

目次  
政策課題分析シリーズ 19

リカレント教育による人的資本投資に関する分析  
—実態と効果について—

I. 導入	1
1. はじめに	1
(1) 問題意識と分析の目的	1
(2) リカレント教育の実態と関連する制度の変遷と現状	3
2. 既存研究	8
(1) 議論のトレンドと主な論点の整理	8
(2) 本稿における議論の方向性	10
II. 分析	11
1. 分析に用いたデータ	11
(1) リカレント教育実施状況把握のためのアンケートの作成	11
(2) 回答の整理と主な集計結果	12
2. プロビット分析	18
(1) どのような個人がどのようなリカレント教育を実施しているのか	18
(2) リカレント教育は就業形態等の変化に影響を与えるのか	23
(3) リカレント教育は収入を上昇させるのか	29
3. 傾向スコアマッチングによる差の差分析	32
(1) リカレント教育は収入を増加させるか	32
(2) リカレント教育は正社員以外から正社員への転換に効果はあるのか	37
III. 終わりに	41
1. 主な分析結果のまとめ	41
2. 今後の検討課題	42
参考文献	43
(付表)	

# I. 導入

## 1. はじめに<sup>1</sup>

### (1) 問題意識と分析の目的

今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、デジタル化の遅れやイノベーションの停滞など様々な課題が浮き彫りとなった。新しい未来における経済社会の姿の基本的方向性として、「新たな日常」を通じた「質」の高い経済社会の実現を目指していく上で、「人」・イノベーションへの投資の強化が喫緊の課題とされており<sup>2</sup>、成長分野への円滑な労働移動に必要な人材投資を支援する取組への注目が高まっている。

感染症拡大以前から、いわゆる就職氷河期世代を中心に従来からキャリア形成の機会に恵まれなかった人々の社会参加を促していくことや、中長期的には生産年齢人口の減少を背景に労働力人口の伸びが鈍化する懸念がある中で、Society5.0をいち早く実現し生産性を向上させていくことの重要性は繰り返し指摘されてきた<sup>3</sup>。人生100年時代に向けて労働者の職業人生が長期化する中で、誰もが生きがいを感じてその能力を存分に発揮できる社会を実現する上でも、一人一人が急速な技術革新に対応したスキルを身に付け、生産性を向上させていくための学び直しの機会であるリカレント教育の意義が高まっている。「経済財政運営と改革の基本方針2020」<sup>4</sup>においても、一つの正解を導き出す画一的・横並び的な教育を脱し、その自由度を高め、学習者第一の視点に立って、課題設定・解決力や創造力のある人材育成を強化することが重要であり、年齢に関わらず再チャレンジできるリカレント教育を全国的に推進することとされている。また、狭義の教育、学習にとどまらず、兼業・副業などの多様な働き方についても、一種の人的資本蓄積の手段として期待を集めている。

他方、現状においては、労働者が主体的にその職業能力を高めていくことができる環境整

---

<sup>1</sup> 本稿の分析に当たり、太田聡一教授（慶應義塾大学経済学部）、近藤絢子准教授（東京大学社会科学研究所）、安田宏樹准教授（東京経済大学経済学部）には調査、分析に係る貴重なご意見をいただいた。記して感謝申し上げたい。本稿は内閣府の公式見解を示すものではなく、文中に残された誤りは内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）の責に帰するものである。なお、本稿の執筆は石井達也（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当））、上沢瞳（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付政策調査員）、小林周平（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付事務官）が担当した。また、アンケート調査の設計・実施及び集計については、茂呂賢吾（前内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当））、吉岡真史（前内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付参事官補佐）、吉岡徹哉（内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（総括担当）付参事官補佐）、石川悠子（前内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付政策調査員）、北川諒（前内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付事務官）が行った。

<sup>2</sup> 「経済財政運営と改革の基本方針2020」（令和2年7月17日閣議決定）

<sup>3</sup> 「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定）など

<sup>4</sup> 令和2年7月17日閣議決定

備や各種制度の活用が十分になされているとは言えないと指摘されており<sup>5</sup>、また、その効果についても多くの分析で肯定的な評価がなされているが、一層の研究の蓄積が求められている。本稿では、個人を対象に行ったアンケートの結果をもとに、リカレント教育による職業能力の向上を通じて、個人がどのような収入上及び雇用上的変化をたどるかを分析し、人材開発政策、経済政策上の課題について含意を得ることとしたい。

---

<sup>5</sup> 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会（2020）

## (2) リカレント教育の実態と関連する制度の変遷と現状

ここでは、リカレント教育についての概念を整理した上で、我が国におけるリカレント教育の実態及び人材開発政策の変遷や現状について確認する。

リカレント教育という用語は、1969年にスウェーデンの文部大臣であったパルメ氏によって言及されたのが最初と言われており、経済協力開発機構（OECD）が1973年にまとめた報告書<sup>6</sup>では、リカレント教育は生涯学習を実現するために行われる義務教育以後の包括的な教育戦略であるとし、その特徴は、青少年期という人生の初期に集中していた教育を、個人の全生涯にわたって、労働、余暇など他の諸活動と交互に行う形で分散されることであるとされた<sup>7</sup>。単に「社会人の学び直し」を指す言葉として用いられることも多く、本稿においてもその意味で用いる。リカレント教育は、大学等の研究・教育機関の実施する講義や通信講座はもちろんのこと、国や都道府県の実施する公共職業訓練や、企業におけるOJTやOff-JTなど様々な形態で行われ、さらに、広く社会人の人的資本蓄積への貢献という観点では、兼業や副業、NPO法人への参画、ボランティア活動などもこれに含まれると言えよう。本稿では、これら、広い意味での人的資本投資について分析の対象とした。

前項で見たように、リカレント教育の重要性がさかんに指摘されるところとなっている一方で、普及が進んでいるとは言い難い。例えば、民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合は、1980年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある（図表1-1）。また、自己啓発を行った労働者の割合も正社員、正社員以外ともに横ばいで推移している（図表1-2）<sup>8</sup>。また、他の先進諸国と比べても、我が国のリカレント教育の普及状況は低い水準にとどまっているといえる。例えば、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、日本の割合は2.4%と、OECD平均の11%と比較しても大きく下回っている（図表1-3）<sup>9</sup>。GDPに占める企業の能力開発費の割合で見ても、他の先進諸国と比べて低い水準にあり、経年的にも低下しているとの分析もある<sup>10</sup>。

---

<sup>6</sup> OECD（1973）

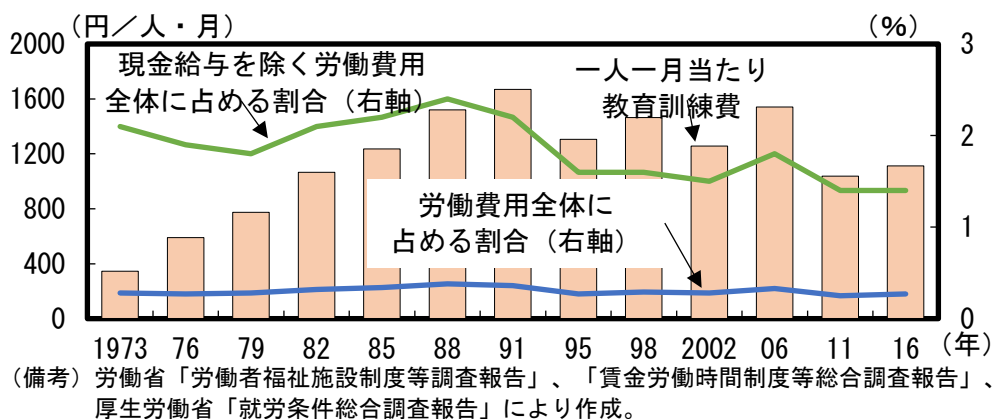
<sup>7</sup> 文部省（1988）

<sup>8</sup> 厚生労働省（2019）

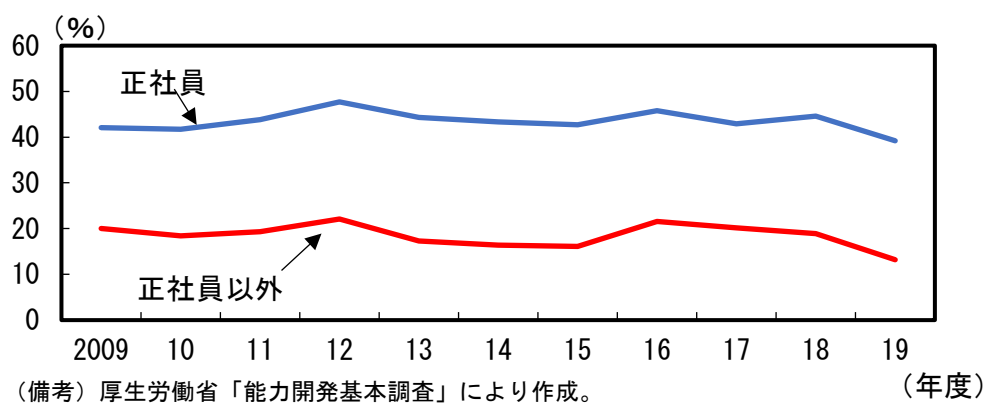
<sup>9</sup> 内閣府（2018）

<sup>10</sup> 厚生労働省（2018）など

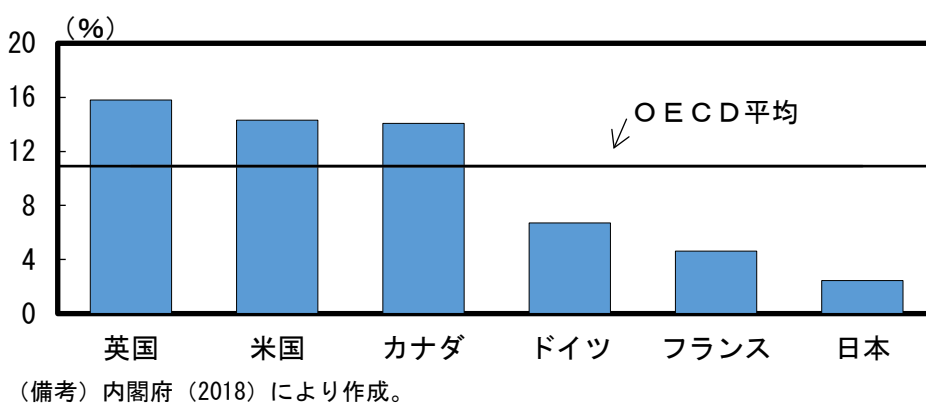
(図表 1-1 企業の支出する教育訓練費の推移<sup>11)</sup>)



(図表 1-2 自己啓発を行った者の割合<sup>12)</sup>)



(図表 1-3 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)



<sup>11</sup> 厚生労働省 (2019) に倣って作成した。教育訓練費は、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額。現金以外の労働費用には、退職金等の費用、現金給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

<sup>12</sup> 厚生労働省 (2019) に倣って作成した。

戦後の人材開発政策を概観<sup>13</sup>すると、終戦直後から高度経済成長期にかけては、労働力不足に対応して技能労働者を養成・確保するための職業訓練制度等に、1970年代以降は事業主等が行う職業訓練の推進に重点が置かれ、労働者の主体的なキャリア形成の支援について積極的に唱えられるようになったのは1990年代頃からである。職業能力開発促進法<sup>14</sup>に基づき、職業能力開発施策の基本的方針として策定される「職業能力開発計画」は執筆時点で第10次計画<sup>15</sup>の最終年度を迎えており、ここでは、経済社会の転換に伴う人材ニーズの変化に機動的に対応することが求められている中で、生産性向上に向けて職業能力開発施策を実施していくとして、生産性向上に向けた人材育成の強化、「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進、産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進、人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開を今後の方向性として掲げている。また、各種の政府方針においてもリカレント教育推進に向けた施策が打ち出されてきており、例えば、「働き方改革実行計画」<sup>16</sup>や「人づくり革命 基本構想」<sup>17</sup>では個人や企業を対象とした給付金制度や、効果的なプログラムの開発支援等を、「経済財政運営と改革の基本方針2020」<sup>18</sup>においても、産業界と連携した教育プログラムやeラーニングの強化等を行うこととされた。労働者・求職者の職業の安定に資するための職業能力開発、環境整備のための支援を行う厚生労働省のみでなく、経済産業省や文部科学省といった関係省庁が役割分担の下、リカレント教育の充実に向けた施策を行っている<sup>19</sup>。

また、足下では新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけとした産業・就業構造や働き方等の変化が進んでいる<sup>20</sup>が、感染症の拡大防止策とともにポスト・コロナに向けた経済構造の転換・好循環の実現等を柱に策定された「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」<sup>21</sup>においても、雇用の維持・確保に取り組むことを前提として、業態転換等による雇用確保も視野に入れ、リカレント教育の強化等に取り組むことが盛り込まれるなど、取組の進展がみられる。

リカレント教育の充実に向けては、助成金制度の拡大やプログラムの開発など、リカレント教育機会そのものを拡充することだけでなく、リカレント教育の前提となるキャリア選択の支援、リカレント教育の成果を活かせる環境の整備等も必要である。関連して多くの政策が行われているが、以下ではそのうちのいくつかを取り上げて紹介する<sup>22</sup>。

---

<sup>13</sup> 厚生労働省（2019）

<sup>14</sup> 昭和44年法律第64号

<sup>15</sup> 平成28年厚生労働省告示第29号

<sup>16</sup> 平成29年3月28日働き方改革実現会議決定

<sup>17</sup> 平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ

<sup>18</sup> 令和2年7月17日閣議決定

<sup>19</sup> 厚生労働省（2019）

<sup>20</sup> 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会（2020）

<sup>21</sup> 令和2年12月8日閣議決定

<sup>22</sup> 厚生労働省（2019）、厚生労働省（2020a）、厚生労働省（2020b）

#### ○ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）<sup>23</sup>

ハロートレーニングの内、公共職業訓練は国や都道府県が実施主体となる公的職業訓練で、離職者向け、在職者向け、学卒者向け、障害者向けのものがある。特に離職者向けについては、テキスト代等を除いて無料で受講でき、各種手当が支給される。また、主に雇用保険を受給できない求職者を対象にして、求職者支援制度による職業訓練も行われている。こちらもテキスト代等を除き原則無料で、一定の要件を満たす場合は給付金が支給される。

#### ○人材開発支援助成金<sup>24</sup>

事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部が助成される。助成の内容は訓練内容等によるが、例えば「特定訓練コース」では標準的な場合で、Off-JTに対して45%の経費助成や760円/時・人の賃金助成、あるいは、労働者が有給教育訓練休暇制度を利用して訓練を受けると、標準的な場合で30万円の定額助成が受けられる。要件の緩和や上限の引上げも行われており、2019年4月には、eラーニングを活用した訓練の対象化や長期の教育訓練休暇制度の導入が行われた。

#### ○教育訓練給付制度<sup>25</sup>

一定の条件を満たす場合、労働者が教育訓練受講に支払った費用の一部が支給される。雇用の安定・就職の促進に資する「一般教育訓練」については教育訓練経費の20%（上限年間10万円）、中長期的キャリア形成に資する専門的かつ実績的な「専門実践教育訓練」については最大70%（上限年間56万円）が支給される。また、2019年10月には、一般教育訓練について特に、速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する「特定一般教育訓練」については給付率が40%（上限年間20万円）に引き上げられた。

#### ○大学等を活用したりカレント教育プログラムの拡充<sup>26</sup>

社会人が職業に必要な能力や知識を高める機会を拡充する施策の一つとして、大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを「職業実践力育成プログラム」（BP）として文部科学大臣が認定する取組が行われている。この認定により、①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しの推進を目

---

<sup>23</sup> 厚生労働省「ハロートレーニング」

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining\\_top.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining_top.html)) を参照。

<sup>24</sup> 厚生労働省「人材開発支援助成金」

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html))

<sup>25</sup> 厚生労働省「教育訓練給付制度」

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html)) を参照。

<sup>26</sup> 文部科学省「職業実践力育成プログラム」([https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/bp/index.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/bp/index.htm))

指している。

#### ○キャリアコンサルティング普及促進<sup>27</sup>

キャリアコンサルティングとは職業選択や能力開発に関する相談に応じ、助言や指導をすることを指し、ハローワークや企業、学校など多くの現場で実践されている。これを担う専門家であるキャリアコンサルタントについては、2016年より名称独占の国家資格として位置付けられるようになった。また、企業におけるキャリアコンサルティングの実施を推進するため、「セルフ・キャリアドック」の普及推進や、「グッドキャリア企業アワード」の実施などが進められている。

#### ○ジョブ・カード制度<sup>28</sup>

個人の状況に応じた職業能力開発や、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明のツール」として、生涯を通して活用することを目的とし、2008年度に創設された。個人が定められた様式にキャリア・プランや職務経歴などを記入・蓄積し、求職活動等の場面に応じて活用することとしている。ジョブ・カード制度総合サイトでは、各様式や関連する情報を提供しており、作成支援を行うソフトウェア等の提供も行うなど、普及促進を行っている。

以上で見てきた狭義の学習、教育だけでなく、近年では、副業や兼業といった多様な働き方も新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効であるとして、普及・促進を図る方針が採られるようになった<sup>29</sup>。これを受けて、厚生労働省では労働時間管理や健康管理などの方針を示すガイドラインを作成する<sup>30</sup>など、環境整備を進めている。また、企業側でも、例えば日本経済団体連合会においても自律的な働き方を支援することは社員の労働意欲を高め労働生産性の向上につながるとして、兼業や副業を認める企業が増加することに期待感を示すなど<sup>31</sup>、副業・兼業を容認する動きが広まっている。

---

<sup>27</sup> 厚生労働省「キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタント」

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/career\\_consulting.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting.html))を参照。

<sup>28</sup> 厚生労働省「ジョブ・カード制度」

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/jobcard\\_system.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/jobcard_system.html))を参照。

<sup>29</sup> 「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

<sup>30</sup> 平成30年1月作成、令和2年9月改定

<sup>31</sup> 日本経済団体連合会(2021)



## 2. 既存研究

### (1) 議論のトレンドと主な論点の整理

ここでは、リカレント教育が誰によって行われ、どのような効果があるのかについて、受講者側から実証的に分析した研究をいくつか紹介する。

職業能力開発に関する分析を包括的に行った研究として、原（2014）が挙げられる。ここでは、職業能力開発の内、企業内訓練（OJT、Off-JT）、自己啓発について、これらがどのような個人によって行われ、またどのような効果を上げているかを分析している。

企業内訓練の内、Off-JTについては、2006年度に厚生労働省が行った個人と事業所を対象にした調査をもとに、正社員と非正社員の間受講機会の格差が頑健に存在することを指摘した上で、特に正社員について訓練の期待収益を高めるような属性を持った個人（学歴が高い、勤続年数が短い等）で受講確率が高まること等を明らかにした。また、OJTについては、アンケート調査による把握には限界があるとしながらも、2005年と2008年に行った個人向け調査を用いて受講要因の分析を試みており、雇用者全体の分析では相談体制が充実しているなど人事管理制度が整えられている場合に受講確率が高まること、また、正社員についての分析では個人属性よりも、企業規模や業種、職種といった企業属性によって受講機会が規定されていることを明らかにした。その上で、これらの企業内訓練の効果について正社員と非正社員に分けて分析を行っており、正社員、非正社員のいずれについてもOff-JTやOJTの実施が主観的な生産性、仕事能力を高めるとした一方、正社員ではさらに受講密度を向上させる（OJTの数を増やす、Off-JTの受講日数を長くする等）と賃金も上昇するが、非正社員では、Off-JTの受講が同じ職種での正社員への転換確率を高める効果は確認されるものの、賃金を引き上げる効果は観察されなかったと報告し、雇用形態によらず十分にキャリア形成が行えるようにすること、さらに生産性の上昇が賃金としてきちんと評価されることが重要であると指摘している。

また、自己啓発の分析に当たっては、まず、2011～12年にかけて実施した調査をもとに、無業者が有業者と比べて自己啓発を実施していないことを指摘した。その上で、就業者を対象として2008年に実施した調査を用いて就業者の自己啓発について定量的に分析を行い、収入や学歴などのみではなく、職業能力として何を身につけるべきか知らされていることや、今後、仕事のレベルが上がると考えていることが自己啓発の実施につながっていることなどを報告している。一方で、自己啓発の実施は、将来の職場での能力開発機会につながるものの、賃金を引上げる効果自体は観察されなかった。ここから、個人レベルでは効率的に自己啓発を行えていない可能性を指摘し、職場を通じた自己啓発支援が効果をもたらす可能性について指摘している。

石井・佐藤・樋口（2010）では、貧困の固定化を防ぐためには非正規雇用から正規雇用への転換が重要であると指摘し、自己啓発がここにどのような影響を及ぼしているか分析を

行っている。分析には、2005～09年にかけての同一人物に関するデータを時系列で記録した追跡調査（パネルデータ）を用いた。この結果、男女計でみると自己啓発は非正規雇用から正規雇用への転換に影響を与えないが、女性のみで見れば有効であり、男性についても、非正規雇用者であれば、パート・アルバイトと比較して、派遣、契約・嘱託といった形態では効果が見られることから、自己啓発を通じた能力開発が就業形態の転換に有効である可能性が高いとしている。その上で、自己啓発を行う上で制約となっている金銭的・時間的制約を解消する施策を講じることが有効であると指摘した。

また、リカレント教育の効果を計測する際には、リカレント教育を実施したグループと実施していないグループで単純に比較しても、そもそもリカレント教育を実施する層とそうでない層では属性の違いがあるため、その違いをリカレント教育のもたらす効果ということとはできない。上述の研究においてもこの問題に対処するために様々な工夫がなされているが、近年では傾向スコアマッチングによる差の推計による分析が注目されている。傾向スコアマッチングによる差の推計とは、同程度の確率でリカレント教育を実施したと考えられる、リカレント教育を行った個人と行っていない個人をマッチングし、両者の時系列的な変化を比較することを指すが、この手法を用いれば、属性の違いを取り除いたリカレント教育による効果を切り出すことができる。

例えば、内閣府（2018）は、パネルデータ（2005～16年）を用いて、実施後3年間の自己啓発の効果について分析を行い、年収に与える効果は2年後以降有意にプラスに、非就業者が就業する確率を高める効果は自己啓発を実施した翌年から有意に推計されたと報告した。さらに、自己啓発を通学、通信講座、その他に分けて、効果をメニュー別に2年後における年収に与える効果を検証すると、自己啓発の内容によらず有意な結果が得られた。その上で、我が国においては、国際的に見てもリカレント教育が進んでいないことを指摘し、学び直しの時間を確保できるようワークライフバランスの促進を訴えるとともに、リカレント教育を提供する大学側に対して工夫を求めている。

安井（2019）においても、パネルデータ（2005～17年）を用いて、特に65歳以上のシニア層に焦点を当てた分析が行われた。ここでは、リカレント教育を行うことで、非就業のシニア層については就業が促進され、就業しているシニア層についても就業の状態が維持されること、また、この効果が実施の翌年から少なくとも3年後まで持続することを示している。さらに、政策的な対応として、シニアに対するリカレント教育の拡充とともに、シニアを取巻く雇用・賃金制度の改革や、職業訓練プログラムの改善の必要性を唱えている。

## (2) 本稿における議論の方向性

前項で見てきた通り、リカレント教育の効果について、これまで様々な観点から研究が行われてきた。本稿においても、既存の研究を参考にしながら、多角的な視点からリカレント教育の実施の実態や収入、就業形態に与える影響を定量的に把握する。特に、一口にリカレント教育といっても多種多様であるため、我が国におけるリカレント教育の推進に向けての取組を一層効果的に行うためにも、その種類による効果の違いについてより詳細に分析を行うことが必要であり、これを明らかにすることとしたい。また、前述のとおり、近年では傾向スコアマッチングによる差の差の分析を用いた研究が注目されている。本稿でも傾向スコアマッチングによる差の差の分析を用いて、リカレント教育の実施が収入の変化や転職、正社員以外から正社員への転換に及ぼす影響について検証、推計を行う。