

「リカレント教育の推進に向けたアンケート調査」  
結果報告

リカレント教育プラットフォームみえ  
2023年12月

## 調査の概要

### 1. 調査の背景・目的

- 三重県内の高等教育機関（全14機関）で構成する高等教育コンソーシアムみえでは、地域ニーズに応える人材の継続的な輩出に取り組むため、令和5年度より新たに産学官金の連携による「リカレント教育プラットフォーム」を形成し、リカレント教育の推進に取り組んでいる。そこで、県内事業者や自治体等を対象に、リカレント教育の実施状況やニーズ、人材育成や普及啓発・推進に向けた課題等について把握するため、アンケート調査を実施。

### 2. 調査対象、依頼方法

- 事業者：①帝国データバンクが保有する企業リストから、県内に事業所を置く3,000事業者を無作為抽出し、郵送により依頼  
②商工団体（三重県商工会議所連合会、三重県商工会連合会、三重県経営者協会、三重県中小企業団体中央会）を通じて、会員事業所ならびに傘下団体に加盟する事業所に対し、回答を依頼
- 自治体：三重県及び県内市町を対象に、郵送により依頼
- 商工団体：商工会議所や商工会等の商工団体を対象に、郵送により依頼

### 3. 調査期間、回答方法

- 2023年9月15日～10月10日、webアンケートによる回答

## 調査の概要

### 4. 調査項目

- 調査項目は、リカレント教育プログラムに対する回答者の立場に応じて、「リカレント教育の利用者向け」と「リカレント教育の支援者向け」の2パターンを設計。
- 「リカレント教育の利用者」とは、自組織に所属する従事者をリカレント教育プログラムに参加させる立場。「リカレント教育の利用者向け」設問は、県内事業者、自治体、商工団体が回答。
- 「リカレント教育の支援者」とは、域内企業等に対してリカレント教育の普及啓発を行う立場。「リカレント教育の支援者向け」設問は、自治体、商工団体が回答。

回答者の立場・調査項目／対象		県内事業者	自治体、商工団体
利用者	人材育成	○	○
	リカレント教育の実施状況	○	○
	県内高等教育機関が提供するリカレント教育プログラム	○	○
支援者	リカレント教育普及啓発・支援の取組	—	○

### 5. 回収結果

- 193件（県内事業者172件、自治体4件、商工団体17件）

回答者の立場	回答者	回答数
利用者	県内事業者	172
利用者・支援者	自治体	4
	商工団体	17
計		193

## 調査結果の概要

### ■リカレント教育の理解・必要性

- 「リカレント教育」の認知度については、「聞いたことがなかった」が43.0%となり、「言葉も意味も知っていた」は18.7%にとどまり、総じて認知度が低い。
- 「リカレント教育」の必要性については、「どちらかといえば必要だと思う」が42.0%で最多となり、「必要だと思う」と合わせた『必要だと思う』の割合は73.1%。従業員規模が大きいほど必要だと思う割合が高い傾向にある。

### ■現在のリカレント教育の実施状況

- 一方で、過去5年間における、外部機関教育を活用したリカレント教育の実施状況については、「実施したことはない」が58.5%で半数以上、特に10人未満の企業では7割超。また、現在の実施状況に関わらず、『実施経験がある』の割合は33.7%にとどまる。
- リカレント教育を実施したことがある企業・団体等について、活用した外部の教育機関は「民間の教育機関、研修等提供事業者」が69.2%で最多。『高等教育機関』の割合は16.9%。
- リカレント教育を実施した対象者は、「中堅層」が78.5%で最多、次いで「新人・若手層」が60.0%と、比較的若い世代を対象者とする割合が高い。教育内容・分野は「経営（MBAを含む）」がいずれの対象者層でも比較的高く、「DX、IT関連（AI、IoTを含む）」も経営者層を除く層で高い。
- リカレント教育実施による成果・効果は「従事者の知識・スキルの向上」が98.5%。
- リカレント教育を実施していない理由は、「人材育成にかかる時間・予算の不足」、「業務の調整が困難」のほか、企業では、「自社の業務に活かせるプログラムがわからない」、「適切な人材の不在・不足」など、人材戦略が明確化されていないことに伴う理由もみられる。



## 調査結果の概要

### ■ 県内高等教育機関が提供するリカレント教育プログラムについて

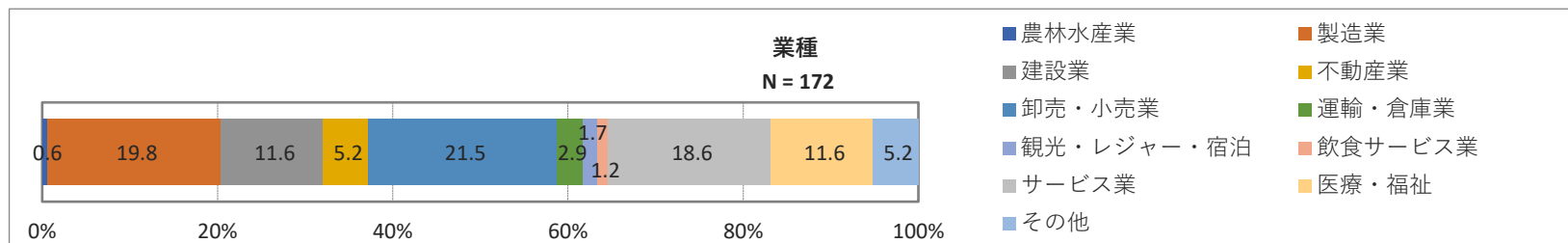
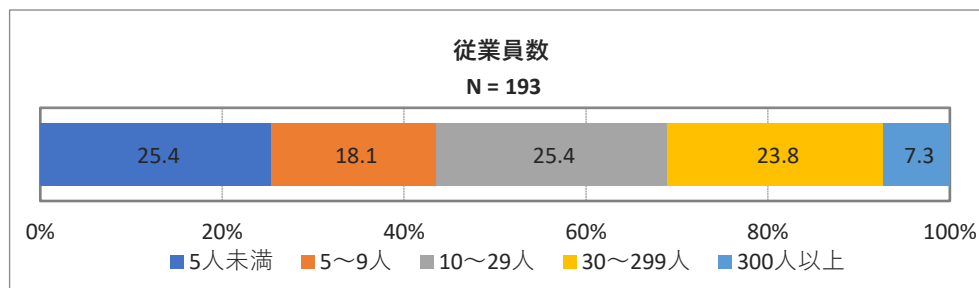
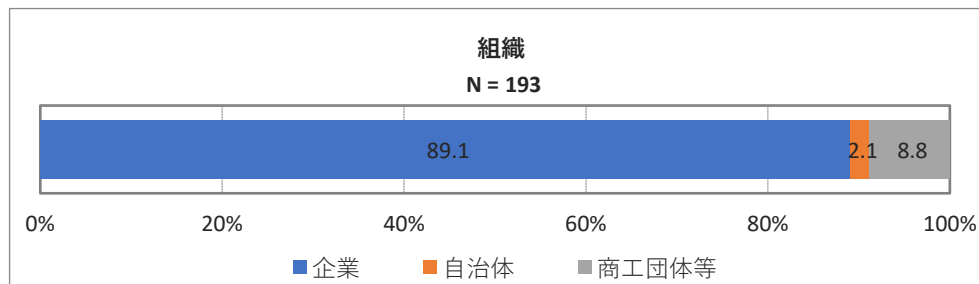
- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育プログラムに参加させることへの関心度については、「どちらかといえば関心がある」と「関心がある」と合わせた『関心がある』割合が46.2%で、従業員規模が大きいほど高い。共同でプログラムを開発・実施することについては、34.2%。
- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育を活用する目的については、「業務における実践的な知識・スキルの習得」が47.2%で最多。スキルのほか、幅広い知見や視野の習得の目的も高い。
- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育に参加させたい対象者については、「中堅層」と「新人・若手層」の比較的若い世代を対象者とする割合が高い。教育内容・分野は「DX、IT関連（AI、IoTを含む）」がいずれの対象者層でも比較的高く、新人・若手層・中堅層では「機械」、中堅層以上では「経営（MBAを含む）」も高い。
- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育に参加させやすい実施形態・制度については、「短期間で終了できるプログラム」（37.8%）や「オンライン（同時双方向・日中）」（34.7%）など、短期間であることや、平日・日中に実施するプログラムへのニーズが高い。

### ■ 自治体や関係団体における域内企業等へのリカレント教育の普及啓発・支援

- 自治体や関係団体における、域内企業等のリカレント教育を普及啓発・支援する部署・担当者の設置については、「部署・担当者を設けていない」が90.5%。「部署・担当者を設けている」と「今後、部署・担当者を設ける予定」はそれぞれ4.8%にとどまる。
- 普及啓発・支援するための施策の実施については、「実施している」が9.5%、「実施を検討中」が23.8%。施策の内容は、「普及・啓発のためのセミナーの実施」が57.1%で最多。

## 回答者の属性

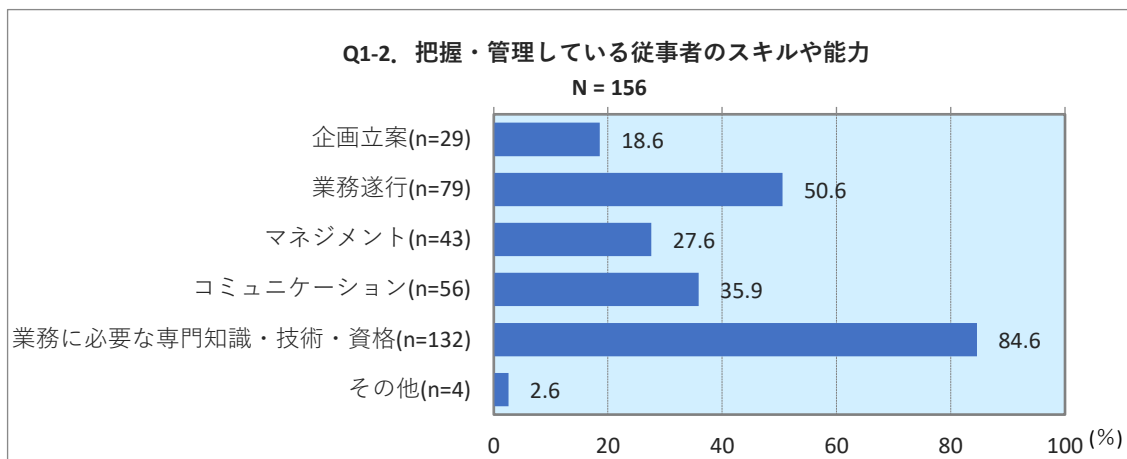
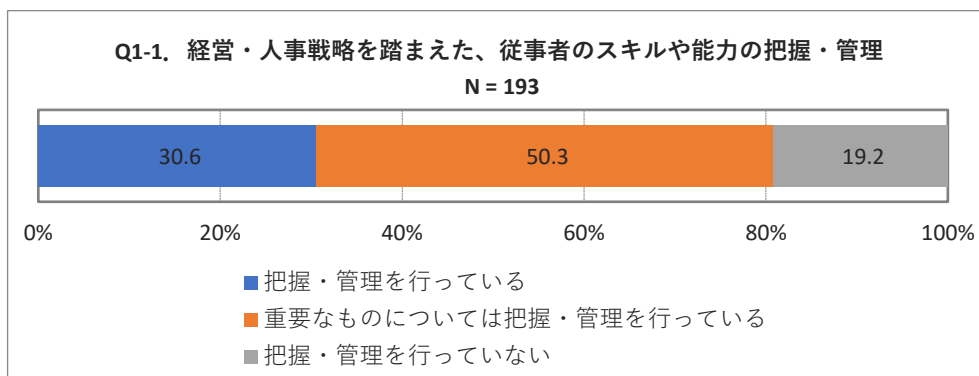
- 回答組織別では、企業が89.1%、自治体が2.1%、商工団体等が8.8%。
- 従業員数別では、「5人未満」と「10～29人」がそれぞれ25.4%で最多。次いで「30～299人」が23.8%。
- 企業の業種別では、「卸売・小売業」が21.5%と最多、次いで「製造業」が19.8%、「サービス業」が18.6%。



# 人材育成について

## 経営・人事戦略を踏まえた、従事者のスキルや能力の把握・管理

- 経営・人事戦略を踏まえた、従事者のスキルや能力の把握・管理については、「重要なものについては把握・管理を行っている」が50.3%で最多。
- 把握・管理している従事者のスキルや能力については、「業務に必要な専門知識・技術・資格」が84.6%で最多。次いで「業務遂行」が50.6%、「コミュニケーション」が35.9%。

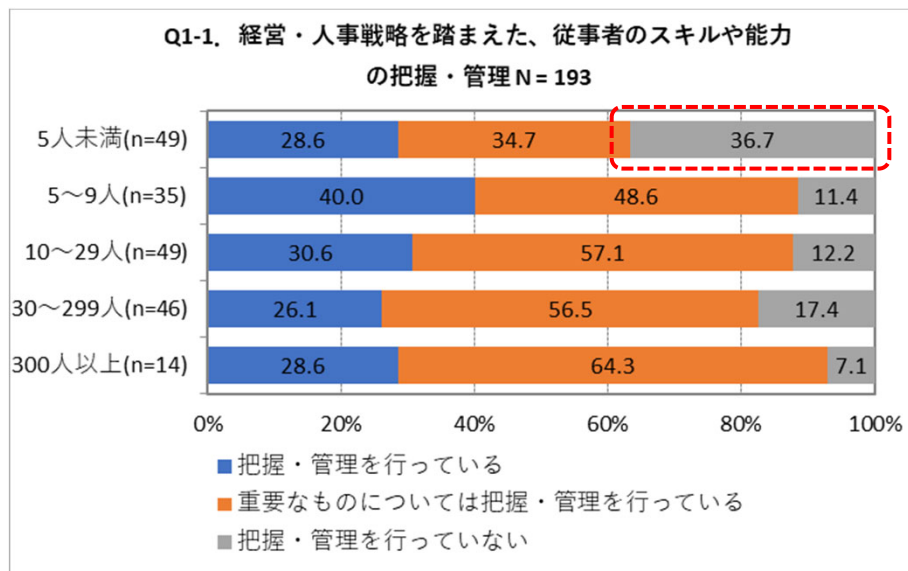


※「従事者」とは、企業・団体・自治体などの組織に所属する全ての人を含めます。

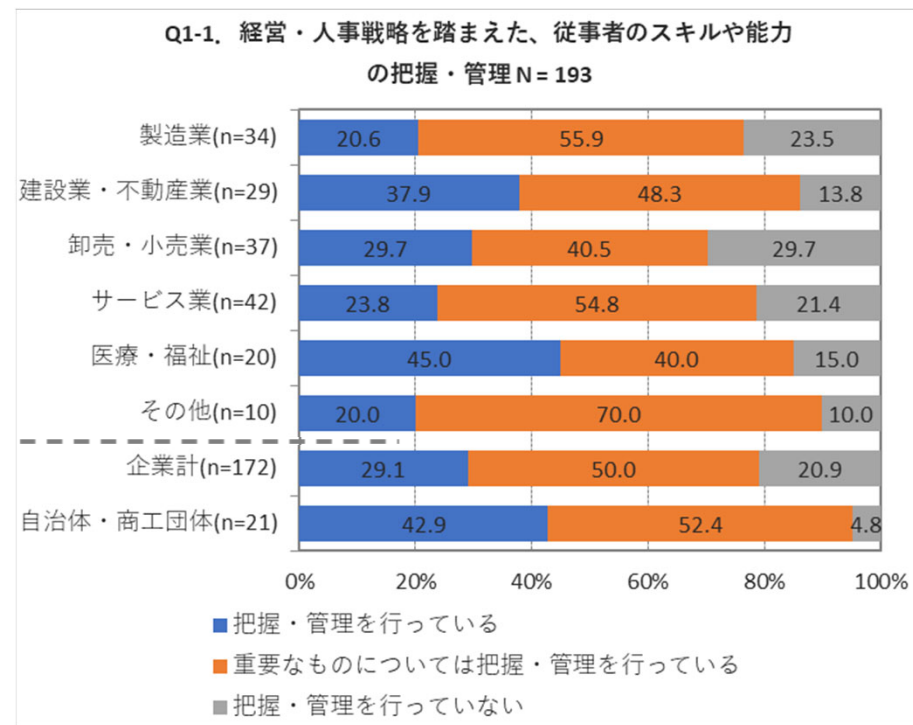
## 経営・人事戦略を踏まえた、従事者のスキルや能力の把握・管理

- 経営・人事戦略を踏まえた、従事者のスキルや能力の把握・管理について、従業員規模別にみると、5人未満では「把握・管理を行っていない」が36.7%と高い。
- 経営組織別にみると、企業の約3割、自治体・商工団体の4割強が「把握・管理を行っている」。
- 医療・福祉、建設業・不動産業は「把握・管理を行っている」の割合がやや高く、業務に必要な資格などがあるためと推察される。

【従業員規模別】



【業種・経営組織別】

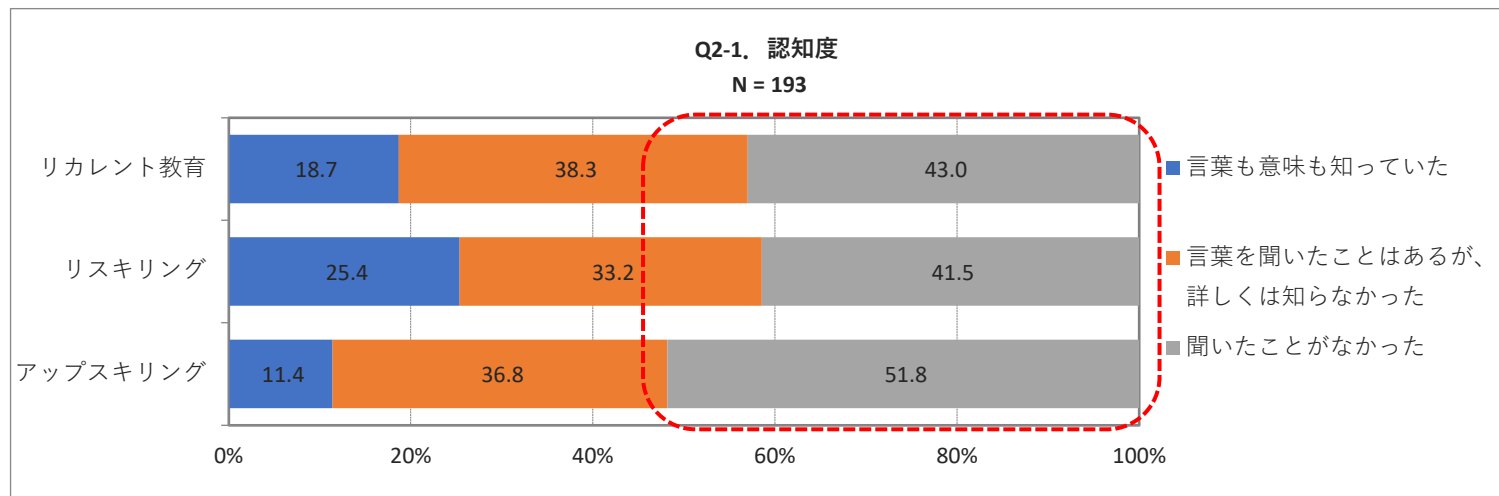


※業種を合算したものが企業計となります。

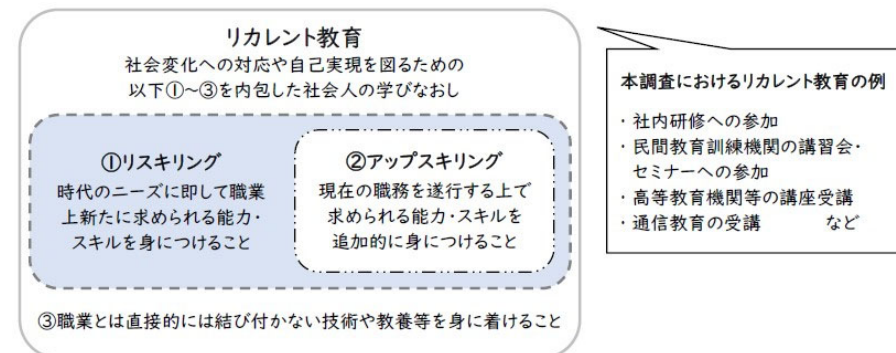
## リカレント教育の実施状況について

## 認知度

- 「リカレント教育」と「リスキリング」の認知度については、「聞いたことがなかった」が4割強で最多となり、「アップスキリング」では5割強を占めた。
- 「リカレント教育」と「リスキリング」について「言葉も意味も知っていた」は2割前後にとどまり、「アップスキリング」では約1割。



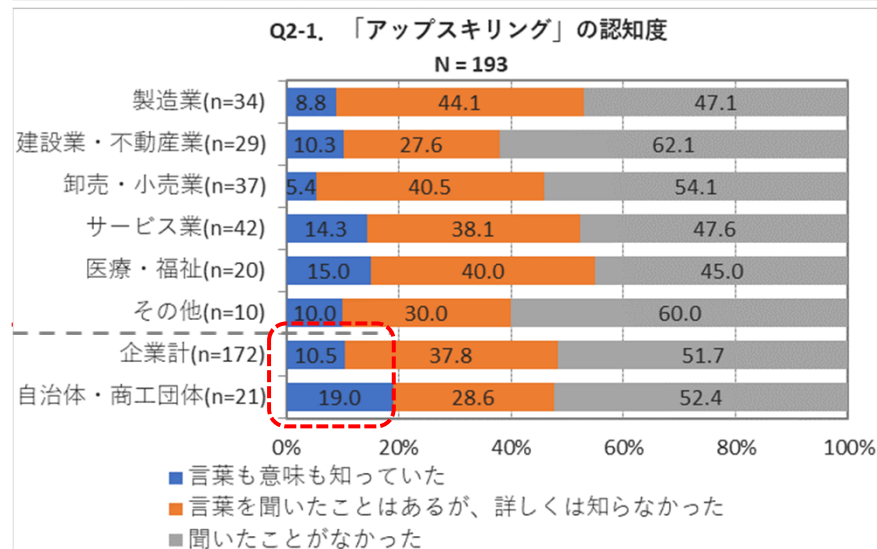
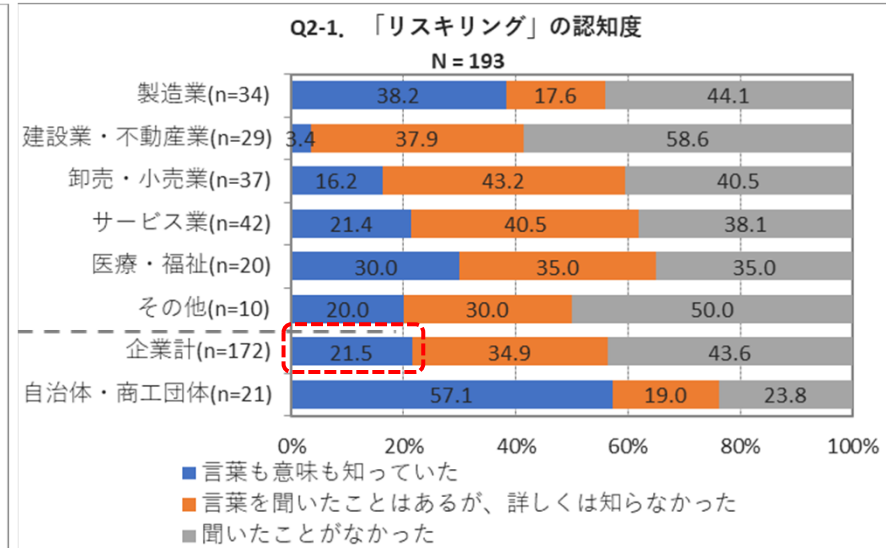
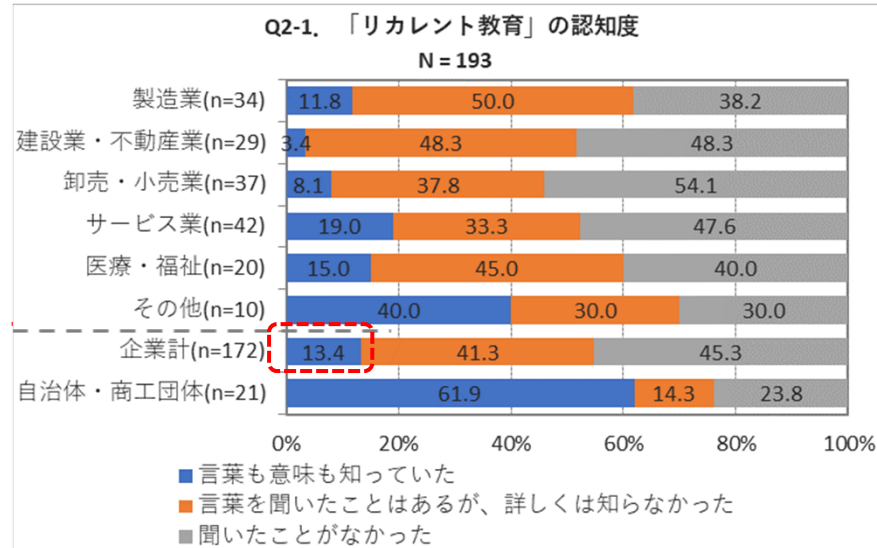
※本調査では、文部科学省「大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン」に基づき、リカレント教育の範囲を右記の通り整理しています。



出所：令和4年度文部科学省委託事業「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）」（PwCコンサルティング合同会社）

## 認知度

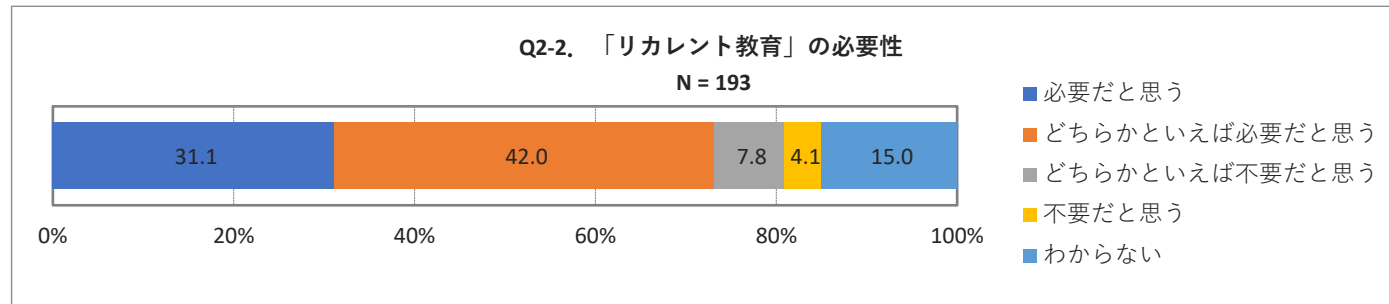
- 「リカレント教育」「リスクリング」の認知度について、経営組織別にみると、企業は「言葉も意味も知っていた」が約1～2割だが、自治体・商工団体は6割前後。「リスクリング」の認知度について、製造業は「言葉も意味も知っていた」が38.2%と高い。





## リカレント教育の必要性

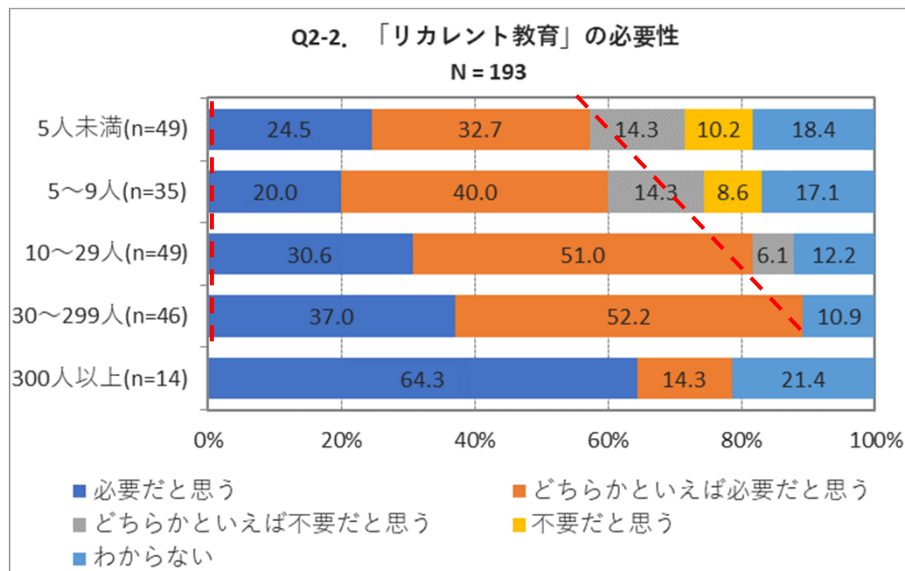
- 「リカレント教育」の必要性については、「どちらかといえば必要だと思う」が42.0%で最多となり、「必要だと思う」（31.1%）と合わせた『必要だと思う』の割合が73.1%。
- 「どちらかといえば不要だと思う」（7.8%）、「不要だと思う」（4.1%）と合わせた『不要だと思う』の割合は約1割にとどまり、リカレント教育の必要性を感じている企業・団体等が大きく上回る。



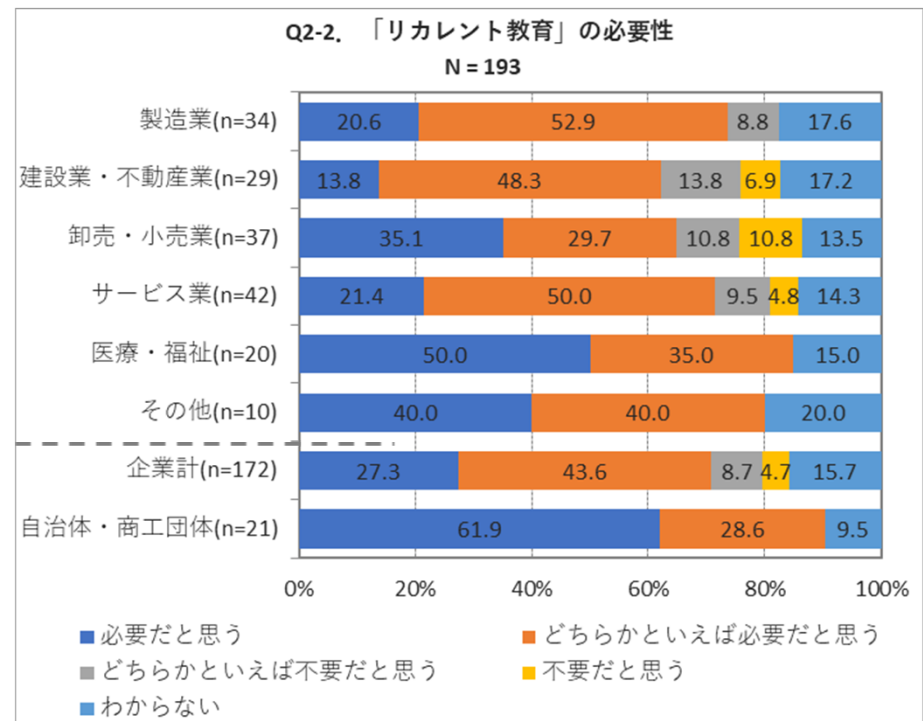
## リカレント教育の必要性

- 「リカレント教育」の必要性について、従業員規模別にみると、『必要だと思う』は10人以上の組織で約8～9割と高く、特に300人以上の組織は「必要だと思う」が64.3%を占める。一方、『不要だと思う』は10人未満の組織で2割強を占めた。
- 経営組織別にみると、企業は「どちらかといえば必要だと思う」が43.6%で最多となり、「必要だと思う」と合わせた『必要だと思う』の割合が約7割。自治体・商工団体は「必要だと思う」が61.9%で最多となり、「どちらかといえば必要だと思う」を合わせると約9割。
- 『必要だと思う』は医療・福祉、製造業、サービス業でやや高い。

【従業員規模別】

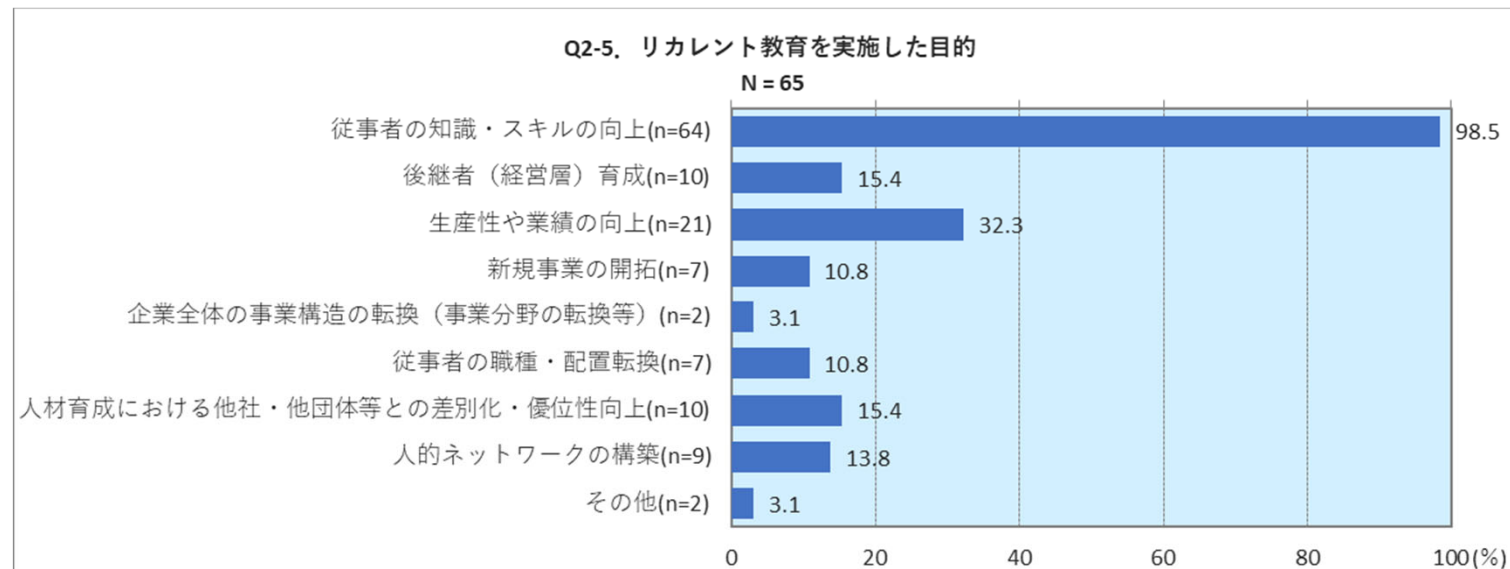
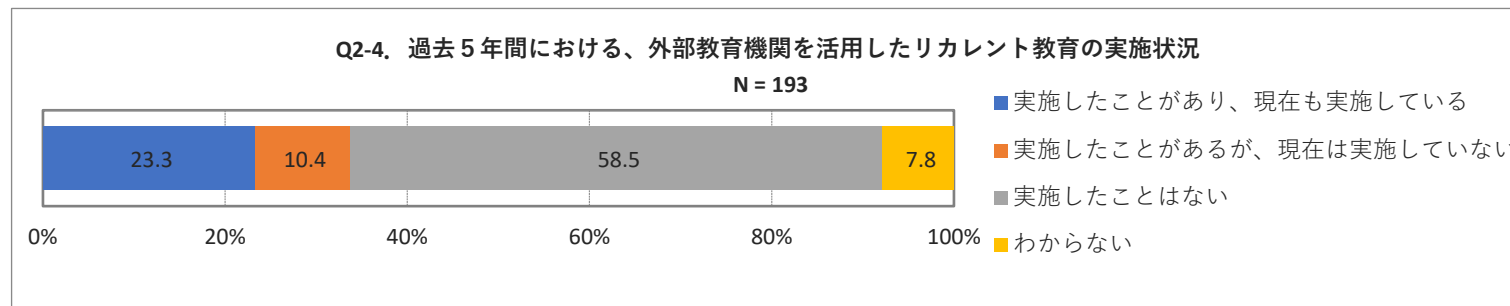


【業種・経営組織別】



## 過去5年間における、外部教育機関を活用したリカレント教育の実施状況

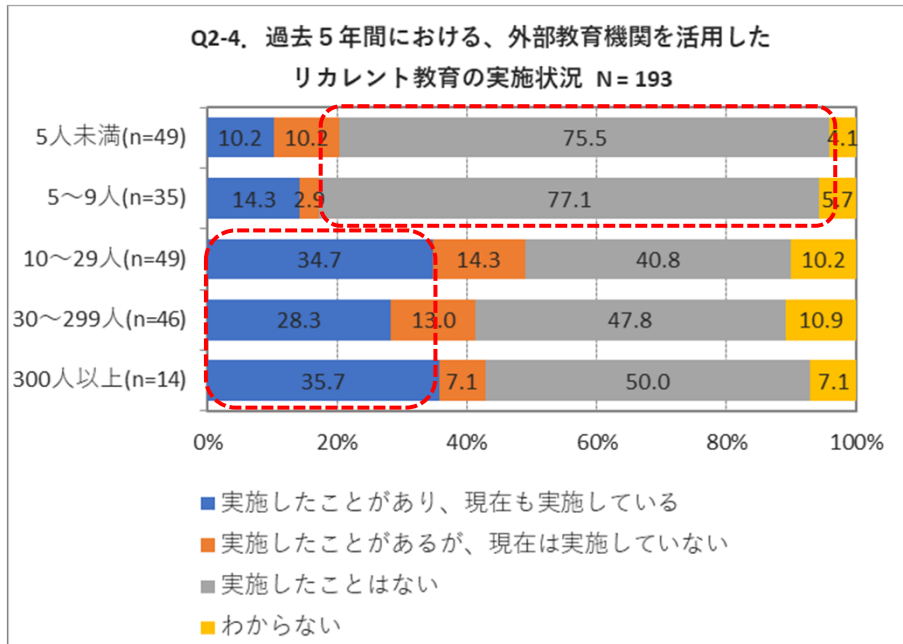
- 過去5年間における、外部教育機関を活用したリカレント教育の実施状況については、「実施したことはない」が58.5%で半数以上を占めた。「実施したことがあり、現在も実施している」(23.3%)、「実施したことがあるが、現在は実施していない」(10.4%)と合わせた『実施経験がある』の割合は33.7%。
- リカレント教育を実施した目的は「従事者の知識・スキルの向上」が98.5%で最多。



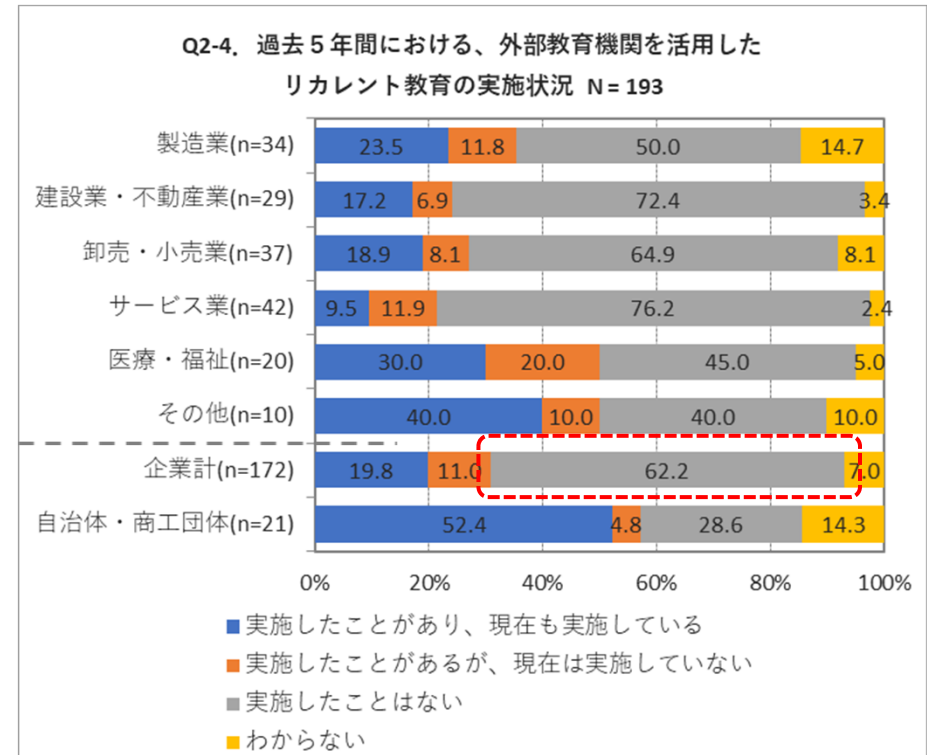
## 過去5年間における、外部教育機関を活用したリカレント教育の実施状況

- 過去5年間における、外部教育機関を活用したリカレント教育の実施状況について、従業員規模別にみると、「実施したことがあり、現在も実施している」は10人以上の組織で3割前後となった。一方、「実施したことはない」は10人未満の組織で7割超を占めた。
- 経営組織別にみると、企業は「実施したことはない」が62.2%。一方、企業は「実施したことがあり、現在も実施している」が19.8%だが、自治体・商工団体は52.4%。
- サービス業、建設業・不動産業は「実施したことはない」が7割超となり、特に、サービス業は「実施したことがあり、現在も実施している」が1割未満にとどまる。

【従業員規模別】



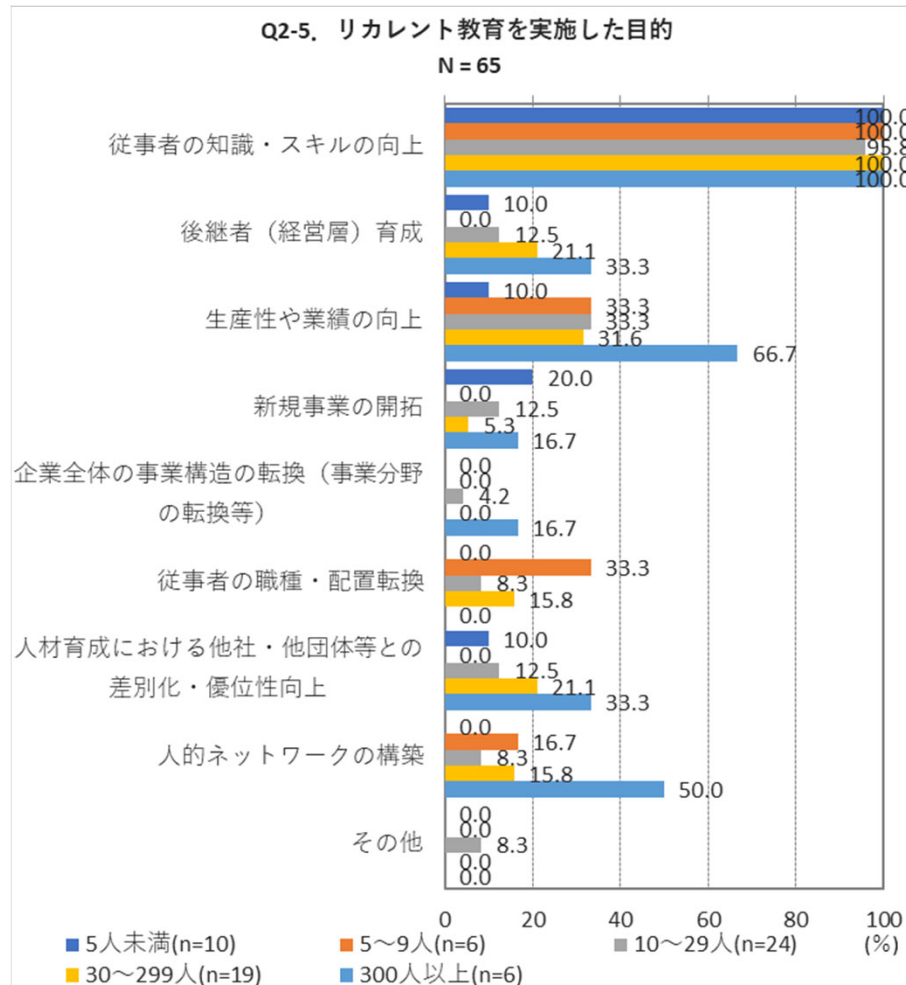
【業種・経営組織別】



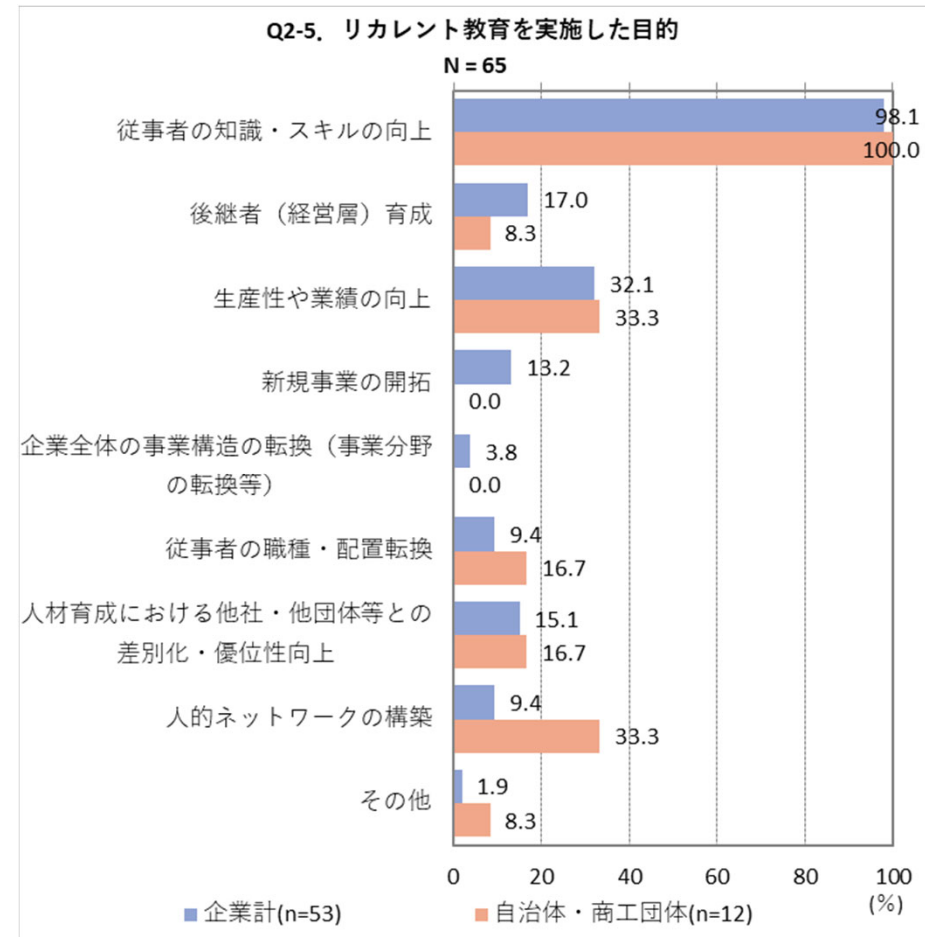
## リカレント教育を実施した目的

- リカレント教育を実施した目的について、経営組織別にみると、ほとんどの企業、自治体・商工団体が「従事者の知識・スキルの向上」を挙げた。次いで「生産性や業績の向上」が3割強。自治体・商工団体は「人的ネットワークの構築」もやや高い。

【従業員規模別】

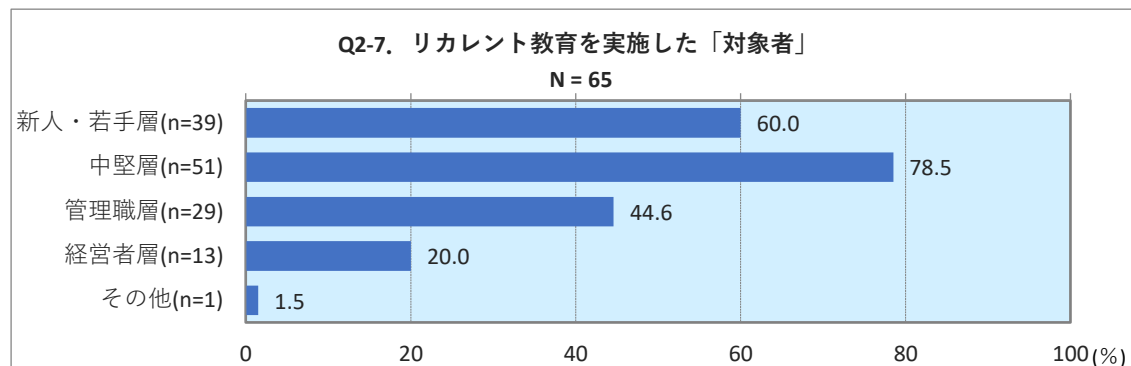
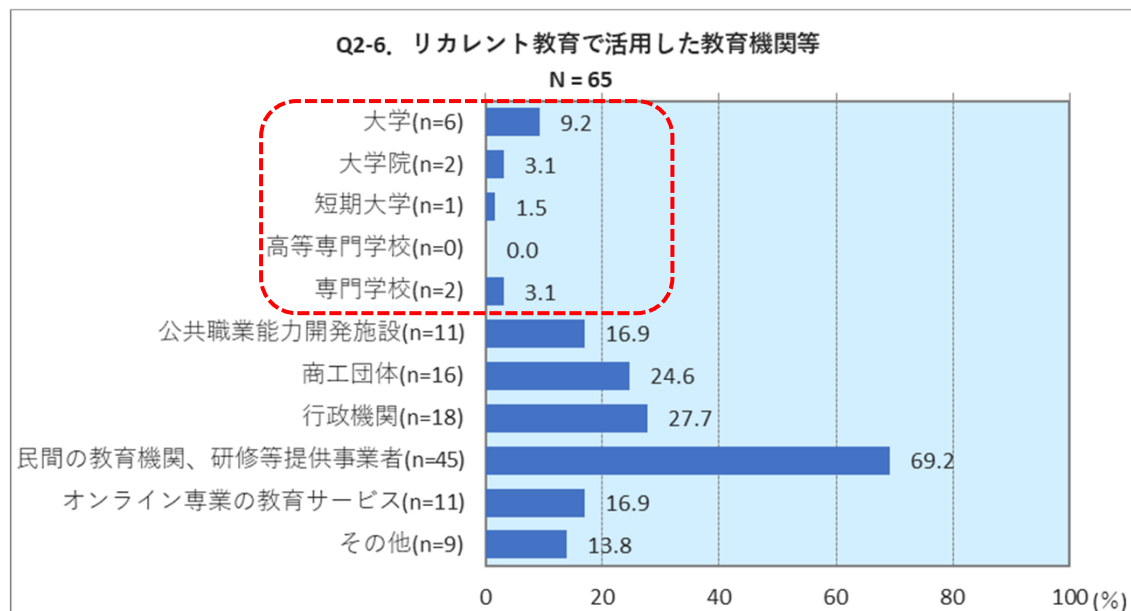


【経営組織別】



## リカレント教育で活用した外部教育機関等

- リカレント教育で活用した教育機関は、「民間の教育機関、研修等提供事業者」が69.2%で最多。「高等教育機関」の割合は16.9%。
- リカレント教育を実施した対象者は、「中堅層」が78.5%で最多、次いで「新人・若手層」が60.0%、管理職層が44.6%、経営者層は20.0%。

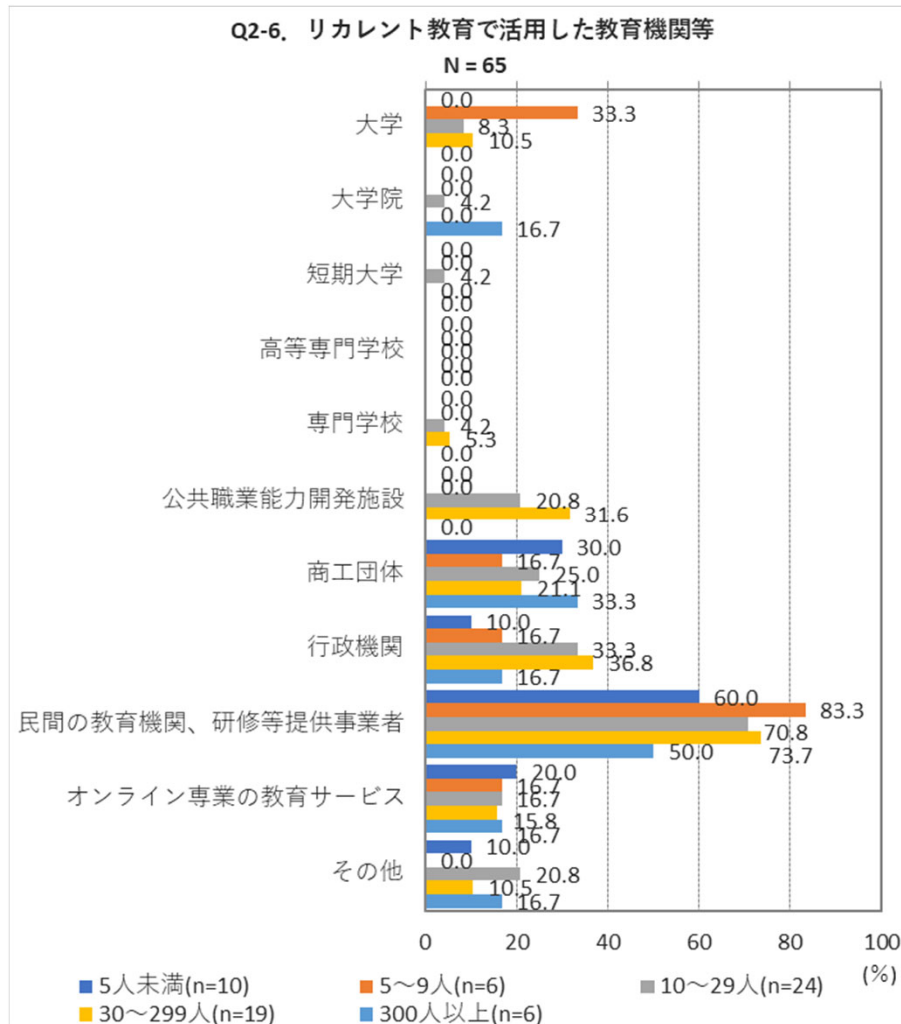


※「新人・若手層」は30歳頃まで、「中堅層」は30～40歳頃の従事者としています。

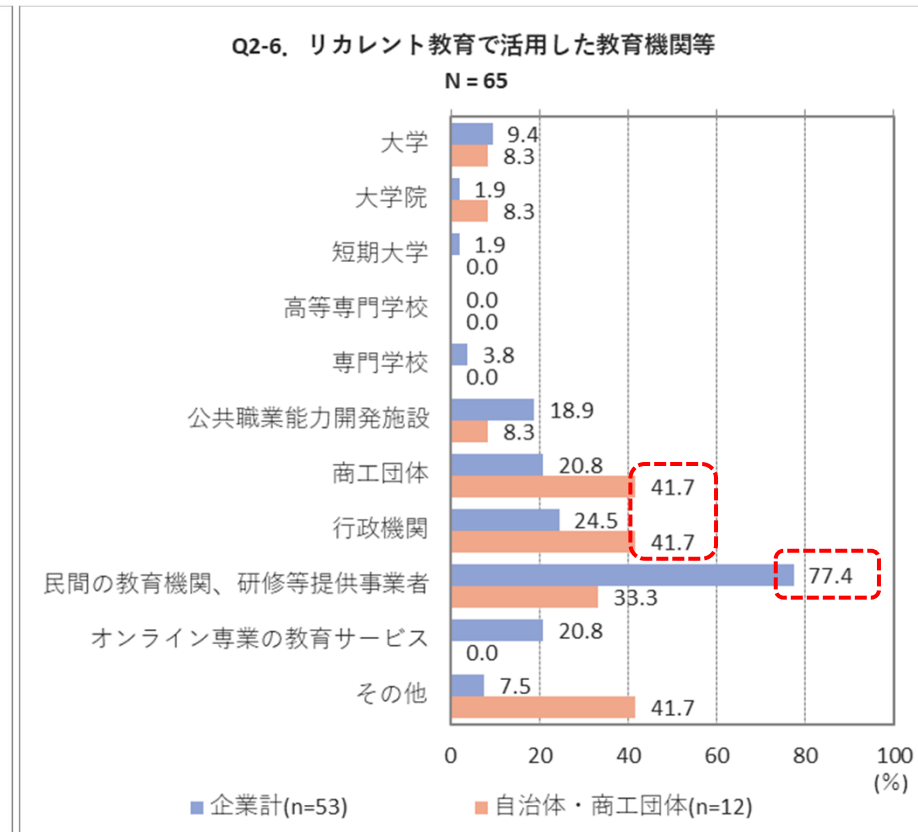
## リカレント教育で活用した外部教育機関等

- リカレント教育で活用した教育機関について、経営組織別にみると、企業は「民間の教育機関、研修等提供事業者」が77.4%で最多。自治体・商工団体は「商工団体」、「行政機関」が同率の41.7%で最多。企業は「オンライン専門の教育サービス」（20.8%）もみられる。

【従業員規模別】



【経営組織別】

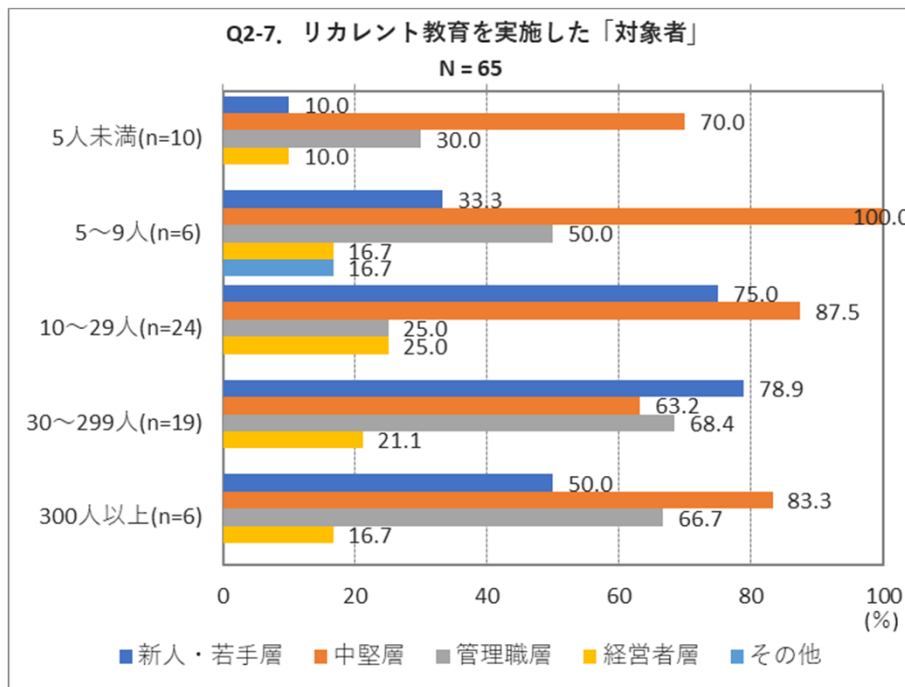




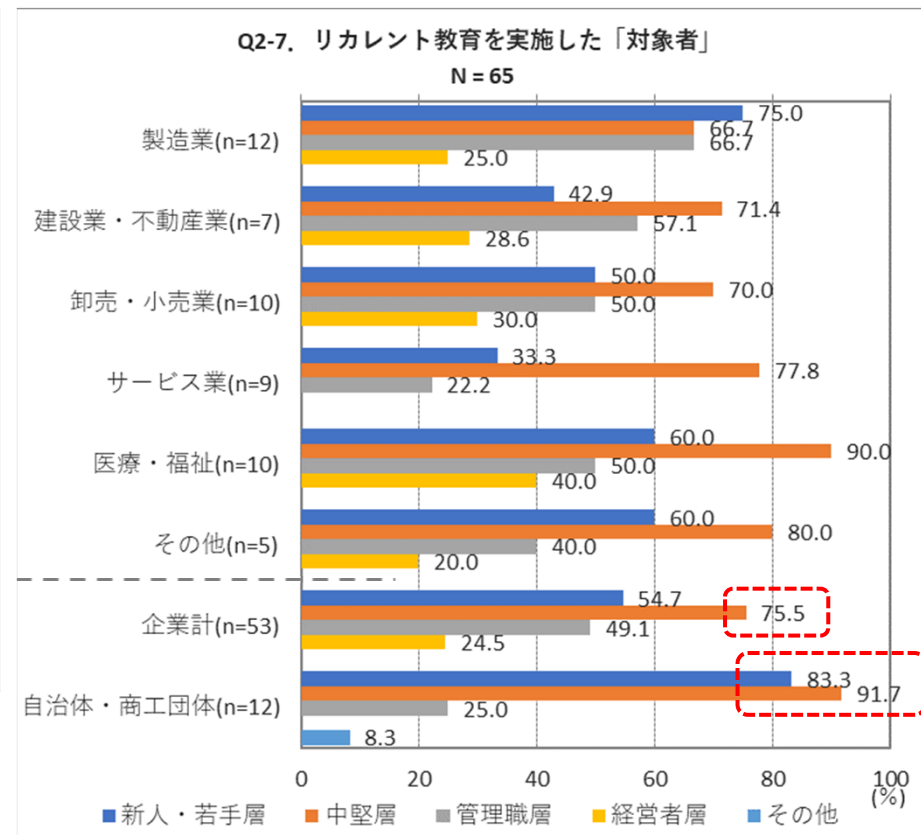
## リカレント教育を実施した対象者

- リカレント教育を実施した対象者について、企業は業種に関わらず総じて「中堅層」が高い。自治体・商工団体は「中堅層」「新人・若手層」に集中している。製造業は「新人・若手層」が75.0%と高い。

【従業員規模別】



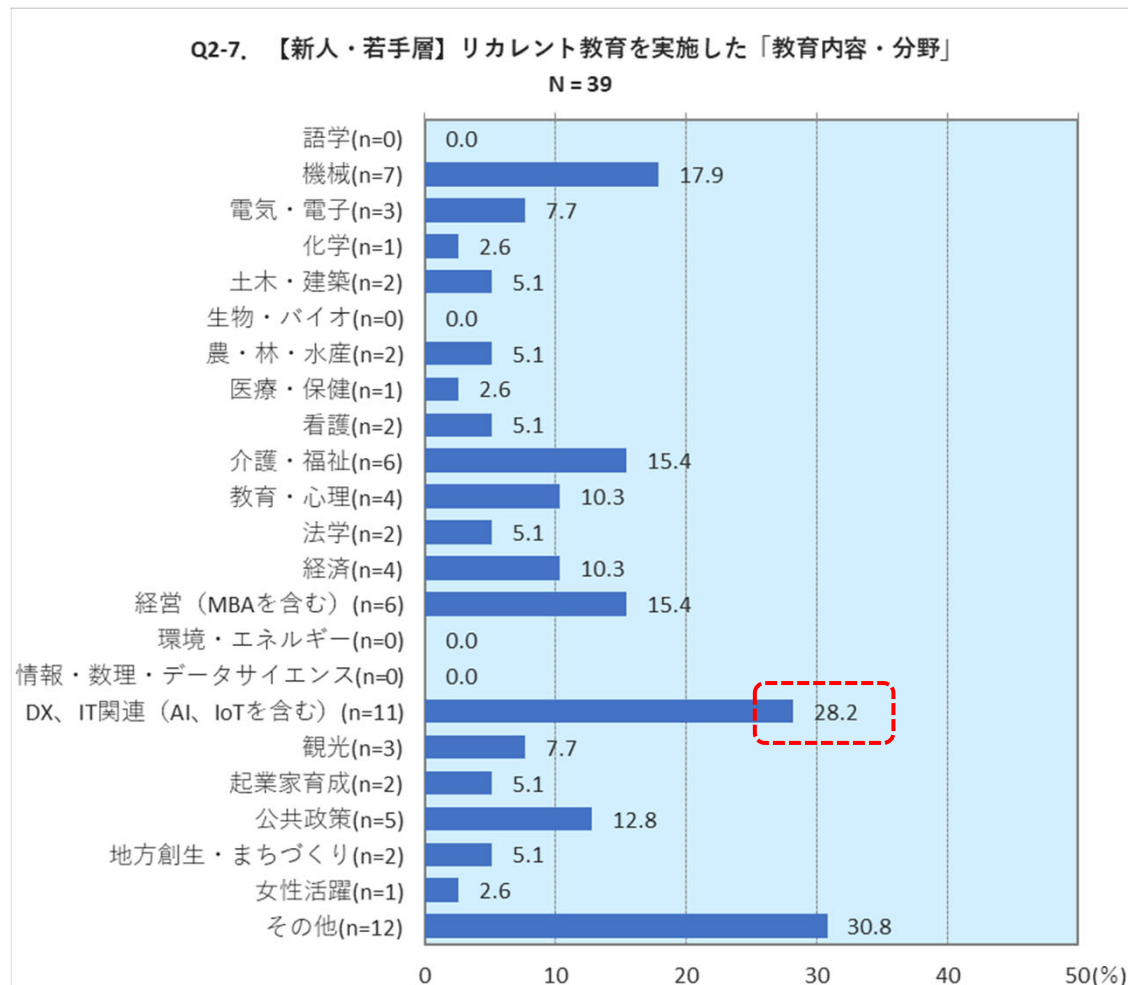
【業種・経営組織別】





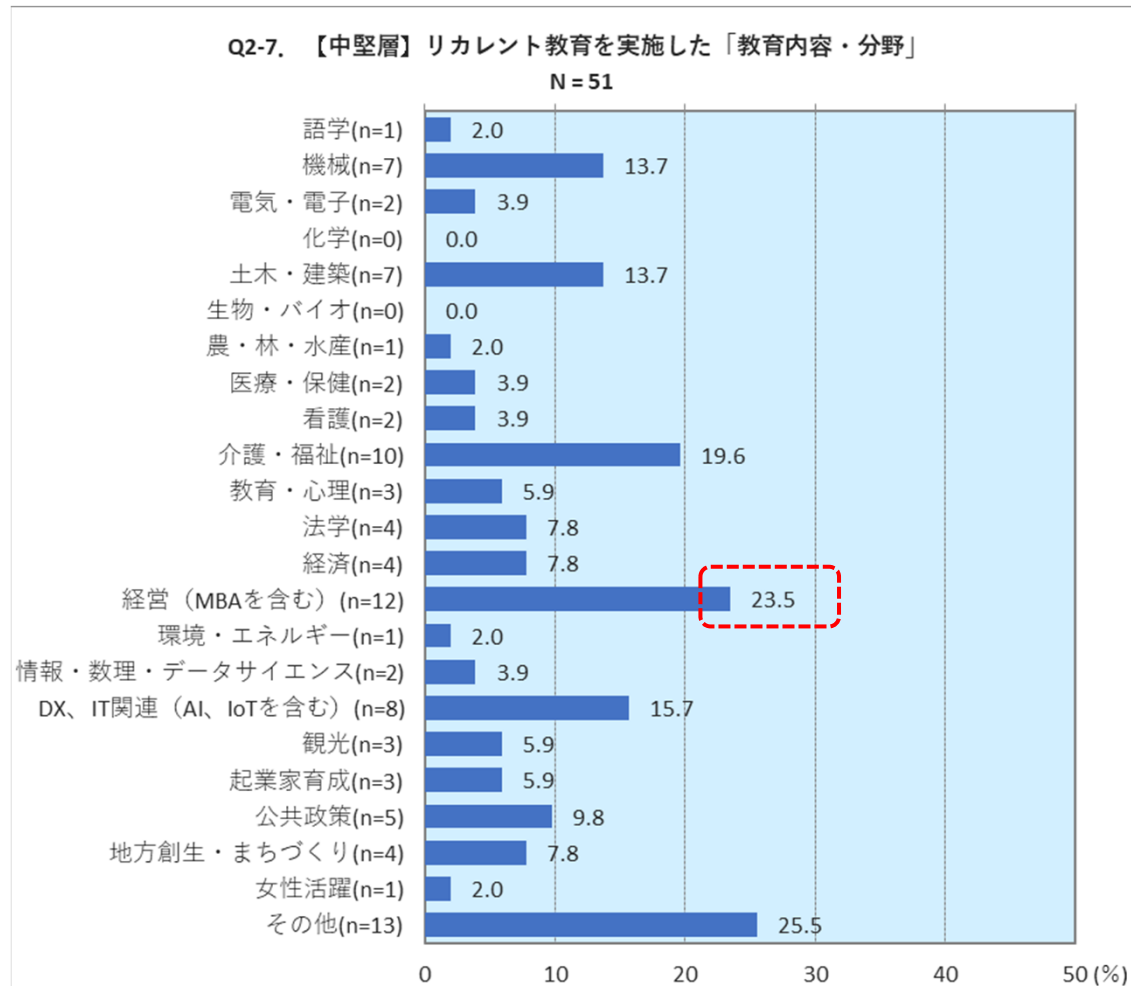
## 新人・若手層を対象にリカレント教育を実施した教育内容・分野

- 新人・若手層を対象にリカレント教育を実施した教育内容・分野は、「DX、IT関連（AI、IoTを含む）」が28.2%で最多。次いで「機械」が17.9%、「介護・福祉」と「経営（MBAを含む）」が同率で15.4%。



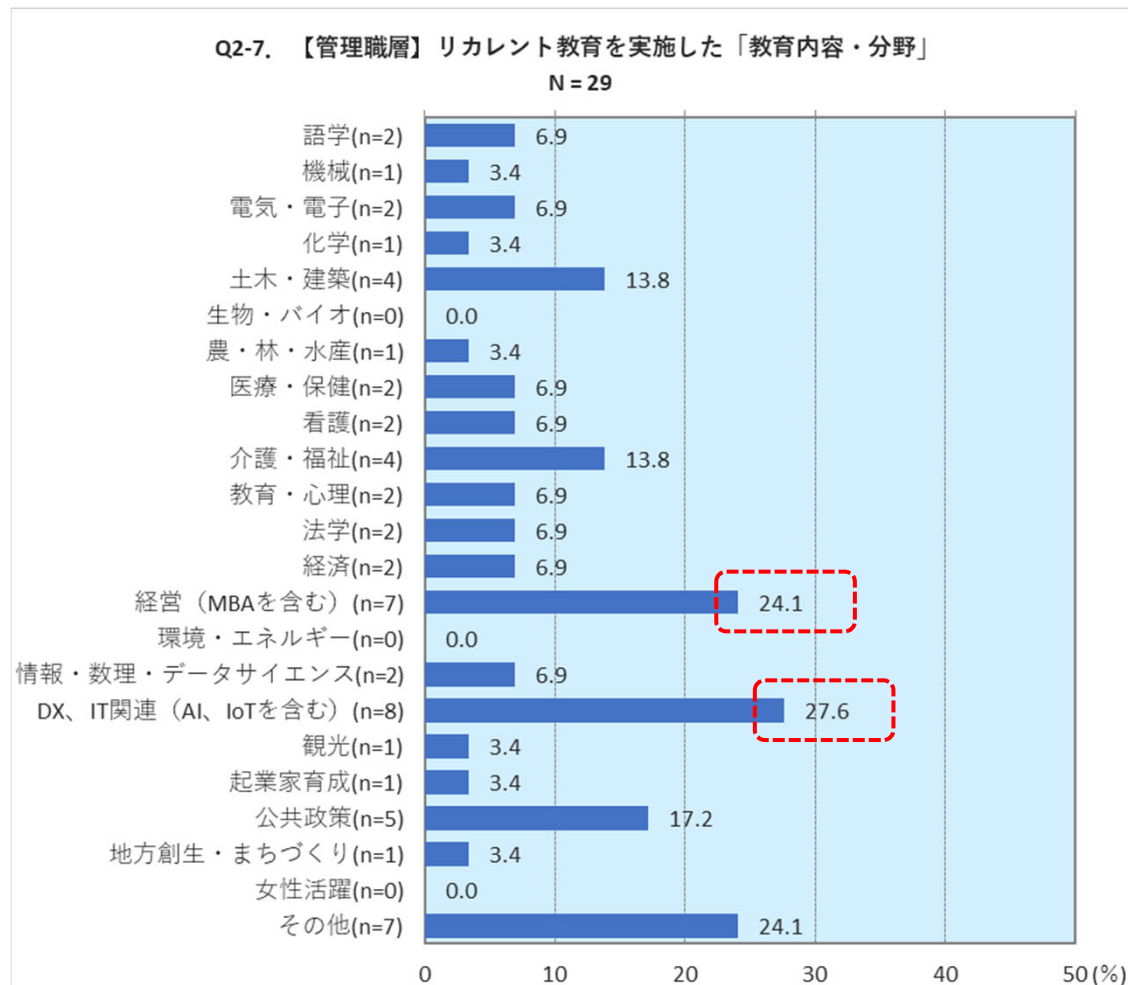
## 中堅層を対象にリカレント教育を実施した教育内容・分野

- 中堅層を対象にリカレント教育を実施した教育内容・分野は、「経営（MBAを含む）」が23.5%で最多。次いで「介護・福祉」が19.6%、「DX、IT関連（AI、IoTを含む）」が15.7%。



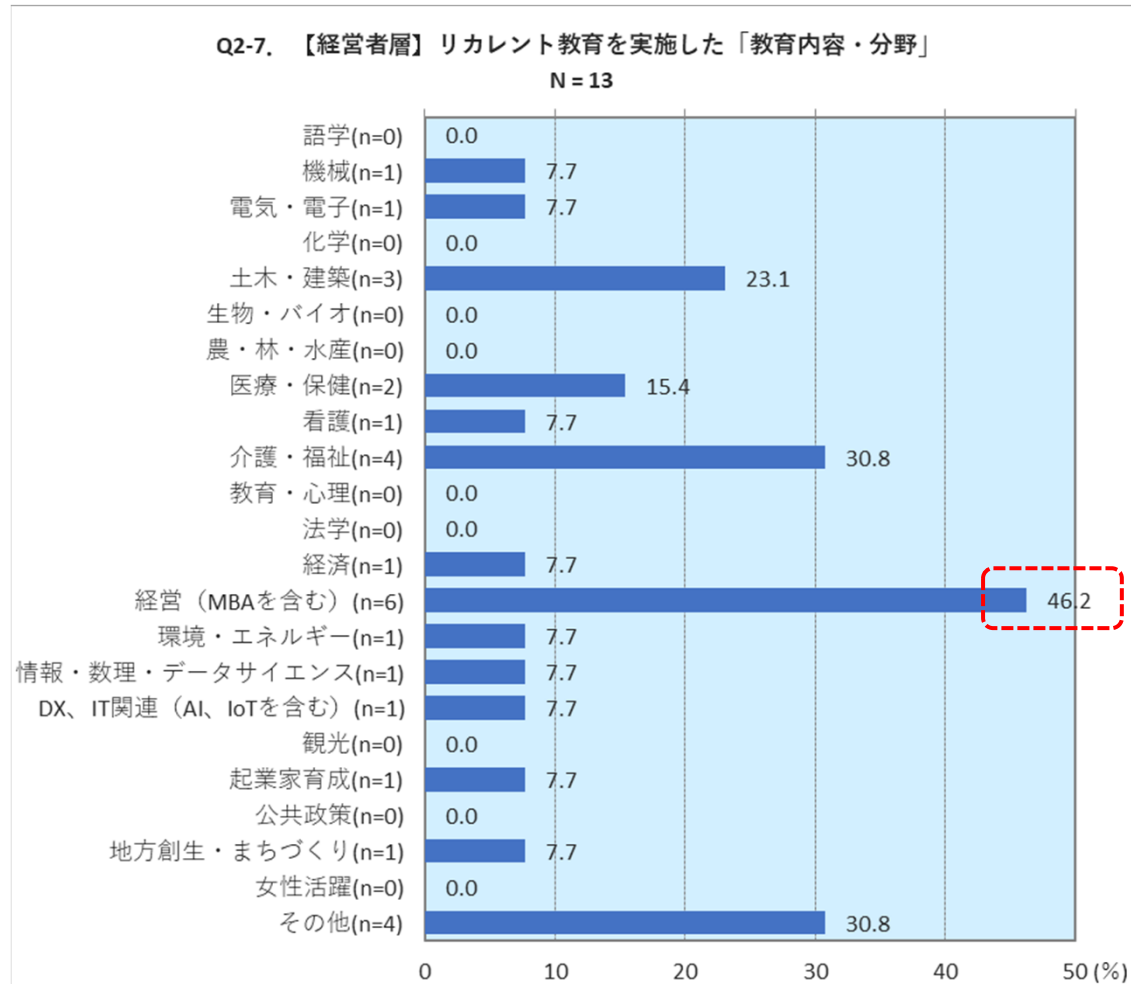
## 管理職層を対象にリカレント教育を実施した教育内容・分野

- 管理職層を対象にリカレント教育を実施した教育内容・分野は、「DX、IT関連（AI、IoTを含む）」が27.6%で最多。次いで「経営（MBAを含む）」が24.1%、「介護・福祉」と「土木・建築」が同率で13.8%。



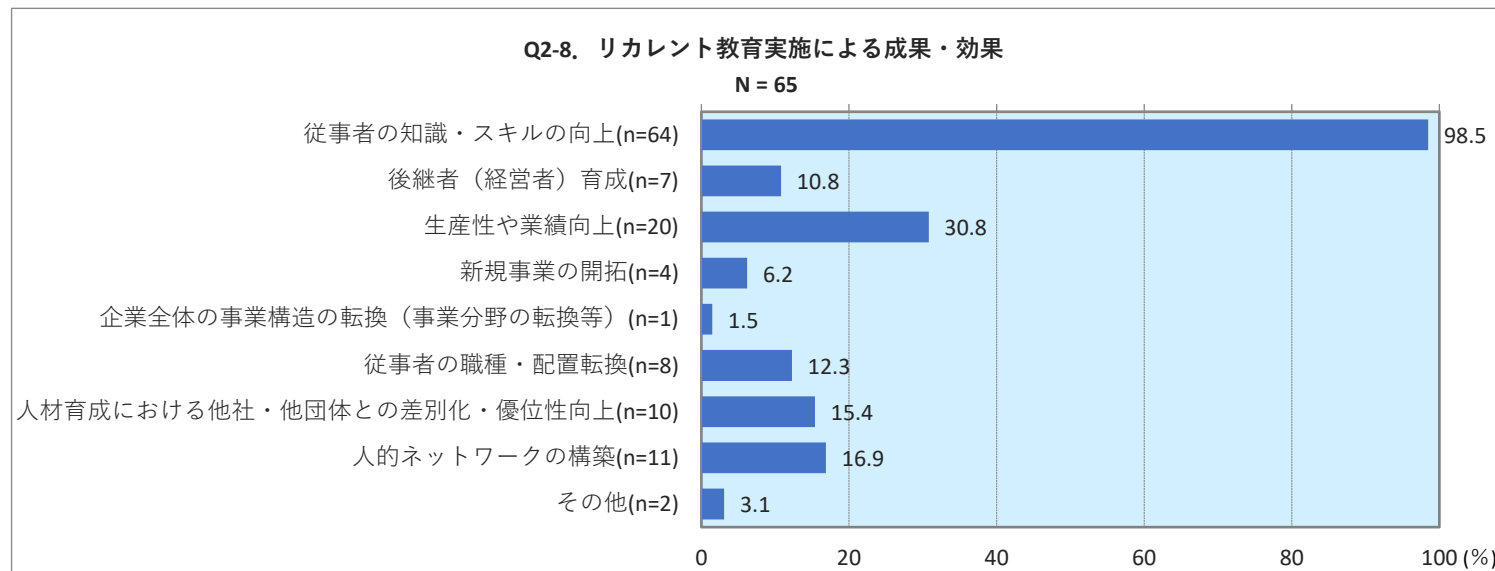
## 経営者層を対象にリカレント教育を実施した教育内容・分野

- 経営者層を対象にリカレント教育を実施した教育内容・分野は「経営（MBAを含む）」が46.2%で最多。次いで「介護・福祉」が30.8%、「土木・建築」が23.1%。



## リカレント教育実施による成果・効果

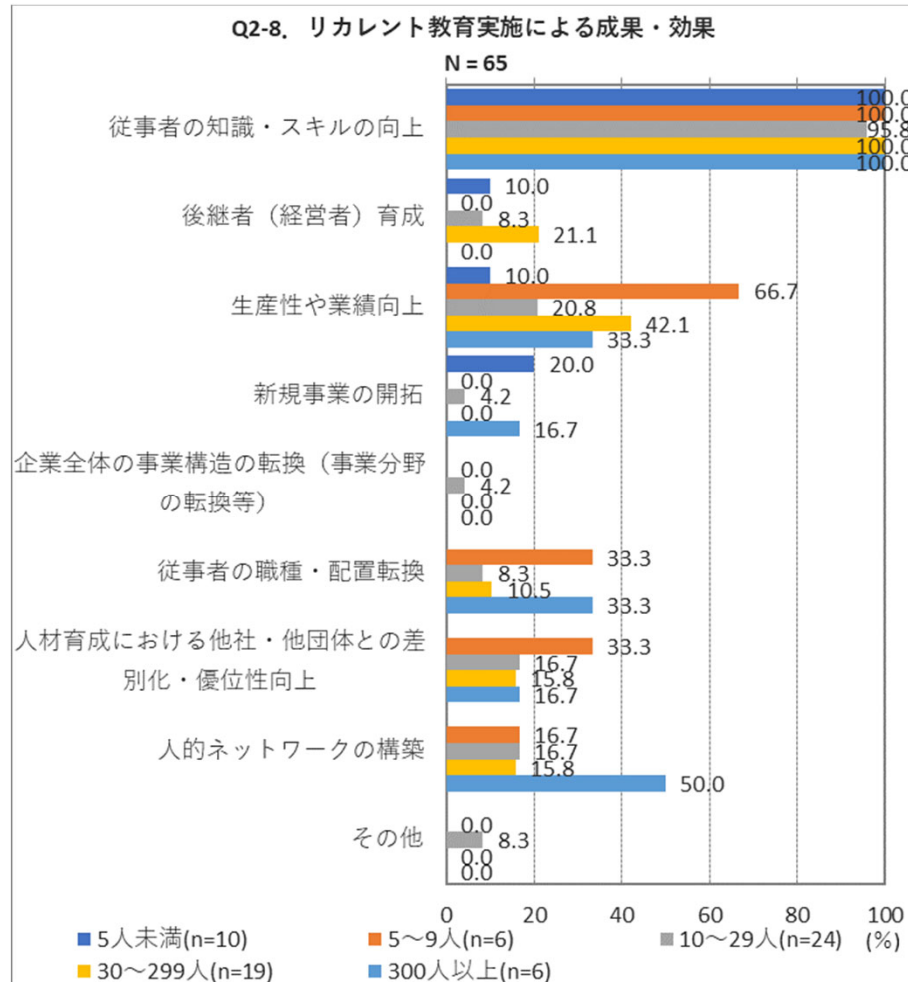
- リカレント教育実施による成果・効果は、「従事者の知識・スキルの向上」が98.5%で最多。次いで「生産性や業績向上」が30.8%。
- 「人的ネットワークの構築」（16.9%）や「人材育成における他社・他団体との差別化・優位性向上」（15.4%）など、人材育成や業績向上に直結しない成果・効果を期待する声もみられる。



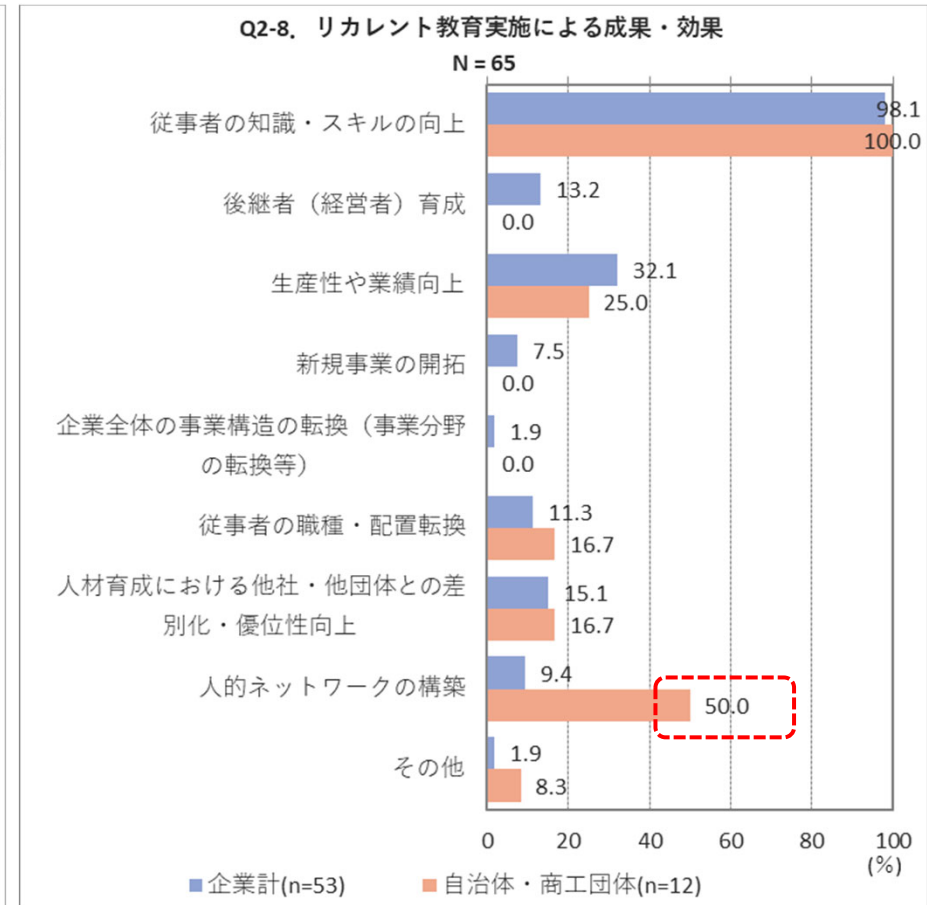
## リカレント教育実施による成果・効果

- リカレント教育実施による成果・効果について、ほとんどの企業、自治体・商工団体が「従事者の知識・スキルの向上」を挙げた。次いで、企業は「生産性や業績向上」が32.1%、自治体・商工団体は「人的ネットワークの構築」が50.0%。

【従業員規模別】

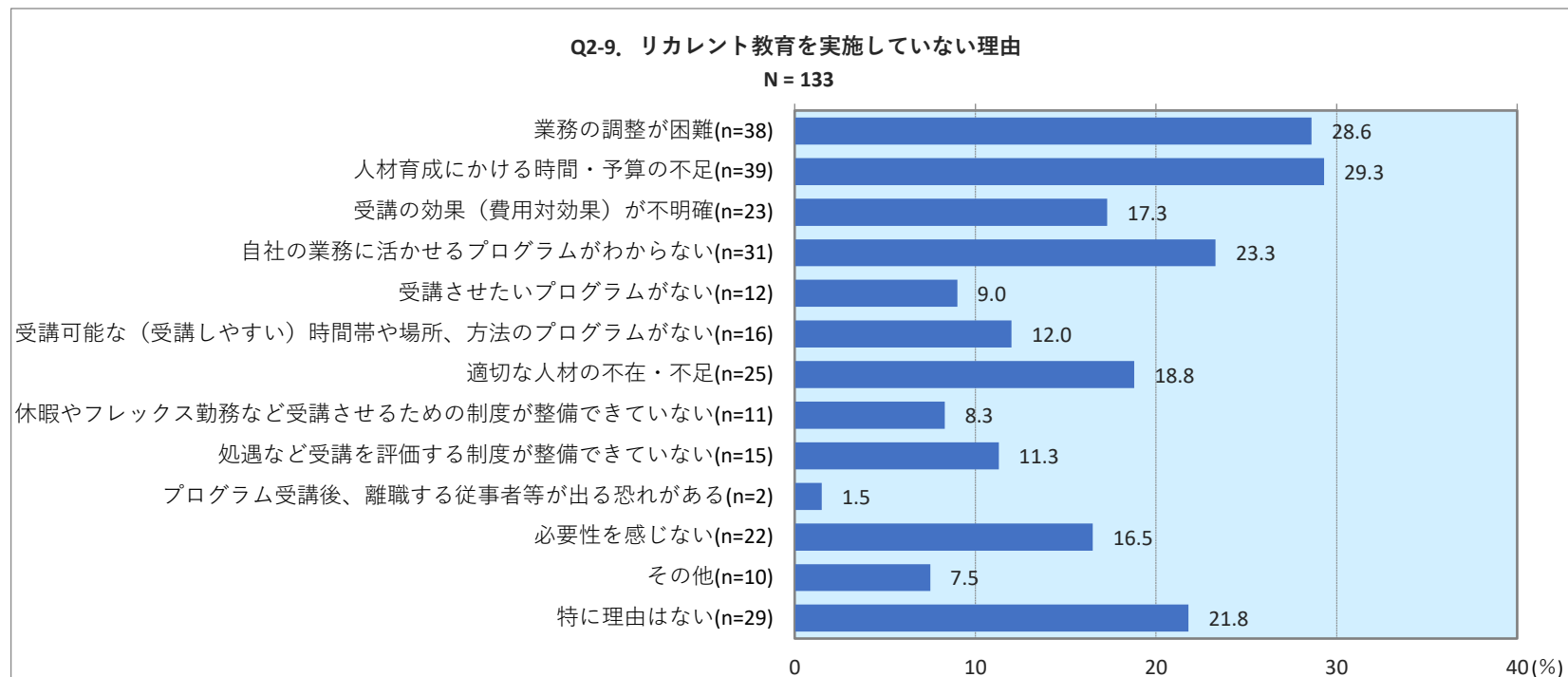


【経営組織別】



## リカレント教育を実施していない理由

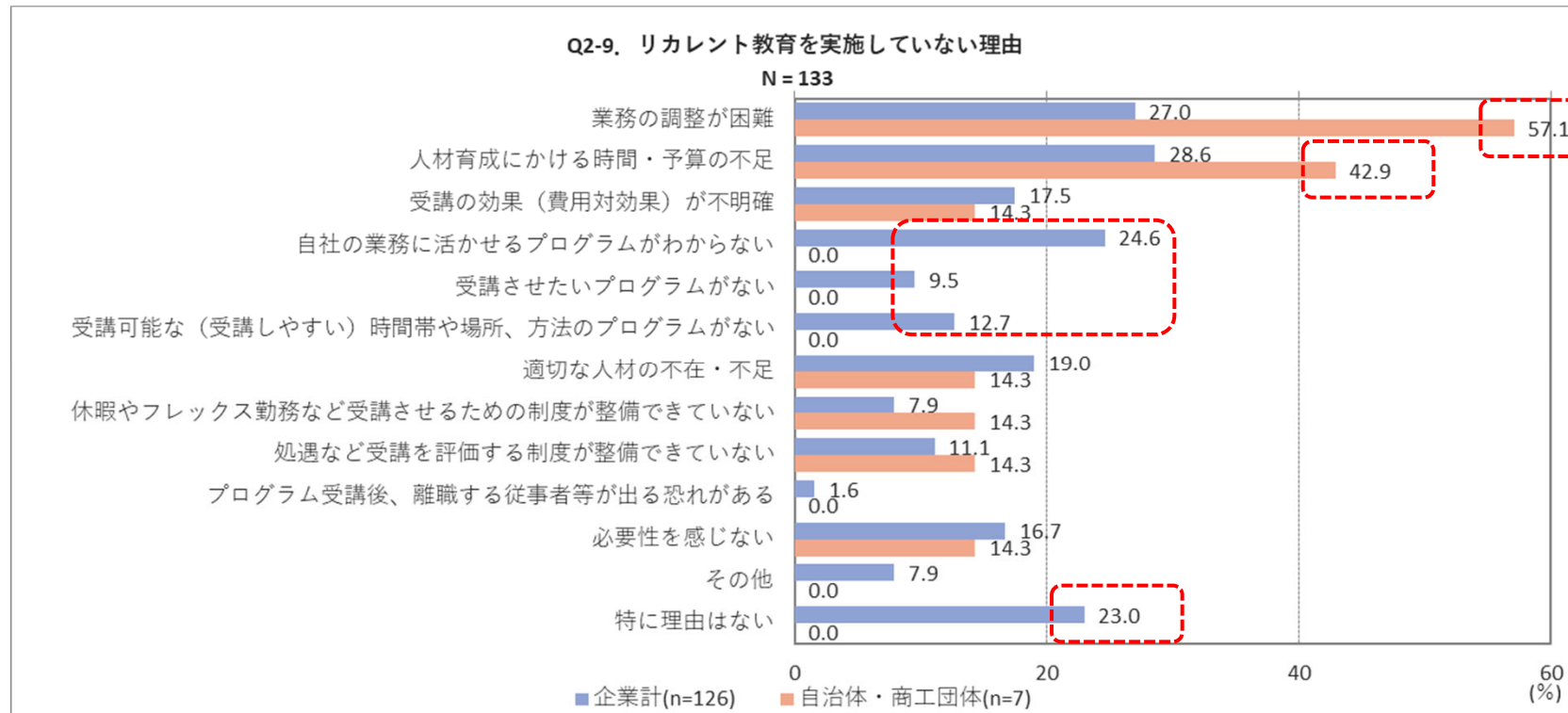
- リカレント教育を実施していない理由は、「人材育成にかかる時間・予算の不足」が29.3%で最多。次いで「業務の調整が困難」が28.6%。
- 「自社の業務に活かせるプログラムがわからない」（23.3%）や「適切な人材の不在・不足」（18.8%）など、人材戦略が明確化されていないことによる理由も少なくない。



## リカレント教育を実施していない理由

- リカレント教育を実施していない理由について、経営組織別にみると、企業は「人材育成にかかる時間・予算の不足」が28.6%で最多。次いで「業務の調整が困難」が27.0%。自治体・商工団体は「業務の調整が困難」が57.1%で最多。次いで「人材育成にかかる時間・予算の不足」が42.9%。
- 企業は「自社の業務に活かせるプログラムがわからない」（24.6%）、「受講可能な（受講しやすい）時間帯や場所、方法のプログラムがない」（12.7%）など適切なプログラムを探せていないことを理由とする割合も一定を占めるほか、「特に理由はない」も23.0%を占める。
- 従業員規模別でみると、規模が大きいほど「業務の調整が困難」の割合が高い。また規模が小さいほど「必要性を感じない」の割合が高い。10～29人未満の組織では「自社の業務に活かせるプログラムがわからない」、5～9人未満では「人材育成にかかる時間・予算の不足」が最も高い。

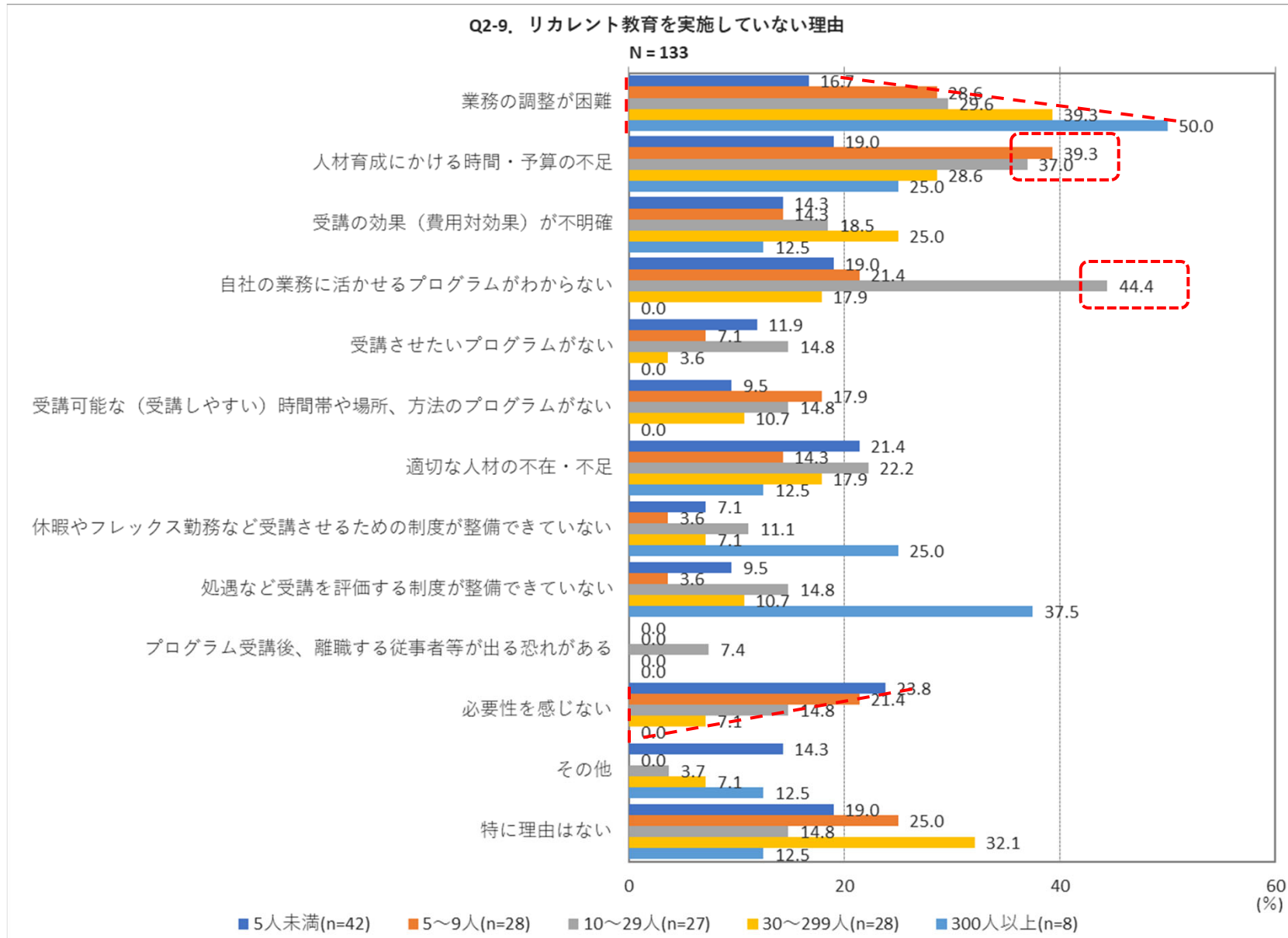
【経営組織別（2区分）】





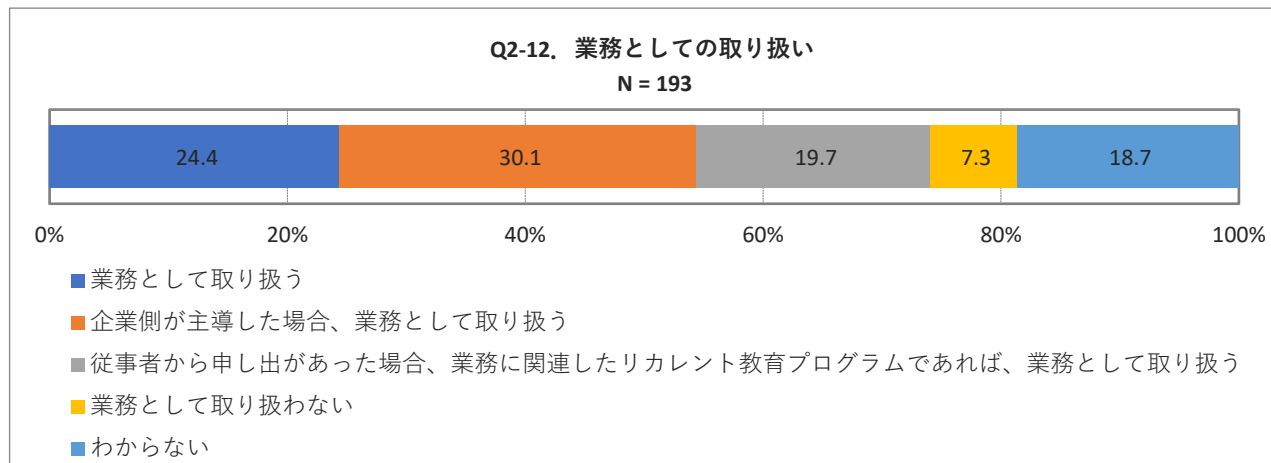
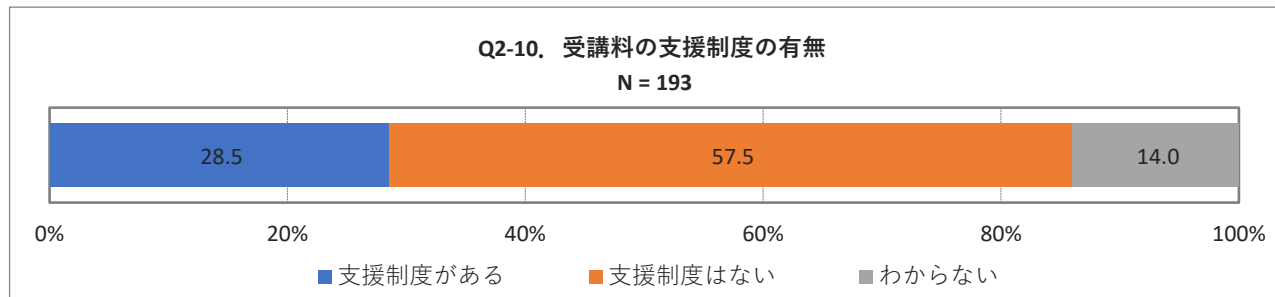
## リカレント教育を実施していない理由

【従業員規模別】



## 受講料の支援制度や業務としての取り扱い

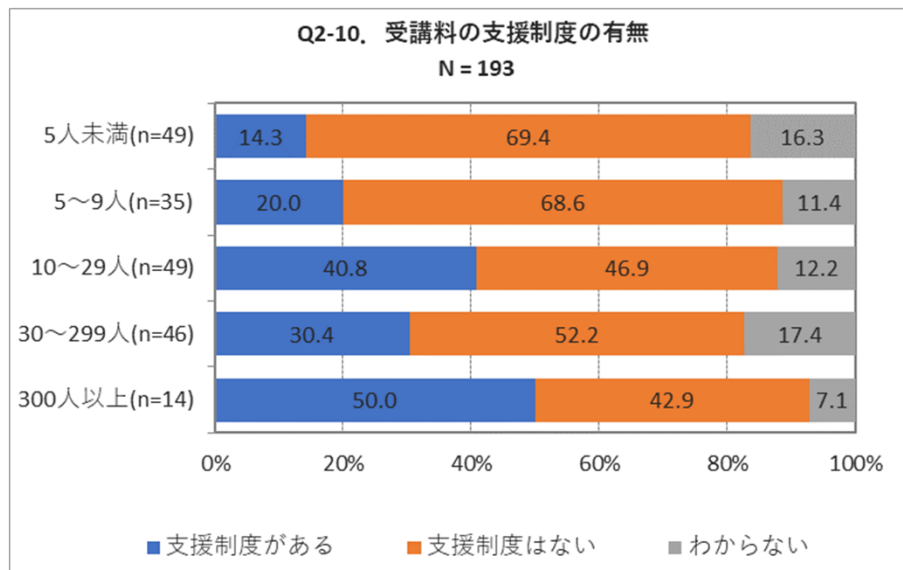
- 受講料の支払い制度の有無については、「支援制度がある」が28.5%、「支援制度はない」が57.5%となった。
- 業務としての取り扱いについては、「企業側が主導した場合、業務として取り扱う」が30.1%で最多。次いで「業務として取り扱う」が24.4%、「従事者から申し出があった場合、業務に関連したリカレント教育プログラムであれば、業務として取り扱う」が19.7%。



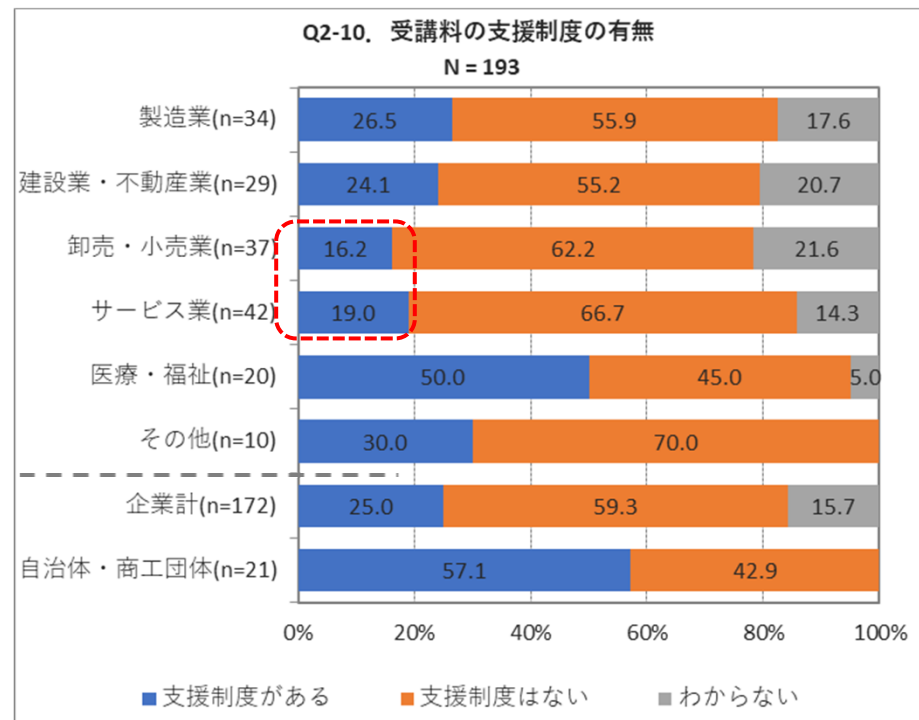
## 受講料の支援制度

- 受講料の支払い制度の有無について、従業員規模別でみると、「支援制度はない」は10人未満の組織で約7割と高い。
- 経営組織別にみると、企業は「支援制度がある」が25.0%、「支援制度はない」が59.3%となった。自治体・商工団体は「支援制度がある」が57.1%、「支援制度はない」が42.9%となった。
- 「支援制度がある」は医療・福祉で50.0%と高い。一方、卸売・小売業、サービス業は2割未満にとどまる。

【従業員規模別】



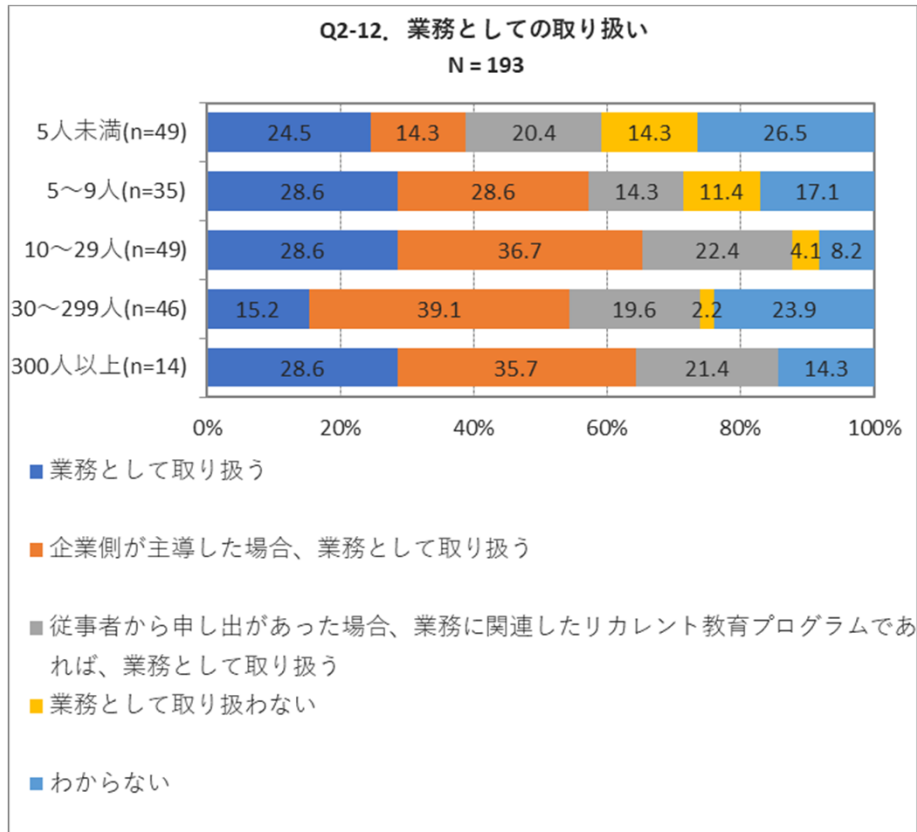
【業種・経営組織別】



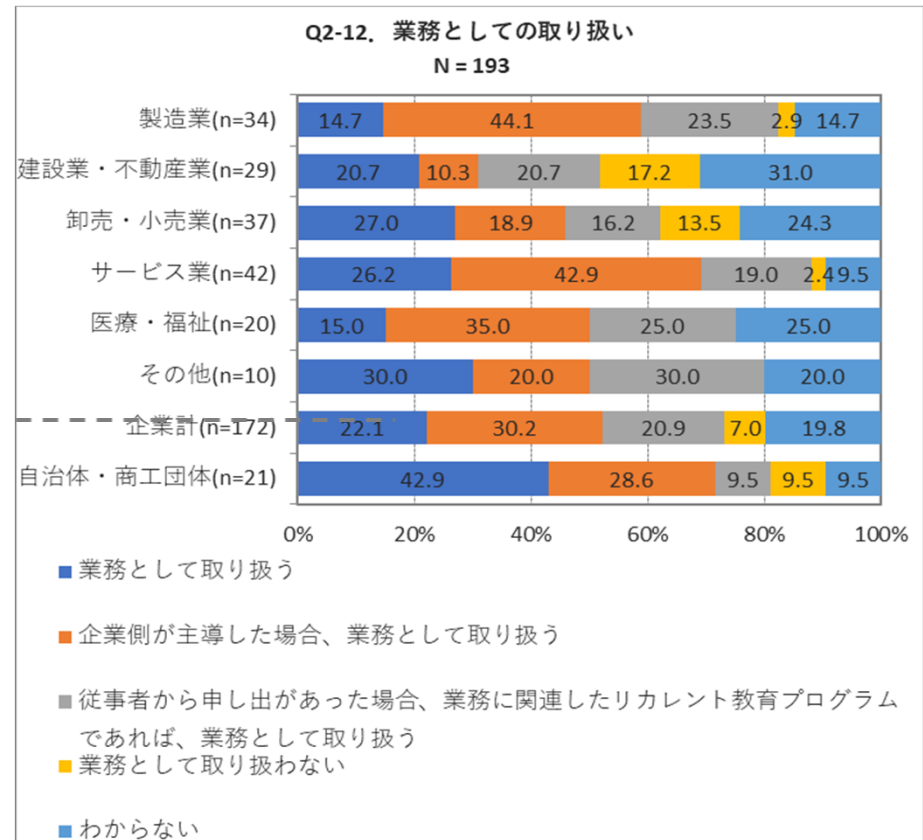
## 業務としての取り扱い

- 業務としての取り扱いについて、経営組織別にみると、企業は「企業側が主導した場合、業務として取り扱う」が30.2%で最多。自治体・商工団体は「業務として取り扱う」が42.9%で最多。
- 「企業側が主導した場合、業務として取り扱う」は製造業、サービス業で4割強と高い。一方、「業務として取り扱わない」は建設業・不動産業、卸売・小売業で約1～2割を占める。

【従業員規模別】



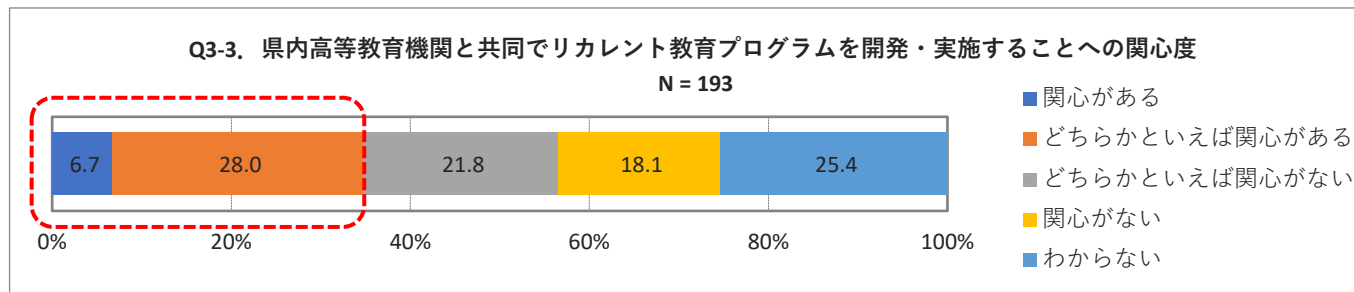
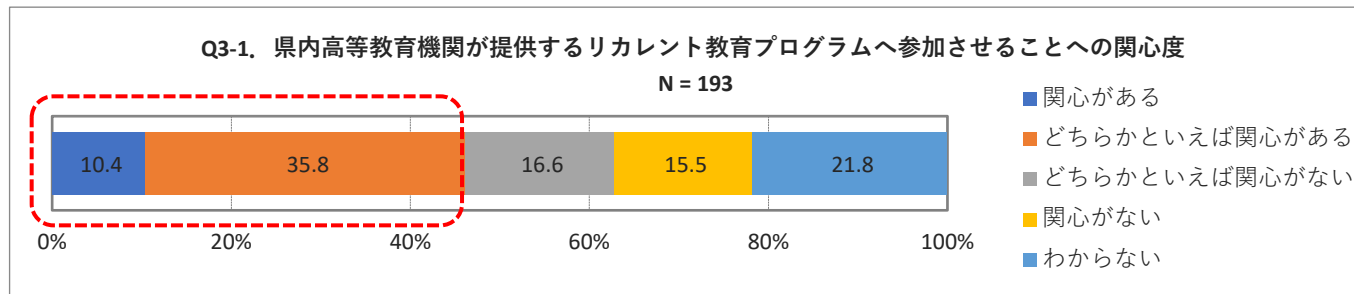
【業種・経営組織別】



県内高等教育機関が提供する  
リカレント教育プログラムについて

## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育プログラムへの関心度

- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育プログラムへ参加させることへの関心度については、「どちらかといえば関心がある」が35.8%で最多。「関心がある」(10.4%)と合わせた『関心がある』の割合は46.2%。
- 県内高等教育機関と共同でリカレント教育プログラムを開発・実施することへの関心度については、「どちらかといえば関心がある」が28.0%で最多。「関心がある」(6.7%)と合わせた『関心がある』の割合は34.7%。一方、「どちらかといえば関心がない」(21.8%)と「関心がない」(18.1%)と合わせた『関心がない』の割合は39.9%で、『関心がある』よりやや高い。

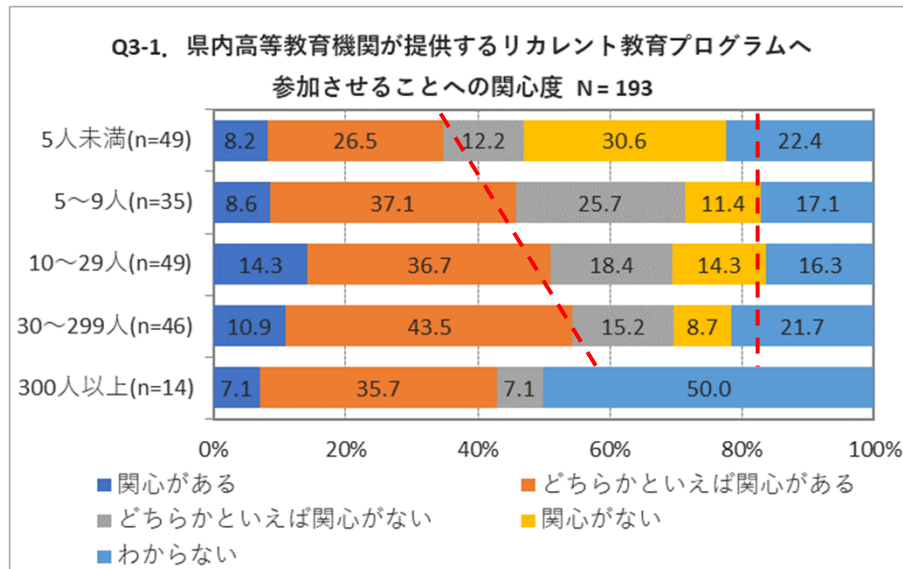


※「三重県内の高等教育機関」は、下記の通りです。  
 三重大学、四日市大学、皇學館大学、鈴鹿大学、鈴鹿医療科学大学、三重県立看護大学、  
 四日市看護医療大学、鈴鹿大学短期大学部、三重短期大学、高田短期大学、ユマニテク短期大学、  
 鈴鹿工業高等専門学校、鳥羽商船高等専門学校、近畿大学工業高等専門学校

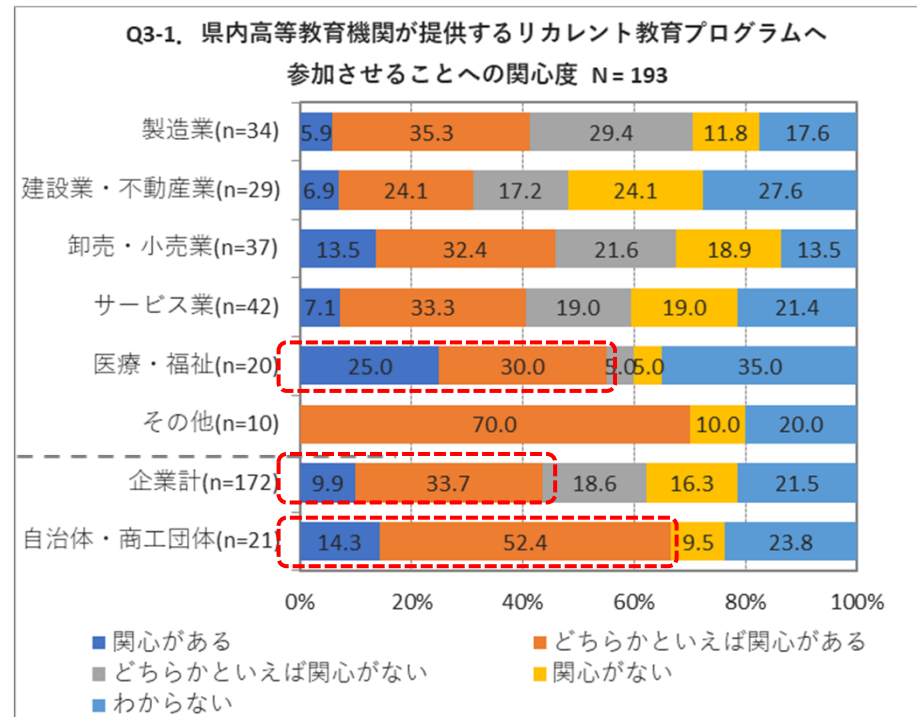
## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育プログラムへの関心度

- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育プログラムへ参加させることへの関心度について、従業員規模別にみると、『関心がない』は従業員規模が小さくなるほど高くなる。
- 経営組織別にみると、経営組織別にみると、企業は「どちらかといえば関心がある」が33.7%で最多。「関心がある」(9.9%)と合わせた『関心がある』の割合は43.6%。自治体・商工団体は「どちらかといえば関心がある」が52.4%で最多となり、『関心がある』の割合は66.7%。
- 『関心がある』は医療・福祉で55.0%と高い一方、『関心がない』は建設業・不動産業、製造業、卸売・小売業で約4割と高い。

【従業員規模別】



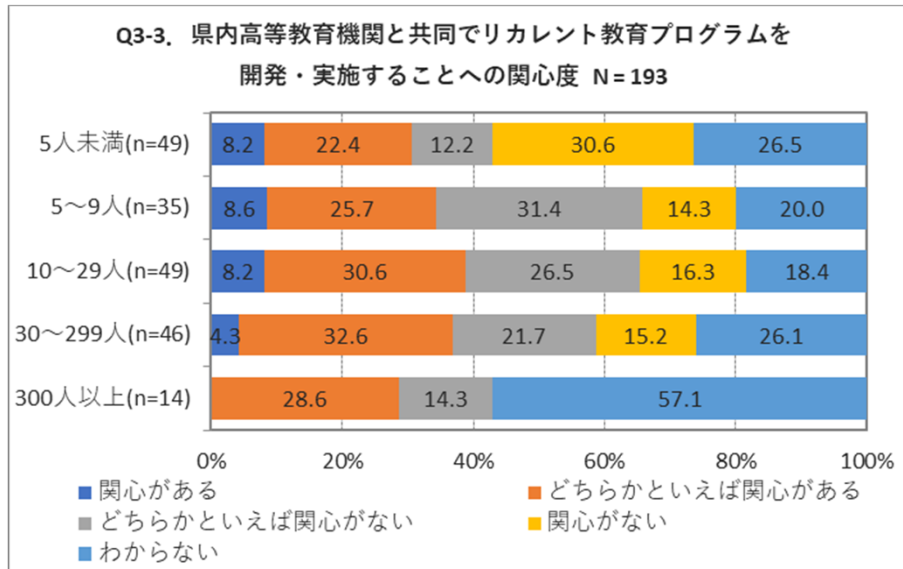
【業種・経営組織別】



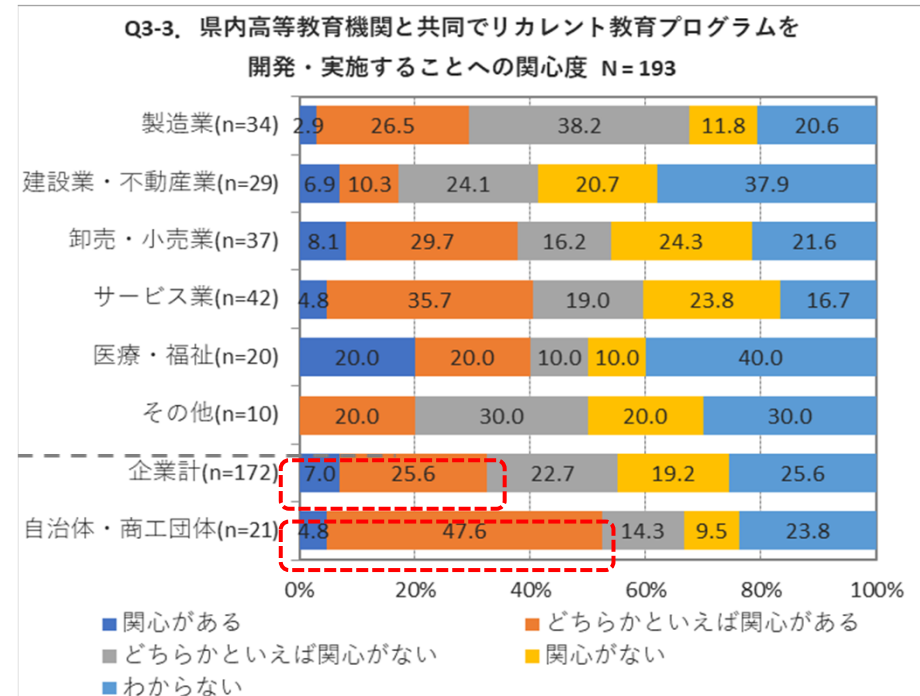
## 県内高等教育機関と共同でリカレント教育プログラムを開発・実施することへの関心度

- 県内高等教育機関と共同でリカレント教育プログラムを開発・実施することへの関心度について、従業員規模別にみると、30人未満の組織では『関心がない』の割合が『関心がある』より高い。
- 経営組織別にみると、企業は「どちらかといえば関心がある」と「わからない」が同率の25.6%で最多。「関心がある」と合わせた『関心がある』の割合は32.6%。自治体・商工団体は「どちらかといえば関心がある」が47.6%で最多となり、『関心がある』の割合は52.4%。
- 『関心がある』はサービス業、卸売・小売業で約4割と高い一方、建設業・不動産業は17.2%と低い。

【従業員規模別】



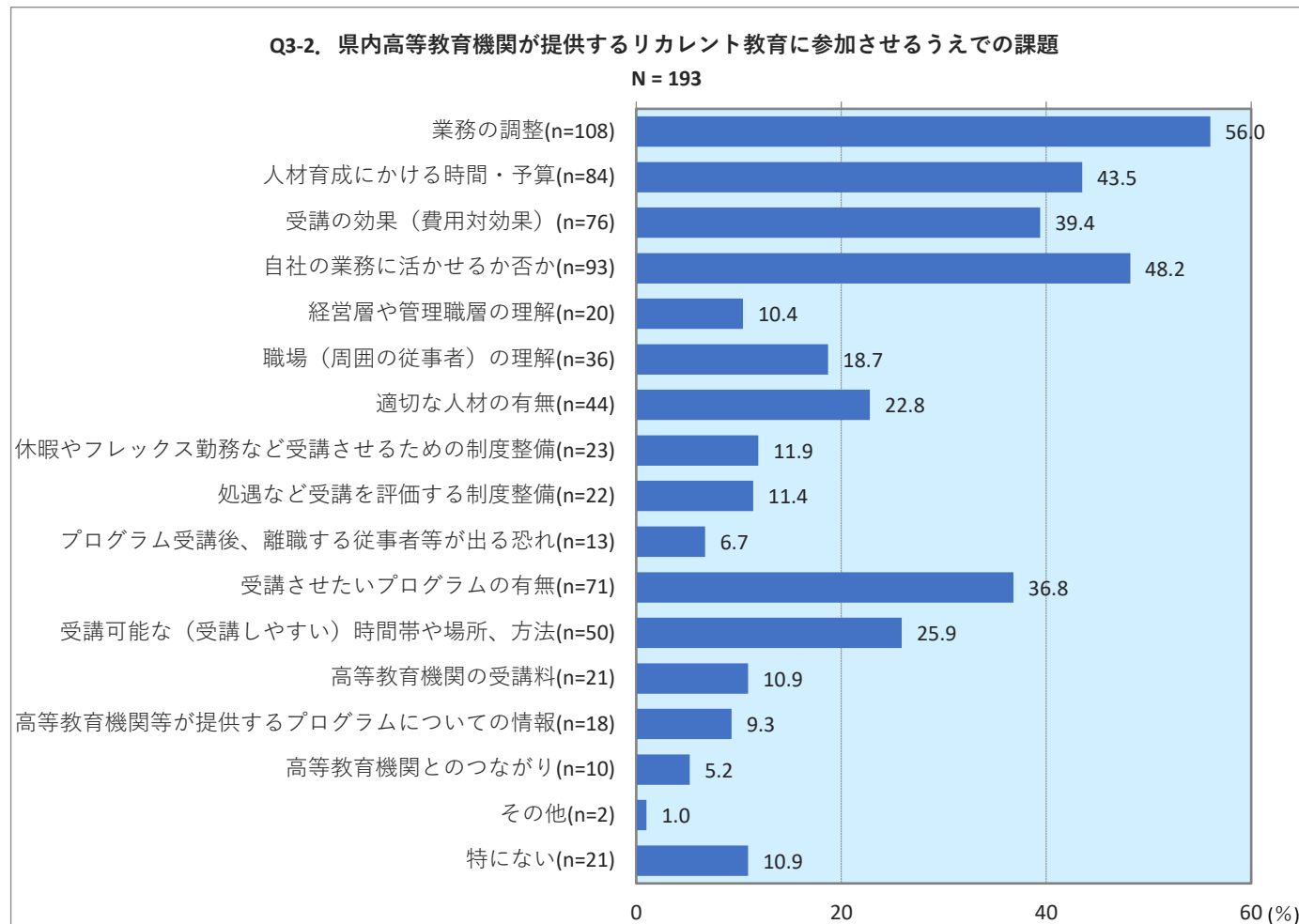
【業種・経営組織別】





## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育に参加させるうえでの課題

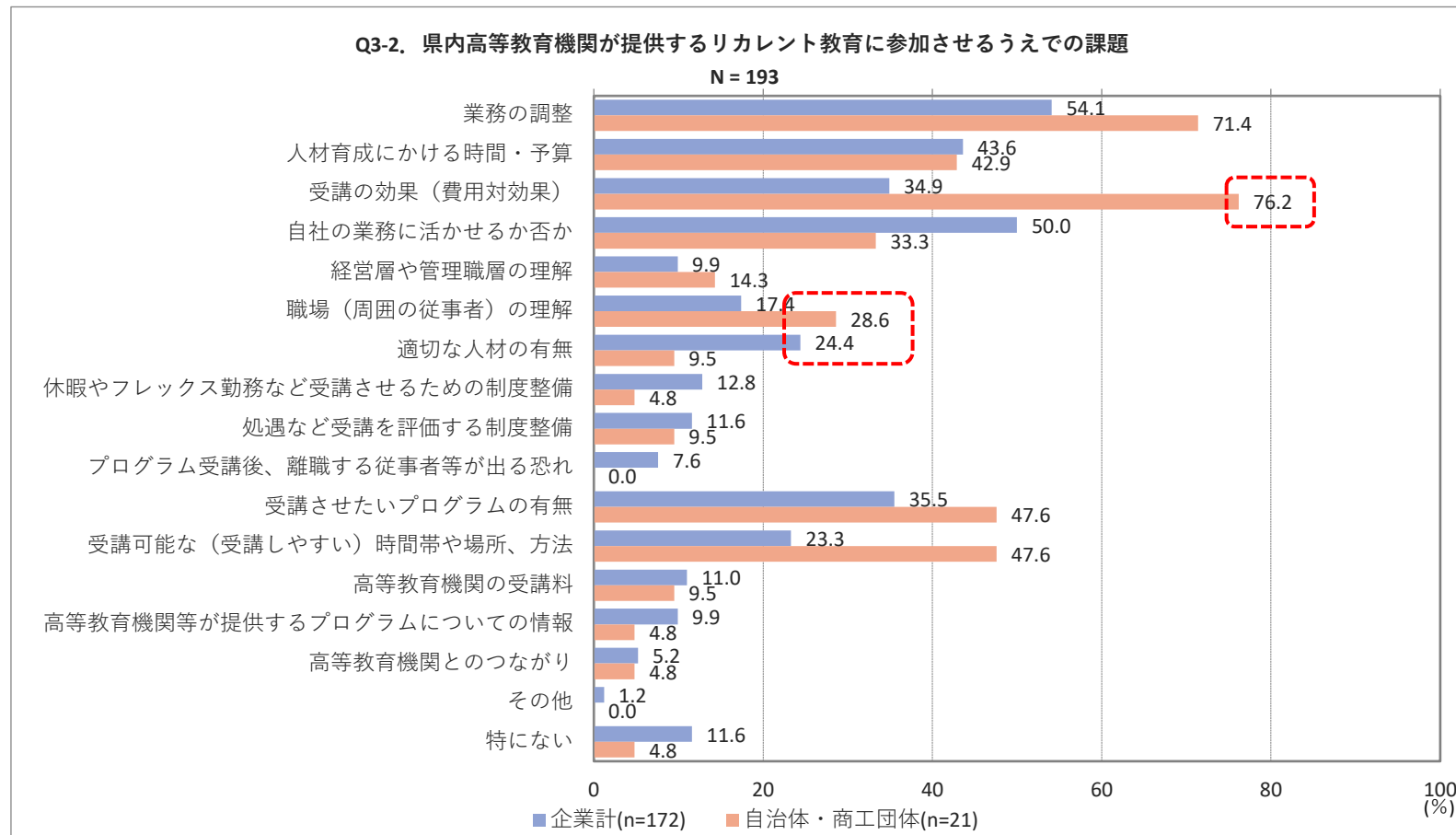
- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育に参加させるうえでの課題については、「業務の調整」が56.0%で最多。次いで「自社の業務に活かせるか否か」が48.2%、「人材育成にかかる時間・予算」が43.5%。



## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育に参加させるうえでの課題

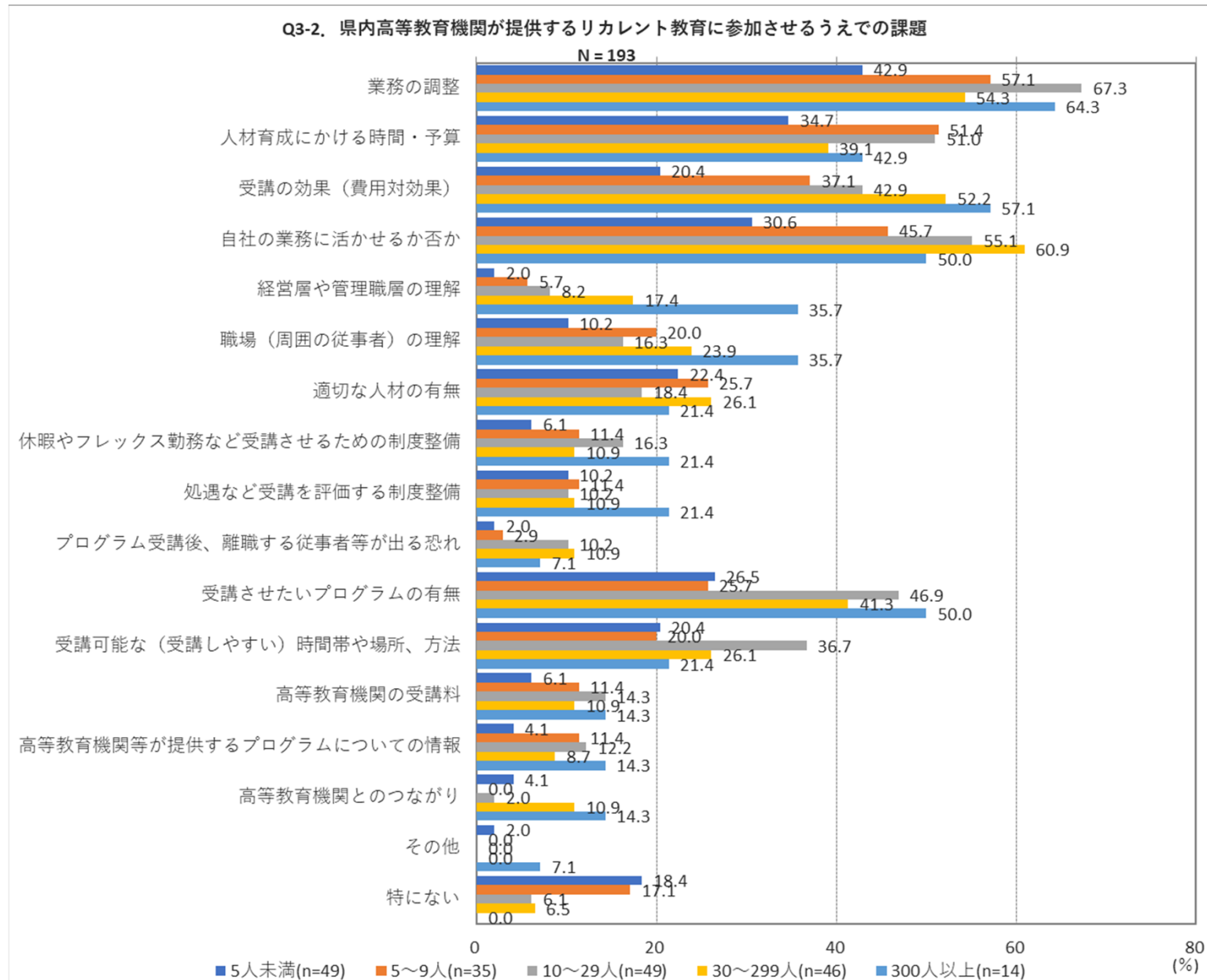
- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育に参加させるうえでの課題について、経営組織別にみると、企業は「業務の調整」が54.1%で最多。次いで「自社の業務に活かせるか否か」が50.0%。自治体・商工団体は「受講の効果（費用対効果）」が76.2%で最多。次いで「業務の調整」が71.4%。

### 【経営組織別】



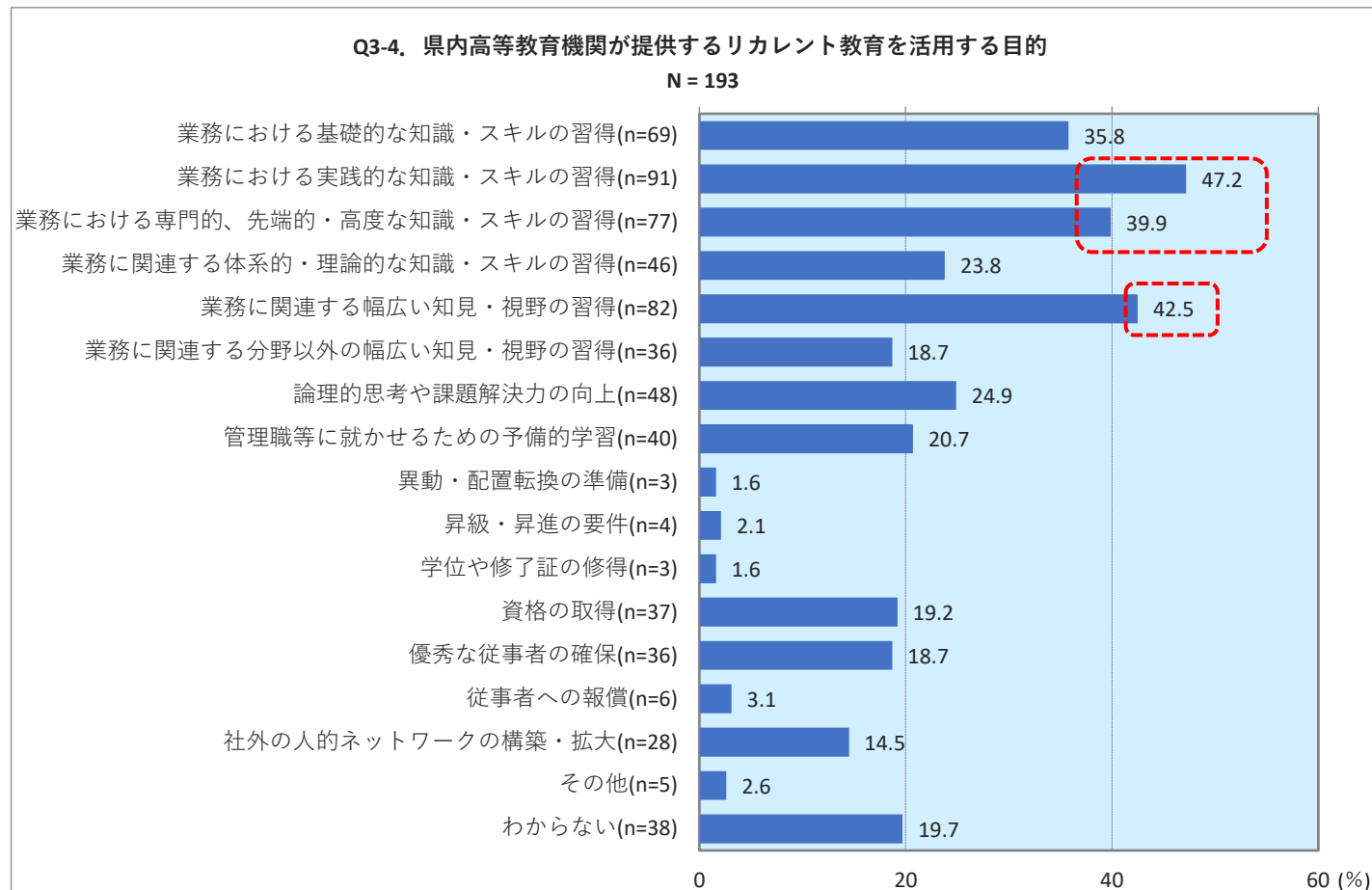
## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育に参加させるうえでの課題

【従業員規模別】



## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育プログラムを活用する目的

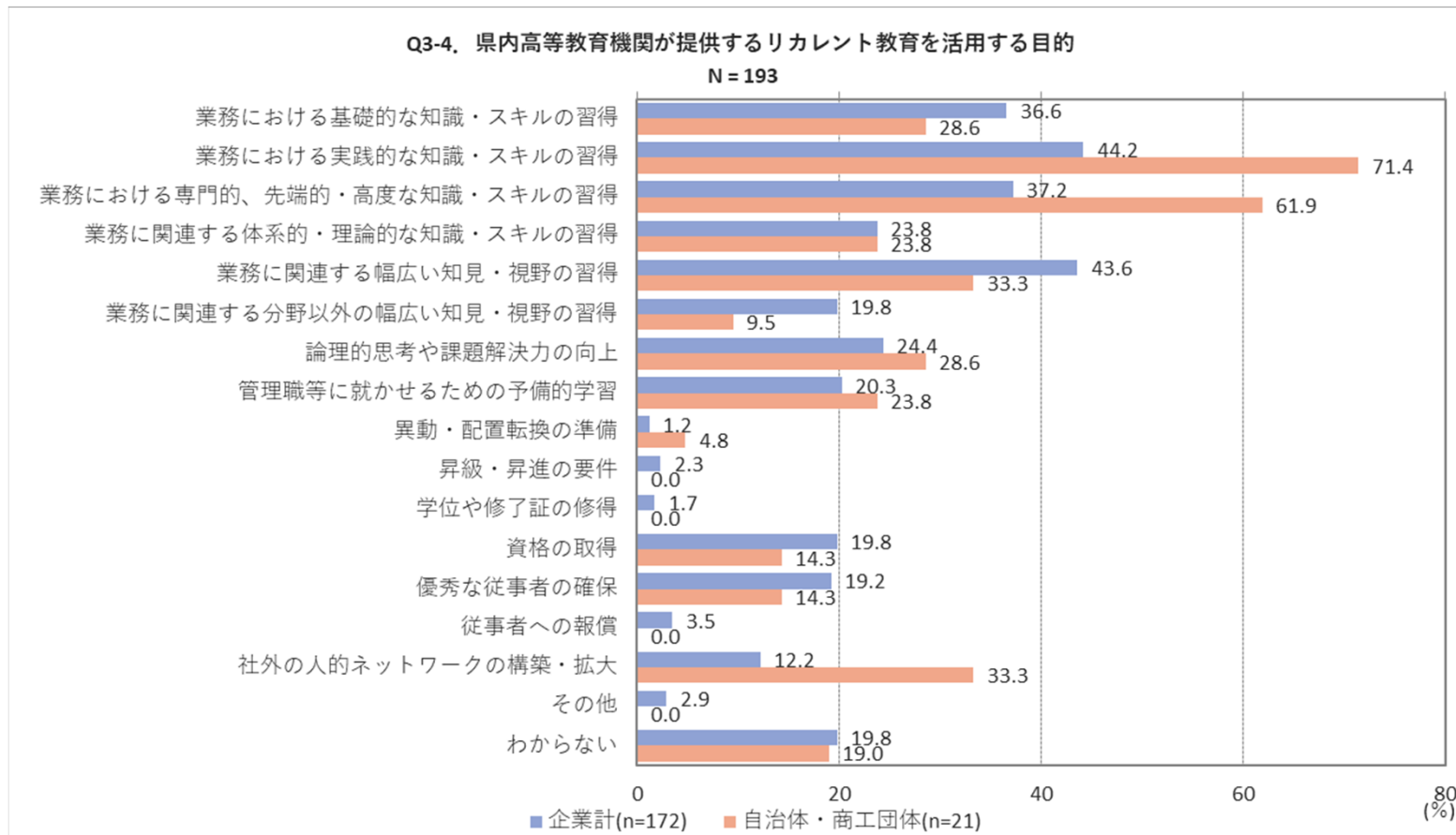
- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育を活用する目的については、「業務における実践的な知識・スキルの習得」が47.2%で最多。次いで「業務に関連する幅広い知見・視野の習得」が42.5%、「業務における専門的、先進的・高度な知識・スキルの習得」が39.9%。
- 業務に関連する知識・スキルの習得のほか、幅広い知見や視野の習得の目的も高い。



## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育プログラムを活用する目的

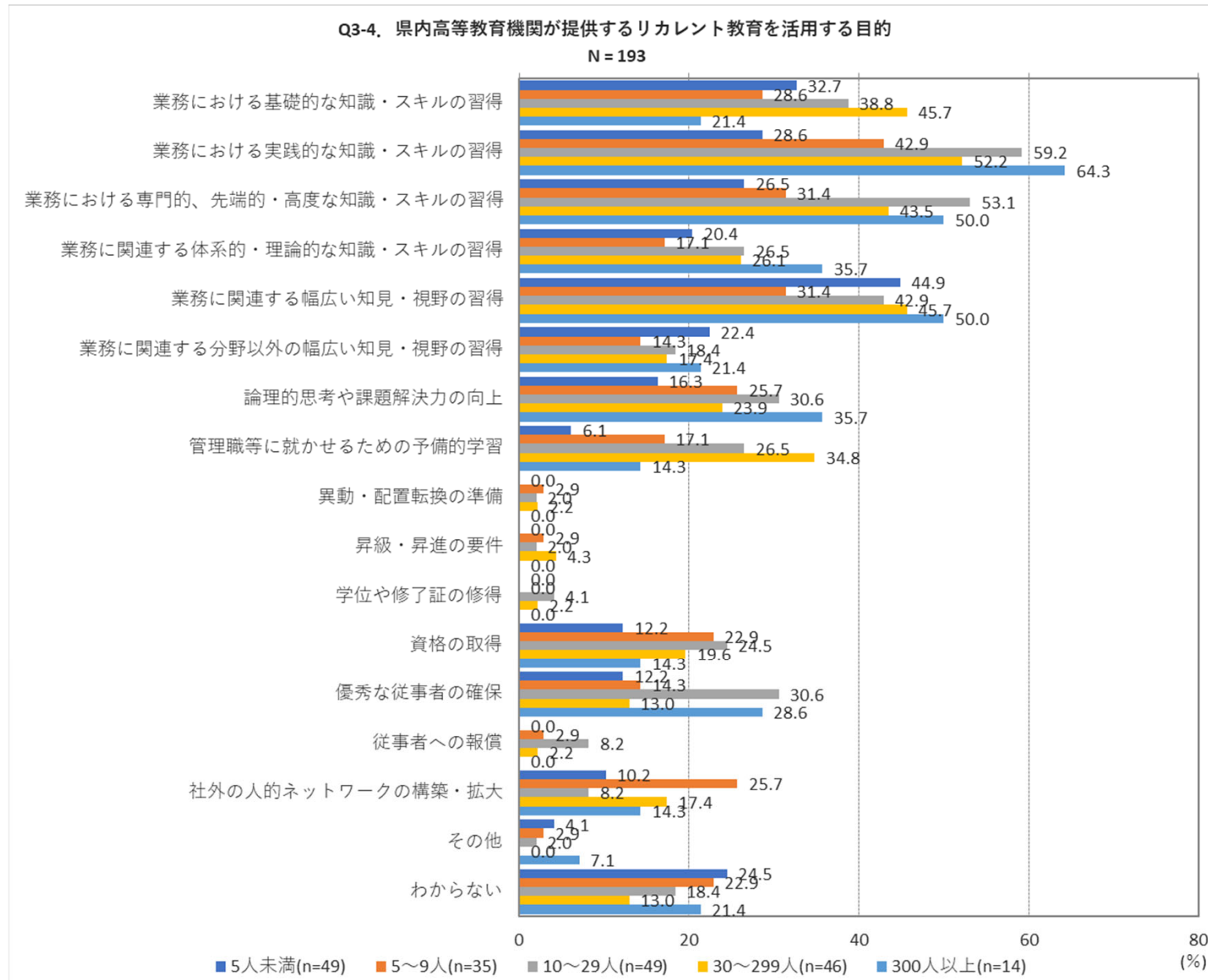
- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育を活用する目的について、経営組織別にみると、企業は「業務における実践的な知識・スキルの習得」が44.2%で最多。次いで「業務に関連する幅広い知見・視野の習得」が43.6%。自治体・商工団体は「業務における実践的な知識・スキルの習得」が71.4%で最多。次いで「業務における専門的、先端的・高度な知識・スキルの習得」が61.9%。
- 自治体・商工団体は「社外の人的ネットワークの構築・拡大」が33.3%とやや高い。

【経営組織別】



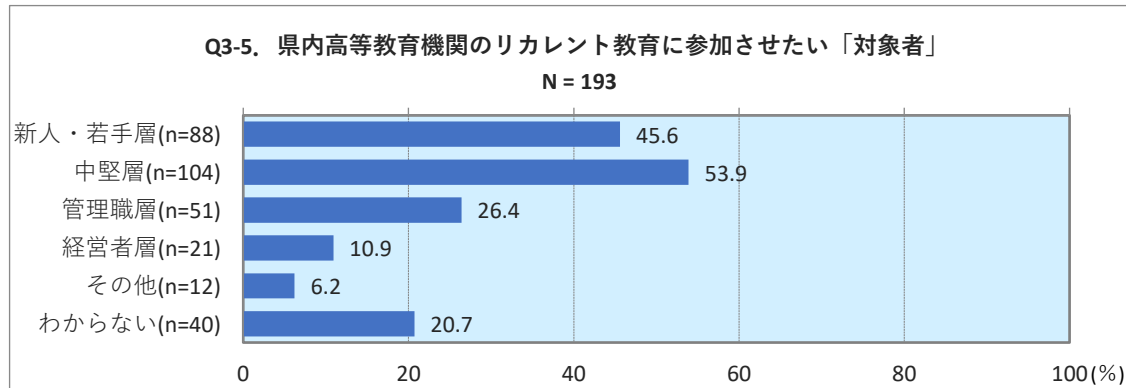
# 県内高等教育機関が提供するリカレント教育プログラムを活用する目的

【従業員規模別】



## 県内高等教育機関のリカレント教育に参加させたい対象者

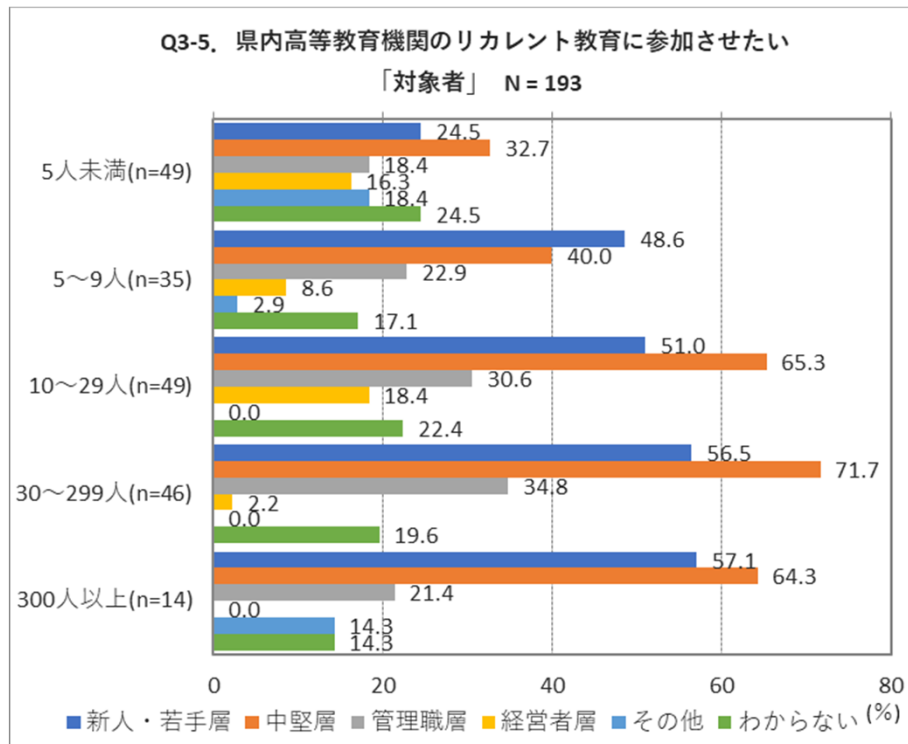
- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育に参加させたい対象者については、「中堅層」が53.9%で最多。次いで「新人・若手層」が45.6%、「管理職層」が26.4%。
- 中堅層以下の比較的若い世代を対象者とする割合が高い。



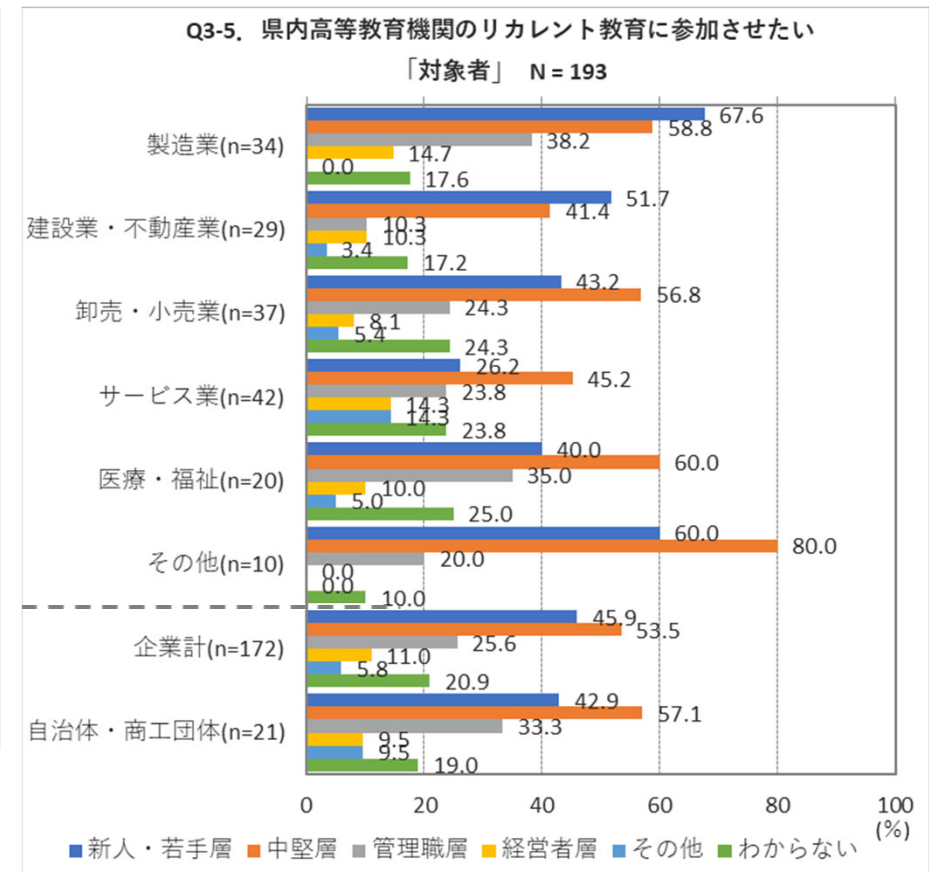
## 県内高等教育機関のリカレント教育に参加させたい対象者

- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育に参加させたい対象者について、従業員規模別で見ると、10人以上の組織は「新人・若手層」が5割超、「中堅層」が6割超と高い。
- 業種別で見ると総じて「中堅層」が高いが、製造業、建設業・不動産業は「新人・若手層」が最も高い。

【従業員規模別】



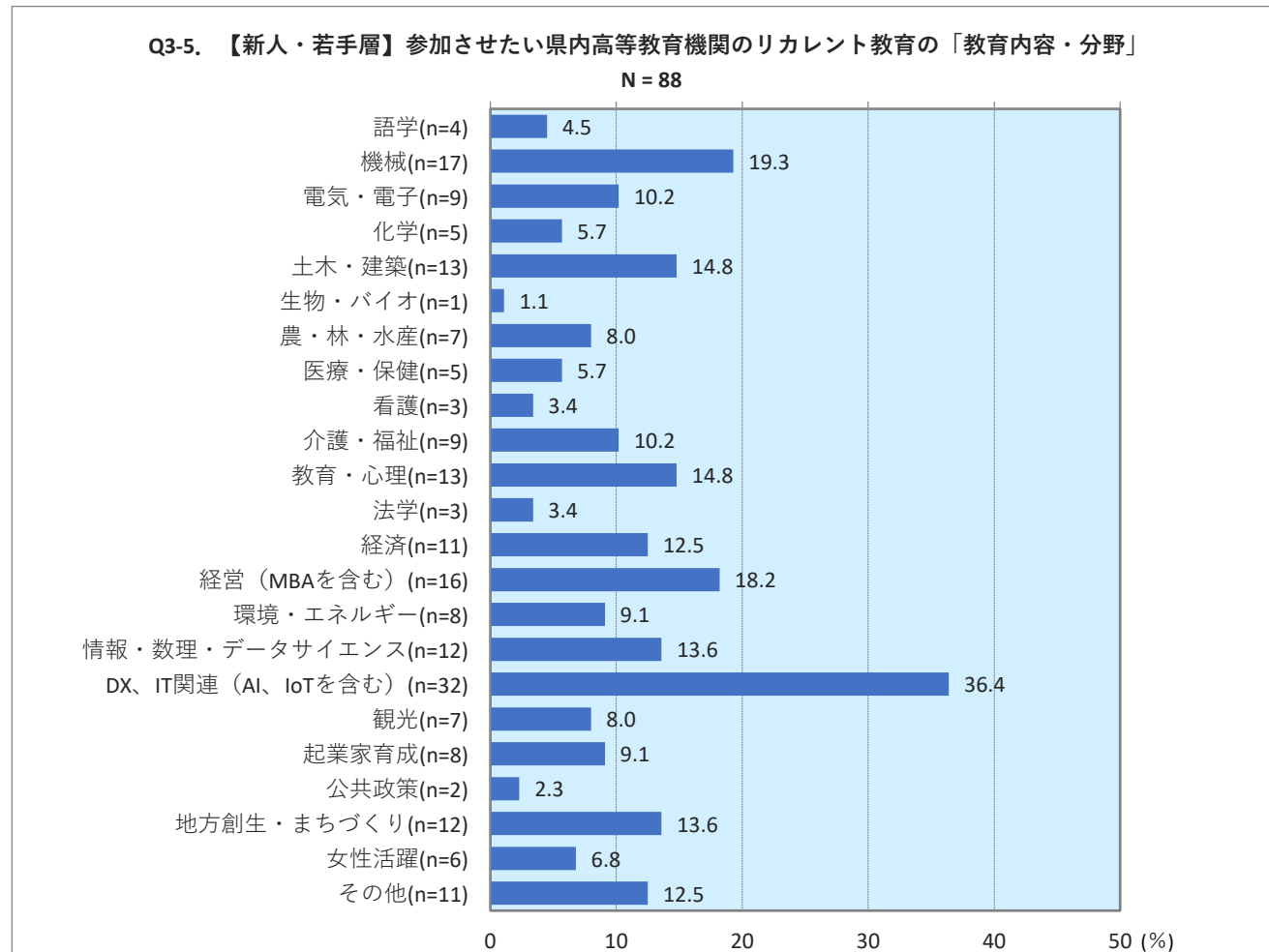
【業種・経営組織別】





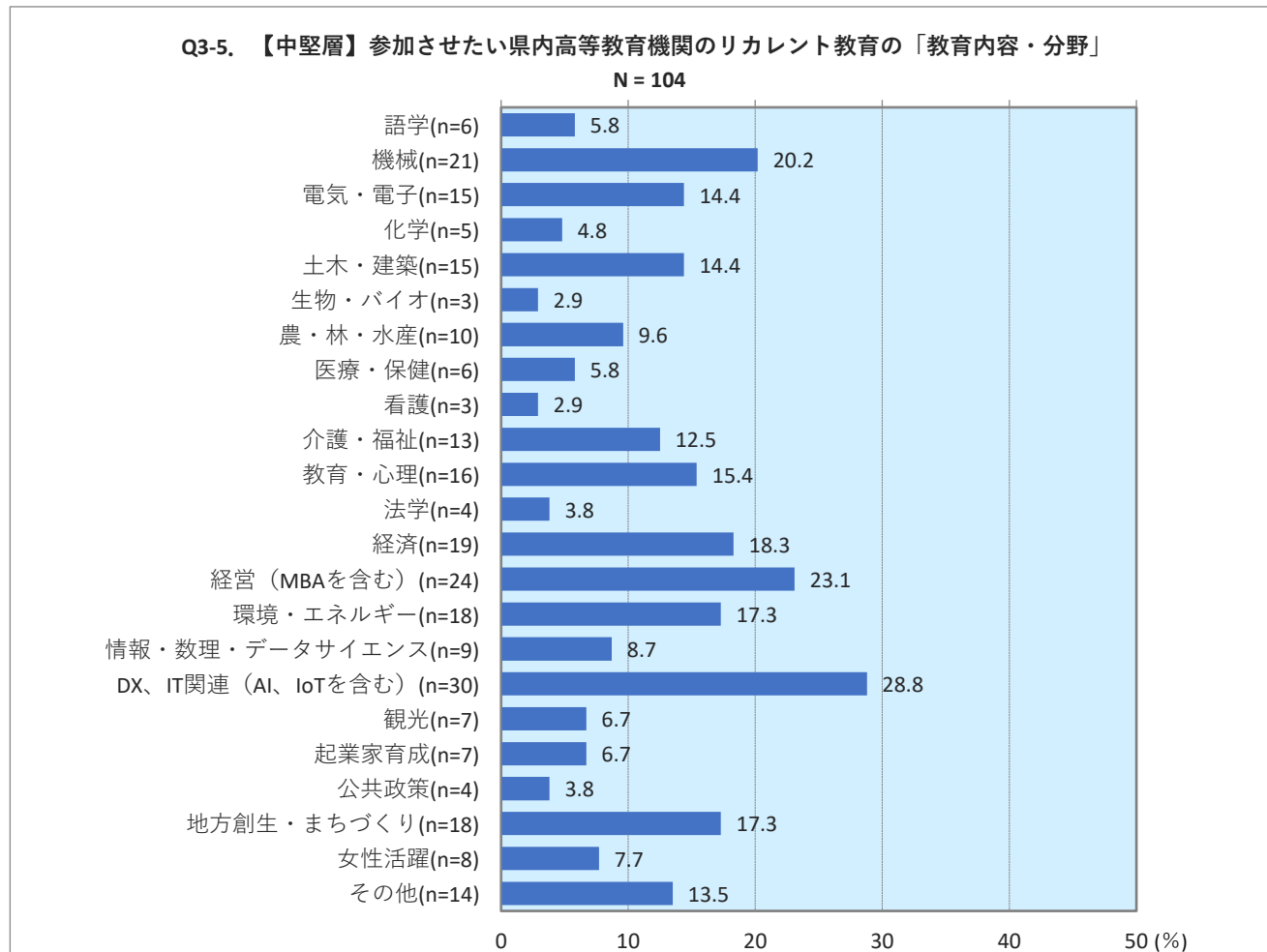
## 新人・若手層を対象に参加させたい県内高等教育機関のリカレント教育の教育内容・分野

- 新人・若手層を対象に参加させたい県内高等教育機関のリカレント教育の教育内容・分野については、「DX、IT関連（AI、IoTを含む）」が36.4%で最多。次いで「機械」が19.3%、「経営（MBAを含む）」が18.2%。



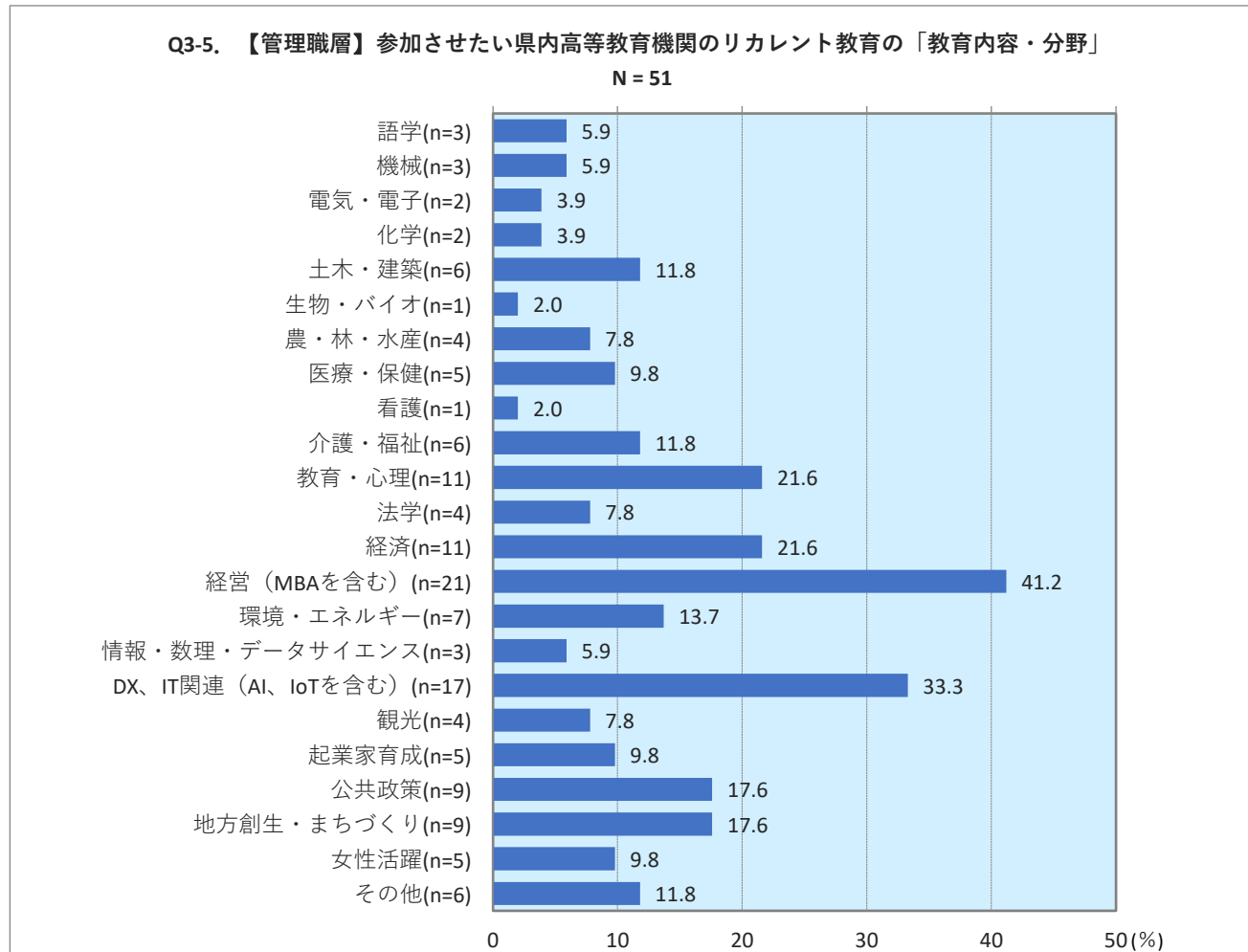
## 中堅層を対象に参加させたい県内高等教育機関のリカレント教育の教育内容・分野

- 中堅層を対象に参加させたい県内高等教育機関のリカレント教育の教育内容・分野については、「DX、IT関連（AI、IoTを含む）」が28.8%で最多。次いで「経営（MBAを含む）」が23.1%、「機械」が20.2%。



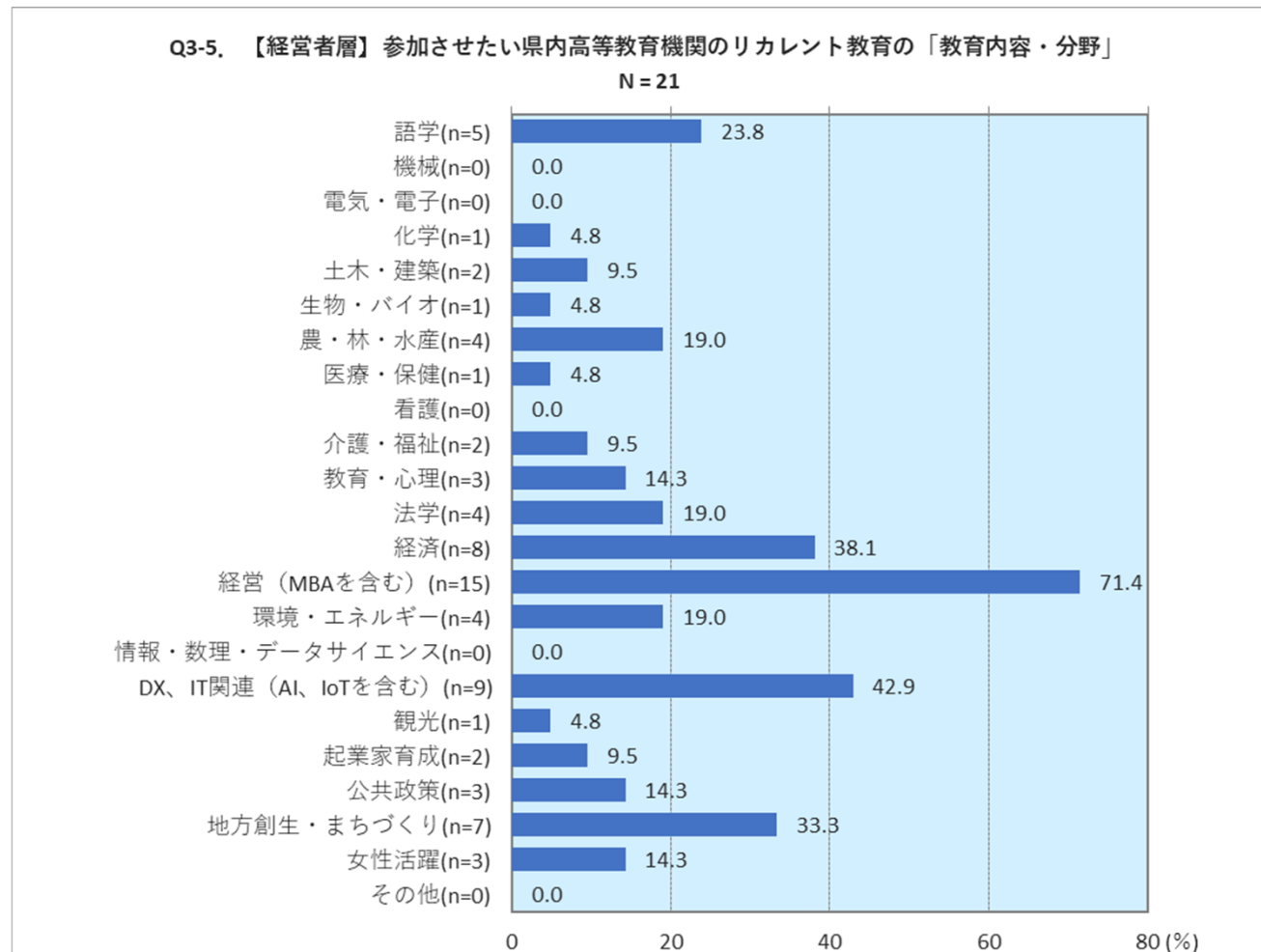
## 管理職層を対象に参加させたい県内高等教育機関のリカレント教育の教育内容・分野

- 管理職層を対象に参加させたい県内高等教育機関のリカレント教育の教育内容・分野については、「経営（MBAを含む）」が41.2%で最多。次いで「DX、IT関連（AI、IoTを含む）」が33.3%、「教育・心理」と「経済」が同率で21.6%



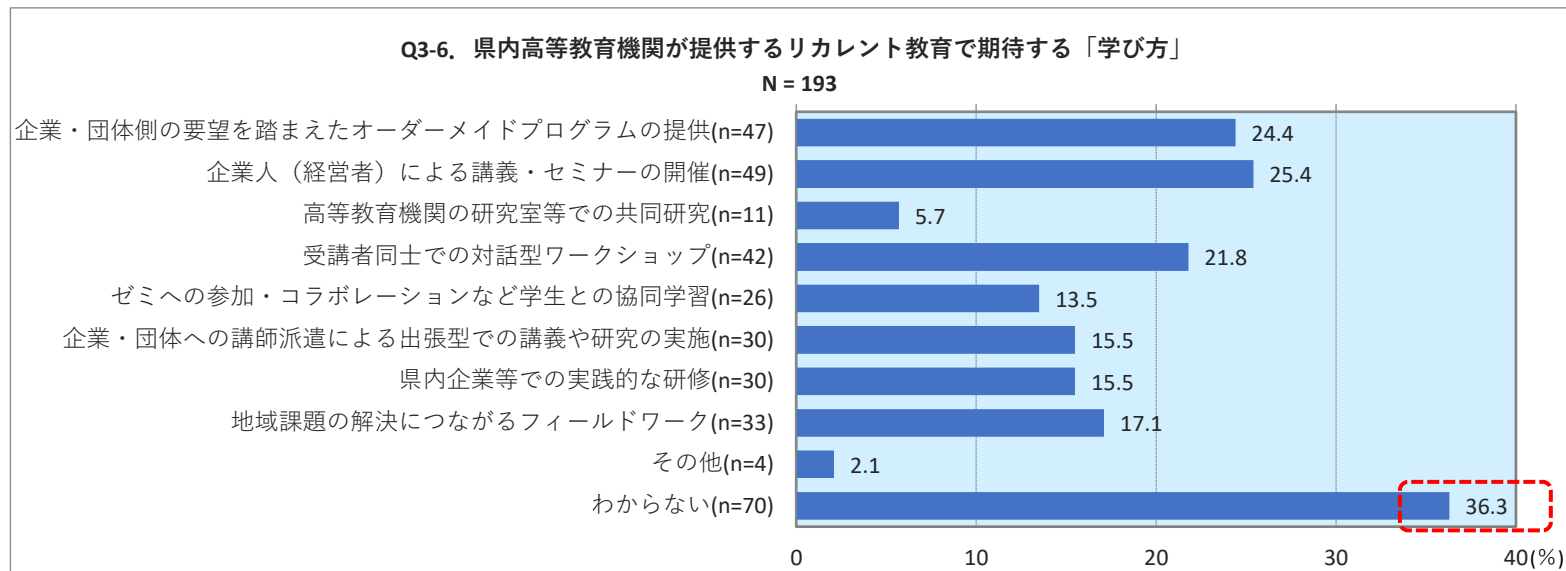
## 経営者層を対象に参加させたい県内高等教育機関のリカレント教育の教育内容・分野

- 経営者層を対象に参加させたい県内高等教育機関のリカレント教育の教育内容・分野については、「経営（MBAを含む）」が71.4%で最多。次いで「DX、IT関連（AI、IoTを含む）」が42.9%、「経済」が38.1%



## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育で期待する学び方

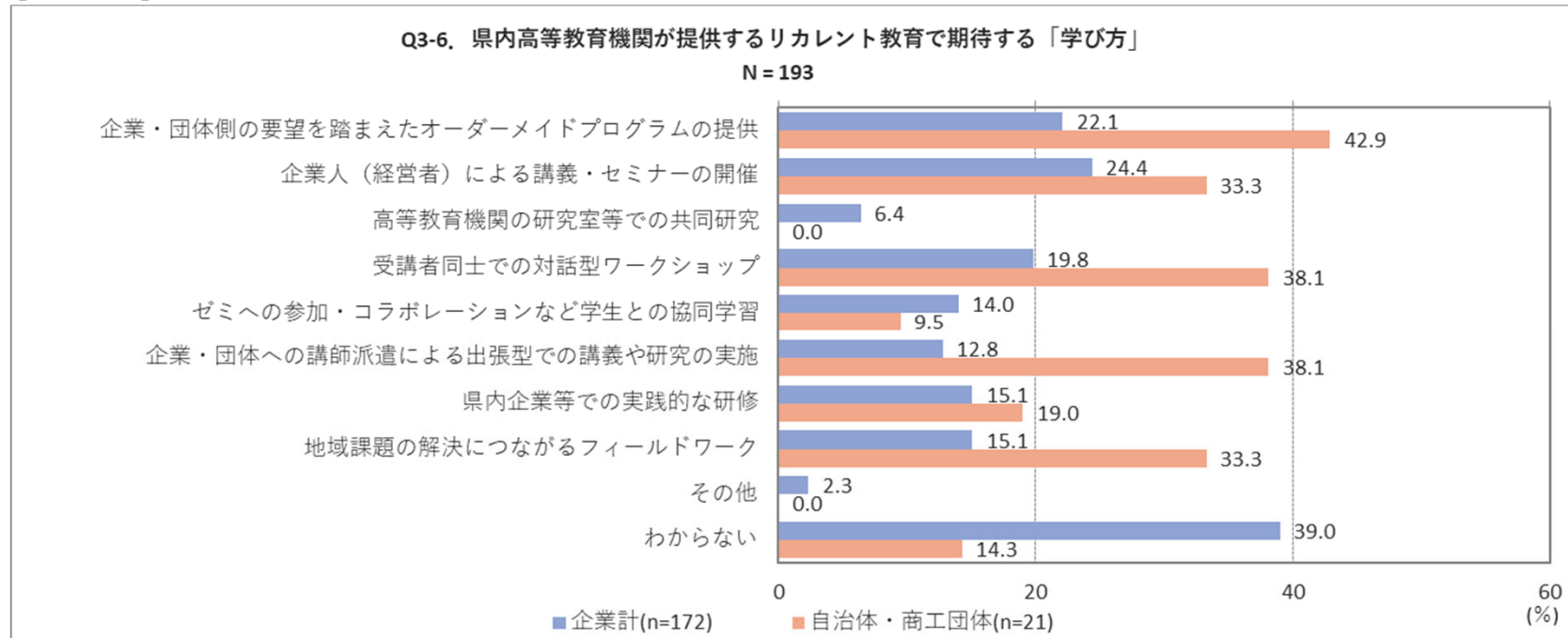
- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育で期待する学び方については、「わからない」が36.3%で最多。次いで「企業人（経営者）による講義・セミナーの開催」が25.4%、「企業・団体側の要望を踏まえたオーダーメイドプログラムの提供」が24.4%、「受講者同士での対話型ワークショップ」が21.8%。



## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育で期待する学び方

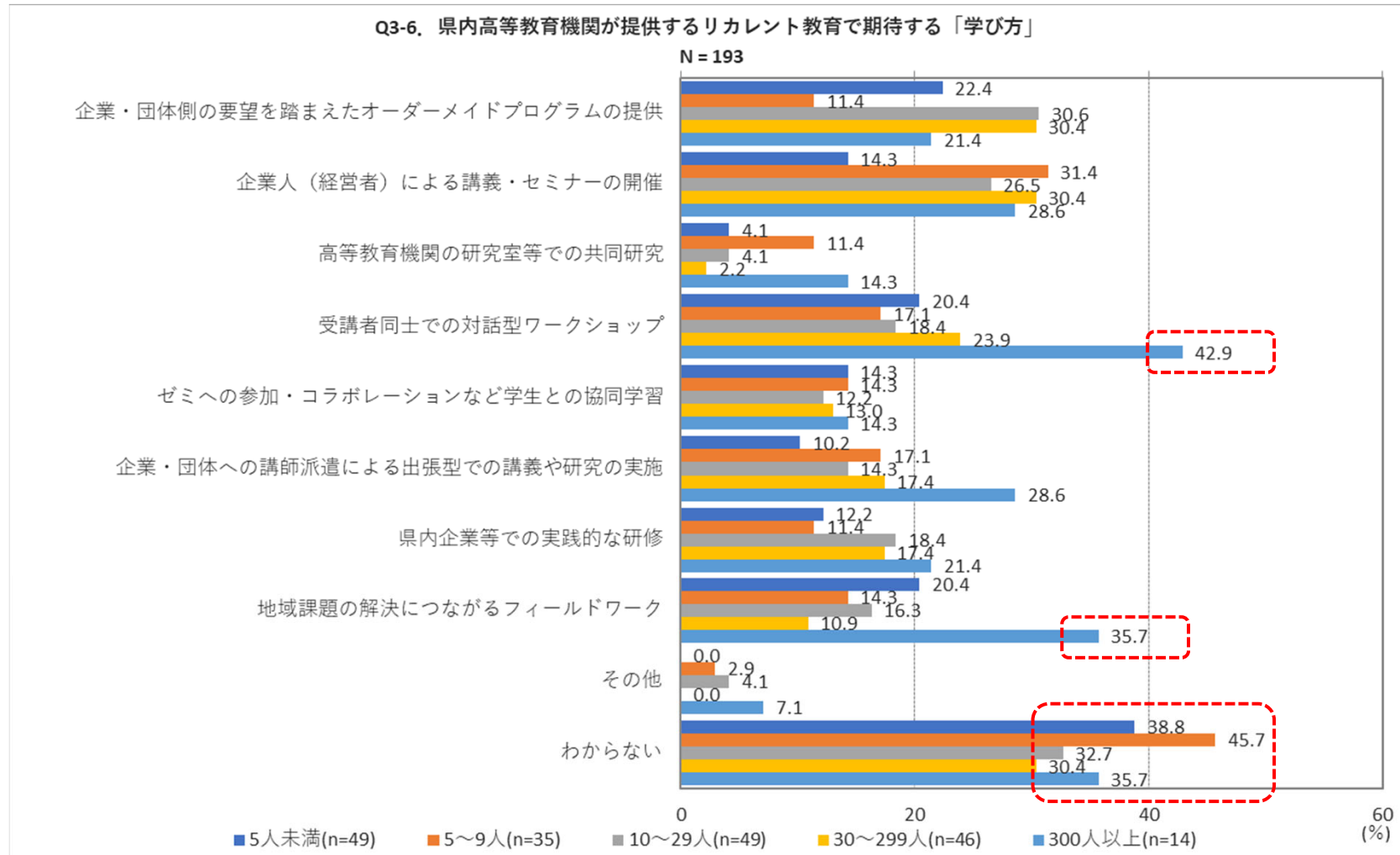
- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育で期待する学び方について、経営組織別にみると、企業は「わからない」が39.0%で最多。次いで「企業人（経営者）による講義・セミナーの開催」が24.4%。自治体・商工団体は「企業・団体側の要望を踏まえたオーダーメイドプログラムの提供」が42.9%で最多。次いで「受講者同士での対話型ワークショップ」、「企業・団体への講師派遣による出張型での講義や研究の実施」が同率の38.1%。
- 従業員規模別で見ると、300人未満の組織は「わからない」が最も高い。300人以上の組織は「受講者同士での対話型ワークショップ」（42.9%）、「地域課題の解決につながるフィールドワーク」（35.7%）などが高くなっている。

### 【経営組織別】



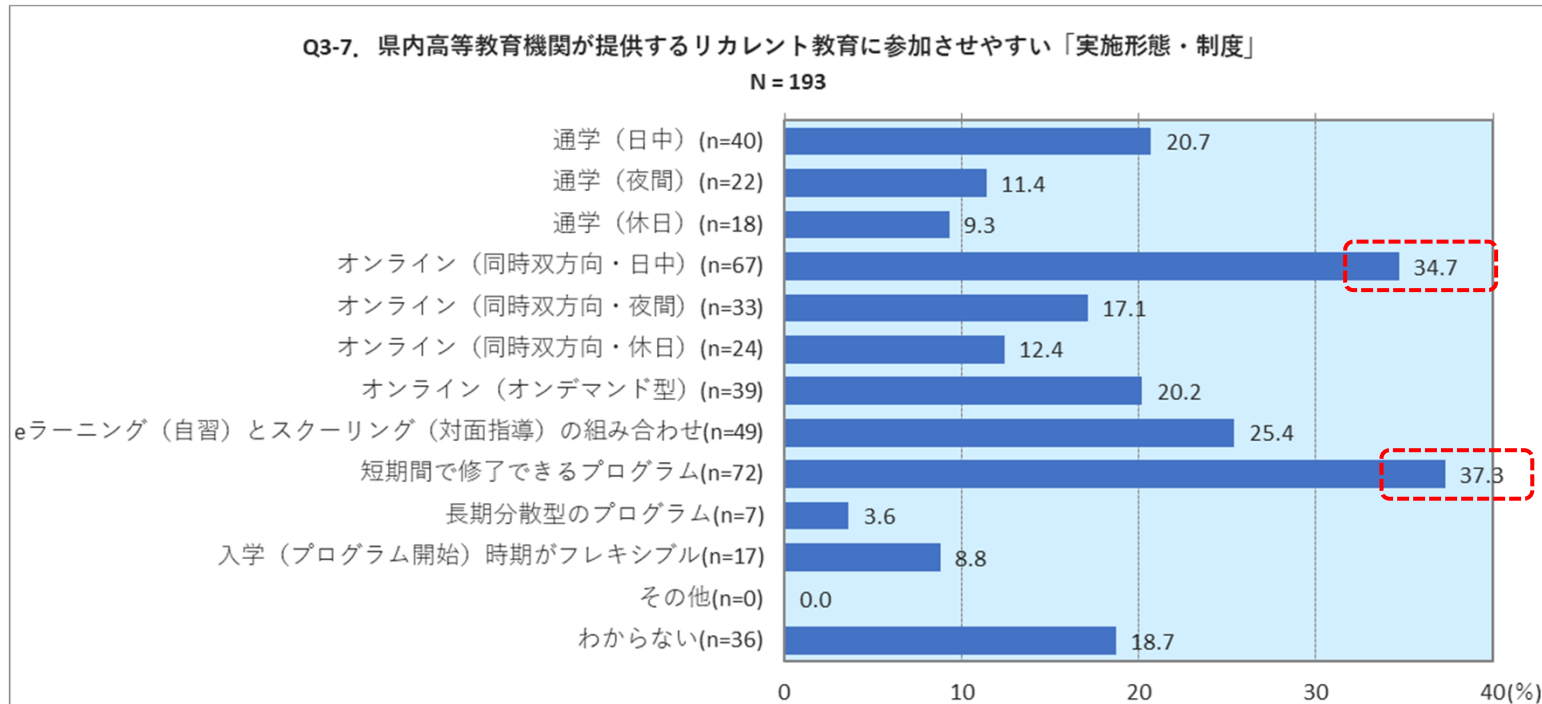
## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育で期待する学び方

【従業員規模別】



## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育に参加させやすい 実施形態・制度

- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育に参加させやすい実施形態・制度については、「短期間で終了できるプログラム」が37.3%で最多。次いで「オンライン（同時双方向・日中）」が34.7%、「eラーニング（自習）とスクーリング（対面指導）の組み合わせ」が25.4%。
- 長期間にわたるプログラムや、夜間や休日を実施するプログラムについてはニーズが低い。

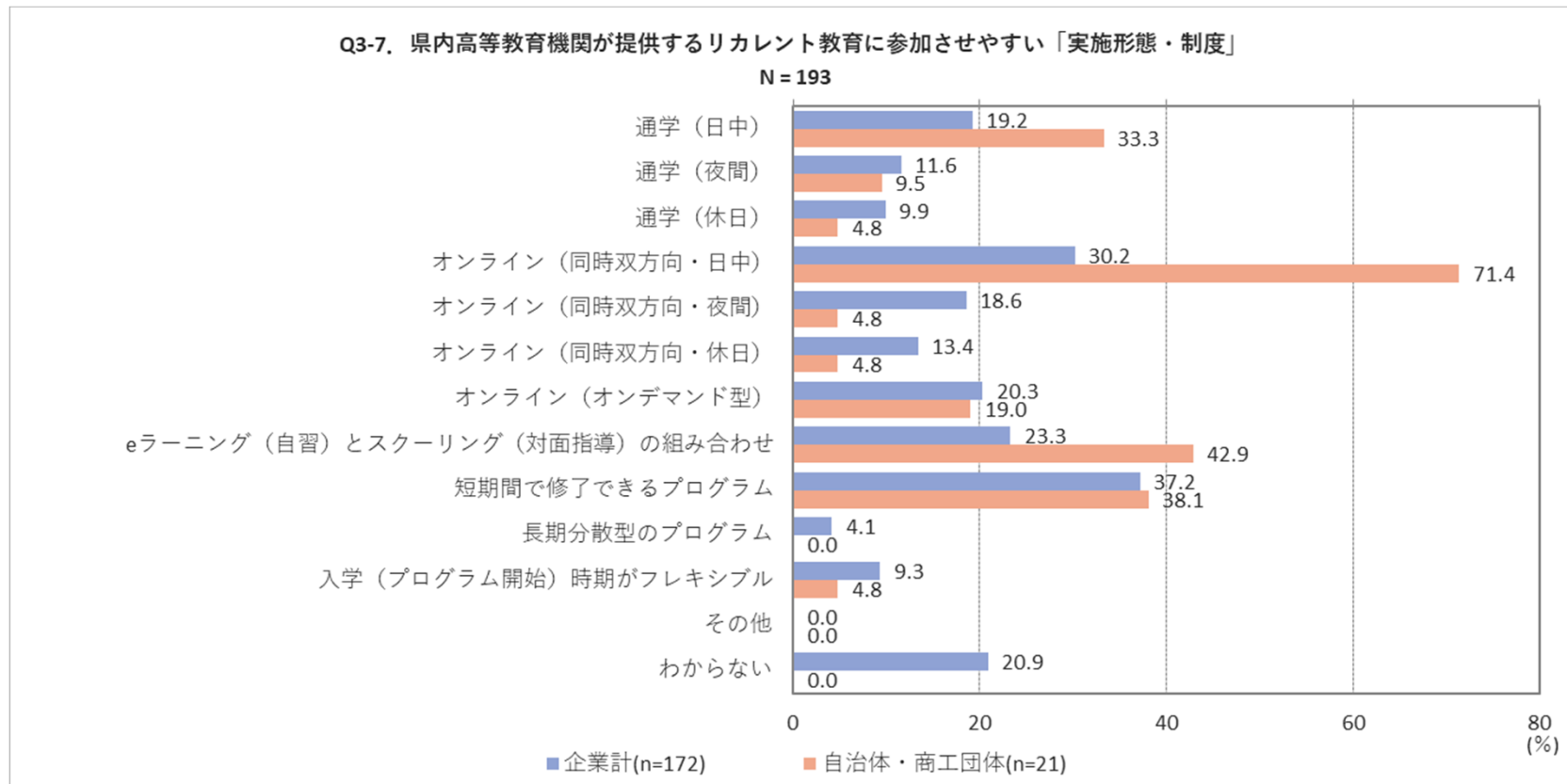




## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育に参加させやすい 実施形態・制度

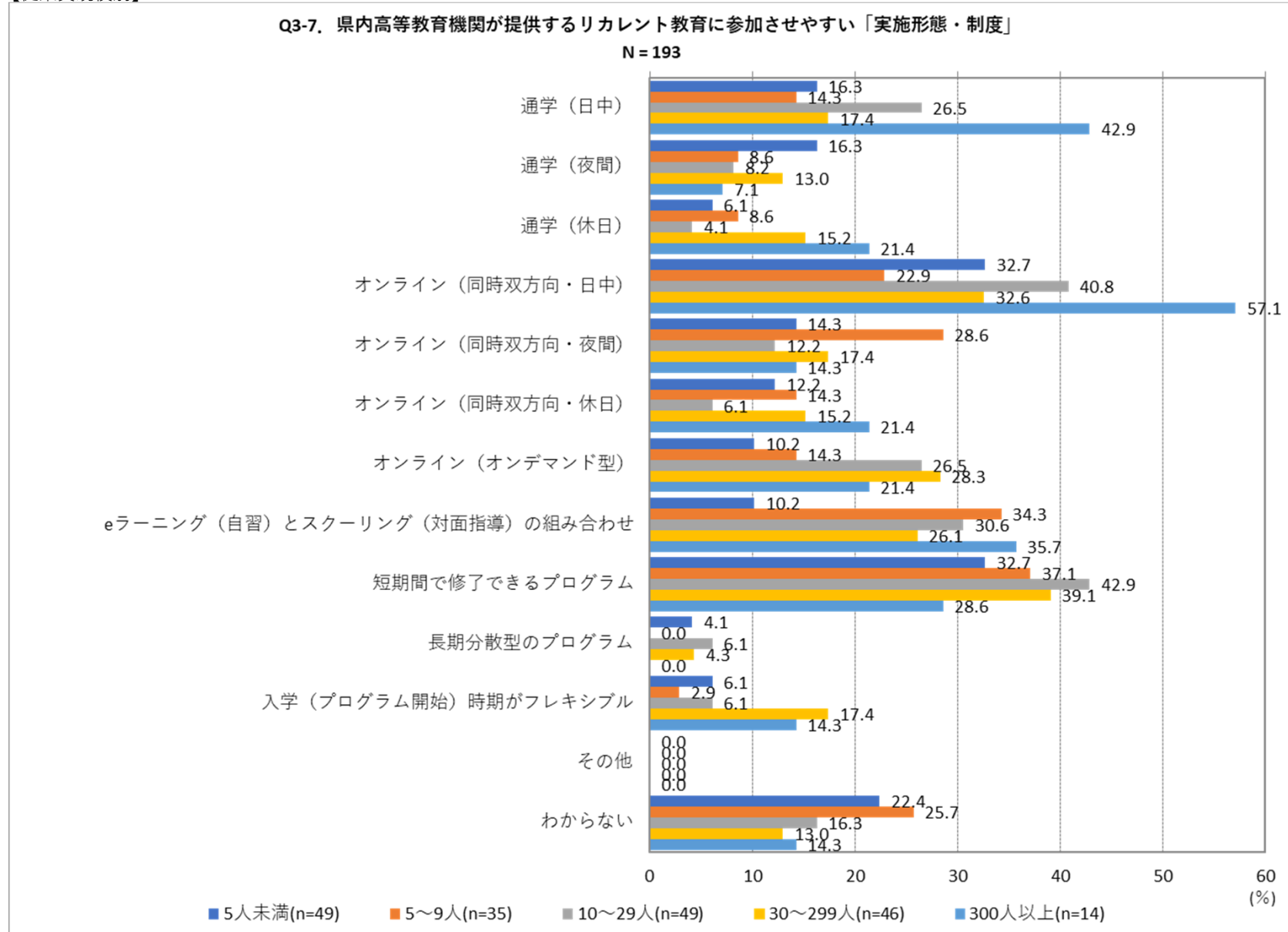
- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育に参加させやすい実施形態・制度について、経営組織別にみると、企業は「短期間で終了できるプログラム」が37.2%で最多。次いで「オンライン（同時双方向・日中）」が30.2%。自治体・商工団体は「オンライン（同時双方向・日中）」が71.4%で最多。次いで「eラーニング（自習）とスクーリング（対面指導）の組み合わせ」が42.9%。

### 【経営組織別】



## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育に参加させやすい 実施形態・制度

【従業員規模別】

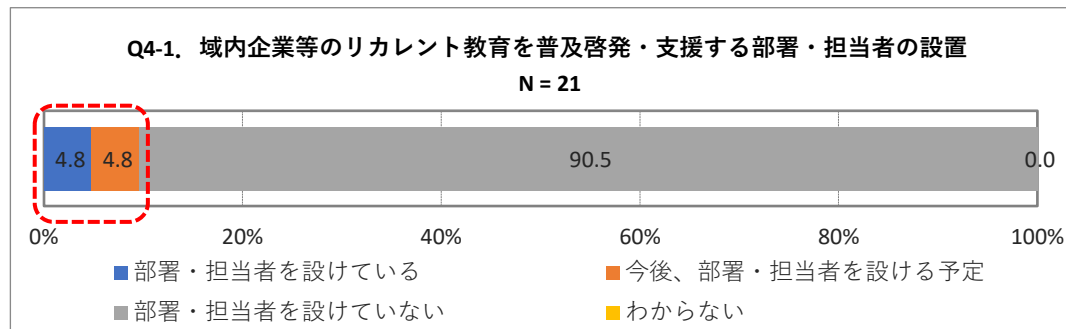


## 自治体や関係団体における リカレント教育の普及啓発・支援の取組について

※以降の内容は、自治体、商工団体等を対象に、域内企業に対するリカレント教育の普及・啓発に向けた取組みに関する調査となります。

## 域内企業等のリカレント教育を普及啓発・支援する部署・担当者

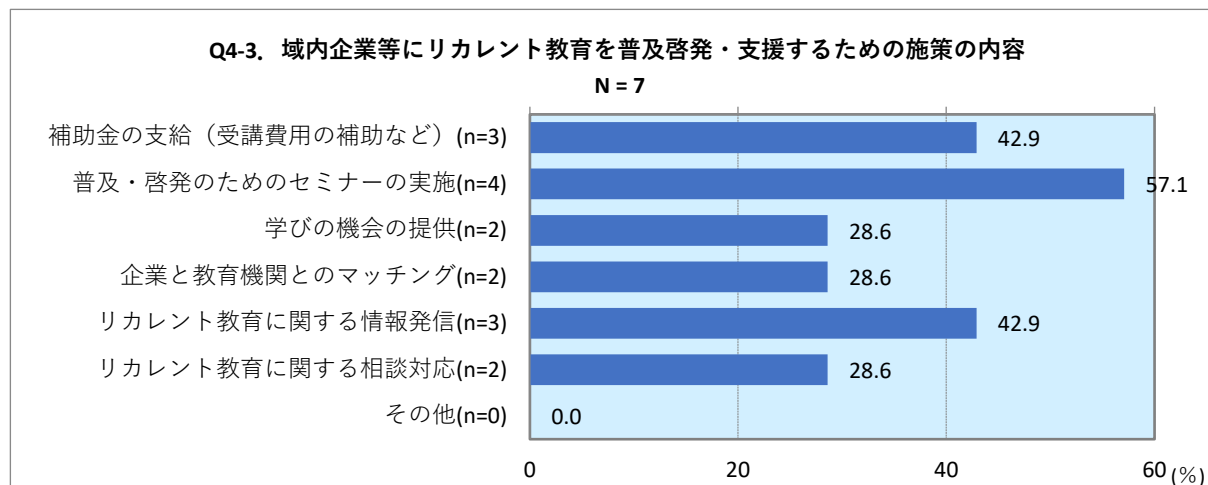
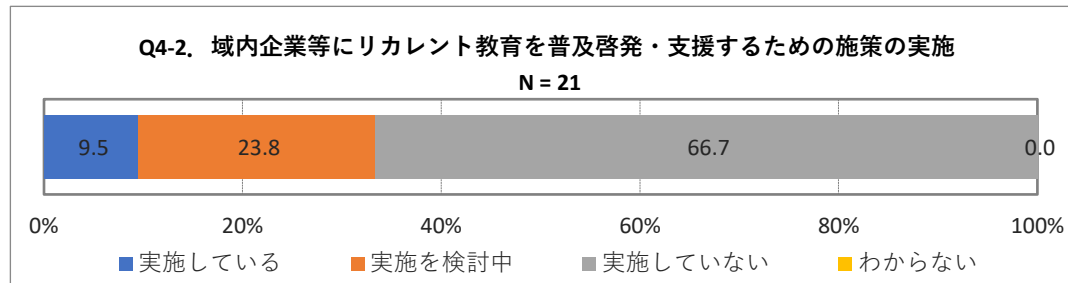
- 域内企業等のリカレント教育を普及啓発・支援する部署・担当者の設置については、「部署・担当者を設けていない」が90.5%で最多。「部署・担当者を設けている」と「今後、部署・担当者を設ける予定」が同率で4.8%。



※「域内企業等」とは、団体の傘下企業や管轄区域の企業等としています。

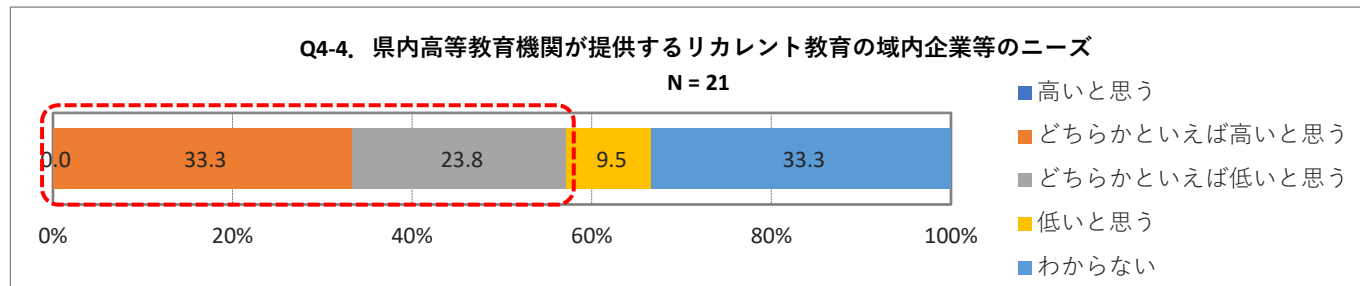
## 域内企業等のリカレント教育を普及啓発・支援するための施策

- 域内企業等のリカレント教育を普及啓発・支援するための施策の実施については、「実施していない」が66.7%で最多。次いで「実施を検討中」が23.8%、「実施している」が9.5%。
- 普及啓発・支援するための施策の内容は、「普及・啓発のためのセミナーの実施」が57.1%で最多。次いで「補助金の支給（受講費用の補助など）」と「リカレント教育に関する情報発信」が同率で42.9%。



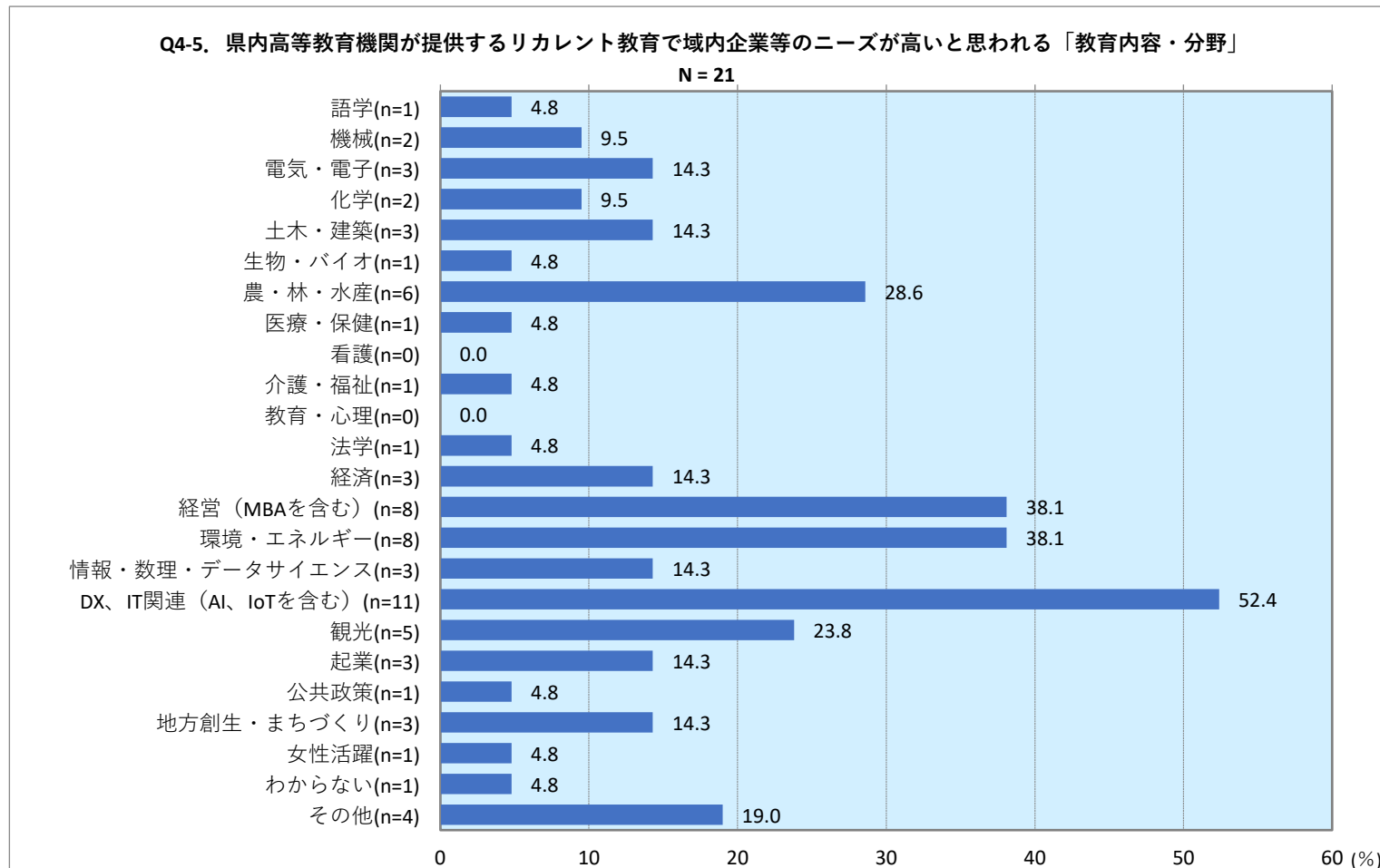
## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育の域内企業等のニーズ

- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育の域内企業等のニーズについては、「どちらかといえば高いと思う」と「わからない」がそれぞれ33.3%で最多。なお、「どちらかといえば低いと思う」（23.8%）と「低いと思う」（9.5%）と合わせた『低いと思う』も33.3%。



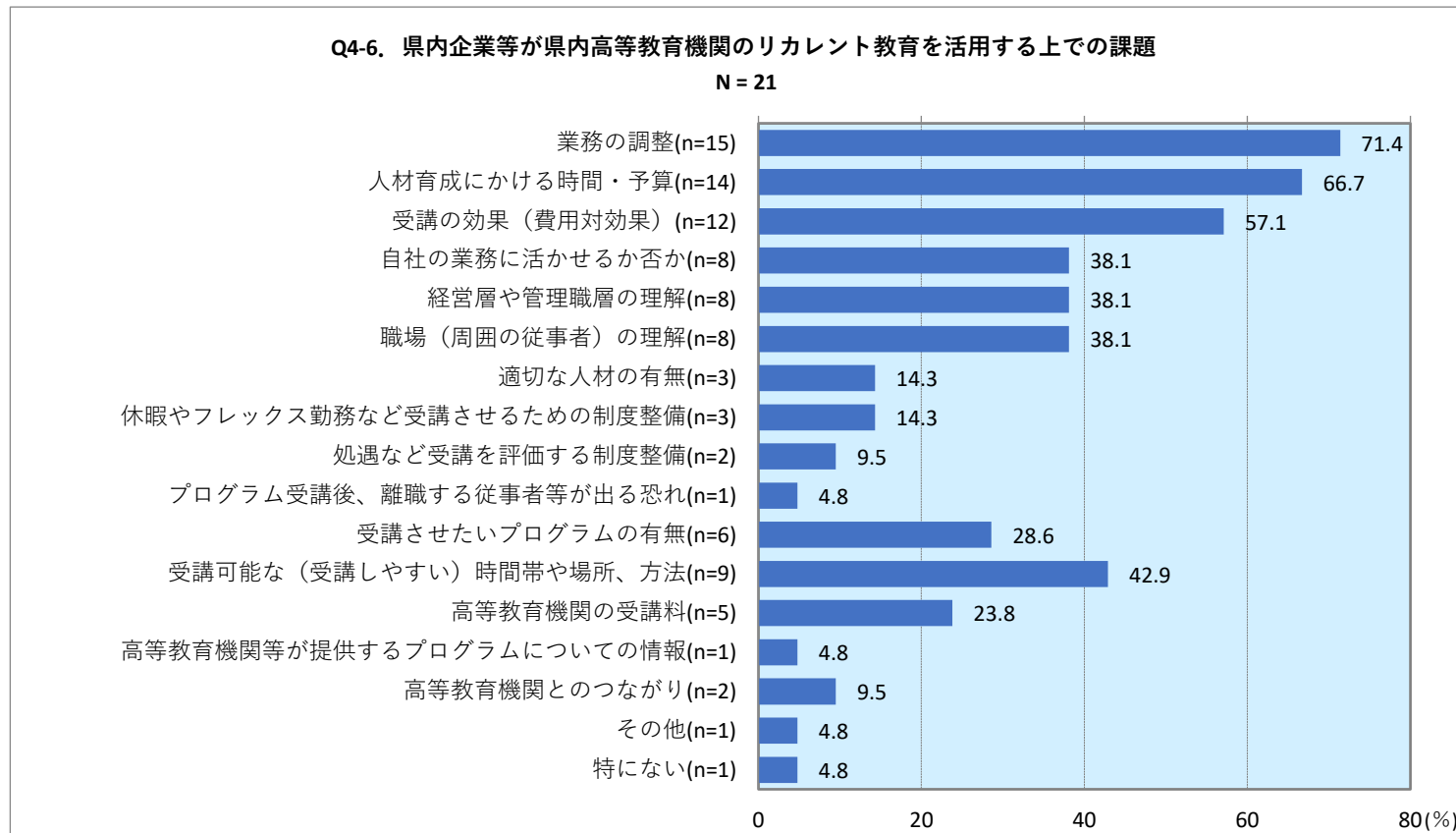
## 県内高等教育機関が提供するリカレント教育で域内企業等のニーズが高いと思われる「教育内容・分野」

- 県内高等教育機関が提供するリカレント教育で域内企業等のニーズが高いと思われる教育内容・分野については、「DX、IT関連（AI、IoTを含む）」が52.4%で最多。次いで「経営（MBAを含む）」と「環境・エネルギー」が38.1%、「農・林・水産」が28.6%。



## 県内企業等が県内高等教育機関のリカレント教育を活用する上での課題

- 県内企業等が県内高等教育機関のリカレント教育を活用する上での課題については、「業務の調整」が71.4%で最多。次いで「人材育成にかかる時間・予算」が66.7%、「受講の効果（費用対効果）」が57.1%。





## 附属：ヒアリング調査の概要

### 1. 調査対象

#### ■ ヒアリング調査

- 対象先：アンケート調査の回答先のうち、リカレント教育への関心度が高かった10団体
- 調査時期：2023年11月～12月に、訪問による対面ヒアリングを実施
- 主なヒアリング項目
  - ・ 現行の教育プログラムの実施状況
  - ・ 高等教育機関に期待するリカレント教育プログラム
  - ・ 受講にあたっての課題・阻害要因

## 現行の教育プログラムの実施状況

### 〈研修メニューと活用団体〉

- 階層別研修やマナー研修などの定例的な研修や専門スキルの習得に、外部の教育機関を活用している。
- 活用している外部の教育機関は民間のコンサル会社や研修会社を中心であり、製造業や建設業の専門技術の習得にはポリテクセンターの利用がみられる。
- 自治体・商工団体では特定の活用団体が指定されている。また、一部のテーマの研修について、県内外の高等教育機関の講師に依頼している自治体もみられる。

研修メニュー	活用団体
階層別研修、接遇研修、マネジメント研修等	民間コンサル会社、商工団体
スキルや資格取得の研修（製造業・建設業等）	ポリテクセンター、三重県工業研究所、親会社
自治体：能力別・職位別研修	三重県市町総合事務組合、JIAM、J-RIS
商工団体：経営指導員育成研修	中小企業大学校

- これ以外では、他社のスキルを学び合う研修（一定期間の社会人インターンシップ）を実施している企業もあり、他社の仕事の進め方からの気付き、人的ネットワークの拡大に生かしている。

### 〈受講のための支援等〉

- 会社・団体が必要と認める指名方式の研修が中心であり、研修時間は就業時間とみなしている。そのため、業務時間外ではなく、業務時間内での研修受講が多い。
- 大手企業を中心に、会社が認める資格に受講費用等の一部補助や合格した場合に報酬・補助を整備する動きがみられる。ただし、他の資格取得やスキルアップ（MBA等）は、個人の負担となるケースが多い。

## 高等教育機関に期待するリカレント教育プログラム

### 〈高等教育機関での学びに期待すること〉

- 目の前にある自社の課題解決や法規制対応ではなく、中長期的な視点で捉えた、未来社会に向けた新規事業の創出や社会課題の解決につながる研究開発。
- 高等教育機関ならではの専門的、先端的・高度な知識やスキルを体系的に学ぶこと、また先生等とのディスカッション等を通じた、幅広い知見や視野を得ることができる学び。
- 「環境」「社会」「市場」等の変化を見据え、持続可能な成長と経営安定化を図るための「気づき」が享受できる学び。自社の核心を突いた課題・最適解などに学びながら気付く、漠然とした学びでもよい。
- 社会問題と経営課題をロジカルに結び付けて考えることができる人材開発。
- (個別) 学校ならではの魅力として、様々な業種から学びに来た生徒同士が、受講中だけでなく受講後も情報交換や意見交換などが行えるコミュニティが形成できると良い。
- (個別) 三重県が主催する保育の処遇改善の研修について、県内の保育関連のカリキュラムを持つ高等教育機関内で完結できる学びがあれば望ましい。

### 〈関心がある学びのテーマ〉

テーマ	
社内外の円滑なコミュニケーション能力の向上	製造業における生産性向上、省人化
環境に配慮した新たな素材開発	幹部候補生育成、マネジメント
新たな事業展開に向けた開発研究	グローバル人材の育成
D X、自社の課題を見つけられる人材の育成	業務に関連する士業の資格取得

- また、高等教育機関が提供するプログラムのイメージができないとの声もあった。

## リカレント教育プログラムに期待する受講環境の希望と阻害要因

### 〈受講環境〉

- 対面による受講を希望する。  
座学のみでの知識の習得ならオンライン受講でも良いが、社会人のリカレント教育での学びには、研究的な要素が重要で、他者とのディスカッションや交流を通じた気付きや視野の広がり、それらによる人的ネットワークの構築を重視するため、対面での受講を希望する。
- また、学ぼうとする意識を強く持つためには、（会社の外に出た）学ぶ場所で行うことは有益。一方で、遠距離による拘束時間を踏まえると、1つのプログラムを複数の拠点（高等教育機関）で提供することも検討してほしい。

### 〈受講期間・スパン〉

- 月1～2回の頻度であれば就業時間内で1年間を通じた派遣は可能である。ただし、週1回の頻度では業務調整上、困難との声が多い。

## 3. 受講にあたっての阻害要因・課題

- 高等教育機関が提供しているプログラムが分からない。
- 共同研究までではないが、試作の検証や技術的な相談など（の潜在的）ニーズはあるが、ネットワークがなく、アプローチしにくい。
- 自社が望む人材（育成）と、それを解決する適切なプログラムのマッチングが難しい。
- 社内理解（受講者と上司双方の納得）を得る必要がある。受講対象者や受講効果がわかるものが望ましい。
- 研修受講に対する従事者のモチベーションが低い。モチベーションを上げる仕掛けづくりが重要である。