

専修学校リカレント教育総合推進方策

2021年3月

MRI 株式会社三菱総合研究所
キャリア・イノベーション本部

本冊子は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、株式会社三菱総合研究所が実施した令和2年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」の成果をとりまとめたものです。

1. 専修学校リカレント教育推進の背景、期待、現状

1-1. 専修学校リカレント教育推進への期待と背景

- リカレント教育の推進は、教育分野のみならず、国全体の成長戦略や産業・雇用戦略においても重要性が高まっている。

図表 職業・専門技術教育としての専修学校リカレント教育推進への期待と背景

期待

✓ 成長産業への労働移動を促す

産業構造の変化に迅速に反応し、成長産業への労働移動を促すべく、新たに求められる能力の絶えざる習得機会として、職業・専門技術教育としての専修学校リカレント教育に期待

✓ キャリアのレジリエンスを高める

企業や事業の持続性に照らし個人の職業人生が長期化する中、個人のキャリアのレジリエンス（変化への対応力）を高める機会として、職業・専門技術教育としての専修学校リカレント教育に期待

✓ 専修学校の教育・経営を強化する

リカレント教育を、実践的な職業教育、専門的な技術教育を行う専修学校の新たな旗印として位置づけ、これまでの教育・学校経営を拡充・改善する機会として期待

背景

✓ “職のミスマッチ”拡大への懸念

サービス産業の多様化、デジタル技術が生む新産業新興、AI/IoTによる業務変革等により、職のミスマッチによる労働需給ギャップ拡大が懸念（コロナ禍で加速）

✓ キャリア自律を支えるインフラの必要性

技術や事業の変化が一層激しさを増す中、“企業特殊能力”を“OJT”で育成する方法に限界。大企業正社員以外の能力開発も課題。所属組織依存ではない、個人のキャリア自律を支えるインフラが必要

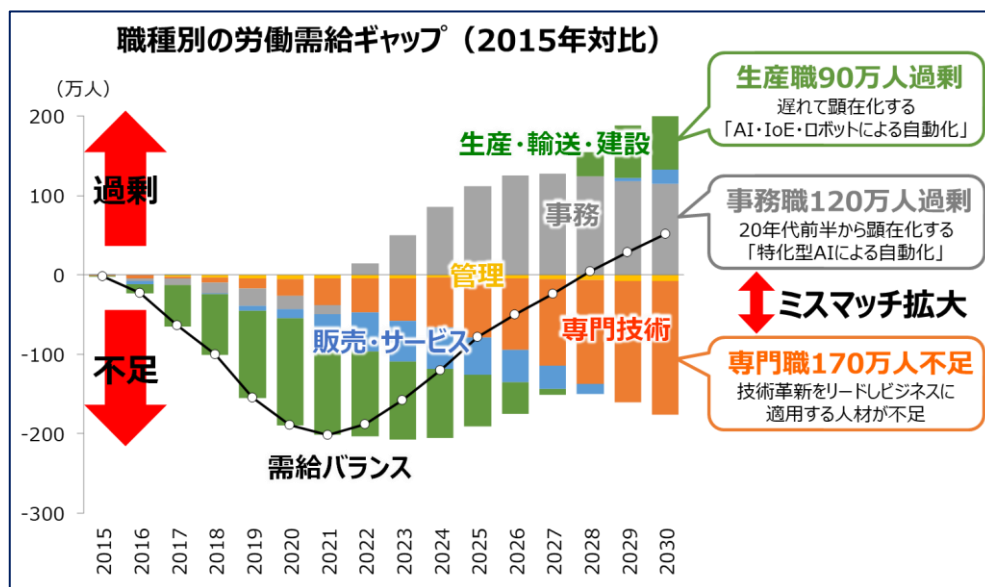
✓ 従来市場縮小下での事業機会の希求

従来市場としてきた18歳人口の長期的な縮小が避けられない中、新たな事業機会の開拓が必要

【参考】“職のミスマッチ”による労働需給ギャップの拡大

- 技術や事業の急速な変化やコロナ禍により、雇用問題の先行きは不透明であり、雇用獲得能力（エンプロイアビリティ）の向上に向け、能力開発機会としてのリカレント教育の重要性は高まっている。

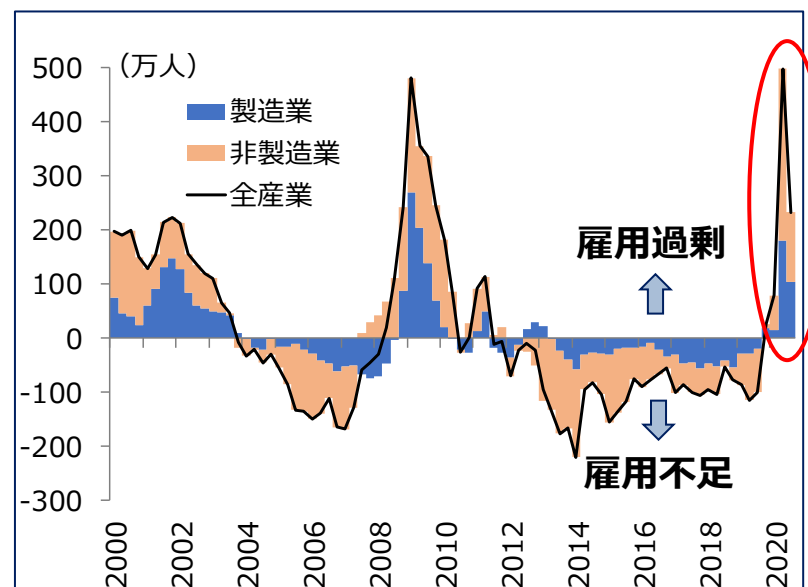
図表 職種別の労働需給ギャップ



出所：三菱総合研究所「大ミスマッチ時代を乗り越える人材戦略」（2019年1月11日）

<https://www.mri.co.jp/knowledge/insight/20190111.html>

図表 日本企業内の雇用の過剰不足状況



注：実際の雇用者数と生産に見合った最適な雇用者数の差。平成21年度年次経済財政報告における付注1-8を参考に推計。直近は2020年7-9月期。

出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、経済産業省「鉱工業指数」、内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」より三菱総合研究所作成

1-2. 政策文書における記載

- リカレント教育への言及は、教育セクターのみならず、国の上位計画において、近年、一層強化されている。

成長戦略フォローアップ（2020年7月17日閣議決定）（抜粋）

- KPI：大学・専門学校等での社会人受講者数を2022年度までに100万人とする。
- 大企業に勤務している20代から30代前半の社会人に対して、創造性を磨き直し、ステップアップするためのリカレント教育の機会を提供することが必要である。（（2）新たに講ずべき具体的施策, iii）社会人の創造性育成（リカレント教育）より）

経済財政運営と改革の基本方針2020（令和2年7月17日閣議決定）（抜粋）

- 遠隔・オンライン学習、働く個人向けの教育訓練給付や事業主向けの人材開発支援助成金の活用、大学等によるプログラムの拡充も進めながら、例えば40歳を視野にキャリアの棚卸しを行うことにも資するよう、いつになっても再チャレンジできるリカレント教育を全国的に推進する。（第3章「新たな日常」の実現, 3. 「人」・イノベーションへの投資の強化―「新たな日常」を支える生産性向上より）

第3期教育振興基本計画

人生100年時代においては、生涯の様々なステージに必要となる能力を着実に身に付け、発揮することが一層重要となることから、リカレント教育の充実を図ることが必要である（Ⅲ. 2030年以降の社会を展望した教育政策の重点事項より）

人生100年を見据えたライフサイクルの中で社会人が生涯を通じて学び職業に必要な能力を身に付けることができるよう様々なニーズに対応できる社会に開かれた高等教育を実現していくためのリカレント教育の環境整備が必要である。（Ⅴ. 今後の教育政策の遂行に当たって特に留意すべき視点より）

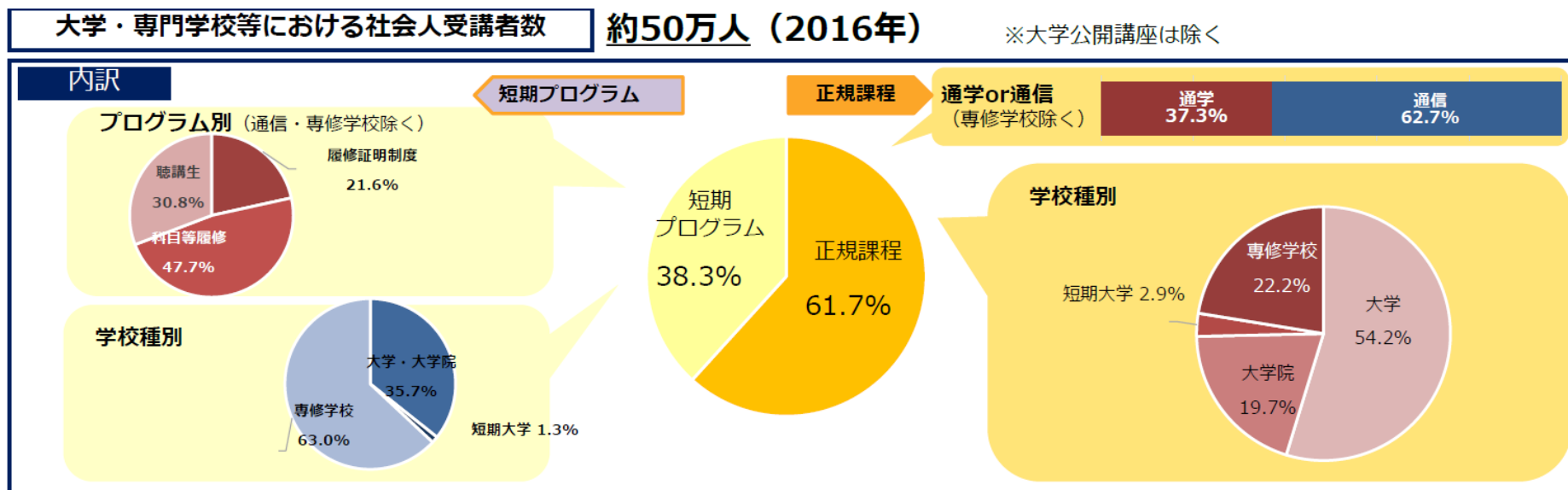
科学技術・イノベーション基本計画について（答申素案）

生涯にわたり学び直せる環境で、意欲のある者による新たなキャリアパスへの挑戦を促進することが、我が国の成長を実現すると同時に、人生100年時代における個々人の多様な幸せを現実のものとする。リカレント教育の充実を図るとともに、人材流動性を高め、個人の兼業、副業、転職等をしやすい環境を整備し、Society 5.0時代の価値創造を実現する。（3章3. 一人ひとりの多様な幸せと課題への挑戦を実現する教育・人材育成より）

1-3. 現状（①高等教育機関のリカレント教育に占める専修学校の割合）

- 大学・専修学校等における社会人受講者数は約50万人（2016年）。専修学校における受講者は短期プログラムにおいて約6割、正規課程において約2割を占めており、専修学校はリカレント教育主体として重要な役割を担っている。

図表 大学・専門学校等における社会人受講者数（2016年）

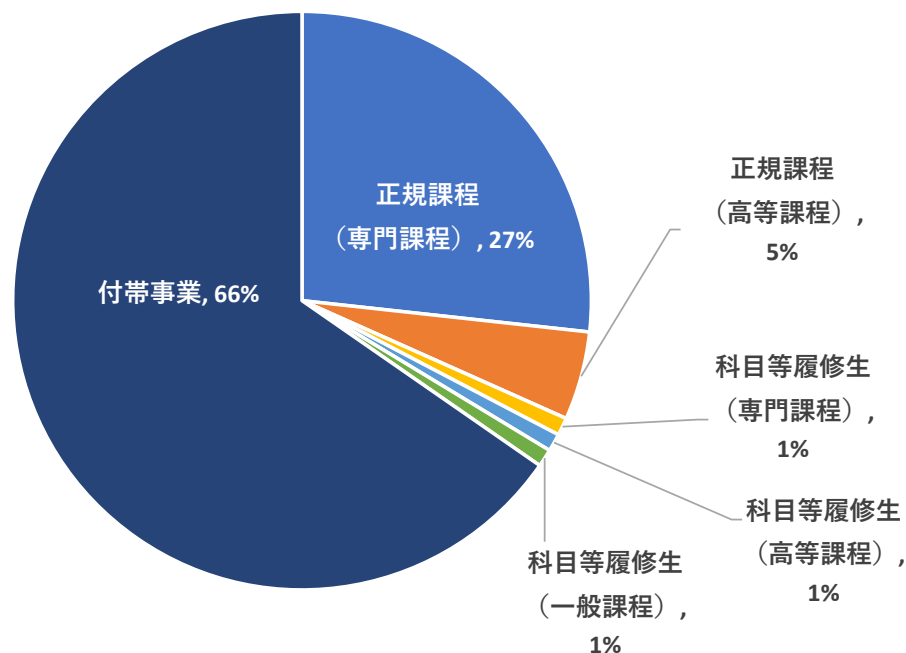


出所) 文部科学省「学校での社会人再教育（リカレント教育）への支援」〔最終閲覧日:2020年12月1日〕
<https://www.gyokaku.go.jp/review/aki/r01tokyo/img/s1.pdf>

1-3. 現状（②専修学校における社会人受講者数）

- 専修学校における社会人受講者※の内訳は以下のとおり。社会人受講者数を約20万人（2019年、文部科学省）とすると、正規課程（専門課程）が約5.5万人、正規課程（一般課程）が約1万人、科目等履修生が約0.5万人、付帯事業が約13万人となる。過半は公共職業訓練や求職者支援制度等を利用した社会人が占める。

図表 専修学校における社会人在籍者数（2019年概算値）

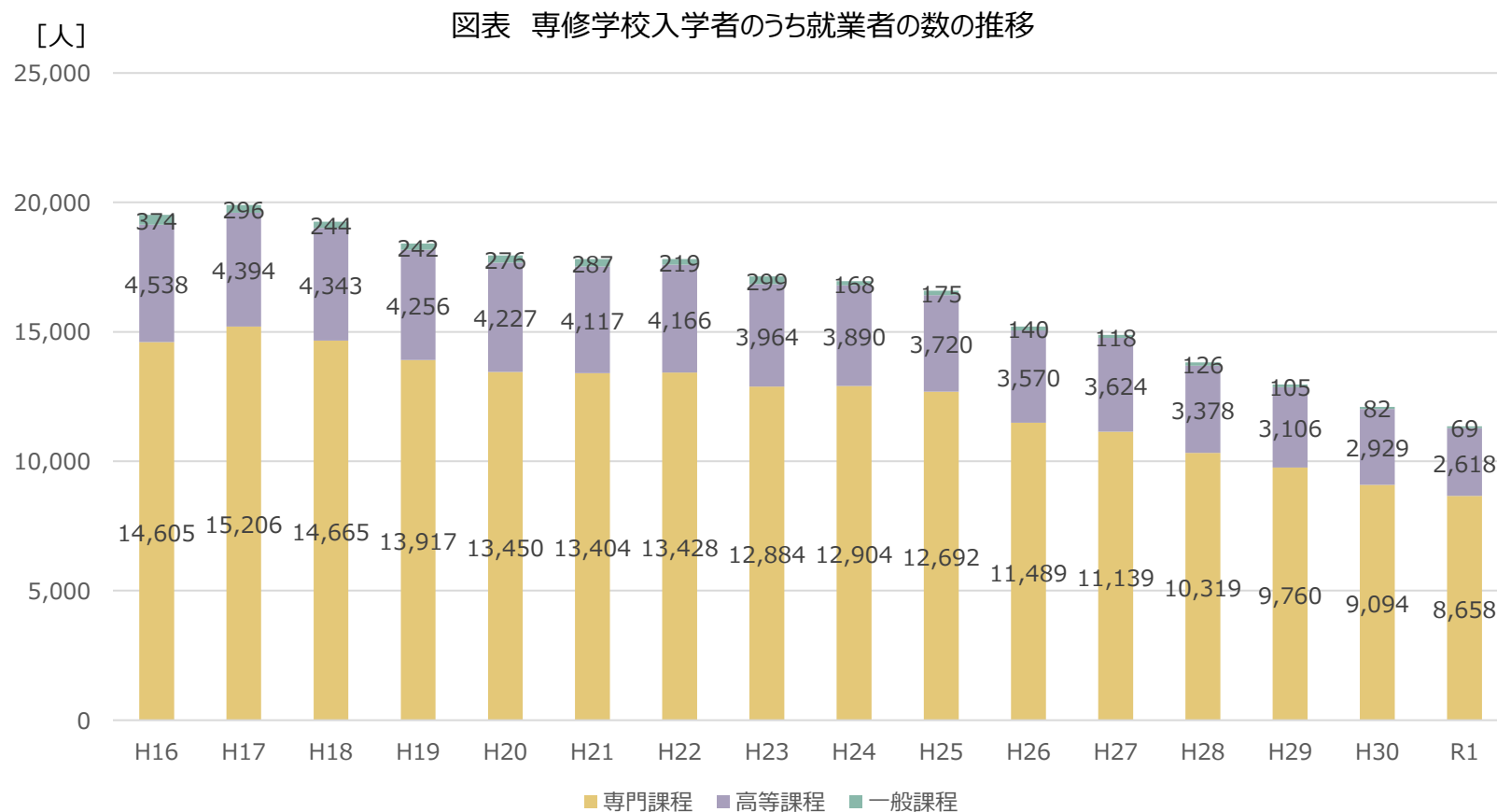


出所) 文部科学省殿からの受領資料より作成

- ※ ここでの「社会人受講者」は、職に就いている者（給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を目的とする仕事に就いている者）、企業等を退職している者、主婦等の受講者を指す
- ※ 科目等履修生は、当該学校の学生・生徒等以外で1つまたは複数の授業科目を履修する者
- ※ 付帯事業は、正規教育以外の教育を週2日以上で1か月以上継続して行うもの。公共職業訓練、求職者支援制度、企業からの委託、など。公共職業訓練は雇用保険受給資格者（失業給付金を受けられる人）向け、求職者職業訓練は雇用保険受給資格のない人向けのセーフティネット機能を持つ仕組みであり、基本的に受講料は無料となる

1-3. 現状（③専修学校における就業者数）

- 専修学校への入学者のうち就業している者※の数は、年々減少しており、令和元年度の入学者のうち就業者数は約1.1万人となっている。



※ 「就業している者」とは、会社、工場、商店、官公庁等の事業所に勤務し、給料、賃金、報酬その他経常的な収入を得る仕事に就いている者をいう
 自家業・自営業を営んでいる者を含み、家事手伝い、臨時的な仕事に就いている者は含まない

出所) 学校基本統計

2. 課題分析と方策の基本方針

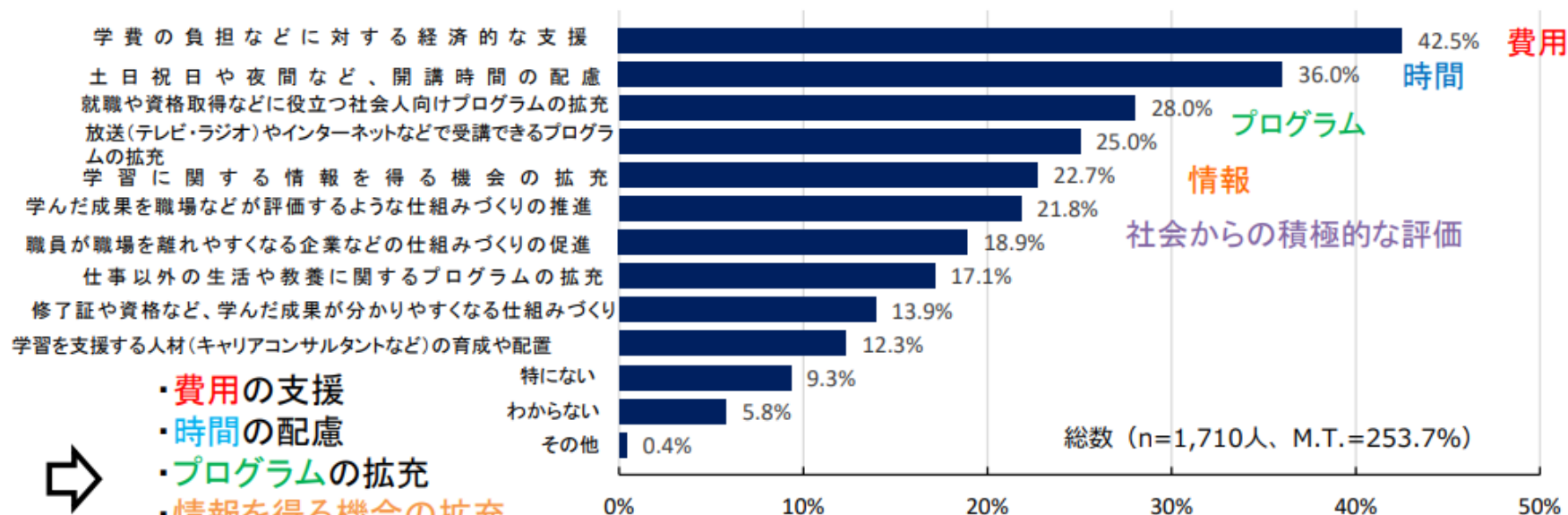
本節で示す基本方針は、社会人アンケート結果の分析に基づくが、同アンケートの主な回答者は就業者である。したがって、方針の結論やそこから導出される推進方策（次節）は、就業者向けのリカレント教育の推進策として位置づけられる。専修学校在籍社会人の多数を占める非就業者（求職者等）においても、これらの方針・方策は有効な部分が多分にあると考えるが、これらの層の実態等に基づく方策検討は次年度に予定する。

2-1. 従来からの指摘（社会人サイド）

- 社会人が大学等で学びやすくなるためには、「費用」「時間」「プログラム拡充」「情報を得る機会の拡充」「社会からの積極的な評価」等の取組が期待されているが、同種の指摘が繰り返しなされ続けている。

図表 リカレント教育に対する社会人の課題認識

社会人が大学等で学びやすくなるための取組



出典：平成30年度生涯学習に関する世論調査



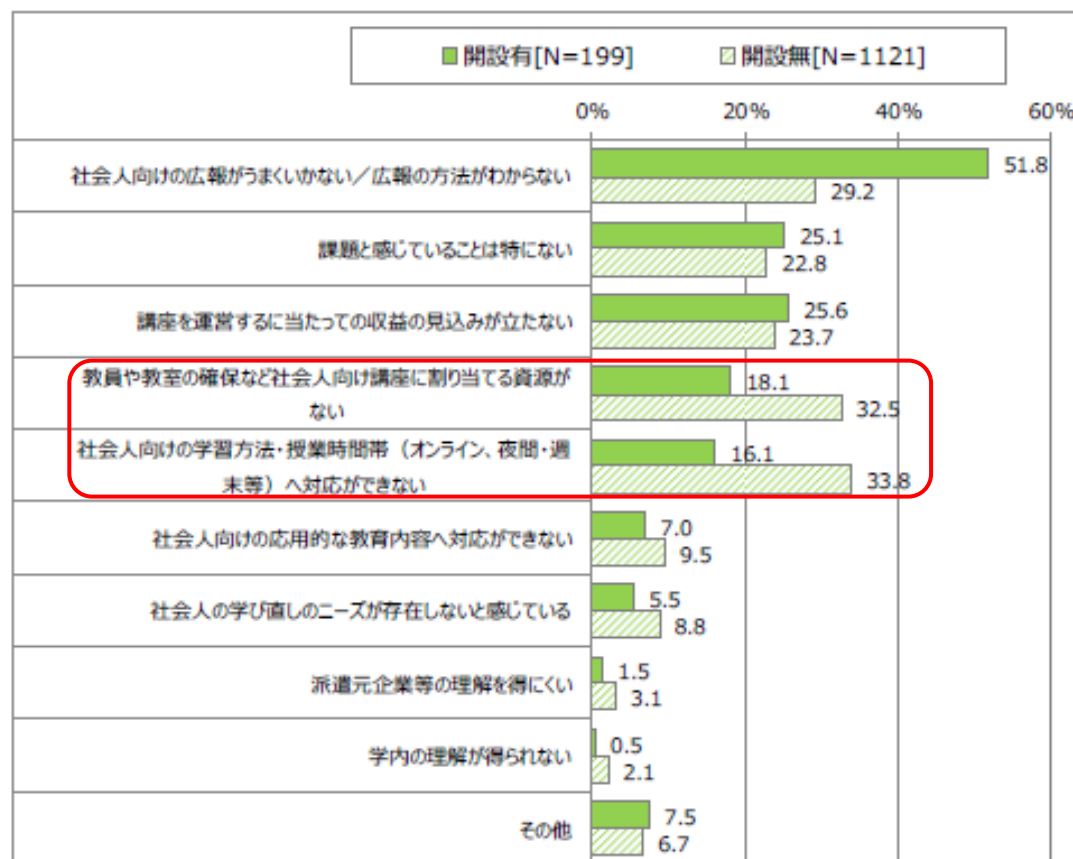
- ・費用の支援
- ・時間の配慮
- ・プログラムの拡充
- ・情報を得る機会の拡充
- ・社会からの積極的な評価が必要

出所) 文部科学省「学校での社会人再教育(リカレント教育)への支援」[最終閲覧日: 2019/12/25]
<https://www.gyokaku.go.jp/review/aki/r01tokyo/img/s1.pdf>

2-2. リカレント教育プログラム未開設校の課題認識（供給サイド）

- リカレント教育プログラム未開設の専修学校は、開設校に比べ、リソース（教員、教室）や社会人向けの固有の対応（オンライン、夜間・週末開講）が課題と認識している。

図表 リカレント教育に対する専修学校の課題認識

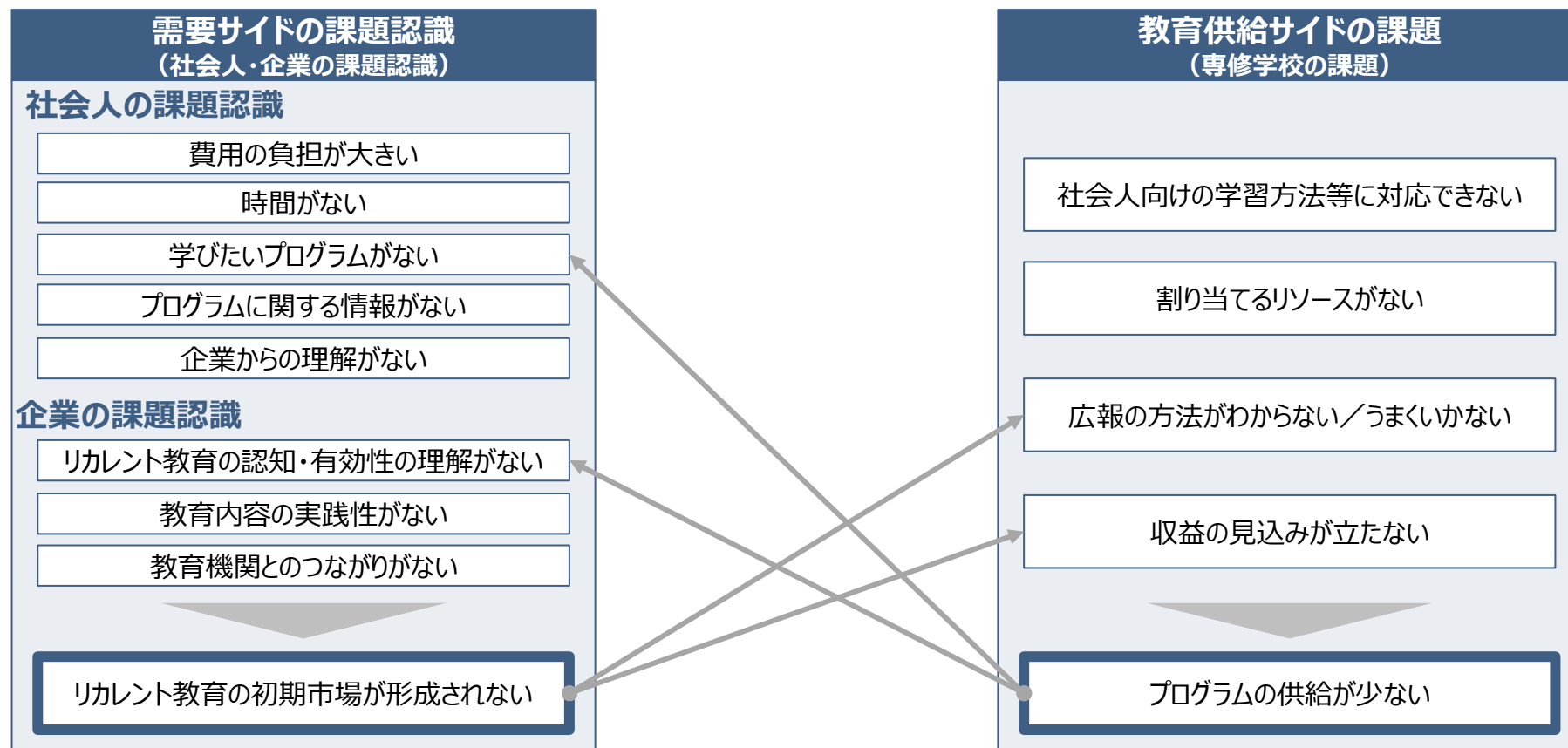


出所) 三菱総合研究所「2018年度『職業実践専門課程』の実態等に関する調査研究」[最終閲覧日：2020/12/1]
https://www.mext.go.jp/content/20200120-syogai_01-100003278_03.pdf

2-3. 膠着状態打開に向けた目的の設定

- 社会人、専修学校それぞれから課題が示される中、リカレント教育が普及しない背景には、「種々（時間、費用、情報等）の理由により初期市場が形成されないからプログラムが供給されない」「プログラムが供給されないから初期市場が形成されない」という悪循環による膠着状態があるのではないか。
- この膠着状態の打開を普及の鍵と捉え、**“リカレント教育の初期市場形成”**を本推進方策の目的と設定。

図表 需給双方の事情による膠着状態の構図



2-4. 「専修学校リカレント教育」の受講層の類型化（仮説）

- 初期市場形成に資するターゲット設定のため、学習意欲に応じ、対象層を5種類に類型化。

学び直しへの意識が高い ←

→ 学び直しへの意識が低い

ボリューム層






属性	A層：「意欲」派	B層：「効果重視」派	C層：「慎重」派	D層：「周囲迎合」派	E層：「断固拒否」派
主な特徴	<ul style="list-style-type: none"> • 学ぶことに意欲的である。 • 自身にとっての実用性は最優先ではない。 	<ul style="list-style-type: none"> • プログラムがもたらす利点を検討・理解し、正當に評価する。 • 自身が抱えている課題に資するプログラムであれば受講に踏み切る。 	<ul style="list-style-type: none"> • プログラムがもたらす利点を検討・理解し、正當に評価する。 • 当該プログラムの効果を他者事例を参考に評価する。 	<ul style="list-style-type: none"> • プログラムの受講に抵抗を感じつつも、業界標準が確立されたら受講する。 • 実績のあるプログラムを選択する傾向にある。 	<ul style="list-style-type: none"> • 学びたいと思わない。 • 強制される環境になってはじめて学習する。
意欲	高				低
業界との相関	どのような業界にも存在	変化の速い業界に比較的多く存在	変化の速い業界に比較的多く存在	変化の緩やかな業界に比較的多く存在	どのような業界にも存在
受講上の課題	<ul style="list-style-type: none"> • 学びたいと思えるプログラムがない • 教育プログラムの情報がない 	<ul style="list-style-type: none"> • 受講による費用対効果が不明確である／小さい • 職場で学習したことや、その成果が評価されない 	<ul style="list-style-type: none"> • 受講による費用対効果が不明確である／小さい • 職場で学習したことや、その成果が評価されない • 各プログラムの実績（受講者数等）がわからない 	<ul style="list-style-type: none"> • 各プログラムの実績（受講者数等）がわからない 	<ul style="list-style-type: none"> • 学びたいと思わない

2-5. 初期市場形成に向けたターゲットと目標設定

- 全国的な普及のに向けた臨界点をB層とC層の境界に設定し、C層までの普及を目標と定め、集中的に推進する。
- 臨界点突破という最重要目標を踏まえ、本推進方策では、A層・B層・C層を主要ターゲットと位置付ける。
 - **A層・B層（以下、「高意欲層」）のニーズや課題を踏まえた対応支援により、臨界点まで到達。【第一目標】※**
 - この流れを活かし、C層を獲得し、D層への普及につなげる。【第二目標】

※次頁以降では、この第一目標（“高意欲層”の獲得による初期市場形成）の達成に資する方策を検討。

図表 初期市場形成に向けたターゲット

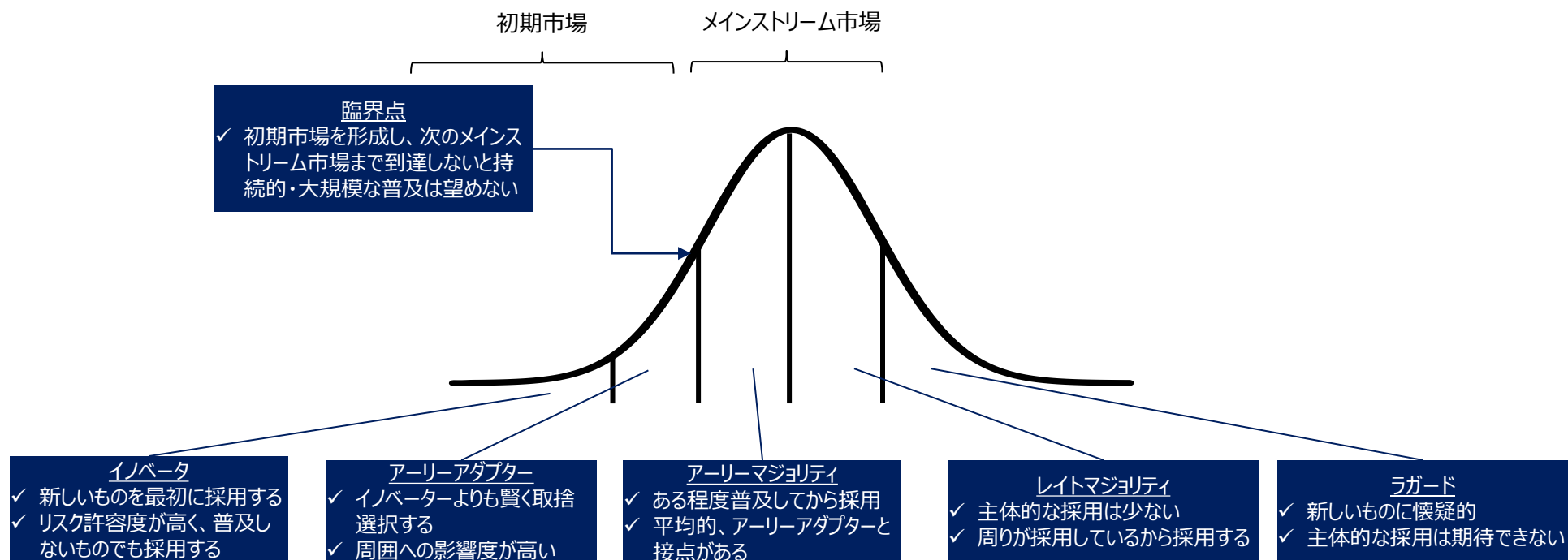
属性	A層： 「意欲」派	B層： 「効果重視」派	C層： 「慎重」派	D層： 「周囲迎合」派	E層： 「断固拒否」派
主な特徴 (再掲)	<ul style="list-style-type: none"> • 学ぶことに意欲的である。 • 自身にとって実用性は最優先ではない。 	<ul style="list-style-type: none"> • プログラムがもたらす利点を検討・理解し、正當に評価する。 • 自身が抱えている課題に資するプログラムであれば受講に踏み切る。 	<ul style="list-style-type: none"> • プログラムがもたらす利点を検討・理解し、正當に評価する。 • 当該プログラムの効果を他者事例を参考に評価する。 	<ul style="list-style-type: none"> • プログラムの受講に抵抗を感じつつも、業界標準が確立されたら受講する。 • 実績のあるプログラムを選択する傾向にある。 	<ul style="list-style-type: none"> • 学びたいと思わない。 • 強制される環境になってはじめて学習する。
	<div style="border: 2px dashed red; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">臨界点</p> </div>		<div style="border: 2px dashed red; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">主要ターゲット</p> </div>		
					
					
					
	<p>高意欲層 (A層 + B層)</p>		<p>ボリューム層</p>		

(参考) 「キャズムver.2」(ジェフリー・ムーア)

【参考】イノベーター理論・キャズム理論

- 「イノベーター理論（Diffusion of Innovations）」においては、新しいアイデアや技術等が普及する際のカテゴリをイノベーター／アーリーアダプター／アーリーマジョリティ／レイトマジョリティ／ラガードに分け、普及のプロセスを説明。
- 「キャズム理論」では、初期市場（およそアーリーアダプター～アーリーマジョリティ）形成まで到達し、臨界点を突破しなければ、持続的・大規模な拡大は見込めないことを説明。

図.イノベーター理論及びキャズム理論の概要



出所) EVERETT M. ROGERS「DIFFUSION OF INNOVATIONS」等を基に三菱総合研究所作成

注) 「キャズム理論」では、ハイテク製品のマーケティングにおいて「キャズム（臨界点）」の存在を指摘している。ここでは「ハイテク製品＝人間の行動様式を大きく変化させる製品／破壊的イノベーション／既存周辺システムとの互換性に乏しいもの等」の説明がなされており、未だ社会人の学び直しが一般的でない日本においてはリカレント教育はある程度「行動様式が変わるサービス」と捉えることも可能と仮定し、本理論を適用している。

【参考】“高意欲層”のプロフィール

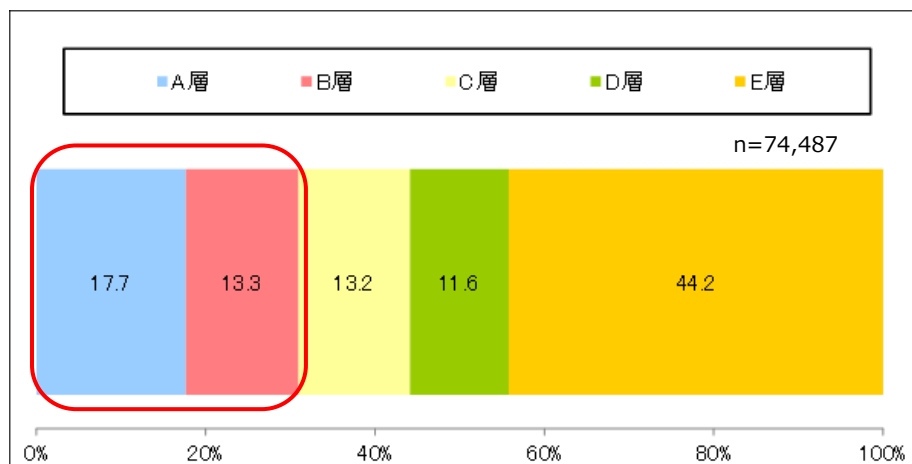
- 年代や居住地域によらず一定の割合で存在。
- やや男性が多い。
- 最終学歴が「大学」以上が約6割 を占める。
- 「管理的職業従事者」「専門的・技術的職業従事者」がやや多い。
- 「正規の職員・従業員」が約6割を占める。
- 経営層もしくは管理職 が約4割を占める。
- 平均的な1週間の就業時間がやや長い。
- 年間所得が300万円未満のいわゆる「低所得者」割合がやや小さい。
- 「現在と大きく異なる業務を行う予定・希望がある」割合がやや大きい。

出所) 三菱総合研究所「令和2年度「専修学校」リカレント教育総合推進プロジェクト」「社会人アンケート調査」

2-6. “高意欲層”の学習を実現するために必要なもの

- “高意欲層”は全体の31%だが、意欲はあっても実際に学習しているものは半数以下。
- “高意欲層”の取り込みにあたっては、**意欲と実際の学習の谷を越える“行動変容”が必要。**

図表 学習意欲別の分布（左）と過去3年間の学習実施状況（右）（SA）※1,2



※1：A-E層の定義は以下の通り

A層：学習への意欲があり、現在の業務の課題解決に直接役立つかどうかに関わらず、興味・関心を持ったものを学習する。

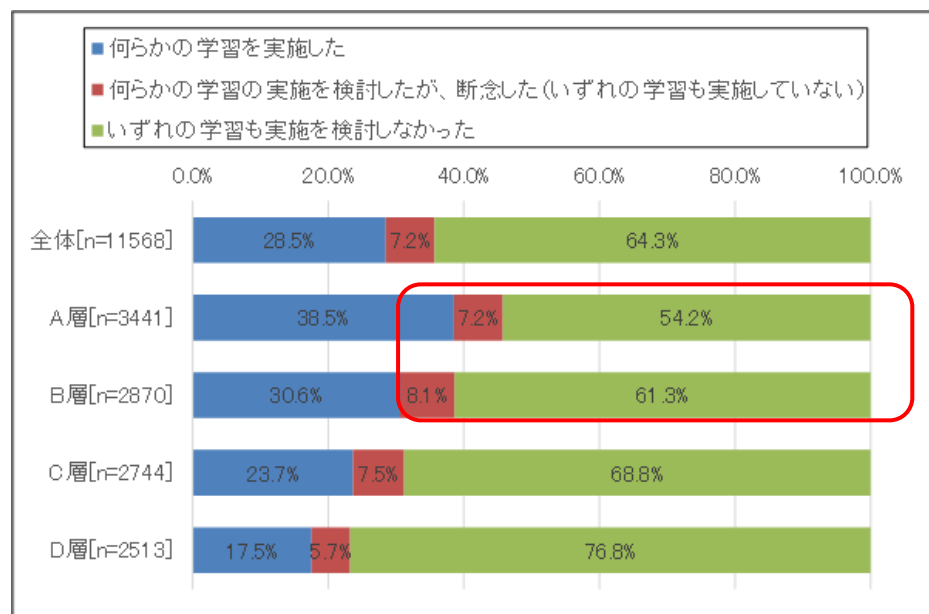
B層：学習への意欲があり、現在の業務の課題解決に直接役立つ学習であれば行う。

C層：学習への意欲があり、他の経験者の事例等から効果があると見込まれる学習であれば行う。

D層：学習への意欲はあまりないが、周囲が学んでいれば、評判に基づき学習機会を選択する。

E層：学習への意欲はないが、義務であれば学習する。

出所) 三菱総合研究所「令和2年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」
「社会人アンケート調査」



※2：ここでは学習の定義を示し、設問で対象とした学習の実施有無を質問した。

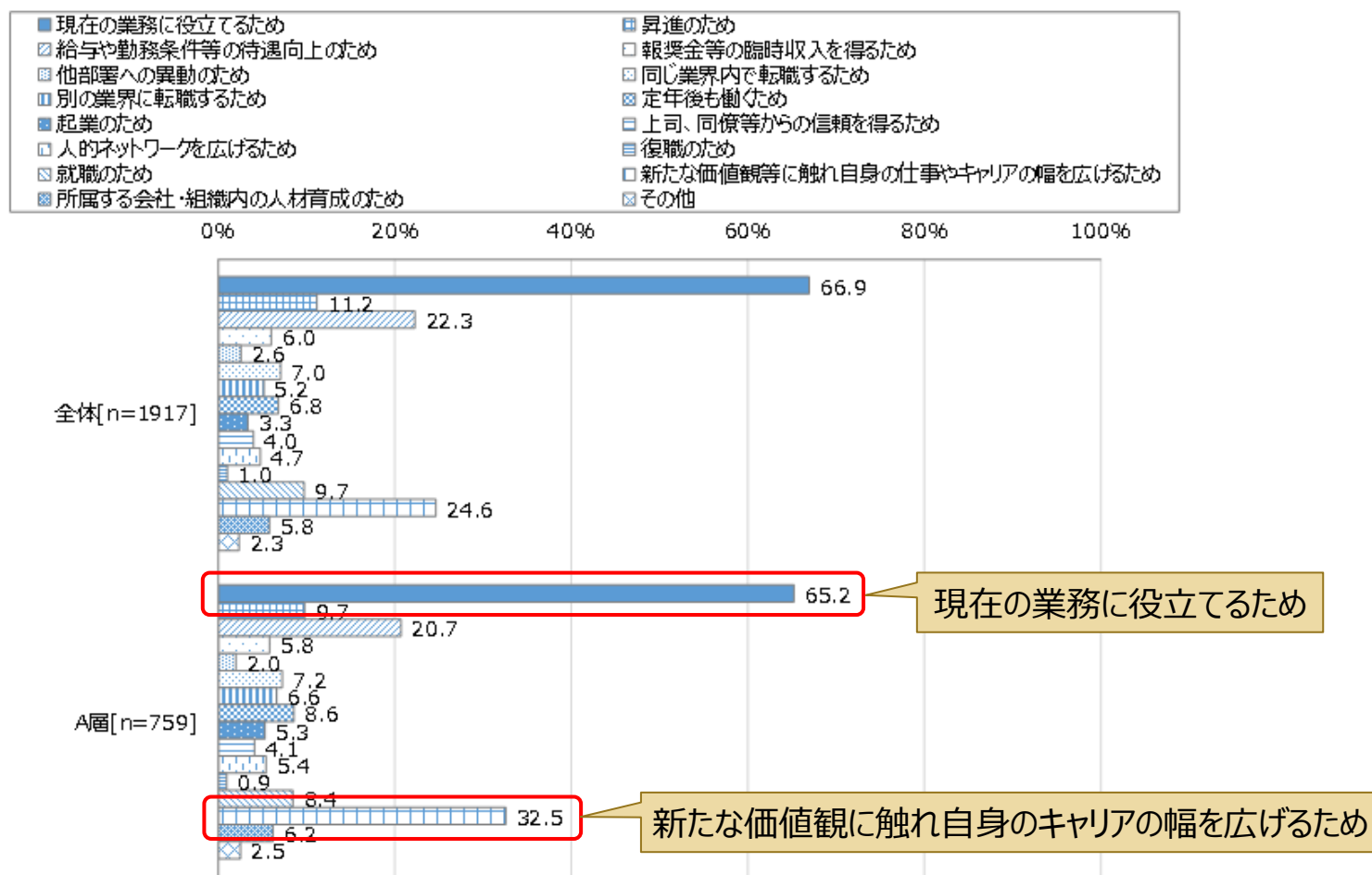
【学習の定義】現在または将来の業務・キャリアに役立つ知識・スキル等を、Off-JT（実務を離れて行う企業研修等）や自己啓発として学ぶものとします（教育プログラムの受講、書籍の講読等、形式は問いません）。OJT（実際の業務を通じた教育）や、業務とは直接関係のない趣味的な内容の学習は含まないもの

【対象とした学習の種類】専修学校・学校・大学・大学院の正規課程プログラム、履修証明プログラム、科目等履修生制度の指定科目、専修学校・大学の公開講座、資格取得のための学習、学位や資格の取得とは関係のない学習（業務やキャリアに直接関係するもの）（民間のビジネス系の研修・セミナー等）を細分化した計14項目

2-7. “高意欲層”の行動変容に必要なもの①

- 学習の主な目的は、層を問わず、「現在の業務に役立てるため」がトップ。
- もっとも意欲の高いA層において、「新たな価値観に触れ自身のキャリアの幅を広げるため」の割合が高い。

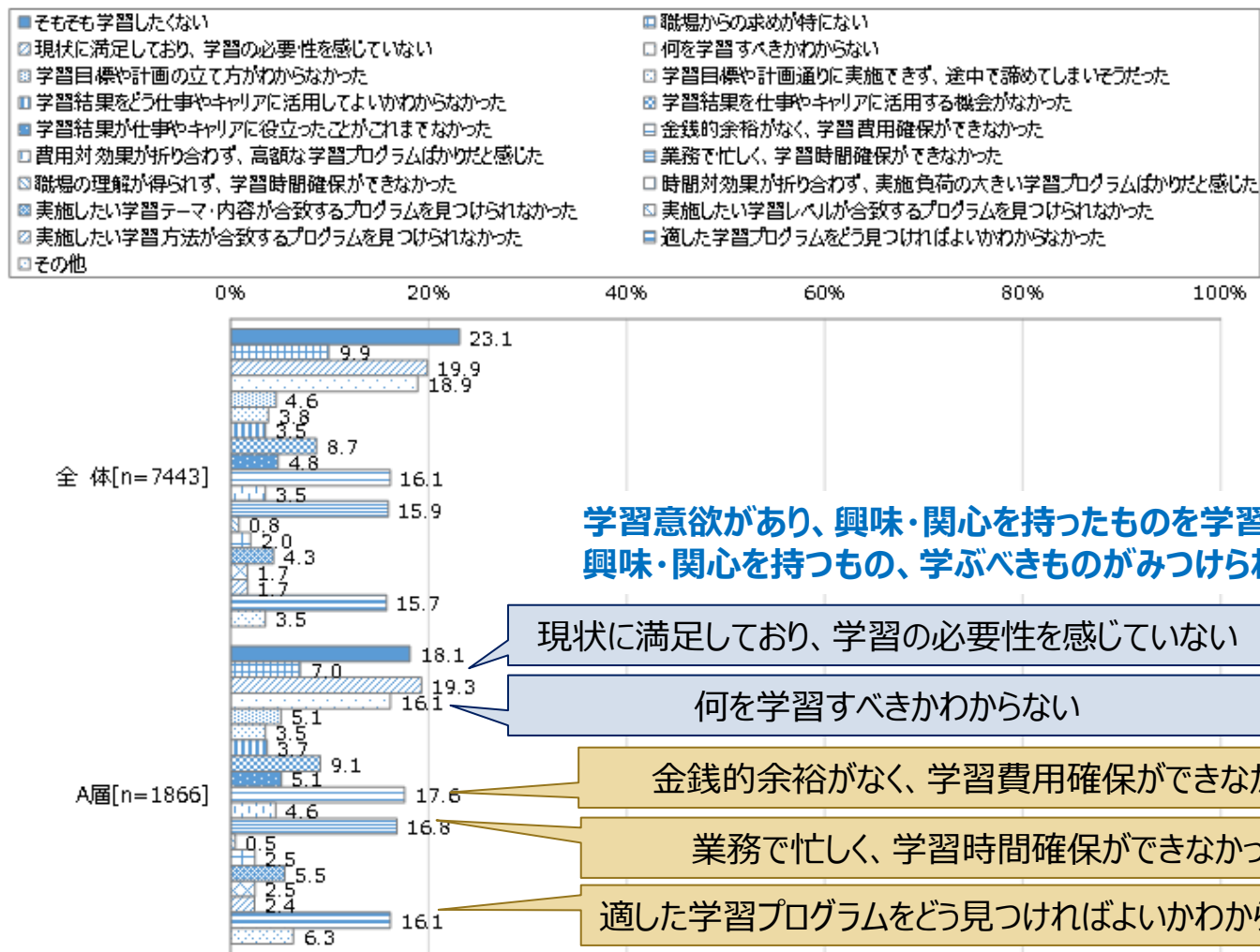
図表 「もっとも重視して取り組んだと思う学習」の主な目的（派遣社員以外）（MA）



2-7. “高意欲層”の行動変容に必要なもの②

- “高意欲層（A層）”が学習しなかった理由から、“意欲はあるものの学ぶべきものを見つけられていない”様子が想像できる。

図表 過去3年間に学習の実施を検討しなかった理由（MA）



2-8. “高意欲層”の行動変容に向けた基本方針

- 前頁までの要件を踏まえ、行動変容に向け、“教育プログラムと職との接続性強化”を基本方針に設定

動機付け	目標設定	障害の除去
業務に役立つ	学習の必要性に気づく	費用、時間が確保できる
×	×	×
新たな価値観に触れ自身の キャリアの幅が広がる	学ぶべきものに気づく	適したものと判断可能な、 プログラムの情報提供
職務と直結した教育 学習成果の職務活用 “異”と触れる教育	×	×
	キャリアカウンセリング 職場での評価と学習の接続	職務との関連がわかる情報 提供 職場の理解／支援獲得

- リカレント教育推進は、職場の変革とあわせて実現される課題
- 教育サイドからは、“教育プログラムと職との接続性強化策”を実施
- これを専修学校の強みを活かし、課題に対処しながら展開（次頁～）

2-9. 専修学校リカレント教育が発揮しうる強みと課題

視点	リカレント教育推進上の強み	リカレント教育推進上の課題
カリキュラム	<ul style="list-style-type: none"> 既存のカリキュラムにおいて多くの実務家教員を擁しており、また企業や卒業生とのネットワークも多くあるため、それらを活用し、職業従事者の実務上、本当に必要な知識やスキルを特定のうえ、それらを得得できるカリキュラム開発が行い得る 既存のカリキュラムにおいて実践性を重視した教育（実習や企業との連携等）を実施 2年制以上の正規課程プログラムは大学と比較して迅速に設置可能※ 大学は要文科省届出・認可 	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発を伴う業務は現状の教育プログラム・設備等の観点で大学が圧倒的優位で専修学校には取り扱いが困難 専修学校が主要な分野においても、業務経験者が更に学び直す（高度化）視点は少ない（初学者向けが多い） 専修学校が主要な分野においても、マネジメント教育の視点は現状少ない
指導方法	<ul style="list-style-type: none"> 生徒に対する教員の数が多く※、リカレント教育実施時も少人数体制で丁寧な指導を特徴とできる ※1教員あたりの生徒数：4.2人（専修学校）／15.5（大学）／15.2人（短期大学） 令和元年度学校基本調査より 学生の習熟度に合わせた丁寧な指導 	<ul style="list-style-type: none"> ゼミや研究など一つのテーマにじっくりと取り組む指導は大学と比較して少ない
講師	<ul style="list-style-type: none"> 既存のカリキュラムにおいて実務家教員を多く擁しており※、それらを転用して効率的に教員整備が行い得る 企業とのネットワークを活用し、実務家教員の新たな調達が行い得る 卒業生の敷居が低く、ネットワークを活用し、実務家教員の新たな調達が行い得る <p>※専任教員の44.2%／兼任教員の56.6%は10年以上の実務経験あり（専修学校実態調査、2011）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 教員の要件が大学に照らし厳格でないため、質の管理が課題 多忙な非常勤講師のマネジメントが難しい 先端の知識・技能を維持し続けるための研修等の取組も専修学校により異なる
組織	<ul style="list-style-type: none"> 小規模組織が多く、意思決定が迅速 	<ul style="list-style-type: none"> 小規模な組織が多く、リカレント教育専門組織を設けていることは少ない（大学の場合：エクステンションセンター、生涯学習センター等） 人的リソースが小さい
設置・運営費用負担力	—	<ul style="list-style-type: none"> 小規模な組織が多い、交付金がないなど資金的リソースが小さい
アクセス	<ul style="list-style-type: none"> 駅前など「立地が良い」傾向、社会人が通いやすい場合が多い 	<ul style="list-style-type: none"> 既存のカリキュラムでは、通信課程以外の遠隔教育手段（MOOC等）を取っているものは限られている
ブランド	<ul style="list-style-type: none"> 「資格取得のための丁寧な指導」のイメージが浸透済 	<ul style="list-style-type: none"> 企業・社会人ともに専修学校に対する認知度及び修了に対する評価は高くない

【参考】専修学校の実務家教員、ST比

- 専修学校は実務家教員が多く、また1生徒あたりの教員数も多い。

図表 専修学校における実務家教員の割合の状況

実務経験年数別割合 専門課程(2011年度)									
教員の性質 (専任or兼任)		経験 なし	1年 未満	1~2年 未満	2~3年 未満	3~4年 未満	4~5年 未満	5~10 年 未満	10年 以上
専任	人 (%)	1907 (7.1)	679 (2.5)	1145 (4.2)	1347 (5.0)	1545 (5.7)	1612 (6.0)	6837 (25.3)	11942 (44.2)
兼任	人 (%)	2247 (4.5)	1451 (2.9)	1854 (3.7)	2256 (4.5)	2303 (4.6)	2566 (5.2)	8896 (17.9)	28145 (56.6)

出所) みずほ情報総研「平成23年度文部科学省委託 専修学校実態調査」
 <<http://www.zensenkaku.gr.jp/download/120703block2.pdf>>
 [last accessed: 2020/1/21]

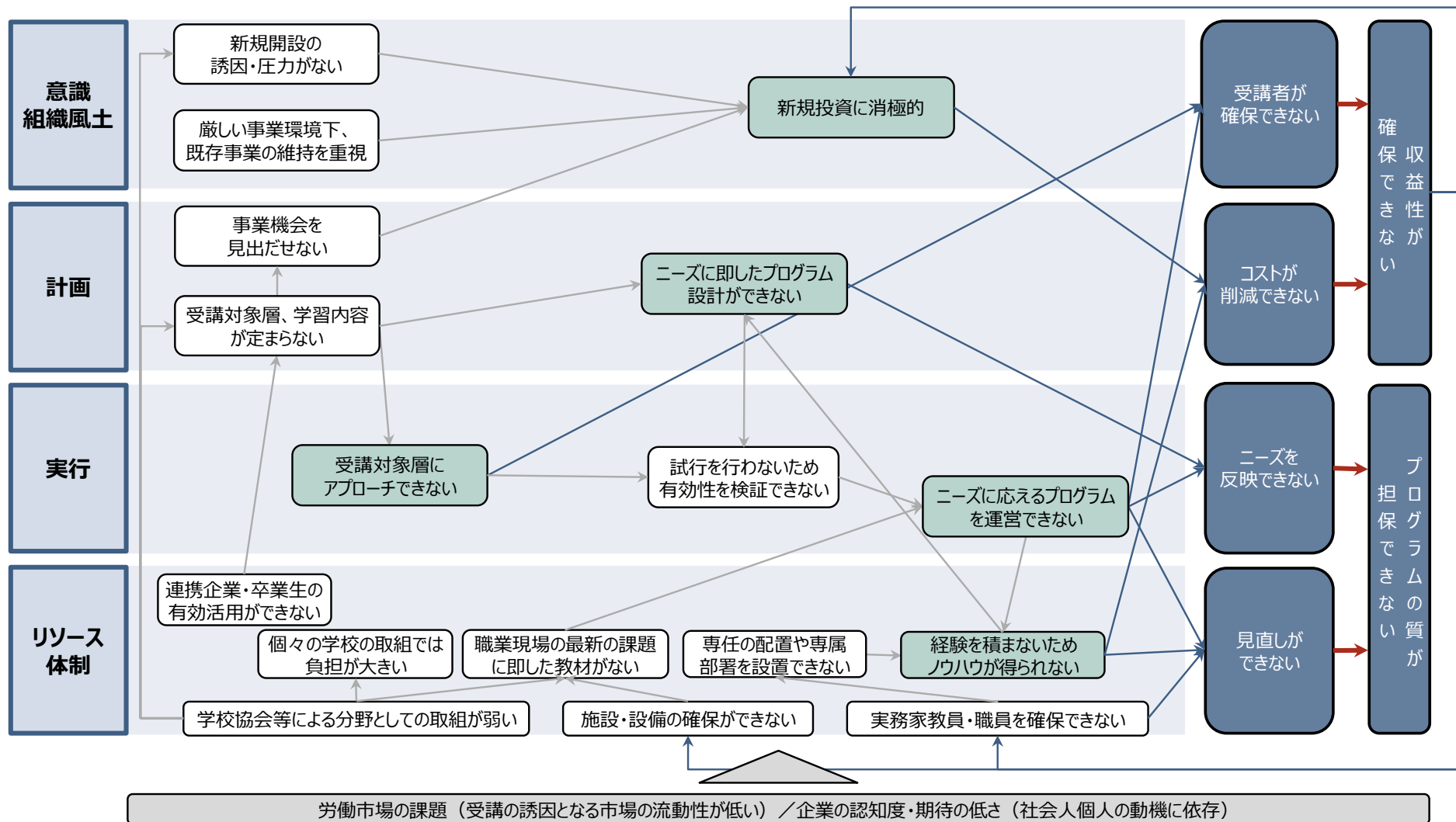
図表 専修学校と大学・短期大学の比較 (ST比)

	専修学校	大学	短期大学
学校数(校)	3138(校)	786(校)	326(校)
生徒数(人)	659739(人)	2918708(人)	113008(人)
教員数(人)	156830(人)	187876(人)	7440(人)
1教員あたりの生徒数	4.2(人)	15.5(人)	15.2(人)
※1教員あたりの生徒数は、小数第二位を四捨五入 ※専修学校の教員数は、専任と兼任両方含む(専任: 41104人、兼任: 115726人)			

出所) 文部科学省「令和元年度 学校基本調査」
 <https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1419591.htm>
 [last accessed: 2020/1/21]

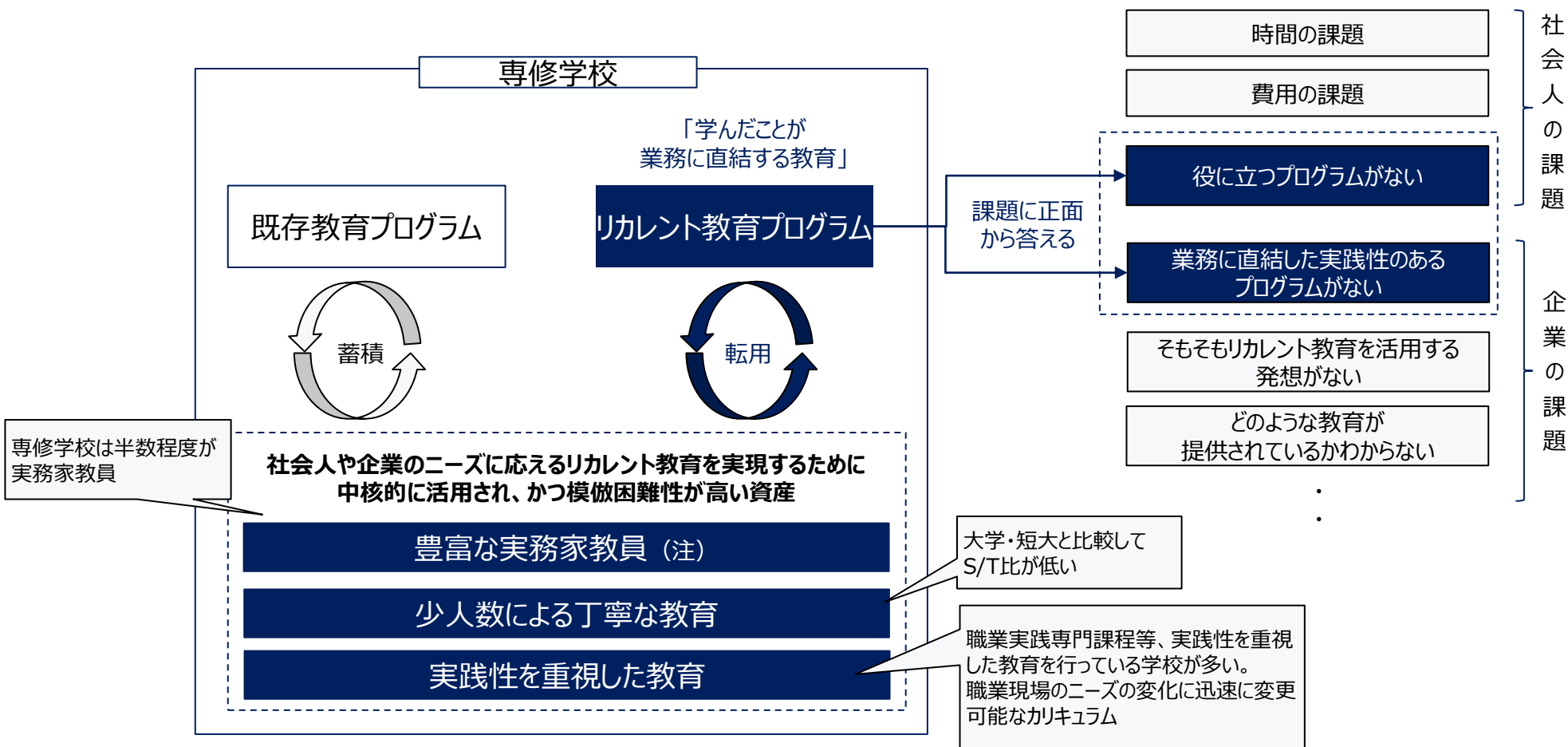
【参考】専修学校におけるリカレント教育推進を阻む課題の構造

図表 専修学校が抱える「専修学校リカレント教育」実施上の課題の構造



2-10.専修学校の強みを活かしたリカレント教育プログラムのあり方

- 専修学校は、既存教育プログラムにおける強みである「豊富な実務家教員」「少人数による丁寧な教育」「実践を重視した教育」をリカレント教育に転用し「学んだことが業務に直結する教育」を実現（社会人や企業の課題に正面から応答）。
- これら資産は大学等による模倣困難性が高いのではないか。

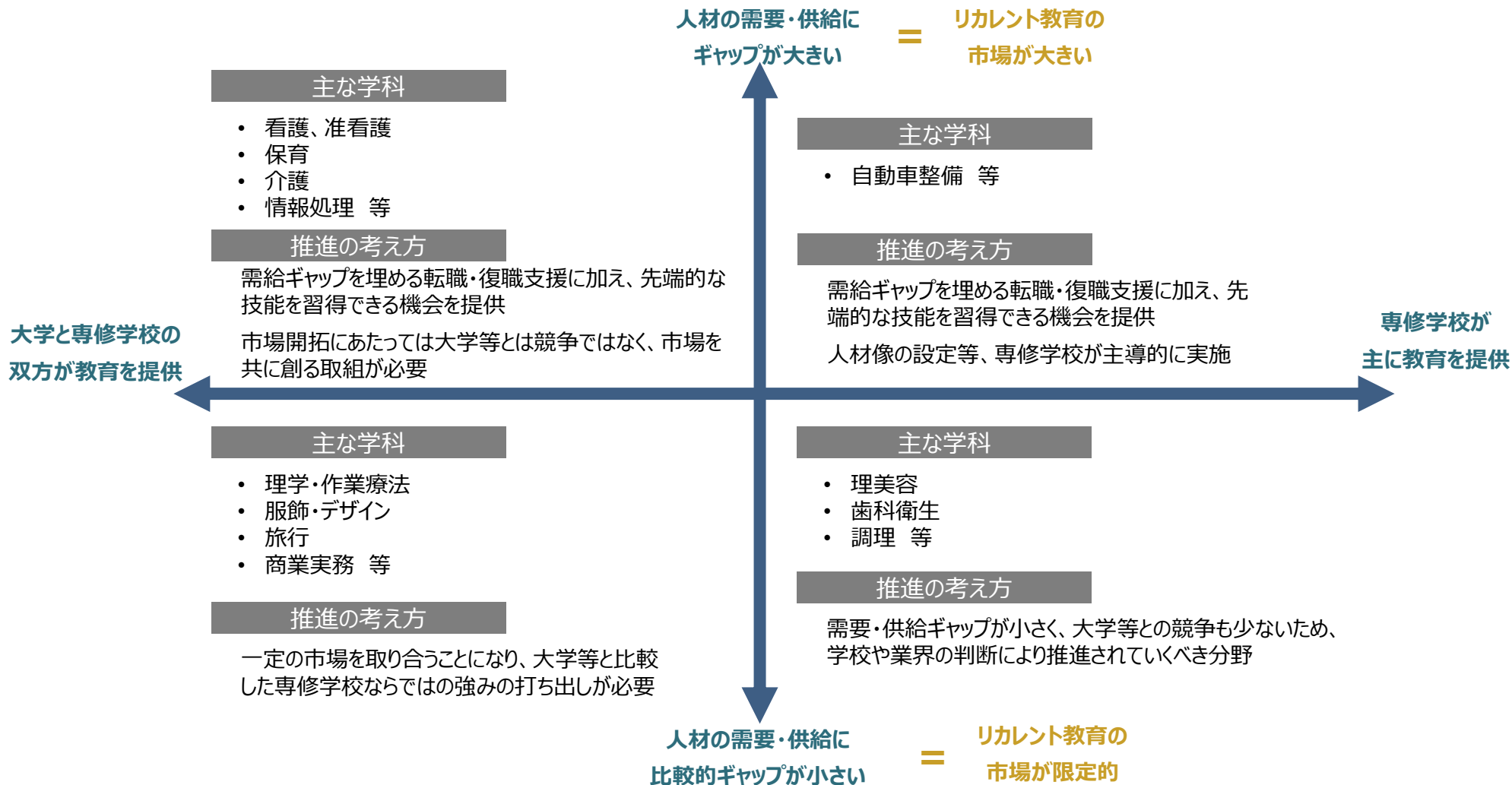


注) 専修学校は「企業とのネットワーク」「卒業生の数居が低い」という強みもあると見られ、実務家教員の調達にも活用可能と考えられる。

【参考】分野の特性を踏まえたの推進の考え方

- 人材需給ギャップやプログラムの供給状況を踏まえ、推進にあたっては分野の特性を踏まえる視点も必要ではないか。

図表 人材需給と教育提供状況に基づく各分野の位置づけ



【参考】2025年時点での人材需給の状況

- 専修学校の主要分野では、介護・情報処理・看護・保育・自動車整備等を中心として需要が供給を上回ることが予測されている。

分野	需給の不足状況（2025年予測）
介護	37.7万人の不足
情報処理	36.4万人の不足
看護	6～26万人の不足
保育	不足の見込み (2017年に7.4万人不足予測データあり)
自動車整備	不足の見込み (国交省「自動車生美容院の人材確保・育成について 等」)
理学・作業療法士	供給が需要を上回る見込み

出所) 厚生労働省「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(確定値)について」
 <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12004000-Shakaiengokyoku-Shakai-Fukushikibanka/270624houdou.pdf_2.pdf>[last accessed: 2020/1/28]
 みずほ情報総研「IT人材需給に関する調査」の生産性上昇率0.7%、中位シナリオの場合の需給データを抽出
 <https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/houkokusyo.pdf>[last accessed: 2020/1/28]
 厚生労働省「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会中間とりまとめ(概要)」
 <<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000567798.pdf>>[last accessed: 2020/1/28]
 厚生労働省「保育分野における人材確保の必要性」
 <<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000057761.pdf>>[last accessed: 2020/1/28]
 国土交通省「自動車整備要員の人材確保・育成について」
 <http://www.mlit.go.jp/jidosha/jidosha_tk9_000018.html>[last accessed: 2020/1/28]
 厚生労働省「理学療法士・作業療法士の需給推計について」
 <<https://www.mhlw.go.jp/content/10801000/000499144.pdf>>[last accessed: 2020/1/28]

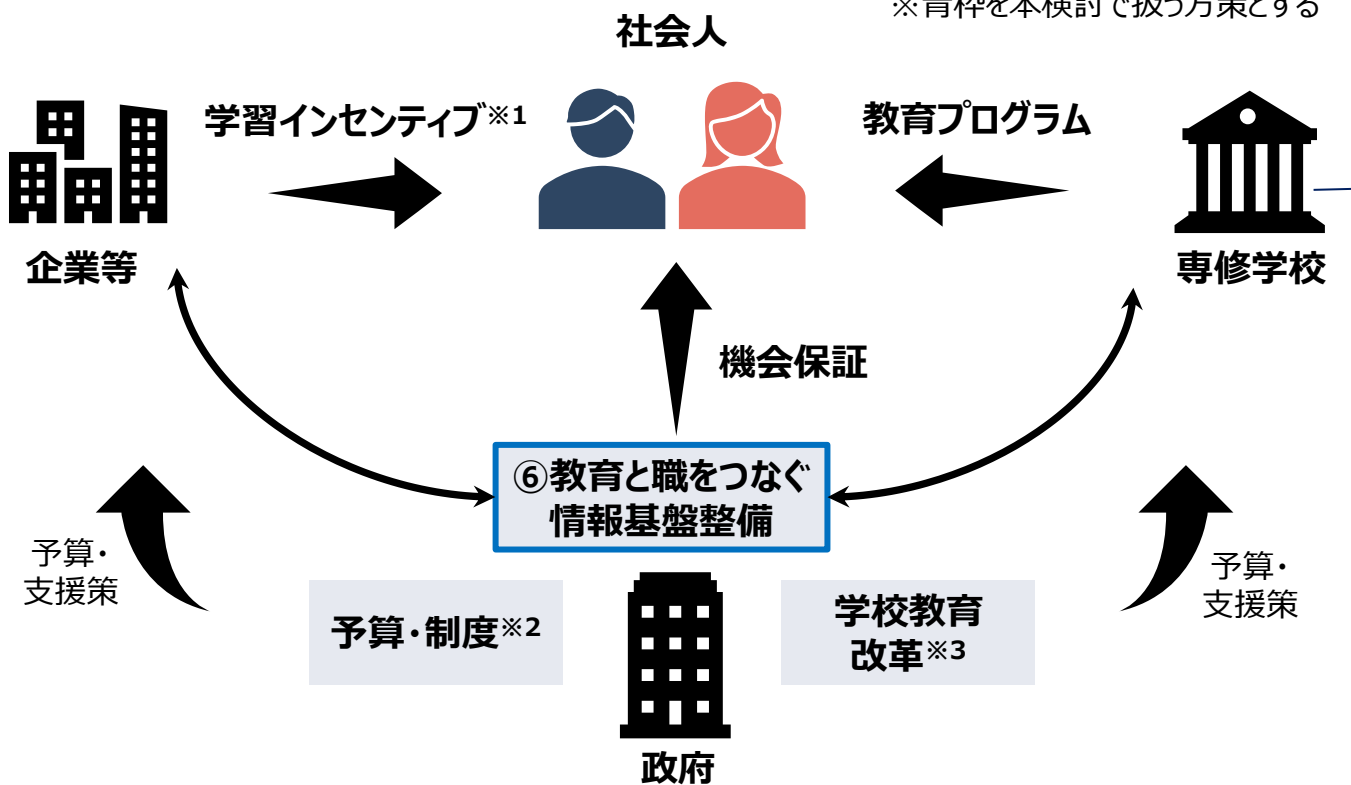
3. 推進方策

3-1. 方策の全体像

- リカレント教育は職場の変革とあわせて推進される。教育サイドとして、教育プログラムと職との接続性強化策に焦点。
- 産業構造や事業の変化を前提に、あくまで学習者としての個人を中心に据え、教育システムを構想する。

学習者中心（Learner Centered）のリカレント教育システム

※青枠を本検討で扱う方策とする

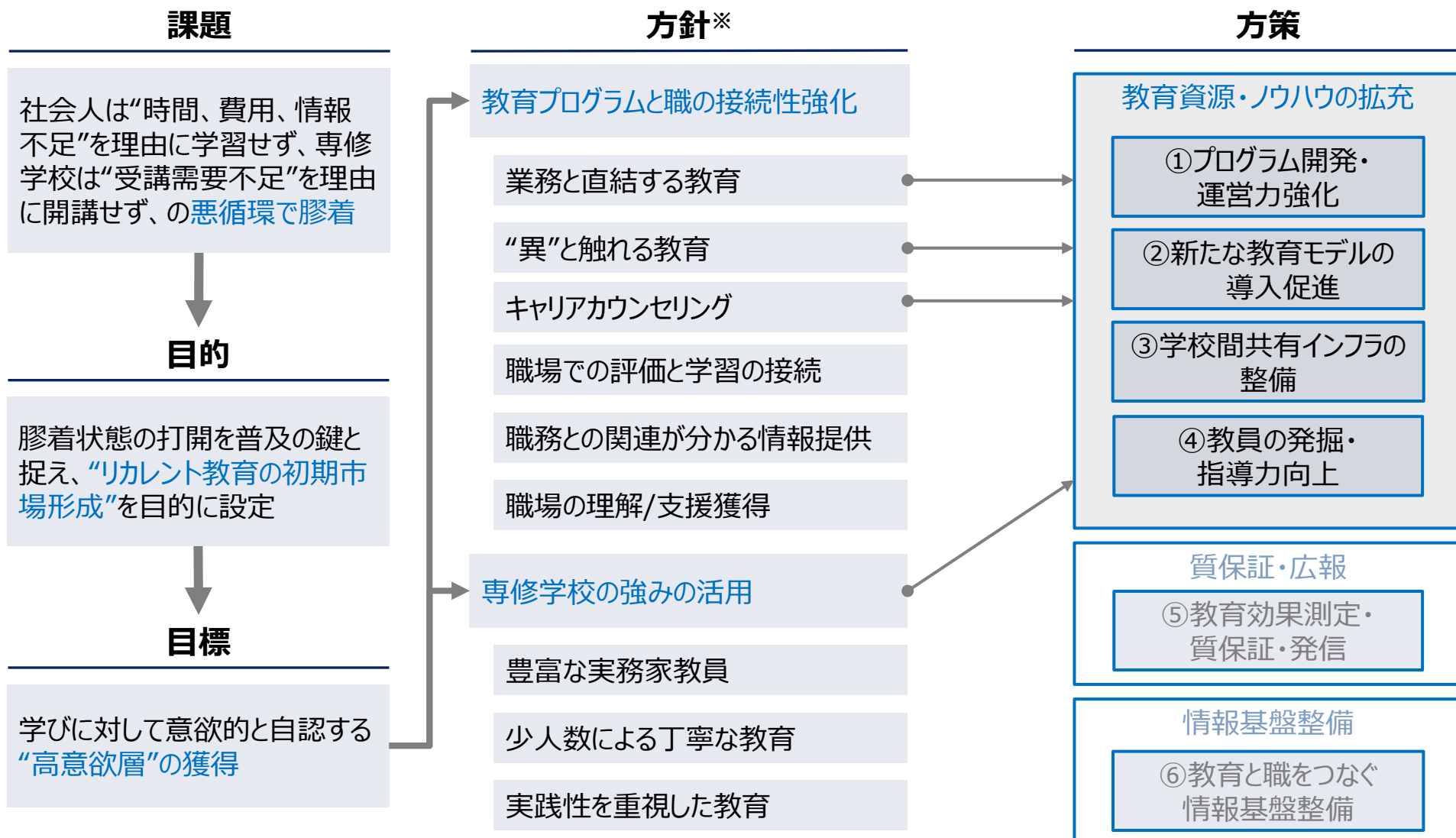


実施負担を取り除きつつ、“職”に直結する教育を実現

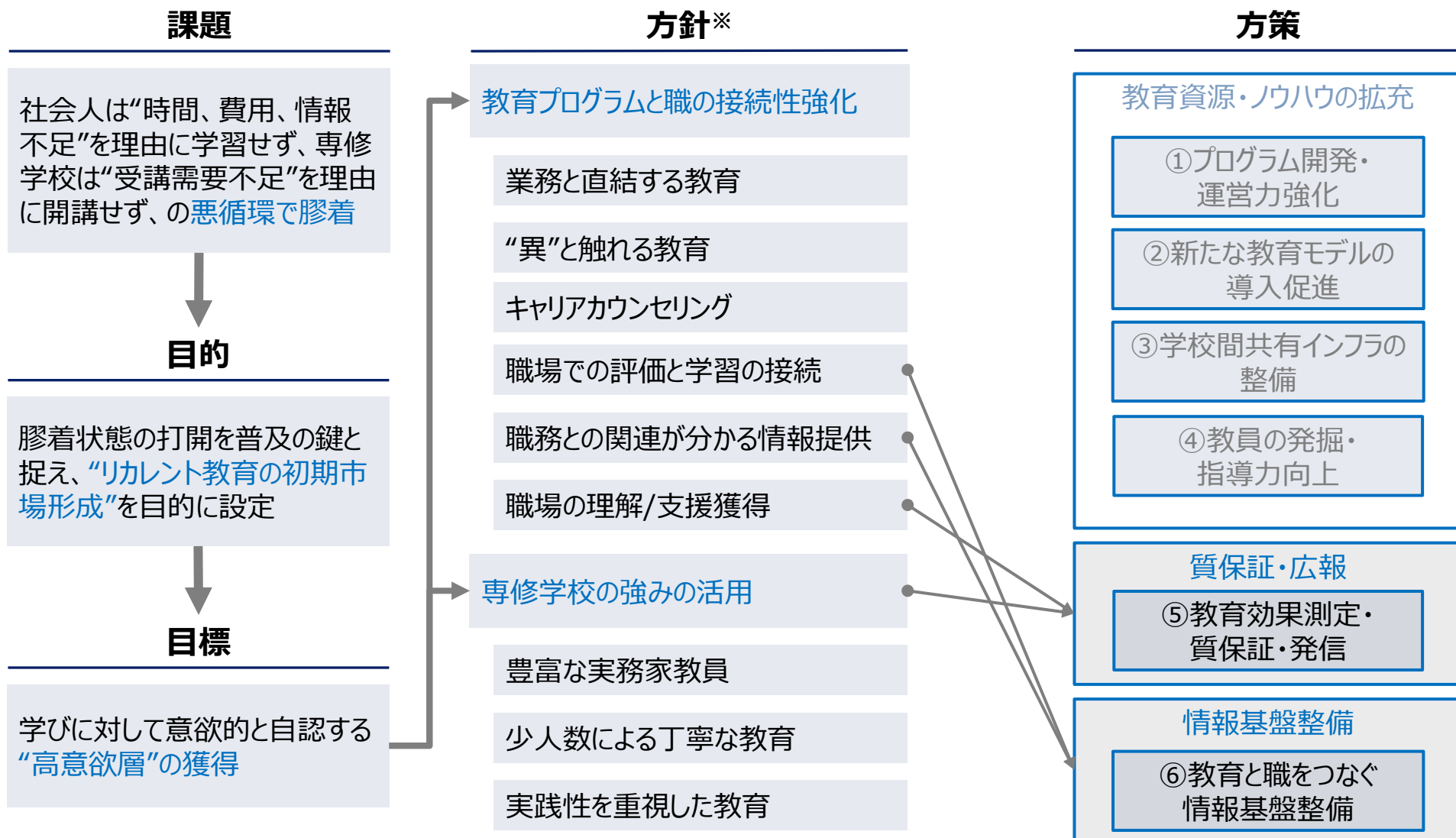
- ①プログラム開発・運営力強化
- ②学校間共有インフラの整備
- ③新たな教育モデルの導入促進
- ④教員の発掘・指導力向上
- ⑤教育効果測定・質保証・発信

※1 経営・事業戦略と人材戦略の連動、人材投資拡大（時間・費用負担支援）、キャリアコンサルティング 等
 ※2 教育環境整備補助、教育訓練給付、教育訓練休暇、人材投資促進税制、民間教育産業育成 等
 ※3 キャリア教育、産学連携教育、Society5.0時代に求められるリテラシー育成 等

3-2. 目的・目標・方針と方策の関係（教育資源・ノウハウの拡充）



3-2. 目的・目標・方針と方策の関係（広報・情報基盤整備）



3-3. 各方策の概要

	方策	概要	
教育資源・ノウハウ拡充	①プログラム開発・運営力強化	a.プログラム開発・運営ガイドラインの作成・周知 b.教職員の能力開発（FD/SD）	実証研究の成果、専修学校や付帯事業の実態把握調査結果等を踏まえ現行版を改訂。「c.新たな教育モデルの実証」結果を随時反映し、周知 研修教材の開発、セミナー/研修（オンライン・集合）やアイデアソン等を開催 FD/SD教材は共通教材として整備し、流通・活用を促進
	②新たな教育モデルの導入促進	c.新たな教育モデルの実証	従来からの正規課程や付帯事業のほか、社会人コース等を踏まえた特色ある教育モデルを実証（オンライン型、企業研修型、実習重視型、大学連携型等）
	③学校間共有インフラの整備	d.分野別共有コンテンツの整備・配信	各学校でのプログラム開発負担軽減と、特色ある教育への資源確保や、質保証を目的に、特定分野（IT、介護等）の共有コンテンツを整備し、オンラインプラットフォームで配信
	④教員の発掘・指導力向上	e.実務家教員の発掘育成	実務家教員の実態把握、学校/養成施設協会や企業連携による教員バンクの設置・運営、実務家教員向けFDプログラム開発・提供等
質保証・広報	⑤教育効果測定・質保証・発信	f.効果測定/プログラム質保証手法の開発 g.広報コンテンツの作成・発信	社会人向け教育の特質を踏まえた効果測定手法を開発。プログラムやその開発・運用プロセス・体制まで含めた質保証のあり方を検討し、ガイドライン化 学校、企業、社会人向け広報コンテンツ作成（将来ビジョンムービー等）、オンラインセミナー等による周知、関連施策成果の集約・分析・発信、広報効果分析等
	⑥教育と職をつなぐ情報基盤整備	h.教育情報DBと職業情報DBの接続に関する検討	職務や当該職務に必要な能力から、必要な教育プログラムを検索できるよう、教育情報DB（マナパス等）と職業情報DB（日本版O-NET等）の接続の仕組みについて検討。あわせてマナパスの拡充策を検討・実施

3-4. 工程表

方策		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
①プログラム開発・運営力強化	a.プログラム開発・運営ガイドラインの作成・周知	● 改訂 →	● 「c.新たな教育モデルの実証」等の成果を随時反映 →		
	b.教職員の能力開発 (FD/SD)	● 企画・試行 →	● 分野別の開発・実施 →	● 自走 →	
②新たな教育モデルの導入促進	c.新たな教育モデルの実証	● 企画 →	● 実証・成果の体系化・普及 →	● 自走 →	
③学校間共有インフラの整備	d.分野別共有コンテンツの整備・配信		● 実証・普及 →	● 自走 →	
④教員の発掘・指導力向上	e.実務家教員の発掘育成	● 調査・企画 →	● 実証・普及 →	● 自走 →	
⑤教育効果測定・質保証・発信	f.効果測定/プログラム質保証手法の開発		● 手法開発・実証・ツール化・普及 →	● 自走 →	
	g.広報コンテンツの作成・発信	● リフレット作成 →	● コンテンツ拡充・施策成果の分析・発信・広報効果分析 →		
⑥教育と職をつなぐ情報基盤整備	h.教育情報DBと職業情報DBの接続に関する検討	● 調査・企画 →	● 設計・開発・実証 →	● 運用 →	



株式会社三菱総合研究所