

第1章 本事業の概要

1. 本事業の概要と目的等について

(1) 委託事業の内容

産学連携によるリスタートプログラムの開発・実証

(2) 事業名

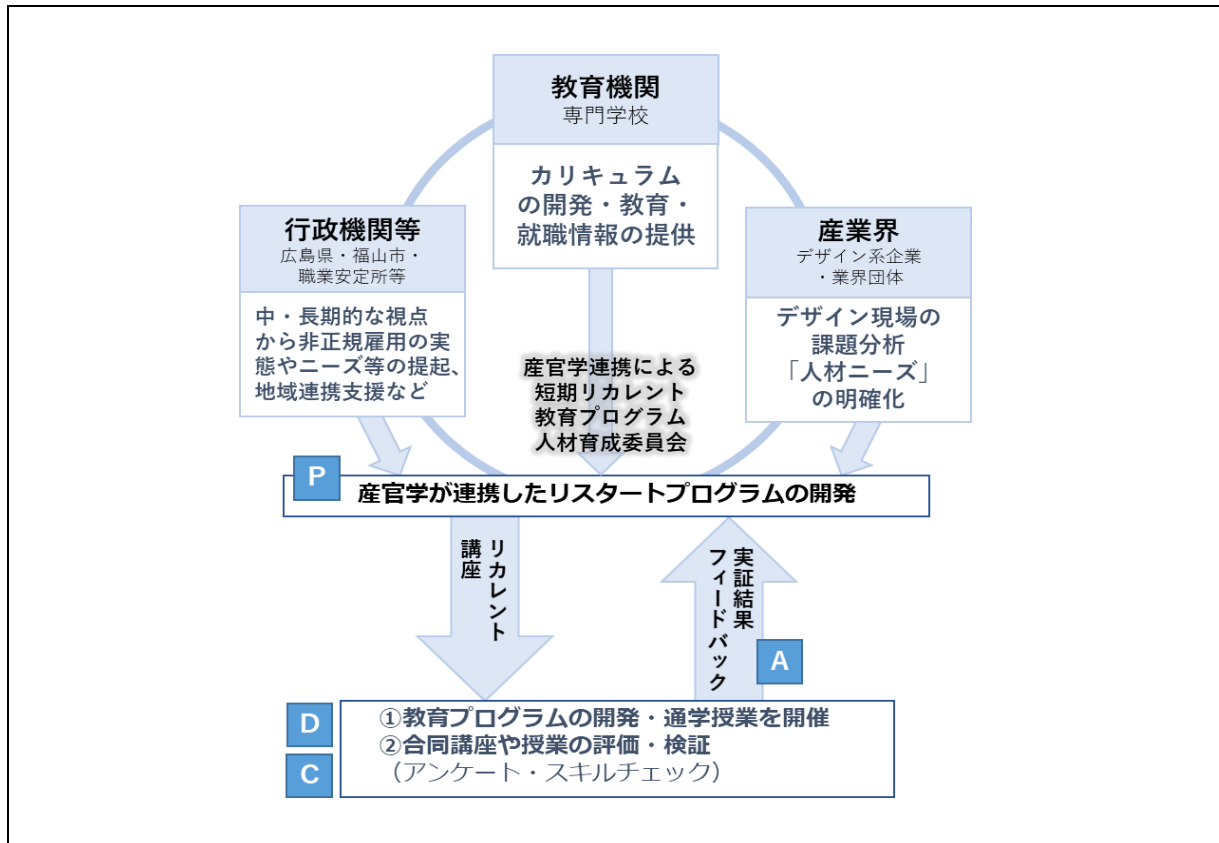
デザイン・ICT 人材育成のためのリスタートプログラム開発事業

(3) 構成機関(短期リカレント教育プログラム人材育成委員会)

今年度は企業 2 社、行政関係機関 4、教育機関 3 校(当校含む)、9 名構成となった。

1	オフィスコンパス
2	ツー・プライ株式会社
3	広島県立総合技術研究所 西部工業技術センター 生産技術アカデミー
4	広島県商工労働局 商工労働総務課
5	福山市公共職業安定所
6	福山市経済環境局 経済部 産業振興課
7	学校法人麻生塾 麻生情報ビジネス専門学校
8	学校法人穴吹学園 高松校
9	学校法人穴吹学園 穴吹情報デザイン専門学校

(4) 事業の実施体制(イメージ)



(5) 各機関の役割・協力事項について

○教育機関

人材ニーズのヒアリング及びアンケートの実施、結果分析、委員会の運営、指導カリキュラム(既存教育課程のカスタマイズ)・評価手法等の各案の作成、講座の企画運営及び講座の評価検証のための分析、スケジュール策定、就職先と受講生のマッチング、職業人講話・職場見学(体験)受入企業先開拓、ホームページ、事業報告書の作成、全国普及に向けた全国専門学校教育研究会の協力要請。

○企業・団体

地域の実情や課題及び解決の方向性等提示、地域データ及びリカレント教育対象者のニーズ等の提供、地域の関係機関や、企業等との連携支援、合同講座検証評価委員の選定、全国普及に向けた協力支援。

○行政機関

地域の実情や課題及び解決の方向性等提示、地域データ及びリカレント教育対象者のニーズ等の提供、地域の関係機関や、企業等との連携支援、合同講座検証評価委員の選定、全国普及に向けた協力支援。

(6) 事業の趣旨・目的

近年、IoT、ビッグデータ、AIなどに代表される第4次産業革命が世界的に進みつつあり、生産や消費といった経済活動だけでなく、働き方やライフスタイルも含めて経済社会の在り方が大きく変化している。

人口減少や少子高齢化、それに伴う生産年齢人口の減少など制約条件の下、市場競争を勝ち抜いていくためには、イノベーションを社会実装していく必要がある。

イノベーションを実現するために欠かせないデザイン力は、新たなニーズを掘り起こし事業に貢献できる営みがある。デザイン力を磨くことは、社会のニーズを見極め、新しい価値に結び付けることに直結する。

また、厚生労働省の「労働経済の分析」によると、企業は新規の人材獲得を困難と感じており、雇用継続や正社員登用などの企業内における「内部調達」等の実施率が比較的高い。

よって、非正規雇用等で働く方がキャリアアップを重ね、企業の求める能力(イノベーション＝デザイン・ICT能力)を身につけることで、企業経営力もアップし安定した雇用へとつながる。

本事業では、就職氷河期世代のこれらの非正規雇用者等に対して、短期リカレント教育プログラムを提供し、資格や技術を身につけ、今後の人生にやりがいと安定を供給できるようにする。

(7) 就職氷河期世代を取り巻く現状、課題とその解決策

◆就職氷河期世代の現状、課題

「経済財政運営と改革の基本方針(令和元年6月21日閣議決定)」によると、いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っているが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、新卒一括採用をはじめとした流動性に乏しい雇用慣行が続いてきたこともあり、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。

全国での対象者数は、正規雇用を希望していながら不本意に非正規雇用で働く方が少なくとも50万人、就業を希望しながら、様々な事情により求職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする方などが、100万人程度とされている。

就職氷河期世代が抱える固有の課題としては、希望する就業とのギャップ、実社会や正規雇用での経験不足、年齢の上昇等が挙げられている。転職や再就職を検討する際に、無資格・未経験であることから、新たな一步を踏み出せず、現状維持を続けている方も多いのが現状である。また、現在は新型コロナウイルス感染症の影響により、企業も積極的な採用を控えるなど、ますます就職氷河期世代の雇用状況は厳しくなっている。

◆デザイン人材育成の必要性

経産省・特許庁が2018年5月に発表した『『デザイン経営』宣言』で高度デザイン人材の育成を提言しているように、新たな発想で事業課題を創造的に解決できる人材の育成に取り組むことで経営を成長させ雇用安定を構築することができる。現在仕事をしている事務系・ビジネス系人材がデザイン思考やICT・コミュニケーション手法を習得し、より質の高いサービス提供が期待できるため、リカレント教育が重要であることは間違いない。

◆リスタートプログラムによる安定就労

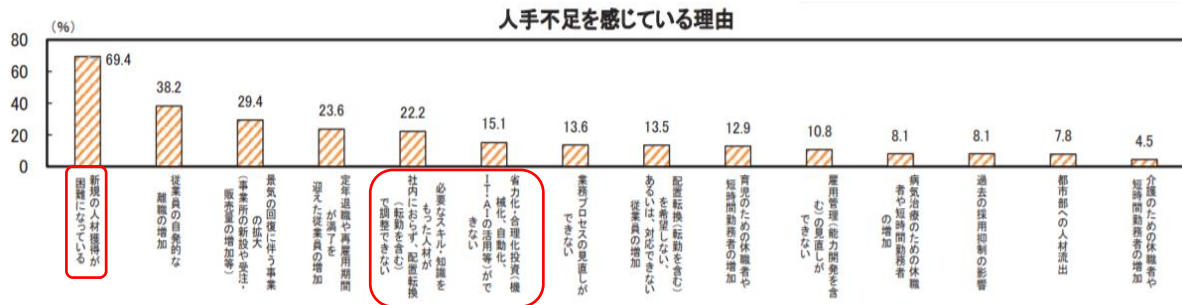
厚生労働省「労働経済の分析」によると、正社員等で人手不足感が高まっており、その理由として「新規の人材獲得が困難になっている」が69.4%のほか、「必要なスキル・知識を持った人材が社内にはいない」「自動化、IT・AIの活用等ができない」が合計37.3%となっている。(図1)

また、同省の「能力開発基本調査」では、正社員以外に重要と考える能力・スキルは「協調性」が最も多く(63.7%)、次いで「実践的スキル」(38.6%)、「事務をこなすスキル」(35.3%)となっている。(図2)

本事業では、イノベーション実現に向けたデザイン人材の育成はもちろん、企業経営には欠かせないICT、コミュニケーション手法、ビジネスマナーなど幅広く学ぶことができる。そして、就職氷河期世代の非正規雇用者等がこれらを身に付け、未経験分野への抵抗感を無くし、キャリアアップをすることで、企業が求める人材や人手不足の穴を埋めることができ、正規雇用への転換や新たな雇用への安定就労に寄与する。

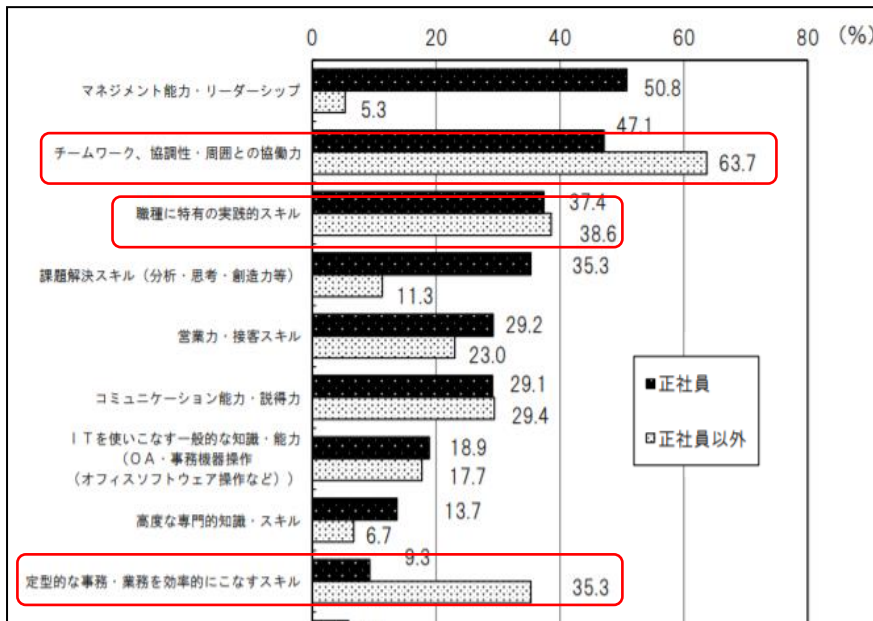
当プログラムが対象者に周知できるよう、対個人と対企業への視点で募集をしていく。例えば、専用チラシの作成と設置(ハローワークやサポステ等にも協力要請)、専用HPの作成、新聞や求人誌等への広告、無料パブリシティ掲載等のほか、企業へのDMや訪問も行い、経営者や人事担当者に当プログラムの良さが伝わるようアプローチすることで、就職氷河期世代の非正規雇用者が受講しやすい環境も整うのではないかと考える。なお、募集チラシには、受講することで「何ができるようになるのか」「何が身に付くのか」「どういう職業につけるのか」などをイメージできるようなものを作成する。

【図1】厚生労働省「労働経済の分析」(令和元年度)より



【図2】厚生労働省「能力開発基本調査」(令和元年度)より

最も重要と考える能力・スキル(正社員、正社員以外)(複数回答(3つまで))



(8) 就職氷河期世代の学び直し合同講座の概要(案)

◆合同講座プログラム(案) 通学講座・・・ 195 時間

区分	科目名	時間数	概要または追加内容
既存	デザイン概論・演習	18	デザイン概論、広告デザインについて学び、レイアウト演習(文字組み、情報のグループ化、視覚効果、広告コピー等)で実際にチラシを作成する。
既存	色彩概論	21	色彩感覚を養い、色の扱いに慣れる。色彩基礎、配色手法等を学び、配色によるイメージのトレーニングも行う。
既存	Illustrator実習	12	Adobe Illustratorの基本操作を学ぶ。
既存	Photoshop実習	12	Adobe Photoshopの基本操作を学ぶ。
既存	ドローイング	6	鉛筆によるデッサン表現を学び、ラフ画が描けるスキルを身につける。
既存	ビジュアルコミュニケーションデザイン	9	形や文字のデザイン、販売促進ツールについて理解する。
既存	企画・プレゼンテーション実習	18	企画書の作り方、プレゼンテーション手法について学び、効果的なプレゼンテーションができるスキルを身につける。
新規	ICT基礎	21	ICTの基礎知識、Web会議ツールやタブレットの使い方、SNSの効果的な活用方法等を学ぶ。
新規	マーケティング・イノベーション概論	21	マーケティングの基礎、営業活動の基本的事項、イノベーション事例、成功可否のポイントなど営業の具体的活動・行動分析を学ぶ。
新規	ビジネスコミュニケーション	24	コミュニケーションの基本、心構え、話し方、傾聴、カウンセリング技法、各種グループワーク、電話・接客対応、接遇用語、ビジネスマナー等を学ぶ。
新規	職業人講話	9	企業が求める人材、採用に至るまでのポイント等、地元企業や行政機関等から現場や地域のことが分かる方に講話いただき、学習へのモチベーションアップや就労意識を啓発する。
新規	就職支援	12	自己分析、履歴書・職務経歴書作成支援、面接対策等を行う。
新規	職場見学・職場体験	12	地元のデザイン関連企業や一般企業等を訪問し、見学や体験できる機会を設ける。

合 計 195

- 当カリキュラム案は、当校の既存学科「CG デザイン学科」の科目をカスタマイズし、デザインに加え、企業経営には欠かせない ICT やコミュニケーション力等を学び直す内容となっている。
- 上記は案であり、実際には「短期リカレント教育プログラム人材育成委員会」で科目の取捨選択や内容の見直しを行い、より必要性の高い内容で詳細なカリキュラムを検討する。なお、合同講座は原則すべて通学講座で実施し検証を行う予定である。
- 科目の時間追加については、既存カリキュラムの時間配分を調整し、トータルの時間は変えないことも検討する。

■今回追加する科目や内容は、どの科目も企業における人材ニーズを想定、就職を意識して開発する。

■合同講座の検証について

開講中に2回、修了前に1回、アンケートを実施して講座の検証を行い、カリキュラムや教材、進捗状況、満足度等を分析する。

また、委員5名程度で構成した合同講座検証評価委員会を発足させ、受講状況の確認、アンケート分析結果の意見集約等を行い、プログラムの改善点をまとめる

2. 実施内容

(1) 具体的な取組

i) 計画の全体像

令和2年度(2020年度)

1. 調査(非正規雇用とデザイン・ICT 人材ニーズアンケート調査)

就職部と連携して、デザイン系企業等へのアンケート調査を実施。
人手不足や非正規雇用についての現状、人材育成に向けた取り組み、事業所にとって必要な人材など、備後地域のデザイン系企業等の実態や人材ニーズをアンケート調査する。調査結果として、「デザイン系企業等の実態と課題」、「課題解決に向けた人材像」を分析し、合同講座を受講することで目指すべき人材像を具体化する。

2. 短期リカレント教育プログラム人材育成委員会の開催

開催日：令和3年(2020年)3月2日(火)15時～

3. 短期リカレント教育プログラム人材育成委員会の議題内容

- 1) 事業の目的と最新業界動向等情報共有
- 2) 課題と人材ニーズを整理
- 3) 養成する能力の特定
- 4) 育成する人材像を体系的に整理
- 5) 短期リカレントプログラム案の策定
- 6) アンケート調査について
- 7) 次年度のスケジュール策定

4. 報告と成果物

- 1) 事業報告書
- 2) Web サイトでの活動報告

令和3年度(2021年度)

1. 調査結果報告(非正規雇用とデザイン・ICT 人材ニーズアンケート調査)

1) 調査項目

企業概要、非正規雇用の現状、人材確保と人材育成、求める能力、就職氷河期世代等に期待する能力、必要スキル(知識分野、言語、資格、技術等)、デザイン・ICT の活用状況(使用ソフトや技術など)

2) 分析内容 職種別充足度、必要度、デザイン・ICT スキルの必要度合い等

2. 短期リカレント教育プログラムの開発と実証

1) プログラムの開発

- ・スキル・能力を体系的に整理
- ・指導法及び評価手法の開発
- ・シラバス、コマシラバスの作成

2) 教材の選定等

3) 合同講座の開催(1サイクル目)

- ・募集(チラシ、Web 制作等) ・講座運営
- ・合同講座検証評価委員の見学、受講アンケート分析、評価検証

3. 合同講座の評価分析

- 1) アンケート、評価シートの分析 2) 評価手法の分析 3) 指導法の評価・分析

4. 視察調査

- 1) 先進的な取り組みをしている企業の視察を行い、次年度実施の合同講座のブラッシュアップに反映する検討材料にする。

5. 短期リカレント教育プログラム人材育成委員会の開催

- 1) 職業人講話・職場見学(体験)受入先選定
- 2) 合同講座検証評価委員の選定
- 3) 合同講座の課題整理
- 4) 短期リカレント教育プログラム案の見直し検討
- 5) 合同講座検証評価委員の評価・分析
- 6) 次年度のスケジュール策定

6. 報告と成果物

- 1) 調査分析報告書 2) カリキュラム(成果物一式)
- 3) 事業報告書 4) Web サイトでの活動報告

令和4年度(2022年度)

1. 短期リカレント教育プログラムのブラッシュアップと検証

- 1) ブラッシュアップしたプログラムの開発
 - ・スキル・能力を体系的に整理
 - ・指導法及び評価手法の開発
 - ・シラバス、コマシラバスの作成
- 2) ブラッシュアップした合同講座の開催(2サイクル目)
 - ・募集(チラシ、Web制作等)
 - ・講座運営
 - ・合同講座検証評価委員の見学、受講アンケート分析、評価検証

2. 合同講座の評価分析

- 1) アンケート、評価シートの分析
- 2) 評価手法の分析
- 3) 指導法の評価・分析

3. 公開講座カリキュラム開発

- 1) 全国普及に向けた公開講座カリキュラムの開発

4. 短期リカレント教育プログラム人材育成委員会の開催

- 1) 合同講座の課題整理
- 2) 短期リカレント教育プログラムの策定
- 3) 全国普及方法の策定

5. 報告と成果物

- 1) カリキュラム(成果物一式)
- 2) 事業総括報告書
- 3) Webサイトでの活動報告

ii)今年度の具体的活動

○実施事項

事業開始 ～ 3月 (短期リカレント教育プログラムの開発)

1)プログラム案の策定

- ・プログラムの体系整理
- ・科目名
- ・各科目の内容、時間数
- ・使用機材、教材
- ・ヒアリング

2)機材やソフトウェア等の選定

シラバス作成や授業準備等のため、早めに選定しておく

3)講座スケジュール検討

4)事業報告書の作成、ホームページの作成

2月～3月 (短期リカレント教育プログラム人材育成委員会)

1)委員会前の準備

各委員の確定、短期リカレント教育プログラムとアンケートの素案作成

2)委員会の開催

<議題案>

事業の説明、プログラムの内容、アンケート項目について(素案)、
次年度スケジュール確認

3)委員会議事録作成

3月 (調査)

1)調査名:非正規雇用とデザイン・ICT 人材ニーズアンケート調査

2)調査目的:デザイン・ICT 人材の必要度や、就職氷河期世代等の非正規雇用者に養成すべき能力を特定し、ニーズに応える人材を育成する。

3)調査対象:備後地域のデザイン、印刷、製造、小売等幅広く 600 社程度

4)調査手法:郵送

5)調査項目:企業概要、非正規雇用の現状、人材確保と人材育成、求める能力、就職氷河期世代等に期待する能力、デザイン・ICT の活用状況等(使用ソフトや技術など) ※項目は事前に複数の委員等と相談

6)分析内容:

充足度、非正規雇用の現状、求める能力、デザイン・ICT 人材やスキルの必要度等

7)結果の反映:

グラフ化、短期リカレント教育プログラムに反映

○事業を実施する上で設置する会議

会議名①	短期リカレント教育プログラム人材育成委員会		
目的・役割	主に就職氷河期世代の非正規雇用者等のキャリアアップを目的に、デザインや ICT、コミュニケーションスキルを学び直し、企業が求める人材となって安定就労へと寄与できるプログラムを開発する。		
検討の具体的な内容	<ul style="list-style-type: none"> ■ 育成すべき人材像の整理 ■ 人材が身に付けておくべきスキル・能力を体系的に整理(スキルマップ) ■ 体系的に整理したスキルの指導方法、必要な教材・機材 ■ 体系的に整理したスキルの評価手法 ■ スキル・能力の習得までのカリキュラムを体系的に整理 ■ 開発したカリキュラムの実証、導入に当たっての課題を洗い出す ■ 次年度への取り組み ■ 全国普及への取り組み など 		
委員数	9人	開催頻度	年2回

会議名②	合同講座検証評価委員会		
目的・役割	開発したプログラムの実証授業(合同講座)の見学、受講アンケート分析、受講状況、受講の有用性等を評価・分析するために構成する。		
検討の具体的な内容	<ul style="list-style-type: none"> ■ 合同講座ニーズの分析 ■ 受講後のスキル・能力の整理 ■ 合同講座の指導方法、教材等進め方の状況確認、分析 ■ 評価項目の検討 ■ 受講状況の確認 ■ 受講後の有用性の評価 ■ 短期リカレント教育プログラム人材育成委員会への報告 など 		
委員数	5人	開催頻度	年2回

○事業を実施する上で必要な調査

調査名	非正規雇用とデザイン・ICT 人材ニーズアンケート調査
調査目的	デザイン・ICT 人材の必要度や、就職氷河期世代等の非正規雇用者に養成すべき能力を特定し、ニーズに応える人材を育成する。
調査対象	備後地域のデザイン、IT、メーカー、広告代理店等幅広く 600 社程度を想定
調査手法	郵送
調査項目	企業概要、非正規雇用の現状、人材確保と人材育成、求める能力、就職氷河期世代等に期待する能力、必要スキル(知識分野、言語、資格、技術等)、デザイン・ICT の活用状況(使用ソフトや技術など) ※項目は事前に複数の委員等と相談
分析内容 (集計項目)	職種別充足度、必要度、デザイン・ICT スキルの必要度合いなど
学び直し 講座の開設に どのように 反映するか (活用手法)	グラフ化、スキルマップ作成、短期リカレント教育プログラムに反映

○講座の開設に際して実施する実証講座の概要

実証講座 の対象者	就職氷河期世代の非正規雇用で働く者、求職者
期間 (日数・コマ数)	約2～4カ月／33日・1日3～6コマ (内容により検討)
実施手法	以下の実施方法を検討する。 公募、リカレント教育訓練として実施、職場見学及び職業人講話では、デザイン系に必要な人材や能力、業務内容等、現場で働かれている方の声を直接聞き学ぶ。
想定される 受講者数	15名

iii) 取組を効果的・効率的に実施するための工夫

◆短期リカレント教育プログラム目標

- 就職氷河期世代の合同講座受講者数・・・1サイクル目:15名以上
- ブラッシュアップした合同講座受講者数・・・2サイクル目:15名以上
合計30名以上
- 就職氷河期世代の合同講座受講者の就職者数・・・講座受講者数の8割以上

目標受講者数（計30名以上）を達成するために

◆受講しやすいカリキュラム案の策定

リカレントカリキュラムは働きながら受講しやすい日時を選択する。
平日の2日間(9:30～12:30)と土曜日(9:30～16:30)、または夜間2日間
(18:30～21:30)と土曜日(9:30～16:30)などを想定。
教育プログラム人材育成委員会で最終カリキュラムを策定する。

◆受講することで目指せる資格

色彩検定3級

◆受講生募集の方法

- ①募集用チラシを作成し公共施設(若者サポステ等)に設置依頼し広く周知する。
- ②専用HPを作成し事業の概要や目標など明記する。チラシのQRコードから専用HPへつなげる。さらにリマーケティング広告を行い、「就職」「正社員」「就職氷河期」というワードに興味ある方に専用HPへのリンクが表示されるようにする。
- ③新聞広告掲載、求人誌への広告掲載、タウン誌広告掲載。
- ④希望者には随時施設見学会を行うとともに日時を設定した合同講座説明会を実施する。
- ⑤県内デザインや広告会社等へDM及び企業訪問を行う。企業訪問は当校卒業生の就職先を中心に当校の協力企業等に対し行う。
- ⑥ハローワーク内のチラシ設置(協力要請)
- ⑦各市町村広報、無料パブリシティへの掲載(協力要請)

目標就職率（8割以上）を達成するために

◆受講者に対するキャリアコンサルティング、就職支援の方法

- ①キャリアコンサルタント(ジョブ・カード作成アドバイザー)を1名、常時配置し受講者に応じた就労支援を行う。
また、求人開拓や、当校社会人部門の求人や協力企業の求人紹介も行い、手厚い支援を行える体制づくりを整える。
- ②短期リカレント教育プログラムに「就職支援」を取り入れ自己分析、応募書類の書き方、面接対策等実施。不足の場合は時間外に個別対応する。
- ③キャリアコンサルティングは月1回以上個別に実施し、受講者に応じた目標設定を行い就職につなげる。合同講座修了後3ヶ月も電話フォロー等含め継続して就職支援を実施する。
- ④受講日以外にも相談可能。電話やメール、コンサルタント在中時は面談にて対応。
- ⑤合同講座2か月目より2週毎に就労アンケートをとり、就職活動の状況把握とアドバイスをを行い、意欲を高めフォローする。
また、希望企業への情報を他のアドバイザーと共有し、早期就労につなげるよう努める。
意欲が低下している受講者に対してはコンスタントに声掛けを行いフォローする。

◆就職先と受講者のマッチング方法

キャリアコンサルタント(ジョブ・カード作成アドバイザー)を1名常時配置し、受講者といつでも相談できる環境づくりを行う。

初週から定期的にアンケートを取り、就職状況の確認と条件整理を行い、希望内容を把握する。受講者のニーズに応じた就労支援を行い、企業開拓を専任とする就職支援員と連携を取りながら希望内容に沿った企業紹介を行う。

また、職場見学、職場体験ができるように企業と交渉し、就職先企業と受講者のマッチングを図り受講者を支援する。

職場見学・職場体験の受け入れ先、合同講座受講後の就職先として想定される事業所等の必要数の確保及び質の担保の方法については、短期リカレント教育プログラム人材育成委員会等において参加委員及び取引企業や団体、ハローワークに求人を出している企業に依頼を行う。質の担保として労働局からの是正等を受けていないかを確認する。

◆ハローワークの協力体制

教育プログラムの受講対象となる就職氷河期世代の非正規雇用者や求職者数の実数を把握するため、ハローワークへの協力を要請し、聞き取り調査を実施する。

開発する教育プログラムに対する意見や受講後の就職先のマッチング、受講生の相談等も強化し、就職者数の目標達成を目指す。

◆業界内等に対する正社員雇用、正社員転換及び処遇改善(働きやすい就業環境づくり)等の気運醸成に向けた取り組み、業界内等への働きかけについて

短期リカレント教育プログラム人材育成委員会等において参加委員及び団体等に対して、正社員雇用、正社員転換及び処遇改善について働きかけを行うよう協力を求める。また、企業開拓を行う就職支援員により、同働きかけを行う。そして、正社員求人を積極的に確保するとともに、受講者の希望や経験等を踏まえたきめ細かな就職支援を通じてマッチング強化に取り組む。

また非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善といった企業内でのキャリアアップに取り組む事業主に対して支給されるキャリアアップ助成金等を説明し正社員化を支援する。さらに労働契約法の定める無期転換ルールについて、無期転換ルールの概要や導入手順をまとめたハンドブック、モデル就業規則、導入した企業事例や各種支援策等をまとめたポータルサイトを紹介し導入支援を行う。

◆本事業終了後の成果の活用方針

開発したプログラムを全国に普及させるには、事業終了後、ブラッシュアップしながら開発したカリキュラムの実施を継続し、社会人、企業、専修学校間で好循環を拡大していくことが重要である。

開発したカリキュラムや導入事例は Web 公開し、開発カリキュラム導入マニュアルを掲載したい。好循環ができれば、全専各連内や各企業間の交流などを通して普及することを考えている。地域の専修学校には全専各連を通して直接案内することも検討したい。

また、事業を通して地域社会のネットワークグループを組織していくことは、就職氷河期世代の非正規雇用者への就職支援等にも役立つと考える。プログラム開発後、様々な異業種業界への公開も必要である。

備後地域の異業種団体・協会等へハローワークや行政を通じて本事業で開発したカリキュラムを案内するため、地域社会のネットワークグループの組織づくりを積極的に取り組んでいく。

(2) 事業実施に伴う成果物(成果報告書を除く)

◆短期リカレント教育プログラム目標

- 就職氷河期世代の合同講座受講者数・・・1サイクル目:15名以上
- ブラッシュアップした合同講座受講者数・・・2サイクル目:15名以上
合計30名以上
- 就職氷河期世代の合同講座受講者の就職者数・・・講座受講者数の8割以上

最終成果物

- 短期リカレント教育プログラム策定
- 指導要領、シラバス、コマシラバス
- 公開講座用カリキュラム
- 評価基準及び評価シート

令和2年度(2020年度)成果物

- 1) 短期リカレント教育プログラム策定(案)

令和3年度(2021年度)成果物

- 1) 短期リカレント教育プログラム策定
- 2) 指導要領、シラバス、コマシラバス
- 3) 評価基準及び評価シート

令和4年度(2022年度)成果物

- 1) 短期リカレント教育プログラム策定(ブラッシュアップ案)
- 2) 指導要領、シラバス、コマシラバス(ブラッシュアップ案)
- 3) 公開講座用カリキュラム
- 4) 評価基準及び評価シート(ブラッシュアップ案)