

# 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の推進

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るようになりました。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、さらには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。

今年度の事業では、主に短期(1~2週)のプログラムを想定、多様な人材(若者、壮年、子育て世代等の無業の者)が専修学校等のリカレント教育を通じ、意欲の向上やスキルの修得を図り、企業の雇用など職業生活(アルバイトを含む)の人材育成につながるプログラムの開発、実施の機運の醸成をはかります。

当事業は兵庫の未来を拓く先駆的な取組、「リーディングプロジェクト」の一環として、専門学校等のリカレント教育を推進するため、企業関係者の参画を得て、企業の雇用など職業生活での新たな価値創造を支援する全世代型のリカレント教育についてプログラムの検討・開発などを行い、その成果を会員校はじめ専修学校各種学校や企業、社会人と共有いたします。



## 第1回研究会

### 開催概要

日時 ● 令和2年10月6日(火)午後2時~午後4時  
場所 ● 兵庫県民会館  
参加者 ● 会員校21校29名、企業16社17名ほか 計48名  
内容 ● 講演会・事例発表・意見交換会

## 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64校 各種学校16校 計80校  
(県内の専修学校各種学校の学生) 専修学校18,160人 各種学校7,536人 計25,696人

## 第1部 講演会「企業におけるリカレント教育の現状について」

講師：(株)パソナマスターズ  
代表取締役社長 **中田 光佐子 氏**

パナグループについて  
人材派遣のリーディングカンパニーとして国内・海外 約50社で人材ビジネスを展開。本年9月に淡路島へ本部機能を移したことで話題に。



専修学校各種学校リカレント教育を考える研究会を開催するにあたり、(株)パソナマスターズ代表取締役社長である中田 光佐子氏をお招きして講演会を開催いたしました。人材派遣業のリーディングカンパニーとして培った経験と実績、豊富なデータをもとに、企業がリカレント教育にどう関わっていくのか、またその現状についてお話いただきました。

### リカレント教育とは

生涯にわたって教育と就労を交互に行うことを勧める教育システム。2017年11月内閣府で人生100年時代構想会議で発表されてからリカレント教育が推進されるようになった。

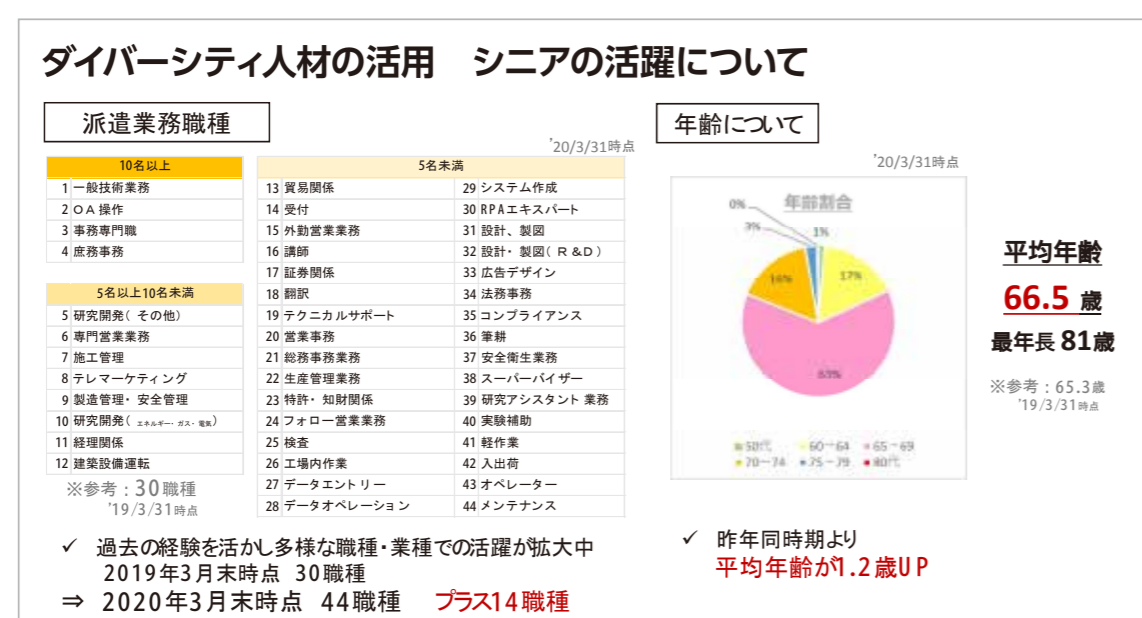
### 働き方や生き方の変化

超高齢化社会に入り、働く期間が長くなったため、教育と就労のバランスを考えていく必要がある。

専門性とセルフマネジメント力のある、より自主性を持った人材が求められており、多様な選択肢と、個人個人をみて、個人に合わせて成果がだせるような働き方環境を整備していくことが求められてきている。

### ダイバーシティ人材の活用・シニアの活躍について

シニアの活躍を示すデータとして、2019年3月では平均年齢65.3歳だったのが66.5歳となり、活躍の年齢があがってきている。また、2019年3月末時点ではシニア向け派遣業は、30職種だったものが、2020年3月末時点では44職種となり、職種・業種における活躍の幅が拡大してきている。



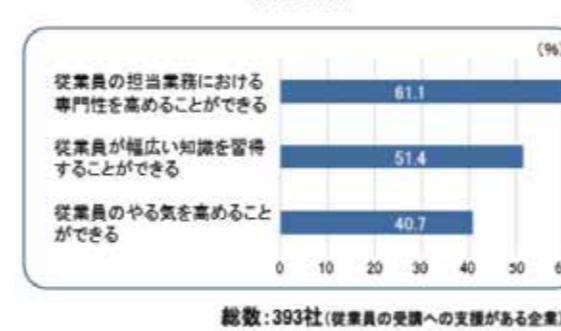
### 普及の実態

従業員の大学等での受講に対し、幅広い知識を身につけることを評価しながらも、本業に支障をきたすといった理由で認めていない企業が多くある。学んだ内容が仕事に直結していないと捉えられることもある。

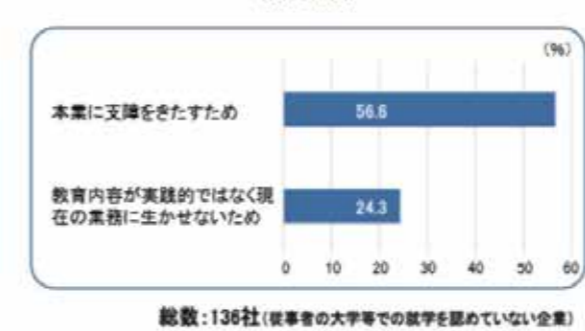
企業が支援し難い理由として、業務に支障をきたす、学習内容が実践的でない、業務に直結しない、教育機関とのつながりが少なく情報がないなどが挙げられる。反対に、従業員が学びの機会を得難い理由としては、時間がない、費用負担ができない、会社に評価されるシステムがない、情報を得る機会が無いなどが理由である。

これらを解決する対策として、費用の支援、時間の配慮、プログラムの拡充、情報取得機会の拡充、企業・社会からの積極的な評価といった点が進めばリカレント教育が普及していくのではないかと。

従業員の大学等での受講に対する企業の評価 (調査結果)



企業が従業員の大学等での就学を認めていない理由 (調査結果)



### 企業における取り組み事例紹介

老舗のアパレルメーカーの取り組みとして、昨年からMAX1年間の教育休暇の付与事例を紹介する。ポジションを担保された状態で学びの機会を得ることができるとも、まだ、はじめばかりではあるが、意識が高い30~40代の従業員を中心に広まっている。さらには教育休暇で、1年間の語学留学の後、イノベーション部門へ異動し、企画担当として活躍するようになった例もある。

### まとめ

リカレント教育は、まだ緒に就いたところであり、専修学校や各種学校との連携により拡充していき、多様性重視の社会の変貌に合わせて、リカレント教育にもダイバーシティ目線を持つことが大事である。リカレント教育を通じて、学び続けることの素晴らしさを広め、本研究会を最初の一步として、素敵な教育プログラムを作っていただきたい。

# 専修学校各種学校 リカレント教育の課題と提案

## 各学校のリカレント教育の取組事例発表



講師 神戸国際調理製菓専門学校  
就職担当 キャリア室 井上一朗氏

講演 リカレント教育研究発表  
1. 本校について  
2. 業界の現状  
3. アンケート結果からわかる業界の声  
4. リカレント教育が目指すべきもの  
5. 実際のカリキュラムの紹介

業界の現状としては、人の入れ替わりが激しく、常に人手不足の状態が続いている。人が定着しないため、従業員一人ひとりの仕事量も増えている。仕事量も増え、また人が辞めていく。業界全体が負のスパイラルに陥り危機的状況である。

兵庫県内の飲食業・宿泊業に属する企業71社にアンケートの調査を行った結果、リカレント教育を受けずとも調理・製菓業界では雇用機会があると考えられている。各事業所において人材不足であると感じている。人材不足を補うため、ほとんどが新規人材を補充することで解決に努めている状態である。ただ人材を雇用する場合は、調理技術に長けていることよりも、しっかりと社会人として常識があれば雇用をしたいと思っているようである。

その点、リカレント教育は「社会人の学び直しの推進」が目的であるため、企業が求める人材の必要条件をすでに満たしている状況であるので、業界においては、そういった人材は、重宝がられるのではないかとということがアンケートからわかる。

業界の人手不足。学校では、少子高齢化で学生が少なくなっている。キャリアアップを目指して受講者として再就職をしたいといった、それぞれが抱えている課題点を補っていく中、Win Winの関係になっていくためのリカレント教育を目指していく。

業界に定着できるスキルの習得、既存のやり方を解決できる人材の育成というこの2つを掲げながらリカレント教育を発展させていく。



講師 専門学校日本工科大学校  
校長 片山 俊行氏

講演 産学連携による中核的人材養成カリキュラムの開発  
1. Society5.0社会を支えるエンジニアの養成に向けて  
2. 自動車・建設エンジニアの学び直しカリキュラムの開発

自動車業界や建設業界は第4次産業革命によるSociety5.0社会の到来により、大きな技術革新が行われると言われている。

しかし、エンジニアの養成は、それに対応できておらず、自動車分野では高度道路交通システムや自動運転等に対応できる整備士の養成が必要であり、建設分野では、3次元施工に対応したり、トータルでICTを使いこなしたり、工事をマネジメントできる技術者が不足している状況となっている。また、これらのイノベーションの背景には、ITやAIの進化があることから、IT・AIの基礎的な知識を備えたエンジニアを養成することも課題となっている。

そこで、IT・AIの基礎知識と急速に進化する業界の基礎技術を学べば、Society5.0社会を支えるエン

ジニアを育成できるという仮説を立てた。

リカレント教育については、既に企業や自動車整備振興会・建設業協会が取組を進めていることから、専門学校の役割は、教育という専門性を活かし、カリキュラム開発・テキスト作成であると位置づけ企業・業界と連携した取り組みを進めている。

例えばIT・AI基礎では、機械学習や深層学習について事例を交えながら易しく記述したテキスト作成を行っている。自動車分野では、自動運転車の構造に触れながらお客様に質問された時に一定の対応ができる知識を身に付けることを目指している。建設分野では、ICT施工の概要を理解・イメージでき、他の人に説明できる程度の能力を育成したいと考えカリキュラム開発を進めている。



講師 神戸リハビリテーション福祉専門学校  
校長 岸本 芳宣氏

講演 リカレント教育の実践  
1. 介護福祉・社会福祉領域の抱える課題  
2. 福祉施設を取り巻く環境  
3. 福祉業務に係る資格制度  
4. リカレント教育とキャリア支援教育の差異  
5. 神戸リハビリテーション福祉専門学校の取組状況

介護分野については、リカレントと名前が広がる前から、資格取得のための研修、介護業務を行う上でスキルアップを目的とした研修を実施してきた。本校で養成している理学療法士等の業務独占資格の分野では、資格取得後、各々の研究課題についての修士論文等の研究を行うために、キャリアアップ研修は進んでこなかった。

現在、介護福祉士養成施設の入学者は、遞減傾向にあり近年は外国人留学生が急速に増えている。一方で介護現場では、介護人材不足が問題となっており、特に若年層の労働者が減り、60歳以上の労働者が増加している。

本校が行っているリカレント研修には、ストレスが原因で退職された方やキャリアチェンジをしたいという方が学びに来られている。介護には大きく分けて、訪問介護と通所・施設介護がある。訪問介護は、自宅に伺って介護できる生活援助従事者研修（ヘルパー研修）が

必要となる。しかし、通所・施設介護は、無資格でも出来る業務があるので、リカレント教育の狙い目となる。

介護の国家資格である介護福祉士受験には、2年間の養成施設を修了するか、3年以上の業務経験と450時間の実務者研修修了することが必要となる。資格取得前には、介護職員初任者研修等、様々な名称での研修が開講されているが、取得した資格により給与待遇が異なっている現実もある。入職後のキャリアアップ研修を通じてケアマネージャーや管理職に昇進していくのが一般的な流れで、本校は、こちらの方面でも支援を行っている。

本校の取組としては、介護入門的研修、介護福祉士実務者研修、喀痰吸引研修、認知症介護研修事業として基礎研修、介護実践者研修、介護リーダー研修、キャリアアップ研修として今年度は、メンタルヘルス研修、アサーティブコミュニケーション研修を実施する予定。



講師 学校法人神戸セミナー  
理事長・校長 喜多 徹人氏

講演 神戸セミナーにできるリカレント教育  
～元気に働くために大切なこと～  
1. ストレスをかわすスキル  
2. 人間関係は技術である  
3. 社会は変化している  
4. 兵専各々ならできる教育

当校では、順調でない人、引きこもりの人に、社会に出るのに何が必要なのかということをお話している。

勉強を教える前に、笑顔・元気・心の余裕を増やすことをお話をしている。

ソーシャルスキルとして、対人関係で上手に話す力を土台として、ストレスを上手にかかわせるスキル、それをレジリエンス力といい、その上に、知識や技術、現場の応用力、安定就労が成り立つ。

レジリエンスは、ストレス回避、コーピングは、ストレス発散。ソーシャルスキルは、会話の仕方など、上手な人間関係の技術という3つを教えている。

具体例として、ストレスの高い時には、いったん引く。しんどい時は、優先順位を変える。復元・回復として、耐えるのではなくかわす等がある。

ソーシャルスキルは、「正しい」か「正しくない」より

自分にとって必要かどうかを重視する。相手を傷つけない嘘、人間関係を対立しない嘘、相手を笑顔にする嘘を身につける。

言うだけではなく、見本を見せていく。練習して、技術的な指導をして、実践をする。結果がなくても良い変化をほめていく。

こういった訓練を繰り返すと、不登校だった人が元気になる、引きこもりだった人が外に出られるようになったり、アルバイトができるようになったりしている。

このように、職場で活躍できない、本来能力が高いのに能力が発揮できないといった悩みを持つ方にアドバイスしている。

レジリエンス力やソーシャルスキルの向上は、リカレント教育分野にとって必要である。

## ディスカッション/意見交換会

福岡 壯治氏(神戸電子専門学校 校長)の提起

- 1 リカレント教育の内容の多様性について
- 2 リカレント教育が貢献する範囲を共有したい
- 3 収支の採算、事業性についても考える必要がある

### リカレント教育の多様性について

- 植木 砂織氏(神戸国際調理製菓専門学校 理事長・校長)
  - ・リカレント教育にかかる費用の試算した上で、行政機関より援助いただくと、若い人もシニアもプログラムを受けやすい
  - ・費用援助があれば、企業も専門学校も導入しやすくなるだろう
- 中田 光佐子氏(株式会社パナソニック 代表取締役社長)
  - ・リカレント教育は転職者だけに結びつくものではなく、人生を豊かにするもの
- 中農 一也氏(専門学校 日本工科大学校 理事長)
  - ・専門学校での教育の見直し、アップグレードした内容に
  - ・行政と一緒に研究していく
  - ・資格がないとできないことが多いので、企業も費用をだしている
  - ・業界は進化するので、常に勉強させることが必要。それらがリカレント教育につながっているのではないかと

### リカレント教育の今後について

- 喜多 徹人氏(学校法人神戸セミナー 理事長・校長)
  - ・自校はひきこもりの学生向けにスキルアップや、視野を広げるための研修をしているが、社会人のリカレント教育としてはどんな人が希望するのかまだ見えてきていない

- ・ターゲットが誰で、誰がお金を出して、兵専各々として何が出来るかを今後も考えていく

### リカレント教育の事業性について

- 中田 光佐子氏(株)パナソニック 代表取締役社長
  - ・社内研修はすでにやっている企業が多い
  - ・事業化している専門機関はまだ少ない
  - ・カリキュラムの取り組み内容が知られていない
  - ・リモート期間により、社内ではなく、外部機関を利用して研修するハードルが下がつつある
  - ・外部機関と連携して、社員を外部で研修することはまだブルーオーシャン、事業化が見込める
- 福岡 壯治氏(神戸電子専門学校 校長)
  - ・学生募集の構図がここ20年変化してきている
  - ・専門学校がお得、有効に活用できるということを企業へ浸透させると事業性があがるのではないかと
  - ・リカレント教育の風は吹きつつある
- 岸本 芳宣氏(神戸リハビリテーション福祉専門学校 校長)
  - ・介護分野は人手不足なこともあり、研修・教育施設として専門学校へのバックアップはしっかりある
- 福岡 壯治氏(神戸電子専門学校 校長)
  - ・学校単体として動くより、兵専各々として全体で動けることがあるのではと思う
- 佐竹氏(G7ホールディングス)
  - ・福利厚生事業の中にリカレント教育を組み込めないか
  - ・福利厚生の外部機関への移管が多くなった。そういうところの

サービスは飲食やエンタメに特化している。そこにリカレント教育があるというと思う

■上記のアンサーとして中田 光佐子氏

・福利厚生の1つとして企業が費用を出し、中高年の生涯学習の1つの選択(ご褒美)としてリカレント教育が位置付けられてきている。今後も増えていくように啓蒙していくことが大事

### まとめ

<兵専各々としてリカレント教育を事業推進していくために>

- 植木 砂織氏  
今回の研修をきっかけに専門学校として社会に向けて何が出来るか、業界の方とどんな連携がとれるのかを考えるのはじまりの機会にしたい。  
全員で勉強していく、今日はスタート地点。今後企業からもヒントをいただき新しいリカレント教育の創造につなげていく。

