

中小企業で働く人のための 学習プラットフォーム構想

社会人のための義務教育

2024年11月

株式会社ライクブルー

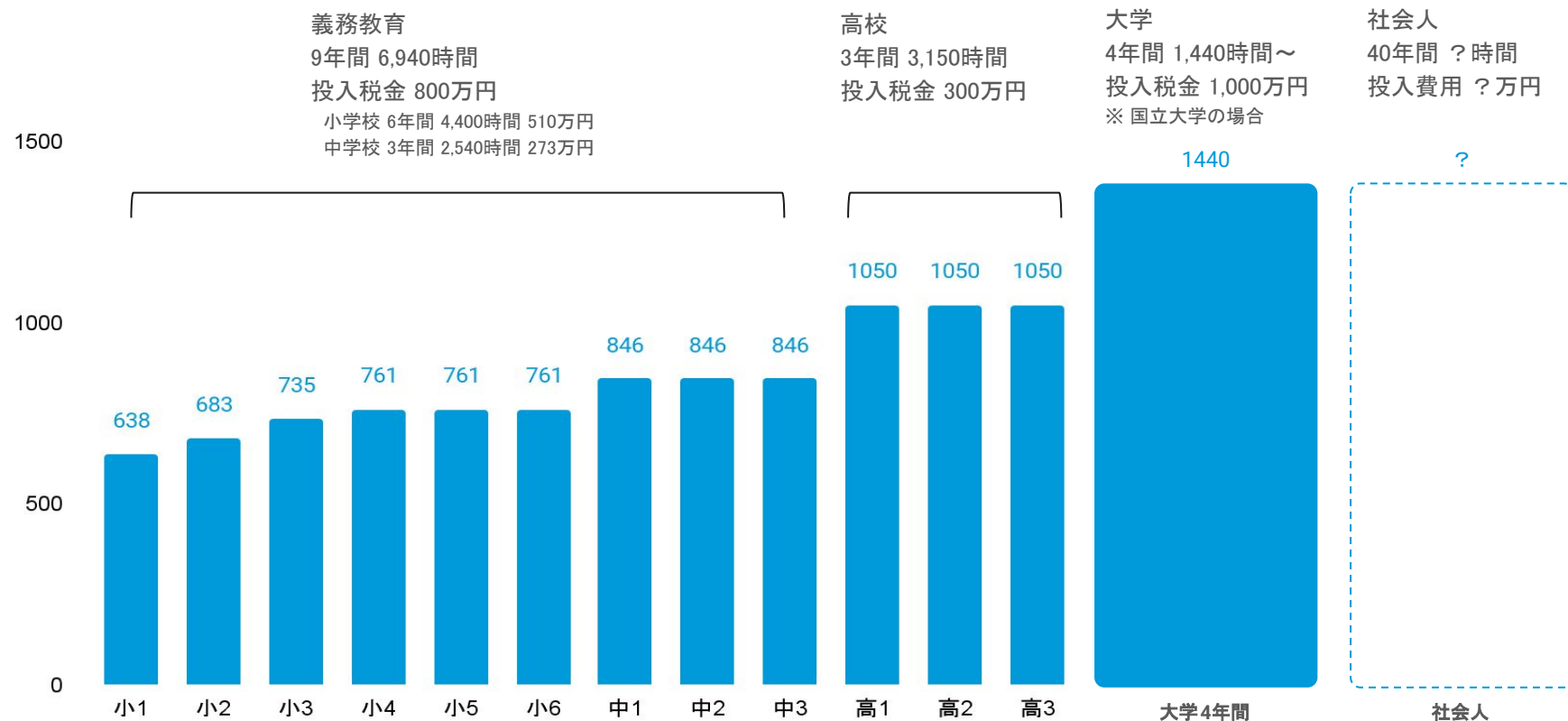
「すべての人間は、生まれつき、知ることを欲する。」

ーアリストテレス『形而上学』”*All men by nature desire to know.*”

(Aristotle, *Metaphysics*, 前世紀, 日本語訳: 出隆 訳, 岩波文庫, 1959)

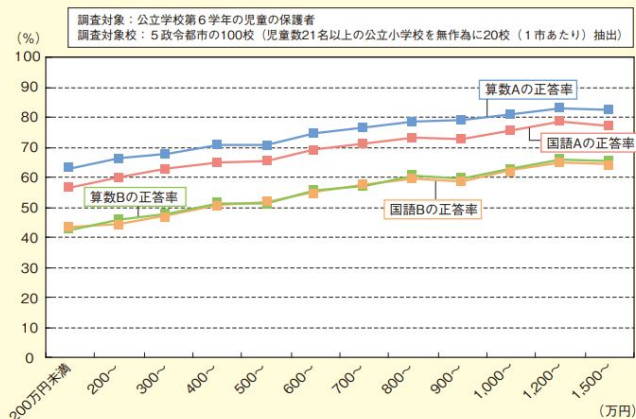
問題意識

高校卒業までの12年間で1万時間・税金1100万円の教育投資



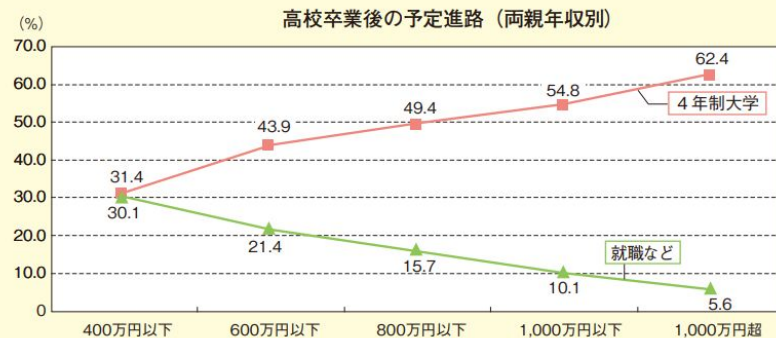
親の所得格差が、教育格差を生む

図表1-1-10 児童の正答率と家庭の世帯年収



（出典）文部科学省：お茶の水女子大学委託研究（平成20年度）より作成

図表1-1-14 親の収入と高校卒業後の進路



注 1) 日本全国から無作為に選ばれた高校3年生4,000人とその保護者4,000人が調査対象。
注 2) 両親年収は、父母それぞれの税込年収に中央値を割り当て（例：「500～700万円未満」なら600万円）、合計したもの。
注 3) 無回答を除く。「就職など」には就職進学、アルバイト、海外の大学・学校、家業手伝い、家事手伝い・主婦、その他を含む。

（出典）東京大学大学院教育学研究科 大学経営・政策研究センター「高校生の進路追跡調査 第1次報告書」（2007年9月）

教育格差が、子どもの所得格差を生む

図表1-1-22 学歴別生涯賃金の比較（男性）



（出典）（独）労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計－労働統計加工指標集－2010」より作成

図表1-1-23 学歴別生涯賃金の比較（女性）

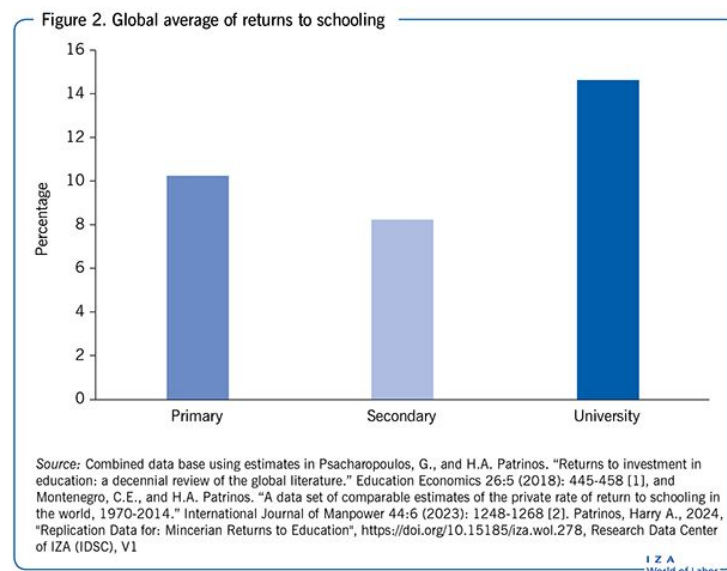
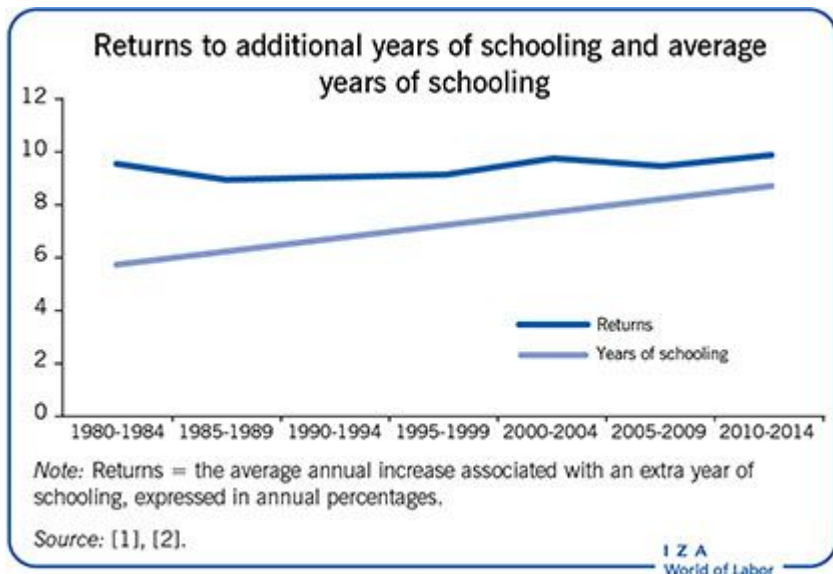


（出典）（独）労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計－労働統計加工指標集－2010」より作成

学校教育を1年追加した場合、個人の収益率は8～10%程度のリターン

国によって低い場合で0.2%、高い場合は35%以上。世界平均で、大学教育のリターンが14.5%で最も高く、次に初等教育の10.2%、そして中等教育が8%と続く。*1

OECDの調査でも、学生1人が大学など高等教育を修了するための政府投資額に対し、社会にもたらす経済的リターン(所得税の増加、社会保障費用の低下に伴うものなど)は2倍以上に達するなど、教育投資の経済的・社会的効果は大きいとしている。*2

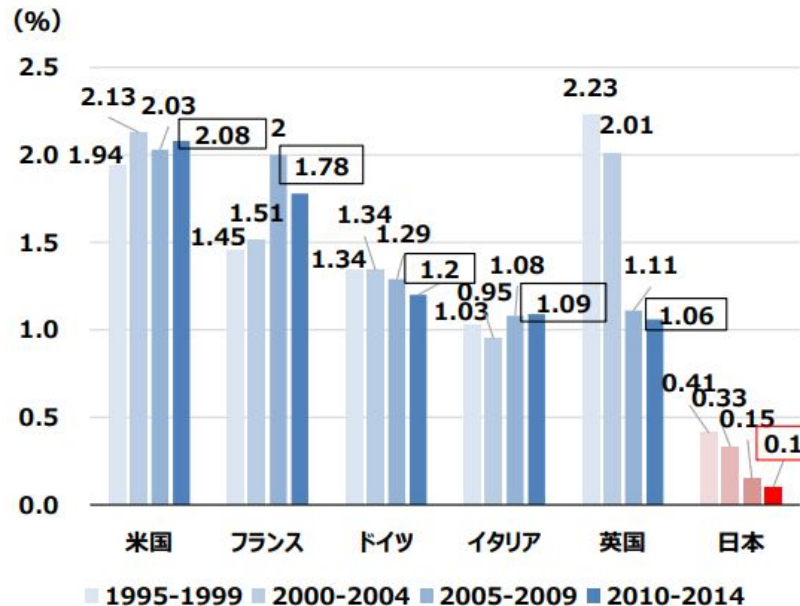


*1 ("Estimating the return to schooling using the Mincer equation" Harry Anthony Patrinos, World Bank and University of Arkansas, 2024) ※ グラフ同出典

*2 (文部科学白書、2009年)

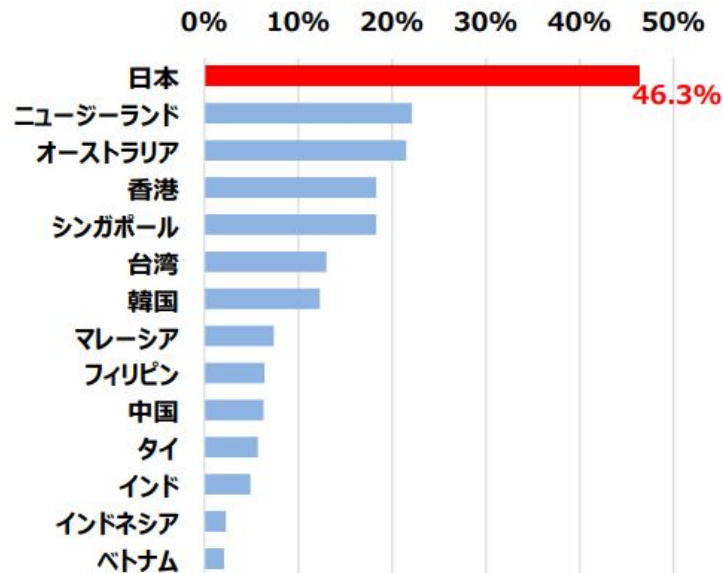
企業は教育投資をしないし、日本人は大人になると学ばなくなる

人材投資（OJT以外）の国際比較（GDP比）



（出所）厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」を基に経済産業省が作成。

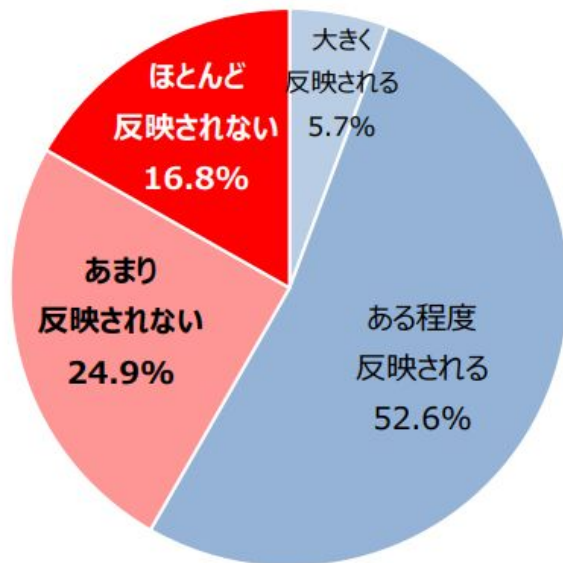
社外学習・自己啓発を行っていない人の割合



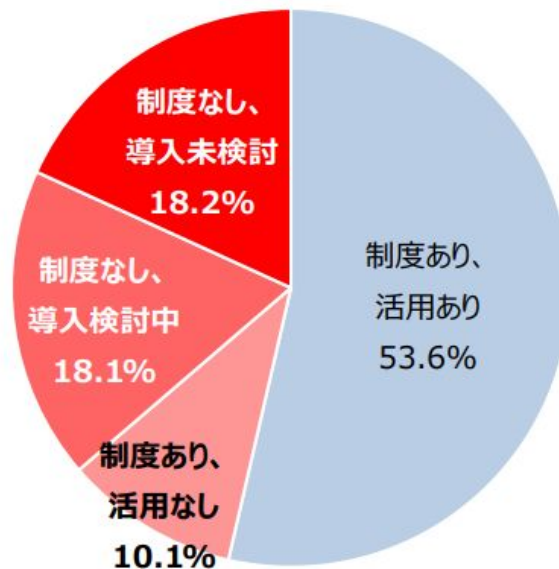
（出所）パースル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に経済産業省が作成。

個人の自学インセンティブが低く、支援制度がないのも現実

自己啓発に対する処遇変化

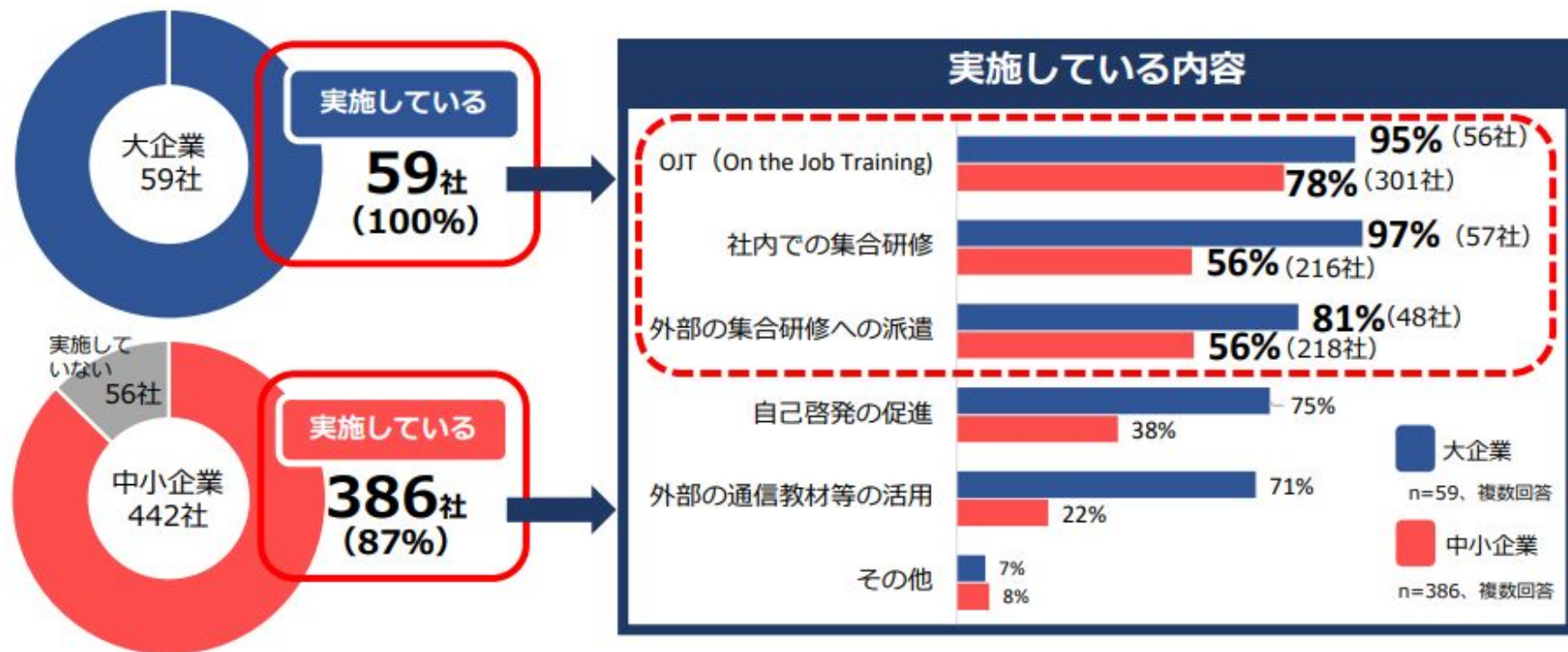


自己啓発を支援する制度の有無と活用の度合い



(出所) 内閣府「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」を基に経済産業省が作成。

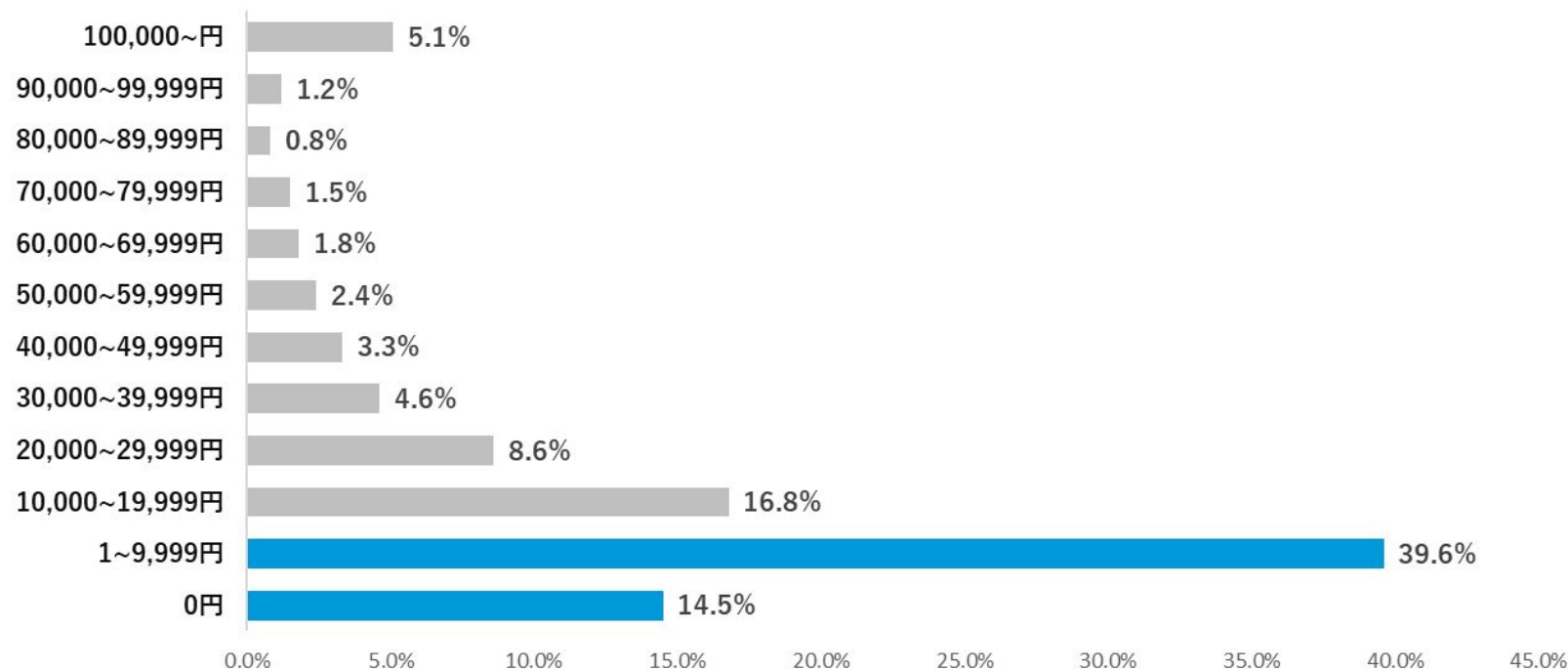
大企業と中小企業の教育格差は非常に大きい



※ ただし、学習の実態が有効に伴っているかどうかは別の議論が必要

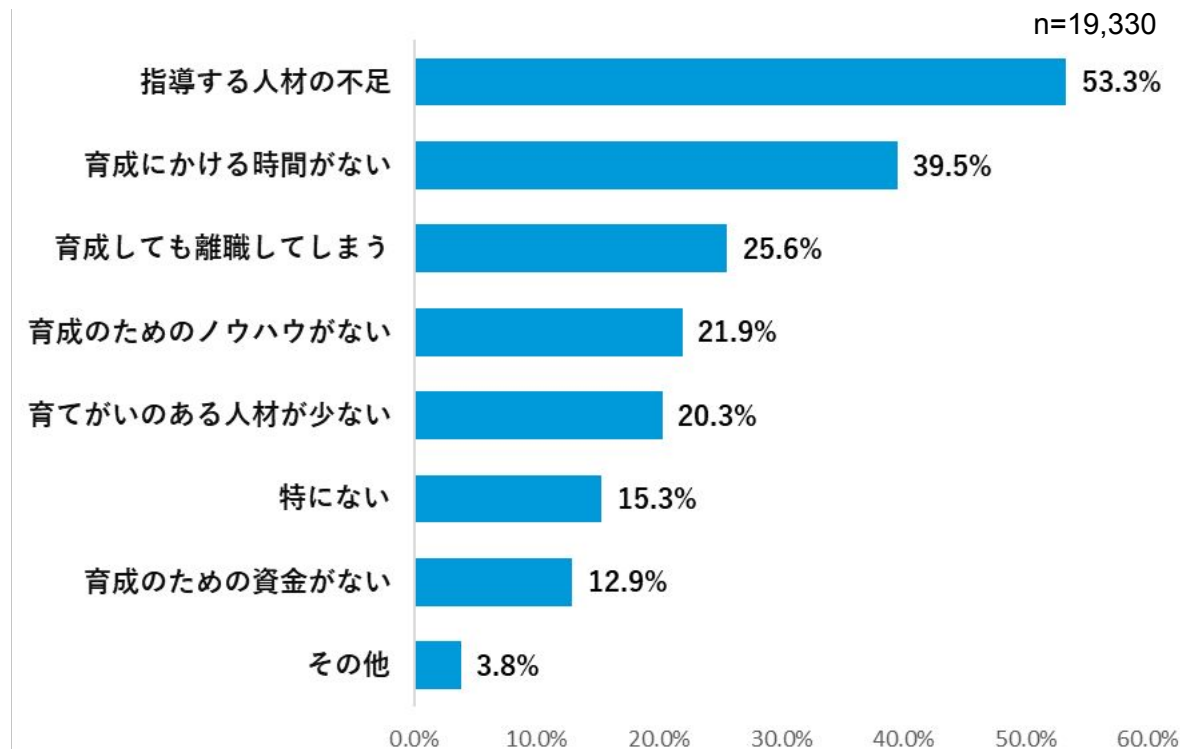
中小企業の一人あたり年間教育費用は悲慘な状況

直近決算期中の従業員1人あたり人材育成に関する費用 n=1,713



(商工中金調査, 2022年)

中小企業の教育環境の問題も大きい

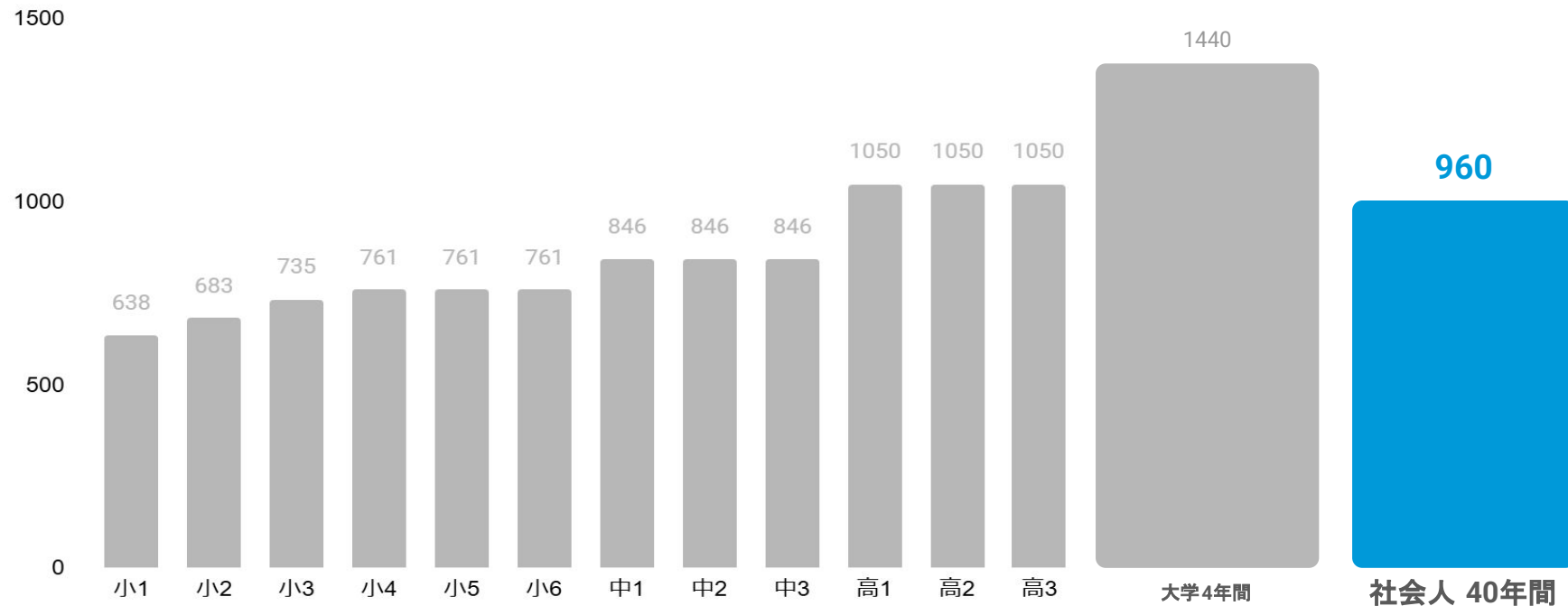


資料: (株)帝国データバンク「中小企業の経営課題とその解決に向けた取組に関する調査」

(注)複数回答のため、合計は必ずしも100%にならない。

仮に月2時間・年24時間でも社会人が40年で学ぶ時間は960時間

- 中小企業は「OJT」という名の現場任せで、放置する傾向にあり、正規教育がなされる時間は実質的にほぼ無いと見て良い
- まして、従業員に40年間も学習機会を提供する企業がどれくらいあるのか、学び続ける個人がどれくらいいるかは大きな疑問



多くの企業が、仕事を通じて「作業者」を育てているだけ

理想

新しい環境に慣れ、仕事の方法や業務知識など実務スキル(WHAT)を身に着け、なるべく早く戦力になることを求められる。まずは仕事をこなす。

勤続を経て、教えられなくとも実務をこなせるようになり、職場で周りを引っ張る中核的存在としての立ち回りが求められる。役割が変化する。

経営目線を持ち、柔軟な、多様な考え方で全体観のある仕事に臨み、指導者の立場から後進の育成が優先される。大小問わず、意義ある仕事をする。

現実

頭が最も柔軟に学べる発達期間であるのに、物事の背景や目的(WHY)を教えられず、抽象的思考や概念的技法が見につかない。自ら考えられない。

管理業務、人材育成に必要なマインドセットや思考技法の学習がないまま年齢を重ね、考え方や態度が無意識に固定化している。作業しかできない。

もはや後の祭り。給料が高いただけ。教えられた経験がないので若手を適切に育てられない。柔軟性も失われ、多様な考えなどもってのほか。

20歳～
キャリア初期

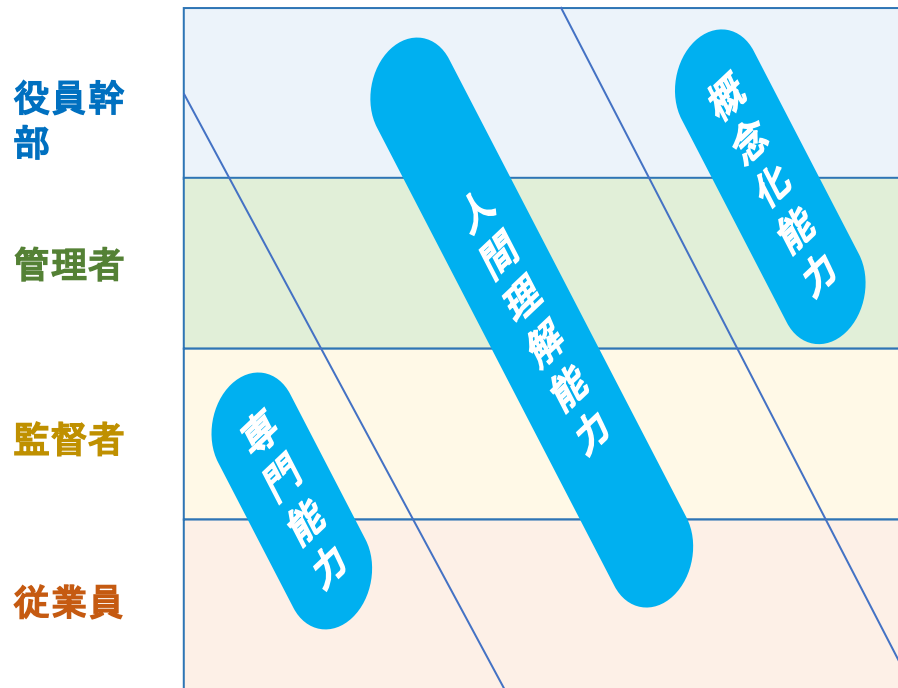
40歳
キャリア中期

～60歳
キャリア後期

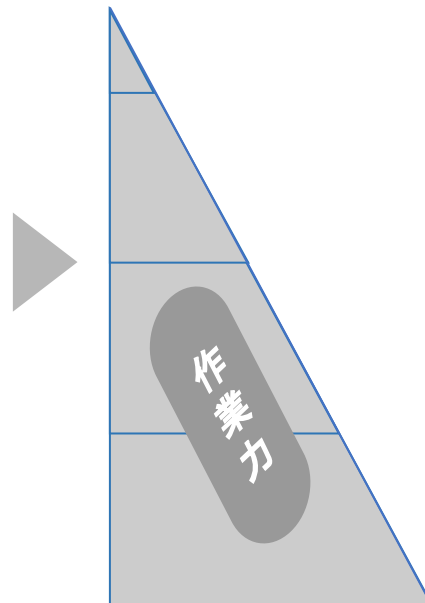
時代・価値観・テクノロジーの変化・・・社会環境の抽象性・不確実性が増す中、個人は頑なになっていく

理想と現実の極端なイメージ

【理想】年齢・役割と共に必要な能力を学習する



【現実】目の前の仕事をこなすだけで、学んでいない



「概念化能力 (Conceptual Skill)」: 物事を総合的に、抽象的に捉えられる力

中小企業の教育における「3K」

機会がない

人は与えられた環境で勝手に学ぶもので、優秀な人は自然発生すると考えて教育機会を設けない。

当然の帰結として、現場任せの放任主義になり、気が付いた時には手遅れであることが多い。

会社が人を「学ぶ意欲のある、ひとりの価値ある人間」と認知し、キャリアを長期的に捉えた教育体系、計画的な能力開発機会を提供することが求められる。

カネがない

仕事をさせなければ売上が下がり、業績が悪くなることを恐れるため、学習機会にお金をかける発想を持ちえない。そもそも、教育費用も捻出できない。親の所得が子の教育格差、所得格差を生むのと同じ構造で、中小企業は教育投資をしないから生産性も上がらず、給与も上げられないようになっている可能性がある。

環境がない

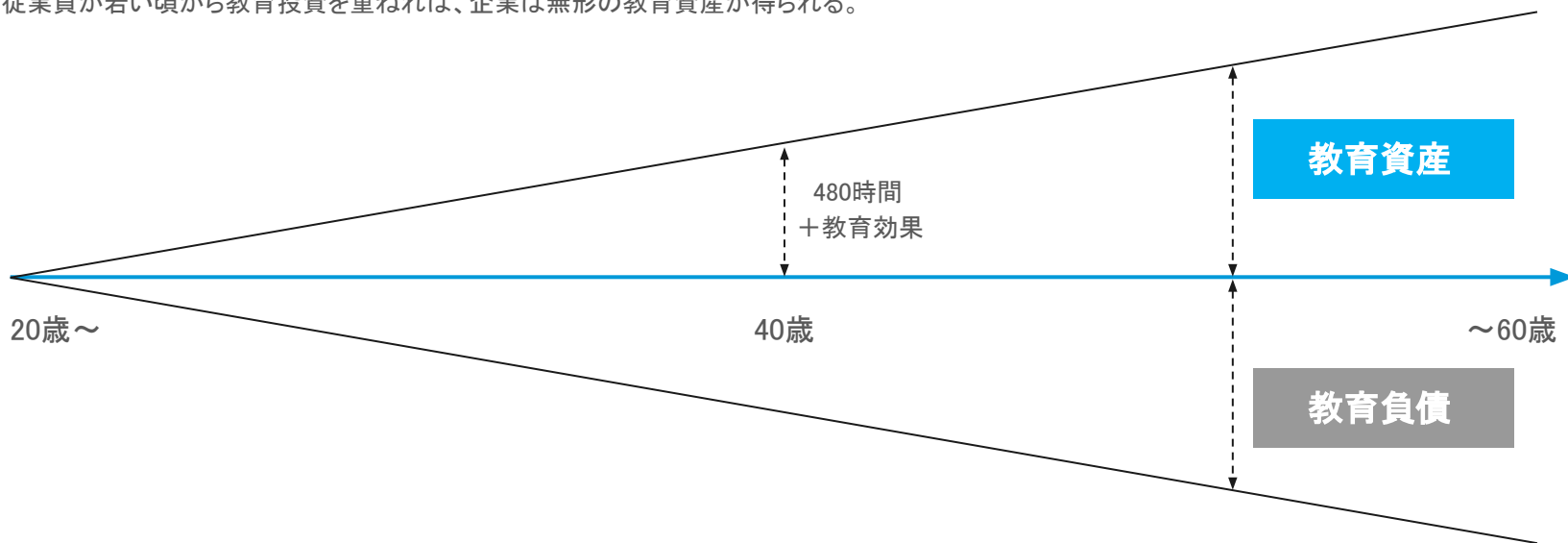
場所、ツール・教材、教育担当者、講師、共に学ぶ場など、教育環境を整備して学習意欲を継続できる会社が少ない。学ぼうとする従業員がいても、それが実現できなければ学ぶことをやめてしまう。個人が学ばないのは、個人の資質や価値観によるのか、企業の環境によるのかは丁寧な議論が必要。

「教育の3K」はやがて莫大な「教育負債」を生む

一人の人が20歳から働き始めたとして、40年間で教育時間・投資を積み重ねた場合と、全く教育を行わなかった場合の比較イメージ。

仮に月平均2時間・年24時間の教育を20年続けると、480時間の蓄積となる。これを、40歳から教育を開始しようとする、480時間以上の時間と費用の捻出が必要。年間労働時間を仮に2000時間とすれば、その25%で、現実的に取り戻せる数字とは考えにくい。

従業員が若い頃から教育投資を重ねれば、企業は無形の教育資産が得られる。

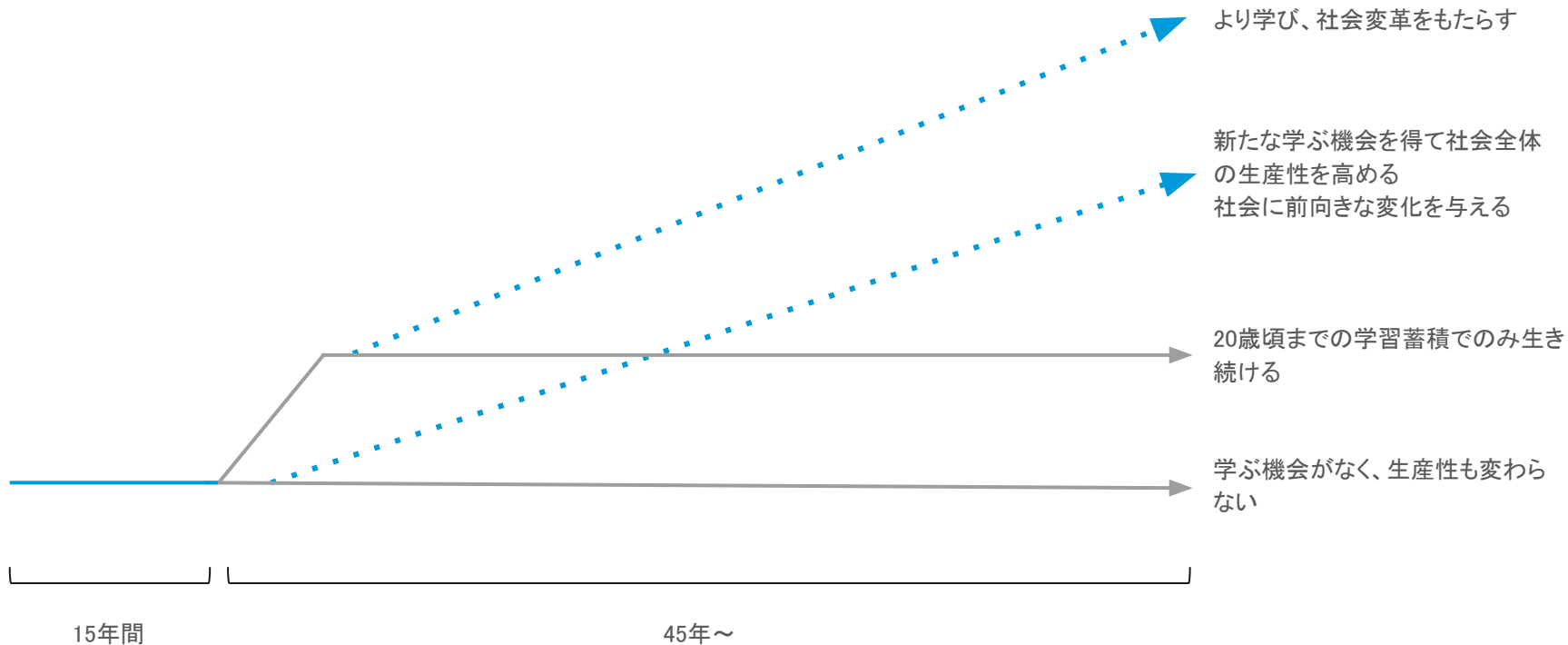


教育負債: 教育を継続的行わなかったことで学習意欲や学習態度が失われ、年齢を重ねた後に教育しようとしても、基礎がないため、個人も効果を感じられず、取り戻すことに多くの時間、労力、費用がかかる状態

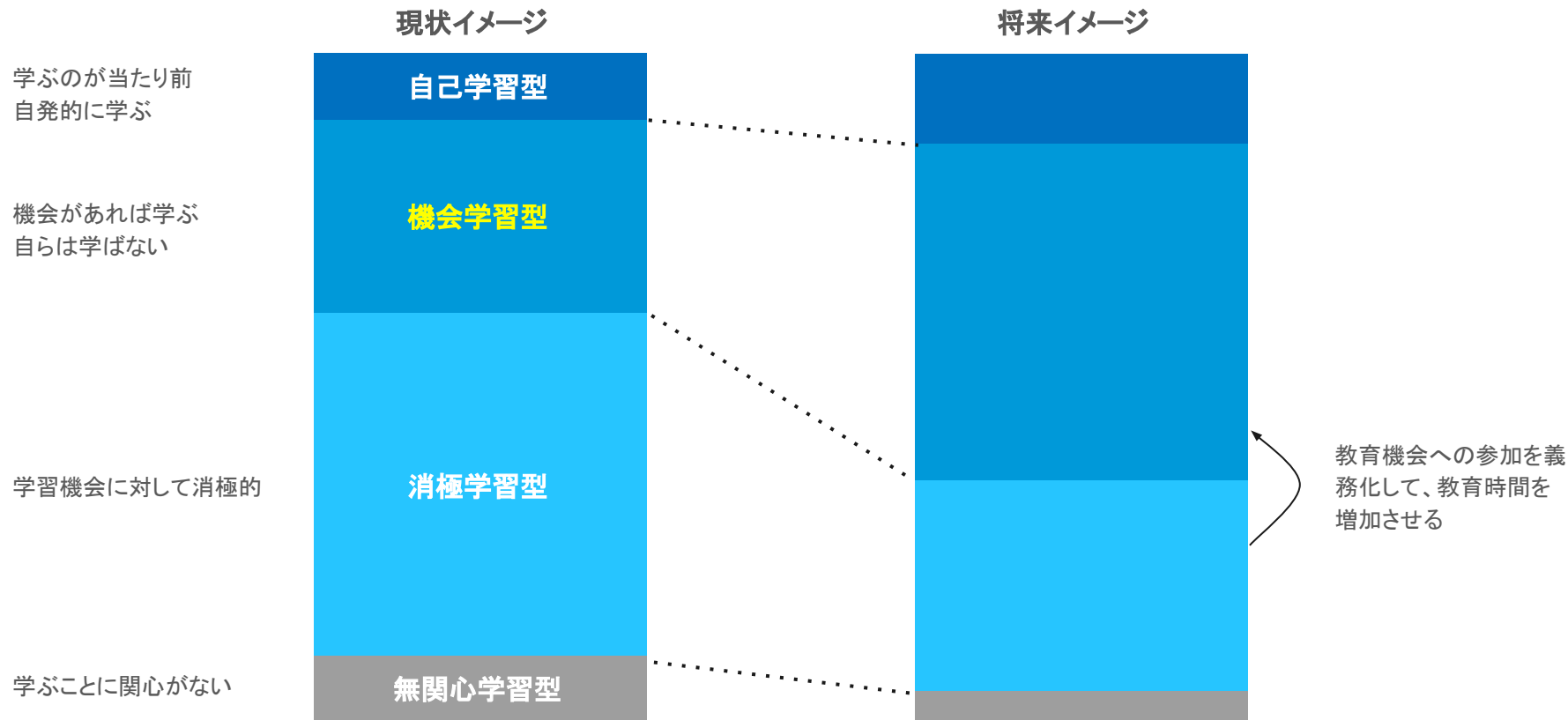
企業も

具体的な論点と方向性

15歳までの教育成果で人生が決定してしまうような今の社会システムに変化をもたらす



目指すのは「機会学習型」の増加



「機会学習型」を増やすためのインセンティブ

① 教育時間の確保

従業員が教育機会に参加する時間を指定し、教育参加を半強制化する(義務教育化)
例:労働時間の5%を教育に充てることを宣言する、あるいは、それを目標とする

② 学習の労働化

教育参加や自己学習を、就業時間内労働、または、時間外労働として行うことを認める
例:月上限8時間までを学習の時間として認める ※ ③で代替する方法もある

③ 教育参加の評価

教育機会への参加や、自己学習の成果を評価して、昇給または昇格の一部条件とする
例:評価項目に「自己学習」を加え、管理職には「部下の教育促進」も評価対象とする

④ 学習支援

義務的な教育以上に自分で学ぶ従業員に対し、資格取得支援金などの特典を付与する
例:特定の資格取得時に検定料、テキスト代、奨励金を支給する

段階的・体系的な教育機会の提供も必要

※ 内容は例示

