



日本での対応力ある成人 学習機会の創出

Mark Keese

OECD 雇用労働社会局 スキル・就業能力課長



OECD報告について



OECD 成人学習(AL)国別レビュー
AL制度のパフォーマンス評価
実践可能な政策提言の特定



日本での対応力ある成人学習機会の創出

アクセス



包摂性



対応力

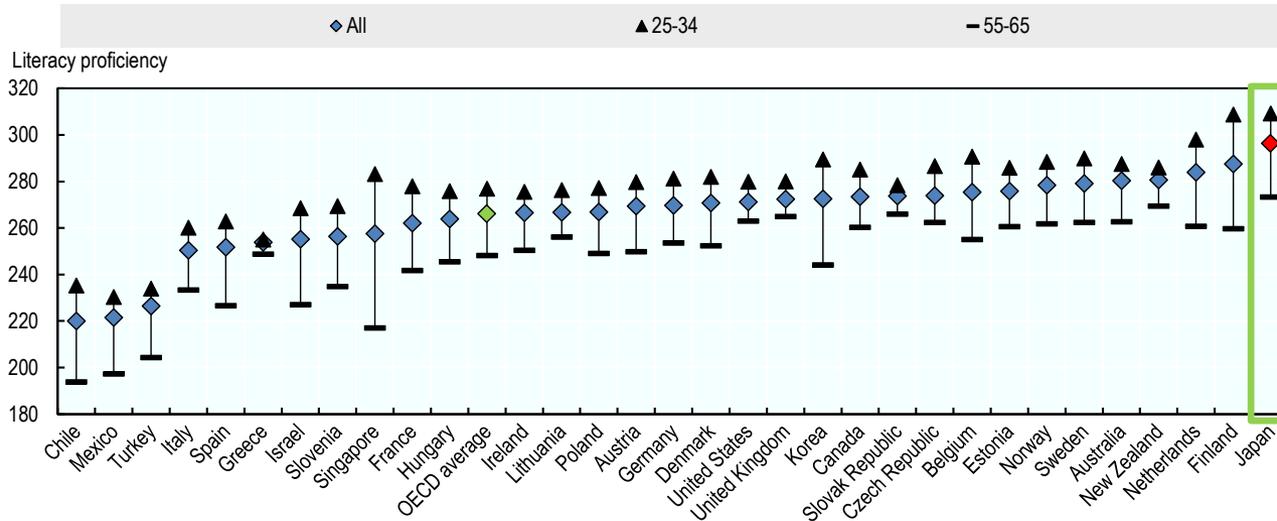


ガイダンス



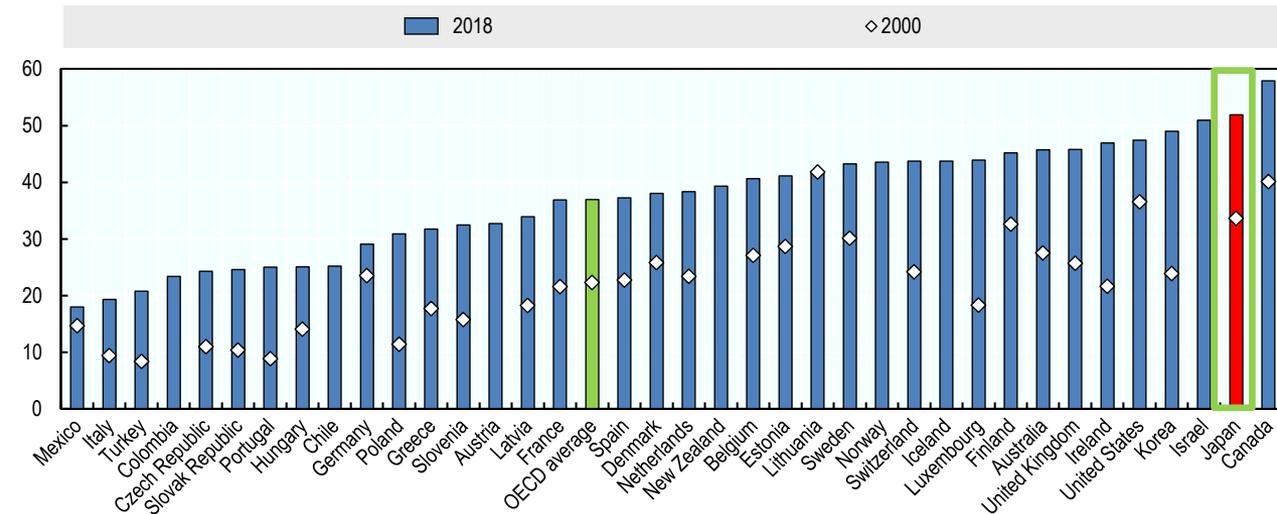


日本のスキル開発制度はOECD諸国中で最も成功している事例のひとつ



平均読解力

出典：国際成人力調査(PIAAC)

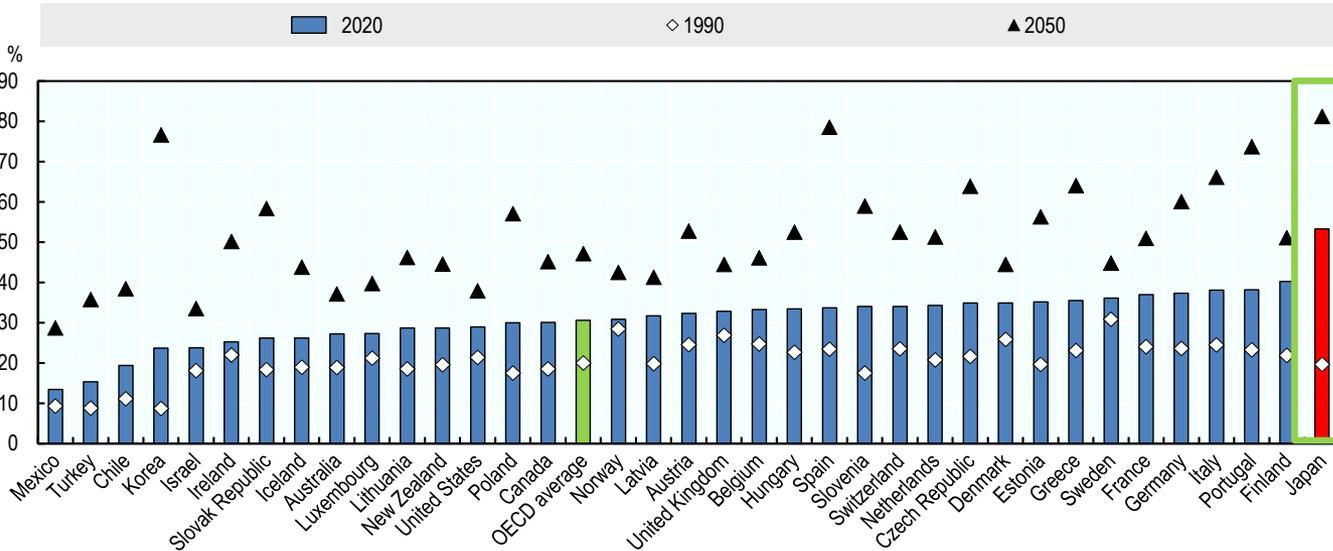


成人の高等教育学歴取得率

出典：OECD 図表で見る教育

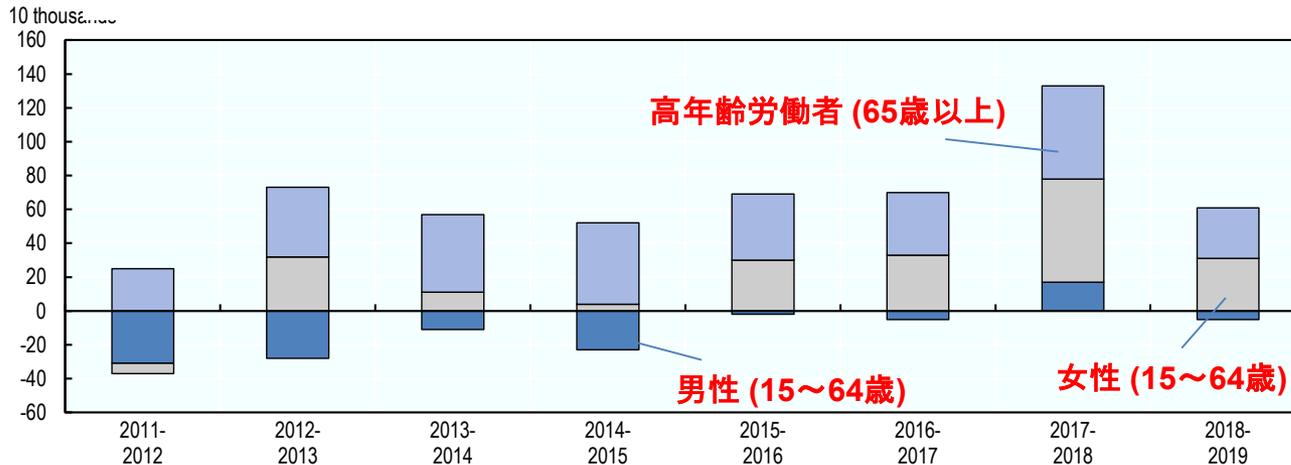


しかし、新しい技術と急速な高齢化により 日本のスキルニーズは変容しつつある



高齢者従属人口指数

出典：OECD人口統計



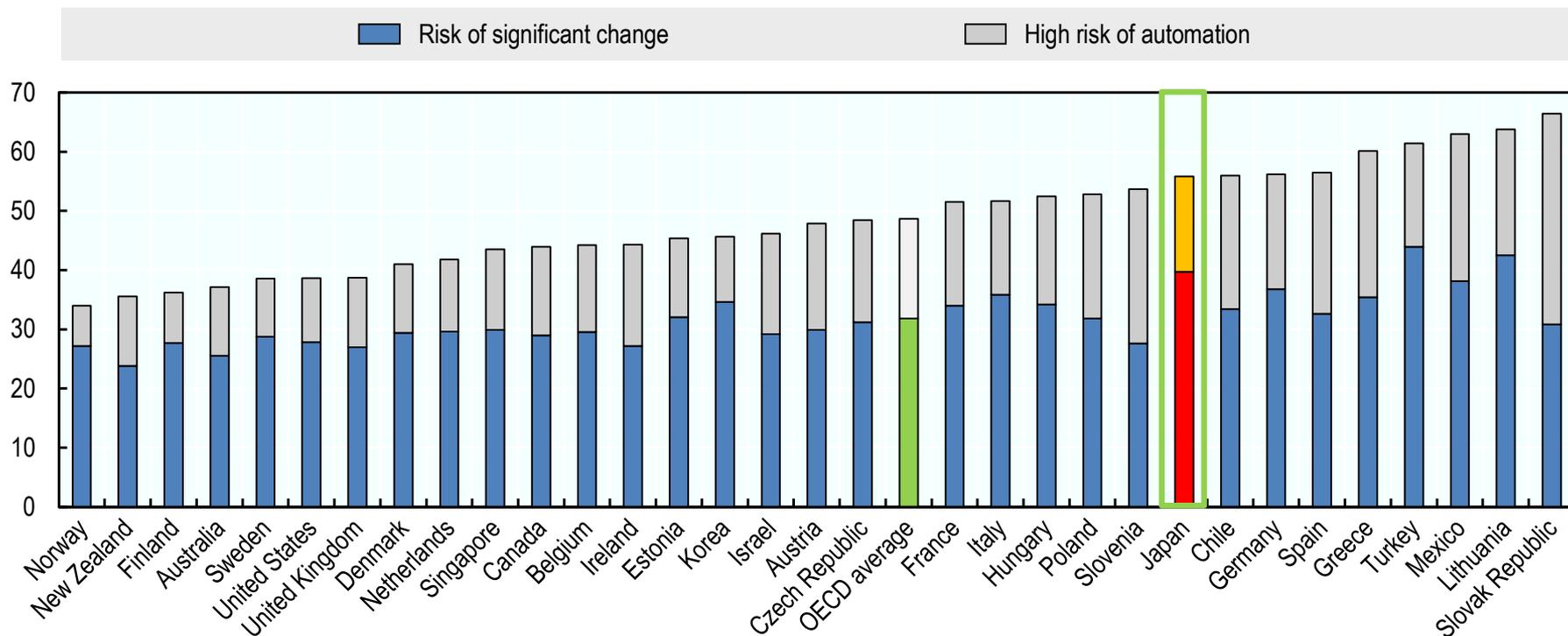
就業者数変動の構成

出典：日本の労働力調査



日本の多くの仕事が自動化の影響を受けている

自動化リスクまたは大幅な変化のリスクに直面している仕事の割合



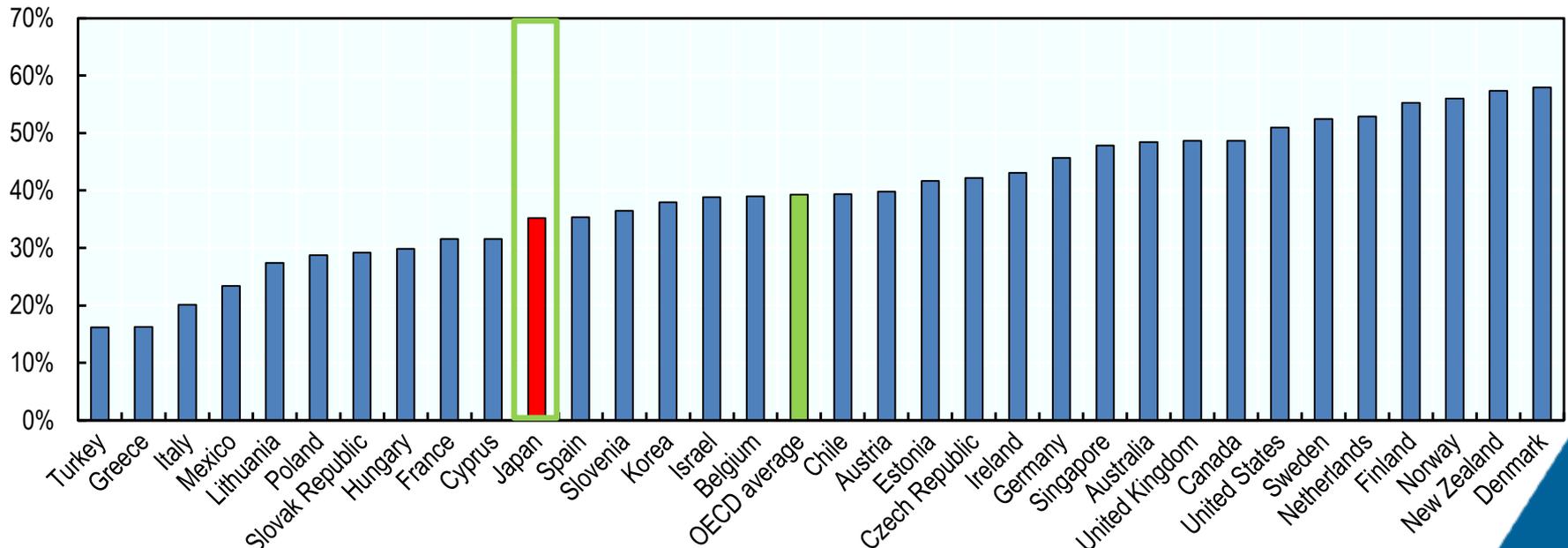
注：高い自動化リスクに直面している仕事とは、自動化される可能性が70%以上の仕事である。大幅な変化のリスクに直面している仕事とは、自動化される可能性が50~70%と推定される仕事である。ベルギーのデータはフランダース地域、イギリスのデータはイングランドと北アイルランドのもの。
出典：Nedelkoska and Quintini (2018)



しかし、成人学習の機会は限られている

- 日本ではスキルの向上と再取得の機会が強く求められているにもかかわらず…
- ところが、仕事関連の訓練への成人の参加率は、デンマークやニュージーランドなどでは55%に達しているのに対し、日本では**35%**に過ぎない。

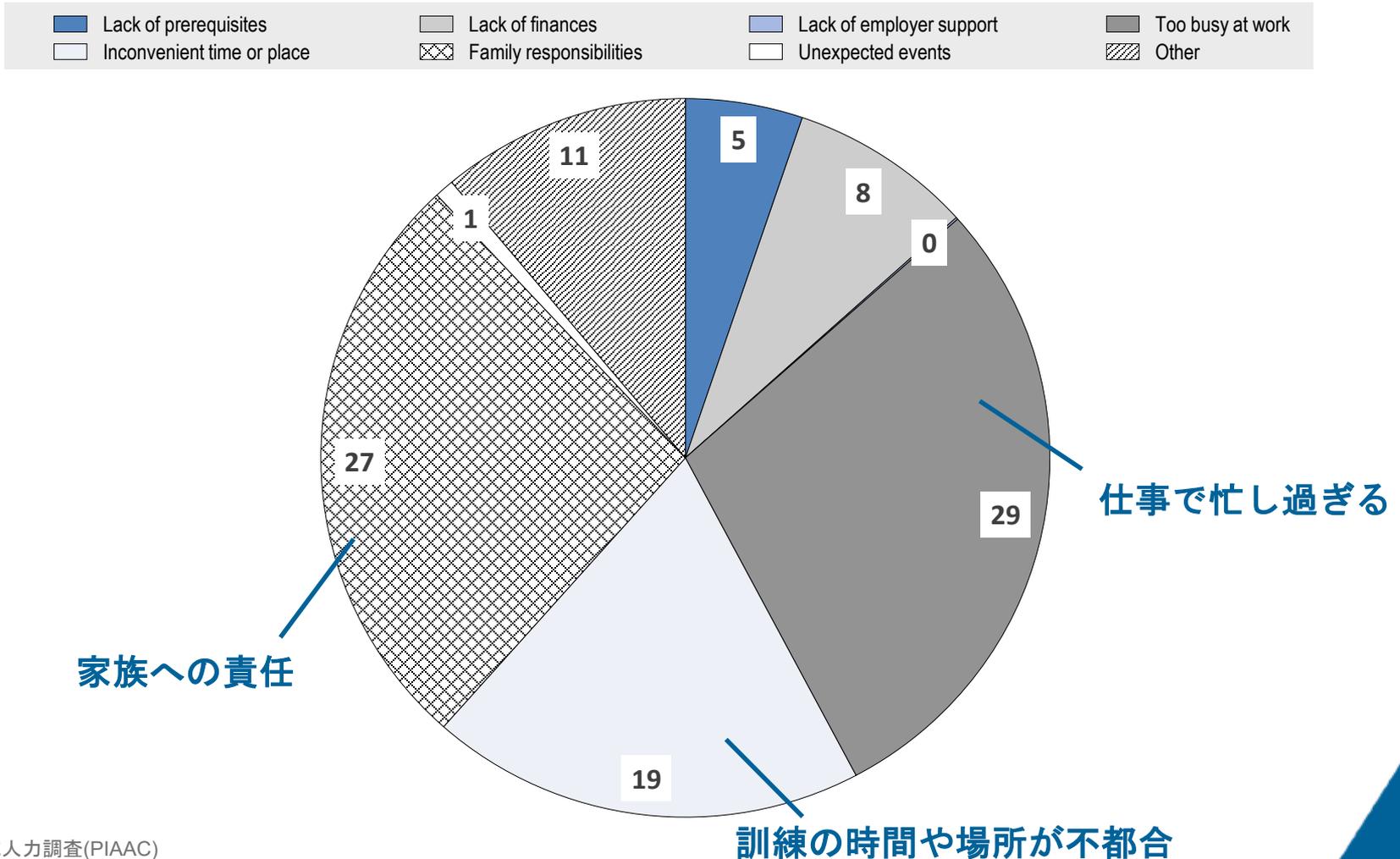
仕事関連の公式および非公式訓練への参加





訓練に参加しなかった主な理由は時間不足

訓練に参加したかったが参加しなかった成人の割合 (%)





訓練を阻む障害の低減

政府が提供する訓練をモジュール方式で実施し、適宜遠隔学習や柔軟な学習ができるようにする

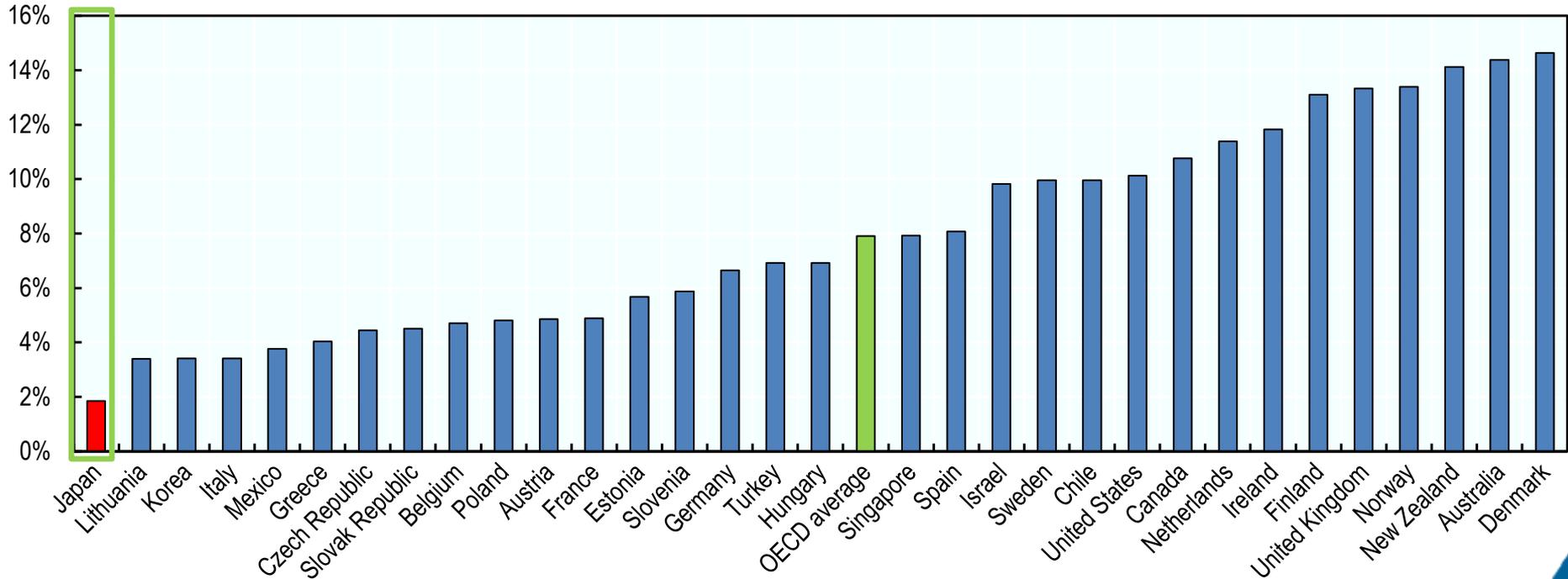
求められるスキルを身につけるための教育・訓練有給休暇に対して支給される補助金を拡充する

教育訓練休暇に関する規定を労働協約に盛り込むように社会的パートナーに働きかける



日本では成人のフォーマル教育参加率が非常に低い

フォーマル教育・訓練への参加





成人学習の市場の拡大

正規の教育機関による成人学習の提供の確立・拡大に財政支援をする

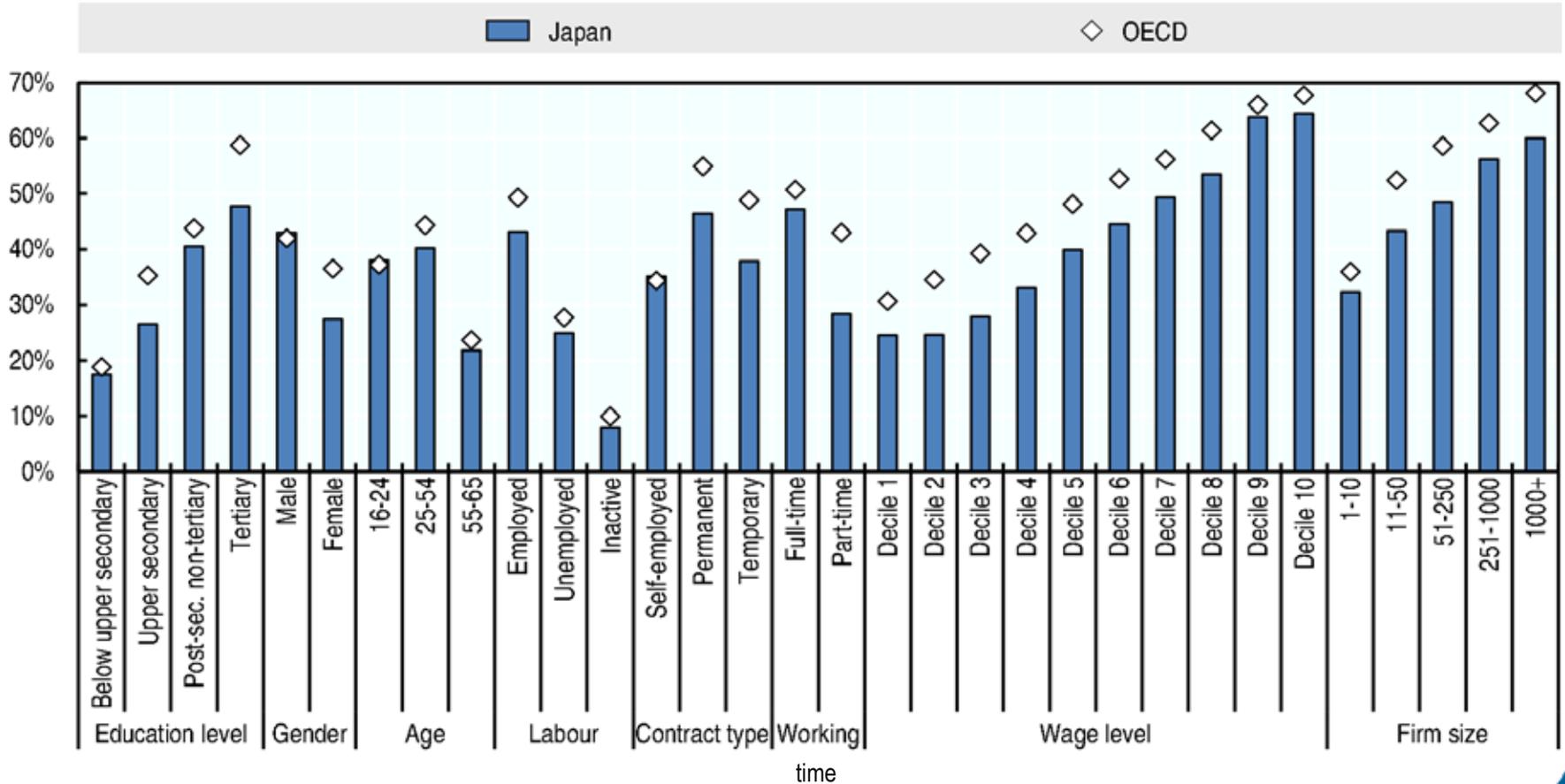
フォーマルな職業訓練プログラムの内容を成人のニーズに合わせる

すべての利用可能な成人向け訓練コースとその品質に関する情報を一箇所で得られるワンストップ型のオンラインプラットフォームを構築する



訓練へのアクセスの格差が大きい

仕事関連のフォーマル訓練やノンフォーマル訓練に参加している成人の割合





成人学習の包摂性の向上

教育訓練休暇に対する助成や補助金の受給条件を緩和し、非正規労働者にも適用されるようにする

高年齢労働者の訓練を実施する雇用主への人材支援助成を手厚くする

訓練提供を目的とする中小企業と大企業の協力を促進する戦略を策定する



訓練の機会は労働市場のニーズに整合していなければならない

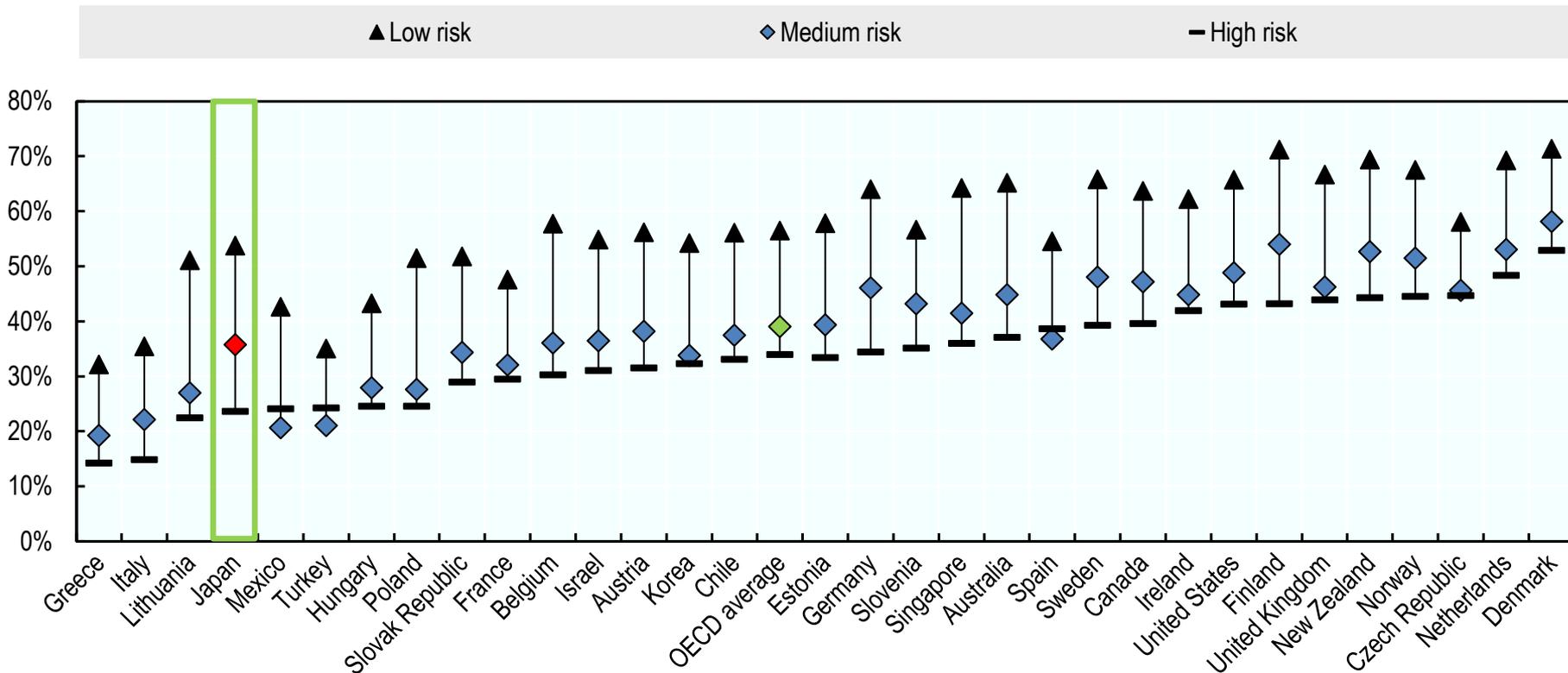
- 日本では適切な訓練を提供できるように公共職業訓練の提供は強力なスキル評価・予測システムを基盤に構築されている。
 - こうしたスキルニーズ情報を成人学習政策の設計でもっと活用すべきである。
 - スキルニーズ分析を雇用主も活用できるように、既存ツールをより適切に統合すべきである。





自動化リスクが高い仕事に就いている労働者の方が訓練を受ける機会が限られている

仕事関連のフォーマル訓練またはノンフォーマル訓練への労働者の参加率



注：高リスクとは自動化の可能性が70%以上、中リスクとは50~70%、低リスクとは50%未満と定義されている。

出典：国際成人力調査(PIAAC)



労働市場のニーズに整合した訓練の実施

労働市場の実際のニーズに合わせた訓練を行うために企業と高等教育機関との協力協定を推進する

構造変化のリスクがある労働者を特定し、キャリアガイダンス・訓練を行うよう使用者を支援する。

労働市場で必要とされるデジタルスキルが不足している成人に基本的デジタルスキル開発プログラムを提供する



社内キャリアアップと転職を支援するキャリア ガイダンス

日本政府は労働者の社内キャリアアップや転職を支援する措置を講じてきたが、まだ幾つかの課題が残っている。

社内キャリアアップ の支援

- 従業員にガイダンスサービスを提供している雇用主は比較的少ない
- 労働者は自分が利用できるキャリアの選択肢やキャリアアップに必要なスキルについてよく理解していない

転職の支援

- 転職希望の労働者には社外で提供されるガイダンスを利用できることが必要
- キャリアと訓練に関するオンライン情報は散在している



キャリアガイダンスの支援

雇用主によるジョブ・カードの活用を促進し、現行の人事慣行へのジョブ・カード制度の統合を促進する

職業や訓練に関する様々な情報源からの情報を集約した使いやすいオンラインキャリアガイダンスポータルを開発する



政策立案者の主要取組分野

訓練を阻む
障害の低減

成人学習の
市場の拡大

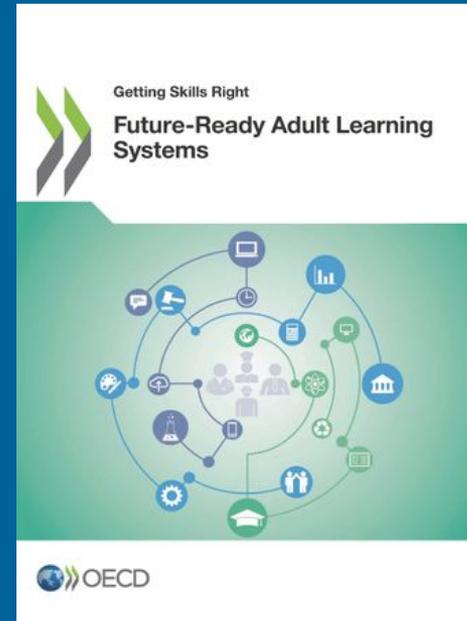
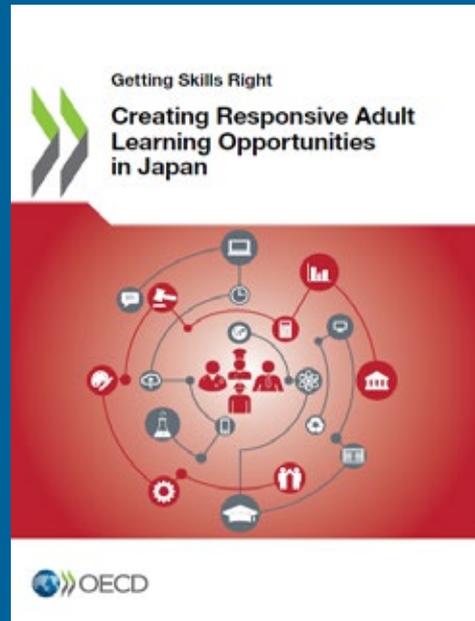
成人学習の
包摂性の
向上

労働市場の
ニーズに整
合した訓練
の実施

キャリアガ
イダンスの
支援



ご清聴ありがとうございました



@OECD
@OECD_Social



www.oecd.org/els/
www.oecd.org/employment/skills-and-work/