

### 3 社会人の学び直し（リカレント教育）とキャリア・アップ

企業が行う人的資本投資額のうち直接費用に関しては90年代以降減少傾向にあり<sup>51</sup>、今後の技術進歩や職業生活の長期化を踏まえれば、人材育成を企業のみで行うことには限界があるため、働き手が年齢にとらわれずに学び直しを行い、自らが主体的にキャリアを形成していくことの重要性は高まっている。ここでは、社会人が自己啓発・学び直しを行うことの効果と課題について分析する。

#### ●自己啓発・学び直しにはどのような効果があるか

まず、自己啓発を行った社会人にとって、どのような効果をもたらすのかについて、同一の人物に関するデータを時系列で記録した追跡調査を用いて検証する<sup>52</sup>。

自己啓発が労働者に与える効果として、労働者の生産性が上昇することで、賃金が上昇する効果や、非就業者の就業確率が上昇する効果等が考えられる<sup>53</sup>。また、自己啓発を行うことで、AI等の技術革新に伴い必要とされる専門性の高い職業（非定型の分析・対話型業務<sup>54</sup>）に就業できる確率が、どの程度高まるかを確認することも重要である。以下では、社会人の自己啓発の効果として、就業者の年収変化、専門性の高い職業につく確率の変化、非就業者が就業する確率の変化、の3つに絞って、自己啓発の効果分析を行う。

ここでは、より正確に自己啓発とその効果の因果関係を把握するため、30歳以上の男女を対象に、学歴・年齢・世帯年収・世帯構成・就業形態等の個々人の属性から、自己啓発を行った人と、同様の属性をもっているが自己啓発を行わなかった人をマッチングさせ、1～3年後に両者にどの程度の差が生じているかを分析した（第2-2-10図(1)）<sup>55</sup>。まず、年収に与える効果の推計結果をみると、自己啓発を実施した人と実施しなかった人の年収変化の差額は、1年後には有意な差はみられないが、2年後では約10万円、3年後では約16万円でそれぞれ有意な差がみられている。自己啓発の効果はすぐには年収には現れないが、ある程度のラグを伴いつつ効果が現れると考えられる。

次に、就業確率を高める効果をみると、非就業者が自己啓発を実施すると、就職できる確率が、10～14%ポイント程度増加することが示唆されている。年収の場合と異なり1年後から有意な関係がみられることから、現在労働市場に参加していない人は、自己啓発を行うことで就

注 (51) 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2018）は、企業の直接費用（教育訓練費）が減少傾向にあるだけでなく、諸外国と比較しても低い水準となっているとしている。

(52) 具体的には「慶應義塾家計パネル調査」（2005～2016年）を利用している。

(53) 吉田（2004）は、自己啓発の効果として、賃金が上昇する効果、失業の確率を低下させる効果、再就職の確率の上げる効果の3点を指摘している。

(54) 前掲第2-1-2図を参照。ここでは小林他（2018）による分類を参考に、非定型の分析・対話型業務の職業を、管理的職種、情報処理技術者、専門的・技術的職業従事者、保安職業従事者と定義した。

(55) 分析に際しては、吉田（2004）、小林・佐藤（2013）、小林（2015）を参考にした。推計の詳細は付注2-4を参照。

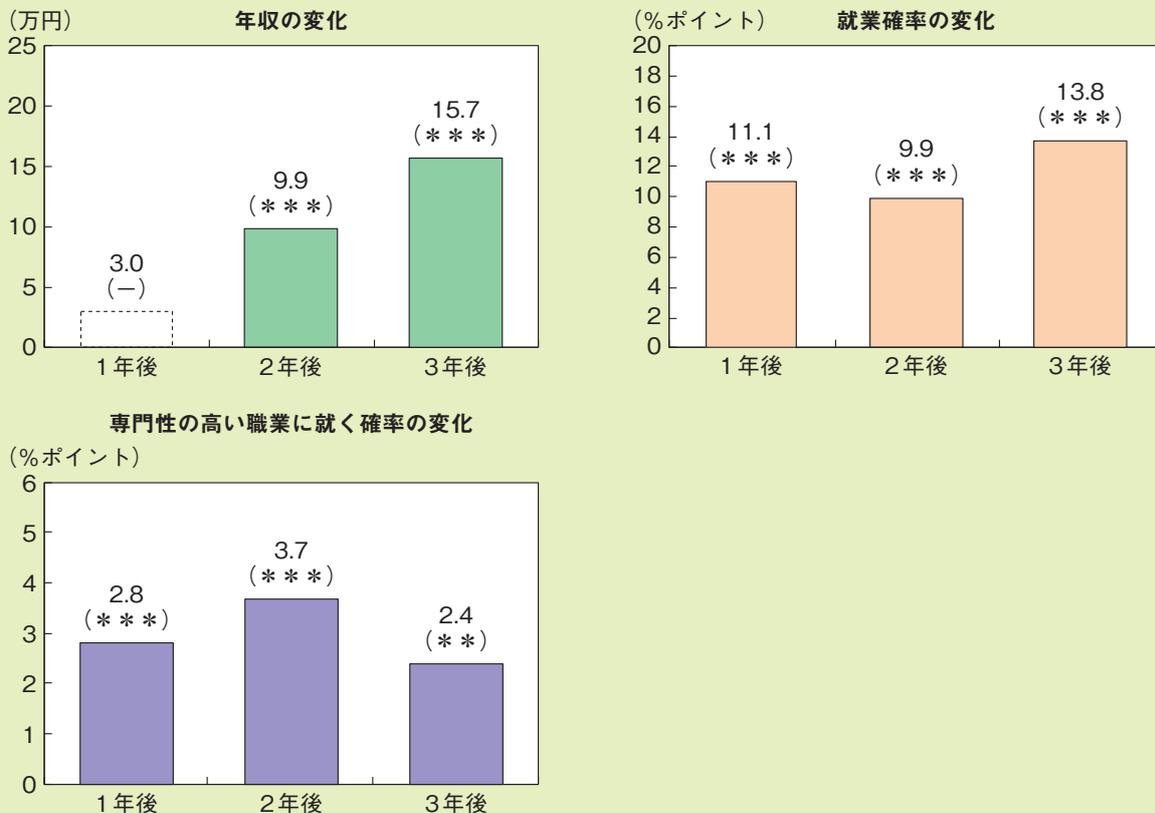
職できる確率をすぐにでも高めることができると考えられる。また、技術革新に伴い必要性が高まる分析・対話型業務の職業への移動に関しても、自己啓発は1年後から有意に就業確率を高める効果を持っていることが示唆される。現在の職業が定型的な仕事であっても、自己啓発を行うことで非定型の仕事に就ける可能性が2~4%ポイント増加する結果となっている。

推計に使用したサンプルを対象に自己啓発のコスト（時間・費用）の平均<sup>56</sup>をみると（第2-2-10図（2））、非就業者においては1か月で31時間・1.8万円程度となっており、就業者においては1か月で18時間・1.6万円程度となっている。個人による差も大きいので、一概に費用対効果について論じることは難しいものの、年収の増加幅、高スキルな職業への転換、非就業から就業への変化を踏まえると、直接費用（金額）の観点からは、費用対効果が高い可能性がある。ただし、機会費用（時間）の観点からは、自己啓発にある程度の時間を割く必要があるため、労働時間や家庭等の個人々の状況によっては、コストの高いものとなる可能性がある。このため、ワーク・ライフ・バランスの推進等により、自己啓発にかかる時間的なコストを低下させる取組が重要であると考えられる。

第2-2-10図 自己啓発とその効果

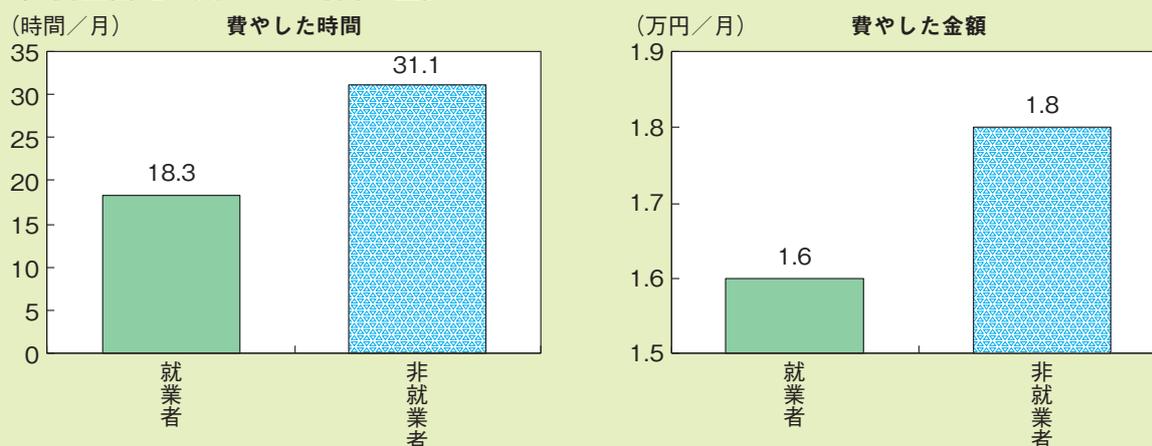
自己啓発は将来的な年収の増加や就業確率の上昇等につながる

(1) 自己啓発が年収と就業確率、専門性の高い職業に就く確率に与える影響



注 (56) 時間、費用に関する回答があったサンプルのみ。第2-2-11図(3)も同様。

## (2) 自己啓発に費やした時間と金額



- (備考) 1. 慶應義塾大学「日本家計パネル調査」により作成。  
 2. (1) のグラフ中の括弧内について、\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意であることを表す。括弧内が“-”及びグラフが破線は有意でないもの。  
 3. (2) は推計に際してマッチングしたグループのうち、自己啓発を行ったグループにおける平均的な自己啓発時間と費用を表す。  
 4. 推計方法の詳細は、付注2-4を参照のこと。

## ●自己啓発の内容別の効果

次に、具体的な自己啓発の内容別に、上記の3つの効果がどのように異なっているのかを分析する。ここでは自己啓発の内容として、①通学（大学・大学院、専門学校、公共職業訓練等）、②通信講座（通信制大学を含む）の受講、③その他（書籍での学習、講演会・セミナー、社内の勉強会等）の3つを取り上げる（第2-2-11図(1)）。

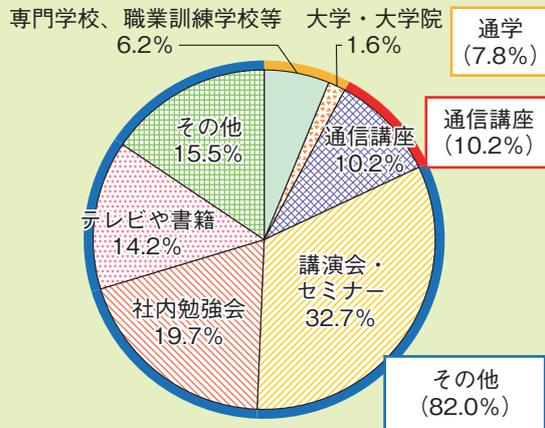
まず、これら内容別の自己啓発が年収に与える影響について、2年後における効果をみると（第2-2-11図(2)）、自己啓発の内容によらず有意な結果となっており、通学が約30万円と最も高く、通信講座が約16万円、その他が約7万円と続く。次に、就業確率に与える影響（1年後）については、通学とその他が有意でプラスとなっている。特に通学においては就業確率が約36%ポイント高くなるとの結果であり、非常に効果が高いことがうかがえる。最後に、専門性の高い職業に移動できる確率を高める効果（1年後）では、通学で約7%ポイント、その他で約3%ポイント有意で高くなっている。こうしてみると、通学はすべての項目において有意であり、かつ効果も大きいことがわかる。

自己啓発の内容別にコスト（時間・金額）の平均値をみると（第2-2-11図(3)）、通学は効果が大きいですが、通信講座やその他と比較してコストが高くなる傾向がある。通学の場合、就業者では1か月48時間・6万円程度、非就業者では1か月73時間・4万円程度を費やしており、就業者はより金額を支払い、非就業者はより時間を費やしている傾向がみられている。一方、その他の自己啓発手段については、効果は相対的に小さいものの、特に金額面でのコストは低く済む傾向がある。技術革新の進展が激しい環境下では、迅速な労働移動の促進が非常に重要であり、その際、通学等の効果が高い学び直しを行いやすい環境を整備することが重要な課題である。

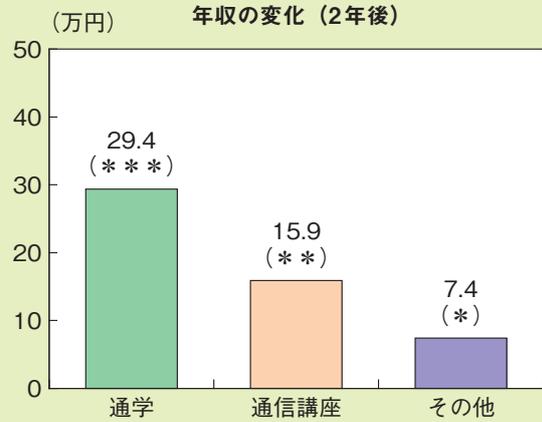
第2-2-11図 自己啓発の種類別に見た効果

自己啓発は特に通学による効果が高い

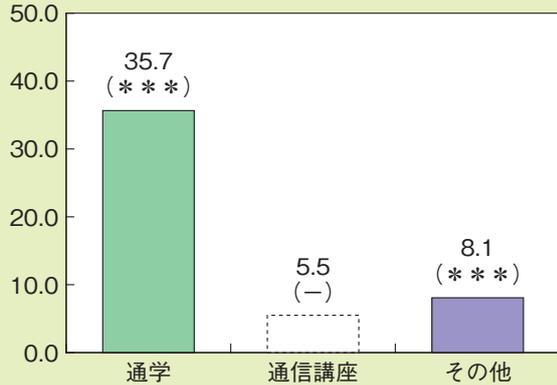
(1) 自己啓発の内訳



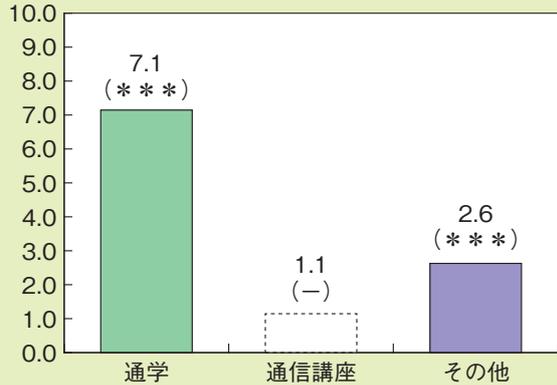
(2) 通学・通信講座・その他の自己啓発の効果



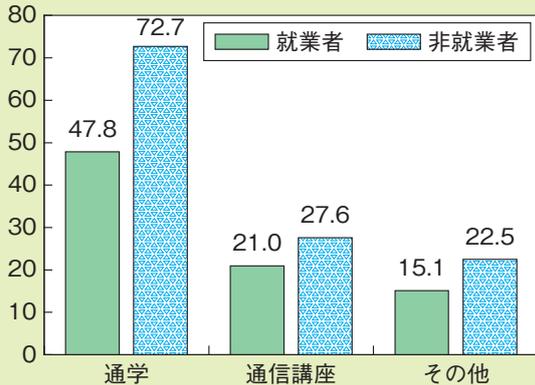
(3) 自己啓発に費やした時間と金額



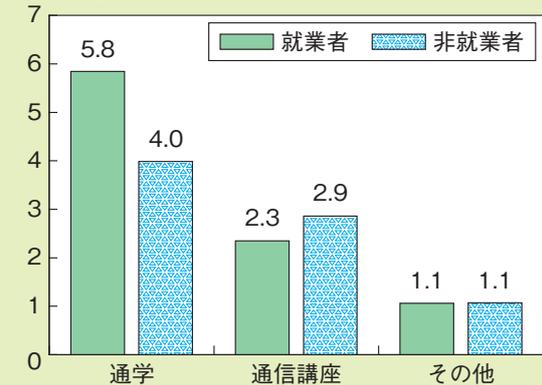
専門性の高い職業に就く確率の変化 (1年後)



費やした時間



費やした金額



- (備考) 1. 慶應義塾大学「日本家計パネル調査」により作成。  
 2. (2) のグラフ中の括弧内について、\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意であることを表す。括弧内が“-”及びグラフが破線は有意でないもの。  
 3. (3) は推計に際してマッチングしたグループのうち、各自己啓発を行ったグループにおける平均的な自己啓発時間と費用を表す。  
 4. 推計方法の詳細は、付注2-4を参照のこと。

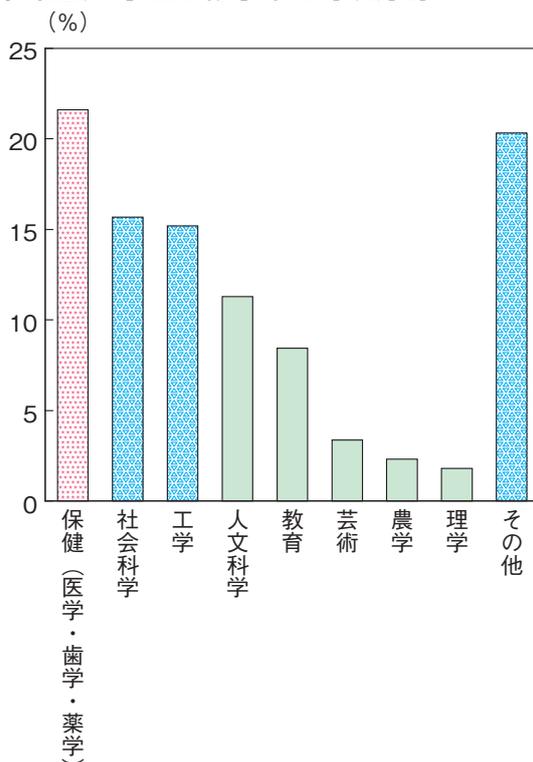
コラム

## 2-1 学び直しを行っている社会人学生の特徴

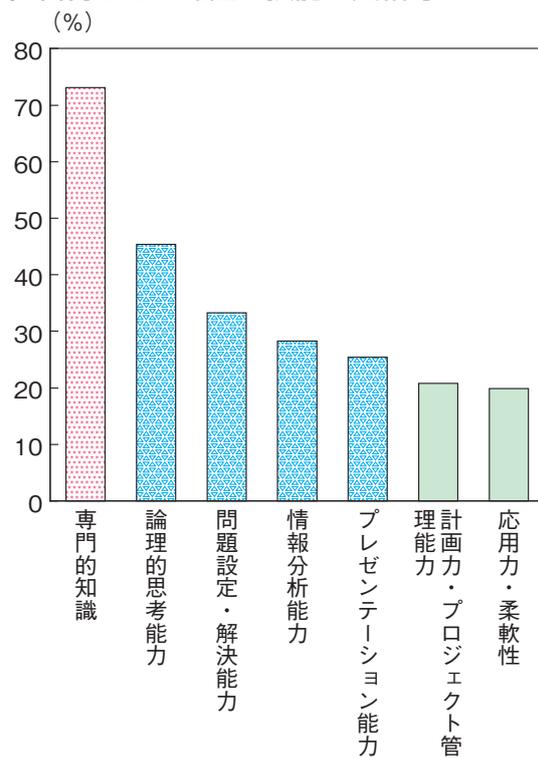
大学等で実際に学び直しを行っている社会人学生の特徴がどうなっているか、文部科学省の調査からみてみましょう。まず、学び直しを行っている人がどのような分野を専攻しているのか調べてみると（図（1））、保健（医学、歯学、薬学）、社会科学、工学の分野が15%以上の高い割合を占めています。また、その他<sup>57</sup>の割合が19%にのぼっていることから、幅広い分野において学び直しが行われていることがわかります。

次に、学び直しを通して習得したい知識・技能・資格等について調査すると（図（2））、専門的な知識を得たいとする回答割合が7割程度あり最も高くなっています。それに続き、思考能力、解決能力、分析能力、プレゼンテーション等の能力が高くなっていますが、これらの能力は、技術革新に伴って必要とされる能力でもあります<sup>58</sup>。こうしたスキルを身に付けることで、より非定型の機械に代替されにくい業務への労働移動が容易になるわけで、多くの社会人学生は幅広い社会のニーズや技術革新の動向に注目して、専攻分野やコース内容を選んでいることがわかります。

(1) 社会人学生が修学中の専攻分野



(2) 習得したい知識・技能・資格等



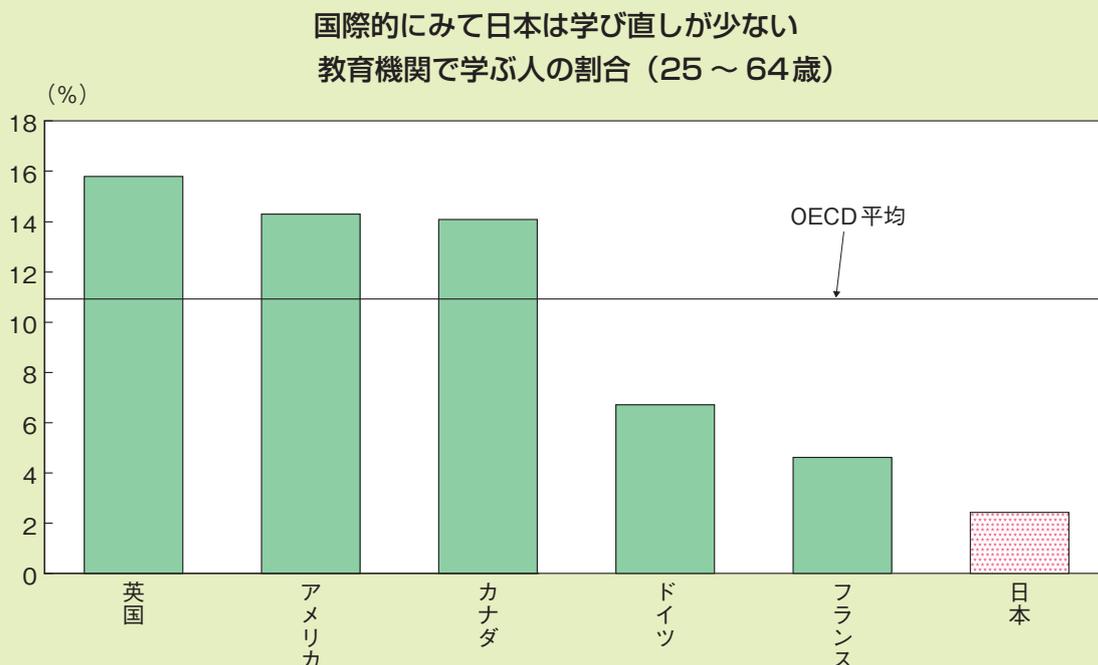
- (備考) 1. 文部科学省「『社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究』報告書」により作成。  
 2. (1)「保健」は医学、歯学、薬学の合計、「その他」は家政、商船、経営/技術経営、公共政策、国際関係、看護/社会福祉、等の合計。  
 3. (2) 回答は23項目から5つまでを選択。上位7項目の回答を掲載。

注 (57) 経営/技術経営、公共政策、国際関係、看護/社会福祉などが含まれる。  
 (58) 前掲第2-2-1図、第2-2-2図を参照。

### ● 学び直し促進のために大学等に求められることは何か

日本においては、様々な効果が期待されるのにもかかわらず、通学等での学び直しを行っている人の割合は、他国と比べても少ない。25～64歳のうち大学等の機関で教育を受けている者の割合をOECD諸国で比較すると（第2-2-12図）、日本の割合は2.4%と、英国の16%、アメリカの14%、OECD平均の11%と比較して大きく下回っており、データが利用可能な28か国中で最も低い水準になっている<sup>59</sup>。現状としては、他国と比較して大学等に戻って学び直すという習慣が定着していないことが示唆される。

第2-2-12図 学び直しの国際比較



（備考）OECD “Education at a Glance 2017” により作成。データはOECD “Survey of Adult Skills (PIAAC)”（調査年は2012年または2015年）。原則として25～64歳のうち大学など学校教育体系に含まれる教育機関でフルタイムの教育を受けている人の割合を集計している。

では、日本では学び直しが進んでいない背景にはどのようなことが考えられるだろうか。学び直しを行ったことのない社会人に対するアンケート結果において<sup>60</sup>、学び直しを行わない理由のうち回答割合の高い上位5項目をみると、費用が高すぎるものが37.7%、勤務時間が長くて十分な時間がないことが22.5%、関心がない・必要性を感じないが22.2%、自分の要求に適合した教育課程がないことが11.1%、受講場所が遠いことが11.1%となっている。

注 (59) 諸外国において大学等で学び直しを行っている社会人（25～64歳）の専攻分野の分布をみると、英国では保健福祉（21.3%）、経営学・法学（20.3%）等、ドイツでは経営学・法学（19.5%）、工学・製造・建築（19.0%）等、フランスでは経営学・法学（25.3%）、保健福祉（19.2%）等が多い（Eurostat “Adult Education Survey”、2016年）。

(60) 文部科学省（2016）「社会人の大学等の学び直しの実態把握に関する調査研究」

社会人が学び直しに対してこのような障害を感じる要因の一つには、学び直しに対応した授業科目の開設を行っている大学が少ないことが挙げられる<sup>61</sup>。学び直しに対応したコースが少なければ、需要とのマッチングが難しく、通学を行うことが時間的・距離的な面からも困難となる可能性も高くなる。また、供給が少なければ、費用は高くなるためますます通いづらくなることが考えられる。

就業者が学び直しの目的で通う動機が高いと思われるビジネススクールの質について World Economic Forum による経営者の評価をみると、日本の評価は OECD 平均を下回っている（第2-2-13図（1））。諸外国と比較して質の良いリカレント教育を提供している教育機関が少ないこともリカレント教育が進まない背景の一つであると考えられる。また、同じアンケート調査から、高度な専門訓練の受けやすさをみると、日本は OECD 平均並であり、こちらについても今後さらなる改善の余地があると考えられる（第2-2-13図（2））。

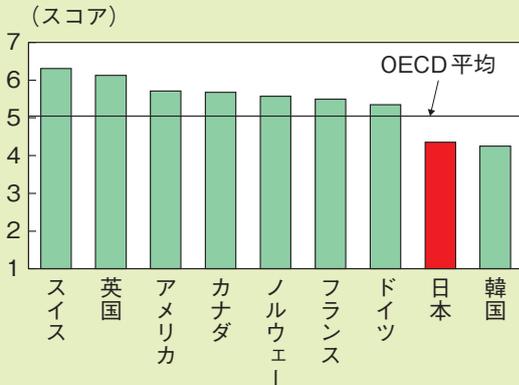
大学、社会人（社会人教育未経験）、企業<sup>62</sup>の3者にどのようなカリキュラムを重視しているかについて尋ねた回答結果の分布をみると（第2-2-13図（3））、企業や社会人の重視する割合が大学の重視する割合よりも高くなっている項目として、最先端にテーマを置いた内容や、幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容等が挙げられる。また、特に社会人においては、比較的どの項目も広く重視されているのに対し、大学等はより専門的な知識・技能や研究に力を入れている点も特徴的である。こうしたことを踏まえると、社会人の学び直しを促進するためには、大学におけるコース設定において、より最先端の内容を扱う科目を入れることや、幅広く実務的な内容を取り入れることが重要であると考えられる。

注 (61) 文部科学省（2017）「平成27年度の大学における教育内容等の改革状況について」によると、大学の教育課程内でのキャリア教育で取り組んでいることとして、社会人等に対するリカレント教育を目的とした授業科目の開設と回答した大学は10%程度にとどまっている。  
(62) 過去5年において従業員を大学等に送りだした実績があると回答した企業が対象。

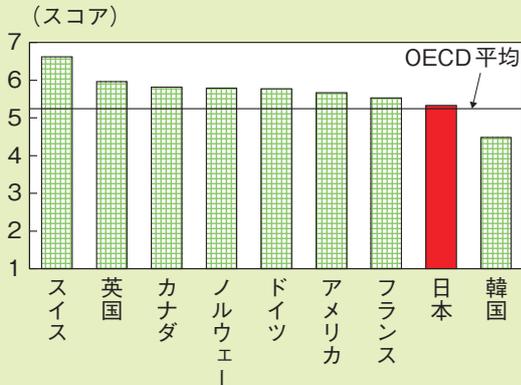
第2-2-13図 リカレント教育の課題

日本はリカレント教育の整備が不十分

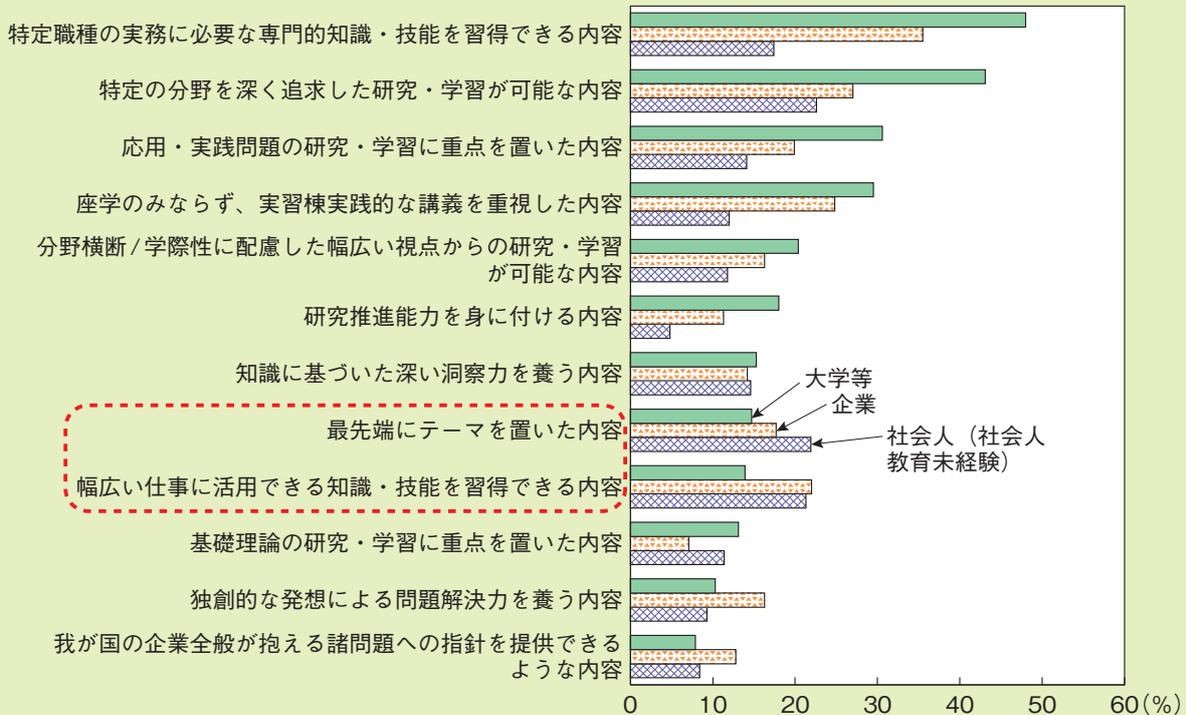
(1) ビジネススクールの質  
(各国経営者による評価)



(2) 高度な専門的訓練の受けやすさ  
(各国経営者による評価)



(3) 大学等が重視するカリキュラムと社会人・企業が期待するカリキュラム



(備考) 1. (1) (2) World Economic Forum “The Global Competitiveness Report 2017-2018” により作成。スコアは各国経営者による1～7の7段階評価。  
2. (3) 文部科学省「『社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究』報告書」により作成。「大学等」は、大学、大学院、短期大学、高等専門学校。「社会人(社会人教育未経験)」は、現在大学等に通っていない社会人のうち、大学等で学び直しを「行いたい」、または「行うことに興味がある」と回答した人の回答。

● 学び直しは企業から適切に評価されているか

学び直しの促進は、大学等の供給側の問題だけではなく、需要側にも問題がある。社会人がより学び直しを積極的に行わなければ、講座が拡充されても供給過剰となってしまう。学び直しの需要を高めるためには、学び直しの成果が企業において適切に評価される制度も重要であ

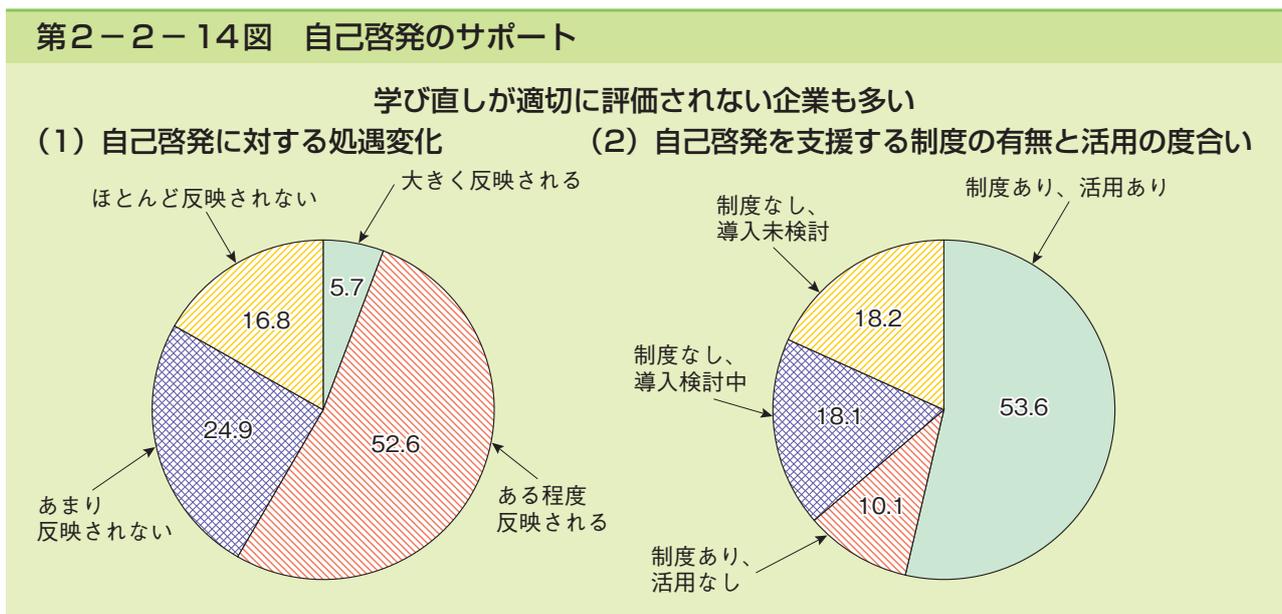
ると考えられる。学び直しが適切に評価されなければ、学び直しは高過ぎる、必要性がないと社会人が感じて不思議ではない。

そこで、自己啓発を実施した労働者の処遇がどの程度変化するか企業に調査したところ（第2-2-14図(1)）、大きく処遇に反映する方針の企業は6%、ある程度反映する方針の企業は53%であり、6割程度の企業は何らかの考慮を行っている。ただし、残り4割程度の企業については自己啓発を実施しても処遇を変化させないと回答していることから、こうした企業で働いている就業者にとっては、学び直しを行うインセンティブは非常に小さいことが推察される。

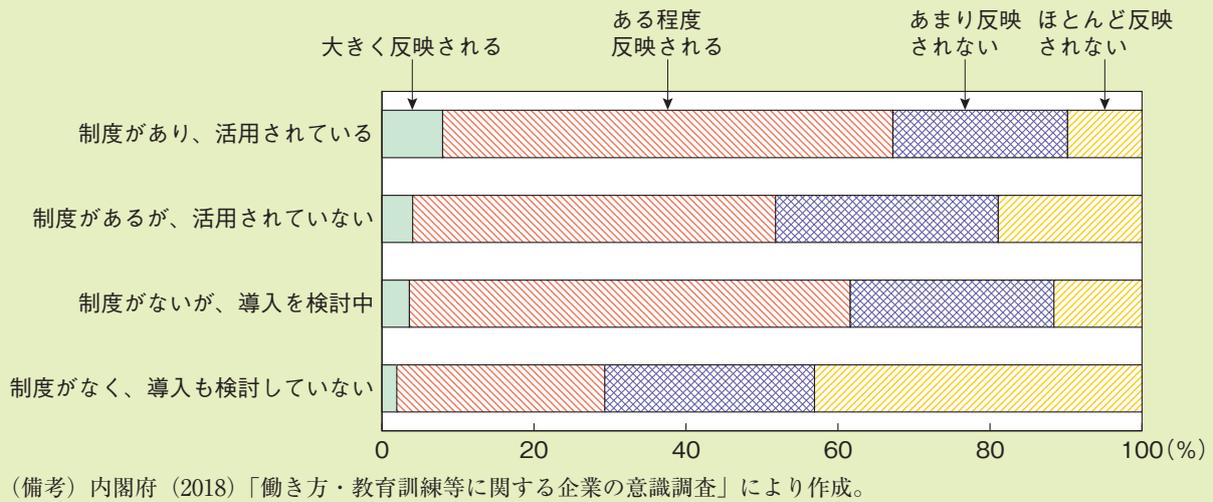
また、自己啓発に対する処遇変化は、自己啓発をサポートする制度と相関が高いことが指摘できる（第2-2-14図(2)(3)）。自己啓発をサポートする制度があり、活用されている企業は約半分であるが、これらの企業では処遇について考慮すると回答する企業の割合が高い。また、自己啓発をサポートする制度はないが、導入を検討している企業においても、処遇についても考慮するとの回答割合が高い。逆に、制度はあっても活用されていない企業や、そもそも制度がなく、導入予定もない企業においては、処遇を考慮する企業の割合が低くなる傾向がみられている。

前掲の第2-2-9図(2)では、自己啓発を支援する制度があり・活用されている企業では人的資本投資の効果が高くなる可能性を指摘したが、この背景には、学び直しが処遇に反映されることで、労働者が自己啓発を行うインセンティブが高められていることも関係している可能性がある。自己啓発に対する処遇改善とサポート体制を強化することは、企業にとっても、労働者にとってもメリットが大きいことから、自己啓発促進の取組が広がっていくことが期待される。

第2-2-14図 自己啓発のサポート



## (3) 自己啓発のサポートと処遇変化



## ● 大学改革の必要性

本節で述べてきた人材育成や学び直しも含め、大学は知の基盤であり、イノベーションを創出し、国の競争力を高める原動力である。人生100年時代の人づくり革命をけん引する重要な主体の一つとして、時代に合ったかたちに大学改革を進めていくことが求められている。

大学教育の質の向上を図るためには、各大学の役割や特色・強みの明確化を一層進めることが必要である。大学の経営力の強化に向けては、大学の連携・統合等に向けた制度改革、環境整備を進めることも重要な課題である。また、社会の現実のニーズに対応したカリキュラム編成が行えるよう、外部の意見を反映する仕組みづくりも重要と考えられる。このため、実務経験のある教員を増やし、教授会の運営にも参画することなどによって社会の新たなニーズに柔軟に対応できる教育プログラムを実現することが求められている。

さらに、学生が在学中に身に付けた能力・付加価値の見える化を図り、企業も採用プロセスに当たり、「求める人材」のイメージや技能を具体的に示していくことや、大学が示す可視化された学修成果の情報を選考活動において積極的に活用していくことが「求められる教育内容」、「求める人材育成」につながっていくと考えられる。