

求められる「高等教育と就業の接続」の改革の方向性 —産官学一体で「日本版DA（在学中訓練）」の導入を—

調査部 主任研究員 下田 裕介

目 次

1. はじめに
2. 学生の採用・就職、雇用の現状と問題の所在
3. 欧州における高等教育と就業の接続に関する取り組み
 - (1) 欧州全体での取り組み
 - (2) イギリスにおける職業教育訓練の歴史
 - (3) 働きつつ学ぶイギリスの“Degree Apprenticeship”
 - (4) DAの実態と評価
4. わが国の現状と目指すべき改革の方向性
 - (1) ジョブ・カード制度と公共職業訓練の現状
 - A. ジョブ・カード制度
 - B. 公共職業訓練
 - (2) 企業が関与する形での高等教育と連携した職業教育を
 - A. 高等教育と就業の接続を強化する必要性
 - B. 「企業の声」を反映した新しい職業訓練・人材教育
 - C. コスト面での企業の関与
 - (3) 新型コロナ問題を契機にわが国の産業構造を変える必要
5. おわりに

要 約

1. わが国における学生の採用・就職、雇用を巡っては、ここ数年、新卒採用が「超売り手市場」と呼ばれるなど、表面的には良好な状況が続いてきた。もっとも、実態は、就職後の早期離職とその後の非正規雇用に陥る学生が、いまもなお一定程度存在している。これは、大学進学率の上昇による「高等教育の大衆化」が進むなか、今日に至るまで「高等教育と就業の接続」が不十分なことが背景にある。
2. 一方、欧米諸国では、社会から高等教育機関に対して、それぞれの職務・職種で求められる能力を学生に身につけさせることが期待されるなか、それに応じる形で「高等教育と就業の接続」の取り組みが進んでいる。そこで、職務が定まった「ジョブ型」の雇用システムのもと、教育や就業の制度や環境がそもそもわが国とは大きく異なる点には留意が必要だが、本稿では、若年雇用対策で様々な経験を積んでいる欧州の取り組みを検討した。
3. 一口に欧州といっても、国により取り組みの度合いは異なる。マイスター制度の長い歴史を持つドイツやデンマークなどは、政労使の協調関係が特徴的で、従前より、「ジョブ型」雇用を前提とした職業教育における教育機関と企業の連携が進んでいる。一方、イギリスは、歴史的な経緯が異なることもあり、比較的近年になって「高等教育と就業の接続」を強める新たなプログラムを打ち出し、大学・企業・国が一体で取り組んでいる。こうした姿勢は、わが国が抱える課題の解決を目指すうえで示唆に富む。
4. イギリスでは、1960年代から、他国同様にスタグフレーションが深刻化した1970年代にかけて、職業教育訓練が本格的に実施された。そして、1980年代以降は、時代の変化や雇用主のニーズに合わせて、職業教育訓練や資格の枠組みをブラッシュアップしてきた。
5. さらに、イギリスでは近年、エンプロイアビリティ（雇用され得る能力）を高めるため、アプレンティスシップ（徒弟）制度が重視されている。そのなかでDegree Apprenticeship（在学中訓練、以下DA）は、「高等教育の大衆化」が進んでいることを鑑み、①高等教育と実践的な職業訓練を同時に受けられる、②企業がプログラムに口を出し、働く場と機会を提供し（手を出し）、そしてカネも出す、といった特徴を持ち、政府が大学や企業と一体となって職業教育、人材教育に関与し、就業を後押しするとともに、国全体の競争力強化につなげていこうとする姿勢がみてとれる。実際には、成長著しいデジタル分野や文系のビジネス分野にもDAが広がっていることや、日系も含め幅広い企業がプログラムに参加するなど注目すべき点は多い。また、見習い生、大学、企業のそれぞれの立場において総じて高い評価が確認できる。
6. わが国では、円滑な就業を図る目的で用意されたツールや制度として、ジョブ・カード制度や公共職業訓練がある。もっとも、これらは大学に進学しない高卒層を事実上の対象としたままとなっているほか、経済・社会の変化への対応が遅れている面もあるのが実情である。

-
7. 以上を踏まえると、諸外国と同様、高等教育の大衆化が進むわが国においては、いまや大勢を占める大学生を対象とする職業教育を強化する必要がある。大学・企業・国が一体となり、イギリスのDAにもならいつつ、職業教育、人材教育の枠組みを用意し、「高等教育と就業の接続」を強めていくことが欠かせない。具体的には、企業が口を出し、実際に働く場で実践的な職務に取り組む機会を提供するとともに、プログラムの運営におけるコストも一定程度負担することが求められる。
8. 新型コロナ問題で産業構造が大きく変わる可能性があるいまこそ、企業の競争力を高め、国の持続的成長につなげるとともに、学生や社会人の人生を豊かにし、“レジリエント”な（弾力性、柔軟性に富む）人材育成に向けた改革が求められている。

1. はじめに

わが国における新卒採用は、ここ数年にわたって「超売り手市場」と呼ばれてきた。大学卒業（大卒）者の就職率は、近年、リーマン・ショックの影響が顕在化する前を超える高い水準まで上昇した。このように、表面的な指標は良好であるが、その内実をみると、早期の離職や非正規雇用の長期化などの問題は根強く存在する。学生の採用や雇用を巡る問題は、実際のところ目にみえて改善したとはいえないのではないか。

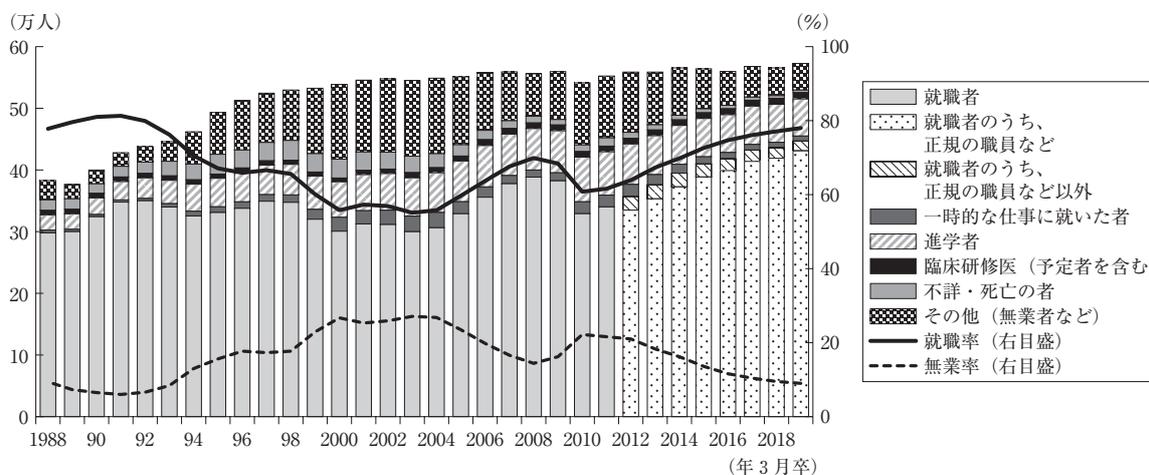
そこで本稿では、まず、現時点における問題の所在を整理したうえで、大学における教育と企業への就業の連携を強化してきた欧州やイギリスの取り組みを紹介するとともに、わが国が課題解決に向けて目指すべき改革の方向性を示す。

2. 学生の採用・就職、雇用の現状と問題の所在

はじめに、これまでの大卒者の人数と就職状況などの推移を振り返ってみよう。わが国の大学進学率（大学+短大）は、戦後しばらくの間は1割程度に過ぎなかったところ、高度成長期に急上昇し1970年代入り後に3割台に達した後、1980年代を通じてほぼ横ばいで推移していた。もっともその後、受験競争の激化が問題視されるに至り、1980年代半ばの臨時教育審議会（「臨教審」）における議論などを経て、国の教育行政方針はいわゆる「詰め込み教育」から「ゆとり教育」へと大転換され、1990年代入り後には高等教育行政の面でも、従前は厳格に運用されていた大学の定員抑制方針が大幅に緩和された。その結果、大学進学率は1990年代以降に再び急上昇し、足許では58.1%（2019年度、過年度高卒者などを含む）にまで達している。わが国においても主要諸外国と同様、「高等教育の大衆化」がこうした経緯のもとで着実に進展してきたといえる。

このように、わが国の大学の定員収容力は1990年代以降大幅に拡充され、いわゆる「団塊ジュニア世代」が大学に進学する年代にさしかかり、当時の18歳人口は200万人規模にまで急増したにもかかわらず、大学進学率は一段と上昇する結果となった。これを、大学卒業者数とその就職状況の側面からみると（図表1）、大学卒業者数は1990年代初めの40万人程度から90年代後半には50万人強へと、実に10万人規模で急増し、今日に至っている。この間の大卒者の就職率の推移をみると、1990年前後のバブル期には8割を超えていたものが、1990年代末から2000年代前半にかけては6割前後にまで大きく低下しており、それと表裏一体の形で大卒者の無業率（大卒者全体に対して、無業者に一時的な仕事に就いた者などを含む人数が占める比率）は同じ時期に3割近い水準にまで上昇している。この時期はいわゆる「就職氷河期」に当たり、バブル経済崩壊を受けた企業の採用意欲の低下がその主因という見方をされることが多い。しかしながら、図表1が示すように、この時期のわが国の社会全体としてみれば、大学新卒者の採用数は確かに抑制されてはいるものの、極端に大きく減少しているわけではない。就職率の低下や無業率の押し上げにはむしろ、大卒者の人数の急増の方がより強く作用しているようにも見受けられる。大卒者の数が10万人規模で急増したからといって、社会全体としての大学の新卒者の採用ニーズを10万人規模で急に積み増しできるわけでもなく、この時期は危機による経済事情の大幅な悪化も加わって、企業の側は、社会全体として大学の新卒者の採用をおおむね横ばいで維持するのが精一杯だった、と理解することも可能なのではないか（注1）。

(図表1) 大学卒業業者数と就職率などの推移



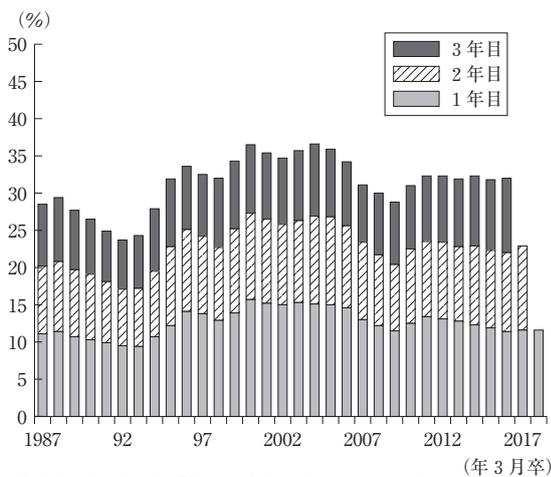
(資料) 小熊英二『日本社会のしくみ』講談社 (p50)、文部科学省「学校基本調査」を基に日本総合研究所作成
 (注) 無業率には、一時的な仕事に就いた者、専修学校・外国の学校入学者なども含む。

ちなみに経済危機の局面において、就職率が低下したり、失業率が上昇したりするのはわが国に限ったことでは決してなく、広く諸外国においても共通してみられる現象である。にもかかわらず、わが国のように、国全体としてみたときの特定の世代（いわゆる「就職氷河期世代」や「団塊ジュニア世代」）がその後の人生の長期間にわたって、新卒時の不遇の影響を受け続けるがゆえに社会問題化する、というような話はあまりきこえてこない。諸外国もわが国と同様、多かれ少なかれ景気変動の波に常にさらされ、ときには危機の局面に瀕してきたはずであるにもかかわらず、このような差が生じる要因は何か。よく指摘されているように、①わが国全体として、終身雇用制、ないしはメンバーシップ型の雇用を中心としているゆえ、新卒時にそのルールにうまく乗り損ねると、そのままになってしまいがちである、という点もさることながら、②大学まで進学しながら、学生時代に受けた教育内容が不十分で、その後の社会人人生において必要とされる能力や意識を十分に涵養できていないゆえ、年月が経過して経済が回復しても、就職先をみつけられない、また、卒業後に改めて学び直して再チャレンジする道も開かれてはいない、という点も大きかったのではないか。

なお、近年のわが国の状況を見ると、少なくとも足許のコロナ・ショックに見舞われるまでは、景気的好転を背景に、新卒採用は「超売り手市場」とされ、就職率も好調な水準を維持してきた（前掲図表1）。しかしながら、新卒者の就職後の状況をより丁寧にみると、大卒者の約3割が就職後3年以内に離職しているなど（図表2）、早期離職率の水準には、目立った改善傾向は認められない。こうした早期離職率の水準は、国際的にみてわが国が突出しているわけでは決していないが、その意味するところは、欧米主要国におけるのとわが国とは大きく異なる。労働政策研究・研修機構の調査結果（注2）などを踏まえれば、わが国では大まかなイメージとして、「大卒の就職者の約3割が就職後3年以内に離職し、そのうち、およそ3分の1（大卒就職者全体からみれば1割強）が、少なくとも離職直後の1年間は非正規雇用で働いている」とみられる。非正規雇用者となれば、待遇は正規雇用者よりも悪く、賃金カーブは将来にわたって抑制されたままである（図表3）。昇給やボーナス、退職金がなく、福利厚生

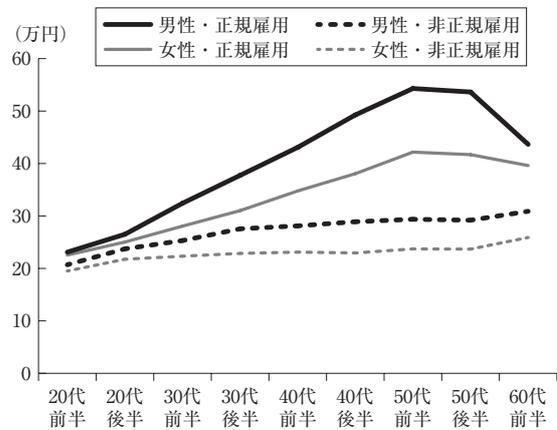
も正規雇用者よりも充実していないケースが多い。就職氷河期世代の多くが、学卒時点から20年以上が経過した現在直面している問題からも明らかなように、経済的な理由から結婚や子を持つことをあきらめざるを得ない、老後に備えての準備すらままならないなど、将来長きにわたり様々な問題を抱えることになる。そして現在もなお、そうした大卒者が、就職氷河期ほどの規模ではないにせよ再生産され続けており、学生時代の能力や意識の涵養が不十分であるゆえ、質の高い雇用機会をなかなか得られないままとなっている。これが学生の就職や雇用を巡る問題の現状であるといえよう。

(図表2) 大学卒業者の就職後3年以内離職率



(資料) 厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」

(図表3) 雇用形態別賃金カーブ
(2018年、大学・大学院卒、所定内給与)



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

わが国においても「高等教育の大衆化」がこれほどまでに進展し、学歴別の就職者数で見れば1998年にはすでに大卒の就職者数が高卒の就職者数を逆転していたなど、大卒者はもはや「少数のエリート」ではなく、「社会の大勢」となって久しいにもかかわらず、大学進学者全体の就業との接続や職業教育の側面をいかに強化するか、という点において、国全体の取り組みが遅れてきたことが、現在なお残る問題の背景にあるように見受けられる。

(注1) 小熊 [2019] はこの点を明確に指摘しつつ、1985年に経済企画庁(当時)が公表した報告書において、就職氷河期世代でもある団塊ジュニア世代の就職難と、2000年の非正規雇用者の急増がほぼ正確に予測されていた点にも言及している。

(注2) 「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)」(2019年3月29日)によると、初職の正社員を離職した大学・大学院卒業生のなかで、その後1年間に契約社員、派遣社員、アルバイト・パートなど「正社員以外の雇用形態で働いた」人は、正社員勤続期間が1年以内の場合で、男性が45.2%、女性は45.8%となっている。これは、「正社員として働いた」人(男性:47.0%、女性:38.5%)と比べて、同等もしくはやや高い傾向にある。また、正社員勤続期間が1年超~3年以内の場合では、男性が20.4%、女性が40.0%となっている。ただし、調査は複数回答(例えば、離職後1年間に正社員以外の雇用形態で働き、その後、正社員として働いている場合はどちらも選択)となっている点に留意が必要。

3. 欧州における高等教育と就業の接続に関する取り組み

欧米諸国では、ジョブ型雇用が一般的となっていることから、図表4に示すように教育や就業につい

ての制度や環境がわが国とは大きく異なる。まず、欧米諸国の教育制度は複線的で、わが国において「小学校→中学校→高校→高等教育機関（大学、専門学校など）→就職」と、あらかじめ一本の画一的なルールが敷かれていることとは異なり、例えば「高卒後にいったん就職して社会人経験を積んでから大学進学」といった多様な人生のルートが許容されている。また、欧米では就業にあたって、職務に必要とされる学位や資格が重要視される。そして、就職するにあたっては、雇用主から採用にあたり条件を詳細に示した職務記述書が提示され、その条件を満たす必要がある。実際に働くうえでは、勤務先の会社を問わない「職務の平等」が重視され、特定の職務で“ヨコ”の移動をするのが一般的である。ゆえに、社会から高等教育機関に対しては、それぞれの職務で求められた仕事ができるだけの能力を学生に身につけさせることが期待されており、「高等教育と就業の接続」の取り組みが進んでいる。以下では、そうした欧州の事例を詳細にみってみる。

(図表4) 日本と欧米の教育・就業に関する違い

日 本		欧 米
単線的	教育制度	複線的 (アメリカでは中等教育までは日本に近い)
どんな職務に配置されても適応できる「潜在能力」、「社内でのがんばり」	就業にあたり必要とされる能力	職務に求められる「学位」や「資格」
学卒時（新卒一括採用）と非正規（派遣会社を通じたマーケット）	主な労働市場	通年採用 企業を超えた流動性
「A社（業界）に就職したい」	就業に対する考え	「Bという仕事に就きたい」
不明確	雇用の条件	雇用主は募集にあたりjob description（職務記述書）を提示
1つの会社のなかでの「社員の平等」	働くうえでの平等	勤務先の会社を問わない「職務の平等」
1つの社内でタテの移動	仕事の移動	特定の職務でヨコの移動
「横断的基準なし」	企業を超えた基準 (横断的基準)	「横断的基準あり」 職務の市場価値 運用する資格・学位 職業組織・産業別組合

(資料) 小熊英二『日本社会のしくみ』講談社、2019年7月などを基に日本総合研究所作成

(1) 欧州全体での取り組み

欧州における高等教育と就業の接続について、これまでの取り組みを振り返ってみよう。1999年にはEU15カ国を含む欧州29カ国の高等教育大臣会合で「ボローニャ宣言」が採択されたが、それは、経済競争力の維持に向けて、世界に通用する高等教育として、カリキュラムの開発や教育訓練などの促進を謳うものであった。その後、2015年に開かれた大臣会合（エレバン会合）のコミュニケでは、欧州高等教育圏の確立に向けた課題として、卒業生の「エンプロイアビリティ（雇用され得る能力）の育成」が挙げられている。そして、エンプロイアビリティの向上には、高等教育機関と企業の協力のもと、実践と理論のバランスが取れた授業やキャリア開発を進めていくべきと指摘している。

このような欧州全体の動向のなかでも、国によって取り組みの度合いには違いもみられる。例えば、13世紀頃からの長い歴史を有するマイスター制度を持つドイツや、デンマークなどは、政労使の協調関係が特徴的である。従前より職業教育における教育機関と企業の連携が進み、教育内容も充実しており、欧州で一般的な、職務が定まった「ジョブ型」雇用を前提とした「学校から職場への移行」の仕組みが

整備されている。一方、イギリスでは、雇用慣行を巡る歴史的な経緯がドイツなどとは異なることもあり、比較的近年になって、「ジョブ型」雇用を前提とした「学校から職場への移行」の仕組みを整備するために、大学や企業、そして国全体が一つになって取り組むことで、新たなプログラムを打ち出し、「高等教育と就業の接続」を強めようとしている。こうした試みは、雇用システムは異なるものの、わが国が長年にわたり抱えている、採用や雇用に関する課題の対応策を考えるにあたり非常に示唆に富む。そこで、以下ではイギリス（ここではイングランドを指す）の取り組みの詳細について、職業教育訓練の歴史を振り返りつつ整理する。

(2) イギリスにおける職業教育訓練の歴史

イギリスで職業教育訓練が国の政策として本格的に実施されるようになったのは、1960年代から1970年代にかけてである。それまで、職業訓練は企業の裁量に委ねられていたことなどもあり、この頃からスキルを持つ労働者が不足し、それが国としての成長力や競争力の低下につながるなどの懸念が高まったことが背景にある。当時の職業訓練の仕組みは、企業に対して訓練負担金を課し、実際に訓練を実施した企業に交付金が支給されるというものであったが、経営体力にかかわらずすべての企業に負担金が課される、訓練内容が必ずしも企業が求めるものと一致しないなどの問題があった。

1973年の第1次石油危機をきっかけに、同国も他の主要国と同様、経済が悪化する一方で物価が上昇するスタグフレーションに陥り、1970年代半ば以降は若年層などの失業が深刻化した。こうした背景から、職業訓練はこれまでの「社会が必要とするスキルの開発」から、「失業者向け支援」の色彩が強まった。1979年に発足したサッチャー政権は、それまでの失業者対策を縮小・廃止する一方、職業紹介や職業訓練など就労インセンティブを高める政策を採った。そうしたなか、1987年には、職業資格の標準化と質の確保を図ることを目的に、公的職業資格制度として、全国職業資格（National Vocational Qualification：NVQ）が導入された。これにより、仕事の内容を職務基準として細かく規定し、それを遂行する能力を評価する手法が用いられたことで、様々な職業や職務を遂行する能力の「規格化」が実現した。また、業種別の団体により、職務の具体的な遂行内容について全国職務基準（National Occupational Standards）が作成され、これに対応する履修単位や難易度を集約したものを、資格として開発し、所管の公的機関が認可する形態となった。さらに1997年には、教育資格、職業資格をひとつの資格枠組みのなかに統合した資格体系である全国資格枠組み（National Qualifications Framework：NQF）が導入された。これにより学力の評価となる教育資格と、働く場での職務遂行能力を示すNVQをはじめとする職業資格などを相対的に位置づけることができ、その結果、NVQの取得者は大幅に増加した。このように、イギリスでは「高等教育の大衆化」を踏まえた形に資格制度を改変し、社会で必要とする職務スキルを資格として定めることを通じて、国全体で「ジョブ型」雇用を定着させてきたのである。

2000年代半ばになると、同国の職業訓練が十分な成果を上げておらず、労働力の低スキル化が問題となったことを受けて、2009年には、資格間で履修単位の共有を図る資格・単位枠組み（Qualification Credit Framework：QCF）が導入された。さらに、2015年にはQCFの一部を引き継ぐ形で、より簡略化、柔軟化された規制資格枠組み（Regulated Qualifications Framework：RQF）が導入された。

RQFは、それぞれの分野に属する資格の数にこそ差はあるが、入門の3段階と、それ以上の8段階をあわせた合計11段階のレベルを設定し、資格を授与する団体に対して、それぞれの資格の取得に必要な時間や指導学習時間など満たすべき要件を定めている。また、「高等教育の大衆化」にも対応しており、例えば「RQFレベル6の資格は、高等教育における学士に相当するレベル」のように、学力の評価となる高等教育資格の枠組みとの関連付けが明確となっている（図表5）。

このように、イギリスでは、「高等教育の大衆化」などその時代の環境の変化に合わせて、職業訓練や資格体系の改革が図られてきており、国全体が絶え間なく改革の努力を積み重ねてきた同国の姿勢や取り組みは、わが国も大いに参考にすべきといえよう。

（図表5）イギリスのRQFと高等教育資格
枠組みとの関係

規制資格枠組み RQF		高等教育資格枠組み FHEQ
レベル8		レベル8：博士
レベル7		レベル7：修士
レベル6		レベル6：第1学位 (学士相当)
レベル5		レベル5：応用準学位、ファン デーションディグリーなど
レベル4		レベル4：高等教育 サーティフィケートなど
レベル3		(後期中等教育レベル)
レベル2		(義務教育修了レベル)
レベル1		
入門	入門3	
	入門2	
	入門1	

（資料）厚生労働省「2018年海外情勢報告」

（注）ファンデーションディグリーとは、短期高等教育の修了者に授与される学位で、日本では短期大学士に相当する。

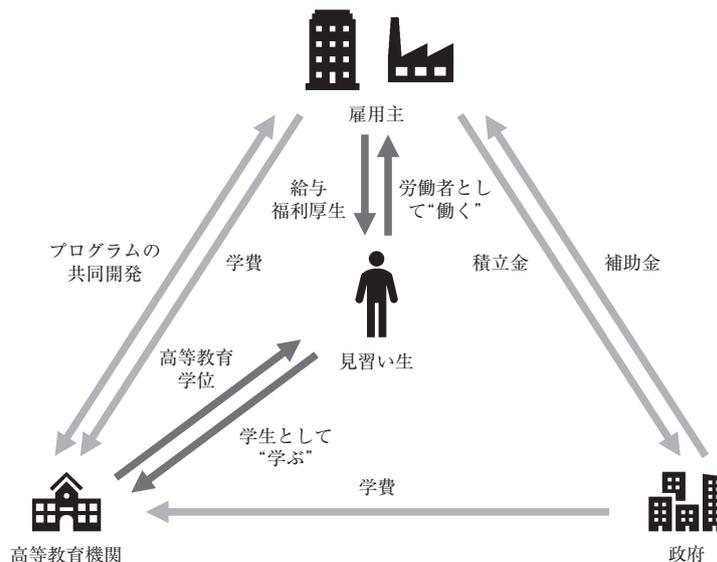
（3）働きつつ学ぶイギリスの“Degree Apprenticeship”

イギリスの職業訓練のなかで、政府が近年重要視しているのが、アプレンティスシップ（徒弟、注3）制度である。戦前にはエンジニアリング、造船などの分野で盛んな時期もあったが、1970年代から1980年代には景気悪化に伴う訓練費用削減などを受けて実施件数が減少した。また、その間、わが国よりも早く同国で高等教育が大衆化し、多くの人にとって大学への進学への道が開かれたことも、かつては大学に進学しない層を対象としていた徒弟制度が大きく崩れた背景といえる。これを受けて、政府は1990年代後半以降、徒弟制度を改革する新たな取り組みに着手した。

こうした流れのもとで、2006年には政府の諮問機関が公表した「リーチレポート（注4）」において、当時のイギリスが課題として抱えていた、技能労働者の不足、スキル水準の低迷などに対して、①全レベルにおける成人スキルの向上、②雇用主の発言力の強化、③雇用主の関与と投資の拡大など具体的対応策が示された。これに基づき、より実践的な職業訓練としてアプレンティスシップ制度が開始された。現在、アプレンティスシップ制度は、年間40万人～50万人程度の見習い生が参加し、訓練内容の難易度により、基礎（intermediate、レベル2）、上級（advanced、レベル3）、高等（higher、レベル4～7）、

学位（degree、レベル6～7）の各レベルに区分される。ここで、わが国の採用・就職を巡る課題である「高等教育と就業の接続」という観点に立てば、学位レベルのアプレントイスシップ（Degree Apprenticeship：在学中訓練、以下DA）が注目できよう。DAは、2015年から開始された比較的新しい職業訓練制度である（図表6）。その特徴としては、次のような点が挙げられる。

（図表6）イギリスのアプレントイスシップのイメージ



（資料）Office for Students 「Degree apprenticeships」 (<https://www.officeforstudents.org.uk/advice-and-guidance/skills-and-employment/degree-apprenticeships/>、2019年12月25日アクセス)、経済産業省、三菱総合研究所「[人的資本に関する国内外分析調査] 報告書」(2018年3月)、文部科学省 中央教育審議会大学分科会 制度・教育ワーキンググループ提案資料(2018年9月18日、p5)などを基に日本総合研究所作成

第1に、イギリスにおいても、わが国と同様に「高等教育の大衆化」が進んでいることへの対応として、「高等教育」と「実践的な職業訓練」を同時に受けることが大前提のプログラムとなっていることである。DAのプログラムは、フルタイムの仕事とパートタイムの勉強の組み合わせからなっており、訓練先の企業で仕事をすることがメインにある。見習い生は訓練先の企業から最低賃金以上の賃金が支払われるほか、有給休暇や出産休暇など従業員と同等の雇用上の権利も与えられる。プログラムの期間は1年から5年と幅広く、見習い生は「従業員」として実地訓練に参加しながら、学士号または修士号の取得を目指す。ただし、修了後に見習い先の企業の採用・就職が約束されていたり、義務付けられていたりするわけではない。見習い生は、週のうち最低30時間は就労、職場でのトレーニングに割り当てるとともに、座学による理論の学習では、大学での講義に出席することのほか、オンライン学習に取り組むことなどもプログラムに盛り込まれている。

第2に、企業がプログラムの内容に口をはさむばかりでなく、見習い生が働く場と機会を提供し、そしてお金も出す仕組みとなっていることである。DAのプログラムは大学と企業が共同で開発し、企業はどのような人材やスキルを求めているのか、その声をプログラムに反映することができる。そして、

見習い生に対して、実際の企業で実践的な仕事を行う機会を提供する。また、プログラムにかかる費用について、見習い生はDAにおける大学の授業料を支払う必要がなく、企業が国とともに負担する。具体的には、Apprenticeship levy（見習い賦課制度）が導入され、企業は給与支払い総額の0.5%に相当する支払いが義務付けられている。ただし、還付制度が合わせて導入されており、給与支払い総額が300万ポンド（約4.2億円、注5）を下回る企業は実質免除となる仕組みも組み込まれている（注6）。一方で、企業に対しては訓練への支出を中心に、直接的な公的補助も行われている。

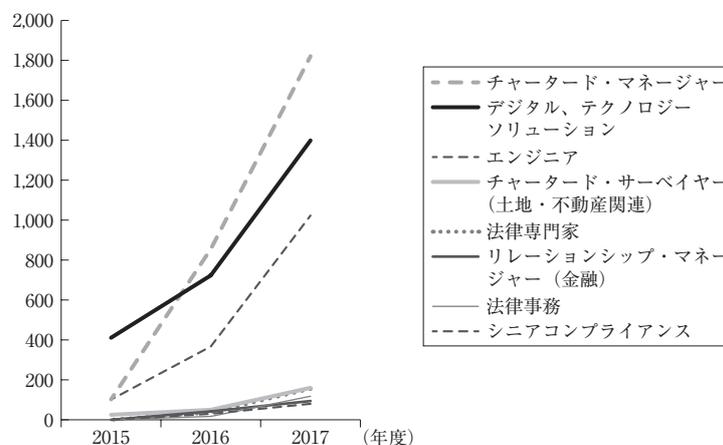
こうしたDAの特徴からも、イギリスにおいては、大学と企業が一緒になって見習い生の職業教育、人材育成に関与していくことで就業を後押しし、個人の充実した人生、さらには国全体の競争力強化につなげていこうとしている姿勢がみてとれる。まさに、わが国が「高等教育と就業の接続」を強めることを考えるうえで、大いに参考になる事例といえよう。

(4) DAの実態と評価

では、実際にDAはイギリスでどのくらい活用されているのだろうか。Universities UK（イギリス大学協会）のレポートによれば、160校近くある大学のうち、2017年度（2017年8月～2018年7月）には少なくとも60校がDAを実施している。そして、教育省および学生局の統計によると、DAの開始件数は2014年度の100人程度から、2015年度が700人程度（注7）、2016年度が1,635人、2017年度が6,360人、2018年度が13,585人と大きく拡大している。もっとも、アプレンティスシップ制度全体におけるDAの割合で見れば、直近は3%弱とまだ非常に小さく、全国的規模での制度の周知と活用拡大が今後の課題となっている。

プログラムの提供状況を見ると、DAが含まれるレベル6および7の分野別では、デジタル、テクノロジーソリューションといった近年成長が著しいデジタル分野や、エンジニアなど、理系分野で拡大しているだけでなく、資格の一種であるチャータード・マネージャー（注8）のように文系のビジネス分野においても増加傾向にある（図表7）。実際のDAの参加企業は、直近の2020年度では、コンピュー

（図表7）レベル6～7のアプレンティスシップの提供数



（資料）Universities UK 「Degree apprenticeships: realising opportunities: Realising opportunities」 (2017年3月)

ター・情報、金融、航空宇宙機器など様々な業種でデジタル、テクノロジーソリューション、会計・税務ではビジネスリーダー・マネージャー、一般消費財では資格の一つであるチャータード・マネージャーなど、多くの企業で募集が行われている（図表8）。また、これまでの実績をみても、幅広い分野で世界的な大企業がプログラムを提供しており、トヨタや富士通など日本企業も参加実績がある（図表9）。もちろん、大企業だけでなく、地域に根ざした中小企業も大学と共同でプログラムを設計しDAを提供している。

（図表8）2020年度の主なDA募集企業

企業名	募集職種
エアバス（航空宇宙機器）	エンジニアリング、デジタル、テクノロジーソリューション
アストラゼネカ（製薬）	IT、科学者
バークレイズ（金融）	金融テクノロジー
EY（会計・税務・アドバイザー）	デジタル、ビジネスリーダー・マネージャー、ITリスク
ゴールドマン・サックス（金融）	デジタル、ソフトウェアソリューション
IBM（コンピュータ・情報）	デジタル、テクノロジーソリューション
ISG PLC（鉱業・建設）	チャータード・サーベイヤー
JPモルガン（金融）	金融サービス
KPMG（監査・税務・アドバイザー）	ソフトウェアエンジニアリング、監査
モンデリーズ（食品・飲料）	サイエンス、テクノロジー
ユニリーバ（一般消費財）	チャータード・マネージャー、デジタル、テクノロジーソリューション、データサイエンティスト、デジタル marketer

（資料）GOV.UK「Higher degree vacancy listing」(https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/835406/Higher_Degree_Vacancy_Listing.pdf、2019年12月25日アクセス)を基に日本総合研究所作成

（図表9）DAが導入された分野と参加企業

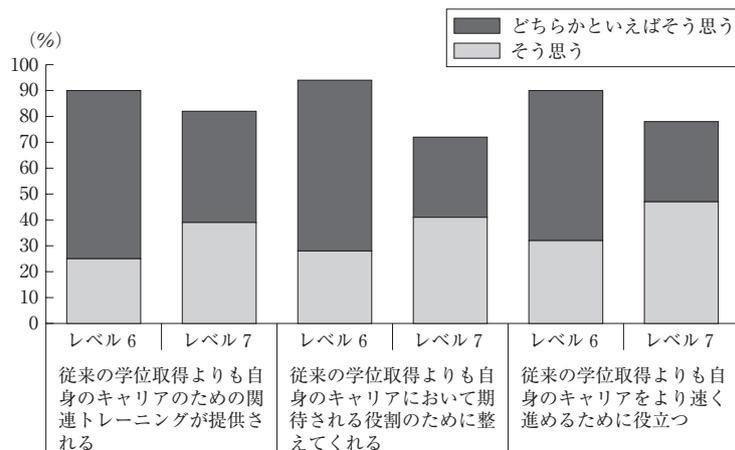
分野	参加企業
航空宇宙工学・ソフトウェア	エアバス、BAEシステムズ、ロールスロイス
自動車	BMW、トヨタ、ボクスホール
建設	BAM Construct、E-ON Energy Solutions、Willmott Dixon Holdings
防衛	ジェネラルダイナミクス、レイセオン、セルコ
デジタル、テクノロジーソリューション	BT、富士通、ネットワーク・レール
電子システム工学	ARM、Embecosm、FlexEnable
金融サービス	バークレイズ、HSBC、サンタンデール
生命・産業科学	アストラゼネカ、グラクソ・スミスクライン、ファイザー
原子力	EDFエナジー、マグノックス、セラフィールド
パワー工学	アメイ、シーメンス、スコティッシュ・アンド・サザン・エナジー
広報	Claremont、Golin、KOR Communications

（資料）PROSPECTS「Degree apprenticeships」(<https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/apprenticeships/degree-apprenticeships>、2019年12月25日アクセス)を基に日本総合研究所作成

こうした実態のなかで、DAに対する評価をみると、例えば、見習い生の側においては、シンクタンクのWavehillのレポートによれば、彼らがDAを選択する理由として、従来の学位取得のカリキュラムと比べて、「関連トレーニングの提供で有利」、「今後のキャリアアップをするうえで有利」と考える人が多い（図表10）。一方、プログラムを提供する側である、大学にとっての様々な効果はUniversities UKのレポートのなかで指摘されている。高い効果として挙げられているのが、プログラムをともに設計する企業の雇用主と密接な関係を構築することで、ビジネス分野への関与が拡大できる点である（図

表11)。そのほか、企業が必要とするスキルを開発したり、国内・地方のスキルニーズを満たしたりするための高等教育の提供により、「高等教育と就業の接続」を強めることができるようになったとの効果を大学側から指摘する声も大きい。また、企業においてはNational Apprenticeship Serviceの調査のなかで、DAに参加する企業のおよそ8割で、従業員の定着率が向上したと指摘されている。定着率の上昇は、企業において切れ目のない事業展開をサポートするほか、退職者が出た場合にその補充人材を

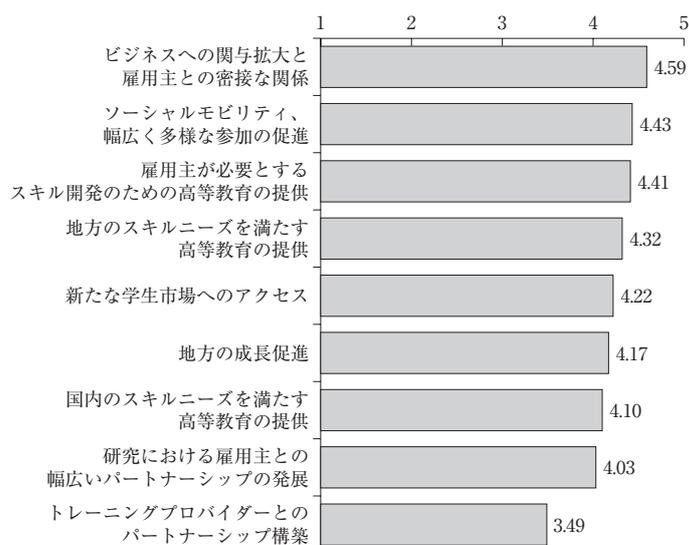
(図表10) 学生の立場からみたDAがキャリアアップに与える影響



(資料) Wavehill social and economic research 「Degree Apprenticeships: Motivations Research」(2019年9月)

(注) DAを受けている学生への質問。訓練内容の難易度で設定されるレベルの6、7はDAに相当する。

(図表11) 高等教育機関側からみたDAの恩恵 (DA導入により何ができるようになったか)



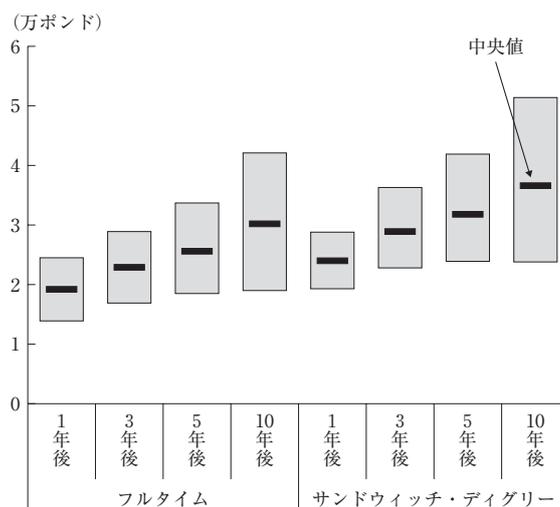
(資料) Universities UK 「Degree apprenticeships: realising opportunities: Realising opportunities」(2017年3月)

(注) 高等教育機関への質問で、「そうである」を5、「そうではない」を1と回答。

採用するためのコストの抑制につながるなど、実践的なスキルを持つ社員の獲得と合わせて企業にとって大きなメリットである。このように、見習い生・大学・企業それぞれの立場において総じて高い評価が確認できる。

ちなみに、DAの“定量的”な効果に関しては、DAが開始してから5年程度であること、プログラムの期間が1～5年であることなどから、修了者数は限定的であり、多くがなお見習いの最中であるとみられるため、プログラム修了後、就業するにあたって、または就業後における効果のまとまった調査は、現時点でまだほとんどない。ただし、従来の学位取得とは異なる、こうした職業訓練を含む別のプログラムにおける定量的な評価から、DAの効果がある程度類推することはできよう。例えば、イギリスでは別の職業訓練カリキュラムとして、サンドウィッチ・ディグリーがある。主に4年間のプログラム期間のうち、DA同様に働きつつ学ぶ内容となっている一方、見習い生が学費を負担する、企業から賃金が支払われないなど異なる点もある。イギリスでは、高等教育の効果を測る尺度の一つとして、年収を含む卒業生の詳細な調査が全国レベルで毎年実施されている。教育省による、イギリスに住み高等教育を卒業した学生を対象にした2016年度の分析結果によれば、卒業後の年間収入の中央値は、従来の学位取得（フルタイム学生）の場合、卒業後1年で19,200ポンド、10年後には30,200ポンドまで増加するのに対して、サンドウィッチ・ディグリーの場合は、1年後に24,000ポンド、10年後には36,600ポンドまで増加し、いずれにおいても従来の学位取得卒業生よりも収入が多い（図表12）。これは、サンドウィッチ・ディグリーを通じて、学生のエンプロイアビリティが磨かれ、企業に高く評価されたことを物語る。企業が求める声をプログラムに反映したDAにおいても、同様の効果が期待できるものとみられる。

(図表12) カリキュラム別卒業後の年間収入



(資料) Department for Education 「Graduate outcomes (LEO): outcomes in 2016 to 2017」

(注3) 本稿ではこの注釈以降、近年取り組まれている制度を「アプレントイスシップ」とし、その起源を持つ歴史的な制度としての「徒弟」と区別して表記する。

(注4) Leitch Review of Skills [2006]. *Prosperity for all in the global economy - world class skills*, December, 2006.

(注5) 1ポンド=139.00円 (2020年8月20日8時時点)で換算。

(注6) イギリス政府の試算では、実際に負担する企業は全体の2%程度であり、2019年度は30億ポンドの財源が確保されるとしている。

(注7) 2014年度および2015年度については、教育省の統計によるもので、レベル6および7のアプレントイスシップのうち、学位を修了することが義務付けられていないものも含めたデータのみが紹介されているため、「程度」というおおよその数で示している。なお、2016年度以降は、学生局の統計によるDAの開始件数である。

(注8) マネジメントとリーダーシップにおける専門性を認定するための資格で、管理者としてのステータス向上に資するとされる。

4. わが国の現状と目指すべき改革の方向性

ここまでみてきたように、欧州、とりわけイギリスのこれまでの取り組みは、本腰を入れた取り組みがなかなか進んでいないわが国(注9)にとって大いに示唆に富む。以下では、わが国における就業支援制度の現状を整理したうえで、目指すべき改革の方向性を考える。

(1) ジョブ・カード制度と公共職業訓練の現状

まず、わが国における、ジョブ・カード制度と公共職業訓練(ハロートレーニング)について、それぞれの現状をイギリスと比較しながらみてみよう。

A. ジョブ・カード制度

わが国においても、職業能力証明のツールとしてジョブ・カード制度が2008年から実施されているものの、その認知度は極めて低く(注10)、社会全体でこの制度が十分に活用されるには程遠い状況にある。その大きな原因として、以下の三つを指摘できる。

第1に、事実上、大学に進学しない層(以下、非大卒層)を広く対象とした現業系の業種が中心となっている点である。ジョブ・カードでの専門的な職業能力の評価を想定している業種は、幾つかの「評価基準(注11)」によって定められている。ここでは、その基準の一つである、厚生労働省の「職業能力評価基準」をみてみよう。例えば、建設業関係では七つの業種で策定されていて、型枠、鉄筋、防水、左官、電気通信など、建設現場で直接行う業務の評価基準は広く用意されている一方(図表13)、一般的に4年制大学の工学部系で必要な科目を履修するなどして、国家試験を経て資格を取得する1級建築士が担うような設計や工事管理といった業務はこのなかにはみられない。

第2に、業種のカバーが限られている点である。例えば、図表13の職業能力評価基準に示すように、「金融・保険業」のなかでジョブ・カードが作成されているのは、「クレジットカード業」と「信用金庫業」の2業種にとどまり、銀行や保険、ノンバンクといった業種は作成すらされていない。さらには、ICTやデジタル分野をはじめとした近年台頭している業種はほとんど取り上げられていない。

第3に、個々の職業のジョブ・カードのなかで示される職務や能力が、当該職業の実態を反映できていない点である。前述の信用金庫業の職業能力評価基準をみると、図表14に示すような各職務とそれを遂行するために求められる固有の能力である「選択能力ユニット」が設定され、例えば本部業務に該当する職務は、「営業統括」と「地域活性化支援」のわずか二つしかない。ところが、これに対して信用金庫の本部業務がより多岐にわたることは、図表15に示す信用金庫の実際の組織図(ここでは大手信用

(図表13) 職業能力評価基準の策定業種一覧

業種横断的な事務系職種 (9職種)	建設業関係 (7業種)	製造業関係 (13業種)	運輸業関係 (2業種)
経営戦略 人事・人材開発・労務管理 企業法務・総務・広報 経理・財務・管理 経営情報システム 営業マーケティング・広告 生産管理 ロジスティクス 国際事業	型枠工事業 鉄筋工事業 防水工事業 左官工事業 造園工事業 総合工事業 電気通信工事業	電気機械器具製造業 プラスチック製品製造業 フードパワー分野 ファインセラミックス製品製造業 自動車製造業 光学機器製造業 パン製造業 軽金属製品製造業 鍛造業 金属プレス加工業 石油精製業 ねじ製造業 鋳造業	ロジスティクス分野 マテリアル・ハンドリング業
卸売・小売業関係 (6業種)	金融・保険業関係 (2業種)	サービス業関係 (16業種)	その他 (10業種)
スーパーマーケット業 卸売業 DIY業 コンビニエンスストア業 専門店業 百貨店業	クレジットカード業 信用金庫業	ホテル業 市場調査業 外食産業 広告業 フィットネス産業 クリーニング業 在宅介護業 ボウリング場業 写真館業 産業廃棄物処理業 ビルメンテナンス業 旅館業 施設介護業 添乗サービス業 葬祭業 エステティック業	印刷業 アパレル業 エンジニアリング業 自動販売機製造・管理運営業 イベント産業 プラントメンテナンス業 ウェブ・コンテンツ制作業 (モバイル) 屋外広告業 ディスプレイ業 警備業

(資料) 厚生労働省「職業能力評価基準の策定業種一覧」(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html、2020年3月23日アクセス)を基に日本総合研究所作成

金庫の一つである城南信用金庫の例)からも明らかである。つまり、現在の信用金庫業のジョブ・カードで示されている「選択能力ユニット」では、例えば、リスク管理やシステム開発といった重要な本部業務が完全に欠落しているばかりか、それらの業務を担ううえで、いかなる専門分野（財務会計やITなど）の素養やスキルが必要となるのかもまったく明らかではない。

ちなみに、イギリスでの取り組みをみると、わが国とは異なる「ジョブ型」の雇用システムが一般的である点には留意すべきだが、同国の職業能力・資格制度の充実がうかがえる。例えば、前述したわが国の評価基準の分類で「建設業」に近い分野としては、「建築」、「建造、建設」、「都市・地方・地域計画」があり、職業能力を示す資格制度は高等教育資格の枠組みと関連付けられ、これら三分野を合わせた資格では、高等教育卒業に相当するレベル4が45あるだけでなく、大学卒の学士に相当するレベル6も23と、幅広く用意されている（注12）（2020年6月25日時点、検索時点で取得可能なもの、以下同じ）。要するに、大学などの高等教育機関における職業教育の強化は、職業教育における資格制度が完備されているからこそ可能になっているともいえる。また、「ICT」のように、デジタル化が進む経済・社会情勢に応じた分野も設定され、それに属する資格は、レベル4以上で90弱あり、そのうち、レ

（図表16）イギリス保険・財政サービス専門家協会が提供する保険の資格に関する履修の枠組み

RQF レベル 2 (アワード)	RQF レベル 3 (サーティフィケート)		RQF レベル 4 (ディプロマ)		RQF レベル 6 (アドバンスドディプロマ)	RQF レベル 7 (アドバンスドディプロマ)
財団保険テスト (6/40)	保険、法律、規制 (15/60)	リスク管理入門 (15/60)	保険法 (25/120)	自動車保険 (25/100)	経済学とビジネス (30/150)	保険における戦略的リスク管理の進歩 (50/180)
自動車保険入門 (0/20)	損害保険事業 (15/60)	ロンドン市場における 保険の要点 (15/60)	商業保険契約の文言 (20/100)	損害賠償保険 (25/100)	高度な請求 (30/150)	ロンドン市場における 保険の専門 (50/180)
旅行保険入門 (0/20)	保険引受プロセス (15/60)	ロンドン市場における 保険の原則と慣行 (15/60)	委任権限 (25/100)	再保険 (30/120)	高度な保険仲介 (30/150)	保険市場の専門 (50/180)
住宅保険入門 (0/20)	保険金請求処理プロセス (15/60)	ロンドン市場における 引受業務の原則 (15/60)	リスク管理の基礎 (25/100)	船体とそれに関連する 法的責任 (30/100)	保険商品とサービスの マーケティング (30/150)	
ペット保険入門 (0/20)	自動車保険商品 (15/60)		引受業務 (20/80)	生命、重大な病気、 傷害の引受 (30/80)	高度な引受 (30/150)	
	家計保険商品 (15/60)		保険仲介業務 (20/80)	生命、重大な病気、 傷害における請求 (30/120)	保険会社のマネジメン ト (30/150)	
	医療保険商品 (15/60)		請求業務 (20/80)	長期保険事業 (25/100)	保険のリスク管理 (30/150)	
	パッケージ化商業 保険 (15/60)		個人保険 (20/80)	民間医療保険業務 (25/100)	戦略的な請求の管理 (30/150)	
	保険に関する顧客 サービス (15/60)		輸送保険における貨物 と商品 (25/100)		高度なリスクファイナ ンスと移転・譲渡 (30/150)	
	保険仲介の基礎 (15/60)		航空、宇宙保険 (30/120)		イスラム保険の原則 (30/120)	
			保険事業と金融 (25/100)			
			商業用不動産、事業中 断保険 (25/100)			

（資料）Chartered Insurance Institute (<https://www.cii.co.uk/media/10120651/cii-qualifications-brochure.pdf>、2020年4月22日アクセス)を基に日本総合研究所作成

（注）各ユニットの下に示すカッコ内の数字は（クレジット数(取得に要する目安の時間を表す単位)/学習時間(単位：時間))を表す。

レベル6が三つ、修士修了に相当するレベル7でさらに一つ用意されている。そして、職業の実態に即した視点も反映されている。例えば、わが国での「金融・保険業」に近いイギリスの「会計・金融」分野における資格のうちのひとつである、保険・財政サービス専門家協会（Chartered Insurance Institute：CII）が提供する保険の資格をみると、RQFレベル6の履修の枠組みでは、経済学のような学問的な分野のほか、保険仲介、マーケティング、リスク管理、ファイナンス、マネジメントといった社会で必要とされる実践的業務、さらには、イスラム保険のように特殊な業務など、様々なユニットが用意されている（図表16）。

B. 公共職業訓練

わが国においてもかねてより、国と地方公共団体による職業訓練制度が設けられてはいる。離職者の再就職を支援するための「離職者訓練」、在職中の労働者に高度な技能および知識を習得させるための「在職者訓練」、高等学校卒業者などに職業に必要な技能および知識を習得させるための「学卒者訓練」と、様々な形で実施されている（図表17）。そこで都道府県などによる職業訓練の取り組みの一例として、神奈川県、および横浜市が実施している公共職業訓練についてみれば、その概要は図表18の通りであるが、そこからはわが国の公共職業訓練が抱える次の2つの問題点を指摘できる。

第1に、わが国においてもイギリス同様に大学進学率が上昇し、「高等教育の大衆化」が進んでいるにもかかわらず、事実上、非大卒層を対象に、大学などとまったく別の次元で行われているという点である。文部科学省「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」（2018年11月26日）の資料によれば、神奈川県の大学進学率（過年度卒業者を含む）は、2017年度が54%と、相対的にみて高い。このような状況下、若年層を対象にした学卒者訓練のコースをみると、中学、または高校卒業者向けが一般的で、大学生や大学卒業生などを対象に、より高等教育に目を向けた職業訓練は用意されていない。

（図表17）わが国の主な公共職業訓練の概要

	離職者訓練 （求職中であり、訓練を受けてから就職したい）	在職者訓練 （従業員のスキルアップを図りたい）	学卒者訓練 （高度なもののづくりを支える人材になりたい）
対 象	ハローワークの求職者 （無料（テキスト代などは実費負担））	在職労働者 （有料）	高等学校卒業者など （有料）
訓練期間	おおむね3カ月～2年	おおむね2日～5日	1年または2年
主な訓練コース （国） （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のポリテクセンター	【施設内訓練】 テクニカルオペレーション科、電気設備技術科、住環境計画科など	難削材の切削加工技術、製造現場における問題発見改善手法、実践被覆アーク溶接など	【専門課程】 生産技術科、電子情報技術科、電気エネルギー制御科など 【応用課程】 生産機械システム技術科、建築施工システム技術科など
主な訓練コース （都道府県） 職業能力開発校、短期大学校	【施設内訓練】 自動車整備科、木工科、造園科など 【委託訓練】 介護サービス科、情報処理科など	機械加工科、工場管理科など	【普通課程】 木造建築科、自動車整備科など

（資料）経済産業省「2019年版ものづくり白書」（2019年6月11日、p231）を基に日本総合研究所作成

(図表18) 神奈川県、および横浜市の公共職業訓練

離職者訓練 (ハローワークの求職者を対象)					
分野	コース名 (科名)	対象	期間(カ月)	受講料	
機械・工業技術	CAD・NC加工	—	7	無料	
	機械CAD/CAM	—	6	無料	
	CAD設計	—	6	無料	
	金原加工	—	6	無料	
	チャレクトプロダクト	おおむね45歳未満	12	無料	
	シレクトプロダクト	—	12	無料	
	機械CAD	—	6	無料	
	溶接・板金	—	6	無料	
	CAD製図	—	6	無料	
	電気・電子・IT	電子回路	—	6	無料
電気・電子・IT	電気設備	—	6	無料	
	生産設備管理	—	6	無料	
	組込みソフトウェア	—	6	無料	
	システム・エンジニア	—	6	無料	
	IT・Webプログラミング	—	3	無料	
	ビル設備	おおむね55歳未満	6	無料	
	建築CAD/リフォーム	—	7	無料	
	建築CAD・住環境	—	6	無料	
	ビル設備	—	7	無料	
	建築CAD	—	6	無料	
居住・建築技術	住環境リノベーション	—	6	無料	
	ビル設備管理	—	6	無料	
	ビルメンテナンス	—	6	無料	
	庭園管理サービス	—	6	無料	
	庭園エクステリア施工	—	6	無料	
	ケアワーカー	—	6	無料	
	給食調理	—	6	無料	
	介護調理	—	6	無料	
	介護総合	—	3	無料	
	医療・介護事務OA	—	3	無料	
事務	医療・調理事務OA	—	3	無料	
	パソコン実務	—	2	無料	
	OA経理(初級)	—	3	無料	
	OA経理(中級)	—	3	無料	
	社会サービス	介護福祉士	—	24	無料
		介護福祉学科	—	24	無料
		こども保育学科	—	24	無料
		児童福祉学科	—	24	無料
		保育学科(女性対象)	—	24	無料
		保育士養成科	—	24	無料
調理師		—	12	無料	
調理科		—	12	無料	
食物栄養学科(女性対象)		—	24	無料	
美容科		—	24	無料	
美容師	美容学科	—	24	無料	
	IT・ゲームソフト科	—	24	無料	
	ロボット・IoTソフト科	—	24	無料	
	グローバルICT学科	—	24	無料	
	グローバルデジタル観光学科	—	24	無料	
	国際ビジネス学科	—	24	無料	
	国際ビジネス学科(航空ビジネスコース)	—	24	無料	
	ジュエリー&アクセサリー科	—	24	無料	
	ファッションビジネス科	—	24	無料	
	医療秘書科(女性対象)	—	24	無料	
商業実務	医療情報学科	—	24	無料	
	応用生物科学科	—	24	無料	
	動物看護科(動物看護コース)	—	24	無料	
	応用生物科学科(バイオコース)	—	24	無料	
	応用生物科学科(バイオコース)	—	24	無料	
	服飾	縫製・縫製デザイン	—	12	有料
		縫製技術	—	12	有料
		縫製CAD	—	12	有料
		縫製CAD/モデリング	—	12	有料
		縫製CADシステム	—	12	有料
電気		—	12	有料	
コンピュータ組込み開発		—	24	有料	
ICTエンジニア		—	12	有料	
自動車整備		—	24	有料	
建築設計		—	12	有料	
工業技術	室内設計施工	—	12	有料	
	木材加工	—	12	有料	
	造園	—	12	有料	
	精密加工エンジニア	—	12	有料	
	3次元CAD&モデリング	—	12	有料	
	機械CADシステム	—	12	有料	
	電気	—	12	有料	
	コンピュータ組込み開発	—	24	有料	
	ICTエンジニア	—	12	有料	
	自動車整備	—	24	有料	
建築技術	建築設計	—	12	有料	
	室内設計施工	—	12	有料	
	木材加工	—	12	有料	
	造園	—	12	有料	
	精密加工エンジニア	—	12	有料	
	3次元CAD&モデリング	—	12	有料	
	機械CADシステム	—	12	有料	
	電気	—	12	有料	
	コンピュータ組込み開発	—	24	有料	
	ICTエンジニア	—	12	有料	
学卒者訓練 (普通課程: 中学・高校卒業者などを対象)	工業技術	—	12	有料	
	精密加工エンジニア	—	12	有料	
	3次元CAD&モデリング	—	12	有料	
	機械CADシステム	—	12	有料	
	電気	—	12	有料	
	コンピュータ組込み開発	—	24	有料	
	ICTエンジニア	—	12	有料	
	自動車整備	—	24	有料	
	建築設計	—	12	有料	
	室内設計施工	—	12	有料	
学卒者訓練 (専門課程: 高校卒業者などを対象)	工業技術	—	24	有料	
	制御技術	—	24	有料	
	電子技術	—	24	有料	
	産業デザイン	—	24	有料	
	情報	—	24	有料	
	港湾	—	24	有料	
	物流流通	—	24	有料	
	物流情報	—	24	有料	
	港湾ロジスティクス	—	24	有料	
	港湾ロジスティクス	—	24	有料	
専門人材育成コース (委託訓練, 2020年4月生)	介護福祉士	—	24	無料	
	介護福祉科	—	24	無料	
	こども保育学科	—	24	無料	
	児童福祉学科	—	24	無料	
	保育学科(女性対象)	—	24	無料	
	保育士養成科	—	24	無料	
	調理師	—	12	無料	
	調理科	—	12	無料	
	食物栄養学科(女性対象)	—	24	無料	
	美容科	—	24	無料	
美容師	美容学科	—	24	無料	
	IT・ゲームソフト科	—	24	無料	
	ロボット・IoTソフト科	—	24	無料	
	グローバルICT学科	—	24	無料	
	グローバルデジタル観光学科	—	24	無料	
	国際ビジネス学科	—	24	無料	
	国際ビジネス学科(航空ビジネスコース)	—	24	無料	
	ジュエリー&アクセサリー科	—	24	無料	
	ファッションビジネス科	—	24	無料	
	医療秘書科(女性対象)	—	24	無料	
動物看護・バイオ	医療情報学科	—	24	無料	
	応用生物科学科	—	24	無料	
	動物看護科(動物看護コース)	—	24	無料	
	応用生物科学科(バイオコース)	—	24	無料	
	応用生物科学科(バイオコース)	—	24	無料	

(資料) 厚生労働省 神奈川県労働局「神奈川県ハローワークのハローネットレーニングガイド」(https://site.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/content/contents/000407909.pdf, 2020年6月9日アクセス)、各職業訓練施設ホームページ (2020年6月9日アクセス) を基に日本総合研究所作成

これでは、大学に進学する層が、社会に出てから実務上必要とされる能力を十分に身につけられないばかりか、就職氷河期世代のように、時代環境の巡り合わせによって新卒での厳しい就職環境に直面した学生、または新たに高度なスキルを学びたい大卒の社会人を十分にフォローすることができない。

第2に、経済・社会の構造変化に伴い、企業が新たに求めるようなスキルの習得に向けた内容を反映した分野やコースが少ない点である。離職者訓練や学卒者訓練のコースをみると、機械や工業技術、電気・電子、建築技術など、従来のモノづくりの分野・職種が中心となっている。神奈川県という地理的・産業的特徴を背景とした港湾分野のほか、需要が高まっている介護・医療、さらには、委託訓練ではあるものの、ロボット・IoTソフトやグローバルICTなど、昨今の経済・社会情勢を踏まえた専門分野のコースを用意するなどの工夫もみられるが、一部に過ぎない。今後、経済・社会のデジタル化が進展するだけでなく、産業構造の変化が新型コロナを契機に一段と進む可能性があるなか、それらに対応できるような人材を育成するような訓練プログラム体制になっているとはいえない。

(2) 企業が関与する形での高等教育と連携した職業教育を

以上にみたように、わが国においても、ジョブ・カードや公共職業訓練制度は設けられているものの、そのいずれもが、事実上、高卒者の現業職種を主な対象とするにとどまり、高等教育の大衆化や経済構造の変化には対応できていないことが明らかになった。こうした点を踏まえ、わが国においては以下に述べるような改革に取り組むことを提言したい。

A. 高等教育と就業の接続を強化する必要性

イギリスの改革の姿勢にならい、わが国においても、例えば公共職業訓練について、単に高卒者対象止まりとしてしまうことなく、大学生や大卒者を対象とすべくプログラムを拡充し、大学生が在学中に職業観を磨くとともに、社会が必要とする知識や技能、スキルを習得して、卒業後の円滑な就職にもつなげるプログラムとして用意することが必要である。それはまた、仮に新卒の就職に失敗してしまった場合の再就職につなげるために活用することも可能となろう。

B. 「企業の声」を反映した新しい職業訓練・人材教育

その際の職業訓練としては、時代の変化に対応できる新しい内容を絶えず取り入れていくことも必要である。それには、大学、企業、そして国がひとつになって、イギリスのDAにならう枠組みを高等教育のなかに取り入れ、現場の企業の生の声を反映したプログラム設計とするとともに、企業が実践的な職務に取り組む機会を提供することが欠かせない。

ちなみに、わが国でも2019年度から新設された専門職大学・専門職短期大学が、理論と実践、そして比較的長期の企業実習を盛り込んだカリキュラムを通じて、高等教育と就業の接続に取り組んではいる。もっとも、まだ2年目の取り組みということもあり、これまでの設立状況をみると、参入分野が保健や農林環境などに限られ、近年の成長分野である情報系も一部にとどまっているほか、定員は全国で千人強にとどまり、設置場所も多くが東京都や大阪府、愛知県など大都市に集中している（図表19）。今後は、イギリスのDAのような高等教育における職業訓練の枠組みといった、より踏み込んだプログラム

を、企業と連携する形で、専門職大学にとどまらず、大多数の学生が在籍するその他多くの大学の場にも広げていくことが必要である。

(図表19) わが国の専門職大学・専門職短期大学

専門職大学					
開設年度	大学名	学 部	定員	設置場所	
2019年度	国際ファッション専門職大学	国際ファッション学部	200	東京都、愛知県、大阪府	
	高知リハビリテーション専門職大学	リハビリテーション学部	150	高知県	
2020年度	静岡県立農林環境専門職大学	生産環境経営学部	24	静岡県	
	情報経営イノベーション専門職大学	情報経営イノベーション学部	200	東京都	
	東京国際工科専門職大学	工科学部	200	東京都	
	東京保健医療専門職大学	リハビリテーション学部	160	東京都	
	開志専門職大学		事業創造学部	80	新潟県
			情報学部	80	
	びわこリハビリテーション専門職大学	リハビリテーション学部	120	滋賀県	
岡山医療専門職大学	健康科学部	120	岡山県		

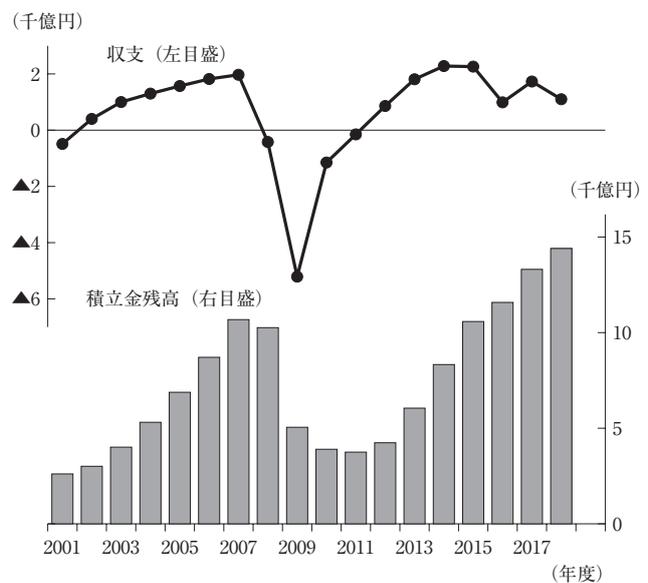
専門職短期大学				
開設年度	大学名	学 部	定員	設置場所
2019年度	ヤマザキ動物看護専門職短期大学	動物トータルケア学科	50	東京都
2020年度	静岡県立農林環境専門職大学短期大学部	生産科学科	100	静岡県

(資料) 文部科学省「専門職大学・専門職短期大学」(https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/senmon/index.htm、2020年6月22日アクセス)などを基に日本総合研究所作成

C. コスト面での企業の関与

そして、プログラムの運営におけるコストについては、企業も一定程度負担し、「口だけではなくカネも出す」形で人材育成を支えていくことが求められる。なお、具体的な企業のコスト負担の方法については、すでに事業主負担として企業も拠出を行っている雇用保険二事業における積立金を活用するのも一案ではないだろうか。雇用保険二事業は、雇用安定と能力開発を主なものとしているが、「高等教育と就業の接続」を強めることで、学生が職業観や知識などを磨いたうえで企業の就職につなげる取り組みは、それら事業の目的と重なる部分が多い。また収支状況を見ると、リーマン・ショック後は単年の収支がマイナスとなったものの、積立金の残高はプラスで推移し、その後もリーマン前を上回る水準まで積みあがるなど、安定した運営が行われていることから(図表20)、企業の負担方法として可能な選択肢の一つと考えられる。新型コロナ問題をきっかけに、当面は危機対応モードとなるが、リーマン・ショック以降の積立金残

(図表20) 雇用保険二事業に関する収支状況



(資料) 厚生労働省「厚生労働白書」

高の回復傾向を鑑みれば、危機が一段落したところで、このような職業訓練による人材育成プログラム向けに、雇用保険二事業の積立金から支出することも十分に可能であろう。

(3) 新型コロナ問題を契機にわが国の産業構造を変える必要

なお、本年以降、新型コロナの感染が世界的に拡大したことで、わが国では大きな経済ショックに見舞われた。マクロ経済全体で見ると、企業の収益環境が悪化するなか、雇用環境に対しても下押し圧力が高まる状況にある。もっとも、より子細にみると、今回のコロナ禍においては、すべての企業が一律に悪化しているわけではない。例えば、リモートワークの進展などが追い風となったIT関連企業や、消費者の消費行動の変化を捉えた小売企業が好調であるほか、危機に対して、果敢に変革に取り組むことで堅調な業績を維持する企業もみられる。こうした企業では、コロナ禍にあっても人材を必要としているケースが少なくない。

このように、わが国は、コロナ・ショックを契機に、産業構造の大きな転換が進む可能性があり、働き手としても、今後は今まで以上に変化に対応できる“レジリエント”な（弾力性、柔軟性に富む）働き方を可能とする能力を身につける必要性が高まると考えられる。以上を踏まえると、「高等教育の大衆化」が進むわが国で、イギリスのDAにならうような、経済・社会の変化に対応し企業の声を反映した高等教育機関での人材教育や職業訓練は、より有用なプログラムとなることが考えられる。そして、これらのプログラムを、これから社会人となる学生のみならず、転職やリカレントの場にも広げていくことも一案であろう。ちなみに、イギリスのDAにおいては、見習い生の半数を社会人が占めている。このような制度・仕組みが整備されることによって、学生の就職・採用における「高等教育と就業の接続」をより強めるほか、不本意な非正規雇用が続いている人なども含む社会人における転職にもつながることが期待される。

(注9) わが国では、かなり前から採用・雇用の改革の必要性は叫ばれていたが、産官学の連携は希薄で目立った改革は進んでいない。こうしたなか、2019年1月以降は、経済3団体の一つである日本経済団体連合会（経団連）と大学による「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」が開催され、2020年の3月31日に最終報告書が作成された。採用や就職だけに焦点が当たりがちであったこれまでの議論と比べて、企業と大学がともに人材育成に取り組もうという姿勢が、今回の報告書に反映されていることは評価すべき点である。もっとも、いわゆる大企業に就職する学生ばかりでなく、より幅広い層の学生が、時代環境の変化に応じた知識とスキル・技能を習得でき、彼らの活躍を国全体に広げていくためには、インターンシップといった従来の延長線上にとどまらない、いかなる新たな枠組みが必要なのか、といった視点がより求められる。

(注10) ちなみに、厚生労働省「能力開発基本調査」によれば、事業所を対象としたジョブ・カードの認知状況は、2018年度で、内容も知っており活用もしているのはわずか2.8%、活用にかかわらず内容は知っているのも26.2%と低い。

(注11) 職業能力の評価機能を補うものとして厚生労働省が定める「汎用性のある評価基準」には、複数の職種について整理されたものに、①モデル評価シート、②職業能力評価基準、③日本版デュアルシステム訓練終了後の評価項目作成支援ツール、④職業能力の体系、⑤技能検定その他の公的資格制度（技能照査含む）における試験基準、⑥実践キャリア・アップ戦略、キャリア段階制度、また、単一の職種について整理されたものに、⑦厚生労働省が団体に委託して作成、⑧その他厚生労働省が認めたもの、がある。

(注12) 資格はデータベースに登録され、政府機関の資格・試験監査機関（Office of Qualifications and Examinations Regulation: Ofqual）のホームページでは、資格名、資格のタイプ、レベル、分野などから具体的な資格を容易に検索することができる。

5. おわりに

わが国では、高等教育の大衆化が進展しているにもかかわらず、「高等教育と就業の接続」の強化が

適切に図られていない。これまで長年にわたってわが国で形成されてきた欧米との教育・就業の制度の違いを踏まえ、新卒一括採用をはじめとする「メンバーシップ型」雇用などは残しつつも、高等教育の大衆化に対応し、また、企業が関与する形で、高等教育と連携した職業教育、すなわち「日本版DA」とも呼ぶべき新しい枠組みを構築していくことが求められる。

わが国では、これまでも採用・雇用の改革の必要性が指摘されながらも、その進展は遅々としたものだった。新型コロナ問題をきっかけに、産業構造、そして、働き方が大きく変わる可能性が高まっているいまこそ、教育機関である大学と働き手を受け入れる企業、そして国が一体となって企業の競争力を高め、国の持続的成長につなげるとともに、学生や社会人の人生を豊かにし、“レジリエント”な人材育成に向けた改革が求められる。

(2020. 8. 25)

(shimoda.yusuke@jri.co.jp)

参考文献・資料

- ・ European Commission [2014]. “Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability 2014”, May, 2014.
- ・ European Commission [2018]. “The European Higher Education Area in 2018: Bologna Process Implementation Report”, May 23, 2018.
- ・ Universities UK [2016]. “The future growth of degree apprenticeships”, March 15, 2016.
- ・ Universities UK [2017]. “Degree apprenticeships: Realising opportunities”, March 9, 2017.
- ・ GOV.UK [2019]. “The complete guide to higher and degree apprenticeships”, February 27, 2019.
- ・ Department for Education [2019]. “Apprenticeship and levy statistics”, October 10, 2019.
- ・ Universities UK [2019]. “The future of degree apprenticeships”, July 15, 2019.
- ・ Office for Students [2020]. “Analysis of level 6 and 7 apprenticeships”, May 13, 2020.
- ・ Graduate Prospects Ltd. Degree apprenticeships (2019年12月25日アクセス)
- ・ GOV.UK [2019]. “Higher degree vacancy listing”, September, 2019.
- ・ Wavehill social and economic research [2019]. “Degree apprenticeships Motivations research”, June, 2019.
- ・ Department for Education [2019]. “Graduate outcomes (LEO): Employment and earnings outcomes of higher education graduates by subject studied and graduate characteristics in 2016/17”, March 28, 2019.
- ・ 小熊英二 [2019]. 『日本社会のしくみ 雇用・教育・福祉の歴史社会学』講談社、2019年7月20日
- ・ 一般社団法人 日本経済団体連合会 [2018]. 今後の採用と大学教育に関する提案、2018年12月4日
- ・ 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 [2019]. 中間とりまとめと共同提言、2019年4月22日
- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構 [2017]. 諸外国における教育訓練制度—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—、2017年3月

-
- ・ 谷口雄治 [2018]. 「職業教育訓練から見たわが国の職業能力評価制度の現状と課題」『日本労働研究雑誌』2018年8月号 (No.697)、独立行政法人労働政策研究・研修機構、2018年8月
 - ・ 三菱総合研究所 [2018]. 「人的資本に関する国内外分析調査」報告書、2018年3月
 - ・ 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構 各国・地域の高等教育質保証の基本情報 (2019年11月21日アクセス)