

# 専修学校 各種学校 リカレント教育研究会

## 専修学校各種学校リカレント教育研究会の取組

人生100年時代においては、個々人が職業生活において必要となる能力・スキルを身につける機会が提供されることが重要視されます。リカレント教育・職業教育の抜本的拡充を目的に、リカレント教育を展開し、修了生が就業を通じ地域で活躍することにより、専修学校等におけるリカレント教育の定着を図ります。

## 公益社団法人 兵庫県専修学校各種学校連合会とは

- 兵庫県内の専修学校・各種学校の振興、教職員の資質と福祉の向上を図ります。
  - 県内の職業教育、生涯教育の充実など県民の知識・技術・文化の向上を図り、より良い地域づくりに貢献します。
- (会員校) 専修学校66校 各種学校13校 計79校  
(県内の専修学校各種学校の学生) 専修学校78校 17,868人 各種学校38校 6,570人 計116校 24,438人

## これまでの取組

- 2年度 ●講演会  
「企業におけるリカレント教育の現状について」中田光佐子氏(株式会社パナマスターズ代表取締役社長)
- 県内専門学校と企業との意見交換会の開催等  
①リカレントで学ぶ調理業界の人材育成、②建設業界・自動車整備業界のリカレント教育の可能性、③医療・福祉職場に多様な人材流入を目指す、④組織に適應するためのスキルの獲得 など
- 3年度 ●講演会  
「専修学校リカレント教育実施のポイントと定着に向けて」久保さつき氏(三菱総合研究所)  
「スクールカウンセラーから見た子ども・保護者・学校」中村経子氏(臨床心理士/スクールカウンセラー)
- 専門学校リカレント教育モデル講座の実施  
①調理製菓分野(神戸国際調理製菓専門学校)  
②介護福祉分野(神戸リハビリテーション衛生専門学校) など



- 4年度 ●リカレント教育モデル講座  
①調理製菓・飲食分野(神戸国際調理製菓専門学校)  
②介護福祉分野(神戸リハビリテーション衛生専門学校)  
③医療保険制度分野(愛甲学院専門学校)  
※兵庫各ホームページに「専門学校リカレント教育講座(試行版)」を整備
- 県内専門学校と企業との意見交換会  
①介護福祉分野(神戸リハビリテーション衛生専門学校)  
②医療保険制度分野(愛甲学院専門学校)



## 今年度の取組

- 意見交換会  
蓄積してきた知見・関係者意見・モデル講座の経験等を踏まえて「リカレント・リススキリングの可能性を探る」をテーマに学校・企業・公的団体による意見交換会を開催し、専修学校各種学校におけるリカレント教育の進むべき方向を探る。
- リカレント教育モデル講座  
モデル講座実施とともに、参加動機や期待等について意見交換を行う。

## TOPICS リカレント教育講座受講者と県内専門学校との意見交換会(介護福祉分野)

神戸リハビリテーション衛生専門学校に於いて介護福祉分野のリカレント教育講座である『アドバンス・ケア・プランニング研修』を受講された方々との意見交換会を行い、受講者、指導者それぞれの立場からの意見・感想を伺った。

### 講座実施担当者、講座受講者からの意見・感想

○講座実施担当者 介護福祉の現場において、専門学校や大学で福祉を学んだ方は非常に少ない。実務を行いながら必要な知識や技術を身につけていく方を教育し育てるにはOFF-JTが効果的であると感じている。研修自体を体系づけて長く務めて戦力になっていただけるように、法人外で研修を行い、必要とされるところに裾野を広げていくことが重要。兵庫県はその点において非常に積極的に取り組んでいるが、広さゆえの周知と参加の難しさを痛感している。



### ○講座受講者

・パンフレットを見て是非受講したいと思っての参加。看取りについての本格的な講義は受けたことがなかったので、いい機会だった。  
・身内の認知症を通して介護の仕事に就き、人生の最後の部分でその人らしく生きるとお手伝いをしたいと思って参加した。参加費無料ということも大きかった。

### 県内専門学校からの意見・感想

○植木 砂織氏(神戸国際調理製菓専門学校 理事長・学校長)  
今、専門学校はリカレント教育という形の短期間での学びの場としてお役に立てよう取り組んでいる。受講された方々のお話を伺って、普段の仕事にもその学びを实践されるということが、本当にリカレントの意義があり、素晴らしいと感じた。

### ○喜多 徹人氏(高等専修学校神戸セミナー 理事長・校長)

リカレント教育のニーズも、専門学校のノウハウも、それを教える講師もいるが、参加する方々の仕事などの都合があり、マッチングがとても難しい。今後は開催情報の伝達を県などをお願いし、希望する方が仕事をしながらでも参加できる体制にしていきたい。兵庫各は引き続き県のお力をお借りしながらリカレント教育に力を入れていくので、今後も是非受講していただきたい。



## 11月24日(金)開催 高等学校・中学校・小学校教員との意見交換会

学校法人神戸セミナーに於いて神戸ブリーフサイコセラピー研究会による教員研修会『不登校生への対応のノウハウ』を受講された教員の方々と意見交換会を行った。

○私立高校教頭(札幌からリモート参加) 本校はかつて年間で転退学者が20名以上という時代があったが、ブリーフサイコセラピーを取り入れた学校全体の取り組みによって年間3人程度に劇的に減ったこともあり、非常に良かった。



○私立高校教員(神戸市) 民間のカウンセラーの免許を持っているが、カウンセリング

には暗いイメージがある。子どもたちを問い詰めるのではなく、楽しくカウンセリングし、どのような意見を持っているのか聞けるといったことを学んでいる。この会が続くようお願いしたい。

○私立高校教員(愛知から来場参加) 生徒を元気づけたい、楽しく快適に生活してほしい思いがあったので参加。遅刻をしても良いなど、生徒の大体のことを許すことで、不登校は全く面談に時間を割いて話も元気に聞いてもらっている。教員の考え方を変えていきたい。

○植木 砂織氏(神戸国際調理製菓専門学校 理事長・学校長) こういった不登校等について教員免許を取られたころはあまり

勉強する機会がなかったのではないかと、教育に携わっている方々が、仕事が終わってから2時間学ばれるという姿に感動した。

○喜多 徹人氏(高等専修学校神戸セミナー 理事長・校長) 本日は小・中・高の先生、不登校支援をされている方々に来ていただいた。皆さん勤務時間外に参加されており、学びの意識が高く頭が下がる。教育の業界的にきちんと学ぶことがもっと広がるように無料でさせていただいているので、皆さんには引き続き来ていただくこと、参加していない人でも参加できるように仕組みやきっかけができればいいと思っている。

## 2023年度実施 リカレント教育モデル講座

●調理製菓・飲食分野	時期 8月、9月	場所 神戸国際調理製菓専門学校	内容 講義・調理実習(伝統菓子、イタリア料理)
●介護福祉分野	時期 8月、9月、10月、11月	場所 神戸リハビリテーション衛生専門学校	内容 講義・演習(認知症介護、アドバンス・ケア・プランニング)
●介護福祉分野	時期 8月、9月、11月、12月	場所 姫路福祉保育専門学校	内容 講義・演習(認知症介護、介護予防運動)
●文化教養分野	時期 11月	場所 高等専修学校神戸セミナー	内容 講義・演習(不登校生への対応)

# 9月25日(月)開催 学校・企業・公的団体の意見交換会 ～リカレント・リスキングの可能性を探る～

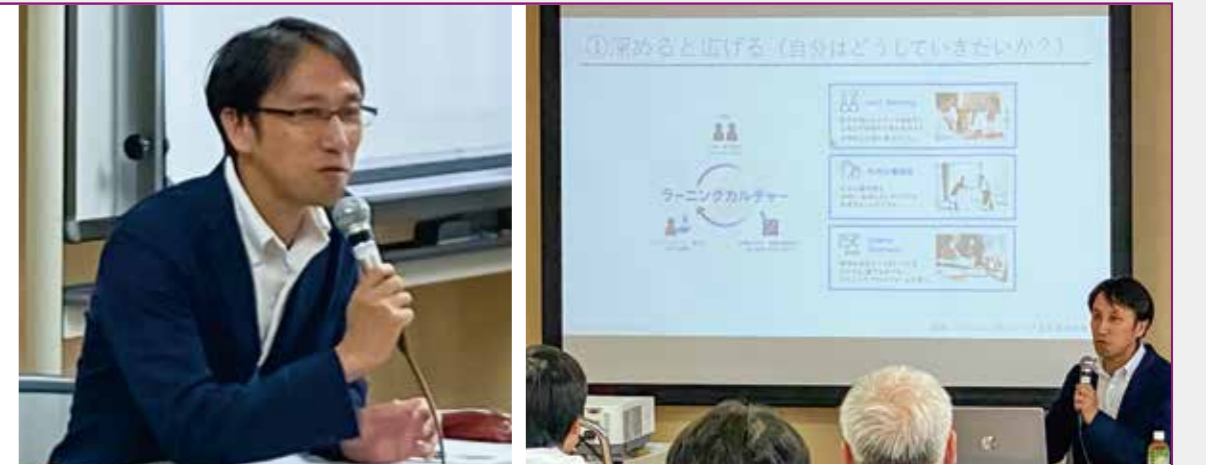
本年度の研究会は、専修学校各種学校の出口戦略がリカレント教育のキーであるという認識のもと、企業の人材ニーズ、中途採用者の評価、将来を見通した人事戦略、人材市場で評価される人材・スキルなどを明らかにし、専修学校各種学校におけるリカレント教育の進むべき方向を探るため、講演会を開催した。

## 講演1 企業の取組みの現状について ～企業の人事の視点から～

講師：パナソニック オペレーショナルエクセレンス(株) リクルート&キャリアクリエイトセンター

市川 修氏

実際の企業の現場で行われている人事に関する社内制度を、ご自身の経験も交えて非常に具体的にお話しいただきました。



### リカレント・リスキングが求められる背景

- ・技術普及の期間が短くなっている
  - ・社会変化が加速している
  - ・身近なテクノロジーが変化し続けている
- ➡ 変化への対応が必要

**企業レベルの対応**：より社会に、お客様に役立つよう領域を絞り込み、専門性に特化  
→ 各業界における専門企業へ分画

**個人レベルの対応**：ひとつの独立した経営体の経営者であるという一段高い「社員稼業(=個人のキャリア自律)」の意識により、仕事を面白く、人生に前向きに。

### 今後のキャリアの考え方(企業と個人の関係において)

①キャリアを深める・広げる  
(自分はどうしていきたいか?)

いつでも・どこでも・誰でも学べる環境  
興味のあるテーマを学べる  
ラーニングプラットフォームの導入  
(Udemy Business)

上司・部下間のコミュニケーション  
部下が話すテーマを設定、上司との対話から得た気づきを主体的な行動に繋げる

必要なスキル・経験の明確化と  
自ら選択できるキャリア  
社内公募制度を活用し、目指したいキャリアを実現できる

出典：パナソニックグループ 会社案内情報

②指導と支援(行動するあなたを会社は応援します)

(過去)

会社主導のキャリア開発・異動

(現在)

社内で実現できる多様なキャリアへ社員一人ひとりが挑戦  
会社は最大限支援する

③メンバーシップ型からジョブ型へ(自分で仕事をつかむ)

(過去)

労働者に職務を割り当てる  
「メンバーシップ型雇用」

(現在)

職務に専門の労働者を割り当てる「ジョブ型雇用」  
自分で仕事をつかみに行く

### リスキングに繋がる社内制度

社内公募・社内復業・社外転身の活用(社内外の別部門で新たな経験を積む)

社内公募：自ら手を挙げて新たな仕事へ  
社内復業：他部門の業務を兼務することで知識・経験を心得て相乗効果を生む

外部サービス活用(Udemy, GLOBISなど)

自ら望むキャリアの実現に向けて、技術・知識の習得機会を提供している

週休3日制(一日休養・一日教養・一日〇〇)

少しずつ残業をして労働時間自体は減らさない働き方や、週4日はリモート含む自社勤務・残り1日は資格を生かした副業をするなど個人に委ねられている

●求められる人材像

社会環境の変化に対応すべく、自ら主体的に行動し、学び続ける人

●会社：指導から応援へ 個人：主体的に行動し、常に学び続ける

学びの手段として、リカレント・リスキングは、今後、ますます重要になってくる

## 講演2 中小企業の立場から+求人活動とリスキングのかかわり

講師：(株)トリニティーキャリアマネジメント代表取締役/NPO法人ファザーリングジャパン関西

近澤 武生氏

個々の企業で起きている問題点を具体的にに取り上げ、専門学校としての関わり方がイメージできる、示唆に富んだお話をいただきました。



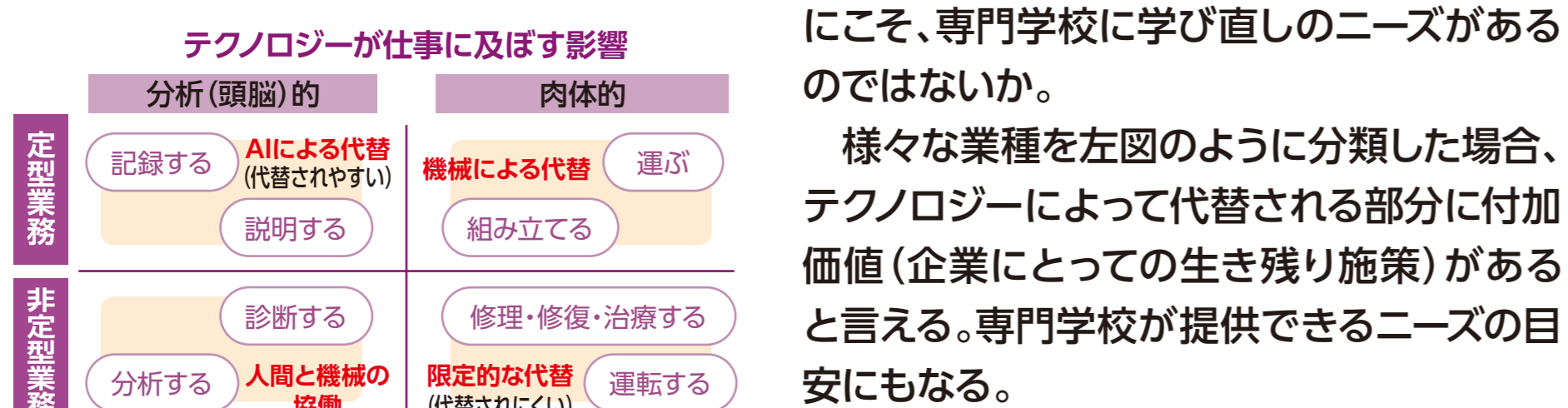
### 働き手のいない時代の企業人事のありかた

生産年齢人口の減少により、採用を頑張る以前に、「働き手がいない」状況。そのため、まずは「今の戦力を辞めさせない」施策がトレンドとなっている。そして、戦力のパワーアップ“再教育に投資”。ここにリカレント・リスキングへの流れがあるのではないかと。

専門学校の関わりPoint① 絶対的な働き手不足を補う学び直しの機会提供

### 企業における人材ニーズと課題へのアプローチ

企業に様々な人材上の問題がある場合、解決の切り口も様々。各切り口に対して、専門学校が役立てるポイントがあるのでは。また、テクノロジーの導入に対する必要人材の不足や育休明け時の対応等、新しい仕組みによるミスマッチも多く発生している。そういった問題にこそ、専門学校に学び直しのニーズがあるのではないかと。

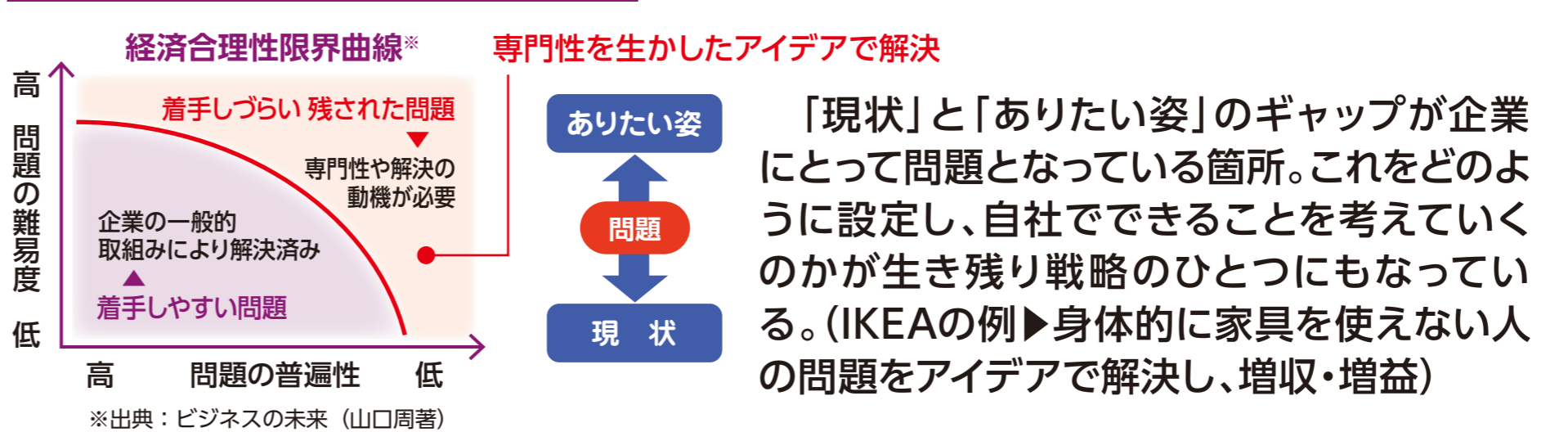


専門学校がどのような人材活用支援ができるかについては「人材活用ガイドライン」(中小企業庁/令和5年6月公表)を大いに参考にできる。

人材課題を解決するための具体的な取組の一例として、人材確保手法に「副業・兼業人材」や「人材育成(リスキング)」、環境整備としては「アウトソーシング」や業務の「マニュアル化」などが挙げられている。

専門学校の関わりPoint② 経営課題に沿った業務改善プロセスの中に企業にアプローチできるポイントがある

### 企業における課題の明確化と解決



専門学校の関わりPoint③ 社会課題解決のために専門性(強み)を活かす

## 県内専門学校・企業との意見交換

コーディネーター

喜多 徹人氏(高等専修学校神戸セミナー 理事長・校長)

パネラー

市川 修氏(パナソニック オペレーショナルエクセレンス(株) リクルート&キャリアクリエイトセンター)

近澤 武生氏(株)トリニティーキャリアマネジメント 代表取締役/ファザーリングジャパン関西)

植木 砂織氏(神戸国際調理製菓専門学校 理事長・学校長)

福岡 壯治氏(神戸電子専門学校 校長)

### リカレント教育のニーズに繋ぐ取り組みについて

専門学校でできそうな「新しいことをしたい、学びたい」と思わせる施策はどんなものがあるのか。

■市川氏 リカレントという言葉で例えば「資格を取らなければならない」といった方向に思われているようだが、何故それが必要なのか、仕事でどんなことがしたいのか、という本質的な部分をしっかり話してゴールを設定いただくのがまず最初にすべきことと思う。

■近澤氏 企業のキャリア面談で、「何かしたいと思っても余裕がない」と答える方が大半。家族の協力も大事。学校側としてできることがあるとすれば、隙間時間にできるような動画コンテンツを有料配信していくなどでPRできるのではないかと。



■喜多氏 具体的なモデルケースがあればイメージが掴めて意欲も上がると思われる。そういった仕組み・流れを作ることも大事だと思う。

### 企業規模とキャリアの考え方の違いについて

自身の目指すキャリアを考える場合、大企業と中小企業で異なる対応を取ることになると思うが、間違った考え方や最適化した方法があれば教えていただきたい。

■市川氏 大事なことは「自分が今後どういう働き方をしたいか、そのためにどうするか」であり、そこに違いはない。しかし、それが大企業の枠組みの中で実現できること、あるいは中小企業で社長の近くでできること、いずれにやりがいを感じるのか、に違いがあるのかも知れない。社内で実現できるなら社内、なければ社外に取りに行くのが大企業。中小企業ではジョブ型にする余裕がないため難しい部分がある。

■近澤氏 ジョブ型の対義語として「キャラクター人事」という言葉を個人的に使っている。スキルではなく「誰とでも気安く喋れるから人事」のような方が中小企業には多いと感じているが、逆に個人が自身のスキルを棚卸しする機会が少ないことは課題なのでは。自身のスキル、どういった規模・組織で関わっているか、強み、弱みを一旦見える化することから始めてその先を考える流れが、順番としては良いのではないかと。

### 習い事で育まれた本質と学び直しの関係について

学歴ではなく、子どもの頃からの習い事によって育まれた本質を評価する人事を、中小企業団体として提案している。企業に入

て「何か違う、合っていない」と学び直しをされる方々をどう理解して、指導されているのか教えていただきたい。

■喜多氏 専門学校や高等専修学校では、組織の中で重要な協調性やリーダーシップ、コミュニケーション能力である非認知能力を学力以上に重視して教育している。リカレント教育においても同様。

■植木氏 専修学校・各種学校へは幼い頃からの夢を抱いて進学し、地元で就職する方が多い。地域の文化や経済を支える役割を果たすとともに、リカレント教育においては企業に必要な人材や定着する人材の育成をめざし、モデルプログラムを作成している。一から出直しというより、隣の人と横並びになって自身を掘り下げていくことが人生100年時代に大事なことである。

■福岡氏 習い事への着目をもう少し広げたものが世のトレンドになっているのではないかと。熱中し探求してきたことに対してモーメントを起こす力は企業・中小企業に関わらず求められていると思う。教員については、学生から見て「教わる」対象というより、ともに学び、調べ、時代を切り開いていきたいという「競争」の意欲を抱かせる人材を高評価している。これは中小企業でも大企業でも同じではないだろうか。

### リカレント教育の今後について

■喜多氏 リカレント教育のニーズはあるに違いない。そして対応する人材やノウハウはあるが、マーケットが散在しているため、マッチングが非常に難しい。これは3年前からずっと課題となっている点。ここを様々な業界団体の繋がりが兵庫県行政の力をお借りして、発信などの力添えをいただきたいと考えている。