

継続教育訓練経験の国際比較 JGSS-2000 と国際成人識字調査結果より

本田 由紀
(東京大学社会科学研究所)

International Comparison of Continuing Education and Training:
Results from JGSS-2000 and International Adult Literacy Survey

Yuki HONDA

The global drive for ‘knowledge society’ has made the continuing education and training (CET) more and more important. In Japan, however, a dominant optimistic view that companies’ human resource development has been very successful prevents actors from restructuring and developing ample and relevant system of CET. This paper examines what characterizes the current CET in Japan compared to other advanced countries by contrasting the data from JGSS-2000 and the data from International Adult Literacy Survey (IALS). Major findings are: First, the opportunity of CET in Japan is a little less than the average of other countries. Second, in Japan the rate of Employer-sponsored CET is quite high compared to other societies. Third, the disparity of CET opportunity according to people’s level of initial education is considerably large among other societies. In addition to that, the analysis of the effect of CET experience within Japanese society proved that CET has not only economical but also non-economical effect on one’s later life. These findings suggest the necessity of enlarging and enriching the CET in Japan.

Key words: JGSS, Continuing Education and Training, International Adult Literacy Survey (IALS), Employer-Sponsored Training, Disparity of Opportunity, Snowman-Effect

知識社会化が進行する中で、継続的な教育訓練という課題はいつそう重要化しているが、日本では過去において企業の人材育成が成功してきたという楽観的な認識により、この課題への本格的な取り組みは遅れている。本稿では、JGSS-2000における継続教育訓練関係の質問への回答結果と、国際成人識字調査(IALS)の結果とを比較することにより、他の諸国と比べた場合に日本における継続教育訓練にはどのような特徴がみられるかについて検討を加えている。その結果、日本における教育訓練機会は中程度よりやや低い水準であること、職場負担による教育訓練の比率が高いこと、学歴間格差が大きいことなどを特徴とすることが明らかになった。また、日本国内について継続教育訓練の効果を分析した結果によれば、教育訓練は経済的だけでなく非経済的な効果をももつことが見出された。これらの結果は、日本における継続教育訓練の拡充の必要性を示唆している。

キーワード：JGSS、継続教育訓練、国際成人識字調査(IALS)、職場負担、機会格差、雪だるま効果

1. はじめに

本格的な知識社会の到来を迎え、先進諸国において生涯学習という社会的課題はもはや遠大な理想としてではなく、現実的な切迫した必要性から議論されるようになってきている。

日本でも、1998年から労働者の自発的な能力開発を促進するための教育訓練給付制度が開始された他、雇用条件が悪化の一途をたどる中で雇用対策の一環として中高年ホワイトカラー離職者の再就職のための教育訓練や、IT関連の能力開発の重点化が政策の重点項目としてうたわれている。「人材大国」がスローガンとされ、専門大学院など高度な知識技能を身につけた職業人を育成する必要性についても声高に語られている。しかし日本における継続教育訓練に対するスタンスは、総じて、社会の現状に対する客観的把握や将来像についての長期的展望に基づくというよりも、場当たりのないしムード先行的な性格が強いという印象を受ける。

その背景には、「日本の労働者の質、訓練度については各国から高い評価を得ているところであり、また、日本人自身も優れた学校教育、労働者個人を含めた企業労使の人材育成への積極的な取り組みの努力及び企業労使のそのような努力に対する行政の援助等が一体となって、日本の人材育成は現在まで比較的 success してきたものといえよう」(労働大臣官房国際労働課1996、273頁)という、楽観的な認識が存在してきたことがある。確かにこれまで日本は低い失業率や生産性の高さで知られてきた。しかしながら、1990年代の半ば以降、日本に対するそうした楽観的な認識はまったく通用しなくなりつつある。にも関わらず、過去の「成功」に慢心し続けるならば、すでに早い時期から教育訓練の重要性に注目し、幾多の工夫や努力を積み重ねてきた他国との間に、認識や制度の面で大きな遅れをとることになりかねない。

本稿は、こうした問題関心から、JGSS-2000における継続教育訓練関連の質問を取り上げ、諸外国の実情との比較分析を試みる。ただ、JGSS-2000ではこの関連の質問が限定されていることもあり、ここでの分析は概観的・記述的な段階にとどまることはやむをえない。

2. 継続教育訓練機会の概況

2.1 教育訓練経験率の国際比較

JGSS-2000では、有職者に対して、「仕事をするうえで役立っていると考えられる教育訓練や研修」を、過去1年間に受けたかどうかをたずねている。有職者の中でこのような教育や研修を受けたと答えた者の比率は35%であり、調査対象者全体の中では23%にあたる。有職者の3人に1人、成人の4人に1人は、過去1年間に職業に役立つ教育訓練を受けていることになる。

この比率は多いと判断してよいのか、それとも少ないのだろうか。世界の他の諸国の水準と比較することが、1つの手がかりとなる。ここでは比較対象として、1994~1995年に世界11カ国で実施された「国際成人識字調査」(International Adult Literacy Survey, IALS)の中に含まれている、ほぼ同様の質問への結果を参照してみよう。なお、IALSは16~65歳を調査対象としていること、有職者以外にも教育訓練経験をたずねていること、教育訓練や研修を「仕

事をするうえで役立っている」ものに限定していないこと、集計の際に 24 歳以下のフルタイム学生と 6 時間未満の教育訓練受講者は除外されていることなどが JGSS-2000 とは異なる。

これらの点を念頭に置いた上で IALS の結果をみると(表 1)、過去 1 年間の教育訓練経験率は、スウェーデン 53%、ニュージーランド 48%、スイス(ドイツ語圏)45%、イギリス 44%、アメリカ 40%などで高く、逆にポーランド 14%、ベルギー21%、アイルランド 24%などで低い(OECD 1997、181 頁)。これらの中に位置づけると、日本の全調査対象者中 23%という数値は、かなり低い方に属しているように見える。しかし、IALS のサンプルに近づけるために、JGSS-2000 の中で 65 歳以下を取り出すと、教育訓練経験率は対象者中の 28%、有職者中の 37%となり、水準はやや上昇する。さらに、JGSS-2000 では「仕事をする上で役立っている」教育訓練に限定していることや、JGSS-2000 が 20 歳以上を対象としているのに対して IALS の各国では 10 代を含む低年齢層で受講率がかなり高いこと(前掲書、183 頁)などをふまえるならば、全体として日本はこれら OECD 諸国の中で、中程度よりやや低いあたりに位置づくといっていいただろう⁽¹⁾。

この教育訓練経験率が、各国の経済や労働市場のパフォーマンス、具体的には実質 GDP 成長率や失業率とどのように関係しているかをみてみたが、明確にリニアな相関関係はいずれについても認められなかった。しかしここでの分析は対象国や指標が限られているため、そうした断定を下すには根拠が不十分である。

表1 各国の教育訓練受講率・職場負担率

	受講率	受講者中の職場負担率
オーストラリア	38.8	54.4
ベルギー	21.2	55.8
カナダ	37.7	52.6
アイルランド	24.3	51.5
オランダ	37.4	62.4
ニュージーランド	47.5	59.7
ポーランド	13.9	66.7
スウェーデン	52.5	88.3
スイス(フランス語圏)	33.7	47.8
スイス(ドイツ語圏)	44.7	51.3
イギリス	43.9	73.0
アメリカ	39.7	63.3
日本*	28.3	80.5

*公務員を除く 65 歳以下についての数値。

2.2 費用負担者の国際比較

では、こうした教育訓練は、誰の費用負担によってまかなわれているのか。JGSS-2000 では、教育訓練の経験者に対して、その費用の負担者をたずねている。その結果は、「主に事業主が負担した」(以下「職場負担」と略記) 72%、「主に自分で負担した」(以下「自己負担」と略記) 13%、「主に政府などの公的な費用でまかされた」(以下「公的負担」と略記) 11%、その他・無回答 4%となっている。

しかし、この結果の取り扱いには注意が必要である。というのも、「公的負担」と回答した者の実人数 72 名のうち、57 名までは官公庁に勤める公務員であり、そうした公務員の場合、「職場負担」と「公的負担」の区分が曖昧になっている可能性が高いからである。それゆえ、この費用負担者についての質問を分析する際には、公務員を除外した方が正確な結果が得られると考えられる。そこで公務員以外について再び費用負担者間の分布を見ると、「職場負担」79% (65 歳以下に限ると 81%)、「自己負担」14% (同 13%)、「公的負担」3% (同 3%)、その他・無回答 4% (同 4%) となり、8 割までが職場の費用負担で教育訓練を受けていることになる。

前節で比較対象として用いた IALS でも、「職場負担」か「自己負担」かの 2 分法で費用負担者をたずねているため、有職者についてその結果をみてみよう(表 1)。職場負担率がもっとも高いのはスウェーデンで 88%に達しており、イギリスの 73%、ポーランドの 67%、アメリカの 63%がそれに続いている。逆に職場負担率が少ないのは、スイス(ドイツ語圏)48%、スイス(フランス語圏)51%、アイルランド 52%、カナダ 53%などである。これらの国々の中で日本よりも「職場負担」率が高いのはスウェーデンのみであり、日本は職場負担の割合がかなり高い国として位置づけられる。

前項で見た教育訓練経験率と、この職場負担率との関係を考えてみると、スウェーデンやイギリスのようにいずれの比率も高い国、ポーランドのように教育訓練経験率は低い職場負担率は高い国、スイス(ドイツ語圏)のように教育訓練経験率は高い職場負担率は低い国など様々な場合があり、2 つの比率の間に一定の関係はないようにみえる。しかし、教育訓練経験率と職場負担率の積、すなわちサンプル全体の中での職場負担率を算出すると、それは教育訓練経験率と明確に正の相関関係を持っている(図 1)。教育訓練の自己負担率についても一定の正の相関がみられるが、職場負担率の場合ほど明確ではない(図 2)。それは、スウェーデン、イギリス、日本など、それぞれの国の教育訓練経験率の水準から期待されるほどには自己負担率が高くない国がいくつか存在していることによる。ここから、世界のおおまかな趨勢としてみる限り、個人が自分で負担して受ける教育訓練よりも、職場が負担して実施する教育訓練の普及の度合いの方が、各国の教育訓練経験率を引き上げる牽引力としての重要性が大きいことが推察される。

なお、JGSS-2000 について、費用負担者別の教育訓練期間をたずねた結果をみると、職場負担の場合は 65%までが 1 週間以下であるのに対して自己負担の場合は同比率は 44%にとどま

り、1ヶ月を超えたケースが24%に達している（職場負担の場合は13%）。職場負担の教育訓練はスポット的な短期のものが多く、自己負担の場合には長期にわたるものが多いということは従来からいわれてきたが、ここでも確認された。IALS では教育訓練の量を時間数でたずねており、JGSS-2000 と直接に比較はできないが、自己負担の方が教育訓練時間が長いという現象はすべての国で認められる（前掲書、186頁）。

図1 教育訓練経験率とサンプル全体中の職場負担率との関係

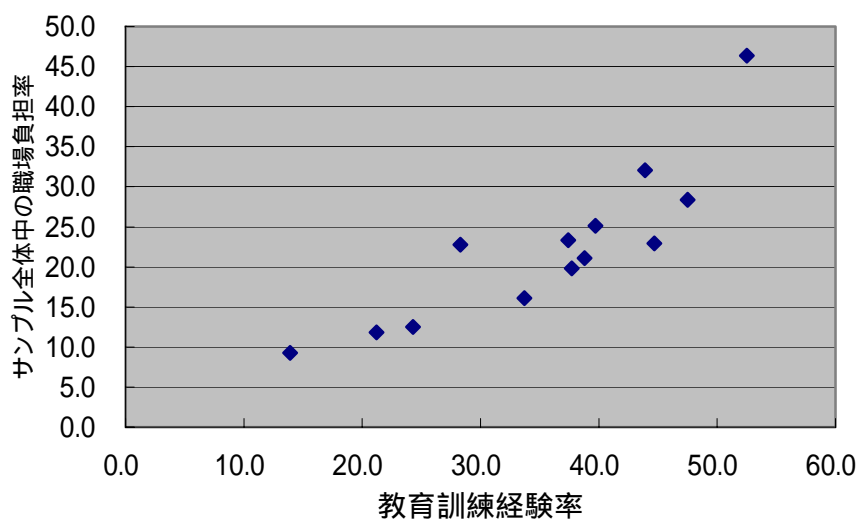
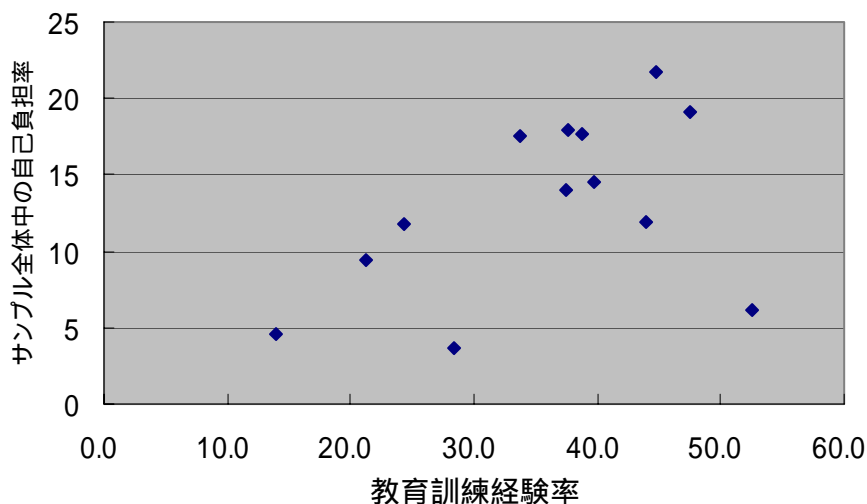


図2 教育訓練経験率とサンプル全体中の自己負担率の関係

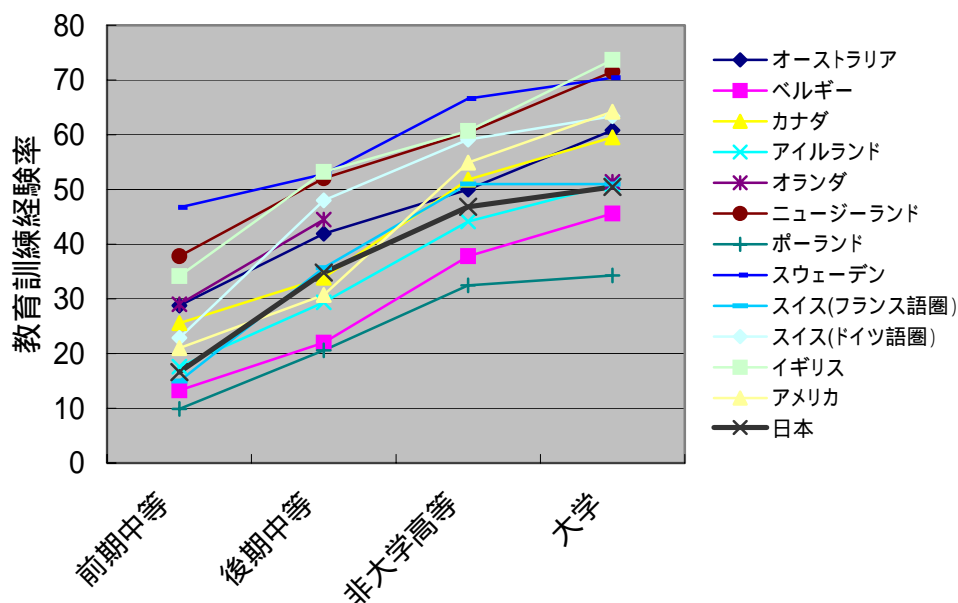


3 . 継続教育訓練機会の格差

3.1 教育訓練機会の学歴間格差

教育訓練を受ける機会は、ここまでみてきたように社会間で異なるだけでなく、各社会の中での個々人の属性に応じても異なっていることはいままでの図3は、まず学歴別の教育訓練機会を示したものである。

図3 学歴別教育訓練経験率



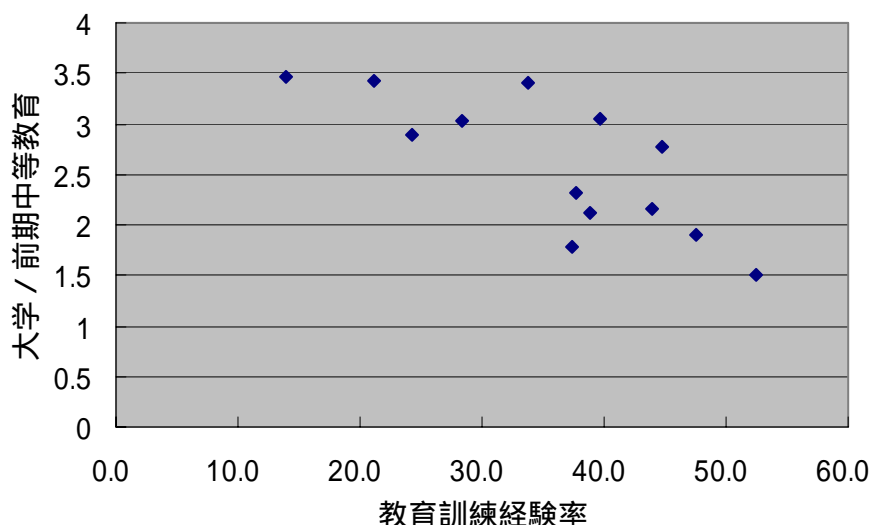
どの国においても、学歴レベルが高くなるほど教育訓練経験率が高くなっていることが明らかである。日本は、前期中等教育（中学）出身者の経験率が、他学歴と比べても特に低いことが特徴的である。

こうした学歴格差が生まれる背景は、職場で要求される知識や技能の水準が学歴によって異なることにある。すなわち、人生の初期における教育訓練の水準が高ければ高いほど、職場からのスキル要請も高くなり、それによって継続的な教育訓練を経験する率も高くなるという、スキル形成の「雪だるま効果」(本田 2001)が普遍的に観察される。言い換えれば、現状では継続教育訓練は社会の中の格差や不平等を帳消しにするどころか、むしろそれを増幅する方向に働いているといわざるをえないのである。

では、こうした学歴間格差は、それぞれの社会における継続教育訓練の普及の度合いとはどのような関係にあるのだろうか。両者の関係を示したものが図4である。縦軸には、大学出身者と前期中等教育出身者との間の教育訓練経験率の比をとっている。この図からは、総じて個々の社会における継続教育訓練経験率が高くなるほど、教育訓練機会の学歴間格差が小さくなるという傾向がよみとれる。

日本は大学出身者の経験率は前期中等教育出身者の約3倍であり、図4に含まれる国々の中でも学歴間格差が大きい国の1つである。日本よりも学歴間格差が大きい国はポーランド、ベルギー、アメリカの3カ国のみである。逆に格差が2倍未満である国は、スウェーデン、ニュージーランド、オランダであり、特にスウェーデンは継続教育訓練の普及の度合いが顕著に高いと同時に学歴間格差の小ささが際立っている。

図4 教育訓練経験率と学歴間格差の関係



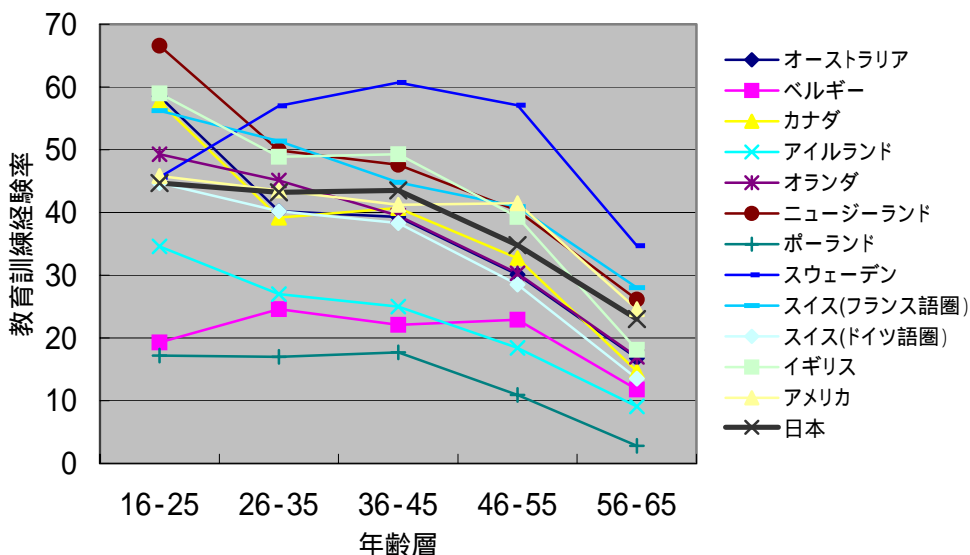
3.2 教育訓練機会の年齢間格差

続いて、教育訓練機会が個人の年齢によってどのように異なるかをみてみよう。図5には、各国の年齢集団別の教育訓練経験率を示した。日本を含む全体的傾向としては、若年ほど経験率が高く、高齢になるほど経験率が低下するという現象がみられる。これは、若年者の方が教育訓練後の労働従事期間が長く、それゆえに教育訓練の成果を発揮することが期待できる期間が長いこと、若年者の方が各種スキルに関して未熟練である可能性が高いこと、若年者は職業への移行が容易でない場合が多く、それを補うために教育訓練を受ける場合が多いことなど、複数の要因に基づいている。

しかし着目すべきは、今回のデータに含まれる国の中でもっとも継続教育訓練が普及しているスウェーデンにおいては、他国と異なるパターンが見られるということである。スウェーデンでは教育訓練経験率は36～45歳層でピークに達しており、それ以前とそれ以後では明確に低くなるという、山型の分布を示している。他国では全体として右下がり型の分布であることから、特にこの36～45歳層および46歳～55歳層でスウェーデンは他の諸国よりもかなり経験率が高くなっており、このことがスウェーデンの全体的な教育訓練の普及度合いの大きさをもた

らしていると考えられる。

図5 年齢別教育訓練経験率



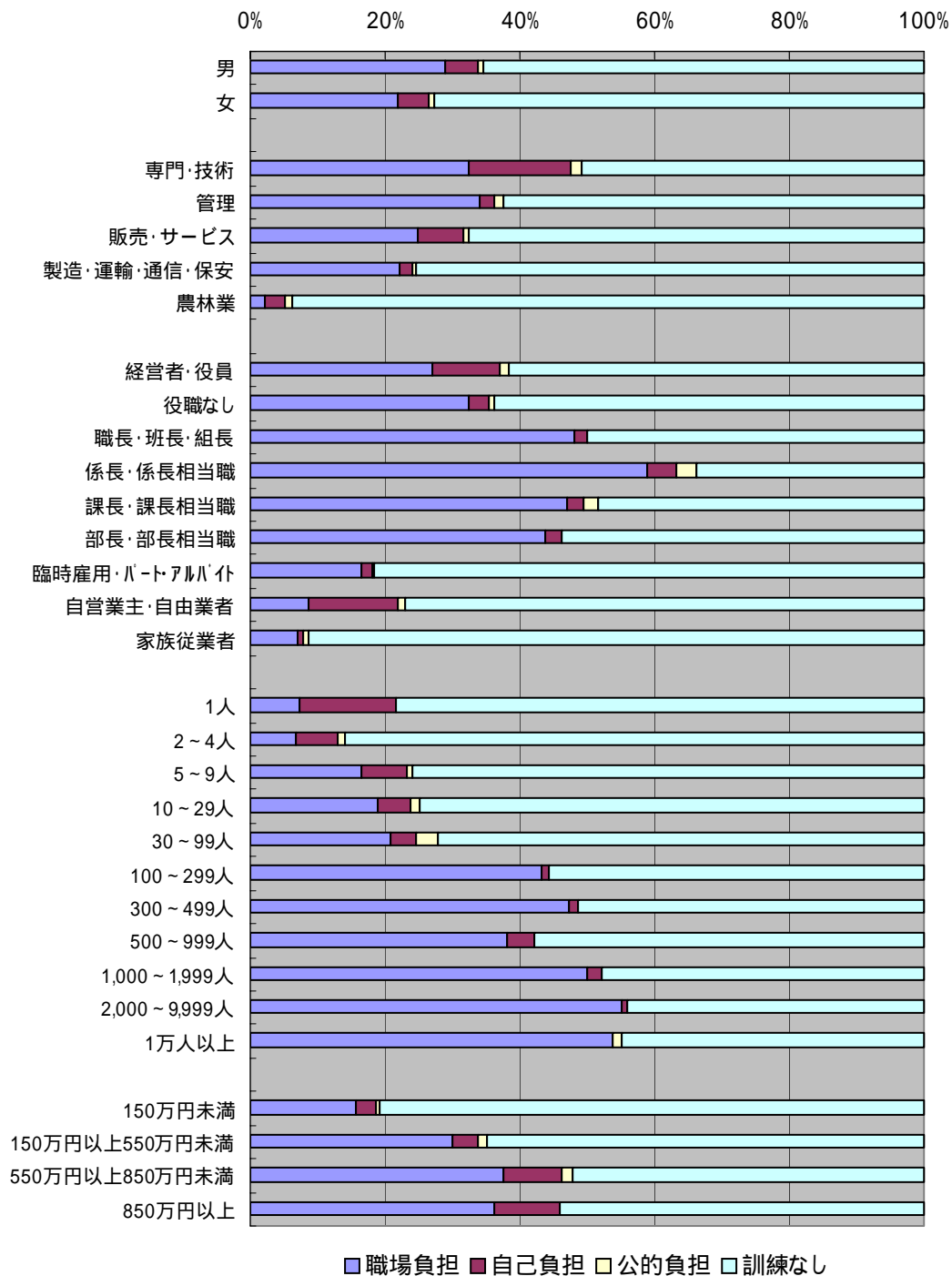
日本の最若年層は20-25歳。

日本はどの年齢層でもほぼ中程度の位置にあるが、高齢者と比べると若年者の方が、他の諸国の水準と比較して教育訓練経験率がやや低めである。ここには、日本では10代が含まれていないことが影響していると考えられる。特に若年失業率の高い諸国では、10代の失業者に対する教育訓練制度が拡充されているからである。ただ、仮に日本のサンプルに10代が含まれていたとしても、日本ではフリーターなどの若年者の問題はごく近年になって顕在化し始めたばかりであり、そうした対象への教育訓練制度は整備されていないため、教育訓練経験率は図5と大きく変化しない可能性もある。

3.3 他の個人特性による格差

JGSS-2000からは、IALSと直接比較できない諸点についても、日本の現状に関する知見が得られるため、それらを概観しておこう。図6には、他の主要な個人特性によって教育訓練経験率や職場負担/自己負担の比率がどのように異なるかをまとめて示した。男性と比べて女性では職場負担の教育訓練の率が小さいこと、専門・技術職で職場負担だけでなく自己負担の教育

図6 教育訓練経験率(性別・職業別・地位別・規模別・収入別)



訓練を受ける比率が高いこと、特に係長程度の下級管理職の場合に職場負担の訓練がもっとも多く、経営者・役員や自営業主・自由業者で自己負担の教育訓練を受ける率が高いこと、総じて企業規模が大きくなるほど職場負担の教育訓練が多く、規模が小さいほど自己負担の教育訓

練が多いこと、年収が高い者ほど職場負担・自己負担の教育訓練のいずれについても受ける確率が高いことなどが確認される。

なお、これまでに就労した企業数による教育訓練経験率の違いをみたところ、就労企業数1社の定着者と、2社以上経験者の間で、教育訓練経験率、特に職場負担の教育訓練経験率の違いはみられなかった。企業は生え抜きのみ投資するというわけではないということがうかがえる。

4. 継続教育訓練の効果

本章の最後に、日本における継続教育訓練の経済的および非経済的な効果をみておこう。

まず表2には、経済的效果、すなわち収入に対する教育訓練の影響力を抽出するために重回帰分析を行った結果を示した。

表2 収入の規定要因(重回帰分析)

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差			
(定数)	-107.372	72.975		-1.471	0.141
企業規模	0.019	0.005	0.093	3.866	0.000
専門職*	120.691	43.484	0.127	2.776	0.006
事務・管理職*	145.415	39.935	0.205	3.641	0.000
販売・サービス職*	57.381	39.725	0.073	1.444	0.149
マニュアル職*	34.131	37.716	0.052	0.905	0.366
教育年数	24.881	3.899	0.184	6.382	0.000
経験会社数	0.739	6.874	0.003	0.108	0.914
教育訓練経験*	60.707	16.154	0.091	3.758	0.000
年齢	4.382	0.590	0.193	7.430	0.000
女性*	-299.660	15.631	-0.473	-19.171	0.000

調整済み R 二乗.346 F 値 65.887 有意確率.000

*付きの変数はダミー変数。

多くの変数が収入に対して有意な影響を及ぼしているが、そのひとつに教育訓練経験も含まれる。企業規模や職業、最初の学歴、年齢などをコントロールしてもなおかつ、継続教育訓練は収入に対して明確な正の影響を及ぼしている。従属変数が昨年の年収、教育訓練経験は昨年1年間の経験であるから、時間的にはほぼ同時に生起しており、後者の結果、前者が上昇するとは言い切れないことには注意が必要である。しかし昨年に教育訓練を受けた者は、それ以前にも教育訓練を受けていた可能性が高いと考えて類推するならば、教育訓練は経済的效果をもつとっていいだろう。

続いて表3には、非経済的な効果、すなわち仕事に対する主観的な満足度の規定要因を検討するために、やはり重回帰分析を行った結果を示した。

表3 仕事満足度の規定要因(重回帰分析)

	非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
(定数)	1.606	0.310		5.176	0.000
収入	0.000	0.000	0.082	2.346	0.019
企業規模	0.000	0.000	-0.022	-0.758	0.449
専門職*	0.198	0.165	0.067	1.199	0.231
事務・管理職*	0.093	0.153	0.042	0.606	0.545
販売・サービス職*	0.104	0.152	0.042	0.684	0.494
マニュアル職*	0.175	0.145	0.085	1.213	0.225
教育年数	0.013	0.015	0.030	0.872	0.384
経験会社数	-0.008	0.026	-0.009	-0.305	0.760
教育訓練経験*	0.169	0.061	0.082	2.794	0.005
年齢	0.012	0.002	0.165	5.156	0.000
住んでいる地域の満足度	0.009	0.030	0.010	0.308	0.758
余暇の過ごし方の満足度	0.015	0.034	0.016	0.460	0.646
家庭生活の満足度	0.032	0.038	0.031	0.845	0.398
家計の状態の満足度	0.120	0.031	0.128	3.877	0.000
友人関係の満足度	0.042	0.038	0.040	1.103	0.270
健康状態の満足度	0.096	0.032	0.101	3.011	0.003
女性*	0.156	0.068	0.079	2.290	0.022

調整済み R 二乗.372 F 値 45.731 有意確率.000

*付きの変数はダミー変数。

仕事満足度に有意な影響を及ぼしているのは、収入、教育訓練経験、年齢、家計の満足度、健康状態の満足度、性別である。この結果によれば、教育訓練経験は、経済的のみならず非経済的な効果をももっているということになる。

これらの知見は、継続的な教育訓練の普及の必要性が、経済政策としてだけでなく、個人の肉面的な豊かさというより広い観点からも支持されることを示唆しているといえるだろう。

5. おわりに

本稿では、継続的な教育訓練の機会とその効果について、可能な限り他の諸国との比較を行いながら、検討してきた。他国の水準と比べると、日本における教育訓練の充実度は、決して高いものではない。また、職場負担で実施される教育訓練の比率が高いことは、日本の能力開発における職場主導性の強さを物語っている。このことから、近年の労働政策や経営者団体の提言等においては、「個人主導の能力開発」の必要性が強調されるようになっている。確かに、知識や技術が高度化・細分化する状況下では、企業が個々人に合った適切な教育訓練プログラムを提供することはもはや不可能になりつつある。

しかしながら危惧されるのは、「個人主導の能力開発」の提唱が、この領域における企業の責任の軽減や撤退につながりかねないということである。近年の経営環境の悪化は、そうした方

向への誘因となっている。しかし本稿でみたように、教育訓練の全般的な普及の度合いと、職場負担の教育訓練の普及の度合いとは密接に関連していた。また、継続教育訓練が普及しているほど、学歴間の機会格差は縮小する傾向にあった。言い換えれば、教育訓練機会をより拡充し、かつ社会の中での不平等を緩和するためには、職場が費用を負担する教育訓練の拡充が欠かせないのである。これは企業内部で教育訓練プログラムが提供されねばならないということの意味しない。重要なのはコスト負担、すなわち企業が従業員に対して投資することである。

日本の教育訓練政策には、このような観点が不足しているのではないだろうか。

[注]

(1) 後述のように、IALSの各国では職場負担の教育訓練が半数強を占めている。また、仕事に関連する理由から教育訓練を受けた者の割合は、職場負担の教育訓練の場合は8～9割、自己負担の場合は国によって5～7割程度である。これらの比率から推算すると、IALSの対象各国において仕事に関連する理由から教育訓練を受けた者の全体的な比重はほぼ8割程度であり、日本と比較する際には本文中にあげた各国の受講率に約0.8をかけた数値を用いるべきといえる。

[参考文献]

- 本田由紀．2001．「高等教育修了後の継続教育訓練」『日欧の大学と職業』日本労働研究機構調査研究報告書 No.143．
- OECD．1997．*Literacy Skills for the Knowledge Society: Further Results from the International Adult Literacy Survey*．OECD．
- 労働大臣官房国際労働課編著．1996．『平成8年版海外労働白書 主要国における人材育成への取り組み』日本労働研究機構．