

第3節 主体的なキャリア形成を促進するための支援の在り方について

ここまで、個人が主体的にキャリア形成を図ることの重要性や、その鍵となる自己啓発の現状と課題等についてみてきた。自分の目指すべきキャリアや、そこで求められるスキルを身につけるための有効な手段が分からない等、主体的なキャリア形成には様々な課題がある中で、社会全体での支援も重要な課題である。例えば、「新しい経済政策パッケージ」(平成29年12月)では「いつでも有用なスキルを身につけられる学び直しの場合」の提供の重要性などが指摘されている。

本節では、こうした社会におけるキャリア形成に向けた支援の状況と課題についてみていく。その際、リカレント教育も含め、有用なスキルを身につける場として重要であると考えられる「高等教育機関¹⁶⁹」の状況や、非就業者を中心に職業能力の向上に重要な役割を果たしている公共職業訓練の状況を中心にみていくこととする。さらに、本人のキャリアを見える化し、スキル向上やマッチングを支援する制度であるジョブ・カードについても取りあげていく。

1 高等教育機関の活用状況と課題

● 新卒市場における大学等の役割が大きくなっている一方で、労働市場のニーズの高い分野を学ぶ者が増加している

まず、労働市場で活躍する人材を養成する「高等教育機関」としての大学・大学院の状況についてみていこう。大学進学率等が上昇する中、新規学卒者のうち「大学・大学院卒」の者が入職者に占める割合をみると、2007年の5.3%から2016年の8.2%へと約3%ポイント増加しており、男女ともに増加傾向で推移するなど、新卒市場全体に占める「大学・大学院卒」の割合は高まっている(付2-(4)-7図左図)。その一方で、前掲付1-(2)-2図のように2018年3月卒の大学生の就職(内定)率は過去最高となっており、雇用情勢が全般に改善する中で、企業側としても大学・大学院卒のニーズはこれまで以上に高くなっている。

さらに、大学・大学院卒の女性比率をみると上昇傾向で推移し、2016年で44.6%となっており、大学・大学院卒のニーズの高まりは、労働市場において更なる女性活躍につながることで期待される(付2-(4)-7図右図)。

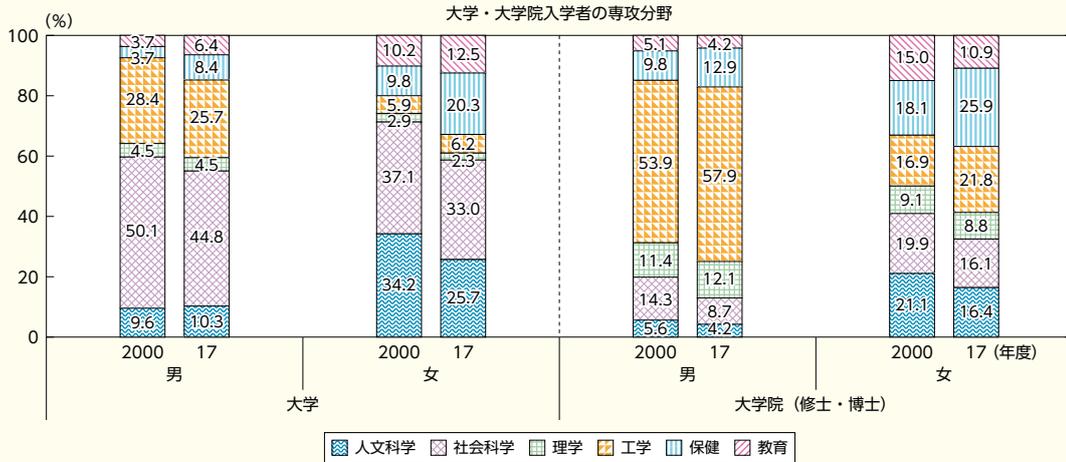
次に、大学・大学院入学者の専攻分野について、第2-(4)-27図により2000年からの変化をみると「保健」の割合が増加する中、「社会科学」「人文科学」など文系の分野が低下している。大学入学者では「教育」の割合が増加、大学院入学者では、特に男性で理工系の専攻分野の入学割合が多くなっており、その割合は上昇している。「保健」や理工系は労働市場におけるニーズも高い分野であり、近年は、こうした労働市場のニーズの高い分野で学ぶ者が増加している状況にある。

このように、新卒市場における大学・大学院卒の重要性が高まる中、労働市場のニーズの高い専攻分野で学ぶ者の割合が上昇している。

169 「人生100年時代構想会議中間報告」(平成29年12月)においても、「リカレント教育(学び直し)」を提供する拠点のひとつとして、高等教育機関が挙げられている。

第2-(4)-27 図 大学・大学院入学者の専攻分野

○ 労働市場のニーズの高い「保健」などの分野を学ぶ者が増加している。



資料出所 文部科学省「学校基本統計」、イノベーション・デザイン&テクノロジーズ(株)「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」(2015年度文部科学省委託事業)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

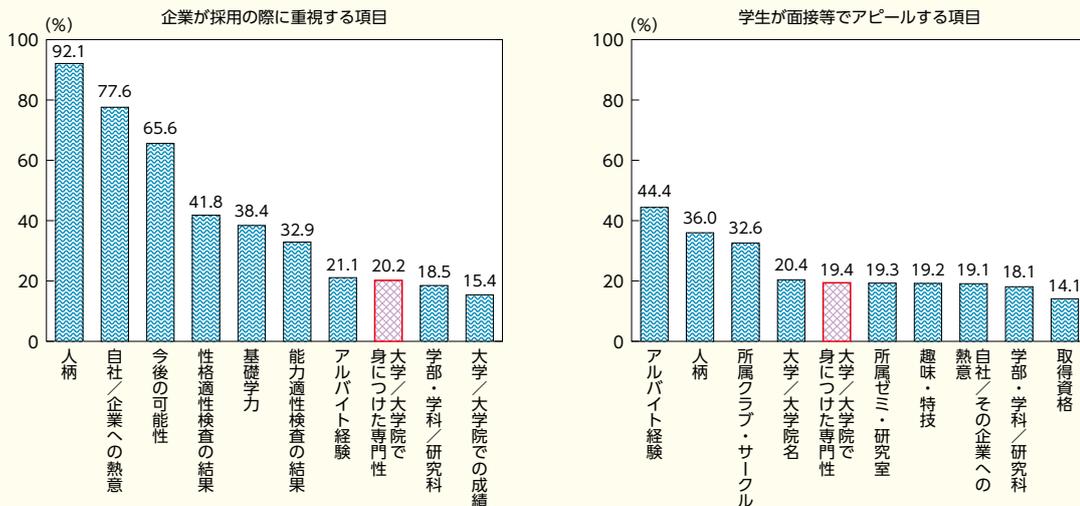
- (注) 1) 「人文科学」「社会科学」「理学」「工学」「保健」「教育」の6つの専攻分野の入学者数の合計を100%とした場合の各専攻分野の割合。
 2) 人文科学は「文学」「哲学」等、社会科学は「法学・経済学」「社会学」等、理学は「数学」「物理学」「化学」等、工学は「機械工学」「電気通信工学」等、保健は「医学」「歯学」「看護学」等、教育は「教育学」「教員課程」等が含まれる。
 3) 大学院(修士・博士)には、専門職学位課程は含まない。

● 大学等で身につけた専門性は、就職活動において十分にいかされていない可能性がある

次に、こうした大学等で学んだ専門性が就職活動においてどのように活用されているのか、(株)リクルートキャリア就職みらい研究所「就職白書2018」を用いて、企業側・学生側双方の意向をみてみよう。

第2-(4)-28 図 企業・学生が就職活動で重視する項目

○ 大学等で身につけた専門性は、就職活動において十分にいかされていない可能性がある。



資料出所 (株)リクルートキャリア 就職みらい研究所「就職白書2018」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 就職活動の際に企業が採用時に重視する項目、学生が面接等でアピールする項目の上位10個を並べたもの。複数回答。
 2) 企業では「大学/大学院名」を重視する割合は14.5%となっている。

第2-(4)-28図の左図により企業が採用時に重視する内容をみると「人柄」が92.1%と最も高く、次いで「自社／企業への熱意」が77.6%となっており、「大学／大学院で身につけた専門性」を重視する企業の割合は20.2%となっている。また、第2-(4)-28図の右図で学生が採用時にアピールする項目をみると「アルバイト経験」が最も高い44.4%、次いで「人柄」が36.0%となっている中、「大学／大学院で身につけた専門性」をアピールする学生の割合は「大学／大学院名」より低い19.4%となっており、企業側・学生側双方にとって、大学等で学んだ専門性が就職活動において十分にいかされていないことが分かる。

第Ⅱ部第1章第3節で、企業や労働者をめぐる環境が変化する中での専門性の重要性を指摘したが、企業が人材育成の在り方を見直し、労働者の専門性の向上を図る観点からは、こうした採用の在り方についても検討していく必要がある。

●我が国では、各国と比較して大学等における学び直しを行っている者は少なく、足下でも横ばいとなっている

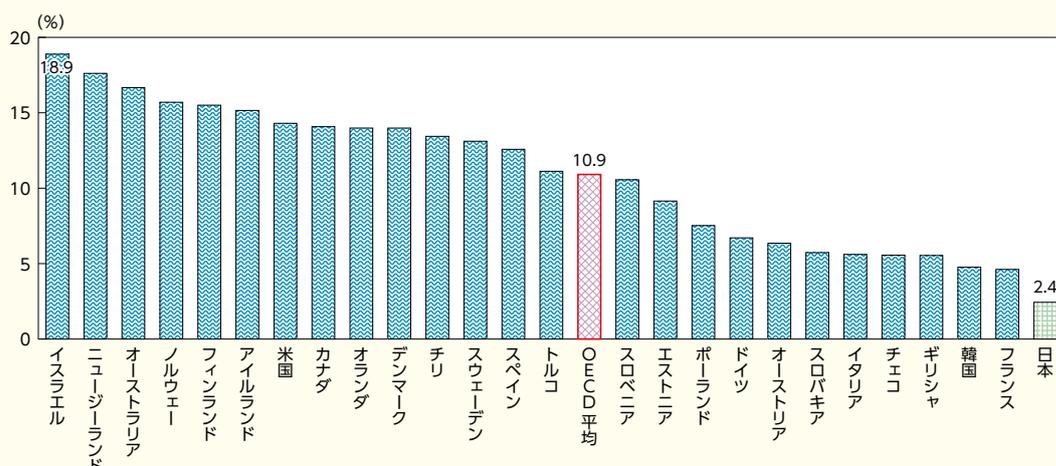
次に、社会人の学び直しの場合としての高等教育機関の役割についてみていく。まずは、社会人の高等教育機関の活用状況について、国際比較や足下の状況の確認を通して整理してみよう。

社会人が大学等において教育を受けている割合について、第2-(4)-29図により、OECD諸国と比較してみると、OECD平均は10.9%となっており、オーストラリアや米国、カナダなどが平均を上回っている一方で、我が国は2.4%と、平均よりも8.5%ポイント低く、OECD諸国の中で最も低い水準にとどまっている。

なお、社会人学生の入学者数を足下でみると、大学・大学院ともに社会人学生の入学者数は2017年で大学は1.5万人、大学院では1.9万人となっており、社会人学生の入学者数及び入学者全体に占める割合をみてもおおむね横ばいで推移している（付2-(4)-8図）。

第2-(4)-29図 社会人が大学等において教育を受けている割合

○ 我が国の社会人が大学等において教育を受けている割合は、OECD諸国の中で最も低くなっている。



資料出所 OECD「国際成人力調査（PIAAC）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 図中イスラエル、ニュージーランド、チリ、トルコ、スロベニア及びギリシャの数値は2017年のデータ、その他の国は、2012年のデータである。
 2) 調査対象は25歳から64歳である。

●大学等での学び直しは、仕事に必要な能力の向上や就労に対するモチベーションの向上に効果がある

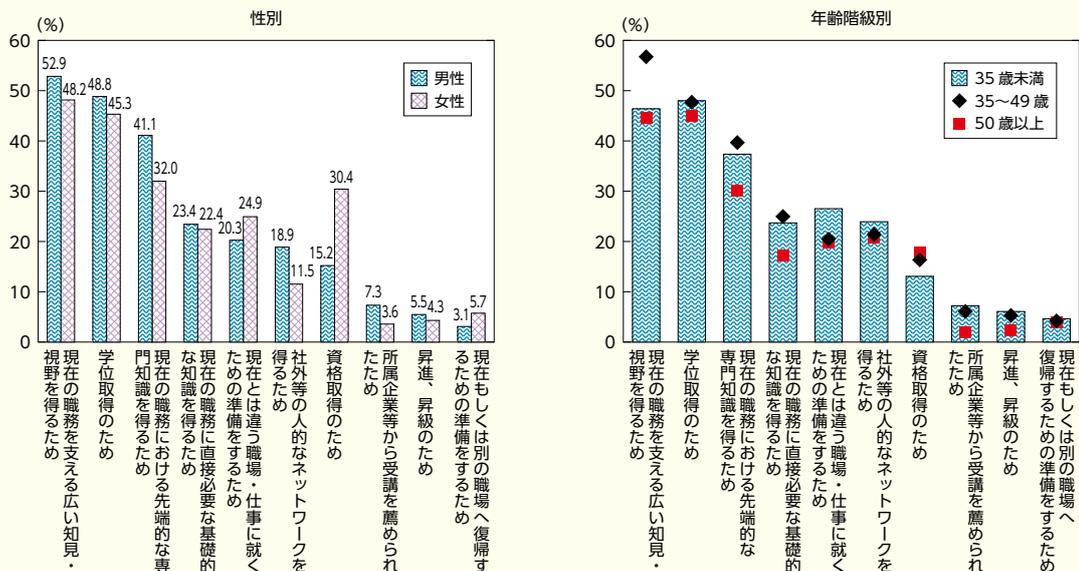
ここまで、大学等で学び直しをしている社会人学生数は伸びていないことをみてきたが、ここでは、学び直しを行う目的とともに、学び直しが実際に職業スキルの向上に与える効果を分析していこう。

まず、第2-(4)-30 図により社会人が学び直しをする目的を確認すると、男女ともに「現在の職務を支える広い知見・視野を得るため」が最も多く、特に35～49歳の中堅層では56.7%と高水準となっている。35歳未満の若年層についても「学位取得のため」に続いて「現在の職務を支える広い知見・視野を得るため」「現在の職務における先端的な専門知識を得るため」が46.4%、37.4%となっており、続いて「現在とは違う職場・仕事に就くための準備をするため」も26.5%と比較的高い水準となっている。このように、性別・年齢層にかかわらず、仕事に必要な能力を身につけることを目的として、大学等を活用した学び直しを実践しているものが多いことが分かる。

それでは、大学等で学び直しを行うことで実際に、仕事に必要な能力が向上する効果がみられるのだろうか。第2-(4)-31 図は、自己啓発を行っている正社員について、能力やモチベーションが5年前と比較して、向上した者の割合から向上しなかった者の割合を引いた差分であるD.I.を、大学・大学院の講座の受講の有無別にみたものであるが、自己啓発を実施した者の中でも、大学等で講座を受講している方が「仕事に要する専門的な知識・技術が向上した」「就労に対するモチベーションが向上した」とする者のD.I.が、前者は男性が80.6%ポイント、女性が66.7%ポイント、後者は男性が66.7%ポイント、女性が53.3%ポイントと比較的高くなっている。大学等で学び直しを行うことで、仕事に必要な専門性の向上に効果があること、また、就労に対するモチベーションの向上にも良い影響をもたらしていることが示唆される¹⁷⁰。

第2-(4)-30 図 社会人学生の学び直しの目的

- 社会人学生が学んでいる目的は男女ともに「現在の職務を支える広い知見・視野を得るため」が最も多く、年齢階級別では35～49歳の中堅層で高くなっている。そのほか、現在の職務にいかすことを目的としているものが多い。

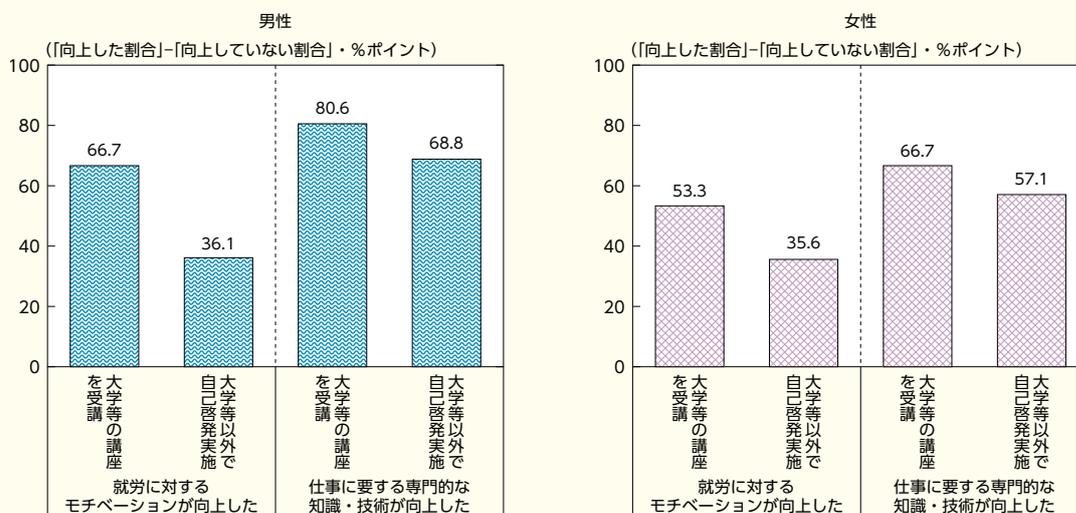


資料出所 イノベーション・デザイン&テクノロジーズ(株)「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」(2015年度文部科学省委託事業)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第2-(4)-31 図 正社員が大学等で学ぶ効果

- 自己啓発を実施した者の中でも、大学・大学院の講座を受講している方が、「就労に対するモチベーション」や「仕事に必要な専門的な知識・技術」の向上がみられたという者の割合が比較的高い。

大学・大学院の講座受講の効果（正社員）



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査(正社員調査票)」(2018年)の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 自己啓発を行っている正社員が、自己啓発により5年前と比較して効果(「就労に対するモチベーションが向上した」「仕事に要する専門的な知識・技術が向上した」)があったかという質問に対して「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合から「そう思わない」「あまりそう思わない」と回答した割合を差し引いたものを、大学・大学院の講座の受講の有無別でみたもの。

● 従業員を送り出している企業は大学等における学び直しによって仕事に役立つスキルが得られることを評価している

大学等での学び直しには現在の仕事に必要な専門性の向上や本人のモチベーションの向上に対して効果があることが分かったが、大学等に従業員を送り出した企業がどのような目的で行っているか、また、学び直しについてどのように評価しているかを、経団連「高等教育に関するアンケート結果」を基に確認する。

まずは、企業が大学での学び直しに期待していることを確認するため、労働者を教育機関に送り出す目的を第2-(4)-32図の上図によりみてみると、分野に限らず「専門的知識の習得・向上」「最先端の技術・知識の習得」を目的とする割合が高くなっており、「経済学・経営学」については「マネジメント能力の習得・向上」が高いなど、仕事に影響を与えるスキルの習得が重視されていることが分かる。

また、下図により従業員を大学等に送り出した後の各目的別の達成状況をみると「専門的知識の習得・向上」「最先端の技術・知識の習得」「人的ネットワークの構築・拡充」のいずれの項目についても、「十分に達成した」が40%以上、「ある程度達成した」が50%以上となっており、知識の習得やネットワークの構築など仕事に役立つ効果が得られたと評価する企業が多いことが分かる。

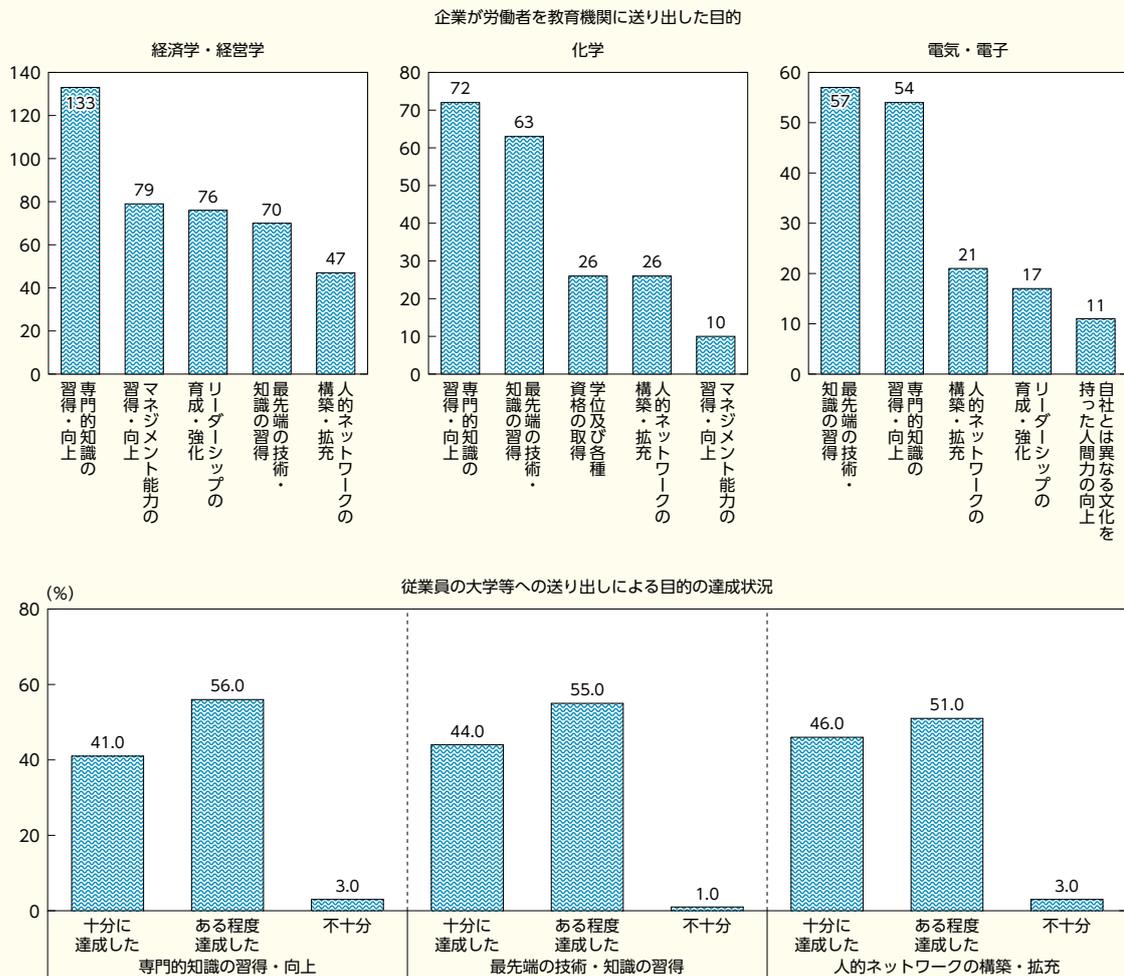
このように、労働者側、企業側とも、従業員の専門的知識の向上や最先端の技術・知識や習得を目的としているとともに、効果についても前向きにとらえていることが分かった。

170 就労に対するモチベーションが向上しているために、大学等で講座を受講している等といった逆の因果関係による影響も想定されることに留意が必要である。

また、社会人学生が学んでいる専攻分野をみると、男性は「工学」が多く30.8%、女性は「保健」が多く36.6%となっており、専門性をいかせる分野を主に専攻していることが分かる¹⁷¹。そうした中、2019年4月から開設される専門職大学に対する期待をみると「期待する」「大いに期待する」と回答した企業の割合は約6割となっており、育成が期待される職種をみると「システムエンジニア・プログラマー」「情報セキュリティ人材」などの情報技術を活用する人材が高くなっていることから、仕事にいきるスキルを養成する場所としての大学の重要性は今後更に高まっていくことが期待される（付2-(4)-9図）。

第2-(4)-32図 企業が労働者を教育機関に送り出した目的と評価

○ 労働者を教育機関に送り出している企業は、大学等における学び直しによって仕事に役立つスキルが得られることを評価している。



資料出所 (一社)日本経済団体連合会「高等教育に関するアンケート結果」(2018年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 上図は、労働者を教育機関に送り出した企業について、専攻分野ごとに送り出した目的の上位3つを尋ね、各項目について、点数による重み付け(1位3点、2位2点、3位1点)を行ったものでを足上げたものの上位5項目を並べたもの。調査企業は経済学・経営学について96社、化学について38社、電気・電子について66社。
- 2) 下図は、企業が従業員を大学教育機関に送り出した際に、各目的の達成が図られた割合を並べたもの。

171 イノベーション・デザイン&テクノロジーズ(株)「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」を基に、「人文科学」「社会科学」「理学」「工学」「保健」「教育」の6つの専攻分野の合計を100%とした場合の割合を算出したもの。男性では「工学」に次いで「保健」23.9%「社会科学」23.7%が高く、女性では「保健」に次いで「人文科学」21.4%、「社会科学」17.6%が高くなっている。

● 学び直しの実施促進のための課題として、就業環境とバランスの取れた柔軟な教育の提供が求められる

それでは、こうした大学等での学び直しについて、実施が進んでいない要因はどこにあるか、イノベーション・デザイン&テクノロジーズ（株）「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」を用いて、学び直しに関心はあるが学び直しを行っていない者の理由を基に課題について確認していこう。

第2-(4)-33図により、大学等での学び直しに関心があるが学び直しを行っていない者について、その理由をみると「費用が高すぎる」が57.8%と半数を超え、次いで「勤務時間が長くて十分な時間がない」が41.2%、「受講場所が遠い（通えない）」が19.3%であり、費用など大学等が提供する教育環境の問題や、勤務時間など企業における就業環境の問題が学び直しの実施を阻む課題となっていることが分かる¹⁷²。

まずは、企業における就業環境の問題についてみてみよう。第2-(4)-34図の左図により従業員が大学等で学ぶ際の雇用上の位置付けをみると、6割以上が「通常と変わらない¹⁷³」取扱いとされており、社会人学生が学び直しに当たって休暇や勤務時間の短縮などの配慮が十分になされていない可能性が考えられる。また、従業員が大学等で学ぶことを認めていないという企業等について、認めていない理由を第2-(4)-34図の右図で確認すると「本業に支障をきたすため」が74.8%と最も多く、大学等に送り出す余裕がないことが、時間の確保の問題につながっていることが示唆される。

次に、大学等が提供する教育環境の問題をみてみよう。第2-(4)-35図により、大学等で学び直しを行う社会人学生と企業の両者からの希望をみてみると、両者ともに希望が高かった内容は「夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること」が社会人学生43.2%、企業47.9%とそれぞれ4割以上となっており、「インターネットなどによる授業ができるシステムを整備すること」が社会人学生26.9%、企業33.4%となっているなど、平日昼間は仕事時間であるため時間の制約が多く、夜間・土日の開講や通信教育に対するニーズが高いことが考えられる。実際、教育訓練給付の対象となる講座¹⁷⁴でみてみると、講座数はここ数年で増加している中で、開講している講座は昼間課程が多いのに対し、受給者数は、講座数に比べて夜間・土日や通信課程に偏っていることが分かる（付2-(4)-10図）。また、社会人学生が重視してほしいこととして「授業料を安く設定すること」が44.2%と費用に関する要望が多くみられた。

このことから、大学等の教育機関が、授業料の設定の見直しや夜間・土日や通信課程の活用など企業や社会人のニーズに合わせた多様な選択肢を提供していくこと、合わせて、企業や労働者が必要とする能力やスキルを高めるために時間や場所の制約があっても受講が柔軟かつ効率的に行える教育訓練プログラムを提供していくことによって、学び直しの機会の提供を促進することにつながると考えられる。

これらを通して高等教育機関での学びを推し進めていくことによって、多様なライフステージで求められるスキルの醸成につながり、主体的なキャリア形成の実現をもたらすことが期待される。

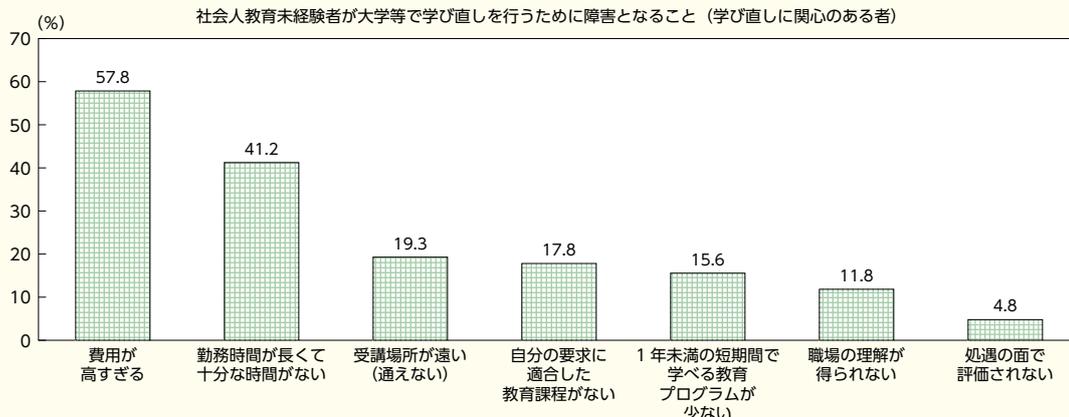
172 イノベーション・デザイン&テクノロジーズ（株）「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」によると、入学から修了までに必要な費用は、男女とも200万円以上の割合が3割以上となっている。また、社会人学生のうちフルタイムで働いている割合は、男性で79.3%、女性で56.9%と多くなっている。

173 雇用上の位置付けは通常と変わらないため、夜間や休日に通学するなどの取扱いとなっている。

174 ここでは、専門実践教育訓練給付の対象とした講座により確認している。

第2-(4)-33 図 大学等での学び直しを行っていない理由

○ 大学等での学び直しに関心がある者が学び直しを行っていない理由として、「費用が高すぎる」「勤務時間が長くて十分な時間がない」ことなど、費用や時間に関する課題がみられる。

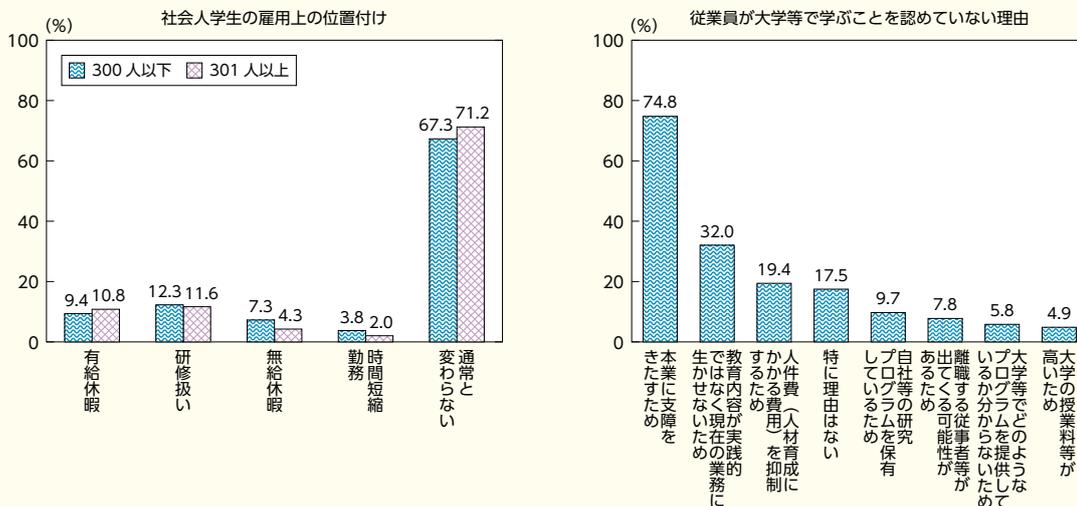


資料出所 イノベーション・デザイン&テクノロジーズ（株）「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」（2015年度文部科学省委託事業）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）「職業に必要な知識や能力等を得るため、大学等において提供する学び直しプログラムを受けたいと思いますか」という質問に対して「大学等で学び直しを行いたい」「大学等で学び直しを行うことに興味はある」と回答した者を対象に、学び直しを行わない理由を尋ねたもの。複数回答。

第2-(4)-34 図 社会人学生の雇用上の取扱いと学ぶことを認めていない理由

○ 大学等で学ぶ際の雇用上の位置付けについて、6割以上が通常と変わらず夜間や土日に通学している取扱いとなっている。また、従業員が大学等で学ぶことを認めていない主な理由として「本業に支障をきたすため」が74.8%となっている。

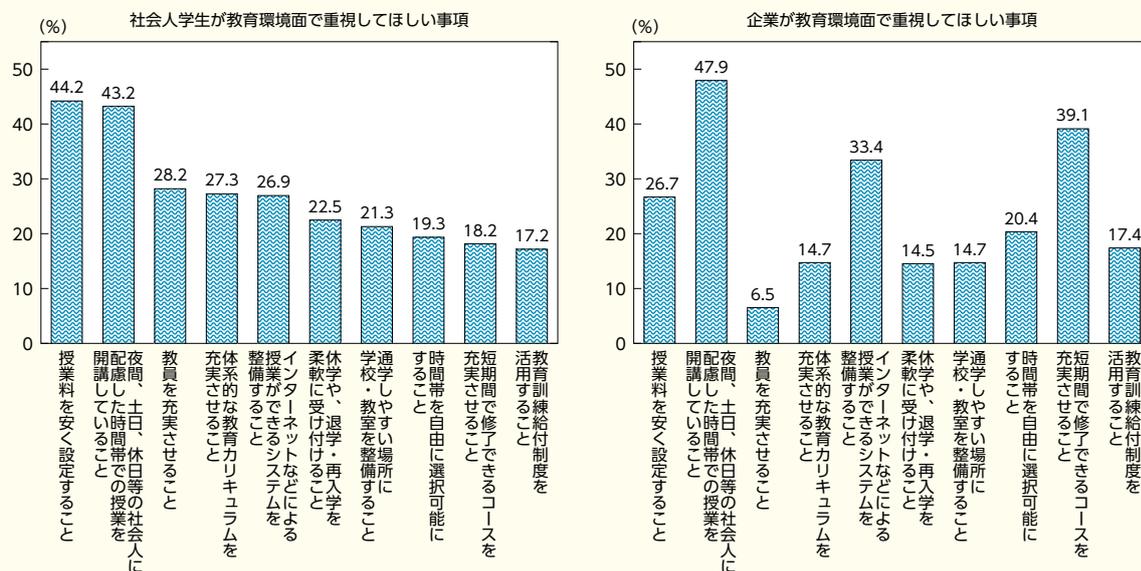


資料出所 イノベーション・デザイン&テクノロジーズ（株）「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」（2015年度文部科学省委託事業）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注） 1）左図は、大学等に社会人学生を送り出している企業について、大学等での学びを行う際の雇用上の取扱いについて「その他」の回答を除いて割合を算出したもの。また、「通常と変わらない」は、夜間や休日に通学する、裁量労働制の範囲で通学するなど雇用上の位置付けは通常と変わらないことを指す。
 2）右図は、従業員が大学等で学ぶことを認めていないと回答した企業等を対象とし、大学等で学ぶことを認めていない理由をまとめたもの。「認めている」とは、「原則認めている」「上司の許可があれば認めている」「特定のコースのみ認めている」と回答した者の合計を指す。なお、無回答を除いた割合を指し、複数回答。

第2-(4)-35 図 社会人学生・企業が大学等に教育環境面で求める事項

○ 大学等へ教育環境面で重視してほしいこととして「夜間、土日、休日等の授業開講」が社会人学生・企業でそれぞれで高くなっている。社会人学生は、この他に「授業料を安く設定すること」などの費用面を要望する割合が高くなっており、企業では「短期間修了コースの充実」などの時間に関する要望や、「インターネットなどによる授業ができるシステムの整備」が高い。



資料出所 イノベーション・デザイン&テクノロジーズ(株)「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」(2015年度文部科学省委託事業)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 社会人学生・企業に対して、大学等において教育環境面で特に重視してほしいことについての割合。なお、無回答を除いた割合を指し、複数回答。

2 公共職業訓練の活用状況と課題

● 離職者訓練の受講者数は減少傾向にあるが、足下では約12万人が受講している

ここからは、行政によるキャリア形成の支援として、公共職業訓練の状況を確認していこう。まずは現在仕事に就くことが出来ていない者のスキルアップの支援に着目し、離職者訓練¹⁷⁵の現状と課題をみていくこととする。

第2-(4)-36図の左図により離職者訓練受講者数の推移をみると、雇用情勢の着実な改善に伴って受講者数は減少傾向にあるものの、国・都道府県実施分を合わせて2016年は11.9万人が離職者訓練を受講している状況にある。また、女性は7.3万人と約6割を占めており、就職を目指して訓練する女性が多くなっている状況にある。

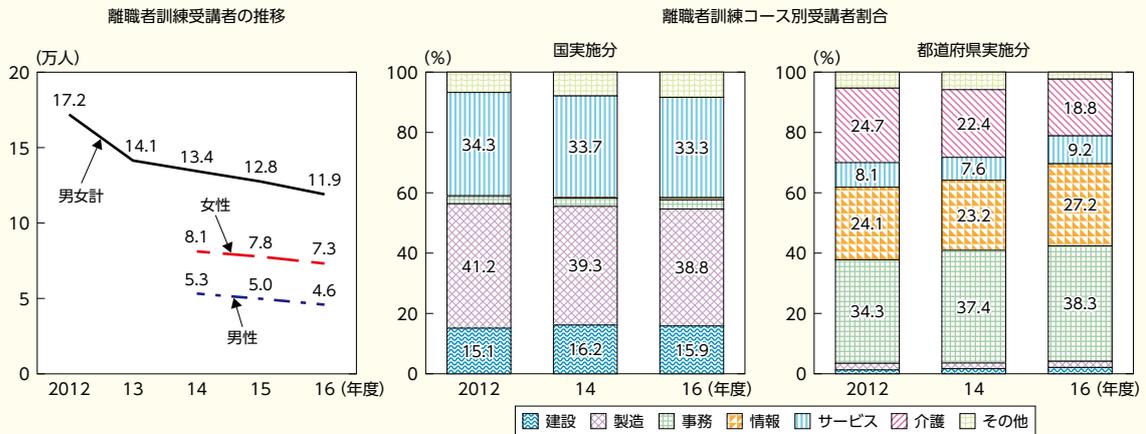
また、第2-(4)-36図の右図により訓練コース別の受講割合をみると、国による訓練¹⁷⁶は、ものづくり分野のコースを中心として実施しており、2016年度で「製造」が38.8%、「サービス」が33.3%、「建設」が15.9%などとなっている。都道府県による訓練は2016年で「事務」が38.3%、「情報」が27.2%、「介護」が18.8%となっており、推移をみると「情報」など比較的工作に結びつきやすいコースが増加している。

175 公共職業訓練における離職者を対象とした訓練を指し、その概要については、付2-(4)-11表を参照のこと。

176 国による訓練は(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訓練、都道府県による訓練は、都道府県が実施する訓練であり、民間教育訓練機関等への委託分を含む。

第2-(4)-36 図 離職者訓練受講者数とコース別受講者割合の推移

○ 離職者訓練の受講者数は減少傾向にあるが、足下では約12万人が受講しており、国実施分はものづくり分野のコースが多く、都道府県実施分は「情報」のように比較的仕事に結びつきやすいコースが増加している。



資料出所 厚生労働省「職業能力開発行政定例業務統計報告」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 左図は、国実施分及び都道府県実施分の合計を示している。
 2) 右図の国・都道府県が実施する離職者訓練については、各訓練コースの受講者数を分野ごとにまとめたものである。

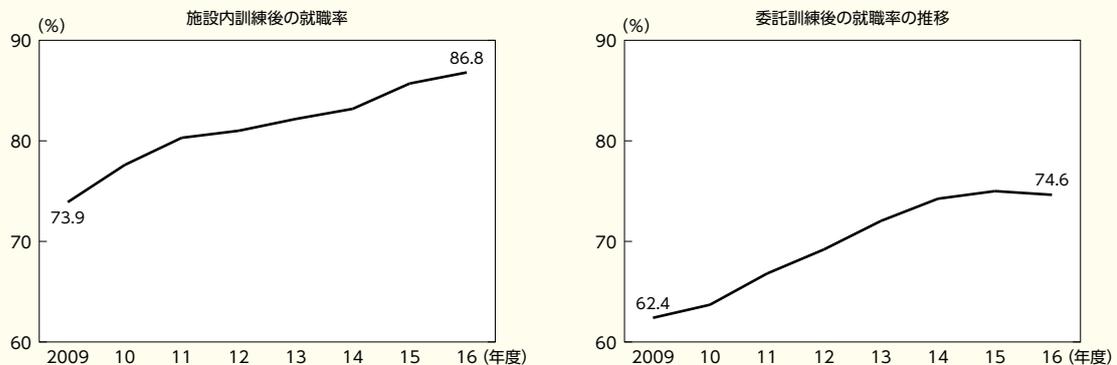
● 離職者訓練により、早期就職につながる効果がみられる

それでは、こうした離職者訓練が実際に就職につながっているのか、その効果について訓練受講後の就職率や就職までの日数に着目して確認してみよう。

まず、第2-(4)-37 図により離職者訓練後の就職率をみると、施設内訓練で2009年度の73.9%から2016年度の86.8%へと上昇しており、委託訓練でも2009年度の62.4%から2016年度の74.6%へと上昇する等、雇用情勢が改善する中、離職者訓練の受講者の就職率は上昇傾向にあることが分かる。

第2-(4)-37 図 離職者訓練後の就職率の推移

○ 離職者訓練後の就職率は、施設内訓練、委託訓練ともに上昇しており、2016年度では86.8%、74.6%となっている。

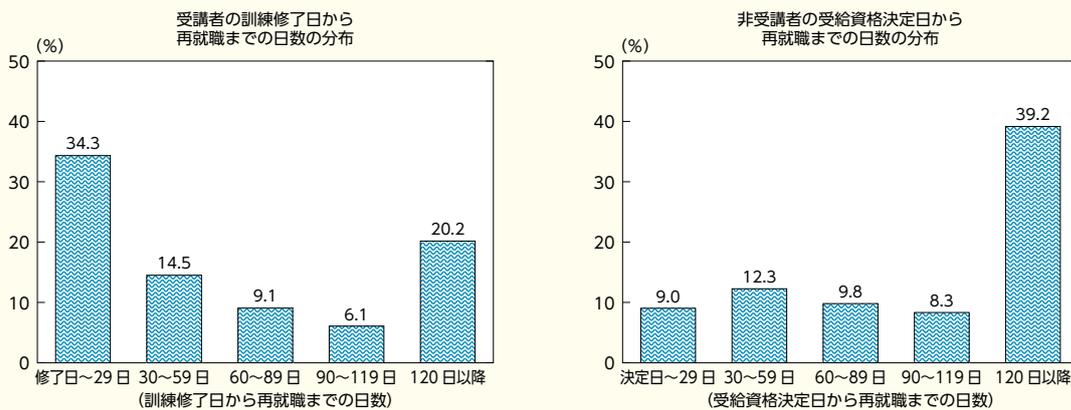


資料出所 厚生労働省「定例業務統計報告」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 国((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)分と都道府県分の合計。
 2) 就職率は訓練終了3か月後の就職状況であり、1か月以下のコース等の訓練は除いたもの。
 3) 障害者訓練は含まない。
 4) 離職者訓練は、国((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)が設けている職業能力開発促進センターや、主に都道府県が運営する職業能力開発校で行われる「施設内訓練」と、事務・情報・介護といった分野を中心に業務委託を受けた民間企業・法人などによって行われる「委託訓練」からなっている。

次に、訓練の実施と早期就職との関係についてみていこう。第2-(4)-38図の左図により、離職者訓練の受講者について、訓練修了後の再就職時期をみると、訓練修了直後に最も多く就職し、修了後1か月以内に3割以上が就職、3か月以内では約6割が就職している状況にある。第2-(4)-38図の右図により、訓練を受講しなかった雇用保険受給者をみると、雇用保険受給資格決定日から1か月以内に約1割が就職、3か月以内に約3割が就職している状況にあり、訓練受講は早期就職につながっていることが分かる。

第2-(4)-38図 公的職業訓練受講者の訓練修了後の再就職時期

- 公的職業訓練の受講者は、訓練修了直後に最も多く就職し、修了後1か月以内に3割以上が就職、3か月以内では約6割が就職しており、早期に就職ができています。



資料出所 厚生労働省「労働市場分析レポート第78号（公的職業訓練受講者の再就職の状況について）平成29年6月30日」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 集計対象は、雇用保険受給資格決定者のうち前職の資格取得が2009年4月以降かつ離職日が2010年1月以降（離職日の年齢は15歳以上59歳以下）であり、訓練受講者は訓練修了日が2015年3月以前の者、訓練非受講者は受給資格決定日が2015年3月以前の者である。

● 委託訓練における求人情報の共有が課題となっている

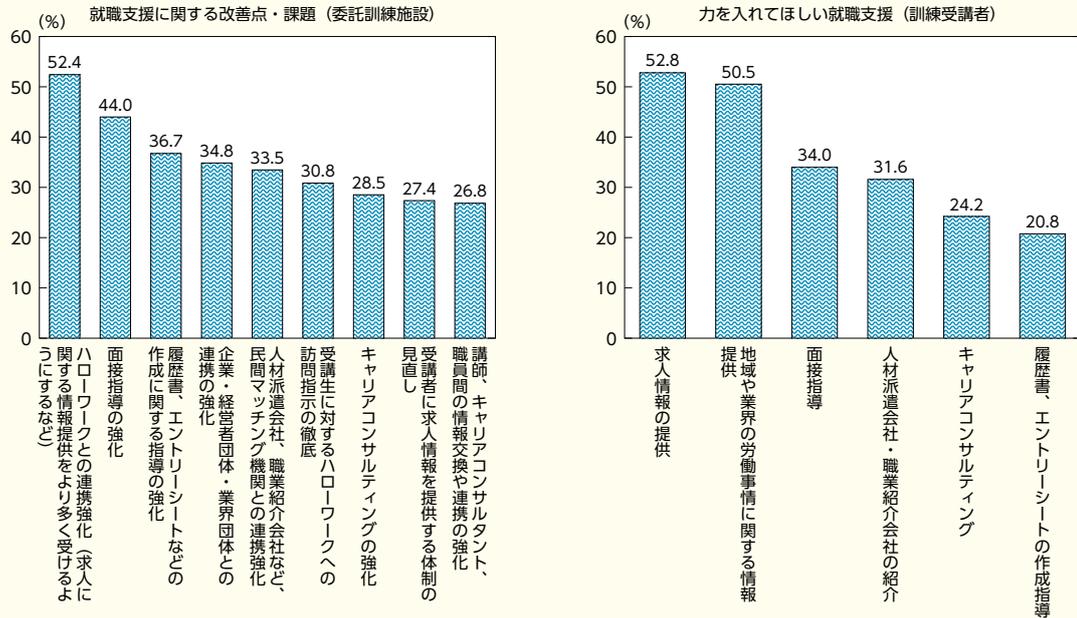
これまで、離職者訓練の活用状況と効果についてみてきたが、離職者訓練についてどのような課題があるか、離職者訓練の委託を受けた訓練施設の抱える課題及び訓練受講者が抱える課題の両面から確認する。

第2-(4)-39図の左図によると、委託訓練施設が、就職支援の取組に関して改善を要するものとして「ハローワークとの連携強化」が52.4%と最も高く、半数を超えている。ハローワークとの連携を強化し、ハローワークが把握する求人ニーズや職業訓練ニーズなどに関する情報の提供を求めていることがうかがえる。一方、第2-(4)-39図の右図により訓練受講者が力を入れてほしいと考える支援をみると「求人情報の提供」が52.8%と最も高くなっている。

このように、訓練施設・受講者ともに訓練で培ったスキルが活用できるよう、より多くの求人情報を共有してほしいという要望を挙げており、離職者訓練を受講することがより就職につながりやすくなるよう、ハローワークなどとの更なる連携の強化が求められる。

第2-(4)-39 図 離職者訓練（委託訓練）の課題

○ 就職支援の取組に関して、委託訓練施設が改善が必要と考えていることとして「ハローワークとの連携強化」による求人情報の提供等の拡充が最も高く、訓練受講者が力を入れてほしい支援は「求人情報の提供」が最も高い。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「離職者訓練（委託訓練）に関する調査研究」（2016年）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図は、離職者訓練の委託訓練を実施していた全国の訓練施設に対して、離職者訓練に関連する就職支援の取組に関して、どのような点を改善していく必要があると考えているかという質問に対する回答（複数回答）であり「改善が必要と考えている点は特になし」と及び無回答を除いた割合で25%を超えるもの。
- 2) 右図は、委託訓練を実施していた訓練施設の訓練コース受講者に対して、就職に関する指導や支援のうち、今後より力を入れてほしいものは何かという質問に対する回答（複数回答）であり「より力を入れて欲しいものはない」と及び無回答を除いた割合。

コラム2-11 在職者訓練のニーズの高まりについて

我が国経済が緩やかに回復する中、人手不足が深刻化しており、企業内における訓練も困難になっている。実際、コラム2-11-①図の左図により、人材育成における課題をみると「指導する人材が不足している」「人材育成を行う時間がない」が高くなっており、人手不足により、必要な能力やスキルを持った人材の確保が困難な中、指導する人材も不足している状況となっている。コラム2-11-①図の右図により、行政支援等への要望をみると「助成金の拡充」に次いで「在職者訓練の充実」を主要な要望として挙げており、特に30人未満の企業で在職者訓練¹⁷⁷へのニーズが比較的高い。

そこで、コラム2-11-②図により、在職者訓練受講者数をみると、国・都道府県実施分¹⁷⁸を合わせて2013年度では10.2万人であったが、2016年度は11.3万人と1.1万人増加している。さらに、企業規模別にみると、中小企業のみならず、企業規模300人以上でも伸びが大きくなっており、在職者訓練の受講者とその事業所を対象としたアンケートの結果では、受講者及び事業所ともに高い割合で役立っているとの評価を受けている¹⁷⁹。

こうした在職者訓練のニーズの高まりを受け、2017年度からは、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する全国の職業能力開発促進センター等に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、在職者訓練を始めとする事業主支援業務の拡充・強化を図るとともに、中小企業等の幅広い職務階層の在職者を対象に、民間機関等を活用し、「生産管理」「品質管理」「マーケティング」など、企業の生産性向上に必要な知識やスキル等の習得を図る生産性向上支援訓練を実施している。

人手不足感が高まる中、情報技術の進展などにより、今後も多様な能力が必要となる中で、企業の抱える課題やニーズに即した在職者訓練の更なる充実を図っていくことが重要となっている。

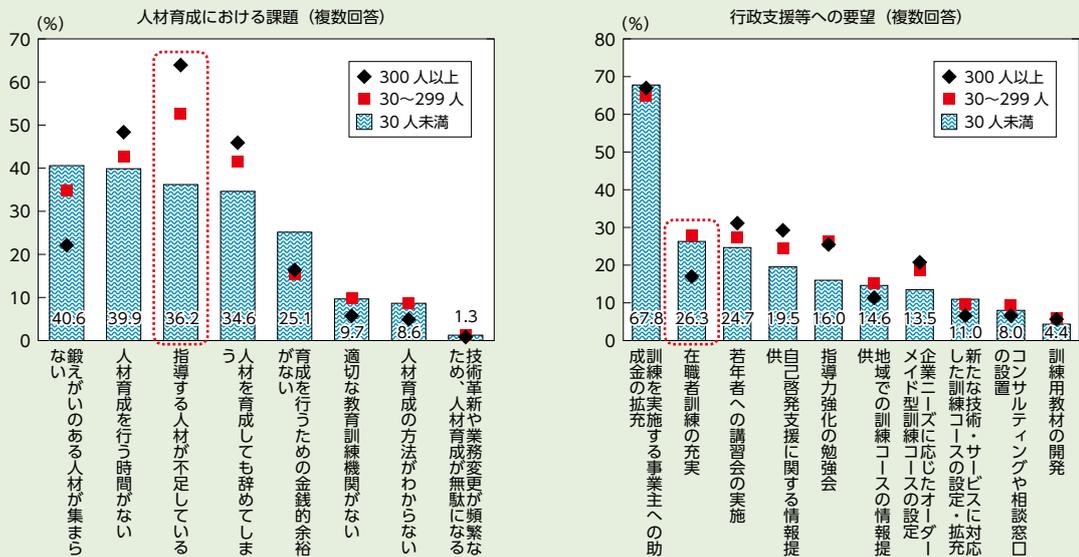
177 公的職業訓練のうち企業で働く人を対象とした訓練を指す。

178 国の在職者訓練では、主に企業において中核的役割を果たしている者を対象に、職務の多様化・高度化に対応した、サービス・品質の高付加価値化や業務の改善・効率化等に必要な専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を行っている。一方で、都道府県の在職者訓練は、機械・機器操作等の基礎的な取り扱いを習得させる訓練等、地域の人材ニーズを踏まえた基礎的な訓練を行っている。

179 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「業績評価説明資料」によると、国(職業能力開発促進センター等)で実施する在職者訓練の受講者への「職業能力の向上に役立ったか」、事業主への「職場で役立っているか」という質問に対して、2016年度で受講者は98.9%が、事業主は97.9%が役立ったと回答。

コラム2-11-①図 企業が人材育成に当たって感じている課題と行政支援等に対する要望

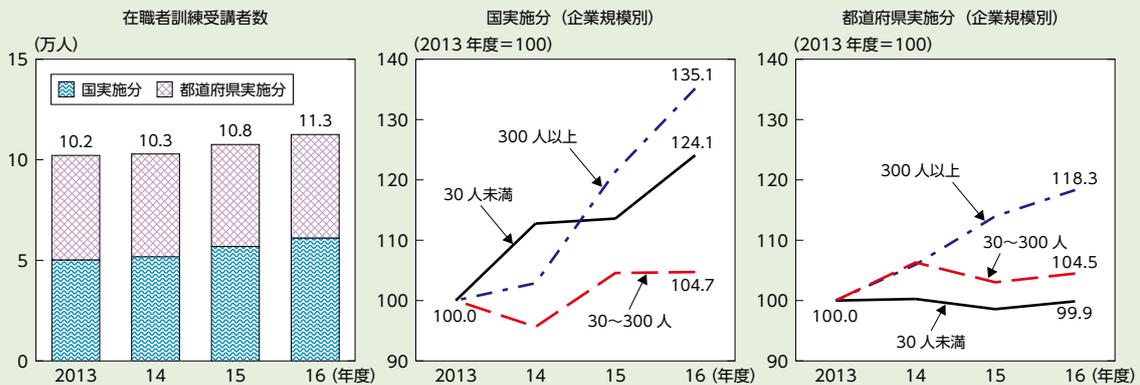
- 人材育成における課題として「指導する人材が不足している」が高く、小規模企業では費用面の課題も高くなっている。
- 行政への要望として、中小企業では「助成金の拡充」に次いで「在職者訓練の充実」を主要な要望として挙げており、特に30人未満の小規模企業でその割合が高い。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果(企業調査)」(2017年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 左図は「特に課題はない」及び無回答を除いた割合、右図は「特に要望することはない」及び無回答を除いた割合。

コラム2-11-②図 在職者訓練受講者数の推移

- 在職者訓練受講者数は増加傾向にあり、2016年度では11.3万人が受講している。
- 企業規模別にみると、300人以上の企業の伸びが大きくなっているが、国実施分では30人未満の小規模企業の伸びも大きい。



資料出所 厚生労働省「職業能力開発行政定例業務統計報告」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

●ジョブ・カードの一層の普及に向けて効果も含め、周知を強化することが重要である

前節において、主体的なキャリア形成の支援としてキャリアコンサルティングの活用についてみてきた。キャリアコンサルティングを通じて、自分でキャリア計画を考え、自らの将来のキャリアを明確化する者がみられる中、こうした「生涯を通じたキャリア・プランニング」や「職業能力証明」のツールとして活用できる「ジョブ・カード」制度が2008年から開始され、その普及が重要な政策課題となっているが、ここでは、ジョブ・カードの現状と課題をみていきたい。

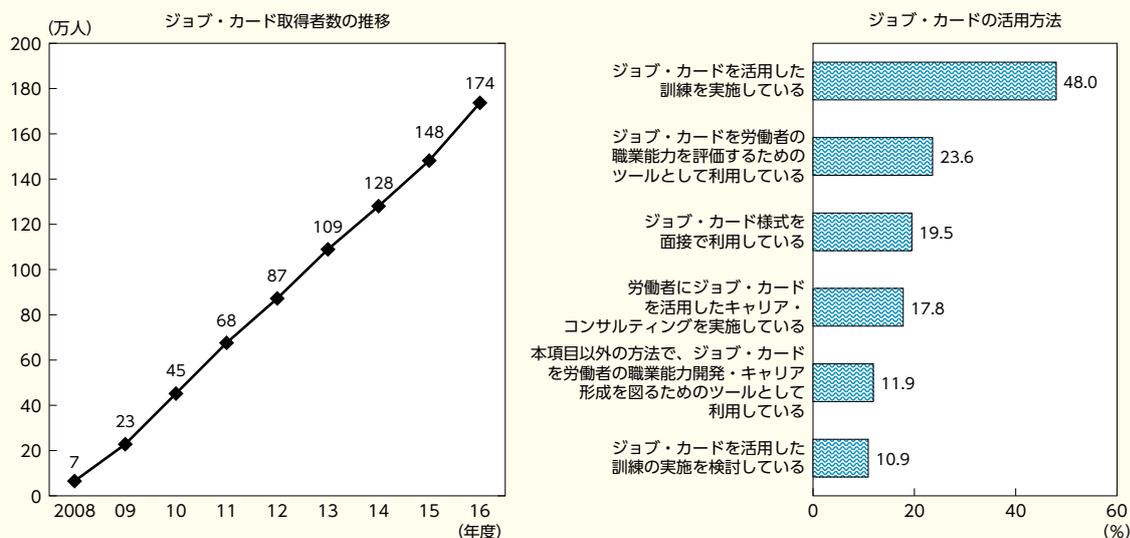
まず、第2-(4)-40図の左図によりジョブ・カードの取得者数をみてみると、毎年約20万人ずつ取得しており、2016年度で174万人となっている。第2-(4)-40図の右図により企業におけるジョブ・カードの活用状況をみると、約半数が「訓練」に活用しており、その他に「職業能力の評価」「面接での利用」に活用している。キャリア形成のための訓練だけでなく、職業能力証明のツールとして、能力評価や面接などで活用されている実態が確認できる。

次に、ジョブ・カードを活用することによる効果を離職者訓練受講者への調査からみていこう。第2-(4)-41図の左図をみると離職者訓練受講者のうち、約8割はジョブ・カードを作成したことがあると回答しており、ジョブ・カードへの考えを右図により確認すると、「履歴書・エントリーシートの作成がやりやすくなる」「自分の強み・弱みがわかる」「採用を受ける企業に対し、アピールしやすくなる」との回答が多くなっている。ジョブ・カードを活用することによって、自らのキャリアビジョンが明確になることやマッチング機能の向上といった効果が示唆される。

一方、第2-(4)-42図の左図によりジョブ・カードの認知度の推移をみてみると、緩やかに増加しているが、2016年度における認知度は26.9%にとどまっており、活用しない理由を右図で確認すると、ジョブ・カードを活用した訓練を実施していないこと、手続きの手間、活用メリットの不透明さが挙げられている。今後、職業生活が長くなることによって長期のキャリアビジョンを見据えていく必要があることを踏まえると、キャリアの実現に向けたジョブ・

第2-(4)-40図 ジョブ・カード取得者数の推移と活用方法

○ ジョブ・カードは、毎年約20万人程度の取得により、2016年度の取得者数は174万人となっており、キャリア形成のための訓練だけでなく、職業能力証明のツールとしても活用されている。



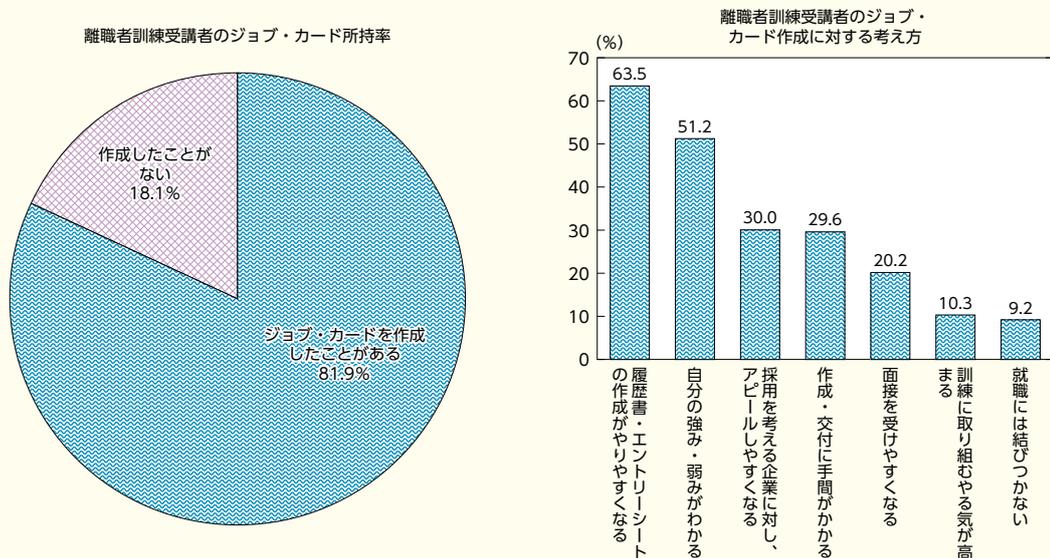
資料出所 左図は、厚生労働省キャリア形成支援室にて集計した数をもとに作成。右図は、厚生労働省「能力開発基本調査」(事業所調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。

(注) 右図は、2017年度の数値であり、「ジョブ・カードをご存じですか」という問に対して、「内容を含め知っており活用している」と回答した事業所を対象として活用方法を尋ねたもの。複数回答。

カードの有効性は一層高まることが考えられることから、ジョブ・カードの一層の普及に向けて、更なる周知が重要である。

第2-(4)-41 図 離職者訓練受講者のジョブ・カードの所持率と作成に対する考え方

- 離職者訓練受講者の約8割がジョブ・カードを作成しており、ジョブ・カードを活用することによって、自らのキャリアビジョンが明確になることやマッチング機能の向上といった効果が示唆される。

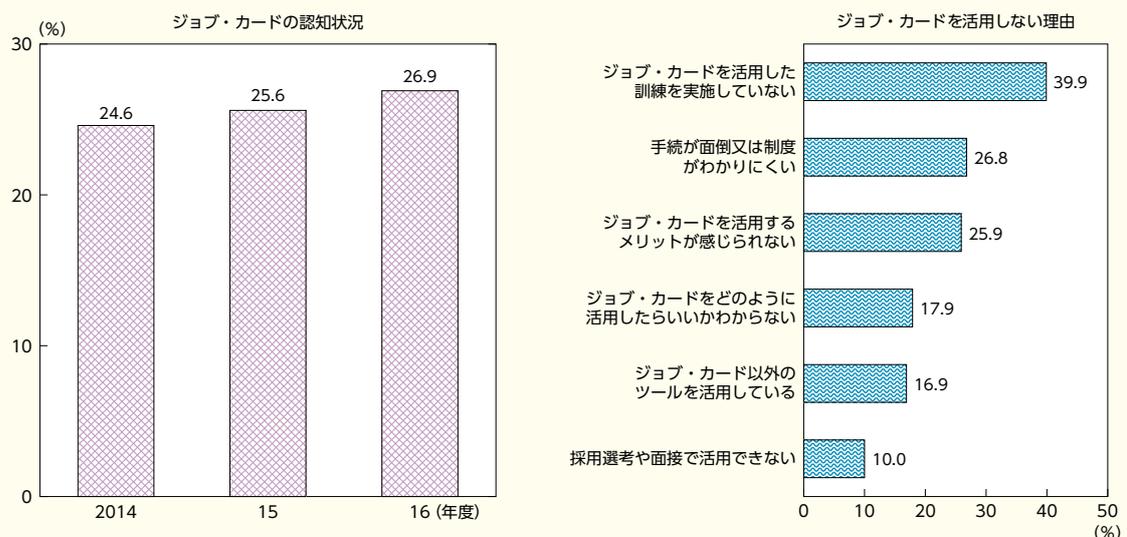


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「離職者訓練(委託訓練)に関する調査研究」(2016年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図は「ジョブ・カードを作成したことがありますか」という離職者訓練受講者に対する質問への回答であり、「無回答」を除いた割合。
- 2) 右図は「ジョブ・カードの作成・交付についてはどのように考えていますか」という離職者訓練受講者に対する質問への回答(複数回答)であり、「無回答」「ジョブ・カードについて知らない」を除いた割合。

第2-(4)-42 図 ジョブ・カードの認知状況の推移と活用しない理由

- ジョブ・カードの認知度は緩やかに高まっているが、2016年度でも26.9%にとどまっており、ジョブ・カードの一層の普及に向けて、更なる周知が重要である。



資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(事業所調査)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図は、「ジョブ・カードをご存じですか」という問に対して、「内容を含め知っており活用している」「内容を含め知っているが活用していない」と回答した事業所割合である。
- 2) 右図は、2017年度の数値であり、「ジョブ・カードをご存じですか」という問に対して、「内容を含め知っているが活用していない」と回答した事業所を対象としている。

●社会的な支援の強化が求められる

本節では、一人ひとりがライフステージに応じた主体的なキャリア形成を行うための社会的な支援策として、高等教育機関と公共職業訓練及びジョブ・カードに着目してきた。

技術革新が急速に進み、企業や個人のニーズが多様化している中で、個人による主体的なキャリア形成の必要性は今後、更に高まっていくと考えられることから、社会的な支援についても、更に強化していくことが求められる。

