

専修学校リカレント教育総合推進方策

MRI 三菱総合研究所

2021年3月（2022年3月改訂）

キャリア・イノベーション本部

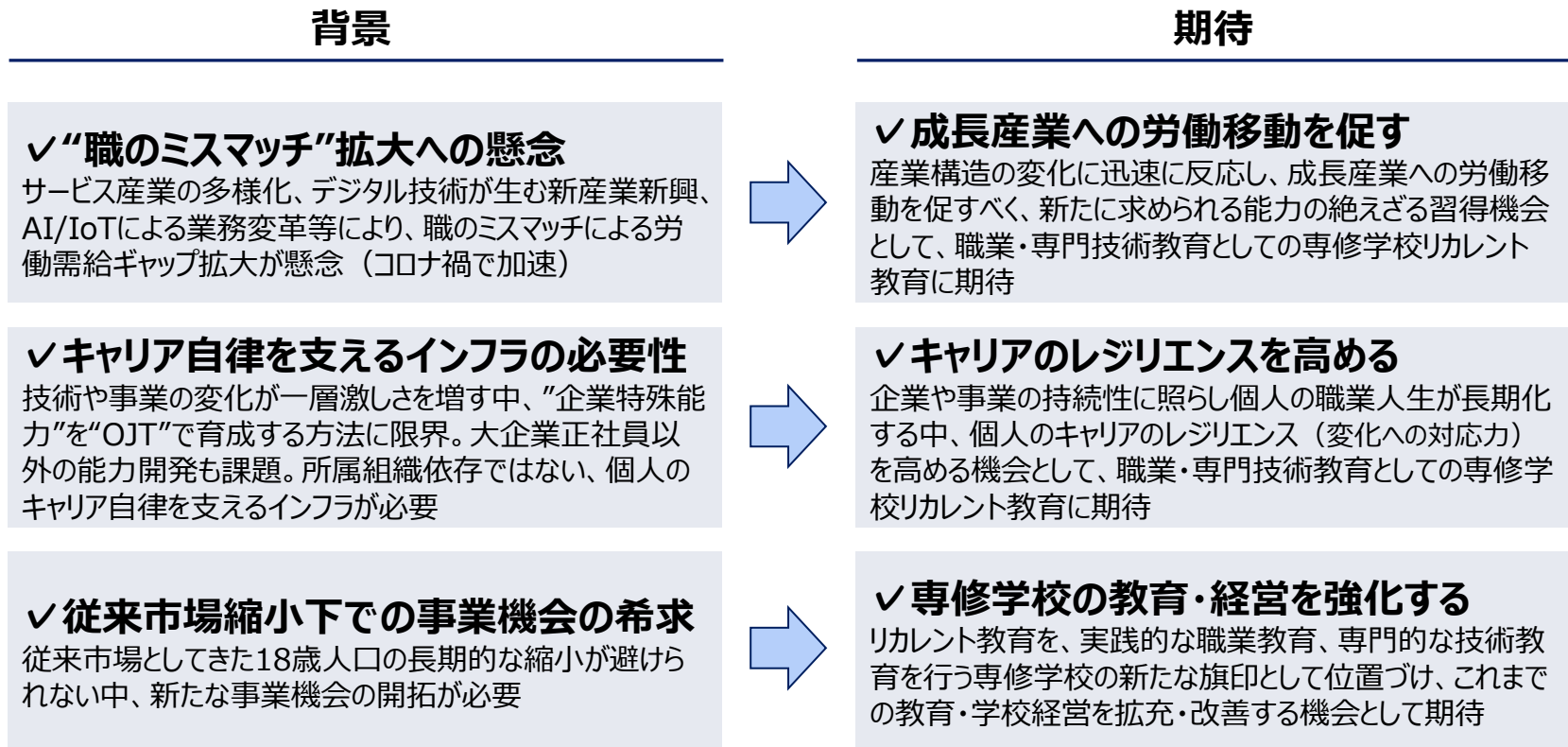
本冊子は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、株式会社三菱総合研究所が実施した令和3年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」の成果を取りまとめたものです。

1. 専修学校リカレント教育推進の背景と現状

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。

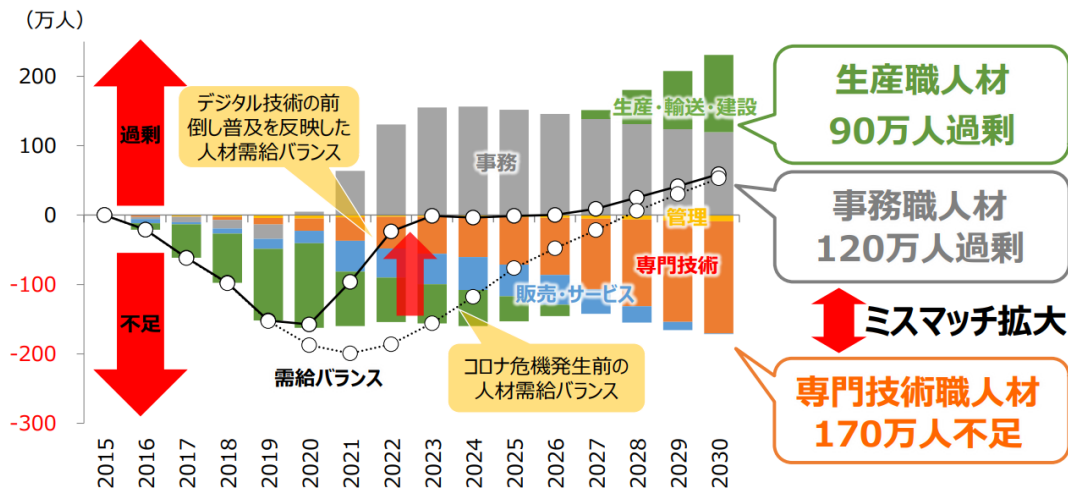
図表 職業・専門技術教育としての専修学校リカレント教育推進への期待と背景



1-1. 専修学校リカレント教育推進への期待と背景

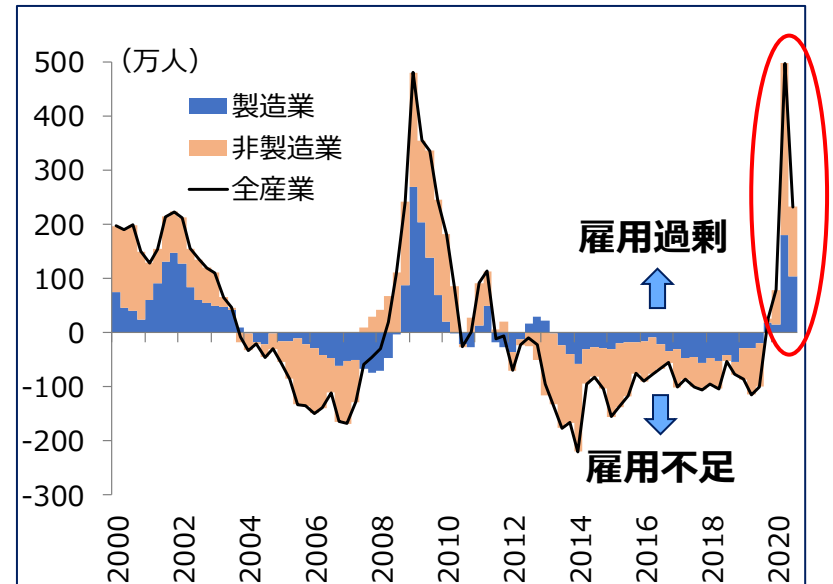
- 技術や事業の急速な変化やコロナ禍により、雇用問題の先行きは不透明であり、雇用獲得能力(エンプロイアビリティ)の向上に向け、能力開発機会としてのリカレント教育の重要性は高まっている。

図表 職種区別の労働需給バランスの時系列推移
(2015年起点、技術の前倒し普及が実現したケース)



出所：三菱総合研究所「データで読み解くポストコロナへの人材戦略ー FLAP サイクル実現に向けてー」
(2021年4月28日) https://www.mri.co.jp/knowledge/insight/dia6ou000002wagv-att/er20210428pec_all.pdf [最終閲覧日 2022年1月11日]

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. リカレント教育関連の主体別現状 ①国

- 国策として、リカレント教育は、近年ますます注目度が高まっており、政府全体の方針を踏まえ、各所管省庁が関係主体(教育機関、企業、就業者、失業者等)に対してそれぞれ施策を展開。

● 政府全体

経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定）（抜粋）

- 産学官連携の下、時代や企業のニーズに合ったリカレントプログラムを大学・大学院・専門学校等において積極的に提供する。企業、受講者、大学等に対する具体的なインセンティブ措置を検討し、必要な施策を講じてリカレント教育を推進する。

緊急提言～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～（令和3年11月）（抜粋）

- 成長と分配を同時に実現するためには、幼児教育・保育や小中学校から企業内まで、「人」への投資を強化する必要がある。多様性（ダイバーシティ）と包摂性（インクルージョン）を尊重し、女性や若者、非正規の方、地方を含めて、国民全員が参加・活躍できる社会を創り、一人一人が付加価値を生み出す環境を整備する必要がある。また、リカレント教育やセーフティネットの整備を通じて、やり直しのできる社会、誰一人として取り残さない社会を実現する必要がある。

● 職業能力開発

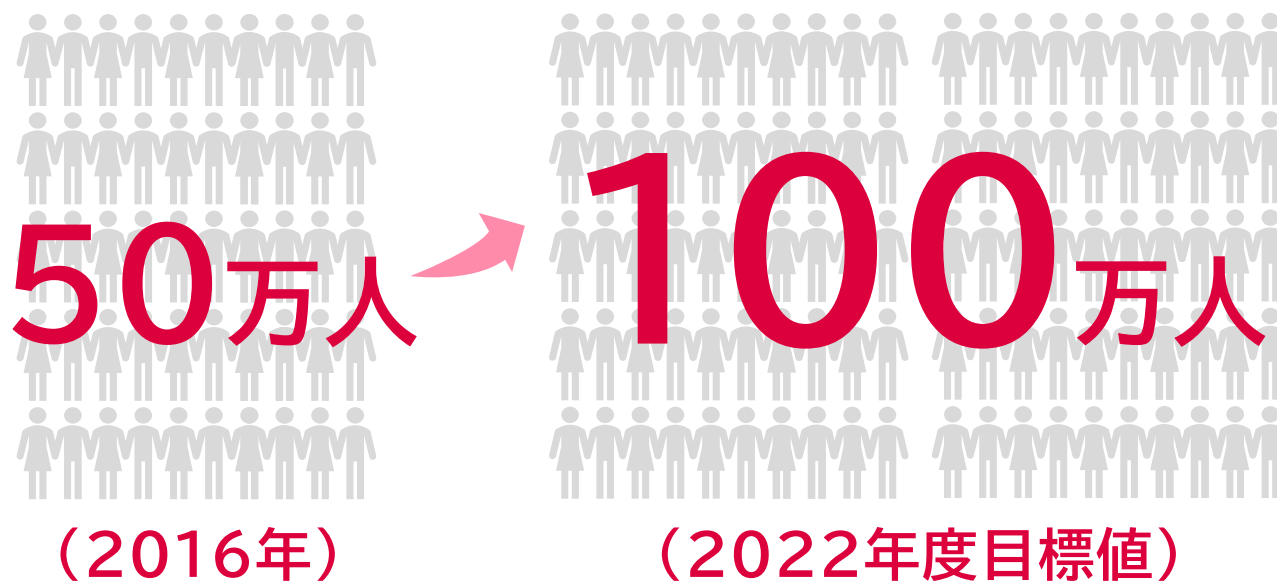
第11次職業能力開発基本計画（令和3年3月29日）（抜粋）

- Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革の進展を踏まえ、IT人材など時代のニーズに即した人材育成を強化するとともに、職業能力開発分野での新たな技術の活用や企業の人材育成の強化を図る
- 労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化等を踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進する

1-2. リカレント教育関連の主体別現状 ①国

- 「成長戦略フォローアップ」では、「大学・専門学校等学校におけるリカレントの推進」が掲げられ、2022年度までに100万人の社会人受講者数の達成を目指している。

図表 大学・専門学校等における社会人受講者数



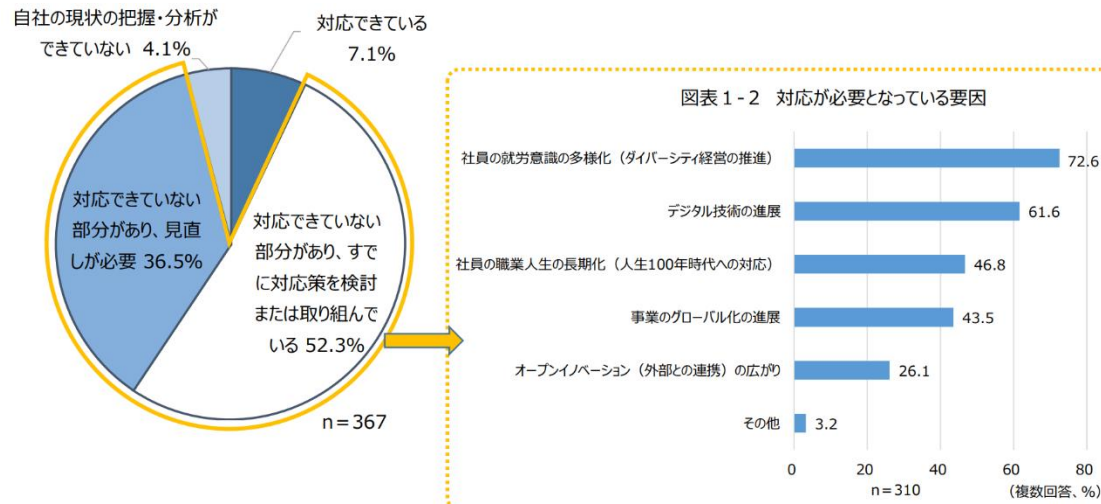
1-2. リカレント教育関連の主体別現状 ②企業

- 経済団体等もリカレント教育に強い問題意識を有する。

日本経済団体連合会「Society 5.0 時代を切り拓く 人材の育成 ―企業と働き手の成長に向けて―」（抜粋）

- 職業人生の長期化を見据えれば、全社員を対象として、学び直すことで新たな知識やスキルを身につけるリカレント教育の充実が重要。特に、AIと協働する人材には、幅広い知見や経験、洞察力が不可欠
- 人材育成サービス企業との連携のほか、各地域の産学官が連携して、企業や地域産業のニーズに基づいたカリキュラムを開発していくことが有益
- 中小企業等は、人材や資金に制約がある場合、デジタル革新を担う人材の育成に向けて、政府機関(ポリテクセンター・カレッジ、中小企業大学校等)が実施している研修プログラムの活用を検討することが有効

図表 人材育成施策の環境変化への対応状況

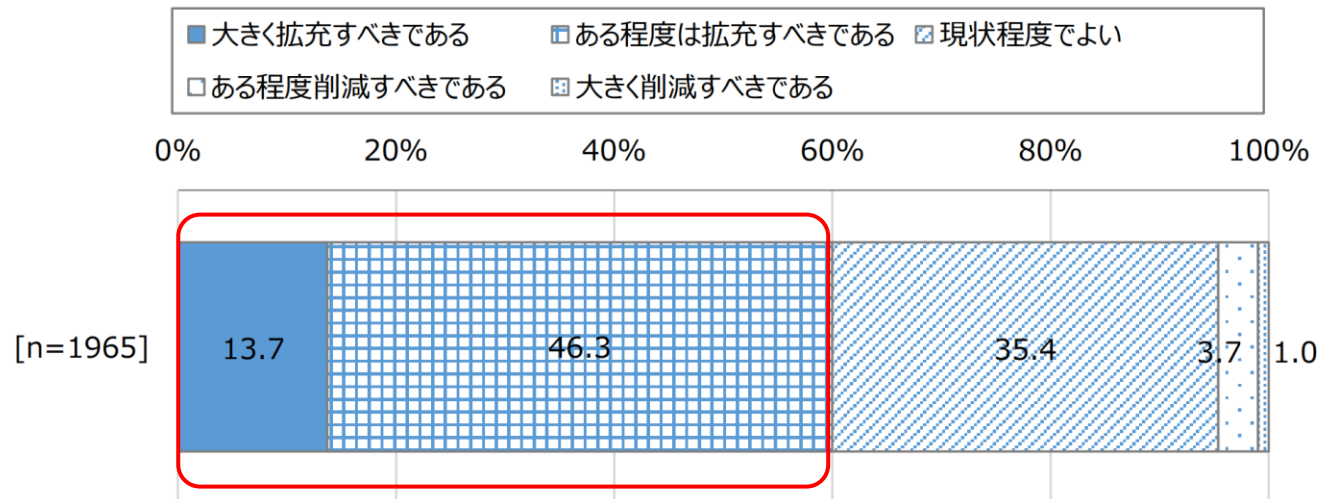


出所)日本経済団体連合会「Society 5.0 時代を切り拓く 人材の育成 ―企業と働き手の成長に向けて―」https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/021_honbun.pdf
 [最終閲覧日 2022年1月6日]

1-2. リカレント教育関連の主体別現状 ②企業

- Off-JTや自己啓発支援について、約6割の企業が「大きく拡充すべき」「ある程度拡充すべき」と回答。

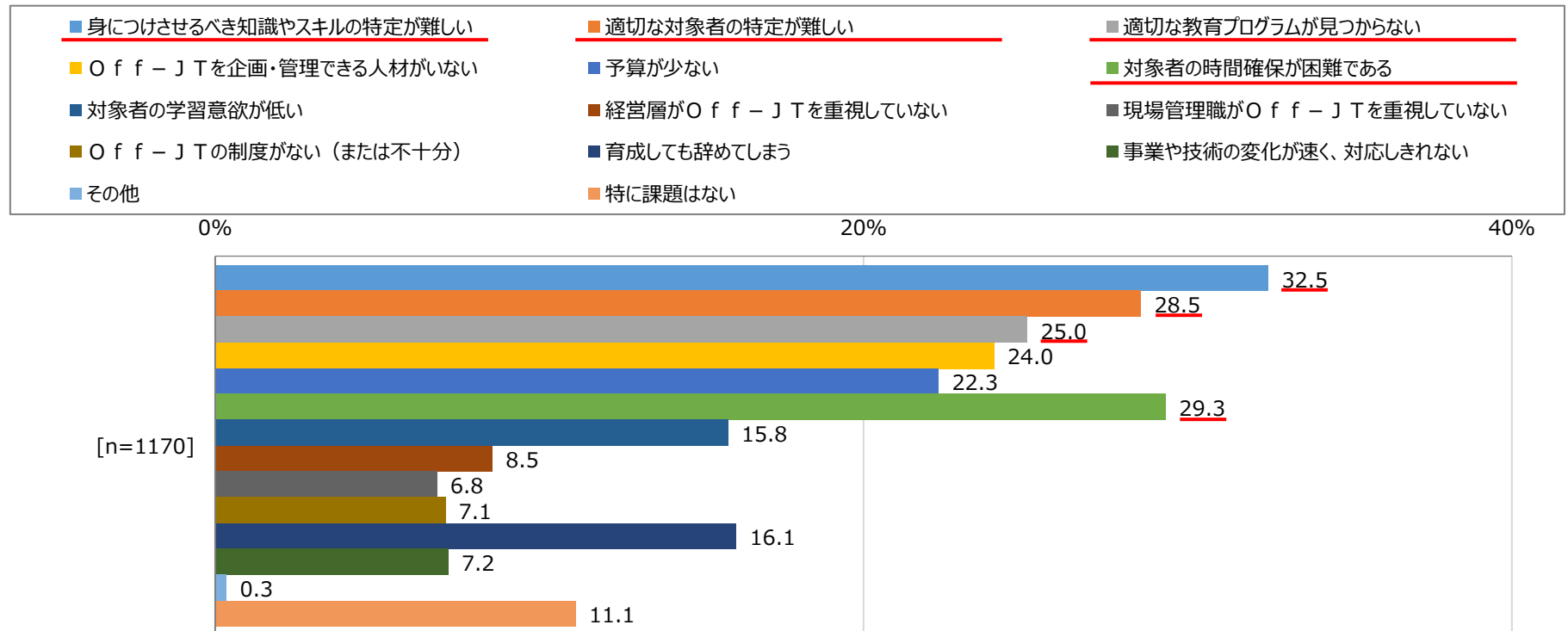
図表 企業におけるOff-JTや自己啓発支援など、OJT以外の教育訓練の拡充意向
(企業の人事研修担当者向けアンケート結果より)



1-2. リカレント教育関連の主体別現状 ②企業

- Off-JTの実施に際して、「学習目標や対象者の特定」「対象者の時間確保」「適切なプログラムの不在」に課題を感じている企業が多い。

図表 Off-JTを実施する上での課題
(企業の人事研修担当者向けアンケート結果より)

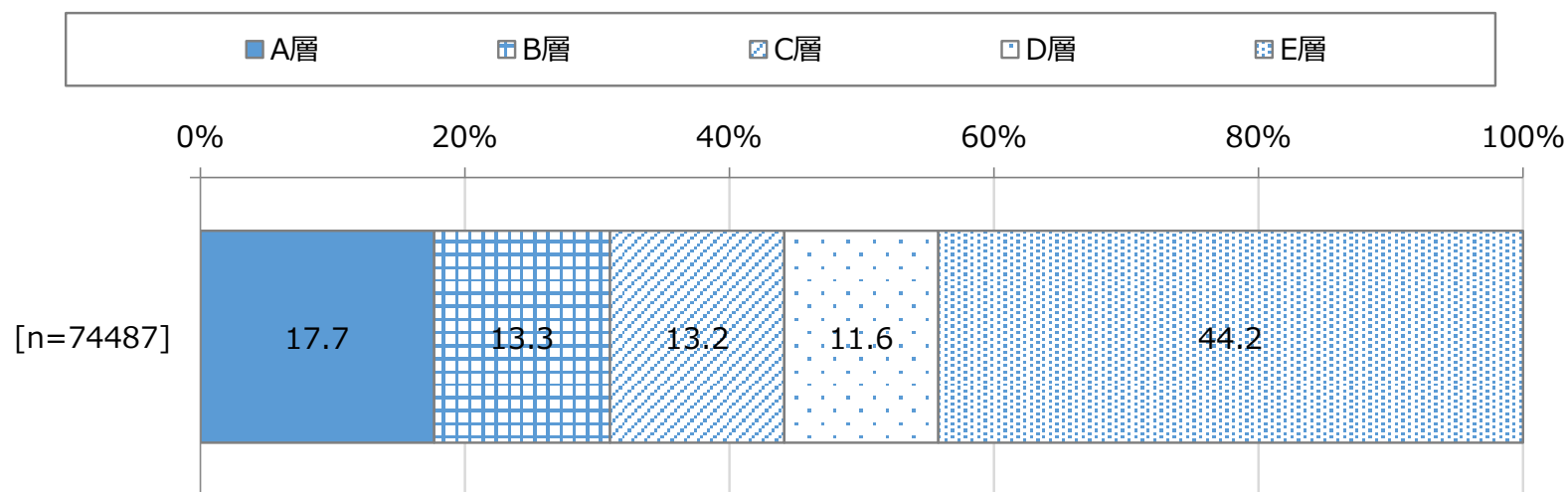


出所)三菱総合研究所(2021)「令和2年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」リカレント教育プログラム運営モデルの検証 報告書」[最終閲覧日:2022年1月5日]
https://www.mri.co.jp/knowledge/pjt_related/senshuugakkou/dia6ou0000020y31-att/2020_edu01_01.pdf P167より作成

1-2. リカレント教育関連の主体別現状 ③社会人(個人)

- 「学習への意欲のある層」(A～C層)は全体の約4割。

図表 学習意欲の状況



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。」

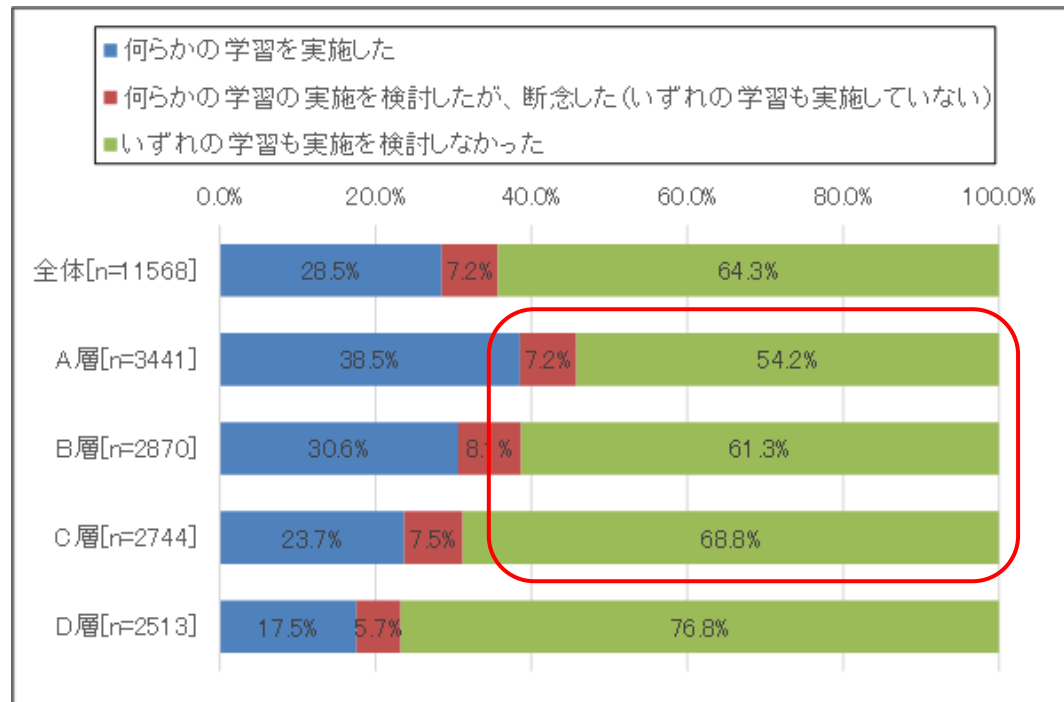
D層:「**学習への意欲はあまりないが**、周囲が学んでいれば、評判に基づき学習機会を選択する。」

E層:「**学習への意欲はないが**、義務であれば学習する。」を選択した層

1-2. リカレント教育関連の主体別現状 ③社会人(個人)

- 一方、「学習への意欲のある層」においても、6割以上が実際に学習していない。

図表 学習意欲別の過去3年間の学習実施状況 (SA) ※



※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

【学習の定義】

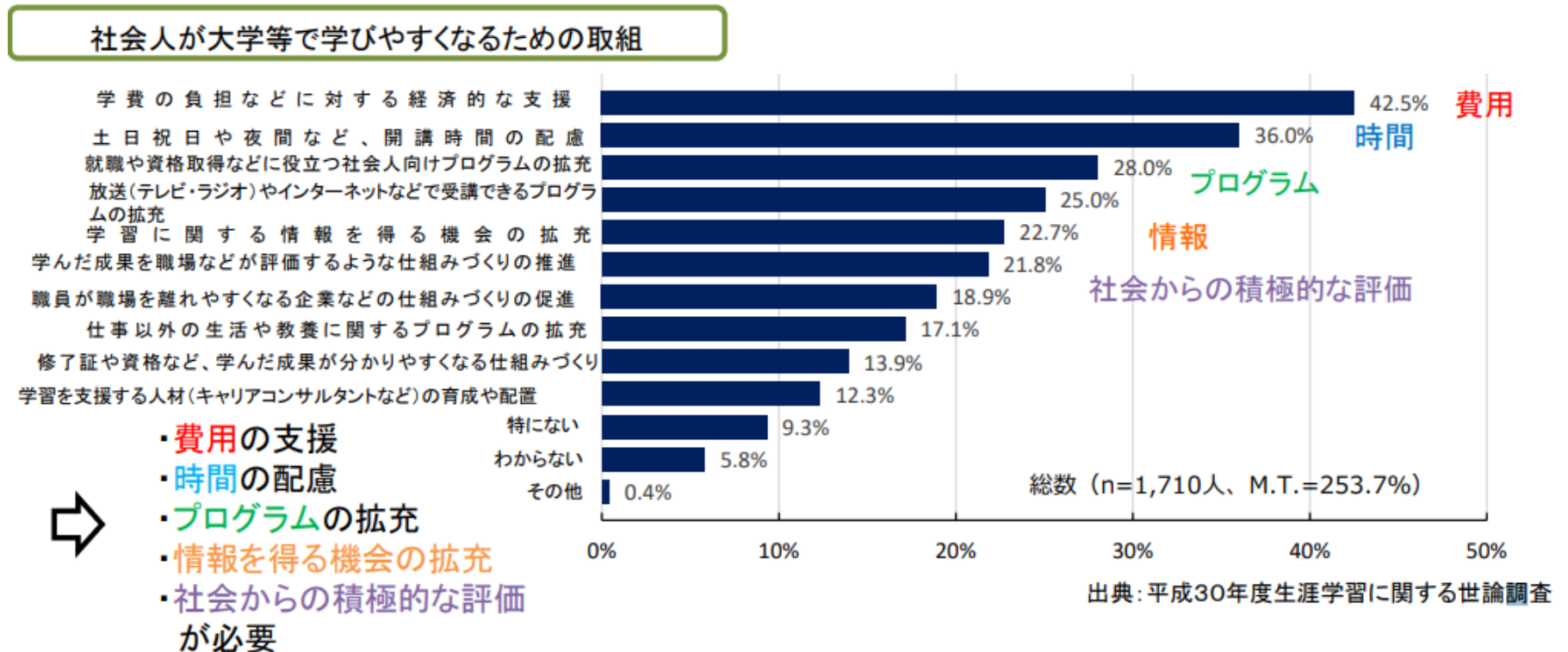
・現在または将来の業務・キャリアに役立つ知識・スキル等を、Off-JT(実務を離れて行う企業研修等)や自己啓発として学ぶもの(教育プログラムの受講、書籍の講読等、形式は不問)
 ・OJT(実際の業務を通じた教育)や、業務とは直接関係のない趣味的な内容の学習は含まないもの

【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

1-2. リカレント教育関連の主体別現状 ③社会人(個人)

- 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。

図表 リカレント教育に対する社会人の課題認識



1-2. リカレント教育関連の主体別現状 ③社会人(個人)

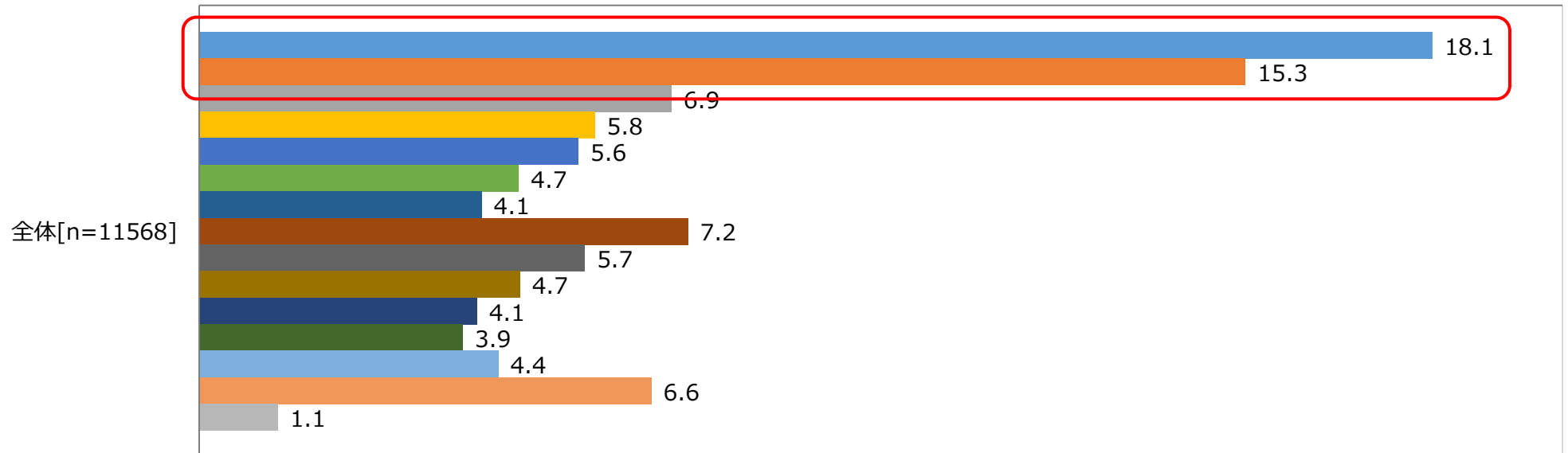
- 習得を目標とした知識やスキルは、「特定の専門分野における体系的な理論」が最も多く、「特定の専門分野における体系的な技能・技術」がそれに続いている。

図表 リカレント学習を実施した社会人の学習目標

- | | |
|---|--|
| ■ 特定の専門分野における体系的な理論 | ■ 特定の専門分野における体系的な技能・技術 |
| ■ コミュニケーション能力 | ■ リーダーシップ、マネジメント能力 |
| ■ チームワーク、協調性、周囲との協働力 | ■ ビジネスマネジメントに関する知識（戦略、マーケティング、組織運営、会計、広報等） |
| ■ 課題解決スキル（ロジカルシンキング、デザイン思考等） | ■ 語学（外国語） |
| ■ PCや一般的な業務ソフト（表計算ソフト等）の操作 | ■ 統計・データ解析、プログラミング |
| ■ 企業・組織の社会的規範に関する知識（コンプライアンス、ハラスメント、メンタルヘルス等） | ■ キャリア形成に関する知識（キャリアデザイン、ライフプラン等） |

0%

20%

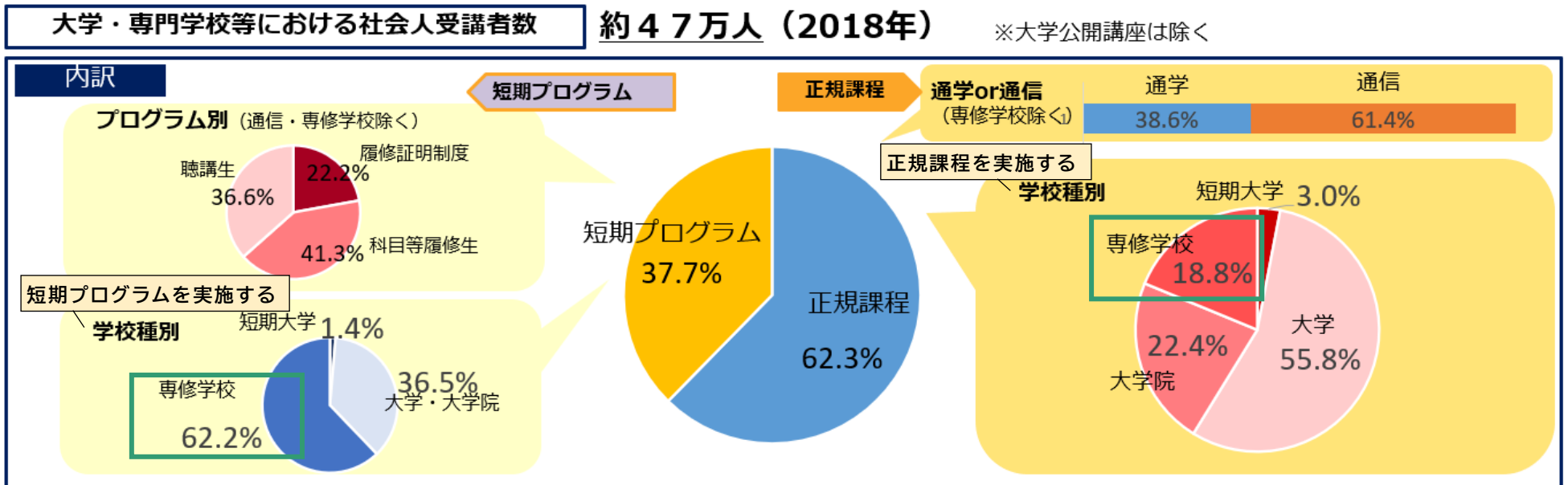


出所)三菱総合研究所(2021)「令和2年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」リカレント教育プログラム運営モデルの検証 報告書」[最終閲覧日:2021年12月25日]
https://www.mri.co.jp/knowledge/pjt_related/senshuugakkou/dia6ou0000020y31-att/2020_edu01_01.pdf P79より作成

1-2. リカレント教育関連の主体別現状 ④専修学校

- 大学・専修学校等における社会人受講者数は約47万人(2018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、専修学校は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 (2018年)

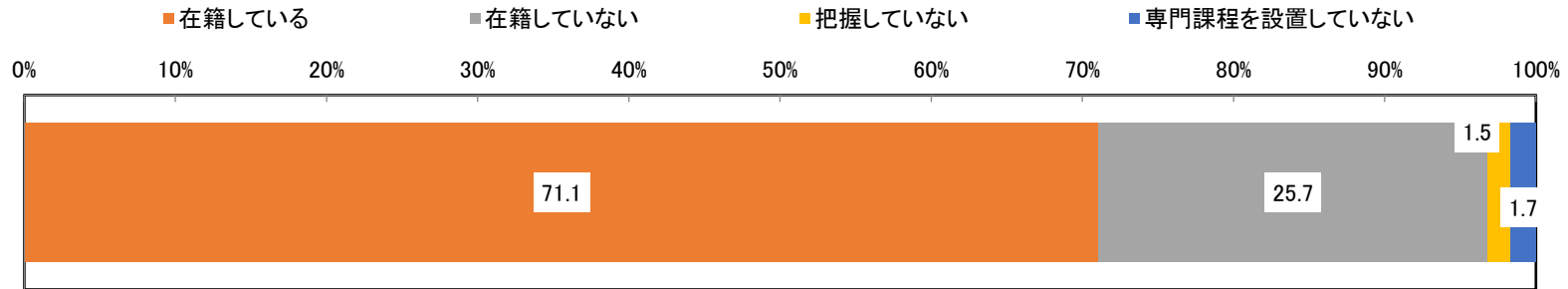


出所)文部科学省からの受領資料を三菱総合研究所編集

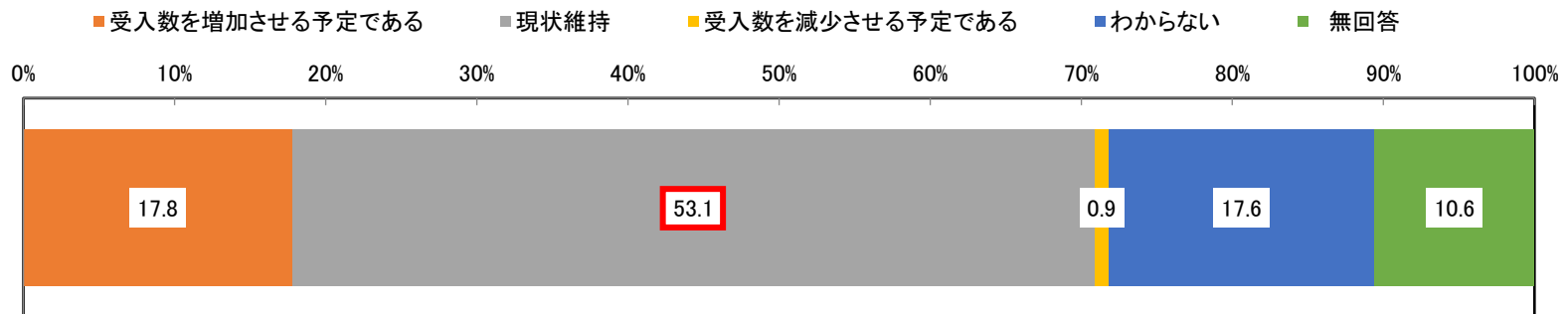
1-2. リカレント教育関連の主体別現状 ④専修学校

- リカレント教育推進に対する社会的要請に照らし、専修学校(正規課程)の拡充意向は約半数が「現状維持」。

図表 専門課程に社会人が在籍する学校の割合 (n=1,807)



図表 専門課程における今後の社会人等生徒の受入予定 (n=1,284)



※「社会人を対象とした附帯事業」を実施している学校は15%。「受入数を増加させる予定がある」学校は26.5%、「現状維持」は53%。

1-2. リカレント教育関連の主体別現状 ④専修学校

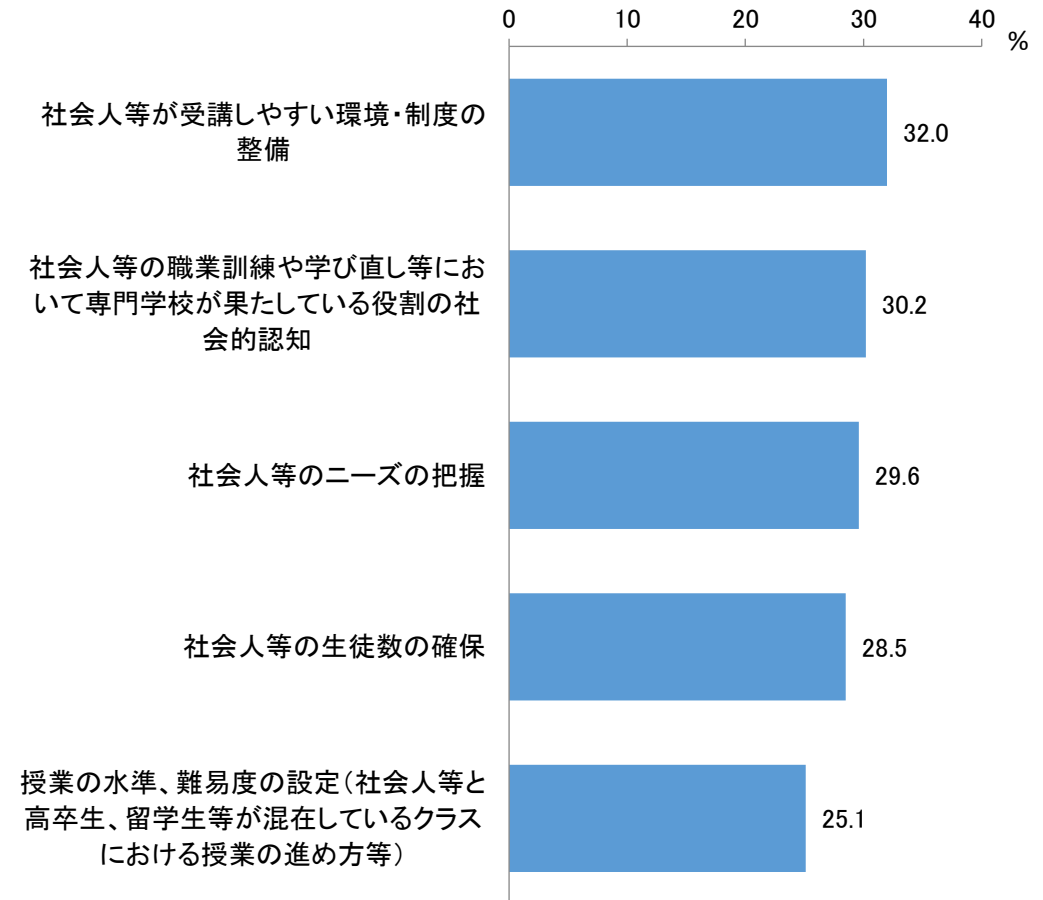
- 以下が上位の課題として認識されている

- 「社会人等が受講しやすい環境・制度の整備」
- 「社会人等の職業訓練等における専門学校の役割の社会的認知」
- 「社会人等のニーズの把握」
- 「生徒数の確保」

< 専門課程における社会人等向け対応の現状(例) >

- 開講時間帯は多くが昼間
- オンライン/オンデマンド配信は半数程度が未実施
- 社会人等受入りに係る教員研修の実施率は4%未満
- 社会人等を意識した企画・準備の実施率は2割未満

図表 専門課程への社会人等受入れの課題(n=1,776) (上位5件)



1-2. リカレント教育関連の主体別現状 ④専修学校

- リカレント教育に取り組んでいる、または関心のある学校の関係者からは、「品質確保(社会人に適した教育プログラムの提供)」と「収益確保(受講者確保)」に課題意識が集中

図表 専修学校が抱えるリカレント教育推進上の課題

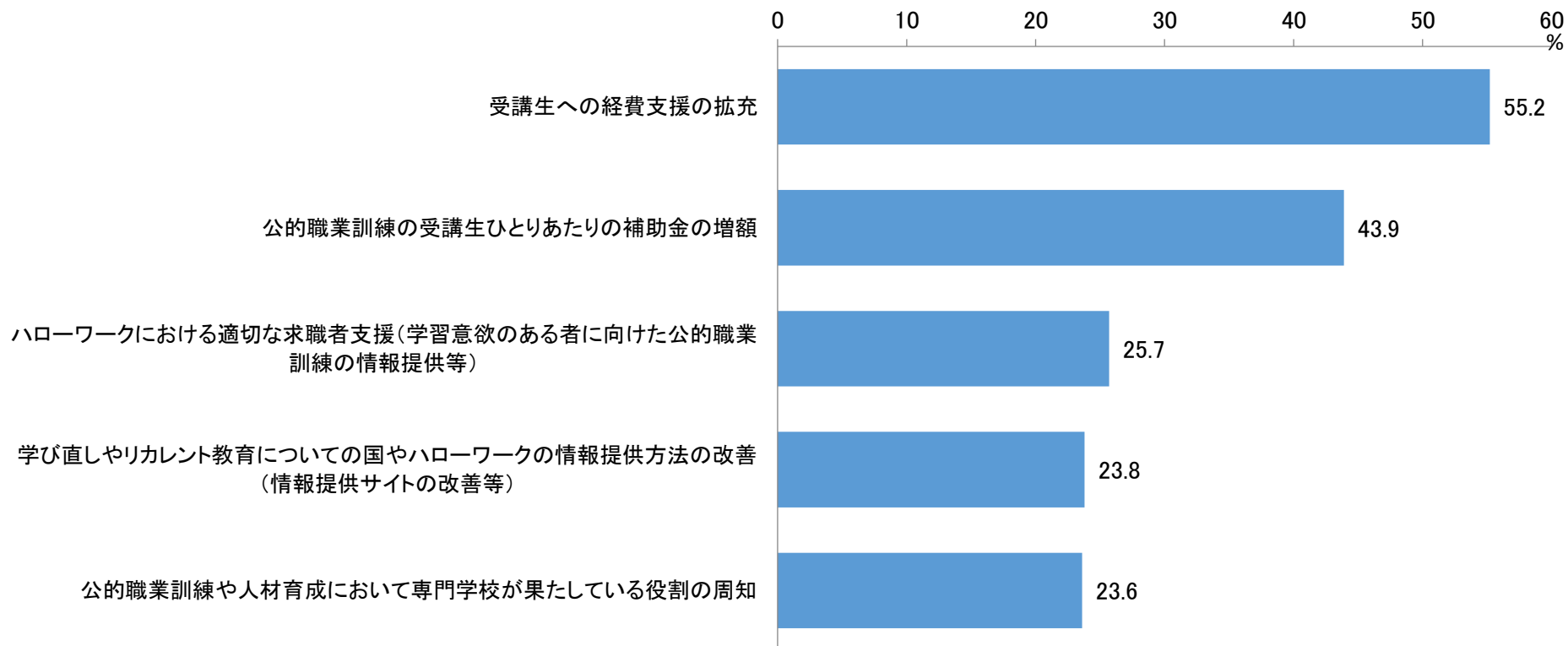
体制整備	<ul style="list-style-type: none"> • 新たにリカレントプログラムを追加すると教員負担が増える • 企業人向けにしっかり教育できる教員の確保が課題
品質確保	<ul style="list-style-type: none"> • ニーズ把握に苦勞している。踏み込んだ把握が必要だが難しい。調査ノウハウもない • 多忙な社会人にとって学びやすい授業形態がわからない • 社会人向けに、従来の2年間の課程ではない、短期のプログラム提供が必要となる • 受講生の経験・知識の多様性への対応が難しい • 社会人向けカリキュラムの評価方法がわからない
収益確保	<ul style="list-style-type: none"> • 対象社会人のいる施設は人材不足で派遣してくれない • 社会人をどこで募集できるのかわからない • 受講料での採算確保は難しい • 給付金が頼りだが、短期プログラムや入学金が給付対象にならない • 卒業生に学び直しにきてもらえるとよいが、卒業生へのアプローチができていない

出所)株式会社三菱総合研究所(2022)「専修学校リカレント教育総合推進方策」(文部科学省令和3年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」)で実施したワークショップ参加者(学校関係者)から得られた意見を三菱総合研究所で要約

1-2. リカレント教育関連の主体別現状 ④専修学校

- 大別し、「経済支援」「リカレント教育における専修学校の社会的認知向上」「広報」に支援要望がある。(広報では、ハローワーク経由での発信への期待が大きい)

図表 社会人等受入促進のために国などから得たい支援 (n=1,776) (上位5件)



出所)株式会社三菱総合研究所(2022)「専修学校リカレント教育総合推進方策」(文部科学省令和3年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」)

2. 推進方策

2-1. 課題の整理

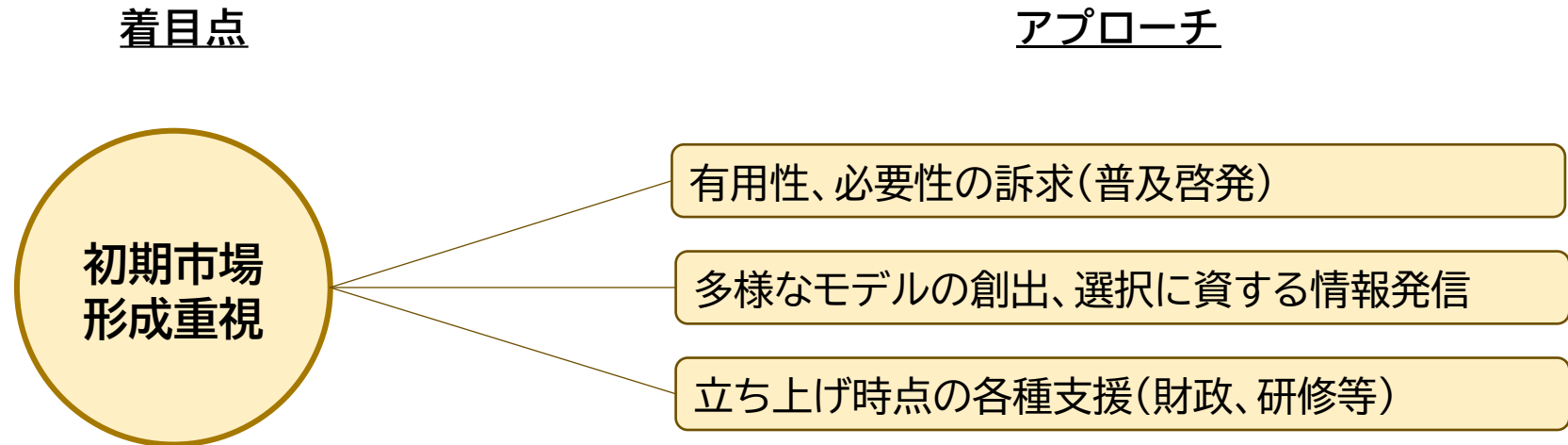
- 各主体がそれぞれ課題を抱え、「良いプログラムがないから、学ばない(学ばせない)」「受講者が確保できないので、プログラムを提供しない」といった膠着状態に陥っている可能性がある

図表 リカレント教育推進上の課題（主体別整理）

主体	課題	課題の種類			
		計画	品質	費用	意識
企業	産業界としては推進基調だが、1/3の企業は現状維持の意向	○			○
	「学習目標や対象者の特定」「対象者の時間確保」「適切なプログラムの不在」	○	○		
社会人	「学習意欲のない層」が5割以上。「ある層」も6割以上が学習していない				○
	「費用」「時間」「プログラム拡充」「情報提供」「職場での理解・評価」		○	○	
専修学校	社会人の受入数の増加を予定する学校は2割程度で、約半数が現状維持を予定				○
	「社会人に適した教育プログラムの提供」(およびニーズ把握)のノウハウ不足	○	○		
	「継続に必要な収益確保」(および受講者確保/広報)や社会的認知不足	○		○	

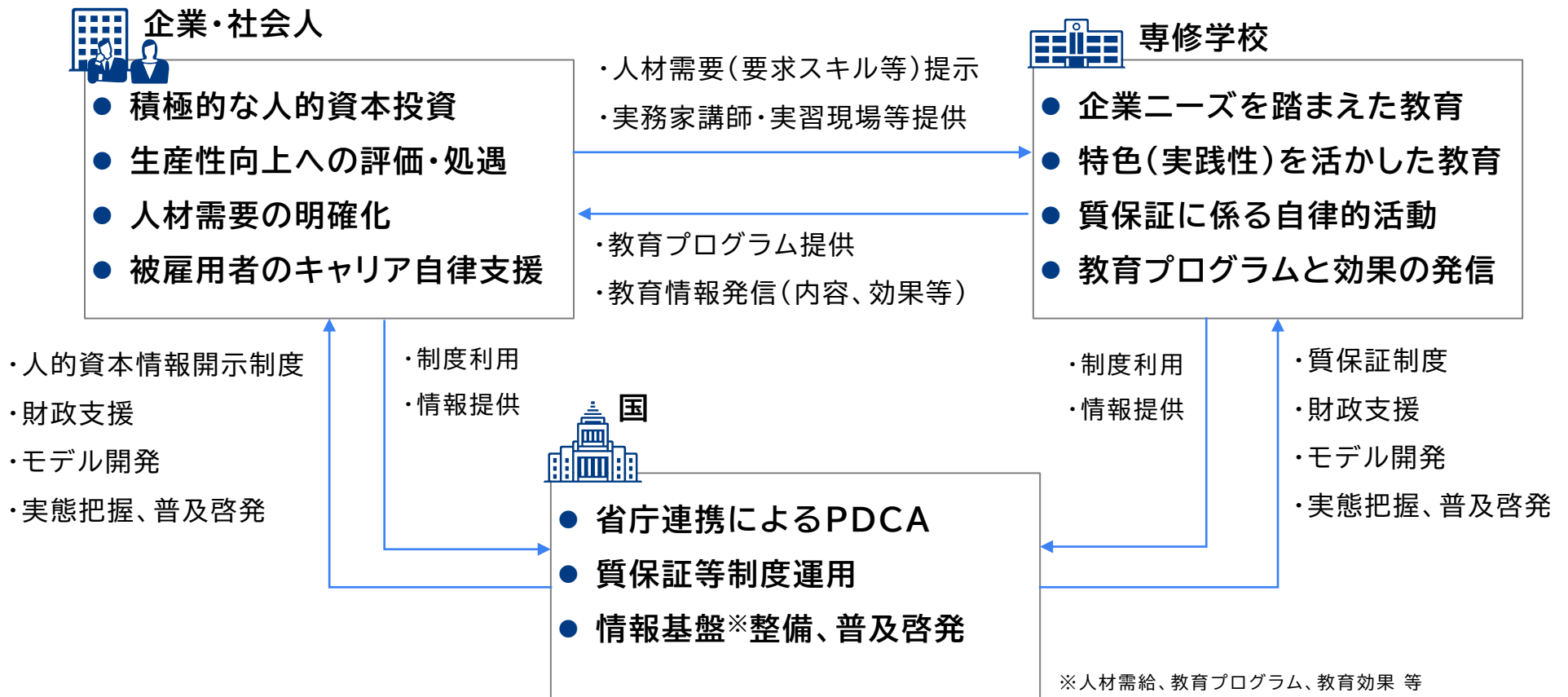
2-1. 推進方策の方向性

- “膠着状態”を仮定すると、初期市場形成を重視したアプローチが必要ではないか。



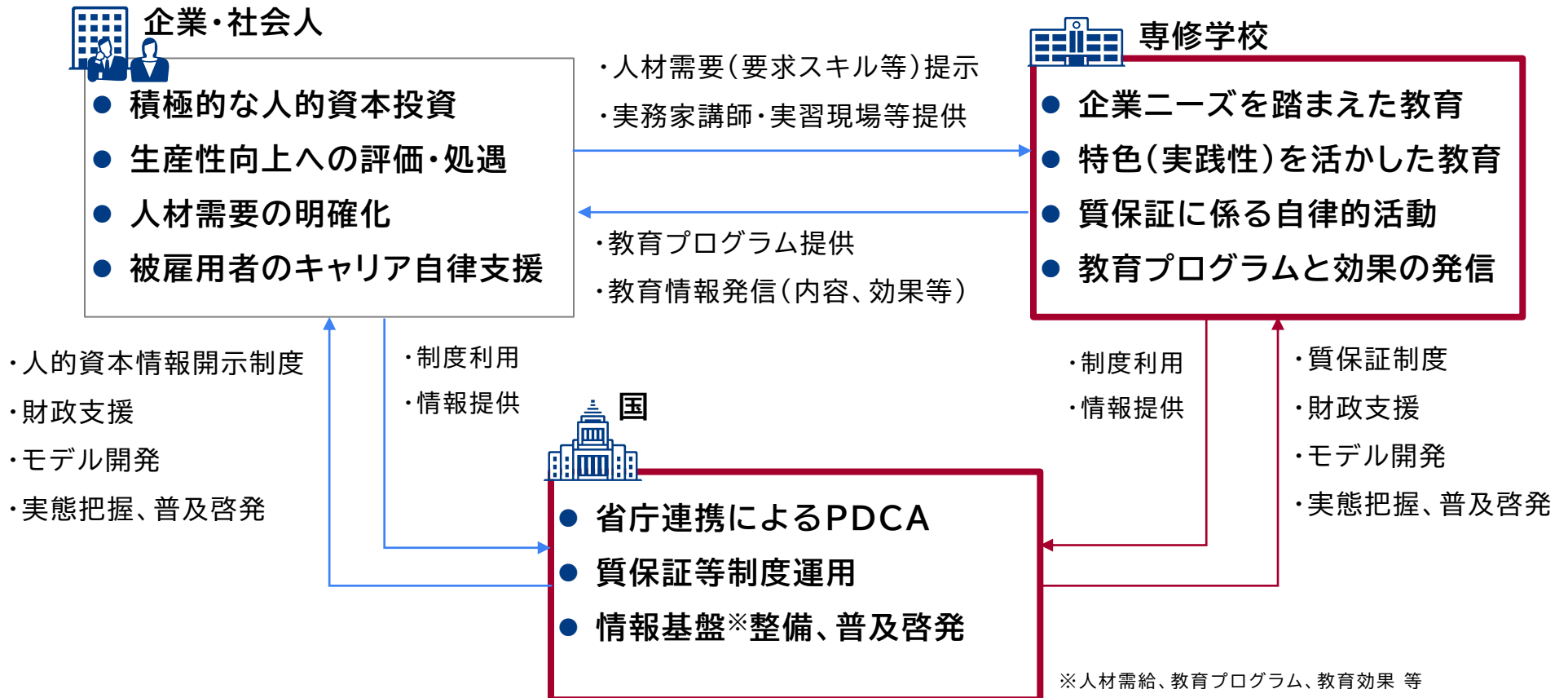
2-2. 目指す姿

- 国による制度、財源、普及啓発等を通じ、専修学校が効果の高い教育活動の実践と発信に専念できる環境を整備する。



2-3. 推進方策の対象範囲

- 専修学校の活動を支援・促進するための推進方策を整理する。



2-3. 推進方策(概要)

項目	実施内容と解決する課題	具体策(例)
①情報基盤の整備、 情報発信	<ul style="list-style-type: none"> 教育プログラム情報を、企業、社会人個人の関心に即した内容として整備、発信 産業界・企業の人材育成ニーズ、キャリアパス情報等を関係省庁と連携・入手し、これに即した情報発信により受講を促進 特にハローワーク経由での情報発信も強化 	「マナパス」の継続的拡充
②モデル開発等への 国費支援	<ul style="list-style-type: none"> 新たなリカレント教育モデルの継続的創出に向け、多様な委託事業を実施 開発プログラムを公開し利用促進。優れた取組みは普及啓発や研修における事例情報として新たな取組みを誘発 	リカレント教育プログラム開発事業
③普及啓発、研修	<ul style="list-style-type: none"> リカレント教育における専修学校の認知度向上、学校関係者への普及啓発等を通じ、需給双方のすそ野を拡大 研修事業や教職員間の交流の場の設定等を通じ、普及初期段階での学校のノウハウ習得や動機付けを促進 	a. リカレント教育普及啓発事業 b. リカレント教育FD/SD事業
④基礎調査 (実態把握、事例収集)	<ul style="list-style-type: none"> 専修学校向けの施策立案や実施施策の評価・改善に資する学校向けの基礎調査を実施。成果は、普及啓発や研修などにも活用 	リカレント教育実態調査

2-3. 推進方策(具体策(例))

具体策(例)		手法		時期	
		予算	情報	短期	中期
①「マナパス」の継続的拡充	企業、社会人個人の関心に即した内容(民間・短期・オンライン等多様なプログラムの掲載、効果・実績・評価等の質的情報の追加、職務との関連性に関する情報強化(職業情報DB(日本版O-NET)との接続性強化等))の拡充や利用実態・利用者ニーズを踏まえた改善等	○	○	○	
② リカレント教育プログラム開発事業	過年度の委託事業を踏まえ、専修学校の強み(実践性、地域における人材養成、先端技術活用等)や課題(教職員能力向上、企業ニーズ把握等)に着目した委託事業※を実施。成果物の教育プログラムを公開	○		○	
③-a. リカレント教育普及啓発事業	「専修学校におけるリカレント教育実施に向けたガイドライン」の積極的な活用 企業、社会人のプログラム利用や、専修学校のプログラム開講促進に資する広報事業を、「マナパス」や「知る専」との連携・統合も視野に入れ実施	○	○	○	
③-b. リカレント教育FD/SD事業	FD/SDプログラム開発や当該成果を活用した研修事業を通じ、リカレント教育実施に係る教職員の能力向上を実現。あわせて教職員間で、工夫や課題を共有・議論できるPFを整備・運用し、恒常的・自律的な能力構築を図る	○			○
④ リカレント教育実態調査	実施状況、拡充意向、効果、課題等の定点調査を実施	○	○		○

※ <委託事業テーマ例>

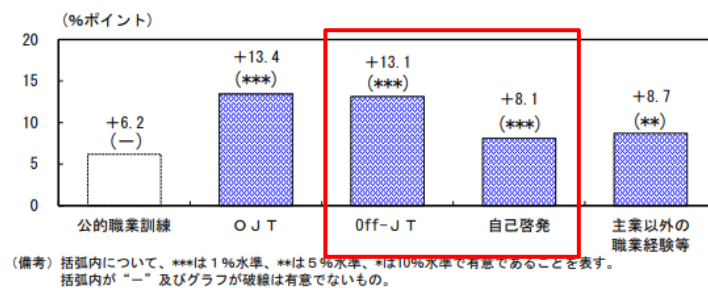
成長分野特化型(DX等)プログラム、新たな教育プログラム(先端技術(XR)活用型、企業研修型、実習重視型、大学連携型、求職者支援型、キャリアカウンセリング併用等)、分野別共通コンテンツ開発と配信PFの運用 等

参考資料

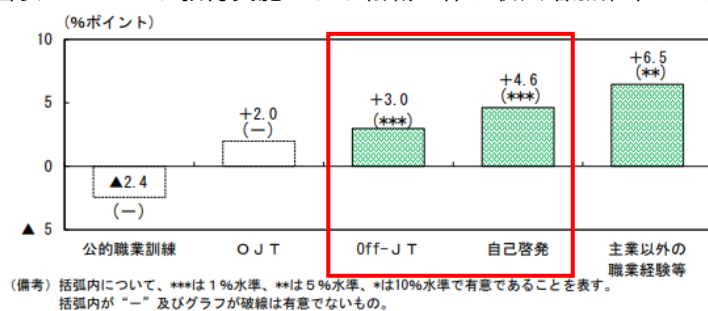
リカレント教育の効果・可能性

- Off-JTや自己啓発には、収入増加確率、転職に伴う収入増加確率、正社員以外が正社員に転換する確率を上昇させる効果がある。
- 大学や専修学校等の外部機関を活用した学びにより、労働者の待遇が向上する可能性がある。

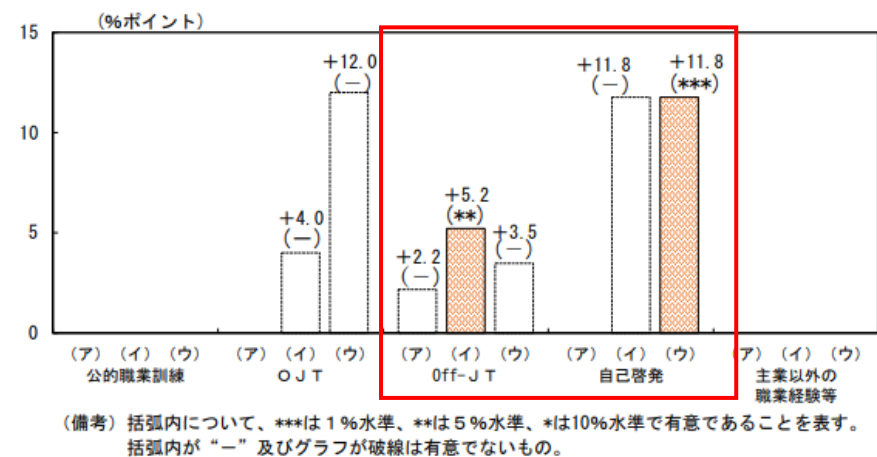
図表 リカレント教育実施による収入増加確率への影響



図表 リカレント教育実施による転職を伴う収入増加確率への影響



図表 リカレント教育実施による正社員以外から正社員化への影響



	リカレント教育実施時期	正社員化の時期	公的職業訓練	OJT	Off-JT	自己啓発	主業以外の職業経験等
(ア)	2018年	⇒ 2019年以降			+		
(イ)	2015~2017年	⇒ 2018年以降		+	+(有意)	+	
(ウ)	2015~2017年	⇒ 2017年以降		+	+	+(有意)	

※ OJTには「専門性高度化業務」、「役職を高める上で役立つ業務」等、Off-JTには「民間セミナー」、「社内勉強会」、「社内研修」、「社外勉強会」等、自己啓発には「自習」、「大学等での講座受講」、「大学等の学位取得」等、主業以外の職業経験等には「講師活動」、「兼業副業」、「NPO等の参画」等が含まれる。

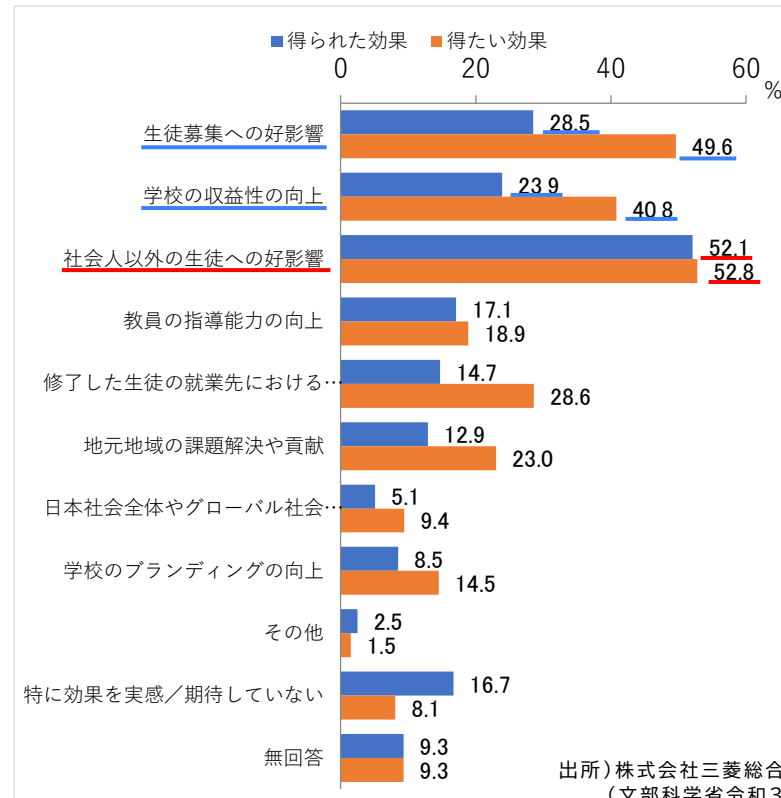
出所)内閣府経済統括官(経済財政分析担当)「リカレント教育による人的資本投資に関する分析—実態と効果について—」

<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2021/01seisakukadai19-0.pdf> [最終閲覧日:2022年1月19日]

リカレント教育の効果・可能性

- 「社会人以外の生徒への好影響」は、社会人等の受入れにより実際に得た効果としても、得たい効果としても約52%と同程度の割合の回答があった。
- 「生徒募集への好影響」、「学校の収益性の向上」は、社会人等の受入れにより得たい効果と比較し、実際に得た効果の割合が低い。

図表 社会人等の受入れにより得られた効果と得たい効果 (n=1,630)



出所) 株式会社三菱総合研究所(2022)「専修学校リカレント教育総合推進方策」
(文部科学省令和3年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」)

リカレント教育関連の各業界の現状①国

- 生涯学習や職業能力開発の観点から、リカレント教育の実施は複数の法律において規定されている。

- 生涯学習

教育基本法（抜粋）

- 第三条 国民一人一人が、自己の人格を磨き、豊かな人生を送ることができるよう、その生涯にわたって、あらゆる機会に、あらゆる場所において学習することができる、その成果を適切に生かすことのできる社会の実現が図られなければならない。

生涯学習の振興のための施策の推進体制等の整備に関する法律（抜粋）

- 第一条 この法律は、国民が生涯にわたって学習する機会があまねく求められている状況にかんがみ、生涯学習の振興に資するための都道府県の事業に関しその推進体制の整備その他の必要な事項を定め、及び特定の地区において生涯学習に係る機会の総合的な提供を促進するための措置について定めるとともに、都道府県生涯学習審議会の事務について定める等の措置を講ずることにより、**生涯学習の振興のための施策の推進体制及び地域における生涯学習に係る機会の整備**を図り、もって**生涯学習の振興に寄与**することを目的とする。

- 職業能力開発

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（抜粋）

- 第十六条 国は、職業訓練施設の整備、職業訓練の内容の充実及び方法の研究開発、職業訓練指導員の養成確保及び資質の向上等**職業訓練を充実するために必要な施策を積極的に講ずる**ものとする。
- 2 国は、労働者の職業能力の開発及び向上が効果的に図られるようにするため、**公共職業能力開発施設が行う職業訓練と事業主又はその団体が行う職業訓練とが相互に密接な関連の下で行われる**ように努めなければならない。

リカレント教育関連の各業界の現状①国

● 職業能力開発

職業能力開発促進法（抜粋）

- 第三条 労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなすものであることにかんがみ、この法律の規定による職業能力の開発及び向上の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たつての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする。
- 第三条の二 労働者の自発的な職業能力の開発及び向上の促進は、前条の基本理念に従い、職業生活設計に即して、必要な職業訓練及び職業に関する教育訓練を受ける機会が確保され、並びに必要な実務の経験がなされ、並びにこれらにより習得された職業に必要な技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うことによつて図られなければならない。

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（抜粋）

- 第一条 この法律は、特定求職者に対し、職業訓練の実施、当該職業訓練を受けることを容易にするための給付金の支給その他の就職に関する支援措置を講ずることにより、特定求職者の就職を促進し、もつて特定求職者の職業及び生活の安定に資することを目的とする。
- 第四条 厚生労働大臣は、職業訓練を行う者の申請に基づき、当該者の行う職業訓練について、次の各号のいずれにも適合するものであることの認定をすることができる。
 - 一 職業訓練実施計画に照らして適切なものであること。
 - 二 就職に必要な技能及びこれに関する知識を十分に有していない者の職業能力の開発及び向上を図るために効果的なものであること。
 - 三 その他厚生労働省令で定める基準に適合するものであること。

リカレント教育関連の各業界の現状①国

- リカレント教育は、以前より教育関係の計画等において言及されてきた。
- 学習者本人や地域・社会の多様なニーズに対応できるようなリカレント教育の環境整備が望ましい、との記載がある。

● 教育

今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）（平成23年1月31日）（抜粋）

- また、流動性の高まった労働市場においては、**学びたい者がいつでも学ぶことができ、必要な知識・技能を身に付けることにより、職業生活の維持・向上や新たな就業が可能となることが重要**である。このため、**学習者のニーズや地域・社会の要請に応じ、大学・短期大学、高等専門学校、専修学校等、多様な場や機会を通じて、多様な教育プログラムが提供**されることが期待される。

第3期教育振興基本計画（平成30年6月15日閣議決定）（抜粋）

- 人生100年時代においては、**生涯の様々なステージに必要な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。
- 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。

2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）（平成30年11月26日）（抜粋）

- 人生100年時代を見据え、様々な年齢や経験を持つ学生が相互に刺激を与えながら切磋琢磨するキャンパスを実現するためには、高等教育機関には**多様な年齢層の多様なニーズを持った学生に教育できる体制が必要**となり、**リカレント教育の重要性が増していくこととなる**。一方、従来行われてきたリカレント教育は、必ずしも学修者の視点に立ってはおらず、**リカレント・プログラムの内容や供給数、実践的な教育を行える人材の確保、受講しやすい環境の整備などが課題**となっている。

リカレント教育関連の各業界の現状①国

- 職業能力開発促進法や雇用保険法に基づき厚生労働省が実施する、職業訓練や教育訓練給付等もリカレント教育に含まれる。

個人向け施策

- 離職者への支援(ハロートレーニング(※1))
 - 公共職業訓練…雇用保険受給者に対して、職業能力開発校や委託を受けた民間機関等で行う訓練(無料)
R1受講者数:104,255人(うち71,687人は民間機関等における受講者)、R3予算額:1,018億円(※2)
 - 求職者支援訓練…雇用保険を受給できない方に対して、委託を受けた民間機関等で行う訓練(無料)
R1受講者数:21,020人、R3予算額:252億円
- 主体的に学ぼうとする個人への支援
 - 教育訓練給付制度…雇用保険受給者が、国が指定する講座を受講し修了した場合、受講費用の一部が給付される
R1受給者数:114,153人、R3予算額:299億円

企業向け施策

- 人材育成を行う企業への支援
 - 人材開発支援助成金…企業が雇用する労働者に対して職業訓練を実施した場合や、教育訓練休暇制度を導入した場合に助成を受けられる
R2支給決定件数:33,914件、R3予算額:322億円
 - 在職者訓練…主に中小企業に対して、国や都道府県、委託を受けた民間機関等が、企業の実情に応じたオーダーメイドのOff-JTを提供する訓練(有料)
R1受講者数:171,470人(うち50,866人は民間機関等における受講者)、R3予算額(※2)

※1 公共職業訓練と求職者支援訓練はまとめて公的職業訓練(通称:ハロートレーニング)と呼ばれる。

※2 公共職業訓練は、離職者訓練、在職者訓練の予算の切り分けができないため、在職者訓練の予算額は離職者訓練の予算額に一括計上。

リカレント教育関連の各業界の現状①国

● 厚生労働省が実施するリカレント教育施策の根拠規定

職業能力開発促進法（抜粋）

- 第十五条の七 **国及び都道府県は**、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように、**次の各号に掲げる施設を第十六条に定めるところにより設置して、当該施設の区分に応じ当該各号に規定する職業訓練を行うものとする。**（略）
 - 一 職業能力開発校（略）
 - 二 職業能力開発短期大学校（略）
 - 三 職業能力開発大学校（略）
 - 四 職業能力開発促進センター（略）
 - 五 障害者職業能力開発校（略）
- 3 （略）国にあつては職業を転換しようとする労働者等に対する迅速かつ効果的な職業訓練を、都道府県にあつては厚生労働省令で定める要件を参酌して条例で定める職業訓練を実施するため必要があるときは、職業能力の開発及び向上について適切と認められる**他の施設により行われる教育訓練を当該公共職業能力開発施設の行う職業訓練とみなし、当該教育訓練を受けさせることによつて行うことができる。**

雇用保険法（抜粋）

- 第六十条の二 **教育訓練給付金は**、次の各号のいずれかに該当する者（以下「教育訓練給付対象者」という。）が、厚生労働省令で定めるところにより、雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練として**厚生労働大臣が指定する教育訓練を受け、当該教育訓練を修了した場合**（当該教育訓練を受けている場合であつて厚生労働省令で定める場合を含み、当該教育訓練に係る指定教育訓練実施者により厚生労働省令で定める証明がされた場合に限る。）において、支給要件期間が三年以上であるときに、**支給する。**
- 第六十三条 政府は、被保険者等に関し、職業生活の全期間を通じて、これらの者の能力を開発し、及び向上させることを促進するため、**能力開発事業として、次の事業を行うことができる。**
 - 一 （略）**事業主等及び職業訓練の推進のための活動を行う者に対して、（略）認定職業訓練（略）その他当該事業主等の行う職業訓練を振興するために必要な助成及び援助を行うこと並びに当該職業訓練を振興するために必要な助成及び援助を行う都道府県に対して、これらに要する経費の全部又は一部の補助を行うこと。**
 - 二 **公共職業能力開発施設（略）を設置し、又は運営すること、（略）職業訓練を行うこと及び公共職業能力開発施設を設置し、又は運営する都道府県に対して、これらに要する経費の全部又は一部の補助を行うこと。**
 - 四 （略）**有給教育訓練休暇を与える事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。**
 - 五 （略）**雇用する労働者に（略）職業訓練、認定職業訓練その他の職業訓練を受けさせる事業主（略）に対して、必要な助成を行うこと。**

リカレント教育関連の各業界の現状②企業

- 経済団体等の団体もリカレント教育に強い関心を有する。

日本商工会議所、東京商工会議所「雇用・労働政策に関する要望」(抜粋)

[具体的要望項目]

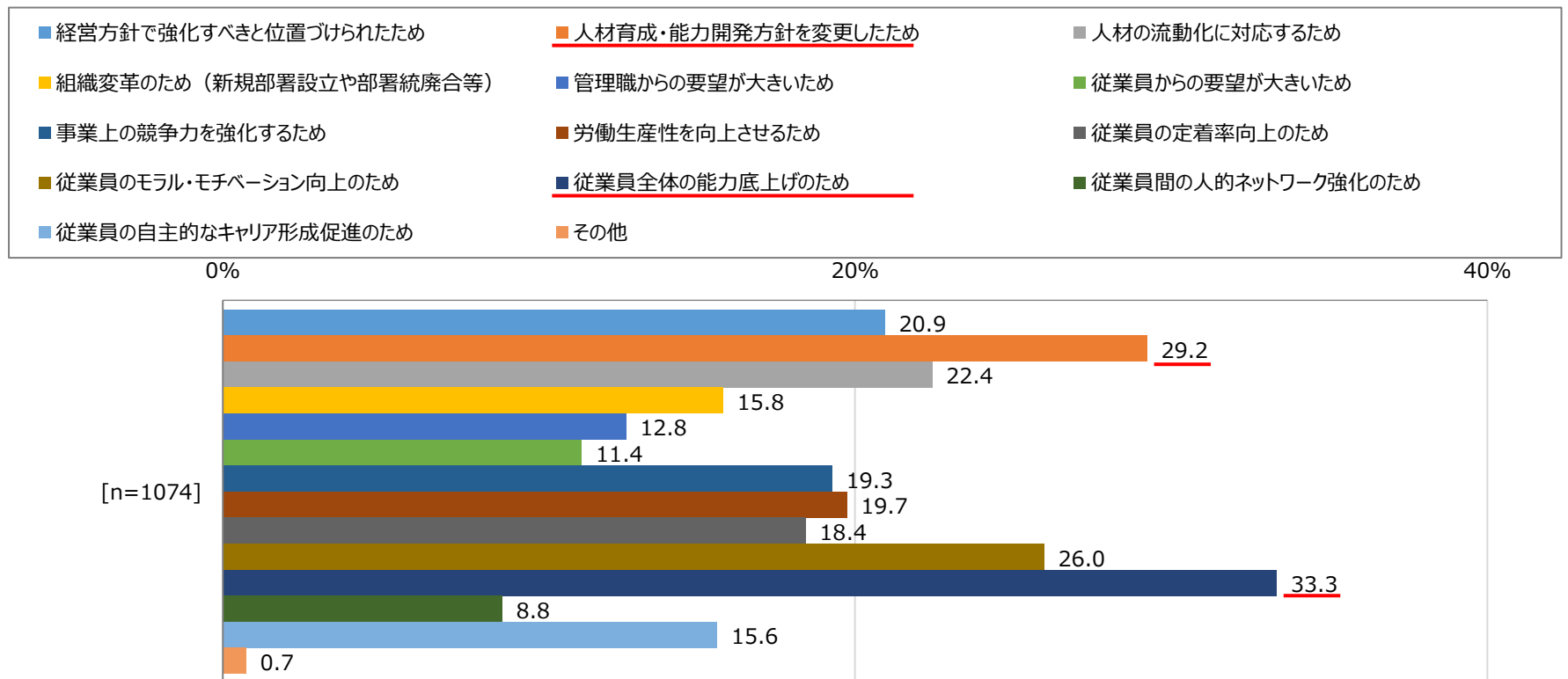
- 一般教育訓練給付について、オンラインや休日・夜間の講座の充実や、制度自体の更なる周知による利用の促進
- 専門実践教育訓練給付について、「子育て女性のリカレント課程等、大学等の職業実践力育成プログラム」など学び直しに資する対象講座の拡充
- 人材開発支援助成金の幅広い周知による利用の促進
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の生産性向上人材育成支援センターが実施している「生産性向上訓練」の予算、支援体制の強化・拡充
- 専門実践教育訓練給付について、「AI・IoT等の第四次産業革命スキル習得講座(85講座)」など中小企業のデジタル活用に資する対象講座の拡充と、企業での実習を組み合わせた訓練の実施

中小企業団体中央会「第73回中小企業団体全国大会決議」(抜粋)

- 国等は、中小企業の従業員の能力開発への体系的支援、地域産業を支えるものづくり技能者等の育成、中小企業の技術・技能継承への支援をより一層推進する必要がある。
- 全国どの地域においても訓練が受講できるよう、国、都道府県、訓練実施機関、産業界等の関係者による連携を強化し、安定的・持続的な職業訓練機能の充実・強化を図る必要がある。

リカレント教育関連の各業界の現状②企業

- Off-JTを拡充したい理由として「従業員全体の能力底上げのため」「人材育成・能力開発方針を変更したため」を挙げる企業が多い。

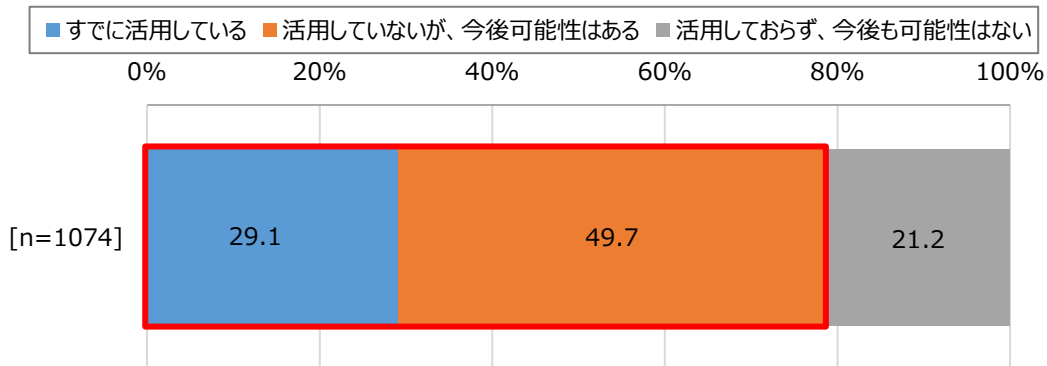


図表 今後Off-JTを拡充したい理由（企業の人事研修担当者向けアンケート結果より）

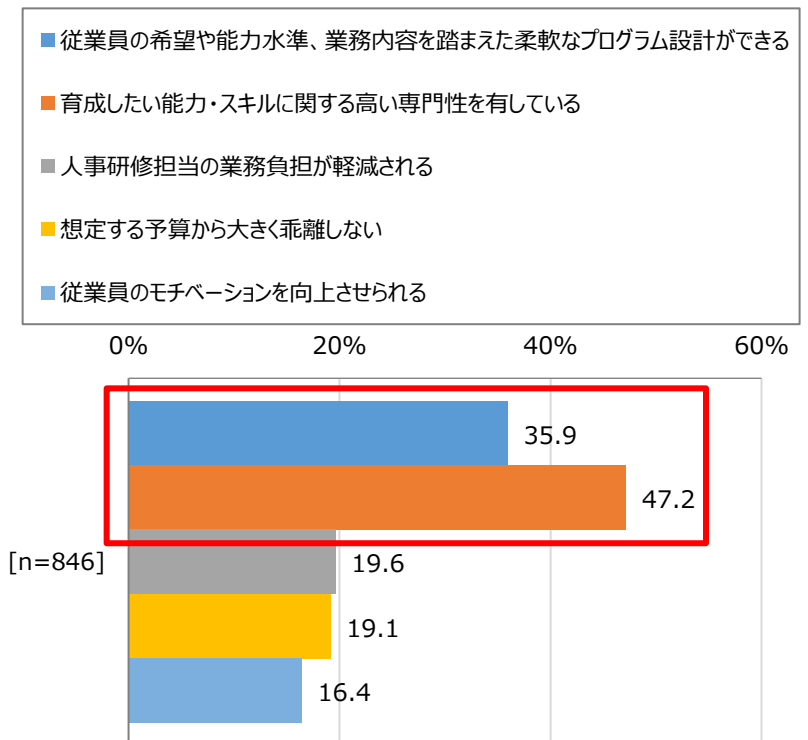
出所)三菱総合研究所(2021)「令和2年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」リカレント教育プログラム運営モデルの検証 報告書」[最終閲覧日:2022年1月5日]
https://www.mri.co.jp/knowledge/pjt_related/senshuugakkou/dia6ou0000020y31-att/2020_edu01_01.pdf、p.165より作成

リカレント教育関連の各業界の現状②企業

- 約8割の企業はOff-JTに外部機関を活用する意向を有する。
- 外部機関には、高い専門性や柔軟なプログラム設計が期待されている。



図表 Off-JT実施における外部機関活用可能性
(企業の人事研修担当者向けアンケート結果より)



図表 Off-JT 実施において外部機関に期待する条件 (上位5件)
(企業の人事研修担当者向けアンケート結果より)

リカレント教育関連の各業界の現状③社会人(個人)

- 過去3年間の学習実施状況について、学習の種類によらず「実施を検討しなかった」という回答が80%以上で最も多い。



図 過去3年間の学習実施状況

出所)三菱総合研究所(2021)「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」リカレント教育プログラム運営モデルの検証 報告書」[最終閲覧日:2021年12月25日]
https://www.mri.co.jp/knowledge/pjt_related/senshuugakkou/dia6ou0000020y31-att/2020_edu01_01.pdf, p.45(当社にて一部改変)

リカレント教育関連の各業界の現状③社会人(個人)

- 「もっとも重視して取り組んだと思う学習」の主な目的は、雇用形態によらず、「現在の業務に役立てるため」が最も多い。

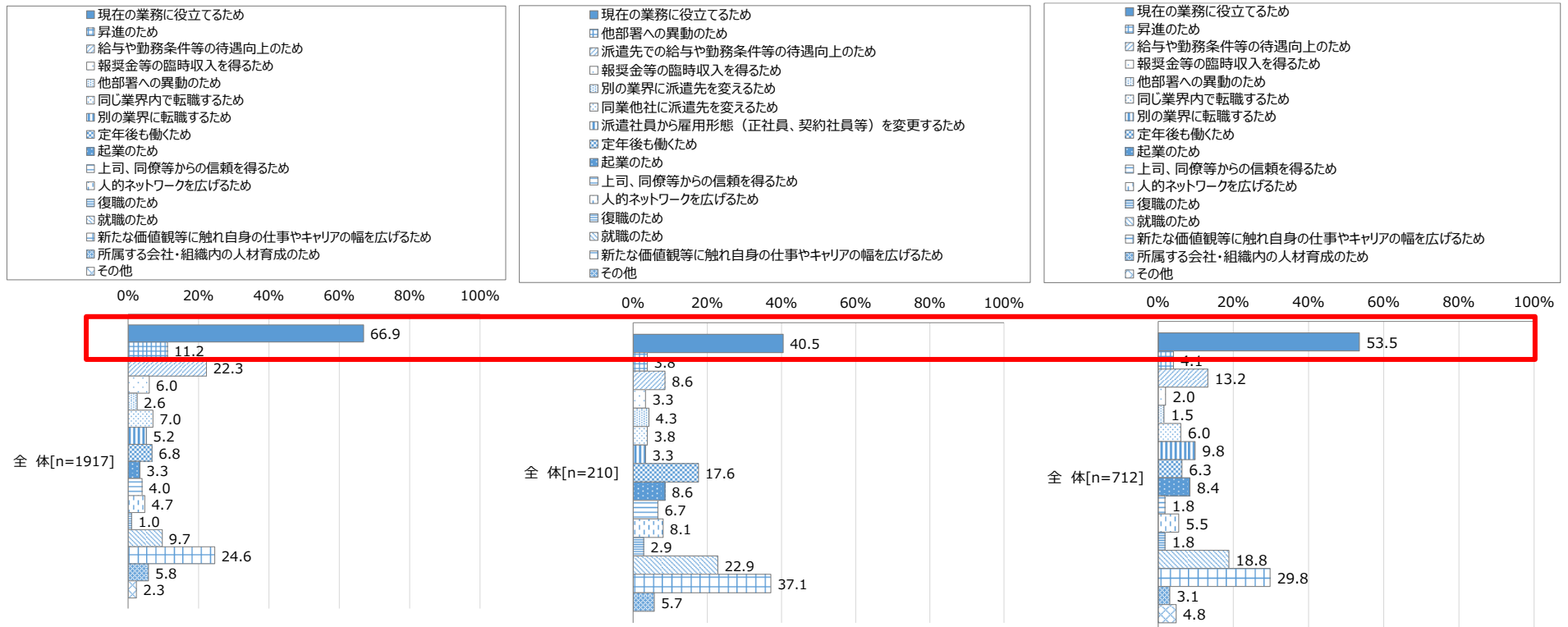
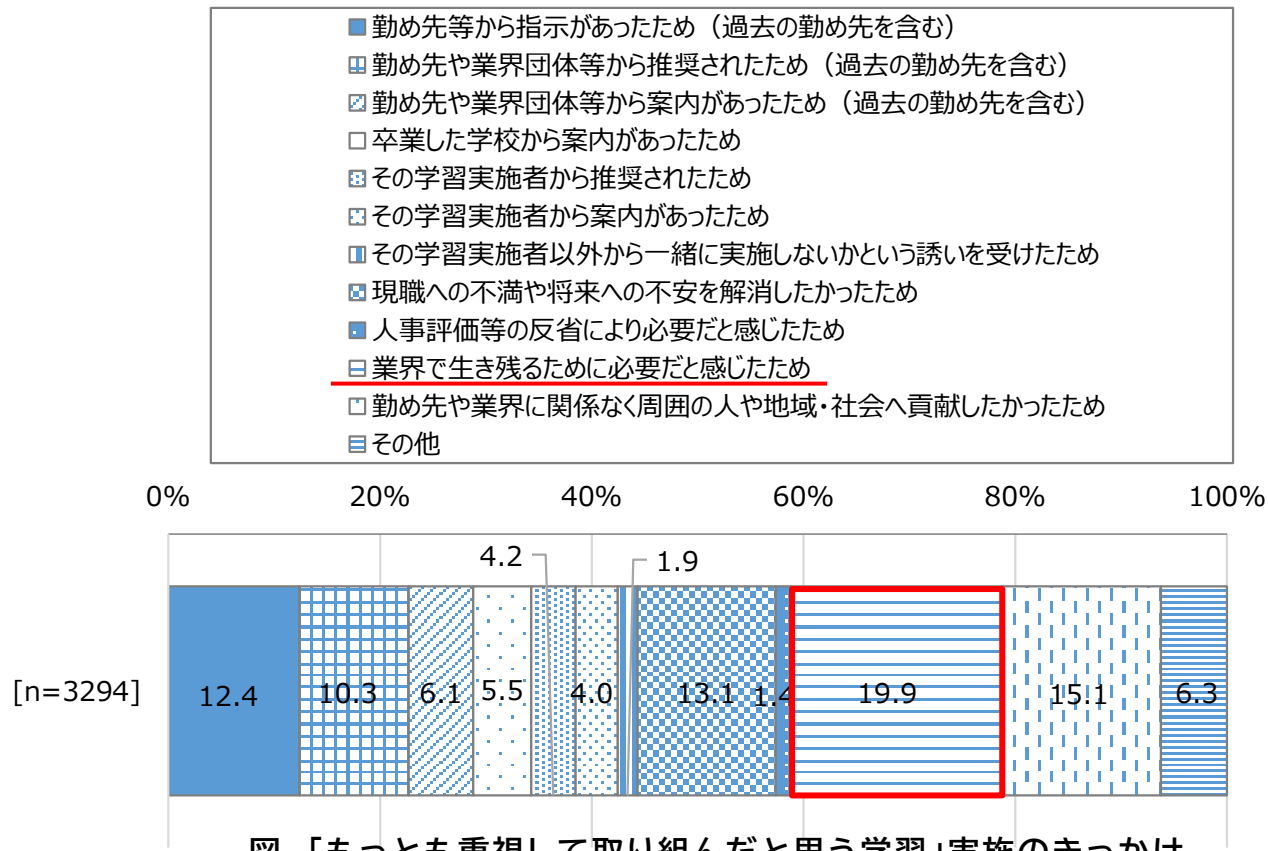


図 「もっとも重視して取り組んだと思う学習」の主な目的

(左:現在の雇用形態が「正規の職員・従業員」、中:現在の雇用形態が「労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託」、右:現在の雇用形態が「パート、アルバイト」「自営業主」「自家営業の手伝い」「内職」「その他」)

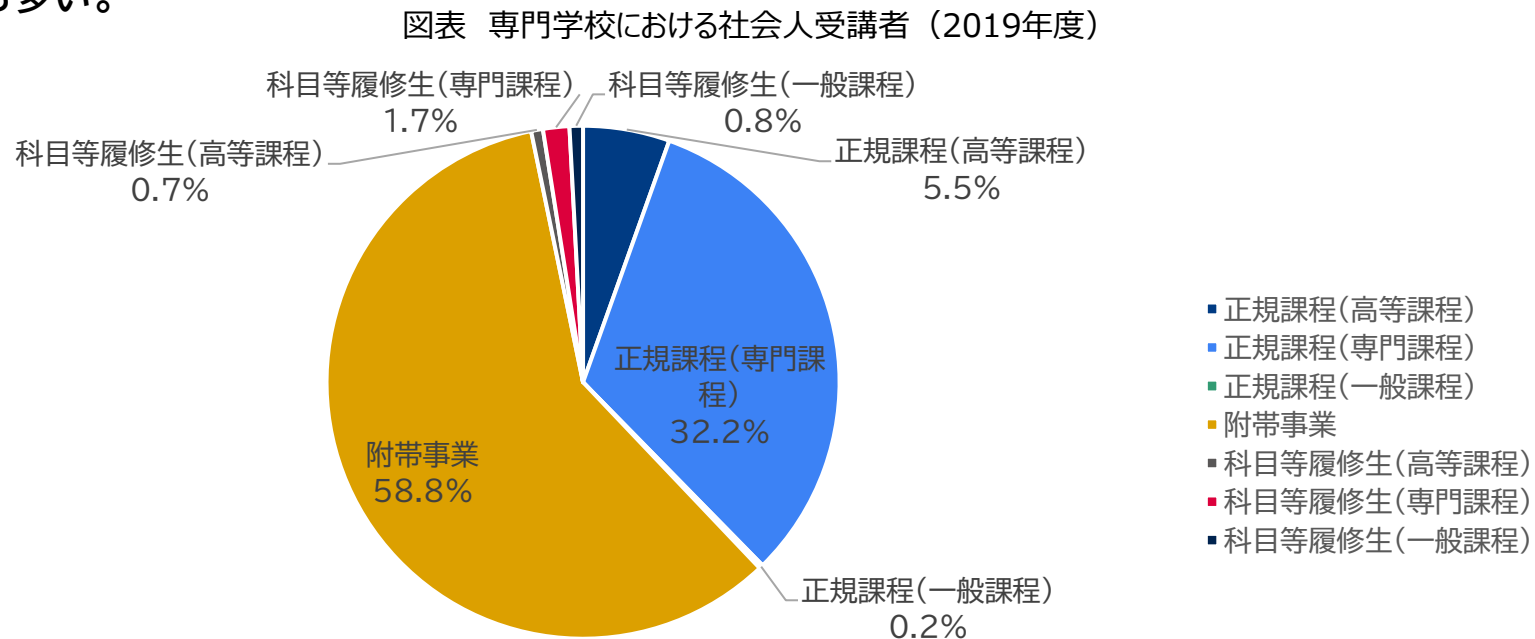
リカレント教育関連の各業界の現状③社会人(個人)

- 「もっとも重視して取り組んだと思う学習」を実施したきっかけは、「業界で生き残るために必要だと感じたため」が最も多い。



リカレント教育関連の各業界の現状④専修学校

- 専修学校における社会人受講者※の内訳は以下のとおり。社会人受講者数は約13.4万人、正規課程（専門課程）が約4.3万人、正規課程（高等課程）が約0.7万人、附带事業が約7.9万人、科目等履修生が約0.4万人。
- 附带事業受講者は社会人受講者の約6割を占めるが、附带事業の教育実態についてはわかっていない部分も多い。



※ 正規課程の高等課程、専門課程、一般課程の受入総数は5月1日時点。附带事業、科目等履修生の数は年間総延べ数。

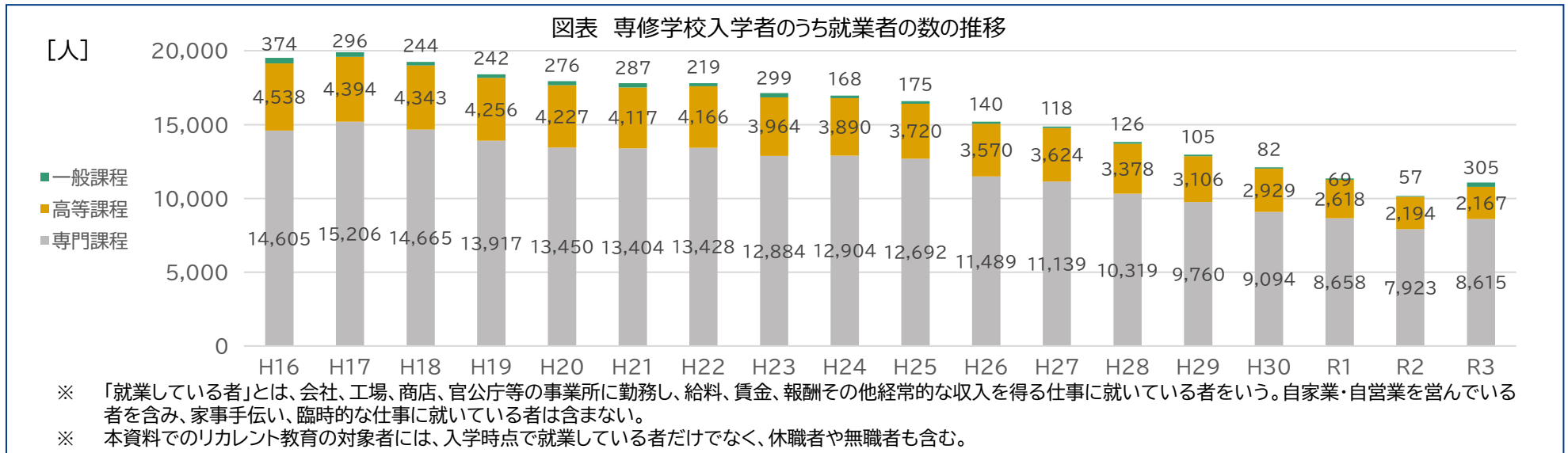
※ ここでの「社会人受講者」は、職に就いている者（給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を目的とする仕事に就いている者）、企業等を退職している者、主婦等の受講者を指す

※ 附带事業は、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、求職者支援訓練、企業からの委託などがある。

出所)文部科学省殿からの受領資料より三菱総合研究所作成

リカレント教育関連の各業界の現状④専修学校

- 専修学校への入学者のうち就業している者※の数は減少傾向にあり、令和3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。

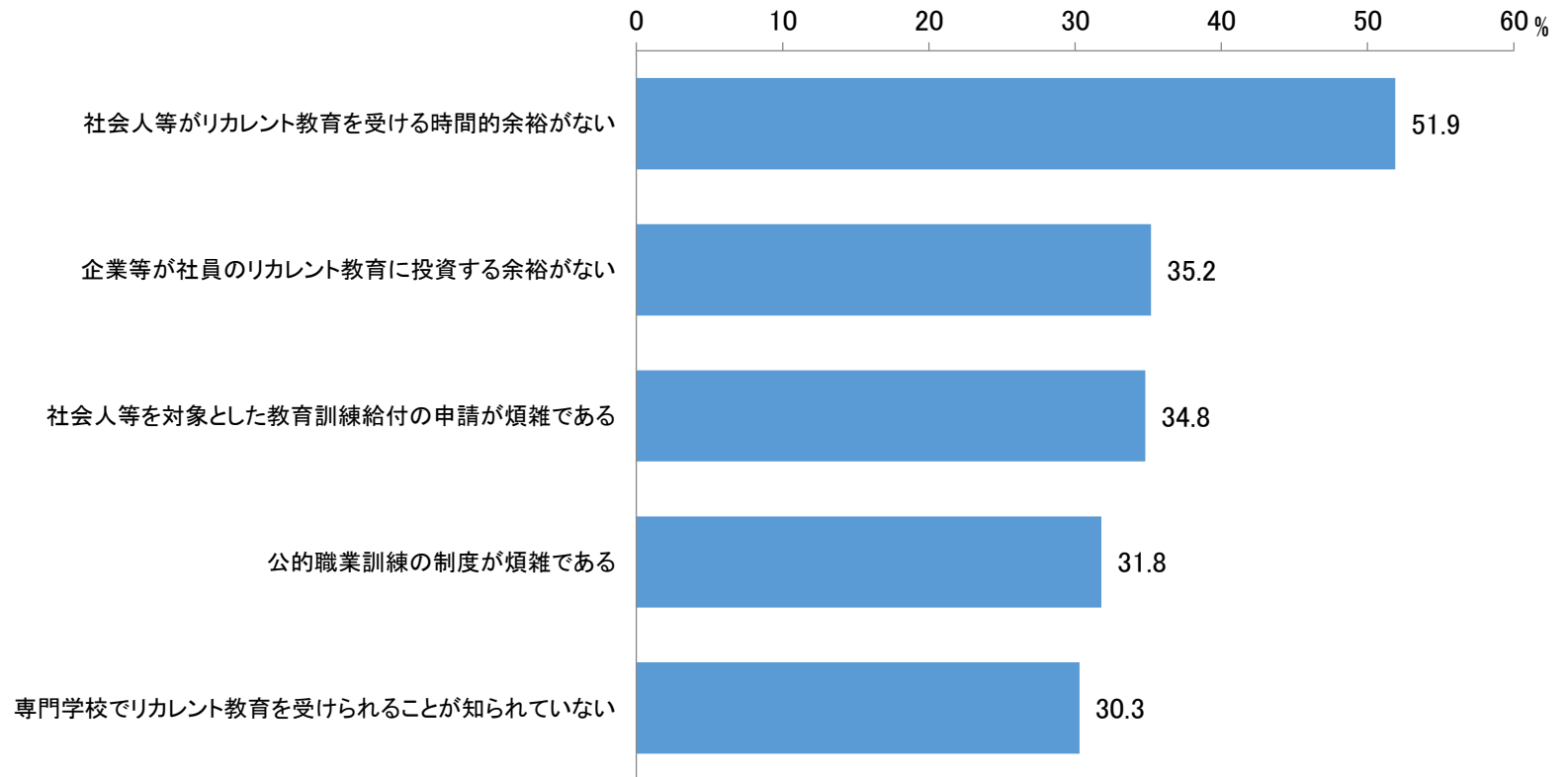


出所) 学校基本調査 <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400001&tstat=000001011528> [最終閲覧日: 2022年1月12日]

リカレント教育関連の各業界の現状④専修学校

- 専修学校は、「社会人の時間的余裕のなさ」「企業の教育投資の余裕のなさ」「専修学校の認知度の低さ」「煩雑な手続き」といった課題の克服が必要と考えている。

図表 専修学校におけるリカレント教育がより盛んになっていくために克服する必要がある課題 (n=1776) (上位5件)



出所) 株式会社三菱総合研究所(2022)「専修学校リカレント教育総合推進方策」(文部科学省令和3年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」)






初期市場形成アプローチ「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

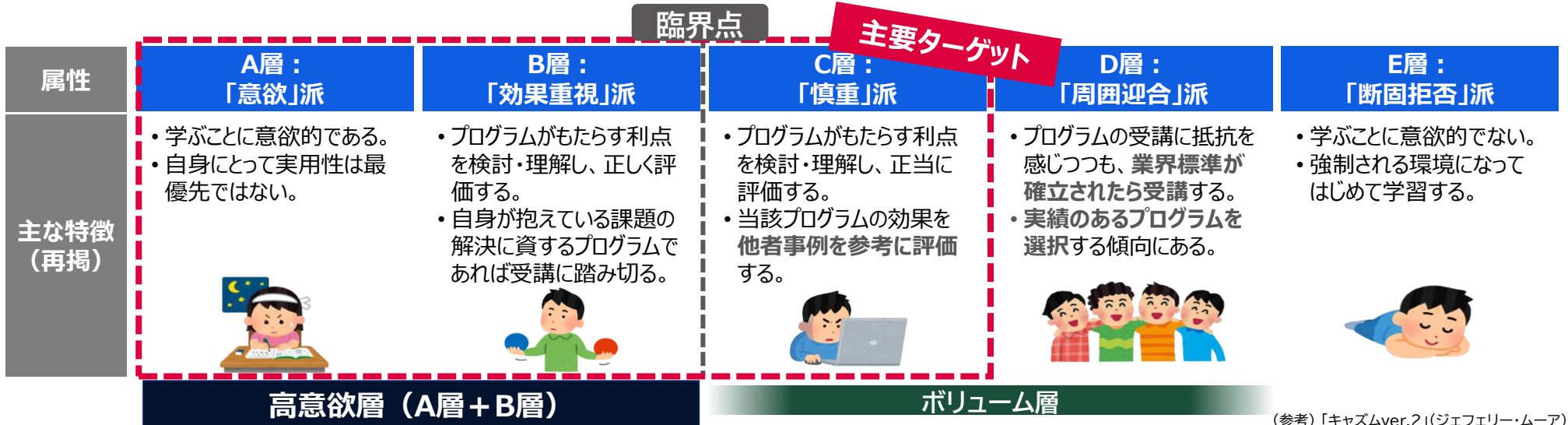
ボリューム層

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、正しく評価する。 自身が抱えている課題の解決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"> 学ぶことに意欲的でない。 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 学習したことやその成果が、職場で評価されない 	<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 学習したことやその成果が、職場で評価されない 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"> 学ぶことに意欲的でない

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づける。
 - 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】

図表 初期市場形成に向けたターゲット



(参考)「キャズムver.2」(ジェフェリー・ムーア)

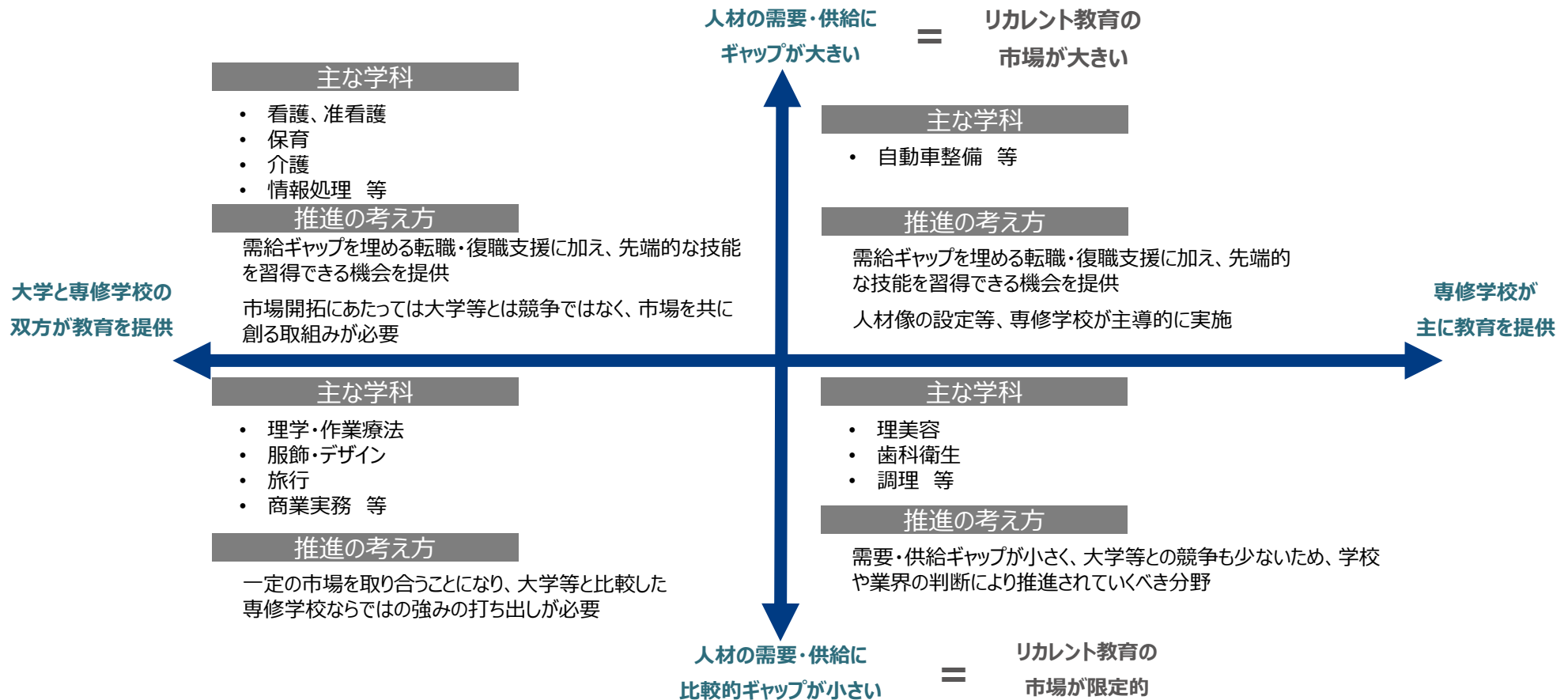
専修学校の特徴

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"> 多くの実務家教員を擁し、職業従事者の実務上、必要な知識やスキルを特定の上、それらを習得できるカリキュラム開発を行い得る 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<u>迅速に設置可能</u>※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、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、<u>マネジメント教育の視点は現状少ない</u>
指導方法	<ul style="list-style-type: none"> 学生の習熟度に合わせた丁寧な指導 	<ul style="list-style-type: none"> カリキュラムが過密で、ゼミや研究など<u>1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</u>
講師	<ul style="list-style-type: none"> 既存のカリキュラムにおける実務家教員の活用が可能 企業とのネットワークを活用し、新たに実務家教員を確保し得る 卒業生の敷居が低く、ネットワークを活用し、新たに実務家教員を確保し得る 	<ul style="list-style-type: none"> 教員の要件が大学に照らし比較して緩やかなため、学校により多様 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みは専修学校により多様
組織	<ul style="list-style-type: none"> 小規模組織が多く、<u>意思決定が迅速</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 小規模な組織が多く、<u>リカレント教育専門組織を設けている学校は少ない</u>（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） 人的リソースが限定的
財政力	—	<ul style="list-style-type: none"> 小規模な組織が多い。交付金がないなど<u>資金的リソースが弱い</u>
アクセス	<ul style="list-style-type: none"> 駅前など「立地が良い」傾向、<u>社会人が通いやすい場合が多い</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 既存のカリキュラムでは、通信課程以外の<u>遠隔教育手段を取っているものは限られている</u>
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"> 社会人等の学び直し等において専門学校が果たしている役割の社会的認知が低い

分野の特性を踏まえた推進の考え方

- 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



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「自動車整備要員の人材確保・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]

未来を問い続け、変革を先駆ける

MRI 三菱総合研究所