

# 職業能力の向上・開発につながる 生涯学習への期待

- ・ 「社会人の学び直し」の現状について：企業・個人を対象とした実態調査から  
（2016.6.27「第3回これからの専修学校教育の振興のあり方検討会議」資料）
- ・ 「若年非典型雇用者の生涯学習」（2013, 「日本生涯学習学会年報」第34号）

労働政策研究・研修機構

特任フェロー

小杉礼子

サービス経済化を背景にした70年代、80年代の主婦パートの増加

- ・性別役割分業観
- ・低賃金だが柔軟
- ・小さい責任



90年代以降の変動対応の正規縮小

- ・非正規拡大

### 若年非正規雇用問題

- ・乏しい職業能力開発機会
- ・評価されない非正規での経験
- ・低賃金、不安定
- ・キャリア展望をもてない

新卒採用、定年までの長期雇用を前提に、OJT中心の企業内教育訓練、育成配慮の配置転換：  
大企業・官公庁における日本型（従来型）雇用管理の特徴

中小企業で少ない能力開発機会（時間と費用がネック）

グローバル経済化、技術革新、情報化、リスク拡大、変動の幅と頻度の拡大

### 企業外の教育訓練プロバイダー活用

- ・これまでは短期・短時間が中心
- ・企業横断的、かつ専門性の高い技術への需要拡大？

## 企業主導の訓練（OJT、Off-JT）の機会が限られている

Off-JT受講ありの者（20歳代 正社員：49.8%、正社員以外：17.5%）

Off-JT 受講者の平均受講時間数

（20歳代 正社員：30時間、正社員以外：13時間）

計画的OJT実施事業所（正社員：59.8%、正社員以外30.2%）

## 自己主導の能力開発の実施も少ない

自己啓発実施（20歳代 正社員：46.6%、正社員以外：16.7%）

受講者の平均受講時間数

（20歳代 正社員：44時間、正社員以外：33時間）

受講者の平均受講費用

（20歳代 正社員：32千円、正社員以外：26千円

千円未満：29.9% : 43.3%）

費用補助あり（20歳代 正社員：50.4%、正社員以外：27.6%）

\*ただし、正社員は勤務先が大半だが、正社員以外は、国や労働組合からの補助割合が高い。

出所：厚生労働省「27年度能力開発基本調査」

「能力開発基本調査」は、30人以上の常用労働者を雇用する事業所、およびそこに属する労働者を対象とする点に留意が必要。

**表1 自己啓発実施し、その費用の補助を受けた者の割合、および補助主体 (%)**

	自己啓発を行った		費用の補助を受けた		勤務先の会社	国の教育訓練給付金制度	労働組合	その他
	[ ]			( )				
20代正社員	[46.6]	100.0	50.4	(100.0)	(98.1)	(0.9)	(0.3)	(0.8)
20代正社員以外	[16.7]	100.0	27.6	(100.0)	(47.5)	(21.2)	(11.6)	(19.8)

出所：厚生労働省「27年度能力開発基本調査」

**表2 過去1年間に行った自己啓発の方法 (MA、15-34歳、在学中を除く) (%)**

	実施者計	正規の職員・従業員	パート・アルバイト	契約社員・嘱託	その他の有業者	求職者
大学・大学院の講座の受講	4.5	4.3	5.4	7.0	3.0	4.6
専修学校・各種学校の講座の受講	7.0	5.9	10.5	6.3	5.6	9.9
公共職業能力開発施設の講座を受講	5.1	2.4	8.4	7.5	7.1	18.8
講習会・セミナーの傍聴	19.1	20.5	13.5	17.2	26.2	15.5
勉強会・研修会への参加	20.7	24.1	11.4	20.5	23.5	9.2
通信教育の受講	11.0	10.5	13.2	9.4	9.8	10.7
自学・自習	62.9	66.4	55.5	63.5	61.0	51.6
その他	8.3	7.0	10.0	9.0	10.6	11.5
自己啓発実施者計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(千人)	4,722.5	3,059.1	456.6	264.1	337.0	353.1
自己啓発実施者割合	24.7	28.9	16.8	25.6	26.6	29.9

出所：JILPT (2014) 「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年版「就業構造基本調査」より—資料シリーズ No.144

表3 自己啓発の問題点 (MA)

	仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない	家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない	休暇取得・定時退社・早退・短時間勤務等が会社の都合でできない	適当な教育訓練機関が見つからない	費用がかかりすぎる	コース等の情報が得にくい	コース受講や資格取得の効果が定かでない	自己啓発の結果が社内で評価されない	どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切かわからない	自分の目指すべきキャリアがわからない	その他
志 正社員	57.6	21.0	12.9	16.8	31.2	12.1	12.6	16.8	20.4	16.4	5.2
如 正社員以外	37.4	33.6	8.6	19.5	29.8	14.2	10.3	12.8	23.5	21.3	11.5
代 正社員	55.7	9.2	12.9	17.4	28.6	11.5	11.2	13.2	24.4	26.8	3.7
20 正社員以外	43.7	15.0	11.5	22.1	30.4	14.0	8.2	12.9	28.2	32.8	7.8
正社員 男性	64.2	14.4	14.3	15.8	31.4	12.1	13.2	18.5	18.2	12.8	5.2
正社員 女性	45.5	33.8	10.2	19.0	30.7	11.8	11.5	13.4	24.6	23.6	4.9

出所：厚生労働省「27年度能力開発基本調査」

表4 最近3カ月の「非典型雇用から正社員への移行」と過去1年間の能力開発実施状況 (15～44歳、在学中を除く)

	合計(人)	勤務先が実施した訓練	自己啓発*	公的助成付き自己啓発*	いずれも実施しなかった
3か月以内に非典型から正社員	355	20.0	27.0	4.2	61.7
非典型一貫	35,225	19.3	16.9	1.9	70.9

\*P<0.01で有意

出所：JILPT (2014) 「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年版「就業構造基本調査」より—資料シリーズ No.144

## 非正規から正規への移行の実態研究から：移行を規定する要因の分析

### 1) 雇用機会があること：

- ・ 移行の頻度は、景気変動に対応(JILPT 2013a).
- ・ 正社員での採用先は労働力需要の強い産業分野(JILPT 2014).

### 2) 本人の意志・モチベーション：

- ・ 男性は結婚の前後に正社員になる比率が高い(JILPT 2010)
- ・ 前職場で仕事について相談できる人に出合っていることが移行にプラス(山本 2011) .

### 3) 能力開発・職業能力の向上：

- ・ 職種や業種が同一(特に専門技術職、生産工程工、医療・福祉業、製造業) (JILPT 2014).
- ・ 前職でのOff-JTの経験(小杉 2010)
- ・ OJTの数多く受けること、Off-JTの受講日数が多いこと(原 2011)
- ・ 前職での一定の就業期間(玄田 2008 ,JILPT2009)
- ・ 自己啓発を行っていること (JILPT 2009,2014).

### 4) 年齢：

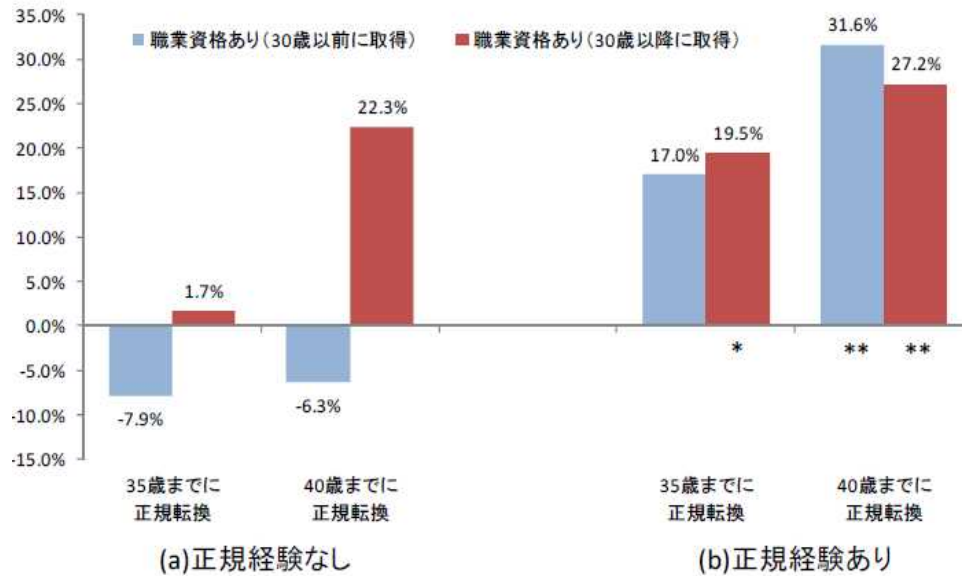
- ・ 30歳未満の正社員移行率が高い (JILPT 2009,2014).

1) ~3) の要因はOECD(2015)「Employment Outlook」の指摘と一致



# 30代後半以降非正規雇用者の正規雇用への転換

図表5 30歳時点で「非正規または無業」である者について、職業資格取得が正規雇用への転換確率を高める効果(%)



30代後半以降の正社員転換がすすみにくい非正規雇用労働者の場合、職業資格取得が正規雇用転換を促進する要因となるか可能性は高い。  
→ 「専門実践教育訓練」制度への期待

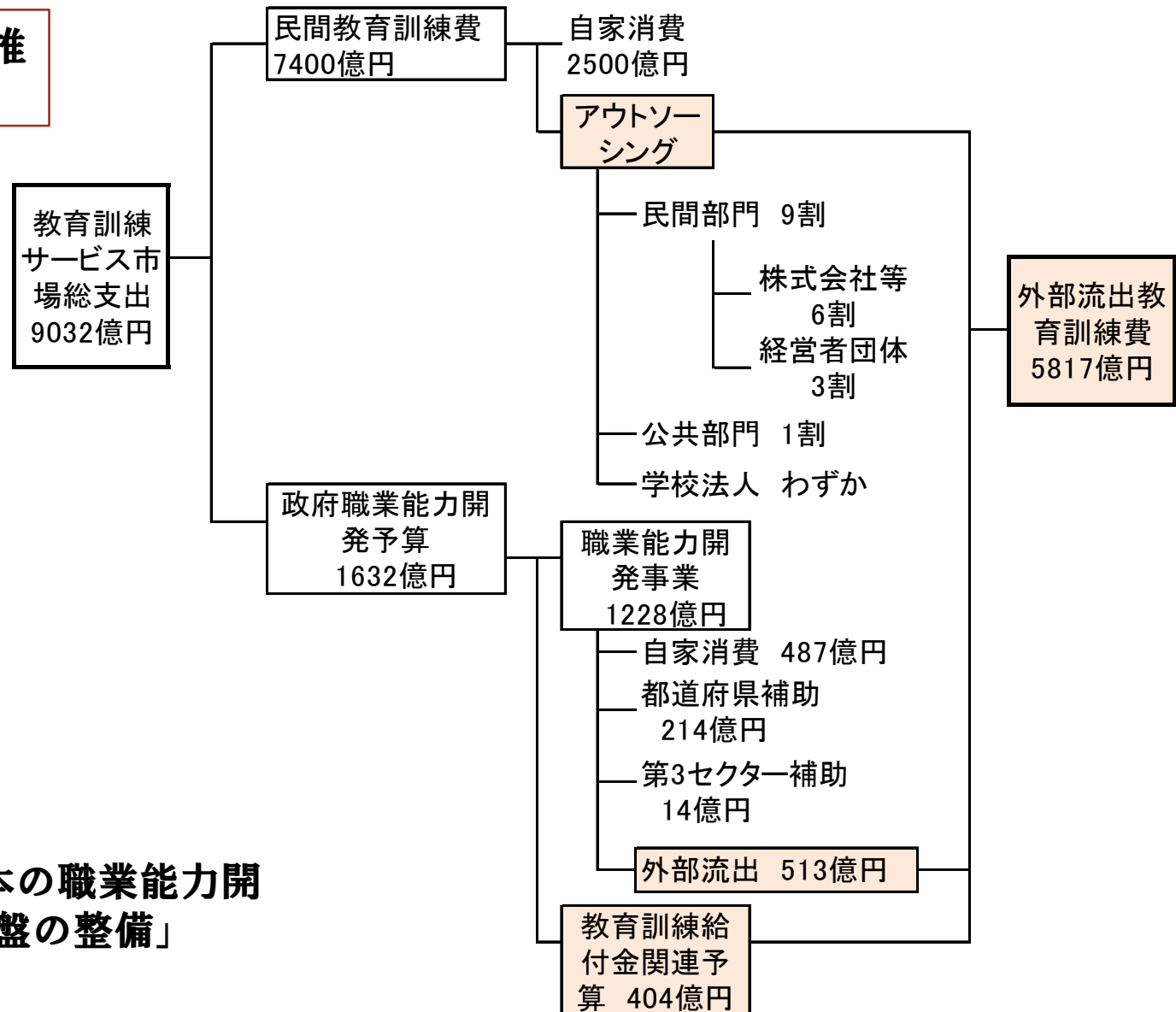
30歳時点で「非正規または無業」である者のその後の正規雇用への転換の促進要因(プロビット分析)

	(a) 正規経験なし				(b) 正規経験あり			
	35歳時までに 正規転換		40歳時までに 正規転換		35歳時までに 正規転換		40歳時までに 正規転換	
	限界 効果	S.E.	限界 効果	S.E.	限界 効果	S.E.	限界 効果	S.E.
男性ダミー	0.146	0.462 *	0.460	0.557 ***	0.139	0.287	0.106	0.272
(中学、高校)								
短大、高等専門、専修、各種	0.255	0.565 *	0.263	0.587	0.101	0.328	0.001	0.302
大学、大学院	0.335	0.628 **	0.562	0.621 ***	0.481	0.427 ***	0.342	0.404 **
両親のどちらかが大学・大学院卒	0.103	0.581	-0.022	0.623	-0.084	0.349	-0.119	0.358
(職業資格なし)								
職業資格あり(30歳以前に取得)	-0.079	0.576	-0.063	0.539	0.170	0.358	0.316	0.336 **
職業資格あり(30歳以降に取得)	0.017	0.639	0.223	0.733	0.195	0.340 *	0.272	0.327 **
(1972年以前生まれ)								
1973~1977年生まれ	0.044	0.559	-0.118	0.520	0.158	0.323	0.006	0.290
1978年生まれ以降	-0.042	0.627	-0.302	0.548 **	0.183	0.410	-0.097	0.402
N	90		90		137		137	

注: 分析対象は男性、未婚女性のみ。  
( )はレファレンスグループ、\*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%水準で有意である。25歳時の雇用形態、30歳時の雇用形態、25歳時の職場での教育訓練状況、同30歳時、をコントロール。

# 企業外の教育訓練プロバイダー・市場規模

**図表6 支出から推計される市場規模**



JILPT(2007) 「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」



## 教育訓練プロバイダー調査

図表7

教育訓練プロバイダーの提供する講習会・  
セミナーの研修方法の特徴

		民間企業	公益法人	経営者団体	職業訓練 法人等	専修学校等	大学等
研修の時間と 費用	研修時間 (時間)	55.1	32.1	12.6	101.4	151.5	19.9
	受講料 (千円)	129.4	35.1	14.4	57.0	194.8	26.6
	研修1時間当たり 受講料 (千円)	2.4	1.1	1.2	0.6	1.2	1.3
研修の受講者数	年間延べ受講者数 (人)	147.1	291.6	84.2	106.6	49.8	120.8
	年間開講回数 (回)	11.4	6.0	2.9	3.2	2.3	3.2
	コース1回当たり 受講者数 (人)	12.2	48.3	29.7	33.8	27.1	37.7

なお、教育訓練プロバイダー調査から、その事業収入から推計される市場規模は、1兆3千億円

図表8

大学院、大学、専修学校・各種学校等における従業員の受講に対する支援  
 (複数回答) —従業員規模別・業種別集計—

(単位:%)

	n	業務命令 で受講さ せている 事例があ る	業務命令 の受講は ないが、会 社として支 援	業務命令 の受講も 会社として の支援も ない	無回答
全体	1475	9.3	13.4	73.4	5.3
【従業員規模別集計】					
100人～299人	590	9.3	10.0	75.9	5.3
300人～499人	156	11.5	12.2	73.1	3.2
500人～999人	152	9.9	11.2	78.3	2.6
1000人以上	178	11.8	28.7	59.0	2.8
【業種別集計】					
建設業	97	7.2	19.6	73.2	1.0
製造業	388	14.7	13.1	69.1	5.4
情報通信業	49	10.2	12.2	75.5	4.1
運輸業	129	4.7	10.9	77.5	7.0
卸売・小売業	253	6.7	11.5	78.3	4.7
金融・保険・不動産業	47	10.6	14.9	72.3	2.1
飲食・宿泊業	73	6.8	4.1	82.2	8.2
医療・福祉	41	12.2	36.6	48.8	4.9
教育・学習支援業	28	3.6	25.0	64.3	7.1
サービス業	267	7.9	12.7	74.2	5.6

「業務命令」または「会社  
として支援」している企業  
は22.7% (393社)

JILPT(2015)『企業における資格・検定等の活用、大学・大学院等の受講支援に関する調査』調査シリーズNo.142  
 調査対象：常用労働者100人以上規模企業9976社（産業・規模で割当）、有効回答1475（14.8%）、2014年実施

支援内容は授業料の（一部）負担、フレキシブルな勤務時間、通学を不利益としない確約など

図表9

受講する機関別・受講支援の内容（複数回答）  
 —無回答・支援非実施企業を除いた集計—

（単位：％）

	n	授業料の一部又は全部を会社が負担している	授業料以外の受講にかかる費用を援助	通学期間を長期有給休暇にしている	無給の休暇を取りやすくしている	授業のある時はフレキシブルな勤務時間としている	通学が理由で評価等に不利益がない事を確約	通学している事を社内で公言しづらい雰囲気をつくす	その他
大学院での受講	117	65.0	33.3	6.0	5.1	34.2	29.1	17.1	6.0
大学での受講	90	61.1	32.2	5.6	8.9	27.8	24.4	18.9	7.8
専修学校・各種学校等での受講	230	73.9	34.3	4.8	7.0	23.5	14.8	8.7	5.7

注：大学院、大学、専修学校・各種学校等、それぞれでの従業員の受講に対する支援の内容や支援の対象となる分野について回答しなかった企業と、「特に支援は実施していない」と答えた企業を除いて集計。

図表 1 0

受講支援の対象（複数回答）

— 無回答・支援非実施企業を除いた集計 —

（単位：％）

	n	支援対象分野は限定していない	経営に関する分野 (MBAなど)	経理・財務に関する分野	IT関連分野	生産管理・品質管理に関する分野	ロボット・メカトロニクスに関する分野	加工技術に関する分野	環境・エネルギーに関する分野
大学院での受講	117	33.3	25.6	2.6	4.3	6.0	1.7	11.1	5.1
大学での受講	90	40.0	14.4	5.6	1.1	14.4	4.4	16.7	3.3
専修学校・各種学校等での受講	230	24.8	12.6	19.6	5.2	14.8	5.7	10.9	5.7

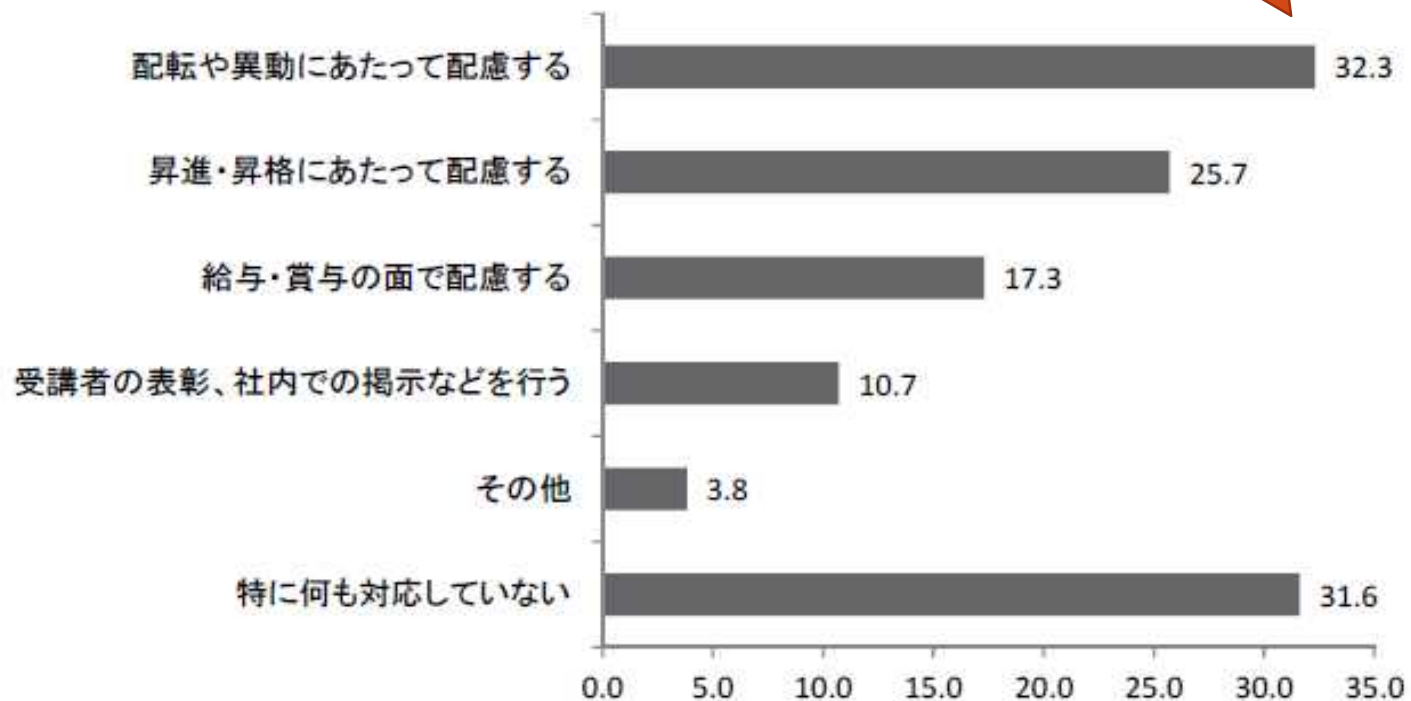
	農業・林業・水産・畜産に関わる分野	医療関連分野	介護・福祉に関する分野	建築・建設・土木に関する分野	理美容、ファッションに関する分野	観光関連分野	語学や国際的なコミュニケーションに関わる分野	その他
大学院での受講	0.9	6.8	3.4	13.7	0.0	0.0	1.7	17.1
大学での受講	0.0	7.8	3.3	3.3	0.0	1.1	5.6	10.0
専修学校・各種学校等での受講	1.7	6.1	7.0	15.7	1.7	2.2	10.4	15.7

注：大学院、大学、専修学校・各種学校等、それぞれでの従業員の受講に対する支援の内容や支援の対象となる分野について回答しなかった企業と、「特に支援は実施していない」と答えた企業を除いて集計。



支援企業では、配転や移動での配慮、昇進・昇格での配慮をしている企業が多い

図表 1 1 受講後の人事管理上の扱い（複数回答、単位：％）

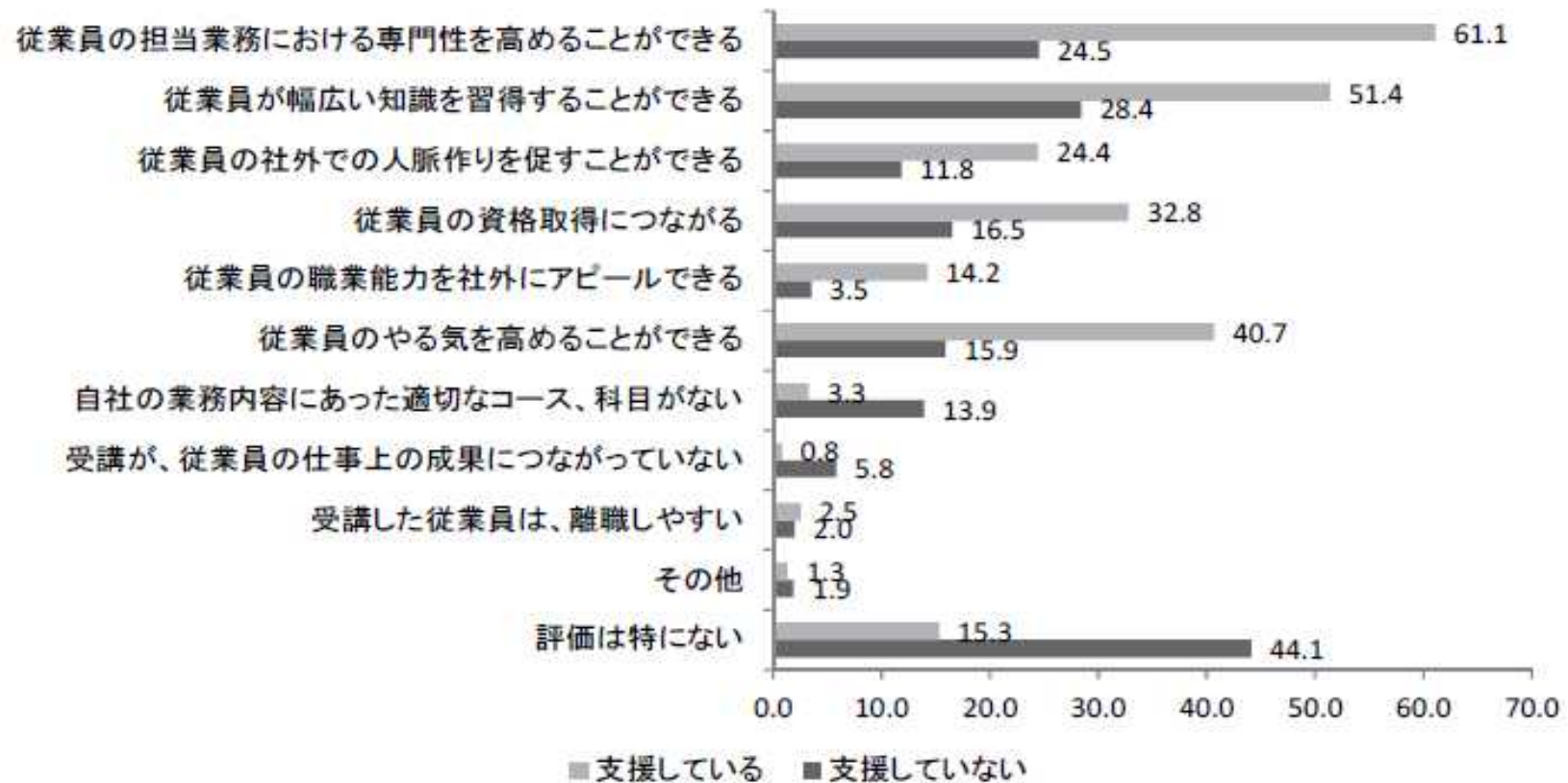


注：従業員の大学院、大学、専修学校・各種学校等の民間の教育機関での受講に対し、支援等を行っているかについての質問に、「業務命令で受講させている事例がある」または「業務命令の受講はないが、会社として支援」と回答した 393 社を集計の対象としている。

支援企業は、担当業務における専門性の向上を評価しているばかりでなく、幅広い知識の習得やモチベーション向上の面もプラス評価している。受講者は離職しやすいといったマイナス評価はごくわずか。

図表 1 2

大学院、大学、専修学校・各種学校等で従業員が受講することに対する評価  
従業員の受講に対する支援の有無別集計（複数回答）





# 専門実践教育訓練給付金の受給者の属性、受講講座

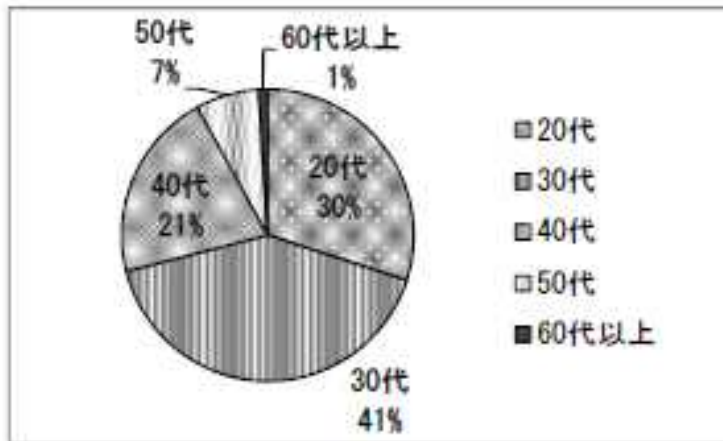
## 3. 受給者に対するアンケート調査結果

調査概要：専門実践教育訓練給付金の受給者に対し、教育訓練実施施設を通じ、受講の効果等についてアンケートを実施。

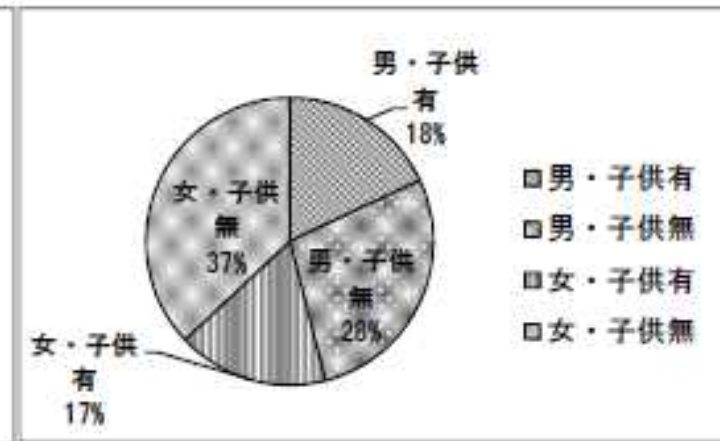
調査対象者数 4,520 人（平成 27 年 10 月末時点の専門実践教育訓練給付受給者）、回答者数 2,752 人（回答率 60.9%）

図表 1 3

(1) 年代別（有効回答数 2,547）

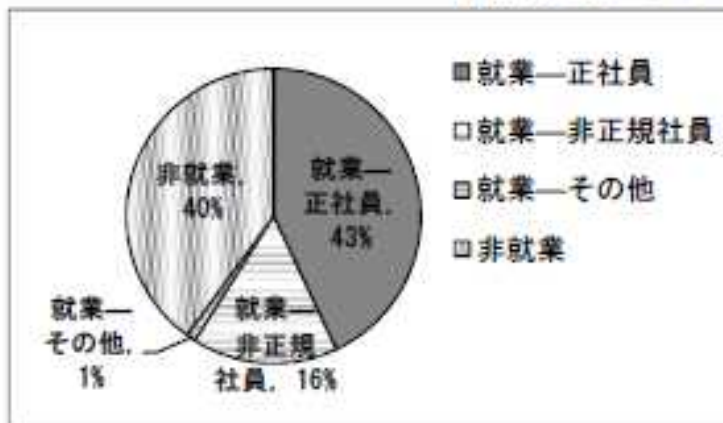


(2) 性別・子供の有無（有効回答数 2,551）



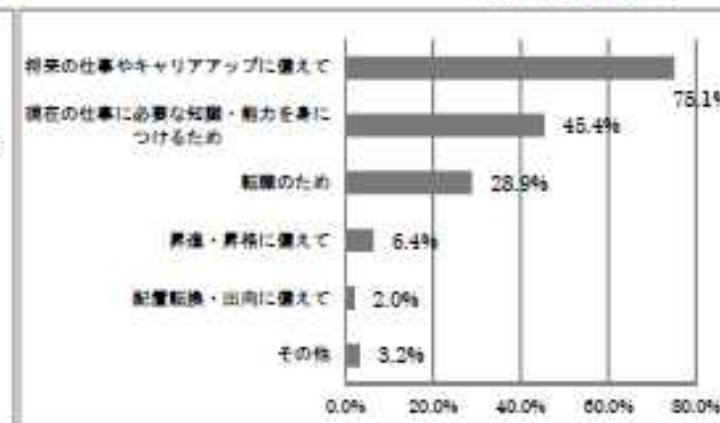
(3) 受講開始時の就業状況等

（有効回答数 2,715）



(4) 講座の受講理由（複数回答可）

（有効回答数 2,747）



(5) 就業状況等別 受講教育訓練の類型・分野 (各上位5分野)

	1位	2位	3位	4位	5位
正社員	専門職学位(ビジネス・MOT)(493人)	看護師・准看護師(197人)	社会福祉士(127人)	精神保健福祉士(113人)	はり師(43人)
非正規社員	看護師・准看護師(157人)	社会福祉士(41人)	あん摩マッサージ師(36人)	精神保健福祉士(35人)	はり師(34人)
非就業	看護師・准看護師(386人)	あん摩マッサージ師(77人)	はり師(75人)	社会福祉士(56人)	精神保健福祉士(53人)

- ✓ 正社員として就業中の者又は非就業者、20代～30代の者が受給者の多数を占め、非正規社員、子供を持つ女性、40代以上といった層は、受給者全体のうち少数に留まる。
- ✓ 就業状況等別に見た受講教育訓練の類型・分野にも偏りが見られる。

[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000137694.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000137694.pdf)

厚生労働省HPより

図表 1 4

2. 専門実践教育訓練給付金支給状況

※ 平成 26 年 10 月 1 日及び平成 27 年 4 月 1 日付けで専門実践教育訓練給付金対象講座として指定した講座の受講者に対する給付金支給実績（平成 28 年 3 月末時点での支給実績を特別に集計したもの。）

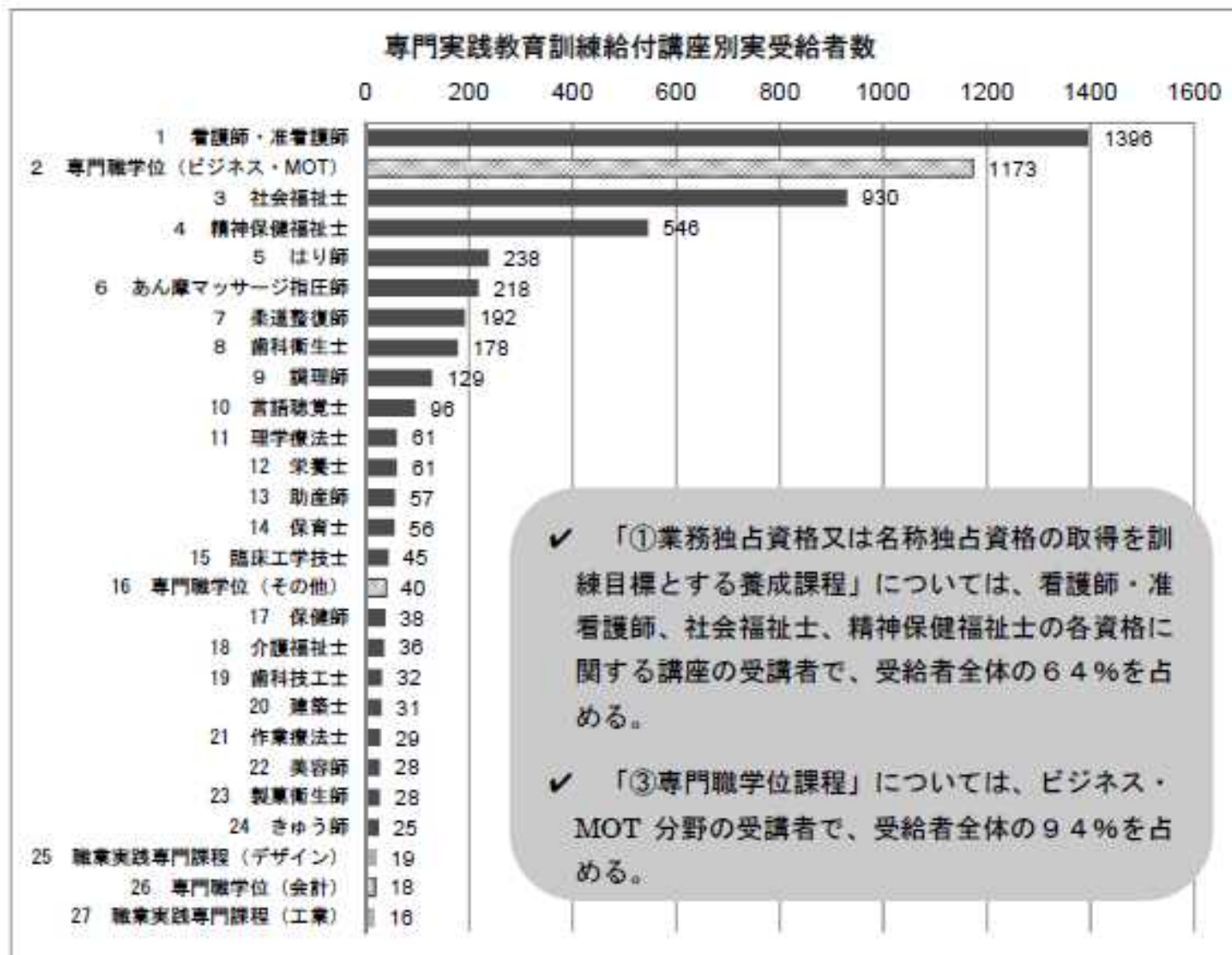
(1) 指定類型別受給者数

講座類型	a 指定講座数	b 受給実績がある講座数 (a に占める割合)	c 実受給者数	うち女性	d 平均受給額 (受講開始後、最初の半年分につき集計)
①業務独占資格又は名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程	989	621 (62.8%)	4,487 人	2,831 人 (63.1%)	170 千円
②専修学校の職業実践専門課程	531	70 (13.2%)	102 人	38 人 (37.3%)	215 千円
③専門職学位課程	71	50 (70.4%)	1,269 人	287 人 (22.6%)	263 千円
計	1,591	741 (46.6%)	5,858 人	3,156 人 (53.9%)	191 千円

(3) 開講形態別受給者数

講座類型	a 指定講座数	b 受給実績がある講座数 (a に占める割合)	c 実受給者数	うち女性	d 平均受給額 (受講開始後、最初の半年分につき集計)
昼間課程	1,403	576 (41.1%)	2,629 人	1,671 人 (63.6%)	211 千円
夜間課程	151	139 (92.1%)	1,694 人	691 人 (36.5%)	246 千円
土日課程	52	46 (88.5%)	1,159 人	283 人 (24.4%)	262 千円
通信課程	37	26 (70.3%)	1,335 人	794 人 (59.5%)	71 千円
計	1,591	741 (46.6%)	5,858 人	3,156 人 (53.9%)	191 千円

(2) 訓練類型・分野別受給者数（受給者数が15人以上のもの。）



※ ■ …「①業務独占資格又は名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程」、  
 ■ …「②専修学校の職業実践専門課程」、 ▨ …「③専門職学位課程」



## 専門実践教育訓練の概要

- 労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を雇用保険により給付する制度について、平成26年10月に「専門実践教育訓練給付金」及び「教育訓練支援給付金」を創設し、中長期的なキャリアアップを支援。

### 専門実践教育訓練給付金の概要

在職者又は離職後1年以内(妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大4年以内)の者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練(専門実践教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

#### <給付の内容>

- 受講費用の40%(上限年間32万円)を6か月ごとに支給
- 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、受講費用の20%(上限年間16万円)を追加支給

#### <支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間10年以上(初回の場合は2年以上)を有する者

### 教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練を受講する45歳未満の若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の50%を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの(平成30年度末までの暫定措置)

### 専門実践教育訓練の指定講座について

①業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程  
(訓練期間原則1年以上3年以内)  
講座例)看護師、介護福祉士等

②専修学校の職業実践専門課程  
(訓練期間2年)  
講座例)商業実務、経理・簿記等

③専門職学位課程  
(訓練期間原則2年または3年以内)  
講座例)ビジネス・MOT等

④大学等の職業実践力育成プログラム  
(訓練期間120時間～2年以内)

## 主な引用文献

- ▶ JILPT(2007)「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」第1期プロジェクト研究シリーズ報告書No.6.
- ▶ JILPT(2014)『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年版「就業構造基本調査」特別集計より』資料シリーズNo.144
- ▶ JILPT(2015)『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究報告—就職氷河期から「20年後」の政策課題—』
- ▶ JILPT(2015)『企業における資格・検定等の活用、大学・大学院等の受講支援に関する調査』調査シリーズNo.142
- ▶ 小杉礼子(2010)「非正規雇用からのキャリア形成—登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」『日本労働研究雑誌』No.602
- ▶ 原ひろみ(2011)「非正社員の企業内訓練の受講とその効果」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成—職業能力評価社会をめざして』勁草書房。
- ▶ 山本雄三(2011)「非正規就業する若者が正社員へ移行する要因は何か—継続期間データを用いた規定要因分析」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成—職業能力評価社会をめざして』勁草書房。
- ▶ 厚生労働省「27年度能力開発基本調査」
- ▶ 厚生労働省「専門実践教育訓練給付金対象講座の指定状況・同給付金の受給者実績の概要」