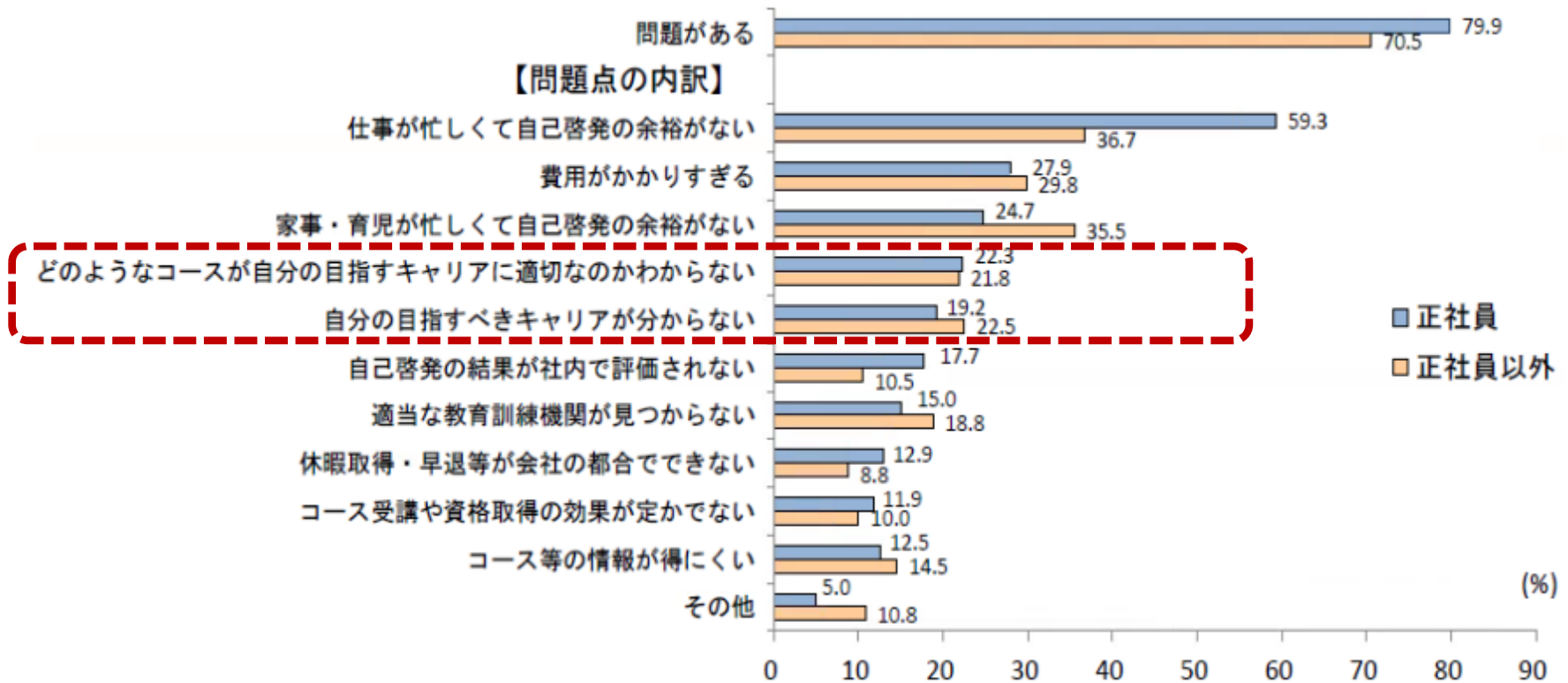


自己啓発に際しての課題

どのようなキャリアを構想すべきかが分からないという労働者は約2割

自己啓発を行う上で問題があるとした労働者及びの問題点の内訳(複数回答)

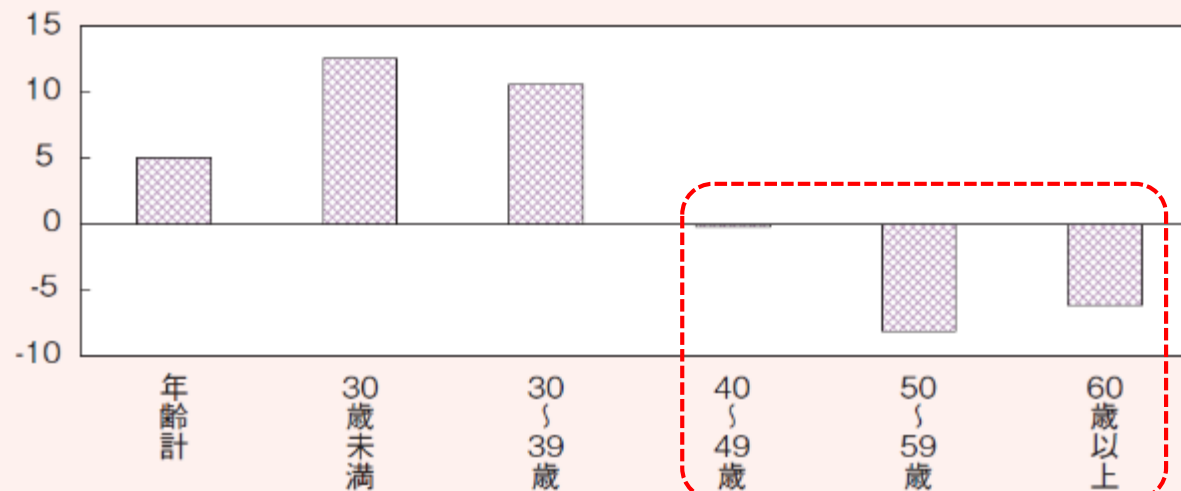


出典：厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」

年齢別の仕事への意欲

年齢が上がるにつれて、仕事への意欲は下がっていく

年齢階級別仕事意欲 D.I.

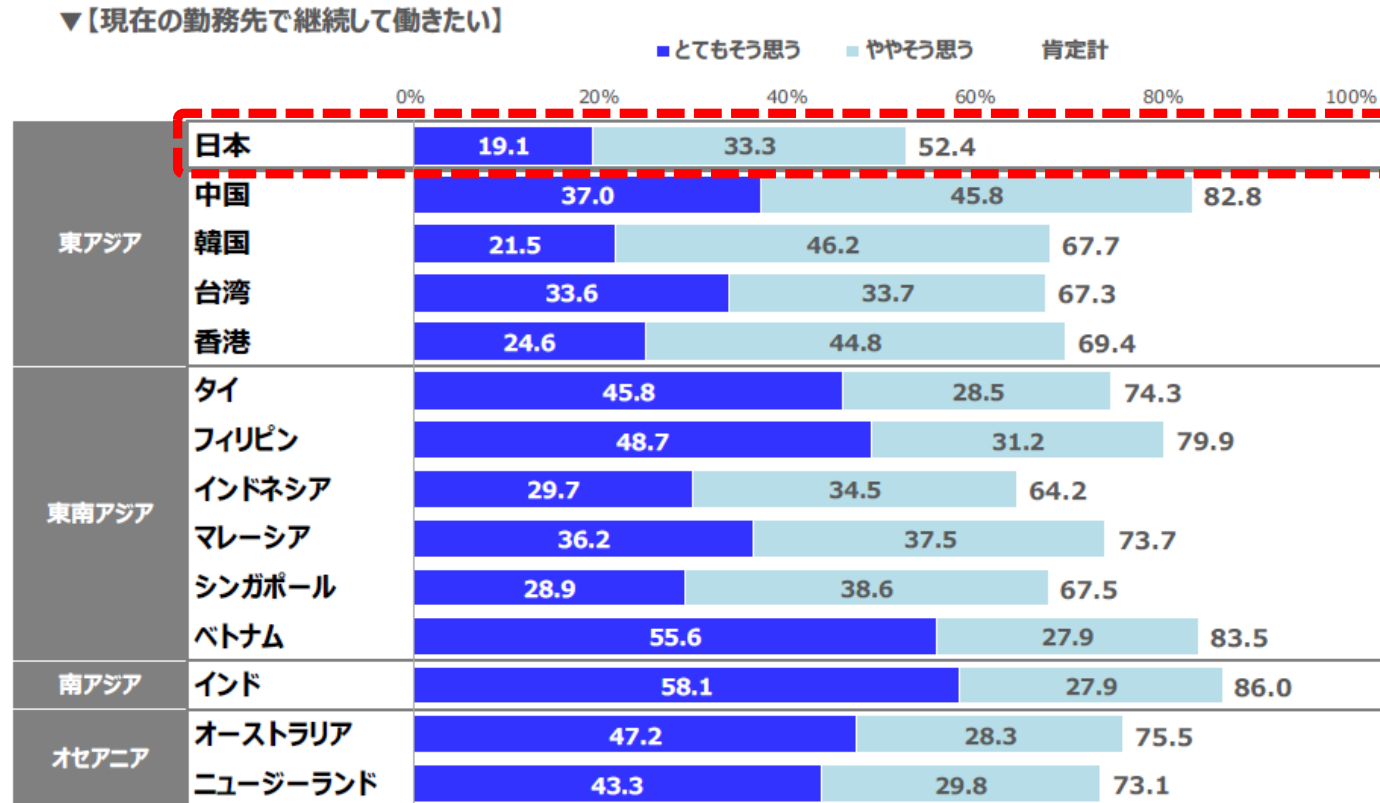


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査(従業員調査)」(2008年)

(注) 仕事意欲D.I.は、「高まっている」×2+「どちらかといえば高まっている」-「どちらかといえば低くなっている」-「低くなっている」×2により計算。

仕事に対する満足度

日本では、現在の仕事に対する満足度は高くない

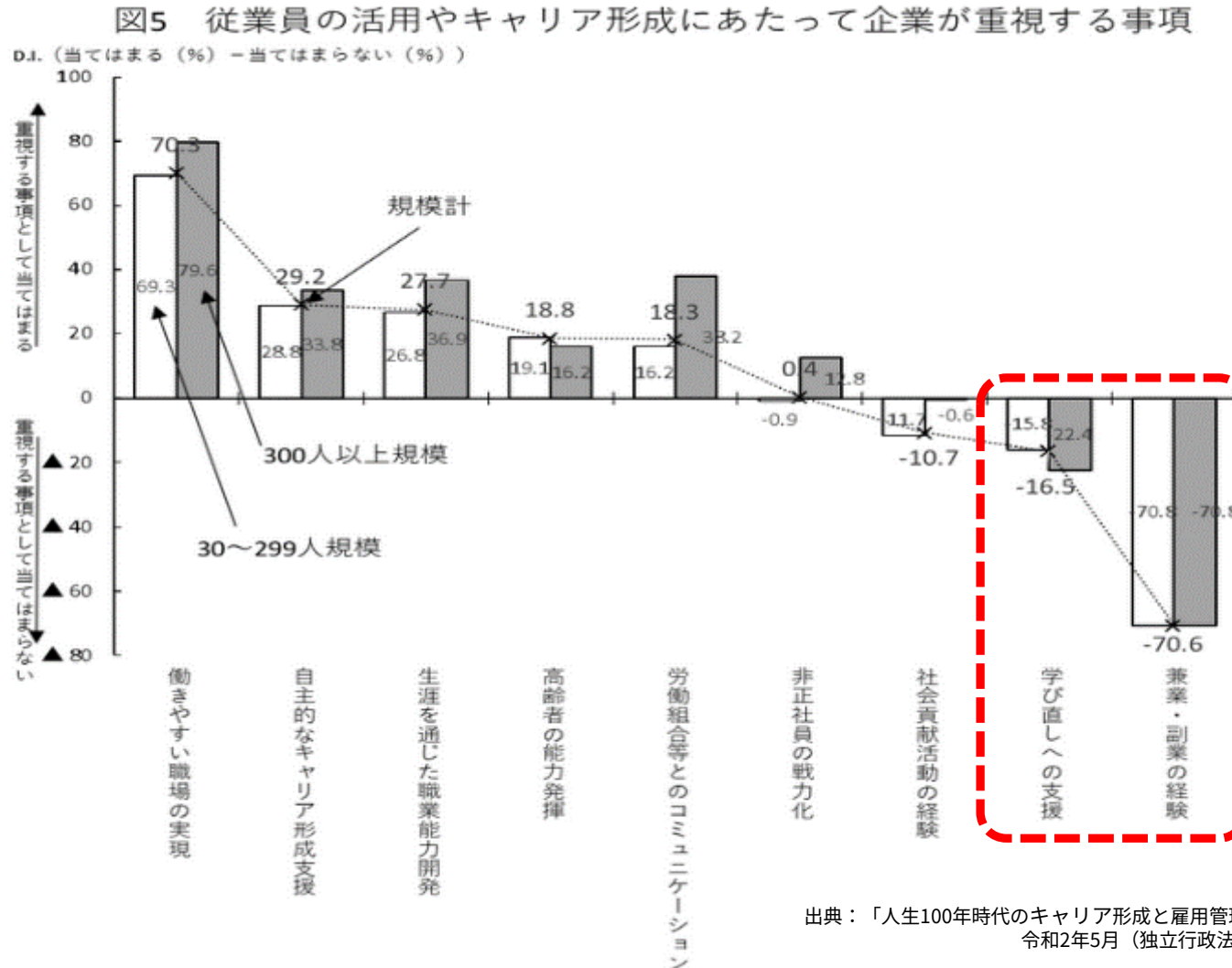


※対象地域 (クアラルンプール)、シンガポール、ベトナム(ハノイ、ホーチミンシティ)、インド(デリー、ムンバイ)、オーストラリア(シドニー、メルボルン)、ニュージーランド
※日本のデータは、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用(2019年2月実施)

出典：APAC 就業実態・成長意識調査 (2019年)
令和元年8月 (パーソル総合研究所調べ)

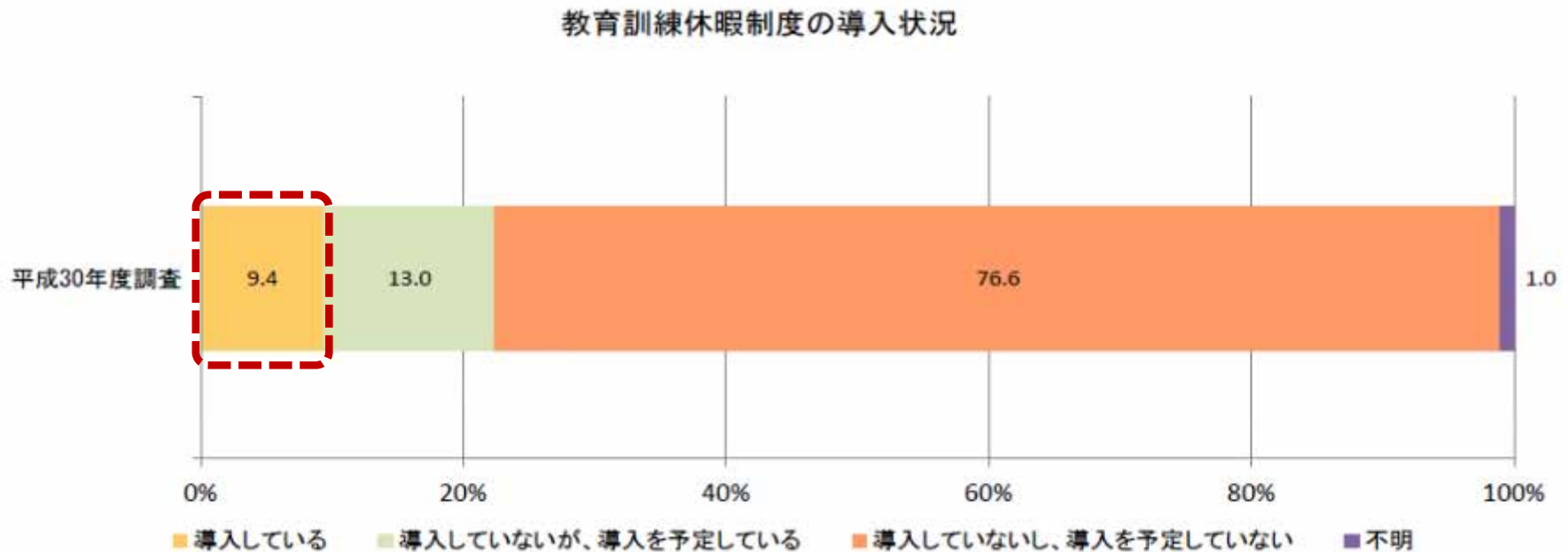
企業が従業員のキャリア形成に関して重視する事項

日本企業は、従業員に対する「学び直しへの支援」や「兼業・副業の経験」に対して消極的



企業における教育訓練休暇制度の導入状況

教育訓練休暇制度を導入している企業は1割未満に留まる



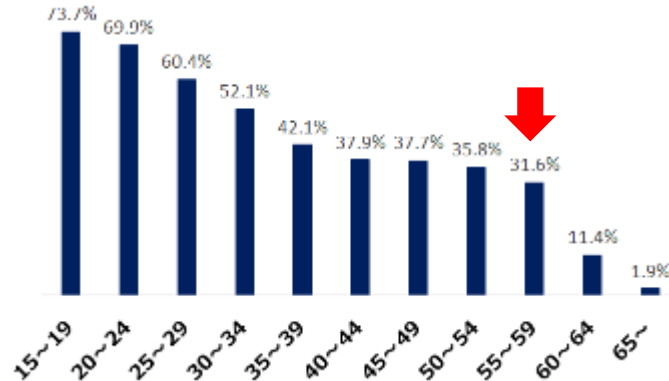
出典：厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」

終身雇用の現状

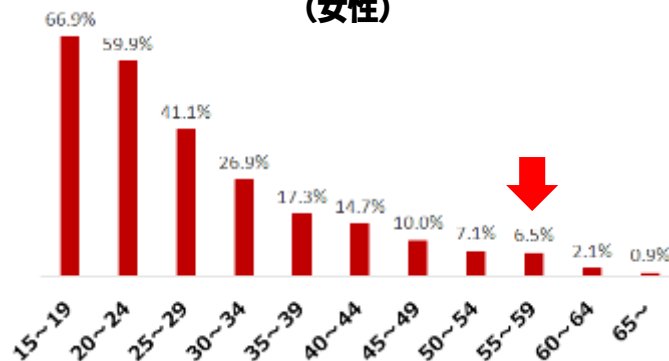
- 60歳まで転職経験がない人の割合は、男性では32%、女性では6.5%
- 大企業に勤めている従業員は全体の約3割
- 企業規模が小さいほど、中途採用比率が高い (中小企業では5,000人以上の大企業の約2倍)

転職経験がない人の割合

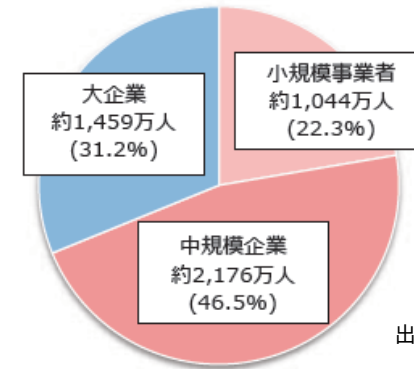
(男性)



(女性)

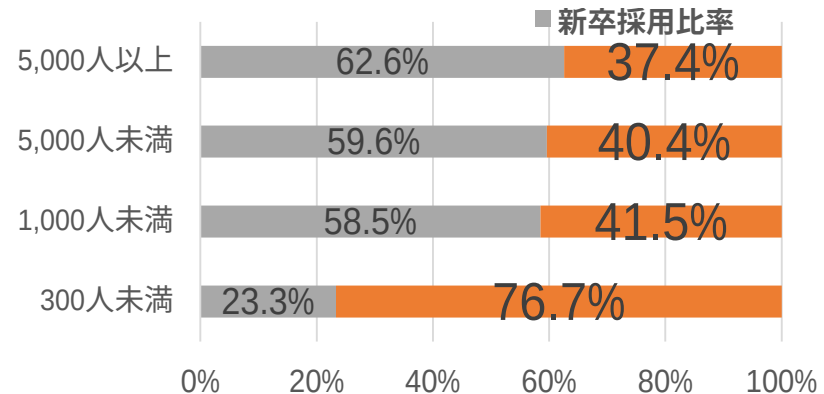


企業規模別従業者数



出典：2019年度版中小企業白書
平成31年4月（中小企業庁）

企業規模別新卒・中途採用比率

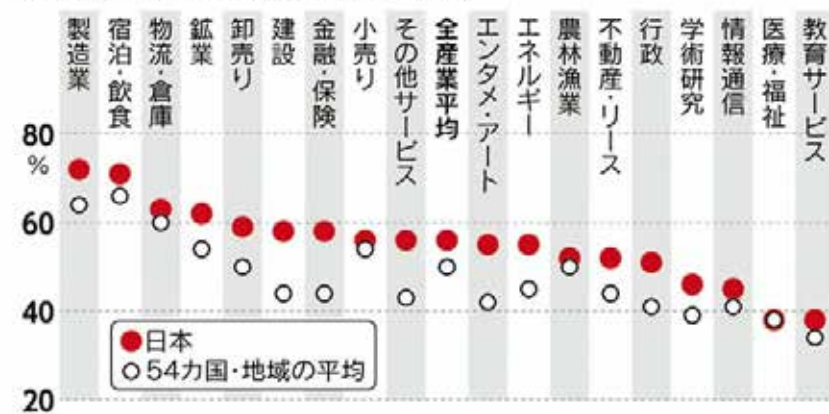


テクノロジーの進展や感染症拡大が職業に及ぼす影響

AI等のテクノロジーが促してきた、**人間が担う職業やタスクの新陳代謝**は、感染症拡大の影響により、更に加速する可能性がある

日本企業は自動化の余地が大きい

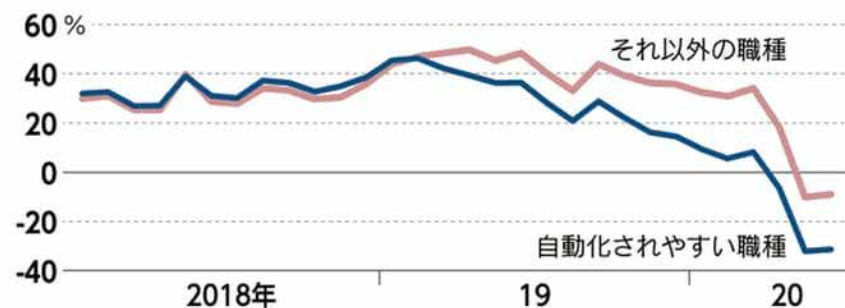
産業別に見た自動化の潜在性の比較



(注) マッキンゼー・アンド・カンパニーの資料を基に作成、従業員数ベース

自動化に弱い職種の求人が急減

職種で分類した求人掲載数(前年同月比増減率)



(注) パーソルキャリアのデータ、英オックスフォード大の論文を基に算出

感染症拡大による業種別の経済インパクトと日本の就業者数・雇用者数

(単位: 万人)

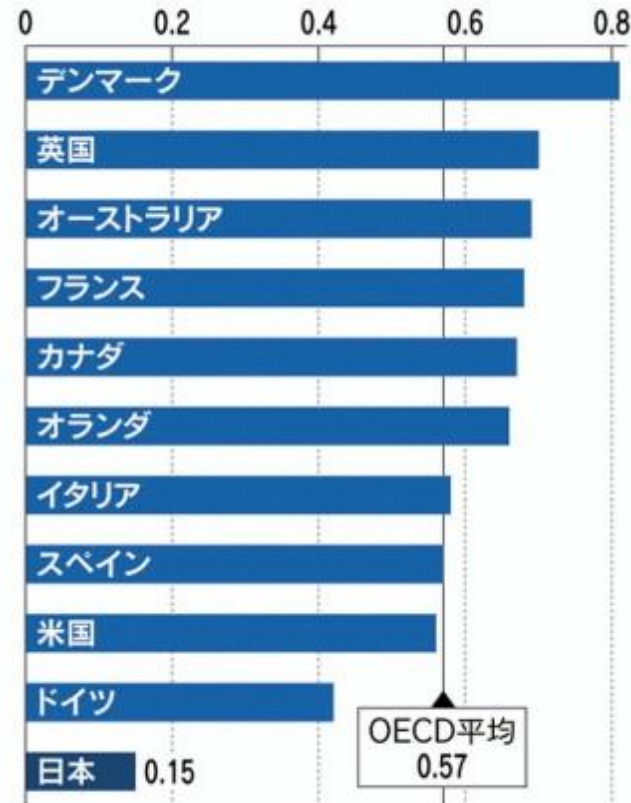
労働力調査の分類	インパクト	就業者数	雇用者数
医療・福祉	低	860	832
教育・学習支援業	低	330	306
公務	低	264	264
農業	低中	175	56
建設業	中	503	411
金融業・保険業	中	154	151
運輸業・郵便業	中高	348	333
卸売業・小売業	高	1,095	1,025
製造業	高	1,053	1,012
宿泊業、飲食サービス業	高	405	357
不動産業、物品賃貸業	高	133	118

出典：財務総合政策研究所「財務総研スタッフ・レポート」（2020年5月）

社会のニーズに対するリカレント教育の対応状況

労働市場のニーズをリカレント教育（再教育）にどれだけ反映できているかに関する国際比較の結果、日本はOECD加盟国で最下位

再教育がニーズを満たしているかを指標化
日本はOECDで最下位に



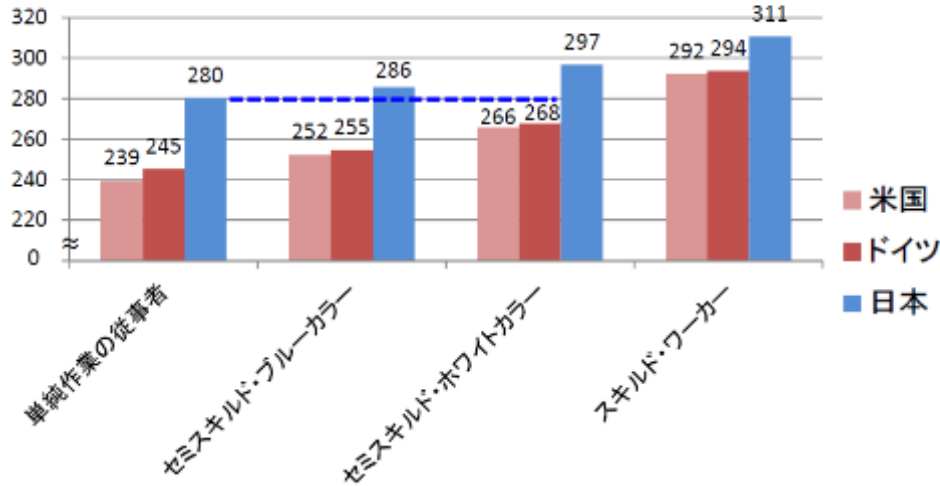
(注) OECDまとめ、再教育の内容と労働市場のニーズが一致している場合は1.0

※将来必要となる技能を定期評価する仕組みの企業における整備状況や、最新スキルを学べるプログラムに従業員に提供する企業の割合等を評価し、最大値が1となるよう指標化

読解力と職業・賃金との関係

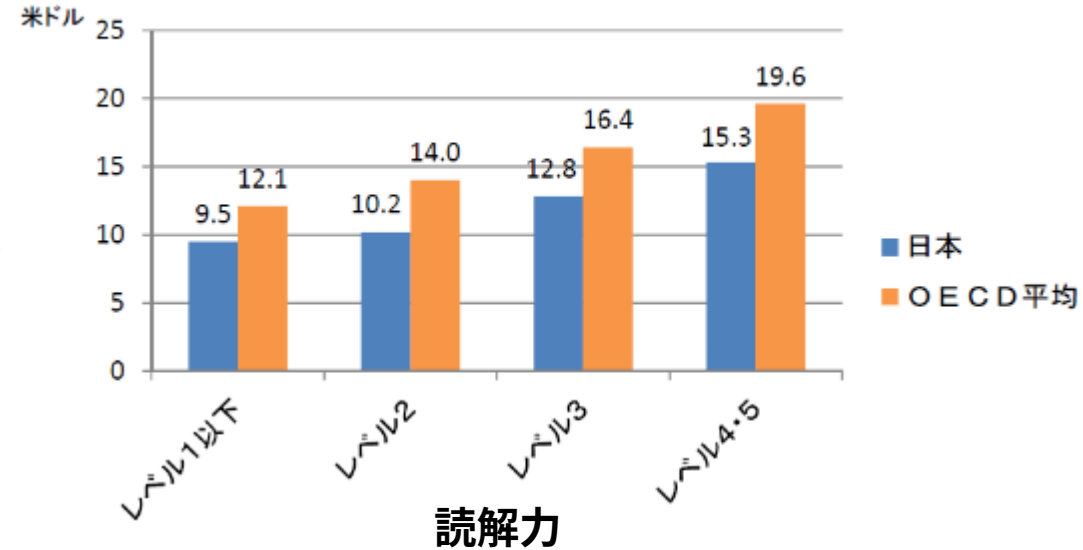
- 日本の労働者は、職業の種別によらず、米国・ドイツと比較して**高い読解力**を有する
- 読解力が高いほど賃金も高くなる傾向があるところ、日本における**賃金はOECD平均よりも低い**
- これらを踏まえると、日本では、高い社員スキルを企業がうまく活用できていない可能性がある

図 17. 職業別の読解力の習熟度の分布
(米国、ドイツと日本の比較: 20-65歳)



- スキルド・ワーカー … 管理職、専門職、技術者・準専門職
- セミスキルド・ホワイトカラー … 事務職、サービス及び販売従事者
- セミスキルド・ブルーカラー … 農業、林業及び漁業従事者、技能工及び組立工等
- 単純作業の従事者

図 18. 読解力と賃金(ボーナスを含む1時間当たり賃金)との関係



出典：文部科学省「OECD国際成人力調査 調査結果の概要」

リカレント教育政策の潜在的なボトルネック

宇都宮大学教授佐々木英和氏は「日本のリカレント教育政策の潜在的な足枷」として以下の3点を指摘

- ① 法律論的な文脈において、リカレント教育を純粋な教育政策として位置づけにくかったこと

【教育基本法（抄）】
第1条 教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない

- ② 「リカレント教育の機会を享受する主体が、成人・社会人・職業人であるため、子どもの教育を第一義に考えがちな教育関係者の興味を引かない」こと
- ③ 教育概念をめぐる通俗的な思い込みとして、「社会人は（中略）、必要なときには独学を進めたり自分で教育機会を探したりせざるをえず、自己責任に帰されてしまい、社会的な条件整備にほとんど期待できない」こと

出典：（独）労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌（No721）」よりCSTI事務局作成

職業情報提供サイト(日本版O-NET)の概要

目的 職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場の共通言語・共通基準(*)としてデータベース化することで、職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援する。

[(※)「共通言語」とは、誰もが共通の認識で誤解無く使用することができる言葉・用語、「共通基準」とは、業種間・企業間等で共通して使用できる基準を指す。]

対象者 キャリアコンサルタント等の専門家、需給調整機関の担当者、企業の人事管理担当者、求職者(高齢者、障害者等を含む)、学生等

活用領域 就職・転職・進路指導、企業の人事労務管理・マネジメント等

提供する職業情報 職業解説(視覚情報を含む)、タスク・スキル等の定性・定量データ、各種官公庁統計データ等(約500職業(別添)を想定)

主な機能

- ・職業検索(フリーワード、職業分野、資格・スキル・知識等からの検索等)
- ・キャリア分析(自己のこれまでの職歴等により、保有しているスキル・知識等のレベルと、希望する職業で求められるスキル・知識等との類似性やギャップを照合できる機能)
- ・人材採用支援(職業のタスク・スキル等情報を自社の求人内容等に合うよう編集した職務要件シートを作成する機能)
- ・人材活用シミュレーション(企業内人材活用の際して、各職業間のスキル・知識等の類似性やギャップを比較できる機能)
- ・外部サイト(ハローワークインターネットサービス、職場情報総合サイト等)との連携機能

日本版O-NETに蓄積される職業情報データ

- n 職業解説（テキスト情報）に加えて、タスク別実施率やスキル・知識等の必要度合い等の情報が**統一基準で数値化**

項目	大領域		中領域		データ項目数	
↑ テキスト ↓	01 名称・分類領域	01 名称			1	
		02 別名			5	
		03 職業分類			3	
		05 類似職業名			5	
↑ 数値項目 ↓	02 解説領域	01 解説			3	
		02 用語			10	
		03 用語説明			10	
↑ 数値項目 ↓	03 数値プロフィール領域	01 興味			6	
		02 価値観			10	
		03 基盤スキル	統一基準で		14	
		04 職能横断的スキル	数値化		25	
		05 体系的知識			33	
		06 仕事の性質			25	
		07 学歴			9	
		08 入職前の訓練期間			10	
		09 入職前の実務経験			10	
		10 入職後の訓練期間			10	
↑ 数値項目 ↓	04 タスク領域	01 タスク内容			25	
		02 タスク実施率			25	
↑ 数値項目 ↓	05 資格領域	01 資格			10	
		01 情報技術スキル			20	
↑ 数値項目 ↓	06 情報技術と道具・機材領域	02 道具・機材			20	
		01 官公庁統計データ			4	
↑ 数値項目 ↓	07 官公庁統計データ	01 官公庁統計データ			4	
		合計			293	

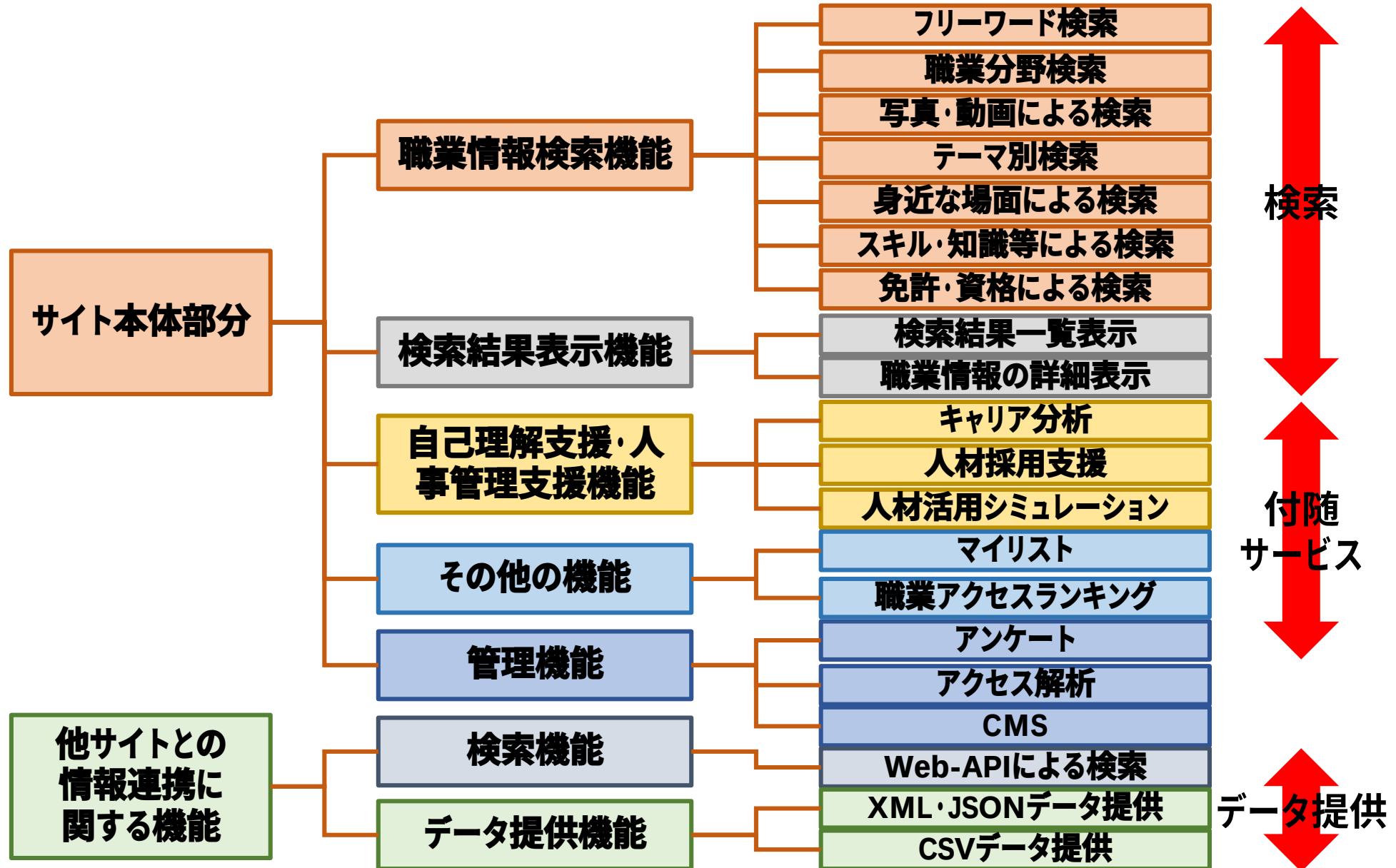
×

O-NET収録職業一覧	
1	鋳造設備オペレーター/鋳造工
2	鍛造設備オペレーター/鍛造工
3	NC工作機械操作(オペレーター)
4	金型製作
5	金属プレス
6	溶接工
7	めっき工
8	鉄鋼製造
	⋮
484	老人福祉施設生活相談員
485	看護助手
486	植物工場の研究開発
487	植物工場の設計・施工
488	植物工場の栽培管理
489	議員/代議士
490	会社経営者
491	起業・創業

↑
491
職業
↓

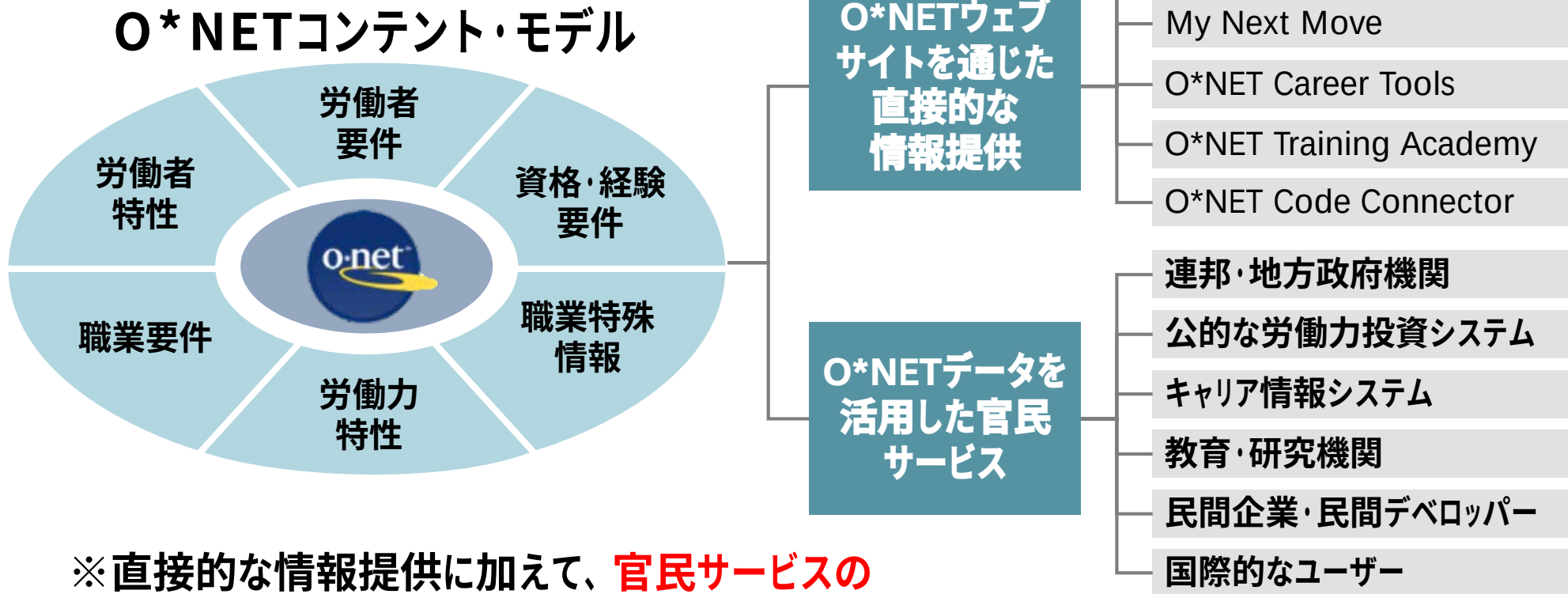
出所：厚生労働省資料より三菱総合研究所作成

日本版O-NETの機能一覧



米国O*NETの概要

- n O*net Program：職業・労働者要件に関する情報の収集・配信を行うための包括的なシステム
- n 1998年以降、連邦労働省雇用訓練局（ETA）が運用



※直接的な情報提供に加えて、**官民サービスのためのデータ基盤**としての間接的な役割も大きい

出所：“O*NET Data Collection Program”
より三菱総合研究所作成

「検討の方向性(案)」における関連記載(抜粋)①

3. 新たな社会システムに求められる人材育成と資金循環

イノベーションを創出し、その源泉となる「知」を発見することにより、新たな社会を構築・発展させていくためには、**失敗を許容する社会の醸成**と、**知識とデータから価値を生むことに果敢に挑む人材の拡大**が求められる。

(中略)

(1) 新たな社会で活躍する人材育成

(a) 現状認識

近代以降の教育システムの中で、一律一様に同水準の人材を輩出することで国力を高めてきたモデルは、長期にわたる成功体験に縛られ、変化や新陳代謝がないまま、制度疲労を起こしており、現代社会の要請に沿わないものとなっている。

コロナ禍により弊害も露呈してきており、他律的な「教育」から**自律的な「学び」**への転換が進みつつある。将来の不確実性が高いVUCA社会においては、**「変化対応力」、「課題設定力」**を持つ人材の育成が急務である。

また、社会や産業構造がこれまでも増して急速に変化し続け、労働者に求められる知見や視座が大きく変化しており、一方で人生100年時代となる中で知識のライフサイクルがますます短期化している。**多様な生活様式に即した働き方**により、性別・年齢・身体的ハンデにかかわらず全ての個人が持つ能力が最大限発揮される社会を実現(潜在的な才能と情熱を解放)すべきである。

(b) あるべき姿

初等中等教育段階では、**数理・データサイエンス・AIリテラシー等に関する教育**が充実され、市民一人一人が、自ら考え、判断し、創造していくための素養が育まれる。

高等教育段階では、大学が知識集約型の価値創造の中核として、人材育成機能を担う。**社会の変化に即応できる文理の区分を超えた教育**を推進し、研究者、イノベーションの担い手など、時代を牽引する幅広い人材を育成していく。

教育システム全体として、教育の**個別最適化**を可能とする**デジタル・トランスフォーメーション**が進む。従前の一律一様に大人数を対象とする教育から、個別に一人一人の理解度や好奇心に応じて、主体的な学びへの転換をテクノロジーが実現する。こうした中で、**「出る杭」が次々と育ち、成長していく環境**が実現する。

異なる環境での新しい発見にもつながる兼業、副業、転職等の**複線型のキャリアパス**により、「知」の循環が促進される。希望する全ての者が、**多様で質の高いリカレント教育**を受けられる環境が実現される。

あわせて、科学技術があらゆる人々に深く関わっている現代において、科学技術の恩恵だけでなくその限界や不確実性の理解も含め、多層的な科学技術コミュニケーション活動が我が国において実施されている。

(c) 具体的な取組

【目標・指標の例】

- ・ 数理・データサイエンス・AIリテラシーを持った人材の育成数
- ・ 小中学校におけるICT教育の普及率
- ・ 起業家教育を受講している学生数
- ・ 博士課程に在籍する社会人学生の分野別の人数・割合

① STEAMなど新たな社会に必要なリテラシーの獲得

- ・ 初等中等教育段階からのSTEAM教育の充実
- ・ 科学技術リテラシーの向上、多層的な科学技術コミュニケーション活動の推進

② 知識集約型社会における学び直しの場の創出と人材の流動性・多様性の確保

- ・ 知識集約型価値創造の実現に必要な知見や視座を獲得できるリカレント教育の推進
- ・ 兼業、副業、転職、更にはクロスアポイントメント等の複線型のキャリアパスの実現、「知」の循環の促進
- ・ 性別・年齢・身体的ハンデにかかわらず、個人の能力を最大限発揮できる環境の整備
- ・ 人材育成等に係る具体的取組についての産学官による議論の場の設置
- ・ 重要分野における大学でのリカレント教育の在り方の検討

③ イノベーション創出を担う人材の育成

- ・ イノベーション創出に関わるマネジメント人材や、システム・事業のデザインを担うアーキテクト、ベンチャー・キャピタル等の投資人材の育成
- ・ オープン・イノベーションの推進
- ・アントレプレナーシップ教育の推進