

少子高齢化時代の若年層の人材育成
～企業外における職業教育機能の充実に向けて～

【要 旨】

1. 2002年1月に新しい「日本の将来推計人口」が発表された。日本は2007年からの総人口減少時代（中位推計）を目前に控え、少子高齢化が一層進展している。少子化による若年層の労働力不足が懸念される一方で、企業側は経営環境の変化にともない、従来のような企業内教育による中長期的観点からの人材育成を行うことが難しくなっており、個人側は自助努力による能力開発を求められるようになってきている。本稿では、このような環境の下における、企業外職業教育の現状および今後の方向性について論じるものである。

2. 少子高齢化の進展により、労働力人口の減少、特に若年層（20代～30代）の労働力人口の大幅な減少が予想されている。現状では失業者の3人に1人が20代であり、看過できない状況といえる。中高年層の非自発的失業が社会的な問題として重く受け止められる一方、若年層の自発的失業は、勤労意欲・社会性の不足による失業や家族の支援を受けながらの余裕のある失業と考えられることが多い。しかし、勤労生活に関する意識調査からは、20代～30代が高い職業能力の必要性を認識し、職務内容や仕事のやりがいを重視していると見ることができる。

企業の多くは収益環境が厳しさを増すなか、1人あたりの教育訓練費を減少させると共に、教育訓練の重点を底上げ教育から経営幹部育成のような選抜教育へとシフトさせつつあり、社員個人に対し、自己責任での能力開発を求めるようになってきている。

このように、若年層は職業能力の必要性を認識しているものの、企業主導による職業教育・訓練の機会が失われつつあると考えられ、企業外の職業教育機能が求められていると考えることができよう。

3. 米国では職業教育の重要性が強く認識され、若年層をはじめ幅広い年齢層を対象とする職業教育の機会が教育機関を中心に提供されていることに加え、公的な支援体制も整備されている。

経営学修士（MBA）や工学、法律（ロースクール）などの分野で高度な職業教育が行われている大学院をはじめ、2年制大学であるコミュニティカレッジでは医療補助や機械修理などの準専門的・実用的な職業教育が、4年制大学ではインターンシップやCO-OPプログラムを活用した就業プログラムが実施されている。また、大学による企業向け研修プログラムの提供や企業からの講義プログラム提供など、産業界との密接な関係が築かれ、充実した職業教育に活かされている。履修形態の面では、社会人向けにパートタイム履修が整備されており、近時は遠隔教育（Distance Learning）も導入されフレキシビリティが高まっている。

公的機関の支援としては、1998年制定の労働力投資法（連邦法）が職業教育の中心的な役割を果たしている。同法により、各州・地区では産学官によって設置された労

働力投資委員会が労働力投資戦略を策定し、各地区の状況に応じた支援がなされている。職業教育費用に関しては、バウチャー方式の支援（個人訓練勘定制度）があり、個人による職業教育が促されている。

加えて、教育の質（教育機関自体・講義プログラム）に対する認定（ア krediteーション）が一般化しており、教育機関への補助金配分や個人の大学選択・奨学金の受給資格条件などに活用されている。社会的なチェック機能が、教育機関の自主的な情報公開と教育の質の向上を促し、企業外の職業教育が機能する一因となっている。

4. 日本では伝統的に公的職業訓練機関が一定の役割を果たしているが、内容が理工技能系に偏っていることや失業者のニーズに対応していないといった課題も指摘されている。1998年に個人を対象とした教育訓練給付制度が開始され、制度の浸透にともない職業能力開発の支援に活用され始めている。

大学・大学院教育においても、社会人特別選抜制度や講義の昼夜間開講などにより社会人向けの受講環境の整備がされ始めたほか、インターンシップ制度の実施校も増加しており、職業教育への取り組みが見られる。内容面では、実践的なコースや高度な専門教育が十分に提供されているとは言い難い現状ではあるが、経営戦略やIT技術、医療・福祉といった職業教育コースが専門大学院や1年制大学院において開講され始めている。IT企業が技術者養成プログラムを教育機関へ提供するといった新たな動きも見られる。また、京都地域では、大学コンソーシアム京都を中心として産学官（地域）の協力により職業教育機能の拡充を含めた人材育成が図られている。日本においても、職業教育における産学の距離が接近する機運にあるといえる。

5. 今後、個人主導の能力開発・キャリア形成の広がりが予想されるなか、企業外の職業教育機能が量・質共に拡充されることが求められる。まず、大学等の教育機関と産業界の関係強化により、企業ニーズに対応した多様な職業教育コースが提供されていくことが必要であり、その促進にはNPOなどが仲介機能を果たすことも有効であろう。その場合においても、提供されるコースが企業側から評価されるものでなければ、効果は限定されたものとなる。そこで次のステップとして、職業教育の有用性という評価軸から職業教育の認定を行う第三者機関を産業界・教育機関等の協力で設置することが考えられよう。評価基準や認定結果情報の詳細な開示による社会的なチェックを受けることで、職業教育認定の信頼性が高まり、個人・教育機関・産業界をつなぐ共用言語となりうる。企業外の職業教育機能の充実に向けたこれらの取り組みの進展を通じて、個人や地域が活性化し、ひいては少子高齢化の進む日本の活性化の一助となることを期待したい。

〔担当：藤ノ木 ふじのき 健一 けんいち (e-mail : kefujin@dbj.go.jp)〕

1. 少子高齢化の進展と企業内教育の変化

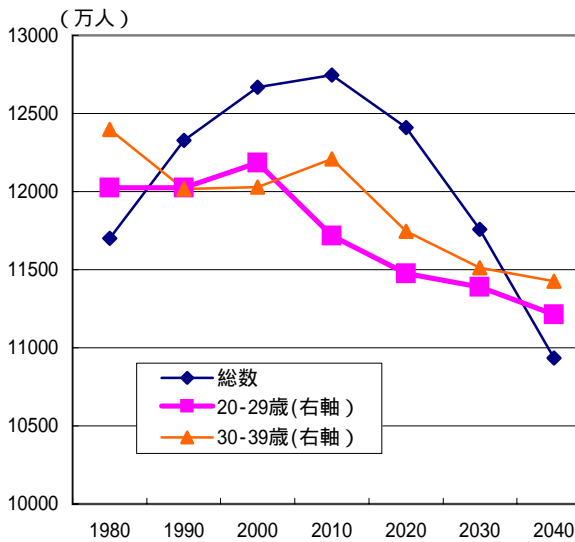
・2002年1月に新しい「日本の将来推計人口」が発表された。日本は2007年からの総人口減少時代（中位推計）を目前に控え、少子高齢化が一層進展している。少子化にともなう若年層の労働力不足が懸念される一方で、産業構造の転換が進み企業側の収益環境が厳しさを増すなか、従来のような企業内教育による中長期的観点からの人材育成が難しくなっており、社員個人は自助努力による能力開発を求められるようになってきている。本稿では、このような環境の下における、企業外職業教育の現状および今後の方向性について論じるものである。

・少子高齢化の進展により、労働力人口の減少、特に若年層（20代～30代）の労働力人口の大幅な減少が予想されている。現状では、失業者の3人に1人が20代であり、看過できない状況といえる。中高年層の非自発的失業が社会的な問題として重く受け止められる一方、若年層の自発的失業は、勤労意欲・社会性の不足による失業や家族の支援を受けながらの余裕のある失業と考えられることが多い。しかし、勤労生活に関する意識調査からは、20代～30代が高い職業能力の必要性を認識し、職務内容や仕事のやりがいを重視していると見ることができる。

・企業の多くは収益環境が厳しさを増すなか、1人あたりの教育訓練費を減少させると共に、教育訓練の重点を底上げ教育から経営幹部育成のような選抜教育へとシフトさせつつある。また、企業は社員個人に対し、自己責任での能力開発を求めているようになっている。

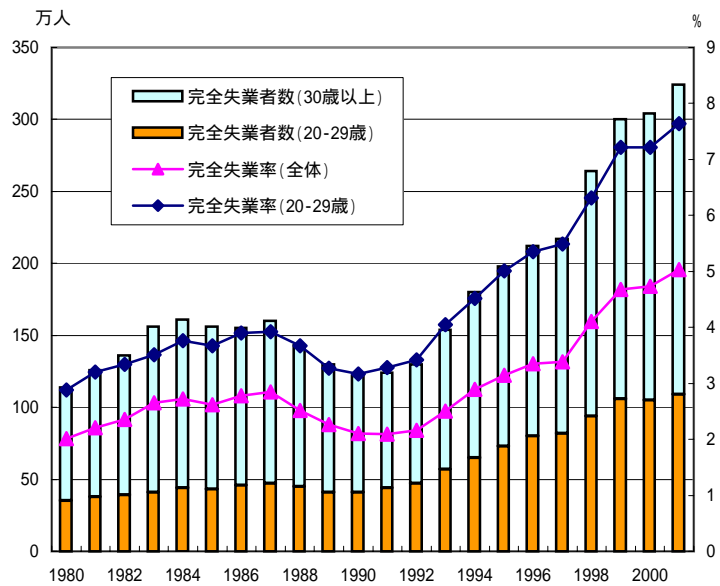
・このように、若年層は職業能力の必要性を認識しているものの、企業主導による職業教育・訓練の機会が失われつつあると考えられ、企業外の職業教育機能が求められていると考えられる。

【図表1】年齢階層別推計人口
(2002年1月：中位推計)



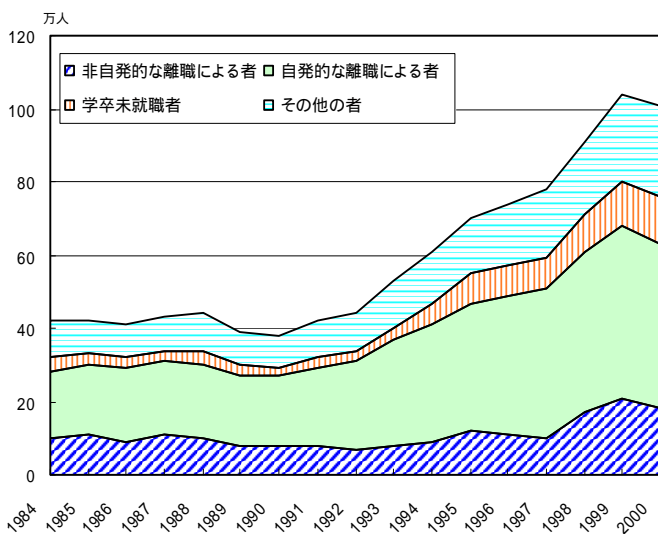
(出所) 国立社会保障・人口問題研究所HPより

【図表2】年齢階層別完全失業者の推移



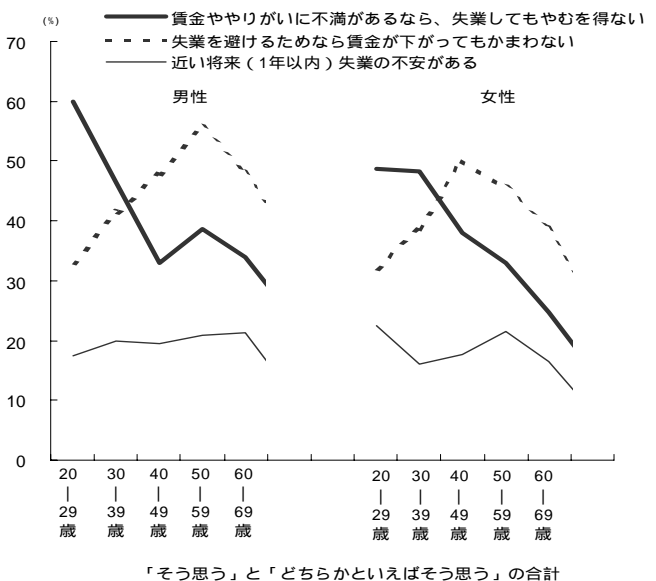
(注) 年平均
(出所) 厚生労働省「労働力調査」

【図表3】求職理由別完全失業者数(20-29歳)



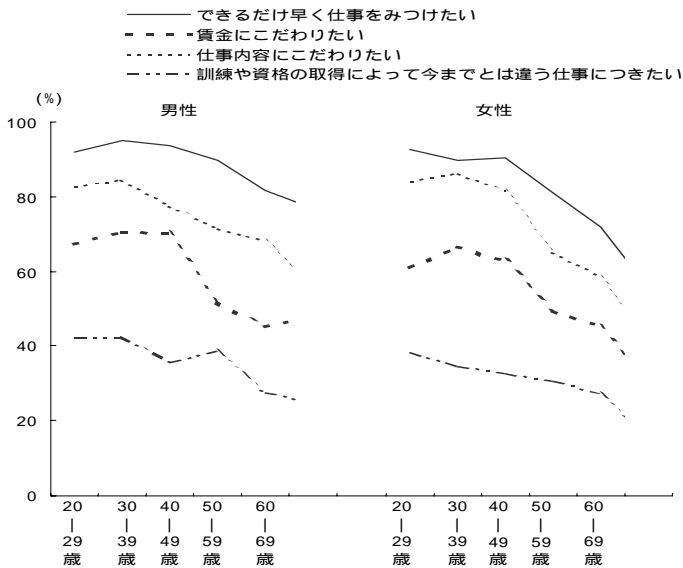
(注) 年平均
(出所) 厚生労働省「労働力調査」

【図表4】有職者の失業に対する意識



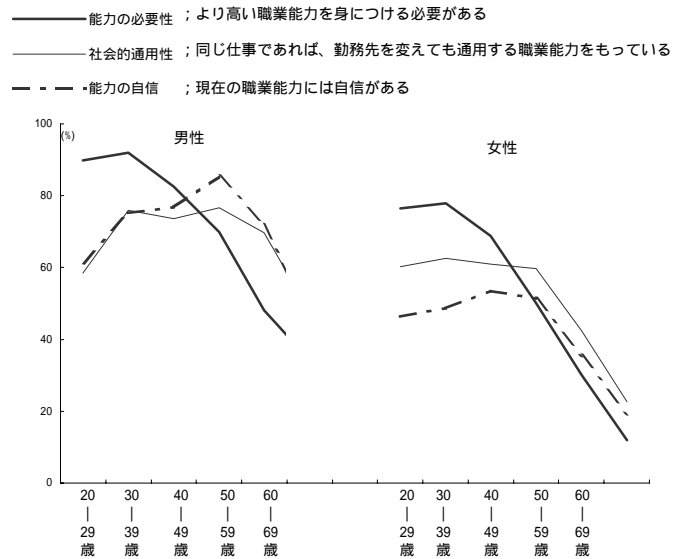
(出所) 日本労働研究機構「勤労生活に関する調査」2001年3月

【図表5】失業時の対応

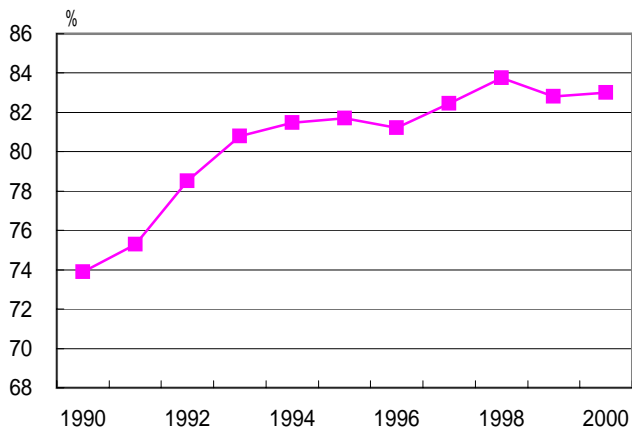


(出所) 【図表5・6】日本労働研究機構「勤労生活に関する調査」2001年3月(調査対象: 全国20歳以上の男女4000人 調査時期: 2001年3月)

【図表6】職業能力に対する意識

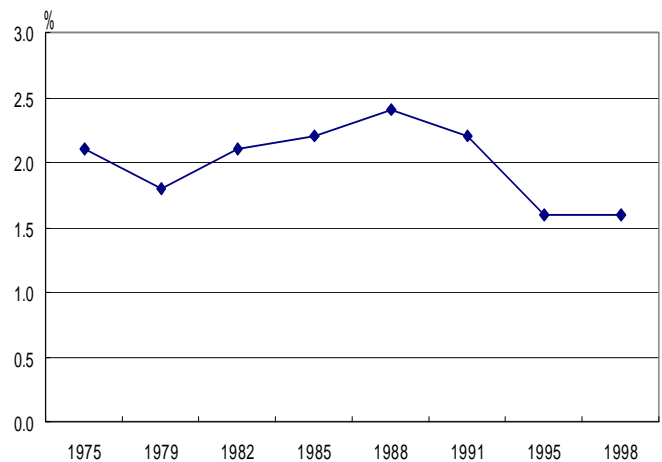


【図表7】労働分配率の推移



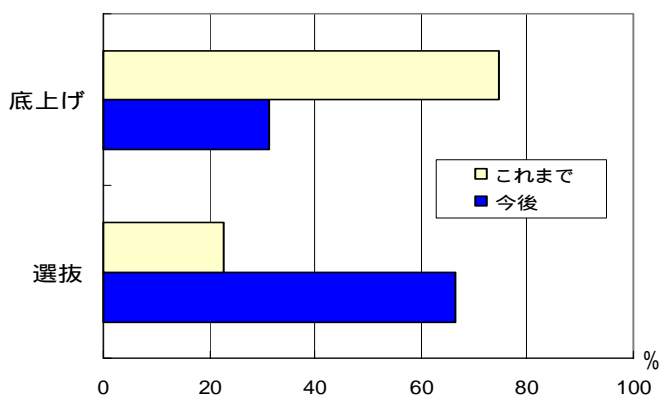
(出所) 政策銀 調査34号「労働分配率と賃金・雇用調整」

【図表8】教育訓練費の推移

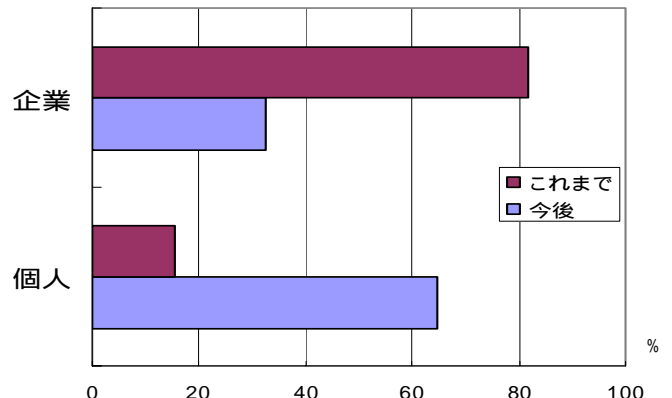


(注) 現金給与以外の労働費用に対する割合(従業員1人あたり)
(出所) 厚生労働省: 「賃金労働時間制度等総合調査」

【図表9】企業主導の教育訓練方針のシフト



【図表10】能力開発の責任主体のシフト



(出所) 【図表9・10】厚生労働省「業績主義時代の人事管理と教育訓練投資に関する調査」
(2000年8月発表、調査実施期間: 1999年11月~12月)

2. 米国の職業教育

・米国では職業教育の重要性が強く認識され、若年層をはじめ幅広い年齢層を対象とする職業教育の機会が教育機関を中心に提供されていることに加え、公的な支援体制も整備されている。

・経営学修士（MBA）や工学、法律（ロースクール）などの分野で高度な職業教育が行われている大学院をはじめ、2年制大学であるコミュニティカレッジでは医療補助や機械修理などの準専門的・実用的な職業教育が、4年制大学ではインターンシップやCO-OPプログラムを活用した就業プログラムが実施されている。また、大学による企業向け研修プログラムの提供や企業からの講義プログラム提供など、産業界との密接な関係が築かれ充実した職業教育に活かされている。履修形態の面では、社会人向けにパートタイム履修が整備されており、近時は遠隔教育（Distance Learning）も導入されフレキシビリティが高まっている。

・公的機関の支援としては、1998年制定の労働力投資法（連邦法）が職業教育の中心的な役割を果たしている。同法により、各州・地区では産官学によって設置された労働力投資委員会が労働力投資戦略を策定し、各地区の状況に応じた支援がなされている。職業教育費用に関しては、バウチャー方式の支援（個人訓練勘定制度）があり、個人による職業教育が促されている。

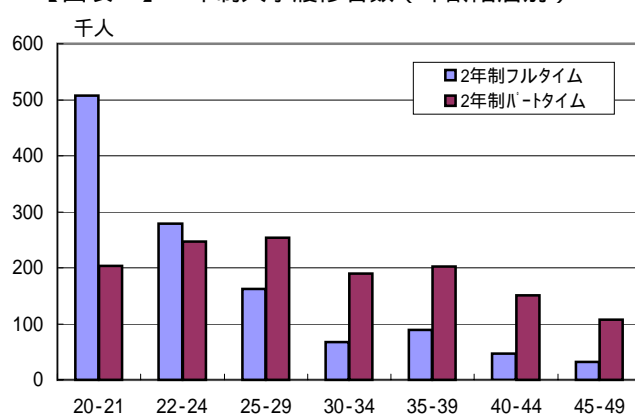
・加えて、教育の質（教育機関自体・講義プログラム）に対する認定（アクレディテーション）が一般化しており、教育機関への補助金配分や個人の大学選択・奨学金の受給資格条件などに活用されている。社会的なチェック機能が教育機関の自主的な情報公開と教育の質の向上を促している事が、企業外の職業教育が機能している一因となっている。

【図表11】大学の機能別整理

学問教育	コミュニティ・カレッジ (2年制)	準学士・4年制への編入
	大学 (4年制)	一般教養・学士課程
	大学院	修士課程・博士課程
職業訓練 職業教育	コミュニティ・カレッジ (2年制)	準専門的または実用的な職業教育訓練。 ナース、機械修理、観光、会計など。
	大学 (4年制)	職業教育プログラム、 インターンシップ、co-opプログラムなど。
	大学院	高度な職業教育。 経営学修士 (MBA)、ロースクール、 工学博士 (D.Eng)、医学博士 (M.D) など。

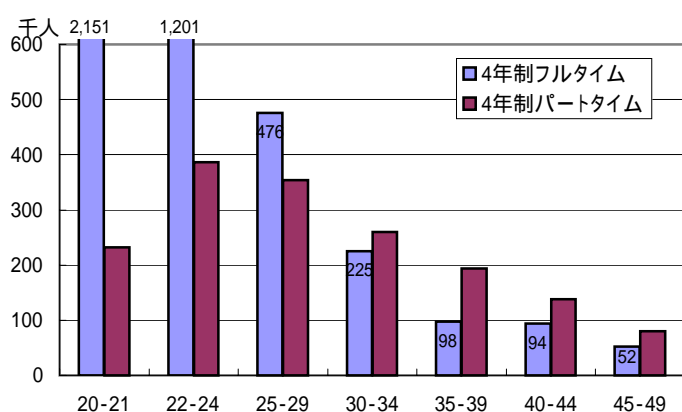
(出所) 各種資料より政策銀作成

【図表12】2年制大学履修者数（年齢階層別）



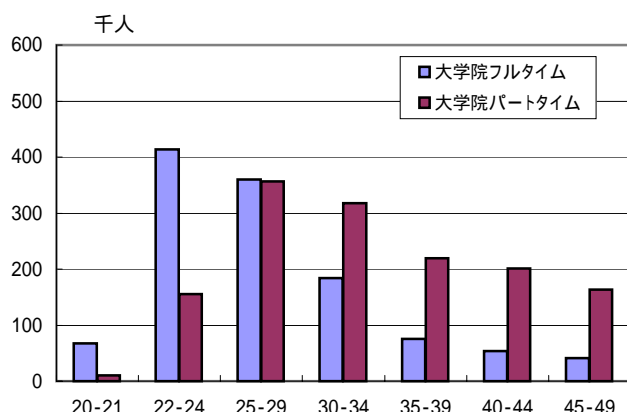
(出所) U.S. Census Bureau (2000年10月)

【図表13】4年制大学履修者数（年齢階層別）



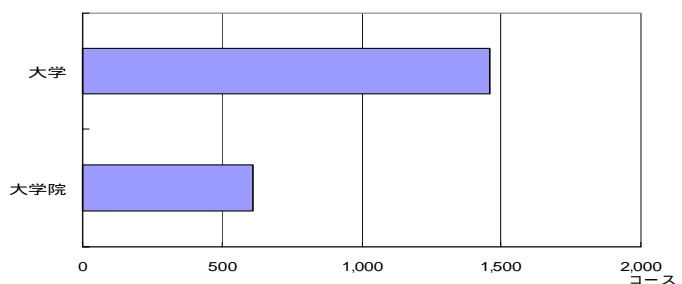
(出所) U.S. Census Bureau (2000年10月)

【図表14】大学院履修者数（年齢階層別）

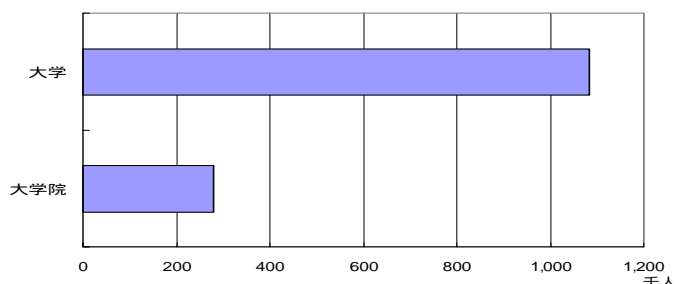


(出所) U.S. Census Bureau (2000年10月)

【図表15】大学・大学院別遠隔単位取得コース数



【図表16】大学・大学院別遠隔単位取得履修者数



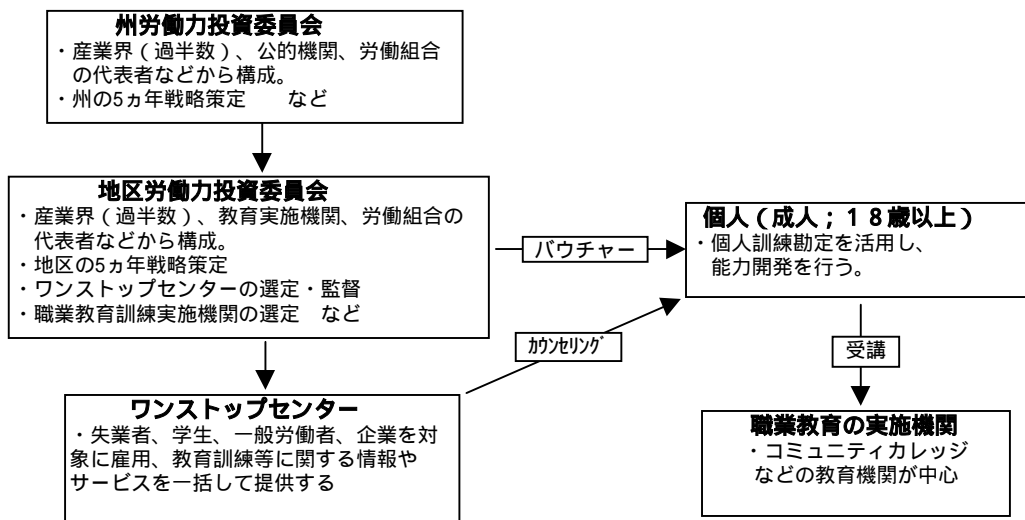
(出所) 【図表17・18】NCES「Distance Education at Postsecondary Education Institutions: 1997-98」

【図表17】職業教育の整理

分類	項目	特徴	例
学生の就業経験	インターンシップ	夏期等の長期の休みに2ヶ月程度、企業で実務を行う。	
	CO-OPプログラム	大学での講義取得と企業での半年程度の勤務を繰り返し、通常より長い期間で卒業する。学生には就業条件あり。(一定の在学期間、取得単位、成績など)	ノースイスタ大: IBM、コンパック、ジレット、ホストングループ、マサチューセッツ州政府など
	パートナーシッププログラム	就学前に企業で実務を行い、その後の講義等で実務経験を活かすことができる。	スタンフォード大: MBA合格者のうち特に優秀な学生には、パートナー企業で9-12ヶ月間インターンとして実務を行う機会がある。インターン中は給与支給があり、終了後は2年間の学費が全額支給される。
大学から企業への教育サービス提供	キャリアアッププログラム	イグゼクティブ: 経営大学院でマネージャークラスを対象にMBAプログラムを実施	南カリフォルニア大: IBEARIGイグゼクティブプログラム(国際ビジネス) カスタムプログラムもある
		プロフェッショナル: エンジニアリングスクールでプロフェッショナルマスターコースを実施	ノースイスタ大: 技術管理、製造技術、プロジェクト管理情報技術 製造管理、製品開発
	研修プログラムの提供	企業の要請に応じて、研修プログラムをアレンジしたり、講師を企業に派遣する。近時は、遠隔教育での実施も行われている。	サンタモニカカレッジ: 企業と直接契約し、研修プログラムを提供。契約先はアメリカエアライン、リッツカールトンホテルのほかレストランや病院などの米国企業
企業によるプログラム提供	アカデミープログラム	企業の技術者養成プログラムを大学等の教育機関で実施する。	シスコ・ネットワーク・アカデミー: 現在、世界で133カ国の8,431の教育機関で実施され、受講生は232,013人以上。

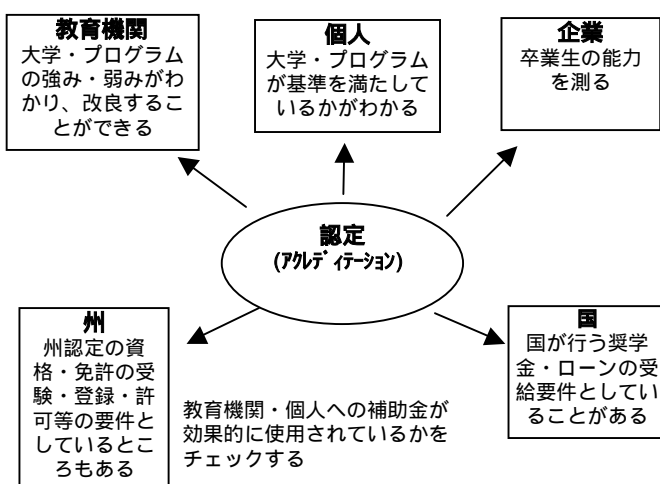
(出所) 各種資料から政策銀作成

【図表18】公的な職業教育支援制度(労働力投資法より成人向け抜粋)

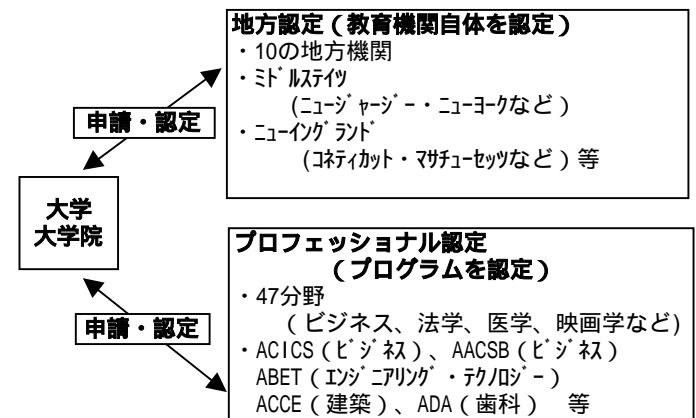


(出所) 政策銀行ワシントン事務所「Town and Gown」に加筆

【図表19】認定の活用



【図表20】認定の整理



注) 認定機関は、教育機関関係者を中心に公的機関や産業界からボードメンバーを構成している

(出所) 【図表23・24】U.S. Department of Education、AACSB、ABET 各HPより政策銀作成

3. 日本の職業教育

・日本では伝統的に公的職業訓練機関が一定の役割を果たしているが、内容が理工技能系に偏っていることや失業者のニーズに対応していないといった課題も指摘されている。

・1998年に個人を対象とした教育訓練給付制度が開始され、制度の浸透にともない職業能力開発の支援に活用され始めている。

・大学・大学院教育においても、社会人特別選抜制度や講義の昼夜間開講などにより社会人向けの受講環境の整備がされ始めたほか、インターンシップ制度の実施も増加しており、職業教育への取り組みが見られる。内容面では、実践的なコースや高度な専門教育が十分に提供されているとは言い難い現状ではあるが、経営戦略やIT技術、医療・福祉といった職業教育コースが専門大学院や1年制大学院において開講され始めている。IT企業が技術者養成プログラムを教育機関へ提供するといった新たな動きも見られる。また、京都地域では、大学コンソーシアム京都を中心として産学官（地域）の協力により職業教育の拡充を含めた人材育成が図られている。日本においても、職業教育における産学の距離が接近する機運にあるといえるだろう。

【図表21】公的職業訓練機関一覧

(2001年4月現在)

区分	職業訓練の種類	施設数
職業能力開発大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程） 専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施（応用課程）	10
職業能力開発短期大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程）	10
職業能力開発校	中卒・高卒者等、離職者、在職者に対する職業訓練を実施	209
職業能力開発促進センター	離職者及び在職者に対する短期間の職業訓練を実施	60
生涯職業能力開発促進センター（アビリティガーデン）	ホワイトカラーに対する先導的・モデル的な職業訓練コースの開発と実施	(1)
高度職業能力開発促進センター	中堅技術者等を対象としたハイテク関連の高度な職業訓練を実施	(1)
障害者職業能力開発校	障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施	19

(出所) 厚生労働省資料

(注) ()内は内数。

【図表23】大学・大学院等の基準改正

1972 大学設置基準改正

- ・単位互換制度 上限：30単位

1989 大学院設置基準改正

- ・修士課程の昼夜間開講制、夜間大学院
- ・独立大学院設置基準

1991 大学設置基準改正

- ・カリキュラム改革（科目区分廃止、授業期間等の基準弾力化）
- ・受講弾力化（昼夜間制・科目等履修制）
- ・大学の自己点検・評価を努力義務化

「大学教育の改善について」答申

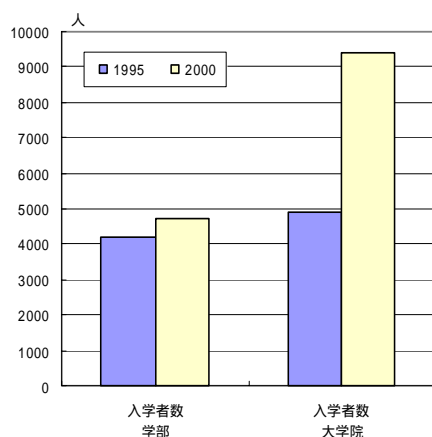
- ・教授内容、方法の改善、向上の取り組み 等

1993 大学院設置基準改正

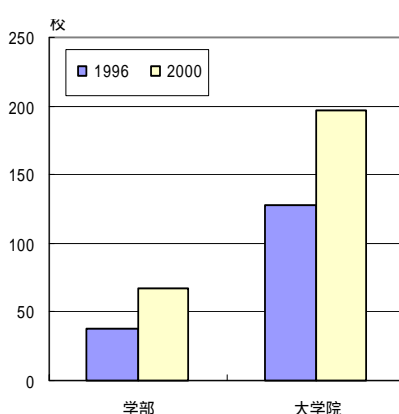
- ・博士課程の昼夜間開講制、夜間大学院

(出所) 文部省「我が国の文教施策」、文部科学省「平成13年版文部科学白書」

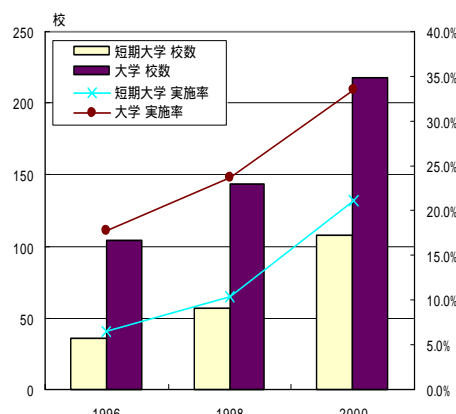
【図表24】社会人特別選抜入学者数



【図表25】昼夜間講義の導入状況

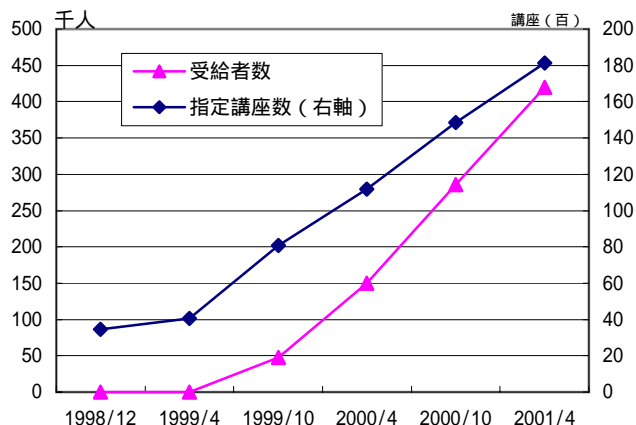


【図表26】インターンシップ実施状況



(出所) 【図表24・25・26】文部科学省資料

【図表22】教育訓練給付制度の推移（累計）



(出所) 厚生労働省「厚生労働白書」

【図表27】専門教育大学院・1年制大学院

専門大学院：特定の職業等に従事するのに必要な高度の専門的知識・能力の育成に特化した実践的な教育を行う

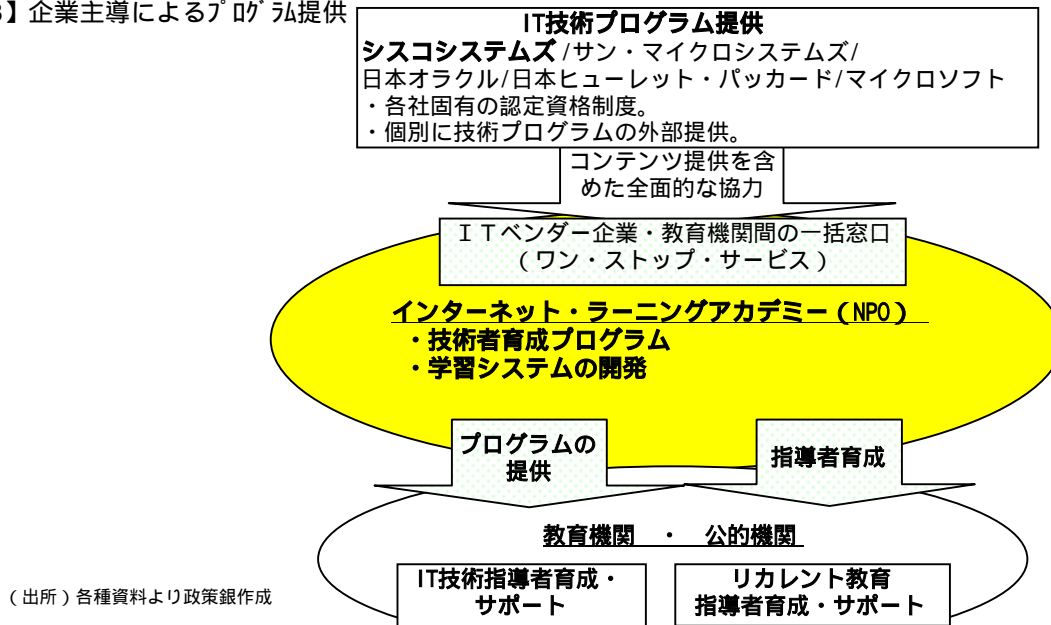
分類	大学院名	専攻名	講義概要	特定の職業等	開設時期	入学定員
経営	一橋大学大学院	国際経営戦略	経営戦略 インノベーションとテクノロジー・マネジメント アントレプレナーシップ等	経営者・幹部	2000/4	32
		金融戦略	企業金融、金融工学、財務戦略	財務経理専門家 資金運用専門家	2000/4	32
	青山学院大学大学院	国際マネジメント専攻	マクロ・ミクロ経済学基礎 マネジメントとゲーム理論 プレゼンテーション・スキル など	経営者・幹部	2001/4	70
医療福祉	京都大学大学院	社会健康医学系専攻	医療経済学総論 薬剤経済学 高齢社会の医療経済学	医療経営 医療管理	2000/4	22
	九州大学大学院	医療経営・管理学専攻	医療政策学 人口学 薬事情報解析学 など		2001/4	20

1年制大学院：従来の大学院修士課程への社会人の積極的な受入れを目的

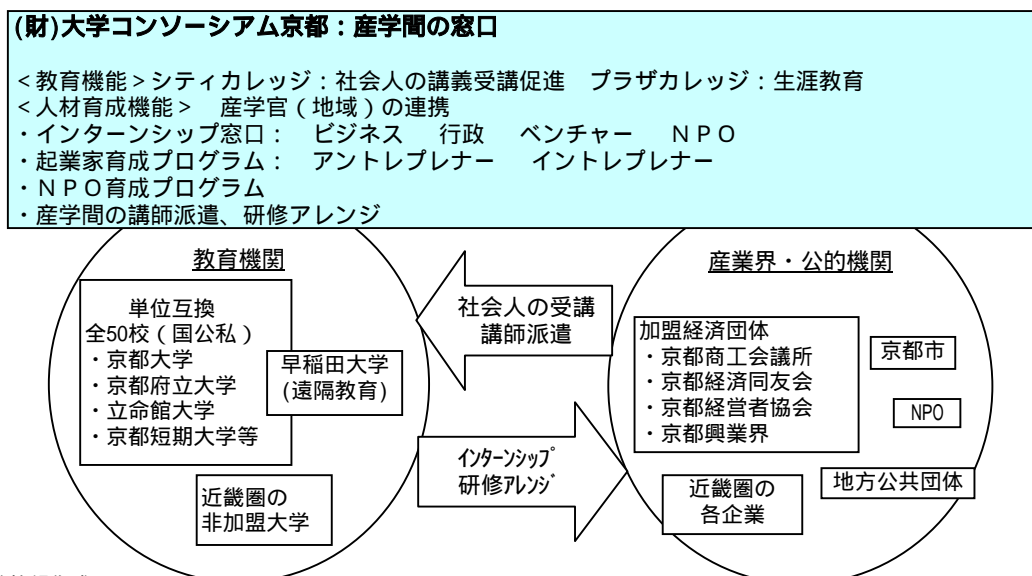
分類	大学院名	専攻名	講義概要	開設時期	入学定員
IT技術	名古屋商科大学大学院	経営情報学専攻	情報基礎技術・実践 UNIXリテラシーなど	2000/4	25
	法政大学大学院	電気工学専攻	プログラミング言語 コンパイル コンピューターキテチャー など	2000/4	50
経営	国際大学大学院	国際経営学専攻	インターネット経済学・Eビジネスと企業家精神 ビジネスモデル特許/Eビジネス関連特許を巡る法的諸問題 など	2001/4	75
法学	熊本大学大学院	法学専攻	民法契約法論 民法担保法論 倒産処理法論 など	2001/4	3
		公共政策専攻	行政課程論 地域政策論 など	2001/4	3
福祉	武蔵野女子大学大学院	福祉マネジメント専攻	社会福祉調査研究 生活情報化研究 福祉ビジネス研究 など	2001/4	10

(出所) 文部科学省HP、各大学HP (注) 入学定員は専攻入学定員。法政大学大学院のみ1年制コースの入学定員。

【図表28】企業主導によるプログラム提供



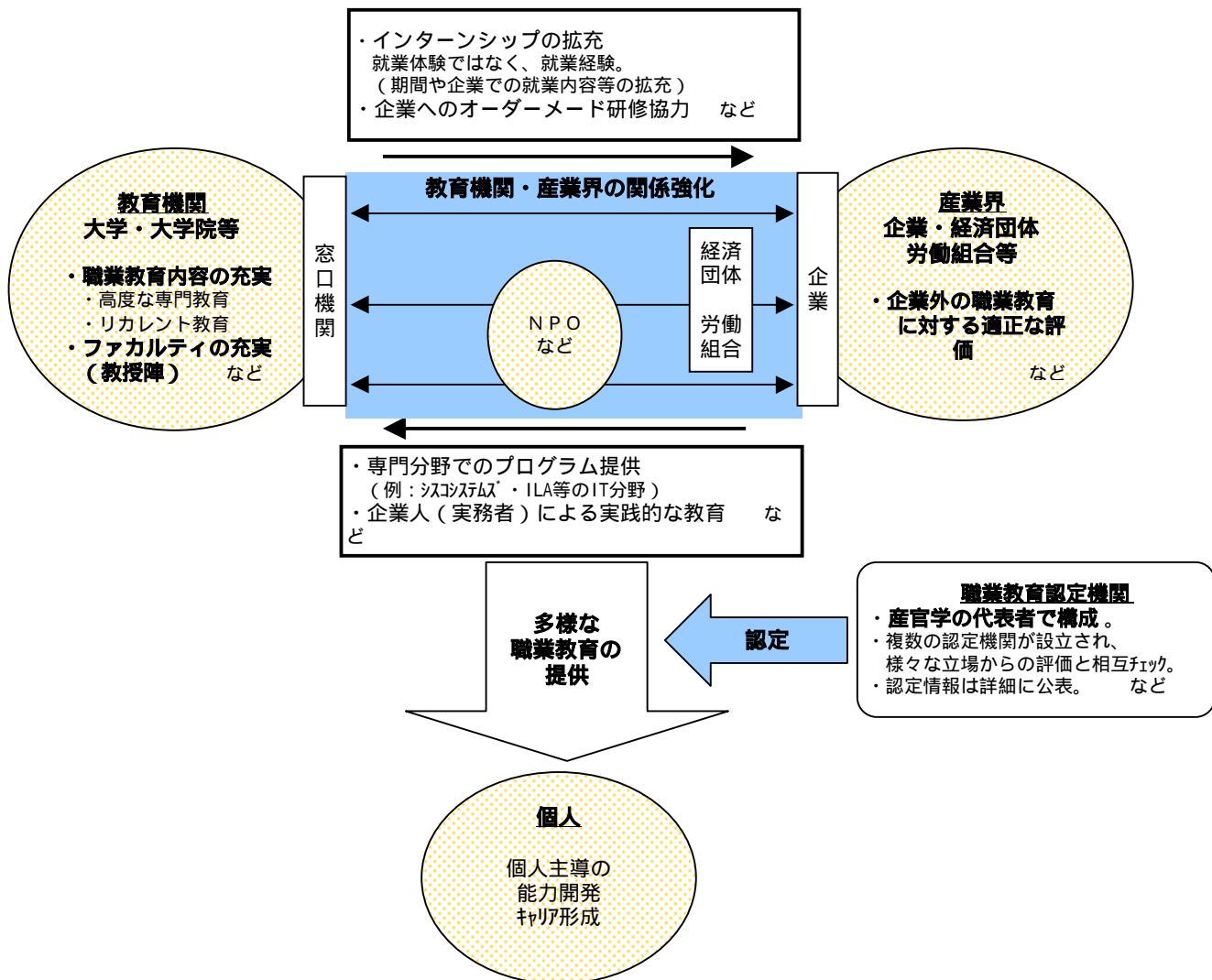
【図表29】大学コンソーシアム京都



4. 日本の職業教育の充実に向けて

今後、個人主導の能力開発・キャリア形成の広がりが予想され、企業外の職業教育機能が量・質共に拡充されることが求められる。まず、大学等の教育機関と産業界の関係強化により、企業ニーズに対応した多様な職業教育コースが提供されていくことが必要であり、その促進にはNPOなどが仲介機能を果たすことも有効であろう。その場合においても、提供されるコースが企業側から評価されるものでなければ、効果は限定されたものとなる。そこで次のステップとして、職業教育の有用性という評価軸から職業教育の認定を行う第三者機関を産業界・教育機関等の協力で設置することが考えられよう。評価基準や認定結果情報の詳細な開示による社会的なチェックを受けることで、職業教育認定自体の信頼性が高まり、個人・教育機関・産業界をつなぐ共有言語となりうる。企業外の職業教育の充実に向けたこれらの取り組みの進展を通じて、個人や地域が活性化し、ひいては少子高齢化の進むわが国の活性化の一助となることを期待したい。

【図表30】 日本の職業教育の充実に向けて



(出所) 政策銀作成