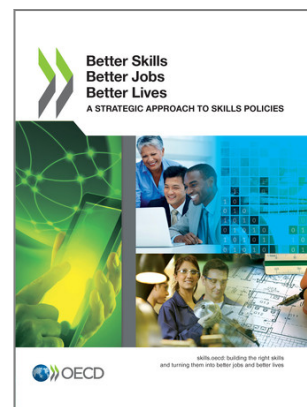


Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies

Summary in Japanese



全文を読む:

10.1787/9789264177338-en

技能・雇用・生活の改善。技能政策への戦略的アプローチ

日本語要約

- 技能は生活を変え、経済を牽引する。適切な技能がなければ、人々は社会の底辺に留まり、技術進歩は経済成長に繋がらず、国は今日の経済環境下で競争することができない。
- しかし、就職できない学卒者と、必要な技能を身に付けた人材を見つけられないという企業が併存するという状況は、技能があれば自動的に経済的・社会的成果が得られるというわけではないことを示している。
- OECD は今般、各国が技能を雇用や生活の改善に繋がられるよう支援する戦略をまとめたところである。

どうすれば国は技能の質と量を改善できるか

人々に学習を奨励する

求められる技能の変化に関するデータを収集・活用する： 技能政策の核心は、生涯を通じた技能開発への投資である。過去 20～30 年間に、多くの OECD 諸国と新興国の労働市場は、農業から工業へ、さらにサービス業へと移行している。こうした変化は、職人技や肉体労働への需要が減り、認知力、対人関係における能力や、より一般的には、より高度な技能への需要が高まっていることを意味している。政府と企業は連携して、最新カリキュラムの開発や教育訓練制度への情報提供に利用できる様な現在及び将来求められる技能に関するデータを収集する必要がある。

社会のパートナーを教育／訓練プログラムに関与させる： 学習と就労を結び付ければ、技能開発はより大きな効果を発揮する。もっぱら学校で教えられる、政府によって設計されたカリキュラムに比べると、職場での学習にはいくつかの利点がある。若者が、実務経験を通して、近代的設備に関する「ハードな」技能と、チームワーク、コミュニケーション、交渉などの「ソフトな」技能を身に付けられる、ということである。職場での実地訓練は、やる気のない若者のドロップアウトを食い止めたり、学校への復帰を促したりする助けになり、教育から就労への移行を円滑化する。雇用主は自社の社員を訓練する重要な役割を負っている。労働組合も、教育と訓練の内容づくりや、訓練への投資が雇用の質的な改善や給与の上昇に反映されているかどうかを点検することができる。

学習の継続への投資の妨げを撤廃する： 早期の教育・訓練によって若者を就労生活に備えさせることは、技能開発の一面に過ぎない。労働年齢の成人も自分の技能を磨くことで、昇進を図り、労働市場の需要の変化に対応し、すでに身に付けている技能を維持することができる。幅広いフルタイムやパートタイムの成人向け学習活動を利用できるようにする必要がある。具体的には、業務に関する従業員研修、成人向け公教育、最低限の資格取得や基本的な読み書き計算能力習得のための再教育、移民向け語学訓練、求職者向け労働市場訓練プログラムから、自己啓発や余暇の学習活動まで様々である。

質の高い皆教育をあらゆる人に確保することで公平性を促進する： 教育に時間を費やすことと、学習することは違う。OECD の「生徒の学習到達度調査 (PISA)」によれば、多くの国では相当数の 15 歳児が義務教育を通じて最低水準の技能すら習得していない。政府は、早期教育から学校教育、その後の教育まで、質の向上を支援することができる。最適の志望者を採用するとともに、最も有能な教師の定着を図れるよう、教育を知的専門職として評価しなければならない。職場での訓練も、契約上の取り決め、審査、自己評価の形で、品質管理の対象にすべきである。特に、恵まれない境遇の子供にとっては、質の高い幼児教育と初期の学校教育への投資が、将来の技能習得の基礎となる最初の技能を身に付けさせる効率的な方法となる。再教育の選択肢は、技能の乏しい者に低技能低所得の落とし穴から抜け出す手段を提供し得る。

教育と訓練の費用を分担する： 政府は、個人や雇用主に義務教育後の教育と訓練への投資を奨励する金銭的インセンティブや租税政策を設計することができる。こうした教育にかかる費用を所得税から控除できるようにすれば、後押しすることに繋がる。高等教育のための金銭負担を増やすよう個人に奨励したり、助成金と卒業率の連動性を高めたりすることもできる。同時に、個人が所得連動型のローンや家計調査付きの無償奨学金を利用できるようにする必要もある。

熟練技能者の入国を奨励する

熟練技能移民の流動性を促進する： 各国とも十分に技能を供給できない恐れがある。なぜなら、急成長する新興産業部門を抱えていながら、それらの分野で訓練を積んだ人材が足りないため、また、人口の高齢化が進んでいながら、退職する労働者に取って代わる若年層が少な過ぎるため、あるいは、各国とも経済の主要部分をより付加価値の高い生産へと移行させたいと望んでいるが、そのためには十分に訓練された労働力が必要とされるため、である。労働移民政策は、こうした人材不足に対処する他の施策を補完し得る。さらに、一部の OECD 諸国は移民政策を緩和し、留学生が学業を終えた後も国内に留まって就職するよう奨励している。移民は、帰国する場合でも、有益な知識や経験を持ち帰る。

国境を越えて技能政策を促進する

海外の技能に投資するとともに、越境的な高等教育を奨励する： 技能政策は通常、国内向けに立案されるが、その一方で、国際的に事業展開する企業は増えている。したがって、一部の国は海外にいる人材の技能への投資に乗り出している。これには、十分に訓練された人材を海外支社に供給するとともに、特に高度熟練技能者の移民へのインセンティブを減らすという二重の利点がある。世界規模で技能開発を奨

励するもうひとつの方法は、越境的な高等教育の国境をまたがる奨励策を設計・立案することである。これは、国が国内にいる人材のみに頼らざるを得ない場合よりも速く技能の蓄積を拡大する助けになる。

どうすれば国は労働市場で技能を活性化できるか

人々に持てる技能を利用するよう奨励する

就労を割に合うものにする経済的インセンティブを創出する： 労働力参加率（就業者数と失業者数の合計が労働年齢人口に占める比率）は、アイスランドの90%近くからトルコの60%未満まで幅がある。各国とも、費用のかかる保育サービス、就労を経済的に魅力のないものにする税制、見込まれる給与以上の補償を支給する給付制度などを見直すことができる。これらは全て就労を経済的に魅力のないものにしかねない。

労働力参加への非金銭的な障害を撤廃する： 柔軟性に欠ける労働条件は、介護を必要とする者や障害者の労働力参加を困難にする可能性がある。こうした人々の就労を可能にする方法として、パートタイム労働やあまり硬直的ではない労働時間制が増えている。これらの措置が効果を発揮するには、こうした人々を採用したり必要に応じて再訓練したりすることに対する企業の消極的な姿勢を変える取り組みと合わせて実施する必要がある。

熟練技能者の定着を図る

早期退職を思いとどまらせる： 高齢労働者を労働市場に引き止めるため、多くの国が早期退職制度の廃止や、公的年金支給開始年齢の引き上げ、早期退職への金銭的インセンティブの是正などを行っている。高齢労働者を雇用することへの需要サイドの障害を取り除くため、一部の国では、企業側の社会保障負担を減らしたり、高齢労働者向けの賃金補助金を支給したりすることによって、労働コストと生産性のバランスを取ろうとしている。生涯学習や、特に中堅社員向けの目的を絞った訓練は、高齢になってからの雇用可能性を改善し、労働市場からの早期撤退を思いとどまらせることができる。

頭脳流出を食い止める： 一部の国では、頭脳流出としても知られる移民による高度熟練技能者の喪失によって、技能不足が生じたり、これらの技能に対して行われてきた投資が失われてしまったりする可能性がある。経験則によれば、頭脳流出を防ぐ最善策は、移民防止措置を課すことではなく、国内労働市場の条件を改善することなどによって、国内に留まるインセンティブを供与することである。頭脳流出は、特に農村部と都市部の間など、国内でも生じる。地元の職業紹介所は、熟練技能者に近隣の雇用機会を知らせることに役立つ。

どうすれば国は人材プールを最大限に活用できるか

人々が技能を有効利用できるようにする

若者が労働市場で足場を得られるよう支援する： 技能不足と高失業率が併存し得るという事実から、特に大きな打撃を受けているのは若年層である。2011年の若年失業率はOECD平均で約17%となり、もっとも活動的な年代層（25歳～54歳）の成人の2.3倍だった。この数値は世界的な景気後退の影響を反映したものであるが、若年失業率が高いのは危機前から一般的に見られることだった。しっかりした基礎教育と、労働市場の需要に適した職業教育、訓練プログラムを組み合わせれば、多くの場合、学校から就労への移行は円滑化する。若年層に不利でない雇用、解雇規則や、企業が職場内訓練（OTJ）を必要とする若年層を雇用しやすくする金銭的インセンティブも同様である。

企業が雇用者の技能を有効活用できるよう支援する： 雇用者の技能と雇用要件のミスマッチを示すデータが依然として存在するという事は、国民の技能の蓄積と、技能の開発にかけた投資が一部無駄になりかねないことを示している。公共政策は、基礎技能の水準が低い労働者を特定し、雇用者と雇用主の双方に雇用要件を満たすための技能開発に投資するインセンティブを供与する一助となる。利用可能な技能が十分に活用されていない場合には、経営慣行を改善する必要がある。労働組合は、技能の需給を一致させる上で重要な役割を担っている。

必要な技能と利用可能な技能に関する情報の質を高める： 技能水準の不足（under-skilling）、技能の低い利用、失業は、技能制度における情報と透明性の不足によって生じる可能性がある。したがって、いかなる技能戦略にとっても、質の高いキャリア指導が極めて重要となる。労働市場の最新情報を入手できる有能な人材は、相談者をその将来のキャリアにとって最善の学習プログラムへと指導することができる。

就労生活にわたる学校教育以外の正規外、非正規の学習を組み込んだ継続的な認証も、外国学位の認証同様に、極めて重要である。

流動性を促進する： 技能不足が高失業率と併存する理由のひとつは、適切な技能を有する人々が、その技能を必要とする雇用のある場所にいないことである。雇用の流動性から生じるコストやその他の障害を削減することで、雇用者は自分にふさわしい職を見つけ、企業はふさわしい労働者を見つけられるようになる。

高度熟練技能への需要を増やす

地域経済をバリューチェーン(価値を生み出す企業活動の流れ)の上位に移行させる： 政策によって、単に需要に応えるだけでなく、需要を「形成する」こともできる。政府のプログラムは、企業の競争戦略(企業が競争優位獲得への取り組みをいかに組織化するか)と製品市場戦略(企業がどの市場で競争するかを決定する)の双方に影響を及ぼし得る。競争を促進することにより、政策当局は、経済成長の強化と生産性が高く報酬の多い雇用の増加に寄与する生産的な経済活動を推進することができる。

起業家精神を促進する： 起業家は生まれるのではなく、作られるものだ。起業家が成功するためには、チャンスを見極め、それを成功させ、たちはだかる困難や障害を認識し、対応する術を知っておく必要がある。学校、大学、職業訓練施設で起業家精神を教えることは、これらの技能や能力の育成に役立つ。移民が起業する場合もあるので、政策によって、従来のコースに加え、自国の労働法や所得税、法人税法、社会保障法などに関するセミナーやブリーフィングを行うことにより、日の浅い移民による起業を支援することができる。

将来の方向性

一部の国は国家技能戦略をすでに発表しているか、策定しつつある。主な課題は、その戦略を実行に移すとともに、国レベルと地方レベルの全ての関係者を包含した包括的全体論的アプローチを採用することである。「技能戦略」立案へのフォローアップとして、OECDでは、国家技能戦略の策定方法に関するガイドランスを作成するとともに、各国によるその実施を支援していく方針である。第一歩として、各国は、自国の強みと弱みを『OECD 技能戦略』に挙げられている様々な局面に位置づける「技能情報」を構築するとともに、政策案を設計・評価する必要がある。『OECD 成人技能調査』が役立つ可能性がある。これはこの種の調査としては初めてのもので、個人が有する技能、その技能の仕事での利用のされ方、その結果得られている経済的・社会的成果などを評価している。『OECD 成人技能調査』の最初の調査結果は、2013年10月に新たに発行される『OECD 技能アウトック』の中で発表される。

さらに、OECDは、技能に関する双方向オンラインポータル (<http://skills.oecd.org>) の開発を進めている。これを利用すれば、政府、研究者、その他の利用者は、技能に関する豊富なデータと分析へのアクセス、既存の技能システムにおける長所と短所の特定、自国の技能政策の国際的位置づけなどを行うことができる。

© OECD

本要約は OECD の公式翻訳ではありません。

本要約の転載は、OECD の著作権と原書名を明記することを条件に許可されます。

多言語版要約は、英語とフランス語で発表された OECD 出版物の抄録を翻訳したものです。

OECD オンラインブックショップから無料で入手できます。 www.oecd.org/bookshop

お問い合わせは OECD 広報局著作権・翻訳部にお願いいたします。 rights@oecd.org fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Visit our website www.oecd.org/rights



OECD iLibrary で英語版全文を読む！

OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9789264177338-en