

個人のキャリア形成に対する
企業と行政の支援

財務総合政策研究所特別研究官
樋口 美雄

財務総合政策研究所研究官
川出 真清

本論文の内容は全て執筆者の個人的見解であり、
財務省あるいは財務総合政策研究所の公式見解
を示すものではありません。

財務省財務総合政策研究所研究部

〒100 - 8940 千代田区霞が関3 - 1 - 1

TEL 03 - 3581 - 4111 (内線 5222)

「個人のキャリア形成に対する企業と行政の支援」¹

慶應義塾大学 樋口美雄

財務総合政策研究所 川出真清²

1. リカレント教育に対する関心の高まり

長引く不況を反映し、失業者が急増、自分の雇用に不安を感じる人が増加している。巷では就職に有利になる資格の内容や取得方法を紹介する記事が増える一方、大学や大学院への社会人入学、法律や会計学、経営学など職業専門大学院を特集する雑誌も目にするようになった。社会人に対する職業教育は、「すでに学校教育を終了した人が再度受講する教育」という意味で、リカレント教育と呼ばれ、いま、企業の雇用保障機能が弱体化する中、雇用を自己防衛し、キャリアを自分で形成していくための手段として、リカレント教育に対する人々の関心が高まっている。

これまでも、資格に対する関心の高まりは、不況期にしばしば見られた。だが、最近のリカレント教育に対する関心は、就職との関連ばかりではなく、企業の人事戦略や社会の競争力強化の視点からも高まっている。企業では、費用削減の視点から人材育成費を効率的に使いたいという意識が強まっている。また同時に、変化の激しい分野においては従来のようなOJTによる能力開発には限界があり、社内だけで高度で専門的な知識を持つ人材を育成していくことは難しいと感じるようになった。このため、外部の教育機関を利用し、自己啓発を尊重した能力開発に高い期待を寄せる企業が増えている。他方、社会的にも、限られた労働資源を有効に活用していくためには労働市場の流動化を促進する必要があり、「失業なき円滑な労働移動」を実現するためには、リカレント教育の充実が欠かせないと認識されるようになった。

個人の視点からも、企業の視点からも、さらには社会的な視点からも、リカレント教育に対する関心が高まっている。それにもかかわらず、残念ながらその実態は、各方面の要請を満たすだけの機能を十分に発揮しているとはいえない状況にある。はたしてどこに問題があり、それを解決するためにはどのような制度改革が必要なのか。以下の各節では、リカレント教育が求められるようになった背景とその実態、そしてそれが抱える問題を解決していくための諸施策について検討していくことにする。

2. リカレント教育を求める社会的背景とその実態

景気低迷が長期化する中、個人と企業との関係に大きな変化が生まれつつある。かつては万全な経営状況にあると思われた大企業が、不良債権を抱え、脆くも倒産する事態も珍

¹ 財務省財務総合政策研究所の「教育と能力開発に関する勉強会」において、参加者の方々に、貴重な報告やコメントをいただいた、ここに感謝を記したい。

² 本論の内容や意見は全て執筆者個人のものであり、筆者の所属機関の公式見解を示すものではない。

しくなくなった。あるいは倒産に追い込まれないまでも、多くの企業が競争力強化をねらってリストラチャリングを促進し、大幅な人員削減を実施するようになった。こうした光景を目の当たりにして、自分の雇用に不安を感じる人が急増している。これまでは企業の指示に従い能力を高め、まじめに働いてさえいれば、自分の雇用は安泰であると考えてきた人々の間でも、いざというときに備え、他の企業でも通用するような再就職に有利となる能力を身につけておく必要があると考える人が増えた。

他方、企業においても、リカレント教育に寄せる期待は拡大している。従来は、社員の能力開発に多額の費用と長い時間を投じてきた企業においても、金銭的、時間的ゆとりが失われ、企業主導型の能力開発の代わりに自己啓発を求める動きが強まった。労働省『民間教育訓練実態調査』によると、労働者の職業能力開発・向上のために Off JT または計画的な OJT を実施している企業は、1993 年の 86.4% から 97 年の 60.6% に年々減少している（図 1）。

もっとも、教育訓練に対する今後の取組方針を調査した結果では、これまでよりもむしろ教育訓練費を増やしたいとする企業が多い。日本労働研究機構の『「能力主義」・「成果主義」的処遇に関する実態調査』（2000 年）では、教育訓練費を「大幅に減らす」と回答した企業はわずか 0.8% と少なく、「やや減らす」とした企業を含めても 15.2% に過ぎない。他方、「現状を維持する」と回答した企業は 47.2%、「やや増やす」とした企業は 33.3%、「大幅に増やす」とした企業は 2.5% と高く、今後、教育訓練費を削減しようと考えている企業は少ない。

ただし、実施内容においては、従来の方法を大きく変えようとしている企業が目立つ。たとえば教育方針を「全体的「底上げ教育」と「潜在的能力を持つ従業員に対する選抜教育」の二つに分け、これまでどちらを重視してきたかを尋ねた調査結果では、「全体的「底上げ教育」に力を注いできた企業は 74.7% を占めていた。しかし、今後も「底上げ教育に力を注ぐ」とした企業はわずか 31.5% に過ぎず、むしろ「選抜教育」を重視していくとする企業は 66.0% と過半数を占めている。それだけ、多くの企業では従来の従業員全員に対する「底上げ教育」を転換し、選抜された社員へ集中して教育投資を行なう方式に切り替えようとしているといえる。

同時に「だれが主体となって教育訓練を実施していくのか」といった調査項目についても、大きな変化が見られる。これまでは本社主導の教育を重視してきた企業は全体の 70.3% と圧倒的に多く、事業部・事業所主導の教育訓練を重視してきた企業は 26.8% に過ぎなかった。ところが今後の方針を尋ねたところ、事業部・事業所主導の教育を重視するといった企業は 43.3% に急増し、逆に本社主導の教育を今後も重視するとしたところは 53.3% に減っている。それだけ企業の行なう教育訓練について、現場の声を尊重し、分権化を図っていこうとする企業の多いことがわかる。

さらに、「教育訓練の責任は個人と企業のどちらにあるのか」といった質問項目においても、大きな転換が見られる。これまではその責任は企業にあるとしたところは、81.9% に

のぼっているが、今後も企業にあるとしたところは 42.5%に半減する。これとは対照的に、これまで従業員個人に教育訓練の責任はあったとした企業は 15.4%に過ぎなかったが、今後については 54.8%の企業で従業員個人に責任はあると考えている。それだけ、能力開発についても自己責任を追及し、自主性を尊重しようとする企業が増えているといえよう。

もっとも社員の自己啓発に期待する声は、単に経費の節約といった理由によってだけ生じているわけではない。むしろ能力開発を有効に進めていくためにも、自己責任の追及は欠かせないという認識が企業の間で広まっている反映であるといえることができる。教育全般について当てはまることであるが、同じ教育を受けても、それを有効に活用していけるかどうかは、受講者のモチベーションに大きく依存する。企業の教育訓練にしても然り。これまでの社内研修が十分な成果を発揮できないでいるのは、対象者全員を強制的に参加させる企業主導のやり方に問題があると判断し、今後はそれを必要と感じた本人が自主的にプログラムを選択し、必要性に応じて選べる制度に変えて行こうとする企業が増えている。

高度で専門的な知識の獲得となれば、大企業であっても、同じ内容を必要とする人はそれほど多くはない。そうであれば、すべてそれらのプログラムを社内で用意していくよりも、同じような知識を必要とする人を集めた外部の教育機関を利用していったほうが効率的であると判断する企業は多い。ましてや変化の激しい社会においては、教える側も常に新しいものを吸収していかなければならない。社内で講師を採用し、固定化してしまうより、競争にさらされ、常に新しい知識を教えられることが求められる外部の専門的教育機関を活用し、外の空気に触れさせたほうがよいと判断する企業が増え、リカレント教育に対する期待が高まっている。

個人や企業からのリカレント教育に対する要請に加え、社会的にもその充実を望む声は強まっている。近年、景気の低迷を反映して、完全失業率が急速に上昇しているが、その背景には、需要不足失業の増加とともに、求人と求職者のミス・マッチの拡大があると指摘される³。企業は求職者の増加を背景に、厳しい採用条件を労働者に課すようになった。企業は応募資格である年齢の上限を引き下げるとともに、職業能力についても厳しい注文をつけるようになった。かつては新卒者であれば、何も知らなくても採用され、社内で教育を受け、技能を高めていくことが当然のこととされていたが、最近では、新卒者を敬遠し、即戦力として期待される中途採用を増やそうとする企業が増加している（図 2、表 1）。とくに最近、求人の増加している企業は、IT のソフトウェアや医療・介護などの専門的サービス関連業種に多く、それらの技能を持ち合わせた人材に人気集中している。失業率を引き下げるには、政策的にも求職者の教育訓練を通じた職業能力の向上が不可欠

³ 2002 年『労働経済白書』によると、失業の相当部分はミス・マッチによる失業であり、求人と求職者の年齢によるミス・マッチとともに、職業能力の不一致、情報の不完全性によるミス・マッチが多く、多様な教育訓練機会の確保や能力開発に関する情報提供の整備に取り組んでいくことが求められると指摘されている。

であると考えられるようになった。

事実、専門的・技術的職業従事者は、一般事務職や販売職に比べ、再就職しやすいといえることができる。表2は、職種ごとに、前の企業を辞めてから再就職するまでに要した期間別の、構成比を示している。これを見ると、専門的・技術的職業の場合、管理職と並んで、短期間のうちに再就職できている人が多い。年齢や学歴、離職理由をコントロールしても、職種により失業期間に差があるかどうかを回帰分析により検証した結果では、専門的・技術的職業従事者は事務職に比べ、平均15.9日、失業期間が短い(表3)。また転職前後の賃金の変化を分析した結果では、事務職に比べ賃金の減少率は2.66%小さく、前職が管理職であった人に比べると3.2%小さくてすんでいることになる(表4)。それだけ、専門的・技術的知識を身につけている人の転職コストは小さいといえよう。

専門的・技術的職業では知識や技能を基準として、職種別の労働市場が成立しやすい。その背景には、他の仕事に比べ、職務内容が明確化されており、企業の違いを越えて標準化されやすいという特性がある。一般に職業能力は、それを身につけた特定の企業においてのみ役立つ技能、同一の職種であれば他の企業に移っても役立つ技能、さらには職種の違いや業種の違いを越えてどこでも役立つ技能に分類することができる。いま、それぞれを企業特殊的技能、職種特殊的技能、一般的技能と呼ぶことにすれば、仕事を遂行していくにはいずれの技能も必要であるが、仕事の内容によって、それらのウェイトには差がある。

従来の経済理論では、企業特殊的技能と一般的技能はしばしば対立概念として捉えられ、両者は代替関係にあるがごとく扱われてきた。たとえば、「わが国の労働者は企業特殊的技能は身につけているが、一般的技能が足りないために、転職したら役立たなくなってしまう。労働市場を流動化するには、企業特殊的技能を減らし、一般的技能を増やしていく必要がある」という指摘を耳にする。しかし、これらのうちはいずれの技能が欠如しても、他で補うことができるといった性質のものではない。両者は代替関係にあるというよりも、むしろ補完関係にあるといってもよい。そしていま、仕事の遂行能力を高めるうえで以前にも増して求められるようになったのは、一般的技能に裏付けられた職種特殊な専門能力である。産業が高度化し、変化が激しくなればなるほど、高度な専門的職業能力に裏付けられた応用力が必要となる。専門的・技術的職業従事者の転職コストが低いのは、この現れであるといえることができる。

企業特殊的技能は、OJT等を通じ、その企業で経験を積むことによって、身につけていくしかない。語学力に代表される一般的技能は、学校教育などの座学を通じ身につけられる。そして、職種特殊な高度で専門的な職業能力の向上は、企業特殊的技能と一般的技能を組み合わせることによって、はじめて可能となる。どちらか一方では限界がある。授業や研修によって学んだ知識は職業経験を経てはじめて生きた知識と化する。逆に職業を実体験し、そこで問題に直面してはじめて、体系だった知識の有り難味が感じられる。また、個々の企業ばかりではなく、社会制度を改革していくうえでも、知識と経験に裏打ち

された職種特殊的技能の向上が求められる。ここに、リカレント教育を要請する社会的理由が存在し、企業による Off JT だけでは頼れない個人主体のリカレント教育が求められる現状がある。

個人からも、企業からも、社会からも、これだけリカレント教育に対する期待が寄せられているが、実際はどれほどの程度受講されているのだろうか。いくつかの教育機関を中心に、リカレント教育を実施するところは増えているが、実際にこれを受講する人の数はいまのところそう多くはない。社員の自己啓発の実態を調査した労働省『民間教育訓練調査』によると、自己啓発に取り組んでいる人の割合はそれほど上昇していない。

図3は男女別に見た自己啓発を行なっている人の割合である。一看すると、自己啓発を行なっている人の割合は高いように見えるが、その多くは、「図書の購入や図書館の利用など独力で勉強した」という人である(1999年、40.8%)。これに次いで多いのは、「会社の主催する研修会・勉強会」で37.4%にのぼっているが、近年、人員が削減され、仕事が忙しくなることにより、社内の研修にも参加できない人も増えている。そして第3位が、「通信教育講座」で34.1%、第4位が「会社以外の研修会・勉強会」で29.5%。これに対し、「専修学校・各種学校以外の民間教育訓練機関の講座」は5.2%、「公共職業能力開発施設の講座」は4.6%、「専修学校・各種学校の講座」は2.2%、「大学・大学院の講座」はわずか1.1%にとどまっている。

自己啓発を行なうことは必要だと考える人が増加しているにもかかわらず、実際にこれを行なう人が増えていないのはなぜか。自己啓発を阻害している要因を尋ねた結果では、「忙しくて、時間がない」ことを理由にあげた人がもっとも多く、54.2%にのぼる。次いで「費用がかかりすぎる」とした人が多く、24.5%となる。こうした時間的制約、経済的制約により自己啓発ができず、リカレント教育を受けられないとした人が圧倒的に多い。

参考までに、自己啓発の費用に対する企業支援を調査した結果を見ると、その一部分でもよいから負担している企業割合は42.2%にとどまり、残りの57.8%の企業では、全額、本人が負担している。企業が負担してくれた人について、その負担割合を見ると、1割未満が全体の2.5%、1~5割が12.2%、5~8割が10.0%、8割以上が31.6%となる。

今後、能力開発について、自己責任を追及しようという流れは、強まることはあっても弱まることはないであろう。自己啓発を促進し、個人の職業能力を向上させていくには、企業や行政による時間面、資金面での支援が不可欠である。はたしてこれを実現するには、どのような施策が考えられるか。そしてどのような施策が能力開発の効率向上につながるか。以下の節では、これらの問題について考えてみたい。

3. 資金面での支援

リカレント教育のみならず、通常の学校教育にも当てはまることだが、資金的制約により阻害することがある。学校教育の場合、わが国では親が学費を負担していることが多いが、リカレント教育はそのような支援をえることができず、就学までに貯蓄するか、働き

ながら教育費をまかなうか、借り入れた資金で教育を受けることになる。しかし、教育費は概して高価なため、事前の貯蓄や働きながら費用をまかなうのは困難な状況にある。また、後に詳しく述べるが、人々は将来受ける収益を担保にして、教育資金を借りることはできない。実際に、図4では平成13年度の『能力開発基本調査』における自己啓発の問題点が示されている。そこには、自己啓発の問題点として費用の問題が挙げられているが、自己啓発を行っているか否かにかかわらず、多額の費用を自分で負担しなければならないことを問題と考えている人が全体の24.5%を占める。図5は実際自己啓発にかかった総額と本人負担をグラフに示したものである。図5を見ると、かかった総額の多い順に0円(16.3%)、5万円から10万円(11.6%)、1万円から2万円(11.3%)となっている。この結果は自発的なりカレント教育である自己啓発が比較的少額にとどまっていることを示している。なお、年間に20万円以上かかった割合は全体の8.1%に過ぎない。費用の高い自己啓発は敬遠され、比較的安価な学習手段に頼っている実態が浮き彫りにされている。ましてや、資金調達に関して何らかの制約が存在すると、高額な費用を要するリカレント教育は一層阻害されていることが予想される。もしも何らかの形で資金面での支援がなされたり、本人負担部分が削減されたら多くの人々がリカレント教育を受けるようになったりするだろう。

そのため、資金的な支援によって、リカレント教育を促進できる可能性があり、社会的な要請から考えると、支援のあり方について検討することは有意義である。ただし、ここで注意しなければいけないことがある。それは、産業に与える効果別に、ビジネススクールをはじめ、ロースクールやアカウンティングスクール等のプロフェッショナルスクールに代表される「リーダー育成教育」と生産力全体を押し上げる「底上げ教育」を分けて考える必要があることである。支援する際には教育やその教育を受ける人々の環境に配慮した支援策が必要となる。

例えば、弁護士や公認会計士、先端分野のエンジニアなど、高度な専門技能を身に付ける人々を考えてみよう。このような人々は企業活動において、リーダー的な役割を果たすことになる。先端分野のエンジニアなどは新しい技術を通じ、企業間の垣根を越えた外部性が期待され、弁護士や公認会計士も企業内外の生産活動を支援し、公共的な色合いを持つ分野での活躍が期待される。このような人々の特徴としては能力や資金的な環境に恵まれた人が多い。このような教育を本論では「リーダー育成教育」と呼ぶことにする。このような人々を養成する事で、社会の生産性を向上させ、社会全体に広く利益をもたらすことができる。

次に、簿記や語学、コンピュータなど、新しい技能を身に付けたり、現在の能力を向上させたりすることを考えてみよう。このような人々は職場の昇進や昇給やキャリアアップを目指した転職、失業者の場合には再就職を目指し、企業の生産を現場から押し上げる役割を持つ。このような人々の支援をすることで、協業を通じた社会環境の活性化や治安の安定化を図るといった外部性が期待できる。また、このような人々は能力や資金的な環境に

恵まれない人も多くいることが考えられ、社会全体が支援することが求められるだろう。このような教育を「底上げ教育」と呼ぶことにする。

前者は比較的資金的に余裕もあり、比較的少数の人々が産業の生産可能性を広げながら、一層のキャリアアップを目指す意図で行なうのに対し、後者は仕事上の能力開発や不足能力の補強を行い、より安定的な環境を得るための教育である。そして、それぞれの教育では受ける人々のおかれた環境が異なるので、環境に即した支援が必要となる。そのため、リカレント教育の資金的支援の意義を確認し、それぞれの環境を踏まえつつ、支援のあり方を別個に考えてみることにする。

3 - 1 . 資金的支援の意義とそのあり方

何かしらの障害で義務教育を受けられないならばともかく、個人が投資としてリカレント教育を受けるのに、なぜ政府が資金的支援までする必要があるのかという意見がある。そこには、リカレント教育は、自己便益を追求する行為にすぎず、個人が消費によって自己便益を得ることと、何ら変わりが無いという考え方が背後にある。しかし、技術や知識には社会的外部性が存在し、能力を身につけた人はもちろんのこと社会にとってもプラスになるといったメリットが発生する。また、リカレント教育を受けたからといって、全ての人々が確実に利益を得られるわけでもない。しかも、教育には相当程度の自由な時間を割かなければならない。これらのことを総合して考えたときに、多くの人々がリカレント教育は価値がないと判断して、教育を受ける人がいなくなる場合も考えられる。そうなると、経済フロンティアの拡張が阻害され、社会的損失が生ずる可能性が強い。したがって、たとえ個人の利益を追求する行動であるとはいえ、それを社会的にも支援してゆく理由は存在するはずである。そこで、リカレント教育を資金的に支援する意義とそのあり方について考えてみることにしよう。

通常、教育を受けた人は、身に付けた能力を社会や企業に提供することで、給与や報酬といった対価を受けることができる。しかし、対価の受けられないケースも存在する。たとえば、教育を通じて得られたアイデアを用いて、会社の収益に貢献したとしても、それが間接的で収益との因果性がはっきりしない場合には、その対価を得ることができないこともある。また、新しいアイデアや技術を考案した場合、それ自身が特許で守られて、対価を得たとしても、それに付随した技術や類型のアイデアを誘発する可能性がある。また、失業率が高い社会では犯罪が多くなることも考えられ、人々が市場の求める能力を開発し、就業することができるようになれば、社会の閉塞感を打破し、治安を維持するといった効果をもたらすことも考えられる。このように、市場を介さないで取引されないものが存在する場合、外部性が存在するといいい、知識にはこの外部性が存在する。そのため、市場が機能しない部分の社会的な支援が是認されるだろう。逆にそうした支援がない場合には、能力やアイデアの供給が社会的に過少になってしまう危険性がある。

また、人的投資は一般的にいわれる投資である物的投資や金融投資とは異なる。減耗や

故障、倒産をしないから、手に職をつける人的投資は物的投資や金融投資よりも有利ではないかという考え方がある。しかし、この考え方は正しくない。新しい技術の登場で、急に陳腐化することが考えられる。たとえば、技術革新により、労働市場で必要とされる技術が変わってしまうと、これまで身に付けた技術が市場で需要されなくなってしまうことが考えられる。その結果、身につけた技術は生産力を持っていても、陳腐化したことになり、収入には結びつかない。そのため、人的投資にも不確実性が存在している。そして、このような不確実性があるとき、人々は通常様々な種類の資産を組み合わせ、リスクを抑えながら収益をあげることができる。例えば、物的投資や金融投資について考えて見よう。自分には財産があって、それを物的資産か金融資産にあてておきましょう。そして、ある時突然、機械の故障や企業の倒産などで、ある種類の資産の価値がなくなったとする。このとき、自分の財産のすべてをその資産だけにつぎ込んでおけば、財産はなくなってしまふ。しかし、財産をいくつかの種類の資産で組み合わせ持っておけば（すなわち、ポートフォリオを組めば）一部の資産の価値がなくなっても、財産がすべてなくなることはない。その上、残りの資産が十分な収益をあげれば、資産全体では正の収益をあげることも可能である。しかし、人的投資はこのリスクシェアがうまく行かない。人的投資のリスクシェアで考えられるのは、自分がいくつかの技能を身に付けていくつかの仕事をこなすか、多くの人で能力の陳腐化リスクをプールする保険を作ることである。しかし、ひとつの能力を身に付けるのにも非常に多くの時間と資源を必要とするため、いくつかの技能を身に付けることは難しい。しかも、いくつかの技能を身に付けられたとしても、能力別に仕事を小分けにしてこなすことは、生産性から考えると現実的ではない。また、保険契約は、技能が陳腐化してしまった人が、保険金を得るといった契約になる。その結果、陳腐化しそうな能力を持った人だけが保険に集まるといった逆選択が起き、保険が成立しなくなる。したがって、人的投資にはポートフォリオを組むことができず、自分が身に付けられる、限られた能力だけで収益をあげなければならない。その結果、危険回避的な個人には、リカレント教育に対する期待収益が小さくなる。そして、教育を受けることを敬遠し、結果的に経済全体が低い生産性にとどまってしまう。これまで、終身雇用制度によって、企業内で人的資本のリスクはシェアされてきた。例えば、企業は多様な人材を育成して抱える一方、年功序列制度のもと、年齢によってほぼすべての労働者がある一定の昇給を保証することで、ある種の保険の役割を行ってきた。しかし、労働市場の流動化に伴い、すべてのリスクを個人が引き受ける必要性が高まり、社会的に見て最適な人的投資が達成されない危険が高まる。

こうした一般的議論に加え、わが国の場合、技能や知識の向上がすぐにその人の処遇の改善に結びつかないため、リカレント教育が過少になってしまうという問題が発生する。外部労働市場が十分発展し、個人のみにつけた技能がすぐに評価されるような労働市場であれば、投資効果が目に見える形であられるが、現在の日本企業における賃金制度を見ると必ずしも個人能力が的確に評価されるシステムになっているとは言えず、このことが

リカレント教育を最適水準以下に抑えてしまっている可能性が強い。そして最も重要なことは、高等教育における「教育の質」に問題があり、たとえ勤勉に学習および研究に取り組んだとしても、教える内容と社会的需要のミス・マッチにより社会の需要に適さない人的資本を身につけるといことが挙げられる。これらのことは、教育によって得られる便益を、一層の不確実性を与えている。したがって、外部性や不確実性、日本特有の問題から、個人の経済合理性の視点から考えると、人的投資が社会的な最適水準以下に抑えられている可能性がある。

これらの問題に対処するためには、社会全体が総合的な対策を講じる必要があるといえよう。そこで、資金的支援のあり方について考えてみよう。まず、政府が、教育によって発生する外部性を、利益を受ける人に代わって、資金援助の形で還元することで、市場で取引されない部分の利益を内部化させることが考えられる。そうすれば、資金援助によって、人々はリスクを取りやすくなり、政府はリカレント教育を推進することができる。ただし、政府が支援するだけではリカレント教育は十分に機能しない。企業も高度に専門化された人材を必要とするならば、企業側もリカレント教育を受けた人々を正しく評価する受け入れ体制が必要だろう。図 4 でも、「自己啓発の結果が社内では評価されない」とするが、自己啓発を行なった人に多いのは、実際に行なってみても賃金に結びつかないと実感しているからだといえるだろう。そして、高等教育の供給側も、「大学の勉強が役に立たなかった」と呼ばれるような社会の需要とミス・マッチを起こしている教育から、顧客である学生の目的に合わせた多様な教育サービスの提供を行って行くようにならなければいけない。『能力開発基本調査報告書』でも、教育訓練の件数の 1.5%と大学等への留学を企業としての教育訓練の一環と位置付ける割合が極めて小さいことが示されており、リーダー育成教育としての高等教育の役割が低いことが現れている。高等教育がリカレント教育に貢献するには、社会の求める先端技術やその応用技術の開発のほか、地域社会の需要を踏まえたコミュニティカレッジとしての役割など、講座の柔軟な設置や人員の流動化を通じた市場原理に基づいた教育が必要である。

そして、資金的支援と高等教育の質の改善が双方実りあるものとするために、教育支援の対象を機関から人へと移行させてゆくことも必要である。これまでの学校教育制度では受講する個人に直接国が資金支援する代わりに、教育サービスを提供する学校に資金援助をする機関援助が行われてきた。こうした制度においてはどのような教育が社会で求められどのような機関の提供する教育の質が高いかを国が判断することになる。しかし、果たしてどこまで、それらを的確に判断することができるのか。変化の激しい社会であればあるほど、その判断も迅速に行なわれなければならない。ましてや一般教育とは異なり、職業と密接に関連したリカレント教育の場合、ますますそうした柔軟な対応が求められる。しかし行政が行なった場合、どこまで柔軟な対応をすることができるのか。むしろ、行政による判断ではなく、個人が社会のニーズを判断し、受講すべき教育機関を選択する

ほうが柔軟な体制を維持できるのではないか。そのほうが教育機関も受講者の獲得競争を通じて内容や質を改善するインセンティブを高めることができる。その点に、リカレント教育の場合、とくに機関補助よりも個人補助のほうが望ましい理由が存在する。一般教育においても個人の置かれている経済状況の違いを考えたら、機関補助により、その機関で学ぶ学生の授業料を引き下げるよりも、奨学金などの個人補助により個別に対応していったほうが弱者保護の観点からも望ましいという議論がある(香西・荻野(1977)、堀内(1973)、樋口(1994))。ましてや、経済状況の差の大きい社会人を対象としたリカレント教育において、職業選択の自由を疎外する資金的制約を緩和するためには、機関補助よりも、個人補助のほうが望ましい。

そして、このような議論を踏まえると、文部科学省中心の高等教育行政も大きく変わる必要があるという考えに行き着く。これまでの高等教育行政は学術研究中心に運営されてきており、社会との対応にあまり配慮する必要はなかった。しかし、今後少子化の中で学校教育の需要が減少し、リカレント教育での高等教育サービスの自己選択が進む場合には、社会と高等教育が対応する必要がある。その場合、社会的要請に対応する高等教育サービスの供給が必要となるため、経済産業省や厚生労働省といった他省庁との複合的な連携も必要である。平成15年2月に発表された経済産業省経済産業研究所の「人材政策懇談会」報告書においても、「人材革命」の加速のため、各府省間の連携を強化に関する意見が述べられている。

以上では、リカレント教育の資金的支援の意義とそのあり方について社会的な観点から検討してきた。しかし、資金的支援のあり方については、それだけでは十分ではない。対象とする人とその教育がもたらす効果も異なる「リーダー育成教育」と「底上げ教育」に分けることで、きめ細かな対応をすることが必要となるだろう。なお、リカレント教育支援すべき点を挙げてきたが、リーダー育成教育において、『企業内だけのリーダー』を育成する場合には、これまでどおり Off JT タイプの企業内留学によって、費用の負担を図るべきであり、弁護士などは専門とする分野によって、『社会にも影響を与える生産活動のリーダー』となる人材に支援を限定することが必要になるだろう。ただ、私的な便益があることだけをもって、リカレント教育支援の全てを否定することは適切ではなく、社会的便益と私的便益を正しく踏まえた支援が求められるといえるだろう。そのような問題意識のもとで、「リーダー育成教育」と「底上げ教育」の支援のあり方について考えてみよう。

3 - 2 . リーダー育成教育における資金面での支援

「リーダー育成教育」とは高度な教育を受けることで、一層高度な専門性を持ち、高収入を得ようとする人々に対する教育である。このような教育を受ける人々には、能力的にも恵まれた人が多く、「リーダー育成教育」対象者は社会全体でそれほど多くない。教育費用も多額で、高収入を目指した個人の投資的な色合いが濃い。また、「リーダー育成教育」を受けようとする人々は比較的現在の所得が高かったり、本人または家族が貯蓄や資産

を持っていたりするケースが多い。しかしながら、全ての人が恵まれた環境にいるわけでもない。そして、資金面の問題はリカレント教育を受ける際の大きな制約になることが多い。そのため、闇雲に資金的支援を行うのではなく、高度な技能による社会への知識や技能の外部性を踏まえ、個人の利益に対する負担が中心になるようにそのあり方を考える必要がある。したがって、本節ではリカレント教育での資金制約と資金的支援のあり方について、「リーダー育成教育」を中心に検討する。

先にも簡単にふれたが、教育には資金面での制約が存在する。リカレント教育を受ける資金を調達するのに、借入を行うことが教育を受ける側には最も有力な手段である一方、実際は困難である場合が多い。なぜならば、教育には多額の資金が必要な一方で、労働収益の不確実性が高いこと、能力の担保可能性が低いこと、借入金長期返済となること、があるからである。は身に付けた教育が確実に生産性を向上させるとは限らず、生産性が高まらない場合も考えられることからきている。は土地や資産などと異なり、教育によって身につけられた能力は貸したり、即時に売却したりすることはできず、収益を得るのに本人の労働を通じて、賃金を得なければならない。労働は個人の自由意志で行われ、強制労働や人身売買といった強制的な換金ができないため、個人の能力を担保とするには適さないという問題が生じる。は先に示した要因をリスクとして考えた場合、返済期間が長期になればなるほど、これらのリスクが発生する可能性が高まる。そのため、人的投資に関して、資金の貸し手が存在しなくなり、金融市場が不完備市場になることが多い。このことは、借り手が教育を受けた後に働いて返すという契約を結べる市場が存在しないことを意味し、人々は貯蓄か働きながら教育費を捻出しなければならないことになる。なお、教育を受けた後にほぼ確実に高い賃金が得られる場合や、支払い可能な資産などの担保をもつ場合には、そのようなリスクがないため借り入れが可能になる。したがって、今後高い収入を持つと期待される人々や高額な資産を持つ人々は、銀行などから、教育ローンを組むことも可能であろう。ただ、プロフェッショナルスクールの授業料が高く、教材費や生活費をくわえると膨大な資金が必要となることや、これまで高収入とされた弁護士や公認会計士の増加による資格保有者間の競争が活発になると、競争に敗れ返済に窮する者がでてくる可能性がある。そのため、貸手は一定の期間内に資金を回収する必要性から、高い金利や担保を設定することになる。その結果、借り入れがしやすいと思われる人々も、実質的に借り入れが困難になる可能性もある。また、比較的裕福な人だけがリーダー育成教育を受けられるとなると、そうでない人々が高い所得を得る機会が狭まり、結果的に所得格差の拡大や社会の階層化を助長する可能性がある。そのため、所得水準や成績を踏まえた国が支援する学生ローンや民間を含んだ奨学金の促進により、能力に関するモニタリングを行いながら、借り入れが困難な人々の教育の機会を保障してゆかねばならないだろう。


次に、借入制約がない場合、すなわち日本育英会奨学金や民間金融機関による学生ローンが可能なケースについて考えてみよう。この場合、借り入れをした場合と貯蓄などで借

り入れが不要な場合とどのような違いがあるだろうか。通常、貯蓄の利子には税がかかるため、所得を現在価値で評価する場合、税引き後の利子率で評価しなければいけない。しかし、借り入れの場合、利払い部分は所得から控除されることはない。そのため、利払い分を税引き後の利子率で現在価値に直した借り入れの割引現在価値が借入額より大きくなる。このことは借り入れを行なう人に不利益を与えていることになる。借り入れには、それに伴う利子の支払いを課税の際、所得控除されないことで負担の増加が起き、結果として、借り入れによるリカレント教育が、貯蓄によるリカレント教育よりも不利になる。したがって、借り入れによるリカレント教育は貯蓄によって教育を受けることができない所得層にとっては教育を受けることで得られる利益を減らす形となって現れる。ただ、借り入れの利払いを所得控除した場合、このような負の効果がなくなる。その結果、リカレント教育の資金調達を借り入れで行なう場合と貯蓄などで行なう場合とで、生涯賃金において無差別にすることができ、貯蓄をしなくとも必要なときに教育を受けられる環境が整備できる。

次に貯蓄によるリカレント教育資金の調達について考えてみよう。まず、貯蓄を引き出し、教育費をまかなう場合を考える。このとき、教育を受ける前に、授業料や書籍等の費用に加えて生活費をまかなうだけ十分な貯蓄の存在することが前提となる。例えば、フルタイムの学生になる場合、有給教育訓練休暇が利用できる企業は少数存在するが、この制度が実際に活用されているケースはそう多くない。そのため、休職して教育を受ける無給のフルタイム学生になるならば、休職期間の生活費を加えた一層多額の貯蓄が必要となる。また、パートタイム学生になるにしても、残業手当の減少や場合によっては休暇が必要になると考えられる。このことから、フルタイムにしてもパートタイムにしてもリカレント教育を受けるには現在の収入の減少と出費の増加に十分対応できるだけの貯蓄が必要となる。このような状況下で、貯蓄を支援する施策として、教育貯蓄アカウントがある。教育貯蓄アカウントは教育を受けるにあたって、特別に作った預金で積み立てた資金についてはその利子所得に税をかけないというものである。また、このアカウントに貯蓄した場合、貯蓄分を所得から控除するという方法もある。ただし、教育にかかった費用以上の貯蓄部分には通常通り利子所得課税がかかる。このとき、教育貯蓄アカウントは税額分だけ、政府が教育費をマッチング拠出していることと同じになる。その結果、リカレント教育を受ける便益が増し、リカレント教育を促進する効果がある。

他方、教育を支援する方法として、教育費所得控除という、教育を受ける費用を当期の所得から所得控除できる制度も考えられる。日本では教育にかかる費用を控除する制度は特定扶養控除などで養育費部分として概算控除されている。しかし、この控除はリカレント教育に的を絞った控除ではなく、教育はもっぱら学校教育に主眼がおかれている。また、職務に欠かすことのできない資格を取るためにかかった費用で、給与支払者がその費用を認める場合には、かかった費用を所得控除できる特定支出控除と呼ばれる制度があるが、実際のところ適用基準が厳しく、これを利用する人はほとんど見られない。例えば、もし

教育費にこのような所得控除が受けられるなら、控除された税額分は政府からの補助金を受けているのと等しくなる。なお、リカレント教育を受ける間の収入がない場合には所得税がもともとかからないから、このような補助効果は発生しない。もしも教育費控除が、修了後に繰越して利用できる場合は、リカレント教育を受けている間の収入の有無にかかわらず、促進効果をもつため有効な手段として考えられる⁴。

現在の日本では、実額控除は通勤費等の給与所得控除額を超える分や医療費控除に限られ、ほとんどの税控除は概算控除となっている。しかし、教育にかかった費用を控除しようとする場合、概算控除で教育を受けていない人にも控除を与えるのではなく、教育を受けている人だけに控除を行なう方が望ましい。また、「リーダー育成教育」にかかる費用は、プロフェッショナルスクールなどの教育機関に頼ることになるが、その学費などが多様であることを踏まえると、教育費部分を給与所得の概算控除から分けて、実額控除を導入する必要もあると考えられる。

以上のように、「リーダー育成教育」の促進は、借りに伴う資金制約を排除しつつ、教育貯蓄アカウントや利子所得控除などの促進税制によって、リカレント教育のインセンティブを高めることで行なう事ができる。そして、社会的にリカレント教育を支援する一方で教育を受ける者の自己負担・自己責任を求めることで、効率的なリカレント教育が実現されると考えられる。

3 - 3 . 底上げ教育における資金面での支援

次に、「底上げ教育」について考えてみよう。企業内の仕事の中で、今の能力に不足を感じスキルアップを図り、昇給や昇進を図りたいと思っている人や、企業環境が厳しく人員整理を図ろうとしている会社の社員で、周りの人と差をつけたいと思っている人などは、自分の能力を向上させて、より良い就業環境を得たいと思っている。また、就職難の中で、求職活動を行っているものの、なかなか就職できない人々、フリーターから正規社員になろうとしている若年労働者なども、就職に役立つ有利な技能を身につけようとしている。

このような人々が教育を受ける際に直面する資金的制約は先の「リーダー育成教育」とほぼ同じであるが、「底上げ教育」特有の問題も存在する。まず、就業意欲が高く、教育費も「リーダー育成教育」よりもはるかに低いものの、教育費をまかなう十分な所得や貯蓄がないことである。特に、低所得層や就労期間も短い若年層は給与も貯蓄額も少なく、自己資金でリカレント教育を受けられる対象者は極めて限られている。また、突然失業状態に陥った個人も、十分な貯えをしている人は少なく、能力開発に要する費用を自己負担できる余裕を持っている人は多くない。その上、支援を受けようにも「底上げ教育」希望者は、「リーダー育成教育」希望者よりもはるかに多い。当然のことながら借りに伴う資金調達ができず、リカレント教育をあきらめざるを得ないのである。

⁴ なお、毎年の所得控除が少額で長期になるような場合には、控除の現在価値が減少する。

このことは、たとえ意欲があり、リカレント教育を受けるインセンティブを与えるような制度を作ったとしても、借入制約のために教育が受けられないことを示している。また、個人の教育費をためることができても、既婚者が休職してリカレント教育を受ける場合には、配偶者が専業主婦（夫）であったり、子供がいたりすると、その分の生活費もまかなう必要があるから、それらの資金が結果的に生活費に回らざるをえないことも多い。したがって、このような人々には、社会政策としての失業対策の観点から、就労の機会を保障する資金的支援が非常に重要になる。具体的な施策としては、「リーダー育成教育」で述べた学生ローンや奨学金の拡充による支援策は有効な政策である。しかし、「教育貯蓄アカウント」や「教育費所得控除」などは、貯蓄が十分できないでないことや、インセンティブよりも資金的な制約がリカレント教育を阻害していることを考えると、教育を受けられる場合の利益となって、効果が限定されてしまう。また、「底上げ教育」はインセンティブで教育意欲を引き出すよりも、現在の環境から抜け出すための支援として行なうべきである。また、制度を設計して機械的に対応するよりも、後に述べるような職業カウンセラーの指導によるモニタリングの下で、政府が意欲のあるものを支援する方が重要だろう。

3 - 4 . 海外と日本の現状

これまで、日本におけるリカレント教育の資金的支援の必要性について議論してきた。しかし、リカレント教育に関する資金的支援の重要性は日本に限られたことではない。海外ではすでに先に述べたような問題意識から、積極的な取り組みが行なわれている。欧米先進国では公的支援の観点から、リカレント教育支援がリーダー育成教育と中高年失業問題、さらには先進国において共通の課題である若年層の失業問題も解決できる方策として、近年注目を浴びている。しかも、制度的な支援がほとんどされていない日本とは異なり、各国とも積極的に政策を打ち出している。例えば、米国はリカレント教育支援の歴史は古く、1960年代から支援策が取られている。また、ヨーロッパでは高い失業率を背景に、各国とも積極的に対策を講じている。これらの国でも、コスト・パフォーマンスに関する評価に困難が伴い、いかなる枠組みが有効に機能するかについての意見も一致していない。ただ、政策を実りあるものとするため、方法論に関する議論を重ねつつ、各国とも政策評価に熱心に取り組んでいる。

そこで本節では、今後日本のリカレント教育支援を考える際の参考として海外の取り組みを示し、それらの支援における問題点を述べることにする。また、対比として、日本のリカレント教育支援策の現状を概観することにする。

米国では就労支援策が 1960 年代から実施されている。1962 年に人材開発訓練法 (Manpower Development and Training Act: MDTA) が施行され、連邦レベルの大規模な職業訓練が推進された。その後、1964 年に経済機会法 (Economic Opportunity Act: EOA)、1973 年に包括雇用訓練法 (Comprehensive Employment and Training Act: CETA)、1982 年の職業訓練パートナーシップ法 (Job Training Partnership Act: JTPA) が試行された。そ

して、これに続き、1998年に労働力投資法(Workforce Investment Act: WIA)が制定され、労働者の質的向上と失業者の削減を目的として、職業訓練制度の構築が進められている。労働力投資法(WIA)は労働力投資委員会(Workforce Investment Board)を通じて、各州が地域特性に配慮し策定した5カ年計画のもと、具体策を講じることになっている。利用者はワンストップセンターを利用することで、失業保険受給手続、就職活動情報提供、教育訓練のサービス、適性診断、カウンセリングを一ヶ所で受けることができ、それぞれのサービスを有機的に連携した形で利用することができる。また、個人訓練口座(Individual Learning Account)と呼ばれるバウチャー制度創設により個人の責任によるプログラム選択が行なわれるようになっている。

他方、「リーダー育成教育」は将来の管理職や高度な専門的技術職を養成すべく、大学院を中心に行われてきた。経営管理修士(MBA)や半導体などの先端技術者養成などについて実践的な内容を中心とした教育が行われている。1997年にはクリントン政権下でHOPE奨学控除(HOPE Scholarship Credit)と生涯教育控除(Lifetime Learning Credit)が創設された。また、能力開発推進とともに貯蓄を促進するため、公的な教育目的積み立ての運用益控除を目的とした教育貯蓄アカウントが設置され、民間の教育目的積み立ての運用益に対する控除を目的とした529プランも実施されている。この制度のもとでは、学費を借り入れる場合の学生ローンにも支払いから5年分の利子控除が受けられる。HOPE奨学控除と生涯教育控除の併用はできないが、それ以外の制度は併用可能となっており、教育費の積み立てや借り入れの充実した支援策が講じられている。

「底上げ教育」は主に職業訓練を目的としているコミュニティカレッジを中心に行われている。コミュニティカレッジでは資格の取得や地域、企業の要望に沿った講座が用意され、2年間で必要な知識を習得できる。また、地域の企業が必要とする人材育成を目指す講座も数多く設置され、再就職を促進するための社会人の再教育の場ともなっている。この場合にもHOPE奨学控除などの優遇を受けることができる。ただ、奨学控除制度は、先に述べたように、教育費の積み立てや借り入れが可能な場合のみ有効で、借入制約に直面している低所得者は、利用できない。そのため、低所得者にしては、貸与ではなく給付(grant)されるペル奨学金や連邦政府学生ローン、低所得者や失業者を対象とした補助金や貯蓄を通じたバウチャー制度が用意されている。また、自治体ごとに個人開発勘定を設け、バウチャー制度であるキャリアマネージメント勘定なども試験的に導入するなど、現在も連邦・自治体を問わず能力開発支援に積極的な取り組みが行われているといえよう。その結果、低所得者層の就職や賃金上昇に効果を発揮していると評価されている。

それぞれのプログラムの評価に関しては、1962年の人材開発訓練法(MDTA)以来、第三者機関である評価機関が実施した追跡調査データを使って、評価手法の改善が図られてきた⁵。その結果、地域産業に即した教育を行なう効果や、母子家庭および産業構造の変化に

⁵ 黒沢(2001)に詳しく述べられている。

伴う失業者への教育訓練の効果が検証されている。例えば、Dehejia and Wahaba(1999)は1983年に連邦政府と民間企業によって行なわれた国家支援労働(NWS: National Supported Work)のデータに基づいて、非実験的分析における質的スコア法を用いて、Lalonde(1986)の行った分析を再推定し、NWSの効果を再確認している。また、Chouch(1992)は若年層と要扶養児童家族扶助(AFDC: Aid Family with Dependent Children)におけるNSWの効果を分析し、一般の若年層に対する効果は小さいが、AFDC層には費用を上回る効果の存在を確認している。従来、職業訓練パートナーシップ法(JTPA)は効果が低いとされてきたが、Heckman et al. (2000)はその主たる原因がサンプルの抽出方法にあり、これを修正すると、十分な効果を持っていたことを指摘している。なお、米国における政策評価は主に低所得者層の所得向上効果の研究が多く、リカレント教育が賃金にどの程度の影響を与えたかについて検証したものが多いたことが特徴といえる。

イギリスは「福祉から労働へ(Welfare to Work)」と呼ばれる福祉政策から雇用政策への転換を謳う政策を推進している。労働年金局を中心に Reed Executive PLC 社への委託として Reed in Partnership プログラムを通じて、雇用対策を行なっている。また、このプログラムはニューディール(New Deal)、雇用ゾーン(Employment Zone)、アクションチーム(Action Team)、ワン(One)と呼ばれる4つの対策から構成されている。ニューディールでは、18歳から24歳、25歳から49歳、50歳以上、障害者に分け、年齢や失業期間などの状況に応じ職業紹介やコンサルティング、教育訓練が実施される。雇用ゾーンはコンサルタントが求職に関するアドバイスを行い、求職者が就職に成功したら一定の報酬を支払う成功報酬型の長期失業者就職支援プログラムを提供するPFIを活用した雇用政策となっている。アクションチームは、失業と貧困の悪循環を専門に取り扱い、経済的に低迷している地域や不遇な立場にあって貧困と失業から抜け出せない人々の対策に集中的に取り組んでいる。ワンは個別の失業者の状況やニーズを詳細に調査し、それらを踏まえた助言や資金的援助を行なっている。

教育技能省が生涯教育(Lifelong learning)としてリカレント教育に力を入れている。「底上げ教育」について、地方の訓練企業協議会が行なう職業訓練バウチャーの若年クレジット(Young Credit)や補助金バウチャーの個人学習勘定(Individual Learning Account - ILA)が設定されている。また、リーダー育成教育の機会を提供するため、1988年には教育費用の最大8割までが貸付の対象となり、修学期間の利払いが国によって行なわれるなど、通常の貸付に比べ有利な Career Development Loans (CDLs)が創設され、多くの人々のキャリアアップに利用されている。

各プログラムの評価結果を見ると、若年クレジットは教育訓練の参加者の増加は見られず、失業率の低下には寄与しなかったものの、参加者の結果の向上が見られるなど有効な側面を持つとの結果を得ている。しかし、個人学習勘定(ILA)は予想を上回る需要と不正業者の詐欺事件の頻発により、2001年で中止されたが、目的自身は有効だったため、その他の政策と有機的に連携させることで、悪用を防止する策を2003年1月にまとめることと

なっている。また、特徴的なのは、常にこれらの支援に関する最新の情報が、インターネット上で提供され、誰でも利用しやすいように配慮されている点である。

その他のヨーロッパ各国でも様々な取り組みが実施されている。ドイツでは 1969 年の職業訓練法に基づき職業学校と実地訓練を両立させるデュアルシステムが採用されており、一定の技能を身に付ける教育と、その後の一層の技能熟練を目指した教育が組み合わせられ体系的に行なわれている。また、不況や外国人労働者流入などにより失業者が急増しデュアルシステムが十分に機能しにくい部分が目立つようになったため、1999 年には「若年失業者のための緊急プログラム」が実施され、就職支援と職業訓練の強化が行われている。オランダはフルタイム労働者とパートタイム労働者の時間当たりの賃金社会保障格差をなくす「オランダモデル」を通じて失業率の低下を実現している。その上で、教育科学文化省が高等職業教育に関する補助金バウチャーを 2001 年から実験的に行い、貯蓄型として個人と雇用主がマッチング拠出する個人学習勘定も 2000 年に試験的に導入された。スウェーデンでは 1997 年から成人教育プロジェクトとして、能力向上と失業対策を目指した政策がとられている。そして、2003 年には個人学習勘定が創設され、貯蓄の際の所得控除や利子所得控除を含んだ教育貯蓄支援を行なうことが予定されている。

アジアでも、リカレント教育の拡充は行なわれている。韓国では高度情報化を背景に、1999 年に勤労者職業訓練促進法と平生教育法が制定され、これまでの日本が行ってきたような、公的職業訓練機関の拡充や企業への資金的支援といった、リカレント教育促進策が打ち出された。また、中国でも不採算国営企業のリストラを背景に、一時帰休者(下崗労働者)に対して職業教育を強化する一方、情報産業化を意識した高付加価値産業への労働力人口の移動を目指して、リカレント教育システムの確立が急がれている。第十次五カ年計画(十五)では職業訓練を大幅に強化する方針が決定され、IT 分野の人材育成を柱とした人材育成の強化が図られている。シンガポールでは 1999 年にマンパワー 21 計画として、生涯学習財団基金、国家技能認定システム、ワンストップキャリアセンターなどの人材育成強化プログラムが策定された。

政策効果の分析についても、様々な研究が行われている。Cohn and Addison(1998)は OECD 諸国について行われた学校教育、職業教育、企業内教育の研究をサーベイし、その所得に与える効果を検証している。Zweimuller et al. (1996) はオーストリアにおける Manpower Training Policy (MTP) のトレーニング後に再就職した人の 12 ヶ月間の再失業確率をプロビットモデルで推定し、失業時の教育プログラムが就業の持続性に有効であることを示している。なお、ヨーロッパにおける政策評価は高失業率を背景に再就職および職業の持続可能性に関する分析が多くなっている。

一方、日本では、リカレント教育にあたる教育は後に述べるように公的な機関を中心に行われてきた。ただ、すべてのリカレント教育がそこで供給されたわけではない。「リーダー育成教育」は個人の便益に帰着するものであり、個人レベルで行われるべきものであると考えられる場合が多く、公的支援は十分実施されてこなかった。それとは対照的に、

「底上げ教育」は、労働政策として公共職業訓練制度を通じて支援が行なわれている。そこで、これらの支援の現状を概観してみる。

わが国における「リーダー育成教育」は本来個人で行なわれるべきものとして、考えられてきた。そのため、「リーダー育成教育」で教育支援を受けたいと考える場合には、職業人としての能力開発を目的として作られていない学校教育支援制度を援用せねばならず、実際的には活用しにくい状況である。例えば、現在利用可能な支援制度は、借入れや給付について、雇用保険制度による教育訓練給付制度、日本育英会奨学金、国民金融公庫や沖縄振興開発金融公庫による貸付、勤労者財産形成促進制度（財形制度）の財産形成貯蓄活用助成金制度と財形教育融資制度、財団法人 21 世紀職業財団による自己啓発促進割引券制度がある。これらの制度を活用するには所得上限や貸付上限などの制度的な困難が多く、これらの制度だけでリカレント教育をまかなうには、現実的には難しい。また、教育に関する優遇制度は特定支出控除のみで、ほとんど活用されていないのが現状である。奨学金制度にしても、税制にしても、基本的には通常の学校教育を想定した制度設計が行なわれており、リカレント教育といった観点からは設計されていない。

しかし、高等教育の社会的な需要の高まりから、大学院修士課程における社会人の占める割合が「学校基本調査速報」(2002)によると修士課程では2万人（男子1万1千人，女子8千人）、博士課程では1万4千人（男子1万人，女子4千人）となっている。学生数に占める割合は修士で12.6%、博士で19.9%であり、大きな割合を占めている。このような社会人大学院生は、先に述べたような学校教育支援制度を利用せねばならず、十分な資金的支援が受けられないままである。今後のプロフェッショナルスクールの拡大や高等教育への社会的需要を考えると、リカレント教育としての支援策を検討する必要がある。

他方、「底上げ教育」は公的機関が直接教育サービスを提供する形で実施されてきた。政府は雇用保険の能力開発事業費を使って、全国に71の国立職業能力開発校を設置し、国民の職業能力向上に努めてきた。また都道府県立の公共職業能力開発施設も214校が開校され、教育訓練を実施してきた。その結果、2001年度には離職者19万人、在職者23万人が公的職業能力開発施設で訓練を受講したことになる。従来、これらの施設は主にブルーカラー向けの教育訓練を実施してきた。しかし最近では、産業構造の変化を反映しホワイトカラー向けの教育訓練も必要であるとの認識から、これらについては、民間への委託訓練を拡大している。これにより、現在では公的機関が直接訓練を実施する施設内訓練を上回る離職者33万人、在職者28万人がこの委託訓練を受けようになった。

これらの公的施設における施設内訓練、あるいは政府が選定した委託先による委託訓練を実施してきた。こうした、政府の認定施設による訓練に加え、政府は企業に助成金を与えることによっても企業内訓練を促進しようとしてきた。例えば、政府は雇用保険3事業費（雇用安定等事業費、雇用福祉事業費、能力開発事業費）を財源として、企業の負担する訓練費用の一部を負担することにより、従業員の能力開発を支援している。しかし、雇用保険を財源とする事業は雇用主のみの保険料負担により運営されていることから、その

支援はあくまでも事業主に助成金を与え、間接的に従業員の能力開発を行なう枠組みが取られており、従来、労働者や失業者に直接的に助成金を与え、自らの意思により必要となる教育訓練を選択させるといった制度は存在しなかった。

しかし、これまでの節でも見てきたように、近年、職務に必要とされる知識や技能が急速に変化し、産業構造の転換に伴い労働移動が増加するにつれ、多様な職業能力の開発が求められている。労働者の雇用の安定および就職の促進を図っていくためには、事業主の行なう職業訓練の促進や公共職業訓練といったこれまでの措置だけでは不十分であり、労働者自らが必要となる技能を選択し、主体的に能力開発に取り組んでいくことが求められ、労働者を直接支援する必要があるとの認識が広くもたれるようになった。こうした状況で、労働者が主体的に能力開発に取り組む際、その費用負担が広く労働者共通の問題になっている。こうした問題を重視し、労働者が自ら費用を負担し一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を雇用保険本体から支給する「教育訓練給付制度」を1998年に創設した。

この制度では、教育訓練を開始した日に雇用保険の被保険者である者、あるいは教育訓練を開始した日が被保険者でなくなってから1年以内の者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け、修了した場合、支給要件期間が5年以上であるときに、当該教育訓練に要した費用の80%相当額、上限20万円の教育訓練給付金が支給されることになった。そして2001年より上限額は20万円から30万円に引き上げられるようになった。指定講座は広い範囲に及んでおり、語学・簿記等の事務関係、税理士・司法書士・社会保険労務士等の専門的サービス関係、情報関係、営業・販売・サービス関係、技術関係、ホームヘルパー等の社会・保健衛生関係、製造関係となっている。1998年の発足当初、指定講座数は3,445であったが、2001年10月には22,183に増加し、その後、削減され2002年10月現在19,116にのぼっている。この間、受給者数も増え、99年度の15万人から2000年度の27万人、2001年度の28万人へと増加した。このような制度の創設と受給者の拡大は、労働者が自らに必要となる技能を選択し、主体的に能力開発に取り組みたいと考えている表れと見ることができるだろう。

そして、近年、政策評価の重要性が指摘されてきたが、能力開発の政策評価についても充実する必要があるだろう。実施、修了、就職に関する表面的なデータは存在するものの、個人的なその後の就業の継続確率や賃金への効果といったより詳細な検討は行われていない。そのため、制度が硬直化し、改善されないまま非効率な制度が温存される一方、時代の求める新たな制度が導入されないままの状態が続いている。それらを洗い出すには厳格かつ詳細な政策評価を行い、効率的な制度に資金を集約させねばならない。そして、詳細な政策評価を行なうには、検証を行なえるだけの充実した調査やデータが必要である。例えば、能力開発支援制度を利用した人々に数年間、職業および賃金に関する追跡調査を行い、支援制度が雇用や賃金に及ぼした影響を評価するための資料を作るといったものが考えられる。このようデータを特定の個人として情報がわかることのない範囲で公開し、第

3者の評価機関や研究者に提供し、能力開発支援の効果を評価させることで、確度の高い評価を行なうことができる。

奨学金の資金の支援についても、政策評価とそれによってもたらされる効率的な運営が求められる。奨学金の返還に関して、平成13年度に1,562億円の延滞が起きており、不況を反映してその額は増え続けている。特殊法人改革の流れを受けて、日本育英会、日本国際教育協会、内外教育センター、国際学友会、関西国際学友会が統合され、独立行政法人となることで、自律的な運営を促されることになった。また、債務保証制度の導入による貸付の厳格化が行われ、債権の回収に重きをおいた改革が行われている。ただし、公的奨学金システムが効率化、厳格化されているものの、一方で日本育英会奨学金の採用は拡大している。平成14年度は79万8千人の採用者があり、うち新規採用者24万5千人で、第一種で12万7千人、有利子貸与である「きぼう21プラン」で11万8千人となっている。なお、平成13年度のデータによれば、大学および短大で全学生の14%が、大学院では42%が奨学金を受けており、大学院では比較的高い割合で奨学金を受けられる環境になっている。また、想像される採用に関する学校間の枠といった問題もなく、奨学金申請者のうち、貸与基準を満たす申請者に対する貸与率も平成9年の74.1%から、平成13年度に85.2%に増加するなどほとんどの申請者が奨学金を受けられる環境も整備されている。また、無利子と有利子貸与をあわせた併用貸与を利用することで、平成13年度でも20万円以上の奨学金を受け取ることができ、貸与一時金の創設など、今後貸与額も増加する方向で検討されている。ただ、今後増加すると考えられるプロフェッショナルスクールは授業料が高いことが予想され、無利息や低利となっている日本育英会以外の追加的な貸付による資金調達手段も検討をする必要があるだろう。また、日本育英会奨学金の給付はいったん貸与が始まると学生の努力や成果が反映される制度とはなっておらず、学業成績不振者や学則処分等の性行不良者が処分を受けるだけとなっている。教育機会の均等を目的として日本育英会が創設されていることを考えると、成績で学業に最低限必要な経費にウェイトをつけるのはそぐわず、その他の手段で学習に対するインセンティブを与える必要がある。たとえば、各大学内部で学業成績を評価する手段であるGPA制度(Grade Point Average)を導入し、明確な基準の下で優秀な学生に授業料を軽減したり、奨学金を与えたりすれば、勤勉で優秀な学生により多くの資金を供給することができる。奨学金制度についても、教育機会の均等を達成しつつ、学業インセンティブを与えられるシステム作りを探っていく必要があるだろう。

日本における政策評価はデータの入手が困難であるということもあって十分に行なわれてきたとはいえない。サンプリングや統計的な手法の問題点がまだ多く残された分野で、学術研究と実際的要請が一致する分野である。したがって、実施当局が追跡調査とその情報の開示を行い、自律的に政策評価を行なう一方、官学が共同でその評価手段について充実させていくことが望まれる。

また、先の米国およびヨーロッパの政策評価はそれぞれの雇用環境や政策目的によって、

貧困層の賃金効果に重きを置く国、若年層の就職促進に重きを置く国など、評価のウェイトが異なっている。そのため、日本固有の実情を踏まえた適切な政策評価手段を設定しなければ、日本の雇用問題を解決する施策を誤らせる恐れがあり、その方法にも注意が必要となる。

円滑な労働移動の促進と高い専門性を有する人材の育成は「通商白書 2002」の指摘を待つまでもなく、国際競争力の観点からも喫緊の課題となっている。また、各国の積極的な取り組みからわかるように、今後リカレント教育を通じた人材育成が一層重要になってゆく事を示している。日本でも、短期および長期の経済対策となるリカレント教育の推進は低迷する経済の活性を取り戻す重要な方策といえるだろう。

4. 情報面での支援；教育訓練給付制度見直しが意味するもの

前節で述べた「教育訓練給付制度」のように、資金的な支援を受けられるなら、リカレント教育を受けたいと考える人は、かなり多いことがわかる。また、このような制度を利用する人は増加、支給総額も増加の一途にあるが、その一方で教育訓練給付制度に代表される資金的支援の持つ効果について、問題点も指摘されるようになった。

第1は離職者について見た場合、この制度利用者の再就職率は必ずしも高くなく、費用対効果の観点から見て、この制度の再就職支援効果は小さいとの批判である。教育訓練給付金を受給した離職者が、訓練を終了し支給が決定してから1年が経過した時点でも、就職率は通学制で49.6%、通信制では42.1%にとどまっており、全体でも45.8%に過ぎない（表5、厚生労働省の特別調査による）。この数字は、雇用保険受給者全体の支給終了後1年が経過した時点における就職率42%と大きな差はなく、公共職業訓練（施設内訓練）受講者の訓練終了後就職率60%に比べ、大きく見劣りがする。公共職業訓練の場合、離職者は無料で受講でき、いわば給付率10割の現物給付であり、教育訓練給付制度の給付率は8割ではあるが、費用対効果を試算してみると、公共職業訓練の約半分に過ぎない。

第2の批判は、在職利用者の能力開発にどの程度寄与しているかという問題である。この点については、政策評価に耐えうる資料がないため、ヒアリングに基づき判断するしかないが、これによると、指定講座の中には、職業能力の向上に必ずしも寄与するとは思われない講座も多数含まれており、講座指定の厳格化が必要であるとの批判が起こっている。

こうした批判を重視し、雇用保険財政の悪化も手伝って、労働政策審議会は次のような制度の見直しを決定した。講座指定を職業と密接な関連のある講座に限定し、今後、講座ごとに受講者の再就職等の効果を測定し、再認定の際の参考にする。支給要件期間を5年から3年に短縮する。従来、支給要件期間が5年以上の者、全員に80%の給付率を適用してきたところを40%に引き下げ、自己負担の増額を求める一方、支給要件期間3年以上5年未満の者に新たに20%の給付を認める。支給要件期間5年以上の者の上限額を30万円から20万円に引き下げ、新たに認められた3年から5年までの者の上限額を10万円とする。

こうした制度の見直しが決定された背景には、現行制度の費用対効果が期待されたほど上っていないという実態があるが、このことは今後、政府がリカレント教育促進のために資金面での支援をしようとしたときに、考慮しなければならない、いくつかのポイントを示唆する。

まず第1は、以下の理由により、教育訓練助成制度以外の制度を新設し、政府による資金援助が必要であることである。その理由は、以下の通りである。教育訓練給付制度を利用できるのは雇用保険の被保険者、あるいは教育訓練を開始した日が被保険者でなくなってから1年以内の者に限定されており、これ以外の方がリカレント教育を受けようとした際の資金援助制度を新たに設ける必要がある。助成額の上限が20万円に抑えられており、職業専門大学院の授業料等を考えると、必ずしも十分とはいえない。従来、この制度を利用できるのは、最低5年間は雇用保険に入っていなければならない、このため入社間もない若い人が制度を利用できないといった問題があった。今回の改正でその期間が3年に短縮されたが、その場合の上限額は10万円に抑制されている。助成金を1度利用すると、最低3年間は利用できない。

しかし新たな制度を設けるにしても、その制度の費用対効果を改善するには、以下の点を考慮しなければならない。あまりにも軽い自己負担でリカレント教育を受講できるとすると、受講の選択が安易に行なわれやすく、大きな成果を期待できなくなる。教育訓練給付制度では、厚生労働大臣が講座を指定し、その中から個々人が受講する講座を選択する方式を取っているが、それでも職業とは密接に関連しているとは思われない講座が選択される場合が多い。もし何らの指定なしに、個々人が自由に講座を選択できるとなると、その傾向はさらに強まるであろう。従来、講座の指定はその内容を見て決定されてきたが、今後、これを行なう際には、講座ごとの成果に応じて行なわれるべきである。それぞれの機関や講座ごとの成果を情報公開することは、利用者が講座を選択する上でも有益である。今後は離職者の再就職率についての評価ばかりではなく、在職者の受講後の評価等も実施されるべきである。客観的な評価結果の公開は、講座の質を高めるのにも寄与する。

公共職業訓練を受講した離職者のほうが短期間のうちに再就職できる人が多いということは、教育訓練が単にその研修内容ばかりではなく、事前、あるいは事後に行なわれる職業相談の実施が重要であることを示す。

公的な情報支援として、公的な資格に近い中央職業能力開発協会が認定するビジネスキャリア制度が1993年に創設され、資格情報を提供するために1997年に生涯職業力開発センターが設立されている。このような支援制度は各自が個別に情報を集め、適切な講座を選択するのに役立っている。しかし、情報提供だけでは十分とはいえない。膨大な情報を与えられても、適切に処理できなければ、それらの情報がもたらす効果は限定されたものになる。このような問題を解決するため、一定の知識を持ったキャリア・コンサルタント等に相談し、その人のキャリア形成上、必要となる講座等について助言を得たうえで選択を行なうことのできる制度を構築していくべきである。個人の主体性を尊重するとともに、

これに適切なアドバイスが与えられ、教育サービスと相談サービスが一体化されることによって、はじめてリカレント教育の効果は高まる。社内においても、あるいは公共や民間の職業紹介所において、こうした相談に応じることのできるプロの職業アドバイザーが不足している⁶。キャリア・コンサルタントの資格制度が発足し、今後、その育成に力が注がれることになったが、今後、キャリア・コンサルタントの権限を強化し、それらの人が各個人に適していると判断した講座を受講したときに助成金を出し、税制上の優遇措置を与えろといった制度も一案として考えられてよいのではないだろうか。

政府は資金面での支援だけでなく、各講座受講者の評価制度や個人の求める助言等の情報を提供するインフラを整備し、個人のキャリア形成を支援していく必要がある。

5 . 時間面での支援

就業者がリカレント教育を受ける場合、就業時間外に教育を受ける必要がある。しかし、現在のサービス残業も含んだ長時間労働が一般化した環境では、その時間をもつことは不可能に近い。『労働力調査』によると、不況で製品需要が減少しているにもかかわらず、人員が削減される一方、残った労働者の労働時間が増えて、週60時間以上就業した雇用者の全雇用者に占める割合は中高年を中心に上昇し、一層時間面の制約が厳しくなっていることがわかる。自己啓発を行なう際に何が障害になっているかを示した図4によると、「忙しくて自己啓発の余裕がない」を挙げた人が全体の43%に上る。自己啓発を行なわなかった人の45.9%がそのように感じており、「休暇取得や早退が会社の都合でできない」という人も18.3%に及び、時間的制約が自己啓発を行なう上で大きな障害になっていることがわかる。一方、従業員の自己啓発に対する企業の支援方法について複数回答方式で質問した結果によると、「受講料等の金銭的援助」が60.5%、「社外研究コース、通信コース、図書等に関する情報提供」が46.3%、「就業時間の配慮」が33.9%となっている。これらの結果を考え合わせると、企業は時間への配慮をしているものの、従業員は未だ不十分であると感じていることがわかる。

特にバブル後の不況下では、雇用不安から残業を拒否すれば、自分自身の雇用が危なくなると考え、将来のための能力開発が手薄になる。また、企業側も名目賃金の下方硬直性による実質賃金の引き下げにサービス残業を利用したり、リストラの加速による人手不足を残業時間の延長でまかなったりするため、現在の従業員の長時間労働に頼りがちとなる。このような状況では、将来的に能力開発が必要であるとわかっていても、残業せざるを得ず、その結果として実際に職を失った場合に、次の就職先に必要となるであろう能力を身に付ける時間のないまま、再就職活動を行なうことになってしまう。実際、大企業における労働時間は近年増加しており、不況下でますますリカレント教育を受けることが難しく

⁶ 例えば、日本の公共職業安定所は一ヶ所で失業保険の申請から、職業訓練、就職情報までを扱うワンストップ方式になっている。そこに、キャリア・コンサルタントを充実させれば、再就職活動の一連の活動が有機的に結び付けられるようになる。

なっていることがわかる。

もし、リカレント教育を受ける時間を、有給休暇を無理して取ったり、残業を断るなどして得たりしても、結果的に教育から受ける利益よりも、コストとしての大きな処遇上の不利益をこうむる可能性が高い。特に人的資本を行なうには通常の物的投資と比べ、長い時間を必要とするため、そのコストは大きいといえる。その上、「リーダー育成教育」と「底上げ教育」は必要とする時間が異なる。ビジネススクールやロースクールに代表される「リーダー育成教育」は会社を休職して、1年から数年という短期間に集中的に長時間の教育を受けるほうが効率的である一方、「底上げ教育」は長い期間をかけて、終業後に短時間の教育を繰り返し受けるほうが効率的である。そして、社会的要請を反映して、「リーダー育成教育」を行なう教育機関も増加傾向にある。例えば、経営管理修士（MBA）を授与するビジネススクールは平成14年度で20校存在し、今後も増えていく傾向にある。ロースクールも司法制度改革推進本部事務局の資料「法科大学院（仮称）の設置に関する検討状況の調査結果について」によると、調査対象の大学数は、調査対象117大学の中で98大学が法科大学院の設置を予定又は検討しており、平成16年度に76大学が設置したいと答えている。他方、会計大学院（仮称）についても人々の関心は高まっている。平成14年12月に出された公認会計士制度部会報告「公認会計士監査制度の充実・強化」の中でも、試験制度の見直しとして、社会人を含む受験者の大幅な増加を図るための方策、一定の専門資格者などに対する試験の一部免除、専門的な教育課程などとの連携が検討され、アカウンティングスクールについても、その必要性が強く認識されるようになった。このようにプロフェッショナルスクールが多方面で設置されるようになったが、先に述べたように、実質的な労働時間が延びている状況を見ると、一度企業に就職したものが休職してそれらの学校に通うことは結果的にきわめて難しい状態にあるといわざるをえない。また、理工系で新たに最先端の技能を身に付けようとする場合には実験等の時間的制約もあり、ある程度の時間的余裕が必要になる。「民間教育訓練実態調査報告」（平成9年）によると、教育訓練を受講させるための長期休暇制度がある事業所は全体の6%に過ぎず、事業所規模が小さくなるほどその割合が下がる。また、制度を持っている企業に限っても、その休暇期間も6ヶ月未満である場合が97.5%と高い。プロフェッショナルスクールなどに通うため長期の休暇をとるのは困難な状況にある。これまではOff JTとして、企業の判断により選抜された社員を数時間、講習や研修などを受けさせればよかった。しかし、長期にわたるリカレント教育が個人主導で行われる場合、時間的制約はリカレント教育を受ける大きな障害要因となり、個人は能力を高める機会を逸してしまう。

また特に指摘しておく必要があると思われるのは、子供を持つ女性労働者の能力開発である。就業時間後も子供の養育に時間がとられるため、残業問題などが解決されても、潜在的に男女間の収入格差を生む可能性が存在する。女性の社会的地位の向上や出生率の低下に歯止めをかけるには、育児休業制度の充実とともに、必要に応じて労働時間を自由に短縮できるよう運用上工夫してゆくことが求められる。子供を育てながら自分の社会的地

位を向上させる「時間という機会」の提供に配慮する必要がある。

実際、日本経済が陥っている長期不況の原因の一つは労働力の「量の投入」から、新しい産業や高付加価値産業の育成にとって不可欠な「質の投入」への移行がスムーズに進んでいないことにある。労働力の人数合わせから、質のマッチングへの移行が、今企業には求められている。このようなときであるからこそ、政府は個人が自己の努力によりキャリアを選択できる環境を整え、それを支援していく対策を講じる必要がある。個人のキャリア権を確立するためには、単に個人が仕事を選べる権利を付与するだけにとどまらず、時間面での制約を緩和し、自己努力により、キャリアを向上させることのできる権利を認めることが不可欠である。こうした制度ができて初めて、企業主体のOJTを中心とした教育訓練から、個人主体のリカレント教育への移行は可能となる。その際は女性の社会進出とその地位向上の観点から、子供の保育施設の拡充も合わせた総合的な対策が求められるといえよう。今後の産業構造の転換を考えるうえでも、企業による時間面での支援は必要不可欠であるとの認識をもつ必要がある。資金面、情報面、時間面での支援が一体となってはじめてリカレント教育は成果を発揮することができよう。

6. むすびに代えて

産業が高度化するにつれ、個人が体系的な知識に裏付けられた専門的な職業能力を蓄積していくことがますます必要になっていく。企業の雇用保障能力、人材育成能力が弱体化した現在、個人が主体となって知識や技能を高め、自らのキャリアを形成していくことは、職業人として必須の課題になった。このようにリカレント教育に対する必要性がわが国でも強く意識されるようになってきた。それにもかかわらず、実態のほうは、依然としてこれらの潜在ニーズを満たすだけの環境は整っていない。

個人が主体となってリカレント教育を受けていく上では、乗り越えなければならない課題が多い。本稿では、資金的制約、時間的制約、情報的制約を緩和すべき対策について検討してきた。まず資金的制約については、とくに低所得層においてこれが障害となり、リカレント教育を受けられない人々が多数存在することが指摘された。奨学金制度の充実、税制面での優遇措置、バウチャー制度の活用などが考えられるが、これらを実施するうえで最も大きな課題は、資金的援助を適用するリカレント教育の範囲をどう設定するかであり、講座ごとの成果を十分に評価できる仕組みを設け、情報を公開し、費用対効果分析に基づき、範囲を決定していく必要があることが指摘された。さらに同じ講座を受講しても、その人の適性やモラルによって、その成果は大きく異なり、利益者本人の負担をある程度求めることによって無駄を削減すると同時に、キャリア・コンサルタント制度を充実させることにより、情報面において支援していくことも不可欠であることを述べた。

情報面における支援では、行政は先のキャリア・コンサルタント制度を拡充するとともに、民間機関を利用して講座ごとの成果についての評価結果を公表する仕組みを検討していく必要がある。こうすることは単に利用者への情報提供に役立つばかりではなく、各機

関の競争を通じて、市場のニーズに適した人材を育成していく柔軟な仕組みを構築する上で、有効な情報を提供することになる。

他方、現在勤めている人については、時間面における制約もリカレント教育を受ける妨げになっている人が多い。職業能力を向上させることは、本人はもとより、企業にとってもプラスになることは間違いなく、自己啓発を促進し、自己責任を迫る上では、労働時間面における拘束を緩め、自由度を拡大する企業の支援も必要である。日常業務における制約を弱めるとともに、国は企業に教育訓練休業制度の設置を義務付けるなどの支援も検討されてよいかもしれない。

わが国において、リカレント教育が普及しない理由は、これを受講する側の経済的、時間的制約が強いこともあるが、他方、本当に社会的ニーズを満たす有益な教育が行われていないという問題もある。そのため、これまでの行政が教育機関を選別し、助成金の配分を決定するシステムに代わって、奨学制度や税控除を使って受講生を直接助成し、教育サービスを受ける者が受講先を制約なしに自由に選択できる体制を整える必要がある。そうすることで、教育機関の競争を促進し、独自の教育サービスを提供することにより、その質を向上させる環境を作ることができる。もちろん、教育実施機関自身が抱える問題もあるが、同時に学校教育は文部科学省、職業訓練は厚生労働省、そして産業構造や研究開発は経済産業省が管轄するといった縦割り行政の弊害が生じている可能性がある。一般教育を想定して設けられてきた制度をリカレント教育に適用しようとするところに限界がある。アメリカの連邦政府では、長い間、労働省と文部省の併合問題について、長い間、議論がなされてきたが、その背景には、人材育成という一貫した視点からの対策が必要ではないかという考え方がある。わが国についても、省の併合問題は別にしても、省の垣根を越えた総合的な対策が必要になっていることは間違いない。今後、個人のキャリア形成を阻害している制約を取り除くよう支援していくとともに、社会が求める教育内容を提供できるシステムをいち早く構築していくことが求められる。

参考文献

- 大寺廣幸(2002)「米国の労働力開発・人材育成の取り組み」『郵政月報』No.165.
- 黒沢昌子(2001)「職業訓練・能力開発施策」,猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』第5章, pp.133-166, 東京大学出版会.
- 香西泰・荻野由太郎(1977)「教育と医療 - 中流階層社会の生活問題」,『経済セミナー』No.265.
- 経済産業省経済産業研究所 (2003)「『人材開発政策懇談会』報告書」.
- 厚生労働大臣官房国際課(2001)「2000～2001年海外情勢報告」.
- 内閣府政策統括官(2001)「バウチャーについて() - 能力開発分野における諸外国の経験」, 政策効果分析レポートNo.10, 平成13年11月.
- 内閣府政策統括官(2002)「諸外国における経済活性化税制の事例について」, 政策効果分析レポートNo.12, 平成14年8月.
- 日本労働研究機構(2001)「能力開発基本調査報告書」.
- 東京商工会議所(2002)「新卒者など採用動向について」.
- 樋口美雄(1994)「大学教育と所得分配」石川経夫編『日本の所得と富の分配』, 東京大学出版会
- 堀内昭義(1973)「大学教育の利益, 費用および補助金 - 日本経済の実証的検証」,『日本労働協会雑誌』第169号.
- 労働省(1999)「平成11年度版労働経済の分析」
- 労働省職業能力開発局(1997)「民間教育訓練実態調査報告」.
- Cohn, E. and J. T. Addison(1998) "Economic Returns of Lifelong Learning in OECD Countries," Educational Economics Vol.6(3) pp.253-307.
- Chouch, K. A. (1992)"New Evident on the Long-term Effects of Employment Training Programs," Journal of Labor Economics, Vol.10 (4) pp.380-388 .
- Dehejia, R. H. and S. Wahba (1999)"Casual Effects in Non-Experimental Studies: Reevaluating the Evaluation of Training Programs," Journal of American Statistical Association, pp.1053-1062 .
- Heckman, J., Hohmann, N. and Smith J. (2000) "Substitution and Dropout Bias in Social Experiments: A Study of Influential Social Experiment," Quarterly Journal of Economics, May 2000 .
- Zweimuller, J. and Winter-Ebmer, R. (1996) "Manpower Training Programs and Employment Stability," Economica, 63, pp.113-130 .