

資料1-3

規制改革推進会議
人への投資ワーキング・グループ

リカレント教育を促進するための 制度的な課題について

2022年3月3日

日本総研 調査部

安井 洋輔

yasui.yosuke@jri.co.jp

本日のお話の流れ

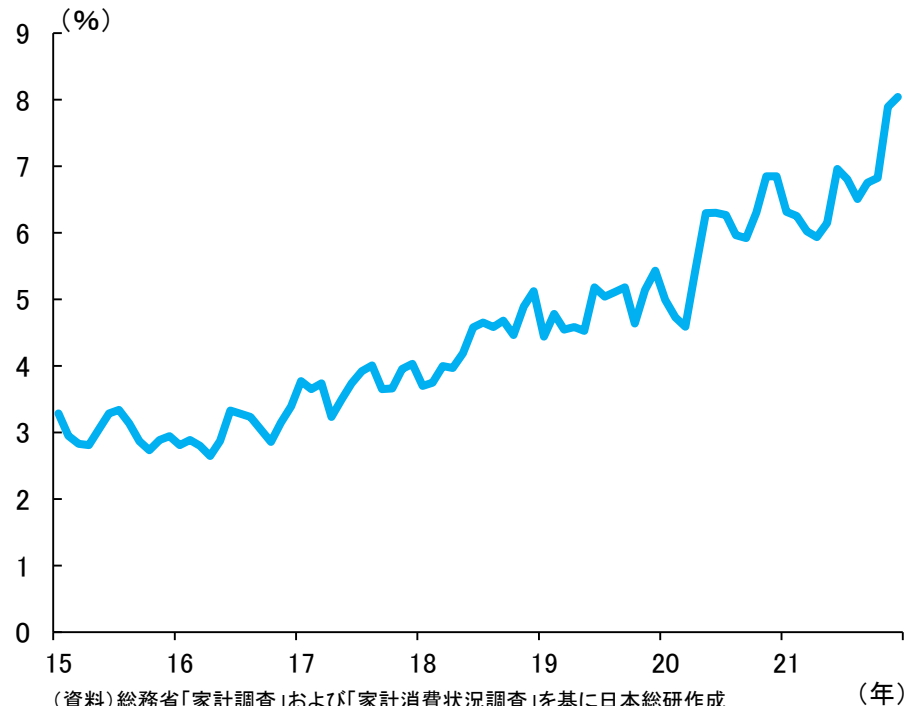
1. 雇用の構造変化と労働移動
2. 職業情報の見える化
3. ジョブ型雇用の導入
4. リカレント教育の支援
5. まとめ

- 1.雇用の構造変化と労働移動
- 2.職業情報の見える化
- 3.ジョブ型雇用の導入
- 4.リカレント教育の支援
- 5.まとめ

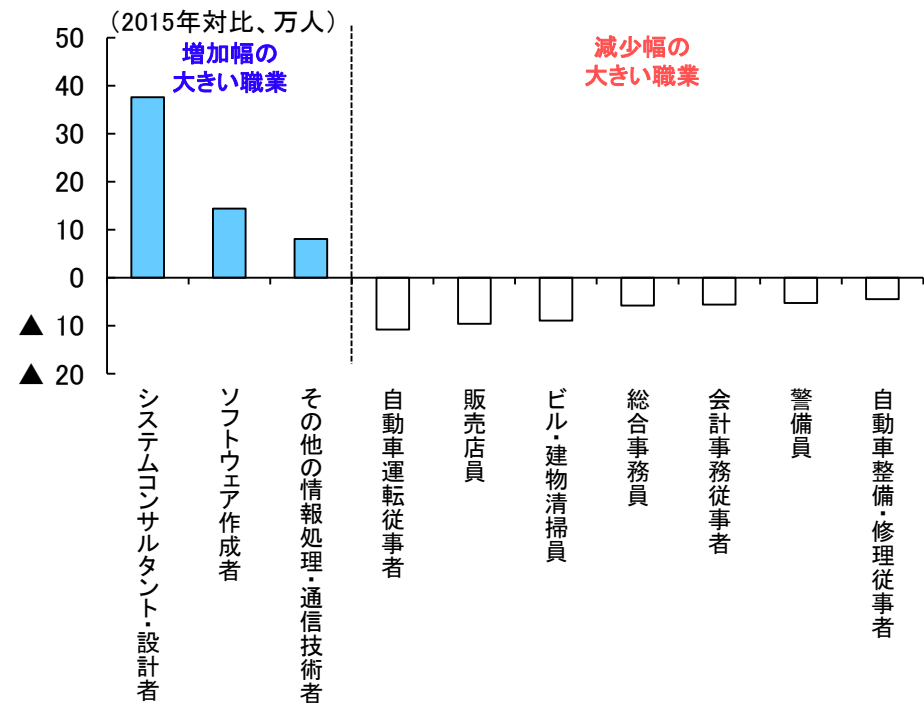
デジタル化による雇用の構造変化

- コロナ禍を契機に、わが国では**デジタル化による雇用の構造変化**が起きている。ICT先進国並みにデジタル化が進めば、2015年対比、自動車の運転手は11万人、販売店員は10万人、ビル清掃員は9万人ほど減少する一方、**デジタル人材**（システムコンサルタント・設計者、ソフトウェア作成者、その他の情報処理・通信技術者）は**60万人ほど増える**ことになる（CGEモデルによる試算）

オンライン・ショッピング比率



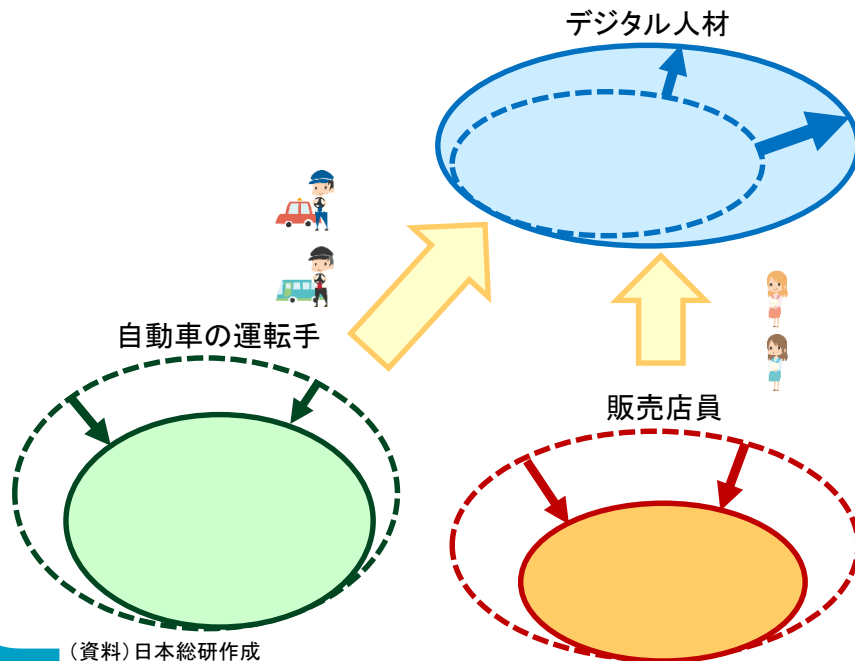
職業別雇用者数の変化幅



構造変化に対応した円滑な労働移動の必要性

- こうした雇用の構造変化は、**家計・企業がデジタル化に最適に反応した結果**として起こるもの。したがって、自動車の運転手や販売店員など労働需要が減少する職業から、デジタル人材といった需要が増加する職業に、**労働力が円滑にシフト**することが望まれる
- 逆に、時代に合わない制度・慣習によって円滑な**労働移動が妨げられれば**、わが国の**経済成長率は抑制**され、人々の**所得も下振れる**公算が大きい

職業間の労働移動



労働移動の阻害が経済成長に与える影響

著者	内容
Hayashi and Prescott (2008)	戦前の日本が高度成長しなかった背景には、規制によって農業部門から他部門に労働力がシフトできなかったことがある。この阻害要因がなければ、日本の労働者一人あたり実質GNPは、米国のそれの1/3ではなく少なくとも1/2まで増加していたと試算
Esteban-Pretel and Sawada (2014)	日本が戦後に高度成長した主因は、非農業部門のTFP上昇。仮に農業部門から非農業部門への労働移動が阻害されていれば、1990年時点で実質GNPは実際よりも18%近くも下振れていたと試算

(資料) 日本総研作成

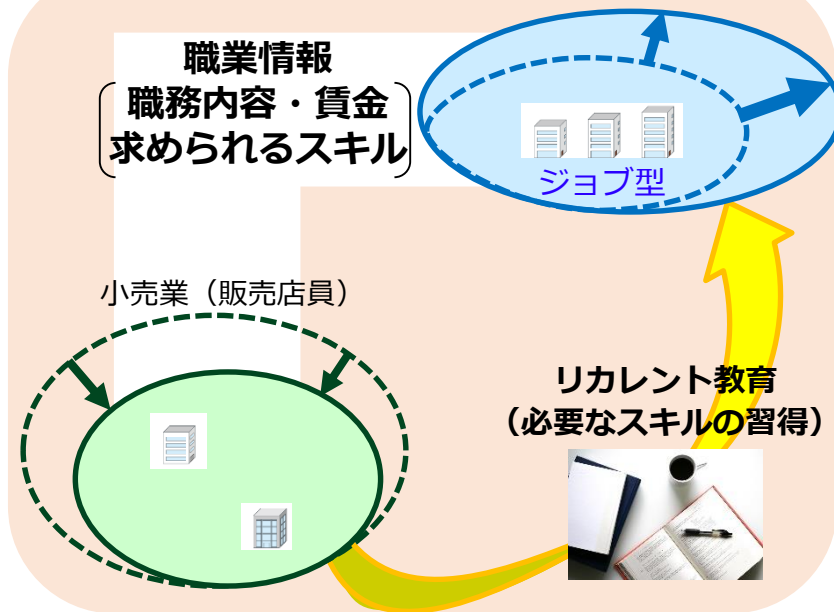
次世代の国づくり

円滑な労働移動の実現に必要な3条件

- 労働移動しやすい環境の整備に向けて、①**職業情報の見える化**、②**ジョブ型雇用の導入**、③**リカレント教育の支援**が必要不可欠
- 労働者は、目指す職業の職務内容や賃金、スキルを把握し、転職後に期待通りの賃金が得られるという確信を持ってはじめて、コストをかけて学び直し、転職する。また、教育訓練費用が捻出できない個人には公的支援が必要に

円滑な転職

ICTサービス業（デジタル人材）



（資料）日本総研作成

円滑な労働移動に必要な3条件

職業情報の見える化

円滑な労働移動

ジョブ型雇用の導入

リカレント教育の支援

（資料）日本総研作成

- 1.雇用の構造変化と労働移動
- 2.職業情報の見える化**
- 3.ジョブ型雇用の導入
- 4.リカレント教育の支援
- 5.まとめ

職業情報の見える化:課題①

- 職業情報の見える化には、**日本版O-NET**（厚労省が2020年3月に運用を開始した職業情報提供サイト）の活用が有効。ただし、いくつか課題も
- 第1に、**職業・雇用見通し・賃金情報の不足**。米国のO*NET Onlineでは、約1000の職業について職務内容や雇用見通し、賃金分布（時給・年収）が把握できる一方、日本版O-NETでは、約500の職業しかないほか、雇用見通しは存在せず。賃金情報についても各職業の平均年収しか把握できず

日本版O-NETにおける労働条件の特徴 (Webデザイナーのケース)

米国O*NET Onlineにおける雇用見通し等 (Webデザイナーのケース)

就業者数	(出典：平成27年国勢調査)	労働時間	(出典：令和2年賃金構造基本統計調査)
全国	193,830 人	168 時間	
愛知県	9,980 人	162 時間	
賃金 (年収)	(出典：令和2年賃金構造基本統計調査)	年齢	(出典：令和2年賃金構造基本統計調査)
全国	460.9 万円	39.2 歳	
愛知県	402.9 万円	38.8 歳	

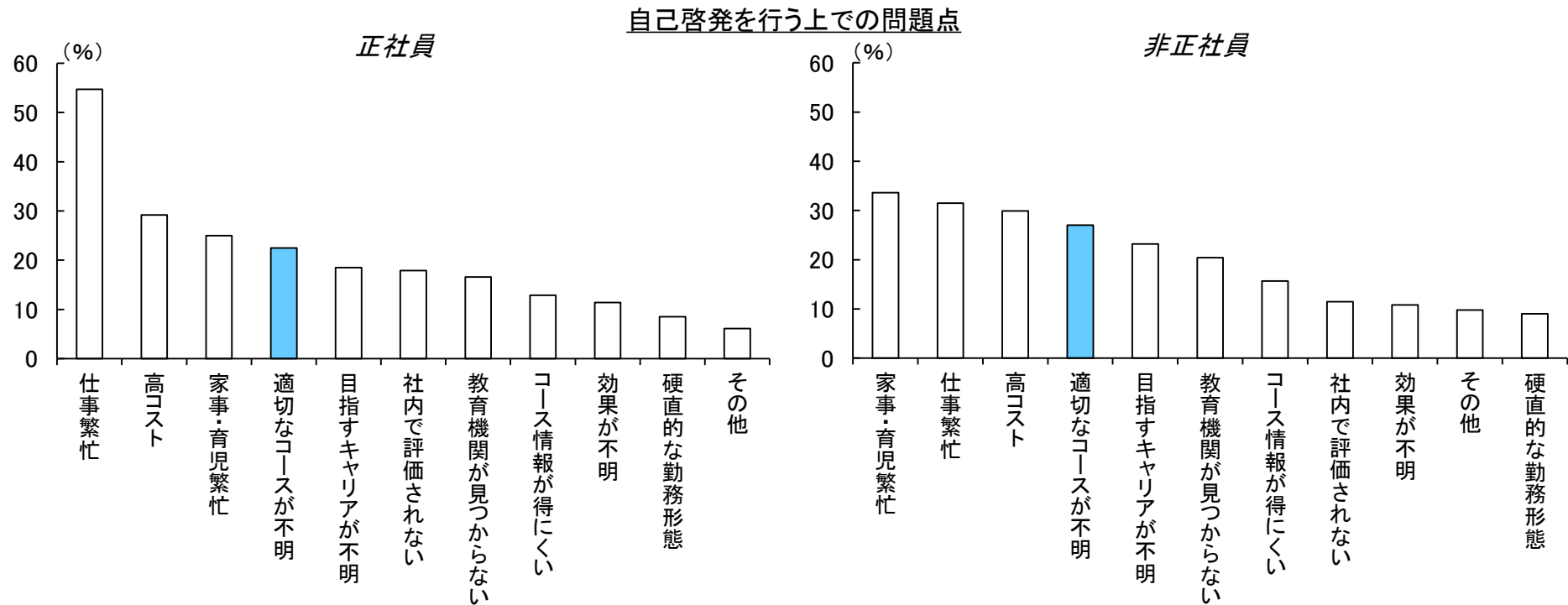


(資料) 日本版O-NETより抜粋(2022年2月21日アクセス)

(資料) O*NET OnlineでWeb & Digital Interface Designersを検索した結果を抜粋 (2022年2月21日アクセス)

職業情報の見える化：課題②

- 第2に、**必要なスキルを学べる講座（コース）の情報が不足**。自己啓発（労働者が仕事を継続するために行う、スキルを自発的に向上させるための活動）を行ううえでの問題点として「**（目指すキャリアに）適切なコースが不明**」と回答する社会人は「仕事繁忙」「高コスト」「家事・育児繁忙」に次いで多く、現状、日本版O-NETは、こうした人々を十分にサポートできるインフラになっていない



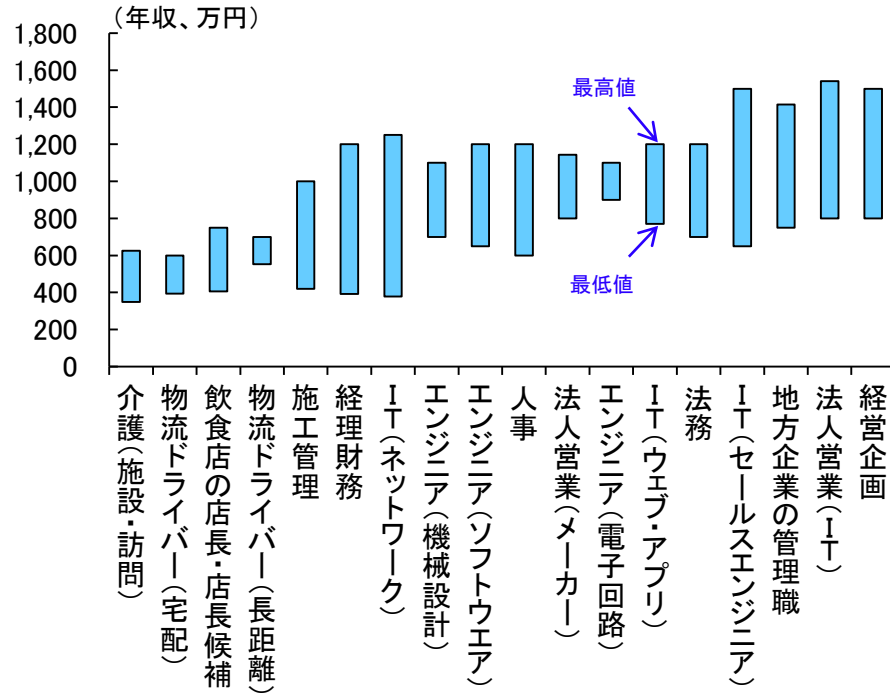
(資料) 厚生労働省「能力開発基本調査」

(注) 2020年度調査。各問題点の表現は簡略化（「適切なコースが不明」は「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」を簡略化）。

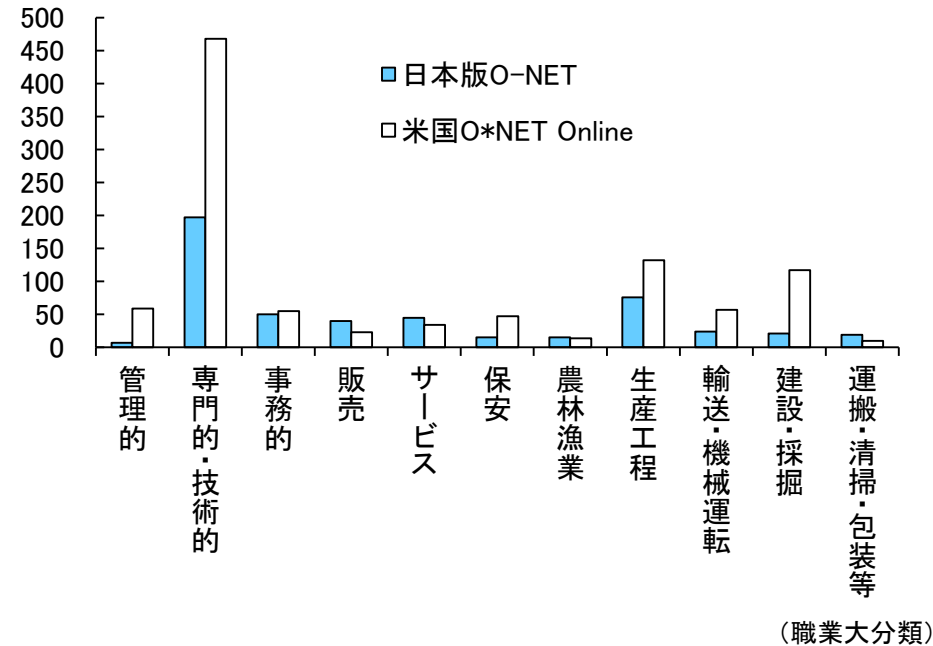
職業情報の見える化: 対応策①

- 対応策として、第1に、厚労省は民間の人材紹介企業と連携し詳細な転職時の賃金データを手に入るほか、賃金統計の個票データを用いることで、より多くの職業における、地域別の賃金分布（時給および年収）を提供すべき
- 加えて、新たな職業（米国のO*NETの例：Remote Sensing Scientists & Technologists、Blockchain Engineersなど）についても研究し、適宜日本版O-NETで紹介すべき

わが国における転職賃金相場(2021年度)



日本版O-NETと米国O*NET Onlineにおける職業数の比較



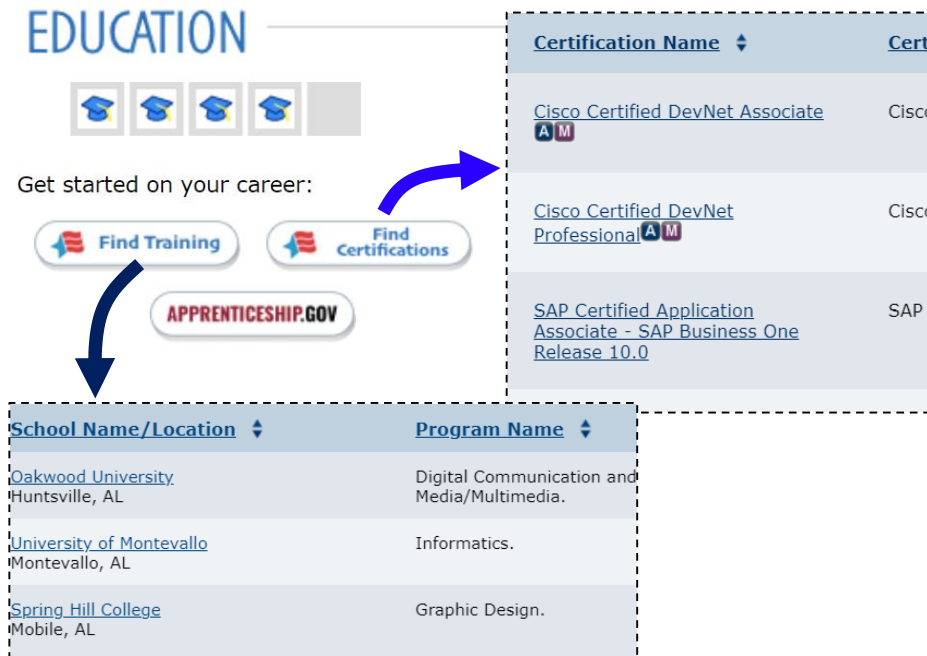
(資料)一般社団法人人材サービス産業協議会「転職賃金相場2021」を基に日本総研作成
 (注)募集時最高年収の上位15%値における最高値と最低値。

(資料)日本版O-NET(2022年2月21日アクセス)、Gregory and Lewis(2019)を基に日本総研作成
 (注)職業分類の対応関係は筆者の判断によるもの。

職業情報の見える化:対応策②

- 第2に、厚労省は、日本版O-NETで**各職業に必要なスキルを学べる講座を一覧化**すべき（省庁や大学等<MOOCs含む>による職業スキルに関連する全講座が対象）
- 加えて、講座内容の**レベル（難易度）**や**履修要件等**も把握できるようにすれば、利便性が高まるほか、個人がキャリアを開発するうえでの**目標が明確化**されるため、リカレント教育に対する**意欲が高まる**ことが期待される

O*NET Onlineにおける訓練講座等の表示(Webデザイナーのケース)



Certification Name	Cert
Cisco Certified DevNet Associate	Cisco
Cisco Certified DevNet Professional	Cisco
SAP Certified Application Associate - SAP Business One Release 10.0	SAP

School Name/Location	Program Name
Oakwood University Huntsville, AL	Digital Communication and Media/Multimedia.
University of Montevallo Montevallo, AL	Informatics.
Spring Hill College Mobile, AL	Graphic Design.

(資料)O*NET OnlineでWeb & Digital Interface Designersを検索した結果を抜粋(2022年2月21日アクセス)

スキルのレベル(ニュージーランド)

LEVEL	QUALIFICATION TYPES
10	Doctoral Degree
9	Master's Degree
8	Postgraduate Diplomas and Certificates, Bachelor Honours Degree
7	Bachelor's Degree, Graduate Diplomas and Certificates
6	Diplomas
5	
4	Certificates
3	
2	
1	

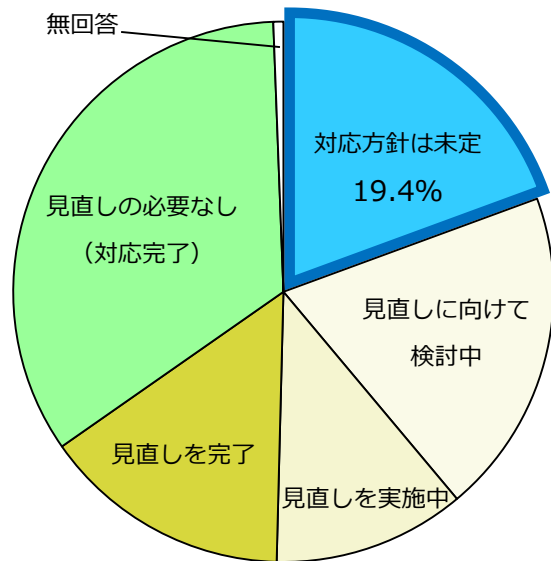
(資料)NZQA (2016, p. 5)のNZQF Structureを抜粋

- 1.雇用の構造変化と労働移動
- 2.職業情報の見える化
- 3.ジョブ型雇用の導入**
- 4.リカレント教育の支援
- 5.まとめ

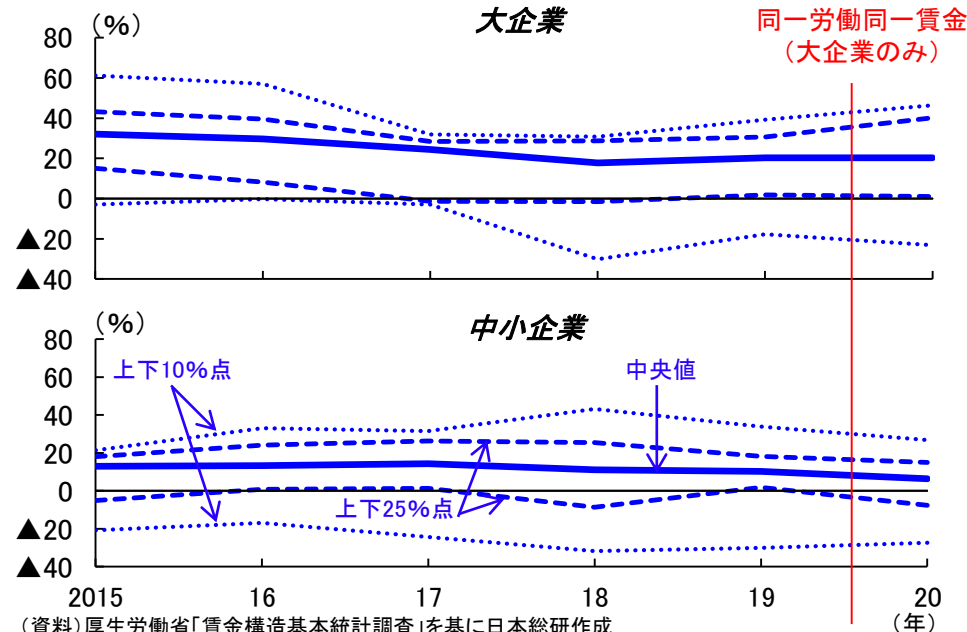
ジョブ型雇用の導入：課題①

- ここ数年、わが国でもグローバル企業を中心にジョブ型雇用を本格的に導入する動きがみられるなか、政府はこうした動きを後押ししていくことが重要
- 課題としては、第1に、**同一労働同一賃金**（雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇）の**不徹底**。法改正により、同一企業・団体におけるいわゆる正規と非正規との間の不合理な待遇差が禁止されたものの、パート・有期社員を雇用している企業の**約2割で対応方針が未定**。実際、**両者の時給差は縮小せず**

同一労働同一賃金ルールへの対応状況



一般・短時間労働者間の時給の乖離率(職種別分布)



(資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2021)

(注) 常用雇用者10人以上規模のうち、パート・有期社員を雇用している企業。サンプル数は6,877。項目名称は簡略化。

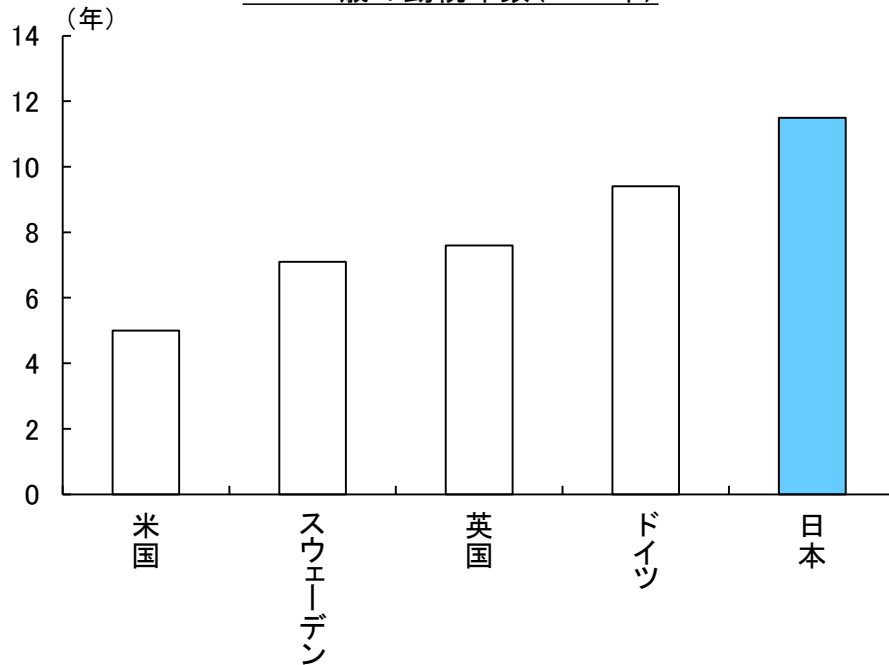
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に日本総研作成

(注) 19年以前は20年調査と同じ推計方法を用いた過去分集計を使用。職種区分が対応し、時給の乖離率が算出できる16職種が対象。大企業は常用労働者1,000人以上、中小企業は10~99人。女性が対象。

ジョブ型雇用の導入：課題②

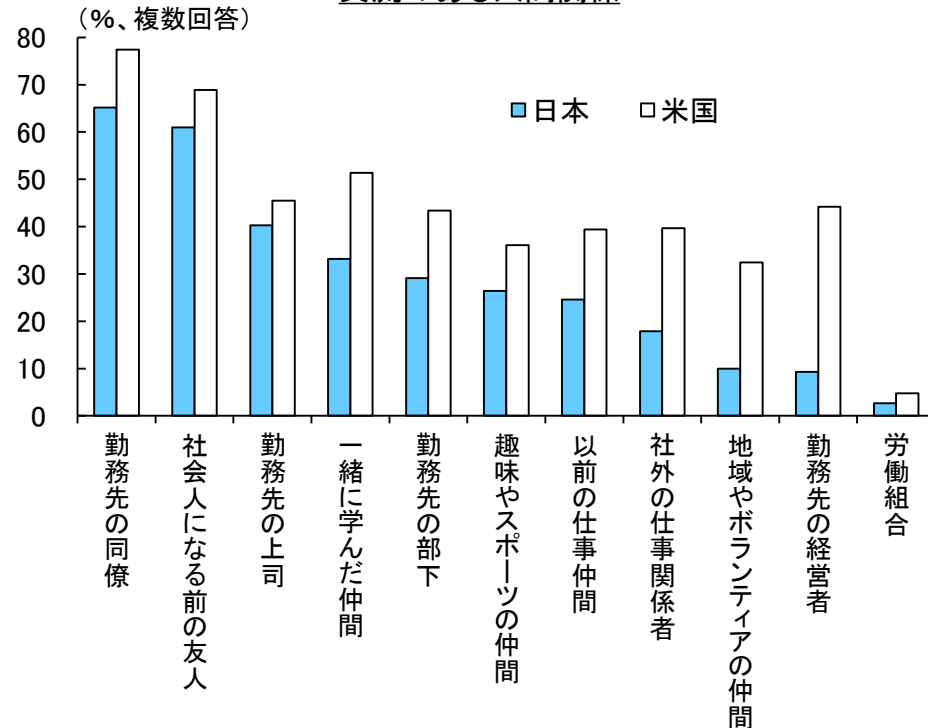
- 第2に、メンバーシップ型雇用の下、わが国企業において多くの従業員は、**他の企業での勤務経験がなく**、主体的にキャリアを形成していくマインドが乏しいことがある。この結果、他企業からも評価されるような職業スキルの高い人材が育成されにくく、**職業における企業横断的な人的なネットワーク**（アソシエーション、職業コミュニティ）の形成も進まず

25～54歳の勤続年数(2017年)



(資料)独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」
 (注)米国のみ中位値、それ以外の国は平均値。

交流のある人間関係



(資料)株式会社リクルートリクルートワークス研究所「5カ国リレーション調査【データ集】」
 (注)大卒以上の30～40歳代が対象。調査期間は2020年12月。有効回答者数は日本621名、米国624名。

ジョブ型雇用の導入: 対応策①

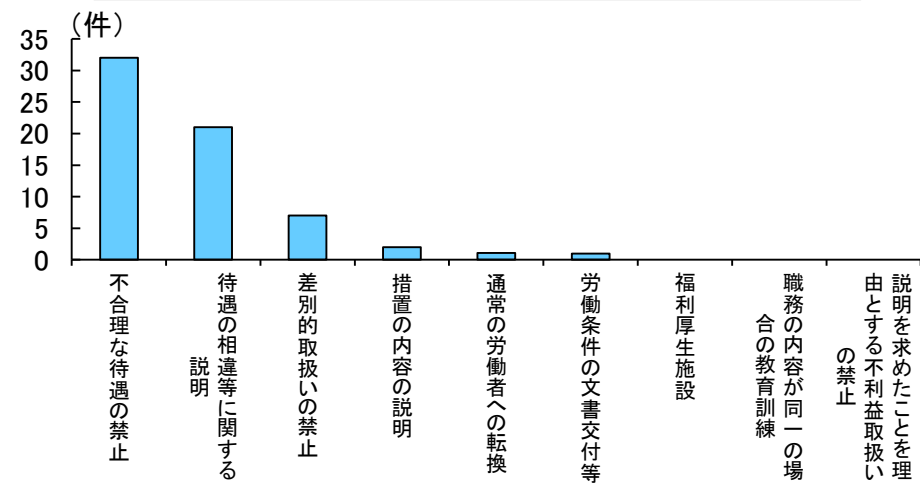
- 同一労働同一賃金の強化に向けて、厚労省は、不合理な待遇差が疑われる事業所に対する指導を積極化すべき。上記の通り、**日本版O-NETを改善し、職業ごとの時給**を示しつつ、短時間労働者の**時給改善を勧告**すべき
- もっとも、違法な状況を正せるのは**不利益を受けている当事者**であることも事実。海外の訴訟事例を紹介することで、不利益を受けている人々の当事者意識を醸成するとともに、個人が**裁判外紛争解決手続（以下、ADR）**を行いやすい環境も整備するべき。加えて、都道府県労働局において無料・非公開のADRが行えることを日本版O-NETなど様々な媒体で周知徹底すべき

海外における同一労働同一賃金を巡る訴訟の例

国	内容
ニュージーランド	2012年に介護士のKristine Bartlettは、女性が多数の高齢者介護業において低賃金を強いられたとして、Pay equityを巡る訴訟を提起。2017年に賃金引上げで和解
米国	2019年にサッカー女子米国代表選手が、男子代表選手とのEqual payを巡る訴訟を提起。2022年に報酬引上げで和解

(資料) The National Library of New Zealandおよびロイター-2022年2月23日「サッカー＝米代表の男女待遇格差で和解、今後は同一賃金に」を基に日本総研作成

パートタイム・有期雇用労働法に係る紛争解決援助・調停

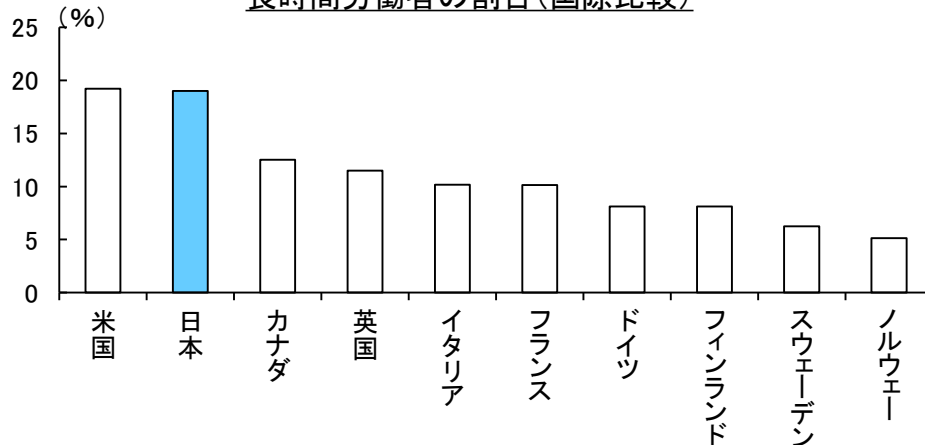


(資料) 雇用環境・均等部(室)における法施行状況についてより日本総研作成
 (注) 2020年度。

ジョブ型雇用の導入: 対応策②

- 企業横断的な職業意識の醸成に向け、政府は企業に対し、従業員を「**囲い込む**」ような規則・慣習の撤廃を促すべき。具体的には**長時間労働の是正と兼業・副業を解禁**。これにより、大学等での学び直しや「異業」他社での就業を通じた人的ネットワークが形成され、職業意識の形成およびイノベーションの創出も期待できる
- また、**退職金**や**企業年金**（3階部分）など「後払い賃金」制度を見直すことで、**過度な長期勤続のインセンティブ構造**を変えることも重要。これらは、企業にとっては不都合なものであるものの、産業構造の転換が進むなか、労働移動の阻害要因を取り除くことは経済成長にとってはプラスに（p.4右表参照）

長時間労働者の割合(国際比較)



(資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」

(注) 2018年における週間49時間以上働いている就業者の割合。

次世代の国づくり

2種類の社会資本(Social Capital)

	Bonding (絆的)	Bridging (橋渡しの)
定義	内向きで排他的な性格を強める社会資本	外向きで多様なものを包含する社会資本
例	家族や親しい友人。強い紐帯 (strong ties)	ちょっとした知り合い。弱い紐帯 (weak ties)
効果	「生きていく (getting by)」のに役立つ	予想外の機会につながり「前に進む (getting ahead)」ことや創造性の発揮に役立つ

わが国企業の社会資本はBonding >> Bridgingの可能性

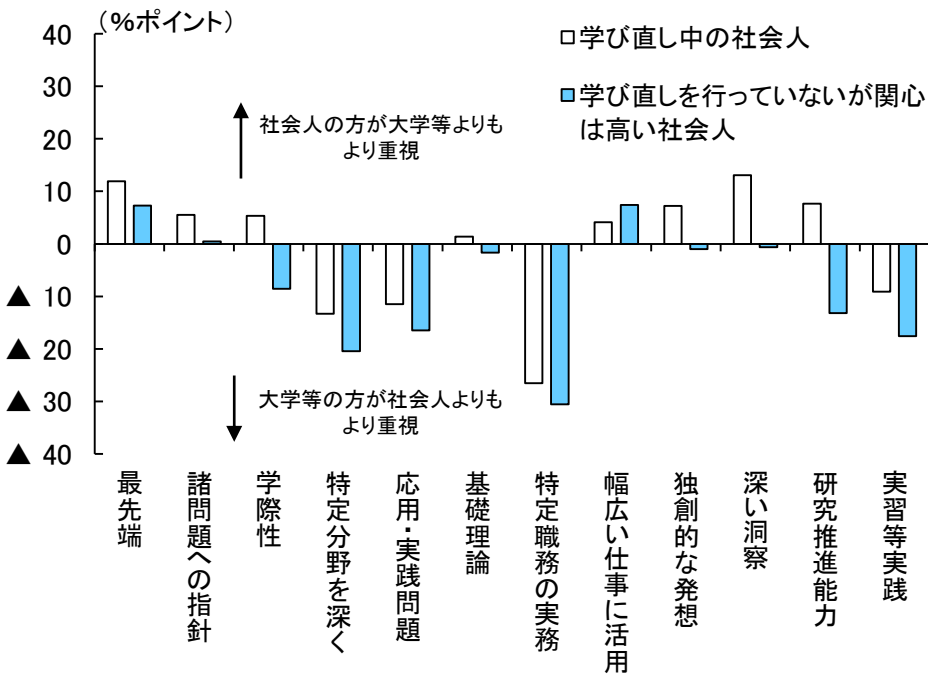
(資料) Granovetter (1973)、Perry-Smith (2006)、Putnam (2000)より日本総研作成

- 1.雇用の構造変化と労働移動
- 2.職業情報の見える化
- 3.ジョブ型雇用の導入
- 4.リカレント教育の支援**
- 5.まとめ

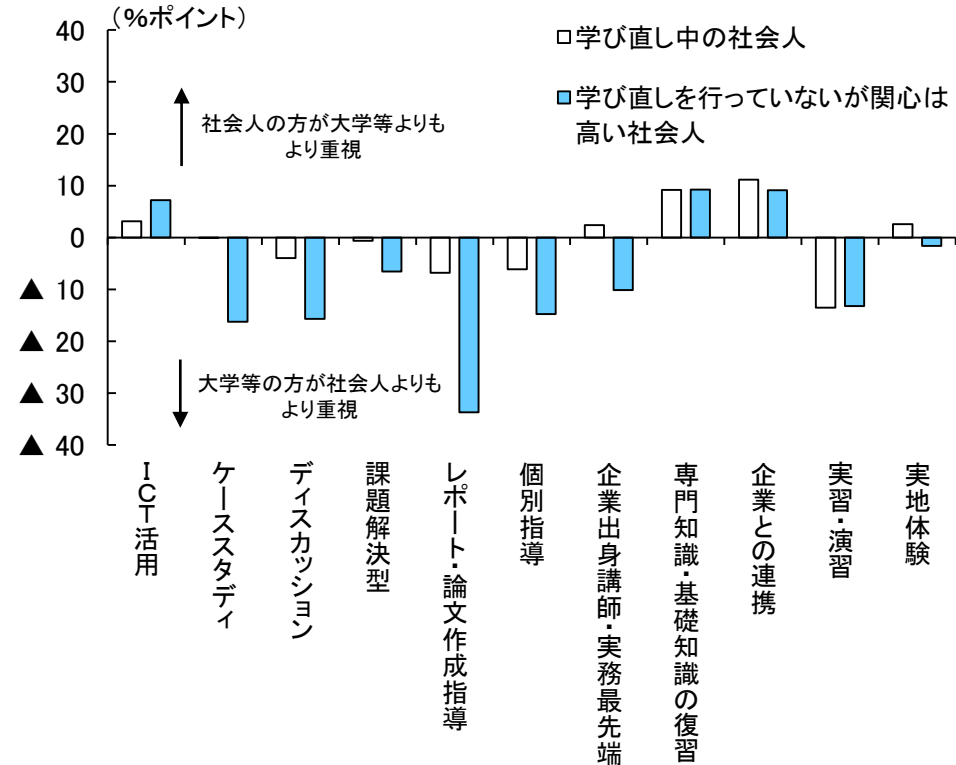
リカレント教育の支援: 課題①

- 社会人が大学等で学び直す際の課題として、**社会人ニーズと乖離した講座内容**がある。文科省の調査によれば、大学等が提供する講座のカリキュラムについては、「**最先端のテーマ**」や「**幅広い仕事に活用**」が、教育方法については「**ICT活用**」や「**専門・基礎知識の復習**」、「**企業との連携**」がそれぞれ社会人ニーズに十分に答えられていない模様

社会人ニーズと乖離するカリキュラム



社会人ニーズと乖離する教育方法

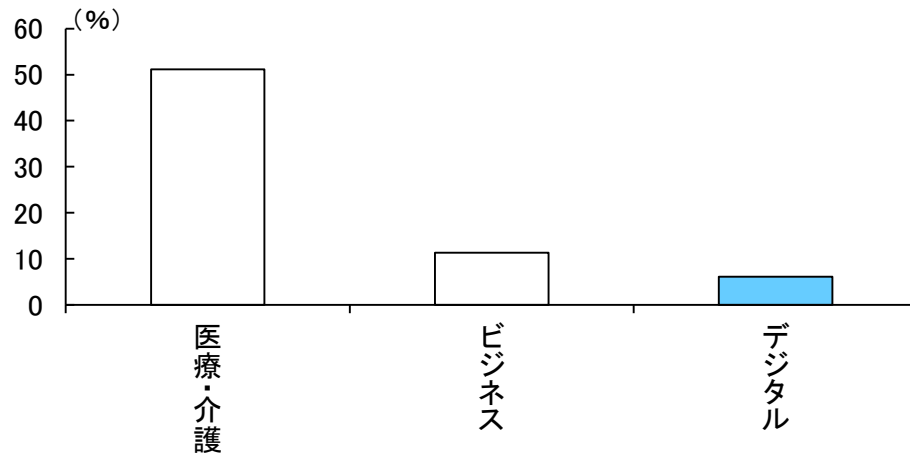


(資料) 文部科学省(2016)を基に日本総研作成
 (注) 各項目の表現は簡略化した。

リカレント教育の支援：課題②

- 学び直しには多額の費用がかかるなか、**専門実践教育訓練給付金制度**（雇用保険の被保険者であれば、指定講座を受講した場合に費用の50%＜年間上限40万円＞が給付金として支給される制度）は個人の学び直しを支援するうえで有益
- もっとも、**指定講座の偏りや使い勝手の悪さ**には課題：
 - ・ 需要の高い**デジタル分野**は全講座の**1割未満**。提供地域も**大都市に集中**
 - ・ 1講座受講すると**訓練費の多寡にかかわらずその後3年間は利用不可**
 - ・ 訓練前カウンセリングが義務付けられているものの、**多くのキャリアコンサルタントがデジタル分野に不案内な可能性**

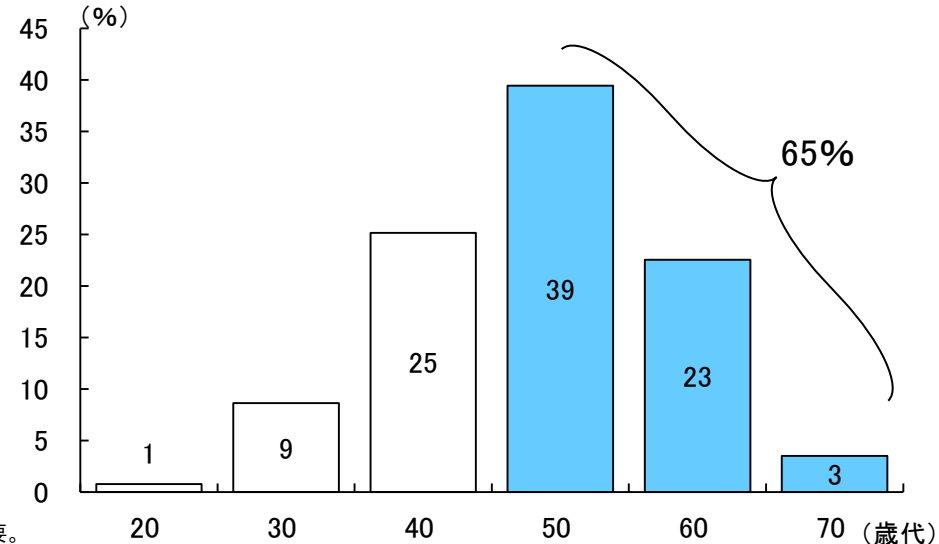
専門実践教育訓練指定講座の分野別割合



(資料)厚生労働省 専門実践教育訓練指定講座一覧【令和3年(2021年)4月1日現在】を基に
日本総研作成

(注)「目標とする資格等名称」および「講座名」を基に判断し分類したため、ある程度幅を持ってみる必要。

ハローワーク等で働くキャリアコンサルタントの年齢分布

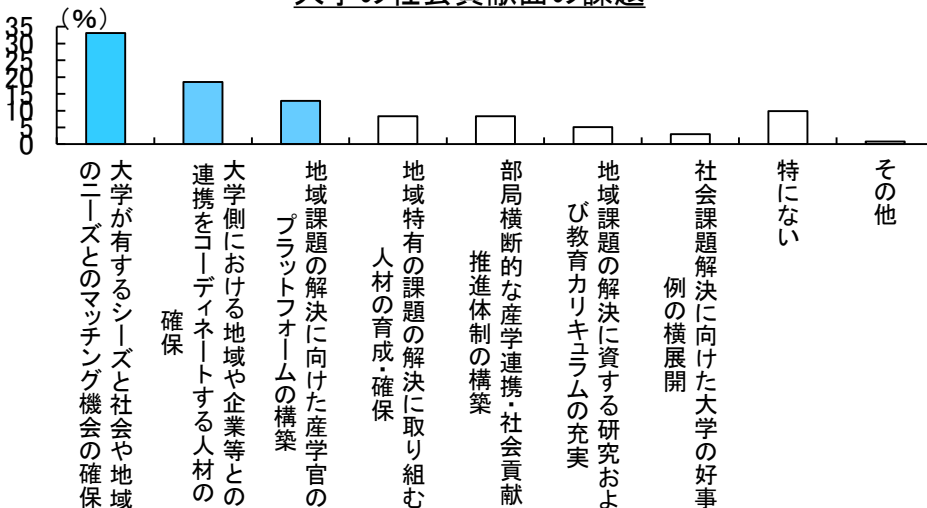


(資料)独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2018) 図表2-5を基に日本総研作成

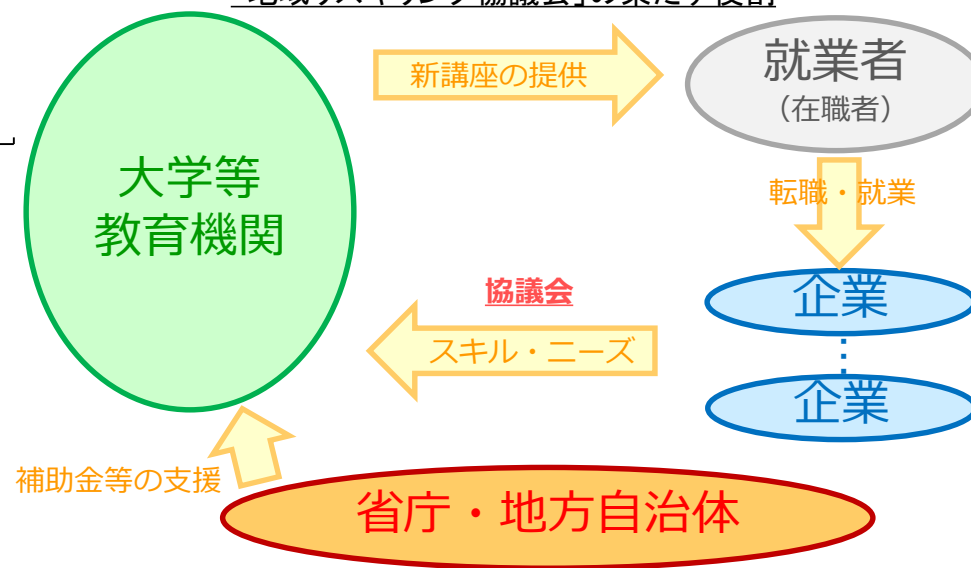
リカレント教育の支援: 対応策①

- 在職者の学び直しニーズに的確に応えるため、政府は、地域の企業が必要とするスキルを検討する「**地域リスキリング協議会**」を設立すべき。スタートアップを含む企業、大学等の教育機関、地方自治体等が参加。各省庁や自治体は協議内容を踏まえ、**新講座を開発する教育機関への補助金支給**や、**専門実践教育訓練給付金の指定講座への認定**などを迅速に行うことが求められる
- なお、企業が求めるスキルの洗い出しは、**オンラインツール**を活用することで効率化するほか、協議の様子を**動画で配信**することで、参加者の緊張感や就業者の関心を維持することも重要。また、分科会を設けるのも一案

大学の社会貢献面の課題



「地域リスキリング協議会」の果たす役割



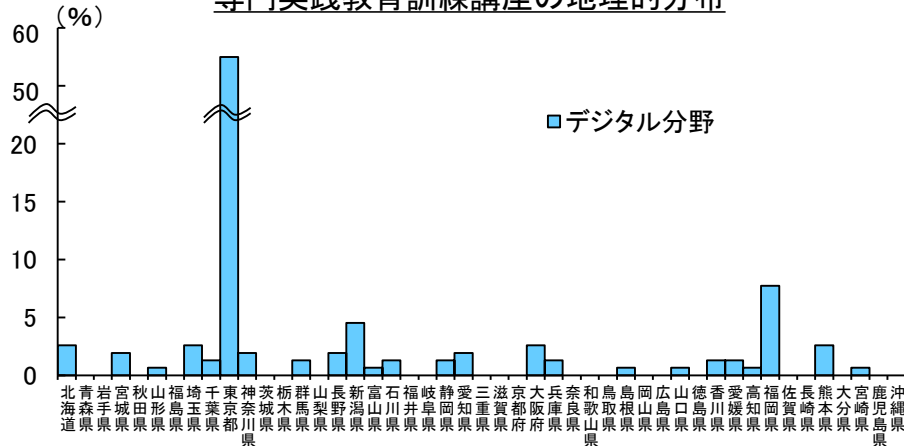
(資料)一般社団法人日本経済団体連合会(2022)より抜粋

次世代の国づくり

リカレント教育の支援: 対応策②

- 専門実践教育訓練給付金の課題については、文科省は全国の**国立大学・大学院に交付金を増額**しつつ、**指定講座への申請**を促すべき。同時に、社会人教育に関わる大学教員の学務負担を軽減したり、インセンティブを付与すべき
- また、給付金の**支給上限 (168万円) の範囲内で複数受講**できるような制度変更するとともに、個人が利用可能な「残高」を確認しやすくするためにも、省庁で連携し**マイナポータルと関連付ける**べき
- さらに、厚労省は、**キャリアコンサルタント自身のスキルアップ**が可能となるよう、毎年、新しく需要が見込まれる職業に関する職業情報を提供すべき

専門実践教育訓練講座の地理的分布



(資料) 専門実践教育訓練指定講座一覧【令和3年(2021年)4月1日現在】を基に日本総研作成
 (注) 「目標とする資格等名称」および「講座名」を基に判断し分類したため、ある程度幅を持ってみる必要。

マイナポータル



<input type="radio"/> 雇用保険 雇用保険、教育訓練給付金に関する情報	<input type="radio"/> 労災補償 労働災害、地方公務員災害に関する給付情報 (年金との支給調整で使用する情報)	<input type="radio"/> すべて この分野で選択できるすべての情報
--	--	---

(資料) 筆者のマイナポータルサイトより貼り付け

- 1.雇用の構造変化と労働移動
- 2.職業情報の見える化
- 3.ジョブ型雇用の導入
- 4.リカレント教育の支援
- 5.まとめ

まとめ

- デジタル化による**雇用の構造変化**に対応し、衰退する職業から成長する職業に**労働力がシフト**することは、わが国の経済成長や人々の所得改善にとって重要
- こうした**円滑な労働移動**を実現するために、次の3点に取り組むことが求められる：
 - ①**職業情報の見える化**：日本版O-NETの機能拡充
 - ②**ジョブ型雇用の導入**：同一労働同一賃金の強化と囲い込み体質の是正
 - ③**リカレント教育の支援**：就業者二一ズの反映と教育訓練給付金の改善
- なお、上記以外に労働移動を促す**解雇規制**（整理解雇の4要件：人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、手続きの妥当性）の**緩和**については、人々が解雇されても、生活の不安なく必要なスキルを学び直すことができ、再就職がしやすい環境が整備されてはじめて、人々が受け入れられる状況になるとみられる

参考文献①

- Esteban-Pretel, J., and Y., Sawada. (2014). “On the role of policy interventions in structural change and economic development: The case of postwar Japan.” *Journal of Economic Dynamics and Control* 40, 67–83.
- Granovetter, M. S. (1973). “The strength of weak ties.” *American Journal of Sociology* 78: 1360-1380.
- Gregory, C., and P., Lewis. (2019). “Updating the O*NET-SOC Taxonomy: Incorporating the 2018 SOC Structure.” Appendix A: O*NET-SOC 2019 Taxonomy- Excel. National Center for O*NET Development. (<https://www.onetcenter.org/reports/Taxonomy2019.html>)
- Hayashi, F., and E. C., Prescott. (2008). “The depressing effect of agricultural institutions on the prewar Japanese economy.” *Journal of Political Economy* 116 (4), 573–632.
- New Zealand Qualifications Authority. (2016). *The New Zealand Qualifications Framework*. (<https://www.nzqa.govt.nz/assets/Studying-in-NZ/New-Zealand-Qualification-Framework/requirements-nzqf.pdf>)
- Perry-Smith, J. E. (2006). “Social Yet Creative: The role of social relationships in facilitating individual creativity.” *Academy of Management Journal* 49(1), 85–101.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: Revised and Updated: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.
- The National Library of New Zealand. *Change-maker — Kristine Bartlett* (<https://natlib.govt.nz/he-tohu/learning/social-inquiry-resources/gender-equality/gender-equality-supporting-activities-and-resources/change-maker-bartlett>)

参考文献②

- ・一般社団法人日本経済団体連合会(2022)「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」
(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/004_kekka.pdf)
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2018)「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」労働政策研究報告書 No. 200. (<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2018/documents/0200.pdf>)
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2021)「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」(企業に対するアンケート調査及びヒアリング調査)結果. No. 214. (<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/documents/214.pdf>)
- ・文部科学省(2016)「『社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究』報告書」
(https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1371459.htm)
- ・安井洋輔(2021)「デジタル化による雇用の構造変化—官民を挙げた労働移動の円滑化とデジタル人材育成が急務—」
日本総研JRILレビュー Vol.2, No.86. (<https://www.jri.co.jp/file/report/jrireview/pdf/12368.pdf>)

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。