

地方のリカレント教育を取り巻く課題に関する研究

Research on issues of recurrent education in rural areas

山路 学*¹ 山本 仁志*²

Manabu Yamaji Hitoshi Yamamoto

*¹長崎総合科学大学 Nagasaki Institute of Applied Science

*²立正大学 Rissho University

要旨: 近年、日本では女性活躍が叫ばれ徐々に環境整備が進んできているが、男女や地域の格差が散見され課題が多い。本研究の目的は、西九州の広域都市圏をフィールドとして、女性におけるリカレント教育のニーズならびに周辺環境の実態調査をおこない、効果的なリカレント教育プログラムの構築、女性に対する支援に関する政策提言の基礎となる知見を提出するものである。本研究では、クラウドソーシングサービスを用いた全国調査と長崎市内の保護者を対象とした実地調査をもとに地域特有の課題を抽出し、関係性と各々の課題を明確にする。その結果、リカレント教育において利害関係にある4者、即ち(1)受講者、(2)人材を望む企業側、(3)地域経済の発展を望む行政、そして(4)教育機関の間のニーズ・シーズの擦り合わせが致命的に欠けている事が分かった。

キーワード: リカレント教育、大学、自治体、企業

Abstract: In recent years, the promotion of women's participation in Japan has been advancing, and environmental improvements have gradually been taking place. However, there are many challenges, such as visible disparities between genders and regions. The objective of this study is to conduct a survey on the needs for recurrent education and the actual conditions of the surrounding environment for women in Nagasaki. The objective is to clarify the relationships among these challenges and identify each specific issue. Based on these findings, a model was constructed to clarify the relationships among the four stakeholders and their respective challenges. As a result, it was found that the alignment of needs and concerns is critically lacking among the four stakeholders involved in recurrent education, namely (1) participants, (2) companies seeking talent, (3) local government aiming for regional economic development, and (4) educational institutions.

Keywords: Recurrent Education, University, Local government, Company

1. はじめに

少子高齢化が急速に進む日本においては労働力を安定的に確保することが難しくなっている。15歳から64歳までの生産年齢人口は1995年をピークに減少している[1]。また、就業者数は2008年以降減少してきたが2013年からは再び緩やかに増加に転じている。これは、65歳以上の高齢者の就業者が増加していると同時に、女性の就業率が上昇していることが理由であると考えられる。さらに2016年に女性活躍推進法が施行され、制度的にも女性の就業を推進する方針がより明確になってきている。

男性を中心としてきた日本の労働環境において、表1に示すように給与水準・正規雇用率などに大きな男女差が存在し、さらに女性が出産、育児、介護などのライフイベントで離職すると復職やキャリアの再構築が難しい。そのため、女性の復職を目的としたリカレント教育は特に重要であると考えられる。

国や自治体、企業では、女性が働きやすい環境を作るために保育所の整備[2,3]や柔軟な働き方の提案[4]など、様々な対応策が模索されている。このように労働力を量的に確保するための施策は行われているが、同時に労働力を質的に向上させ技

術水準を向上させることがさらなる課題としてあげられる。

表1.男女の差

| R3年度 | 給与水準 | 正規雇用率 |
|------|------|-------|
| 男性 | 100 | 78.6% |
| 女性 | 75.2 | 46.8% |

従来は、学校教育と企業による研修が労働力の質的向上に貢献してきた。例えば、高度経済成長期に男性労働者が企業内訓練を通じて企業における実践的スキルを習得し、その蓄積が、労働生産性を高めていることが示されている[5]。しかし、1970年代前半と比較して2000年代に入ってから、企業の研修が減少傾向にあることが示されており[6]、質的向上の機会が減少してきていると考えられる。この研修機会の減少は、男性を中心としてきた日本の企業において、少子高齢化に対応するために、出産、育児、介護などのライフイベントで離職した女性労働者の復職を促すためには、重要な課題となっている。さらに、急速な技術革新が進む中、学校教育で習得される一般教養のみでは、現代の企業環境には対応が難しく、企業も労働者も対応を迫られている。

また、本研究で対象とする西九州地域は女性の平均収入の低さが地域的な課題となっており、また大学進学率も都市部と比較して低い傾向がある。そのため付加価値の高い産業の誘致もすまざ地域経済基盤の強化が喫緊の課題となっている。

さらに、表2に示すように、物価は都市部とさほど変わらないにもかかわらず、最低賃金が低くなっており、家庭を取り巻く環境、地域の価値観など女性のキャリア形成に与える影響には大きな地域差がある。この地域差が少子高齢化と相まって、生産年齢人口や主要企業が都市へ流出し、地方の衰退を加速させている。

表2.地域の差

| R4年度 | 物価指数 | 最低賃金 |
|------|-------|-------|
| 長崎 | 99.1 | 853円 |
| 東京 | 104.7 | 1072円 |
| 全国平均 | 100 | 1004円 |

リカレント教育においても、必要とする層のニーズや疎外因の救い上げが十分とは言えず、特に地方ではその情報が届いていないため、格差が広がり致命的な分断をもたらす。

リカレント教育は、「働き方改革」として国の重要な政策課題となっている。少子高齢化が進行する今日、就業機会の拡大や意欲・能力を十分に発揮できる環境を作る取り組みが求められており、中でも女性の活躍は主要な論点である。このような環境下で柔軟かつ多様性のある形で新たな知識・スキルを習得しキャリア形成をおこなうことはすべての労働者にとって喫緊の課題である。

近年、リスキリングとして従業員の再教育の重要性を認識する企業が増えているが、基本的に現在就業している人が現業に関係する知識や技術の向上が中心となっており、キャリアパスから一時的に離脱している女性など多様なバックグラウンドを持つ人々に対する包括的な取り組みとはなっていないことも早急に対処すべき課題である。

そこで本研究では、リカレント教育の受益者である受講者層がどのような需要を持ち、またリカレント教育に対してどのような懸念や阻害因を持っているのかを明らかにすることで、リカレント教育の現状と潜在的受益者の持つニーズや懸念との乖離を明らかにし有効なリカレント教育政策立案のための基礎的な知見を提供する。

2. 関連研究

リカレント教育は、学校教育との関連性によって2種類に分類されるとされている[8]。一つは従来の学校教育とリカレント教育が補完的なケースで、もう一つは従来の学校教育とリカレント教育が代替的なケースである。前者は、大学や大学院などに進学する場合であり、後者は、特定の知識やスキルをアップデートする成人教育である。

近年の日本では、代替的なケースにおいて高等教育における成人教育としてのリカレント教育が注目されている。日本女子大学では、再就職支援のための履修証明プログラムとして認められたリカレント教育課程において、ビジネス英語やITリテラシー、日本語コミュニケーション論、簿記、マーケティングマネジメントなどの科目を提供している。この再就職支援の結果、2016年度以降、就職希望修了者の就職率は93.4%であり、正社員雇用がそのうち4割を超えているため、一定の成果を上げていると考える[7]。

一方で大学等の教育機関が提供するリカレント教育プログラムが積極的に活用されているわけではないという指摘もある[8,9]。またリカレント教育政策も政策立案側ないしカリキュラム提供側からの視点で検討されることが多く[10-12]、潜在的受益者である一般社会

人のニーズや彼らがおかれた状況から分析した研究は少ない。

こうした乖離が埋まらないままにカリキュラム提供側の視点から制度を策定することは本質的な問題の改善にはつながらない懸念がある。また家庭を持つ人たちにとってリカレント教育をおこなうことは本人の意思や能力だけでなく、家庭環境やパートナーの協力の影響が大きいと考えられる。仕事環境に対する認識や実際の就業率がパートナーの協力によって影響されることが示されており[13,14]、こうした周辺環境の影響もリカレント教育参加への態度や意図を規定すると考えられる。本研究ではこれらの諸要因の相互関係を質問紙調査によって分析する。

3. 調査概要

本研究では2回にわたり調査を実施した。第一回目の調査はYahoo!クラウドソーシングを用いて同サービスアカウント保持者300名に対して2021年6月13日に行われた。回答者は自己申告で小中学生の子を持つ女性に限った。子供の年齢等の項目で回答に矛盾のない183名を有効回答とした。回答者の平均年齢は41.5歳であった。続いて第二回目調査として2021年9月15日から26日にかけて長崎市内の日見小学校(332名)、日見中学校(148名)、東長崎中学校(769名)を通じて同校に通う児童の保護者(母親)1249名に調査依頼をおこない、211名の有効回答を得た。平均年齢は43.2歳であった。

3.1. 変数の設定

第一に、リカレント教育の認知度を測定するためにリカレント教育に関する知識を聞いた。項目は「あなたはリカレント教育という用語をご存じでしたか」「あなたは「学び直し」という用語をご存じでしたか」「職業実践力育成プログラム(BP)認定制度という制度をご存じでしたか」の3項目である。これら3項目の単純加算を「リカレント教育知識得点」変数として採用する($\alpha = .65$)。続いてリカレント教育に対する関心を聞いた。リカレント教育という用語に対する認知が低いことを想定して、リカレント教育の概要を説明したうえで「学び直し」という用語を用いて項目を設定した。項目は「あなたは学び直しにどの程度関心がありますか」「学びなおしをしたいと思いますか?」「ご自身が学び直しをすることに関して必要性を感じますか」「あなたは学び直しにどの程度の時間を割きたいと思いますか」「あなたは学び直しにど

の程度の金銭的なコストを割きたいと思いますか」の5項目である。知識同様に1因子構

造となったため単純加算を「リカレント教育関心得点」として採用する($\alpha = .88$)。

次に、どのような要因がリカレント教育に対する阻害因となっているのかを検証するために9項目の質問を設定し探索的因子分析(最尤法、プロマックス回転)を行った(表1)。その結果2因子を抽出し第1因子を「外的阻害因($\alpha = .71$)」第2因子を「内的阻害因($\alpha = .48$)」として採用する。

表1: リカレント教育に対する阻害因の因子分析結果

| 項目 | Factor1 | Factor2 |
|------------------|---------|---------|
| 職場の理解を得られない | .714 | .108 |
| 処遇の面で評価されない | .697 | .150 |
| 勤務時間が長く十分な時間がない | .597 | -.257 |
| 費用が高すぎる | .429 | -.143 |
| 自分に適した教育プログラムがない | .405 | .099 |
| 家族・親族以外の理解が得られない | .313 | .249 |
| 必要性を感じない | -.185 | .705 |
| 自社の研修で十分である | -.043 | .462 |
| 新しい勉強に抵抗がある | .062 | .364 |

本研究では、リカレント教育に関心を持つための要因を明らかにする。その要因として、リカレント教育に対する賃金プレミアムが考えられる。高校生の大卒に対する主観的賃金プレミアムが大学進学に影響することが示されているように[15]、主観的賃金プレミアムがリカレント教育にも影響することを検討する。同時に、夫の家事育児時間が妻の就業に影響していること[16]が示されているため、リカレント教育を行うことに足してパートナーの育児や家事の協力が影響するのかが検討する。また、日常的なメディア接触は情報入手の手段として影響が大きいと考えられるためメディア接触項目を設定する。

4. 結果

リカレント教育に対する認知状況を概観する。図1はリカレント教育知識得点の分布を全国(Web調査)と長崎で比較したものである。長崎においてまったく認知していない人の割合が高いことがわかる。一要因分散分析の結果、知識得点には有意な差がみられた($F(1,392) = 40.61, p < .001$)。他方でリカレント教育関心得点については差が見られなかった($F(1,392) = .82, p = .37$)。

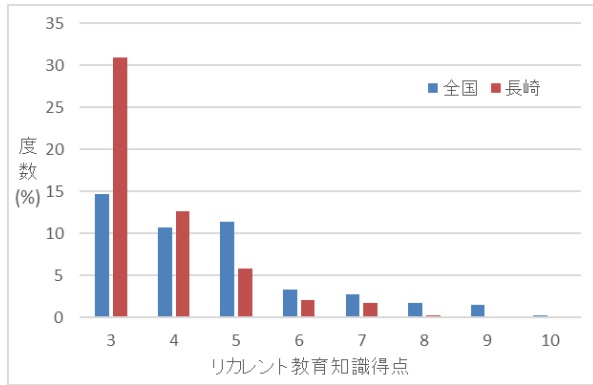


図1: リカレント教育知識得点の分布

リカレント教育に関わらず教育に関する知識・関心には本人の学歴が強く影響すると思われるため学歴をコントロールした分析をおこなう。学歴は大卒以上か否かで分類するダミー変数を設定する。図2は知識・関心に関する得点をそれぞれ地域・学歴の2要因分散分析によって比較したものである。図左パネルが知識を、右パネルが関心をそれぞれ表している。知識に関しては地域の主効果($F(1,390) = 22.65, p < .001$)、学歴の主効果($F(1,390) = 25.36, p < .001$)が有意であった。前述の通り長崎は全国と比較して知識が低いことに加えて、大卒以上の学歴の人のほうで知識が高くなっている。一方で関心については地域の主効果は5%水準で有意ではなく($F(1,390) = 3.50, p = .06$)、学歴の主効果($F(1,390) = 4.29, p < .04$)と学歴と地域の交互作用($F(1,390) = 4.76, p = .03$)が有意となっている。全国では関心について学歴の効果は無いが、長崎において大卒以上の人のリカレント教育への関心の高さがみられた。

続いて、リカレント教育への知識・関心がどのような要因によって規定されるのかを探索するための重回帰分析をおこなう。従属変数はリカレント教育知識得点ならびにリカレント教育知識得点、独立変数は表2,3に示すものをそれぞれ採用した。

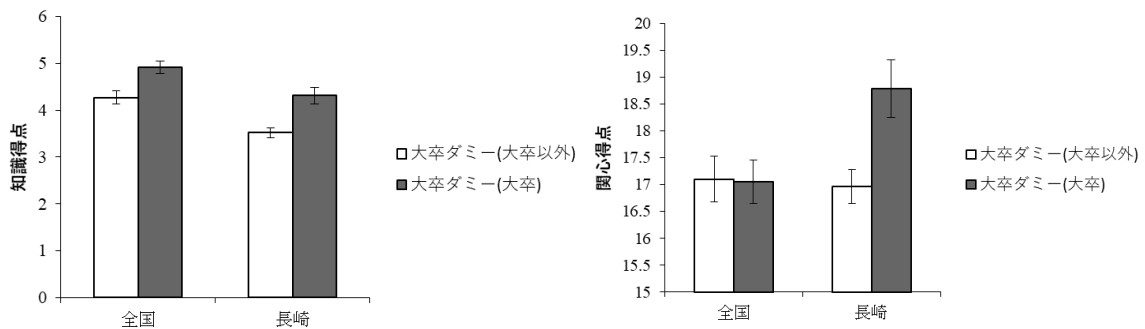


図2: リカレント教育に関する知識、関心の学歴による比較

表2: リカレント教育知識得点を規定する要因の重回帰分析 (数値は標準化係数)

| 変数名 | 全国 | 長崎 |
|----------|---------|---------|
| 年齢 | -.124 + | .065 |
| 正規雇用ダミー | .066 | -.022 |
| 大卒ダミー | .197 * | .342 ** |
| マスメディア接触 | .083 | .106 |
| SNS 接触 | .134 + | .119 + |
| 友人数 | -.007 | -.003 |
| R^2 | .089 * | .142 ** |

表3: リカレント教育関心得点を規定する要因の重回帰分析 (数値は標準化係数)

| 変数名 | 全国 | 長崎 |
|-----------|----------|----------|
| 年齢 | -.006 | .053 |
| 正規雇用ダミー | -.116 + | -.024 |
| 大卒ダミー | .027 | .087 |
| 外的阻害因 | .094 | .188 ** |
| 内的阻害因 | -.435 ** | -.508 ** |
| 学び直しプレミアム | .232 ** | .156 * |
| マスメディア接触 | .259 ** | .045 |
| SNS 接触 | .004 | .045 |
| 友人数 | -.079 | .070 |
| パートナー協力 | .117 + | .024 |
| R^2 | .393 ** | .301 ** |

表4: リカレント教育意欲得点を規定する要因の重回帰分析 (数値は標準化係数)

| 変数名 | 全国 | 長崎 |
|-----------|----------|----------|
| 年齢 | -.042 | .040 |
| 正規雇用ダミー | -.149 * | -.029 |
| 大卒ダミー | .015 | .077 |
| 外的阻害因 | .134 + | .177 ** |
| 内的阻害因 | -.377 ** | -.476 ** |
| 学び直しプレミアム | .230 ** | .116 + |
| マスメディア接触 | .233 ** | .014 |
| SNS 接触 | -.024 | .069 |
| パートナー協力 | .086 | .047 |
| R^2 | .318 ** | .253 ** |

表2から知識については学歴が主たる効果を持っている。続いて表3から内的阻害因は実質的にはリカレント教育を必要としていない程度を測定しているので負の効果があることは直観的に自然である。外的阻害因は長崎において強い効果を持っている。

リカレント教育プレミアムやメディア接触は長崎ではあまり効果を持たなかった。リカレント教育に関する情報への接触の少なさが、リカレント教育に対する期待を持つに至らない状態であることが推察される。

リカレント教育意欲得点の分析を表4に示す。全国において非正規雇用者の意欲があることが示されている。長崎において外的阻害因が意欲と正の関連を持っている。この関係の因果の方向はさらなる検討を要する。つまり、意欲を強く持っている人ほど実行にあたって具体的な障害を思い浮かべていることができているという方向も考えられることができる。ただしこの関係が長崎において強い効果を持つことの背景は今後の検討が必要である。

5. リカレント教育の現状と課題

女性リカレント教育の調査から明らかになった要因と関係者インタビューから長崎におけるリカレント教育の現状と課題を図3に表した。

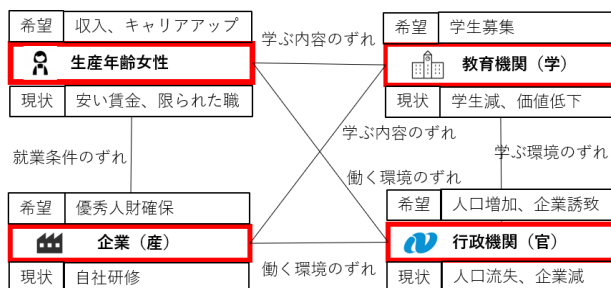


図3.リカレント教育の現状と課題

既存の研究で扱われてきたリカレント教育の提供者側の視点だけでなく、利害関係者全体のニーズ・疎外因の全体構造を解明することである。それに基づき作成されたリカレント教育プログラムが、効果的に受益者に届き、社会全体の経済活動の底上げにつながると考えられる。その解決のためには都市圏・地方圏それぞれでリカレント教育において利害関係にある4者、即ち(1)受講者、(2)人材を望む企業側、(3)地域経済の発展を望む行政、そして(4)教育機関の間が持つニーズや環境の違いを明らかにする4者のモデル化・可視化が必要である。調査において、図3に示すように、リカレント教育の認知そのものが低いだけでなく既存

のプログラムに対して当事者のニーズが合致していないという問題点を見出した。経済環境・社会環境によってリカレント教育の阻害因が異なることが示唆された。

調査で明らかになった最大の問題点は、特に地方において当事者のニーズ・シーズの乖離が大きく、更にリカレント教育を必要とする層への情報提供が圧倒的に不足している点である。こうした問題点を解決するためにはステークホルダーを統合したリカレント教育政策の構築が不可欠であることから、利害関係者4者モデルの構築に思い至った。

6. まとめ

本研究では、リカレント教育の受益者である受講者層がどのような需要を持ち、またリカレント教育に対してどのような懸念や阻害因を持っているのかを明らかにするためにWeb調査を用いた全国調査と長崎市内の小中学校保護者を対象とした質問紙調査を行い両者の比較を行った。その結果、長崎においてはリカレント教育にたいする知識が低い傾向があるが、大卒以上の学歴保持者のリカレント教育に対する関心が高いという結果が得られた。これは大卒以上の学歴を持ち地方在住している人々にとってキャリアアップに対するニーズや危機感が高いことを示していると考えられる。地方におけるリカレント教育実施のパイロットケースとしてはこうした層をターゲットとして開始することが有効であろう。

本研究の結果の解釈には大きな限界があることも理解しておく必要がある。第一にWeb調査のサンプリングバイアスである。今回の調査は回答者の自主的な調査参加であるために回答の代表性は担保されていない。この結果を直ちに一般化することは危険である。

今後は、本研究で明らかになった4者間のずれや課題を解決すべく、調査や実証実験を検討している。

文 献

1. 男女共同参画局 (2021): 就業分野における男女共同参画, 男女共同参画白書 令和3年版, https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/pdf/r03_genjo.pdf
2. 深井 太洋(2019): 保育所整備は女性の就業率や出生率を上げたのか, 日本労働研究雑誌 No.61, Vol.6, pp.4-20.
3. 中山真緒(2020): 保育所がもたらす母親の就業促進効果, 日本労働研究雑誌 No.62, Vol.6, pp.56-73.
4. 黒澤 昌子(2019): 両立支援と柔軟な働き方: 女性の活躍との関係, 経済分析, No.199, pp.152-186.
5. 上島康弘(2013): 賃金格差と人的資本—持続的成長のための条件, 日本労働研究雑誌, No.634, pp.4-21.

6. 原ひろみ(2007): 一70年代前半～2000年代前半の経験から, 日本労働研究雑誌 No.563, pp.84-100.
7. JBpress(2020): リカレント教育のパイオニアが目指す「すべての女性にとっての再出発地点」, 2020年1月20日. <https://jbpress.ismedia.jp/articles/-/58749>
8. 塚原修一・濱名篤(2017): 社会人の学び直しからみた大学教育, 日本労働研究雑誌 59(10), pp.27-36.
9. 向後千春(2020): 社会人の学び直し—オンライン教育の実態と課題, 日本労働研究雑誌 62(8), pp.15-25.
10. 佐々木英和 (2020): 政策としての「リカレント教育」の意義と課題, 日本労働研究雑誌 62(8), pp.26-40.
11. Heckman, J. (1999): Policies to Foster Human Capital, *Research in Economics*, 54(1), pp.3-56.
12. 田中 茉莉子 (2020): リカレント教育の経済への影響, 日本労働研究雑誌 62(8), pp.51-62.
13. 青木聡子 (2009): 幼児をもつ共働き夫婦の育児における協同とそれにかかわる要因, 発達心理学研究 20(4), pp.382-392.
14. 池田心豪 (2010): 介護期の退職と介護休業—連続休暇の必要性と退職の規定要因, 日本労働研究雑誌 No.597, pp.88-103.
15. 森安亮介(2021): 個人の主観的な期待収益が進学希望や進学格差に与える影響, 経済分析, No.201, pp.39-61.
16. 鶴 光太郎・久米功一(2018): 夫の家事・育児参加と妻の就業決定, 経済分析, No.198, pp.50-71