

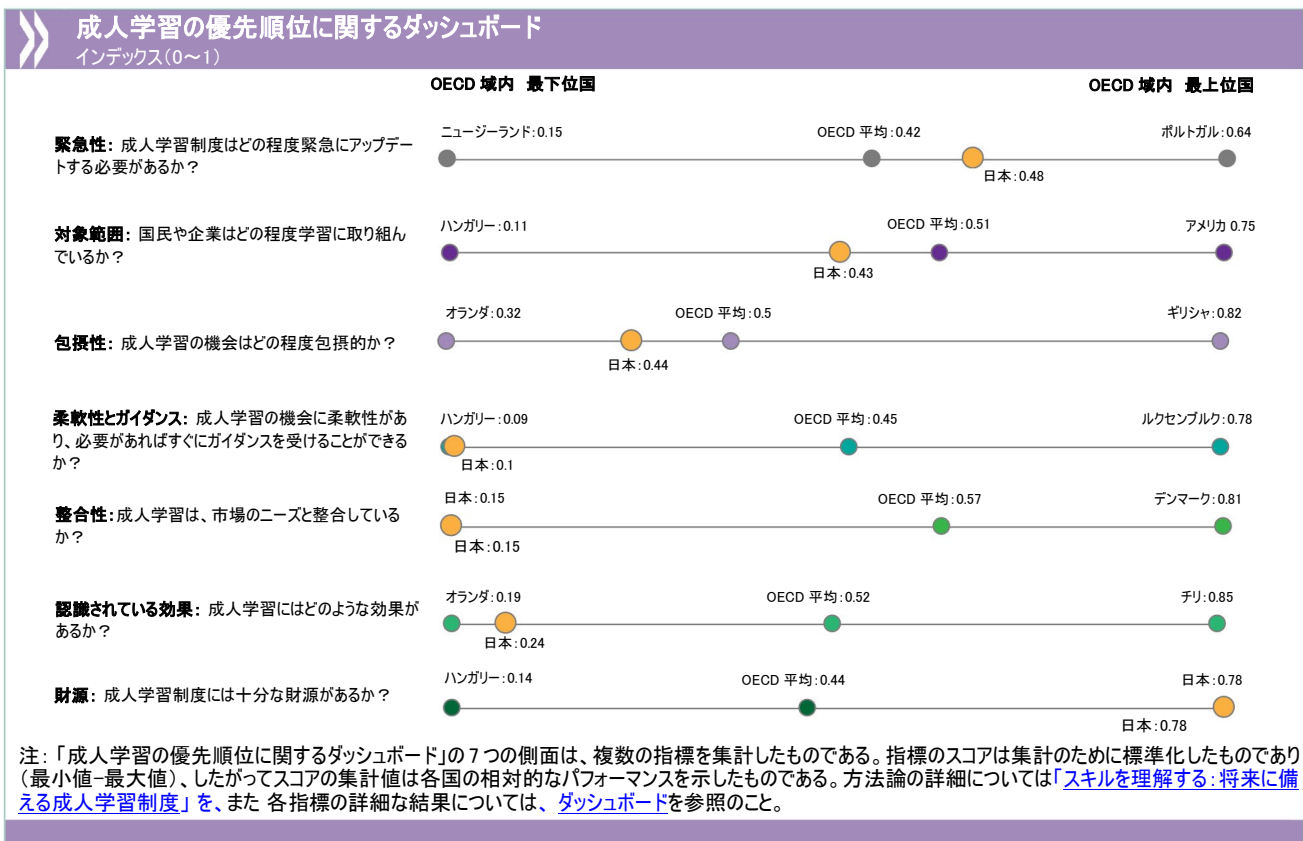


日本の成人学習制度はどの程度将来に備えているか？

仕事の世界は変化しつつある。デジタル化、グローバル化、そして人口の高齢化は、就業可能な仕事の種類や質、そしてその仕事を履行するために必要なスキルに大きな影響を与えている。こうした変化が個人や企業、国にどの程度の恩恵をもたらすかは、職業生活を通してスキルの開発・維持を支援する成人学習制度が整備されているかどうかによって大きく左右される。OECDは、この問題を調査するため、将来的なスキル問題に対処する成人学習制度の整備度を比較する「[成人学習の優先順位に関するダッシュボード \(Priorities for Adult Learning, PAL\)](#)」を新たに開発した。

OECD 成人学習の優先順位 (PAL)に関するダッシュボード

PAL ダッシュボードは、各国の成人学習制度の将来への備えの程度を 1) 緊急性、2) 対象範囲、3) 包摂性、4) 柔軟性とガイダンス、5) スキルニーズとの整合性、6) 認識されている訓練の影響、7) 財源という7つの側面から比較するものである。また、このダッシュボードは、仕事に関連した成人学習、すなわち職場でのパフォーマンスや生産性に何らかの効果を及ぼすことが期待される成人教育および訓練に焦点を当てている。



日本の PAL 調査結果

他の OECD 諸国に比べ、日本の成人学習制度は重大な圧力に直面している。人口の高齢化と自動化により、成人学習制度は苦しい状況下にある。高齢者扶養率は、2015年の43%から2050年には71%に上昇すると見られており、労働者の54%は仕事に関して深刻な自動化リスク、すなわち新たなテクノロジーの導入によって仕事が完全に消滅する、または大幅に変化するリスクに直面している。こ

れらの変化を踏まえ、労働者の耐性を向上させるようなスキルの向上・再取得の機会を増やすとともに、より容易に機会を利用できるよう、喫緊に措置を講じる必要がある。

PAL ダッシュボードを見ると、日本は包摂性、柔軟性とガイダンス、整合性、認識されている影響を含め、ほとんどの側面で平均を下回っており、いくつかの分野では深刻な状況にあることがわかる。年間の、仕事と関連した成人学習参加率も35%

と、OECD 平均の 41% を大きく下回っている。この参加率は、低技能の成人では約 14% に、中高年者では 22% に低下する。男女間および低賃金労働者と高賃金労働者との間の格差も、ほとんどの OECD 諸国を上回っている。訓練の機会が柔軟な形で提供されていない場合、特定のグループにおいては訓練への参加率が低下する傾向がある。成人の 22% が訓練に参加しなかった理由として時間または距離による制約を挙げ、遠隔教育に参加した成人は 14% にとどまった（OECD 諸国ではそれぞれ 12% と 19%）。

日本は労働市場のニーズとの整合性の分野では最下位に位置しており、雇用主の 89% は人材の獲得が困難であると述べ、労働者の 69.5% は現在の仕事をこなすにはもっと訓練が必要だと答えている。また、スキルが陳腐化するリスクが高い労働者は、他の労働者よりも訓練参加率が大幅に低くなっている。たとえば、自動化のリスクが高い仕事に就いている労働者は、自動化のリスクが低い仕事に就いている労働者に比べ、訓練参加率が 22 ポイント低い。

対照的に、日本は十分かつ多様な財源の確保については高得点を上げている。成人教育費および主要なステークホルダー（雇用主、政府、および個人）による出資に関する国際比較可能なデータは限られている。しかし PAL 指標は、日本では雇用主が訓練を提供する、または個人が自主的に訓練に参加するにあたって、財源不足は重要な問題ではないことを示している。

将来に備える成人学習に関する政策

日本は、成人が労働市場のニーズに即した質の高い訓練の機会を（平等に）利用できるよう、すでにいくつかの政策を打ち出している。これらの政策には、次のようなものがある。

- 整合性：主に第 4 次産業革命に関連して、日本の労働市場におけるデジタルスキルの需要と供給を分析し、その結果を基にスキル開発を焦点とした「未来投資戦略 2017」を策定した。
- 影響と品質保証：2011 年に、訓練サービスの質の向上および民間機関の管理を目的として、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」が策定された。この品質ガイドラインについて知識を得るとともに、理解を深めることができるよう、訓練機関向けのワークショップが開催されている。
- 財源：「人材開発支援助成金制度」は、企業における職業技能開発活動に伴う訓練費用および賃金の補助・助成を行うものである。中小企業に、より手厚い補助金が支給される制度となっている。
- ガバナンス：2017 年には、労働者の継続的なスキル向上や成人学習の機会を含め、急速な高齢化に伴う政策課題について協議するため、多様なステークホルダーを招集する「人生 100 年時代構想会議」が設置された。

OECD の報告書「[スキルを理解する：将来に備える成人学習制度](#)」は、OECD 加盟国および選ばれた OECD 非加盟国におけるさまざまなグッドプラクティスを取り上げたものであり、日本の成人学習制度の将来への備えをさらに充実させるためのヒントとなるだろう。

政策決定者ができること

- ▶ 訓練がもたらす利点について、成人や雇用主の意識を高め、情報に基づいて訓練を選ぶことができるよう支援することにより、成人学習の対象範囲を拡大し、包摂性を高める。
- ▶ 遠隔教育やモジュラー式プログラムの提供により、訓練プログラムの柔軟性を高め、時間と距離の制約を軽減する。
- ▶ 中高齢者とその雇用主、および対象となる職業指導サービス業者に特定の訓練インセンティブを提供することで、中高齢者が目的に合った最新のスキルを維持できるようにする。
- ▶ スキル評価や予測情報を収集し、成人学習政策に利用することによって、訓練の内容と労働市場のスキルニーズとの整合性を高める。
- ▶ 的を絞った支援や訓練インセンティブを提供することにより、構造的変化の過程にある職業に従事している成人の転職を支援する。
- ▶ 品質ガイドラインに基づいて訓練機関の品質を評価し、品質情報を一般に公開することにより、提供されている訓練の質や効果の向上を図る。

Further reading in the “Getting Skills Right” series:

- [Future-ready adult learning systems](#)
- [Engaging low-skilled adults in learning](#)
- [Creating responsive adult learning systems](#)
- [Making adult learning work in social partnership](#)

Data

Explore the [Priorities for Adult Learning dashboard](#)

Contact

Marieke Vandeweyer - Labour Market Economist

✉ marieke.vandeweyer@oecd.org

☎ +33 1 45 24 90 20

This work was prepared with the support of the JPMorgan Chase Foundation

NEW SKILLS AT WORK

JPMORGAN CHASE & Co.