

# 社会人でも生じる教育格差

～学び直しをしやすい環境としづらい環境～

総合調査部 政策調査グループ 課長補佐 鄭 美沙

## (要旨)

- 社会人になってからもう一度学習する「学び直し」は、個人の属性や周囲の環境に起因する教育格差が生じうる。本稿では、企業の従業員が自発的な学び直しをしやすい／しづらい環境とその要因、求められる対応について述べる。
- 現状、自発的な学び直しを行う従業員は、男性・高学歴・正社員・大企業所属・大都市在住の傾向がある。こうした人々は、厚生労働省「能力開発基本調査」が指摘するような学び直しの阻害要因の影響を比較的受けづらいと考えられる。
- 阻害要因の一つ目は「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」。大企業は、総実労働時間年間平均が相対的に短く、有給取得率が高い。テレワーク実施率も高く、大企業の従業員の方が学び直しに向けられる時間的な余裕がある。
- 二つ目は「費用がかかりすぎる」。男性・高学歴・正社員・大企業所属・大都市在住の人は相対的に賃金が高く、さらに大企業ほど自己啓発支援が手厚い。政府の専門実践教育訓練給付の対象講座は大都市圏に多く、費用負担の軽減と教育へのアクセスという点で大都市在住は有利である。
- 三つ目は「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」。家事・育児は女性に偏っている。また、女性活躍が進んでいる企業の多くは東京にある。地方在住の女性は学び直しへのモチベーションも上がりづらい環境にあるだろう。
- 学び直しの問題点として、収入や居住地など従来の教育格差の要因が学び直しの格差にもつながることや、自己啓発に費やせる時間は個人によって差があること、既に収入の高い層が学び直しを行い、さらに収入を高められる機会を得る反面、そうでない人はなかなかキャリアアップできないという悪循環が生まれることが考えられる。
- 働き方改革やダイバーシティ推進は学び直しの環境整備にも資する。企業はこうした取り組みと学び直しの推奨を同時に進めるとともに、学びを労働の一環と捉え直す必要がある。政府には、中小企業や非正規雇用の人などを対象とした学び直しやオンライン講座拡充への支援が求められる。

### 1. はじめに

家庭環境や居住地域によって受けられる教育内容に差が生じる教育格差が問題になっている。本稿では、近年注目が高まっている社会人の学び直しにおいても、属性や周囲の環境に起因する教育格差が生じうると想定して、現状を確認するとともに、自発的な学び直しをしやすい／しづらい環境とその要因、企業や政府に求められる対応について述べる。

なお、本稿の学び直しとは、社会人になってから、職場でのスキル向上や専門性の獲得を目的に学習することを指し、大学等の高等教育機関への通学やオンライン講座・セミナーの受講のほか、社内の自主的な勉強会への参加、独学など、リカレント教育やリスキリングを含むものとする（注1）。

### 2. 社会人でも生じる教育格差の現状

まず、現状どのような人が学び直しを行っているのか考察する。厚生労働省「能力開発基本調査」は、国内企業の従業員を対象に自己啓発の実施状況を調査している（注2）。当該調査の自己啓発は「労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動」と定義されており、自発的な学び直しと同義と捉える。職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まれていない。

令和2年度調査（以下、「能力開発基本調査」）の結果によると、2019年度に自己啓発を行った人の割合は、男性が39.8%、女性が23.8%と男性の方が高い。最終学歴別では、義務教育・高校が最も低い21.9%であり、最も高い大学院（理系）は67.8%である。最終学歴が高くなるにつれ実施割合も高くなる。雇用形態では、正社員は41.4%、正社員以外は16.3%であり、正社員の方が倍以上高い。所属している企業規模は、正社員以外は大きな違いはないものの、正社員では従業員数30~49人は26.5%、100~299人になると36.4%、1,000人以上では49.3%と、企業規模が大きいほど実施割合も高くなる。

オフィスワーク向けの学びが中心となるが、総務省「平成28年社会生活基本調査」（以下、「社会生活基本調査」）で示されている「学習・自己啓発・訓練」のうち「商業実務・ビジネス関係」に関して過去1年間に何らかの活動をした人の割合でも同様に、性別では男性、学歴は高い人、所属企業の従業員数は多い人の方が、行動者率が高いという結果が見られた。地域別に見ると、「商業実務・ビジネス関係」の行動者率は、居住地が人口100万以上の大都市であると24.3%、人口15万以上100万未満の中都市は19.7%で、小都市になるとさらに低下する。「学習・自己啓発・訓練」全体でも居住地の人口が多いほど行動者率は高い。

以上を踏まえると、学び直しを行う従業員は、男性・高学歴・正社員・大企業所属・大都市在住の傾向がある。勿論、個人が置かれた状況や業種・職種によって異なる

ることは留意すべきだが、平均像としてこうした属性の人々が学び直しを行っている割合が高い。

「能力開発基本調査」によると、自己啓発を行う上での問題点として(1)仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない(2)費用がかかりすぎる(3)家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない、が上位に挙げられている。男性・高学歴・正社員・大企業所属・大都市在住であることは、これらの阻害要因の影響を比較的受けづらい可能性がある。以下、順に考察する。

### 3. 学び直しの阻害要因(1)仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない

一つ目の阻害要因である「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」について、経団連「2020年労働時間等実態調査」によると、2019年の一般労働者の総実労働時間年間平均は、従業員数5,000人以上の企業が1,959時間と最も少ない。最も多いのは、100~300人未満の2,031時間である。有給取得率は従業員数100人未満が最も低い54%、5,000人以上が73%と最も高く、従業員数が多いほど高まる。労働時間の観点からは、大企業の方が時間的な余裕がある。

さらに、内閣府「第4回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」によると、2021年9-10月のテレワークの実施率は従業員数2~29人の企業は20.9%、30~299人は26.7%、300~999人は32.4%、1,000人以上は46.7%と従業員数が多いほど実施率が高い(注3)。テレワークにより通勤時間が短縮されると、浮いた時間を学び直しに向けることが可能になる。大企業に所属している人の方がそうした時間を作りやすいと見られる。また、対面型のサービス業などテレワークが不可能な職種もある。今後、職種によっても学び直しやすさに差が出るのが懸念される。

### 4. 学び直しの阻害要因(2)費用がかかりすぎる

二つ目の阻害要因である「費用がかかりすぎる」について、まず男性・高学歴・正社員・大企業所属・大都市在住の人は相対的に賃金が高い傾向にあり、学び直しにかけられる資金が多いと考えられる(注4)。また、日本学生支援機構「平成30年度学生生活調査」によると、奨学金を受給している学生の割合は、大学(昼間部)では47.5%と約半数である。賃金が高くなく、奨学金返済までに長期間を要する場合、次の学びに費用をかけづらいだろう。

裕福な家庭に生まれた場合など、そもそも奨学金を借りていない人もいる。上記の属性にかかわらず、生まれた家庭の経済状況の違いが学び直しにまで影響することも懸念される。

加えて、大企業ほど自己啓発への支援が手厚い。「能力開発基本調査」によると、2019年度に自己啓発支援に費用を支出した企業の割合は、従業員数が30~49人だと

17.3%、100～299人になると34.7%、1,000人以上は63.2%と規模が大きいほど高まる。自己啓発の支援内容は受講料などの金銭的援助が多く、費用負担を軽減させている。なお、一部では就業時間の配慮など時間的援助を設けているケースもあり、その場合は阻害要因(1)「仕事が忙しい」ことの影響を緩和させる。

また、今後3年間の自己啓発支援への支出を「実施しない予定」と回答した企業の割合は、正社員に対しては54.2%、正社員以外では67.6%となっている。どちらも半数以上となるが、正社員以外の方がより支援を受けづらい環境にある。

政府の学び直しの支援として教育訓練給付制度があるが、講座の設置状況には地域差が見られる。雇用の安定・就職促進に資する教育訓練を支援する一般教育訓練給付の対象講座は1万講座以上と多い(2021年10月時点)。一方、特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を支援する専門実践教育訓練給付の対象講座は2,627講座(2022年4月時点)と少なくはないが、東京都が500講座と約5分の1を占めている。次いで、大阪府が195講座、愛知県166講座と大都市圏に講座が多い。

専門実践教育訓練給付の対象講座は、介護福祉士や看護師などの資格取得を目指すもののほか、ビジネス・MOT(技術経営)関連の専門職学位課程や、AI、データサイエンス関連を学ぶ第四次産業革命スキル習得講座もあり、様々な分野の専門的スキルの取得を目指せる。居住地域に対象講座数が多いと、より個人の関心や職場で求められるスキルに沿った学びを選択できる。通信やオンラインのみで修了できる講座がまだ多くはない中では、給付金の受給により費用負担が軽くなるだけでなく、学びへのアクセスという点でも大都市の方が有利である。

なお、賃金が高く、企業や政府の支援を受けやすい状況であっても、介護負担または多子世帯であるなど養育費の負担が重い場合などは、自身の学び直しに費用をかけるづらいだろう。

### 5. 学び直しの阻害要因(3)家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない

三つ目の阻害要因である「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」について、内閣府の「令和2年版男女共同参画白書」によると、1日の家事・育児・介護時間は、6歳未満の子供を持つ共働き世帯の場合、妻は1日370分、夫は84分である。現状、家事・育児は女性に大きく偏っている。

また、女性の働きやすさには地域差が見られる。女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業は、厚労省より「えるぼし」認定を受けられる。認定を受けた企業は1,712社あるが、約半数の864社が東京にある(2022年3月末時点)。えるぼし認定を受けた企業は、多様なキャリアコースの設定やワークライフバランスに資する職場環境の整備に努めている。認定を受けていない企業や女性活躍が進んでいない企業よりも、時間の余裕が生まれやすいだろう。また、キャリアアップを目指せることから、自己啓発へのモチベーションも上がりやすい。

内閣官房「第2期『まち・ひと・しごと創生総合戦略』」では、地域によっては「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった性別の役割分担意識が根強く残っていることが指摘されている。首都圏よりも地方は三世帯同居率が高いため、そうした家庭は特に育児へのサポートを得られやすい。しかし、「妻は家庭を守るべき」という意識が強い状況下では、仕事のための学び直しへの周囲の理解が得づらく、モチベーションも上がりづらいだろう。

### 6. 学び直しの課題

以上、阻害要因から属性・環境によって学びやすさに違いがあることを概観した。

課題を整理すると、まず、収入や居住地域など従来の教育格差の要因が、同じく学び直しの格差にもつながり、教育格差がさらに拡大する懸念がある。

次に、就業外の時間をどこまで学びに費やせるかは、個人の生活環境や仕事の負荷によって差が出る。心理学の中には「目標が高すぎるとやる気が出ない」という指摘もあるように、学び直しへのハードルが高すぎるとモチベーションも上がりづらいと考えられる。学び直しを評価する企業は増えてきているが、学ぶ意欲を持ち、実行に至るまでの困難さは人によって大きく異なっているため、学ぶ行為自体を一律に評価することは不公平感を生じさせかねない。

最後に、現状で相対的に学び直しを行っている男性・高学歴・正社員・大企業所属・大都市在住の人は既に収入が高い。学び直しが奨励される状況下では、こうした人が学び直しを行うと、さらに収入を高められる機会を得る。その反面、そうでない人はなかなかキャリアアップできないという悪循環が生まれる。また、身近に学び直しを行う人が多い場合、ロールモデルを見つけたり、ピア効果が生まれ、さらに学び直しに励みやすい環境になる（注5）。学び直しを進めやすい環境にある人とそうでない人の差が広がる懸念がある。

### 7. おわりに～企業や政府に求められる対応～

上述の課題を踏まえ、企業に求められる対応策の一つは、働き方改革やダイバーシティ推進といった従来の取り組みと学び直しの推奨を同時に進めることである。労働時間の削減やテレワークの推進、性別役割分担意識の解消などは、学び直しにも必要な環境整備である。また、就業時間内の自己啓発を一定時間認めたり、OFF-JTを拡大したり、学びを労働の一環と捉え直す必要もあるだろう。デジタル人材育成に向け、社員に業務を離れ企業内大学にて学ばせる仕組みを導入している企業も既にある。

政府に求められる対応策は、中小企業や非正規雇用の人を対象とした学び直し支援の拡充と考える。2022年度より、厚労省の人材開発支援助成金に「人への投資促進コース」が追加された。デジタル人材・高度人材の育成や労働者の自発的な能力開発の促進などを行う事業主が助成対象で、一部の経費助成率・助成額は大企業より中小企

業の方が高い。また、6月に政府が閣議決定した「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」は、非正規雇用を含めた能力開発支援等によるステップアップ支援に言及している。5月に公表された内閣官房の教育未来創造会議の第一次提言でも、女性の学び直し支援策等が提言された。こうした支援の方向性は時宜を得たものである。今後の普及と具体的な制度設計が注目されるが、時間や地理的な課題の解消に向け、オンラインの積極的な活用がポイントになるだろう。

また、一部の大学では女性の学び直しに特化したプログラムを提供している。例えば、山梨大学では「未来の山梨を作るウーマンズコミュニティプログラム」と称し、地元企業で働く女性のリーダーやリーダー候補者を対象に、座学や他社へのインターンシップ体験を提供するプログラムを開発した。こうした地域の女性のキャリア形成やネットワーク作りに寄与する取り組みの拡大・普及促進も期待される。

フランスでは、全ての就労者に対して職業訓練の権利を付与するCPF（職業訓練個人口座）という制度がある。勤続年数に応じて、職業訓練に使用できる資金が個人口座に積み立てられ、個人の関心に応じた職業訓練を受けられる。本制度は、費用負担の軽減だけでなく、学ぶことは個人の権利であると労使に意識付けられる点にも意義があるため、日本でも参考になると考える。

以上、社会人の学び直しにおける教育格差拡大について述べた。これまで、仕事と家庭の両立に向け様々な施策が講じられてきたが、そこに「学び」も加わると、さらにバランスを取ることが難しくなる。社会や産業構造の急激な変化に対応するためには学び続けることが必須であり、学びは個人のキャリアの選択肢を広げる。学びたい人が学べる仕組み、また学びたいという意欲が持てる環境作りが求められよう。

以上

### 【注釈】

- 1) リカレント教育とは、一時的に仕事を離れ、大学等の教育機関で学ぶことである。一方、リスキリングとは、一般的に、仕事上に必要となる新しいスキルを獲得することや、企業が社員の職業能力の再開発・再教育をすることを意味する。
- 2) 「能力開発基本調査」の対象は、日本標準産業分類による15大産業に属する30人以上の常用労働者を雇用する企業・事業所及び調査対象の事業所に属している労働者であり、フリーランスや自営業者は除かれている。また、OFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修））の受講有無も聞いており、自己啓発には会社の指示による業務時間内の能力開発は含まれていない。自己啓発の実施方法としては、「eラーニング（インターネット）による学習」が最も多く、次に「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」「社外の勉強会、研究会への参加」が続く。
- 3) テレワーク実施率は「テレワーク（ほぼ100%）」「テレワーク中心（50%以上）」で、定期的に出勤を併用」「出勤中心（50%以上）」で、定期的なテレワークを併用」「基

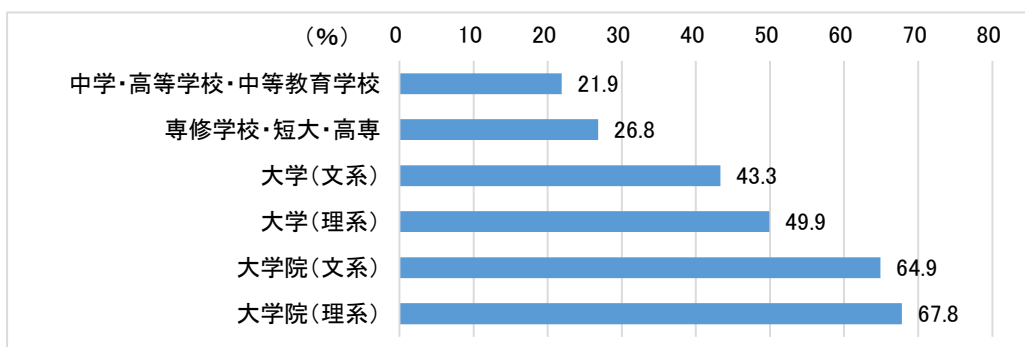
- 本的に出勤だが、不定期にテレワークを利用」のいずれかを選択した人の割合。
- 4) 厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」参照。
  - 5) ピア効果とは、仲間や同僚などがお互いの行動や生産性に影響を与え合うことを意味する。

### 【参考文献】

- ・一般社団法人日本経済団体連合会（2020）「2020年労働時間等実態調査」
- ・教育未来創造会議（2022）「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について（第一次提言）」
- ・厚生労働省（2021）「令和2年度能力開発基本調査」
- ・厚生労働省（2022）「『えるぼし』認定企業一覧（令和4年3月末日現在）」
- ・厚生労働省（2022）「目標資格等別・都道府県別 専門実践教育訓練指定状況（令和4年4月1日時点）」
- ・厚生労働省（2022）「令和3年賃金構造基本統計調査」
- ・厚生労働省（2022）「令和4年度版パンフレット（人への投資促進コース）」
- ・厚生労働省 第158回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（2021）「教育訓練給付関係参考資料」
- ・総務省（2017）「平成28年社会基本調査」
- ・独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）（2020）「平成30年度学生生活調査」
- ・内閣官房（2020）「第2期『まち・ひと・しごと創生総合戦略』（2020改訂版）」
- ・内閣官房（2022）「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」
- ・内閣府（2020）「令和2年版男女共同参画白書」
- ・内閣府（2021）「第4回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」
- ・国立大学法人山梨大学（2021）「令和3年度ウーマンズコミュニティープログラムパンフレット」

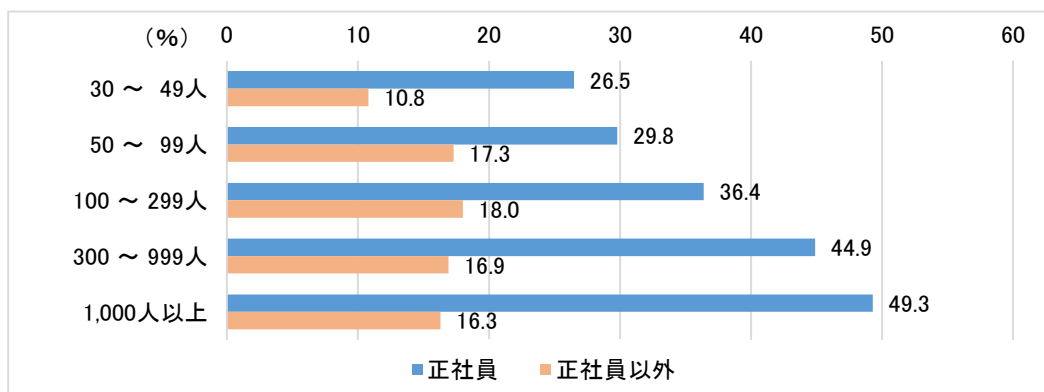
【参考資料】

最終学歴別自己啓発を行った者の割合



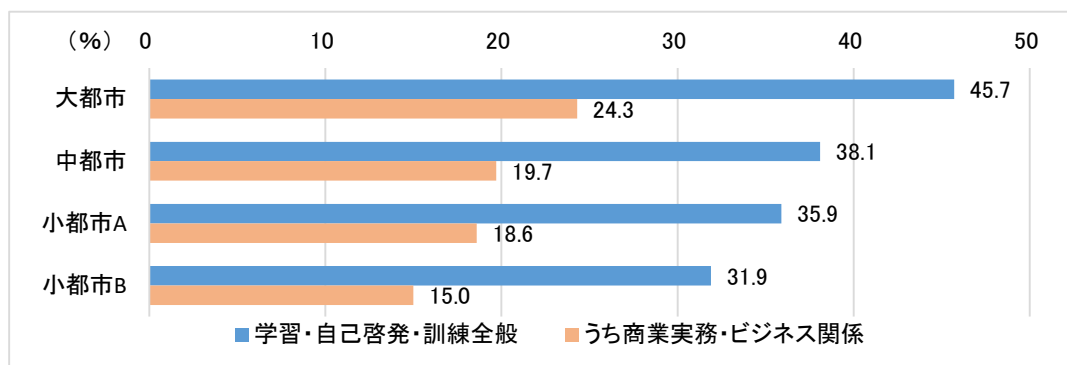
(出所)厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」より第一生命経済研究所作成

企業規模別自己啓発を行った者の割合



(出所)厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」より第一生命経済研究所作成

「学習・自己啓発・訓練」の行動者率

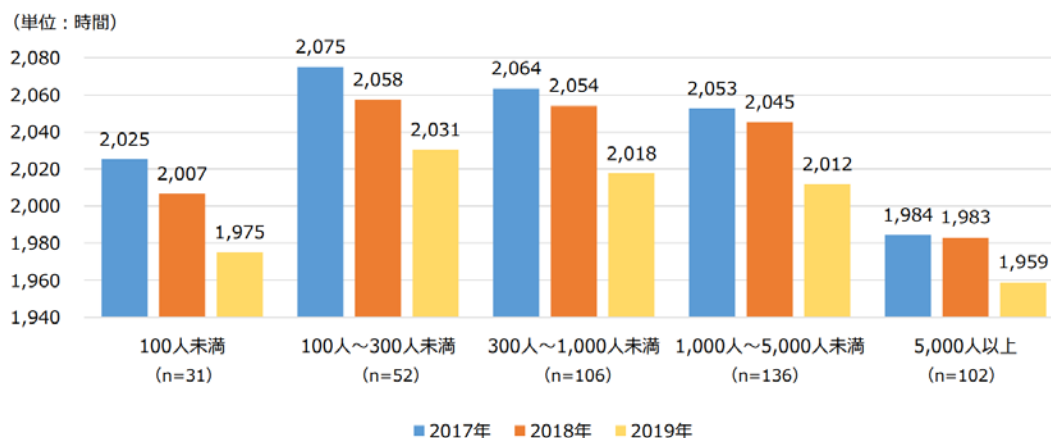


(出所)総務省「平成28年社会基本調査」より第一生命経済研究所作成

(注)大都市(人口100万以上の市)、中都市(人口15万以上100万未満の市)、小都市A(人口5万以上15万未満の市)、小都市B(人口5万未満の市)。自営業主含む有業者が対象。

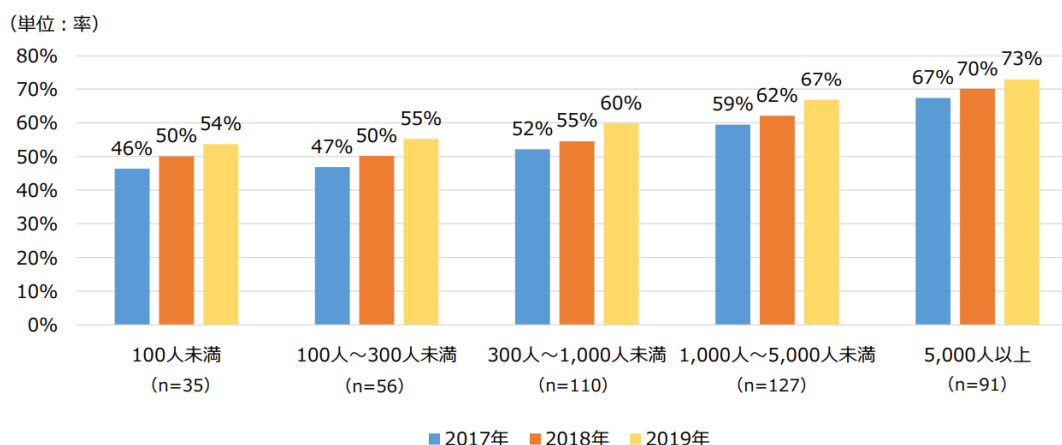


従業員数別総実労働時間年間平均(一般労働者)



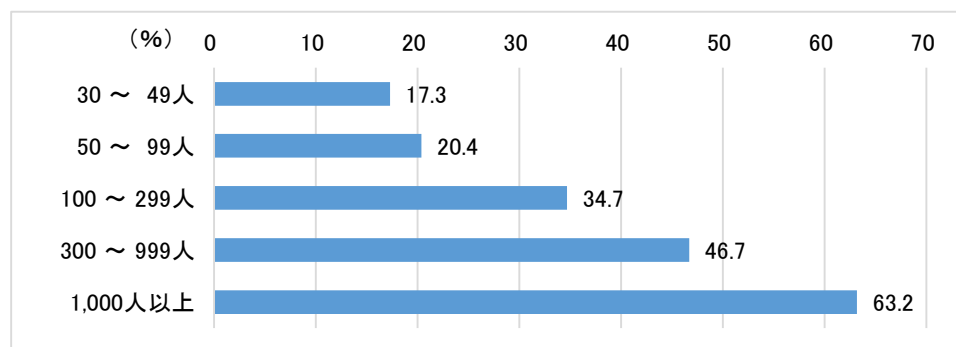
(出所)一般社団法人日本経済団体連合会「2020年労働時間等実態調査」より抜粋

従業員数別年次有給休暇取得率



(出所)一般社団法人日本経済団体連合会「2020年労働時間等実態調査」より抜粋

自己啓発支援に費用を支出した企業の割合



(出所)厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」より第一生命経済研究所作成