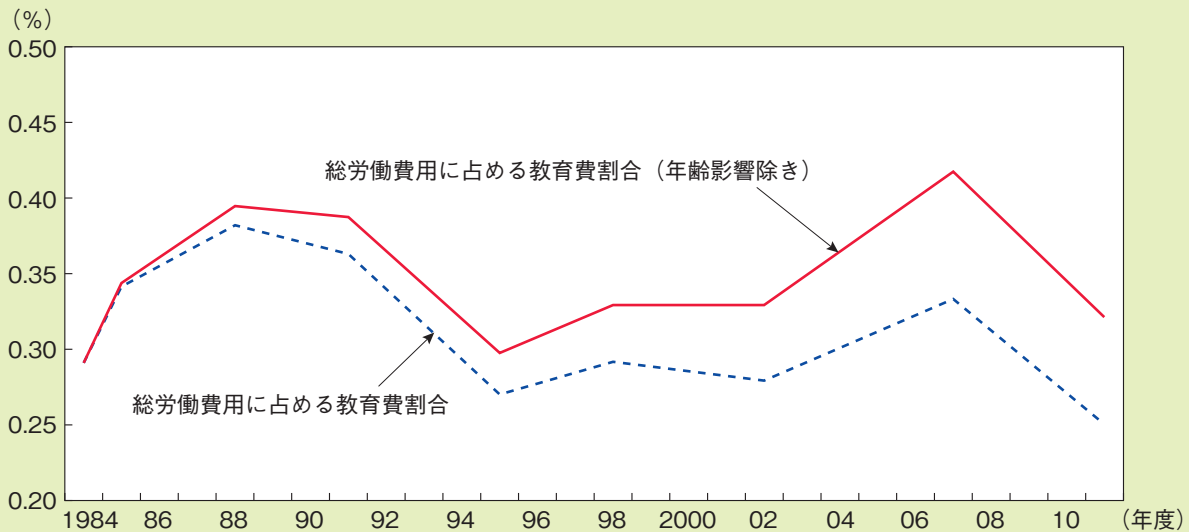


第3-1-7図 企業の従業員教育動向

企業の従業員教育投資性向は安定的



- (備考) 1. 旧労働省「賃金労働時間制度等総合調査」、厚生労働省「就労条件総合調査」、「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 2002年以降が「就労条件総合調査」、それ以前は「賃金労働時間制度等総合調査」。
 3. 労働者1人1か月平均の教育訓練費／総労働費用で算出。
 4. 教育訓練費とは労働者の教育訓練施設（一般的教養を高める目的で設置された学校は含めない）に関する費用、指導員に対する手当、謝礼、再委託訓練に要する費用の合計をいう。
 5. 年齢影響除きは、下記式にて平均年齢を1984年の産業計平均年齢を固定することにより算出。

$$\ln(\text{教育訓練費/人}) = 2.25 + 1.08 \ln(\text{総労働費用/人}) - 2.46 \ln(\text{平均年齢}) + \varepsilon (\text{誤差項})$$
(0.95) (5.73***) (-4.62***)
 ***は1%で統計的有意を示す。
 6. 産業計平均年齢は、「就労条件総合調査」と同様に経済センサス（旧事業所統計、旧企業統計調査）をサンプルフレームとして用いている「賃金構造基本統計調査」の値を使用。

年齢階層別に調べた結果からは、費用は4～6万円／年で推移し、年収比では若年層が1.2～1.6%程度、中高年層は0.8%程度となっている（第3-1-8図(1)）。時間数は、全体として若干の増加傾向が見られていたが、2009年度以降は減少に転じており、2011年度では80時間程度／年である（第3-1-8図(2)）。正社員と非正社員で比較すると、時間については、2009年度以降正社員が減少に転じる一方で非正社員はおおむね増加の傾向にある。費用については大差なく、おおむね横ばいとなっていたが2011年度は減少している（第3-1-8図(3)）¹⁹。この要因としては、訓練等給付支援金の縮小が影響した可能性も考えられる。

● 学び直しに向けた大学などの取組には改善の余地

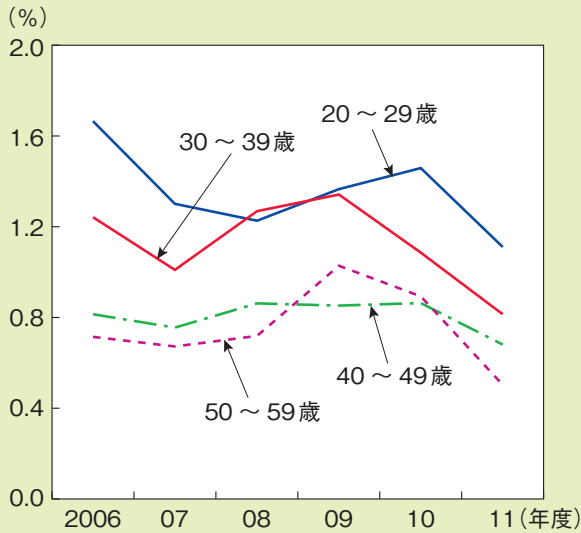
正規雇用か非正規雇用かにかかわらず、雇用者が行う自己啓発投資に関連して、大学などには、学び直しの教育サービスを提供する機能・役割が期待されている。我が国の社会人教育に占める大学の役割を概観すると、博士課程に占める社会人の入学者比率は特殊要因もあって高まっているものの、修士課程での入学比率は10%程度で、過去10年以上変化が見られない（第

注 (19) 2006年度の非正社員の自己啓発費用が平年に比べると異常に高くなっている。これは、飲食・宿泊業に115.3万円という値が入っているためである。なお、2006年度を除く同業の平均的な支出額は39.3万円である。

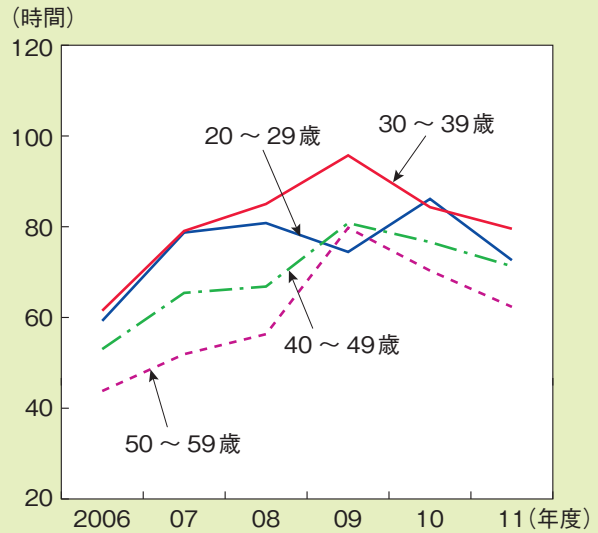
第3-1-8図 属性別自己啓発投資の動向

自己啓発投資時間は増加傾向

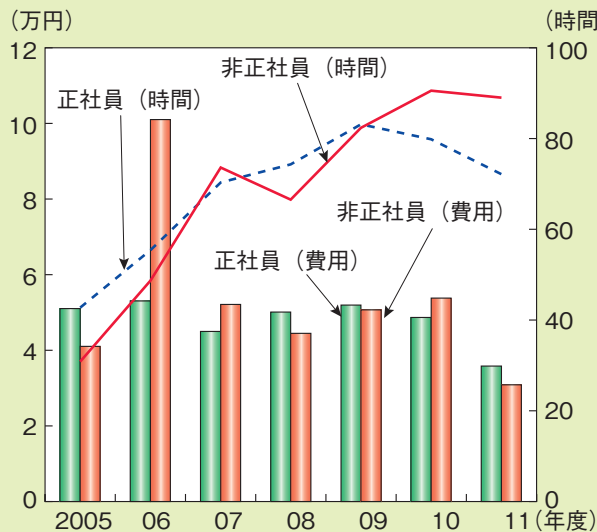
(1) 年齢階層別の年収に占める自己啓発投資の割合



(2) 年齢階層別の自己啓発投資平均時間



(3) 雇用形態別の自己啓発投資平均費用及び時間



- (備考) 1. 厚生労働省「能力開発基本調査」、「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. (1)は、「能力開発基本調査」における自己啓発費用を「賃金構造基本統計調査」におけるきまって支給する現金給与額に年間賞与・その他特別給与額を加えたもので除すことにより算出。
 3. きまって支給する現金給与額は調査時点1か月のデータのため、12を乗じ年間値とした。
 4. きまって支給する現金給与額は調査年時点のデータであるが、自己啓発費用及び賞与は1年前時点のデータのため、きまって支給する現金給与額の1年前のものを使用することで年次を揃えた。
 5. (3)の2006年非正社員(費用)について細目をみると、飲食店、宿泊業に115.3万円という値が入っている。2005～2011年度(2006年度を除く)の飲食店、宿泊業(2007年度以降は宿泊業、飲食サービス業)平均は、39.3万円であり、約190%高い水準。

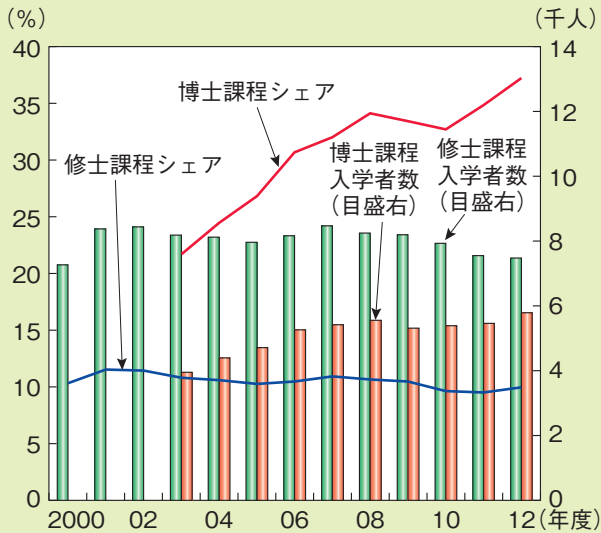
3-1-9図 (1)²⁰。

注 (20) 修士課程の場合、分野としては工学系の人数が多く、かつ、学部からの進学者が多いため、社会人学生の増加が全体に占める比率に大きな影響を与えていないと推測される。他方、博士課程の場合、保健系の社会人比率が高い傾向が見られるが、これには医学が含まれており、医師などの入学者が増加要因となっている(第3-1-9図(2))。

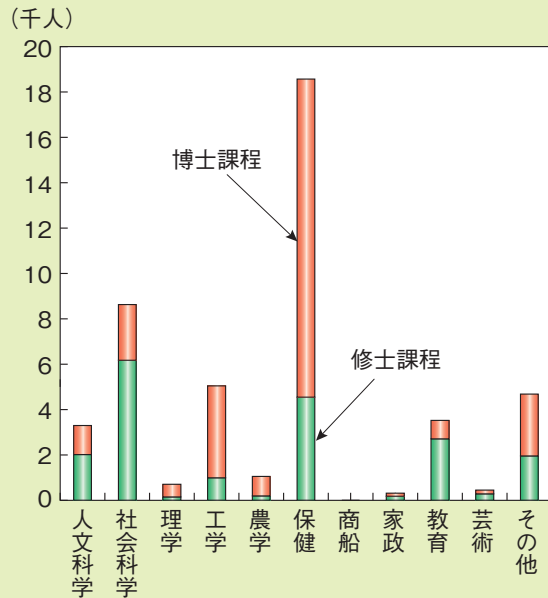
第3-1-9図 大学における社会人教育の動向

学び直しに向けた大学などの取組には改善の余地

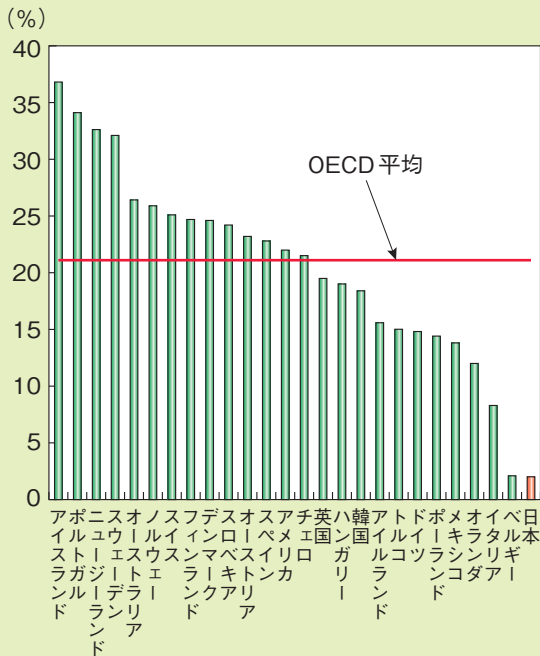
(1) 社会人の大学院入学者数及びシェア



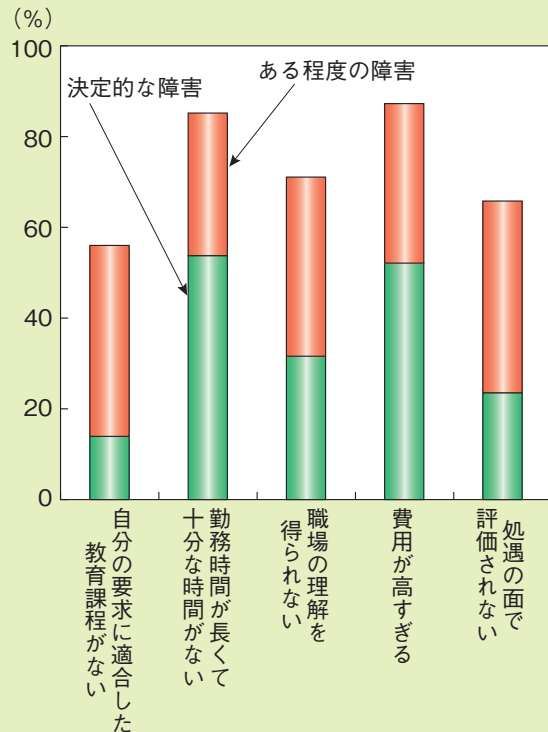
(2) 専攻分野別の社会人大学院入学者 (2012年度)



(3) 高等教育機関への25歳以上入学者シェア



(4) 大学院に入学するに当たっての障害 (2009年度)



(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」、東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター「大学教育についての職業人調査」、OECD教育データベース(2009)により作成。
 2. (3)の日本以外はOECD教育データベース(2009)により、日本は「学校基本調査」及び文部科学省調べによる社会人入学者数により作成。

また、グローバルな視点から、例えばOECD加盟国間で大学入学者に占める社会人の比率を比較すると、我が国は最下位であり、大学は高校と社会の間の過程という単線的な位置付けにとどまっている。もちろん、比較対象国の中には、大学進学前に就業するという社会的な慣習や徴兵制度によって教育課程の位置付けが異なる国、又は所得などの制約により大学進学が遅くなる国もあるが、技術や知識の変化が著しい現状を踏まえると、大学が教育サービスの質的向上を図り、より社会人に近い存在、必要な存在になることが求められる（第3-1-9図(3)）。

そこで、社会人の大学再入学などを阻害する要因について調べた結果を参照すると、勤務時間の長さや費用負担といった障害がある（第3-1-9図(4)）。勤務時間の長さについては、ワークライフバランスの面からも改善すべき課題だが、雇主と雇用者の関係を踏まえると、職場の理解を得られないという回答とも連動した阻害要因である。平均的な大卒雇用者が年金の支給開始年齢に到達するまでの期間は40年以上であり、企業の平均的な存続期間よりも雇用者の働く期間は長い²¹。また、社会人の大学における学び直しに関しては、社会人のニーズに適合した教育課程がないという障害もあることから、大学側において、産業界や社会人の学び直しニーズに対応する内容と期間の教育プログラムを整備することも重要である。他方、いわゆるホワイトカラーの雇用者については、職務選択の決定権や専門性が不明瞭であり、社外で通用するような技能や知識の汎用性・雇用流動性が乏しいともいわれている²²。こうした事実を踏まえると、労働移動を容易にするためにも、明確化された雇用契約の締結とライフステージに応じた雇用契約内容の変更が、雇主と雇用者の間で適切に実施できるような社会共通の契約慣行の定着が求められる。費用については、こうした人的投資によって生じる将来の追加的な稼得能力が個人に帰属する限り、原理的には自己資金か借入れによって賄うことが基本である。しかし、こうした稼得能力の向上は、社会的にもメリットをもたらすことが期待されるため、一定の社会的な支援について妥当性が確認される場合が大いにあるとも考えられる²³。

社会人の学び直しを取り巻く諸課題を解決するため、政府は2013年5月に人手不足感のあるICTを始めとした理工系人材及びグローバル人材の育成などを図る支援策を提示した²⁴。具体的には、大学などの教育機関と地域の産業界の連携を図り、オーダーメイド型の教育プログラムを開発実施する予定である。この際、奨学金制度の弾力的な運用や雇用保険制度の見直しによる社会人への支援措置、非正規雇用を含む従業員の学び直しを促す事業主への支援策を同時に手当することとしている。

注

(21) 東京商工リサーチ（2013）によると、2013年に倒産した企業の平均的な事業期間は23.5年であった。

(22) 成長のための人的資源活用検討専門チーム（2013）を参照。

(23) 清水・樋口（2008）は国内外のMBA取得が賃金に与える影響を分析しているが、国内MBA取得者の賃金変化は、MBAに進学しない場合の賃金変化と有意差がない一方、海外MBA取得者の賃金変化は、有意差があることを示している。

(24) 若者・女性活躍推進フォーラム（2013）を参照。

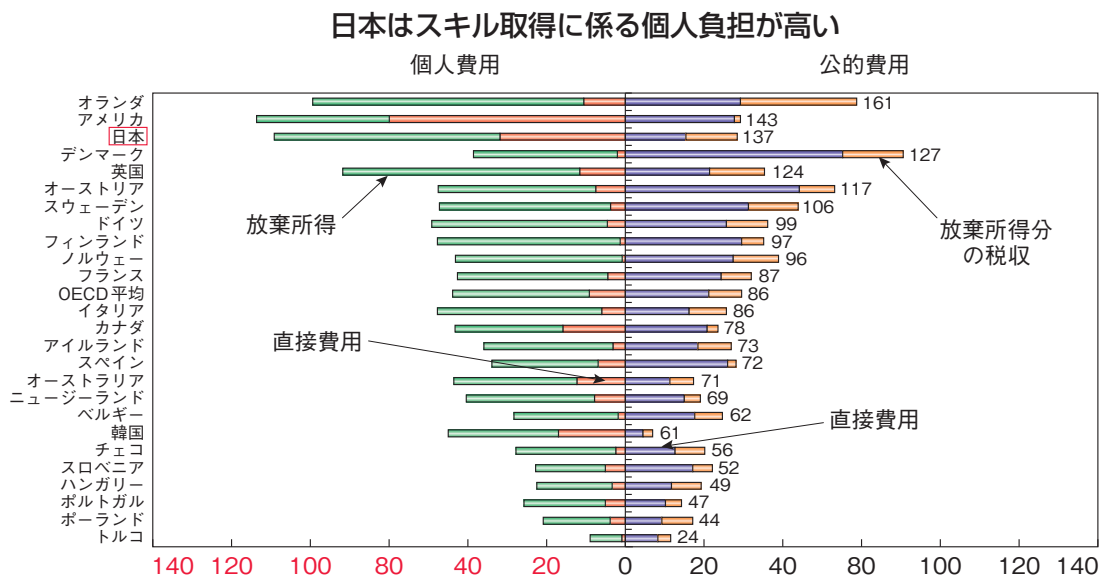
コラム

3-2 主要国におけるスキルの取得環境

本文では学校教育や職場での人材育成の実施状況に焦点を当てたが、ここでは学校教育を通じたスキル獲得に要する費用及びスキルの質と獲得機会の公平性について、主要国の中での我が国の位置付けを確認する。なお、本文における正規・非正規雇用間の差とは、観点が異なる点に留意が必要である。

その結果によると、我が国のスキル取得に係る費用は3位と高い。スキル取得に係る費用は、個人費用と公的費用に分けられ、さらに授業料などの直接費用と大学に進学せずに就職していれば得られた所得などといった放棄所得（機会費用）に分類できる。個人費用については、直接費用及び放棄所得のそれぞれについて、OECD平均と比較して高負担であり、公的費用はOECD平均と比較して低負担である（コラム3-2図）。スキルの獲得機会の公平性について義務教育終了時点を一例に見ると、我が国ではスキルを獲得する機会の公平性が、統計的に有意にOECD平均より高い（付図3-2）。スキル獲得に要する費用については、その便益が個人にとどまるか、社会にも還元されるのかも踏まえ、企業も含めた公私の負担のバランスを考えることが必要である。また、取得したスキルの質の高さと獲得機会の公平性については、一定の評価ができるといえよう。

コラム3-2図 主要国におけるスキルの取得環境



(備考) 1. OECD (2012) “Better Skills Better Jobs Better Lives-A STRATEGIC APPROACH TO SKILLS POLICIES” により作成。
 2. 金額は3%の割引率で計算されており、算出の際には男女の収入や失業率の差異を考慮に入れ、男女別に推計を行っている。グラフは大卒相当の男性の値。おおむね2007年時点。

コラム

3-3 企業の寿命と雇用期間

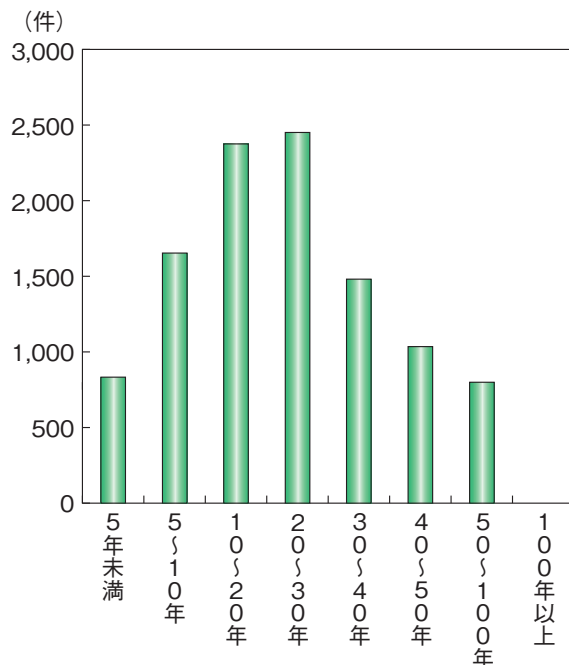
公的年金の支給開始年齢が65歳へと引き上げられる中、退職年齢を引き上げる試みも続いている。また、再雇用制度などの普及もあって、60歳台の就業率は2000年の44%から2012年には49%へと高まっている。雇用者の平均勤続年数は、2000年以降、12年前後で横ばいの動きとなっているが、2012年時点で同一企業内の勤続30年以上になる雇用者の割合は、全雇用者の8%、30年以上の勤続が可能となる45歳以上の雇用者の20%、となっており、90年時点に比べてそれぞれ3.6%ポイント、6.8%ポイントの上昇となっている。

雇用者が長期間働ける可能性が高まることは好ましいが、企業はそこまで存続するのだろうか。2012年の一年間に10,633社（負債1,000万円以上）の倒産が観測されたが、平均的な業歴は25年程度であった（コラム3-3図（1））。なお、同年の法人企業数は110万社程度（資本金1,000万円未満除く）、会社都合の失業者数は102万人であった。倒産せずに廃業する企業もあることから、廃業率によって企業が40年間生き残る平均的な残存確率を機械的に求めると、2000年代平均で24%である（コラム3-3図（2））。したがって、40年以上の長期に渡って働き続けるということは、一度や二度の転職は当然発生し得ることであり、そうしたことを前提に社会の仕組みを作り上げていくことが、雇用安定化の鍵となるだろう。

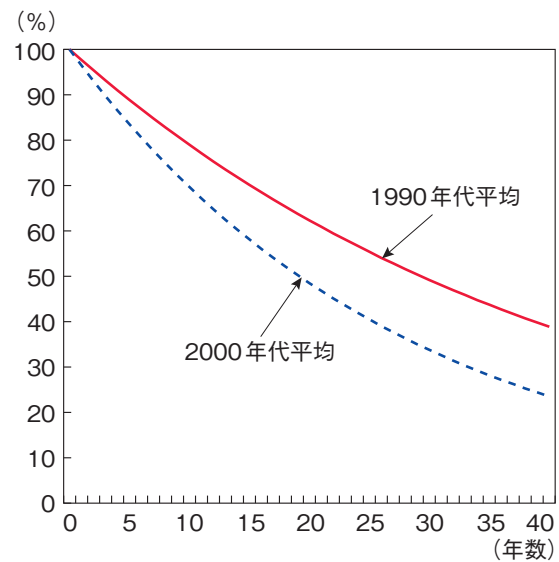
コラム3-3図 企業の寿命と雇用期間

就業年数よりも短い企業の寿命

(1) 2012年の業歴別倒産件数



(2) 企業の残存カーブ



- (備考) 1. 東京商工リサーチ「2012年「業歴30年以上の企業倒産」調査」、法務省「民事・訟務・人権統計年報」、国税庁「国税庁統計年報書」により作成。
 2. (1)の「~」は「〇年以上〇年未満」を示している。
 3. (2)の残存カーブは、下記式により算出した廃業率を用い、毎年一定率で廃業していくと仮定したもの。

$$\text{廃業率} = (\text{前年の会社数} + \text{設立登記数} - \text{当該年の会社数}) \div \text{前年の会社数} \times 100$$

 4. 2006年以前の会社数は、その年の2月1日から翌年1月31日までに事業年度が終了した会社の数を指し、2007年以降の会社数は、翌年6月30日現在における会社の数を指す。設立登記数は、各暦年中の数値を指す。