

令和 3 年度概算要求 の概要について

令和 2 年 9 月
人材開発統括官

令和3年度人材開発統括官重点施策と概算要求の概要について

第1 ウイズ・ポストコロナ時代の再就職等に向けた支援、多様な人材の活躍促進

1, 274 + 事項要求 (1, 271) 億円

1 業種・職種・地域を超えた再就職等の促進 (一部後掲)

916 + 事項要求 (924) 億円

国及び都道府県が設置している公共職業能力開発施設や、専修学校、NPO など様々な民間教育訓練機関等において、職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を推進する。

2 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援

216 + 事項要求 (207) 億円

(1) 求職者支援訓練による再就職支援

91 + 事項要求 (90) 億円

新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した方の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援訓練を推進する。

(2) 新規学卒者等への就職支援【一部新規】

95 + 事項要求 (87) 億円

第2の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者等を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援に加え、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を実施する。

また、大学等との連携強化により支援対象者の確実な把握を行い、特別支援チーム()を活用した就職実現までの一貫した支援の強化を図る。

特別支援チーム：コミュニケーション等に課題を抱える新規学卒者等を効果的・集中的に支援するための専門家(就職支援ナビゲーター、公認心理師など)で構成されるチーム

(3) フリーターへの就職支援

30 (30) 億円

フリーター(35歳未満で正社員就職を希望する求職者)を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

3 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援【新規】

7.4 + 事項要求(0)億円

新型コロナウイルスの影響による離職者の再就職や、介護分野における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援、介護分野向け訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費等の上乗せ、福祉人材センター等による介護分野に就職した訓練修了者への貸付金制度の創設等を実施する。

4 就職氷河期世代活躍支援プランの実施 101(101)億円

(1) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援 35(35)億円

就職氷河期世代の方向けに創設した「短期資格等習得コース」において、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を実施する。また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。

(2) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援 52(53)億円

地域若者サポートステーションにおいて、就職氷河期世代の方々に対する継続的な支援を実施するとともに、オンラインによる相談支援を推進する。

(3) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等 6.4(5.6)億円

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「都道府県プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むほか、新たに雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する

また、就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS 広告、動画広告、インターネット広告等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

5 精神障害者等の多様な障害特性に対応した就労支援の推進 64(67)億円

障害者職業能力開発校において、「職業訓練上特別な支援を要する障害者」に重点を置いた職業訓練を実施する。

また、精神障害者等の受入体制を整備するため、職業能力開発校において精神保健福祉士等を配置するとともに、精神障害者等の雇入れに係るノウハウを普及し、対応力を高める。

6 キャリア形成サポートセンターを通じたキャリア設計支援の推進等

21(21)億円

キャリア形成サポートセンターを通じて、キャリアコンサルティングによる支援（オンラインを含む。）として、企業へのセルフ・キャリアドック（ ）の導入支援、労働者へのジョブ・カードを活用したキャリアプランの再設計の支援を推進する。また、労働者の主体的なキャリア形成を支援する観点から、ジョブ・カードのデジタル化を進め、マイナポータルとの連携を図る。

セルフ・キャリアドック：労働者のキャリア形成を支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み。

7 技能を尊重する気運の醸成

4.3(3.7)億円

技能五輪国際大会等に向けた選手強化策の実施を通じ、世界レベルの高度技能者を集中的に育成し、企業・社会に展開していくとともに、企業等の人材投資への気運を醸成する。

8 職業能力の見える化の推進【一部再掲】

55(58)億円

職業能力の「見える化」の観点から、技能検定やジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

第2 外国人材受入れの環境整備

63(64)億円

1 外国人技能実習の現地検査や相談支援の適切な実施

63(64)億円

外国人技能実習機構において実習実施者及び監理団体による雇用管理改善を促進するための事業等を実施するほか、監理団体・実習実施者に対する現地検査等により、制度の適正な運用を図る。

また、新型コロナウイルス感染症の影響等により実習継続が困難となった技能実習生等への相談体制等を充実する。

令和3年度概算要求総括表

[人材開発統括官]

区 分	令和2年度 予算額	令和3年度 概算要求額	対前年度 比較増減額	前年比
	千円	千円	千円	%
一 般 会 計	13,095,344	13,081,437	13,907	99.9
(うち義務的経費)	(7,631,876)	(7,629,629)	2,247	100.0
(うち裁量的経費)	(5,463,468)	(5,451,808)	11,660	99.8
(新型コロナウイルス感染症関係予算)	—	事項要求	—	—
労働保険特別会計	279,139,927	189,190,871	89,949,056	67.8
(労 災 勘 定)	2,302,254	2,139,251	163,003	92.9
(雇 用 勘 定)	276,837,673	187,051,620 + 事項要求	89,786,053	67.6
合 計	292,235,271	202,272,308 + 事項要求	89,962,963	69.2

(注) 令和2年度予算額は当初予算額である。

主要事項の担当課室名

項 目	担当課室名（内線）
第1 ウイズ・ポストコロナ時代の再就職等に向けた支援、多様な人材の活躍促進	
1 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進	訓練企画室（内5926、5600、5923）
2 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援	
（1） 求職者支援訓練による再就職支援	訓練企画室（内5600）
（2） 新規学卒者等への就職支援	若年者・キャリア形成支援担当参事官室（内5337）
（3） フリーターへの就職支援	若年者・キャリア形成支援担当参事官室（内5337）
3 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援	訓練企画室（内5926、5600）
4 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	
（1） 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	政策企画室（内5925）
（2） 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援	若年者・キャリア形成支援担当参事官室（内5937）
（3） 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等	若年者・キャリア形成支援担当参事官室（内5965）
5 精神障害者等の多様な障害特性に対応した就労支援の推進	特別支援室（内5962）
6 キャリア形成サポートセンターを通じたキャリア設計支援の推進等	キャリア形成支援室（内5974）
7 技能を尊重する気運の醸成	能力評価担当参事官室（内5942）
8 職業能力の見える化の推進	キャリア形成支援室（内5974） 能力評価担当参事官室（内5942）
第2 外国人材受入れの環境整備	
1 外国人技能実習の実地検査や相談支援の適切な実施	海外人材育成担当参事官室（内5603）

雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援パッケージ

R3要求額（7.4億円+一部事項要求・新規） 公共職業訓練：7.4億 求職者支援訓練：事項要求 介護職就職支援金：事項要求

新型コロナウイルスの影響による離職者の再就職や、介護分野^(注)における人材確保を支援するため、

- ・ ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援
 - ・ 介護分野向け訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費等の上乗せ
 - ・ 福祉人材センター等による介護分野に就職した訓練修了者への貸付金制度の創設
- 等を実施する。
- (注)介護分野には、障害福祉分野も含む。

資格(※)
取得支援

ハロートレーニング
— 急がば字へ

就職支援
(出口)



雇用保険受給者

求職者

雇用保険を受給できない方（フリーランス等）

ハローワーク

・介護分野の魅力発信等



【取組例】介護の仕事セミナー

・キャリアコンサルティング
・受講あっせん

公共職業訓練

訓練費用：無料
生活支援：雇用保険の基本手当

訓練委託費等を
1人当たり
月1万円増額

職場見学
職場体験

求職者・
施設双方
にメリット

求職者支援訓練

訓練費用：無料
生活支援：職業訓練受講給付金
(10万円/月)

ハローワーク

+

福祉人材センター

都道府県(福祉人材センター等)による
貸付金20万円

※訓練修了者への介護職就職支援金の貸付
※介護分野に就職し、2年間、継続して従事した場合、返済免除

訓練機関と福祉人材センター(社会福祉協議会)やハローワークとの連携により開拓

※介護職員初任者研修(130時間)や介護福祉士実務者研修(450時間)等の実施を想定。
訓練期間は2~6か月程度となる見込み。

人材開発分科会における2019年度実績評価及び2020年度目標設定（案）

項目		2019年度実績（目標）	2020年度実績（目標）
①	地域若者サポートステーションの就職等率 ※1	67.0% (60%)	— (60%)
②	ハローワークの職業紹介により正社員就職に 結びついたフリーター等の数 ※2	204,377人 (255,000人)	/
	わかものハローワーク等を利用して就職した フリーターのうち、正社員として就職した者 の割合		
③	就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポ ーター）による支援（正社員就職者数）	183,704人 (182,000人)	— (178,000人)
④	ジョブ・カード作成者数 ※3	31.6万人 (25.0万人)	— (21.2万人)
⑤	公共職業訓練（離職者訓練）の就職率 ※4	施設内訓練： 85.5% (80%) 委託訓練： 73.0% (75%)	施設内訓練： — (80%) 委託訓練： — (75%)
⑥	求職者支援制度による雇用保険適用職業訓練 の就職率 ※5	基礎コース： 57.5% (55%) 実践コース： 63.2% (60%)	基礎コース： — (58%) 実践コース： — (63%)
⑦	技能検定受験合格者数	363,734人 (33万人)	— (21万人)

※1 地域若者サポートステーションの就職等率＝就職等（（i）雇用保険被保険者就職に加え、（ii）サポステによるステップアップのための支援を継続し雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び（iii）公的職業訓練の受講）に至った者 ÷ 新規登録者数

※2 フリーター（35歳未満の不安定就労者）に加えて、35歳以上45歳未満の不安定就労者も含めた正社員就職者数

※3 ジョブ・カード作成者数：教育訓練機関、ジョブ・カード制度総合サイト等を通じたジョブ・カード作成者数

※4 ・公共職業訓練の就職率：目標設定年度の離職者訓練の修了者等（1ヶ月以下のコースは除く）に占める、訓練修了3ヶ月後までに就職している者の割合（都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県単独の委託訓練の実績を除く）公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数
・施設内訓練、委託訓練ともに2020年3月末までに終了したコースの実績

※5 ・求職者支援制度による職業訓練の就職率：求職者支援訓練の修了者数（基礎コースは、他の訓練受講中の者及び受講が決定した者を除く）に占める、訓練修了3ヶ月後までに就職している者（雇用保険適用就職者）の割合。

基礎コースの就職率 = 就職者数 ÷ (修了者数 - 次訓練受講中・次訓練受講決定者数)

実践コースの就職率 = 就職者数 ÷ 修了者数

【参考】雇用保険適用外も含む全体の就職率：基礎コース 74.2% 実践コース 79.1%（2019年度実績速報値）

・2020年1月末までに終了したコースの実績

【参考】

（成長戦略における2020年度までの目標）

① 地域若者サポートステーション事業による就職等進路決定者数 10万人（2019年度：13万人）

② ジョブ・カード取得者数 累計300万人（2019年度：250.6万人）

③ 公共職業訓練受講者の就職率 施設内80%、委託65%（2019年度：施設内85.5%、委託73.0%）

④ 技能検定受験合格者数 累計725万人（2019年度：7,337,789人）

人材開発分科会における 2019 年度実績評価及び 2020 年度目標設定について（案）

① 地域若者サポートステーションの就職等率

【2019 年度実績】

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の支援による就職等率は、目標 60%に対して、実績は 67.0%となっており、目標を達成。

主な要因は、ハローワークとの連携を強化するなどサポステの利用者に対する、就職に向けた取組を強化したことと考えられる。

【2020 年度目標】

目標値：地域若者サポートステーションの就職等率：60%

本年度から支援対象としている就職氷河期世代の方々の中には、長期にわたり無業の状態にあった等により様々な課題を有している方が見られることから、他の世代と比較して、就職等の実現までに相当期間の継続的な支援が必要とされている。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、サポステへの新規登録者の減や相談支援の実施件数の減が見込まれる。

2019 年度目標を達成しているが、これらの現状を踏まえつつ、総合的に勘案し、2020 年度における目標を 2019 年度と同じ 60%に設定。

② ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数（2019 年度）

わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合（2020 年度）

【2019 年度実績】

「わかものハローワーク」等の支援拠点を中心にきめ細かな個別支援や、就職支援ナビゲーターの配置による訓練への誘導機能の強化等に取り組んでいるが、目標 25.5 万人に対して、実績が約 20.4 万人となっており、目標を未達成。

主な要因は、雇用情勢等の影響を受け、支援対象となる新規求職者数が大幅に減少したこと（100.9 万人→87.4 万人）等によるものと考えられる。

【2020 年度目標】

目標値：わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合 66%以上

昨年度まではフリーターに加えておおむね 35 歳以上の不安定就労者も対象としていたところ、本年度より、「経済財政運営と改革の基本方針 2019」等に基づき、ハローワークに就職氷河期世代専門窓口（35 歳以上 55 歳未満）が設置されたことから、わかものハローワークの支援対象はおおむね 35 歳未満のフリーターに限定した。

よって、本年度においては、より直接的な事業効果を測定するため、わかものハローワーク、ハローワークのわかもの支援コーナーやわかもの支援窓口を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合を目標とする。目標値については、過去 3 年間（2017 年度～2019 年度）の実績を踏まえ設定。

③ 就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援（正社員就職者数）

【2019 年度実績】

就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）の支援による正社員就職者数は、目標 18.2 万人に対して、実績が 18.3 万人となっており、目標を達成。

主な要因は、就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）が大学等への巡回等を通じ、未内定の大学生等を対象に、新卒応援ハローワークの早期利用を促すとともに、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、3 年以内の既卒者等で安定した職業に就いていない者の誘導等を実施したことと考えられる。

【2020 年度目標】

目標値：就職支援ナビゲーターによる支援（正社員就職者数）：178,000 人

新卒応援ハローワークにおいて就職支援ナビゲーターによる新規学卒者等への就職支援を行っているところであり、その正社員就職者数を目標として設定している。2020 年度は、昨年度実績見込みを踏まえ、学生・生徒数及び未就職卒業者の減少等を加味して、目標とする正社員就職者数を設定。

④ ジョブ・カード作成者数

【2019 年度実績】

ジョブ・カード作成者数は、目標 25.0 万人に対して、31.6 万人と前年度比約 7.3 万人増加し、目標を達成。

主な要因は、平成 30 年行政事業レビューの指摘を踏まえジョブ・カードセンターの業務内容を見直し、ジョブ・カードをキャリアコンサルティング等に活用する企業等の開拓及び支援を重点的に実施したこと、ジョブ・カードを作成してキャリアコンサルティングを受けることが受給要件となっている教育訓練給付制度の見直しが行われたことと考えられる。

【2020 年度目標】

目標値：ジョブ・カード作成者数：21.2 万人

2020 年度においては、2017～2019 年度の実績をもとに新型コロナウイルス感染症の影響による訓練関係機関及びキャリア形成サポートセンター等におけるジョブ・カード作成者数の減少等を加味して設定。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

【2019 年度実績】

公共職業訓練（離職者訓練）の就職率は、目標が施設内訓練は 80%、委託訓練 75%に対して、実績は施設内訓練が 85.5%、委託訓練が 73.0%となっており、施設内訓練は目標を達成、委託訓練は未達成。

未達成の主な要因は、就職率は訓練修了後 3 か月間の就職実績から算出しているが 2020 年 1～3 月に終了した訓練は、その算定期間に新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のための緊急事態宣言が発出されていた期間が重なったことなど、新型コロナウイ

ルス感染症の影響が、年度全体の実績にも大きく影響したと考えられる。

【2020 年度目標】

目標値：公共職業訓練（離職者訓練）の就職率：施設内訓練 80%、委託訓練 75%

施設内訓練については、新型コロナウイルス感染症の影響も考えられるが、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標において 80%以上と定めていることから、引き続き同値を設定した。また、委託訓練については、2017 年度及び 2018 年度は同目標を達成していることから、2019 年度において目標を下回ったが、2019 年度と同値を設定。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率

【2019 年度実績】

求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率は、目標が基礎コース 55%、実践コース 60%に対して、実績は 2020 年 1 月末までに終了した訓練コースの修了 3 か月後の実績（※速報値）で、基礎コース 57.5%、実践コース 63.2%とそれぞれ達成。

主な要因は、求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定、訓練実施機関・ハローワーク等の連携による就職支援等の取組の推進が有効であったためと考えられる。

【2020 年度目標】

目標値：求職者支援制度による雇用保険適用職業訓練の就職率：基礎コース 58%、実践コース 63%

過去 5 年間（2014 年度～2018 年度）の就職率実績（平均値：基礎 57.2%、実践 62.2%）を踏まえ設定。

⑦ 技能検定受検合格者数

【2019 年度実績】

技能検定受検合格者数は、目標は 33 万人に対して、実績が 363,734 人となっており、目標を達成。

【2020 年度目標】

目標値：技能検定受検合格者数：21 万人

合格者数の目標値は、過去三カ年平均をベースとして、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、前期試験を中止したこと、入国制限による技能実習生の受験減を加味して設定。

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書

～ コロナ禍を受けて産業・就業構造や働き方が変化する中での人材開発政策の当面の課題等を踏まえて～

目指すべき社会像

新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした職業訓練の構築とともに、Society5.0の実現に向けた社会実装や第4次産業革命(IoT、AI、ビッグデータ等)に伴う技術革新の進展等に対応したデジタル利活用人材の育成が進み、国際競争力の維持・向上を実現している社会

人生100年時代の到来による職業人生の長期化を見据え、労働者が在職中・離職中を問わず、若年のうちから主体的に自らの職業能力開発を継続的に行い、自身のライフステージに応じて、希望する職場で活躍し続けることができる社会

将来的に日本型雇用慣行の変化やいわゆる「ジョブ型雇用」の動きが広がる中で、職業能力評価制度やジョブ・カード等の活用等が進み、労働市場インフラの機能強化が図られ、労働者一人ひとりが希望するライフスタイルを獲得しやすくなった社会

特別な配慮が必要な人々が必要な訓練機会を確保でき、就職後もキャリア形成しやすい社会

デジタル技術の活用や技能五輪の誘致等を通じ、我が国に蓄積された優れた技能が世代間で継承され、活かされている社会

【今後の人材開発政策の基本的な方向性】

Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓練

第4次産業革命に対応した職業訓練プログラムの開発やデジタル技術を活用した業務効率化等を行える人材の育成、「新たな日常」の下での産業構造の転換を視野に入れたキャリアチェンジ支援

あらゆる産業分野で働くすべての労働者に必要とされるITリテラシーの付与の推進

新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした「新たな日常」に対応したオンラインやVR等の活用による職業訓練の充実・質の向上

労働者の自律的・主体的な キャリア形成支援

キャリアコンサルティングを利用しやすい環境整備

積極的な在職者の職業能力開発の推進

民間教育訓練機関による訓練サービスの質向上等への支援

労働市場インフラの強化

能力評価制度の更なる活用、普及促進

職業情報の見える化(日本版O-netの活用)

経歴・プランを明示するジョブ・カードの在職中の活用

特別な配慮が必要な方への 支援

就職氷河期世代をはじめ、長期無業者、ひとり親等への長期的・継続的支援

中高年齢者、在職障害者、外国人留学生への職業能力開発・キャリア形成支援

技能継承の促進

デジタル技術を活用した技能継承

技能五輪国際大会等による気運醸成

学校教育と連携した技能体験イベントの実施

今後、新型コロナウイルス感染症による産業・就業構造や働き方の変化が、特に人材開発分野に及ぼす影響を見極めていくべきである。

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書
～ コロナ禍を受けて産業・就業構造や働き方が変化する中での人材開発政策
の当面の課題等を踏まえて～

令和 2 年 1 0 月 6 日
今後の人材開発政策の在り方に関する研究会

1. 人材開発政策を巡る現状の認識

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も着実に改善していた。新型コロナウイルス感染症の感染拡大が起こる前は、完全失業率(季節調整値)は、2009年以降、徐々に低下し、2019年は年平均で2.4%となっていた。また、有効求人倍率(季節調整値)は、2018年8月に1.63倍となったが、2019年後半からは米中貿易摩擦に伴う中国経済の減速の結果、製造業の生産活動が弱まったことなどの影響を受け、低下傾向にあった。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降について、2020年8月の完全失業率は3.0%、有効求人倍率は1.04倍となっている。雇用情勢は、求人が減少から増加に転じる中、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き増加しており、厳しさがみられる。今後も新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響を、より一層注意する必要がある。

他方、中長期的にみると、我が国は少子高齢化による労働供給制約という課題を抱えている。一方で、就業率は高まっているが、全世代を通じて、不本意な就職を繰り返す方、長期無業者、障害者、ひとり親である方など従来からキャリア形成の機会に恵まれにくく特別な配慮が必要な方が存在しており、これらの方は新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けていると考えられる。また、グローバル化による競争激化のほか、新型コロナウイルス感染症の影響による「新たな日常」の下で技術の社会実装が進み、労働需要の構造変化がより加速化していく可能性があるなど、我が国の雇用を取り巻く現状は大きく変化していくことが見込まれる。

こうした中、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、資本への投資に加えて、デジタル化や人材開発への投資を推進していくことが重要である。

人材開発政策を巡る状況を見ると、産業構造のサービス経済化、第4次産業革命(IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロボット等)に伴う技術革新等が進み、労働者に求められる職業能力が変化しつつある。また、企業にとってもSociety5.0の実現に必要なデジタル技術を活用できる人材が不足

しており、その確保・育成が課題となっている中、企業・個人が職業訓練にかける費用・時間や企業を通じて職業訓練を受けた労働者の割合は低下傾向にある。

加えて、新型コロナウイルス感染症の影響による「新たな日常」の下で、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（以下「DX」という。）の加速化が促進されるものとみられる。

さらに、人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化し、働き方もこれまで以上に多様化し、労働者が生涯を通じて学び続け、職業能力開発・キャリア形成を行う必要性が高まっているほか、新卒一括採用や長期雇用等に特徴付けられる日本型の雇用慣行も徐々に変化している。また、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用の見通しが不透明さを増す中で、キャリアプランの見直しを要する労働者の一層の増加に加え、テレワークの浸透に伴う働き方やキャリアに対する意識を巡る変化の動きが見込まれる。

こうした「新たな日常」の下で、労働環境の変化に応じて労働者が主体的にその職業能力を高めていくことができる環境整備や各種制度の活用が十分になされているとは言えず、それらを引き続き進めていくとともに、デジタル化や人材開発への投資を更に進めていくべき状況にある。

2. 今後の基本的な方向性

このような状況の変化に対応しつつ、今後の人材開発政策を展開していくに当たっては、以下の観点から取り組むことが重要である。

- ・ Society5.0の実現に向け、第4次産業革命（IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロボット等）に伴う技術革新の進展等に対応したデジタル技術を活用できる人材を育成していくため、職業訓練プログラムの開発や職業訓練の提供、職業訓練分野におけるICT活用を図ることにより、労働市場における人材のリスクリング（再教育）やスキルアップの支援を強化すること。労働者の解雇や雇止めが起きた場合に雇用のセーフティネットとして、さらには「新たな日常」の下での産業構造の転換も視野に入れた必要な訓練機会を確保し、地域の人材ニーズや求職者のニーズに即した職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）を機動的に実施していくこと。
- ・ 人生100年時代の到来による職業人生の長期化に向けた継続的な学びを推進するため、それぞれの労働者が在職中・離職中を問わず、時代のニーズに応じた自らのキャリアプランに即し、スキルアップやキャリアチェンジを図ること。労働者が日々の業務を通じて職業能力の向上を図り、企業任せにせず、若年のうちから主体的にキャリア形成を進めていくことができる環境を整備すること。なお、長期化する職業人生においては、育児・

介護や病気治療等によるキャリアの中断やキャリア形成の機会損失が誰にでも起こりうる問題であるという点に留意が必要である。

- ・ 中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や、労働者が自らキャリアを選択していくプロセスが拡大することを視野に、労働者の職業能力の証明や評価のツールなど、労働市場インフラの更なる整備を進め、労働者一人ひとりが転職や再就職も含めた希望するライフスタイルの実現を図ること。
- ・ 就職やキャリアアップに特別な配慮や支援が必要な労働者等（不本意な就職を繰り返す方や長期にわたり無業の状態にある方、障害者、ひとり親である方など）に対する支援を推進すること。
- ・ 我が国に蓄積された優れた技能を世代間で継承し、高度な技能人材を育成・確保していくこと。
また、検討を進めるに当たっては以下の点に留意する必要がある。
- ・ 労働者自身が自らの職業能力開発・キャリア形成に責任を持ち、意欲を持って学び続けることが必要であること。
- ・ 労働者の職業能力開発・キャリア形成には、企業における職業能力評価・人事労務管理が密接な関わりを持つことについての企業の理解が不可欠であること。
- ・ 時代の変化にも対応した職業訓練機会の提供を進めていくために、国はプレイヤーとして自ら公共職業訓練を提供するだけでなく、コーディネーターとして、他の機関が提供する職業訓練との調整や連携を強化していくこと。
- ・ 国は、人材育成に関する官民の好事例の周知など都道府県、企業、労働者等に対する情報発信をしていくことが必要である。
- ・ 女性については、就業率のM字カーブは改善してきているが、就業率という量的側面だけではなく、育児や出産等により一旦離職した後に非正規雇用労働者となる場合や、離職せずに継続就業した場合であってもキャリアアップの機会が制約される傾向もあることから、雇用の質の面にも焦点を当てていくべきであること。
- ・ 今後、増加が見込まれるフリーランスの職業能力開発・キャリア形成支援の在り方等についても考えていく必要があること。

3. 具体的な取組

上記を踏まえ、具体的には以下のような取組を進めることが必要であると考えられる。

(1) Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓

練

(デジタル技術の進展に対応した職業訓練等の推進)

Society5.0の実現に向け、IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロボットなど第4次産業革命に対応できる人材を育成するため、国はこれに対応したものづくり分野の職業訓練プログラムの開発と実施を進め、それによりIT等デジタル技術を活用した課題解決、業務効率化や他の業務領域との協力・連携を行える人材の育成を推進していく必要がある。あわせて、そのような人材育成に取り組む企業を支援する方策を強化していく必要があるほか、労働者の主体的なキャリア形成・職業能力開発を推進するため、教育訓練給付の活用促進にも引き続き取り組む必要がある。

社会全体のDXの加速化によりあらゆる産業分野におけるデジタル利活用人材のニーズの高まりが見込まれることから、全ての働く方々に必要とされるセキュリティや統計分析を始めとしたITリテラシーの付与を推進していく必要がある。

テレワークを活用した在宅勤務等の浸透を踏まえた働き方の多様化、技術革新のスピードや社会全体のDXの加速化に対応するため、教育分野におけるEdTech(教育におけるAI、ビッグデータ等様々な新しいテクノロジーを活用したあらゆる取組)の進展状況等も踏まえ、職業訓練分野にも新しい技術を積極的に取り入れていく必要がある。具体的には、単なるオンライン訓練の実施にとどまらず、VRやARなどのICTを活用した指導手法の開発や訓練生への個別対応などにより、職業訓練の質の向上に取り組んでいくことが必要である。なお、EdTechで進展するような新しい技術は、時間や費用のメリットだけでなく、どのような学習が自分の目指すキャリアに適切なのか分からないといった課題にも対応できる可能性があることから、自己啓発をオンライン上で行う機会を大きく増加させる可能性も期待される。

(「新たな日常」と雇用情勢の変化に対応した職業訓練機会の提供)

一人ひとりの希望や能力や価値観等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつであってもスキルアップしていくことが必要である一方で、今後の雇用情勢の更なる変化に備えて、職業訓練をはじめとする人材開発施策を通じた速やかな再就職支援や雇用維持に万全を期す必要がある。

「新たな日常」や訓練機会の乏しい地域における対応の一環として、オンラインによる訓練の一層の普及を図り、その活用を推進する方策を検討する必要がある。その際には、公共職業訓練施設への通所

により得られる効果を残しつつ、オンラインとの適切な組み合わせにより、訓練の効果を最大化する工夫が必要である。

また、公共職業訓練及び求職者支援訓練において、労働者の解雇や雇止め等が起きた場合に必要な訓練機会を確保し、その周知広報を行うとともに、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定を促進することが必要である。

- なお、「新たな日常」への対応も含め、民間企業が実施している人材育成の好事例を周知していくことが必要である。

(2) 労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

日本型の雇用慣行が徐々に変化するとともに、人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化し求められる能力も変化していくことから、労働者は、自身の職業能力開発の必要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即したリスキリングやスキルアップを図っていく必要がある。また、副業・兼業をスキルアップの手段として希望するなど働き方が多様化している。

- 在職中の労働者に対する職業能力開発には引き続き企業が役割を果たしていくことが重要である。さらには、在職者に対する訓練は、受講生から他の労働者への波及効果や中高年齢層の継続的な学びへの効果が期待され、さらには、中高年齢層の方が教える立場として活躍できる場を提供できる可能性もあることから、今後ますます重要となる。
- 国や都道府県は、労働者が産業構造等の変化や自身が活用できる制度を把握しにくいことも念頭に積極的な情報提供を行うことなどを通じ、労働者がこれまで以上に自律的にキャリア形成をしていく意識を持つことを促すとともに、リカレント教育を推進していくことが必要である。

民間教育訓練機関の行う職業訓練サービスの質の確保・向上については、民間教育訓練機関自身がまずは取り組むべき課題である。国は職業訓練サービスガイドラインの位置付けの明確化や認知度向上を図るとともに、職業訓練サービスガイドラインに関し、民間教育訓練機関が職業訓練サービスの質の確保・向上に取り組みやすくなるよう、公的職業訓練受託時の研修受講の要件や研修内容の見直しによる研修効果の向上等の方策を検討する必要がある。

キャリアコンサルティングを普及・促進するキャリア形成サポートセンターを通じて、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利

用しやすい環境の整備（オンラインを含む。）を更に推進していく必要がある。

人と組織の生産性向上・活性化に繋がるキャリアコンサルティングの推進に当たっては、産業界・企業における理解が不可欠であり、その理解を促す取組を進めていく必要がある。

ジョブ・カードは、キャリアコンサルティングの過程で有効活用できるツールであり、今後のデジタル化を踏まえて、その在り方を引き続き検討するとともに、企業が従業員に対して行うキャリア支援の場面（キャリアコンサルティングやキャリア研修など）における活用を促すなど、さらに普及を進めていくことが必要である。

キャリアコンサルタントについては、国家資格化後、量の確保と質の維持・向上を進めてきたが、加えて、今後は労働力需給調整の場面や職業訓練の場面における支援等の活動領域（今後新たに拡大する活動領域も含む。）に応じた専門性を深めるなど実践力を高めていくことが必要である。また、時間や場所を問わずキャリアコンサルティングの機会を提供できるよう遠隔相談の活用を推進する必要がある。

また、キャリアコンサルタントに寄せられる相談内容の複雑化・高度化に対応するためには、必要な知識・技能等を身に付ける機会を確保するとともに、産業医や保健師等近接領域の専門家や専門機関へリファーする知識・能力等について、専門家や専門機関に関する情報提供や講習の実施等により身に付け、専門家等とのネットワーク作りができるようにしていくことが必要である。

企業内の人材育成を促進するため、民間企業が実施している人材育成の好事例を周知していくことが必要である。また、職業訓練を実施する事業主等に対する訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成するとともに、教育訓練休暇制度の導入についても助成制度を設けていることから、今後ともそういった支援を推進していく必要がある。

（３）労働市場インフラの強化

将来的に日本型雇用慣行の変化やいわゆる「ジョブ型雇用」の動きの広がりが予想される中においては、職業能力評価制度やジョブ・カード等の活用を進めるなど、労働市場インフラの機能を強化する必要がある。その上で、職業能力評価が、賃金等の処遇にも活用されていくことが期待される。

職業能力評価制度である技能検定（社内検定を含む。）は、構築までに長期間を要している現状があるため、効率的な整備を行うための方策に

ついて検討する必要がある。

技能検定については、職種の整理統合を計画的に進めつつ、地域産業を支える方策についても検討する必要がある。また、対人サービスなど無形の成果を提供するスキルを適切に評価することがますます重要となる。このようなスキルの評価には、新たなデジタル技術も活用した評価方法について検討する必要がある。

外国人技能実習生向け技能検定試験について、受検申請の急増等に伴い、申請から受検まで長期を要している状況が見られることから、試験の円滑かつ確実な実施のため、実施者である都道府県等に対して指導・助言を行っていく必要がある。

職業能力評価基準については、企業をはじめとした社会の認知度を高めていくような方策を検討するとともに、「職業能力診断ツール」などの簡便な利用ツールの開発や、職業情報提供サイト「日本版 O-NET」との連携などの検討を行い、その更なる活用、普及促進に取り組んでいく必要がある。

ジョブ・カードについては、労働者個人にとって、生涯を通じて活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして有効であるのはもちろんであるが、企業にとっても、個人の職業能力の見える化や人材育成、社員のモチベーション向上、定着等組織の活性化に役立つツールであり、様々なキャリア支援の場面における活用を促すなど、更に普及を進めていくことが必要である。また、現在検討に着手しているジョブ・カードのデジタル化に当たっては、個人にとって登録するメリットが大きくなるよう、活用目的や場面に応じた提供サービスの充実や利便性の向上を図り、幅広い活用につなげる必要がある。

公的職業訓練については、毎年度の訓練実績に関する情報を労働局と都道府県間で共有し、地域訓練協議会の有効活用につなげ、多様な産業・地域のニーズを的確に把握し、訓練に関する PDCA の推進を図ることにより、地域からのアプローチの強化を図っていくことが必要である。また、地域の人材育成のニーズに対応した職業訓練を的確に実施できるよう、指導員養成訓練の訓練課程の見直しやテクノインストラクター総合情報サイトの運用等を通じ、引き続き職業訓練指導員の育成・確保を図っていくことが必要である。

(4) 特別な配慮が必要な方への支援

(就職やキャリアアップに特別な配慮を要する方への支援)

これまで就職氷河期世代に対する個別支援に取り組んできたところで

あるが、就職氷河期世代の抱える問題は、労働市場の構造変化が顕在化してきた中で労働市場に参入してきた最初の世代が抱える問題との受け止めが必要である。また、産業構造の変化を踏まえれば、就職支援のみならず、更なるスキルアップの支援が求められているとの受け止めも必要である。

支援対象世代の区切りや、現在、3年間とされている集中支援期間に縛られることなく、就職やキャリアアップに特別の配慮を要する者（不本意な就職を繰り返す方や長期にわたり無業の状態にある方、ひとり親である方など）に対して、長期的・継続的な支援を行うことについても検討する必要がある。

（中高年齢者を対象とした職業能力開発の推進）

人生100年時代の到来を踏まえ、これまで様々な就業や社会参加の形態も含めた70歳までの就業機会を確保する制度の創設などに取り組んできており、中高年齢者の職業能力開発を促進し、それを支援する施策を充実させていくことが今後も重要である。中高年齢者に対するキャリアコンサルティングと職業能力評価は、中高年齢者の豊富な職務経験を踏まえた専門性や今後の課題を明らかにする点から重要であり、若者とは異なる観点から行うことができるよう検討するべきである。職業訓練プログラムの開発に当たっては、中高年齢者の有する職業経験のブラッシュアップや専門性の強化のほか、マネジメント能力、労務管理、経営管理等の汎用的なスキルの付与等により、スキル・知識の複合化を行っていく視点が重要である。また、これまで非正規雇用を繰り返し、キャリアの骨格となる職業経験が不十分な中高年齢者についても、職業人生の長期化に伴い、将来的に正社員となること、さらには専門性を身に付けた人材や管理職になるなどの可能性もあるので、このような多様なキャリアの選択肢を見据えた内容を盛り込むことを検討する必要がある。

（在職障害者の職業能力開発の推進）

障害者について、これまで雇入れと職場定着支援に重点が置かれてきたところ、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は雇入れ後のキャリア形成支援を進めていくという観点も必要である。一方で、在職障害者に対して、雇い入れた企業が実施している訓練内容や、どのような職業訓練を企業内ではなく外部の職業訓練機関に実施してほしいかといった企業ニーズや課題、効果等が十分に分らなくなっていることから、在職障害者に対する職業訓練に係る企業ニーズ等に関する調査・研究を実施した上で、訓練内容を含めた今

後の方向性等を検討する必要がある。

(外国人留学生)

増加傾向にある外国人元留学生の日本企業の中でのキャリア形成を支援するため、留学生の就職や企業実務(ダイバーシティ経営等)に精通したキャリアコンサルタントの育成、企業内でのキャリアコンサルティングの実施により外国人材の活躍や定着につなげている企業事例の情報発信等に取り組んでいくべきである。

(5) 技能継承の促進

我が国が持続的な経済成長を続けるためには、高度な技能労働者の育成が不可欠である。技能五輪全国大会や技能五輪国際大会等の各種技能競技大会は、技能検定等の職業能力評価の仕組みとあいまって、技能者の企業を越えた育成や地位向上に不可欠な施策であり、労使が高度技能人材の育成に取り組む等の契機となるよう更なる活用が期待される。

また、少子高齢化の進行に伴い、若年層の減少が現実のものとなる中、引き続き、技能人材の育成を進めていくためには、若年層の技能への関心を高めることが重要であることから、学校教育と連携したものづくりマイスターの派遣や多くの人気が気軽に参加できる技能体験イベントの推進など、技能人材の裾野拡大を図る取組を併せて進めていくことが重要である。さらに、ものづくり分野などの高度な技能を効果的に継承していくには、新しい機器や機材への対応も含め、デジタル技術を活用し熟練技術者の技能を企業内で共有する取組等が有効であると考えられる。

4. 最後に

本研究会は、昨年秋以降、今後の人材開発政策の基本的な方向性について積極的に検討を重ねてきた。

今般、その成果として、

Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓練労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

労働市場インフラの強化

特別な配慮が必要な方への支援

技能継承の促進

という5つの柱立てに基づき、具体的な取組の方向性についてとりまとめたところである。

本研究会としては、このとりまとめを今後の施策検討等に大いに活用して

いただくことを期待するとともに、人材開発の重要性について、人材育成に取り組む企業や労働者に認識が共有されることを期待する。

一方で、本研究会の中盤以降に生じた新型コロナウイルス感染症をきっかけとして、社会全体のDXの加速化等による産業・就業構造や働き方等の変化が、現在進行形で大きく進んでいる状況にある。

本研究会としては、例えば現時点で考えられる課題や留意点として、以下に掲げるものがあると認識している。こうした点も含め、今後新型コロナウイルス感染症が特に人材開発分野に及ぼす影響を見極めた上で、厚生労働省において更なる検討を深めていくことを期待する。

新型コロナウイルス感染症を契機に、デジタル化のスピードが更に加速し、それに伴い労働者も従前よりもスピーディにリスキリングすることが求められることになることが予想される。

デジタル化のスピードも含め、社会やその求めるスキルの変化が激しくなれば、対応できる企業・個人と対応が困難な企業・個人の2極化が懸念される。今後、企業や個人への支援の在り方について、在職者訓練、離職者訓練のそれぞれにおいて、その支援の在り方についてもあらためて検討が求められる可能性がある。

また、今後の企業内における人材育成に与える影響を注視する必要がある。オンラインでの業務や教育訓練が可能であっても、新規学卒者や転職者などの新たに入社した方へのOJTの課題などにも目を向けるべきである。

テレワークを活用した在宅勤務のより一層の普及が予想されるが、テレワーク等を行うに当たっては、これまでの働き方と異なるために、対応できる人と対応ができない人との差が明確になってくる可能性もあり、特に対応できない方々への教育訓練の必要性も考えていくべきである。

IT分野などでは非対面業務だけで業務が完結するようになった職種も存在する。こうした職種の中には、すでに教育訓練についてもオンラインにシフトし、高い効果をあげている例もあり、今後、国や企業等は、こうした先進事例を参考にしつつ、職業訓練や企業内研修を進めていく必要がある。

新型コロナウイルス感染症の影響は、特に非正規雇用労働者の雇用の減少につながることを想定した対応が必要である。

加えて、社会の生活インフラを支えるエッセンシャルワーカー（医

療・福祉・物流等)の重要性が再認識される中で、こうした職種の担い手を確保していくことが重要である。

このほか、新型コロナウイルス感染症の影響で離職した方に再び働く意欲を持ってもらうためにも、教育訓練は重要である。

開催経過

第1回（令和元年10月3日）

- ・研究会の開催について
- ・今後の進め方について
- ・人材開発政策の現状と課題、今後の見通しについて

第2回（令和元年10月31日）

- ・公的職業訓練について
- ・高齢・障害・求職者雇用支援機構における第4次産業革命に対応した職業訓練について

第3回（令和元年11月27日）

- ・公的職業訓練について
- ・労働者のキャリア形成支援と職業能力の適正な評価の在り方について

第4回（令和2年1月9日）

- ・労働者のキャリア形成支援と職業能力の適正な評価の在り方について

第5回（令和2年1月21日）

- ・民間教育訓練機関の役割と職業訓練サービスの質の確保・向上等について

第6回（令和2年2月20日）

- ・その他の事項について

第7回（令和2年7月30日）

- ・論点整理案について

第8回（令和2年9月11日）

- ・とりまとめの方向性案について

第9回（令和2年9月23日）

- ・報告書案について

今後の人材開発施策の在り方に関する研究会参集者名簿

(五十音順・敬称略)

いしざき ゆきこ
石崎 由希子 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 准教授

おおくぼ ゆきお
大久保 幸夫 株式会社リクルートホールディングス
リクルートワークス研究所 アドバイザー

せきや
関家 ちさと 労働政策研究・研修機構 研究員

たけいし えみこ
武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部 教授

たけだ ようこ
武田 洋子 株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター長、
チーフエコノミスト

たにくち ゆうじ
谷口 雄治 職業能力開発総合大学校 名誉教授

ふじむら ひろゆき
藤村 博之 法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科
教授

やぎ ようすけ
八木 洋介 株式会社 people first 代表取締役

よしかわ あつし
吉川 厚 東京工業大学 情報理工学院 特定教授

: 座長

: 座長代理

今後の若年者雇用に関する研究会報告書の概要 ～コロナ禍を受けて社会・産業構造が変化する中での若年者雇用の当面の在り方について～

若年者雇用を巡る現状と課題

- AI等の技術革新の急速な進展に伴うデジタルトランスフォーメーションの加速化による、高度な専門性・技能を有する人材へのニーズの高まりや、事務職・単純作業中心の職種における人材の過剰感の高まり
- 人生100年時代の到来による職業人生の長期化や働き方の多様化の進展を受けた、日本型雇用管理の変容への動き
- テレワークの更なる普及による、時間・場所にとらわれない柔軟な働き方による子育て・介護・治療等との両立の進展や、首都圏から地方圏への労働者の移動・企業移転の動きの加速化の可能性

【推進すべき課題】

- ・ 労働者の主体的選択をしやすくするための、**外部労働市場の整備と継続的なキャリア形成支援**
- ・ 今後の日本型雇用管理の変容も視野に入れた、**個人のキャリア形成支援と企業の新たな雇用管理の構築支援**
- ・ 産業構造等の変化に対応した**産業間の円滑な労働移動の支援**や**デジタル技術を活用できる人材の育成**

今後の若年者雇用施策の在り方

- **若者雇用促進法に基づく各仕組みの効果的改善による適職選択支援**
 - 職業能力開発・向上の情報なども含めた青少年雇用情報の提供の一層の促進
 - ユースエール認定制度の活用の促進、学生や多様な産業への更なる周知・効果的なアプローチ
- 特に**入職後早期を念頭に、キャリアコンサルティングを通じ、若者が「キャリア自律」**によって長期的・安定的に職業人生をより豊かにし、その持てる能力を社会において有効に発揮できるように支援
- コロナ禍などを契機に**新たな就職氷河期世代を生み出さぬよう、若年者雇用の安定化**に向けた支援
- **「新規学卒者の定着支援」「キャリア自律に向けた支援」「若年者雇用の安定化に向けた支援」を3つの支援の柱**として位置付け、各般の施策を実施

※なお、ウィズ・ポストコロナ時代を見据え、「新たな日常」の下で、今後の若者の働き方、キャリア形成、雇用機会がどのように変化するかを引き続き注視する必要。

「今後の若年者雇用に関する研究会」報告書
～コロナ禍を受けて社会・産業構造が変化する中での
若年者雇用の当面の在り方について～

令和 2 年 10 月 23 日
今後の若年者雇用に関する研究会

I はじめに

II 平成 27 年改正法施行後の現状と課題、本研究会における議論の論点

- 1 平成 27 年改正法施行後の社会・産業構造等の変化とコロナ禍によるその加速化
- 2 平成 27 年改正法施行後の若年者雇用の現状と課題
- 3 本研究会における議論の論点

III 平成 27 年改正法による改正項目の施行状況の評価

- 1 青少年雇用情報の提供について
- 2 学校卒業見込者等求人の不受理について
- 3 ユースエール認定制度について

IV 若者の就職慣行に対する評価

- 1 新卒一括採用慣行について
- 2 3 年以内既卒者の取扱いと通年採用について

V 若者の就職支援・キャリア形成支援策の評価

- 1 若者の就職支援策について
- 2 若者のキャリア形成支援策について

VI 今後の若年者雇用施策の在り方について

VII 最後に

I はじめに

少子化に伴い若年労働力人口が減少する中において、地域を活性化し、我が国全体の社会・経済の安定的な発展を実現するためには、社会の重要な担い手である若者について、適切なマッチングの下での雇用を促進し、その能力が有効に発揮されることが重要である。

平成 27 年に改正された青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号。以下「法」という。）は、こうした観点から、次代を担う若者の適性・技能・知識の程度にふさわしい職業の選択と職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、雇用の促進等を図ることを目的としているが、改正法附則第 2 条において、その施行後 5 年を目途に施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとされている。

一方で、依然として、未就職のまま学校を卒業する者や、最初の職場を早期に離職し、技能や知識の蓄積が不十分なまま、短期的な就業を繰り返す者が少なくないなど、若者特有の課題も残っている。

さらに、大学生の新卒採用については、これまでのいわゆる新卒一括採用に加え、いわゆる「ジョブ型雇用」¹を念頭に置いた採用への移行の可能性や中途採用市場の拡大の兆しがみられるなど、大学生の就職慣行が大きな節目を迎えつつある。

これらの課題に対応するためには、引き続き残る課題と新たな環境の変化に対応することのできる若年者雇用施策の在り方について、改めて検討することが必要である。

こうした観点に対する総合的な議論を行うために、本研究会は令和元年 9 月から令和 2 年 10 月にかけて開催された。本研究会では、関係者の協力の下、使用者団体や労働者団体、大学関係者や学生への就職支援サービスを展開する民間企業等広範な関係者からのヒアリング等も行いつつ、法の施行状況を始めとした若年者雇用施策の現状や現在の若者が置かれている就職・労働環境等について、議論を行ってきた。

この間、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大しており、今後、社会・産業構造のみならず、若者の働き方やキャリア形成などにもどのような影響を及ぼすかについては、現時点において具体的に見通すことが困難であるため、本研究会におけるこれまでの議論や現下の状況を踏まえ、今後進めていくことが望ましいと考えられる若年者雇用施策の当面の方向性を本研究会の報告書として取りまとめたので、ここに報告する。

II 平成 27 年改正法施行後の現状と課題、本研究会における議論の論点

1 平成 27 年改正法施行後の社会・産業構造等の変化とコロナ禍によるその加速化

少子高齢化の進展による社会構造の変化、AI 等の技術革新の急速な進展による働き方

¹日本経済団体連合会と国公立大学で構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」・報告書「Society 5.0 に向けた大学教育と採用に関する考え方」によると、「ジョブ型雇用」は「特定のポストに空きが生じた際にその職務（ジョブ）・役割を遂行できる能力や資格のある人材を社外から獲得、あるいは社内で公募する雇用形態」と定義されているが、公式に定まった定義はない。

も含めた社会の在り方の変化、人生 100 年時代の到来による労働者の職業人生の長期化や働き方の多様化が生じるなど、社会・産業構造の変化が生じている。

そのような変化の中で、昨年の若者の転職者比率が前年に比べて大きく上昇²するなど、若者の転職ニーズが高まるとともに、職場体験やインターンシップの実施など大学におけるキャリア教育の充実や若者のキャリア意識の高まりもみられるようになってきている。

また、仕事と生活のバランスについて「両立」を志向する者が約 8 割を占め、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を重視する傾向³もうかがえる。

一方、各企業においては、上述のような急速な社会・産業構造の変化が進展することにより必要な人材の予測が難しく計画的な人材育成がより困難となることが見込まれる。

さらに、人生 100 年時代の到来による職業人生の長期化や働き方の多様化が進展することにより、従来の日本型雇用の変容を視野に入れ、それぞれに対応した雇用管理が必要となっている。特に、グローバル化や技術革新の急速な進展に伴い、各企業において、高度な専門性・技能を有する人材のニーズが高まってきている中で、従来の日本型雇用管理の変容への動きも見られるようになってきている。

以上に加え、新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降においては、社会全体としてデジタルトランスフォーメーションが加速化することによって情報通信分野などの専門技術者の不足が懸念される一方で、AI 等の更なる進展により事務職や単純作業中心の職種における人材の過剰感も高まっていくことが見込まれる。

また、テレワークの更なる普及を機に、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方による子育て、介護、治療などとの両立が進展するとともに、職務の明確化など人事管理の変化も加速することが見込まれる。あわせて、首都圏から地方圏への労働者の移動や企業の移転の動きが加速化することも考えられる。

こうした社会・産業構造等の変化とコロナ禍によるその加速化を踏まえ、労働者が主体的な選択をしやすくするために、外部労働市場の整備と継続的なキャリア形成支援を行うとともに、今後の日本型雇用管理の変容も視野に入れた、「個人のキャリア形成支援」と「企業の新たな雇用管理の構築支援」を行っていくことが課題となっている。また、産業構造等の変化に対応した産業間の円滑な労働移動の支援やデジタル技術を活用できる人材の育成も従来以上に重要な課題となっている。

2 平成 27 年改正法施行後の若年者雇用の現状と課題

○ 若年労働力人口（15～34 歳）の推移を見ると、平成 29 年時点で 1,711 万人と、10 年前の平成 19 年からは約 320 万人の減少が見られ、総労働力人口に占める割合で見ても、平成 29 年は 25.5%となっており、10 年間で 4.9 ポイント減少している。さら

² 総務省「労働力調査」

³ 公益財団法人日本生産性本部「平成 31 年度新入社員「働くことの意識」調査」

に、令和 22 年における推計では、若年労働力人口は更に約 350 万人の減少、割合では 0.5 ポイントの減少が見込まれている。⁴

○ このように、若者の数・比率とも減少傾向であるが、若者を取り巻く雇用情勢については、一部で大幅な改善が続いてきた。

○ 具体的には、新規学卒者の就職内定状況を見ると、新規大学卒業者は平成 27 年改正法施行前の平成 27 年 3 月卒業者の 96.7%から令和 2 年 3 月卒業者の 98.0%へ、新規高校卒業者は同 97.5%から同 98.1%へ改善が見られるとともに、令和 2 年 3 月卒業者の数値は、いずれも過去最高の水準となっている。⁵

また、完全失業率について見ると、15～24 歳層は平成 27 年の 5.5%から令和元年の 3.8%へ、25～34 歳層は同 4.6%から同 3.2%へと大幅に改善している。⁶

○ 一方で、新規学卒者の 3 年以内の離職率は、新規大学卒業者は平成 27 年 3 月卒業者の 31.8%から平成 28 年 3 月卒業者の 32.0%へ、新規高校卒業者は同 39.3%から同 39.2%へとほぼ変化は見られない。⁷

また、フリーター⁸については、平成 27 年の 166 万人から令和元年の 138 万人へと 28 万人の減少が見られるとともに、統計の定義上はフリーターとは異なるものの、同属性の 35～44 歳の状況を見ても、同 57 万人から同 53 万人と減少が認められる。⁹一方で、若年層人口（15～34 歳人口）に占めるフリーター数の割合は、平成 27 年の 6.4%から令和元年の 5.5%と大きな減少は見られない。

さらに、若年無業者¹⁰については、平成 27 年の 56 万人から令和元年の 56 万人へと高止まりが見られるとともに、統計の定義上は若年無業者とは異なるものの、同属性の 35～44 歳の状況を見ると、同 44 万人から同 39 万人と減少が認められる。¹¹

加えて、就職が決定しないまま学校を卒業する者については、上述の就職内定率の改善に伴い大幅に減少しているものの、ここ数年は 2 万人程度で推移している。¹²また、不本意非正規雇用労働者割合¹³は低下傾向にあるものの、25～34 歳層が全年齢平

⁴ 図表 1

⁵ 図表 2 - 1、図表 2 - 2

⁶ 図表 3

⁷ 図表 4

⁸ 労働力調査（詳細集計）において、15～34 歳で、男性は卒業者、女性は卒業者かつ未婚の者であって、①雇用者であって「パート・アルバイト」の者、②失業者であって探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口で家事も通学もしていない者であって希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者のいずれかに該当するものをいう。

⁹ 図表 5 - 1、図表 5 - 2

¹⁰ 労働力調査（基本集計）において、15～34 歳で、非労働力人口のうち家事も通学もしていない者をいう。

¹¹ 図表 6 - 1、図表 6 - 2

¹² 図表 7

¹³ 労働力調査（詳細集計）において、非正規雇用労働者数に占める不本意非正規雇用労働者（非正規雇用就いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者）の割合をいう。

均に比べて高い¹⁴ほか、高校や大学等を中退した場合には、離学直後にアルバイト・パートで就業する割合、その後も非正規雇用である者の割合、無業となる者の割合がいずれも卒業者に比べて突出して高いといった状況¹⁵も認められる。

- このように、法施行後の若者に係る各種指標を概観すると、改善している指標が見られるものの、いまだに十分な改善が認められない状況も見受けられる。
- また、足下では新型コロナウイルス感染症等の影響により、令和2年3月の新規学卒者に対する内定取消しが同年9月末時点で201人発生しているが、特に雇用への影響は景気の動向に遅れて現れてくることから、新規学卒者についても来春以降大きく影響が出る可能性もあり、今後の新規学卒者を含め若者を取り巻く雇用情勢の変化には注視が必要である。

3 本研究会における議論の論点

- 本研究会においては、上述の若年者雇用の現状を踏まえ、課題や既存施策に対する評価と、今後の若年者雇用施策の在り方を主な論点として議論を行った。
- また、議論に当たっての参考とするため、若年者雇用に関する関係者として、使用者代表、労働者代表、大学キャリアセンター等、募集情報等提供事業者からのヒアリングを実施した。

なお、本研究会によるヒアリングは新型コロナウイルス感染症の感染拡大前に実施したが、感染拡大後の人材育成の課題については、必ずしも網羅的ではないものの、事務局が情報収集した内容を整理している。

Ⅲ 平成27年改正法による改正項目の施行状況の評価

1 青少年雇用情報の提供について

- 法第13条及び第14条に基づく青少年雇用情報の提供については、平成28年3月1日の施行以来、一定の成果が認められる。青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（平成27年厚生労働省令第155号。以下「施行規則」という。）第5条に規定する各種青少年雇用情報の提供に係る努力義務については、令和元年6月末時点において、公共職業安定所の新規学卒求人に関しては、3類型¹⁶それぞれで1つ以上の職場情報の開示を行っている求人の割合は99.7%、全項目の開示を行っている求人の割合は89.3%となっている。これは、法第14条第2項に定める求人者に対する青少年雇用情報の提供の求めを公共職業安定所として常時行っていること、及び求人事業主の理解と協力に基づくものと考えられる。一方で、令和元年8月末時点の民間の新卒専用就職サイトにおける青少年雇用情報の開示状況を見ると、3類型それぞれで1つ

¹⁴ 図表8

¹⁵ 図表9

¹⁶ 青少年の雇用の促進等に関する法律第13条において青少年雇用情報として「青少年の募集及び採用の状況」、「職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況」、「職場への定着の促進に関する取組の実施状況」の3類型を規定している。

以上の職場情報の開示を行っている求人の割合は100%であるものの、各職場情報開示項目（平均年齢を除く）の平均記入率は55.3%にとどまる。¹⁷

また、青少年雇用情報の項目別に見ると、特に民間においては、「キャリアコンサルティング制度の有無及び内容」や「社内検定等の制度の有無及び内容」といった「職業能力の開発・向上に関する状況」についての開示率が低くなっている。¹⁸

- 青少年雇用情報の提供に関し、関係者に対するヒアリングの中では、近年、求人の際に企業が提供するべき情報が増加している、現在の仕組みで企業からの不満の声はほとんど出ていない、情報公開の義務は最小限に抑え、企業の裁量の余地に委ねるべきである、情報公開の義務化が多様であるほど、情報を得たい求職者にとってかえってわかりにくくなる可能性がある、といった使用者側の意見や、若者の使い捨てが疑われる企業（いわゆるブラック企業）かどうかを判断するための組合情報が追加されると良い、といった労働者側の意見などがあつた。
- また、実際に青少年雇用情報を用いた職業相談・職業紹介を行う公共職業安定所の職員の意見として、学生・生徒がこれまで知り得なかった情報を知ることができ、マッチングがしやすくなった、研修内容が詳しく記載されている企業は応募者が増える傾向にある、様々な情報に触れることで学生・生徒の視野を広げることに役立っている、といった良い面がある一方で、離職者数や時間外労働時間などの情報を一面的に捉えてしまい、偏った企業イメージを学生・生徒が持つてしまうことがある、残業時間だけを見て仕事内容を理解せずに応募しようとする学生・生徒がいる、といった望ましくない面も報告された。
- これら法の施行状況や関係者の意見を踏まえると、現時点においては、法第13条及び第14条に基づく青少年雇用情報の提供について、施行規則に基づく情報提供項目を追加する必要性は低いと考えられる。
- しかしながら、運用面においては、なお改善を要すると考えられる点もある。
具体的には、青少年雇用情報の提供は、新規学卒求職者にとってメリットとなるだけでなく、募集する求人者にとっても、より多くの応募が期待される等のメリットがあることなどについて、その周知が十分ではないことが課題として挙げられる。
- なお、募集情報等提供事業者については、青少年雇用情報の提供の努力義務は課されておらず、自主的に情報提供の取組を進めている状況にあるが、当該事業者は、実質的に就職活動のプラットフォームになっており社会的責任も大きいと考えられることから、適切な情報提供が行われているか引き続き注視が必要であり、今後の状況によっては、法規制の必要性も含めて検討することを視野に入れるべきという意見もあつた。

¹⁷ 図表10

¹⁸ 図表11-1、図表11-2

2 学校卒業見込者等求人の不受理について

- 法第 11 条に基づく学校卒業見込者等求人の不受理については、平成 28 年 3 月 1 日の施行から、令和 2 年 3 月末までの間に累計 641 の事業所が一定の労働関係法令違反があったものとして不受理等となっている。
- 学校卒業見込者等求人の不受理に関し、関係者に対するヒアリングの中では、不受理の対象となる法令違反の基準が必ずしも明確ではない、民間の職業紹介事業者には法令違反企業かどうかを把握するためのデータベースがなく、企業からの申告に頼るなど制度担保上の課題がある、といった使用者側の意見や、募集情報等提供事業者としては独自のより厳しい基準を設けて掲載可否を判断しており、法規制の強化の必要性はない、といった募集情報等提供事業者の意見、若者の使い捨てが疑われる企業であっても応募するかどうかは基本的に学生の自主性に任せている、といった大学の意見などがあった。
- なお、求人の不受理については、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）の改正により、令和 2 年 3 月 30 日以降、学校卒業見込者等求人を含む全ての求人について、公共職業安定所のみならず職業紹介事業者等においても、一定の労働関係法令違反があった求人者等による求人を受理しないことが可能となっている。
- これらを踏まえると、法において、学校卒業見込者等求人の不受理について新たな措置を講じる必要性は低いものと考えられる。

3 ユースエール認定制度について

- 法第 15 条から第 17 条までの規定に基づくユースエール認定制度については、平成 27 年 10 月 1 日の施行から、令和 2 年 8 月までの間に計 944 件の認定がなされ、731 社が現在も認定基準を満たしている。
- ユースエール認定制度に関し、関係者に対するヒアリングの中では、採用難が続く中小企業にとって有効な制度であり、早期離職やミスマッチを防ぐ観点からも評価できる仕組みである、より多くの企業が認定を受けようにすることが大事であることから、認定基準の厳格化はせずに、認定制度自体をより幅広く周知して認知度を上げていくこと、メリットとインセンティブを強化していくことが有効、といった使用者側の意見があった。
- また、実際のユースエール認定企業からも、以下のような意見が報告された。
 - ・ 認定基準について、どの企業でも認定を受けられるようになれば認知度が上がるかもしれないが、本末転倒であるため、厳しい面もあるが認定基準を緩和するべきではない。
 - ・ 認定要件の一つである男性の育児休業等の取得¹⁹について、妻が親と同居又は近居であれば手厚い支援を受けられるので、夫が育児休業を取得する必要性があまり

¹⁹ 直近 3 事業年度において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が 1 名以上いること、又は女性労働者の育児休業等取得率が 75%以上であること。

なく男性社員が手を上げない、期間が短い休業であれば給料の減らない有給休暇を望む男性社員が多いため、基準を満たすことが難しい。

- ・ 認定要件の一つである離職率²⁰について、会社都合ではない離職も含まれるため、基準が厳しすぎる。
- ・ 周知・広報について、一般の方にも身近な制度となり、広く知られることで、認定企業のイメージが良くなり採用につながる好循環が期待できる、民間就職支援サイト等の公共職業安定所以外の場所でもユースエール認定企業がPRされる仕組みがあることが望ましい。

- これら法の施行状況や関係者の意見を踏まえると、現時点においては、法に定める企業規模要件(常時雇用する労働者 300 人以下)を維持したまま、引き続き中小企業の人材確保に資する仕組みとして活用するべきであるが、認定基準等については、より効果的な運用のための工夫の余地があると考えられる。また、ユースエール認定企業について、産業別に見ると製造業、医療・福祉業が全体の約6割を占める²¹など限定的であることから、業種の拡大が課題と考えられる。

IV 若者の就職慣行に対する評価

1 新卒一括採用慣行について

- 新規学卒者を卒業前に選考し卒業後に一括して採用する、いわゆる日本型の新卒一括採用は、学生・生徒のみならず企業にとっても一定の合理性があるものとして、日本社会において定着してきた独特の雇用慣行であり、実務に直結したスキルのない新規学卒者であっても、失業を経ることなく就職することが可能な仕組みとなっており、募集選考や教育訓練等を計画的・効率的に行うことが可能になるというメリットがある。一方で、学校卒業時に希望に即した就職ができなかった者などにとって就職機会が制約されがちであったり、個々の新規学卒者の特性や状況に即した採用や訓練の実施が制限されるといったデメリットもある。
- 新卒一括採用に関し、関係者に対するヒアリングの中では、「通年採用」は4月に限らず通年で入社する仕組みであり、「通年選考」ではないが、「ジョブ型雇用」は欠員が生じた時などに人員を募集することになるため、「ジョブ型雇用」を導入すれば通年採用となるといった使用者側の意見や、ルールがなくなれば、採用自体が複線的になり、新卒サイトではなく、転職と一体化した若者仕事サイトのようなものになる可能性があるといった募集情報等提供事業者からの意見や、採用スケジュールの早期化が水面下で起きている中、それでも早く内定を得られる学生は良いが、内定が得られない学生は3年生から4年生まで長期間の就職活動を強いられるという点が懸念される、といった意見が大学等からあった。
- また、新卒一括採用に関して、見直しを図るべきであるとの議論があるが、本研究

²⁰ 直近3事業年度において、採用した新規学卒者等のうち離職した者の割合が20%以下であること。

²¹ 図表 11-3

会においても新卒採用の在り方について、その意味するところや対立概念等について整理すべきとの意見が出されたことから、新規大学卒業者を前提に、改めて日本における新卒一括採用及びその対立概念の整理を行った。

新規学卒者の採用・選考の類型

		選考基準			
		ポテンシャル型	明確なスキル・知識型		
採用・選考時期	在学中	タイプA (典型的な新卒一括採用)	タイプB (一部理系の新卒一括採用)	職務無限定	職務範囲
	卒業後	タイプC (既卒3年採用)	タイプD (新規学卒者・既卒者も含めた 通年採用)		
	在学中	タイプa (-)	タイプb (資格職の採用選考)	職務限定 (いわゆる「ジョブ型」)	
	卒業後	タイプc (-)	タイプd (典型的な欧米型採用システム)		

- 具体的には、新卒一括採用の概念について、以下のように整理した。
 - ・ 新規学卒者に対する採用・選考活動を、①採用・選考時期（在学中⇔卒業後）、②選考基準（ポテンシャル型⇔明確なスキル・知識型²²）、③採用後の職務範囲（職務無限定⇔職務限定（いわゆる「ジョブ型」）²³）の3軸に分ける。
 - ・ この3軸に沿って、日本における典型的な新卒一括採用は、「学生を、在学中に、企業における将来の活躍可能性について総合的に評価し、卒業後の入社を予定して、採用選考を行うものであり、入社後に従事する職務が特定のものに永続的に限定されることがないもの」であると定義する（3軸での分類は「採用・選考時期；在学中」、「選考基準：ポテンシャル型」、「採用後の職務範囲：職務無限定」となる）。
 なお、日本における新規学卒者の採用選考は、必ずしもこれに限られるものではなく、例えば「選考基準：明確なスキル・知識型」である一部理系学生に対する採

²² 選考基準として、「明確な知識・経験・スキルを求めるもの」を「明確なスキル・知識型」と、それ以外の「人柄や学生時代の経験等を広く総合的に評価するもの」を「ポテンシャル型」とする。

²³ 採用後の職務範囲として、「雇用契約において特定の職務に限定するもの」を「職務限定（いわゆる「ジョブ型」）」、「雇用契約において特定の業務に限定しないもの」を「職務無限定」とする。

用選考や、「採用・選考時期：卒業後」である既卒者採用、「選考基準：明確なスキル・知識型」かつ「採用後の職務内容：職務限定」である国家資格職等の採用選考など、多様な形態が見られる。

- ・ 一方、日本における典型的な新卒一括採用の対立概念となるのは、「学生を、卒業後に、企業における将来の活躍可能性について職務に要する明確なスキルや知識の有無に基づいて評価し、採用内定後即時の入社を予定して、採用選考を行うものであり、入社後に従事する職務は特定のものにほぼ永続的に限定されるもの」と定義し、これを「典型的欧米型採用システム」と整理した。
 - ・ また、新規学卒者又は既卒者も対象に含めた「通年採用」については、通年の「選考」であれば「採用・選考時期：在学中」であって選考時期が多くの企業が実施する時期とは異なるという意味を有するのみであり、通年の「入社」であれば「採用・選考時期：卒業後」に分類されることになり、対立概念とはならない。
- 初職入職に当たり、進路を決めた時期や入職経路などについて諸外国と比較した民間調査によると、日本においては約7割の大学生が在学中の後期に卒業後の進路を決めている一方で、アメリカやドイツにおいては約6割の大学生が在学中の前期以前に卒業後の進路を決めている。²⁴また、日本においては約8割の大学生が在学中に卒業後の最初の仕事が決まっている一方で、アメリカにおいては約半数の大学生が在学中には卒業後の最初の仕事が決まっていない。²⁵初職入職の経路については、日本においては民間の就職サイトや就職情報誌を通じた入職の割合がアメリカやドイツよりも高くなっている一方で、アメリカにおいては大学、民間、公的な経路など幅広い入職が見られ、ドイツにおいては在学中のインターンシップ又はアルバイトを経由したり、会社に直接問い合わせる割合が高くなっている。²⁶
- 本研究会では、さらに、こうした新規学卒者の採用・選考活動に関して、それぞれのメリットとデメリットについて議論を行った。
- 日本の典型的な新卒一括採用の場合、例えば、15～24歳の失業率(平成30年)を比較すると、日本は3.8%であるのに対し、アメリカが8.6%、イギリスが11.6%、フランスが20.1%、韓国が10.5%であるなど、諸外国と比較して日本が明確に低くなっている²⁷、企業が雇用者に長期的に習得するよう求める職務遂行能力や職業上の経験の有していなくても卒業後に中断なく入職できる仕組みであるといったメリットがあるとの意見がある一方で、深刻な不況時の新規学卒者に不安定雇用が集中する、新卒一括採用で失敗するとその後のセカンドチャンスがないといったデメリットがあることが確認された。
- これらを踏まえると、新卒一括採用慣行は法制度ではなく、企業や学生に定着してきた慣行であり、見直しの議論に当たってはその意味するところや対立概念等につい

²⁴ 図表 12・13

²⁵ 図表 12・13

²⁶ 図表 14

²⁷ 図表 15

ての整理、メリット・デメリット等を踏まえた上で、当事者の主体性を尊重した議論とそれに基づく環境の整備が図られることが望ましい。

2 3年以内既卒者の取扱いと通年採用について

- 3年以内既卒者の取扱いについては、法第7条に基づき厚生労働大臣が定める「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」において、事業主等が取り組むべき措置として、学校等の卒業者が卒業後少なくとも3年間は新規学卒者として応募できることを明記している。
- 既卒者の募集状況を見ると、新規学卒者採用枠に既卒者でも応募可能とした事業所は令和元年には70%となっている。また、既卒者を応募可能とした事業所のうち、その応募可能な卒業後の経過期間が「2年超」又は「経過期間に上限はない」とする事業所は平成22年には64%であったが、令和元年には75%となっている。²⁸通年採用・秋期採用に関する企業側の意向としては、企業規模が大きくなるほど、勤務開始時期が4月又は3月の定められた日のみとする割合が高くなっており、複数回の採用や通年採用を実施しない主な理由は、「春期のみで必要な人材を概ね確保できるため必要がない」という理由の割合が高くなっている。²⁹
- これらを踏まえると、中長期的には3年以内既卒者というよりは新卒採用以外がセカンドチャンス場になり得るものの、制度として設ける意義はあることから、新卒一括採用のメリットは活かしつつ、新卒一括採用を補完するものとして、引き続き3年以内既卒者の取扱いを運用すべきである。
- なお、3年以内既卒者を新規学卒者として取り扱うことについては、応募機会の提供や一時的な不況の影響の緩和としての観点から評価することができる一方で、企業が受け付けているか否かだけでなく、実際の既卒採用数を見ることも大事ではないかという意見もあった。このため、経済団体等を通じて各企業に対し、採用に当たって3年以内既卒者を新規学卒者として取り扱うよう働きかけ続けるとともに、各企業には、自主的に既卒採用数の実績を公表することが期待される。

V 若者の就職支援・キャリア形成支援策の評価

1 若者の就職支援策について

- これまでに講じられてきた若者の就職支援策は多岐にわたるものの、現時点において代表的なものとしては、
 - ・ 全国56箇所に設置された新卒応援ハローワーク(平成22年度から設置)において、新規学卒求職者、未就職のまま卒業した者、既卒者であって転職を希望する者等に対し、就職支援ナビゲーターの個別担当制による、就職活動の進め方やエント

²⁸ 図表16

²⁹ 図表17-1、図表17-2

リーシート・履歴書の作成相談、応募希望企業の属性に応じてカスタマイズされた模擬面接の実施等の支援や、各種ガイダンス・セミナーの実施、大学等へ定期的に訪問する出張相談等のきめ細かな支援が実施されており、令和元年度においては約18.4万人の就職を実現していること

- ・ 全国28箇所に設置されたわかものハローワーク及び全国195箇所に設置されたわかもの支援コーナー(平成24年度から設置)において、フリーター等の若者に対し、就職支援ナビゲーターの個別担当制による、正社員就職に向けた支援プランの作成、職業相談・職業紹介、セミナー・グループワークの開催等の各種支援が実施されており、令和元年度においては約20.4万人の正社員就職を実現していること
- ・ 都道府県と連携し、都道府県の特徴を活かした若年者雇用施策を実施する若年者地域連携事業(平成16年度から実施)において、若者の不足が見込まれる企業における人材確保支援、UIJターン就職の支援、地域の人材流出防止・地元定着に係る支援等の実施により、令和元年度においては約3.6万人の就職を実現していること
- ・ 全国177箇所に設置された地域若者サポートステーション(平成18年から実施)において、若年無業者に対し、職業的自立に向けた個別相談・プログラム、人材不足の業種・職種等における個々のニーズに即したOJTとOff-JTを組み合わせた職場体験プログラム等が提供されており、令和元年度においては約1.1万人の進路決定(就職を含む)の支援を行っていること

などが挙げられ、こうした支援施策は、平成20年の世界金融危機の発生から今日に至るまでの若者労働市場の改善に一定の寄与をしているものと評価することができる。

- 一方、新規学卒者の3年以内の離職率は、平成20年の世界金融危機の発生から今日に至るまでの若者労働市場の改善に比して、大きな変化が見られないことや、特に25歳～34歳の不本意非正規雇用労働者割合が全年齢平均よりも依然として高いといった課題もある。
- なお、在学中のインターンシップについては、実質的に先行的な採用活動として行うのではなく、学生・生徒にとっては自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、企業側にとっては実践的な人材育成、企業等の理解促進に資するなど重要な役割を果たしており、今後も適切なマッチングにつながる取組として実施していくべきである。
- 卒業後初めての正社員を離職後に、正社員として転職した者について、初めての勤務先と現在の勤務先の職業生活の諸側面に対する満足感を比較すると、転職により現在の勤務先の方が満足度は高くなっているという調査結果³⁰もある。過度な長時間労働やハラスメントにつながるような言動などを起因とする不本意な早期離職については防止することが必要である。一方で、早期に離職して転職した若者であっても、職業選択時のミスマッチをできるだけ防止した上で、現在の勤務先に定着するよりも

³⁰ 図表18-1、図表18-2

転職することの方が、本人自身にとってのキャリア自律につながる場合もあり、一概に否定されるべきではない。

- また、「初めての正社員勤務先」へ入職後3ヶ月に経験した職場でのコミュニケーションを新卒就職者と既卒就職者を比較すると、会社側（上司・先輩など）から若者に働きかけるコミュニケーション（OJTの実施、他事業所・部署に紹介、顧客や取引先に紹介、歓迎会）は新卒就職者の方が経験している割合が高く、概ね新卒就職者の勤続を促す傾向にある。一方で、就労経験が少ない新卒就職者の場合は、若者から働きかけない限り上司や先輩が何もしてくれない職場では離職が発生しやすいという調査結果もある。³¹
- 以上を踏まえると、不本意な早期離職の防止に当たっては、キャリア自律に向けた離職（イグジット）は重要な問題解決、キャリア形成の手段ではあるが、声（ボイス）を上げられる力を学生時代も含めて蓄積していくことや、メンター制度を始めとした企業内でのコミュニケーションをより促進していく仕組みや、ハラスメントに関する情報提供などを行うことで、若者にとって離職だけが問題解決の手段とならないような仕組みを作っていくことが望ましい。

なお、近年、社員の満足度と生産性を向上させるための人事管理の手法として、高い頻度での上司との1オン1ミーティングを実施する動きも見られるが、単なる業績管理だけでなく、社員側の中長期のキャリア形成や仕事以外の悩みの相談も意識したコミュニケーションが期待される。
- 特に、近年の新規学卒者は在学中にキャリア教育を受けてきた世代ではあるが、若者であるが故に社会経験が不足しており、自分自身のみでキャリア自律を行うことは困難であることから、自律したキャリアを歩むようサポートしていくことが必要である。

2 若者のキャリア形成支援策について

- 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）において、企業は、労働者の職業能力の開発及び向上の促進に努める責務を有しており、その責務を果たすため、例えば、労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこととされている。この援助の具体的な方法の一つとして、同法において、労働者一人ひとりのキャリアの充実に向けたキャリアコンサルティングの機会の確保が掲げられている。
- 一方、労働者にとっても、職業生活の長期化や産業構造・労働市場の変化の下、自ら主体的に意欲や能力に応じた仕事を選択し、仕事を通じて能力ややりがいを高め、ひいては職業の安定、生産性向上への寄与を図ることが重要であることから、こうした自発的なキャリア形成をキャリアコンサルタントによる支援等を通じて推進することが必要である。

³¹ 図表 19

○ キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティング³²を行う専門家として平成28年4月から名称独占の国家資格に位置付けられ、キャリアコンサルティング登録制度が法定化されるとともに、登録者数は、令和2年3月現在で5万人を超え、着実に増加しているところである。また、5年ごとの更新制により質の担保を図るとともに、期待される社会的役割の拡大に対応した科目・時間数の改正など各種見直しを行ってきたところである。

○ 近年の大学でのキャリア教育の充実や学生の就活期のキャリア意識の高まりなどもあり、入職前のキャリア形成支援は広がりを見せており、キャリアコンサルティングは職場定着につながる取組として評価することができる。一方で、学生時代に自己分析等が十分でない者などに対して、入職後早期にキャリアコンサルティングの機会を提供することやキャリアコンサルティングを受けやすい環境の整備（オンラインの活用）などが課題となっている。

以上を踏まえ、入職後早期のキャリアコンサルティングの機会の提供やキャリアコンサルティングを受けやすい環境の整備（オンラインの活用）を推進することが必要である。

また、高校においては、必ずしもキャリア教育と呼ばれてはいないものの、長年の進路指導・就職指導の蓄積があるが、教員間に経験の差も見られることから、高校教員の進路指導・就職指導の研修の場を積極的に提供するなど、高校生のキャリア形成についても力を入れていくことが重要である。

○ 特に、中堅・中小企業においては、企業内で行うキャリア支援に資源を割くことが難しい場合があり、入職する企業によって受けられるキャリア支援に格差が生じてしまうなどの意見もある。

現在、国は、キャリアコンサルティングを受けやすい環境の整備を進めているところであり、とりわけ、中堅・中小企業に対しては、キャリア形成サポートセンター³³の活用を促し、キャリアコンサルティングの導入を支援するなど、人材育成の一環としてもキャリアコンサルティングを受けられる機会の拡大を図り、キャリア支援の格差を生じさせないような支援をすることも必要である。

VI 今後の若年者雇用施策の在り方について

○ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、テレワークが更に普及するなど働き方そのものが変化している中、今後、若年者雇用施策も変化していくことが想定される。

³² キャリアコンサルティングについては、職業能力開発促進法第2条第5項において「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」と規定。

³³ 労働者が高齢期を見据えたキャリアプランの再設計をすることや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の導入を支援する拠点を整備し、全国でサービスを提供。セルフ・キャリアドック拠点は令和元年度5箇所から令和2年度は11箇所に拡充。

○ 全体として若者を取り巻く各種指標は改善が見られ、また、職場情報の提供など改正項目についても一定の評価がされている中で、現時点においては施行規則に基づく情報提供項目を追加する必要性は低い、今後の法の運用に当たっては、以下に留意した検討等を行い、若者と企業の双方にとってより効果的な仕組みとなるよう改善を図ることにより、若者の適職選択支援を進めて行くべきである。

- ・ 法第13条及び第14条に基づく青少年雇用情報の提供に関して、新規学卒求職者のみならず、情報を提供する求人事業主にも生じている効果などについても、具体的な調査・分析・検証を行うべきである。その上で、求人企業側のメリットが確認された場合、そのメリットを訴求ポイントとした周知・指導を行うとともに、新規学卒求職者の理解度を高め募集意欲を喚起する情報の見せ方等の助言を併せて行うことにより、特に民間において開示率の低い「職業能力の開発・向上に関する状況」なども含めた一層の情報開示を促進する。

また、情報を受け取る新規学卒求職者に対しても、青少年雇用情報を始めとする開示情報についての適切な活用方法の指導を行うことが必要である。青少年雇用情報の提供は、求人企業がより訴求力のある情報を効果的に開示するために、企業内における雇用管理の改善意欲を喚起するという好循環を生み出す可能性の高い仕組みであると考えられる。求人企業と新規学卒求職者の双方にとってこれまで以上のメリットが感じられるよう、更なる運用の改善に取り組むべきである。

- ・ 法第15条から第17条までの規定に基づくユースエール認定企業制度に関しては、引き続き中小企業の人材確保支援策として展開することを前提に、認定基準について、その制度の趣旨を没却しないよう留意しながら、若者にとって雇用管理が適切で働きやすい企業であることが学生・生徒等に広く伝わり、機能する仕組みとなるようにすべきである。

例えば、採用した新規学卒者の離職率については、引き続き必要な認定基準の一つであると考えられる一方で、事業年度ごとの基準適合確認書類の提出が煩雑などといった意見も踏まえた検討が必要である。

さらに、ユースエール認定制度の周知は必ずしも十分なものとなっていないため、学生・生徒のみならず、その保護者・家族や学校関係者などにも、幅広く制度周知を図ることが必要であり、その際、厚生労働省の関係サイトのみならず、民間の就職支援サービス上での周知や、若者等がよく利用する各種コンテンツなどを活用したより一層の工夫を行うことも検討するべきである。

加えて、ユースエール認定企業の業種に偏りが見られることについても改善の余地がある。新規学卒者等の多様なニーズに対応していくためにも、幅広い業種においてユースエール認定企業が広がることが必要であり、公共職業安定所等における認定取得勧奨に当たって、より多様な産業への効果的なアプローチ手法を検討するべきである。

○ さらに、本研究会では、これまでの若年者雇用施策について評価しつつ、これを更に充実させるために必要と考えられる事柄について議論を行った。

- まず、若年者雇用施策の対象年齢については、現行 35 歳未満を基本としつつも、就職氷河期世代支援対策等個々の施策・事業の運用状況等に応じて対象年齢を設定しているが、政策ターゲットとしては、引き続き若者とそれ以外の対象の切り分けを行うべきである。
- 次に、3 年以内既卒者の取扱いについては、新卒一括採用のメリットは生かしつつ、あくまでも新卒一括採用を補完するものとして引き続き運用すべきである。
- そして、新規学卒者の就職後 3 年以内の離職率が、平成 20 年の世界金融危機の発生から今日に至るまでの若者労働市場の改善に比して、大きな変化が見られないことを踏まえ、新規学卒者の定着支援を図ることが必要である。特に、過度な長時間労働やハラスメントにつながるような言動などを起因とする不本意な早期離職は防止することが必要である。
- 一方で、早期に離職して転職した若者であっても、転職により勤務先の満足度が総じて上がっているという調査結果もあり、職業選択時のミスマッチ防止に努める必要はあるが、転職をすることが、定着よりも本人自身にとってのキャリア自律につながる場合もあり、一概に否定すべきではない。
- こうしたことを踏まえ、特に入職後早期を念頭に、キャリアコンサルティング等を通じ、若者がキャリア自律によって長期的・安定的に職業人生をより豊かにし、その持てる能力を社会において有効に発揮できるように支援していくべきである。
 国は、新卒応援ハローワーク等において、引き続き、早期離職を防止するための定着支援セミナーや転職を希望する者に対する職業相談を実施していくべきである。キャリア形成支援は全ての年代を対象としているが、その中でも新規学卒者は社会経験が不足しており、自分自身のみでキャリア自律を行うことは困難であることが多いため、キャリアコンサルティングを身近に受けられる社会インフラを整備する等自律したキャリアを歩むようサポートしていくことにも留意が必要である。
 その際、従来の日本型雇用の下での雇用管理では、企業主導によるキャリア形成が中心であったことから、今後は、個々の労働者のニーズに応じて、企業、ハローワーク、民間人材サービス事業者、キャリア形成サポートセンターなどで、キャリアコンサルティングを受けることができる選択肢を広げていくことが必要である。
- なお、新型コロナウイルス感染症の影響による新規学卒者の内定取消し等が一部で発生しているところであるが、特に雇用への影響は景気の動向に遅れて現れてくる傾向があることに留意する必要がある。正社員などの求人は感染拡大前に比べて大きく落ち込む状況が続いており、令和 2 年度以降の新規学卒者及び中途退学者などについても、就職環境や経済事情の悪化により、一定期間にわたり未就職・未進学の状態に置かれる者の増加のほか、求人の急速かつ大幅な削減による若年失業者やフリーター、ニート等の増加が再び懸念されるところである。
- 若年者の安定的な雇用機会の確保は、経済の持続的な成長のみならず、人口減少に歯止めをかけ、社会経済活動に好循環を生み出すための、引き続き重要な社会的取組課題である。このため、若年失業者やフリーター、ニート等の推移について、今後も

予断なくその状況を注視していきつつ、新たな就職氷河期世代を生み出さぬよう、若年者雇用の安定化に向け、新卒応援ハローワーク、地域若者サポートステーション等のあらゆる方策を通じ、必要な支援体制の整備を図るとともに、職業選択に資する適切な情報提供をすべきである。

- 以上を踏まえ、個々の若者の状況に応じた「新規学卒者の定着支援」「キャリア自律に向けた支援」「若年者雇用の安定化に向けた支援」を3つの支援の柱として位置付け、各般の施策を講じていくべきである。
- また、新規学卒者の就職採用慣行のうち、いわゆる日本型の新卒一括採用については、本研究会で整理した概念や、それぞれの仕組みのメリットとデメリットについて、今後の在り方の議論に当たっての参考材料となることを期待する。

VII 最後に

- 本研究会においては、昨年9月以降、今後の若年者雇用施策の基本的な方向性について積極的に検討を重ねてきたところであり、今般取りまとめた報告書を今後の具体的な施策の検討等に大いに活用していただくことを期待する。

一方で、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、社会・産業構造の変化が現在進行形で大きく進んでいる状況にある。

本研究会としては、新型コロナウイルス感染症による現状での影響を踏まえ、先に述べた若年雇用者の雇用不安定化に対する支援に加え、以下のような課題を認識しているところであるが、今後、中長期的に新型コロナウイルス感染症が若年者雇用にどのような影響を及ぼすかについては、現時点において具体的に見通すことが困難であるものの、現状では以下の点が把握されている。

- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、令和3年3月卒業予定の学生・生徒の就職活動が繰り下げられるなど、既に一定の影響は出始めている。Web 中心の対応にも学生・生徒は概ね順応しているものの、一部には不安感を抱えている学生・生徒も存在していると思われる。また、これまでの働き方改革関連法の施行により、企業の働き方が変化していることに加え、新型コロナウイルス感染症の影響が今後の若者の働き方やキャリア形成にどのような影響を与えるか引き続き注視する必要がある。
- ・ 以上のほか、新規学卒者の人材育成については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、入社早々に自宅でのオンライン研修となり、同期とも会話できないなど厳しい環境に置かれている、テレワークなどのオンライン化が進展することにより、これまで同じ職場にいれば会話などで感じ取れていたことが難しくなる、オンライン環境の下では、新入社員へのOJTが難しいといった様々な課題が浮き彫りになっている。

このような中で、各企業においては、新規学卒者の人材育成に当たり、感染防止との両立を図りながら、以下のような工夫・取組を行っているが、現時点では、どの企業においても、まだ試行錯誤の状況である。

- 知識伝達型研修は動画素材で対応、グループワークやディスカッション等の対話型研修はリモートで対応、実技面などの実習型研修は少人数に分けて対面で実施。
 - 新たな人間関係の構築に当たっては、リアルでないと難しい面もあるため、新規採用者に限り、在宅勤務の規制を緩めて柔軟な出社対応に移行。新規採用者と職場リーダーとのリアルミーティングや新規採用者と若手とのランチミーティングを実施。
 - 新規採用者に個別にメンターとコーディネーターを配置し、仕事面・精神面のケアを実施。
 - 会社への帰属意識を高めるため、Web 会議やチャット等を活用し、意識的にコミュニケーションを取らせるようにしているほか、少し上の先輩をペアリングさせることによりサポートを強化。
 - 企業負担でオンライン用の端末を用意し、オンライン研修に切り替えるとともに、朝、昼、夜に新入社員同士や先輩社員と交流できる時間を用意。
 - チャットツールを活用し、新入社員がアップロードした実演動画を先輩職員が視聴し、遠隔でアドバイスを行うことにより、技術研鑽を促進。
- 厚生労働省において、引き続きこうした中長期的な影響を十分に見極めた上で更なる検討を深めていくことを期待する。

開催経過

第1回（令和元年9月20日）

- 研究会の開催について
- 今後の研究会の進め方について
- 若年者雇用の現状等について

第2回（令和元年11月20日）

- 関係者からのヒアリング
 - ・一般社団法人 日本経済団体連合会
 - ・東京労働局 東京新卒応援ハローワーク
 - ・株式会社 マイナビ

第3回（令和元年12月9日）

- 関係者からのヒアリング
 - ・日本商工会議所
 - ・日本労働組合連合会
 - ・学校関係者（立教大学、東京都市大学）
 - ・株式会社 i-plug

第4回（令和2年2月3日）

- 若者雇用促進法の施行状況の評価等について
 - ・青少年雇用情報の提供に関する現状の評価等
 - ・学卒求人不受理に関する現状の評価等
 - ・ユースエール認定企業の普及状況の評価等

第5回（令和2年5月29日）

- 若者労働市場慣行について
- 今後の若年者雇用対策の在り方について
- 新型コロナウイルス感染症による就職等への影響について

第6回（令和2年6月19日）

- とりまとめに向けた方向性について

第7回（令和2年10月19日）

- 研究会報告書案について

今後の若年者雇用に関する研究会参集者名簿

風神 佐知子 慶應義塾大学商学部 准教授

○ 玄田 有史 東京大学社会科学研究所 教授

坂爪 洋美 法政大学キャリアデザイン学部教授

常見 陽平 千葉商科大学国際教養学部 准教授

原 昌登 成蹊大学法学部 教授

堀 有喜衣 (独) 労働政策研究・研修機構 主任研究員

三川 俊樹 追手門学院大学心理学部 教授

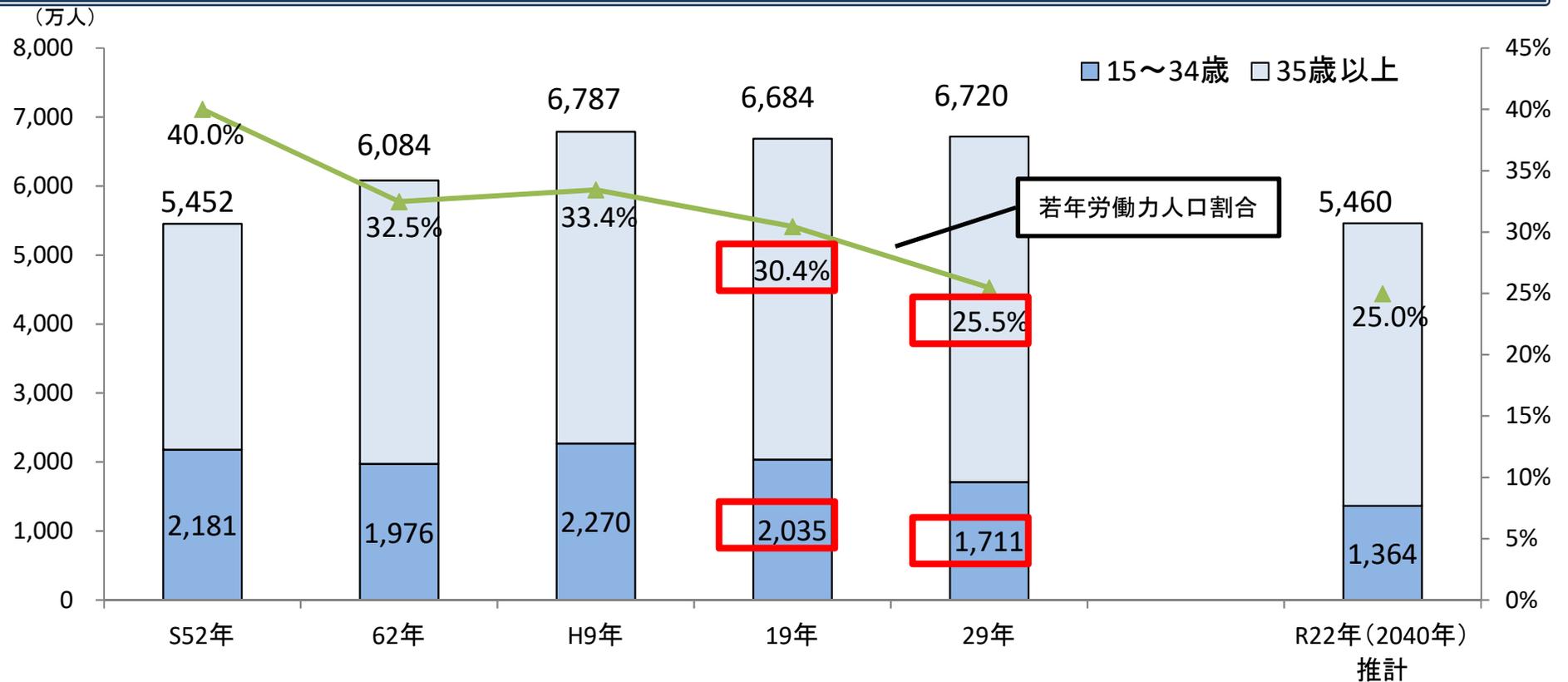
(五十音順、敬称略)

○：座長

図表1

若年労働力人口の推移

- 若年労働力人口(15～34歳)は、平成19年には2,035万人だったものが、平成29年で1,711万人となっており、10年間で約320万人減少。
- 総労働力人口に占める若年労働力人口の割合も、平成19年には30.4%だったものが、平成29年には25.5%と、10年間で4.9ポイント減少。



（資料出所）実績値は総務省「労働力調査（基本集計）」、2040年は（独）労働政策研究・研修機構推計

（注1）労働力人口は年平均

（注2）ゼロ成長・労働参加現状シナリオにて推計（ゼロ成長に近い経済成長で、性・年齢階級別の労働力率が2017年と同じ水準で推移すると仮定したシナリオ）

（注3）2017年1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口（旧基準）から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口（新基準）に切り替えた。これに伴い2010年から2016年までの数値については、比率を除き、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

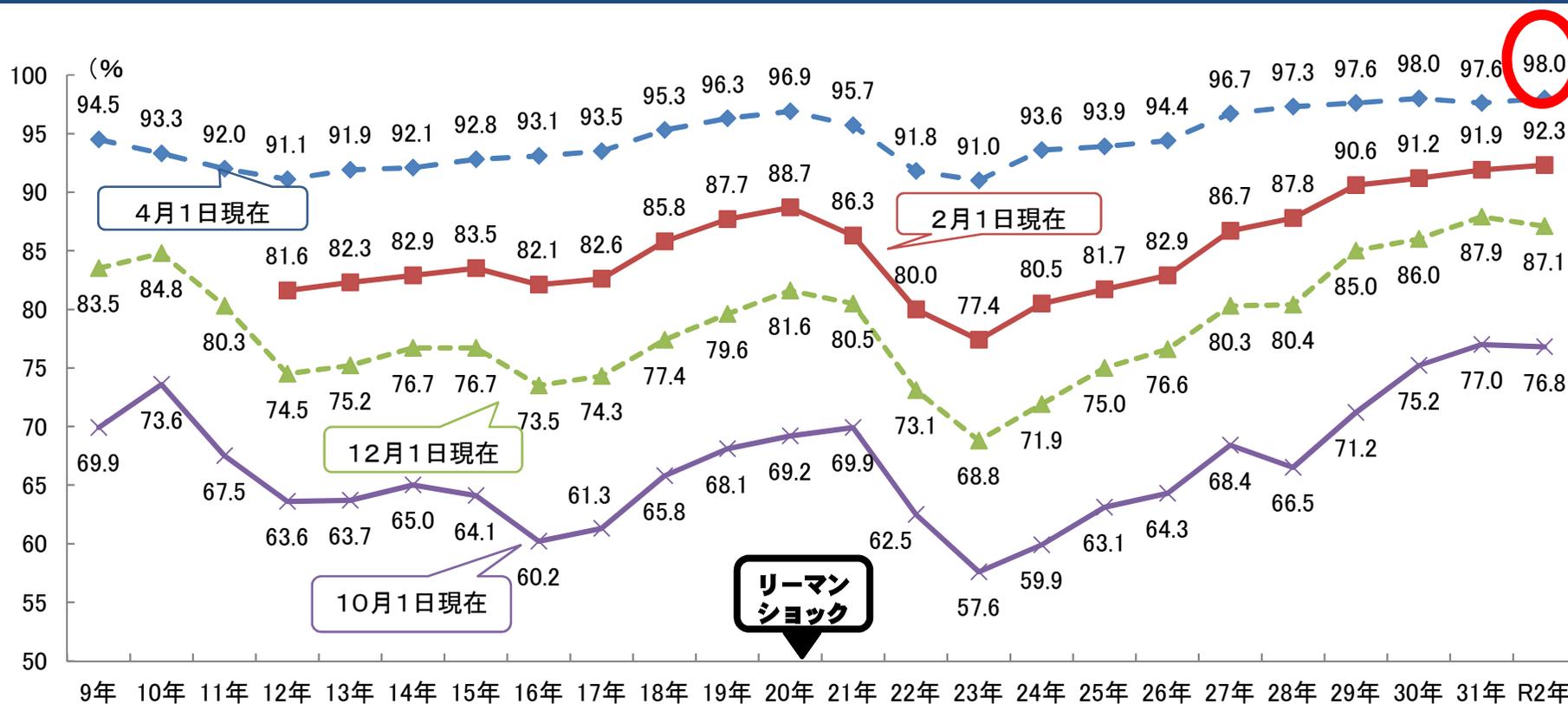
図表2-1

新規大学卒業(予定)者の就職(内定)率の推移

令和2年3月卒業の新規大学卒業者の就職率(令和2年4月1日現在)は98.0%となり、調査開始以降、過去最高となっている。

- ・ 就職内定率は98.0%……前年同期比0.4ポイントの上昇
- ・ 就職希望者数は約44万4千人…前年同期比 1.7%増
- ・ 内定者数は約43万6千人……前年同期比 2.2%増

※文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に本調査結果(就職希望率、就職率)を乗じて推計した数値



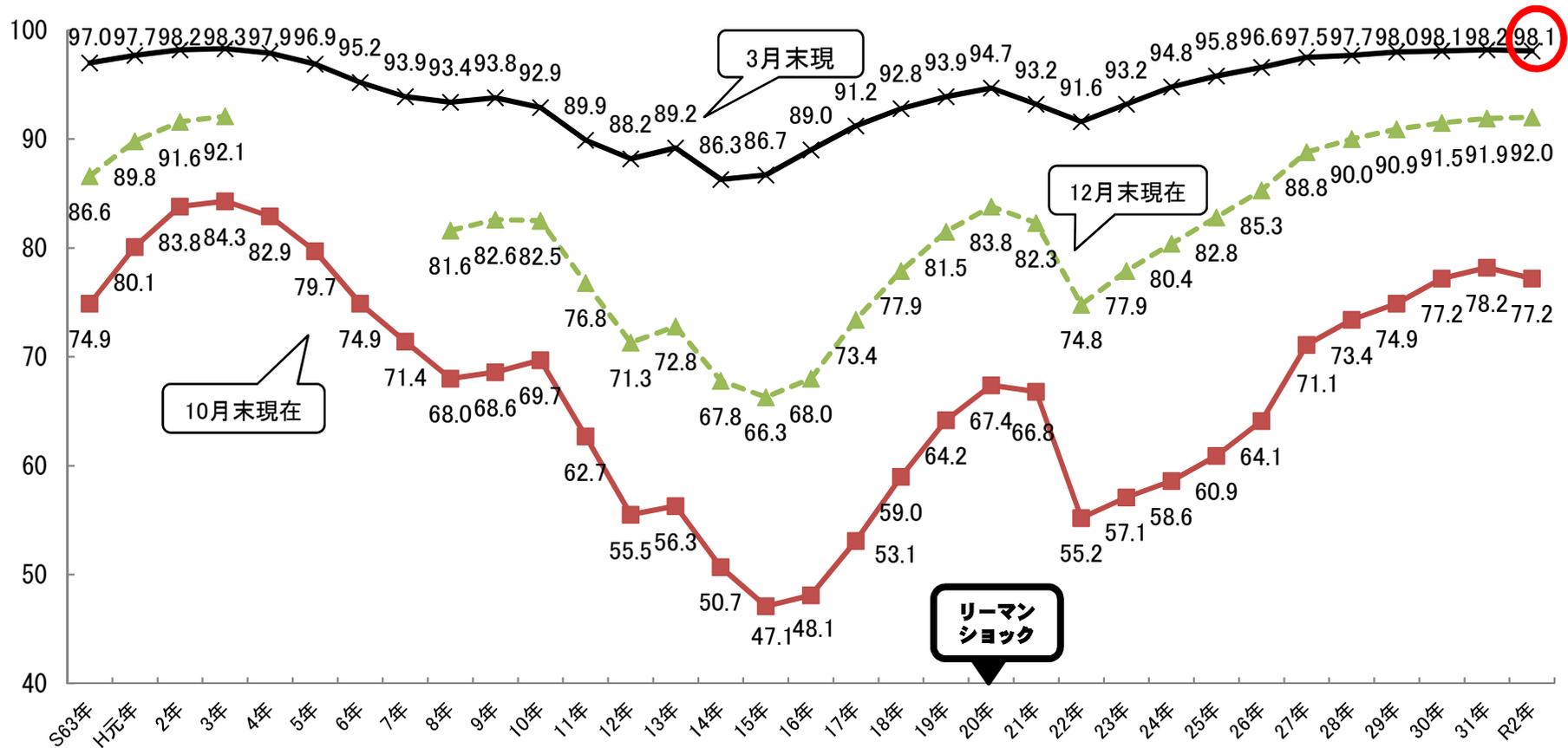
(資料出所)「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」(厚生労働省・文部科学省) (注)就職(内定)率とは、就職希望者に占める就職(内定)者の割合。(各年3月卒)

図表2-2

新規高校卒業(予定)者の就職(内定)率の推移

令和2年3月卒業の新規高校卒業予定者の就職内定率(令和2年3月末現在)は98.1%と、歴代3番目タイの高水準を維持。

- ・ 就職内定率は98.1%……………前年同期比0.1ポイント低下
- ・ 就職内定者数は17万9千人……前年同期比2.5%の減



(資料出所) 高等学校卒業者の就職状況に関する調査(文部科学省)

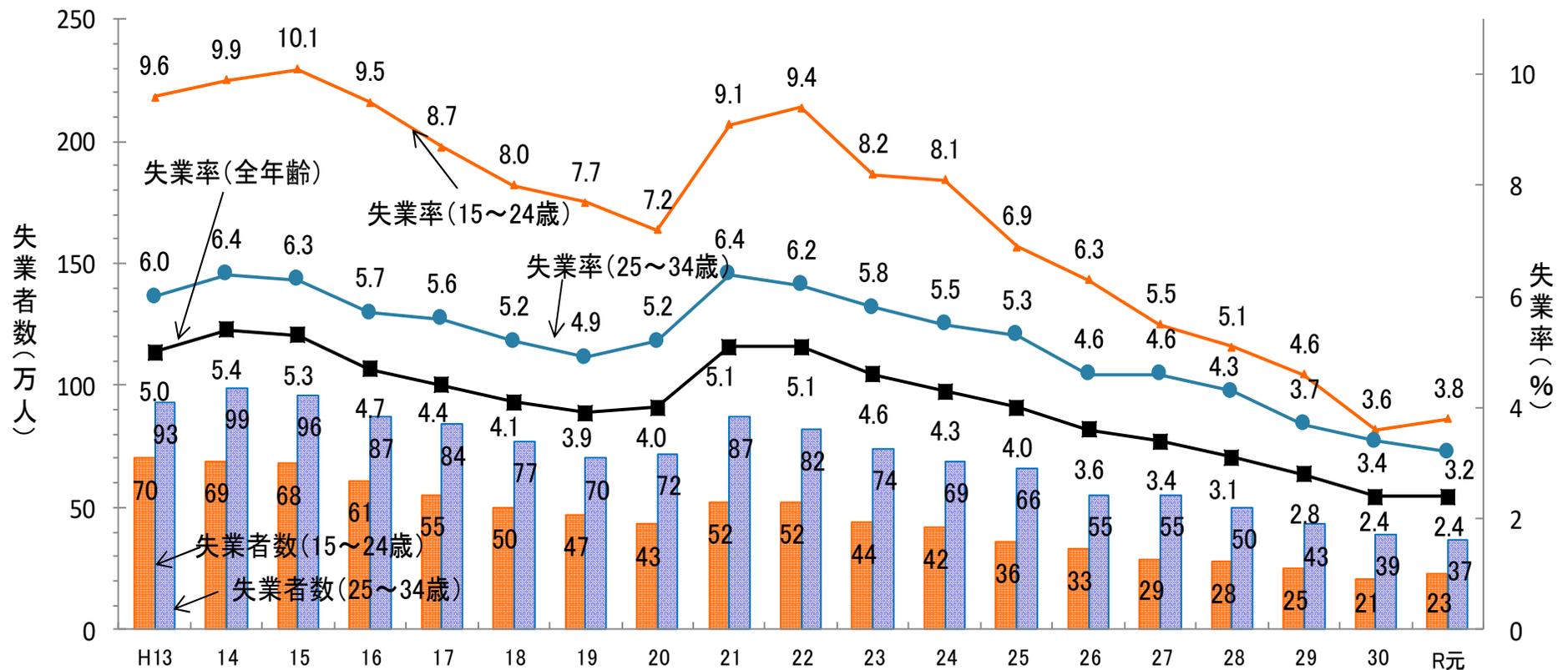
(各年3月卒)

(注) 平成3年度から平成6年度の4年間については、都道府県等の負担軽減を図るため年3回の調査を年2回として実施。

図表3

若年者の完全失業率・完全失業者数の推移

- 若年者の完全失業率及び完全失業者数は、15～24歳層、25～34歳層のいずれも改善傾向にある。
- 令和元年の完全失業率は、15～24歳層で3.8%と前年より0.2ポイント上昇、25～34歳層で3.2%と前年より0.2ポイント低下となった。

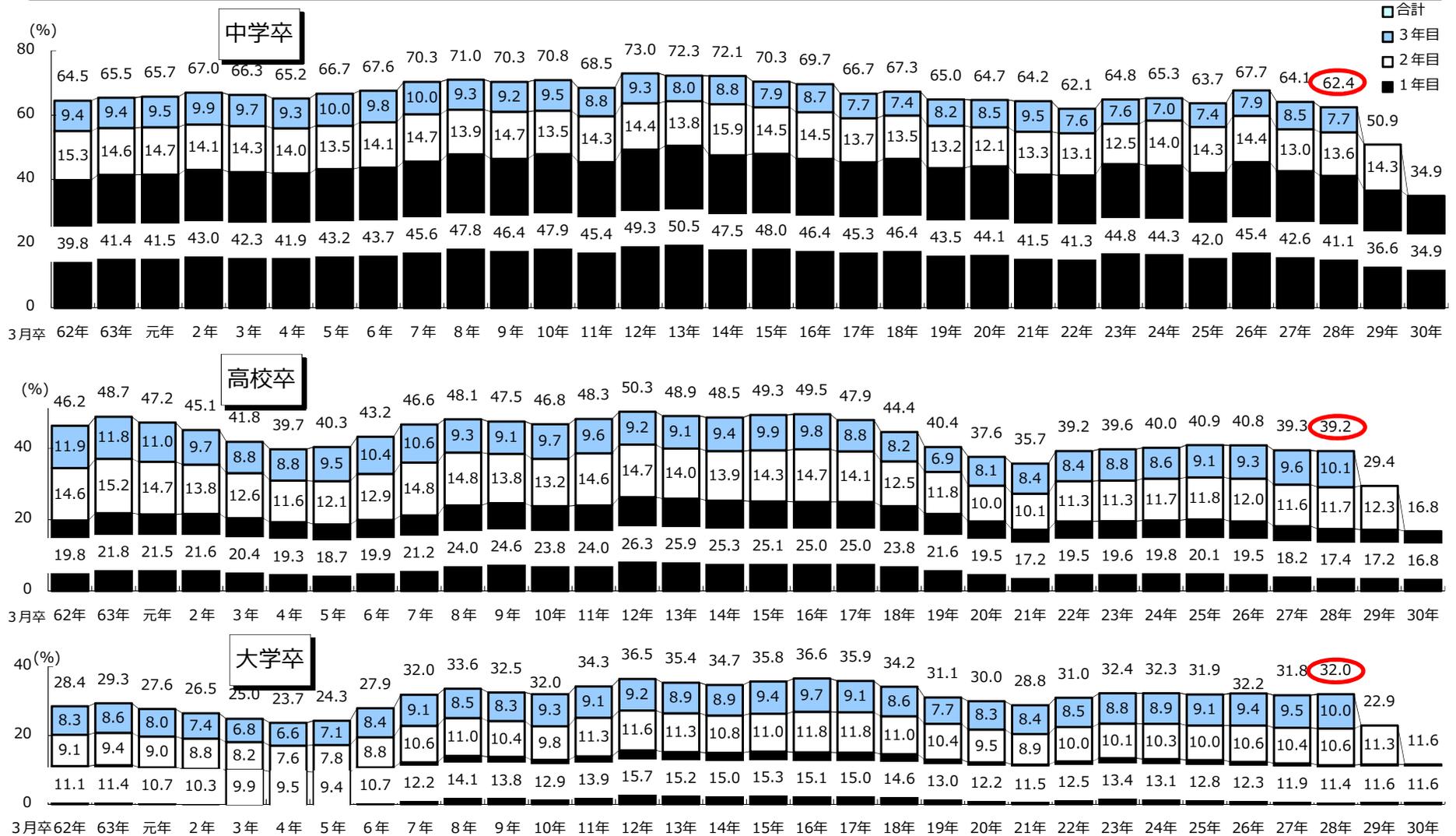


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」(基本集計)
 (注) 完全失業率、完全失業者数は年平均。

図表4

新規学卒就職者の離職状況

○ 卒業後3年以内に離職する者の割合は、中学卒で約6割、高校卒で約4割、大学卒で約3割となっており、特に1年以内の離職率が高くなっている。



(資料出所) 厚生労働省職業安定局集計

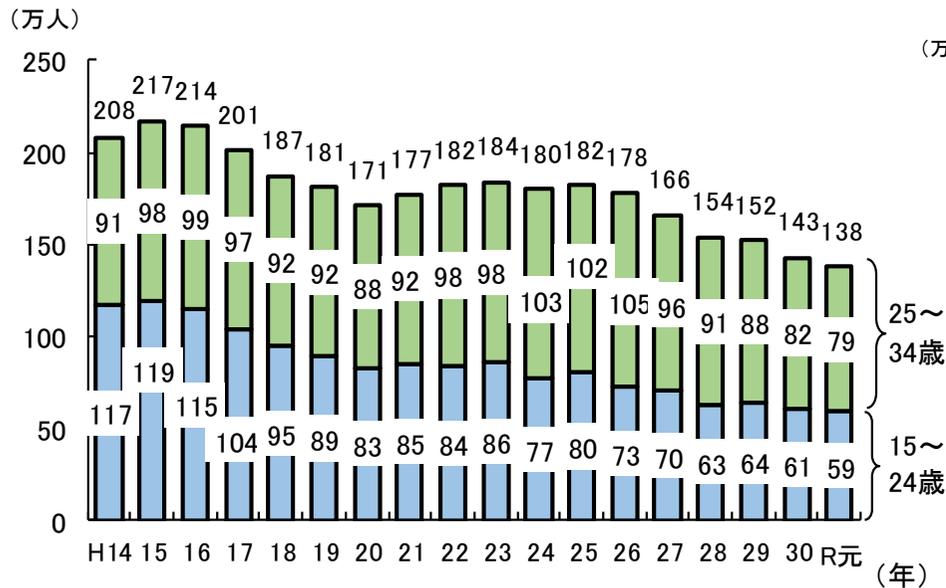
(注)3年目までの離職率は四捨五入の関係で、合計と一致しないことがある。

図表5-1

フリーター及びフリーターと同じ属性の35～44歳の層(フリーター等)の推移

- フリーター数は、令和元年で138万人と、6年連続で減少している。
- フリーターと同じ属性の35～44歳の層は令和元年で53万人となっており、平成23年以降50万人～60万人台の水準で推移。

フリーターの数(年齢別)



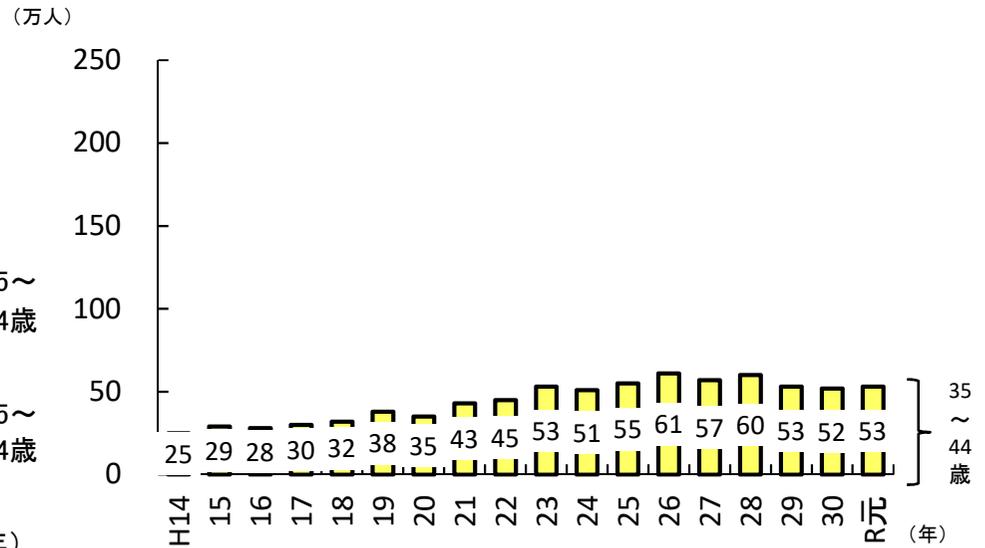
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注1) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。

- 1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
 - 2 失業者(※)のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
 - 3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- (※)平成30年より、「完全失業者」(1週間以内に求職活動を行った者)から「失業者」(1ヶ月以内に求職活動を行った者)に変更。これに伴い、非労働力人口の範囲も変更。

(注2) 平成23年調査結果は東日本大震災の影響のため、関係統計等を用いた補完推計値である。

(参考)フリーターと同じ属性の35～44歳の層の推移



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

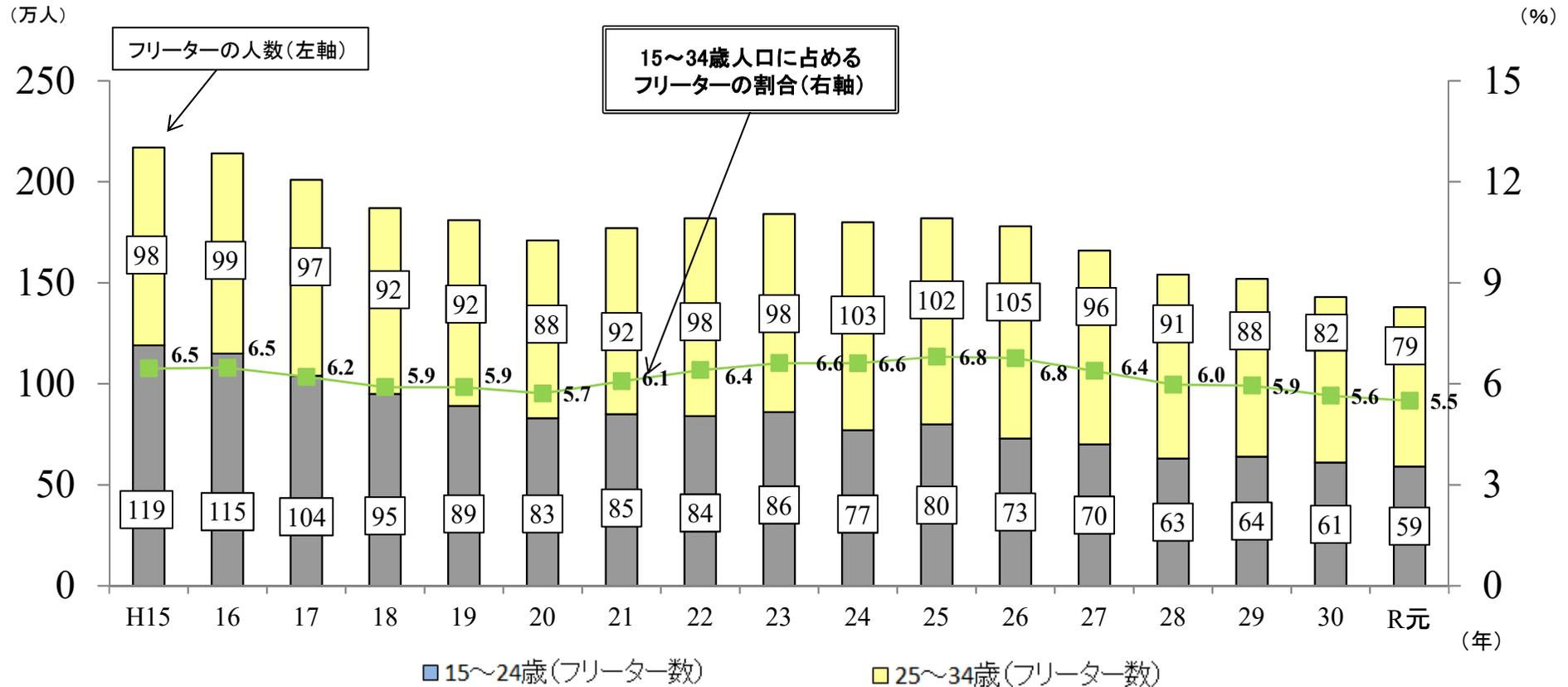
(注1) フリーターの定義の「15～34歳」を「35～44歳」に置き換えて集計。

(注2) 平成23年調査結果は東日本大震災の影響のため、関係統計等を用いた補完推計値である。

図表5-2

フリーター数の推移(人口に占める割合)

- フリーター数は、令和元年で138万人と、6年連続で減少している。
- 若年層人口(15~34歳人口)に占める割合は、令和元年平均で5.5%となり前年により0.1ポイント低下した。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注1) フリーターの定義は、15~34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者のうち、以下の者の合計。

1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者

2 失業者(※)のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

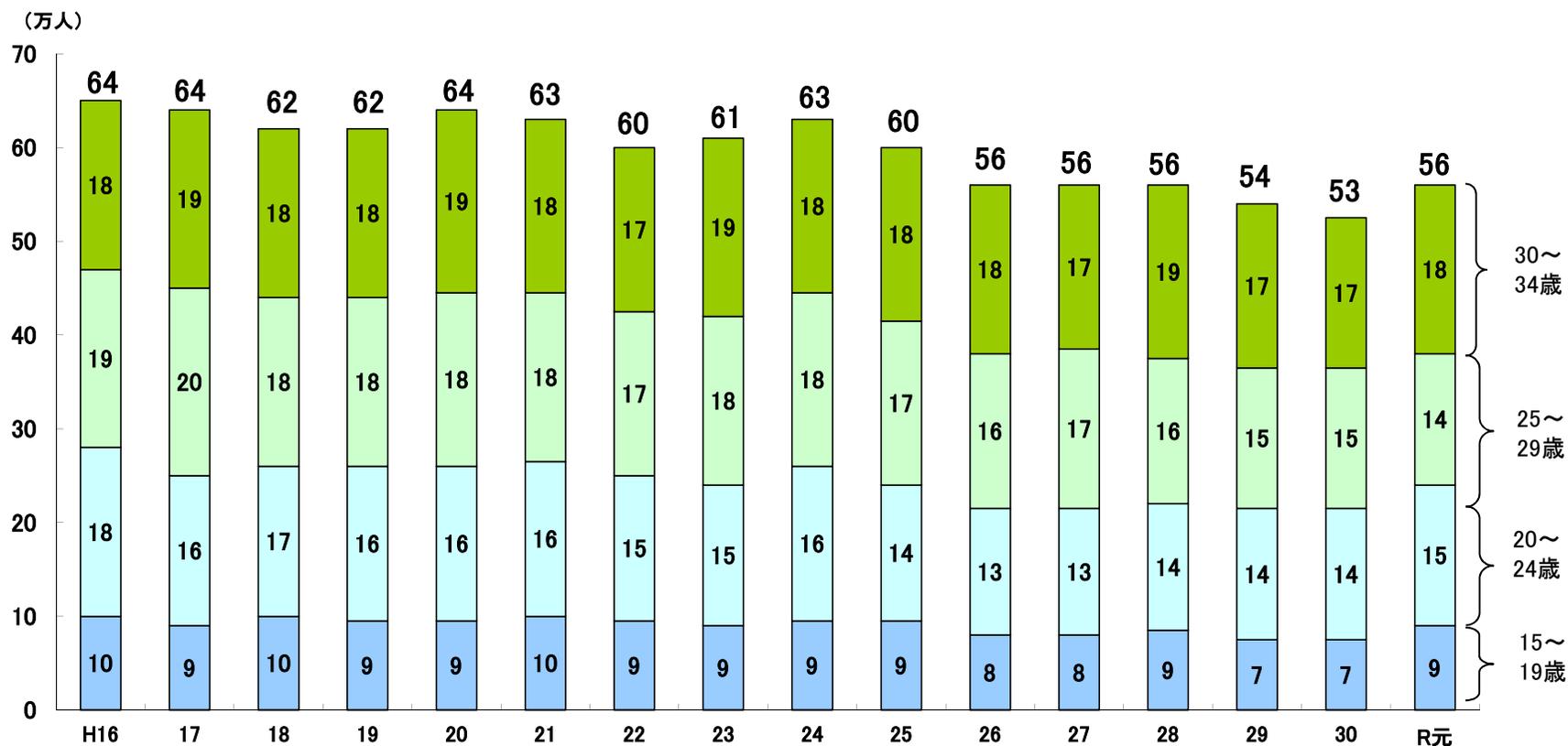
(※)平成30年より、「完全失業者」(1週間以内に求職活動を行った者)から「失業者」(1ヶ月以内に求職活動を行った者)に変更。これに伴い、非労働力人口の範囲も変更。

(注2) 平成23年調査結果は東日本大震災の影響のため、関係統計等を用いた補完推計値である。

図表6-1

無業者(15~34歳)数の推移

○ 15~34歳のニート(注)の数は、2014年(平成26年)以降、50万人台半ばで推移〔2019年(令和元年)56万人(前年比3万人増)〕。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

(注1) 「ニート」の定義は、15~34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

(注2) 統計処理の関係上、年齢区分毎の数値とその合計数が一致しないことがあり得るもの。

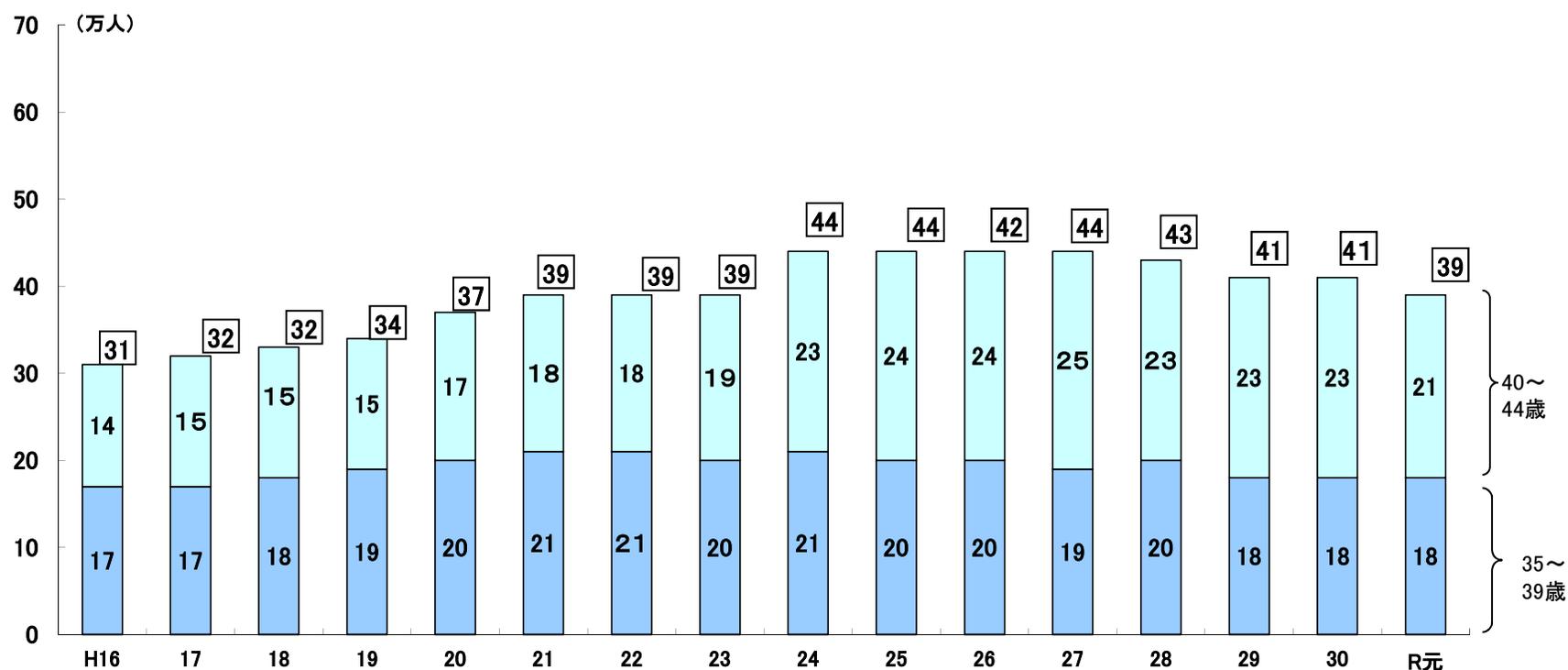
(注3) 2011年(平成23年)調査結果は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県、福島県を除く。

(注4) 2017年(平成29年)1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口(旧基準)から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口(新基準)に切り替えた。これに伴い2010年(平成22年)から2016年(平成28年)までの数値については、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

図表6-2

無業者(35~44歳)数の推移

- 15~44歳の無業者の数は、90~100万人台で推移[2019年(令和元年)95万人(前年比2万人増)]。
- 現時点で就職氷河期世代の中心層である35~44歳の無業者の数は、約40万人程度。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

(注1) 「ニート」の定義は、15~34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。これと同定義で35歳~44歳の無業者数を把握したもの。

(注2) 統計処理の関係上、年齢区分毎の数値とその合計数が一致しないことがあり得るもの。

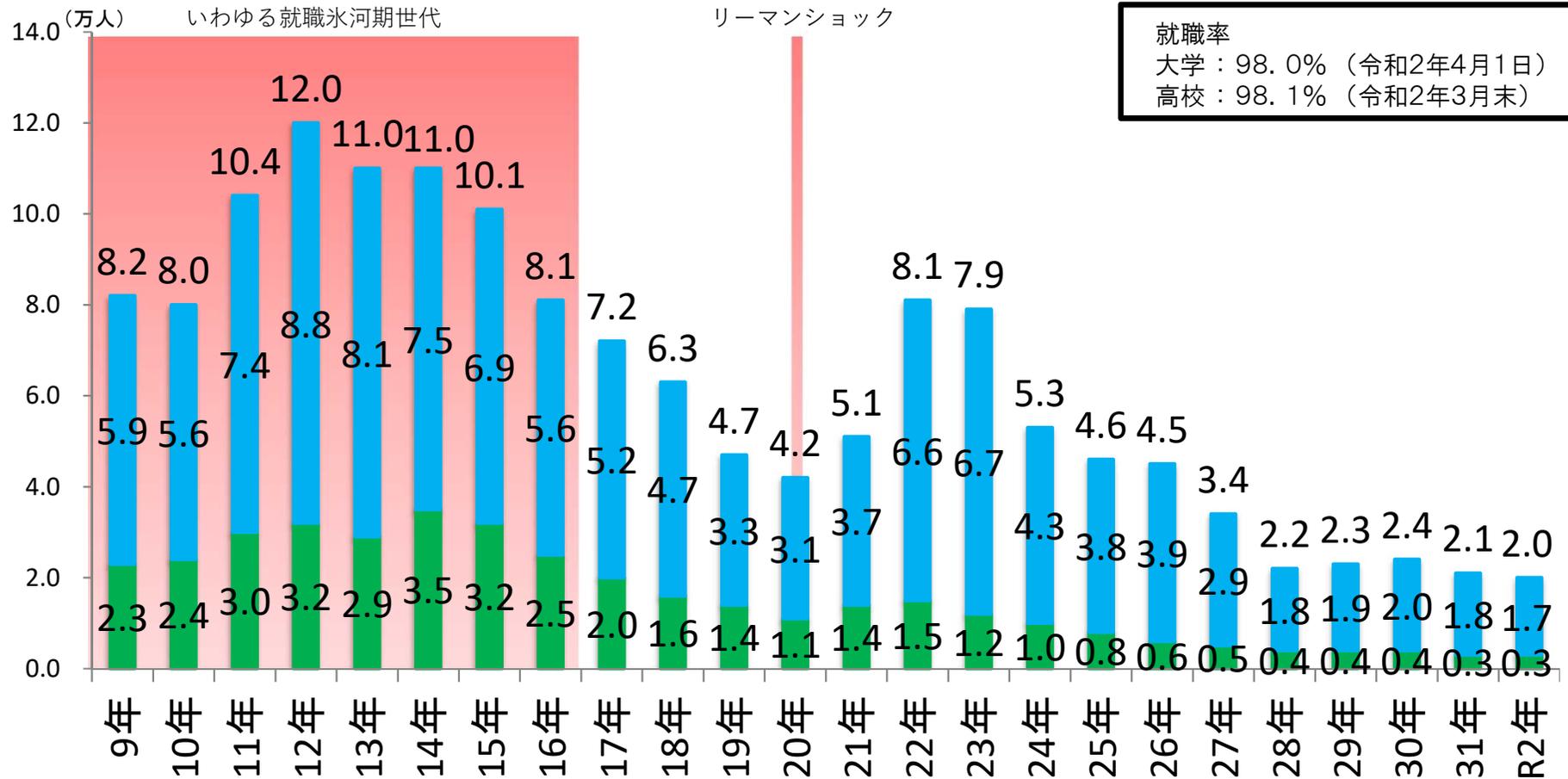
(注3) 2011年(平成23年)調査結果は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県、福島県を除く。

(注4) 2017年(平成29年)1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口(旧基準)から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口(新基準)に切り替えた。これに伴い2010年(平成22年)から2016年(平成28年)までの数値については、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

図表7

未就職卒業者の推移

- 今春大学を卒業した就職希望者の就職率は98.0%と過去最高水準であった
- 近年、未就職卒業者の数は約2万人程度まで減少してきているが、過去、いわゆる就職氷河期世代のピーク時は約12万人（平成12年）、リーマンショックのピーク時は約8万人（平成22年）であった



(資料出所) 「大学等卒業者の就職状況調査」(厚労省・文科省) 及び「高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況に関する調査」(文科省)

※ 数値は就職希望者のうち、就職先が決定していない者(大学等については4月1日時点、高校については3月末時点)

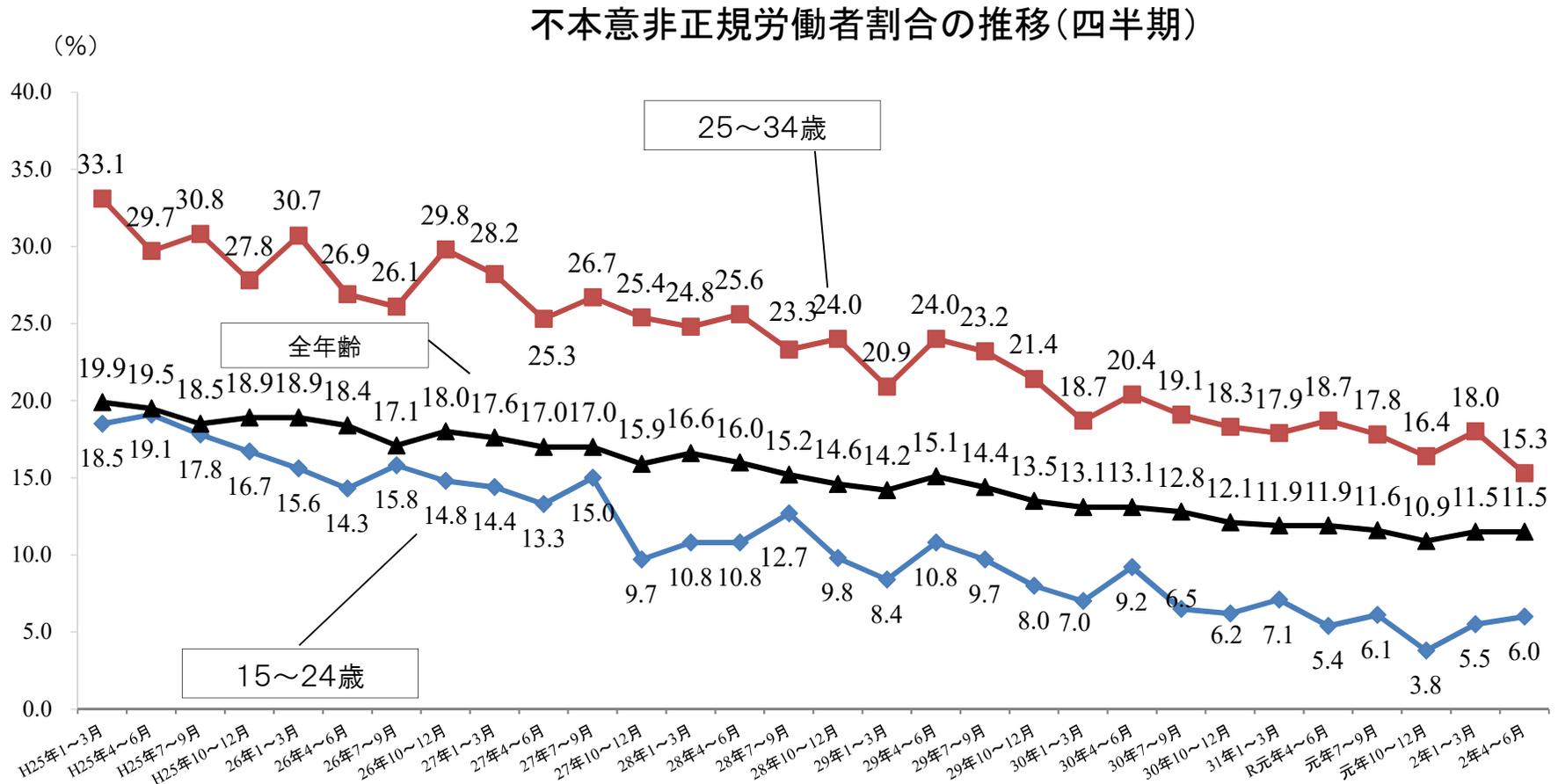
※ 大学等の未就職卒業者数については、文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に「大学等卒業者の就職状況調査」結果(就職希望率、就職率)を乗じて推計した数値

(各年3月卒)

図表8

若年層の不本意非正規労働者割合の推移(四半期)

○ 若年層の不本意非正規労働者割合の推移は、15～24歳層、25～34歳層いずれも低下傾向。



資料出典：総務省「労働力調査（詳細集計）」

(注) 不本意非正規の割合は、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態に関する質問に対して回答した者のうち、当該回答が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合として算出。値は原数値。不本意非正規のデータは、平成25年1月から調査。

図表9

学校中退直後の就業状況

○ 高校を中途退学した直後の就業状況は「アルバイト・パート」が69.6%、「無職で何もしていない」が4.3%、大学等の高等教育を中途退学した直後の就業状況は「アルバイト・パート」が57.1%、「無職で何もしていない」が8.2%となっており、いずれも卒業者と比較すると高い。

離学直後の就業状況(学歴別)

	正社員 (公務含む)	アルバイト ・パート	契約・派遣等	自営・家業	失業	無職で 何もしていない	無職で進学準備・ 結婚準備等	その他・在学中
中卒	4.3	60.9	0.0	4.3	8.7	8.7	8.7	4.3
高卒	46.1	33.0	8.2	2.6	3.0	3.0	3.0	1.1
専門卒	67.0	19.4	6.6	0.8	4.9	0.0	0.5	0.8
短大・高専卒	66.7	14.1	10.4	2.2	3.7	0.7	2.2	0.0
大学卒	77.0	9.9	5.4	1.1	2.8	0.8	2.6	0.3
大学院卒・中退	74.7	6.9	5.7	2.7	3.1	1.1	5.4	0.4
高校中退	6.5	69.6	6.5	8.7	0.0	4.3	2.2	2.2
高等教育中退	11.2	57.1	5.1	3.1	9.2	8.2	5.1	1.0
男女計	67.0	17.0	6.2	1.7	3.5	1.3	2.7	0.6

(資料出所)(独)労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.199「大都市の若者の就業行動と意識の分化—『第4回若者のワークスタイル調査』から」(2017)

※ 調査対象者:東京都の25~34歳の男女

高校中途退学者数 約**4.9万人**(在籍者の1.4%) 文部科学省「平成30年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸問題に関する調査」より

大学中途退学者数 約**7.9万人**(在籍者の2.7%) 文部科学省「学生の中途退学や休学等の状況について」(平成26年)より

上記調査結果の比率で就業したと仮定すると、約**3.7万人**の高校中退者、約**4.9万人**の大学中退者が中退直後にアルバイト・パートまたは契約・派遣等の非正規として雇用されていると推計される。

図表10

若者雇用促進法の施行状況

1. 職場情報の提供

◆ハローワークの学卒求人に係る状況(令和元年6月末時点)

○職場情報の開示を行っている求人の割合	99.7%
○全項目の開示を行っている求人の割合	89.3%

(出所)厚生労働省によるハローワーク求人の調査対象求人件数:150,433件)

【参考】上記のうち、職場情報の開示を行っていない求人の9月時点の状況は以下のとおり(対象求人件数:463件)

開示済み	341件
指導中	108件
無効求人	14件

◆民間の新卒専用就職サイトにおける状況(令和元年8月末時点)

○職場情報の開示を行っている求人の割合	100.0%
○職場情報開示項目の平均記入率(平均年齢を除く)	55.3%

(出所)公益社団法人全国求人情報協会調べ(対象求人件数:67,813件)

2. ハローワークにおける求人不受理

○求人不受理の取扱件数 : 633事業所(令和2年2月末時点)

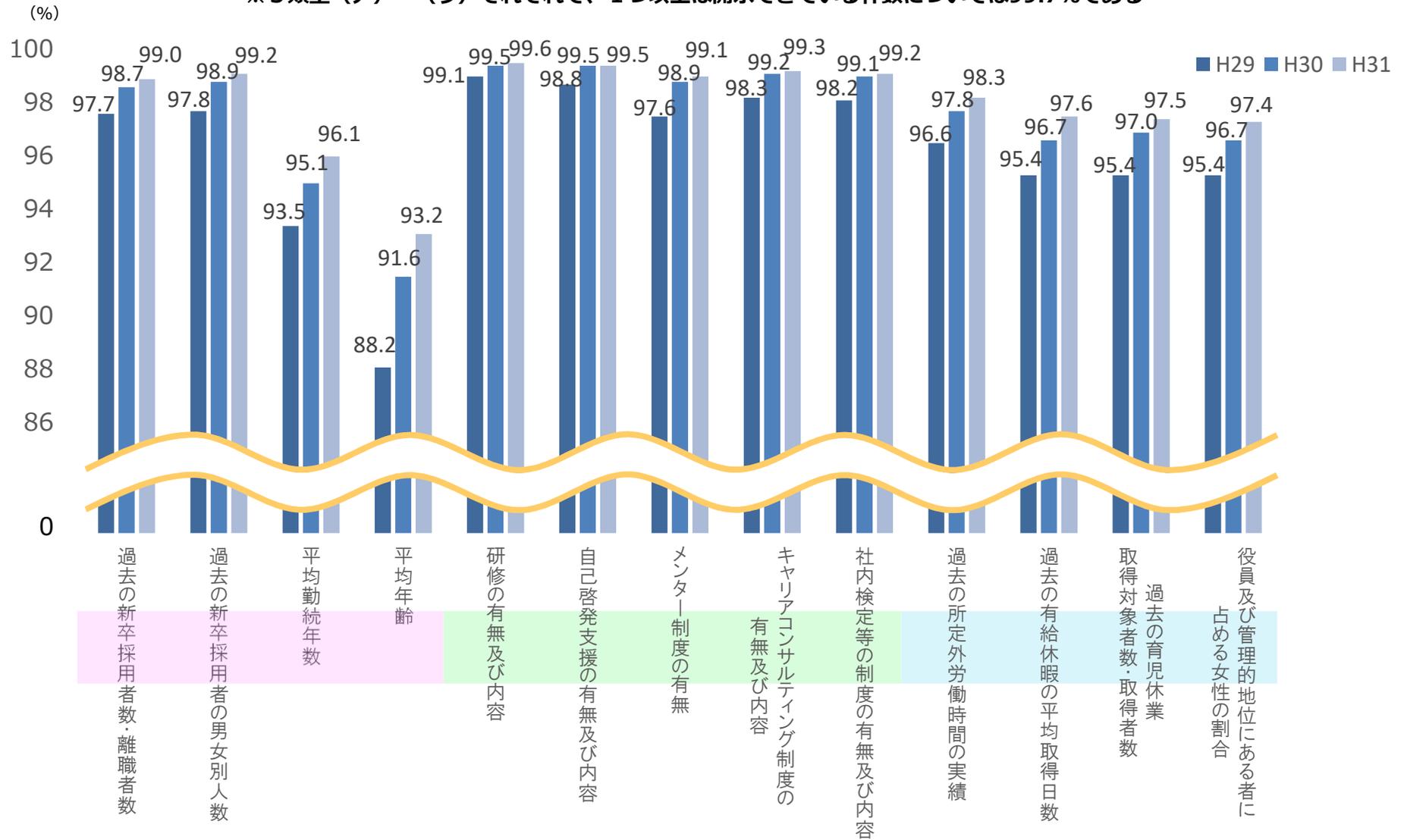
3. ユースエール認定制度

○ユースエール認定企業 : 731社(令和2年8月末時点)

図表11-1

若者雇用促進法に基づく職場情報の提供状況割合（ハローワーク調査）の過去3年の推移

※3類型（ア）～（ウ）それぞれで、1つ以上は開示できている件数については99.7%である

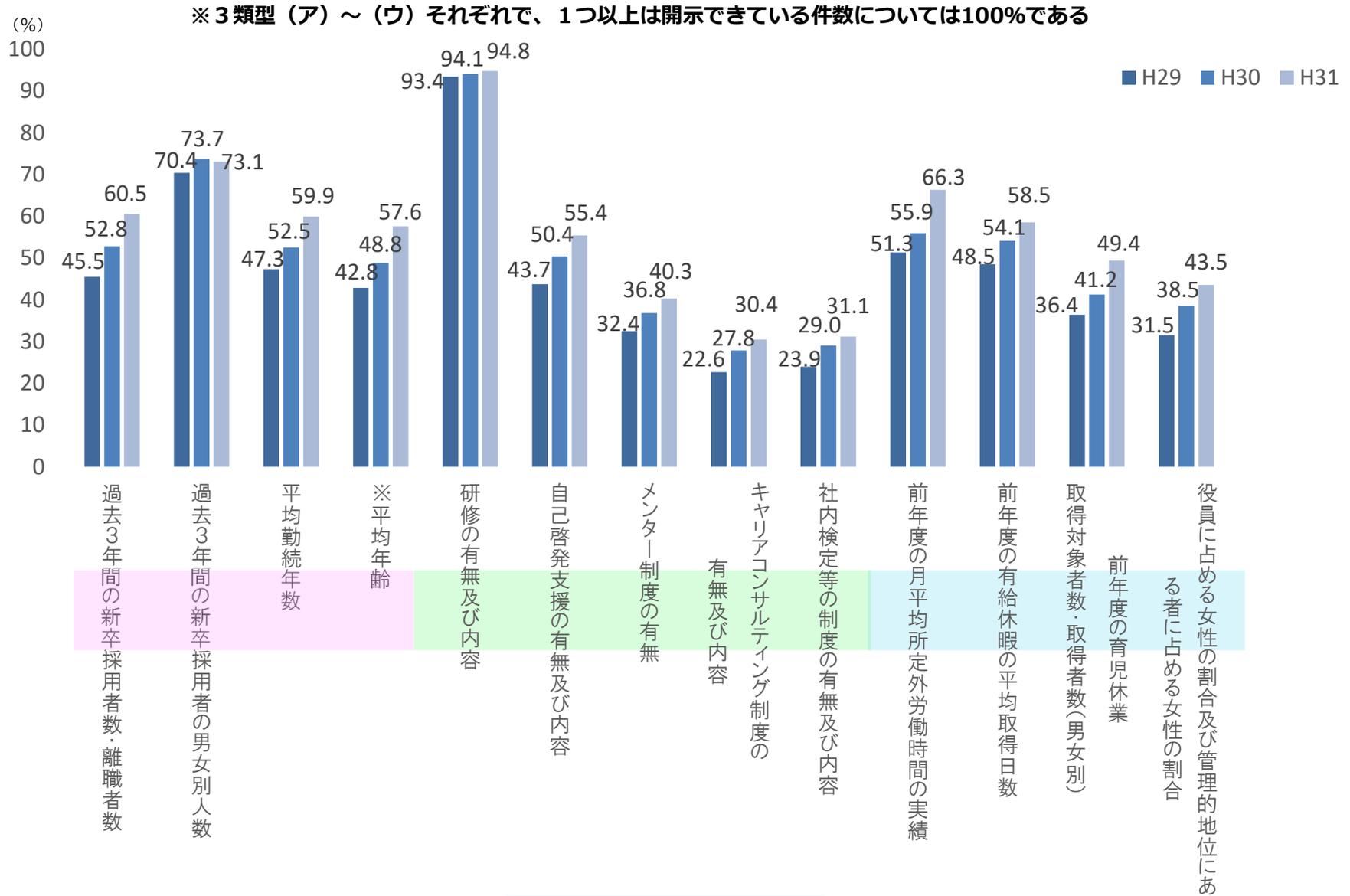


(ア) 募集・採用に関する状況 (イ) 職業能力の開発・向上に関する状況 (ウ) 企業における雇用管理に関する状況

(出所) 厚生労働省によるハローワーク求人調査（平成29～令和元年6月末時点）

図表11-2

若者雇用促進法に基づく職場情報の
提供状況割合（企業調査）の過去3年の推移

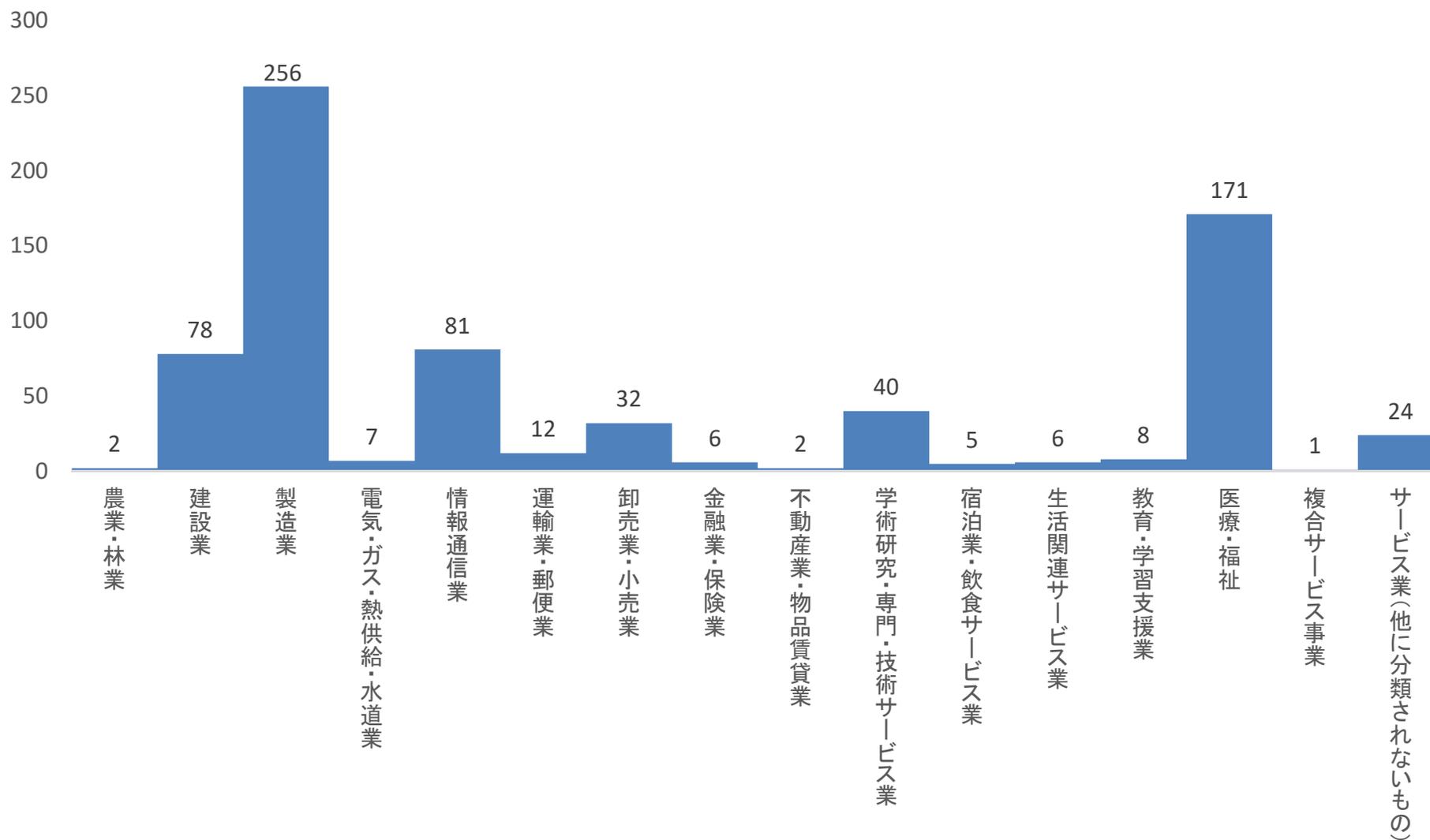


※平均年齢：一部企業推計のため参考値

（出所）公益社団法人全国求人情報協会調べ（H31 対象求人数：67,813件）

図表11-3

産業分類別ユースエール認定企業数(令和2年8月末時点)

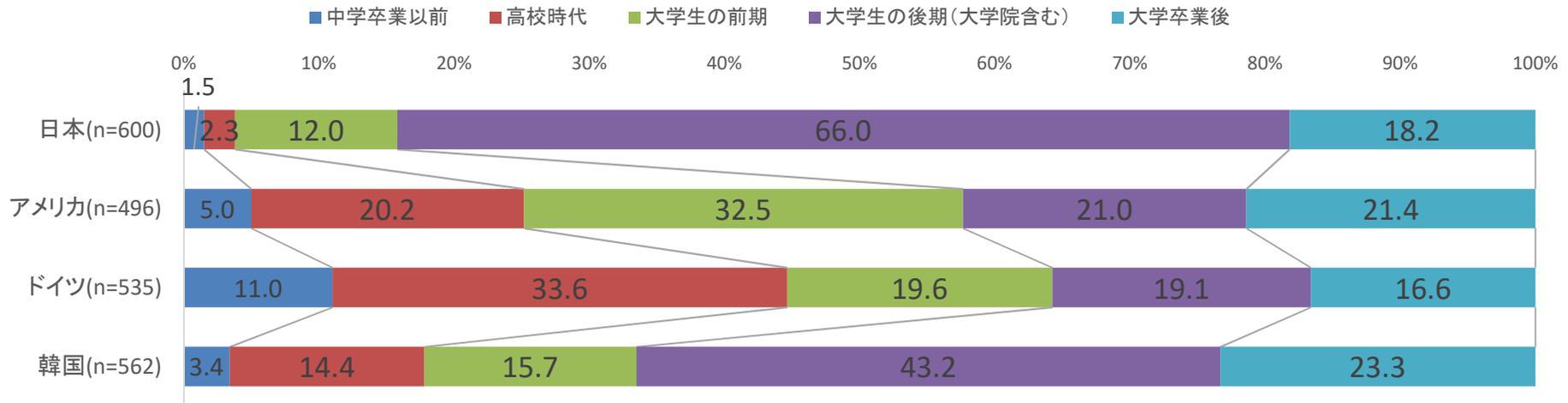


(出所)厚生労働省人材開発統括官付
若年者・キャリア形成支援担当参事官室集計

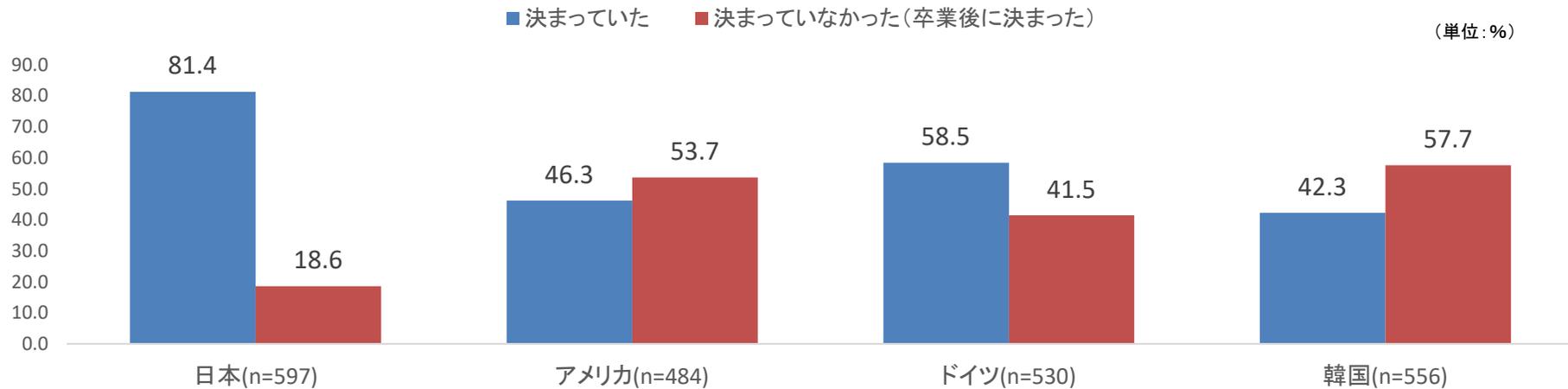
図表12・13

初職入職に関する諸外国との比較

卒業後の進路を決めた時期(SA)



在学中に卒業後の最初の仕事は決まっていたか(SA)



出典:リクルートワークス研究所「Global Career Survey」

図表14

初職入職に関する諸外国との比較

初職入職経路(SA)

(単位: %)

	日本 (n=597)	アメリカ (n=484)	ドイツ (n=530)	韓国 (n=556)
大学・学校のキャリアセンターによる職業紹介	7.7	11.4	7.7	9.4
大学・学校による就職サイトや就職情報誌	5.7	11.0	6.4	8.1
大学・学校が主催する合同説明会	2.8	1.7	2.1	4.0
在学中のインターンシップやアルバイト	3.2	9.7	17.2	5.6
先生の紹介	3.5	3.5	4.3	10.8
家族や知人の紹介	8.4	11.6	7.5	14.6
民間の職業紹介所	1.7	3.5	1.5	1.3
民間の就職サイトや就職情報誌	33.5	12.8	7.2	24.6
民間の合同説明会	5.2	1.4	0.6	1.6
公的な職業紹介所	2.2	2.5	3.6	0.9
公的な就職サイトや就職情報誌	4.2	9.7	5.8	5.2
公的な合同説明会	1.5	0.2	0.4	1.1
会社に直接問い合わせ	5.4	8.3	24.9	5.2
その他	15.1	12.8	10.8	7.7

※初職の勤務形態: 自営・家族従業員を除く

出典: リクルートワークス研究所 「Global Career Survey」

図表15

各国における若年者の失業率(平成30年)

国	失業率(%)		
	全年齢計	15～24歳	25～34歳
日本	2.4	3.8	3.4
アメリカ	3.9	8.6	3.9
イギリス	4.2	11.6	3.8
フランス	8.7	20.1	10.3
ドイツ	3.4	6.2	4.2
カナダ	5.8	11.1	5.6
イタリア	10.6	32.2	15.9
韓国	3.8	10.5	6.6
スウェーデン	6.3	16.8	6.5
スペイン	15.3	34.3	17.6

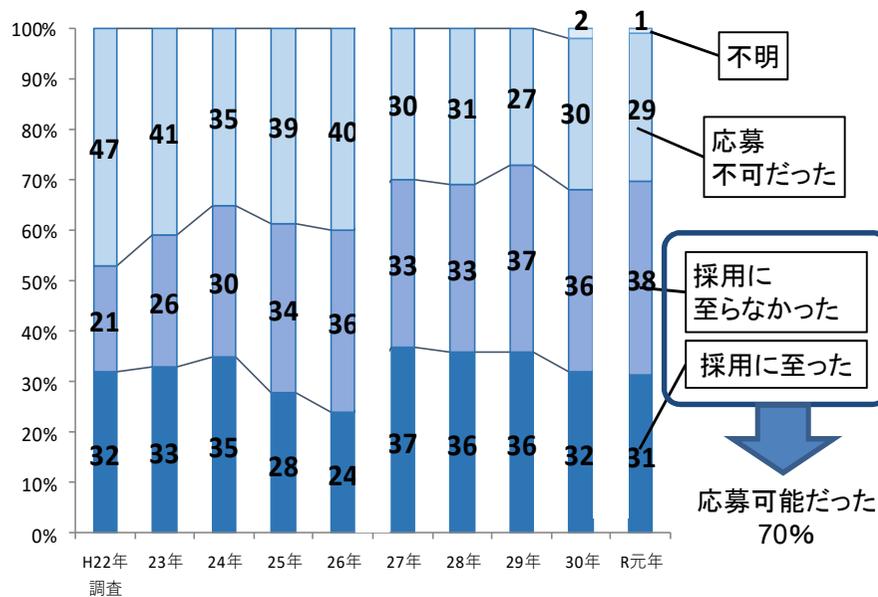
(資料出所) OECD.Stat “LFS by sex and age – indicators” 2019年6月現在

図表16

既卒者の募集状況

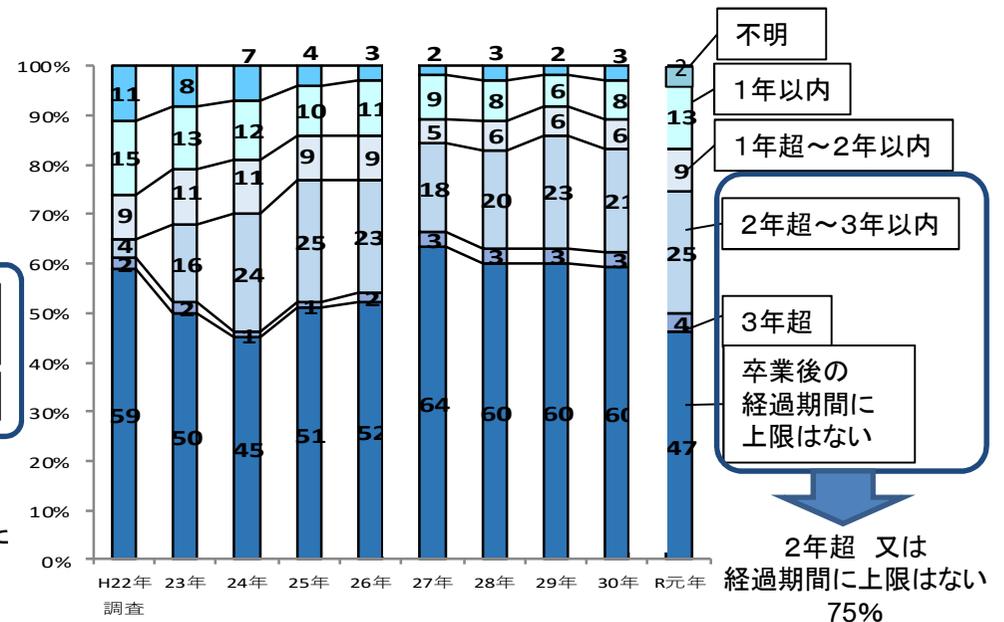
- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集した事業所は令和元年調査で70%となっている。
- 新卒者の採用枠で既卒者を受け入れる場合の応募可能な卒業後の経過期間が、2年超又は経過期間に上限はないとする事業所は平成22年には64%であったが、令和元年には75%となっている。

■ 新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況



(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査(2019年8月)」
 (注)2010~2018年は過去1年間に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所を、2019年は前年度に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所を100として集計。
 (注)構成比は小数点以下を四捨五入しているため、計は必ずしも100とはならない。
 (注)2015年調査から会社以外の法人も調査対象としたため、以前の結果との比較には注意を要する。
 (注)2010年~2017年は、労働経済動向調査をもとに人材開発統括官にて加工して作成。

■ 新規学卒者採用枠に応募可能な卒業後の経過期間



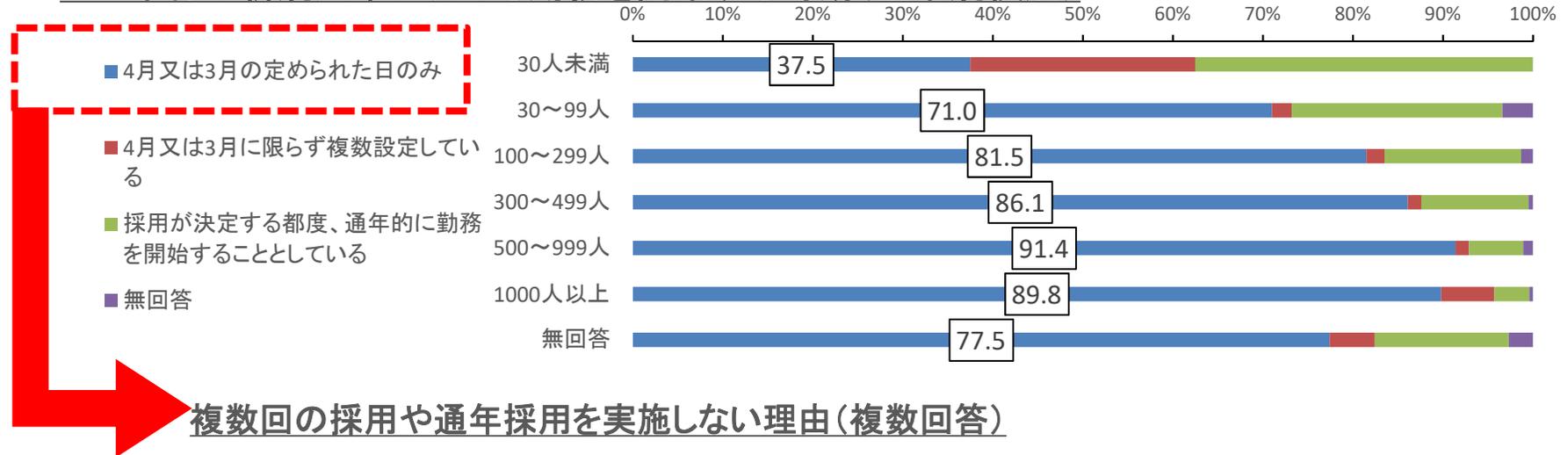
(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査(2019年8月)」
 (注)2010年~2018年は過去1年間に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所のうち、2019年は前年度に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所のうち、既卒者が応募可能だった事業所を100として集計。
 (注)構成比は小数点以下を四捨五入しているため、計は必ずしも100とはならない。
 (注)2015年調査から会社以外の法人も調査対象としたため、以前の結果との比較には注意を要する。
 (注)労働経済動向調査をもとに人材開発統括官にて加工して作成。

図表17-1

通年採用・秋期採用に関する企業側・学生側の意向

【企業側の意向】

H30年春の新規大卒における勤務を開始する時期(企業規模別)



複数回の採用や通年採用を実施しない理由(複数回答)

	採用のために追加的な人員や費用を割けないから	秋季採用や通年採用では中途採用のみを対象としているから	秋季採用や通年採用のメリットを感じないから	春季採用のみで必要な人材を概ね確保できるため必要がないから	卒業時点から間をおかずに採用したいから	それほどニーズがあるとは思えないから	その他	無回答	N
30人未満	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	3
30~99人	24.0	21.4	9.0	23.0	27.7	21.6	11.1	5.3	379
100~299人	23.2	29.9	9.3	30.7	23.7	19.2	7.2	4.5	375
300~499人	22.2	30.5	9.6	40.7	21.6	14.4	10.2	1.2	167
500~999人	23.5	29.2	12.8	34.6	23.5	11.1	14.0	3.7	243
1000人以上	26.4	32.6	11.2	44.4	18.9	11.8	9.1	2.5	439
無回答	22.0	27.5	8.3	32.3	19.5	16.6	8.3	4.5	313
合計	23.8	28.3	10.0	33.9	22.5	16.2	9.7	3.9	1919

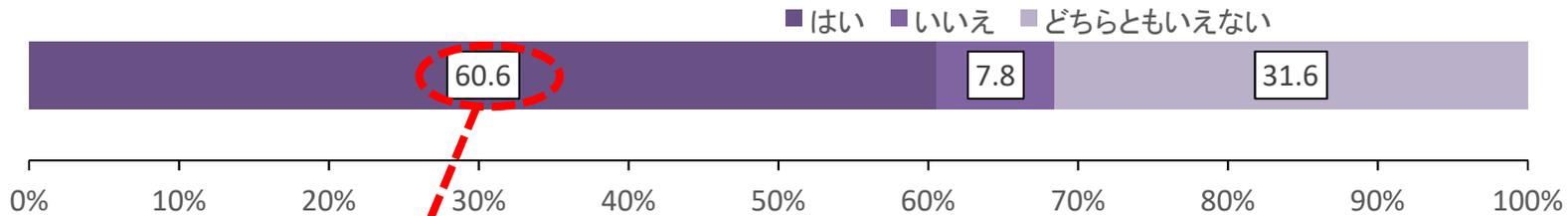
資料出所: JILPT調査シリーズ179(2018年3月)企業の多様な採用に関する調査

図表17-2

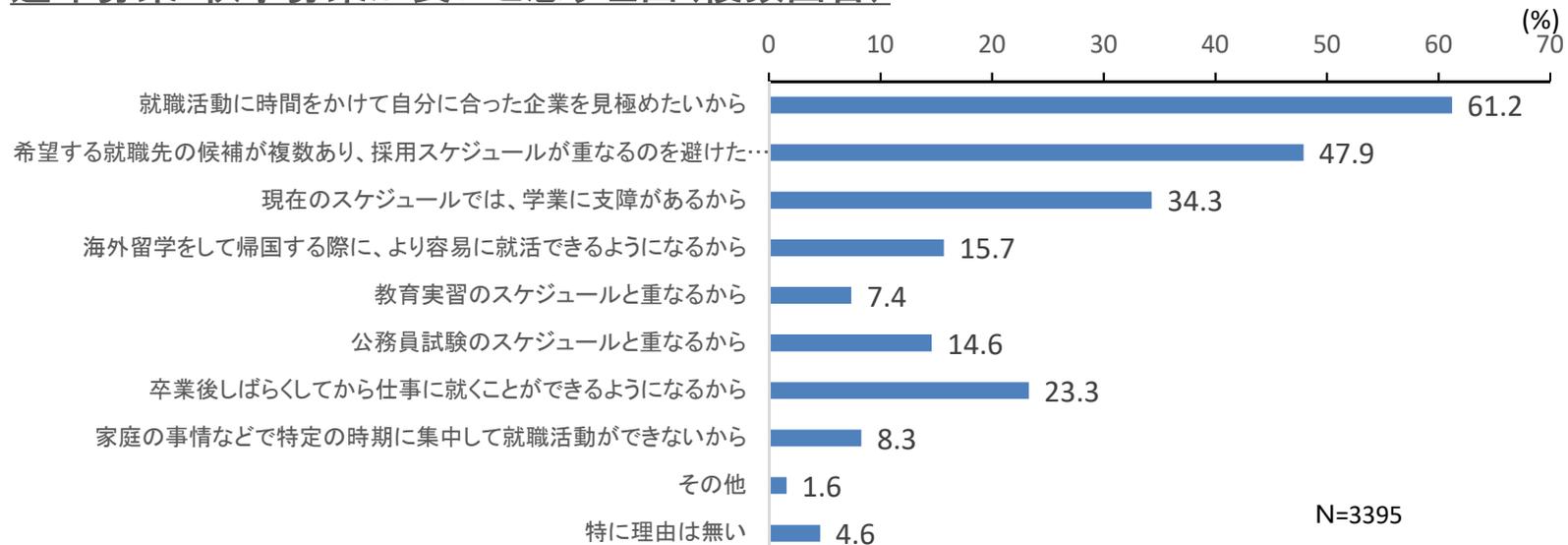
通年採用・秋期採用に関する企業側・学生側の意向

【学生側の意向】

通年募集・秋季募集を行う企業が多ければ良いと思うか



通年募集・秋季募集が良いと思う理由(複数回答)



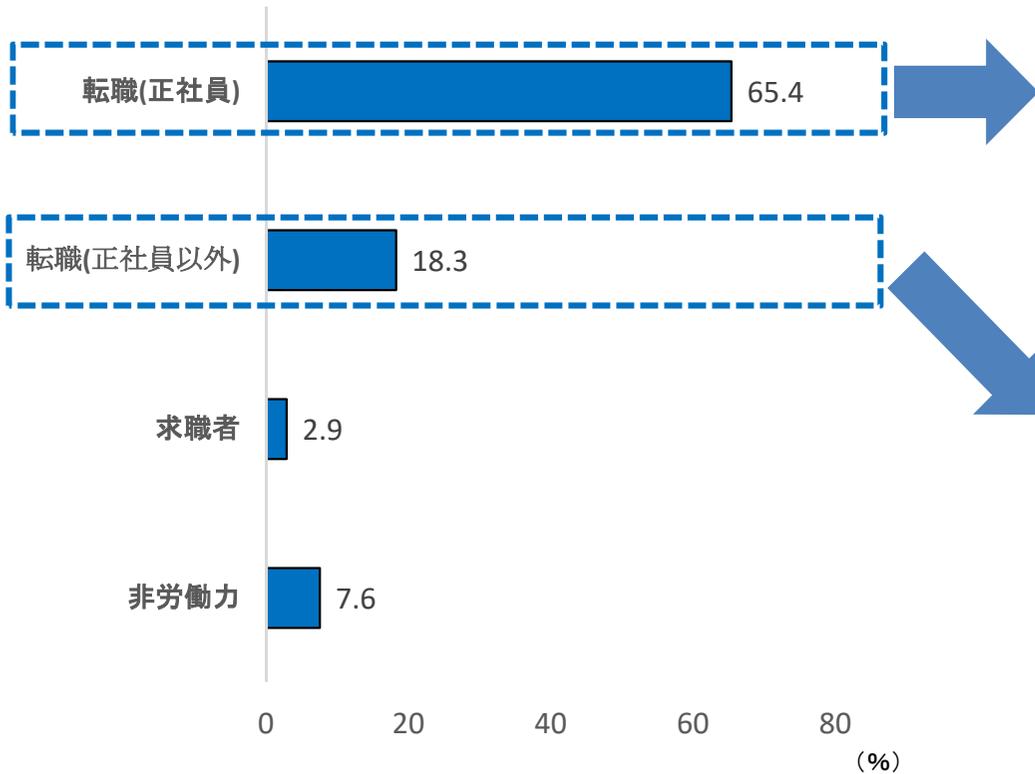
資料出所: JILPT調査シリーズ178(2018年3月)大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査

図表18-1

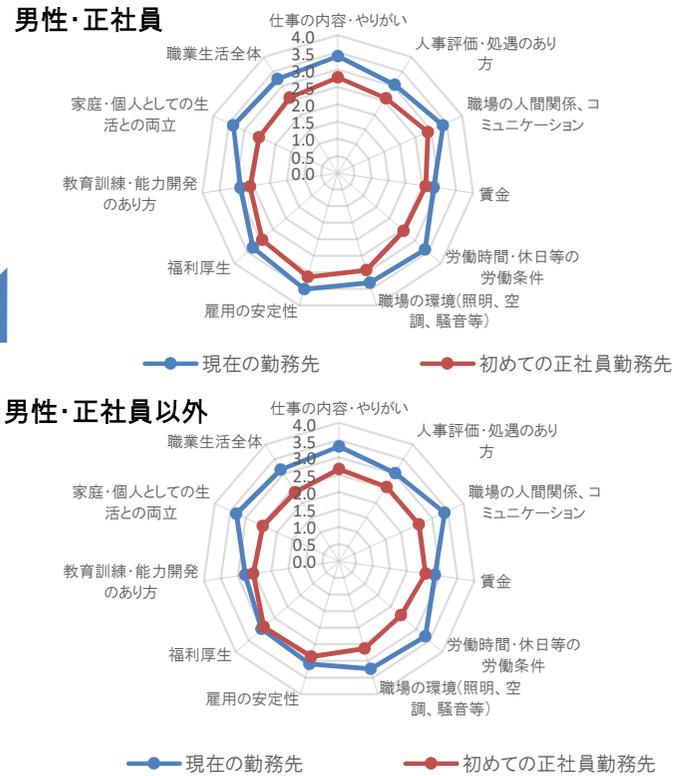
若者の離職後の状況(男性)

○正社員職を離職後正社員として転職した者について、初めての勤務先と現在の勤務先の職業生活の諸側面に対する満足感を比較
 ⇒転職により、男女ともに、今の勤務先のほうがすべての面で満足度が高い

正社員離職者の調査時の状況(男性)



初めての正社員勤務先を離職後に、正社員へ転職した者の職業生活の満足度の比較



注: 満足=5、やや満足=4、どちらでもない=3、やや不満=2、不満=1としたときの平均値

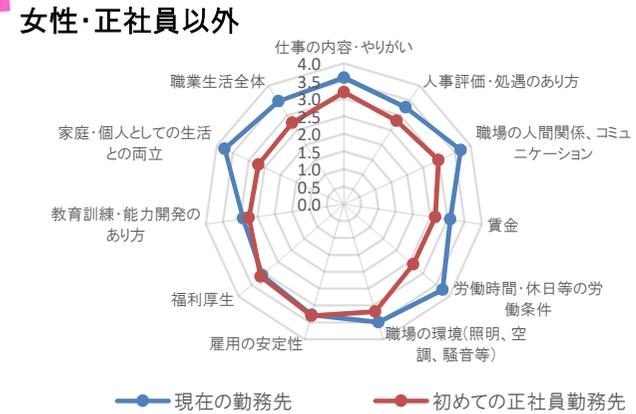
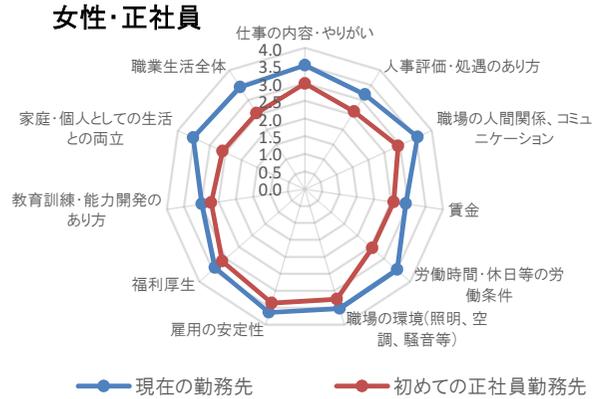
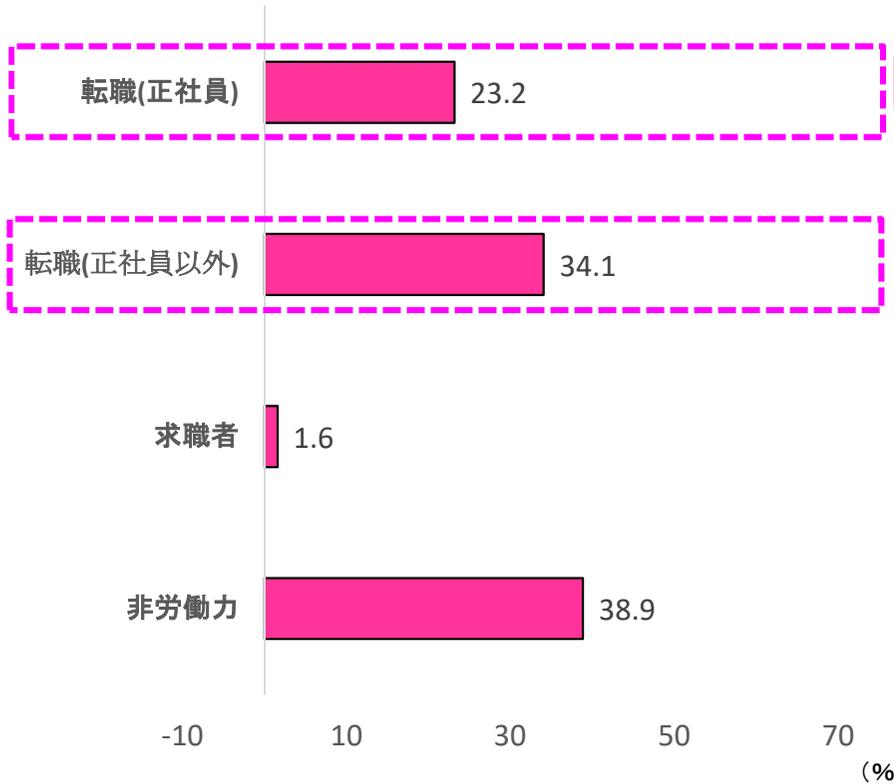
出典: 若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)(平成31年3月JILPT調査シリーズNo.191)
 ※(独)労働政策研究・研修機構が実施したWebモニターアンケート調査の結果をもとに、厚生労働省が図表を作成。

図表18-2

若者の離職後の状況(女性)

○正社員職を離職後正社員として転職した者について、初めての勤務先と現在の勤務先の職業生活の諸側面に対する満足感を比較
 ⇒転職により、男女ともに、今の勤務先のほうがすべての面で満足度が高い

正社員離職者の調査時の状況(女性)



注:満足=5、やや満足=4、どちらでもない=3、やや不満=2、不満=1としたときの平均値

出典:若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)(平成31年3月JILPT調査シリーズNo.191)
 ※(独)労働政策研究・研修機構が実施したWebモニターアンケート調査の結果をもとに、厚生労働省が図表を作成。

図表19

若者の職場でのコミュニケーションについて

○「初めての正社員勤務先」へ入職後3ヶ月間に経験した職場でのコミュニケーションを新卒就職者と既卒就職者で比べると、会社の人(上司・先輩など)から若者に働きかけるコミュニケーションは、男女とも全学歴で新卒就職者の方が経験者の割合が高い。

○また、会社の人から若者への働きかけは、おおむね新卒就職者の勤続を促す傾向があるが、既卒就職者に対しては離職傾向と関連する場合もある。

		高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
業務を実際に行 う中で、仕事を教 えてくれた	男性	66.7	73.3	68.9	51.8	65.3	74.6	63.6	52.9	67.5	71.7	55.6	63.2
	女性	78.9	79.5	76.7	60.0	83.3	81.1	61.9	68.9	78.0	80.5	74.0	65.8
ほかの事業所・ 部署の従業員に 紹介してくれた	男性	25.7	37.2	22.5	23.0	31.9	39.3	45.5	33.3	37.5	43.2	33.3	34.8
	女性	34.7	39.3	27.4	28.3	33.3	33.3	33.3	26.2	47.5	46.4	36.4	38.4
顧客や取引先の 人に紹介してくれ た	男性	11.1	12.2	17.2	15.1	20.8	22.4	27.3	19.6	28.0	27.9	24.7	22.4
	女性	22.1	15.6	24.0	18.3	21.3	16.4	19.0	27.9	33.3	26.5	26.0	27.4
歓迎会を開いてく れた	男性	37.2	49.1	25.8	25.2	50.7	53.2	33.3	43.1	57.5	61.0	34.6	47.8
	女性	54.5	58.2	34.2	36.7	62.6	66.2	32.1	45.9	67.2	71.9	49.4	49.3

注) 高校卒には、専門学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

単位: %

注) 離職者と勤続者の5ポイント以上ある場合に、太字+下線で示した。

出典: 若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)(平成31年3月JILPT調査シリーズNo.191)

※「新卒勤続者」とは、最終学歴の学校を卒業した月あるいはその翌月末までに「初めての正社員勤務先」へ正社員として入職、「既卒就職者」とは、最終学歴の学校を卒業した翌月末より後に「初めての正社員勤務先」へ正社員として入職

※「勤続者」とは、調査時点において「初めての正社員勤務先」で勤務を継続している者、「離職者」とは、調査時点において「初めての正社員勤務先」を離職している者



政府統計

報道関係者 各位

令和2年5月26日

【照会先】

人材開発統括官付参事官(人材開発政策担当) 付
政策企画室

室長 前田 奈歩子

職業能力開発指導官 田井 裕貴

(代表電話) 03(5253)1111 (内線5605)

(直通電話) 03(3595)3377

令和元年度「能力開発基本調査」の結果を公表します

厚生労働省では、このほど、令和元年度「能力開発基本調査」の結果を取りまとめましたので、公表します。

この調査は、国内の企業・事業所と労働者の能力開発の実態を明らかにすることを目的として、平成13年度から毎年実施しています。

【調査結果のポイント】

【企業調査】

- 1 教育訓練費用（OFF-JT費用や自己啓発支援費用）を支出した企業は57.5%（前回56.1%）。
- 2 企業のOFF-JT費用の労働者一人当たり平均額は1.9万円（前回1.4万円）、自己啓発支援費用の労働者一人当たり平均額は0.3万円（前回0.3万円）。
- 3 事業内能力開発計画の作成、職業能力開発推進者の選任を行っている企業は概ね5社に1社。

【事業所調査】

- 1 OFF-JTを正社員に対して実施した事業所は75.1%（前回75.7%）、正社員以外に対して実施した事業所は39.5%（前回40.4%）
- 2 計画的なOJTを正社員に実施した事業所は64.5%（前回62.9%）、正社員以外に対して実施した事業所は29.0%（前回28.3%）。
- 3 キャリアコンサルティングのしくみを正社員に対して導入している事業所は39.4%（前回44.0%）、正社員以外に対して導入している事業所は27.0%（前回28.0%）。

【個人調査】

- 1 OFF-JTを受講した労働者は35.3%（前回35.2%）。OFF-JTの受講率は正社員（43.8%）が正社員以外（20.5%）より高く、男性（42.6%）が女性（27.5%）よりも高い。最終学歴別では「中学・高等学校・中等教育学校」（27.6%）に対して「大学卒以上」（44.3%～61.9%）が高い。
- 2 自己啓発を実施した労働者は29.8%（前回35.1%）。自己啓発の実施率は正社員（39.2%）が正社員以外（13.2%）より高く、男性（35.8%）が女性（23.4%）よりも高い。最終学歴別では、「中学・高等学校・中等教育学校」（17.9%）に対して「大学卒以上」（43.1%～63.0%）が高い。

※詳細は、別添の「調査結果の概要」をご覧ください。

(参考1) 調査結果の概要

(参考2) 用語の説明

■調査概要

この調査は、企業の教育訓練費用などを調べる「企業調査」、事業所の教育訓練状況などを調べる「事業所調査」、労働者の能力開発状況などを調べる「個人調査」で構成されている。「事業所調査」、労働者の能力開発状況などを調べる「個人調査」で構成されている。

「企業調査」と「事業所調査」は常用労働者30人以上を雇用している企業・事業所、「個人調査」は調査対象事業所に属している労働者を対象に実施している。

■調査対象数

今回の調査対象数は、「企業調査」7,386企業、「事業所調査」が7,138事業所、「個人調査」が23,101人で、有効回答率は、「企業調査」が57.6%、「事業所調査」が62.1%、「個人調査」が50.9%である。

■調査時期

令和元年10月1日時点の状況について、企業は令和元年10月1日から令和元年10月31日までの間に、事業所は令和元年10月2日から令和元年10月31日までの間に、個人は令和元年10月15日から令和元年11月16日までの間に調査実施。

■調査方法

厚生労働省から、調査対象企業や事業所には郵送で配布。個人に対しては事業所票回収時に、調査対象事業所を通じて配布。郵送、調査員、またはオンラインにより回収。

調査結果の概要

1 企業調査

(1) OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用について

① OFF-JTまたは自己啓発支援への費用支出状況（図1、図2、図3）

令和元年度の企業の教育訓練への支出状況を見ると、OFF-JTまたは自己啓発支援に支出した企業は57.5%である。OFF-JTと自己啓発支援の両方に支出した企業は25.0%、OFF-JTにのみ費用を支出した企業は29.4%、自己啓発支援にのみ支出した企業は3.1%である。一方、どちらにも支出していない企業は41.6%である。

OFF-JTに費用を支出した企業は、54.9%と平成30年度調査（以下「前回」という。）と比べて増加している。3年移動平均と併せて推移を見ると、近年、同程度の水準で推移していることがうかがえる。一方、自己啓発支援に費用を支出した企業割合は、28.2%となり、前回と比べてやや増加しているものの、3年移動平均の推移を見ると、同程度の水準で推移していることがうかがえる。

図1 OFF-JTまたは自己啓発支援への費用支出の状況

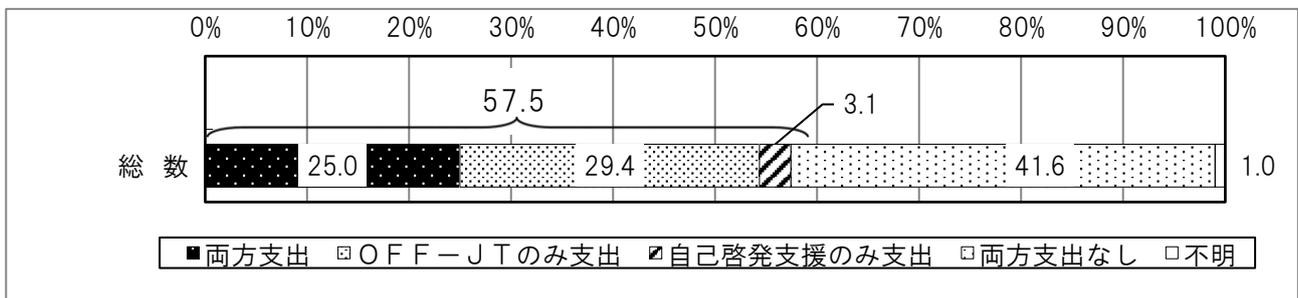


図2 OFF-JTに費用支出した企業割合の推移（3年移動平均）

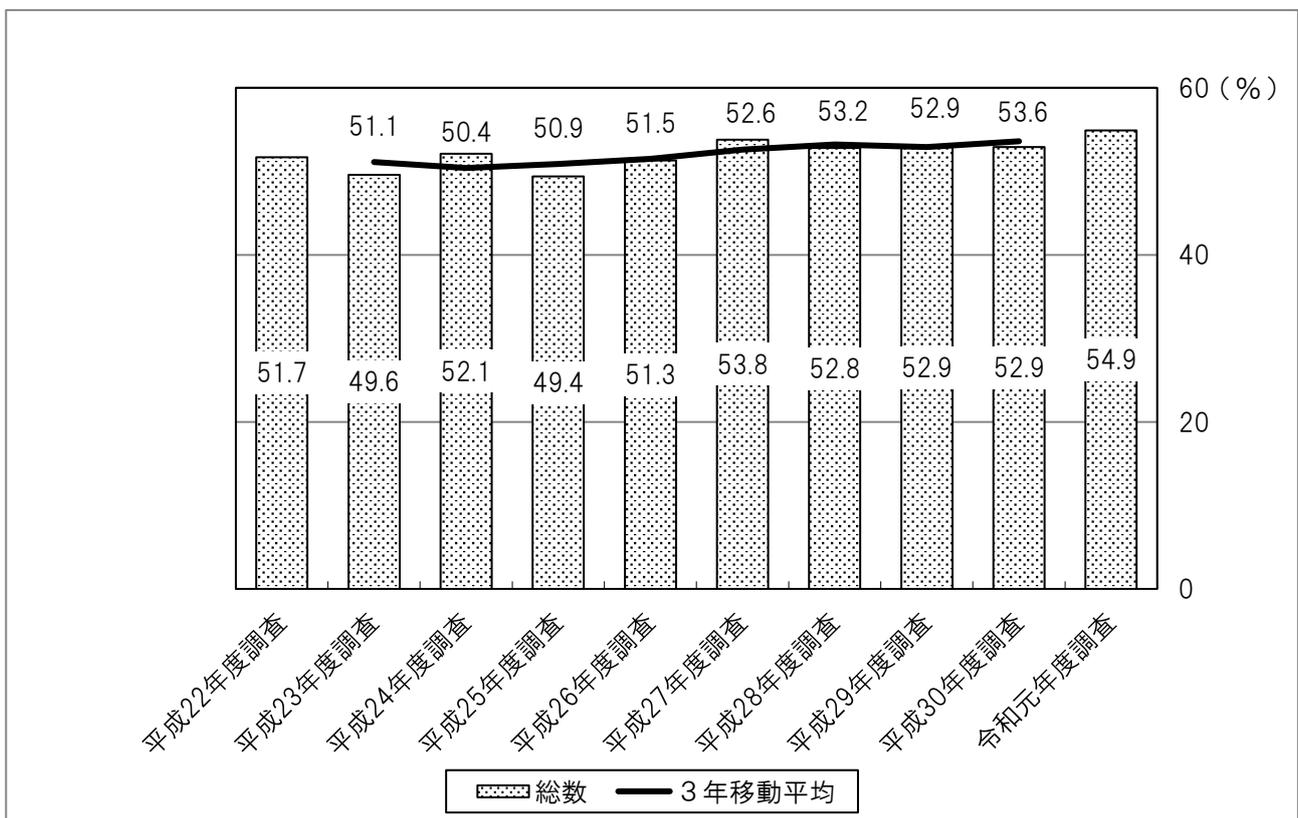
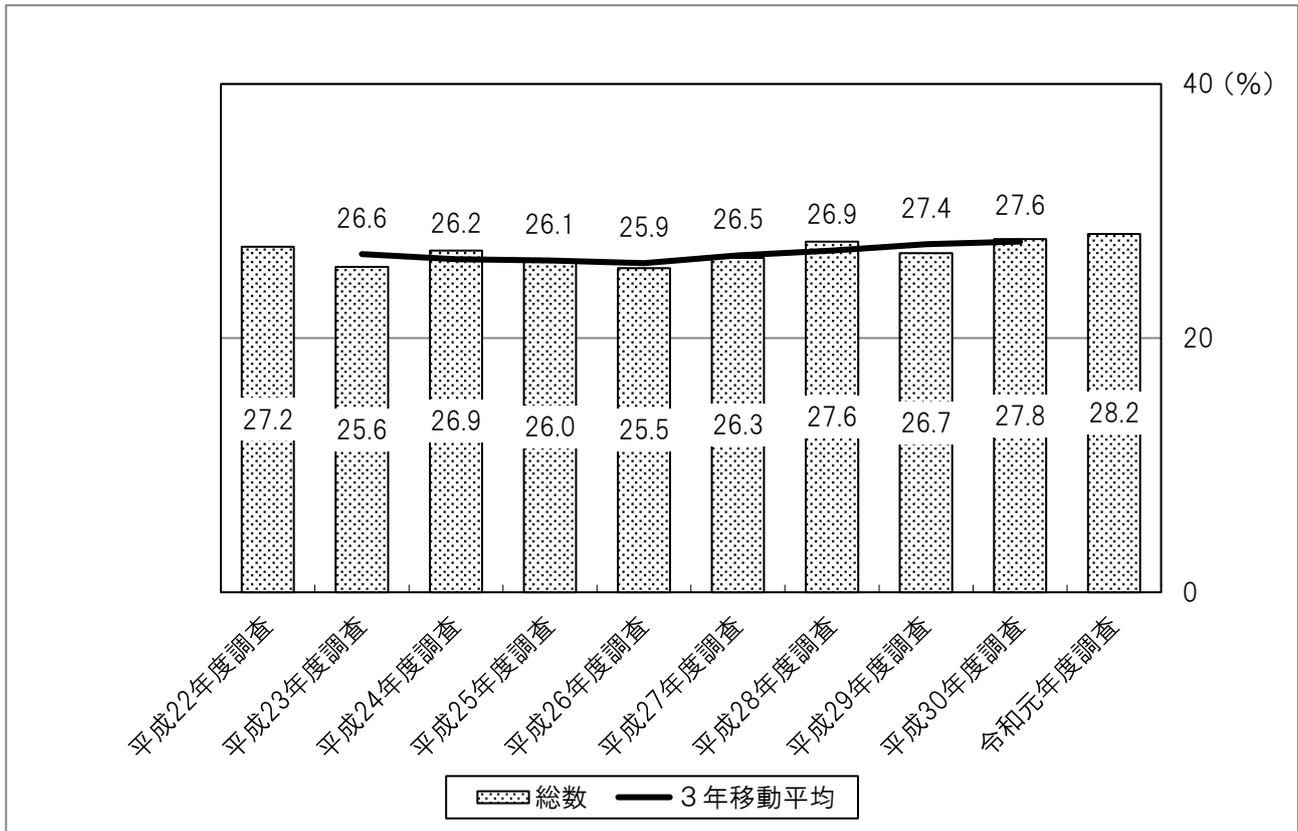


図3 自己啓発支援に費用支出した企業割合の推移（3年移動平均）



② OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用（図4、図5）

OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額（費用を支出している企業の平均額。以下同じ。）を見ると、1.9万円と前回（1.4万円）に比べ増加している。3年移動平均を見ると、近年、同程度の水準で推移していることがうかがえる。

一方、自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額を見ると、0.3万円と前回と変わらないが、3年移動平均で推移を見ると、減少してきている傾向がうかがえる。

図4 OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額（3年移動平均）

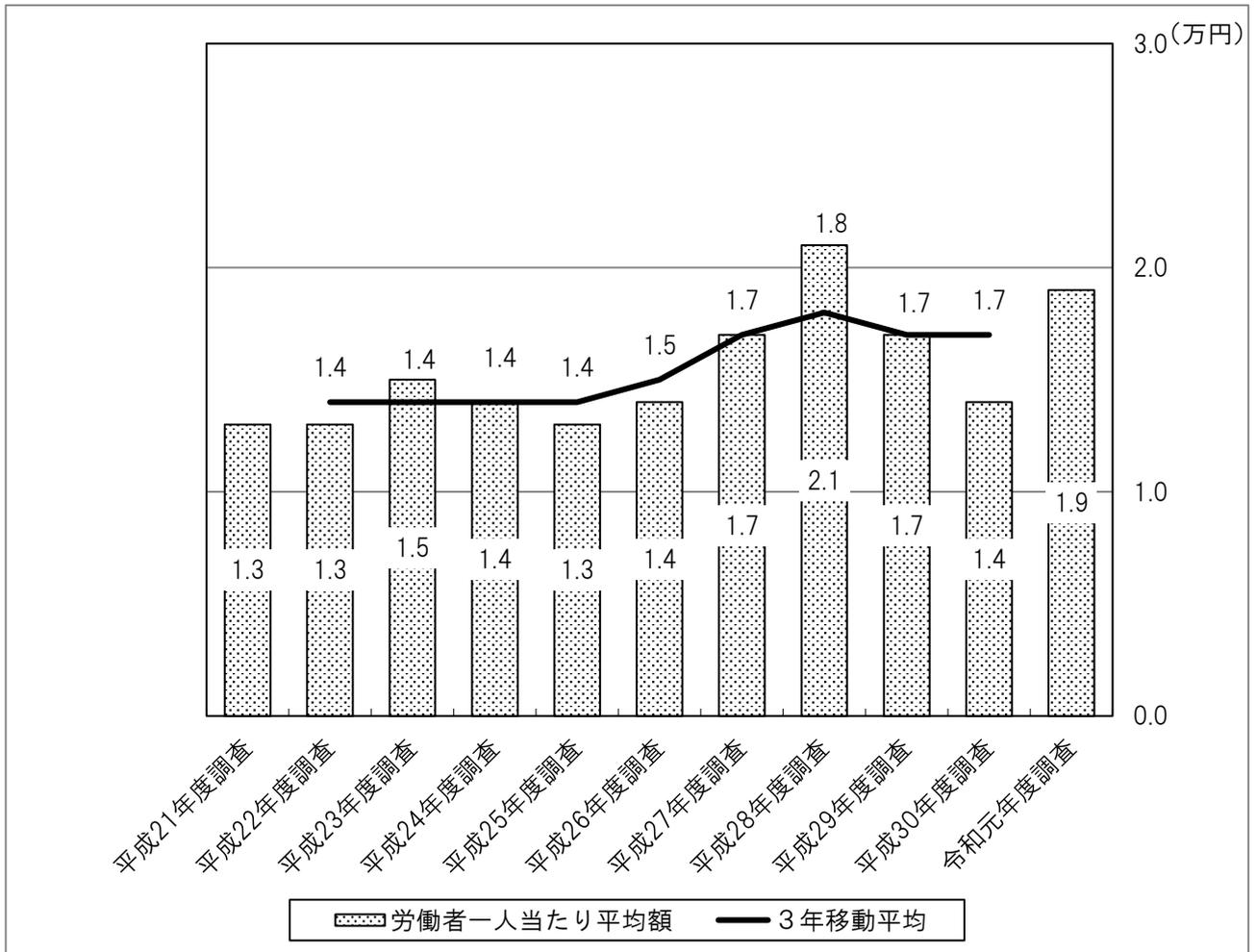
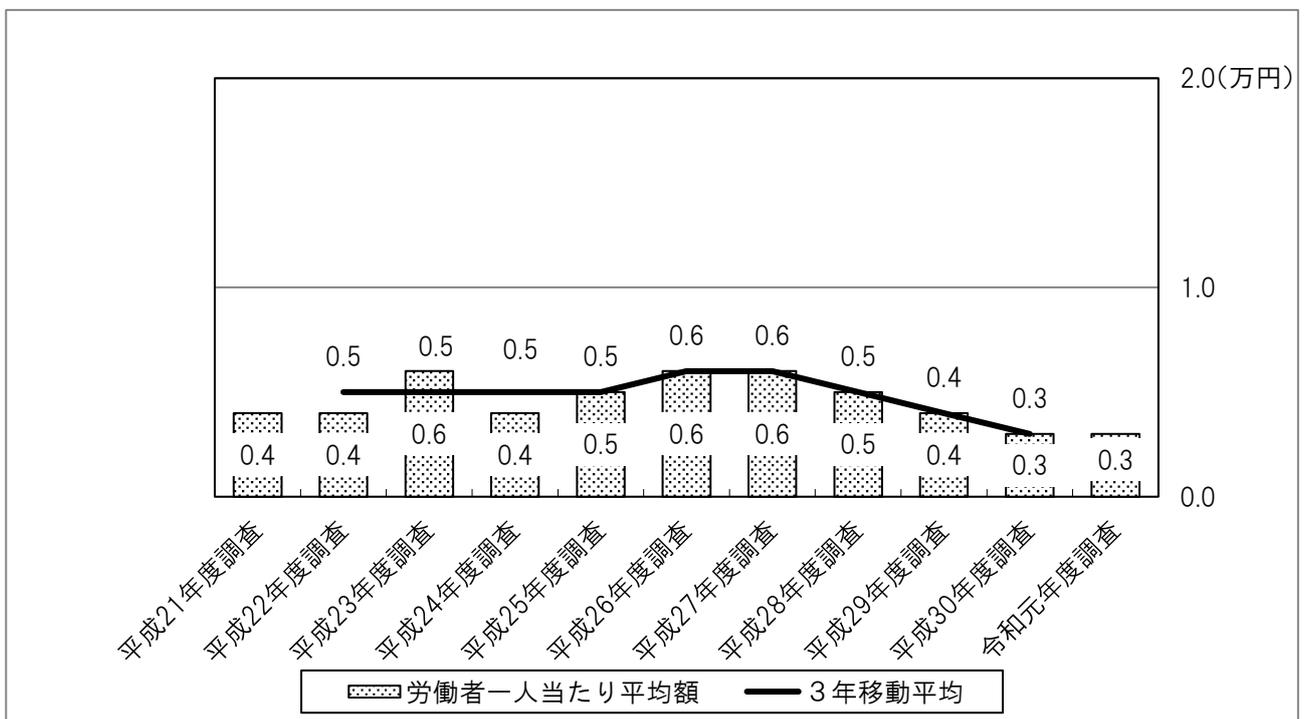


図5 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額（3年移動平均）

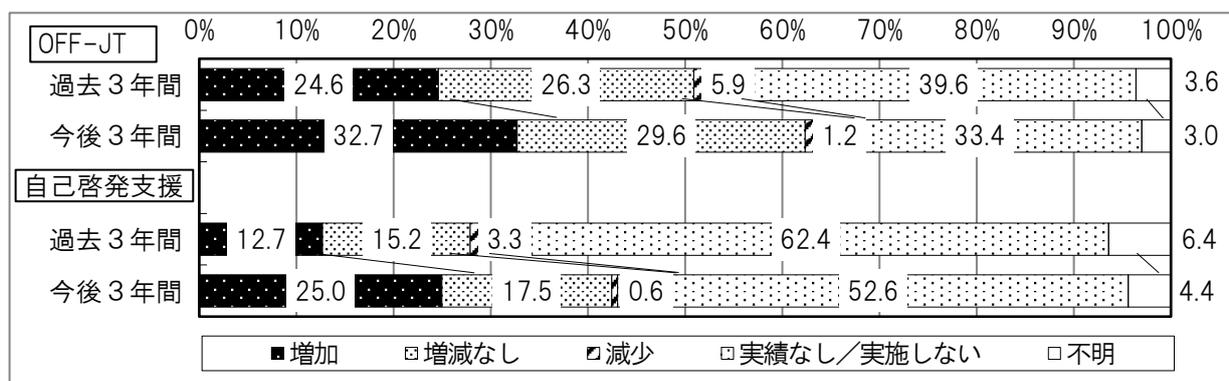


(2) 能力開発の実績・見込みについて (図6、図7)

正社員に対する過去3年間(平成28年度～平成30年度)のOFF-JTに支出した費用の実績では、「増加した」(24.6%)が「減少した」(5.9%)を18.7ポイント上回っている。一方で、「実績なし」は39.6%である。正社員に対するOFF-JT費用の今後3年間の支出見込みでは、「増加予定」(32.7%)が「減少予定」(1.2%)を31.5ポイント上回っている。一方で、「実施しない予定」が33.4%である。

正社員に対する自己啓発支援に支出した費用の実績では、「増加した」(12.7%)が「減少した」(3.3%)を9.4ポイント上回っているものの、OFF-JT費用実績に比べて「増加した」の割合は低く、また、「実績なし」が62.4%と多い。

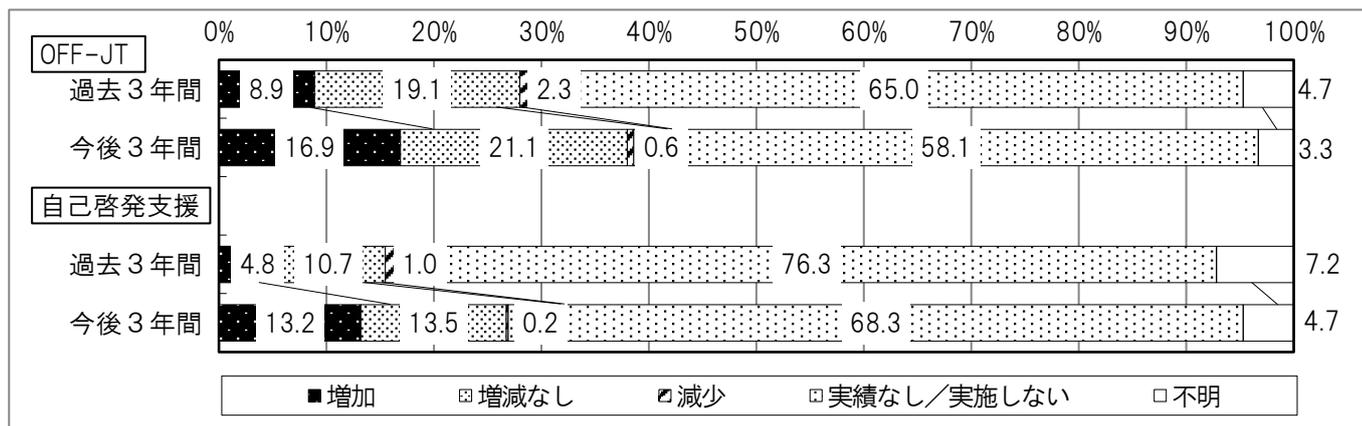
図6 OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等 過去・今後3年間(正社員)



正社員以外に対する過去3年間のOFF-JTに支出した費用の実績では、「増加した」(8.9%)が「減少した」(2.3%)を6.6ポイント上回っているものの、「実績なし」が65.0%と多い。正社員以外に対するOFF-JT費用の今後3年間の見込みでは、「増加予定」(16.9%)が「減少予定」(0.6%)を16.3ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が58.1%と多い。

正社員以外に対する自己啓発支援に支出した費用の実績では、「増加した」(4.8%)が「減少した」(1.0%)を3.8ポイントとわずかに上回っているものの、「実績なし」が76.3%と多くを占める。正社員以外に対する自己啓発支援費用の今後3年間の支出見込みでは、「増加予定」(13.2%)が「減少予定」(0.2%)を13.0ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が68.3%と多くを占める。

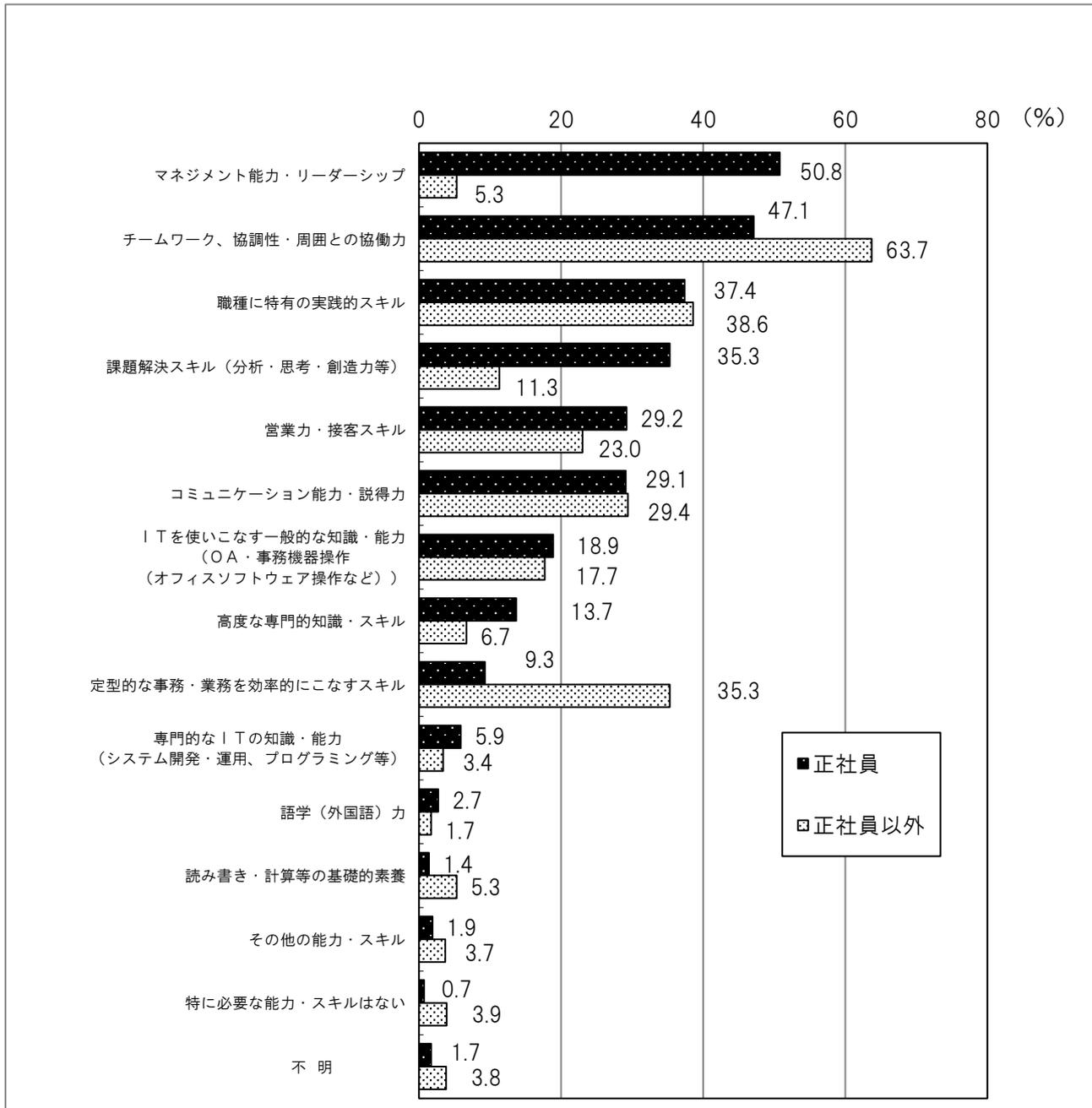
図7 OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等 過去・今後3年間(正社員以外)



(3) 労働者に求める能力・スキルについて (図8)

企業の発展にとって重要と考える労働者の能力・スキルについては、正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」が50.8%で最も多くなっている。次いで、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」(47.1%)、「職種に特有の実践的スキル」(37.4%)となっている。正社員以外では「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が63.7%と最も多くなっており、次いで「職種に特有の実践的スキル」(38.6%)、「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」(35.3%)となっている。

図8 最も重要と考える能力・スキル (正社員、正社員以外) (複数回答 (3つまで))



(4) 事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者について

① 事業内職業能力開発計画の作成状況（図9、図10）

事業内職業能力開発計画（以下「事業内計画」という。）の作成状況は、「すべての事業所において作成している」とする企業が15.5%、「一部の事業所においては作成している」とする企業が7.4%である。両者（以下「事業内計画作成企業」という。）を合わせても全体の4分の1に満たず、「いずれの事業所においても作成していない」企業が75.5%と多くを占める。

産業別の状況を見ると、事業内計画作成企業の割合が最も高いのは、「情報通信業」（41.5%）で、各産業の中で唯一4割を超えている。一方、「いずれの事業所においても作成していない」割合が高いのは「宿泊業、飲食サービス業」（84.3%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（82.4%）、「運輸業、郵便業」（81.5%）となっている。

企業規模別の状況を見ると、事業内計画作成企業の割合は、「30～49人」（17.6%）、「50～99人」（21.6%）、「100～299人」（29.4%）、「300～999人」（30.8%）、「1,000人以上」（41.6%）と規模が大きくなるに従い高くなるが、1,000人以上規模でも事業内計画作成企業は2分の1に満たない。

図9 事業内職業能力開発計画の作成状況

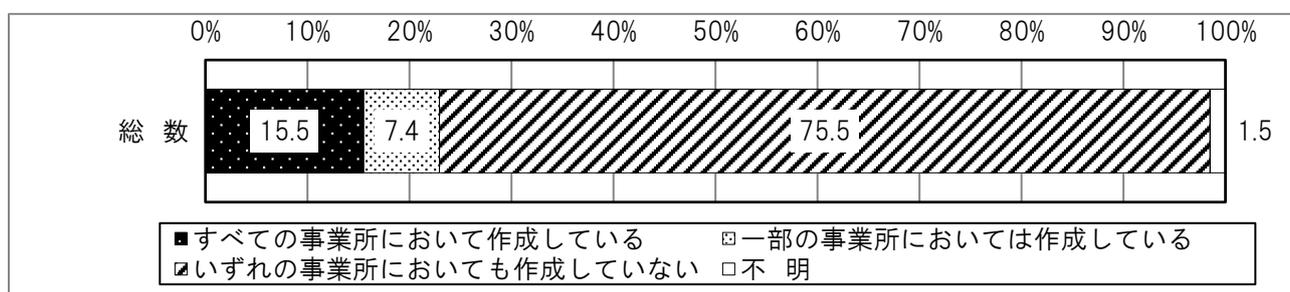
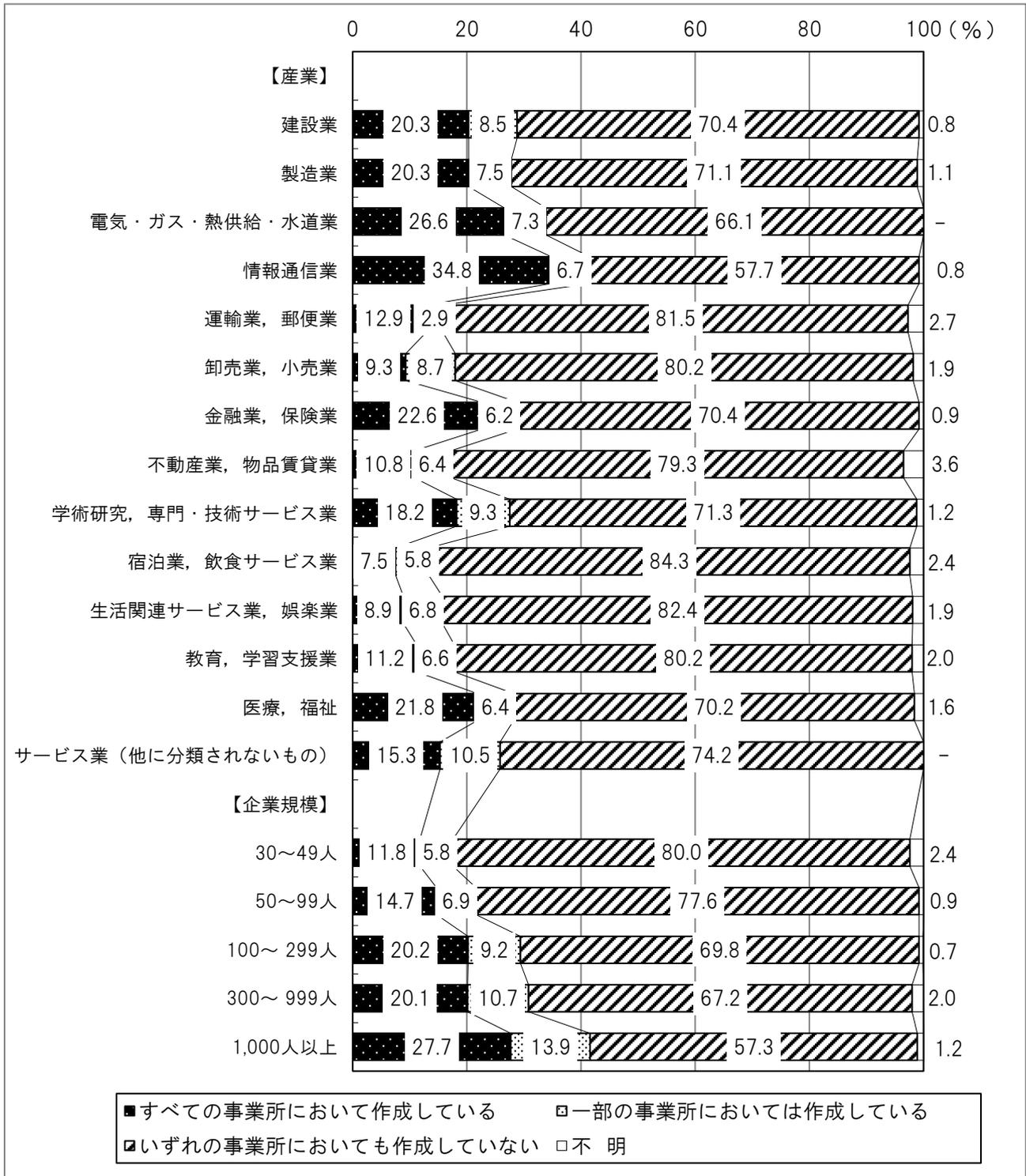


図10 事業内職業能力開発計画の作成状況（産業、企業規模別）



※複合サービス事業は回答数が2件以下のため表章しない。

② 職業能力開発推進者の選任状況（図11、図12、図13）

職業能力開発推進者（以下「推進者」という。）の選任状況は、「すべての事業所において選任している」とする企業が11.6%、「一部の事業所においては選任している」とする企業が8.2%である。両者（以下「推進者選任企業」という。）を合わせても全体の4分の1に満たず、「いずれの事業所においても選任していない」企業が78.4%と多くを占める。

産業別に推進者の選任状況を見ると、推進者選任企業の割合が最も高いのは、「情報通信業」（41.9%）で、各産業の中で唯一4割を超えている。一方、「いずれの事業所においても選任していない」割合が高いのは「宿泊業，飲食サービス業」（86.5%）、「不動産業，物品賃貸業」（83.5%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（83.4%）となっている。

企業規模別に推進者の選任状況を見ると、推進者選任企業の割合は、「30～49人」（16.0%）、「50～99人」（19.4%）、「100～299人」（25.2%）、「300～999人」（21.7%）、「1,000人以上」（27.9%）と規模が大きくなるに従い高くなる傾向にあるが、「1,000人以上」規模でも7割を超える企業が推進者を選任していない。

なお、推進者選任企業における選任の方法は、「本社が職業能力開発推進者を一人選任し、すべての事業所について兼任させている」とする企業が60.7%で最も多い。

図11 職業能力開発推進者の選任状況

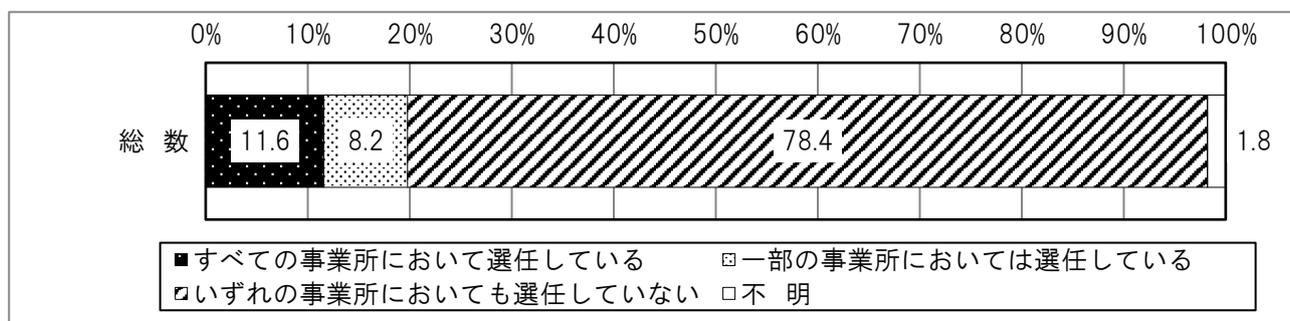
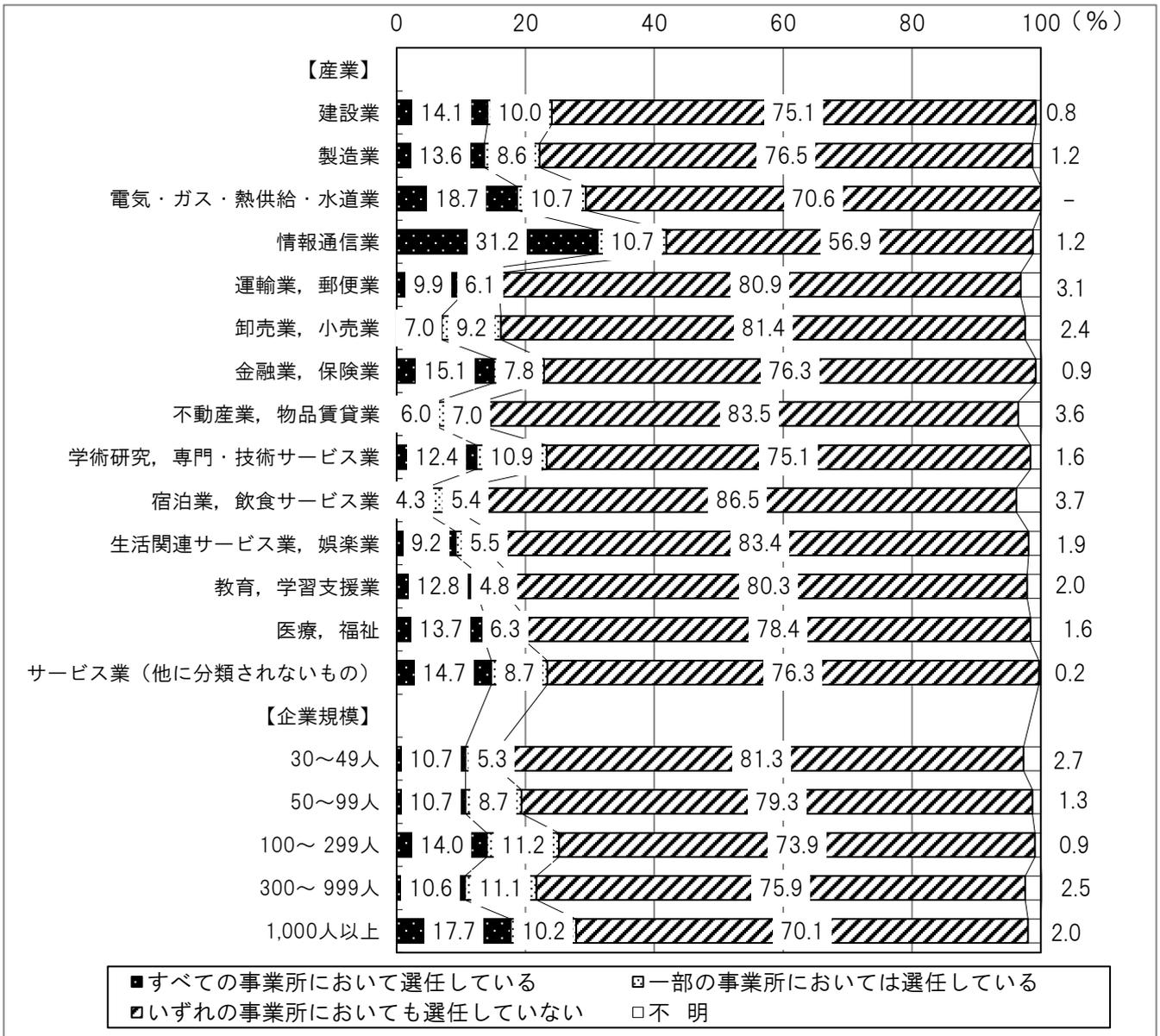
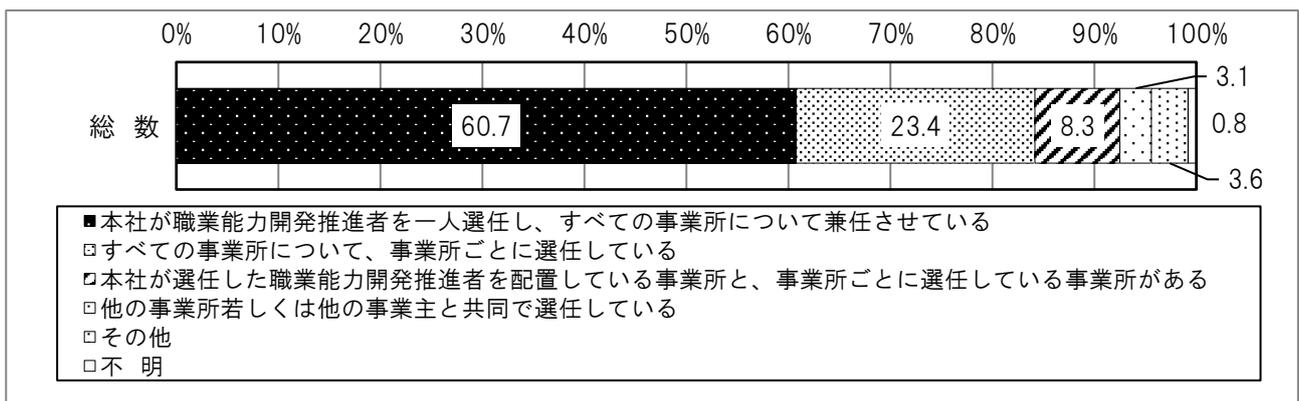


図12 職業能力開発推進者の選任状況（産業、企業規模別）



※複合サービス事業は回答数が2件以下のため表章しない。

図13 職業能力開発推進者の選任方法



(5) 教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の導入状況について (図14、図15)

教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入している」とする企業は8.5%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は10.7%となり、「導入をしていないし、導入する予定はない」が79.7%と多くを占めている。

教育訓練短時間勤務制度の導入状況も、同様に「導入している」とする企業は6.4%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は10.4%となり、「導入をしていないし、導入する予定はない」企業が80.3%と8割を超えている。

教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入を予定していない企業のうち、導入する予定がない理由は、「代替要員の確保が困難であるため」(50.1%)が最も多く、「制度自体を知らなかったため」(38.9%)、「労働者からの制度導入の要望がないため」(30.6%)が続いている。

図14 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度の導入状況

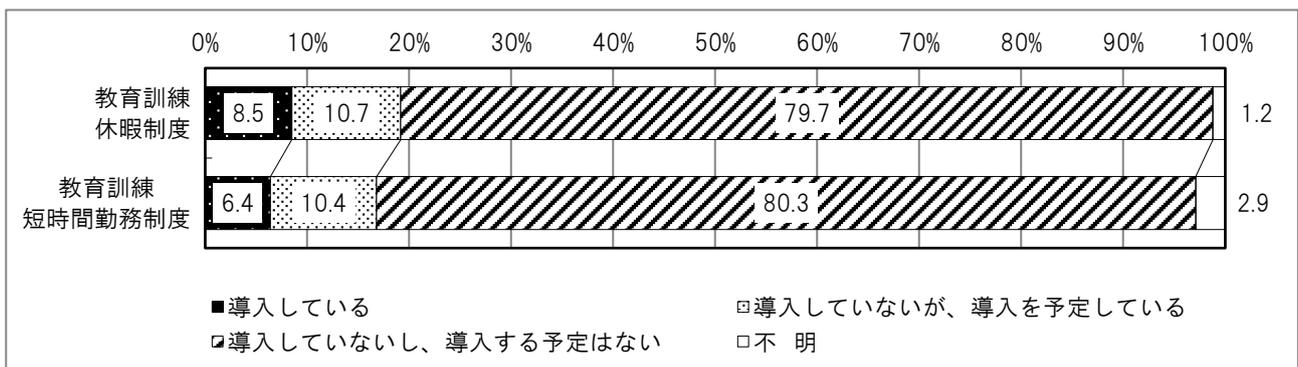
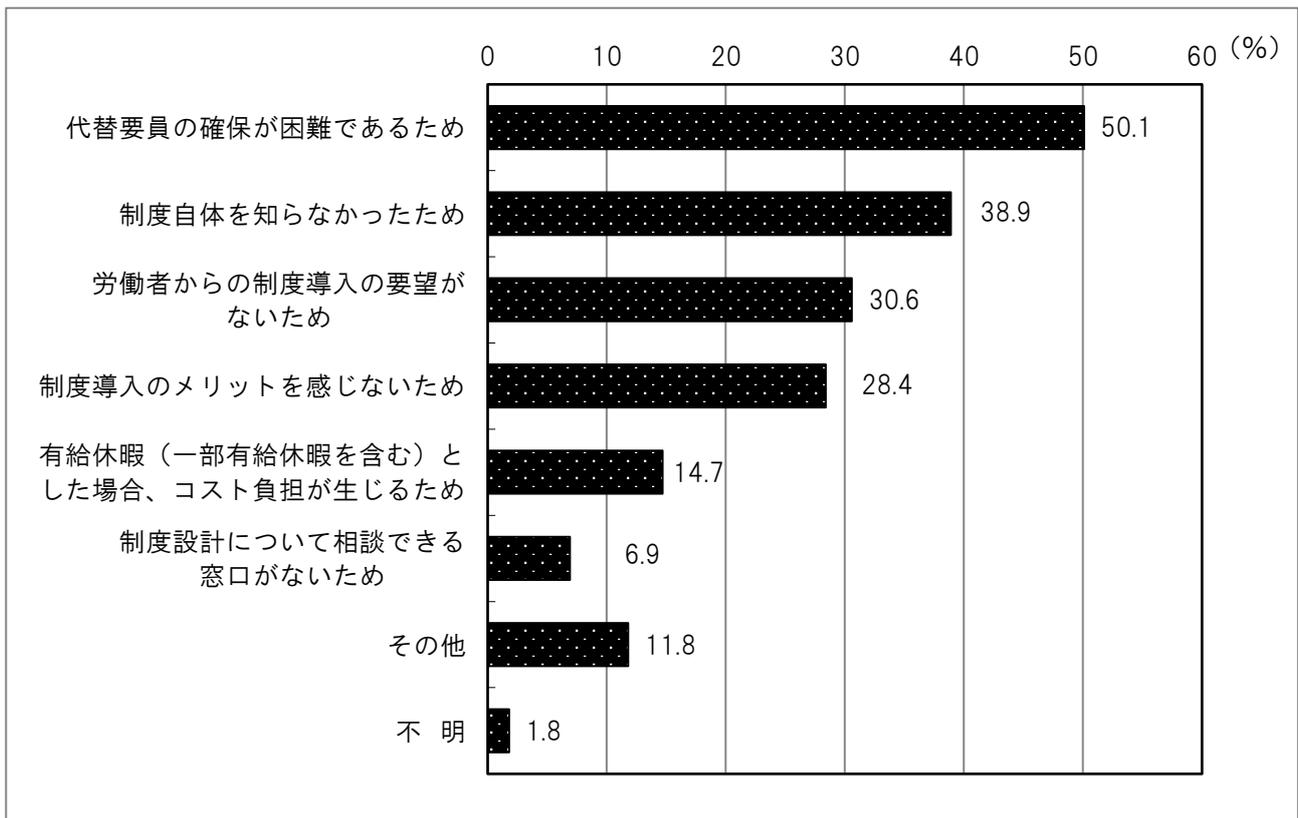


図15 教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入予定がない理由 (複数回答)



2 事業所調査

(1) 教育訓練の実施に関する事項について

① O F F - J T の実施状況 (図16、図17、図18、図19、図20、図21、図22)

正社員または正社員以外に対して令和元年度にO F F - J Tを実施した事業所は76.0%であり、その内訳を見ると、正社員と正社員以外の両方に対してO F F - J Tを実施した事業所は35.1%、正社員のみに対してO F F - J Tを実施した事業所は39.8%、正社員以外に対してのみO F F - J Tを実施した事業所は1.1%であった。一方、O F F - J Tを実施していない事業所は23.4%であった。

O F F - J Tの実施状況を対象とする職層等別に見ると、実施事業所の割合は、正社員では新入社員が64.2%、中堅社員が63.8%、管理職層が51.3%となっており、正社員以外では39.5%である。

図16 O F F - J T の実施状況

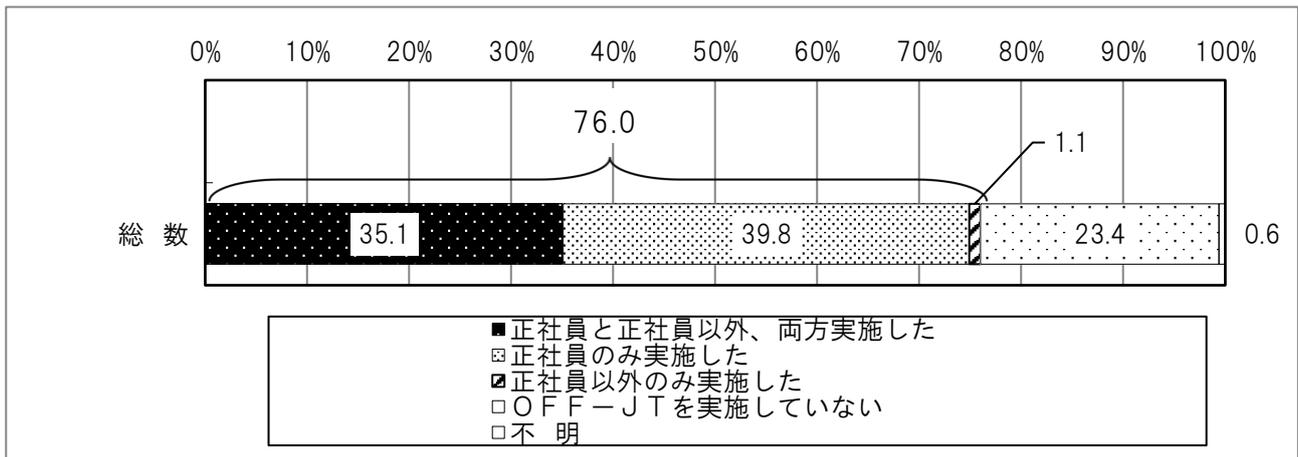
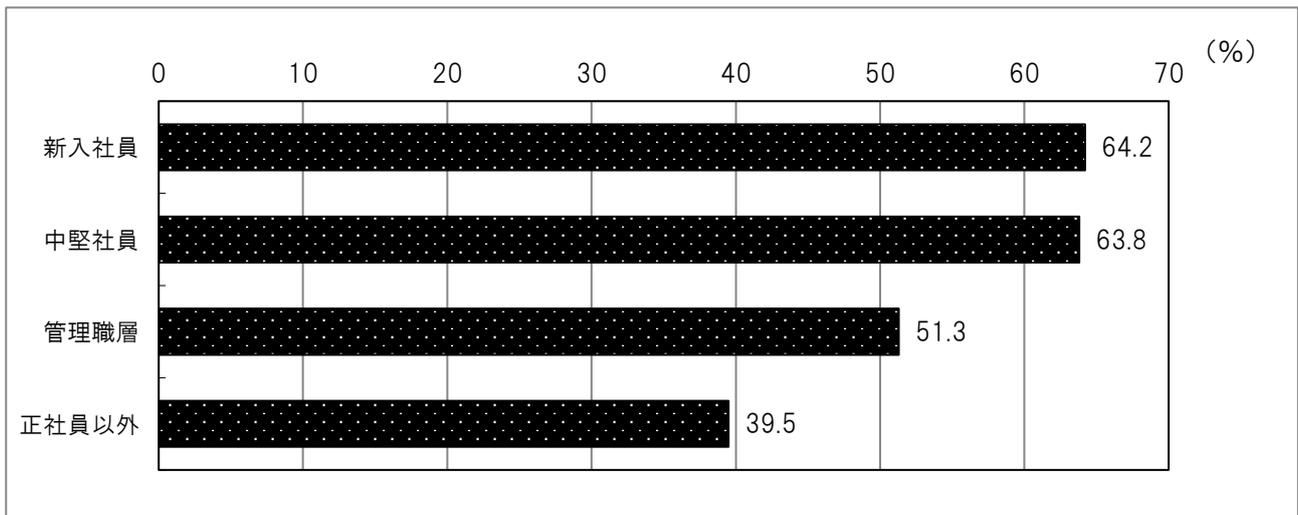


図17 O F F - J T を実施した事業所 (職層等別)



正社員に対してO F F - J Tを実施した事業所は75.1%と、前回 (75.7%) と比べてやや減少しているが、3年移動平均の推移で見ると近年なだらかな増加傾向にあることがうかがえる。

正社員以外に対してO F F - J Tを実施した事業所は39.5%と、正社員に対する割合に比べ低い。なお、前回 (40.4%) に比べて減少しているが、3年移動平均の推

移で見ると、なだらかな増加傾向がうかがえる。

産業別に見ると、正社員に対しては、「金融業、保険業」(97.6%)「電気・ガス・熱供給・水道業」(96.4%)、「複合サービス事業」(95.2%)で高く、「生活関連サービス業、娯楽業」(57.9%)、「卸売業、小売業」(66.2%)で低くなっている。企業規模別に見ると、「30～49人」で53.0%、「50～99人」で69.0%、「100～299人」で78.4%、「300～999人」で88.0%、「1,000人以上」で90.3%と規模が大きくなるほど実施率は高くなっている。

正社員以外に対しては、産業別に見ると、「複合サービス事業」(81.0%)、「医療、福祉」(69.9%)、「金融業、保険業」(66.9%)で高く、「建設業」(29.8%)、「製造業」(30.5%)、「卸売業、小売業」(33.0%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(34.7%)などで低くなっている。企業規模別に見ると、正社員同様の企業規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向があり、「1,000人以上」で56.1%となっている。

実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類は、正社員、正社員以外ともに「自社」が最も高く、正社員では74.7%、正社員以外では80.7%となっている。次いで正社員では「民間教育訓練機関(民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等)」が48.9%、正社員以外では「親会社、グループ会社」が20.2%で続いている。正社員以外では、「自社」と「親会社、グループ会社」以外は全て20%以下である。

実施したOFF-JTの内容は、「新規採用者など初任層を対象とする研修」が75.4%と最も高く、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」(48.0%)、「マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)」(47.0%)と続いている。

図18 正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合の推移(3年移動平均)

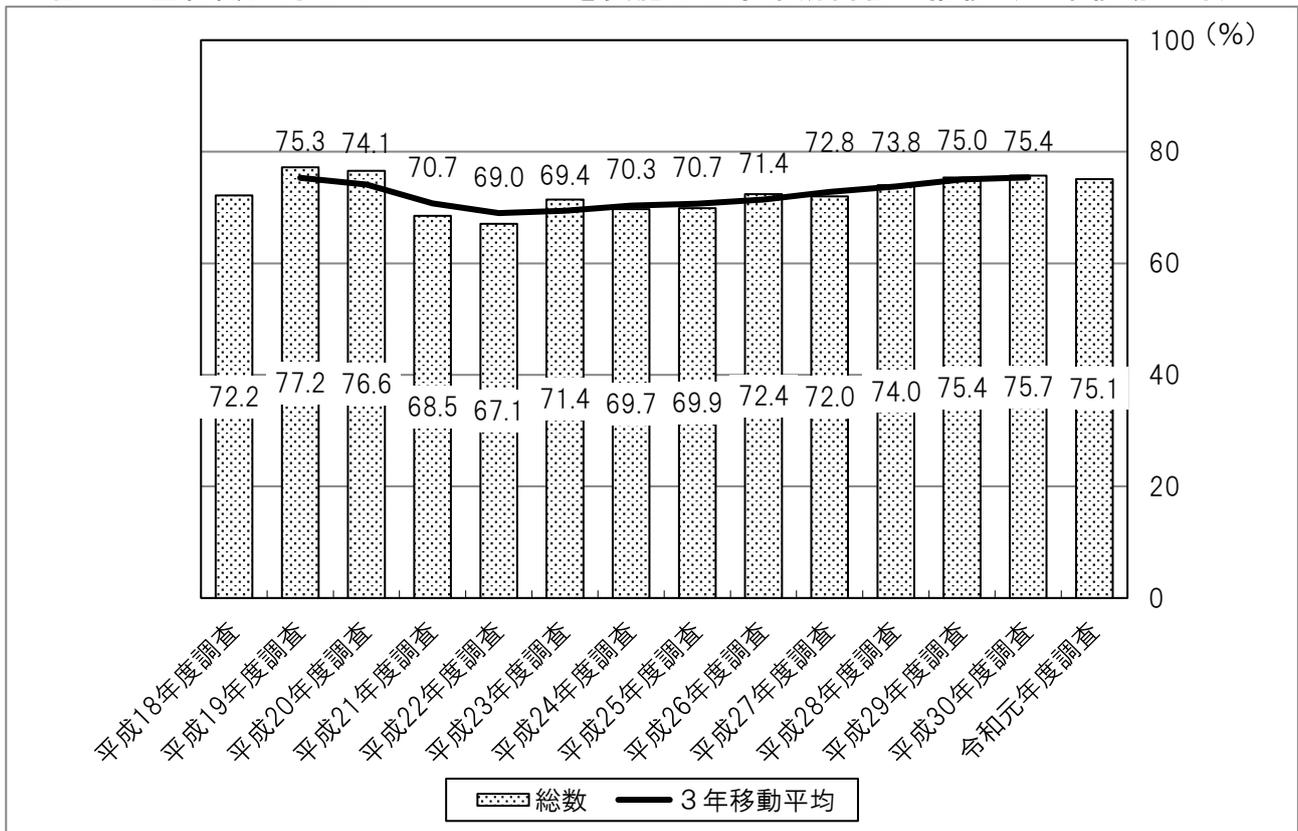


図19 正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所割合の推移（3年移動平均）

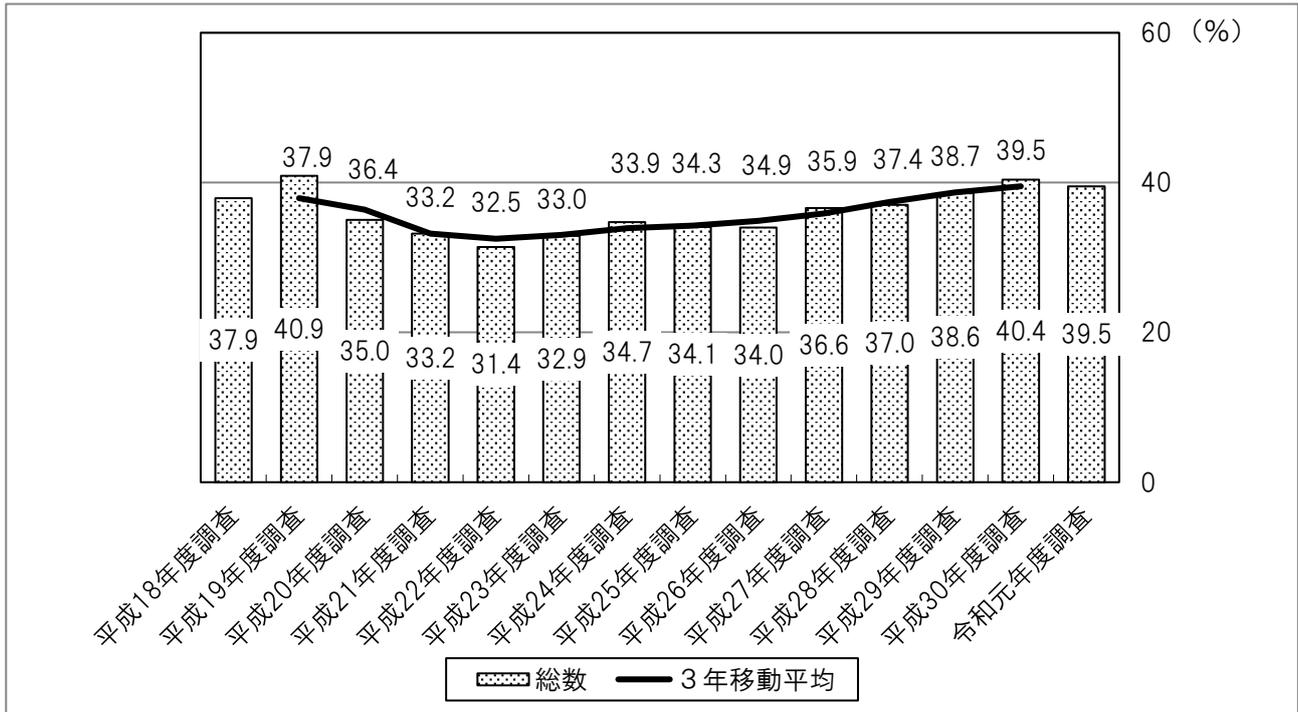


図20 OFF-JTを実施した事業所（産業、企業規模別）

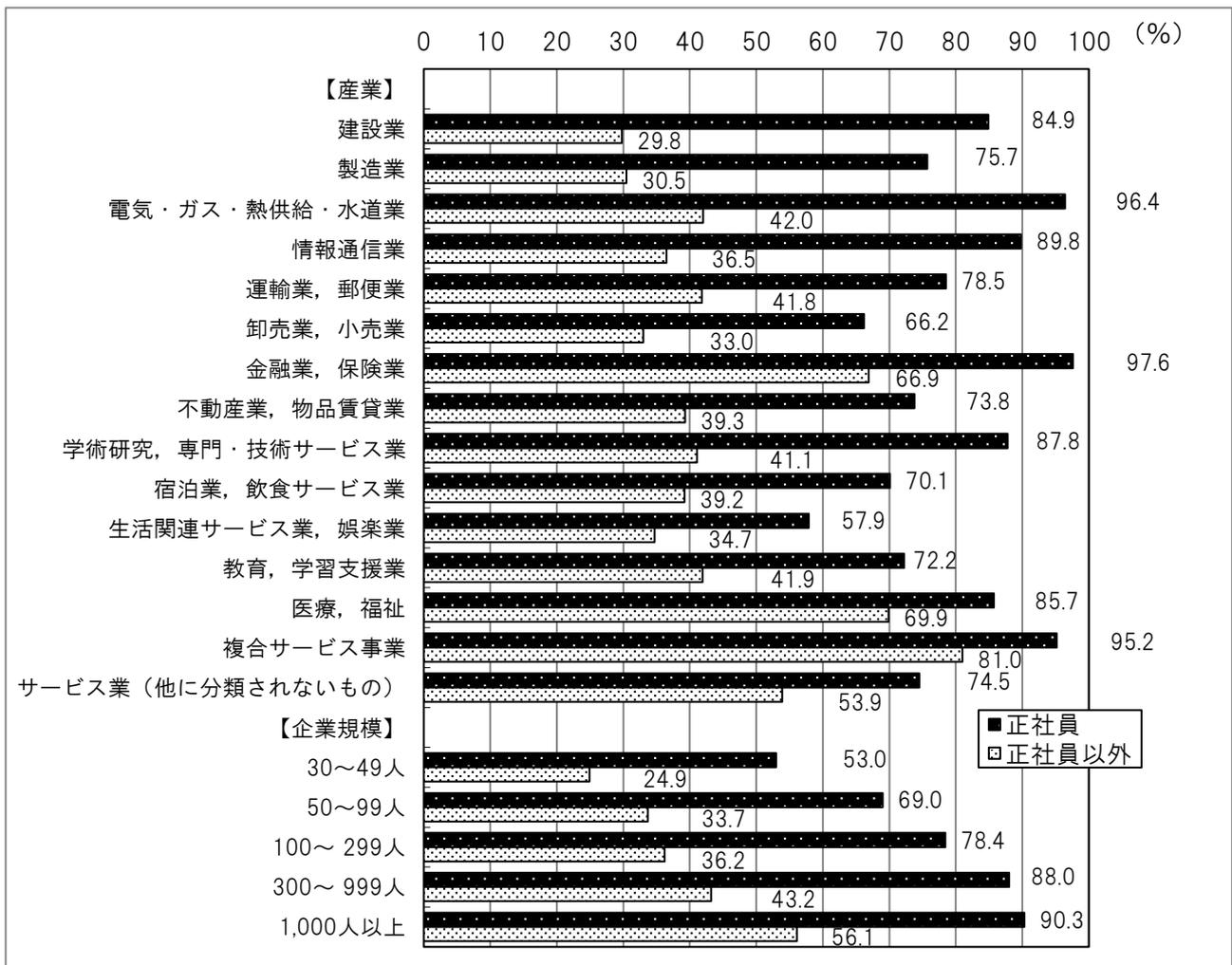


図21 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類（複数回答）

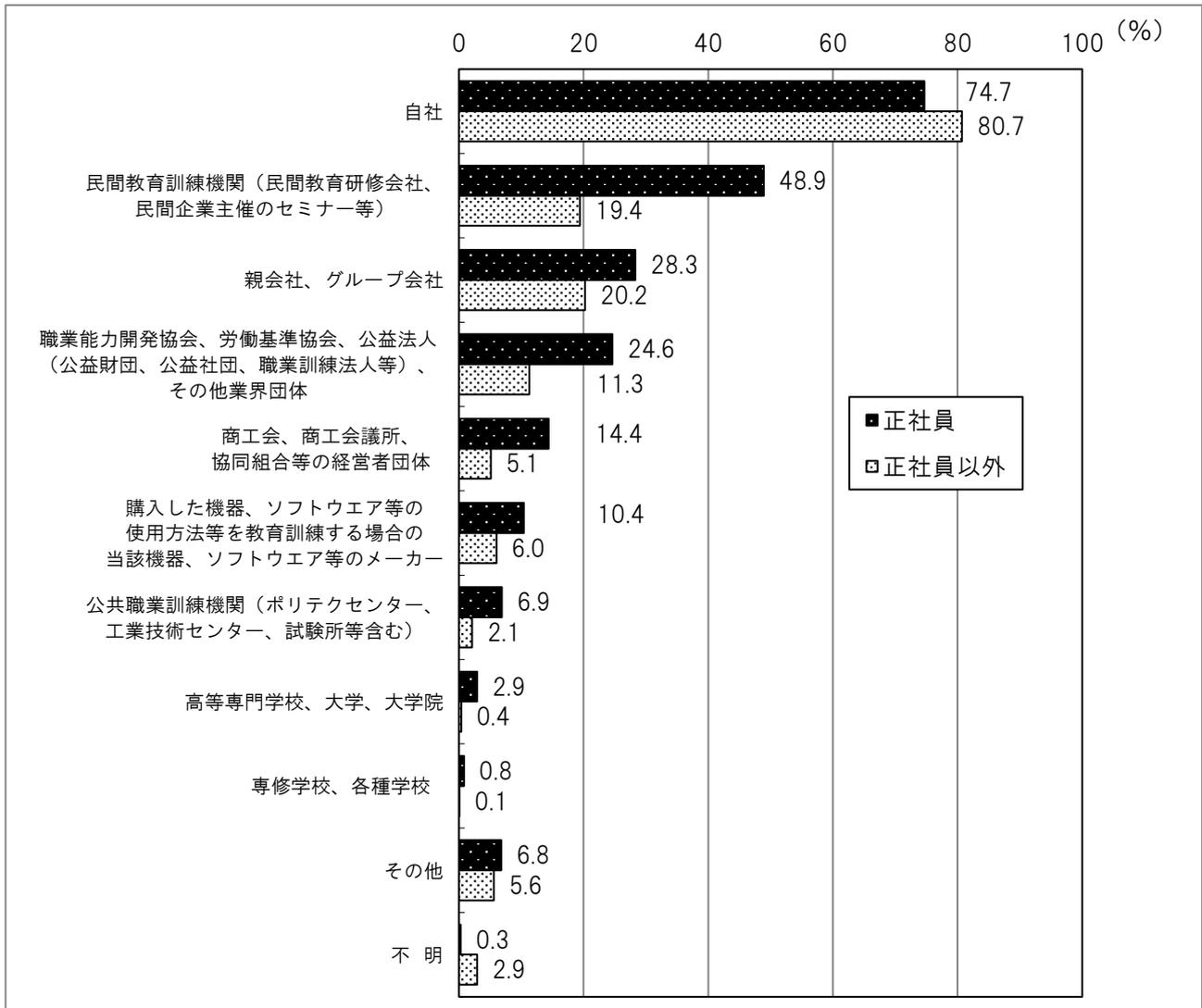
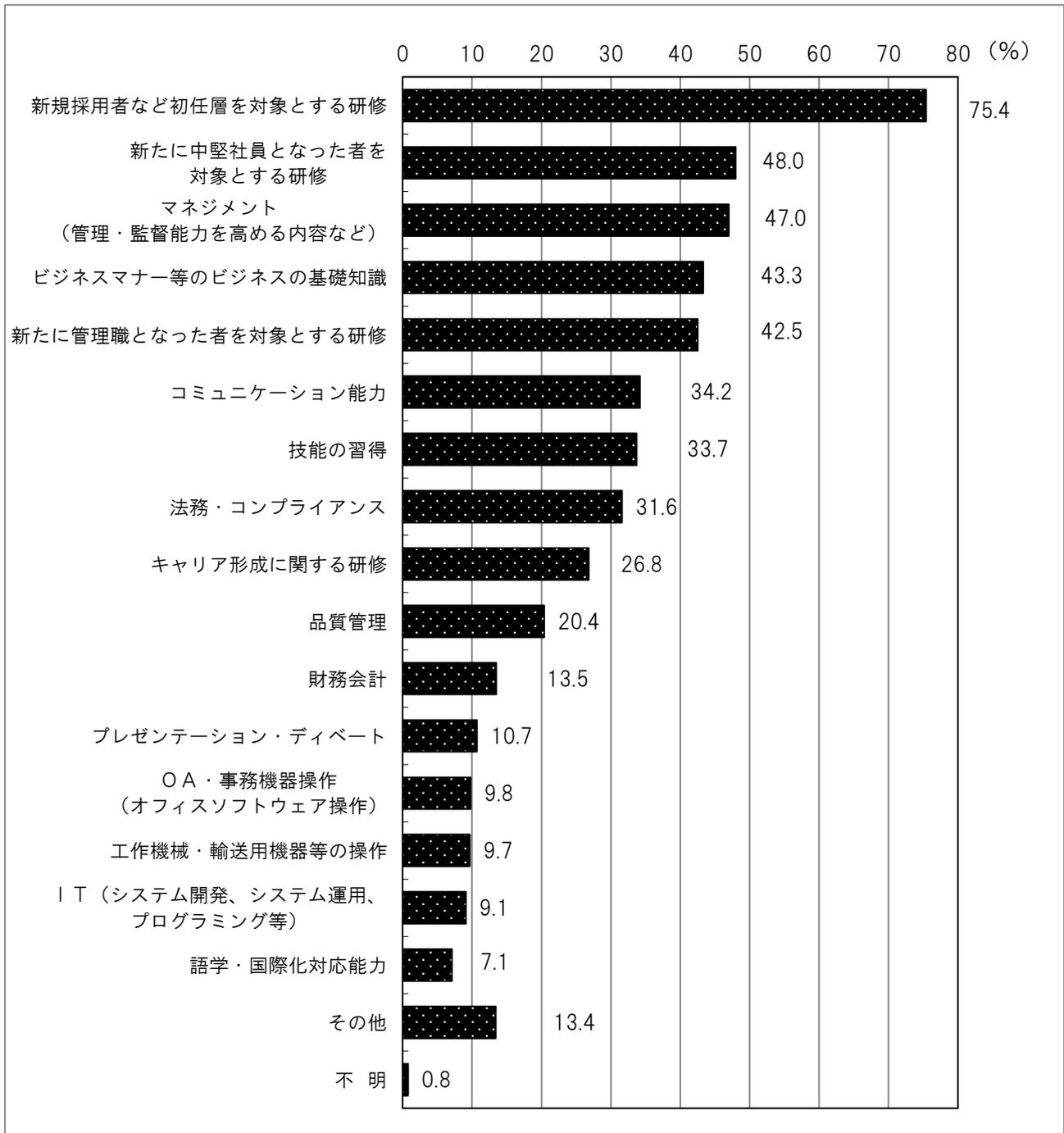


図22 実施したOFF-JTの内容（複数回答）



② 計画的なOJTの実施状況（図23、図24、図25、図26、図27）

正社員または正社員以外に対して令和元年度に計画的なOJTを実施した事業所は66.2%であり、その内訳を見ると、正社員と正社員以外の両方に対して計画的なOJTを実施した事業所は24.6%、正社員のみに対して計画的なOJTを実施した事業所は39.7%、正社員以外のみに対して計画的なOJTを実施した事業所は1.9%であり、正社員のみに対して計画的なOJTを実施する企業が多い。一方、計画的なOJTを実施していない事業所は32.6%であった。

計画的なOJTの実施状況を対象とする職層等別に見ると、実施企業の割合は、正社員では新入社員が56.5%、中堅社員が40.1%、管理職層が24.2%となり、正社員以外では29.0%である。

図23 計画的なOJTの実施状況

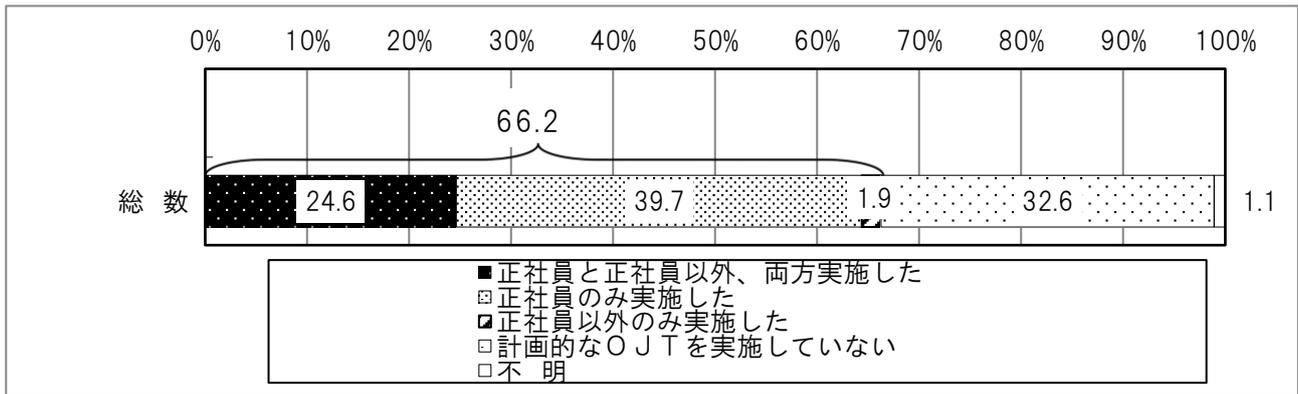
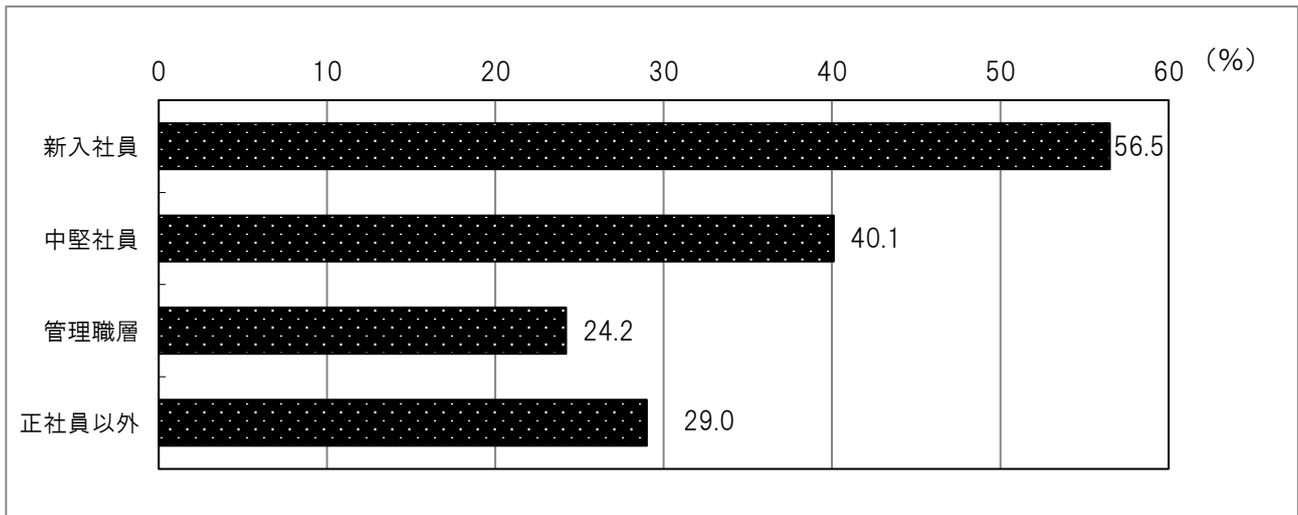


図24 計画的なOJTを実施した事業所（対象職層等別）



正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所は64.5%と、前回（62.9%）と比べて増加しており、3年移動平均の推移で見ても、近年、なだらかな増加傾向がうかがえる。

正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所は29.0%と、前回（28.3%）に比べ増加しているが、3年移動平均の推移で見ると、正社員に対する場合と反対に、近年、なだらかな減少傾向がうかがえる。また、長期的に、正社員に対する割合に比べて2分の1に満たない水準で推移している。

図25 正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所割合の推移
(3年移動平均)

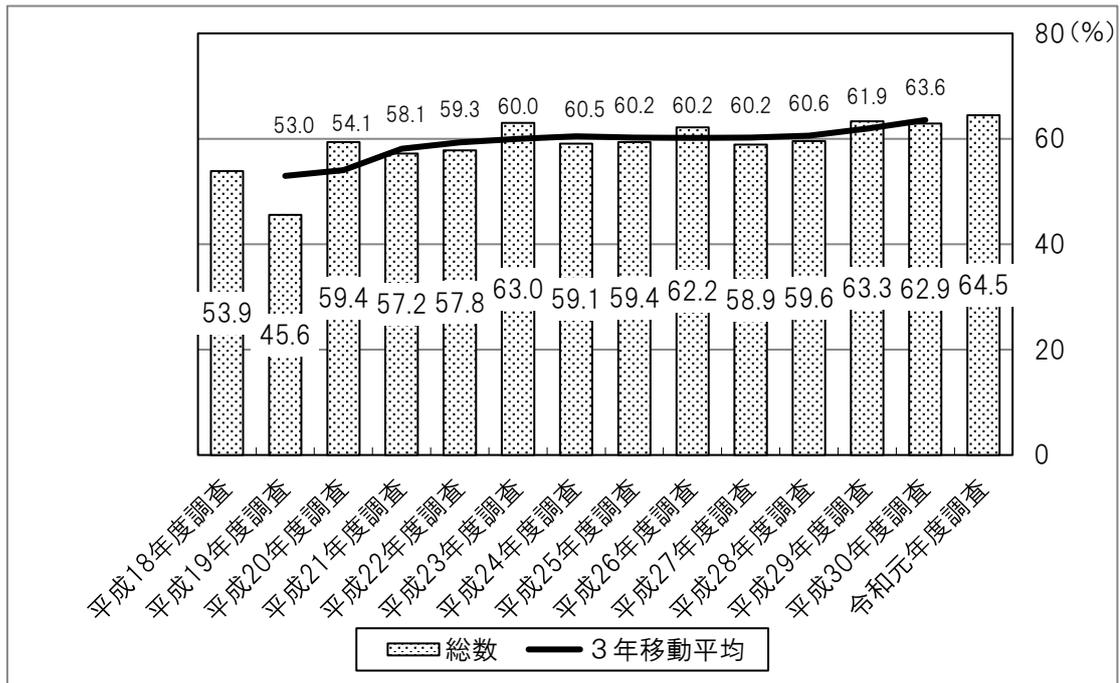
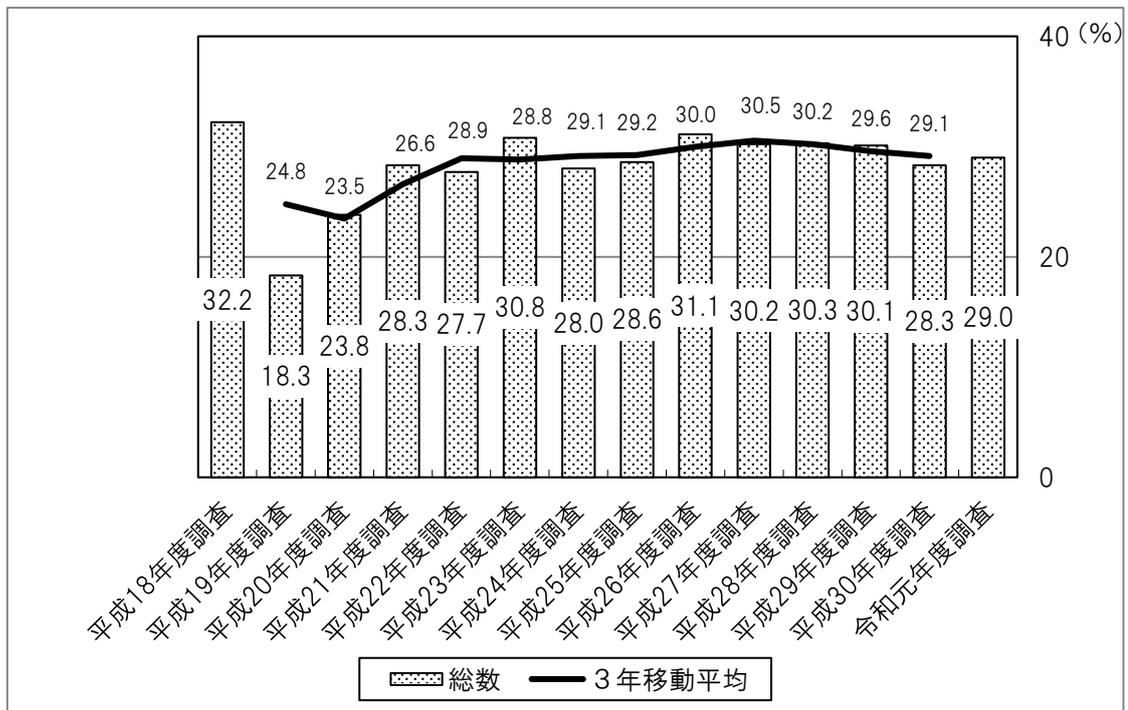


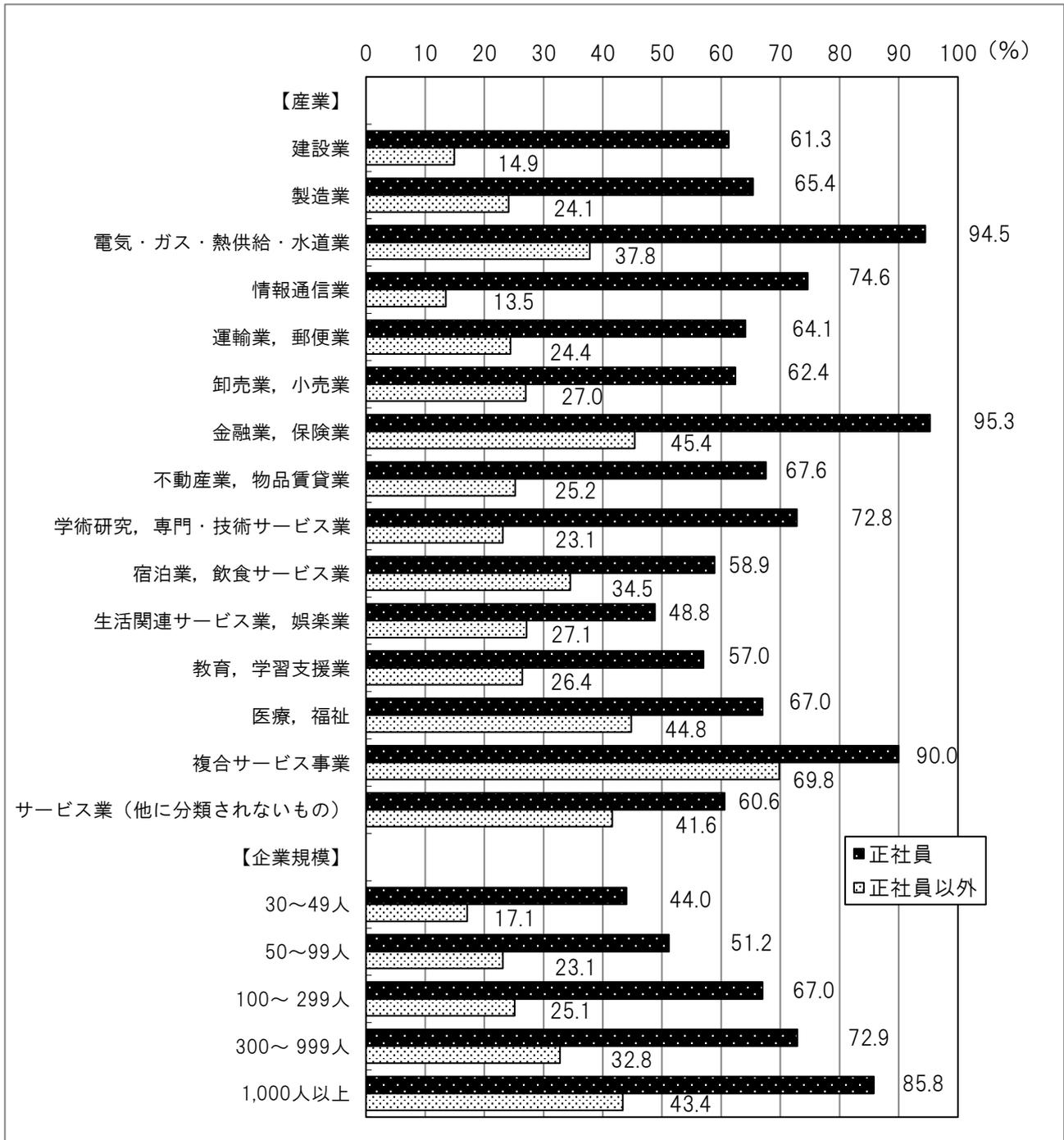
図26 正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所割合の推移
(3年移動平均)



産業別に見ると、正社員では、「金融業，保険業」(95.3%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(94.5%)、「複合サービス事業」(90.0%)で実施率が高く、「生活関連サービス業，娯楽業」(48.8%)、「教育，学習支援業」(57.0%)、「宿泊業，飲食サービス業」(58.9%)などで低くなっている。企業規模別に見ると、「30～49人」で44.0%、「50～99人」で51.2%、「100～299人」で67.0%、「300～999人」で72.9%、「1,000人以上」で85.8%と規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向が見られる。

正社員以外では、産業別に見ると、「複合サービス事業」が69.8%と最も実施率が高く、「金融業, 保険業」(45.4%)がこれに次いで高くなっているが、5割を下回っている。また、「情報通信業」(13.5%)、「建設業」(14.9%)が20%以下と低くなっている。企業規模別に見ると、「30~49人」で17.1%、「50~99人」で23.1%、「100~299人」で25.1%、「300~999人」で32.8%、「1,000人以上」で43.4%となり、正社員同様規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向が見られる。

図27 計画的なOJTを実施した事業所（産業、企業規模別）



(2) 人材育成について

① 人材育成に関する問題点 (図28、図29)

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は76.5%と大半を占めている。前回(76.8%)と比べてやや減少しているが、3年移動平均で見ると、近年、人材育成に問題のある事業所の増加傾向がうかがえる。

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所のうち、問題点の内訳は、「指導する人材が不足している」(58.1%)が最も高く、「人材を育成しても辞めてしまう」(53.7%)、「人材育成を行う時間がない」(49.7%)と続いている。

図28 人材育成に関する問題がある事業所 (3年移動平均)

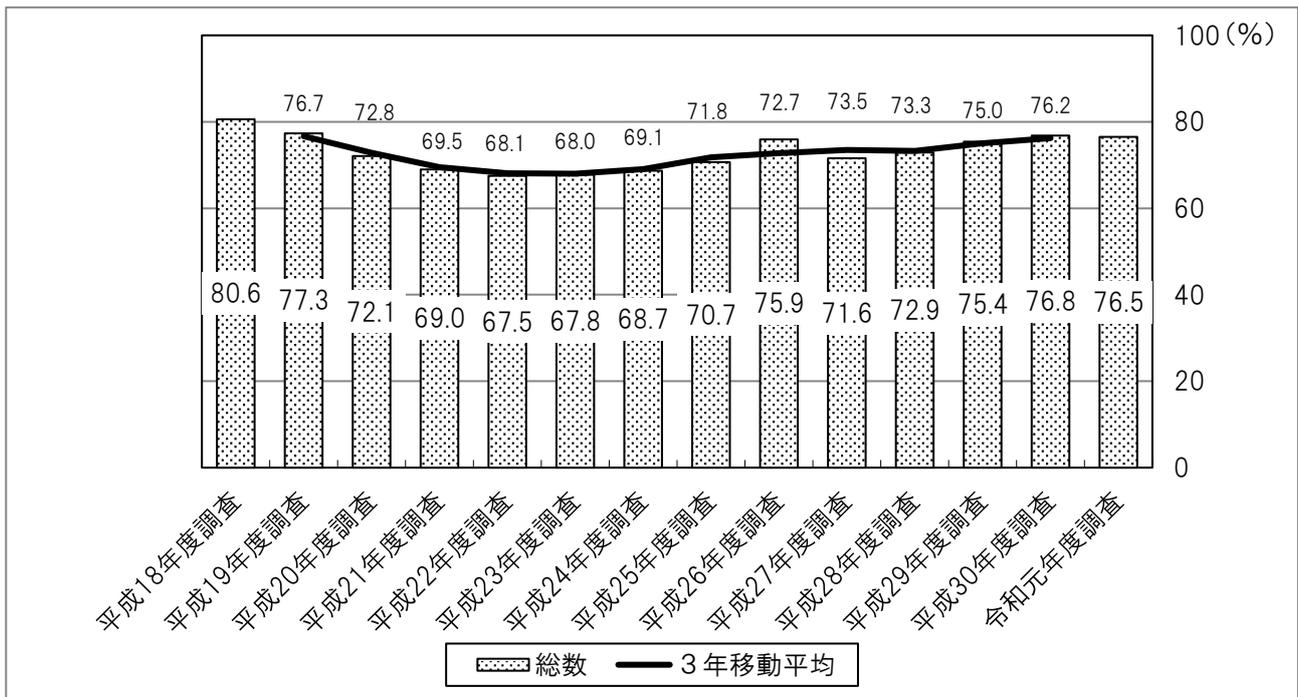
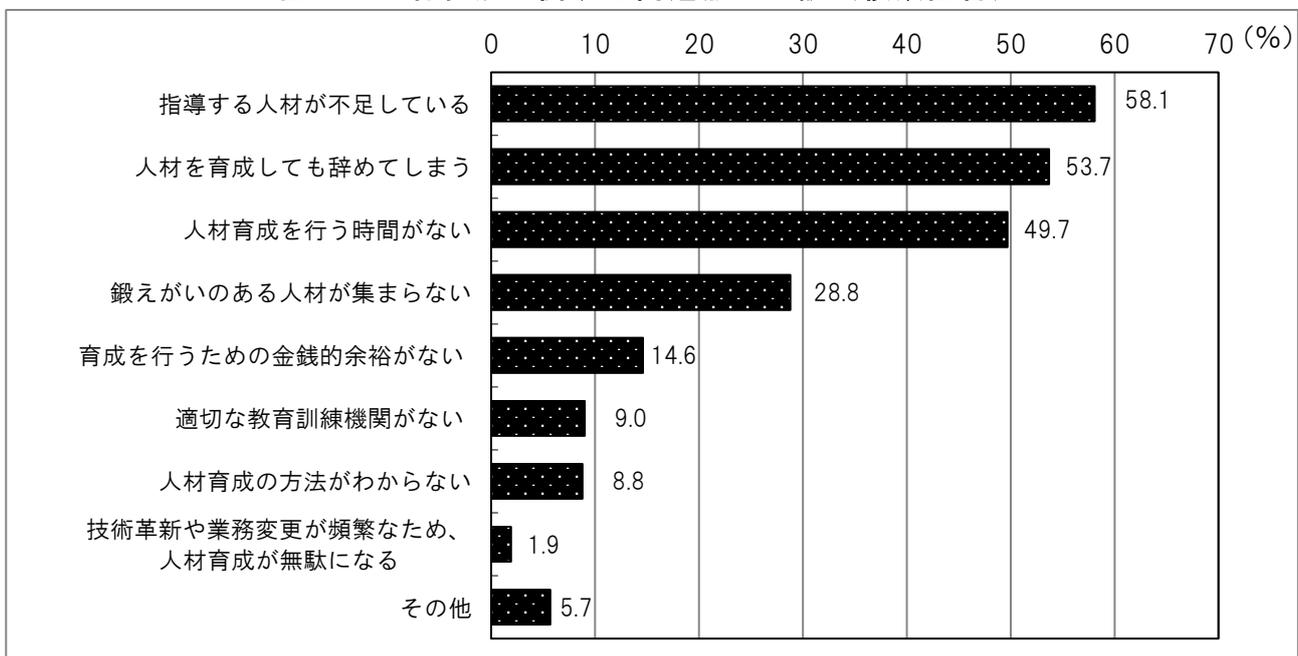


図29 人材育成に関する問題点の内訳 (複数回答)



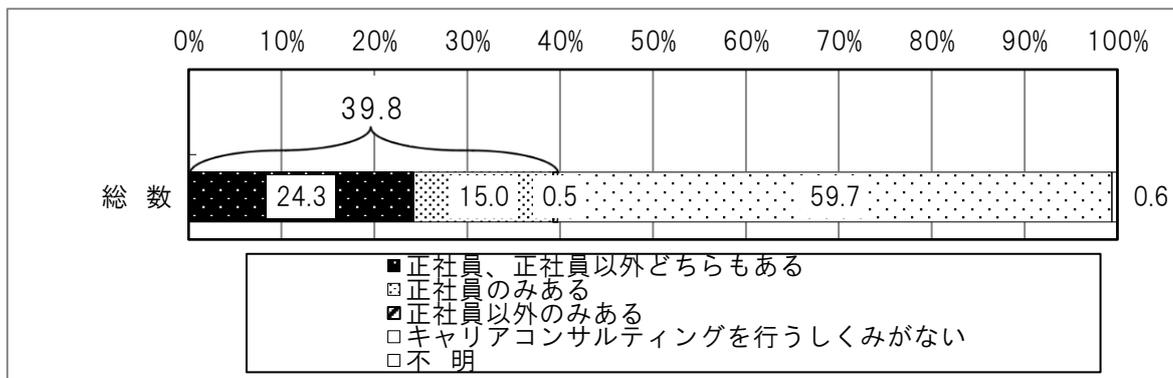
(3) 労働者のキャリア形成支援について

① キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況

(図30、図31、図32、図33、図34、図35、図36、図37、図38、図39)

正社員または正社員以外に対してキャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所は39.8%であり、その内訳を見ると、正社員と正社員以外の両方に対して導入している事業所は24.3%、正社員のみに対して導入している事業所は15.0%、正社員以外に対してのみ導入している事業所は0.5%であった。一方、キャリアコンサルティングを行うしくみを導入していない事業所は59.7%である。

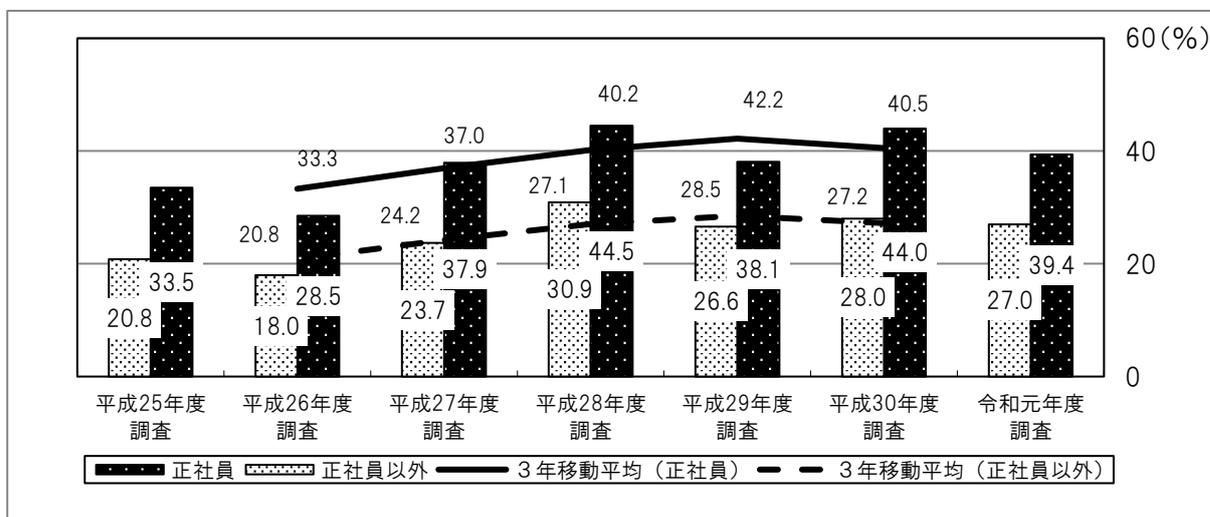
図30 キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況



正社員を雇用する事業所のうち、正社員に対してキャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所は39.4%（前回44.0%）である。3年移動平均で見ると、近年、40%台前半を推移している。

正社員以外を雇用する事業所のうち、正社員以外に対してキャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所は27.0%（前回28.0%）と、正社員に比べると低い水準となっている。3年移動平均で見ると、近年、20%台後半を推移している。

図31 キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所
(正社員・正社員以外 3年移動平均)



注) 「正社員」は正社員が1人以上在籍している事業所計、「正社員以外」は正社員以外が1人以上在籍している事業所計をそれぞれ100%とする割合。以下、「正社員」「正社員以外」の図と同じ。

産業別に見ると、正社員では、「金融業、保険業」(83.0%)、「複合サービス事業」(82.2%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(81.8%)で80%以上と、導入している割合が高い。

正社員以外では、「複合サービス事業」(74.2%)、「金融業、保険業」(65.8%)での割合が高い。

企業規模別に見ると、正社員、正社員以外とも規模が大きくなるほどキャリアコンサルティングを行うしくみを導入している割合が高くなっている。

キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所のうち、キャリアコンサルティングの実施時期は、「労働者から求めがあった時に実施する」が正社員(56.3%)、正社員以外(66.2%)ともに最も高くなっている。次いで、「人事評価のタイミングに合わせて実施する」(正社員52.3%、正社員以外39.2%)、「1年に1回、3年に1回など、定期的を実施する」(正社員51.5%、正社員以外46.1%)が多い。

図32 キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所（産業、企業規模別）

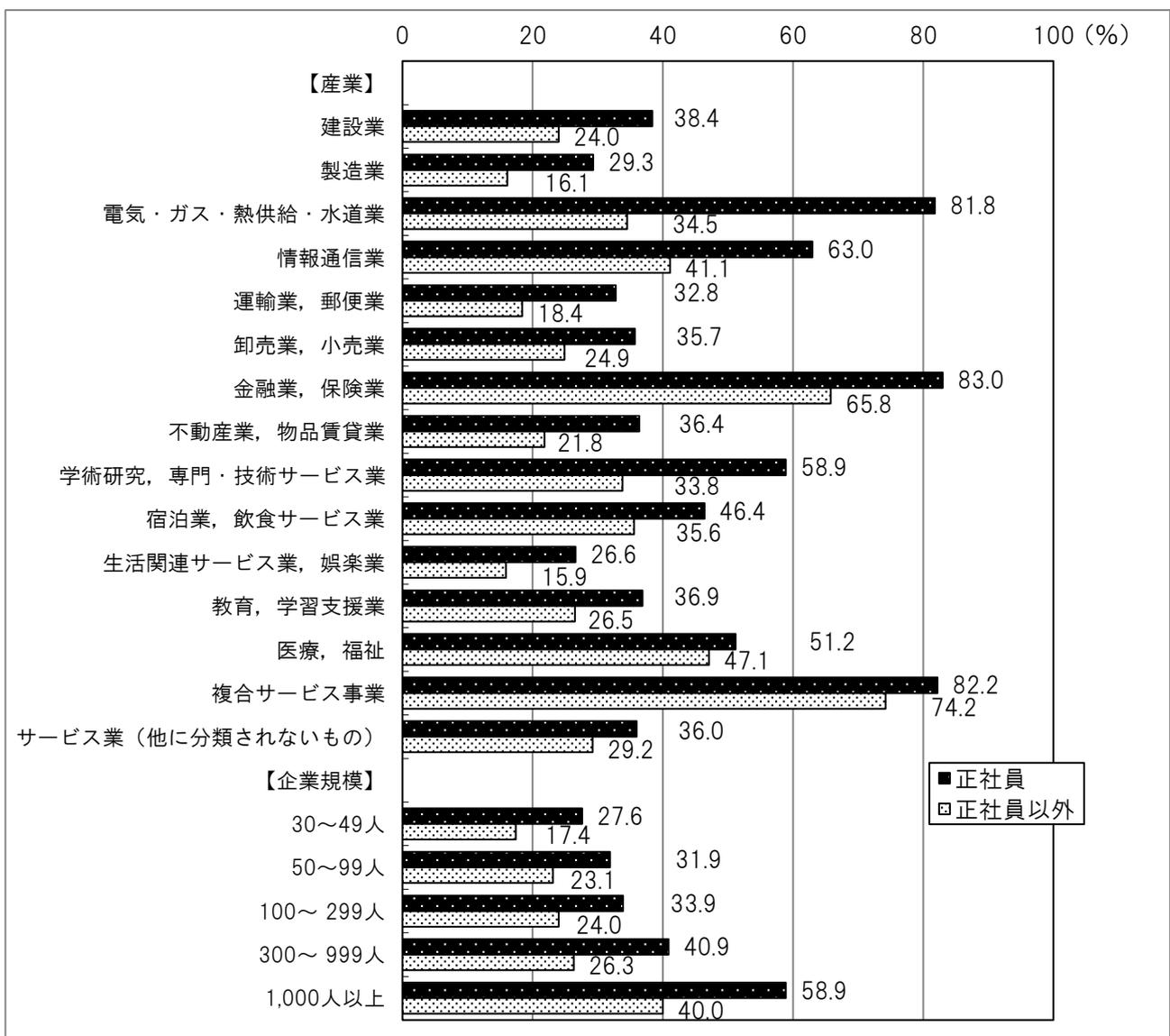
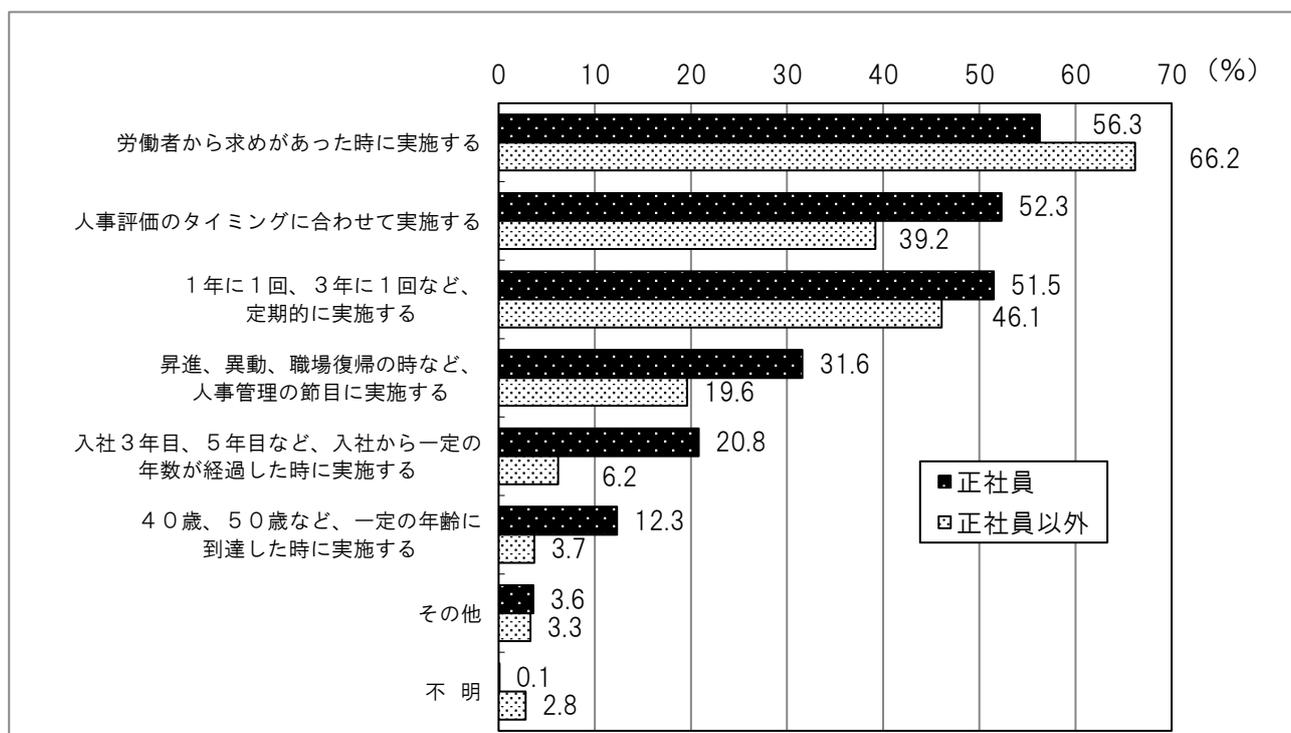


図33 キャリアコンサルティングの実施時期（複数回答）



キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所のうち、キャリアコンサルティングを行う目的は、正社員、正社員以外ともに「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」（正社員77.6%、正社員以外75.3%）が最も多く、次いで「労働者の自己啓発を促すため」（正社員67.1%、正社員以外57.2%）、「労働者の希望等を踏まえ、人事管理制度を的確に運用するため」（正社員52.9%、正社員以外42.4%）が多い。

キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所で、どのようなことに対しての効果があったかを見ると、「労働者の仕事への意欲が高まった」（正社員53.0%、正社員以外53.3%）、「自己啓発する労働者が増えた」（正社員37.5%、正社員以外29.5%）が高い。

キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所のうち、キャリアコンサルティングを行う上で問題点がある事業所は、正社員では67.3%であり、正社員以外では59.2%である。問題点の内訳を見ると、「労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない」（正社員41.4%、正社員以外41.7%）、「労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することが難しい」（正社員40.2%、正社員以外38.3%）、「キャリアに関する相談を行っても、効果が見えにくい」（正社員39.0%、正社員以外39.1%）が多い。

なお、キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所のうち、事業所で相談を受けているのはキャリアコンサルタントであるかとの問いに「そうである」と回答したのは9.8%であった。

キャリアコンサルティングを行うしくみを導入していない事業所のうち、キャリアコンサルティングを行っていない理由としては、「労働者からの希望がない」（正社員42.7%、正社員以外39.5%）が最も多く、次いで、「キャリアコンサルタント等相談を受けることのできる人材を内部で育成することが難しい」（正社員36.6%、正社員以外27.4%）となっている。

図34 キャリアコンサルティングを行う目的（複数回答）

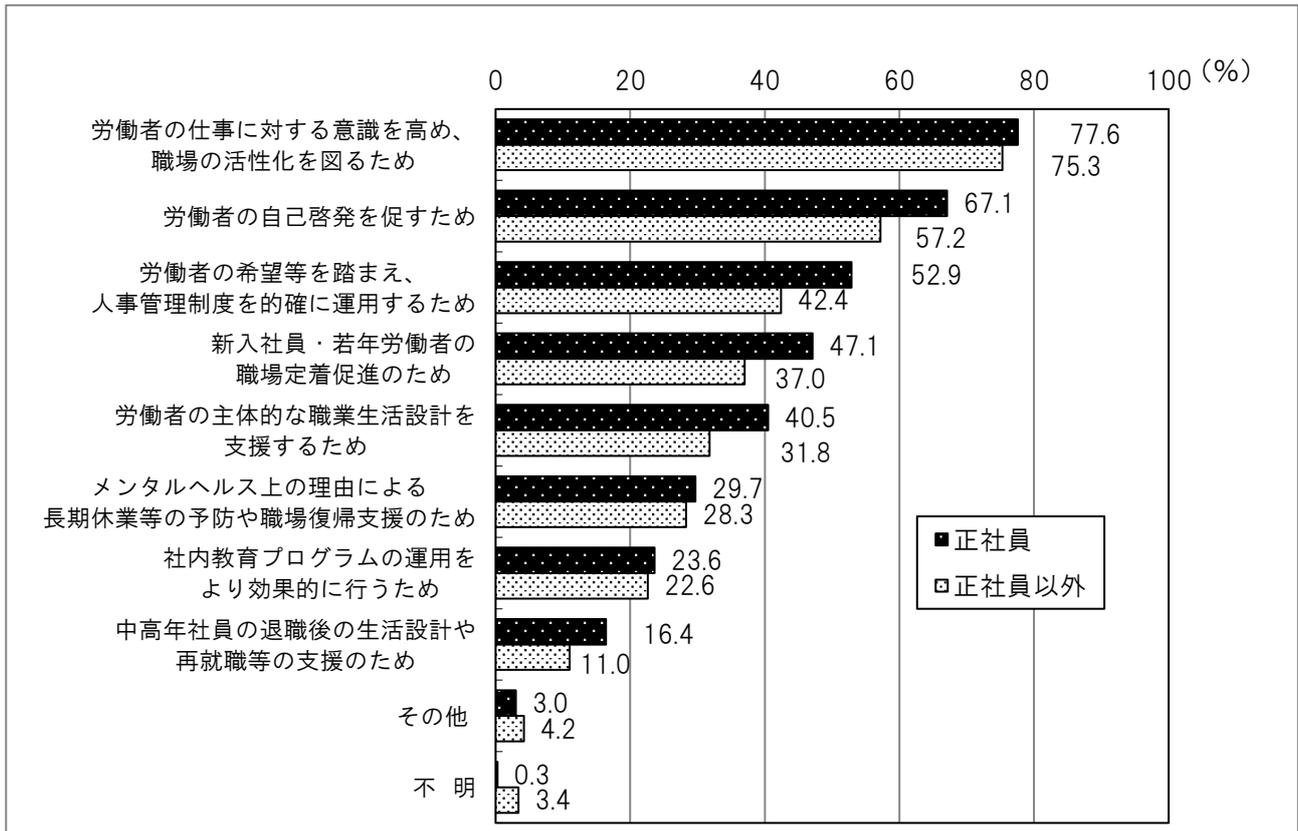


図35 キャリアコンサルティングを行った効果（複数回答）

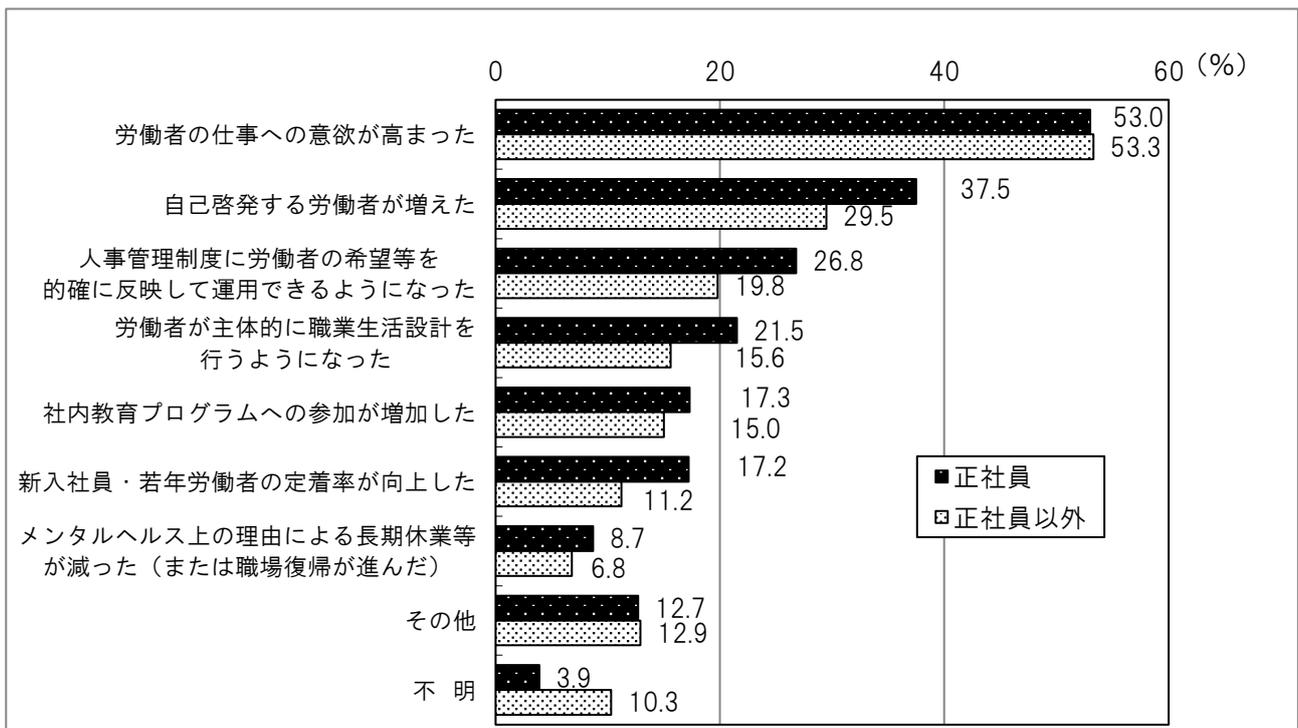


図36 キャリアコンサルティングを行う上で問題がある事業所

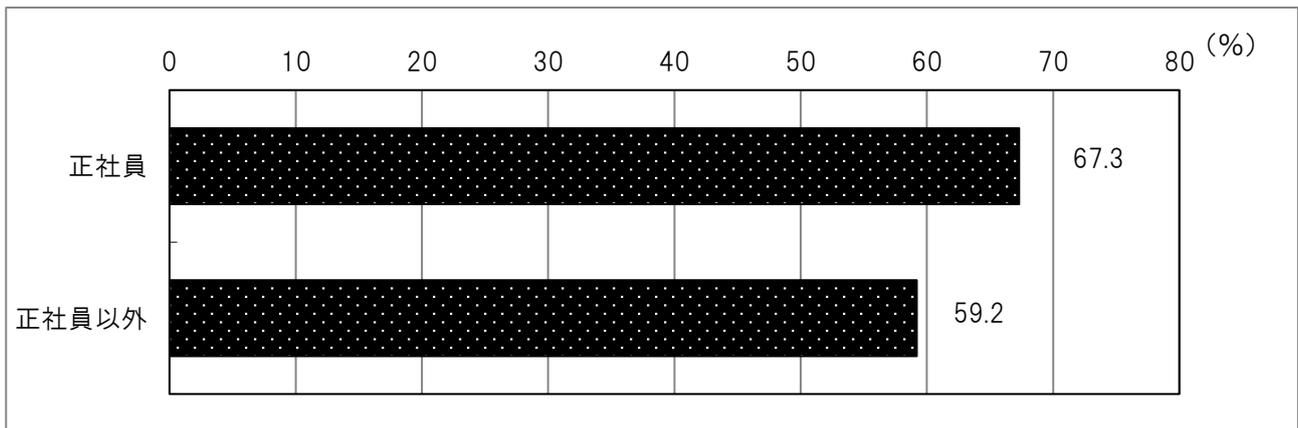


図37 キャリアコンサルティングを行う上での問題点の内訳（複数回答）

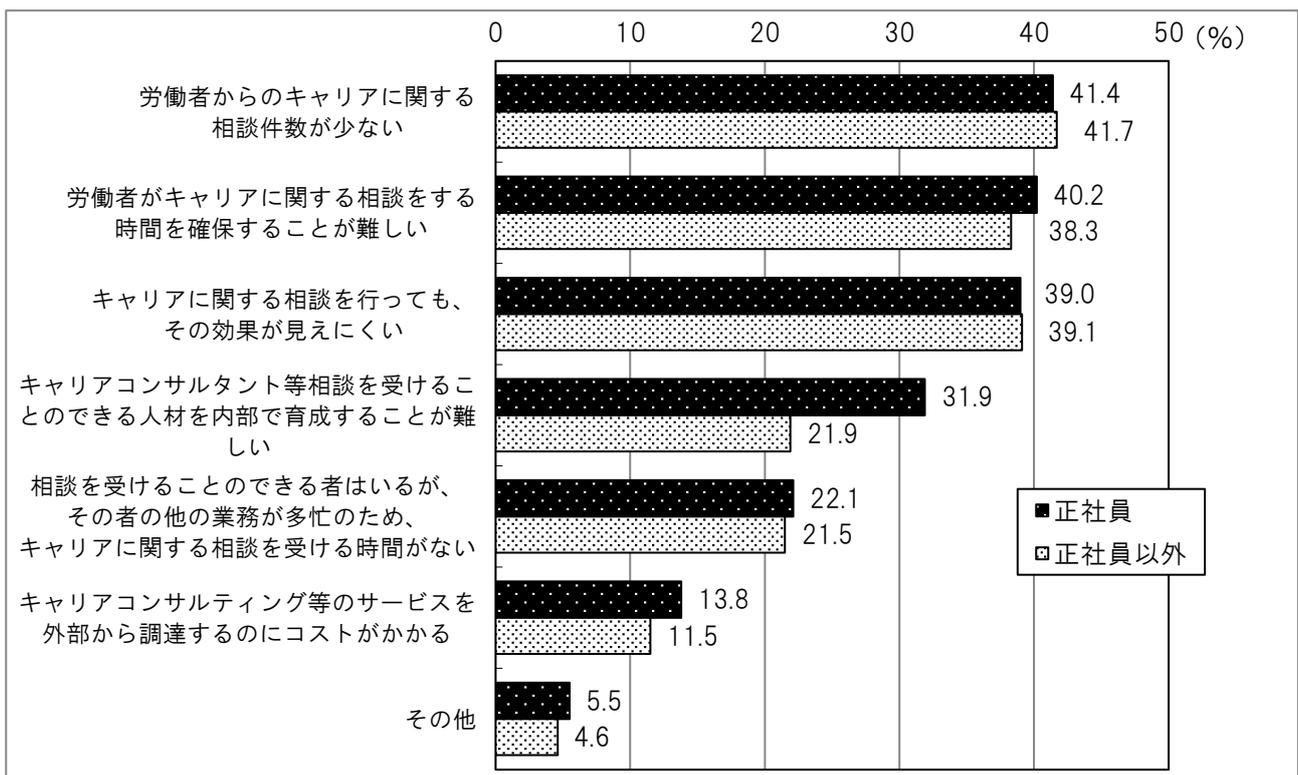


図38 キャリアコンサルタントの導入状況

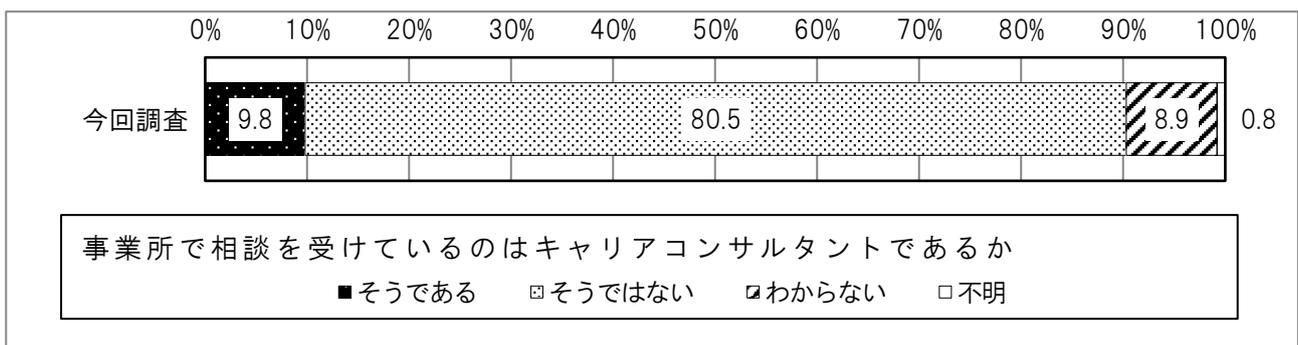
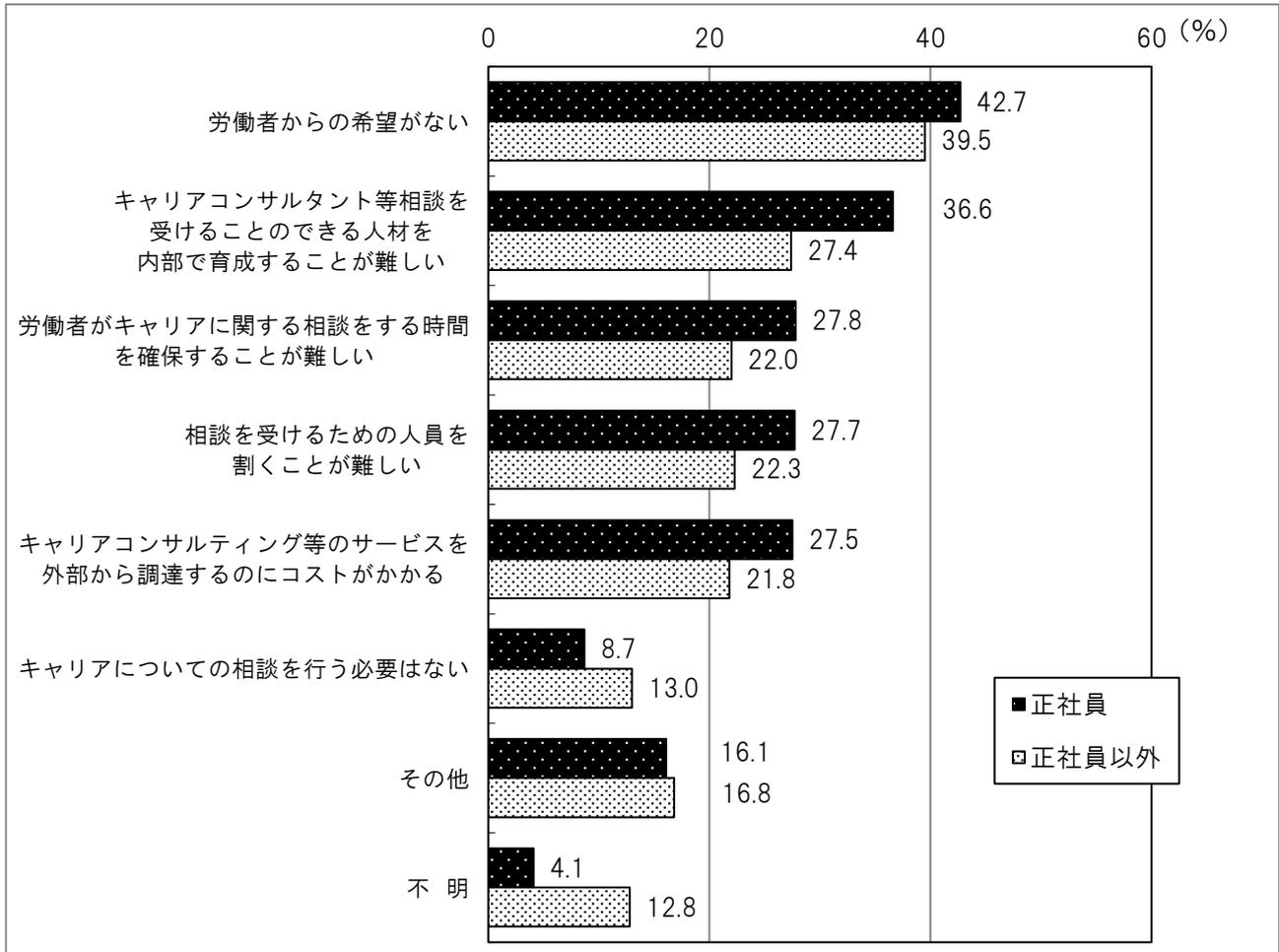


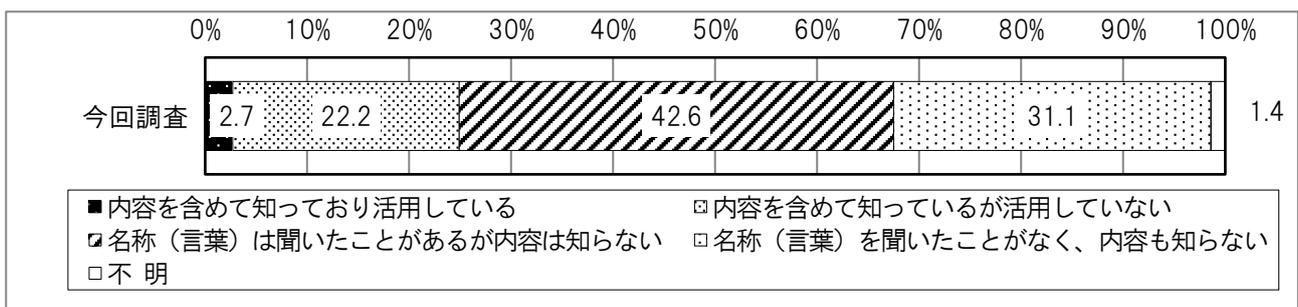
図39 キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）



② ジョブ・カードの認知状況（図40）

ジョブ・カードの認知状況は、「内容を含めて知っており活用している」は2.7%になっている一方、「内容を含めて知っているが活用していない」が22.2%、「名称（言葉）は聞いたことがあるが内容は知らない」が42.6%、「名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない」が31.1%と、活用の前に内容そのものを知らない事業所が多い。

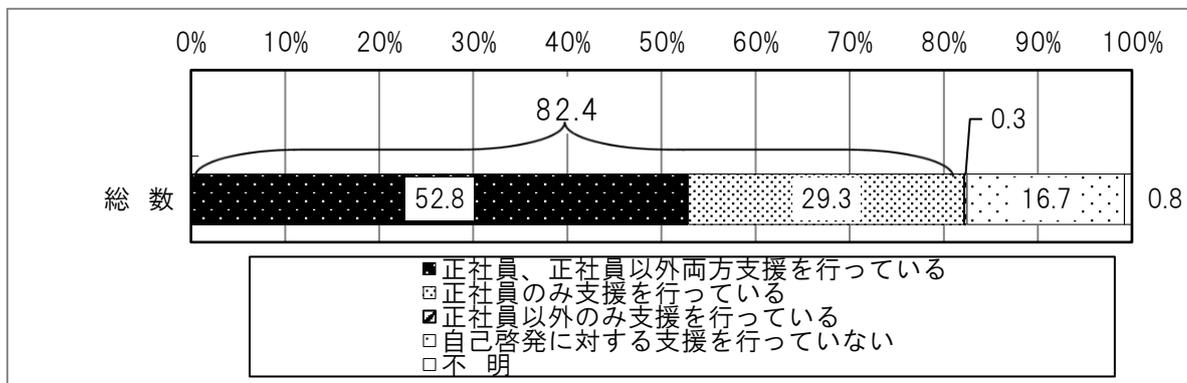
図40 ジョブ・カードの認知状況



③ 労働者の自己啓発に対する支援の実施状況（図41、図42、図43）

正社員または正社員以外に対して自己啓発に対する支援を行っている事業所は82.4%であり、その内訳をみると、正社員と正社員以外の両方に対して導入している事業所は52.8%、正社員のみに対して導入している事業所は29.3%、正社員以外に対してのみ導入している事業所は0.3%である。一方、自己啓発に対する支援を行っていない事業所は16.7%である。

図41 労働者の自己啓発に対する支援の実施状況

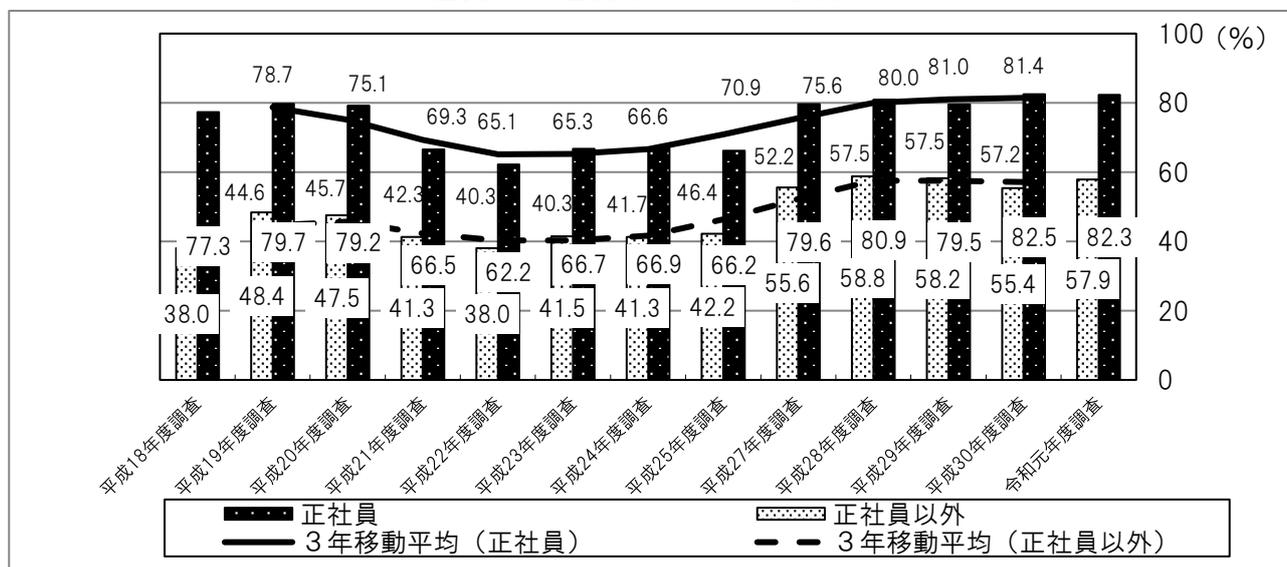


正社員を雇用する事業所のうち、正社員の自己啓発に対する支援を行っている事業所の割合は82.3%と、前回（82.5%）と比べて減少しているが、3年移動平均を見ると、8割程度で推移しており、近年大きな変動はうかがえない。

正社員以外を雇用する事業所のうち、正社員以外に対して支援を行っている事業所は57.9%（前回55.4%）と、正社員に対する割合に比べ低い。3年移動平均で見ると、正社員と同様に近年大きな変動はうかがえない。

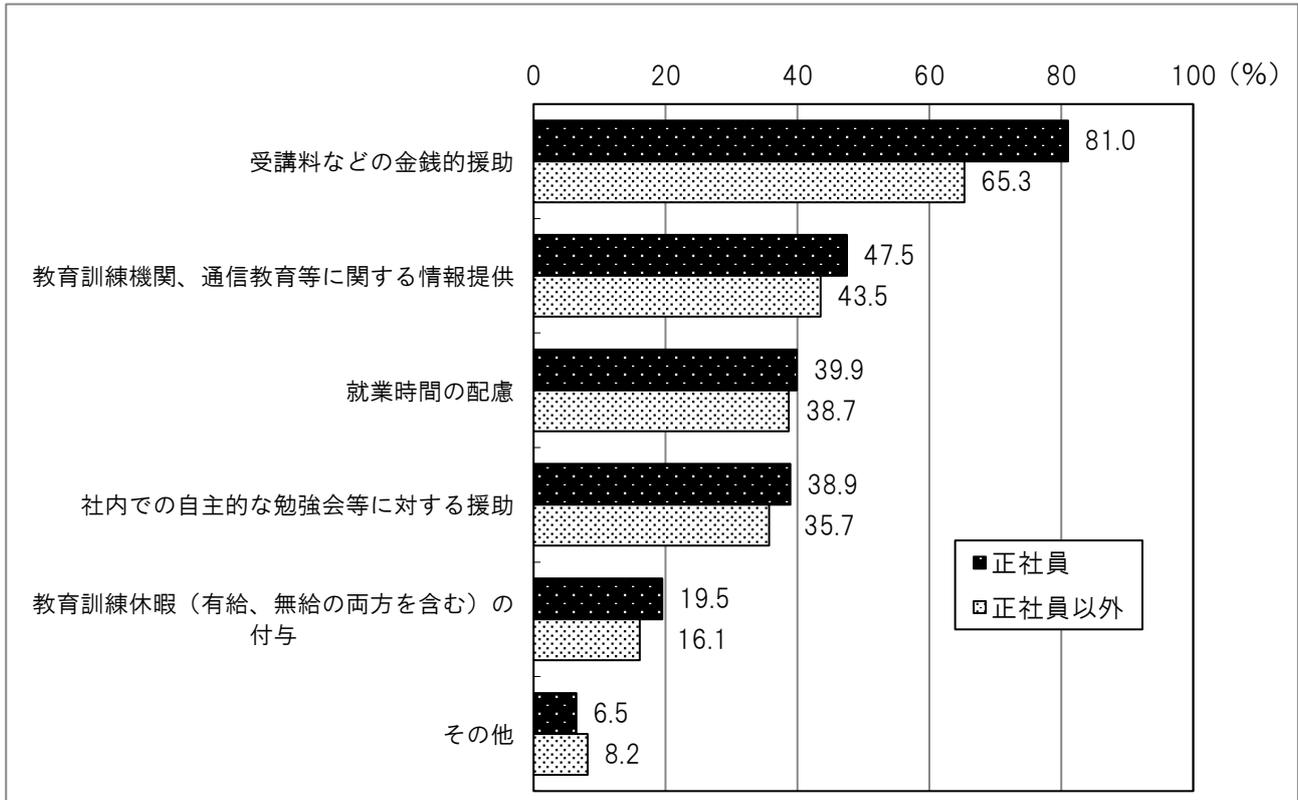
支援内容としては、「受講料などの金銭的援助」（正社員81.0%、正社員以外65.3%）が最も多く、「教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む。）の付与」（正社員19.5%、正社員以外16.1%）は少ない。

図42 労働者の自己啓発に対する支援を実施している事業所
（正社員・正社員以外 3年移動平均）



注) 平成26年度調査ではこの調査は実施していない。

図43 労働者の自己啓発に対する支援の内訳（複数回答）



(4) 労働者の職業能力評価について

① 職業能力評価の実施状況（図44、図45、図46）

職業能力評価を行っている事業所は54.7%であり、正社員と正社員以外の両方に対して行っている事業所は32.8%、正社員のみに対して行っている事業所は21.5%、正社員以外のみに対して行っている事業所は0.4%である。一方、職業能力評価を行っていない事業所は44.6%である。

正社員を雇用する事業所のうち、正社員に対して職業能力評価を行っている事業所は54.4%（前回56.5%）であり、推移を見ると、平成22年度調査以降、平成25年度までは60%台で推移し、平成26年度以降50%台となったが、3年移動平均を併せて見ると、平成26年度以降では大きな変動はうかがえない。

正社員以外を雇用する事業所のうち、正社員以外に対して職業能力評価を行っている事業所は36.2%（前回40.2%）であり、推移を見ると、平成22年度調査以降、平成25年度調査までは40%台で推移し、平成26年度から平成29年度までは30%台となったが、3年移動平均を併せて見ると、平成26年度以降では、大きな変動はうかがえない。

産業別に見ると、正社員では「金融業、保険業」（80.1%）、「複合サービス事業」（72.9%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（68.8%）での割合が高い。正社員以外でも「複合サービス事業」（71.5%）、「金融業、保険業」（63.9%）が高くなっている。企業規模別に見ると、正社員では規模が大きくなるほど実施率が高くなっており、正社員以外では、「1,000人以上」（49.2%）で高い。

図44 職業能力評価を実施している事業所

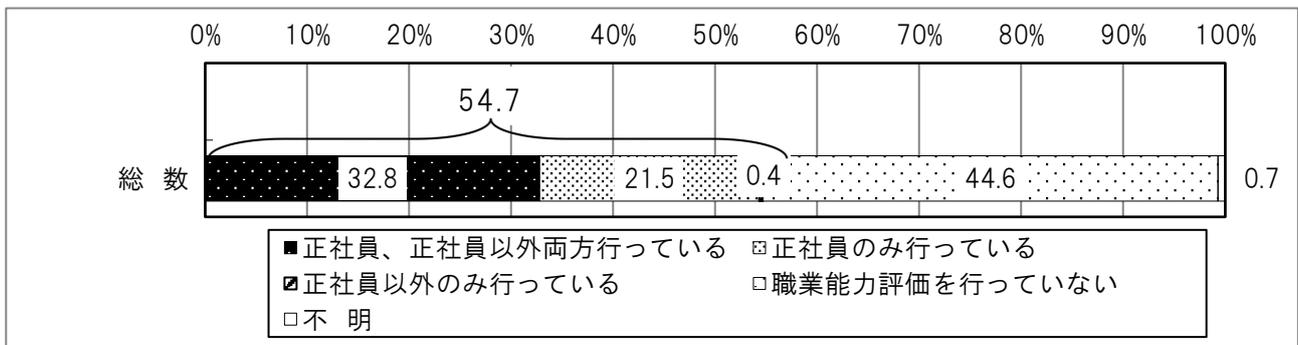


図45 職業能力評価を実施している事業所（正社員・正社員以外 3年移動平均）

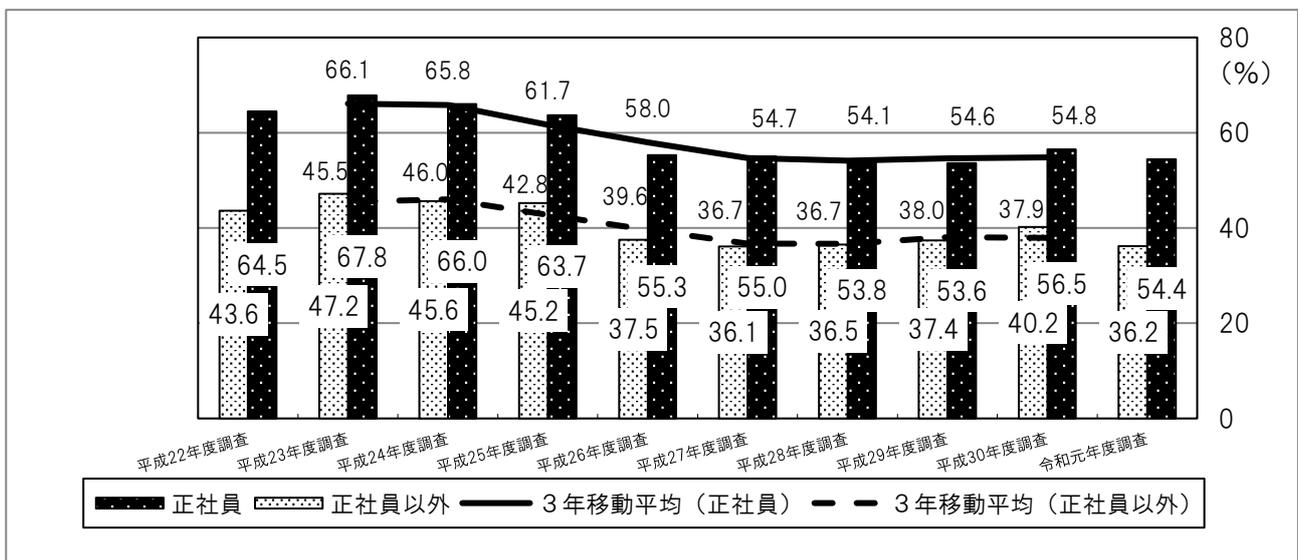
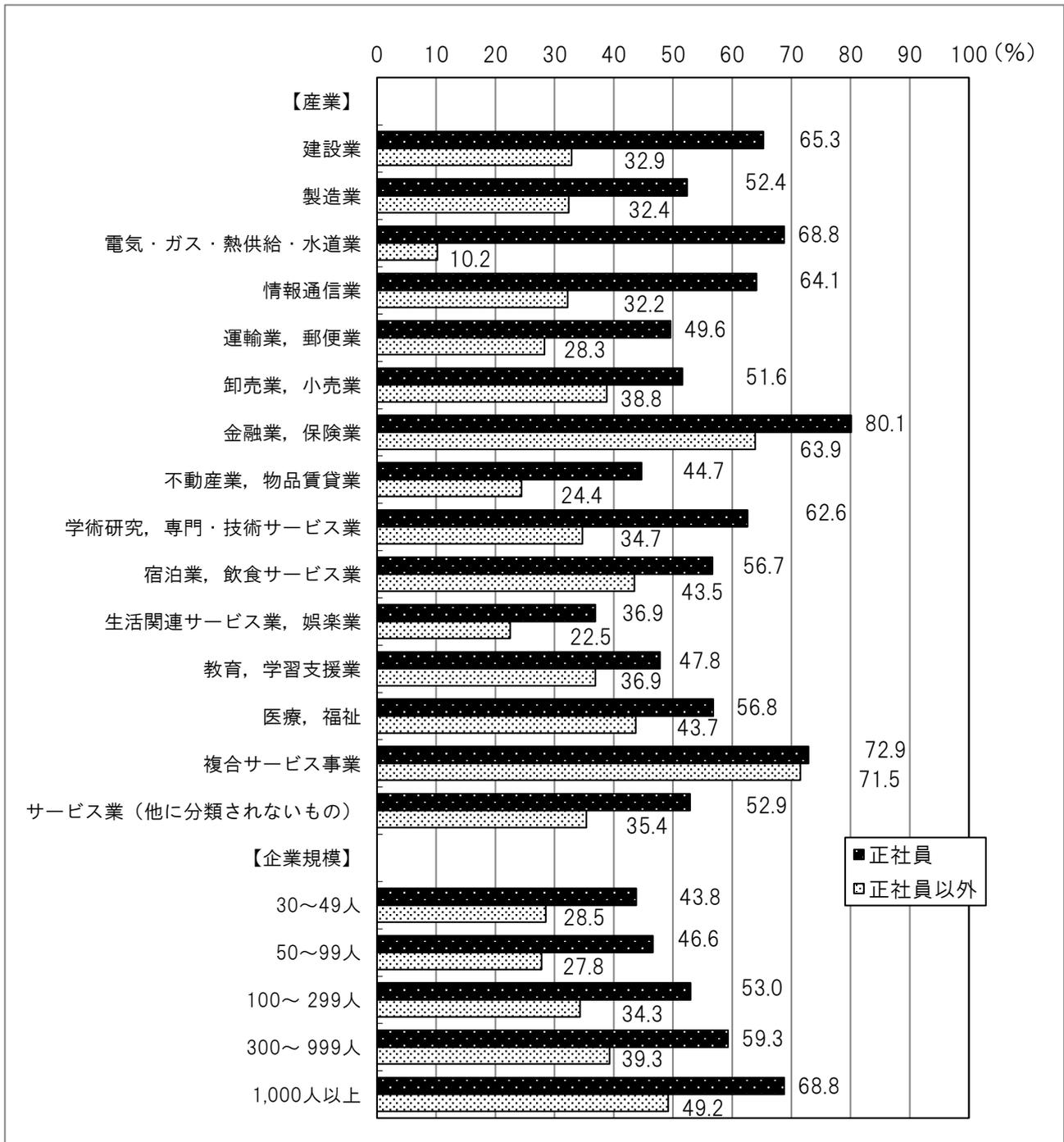


図46 職業能力評価を実施している事業所（産業、企業規模別）



② 職業能力評価における検定・資格の利用状況（図47、図48）

職業能力評価を行っている事業所で、職業能力評価における検定・資格を利用している事業所は53.5%であり、正社員と正社員以外の両方に利用している事業所は19.6%、正社員のみに対して利用している事業所は32.8%、正社員以外のみに対して利用している事業所は1.1%である。一方、職業能力評価における検定・資格を利用していない事業所は46.0%である。

また、利用している検定・資格は、「国家検定・資格（技能検定を除く）又は公的検定・資格」が75.8%、「民間団体が認定する民間検定・資格」が49.6%、「技能検定」が44.9%、「事業主等が認定する社内検定・資格」が34.5%となっている。

図47 職業能力評価における検定・資格の利用状況

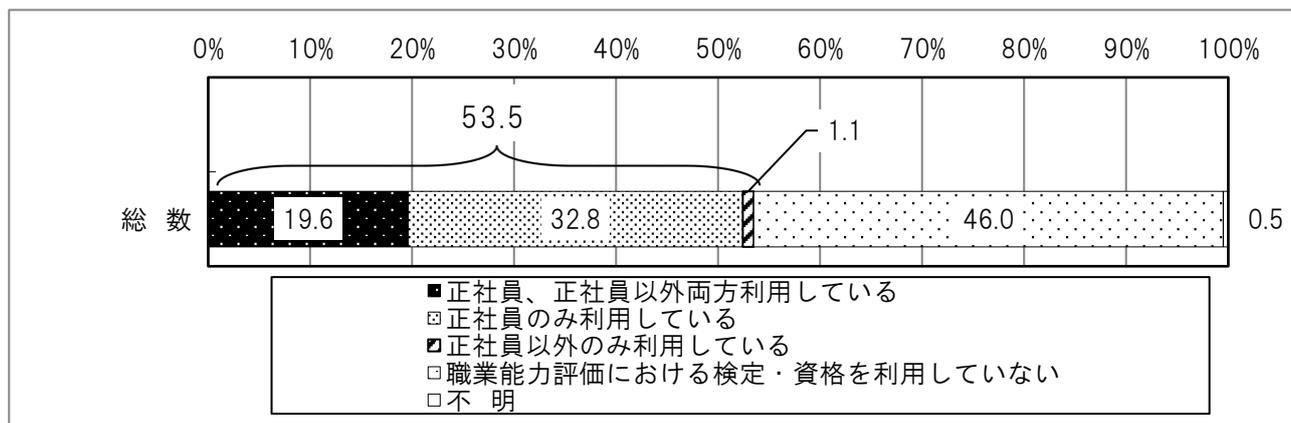
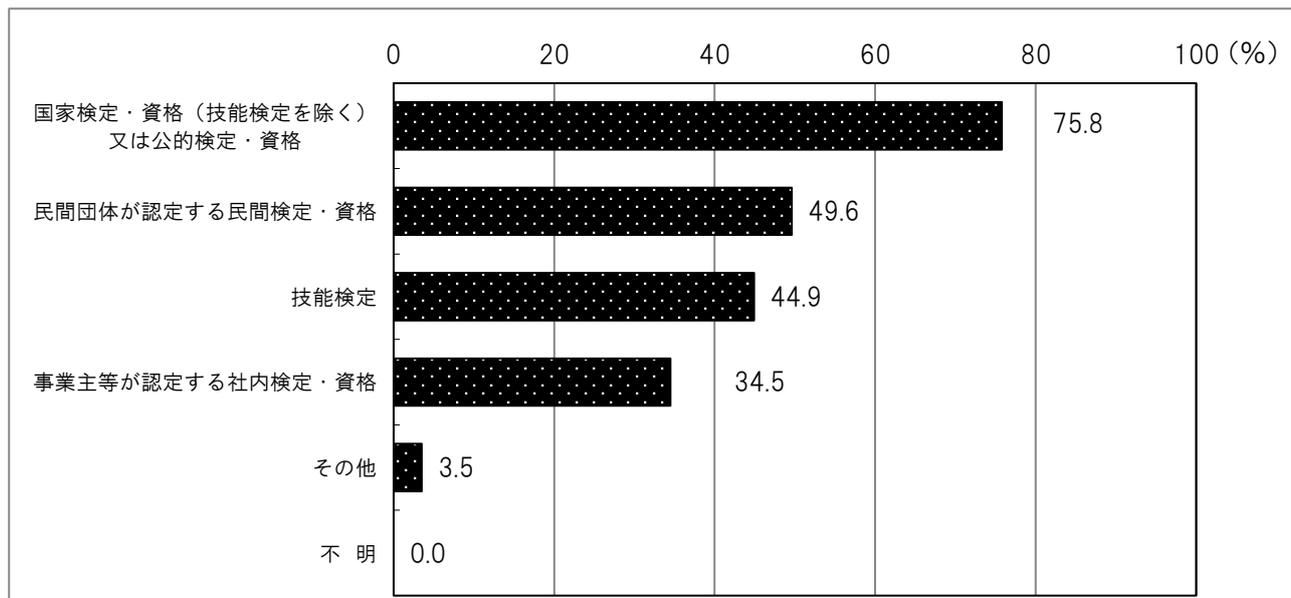


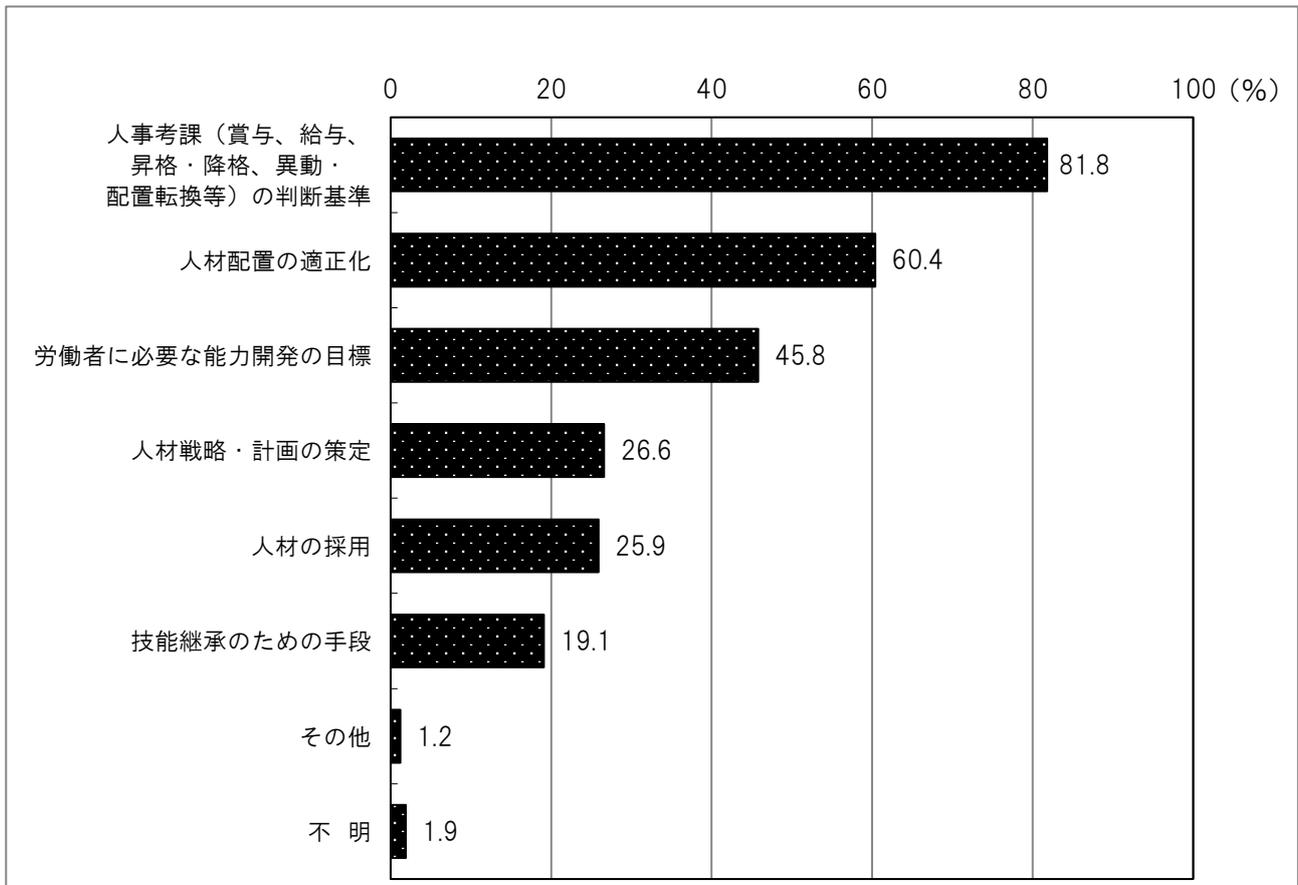
図48 利用している検定・資格（複数回答）



③ 職業能力評価の活用方法（図49）

職業能力評価を行っている事業所での職業能力評価の活用方法は、「人事考課（賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等）の判断基準」（81.8%）が最も多く、「人材配置の適正化」（60.4%）、「労働者に必要な能力開発の目標」（45.8%）と続いている。

図49 職業能力評価の活用方法（複数回答）



④ 職業能力評価に係る取組の問題点（図50、図51）

職業能力評価を行っている事業所のうち、職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所は71.1%である。産業別に見ると、「生活関連サービス業、娯楽業」（87.3%）、「医療、福祉」（78.2%）、「教育、学習支援業」（74.3%）、「情報通信業」（73.8%）、「製造業」（73.6%）、「卸売業、小売業」（73.6%）、「不動産業、物品賃貸業」（73.2%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（73.2%）が高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」（29.4%）が最も低くなっている。企業規模別に見ると、「100～299人」（72.8%）、「300～999人」（74.5%）、「1,000人以上」（71.6%）が高くなっている。

職業能力評価を行っている事業所のうち、職業能力評価に係る取組の問題点の内訳は、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」（70.9%）が最も多く、次いで「評価者が評価基準を把握していないなど、評価内容にばらつきが見られる」（50.4%）となっている。

図50 職業能力評価に係る取組に問題を感じる事業所（産業、企業規模別）

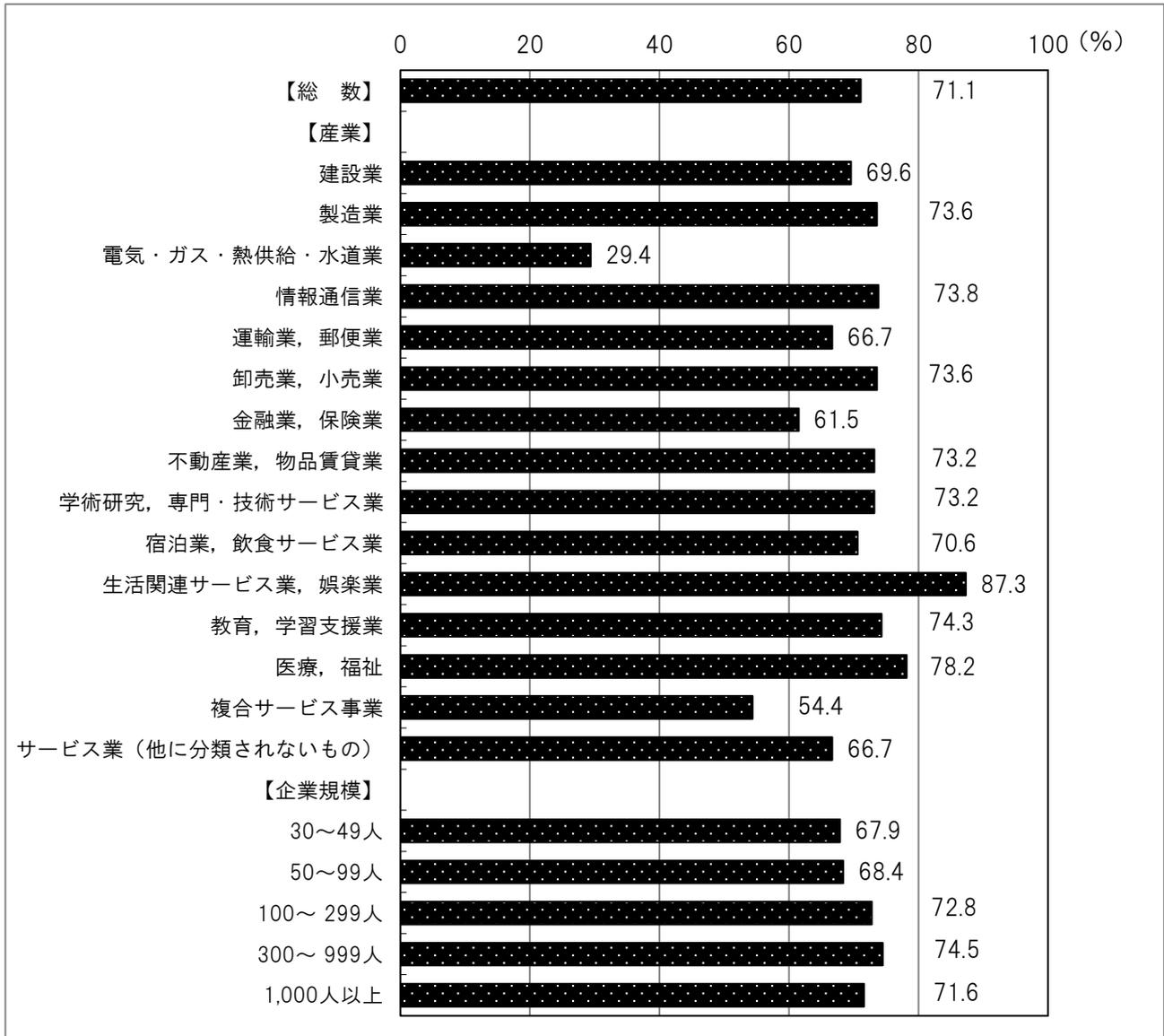
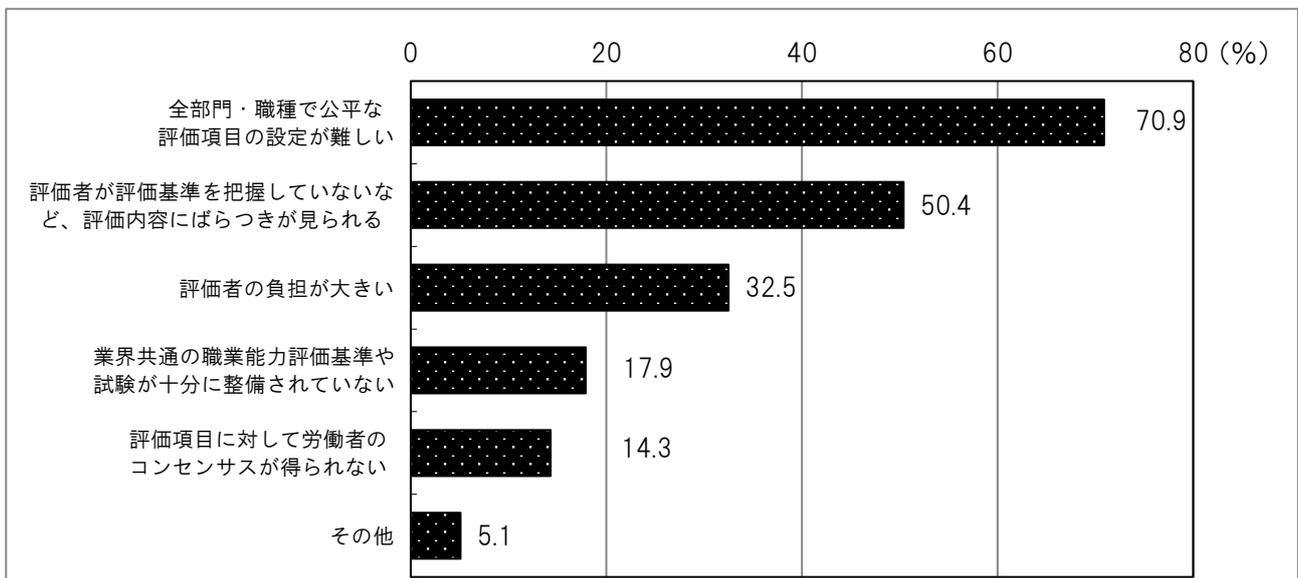


図51 職業能力評価に係る取組の問題点の内訳（複数回答）



(5) 技能の継承について

① 技能継承の問題（図52、図53）

技能継承に問題があるとする事業所は39.0%となっている。

産業別に見ると、「建設業」（63.5%）が最も多く、以下、「製造業」（61.9%）、「学術研究，専門・技術サービス業」（50.6%）では、5割以上の事業所が技能継承に問題があるとしている。一方、「金融業，保険業」（12.6%）、「宿泊業，飲食サービス業」（15.6%）、「医療，福祉」（18.8%）では、問題があるとする事業所の割合が2割を下回っている。

企業規模別に見ると、「100～299人」（43.6%）が最も多いが、規模による大きな差はうかがえない。

図52 技能継承の問題の有無

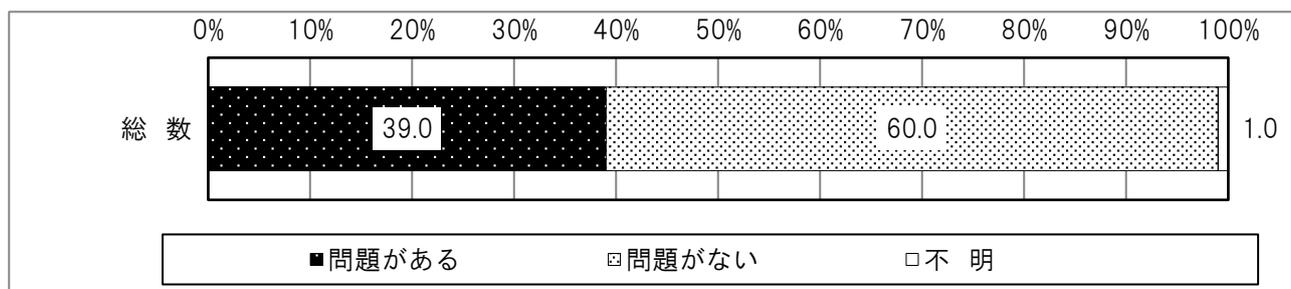
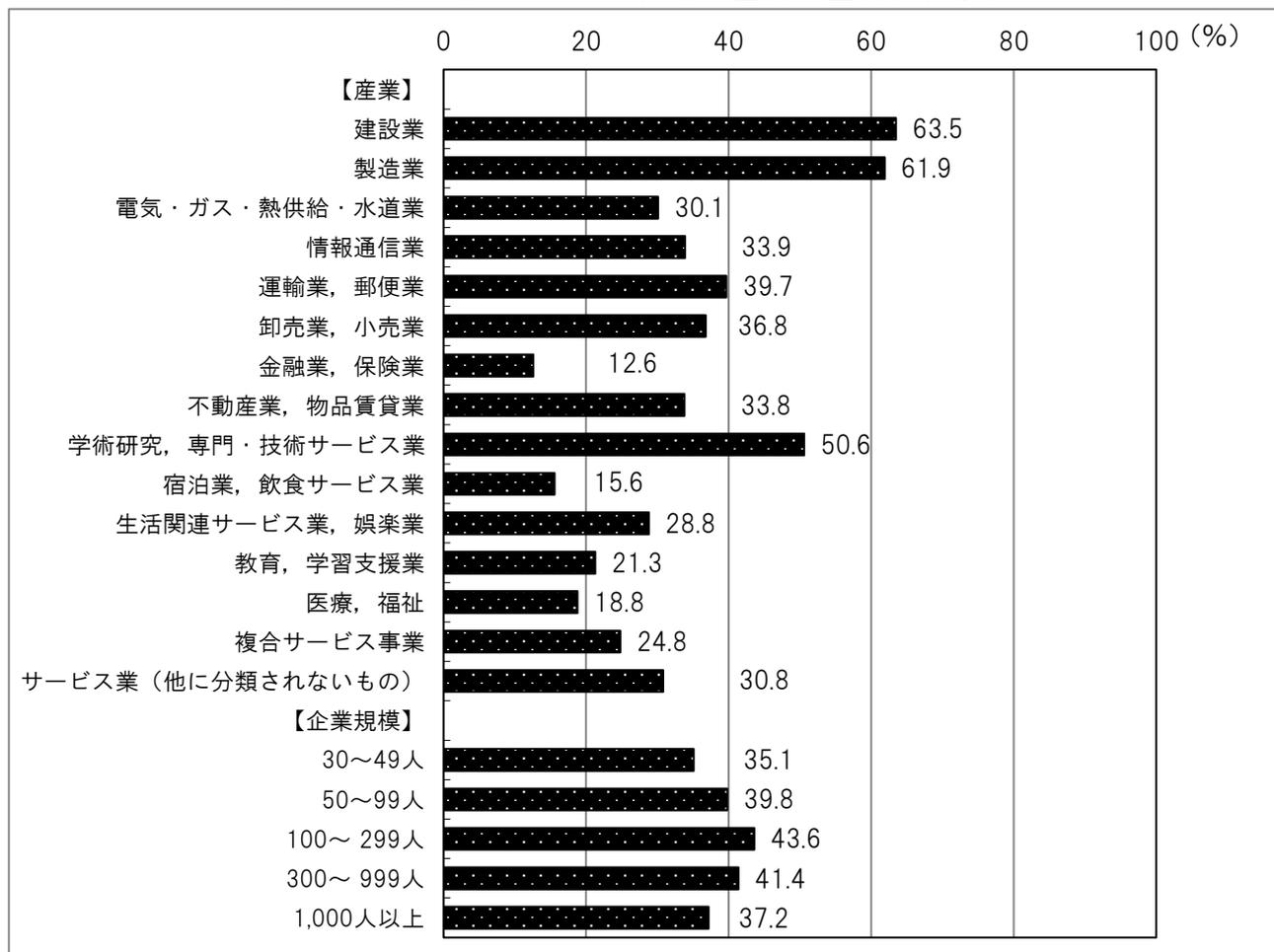


図53 技能継承の問題の有無（産業、企業規模別）



② 技能継承の取組状況（図54、図55）

技能継承の取組を行っている事業所の割合は84.6%と高く、産業別に見ると、「建設業」（96.3%）、「製造業」（91.9%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（91.6%）、「学術研究，専門・技術サービス業」（91.5%）では9割を超えている。

企業規模別に見ると、「300～999人」が90.3%と取組の割合が最も高くなっており、「30～49人」が75.4%と取組の割合は最も低い。

技能継承の取組の内容の内訳を見ると、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」（64.2%）が最も多く、「中途採用を増やしている」（51.1%）、「新規学卒者の採用を増やしている」（30.9%）と続いている。

図54 技能継承の取組を行っている事業所（産業、企業規模別）

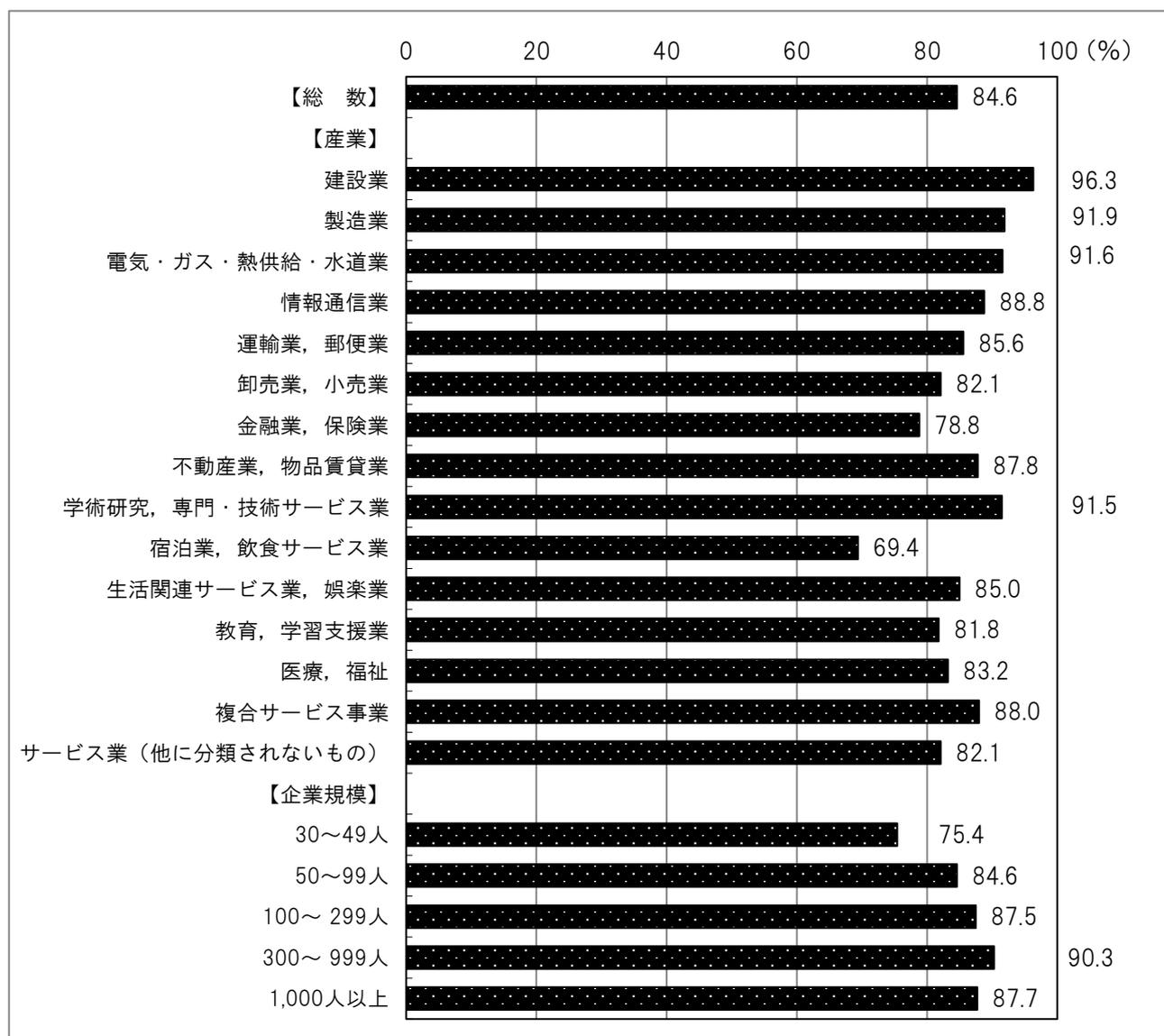
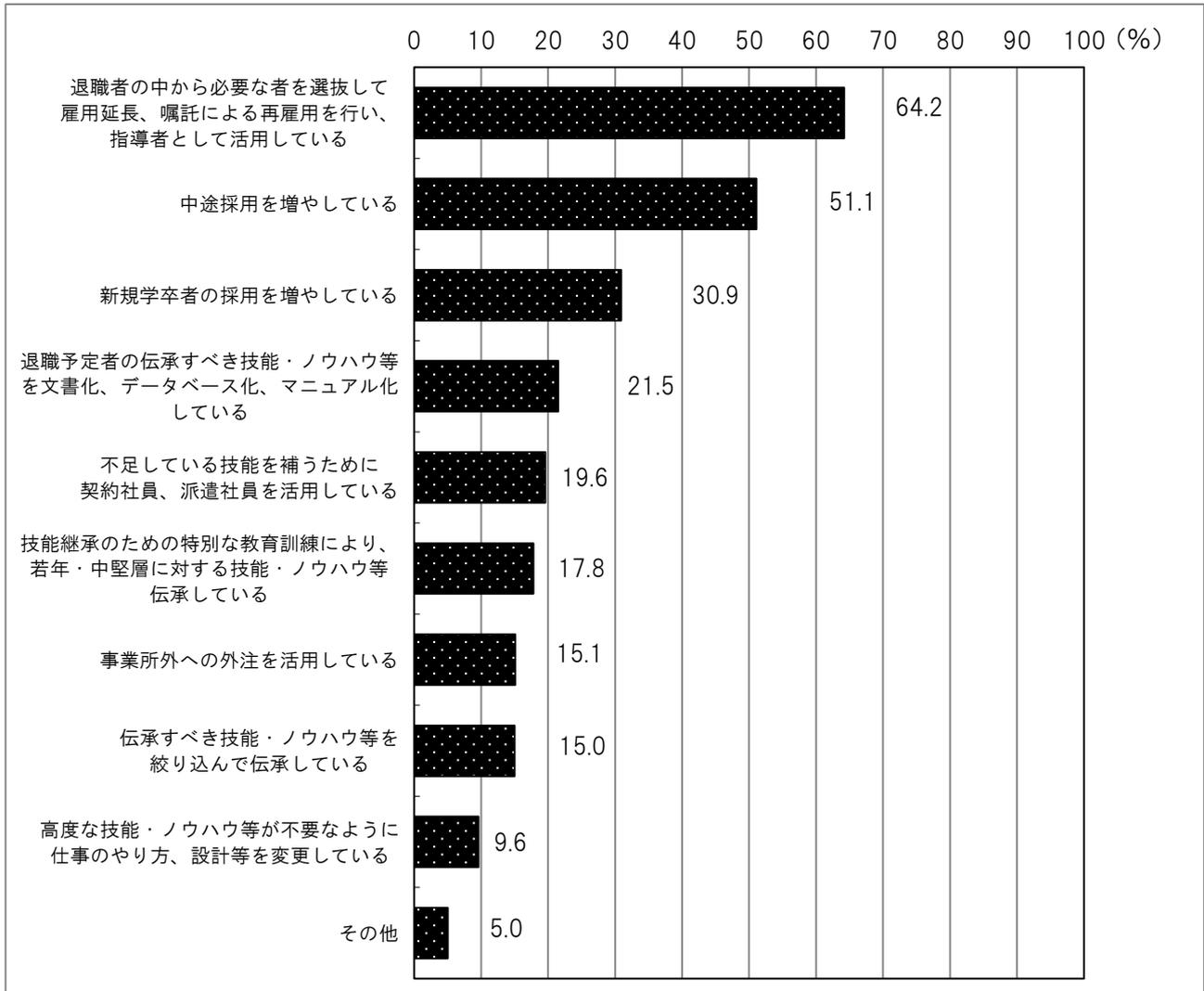


図55 技能継承の取組の内容（複数回答）



3 個人調査

(1) 能力・スキルについて

① 自信のある能力・スキル（図56、図57）

仕事をする上で自信のある能力・スキルがある常用労働者の割合は81.8%であり、正社員では85.8%、正社員以外では74.9%と正社員を下回っている。

自信のある能力・スキルの内容については、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が最も多く、正社員が53.7%、正社員以外が60.5%となっている。次いで、「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」(正社員42.7%、正社員以外41.8%)が多い。また、最も少ないものは、正社員では「語学（外国語）力」(2.9%)、正社員以外では「専門的なITの知識・能力（システム開発・運用、プログラミング等）」(1.8%)となっている。

図56 自信のある能力・スキルがあるとした者（労働者全体・正社員・正社員以外）

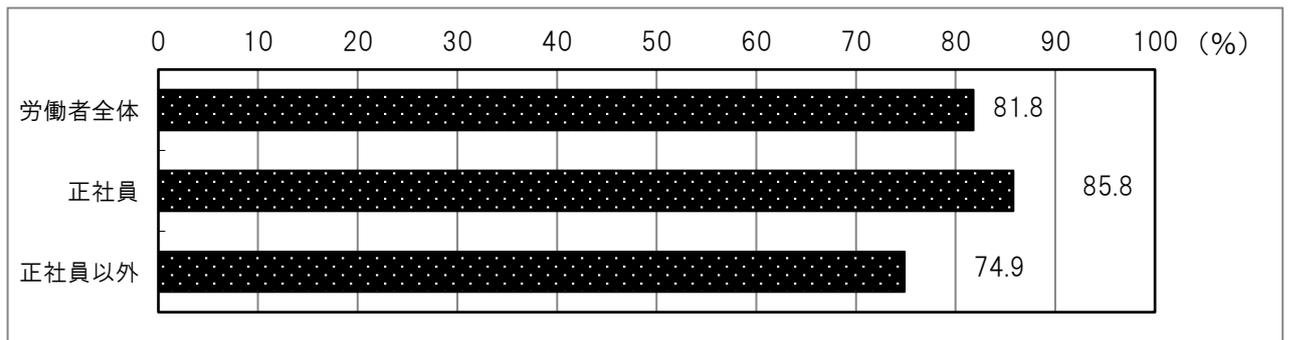
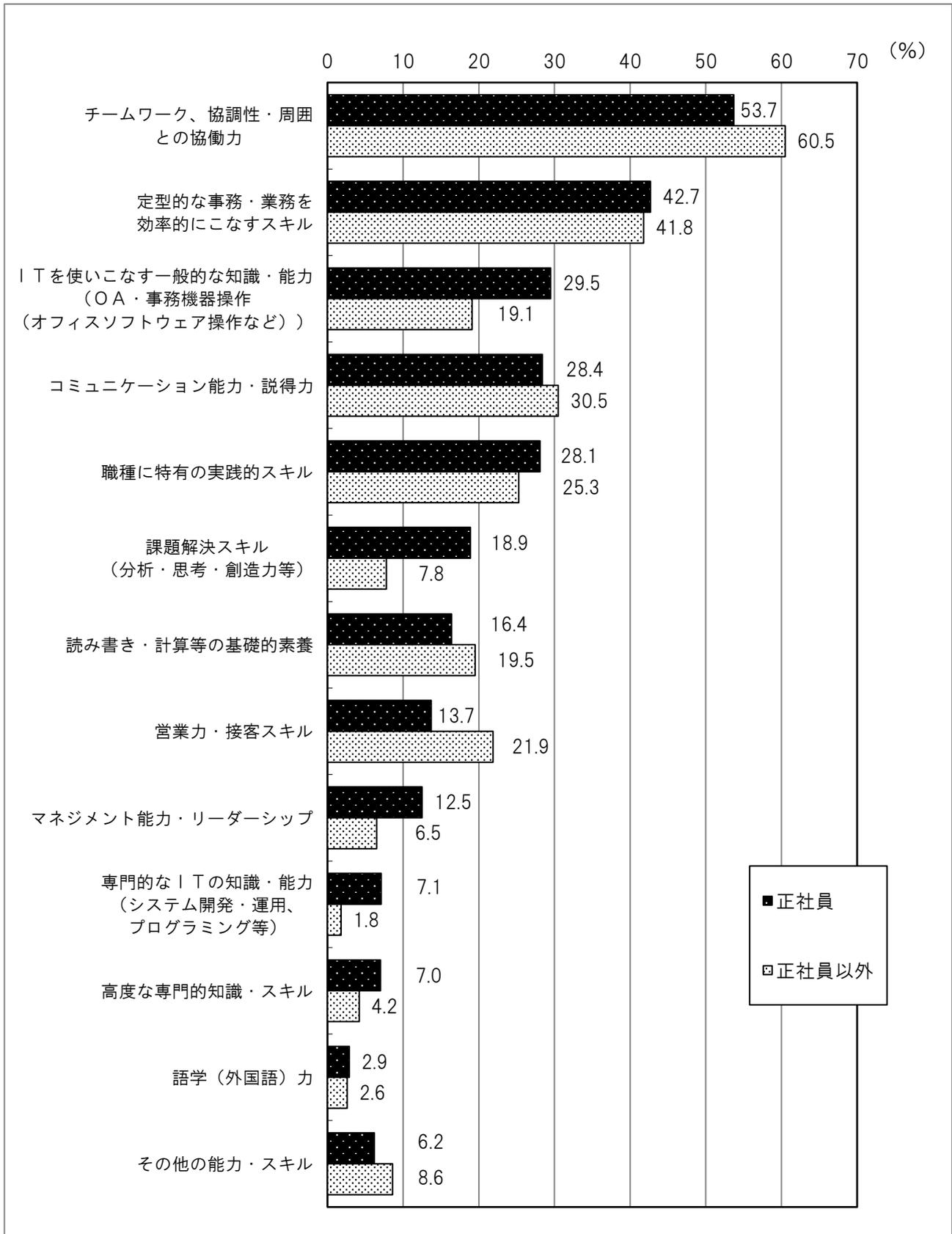


図57 自信のある能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



② 向上させたい能力・スキル（図58、図59）

今後、向上させたい能力・スキルがある常用労働者の割合は89.5%であり、正社員では93.3%、正社員以外では82.8%となっている。

向上させたい能力・スキルの内容については、正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」(42.5%)で最も多くなっているが、正社員以外では17.1%と大きな差が見られる。正社員では、次いで、「課題解決スキル(分析・思考・創造力等)」(38.1%)、「ITを使いこなす一般的な知識・能力(OA・事務機器操作(オフィスソフトウェア操作など))」(30.3%)、「コミュニケーション能力・説得力」(30.2%)と続いている。正社員以外では「ITを使いこなす一般的な知識・能力(OA・事務機器操作(オフィスソフトウェア操作など))」(36.3%)が最も多く、次いで、「コミュニケーション能力・説得力」(30.9%)となっている。また、「読み書き・計算等の基礎的素養」が最も少なく、正社員が3.6%、正社員以外が7.6%となっている。

図58 向上させたい能力・スキルがあるとした者（労働者全体・正社員・正社員以外）

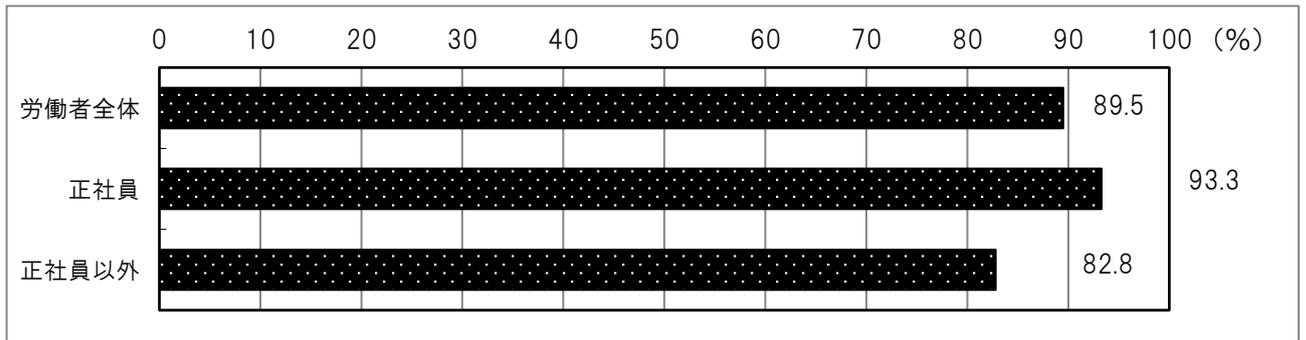
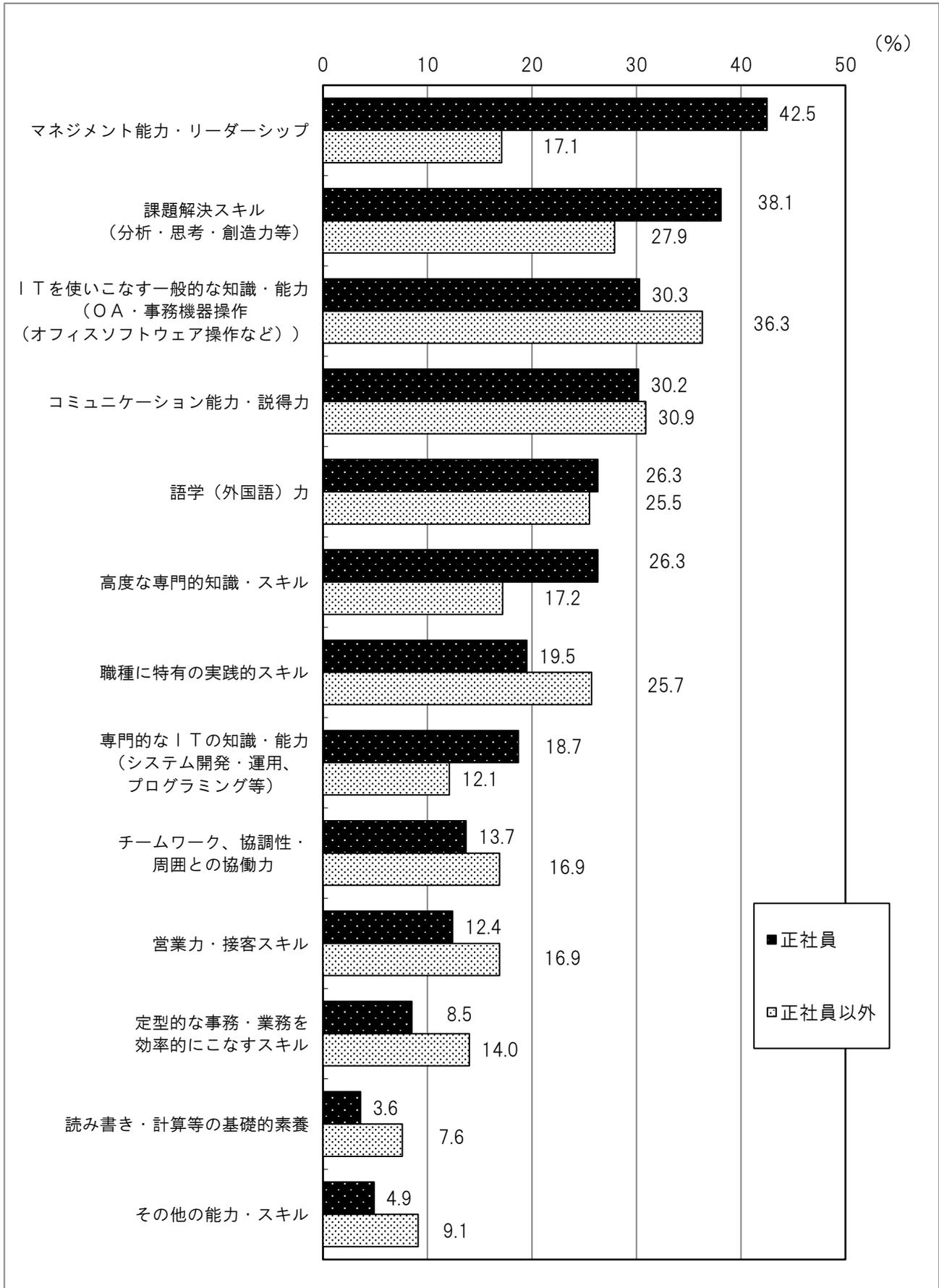


図59 向上させたい能力・スキルの内容（複数回答（3つまで））



(2) 会社を通して受講した教育訓練について

① O F F - J T の受講状況 (図60、図61)

平成30年度にO F F - J Tを受講した常用労働者の割合は35.3%であり、正社員では43.8%、正社員以外では20.5%と正社員以外の受講率は正社員を大きく下回っている。

男女別に受講率を見ると、男性(42.6%)に対し、女性(27.5%)と女性の受講率が低い。最終学歴別に受講率を見ると、「中学・高等学校・中等教育学校」(27.6%)、「専修学校・短大・高専」(28.9%)、「大学(文系)」(44.3%)、「大学(理系)」(50.4%)、「大学院(文系)」(56.8%)、「大学院(理系)」(61.9%)と、大学卒以上の最終学歴の者の受講率が高く、文系より理系の受講率が高い。

年齢別に受講率を見ると、20歳以上では、「20～29歳」(43.0%)、「30～39歳」(39.0%)、「40～49歳」(35.8%)、「50～59歳」(32.1%)、「60歳以上」(21.5%)と、年齢が高くなるほど受講率が低くなっている。

産業別に受講率を見ると、正社員では、「学術研究, 専門・技術サービス業」(52.4%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(51.7%)、「情報通信業」(51.5%)が50%台と高く、一方、「教育, 学習支援業」(29.7%)、「生活関連サービス業, 娯楽業」(30.7%)が低くなっている。正社員以外では、「医療, 福祉」が33.5%と最も高く、次いで、「サービス業(他に分類されないもの)」が30.7%となっているが、それ以外の産業では、すべて30%未満である。また、「複合サービス事業」は9.8%と受講率が低く、10%未満となっている。

企業規模別に受講率を見ると、正社員では、「30～49人」(22.5%)、「50～99人」(33.7%)、「100～299人」(39.2%)、「300～999人」(47.1%)、「1,000人以上」(52.5%)と、規模が大きくなるほど高くなる。正社員以外では、「30～49人」が19.3%に対して「1,000人以上」が22.2%と、企業規模による大きな差は見られない。

図60 OFF-JTを受講した者
 (労働者全体・正社員・正社員以外、性、最終学歴、年齢階級別)

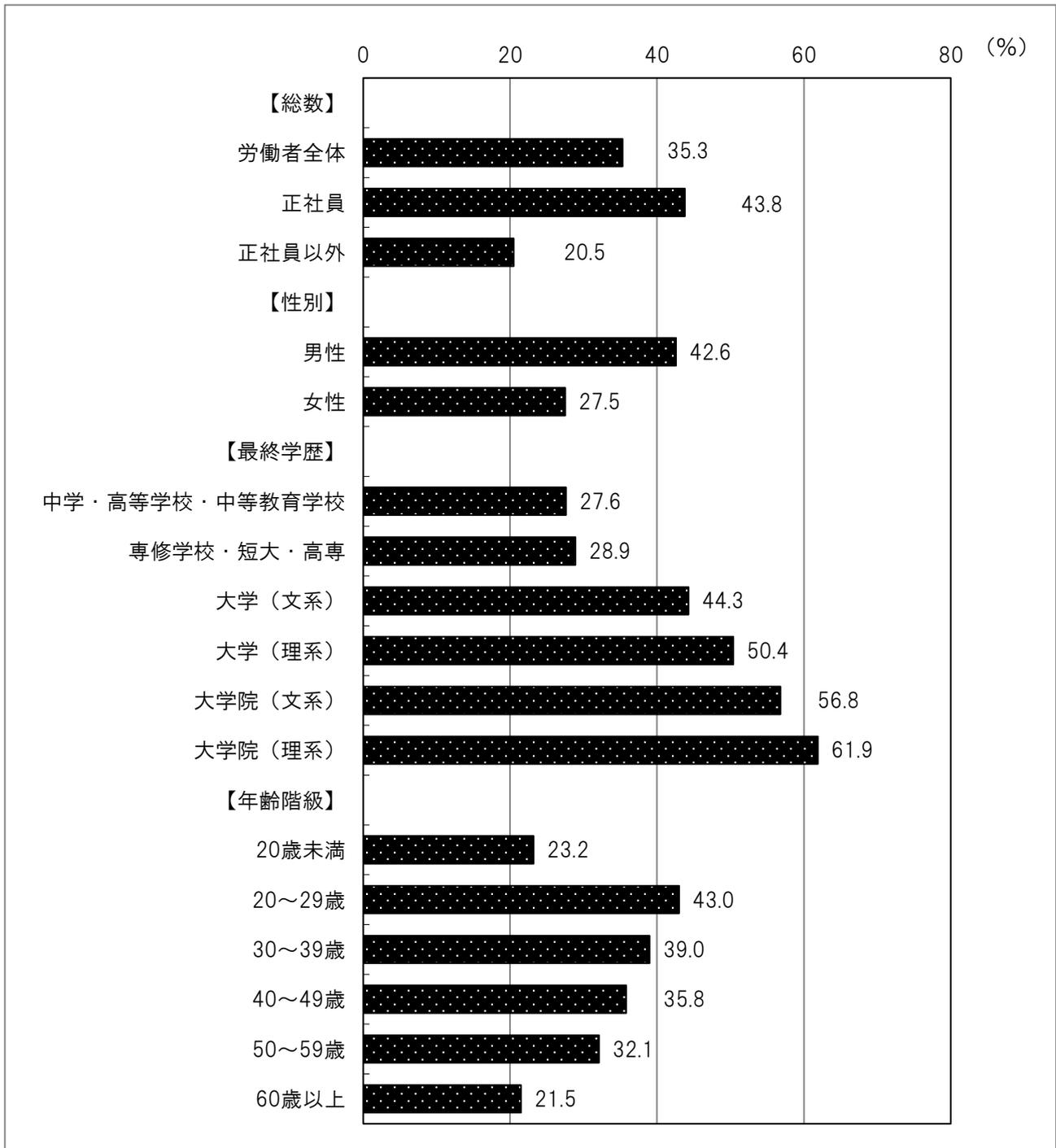
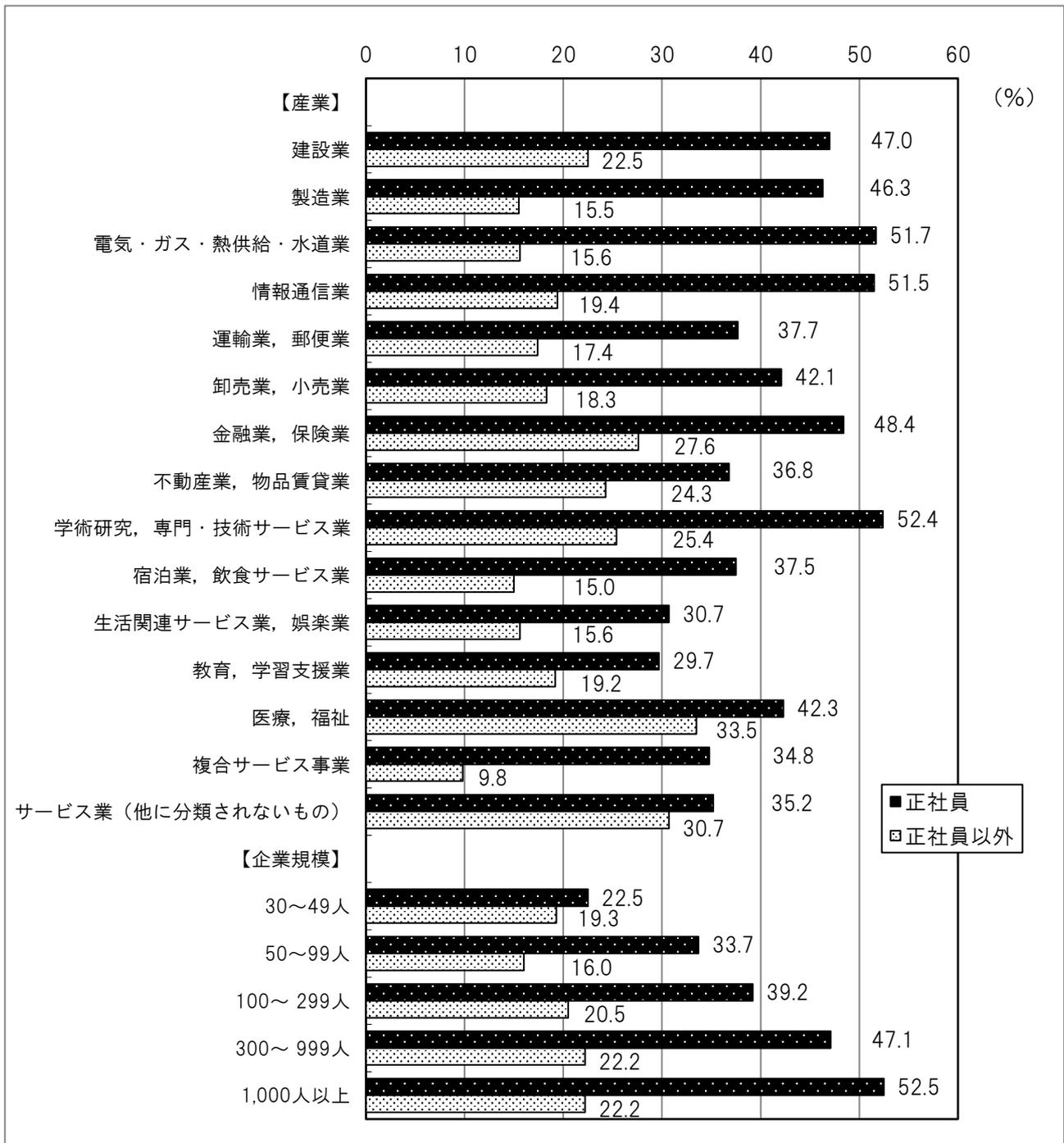


図61 OFF-JTを受講した者（産業、企業規模別）



② OFF-JTを受講した者の延べ受講時間（図62、図63）

OFF-JTを受講した者の延べ受講時間では、労働者全体でみると、「5時間未満」が22.9%、「5時間以上10時間未満」が26.4%と、10時間未満の者が全体の2分の1近くの割合を占める。正社員と正社員以外を比較すると、「5時間未満」の割合が正社員（17.8%）に対して正社員以外（42.0%）がかなり高くなっている。

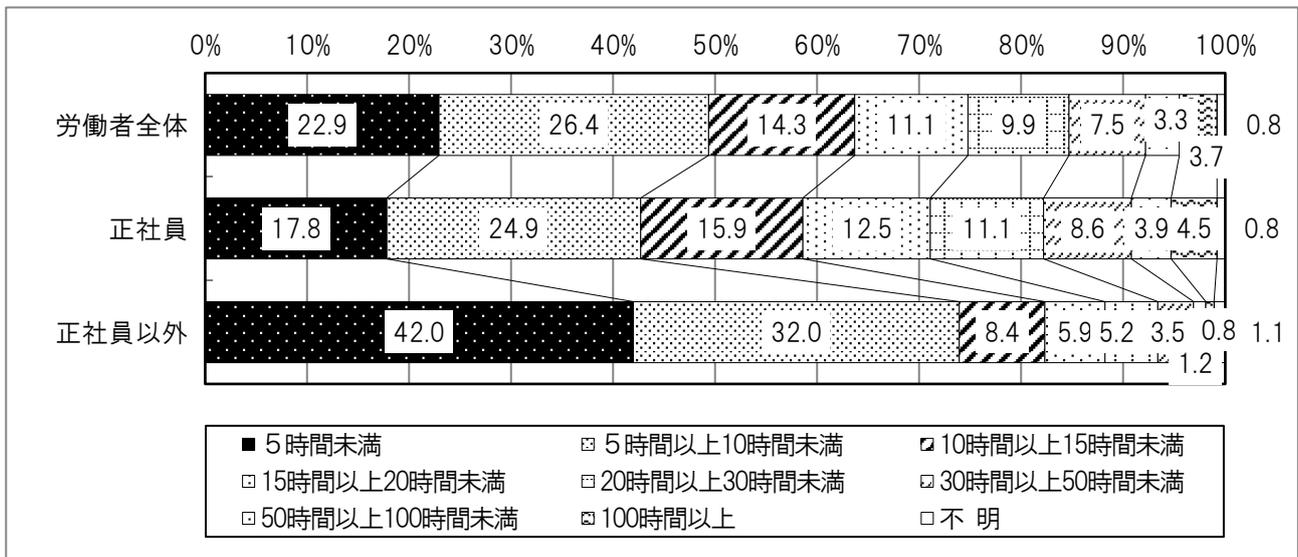
平均延べ受講時間（推計）¹で見ると、労働者全体では19.1時間であり、正社員（21.5時間）に対して正社員以外（10.1時間）が少ない。

男女別に見ると、男性（21.6時間）に比べ、女性（14.8時間）が少ない。

最終学歴別に見ると、「中学・高等学校・中等教育学校」（16.4時間）、「専修学校・短大・高専」（16.7時間）、「大学（文系）」（19.9時間）、「大学（理系）」（22.0時間）、「大学院（文系）」（26.2時間）、「大学院（理系）」（30.9時間）と、大学卒以上の者がより多く、大学卒以上では、大学院卒の方がより多く、文系よりも理系の方がより多い。

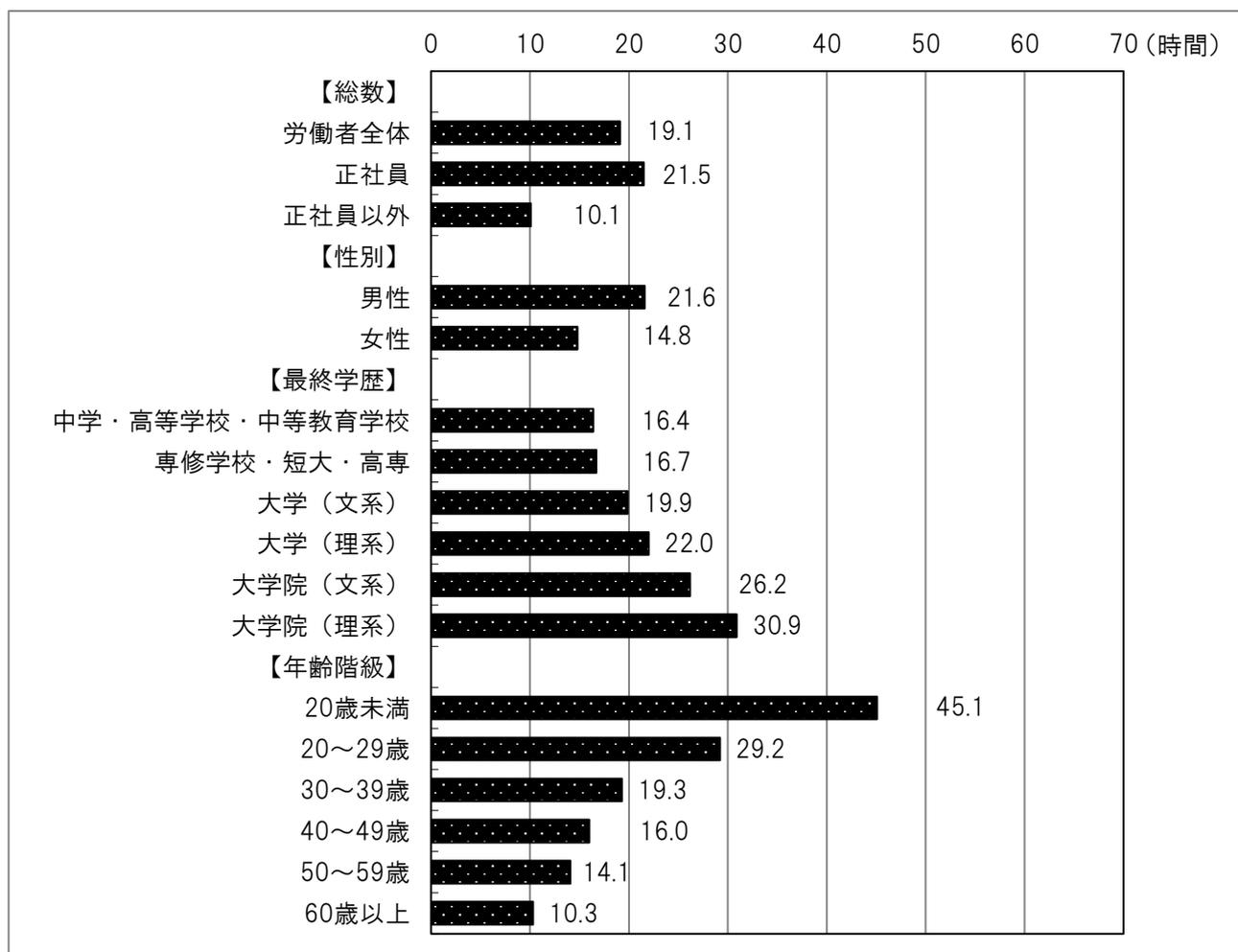
年齢別に見ると、「20歳未満」（45.1時間）、「20～29歳」（29.2時間）、「30～39歳」（19.3時間）、「40～49歳」（16.0時間）、「50～59歳」（14.1時間）、「60歳以上」（10.3時間）と、年齢階級が高くなるほど受講時間が少なくなっている。

図62 OFF-JTを受講した者の延べ受講時間（労働者全体・正社員・正社員以外）



¹ OFF-JTの延べ受講時間の回答欄が時間階級別になっていることから、各階級の間値を当該回答の受講時間とし、OFF-JT受講時間の最高階級「100時間以上」は125時間として、平均延べ受講時間を算出した。

図63 OFF-JTを受講した者の平均延べ受講時間（推計）
（労働者全体・正社員・正社員以外、性、最終学歴、年齢階級別）

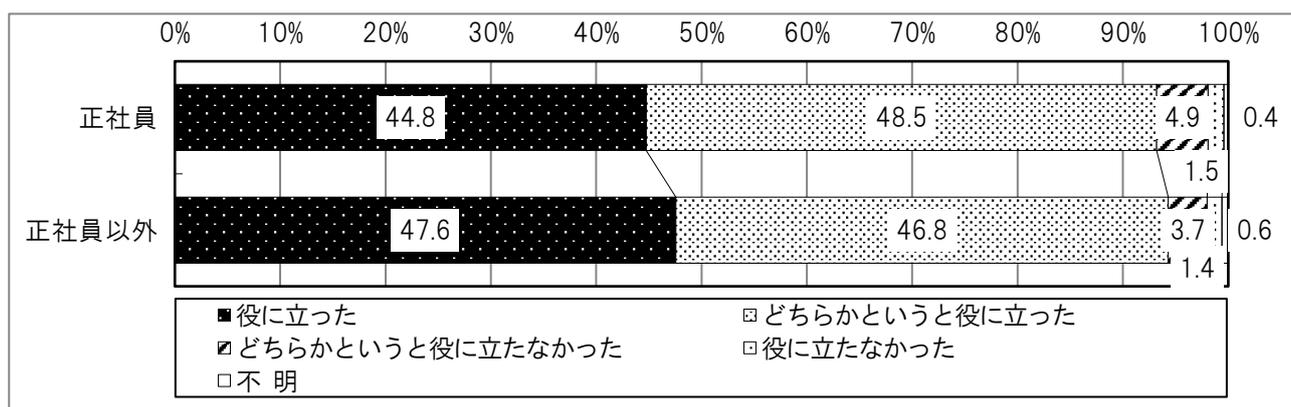


③ 受講したOFF-JTの役立ち度（図64）

受講したOFF-JTの役立ち度を見ると、正社員では「役に立った」が44.8%、「どちらかというと役に立った」が48.5%であり、肯定的意見（93.3%）が全体の多くを占めている。

正社員以外でも「役に立った」が47.6%、「どちらかというと役に立った」が46.8%と、肯定的意見（94.4%）が全体の多くを占めている。

図64 受講したOFF-JTの役立ち度（正社員・正社員以外）



(3) 自己啓発について

① 自己啓発の実施状況（図65、図66）

平成30年度に自己啓発を行った者は、労働者全体では29.8%であり、正社員で39.2%、正社員以外で13.2%と、正社員以外の実施率が低い。

男女別に見ると、男性（35.8%）、女性（23.4%）と、女性の実施率が低い。

最終学歴別に見ると、「中学・高等学校・中等教育学校」（17.9%）、「専修学校・短大・高専」（25.0%）、「大学（文系）」（43.1%）、「大学（理系）」（46.6%）、「大学院（文系）」（54.8%）、「大学院（理系）」（63.0%）と、大学卒以上での実施率が高く、大学卒以上では大学院卒がより高く、文系よりも理系の方が高い。

年齢別に見ると、20歳以上では、「20～29歳」（35.9%）、「30～39歳」（34.9%）、「40～49歳」（30.4%）、「50～59歳」（26.6%）、「60歳以上」（15.6%）と、年齢階級が高くなるほど受講率が低くなっている。

産業別に見ると、正社員では、「金融業，保険業」（63.7%）が60%以上と高く、「複合サービス事業」（25.9%）、「宿泊業，飲食サービス業」（27.3%）、「運輸業，郵便業」（27.7%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（29.2%）で30%未満と低い。

正社員以外では、「情報通信業」（31.8%）、「金融業，保険業」（30.6%）で比較的高いが、30%程度であり、「複合サービス事業」（4.6%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（9.0%）、「卸売業，小売業」（9.4%）では10%未満となっている。

企業規模別に自己啓発の実施率を見ると、正社員では「30～49人」（21.9%）、「50～99人」（27.7%）、「100～299人」（34.3%）、「300～999人」（40.1%）、「1,000人以上」（49.1%）と、規模が大きくなるに従って実施率が高くなる傾向がうかがえる。一方、正社員以外では、「30～49人」（13.3%）、「50～99人」（9.3%）、「100～299人」（12.9%）、「300～999人」（17.0%）、「1,000人以上」（13.5%）と、規模が大きくなるに従って実施率が高まる傾向はうかがえない。

図65 自己啓発を行った者
 (労働者全体・正社員・正社員以外、性、最終学歴、年齢階級別)

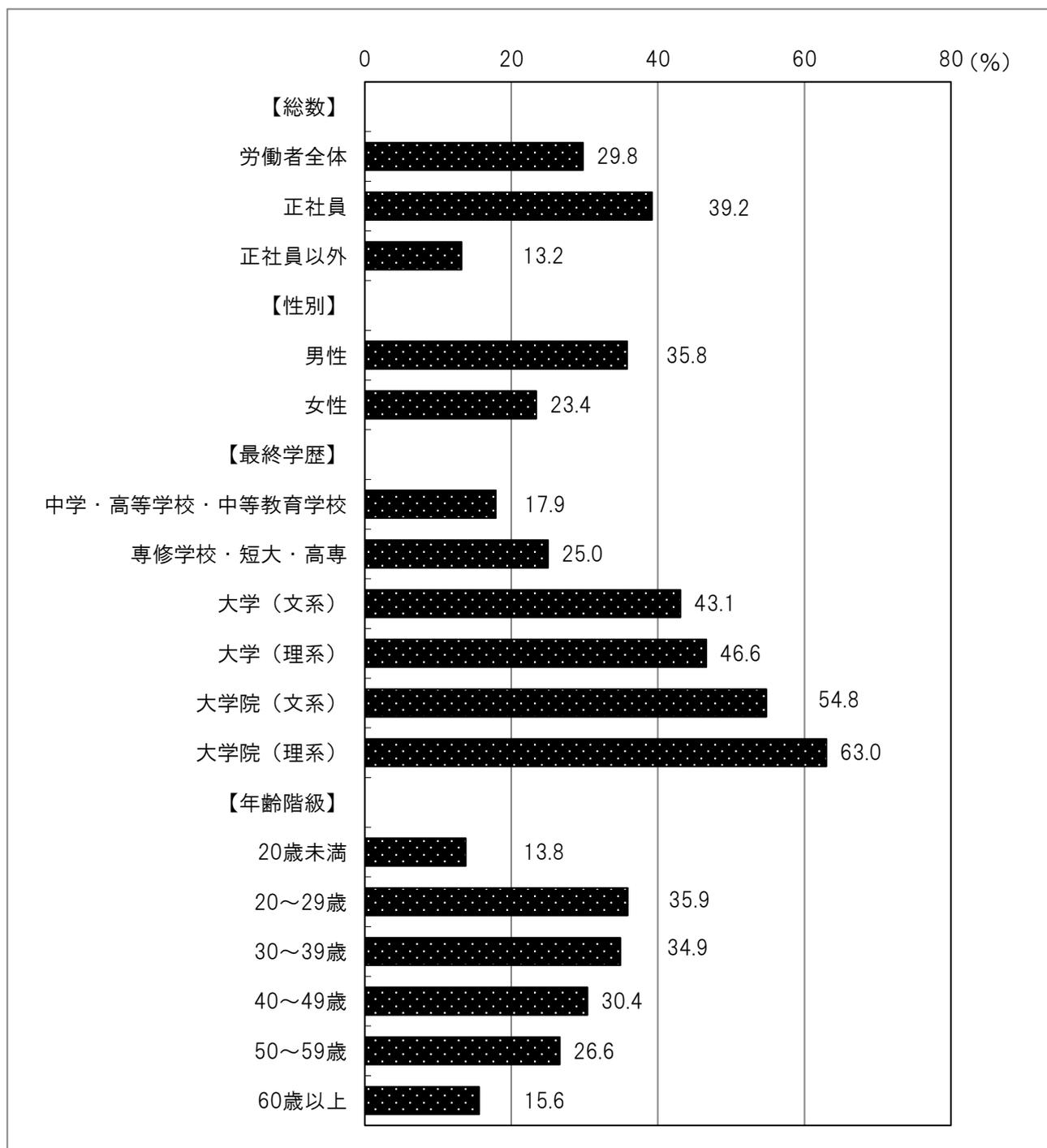
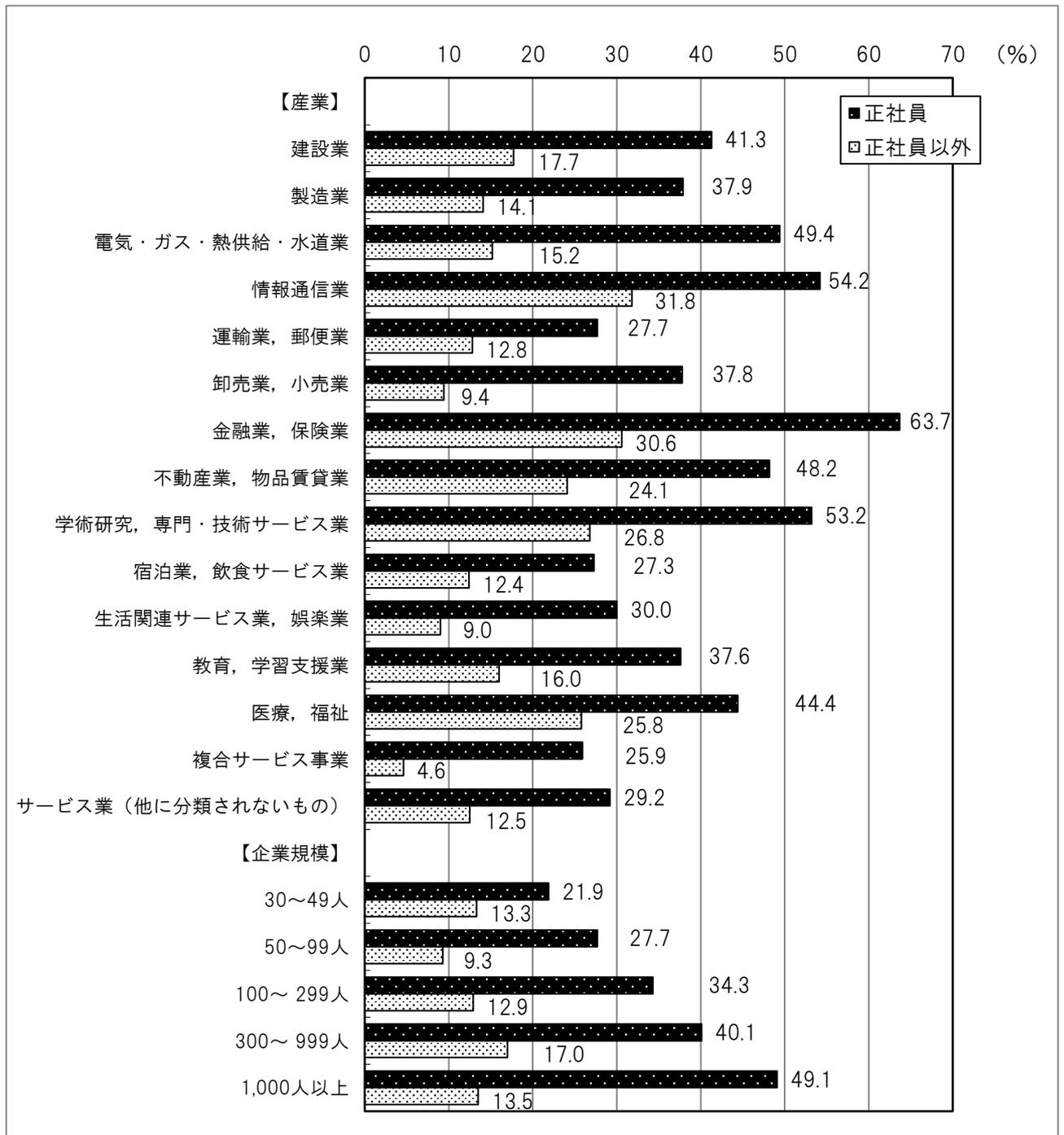


図66 自己啓発を行った者（産業、企業規模別）

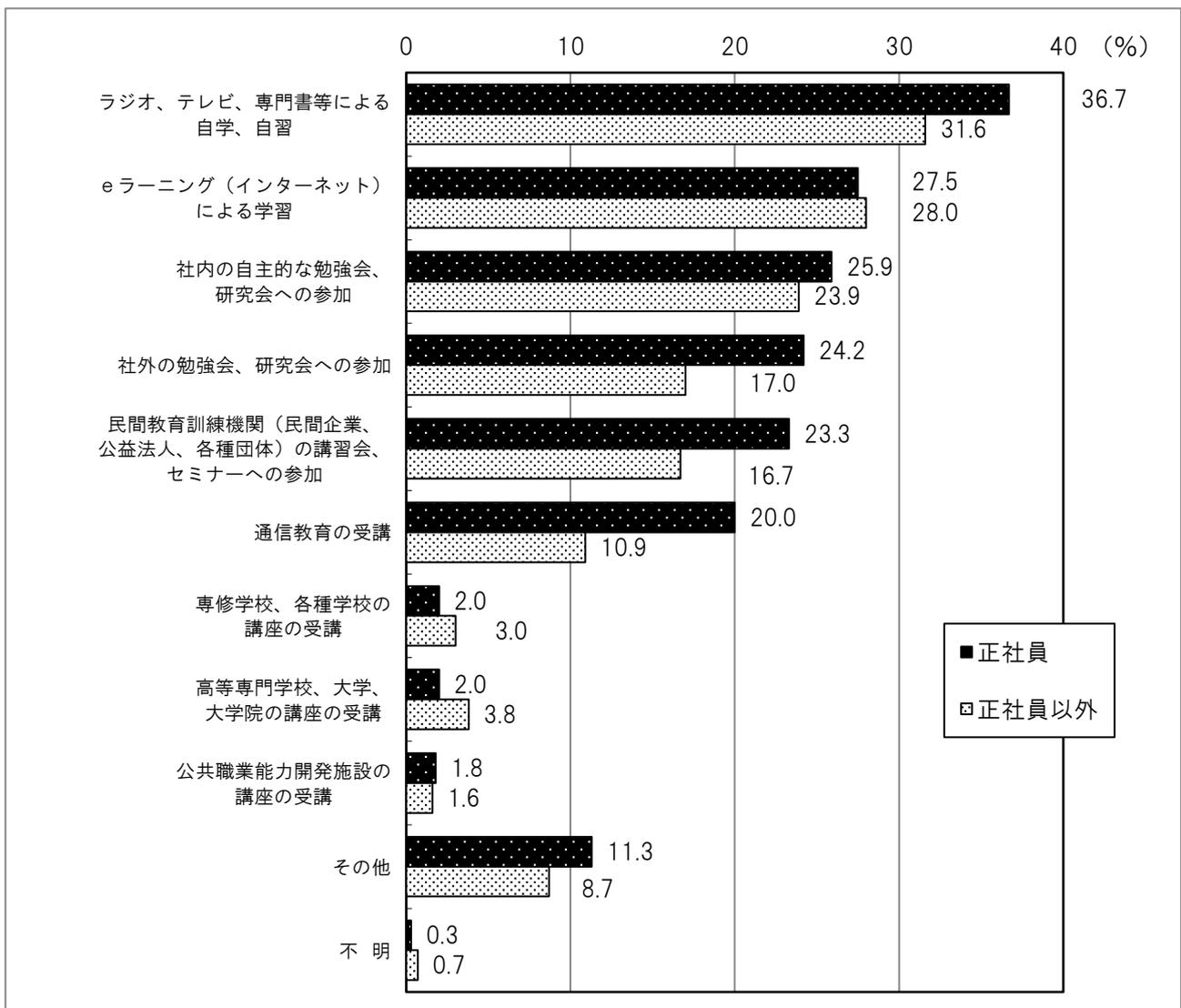


② 自己啓発の実施方法（図67）

自己啓発の実施方法は、正社員では「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」を挙げる者の割合が36.7%で最も高く、以下、「eラーニング（インターネット）による学習」（27.5%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（25.9%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（24.2%）、「民間教育訓練機関（民間企業、公益法人、各種団体）の講習会、セミナーへの参加」（23.3%）、「通信教育の受講」（20.0%）と続いている。

正社員以外においても、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」（31.6%）を挙げる割合が最も高く、以下、正社員と同様に「eラーニング（インターネット）による学習」（28.0%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（23.9%）、「社外の勉強会、研究会への参加」（17.0%）、「民間教育訓練機関（民間企業、公益法人、各種団体）の講習会、セミナーへの参加」（16.7%）、「通信教育の受講」（10.9%）が続いている。また、「eラーニング（インターネット）による学習」（正社員27.5%、正社員以外28.0%）、「専修学校、各種学校の講座の受講」（正社員2.0%、正社員以外3.0%）、「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」（正社員2.0%、正社員以外3.8%）では正社員以外が正社員を上回っている。

図67 自己啓発の実施方法（複数回答）



③ 自己啓発を行った者の延べ実施時間（図68、図69）

自己啓発を行った者の延べ実施時間では、労働者全体で見ると、「5時間未満」が12.8%、「5時間以上10時間未満」が17.4%、「10時間以上20時間未満」が18.6%と、20時間未満の者が全体の2分の1近くを占める。正社員と正社員以外を比較すると、「5時間未満」の割合が正社員（10.7%）に対して正社員以外（23.5%）が高い。

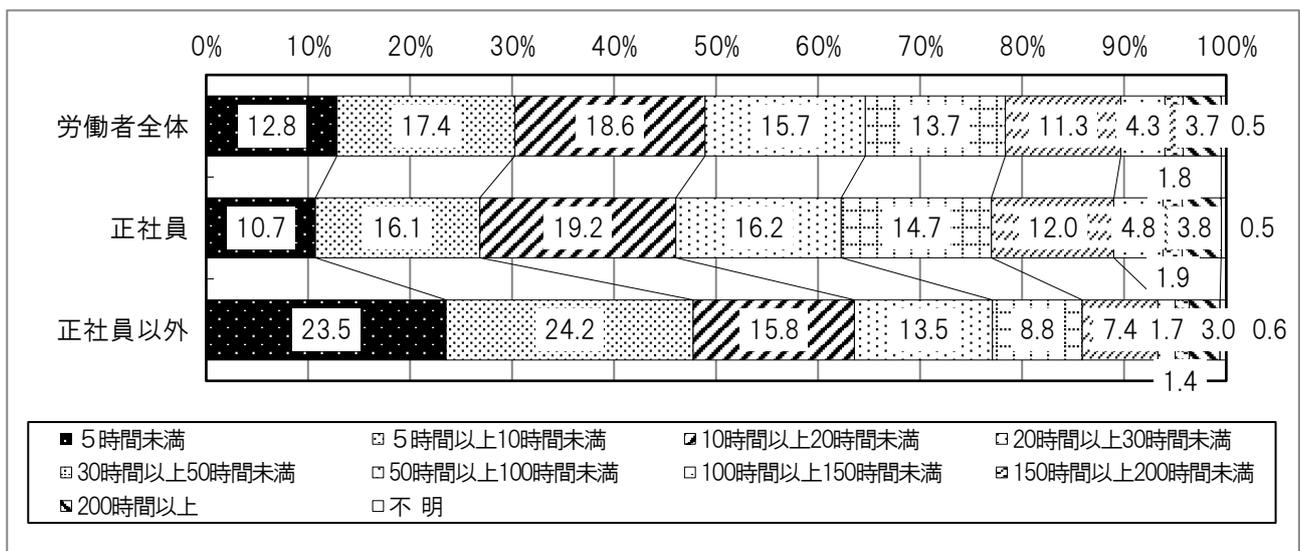
自己啓発を行った者の平均延べ自己啓発実施時間（推計）²で見ると、労働者全体では39.5時間であり、正社員41.5時間に対して正社員以外は28.9時間と少ない。

男女別に見ると、男性は42.1時間、女性は35.2時間と女性がやや少ない。

最終学歴別に見ると、「中学・高等学校・中等教育学校」（27.7時間）、「専修学校・短大・高専」（34.6時間）、「大学（文系）」（43.6時間）、「大学（理系）」（43.4時間）、「大学院（文系）」（53.4時間）、「大学院（理系）」（62.1時間）と、大学卒以上がより多く、その中で大学院卒がさらに多い。

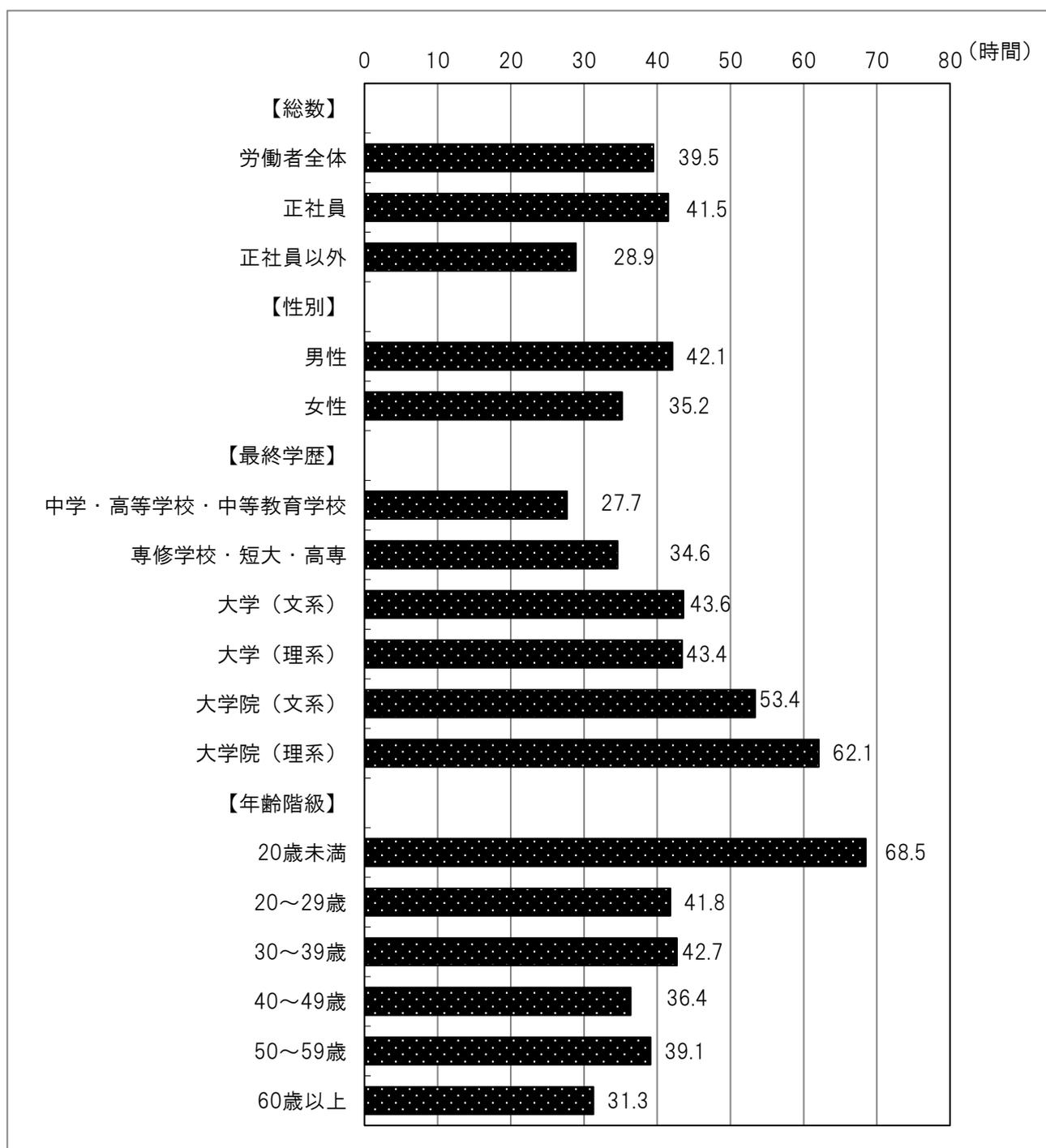
年齢別に見ると、「20歳未満」（68.5時間）、「20～29歳」（41.8時間）、「30～39歳」（42.7時間）、「40～49歳」（36.4時間）、「50～59歳」（39.1時間）、「60歳以上」（31.3時間）と、「20歳未満」で多くなっている。

図68 自己啓発を行った者の延べ実施時間（労働者全体・正社員・正社員以外）



²自己啓発の延べ実施時間の回答欄が時間階級別になっていることから、各階級の間中値を当該回答の受講時間とし、自己啓発実施時間の最高階級「200時間以上」は225時間として平均延べ自己啓発実施時間を算出した。

図69 自己啓発を行った者の平均延べ実施時間（推計）
 （労働者全体・正社員・正社員以外、性、最終学歴、年齢階級別）



④ 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の状況（図70、図71）

自己啓発を行った者の延べ自己負担費用を労働者全体で見ると、「0円」が36.2%であり、以下「1円以上1千円未満」（4.5%）、「1千円以上1万円未満」（23.1%）、「1万円以上2万円未満」（12.5%）、「2万円以上5万円未満」（11.4%）と、2万円未満の者が75%以上、5万円未満の者が85%以上となっている。一方、「50万円以上」は0.7%である。

正社員と正社員以外を比較すると、「0円」では正社員以外（45.3%）が正社員（34.4%）に比べ多く、一方、「50万円以上」では、正社員（0.7%）が正社員以外（0.5%）を上

回っている。

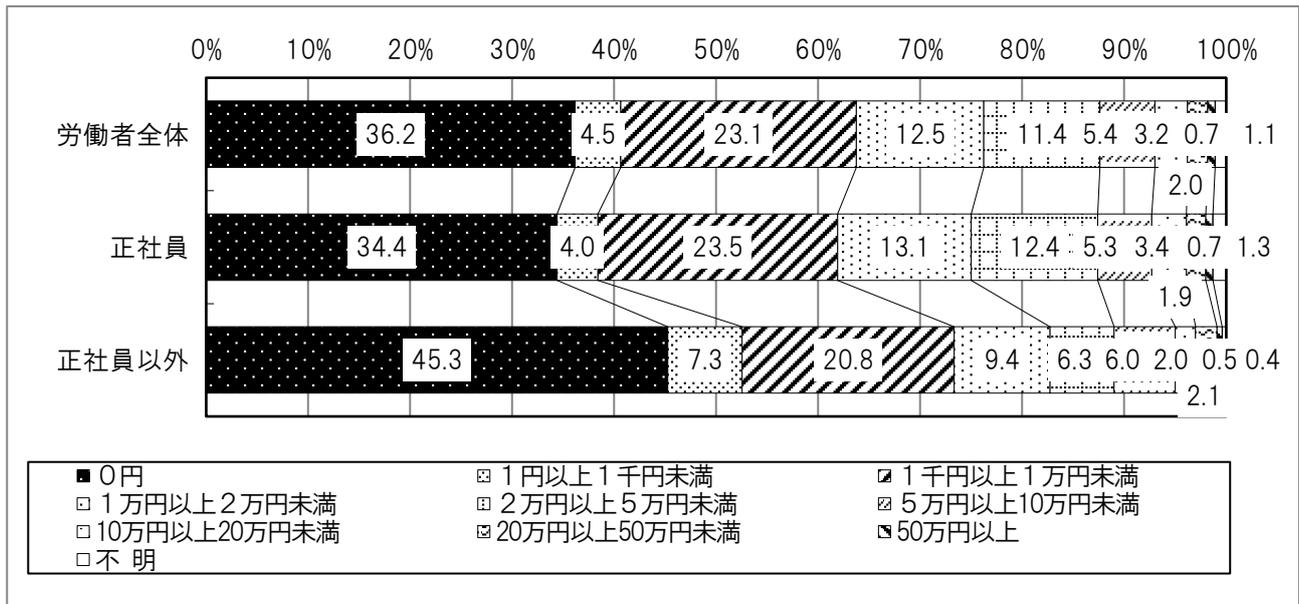
自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）³を見ると、労働者全体では27.7千円であり、正社員では28.6千円、正社員以外では22.7千円と正社員以外がやや低い。

男女別に見ると、女性（30.5千円）が男性（26.0千円）を上回っている。

最終学歴別に見ると、「中学・高等学校・中等教育学校」は15.7千円と低く、「専修学校・短大・高専」（24.4千円）、「大学（文系）」（32.6千円）、「大学（理系）」（27.4千円）は同程度であり、「大学院（文系）」（84.4千円）、「大学院（理系）」（48.1千円）と大学院卒が高い。

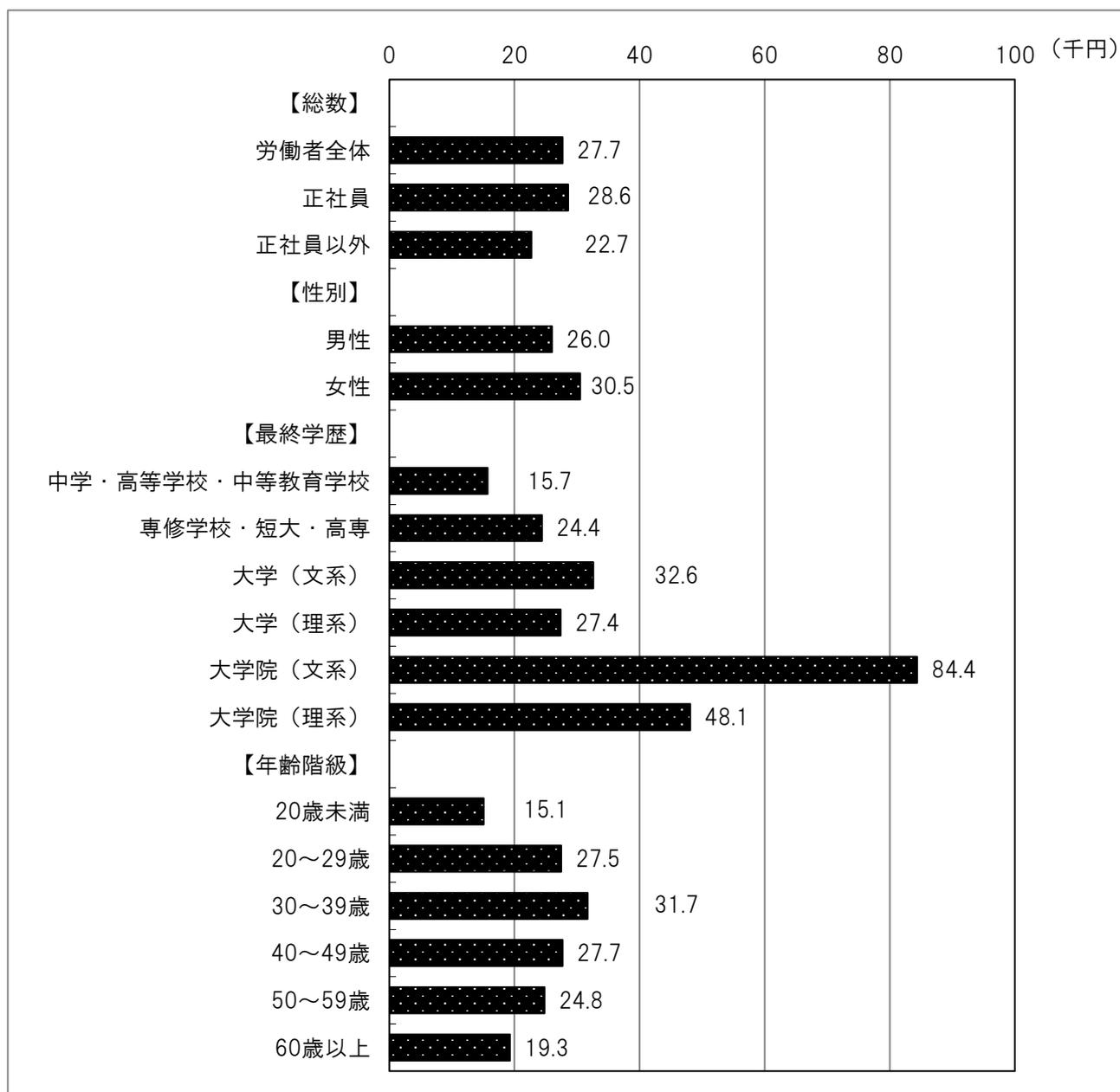
年齢別に見ると、「30～39歳」（31.7千円）が最も高く、「40～49歳」（27.7千円）、「20～29歳」（27.5千円）、「50～59歳」（24.8千円）、「60歳以上」（19.3千円）と続き、「20歳未満」（15.1千円）が最も低い。

図70 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の状況（労働者全体・正社員・正社員以外）



³ 自己啓発を行った者の延べ自己負担費用の回答欄が金額階級別になっていることから、各階級の間中値を当該回答、最高階級「50万円以上」は65万円として、平均延べ自己負担費用を算出した。

図71 自己啓発を行った者の平均延べ自己負担費用（推計）
（労働者全体・正社員・正社員以外、性、最終学歴、年齢階級別）



⑤ 自己啓発にかかった費用の補助の状況（図72、図73、図74）

自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は労働者全体では45.6%であり、正社員では47.2%、正社員以外では37.5%である。

男女別に見ると、男性が48.0%、女性が41.5%と、女性の方が補助を受けた割合が低い。

最終学歴別に見ると、「中学・高等学校・中等教育学校」（49.7%）、「専修学校・短大・高専」（42.6%）、「大学（文系）」（43.3%）、「大学（理系）」（47.1%）、「大学院（文系）」（47.6%）、「大学院（理系）」（48.7%）となっている。

年齢別に見ると、「20歳未満」（32.2%）、「20～29歳」（49.1%）、「30～39歳」（48.2%）、「40～49歳」（43.6%）、「50～59歳」（41.7%）、「60歳以上」（43.8%）となっている。

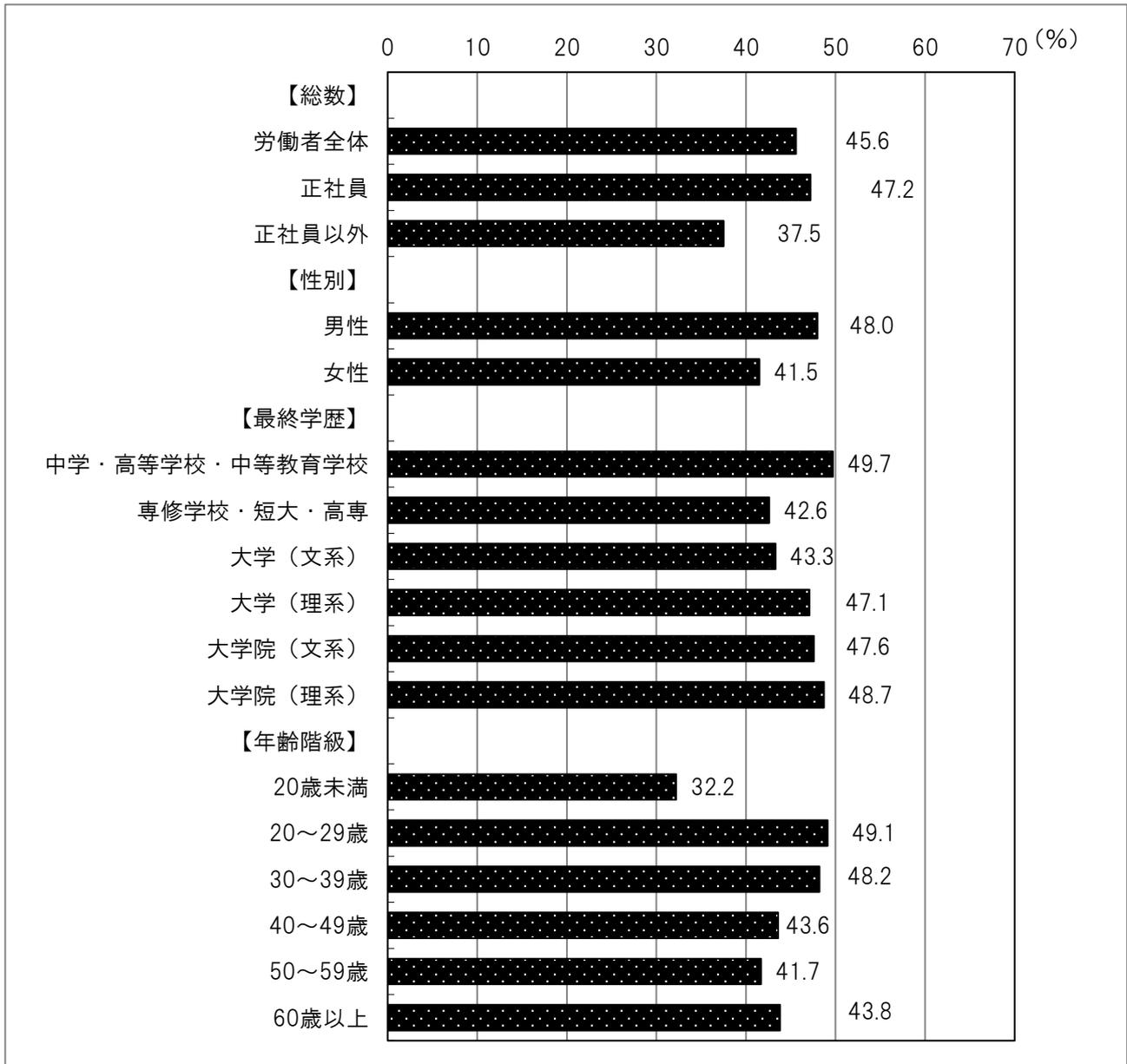
自己啓発費用の補助を受けた者の平均補助額（推計）⁴を見ると、労働者全体では43.4千円であり、正社員では46.6千円、正社員以外では20.3千円である。

男女別に見ると、男性（46.6千円）に比べ、女性（37.8千円）が低くなっている。

最終学歴別に見ると、「大学院（理系）」（65.7千円）の平均補助額が最も高く、次いで「大学（理系）」（54.0千円）、「大学（文系）」（48.0千円）、「専修学校・短大・高専」（38.5千円）、「中学・高等学校・中等教育学校」（29.1千円）、「大学院（文系）」（26.5千円）となっている。

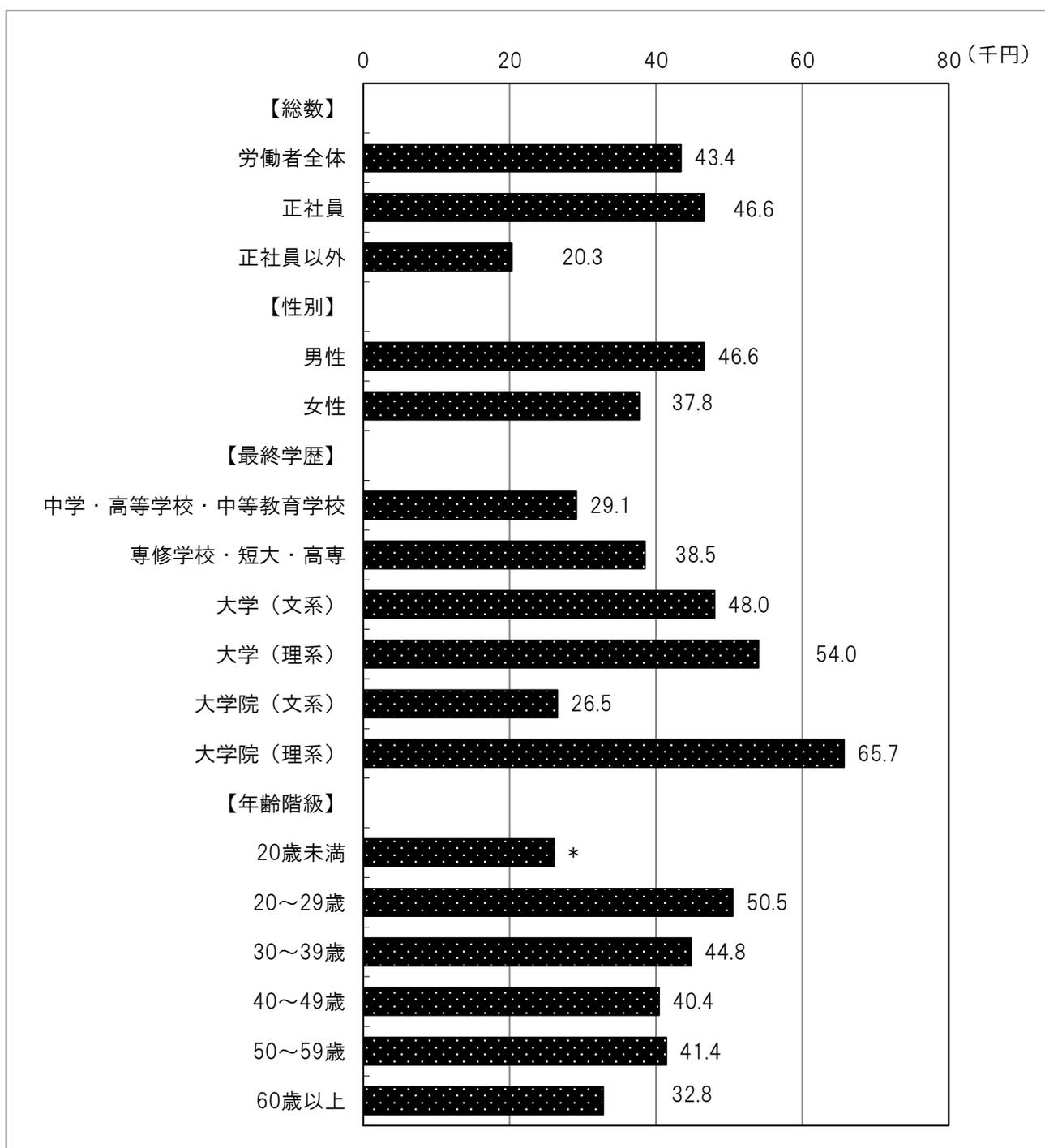
年齢別に見ると、「20～29歳」（50.5千円）と最も高く、次いで「30～39歳」（44.8千円）、「50～59歳」（41.4千円）、「40～49歳」（40.4千円）が続いている。

**図72 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者
（労働者全体・正社員・正社員以外、性、最終学歴、年齢階級別）**



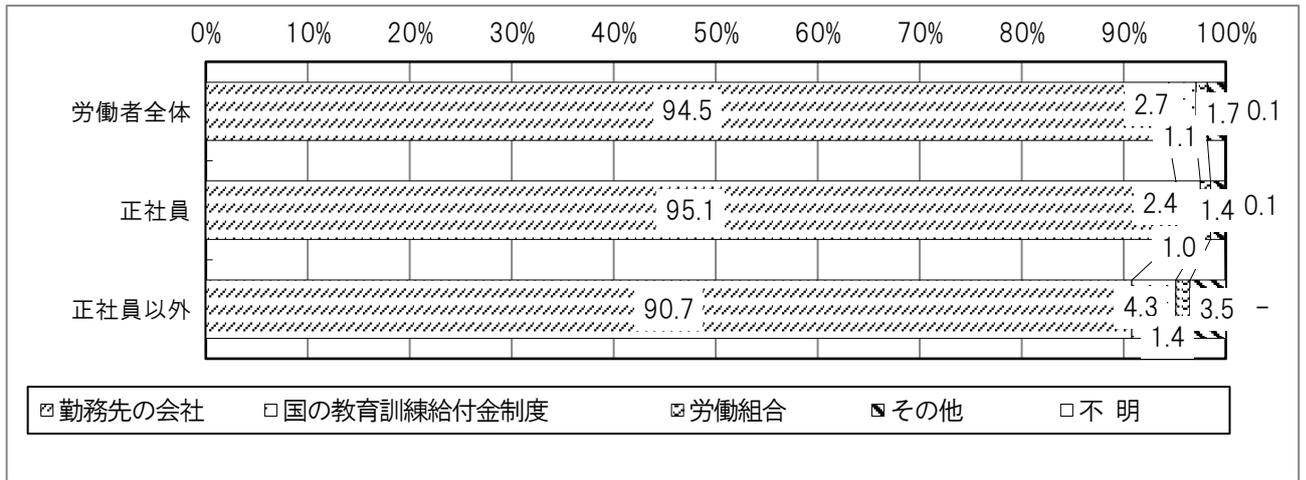
⁴ 自己負担費用の補助を受けた者の補助額の回答欄が金額階級別になっていることから、各階級の間中値を当該補助額、最高階級「50万円以上」は65万円を補助額として平均補助額を算出した。

図73 自己啓発費用の平均補助額（推計）
 （労働者全体・正社員・正社員以外、性、最終学歴、年齢階級別）



自己啓発費用の補助を受けた者の補助主体（最も補助額の大きいもの）別の内訳を見ると、労働者全体では、「勤務先の会社」が94.5%（正社員95.1%、正社員以外90.7%）と補助主体の多くを占め、「国の教育訓練給付金制度」は2.7%（正社員2.4%、正社員以外4.3%）、「労働組合」は1.1%（正社員1.0%、正社員以外1.4%）、「その他」は1.7%（正社員1.4%、正社員以外3.5%）となっている。

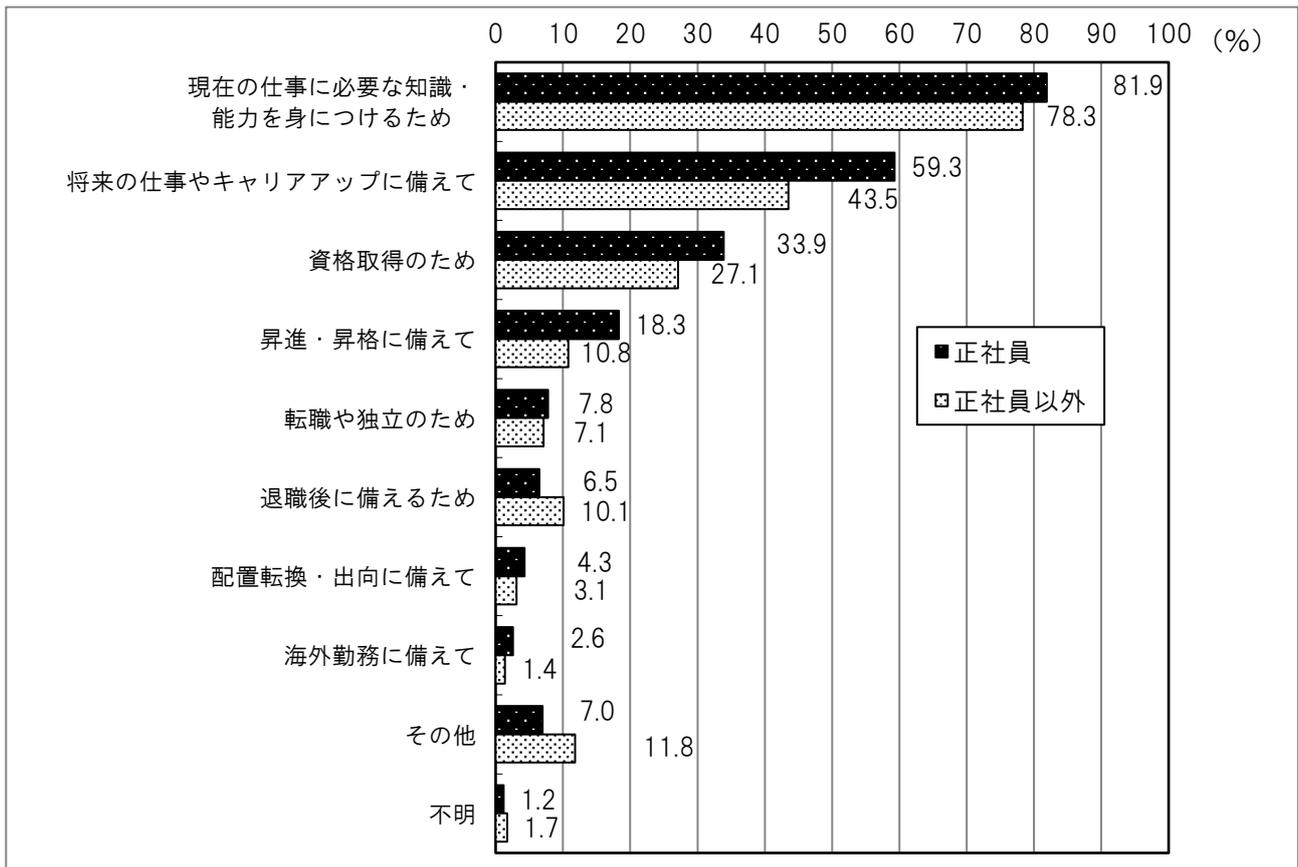
図74 自己啓発費用の補助主体別内訳（労働者全体・正社員・正社員以外）



⑥ 自己啓発を行った理由（図75）

自己啓発を行った者のうち、自己啓発を行った理由を見ると、正社員では「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」（81.9%）が最も多く、以下「将来の仕事やキャリアアップに備えて」（59.3%）、「資格取得のため」（33.9%）、「昇進、昇格に備えて」（18.3%）と続いている。正社員以外でも、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」（78.3%）が最も多く、以下同様の傾向が見られるが、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」（43.5%）や「昇進、昇格に備えて」（10.8%）の割合は、正社員を大きく下回る。

図75 自己啓発を行った理由（複数回答）



⑦ 自己啓発を行う上での問題点（図76、図77）

自己啓発を行う上で何らかの問題があるとした者は、労働者全体では76.7%であり、正社員では80.3%、正社員以外では70.5%である。

男女別で見ると、男性が75.6%（正社員78.8%、正社員以外63.3%）であるのに対して、女性は78.1%（正社員83.2%、正社員以外73.7%）と問題があるとする割合は女性の方がやや高い。

自己啓発における問題点の内訳を見ると、正社員、正社員以外のいずれも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員55.0%、正社員以外35.5%）が最も高く、特に正社員の割合が高い。次に、正社員では「費用がかかりすぎる」（30.9%）が高く、正社員以外では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（35.3%）が高い。他に、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」（正社員25.5%、正社員以外27.0%）、「自分の目指すべきキャリアがわからない」（正社員20.0%、正社員以外24.8%）が高くなっている。

さらに、正社員の自己啓発における問題点の内訳を男女別で見ると、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（男性59.3%、女性46.6%）では男性の方が高く、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（男性17.7%、女性34.8%）では女性の方が高い。

図76 自己啓発を行う上で問題があるとした者（労働者全体・正社員・正社員以外）

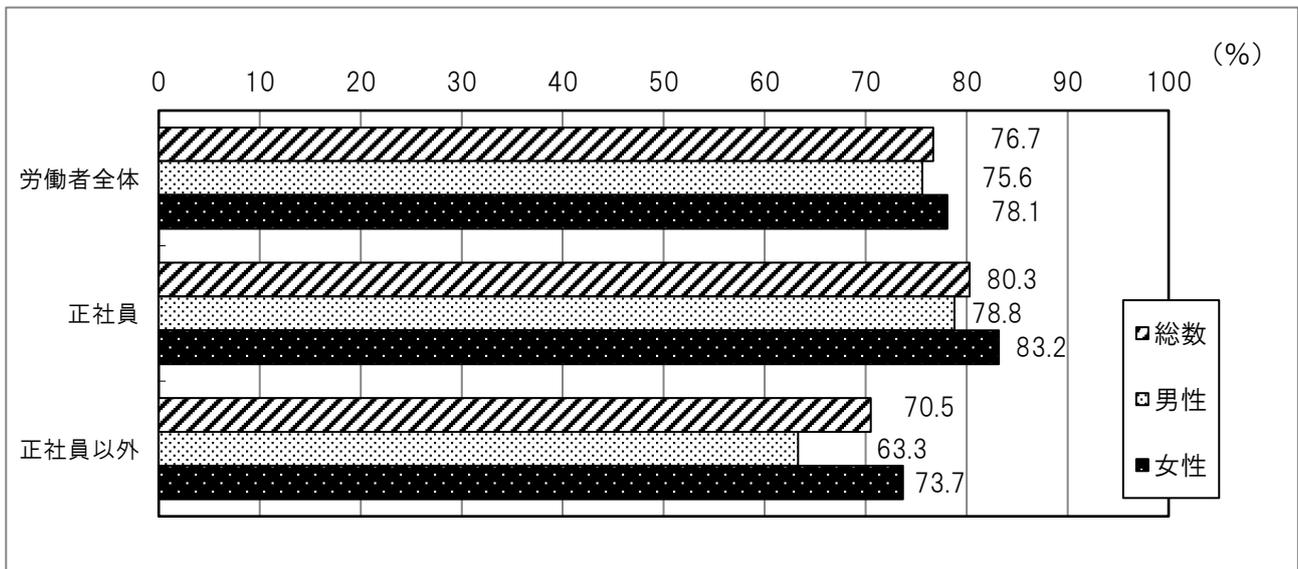
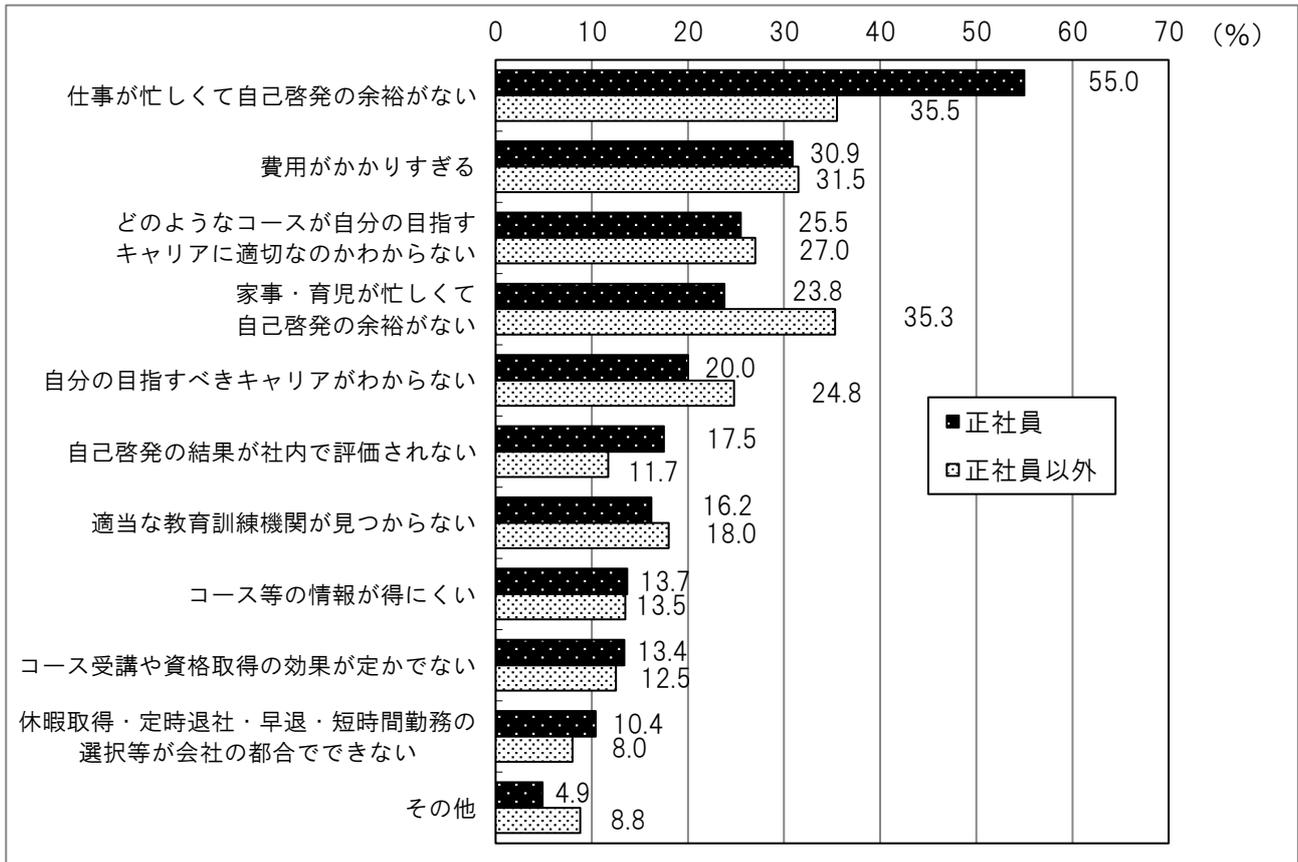
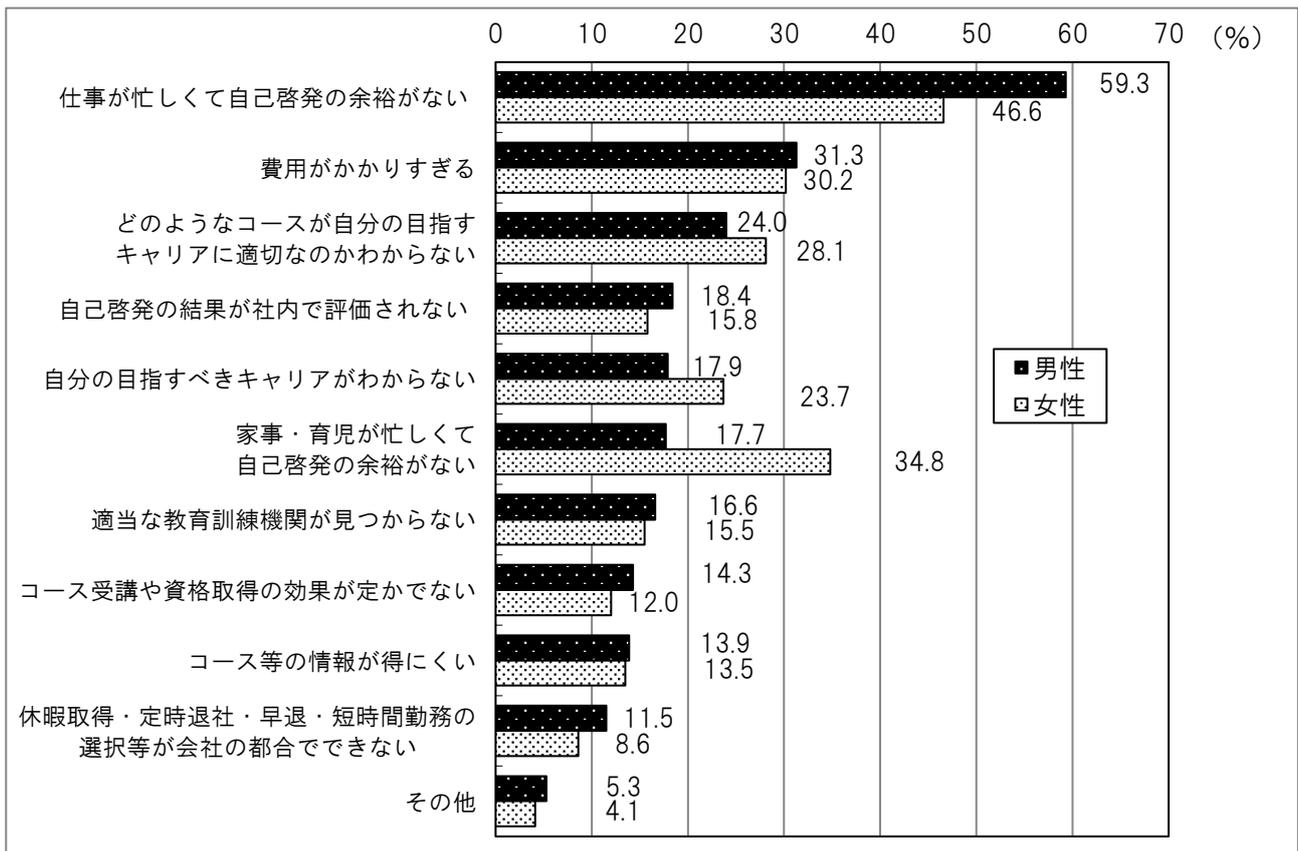


図77 自己啓発を行う上での問題点の内訳（複数回答）



(正社員)



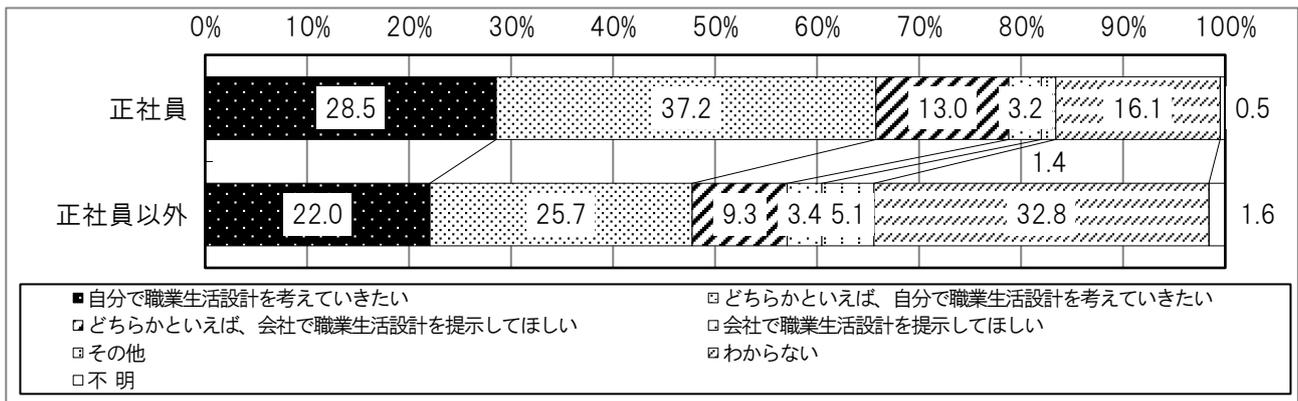
(4) これからの職業生活設計について

① 職業生活設計の考え方 (図 78)

自分自身の職業生活設計についての考えを見ると、正社員では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が28.5%、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が37.2%であり、両者を合わせると65.7%が主体的に職業生活設計を考えたいとしている。

一方、正社員以外では「自分で職業生活設計を考えていきたい」が22.0%、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」が25.7%であり、両者を合わせると47.7%が主体的に職業生活設計を考えたいとしているが、一方で「わからない」とする者の割合が32.8%と、正社員(16.1%)と比べて大幅に高くなっている。

図 78 職業生活設計の考え方 (正社員・正社員以外)



② キャリアコンサルティングの経験 (図 79、図 80、図 81)

平成30年度中にキャリアコンサルティングを受けた者は、労働者全体では12.0%であり、正社員では15.0%、正社員以外では6.8%である。

キャリアに関する相談をする主な組織・機関については、「職場の上司・管理者」を挙げる者の割合が、正社員(76.1%)、正社員以外(75.6%)ともに最も高くなっている。なお、「企業外の機関等(再就職支援会社、キャリアコンサルティングサービス機関等)」(正社員8.1%、正社員以外8.8%)では正社員以外の割合が正社員の割合を上回っている。

キャリアに関する相談が役立ったことの内訳は、「仕事に対する意識が高まった」を挙げる者の割合が正社員(53.7%)、正社員以外(49.3%)ともに最も高くなっている。また、「自己啓発を行うきっかけになった」(正社員29.3%、正社員以外19.6%)は正社員が高く、「現在の会社で働き続ける意欲が湧いた」(正社員20.8%、正社員以外30.1%)は正社員以外が高くなっている。

図 79 キャリアコンサルティングを受けた者 (労働者全体・正社員・正社員以外)

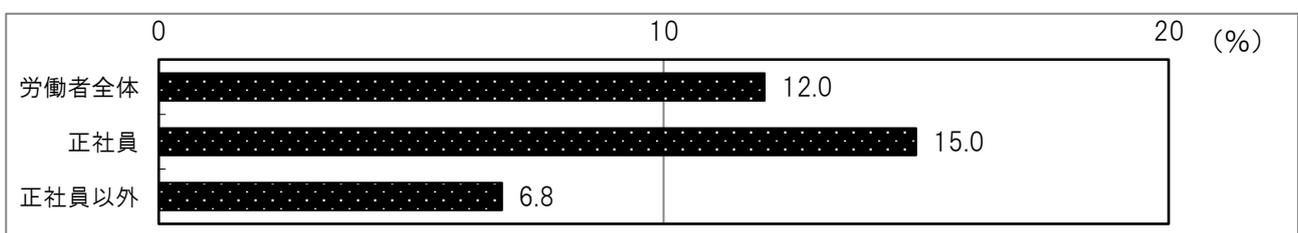


図80 キャリアコンサルティングを実施する主な組織・機関（正社員・正社員以外）

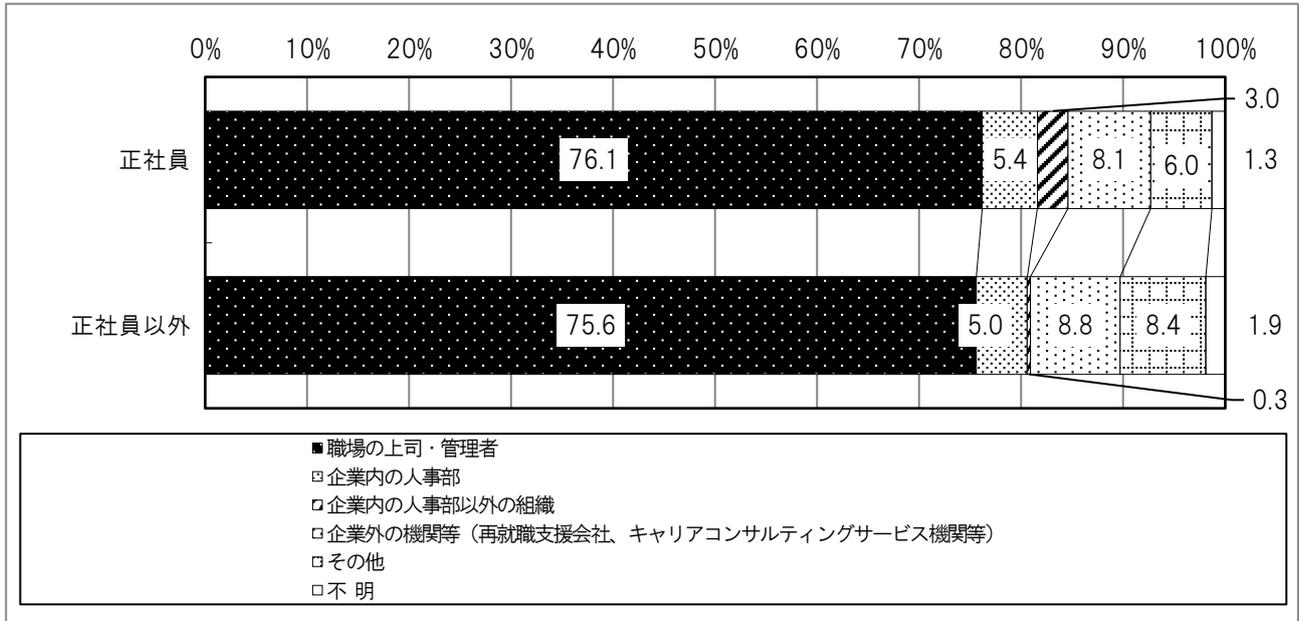
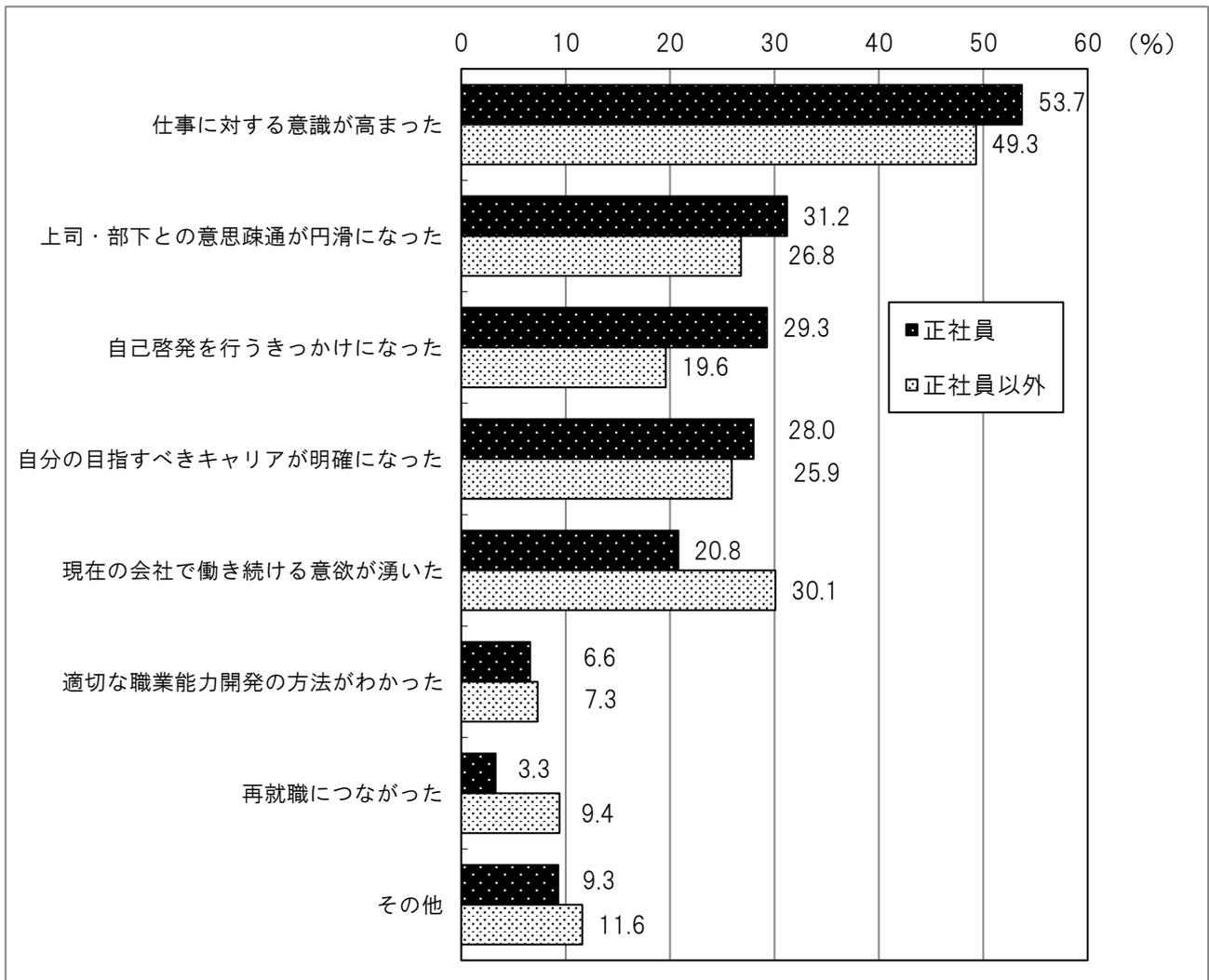


図81 キャリアコンサルティングが役立ったことの内訳（複数回答）

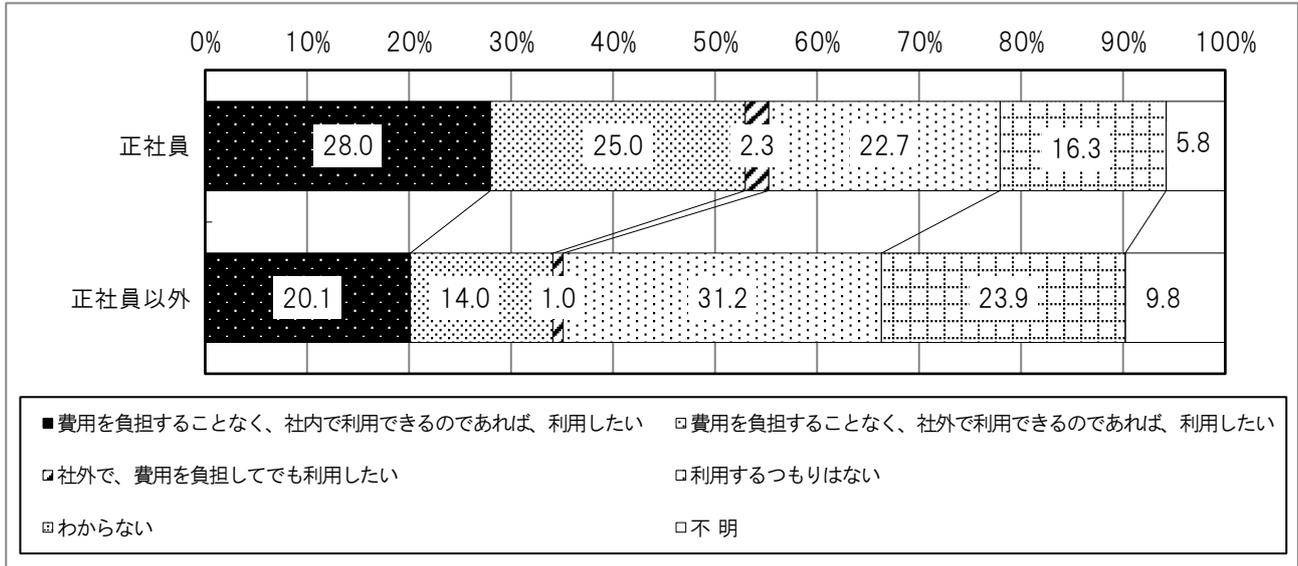


③ キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望（図 82）

キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望は、正社員では「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が28.0%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が25.0%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が2.3%で、合わせると55.3%である。

正社員以外では「費用を負担することなく、社内で利用できるのであれば、利用したい」が20.1%、「費用を負担することなく、社外で利用できるのであれば、利用したい」が14.0%、「社外で、費用を負担してでも利用したい」が1.0%で、合わせると35.1%である。

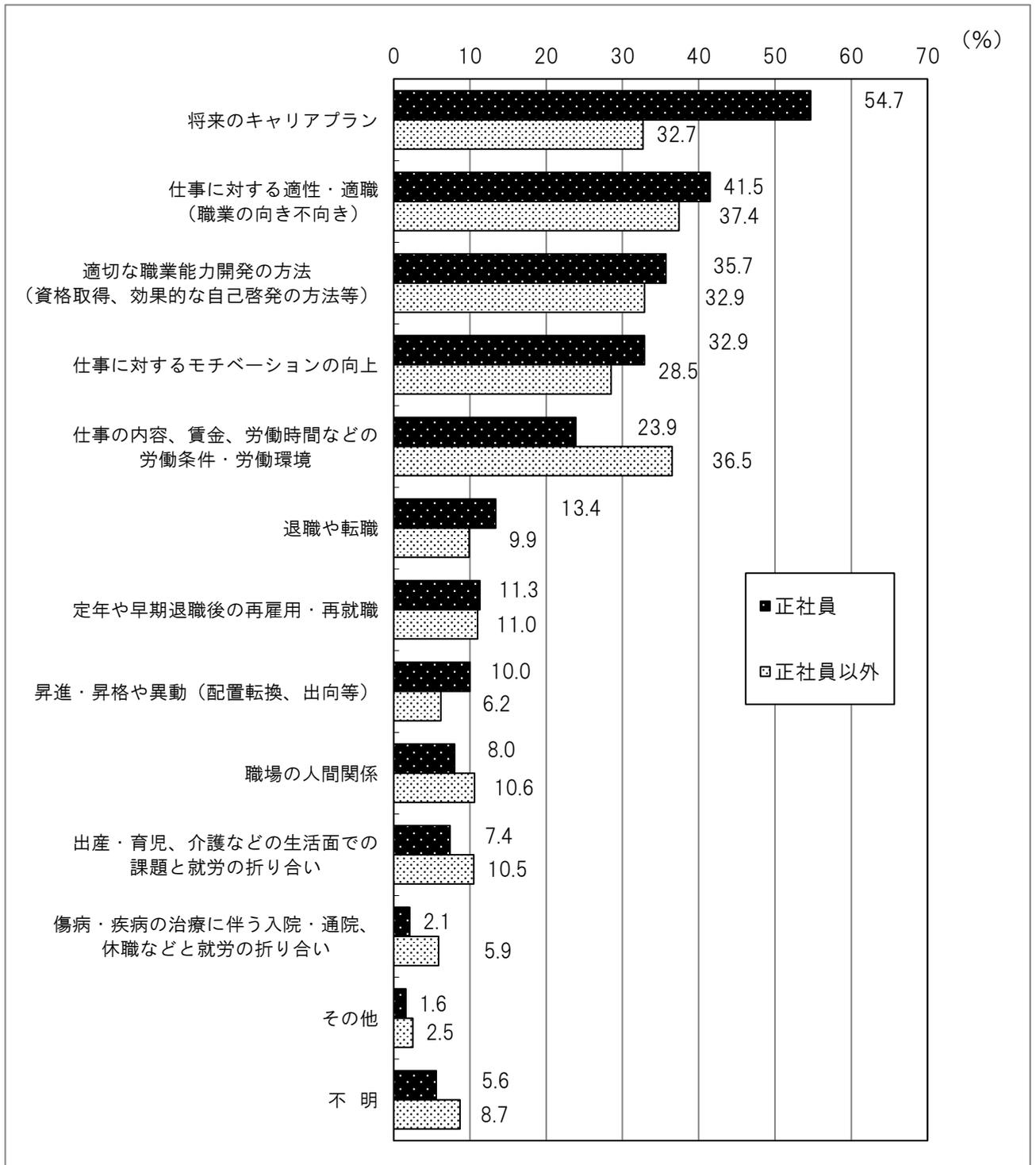
図82 キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望（正社員・正社員以外）



④ キャリアコンサルタントに相談したい内容（図 83）

キャリアコンサルタントに相談したい内容は、正社員では「将来のキャリアプラン」(54.7%)が最も多く、正社員以外(32.7%)を大きく上回っている。以下、「仕事に対する適性・適職(職業の向き不向き)」(41.5%)、「適切な職業能力開発の方法(資格取得、効果的な自己啓発の方法等)」(35.7%)、「仕事に対するモチベーションの向上」(32.9%)と続いている。正社員以外では、「仕事に対する適性・適職(職業の向き不向き)」(37.4%)が最も多く、次いで、「仕事の内容、賃金、労働時間などの労働条件・労働環境」(36.5%)が続いており、正社員(23.9%)を上回っている。

図83 キャリアコンサルタントに相談したい内容（複数回答（3つまで））



⑤ 教育訓練休暇・教育訓練短時間勤務の利用（図 84、図 85）

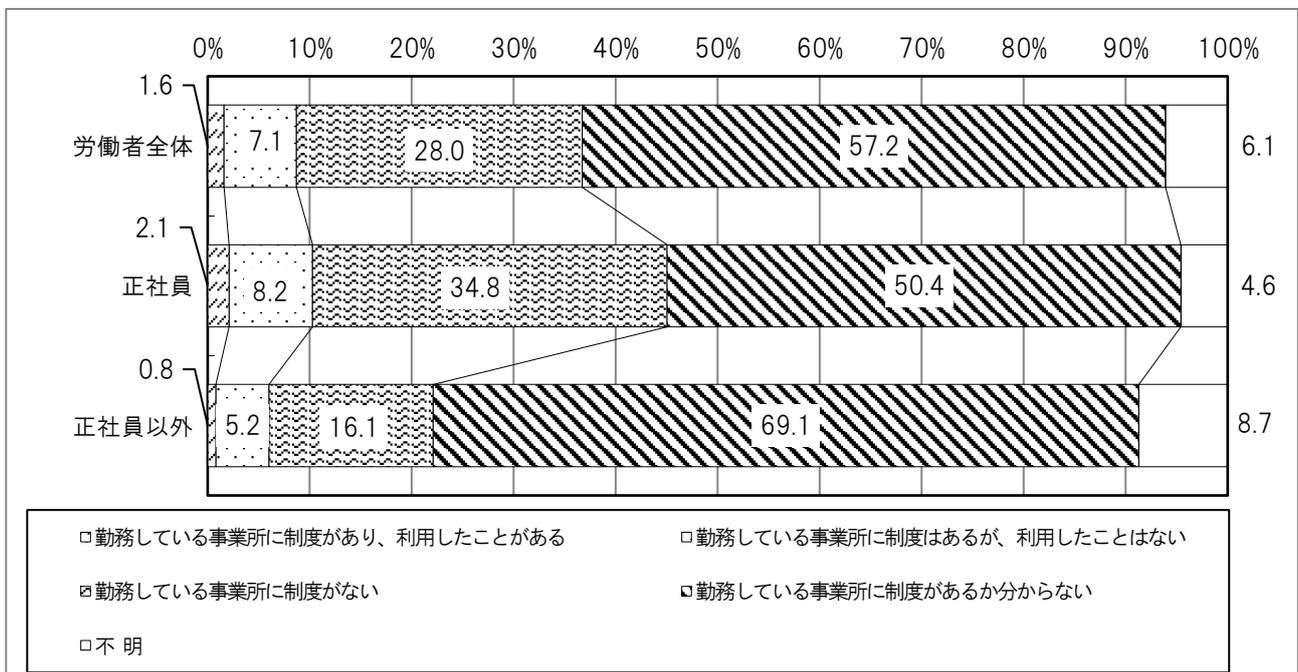
平成30年度の教育訓練休暇の利用について、労働者全体では、「勤務している事業所に制度があるか分からない」が57.2%（正社員50.4%、正社員以外69.1%）と制度の有無を認識していない者が半数以上を占めている。「勤務している事業所に制度があり、利用したことがある」は1.6%（正社員2.1%、正社員以外0.8%）にとどまっている。「勤務している事業所に制度はあるが、利用したことはない」が7.1%（正社員8.2%、正社員以外5.2%）、「勤務している事業所に制度がない」が28.0%（正社員34.8%、正社員以外16.1%）であり、制度の有無を認識している場合にも就業先の事業所の多くで、教育訓練休暇制度がなく、制度がある場合にも、制度を利用する者は一部にとどまっていることがうかがえる。

平成30年度の教育訓練短時間勤務の利用についても同様の傾向であり、労働者全体では、「勤務している事業所に制度があるか分からない」が56.5%（正社員49.9%、正社員以外68.0%）と制度の有無を認識していない者が半数以上を占めている。「勤務している事業所に制度があり、利用したことがある」は1.5%（正社員1.5%、正社員以外1.5%）にとどまっている。「勤務している事業所に制度はあるが、利用したことはない」が5.7%（正社員6.6%、正社員以外4.3%）、「勤務している事業所に制度がない」が27.6%（正社員34.5%、正社員以外15.5%）であり、制度の有無を認識している場合にも就業先の事業所の多くで、教育訓練短時間勤務制度がなく、さらに、制度がある場合にも、制度を利用する者は一部にとどまっていることがうかがえる。

今後の制度利用の要望について見ると、教育訓練休暇の利用要望がある者は、労働者全体で21.2%（正社員24.9%、正社員以外14.8%）、教育訓練短時間勤務の利用要望がある者は、労働者全体で19.8%（正社員23.2%、正社員以外14.0%）と、いずれも一定の利用要望があることがうかがえる。

図84 教育訓練休暇、教育訓練短時間勤務の利用状況
（労働者全体・正社員・正社員以外）

（教育訓練休暇）



(教育訓練短時間勤務)

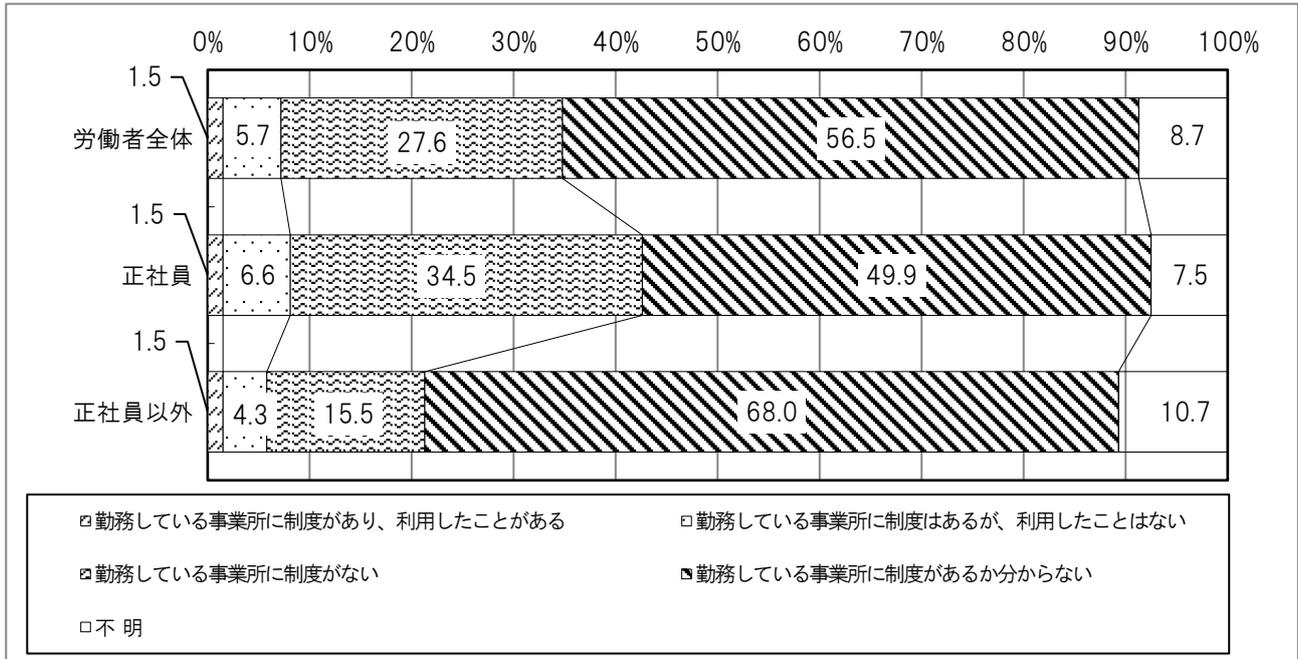
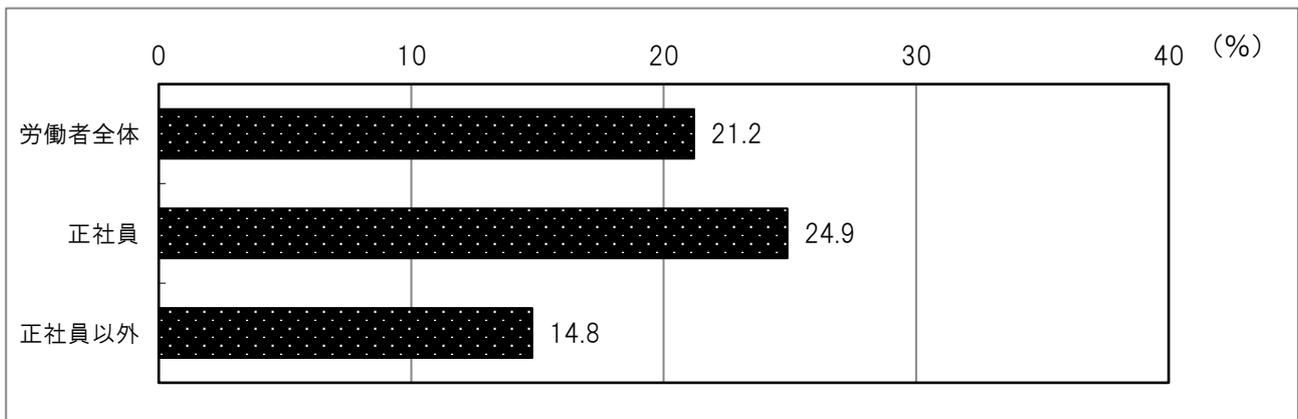
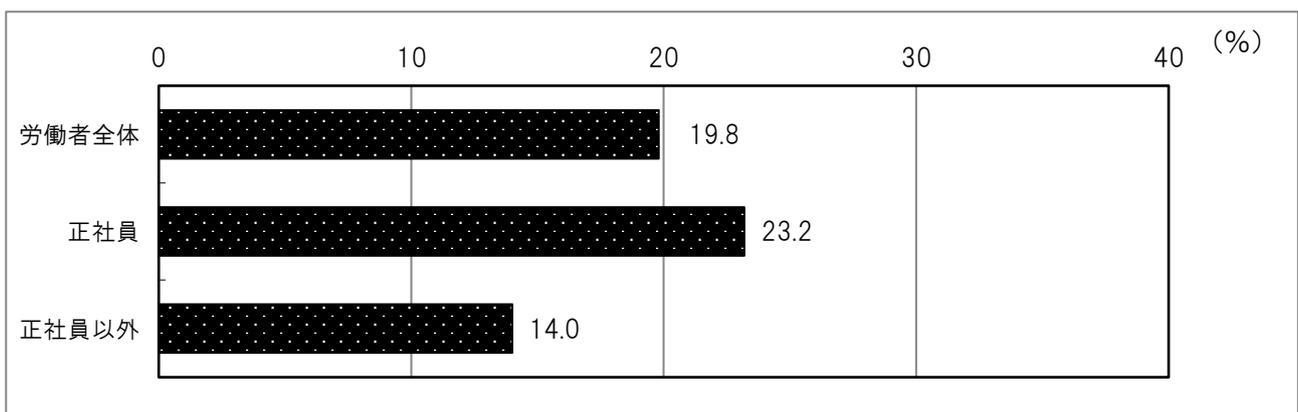


図85 教育訓練休暇、教育訓練短時間勤務の利用の要望がある者
(労働者全体・正社員・正社員以外)

(教育訓練休暇)



(教育訓練短時間勤務)



用語の説明

(1) 常用労働者

期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇われている者をいう。他企業又は他事業所に派遣している派遣労働者も含む。なお、別企業に出向しているものは含まない。

(2) 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、企業又は事業所で定められている1週間の所定労働時間で働いている、企業又は事業所で正社員・正職員として処遇されている者をいう。

(3) 正社員以外

常用労働者のうち、前述の「正社員」以外の者をいう（「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ど）。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

(4) OFF-JT

業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含む。

(5) 自己啓発

労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）。

(6) OJT

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいう。直接の上司が、業務の中で作業方法等について、部下に指導することなどがこれにあたる。

(7) 事業内職業能力開発計画

職業能力開発促進法第11条により規定された、「事業主が、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するために作成する計画」をいう。

(8) 職業能力開発推進者

職業能力開発促進法第12条により規定された者をいい、選任することが事業主の努力義務とされている。具体的な業務は以下のとおりである。

- ・事業内職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務
- ・職業能力開発に関し、その雇用する労働者に対し行う相談、指導等の業務 等

(9) 教育訓練休暇

職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇のことをいう。有給であるか無給であるかは問わない。また、社内での名称が異なる場合でも同様の目的で使用できる場合も含む（有給の場合は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものは除く。）。

(10) 教育訓練短時間勤務

職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者が活用することのできる短時間勤務（所定労働時間の短縮措置）のことをいう。また、社内での名称が異なる場合でも同様の目的で使用できる場合も含む。

- (11) 新入社員
入社後3年程度までの者をいう。
- (12) 中堅社員
管理職層及び新入社員に該当しない者をいう。
- (13) 管理職層
管理又は監督の任にある者をいう。
- (14) 計画的なOJT
日常の業務に就きながら行われる教育訓練(OJT)のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含む。
- (15) キャリアコンサルティング
職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第2条第5項に規定するキャリアコンサルティング(労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと)をいう。
- (16) セルフ・キャリアドック
企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組(しくみ)をいう。
- (17) 職業生活設計
労働者が、その適性、職業経験等に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組について計画することをいう。
- (18) キャリアコンサルタント
職業能力開発促進法第30条の3に規定するキャリアコンサルタント(キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを職業とする者)をいう。
- (19) ジョブ・カード
職業能力開発促進法に基づく労働者のキャリアプランに即した自発的な職業能力開発を促進するための「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであり、事業所にとっては主に採用活動や雇用型訓練等の場面で活用されるもの。
- (20) 職業能力評価
職業に必要な技能や能力の評価のうち、厚生労働省が作成した「職業能力評価基準」に準拠した評価基準、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種検定・資格に基づいて評価が行われているものをいう。
- (21) 技能検定
職業能力開発促進法に基づき、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定をいう。
- (22) 国家検定・資格
法令等に基づいて国が実施・認定する検定・資格をいう。
- (23) 公的検定・資格
国の基準等に基づいて公益法人等が実施、国が認定する検定・資格をいう。
- (24) 就業状態
① 主に仕事
主に勤め先で仕事をしている場合をいう。

- ② 通学のかたわらに仕事
主に通学していて、ほかに少しでも仕事をしている場合をいう。
- ③ 家事などのかたわらに仕事
主に家事（育児、介護、看護などを含む。）などをしていて、ほかに少しでも仕事をしている場合をいう。

(25) 雇用形態

- ① 嘱託
定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用される者をいう。
- ② 契約社員
常用労働者のうち、フルタイム勤務で雇用期間の定めがあり、嘱託以外の者をいう。
- ③ パートタイム労働者
常用労働者のうち、1日の所定労働時間が正社員より短い者又は1週の所定労働日数が正社員より少ない者のいずれかに該当する者であって、「嘱託」、「契約社員」以外の者をいう。
- ④ その他
常用労働者のうち、前述の「正社員」、「嘱託」、「契約社員」及び「パートタイム労働者」以外の者をいう。

(26) 業務

- ① 管理的な仕事
課（課相当を含む。）以上の組織での管理的な仕事をいう。
- ② 専門的・技術的な仕事
高度の専門的水準において、科学的知識を応用した技術的な仕事、及び医療・教育・法律・宗教・芸術・その他の専門的性質の仕事をいう。
- ③ 事務的な仕事
一般に課長（課長相当職を含む。）以上の職務にあるものの監督を受けて、庶務・文書・人事・会計・調査・企画・運輸・通信・生産管理・営業販売・外勤に関する事務及び事務用機械を操作する仕事をいう。
- ④ 販売の仕事
商品（サービスを含む。）・不動産・証券などの売買、売買の仲立・取次・代理などの仕事、保険外交、商品の売買・製造などに関する取引上の勧誘・交渉・受注の仕事をいう。
- ⑤ サービスの仕事
理容・美容・クリーニング・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、居住施設・ビルなどの管理サービス及びその他のサービスの仕事をいう。
- ⑥ 保安の仕事
社会・個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事をいう。
- ⑦ 生産工程の仕事
生産設備の制御・監視の仕事、機械・器具・手動具などを用いて原料・材料を加工する仕事、各種の機械器具を組立・調整・修理・検査する仕事、製版・印刷・製本の仕事、生産工程で行われる仕事に関連する仕事及び生産に類似する技能的な仕事をいう。
- ⑧ 輸送・機械運転の仕事
機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、及びその他の関連する仕事、並びに定置機関・機械及び建設機械を操作する仕事をいう。
- ⑨ 建設・採掘の仕事
建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム・トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採掘・採取・選鉱の仕事をいう（ただし、建設機械を操作する仕事を除く。）。

⑩ 運搬・清掃・包装等の仕事

主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬・配達・梱包・清掃・包装等の仕事をいう。

(27) 役職

① 部長相当職

事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなるもの、又はその構成員が20名以上（部（局）長を含む。）のものの長をいう。

② 課長相当職

事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなるもの、又はその構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長をいう。

③ 係長、主任、職長相当職

構成員の人数にかかわらず、通常「係長」、「主任」と呼ばれている者をいう。また、建設業、製造業等において名称のいかんにかかわらず、生産労働者の集団（集団の大きさは問わない。）の長として集団内の指揮、監督に当たる「職長」を含む。

(28) 公共職業能力開発施設

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）、職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）、都道府県立職業能力開発校等のことをいう。

労働政策審議会人材開発分科会

令和2年10月26日現在

(公益代表)

えびはら つぐお 海老原 嗣生	株式会社ニッチモ代表取締役
げんだ ゆうじ 玄田 有史	東京大学社会科学研究所教授
こすぎ れいこ 小杉 礼子	(独) 労働政策研究・研修機構 研究顧問
たけいし えみこ 武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
はしもと ようこ 橋本 陽子	学習院大学法学部教授
はやかわ ちづこ 早川 智津子	佐賀大学経済学部教授

(労働者代表)

うえの たつや 上野 達也	日本基幹産業労働組合連合会中央副執行委員長
おぐら のりゆき 小倉 範之	全国建設労働組合総連合書記次長
しょうじ まさと 荘司 真佐人	国公関連労働組合連合会書記長
にだいら あきら 仁平 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
まつら かつはる 松浦 勝治	UAゼンセン政策・労働条件局長
くまの あきこ 熊野 明子	全日本自動車産業労働組合総連合会中央執行委員

(使用者代表)

いけだ みちこ 池田 三知子	(一社) 日本経済団体連合会労働政策本部長
かわもと ひろこ 河本 宏子	(株) ANA総合研究所代表取締役副社長
こまつ ままきこ 小松 万希子	小松ばね工業(株)代表取締役社長
たきざわ みつまさ 滝澤 光正	全日本印刷工業組合連合会会長
みのかわ ひさひろ 美野川 久裕	キヤノン(株)常務執行役員人事本部長
わたなべ ひろゆき 渡邊 廣之	イオン株式会社 執行役人事・管理担当兼リスクマネジメント管掌

(五十音順、敬称略)