

第 6 回 人生 100 年時代構想会議

平成 30 年 3 月 23 日 (金)
17 時 15 分 ~ 18 時 15 分
官邸 4 階 大会議室

1. 本日の議題

リカレント教育

2. 議事次第

(1) 議員からの発言

(2) 内閣総理大臣発言

(3) 閉会

【配布資料】

- 資料 1 : リカレント教育 参考資料
- 資料 2 : 品川 泰一議員 提出資料
- 資料 3 : 高橋 進 議員 提出資料
- 資料 4 : 樋口 美雄議員 提出資料
- 資料 5 : 鎌田 薫 議員 提出資料
- 資料 6 : 松尾 清一議員 提出資料
- 資料 7 : 宮本 恒靖議員 提出資料
- 資料 8 : 林文部科学大臣 提出資料
- 資料 9 : 野田女性活躍担当大臣 提出資料
- 資料 10 : 世耕経済産業大臣 提出資料
- 資料 11 : 加藤厚生労働大臣 提出資料

リカレント教育 参考資料

平成30年3月

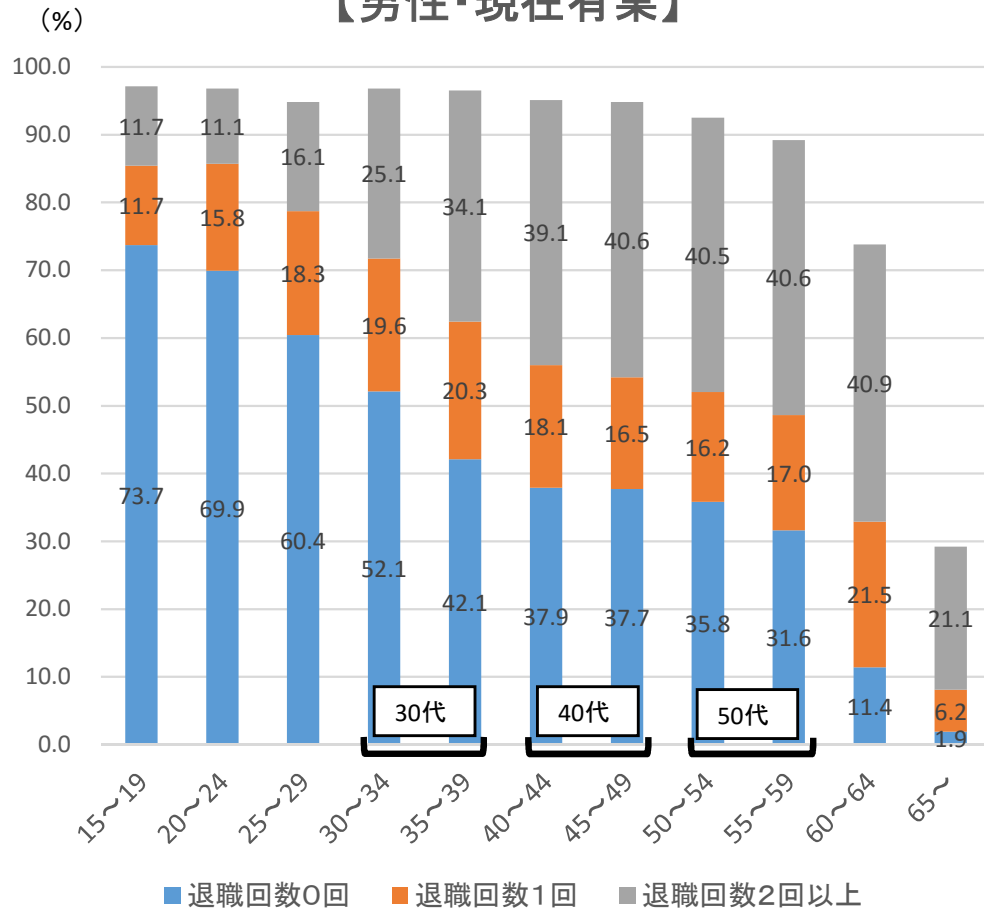
内閣官房人生100年時代構想推進室

終身雇用の状況

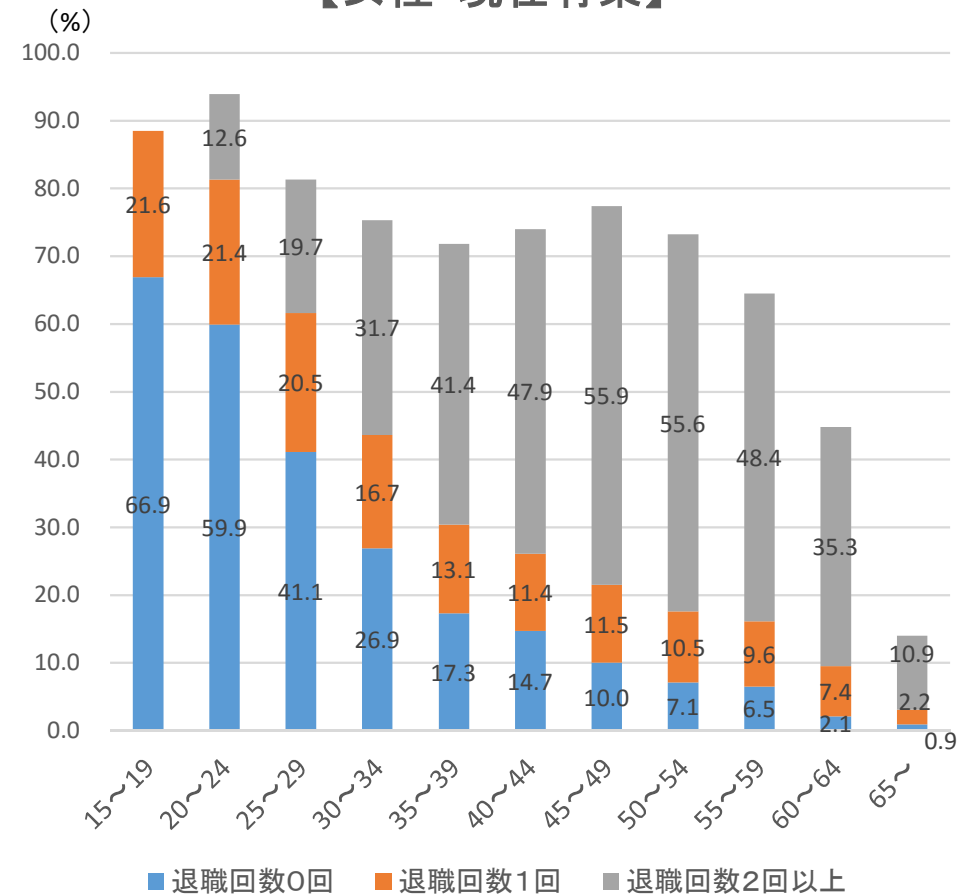
○初職が正規雇用で、一度も退職することなく「終身雇用」パスを歩んでいる男性（退職回数0回）は、今や、30代後半で42%、40代で38%、50代前半で36%に過ぎない。

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	現在or将来的に転職したい	いつか転職したい	転職するつもりはない	現在or将来的に転職したい、計
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

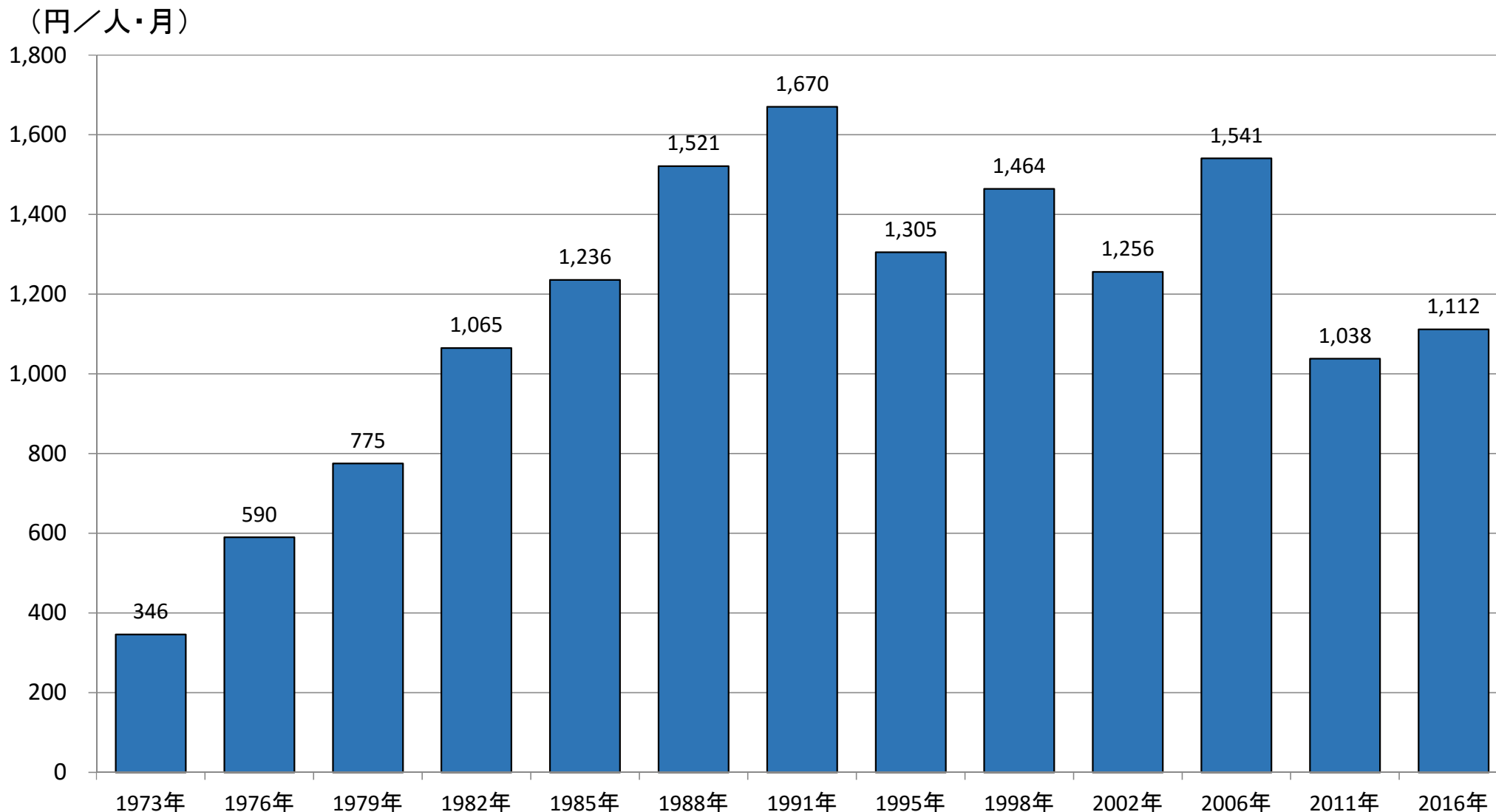
新卒・中途採用

○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

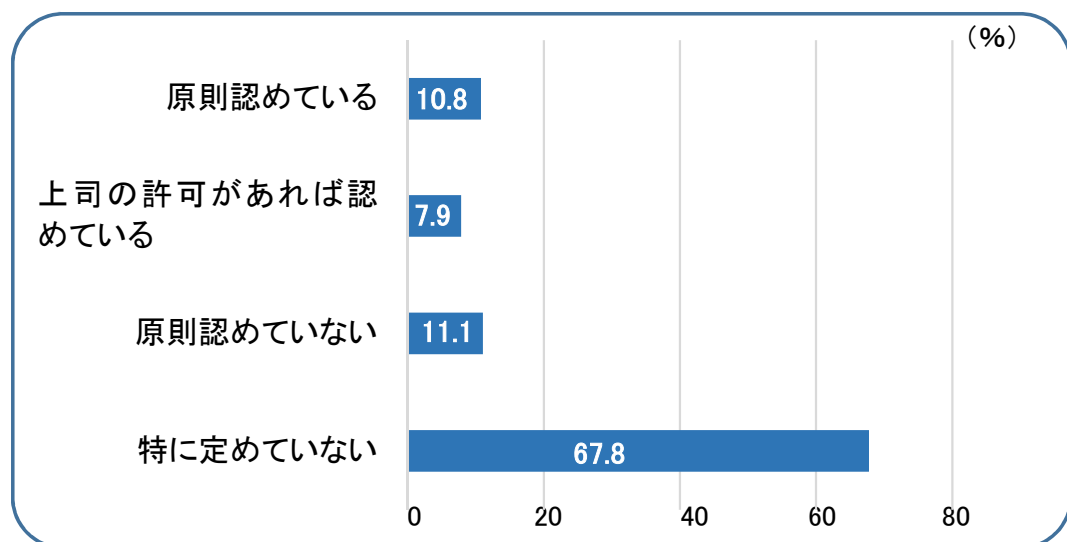
<研究開発者のリカレント教育>

- 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

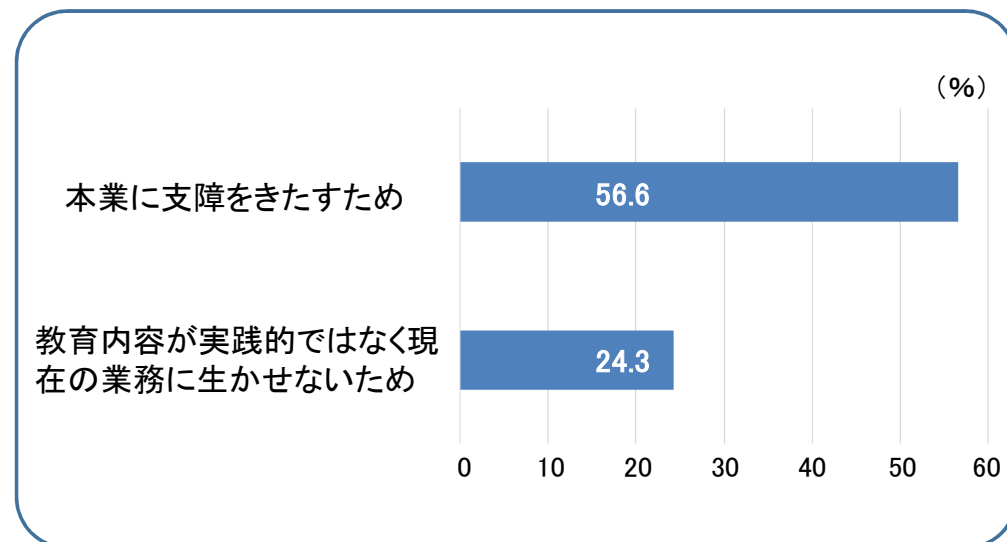
- 自社の従業員が大学等で学ぶことを認めているかという点については、「原則認めている」と「原則認めていない」が拮抗しており、次いで「上司の許可があれば認めている」という順となっている。
- 認めていない場合、その主な理由は、「本業に支障をきたすため」「教育内容が実践的ではなく現在の業務に生かせないため」が挙げられている。

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。

もともと、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】

ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習 49.4

社内の自主的な勉強会、研究会への参加 29.1

社外の勉強会、研究会への参加 24.1

民間教育訓練機関（民間企業、公益法人、各種団体）の講習会、セミナーの参加 22.9

通信教育の受講 19.4

公共職業能力開発施設の講座の受講 2.6

専修学校、各種学校の講座の受講 2.0

高等専門学校、大学、大学院の講座の受講 1.1

その他 9.2

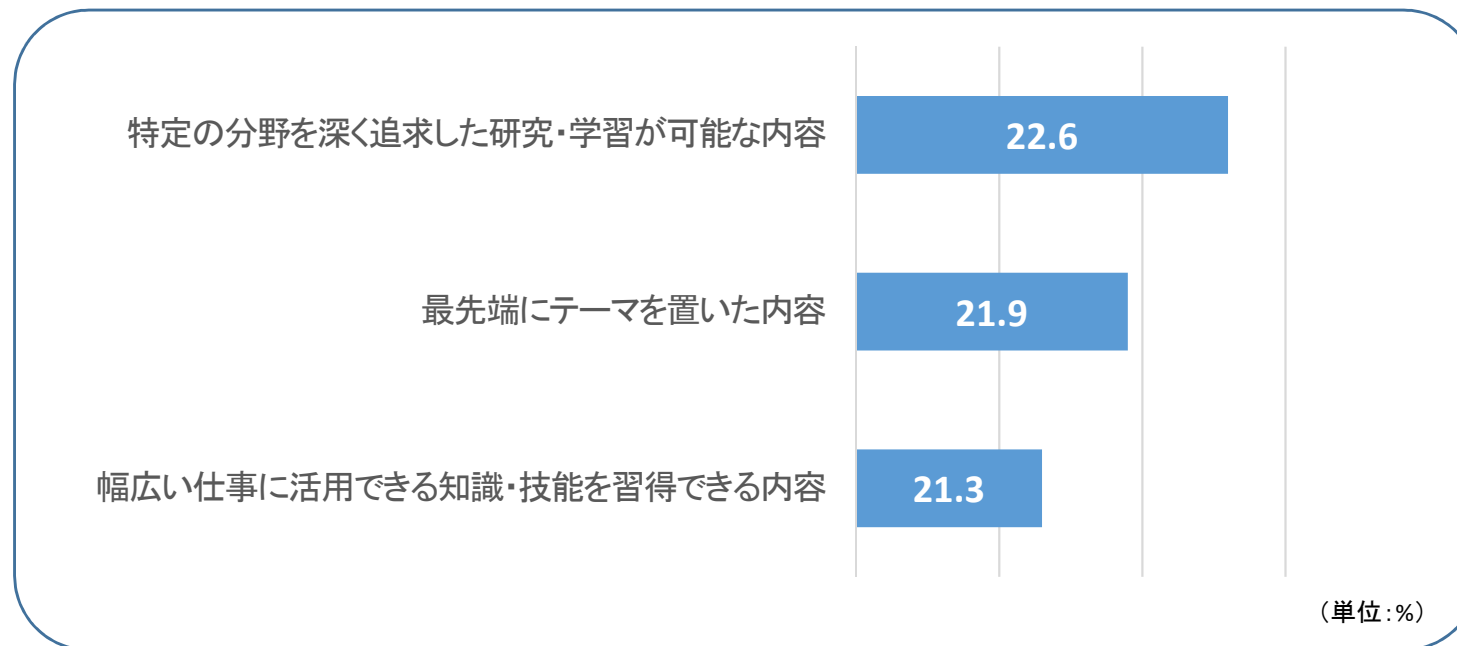
不明 0.3

0 10 20 30 40 50 60 (%)

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)



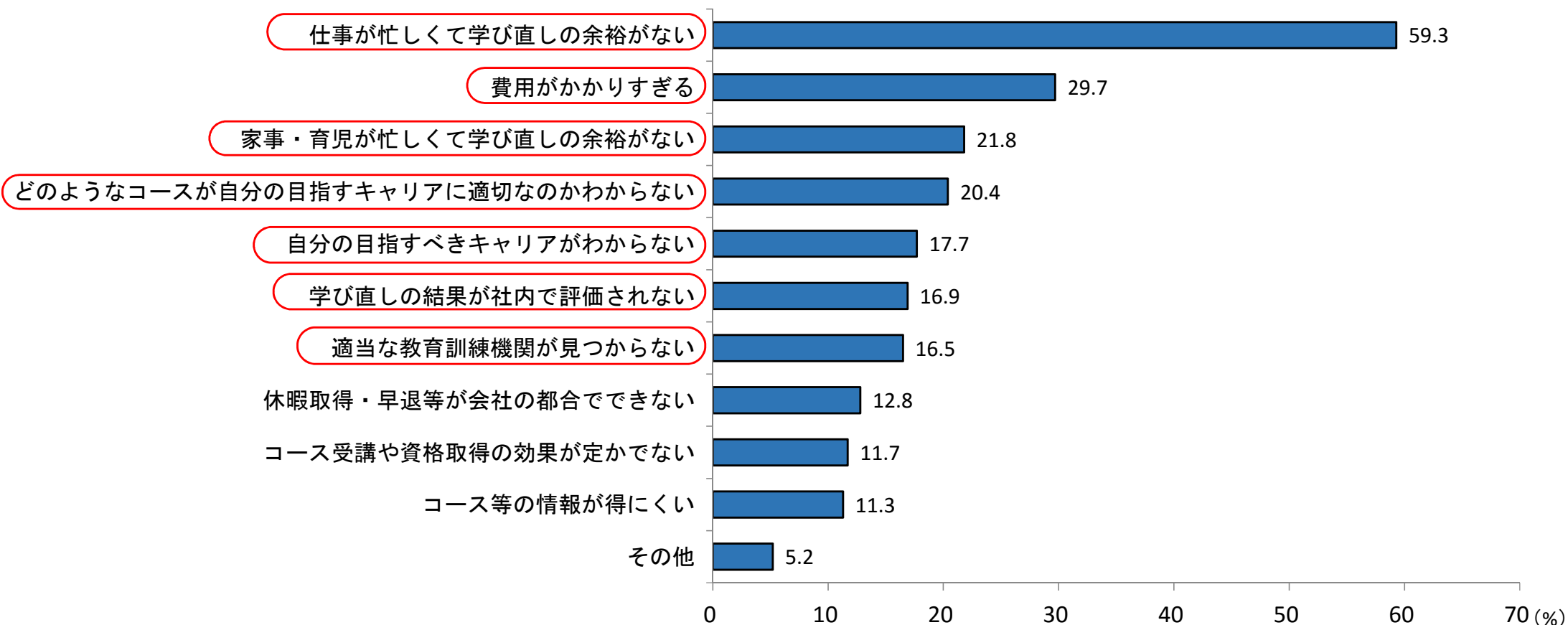
正社員の学び直しの障害

- 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%

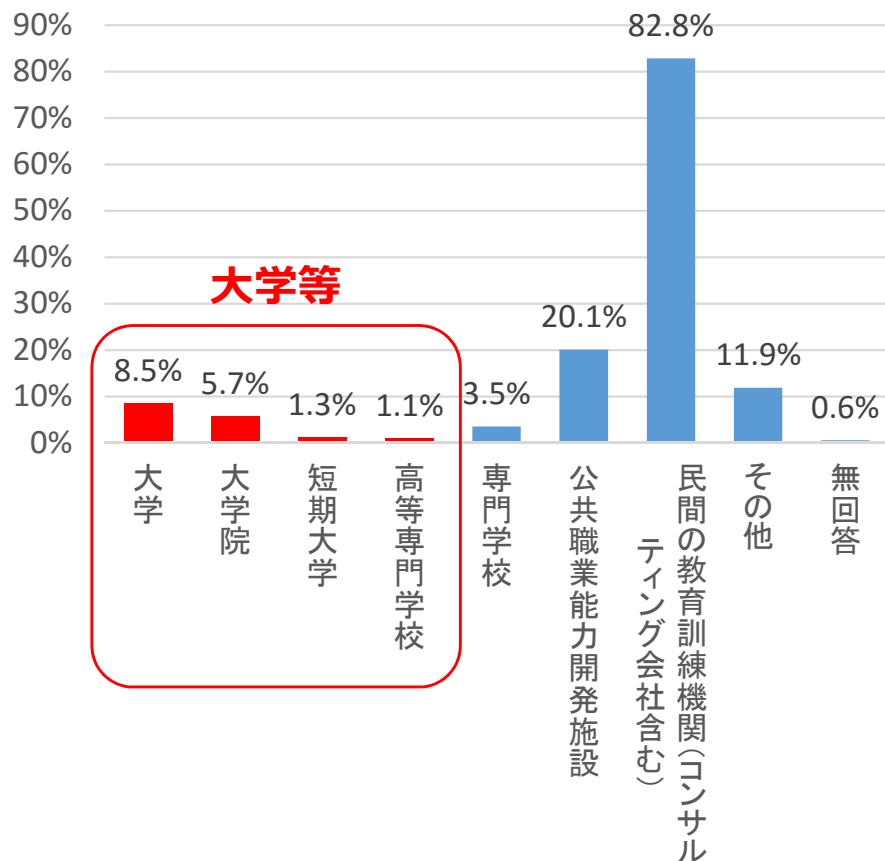
【問題点の内訳】



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

大学等を活用する発想がそもそもなかったため

37.2%

大学等でどのようなプログラムを提供しているかわからないため

30.7%

他の機関に比べて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

27.6%

大学等との繋がりが弱いため

17.3%

他の機関の方が業界分野に関する最先端の技術を学ぶことができるため

13.2%

他の機関に比べてコストがかかるため

6.7%

その他

5.3%

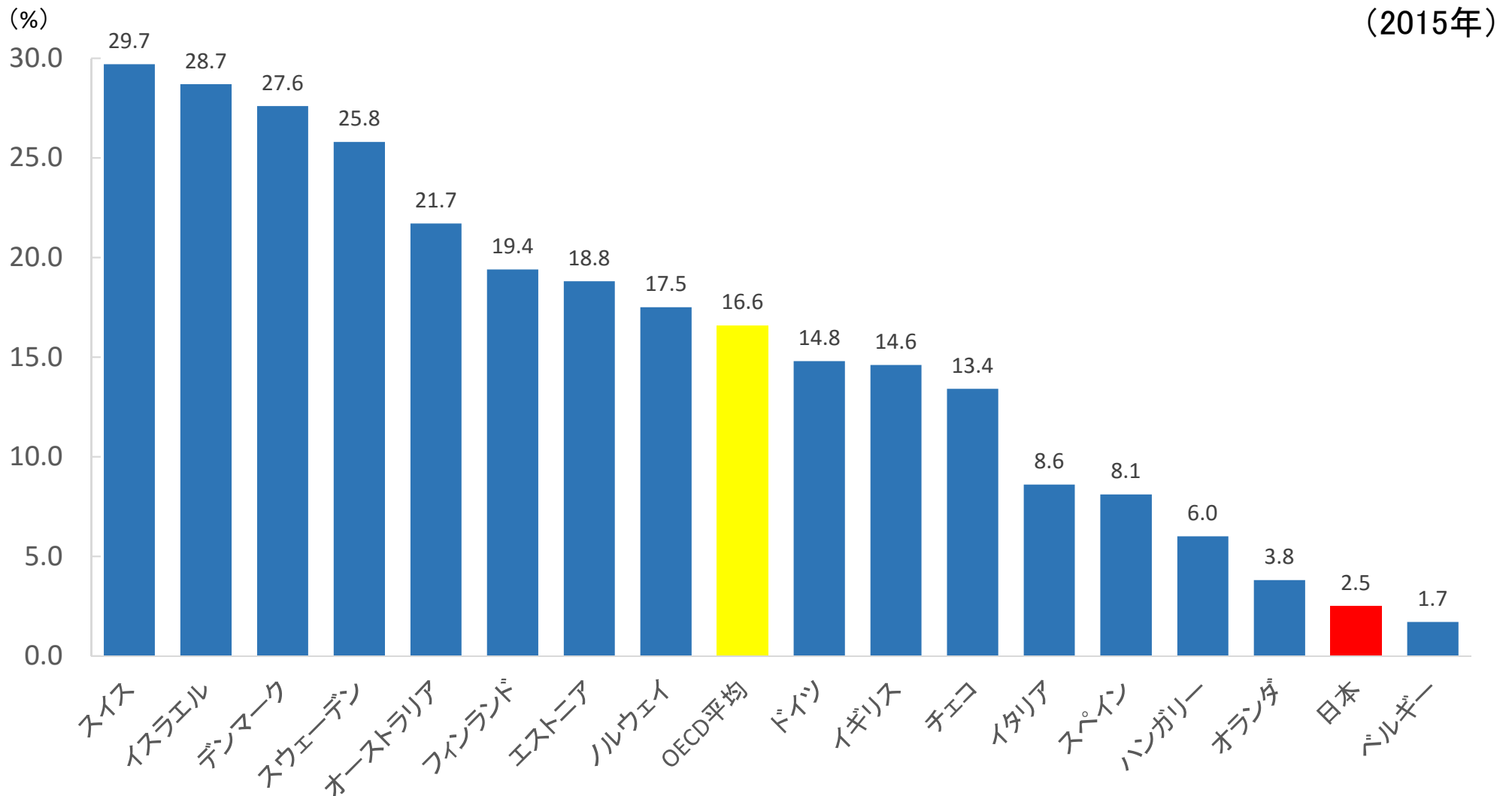
無回答

26.4%

0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40%

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。



(出典) OECD「Education at a Glance (2017)」(諸外国)及び文部科学省「平成27年度学校基本調査」(日本)に基づき作成。

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



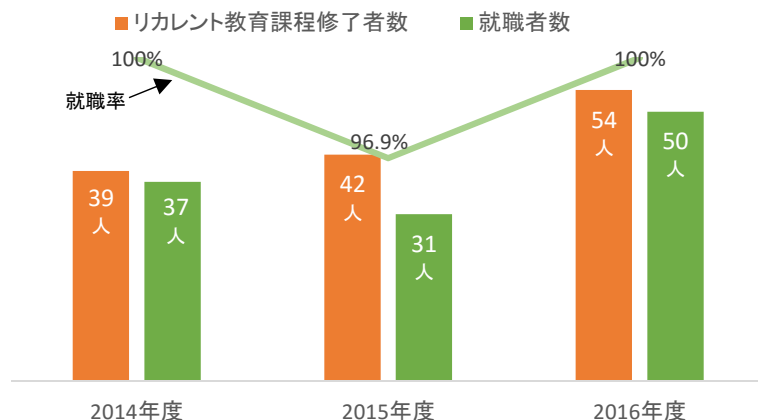
Brush up Program
for professional

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

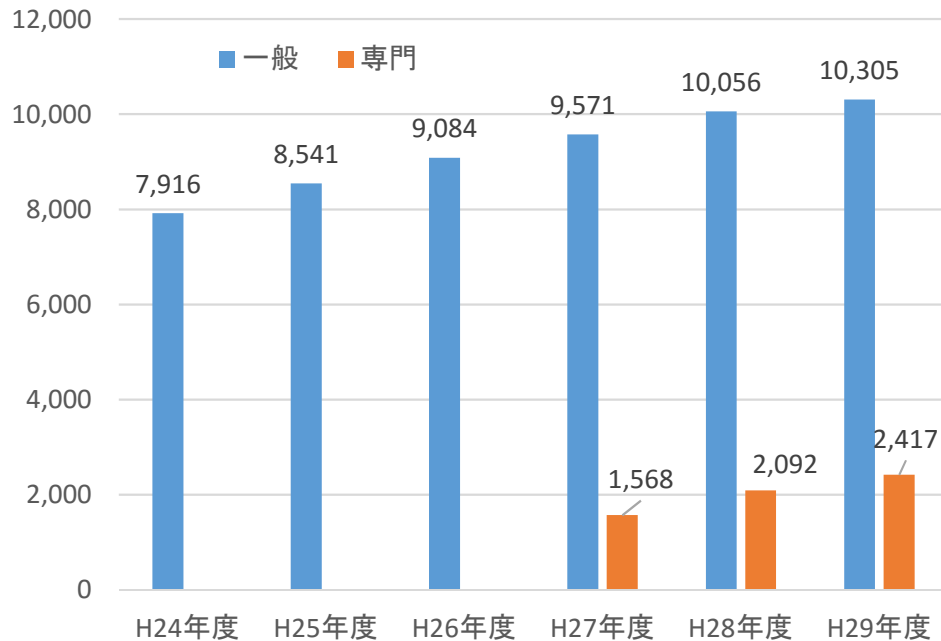
<主な職種>

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

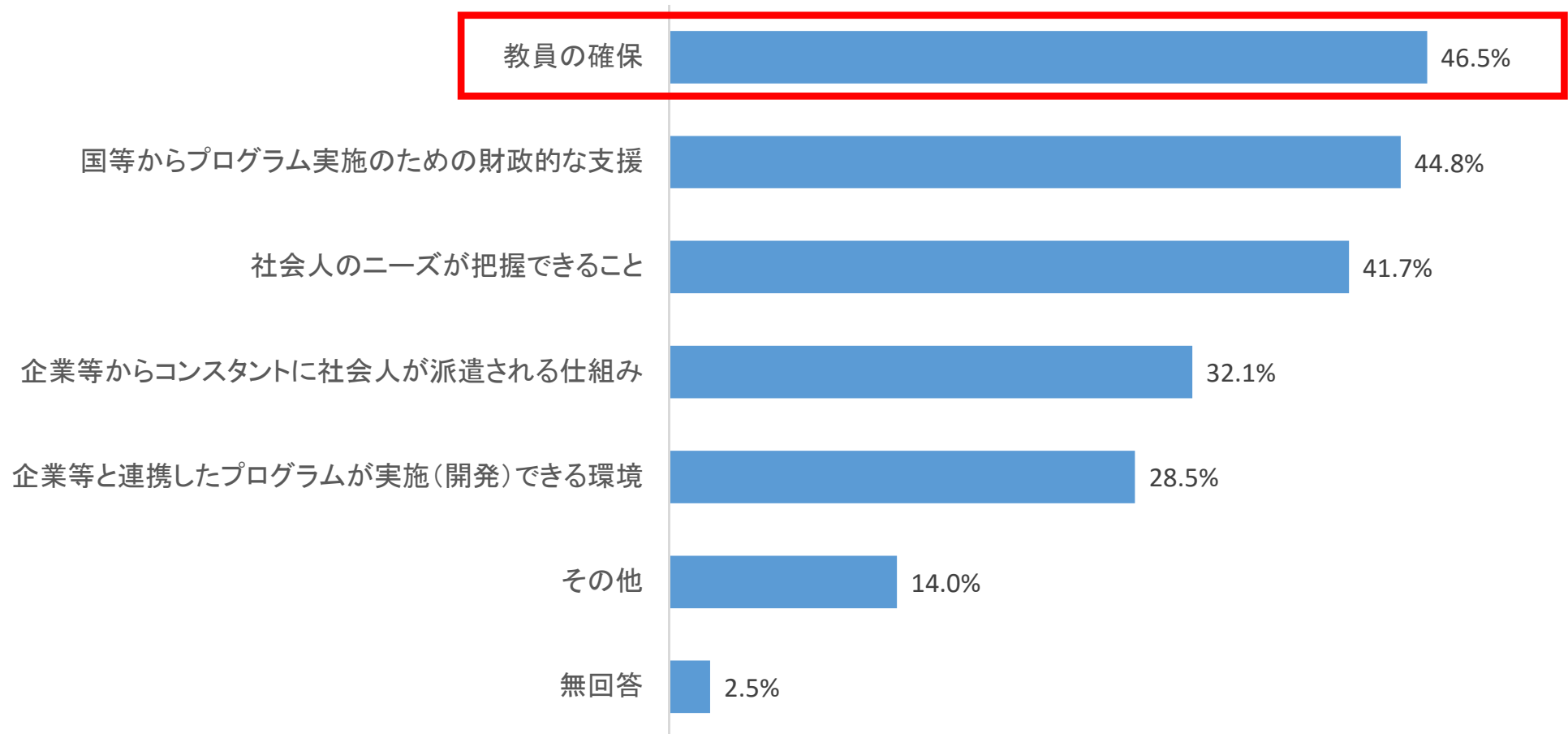
- ① 大型自動車、フォークリフトなどの運転免許取得のための講座
- ② 介護福祉士実務者研修などの福祉関係の講座
- ③ 社会保険労務士、税理士などの受験講座
- ④ 簿記、英語検定など事務関係の受験講座
- ⑤ プログラミング、ウェブデザインなど情報関係の受験講座

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。

株式会社ユーキャン

代表取締役 品川 泰一

リカレント教育の強化・促進に向けて

2020年以降の日本が立ち向かうべき様々な課題を乗り越えるために、政府によるリカレント教育への注力は必要不可欠である。より豊かな社会実現には、以下への留意が必要。

1. 平等な補助金制度の実現を。

- ・現状の制度では、同じ志で資格取得を目指しても学び方によって補助率が異なる。
- ・学び方による区別はせず、補助金等は同一資格・同率給付を原則として平等を期すべき。

2. より学びたくなる職業訓練給付金の引き上げを。

- ・現状の一般職業訓練給付金は給付率2割とインセンティブとなりきれていない。
- ・必要に応じて対象講座を絞るなどして、給付率を5割程度まで引き上げるべき。

3. 給付要件見直しを

- ・ 給付要件は、資格講座等の「修了」ではなく、「資格合格」・「スキル習得」に引き上げるべき。

4. 修了者受け皿企業への優遇制度確立を。

- ・ 経営の視点からリカレント教育が人材流動性を高める側面を理解した企業支援が必要。
- ・ 企業の利益に繋がるよう、教育修了者の採用や処遇改善を支援する制度を導入すべき。

5. 学習者の視点にたった学び方支援を。

- ・ デジタルだけで学びを完結することに不安を覚える学習者の現状がある。
- ・ 自分に合った学び方を選べるよう紙とデジタルのバランス良い学習支援を目指すべき。

6. 産官学連携の広い課題であるという認識を。

- ・ 大学改革の文脈に狭めて議論をされがちだが、大学だけで解決できる課題ではない。
- ・ 民間事業者を巻き込んで、実践に繋がる質の高い学びの場を構築していくべき。

7. オールジャパン視点での価値提供を。

- ・ 各事業者・企業が個別最適で考えるのでは大きなうねりに繋がらない確率が高まる。
- ・ 教育事業者や EdTech 企業が協調・競合できる、横断的研究開発機関を整備すべき。

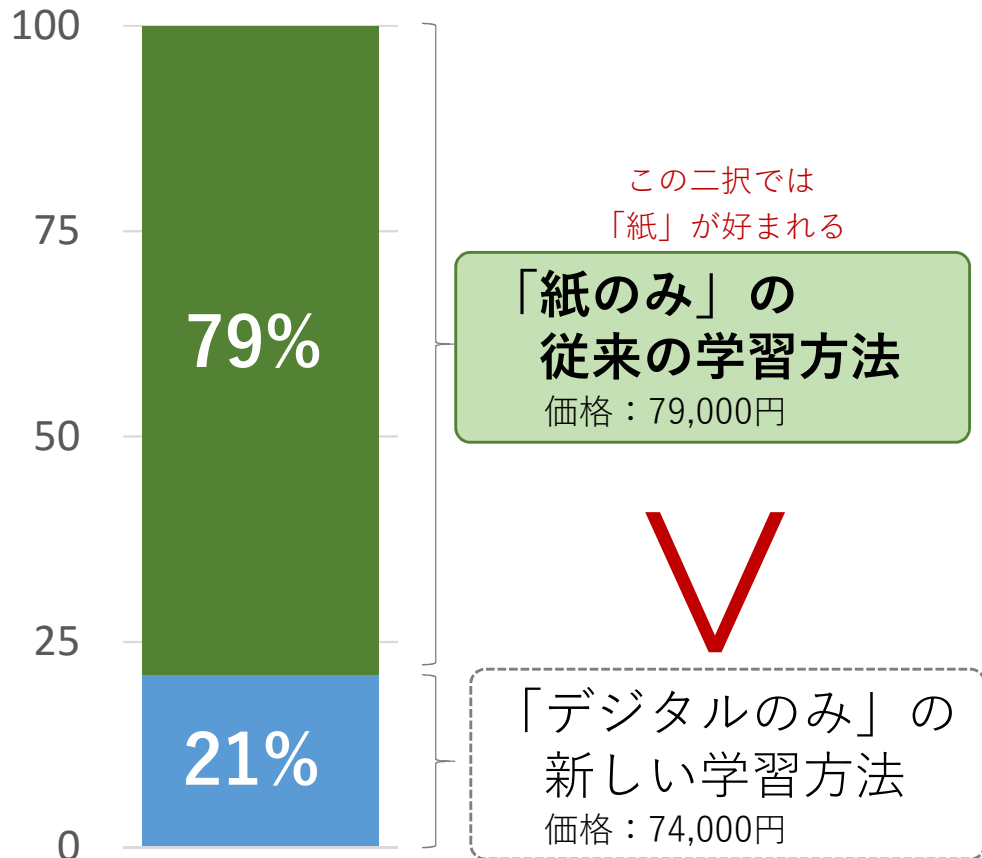
以上

学び手はどのような「教材」を求めているのか？

紙＋デジタル教材 > 紙教材のみ > デジタル教材のみ

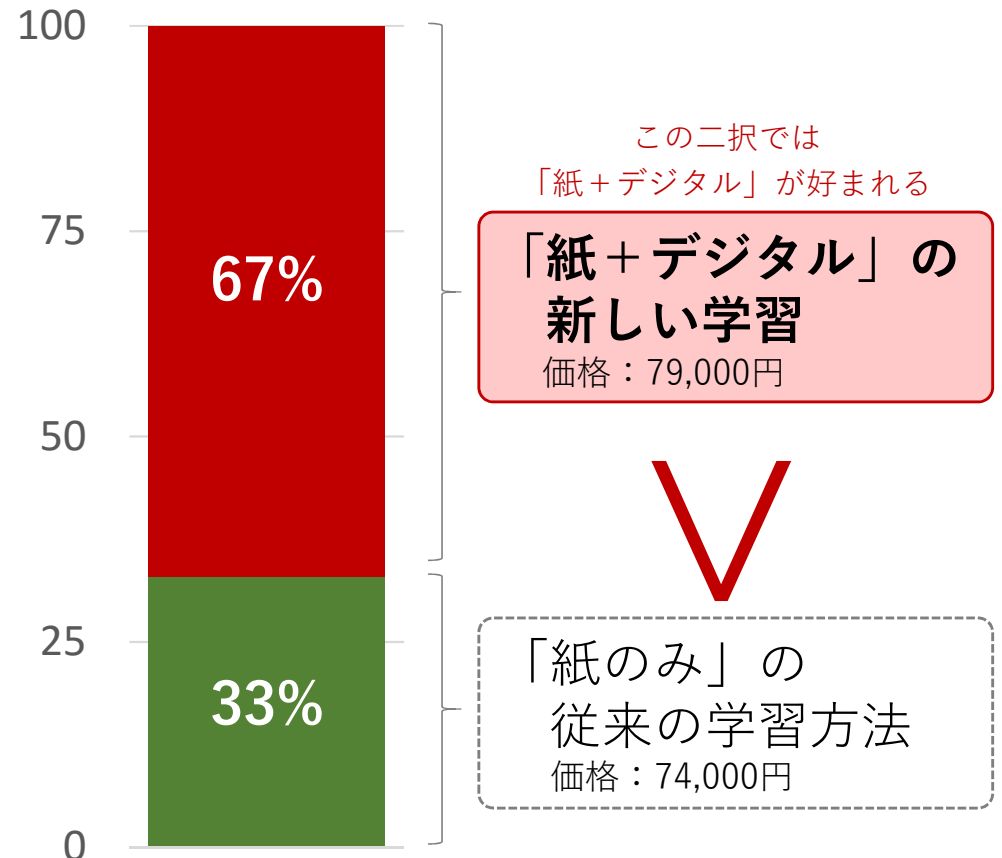
学習教材は「紙＋デジタル」が好まれる可能性が高く、事業者側は学びたい時に学びたい方法を選べる「選択肢」を提供していく必要がある。

「紙 vs. デジタル」では
どちらの教材を選ぶか？



2017年10月までの弊社「社労士講座」実績値より

「紙 vs. 紙＋デジタル」では
どちらの教材を選ぶか？



2017年12月以降の弊社「社労士講座」実績値より

リカレント教育について

(株) 日本総合研究所
理事長 高橋 進

- 大企業でも終身雇用はなくなっているのが現実であり、企業内教育のみ人材育成を期待するのは限界。教育機関、産業界、行政が連携してリカレント教育の取り組みを進めることが必要。
- 雇用保険特別会計を活用して、教育訓練給付について、給付内容を拡充するとともに、土日夜間・通信課程など社会人が利用しやすい講座を充実すべき。
- リカレント教育の実践性を高めるためには、産業界の参加が不可欠。インターンシップを取り入れるなど、企業参加型のプログラムの策定を行うべき。このため、産業界の全面的な協力が必要。また、プログラムの開発と同時に、就職について、大学における企業とのマッチング機能が不可欠。こうした取り組みを、東京だけでなく全国に広げることが重要。
- 子育て女性だけでなく、企業の研究者、技術者についてのリカレント教育が大きな課題。バイオ、化学、データサイエンス、情報処理などのそれぞれの学会と連携してプログラム開発を進めるべき。
- リカレント教育の提供体制を確保するため、企業出身の実務家教員の育成が必要。本人にとっても新しいキャリアにつながるものであり、教育経験のない企業で働く実務家教員候補に対する教授方法の研修を実施すべき。
- リカレント教育を受けた人たちが活躍するためには、需要側である企業の人材採用の多元化が進むことが必要。特に、大企業において中途採用が進んでいないため、例えば、中途採用に積極的な上場企業を集めた協議会を設けるなど、総理のリーダーシップを含めて何らかの仕掛けを考えるべき。
- 20代・30代のうちからキャリアの節目におけるキャリアコンサルティングを企業で実施し、将来のキャリアパスを考える習慣をつけるべき。また、転職の成功事例の見える化、副業・兼業の推進により、転職の環境整備を図るべき。

MBAへの進学を決意

図表1

MBA 取得の理由 (複数回答)	合計		卒業生	在学生	受験生
	選択人数	選択割合	選択人数	選択人数	選択人数
仕事経験を理論的に整理	52	24.00%	25	23	4
仕事をする上で有利	33	15.20%	12	20	1
転職や独立開業	27	12.40%	18	7	2
その他	25	11.50%	22	1	2
チャレンジ	21	9.70%	14	5	2
自分を変えたい	12	5.50%	9	2	1
職場が自分を指名	9	4.10%	4	5	0
人間関係やネットワーク	8	3.70%	8	0	0
特定の仕事部門への配置転換	7	3.20%	6	1	0
特定の知識を身につける	7	3.20%	7	0	0
大学生の頃から	6	2.80%	6	0	0
無回答	5	2.30%	4	0	1
国家資格試験等の優遇措置 (受験科目の一部免除等)	1	0.50%	0	1	0
勧めや誘い	1	0.50%	1	0	0
仕事がつまらなかった	1	0.50%	1	0	0
昇給	1	0.50%	0	1	0
職場に MBA をもっている人が多かった	1	0.50%	1	0	0
差を付けるため	0	0.00%	0	0	0
昇進	0	0.00%	0	0	0
大学等の研究者	0	0.00%	0	0	0
合計	217	100.00%	138	66	13

出所：清水隆介・樋口美雄「我が国の労働市場におけるMBA教育の価値」(財務省財務総合研究所「ファイナンシャル・レビュー」通巻第92号 2008年12月)

図表2

MBA卒業直後の仕事の満足度（平均値）

グループ		進学直前	卒業直後	人数	卒業直前と卒業直後の数値差が有意であるか（t検定）
全体（MBA取得者）		3.33	3.66	112	有意**
海外MBA取得者		3.33	3.63	89	有意**
国内MBA取得者		3.35	3.78	23	有意*
社費	社費全体	3.51	3.68	57	有意でない
	社費転職	3.80	3.70	20	有意でない
	社費転職（出身企業戻り後転職者）	3.83	3.67	12	有意でない
	社費非転職	3.35	3.68	37	有意*
私費		3.15	3.64	55	有意**

**：10%水準，*：5%水準（片側検定）

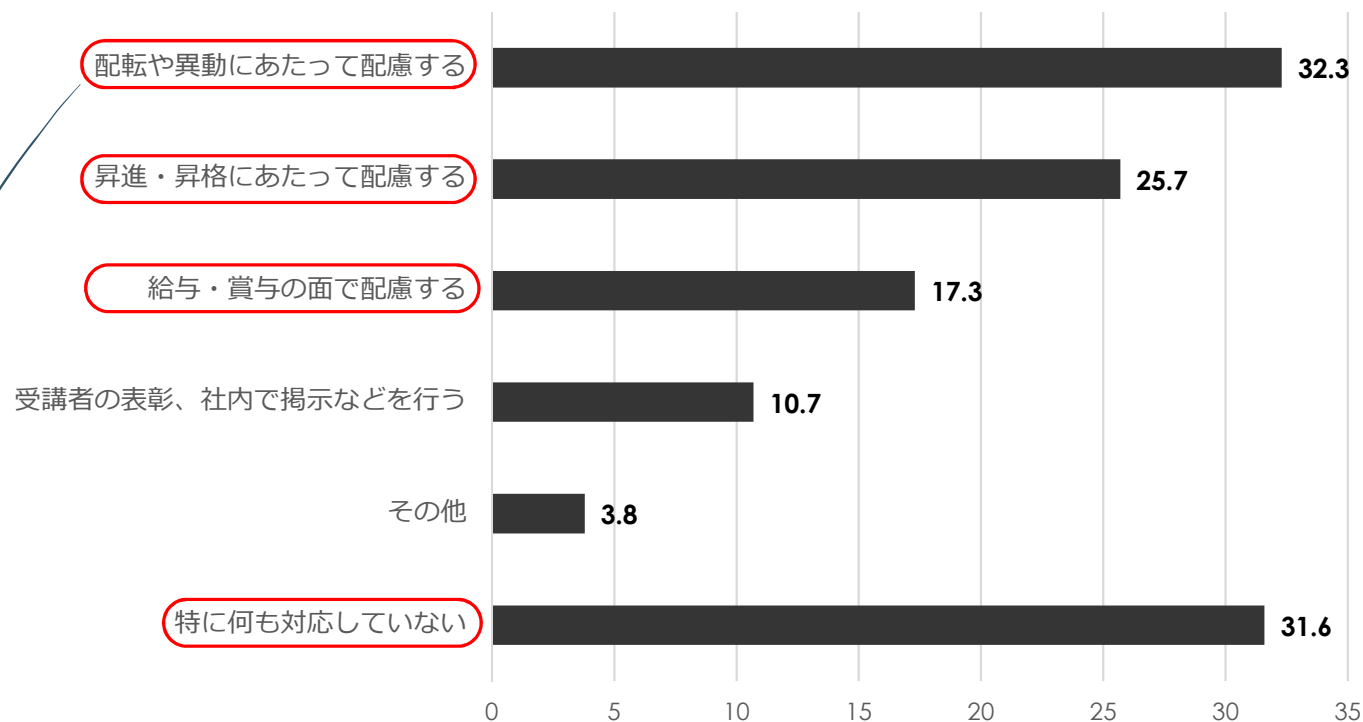
出所：清水隆介・樋口美雄「我が国の労働市場におけるMBA教育の価値」（財務省財務総合研究所「ファイナンシャル・レビュー」通巻第92号 2008年12月）

図表3

リカレント教育を受けた従業員に対する企業の対応

- 大学等での受講を支援している企業において、受講した従業員にどのような人事管理上の対応を行っているについて、最も多かった回答は、「配転や異動にあたって配慮する」が3割強。次いで、「昇進・昇格にあたって配慮する」が3割弱である。
- 一方で、「特に何も対応していない」という企業も3割存在する。

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。

(出典) 労働政策研究・研修機構調査「企業における資格検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査」(2015年)

従業員のリカレント教育に対する企業の評価

図表4

- 大学等での従業員の受講に支援を行わない企業も含めて回答した全企業（1475社）について、何らかの評価として最も多くの企業が挙げたのは、「従業員が幅広い知識を習得することができる」、「担当業務における専門性を高めることができる」が3割強で、次いで「従業員のやる気を高めることができる」と続く。
- 一方、4割弱の企業は「評価は特にない」と回答した。

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（複数回答、単位：％）



図表5

企業規模別の配置転換の実施状況

- 企業の配置転換の実施状況について、2013年から過去5年間に配置転換を行った企業の割合は、7割強。そのうち、6割強は、「職種変更を伴うことがあった」としている。
- 企業規模が大きいほど配置転換の実施企業割合が大きく、大企業ほど社内異動においても、労働者は未経験業務に従事している。

過去5年間にける配置転換の実施状況（単位：％）

企業規模		計	29人 以下	30～ 99人	100～ 299人	300～ 499人	500～ 999人	1,000人 以上
行った		74.2 (100.0)	51.2 (100.0)	61.2 (100.0)	79.0 (100.0)	84.7 (100.0)	89.4 (100.0)	95.1 (100.0)
	職種変更を伴うことがあった	65.1	52.4	56.6	62.0	74.4	69.9	76.6
	職種変更を伴うことはなかった	32.9	47.6	40.3	36.6	24.6	29.2	22.5
行っていない		24.4	48.8	37.2	19.2	14.7	10.0	4.9

（注1）この調査における配置転換は、労働者を企業内における他の職務や組織、事業所に異動させることを指す。

（注2）この調査における職種とは、「専門・技術職」、「研究・開発職」、「管理職」、「事務職」、「営業職」、「販売・サービス職」、「生産労務職」、「生産以外の労務職（運輸・通信、保安、機械運転、建設労務等）」、「その他」を指す。

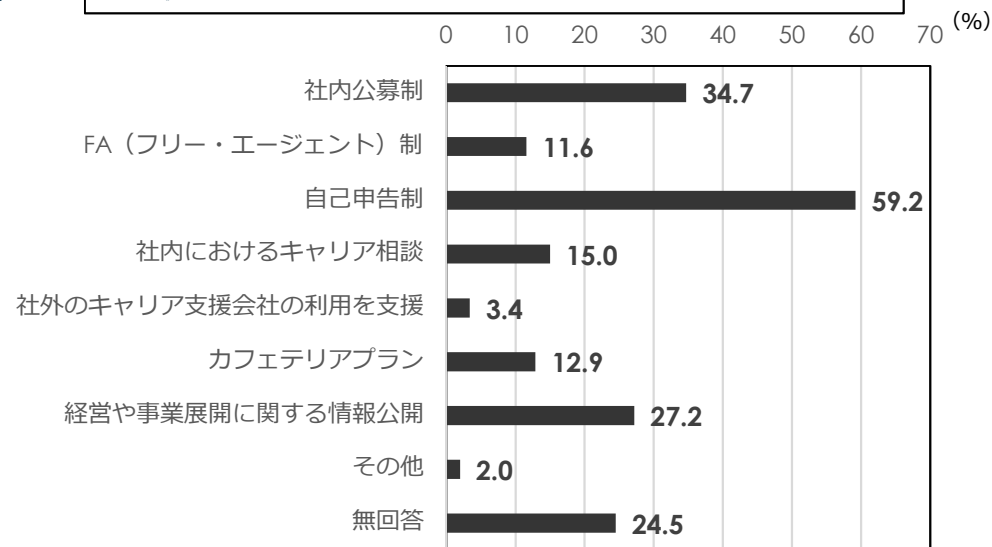
（注3）2013年2月1日時点での回答。

図表6

社内公募制の導入

- 従業員の自発性や自主選択を尊重する施策の導入状況を見ると、集計企業全体（147社）で、「自己申告制」に次いで、「社内公募制」が多くなっている。
- 社内公募制度導入企業における制度の導入時期は、2000年以降、積極的に導入された。

従業員の自発性や自主選択を尊重する施策の導入状況
(複数回答、単位：%)



- (注1) 「社内公募制」とは、会社が必要とするポストの要件をあらかじめ社内に公開し、応募してきた者の中から人材を選抜する仕組み。
- (注2) 「FA制」とは、従業員が自らの経歴や能力、希望する職種や職務を登録して売り込み、その情報を見て、受入れを希望する部門がその社員と面接し、選抜する仕組み。
- (注3) 「自己申告制」とは、従業員の配置計画の参考資料として、従業員に異動希望を申告させる制度。
- (注4) 「カフェテリアプラン」とは、会社が従業員に対し福利厚生をメニューとして示し、従業員が個々のニーズに応じ選択する仕組み。

社内公募制の導入時期 (単位：%)

導入年	割合	社数
1989年以前	5.9%	(3社)
1990～1994年	9.8%	(5社)
1995～1999年	11.8%	(6社)
2000～2006年	70.6%	(36社)
2000年	15.7%	(8社)
2001年	5.9%	(3社)
2002年	13.7%	(7社)
2003年	7.8%	(4社)
2004年	13.7%	(7社)
2005年	7.8%	(4社)
2006年	5.9%	(3社)
無回答	2.0%	(1社)

(注) 社内公募制を導入している企業 (51社) における状況

図表7

「多様な正社員」の導入状況

- 企業アンケートの調査によると、約5割の企業が「多様な正社員」の雇用区分を導入しており、そのうち、
職種限定の区分：約9割 勤務地限定の区分：約4割 労働時間限定の区分：約1割
の企業が導入している。
- 職種、勤務地、労働時間といった要素を複数組み合わせている区分も見られる（職種限定かつ勤務地限定の正社員など）。

	企業数	雇用区分数	従業員数（人）
全体	1,987 (100.0%)	3,245 (100.0%)	1,576,996 (100.0%)
多様な正社員	1,031 (51.9%)	1,547 (47.7%)	519,152 (32.9%)
職種限定あり	878 (85.2%)	1,314	442,020
勤務地限定あり	382 (37.1%)	505	140,191
労働時間限定あり	146 (14.2%)	200	53,148
いわゆる正社員	1,379 (69.4%)	1,602 (49.4%)	1,011,952 (64.2%)

（出典）厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（平成24年3月29日公表）より

2018.3.23

第6回人生100年時代構想会議「リカレント教育」に関する意見

早稲田大学 鎌田 薫

現代社会においては、生涯を通じて、常に最新で最高度の知識・理論・情報・技能を身につけ、その能力を向上させ続けることが必要とされている。

これを実現するには、大学その他の高等教育機関が、何時でも必要なときに、必要なことを、必要な形態で学びうる態勢を整えることが求められる。

その際、社会人のニーズが多様化していることに留意しなければならない。

- (1) 学ぼうとする目的、学びの内容・水準については、①キャリアアップを目指して、現在の仕事に関連する、より高度の専門的な知見・技能を身につける、②起業やキャリアチェンジなど、新しい分野に挑戦するために、基礎から応用に至るまで新分野の専門的な知識・技能を体系的に身につける、③企業のグローバル化に対応するために日本人の管理職・従業員が外国の制度・取引慣行等を学び、現地法人の従業員・管理職が日本の制度やビジネス慣行等を学ぶ、④より幅広い観点から自分のキャリアを見直すために教養や基礎的専門知識を身につける、⑤村おこしや国内外でのボランティア活動等を行うために基礎的なスキルを身につけるなど、極めて多様化している。
- (2) 学位等を要するか否かについて、①本格的に高度な学習・研究をするため、国家試験等の受験資格を得るため、あるいは一定の国での労働許可等を得るために、学位・学歴を必要とする場合、②学位は必要ないが、高度の学びを修了したことの証明を求める場合、③公式の学位・履修証明等を必要とせず、できるだけ短期間で実践的な情報・技能を身につけたい場合など、ニーズは多様化している。
- (3) 居住地や勤務地、勤務時間等との関係で通学が可能か否かについて、①全日制の高等教育課程へ通学し、対面授業を希望する場合、②夜間・週末でなければ通学できない場合、③遠隔教育でなければ対応できない場合などがある。

早稲田大学では、それらの多様なニーズに応じた多彩なプログラムを提供することによって、年間延べ約4万3千人の社会人が学ぶに至っている（別添「参考資料」参照）。

今後さらに社会人の学びを普及・発展させるためには、産業界等の採用や雇用条件において、学び続けることを奨励し、その成果に応じた処遇を実現することが必要とされている。

また、社会人がリカレント教育を受けやすくするために、①教育訓練給付金制度の拡充（特に専門実践教育訓練給付金・教育訓練支援給付金の拡充および指定講座設置の促進）、②教育資金一括贈与の期間（平成31年3月31日まで）延長および年齢制限（30歳未満）の撤廃、③正規課程においては「〇〇学基礎課程修了証」といったような学修証明制度を、非正規課程においては各分野で「専門医」に類する資格制度を設けて、学修成果を客観化することなどが考えられる。

以上

2018年3月23日

第6回 人生100年時代構想会議 提出資料

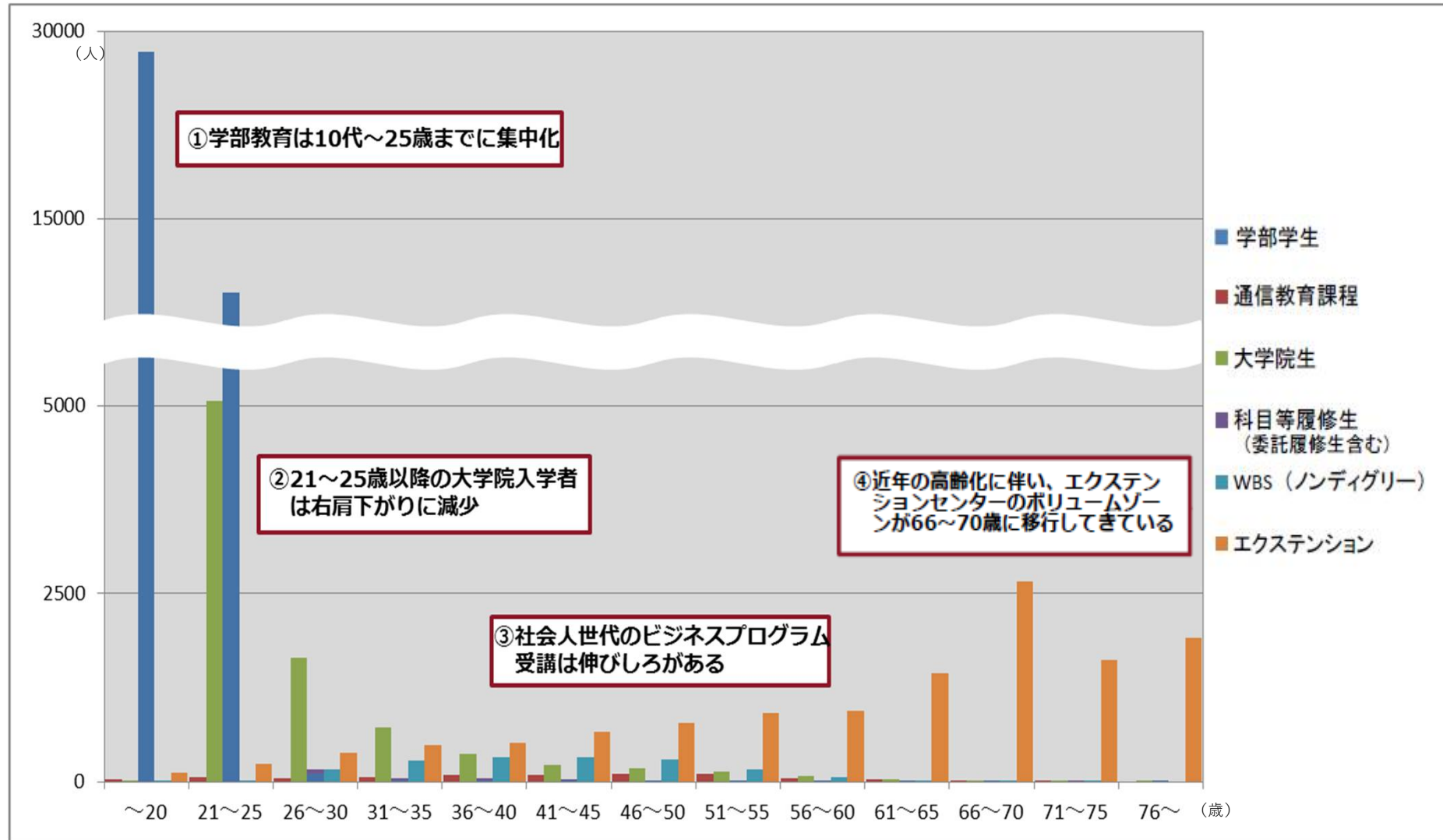
参考資料

—早稲田大学におけるリカレント教育—

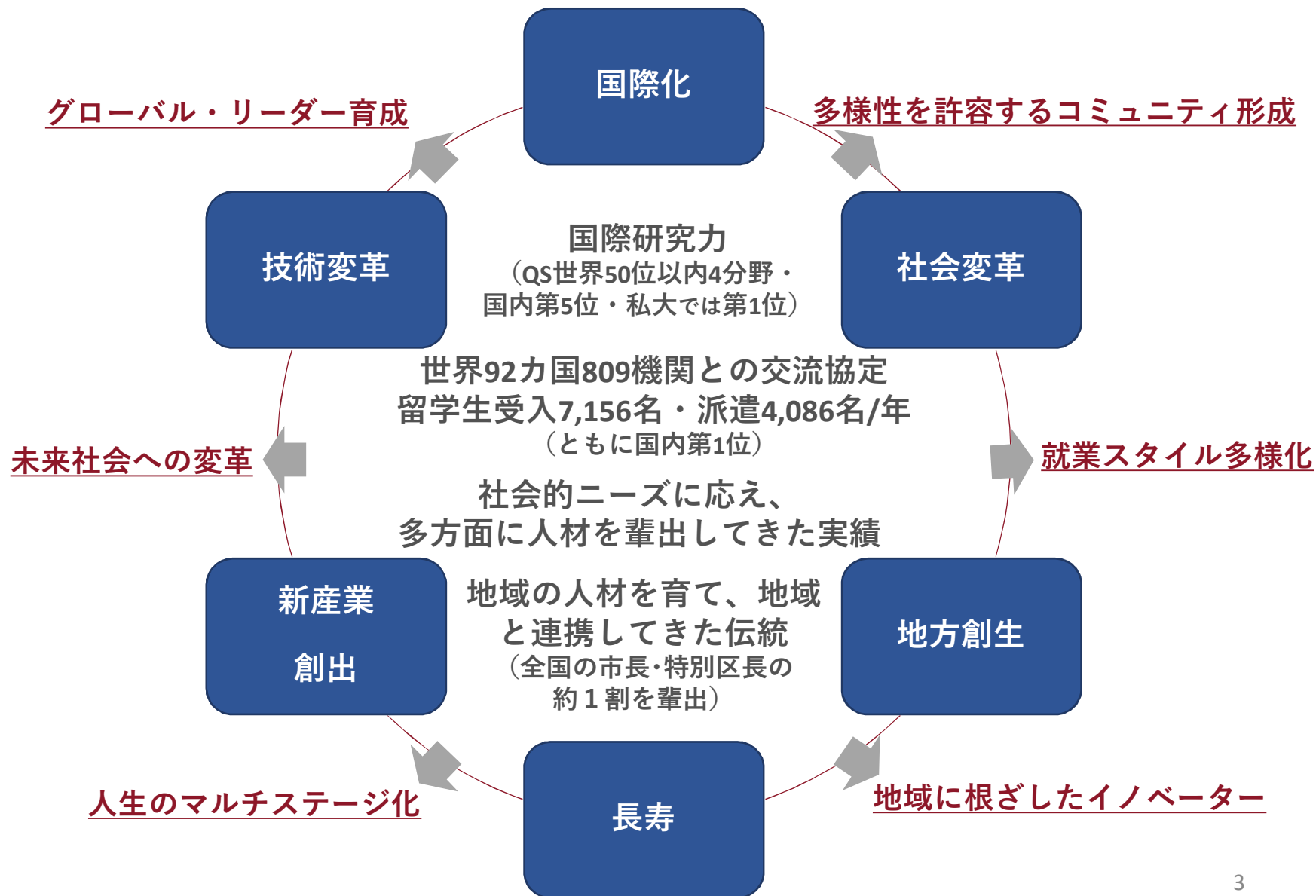
早稲田大学総長 鎌田 薫

早稲田大学における学生・受講生の年齢構成

(2016年度)



マルチステージ・マルチパーパスに応える社会人教育へ





Waseda Vision 150

社会人教育の拡充プロジェクト



社会人教育のラインナップ拡充戦略

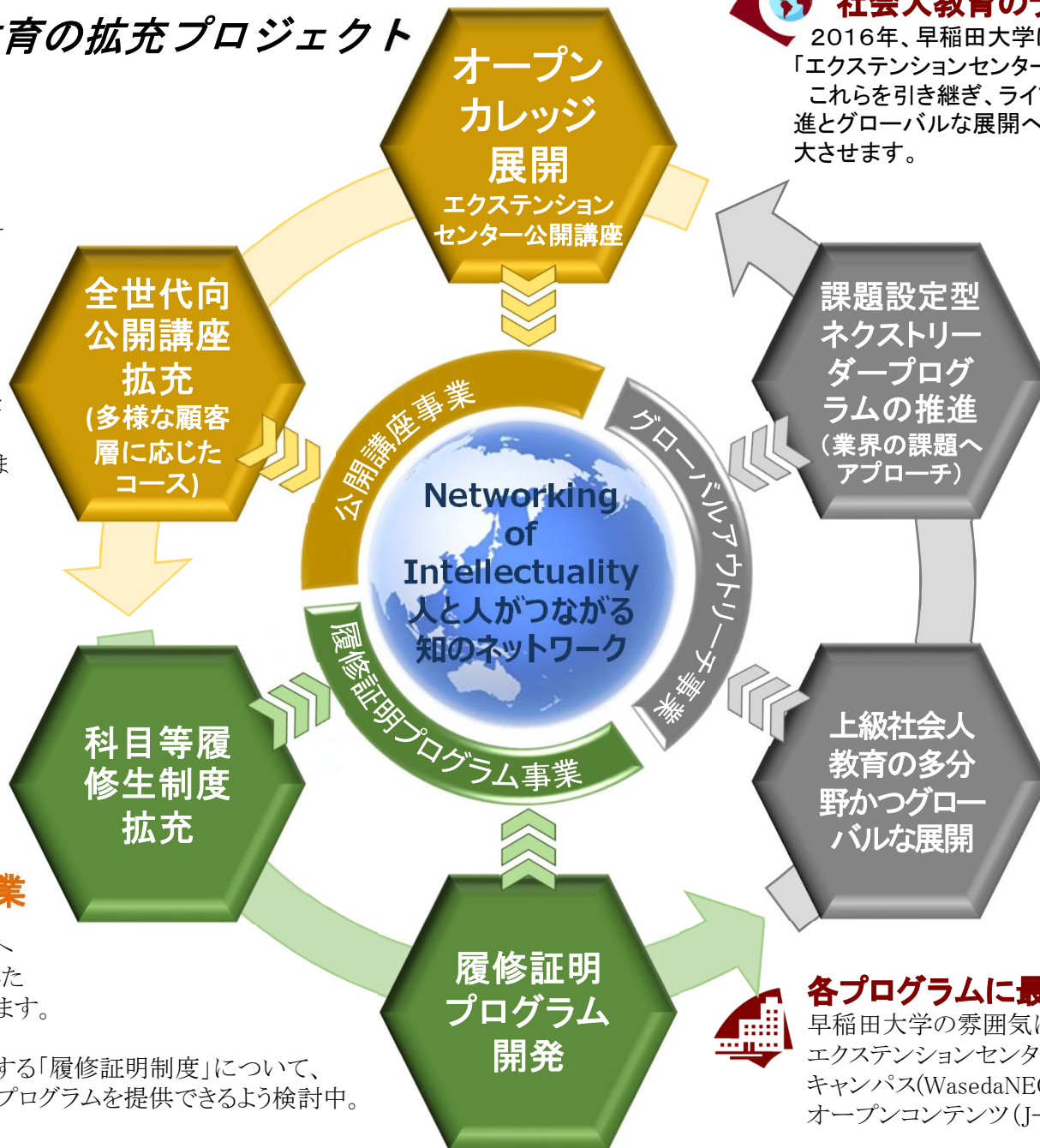
2016年、早稲田大学は「校外教育」を始めて130年、「エクステンションセンター」は35周年を迎えた。

これらを引き継ぎ、ライフサイクルの社会人教育の推進とグローバルな展開へと社会人教育を飛躍的に拡大させます。

公開講座事業

・より多様な顧客に向けた取り組みを推進します。

・主婦や子育て世代に向けた教育、退職者学習会などの多様な顧客層に応じたコースを充実させ、全国で展開します。



グローバルアウトリーチ事業

・業界の課題解決に寄与し、新しい価値を創出する教育活動を展開しています。(例. アジアにて鉄道インフラビジネスを展開する人材の育成をメーカー、JR東日本、国土交通省、日本財団と展開)

・上級社会人教育(エグゼクティブ教育)を多分野で展開しており、またEUやグローバル企業などから受託しています。

・事業承継予定者向けプログラムと特別の入試も実施(WBS)。

履修証明プログラム事業

・正規科目を社会人へ開放し、体系化されたプログラムを提供します。

・文部科学省が推進する「履修証明制度」について、多分野の履修証明プログラムを提供できるよう検討中。

各プログラムに最適な拠点で展開

早稲田大学の雰囲気に触れる早稲田キャンパス、エクステンションセンター中野校と八丁堀校、日本橋キャンパス(WasedaNEO)で展開。さらにe-school、オープンコンテンツ(J-MOOCs, edX)も実施

多様なニーズに応じた多彩なプログラム

早稲田大学

グレード



リーディング大学院

大学院

実践的博士人材養成プログラム
(博士キャリアセンター)

専門職大学院 (2003~)

JMOOC (2014~)

edX (2016~)

e-school (2003~)

ビジネスマン向け
ノンディグリー教育

- ・ WASEDA NEO
- ・ EMBA
- ・ ETP
- ・ オーダーメイド型受託教育
- ・ オープンカレッジ
- ・ GEC 等

芸術学校 (専門学校)

学部
(学士入学・科目等
履修生など)

エクステンション
センター

地域交流フォーラム (毎年1都3県以外の全道府県で実施)

Junior

Middle

Senior

年齢層

だれもがいつでも学べる社会の実現へ 時間と場所を選ばない学びへの取り組み

◆早稲田大学人間科学部通信教育課程(e-school)

学部課程にもかかわらず、在学生の75%が就業中であり、30代～40代の学生が過半数となっていることから、経営者、会社員、芸能・スポーツ分野のプロフェッショナルなど、社会人の学習機会確保に多大な貢献をしている。

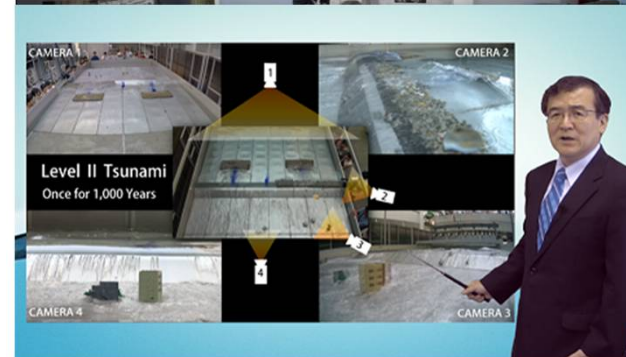
スクーリングを除くほとんどの課程をeラーニングで行う日本初の大学の通信教育課程。2003年に始まり、これまでに1,200名以上の卒業生を輩出。講義の受講をはじめ、BBSでの質問・議論、レポート提出や小テストまで、すべてインターネットで可能としている。

◆JMOOC、edXへのプログラム出講

オンライン配信は受講料を徴収せず、世界中のより多くの方々が、早稲田大学の教育研究の取り組みに触れていただくことを主眼としている。これは、早稲田大学創立当初の「早稲田講義録」の思想を継承、発展させている。

JMOOCSに、2014年より国内対象で配信。第一弾「国際安全保障論」(政治経済学術院栗崎周平准教授)では12,068人が登録し1,300人が修了。

2016年からはedXにて全世界に配信を開始。第一弾「Tsunamis and Storm Surges: Introduction to Coastal Disasters」(理工学術院柴山知也教授)では2,675人が登録し251名が修了。



だれもがいつでも学べる社会の実現へ

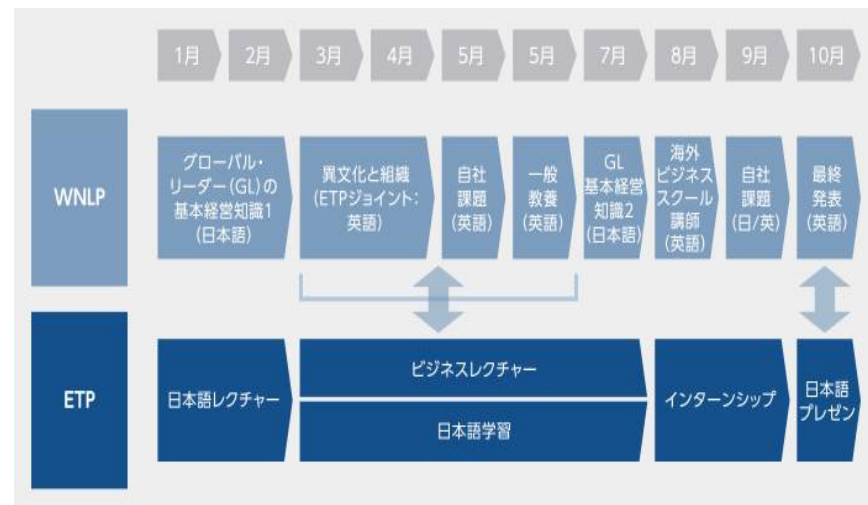
世界に貢献する学びへの取り組み：ETP（EU Executive Training Program）

◆EUのビジネスパーソンの日本理解促進

- ◆ 日本語プログラム、ビジネスマネジメント、日本企業におけるインターンシップを通じて、日本社会・日本市場への理解の深化に寄与
 - ◆ 日系企業向けの研修との合同研修により、人的ネットワークを構築
 - ◆ 帰国後に、日本企業の現地責任者に抜擢されるなどの成果
-
- ◆ 1979年よりEUが日本経済団体連合会協力のもと開催してきたが、2006年以降は早稲田大学が日本国内でのプログラムの企画・運営を受託
 - ◆ ETP25-27（2006-2010年）、ETP28-30（2012-2015年）の2サイクル、計6期を開催し、162名が受講



◆ETP研修員とWNLNとの交流スケジュール



だれもがいつでも学べる社会の実現へ

生涯学び続ける方々への取り組み：エクステンションセンター

◆知の開放

「早稲田講義録」「巡回講話」など、創立以来の大学開放の取り組みを継承し、あらゆる世代の方々に学びの機会を提供することを使命とする

◆日本の大学で最大級の生涯学習機関

2016年度、早稲田校・八丁堀校・中野校で計1,821講座を開講し、延べ40,277名が受講

受講者の39.7%が60歳までの現役世代

講座のジャンルは、文学、歴史、世界、芸術、人間、くらし、現代社会、ビジネス・資格、外国語、スポーツなど多岐にわたる



エクステンションセンター—受講生が芥川賞受賞

- ◆ 第158回芥川龍之介賞（日本文学振興会主催）を若竹千佐子さんが受賞。
- ◆ 若竹さんは、エクステンションセンターのオープンカレッジ講座『小説教室入門』を8年間受講することで文章力を磨き、執筆活動を続けられていた。
- ◆ 若竹さんは、執筆活動について、「山を一步一步登るように、一字一字、地道に書き続けることをエクステンションセンターで教わりました。苦しい作業ではありますが、同時に書くことの喜びを感じる瞬間でもあります。」と趣味の山登りに例えられた。
- ◆ 大学での学びが大きな成果につながり、多くの受講生の励みになっている。



社会人教育の新たな拠点 — WASEDA NEO —

新たな社会への貢献：WASEDA NEO

コレド日本橋で展開する従来の大学にはない
未来を創る社会人のための場づくり



- ◆ 外部環境との相互作用に基づく価値創造を優先
- ◆ 社会ニーズ・実践課題をテーマにスピーディに
 - ・ 未来志向で、様々な業界・立場の方々が集うコミュニティ
 - ・ 講師および受講生間で交流できるイノベーターのセミナーを定期的を開催。
 - ・ 朝のヒューマンスキル講座、昼の実践的研修、社会人の夜ゼミ、Executive講座を提供



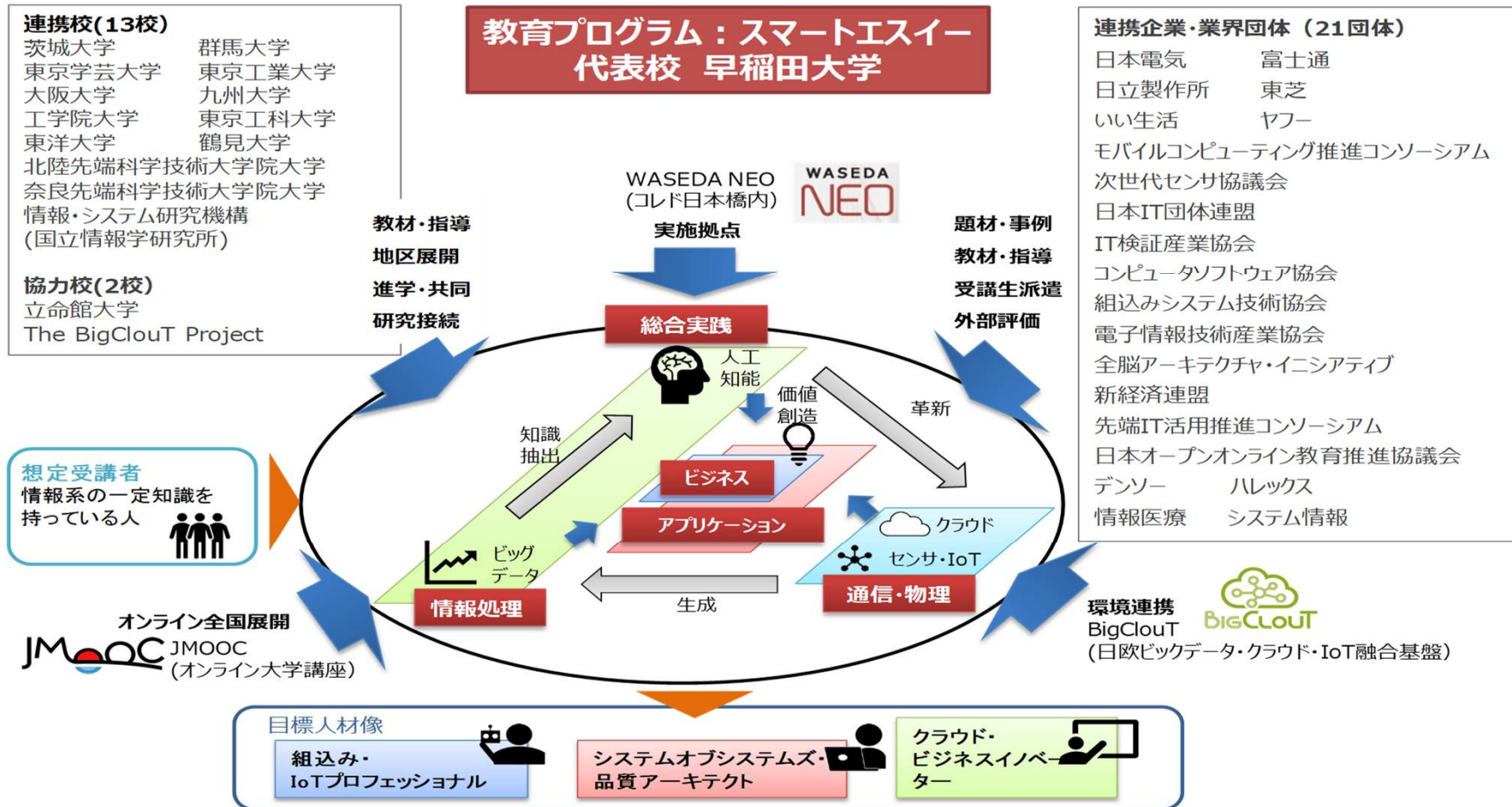
リスクをとるグローバルリーダーの育成による
“未来創造”への貢献

WASEDA NEO: 2018年度のプログラム

コンテンツ群	内容
日本橋ブレックファストセミナー	7時20分から1時間、出勤前にすぐ身に着くスキルを習得するプログラム。
パイオニアコミュニティ	月一回のイノベーターを招いたセミナーのほか、各種ワークショップを開催。年会費を修めると原則無料で受講でき、ラウンジやコワーキングスペースも利用できる。
グローバルとローカル	海外展開・地方創生に関する社会人教育の集積
リーダーシップ	リーダーシップ教育者の履修証明プログラム
Future Initiative	さまざまな分野の講演と、それに付随する業界別未来創造ワークショップの開催を行う。
LIFE SHIFT ハブ	働き方改革やライフシフトの履修証明プログラム
デザインとビジネス	社会創造・事業開発に主眼を置いたデザイン とビジネスに関するプログラム群
Nextension	人生100年時代のリカレント教育。早稲田大学エクステンションセンターの新機軸。第一弾として、女性活躍を主眼においたプログラムを提供する。
スマートエスイー	AI, IOT, Big Dataに対応する高度SE人材育成の履修証明プログラム

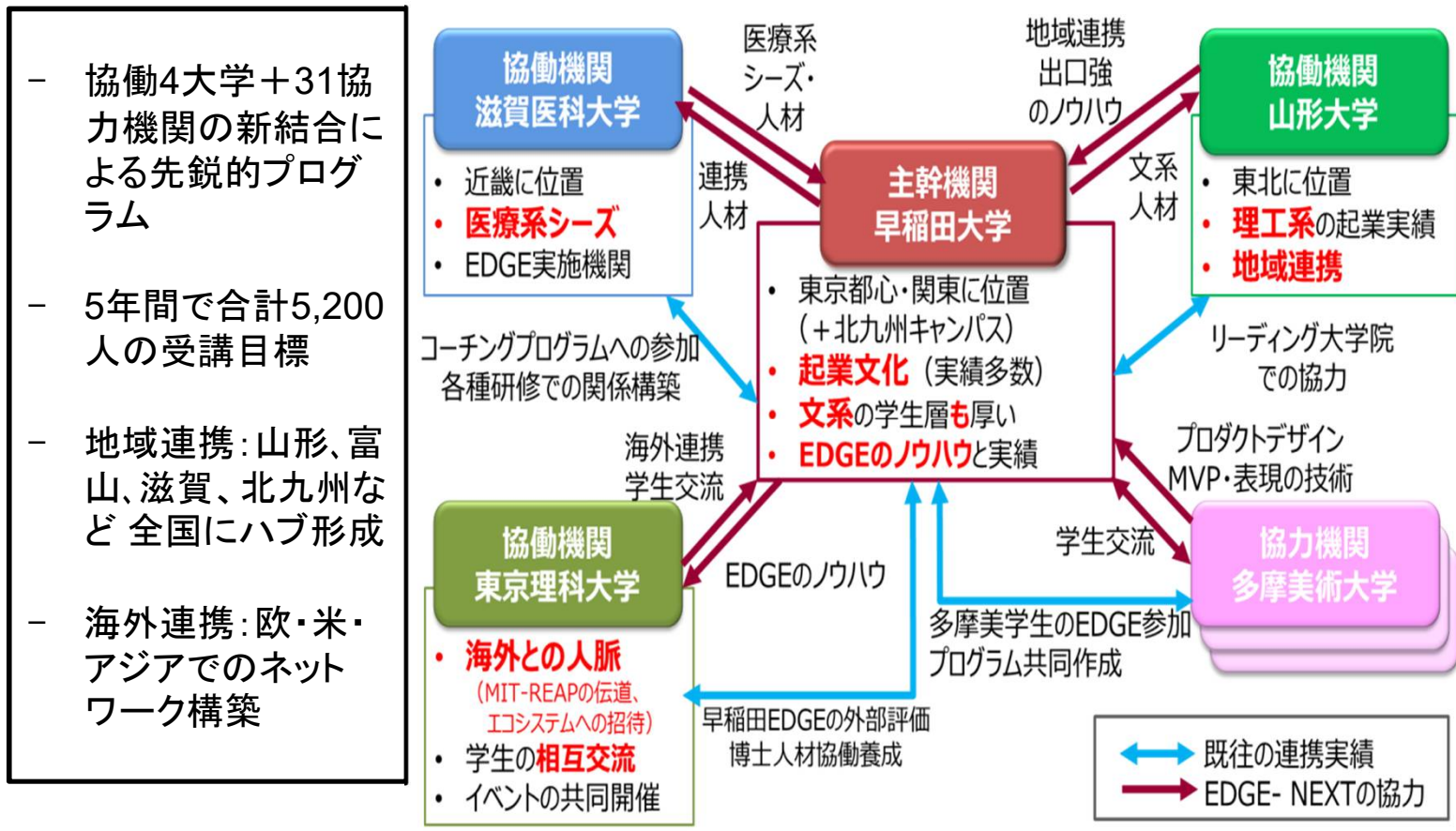
だれもがいつでも学べる社会の実現へ 高度IT人材の学び直し — Smart SE

14大学21組織、会員5000企業と産学連携ネットワークで実現
平成29年度文部科学省enPiT-Proに採択

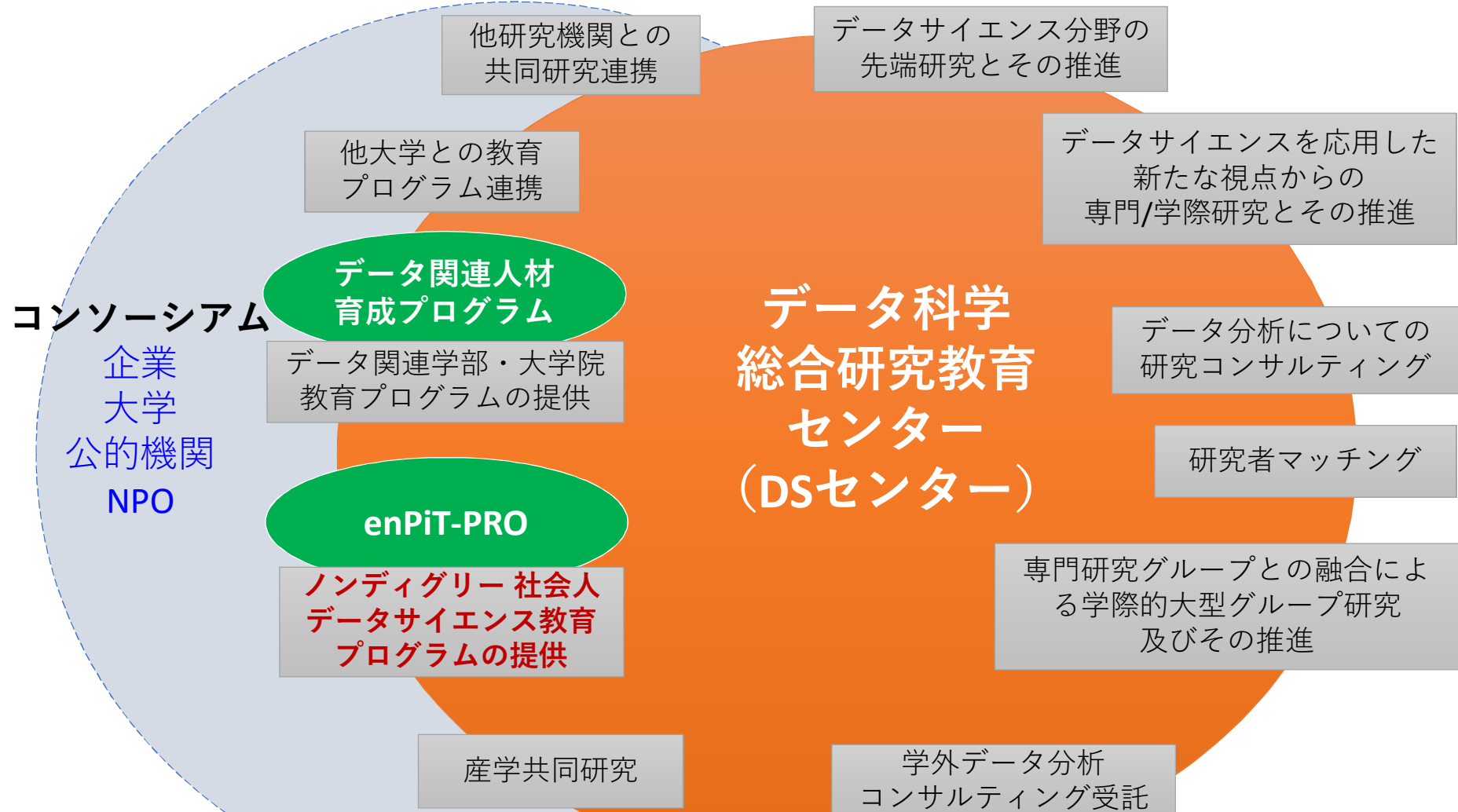


だれもがいつでも学べる社会の実現へ 起業家育成 — EDGE-NEXT

人材育成のための共創エコシステムの形成
5大学と国内外31協力機関でコンソーシアム形成
平成29年度文部科学省次世代アントレプレナー育成事業(EDGE-NEXT)に採択



データ科学総合研究教育センター（2017年12月設置）



- ◆ 私立総合大学の強みを最大限に活かし、理工系・人文社会科学系の専門領域とデータ科学との知見の融合を図るプラットフォームを提供し、総合知の創造とグローバル社会の問題解決を担う人材の育成及び大学の研究力向上を図る。
- ◆ 国内外の大学、産業界、政府機関等と大規模なネットワークを形成し、データ科学における世界の先進的モデルの拠点として実践的な教育と研究の普及に努める。

早稲田大学大学院における社会人教育①

専門職大学院

名称	2016年度在籍者数	概要
法務研究科（専門職大学院） （法科大学院）	358名	2004年度 開設
会計研究科（専門職大学院） （会計大学院）	159名	2005年度 開設
政治学研究科公共経営専攻 （専門職大学院）（公共経営大学 院）	55名	2003年度 公共経営研究科として開設 2012年度 政治学研究科へ再編
経営管理研究科（専門職大学院） （ビジネススクール）	633名 ※母体の研究科在籍者を含む	1998年度開設のアジア太平洋研究科（2007 年度から商学研究科ビジネス専攻）と、 2004年度開設のファイナンス研究科を母体 として、2016年度開設
教育学研究科高度教職実践専攻 （専門職大学院）（教職大学院）	82名 ※母体の研究科在籍者を含む	2008年度 教職研究科として開設 2017年度 教育学研究科へ再編

早稲田大学大学院における社会人教育②

大学院修業年数短縮コース

社会人入試を実施する大学院

名称	2016年度在籍者数
人間科学研究科修士1年制教育臨床コース	5名
法務研究科法学既修者（2年）	220名
会計研究科高度会計専門コース（1年制）	1名
スポーツ科学研究科修士課程1年制コース	24名
創造理工学研究科経営デザイン専攻社会人特別履修プログラム1.5年制	2名
政治学研究科公共経営専攻1年制コース	17名
経営管理研究科1年制総合	19名
教育学研究科高度教職実践専攻1年制コース 注：2016年度までの当該コースは教職研究科に設置	13名
法学研究科先端法学専攻（LL.M.）（1年制）	（2018年度開設予定）

名称
政治学研究科修士課程
経済学研究科修士課程
法学研究科修士課程
基幹理工学研究科修士課程
創造理工学研究科修士課程
先進理工学研究科修士課程
教育学研究科修士課程、博士後期課程、専門職学位課程
人間科学研究科修士課程
社会科学研究科修士課程
スポーツ科学研究科修士課程、博士後期課程
情報生産システム研究科修士課程
会計研究科専門職学位課程
経営管理研究科専門職学位課程

早稲田大学大学院における社会人教育③

早稲田大学ビジネススクール主催 ノンディグリープログラム

名称	2016年度受講者数	概要
EMBA Essence	上級幹部候補生（部長職・上級課長職相当）7名	32日間、次世代経営幹部に必要な知見・知識の要点を押さえつつ、最先端の考えを含めて総合的に学び、個別指導を通じて自社の文脈に落とし込む （日本語・英語の2言語で提供）
WBS ネクスト・リーダー・プログラム（第13期）	ミドルリーダー 23名	20日間、各界から第一線のゲスト講師を招き、討論と分析、発表を繰り返す
早稲田次世代国際幹部養成研修Waseda Next generation Leader Program (WNLP)	幹部候補生 10名	11日間、グローバル人材の育成を急いでいる企業を対象に、国内にいながらにして、幹部候補生を育成する
エグゼクティブプログラム「ビジネスモデルの革新」(第18期)	26名	5日間、ケースを用いた問題提起・企業事例研究・ディスカッションを集中的に行い、実践的な経営能力のアップを目指す
早稲田グローバルビジネスリーダー育成 (WGBL) プログラム (第11期)	執行役員候補者 12名	9日間、異業種間の経営幹部が交流を深め、異なる視野を育みながら、様々なカリキュラムを通じてより高い視点での経営能力を身につける
トップマネジメント研修 (第5期)	上場企業執行役員以上、企業経営者 21名	5日間、激変するグローバル競争や国内の構造変化に対応できる企業幹部を養成

早稲田大学ビジネススクール主催 ノンディグリープログラム（続）

インベストメント・バンキング講座（329名・26日間）	MBAエッセンシャルズ ファイナンス総合コース（第1期） （111名・6日間）
産学連携OFF-JT研修プログラム（8名・6日間）	MBAエッセンシャルズ・アドバンス（アカウンティング） （122名・4日間）
IT・経営革新・企業再生実践講座（27名・4日間）	MBAエッセンシャルズ・アドバンス（経営戦略） （109名・4日間）
ファンドマネジメント講座（883名・48日間）	MBAエッセンシャルズ・アドバンス（ダイバシティマネジメント） （53名・4日間）
日経ビジネス経営塾（63名・12日間）	MBAエッセンシャルズ・アドバンス（新規事業） （181名・4日間）
管理職向けMBAエッセンシャルズ（163名・8日間）	MBAエッセンシャルズ・アドバンス（M&A・コーポレートファイナンス）（80名・5日間）
MBAエッセンシャルズ総合コースⅠ（第4期）（483名・8日間）	MBAエッセンシャルズ・アドバンス（B to Bマーケティング） （125名・5日間）
MBAエッセンシャルズ総合コースⅡ（第4期）（370名・8日間）	MBA Professional - 「内田塾」（女性リーダー養成講座） （45名・4日間）

海外大学エグゼクティブプログラムの日本モジュール受託実績（2016年度受入人数・日数）

シンガポール国立大学 EMBA Japan Module（35名・6日間）	北京大学 EMBA Japan Module（50名・3日間）
香港科技大学 EMBA Japan Module（36名・1日間）	

早稲田大学大学院における社会人教育④

早稲田大学スポーツ科学研究センター主催プログラム（2017年度受講者数・日数）

スポーツ MBA Essence（34名・28日）	スポーツビジネスに関するマーケティングやマネジメントの知識を習得し、スポーツを巡るビジネスチャンスに備える人材を育成
---------------------------	--

早稲田大学教務部受託教育プログラム（2016年度受入人数・日数）

Global Resilient Leadership Program（60名・5日間×2回）	逆境に強いリーダーシップを養成 Wharton School およびIMDと共同実施
---	---

早稲田大学国際部受託教育プログラム（2016年度受入人数・期間）

EU Executive Training Program（ETP）（22名・11か月）	2006年から2016年までの日本モジュール6期を受託 日本とのビジネス展開を検討中のEU各国のビジネスマンを対象に日本語、ビジネス、インターンシップを提供
--	---

中国建設銀行 銀行の国際化研修プログラム（25名・12日間）	台北市政府高級公務員研修プログラム（30名・15日間）
--------------------------------	-----------------------------

早稲田大学大学院における社会人教育⑤

早稲田大学ビジネススクール受託教育プログラム（2016年度受入人数・日数・開催地）

A社「新任経営補佐職等研修」（24名・4日間・高輪）	L社「幹部研修」（24名・4日間・高輪）
B社「経営者育成研修（40名・2日間・海浜幕張）」	M社「地方銀行エグゼクティブセミナー」（24名・2日間・早稲田）
C社「Business Management Program」（20名・11日間・マレーシア）	N社「事業構想策定プログラム」（42名・5日間・都内）
D社「D社ビジネススクール」（21名・7日間・伊勢崎）	O社「経営幹部討論会」（80名・2日間・神戸、鎌倉）
E社「E社研修」（25名・3日間・両国）	P社「ビジネススクールジュニアコース」（25名・13日間・静岡、都内）
F社「新任理事研修」（8名・2日間・F社本社）	Q社「トップマネジメント研修」（15名・6日間・早稲田）
G社「フロントラインマネージャー研修」（15名・12日間・G社本社）	R社「ファイナンス理論講座」（14名・10日間・都内）
H社「ストレッチ」（6名・9日間・H社本社）	S社「グローバルコーポレートファイナンス講座」（31名・4日間・都内）
I社「Global Advanced Leadership Program」（56名・4日間・I社本社、欧州、シンガポール）	T社「初期業務知識研修」（41名・2日間・都内）
J社「経営者育成プログラム」（20名・11日間・J社本社、欧州、シンガポール）	U社「IMD/OWPフォローアップセッション」（8名・6日間・シンガポール）
K社「役員研修」（12名・2日間・早稲田）	V社「V社幹部研修」（12名・3日間・都内）

早稲田大学大学院における社会人教育⑥

法学系ノンディグリー プログラム

早稲田大学法務教育研究センター受託教育プログラム（受入人数・日数）

St.Gallen 大学 Executive Master of Business Law (2016年度・18名・6日間)	一年間をかけて世界各地の Law School でその地域のビジネスに関する法律を学ぶコースの日本モジュールを担当
日弁連委託生 (2017年度・15日間・3名)	日本弁護士連合会の紹介に基づき、法務研究科において委託科目等履修生として科目を履修
税関職員研修 (2015年度・15日間・1名)	法律的素養を必要とする税関職員を委託科目等履修生として受け入れる

Professional Science Master Degree - 米国大学における新しいトレンド -

米国の新しい修士制度 PSMプログラムについて

背景

州政府から州立大学への強い要請



州民のキャリア形成に直接寄与する大学教育
州内の企業が真に求める人材の育成
財政規律に則った責任ある大学経営

目的

科学分野で、修了後にすぐに産業界で通用するカリキュラムと学位としてPSMが創設された。PSMをMBAの様に、就職に効果的な学位ブランドに育て上げることが目標。

特徴

修士号を取得できる学際的なプログラム（1年～2年）
科学、技術、工学、数学（いわゆるSTEM分野）を中心に据えたカリキュラム
特定の産業分野固有のマネジメント・技術スキルを取得できる（PLUS course）
他の分野にも利用できる（transferable）職業スキルが取得できる（PLUS course）
産業界とのコラボレーションにより、プログラムが設計されている
特に昨今の問題や新しい分野での課題に挑戦できる人材を育成
想定される雇用主・産業界とのプロジェクトの実施、インターンシップの機会

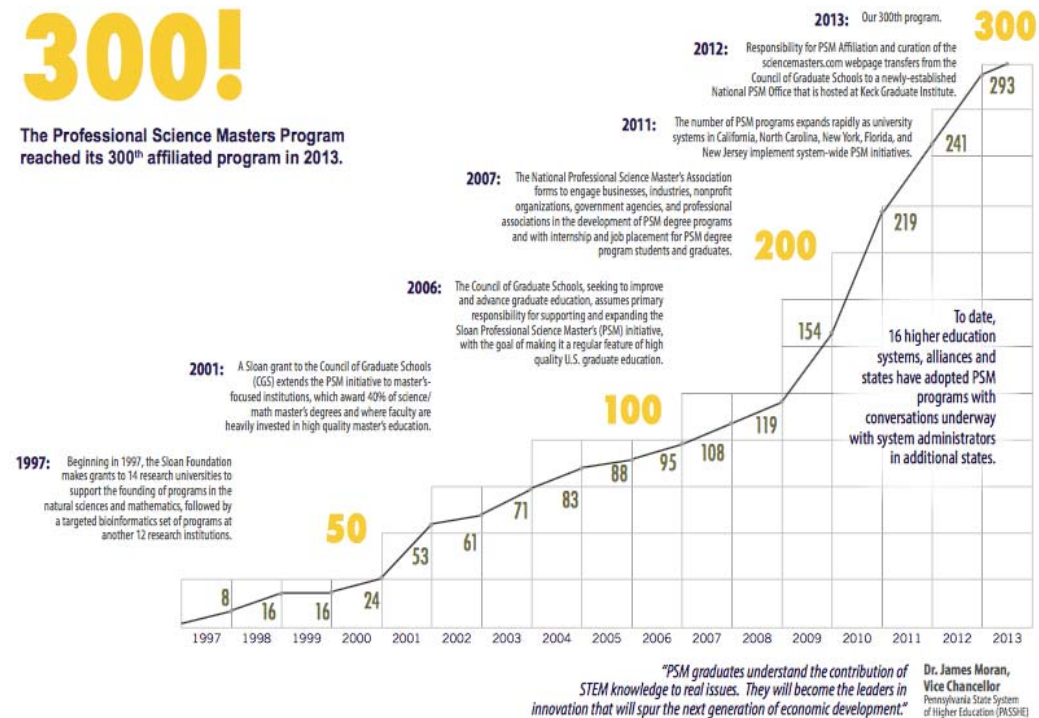
品質保証

National Professional Science Master's Association (NPSMA) によるaffiliationの認定条件。
STEM分野のカリキュラムが50%以上であること
ビジネス・マネジメントのクラスは20%以下であること
産業界がアドバイザリーボードに就任していること
産業界とのプロジェクト、インターンシップがカリキュラムに組み込まれていること
修了後、学生の5年間の雇用状況をトラッキングすること
5年ごとにプログラムの内容・質を確認し、認証を更新。

PSM:設立実績の推移

2015年1月現在において、156大学、330のPSM学位が存在し、分野も財務数学から、バイオテクノロジー、科学捜査、国防にまで及んでいる。STEM (science, technology, engineering, mathematics)の分野が多い。PSM学位を分野毎に分類すると下記の通り。近年、急速に普及している。

- Biotechnology (41)
- Bioinformatics / Computational B... (15)
- Pharmaceutical Sciences / Pharma... (9)
- Other Biological Sciences (35)
- Chemistry / Chemical Sciences (14)
- Computer / Information Sciences (27)
- Computer/Information Sciences (1)
- GIS / Remote Sensing (11)
- Agriculture / Natural Resources ... (14)
- Environmental Sciences / Climate... (44)
- Earth / Atmospheric / Ocean Scie... (13)
- Energy / Power (6)
- Forensic Sciences (6)
- Statistics / Biostatistics (11)
- Statistics/Biostatistics (1)
- Financial Mathematics (9)
- Biomathematics (1)
- Industrial Mathematics (6)
- Other Mathematics (5)
- Medical-Related Sciences (27)
- National Defense (4)
- Physics / Applied Physics (8)
- Nanoscience (6)
- Other Interdisciplinary Sciences (13)



The PSM degree is designed to train the next generation of STEM professionals for integrator and leadership roles in science-intensive industries. By helping translate research into commercialization, PSM graduates are able to fuel innovation and economic growth.



2018.3.23

宮本 恒靖

リカレント教育に関する意見

私の座右の銘は、「Seize the day(今を生きる)」です。人生 100 年時代を迎えようとしている現在の日本において、変わり続ける社会の「今を生きる」ためには、それらの変化に適応していくことが必要であり、そのためにも学び続けることは不可欠な要素です。

私はアスリートとしての生活を送りながらも学ぶことを非常に重要視していました。そのことがプロの競技生活と大学生活を両立することや、FIFA マスターへのチャレンジにつながっています。新たな学び（＝インプット）を得ることなく、アウトプットをしようとしても良いものは生まれません。学ぶことによって自分の引き出しは増えましたし、様々な視点を持たせたことで新たなアイデアを生み出すこともできるようになったと思います。

現在はガンバ大阪でプロのサッカー指導者として活動するのがメインですが、2015 年に FIFA マスターで研究したテーマをもとに、ボスニア・ヘルツェゴビナという国でスポーツを通じた平和構築を推進する NPO を設立しました。グラットン教授のいうポートフォリオワーカーという概念が当てはまるかなとも感じますが、NPO の活動から得られる学びも自分にとっては非常に大きなものになっており、これも学び直しから得ることができた成果かなと感じます。

リカレント教育を推進していくにあたって重要であることは、まずはインフルエンサーとなる良いロールモデルをどんどん生み出していき、学び直しをアーリーマジョリティ、レートマジョリティへとどんどん広げていくこと。そして同時に官民協力のもとで時間や費用その他の環境面での阻害要因を取り除き、学びなおしたいと希望する人たちがいつでもどこでも学べる状況を作っていくことが必要だと考えます。

まず、良いロールモデルをどんどん生み出していくことについてですが、現時点の学び直しをすることによって享受できるベネフィットを明確に示すこと、学び直しをすることによってベネフィットを得られる仕組みを作ることが必要です。

学び直しを行った労働者（正社員）の割合は 45.8%というデータが出ていますが、これは全労働者を対象にしたデータであり、割合は企業の規模によって大きく異なります。詳しく見ると正社員 1,000 人以上の企業では 52.9%が学び直しを行っているのに対し、正社員 30~49 人の企業では 30.8%しかありません。社員数も多く、環境的にも比較的整っている大企業の方が学びなおしの率が高いのは自然なことですし、中小企業ではなかなか学び直しの必要性が理解されにくい側面があると思います。

これは民間企業の経営者の方にはお願いしたいことではありますが、企業で働きながら学びなおした人材の中から希望者をインフルエンサーとして中小企業や地方の企業、または NPO に一定期間派遣するなどのプログラムを作ってみてはいかがでしょうか。派遣される人材にとっても異業種での経験をする中でさらに新たな学びを経験できるチャンスにもなりますし、受け入れる側の企業や NPO 側の人材にとっては学び直しを経験した優秀なロールモデルから刺激を得られるチャンスになります。企業に在籍しながらパラレルキャリアを経験するということが可能になるのではないのでしょうか。

また、学び直しを広げていくためには阻害要因を取り除いていくことが必要になります。学びなおしを阻害している大きな要因は「時間の不足」、「費用の不足」、それに加えて「学びやすい環境づくり」が必要だと考えます。

本会議の中間報告の中に、『誰にとっても「いつでも学び直し・やり直しができる社会」を作るため、幾つになっても、誰にでも学び直しと新しいチャレンジの機会を確保する』という一文があります。「誰にとっても、いつでも」の実現はなかなか難しいかもしれませんが、官民で連携することで実現可能になる課題であると考えます。

リカレント教育における大学の活用については、大学改革の議論の際に意見を提出させていただきましたので割愛しますが、大学以外にも民間のリソースを十分に活用していくことで解決できる課題あるはずです。

前述の通り、中小企業では学び直しの実施率が高くありません。企業によって差はあると思いますが、現状では中小企業が社員研修や教育にかかるコストは多くはなく、大企業と比較すると学びの機会も多くありません。企業で働く人々のうち、90%以上は中小企業で働く方々です。大企業で働く社員の学びの機会を拡充することも重要ですが、ボリュームゾーンである中小企業の社員が学べる機会を増やし、ボトムアップを促していくことは日本の産業競争力を伸ばすことに有益なのはもちろん、教育関係の企業にとっても新しい市場の創出というチャンスをもたらすはずです。

中小企業庁が経営者や経営幹部に対し中小企業大学校での研修を実施している例があるようですが、例えばそれらのプログラムを発展させ、教育系の民間企業が中小企業向けの研修プログラムを策定し、その研修の実施に対して支援を行ってもよいのではないのでしょうか。

以上

リカレント教育の抜本的拡充に向けて



平成30年3月23日
文部科学省



文部科学省

キャリア教育・リカレント教育の充実の全体像

- 幼児期から高等教育まで体系的なキャリア教育を進めるとともに、社会人や引退後を含むアスリートのキャリア形成支援を推進。

社会人・アスリート

- キャリアアップ・キャリアチェンジ等のために学ぶ社会人を支援するため、
 - ・産学共同の実践的な教育プログラムの開発
 - ・時間的コストの軽減(短期・オンライン講座の拡充)
 - ・経済的コストの軽減 等に取り組む。

- アスリートの「デュアルキャリア」の観点から、一元的支援のための体制構築、支援プログラムの普及啓発 ⇒ 「スポーツキャリアサポートコンソーシアム」を運営

高等教育段階

- すべての大学・短期大学において、教育課程内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むための体制を整備
(平成22年2月、大学設置基準・短期大学設置基準を改正。平成23年4月施行)
<取組例> 初年次において、卒業後までを見据え、大学で学ぶ目的意識や目標を持たせるためのガイダンス・プログラムを実施。

初等中等教育段階

- 起業体験、職場体験活動、インターンシップなどの体験的な学習を促進。
学校教育全体で、発達段階に応じ、社会的・職業的自立に必要な基盤となる能力・態度を体系的に育成。
 - ・新学習指導要領において、キャリア教育の充実を規定。小・中・高等学校を通じた体系を整理。
 - ・児童生徒が自らの学習活動等の学びのプロセスを記述し、振り返ることができる教材（「キャリア・パスポート（仮称）」）の導入に向け、活用方法等について調査研究を実施。

社会人

高等教育

初等中等教育

大学等におけるリカレント教育拡充の今後の方向性

1. リカレント・プログラムの供給拡充

多様な教育プログラムの開発・実施

学習方法の多様化

【現状認識】

- プログラムの総数が少ない。
- 多くのプログラムは大都市圏で開講されており、地域的な偏りがある。
- 内容として実践的なものが少ない。

【検討の方向性】

- **産学連携の教育プログラム**の作成、実施の抜本的な増加により**全国展開**。
- 短期かつ魅力的なプログラムの開発を促進するための**制度の改善**
 - ① 職業実践的な短期プログラムの**質保証と対象拡充**等
＜プログラム作成への産業界の参画促進などの**質保証**、**短期プログラムの対象化**等＞
 - ② **履修証明制度**の見直し、**単位累積加算制度**の利用促進 等
- 放送大学、MOOC等における**実務型オンライン講座の大幅拡充**

2. 実践的な教育を行える人材の確保

多様な教育プログラムの開発・実施

【現状認識】

- プログラムを企画・実施できる教員の確保が課題。
- 「実務家教員」は学生への教育経験が少ない。
- 現役の実務家は時間を捻出するのが困難。
- 個々の大学での「実務家教員」確保は困難。

【検討の方向性】

- 大学等での教育経験のない者に対しては、研修を義務づけることにより、実務家教員の指導力を向上（**質の確保**）。＜**研修プログラムの開発・受講促進**＞
- プログラムの実施に必要な実務家教員を円滑かつ容易に確保できる仕組みの整備（**量の確保**）。＜**人材共有のためのプラットフォームの創設**＞
- 最先端で活躍している実務家が指導しやすい環境の整備。

3. 受講しやすい環境の整備

教育効果の見える化

【現状認識】

- リカレント教育の認知度、切迫感が低い。
- リカレント教育に参加する時間・費用の捻出が困難。
- 学んだ成果が見えにくく、企業等で評価されない。

【検討の方向性】

- 学んだ**効果の見える化**。＜習得できる知識・技能等、**質保証の要件の明確化**＞
- リカレント教育関連の情報に接する機会の拡大。
- 経済的コストの軽減。＜**雇用保険制度・税制等との連携**＞



4. これらを支える機運醸成

- ① **産業界におけるプログラムの開発・実施への参画**
- ② **社会人の学びの積極的な支援・評価**
- ③ **離職女性のキャリア形成への意識の醸成**

1. リカレントに関するプログラムの供給拡充

【検討の方向性】

- **産学連携の教育プログラム**の作成、実施の抜本的な増加により**全国展開**
- 短期かつ魅力的なプログラムの開発を促進するための**制度の改善**
 - ① 職業実践的なプログラムの**大臣認定制度の拡充**等 <プログラム作成への産業界の参画促進などの**質保証**、**短期プログラムの対象化**等>
 - ② **履修証明制度**の見直し、**単位累積加算制度**の利用促進等
- 放送大学、MOOC等における**実務型オンライン講座の大幅拡充**

施策① 産学連携によるリカレント・プログラム数の抜本的増加

リカレント・プログラムの全国展開

ニーズの特定

(大学等)

- ・ 大学協議体(※)と産業界との協議の場等を活用し協力依頼。
※産業界ニーズを踏まえた理工系人材育成方策等について議論・検討。大学や高専の関係者で構成。
- ・ 専修学校と産業界とが共同体制を構築。

(企業側)

- ・ リカレント教育に関するニーズが明確な分野(及びそのレベル)の提示。

プログラム作成・実施

(大学等)

- ・ **産業界からのニーズ等を踏まえプログラムを開発し、地域に偏在がないよう全国展開。**
(IoTを活用したものづくり、経営管理、農業、看護、保育、企業インターンシップを取り入れた女性の復職支援等)
- ・ 20程度のプログラムを先行開発。全国の拠点となる大学で実施。
(オンラインプログラム、学会との連携等も含む)
- ・ 専修学校向けモデルプログラムを開発・普及。

(企業側)

- ・ プログラム作成・実施への協力、実務家教員の派遣、学生となる社員等への履修支援奨励等

評価

(大学等)

- ・ プログラム修了者に認定証を授与。
(学修成果の「見える化」に留意)

(企業側)

- ・ 修了認定証の評価と活用。

※支援方策を検討

産業界のニーズが高い分野と全国への取組の拡大が必要

IT分野の先駆的实践

(情報セキュリティ、AI、組込み技術等)

IT技術者の学び直し推進のため(enPiT-Pro事業)、5拠点大学、31連携大学、65社の連携企業等でプログラム開発・実践等を実施中。

実践的なプログラムの地域偏在

- 職業実践力育成プログラム(BP)の認定課程
東京、愛知、兵庫、大阪の**4都府県で全体の約半分**(109課程)を占める。

施策② 短期かつ魅力的なプログラムの開発を促進するための制度改善

【社会人の学習形態】

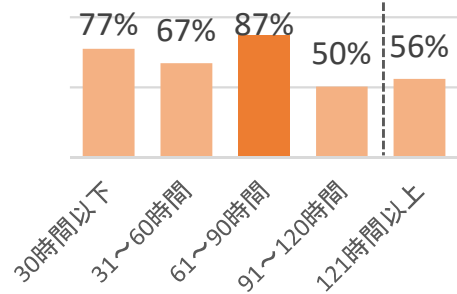
正規課程、公開講座、短期プログラム（「履修証明プログラム」（短期ではあるが、一定量の時間数のある体系的な学習プログラム）等）を受講。

「公開講座」で学んでいる社会人（潜在層）は数多く存在

○公開講座の受講者数
平成27年度 約139万人

「短期プログラム」は現状120時間以上が対象だが、社会人には、より短期のもののニーズが高い

○大学等の社会人向けプログラムにおける募集定員の充足率（文部科学省調べ）



○総時間数別の学び直しを目的とした公開講座数（全体に占める割合）
・50～120時間未満 38%
・120時間以上 2%

短期プログラムの需要に応える制度が必要

1. 職業実践的な短期プログラム※1の質保証／対象拡充

- ◆プログラム作成への産業界の参画促進／修得できる知識・技能の内容等の公表推進。
 - ・内容・レベルや正規プログラムとの関連等の公表
- ◆現行の120時間以上から「60時間以上」の短期プログラムを認定対象に。
- ◆「専門学校」の短期プログラム（後掲3）も認定対象に。

（※1）大学・短大における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを文部科学大臣が認定。「正規課程」と「履修証明プログラム」。平成27年度創設。教育訓練給付と連携。（職業実践力育成プログラム）

2. 大学・短大の履修証明制度※2等の改正

- ◆現行の120時間以上から「60時間以上」に短縮。（学校教育法施行規則の改正）
- ◆一定の基準を満たしたものに対する単位への認定・換算等を検討。（※3）
（単位互換制度や単位累積加算制度の柔軟化）

（※2）主に社会人を対象とする、正規の課程以外の特別の教育プログラム。修了者には、学校教育法に基づき、「履修証明書」を交付できる。（履修証明プログラム）

（※3）Certificate Policy等によって、当該プログラムの目的・内容、正規課程との関連が明確であること 等

3. 専門学校の短期プログラムの大臣認定制度の創設

- ◆主に社会人向けの60時間以上のプログラムを認定対象とする。

<短期プログラムの事例>

- 「植物工場における中核的専門人材養成」（大阪府立大学） 履修時間:67時間
 - 座学、実習、ビジネスプラン演習を経て、多くの科学技術の融合で成り立つ植物工場を管理・運営する人材を育成。
- 「計算技術科学実践教育プログラム」（豊橋技術科学大学） 履修時間:73時間
 - 最先端シミュレーション技術の基礎から実践、より高度なプログラミング・スキルを学修。
- 「理学療法士臨床ブラッシュアップコース」（文京学院大学） 履修時間:73時間
 - リハビリテーション医療の現場で必要とされる最新情報や知識、技術を講義や実技により獲得。

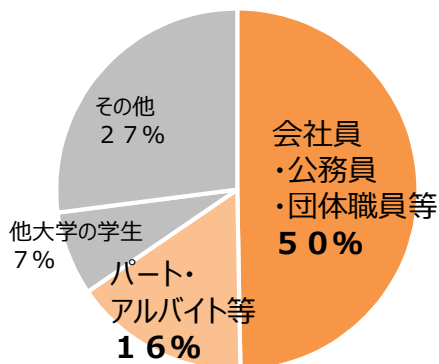
施策③ 放送大学のオンライン教育・連携プログラムの充実

【放送大学の特徴】・社会人を中心とする9万人の幅広い年齢の学生を受け入れ。テレビ・ラジオ・インターネットによる350以上の授業科目を開設。
・全国50の学習拠点において、面接授業（スクーリング）も3千クラス以上開講。

- 社会人が大学などの教育機関で学びやすくするために必要な取組（上位3項目）
 - ① 学費の負担などに対する経済的な支援（46.1%）
 - ② **就職や資格取得などに役立つ社会人向けプログラムの拡充**（35.0%）
 - ③ **土日祝日や夜間における授業の拡充**（34.0%）

（平成27年度教育・生涯学習に関する世論調査）

- 放送大学の在學生は、**有職者の学生の占める割合が高い。**



（放送大学の学生構成（平成29年度第2学期））

時間のない社会人向けに、**唯一の放送・通信高等教育機関のノウハウを活かし、リカレント・プログラムの供給拡充が必要**

放送大学による実践的なプログラムの提供

① 業界団体、学協会等と連携し、実務型科目を大幅拡充。

（連携例）○ 以下の授業科目を**新たに開講**

データサイエンス、サイバーセキュリティ等

平成30年度から順次開講
（統計数理研究所、滋賀大学、筑波大学等と協力）

○ 放送大学の映像授業化ノウハウを活かして**実務型研修事業の高度化を支援**

独立行政法人や業界団体等における研修

資格やキャリアアップに関連する
授業科目を更に充実

※現在は、一般社団法人日本内部監査協会等と連携

② 蓄積した過去の授業科目を社会人の多様な学習ニーズに合わせ全国へ提供。

閉講した授業科目のうち学習ニーズの高い番組や各分野の第一人者の名講義等を、新たに開設するBS231チャンネルで放送（本年10月～）

オンライン科目を100科目程度へ拡充(4倍増)



他機関のオンラインによる講座の開発・配信への協力

・放送大学におけるリソース（撮影スタジオ、ディレクター、ノウハウ等）の活用や映像配信プラットフォームの提供 等

他大学、学協会、MOOCの取組への連携・技術的支援

広く社会へ学習成果を可視化

- ・産業界と連携した学習証明「エキスパートmini（仮称）」を導入
- ・小さな科目群として、大学における単位としても活用可能



学習センター（全国50箇所）の活用

- ・きめ細かな学習・履修相談、ゼミ・勉強会の実施
- ・業界団体や学協会等の他機関の利用促進
- ・他機関と連携した面接授業の実施（他大学との間で数理工分分野に関する調査研究を平成30年度から開始予定）

2. 実践的な教育を行える人材の確保

【検討の方向性】

- 大学等での教育経験のない者に対しては、研修を義務づけることにより、**実務家教員の指導力を向上（質の確保）**。
＜研修プログラムの開発・受講促進＞
- プログラムの実施に必要な**実務家教員を円滑かつ容易に確保できる仕組み**の整備（量の確保）。
＜人材共有のためのプラットフォームの創設＞
- 最先端で活躍している実務家が指導しやすい環境の整備。

リカレント教育を担う**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等がプログラムを提供するための条件

- ・**教員の確保** 46.5%
- ・財政的な支援 44.8%
- ・社会人ニーズの把握 41.7%

（平成27年度文部科学省委託調査）

- 事業所における人材育成に関する問題点

- ・**指導する人材の不足** 53.4%
- ・人材育成を行う時間 49.7%
- ・人材を育成しても辞めてしまう 43.8%

（平成28年度能力開発基本調査）

研修の場の充実と、
人材共有を後押しする仕組みが必要

施策① 実務家教員対象の研修

1. カリキュラム開発

- リカレント・プログラムの実施大学で、実務家教員の**教育能力育成プログラムを開発**。

2. 実施大学の指定

- 当該プログラムを開発・実施する大学を**地域毎に指定し、全国で受講可能な体制を整備**。

3. 研修受講の促進方策

- 教員採用に当たり、当該プログラムの受講を努力義務化（大学設置基準改正の検討）
- 当該プログラムをBPとして文部科学大臣が認定。

※なお、中央教育審議会においても、大学院生に教育能力を身につける取組の在り方について検討する。

施策② 実務家教員の人材共有プラットフォーム

1. 仕組み構築

- 教育能力育成プログラムの**修了者の情報**（専門性・技能等）**を登録する仕組みを構築**。

2. プラットフォームの管理運営

- 大学と産業界との連携に実績のある機関のもと、実務家教員の人材共有プラットフォームを管理運営。

3. 企業における活用

- 企業は、社員が業務の一環又は副業として大学等で指導に当たることを奨励。

＜教員育成プログラムの事例＞

東京大学 フューチャーファカルティプログラム（東大FFP）

→ 大学の仕組みに始まり、シラバスの作り方から、90分授業の進め方等を学習。

愛媛大学 テニユア教員育成制度

→ 体系的なプログラムのもとで大学教員として必要とされる業務（教育、研究、マネジメント）全般に関わる能力開発と財政的支援を全学的に実施。

3. 受講しやすい環境の整備

リカレント教育拡充のためには、働き方（時間）や費用面の課題に加え、**学んだ成果の評価、大学等の情報の認知、キャリア形成の自立**等を促す**環境の整備が重要**

- 労働者（正社員）が考える学び直しの問題点
 - ・仕事が忙しくて余裕がない 59.3%
 - ・費用がかかりすぎる 29.7%
 - ・自分の目指すキャリアに適切なコースが分からない 20.4%
 - ・自分の目指すべきキャリアが分からない 17.7%
 - ・学び直しの結果が社内で評価されない 16.9%
 - ・適当な教育訓練が見つからない 16.5%

（平成28年度能力開発基本調査）

【検討の方向性】

- 学んだ**効果の見える化**。
＜習得できる知識・技能等、質保証の要件の明確化＞
- リカレント教育関連の情報に接する機会の拡大。
- 経済的コストの軽減**。
＜雇用保険制度・税制等との連携＞

施策① 学びの成果の「見える化」

1. リカレント・プログラムの質保証のための仕組みの整備

- プログラム作成への産業界の参画を促進するとともに、修得できる知識や技能の内容、レベル、正規プログラムとの関連の明確化・公表等を推進。

2. 放送大学が成果を認証する「エキスパートmini（仮称）」を創設

- これまでの「放送大学エキスパート※」について、産業界等と連携した短期で学びやすい「エキスパートmini（仮称）」を導入。※学習を体系的に行ったことを証明する、独自の科目群履修認証制度。「臨床心理学基礎プラン」等全28プランを用意。



施策② 学習情報との接点の創出

1. 社会人の学ぶ意欲を喚起するポータルウェブサイトを整備

- 学びによるキャリアアップの経験（ロールモデル）、プログラム修了者による講座に対する評価の集約など、社会人と教育プログラムとをつなぐ情報を発信。

2. 社会人が大学等のプログラム情報に触れられる場を創出

- 見本市やフェア等の機会を活用し、キャリア課題（例：高度IT技術の向上）を抱える社会人・企業が大学等でのリカレント教育の情報を得られる場を設ける。

3. 離職女性のキャリア形成に向けた意識を醸成

- 子育て等で離職中の女性向けに、生活における多様なチャンネルを通じ、自身のライフプランニングを促す広報を展開。

施策③ 経済的コストの軽減

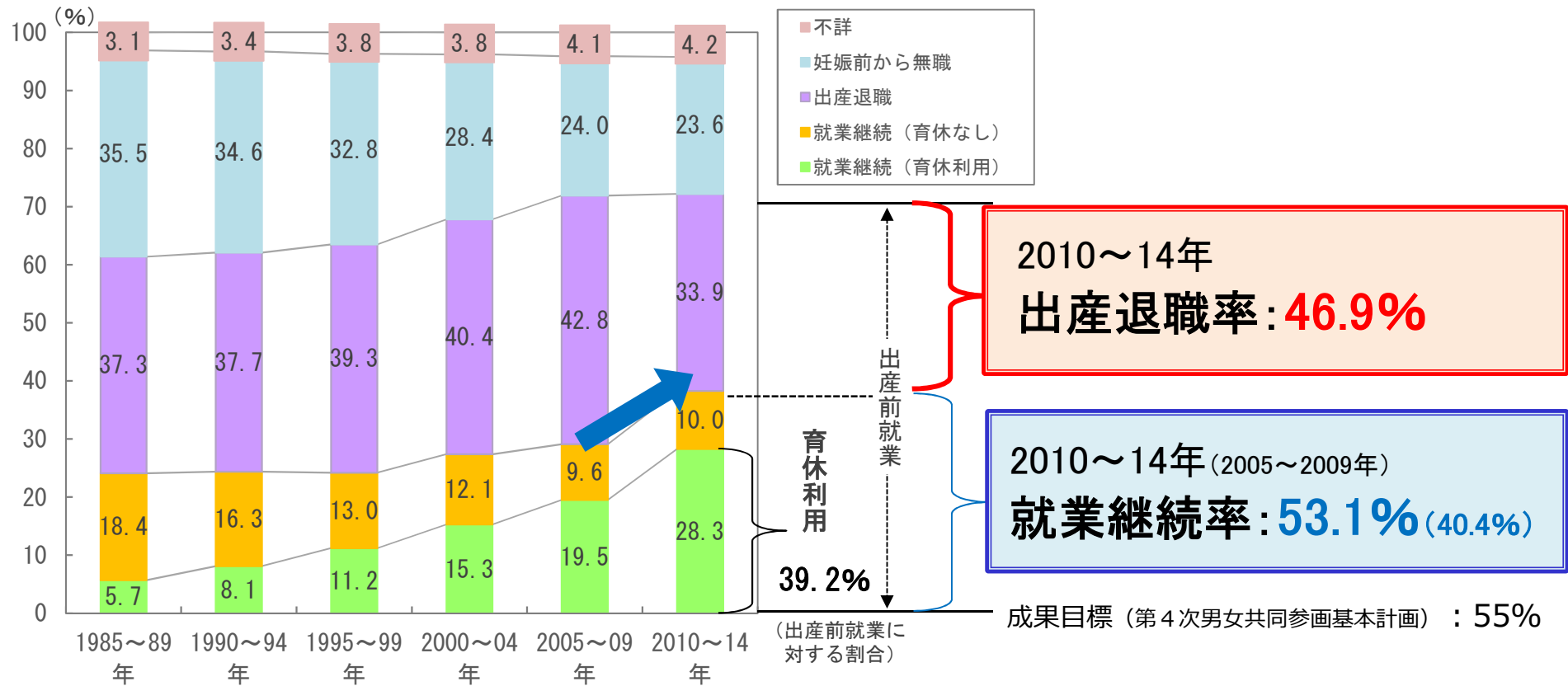
- 学習費用の軽減につながるよう、文部科学大臣認定講座（職業実践力育成プログラム、職業実践専門課程等）等を充実。

第1子出産前後の妻の就業継続率

資料9

第1子出産前後の就業継続率は近年高まっているが、依然として5割近くの方が離職している。

平成30年3月23日(金)
平野田女性活躍担当大臣
説明資料



(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」により作成。
- 対象は第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦。第12回~第15回調査の夫婦を合わせて集計した(客体数 12,719)。
- 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの。

「第6回人生100年時代構想会議」

平成30年3月23日

経済産業省 配布資料

「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」創設

- 第四次産業革命の下、我が国Connected Industriesを支える人材育成が急務。
- 民間事業者が、社会人向けに提供するIT・データ分野を中心とした専門性・実践性の高い教育訓練講座について、**経済産業大臣が認定する「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」を2017年度に創設**（初回認定講座は16事業者23講座、平成30年4月から開講）。
- 経済産業大臣が認定した教育訓練講座のうち、厚生労働省が定める一定の要件を満たし、厚生労働大臣の指定を受けたものは、「専門実践教育訓練給付」の対象となる。

<認定対象分野>

① IT分野

- ⇒ AI、IoT、クラウド、データサイエンス等【将来成長が見込める新技術・システムの習得】
(デザイン思考、アジャイル開発等の新たな開発手法を含む)
- ⇒ 高度なセキュリティ等【必須スキルの習得】

② IT利活用分野（今後、拡大の予定）

- ⇒ 自動車分野のモデルベース開発等【(製造業向け等の)ITによる高度化対応】



初回認定講座事業者と世耕大臣との意見交換

講座の特徴

- ✓ 民間事業者による講座、既存資格を前提としない講座、120時間以下の授業時間の講座も対象
- ✓ 実習、実技、演習又は発表などが含まれる実践的な講座がカリキュラムの半分以上を占める
- ✓ 審査、試験等により訓練の成果を評価
- ✓ 社会人が受けやすい様々な工夫（e-ラーニング等）

我が国産業における人材力の強化に向けた取り組み

- 第四次産業革命や人手不足など構造的変化が起こる中、**価値創出の源泉である人材力を強化し人材の最適活用を実現**していくため、昨年11月に**研究会を設置**。
- **本年3月にとりまとめ**、求められる人材像やリカレント教育について整理、関係省庁と連携し、取り組みを進めていく。

人材力研究会

(我が国産業における人材力強化に向けた研究会)

一体的に検討

人材像WG

求められる人材像やリカレント教育の役割を提示

中核人材確保WG

中小企業が取り組むべきステップと必要な支援、エコシステム構築に向けた検討

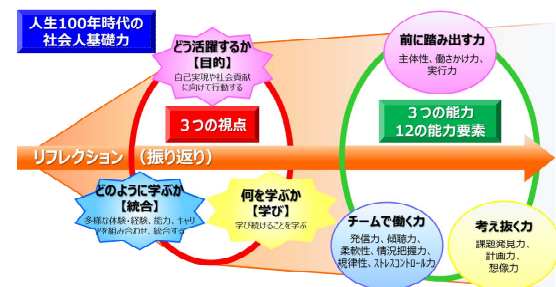


報告書とりまとめに際した委員との懇談会



働き手(個人)

- 「**人生100年時代の社会人基礎力**」を策定。今後、企業や民間団体・教育機関などと連携しながら、普及・啓発を図る。
- ①**高度ITスキル**、②**基礎的なITリテラシー**、③**学会と連携した実践的スキル**、④**生産性向上コンサル育成**、⑤**女性復職**などのプログラムを重点的に策定。

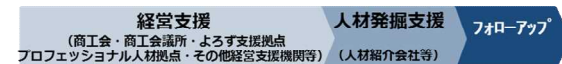


企業(育成、受け入れ主体)

- 兼業・副業や大人のインターンシップもリカレント教育の一類型と位置づけ、推進を図る。
- **学ぶ環境の整備** (キャリアコンサルティング、セルフキャリアドッグ等の活用促進、サバティカル休暇の整備等)。
- 多様な人材活用の**成功事例の発信(事例集・ガイドブックの策定)**。
- 「**転職者受け入れ促進に向けた指針**」を契機として、年齢にかかわらず多様な選考・採用機会を拡大促進。
- 中途採用に積極的な企業等と連携し、リカレント教育のニーズ把握、施策への反映、中途採用等の機運を醸成。

労働市場

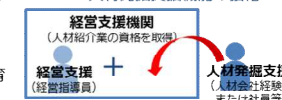
- (経営支援+求人採用支援の両機能を担う) **仲介支援機関の確保策の検討、担い手の育成支援**。
- **マッチング支援の実証を通じたモデル先進事例の創出**。横展開。
- 「**職場情報総合サイト**」や「**職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)**」等の構築・活用による「見える化」の推進。



対策案1: シームレスな支援が提供できる仲介支援機関の創出や体制の整備

対策案2: 仲介支援機関における担い手の育成支援

(例) 経営支援機関における人材発掘支援機能の強化

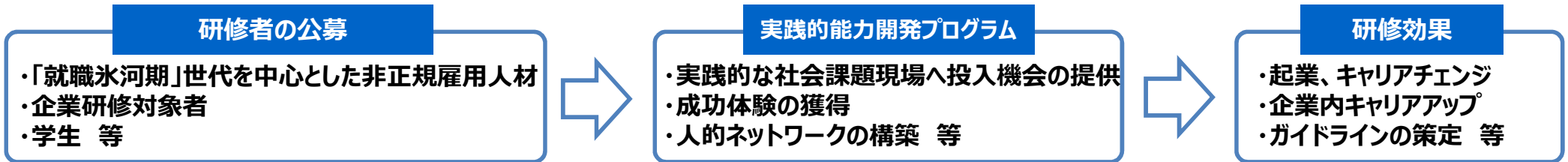


社会人の学び直し ～学びと社会の連携促進事業〔経産省本年度補正予算事業〕

「就職氷河期世代」への支援など、社会課題の発見・解決に向けた実践の場の創出

- 「就職氷河期」世代以降のポテンシャル人材等を、現実の社会課題を題材とした「実践的能力開発プログラム」に送り込み、一般的なスキルや事業に対する考え方、姿勢、意欲等の変容を分析し、研修者の能力開発に係るガイドラインを整備。

<実証イメージ>

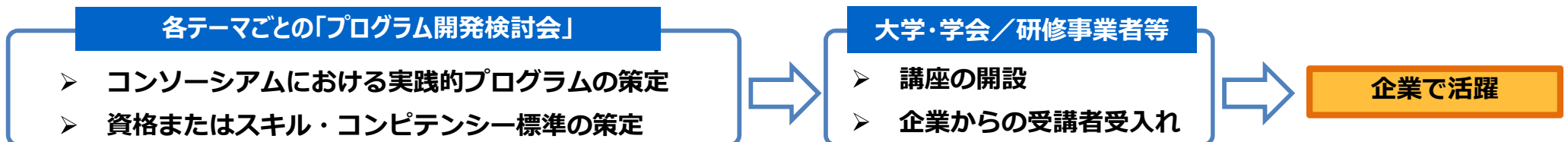


産業界に求められる能力・スキルを高めるためのプログラム開発

- 産業界に求められる最先端の知識・スキルについて、主要企業や業界団体、大学・学会、研修事業者等でプログラムを開発。

(例) バイオインフォマティクスに関する知識・スキルを習得するための育成プログラム
女性の復職支援 (キャリアコンサル、実践的なスキルの学び直し、就職支援までをワンストップで提供)

<プログラム開発の流れ>



意見書

- 人生 100 年時代を見据えた労働者の職業能力の開発・向上を支援するためには、労働者がキャリアプランを再設計し、リカレント教育を受け、新たなステージへ進むための一連のプロセスを総合的に支援することが重要。
- そこで、厚生労働省として、まずは労働者がキャリアコンサルティングを定期的に受けられる仕組みの普及を図るとともに、
 - ① キャリアアップ効果の高い講座を対象に、一般教育訓練給付の給付率を引き上げるなど、教育訓練給付の拡充
 - ② 長期の教育訓練休暇制度の導入支援や、多様なニーズに応える教育訓練プログラムの開発などに精力的に取り組んでいく。
- また、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立に向けて、企業が取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を年度内に策定し、経済界への要請を行っていく。

平成 30 年 3 月 23 日
厚生労働大臣 加藤勝信

厚生労働省におけるリカレント教育の充実等に関する取組

第4次産業革命が進む中、人生100年時代を見据え、誰もが、いくつになっても、ライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身に付けることのできる環境を整備し、一人ひとりの職業能力の開発・向上を支援する。

※下線部は、第3回（11/30）人生100年時代構想会議以降に検討を深めた施策

キャリアアップ プロセスのモデル

企業が求める能力
と自ら有する能力
を理解し、キャリア
プランを再設計

新たなステージへ

リカレント教育

自分に合った
キャリアを選択

【施策の方向性①】人生100年時代を見据えて人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行うことを支援

- ・ 労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組み（セルフ・キャリアドック）の普及を加速させ、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進

【施策の方向性②】リカレント教育機会の更なる拡充

- ◆ **教育訓練給付の拡充**
 - ・ 専門実践教育訓練給付の対象となる講座の期間を最長4年に拡充し、専門職大学等の課程を追加
 - ・ 一般教育訓練給付の拡充（キャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を引上げ）
- ◆ **短時間労働者等への支援の拡充**
 - ・ 雇用保険に加入できない短時間労働者やフリーランスなどの方々も受講でき、働きながらも受けやすい正社員就職のための職業訓練コースを充実
- ◆ **事業主等による教育訓練への支援の拡充**
 - ・ 基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練の開発・実施
 - ・ 企業がeラーニングを活用して従業員に対して行う教育訓練も、助成金により支援
 - ・ 教育訓練の指導人材の育成について、関係省庁が行う施策と連携しつつ、支援を検討

【施策の方向性③】学び直しに資する環境の更なる整備

- ◆ **個人の学び直しに資する環境の整備**
 - ・ 事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた場合、助成金により支援
 - ・ 様々なニーズに対応した教育訓練プログラムを、関係機関と連携し積極的に開発
(例：企業の技術者向けの最新かつ高度な知識・技能の習得に資する教育訓練プログラム、時間の制約の多い社会人向けの教育訓練プログラム)
- ◆ **能力向上の重要性への理解を深め、技能を尊重する社会的機運の醸成**
 - ・ 2023年技能五輪国際大会の我が国（愛知県）への招致
 - ・ 技能五輪国際大会に向けた「選手強化策パッケージ」により、世界レベルの高度技能者を集中的に育成

【施策の方向性④】転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立

- ・ 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立、転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成に向けて、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を策定し、経済界に要請する。

本年3月中に、転職・再就職者の受入れ促進のため、企業が取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した、「年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を新たに策定し、経済界に要請する。

指針策定の背景

職業キャリアが長期化し、働き方のニーズが多様化するとともに、急速な技術革新や産業・事業構造の変化によって、企業・労働者双方において中途採用・転職・再就職ニーズが高まっている。このため、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立が求められている。

転職・再就職拡大を進める主体

企業

- 人手不足の中で、事業承継や企業価値向上の担い手となる**中核人材**を求める中小企業。
- 産業・事業構造の劇的な変化の中で、必要な**専門性等を持つ人材**を速やかに採用したい企業。

労働者

- これまで培ってきた「**職務遂行能力**」や「**専門性**」を利用して、キャリアアップやキャリアチェンジを図りたい労働者。

転職市場

国等

- 企業・労働者双方のニーズを踏まえて、年齢にかかわらずない円滑な転職・再就職を支援する国等。

年齢にかかわらずない活躍の可能性

- **一度でも中高年齢者の中途採用経験がある企業は、採用に積極的になる傾向がある。**
- 「専門性」だけでなく、職務経験により培われる土台となる「職務遂行能力」(コンピューターのOSに相当するもの)が、企業横断的に活躍するために重要であり、**職務経験が豊富な労働者の転職後の活躍が期待される。**
- **転職後の活躍度合いは、転職による業種・職種の変化にかかわらずほぼ同様の傾向にある。**
- 中途採用された中高年齢者が活躍している**好事例を持つ企業の存在。**

転職指針の中核となる取組

① 機運の醸成

② 年齢にかかわらずない適正な評価・採用

③ 採用後の活躍支援

<国の取組>

- 労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化
- 中高年齢者等の中途採用拡大に取り組む企業への助成等

<企業の取組>

- 必要とする職業能力等の明確化及び職場情報等の積極的な提供
- 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価
- 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大
- 従業者の主体的(自律的)・継続的なキャリア形成の促進
- 公平かつ柔軟な処遇
- 早期定着に向けた支援
- 平素からの従業員に求める役割の明確化、職業能力の把握

- 転職市場に関する情報発信、職場情報の見える化の促進
- 転職・再就職者の受入れ促進のための機運の醸成