



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

2023年1月26日(金)  
中教審大学分科会特別部会

資料 1 - 2

# 大学への期待 —労働研究の立場から—

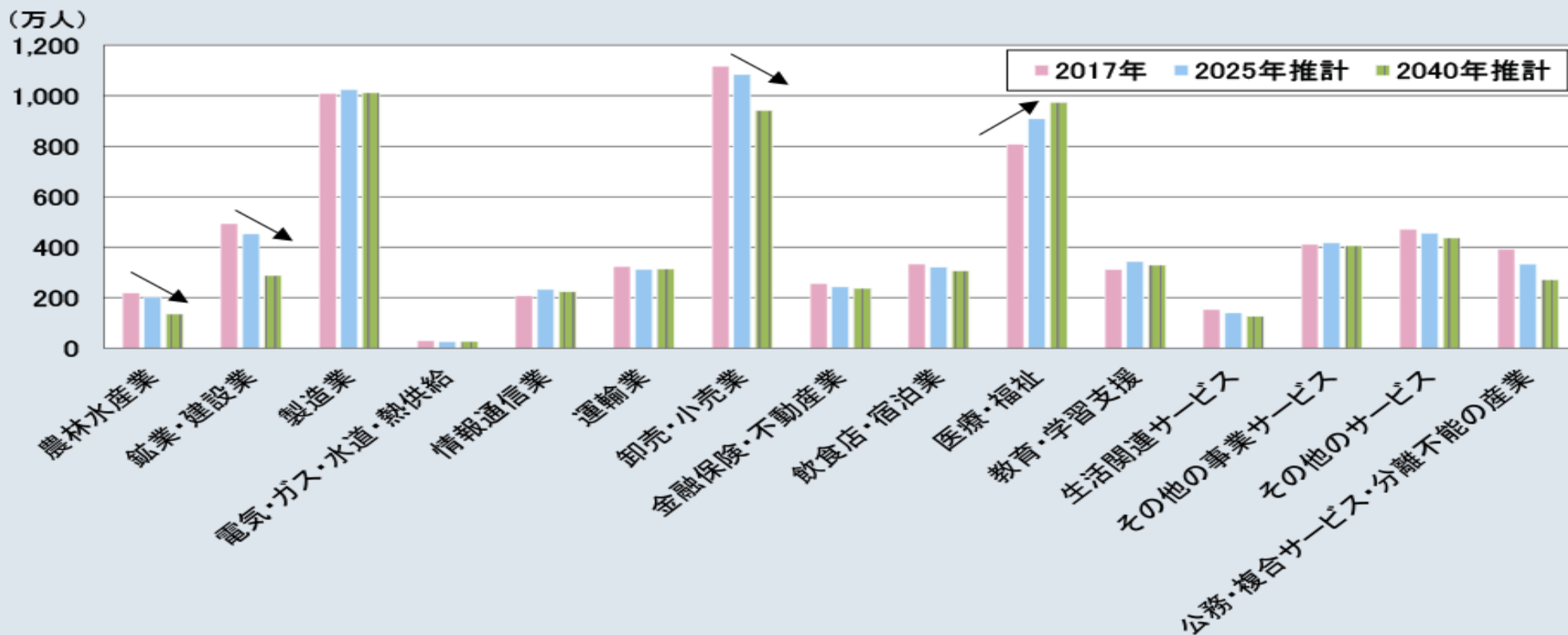
労働政策研究・研修機構  
堀 有喜衣(ほり ゆきえ)

# 本日の内容

- 産業構造の変化：労働力の需給推計
- AIの雇用に対する影響
- 大卒者の勤務先産業の変化と「事務職」の減少
- 近年の大学・大学院卒者の地元定着増加とその要因
- リカレント教育への期待の高まりの背景
- 労働市場の「見える化」の進め方
- 労働研究からみる理想のリカレント教育

# 労働力の需給推計

図表 1-3-5 産業別就業者数の見通し（労働力需給推計）



資料：(独)労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—」（2019年3月29日）

(注) 2025・2040年の推計値は、成長実現・労働参加進展シナリオによる。

# 産業構造の変化：生成AI等の雇用への影響

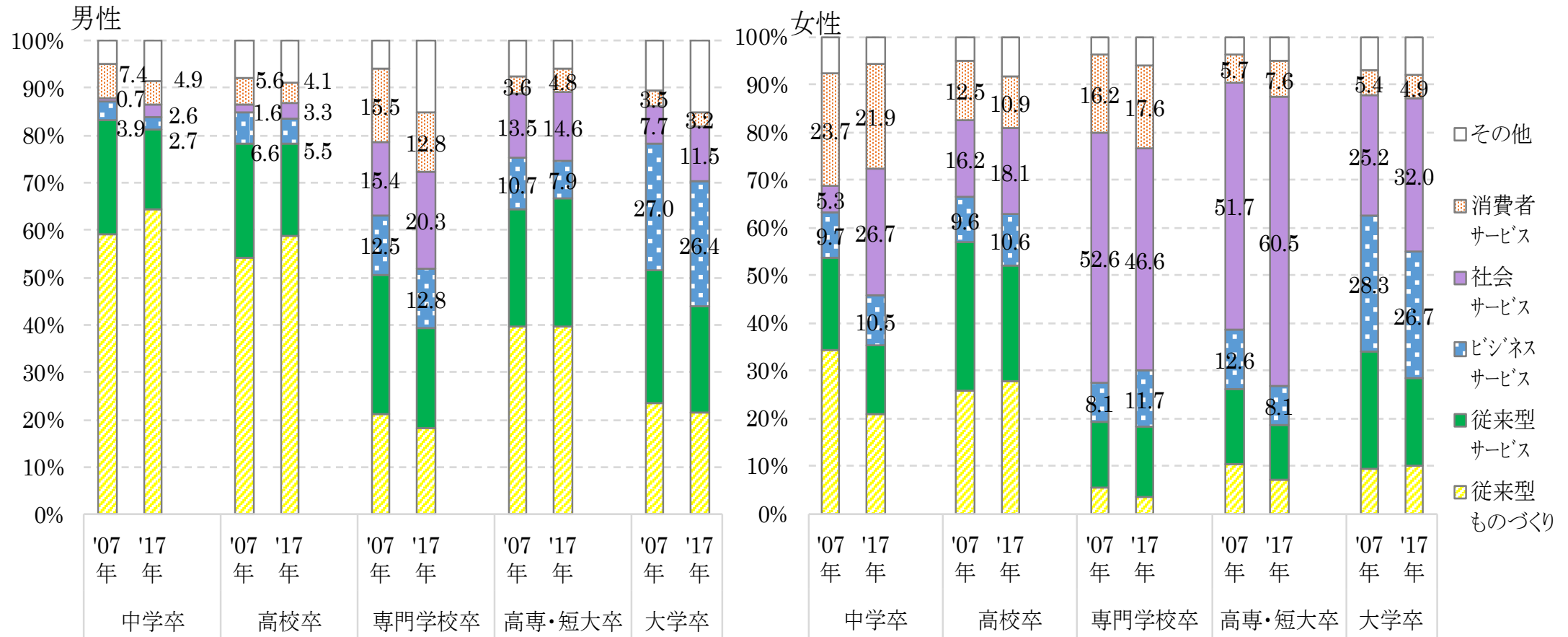
## AIにより雇用が喪失して経済格差が拡大

- OpenAI・OpenResearch・ペンシルバニア大学が行った研究によれば、LLMの導入により、米国の約80%の労働者は、仕事内容(タスク)の少なくとも10%が変わり、約19%の労働者は仕事内容(タスク)の少なくとも50%が変わる可能性。
- Acemoglu, D. (2021)は、AIの活用がこのまま進めば、過度な自動化や格差の拡大、非効率的な賃金の低下、生産性改善の失敗が起こると予測。
- まだ大規模な雇用喪失は見いだされず。

## AIは働き方にプラスになり格差縮小

- 米の複数の研究では、カスタマーサポートや文書作成において、ホワイトカラーの生産性を高め格差縮小する可能性。
- Adachi, D., Kawaguchi, D., & Saito, Y. U. (2022) : 1978-2017年の日本の製造業における新しい技術であったロボットの数と雇用は同時に増加。終身雇用という雇用慣行の下、ロボット化されない分野への配置転換等により失業リスクが労働者にとっては少なく、新たなテクノロジーの導入に関する労使の合意形成が比較的容易だったため成功。

# 15～24歳正規雇用者の勤務先産業の構成(性、学歴別)



「就業構造基本調査」において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)

# 人文社会科学系新規大卒者の就職先推移 (職業別:ブルーカラー職種除く)

		専門的・技術 的職業従事者	管理的職業従 事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業 従事者
就職者全体	2003	32.9%	0.3%	33.3%	23.6%	4.9%
	2013	34.3%	0.5%	29.0%	24.2%	6.5%
	2023	41.6%	0.6%	24.2%	23.0%	5.3%
人文科学系	2003	10.8%	0.2%	50.1%	27.3%	7.1%
	2013	12.6%	0.8%	41.4%	30.2%	10.3%
	2023	20.0%	0.8%	35.2%	30.0%	8.9%
社会科学系	2003	10.5%	0.2%	45.7%	33.1%	4.8%
	2013	9.1%	0.8%	42.4%	33.8%	7.3%
	2023	16.6%	0.9%	36.7%	33.5%	5.7%

資料出所:『学校基本調査』各年度

# 技術系職種に属する社会人の出身学科の割合の業種比較(青が男性、赤が女性)(宮本2022)

出身学科 【情報系業種】

出身学部・学科(..	2019年度	2021年度
情報系(情報学..	10.60%	13.19%
電気・電子系(..		
経済学系		
経営学・商学系		
法学系		
社会学系・教養		
機械系(工学)		
文学系		
数学(理学)		
語学・外国語系		
経営・管理工		
心理系		
芸術・デザイン		

出身学科 【機械系、電気系業種】

出身学部・学科(..	2019年度	2021年度
機械系(工学)	11.54%	14.18%
電気・電子系(..	8.33%	10.05%
情報系(情報学..		
応用化学・物質..		
材料系<金属>..		
経済学系		
航空・宇宙系(..		
造船・海洋系(..		
経営学・商学系		
化学工学系		
物理(理学)		
経営・管理工		
文学系		
法学系		

出身学科 【化学系業種】

出身学部・学科(..	2019年度	2021年度
応用化学・物質..	5.225%	5.980%
農学系(バイオ..		3.903%
生物学、生命..		
薬学系		
化学(理学)		
化学工学系		
機械系(工学)		
経済学系		
家政・生活科学..		
電気・電子系(..		
経営学・商学系		
生物(理学)		
法学系		
農学系(バイオ..		

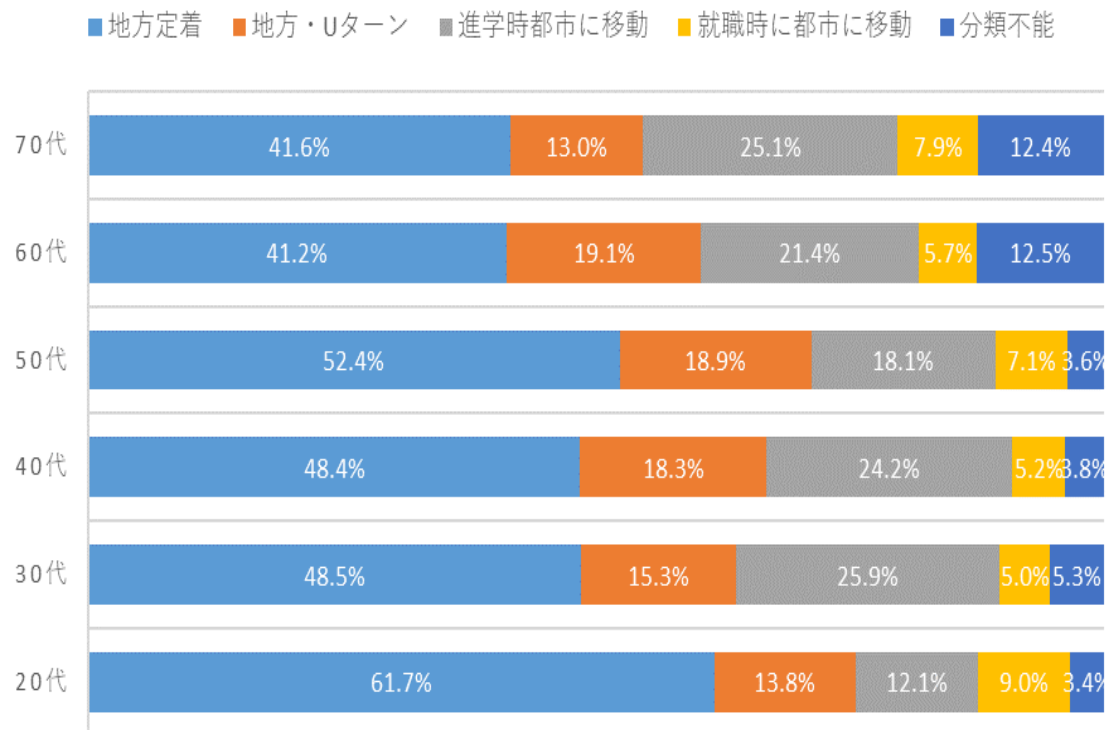
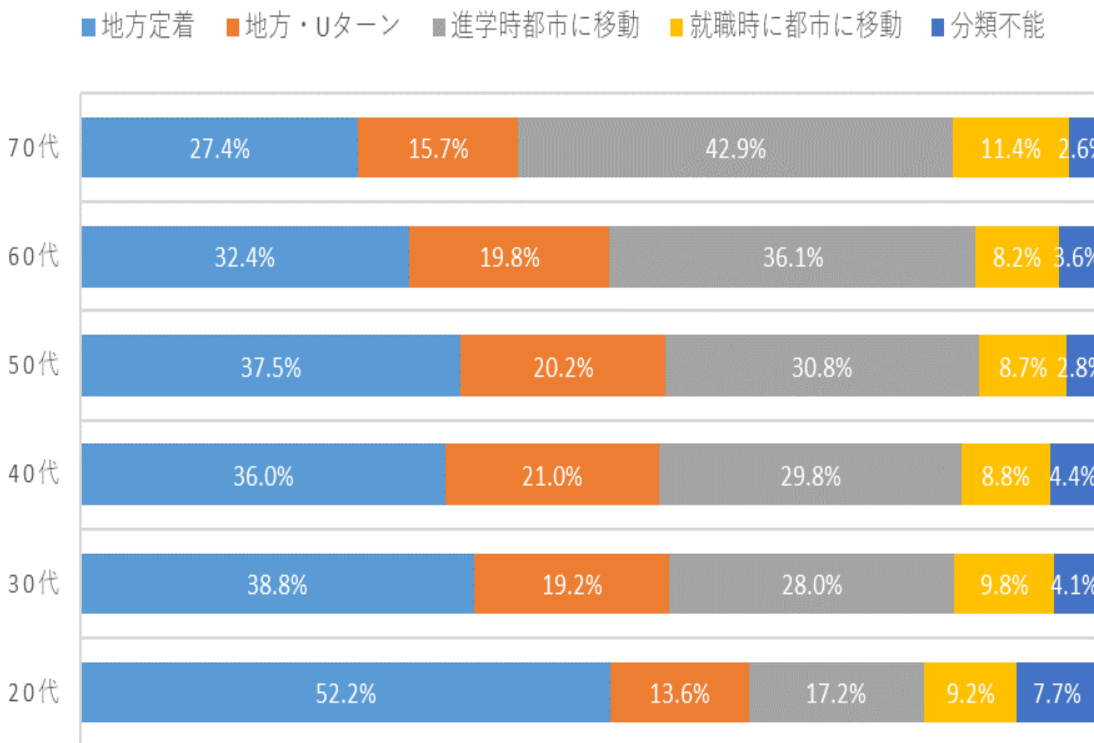
# 大卒者の地方（東京圏以外）への地元定着

都市：東京圏 地方：東京圏以外

（OEJパターン：中学卒業時→大学・大学院卒業地→初職地）

大学・大学院卒 男性・地方出身者

大学・大学院卒 女性・地方出身者



出所：堀（2022）社人研「人口移動調査（2016）」を分析



# 地域による産業構造の相違と 医療、保健、福祉、教育関連分野の専攻分野

	東京			長野			北海道		
	2009年	2021年	2021年の 女性比率	2009年	2021年	2021年の 女性比率	2009年	2021年	2021年の 女性比率
全産業	100.0	100.0	41.1	100.0	100.0	43.6	100.0	100.0	45.6
農林漁業	0.0	0.0	25.8	0.7	1.8	34.9	2.0	2.2	30.7
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0	0.0	22.8	0.1	0.0	14.7	0.1	0.1	11.8
建設業	5.5	5.2	18.2	7.8	7.0	18.5	9.6	8.7	15.5
製造業	10.2	6.1	29.5	25.4	23.3	31.2	8.9	8.7	37.2
電気・ガス・熱供給・水道業	0.3	0.4	16.7	0.3	0.4	17.2	0.4	0.5	12.8
情報通信業	9.4	11.1	27.4	0.8	1.3	28.7	1.9	2.0	26.7
運輸業、郵便業	5.6	4.9	20.3	4.7	4.6	18.0	7.0	6.3	16.0
卸売業、小売業	21.2	20.7	42.9	21.0	18.4	47.0	22.9	20.8	47.9
金融業、保険業	4.5	4.5	47.6	2.6	2.2	54.0	2.5	2.3	55.6
不動産業、物品賃貸業	3.9	4.2	38.6	1.7	2.2	40.7	2.6	2.8	40.3
学術研究、専門・技術サービス業	4.8	6.4	35.9	2.1	2.3	35.5	2.4	2.8	33.4
宿泊業、飲食サービス業	9.9	7.5	51.3	9.8	9.0	58.1	10.3	8.5	59.1
生活関連サービス業、娯楽業	4.0	3.4	54.2	5.3	3.8	57.4	5.3	4.0	57.2
教育、学習支援業	3.8	4.0	49.3	2.2	2.1	53.7	2.7	2.8	52.6
医療、福祉	6.4	9.4	68.9	8.6	13.7	71.1	11.2	16.6	71.2
複合サービス事業	0.3	0.3	39.6	0.9	1.3	37.2	1.2	1.4	34.0
サービス業（他に分類されないもの）	10.1	11.9	42.3	6.0	6.5	43.1	9.0	9.5	44.8

		専門・短大卒		大学・大学院卒	
男性	長野	2008年	14.9 (94)	6.8 (132)	
		2022年	65.4 (81)	25.6 (227)	
	北海道	2008年	11.3 (53)	5.0 (60)	
		2022年	47.9 (73)	20.8 (207)	
女性	長野	2008年	46.7 (150)	23.8 (63)	
		2022年	63.8 (207)	37.7 (204)	
	北海道	2008年	49.6 (125)	29.0 (31)	
		2022年	65.5 (203)	26.2 (172)	

産業大分類別民営事業所従業者割合の変化(経済センサス)単位:%

25-34歳で当該地域に住む高等教育卒業者のうち、高等教育が医療、保健、福祉、教育関連分野の専攻であった者の割合

出所:労働政策研究・研修機構(近刊)「第2回若者のワークスタイル調査(地方版)」

単位:%、Nは実数

# リカレント教育への期待の高まりの背景

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・働き方の二極化の可能性。

職業人生の長期化。

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：企業の新卒採用と市場  
企業内教育訓練・内勤労働市場
- 「ジョブ型」：日本型雇用の特  
徴を、企業で働くことを「ジョブ型」として整理した概念（濱口2011）。  
ジョブ型雇用は、日本型雇用のなめ、シバを  
「ジョブ型」の他、国内の雇用慣行を  
「ジョブ型」の他、国内の雇用慣行を  
「ジョブ型」の他、国内の雇用慣行を
- 新規学卒一括採用（移行の主流）：ジョブ型採用は増えているが限定的。
- ジョブ型は、若い世代よりも、仕事の任切り直しや、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有効。リカレント教育への期待が高まる。

# 労働政策における変化

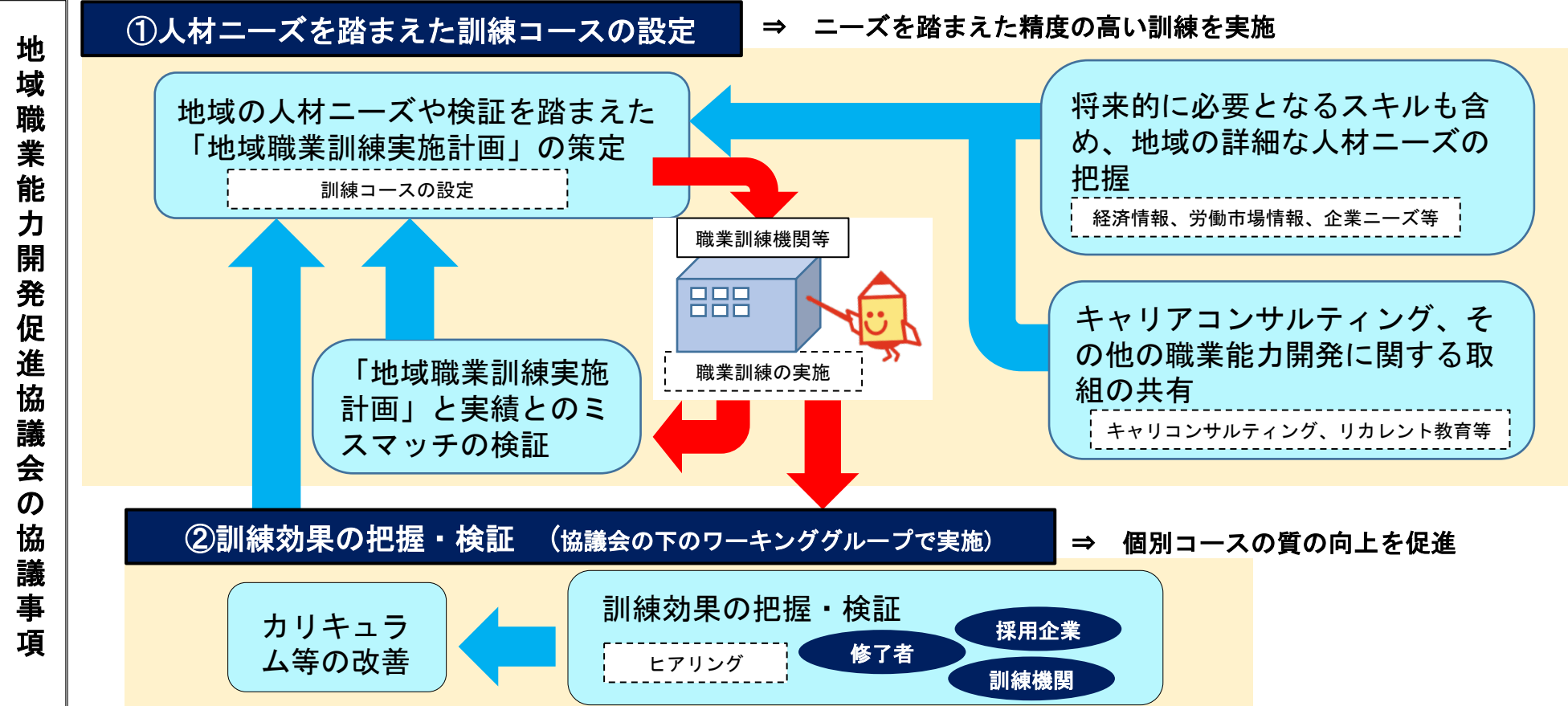
- 企業主導の職業能力開発→個人主導のキャリア形成へ
  - 「職場における学び・学び直し」ガイドライン：リカレント教育の労働バージョン
- 👉 「労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進」を目的とし、学び・学び直しに向けた「労使の協働」が重要。

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、ステークホルダーが参加の予定（大学にも参加を呼びかけ）。

地域ごとに職業訓練の量や質に関する協議の場を持ち、議論。

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

- 【構成員】
- ①都道府県労働局
  - ②都道府県
  - ③公共職業能力開発施設を設置する市町村
  - ④職業訓練・教育訓練実施機関（専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等）
  - ⑤労働者団体
  - ⑥事業主団体
  - ⑦職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体）
  - ⑧学識経験者
  - ⑨その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局等）
- ……主催





# リカレント教育がキャリア形成 に対して有効に機能するための 前提

- 何を学べばよいのか明確であること：職業能力の「見える化」と社会的な承認
- 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）

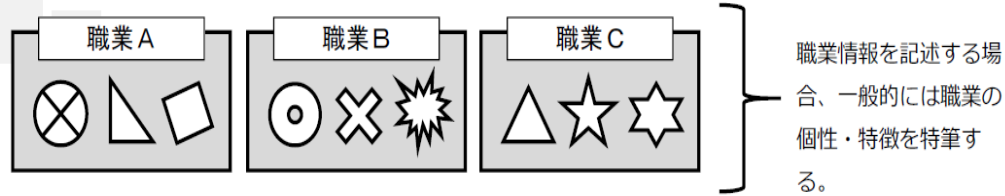
⇔ブルーカラーを中心とした技能検定や様々な職業資格は、転職や収入にプラス

→職業能力の見える化

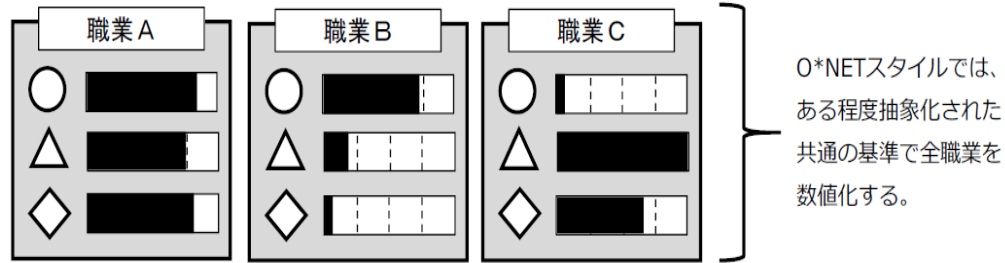
日本版O-netにおける「タスク」による把握

# 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ROF (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様できる情報の提供を目指す。
カナダ (Job Bank)	—	○	○	○	◎	○	米国OOHと同様、今後10年の雇用動向推計値あり。

鎌倉 (2022)

- 職業横断的な数値情報を提供。希望する職業を把握し、必要なスキルを学ぶのに役立つ。
- 変化する職業市場において、職業・能力・スキルを相対的に比較する際の参考になる。
- 個別の企業を越えて、標準化された市場や移動可能なスキルを求めている。

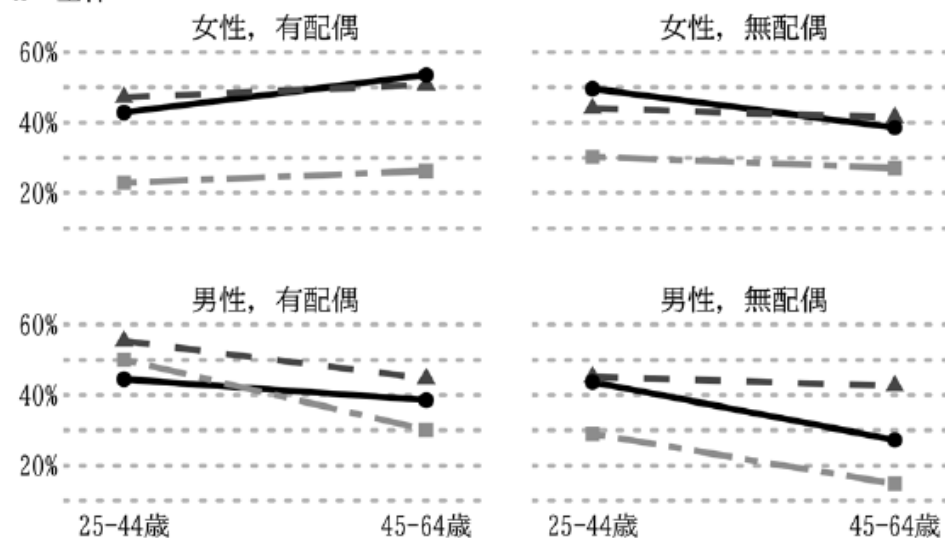
# 中高年の自己啓発の実施割合 (田上2023)

カテゴリー		N	全体	教育機関型	他者交流型	独学型	
男性	有配偶	25-44歳	487	49.5%	6.0%	32.2%	33.5%
		45-64歳	707	39.5%	4.2%	24.9%	23.2%
	無配偶	25-44歳	296	40.9%	3.4%	20.3%	26.0%
		45-64歳	210	29.0%	2.4%	18.1%	15.7%
女性	有配偶	25-44歳	474	32.5%	2.7%	19.0%	20.7%
		45-64歳	776	33.9%	4.5%	23.5%	16.9%
	無配偶	25-44歳	319	41.1%	5.3%	27.6%	21.9%
		45-64歳	288	33.7%	3.5%	23.3%	19.4%

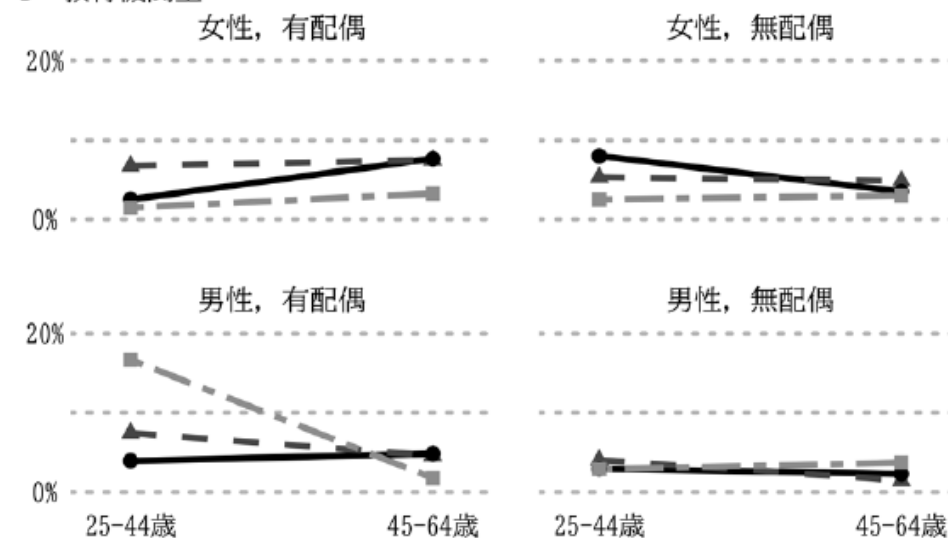
変数	項目
教育機関型	「大学・大学院の講座の受講」「専修学校・各種学校で行っている講座の受講」「国や都道府県の職業能力開発施設の講座の受講」
他者交流型	「講習会・勉強会・セミナーなどの聴講」「会社の同僚との勉強会への参加」「社外の人との勉強会への参加」
独学型	「通信教育の受講」「自学・自習」
全体	上記項目のいずれか

● 転職経験正規 ▲ 初職継続正規 ■ 現職非正規

A: 全体



B: 教育機関型





# 大学のリカレント教育が 労働市場から評価されるためには？

- ・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、職業能力の社会的証明を提供する教育機能（例：マイクロクレデンシヤル）。

⇔大学が実施する意義とは？

⇔18－22歳向け・フルスペックでの学部教育あつてのリカレント教育か？

- ・将来的に需要のあり方が変化することをふまえ、職業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とのあるいは「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）

# 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, 「新型コロナ感染症以降の新規大卒採用・就職」『高等教育研究』24集.
- 堀有喜衣, 2022, 「東京に出た若者たち」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.
- 堀有喜衣, 2023, 「新規大卒労働市場の長期トレンドと就職活動」『IDE』655号
- 岩脇千裕, 2022, 「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.
- 厚生労働省職業安定局, 2023, 「2023年度第6回雇用政策研究会資料」.
- 宮本岩男, 2022, 「産業界における人材ニーズと大学における人材共有の関係の見える化の試み」研究技術計画37(2).
- 労働政策研究・研修機構, 近刊, 『(仮題)地方の若者の移行過程と意識—北海道・長野・東京の比較から—』労働政策研究報告書.
- 田上皓太, 2023, 「就業中断女性の女性活躍への道筋—中高年期の女性の自立的・主体的な能力開発意欲に着目して—」『日本労働研究雑誌』760号.

# 「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（じょぶたく））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（じょぶたく）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。

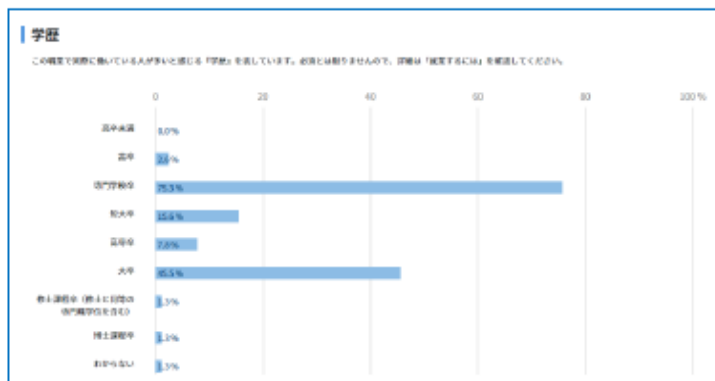


# 機能紹介 「職業情報②」

どのようなスキル・知識、学歴、興味・価値観を持った人が働いているかわかります。

どんな学歴の人が多いか、入職前に訓練や業務経験が必要かなど、あらかじめ知ることができます。

また、興味・価値観などから、どのような人が働いているかといった情報を知ることができます。



<https://shigoto.mhlw.go.jp/User>