

やまがた社会共創プラットフォーム

Yamagata Social Co-Creation Platform

リカレント教育の推進指針

—山形県内企業がリカレント教育を推進するために—

リカレント教育推進部門
環境整備等指針構築チーム

2024年10月



やまがた社会共創
プラットフォーム

—目次—

はじめに “オールやまがた”で県内リカレント教育の普及・啓発を！
やまがた社会共創プラットフォーム会長 玉手 英利

I 目的等	p.4
II 県内企業の現状	p.6
1. 令和5年度調査結果	
2. 令和6年度調査結果	
III 環境整備の推進指針	p.8
1. 経営のコミットメント	
2. 学習文化の醸成	
3. 教育プログラムの整備	
4. 学習支援の充実	
5. インセンティブの提供	
6. 評価とフィードバック	
7. 柔軟なキャリアパス	
8. 社内外との連携	
9. 継続的な学びの推進	
IV まとめ	p.13

はじめに

“オールやまがた”で県内リカレント教育の普及・啓発を！



やまがた社会共創プラットフォーム会長

(山形大学長) 玉手 英利

やまがた社会共創プラットフォーム（略称；やまぷら）は、様々な知的資源を有する山形県内の高等教育機関と、地元の産業界、金融界、医療界、山形県及び県内自治体が密接に連携し、地域の課題解決と新たな価値の創出に取り組み、個人及び地域社会のウェルビーイング（幸福）に貢献し、地域の持続的発展を目指すことを目的に、令和4年10月に設立しました。

令和5年度には、文部科学省「地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業」に採択され、やまぷら内に「リカレント教育推進部門」を設置し、県内リカレント教育実施状況調査を行い、新たなリカレント教育プログラム「やまがた共創塾 地域産業コア人材育成プログラム」を開発しました。

令和6年度は、上記プログラムを開講（県内17機関から19名が受講）する一方で、文部科学省事業に引き続き採択され、「山形県における包括的な産学官金医の枠組みを活用した地域リカレント教育の定着促進サイクル」事業を展開しています。

本「リカレント教育の推進指針」は、上記「リカレント教育推進部門」内に設けられた「環境整備等指針構築プロジェクトチーム」が、山形県内におけるリカレント教育の受講促進に向けた企業側の環境整備の方向性をまとめたものです。ここにPT構成員の皆様に厚く御礼申し上げます。

なお、同じく「リカレント教育推進部門」内に設けられた「教育評価検討チーム」では、別途「やまぷらスケール」を策定しており、本「リカレント教育の推進指針」とも活用いただき、“オールやまがた”で県内リカレント教育の普及・啓発にご協力いただきますようお願い申し上げます。

I 目的等

やまぷらリカレント教育の推進指針は、山形県内におけるリカレント教育(リスクリソング等)プログラムの受講促進に向けた、企業側の環境整備の方向性を指針としてまとめたものである。

県内企業がリカレント教育の受講促進に向けた環境整備を主体的に行うことにより、従業員のスキルアップとキャリアの発展を支援するだけでなく、自社の経済的な競争力を高め、地域企業の発展に繋がることを目的としている。

やまがた社会共創プラットフォーム（略称；「やまぷら」）は、令和4年度文部科学省「地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業」に採択され、令和5年度に「山形県における包括的な産学官金医連携の枠組みを活用した地域リカレント教育の定着促進サイクル」事業を実施した。（事務局；山形大学）

令和6年度は前年度の事業をフェーズ1とした事業「地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業」に採択され、「山形県における包括的な産学官金医連携の枠組みを活用した地域リカレント教育の評価・環境整備の促進サイクル」をフェーズ2として実施している。

具体的には、「やまぷら」リカレント教育推進部門内に「教育評価検討プロジェクトチーム」、「環境整備等指針構築プロジェクトチーム」、「教育プログラム構築プロジェクトチーム」を構築した上で、“オールやまがた”の「やまぷら」ネットワークを最大限に活用して県内全域にリカレント教育の評価・環境整備の促進サイクルを循環させる事業となっている。

なお、やまぷらリカレント教育の推進指針は、上記「環境整備等指針構築プロジェクトチーム」で検討のうえ、策定したものです。

リカレント教育、リスキリングについて

リカレント教育とは？

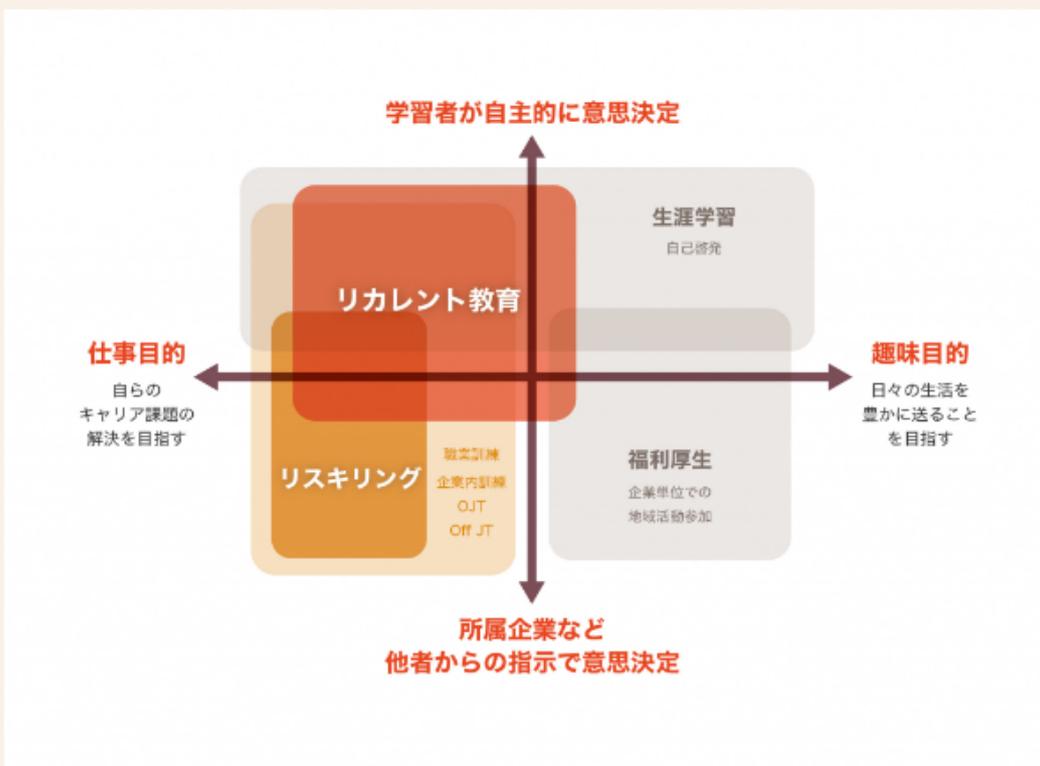
リカレント（recurrent）とは、「繰り返す」「循環する」という意味です。

リカレント教育とは、「学校教育からいったん離れて社会に出た後も、それぞれの必要なタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくための社会人の学びなおし」のことです。

法令でリカレント教育の定義が決まっているわけではありませんが、当サイトでは下記のリスキリングもリカレント教育に含まれると位置づけています。

リスキリングとは？

リスキリングとは、「働き方の変化によって今後新たに発生する業務に役立つスキルや知識の習得を目的に勉強すること / させること」です。



※事務局作成。位置づけは各省庁の示すものと異なる場合がございます。

「やまがたりカレント教育アカデミー」より

<https://recurrent-ea.kj.yamagata-u.ac.jp/about/>

II 県内企業の現状

1. 令和5年度調査結果

令和5年度に実施した企業アンケート、ヒアリングにおいて、リカレント教育による人材育成推進に対する主要な課題として、以下の3点が明らかになった。

- ① 通常業務との兼ね合い ②人材育成資金の不足 ③人材流出の懸念

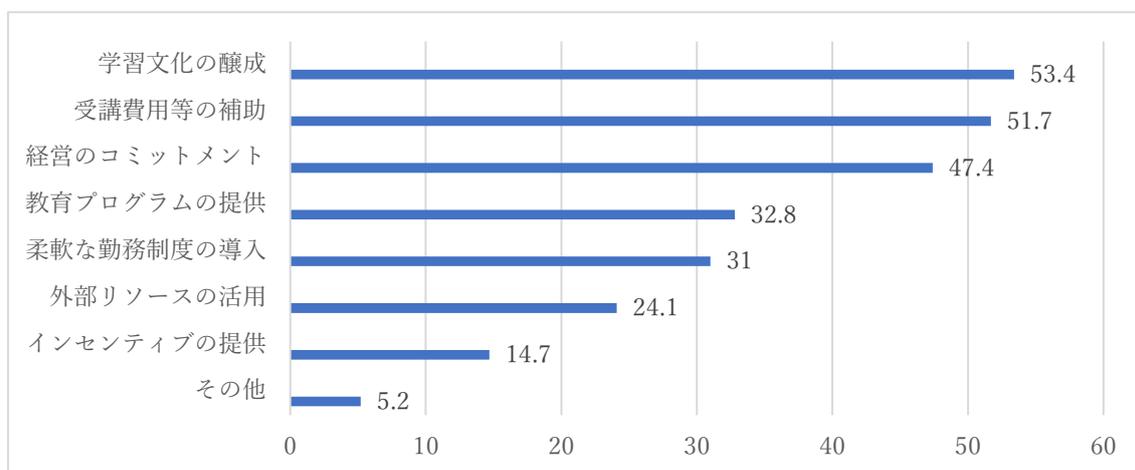
加えて、人材育成に「取り組んでいる企業」と「取り組む余裕のない企業」の二極化が進行しているという現状も見受けられた。

県内企業の現状として、リカレント教育による人材育成の必要性は認めつつも、上記等の課題が払拭できず、二の足を踏む企業も多数存在しており、リカレント教育に積極的に取り組んでいないというのが現状であった。

さらに、「人材育成に取り組んでいる企業」においても、実際はリカレント教育の受講に向けた環境整備が体系的に整備されていないという課題も明らかになった。

2. 令和6年度アンケート調査結果

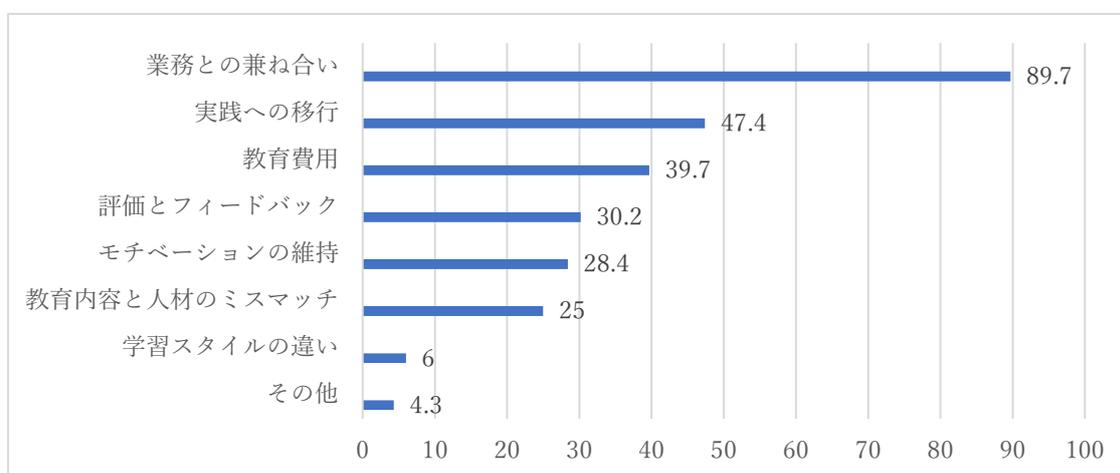
問1 社員にリカレント教育プログラムの受講を促進する上で必要な環境整備は何か



社員にリカレント教育プログラムの受講を促進する上で必要な環境整備については、「学習文化の醸成」とする回答が53.4%と最も多く、次いで、「受講費用等の補助」が51.7%、「経営のコミットメント」が47.4%となっている。

リカレント教育に必要な環境整備としては、社内での知識共有や学習機会の推進、研修受講費や教材費等の補助、経営トップによるリカレント教育を積極的に推進する姿勢の明確化などが必要と考えている企業が多い。

問2 社員にリカレント教育プログラムの受講を促進する上で課題となることは何か



社員にリカレント教育プログラムの受講を促進する上での課題については、前年の調査結果同様、「業務との兼ね合い」とする回答が89.7%と圧倒的に多く、次いで「実践への移行」とする回答が47.4%となっている。

時間的な制約、業務の輻輳などから研修受講と業務の両立が難しいことや、研修で学んだ知識や理論を実際の仕事にどのように反映させるかが、リカレント教育推進の課題と考えている企業が多い。

III 環境整備の推進指針

以下は、前項のアンケート調査結果も踏まえ作成した、リカレント教育の受講促進に向けた環境整備の指針（9項目）である。

これら指針項目を具体的な施策に落とし込み、実行に移すことにより、リカレント教育が企業の成長と社員のキャリア形成に繋がるものと期待している。

なお、自社における環境整備を具体的に検討しやすいよう、推進指針ごとに県内企業の参考となる事例を記載したほか、別途「チェックリスト」を作成した。（p12を参照）

推進指針の枠組み

カテゴリー	項目
ビジョン	1. 経営のコミットメント
仕組み	2. 教育プログラムの整備 3. 学習支援の充実 4. 評価とフィードバックの仕組み 5. 柔軟なキャリアパス 6. 社内外との連携
意識改善・働きかけ	7. 学習文化の醸成 8. インセンティブの提供 9. 継続的な学びの推進

1. 経営のコミットメント

- 経営層がリカレント教育の重要性を理解し、積極的に推進する姿勢を明確にする。
- リカレント教育に関する自社ビジョンと方針を明文化し、全社員に共有する。

（山形県内企業の事例）

- 人材教育に対して明文化されたものはないが、社長のコミットメントはある。人事考課の中で知識習得項目を設け、5段階で評価している。
- 社員教育については、就業規則の中で自社としてのビジョンを明記している。
- 経営のコミットメントは能力開発に関する社内規程で文書化している。また、リカレント教育に関しても明文化しており、求人用として高校の先生に配布している。

2. 教育プログラムの整備

- 社員のキャリアステージや職務に応じた多様な教育プログラムを整備する。
- 県内の大学や専門機関等、外部のリソースを活用し、最新の知識や技術を習得する。

(山形県内企業の事例)

- 高卒社員は、技術専門校と工科短大に2年間通わせ学ばせている。
- eラーニングを活用し、仕事に直結する内容の研修動画が視聴できるほか、自社オリジナル動画教材も共有しており、160コースほどある。
- 幹部候補生については、毎年外部機関のマネジメント講座を受講させている。
- 社員の自発的な欲求に応えるための仕組みとして、その目的に応じ中小企業大学校や産業技術短期大学校、山形大学などで学ばせている。

3. 学習支援の充実

- 社員が仕事との両立が図れるよう、教育を受けるための時間的な配慮(仕事の調整、研修中の業務代行)や休暇制度を導入する。
- オンライン教育の導入など、より柔軟性の高い受講形態を取り入れる。
- 受講費用や教材購入費用などを補助する制度を導入する。

(山形県内企業の事例)

- 資格取得などの学習に関して会社として支援する制度として「チャレンジ制度」を設けている。公募制、経営会議で決定し、毎年10人ほど利用している。
- 高卒社員の中から大学で学びたいという社員には、休職扱いで会社の奨学金制度を利用して学べる制度(授業料は会社が全額負担)がある。
- 資格取得のための受講料は2回目まで補助。通信教育は希望で受講させており、期間内に学び終わった社員には受講費用の半額を会社が負担する制度がある。
- 全社員対象の自己啓発助成制度がある。年2回(春、秋)、業務に関する通信教育の科目の中から自由に選択できる。

4. 評価とフィードバックの仕組み

- 学習の成果を正當に評価し、適切なフィードバックを行うシステムを整備する。
- 教育プログラムの効果を定期的に評価し、必要に応じて改訂する。
- 社員からのフィードバックを収集し、教育プログラムの改善に反映させる。

(山形県内企業の事例)

- 研修レポートを求めて、学習成果を判断するのは感覚的な基準になってしまうので、受講者ヒアリング（フィードバック）を重視し判断している。
- 社員からのフィードバックをもとに、5年目研修の内容をマネジメントからビジョンと理念を中心とした気づきを与える内容に変更した。
- 会社指定の資格を取得後に仕事で成果を出せば、昇級・昇格という形でフィードバックなる仕組みにしている。

5. 柔軟なキャリアパス

- 学びを活かせる柔軟なキャリアパスを提供し、社員の成長を支援する。
- 新しい知識やスキルを活かすための異動やプロジェクト参加を奨励する。

(山形県内企業の事例)

- 研修前に受講目的を本人に伝え、(例えば)研修後は中期計画策定プロジェクトのメンバーとして参画させるなど、本人の成長を確認しながら支援している。
- 自己申告制度があり、本人の希望で新しい分野を学んでもらい、異動を行っている。

6. 社内外との連携

- 社外の専門家や他企業とのネットワーキングを推奨し、知識の交換を促進する。
- 他企業や研究機関との共同プロジェクトを通じて、最新の知見を取り入れる。

(山形県内企業の事例)

- 県内7社で異業種交流会を組織しており、マネジメント研修など共同開催している。
- 山大工学部や工業技術センターとの共同研究で、最新の知見を取り入れている。
- 産業技術短期大学の専攻科に毎年社員を派遣(1年間)し学ばせ、自社の具体的課題について共同研究している。

7. 学習文化の醸成

- 組織全体に学ぶことの価値を浸透させ、学習を奨励する企業文化を醸成する。
- 学習意欲の高い社員をロールモデルとして設定し、キャリア像を具体化する。

(山形県内企業の事例)

- 外部研修は、基本的にチャレンジ制度で自主的に受講させている。
- 全社員が、1年間のうちに何かしらの研修を1つは受ける仕組みにしている。
- 優秀な若手社員を対象に、世界を知ろうという趣旨の世界一周研修旅行(1ヶ月)のプログラムがある。帰国後は全社員に向けてプレゼンをする。
- 就業時間内での英会話研修があり、受講者は仕事上のほか、本人希望も可能。
- 外部機関と連携し、アドバイザーから出された自社の課題を社員(管理職も含め)が協議し合う取り組みを行っている。

8. インセンティブの提供

- 学習成果に応じた報奨制度を導入し、社員のモチベーションを高める。
- 資格取得に係る費用の補助、取得後の給与アップなど、インセンティブを付与する。

(山形県内企業の事例)

- 資格取得に対するインセンティブは制度化されており、資格に応じて高いもので数十万円の報奨金を支給している。
- 技能検定の技術習得については、就業規則の中に明記されており報奨金または資格手当を与えている。

9. 継続的な学びの推進

- 組織全体で継続的な学びの機会やキャリア開発の支援を提供する。
- パフォーマンス管理やキャリア計画に研修の要素を組み込む。

(山形県内企業の事例)

- 新入社員から管理職一步手前まではキャリア計画に沿った社内研修制度があり、内容は自社でコーディネートして、講義は外部研修機関に委託している。管理職以上は、階層に応じた外部研修に派遣している

環境整備のための「チェックリスト」

	推進項目	チェック項目	
ビジョン	1. 経営のコミットメント	経営層がリカレント教育の重要性を理解しているか	<input type="checkbox"/>
		経営層がリカレント教育を積極的に推進する姿勢を明確にしているか	<input type="checkbox"/>
		リカレント教育に関する自社のビジョンと方針を明文化しているか	<input type="checkbox"/>
		自社ビジョンと方針を全社員に共有しているか	<input type="checkbox"/>
仕組み	2. 教育プログラムの整備	キャリアステージや職務に応じた教育プログラムを整備しているか	<input type="checkbox"/>
		外部のリソースを活用し、最新の知識や技術を習得しているか	<input type="checkbox"/>
	3. 学習支援の充実	学びと仕事との両立が図れるよう、時間的な配慮・対応はしているか	<input type="checkbox"/>
		リカレント教育を受けるための休暇制度を導入しているか	<input type="checkbox"/>
		オンライン教育など、より柔軟性の高い受講形態を取り入れているか	<input type="checkbox"/>
		受講費用や教材購入費用などを補助する制度を導入しているか	<input type="checkbox"/>
	4. 評価とフィードバックの仕組み	学習の成果を正當に評価しているか	<input type="checkbox"/>
		学習成果を適切にフィードバックするシステムを整備しているか	<input type="checkbox"/>
		教育プログラムを定期的に評価し、必要に応じて改訂しているか	<input type="checkbox"/>
		社員からのフィードバックをプログラムの改善に反映させているか	<input type="checkbox"/>
	5. 柔軟なキャリアパス	学びを活かせる柔軟なキャリアパスを提供しているか	<input type="checkbox"/>
		新しい知識等を活かすための異動やプロジェクト参加を推奨しているか	<input type="checkbox"/>
	6. 社内外との連携	社外の専門家や他企業とのネットワーキングを推奨し、知識の交換を促進しているか	<input type="checkbox"/>
		研究機関等との共同プロジェクトを通じ、最新の知見を取り入れているか	<input type="checkbox"/>
意識	7. 学習文化の醸成	学ぶことの価値を浸透させ、学習を推奨する企業文化を醸成しているか	<input type="checkbox"/>
		学習意欲の高い社員をロールモデルとし、キャリア像を具体化しているか	<input type="checkbox"/>
改善	8. インセンティブの提供	学習成果に応じた報奨を行い、社員のモチベーションを高めているか	<input type="checkbox"/>
		資格取得に係る費用の補助、取得後の給与アップなど、インセンティブを付与しているか	<input type="checkbox"/>
等	9. 継続的な学びの推進	継続的な学びの機会やキャリア開発の支援を提供しているか	<input type="checkbox"/>
		パフォーマンス管理やキャリア計画に研修の要素を組み込んでいるか	<input type="checkbox"/>

IV まとめ

本年度実施したアンケート結果において、リカレント教育の受講促進に向けた優先度の高い環境整備項目として「学習文化の醸成」、「受講費用等の補助」、「経営のコミットメント」の3点が、同様に、優先度の高い課題として「業務との兼ね合い」、「実践への移行」が挙げられた。

学習文化の醸成については、企業内における学びの文化を醸成するための定期的な社内イベントや学習会を開催するなど、学習の価値を社員に浸透させることが重要である。また、学習成果を共有する場を設け、学びが企業全体の成長に貢献していることを可視化することも必要であろう。

受講費用等の補助については、リカレント教育の推進を図る上で、個人のやる気だけに頼ることに限界があり、企業側の理解と協力のもと、受講費用等を補助する制度の検討が必要となろう。また、厚労省の人材開発育成助成金（p.15～16 参照）などの活用も有効な手段となる。

経営のコミットメントについては、経営層がリカレント教育の重要性を理解し、企業全体としての方向性を明確にすることが重要である。経営層が率先してリカレント教育の推進を支援し、そのビジョンを全社員に共有することが必要となる。

業務との兼ね合いについては、社員に学びやすい環境を提供するため、勤務時間内での学習時間の確保やメンター制度の導入によるサポート体制の整備や、学習ツールへのアクセスを容易にして学びやすい環境を整えるなど、学習支援の充実が必要となる。

実践への移行については、学んだ知識・スキルを実務でどう実践するかであり、別途作成の「やまぷらスケール」（行動変化度の評価）を活用し、受講者が行動を変えて習慣化するまでの根気強いフォローが必要となる。

やまぷらリカレント教育の推進指針は、山形県内におけるリカレント教育(リスクリング)推進に向けた企業側の環境整備のスタンダードとして、県内企業の皆様から活用していただくことを目的に作成した。

自社における環境整備を具体的に検討しやすいよう山形県内における新しい取り組み

や先進事例などを共有し横展開を図るほか、本推進指針で紹介した「チェックリスト」は、環境整備項目をリスト化し整備状況を見える化するツールとして作成したものであり、今後「やまぶらチェックリスト」(p.11を参照)として、様々な機会を捉えて県内企業の皆様に還元し活用していただきたいと考えている。

最後に、本指針がリカレント教育(リスキリング)の受講促進に向けた企業側の環境整備を推進する上での一つの羅針盤として、活用していただければ幸いである。

なお、「やまぶら」リカレント教育推進部門では、本「環境整備等指針構築プロジェクトチーム」が策定した「やまぶらリカレント教育の推進指針」のほかにも、「教育評価検討プロジェクト」が「やまぶらスケール」を策定しているほか、「教育プログラム構築プロジェクトチーム」が、「やまがた共創塾 経営者向け人材育成セミナー」を2024年10月～11月に県内4地域で実施する予定となっている。山形県内の企業経営者の皆さまにおかれては、上記指針や経営者向けセミナーも併せて活用し、県内全域におけるリカレント教育の評価・環境整備の促進サイクルの循環にご協力いただきますようお願いいたします。

また、昨年度のフェーズ1の成果として今年度実施した「やまがた共創塾 地産業コア人材育成プログラム」については、今年度の評価を踏まえた更新プログラムを来年度実施予定となっていますので、本プログラムの受講についても併せてお願いいたします。

(参考資料)

人材開発支援助成金

概 要

人材開発支援助成金とは、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

助成金活用の効果

1. 人材育成上の費用負担が軽減
2. 従業員の生産性が向上
3. 従業員のキャリアアップへの意識が高まる

各種コース

種 類	対象となる訓練等
人材育成支援コース	従業員の能力向上を目的とした専門的な知識・技能を習得する訓練
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成
建設労働者認定訓練コース	建設業界で働く労働者に必要な知識や技能を習得するための訓練
建設労働者技能実習コース	外国労働者が日本で建設業の技能を習得するための訓練
人への投資促進コース	社内のデジタル人材の育成や、サブスクリプション型の研修サービスによる訓練
事業展開等リスクリング支援コース	新規事業の立ち上げや新商品の開発など、新たな分野で必要となる知識や技能を習得する訓練

人材開発支援助成金について詳しくは、厚生労働省または都道府県労働局のホームページでご確認ください。

(参考例)

人材育成支援コース

人材育成訓練の場合 (基本要件、対象労働者、助成率・助成額等)

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を事業主もしくは事業主団体等が実施する場合の助成メニュー

基本要件

1	OFF-JTにより実施される訓練であること(事業内訓練または事業外訓練)
2	実訓練時間数が <u>10時間以上</u> であること

対象労働者(有期契約労働者等を除く)を対象とする訓練の場合

1	助成金を受けようとする事業所又は事業主団体等が実施する訓練等を受講させる事業主の事業所において、 <u>被保険者であること</u>
2	<u>訓練実施期間中において</u> 、被保険者(有期契約労働者を除く)であること
3	職業訓練実施計画届時に提出した「 <u>訓練別の対象者一覧</u> 」に記載のある被保険者であること
4	訓練を受講した時間数が、 <u>実訓練時間数の8割以上</u> であること

※有期契約労働者等を対象とする訓練の場合は別要件となる

助成額・助成率

()内は中小企業以外の助成金・助成率

区分	経費助成	賃金助成 (1人1時間当たり)
対象労働者		
雇用保険被保険者(有期契約労働者を除く)の場合	45% (30%)	760円 (380円)
有期契約労働者等の場合	60%	760円 (380円)
有期契約労働者等を正規雇用労働者等へ転換した場合	70%	760円 (380円)

※令和6年度開講のやまがた共創塾『地域産業コア人材育成プログラム』は、上記の人材育成訓練に該当する。