

官民を挙げてシニア向け リカレント教育の充実を

日本総合研究所 主任研究員 安井 洋輔

はじめに

政府は、昨年12月に公表した全世代型社会保障検討会議の中間報告で、人生100年時代に対応し、生涯現役（エイジフリー）で活躍できる社会の実現を目指していくことを改革の方向性として打ち出した。

実際、長寿化に伴い、ゆとりある老後を送るために、年金以外に生活資金を得たいと考える65歳以上高齢者（以下、シニア）は増加している。また、金銭的余裕はあるものの、働くことで社会とのつながりを保ち精神的な健康を維持したい、または今まで培ってきたスキル（仕事を遂行するための知識や方法などを含む能力全般）を生かして世の中に貢献したいというシニアも増えている。

しかし、こうしたシニアの潜在的な労働力は十分に活かされているとはいいがたい状況にある。安倍内閣発足以降、シニア就業者は急増しているが、働きたいのに就業できないシニアも増加している。普段の就業・不就業の状態を把握できる総務省「就業構造基本調査」をみると、就業を希望する無業シニアは、1997年の135万人から年々増加し、2017年には218万人まで拡大している。

こうした働く希望のあるシニアが就業すれば、直接的にシニアの幸福度（wellbeing）が向上することはもちろん、人手不足が緩和されるほか、個人消費が拡大するなど、マクロ経済にもプラ

ス効果が生まれる。

一方で、企業経営者から業績向上に貢献できないシニアは雇い続けることはできないとの反対意見もよく聞かれる。とりわけ中間報告で打ち出された、70歳までの就業機会の義務化の可能性については拒否感が強いのが実情である。

こうした状況を踏まえると、今こそシニア及び企業双方にとって望ましい政策を打ち出し、シニア就業を巡る環境を整備していく時期にあると言える。

シニア就業促進に向けた政策の方向性

働きたいシニアの就業実現には、どのような政策が求められるのであろうか。この点についてはOECDが昨年発表したレポート（Working Better with Age）の整理が役に立つ。OECDは、人口減少・少子高齢化が進行する先進国では、労働力や社会保障制度の維持のため、シニアの就業促進にプラスとなる①就業インセンティブの向上、②仕事の機会の拡張、③雇用可能性の強化に資する政策を推進すべきと主張している。

①就業インセンティブとは、シニアが退職時期を遅らせた方が良いと思えるような制度が構築されているか否かである。例えば、一定の年齢で退職を強要される定年制度はシニアが就業を続けようとする意欲を減ずる。このため、定年制度の延長や廃止によって、シニアの就業意欲を維持することが一つの望ましい政策となる。

②仕事の機会とは、企業が高年齢者の採用を抑制しない制度・慣習になっているか、または、多様な年齢の人々にとって働きやすい職場運営が普及しているかなどがポイントとなる。例えば、就業意欲が高いシニアであっても、長時間労働を要求するなど体力・精神的に負担が大きい仕事しか企業が用意しなければ、シニアは仕事を続けることが困難となる。このため、シニアの希望に合わせて、短時間勤務など柔軟な勤務条件の仕事を提供することが望ましい政策となる。

③雇用可能性とは、個人の雇用され得る能力のことである。働きやすい労働条件の仕事があっても、シニアにその仕事をこなす能力がなければ企業はシニアを雇用し続けることはできない。目まぐるしく経済社会環境が変化するなか、シニアは、今まで蓄積したスキルに加え、新たなスキルを習得していく必要がある。このため、シニアが仕事に関するスキルを学び直せる機会を増やしたり、リカレント教育の質を高めたりしていくことが望ましい政策となる。

したがって、わが国も就業インセンティブの向上、仕事の機会の拡張、雇用可能性の強化につながるような雇用制度の変革や社会保障制度の変更、リカレント教育の充実などを推し進めていく必要がある。そこで以下では、雇用可能性の強化につながるリカレント教育にフォーカスし、わが国の現状と課題を検討する。

リカレント教育の就業促進効果

そこで、筆者は、個々人の就業状況や健康状態、家計の所得状況などを追跡したパネルデータ（慶應義塾大学「日本家計パネル調査」）を用いて、資質の面で大きな差がないシニアのうち、実際にリカレント教育を実施したシニアとしな

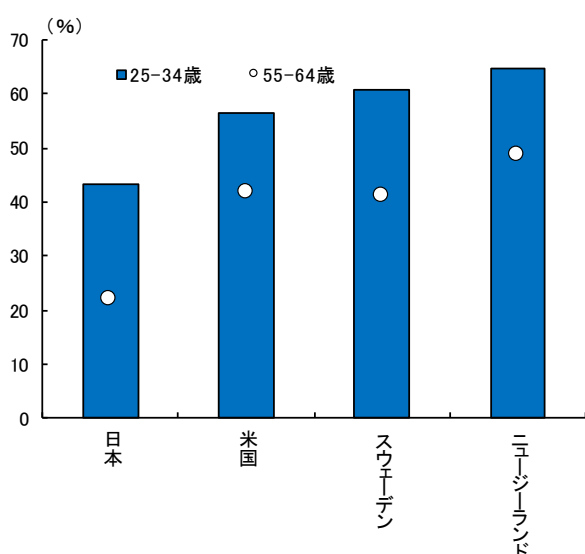
かったシニアとの間の様々な違いを比較した。この分析によると、まずリカレント教育（仕事にかかわる技術や能力向上のための取組と定義）は、実施後少なくとも3年間はシニアの就業促進に効果があることが認められた。

また、リカレント教育による金銭的なベネフィットはそのコストを上回っていることも確認された。具体的には、現在就業しているシニアであれば+35万円ほどネットでプラスとなる。リカレント教育による期待収入、すなわち1～3年後における仕事からの収入増加分の割引現在価値は約79万円となる一方、シニアが自己負担した費用とリカレント教育の時間によって失われた勤務先企業の収益機会の和は約44万円となる。当然、シニアの就業継続によって収益を上げられる企業にとっても、教育機会の提供はプラスとなる。このように、中高年層のみならずシニア層にとっても、リカレント教育は雇用可能性を高めるうえで効果的である。

わが国におけるリカレント教育の課題

しかし、わが国においてリカレント教育を実施するシニアは、現状では少数にとどまっている。前述のパネルデータでシニアの実施率をみると、2017年に無業シニアは約4%、就業シニアでも約11%にとどまっている。これは国際的にも見劣りする水準である。例えば、対象が厳密にはシニアではないもののそれに近い55～64歳を対象に、仕事に関連した訓練への参加率をみると、日本が20%強であるのに対し、米国やスウェーデンでは40%程度、ニュージーランドでは50%程度となっている（**図表1**）。

図表1 仕事に関連した訓練への参加率



(資料) OECD(2019)『Working Better With Age』の Fig.5.2を基に日本総研作成

(注) NZは2014/15年調査、それ以外は2011/12年調査。

仮に、2017年時点でリカレント教育を実施していない無業シニア（無業シニアの約96%）と就業シニア（就業シニアの約89%）のすべてにリカレント教育を実施するとした場合、シニア全体の就業率は1年後に5%ポイント程度改善すると試算できる。この程度の改善効果は、2017年のシニア就業率が23%であることを踏まえると、マクロ的にも大きなインパクトを持っていると言えよう。

このように有効性が認められるにもかかわらず、わが国でシニアの学び直しが進んでいない背景には、少なくとも以下の3点が指摘できる。

第1に、利用しやすいリカレント教育機会の不足である。とりわけ公的な職業教育訓練はシニアにとってハードルが高い。まず訓練負担が大き過ぎる点がある。自治体で提供されている求職者向けの訓練プログラムをみると、訓練期間は平日限定で3～6カ月に及ぶほか、1日の授業時間も9時から17時頃までと長時間である。また訓練場所も限定されている。プログラムによっては訓練場所が数カ所しかないため、同一

自治体の中でも遠方に居住するシニアにとっては参加することは困難である。

第2に、リカレント教育への産業界の関与が少ない点である。公的職業訓練については、そもそも中小企業支援の一部として位置付けられている面もあるため、現行では、産業界の関与は職業訓練を担当する自治体職員による中小企業ニーズの聴取などにとどまっている。また、求職者にとっては、訓練で培ったスキルを企業で実践できるインターンシップの機会があれば、採用に結び付きやすいと考えられるが、現状、インターンシップを受け入れている企業は少ない。

民間企業・団体が提供する職業訓練についても、訓練内容やそれに付随する資格制度は一部産業界のイニシアティブや協力・協賛を得ているものの、取得した資格が必ずしも企業の人事評価制度や採用条件に組み込まれていない。このため、シニアは、高年齢者という理由で自らが培ってきたスキルには見合わない周回的な仕事に追いやられたり、資格保有者であっても採用面接において有利にならなかつたりするケースが多い。こうしたことから、産業界が必要とするスキルを習得できる訓練であっても、シニアとしては受講するモチベーションが湧きにくいという問題がある。

第3に、企業のシニアへの教育訓練の効果に対する偏見が根強いことである。OFF-JT（職場の外部で行われる訓練）を活用しない企業にその理由を尋ねた内閣府の調査によると、20～59歳向けのOFF-JTについては「活用したいが時間的余裕がない」との回答が目立つ一方、60歳以上向けのOFF-JTについては、時間的余裕がないことを理由に挙げる割合は10%以下で、代わりに「効果が期待できない」と回答する企業の割合が大幅に上昇している（図表2）。企業は、

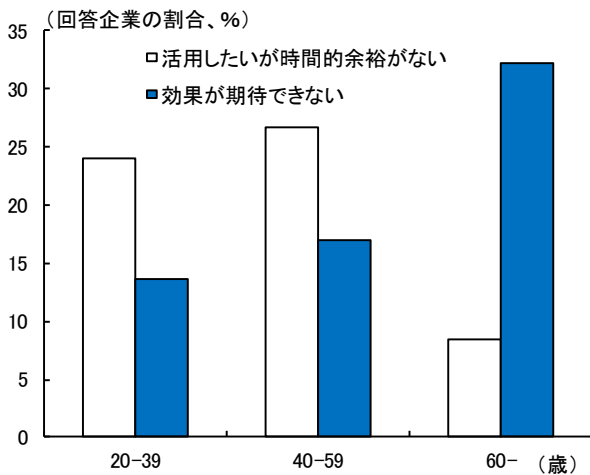
シニアがスキルを発揮しつつ長く働いてもらうことで企業活動に貢献できるよう、シニアも教育訓練の対象に含めることが必要である。

以上を踏まえると、シニア向けのリカレント教育の質・量の拡充、および企業・産業界の協力が必要である。現状、わが国の職業教育訓練への公的支出は他国に比べ小規模にとどまっている（図表3）。政府は、リカレント教育の機会を若年失業者や一部の中小企業雇用者だけでなく、シニアも含めた全世代に拡張することが求められる。産業界でもITスキルなど、今まさに

職場で求められているスキルに特化した短期集中的な職業訓練プログラムを構築していくことも有効だろう。

また、スキルを習得したシニアが報われるような採用・人事評価制度の見直しに取り組む必要もある。このためにも、企業は職務ごとに業務を細分化し、責任範囲を明確化することで、培ってきたスキルを活かしてシニアがパフォーマンスを発揮できるような環境を整備していくことが求められる。

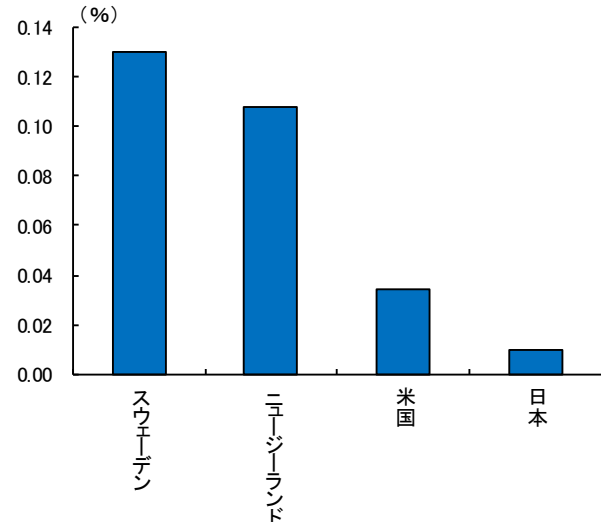
図表2 OFF-JTを活用しない理由



(資料) 内閣府 (2016) 『平成28年度 年次経済財政報告』第2-2-3図より抜粋。

(注) 20~39歳、40~59歳、60歳以上のそれぞれの階層に対して、OFF-JTを活用していない理由について尋ねた回答の1位と2位の回答数を合算して算出。

図表3 訓練プログラムへの公的支出(GDP比)



(資料) OECD

(注) 2012~2016年の単純平均。