



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

「質保証」への期待 —労働研究の立場から—

労働政策研究・研修機構
堀 有喜衣(ほり ゆきえ)

本日の内容

- リカレント教育・リススキリングの背景ー労働研究からー
 - 若者の人材配分と職業意識の変化について
 - 労働市場の「見える化」と「タスク」分析
 - キャリア形成における「質保証」の可能性
-
- 「質保証」：高等教育機関が、学校教育法、大学設置基準等の法令に明記された最低基準としての要件や認証評価等で設定される評価基準に対する適合性の確保に加え、関係者の期待の充足等を確認することにより、高等教育の利害関係者の信頼を確立することを指す。日本における高等教育の質保証は設置認可・届出制度、設置計画履行状況等調査、内部質保証、認証評価制度からなる（大学評価・学位授与機構 高等教育に関する質保証関係用語集）

リカレント教育・リスキリングの背景

- マイクロクレデンシャル等によりスキルの細分化したり、質保証に
よって資格枠組みを構築し、投資ジョブ型に育の側労働市場の編成（第1回）
「メンバーシップ型」から「ジョブ型」に変えようとする動きとも
呼応。
- 第四次産業革命（デジタル化）により、雇用の自動化と雇用喪失・
働き方の二極化が予測。
- 職業人生の長期化と人口構造変化。
- 新しい資本主義「人への投資」という政策課題。成長分野に対する
労働移動の促進。賃上げへの期待。
- 日本型雇用の課題に対して、ジョブ型の導入。

ジョブ型とは

- 日本型雇用の特徴を、雇用契約が職務の限定のない企業のメンバーになるための契約であることに求め、こうした雇用慣行を広く「メンバーシップ型」と把握し、その写し鏡として他国の雇用慣行を「ジョブ型」と整理（濱口2011）。
 - 日本型雇用：企業の新卒採用と企業内教育訓練・内部労働市場
 - 新規学卒一括採用（移行の主流）：ジョブ型採用は限定的。組織の成員のモチベーション維持において課題。
 - 長期的視野での育成（新卒向け企業内訓練）⇔中高年に対する育成に課題。
 - 内部労働市場：長期雇用と内部昇進（査定こみの年功的処遇）・ジョブローテーションによるスキル形成
- ⇔日本型雇用に入れない場合の弊害大きい（例：就職氷河期世代）。

日本型雇用の課題と見通し

1960年代 「国民所得倍増計画」（終身雇用・年功序列を廃し、同一労働同一賃金により労働市場を流動化する）。職業別労働市場の確立を目指す。70年代オイルショックのため企業内労働市場を重視へ。

1990年代後半 成果主義（チームワーク、人材育成、職場の雰囲気悪化等）

2000年代後半 限定（制約）正社員（職務・勤務地・労働時間のいずれかを限定）

→部分的に働き方改革へ

今後：若い時代はメンバーシップ型採用。ジョブ型は若い世代よりも、キャリアの転換（仕事の仕切り直し）や、転職が難しい中高年のホワイトカラーのキャリアにおいて展開を期待

→リスキリング・リカレント教育にスポットが当たる

労働政策における変化

- 企業主導の職業能力開発→個人主導のキャリア形成へ
 - 「職場における学び・学び直し」ガイドラインが策定
- 👉 「労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進」を目的とし、学び・学び直しに向けた「労使の協働」が重要。
- 職業訓練については、地域職業能力開発促進協議会を設置して、地域のニーズを踏まえた公的訓練コースの設置、検証を行う会議体が設置されたところ（大学にも参加を呼びかけ）。



厚生労働省におけるリカレント教育の推進等に関する取組

第4次産業革命が進む中、人生100年時代を見据え、誰もが、いくつになっても、ライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身に付けることのできる環境を整備し、一人ひとりの職業能力の開発・向上を支援する。

キャリアアップ プロセスのモデル

企業が求める能力
と自ら有する能力
を理解し、キャリア
プランを再設計

新たな
ステージへ

リカレント
教育

自分に合った
キャリアを選択

【施策①】 人生100年時代を見据えて人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行うことを支援

- ・ キャリア形成サポートセンターの整備などを通じ、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進

【施策②】 リカレント教育機会の推進

- ◆ 事業主等による教育訓練への支援
 - ・ IT理解・活用力習得のための職業訓練の実施
 - ・ 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施
 - ・ 雇用する労働者に対して職業訓練等を実施した場合に、訓練経費等を助成
- ◆ 短時間労働者等への支援
 - ・ 雇用保険に加入できない短時間労働者やフリーランスなどの方々も受講でき、働きながらも受けやすい正社員就職のための短期間・短時間職業訓練を実施
- ◆ 教育訓練給付制度の実施
- ◆ 教育訓練の指導人材の育成

【施策③】 学び直しに資する環境の整備

- ◆ 個人の学び直しに資する環境の整備
 - ・ 事業主が教育訓練休暇制度を導入・適用した場合に助成
 - ・ 様々なニーズに対応した教育訓練プログラムを、関係機関と連携し積極的に開発
(例：企業の技術者向けの最新かつ高度な知識・技能の習得に資する教育訓練プログラム、時間の制約の多い社会人向けの教育訓練プログラム)

【施策④】 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立

- ・ 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立、転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成（「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」）

第11次職業能力開発基本計画(令和3年度～令和7年度)(概要)

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定める。

今後の方向性

産業構造・社会環境の変化を踏まえた 職業能力開発の推進

Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革の進展を踏まえ、IT人材など時代のニーズに即した人材育成を強化するとともに、職業能力開発分野での新たな技術の活用や企業の人材育成の強化を図る

労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化等を踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進する

労働市場インフラの強化

中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練や職業能力の評価ツール等の整備を進める

全員参加型社会の実現に向けた 職業能力開発の推進

希望や能力等に応じた働き方が選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつでもスキルアップできるよう、個々の特性やニーズに応じた支援策を講じる

基本的施策

- 教育訓練給付におけるIT分野の講座充実に向けた関係府省の連携、公的職業訓練におけるIT活用スキル・ITリテラシー等の訓練を組み込んだ訓練コースの設定の推進
 - オンラインによる公的職業訓練の普及、ものづくり分野の職業訓練におけるAR・VR技術等の新たな技術の導入に向けた検討
 - 企業・業界における人材育成の支援、中小企業等の生産性向上に向けたオーダーメイド型の支援の実施
 - 教育訓練の効果的実施等に向けた企業におけるキャリアコンサルティングの推進
-
- 企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援、夜間・休日、オンラインを含めた労働者個人がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備、キャリアコンサルタントの専門性の向上や専門家とのネットワークづくりの促進、企業の人材育成の取組への提案等に向けた専門性の向上
 - IT活用等の企業横断的に求められる基礎的内容を中心とする動画の作成・公開、教育訓練給付制度の対象講座に関する情報へのアクセスの改善
 - 教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及促進、社内公募制などの労働者の自発性を重視した配置制度の普及促進
-
- 地域訓練協議会等を通じた産業界や地域の訓練ニーズを反映した職業訓練の推進、産学官が連携した地域コンソーシアムの構築・活用促進
 - 技能検定制度・認定社内検定の推進、ホワイトカラー職種における職業能力診断ツールの開発、日本版O-NETとの連携
 - ジョブ・カードの活用促進
 - デジタル技術も活用した在職者・離職者、企業等への情報発信の強化
-
- 企業での非正規雇用労働者のキャリアコンサルティングや訓練の実施、求職者支援訓練の機会の確保
 - 育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定、訓練受講の際の託児支援サービスの提供の促進
 - 就業経験の少ない若者に対する日本版デュアルシステムや雇用型訓練の推進、地域若者サポートステーションにおけるニートや高校中退者等への支援の強化
 - 高齢期を見据えたキャリアの棚卸しの機会の確保、中小企業等の中高年労働者を対象とした訓練コースの提供
 - 障害者の特性やニーズに応じた訓練の実施、キャリア形成の支援
 - 就職氷河期世代、外国人労働者など就職等に特別な支援を要する方への支援

企業調査：社外の仕事に関する資格・検定を、今後より積極的に活用していきたいと考えているか

「考えている」 65.3%、「考えていない」 32.4%

社外の仕事に関する資格・検定を、今後より積極的に活用していきたいと考えている理由
(複数回答)：労働政策研究・研修機構（2015）

(単位：%)

	n	従業員の 仕事上の 能力を客 観的に評 価できる	従業員の 処遇管理 がやりや すくなる	従業員の 採用がや りやすくな る	従業員の 教育訓練 がやりや すくなる	専門性に 対する従 業員の意 欲を高める ことができる	従業員が 自分の能力 を冷静に 見直すの に有効	社外に対 し従業員 の職業能 力をアピール できる	その他	無回答
総計	963	60.2	13.9	9.8	28.7	69.8	25.4	34.2	3.8	0.2
【従業員規模別集計】										
100人～299人	380	61.3	14.5	9.5	33.4	71.3	23.9	35.5	4.5	0.3
300人～499人	113	57.5	11.5	6.2	23.0	73.5	20.4	32.7	2.7	0.0
500人～999人	107	57.9	12.1	10.3	23.4	64.5	27.1	32.7	6.5	0.9
1000人以上	120	55.8	8.3	6.7	23.3	80.0	37.5	30.8	3.3	0.0
【業種別集計】										
建設業	77	67.5	22.1	13.0	13.0	71.4	18.2	54.5	6.5	0.0
製造業	265	70.9	11.7	8.3	37.7	71.7	28.3	27.9	1.5	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	8	62.5	12.5	12.5	12.5	75.0	37.5	25.0	0.0	0.0
情報通信業	34	64.7	5.9	2.9	32.4	79.4	55.9	58.8	2.9	0.0
運輸業	81	43.2	16.0	16.0	24.7	63.0	19.8	24.7	7.4	0.0
卸売・小売業	151	55.0	13.2	6.0	35.1	60.3	27.8	25.2	4.0	0.0
金融・保険・不動産業	34	64.7	14.7	2.9	23.5	76.5	14.7	23.5	0.0	0.0
飲食・宿泊業	36	69.4	22.2	11.1	22.2	75.0	16.7	30.6	2.8	0.0
医療・福祉	31	48.4	12.9	9.7	19.4	74.2	19.4	19.4	3.2	3.2
教育・学習支援業	12	33.3	25.0	16.7	8.3	66.7	33.3	8.3	8.3	0.0
サービス業	176	56.3	10.2	12.5	26.7	71.6	24.4	47.2	4.5	0.6

注．社外の仕事に関する資格・検定を、今後より積極的に活用していきたいと考える 963 社の回答を集計。

社外の仕事に関する資格・検定を、今後より積極的に活用していきたいと考えていない理由（複数回答）：労働政策研究・研修機構（2015）

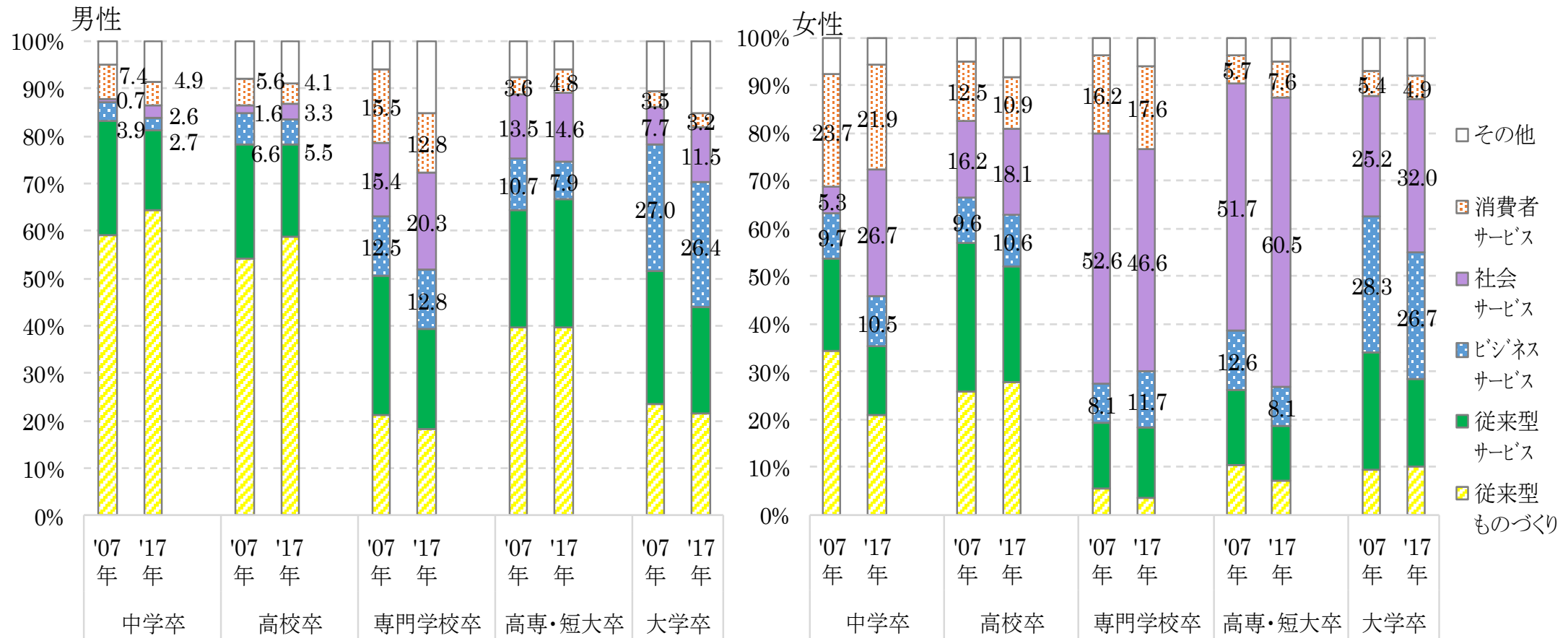
（単位：％）

	n	資格は職業能力の一部を証明するに過ぎない	資格・検定が乱立し、内容やレベルがわかりにくい	自社の業務にあった適切な資格・検定がない	資格取得が、従業員の成果につながっていない	社外に対するアピールにつながない	取得の支援に手間やコスト、時間がかかる	資格・検定を取得した従業員は、離職しやすい	その他	無回答
総計	478	31.6	17.2	35.1	22.4	6.5	13.4	4.6	8.8	6.7
【従業員規模別集計】										
100人～299人	200	30.0	18.0	38.5	25.0	8.5	14.5	5.0	9.5	5.5
300人～499人	38	31.6	31.6	34.2	15.8	5.3	13.2	5.3	7.9	5.3
500人～999人	44	25.0	25.0	38.6	18.2	2.3	11.4	2.3	2.3	9.1
1000人以上	53	49.1	15.1	26.4	26.4	3.8	13.2	7.5	7.5	1.9
【業種別集計】										
建設業	20	25.0	30.0	25.0	35.0	10.0	15.0	10.0	5.0	5.0
製造業	113	36.3	28.3	27.4	23.9	8.8	18.6	5.3	7.1	3.5
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0
情報通信業	13	53.8	23.1	23.1	30.8	0.0	0.0	0.0	15.4	7.7
運輸業	46	28.3	10.9	37.0	19.6	10.9	23.9	4.3	6.5	8.7
卸売・小売業	95	25.3	12.6	45.3	27.4	4.2	12.6	7.4	8.4	2.1
金融・保険・不動産業	13	38.5	23.1	38.5	23.1	7.7	7.7	0.0	0.0	7.7
飲食・宿泊業	34	47.1	11.8	44.1	20.6	0.0	8.8	2.9	5.9	11.8
医療・福祉	10	20.0	30.0	20.0	30.0	0.0	20.0	0.0	10.0	0.0
教育・学習支援業	14	21.4	14.3	50.0	7.1	7.1	0.0	0.0	28.6	7.1
サービス業	85	28.2	11.8	38.8	14.1	7.1	7.1	0.0	10.6	12.9

注．社外の仕事に関する資格・検定を、今後より積極的に活用していきたいと考えていない 478 社の回答を集計。

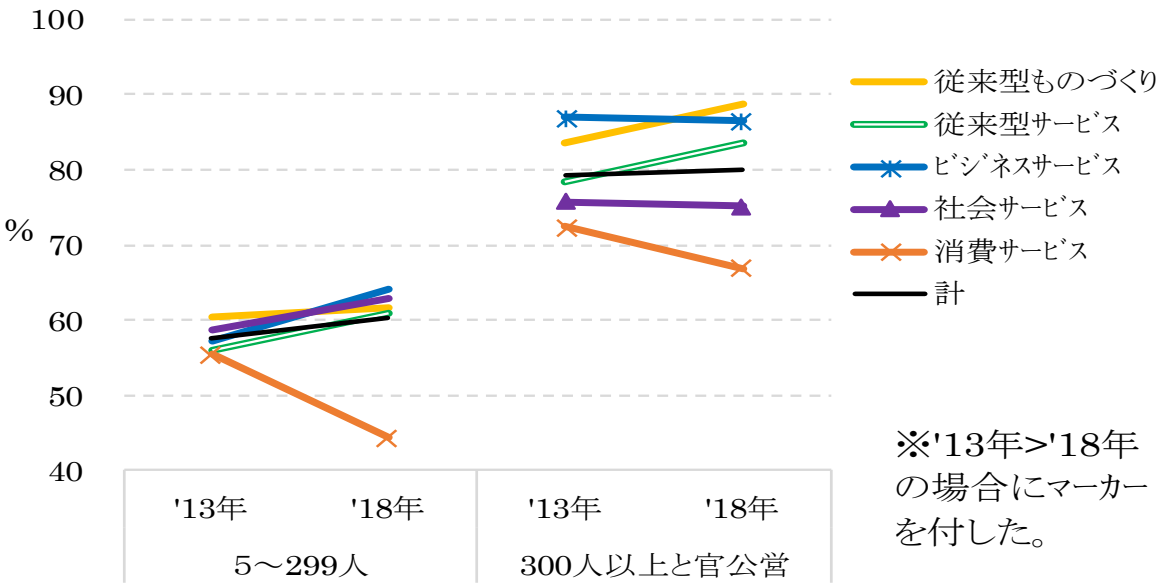
若者の人材配分と 職業意識の変化について

図表 15～24歳正規雇用者の勤務先産業の構成（性、学歴別）



Esping-Andersen (1993) の類型を発展：「従来型ものづくり」（製造業等）、従来型サービス（卸売・小売等）、ビジネスサービス（金融保険・情報系等）、社会サービス（医療・福祉等）、消費者サービス（宿泊飲食等）

図表 新卒採用した若年正社員を「長期的な教育訓練等で人材を育成」の比率



ビジネスサービス

採用時の要求水準が高く、訓練環境整備

社会サービス・消費サービス

能力開発の外部化(入職前の職業資格の取得を重視)＋長期勤続を期待しない

出所:岩脇(近刊) (「若年者雇用実態調査」平成25年、30年)

図表 新卒者を正社員へ採用する際の重視点(MA) 単位:%、Nはケース数

		従来型 ものづくり	従来型 サービス	ビジネス サービス	社会 サービス	消費 サービス	計
N		59,413	92,337	56,025	75,954	33,477	319,516
職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神	***	73.8	65.0	74.3	58.6	67.5	67.1
柔軟な発想	***	23.3	24.6	33.5	20.0	12.7	23.7
組織への適応性	***	43.0	47.0	57.5	37.6	31.5	44.3
業務に役立つ専門知識や技能 (資格・免許や語学力)	***	20.5	19.5	21.1	40.6	38.1	27.1
コミュニケーション能力	***	62.6	62.8	72.9	47.9	66.1	61.3
従順さ・会社への忠誠心	***	18.3	11.6	22.4	17.6	25.4	17.6
体力・ストレス耐性	***	35.9	32.2	37.4	23.2	15.2	30.1

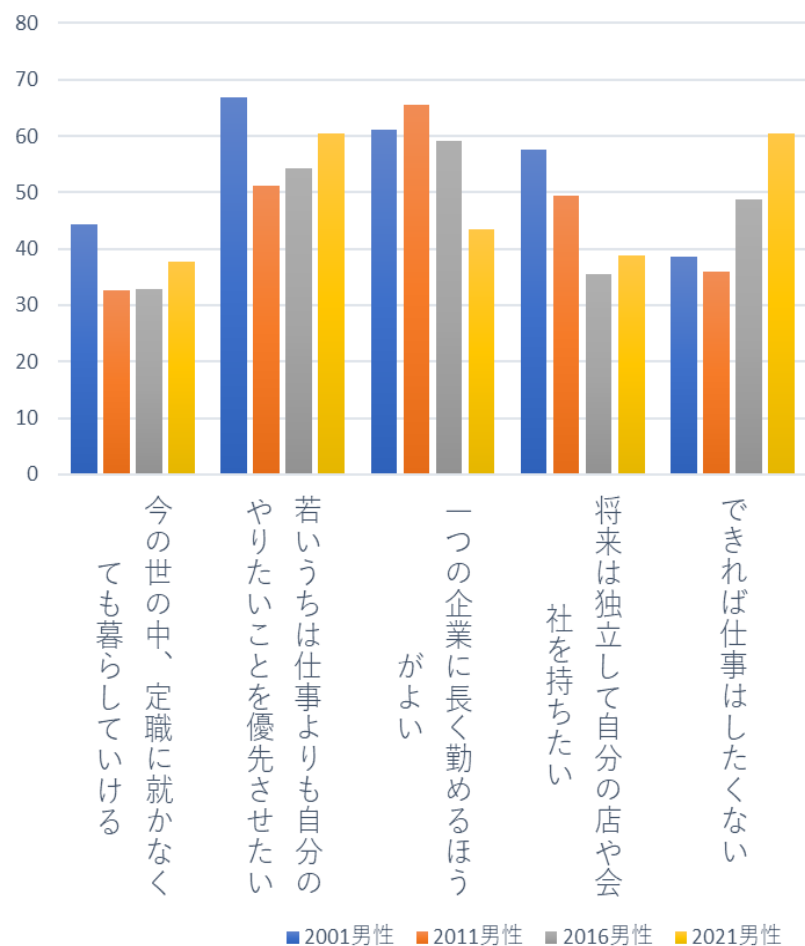
*** p<0.001「その他」の産業を除きカイ二乗検定を実施した。 ※「その他」の産業は表示を割愛した。

※産業計の回答率より5ポイントを超えて高い場合を網掛、低い場合を斜体＋強調で示した。

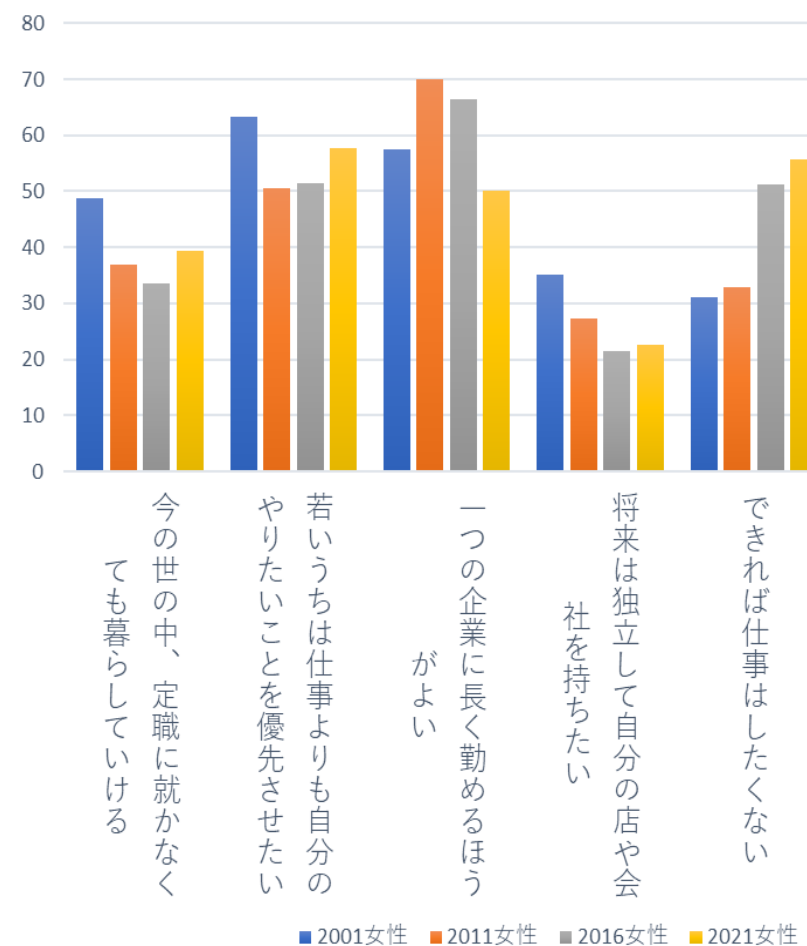
出所:岩脇(近刊) (「平成30年若年者雇用実態調査」)

若者（20代後半）の職業意識の変化 （「あてはまる」「まああてはまる」の合計）

男性

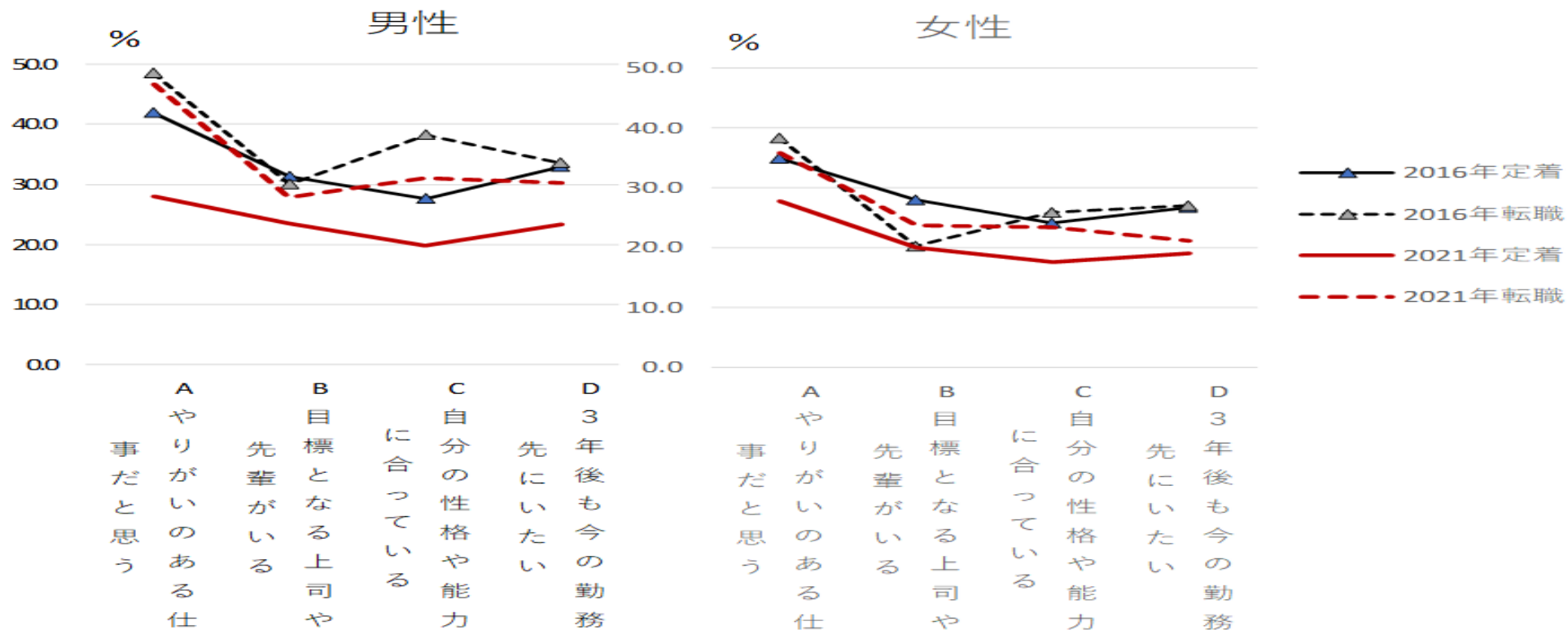


女性



正社員のキャリア別・現職への評価（25－34歳）

従来は満足度において正社員定着者＞正社員転職者であったが、逆転



労働市場の「見える化」と 「タスク」分析

リカレント教育・リスキリングの前提

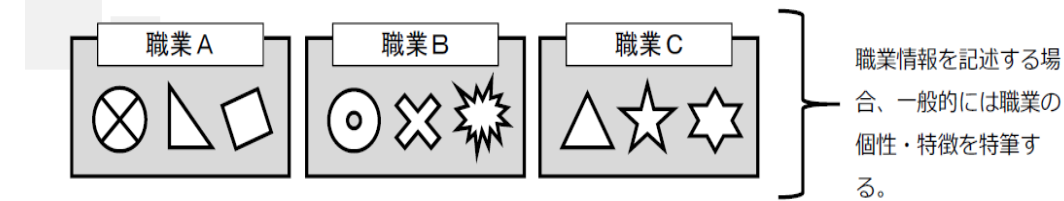
- 必要な職業能力の「見える化」と個人の職業能力の社会的な承認
- ホワイトカラーの職業能力証明の困難（仕事の共通言語としての職業能力評価基準や、ビジネスキャリア制度、ジョブカード等）

⇨ブルーカラーを中心とした技能検定や様々な職業資格は、転職や収入にプラス

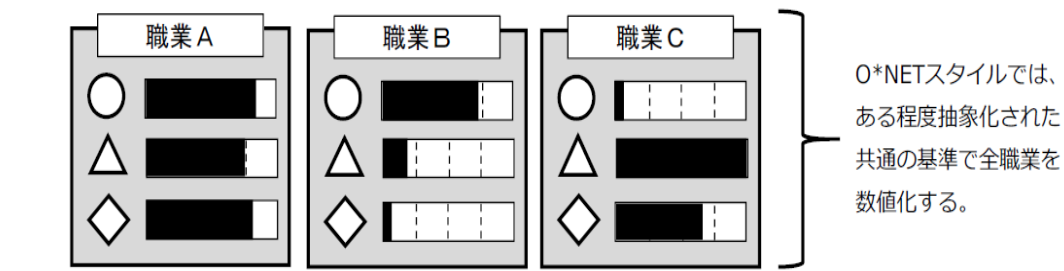
→職業能力の見える化（JOBTAG：日本版O-net）や「タスク」分析が登場。

O-netスタイルの職業情報の特徴と他の先進諸国との比較

他国で一般的に用いられている職業情報スタイル



O*NETの数値情報における職業情報スタイル



国・地域 (ツール名)	O*NETコンテンツモデル 6領域						ツールの特徴
	労働者の特徴 (興味、価値観、先天的特性等)	職務遂行能力 (スキル、知識等)	入職要件 (学歴、被教育歴、免許資格等)	職業の特徴 (仕事活動の内容、仕事の性質等)	労働市場情報 (就業人数、求人数、雇用動向等)	職業固有情報 (職業の定義、別名、タスク等)	
イギリス (Job Profiles)	○	○	◎	○	△	○	資格情報は英国の統一基準RQF (IBNVQ) と紐付けられている。
フランス (ROME, Onisep)	○	○	○	○	△	○	人間の認知能力を重視し、精緻化が進められている。
ドイツ (BerufeNet)	○	○	○	○	△	○	移民や障害を持つ人々への配慮が充実している。
EU (ESCO)	—	○	○	—	—	○	EU加盟国内で共通に仕立てられる情報の提供を目指す。
カナダ (Job Bank)	—	○	○	○	◎	○	米国O*Hと同様、今後10年の雇用動向推計値あり。

鎌倉 (2022)

- 職業情報を記述する場合、一般的には職業の個性・特徴を特筆する。希望する職業を把握し、必要なスキルを身につける。
- O*NETスタイルでは、ある程度抽象化された共通の基準で全職業を数値化する。職業・能力・スキルを比較し、職業間の類似性や相対的な価値を把握し、職業間の関係性を理解する。
- 個別の企業や労働市場を超えて、標準化された労働市場が構築できるか？

「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」について

職業情報を「見える化」し、求職や採用に関するさまざまな活動をサポートします。

職業情報提供サイト（日本版O-NET）（愛称：job tag（じょぶたぐ））は、「ジョブ」（職業、仕事）、「タスク」（仕事の内容を細かく分解したもの、作業）、「スキル」（仕事をするのに必要な技術・技能）等の観点から職業情報を「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サイトです。

まだ就業経験のない方や再就職先を探している方などが、どんな職業があるのか、いろいろな切り口から探したり、その職業ではどんな仕事内容・作業が一般的に行われ、どんなスキルや知識、興味、価値観を持った方が働いているのか調べることができ、自分が向いているかどうかなどを検討することができます。

また、求職者への職業相談・職業紹介を行う方、学生のキャリア形成を支援する方、企業内の人材活用に取り組む方に活用していただける様々な機能も搭載しています。

開発の経緯

「未来投資戦略2017」（平成 29年6月 9日閣議決定）

「未来投資戦略2018」（平成30年6月15日閣議決定）

「成長戦略フォローアップ」（令和元年6月21日閣議決定）等に、主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備として、労働市場の「見える化」をはかるものとして記載され、これに基づいて開発されました。

job tag（じょぶたぐ）は一般公募で選ばれた職業情報提供サイト（日本版O-NET）のサイト愛称であり、厚生労働省が商標登録しています。

【登録商標第6477643号、第6477644号】

「日本版O-NET」の「日本版」とは

米国労働省が1998年から公開している職業情報データベース（O*NET）、ならびに2000年から運営する職業情報サイト（O*NET OnLine）があり、米国職業分類に含まれる約900職種について、具体的な能力、必要な知識、向いている興味や価値観等を共通尺度上で数値化したデータが提供されています。米国の労働市場において、求職者や求人者等に対して、スキル等の共通言語を提供する役割を果たしているサイトの日本版を目指して、日本での数値データ取得等を行って作成しています。

機能紹介「職業情報①」

約500の職業について、業務内容はもちろん昨今の動向や労働条件まで確認できます。

職業の一般的な仕事内容・作業、就業する経路、必要なスキル、都道府県単位の労働条件、求人倍率、求人賃金などを動画とデータで紹介しています。

[illegible]

専門的な用語の解説や、ハローワークインターネットサービスへのリンクがあり、希望する地域の求人を検索することもできます。

就業するには？

入職にあたって、特に学歴や資格は必要とされない。採用後は派遣員等の指示の下、実務を行う。最近では、入職前に仕事を体験できるインターンシップを実施している病院もある。

派遣先として面会に臨するうちに、もっと専門性を磨きたいという理由から派遣先の資格を日習する者もある。患者との円滑な意思疎通を図るようコミュニケーション力が必要である。また医療に携わる上での倫理観も求められる。

[医師・心療内科医の職について（一般見解など）](#)

最近その職業に必要な知識を学ぶための研修コースが設けられ、1日1泊は当たり前。

看護助手

派遣資格
派遣先 派遣先

訓練検索ページへのリンクもあります。

労借条件の特徴

勤務先は主に中堅にある傾向となり、一般派遣等々などで勤務することはほとんどないが採用しているところもある。**右の表欄**においては最難関の部門別として最難関を把握することも可能。
 経歴も分り、大半は女性である。
 待遇などは勤務する期間による。経歴に関しては、高度や入団歴者の待遇高度などの節に必要な最難関別実務を行ったと判定することもある。
[詳しくは最難関別について、こちらを参照してください。](#)

Ⅰ 統計データ

最難関平均に関する最難関別（最難関平均）の統計情報です。

※このデータは、最難関別平均（最難関平均）に関する統計情報です。最難関別平均は「最難関平均」として表示されます。

最難関平均	最難関平均
151.740 人	155 人
9,620 人	156 人
303.2 万円	46.7 歳
306.6 万円	48.9 歳

※このデータは、最難関別平均（最難関平均）に関する統計情報です。最難関別平均は「最難関平均」として表示されます。

Ⅱ 最難関別統計データ

最難関別平均	最難関別平均
151.740 人	155 人
9,620 人	156 人
303.2 万円	46.7 歳
306.6 万円	48.9 歳

※このデータは、最難関別平均（最難関平均）に関する統計情報です。最難関別平均は「最難関平均」として表示されます。

Ⅲ ワークロード平均データ

ワークロード平均	ワークロード平均
17.1 万円	3.79
18.4 ~ 21.7 万円	3.23

※このデータは、ワークロード平均（ワークロード平均）に関する統計情報です。ワークロード平均は「ワークロード平均」として表示されます。

全国の値から都道府県別の値まで、
職業分類の単位でデータを確認できます。

日本版O-netの課題

ユーザビリティ

求職者側にまだ使いやすいサイトにはなっていない。職業数も十分ではない等、アップデート中。

例：自分が就いている仕事を入力すると、スキルが近い仕事を表示するなど・・・はできない。

タスク指標の測定

- 日本版O-netはアメリカのタスク指標（41項目）を利用しており、日本版タスク指標は作成していない。
- タスクの概念については研究上では収斂しつつあるものの（抽象度・定型性・手作業の程度、認知・操作タスク・創造性タスク・社会知性タスク）、操作指標は研究者によって多様。

どんな分析が進んでいるか（タスク）
：自動化リスク・転職

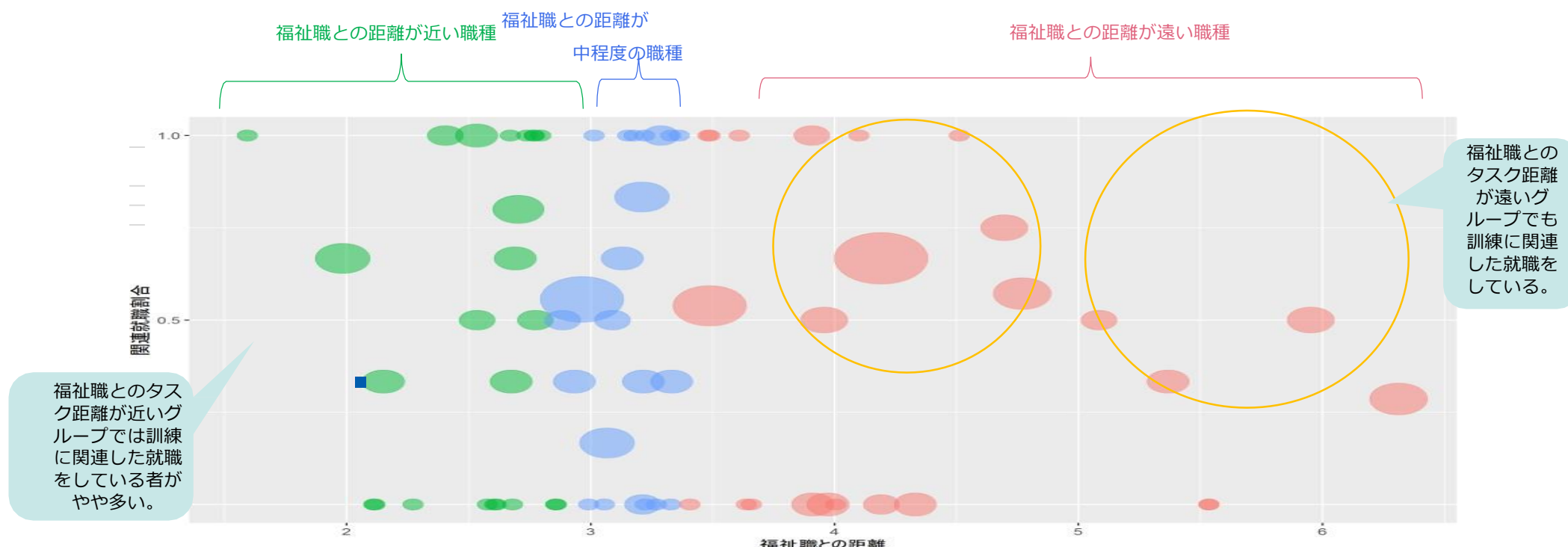
- 雇用の代替可能性（自動化リスク）についての分析：自動化にさらされやすい仕事を、タスクから推計する。
- よい転職についての分析（どんな転職が収入アップになるか）：タスク距離が近く、類似性の高い職業に転職した場合は、職業が変わったとしても転職後の賃金の低下が小さいことが明らかにされており、職業間のスキルの移転可能性が示唆される。

※実際のマッチング場面においては、労働者側が身につけているスキルが、（実務経験がない場合）社会的に証明できる機能が必要。

< 参考 > 介護・福祉分野の訓練に関する分析 (厚生労働省2022)

○介護・福祉分野の訓練受講者について、前職の職種と介護・福祉職とのタスクの距離と、訓練に関連した就職者割合の関係をみると、介護・福祉職とのタスクの距離が近いグループでは訓練に関連した就職をしている者がやや多い一方、前職の介護・福祉職とのタスク距離が遠いグループでも、一定程度訓練に関連した就職をしている。

福祉職と前職とのタスク距離と介護等の訓練に関連した就職者割合との関係



- 注) 1. 前職の職業と介護・福祉職とのタスクの距離に対して、「介護・医療・福祉分野」の訓練に関連した仕事に就職をした者の割合を縦軸にプロットしたもの。円の大きさは訓練受講者数を示す。
 2. 福祉職と前職とのタスク距離は、JILPT資料シリーズNo240「職業情報提供サイト(日本版 O-NET)のインプットデータ開発に関する研究(2020年度)」よりダウンロードした職業別の「仕事の内容」41項目のスコアを使用し、以下のとおりユークリッド距離により算出した。

$$D_j = \sqrt{(W_1 - J_1)^2 + (W_2 - J_2)^2 + \dots + (W_{41} - J_{41})^2} \quad D_j: \text{職業}j \text{と福祉職}W \text{とのタスク距離} \quad W_i, J_i: \text{福祉職}W、\text{職業}j \text{の活動項目}i \text{のスコア}(1 \sim 5) \quad 7$$

3. 前職が介護・福祉職に含まれる3職種(「訪問介護職」「施設介護員」「保育士」)である者は除いている。
 4. 介護・福祉職との距離に応じて(33パーセンタイル、66パーセンタイル、100パーセンタイル)3つのグループに区別している。

キャリア形成における 「質保証」の可能性

労働研究から見る理想のリカレント教育

- 産業・人口構造の変化と人材配分の柔軟性の担保に対応できるような教育

<理想>

需要がなくなりそうな仕事から、需要がある仕事に向けて、再教育する。

<現実>

事前の需要予測は領域とタイミングの適切さにおいてしばしば失敗。労働市場において評価される教育内容への対応の困難。

+ 近年の若者の人材配分：ジョブ型キャリアの増加による人材配分の硬直化。

フレキシブルな（需要の変化に対応した） キャリアを可能にする教育

職業人生の長期化や自動化リスク（技術革新による雇用の代替リスク）をふまえ、キャリアの柔軟性を教育制度としてどう担保できるのか。

→将来的に需要のあり方が変化することをふまえ、資格のあり方をゆるやかにする（資格間で共通カリキュラムを持つ、あるいは「質保証」によって大学の単位と職業訓練の互換性を高める、実務経験を評価するなどの長期的な見直し）

→労働者が持つタスクと求められているタスクのギャップを埋め、職業能力評価の社会的証明を提供する（労働者が持つスキルの小さな穴を埋め、転職を容易にするために、マイクロクレデンシャル等の教育内容を、労働市場から評価されるような内容に常にアップデートする仕組みにする必要）。

日本国内の「質保証」による「資格枠組み」 (日本版NQF)の構築：職業訓練からのアプローチ

- 高等教育から職業訓練まで一気通貫した資格枠組みを期待。「コペンハーゲン・プロセス」の初歩となるか？
- (課題)「質保証」は誰がどの程度、質保証を「厳格」に行うのか、学問の体系とは別のものとするのか。
- 直近では都道府県ごとの枠組みが現実的か（≠産業横断的、エントリーレベルのみ）？
- 地域職業能力開発促進協議会の中で、地域における教育・職業訓練の配置状況が明らかになれば、主にエントリーレベルにおいて、国内における水平方向の資格枠組みに近づく第一歩となるのでは
- 「資格枠組み」：学位・資格についで、学習成果、能力、学習量等を指標として学習の達成水準を職業流動性の期待される仕組みに学習（「高等教育資格市町村等関係機関による連携」）

質保証と職業との接続における課題

- 必要な職業能力が「見える化」されてこなかった仕事について、社会的に承認された職業能力の証明を提供する試みは、大学の積極的な参加によって今度こそ成功するのか？どこにハードルがありそうか？
- 現在の職業教育を担う大学において、労働市場で評価される学びとするために、どのような取り組みが行われ、またどのような課題があると推測されるか。専門職大学および履修証明プログラム等、大学が行う職業教育の事例を検討し、民間の教育訓練プロバイダーから見た使いやすさや可能性と合わせて、大学が行うリカレント教育の課題を探る。

引用文献

- 濱口桂一郎，2011，『日本の雇用と労働法』日経文庫。
- 堀有喜衣，2021，「新型コロナウイルス感染症以降の新規大卒採用・就職」『高等教育研究』24集。
- 堀・岩脇・小杉・久保・小黑・柳／労働政策研究・研修機構，近刊，『日本社会の変容と若者のキャリア形成』労働政策研究・研修機構。
- 岩脇千裕，近刊，「脱工業化社会と新規学卒者のキャリア」堀ほか『日本社会の変容と若者のキャリア形成』労働政策研究・研修機構。
- 鎌倉哲史，2020，「職業情報ツールの活用」日本キャリア教育学会編『新版 キャリア教育概説』東洋館出版社。
- 厚生労働省，2022，「公共職業訓練の効果分析について」『労働経済白書』。
- 厚生労働省，2022，「リカレント教育の推進に関する厚生労働省の取り組みについて」。
- 厚生労働省，2022，「職場における学び・学び直しガイドライン」。
- 労働政策研究・研修機構，2015，「企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査」JILPT調査シリーズNo.142。
- 労働政策研究・研修機構，2022，『大都市の若者の就業行動と意識の変容ー「第5回 若者のワークスタイル調査」からー』労働政策研究報告書No.213。