

## 第17回 リカレント教育

日本総合研究所 創発戦略センター  
スペシャリスト 小島 明子

2021年12月27日、首相官邸にて「教育未来創造会議」の初会合が行われました。岸田首相も「教育、人材育成への投資は成長の源泉だ」と述べており、政府としても「リカレント教育」の強化に力を入れていることがよく分かります。最近では新型コロナウイルスの影響でZoomなどのWeb会議アプリの利用が増え、学校や企業でオンライン教育が受けられるようになり、学びの環境は整っているようにも見えます。実際の利用率などはどうなっているのでしょうか？（編集部・20歳代男性）

## 1. はじめに

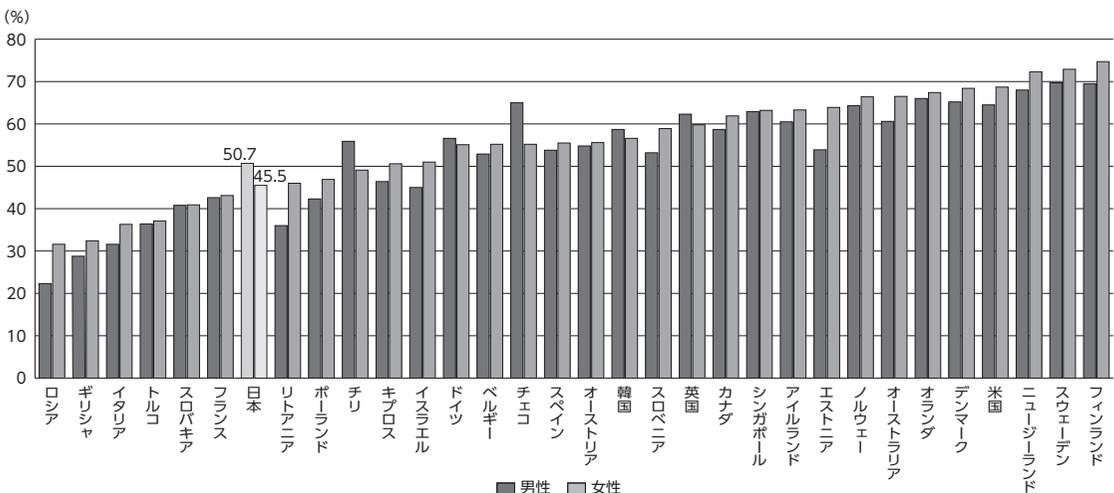
第16回では、氷河期人材について取り上げました。バブル経済崩壊後の雇用情勢の悪化などから、大学等卒業後に希望する就職ができず、現在も不本意非正規で働く氷河期人材（30歳代半ばから40歳代半ば）に対しては、正社員化に向けて、教育支援を行っていくことが求められています。しかし、氷河期人材に限らず、AIや技術革新等の大きな変化の中で働き続けるためには、他社でも通用するスキルや知識を身に付

け、学び続けることが必要とされています。そこで第17回では「リカレント教育」について取り上げます。

## 2. 企業の教育支援の現状

OECDの「科学技術と産業スコアボード2017」の調査によれば、諸外国のOJT（On-the-Job Training）の実施率は、男性については、スウェーデン、フィンランド、ニュージーランド、オランダ、デンマーク、チェコが高くなっています。女性については、フィンランド、スウェ

【図表1】 OJTの実施率の国際比較



出所：OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017 を基に日本総合研究所作成

ーデン、ニュージーランド、米国、デンマーク、オランダが高く、特にフィンランドとスウェーデン、ニュージーランドは70%台となっています。これらの国々のOJT実施率は、男性よりも女性の方が高水準となっている特徴があります。

一方で、日本は、諸外国と比較すると、男女ともにOJTの実施率が低いことが明らかになっています。日本のOJTの実施率は、男性が50.7%、女性が45.5%と、いずれも50%前後となっています。加えて、女性よりも男性の方が高水準となっていることから、女性向けの教育支援がやや不十分であることが分かります【図表1】。

また、厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」によれば、GDPに占める企業の能力開発費（OFF-JTが推計されたものであり、OJTを含まない）の割合（2010～2014年）は、米国が2.08%、フランスが1.78%、ドイツが1.20%、イタリアが1.09%、英国が1.06%、日本が0.10%となっており、日本が突出して低い水準であることは明らかです。GDPに占める企業の能力開発費の割合が、諸外国と比較して非常に低く、経年で見ても低下傾向であることが分かります【図表2】。

労働人口が減少することが予想される日本の社会においては、女性をはじめ、より多くの人々が活躍できる社会づくりが求められていま

す。OJTとOFF-JTともに、人材開発・育成を積極的に行っていく余地は十分に残されていると感じます。

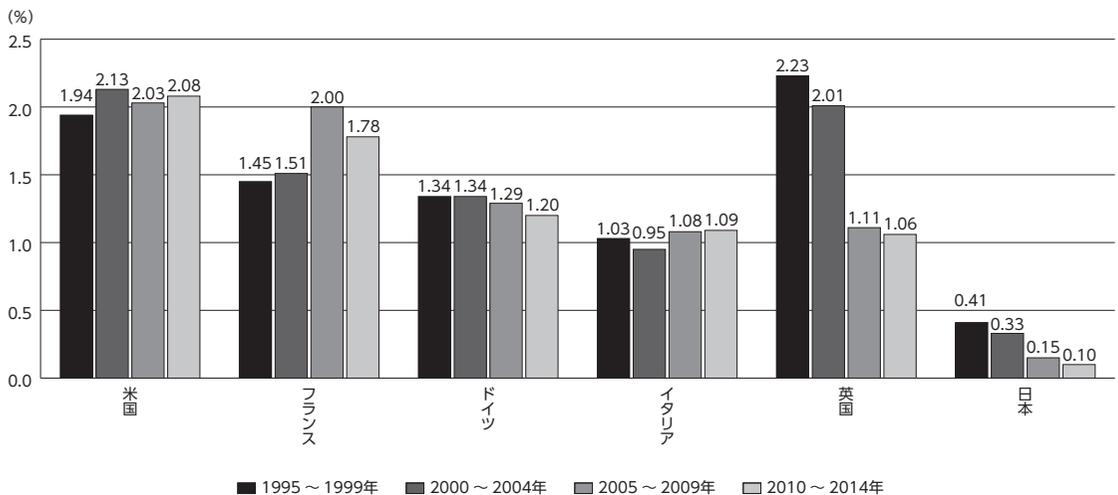
### 3. リカレント教育の実効性

一般社団法人日本経済団体連合会の「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」結果報告によれば、回答企業の約4割が、大学等が実施するリカレント教育プログラムの受講を指示・奨励していることが示されています。一方、会社として受講を指示・奨励したことがない企業も約4割に上り、リカレント教育へ前向きな企業とそうでない企業が二極化している状況であると捉えられます。

また、エン・ジャパン株式会社が35歳以上のミドル世代に対して行った「リカレント教育（学び直し）」実態調査によれば、「これまでリカレント教育（学び直し）を行ったことはありますか？」という質問に対して、47%が「ある」と回答しています。

さらに、リカレント教育を行った人のうち、54%の人が「在籍企業での業務の質を高めることに役立った」と回答しています。しかし、これまでリカレント教育（学び直し）を行ったことのない人の理由として、「学費や受講料の負

【図表2】 GDP(国内総生産)に占める企業の能力開発費の割合の国際比較



出所：厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」

担が大きい」との回答が最も多く、費用面でリカレント教育が受けられないことが明らかになっています。

より多くの人リカレント教育の機会を得て生産性を上げる必要がある日本社会においては、個人の経済的な状況を問わず、リカレント教育を受けられる人を増やすことが必要だといえます。

## 4. シンガポールでの教育支援の取り組み

では、海外ではどのような教育支援が行われているのでしょうか。本稿では、シンガポールの例を取り上げます。シンガポールでは、国民のスキル習得の支援を目的に「スキルズ・フューチャー」というプログラムが提供されています。スキルズ・フューチャーの対象は学生、アーリーキャリア（若手の社会人）、ミドル世代など、さまざまなコースが提供されています。25歳以上のシンガポール国民には、全員500シンガポールドル（日本円換算で約4万2547円※2022年1月換算）が、スキルズフューチャー・クレジットとしてプログラムのオンライン口座に支給され<sup>1</sup>、40歳以上の国民は、スキル習得プログラムの最大90%の助成を受けています<sup>2</sup>。

加えて、「ミッドキャリア・パスウェイ・プログラム」では、政府と民間企業（IBM）が連携を行い、既存のオンライン学習プラットフォーム「IBM Skills Academy（スキルズアカデミー）」に、「i.am-vitalize（アイ・アム・バイタライズ）」という6カ月間のフルタイムトレーニング・プログラムを追加しています。受講費は1人当たり500シンガポールドルであるため、国

からオンライン口座に振り込まれるスキルズフューチャー・クレジットを使えば、実質無償で受講することができます<sup>3</sup>。このプログラムでは、ミドル世代がAIやデータサイエンス等について学ぶことができるのも特徴的です。

日本においても、教育訓練給付制度がありますが、一般教育訓練給付制度を一例にとっても、戻ってくるのは、教育訓練施設に支払った教育訓練経費の20%に相当する額であるため、残りの80%の金額を自己負担できる人でなければ受講は難しいと感じます。

政府も教育支援を拡充していますが、勤務先からの支援も含めて、やはりより多くの人を経済的な負担を少なく、リカレント教育を利用できることが今後の日本社会にとって重要だといえます。

## 5. 最後に

Apple社のMacBookやiPhoneがそのデザイン性から多くの人々を魅了したことから、今後のイノベーションには、デザイン思考やアート思考が必要と考えられています。企業の間でも、そのような思考を養うための教育プログラムへの関心が高まりつつあります。

「良い仕事をするには遊びの部分が必要」という話を以前聞いたことがありますが、その遊び心を養うためには、詰め込み式の学習ではなく、美術や音楽など芸術に触れる時間をつくることも大切だと感じます。

1 <https://www.skillsfuture.gov.sg/credit>

2 <https://www.wsg.gov.sg/programmes-and-initiatives/SGUnitedMidCareerPathways-Trainees.html>

3 [https://www.ssg-wsg.gov.sg/news-and-announcements/22\\_Sep\\_2020.html](https://www.ssg-wsg.gov.sg/news-and-announcements/22_Sep_2020.html)

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『わたし』のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）。