

「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」

専修学校における リカレント教育実施のための ガイドライン

2021年3月（2022年3月改訂）

目次

1. 本冊子の目的と想定読者	1
2. 「専修学校リカレント教育」実施のポイント	2
3. リカレント教育プログラム実施フローに沿った実施事項	3
3.1 「専修学校リカレント教育」の企画・準備 (Plan)	3
3.2 「専修学校リカレント教育」の実施 (Do)	46
3.3 「専修学校リカレント教育」の評価 (Check)	60
3.4 「専修学校リカレント教育」の改善 (Act)	63

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. 本冊子の目的と想定読者

専修学校を含む高等教育機関に対する企業・産業界からの要請や、少子化時代における新たな教育活動の必要性等を背景に、社会人等¹を対象としたリカレント教育²の拡充が求められています。

専修学校において、持続可能なリカレント教育プログラムを実施するためには、以下のように様々な取組みが求められます。

<持続可能なリカレント教育プログラムの実施に当たって求められる取組み（例）>

- 企業等の現場におけるニーズを反映したプログラムの設計・開発
- 教育効果を高める指導・評価法の設計・実施
- 費用対効果の高い業務プロセスの設計・実施
- これらを支える推進体制の整備
- 適切な受講層への広報
- これら一連の取組みを継続的に発展させる PDCA サイクルの確立 等

本冊子は、上記を含め、専修学校において持続可能なリカレント教育プログラムを実施するに当たって有効と考えられる活動アイデアを、プログラムの企画・準備から改善までのフローに沿って整理し、関連する事例（専修学校・大学の事例）を紹介したものです。

専修学校において、リカレント教育を新規に導入しようとお考えの御担当者、実施中のプログラムの改善・拡充を検討されている御担当者を中心に、新たな事業展開を模索中の経営層・管理職の皆様にお役立ていただくことを想定しています。各職種の皆様の利便性を高めるため、第3章のそれぞれの節には、各業務が関係する職種を「経営」「企画」「教務」「事務」の4種類に分けてタグ付けしておりますので、御活用ください。

各専修学校がおかれている環境は様々です。各学校の財政的・人的資源の制約や、対象とする職業分野、地域の企業集積状況等の多様な状況を踏まえ、様々な取組みが展開されるための一助になれば幸いです。

¹ 学校基本調査では、「社会人」を「①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得る仕事に現に就いている者），②給料，賃金，報酬，その他の経常的な収入を得る仕事から既に退職した者，③主婦・主夫」と定義している。（文部科学省「令和3年度学校基本調査 調査票様式集 高等教育機関」（2022年1月29日閲覧）

https://www.mext.go.jp/content/20200330-mxt_chousa01-001355787_26.pdf

² リカレント教育とは、「社会人や求職者、失業者などが知識や技術を高めるため、教育機関で学んだり、社内研修で能力を磨いたりすること。」を指す（文部科学省（2021）「専修学校をめぐる最近の動向について」p.51（2022年2月9日閲覧）

https://www.mext.go.jp/content/20211125-mxt_syogai01-100003289_1.pdf

2. 「専修学校リカレント教育」実施のポイント

本冊子では、持続可能なリカレント教育プログラムの実施の流れとして、以下を想定しています。

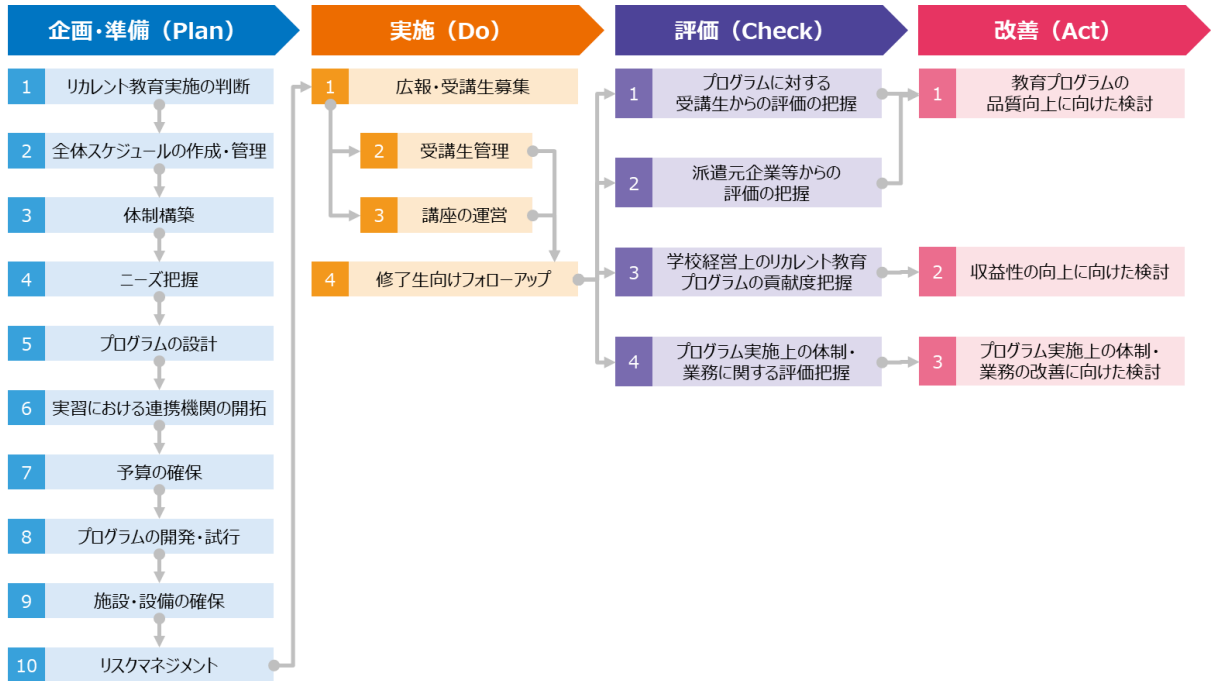


図 1 持続可能なリカレント教育プログラムの実施に関する全体の流れ

持続可能なリカレント教育プログラムの実施に当たっては、企画・準備（Plan）、実施（Do）、評価（Check）、改善（Act）を繰り返し、継続的改善を行う（PDCA サイクルを回す）ことが有効です。上図は、PDCA サイクルの各段階において実施すべき事項を抽出し、一般的に考えられる作業順序に従って並べたもので、実際は順序の前後、並行実施など、実情に即して行われていきます。

次節から、各項目を実施する際のポイントを示していきます。なお、ここで示す活動アイデアは飽くまで例示であり、各学校の実情に即した取組みを検討いただく際の参考として捉えていただければ幸いです。

3. リカレント教育プログラム実施フローに沿った実施事項

3.1 「専修学校リカレント教育」の企画・準備（Plan）

「企画・準備」のフェーズでは、以下を実施します。

- (1) リカレント教育実施の判断
- (2) 全体スケジュールの作成・管理
- (3) 体制構築
- (4) ニーズ把握
- (5) プログラムの設計
- (6) 実習における連携機関の開拓
- (7) 予算の確保
- (8) プログラムの開発・試行
- (9) 施設・設備の確保
- (10) リスクマネジメント

経営

(1) リカレント教育実施の判断

基本的な取組方針

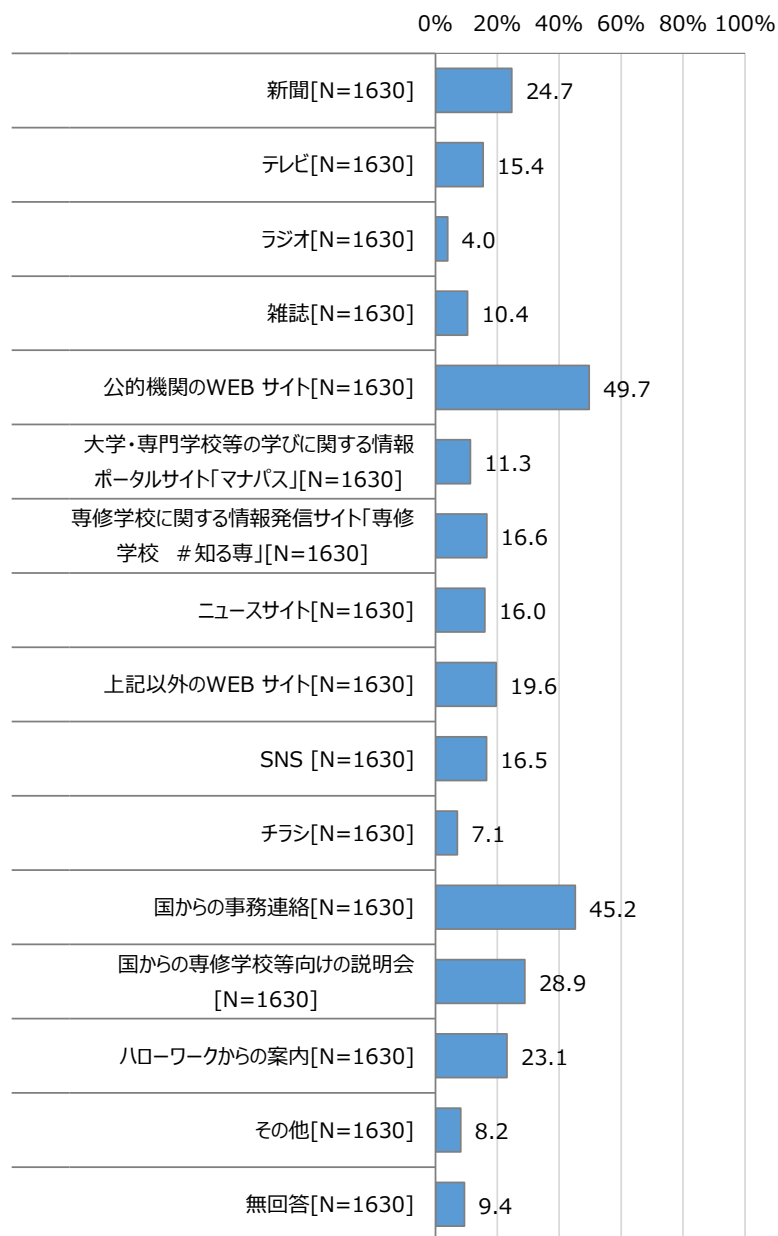
リカレント教育の実施を判断するために、その判断に必要な情報を収集し、意思決定プロセスに沿って検討を行います。

1) 経営判断のための材料の収集

学習・育成ニーズ等に関する情報や、学内のリソース等の活用・調達可能性に関する情報といった、経営判断に有効と考えられる情報を収集します。

参考データ

- 専修学校を対象としたアンケート調査では、社会人等受入れのための教育課程編成や事業の企画・見直し時に情報収集する媒体として、「公的機関のWEB サイト³」「国からの事務連絡」という回答が比較的多かった。



(出所) 「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』リカレント教育プログラム運営モデルの検証」報告書 (株式会社三菱総合研究所)

図 2 社会人等受入れのための教育課程編成や事業の企画・見直し時に情報収集する媒体

³ 「公的機関のWEB サイト」の例としては、国や都道府県による雇用労働行政や産業人材育成に関するWEB サイト等が考えられる。

● **活動アイデア** 実施パターンの想定

- リカレント教育プログラムには、下記のような多様なパターンが存在するため、今回実施することを想定するパターンを 3～5 種類程度抽出する。

【リカレント教育の実施パターンの例】

提供対象による分類

- 個人向けプログラム
- 企業・施設⁴向けプログラム（実際に受講するのは企業等内の従業員） 等

提供方法による分類

- 通学
- eラーニング（生配信／オンデマンド）
- 上記の組み合わせ 等

講座の期間や履修証明の方法による分類

- 正規課程
- 短期プログラム 等

講座の開講日時による分類

- 昼間部
- 夜間部
- 休日の開講
- これらの組み合わせ 等

提供内容による分類

- 既存プログラムの活用
- 新規にプログラムを開発
- これらの組み合わせ 等

※「既存プログラムの活用」とは、例えば「3.1（5）対応方針②-1：個に応じてカスタマイズできるプログラムの設計」で紹介する内容等を指します。

受講生に向けたその他のフォローの有無による分類

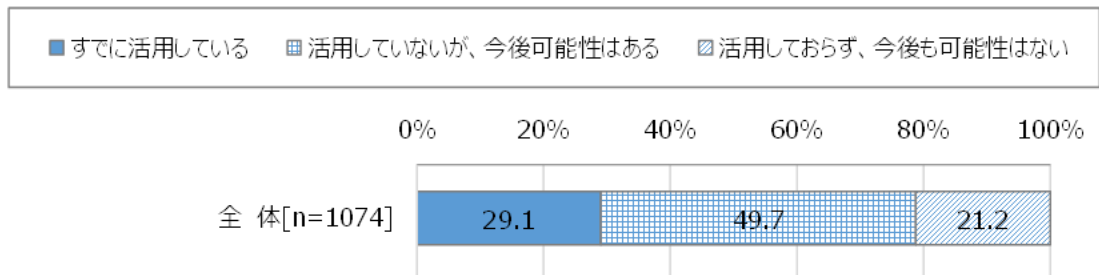
- 各受講生に応じてカスタマイズできるプログラムの設計
- メンター制の導入
- （就職に直結した）インターンシップの実施
- 受講生のオンラインコミュニティ構築 等

※詳細は「3.1（5）よくある課題③」を参照。

⁴ 以下、「企業等」と記載する。

参考データ

- 企業の人事担当者を対象としたアンケート調査では、Off-JT を実施の際の外部機関の活用可能性について「活用していないが、今後可能性はある」との回答が約半数を占めていた。



(出所)「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』リカレント教育プログラム運営モデルの検証」報告書(株式会社三菱総合研究所)

図3 Off-JT 実施における外部機関活用可能性

- **活動アイデア** 学習ニーズのある分野やその規模の把握
 - 学習ニーズのある分野を特定するため、下記の方法を実施する。
 - ▶ 修了生の就職先企業を訪問し、企業等の現場における課題や育成ニーズ等を聴取する。
 - ▶ 現在、既存の教育課程に通学している社会人等やオープンキャンパス等の学校行事に参加した社会人等を対象として、学習ニーズに関するアンケート調査やヒアリング調査を実施する。
 - ▶ 実習等で連携している企業等に対して、企業等の現場における課題や従業員の育成ニーズに関するアンケート調査やヒアリング調査を実施する。
 - ▶ 教育課程編成委員会や学校関係者評価委員会等の企業等委員から、企業等の現場における課題や育成ニーズ等を聴取する。
 - ▶ 企業等に在籍する非常勤教員から、企業等の現場における課題や育成ニーズ等を聴取する。
 - 新卒高卒生を主な対象とした既存の正規課程に、社会人等がどの程度入学しているかを指標として、ニーズの規模を定量的に把握する。

※教育プログラムの設計に資するニーズ把握は、別途「(4) ニーズ把握」で行う。

参考事例

- 修了生の就職先企業等を個別に訪問し、活躍状況の確認を行う機会を活用して、当該業界の企業等が求めている知識・スキル等のニーズ調査を行っている。
- プログラムの開設に当たり、多数の企業等に対して意見聴取を行った。関連分野の 100 社程度の企業等の社長等を訪問し、事業課題や求める人材像について意見を聴取した。

- **活動アイデア** リカレント教育プログラムに活用できるリソースの把握
 - 想定した各パターンに対して、リカレント教育プログラムの開設・運営に必要となるリソース（教職員、教室、広報・プログラム開発費用等）の棚卸しを行い、それらのリソースの調達可能性を把握する。
 - 行政事業としてリカレント教育の推進を目的とした事業があれば、その補助金・助成金・委託費等を活用する。
- **活動アイデア** 大まかな収支の計算
 - 上記で把握したリソースを基に、新たに調達が必要となるリソースと、その費用の概算を算出する。
 - 想定した各パターンに対して、受講が見込まれる受講生数や、上記で概算した費用をカバーできる単価を見積もる。

2) 意思決定

上記で収集した情報に基づいて、実施の意思決定を行います。実施の意思決定は、①そもそもリカレント教育を実施するのか、という判断のほか、②想定したパターンのうちどのパターンで実施するのか、の2種類が存在します。

- **活動アイデア** リカレント教育プログラム実施是非及び実施パターンの意思決定
 - リカレント教育プログラムを運営する目的（収益向上、ブランドイメージ向上、既存の企業等との関係性強化等）を明確化した上で意思決定を進める。
 - リカレント教育には上述した複数のパターンが存在する。上記で明確化した目的を踏まえた実施パターンを複数想定しながら、以下の意思決定を進める。
 - 教職員から構成される委員会を設置し、経営的視点、教育的視点及び短期的、中長期的視点から、自校での対応が可能か、また、設置に向けどのような懸念があるか等の検討を行う。
 - 18 歳人口の減少等、外的な環境の変化による正規課程の収益減が想定される場合は、その収益減を補うためにリカレント教育プログラムの開設・運営が有効であるか検討する。

- 【企業等向けプログラムの場合⁵】案件の採算性やリソース確保可否を勘案し、案件ごとに実施（契約）するか否かを判断する。
- このような意思決定に当たって重要な点は、「意思決定のチェックリスト」を構築しながら進める（下表に例を示した）。

参考事例

- 学科長、教務部長、広報センター長、キャリアセンター長等が含まれる運営会議で、リカレント教育プログラムの実施是非を諮った。
- 既存の授業科目を組み合わせたオーダーメイドカリキュラムとして提供することでコストを抑制し、プログラム単体で採算性を確保できるため、実施するに至った。
- 既存の学科の運営のみでは収益減が避けられないため、社会人等を対象とした学科の運営により安定的な収益確保を目指している。
- 企業等向け研修を行っており、①実施により本業である正規課程での教育に支障が出ないこと、②採算性が確保できること、の2つの判断基準に基づき案件ごとに実施可否を判断している。

⁵ 広く受講者を募集するのではなく、特定の企業等（群）を対象に実施するプログラム。

表 3-1 意思決定のためのチェックリスト（例）

目的	
目的の明確化	自校でリカレント教育を実施する意義・目的が明確になっているか。
目的を踏まえた実施パターンの想定	上記目的を踏まえ、実施するリカレント教育のパターンの想定がある程度定まっているか。（3～5パターン程度）
初期リソース	
旗振り役となる教職員の確保	リカレント教育の準備を中心となって行う教職員がおり、その教職員の時間を確保できるか。
準備時に必要となる費用の概算	リカレント教育の準備時の費用が、パターンごとに概算されているか。
準備時に必要となる費用の調達方法	上記で概算した費用の調達方法に目途が立っているか。
準備時に必要となる作業時間と人数の概算	リカレント教育の準備に必要となる教職員の作業時間と人数が、パターンごとに概算されているか。
準備時に必要となる教職員の確保	上記で概算した作業時間と人数の確保方法に目途が立っているか。
持続可能性	
実施時の採算性	採算性が確保される見込みがあるか。 ※目的に照らし、必ずしも黒字である必要はない。
実施時に必要となる作業時間と人数の概算	リカレント教育の実施に必要となる教職員の作業時間と人数が、パターンごとに概算されているか。 ※授業を行う教員だけでなく、事務職等の職員の確保も想定する。
実施時に必要となる教職員の確保	上記で概算した作業時間と人数の確保方法に目途が立っているか。
実施時に必要となる施設・設備の確保	リカレント教育の実施時に必要となる施設・設備の確保方法に目途が立っているか。
実施時に連携が必要となる企業等の確保	リカレント教育の実施時に連携が必要となる企業等の確保方法に目途が立っているか。
実施時に想定される重大なリスクの管理方法の明確化	リカレント教育を実施しない方が良いと判断されるような重大なリスクはないか。ある場合、そのリスクの管理方法が明確になっているか。 (想定されるリスクは「(10) リスクマネジメント」も参照。)

(2) 全体スケジュールの作成・管理

基本的な取組方針

リカレント教育の実施を判断した後は、実施事項を洗い出した上で、それらの実施スケジュールを作成し、これに基づいた進捗管理を行います。

全体スケジュールの作成・管理を行う際には、下記のような実施事項が存在します。

- **活動アイデア** 全体スケジュールの作成
 - 実施事項を洗い出し、作業分解図（Work Breakdown Structure ; WBS）やガントチャートを作成する。
 - スケジュールは、既存の教育課程の運営スケジュールを考慮し、教職員の負荷や教室等の確保の実現性を踏まえて作成する。

【作業分解図（WBS）、ガントチャートとは】

作業分解図（WBS）は、ある目的を達成するために必要な作業を分解して構造化したものです。ガントチャートは、その分解した各作業項目を行う期間を見える化したものです。いずれもプロジェクトを管理する際によく使われるツールです。

作業項目	担当	8月		9月		10月					11月				12月				1月				
		3w	4w	1w	2w	3w	4w	1w	2w	3w	4w	5w	1w	2w	3w	4w	1w	2w	3w	4w	5w		
イベント		▼関係者キックオフ		▼経営会議																			
体制構築																							
企画体制の検討	Aさん																						
業務A																							
業務B																							
運営体制の検討	Bさん																						
業務A																							
業務B																							
ニーズ把握																							
ニーズ把握方法の検討	Aさん																						
業務A																							
業務B																							
業務C																							
ニーズ把握の実施	Cさん																						
〇〇へのヒアリング																							
△△へのヒアリング																							
プログラムの設計																							
ターゲットの選定	Dさん																						
提供内容の検討	Eさん																						
業務A																							
業務B																							

図 4 WBS・ガントチャートの例

参考事例

- スケジュールは、①ニーズ等調査、②カリキュラム検討、③教材等開発、④実証講座の実施、⑤広報・普及、の順で構成した。

- **活動アイデア** スケジュールの進捗管理

- プログラムの責任者が、ガントチャートを活用した進捗管理を行い、これに基づき各作業責任者で構成される定例会議で進捗確認・共有等を行う。

(3) 体制構築

基本的な取組方針

スケジュールに沿って推進するために、組織構造面と人的資源管理面の両面を考慮して推進体制を構築します。

1) 組織構造

リカレント教育を推進する組織構造は、所管部署の独立性や、権限責任体系、コミュニケーション（連携）体系などによって決定します。

- **活動アイデア** リカレント教育所管部署（以下、所管部署）の設置
 - 所管部署には、下記のようなパターンが想定される。
 - ▶ 新規事業開発部等の横断的組織を設置（あるいは既存組織にリカレント教育推進機能を付与）し、関係部署と連携して推進する。
→【横断組織型】と呼称する。
 - ▶ 検討委員会・事務局等の横断的かつ有期性のある組織を設置して推進する。構成員は、教育・事務等を所管する各部署の責任者を中心に横断的に集める。
→【タスクフォース型】と呼称する。
 - ▶ 現場の教員が各学科単位で推進する。
→【現場教員対応型】と呼称する。
 - 上記のパターンの検討に当たっては、各所管部署で推進することのメリット・デメリットを比較した上で、自校に適切な所管部署を設定する。例えば、必要となる業務量・費用の観点では、下記のようなメリット・デメリットが存在する。

表 3-2 業務量・費用の観点における推進体制別のメリット・デメリット

推進体制	短期的視点 (プログラム検討～開設直後)	長期的視点 (プログラム運営時)
横断組織型 ・ タスクフォース型	【メリット】 既存教員の負荷が限定的である。 【デメリット】 組織や人員を検討する必要がある。 予算を配分する必要がある。	【メリット】 運営が安定するため、業務の質が向上し当該組織の職員の負荷は低減する。 【デメリット】 長期的に引き続き予算を配分し続ける必要がある。
現場教員対応型	【メリット】 既存の教員を活用できるため、新たに人員を調達する必要がない。 【デメリット】 対応する既存教員の負荷が増加する。	【メリット】 既存の教員を活用できるため、新たに人員を調達する必要がない。 【デメリット】 受講生が増加した際の対応が困難である。

- ニーズ把握や受講生募集、修了生向けフォローアップ等、個別に注力した方が良いと思われる実施事項については、専門の部署や担当者を設置する。
- 【タスクフォース型の場合】検討委員会の構成員として、学校教員のほか、有識者や企業等、社会人等を加え、多様なニーズを踏まえてプログラムを検討する。

参考事例

- 検討委員会を設置し、研究者や現場に詳しい企業等の担当者を委員とすることで、理論と実践の両面からプログラム内容等を検討することができた。
- ニーズ調査で収集した情報をそのままにせず、分析・活用を促進するため、コーディネーターを配置している。コーディネーターは、ニーズ調査の分析だけでなく、分析結果に基づいた実証授業の実施やプログラムの設計を行う役割も担っている。
- 受講生募集に注力するため、専門の部署・担当者を設置している。

- 適切な権限・責任の所在の決定
 - 【横断組織型の場合】横断組織のトップに管理部門としての意思決定の権限・責任を付与しつつ、教育、事務等機能別の意思決定については、各既存部署のトップに権限移譲する。これらの意思決定は、校長や経営会議、理事会等の意思決定を踏まえたものとする。
 - 【タスクフォース型の場合】事務局のトップに管理部門としての意思決定の権限・責任を付与しつ

つ、その他の意思決定については、事務局内のメンバーに権限移譲する。これらの意思決定は、校長や経営会議、理事会等の意思決定を踏まえたものとする。

- 【現場教員対応型の場合】各学科のトップに各種意思決定の権限・責任を付与する。この意思決定は、校長や経営会議、理事会等の意思決定を踏まえたものとする。

参考事例

- カリキュラムや教員等に関する議論を行う「リカレント教育委員会」を設置し、年5～6回開催している。各学部から2名ずつ委員に就任しているが、これは、①当該課程を全学的に運営していることの自覚を持たせること、また②各学部との協力体制を構築すること（就職先となり得る企業等の紹介、当該課程の受講生が各学部の授業を科目等履修する上での助言依頼、学部卒業生への当該課程の紹介等）を企図しているためである。

- リカレント教育に関わる部署間の連携体制の決定
 - 【横断組織型の場合】【現場教員対応型の場合】所管部署と各連携先との定例ミーティング等を行う。
 - ※【タスクフォース型】については、検討委員会等の機会が部署間連携とみなせるため、ここでは記載しない

2) 人的資源管理

リカレント教育を推進するための人的資源管理で決定すべき要素として、教職員の確保、配置、能力開発があります。特に教員に関しては、社会人等は高卒で専修学校に入学した生徒よりも求められるレベルが高いということも既にリカレント教育プログラムを行っている専修学校から聞かれており、適切な配置、能力開発が求められることに留意が必要です。

- **活動アイデア** 職員の人的資源確保・配置方法の決定
 - 【横断組織型（新設）の場合】各部署から本務あるいは兼務で人員を集める。
 - 【横断組織型（既存）の場合】基本的に、既存部署に所属している人員で推進する。必要に応じ、各部署から本務あるいは兼務で人員を集める。
 - 【タスクフォース型の場合】各部署から横断的に事務局の人員を集める。各部署の意向を反映できるよう、人員は基本的に各部署との兼務とする。
 - 【現場教員対応型の場合】所管部署となる学科の教員が推進する。
 - ▶ 【学科専属の事務員を設置している場合】事務面において学科専属の事務員を活用する。
- **活動アイデア** 教員の人的資源確保・配置方法の決定
 - リカレント教育プログラムで実施する各授業と関連性の高い授業を既存の学科で担当している教員が授業を行う。

- 【夜間部の場合】交代勤務制を導入すると同時に、時間割を工夫し、各教員が従来の就業時間数で対応できるようにする。
- 既存の非常勤講師の空き時間（授業の入っていない時間帯のうち、当該非常勤講師が出勤可能な時間等）を活用する。
- 指導の質や安全性確保を考慮し、1人の教員が一度に指導する受講生数をあらかじめ定める。必要教員数に対して対応できる教員数が限られる場合は、クラスを分けて別の時間帯に実施する等の工夫を行う。
- 実務家教員には、大学院修士課程の修了や、実務家教員養成コースの修了を要件とする等、教育の質を担保するための要件を設けた上で依頼・採用する。

参考事例

- 必要となる教員数について、座学形式では、教員1人あたりで担当できる受講生数は45人程度であると考えてリソースを確保している。ただし、実習・演習の場合は、指導の質担保、安全性確保のため、教員1人あたりで担当できる受講生数は25～30人程度と考えている。
- 実務家教員の授業では、実務における体験の共有を求める受講生が多いと感じているので、業界で実績の多い人物や、自校の正規課程の修了生で実績を残している人物に実務家教員就任の依頼を行っている。
- リカレント教育プログラムの実施に携わる教員は負担が増してしまうため、他の業務を軽減する等して負荷を調整しリソースを確保している。このような取組みの継続により、受講生の増加等による教員のモチベーション向上や、教員のリカレント教育実施に関する知見の蓄積につながっている。
- リカレント教育プログラムの実施に携わる教員には、その分の給料を上乗せし、モチベーションが下がらないよう工夫している。
- リカレント教育プログラムについて企画した教員が自発的に活動を行っている。関係者の協力を得つつ、自身の専門性を深めながら取り組むことができているため、負担を感じづらいつ考えられる。

● 活動アイデア 教職員の能力開発方法

- 社会人等に対する教育を行う際の留意点（例：キャリアや目的意識、知識レベルの多様性を考慮した教育を行う必要がある）等について、各所管部署が研修を企画・実施する。
- 外部の教育機関の実務家教員養成コースを活用して、実務家教員に必要な能力の開発を行う。

(4) ニーズ把握

基本的な取組方針

プログラムの内容や、その提供方法、提供価格等に関するニーズを把握し、プログラムに反映させます。

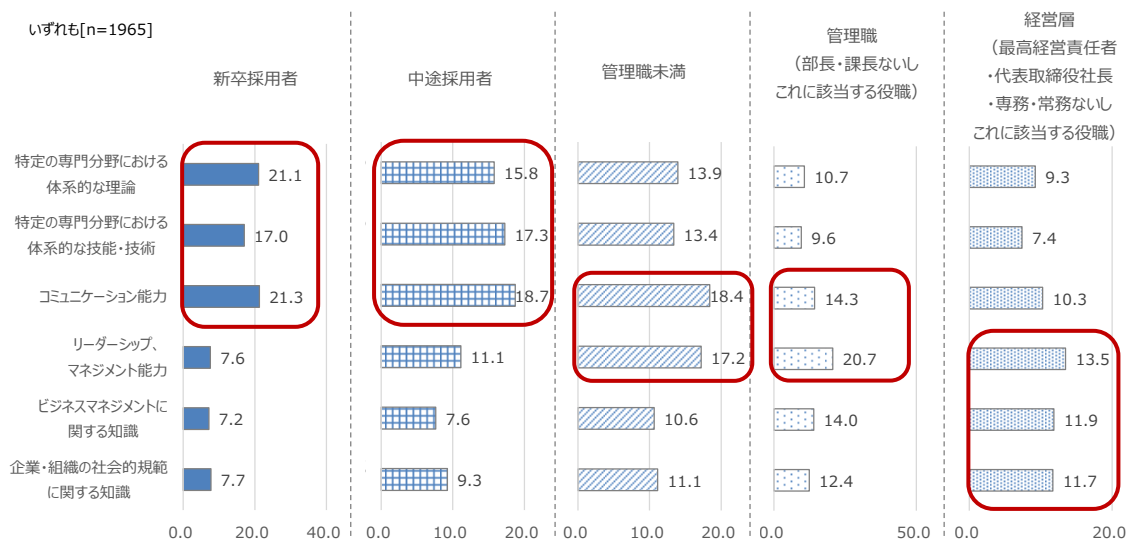
ニーズ把握を行う際には、下記のような実施事項が存在します。

なお、ここで行うニーズ把握は「(1) リカレント教育実施の判断」で行った、**実施の判断に資するニーズ把握**ではなく、**教育プログラムの設計に資するニーズ把握**を行います。

- **活動アイデア** プログラム内容に関するニーズ把握の実施
 - 修了生の就職先企業等を訪問し、企業等の現場における課題や育成ニーズ等を詳細に聴取する（聴取する情報の例としては 3.1 (4) 対応方針①-3：【企業等向けプログラムの場合】実習先の企業等や修了生の就職先企業等へのヒアリングの実施の「【企業等ヒアリング項目（例）】」を参照）。
 - 現在、既存の教育課程に通学している社会人等やオープンキャンパス等の学校行事に参加した社会人等を対象として、詳細な学習ニーズに関するアンケート調査やヒアリング調査を実施する。
 - 実習等で連携している企業等に対して、企業等の現場における課題や従業員の詳細な育成ニーズに関するアンケート調査やヒアリング調査を実施する。
 - 教育課程編成委員会や学校関係者評価委員会等の企業等委員から、企業等の現場における課題や育成ニーズ等を詳細に聴取する。
 - 「3.1 (3) 1) 組織構造」で企業等委員を含む委員会を設置した場合は、その委員会内でのニーズ把握を行う。
 - 単発のセミナー等を開催し、セミナー参加者に対してアンケート調査やヒアリング調査等を実施し、ニーズを聴取する。
 - 商工会議所等の企業団体に対してアンケート調査やヒアリング調査を実施し、ニーズを聴取する。
- **活動アイデア** プログラムの提供方法に関するニーズ把握の実施
 - 主な提供方法には、下記のパターンが存在する。
 - ▶ 受講方法による分類（通学／eラーニング 等）
 - ▶ 講座の期間による分類（正規課程、短期プログラム 等）
 - ▶ 講座の開講日時による分類（昼間部、夜間部、休日の開講、これらの組み合わせ 等）
 - 具体的なニーズ把握方法は、上記の「プログラム内容に関するニーズ把握の実施」に記載した方法と同様である。
- **活動アイデア** プログラムの価格設定に関するニーズ把握の実施
 - 具体的なニーズ把握方法は、上記の「プログラム内容に関するニーズ把握の実施」に記載した方法と同様である。

参考データ

- 企業の人事担当者を対象としたアンケート調査では、今後拡充したい Off-JT の内容として、「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」「ビジネスマネジメントに関する知識」「企業・組織の社会的規範に関する知識」が多く選ばれた。
- これらの傾向は、対象者の階層により異なっており、「新卒採用者」や「中途採用者」に対しては「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」、「管理職未満」や「管理職」に対しては「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」「ビジネスマネジメントに関する知識」、「経営層」に対しては「リーダーシップ・マネジメント能力」「ビジネスマネジメントに関する知識」「企業・組織の社会的規範に関する知識」の Off-JT を拡充させたいとの回答が比較的多かった。
- 育成コースの把握は、分野ごとの具体的な知識・技能に対して行われることが望ましいが、その際には、このような対象者による違いを意識した把握が必要である。また、全体の傾向を把握するアンケートのほか、より具体的な把握に向けたヒアリング調査も有効である。⁶



(出所)「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』リカレント教育プログラム運営モデルの検証」報告書(株式会社三菱総合研究所)を基に作成

図 5 今後拡充したい Off-JT の対象者、内容
(Off-JT 意欲が高い人事研修担当者における各対象者の上位 3 つを含むよう選択肢を抜粋)

⁶ 例えば、令和 3 年度に実施した企業インタビュー調査では、アパレル業界の企業より、有識者や第一線の実務者による、最先端の情報提供や現場の課題解決を求めるとの意見が聞かれた。

よくある課題① 潜在受講層のニーズ把握方法が分からない

リカレント教育プログラムを検討するに当たり、潜在受講層のニーズ把握は非常に重要ですが、文字通り「潜在」しているため、この層のニーズは把握しづらいのが一般的です。

対応方針①-1：修了生を対象としたヒアリングの実施

各専修学校にとって最も近い存在の社会人等である修了生からヒアリングをすることによって、ニーズを把握する方法が考えられます。

- 本方針を選択することのメリット
 - アプローチがしやすいことや、自校の特色をよく理解した上で、率直な意見がもらいやすいことが挙げられます。
- 具体的な実施方法
 - まずは修了生にアプローチし、ヒアリングを打診します。修了生とのネットワークを組織的に維持している学校は、そのネットワークを活用します。ネットワークを持っていない場合でも、教員が個人的に修了生とのネットワークを持っているケースがあるため、教員にヒアリングの上、このようなネットワークを活用して修了生にアプローチすることも可能です。
 - 修了生へのアプローチと同時に、ヒアリング項目を作成します。ヒアリング項目例を下記に示します。
 - ヒアリング項目を作成し、修了生の承諾を得られたら、日程を調整しヒアリングを実施します。ヒアリングは、できるだけ複数人に行い、潜在受講層のニーズの傾向を掴むことが重要です。
 - 結果はポイントを記録に残し、次項の「（５）プログラムの設計」の検討に活用します。
- 実施上の留意点・工夫
 - ヒアリング実施時に重要なポイントは、**当該修了生自身が金銭的負担をしてでも学びたいかどうか、という点を常に意識すること**です。そのためには「何を学びたいか」ではなく「何に困っているのか」といった質問により、**時間的・金銭的負担をしてでも解決したい課題を抽出**することが重要です。

【修了生ヒアリング項目（例）】

- 現在の業務内容
- 現在の業務を行う上で困っていること及びその程度
- 上記の困りごとを解決するために身に付けるべき知識・スキル
- 当該スキルを身に付けるために支出可能な金額
- 学習を行う上での懸念事項（時間の捻出、企業等の理解 等）
- 当該懸念事項を払拭できると考えられる教育プログラムの提供方法（オンラインでの実施 等）

対応方針①-2：在籍している社会人等を対象とした聞き取りの実施

「対応方針①-1：修了生を対象としたヒアリングの実施」では、ヒアリングという比較的フォーマルな形態を紹介しましたが、自校の正規課程に社会人等が在籍している場合、日常会話において彼らから要望を聞き取ることも有効です。

- 本方針を選択することのメリット
 - ヒアリングは、あらかじめヒアリング項目を準備して臨むこととなりますが、本対応方針は、ヒアリング項目は準備せず、日常的な教員と社会人等とのやりとりにおける「こんな授業があったらいいな」といった率直なニーズ・要望を拾い上げる方法を想定しています。このような日常会話における率直な意見は、社会人等が心から求めている真のニーズである可能性が高いため、重要なニーズ把握方法になります。

- 具体的な実施方法
 - 上記のとおり、日常的な社会人等との会話の中での率直な要望を収集するため、ヒアリングとは異なり、ニーズを収集するための綿密な準備は不要です。
 - 日常的な会話から、「いま受けているプログラムに加えて、どのような授業やフォローがあるとよいか」等を教員から聞くことも重要ですが、社会人等から要望をもらえるケースもあるようです。このような場合でも、重要なニーズとして把握・記録しておくことが重要です。

- 実施上の留意点・工夫
 - この場合、「聞いて終わり」ではなく、聞いたことをニーズとして認識し、具体の教育活動に反映していくといった仕組み作りが重要となります。各教員が聞いたこのようなニーズを週次会議で拾い上げたり、学内のコミュニケーションツールを使って共有したりと多様な方法が考えられますが、各学校の実情（システム整備状況や教員の人数、空気感等）に応じて、ニーズ集約の方法を検討していく必要があります。
 - 教員から社会人等に要望を聞く場合、「対応方針①-1：修了生を対象としたヒアリングの実施」でも示したとおり、「何を学びたいか」ではなく「何に困っているのか」といった質問により、時間的・金銭的負担をしてでも解決したい課題を抽出することが重要です。

対応方針①-3：【企業等向けプログラムの場合】 実習先の企業等や修了生の就職先企業等へのヒアリングの実施

「対応方針①-1：修了生を対象としたヒアリングの実施」「対応方針①-2：在籍している社会人等を対象とした聞き取りの実施」では、ニーズを把握する対象として受講生本人を想定していましたが、**企業等向けプログラムを提供する場合は、企業等のニーズを把握・反映することも重要**です。企業等の潜在的な提供先へのアプローチ方法として、既に連携のある実習先の企業等や、修了生の就職先企業等にアプローチする方法があります。

- 本方針を選択することのメリット
 - アプローチがしやすいことに加え率直な意見がもらいやすいため、少ない労力で有効な意見を得られることが期待できます。
 - ニーズを反映したプログラムをそのまま当該企業等の研修プログラムとして導入してもらえる可能性も考えられます。

- 具体的な実施方法
 - アプローチしやすい企業等（実習先や修了生の就職した企業等）にアプローチし、ヒアリングを打診します。
 - なお、ヒアリング対象は、必ずしもふだんから関わりのある担当者とは限りません。企業等へのヒアリングでは、自社の従業員に身に付けてほしい知識・スキルや、教育機関で研修を行う際の選定要件等を聞くため、人事に関する決定権限を持つ経営層や、人事担当者が望ましいと考えられます。したがって、打診の際は、ヒアリング対象者の紹介も合わせて行ってもらう必要があります。
 - 企業等へのアプローチと同時に、ヒアリング項目の作成を行います。ヒアリング項目例を下記に示します。
 - ヒアリング項目が作成でき、企業等担当者の承諾が得られたら、日程を調整し、ヒアリングを実施します。ヒアリングは、1つの企業等だけに行うのではなく複数企業等に行い、当該分野の企業等のニーズの傾向を掴むことが重要です。
 - ヒアリング結果はポイントを記録に残し、次項の「（5）プログラムの設計」の検討に活用します。

- 実施上の留意点・工夫
 - 各地域の業界団体とのネットワークを持っている場合は、個々の企業等にアプローチするのではなく、そのような業界団体にアプローチする方法も考えられます。同じ業界であっても個々の企業等のニーズは異なる可能性があるため、業界全体での現在生じている課題やニーズの傾向を調査することで、プログラムの目指すべき方針が明らかになることが期待できます。

【企業等ヒアリング項目（例）】

- 現在の事業内容
- 現在実施している事業を取り巻く外部環境（社会的要請、競合の状況 等）
- 所在地域での人材に関する業界全体の概況（人材需給の状況、人材流動性 等）
- 上記を踏まえた、自社（業界）で求められている知識・スキル
- 現在行われている人材育成（研修等）と効果・課題
- 現在の従業員が当該スキルを身に付けるために支出可能な金額感
- 学習を行う上での懸念事項（時間の捻出、従業員ロイヤリティの低下 等）
- 当該懸念事項を払拭できると考えられる教育プログラムの提供方法（オンラインでの実施 等）
- 外部研修を行う際の教育機関の選定要件現在の業務内容

参考事例

- 修了生の就職先企業等を個別に訪問し、活躍状況の確認を行う機会を活用して、当該業界の企業等が求めている知識・スキル等のニーズ調査を行っている。
- プログラムの開設に当たり、多数の企業等に対して意見聴取を行った。関連分野の 100 社程度の企業等の社長等を訪問し、事業課題や求める人材像について意見を聴取した。

よくある課題② ニーズ把握方法が分からない

ニーズを把握したくても、調査方法が分からない、調査経験を持つ教職員がいない、等の課題により、調査の実施に踏み込めない場合も考えられます。

対応方針②-1：連携先企業等に調査方法の助言を依頼

ふだんから連携している企業等に、実際に行っているニーズ調査の方法を伝授してもらい、その方法を参考にしてニーズ調査を実施するという方針が考えられます。

- 本方針を選択することのメリット
 - 実際に企業等が行っているニーズ調査の方法を参考にすることで、調査経験が乏しくても、一定の質のニーズ調査ができることが期待できます。
 - ふだんから連携している企業等に協力を依頼することで、自校の特色を踏まえた調査方法や調査項目等の助言をもらえる可能性が考えられます。

- 具体的な実施方法
 - ふだんから連携している企業等の中で、ニーズ調査を実施している企業等を探します。
 - この企業等に、ニーズ調査の実施について助言をもらいたい旨を伝え、協力を打診します。収集したデータの共有等が可能であれば、企業等側にも協力するメリットがあるため、協力を得られやすくなる可能性も考えられます。
 - 企業等からの助言を基に、調査を設計し、実施します。

- 実施上の留意点・工夫
 - 企業等によるニーズ調査と、学校によるニーズ調査は、調査方法や調査項目が必ずしも同じとは限りません。企業等に助言をもらいつつも、その助言をそのまま反映するのではなく、自校の状況や特色等に置き換えて、調査方法や調査項目を検討することが重要です。

(5) プログラムの設計

基本的な取組方針

ニーズ把握後は、そのニーズをどのように実際のプログラムに落とし込んでいくかを検討します。具体的には、まず主要な受講層（ターゲット）を選定し、その受講層に対して提供するプログラムの内容・提供手段・修了要件・価格等を、ニーズや各学校の特色を踏まえながら検討します。

1) 主要受講層（ターゲット）選定

プログラムの詳細を検討する前に、その検討の前提となる主要受講層（ターゲット）の選定を行います。

- **活動アイデア** 主要受講層（ターゲット）選定
 - 「（４）ニーズ把握」におけるニーズ把握結果に基づいて検討を行う。
 - 個人を主な対象とする場合は、受講動機、年齢、就業状況、（就業中の場合は）所属する企業等の業界等、多様な属性を想定した検討を行う。
 - 企業等を主な対象とする場合も、多様な属性を想定した検討を行う。主な属性としては、研修目的、企業等規模、業界、所在地等が考えられる。

2) 提供内容の検討

教育目標、カリキュラム・シラバス、実習時数・割合といった、リカレント教育プログラムの内容を検討します。なお、高卒で専修学校に入学した生徒よりも、社会人等はカリキュラムやシラバスを詳細に確認することも、既にリカレント教育プログラムを行っている専修学校から聞かれています。そのため、これらの検討は特に綿密かつニーズに基づいて行う必要があります。

- **活動アイデア** 教育目標の決定
 - 「（４）ニーズ把握」におけるニーズ把握結果に基づいて検討を行う。
- **活動アイデア** カリキュラム・シラバスの決定
 - 「（４）ニーズ把握」におけるニーズ把握結果に基づいて検討を行う。

【社会人等のニーズに対応したカリキュラム・シラバスの例】

- まとまった受講期間が必要となるカリキュラムを幾つかのユニットに分け、途中のユニットから学び始めることや、途中のユニットまで学んだらやめることができる柔軟性のあるカリキュラムを構築する。各ユニットに教育目標を設定しておくのが有効と考えられる。
- 今後の事業展開を考慮しながらプログラムを設計する。例えば、全国に展開することを想定している場合は、汎用性の高いプログラムにする必要がある。
- 学習についていけない受講生に対して補講を実施する。なお、プログラム開始当初から補講をスケジュールに組み込むことで、補講が必要となった場合にも急遽リソース等を調整することが不要となる。

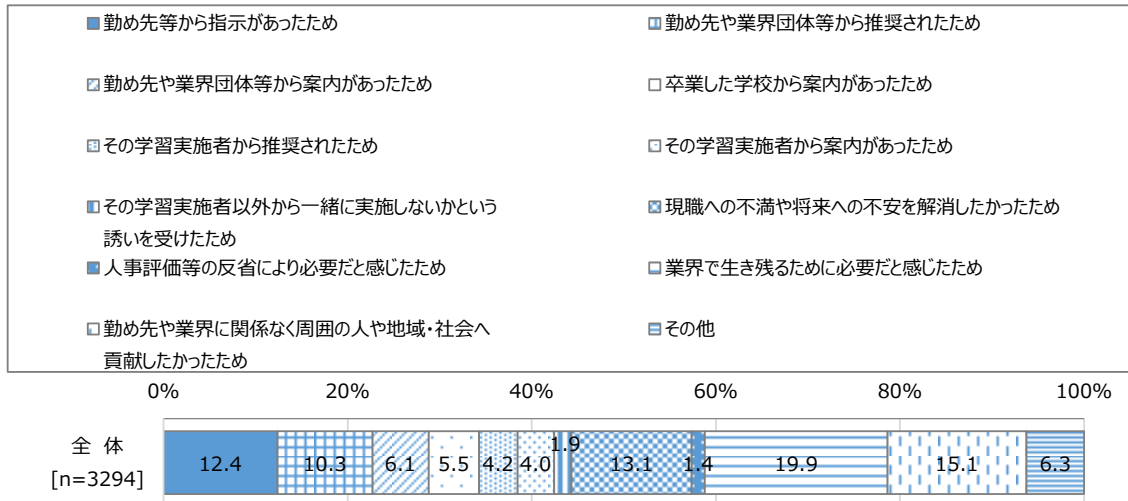
- 【国家資格取得を目指すプログラムの場合】 国家資格取得に向けて最低限必要な科目のみでカリキュラムを構成し、短期間で必要な知識・スキルを修得できるカリキュラムにする。なお、この方法を取る場合は、個々の受講生の目的意識に応じた個別フォローを行う等、追加で指導・フォローを行うことも考えられる。

参考事例

- 特定の国家資格取得のためには、定められた講座・時間数の履修が必須であり、短期集中的に学習したいという社会人等のニーズを充足するため、資格取得のための必要最低限の時間数でプログラムを設計している。その上で、個別の目標やレベルに応じて今後学習すべきことについて、別途指導している。
- 企業等をプログラム提供先とし、当該企業等の従業員等を受講生とする場合、階層や役割に応じてクラス分けを行い、クラスにより異なるカリキュラムのプログラムを提供している。役割によって受講動機や知識レベルが異なるため、クラス分けを行うことは有効である。
- 2年間のカリキュラムを半期ごとに4つのユニットに分けており、ユニット単位での受講の中断・再開を可能としている。また、一定程度の知識を有する場合は、ユニット単位での受講を可能としている。『一定程度の知識』の有無は、学校が評価するのではなく、受講生の自己判断にゆだねている。
- 全国の組織に向けた展開を想定し、汎用性の高い内容のeラーニングプログラムを開発している。ただし、地域によりローカライズする必要性が生じる可能性があるため、短時間のユニットに分けてコンテンツを制作し、各組織のニーズに応じて各ユニットを再構築（並べ替えや削除）して提供することができるようにしている。
- 数学・物理学関連の科目を苦手とする生徒が多いと感じている。そのため、プログラム開講当初から、これらの科目の補講スケジュールを組んでおき、教員・教室等のリソースも、スケジュールにあわせてあらかじめ調整している。
- 生徒ごとに既存の授業科目を組み合わせ、オーダーメイドカリキュラムを構築している。プログラム修了後の就職を希望している生徒に対しては、オーダーメイドカリキュラムの構築時に、就職活動のスケジュールを考慮したカリキュラムを組むことに留意している。
- 既存の専門課程の延長としてリカレント教育プログラムを設計している。具体的には、修了生が試験対策講座を受講していたため、その講座を出発点としてリカレント教育プログラムを拡充した。

参考データ

- 社会人等を対象としたアンケート調査では、「最も重視して取り組んだと思う学習」を実施したきっかけとして、「現職への不満や将来への不安を解消したかったため」「業界で生き残るために必要だと感じたため」等、学習実施のきっかけが業務であるとの回答が約 3 割を占めている。
- また、「勤め先等から指示があったため」「勤め先や業界団体等から推奨されたため」「勤め先や業界団体等から案内があったため」との回答も約 3 割を占めている。



(出所)「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』リカレント教育プログラム運営モデルの検証」報告書 (株式会社三菱総合研究所)

図 6 「最も重視して取り組んだと思う学習」実施のきっかけ

- **活動アイデア** 実習時数・割合の決定

- 「(4) ニーズ把握」におけるニーズ把握結果に基づいて検討を行う。

よくある課題① 企業等と受講生のニーズが一致しない。

企業等向け、受講生向けといった対象に関わらず、企業等が受講生に身に付けてほしい知識・スキルと、受講生自身が身に付けたい知識・スキルは、必ずしも一致するとは限りません。

対応方針①-1：企業等のニーズに焦点を当てたプログラム設計

企業等を対象としたリカレント教育プログラムでは、プログラムの提供先は社会人等個人であっても、**実質的な提供先は企業等であり、企業等のニーズを重視することが有効**です。一方、個人を対象としたリカレント教育プログラムでも、可能な限り社会人等個人のニーズを聞き入れながらも、**企業等のニーズに焦点化した方が有効なケースもある**と考えられます。

- 本方針を選択することのメリット
 - 対象に関わらず、職業教育は主に企業等で働くための知識・スキルの修得を目的とするため、企業等のニーズに焦点化した方が、結果的に企業等から評価される可能性があります。
 - 企業等向けプログラムの場合、実質的な提供先である企業等担当者の満足感を得ることができます。
 - 個人向けプログラムの場合、「何を学習すべきか分からない」といった声が多いため、企業等のニーズを踏まえて開発されたプログラムである点を強調することで、このような課題を持つ社会人等個人の受講を促進することが期待できます。

- 具体的な実施方法
 - 「3.1 (4) 対応方針①-3：【企業等向けプログラムの場合】 実習先の企業等や修了生の就職先企業等へのヒアリングの実施」に記載した方法等で企業等ニーズを収集します。
 - 収集したニーズを基に、プログラムの内容等を検討します。
 - ニーズを収集した企業等に対して、完成したプログラムを提示し意見を伺い、その意見を更に反映させます。

※このような流れを複数回繰り返すと、より有効です。

※また「(8) プログラムの開発・試行」で行う試行を、ニーズを収集した企業等の従業員に対して行い、意見をもらう方法も有効です。

- 実施上の留意点・工夫
 - プログラムの提供対象（企業等・個人）を問わず、企業等ニーズに焦点化するとはいえ、**受講生個人のニーズは当然考慮しなければなりません**。いずれの対象の場合も、プログラムを受講するのは社会人等個人であり、モチベーションが維持されない限り、知識・スキルの修得は期待できません。
 - 受講生のニーズへの配慮方法は、次項の「対応方針①-2：受講生のレベルに応じた追加教材の整備」もご覧ください。

- 中規模程度以上の企業等の場合、**人事担当者と現場担当者のニーズが乖離している**ことも考えられます。余裕がある場合は、人事担当者・現場担当者いずれにもヒアリングすると、よりニーズに適合したプログラムを構築することができます。

対応方針①-2：受講生のレベルに応じた追加教材の整備

企業等のニーズと受講生のニーズとの間で、学習分野面の乖離、レベル面の乖離が生じることが考えられます。いずれについても、この乖離を埋められるような追加教材の整備が有効です。

- 本方針を選択することのメリット
 - 各受講生のレベルに応じたきめ細かな対応が可能になるため、受講生のモチベーション維持、満足度向上につながります。
 - 「対応方針①-1：企業等のニーズに焦点を当てたプログラム設計」の対応を行う場合、受講生のニーズを無視・軽視することなく、企業等ニーズへの焦点化が可能となります。
- 具体的な実施方法
 - 「3.1（4）対応方針①-2：在籍している社会人等を対象とした聞き取りの実施」に記載した方法等で受講生のニーズを収集します。
 - ニーズを反映した追加教材整備方法は収集したニーズにより様々ですが、下記のような方法があります。

【受講生ニーズに対応した追加教材整備方法（例）】

- 正規課程で使用している基礎的な教材の一部を提供（主にレベル面での乖離への対応）
- 他学科の正規課程で使用している教材の一部を提供（主に学習分野面での乖離への対応）
- 適宜教材を作成して生徒に提供し、提供した教材を蓄積

- 実施上の留意点・工夫
 - 追加教材の整備は、取る対応次第では費用と時間がかかります。上記の追加教材整備方法も参考にしながら、より効率的に整備することが重要です。

よくある課題② 受講生の多様なニーズへの対応方法が分からない。

リカレント教育プログラムの受講生は、正規課程の生徒に比べ、キャリアや年齢、意欲等が多様であるため、これらを背景として生じるニーズも多岐に及ぶ傾向にあります。したがって、このような多様なニーズに対応するのは大きな努力を必要とします。

対応方針②-1：個に応じてカスタマイズできるプログラムの設計

求める分野やレベルのニーズが受講生により異なる場合、全受講生に対し画一的なプログラムを提供するのは望ましくありません。そこで、正規課程で提供しているプログラムのうち、受講生が求めているものだけをピックアップし、それらを選択的に受講してもらうという方法が有効です。

- 本方針を選択することのメリット
 - 新たにプログラムを開発する必要がなく、リカレント教育実施前の検討・準備にかかる負担が大幅に低減します。
 - オーダーメイドカリキュラムのため、個々の受講生のニーズや状況に応じたきめ細かな対応が可能となり、満足度の向上が期待できます。
- 具体的な実施方法
 - 正規課程で実施している講座の情報を収集・整理します。正規課程で既にシラバス等が整備されている場合、これらを集約するだけで構いません。

【正規課程での実施講座に関する情報の収集・整理が最低限必要な項目（例）】

 - 講座概要
 - 身に付く知識・スキル
 - 受講の前提として必要な知識・スキル（カリキュラムマップ等でも可能）
 - 上記で収集・整理した情報を基に、受講生に対して適切な講座を提案できる教職員を複数名選定します。
 - 上記で選定した教職員が 60～90 分程度受講生と相談して、受講する講座を決定します。
- 実施上の留意点・工夫
 - 先述のとおり、新たなプログラムを開発する必要がないため、検討・準備にかかる負担は軽減しますが、プログラムをカスタマイズするための受講生との相談時間を確保する必要があります。60～90 分程度の時間ではありますが、受講生の人数によっては大きな負担となるため、見込まれる受講希望者が多い場合は、「よくある課題②」内の他の対応方針により、多様なニーズに対応することも含めて検討します。
 - 受講生は既存の授業に出席しなければならないため、時間の都合上、更なる講座への出席が

難しいこともあると考えられます。その場合は、既存の授業を録画したものをオンライン（オンデマンド形式）で提供する、あるいは、既存の授業を夜間等の別の時間枠で提供する等の方法を検討します。

- 正規課程で実施している講座は、講座の受講順等がカリキュラムとして確立されているため、カスタマイズの際は講座の受講順や、受講の前提として必要な知識・スキルに留意する必要があります。正規課程のどの講座をスキップするか、という観点でカスタマイズすると、受講順を変えずにカスタマイズが可能です。

対応方針②-2：メンター制の導入

「対応方針②-1：個に応じてカスタマイズできるプログラムの設計」のようにカスタマイズされたプログラムを提供することが難しい場合、メンター制を導入して、個々の受講生のフォローをする方法を検討します。ここでのメンターとは、受講生の学習上の不安や悩みについて相談することのできる教職員を指します。

- 本方針を選択することのメリット
 - 個々の受講生のニーズに応じて、きめ細かな対応が可能になるため、受講生のモチベーション維持、満足度向上につながります。
 - 個別にカリキュラム変更を行う必要がなく、カリキュラム開発等の負担を軽減することができます。
- 具体的な実施方法
 - 相談内容や相談方法、相談回数の上限、予約の可否等、具体的なメンター制度の設計を行います。
 - 上記で設定した相談内容を踏まえ、メンターとしての対応が可能と思われる教職員を選定します。
 - メンター制度の内容等を受講生に周知する資料を作成します。

【具体的なメンター制度の設計例】

- 相談内容として想定される事項
 - ➡ 学習上の悩み / 学習事項の活用に関する悩み / 業務上の悩み / 今後のキャリアに関する不安 等
 - ※ 授業内容に関する質問は、当該授業の講師が受け付ける
- 相談方法、相談回数
 - ➡ オンライン相談の場合は3回／月が上限（予約制）
 - 学校で直接相談する場合は無制限（予約不要）

- 実施上の留意点・工夫
 - メンターとなる教職員は、相談のための時間を確保する必要があり、負担の増大が懸念されます。したがって、現在の教職員の稼働状況等の実態に応じ、高負荷になりすぎないメンター制度を設

計することが重要です。

対応方針②-3：ターゲットの絞り込み

全てのニーズに対応するのが困難な場合、収集したニーズの中から一定数の受講生を確保できそうなニーズに絞り、そのニーズを踏まえたプログラム開発を行うことも有効です。

- 本方針を選択することのメリット
 - 全てのニーズに「薄く広く」対応するのではなく、特定のニーズに対して「狭く深く」対応することで、特定の受講生層の満足度を向上させることができます。
 - 範囲が限定されたニーズを反映したプログラムを開発すればよいため、プログラム開発上の負担が軽減できます。
- 具体的な実施方法
 - 下記のような選定軸に基づき、収集したニーズのうちどのニーズに焦点化してプログラムを開発するかを決定した上で、プログラム開発に進みます。

【ニーズ絞り込みの軸】

- 自校のミッション
- リカレント教育実施上の理念
(リカレント教育でどのような人材を育成・輩出すべきと考えているか。)
- 一定の市場規模が見込まれるニーズ
(キャリアアップやキャリアチェンジ等の受講目的や、分野等のニーズ)
- 自校の特色や強みを生かして対応できそうなニーズ
- 自校の所在地域の競合（含：大学や民間教育機関）が対応できていないニーズ
※複数の軸を組み合わせて検討することも想定される。

- 実施上の留意点・工夫
 - ターゲットを絞り込むと、アプローチする「潜在受講生」数を絞ることとなるため留意が必要です。
 - 一方、「友人・知人の口コミ」がリカレント教育プログラム受講のきっかけとなるケースもあります。初期にアプローチできる社会人等の層は限定的ではありますが、初期に受講した層のロイヤリティ⁷を高め、彼らの所属する企業等でプログラムを勧めてもらうような工夫をすると、今後の事業の拡大につながる中長期的な効果も期待できます。

⁷ 自校の展開する教育プログラムに対する「愛着度」

よくある課題③ 社会人等に対するきめ細かなフォローの方法が分からない。

専修学校は、教員との距離の近さや、生徒へのフォローの細かさが魅力であるとする生徒（高卒で専修学校に入学した生徒）の声も聞かれます。他の学校種との差別化を行う場合、このようなきめ細かなフォローが重要となります。

対応方針③-1：個に応じてカスタマイズできるプログラムの設計

「対応方針②-1：個に応じてカスタマイズできるプログラムの設計」を参照ください。

対応方針③-2：メンター制の導入

「対応方針②-2：メンター制の導入」を参照ください。

対応方針③-3：（就職に直結した）インターンシップの実施

キャリアチェンジや復職を目的としている受講生は、高卒で専修学校に入学した生徒と同様、就職に結びつく教育や支援にニーズがあると考えられます。そのため、受講生と企業等とのマッチングにより就職につながる可能性があるようなインターンシップを行うと効果的です。

- 本方針を選択することのメリット
 - インターンシップで実践的な知識・スキルを身に付けることができることに加え、就職のチャンスもあるため、受講生にとって魅力的なプログラムとすることができます。
 - 職業教育機関として企業等とのネットワークを持つ専修学校ならではのサービスのため、他の学校種との差別化を図ることができます。
- 具体的な実施方法
 - ネットワークを持つ企業等（正規課程における実習等の連携企業等や、修了生が就職した企業等）で中途採用意向のある企業等を、打合せの機会などを利用して把握します。
 - その企業等の中で、就職に直結したインターンシップが可能かを聞き、可能であるならば、下記も併せて把握します。

【就職に直結したインターンシップが可能な企業等から聴取する事項（例）】

- 可能なインターンシップの内容
（どのような業務を体験することが可能か 等）
- インターンシップが可能な曜日・時間帯
- 求める人材要件
- 採用することになった場合、配属が想定される部署

- これらの情報をリスト等に一元管理します。
- 社会人等の入学後、インターンシップを希望する生徒には、各受講生の性格や知識・スキル等を考慮しながらリスト内の企業等からインターンシップ先を選定し、インターンシップを行います。
- 実施上の留意点・工夫
 - 正規課程と同様、飽くまで職業教育の一環として行うため、単なる「体験」にとどめず、企業等担当者からの指導や学校のフォロー等と組み合わせることが重要です。
 - 企業等に所属している社会人等の場合は特に、受入企業等は情報漏洩のリスクを懸念する可能性があります。そのため、機密保持に関する誓約書や連携の覚書等を交わし、責任の所在を明らかにする必要があります。また、企業に履歴書・経歴書を提出して、学校、企業等、受講生の3者が合意した上で実施することが重要です。

対応方針③-4：受講生のオンラインコミュニティ構築

社会人等には、学校から提供されるフォローだけでなく、社会人等特有の不安や悩みを彼ら同士で共有したいというニーズもあることが予想されます。このようなニーズへの対応のため、受講生向けのオンラインコミュニティの構築が有効です。オンラインコミュニティのプラットフォームとしては、主に SNS が想定されます。

- 本方針を選択することのメリット
 - 社会人等が抱える悩み・不安の解消や、受講生のモチベーション向上につながることを期待されます。
 - コミュニティをオンライン化することにより、時間のない社会人等でも気軽に情報交換ができるほか、新型コロナウイルス感染拡大の防止にもつながります。
- 具体的な実施方法
 - オンラインコミュニティに使用するプラットフォームを選定します。
 - オンラインコミュニティの具体的な使用方法（何を会話する場なのか、コミュニティ内での禁止事項は何か 等）を検討・決定します。
 - 上記の使用方法を明文化し、受講生に周知できるようにします。
 - オンラインコミュニティを立ち上げ、受講生をコミュニティに招待します。
- 実施上の留意点・工夫
 - オンラインコミュニティを構築しても、「他人同士の会話なので話しにくい」「大人数の中で発言しにくい」等の理由から、余り活性化しない可能性も考えられます。そのため、①複数のグループに分けて少人数で運用する、②悩みの共有等を別途個別に行うための関係性構築の場としての機能にとどめる（自己紹介のみの場とする）等、受講生のニーズに応じ、運用しながら運用方法を柔軟に変えていくことが重要です。

参考事例

- LMS 上で授業ごとに設置している掲示板を、当該授業の教員を囲む場として用意している。ここでは授業に関する質問等を起点として、活発な議論が行われている。

よくある課題④ 技術等の変遷スピードに対応した教材の作成方法が分からない。

昨今、技術の進展やそれに伴うビジネスモデルの急速な変化、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う生活様式の変化等、社会が非常に速いスピードで変化しており、これに呼応して、分野によっては職業上必要となるスキルも急速な変化を遂げています。高卒で入学する生徒向けの課程は、時代の流れの中でも比較的变化の少ない基礎的な内容も多く扱っていますが、社会人等はより実践的な内容を求めていることが多いため、教材もこれに対応して変化させていく必要があります。しかしながら、**このような変化をリアルタイムで捉え、全ての教材を作り直すのは非常に大きな負荷が伴います。**

対応方針④-1：マイクロラーニング教材の作成

マイクロラーニング教材とは、3～5分程度で完結する映像教材を指し、このような教材を多く組み合わせることで体系的に知識・スキルを学ぶことが可能です。これにより、改変が必要な学習事項を解説する動画のみを制作し直すことで、変化に対応した教材とすることが可能です。また、学習事項が追加になった場合も、その動画だけを制作し、適切な視聴順序の中に配置すれば対応可能です。

- 本方針を選択することのメリット
 - 教材内で改変が必要な部分が生じた場合でも、該当部分の映像のみ直せばよく、一から作成し直す必要がありません。
 - マイクロラーニング教材により、受講生はいつでもどこでも学習することができ、隙間時間を活用することもできます。
 - オンデマンド形式のため授業をストックすることができるので、毎回授業を行う必要がなくなり、教員の負担を軽減することができます。

- 具体的な実施方法
 - マイクロラーニング教材を掲載するプラットフォームを選定します⁸。
 - マイクロラーニング教材により身に付ける知識・スキルを決定します。
 - 通常の教材作成方法と同様に、カリキュラム・教材の設計を行います。
(どのような知識・スキルを、どのような順序で指導するのか 等)
 - 既存の映像教材で活用可能なものがあればそれを活用し、新規に制作する映像があれば撮影します。
 - 制作した映像教材を正しい順序で視聴できるよう、プラットフォームにアップロードします。

- 実施上の留意点・工夫
 - マイクロラーニング教材用に新たに映像を作ると、教材開発の負担が大きくなります。そのため、**正規課程等の授業を録画した映像の活用により、効率的に動画教材を用意できます。**開始初期は負担軽減のため、そのような映像を積極的に活用しつつ、受講生のニーズに応じて、一部、マ

⁸ 掲載先は、動画プラットフォームの限定公開のほか、民間事業者で多数提供されているプラットフォーム等が想定されます。

マイクロラーニング教材用に撮り直す等、ニーズと負担のバランスに応じてアップデートできることもマイクロラーニング教材の魅力です。

- 本対応方針は、企業等の最新動向を把握できる前提で記載しています。最新動向の把握は、正規課程で行っている実習の連携企業等との間で別途行う等、工夫が必要となります。

対応方針④-2：PBL 等の実践的な学びの導入

最近のテーマを題材とした PBL⁹を導入することにより、いま現場で起こっていることや、それに対する適切な対応を学ぶことができます。

- 本方針を選択することのメリット
 - 最近のテーマを題材とすることにより、いま企業等で起こっていることや、学んだことを企業等でどのように活用していけばよいのかを、実感を持って学ぶことができます。
 - 専修学校が強みを持っている実践的な学びを取り入れることにより、他の学校種との差別化を図ることができます。
- 具体的な実施方法
 - 正規課程で実施している PBL の題材があれば、それを活用します。
 - ない場合は、企業等との連携関係を構築し、最近企業等で生じている課題やプロジェクト事例を収集して教材化します。
- 実施上の留意点・工夫
 - 最近生じている課題やプロジェクト事例を継続的に提供してもらえる企業等の協力を得る必要があります。実施初期は、正規課程で既に連携関係を構築している企業等に依頼を行います。
 - 協力企業等が、受講生の在籍している企業等と競合関係にないか等を確認した上で、双方の企業等の了解の上で実施する必要があります。

⁹ Project Based Learning、Problem Based Learning の略。実際のプロジェクトや生じている課題を題材にして学習する方法。現場で実際に生じている事象を題材にするため、職業実践的な知識・スキルの修得が期待できる。

3) 提供方法の検討

ターゲットを想定しながら、プログラムの提供方法を検討します。

- 提供方法の決定
 - 「(4) ニーズ把握」におけるニーズ把握結果や、学校の特色、リソースの調達可能性に基づいて検討を行う。
 - 主な提供方法には、下記のパターンが存在する。
 - ▶ 受講方法による分類（通学、eラーニング、これらの組み合わせ 等）
 - ▶ 講座の期間や履修証明の方法による分類（正規課程、短期プログラム 等）
 - ▶ 講座の開講日時による分類（昼間部、夜間部、休日の開講、これらの組み合わせ 等）
 - eラーニングを選択する場合、生配信形式か、オンデマンド形式を選択する。
 - ▶ 生配信形式の場合、リアルタイムに質問を受け付けることが可能等、受講生とのコミュニケーションを取りながら授業を行うことが可能です。
 - ▶ オンデマンド形式の場合、受講生が都合の良いタイミングで受講することが可能です。また、授業動画をストックすることが可能なため、教員の負担軽減も期待できます。
- **活動アイデア** 受講方法の検討
 - オンデマンド形式のみでは学習の継続が難しい場合もあるため、定期的な通学形式と組み合わせ、受講しやすさと実践的な教育の双方を実現する。

参考事例

- 文部科学省の公式 YouTube チャンネル「文部科学省/mextchannel」では、専修学校が遠隔授業を行うために行った工夫の事例が紹介されている。
※[こちら](#)又は、下記の 2 次元バーコードからアクセスできます。



参考データ

- 専修学校を対象としたアンケート調査では、社会人等を受け入れている専門課程と附帯事業における「目的」「学費」「修了までに必要な期間」「開催時間帯」「オンライン配信の有無」は以下のとおりであった。

質問	選択肢	専門課程 (N=1776)	附帯事業 (N=358)
目的 ※専門課程 N=12495、 附帯事業 N=3358	職業教育に関するもので主にキャリアアップを目的とするもの	33.3%	51.1%
	職業教育に関するもので主にキャリアチェンジを目的とするもの	46.7%	38.8%
	職業教育に関するものでその他	11.7%	5.6%
	職業教育に関しないもの	8.3%	3.8%
学費	学費を個人が負担するものはない	-	17.0%
	～1万円	-	6.1%
	～5万円	-	13.1%
	～10万円	-	13.1%
	～30万円	-	17.0%
	30万円以下	1.4%	-
	～50万円	1.4%	8.1%
	～100万円	7.5%	16.8%
	～150万円	10.6%	3.4%
	～200万円	13.7%	0.6%
	～250万円	20.0%	1.7%
	～300万円	11.2%	0.0%
	～350万円	7.6%	0.0%
	～400万円	6.0%	0.0%
400万円以上	10.8%	0.0%	
修了までに 必要な期間	1か月以下	0.1%	7.3%
	1か月よりも長く3か月以下	0.1%	10.1%
	3か月よりも長く6か月以下	0.1%	29.1%
	6か月よりも長く1年未満	0.2%	7.0%
	1年	4.1%	8.4%
	1年より長く2年未満	0.7%	7.5%
	2年	37.8%	13.4%
	2年より長く3年未満	0.3%	0.8%
	3年	42.2%	13.1%
	3年より長く4年未満	0.2%	0.0%
4年	4.3%	0.3%	
開催時間帯 ※附帯事業 N=413	昼のみ	80.3%	60.3%
	夜のみ	2.9%	3.6%
	(コースやプログラムによって) 昼夜両方	6.8%	13.8%
	土日開講の附帯事業あり	-	19.6%
オンライン配信 の有無	配信授業を行っている	37.3%	24.6%
	配信授業を行っていない	52.7%	72.3%

図7 専門課程と附帯事業の各項目の実施状況 ※全学科系統を合計

(出所)「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』リカレント教育プログラム運営モデルの検証」報告書(株式会社三菱総合研究所)、学校アンケート調査結果を基に作成

(注) 基本的には専門課程 N=1776、附帯事業 N=358 だが、質問により N が異なるものについては、「質問」列に別途 N を記載している。

(注) 専門課程と附帯事業により選択肢が異なる質問については、該当する選択肢がない箇所に「-」を記載している。

(注) 無回答は除外している(そのため、割合の合計が 100%とならない場合がある)。

参考事例

- 基本的な知識は e ラーニングで修得しつつ、対面型授業や現場での実習を組み合わせながら実践性も養えるようなカリキュラム設計としている。
- 受講生間の交流は、他の生徒の作品を見ることによって自身の現状のレベルを認識する等の重要な意味を持つため、e ラーニングを行う場合も、受講生間の交流の機会は確保している。
- 授業の開始時刻を 19 時以降・21 時以降等に設定している。
- 新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえ、国家資格の試験対策講習をオンライン化した。

● 活動アイデア 1 コマあたりの授業時間の設定

- 「(4) ニーズ把握」におけるニーズ把握結果や、学校の特色、リソースの調達可能性に基づいて検討を行う。
- e ラーニングに関して、社会人等はまとまった時間の確保が難しいことを考慮し、非常に短い時間で必要なことを学び取れるコンテンツを制作する。

参考事例

- 業務中に困りごとが生じた際でも、その部分のみを復習してすぐに業務に生かせるよう、e ラーニングコンテンツは、1 ユニット 10 分程度に設定している。

4) 修了要件の検討

ターゲットのニーズを想定し、プログラム修了要件を検討します。

- **活動アイデア** 成績評価、修了認定の要否と方法の決定
 - 「(4) ニーズ把握」におけるニーズ把握結果や、学校の特色、リソースの調達可能性に基づいて検討を行う。

5) 提供価格の検討

入学金や受講費用といった提供価格を検討します。

- **活動アイデア** 提供価格の決定
 - 「(4) ニーズ把握」におけるニーズ把握結果と収益性を両立した価格に設定する。
 - 下記の方法（あるいは複数を組み合わせた方法）で提供価格を決定する。なお、提供価格を決定する際には、リカレント教育プログラムを実施することによる間接的効果（学校や学科の認知度の向上、正規課程の学生の増加、企業等との一層の関係強化、社会人等を対象に授業を行うことによる教員の指導力向上等）により得られると考えられる利益等も加味する。
 - ▶ プログラム実施にかかるコストに利益を加算して決定する。
 - ▶ 受講するとしたら支払える金額を、ニーズ把握等を通じて明らかにし、その金額を基準にして決定する。
 - ▶ 他の学校における類似のプログラムの提供価格を基準にして決定する。
 - ▶ 企業対象の講座と個人対象の講座で価格設定を変える。
 - ▶ 無料とすると、意識の低い受講生が増える可能性があるため、あえて有料とする。
 - リカレント教育に関する公的支援（教育訓練給付制度¹⁰、求職者支援制度¹¹、人材開発支援助成金¹²）の活用を検討する。

¹⁰ 厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練の受講・修了者に費用の一部を支給する制度。「専門実践教育訓練」「特定一般教育訓練」「一般教育訓練」がある。（厚生労働省「教育訓練給付制度のご案内」（2022年2月17日閲覧）

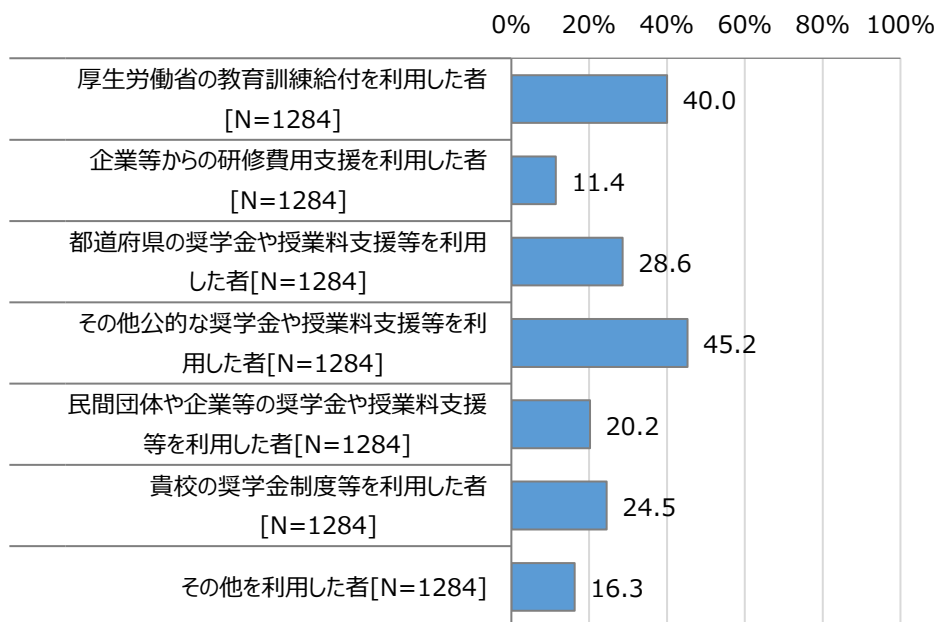
<https://www.mhlw.go.jp/content/000800408.pdf>)

¹¹ 求職者支援訓練の受講期間中、給付金を支給する制度。（厚生労働省「求職者支援制度のご案内」（2022年2月17日閲覧） https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/index.html)

¹² 雇用する労働者のキャリア形成の促進のため、計画に沿った職業訓練等の実施や、教育訓練休暇制度等の適用を行った事業主を対象に助成する制度。（厚生労働省「人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース、特別育成訓練コース）」（2022年2月17日閲覧） https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

参考データ

- 専修学校を対象としたアンケート調査では、社会人等を受け入れている専門課程のうち、各奨学金制度を利用している社会人等がいると回答した課程は1~4割程度であった。
- 提供価格を検討する際、奨学金制度等の利用可能性も合わせて確認し、広報等において受講希望者に提示することが重要と考えられる。



(出所)「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』リカレント教育プログラム運営モデルの検証」報告書(株式会社三菱総合研究所)を基に作成

図8 社会人等の奨学金等の活用状況(専門課程) ※全学科系統を合計

(6) 実習における連携機関の開拓

基本的な取組方針

専修学校の特色は、企業等との連携に裏付けられた実践的な教育機会の提供が可能であることです。リカレント教育プログラムでもこの特色を生かすため、企業等との連携体制の構築を積極的に検討・実施します。

- **活動アイデア** 連携企業等の新規開拓要否の判断
 - 運営するリカレント教育プログラムにおいて、企業等との連携が有効か否かを判断する。企業等との連携が有効な場合は、既存の学科で既に連携している企業等が活用できないか検討する。

参考事例

- 社会人等向けに夜間部を展開しているが、実習だけは昼間部と一緒に実施することにより、実習先の新規開拓負担を回避し、実践的な教育機会を提供できている。

- **活動アイデア** 連携企業等の新規開拓
 - 新たに企業等との連携が必要な場合は、連携企業等の開拓を行う。

(7) 予算の確保

基本的な取組方針

ここまでの検討により具体化したリカレント教育プログラムを実際に推進するため、収支を積算した上で、必要な予算を確保します。

- **活動アイデア** 収支の積算
 - リカレント教育プログラム運営に伴う年間の収益・支出を見積もる。
(「(1) リカレント教育実施の判断」で実施した概算を、開設する講座内容を踏まえ、詳細化する。)
 - 収益は主に、入学金と授業料に分かれるため、個々に計算を行う。なお、授業料は「(5) 5 提供価格の検討」で計算したものを活用する。
- **活動アイデア** 資金調達・予算確保
 - 主にリカレント教育プログラムを構築する際に必要となる経費を見積もり、資金調達・予算確保を行う。
 - 予算確保の方法として、自治体を含む行政からの事業受託や、補助金・助成金の獲得が考えられる。

参考事例

- 政府事業費や自治体資金援助、企業等協賛金等¹³を組み合わせでリカレント教育プログラムの運営費を確保することで、持ち出しなく新規事業への挑戦ができた。

¹³ 文部科学省「科学技術戦略推進事業」、内閣府「地方大学・地域産業創生交付金」、自治体の寄附講座、地元金融機関等からの協賛金等。

(8) プログラムの開発・試行

基本的な取組方針

検討したプログラムに基づき、実際にプログラムを開発します。また、開発したプログラムを試行し、当初想定していたターゲットのニーズに応えられるプログラムとなっているかを検証します。

- **活動アイデア** プログラムの開発
 - 「(5) 2) 提供内容の検討」で検討した内容に基づいて教材を作成する。
 - 教材のレベル設定は「(5) 1) 主要受講層 (ターゲット) 選定」で選定したターゲットを想定して行う。
 - 「自分だったらどうするか」を考えさせ、実践力を高めるケーススタディー等の教育手法も有効である。

- **活動アイデア** プログラムの試行
 - プログラムで提供する知識・スキルの有無を問わず、学校の教職員を受講生として集めてプログラムを試行し、意見の収集を行う。
 - 既存の教育課程に在籍する学生や修了生に簡易版のプログラムを受講してもらい、アンケートや面談等により意見の収集を行う。
 - 既存の教育課程における連携企業等の従業員に簡易版のプログラムを受講してもらい、アンケートやヒアリング等により意見の収集を行う。

参考事例

- プログラムの開設当初は、正規課程の修了生のみを対象とし、小規模に運営することで試行の位置付けも兼ねた運営をしていた。
- 企業等に対するプログラム試行への協力依頼は、自校やグループ校が既に実習等で連携している企業等に対して行っている。必要に応じ、企業等の担当者にアンケートを取り意見を収集している。

(9) 施設・設備の確保

基本的な取組方針

ここまでの検討により具体化したリカレント教育プログラムを実際に推進するため、予算同様、施設・設備等の必要なリソースを見積もった上で、それらのリソースを確保します。

- **活動アイデア** 必要なリソースの見積もり
 - リカレント教育プログラムの運営に伴い必要な施設・設備を見積もる。
- **活動アイデア** 施設・設備確保
 - 必要な施設・設備の空き状況を把握し、これらの活用が可能な時間帯に授業を設定する。
 - 同一の法人が運営する他の学校や姉妹校における施設・設備の活用可能性を検討する。

参考事例

- e ラーニングと対面授業を組み合わせたプログラムを展開している。e ラーニングは全国で授業を受けることが可能だが、対面授業は実施場所が限られる。そのため、姉妹校の教室を活用して授業を行っている。

(10) リスクマネジメント

基本的な取組方針

リカレント教育プログラムの運営には様々なリスクが伴います（実習先でのトラブルや、非常勤講師によるコンプライアンス違反等）。プログラムの円滑な運営を行うため、あらかじめ起こりうるリスクを想定しておき、そのリスクマネジメントを行います。

- **活動アイデア** 受講生とのトラブル防止策
 - 社会人等は、高卒で専修学校に入学した生徒に比べて、年齢、キャリア、家庭等の状況が多様であるため、入学時にアンケートで必要な配慮等の要望を聞く。

参考事例

- 育児中の受講生が増加傾向にあるため、宿泊を伴うような実習が難しいケースが生じている。そのため、入学時にアンケートを取り、要望があれば個別に対応するようにしている。

- **活動アイデア** 連携企業等とのトラブル防止策
 - 仕事に対する姿勢・考え方が固定している社会人等の中には、実習先企業等でうまく馴染めずトラブルに発展する場合があります。事前学習等、トラブルを未然に防止する方法を取ることが有効である。
 - 情報漏洩対策として、学校－企業等間、学校－受講生間等で機密保持契約を締結する。

参考事例

- 企業等内実習において、受講生が企業等の機密情報を漏洩しないよう対策を行っている。具体的には、①学校と企業等、受講生と企業等で秘密保持契約を結ぶのに加え、②事前学習において情報セキュリティ意識の醸成を図っている。特に、SNS への投稿については、丁寧に指導している。

- **活動アイデア** コンプライアンス遵守策
 - 非常勤講師がハラスメント行為等をしないよう、非常勤講師の雇用前にコンプライアンス研修を実施する。

参考事例

- 企業人講師（非常勤講師）が、自身と年齢の近い社会人等に対して教育を行う関係上、ハラスメント行為が起きやすい。そのため、非常勤講師の雇用前にはコンプライアンス研修を行うようにしている。

3.2 「専修学校リカレント教育」の実施（Do）

「実施」のフェーズでは、以下を実施します。

- (1) 広報・受講生募集
- (2) 受講生管理
- (3) 講座の運営
- (4) 修了生向けフォローアップ

企画・事務

(1) 広報・受講生募集

基本的な取組方針

リカレント教育プログラムにおいて、社会人等の確保は収益性に直結する重要な活動です。効果的な広報・受講生募集を行うため、①何を自校の特色として打ち出すのか（伝える内容）、②どのような情報発信手段を取るのか（伝える方法）、という主に2点の検討を行います。

- **活動アイデア** 打ち出す特色の検討
 - 自校のプログラムの特色を整理し、社会人等に訴求し得る点を検討する。
 - 受講生募集を4月以降も行き、4月以降も出願可能であることをアピールする。

参考事例

- 隣接する駐車場を無料で活用することができる等、教育とは直接関係のない事柄でも、社会人等にとって訴求しうる点であればアピールするようにしている。

- **活動アイデア** 情報発信手段の検討
 - 受講生募集は口コミの影響も大きいため、口コミを意識した取組みが重要である。例えば、既に実習先として連携している企業等の従業員に対して無料体験講座を実施し、講座の評判が他者に口コミで伝わることを狙う、といった取組みが考えられる。
 - 学校のWEBページへの流入を企図し、リスティング広告や、検索エンジン最適化¹⁴（Search Engine Optimization ; SEO 対策）、社会人等向け進学サイトへの掲載を行う。
 - また、業界団体等を通じて広く様々な企業に情報提供を行う、などの方法も有効と思われる。
 - その他、地域の広報誌への広告掲載や、書店や地域の役所等へのパンフレットの設置等、紙媒体での広報も有効と思われる。

¹⁴ 検索エンジンにおける検索結果で、自校のWEBサイトが上位に表示されるようにすること。

【情報を掲載するサイトの例】



(出所)「マナパス」WEB サイト トップページを一部抜粋 (<https://manapass.jp/>)

- 文部科学省による「マナパス」というポータルサイトでは、大学等における学び直しの講座や支援制度に関する情報を発信している¹⁵。



(出所)「#知る専」WEB サイト 学校記事ページを一部抜粋 (<https://shirusen.mext.go.jp/>)

- 文部科学省による「#知る専」というポータルサイトでは、専修学校に関する情報を発信しており、社会人等の学びに関する記事や動画等も掲載されている。

¹⁵ 文部科学省「マナパス 社会人の学びの意義とこのサイトについて」(2022年3月1日閲覧) <https://manapass.jp/aboutsite/>

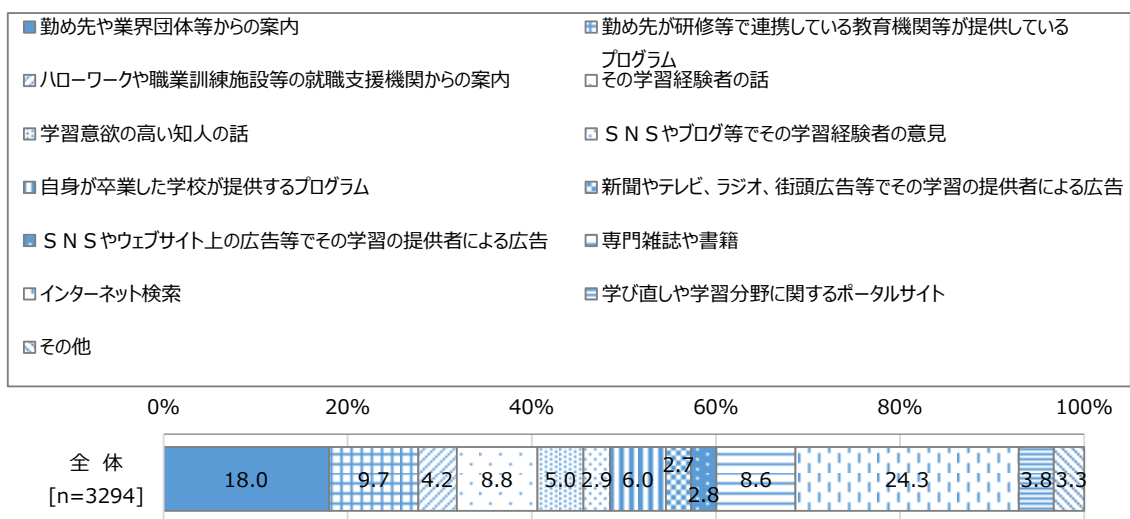
- 授業見学の機会を設ける。なお、授業見学は、多様な属性（年齢や性別）の受講生が学んでいる点を見せる機会にもなるため、受講のハードルを下げることにもつながる。
- 受講検討者がいつでも申し込めるよう、説明会を日常的に行う。また、説明会で現役の社会人等受講生が説明する機会を設けることで、入学希望者が入学後の具体的なイメージを持ちやすくなる。
- 入学希望者は、プログラムの効果に興味があることが多いため、教育効果を特色として打ち出す。この打ち出し方には、下記のような方法がある。
 - ▶ 修了生や企業等の協力の上で成果報告会を行い、入学希望者を招待する。
 - ▶ WEB ページやメディア等の様々な情報発信媒体において、プログラムの内容だけでなく、受講生の入学後の成長や、その後のキャリアへの影響を紹介する。
- 職業実践専門課程の教育課程編成委員会や学校関係者評価委員会に参画している企業等委員に、自身の企業や関連企業等に対する広報を依頼する。
- 【企業等向けプログラムの場合】正規課程の修了生の就職先企業等への広報を行う。

参考事例

- 修了生が就職した企業等において、口コミで自校に関する情報が広まり、リカレント教育の場として認知され、当該企業等の社員受入れにつながったケースが存在する。
- 現在通学している社会人等は、ほとんどが WEB ページ経由で申込みを行っている。この状況を踏まえ、リスティング広告、SEO 対策、進学サイトへの掲載を行っている。
- 社会人等が学校で学ぶ際、「専修学校は若い人ばかりが受講しているのではないか」等、主に年齢の観点で自身の学習環境としての適否を気にしている人が多いようである。そのため、授業を見学してもらい、社会人等としても受け込みやすい環境であると感じてもらえるようにしている。
- 広報の一環として、社会人等向けの説明会を行っている。この説明会で、現役の社会人等受講生により自身の経験を話してもらうことで、入学希望者に入学後の具体的なイメージを持ってもらい、ミスマッチの減少を図っている。
- 公的職業訓練の短期コースについては、ハローワークからの受講生を紹介されることが多いことを踏まえ、ハローワークに広報を行っている。

参考データ

- 社会人等を対象としたアンケート調査では、「最も重視して取り組んだと思う学習」機会の発見方法として、「インターネット検索」との回答が約 1/4 を占めており、学生募集のためには SEO 対策及び WEB 上の情報の充実が重要であると考えられる。
- また、勤め先や業界団体等からの案内がきっかけであることも多く、企業や業界団体へのアプローチも重要である。
- 一方、「SNS やウェブサイト上の広告等」との回答は約 3 % であり、これらの広告の効果は限定的であると考えられる。

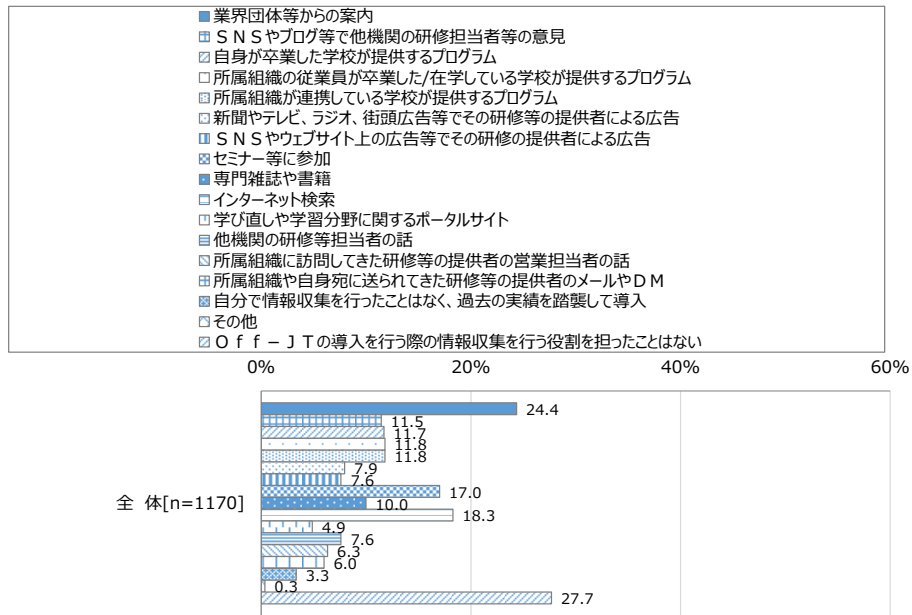


(出所)「令和 2 年度『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』リカレント教育プログラム運営モデルの検証」報告書 (株式会社三菱総合研究所)

図 9 「最も重視して取り組んだと思う学習」機会発見方法

参考データ

- 企業の人事担当者を対象としたアンケート調査では、Off-JT 導入のための情報収集方法として、社会人等同様、「業界団体等からの案内」「インターネット検索」が多かった。
- これに加えて、「セミナー等に参加」することによって情報収集を行っている企業担当者が多いことも明らかになっている。



(出所)「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』リカレント教育プログラム運営モデルの検証」報告書(株式会社三菱総合研究所)

図10 Off-JT 導入のための情報収集方法

よくある課題① 効果的な広報先を特定できない。

ふだん行っている中高生等を対象とした広報は、高校を直接訪問したり、高校生向け進学サイトに投稿したりする方法等が考えられます。一方、社会人等を対象とした広報は、どこに対して広報を行えばよいのかが分かりにくいことが課題として挙げられます。

対応方針①-1：ニーズ調査を通じた広報の実施

「3.1（4）よくある課題①」の対応方針として、様々なニーズ把握の方法をご紹介しました。これらのニーズ調査は「将来の受講生候補」（企業等向けプログラムの場合は「提供先候補」）に対して行うため、彼らにアプローチする機会も広報として活用します。

- 本方針を選択することのメリット
 - 「将来の受講生候補」（企業等向けプログラムの場合は「提供先候補」）に直接アプローチできるため、彼らのニーズに沿った提案も可能となり、高い広報効果を期待できます。
 - ニーズ調査の機会を利用して広報を行うため、広報にかかるコストを低減することができます。
- 具体的な実施方法
 - 「3.1（4）ニーズ把握」に記載した方法でニーズ調査を実施します。
 - プログラム完成後、ニーズ調査協力の御礼の連絡とともにプログラムの紹介を行います。
- 実施上の留意点・工夫
 - ニーズ調査協力の御礼として、受講料の減額等の工夫をすると、受講のハードルが下がり、受講意欲を一層喚起できます。
 - ニーズ調査対象である目の前の「将来の受講生候補」を「受講生」にすることを目標としながらニーズ調査を行うことは、結果的に広報を行っていることと同義と言えます。そのためには、「何を学びたいか」ではなく「何に困っているか」を把握して、時間的・金銭的負担をしてでも解決したい課題を抽出すること、また、その課題を解決できるプログラムを提案できることが重要です。
 - ただし、ニーズ調査対象に特化したプログラムを構築すると汎用性がなくなり、他の受講生、企業等への展開ができなくなる可能性があります。他の受講生・企業等にも展開することを常に意識しながら、ニーズの反映を行う必要があります。

対応方針①-2：試行的広報の実施

ごく限られた地域の企業等に対して多様な方法で広報を行い、広報効果の高い対象、内容、方法を見極めます。その後、その地域以外の社会人等に対し、既に明らかになった、広報効果の高い対象に対し、広報効果の高い内容・方法でアプローチすると、費用対効果の高い広報を行うことができます。

- 本方針を選択することのメリット

- ニーズがある社会人等の属性を明らかにできることが期待されます。
 - 上記で明らかにした社会人等の属性に対して、特に効果の高いと思われる広報内容・方法を特定することが期待されます。
- 具体的な実施方法
 - 試行的広報を行う地域を選定します。
 - その地域の企業等に対しチラシを配布する、その地域の業界団体の担当者にアプローチする、その地域に住んでいる社会人等に対する WEB 広告が表示されるようにする等、選定した地域の企業等・社会人等に対し、様々な方法で一定期間アプローチします。
 - 一定期間の経過後、最も効果の高かった方法や、その方法で入学・受講に至った社会人等の属性を特定します。
(最も効果の高い方法の検証は、例えば、WEB サイト上の申込ページを 1 つに絞り、そこへの流入経路を分析する等の方法があります。)
 - また、その社会人等に「どのような理由で入学・受講に至ったのか」をヒアリングすることで、効果的だった広報上の表現等を特定します。
 - 上記で明らかになった適切な広報対象・内容・方法を組み合わせた広報を、他の地域に対しても行います。
 - 実施上の留意点・工夫
 - 試行的広報を行う地域は、既存のネットワークを構築済の自治体や業界団体、企業等が存在する地域に設定すると、各機関の担当者にアプローチしやすくなります。
 - 試行的広報を行う際にも、当然、費用面・時間面での負担が生じるため、事前に試行的広報にどの程度の予算が配分可能か確認しておく必要があります。

対応方針①-3：正規課程の修了生に向けた広報

正規課程の修了生に向けて、既に身に付けている知識・スキルのアップデート・メンテナンスを目的としたリカレント教育プログラムの広報を行います。

- 本方針を選択することのメリット
 - 他の方針に比べ、アプローチしやすいです。
 - ターゲットは自校で知識・スキルを身に付けているため、いまどのような知識・スキルのアップデート・メンテナンスを必要としているかを予測しやすく、ニーズを踏まえた広報を行うことができます。
- 具体的な実施方法
 - 正規課程の修了時に、各生徒の連絡先を把握します。また、その際に、リカレント教育プログラムを活用した知識・スキルのアップデート・メンテナンスが可能であることに言及します。

- 知識・スキルのアップデート・メンテナンスが必要と思われる時期に、修了生に対してメール等でプログラムの案内を行います。
- 実施上の留意点・工夫
 - 本方針を取るためには、正規課程修了生との関係性維持が重要となります。この方法については、類似事例として「(4) 修了生向けフォローアップ」が参考になります。

参考事例

- 日本以上に少子化が進むシンガポールでは、国民が長期にわたって社会で活躍できるよう、政府が主導して知識のアップデートのためのリカレント教育を推進している。例えばシンガポール国立大学（NUS）は、学生の学籍を入学後 20 年間登録し続け、卒業生は社会人等向け短期コースを低価格で受講できるようにしている。AI やデータ解析、医療、人文学などのコースがあるという。

(出所) 「Between 2019 年 5-6 月号」p.11

((株)ベネッセコーポレーション、(株)ベネッセ i-キャリア、(株)進研アド；

(http://shinken-ad.co.jp/between/backnumber/pdf/2019_5_tokushu03.pdf)

対応方針①-4：対象別の効果的な広報媒体の検討

受講層の属性により、効果的な広報媒体が異なる可能性があります。そのため、自校のリカレント教育プログラムがターゲットとしたいと考えている潜在的な受講生に届きやすい媒体を選んで広報を行います。

- 本方針を選択することのメリット
 - 相手に合わせて適切な広報媒体を選ぶことで、潜在的な受講生に自校のリカレント教育プログラムの情報が伝わりやすくなることが期待できます。
- 具体的な実施方法
 - ターゲットとする潜在的な受講生の属性を、ある程度明確にします。
 - その属性を持つ相手に対して、どのような広報媒体が効果的かを調査します。

【効果的な広報媒体の調査方法（例）】

- 連携先企業の社員や非常勤教員、修了生等の中で、同様の属性を持つ者を探し、ふだんからよく見る媒体（テレビ、新聞、ラジオ、雑誌、SNS、WEB サイト等）について聞く
- 3.2 (1) 対応方針①-2：試行的広報の実施により、効果的な媒体を分析する

- 実施上の留意点・工夫
 - 効果的な広報媒体は、時間の経過により変わる可能性があるため、定期的な確認が重要です。

よくある課題② どのような内容を広報すべきか分からない。

社会人等と中高生等とは訴求できるポイントが異なるため、自校で提供するリカレント教育プログラムのセールスポイントをどのように打ち出すかは、別途検討する必要があります。

対応方針②-1：試行的広報の実施

※「対応方針①-2：試行的広報の実施」を参照ください。

対応方針②-2：「受講後の姿」の提示

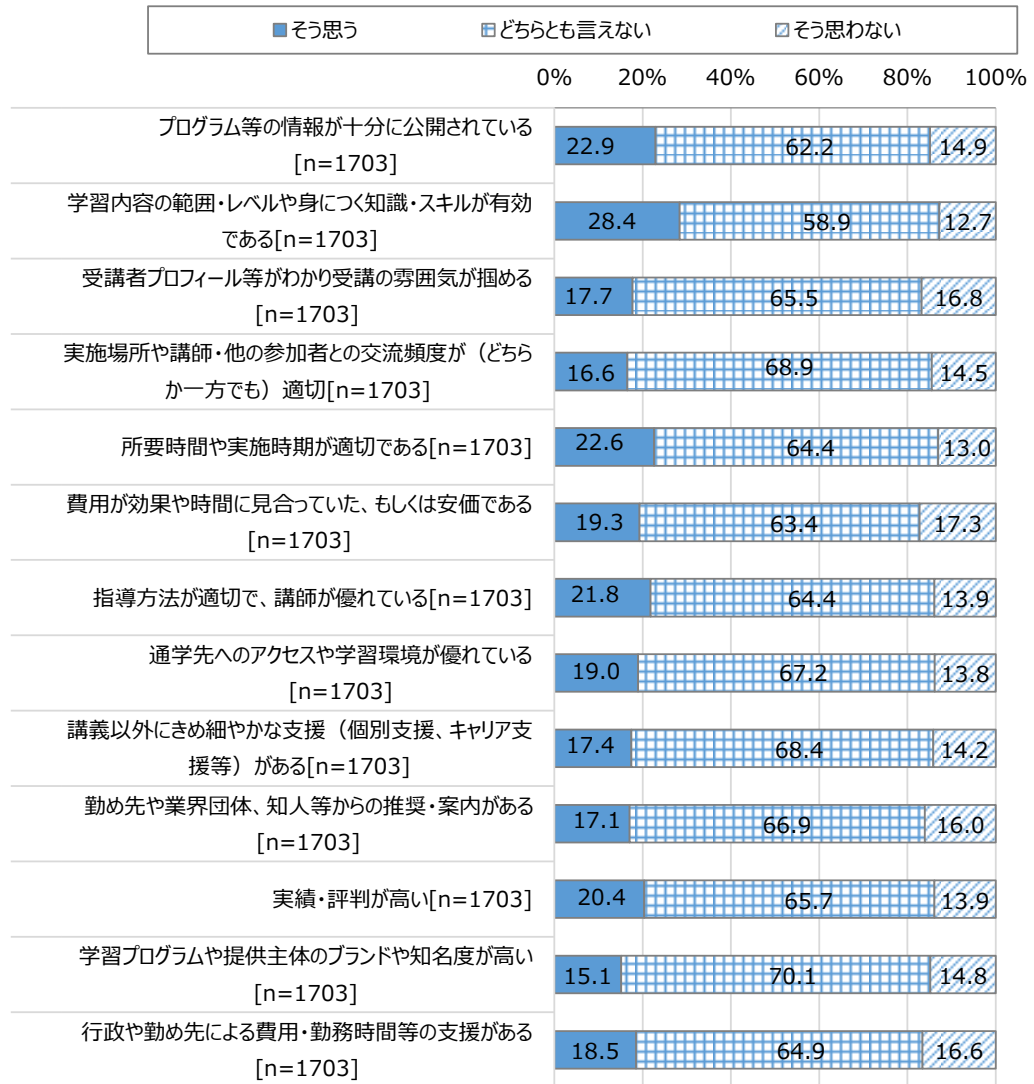
プログラムの受講を検討している社会人等や企業等は、「将来的にありたい（あってほしい）姿」があってプログラムを探索している場合と、そのような具体的なイメージなく探索している場合の2種類に大別できます。自校の開発したプログラムを受けると、**どのような姿になることができるのかという点を、学校側から能動的に示していくことは、具体的な「ありたい姿」のイメージのある対象はもちろんのこと、そのようなイメージがない対象にも効果的**です。

- 本方針を選択することのメリット
 - 「ありたい姿」が比較的明確になっている社会人等や、人材育成上の課題を抱えた企業等に対して、直接的に自校のプログラムをアピールすることができます。また、「想像したプログラムと違う」といったようなミスマッチの解消にもつながります。
 - 「ありたい姿」が余り明確になっていない社会人等や、人材育成上の明確な課題がはっきりとしていない企業等に対しても、将来的な姿を見せることによって、目的意識や学びの意欲を喚起することが期待できます。
 - 広報時の内容面に関する工夫なので、（ほとんどの場合）コストなしにすぐ実施することが可能です。

- 具体的な実施方法
 - カリキュラム開発時に設定した教育目標等から、育成する人材像を検討し、広報物に掲載します。
 - 既にプログラムの修了生がいる場合は、その修了生にインタビュー等の依頼を行った上で、「修了生の声」として事例を掲載すると、信ぴょう性が高まり、より大きな効果を期待できます。

参考データ

- 社会人等を対象としたアンケート調査では、専修学校を活用したことがない社会人等のうち「学習内容の範囲・レベルや身につく知識・スキルが有効である」「プログラム等の情報が十分に公開されている」「所要時間や実施時期が適切である」といった点を期待されている傾向にあった。
- 広報時は、このような情報を分かりやすく発信していくことが重要になると考えられる。



(出所)「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』リカレント教育プログラム運営モデルの検証」報告書（株式会社三菱総合研究所）

図 11 専修学校未活用者が専修学校でのリカレント教育に期待する点（N=262）

(2) 受講生管理

基本的な取組方針

リカレント教育を実施する場合も、既存の受講生同様、個人情報や出欠情報、成績情報等の情報管理を行います。

- **活動アイデア** 受講生管理方法の決定
 - 正規課程の受講生管理に活用しているシステムがあれば、当該システムを活用して受講生管理を行う。

(3) 講座の運営

基本的な取組方針

リカレント教育プログラムでは、受講生の年齢や職業、受講動機、知識レベル等、受講生により状況が様々であるため、このような多様な属性を想定した授業を実施します。

- **活動アイデア** 教員による指導法の工夫
 - 社会人等は、年齢やこれまでのキャリアによって、既知の情報量や受講動機等が様々であり、指導の際はこれを踏まえた指導を行う。
 - 社会人等は、すぐに仕事に生かせる実践的な内容の学習ニーズが高いため、各講座を受講すると何ができるようになるのか、という点を授業の冒頭に明示するとよい。
 - 授業で学んだ知識の実社会での活用方法を具体的に提示するとよい。
 - 社会人等自身による成長実感の獲得や、教育の質の担保のため、毎回の授業の冒頭に学習目標を提示し、最後に達成度の確認を行う。

参考事例

- 過去に実施した授業アンケートの自由記述欄の記載において、講師が社会での実践に基づく体験談を話してくれることへの期待が確認されたため、意識的に実践するようにしている。

- **活動アイデア** 受講生の評価
 - 【オンラインで評価を行う場合】受講生の様子が見えないので、対面での評価以上に厳密な確認及びフォローを行う。具体的には、毎回の授業後の小テストや、小テストの評価が高くない受講生へのヒアリングを行う等の方法がある。
 - 【キャリアアップを目的とした受講生の場合】ペーパーテストのみで評価を行うのではなく、プログラム期間中における、修得事項の職場での活用程度と合わせて評価を行う。
(企業等担当者との連携が必要である。)

参考事例

- 受講生が講座をオンラインで受講する際、その前後に修得度の評価を行えるシステムを構築して評価している。化学分野では、結果ではなくプロセスで修得技術を評価することが重要であるため、このように頻繁に評価を行う仕組みを構築することが重要である。

- **活動アイデア** 実習・演習の実施
 - 正規課程における企業等とのネットワークを活用し、企業等と連携した実践的なプログラムを展

開する。

- 比較的長期間の実習・演習であっても、短期的に学修成果・成長実感を得られるよう、マイルストーンを設定することが有効である。

参考事例

- 夏と秋にインターンシップを企画し、企業等担当者にこれまでの成果を見せることのできる機会を設けている。このような機会を学習上のマイルストーンとし、これに向けた中間成果物作成を行っている。また、当該マイルストーンに向けた個別指導も実施している。

● 活動アイデア 就職支援の実施

- 正規課程の生徒に対して行っている就職支援とは別に、リカレント教育プログラム受講生を対象とした就職支援を実施する。

参考事例

- リカレント教育プログラム受講生のみを対象とした就職支援を実施している。当該プログラム受講生対象の企業等説明会や、非常勤のキャリアカウンセラーによるキャリアカウンセリングを実施している。

(4) 修了生向けフォローアップ

基本的な取組方針

修了生との関係を維持し続けることは、修了生の継続的な動機付けや能力向上にとっても、学校による教育効果の把握、実習先の確保、新たなプログラムの受講生確保等の観点でも有効です。

- **活動アイデア** フォローアップ研修の実施
 - リカレント教育プログラムの修了生向けにフォローアップ研修を実施する。新規にフォローアップ研修を用意することが難しい場合は、通常のリカレント教育プログラムのカリキュラムのうち、当該修了生が受講していない講座を案内する等、既存リソースの活用を図る。なお、フォローアップ研修は、特に技術進歩の早い IT 分野、ゲーム・CG 分野等で有効との指摘がある。
- **活動アイデア** 修了生コミュニティの形成
 - 修了生がお互いに比較的近い業界に就職するという専修学校の特徴を生かし、リカレント教育プログラムの修了生同士で意見交換できるような修了生コミュニティを形成する。
 - 形成した修了生コミュニティに対し、先述のフォローアップ研修の案内や、コンテスト参加支援等を継続的に行い、関係性を維持する。
 - 上記のような修了生コミュニティの形成が難しい場合でも、少人数での対面授業を行うことにより、自然と受講生間の修了生コミュニティが形成されることもある。

参考事例

- プログラム修了生を対象として、模擬試験の実施やポイントを絞ったミニ講座の開講を行っている。修了生の住所情報は名簿で管理しており、その住所にこれらの案内を郵送している。
- リカレント教育プログラムの OB 会を開催し、OB のフォローを行っている。具体的には、国内外の展示会出展支援（学校経費による旅費援助等）、コンテスト参加支援等を行っている。
- 事務局が修了生の連絡先を把握しており、イベント情報や支援サービス等の情報提供を行っている。
- 修了生に対し生涯アドレスを付与して、関係性を維持している。
- 現在は修了生に対して特別なアプローチは行っていないが、定員が限られていることもあり、在学中に強い結束力が生まれ、修了後も随時近況報告等を行う関係性が築かれている。

3.3 「専修学校リカレント教育」の評価（Check）

「評価」のフェーズでは、以下を実施します。

- (1) プログラムに対する受講生からの評価把握
- (2) （企業等を対象としたプログラムの場合）派遣元企業等からの評価把握
- (3) 学校経営上のリカレント教育プログラムの貢献度把握
- (4) プログラム実施上の体制・業務に関する評価把握

教務・企画

(1) プログラムに対する受講生からの評価の把握

基本的な取組方針

受講生から、プログラムに対する評価を把握します。

- **活動アイデア** 各講義・実習に対する受講生からの評価の把握
 - 授業後に提出するレポートや、出席確認を兼ねた簡単な授業アンケートを活用する。
 - 授業アンケートには、下記の項目を含めることが有効である。
 - ▶ 受講生のレベルやコースとの合致度（例：難易度の妥当性、自身の目的意識との適合性）
 - ▶ 学修成果（例：成長実感、今後の業務における知識・スキルの活用可能性）
 - ▶ 講師や教材に対する評価（例：説明や教材の分かりやすさ、質問に対する回答の精度）
 - ▶ 集中度の自己評価（授業を複数のパート（理論を解説する時間、具体的な事例を解説する時間等）に区切って評価を得るとよい）
 - ▶ 自由記述による授業に対する意見

参考事例

- 実務家教員が担当する授業に関しては、受講生から毎授業、WEB 上でのフィードバックシートを出席確認も兼ね提出させている。授業や教員に対する意見、質問、良かった点・悪かった点等を収集し、授業終了直後に教員にフィードバックしている。教員は次の授業で質問等への回答、授業改善を実施していく。
- WEB システム化した実習日誌において、実習指導者へのコメント・評価等を受講生が記入できるようにしている。教員がこれらのコメント・評価を確認できるようにしておくことで、実習期間中の指導効果を高めることができている。

- **活動アイデア** プログラム全体に対する受講生からの評価の把握
 - 授業アンケートとは別に、プログラム全体に対するアンケートを実施する。

参考事例

- 受講生を対象として、科目単位の授業アンケートのほかにコース全体に対するアンケートを年 1 回実施している（受講期間は 1～2 年間）。コース全体に対するアンケートは、自由記述形式で改善要望等を質問する形式としている。

教務・企画

(2) 派遣元企業等からの評価の把握

基本的な取組方針

企業等が受講生を派遣しているケースでは、派遣元企業等からの評価も把握します。

- **活動アイデア** 派遣元企業等からの評価の把握
 - 派遣元企業等を対象にアンケート調査・ヒアリング調査を実施し、派遣した従業員の教育効果の実感に関する評価の把握を行う。

経営・企画

(3) 学校経営上のリカレント教育プログラムの貢献度の把握

基本的な取組方針

学校経営上のリカレント教育プログラムの貢献度の把握を行い、持続的な運営に向けた検討素材とします。

- **活動アイデア** 経営的側面からのプログラム評価
 - 主に下記の観点からプログラム評価を行う。
 - ▶ リカレント教育プログラムが学校全体の収益にどの程度貢献しているか。
 - ▶ リカレント教育単体で利益を確保できているか。
 - ▶ 単体で利益を確保できている場合でも、労務面や施設・設備面で無理のある運用が行われていないか（持続可能な運営を行えているか）。
 - ▶ 利益以外の効果（学校のブランド価値向上、企業等との関係強化等）としてどのようなものが発生しているか。

(4) プログラム実施上の体制・業務に関する評価の把握

基本的な取組方針

リカレント教育プログラムの実施に関わった教職員から、現状の体制や業務に対する評価や、感じている課題を把握します。

- **活動アイデア** プログラム実施上の体制・業務に関する、教職員からの評価把握
 - リカレント教育プログラムの実施に関わった教職員に対し、アンケート調査やヒアリング調査を行い、体制や業務に関する評価や抱えている課題を把握する。評価や課題を把握する項目としては、例えば下記が考えられる。
 - ▶ 業務フロー
 - ▶ 実施スケジュール
 - ▶ 実施体制
 - ▶ 連携機関との連携に関わる業務
 - ▶ リスクマネジメント
 - ▶ 広報・受講生募集
 - ▶ 受講生管理方法
 - ▶ 授業の運営方法

3.4 「専修学校リカレント教育」の改善（Act）

「改善」のフェーズでは、以下を実施します。

- (1) 教育プログラムの品質向上に向けた検討
- (2) 収益性の向上に向けた検討
- (3) プログラム実施上の体制・業務の改善に向けた検討

教務・企画

(1) 教育プログラムの品質向上に向けた検討

基本的な取組方針

継続的にリカレント教育プログラムの品質を向上させるため、「2.4(1)プログラムに対する受講生からの評価の把握」や「2.4(2)派遣元企業等からの評価の把握」における評価結果をプログラムや指導法に反映します。

- **活動アイデア** 受講生の評価に基づいた教育プログラム・授業の品質向上
 - 前節「(1) プログラムに対する受講生からの評価の把握」「(2) 派遣元企業等からの評価の把握」で得られた評価を学校内の担当者間で共有し、学習目標や、カリキュラム・シラバスの見直し（科目の可否等の検討も含む）を行う。担当者間での共有のために、評価委員会を設置することも検討する。
 - 「(1) プログラムに対する受講生からの評価の把握」における授業アンケート結果に基づいて、授業を担当した講師に対してフィードバックを行う。また、このフィードバックは、下記の項目が含まれる「フィードバックシート」に取りまとめた上で行うと有効である。
 - ▶ アンケート項目を類型化した上で、類型ごとの評価結果を集計・提示する。
（類型化は「受講生のレベルやニーズとの合致度」「学修成果」「講師や教材に対する評価」「集中度の自己評価」「自由記述」といった前節の(1) プログラムに対する受講生からの評価の把握で示した項目ごとに類型化するとよい。）
 - ▶ 説明の分かりやすさや集中度の自己評価等、授業を複数のパートに区切って評価を得た設問については、そのパート別に評価を提示する。
 - ▶ 自由記述欄の回答をそのまま掲載する。
 - 授業を行う講師とは別の講師が授業に出席し、授業を行った講師へのフィードバックを行う。

参考事例

- 時代の動向等に合わせ、学長や事務局職員等が常に科目の要否を検討している。科目を入れ替える頻度は高く、1年しか開講しなかった科目もある。
- リカレント教育プログラムに特化したプログラム評価委員会を設置している。委員会では、主にカリキュラム内容や時間割、非常勤教員に対する評価やフィードバック内容等について検討している。
- 「前節（1）プログラムに対する受講生からの評価の把握」の再掲）実務家教員が担当する授業に関しては、受講生から毎授業、WEB 上でのフィードバックシートを出席確認も兼ね提出させている。授業や教員に対する意見、質問、良かった点・悪かった点等を収集し、授業終了直後にフィードバックしている。教員は次の授業で質問等への回答、授業改善を実施していく。
- 「前節（1）プログラムに対する受講生からの評価の把握」の再掲）WEB システム化した実習日誌において、実習指導者へのコメント・評価等を受講生が記入することができるようにしている。教員がこれらのコメント・評価を確認できるようにしておくことで、実習期間中の指導効果を高めることができている。

教務・企画

(2) 収益性の向上に向けた検討

基本的な取組方針

「2.5(1)教育プログラムの品質向上に向けた検討」と同様、経営的側面においても「2.4(3)学校経営上のリカレント教育プログラムの貢献度把握」における評価結果をプログラムに反映します。

- **活動アイデア** 収益性に関する評価結果に基づいた検討
 - 「（3）学校経営上のリカレント教育プログラムの貢献度の把握」での検討結果に基づいて、下記を検討する。
 - ▶ リカレント教育プログラム継続の是非
 - ▶ 社会人等 1 人あたりの入学金・授業料（企業等 1 者あたりの研修費）の見直し
 - ▶ 受講生数増加のための検討（定員の見直しや、広報活動の見直し）
 - ▶ プログラムの期間の見直し¹⁶

参考事例

- 社会人等を主な対象とした学科について、受講生のニーズに基づき修業年限の短期化を図った。一方で、収益性確保のため、社会人等 1 人あたりの授業料を値上げした。
- 教育内容として付加価値が高く、高い受講料が設定できる講座の開講を検討している。

¹⁶ 一般に、プログラム期間が長くなると収益が増加するが、社会人等は短期プログラムの受講ニーズが高い傾向にあることに留意が必要。

(3) プログラム実施上の体制・業務の改善に向けた検討

基本的な取組方針

「2.4(4)プログラム実施上の体制・業務に関する評価把握」の結果を受けて、プログラム実施上の体制・業務の改善策を検討します。

- **活動アイデア** 体制・業務に関する教職員からの評価結果に基づいた検討
 - 「（４）プログラム実施上の体制・業務に関する評価の把握」の評価結果に基づいて、所管部署で会議体を設けて改善策を検討する。課題の解決策は、各課題の重要性・緊急性を勘案し、優先順位をつけながら検討する。

「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」

専修学校におけるリカレント教育実施のためのガイドライン

2021年3月（2022年3月改訂）

株式会社三菱総合研究所
キャリア・イノベーション本部