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（2026 年 3 月改訂）

MRI 三菱総合研究所

目次

【最初にご覧ください】本冊子の読み方ガイド 1
1. 本冊子の趣旨 3
1.1 わが国がリカレント教育に取り組む意義 3
1.2 専修学校がリカレント教育に取り組む意義・目的 5
1.3 専修学校がリカレント教育に取り組む効果 6
1.4 目的と効果の関係性 7
1.5 本冊子の概要、想定読者 8
2. 「専修学校リカレント教育」実施の流れ 9
2.1 リカレント教育プログラムに取り組む手順 9
2.2 リカレント教育プログラム進捗判断シート 10
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 12
3.1 「専修学校リカレント教育」の企画・準備（Plan） 12
3.2 「専修学校リカレント教育」の実施（Do） 60
3.3 「専修学校リカレント教育」の評価（Check） 76
3.4 「専修学校リカレント教育」の改善（Act） 81
4. 「専修学校リカレント教育」の取組事例 85
4.1 一般財団法人日本検定基盤財団 86
4.2 一般社団法人全国専門学校情報教育協会 89
4.3 一般社団法人日本 e スポーツ学会 92
4.4 学校法人イデア熊本アジア学園 95
4.5 学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター 98
4.6 学校法人小山学園 専門学校東京工科自動車大学校 102
4.7 学校法人摺河学園 姫路ハーベスト医療福祉専門学校 105
4.8 学校法人第一平田学園 中国デザイン専門学校 108
4.9 学校法人大和学園 京都調理師専門学校 111
4.10 学校法人大和学園 京都ホテル観光ブライダル専門学校 114
4.11 学校法人彩寿学園 117
4.12 学校法人福田学園 大阪工業技術専門学校 120
4.13 学校法人宮崎総合学院 123
4.14 学校法人メイ・ウシヤマ学園 ハリウッド美容専門大学校 127
4.15 学校法人 YIC 学院 130
4.16 株式会社穴吹カレッジサービス 133

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 7 年度「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント（リ・スキリング）教育推進事業」の成果をとりまとめたものです。（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」ガイドラインを2026 年 3 月に改訂したものです。）

【最初にご覧ください】本冊子の読み方ガイド

このガイドラインは、リカレント教育が求められている社会的背景や専修学校がリカレント教育に取り組む意義・目的について解説した第 1 章、専修学校がリカレント教育を進める流れをまとめた第 2 章、各校でリカレント教育を実施する際に必要となる取組の手順とその内容を解説した第 3 章、専修学校におけるリカレント教育の取組事例をまとめた第 4 章で構成されています。

各校の皆様の知りたい情報に応じて、読み方を変えることも可能です。例えば、リカレント教育とは何か、なぜリカレント教育が必要なのか、ということから知りたい場合は、第 1 章をまずご覧ください。一方、リカレント教育の進め方・方法を知りたい場合は、第 2 章・第 3 章のリカレント教育の実施の流れ・取組手順を確認した上で、第 4 章にて、各校の状況に応じて特に知りたい他校の取組をご覧いただくことができます。

以下に皆様の知りたい情報やお悩みの例に関して、参考になる情報を掲載した箇所を示しています。

自身の所属校の状況や知りたい情報に合わせて、ご覧いただくことをお勧めします。

リカレント教育とはなんだろう
どうしてリカレント教育が必要なのだろう

P3～8をご覧ください
リカレント教育が求められる背景や取り組む意義・目的をまとめています

全体的にどのような流れで、リカレント教育を進めればよいのだろう

P9～11をご覧ください
リカレント教育の全体的な実施の流れを図でまとめています

リカレント教育を校内で進めるために、どんな手順で、何に取り組めばよいのだろう

P12～84をご覧ください
リカレント教育を進めるために必要になる取組についてまとめています
リカレント教育への取組手順（P9）を確認した上で、自校の状況に応じて、特に知りたい取組（以下の3.1～3.4）をご覧いただけます

3.1:「専修学校リカレント教育」の企画・準備(Plan)

リカレント教育の方針をどうやって決めたらよいのだろう
校内でどのようにリカレント教育を進めればよいのだろう

P12～59をご覧ください
リカレント教育の方針決定や推進体制整備、プログラム設計方法などをまとめています

3.2:「専修学校リカレント教育」の実施(Do)

実際にどのようにリカレント教育を行えばよいのだろう

P60～75をご覧ください
受講生募集のための広報や、講座の運営ノウハウ、受講後の受講生フォローアップなどについて、取組のポイントをまとめています

3.3:「専修学校リカレント教育」の評価(Check)

実施したリカレント教育について、どのように評価すればよいのだろう

P76～80をご覧ください
受講生や派遣元企業等からの評価を得る方法や評価の観点などをまとめています

3.4:「専修学校リカレント教育」の改善(Act)

リカレント教育をどのように改善していけばよいのだろう

P81～84をご覧ください
プログラムの品質向上や収益性向上、実施体制といったリカレント教育の改善ポイントをまとめています

リカレント教育に実際に取り組んだ学校は、どのようなことを実施したのだろう

P85～135をご覧ください
リカレント教育に取り組んだ学校の事例をまとめています
取組内容などから、自校の参考になりそうな事例を中心にご覧ください

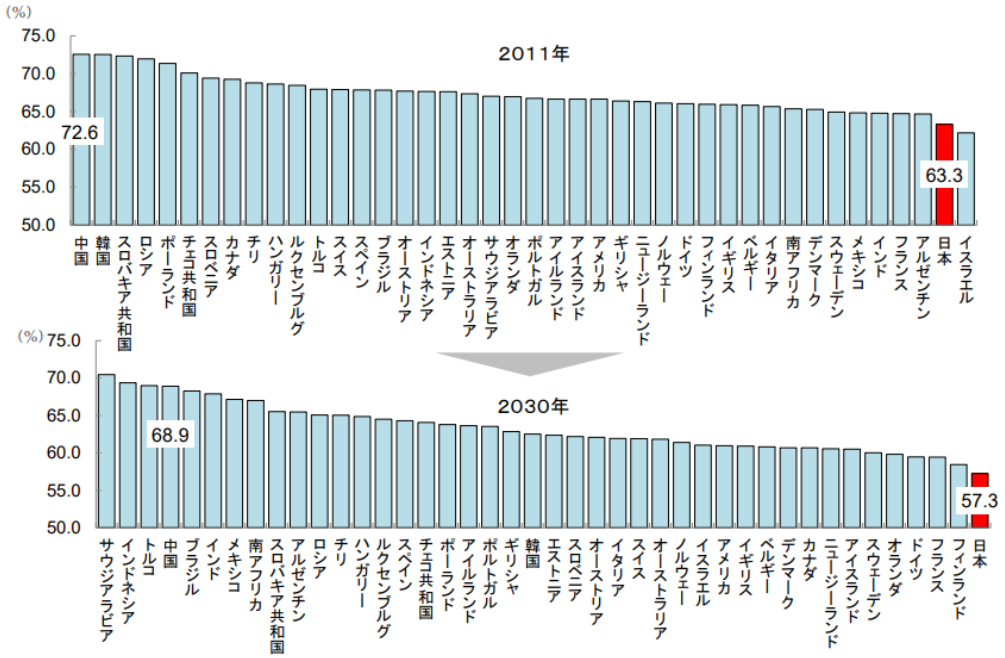
1. 本冊子の趣旨

1.1　わが国がリカレント教育に取り組む意義

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。わが国では諸外国よりも先んじた生産年齢人口の減少が予測されるなか、労働生産性を高めるため、社会人等のリカレント教育の実践が必要とされています。

参考データ

■ OECD の予測では、2030 年には日本の生産年齢人口が 57.3%にまで減少し、OECD 加盟国中最下位になる。



（出所）「大学等がリカレント教育に取り組む意義と推進に向けた方向性」（文部科学省）[3]

図 1-1 OECD 加盟国の生産年齢人口割合（2011 年、2030 年）

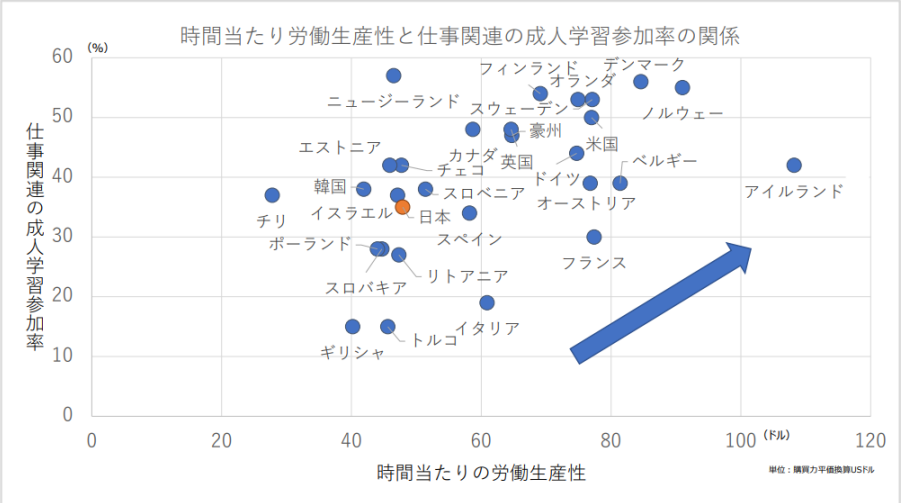
---

[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すでに退職した者，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）

[3] 文部科学省「大学等がリカレント教育に取り組む意義と推進に向けた方向性」（2025 年 1 月 6 日閲覧）（https://www.mext.go.jp/content/240510-mxt_syogai03-100000261_1.pdf）

■ 仕事関連の成人学習参加率が高い国ほど、時間あたりの労働生産性が高い傾向にある。生産年齢人口が減少するなか労働生産性を高めるために、成人学習（社会人等を対象としたリカレント教育）を進める必要がある。



（出所）「大学等がリカレント教育に取り組む意義と推進に向けた方向性」（文部科学省）[4]

図 1-2 OECD 加盟国の労働生産性と仕事関連の成人学習参加率の比較

参考事例

【政府主導でのリカレント教育の推進】

■ 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[5]。

【国や企業によるリカレント教育の支援】

■ リカレント教育の発祥の地とされるスウェーデンでは、小国で人口が少ないため、国民には「就労と教育を繰り返しながら能力を高めつつ、できるだけ長く働く」という発想があり、個人のライフステージに応じた生き方を国や企業が後押ししている。具体的には、コンヴックス（Komvux）と呼ばれる成人教育機関が存在しており、初等・中等教育と同水準の基礎知識の習得、学習意欲のある人への高等教育以上の学習機会の提供などを目的に、20 歳以上の自国在住者であれば無償で授業を受けられる仕組みとしている[6]。

---

[4] 同上

[5] (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「Between 2019 年 5-6 月号」p.11（2025 年 1 月 17 日閲覧）（http://shinken-ad.co.jp/between/backnumber/pdf/2019_5_tokushu03.pdf）

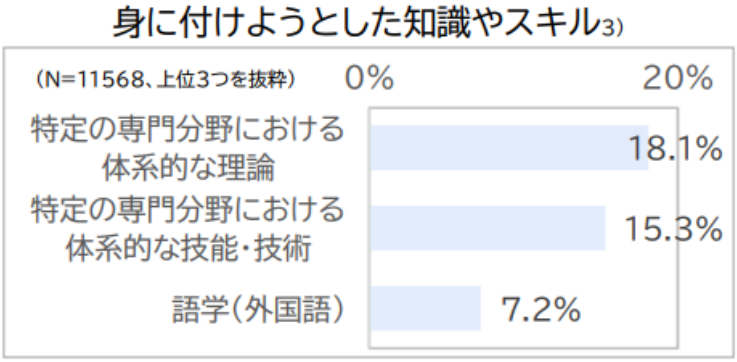
[6] PwC コンサルティング合同会社「大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン（詳細版）」（2025 年 1 月 17 日閲覧）（https://shinken-ad.co.jp/between/backnumber/pdf/2019_5_tokushu03.pdf）

1.2 専修学校がリカレント教育に取り組む意義・目的

中でも、専修学校は、リカレント教育の実施機関として、重要な役割を担い、高い期待を集めています。専修学校がリカレント教育を行う意義として、専修学校教育は社会人等のニーズを満たす可能性が高いことが挙げられます。

参考データ

■ 社会人等を対象としたアンケート調査によると、社会人等が身に付けたい知識やスキルとして、「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」が多く選ばれており、専修学校教育は社会人等のニーズを満たす可能性が高いと考えられる。



（出所）株式会社三菱総合研究所（2021）「専修学校リカレント教育総合推進方策」p.79 を基に作成[7]

図 1-3 社会人が身に付けようとした知識やスキル

各専修学校の目線で見ると、専修学校がリカレント教育を提供する目的・狙いや期待効果は、以下のように多様です。ご自身が所属する専門学校の状況を踏まえて目的・狙いや期待効果を設定し、それらに沿ってプログラム開発をしましょう。

＜リカレント教育を専修学校が提供する目的・狙い（例）＞

【企業・社会人の学習ニーズへの対応】

- 上記参考データのとおり、社会人等が身に付けたい/企業等が身に付けさせたい知識やスキルと、専修学校で習得できる知識やスキルは親和性が高いため、専修学校ではこうした学習ニーズに的確に対応できると考えられます。

【地域ニーズへの対応（社会貢献）】

- 専修学校が立地する地元地域が抱える課題を認識させ、その解決を図るための学びを提供することで、そこで得た学びを活用した受講生によって課題解決が促進する可能性があります。

【関係企業・団体等との連携強化】

- 講座提供を契機に連携することで、これまではあまり接点のなかった企業・団体等とのコネクションを新たに獲得したり、すでに付き合いのあった企業・団体等とも更に関係性を強めることができます。

[7] 株式会社三菱総合研究所「始めてみませんか？ 専修学校におけるリカレント教育」（2025 年 11 月 26 日閲覧）（https://pubpjt.mri.co.jp/pjt_related/senshuugakkou/kmrb2h000000031r-att/2021_edu01_04.pdf）

1.3 専修学校がリカレント教育に取り組む効果

専修学校がリカレント教育に取り組む効果は、大別して「学校運営における効果」と「地域社会における効果」に分かれます。

<リカレント教育実施を通した社会人等の受入れによる期待効果（例）[8]>

【学校運営における効果】

- プログラム受講料獲得による収益拡大：
  適切な価格設定に基づきプログラムを有償で実施することで、実施に要した費用（教材開発費、講師依頼費、運営費等）を回収するとともに、利益をあげることにもつながります。
- 学校や教育プログラムのブランド向上：
  プログラムの実施にあたって著名な外部講師や外部団体等と連携したり、プログラムを実施することで受講生に顕著な効果が表れる等して評判が高まった場合、ブランド向上にも寄与します。
- 正規プログラムへの誘導（学生数の増加）：
  実施したプログラムの評判が良く、満足度が高い場合、継続的かつ本格的に学び直しを実施する意向を持つ人も現れ、そうした人を正規プログラムに誘導することも期待できます。
- 教員の指導力の向上：
  実務経験に基づく社会人からの質問への対応等から、普段向き合っている一般学生とは異なった観点で指導上の気づきを得ることができ、教員の指導力の向上が期待できます。
- 社会人以外の在籍学生への好影響：
  時間的制約や業務への活用といった、通常の学生にはない条件下で社会人が意欲的に学ぶ姿を見ることで、すでに在籍している学生にも好影響（自身の学ぶ姿勢の改善等）があると考えられます。

【地域社会における効果】

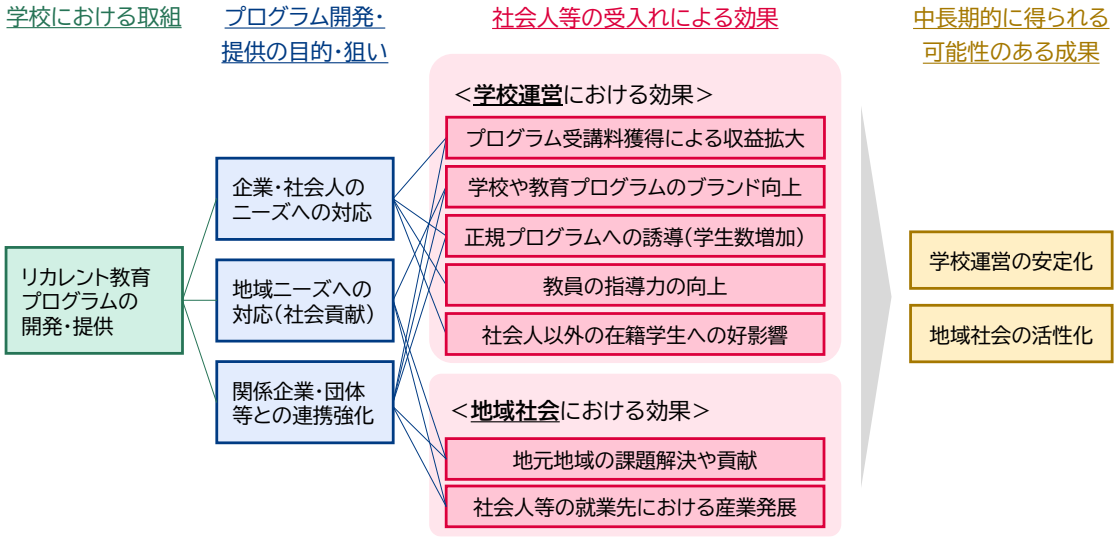
- 地元地域の課題解決や貢献：
  プログラムの中で、地元地域の課題について考える機会を与えたり、課題解決型ワークショップ（現地の状況を視察した上で、グループワークで課題の認識共有や課題解決策の立案を行う等）を実施するといった工夫を盛り込むことで、地元地域の課題解決に貢献できる可能性があります。
- 社会人等の就業先における産業発展：
  プログラムで学んだ事項（新たな視点の獲得、これまで業務上悩んでいた点の解消等）を受講生の就業先（派遣元企業等）の業務で活用することで、受講生が関与する産業の発展に寄与できる可能性があります。

[8] 株式会社三菱総合研究所（2022）「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」p.62 を基に作成

1.4 目的と効果の関係性

1.2 の目的や 1.3 の効果を整理すると、下図のようになります。リカレント教育プログラムを開発・提供することで、受講料獲得等による収益拡大、学校・教育プログラムのブランド向上、教員の指導力向上、地元地域の課題解決・産業発展といった様々な効果が期待できます。その結果として学校運営の安定化や地域社会の活性化にもつながります。

図 1-4 リカレント教育を専門学校が提供する目的・効果等



参考事例

【リカレント教育提供主体としての専門学校の訴求】

- 社会人向けリカレント教育プログラムの選択肢として、専門学校もある旨認知を広げていきたい。専門学校は業務に役立つ実践的なプログラムを提供できる点が強みである。リカレント教育は、学校に戻ってくる「学び直し」というよりは「学び足し」だと考えており、専門学校が対象を限定することなく誰でも「学び足し」をしに来る場所になれば、教育のノウハウの広がりが進むのではないか。

【最新知見に基づくサービス提供を通した、専門学校の魅力の向上】

- 介護業界では、資格を取得したままになってしまい、知識やスキル等がブラッシュアップされないままになってしまうことがある。数年に一度、学校が卒業生に対して最新のトピックを伝える講習を実施し、人材のスキルアップと現場の向上のサイクルを生み出すことが、専門学校の本来の役割ではないかと考えている。結果的にこのサイクルが現場の利用者の満足度につながり、最終的に学校自体の魅力を高めていくのではないかと考えている。

1.5　本冊子の概要、想定読者

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あたって求められる取組（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あ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をしておりますので、ご活用ください。

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、様々な取組が展開されるための一助になれば幸いです。

2. 「専修学校リカレント教育」実施の流れ

2.1 リカレント教育プログラムに取り組む手順

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ステップとして、以下を想定しています。

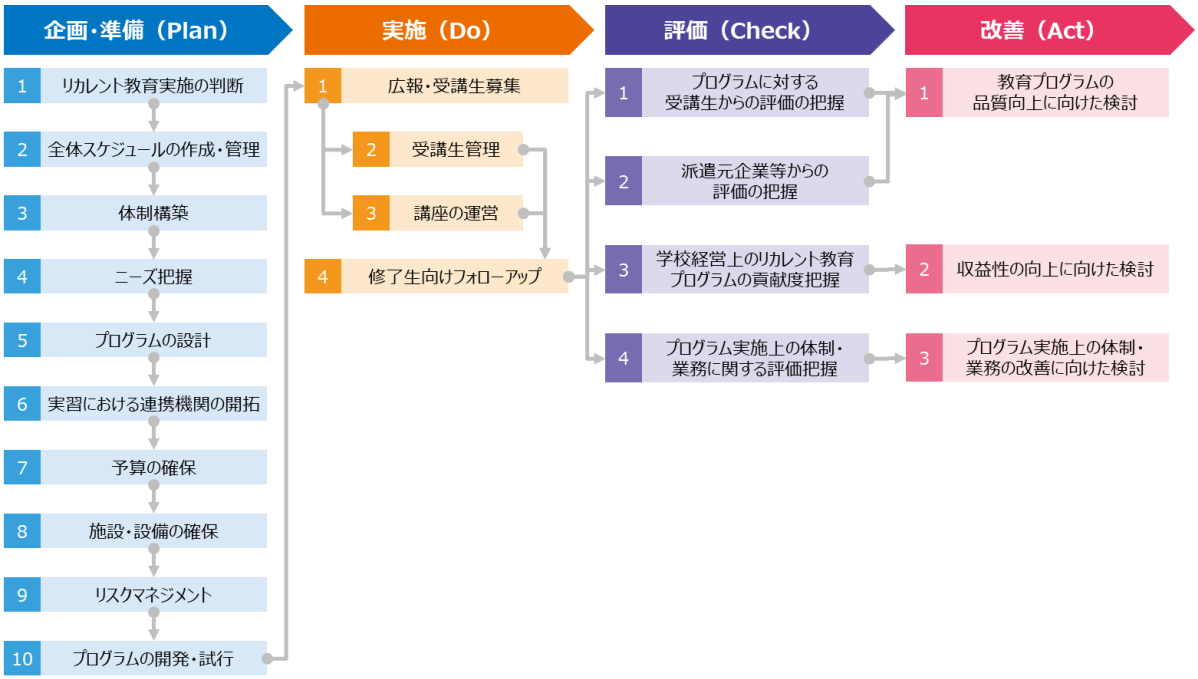


図 2-1 持続可能なリカレント教育プログラムの実施に関する全体の流れ（ステップ）

持続可能なリカレント教育プログラムの実施にあたっては、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したがって並べたもので、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例示であり、各学校の実情に即した取組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。

2.2 リカレント教育プログラム進捗判断シート

ここでは、2.1 で示したリカレント教育の実施に向けた検討ステップについて、1.2 で述べた意義や目的等の設定も含め、自校がどこまで進んでいるのか、また各ステップが完了したと判断できる基準は何かを整理しました。これらの内容を、各ステップの進捗状況を一覧できるよう表形式で可視化しました。

リカレント教育プログラムの提供にあたって必要な実施事項の詳細は、以降 3.1～3.4 にて、ステップに分けて説明します。以下の表をご覧いただき、自校に足りていないと考えられる検討事項や取組がある場合は、該当する各章をお読みください。

表 2-1 リカレント教育プログラム進捗判断シート

必要実施事項	目標（実施できている状態）
1.2 わが国がリカレント教育に取り組む意義・効果	
わが国がリカレント教育に取り組む意義	自校でリカレント教育を実施する意義・目的（狙い）・期待効果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	上記の目的等を踏まえ、実施するリカレント教育の目標や方向性がある程度定まっているか。
3.1「専修学校リカレント教育」の企画・準備（Plan）	
3.1（1）リカレント教育実施の判断	リカレント教育実施要否の判断に必要な情報（経営上の効果、校内リソース等）を収集し、リカレント教育の実施を判断できているか。 ※意思決定に係る詳細な確認事項は表 3-1 を参照
3.1（2）全体スケジュールの作成・管理	WBS 等の作成等により、実施事項のそれぞれについて、いつまでに実施すべきか可視化されているか。
3.1（3）体制構築	●リカレント教育所管部署を設置し、適切な権限・責任の所在が決まっているか。 ●リカレント教育の運営を担う教員及び職員を確保し、適正に配置しているか。また、彼ら自身の能力開発の時間を確保できているか。
3.1（4）ニーズ把握	派遣元企業候補や受講生候補（自校の修了生、一般の社会人等）から、プログラムの内容・提供方法・価格設定等に関するニーズを細かく把握し、プログラムの設計に活用できそうか。
3.1（5）プログラムの設計	●ニーズ把握結果に基づき、受講動機・年齢・所属業界といった観点で主要な受講対象者（ターゲット）を設定できているか。 ●ニーズ把握結果に基づき、テーマ、教育目標、カリキュラム・シラバス（コマ数、講義（座学）/演習（実習）の割合等）といった観点で提供内容を検討できているか。 ●ニーズ把握結果に基づき、オンライン（オンデマンド配信の有無含む）、対面、それら両方、といった提供方法を検討できているか。 ●ニーズ把握結果に基づき、プログラムの修了要件や修了証の発行等について検討できているか。 ●ニーズ把握結果及び経営上の効果（収益性試算結果含む）、他の類似プログラムの価格設定等に基づき、具体的な提供価格を設定できているか。
3.1（6）連携機関の開拓	連携要否を判断の上、連携が必要な場合は具体的な連携先を探索し、当該連携先に実施してもらう内容まで決定しているか。
3.1（7）予算の確保	リカレント教育プログラム運営に伴う年間の収益・支出を見積もり、必要予算を把握した

必要実施事項	目標（実施できている状態）
	上で、資金調達・予算確保策が定まっているか。
3.1（8）施設・設備の確保	リカレント教育プログラム運営に要する施設・設備を把握した上で、各方面との調整や時間割設定等を踏まえて、当該施設・設備が実際に使用できる目途が立っているか。
3.1（9）リスクマネジメント	発生しうるリスクを洗い出し、当該リスクを防止するために、受講生・連携企業・講師等との防止策を検討できているか。
3.1（10）プログラムの開発・試行	上記で企画・準備した内容に基づきプログラムを開発し、企業等に対するプログラム試行への協力依頼等の上、実際にプログラムの試行ができたか。
3.2「専修学校リカレント教育」の実施（Do）	
（1）広報・受講生募集	発信内容（打ち出す自校の特色等）、発信手段（各種 Web、紙媒体、業界団体経由等）、発信先（自校の修了生、連携企業等）について検討し、プログラムの広報に関する方針が立っているか。
（2）受講生管理	受講生の個人情報や出欠情報、成績情報等の情報管理を的確に実施するための具体的な方針・手段（システムを活用する場合はシステム名まで）が定まっているか。
（3）講座の運営	受講生の属性の多様さ、業務への実践的な活用といった、社会人向けという特性を踏まえた講座運営方針を立てられているか。
（4）修了生向けフォローアップ	関連知見を習得する追加研修の実施や、受講生同士の修了後の交流機会の設定といった、修了生向けに学びをフォローアップする仕掛けができているか。
3.3「専修学校リカレント教育」の評価（Check）	
（1）プログラムに対する受講生からの評価の把握	授業後の提出レポートや受講後アンケート、受講生ヒアリング等により、受講ニーズとの整合性や講師・教材の質といった観点で、授業内容の改善に資する評価を受講生から把握できているか。
（2）派遣元企業等からの評価の把握	受講期間前後のアンケートやヒアリング等により、受講ニーズとの整合性や学修成果の質といった観点で、授業内容の改善に資する評価を派遣元企業等から把握できているか。
（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	受講後に収入（受講料徴収等）や支出（施設・設備利用料、運営職員・講師の人件費等）、損益、損益に表れない副次的効果（ブランド向上による正規課程の受講者増加等）等を計算し、学校経営上の貢献度を定量的・定性的に把握できているか。
（4）プログラム実施上の体制・業務に関する評価の把握	受講期間後のアンケートやヒアリング等により、実施体制や企業等との連携状況、受講生募集・管理、リスクマネジメントといった観点で、授業運営の改善に資する評価を教職員から把握できているか。
3.4「専修学校リカレント教育」の改善（Act）	
（1）教育プログラムの品質向上に向けた検討	受講生や派遣元企業等からの評価を踏まえ、カリキュラム設計や講師選定、質の高い学修成果の導出を促す事前・事後課題等の改善を検討・実施できているか。
（2）収益性の向上に向けた検討	受講生や派遣元企業等からの評価や収益性の計算を踏まえ、受講料の改定や受講人数上限の変更、授業コマ数や受講期間の見直し等の改善を検討・実施できているか。
（3）プログラム実施上の体制・業務の改善に向けた検討	教職員からの評価を踏まえ、運営に従事・関与する教職員数の増加や受講生管理システムの見直し等の改善を検討・実施できているか。

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）施設・設備の確保
（9）リスクマネジメント
（10）プログラムの開発・試行

（1） リカレント教育実施の判断

経営

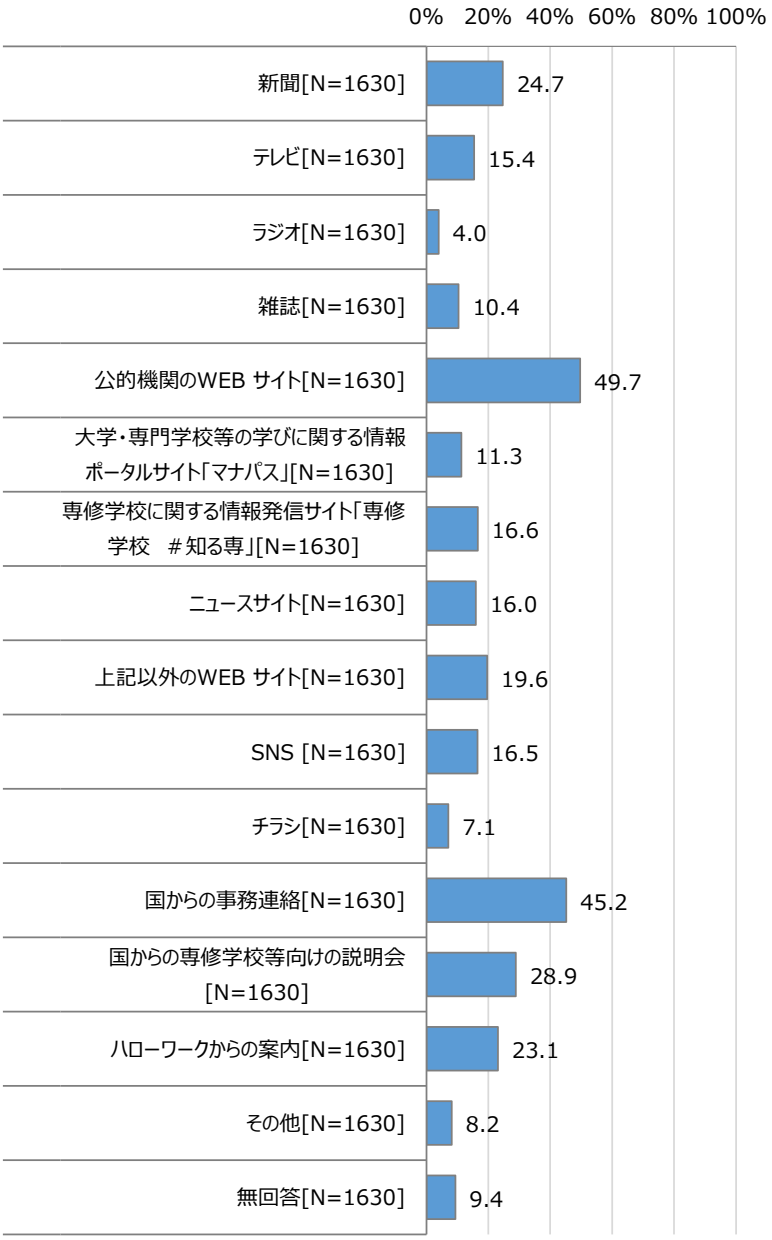
基本的な取組方針
リカレント教育の実施を判断するために、その判断に必要な情報を収集し、意思決定プロセスに沿って検討を行います。

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[9]」「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 3-1 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

[9] 「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[10]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

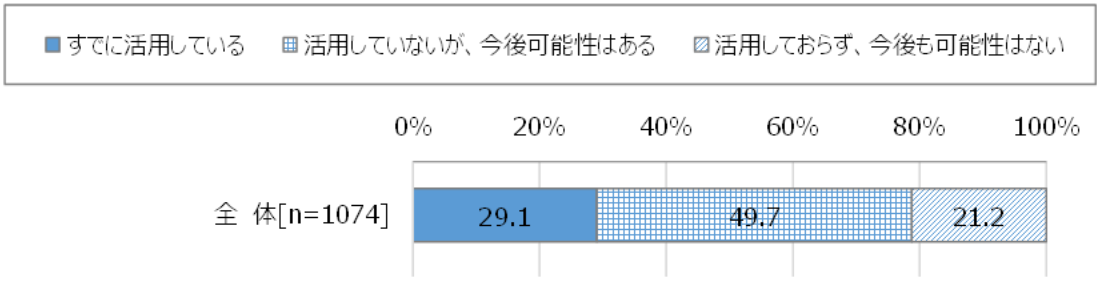
- 各受講生に応じてカスタマイズできるプログラムの設計
- メンター制の導入
- （就職に直結した）インターンシップの実施
- 受講生のオンラインコミュニティ構築　等

※詳細は「3.1（5）よくある課題③」を参照。

[10] 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 3-2 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への訪問によるニーズ把握】

■ 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。

【地元企業への個別訪問によるニーズ把握・受講生募集】

■ 受講生募集にあたり、地域企業 80 社以上（県内のほぼ全ての観光関連事業者）に訪問。リカレント教育プログラムの内容やリスキル推進アドバイザー等の意義・重要性について丁寧に説明し、企業に理解いただいた上で受講生を派遣してもらえるよう打診を行った。（YIC 学院➡p.130 参照）

【企業等へのヒアリングによるニーズ把握】

■ プログラムの開設にあたり、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もとに、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、という判断のほかに、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[11]】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あたって重要な点は、「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

【校内の会議体設置による意思決定】

- 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。

【正規課程の収益減の補填としての実施】

- 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。

【独自に設定した判断基準に基づく実施可否判断】

- 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。
- 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。

[11] 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よ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「（9）リスクマネジメント」も参照。）

企画

（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。

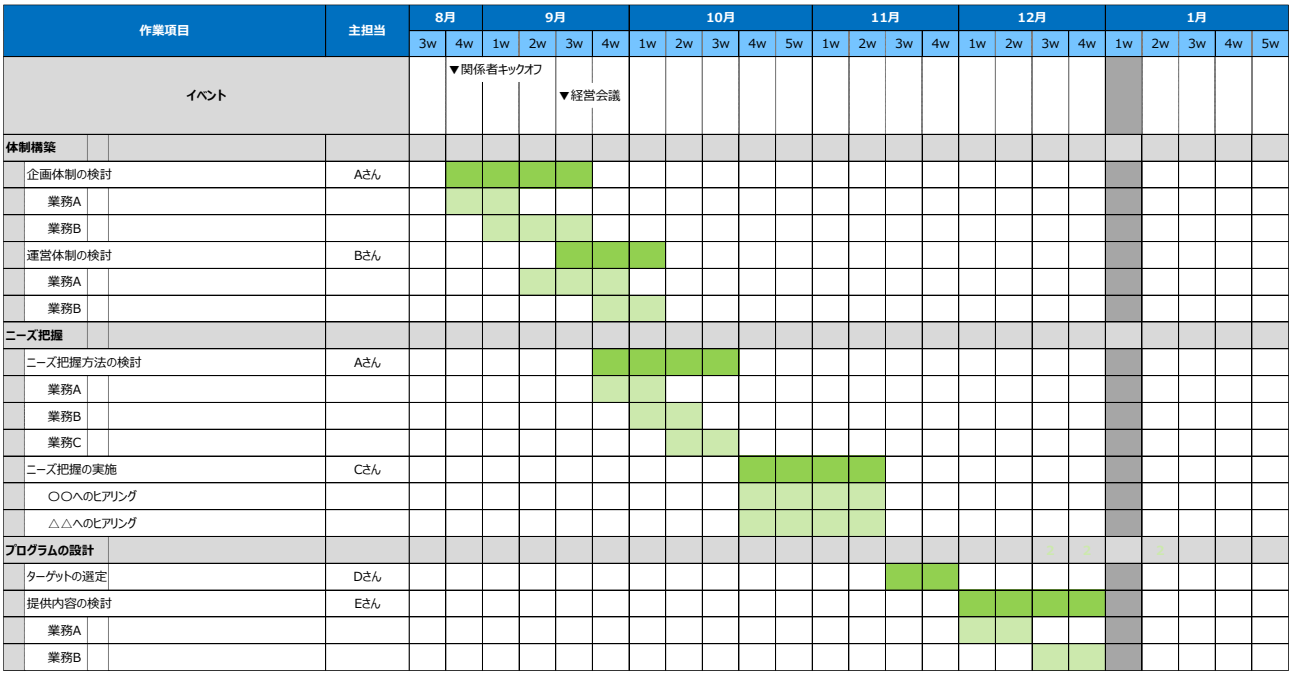


図 3-3 WBS・ガントチャートの例

参考事例

【実施事項の洗い出しによるスケジュール作成】

■ 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。

経営・企画

（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あたっては、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よ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

【横断組織型】

- 教育プログラムの開発を行う組織において、研究事業としてリカレント教育プログラムに関する開発に取り組み、企業との連携によるリカレント教育の社会実装構築を目指している。
- 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。

【タスクフォース型】

- 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。

【現場教員対応型】

- 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。

- 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

【タスクフォース型における委員構成の工夫】

- 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。各学科から 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（就職先となりうる企業等の紹介、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すで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

【教員 1 名あたり受講生数の設定を踏まえた教員の確保】

■ 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。

【受講生ニーズや講座理解度を踏まえた、的確な教員への依頼】

■ 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。

■ 講座内容に精通し、経験豊富な教員に講師を依頼した。

【リカレント教育プログラムと関連性の高い教員の確保】

■ 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、負担を感じづらいと考えられる。

【リカレント教育プログラムに係る教員の負荷調整】

■ 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。

- 学生数名にも参加を依頼し、グループワーク等実践の際には各グループでの説明を担ってもらうなど、当日のサポート体制を整えた。

【給与上乗せによる教員のモチベーション維持】

- 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を担当する教員の育成】

- 各現場で研修を実施できる人材を育成するための教材を開発することで、研修講師を育成・確保し、講座の継続的・持続的な展開を目指す。（敬心学園➡p.98 参照）
- リカレント教育プログラムを担当する指導者の育成を行うため、指導者育成のための研修内容、テキスト（教えるための技術・資料等）、スケジュール等をまとめた指導者向け研修プログラムを整備した。研修プログラムで育成した指導者を、指導者の不足する専門学校への派遣等を通して、リカレント教育プログラムの導入を支援する。（全国専門学校情報教育協会➡p.89 参照）

- **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

企画

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。

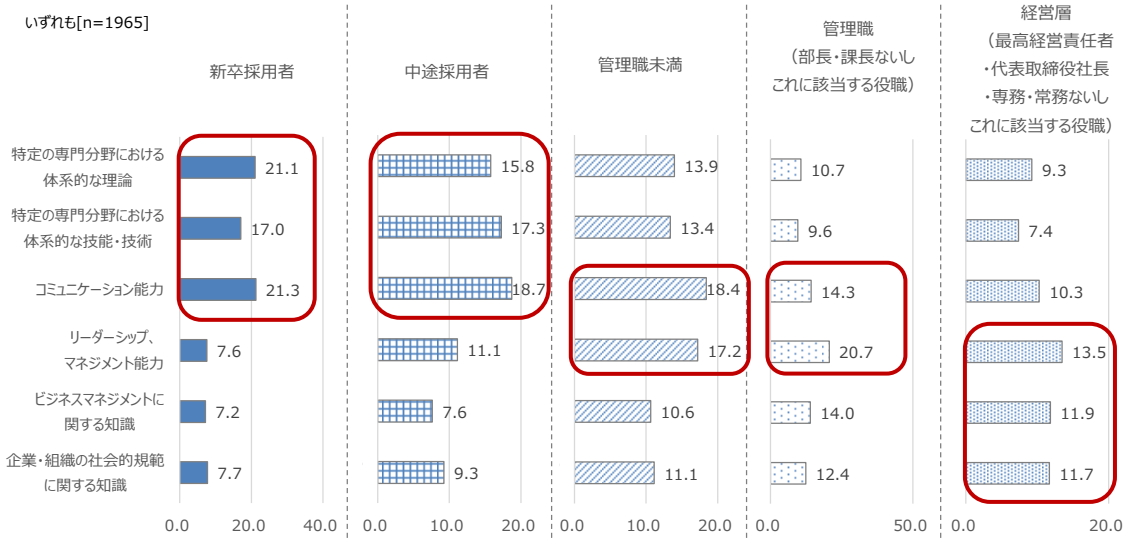
ニーズ把握を行う際には、下記のような実施事項が存在します。

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。
- 育成ニーズの把握は、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。[12]



（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）をもとに作成

図 3-4 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）

[12] 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あたり、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になりますが、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、すで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ので、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への訪問によるニーズ把握】

■ 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。

【地元企業への個別訪問によるニーズ把握・受講生募集】

■ 受講生募集にあたり、地域企業 80 社以上（県内のほぼ全ての観光関連事業者）に訪問。リカレント教育プログラムの内容やリスキル推進アドバイザー等の意義・重要性について丁寧に説明し、企業に理解いただいた上で受講生を派遣してもらえるよう打診を行った。（YIC 学院➡p.130 参照）

【企業等へのヒアリングによるニーズ把握】

■ プログラムの開設にあたり、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。

【修了生への大規模アンケートによるニーズ把握】

■ 10,000 人超の社会人(卒業生を対象、回収数は 500 強)及び 300 超の店舗等に対して、リカレント教育プログラムに係るニーズ等調査を実施。把握したニーズを踏まえ、当初計画段階からプログラム開発内容を変更し、実技だけでなく、店舗の経営スキルについても学習内容に含めることとした。

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もとに、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。

教務

（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ということも、すで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** 類似プログラムの探索・分析・差別化
  - 提供しようとしているプログラム内容の具体的な検討に入る前に、類似のリカレント教育プログラムを探索し、そこでまだ提供されていない点を明らかにする。こうして開発するプログラムの独自性を明確にし、既存のプログラムとの差別化を踏まえてカリキュラムやシラバスの検討を行う。

参考事例

【自校と類似するオンラインプログラムの調査】

- 自校の提供プログラムに関連する大学や民間企業等のオンラインプログラムについて、価格や内容、時間数等を調査した上で一覧化して整理し、参考にした。

- **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・スキルを習得できるカリキュラムにする。なお、この方法をとる場合は、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

【受講生の階層や役割、習得状況、関心に応じたカリキュラム提供】

- 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。
- ベーシック編、アドバンスト編、マネジメント編、実践編という形でレベル別にコースを設定し、受講生個人のニーズに合わせて段階的かつ体系的に学べるプログラムとしている。（京都ホテル観光ブライダル専門学校➡p.114 参照）
- 初任者・実務研修修了者、介護一般職、管理者といったキャリア段位を想定したレベル分けを行い、それぞれのレベルの必須講座と選択講座を設定している。（敬心学園➡p.98 参照）
- PG 編、SE 編、PM 編、BrSE 編という形で受講者の関心のある職種別にコースを設定し、受講生個人のニーズに合わせて段階的かつ体系的に学べるプログラムとしている。（日本検定基盤財団➡p.86 参照）

【計画立案～業務への実践まで段階的に学習可能なカリキュラム設計】

- プログラムを 3 段階に分け、計画立案～実践まで円滑に学べるようになっている。具体的には、各施設で AI ツールの導入計画を立てる第 1 段階、受講生が計画を持ち寄ってディスカッションを行う第 2 段階、再度自身の施設で導入計画の改訂と実際の導入を行う第 3 段階という

PBL[13]式のプログラムとした。（彩寿学園➡p.117 参照）

【柔軟性のあるカリキュラム構築】

- 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。

【今後の事業展開を考慮したプログラム設計】

- 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。

【補講を想定したリソースの確保】

- 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。

【資格取得に向けた効率性を高める指導】

- 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。
- 国家資格である「登録販売者」資格の取得に向け、教材と資格試験過去問との紐づけや、資格取得における特に理解が必要な箇所のアプリ化といった工夫を施している。（姫路ハーベスト医療福祉専門学校➡p.105 参照）

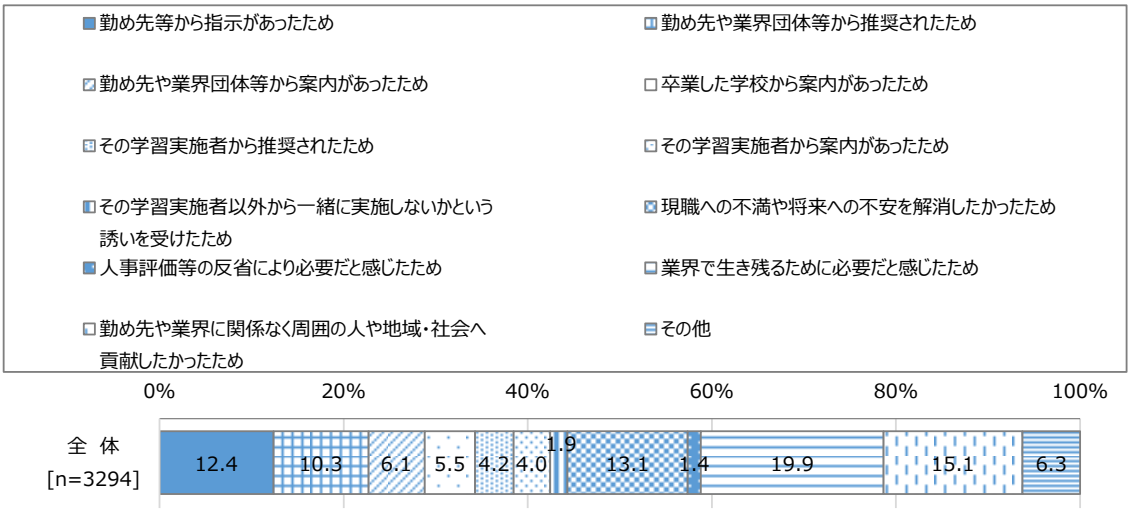
【既存の講座を活用したカリキュラム設計】

- 生徒ごとに既存の授業科目を組み合わせて、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。

[13] 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・スキルの習得が期待できる。

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」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 3-5「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・スキルの習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。
  - 収集したニーズをもとに、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、その意見をさらに反映させます。

  ※このような流れを複数回繰り返すと、より有効です。

  ※また「(10)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・スキルの習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、と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・準備に係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。正規課程ですで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・整理した情報をもとに、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・準備に係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、さら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、予約の要否等、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活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[14]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。

[14] 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など、受講生と就職先とのマッチング

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。なお、インターンシップの実施までいかずとも、プログラムの学びを活かせる就職先の紹介（受講生特性を踏まえるとなおよい）等の取組も有効です。

- 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、あ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が期待されます。
  - 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

【オンライン上での受講生・教員を交えた議論】

- オンライン環境（Discord）上で、講座の予習・復習等、受講生の目的・ニーズ別に部屋を作成し、受講生が講師や TA（ティーチングアシスタント）にいつでも質問できる環境の整備や、各講座のアーカイブ動画の配信を実施。講座終了後も継続して運営し、学校と受講生の継続的なコネクションの確保を実現している。（イデア熊本アジア学園➡p.95 参照）
- 受講生、講師、リスキル推進アドバイザーが参画するオンライン環境（Microsoft Teams）を構築することで、教材のデータ共有や授業時間外での講師への質問等が可能となる環境を整備。その他、受講生を支援するリスキル推進アドバイザーと受講生間のコミュニケーションを通じて、受講生の学習意欲の継続・向上を図っている。
- LMS（Learning Management System）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。そ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変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[15]。
  - 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

[15] 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。

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 PBL[16]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、正規課程ですで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。

[16] 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・スキルの習得が期待できる。

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と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、受講生が都合のよ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可能。

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 3-6 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もとに作成

（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

【対面授業とオンライン授業の使い分け】

- 前提となる知識はオンライン講座（e ラーニング）で習得しつつ、対面型授業や宿泊込みのフィールドワーク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。
- e ラーニングでの自己学習と、オンライン・対面での PBL を組み合わせることで、前者で学んだ知識・スキルを後者で実践し、実践の場で得た課題認識に基づき前者で知識補完や振り返りを行う、といった循環ができている。このように、両者を相互に関連させることで効果的な学びを促進させている。（宮崎総合学院➡p.123 参照）
- 生成 AI に係る技能習得をテーマとした講座は、完全オンライン（Zoom）形式で座学と実践を組み合わせて提供。一方、地域観光の課題や付加価値向上に係る思考・提案をテーマとした講座は、対面・オンラインを組み合わせ、ゼミ形式や宿泊型の実地研修など、幅広い手法を用いて提供している。（イデア熊本アジア学園➡p.95 参照）
- 社会人向けに技能レベル別の複数プログラムを開発し、習得内容に応じて最適な受講形態（講師による実施、アシスタントティーチャーでも実施可能な形式、動画のみで学習する形式）を検証した。また、今後の地域・学校への広い展開を見据え、プログラム開発と並行してアシスタントティーチャーの育成も進めた。（敬心学園➡p.98 参照）

【対面授業による実践的な学習機会の確保】

- e スポーツイベントの企画・運営を学習テーマとして、4 日間計 24 時間の対面講座を実施。PBL 教材を用いて、複数のグループに分かれた受講生が相互にコミュニケーションをとりながらイベントを企画。そのイベントの実際の運営に至るまでを講座内で実施することで、より実践的な学習を実現している。（日本 e スポーツ学会➡p.92 参照）

【授業のオンライン化・オンデマンド化】

- オンライン講座については、オンデマンド配信することで全てアーカイブでの視聴を可能としており、多忙な社会人であっても任意の時間に受講できる体制を整え、途中離脱を極力防いでいる。
- e スポーツイベントの企画運営に係る知識・技能習得を目的とした e ラーニング講座を基本編、応用編、資料編に分類した上で、講座のテーマごとに 5～10 分程度の映像教材を分けて提供。まとまった時間の確保が難しい社会人でも、隙間時間に受講できるような工夫を実施している。（日本 e スポーツ学会➡p.92 参照）
- 講座は“gacco”というオンデマンド動画配信サービス上にあり、受講者は任意の時間に学習できる。また、登録講座に関連する動画を受講者にメールにて受講推奨する仕組みを構築することで、関連分野の学び直しも促進している。（第一平田学園➡p.108 参照）
- 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。

【最新技術（VR 教材）の活用】

- 美容業界では初の試みとして、VR 教材を用いた国家試験対策プログラムを開発。VR 動画の提供にあたっては、受講生が持つデジタルデバイス（スマートフォン等）での視聴も可能とし、授業時間外でも繰り返し復習できる環境を整えた。さらに、360 度角度を変えられることで教員の実践がなくても学習ができる点が、高い学習効果につながっている。（メイ・ウシヤマ学園ハリウッド美容専門大学校➡p.127 参照）

【社会人が参加しやすい時間帯での授業開講】

- 社会人が業務後に参加しやすいように、対面講座の開始時刻を極力遅く、かつ運営側の業務負担も考慮し、18 時 30 分に設定している。
- 授業の開始時刻を 19 時以降・21 時以降等に設定している。
- 県の商工会議所と協議し、社会人が参加しやすい時間帯を検討した上で、平日のデイタイムに対面講座を実施した。また、受講者向けプログラムとは別に経営層向けの事前セミナーを開催。プログラムの一部（ツール活用等）の体験機会を設けることで、従業員向けプログラムの有用性の理解を促し、企業からの参加を後押しした。（宮崎総合学院➡p.123 参照）

【受講生同士の交流促進の仕掛け】

- 対面授業とすることで、受講生同士が授業で制作したものの感想を言い合うといった形で、相互交流が生まれており、今後の学びのモチベーション向上につながっている。また、授業以外の場で、懇親会を設けて交流を促している。（京都調理師専門学校➡p.111 参照）
- フィールドワーク内で、授業テーマに関するグループワークや懇親会を盛り込むなど、受講生同士の交流機会を確保している。
- 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。

- **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

【e ラーニングコンテンツや対面授業の短時間設定】

- 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活かせるよう、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。
- 受講者の学習時間確保、集中力の維持と知識の定着の観点から、建築現場の技術者・技能者向けの e ラーニングコンテンツは 1 講義 10 分とし、全てに確認テストをつけることで理解度を確認できるようにしている。（福田学園➡p.120 参照）
- 全体的な集中力の維持と学習効果の向上のため、対面講座においては全体を 3 時間で設計

し、各コマを講義とその実践とした。

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。
    - プログラム実施に係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[17]、求職者支援制度[18]、人材開発支援助成金[19]）の活用を検討する。
  -

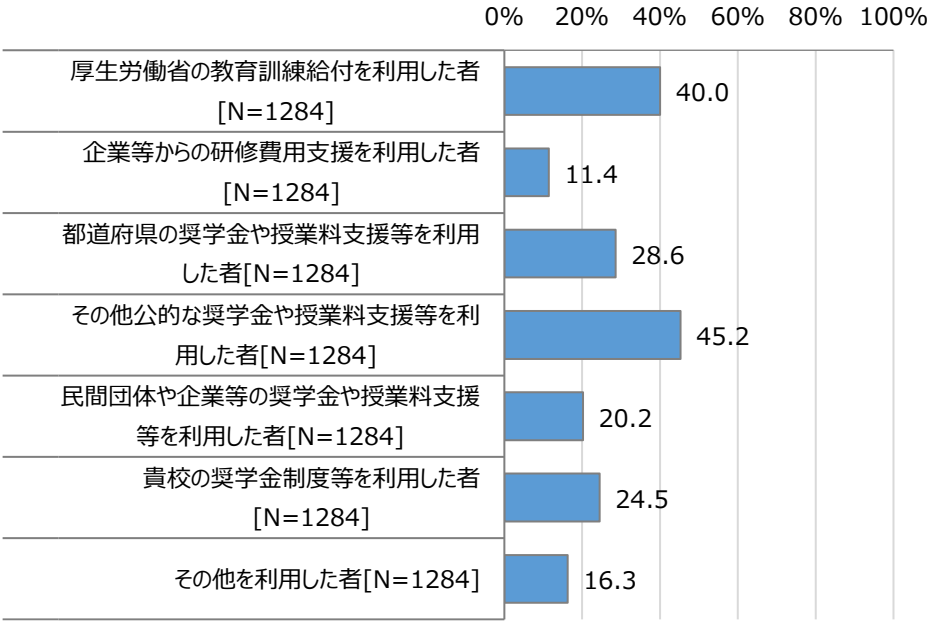
[17] 厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練の受講・修了者に費用の一部を支給する制度。「専門実践教育訓練」「特定一般教育訓練」「一般教育訓練」がある。（厚生労働省「教育訓練給付制度のご案内」（2026 年 2 月 24 日閲覧）https://www.mhlw.go.jp/content/11804000/001047721.pdf）

[18] 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）

[19] 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）をもとに作成

図 3-7 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

参考事例

【有料での講座提供】

- これまで試行的に実施したプログラムにおける参加者アンケート等から、有償でプログラムを実施する場合の適性価格を把握した上で、実際に 25,000 円～50,000 円でプログラムを提供した。有償で実施することで、プログラム運営に必要な費用を回収でき、また学習意欲の高い受講生の参加を促進できるという効果を実感できた。（イデア熊本アジア学園➡p.95 参照）

【講座の提供価格のシミュレーション】

- 有償での講座開講を行うため、人件費や材料費といった実習に要する費用や、これまで受講生から聴取した受講料に関するアンケート結果等を勘案し、受講料を設定した。今後も引き続き、学校側・受講者側にとって適正な受講料を追求していく。（京都調理師専門学校➡p.111 参照）
- 講座作成の費用や事務経費、想定受講人数等を勘案して、受講料を決定している。また、

全体受講の場合と部分受講との場合で、1 講座あたりの単価を後者の方が高くなるように設定することで、全体受講への登録を促している。こうして学びの質を高めるとともに、収益の確保を図りたい。（京都ホテル観光ブライダル専門学校➡p.114 参照）

教務

（6） 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活かすため、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、既存の学科ですで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

【既存の連携機関を活用したカリキュラム設計】

- 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。
  - 連携機関は、企業以外にも以下のような機関も候補にある。以下で記載した連携するメリットや、自身が所属する専門学校との現在の関係性（コネクション形成の負担感）を勘案して、連携先を決定する。
    - **【行政】**マクロ目線での業界の課題を捉えた上でリカレント教育ニーズを把握できる（観光業界の例だと、提供付加価値の低さや生産性向上など）
    - **【業界団体・商工会議所】**上記に加え、連携先企業（リカレント教育に熱心に取り組んでいる企業、喫緊の課題を抱えている企業等）の紹介を受けられたり、企業への周知に関する協力を依頼できる
    - **【大学】**すでに実施しているリカレント教育講座の内容や受講生の反応、実施ノウハウ等を把握できる

参考事例

【他校との連携】

- e スポーツに係る教育プログラムの実施にあたり必要となる機材・設備等を備えた会場（MSG eSports Stadium）を、学校法人宮崎総合学院（宮崎情報ビジネス専門学校）との連携により確保。（日本 e スポーツ学会➡p.92 参照）

【業界団体との連携】

- 宮崎県の専門学校や e スポーツ協会、情報産業協会、商工会議所連合会との連携により、効果的かつ効率的なプログラムの広報を実施している。（日本 e スポーツ学会➡p.92 参照）
- 教材の開発や周知にあたって、一般財団法人日本医薬品登録販売者協会（会員企業は約 5 万社）と連携している。具体的には、開発する教材の内容に対する意見を聴取したり、開発した教材を会員企業約 5 万社向けに広く周知してもらうといった協力を得ている。（姫路ハーベスト医療福祉専門学校➡p.105 参照）

【企業との連携】

- 建築 CAD の企業と連携することで、連携企業が独自に保有している BIM 建築設計支援システムを活用できた。このシステムを用いて、BIM モデルの作成を体験できる「建築 CAD から BIM への移行推進のための教材（BIM モデル基本操作）」を開発することが可能となった。

経営・企画

（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

【自前ではない各方面からの運営資金獲得】

- 政府事業費や自治体資金援助、企業等協賛金等[20]を組み合わせて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。

[20] 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。

企画

（8） 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

【対面授業実施施設の融通】

- 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。
- 実証講座を行う分野の特殊性・先端性から、実施場所が限定されるところ、協力関係にある他校が保有する最先端施設を活用して実証を実施する予定である。

経営・企画

(9) 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

【受講生個人の事情を勘案した個別対応】

- 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とり、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、事前学習等、トラブルを未然に防止する方法をと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

【受講生による情報漏洩を防止するための各種対策の実施】

- 企業等内の実習において、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

【講師による受講生へのハラスメント行為を防止するための研修の実施】

- 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。

教務

（10）　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

【対象を絞ったスモールスタートによる講座ニーズ検証】

- 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。
- まず少人数を対象として、試験的に実証プログラムを構築・実施した。そこで得られた知見や反省を踏まえ、次年度の実施講座では、講座内容や対面講座・e ラーニング講座の順序等を改善・工夫することで、受講生の満足度及び学習意欲の向上を図った。

【連携先企業へのプログラム試行や意見収集の協力依頼】

- 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すで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とり意見を収集している。

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

（1） 広報・受講生募集

企画・事務

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とるのか（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、社会人等に訴求しうる点を検討する。
  - 受講生募集を 4 月以降も行い、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

【教育以外の訴求点の発信】

- 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が重要である。例えば、すで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[21]（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。

[21] 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[22]。

（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。

[22] 文部科学省「マナパスでは何ができる？」（2026 年 2 月 24 日閲覧）https://manapass.mext.go.jp/recurrent/about/

- 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

【口コミによる受講生確保】

- 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。

【卒業生や連携先団体への広報による受講生確保】

- 歯科医院に向けた 500 通のダイレクトメール（DM）から 26 名の申込があり、定員を超える募集を実現した。委員からは DM の宛名を「歯科衛生士様」とすることで、より直接対象者へ届くのではないかという意見があり、こうした意見を踏まえて広報施策の改善を検討している。
- 10,000 人超の社会人(卒業生)を対象に実施したアンケートと併せて、リカレント教育プログラムの広報を実施。一般募集と並行する形で、学習ニーズが高いことが想定される卒業生を対象とした広報・募集を広く実施した。
- 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。

【広告や HP 掲載等、Web 広報ツールの活用】

- 受講生の募集にあたり、SNS 広告の運用を行っているが、広告の運用レポートとともに、広報施策の効果検証を実施する予定である。
- リカレント教育プログラムの広報・募集専用の Web ページを構築。ページ内に講座全体のカリキュラムやプログラムの詳細な内容について記載することで、学習内容や実施事項がイメージしやすいよう工夫した。
- 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。

【受講検討者の受講ハードルを下げるための工夫】

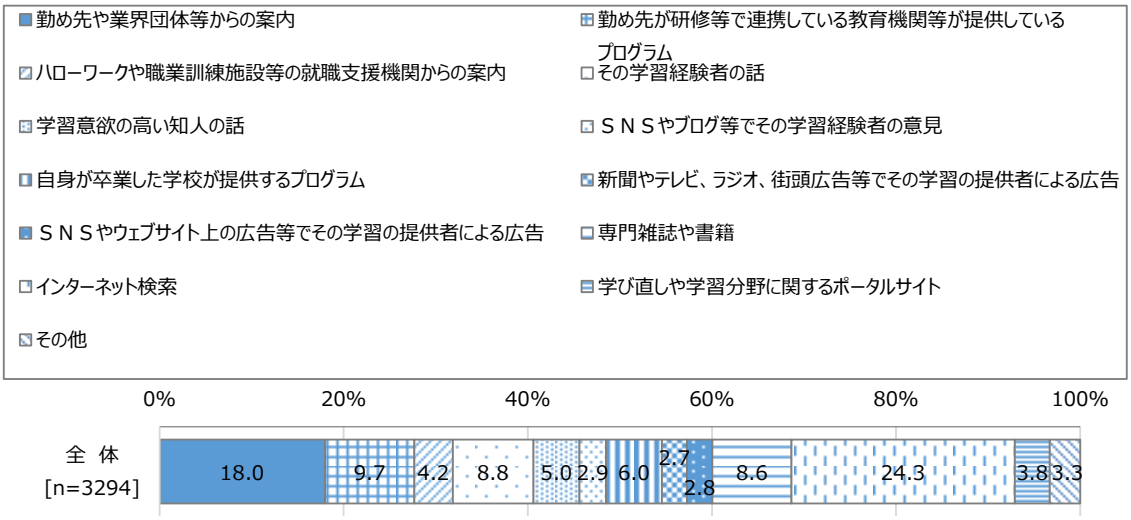
- 社会人等が学校で学ぶ際、「専修学校は若い人ばかりが受講しているのではないか」等、主に年齢の観点で自身の学習環境としての適否を気にしている人が多いようである。そのため、授業を見学してもらい、社会人等としても溶け込みやすい環境であると感じてもらえるようにしている。
- 今後、行政書士と連携し、キャリアアップ助成金の申請サポートまで含めた仕組みづくりを検討している。この仕組みが実現すれば、申請手続きの負担が大きい助成金についても行政書士の支援を受けながら進めることができ、大きな費用負担なく受講できることを訴求できる。その結果、プログラムへの参加促進につながる可能性がある。

【現役受講生による入学説明会の実施】

- 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。

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。



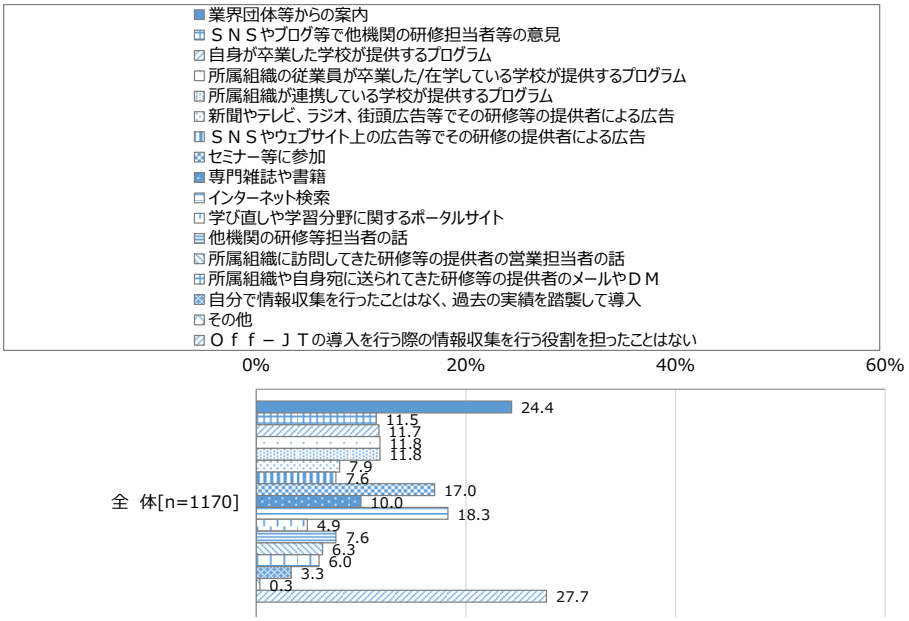
（出所）「令和 2 年度『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』リカレント教育プログラム運営モデルの検

証」報告書（株式会社三菱総合研究所）

図 3-8「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 3-9 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、広報に係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、すでに明らかになった、広報効果の高い対象に対して、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、すで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
  - 本方針をとるためには、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

【社会人への講座提供前に、卒業生向けに広報・提供】

- 開発したプログラムを社会人に提供する前に、卒業生向けに広報して受講してもらい、内容等について意見をもらうことで、より有用なプログラムとなるように工夫している。
- VR 教材を用いた国家試験対策講座や、美容マネジメント講座は、学内の正規学生を中心（一部社会人学生を含む）にプログラムを試行的に提供。教材やプログラム内容の妥当性や受講生の反応を確認し、プログラム内容のブラッシュアップを図る。（メイ・ウシヤマ学園ハリウッド美容専門大学校➡p.127 参照）

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で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

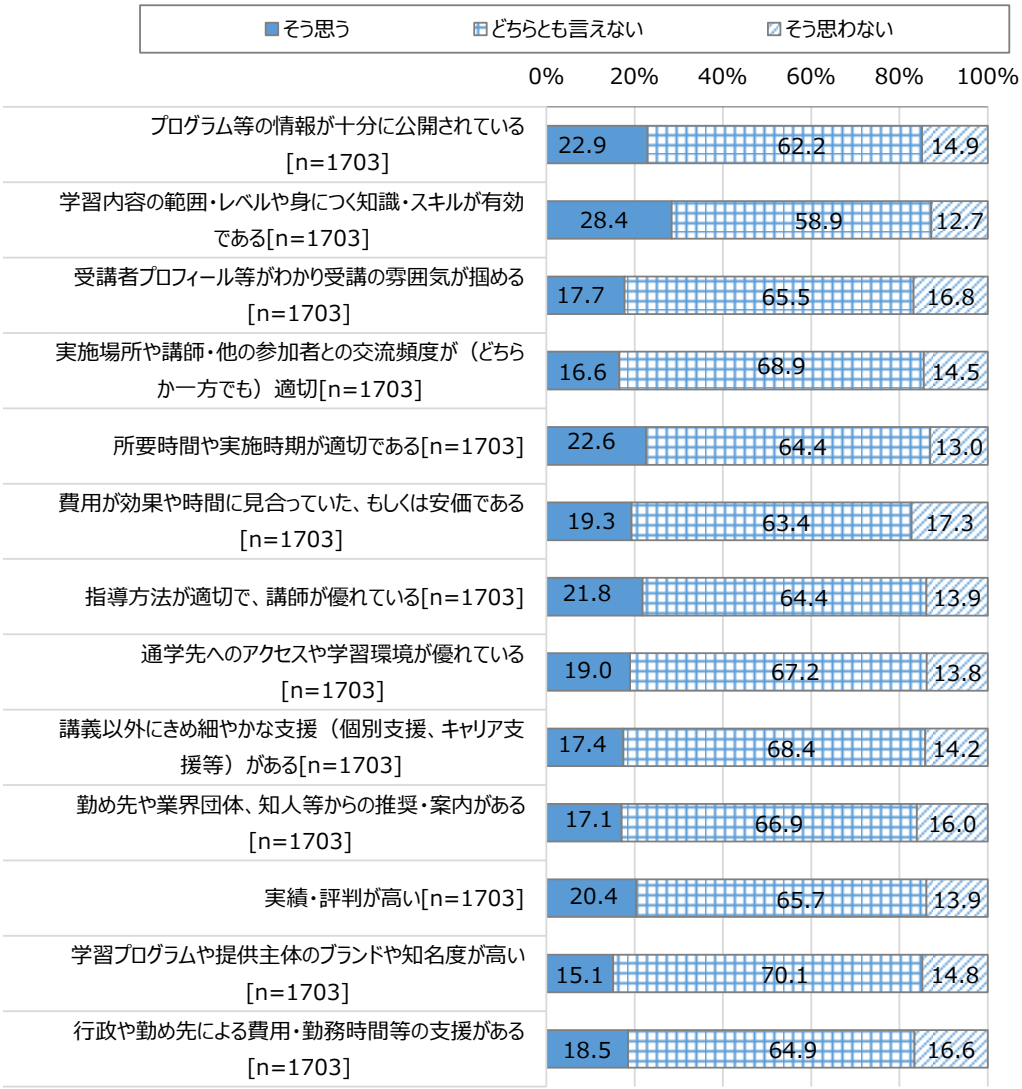
プログラムの受講を検討している社会人等や企業等は、「将来的にありたい（あってほしい）姿」があってプログラムを探索している場合と、そのような具体的なイメージなく探索している場合の 2 種類に大別できます。自校の開発したプログラムを受けることで、どのような姿になることができるのかという点を、学校側から能動的に示していくことは、具体的な「ありたい姿」のイメージのある対象はもちろんのこと、そのようなイメージがない対象にも効果的です。

- 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でき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）コストなしにすぐに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。
  - すで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のない社会人等のうち「学習内容の範囲・レベルや身に付く知識・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 3-10 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）

事務

（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。

参考事例

【IT システムを用いた受講生向け情報の集約・発信】

- Google Classroom にて、受講生向けに提供する講座情報を集約し、開催前後に都度発信している。過去の連絡内容も含め、一元的に閲覧できるようになっている。
- 一つ一つの VOD 教材を短縮化し、演習を通してプログラムを完成させる構成とした。また、演習チェックシートをエクセルで整備し、演習の各項目でできた点/できなかった点が明確になるように工夫した。こうした工夫の結果、一部の受講者から「進捗を得やすく学びを得た実感があった」といった声が寄せられた。（全国専門学校情報教育協会➡p.89 参照）

教務

（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。また、「業務に活かせる実践的な知見の習得」という社会人等の受講動機を踏まえて、講座の提供・運営を行います。

- **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、すぐに仕事に活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

【過去アンケート等の意見を踏まえた講座内容の改善】

- 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。
- 以前実施した対面講座（フィールドワーク）において、受講生同士のディスカッションや実践の機会が少なかったという意見を踏まえ、後日実施した対面講座では、IT スキルの習得を目的とした、実践重視かつ受講生同士の学習成果が見えるような形式で実施した。

- **活動アイデア** 受講生の評価
  - 社会人の中には、業務の一環として、また所属企業から金銭的援助を受けてリカレント教育プログラムを受講している場合もある。そのため、業務に活かせる知見を習得できているか、学習した評価を的確に行い、必要に応じて企業等担当者にも共有することが望ましい。
  - 【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、習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

【オンライン講座での評価システムの構築】

■ 受講生が講座をオンラインで受講する際、その前後に習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習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

- 業務に活かせる実践的な知見を習得するために、実習や演習といった座学以外の内容も盛り込むとよい。
- 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

【実践に適したロケーション・教材を活用した実習の提供】

■ 学校の教材や教場を活かして、実践型の実習を行った。ここでは、実際に車両の構造・部品に触れ、先端技術整備スキル、故障診断・点検整備等について学ぶことができ、受講生の満足度も高かった。（小山学園➡p.102 参照）

■ 学校の施設で実証講座を実施し、吸引カテーテルの取り扱い等の実践を、模型等を用いて実施した。受講後アンケートにて「やったことがなかったので、体験できてよかった」「わかりやすかった」との回答が得られる等、実務への活用という観点で効果的であった。（穴吹カレッジサービス➡p.133 参照）

【学修成果を披露するための機会の設定】

■ リスキル推進アドバイザーが中心となり、受講生の理解度及び学習進捗のチェックシートを管理し、派遣元企業に適宜情報共有を行っている。さらに、各講座の最終回に設定している学修成果報告会に派遣元企業の上層部担当者を招致することで、受講生の学修成果の可視化を行い、企業におけるリカレント教育の意義の理解促進に努めている。

■ 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** 面談等による受講継続の工夫

- 受講生個人や派遣元企業等に面談等を行い、受講に係る悩みの相談や受講生の学修成果

の共有等を実施することで、継続して受講してもらうようにする。

参考事例

【受講生個人や派遣元企業等との面談による受講意欲の継続】

■ リカレント教育プログラム受講生の学習支援を行う「リスキル推進アドバイザー」を設置し、受講生の学習課題や状況を踏まえた伴走型の支援を実施している。LMS 上のチャットボットによる相談記録も活用しながら受講意欲の継続につながる支援を行うとともに、派遣元企業とも面談を実施し受講生の学修成果を報告することで、リカレント教育の意義や効果についての理解促進を行っている。（YIC 学院➡p.130 参照）

● **活動アイデア** 就職支援の実施

□ リカレント教育プログラムで学修した成果を実務で発揮する場を見つけるため、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

【受講生向けの各種就職支援の実施】

■ 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。

■ リカレント教育プログラム受講生を対象に、キャリアコンサルタントによるキャリア相談を受け付け、ライフステージに応じたワーク・ライフバランスや副業の検討の相談に応じた。このように、受講後の就業に関して受講生と対話する機会を設けることで、受講によって得た学びが活かされるように工夫するとともに、受講のメリットを感じさせている。（穴吹カレッジサービス➡p.133 参照）

教務・事務

（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活かし、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

【OB 向けの各種イベント開催や参考情報の提供等の実施】

- 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。

【事例共有や講師への相談等による受講後フォロー体制の整備】

- 研修内容の現場における有用性を確認するため、受講生への受講後フォローとして、受講生がどのように学びを活用したかの事例を共有したり、研修講師に相談・質疑応答ができる場を提供している。（敬心学園➡p.98 参照）

【受講生同士での修了後の相互交流】

- 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

（1） プログラムに対する受講生からの評価の把握

教務・企画

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。
    - 受講生のレベルやニーズとの合致度（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

【受講生からの講師等に対する評価の提出】

- 受講要件として、毎回のオンライン講座の受講後に、その講座に対するアンケートを受講生に課している。そこで講座内容や講師に対する意見、座学と質疑の時間配分、よかった点・悪かった点等を聴取し、今後の講座改善に活かしている。（イデア熊本アジア学園➡p.95 参照）
- 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、よかった点・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。

【受講生自身による学修成果に対する評価の実施】

- 受講後 1 か月後に振り返りアンケートを実施することで、受講生がプログラム受講によって学んだこと、今後の目標等を考えるきっかけづくりをしている。
- プログラム受講後一定期間をおいて、受講者に対し、学んだ内容を現場で実践できたかを確認するアンケートを実施。これらの結果を、プログラムの有効性を評価する主要な指標として活用している。（敬心学園➡p.98 参照）

- **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

【アンケートによる、プログラム全体に対する受講生からの評価の取得】

- 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。
- 全講座が終了した後に、プログラム全体に対する評価について、アンケート形式で受講生から聴取している。（イデア熊本アジア学園➡p.95 参照）

（2） 派遣元企業等からの評価の把握

教務・企画

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。

参考事例

【プログラム開講後の企業訪問による評価の把握】

- プログラム開講後に派遣元企業に赴き、受講後の従業員の変化等を聴取するとともに、そうした点も踏まえたプログラムに対する評価を直接把握している。
- プログラムの派遣元企業とは、プログラム開発以外の場面でも積極的に連携しており、日頃から何でも忌憚なく言い合える関係を構築している。こうした関係性があるからこそ、プログラムの実

証を実施する前後で、派遣元企業からプログラムに対する要望や評価に関してネガティブな意見も含めて率直な意見を聞き出せている。

（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

経営・企画

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、一般学生の学習意欲向上、教員の指導力向上等）としてどのようなものが発生しているか。
  - 上記の観点の評価を行うにあたり、リカレント教育プログラムの計画時の目標値と、実際に開講して確認できた実績値とを記した進捗管理表（以下は一例）を作成・記入し、定量的な情報をもとに客観的に経営的側面について評価することも一案である。

カテゴリ		項目	指標 <単位>	指標の説明	実施有無	計画値／実績値					
						2023年度		2024年度		2025年度	
						計画	実績	計画	実績	計画	実績
活動実績	成果物	開発した教育プログラムの量	開発した教育プログラム数<プログラム>	・本事業で開発した教育プログラムの数を記入してください。 ・開発が完了したもの（検証を終了し学校への導入準備ができたもの）のみをカウントしてください。 ・ここで「教育プログラム」とは、ある学習目標の達成を目的として、同一の受講者を対象にした授業群とします。 ・カウントした教育プログラムの名称を備考欄に記入してください。 ※教育プログラムの例 ・建設分野における、安全意識醸成や安全確認方法の修得等を目的とした「建設分野における安全教育教育プログラム」として科目A～Eの5科目を開催 ➡ これで「1プログラム」とカウント	○	0	0	0	0	1	1
			開発した教育プログラムの時間数<時間>	・開発した教育プログラム（**新規開発分**）の総時間を記入してください。 ・当該年度までに開発が完了した分の時間をカウントしてください。	○	0	0	0	0	30	40
	実証参加実績	実証時間	実証実施時間（延べ）<時間>	・「延べ」時間ですので、複数回で実施している場合でも、その合算値を記入してください。 ・「授業時数」ではなく「（60分を1時間とした）時間単位」で記入してください。	○	5	7	10	15	30	40
		実証参加数（受講者）	実証参加者数（延べ）<人>	・1人が2つの教育プログラムに参加した場合は「2人」とカウントください。（延べ数） ・但し、複数の授業に参加した場合でも、それらの授業が同一の教育プログラム内の授業であれば「1人」とカウントしてください。	○	10	8	20	45	50	60
		実証参加数（学校）	実証参加学校数（延べ）<校>	・「実証参加」とは、①所属する生徒を実証に参加させたり、②所属する教員を実証の指導に参加させたりことを指します。 ・1校の学校が2つの教育プログラムに参加した場合は「2校」とカウント（ください。（延べ数） ・但し、複数の生徒・教員が授業に参加した場合でも、それらの授業が同一の教育プログラム内の授業であれば「1校」とカウントしてください。	×						
		実証参加数（教員）	実証授業で指導にあたった教員数（延べ）<人>	・1人の教員が2つの教育プログラムで指導を行った場合は「2人」とカウント（ください。（延べ数） ・但し、複数の授業で指導にあたった場合でも、それらの授業が同一の教育プログラム内の授業であれば「1人」とカウントしてください。	○	2	2	4	5	6	7
	検討プロセス	プログラム・教材等に各ステークホルダーから取り入れた意見の量	教育プログラム・教材等への意見反映を目的とした受講者アンケート回収数（延べ）<人>	・教育プログラム・教材等の改向上を目的として実施した受講者アンケートの回収数を記入してください。 ※「教育プログラム・教材等の改向上を目的」としない、実証参加意向確認アンケート等は除外してください。 ※1人に2回アンケートを行う場合は、「2人」とカウントしてください。（延べ数）	○	10	8	20	42	50	58
			教育プログラム・教材等への意見反映を目的とした学外（企業・有識者）ヒアリング実施数（延べ）<人>	・教育プログラム・教材等の改向上を目的として実施した企業や有識者へのヒアリングの実施数を記入してください。 ※「教育プログラム・教材等の改向上を目的」としない、実証参加意向確認ヒアリング等は除外してください。 ※1人に2回ヒアリングを行う場合は、「2人」とカウントしてください。（延べ数）	○	10	7	10	11	15	15
評価・普及	教育効果（知識・技能、その他）	修得した知識・技能の客観的評価	実証講座を通して、成果物やグループでの貢献度、積極性などを総合的に評価(点)	教員による評価を行う。	×						
		修得した知識・技能の主観的評価（受講者による知識・技能の修得実感）	実証講座後のアンケートにおいて5または4段階評価で肯定的な評価を付けた割合(%)	実証講座後にアンケートを行う。	○	70	75	80	88	90	95
	ステークホルダーの満足度	受講者の学習意欲	実証講座後のアンケートにおいて5または4段階評価で肯定的な評価を付けた割合(%)	実証講座後にアンケートを行う。	○	70	75	80	90	95	93
		受講者の満足度	実証講座後のアンケートにおいて5または4段階評価で肯定的な評価を付けた割合(%)	実証講座後にアンケートを行う。	○	70	75	80	92	95	93
		雇用・派遣に協力した企業の満足度	（例）運営企業アンケートの満足度を問う設問（5段階評価）における「5」「4」をつけた企業数の割合<%>	左記について、詳しく説明ください。 （収集方法、集計方法 等）	×						
		教員の満足度・負担軽減	（例）実証に参加した教員アンケートの負荷軽減に関する設問で、負荷が減ったと回答した教員の割合<%>	左記について、詳しく説明ください。 （収集方法、集計方法 等）	×						
	教育現場への普及	本事業で開発した教育プログラムの普及	本事業で開発した教育プログラムの導入が確定した学校数（延べ）<校>	・「導入」とは、実証ではなく普段の教育活動で教育プログラムが実施されることが確定したことを指します。（実際に当該教育プログラムが行われている必要はありません。） ・本事業の代表機関が学校の場合は、代表機関となっている学校もカウントしていただいて構いませんが、その旨、備考欄に記入ください。 ・1校が2つの教育プログラムの導入を行った場合は「2校」とカウントください。（延べ数）	○	0	0	0	0	1	2

図 3-11 リカレント教育プログラムの進捗管理表の例

参考事例

【有償プログラムの継続実施による利益確保】

- 今年度有償で提供（50,000 円/人）した生成 AI 利活用に係るプログラムを次年度以降も継続実施し、社会人の受講のしやすさやコスト面も踏まえて実施回数を調整する予定。また、受講生自身の個人負担、あるいは受講生が所属する企業の負担など、負担のあり方についても見直すことで、収益を確保しながら多くの社会人に受講してもらえるようにプログラムの展開を図る。（イデア熊本アジア学園➡p.95 参照）

【有償プログラムの継続実施による地域の観光振興】

- 構築したプログラムは、既存の企業向け研修への組み込みや地域の商工会議所等との連携を通じて拡大を図り、今後も地域の観光人材育成に継続的に取り組む。国や自治体のリカレント教育に係る補助金の活用も含め、企業・社会人が有償でプログラムを受講できるような体制を構築していくことを予定。（YIC 学院➡p.130 参照）

【社会人学生の指導による教員の指導力向上、一般学生の学習意欲向上】

- 実務経験を有する社会人に対する指導は一般学生よりも難易度が高い側面もあり、毎週 1 時間程度、社会人への指導方法に関して自主的に勉強会を開催し、教員の指導力向上につなげている。また、社会人の積極的に学ぶ姿勢を見た一般学生も刺激を受け、学習意欲の向上が見受けられた。

（4） プログラム実施上の体制・業務に関する評価の把握

企画

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

（1） 教育プログラムの品質向上に向けた検討

教務・企画

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、「3.3(1)プログラムに対する受講生からの評価の把握」や「3.3(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（科目の要否等の検討も含む）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

【最近の潮流や受講生からの意見を踏まえたカリキュラム設計】

- 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。
- 直近は幅広い学習テーマを幅広い層の受講生に対して提供した。受講生から高い満足度を得られた一方で、今後はよりニーズが高いと考えられる学習テーマを扱うとともに、より受講生のターゲットを絞ることで、訴求性の高いプログラムとなるよう検討を行っている。
- 昨年度は美容現場における実技プログラムを中心に実施した一方、今年度は美容サロンの経営マネジメント等を学習テーマとして扱い、異なる特徴を持つプログラムを複数実施した。これらプログラムの実施結果を踏まえ、より学習ニーズや効果の高いテーマを集約し、全体のカリキュラムを再構築している。（メイ・ウシヤマ学園ハリウッド美容専門大学校➡p.127 参照）

【委員からの意見を踏まえたカリキュラム設計や講師選定】

- 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。

【受講生からの講師に対する評価の提出】

- （「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、よかった点・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。

参考データ

- 過年度に専修学校専門課程（専門学校）を対象に実施したアンケート調査において、リカレント教育プログラムの改善（ACT）段階で特に取り組むのが難しかった取り組みを聴取したところ、以下グラフ参照の結果となった。
- 「難しかった取組は特にない」の回答を除くと、「社会人等を意識した授業改善支援」や「社会人等の実態やニーズに基づくカリキュラムの見直し」の割合が高くなった。このように、社会人等のニーズを捉えて教育プログラムの品質向上をしていくことに課題を感じる専門学校が多いため、上記の参考事例等も参照して取り組むことが望まれる。

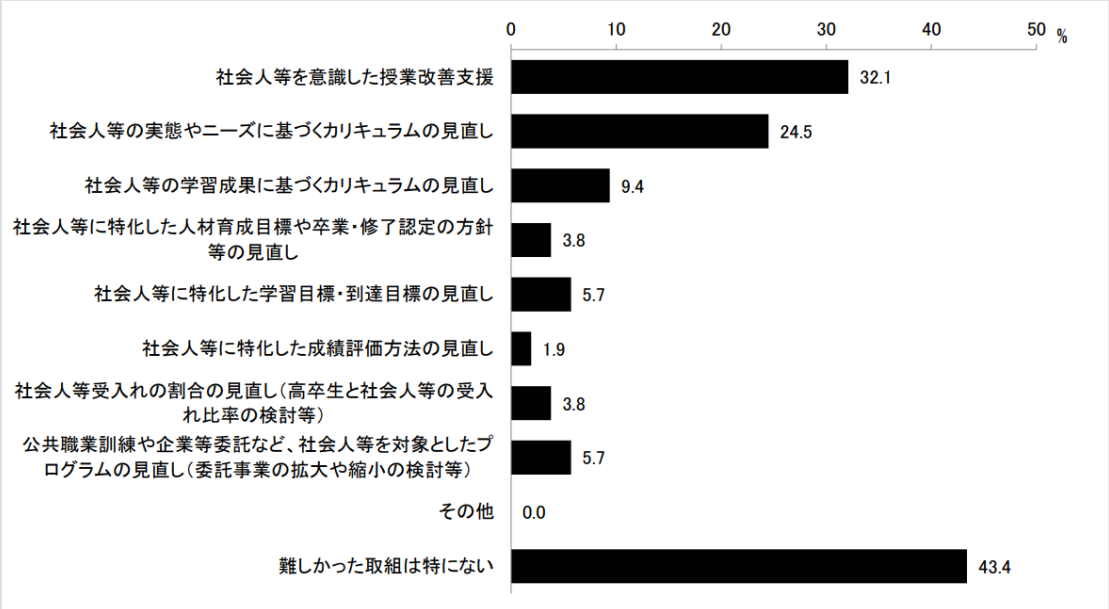


図 3-12 改善（Act）段階で特に取り組むのが難しかった取組

（出所）「大学等がリカレント教育に取り組む意義と推進に向けた方向性」（文部科学省）[23]

（2） 収益性の向上に向けた検討

教務・企画

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[24]

[23] 三菱総合研究所「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」https://pubpjt.mri.co.jp/pjt_related/senshuugakkou/kmrb2h000000031r-att/2021_edu01_01.pdf（2026 年 1 月 26 日閲覧）

[24] 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。

参考事例

【収益性確保に向けた受講料設定、講座の内容検討】

- 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。
- 対面講座の有料化にあたっては、京都調理師専門学校内施設の制約から受講人数の定員を設定し、定員数から逆算する形で受講生 1 名あたりの受講料を検討している。（京都調理師専門学校➡p.111 参照）
- 今年度に実施したプログラムにおいて、受講生アンケートを通じて妥当な受講料について聴取。次年度は、把握した受講料金の相場をもとに、社会人・派遣元企業のどちらが受講料を負担するか等も含め、受講料設定の検討を行っている。
- 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。

企画

（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例えば下記を検討する。
    - ▶ 運営に従事・関与する教職員数の増加
    - ▶ 受講生管理システムの見直し

4. 「専修学校リカレント教育」の取組事例

ここでは、すでにリカレント教育プログラムの運営をしている専修学校の取組を紹介します。
※各団体における取組は令和 7 年度に実施されたもの
※以下、団体名の五十音順に掲載

4.1 一般財団法人日本検定基盤財団（工業分野：情報通信）
4.2 一般社団法人全国専門学校情報教育協会（工業分野：情報通信）
4.3 一般社団法人日本ｅスポーツ学会（文化・教養分野：情報通信）
4.4 学校法人イデア熊本アジア学園（商業実務分野：観光）
4.5 学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター（医療分野/教育・社会福祉分野：介護）
4.6 学校法人小山学園 専門学校東京工科自動車大学校（工業分野：自動車製造）
4.7 学校法人摺河学園 姫路ハーベスト医療福祉専門学校（医療分野：登録販売者）
4.8 学校法人第一平田学園 中国デザイン専門学校（服飾・家政分野：小売業）
4.9 学校法人大和学園 京都調理師専門学校（衛生分野：飲食サービス）
4.10 学校法人大和学園 京都ホテル観光ブライダル専門学校（商業実務分野：宿泊業）
4.11 学校法人彩寿学園（教育・社会福祉分野：介護）
4.12 学校法人福田学園 大阪工業技術専門学校（工業分野：建築）
4.13 学校法人宮崎総合学院（商業実務分野：経理、労務、総務等）
4.14 学校法人メイ・ウシヤマ学園 ハリウッド美容専門（衛生分野：理美容）
4.15 学校法人 YIC 学院（商業実務分野：観光）
4.16 株式会社穴吹カレッジサービス（医療・福祉分野：保健衛生）

4.1　一般財団法人日本検定基盤財団

キャリアアップを目指すプログラマーを対象とした AI 活用の知識・スキル獲得プログラム開発事業	
学校名	一般財団法人日本検定基盤財団
分野（業種）	工業（情報通信）
実証講座の対象者	IT の開発における下流工程の業務・作業経験を有するもの ※一定以上の開発スキルを持つ場合には学生であっても排除しない
実施手法	リアルタイムのグループ学習、ソーシャルラーニング/e ラーニング（オンデマンドの個人学習、ソーシャルラーニング）
講座内容	＜PBL 科目＞「AI 活用プロジェクト演習①PG 編」「AI 活用プロジェクト演習②SE 編」「AI 活用プロジェクト演習③PM 編」「AI 活用プロジェクト演習④BrSE 編」 ＜e ラーニング科目＞「PG の業務と AI 活用」「SE の業務と AI 活用」「PM の業務と AI 活用」「BrSE の業務と AI 活用」
実施期間（日数・コマ数）	最大 110 時間（60 時間以上の受講で履修証明書を交付）

1）　取組の背景・方針

プログラマーに求められる役割に変化が生じており、変化に対応できるプログラマー人材育成が必要

- 日本では IT エンジニア不足が喫緊の課題であるが、生成 AI の活用により部分的なコーディングが可能になり、プログラマーの役割にも変化が生じつつある。**プログラマーのキャリアパスを拡大し、AI を活用して変化する IT 業界に対応できる人材の育成が今後重要**となる。
- 企業は IT エンジニアに上流工程に携わるための能力の習得を求めているが、**スキルアップに関して企業側が主導的に方針を定めている例は少なく、自社の求めるスキル習得のための機会を必ずしも提供できていない**ことが課題である。
- そのため、現在は下流工程のみに携わるプログラマーに、**AI 活用による業務の効率化や変革がテーマの PBL 講座や、上流工程の業務やプロジェクトマネジメントに関する知識とスキルの授業「AI 活用型エンジニア育成リカレントプログラム」を提供**することで、IT 開発におけるキャリアアップを支援するリカレント教育プログラムの開発と実証を実施する。これにより、受講者が自身のスキルセットをアップデートし、新たな価値を生み出すための土台を築くことを可能にする。

2）　講座の内容

種類	時間	開講科目・内容（例）
PBL：AI 活用プロジェクト演習	15～25 時間	●①PG 編（25 時間）：自身のプログラマーとしての業務に AI を活用するアイディアを構想し、具体的な AI ツールの選定を行い、実際に業務で活用 ●②SE 編（15 時間）：システムエンジニアの業務において、どのような AI を活用することが可能かをグループで検討・発表 ●③PM 編（15 時間）：プロジェクトマネージャーの業務において、どのような AI

種類	時間	開講科目・内容（例）
		を活用することが可能かをグループで検討・発表 ●④BrSE 編（15 時間）：ブリッジエンジニアの業務において、どのような AI を活用することが可能かをグループで検討・発表
e ラーニング	10 時間	●PG の業務と AI 活用：プログラマーの仕事に AI が与える影響に関する知識の学習と AI 活用に関する事例分析 ●SE の業務と AI 活用：システムエンジニアの業務内容に関する知識の学習と AI 活用に関する事例分析 ●PM の業務と AI 活用：プロジェクトマネージャーの業務内容に関する知識の学習と AI 活用に関する事例分析 ●BrSE の業務と AI 活用：ブリッジエンジニアの業務内容に関する知識の学習と AI 活用に関する事例分析

＜PBL 教材（一部抜粋）＞

＜実証講座の様子＞

3） 講座の特徴・工夫

レベル別のコース設定による、個人のニーズに沿った学習を実現

- PG 編、SE 編、PM 編、BrSE 編という形で**受講者の関心のある職種別にコースを設定**し、個人のニーズに合わせて段階的かつ体系的に学べるプログラムとした。

e ラーニングだけでなく、PBL を通じて必要なスキルを習得

- 実務における AI の導入を念頭に置いたプロジェクトにより、**AI 活用に関する知識・スキル・コンピテンシーを、PBL を通じて獲得**する。また、PBL で学ぶための前提となる職種ごとの業務内容や AI の活用事例に関する知識も身に付けるプログラムとした。
- **社会人に対しては、難易度別にプログラムをユニット化し、ニーズに沿った形でのプログラム提供が重要**であることを、本事業を通して学んだ。そのため、PBL 講座をユニット化し、3 回に分けて実施した。各ユニットの講座内容が重複しないよう構成し、参加者のレベルに合った回を選択できるようにした（通しでの受講も可）。

無料の生成 AI ツールを中心に選定

- 受講料の他、生成 AI ツールの使用料が必要になると、受講のハードルが上がってしまうため、**現状様々な企業に使用されている割合が高いツールの中でも無料で使用できるツールを中心に選定し、プログラムで活用**した。

ソーシャルラーニング機能による、受講者同士の交流による学習意欲の維持・向上

- 社会人は、リアルタイムの対面集合授業が多いと参加が難しい場合もあり、またオンデマンド式の個人学習は意欲を維持することが難しい。これらを踏まえて、**受講者同士が遠隔で情報の共有や交流を行うことができるような機能を実装することで、ソーシャルラーニングを可能**とし、学習の継続や学習効果の向上を目指した。

4） 取組の効果

プログラム参加者にとって、今後の業務等に役立つ知識や技術を提供

- プログラム参加者のアンケート結果によると、3 ユニットのいずれのプログラムも、「今後の業務等に役立つ知識や技術を得ることができるか」という設問に対して、ほぼ全員が「とてもそう思う」「そう思う」と回答しており、参加者にとって**非常に実践的なプログラム内容**であった。

5） 今後の展開

受講形態やプログラムの活用先について検討予定

- 受講形態について、次年度以降にワークだけでなくウェビナーを挟むことも検討する予定。
- 連携先の専門学校の在校生向けのカリキュラムに、翌々年度以降、本プログラムを一定程度導入し、在校生向けに活用することが決まっている。

4.2　一般社団法人全国専門学校情報教育協会

情報技術者の技能アップデートのためのリカレント教育推進事業	
学校名	一般社団法人全国専門学校情報教育協会
分野（業種）	工業（情報通信）
実証講座の対象者	情報技術者（社会人）
実施手法	対面またはオンライン授業、e ラーニング
講座内容	仮想化技術演習、コンテナ技術基礎演習、クラウドネイティブなシステム開発講座・演習、コンテナ技術のシステム構築講座・演習
実施期間（日数・コマ数）	3 カ月（40 時間）

1）　取組の背景・方針

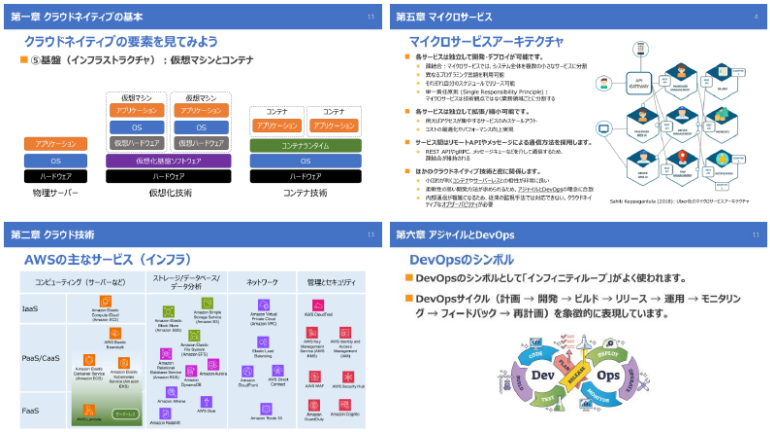
新しい技術を学ぶ場をつくり、情報技術者の技術のアップデートを実施

- 情報システム開発では、システムリリースの短期間化や継続的なサービス提供が求められるため、新たな技術への対応が急務である。一方、学習が個人に委ねられたり、学習内容を実践する機会が少なかったりする。従来の仮想化技術の**学習内容を更新し、産業界のニーズに対応したハイブリッドな情報技術者を育成**することが必要。
- そのため、情報技術者の技術アップデートを継続的に展開するため、企業や業界団体と連携して**専門学校のリカレント講座を安定的に実施する体制を構築・整備**する。

2）　講座の内容

種類	時間	開講科目・内容（例）
仮想化技術	20 時間	●これまでの仮想化技術を更新した仮想化技術のアップデート教育プログラム カリキュラム・教材 VOD、確認テスト、演習問題
コンテナ技術基礎	20 時間	●コンテナ技術の基本的な考え方、コマンド、単体アプリの開発等を学習 ●カリキュラム・教材 VOD、確認テスト、演習問題
クラウドネイティブ概論	20 時間	●クラウドネイティブでシステム開発をするための考え方、利用技術、開発手法等を学習 ●カリキュラム・教材 VOD、確認テスト、演習問題
仮想化技術・コンテナ技術のシステム構築	20 時間	●仮想化技術・コンテナプラットフォーム等を利用したシステム開発、複数アプリの連携等について、演習を通してシステム開発の実践力を養成 ●カリキュラム・教材 VOD、確認テスト、演習問題
クラウドネイティブのシステム開発	30 時間	●クラウドネイティブなシステム開発について、演習課題を通して、実践力を養成 ●カリキュラム・教材 VOD、確認テスト、演習問題
コンテナサーバーのセキュリティ	30 時間	●コンテナのシステム開発・実行プラットフォームのセキュリティ確保の技術を学習し、企業等で使用するシステム開発を実践的に学習

種類	時間	開講科目・内容（例）
研修者向け研修プログラム	-	●指導者育成のための研修内容、スケジュール等をまとめたもの。研修内容はこれまでの教材の再編成と教育手法を取りまとめて利用する予定



1クラウドネイティブの基礎
2コンテナ技術
3サーバレスアーキテクチャ
4マネージドサービスの利用
5マイクロサービスとサービスメッシュ
6DevOpsツールおよびCI/CD
7IaC（Infrastructure as Code）
8クラウドネイティブにおけるモニタリング
9クラウドネイティブにおけるログ管理
10クラウドネイティブにおけるセキュリティ

＜講義スライド（クラウドネイティブ教育プログラム）＞

3） 講座の特徴・工夫

短期間・コンパクトに効率よく学習できる教育プログラムを準備

- ビデオによるオンデマンド学習と、対面・ライブ配信による学習を組み合わせ、忙しい社会人でも学習しやすい手法を用いた。また、VOD ごとにミニテストを行い、結果を演習の際の講師に共有することで、**受講生のレベルにあった授業を提供**する。
- 演習チェックシートをエクセルで整備し、**演習の各項目でできた点/できなかった点が明確**になるように工夫した。

人材不足領域における人材育成に貢献

- リカレント教育プログラムを担当する指導者の育成を行うため、指導者育成のための研修内容、テキスト（教えるための技術・資料等）、スケジュール等をまとめた指導者向け研修プログラムを整備した。**研修プログラムで育成した指導者を、指導者の不足する専門学校へ派遣**すること等を通して、リカレント教育プログラムの導入を支援する。

4） 取組の効果

情報系専門学校学生及び IT 企業技術者が実証に参加し、満足度 80%以上を実現

- スライドと自己評価表を用いた自己学習による実証講座を実施。演習課題の完成率が 80%以上の者は、実証講座全体を通して 9 割近くとなった。
- 受講修了者アンケートについて、「とても満足」「満足」と答えた者が、全体を通して 8 割以上となった。**演習教材が細かく区切られており、進捗を得やすく学びを得た実感**があったとの意見も一部あったため、細かく区切ったカリキュラム構築が満足度が高い一因と考えられる。

5） 今後の展開

プログラムの自走化に向けて、企業との連携、運営体制の変更等を検討

- 実施講座は、企業教育と e ラーニング講座の 2 種類を予定。企業教育はスポット的に施設設備を用意する。e ラーニングはプラットフォームを利用予定。基本的に本事業で開発した VOD・教材を活用し、担当委員会で継続的に内容の見直しを行う。また、実施講座ごとに計画段階から、担当者（会員校の教職員を想定）を配置する。
- プログラムの有償化について、担当部署による事業計画及び収支計画に基づき、具体的な受講料を決定する予定。今後の運営体制については、協会内 DX 委員会を担当委員会にするか、担当委員会を新たに設置するかを検討する。
- 受講者の確保方法について、企業団体を通して興味のある企業の紹介を得つつ、IT 技術者のコミュニティサイト等で個人向けに募集活動を展開予定。会員校の講座実施については、求人企業や卒業生等への広報活動も実施する。

4.3　一般社団法人日本 e スポーツ学会

地方創生を促進する e スポーツスタートアップ人材を育成する 最新技能アップデートプログラム開発事業	
学校名	一般社団法人日本 e スポーツ学会
分野（業種）	文化・教養（情報通信）
実証講座の 対象者	地方地域の企業で働く社会人
実施手法	対面（ワークショップ）、e ラーニング、セミナー
講座内容	地域における e スポーツイベントの企画・運営を行う人材の育成を目的とした講座を実施 対面講座：地域密着型 e スポーツイベント企画・運営 e ラーニング講座：e スポーツの基礎とイベントの作り方 セミナー：e スポーツの基礎、地域や教育での活用事例
実施期間 （日数・コマ数）	対面講座：2025 年秋に計 24 時間（6 時間×4 日間）のプログラムを開講 e ラーニング講座：2025 年秋～冬にかけ、計 4 時間程度の動画教材（約 40 本）を提供 セミナー：2025 年秋に 3 時間のセミナーを開催

1）　取組の背景・方針

e スポーツによる地域活性化を目的とし、地域における e スポーツイベントの企画・運営人材を育成

- 少子高齢化、都市部への人口集中等を背景として、地方創生は喫緊の課題。e スポーツは、年齢や性別、身体機能等の壁を越えたエンターテイメントといった特質を持ち、**地域イベントの開催等を通じた地域コミュニティの活性化が期待できる**。
- 上記の背景を踏まえ、特に e スポーツ事業を通じた地域振興・地域貢献に関心が高い**地方企業における e スポーツ人材育成**を目的として、**e スポーツイベント実施に係る知見・スキルを習得する講座を実施**する。

2）　講座の内容

【対面講座】

種類	時間	開講科目・内容（例）
e スポーツイベント企画書作成	6 時間	●e スポーツイベントと地方創生に関する講義 ●e スポーツイベントの企画書作成、プレゼンテーション
e スポーツイベント運営等準備	6 時間	●イベント運営準備（許諾申請、出演依頼、運営マニュアル作成） ●イベント進行準備（レギュレーション、台本、スライド作成） ●イベント機材準備（レイアウト設計、必要機器選定・調達手配） ●イベント広報準備（応募フォーム準備、広報ツール作成・運用）
e スポーツイベント会場設営・リハーサル	6 時間	●イベント会場の設営、機器調整、リハーサル ●プログラム、台本等見直し、e スポーツ練習

種類	時間	開講科目・内容（例）
e スポーツイベント開催	6 時間	●イベント開催、事後処理 ●イベントの振り返り、報告書作成

【e ラーニング講座】

種類	時間	開講科目・内容（例）
基本編：e スポーツビジネスの概要	0.5 時間	●e スポーツとは？ ●e スポーツ市場の概況 ●e スポーツビジネスの事例
応用編：e スポーツイベント実践	2.5 時間	●e スポーツの概況 ●e スポーツイベント実践
資料編：イベント参考資料集	1 時間	●イベント企画書例、運営マニュアル例、報告書例など

【セミナー】

種類	時間	開講科目・内容（例）
e スポーツ入門セミナー	3 時間	●e スポーツの基礎と最新動向 ●宮崎県での e スポーツの取組と可能性 ●富山県の成功事例に学ぶ e スポーツ×地域活性化 ●宮崎県での e スポーツ教育の取組と展望

✓

＜対面講座の実証の様子＞

3） 講座の特徴・工夫

PBL 型学習教材を用いた一連の実践的な技能・スキルの習得、セミナーを通じた情報発信

- **PBL（Project Based Learning、課題解決型学習）型学習教材**を通じて、e スポーツイベントの企画から運営、実施といった一連の流れを体験することで、**実務現場で必要となる技能やスキルの実践を通じて学習することが可能**。講座内では、受講生がグループに分かれ、イベントの運営・進行・機材・広報に係る準備を分担して行うことで、**受講生同士の積極的なコミュニケーションを促し、相互交流による学習効果の向上を図る**。
- 実践的なスキルを身に付けることを目的とした対面・e ラーニング講座に加え、e スポーツの基礎的な知識や最新動向、地域・教育事例に係る**セミナーを開催することで、e スポーツの認知度向上に向けた情報発信を行っている**。

関連団体との連携による会場・機材の確保、効果的な広報の実施

- 学校法人宮崎総合学院（宮崎情報ビジネス専門学校）との連携により、教育プログラムの実施にあたり**必要となる機材・設備等を備えた会場（MSG eSports Stadium）を確保**。宮崎県の専門学校や e スポーツ協会、情報産業協会、商工会議所連合会と連携することで、**効果的かつ効率的案プログラムの広報・集客**を行っている。

e ラーニング講座はテーマごとの短編動画の提供により、受講のしやすさを実現

- e ラーニング講座は計 4 時間程度の動画教材を、講座の位置づけ（基礎編、応用編、資料編）やテーマごとに約 40 本に分けて提供。**動画一本あたりの時間を 5 分～10 分程度とすることで、忙しい社会人でも隙間時間に受講できるよう工夫している**。

4） 取組の効果

プログラム受講を通じて、実際に e スポーツイベントの実施に至った受講生もみられる

- 対面講座や e ラーニング講座の受講を通じて、**実際に e スポーツイベントの企画・実施を実現した受講生もみられた**。特に対面講座では、4 日間での実習を通じて e スポーツイベント実施に係る一連の流れ（企画、準備、実施、取りまとめ）を体験することで、実践力の向上につながっている。

受講満足度 100%を達成

- 対面講座、e ラーニング講座ともに、**受講生のアンケート結果について、いずれも肯定的な意見が合計 100%**（理解の深まり：「かなり理解が深まった」「まあまあ理解が深まった」）、興味・意欲の向上：「大きく高まった」「まあまあ高まった」）となった。受講生のニーズに応じた学習内容・実施形式によって、高い満足度を実現。

5） 今後の展開

専門学校を中心に、実施プログラムの成果の周知・普及を図る

- 宮崎県をモデル地域とした本事業の取組実績をもとに、**全国の e スポーツ関連コースを設置する専門学校や、日本 e スポーツ協会の各都道府県支部などの業界団体等に対して成果の周知**を予定。各ステークホルダーとの連携可能性も想定しながら、周知・普及を図っていく。

e スポーツ先進地域を中心としたプログラム展開を通じ、自走化を検討

- 国内一部地域においては、既に e スポーツの取組（大規模なイベント開催等）が先進的に進んでいるため、**ニーズの大きい地域に対して優先的にプログラムの展開・普及を図ることで、自走化に向けた取組を検討**。

4.4 学校法人イデア熊本アジア学園

観光業界の IT 活用リカレント教育モデル構築事業	
学校名	学校法人イデア熊本アジア学園
分野（業種）	商業実務（観光）
実証講座の対象者	IT 利活用コース：地域活性化や観光における IT 活用に関心があり、地域づくりや他者との交流を通じて、新たな挑戦をしたいと考えている方 AI キャリアアップコース：個人事業主、フリーランス、一般企業勤務の社会人のうち、業務効率化担当もしくは副業・独立したいと考えている方
実施手法	IT 利活用コース：オンライン、対面（宿泊、フィールドワーク含む） AI キャリアアップコース：オンライン（アーカイブ配信含む）
講座内容	IT 利活用コース：IT・AI を活用した地域課題解決に係る実践力の養成 AI キャリアアップコース：生成 AI の基礎知識、業務効率化を目的とした活用スキルの習得
実施期間（日数・コマ数）	IT 利活用コース：2025 年夏に、全 8 日間、計 19.5 時間の実証講座を実施 AI キャリアアップコース：2025 年秋～冬に、全 13 日間、計 19.5 時間の実証講座を実施

1） 取組の背景・方針

観光業界における労働生産性向上を目的として、IT スキル保有人材を育成

- 観光業界は、インバウンドの受入れ増加やコロナ禍等を背景とした人手不足に伴い、実務現場における労働生産性の向上が必要不可欠であり、特に **IT・AI スキルを有する人材の増加が急務**である。
- 上記課題を踏まえ、**観光コンテンツ分野（宿泊施設）、エリアマネジメント分野（DMO）、観光系 IT サービス分野（IT 企業）**の 3 分野を主な対象として、IT・AI スキルの習得を目的としたリカレント教育プログラムを開講。

2） 講座の内容

【IT 利活用コース】

種類	時間	開講科目・内容（例）
起業家・実践者による特別講義	3.5 時間	●地域ビジネス（シェアサイクル事業） ●観光ビジネス（滞在型・高付加価値型観光事業） ●インバウンド戦略
少人数制ゼミによる伴走サポート	7 時間	●地域事業戦略、ローカル×グローバル戦略、IT×PR 戦略
南阿蘇での現地研修	9 時間	●南阿蘇フィールドワークを通じた地域課題解決方策の検討 ●対面ゼミを通じた探求学習

【AI キャリアアップコース】

種類	時間	開講科目・内容（例）
生成 AI の基礎	3 時間	●生成 AI 活用の目的と基礎 ●Chat GPT/Claud/Gemini/その他ツール/基礎から応用まで
生成 AI の活用	3 時間	●議事録作成の効率化、社内マニュアルの作成 ●社内ノウハウの集約
生成 AI×マーケティング	4.5 時間	●事業企画の作り方 ●AI 活用マーケティングとクライアント獲得戦略
生成 AI×事務処理の自動化	6 時間	●自動化システムの作り方（Chat GPT×スプレッドシート連携、自動化ツールによる Gmail 自動返信システムの作成）
生成 AI×AI ライティング技術	3 時間	●SEO 記事の効果的作成技術、キーワードリサーチの自動化 ●Chat GPT と Google 検索 API を組み合わせたキーワード分析 ●AI 生成記事の人間らしさを高める編集テクニック

＜対面講座の実証の様子＞

3） 講座の特徴・工夫

少人数制のゼミ形式により、受講生の学びの深化を図る

- IT 利活用コースは**対面・オンライン・宿泊型の実地研修を組み合わせて実施**することに加え、**受講生の関心に基づいて 3 つのゼミを設置（各 4 名程度）**。各ゼミを担当する講師や受講生同士のディスカッションを通じ、毎回の講座で学んだ内容の**振り返りや各受講生の探求課題の深堀りを行うことで、学びの深化や受講生間のコミュニケーション促進を図る**。

実務現場に活かせる、実践的な IT・AI スキルの習得

- AI キャリアアップコースは完全オンライン（Zoom）形式で実施し、生成 AI に係る基礎的な知識だけでなく、具体の業務を想定した実践的なテーマを扱うことで、**実務に直結するような IT・AI スキルを習得できる講座を提供**。

受講生のニーズを踏まえた価格設定によるプログラムの有償提供

- 過年度の受講生等に対するアンケート結果をもとに適正な価格設定を行い、2 つのプログラムともに**有償での提供（IT 利活用コース：25,000 円/人、AI キャリアアップコース：50,000 円/人）**を行う。**プログラム提供による収益確保とともに、受講生のモチベーション向上や高い受講率の維持を実現**した。

4） 取組の効果

個々のニーズに合った学びの提供により、受講満足度が向上

- IT 利活用コースでは、**ゼミ形式を通じて受講生 4 名に対し講師 1 名が伴走を行うことで、受講生からも「手厚い支援があった」と高評価を獲得**。比較的難易度の高いテーマを扱う AI キャリアアップコースでは、毎回の受講生アンケートで難易度に対する感想の聴取や、オンラインコミュニティ（Discord を活用）を通じた質問対応により、**受講生のレベルに合わせた学習を提供することで、受講生のモチベーション維持を実現**した。

“明日から使える”実践知の習得を通じて、受講生の次のアクションへつなげる

- IT 利活用コースでは、各受講生が設定した探求課題に対する**「明日からのアクション」を明確化することで、受講生が学習した内容をいかに実務に生かせるようになるかを重視**。受講生の中には、**学習した内容を生かし、実際に SNS を運用したプロモーションを開始**した例も見られた。AI キャリアアップコースにおいても、実務に生かせる実践的なテーマを扱うことで、**講座の受講だけでは終わらせない仕組み・仕掛けを意識的に創出**した。

5） 今後の展開

受講生のレベル・対象および個人向け・企業向けそれぞれを念頭に置いたプログラムの提供

- IT 利活用コースは、開催時期や対象とする業種・職種の見直しを図るとともに、AI キャリアアップコースは、入門コース（個人向け）、発展コース（個人向け）、発展コース（法人向け）の三層構造により、初学者から企業・自治体までを対象とした体系的なプログラムを展開する。基礎理解にとどまらず、業務活用や組織提案、企業ニーズに応じた AI ツール開発・研修へと発展させることで、実務に直結するリカレント教育の機会拡充を図る。

プログラムの自走化に向け、有償での提供範囲を拡大

- **AI キャリアアップコースは継続して有償で提供**するとともに、社会人の受講のしやすさやコスト面も踏まえて実施回数を調整する予定。また、受講生自身の個人負担、あるいは受講生が所属する企業の負担など、負担のあり方についても見直すことで、**収益を確保しながら多くの社会人に受講してもらえるようプログラムの展開を図る**。

受講生コミュニティは継続的に運営し、次年度以降の発展的なプログラムへの受講を促進

- **構築した受講生コミュニティ（Discord）は継続運営**し、生成 AI 関連の情報発信の場としての活用や、**受講生との継続的なコネクション構築、より発展的なプログラムの受講の促進**を図る。

4.5　学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター

これからの高齢社会に対応できる人材育成に必要な介護・医療分野の現場で利活用できる最新技能アップデートのための実践プログラム開発事業及びその有効性を確認する実証研究事業	
学校名	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター
分野（業種）	医療/教育・社会福祉（介護）
実証講座の対象者	介護職、リハビリテーション職 ・介護・医療施設の管理職、一般職 ・養成校学生（2026 年卒業見込み 2 年生）及び養成校の卒業生
実施手法	オンライン（オンデマンド配信）及び対面
講座内容	「介護予防」「外出支援」「ICT/DX」「マネジメント」「多様な人とのかかわり（外国人編）（障がい者編）」「ナチュラル（アロマ編）（ミュージック編）」「排泄ケア」の 7 講座を開講
実施期間（日数・コマ数）	38 時間（選択制のため講座によって異なる）

1）　取組の背景・方針

人材不足を解消するマルチタスク人材へのアップデートが必要

- **介護人材不足による介護業務の増大**、**ICT/DX 推進の遅れによる業務改善の停滞**、**次世代介護のニーズに合わせた人材の不足**、**現場で利活用できるアフターフォローの体制**等が必要。
- 先進的な取組を実施する企業・学校・公的機関等と連携し、**介護職や医療職（リハビリテーション）の人材スキル・知識を最新のものにアップデート**できるリカレント教育のプログラム（基礎・基本）を開発する。また、**受講後のフォローアップ体制**、これらの**研修を行える人材教育アシスタントティーチャーの研修**も同時に行うことで、**講座等が安定的・持続的に確保できるプログラムの開発**を目指す。

2）　講座の内容

講座	時間	開講科目・内容（例）
A.　介護予防	オンデマンド（座学）1.5 時間＋対面（実技）3 時間	●介護・医療施設における、栄養ケア・ストレッチングなど、健康推進を広めるための効果的な介護予防指導方法
B.　外出支援	自宅学習（課題提出）＋対面 5 時間	●介護・医療の管理職が必要な、チームビルディング、人材育成、業務適正化・効率化等に関するスキル
C.　介護施設の ICT/DX	オンデマンド（座学）1 時間+オンライン（座学）6 時間	●介護・医療施設における、外出への知識をそなえた「外出支援に関する」の専門性
D.　マネジメント	オンライン（座学）3.5 時間＋対面（ワークショップ形式）3 時間	●ICT と業務のミスマッチをしない介護・医療施設で活用できるロボット・センサーなどの基礎・実践

講座	時間	開講科目・内容（例）
E.　多様な人とのかかわり（外国人）（障がい者）	オンデマンド（座学）1時間+オンライン（座学） 2 時間	●多様な人材の理解やどのようにチームの一員として付き合うかなど、介護・医療のチームとして連携するために必要な考え方
F.　ナチュラルセラピー　（アロマ）（ミュージック）	オンライン（座学）1 時間＋対面（実技） 2 時間	●対象者の心身の状況に合わせた癒しを提供できるセラピー ●
G.　排泄ケア	対面 3 時間	●高齢者の尊厳と自立を支える排泄ケアの実践および質を高める紙おむつの効果的な活用

※講座は受講したい講座を選択して受講する。

3）講座の特徴・工夫

講座に合わせた受講レベルの設定

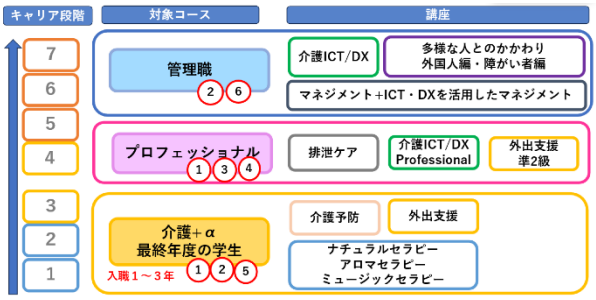
- 内閣府が提唱している**介護プロフェッショナルのキャリア段位とキャリアパスの山脈型を用いた対象コース（**キャリア 7 段位のレベルを「管理者」「プロフェッショナル」「介護＋α・最終年度の学生」）**に分け**、それぞれの**レベルに合わせた講座内容を開発**する。また、**受講修了後、修了証を発行**する。

オンデマンド・実践・振り返りなどを含む受講の流れ及びアフターフォローの場の提供

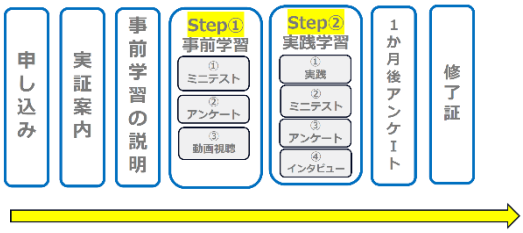
- オンデマンド・実践・振り返りの一連の受講後に、対面またはオンラインによる講座を開催し、その後、実践交流会現場 Q&A を設け、講師がファシリテーターとなり、**受講後のフォローアップ研修を開催**する。専門職の継続的な学びにつながるよう、研修内容の現場での有用性等を確認し、また現場で利活用できるためのアフターフォローの場を提供することで、研修を受けた人たちがどのように利活用したかの**事例を共有する場や研修講師に相談・質疑応答ができる場を提供**する。

アシスタントティーチャーの養成

- リカレントプログラムの研修を行える人材について、**アシスタントティーチャーの研修**も行うことで、**講座等を安定的・持続的に確保できるプログラム開発**を行っている。



＜キャリア段位及び山脈型を用いた講座イメージ＞

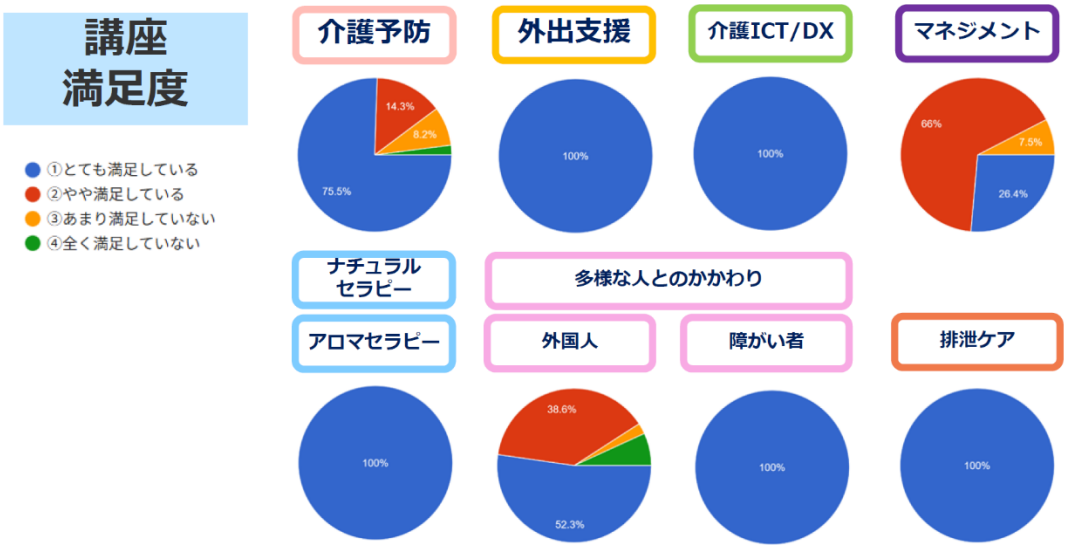


＜一部講座では振り返りを含む行程で受講＞

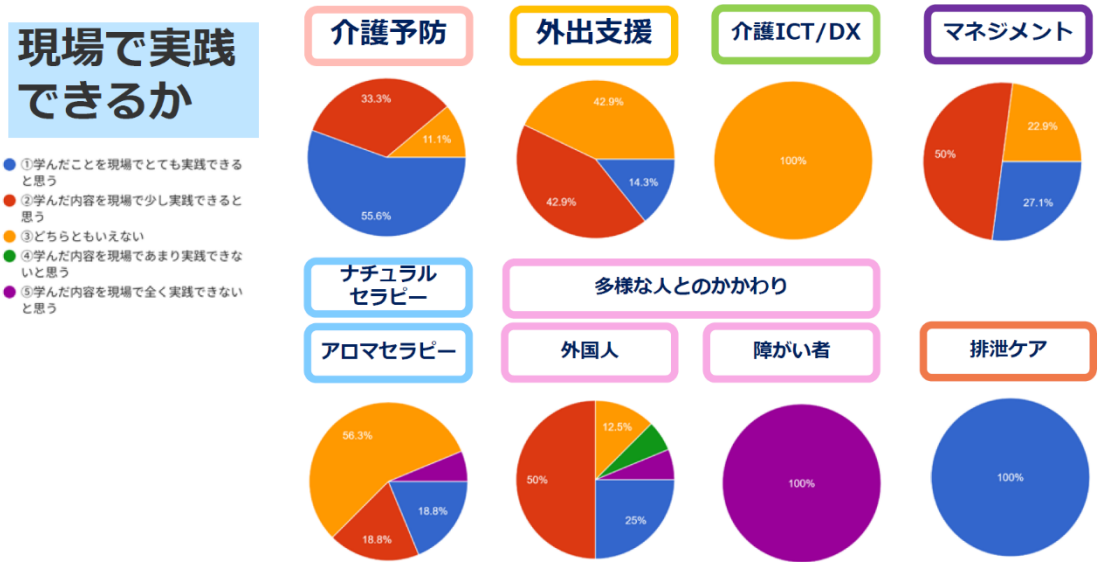
4） 取組の効果

全てのプログラムにおいて、学習効果が発現

- ほぼ全てのプログラムにおいて、事前テストと事後テストの結果を比較したところ、学習効果が見られた。
- 講座満足度は、すべてのプログラムにおいて高い結果となった。



- 事後アンケートにおいて、学んだことを現場で実践できるかを尋ねており、講座によってすぐに実践できるものと出来ないものがあることがわかった。



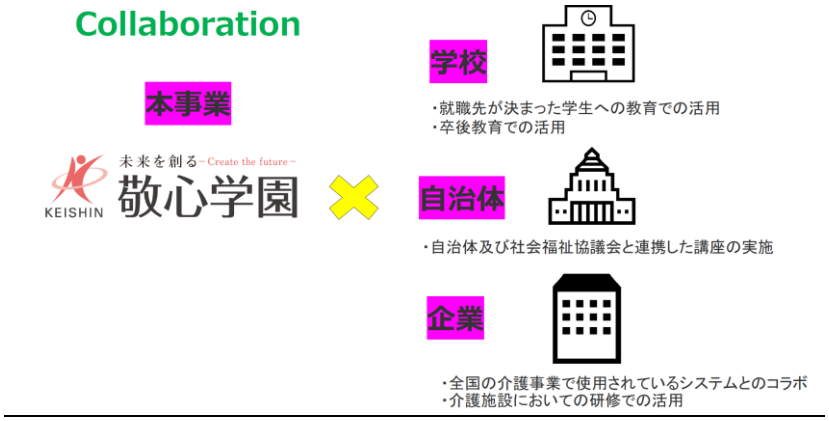
プログラムごとの最適な受講形態の整理を実施

- 教材を提供することで各学校/施設が単独で実施可能なのは、「介護予防」と「アロマセラピー」の 2 つであった。アシスタントティーチャーを「介護予防」「アロマ」の合計で 10 名程度育成することができた。
- オンライン教材のみで十分に学習できるプログラム（「外国人」等）もあった。

5） 今後の展開

アシスタントティーチャーの活用や企業との連携を継続し、安定的・持続的な継続を志向

- **施設にすでに導入されている LMS に動画教材をアップ**し、視聴に応じて収入が入る仕組みとし、動画教材を作成した講師への一部還元、広報の運営資金としての活用等を本事業の最終的な着地点として検討している。
- **本実証で連携した企業については、来年度以降も引き続き連携する予定。**学校や自治体等との連携についても以下のような形を想定しており、引き続き具体的な連携内容について検討する予定。



4.6 学校法人小山学園 専門学校東京工科自動車大学校

自動車業界における“業務に直結する”基礎知識・先端技術の習得プログラム開発	
学校名	学校法人小山学園 専門学校東京工科自動車大学校
分野（業種）	工業（自動車製造）
実証講座の対象者	総合職・営業職（初心者から） 自動車整備士（2 級知識要） 現場マネジメント職
実施手法	オンライン（オンデマンド配信）及び対面
講座内容	総合職・営業職向け：業務遂行のベースとなる自動車の構造に関する基礎知識、関係法令等 自動車整備士向け：最新技術に関する知識取得 外国籍整備士受け入れ：外国整備士の受入れ現場が知っておくべきこと
実施期間（日数・コマ数）	総合職・営業職：18 時間 自動車整備士：18 時間 外国籍整備士受け入れ：10 時間

1） 取組の背景・方針

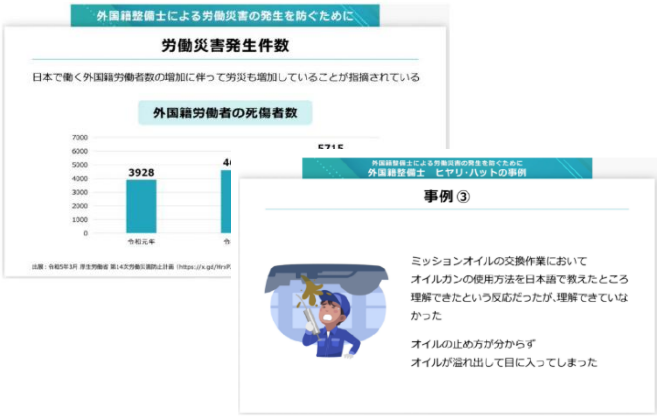
業界の 100 年に一度の大変革や人手不足といった課題に対して、業務に直結する”基礎知識・先端技術の習得“が必要

- 自動車業界では、**圧倒的な整備士不足・高齢化**が深刻化している。
- そのため、自動車ディーラーのセールスマンをはじめとする**自動車分野の総合職が、取り扱う車両についての基礎的な構造や整備業務を理解**することで、業務の質向上を目指す。
- また、**先端技術の基礎的な内容や職場におけるコミュニケーションスキル等を補完**することで、**整備士のスキルアップ及び離職防止**を目指す。

2） 講座の内容

種類	時間	開講科目・内容（例）
総合職・営業職向け（座学＋実習）	7 時間	●顧客への提案力に関する知識、スキル ●自動車の基本構造やエンジンその他に関する知識・スキル ●自動車の最新技術に関する知識・スキル ●整備及び車検に関する知識・スキル　等
自動車整備士向け（座学＋実習）	7 時間	●最新技術に関する知識、スキル 座学：ハイブリッドカー総論、整備モードの必要性 実習
外国籍整備士受け入れ（座学）	1.5 時間	●外国整備士の受入れ現場が知っておくべきこと（各国の文化、慣習の違い、業務上のコミュニケーション等）

＜e-learning 画面（自動車整備士向け）＞



＜e-learning 画面（外国籍整備士受け入れ）＞

＜対面講座での実習の様子＞

＜対面講座での座学の様子＞

3） 講座の特徴・工夫

学びに特化したロケーション・教材を活用したプログラムの提供

- 学校の教材や**教場を活かして、実践型の実習**を行った。ここでは、**実際に車両の構造・部品に触れ、先端技術整備スキル、故障診断・点検整備等について学ぶ**ことができ、受講生の満足度も高かった。

企業連携体制を活かした企業向けの研修の実施

- **企業連携体制を活かし**、企業が望むプログラム内容を抽出し、**教材や内容のすり合わせ**を行っている。そのため、企業と学校のお互いの強みを活用して取り組むことができる環境を整備できている。

導入ガイドラインの作成

- **開発した研修コンテンツを、実際に導入するためのガイドラインを作成**。プログラムの体系や検討すべき事項などを整理した。

自動車業界向け社員研修ガイドライン

1. はじめに

本ガイドラインは、自動車業界における人材育成を目的とした研修の企画・実施にあたり、統一的な運営方針を示すものです。営業職・総合職・整備職の各職種、および外国籍人材の受け入れ現場に対応した3つのコースを設定しています。

2. 研修プログラム体系

【コース①】営業職・総合職向け「自動車基礎実習コース」

項目	内容
研修の目的	営業・企画職が顧客対応や商品企画に必要な自動車の基礎知識（構造・機能・仕様）を習得
対象者	営業職、企画職、新入社員総合職
実施形態	実習（20名以下）
実施場所	・自動車整備系専門学校実習場 ・整備工場または実習センター
標準実施時間	実習2日間（8時間×2日）
受け入れ現場環境	・自動車整備系専門学校実習場 ・整備工場または実習センター ・実車3〜5台（普通車、軽自動車含む） ・基本工具、安全装備完備

3. 受け入れ現場の環境整備チェックリスト

■ 共通要件

- [ ] 研修専任スペース（実習場）の確保
- [ ] 受講者用の安全装備一式（帽子、つなぎ、安全靴）
- [ ] 基本工具・測定器の完備
- [ ] 講師資格者の配置（整備士資格、教育経験3年以上推奨）
- [ ] 緊急時対応体制（AED配置、通報体制）
- [ ] 休憩スペース、トイレ、飲料水の確保

■ コース別追加要件

- コース①：1台／4名の実習車両の確保、座学スペース、視聴環境
- コース②：高圧電気取扱認定、リフト、絶縁工具、診断機

4. 実施スケジュール・実施場所の選定

スケジュール策定ステップ

1. **4ヶ月前：** 内部調整、講師確保、会場確認
2. **3ヶ月前：** 受講者募集、外部との協調確認
3. **2ヶ月前：** 教材準備、e-learning環境構築
4. **1ヶ月前：** 事前アンケート、安全教育資料の配付
5. **実施日：** 研修実施、出席管理
6. **修了後：** 修了証発行、アンケート実施

実施場所の推奨形態

形態	メリット	適用コース
自社施設	コスト安、調整が容易	コース①・②
自動車整備系専門学校施設	設備・安全管理が万全	コース①・②（必須）
e-learning	場所の制限なし	全コース（理論）

5. 研修の目的と成果指標

コース①：営業職・総合職

- **目的：** 顧客提案力の向上
- **指標：** 顧客満足度スコア +20pt、受注成功率 +10%

コース②：整備職・総合職

- **目的：** 先端車両の診断能力向上、安全作業の実践
- **指標：** 先端車両取扱数 30%増、資格取得率 50%以上

コース③：外国籍人材受け入れ

- **目的：** 早期戦力化、職場安全の確保、離職防止
- **指標：** 適応期間を3ヶ月に短縮、安全事故0件、継続率 90%以上

6. 検証方法と効果測定（段階別）

1. **Lv.1：学習内容の定着度（直後）**
   - 筆記・実技テスト、e-learning修了確認
2. **Lv.2：行動変容（1ヶ月後）**
   - 上司・同僚による360度評価、行動観察
3. **Lv.3：業務成果への貢献（3〜6ヶ月後）**
   - 売上分析、顧客問訴訟減少、整備件数確認
4. **Lv.4：組織への影響（6ヶ月〜1年後）**
   - 顧客満足度、部門別売上、人員配置の最適化

7. 実施上の留意事項

- **安全管理：** 実習前の安全教育（30分以上）徹底。高圧電気は資格者の監督必須。
- **ダイバーシティ：** 女性用施設の確保、外国籍向けの1対1メンター制。
- **データ管理：** 受講情報の厳格な管理（最低5年保管）。個人情報保護法遵守。

＜自動車業界向け社員研修ガイドライン＞

4） 取組の効果

「内容についての満足度」は、いずれの講座も 80%以上が「大変満足」、「どちらかというと満足」

- 総合職・営業職向け、自動車整備士向け、外国籍整備士向けのいずれの講座も、「内容についての満足度」は80%以上が「大変満足」「どちらかというと満足」となり、**全体的な満足度は高かった**。
- 自動車整備士向け講座を受講した整備士の評価は、「最新の自動車技術に関する知識をアップデートできたか」という設問に対して全員が「とてもそう思う」「そう思う」と回答。また、**「学んだ内容が今後の業務に活かせるか」については 94%が「とてもそう思う」「そう思う」**と回答。

学校卒業後もキャリア変化に応じて継続して学べる仕組みづくりの検討

- プラットフォーム（LMS）を構築することにより、学校卒業後もキャリア変化に応じて継続して学べる仕組みのイメージを描くことができた。

5） 今後の展開

プラットフォーム（LMS）の構築について検討予定

- 来年度から姉妹校の**通信課程（オンデマンド講座）のプラットフォームを活用し、本プログラムのコンテンツを投入することを検討**している。プラットフォームが構築できれば、技術進展に応じて大きな手間をかけずに教材を更新できる想定。

4.7　学校法人摺河学園 姫路ハーベスト医療福祉専門学校

一般用医薬品販売資格（登録販売者）に関するアップデートプログラム事業	
学校名	学校法人摺河学園 姫路ハーベスト医療福祉専門学校
分野（業種）	医療（登録販売者）
実証講座の対象者	一般医薬品を取り扱うドラッグストア等で働く人や目指す人
実施手法	e ラーニング、集合研修
講座内容	薬の効果などの専門知識とスキルを持った人材養成するため、「登録販売者」の資格取得のための学習、初級者向け、管理者向けのステップアップ講座を実施
実施期間（日数・コマ数）	登録販売者編：13.5 時間 ステップアップ編：3 時間

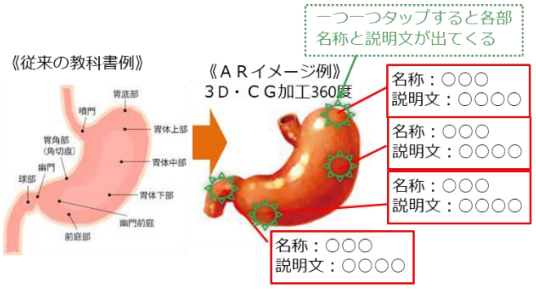
1）　取組の背景・方針

薬の効果などの専門知識とスキルを持った人材養成が必要

- ドラッグストア等で働く「登録販売者」の資格取得には、**約 300 時間の学習時間が必要**とされる。加えて、販売者の質向上と医薬品の適正使用のために、**年 12 時間以上の定期的・継続的な外部研修（継続研修）の受講が義務化**されている。また、管理職はその心構えとガバナンスなどの知識が求められている。
- そのためには、「登録販売者」の資格取得に加え、薬の効果などの専門知識とスキルを持った人材を育成するための教育プログラム開発が必要である。「登録販売者」資格取得の支援、外部研修（継続研修）内容の理解向上、さらに店舗管理を行う管理職や管理職有望者に向けた**教育プログラムと補助教材ツール（アプリ）**を開発する。

2）　講座の内容

種類	時間	開講科目・内容（例）
「登録販売者」編	13.5 時間	●「登録販売者」の資格取得のための学習
ステップアップ編	3 時間	●初心者向け：接客スキル、医薬品の適正使用・安全対策 ●管理者向け：店舗管理者に求められるガバナンス、法令、コンプライアンス、コミュニケーション等



＜消化器系（胃）の教材ツール（アプリ）＞

＜実証講座の様子（消化器系の役割について）＞

3） 講座の特徴・工夫

アプリや動画教材の提供

- テキスト教材に加えて、薬の作用の仕組み等を説明する 3D 動画教材、アプリを補助教材として開発する。個人でも繰り返し学べるようにするとともに、従来の紙ベースのテキスト教材とは異なり、**視覚的に理解を深められるようにする**ことで、学習効果を高める。

「登録販売者」資格試験を視野に入れた教育指導の実施

- 国家資格である「登録販売者」資格の取得及び継続研修に準拠したカリキュラムとなっている。特に、資格取得を目指すため、**教材と資格試験の過去問との紐づけ**や、**資格取得において特に理解が必要な箇所をアプリで説明**するといった工夫を施している。

授業中に学んだ内容について〇×テストで理解度を確認

- 授業中に学んだ内容については、その場ですぐに〇×テストで理解度の確認を行う。ゲーム形式のような形でもあるため、通常の一方向的な授業では**集中力が持続しづらい学生であっても、飽きさせない**ようになっている。

4） 取組の効果

学習内容を視覚的にイメージできるようになったことで、学習実感・意欲が向上

- 従来のテキスト教材は文章が多く、時折挿入されている画像も、立体感や色彩等の観点で学習実感を抱かせるには不十分なものであった。消化器系等について、立体的かつカラーで描写する 3D 動画教材を用いて学習させることで、学習内容について**視覚的に理解を深める**ことを実現し、学習効果を高める。実際に、従来のテキスト教材のみでの指導・学習を実施していた時期と比較して、**学生の学習姿勢が良化**したといった成果も出始めている。
- また、学生を教える教員側の負担について、従来は紙ベースの授業資料を準備することが多く、テストも紙で配ることが多かった。アプリや動画教材の導入によって、問題を作成する、印刷する、管理する等の**授業準備に要する手間が減り、教員側の評判も良好**であった。

5） 今後の展開

プログラムの自走化に向けて、企業との連携、団体との連携を検討

- 試験範囲の変更に伴う指導内容の改訂やアプリのメンテナンスも含めて、**プログラム運営に係る年間の維持費を精査**し、今後の自走化に必要な規模感を今後検討していく必要がある。併せて、受講生 1 名あたりから徴収できる費用についても検討予定。
- 今後も学生向け・企業向けの両方に 3D 動画教材を用いた講座を提供し、得られた効果をアンケート調査や資格取得試験の結果等で測定するとともに、改善点を抽出し講座をブラッシュアップしていく予定。
- 特に、利用者拡大に向けては、企業等との連携と、研修機関経由での個人への周知の双方を見据えて、今後検討していく予定である。企業向けの講座提供として、「登録販売者」の資格取得に必要な薬の効果などの専門知識とスキルを十分に持ち合わせないまま就職した新入社員をメインターゲットと考えており、**大手ドラッグストアチェーンや一般財団法人日本医薬品登録販売者協会等と連携しながらプログラム展開を模索**している。特に、日本医薬品登録販売者協会からは、開発した教材を会員企業約 5 万社向けに広く周知してもらうだけでなく、開発する教材の内容に対する意見を受領するといった、幅広い協力を得ている。

4.8 学校法人第一平田学園 中国デザイン専門学校

アパレル産業における社会変化に対応した技能アップデートプログラムの開発と実証事業	
学校名	学校法人第一平田学園 中国デザイン専門学校
分野（業種）	服飾・家政（小売業）
実証講座の対象者	デジタル社会に対応したアパレル人材・販売員・マーケター ネットショップ運営者
実施手法	オンライン（オンデマンド配信）
講座内容	「社会の変化：コロナ禍による顧客意識の変化」「SDGs への対応」「デジタル化(DX 含む)」をテーマに 3 種類の授業を開講 社会変化に対応したアパレル人材として、知識・技術をアップデートする機会を提供
実施期間（日数・コマ数）	2025 年 12 月～2026 年 2 月に計 30 時間（10 時間×3 種類）のプログラムを開講 ※上記期間中はオンデマンド配信により任意の時間帯で視聴可能

1） 取組の背景・方針

OJT 以外のキャリア開発が不十分であるところ、デジタル化や SDGs に関する人材の育成が必要

- アパレル業界は、離職率が高く人手不足の課題を抱えており、またデジタル化や SDGs など業界における最新技能のアップデートが求められている。
- 他方、企業としてのリカレント教育・Off-JT の取組は、コロナ禍での売上の低迷や、高い離職率等の関係で、経費をあまり掛けられず、OJT 以外のキャリア開発の促進策は不十分。そこで、**社会環境変化・顧客価値変化への対応、デジタル化の技術習得を目的とするプログラムを開発**することで、OJT では対応できない知識・技能を習得し、売上向上等業界の活性化につなげる。

2） 講座の内容

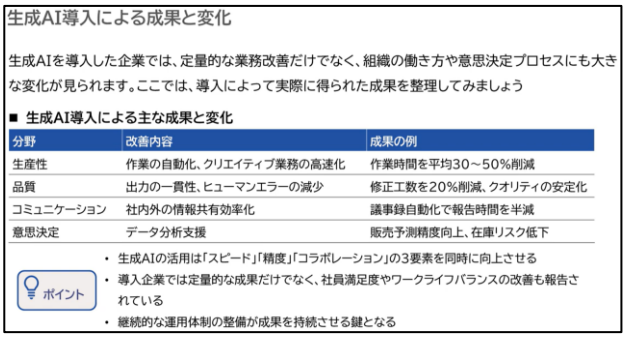
種類	時間	開講科目・内容（例）
オンライン講義・演習：UX(顧客体験)設計手法	10 時間	●メタバースの活用を含め、良質な顧客体験の提供によるイメージ戦略や販売促進、実店舗への誘導等の新たな手法が展開されている中で、UX を設計するための手法を学習
オンライン講義・演習：UX によるマーケティング	10 時間	●近い将来必要となる UX(顧客体験)のマーケティングに関して、現在必要な知識・技術へのアップデートに加え、近い将来に必要になるであろう知識・技術の概要について学習
オンライン講義・演習：アパレル業界における生成 AI の利活用の知識と技術	10 時間	アパレル業界における生成 AI の利活用スキルを学習する教育プログラムを整備（以下、開講科目例） ●生成 AI を活用したマーケティング：AI による顧客アンケート分析、市場調査・競合調査での活用法、SWOT やペルソナ設計での活用アイデア、Excel・データ処理系の支援活用 ●さまざまな応用例：スタイリング提案の自動化と AI、ファッション業界の事例紹介（国内、海外）、生成 AI 導入による業務効率改善例

演習課題 02 （20点） 採点基準

生成AIがExcel業務のどのような領域を支援できるか、具体例3つ

評価観点	配点	評価基準
関数作成の支援	7点	売上集計や平均値算出などの関数を自動生成する、といった具体例を挙げている。
データ整理の支援	7点	重複データや空欄を検出し、整形ルールを提案する、といった具体例を挙げている。
レポート作成の支援	6点	販売傾向を要約し、グラフや文章で報告書を生成する、といった具体例を挙げている。

※自己採点した点数は、後で計算・入力するので控えておいてください。



生成AI導入による成果と変化

生成AIを導入した企業では、定量的な業務改善だけでなく、組織の働き方や意思決定プロセスにも大きな変化が見られます。ここでは、導入によって実際に得られた成果を整理してみましょう

■ 生成AI導入による主な成果と変化

分野	改善内容	成果の例
生産性	作業の自動化、クリエイティブ業務の高速化	作業時間を平均30～50%削減
品質	出力の一貫性、ヒューマンエラーの減少	修正工数を20%削減、クオリティの安定化
コミュニケーション	社内外の情報共有効率化	議事録自動化で報告時間を半減
意思決定	データ分析支援	販売予測精度向上、在庫リスク低下

ポイント

- 生成AIの活用は「スピード」「精度」「コラボレーション」の3要素を同時に向上させる
- 導入企業では定量的な成果だけでなく、社員満足度やワークライフバランスの改善も報告されている
- 継続的な運用体制の整備が成果を持続させる鍵となる

＜実証講座での学習資料（一部抜粋）＞

3） 講座の特徴・工夫

開講前に受講ニーズをアンケートにて確認し、受講生の関心のある内容を的確に提供

- **アパレル業界関係者へのアンケートを開講前に実施**し、その結果等を踏まえて、受講ニーズを確認できたテーマで開講した。具体的には、UX 設計手法や UX マーケティング、生成 AI を活用したマーケティング・データ分析・業務改善といった、**最新の業界トレンドを踏まえつつ、より実際の業務で活用できるような内容のプログラム**とした。

任意の時間で学習でき、登録講座に関連する推奨講座の受講も促進

- 講座は「gacco」というオンデマンド動画配信サービス上にあり、受講者は任意に時間に学習できる。また、登録講座に関連する動画を受講者にメールにて**受講推奨する仕組みを構築することで、関連分野の学び直しも促進**している。

4） 取組の効果

受講申込者数や受講修了率は高く、受講生の関心を捉えられている

- 講座の**受講申込者数は数百名**に達し、講座内容に対する関心の高さがうかがえる結果となっている。
- 講座の**受講修了率は gacco の全体平均よりも高い**結果となり、学習を途中で離脱する割合が比較的低いことから、実際の講座内容についても受講者の関心を捉えた内容となっている。

5） 今後の展開

講座の有償化や細かなニーズに応じた内容の修正等を検討

- 自走化を視野に入れて、**講座の有償での提供可能性を詳細に検討**していく予定。具体的には、独立採算部門として、3 か年程度の事業計画の立案をもとに収入・経費等を検討し、類似する講座の価格等との比較により妥当な価格での提供が可能か協議・検討を行い、実施可能性を模索する。
- アパレル産業における情報技術の利活用の状況について、先端で対応している企業とこれから取り組む企業とのギャップが大きく、どの企業をターゲットにして教育プログラムを提供していくかが困難であ

った。そのため、アパレル産業における情報技術の利活用というテーマで継続して講座開講していくにあたり、**各企業における DX の進展段階に応じた、より細かな企業ニーズに対応したコンテンツ内容に修正**していく予定。

専門家との連携による最新知見の反映を行い、受講生の関心を喚起し、企業等にも展開

- IT 技術や DX、生成 AI 等の専門家とのコネクション構築を推進し、そこで得た最新知見を反映したコンテンツ内容にすることで、受講生の関心を引き続き喚起していく。
- 個人へのプログラム提供だけでなく、企業での受講も促していく。具体的には、地元企業への個別広報にとどまらず、業界団体を通したアパレル産業へのアプローチを通して、各企業の状況に応じた社員研修プログラムの提供も検討していく。

4.9 学校法人大和学園 京都調理師専門学校

EdTech を活用した京料理・和食・日本料理等調理分野の職業人を対象とした人材育成リカレントプログラムの実証事業	
学校名	学校法人大和学園 京都調理師専門学校
分野（業種）	衛生（飲食サービス）
実証講座の対象者	料理人、特に和食・日本料理人、京料理人、寿司職人等（仕出し、料理旅館、ホテル、レストラン、割烹等に勤務）
実施手法	オンライン（オンデマンド配信）及び対面
講座内容	「すし」の知識技術や京都の食文化を学ぶための授業を開講 基礎知識や技術に加え、Society5.0 時代の企業の成長・発展に貢献できる能力を習得するための知識とスキル習得の機会を提供
実施期間（日数・コマ数）	「taiwa すしアカデミー2025」：2025 年秋に 14 時間（うち 6 時間は対面実習）のプログラムを開講　※別途 3.5 時間分の選択制講義あり

1） 取組の背景・方針

人手不足や後継者不足が課題で、限られた時間で最新技術を習得した人材の育成が必要

- 調理・飲食業界は、人手不足・後継者不足の課題を抱えており、また Society 5.0 時代に向けて、**目まぐるしく変化する環境や新しい技術にスピード感を持って適応していくことが求められている**。
- 働き方改革推進のため労働時間が短くなる中、限られた時間で最新技術を学び身に付けさせる人材育成の構築が必要。そこで、**EdTech を活用した実践的な短期集中型リカレント職業教育プログラムを開発**することで、「食」に従事する担い手を育成し、食文化の継承・発展にもつなげる。

2） 講座の内容

種類		時間	開講科目・内容（例）
すしアカデミー	オンライン講義：食品衛生論	5 時間	●食中毒発生状況、細菌性食中毒、ウイルス性食中毒、その他食中毒 ●食品添加物、異物混入、衛生管理
	オンライン講義：すし講義	3 時間	●すし飯の合わせ方（上方・江戸前）、握りずしの握り方（設え） ●握りずし 鯛（皮引き・松皮） ●ネタの切り方 はまち握りずし（小手返し）
	対面実習：すし実習	6 時間	●ネタの切り方、握りずし（鯛） ●はまちへぎ切り、はまち握りずし ●課題評価：ネタの切り付け、握りの基本動作
	【選択制】オンライン講義：京都食文化論	2 時間	●京料理の特徴と歴史、学び方 ●食材（青果物等）の流通 ●京菓子
	【選択制】対面講義：特別講義	1.5 時間	●「サステナブル和牛」

学校法人大和学園　京都調理師専門学校　文部科学省委託事業　リカレント教育推進プロジェクト

卒業生の皆様へ：『taiwaすしアカデミー2025』のご案内

本プログラムは主に飲食業を中心としたホスピタリティ業界におけるスキルアップを目指す方に向けた、「すし」の知識技術や京都の食文化等を学習する短期集中型プログラムです。
対面による講師の丁寧な指導の実習授業を中心に24時間いつでも・どこでも学べるオンデマンド授業を組み合わせたプログラムです。母校でもう一度学び直しをしてみませんか？

受講料無料

16名限定

対　象
・飲食業界の料理人／スタッフとしてスキルアップをしたい方
・京都のユニークな実務家・起業家・経営者の話を聞きたい方
・「すし」が好きで、すしについて理解を深めたい方
・「すし」を基本から始めたい方
・「すし」を軸に新たに収入の柱を作りたい方

『taiwaすしアカデミー2025』
1．講座期間：2025年9月24日（水）～2025年12月12日（金）*予定
2．受講方法：オンライン授業＋太秦キャンパスでの対面実習授業
3．受講料　：無料（※通学の交通費は支給ありません）
4．受講要件：原則として全講座を受講可能な方
5．申込方法：右記QRコードを読み取り、お申込みください。
＜URL＞https://forms.gle/JawcLRxCUaGynmpW6
6．申込締切：2025年9月19日（金）12:00まで
7．定　員　：16名
8．選考方法：書類選考（エントリーシート）

科目名	形態	時間数	内容
【実習】すし実習	対面	60時間（全計画の実習）	①ネタの切り方、握りずし、甲烏賊 ②握りずし、鯛（皮引き・松皮） ③はまちへぎ切り、はまち握りずし（小手返し） 【課題評価】・ネタの切り付け　・握りの基本動作
【講義】すし講義	オンライン	30時間	①すし板の合わせ方（上方・江戸前） 握りずしの握り方（設丸）　甲烏賊の握り方 ②握りずし 鯛（皮引き・松皮） ③ネタの切り方　はまち握りずし（小手返し） ※上記動画を相間中「24時間自放題」で学習可
食品衛生論	オンライン	30時間	①食中毒発生状況と細菌性食中毒 ②ウイルス性食中毒とその他の食中毒について ③食品添加物 ④異物混入 ⑤衛生管理
（選択制）京都食文化論	オンライン	60時間	①京料理の特徴と歴史、そして学び方について ・大和学園ホスピタリティ産業振興センター長　仲田修博先生 ②食材（青菜物等）の流通について ・大和学園専任職員　山下裕司先生 ③京菓子について ・大和学園専任職員　・・・など
（選択制）特別講義	対面	1.5時間	「サステナブル和牛」株式会社 銀閣寺大西 2025/9/30（火）16：40～

【お問い合わせ】
学校法人大和学園 京都調理師専門学校 リカレント教育プログラム事務局
〒616-8083 京都府京都市右京区太秦安井西沢町4番5 TEL:075-802-0191（平日9時～16時）
学園HP:https://www.taiwa.ac.jp/　専用HP：https://taiwa-recurrent.com/

＜実証講座での学習内容（広報資料）＞

＜実証講座の様子（一部）＞

3） 講座の特徴・工夫

事前の知識の保有を必須とせず、幅広い受講生の参加を促進

- 講座受講のすそ野を広げるため、**受講生には基本的な知識を保有することを必須とせず**、短期間での初歩的な専門技術・知識習得を目指すプログラムとした。こうした工夫により、**定員を上回る受講申し込み**があり、プログラム受講人数の目標を達成した。

対面授業や授業外の懇親会の場で、受講生同士の交流機会を創出

- プログラムの一部は対面授業とすることで、受講生同士が授業で作った料理についての感想を言い合うといった形で、**相互交流が生まれており、今後の学びのモチベーション向上**につながっている。また、授業以外の場でも、懇親会を設けて受講生同士の交流を促している。

4） 取組の効果

受講満足度は 100%。講座で学んだ知見は様々な形で業務に活用

- 受講後の受講生向けアンケートにて、受講満足度（教育目標の明確さや学んだ知見の有用性、講座回数・時間設定、講師からのフィードバックの質等、多角的な観点で聴取）について 100%を達成した。
- 調理分野に現在在籍している者、かつて調理業務に従事していた者、魚を業務中取り扱うことがなかった者といったように、受講生のすそ野を着実に広げられている。そうした多様な受講生がいるため、受講によって得られた成果も、現在の所属店で提供している料理ジャンルの拡大に活用する、寿司握りの効率化につなげる、といったように様々なものとなっている。

5） 今後の展開

受講料の有料化の検討や受講生選定方法の改善、講座内容の高度化の検討を実施予定

- 現在は無償で講座を提供したが、今後の講座運営にあたり、**講座の有料化を視野**に入れている。特に、対面講座の有料化にあたっては、校内施設の制約から受講人数の定員を設定し、定員数や必要経費（人件費や材料費といった実習に要する費用等）から逆算する形で 1 名あたりの受講料を設定した。現在は試行段階であるため、今後も引き続き、講座の有料化に向けて学校側・受講者側にとって適正な受講料を追求していく。
- 講座の受講生の選定にあたり、エントリーシートによる書類選考を実施し、学習意欲・モチベーションの高い者を選定したが、保有技能については不問とした。そのため、事前に動画で学習してきても対面実習の場でうまく実践できない者もおり、教員からの指導に苦慮した場合もあった。今後は、**受講生の選定方法についてもより適切な考え方・手段を模索**していく予定である。
- 開講した講座はオンライン教材と対面実習のハイブリッド形式としたが、対面実習には参加するがオンライン教材での学習がおろそかになる受講生もいた。そのため、事前のオンライン教材と対面実習とが連動したプログラム構成にするといった工夫を施すことも検討している。また、まずは受講生のすそ野を広げるために初級編・基礎編の講座を開講したが、今後は**よりステップアップした中級編・上級編の講座の開講も検討**する。

4.10 学校法人大和学園 京都ホテル観光ブライダル専門学校

京都観光の付加価値向上に寄与する産学官連携アップデートプログラムの推進	
学校名	学校法人大和学園 京都ホテル観光ブライダル専門学校
分野（業種）	商業実務（宿泊業）
実証講座の対象者	部下の育成に役立てたいホテル・旅館の管理職 自身のアップデートに役立てたいホテル・旅館スタッフ
実施手法	オンライン（オンデマンド配信）及び対面
講座内容	「ホスピタリティ」「京都の生活文化」「デジタル・DX」をテーマに授業を開講 観光業界の付加価値を高めるための知識とスキル習得の機会を提供
実施期間（日数・コマ数）	2025 年秋に計 43 時間のプログラムを開講（うち対面は計 6 日間・13 時間） ※部分受講も可能な形でカリキュラムを設定

1） 取組の背景・方針

人手不足や労働生産性の低さが課題で、ホスピタリティ人材の育成が必要

- ホスピタリティ産業界は、人手不足・後継者不足の課題を抱えており、また観光業界における労働生産性の低さも積年の課題であり、**質の高いおもてなしによるサービス付加価値の向上が必要**。
- そのため、DX や SDGs など観光業界における最新技能のアップデートが求められている一方で、OJT 以外のキャリア開発の促進策は不十分。そこで、これら知見を有する**高度ホスピタリティ人材養成のための教育プログラムを開発**することで、観光産業の持続可能性向上につなげる。今回は、**「デジタル・DX」「和」「ラグジュアリー」を学ぶ**リカレント教育プログラムを開発。

2） 講座の内容

種類	時間	開講科目・内容
オンライン講義：接遇・付加価値	10 時間	●満足を感動に変える 高付加価値旅館経営を目指して
オンライン講義：DX・テクノロジー	10 時間	●DX で実現する生産性と宿泊体験の向上 売上と利益の改善へ導く DX
オンライン講義：京都・文化	10 時間	●京都市における高付加価値の観光促進 人と文化をつなぐ寺院観光の未来
4 日間夜間開催対面講義	8 時間	●ホスピタリティ業界の未来展望 ●料亭のホスピタリティ ●DX 体感～VR で学ぶホスピタリティ～ 心に響くおもてなしの真髄
2 日間連続開催対面講義・ワーク	5 時間	●“結婚式の価値の再定義” 今求められるホスピタリティとは？ ●プロとしての“おもてなし力“を深める ホスピタリティをテーマとしたグループワーク、プレゼンテーション

＜オンライン講座での学習内容＞

＜２日間連続開催対面講義・ワークの様子＞

3） 講座の特徴・工夫

産学官等との幅広い連携により、受講しやすい環境の整備や講座内容の改善を実施

- **５つ星ホテルと連携**し、企業の人材育成制度への組込みや、コンテンツの共同開発（今年度開講した講座における視察協力を得る等）などを実施した。こうした連携を行うことで、プログラムの魅力化や学ぶ時間の確保、企業からの評価（個人へのインセンティブとなる待遇・報酬制度との連動にまで踏み込む）など、受講しやすい環境や組織風土の醸成につなげる。また、**大学との連携**によるプログラム内容のブラッシュアップ、**行政との連携**によるホスピタリティ業界の課題の適切な把握も行う。
- このように、宿泊（ホテル・旅館）業界のみならず、行政や各種団体、メディア、観光 DX 系企業、金融機関、インフラ・交通系企業などあらゆるステークホルダーのメリットを最大化できるよう、**幅広い機関と連携**することで競争優位性を高める。

レベル別のコース設定による、業界・企業・個人のニーズに沿った学習を実現

- 宿泊業に関する専門的な内容に関しては、ベーシック編、アドバンスト編、マネジメント編、実践編という形でレベル別にコースを設定し、**業界・企業・個人のニーズに合わせて段階的かつ体系的に学べる**プログラムとした。
- 具体的には、業界経験の少ない方にはベーシック編、ホテル・マネジメント技能検定やレストランサービス技能検定といった働く上で役に立つ国家検定合格を目指す方にはアドバンスト編、ホテル・旅館運営に関して学びたい方にはマネジメント編、ホテル旅館スタッフから特殊な技術・サービスなどを学びたい方には実践編といった形で、**ターゲットを明確にしたコース設定**を実施。

4） 取組の効果

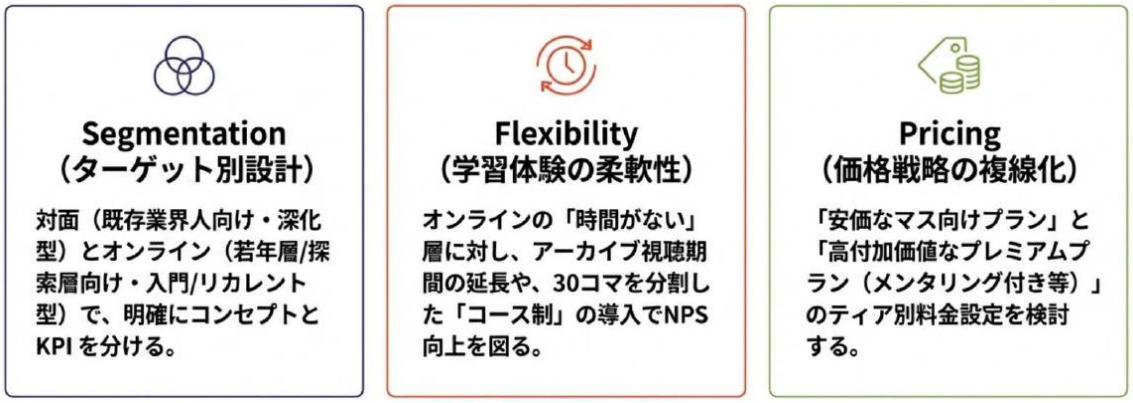
受講申込者数は個人・法人ともに多く、受講修了率も改善傾向

- **受講申込者数は 300 名以上**に達し（オンライン講座：284 名、対面講座：37 名）、講座内容に対する関心の高さがうかがえる結果となっている。また、個人単位での申込・法人単位での申込ともに同程度の割合となり、**個人・法人のいずれからもバランスよく集客**できた。また、特に対面講座を中心に、ホテル業界だけでなく**多様な業界人の参加を実現**した。
- 受講状況の確認や受講に際しての課題等を聴取するといった、派遣元企業や受講生個人に対するフォローを丁寧に実施した結果、講座の**受講修了率は昨年度よりも高い**結果となった。

5） 今後の展開

コンテンツ内容の更新方針や受講料設定等を検討

- 全体的な今後の展開方針として、ターゲット別の対面講座とオンライン講座の使い分け、コース制の導入、ターゲット別の価格設定等を検討している。



- 将来的なプログラムの自走化を見据えて、企業研修の導入から開始する等、以下 3 つの Step でビジネスモデルの転換を模索している。

- 一部の講座については作成から数年が経過し、社会情勢とコンテンツ内容にやや乖離が見られるようになってきたため、コンテンツ内容の更新方針を検討している。具体的には、普遍性が高いテーマ（マーケティング、サービス提供にあたっての考え方、歴史・文化等）と短期的な変化が見込まれるテーマ（DX ツール、VR 教材、行政の観光計画等）に分け、後者については頻度高く更新していく、というように、**内容に応じて更新度合いを変えていく**といった方向性もあり得ると考えている。

4.11 学校法人彩寿学園

多国籍共生介護現場のマネージャーを対象とした AI 導入スキル獲得のための研修プログラム	
学校名	学校法人彩寿学園
分野（業種）	教育・社会福祉（介護）
実証講座の対象者	介護現場のマネージャーまたはその候補者
実施手法	オンライン（オンデマンド配信）及び対面
講座内容	介護現場のマネージャー及びその候補者が、PBL（Project Based Learning；以降 PBL と記載）の手法を用いて、日本人と外国人介護士が最先端のＡＩ機器を活用することで、スムーズに業務を遂行するための環境を整備できるコンピテンシー能力を３ステップの段階を踏みながら醸成することを目指す。
実施期間（日数・コマ数）	15 時間～30 時間程度を想定

1） 取組の背景・方針

介護士不足を背景に、外国人介護士との協働場面が増加。AI ツールの導入による「多国籍共生介護現場」の整備が必要

- 介護の現場において、**日本人介護士と外国人介護士が協働するケースが増加**している。言語や文化の違いからスムーズな業務遂行に支障をきたすこともある。
- 上記の課題について、介護向けのＡＩが組み込まれた最先端機器を活用することで、円滑なコミュニケーションを実現することが可能となりつつある。一方、既存のリカレント教育においては、**実際に現場に IT・DX を導入・活用したり、そのための計画を作成したりするような実践的なプログラムが少ない**。
- そのため、AI ツールの導入により日本人介護士と外国人介護士が協働する「多国籍共生介護現場」の環境を整備することを目指す。今回は、**実際に受講者とその職場が抱えている課題をテーマとした「問題解決型学習（PBL）」**を実施する。

2） 講座の内容

種類		時間	開講科目・内容（例）
オンライン 非同期型	多国籍共生介護の重要性と課題	2 時間	●日本人と外国人の協働による介護現場の意義や利点、重要性や言語・文化の違いによる課題を理解
	AI 技術の概要と介護及びその隣接分野	2 時間	●AI の基本的な概念と、AI 技術が介護や隣接分野においてどのように活用されるかを具体的な事例を交えて紹介
	AI 導入における課題	2 時間	●AI 導入に伴うプライバシーやセキュリティ等の課題やリスク、倫理的な考慮事項について学習

種類		時間	開講科目・内容（例）
	導入事例の分析	2 時間	●多国籍介護現場における AI ツール導入の成功事例や課題を具体的なケーススタディを通じて分析
	導入計画の作成方法	2 時間	●AI ツールの導入計画に関する資料作成方法や、記載するべき項目・要素について学習
同期型集合学習	PBL①	20 時間	●各受講者の職場において、ニーズや課題を分析し、AI ツールの選定を行った上で、導入計画の資料を作成
	PBL②	20 時間	●集合授業において、受講者は発表やグループ学習を行い、フィードバックを分析
	PBL③	10 時間以上	●各受講者の職場において、導入計画の改訂を行う。それをもとに実際の職場で AI ツールを導入・活用し、効果や課題を評価

＜実証講座の様子＞

3） 講座の特徴・工夫

PBL 形式で、実際にツールを現場に導入するまでを段階的にフォロー

- 受講者は事前知識をオンライン講座で補完した上で、**自身の所属する施設の課題を解決し得る AI ツールの導入計画を策定**する。IT ツールや DX の知識取得のみにとどまらず実践までが講座に組み込まれている。また、導入計画の策定にあたって集合学習は 3 段階に分けられており、**他者の発表やフィードバックから気付きや学びを得られるよう設計**されている。

e ラーニングにおけるソーシャルラーニング機能の実装によって、受講生のモチベーション維持を企図

- 本事業の e ラーニングには通常のラーニングマネジメント機能（教材や CBT の実装、学習履歴の管理等）のみならず、受講者同士でのメッセージやグループワーク時間でのやりとり、情報や成果物の共有とそれに対するリアクションを可能にする**ソーシャルラーニング機能を実装**する。これにより同期型集合学習のうちの PBL①においても協働学習を行うことが可能であり、モチベーション維持につながる効果が期待できる。

4） 取組の効果

参加者アンケートについて理解度・達成度ともに好評

- PBL①を実施した各施設の参加者に対し評価アンケートを実施したところ、**全員から好評**を得た。「介護支援に役立つと思われる介護機器の分野」を尋ねる設問について、「業務支援ソフト」や「コミュニケーション機器」等の選択率が高い。実際に講座を通して、自施設の課題分析等を実施した上で、翻訳ツールや介護ロボット（入浴支援機器）導入の企画書を作成、導入にまで至った施設もあった。

5） 今後の展開

コンソーシアム形成等による連携・協力体制を検討

- 成果の普及と継続に向けたネットワーク構築を目的とし、**専門学校・介護施設・業界団体等によるコンソーシアムの形成を検討**する。参画する専門学校への成果導入を推進しつつ、業界団体と連携し各地へ普及を図る。
- 長期的には、リカレント教育に関心を持つ新たな機関のコンソーシアム参画を促し、プログラム実施を本格化させる。また医療等の隣接分野への展開や、オンラインコミュニティを通じて修了生に最新知識を提供するフォローアップ体制を構築し、継続的な学習の支援を目指す。

4.12 学校法人福田学園 大阪工業技術専門学校

建築技術者・技能者の IT 活用力アップデートのためのリカレント教育推進事業	
学校名	学校法人福田学園 大阪工業技術専門学校
分野（業種）	工業（建築）
実証講座の対象者	建築技術者、建築技能者
実施手法	オンデマンド e-Learning、集合（リアル・リモート・メタバース）グループ学習
講座内容	建築現場の技術者・技能者が、生産性向上に有効な ICT ツールを十分に利活用できる知識とリテラシーを習得できるように、動画教材によるオンデマンドの事前学習とリアルやサイバー空間でのグループワークによる反転学習をベースとした教育プログラム・教材の提供
実施期間（日数・コマ数）	建築技術者向けがオンデマンドの e ラーニングで 43 日間（43.5 時間）とリモートまたはサイバー空間での集合型のワークショップで 5 日間（9 時間） 建築技能者向けがオンデマンドの e ラーニングで 27 日間（27 時間）とリモートまたはサイバー空間での集合型のワークショップで 5 日間（9 時間）となった。

1） 取組の背景・方針

生産性の向上に向け、ICT ツールの利活用推進を志向

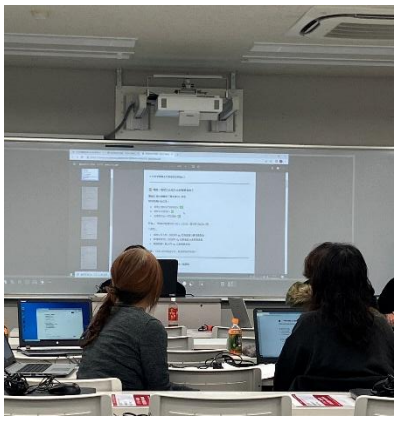
- 建築業界における高齢者の増加と若年者の入職意欲の低さが課題となっており、生産性の向上による労働環境の改善の必要性が高まっている。**生産性の向上に向けて、ICT ツールの利活用推進及びプロジェクト管理・BIM（Building Information Modeling）活用力が必要**。
- そのため、生産性向上に有効な **IT ツールの利活用に必要な知識・スキル**及びその獲得に前向きな**マインドのアップデート**と、従業員全員の ICT リテラシーの底上げを図るための教育プログラム・教材の開発を行う。

2） 講座の内容

種類	時間	開講科目・内容（例）
モバイル端末活用	6 時間	●スマホを使いこなすスキルの習得
情報化社会の進展と関わり方	3 時間	●ネット社会を正しく理解し、新しい技術・便利さを自分たちの仕事や生活に積極的に取り入れるマインド育成
プロジェクト管理用ソフトウェア利用推進	6 時間	●建築プロジェクトの進捗管理や予算管理などを行うためのプロジェクト管理ソフトウェアの操作能力を習得
情報共有/コミュニケーション支援ソフトウェア利用推進	5 時間	●建築プロジェクトメンバー間やステークホルダーとの間のチャット、ビデオ通話、ファイル共有などを可能とする情報共有やコミュニケーションを支援するソフトウェアの活用能力を習得 ●ワークショップでは、メタバース内の教室に入り、建築技術者・技能者がそれぞれの役割を遂行しながら、グループ活動で情報共有/コミュニケーション支援ソフトウェアの利用を実践

BIM 利用推進	22.5 時間	●建築設計・施工・管理の全工程でのデータをデジタル化することで効率的なプロジェクト実行を実現するためのツールである BIM(Building Information Modeling)の知識やソフトウェアの操作能力、利用スキルを学習
建築 CAD から BIM への移行推進のための教材（BIM モデル基本操作）	1 時間	●BIM の利用がより早く進展することを目的に、 国産の BIM 建築設計支援システム GLOOBE Architect を利用して簡単な BIM モデルの作成を経験
ICT ツール利用推進につながるワークショップ	6 時間	●メタバース内の教室に入り、グループ活動でスマホ利用による情報共有・リモート会議、情報検索等の実践 ●建築技術者・技能者がそれぞれの役割を遂行しながら、グループ活動でプロジェクト管理用ソフトウェアの利用を実践
BIM 利用推進につながるワークショップ	3 時間	●グループ活動の中で他の受講者と一緒に BIM の知識や利用方法を共有して理解を深める。グループ活動を実践的に経験するとともに、最新の ICT（AI）への興味喚起を図り、BIM の利用促進と発展的活用に繋げる ●講義：生成 AI の使い方 ●ワークショップ：AI を使った調査と情報の整理

＜ワークショップの様子＞



＜調査結果の発表の様子＞

3） 講座の特徴・工夫

忙しい現場技術者向けに、事前学習と集合型を組み合わせ、LMS で学習を管理

- 教育プログラムがオンデマンドの e ラーニングとリモートまたはサイバー空間でのワークショップ（グループ活動）による**反転学習をベース**に組み立てられているので、コンテンツ配信やワークショップのファシリテーション、受講管理等を集中して実行できる。
- 集中力の維持と知識の定着の観点から、**e ラーニングコンテンツは 1 講義 10 分以内**とし、全てに確認テストをつけることで理解度を確認できるようにしている。

広報において、卒業生ネットワークを活用

- 卒業生コミュニティにて実施している学習会の場や連絡網を活用し、**卒業生を中心に広報**を実施。

4） 取組の効果

実践機会の提供による生成 AI 活用意欲の向上

- 建築現場等における IT 活用の課題を踏まえ、**実務への本格活用の前段階としてツールの「まず試行する」行動を促すことを目的に実施**した。生成 AI 未経験者を含む受講者に対し、複数の生成 AI サービスの特徴を説明した上で、グループワークにより講座内で情報収集・整理・取りまとめを行い、成果物を作成した。これにより、汎用的な情報収集スキルの習得とともに、発表資料の作成を通じて生成 AI の実用性を具体的に体験し、活用への動機付けにつながった。

5） 今後の展開

プログラムの自走化に向けて、企業との連携、団体との連携を検討

- 主幹事校において、2026 年度初めから正科学生対象に提供予定。
- 主幹事校の卒業生及び協力校・協力団体向けに、2026 年度中に提供予定。
- 2027 年度初めから有償のオンライン配信の実証を開始する予定（告知は SNS を利用して実施予定）。前年度開発の e-YACHO「Direct」教材および前々年度開発のスマホ入門教材のリニューアルを行い、2027 年度中に有償のオンライン配信の実証を開始する。費用についてはサーバー利用料を賄える金額を想定。

4.13 学校法人宮崎総合学院

企業マネジメントを支援するバックオフィス DX 人材養成プログラム開発事業	
学校名	学校法人宮崎総合学院
分野（業種）	商業実務（経理、労務、総務等）
実証講座の対象者	経理をはじめとした現職のバックオフィス人材（経理をはじめとした事務職に関する知識・経験を有する者）
実施手法	オンライン及び対面
講座内容	「デジタルツール活用」「マネジメント DX リテラシー」「ビジネス先端テクノロジー」「コンピテンシー」という 4 つの要素を体系的に習得できる授業を開講
実施期間（日数・コマ数）	「実践」：Project Based Learning と中心とした 30 時間のプログラムを開講予定 「知識」：オンラインでの座学を中心とした 30 時間のプログラムを開講予定

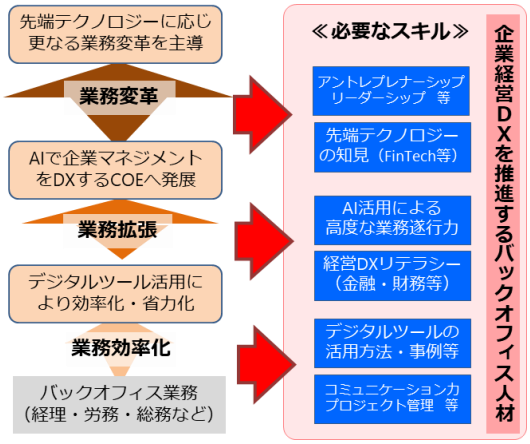
1） 取組の背景・方針

業務変革をもたらすデジタルツールを活用するための知見を持った人材の育成が必要

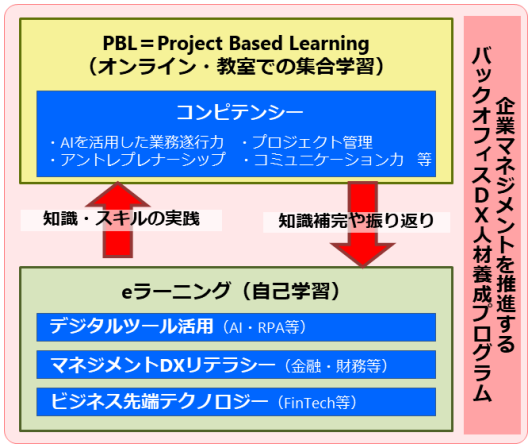
- デジタルツールの社会実装が進み、バックオフィス業務の多くは自動化・半自動化が推進されつつある。そのため、**今後バックオフィス人材はより高度で発展的な役割を自ら切り開いていく必要**がある。具体的には、バックオフィス業務に適用可能なデジタルツールに精通し、導入・活用を推進する人材や、個別業務の省力化によって生まれる余剰リソースを活用し、AI ツールをパートナーとして企業マネジメントに伴う諸課題を横断的に解決・支援する人材の育成が期待される。
- そこで、**AI 等のデジタルツールを活用して企業マネジメントを支援するバックオフィス DX 人材を養成する社会人向けプログラムを開発**し、時代のニーズに応じた COE（センター・オブ・エクセレンス:ノウハウ等を集約し、横断的に組織内の問題解決を図る人材）という新たなキャリアを提示する。

2） 講座の内容

種類		時間	開講科目・内容（例）
実践	オンライン・対面演習 企業マネジメント DX 実践 PBL	30 時間	●生成 AI などのデジタルツールを活用して解決するプロジェクト学習 ●バックオフィス業務へのデジタルツールの導入検討 ●バックオフィス業務へのデジタルツール導入推進における課題解決
知識	e ラーニング：デジタルツール活用	12 時間	●バックオフィス業務でのデジタルツール（特に生成 AI ツール）の活用による業務遂行能力の向上に必要な知識や多様な活用パターンを学習
	e ラーニング：マネジメント DX リテラシー	6 時間	●バックオフィス DX を進めるプロセスや課題になりやすいポイント、デジタル化に向けてのマインドセットなどを学習 ●DX に伴うデジタルツール導入などの投資に関して理解を深めるため、リスクとリターン、費用対効果などの考え方を身近な事例を題材に学習
	e ラーニング：ビジネス先端テクノロジー	12 時間	●バックオフィス DX に実際に活用されている生成 AI、RPA ツール、ビジネスツールなどについて、具体的な種類、使用方法、活用事例などを学習



＜本講座で習得を目指すスキル＞



＜「実践」講座と「知識」講座の関係性＞

3） 講座の特徴・工夫

e ラーニングと PBL の組み合わせにより相互補完させ、効果的な学びを促進

- e ラーニングでの自己学習と、オンライン・対面での PBL を組み合わせることで、前者で学んだ知識・スキルを後者で実践し、実践の場で得た課題認識に基づき前者で知識補完や振り返りを行う、といった循環ができている。このように、**両者を相互に関連させることで効果的な学びを促進**させている。

地域の企業・社会人の特性を考慮し、基礎的な内容からカリキュラムを設計

- 業務への DX 導入が都市部より進んでいない地域の特性を考慮し、まずはバックオフィス DX の推進や企業マネジメントの変革に必要なコンピテンシーの醸成を目標に、**DX を進める必要性への理解を深めるリテラシー要素を強化**。その上で、生成 AI 等の発展的なバックオフィス DX の要素を上乗せする形でカリキュラムを設計。

スキルアップの必要性に対する経営層の理解促進のためのセミナーの開催

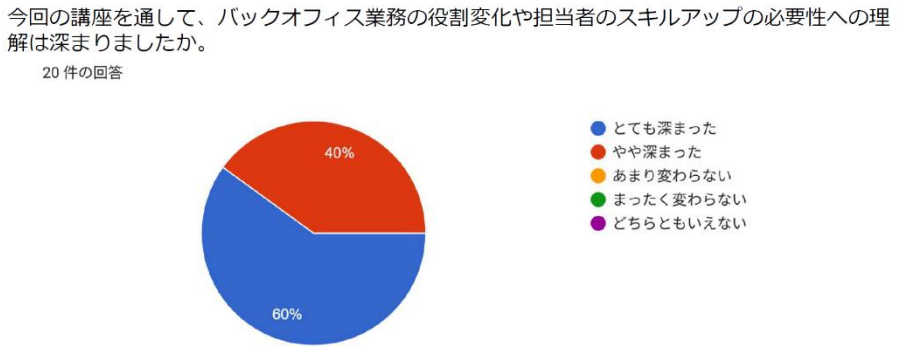
- 地域企業のバックオフィス業務従事者を対象にスキルアップ講座と併せて、バックオフィス人材の**スキルアップの必要性に対する経営層の理解促進のため、地域企業の経営層向けのセミナーも実施**した。従業員を就業時間中に送り出す必要性への理解を促し、企業からの参加を後押し。

＜地域企業の経営層向けセミナー（左）と従業員向け講座（右）の広報チラシ＞

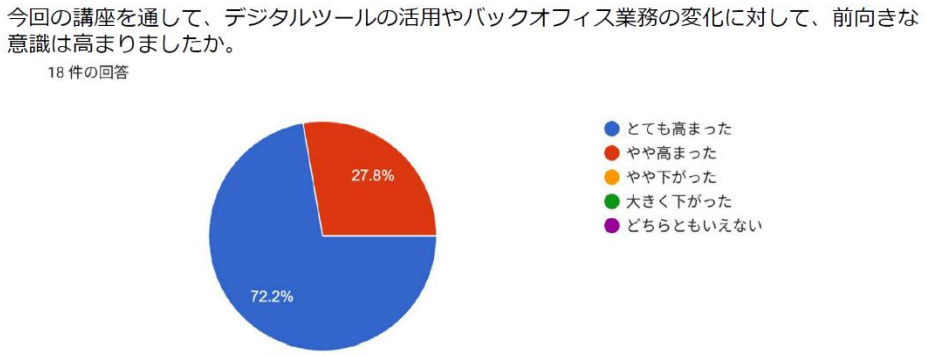
4） 取組の効果

役割変化や担当者のスキルアップの必要性の理解が深まり、変化に対する前向きな意識が向上

- 受講生アンケートによると、今回の講座を通して、経営層の、バックオフィス業務の役割変化や担当者のスキルアップの必要性への理解について、「とても深まった」「深まった」の合計は 100%。
- 従業員のデジタルツールの活用やバックオフィス業務の変化に対する前向きな意識についても、「とても高まった」「やや高まった」が合計 100%となった。
- **経営層向けのセミナーに参加した経営者のスキルアップの必要性の理解が深まることで、自社の従業員に講座への参加を促したケースがあった。**
- **プログラムに参加した従業員は、デジタルツールの活用やバックオフィス業務の変化に対する前向きな意識が高まった。**



＜アンケート結果（経営層）＞



＜アンケート結果（従業員）＞

地域の潜在的な人材育成ニーズが顕在化

- 本講座への企業等からの反応が非常に大きく、地域の潜在的な人材育成ニーズが顕在化したと考えている。

5） 今後の展開

地域企業の人材育成への貢献を目指し、今後の展開について引き続き検討予定

- 本事業活動で得られた知見や成果を、**ビジネス分野の専門学校を中心に広く周知**していくことを目指す。
- 本事業で得られた成果を踏まえ、**今後も継続的に地域企業の人材育成に貢献できる方策を検討**していきたい。
- 本事業の成果を**専門課程の学生教育へ展開する可能性**についても、具体的な方法を含めて検討していきたい。

4.14 学校法人メイ・ウシヤマ学園 ハリウッド美容専門大学校

学修成果指標を活用した美容師のためのリカレント教育推進プログラムの開発	
学校名	学校法人メイ・ウシヤマ学園 ハリウッド美容専門大学校
分野（業種）	衛生（理美容）
実証講座の対象者	不就労の美容師、現役の美容師等
実施手法	オンライン及び対面
講座内容	「国家試験対策」「美容実技」「マネジメント」をテーマとしたプログラムに加え、シニア層を対象とした講義・イベント「MINATO シニアコレクション」を実施 美容技術だけでなく、経営・マネジメントも含めて学習テーマとして扱う
実施期間（日数・コマ数）	2025 年秋～冬に全コース計 50 時間程度のプログラムを開講

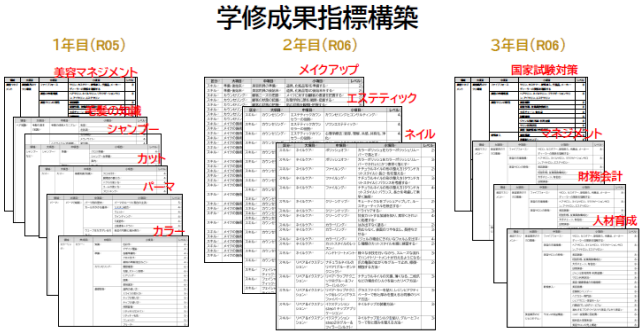
1） 取組の背景・方針

美容業界における新たな技術・トレンドのニーズを踏まえ、体系的なリカレント教育プログラムを実施

- 美容業界では、**新たな技術やトレンドについて学習するリカレント教育ニーズが高まっている**。ただし、現状の教育プログラムでは、**オンライン学習による技能習得や、学修成果の可視化が課題**となっている。
- 上記課題を踏まえ、知識項目や職種、領域（ヘア、メイク、ネイル、エステ等）ごとの**「学修成果指標」を設定**した上でリカレント教育プログラムを開発・実施することで、**体系立った学びと学修成果の可視化を実現**する。

2） 講座の内容

種類	時間	開講科目・内容（例）
国家試験対策	計 42 時間	●カッティング、ワインディング、オールウェーブセッティング（VR 教材）
美容実技		●カット、カラー、メイクアップ（VTR 教材）
マネジメント・財務・人材育成		●マネジメント、ブランドマネジメント ●財務諸表分析（主要な指標と手法） ●美容業界における人材育成の現状と課題、現場を支える中堅人材の育成
MINATO シニアコレクション	9.5 時間	●美健食・スキンケア、笑顔のビューティパフォーマンス、カラーコディネート、ウォーキング、ヘアメイク ●ファッションショー



＜構築した学修成果指標＞

＜実証講座（VR）の様子＞

3） 講座の特徴・工夫

「学修成果指標」を用いた、体系的なカリキュラムの構築

- **美容師に必要となるスキル項目や、職種ごとのスキルレベルを 8 段階で整理した「学修成果指標」**をもとにカリキュラムを構築。**各教育プログラムの対象や学習内容をマッピング・整理することで、体系的な教育を提供**することが可能。

講義・実践・イベント開催等、幅広い手法を用いた教育プログラムの実施

- 対面・オンラインを併用した講義に加え、実技実習、イベントの開催・受講生の出場等、**学習テーマや内容に応じた様々な教育手法を用いることで、学習効果をより実感しやすい**形で教育プログラムを提供。

最新技術（VR）を活用した美容国家試験対策プログラムの提供

- 美容業界では初の試みとして、**VR 教材を用いた国家試験対策プログラムを開発**し、ワインディング技術を VR でも学習できる仕組みを構築。VR 動画の提供にあたっては、学校が用意した VR 機器だけでなく、受講生が持つ**デジタルデバイス（スマートフォン等）での視聴も可能とし、授業時間外でも繰り返し復習できる**環境を整えた。

4） 取組の効果

VR 学習教材は受講生の高い満足度と学習効果の両立を実現

- 実証講座後にアンケート調査を実施した結果、**9 割超の受講生が VR 教材の活用を有用**と回答した。特に、**技術的に未熟な者や高年齢層の受講生において、VR 教材を通じた学習スピードの向上**といった効果が得られた。繰り返し見ることができ、また、360 度角度を変えられることで教員の実践がなくても学習ができる点が、高い学習効果につながっている。

シニア層における美容ニーズの向上

- MINATO シニアコレクションにおいて、シニア層を対象に美容の楽しさや美容と健康に関する普及啓発を兼ねたプログラムを実施。高齢者の美容ニーズを喚起することで、少子高齢化に伴う美容業界の縮小といった社会課題の解決にも寄与する取組となっている。

社会人学生の受け入れにより、学内の教員や学生に対しても好影響がみられる

- 実務経験を有する社会人に対する指導は一般学生よりも難易度が高い側面もあり、毎週 1 時間程度、社会人への指導方法に関して**自主的に勉強会を開催し、教員の指導力向上**につなげている。また、社会人の積極的に学ぶ姿勢を見た**一般学生も刺激を受け、学習意欲の向上**が見受けられた。

5） 今後の展開

VR 教材の高度化とテーマの拡張

- 今後は VR 教材の内容を精査した上で本格導入を進めるとともに、**最新機器や VTR との組み合わせなど、技術進展を踏まえた上で教材の高度化を図る**。また、取り扱うテーマについても、国家試験対策用の基礎技術にとどまらず、卒業生を中心としたリカレント教育プログラムとして、**より技術ニーズの高い分野への拡大を目指していく**。

様々な手法・形態によるプログラムの提供

- 実証講座では、**学内の正規学生（一部社会人学生を含む）を中心にプログラムを試行的に実施**し、受講生の反応を踏まえたプログラム内容のブラッシアップを図る。今後は様々な事情や背景を持つ社会人の特性を踏まえ、忙しい社会人に向けては**短期的な講座・セミナー等を提供**するほか、大企業等からの派遣により **1 年間程度本学の大学院で学んでいただく**といったことも、ニーズに応じて想定している。

業界連携による教育プログラムの普及検討

- 今後の普及に向けては、**他校との情報交換やコンソーシアムでの試行を通じ、本学ならではの教育手法の確立を進める**。また、VR 等の最新技術のみに注力するのではなく、対面・オンラインの組み合わせや、予習・復習の促進等も引き続き行うことで、より効果的な教育手法の検討・展開を図る。**VR 等を活用した実践的な学びを業界全体に広げることで、美容業界の人材価値向上につなげていく**。

4.15 学校法人 YIC 学院

観光・料飲・サービス業等の階層別リスキリングのモデル構築事業	
学校名	学校法人 YIC 学院
分野（業種）	商業実務（観光）
実証講座の対象者	観光・料飲・サービス分野入社 3 年程度の顧客サービスを行うフロントヤードの方 観光・料飲・サービス分野で、顧客サービス、バックヤード、マネジメントを主に担当する方 観光・料飲・サービス分野等を会員とする団体等にて支援をする方 リスキリングを普及する団体および従事する支援者を育成する指導者
実施手法	オンライン（オンデマンド配信）及び対面
講座内容	「インバウンド対応おもてなし英会話コース」「マナー・プロトコールコース」「DX 系エントリーコース」「中核 DX 人材育成コース」「リスキル推進アドバイザー育成講座」「リスキル推進アドバイザー講師育成講座」の 6 つのコースを開講 観光・料飲・サービス業界の IT 化及びホスピタリティ向上に加え、学習者の支援を行うアドバイザーの育成を目的とした講座を実施
実施期間（日数・コマ数）	2025 年夏～冬に各コース 10～40 時間程度のプログラムを開講 対面講座を複数回（3～6 回）実施（一部の講座はオンライン教材による自学自習含む）

1） 取組の背景・方針

人手不足の解消と生産性向上を目指し、IT 技術活用等を通じた高度人材を育成

- 観光・料飲・サービス業界は、インバウンドの受入れ増加等に伴い、人手不足と生産性の向上が喫緊の課題であり、**観光人材による IT 技術の活用や、接遇・ホスピタリティの質の向上が必要**。
- 上記課題を踏まえ、**「DX」**及び**インバウンド対応に向けた「英会話」「マナー」をテーマとしたリカレント教育プログラムを実施**。また、通常業務が多忙の中、個人学習の持続・維持が困難であることから、**学習者の支援を行うリスキル推進アドバイザーやその講師の育成**を併せて実施。

2） 講座の内容

種類	時間	開講科目・内容（例）
おもてなし英会話コース	40 時間	●個人のレベルに合わせた英会話学習（オンライン自習） ●山口県の観光現場実例に基づいたロールプレイ演習（対面実習）
マナー・プロトコールコース	43 時間	●プロトコールの基礎やおもてなし・インバウンド対応（オンライン自習） ●山口県の観光現場実例に基づいたロールプレイ演習（対面実習）
DX 系エントリーコース	45 時間	●デジタルマーケティングを中心とした DX 技術活用（オンライン自習） ●対話型 AI 活用による営業ツール実践作成と実行計画演習（対面実習）
中核 DX 人材育成コース	30 時間	●マーケティング、リーダーシップ・コーチング、データサイエンス等（オンライン自習） ●生成 AI 活用事例検討、対話型 AI 活用による企画立案、実践報告と改善計画（対面実習）

種類	時間	開講科目・内容（例）
リスキル推進アドバイザー講座	20 時間	●社会人のリスキリング推進に係る支援のノウハウ（オンライン自習） ●プログラムの受講生や派遣元企業との面談ロールプレイ（対面実習）
リスキル推進アドバイザー講師育成講座	20 時間	●リスキル推進アドバイザーの育成支援に係るノウハウ（オンライン自習） ●リスキル推進アドバイザーの育成に係るロールプレイ（対面実習）

＜受講生募集パンフレット＞

3） 講座の特徴・工夫

現場での実践を意識した、オンライン自習と対面実習を合わせた学習プログラムの実施

- 限られた受講時間で最大限の学習効果を実現するため、知識吸収型の学習はオンライン自習、実際の業務現場での実践を重視した学習は対面実習といったように、**学習内容に合わせた効果的な学習方法により実施**。

地域企業との綿密なコミュニケーション・連携等、継続的な受講生の獲得に向けた取組

- 受講生の募集にあたっては、**山口県内のほぼすべての観光関連事業者（80 社超）に直接訪問**し、観光業界におけるリスキリングの必要性や意義について説明。**プログラムの認知向上**に加え、綿密なコミュニケーションを通じて、**企業ニーズや受講後の従業員の変化等を含めたプログラムへの**

評価を詳細に把握することで、**今後継続的に受講生を獲得できるような関係性の構築を図る。**

リスキル推進アドバイザーの設置や LMS を通じた伴走支援を実施

- リカレント教育プログラム**受講生の学習支援を行う「リスキル推進アドバイザー」を設置**し、受講生の学習課題や状況を踏まえた伴走型の支援を実施している。リスキル推進アドバイザー育成講座を通じて支援者の質を高めるとともに、**LMS 上のチャットボットによる相談記録も活用しながら、効果的な学習支援体制を構築**している。また、派遣元企業とも面談を実施し、**受講生の学修成果を報告することで、リカレント教育の意義や効果についての理解促進**を行っている。

4） 取組の効果

プログラムの継続的改善による受講生のスキル向上の可視化

- 3 か年の実証を通じてプログラム内容を段階的にブラッシュアップした結果、受講生のスキルアップがより明確に把握できるようになった。特に英会話コースでは、受講を通じて **5 分超のロールプレイングを英語で行えるレベルに到達**するなど、成果が具体的な行動として表れる事例が見られた。

実践的な課題設定による DX・生成 AI 活用力の向上

- DX コースでは、旅館で実際に提供するサービスを題材に、**生成 AI を活用した企画・開発に取り組む受講生も見られ、実務に直結するアウトプットが創出された**。また、生成 AI の回答をそのまま受け入れるのではなく、内容を検証・修正しながら品質を高めていく姿勢が醸成され、リテラシーを伴った活用力の向上が確認された。

5） 今後の展開

受講ニーズに応じた柔軟な提供形態の検討

- 今後は、対面・オンラインを組み合わせた講座に加え、動画教材のみを活用したい層への提供も視野に入れる。特に、**オンライン完結型のプログラムを求める企業に対しては、理解度テスト等を付加することで、学習成果を確認できる形での提供を検討**する。

助成制度を活用した持続可能な運営モデルの構築

- 企業向け有償講座については、企業の負担が過度とならない運営方法が課題となるため、**国や関係機関の助成制度の活用を前提に、企業が導入しやすい持続的なモデルの構築**を目指す。

既存研修・地域連携を通じた普及と定着

- 本事業で開発・実施した教育プログラムは、YIC 学院における**既存の企業向け研修や行政事業、職業訓練等への展開**を想定している。あわせて、地域の中小企業や関係機関と連携しながら人材育成を進め、これまでに形成したネットワークを基盤として継続的な支援につなげていく。

4.16 株式会社穴吹カレッジサービス

訪問歯科衛生士育成のためのリカレント教育モデル構築事業	
学校名	株式会社穴吹カレッジサービス
分野（業種）	医療・福祉（保健衛生）
実証講座の対象者	歯科衛生士資格を持つ社会人
実施手法	歯科診療所への DM 等にてリカレント教育受講生を募集し、歯科衛生士資格を持つ社会人を対象に実証授業を開催
講座内容	口腔ケアや摂食嚥下リハビリテーションについて学ぶ対面講義・実習に参加したのち、訪問歯科の知識や介入計画等について学ぶことができる e ラーニングを継続受講可能
実施期間（日数・コマ数）	【ベーシック編】 香川：令和 6 年 11 月 17 日（日）10:00～13:00（定員 24 名、参加 23 名） 徳島：令和 7 年 10 月 12 日（日）10:00～13:00（定員 18 名、参加 17 名） 高知：令和 7 年 11 月 23 日（日）10:00～13:00（定員 18 名、参加 20 名） 【アドバンス編】 香川：令和 7 年 12 月 21 日（日）10:00～13:00（定員 24 名、参加 30 名）

1） 取組の背景・方針

高齢化に伴い、自宅や介護施設を訪問する訪問歯科衛生士の育成が必要

- 高齢化に伴い、歯科衛生士等が自宅や介護施設に訪問する**「歯科訪問診療」の需要が今後高まる**と想定される。一方、**求人倍率は 19.4 倍**と、歯科衛生士の人材確保が難しい状況である。
- そのため、訪問歯科衛生士を養成するリカレント教育モデルを構築し、**キャリアアップや臨床現場へ復帰したい歯科衛生士の学習の場**を提供する。

2） 講座の内容

種類	時間	開講科目・内容（例）
オンライン：シチュエーション教材	4 時間	●歯科訪問診療においてよくある場面を想定したシチュエーションごとに、訪問した際に観察すべき点・読み取れる点を検討 ●訪問先の室内環境や患者の様子を観察する情報収集スキルを習得
オンライン：動画教材	8 時間	●口腔ケア用品の使い方や開口困難者の対応など、歯科訪問診療における技術や対応法を動画で学習 ●歯科訪問診療に関する制度や疾患の知識を習得
実証講座（対面実習）	3 時間	【ベーシック編】 ●口腔のプロフェッショナルケア（講義・実習） ●摂食嚥下リハビリテーション（実習） ●こんな時どうする？訪問歯科で想定される場面に応じた対応法（実習） 【アドバンス編】 ●摂食嚥下リハビリテーションの基礎知識と実践

＜実証授業の様子＞

＜実証中に紹介された摂食嚥下運動検査器具＞

3） 講座の特徴・工夫

学校の設備・経験豊富な講師を活かし、実践の機会を提供

- 学校の施設で実証講座を実施し、模型等を用いた吸引カテーテルの取り扱いや、現場で活用可能な検査器具等の紹介・体験を実施した。受講後アンケートにて「やったことがなかったので、体験できてよかった」「わかりやすかった」との回答が得られる等、**実務への活用という観点で効果的**であった。

実証講座の参加者特典としてのキャリアカウンセリング

- **キャリアカウンセリングを実証講座の参加者特典**とし、再就職への不安や悩み、働き方や就職先の探し方の相談を可能とした。ライフステージに応じた働き方に関する相談や追加の収入源として訪問歯科に関わりたいといった相談が寄せられた。

受講前後における自己評価を設定

- 実習講座での学習項目について、理解度をレベル 0～4 で自己評価する機会を、受講前と後とで設けた。習得した知識・スキルを受講生が確認できると同時に、開発側が講座の学習効果を定量的に確認することができる。
  - 0：まったく理解できない（全くできない）
  - 1：ほとんど理解できない（できるかどうか不安）
  - 2：概ね理解している（基本的な流れでできる）
  - 3：十分に理解している（スムーズに実施可能）
  - 4：非常に理解が深い（熟練して実施可能）

4） 取組の効果

現就業者の専門性向上・リスキリングを軸とした人材育成に対するニーズあり

- 現就業者からキャリアアップ・スキル向上、その他「子育てなどライフステージの変動に応じたワーク・ライフバランスの調整を可能としたい」「子どもが大きくなり、追加の収入源を得たい」といったニーズのもと、訪問歯科に関心が寄せられていることが分かった。

受講満足度は 97%。授業前後の理解度の自己評価について、大幅に向上

- 多くの項目で「レベル 2：概ね理解している（基本的な流れでできる）」から「レベル 3：十分に理解している（スムーズに実施可能）」への移行が見られ、**知識の習得にとどまらず、実務への活用が可能だと受講生が感じられる実践経験を提供**できている。
- ベーシック編
  - 平均で+1.50 の向上が見られた。
  - 吸引、摂食嚥下、認知症対応、介護者指導など、主要項目すべてで +1 以上の改善が確認された。
- アドバンス編
  - 平均で+1.80 の向上が見られた。
  - 声かけ方法、検査項目の理解、訓練方法の理解で +1.9～+2.0 と、現場対応力の向上が顕著。

5） 今後の展開

プログラムの自走化に向けた基本設計を実施

- プログラム設計として、ベーシック/アドバンスの段階的に専門性を高める体系とし、ｅラーニング教材と対面実技の併用による継続受講しやすい仕組みづくりを行う。運営体制について、歯科衛生士会・歯科医師会・学校・同窓会等による半公的な運営枠組みとする。**他地域展開も視野に入れた標準モデルの構築**を目指す。
- 自走化に向けて、参加者が参入しやすい低額・段階的な有償化を検討。受講料に加え、メーカー協賛や業界団体との連携を組み合わせ、持続的な運営を目指す。
- 修了証・認定制度による学びの成果の可視化を目指す。また教材の蓄積による継続性の確保を試みる。

自走モデルの 3 つの案を検討

- 今後の自走化のモデルとして、以下 3 案を検討。
  - 団体主導型：歯科衛生士会・歯科医師会が卒後教育として継続運営するモデル
  - 学校・同窓会型：養成校の卒業生ネットワークを活用した、参加しやすい継続型モデル
  - メーカー協賛型：実習機器メーカーと連携し、実技重視・低額化を図るモデル

令和７年度「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント（リ・スキリング）教育推進事業」
　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（2026 年 3 月改訂）

株式会社三菱総合研究所
組織・人材戦略本部