



## 職業能力開発

原 ひろみ

(日本女子大学准教授)

### I はじめに

個人が職業能力開発を行うと、スキルを獲得し、生産性が上がり、結果として賃金が上がる。そして、その人を雇っている企業の生産性も上がり、ひいては経済全体の生産力も上がる。しかし、能力開発を行わない個人、企業、そして社会では、逆の現象が起こることになる。これは人的資本理論と呼ばれ、労働経済学の標準的な教科書であれば必ず紹介されている経済理論である<sup>1)</sup>。

このように職業能力開発は人的資本投資の一種と捉えることができる。こう捉えると、能力開発をめぐる実証的な2つの問が立てられる。そもそも、日本で誰が、そしてどの企業が職業能力開発を行い、逆にどのような人が能力開発の機会に恵まれていないのであろうか。そして、職業能力開発を行うことが、本当に生産性の向上につながっているのであろうか。これは、効率的に人的資本投資が行えているのかということである。

日本企業がどのように人材育成を行っているのかは、事例研究が積み重ねられている。しかし、「全体を大雑把に見るとということは、細部を正確に観察するのと同じくらい、時にはそれ以上に重要」となる(猪木(2009, :i))。本稿では、たとえ大雑把でもなんとか日本の全体像を把握するという視点から、現在利用可能な政府統計を紹介する。

職業能力開発と言われたとき、初学者のなかには、漠然としたイメージは浮かぶけれども具体的に何を指すのかはよく分からないという方も多いであろう。そこで、まずIIで職業能力開発のタイプ分けを行い、具体的なイメージを提示したい。そして、IIIでそれらと経済理論との対応を説明する。そのうえで、IVで関連する政府統計を紹介しよう。

### II 職業能力開発のタイプ

職業能力開発とは、仕事に役立つ能力やスキルを身につけるための学習活動のことである。具体的なイメージをつかむために、能力開発の対象者と費用負担を軸に能力開発を大きくタイプ分けすると表1のよう

にまとめることができる。

勤務先の指示・命令によって、勤務時間内に、勤務先がコストを負担して行う能力開発は企業内訓練という。企業内訓練は、さらにOJT(オージェイティー。On-the-Job Trainingの略)とOff-JT(オフジェイティー。Off-the-Job Trainingの略)に分けられる。

OJTとはふだんの仕事をしながら行う学習のことで、上司や同僚から指導やアドバイスをされたり、逆に指導やアドバイスをしたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだりといったことが含まれる。担当する仕事の範囲や幅が広がったり、より権限の大きな仕事が任されるようになったり、ジョブ・ローテーションを通じて様々な仕事を経験したりすることもOJTに含まれる。一方、Off-JTとは、ふだんの仕事から離れて行う訓練のことで、研修や講習会等への参加が典型的な例である。

次に、個人が、勤務先の指示ではなく、自分の意思で、就業時間外に自身で費用を負担して行う今の仕事やこれから就きたい仕事にかかわる学習のことを、自己啓発という。自己啓発には、本やインターネットを通じて自習をしたり、通信教育を受講したり、専門学校や各種学校の講座を受講すること等が含まれる。

最後に、国や都道府県が主に訓練コストを負担する職業能力開発がある。離職者、在職者、学卒者が公共職業訓練施設内での訓練または委託訓練という形式で受ける公共職業訓練や、ジョブ・カード制度のもとで行われる雇用型訓練(有期実習型訓練)、求職者支援制度のもとで行われる求職者支援訓練等が含まれる。

### III 企業内訓練の経済理論——人的資本理論

ここでは、紙幅の関係上、IIで最初に説明した企業

表1 職業能力開発のタイプ

対象	コスト負担者	企業	個人	政府
就業者		企業内訓練 { OJT Off-JT	自己啓発	公共職業訓練(在職者訓練)や有期実習型訓練(キャリアアップ型)等の公的な支援のある訓練
失業者、無業者		—	自己啓発	公共職業訓練(離職者訓練)や有期実習型訓練(基本型)等の公的な支援のある訓練

内訓練に関する経済理論を紹介しよう。

企業内訓練には直接的にも間接的にも費用がかかる。たとえば、従業員を研修に派遣すると、講師への謝金や教材費等が必要になる。これは直接費用である。また、訓練を行っている間は通常の生産活動を行うことができないので、個人は所得を、企業は一定の生産物を犠牲にしなければならない。これは間接的な費用であり、機会費用である。

訓練には費用がかかるものの、通常、訓練が行われると、経済的能力が蓄積される。その結果、能力開発を行った個人には高い所得が、企業には高い生産力が、社会全体には生産資源の実質的増加がもたらされる。つまり、職業能力開発とは、費用を投じて、将来の経済的能力の蓄積を目指すという人に対する投資行動なのであり、これを人的資本投資という。

訓練を費用の投入と収益の獲得という投資の関係として理解するという視点は、アダム・スミスの時代からある。このような視点から経済の実態に関する研究は、1950年代以降、シュルツ、ベッカー、ミンサーらのシカゴ大学を中心とするグループによって盛んになった。彼らが発展させた理論は人的資本理論と呼ばれ、数多くの実証研究を相携えながら発展し、人的資本投資が個人の所得の規定要因として重要であることを明らかにしてきた<sup>2)</sup>。

当初の実証研究では、経験年数や勤続年数を人的資本蓄積の代理変数として用いた。つまり、経験年数や勤続年数が長くなると所得が上昇することを示しながら、所得の規定要因としての人的資本投資の重要性を説明したのである<sup>3)</sup>。そして80年代以降、企業内訓練それ自体を人的資本蓄積の指標として、その生産性への効果を直接的に計測しようという試みが行われるようになった。訓練を実施した企業は生産性が高まっているのか、そして訓練を受けた労働者の賃金は上昇しているのかを検証した論文が欧米を中心に発表され、日本に関してもいくつかの研究結果が発表されている<sup>4)</sup>。

また、個人の所得の規定要因として以外にも、訓練を労働市場における通用性という視点から一般的訓練と企業特殊訓練にわけて考えることで、人的資本という概念は労働市場で観察されるさまざまな出来事の説明を可能にする。ベッカーはその有名な著書(Becker (1975))のなかで、労働者の転職行動や不況期における企業の労働保蔵を説明するために、その区別を強調した説明を行った。

一般的訓練とは、訓練を実施した訓練企業だけでなく、それ以外の多くの企業にとって有用な一般的スキ

ルを付与する訓練と定義される。よって、一般的スキルは転職しても通用する。一般的スキルの例として、ワープロや表計算などの基礎的なパソコンスキル、ビジネスマナー、語学力、企業会計の基礎知識等が挙げられる。

一方、企業特殊訓練によって習得したスキルは、訓練を受けた企業では役立つが、他の企業では役に立たないと定義される。企業特殊スキルとしては、その会社でしか使われていない機械設備に関する知識や、自社の各セクションの機能についての知識等、転職したら使えなくなる知識やスキルが挙げられる。

人的資本理論のエッセンスは、個人は訓練を受けると、スキルを身につけ、生産性が上昇する。その結果として、賃金は上がるということである。ある企業が一般的訓練をし、労働者が一般的スキルを身につけた場合、それはどの企業でも役立つスキルであるから、外部企業もそのスキルを織り込んだ賃金をオファーする。であるから、訓練企業も同様に生産性の上昇に見合った高い賃金を支払わなければ、その労働者に離職されてしまう。つまり、一般的スキルを身につけた労働者は訓練企業で働き続けても、転職した場合でも、訓練前より高い賃金を獲得できることになる。そうすると、訓練リターンを受け取れるのは労働者だけとなるので、企業は一般的訓練のコストを負担するインセンティブをもたず、労働者がコスト負担をすることになる<sup>5)</sup>。

しかし、企業特殊スキルは、訓練企業でだけ役に立つスキルであるから、転職先ではそのスキルを活かせないため、賃金上昇にはつながらない。そうであれば、この労働者は訓練企業に勤め続けたい。つまり、訓練を受けた後に労働者は離職するインセンティブをもたない。一方、企業も、より高い生産性を実現できるようになった訓練労働者を雇い続けたい。採用コストや訓練コストを考えたら、新規採用するよりも企業にとって有利だからである。すなわち、企業と労働者ともに訓練を行い(訓練を受け)、雇い続ける(雇われ続ける)ことにメリットがある。そのため、たとえ景気が悪化しても、一時的なものであれば、企業は企業特殊スキルを身につけた労働者を解雇することよりも、雇い続けることが選択肢となる。

このように、企業内訓練は個人の所得分配を規定し、訓練によって身につけたスキルに関する概念を通じて労働者の転職行動や企業の労働保蔵行動といった労働市場で観察される事象を説明する。それでは、これら経済理論上の概念と、前節で説明した実際の職業能力開発のタイプとはどのような対応関係が想定され

るであろうか。

一般的訓練と企業特殊訓練を完全に分離して、実際の職業能力開発のタイプと対応づけることは現実的ではないだろう。しかし、企業内訓練は全般的に企業特殊訓練の色合いが強いと考えられる<sup>6)</sup>。あえてOJTとOff-JTの違いを言えば、OJTはより企業特殊訓練としての性格が強く、Off-JTはより一般的訓練としての性格が強いと言えるであろう。また、自己啓発と公的な支援のある訓練も一般的訓練としての性格が強いと考えられる。

#### IV 政府統計

それでは、Iで立てた2つの問を検証するにはどのような政府統計が使えるだろうか。第1の問、どのような企業や事業所が訓練を行っているのか、そして誰が訓練を受けているのかに答えるには、まずは厚生労働省『能力開発基本調査』(以下、能開調査)であろう。

能開調査は、日本全国の民営の企業、事業所とそこで働く労働者の職業能力開発の実態を把握することを目的とした調査である。現在の調査対象は、全国の日本標準産業分類の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のうちから一定の方法により抽出した企業と事業所、その事業所に勤務する労働者である<sup>7)</sup>。つまり、企業調査、事業所調査、個人調査の3つから成る。

1979年に労働省『民間教育訓練実態調査』として調査が開始され、厚生労働省として省が再編された2001年度に現在の名称に変更され、調査実施が外部機関に委託されるようになった。そして、2005年度調査から正社員だけでなく、非正社員の能力開発についても情報を把握できるように調査票が変更され、さらに2006年度調査からはふたたび厚生労働省が調査の実施主体となった。

能開調査は30年以上にわたって実施されてきたが、調査対象や調査項目、さらには調査の実施機関を変えながら行われてきたため、時系列的な情報の接続性は残念ながら必ずしも高くない。しかし、厚生労働省が調査実施主体となった2006年度以降は、調査対象は企業、事業所とその事業所に勤務する従業員の3者に固定され、かつ基本的な質問項目は大きく変えられることなく実施されている。また、有効回収率も改善され、調査としての信頼性も情報の継続性も以前より高まったと考えられる。

参考までに、2010年度調査の調査項目をみておくと、企業票では、Off-JTと自己啓発支援に支出した費

用額、これらの過去3年間の実績と今後3年間の見込み、能力開発の方針等が聞かれている。

事業所票では、正社員と非正社員の別にOff-JTと計画的なOJTの実施、雇用管理制度、職業能力評価に関わる制度等が調べられている<sup>8)</sup>。

そして、個人票では、Off-JT受講の有無、受講時間、自己啓発実施の有無、実施時間、費用、アドバイスの有無(あなたが部下、同僚、仕事仲間に対して指導やアドバイスをしたか、あなたが上司、同僚、仕事仲間から指導やアドバイスを受けたか)等が聞かれている。

ここで注意が必要なのは、企業や事業所が訓練を実施したということが、そこに勤める従業員が訓練を受講したことを必ずしも意味しないということである。当然、事業所が訓練を行ったとしても、訓練に派遣される人と派遣されない人がでてくる。すなわち、企業や事業所が訓練を実施したのかと、個人が訓練を受けたのかは、別のことなのである。参考までに、前者を表す正社員と非正社員の別にOff-JTを実施した事業所の割合と、後者を表すOff-JTを受講した正社員と非正社員の割合を、2006年度以降について図1にまとめている。

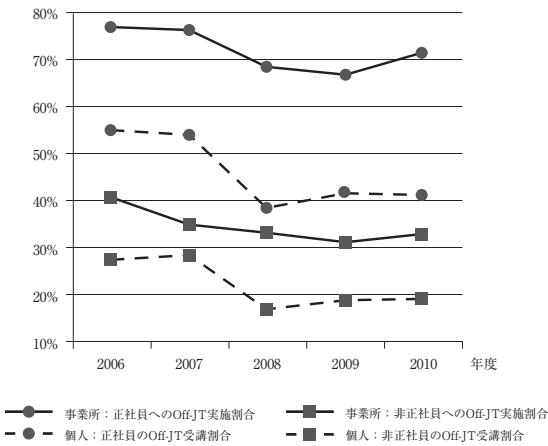
ところで、能開調査は常用労働者数30人以上の企業と事業所についての調査であるので、相対的に規模の大きい企業と事業所についての調査ということになる。よって、個人調査も規模の大きい勤務先に勤める人についての調査ということになる。それでは、日本人雇用者の多くを占める中小企業に勤めている人や、無業の人の能力開発を知りたいかどうかだろうか。

一つの方法は、総務省統計局『就業構造基本調査』(以下、就調)を使うことであろう。この調査は日本国民の就業・不就業の状態を調査するために5年に1度実施され、平成19(2007)年調査から能力開発の実施についても調査されるようになり、過去1年間の企業内訓練(Off-JT)と自己啓発について調べられている。調査対象は家計すなわち個人であるため、個人が能力開発を行ったかを知ることができる。そして、29人以下の事業所に勤める人や無業の人も回答できるようになっているので、中小企業に勤める人や無業の人も含む日本全体の能力開発の状況を知ることができる。このように、これら2つの調査を使うことで、日本の職業能力開発の全体像を大雑把ではあるが掴むことができる。

次に、第2の問、訓練効果について考えよう。訓練効果を計測するためには、パネルデータ、または少な



図1 雇用形態別、Off-JT 実施事業所割合と Off-JT 受講労働者割合



データ：厚生労働省『能力開発基本調査』

くとも訓練前後の生産性（賃金）に関する情報が必要である。しかし、能開調査は毎年度サンプリングをし調査対象者が変わるため、パネルデータにすることはできない。就調についても同じである。そのため、これら調査を単独に使うのではなく、能開調査とその他のデータをマッチさせて分析を行うといった工夫が試みられてきた<sup>9)</sup>。

しかし幸いなことに、経済産業省『企業活動基本調査』（以下、企活）が平成22（2010）年調査から能力開発費に関する調査を開始した。講師・指導員経費、教材費、研修参加費、大学への派遣・留学関連費用など、従業員の能力開発にかかった費用も調査項目に入れられたのである。

企活はその名の通り、企業活動の実態を把握するために毎年実施されている調査である。企業の生産性についての情報が豊富にあり、かつ同一企業の各年情報をつないで企業パネルデータにすることができる。つまり、能力開発変数の内生性をコントロールしたうえでその効果を計測することを可能にするデータなのである<sup>10)</sup>。今後、調査の回数が重ねられ、データが蓄積されたときの研究の進展に期待したい。

- 1) 太田・橘木（2012）等。
- 2) ここでの記述は石川（1991，第4章）に拠っている。
- 3) 例えば，Hashimoto and Raisian（1985）。
- 4) 例えば，Kurosawa（2001），Kawaguchi（2006），Hara（2011）。
- 5) 90年代以降の人的資本理論の発展についてはAcemoglu and Pischke（1999）等を参照のこと。
- 6) Lynch（1991）。
- 7) 2006年度調査に関しては，企業調査の有効回答数は2,333

社（有効回答率31.7%），事業所調査の有効回答数は2,836事業所（有効回答率41.2%），個人調査の有効回答数は8,644人（有効回答率36.6%）であった。

- 8) 正確には，正社員以外という表現が使われている。
- 9) 黒澤・原（2011）では能開調査と『賃金構造基本統計調査』との接続を，黒澤・原（2009）では能開調査と『企業活動基本調査』との接続を行い，訓練効果の計測を試みている。
- 10) 他に，厚生労働省『中高年者縦断調査』は平成17年10月末現在で50～59歳であった全国の男女を対象とした団塊の世代を含む全国の中高年者世代の男女のパネル調査である。第1回～第5回調査では能力開発についても調査しており，中高年世代にとっての能力開発効果を計測するのに使えるかもしれない。

参考文献

石川経夫（1991）『所得と富』岩波書店。  
 猪木武徳（2009）『戦後世界経済史：自由と平等の視点から』中公新書。  
 太田聰一・橘木俊詔（2012）『労働経済学入門（新版）』有斐閣。  
 黒澤昌子・原ひろみ（2009）『厚生労働省『平成17年度能力開発基本調査』と経済産業省『企業活動基本調査』のデータマッチングについて』『非正社員の企業内訓練についての分析』労働政策研究報告書 No. 110，第2部，pp.11-91。  
 黒澤昌子・原ひろみ（2011）『企業内訓練の実施が生産性に与える効果についての分析』『ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題：雇用型訓練実施企業に対する調査より』JILPT資料シリーズ No. 87，第4部，pp.205-209。  
 Acemoglu, Daron and Jorn-Steffen Pischke（1999）“The Structure of Wages and Investment in General Training,” *Journal of Political Economy*, Vol. 107, No. 3, pp.539-572.  
 Becker, Gary S.（1975）*Human Capital*, Second Edition, Chicago and London, The University of Chicago Press（ベッカー，ゲーリー（1976）『人的資本』佐野陽子訳，東洋経済新報社）。  
 Hara, Hiromi（2011）“The Impact of Firm-provided Training on Productivity, Wages and Transition to Regular Employment: Using Japanese Workers in Flexible Work Arrangements for Identification”, TCER Working Paper Series E-38, Tokyo Center for Economic Research.  
 Hashimoto, Masanori and John Raisian（1985）“Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States,” *American Economic Review*, Vol. 75, No. 4, pp. 721-735.  
 Kawaguchi, Daiji（2006）“The Incidence and Effect of Job Training among Japanese Women,” *Industrial Relations*, Vol. 45, No. 3, pp.469-477.  
 Kurosawa, Masako（2001）“The Extent and Impact of Enterprise Training: The Case of Kitakyusyu City,” *Japanese Economic Review*, Vol. 52, No. 2, pp.224-242.  
 Lynch, Lisa M.（1991）.“The Role of Off-the-Job vs. On-the-Job Training for the Mobility of Women Workers,” *American Economic Review*, Vol. 81, No. 2, pp.151-156.

はら・ひろみ 日本女子大学家政学部家政経済学科准教授。最近の主な著作に『非正規雇用のキャリア形成——職業能力評価社会をめざして』（小杉礼子氏との共編著，勁草書房，2011年）。労働経済学，応用計量経済学専攻。