

高等教育機関における 「社会人の学び」と日本型雇用



労働政策研究・研修機構 研究顧問

小杉礼子

日本型雇用慣行の下での「社会人の学び」

日本では、生涯学習というと、ともすると高齢者の趣味的な学びがイメージされがちだった。それはそれで十分意味のある素晴らしいことではあるが、多くの国で、あるいは国際機関で議論されてきた生涯学習は、より若い世代を念頭に置いた職業能力を高めることにつながる学びであった。今、政府が掲げる「社会人の学び直し」は、諸外国でのそれに近いものと言えよう。

わが国での生涯学習が独特な展開となった理由の一つは、日本型雇用といわれる長期雇用慣行が存在していたことである。終身雇用とも呼ばれ、年功的賃金制度、企業別労使関係もその特徴だとされた。その入り口である新規学卒一括採用も特徴の一つである。「一括」というのは、特定の「空席」に対応した採用ではない事務系等の小さくくりでの採用で、職務も勤務地域等も限定されない「無限定正社員」であることが多い。「無限定」である一方で、企業はOJT (On-the-Job Training) を基軸とする企業内での教育訓練を展開し、労働者の職務の幅を広げたり職種転換を行ったりすることで、変化する経営環境への適応を図ってきた。

職務を限定した採用、即ちジョブ型雇用が一般的な国で、企業が環境変化に対応するためには、撤退する業務関連の職務に就く労働者を削減し、進出する分野の新たな職務にはそれにふさわしい資格・教育を受けた労働者

を雇用するという方法をとるのがまず考えられる道である。そこで、企業の外に、新たな職業能力を獲得するための職業教育訓練が発達することになる。多くの国での生涯学習はこうした学びのことを指してきた。

従って、企業内での学びによって職種転換等が行われる日本型雇用が広く行き渡っていけば、生涯学習が仕事を離れた学びの場となるのもうなずけるところである。しかし、日本型雇用というのは一つの理念であって、実際にこれに当てはまるのは、大企業の男性正社員の範囲であった。非正規雇用者、あるいは女性は、日本型雇用にとっては周辺的な労働者であったし、また中小企業では理念としては共感しても、企業内教育訓練体制は十分でなく、時間も費用も余裕がない。さらに、次に見るように大企業においても変化は徐々に進んでいる。加えて、現在の技術革新の速さと変化の大きさを考えると、日本型雇用の持つ教育訓練力に対応しきれぬのか、不安のほうが大きい。「社会人の学び直し」政策が前面に押し出されたのは、こうした認識があつてのことであろう。

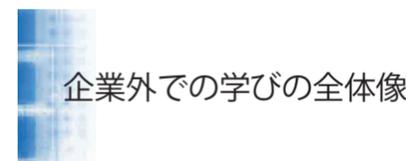
大企業での雇用管理の変化

日本型雇用は前述の通り、大企業、特に製造業の大企業に顕著に見られた特徴である。また、時代的には1980年代半ばあたりが一つの完成期だといわれている。その現状はどうなのか。「賃金構造基本調査」(厚生労働省)を用いて、従業員1000人以上規模企業の大卒以上の男性

一般労働者^{*1}について、長期雇用や年功的賃金に変化があるかを検討する。まず、長期雇用については、年齢段階別に平均勤続年数が変化しているかに着目すると、図表は省くが、1990年代からの長期的な傾向としてやや短期化する傾向が見られた。年功的賃金については、図1に示す通り、賃金プロファイル(25～29歳の「決まって支給する現金給与額」を100としたときの各年齢階層の賃金水準)は、最近ほど年齢が上がることに伴う賃金の上昇幅は小さくなっている。長期勤続が労働者にもたらす収入面でのメリットは低下している。

企業内での職業能力開発についてはどうだろうか。その長期的な傾向が分かるデータとして、企業の「年間労働費用総額に占める教育訓練費割合」^{*2}がある。数年おきに得られるデータで、直近の2016年の1000人以上規模企業のそれは0.32%と、これまでで最も低い値となった。この数値が高かったのは、2006年(1000人以上規模:0.42%)や1988年(1000～4999人規模:0.42%)であり、好況期には高くなる性質があった。それが2016年という景気拡大期においても低くなっており、企業が教育訓

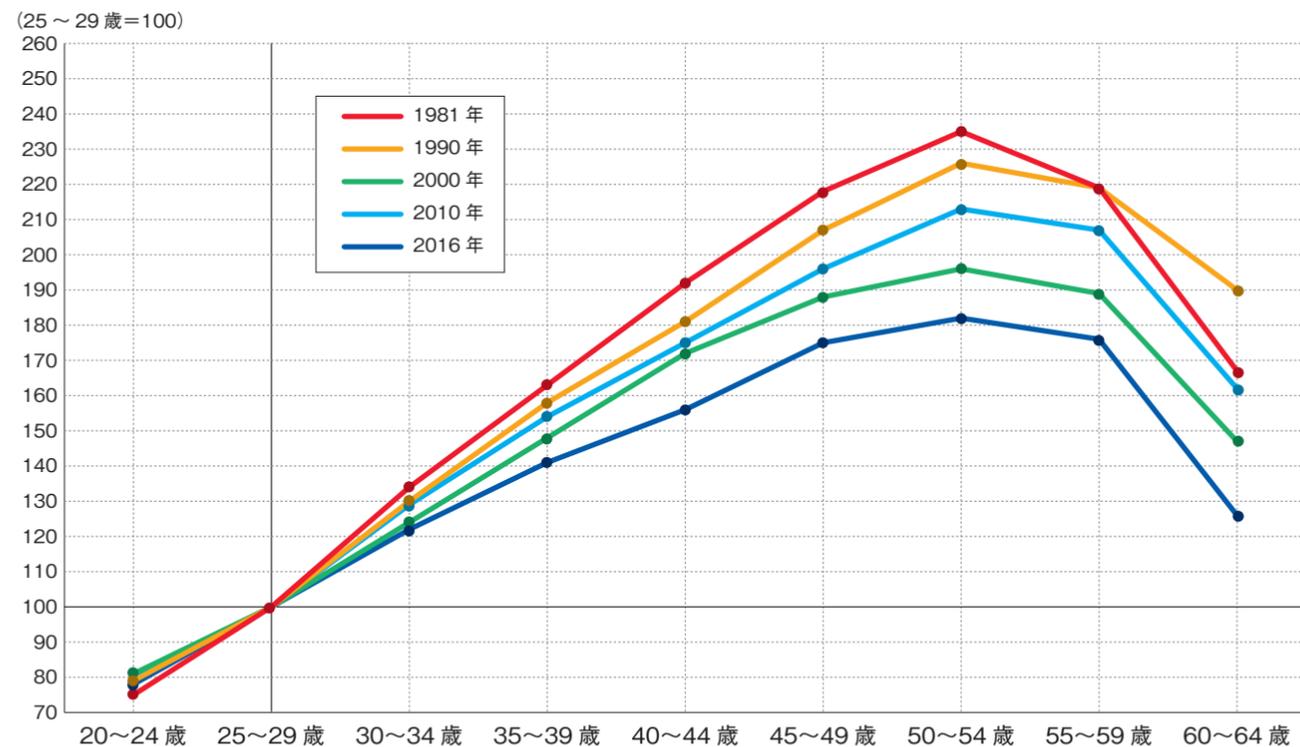
練投資のあり方を見直していることが示唆される。また、労働政策研究・研修機構(2017)は、独自調査から、大企業やグローバル展開企業では選別的な教育訓練の比重が増していると指摘しており、教育訓練の対象者を絞ることで投資額が抑えられている可能性が高い。



企業外での学びの全体像

大企業における長期雇用が抜本的に変化していることはないが、一方で、長期勤続で労働者が得られる賃金面でのメリットは小さくなり、また、企業による職業能力開発が選別的になっていると推測された。第4次産業革命とまで称される近年の急速に進む技術革新に対して、労働者の職業能力開発は非常に重要になっている。もとより企業による能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用者、女性、さらに中小企業労働者に加え、大企業労働者にもこれまでのような能力開発機会が得られない人が増えている可能性があるし、また、賃金上昇率

図1 賃金プロファイルの推移(1000人以上規模企業における大卒以上の男性一般労働者)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」

表1 労働者(正社員)の自己啓発実施割合及び受講した教育訓練機関の種類 (%)

調査年度	自己啓発を実施した	教育訓練機関(複数回答)									
		専修学校、各種学校の講座の受講	高等専門学校、大学、大学院の講座の受講	民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加	公共職業能力開発施設の講座の受講	社内での自主的な勉強会、研究会への参加	社外の勉強会、研究会への参加	通信教育の受講	ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学自習	その他	不明
2006年	46.2 (100.0)	(3.8)	(2.5)	(28.6)	(6.4)	(42.8)	(23.2)	(21.3)	(39.0)	(4.6)	-
2016年	45.8 (100.0)	(2.0)	(1.1)	(22.9)	(2.6)	(29.1)	(24.1)	(19.4)	(49.4)	(9.2)	(0.3)

資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査」

が低くなれば、キャリアアップやキャリアチェンジを図るために、個人主導で新たな職業能力を獲得しようとする動きもあるだろう。企業外での職業能力形成に関わる学びの重要性は増している。

さて、「企業内」教育訓練においても、実は外部機関から講師を招いたり、企業負担で商工会等が行うセミナー等に参加することが含まれていたりする。企業内教育訓練はその全てが企業内で完結するものとは言えず、外部資源を活用していることが少なくない。少し前の資料になるが、労働政策研究・研修機構(2007)では、こうした企業内教育に活用される場合も含めて、労働者に教育訓練サービスを提供する外部機関を教育訓練プロバイダーと呼び、その全体像の把握を試みた。当時の推計であるが、機関数にするとおよそ1万5000組織、その事業収入から推計される市場規模はおよそ1兆3000億円

程度となった。事業収入の面から占有率を求めると、大学・大学院等は5.3%、専修・各種学校も同じく5.3%であった。この教育訓練需要の7割がたは民間企業による供給でまかなわれていた。

さて、企業の指示によるものではない労働者が自発的に行う教育訓練、即ち自己啓発の状況については表1に示した(「能力開発基本調査^{*3}」厚生労働省)。直近の調査と10年前の調査を合わせて示しているが、いずれも自己啓発の実施者の割合は46%程度でほぼ変わらない。さらに右は、その際にどのような教育訓練機関を活用したかである。大学・大学院等での受講も、専修・各種学校での受講も数%と少ない。さらに、2016年は10年前よりその割合を落としている。増えているのは、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学自習」である。恐らくインターネット経由での学習が増えてい

表2 従業員の教育機関での受講を認めている場合の支援の種類(MA) (%)

	N	授業料の一部または全部を会社が負担している	授業料以外の費用に授業料がかかる費用を援助している	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を不利にしないことを確認している	通学していることを社内や周囲に公言しづらい雰囲気をつくらない	その他
大学院での受講	117	65.0	33.3	6.0	1.5	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・各種学校等での受講	230	73.9	34.3	2.8	7.0	23.5	14.8	8.7	5.7

資料出所：労働政策研究・研修機構(2015)

ると想像される。高等教育機関は、まだまだ「社会人の学び」の場となっていない。

フルタイムで働く「社会人の学び」において阻害要因になっているのは、時間と費用の問題であることはよく知られている。同じ調査によれば、受講に当たっての費用の補助を受けた者は半数弱いたが、その補助は95%までが勤務先の企業によるものであった。次に紹介する「国の教育訓練給付金制度」による補助を受けた者は数%とまだ少なかった。企業による支援のもう一つは時間の問題である。次に示す資料(前ページ表2)は、大学・大学院、専修・各種学校での受講を企業が認めている(業務命令で受講、または業務命令ではないが会社として支援)場合の支援内容を示したものである*4。費用の負担に加えて、勤務時間をフレキシブルにするといった措置があるケースが大学・大学院受講では3割ほどになっている。

政策的支援： 専門実践教育訓練給付金

個人の職業的学びに対する政策的支援には、広くは公

共職業訓練等もあるが、受講を費用の面から支援する「教育訓練給付金制度」はその一つの柱である。なかでも2014年に創設された「専門実践教育訓練給付金制度」は、高等教育機関での学びにも活用されているので、これについてみる。

同給付金制度は労働者の中長期的キャリア形成を支援する目的で設定され、指定講座の受講費用の50%を6カ月ごとに支給(種類によるが最大3年)、さらに終了後1年以内に資格取得し就職等した場合には受講費用の20%を追加支給するものである。制度開始から2016年度末までの受給者数は1万5489人、現在の指定講座数(2018年4月指定分含む)は2133講座を数える。講座には次の6つの類型がある。第1類型:業務独占資格または名称独占資格取得を目標とする養成課程。指定講座数1180で看護師や社会福祉士の養成課程等。第2類型:専修学校の職業実践専門課程。指定講座数742で商業実務や経理・簿記等。第3類型:専門職学位課程。指定講座数77でMBA、MOT等。第4類型:大学等の職業実践力育成プログラム(BP)。指定講座数94。第5類型:一定レベルの情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程。指

表3 開講形態別指定講座数及び対応する専門実践教育訓練給付金支給実績

	指定講座数 (2017年4月1日時点)	参考:左記の講座に対する支給実績(2017年9月末時点)	
		うち 支給実績あり講座	実受給者 うち女性
昼間課程	2066	853講座 (41.3%)	6484人 (1講座平均3人) 4214人 (65.0%)
夜間課程	170	143講座 (84.1%)	2178人 (1講座平均13人) 1149人 (52.8%)
土日課程	85	54講座 (63.5%)	2381人 (1講座平均28人) 566人 (23.8%)
通信課程	96	62講座 (64.6%)	4711人 (1講座平均49人) 3148人 (66.8%)
計	2417	1112講座 (46.0%)	15754人 (1講座平均7人) 9077人 (57.6%)

厚生労働省・第3回労働政策審議会人材開発分科会(2018年2月6日)資料より転載
http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000193233.html

定講座数24、シスコ技術者認定CCNP等。第6類型:第4次産業革命スキル習得講座。指定講座数16、データサイエンティスト養成等(2018年4月から)。

また、講座認定の基準は、養成目的の資格等が就職可能性の高いものであってキャリアに長く生かせること、加えて当該講座のこれまでの実績から資格等の取得率や就職率が高く、効果があると認められることである。

社会人が実際にこれらの講座の受講をしているのかがどうか問題だが、これには講座の開講形態が大きく影響していた。給付金の支給実績から社会人の受講状況が推測できるが、これは、夜間課程や土日課程、通信課程で高い(表3)。さらに類型別に見ると、土日課程は第3類型で、また夜間や通信は第1類型で特に実績が上がっていた。講座の開講形態によって社会人の時間の制約の問題に対応できれば、受講は増えると思われる。

第4次産業革命と「社会人の学び」： 高等教育機関への期待

わが国の高等教育機関には他国と比べて成人学生が明らかに少ない。高等教育機関の側でも、これまで手をこまねてきたわけではなく、社会人向けの講座を設定してきた過去があっただろう。その際に、日本型雇用慣行は、通学の時間を与えず、また、企業外での学習成果は評価せずといった形で水を差してきたのだろう。結果として、職業生活引退後の教養講座のような部分だけが残ったのではないかとも思う。それでも、今、高等教育機関に対して、職業人を想定したBP等の取り組みをお願いしたい。

最も気になっているのは、現在の第4次産業革命と言われる技術革新である。AI、ロボット、IoT等の新技術の展開は著しく速い。この技術革新は働く場所や時間の制約を小さくする特徴があるが、これをメリットとするためには、職務を明確化した雇用管理が求められる。加えて、この技術そのものが企業特長的でない部分が大きく、企業外で提供される教育訓練のほうがより効率的になる可能性は高い。日本型雇用慣行を大きく揺るが

す技術革新なのである。また、これまでの雇用関係とは異なる働き方の拡大も諸外国では進んでおり、国の制度も対応を求められている。

この技術革新によって、職業構造の大きな変動が起るとも予想されている。2030年までに生産工程の職業が190万人近く、事務職が80万人近く減ると予想され、増えるのは対人的な付加価値を求められる介護や販売等の職業と技術者である(厚生労働省、2017)。現在、大卒女性の多くは事務職に就くが、既に雇用不安を感じる人が増えている。キャリアチェンジやキャリアアップのための学びの機会がこれからさらに求められるのではないか。高等教育機関ならではの腰を据えた学びのプログラムを、開講形態の工夫を含めて期待したい。もちろん長時間労働の是正、教育訓練休暇制度の拡充等の改革は並行して進めなければならないが。

※1 同調査における「一般労働者」は、短時間労働者以外の者であるが、雇用期間に定めのない者ばかりでなく、1カ月を超える期間で雇われる者等も含まれるので、いわゆる「正社員」より幅広い定義である。

※2 労働大臣官房政策調査部産業労働調査課「賃金労働時間制度等総合調査報告」及び厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉課「就労条件総合調査報告」による。調査は、常用労働者数30人以上の民間企業を対象にしており、「常用労働者1人当たり1カ月の教育訓練費/同総労働費用」で求める。なお「常用労働者」とは、期間を定めず、または1カ月を超える期間を定めて雇われている者、加えて調査の前月・前前月に18日以上働いた者。「労働費用」とは、使用者が労働者を雇用することによって生ずる一切の費用、「教育訓練費」は労働者の教育訓練施設に関する費用、指導員に関する費用、謝礼、委託訓練に関する費用などの合計額である。

※3 対象は、常用労働者(期間を定めず、または1カ月を超える期間を定めて雇われている者)30人以上を雇用する事業所に属する労働者から抽出された者。ここでは正社員(フルタイム、無期雇用)のみの回答を示す。

※4 農林漁業・公務を除く常用雇用者100人以上の企業9976社を対象に2014年に実施(有効回答率:14.8%)。なお、調査対象のうち大学・大学院、専修・各種学校での受講を業務命令として実施している企業は9.3%、業務命令ではないが会社として支援している企業は13.4%であった。

【引用文献】
厚生労働省(2018)「第3回労働政策審議会人材開発分科会 資料」
http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000193233.html

厚生労働省(2017)「平成29年版 労働経済の分析」
労働政策研究・研修機構(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。

労働政策研究・研修機構(2015)「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」調査シリーズNo.142

労働政策研究・研修機構(2017)「日本の雇用システムのゆくえ」第3期プロジェクト研究シリーズNo.4