

リカレント教育 参考資料

平成30年3月

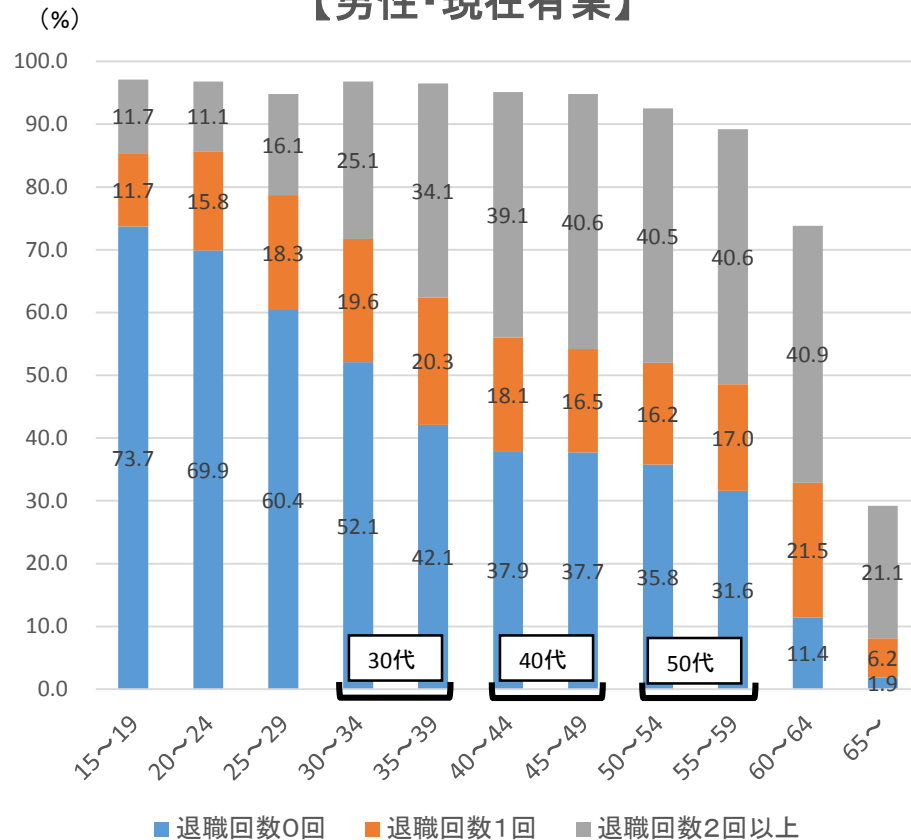
内閣官房人生100年時代構想推進室

終身雇用の状況

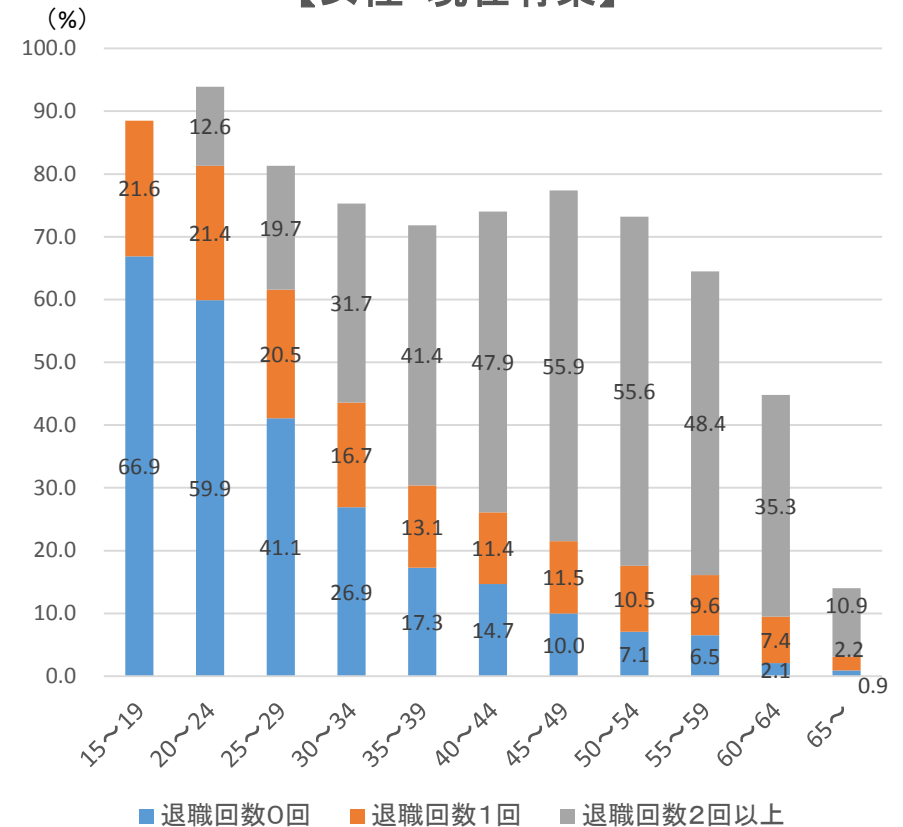
○初職が正規雇用で、一度も退職することなく「終身雇用」パスを歩んでいる男性（退職回数0回）は、今や、30代後半で42%、40代で38%、50代前半で36%に過ぎない。

年齢階級別の転職割合

【男性・現在有業】



【女性・現在有業】



転職の意向

- 10代、20代においては、半数以上が現在or将来的に転職を希望しているが、40歳以降、転職するつもりがないと回答する割合が6割、7割、8割と上昇する。

	n	現在or将来的に転職したいと考える割合	現在or将来的に転職したいと考えるが、いつか転職したいと考える割合	いつか転職したいと思っていない割合	転職するつもりはない割合	現在or将来的に転職したいと考える割合
2014年 全体	9,857	7	14.3	22	56.6	43.3
60代除く	8,788	7.5	15.2	23.8	53.5	46.5
正社員・正職員	6,354	5.9	14.3	20.5	59.3	40.7
18～24歳	404	5.2	20.5	31.2	43.1	56.9
25～29歳	819	8.1	19	26.6	46.3	53.7
30～34歳	853	6.8	14.1	27.2	51.9	48.1
35～39歳	976	6.6	15.6	22.8	55	45
40～49歳	1,795	6.3	13.9	18.8	61.1	39
50～59歳	1,175	3.5	11.2	12.4	72.9	27.1
60～69歳	332	3.6	5.1	6.9	84.3	15.6

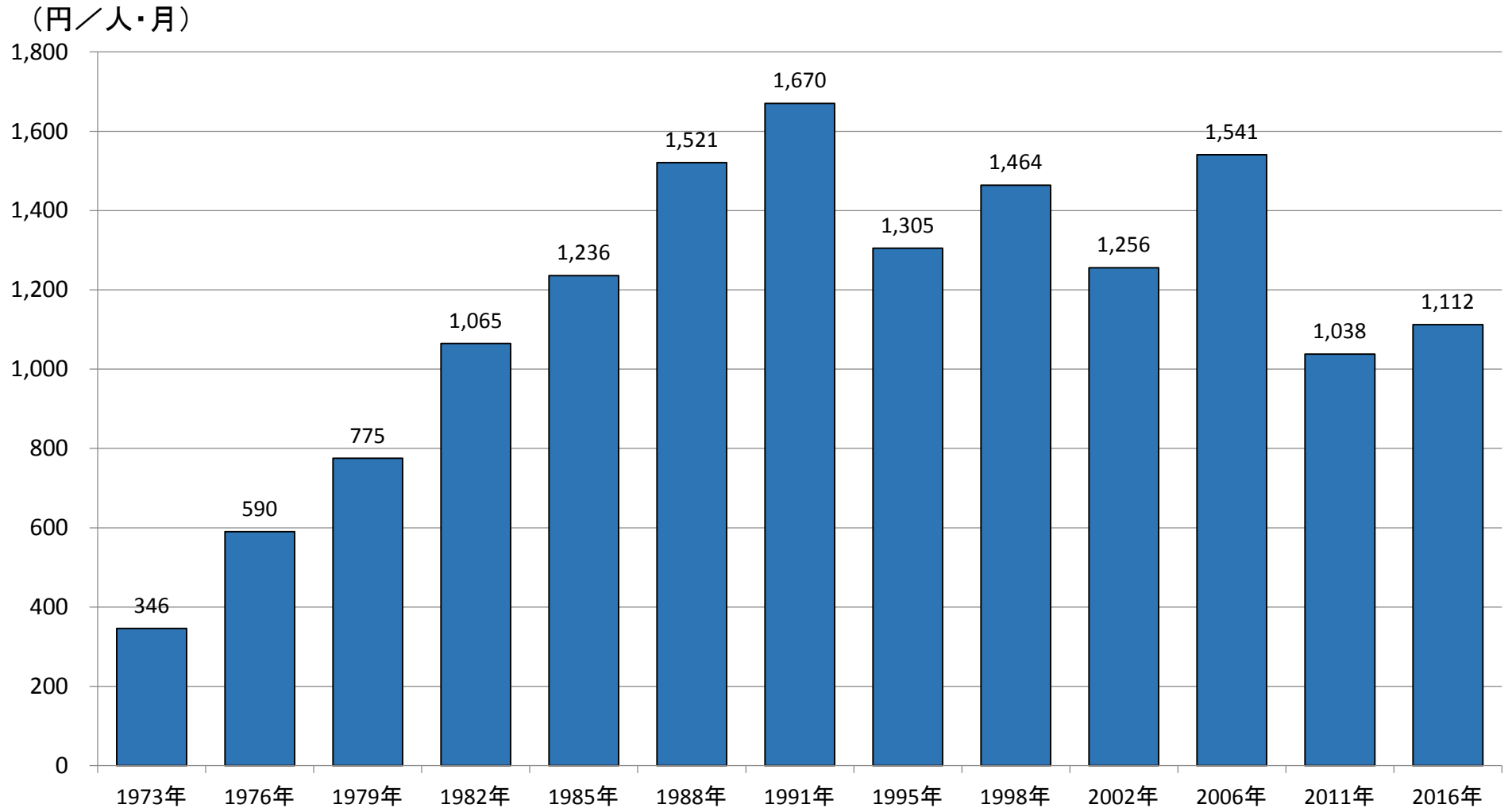
新卒・中途採用

○従業員規模が大きいほど新卒採用比率が高く、5,000人以上の企業では新卒採用比率が7割となっており、中途採用比率は3割に満たない。

		社数	新卒採用 比率	中途採用 比率	【参考】	
					1社あたり 新卒採用人数(人)	1社あたり 中途採用人数(人)
全体		4,204	33.5%	66.5%	0.67	1.33
規模別	5～299人	2,009	20.7%	79.3%	0.30	1.15
	300～999人	1,218	58.7%	41.3%	11.39	8.03
	1,000～4,999人	782	64.9%	35.1%	35.69	19.31
	5,000人以上	195	71.6%	28.4%	117.71	46.65

民間企業における教育訓練費の推移

○民間企業における1人当たり教育訓練費は、90年代以降漸減傾向。産業競争力を考えるとき、人的資本の蓄積に不安あり。



(出典)労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」より作成。

(注)労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額。

研究開発者についてのリカレント教育のニーズ

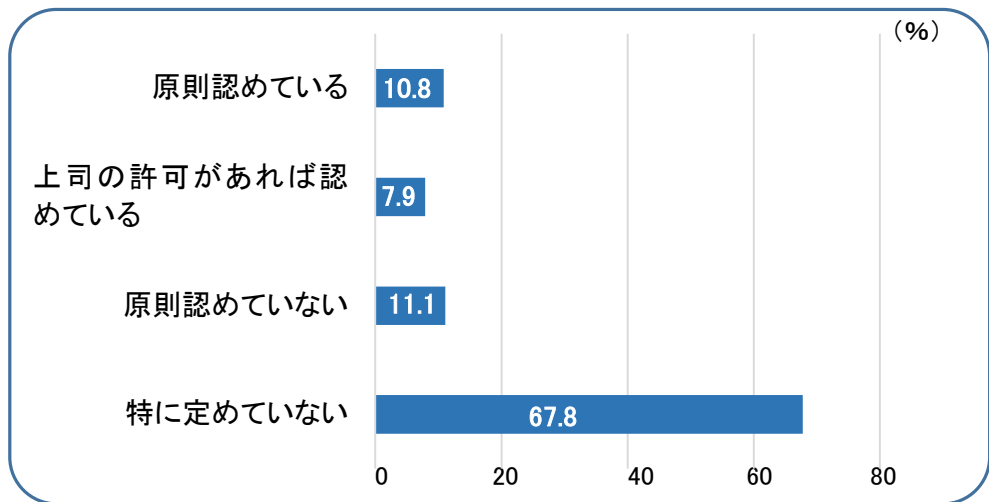
＜研究開発者のリカレント教育＞

- ① バイオインダストリー協会 日本バイオインフォマティクス学会
- ② 産業競争力懇談会（バイオ関係企業） ケミカルバイオインフォマティクス学会
- ③ バイオ産業情報化コンソーシアム
- ④ データサイエンティスト協会 日本統計学会
- ⑤ ディープラーニング協会
- ⑥ 日本ロボット工業会
- ⑦ 日本化学工業協会 日本化学会
- ⑧ 電子情報技術産業協会 情報処理学会

従業員が大学等で学ぶことの企業の対応

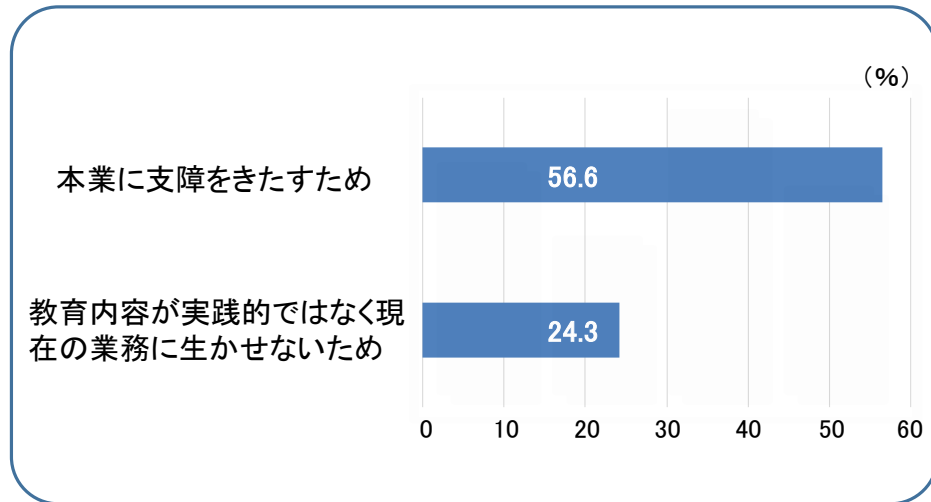
- 自社の従業員が大学等で学ぶことを認めているかという点については、「原則認めている」と「原則認めていない」が拮抗しており、次いで「上司の許可があれば認めている」という順となっている。
- 認めていない場合、その主な理由は、「本業に支障をきたすため」「教育内容が実践的ではなく現在の業務に生かせないため」が挙げられている。

従業員が大学等で学ぶことの許可状況
(調査結果)



総数：1229社(従業員が大学等で学ぶことの可否について回答した企業)

企業が従業員の大学等での就学を認めていない理由
(調査結果)



総数：136社(従事者の大学等での就学を認めていない企業)

副業・兼業に関する裁判例

- 裁判例では、副業・兼業の禁止が一般的に認められている訳ではない。
- 勤務時間以外の時間をどのように過ごすかは、原則的に労働者の自由である。
- 例外的に、企業が副業・兼業を禁止することが可能となるケースとしては、
 - ・ 本業への労務提供上の支障がある場合
 - ・ 企業秘密が漏洩するなど企業秩序に影響が生じる場合等がこれまでのところ示されている

＜兼業の不許可が不法行為に該当するとされた事例＞

マンナ運輸事件(京都地判平成24年7月13日)

【概要】

運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を4度にわたって不許可にしたことについて、後2回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容(慰謝料のみ)された事案。

【判決抜粋】

労働者は、勤務時間以外の時間については、事業場の外で自由に利用することができるのであり、使用者は、労働者が他の会社で就労(兼業)するために当該時間を利用することを、原則として許されなければならない。

もっとも、労働者が兼業することによって、労働者の使用者に対する労務の提供が不能又は不完全になるような事態が生じたり、使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態が生じることもあり得るから、このような場合においてのみ、例外的に就業規則をもって兼業を禁止することが許されるものと解するのが相当である。

＜副業・兼業を理由とする解雇を無効とした事例＞

十和田運輸事件(東京地判平成13年6月5日)

【概要】

運送会社の運転手が勤務時間中に年に1、2回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはできないため、解雇無効とした事案。

＜副業・兼業を理由とする解雇を有効とした事例＞

小川建設事件(東京地判昭和57年11月19日)

【概要】

毎日6時間にわたるキャバレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。

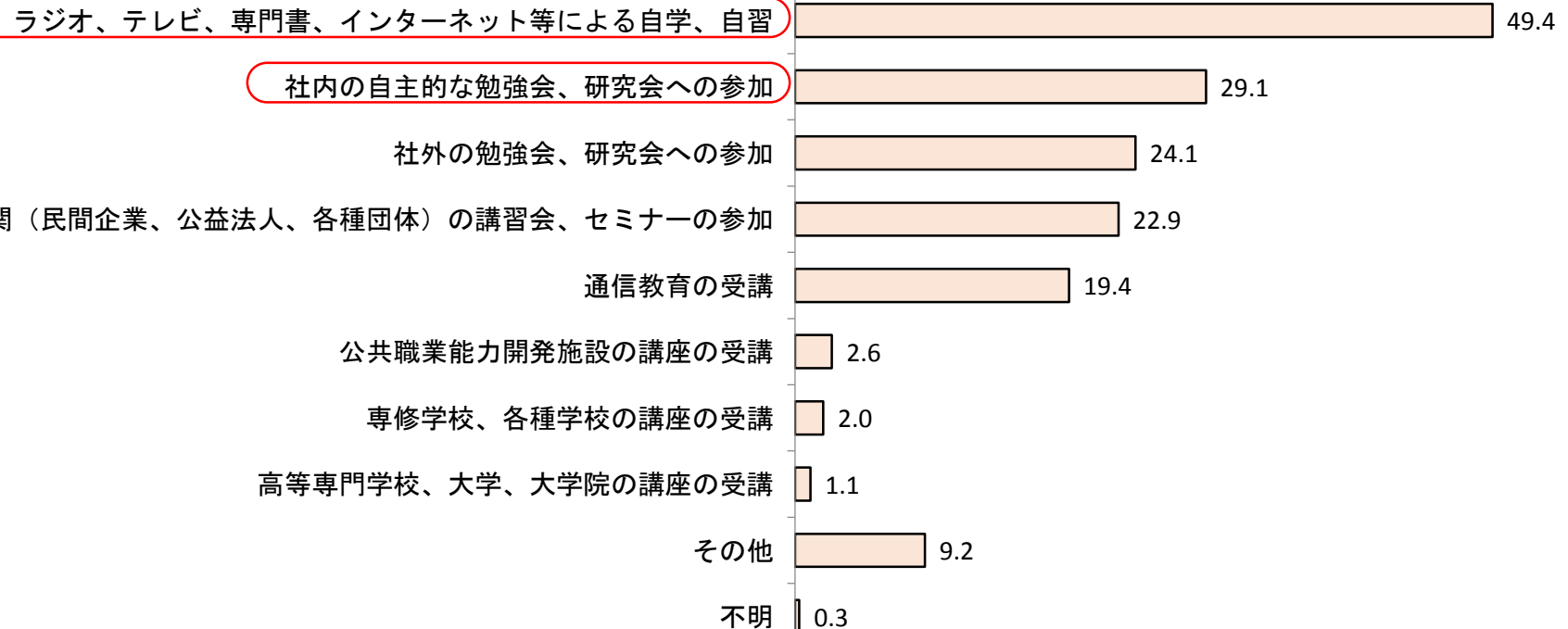
正社員の学び直しの状況

- 5割の労働者が学び直しを実施。
- 学び直しの実施方法として多いものは、「各種メディア利用による自学、自習」、次いで「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」となっている。

学び直しを行った労働者（正社員）の割合及びその実施方法の内訳（複数回答）

学び直しを行った労働者：45.8%

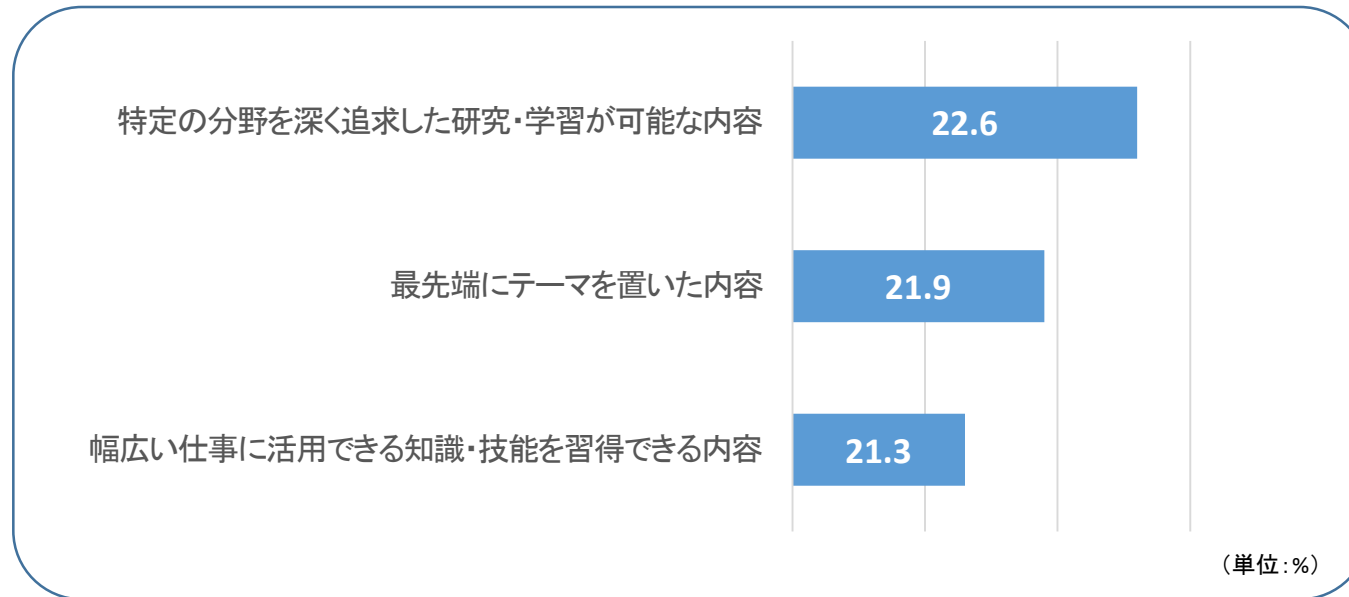
【学び直しの実施方法】



社会人教育未経験者が求める学び直し

- 学び直しで重視するカリキュラムは、「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」、「最先端にテーマを置いた内容」、「幅広い仕事に活用できる知識・技能を修得できる内容」。

社会人教育未経験者が学び直しを実施する際に重視するカリキュラム(3つまで選択)



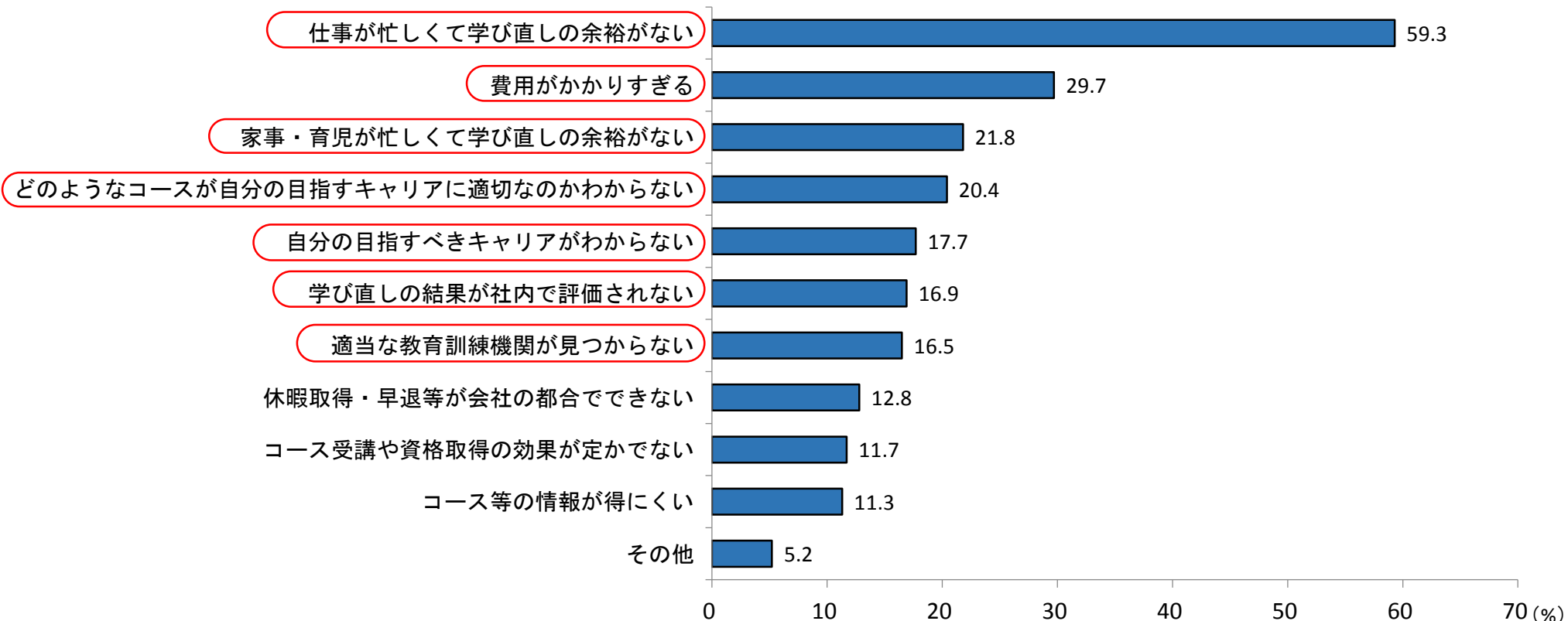
正社員の学び直しの障害

- 7割強の労働者が学び直しに問題を抱えていると回答。
- 多いものは、「仕事が忙しくて学び直しの余裕がない」、「費用がかかりすぎる」が2大問題点。

学び直しに問題があるとした労働者（正社員）及びその問題点の内訳（複数回答）

問題がある: 78.4%

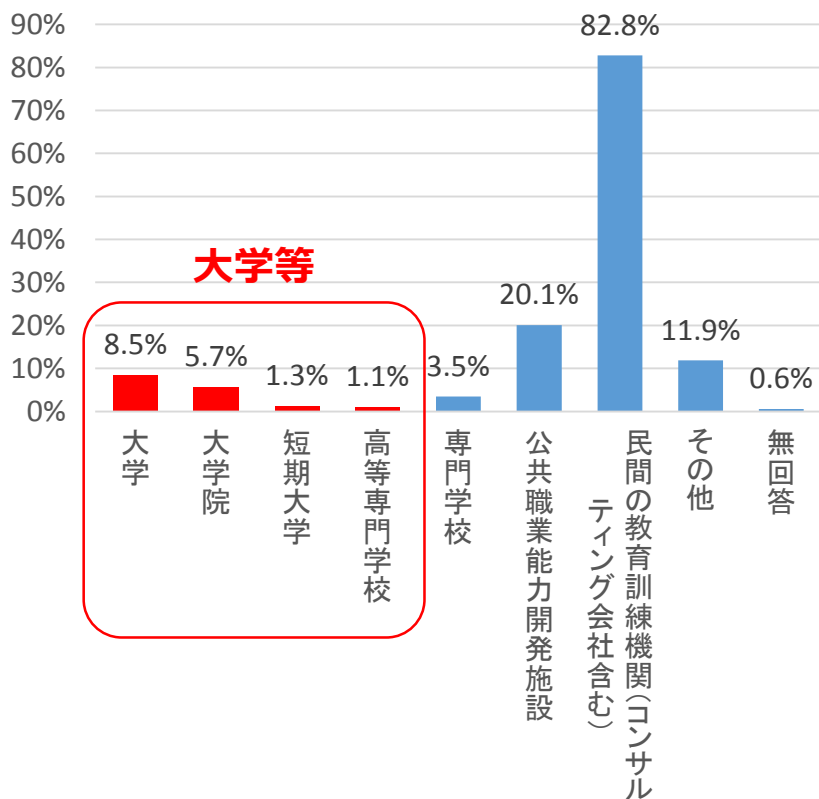
【問題点の内訳】



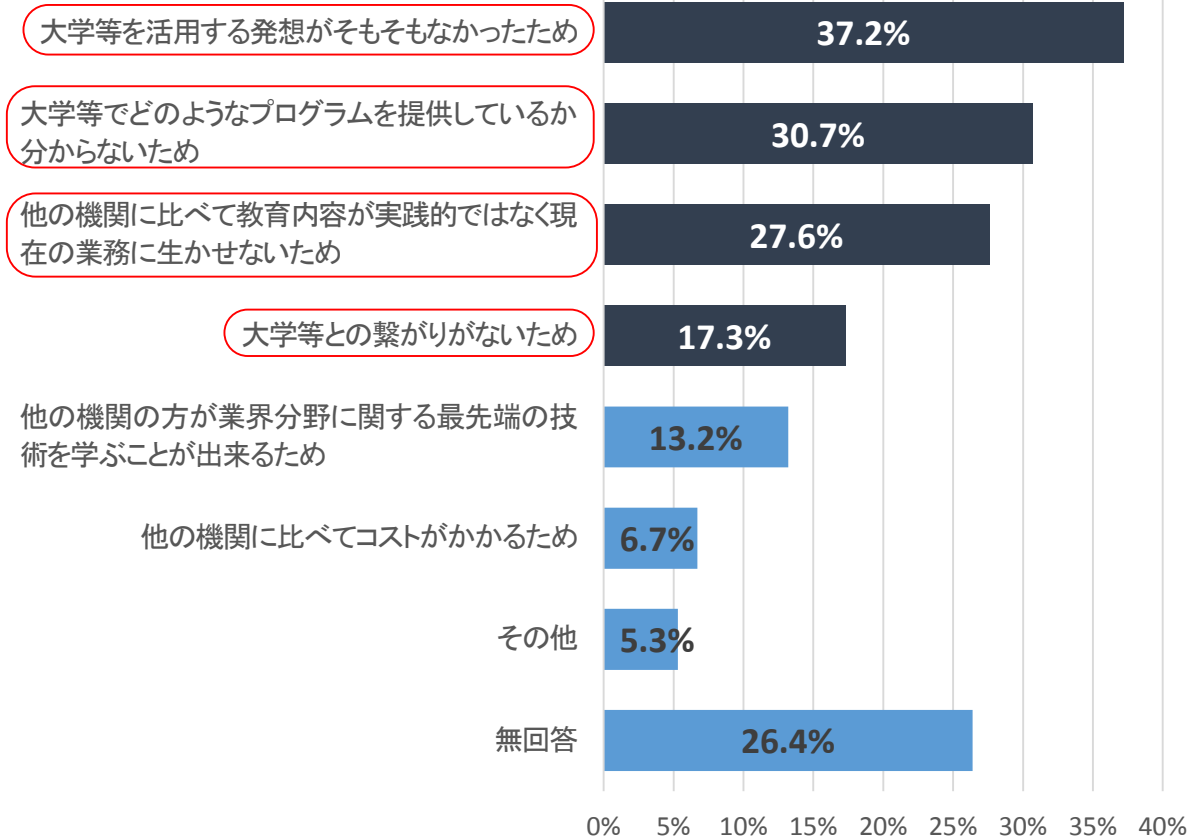
企業の外部教育機関としての大学の位置付け

- 企業の8割が外部教育機関として民間の教育訓練機関を活用。一方、大学を活用するのはごくわずか。
- 大学を活用しない理由の上位は「大学を活用する発想がそもそもなかった」、「大学でどのようなプログラムを提供しているかわからない」。

活用する外部教育機関の種別（複数回答）

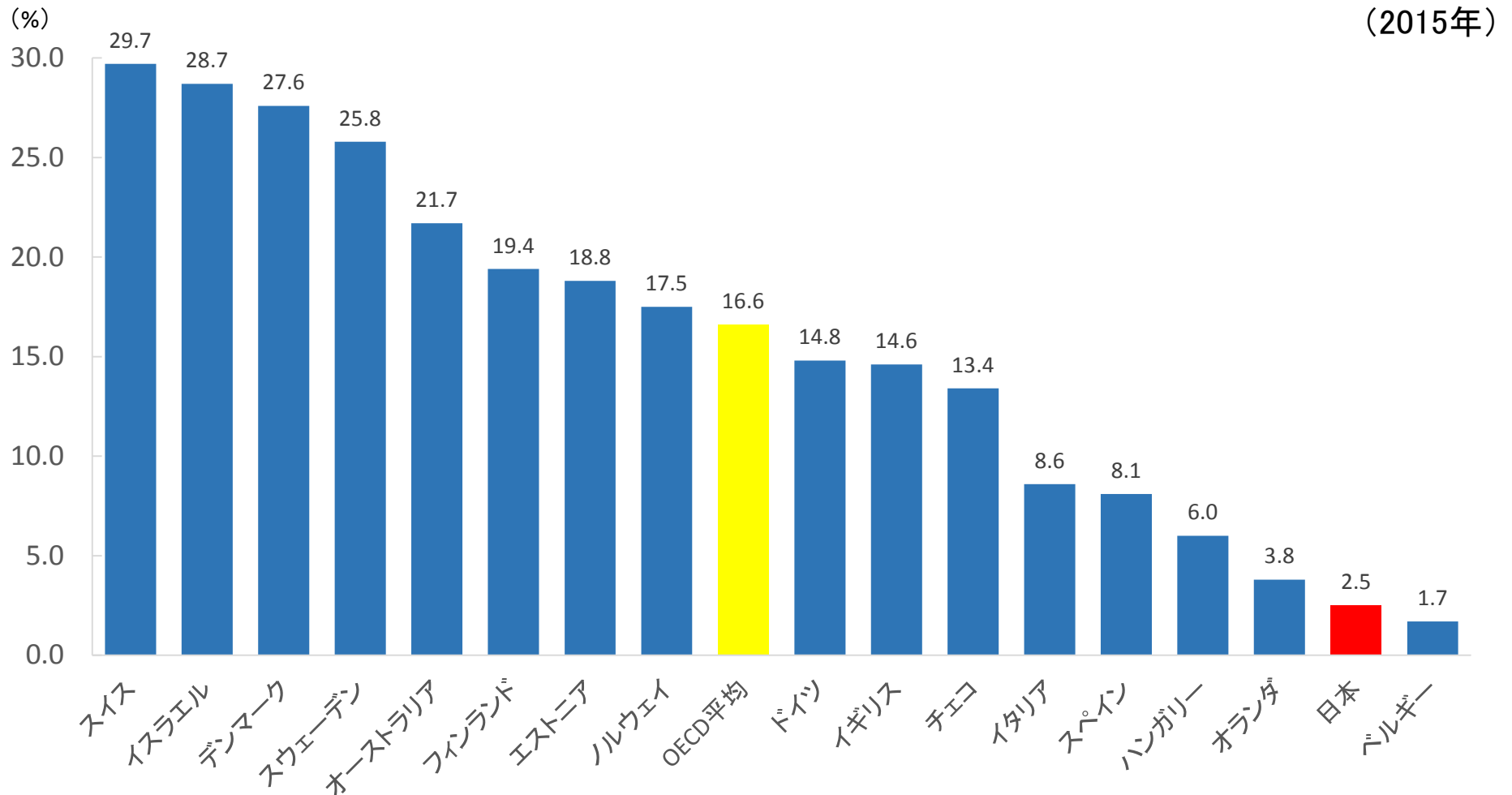


大学等を活用しない理由



高等教育機関への25歳以上の入学者の割合

○高等教育機関（4年制大学）への25歳以上の入学者割合を見ると、日本は他国と比較して、割合が著しく低い。



カリフォルニア・コミュニティ・カレッジ

1. 使命・役割

- 高校卒業生及び成人一般を対象にした職業教育と学部前半（2年間）の教育の提供
- 職業技術課程（農業、商業・ビジネス、ホテル経営管理、プログラミング、救命救急、歯科技工、看護、保育、バイオ技術、建設、自動車整備など）、4年制大学へ進学するための課程（カレッジの成績によって州立大学やカリフォルニア大学に編入が可能）、教養・生涯学習課程（外国語、写真技術など）を設置

2. 教育の特徴

- 地域の産業構造に応じて編成されたカリキュラムを提供（フレズノ（農村地帯）は農業系、パサディナ（バイオ研究の拠点）はバイオ系、ロサンゼルス（都市部）は建設・自動車整備系など、地域の産業構造を踏まえたプログラム編成）
- 職業教育のプログラムは、地元のビジネスリーダーも加わったアドバイザリーボードが教員とともに作成し、社会のニーズに合致しているかどうかを踏まえて承認
- 社会人が時間や場所の制約を受けずに学ぶことができるオンライン教育を提供

（例）サンフランシスコシティカレッジ



- 一般的教育のコースで学ぶ学生が3分の2、職業教育のコースが3分の1。一般的教育のコースにも一旦社会に出て仕事をしながら学ぶ学生が多く、25歳以上の学生が57%を占める。
- 職業教育を担う教員の採用についても、教員だけではなく経営スタッフも加わって選考委員会を組織し、候補者3名を選び、学長や副学長が面接の上、理事会に推薦し決定。

日本女子大学におけるリカレント教育課程

- 2007年より育児や夫の転勤、自身の進路変更等で離職した女性に1年間のリカレント教育を提供
- 再就職・就業に必要な実践的スキルを身につける講座の提供と、企業とのマッチングを含め、学びから就労までを一体的に支援する体制を整備。

■ プログラム内容

* 職業実践力育成プログラム認定課程



“再”教育

1年間の履修



(講座例)

キャリアマネジメント、ITリテラシー、英語スキル、日本語コミュニケーション、簿記、財務会計、経営分析、経理実務、貿易実務、記録情報管理、社会保険法、労働法 等

“再”就職支援

支援内容:

- (入学前) キャリア相談会、個別相談
- (在学中～修了後) 就職相談、キャリアコンサルティング、修了生と受講生との交流会、大学主催の合同企業説明会、独自の求人webサイト開設

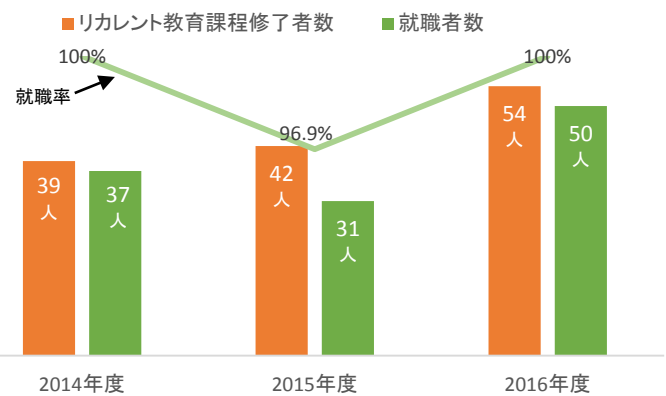


企業連携プログラム

【大学と企業の双方向プログラム】企業と連携したインターンシップや寄附授業、業務提案などを実施
→離職後の長期間ブランクによる就労不安の解消



実績



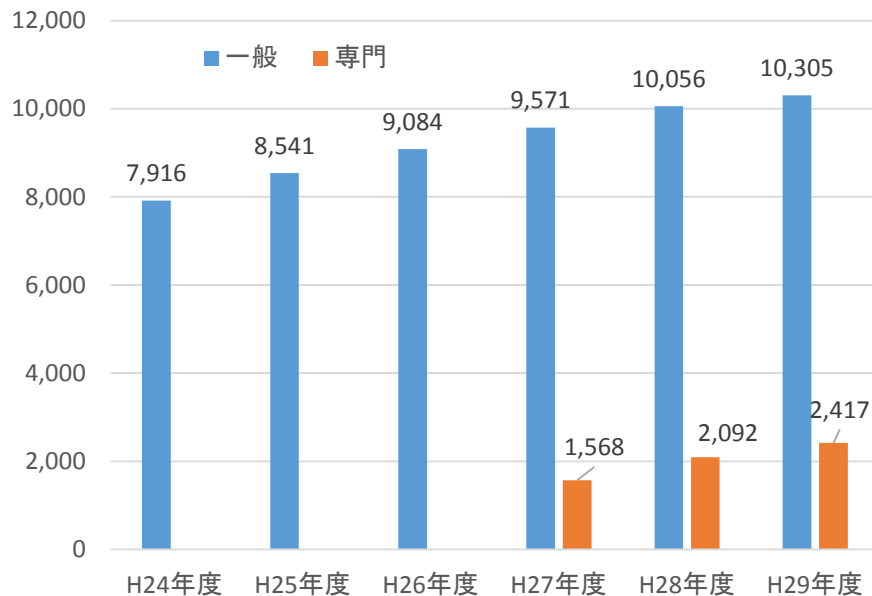
【就職実績】

- <就職先企業例: 大手企業のグループ会社等の中堅企業>
東京ガス都市開発株式会社、キリンビジネスエキスパート株式会社、株式会社ニチレイビジネスパートナーズ 等
- <主な業種>
教育・学習支援、学術研究・専門・技術サービス
- <主な職種>
事務職業務(事務、秘書、貿易事務)、営業職業務

教育訓練給付の対象となる講座

○教育訓練給付の対象となる講座は増加しているが、昼間課程の講座が多いのに対し、受講者の希望は、夜間・土日・通信課程に偏っており、需給のミスマッチが存在。

教育訓練給付対象講座の推移



専門実践教育訓練の開講形態別講座・受給者数

○夜間土日型、通信課程を利用する者が多く、これらの講座を増やすよう働きかけが必要。

講座類型	昼間課程	夜間課程	土日課程	通信課程	計
指定講座数 (H29年4月時点)	2,066	170	85	96	2,417
実受給者数 (H29年9月時点)	6,484人	2,178人	2,381人	4,711人	15,754人

専門実践教育訓練（受講費用の最大7割を支給）2,417講座

- ① 看護師・准看護師、社会福祉士などの養成課程の講座
- ② 情報処理安全確保支援士など高度なIT資格の取得や、AI・IoT、データサイエンスなど最先端・高度ITスキルの習得のための講座
- ③ 子育て女性のリカレント課程などの講座
- ④ 専門職大学院の講座(MBAなど)

一般教育訓練（受講費用の2割を支給）10,305講座

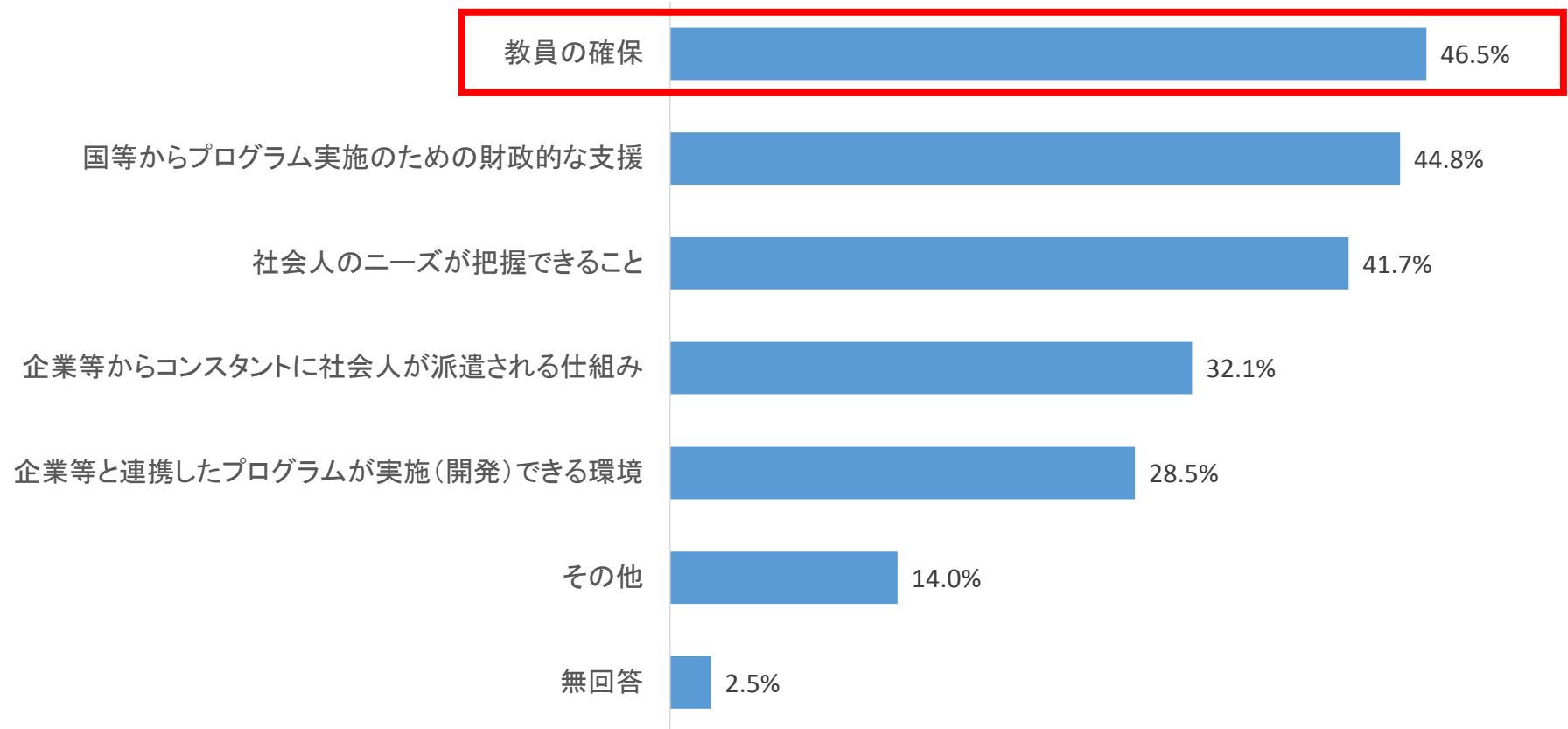
- ① 大型自動車、フォークリフトなどの運転免許取得のための講座
- ② 介護福祉士実務者研修などの福祉関係の講座
- ③ 社会保険労務士、税理士などの受験講座
- ④ 簿記、英語検定など事務関係の受験講座
- ⑤ プログラミング、ウェブデザインなど情報関係の受験講座

実践的な教育を行える人材の確保

○大学が社会人を対象とするプログラムを提供するには、教員の確保が課題。

主に社会人を対象としたプログラムを提供していない学部・学科・研究科におけるプログラムを提供するための条件(複数回答)

【調査対象: 2,592学部・学科・研究科】



(出典)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(平成27年度イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社
<文部科学省:先導的大学改革推進委託事業>)より作成。