

# リカレント教育、取り巻く制度改革の必要性 職業情報、ジョブ型雇用、個人への公的支援

政府は人への投資を強化すべく、リカレント教育を充実させる方針である。2022年度の「骨太の方針」にもその旨が書き込まれた。もともと、リカレント教育の本来の目的は、社会人がスキルを学び直すことによって、労働力が衰退産業から成長産業に円滑にシフトできる環境をつくり上げることだ。このためには、講座の拡充だけでなく①職業情報の見える化②ジョブ型雇用の導入③個人への公的支援―など、リカレント教育を取り巻く制度を一体的に改革していく必要がある。

## デジタル技術の需要が増加

リカレント教育に対する関心が高まっている。政府は、今年度の「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」で、社会全体でリカレント教育を促進するための環境を整備するとしており、リカレント教育による成果の可視化と適切な評価のほか、学ぶ意欲がある人への支援の充実、成長分野のニーズに応じたプログラムの開発支援などを打ち出した。

民間企業においても、IT関連や輸出が好調な業種を中心に、賃上げや企業内の研修制度を充実させる動きが目立ってきている。

この背景の一つに、コロナ禍を契機に一段と加速したデジタル化による雇用の構造変化が指摘できる。多くの企業が事業のオンライン化や業務のデジタル化に積極的に取り組んでいるため、典型的な仕事に対する需要は減少する一方、デジタル技術を要する仕事への需要が増えており、

これに伴いデジタル人材の労働需要も拡大している。

こうした雇用の構造変化は、消費者の嗜好や企業の生産技術の変化に対応したものであるため、こうした動きを促進することが経済厚生上、望ましい。従って、今後の政策としては、現在の雇用を守るために衰退産業を保護するのではなく、成長産業に労働力が円滑にシフトするよう環境を整備していくことが求められる。本稿では、こうした観点に立

ってわが国のリカレント教育を取り巻く制度について現状と課題を述べたい。

## 円滑な労働移動のためのリカレント教育

労働移動の円滑化を実現するには、単にリカレント教育講座を拡充するだけでは不十分である。事前に移りたい職業に関する仕事内容や賃金水準、求められるスキルなどについて知ることができ、また実際に転職すれば企業が期待通りの仕事や賃金を提供してくれるという確信があつて初めて、個人は時間と労力と金銭的なコストをかけて新たなスキルを学び直そうとする。このため、社会人は、目の前に講座が豊富にあつたとしても、それらを受講することで賃金を中心とした就業環境が改善でき

日本総合研究所調査部主任研究員  
安井洋輔

やすい・ようすけ 東京大学経済学部卒業後、2004年日本銀行入行。17年株式会社日本総合研究所入社。コロンビア大学国際公共政策大学院(SIPA)修士。専門は日本経済。

〈図表1〉米国のO\*NET Onlineが提供する賃金分布と雇用見通し



より詳細な賃金分布が表示される

(出所)米国のO\*NET OnlineでWeb & Digital Interface Designersを検索した結果を抜粋(2022年6月7日アクセス)

わが国における職業情報の見え方に役立つ「job tag」(日本版O\*NET)である。job tagは、

とができるのか、雇用見通しからは今後もその職業を続けていくことが可能なのかどうかを確かめられる。こうした情報があれば、転職後の収入見通しと、リカレント教育にかかるコストを勘案して、スキル獲得に向けた学び直しを意思決定できるようにになる。

るといふ見通しが立たなければ、わざわざ学び直すとは思わない。これが社会人の本音である。従って、リカレント教育を行う社会人を大幅に増やし、成長産業への労働力のシフトを実現するためには、リカレント教育を取り巻く制度を一体的に改革していくことが求められる。ここで、わが国にすでに存在する仕組みや最近の企業の取り組み動向を踏まえると、具体的な制度改革としては、①職業情報の見える化②ジョブ型雇用の導入③個人への公的

支援の三つを同時に進めていく必要がある。 (一)職業情報の見える化

まず、職業情報の見える化が不可欠である。職務内容、賃金水準、雇用見通しなどの職業情報が可視化されていれば、個人は、希望する職業の職務内容を眺めて、今まで蓄積したスキルで対応できるか、できないのであれば何が足りないのか確認できる。また、賃金水準をみて、今の職業よりもどの程度収入を増やすことができるのか、雇用見通しからは今後もその職業を続けていくことが可能なのかどうかを確かめられる。こうした情報があれば、転職後の収入見通しと、リカレント教育にかかるコストを勘案して、スキル獲得に向けた学び直しを意思決定できるようにになる。

厚生労働省が20年3月に運用を開始したジョブ、タスク、スキルなどの職業情報を整理しているWebサイトである。約500の職業について、仕事内容、就業経路、賃金といった労働条件の特徴、求められる能力などを紹介している。

しかし、job tagは米国のO\*NET Online(以下、米国版)と比べて改善の余地が大きい。

第一に、賃金情報の不足である。job tagで各職業の賃金水準をみると、全国と各都道府県の平均年収しか表示されない。同一の職業であってもスキルに応じて賃金水準が異なるのが通常だが、平均年収しか掲載されていないければ、キャリアを蓄積していく中でどの程度まで自らの所得を上げていけるのかという展望も得られない。

票データを用いるほか、企業や人材紹介事業者の団体など、民間の協力も得つつ、職業別の賃金情報を収集することで、賃金情報の拡充を進める必要がある。

第二に、各職業に必要なスキルをどの講座で学べばよいのか分からない点である。job tagは運用を開始してから、数度更新されており、その過程で、仕事内容の紹介箇所によく使う道具、機材、情報技術等」という項目が新規につくられた。これ自体は有益な情報であるものの、こうしたスキルをどこで学べるのかといった情報は紐付いていない。

こうした課題への対応として、job tagで職業ごとに年収および時給の分布も把握できるようにする必要がある。米国版では州別、さらに各州の主要都市別に、職業ごとの年収および時給の分布における10%点、25%点、50%点(中央値)、75%点、90%点が表示される(図表1)。厚労省は、賃金構造基本統計調査の個

みならず、地方自治体も独自の学び直し講座をつくっているが、どの講座がどの職業に役立つのか、また、その講座で身に付けられるスキルはどの程度のレベルなのかよく分からないという課題がある。米国版では、各職業に対応したスキルを学べる講座や関連資格について簡単に確認できる。また、ニュージージーランドの類

票データを用いるほか、企業や人材紹介事業者の団体など、民間の協力も得つつ、職業別の賃金情報を収集することで、賃金情報の拡充を進める必要がある。

第二に、各職業に必要なスキルをどの講座で学べばよいのか分からない点である。job tagは運用を開始してから、数度更新されており、その過程で、仕事内容の紹介箇所によく使う道具、機材、情報技術等」という項目が新規につくられた。これ自体は有益な情報であるものの、こうしたスキルをどこで学べるのかといった情報は紐付いていない。

似サイトでは、職業に関連する講座がレベル分けされているので、新たにその職業に就きたい人はエントリーレベルから始めて、次第にステップアップしていくことが可能になっている。Job Logにおいても、職業に必要な講座をレベル別に把握できるようにになれば、キャリアを開発する上での目標が明確化されるため、個人のリカレント教育に対する意欲が高まるだろう。また、求職時にも例えば10段階のうちレベル4の資格を取ったという求職者が来た場合には、採用側もその人の職業上の実力が分かるという利点もある。

## (2) ジョブ型雇用の導入

ジョブ型雇用の導入も欠かせない。ジョブ型雇用が導入されていけば、転職後に任される仕事内容やオフア―される賃金水準などの不確実性が大幅に低下するため、個人にとつては転職する意欲が高まるほか、企業もジョブに適した人材を採用しやすくなる。例えば、ウェブデザイナーとして転職しても、企業の都合で本人が希望しない仕事を担当させられるとか、スキルに見合わない賃金しか払ってもらえないということにな

れば、転職者にとつては当初の見込みと食い違い、苦勞して学んだことや自己投資の費用などが無駄になってしまう。つまり、企業においてジョブ型雇用が制度化されていなければ、転職希望者にはこうしたリスクが付きまとう結果、積極的に転職しようとは思えなくなる。

ここ数年、大企業を中心にジョブ型雇用を導入する動きが見られるが、政府としては、こうした民間の取り組みを後押ししていくことが重要である。もつとも、メンバーシップ型雇用は、労働法で定められたものではなく、かつての経済環境を所与として、企業や労働組合の自主的な取り組みによつて定着した慣行であることから、外部から変化を促すのは容易ではない。このため、政府としてできることは、次のようにジョブ型雇用の導入を阻むような制度を改革していくことだろう。

第一に、同一労働同一賃金の強化を通じた「職務に対応する賃金」の明確化である。わが国では、働き方改革関連法の施行に伴つて、同一企業・団体において、同一の職務に従事する正規社員と非正規社員の間には非合理的な待遇差を設けることは禁

止された。もつとも、ジョブ型雇用が普及していない大半の企業では、職務が明確に区分されていないほか、職務に対応する賃金水準も判然としないという課題がある。

こうした状況を改善するため、厚労省は、人材紹介会社や派遣会社等と連携して、Job Logで職業ごとの時給分布を十分に把握できるようにした上で、この時給分布をベンチマークに、非正規社員の時給改善を勧告していくことが必要である。すなわち、職業ごとに対応する時給の明確化を同一労働同一賃金の強化を通じて実現していくことが重要である。

第二に、メンバーシップ型雇用に適した就業規則や税制などの見直しがある。多くの企業は、職務専念や情報漏えい防止の観点から、従業員が企業外で兼業・副業することを就業規則で禁止している。また、大企業を中心に長期勤続を促すため、退職金や企業年金制度を設けているところもある。もつとも、伝統工芸の職人など技能の習熟に向けて何十年もかけて身体に覚え込ませる職業は別にして、例えば、製品・サービスの開発者や研究者、経営企画、ITコンサルタントなどの知的労働に従

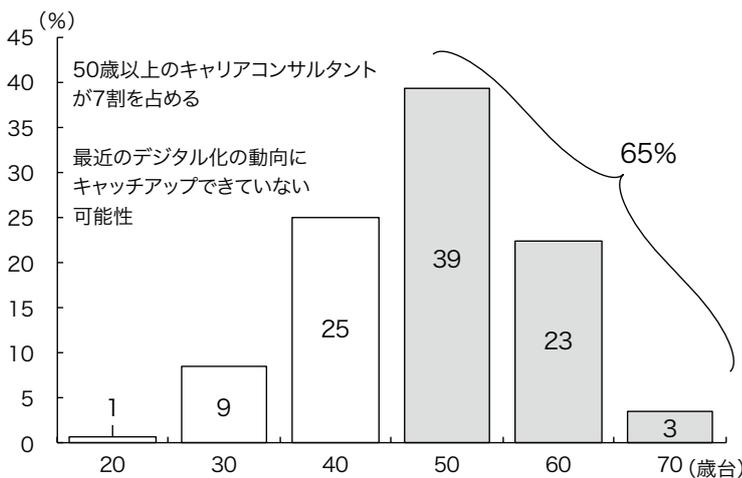
事する者においては、同一企業の従業員同士で意見交換するだけでなく、企業を超えた人的ネットワークを通じて、予期せぬ情報や知見に触れることで、「新結合」という意味でのイノベーションが生み出されることも多い。

これを実現するためには、政府は企業に対し、長時間労働の是正と兼業・副業の解禁<sup>1</sup>のほか、税制の変更などを通じて退職金<sup>2</sup>や企業年金など「後払い賃金」制度の見直しを促すことが求められる。多くの労働者が時間にとりを持つことで、大学等での学び直しや「異業」他社での就業を通じて、人的ネットワークのほか、職業に対するプロフェッショナル

1 厚労省は、労働者が離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができるように、2018年にモデル就業規則を改定し、副業・兼業について「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」との記述を新設した。もつとも、副業・兼業を容認する企業がそれほど多くないことを踏まえると、ある企業で3日働き、他の企業で1日働くような、より踏み込んだケースについての記述が必要になるとみられる。

2 受給時の退職所得控除の算定額は20年を境に大幅に増える。勤続年数が1年伸びるごとに控除額は、20年以下では40万円増える一方、20年を超えると70万円増える。令和3年度年次経済財政報告のp.190を参照。

〈図表2〉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



(出所)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.の図表2-5を基に日本総研作成

ズムや主体的なキャリア形成に対する意識が醸成されることが期待できる。

### (3)個人への公的支援

個人への公的支援も拡充する必要がある。個人が負担可能な金額で、スキルを身に付けるのに適切なりカレント教育講座を受講できるのであれば、生活を犠牲にすることなく学

び直すことができる。基本的には、転職が一般的なものとなれば、一企業を超えて活用できるスキル(一般的なスキル)の訓練費用までを企業が負担することはなくなり、代わりに、個人が一般的なスキルの訓練費用を負担しなければならなくなる。しかし、訓練費用の高さや低所得などのために訓練費用を賄えないといった、いわゆる資金制約に直面する

個人は、学び直しに必要な費用を抑制せざるを得なくなる。こうした事態を回避し、人々が金銭的に過度な負担を負うことなく学び直せるよう、政府は資金面での支援を拡充していく必要がある。社会人の中長期的なキャリア形成を支援する制度として、14年に専門実践教育訓練給付金が創設された。これは厚労大臣が指定する講座を受講した場合、雇用保険の被保険者であれば誰でも、一定の要件を満たせば教育訓

練機関に支払った費用のうち最大70%が支給される制度である。このような制度を通じて個人を直接支援していくことが重要である。もつとも、同制度についても幾つか課題がある。

第一に、指定講座の分野に偏りがみられる点である。指定講座を分野別に分類すると、今まさに需要が高まっているデジタル関連の講座(例えば、「第4次産業革命スキル習得講座」など)は全体の1割程度しか存在しないほか、提供地域も東京に一極集中している。人口減少と少子高齢化の進行で、人手不足が深刻化している地方にこそ、デジタル技術の実装による自動化・省力化が求められるにもかかわらず、地方の労働者はデジタルを本格的に学ぶ機会が不足している状況にある。地方の中小企業の経営者や従業員に加えて、中小企業のデジタル化による業態転換をサポートすることが求められている地域銀行、商工会議所、商工会の職員などが、こうした指定講座を通じてデジタル技術を学び直せる環境を整えていくことが必要だろう。

また、デジタル関連講座を増やしていくためには、地方大学の協力が不可欠である。最近では、地方国立大学でも学生向けにデジタル関連の講座を設けるところが増えてきている。こうした講座を社会人向けにアレンジしつつ、地域企業と連携して、地域ビジネスに直接的に役立つ内容や教え方の講座をつくっていくことが重要である。もつとも、地方国立大学では、年々交付金が削減される中、大学教員の大学運営(学務)負担も増大しており、新たに社会人教育に力を入れていく余裕がないのが実情である。政府としては、リカレント教育に意欲があり、かつ能力もある大学に対し、一大学当たり数億円の交付金を増やすことで、デジタル教育を中心に講座をつくり、それを専門実践教育訓練給付金の指定講座に登録するような施策が求められる。

第二に、訓練前キャリアコンサルティングの問題である。専門実践教育訓練給付金を受給するには、受講開始1カ月前までに訓練対応キャリアコンサルタントによるキャリアカウンセリングを受けなければならない。キャリアコンサルタントに相談に乗ってもらいながら、就業の目標、

スキルの開発・向上に関して整理することが期待されている。

もつとも、デジタル関連の職業への転職を志向する場合に、キャリアコンサルタントによる相談が十分に機能しているのかどうか疑わしい。ハローワークなど需給調整機関で主に仕事をしているキャリアコンサルタントの年齢分布をみると、50歳以上が約7割に上る(図表2)。こうした比較的高年齢のキャリアコンサルタントが、デジタル関連の職業で働くために必要な知識や考え方について適切な助言を行えるのか疑問を抱かざるを得ない。

キャリアコンサルタントが十分にデジタル技術の習得とそれに伴う成長部門への転職を支援できるよう、キャリアコンサルタント自身の学び直しが必要だと思われる。従って、ハローワークから委託を受けており、専門実践教育訓練前のキャリアカウンセリングを担当している民間のキャリアコンサルタントに対しても、外部コンサルタントや独立行政法人労働政策研究・研修機構が適宜デジタル分野の職業情報などを提供するような仕組みが必要だと考えられる。