

在職者を中心とする社会人の「学び直し」について

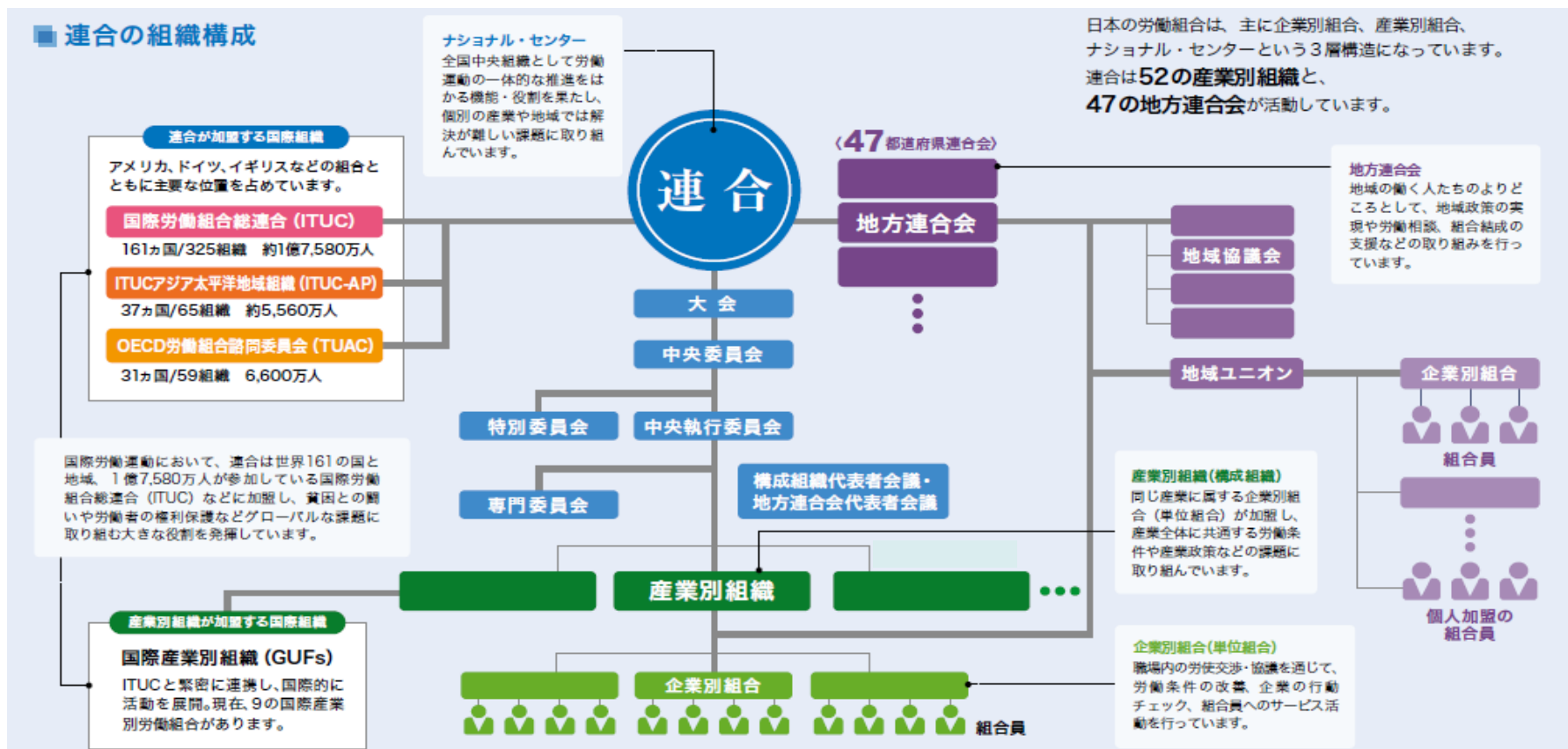
2015年3月31日

日本労働組合総連合会
総合労働局長 新谷信幸

連合とは

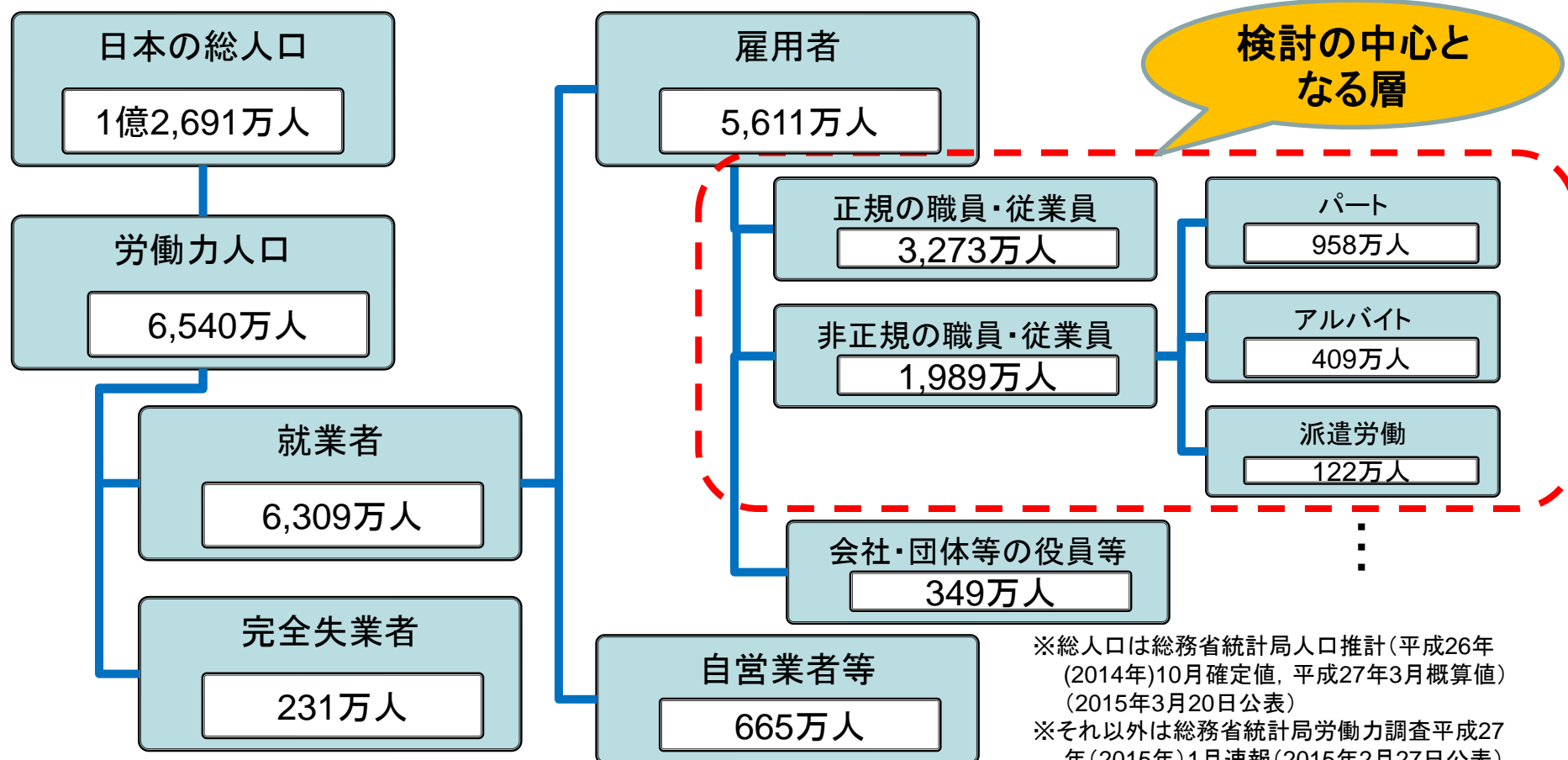
連合は、労働組合のナショナル・センターであり、51の「構成組織」(＝産業別労働組合)が加盟し、全国47都道府県に「地方連合会」をおいている。組合員は約674万人で、すべての働く人たちのために雇用とくらしを守る取り組みを進めている。

連合の組織構成



1. 今回検討対象の「社会人」とは

今回の検討会における検討対象は、在職者を中心とする層を中心に検討すべき。



※総人口は総務省統計局人口推計(平成26年(2014年)10月確定値, 平成27年3月概算値)(2015年3月20日公表)
 ※それ以外は総務省統計局労働力調査平成27年(2015年)1月速報(2015年2月27日公表)

2. 在職者を中心とする社会人が「学び直し」を行うケースの類型

社会人が大学や大学院等に就学する「学び直し」については、「企業内人材育成の一環として企業派遣で就学するタイプ」と「自己啓発で能力開発するタイプ」に類型を整理することができる。

企業内の教育投資の一環として企業派遣で就学するタイプ

社内選抜試験合格者や上司の推薦を受けた者が、仕事に必要な能力を身につけるために、業務の一環として大学や大学院に就学するタイプ

→就学費用などは原則企業負担。企業による就業上の配慮は有り。

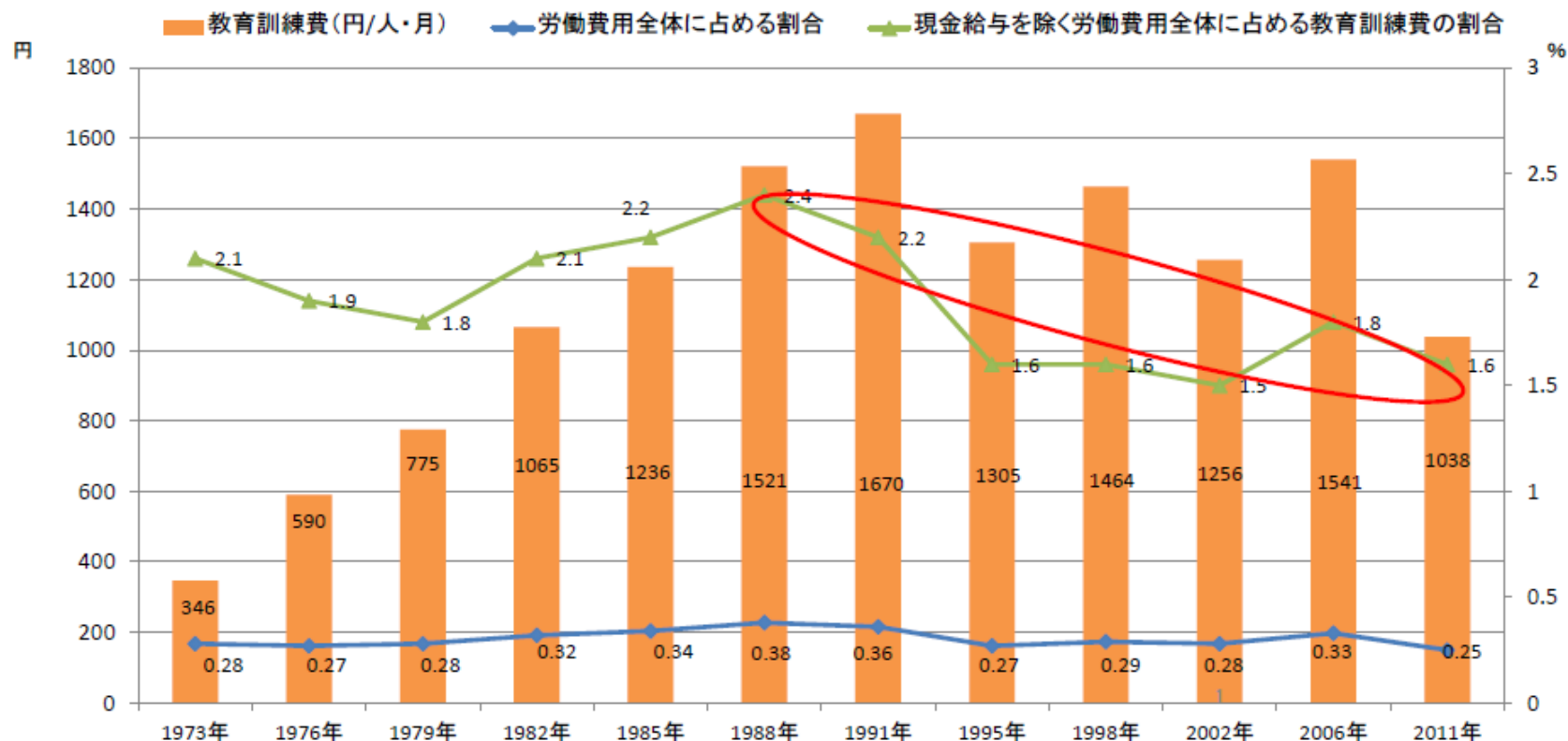
自己啓発で能力開発するタイプ

労働者自らが、将来の仕事やキャリアアップ、更には転職や独立を目的に就学するタイプ

→就学費用などは原則個人負担。企業による就業上の配慮があるケースは少ない。

3-1. 企業における訓練の状況(1)－企業の教育訓練費の推移

民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移をみると、1980年代は一貫して上昇していたが、1990年代以降低下傾向にある。



資料出所: 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」(抽出調査)

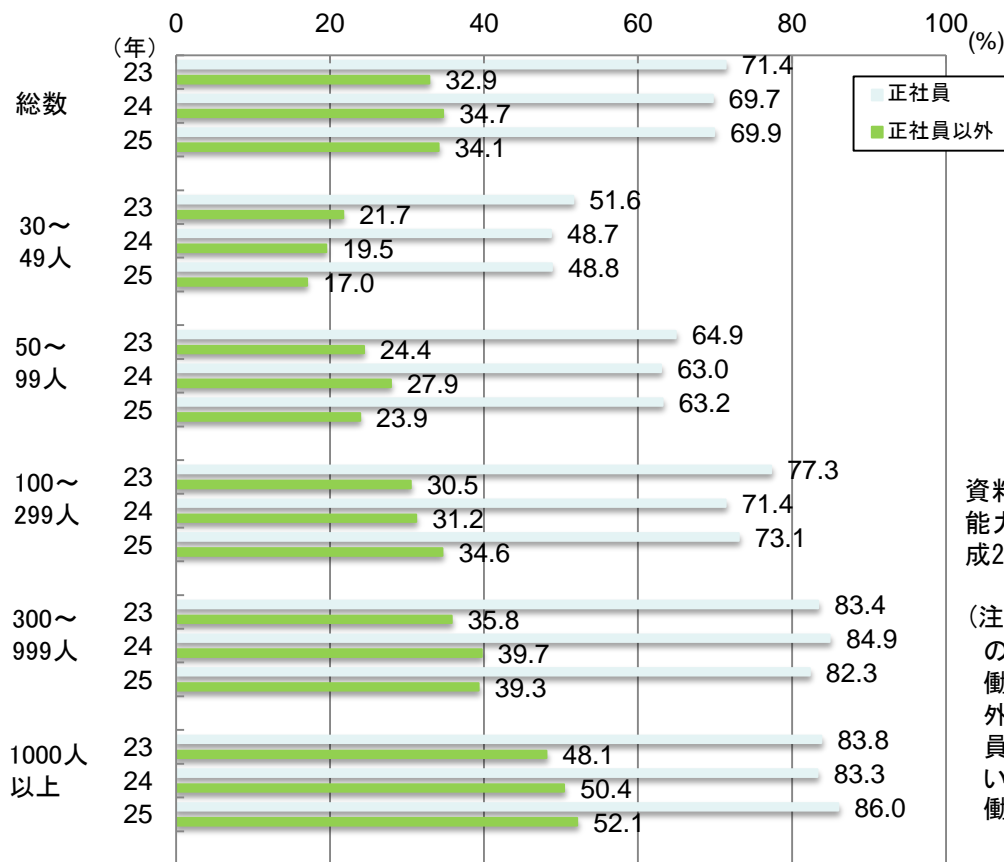
(注) 1) ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。

2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

3-2. 企業における訓練の状況(2) - OFF-JT実施状況

OFF-JTの一環として、大学への派遣等を実施しているケースがあるが、正社員以外へOFF-JTを実施した事業所の割合は、正社員にOFF-JTを実施した事業所に比べて少ない。また、企業規模が小さくなるほど、OFF-JT実施割合は低い。更には、中小事業で働く正社員は、大企業の非正社員より、OFF-JTの実施割合が低い。

OFF-JTを実施した事業所割合(規模別)



資料出所：厚生労働省「平成23~25年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成22~24年度）

(注) 正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

3-3. 企業における訓練の状況(3) - 企業派遣制度の例

仕事に必要な専門的知識及び技能を修得させる事を目的に大学や大学院に就学させるケースは、比較的多く見られる。

事例1

社内の留学生選定試験に合格した者を、国内外の大学・大学院に留学させる制度。給与は留学期間中出勤したものとして支給。

事例2

目的:

国内でのビジネススクールでの体系的かつ専門的な学習機会を通し、組織として育成したい人材が、経営に必要な素養を身につけ、帰任後、戦略・変革リーダーとして活躍して戴く。

人選基準:

将来的に事業を担うことが期待される人材。勤続3年以上／大卒以上／TOEIC800点以上等

派遣先

国内MBA(全日制)1年制プログラム・2年制プログラム

就業上の支援等:

派遣留学中は「人材開発室」の所属。賃金・一時金は全額支給。

3-4. 企業における訓練の状況(4)－企業派遣制度の例

(前ページからのつづき)

事例3

MBAの取得を目的に、国内外の大学院に社内選抜者を派遣する。就学期間は12～36ヶ月で、就学費用は企業負担。

事例4

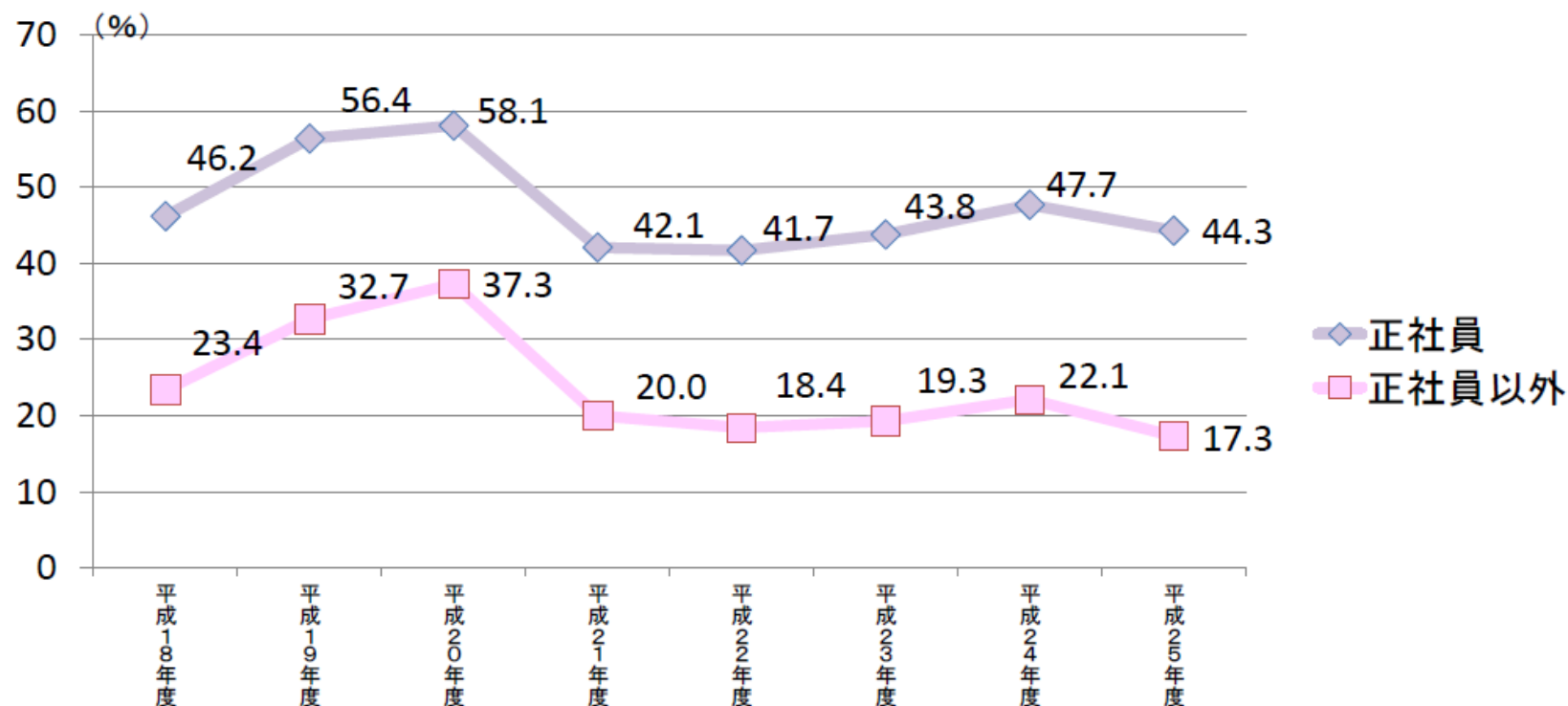
希望者を所属長の推薦を受けた希望者を社内選抜試験で選抜し、合格者を職業能力開発大学校へ派遣(生産機械システム応用課程への留学)。休職扱いとなり、給与並びに一時金は全額支給。就学費用は企業負担。

事例5

エンジニアを養成するため、4年制の工業大学へ、高卒、高専卒者を対象に選抜して会社が業務命令として就学をさせている。会社は休職扱いとし、給与は半額支給。

4-1. 自己啓発の状況(1) - 自己啓発を行った労働者の割合

自己啓発を行った労働者の割合は、正社員・正社員以外ともにピークの平成20年度から低下している。



資料出所：厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成24年度)

(注) 1) 正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

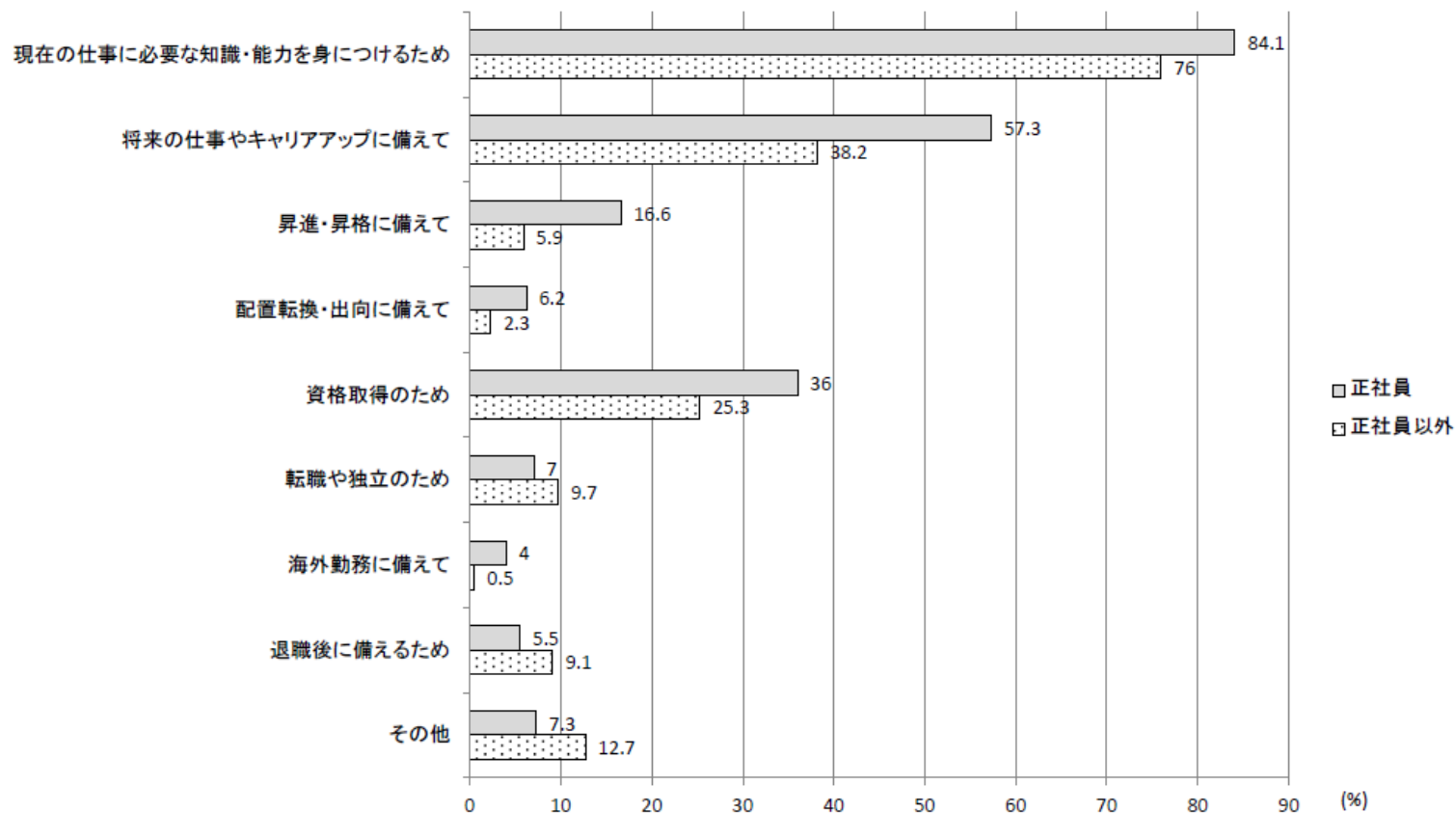
正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている者。

なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

2) 平成18年度、平成19・20年度、平成21年度以降はそれぞれ設問形式が異なるため、経年比較に当たっては留意が必要。

4-2. 自己啓発の状況(2) - 自己啓発を行う目的

自己啓発を行った理由(複数回答)は、正社員、正社員以外に関わらず、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」との回答割合が最も高い。「転職や独立のため」は1割弱。

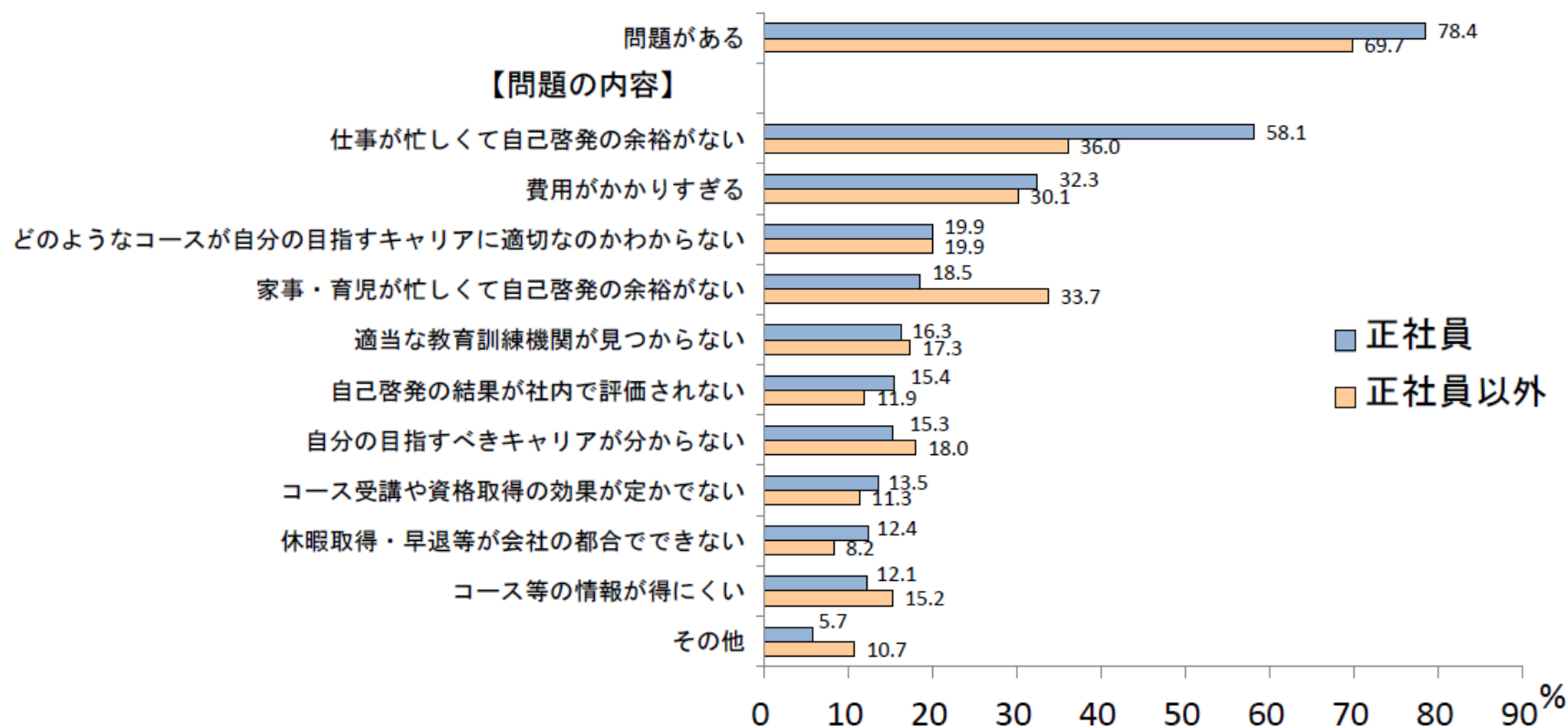


資料出所:厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成23年度)

4-3. 自己啓発の状況(3) - 自己啓発の問題点

正社員・正社員以外ともに約7割が自己啓発に問題があると回答。理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が最多。

自己啓発に問題があったとした労働者の問題点(複数回答)



資料出所:厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成24年度)

4-4. 自己啓発の状況(4)－職場における自己啓発支援制度の例

各職場において、就学費用の助成制度、残業免除など勤務時間の配慮などの自己啓発に関する支援制度を設けているケースがある。ただし、自己啓発に対する支援制度を設けているケースは少ない。

事例1: 休職制度

社員本人が大学等で専門教育を受けることを希望し、会社が認めた場合等に活用可能で、最長4年休職することが可能。就学費用の助成額については、専門教育内容の業務関連度合いなどを参考に、ケースバイケースで判断。

事例2: 就学費用援助制度

自己啓発で就学するケースについて、博士号取得にかかる費用を20万円を限度に会社から支給する制度。取得については、通常業務との両立が前提で、残業免除などの勤務時間の配慮は無い(通常の業務)。

事例3: 勤務時間の配慮

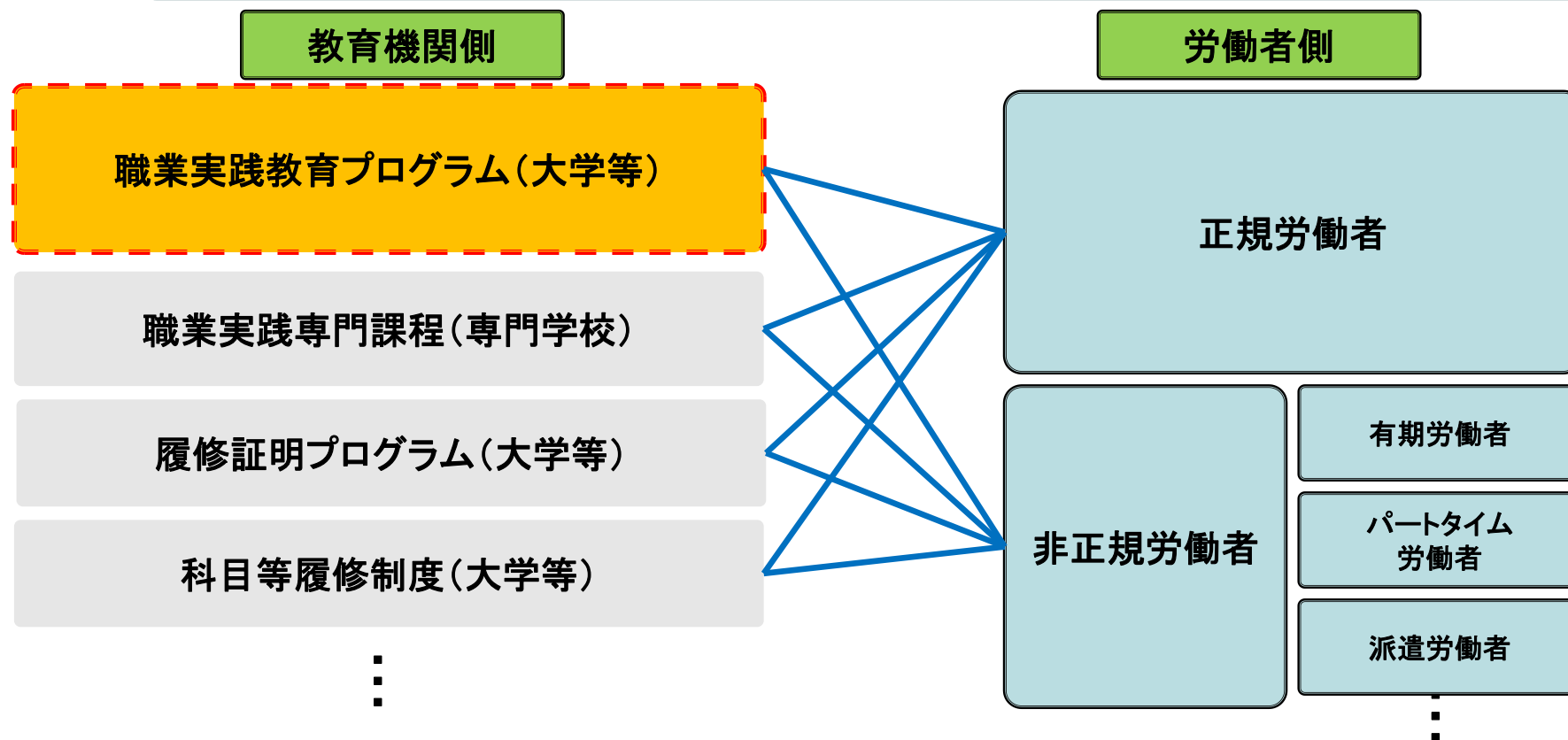
労働協約を締結し、組合員が大学、大学院等に就学する場合において、年間20日の早退を認めている。ただし、費用の援助などはない。

5-1. 今後検討会で論議を深めるにあたって検討すべき視点(1)

本検討会の所掌である「職業実践教育プログラム(仮称)として認定すべき『社会人の学び直しに資する実践的・専門的な教育プログラム』」を検討するにあたっては、以下の事項を検討すべき。

1

供給側たる教育機関の目線で個別に制度を創設するのではなく、ユーザーたる労働者目線で制度設計すべき。



5-2. 今後検討会で論議を深めるにあたって検討すべき視点(2)

2

企業派遣で就学するケースと、自己啓発で能力開発するケースに大別して検討すべき。

	労働組合(労働者)が 企業に求める事項	労働組合(労働者)が 大学・大学院等に求める事項
企業派遣	<ul style="list-style-type: none"> ● 社内公募制度等における派遣者選定にあたっての人选の合理性 <p>など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 自身の仕事に直結する実践的な講座開発 <p>など</p>
自己啓発	<ul style="list-style-type: none"> ● 残業の免除等の就業上の配慮 ● 自己啓発休暇の創設 ● 経費補助 ● 自己啓発に対する職場の理解 ● 資格取得した場合等の人事上の評価 <p>など</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>修了時に労働市場で通用するよう 権威付けが必要</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ● 自身の仕事に直結する実践的な講座から労働市場で評価される普遍的なスキルを身につけることが可能な講座も含む多様な講座開発 ● 短期から長期に至るまで、労働者が選択できる柔軟な期間設定 ● 早朝・夜間・休日開講、サテライト開講、IT講座など労働者が受講しやすい講座設定 <p>など</p>

以上