

## 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

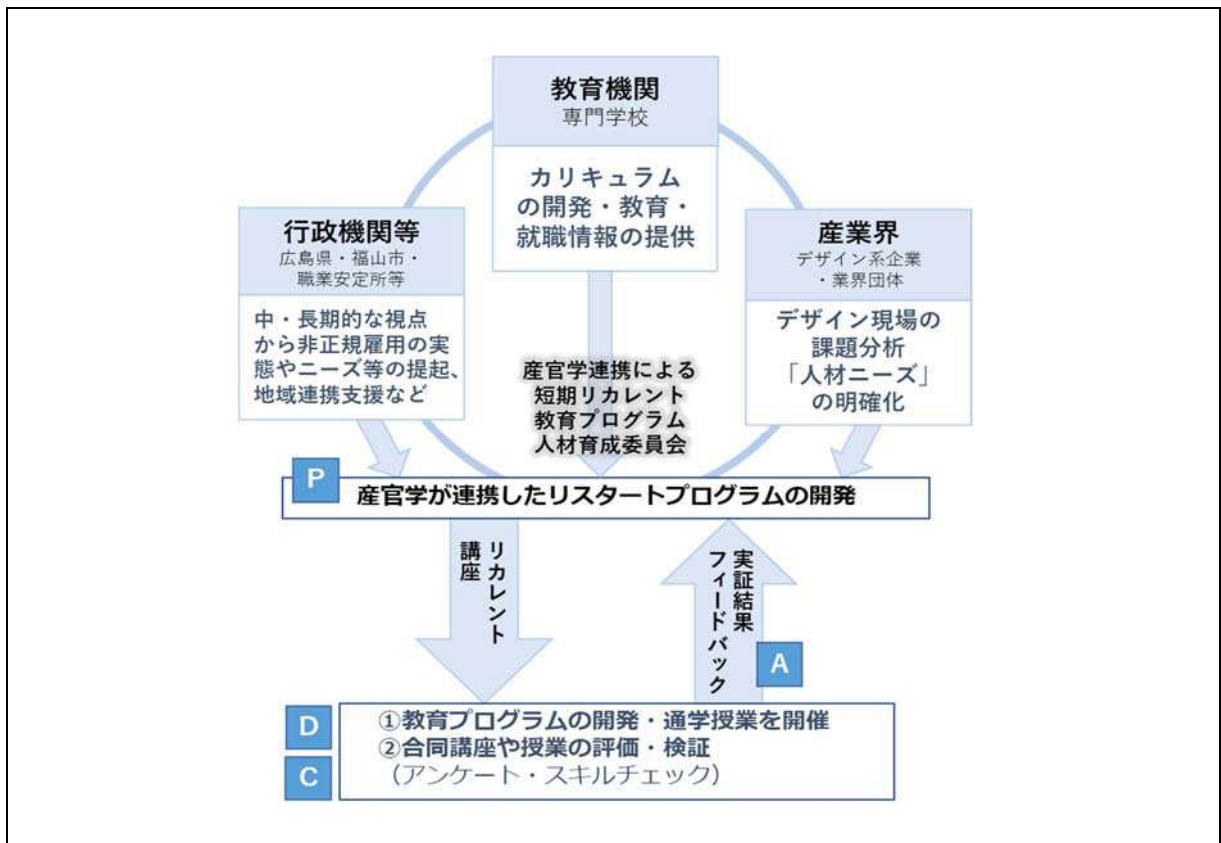
デザイン・ICT 人材育成のためのリスタートプログラム開発事業

### (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 3 社、行政関係機関 4、教育機関3校(当校含む)、10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	株式会社グローバル専門人材開発ラボ
9	学校法人穴吹学園 穴吹ビジネス専門学校
10	学校法人穴吹学園 穴吹カレッジキャリアアップスクール

#### (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

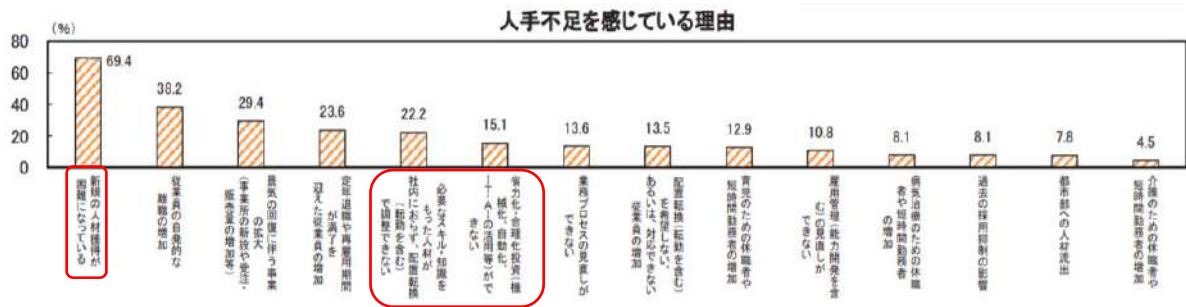
厚生労働省「労働経済の分析」によると、正社員等で人手不足感が高まっており、その理由として「新規の人材獲得が困難になっている」が69.4%のほか、「必要なスキル・知識を持った人材が社内にはいない」「自動化、IT・AIの活用等ができない」が合計37.3%となっている。(図1)

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。

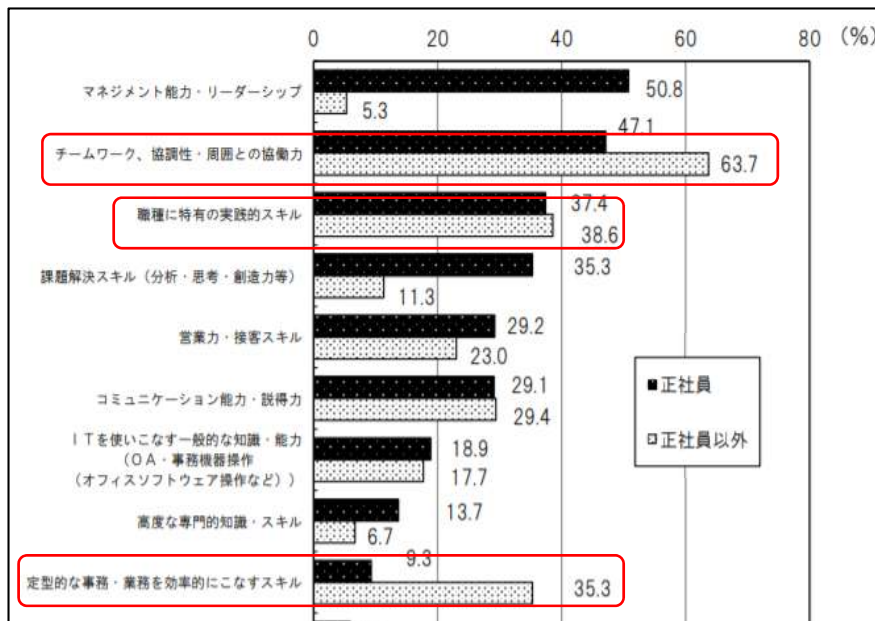
当プログラムが対象者に周知できるよう、対個人と対企業への視点で募集をしていく。例えば、専用チラシの作成と設置(ハローワークやサポステ等にも協力要請)、専用HPの作成、新聞や求人誌等への広告、無料パブリシティ掲載等のほか、企業へのDMや訪問も行い、経営者や人事担当者に当プログラムの良さが伝わるようアプローチすることで、就職氷河期世代の非正規雇用者が受講しやすい環境も整うのではないかと考える。なお、募集チラシには、受講することで「何ができるようになるのか」「何が身に付くのか」「どういう職業につけるのか」などをイメージできるようなものを作成する。

【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))



## 2. 実施内容

### (1) 事業の取組(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(2021年)3月2日(火)15時～ ※Zoomを使用したオンライン開催

#### 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

## 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、非正規雇用の人数、就職氷河期世代と人材確保や人材育成について、求める能力、デザイン・ICT の活用状況等(使用ソフトや技術など)

### 2) 分析内容

非正規雇用、就職氷河期世代の各社における割合、期待する能力、デザイン・ICT 人材の実態調査、必要度合いなど

### 3) 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

## 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   ・評価手法の開発   ・シラバス、コマシラバスの作成

### 2) 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 →コロナ禍により見送り

## 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

## 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。  
→コロナ禍により見送り

## 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(年2回)

第1回開催日: 令和3年(2021年)7月27日(水)10時～ ※Zoomを使用したオンライン開催

第2回開催日: 令和4年(2022年)2月 7日(月)10時～ ※Zoomを使用したオンライン開催

### 1) 合同講座の課題整理

### 2) 調査アンケート結果の報告とカリキュラム案

### 3) 受講生募集について

### 4) 第1回短期リカレント教育プログラム案の決定及び見直し検討

### 5) 次年度のスケジュール策定



## **6. 報告と成果物**

- 1) アンケート調査結果報告書
- 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
  - ・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会の開催
  - 令和4年(2022年)12月26日(月)15時～ ※Zoom を使用したオンライン開催
  - …授業動画視聴、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(年2回)**

第1回開催日:令和4年(2022年)7月27日(水)15時～ ※Zoom を使用したオンライン開催  
第2回開催日:令和5年(2023年)2月 7日(火)10時～ ※Zoom を使用したオンライン開催

- 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

### (2)今年度の具体的な取組

#### ○実施事項

#### 事業開始 ～ (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
- ・シラバス、コマシラバスの作成
- ・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

##### 3)講座スケジュール検討

#### 7月27日(水)15時～(第1回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

- ・各委員へ連絡
- ・短期リカレント教育プログラムの素案作成

##### 2)委員会の開催 ※Zoomを使用したオンライン開催

###### <議題>

- 令和4年度事業概要について、講座カリキュラムについて、
- 講座募集方法、次年度スケジュール確認

##### 3)委員会議事録作成

#### 7月～1月(短期リカレント教育プログラムの開発と実証、合同講座検証評価委員会)

##### 1)プログラムの開発

- ・スキル・能力を体系的に整理
- ・シラバス、コマシラバスの作成 等

##### 2)募集活動

- ・募集チラシの作成、配布、設置
- ・企業訪問時に配布
- ・地方情報誌やHP掲載、SNS等による広報活動 等

##### 3)短期リカレント教育プログラムの実証

- ・合同講座の開催(2サイクル目)
- ・講座運営
- ・委員会にて評価検証

##### 4)合同講座検証評価委員会開催

令和4年(2022年)12月26日(月)15時～ ※Zoomを使用したオンライン開催

###### <議題>

- 受講状況報告(動画視聴、講師報告等)、中間アンケート結果報告・分析
- 後半の授業展開に向けて(スキル・指導法等)

**1月～2月(短期リカレント教育プログラムの開発、第2回委員会)**

1)プログラムの体系整理

2)第2回委員会の開催 2月7日(火)10時～ ※Zoomを使用したオンライン開催

<議題>

令和4年度事業実施報告、令和4年度リカレント講座実施報告、  
開発プログラムの普及方法について

3)委員会議事録作成

4)事業報告書の作成、ホームページの作成等

○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"> <li>■ 育成すべき人材像の整理</li> <li>■ 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)</li> <li>■ 体系的に整理したスキルの指導方法、必要な教材・機材</li> <li>■ 体系的に整理したスキルの評価手法</li> <li>■ スキル・能力の習得までのカリキュラムを体系的に整理</li> <li>■ 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</li> <li>■ 次年度への取り組み</li> <li>■ 全国普及への取り組み など</li> </ul>		
委員数	10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"> <li>■ 合同講座ニーズの分析</li> <li>■ 受講後のスキル・能力の整理</li> <li>■ 合同講座の指導方法、教材等進め方の状況確認、分析</li> <li>■ 評価項目の検討</li> <li>■ 受講状況の確認</li> <li>■ 受講後の有用性の評価</li> <li>■ 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</li> </ul>		
委員数	5人	開催頻度	年1回

○事業を実施する上で必要な調査

調査名	合同講座受講アンケート調査
調査目的	開発したプログラムの実証授業(合同講座)の受講アンケート調査 分析・受講状況・受講の有用性等
調査対象	合同講座受講者
調査手法	Web 回答
調査項目	受講科目の理解度、難易度、時間配分、有用度、コメント、総合評価
分析内容 (集計項目)	受講科目の理解度、難易度、時間配分、有用度、コメント、総合評価
学び直し 講座の開設に どのように 反映するか (活用手法)	アンケート調査結果の分析を行い、今後のプログラム策定(科目数、 内容、時間数等)に反映させる。例えば実証講座1サイクル目では、 受講アンケートにより、Illustrator・Photoshop 実習の時間数をもっと 増やした方がより習得度や満足度が高まるであろう結果が分かった。 また、パソコンスキルの低い方に対しては、事前にある程度のパソコン 操作基礎が必要であることも明確となった。今年度においてそれらも踏 まえてプログラム策定をとる予定である。  最終的には人材育成委員会の議題に挙げて意見をいただきながら 策定していく。

○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4カ月(10/8～1/28) 通学16回(96時間)+対象者のみ就職支援1回(6時間) 通信3.5時間
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

## ○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。  
平日夜間2日間(18:30～21:30)または土曜日(9:30～16:30)などを想定。  
(令和3年度・4年度ともに、毎週土曜日10:00～17:00で開催した)  
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(案)

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、地元経済誌の無料パブリシティの掲載(協力要請)
- ⑧Facebook、InstagramといったSNS広告の掲載。対象となる年齢、地域を絞る。リンクから直接申込ページに繋がるように設定する。

## 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き、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希望者に対し、キャリアコンサルティングを月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。

### (3) 事業実施に伴う成果物(成果報告書を除く)

#### 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
- 評価基準及び評価シート
- 公開講座用カリキュラム

#### 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) 評価基準及び評価シート(ブラッシュアップ案)
- 4) 公開講座用カリキュラム

#### (4) 事業実施によって達成する成果及び測定指標

KPI(成果測定指標)		単位	事業開始前	令和2年度	令和3年度	令和4年度
合同講座受講者数計 30 人 (1 年 15 人)	目標値	人	-	-	15	15
	実績値	人	-	-	15	14
	達成度	%	-	-	100	93
(上記 KPI を採用した理由) 合同講座の実施結果データの信頼性を担保するために母数を確保し、また、指導が十分に行き届く人数であるため。 (達成度について) 受講希望者は居たが、仕事都合により直前で辞退となった為						
KPI(成果測定指標)		単位	事業開始前	令和2年度	令和3年度	令和4年度
合同講座受講者の就職率 80%以上 (在職中の者を除く)	目標値	人	-	-	1	3
	実績値	人	-	-	不明	進行中
	達成度	%	-	-	-	-
(上記 KPI を採用した理由) 就職氷河期世代の非正規雇用者・未就職者を対象にした、正規雇用・キャリアアップを目的とするため (達成度について) 令和3年度は連絡とれず不明、令和4年度は就職1名、自営1名、進行中1名(2月現在)						
KPI(成果測定指標)		単位	事業開始前	令和2年度	令和3年度	令和4年度
合同講座受講者のアンケート満足度 80%以上	目標値	%	-	-	-	80
	実績値	%	-	-	-	100
	達成度	%	-	-	-	100
(上記 KPI を採用した理由) 合同講座を受講する意義や知識・技能の習得具合を確認し、非正規雇用者は正規雇用へ、未就職者は就職へ結びつけるためにも満足度は重要と考えるため						

#### (5) 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。