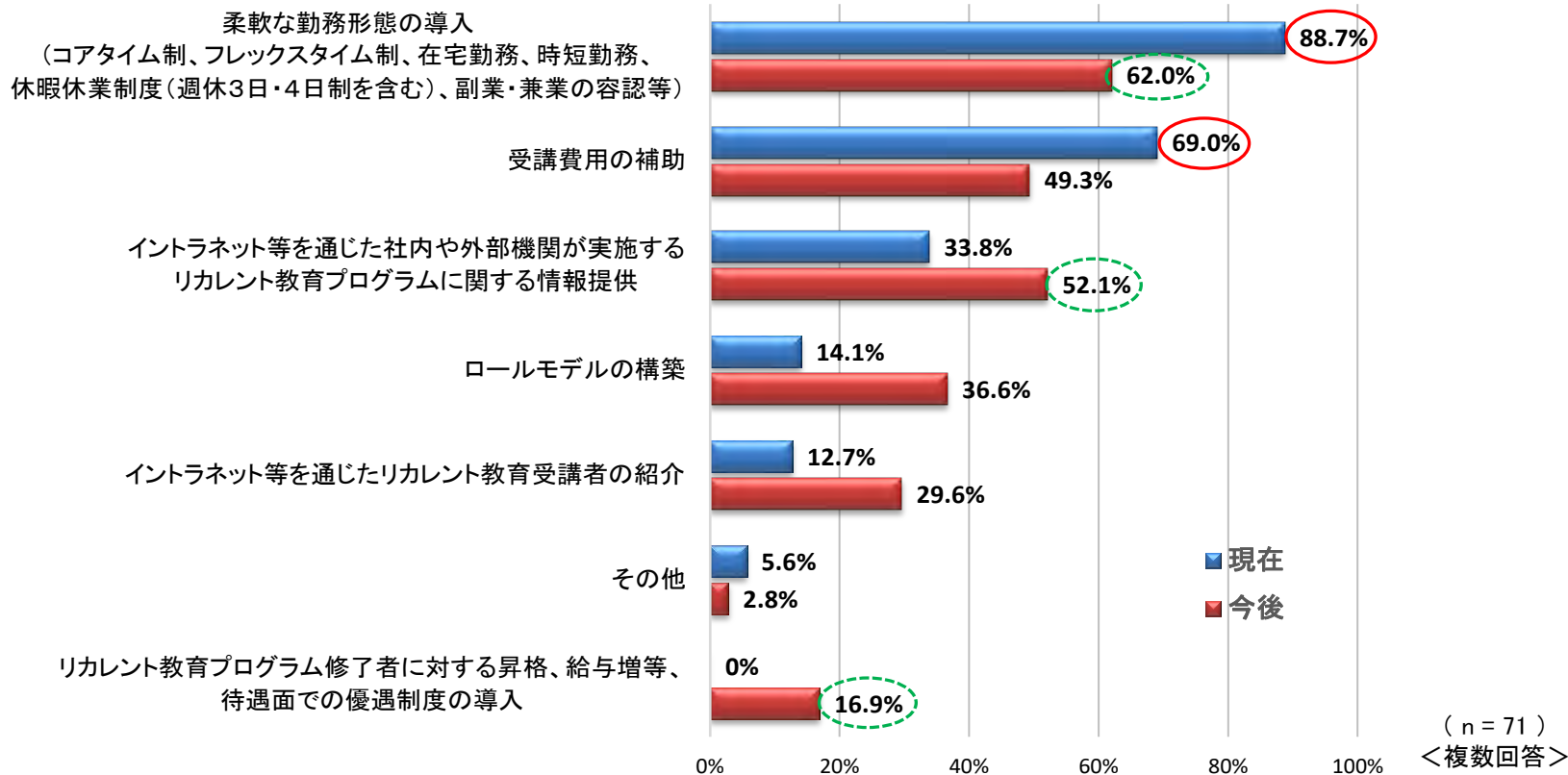


1. 社員の受講環境の整備【企業側の取組み】

- 現状では、「柔軟な勤務形態の導入」「受講費用の補助」が中心となっており、受講を希望する場合に受講しやすい環境を提供することに主眼が置かれている
- 今後の課題としては、「柔軟な勤務形態の導入」に次いで「情報提供」、「受講費用の補助」、「ロールモデルの構築」が指摘される一方、**待遇面での反映を指摘する意見は2割以下**に止まっている

社員が外部機関（大学等を含む）によるリカレント教育プログラムを受講しやすい体制の構築、風土の醸成に効果があると思われる具体的な施策

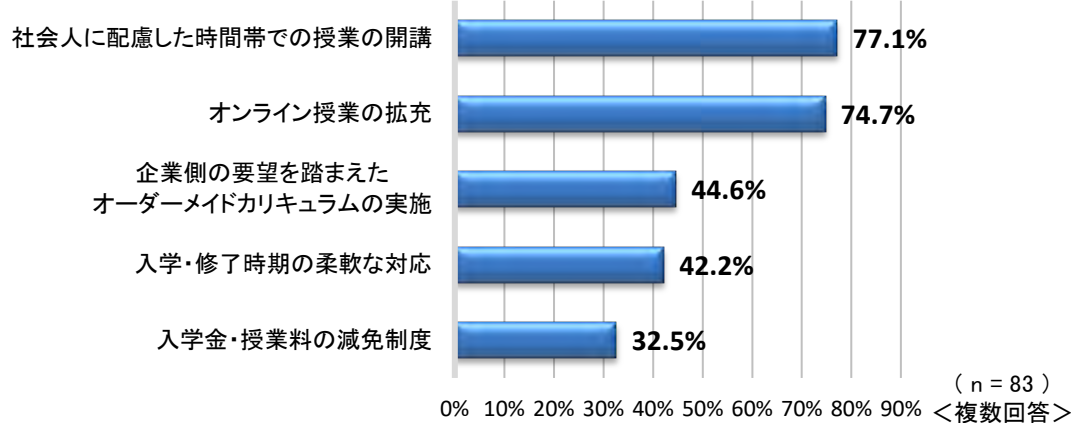
※「現在取り組んでいる事項」および「今後取り組むことを検討している事項」に分けて回答



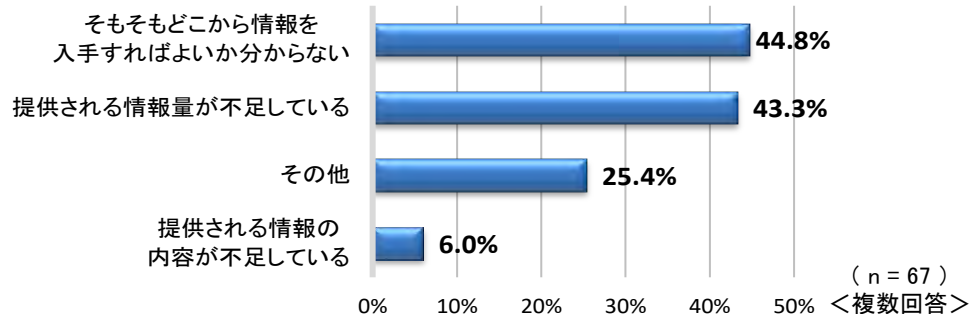
1. 社員の受講環境の整備【大学・政府に求める取組み】

- 大学等側への要望としては、「**社会人に配慮した時間帯での授業の開講**」「**オンライン授業の拡充**」が上位を占めるなど、社会人の時間的制約の克服を重視する声が多い
- また、大学等が実施するリカレント教育プログラムの情報入手に関して「情報が一元化されておらず調査に時間がかかる」「複数の教育プログラムを横並びで比較しづらい」「内容を精査する手がかかりや目的の明確化・分類が必要」「ニーズにあった大学、講師、プログラムの特定が難しい」等の指摘があり、**効率的な情報収集が困難**である点が受講検討自体の障壁となっている可能性
- 政府には**リカレント教育に係る好事例の収集、補助金、専門人材育成等の面での後押し・支援**を要望

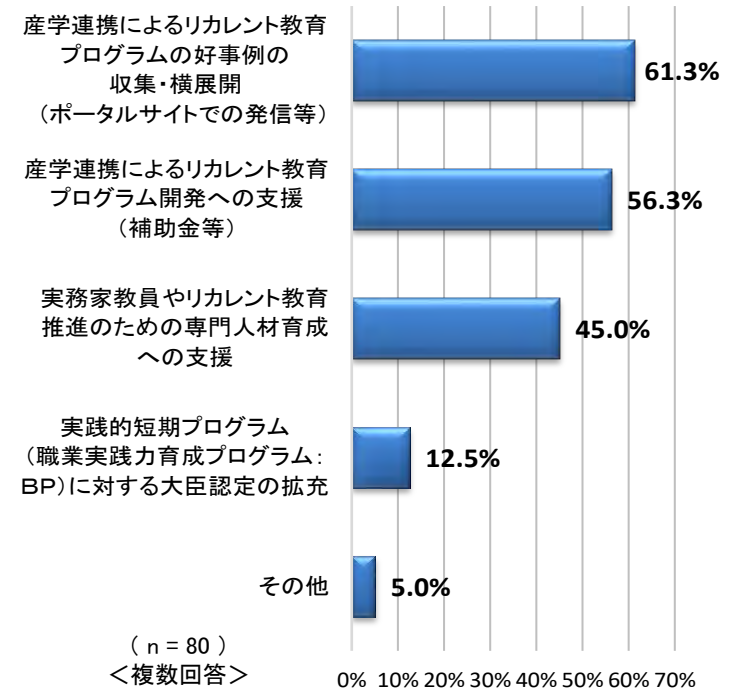
大学等側への要望（充実させてほしいと考える制度・環境）【上位5項目】



大学等が実施するリカレント教育プログラムに関する情報入手に係る課題



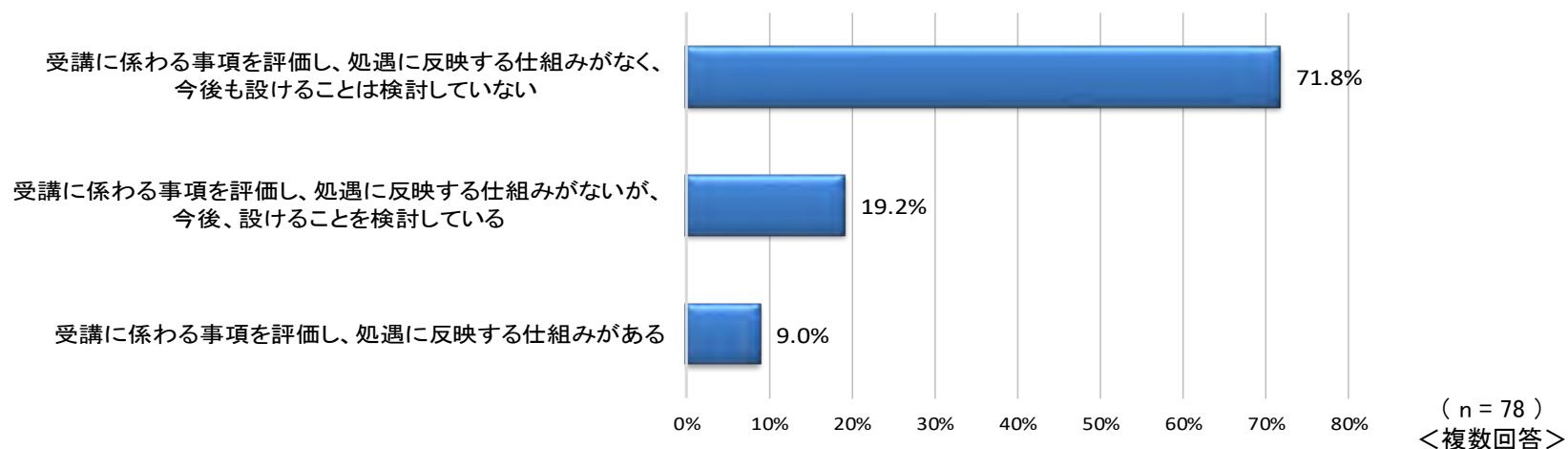
大学等におけるリカレント教育プログラムを企業人が受講しやすくする上での政府への要望



2. リカレント教育を受講した社員の適切な評価・活用

- 約7割の企業が、「受講に係わる事項を評価し、処遇に反映する仕組みがなく、今後も設けることは検討していない」と回答
- 公的資格の取得等に対する報奨金の支払い等、処遇に反映する仕組みをすでに持っている企業は少数に止まっているものの、今後設けることを検討している企業が約2割に上ることから、処遇への反映の重要性に対する認識は拡がりつつあると考えられる

人事制度として、社員の外部機関におけるリカレント教育プログラムの受講を評価し、処遇（賃金や昇給・昇格、資格手当の支給等）に反映する仕組みの設置状況



リカレント教育プログラムの受講に対する企業内の評価に関する主な考え方

- リカレント教育の受講を評価している場合は、異動・配属先とのマッチング精度向上目的や社内公募における選考における参考材料として活用
- リカレント教育の受講はあくまでも手段のひとつとして、受講によるスキルアップ・成果（業務への貢献）によって評価