

令和2年度 リカレント教育ニーズ調査 調査結果概要

I 調査概要

<調査目的>

リカレント教育の認知度やニーズを把握し、高等教育機関においてリカレントプログラムを検討するために行いました。

リカレント教育とは

大学等教育機関を卒業し、既に一度社会に出た人が、スキルアップやキャリアアップ、又は再就職を目的に職業上必要な知識・技術を修得するために大学等教育機関で学び直すことです。

(趣味や生きがいのために学ぶいわゆる生涯学習とは異なります。)

<調査設計・回収状況>

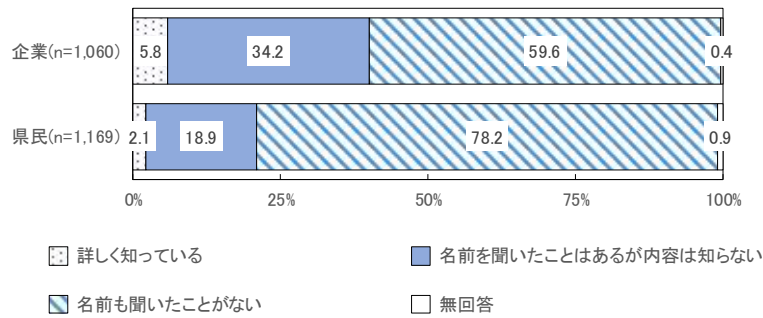
	企業	県民
調査地域	静岡県内全域	
調査対象	静岡県会社要覧に記載のある企業	県内在住の18歳以上の男女
発送数	3,000	3,000
抽出方法	静岡県会社要覧より無作為抽出	選挙人名簿より無作為抽出
調査方法	郵送配布・郵送回収	
調査期間	令和3年1月15日～1月29日	
有効回収数	1,060	1,169
有効回収率	35.3%	39.0%

II 調査結果

1 リカレント教育の現状について

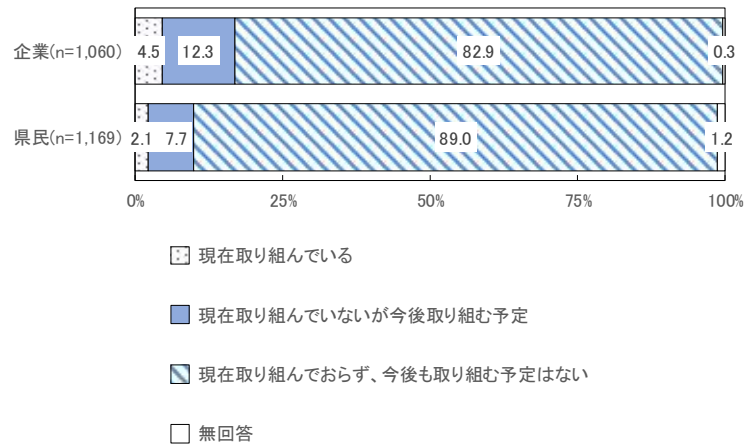
- リカレント教育の認知度について、企業の 59.6%、県民の 78.2%が「名前も聞いたことがない」と回答しており、企業・県民ともにリカレント教育の認知度が低くなっています。

【企業 Q4 / 県民 Q10】



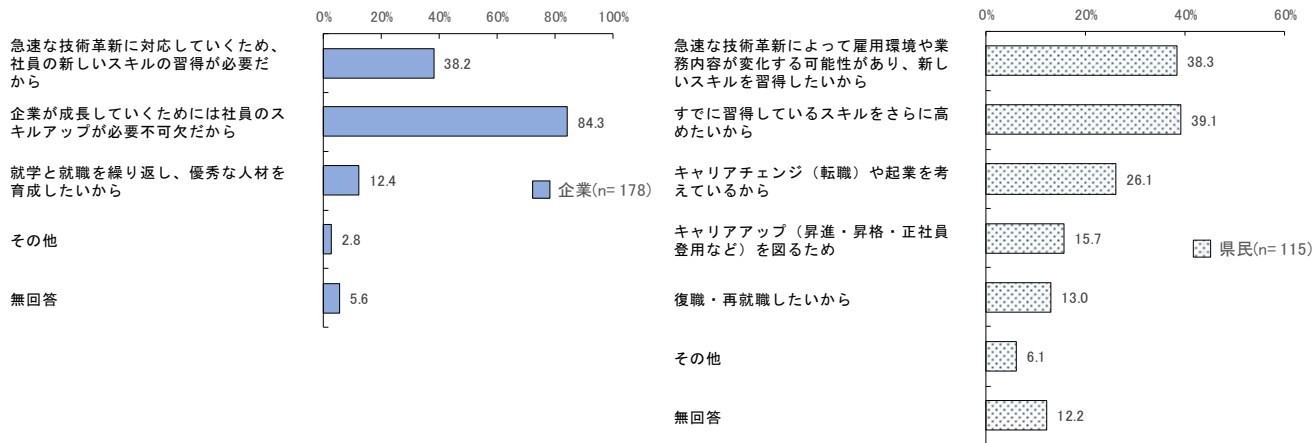
- リカレント教育の取組みについて、企業の 82.9%、県民の 89.0%が「現在取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない」と回答しており、企業・県民ともに、リカレント教育に対する取組み意欲が低くなっています。

【企業 Q5 / 県民 Q11】



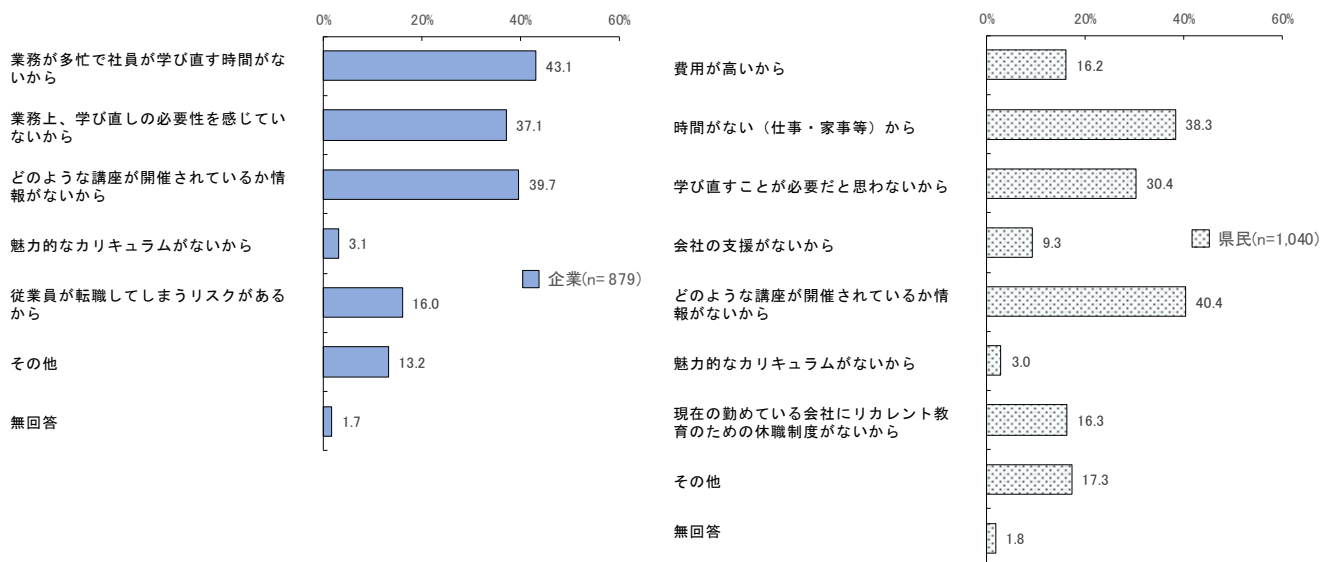
- リカレント教育に取り組む理由について多かったものは、企業は、「企業が成長していくためには社員のスキルアップが必要不可欠だから」84.3%、県民は、「すでに習得しているスキルをさらに高めたいから」39.1%・「急速な技術革新によって雇用環境や業務内容が変化する可能性があり、新しいスキルを習得したいから」38.3%となっています。企業・県民ともに、スキルアップを目的にリカレント教育に取り組むことが多くなっています。

【企業Q6／県民Q12】



- リカレント教育に取り組まない理由について多かったものは、企業では、「業務が多忙で社員が学び直す時間がないから」43.1%・「どのような講座が開催されているか情報がないから」39.7%・「業務上、学び直しの必要性を感じていないから」37.1%、県民では「どのような講座が開催されているか情報がないから」40.4%・「時間がない（仕事・家事等）から」38.3%となっています。企業・県民ともに、学ぶための時間がない・講座開催情報がないため、リカレント教育に取り組まないことが多くなっています。また、「その他」が企業・県民ともに10%を超えており、その内容は、企業は、「社内で教育しているから」、県民は、「高齢だから」・「リカレント教育を知らなかったから」というものが多くみられました。

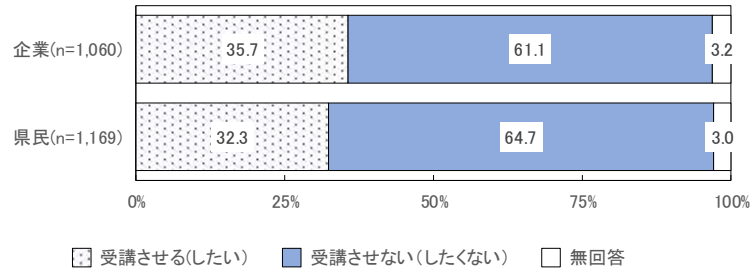
【企業Q8／県民Q14】



2 リカレント教育プログラムについて

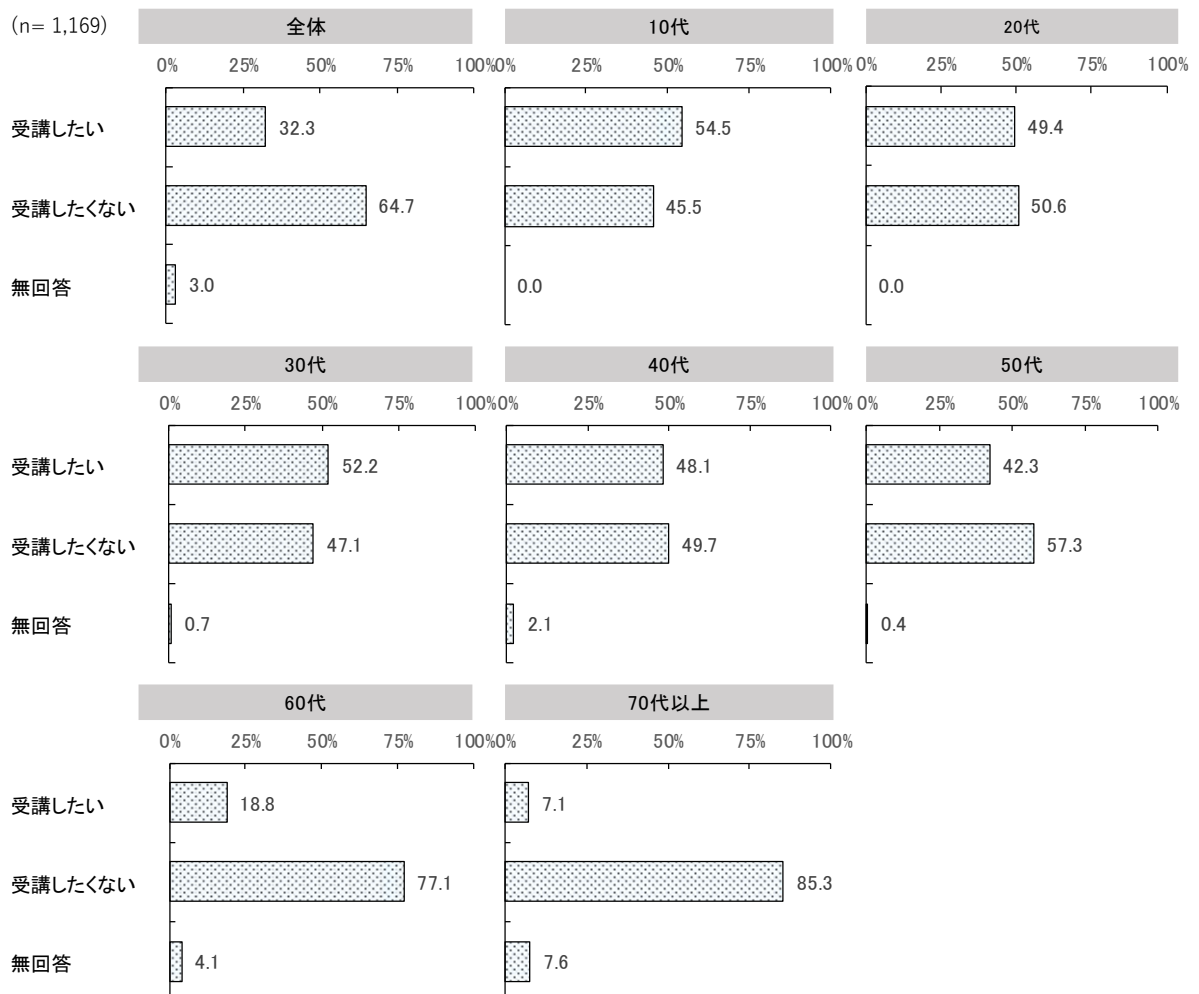
- 県のリカレント教育プログラムを受講させるか（受講するか）について、企業の 35.7%、県民の 32.3%が「受講させる（受講したい）」と回答しています。

【企業 Q9 / 県民 Q15】



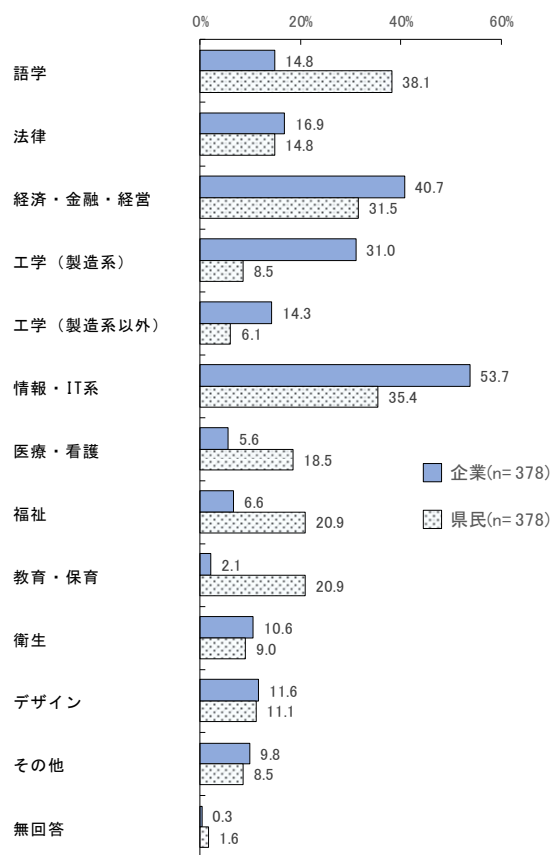
- 県のリカレント教育プログラムを受講するかについて、年代別で見ると、10代～50代は、「受講したい」が40%を超え、60代・70代以上は、「受講したくない」が比較的高くなっており、現役世代の受講意欲が高くなっています。

【企業 Q9 / 県民 Q15】



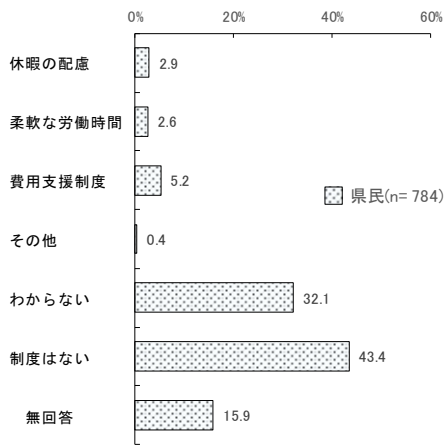
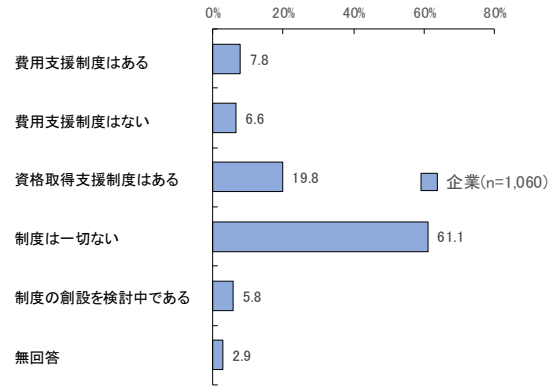
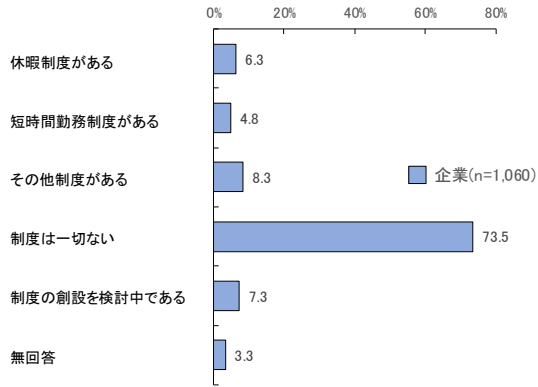
- リカレント教育で学ばせたい（学びたい）分野について多かったものは、企業は、「情報・IT系」53.7%が最も高く、以下「経済・金融・経営」40.7%、「工学（製造系）」31.0%、「法律」16.9%、「語学」14.8%となっています。県民は、「語学」38.1%が最も高く、以下「情報・IT系」35.4%、「経済・金融・経営」31.5%、「福祉」20.9%、「教育・保育」20.9%となっています。「情報・IT系」・「経済・金融・経営」・「語学」は企業・県民ともに需要が高くなっています。

【企業 Q11／県民 Q17】



- リカレント教育を受講する際に活用できる休暇・費用支援制度の有無について、企業では、休暇・費用ともに「制度は一切ない」との回答が60%を超えています。県民では、43.4%が「制度はない」と回答しており、リカレント教育を受講する環境が十分ではない企業が多くなっています。

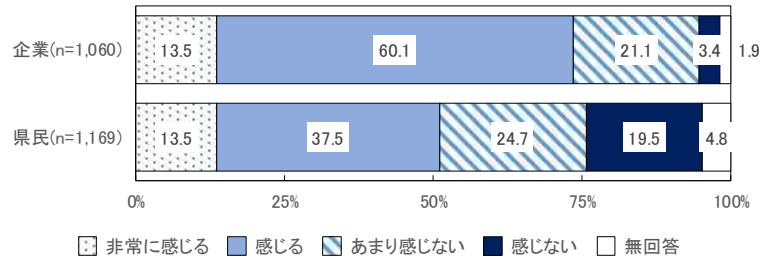
【企業 Q24・Q25／県民 Q30】



3 社員教育の現状と採用／仕事のスキルとキャリアについて

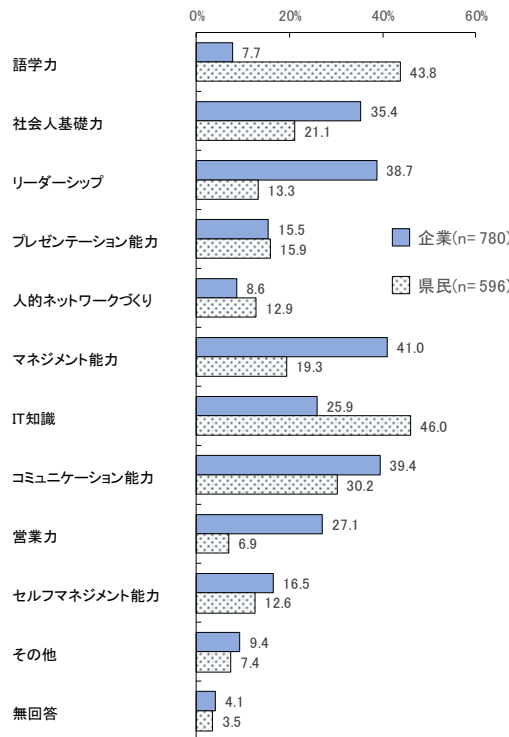
- 社員（現職又は転職・再就職において）のスキル不足を感じるかについて、企業では、「非常に感じる」と「感じる」を合わせると73.6%、県民では、51.0%となっており、企業の方がよりスキル不足を感じています。

【企業 Q29／県民 Q35】



- 身に付けてほしい（身に付けたい）スキルの分野について、企業は、「マネジメント能力」41.0%が最も高く、以下「コミュニケーション能力」39.4%、「リーダーシップ」38.7%、「社会人基礎力」35.4%、「営業力」27.1%、となっています。県民は、「IT知識」46.0%が最も高く、以下「語学力」43.8%、「コミュニケーション能力」30.2%、「社会人基礎力」21.1%、「マネジメント能力」19.3%、となっています。

【企業 Q31／県民 Q37】



Ⅲ リカレント教育受講の際に利用できる国の助成金／給付金

人材開発支援助成金

雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能を修得させるための職業訓練等を受講させる事業主等に対して助成する制度です。

1. 特定訓練コース/一般訓練コース

雇用保険被保険者(有期契約労働者などを除く)に対して職務に関連した専門的な知識および技能の習得を目的として、計画に沿って訓練を実施した場合に訓練中の賃金と訓練にかかった経費の一部を助成するものです。

訓練一覧

◆特定訓練コース										
OFF-JTのみ 訓練時間数:10時間以上										
<ul style="list-style-type: none"> * 労働生産性向上訓練： 生産性向上に資する特定の訓練 * 若年人材育成訓練： 雇用契約締結後5年経過せず35歳未満の者を対象とする訓練 * 熟練技能育成・承継訓練： 熟練技能者の技能承継のための訓練 * グローバル人材育成訓練： 海外展開等の関連業務のための訓練 	<p>賃金助成 1人1時間当たり</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>通常</th> <th>生産性向上が認められた時</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>中小企業</td> <td>760円</td> <td>960円</td> </tr> <tr> <td>大企業</td> <td>380円</td> <td>480円</td> </tr> </tbody> </table>		通常	生産性向上が認められた時	中小企業	760円	960円	大企業	380円	480円
	通常	生産性向上が認められた時								
中小企業	760円	960円								
大企業	380円	480円								
<p>≪雇用型訓練≫ OFF-JT+OJT</p> <p>※必要な訓練時間数は、大臣認定の要件によります</p> <ul style="list-style-type: none"> * 認定実習併用職業訓練： OFF-JTとOJTを効果的に組み合わせた訓練として厚生労働大臣の認定を受けた訓練 * 特定分野認定実習併用職業訓練： 上記のうち建設・製造・情報通信業において行うもの * 中高年齢者雇用型訓練： 45歳以上の者を対象とする雇用型訓練 	<p>経費助成 対象経費に対する割合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>通常</th> <th>生産性向上が認められた時</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>中小企業</td> <td>45%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>大企業</td> <td>30%</td> <td>45%</td> </tr> </tbody> </table>		通常	生産性向上が認められた時	中小企業	45%	60%	大企業	30%	45%
	通常	生産性向上が認められた時								
中小企業	45%	60%								
大企業	30%	45%								
◆一般訓練コース ※このコースの助成額は大企業も中小企業も同じになります										
OFF-JTのみ 訓練時間数:20時間以上										
職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための職業訓練であって、特定訓練コースに該当しないもの	<p>賃金助成・経費助成 1人1時間当たり</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>通常</th> <th>生産性向上が認められた時</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>賃金助成</td> <td>380円</td> <td>480円</td> </tr> <tr> <td>経費助成</td> <td>30%</td> <td>45%</td> </tr> </tbody> </table>		通常	生産性向上が認められた時	賃金助成	380円	480円	経費助成	30%	45%
	通常	生産性向上が認められた時								
賃金助成	380円	480円								
経費助成	30%	45%								

2. 教育訓練休暇付与コース

自発的な教育訓練を受けるために必要な教育訓練休暇を労働者に与える教育訓練休暇制度を企業に導入し、労働者が実際に教育訓練休暇を取得した場合に導入経費と教育訓練休暇中の賃金の一部を助成するものです。

制度一覧

◆教育訓練休暇付与コース		
<教育訓練休暇制度>	制度導入・実施助成	
数日間以上の教育訓練休暇制度を導入する場合に活用できるコースです。有給の教育訓練休暇を付与する制度であることが必要となります。		生産性要件を 満たす場合
	通常	36 万円
	助成額	30 万円
<長期教育訓練休暇制度>	賃金助成・経費助成 賃金は1日当たり	
数か月以上の長期教育訓練休暇制度を導入する場合に活用できるコースです。最低でも120日以上の休暇を付与する制度であることが必要となります。		生産性要件を 満たす場合
	通常	7,200 円
	賃金助成	6,000 円
	経費助成	20 万円
		24 万円

3. 特別育成訓練コース

有期契約労働者に対して正社員転換又は処遇改善を目的として、計画に沿って訓練を実施した場合に賃金と訓練にかかった経費の一部を助成するものです。

訓練一覧

◆特別育成訓練コース											
<p><一般職業訓練> OFF-JTのみ 訓練期間：1年以内 訓練時間数：20時間以上</p>	<p>賃金助成 1人1時間当たり</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>通常</th> <th>生産性向上が認められた時</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>中小企業</td> <td>760円</td> <td>960円</td> </tr> <tr> <td>大企業</td> <td>475円</td> <td>600円</td> </tr> </tbody> </table>		通常	生産性向上が認められた時	中小企業	760円	960円	大企業	475円	600円	
		通常	生産性向上が認められた時								
中小企業		760円	960円								
大企業		475円	600円								
<p>*育児休業中訓練： 10時間以上の自発的な訓練</p> <p>*中長期的キャリア形成訓練： 専門実践教育訓練、特定一般教育訓練の指定講座</p>											
<p><有期実習型訓練> 訓練期間：2～6か月 訓練時間数：6月あたり425時間以上 OJTの時間数が全体の訓練時間数の1～9割 (Off-JTは20時間以上)</p>											
<p>ジョブ・カードを活用する短期の訓練</p>	<p>経費助成 1人当たり実費</p>										
<p><中小企業等担い手育成訓練> 訓練期間：3年以内 訓練時間数：OJTの時間数が全体の訓練時間数の1～9割</p>											
<p>業界団体を活用（製造、建設など特定の業種）</p>											

◆その他のコース	
<p><建設労働者認定訓練コース></p> <p>* 経費助成： 認定訓練を行った中小建設事業主（団体）に対して助成</p> <p>* 賃金助成： 雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた中小建設事業主（団体）に対して助成</p> <p>※建設事業主団体は経費助成のみ</p>	<p>経費助成： 広域団体認定訓練助成金の支給又は認定訓練助成事業費補助金における補助対象経費の1／6</p> <p>賃金助成： 1人あたり日額3,800円</p> <p>生産性向上助成： 1人あたり日額1,000円</p>
<p><建設労働者技能実習コース></p> <p>* 経費助成／賃金助成： 雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた建設事業主に対して助成</p>	<p>経費助成／賃金助成： 従業員人数や年齢によって変動あり</p>
<p><障害者職業能力開発コース></p> <p>* 支給対象者：</p> <p>① 身体障害者 ② 知的障害者 ③ 精神障害者 ④ 発達障害者 ⑤ 高次脳機能障害のある者 ⑥ 指定されたいずれかの難治性疾患を有する者</p>	<p>支給額：</p> <p>1 施設又は設備の設置・整備又は更新 2 運営費</p> <p>※支給には一定の条件あり</p>

※生産性要件とは、訓練開始日が属する会計年度の前年度の生産性（付加価値/雇用保険被保険者数とその3年後の会計年度の生産性を比べて6%以上伸びていることが条件となります。

教育訓練給付金

働く方の主体的な能力開発の取組み又は中長期的なキャリア形成を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とし、教育訓練受講に支払った費用の一部が支給されるものです。

1. 一般教育訓練

働く人の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度です。

◆一般教育訓練	
支給対象者	
①雇用保険の被保険者： 訓練受講開始日に雇用保険の被保険者であり、支給要件期間が3年以上ある方。	支給額： 受講者本人が指定教育実施者に対して支払った教育訓練経費の20%に相当する額 ※下限4,000円、上限10万円
②雇用保険の被保険者であった方： 離職日翌日以降、訓練受講開始日までが1年以内であり、支給要件期間が3年以上ある方。	

2. 特定一般教育訓練

速やかな再就職および早期のキャリア形成に資する教育訓練を受けた場合に、その受講のために支払った費用の一部に相当する額を支給するものであり、職業に関して必要とされる知識や技能が変化し、多様な職業能力開発が求められる中で労働者の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度です。

◆特定一般教育訓練	
支給対象者	
①雇用保険の被保険者： 訓練受講開始日に雇用保険の被保険者であり、支給要件期間が3年以上ある方。	支給額： 受講者本人が指定教育実施者に対して支払った教育訓練経費の40%に相当する額 ※下限4,000円、上限20万円
②雇用保険の被保険者であった方： 離職日翌日以降、訓練受講開始日までが1年以内であり、支給要件期間が3年以上ある方。	

3. 専門実践教育訓練

働く人の主体的で、中長期的なキャリア形成を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度です。

◆専門実践教育訓練	
支給対象者	
<p>次の①又は②に該当し、厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練を修了見込みのある受講者と修了した方</p> <p>①雇用保険の被保険者： 訓練受講開始日に雇用保険の被保険者であり、支給要件期間が3年以上ある方。</p> <p>②雇用保険の被保険者であった方： 離職日翌日以降、訓練受講開始日までが1年以内であり、支給要件期間が3年以上ある方。</p>	<p>支給額： 受講中は50%。資格取得等をし、修了翌日から1年以内に被保険者として雇用された場合は70%。</p> <p>※受講中 下限4,000円、上限120万円 修了後 下限4,000円、上限168万円 (ただし、受講中に支給されている場合、その額との差額のみ)</p>
◆教育訓練支援給付金（令和4年度まで）	
<p>専門実践教育訓練給付金の受給資格者のうち一定の条件を満たした方が失業状態にある場合に、訓練受講をさらに支援するため、「教育訓練支援給付金」が支給される。</p>	<p>1日あたりの支給額： 日額は、原則離職直前の6か月間に支払われた賃金額から算出された基本日当の日額に相当する額の80%。</p> <p>※上限あり</p>

※厚生労働省のパンフレット・ホームページより一部抜粋して記載しています。また、リカレント教育に利用できる制度紹介のため、OFF=JTのみの助成額・支給額を抜粋して記載しています。