

2015年9月1日

調査レポート

高等教育の経済効果

～限界を迎える大学教育と専門教育への特化～

教育を積むほど非正規雇用比率が下がる。この10年間で非正規雇用は急速に拡大したが、とくに20歳代や30歳代の高卒が大きく増えた。また、教育を積むほど大企業で働く人の割合が高まる。大企業の雇用者のうち最も多いのは高卒だが、その多くは非正規雇用者であり、正規雇用者に限ってみると大卒が最も多い。さらに大企業では大卒や院卒の方が昇進や昇格に繋がりやすい。もっとも、高等教育の普及を受けて、以前と比べると大卒や院卒であっても役職に就くことが難しくなっている。

雇用の違いが、結果的に賃金にも格差を生み出している。賃金水準の高い正規雇用者、大企業雇用者、役職者が多いことから、大卒・院卒の賃金カーブは高位にある。高卒と大卒の年収の差は、年齢が上がるにつれて拡大し、その格差は女性で大きい。所得の分布状況でも、高卒では年収300万円未満が6割を超えるが、大卒では3割と低い。一方、大卒や院卒では年収1000万円以上という高所得者がそれぞれ全体の7.2%、15.2%を占める。

教育に関する経済理論として代表的なものに「人的資本理論」と「シグナリング理論」がある。前者は、教育を積むことで労働者の知識や技術の水準が上がり生産性が高まるという考え方である一方、後者は教育が労働生産性を上げるのではなく、労働者がもともと持っている生産性の高さを雇用者に伝えるシグナルとしての役割を担っており、生産性の高さは生まれ持った能力の高さによるという考え方である。

教育には多大なコストが掛かるが、大学に進学することで追加的に掛かる金銭的費用と比べ、追加的に得られる金銭的効果の方が大きい。能力があれば進学しようとするインセンティブが働く。ただし、少子化が進む中でも大卒の人数は横ばいであり、大学教育が持つシグナルの効果は低下している。足元では進学率が頭打ちとなるなど、現状の大学教育には限界がみえてきた。

少子化と高学歴化が定着する中、改めて高等教育の人的資本の蓄積という役割が重視される。近年は教育における専門性の強化が進んでいるが、その方法としては、大学院などでさらに教育を深める方法と専門学校などで早い段階から専門教育に特化する方法がある。前者は知識型の職業が多く高い生産性に結び付いているが、後者は技能型の職業が多く必ずしも高い生産性を生み出せていない。成長産業である医療・福祉の分野は後者の教育によって支えられている。専門性を持った雇用者を確保するための教育はまず必要だが、それだけではなく人的資本の強化という高等教育が持つ本来の役割が改めて求められている。

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

調査部 研究員 尾畠 未輝

〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2

TEL:03-6733-1070

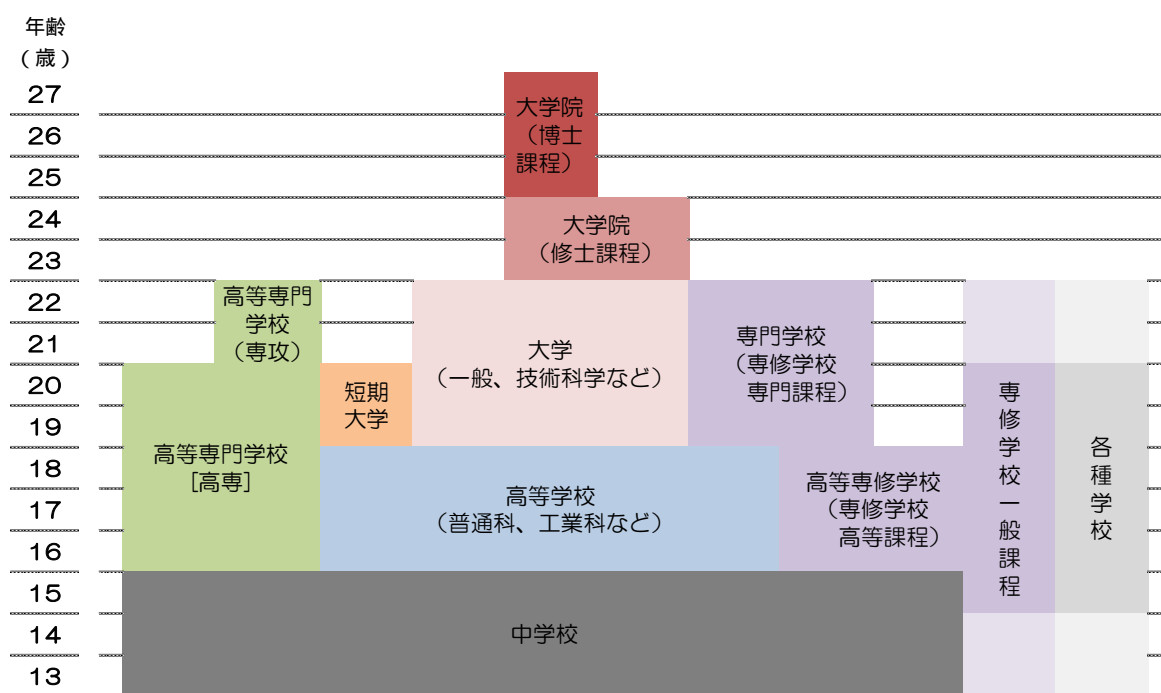
はじめに

戦後、高等教育が急速に拡大した。しかし、1960年代半ば頃までは十分な計画性がなかったこともあって、地域間や学校間の格差などの問題が生じた。そこで、1976年に高等教育計画が策定され、徐々に整備が進んだ。

高等教育とは、主に短期大学や高等専門学校(高専)、大学や大学院などを指す(図表1)。高専とは、1976年に新しい学校制度としてつくられた専修学校のうち中学校を卒業した人を対象とした課程である。現在では、9年間の義務教育を終えた後ほぼ全員が高等学校(高校)などに進学する。

少子化が進む中、近年、高等教育の在り方が再び見直されている。本稿では、高等教育の経済効果について雇用や賃金の格差を分析した上で、教育が持つ効果と役割について考察する。

図表1. 教育の流れ



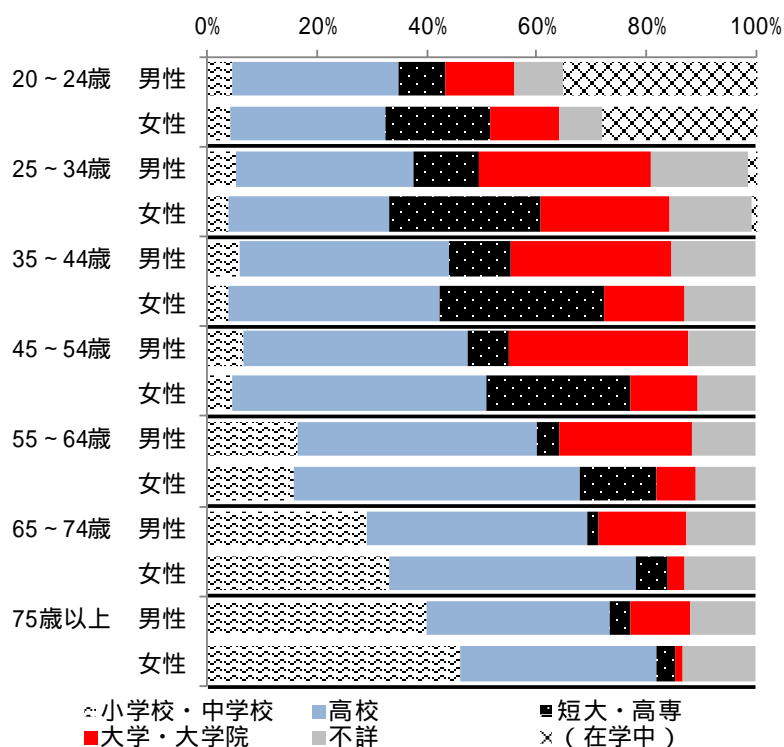
(出所) 文部科学省ホームページを基に当社作成

1. 教育による雇用の格差

わが国で高等教育の普及、いわゆる高学歴化が進んで久しい。高校等への進学率は、1950年代初めは5割を下回っていたが、その後1970年代前半にかけて大きく上昇し、2015年度では98.5%となった。また、高校等を卒業した者のうち短期大学(本科)や大学(学部)へ進学する学生の割合は、1990年代前半に初めて4割を超え、2015年度は56.5%にまで高まった。

この結果、年齢別に教育(最終学歴)の状況をみると、若い世代ほど短大や大学などを卒業した人の割合が大きくなっている(図表2)。とくに、25~34歳では男女間での教育の差も小さくなっている。本章では、教育の違いが雇用にどのような影響を与えているかみていくが、世代間で最終学歴の状況に差があることに留意する必要がある。

図表2. 年齢別にみた教育(最終学歴)



(注) 2010年時点、高校に旧制中学と専修学校(高等課程)を含む
 専修学校(専門課程)と各種学校は入学資格や修業年限によりいずれかに含む
 (出所) 総務省「国勢調査」

(1) 教育を積むほど下がる非正規雇用比率

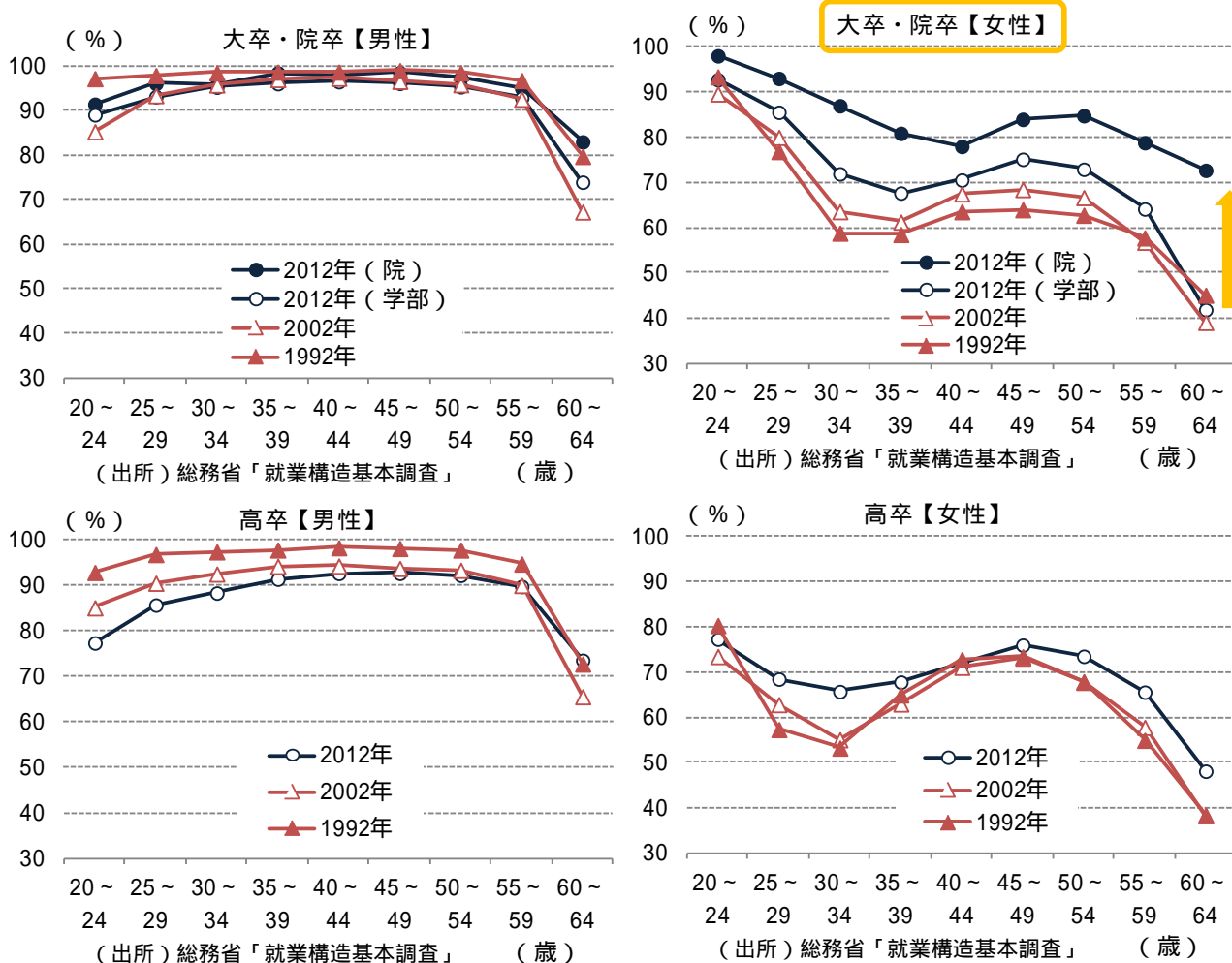
一般的に、教育と雇用には関係がある。

総務省「就業構造基本調査」で高校卒業者（以下、「高卒」と）と大学・大学院卒業者（以下、「大卒・院卒」と）の有業者率を男女別にみてる（図表3）。

大卒・院卒の男性では、20年前（1992年）から現在まで、25～59歳のほぼ全員が職に就いている。一方、高卒の男性では、20年前の25～59歳の有業者率はほぼ100%だったが、2012年になると有業者率が全体的に低下している。

逆に、女性については、大卒・院卒および高卒とも20年前と比べ有業者率は上がっている。とくに、院卒の有業者率は高く、女性の高学歴化が社会進出をけん引してきたことが分かる。

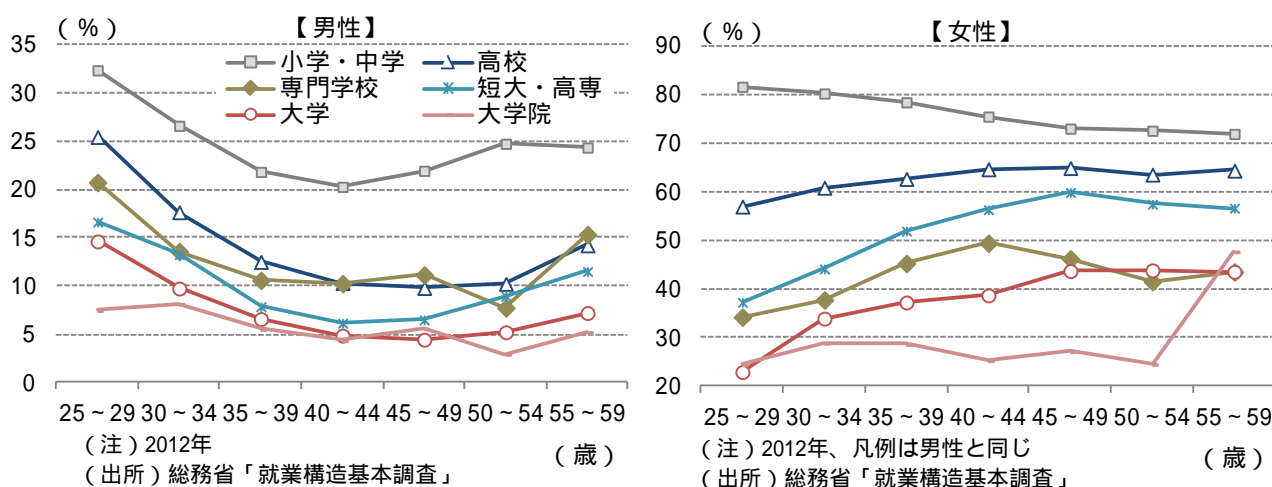
図表3. 有業者率（高卒、大卒・院卒）



さらに、教育の差によって雇用形態にも違いが表われている。足元では雇用者の3人に1人が非正規であるが、教育を積むほど非正規雇用比率（雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合）が下がる傾向がある（図表4）。例えば、有業率がほぼ100%である40歳代男性でみると、大卒や院卒の非正規雇用比率は5%程度と低いのに対し、高卒では約10%、小学校および中学校の卒業生では20%以上にまで高まる。

この10年間で非正規雇用は急速に拡大したが、とくに20歳代および30歳代の高卒が大きく増えており、非正規雇用比率の上昇幅も大きい。

図表4. 非正規雇用比率

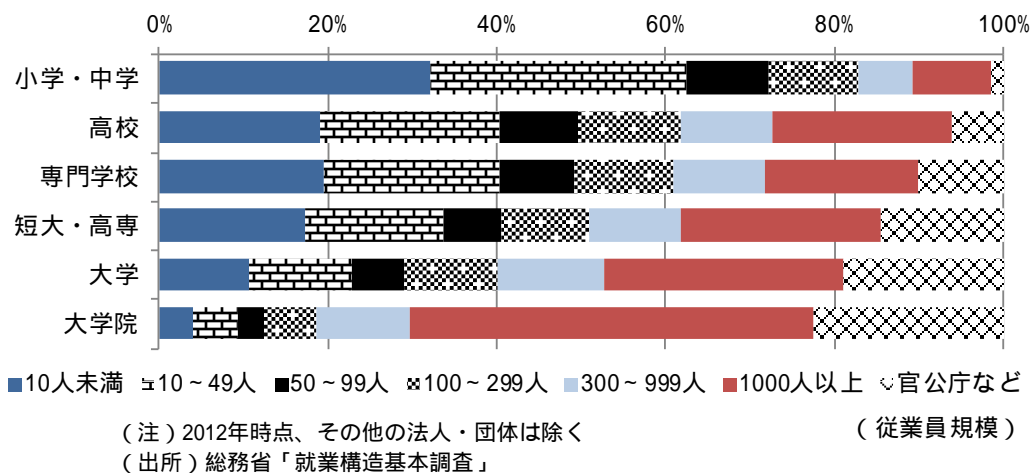


(2) 大企業に多い高等教育卒業生

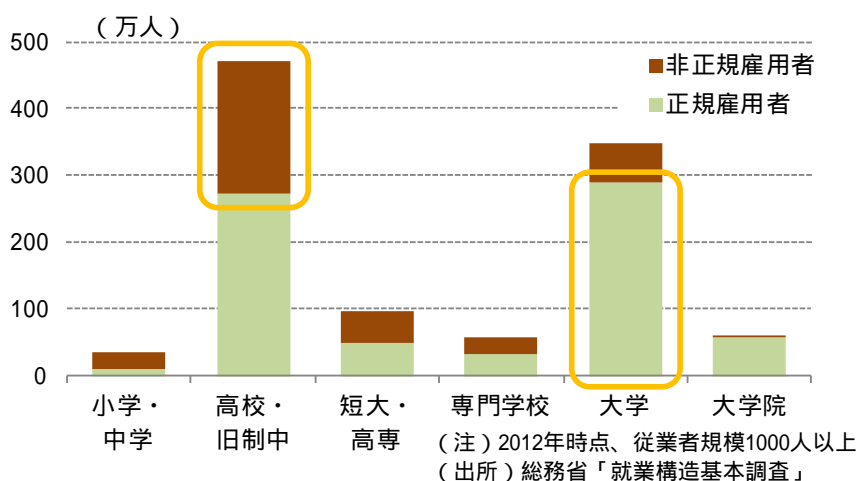
教育の差によって働く企業の規模にも違いがみられる。教育を積むほど大企業に属する割合が高まる（図表5）。高卒では約半数が従業員規模99人以下という規模の小さな企業で働いているのに対し、院卒になるとその割合は1割程度にとどまる。一方、院卒では約半数が従業員1000人以上の大企業で働いている。また、官公庁などで働く人の割合も教育を積むにつれ高まる傾向がある。

2012年の有業者6442万人のうち、最も多いのが高卒で44%（4791万人）を占める。大卒・院卒は2180万人で27%である。大企業に限ってみても、もっとも多いのは高卒であり42%を占めるが、その多くは非正規雇用者である（図表6）。大企業の正規雇用者に限ってみると、大卒が最も多くなっている。

図表 5. 学歴別にみた就業企業の規模

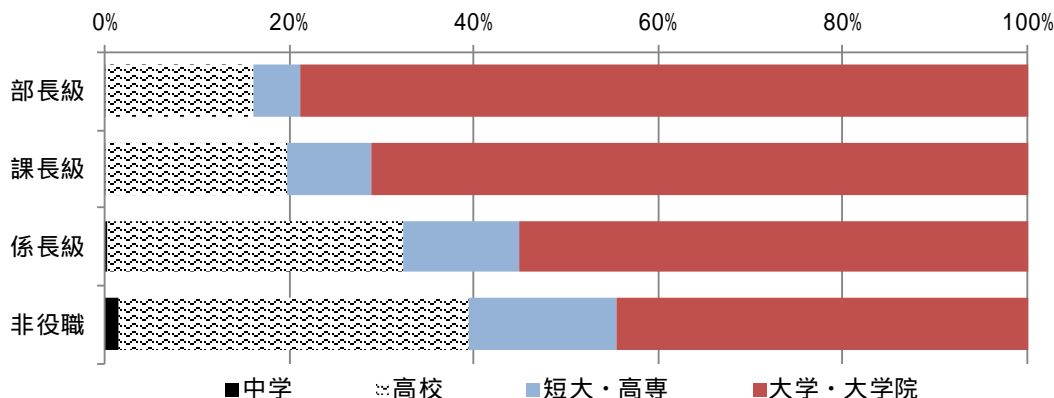


図表 6. 大企業の雇用者



さらに大企業では教育を積むほど昇進や昇格に繋がりがやすいという傾向がみられる。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、係長級の一般労働者では半数以上が大卒・院卒であり、課長級および部長級になると大卒・院卒が大半を占めるようになる(図表7)。2014年時点で大企業における一般労働者の平均年齢は、係長級が44.4歳、課長級が48.0歳、部長級が52.1歳である。先に述べたように、年齢が上がるにつれ、大卒や院卒が占める割合は低くなるにもかかわらず、大企業では職階が上がるほどそれらの労働者の割合が高まる。

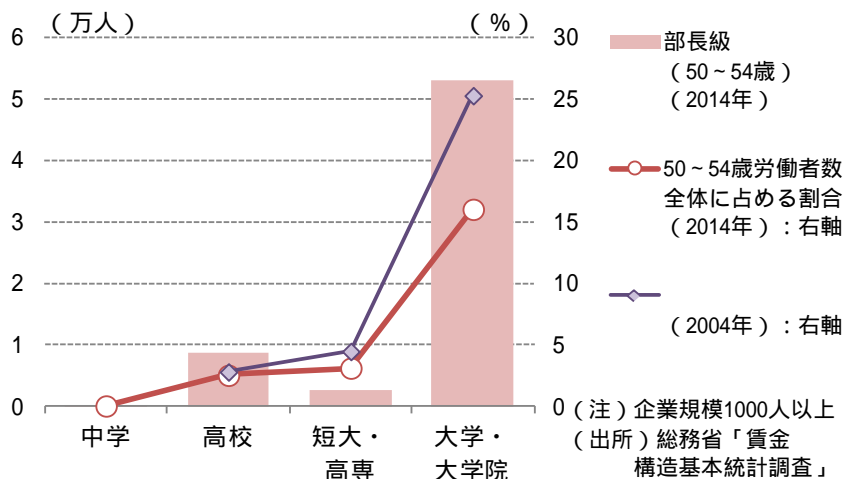
図表 7 . 大企業の役職別一般労働者



(注) 2014年時点、企業規模1000人以上
 (出所) 総務省「賃金構造基本統計調査」

もっとも、高等教育の普及を受けて、以前と比べると大卒や院卒であっても役職に就くことが難しくなってきた。2014年時点で50～54歳の一般労働者のうち部長級が占める割合は16.0%（5.3万人）であるが、10年前（2004年）の25.3%から10%ポイント近く下がっている（図表8）。

図表 8 . 大企業の50～54歳部長級一般労働者



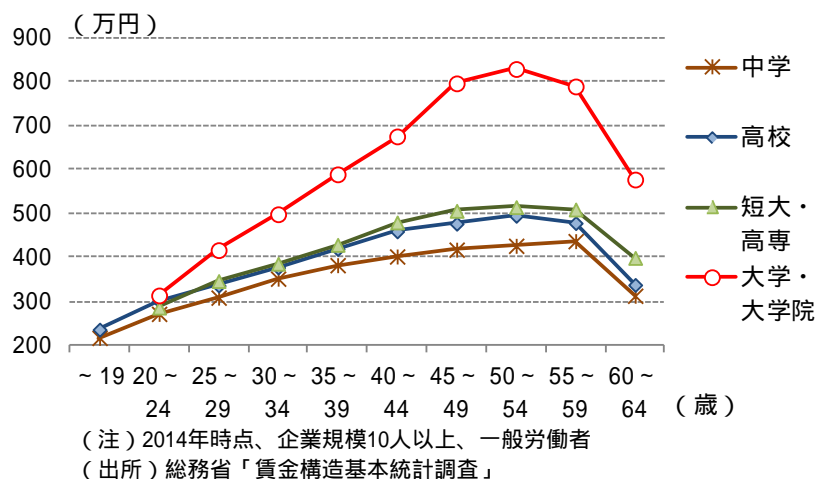
(注) 企業規模1000人以上
 (出所) 総務省「賃金構造基本統計調査」

2. 教育による賃金の格差

前章でみた雇用の違いが、結果的に賃金にも差を生み出している。横軸に年齢、縦軸にその年齢における賃金（平均年収）を示した賃金カーブは、大卒・院卒が突出して高位にある（図表9）。

本章では教育が雇用の格差を通じて、賃金にどれほどの影響を与えているかをみていく。企業による賃金（人件費）の支払い原資が、労働者が産み出した付加価値であることを考えると、大まかに賃金水準の高さが労働生産性（労働者1人あたり付加価値額）の高さを反映していると捉えられる。労働分配率（付加価値額に占める人件費の割合）は業種や職種などによって差があるため、必ずしも一人あたり賃金と労働生産性の傾向が全く同じというわけではないが、賃金の差は教育による生産性の差であるとも考えられる。

図表9. 賃金カーブ



(1) 賃金カーブでみた格差

前章でみたように、高卒と比べ大卒や院卒の方が、非正規雇用比率が低い一方、大企業で働く雇用者の割合が高く、さらにその中で役職に就いている人も多かった。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2014年)でみると、ピーク時にあたる50~54歳の年収は、正規雇用者¹では645.3万円と、非正規雇用者²(123.5万円)の5.2倍である。また、中小企業よりも大企業の方が、非役職よりも役職者の方が、賃金水準が高い。こうした雇用状況の違いが、教育による賃金の格差を生み出している。

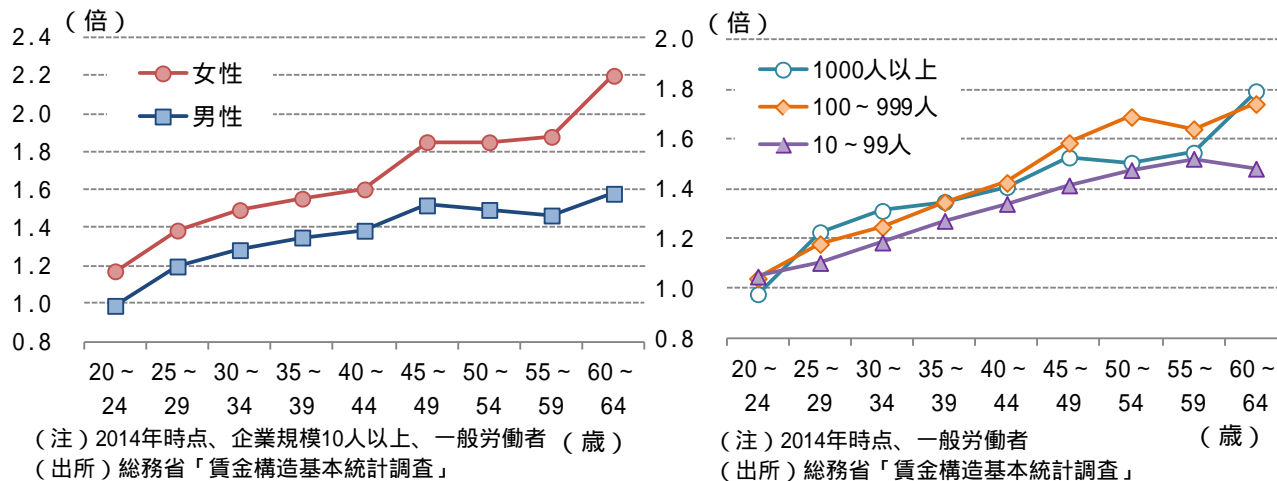
高卒と大卒・院卒の年収の差は、年齢が上がるにつれて拡大する(図表10)。20~24歳時点では高卒と大卒・院卒の年収はほぼ同じだが、60~64歳では大卒・院卒の年収が高卒の1.7倍にまで広がる。教育による年収の格差は、とくに男性と比べ女性で顕著である。

¹ 一般労働者のうち正社員・正職員

² 短時間労働者のうち正社員・正職員以外

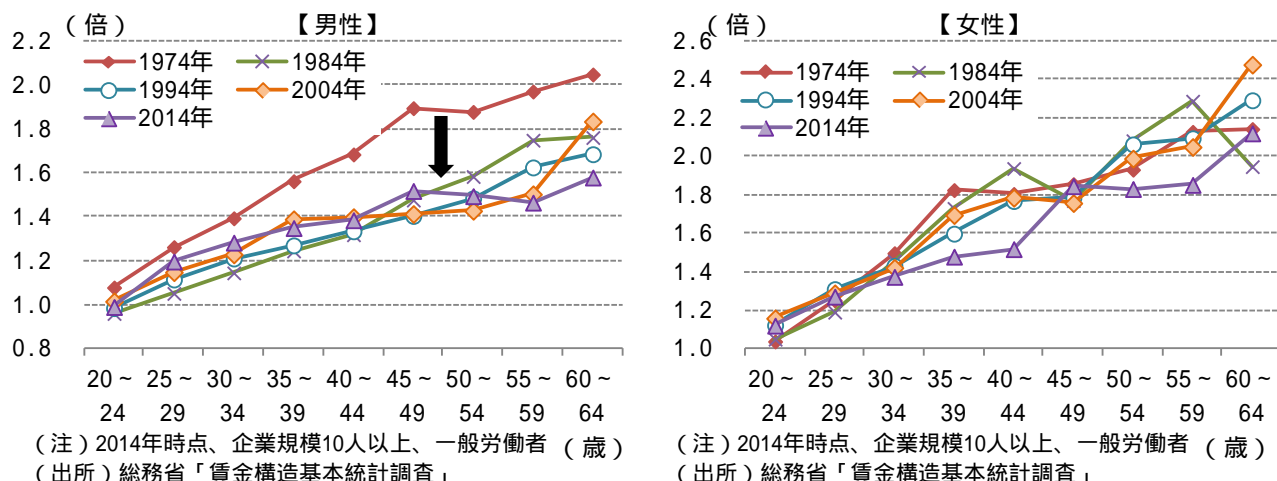
一方、企業規模間ではそれほど賃金格差の状況に違いがみられない。

図表 10 . 高卒に対する大卒・院卒の年収（性別・企業規模別）



教育による賃金の差を過去と比較すると、男性では 40 年前（1974 年）は現在と比べ格差が大きかった（図表 11）。しかし、1976 年に計画が策定され高等教育の整備が進み始めた後は、大卒・院卒の高卒に対する優位性はほとんど変わっていない。一方、男性と比べて格差の大きい女性では、40 年前から足元まで高卒に対する大卒・院卒の年収の比率はほぼ同程度である。

図表 11 . 高卒に対する大卒・院卒の年収（過去比較）



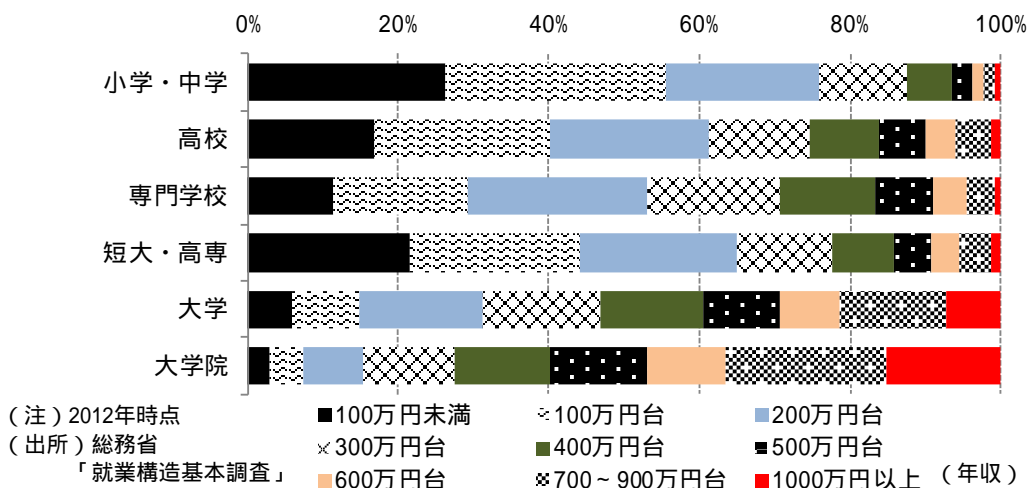
(2) 所得の分布状況でみた格差

所得の分布状況でも、教育による賃金の格差がはっきりと表れている(図表 12)。2012年時点で、有業者全体の中央値(サンプルを順に並べた時に中央に位置するサンプルが取る値)の階級は250~299万円である。

高卒では年収300万円未満が6割を超えるが、大卒では3割と低い。さらに、院卒では2割以下にとどまる。一方、大卒や院卒では年収1000万円以上という高所得者が多く、それぞれ全体の7.2%、15.2%を占める。大卒や院卒では年収が低い若い世代の占める割合が大きいにもかかわらず、所得の高い人が相対的に多い。

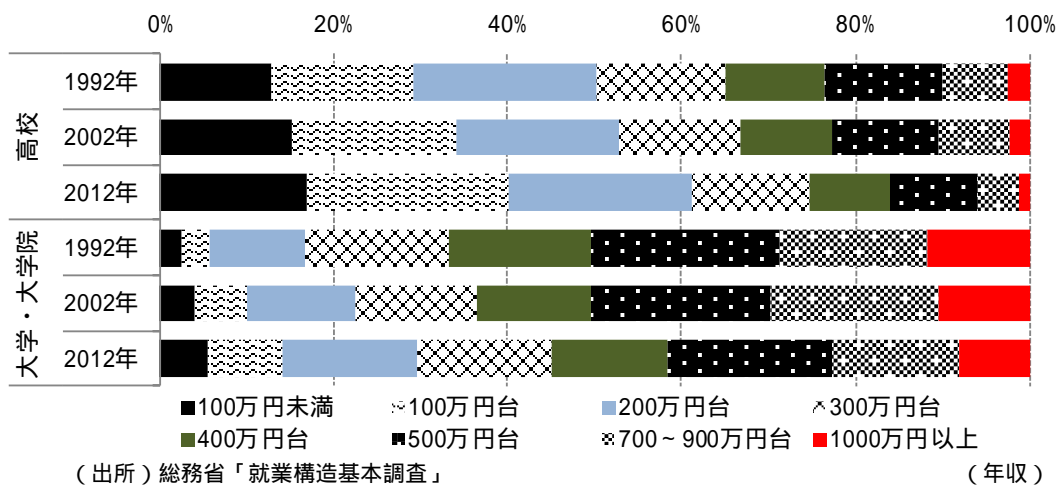
なお、高等教育とはいえ短期大学や高専の卒業生では年収300万円未満が6割を超えており、所得の分布状況は高卒に近い。

図表 12. 学歴別にみた雇用者の所得階層



1990年代後半以降、一人あたり賃金の減少が続いてきたが、所得の分布状況をみると、高卒および大卒・院卒とも低所得者の割合が徐々に高まっている(図表 13)。賃金水準の低い非正規雇用者が大きく増えたことが大きな要因である。例えば、大卒・院卒では、年収300万円未満の雇用者の割合は、20年前(1992年)の16.7%から2002年に22.5%へと上昇した後、2012年は37.7%まで急速に高まった。一方、年収700~900万円台や年収1000万円以上の割合は、1992年から2002年にかけてはそれほど変わっていなかったが、その後、足元までの10年間で大きく低下した。

図表 13. 学歴別にみた雇用者の所得階層（推移）



3. 教育の経済理論

教育とその効果については、古くから労働経済学の分野において重要なテーマの一つである。本章では、教育についての2つの経済理論を紹介した上で、それらの考え方に基づいた教育の経済効果について考察する。

(1) 代表的な2つの理論

教育に関する経済理論の1つ目に「人的資本理論」が挙げられる。これは、教育を積むことで労働者の知識や技術の水準が上がり生産性が高まる、という考え方である。この考え方の起源はアダム・スミス(Adam Smith)が1776年に発表した『国富論(“An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations”)』にあるとされるが、より発展させたのはミンサー(Jacob Mincer)やベッカー(Gary S. Becker)などである。人的資本理論では、人は生まれ持った能力があり、教育によって知識や技術を習得するのだが、習得のスピードや成果などは個人の能力によって差があるとされる。教育を受けるためには時間や金などのコスト(費用)が掛かるため、人は掛かる費用と得られる効果を考慮し、受ける教育の水準を選択することになる。

一方、教育に関する比較的新しい考え方に「情報の非対称性」から生じる「シグナリング理論」がある。これは、スペンス(A. Michael Spence)が、1973年に発表した“Job Market Signaling”という論文の中で提唱した。その後、スペンスはシグナリング理論を含む情報の非対称性についての功績が認められ、2001年にノーベル経済学賞を受賞している。シグナリング理論では、教育が労働生産性を上げるのではなく、労働者がもともと持っている生産性の高さを雇用者に伝えるシグナル(Signal)としての役割を担っていると考えられる。つまり、生産性の高さは生まれ持った能力の高さによるものとされる。

(2) 教育の費用と効果

人的資本理論でもシグナリング理論でも、教育にはコストが掛かるとされる。授業料などの金銭的な負担だけでなく、教育を受けている間は働いて賃金を得ることが出来ないことも「機会費用」というコストにあたる。

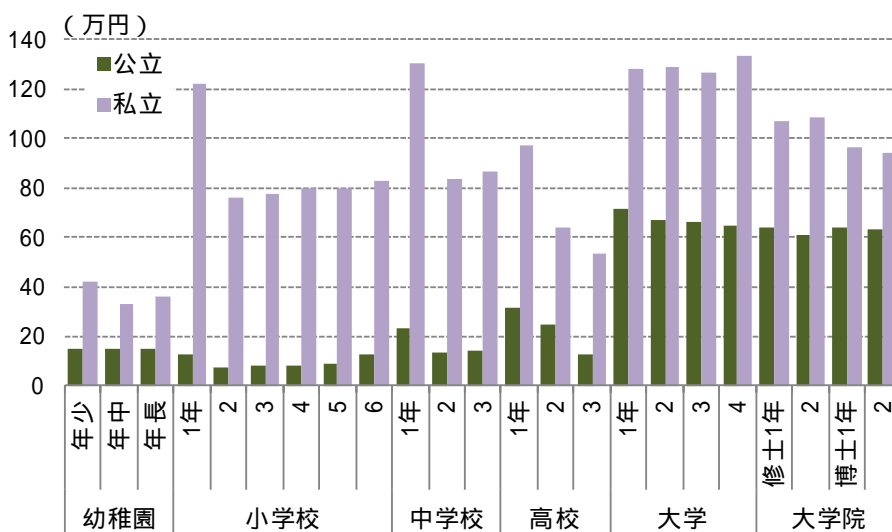
実際、教育を受けるために必要な金銭的費用は大きい。文部科学省「子どもの学習費調査」(2012年度)を基に計算すると、幼稚園(3年間)から高校までに必要な費用は、すべて公立の場合で222.7万円、すべて私立の場合は1145.1万円である(図表14)。これは授業料や修学旅行費、教科書代といった学校関係費³のみの金額であり、加えて学習塾費や月謝などの学校外活動費⁴が公立では227.2万円、私立では532.3万円掛かっている。

³ 学校関係費(授業料、修学旅行・遠足・見学費、学級・児童会・生徒会費、PTA会費、その他の学校納付金、寄附金、教科書費・教科書以外の図書費、学用品・実験実習材料費、教科外活動費、通学費、制服、通学用品費、その他、)と学校給食費

⁴ 補助学習費(家庭内学習費[物品費、図書費]、家庭教師費等、学習塾費、その他)、その他の学校外活動費(体験活動・地域活動、芸術文化活動[月謝等、その他]、スポーツ・レクリエーション活動[月謝等、その他]、教養・その他[月謝等、図書費、その他])

さらに、高等教育を受けるとなると、金銭的な負担は大きく増す。日本学生支援機構「学生生活調査」によると、2012年度時点で大学（昼間部）に掛かる費用のうち、授業料や通学費などの学費⁵は年 117.6 万円（国立では同 67.4 万円、私立では同 132.0 万円）となっている。また、大学院に進学すると、修士課程で年 78.8 万円、博士課程で年 72.1 万円必要だ。加えて、下宿をした場合には住居費などの生活費が追加で必要になるが、その額は自宅から通学した場合に比べ大学（昼間部）で約 66 万円⁶と、かなり大きい。

図表 14．教育にかかる費用



(注) 2012年度、幼稚園から高校までは学校外活動費は除く、高校と大学は昼間部、大学および大学院の公立は国立、生活費は除く
 (出所) 文部科学省「子供の学習費調査」、日本学生支援機構「学生生活調査」

それでは、教育を受けることで得られる効果はどうだろうか。先にみたように、教育により賃金には大きな格差が生じていた。図表 15 は、賃金カーブを高卒・大卒、中小企業・大企業、そのうち出世⁷した場合、と ~、'、' の 6 つのケースに分けたものである。これをみると、高卒であっても大企業に就職し順調に役職に就くことが出来れば、高い賃金を得ることが出来る。しかし、第 1 章でみたように、実際には教育によって雇用には格差がみられるため、高卒よりも大卒の方が大企業に就職し役職に就くことができる可能性が高い。さらに、高卒では非正規雇用比率が高くなる傾向があるが、非正規雇用者の賃金カーブは低位でほぼフラットである。

賃金カーブの違いを受けて、生涯賃金の差は非常に大きい。高卒では 18 歳から、大卒では 22 歳から、ともに 59 歳まで働いた場合、6 つのケースのうち ' が最も高く 3 億 900 万円、 が最も低く 1 億 3900 万円であり、その差は 2.2 倍にのぼる。教育によって知識や技

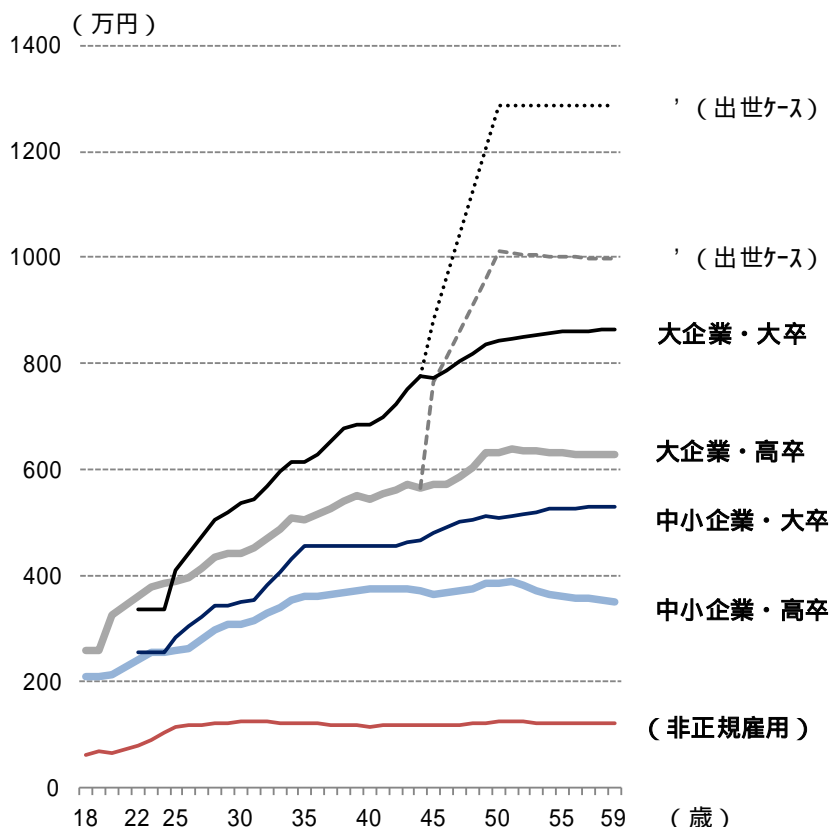
⁵ 授業料、その他の学校納付金、修学費、課外活動費、通学費

⁶ 下宿、アパート、その他(学寮を除く)学生と自宅学生の差 食費、住居・光熱費、保健衛生費、娯楽・嗜好費、その他の日常費

⁷ 非役職から平均年齢に近い 45 歳で課長、50 歳で部長に就くと仮定

能が付いたからにせよ（人的資本理論）もともと能力（生産性）が高かったにせよ（シグナリング理論）教育を受けることによって得られる効果は大きい。

図表 15．ケース別にみた年収の推移



(注) 5歳ごとの平均年収から賃金カーブを試算、大卒には院卒を含む、
 中小企業は企業規模5~9人、大企業とは企業規模1000人以上
 出世ケースとは非役職から45歳で課長、50歳で部長に就くと仮定
 (出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

大学に進学することで追加的に掛かる金銭的費用は 470 万円程度であり、追加的に得られる可能性が高い金銭的効果と比べると小さい(図表 16)。このため、大学に進学出来る能力を持っている人は、高校で卒業してすぐに就職するよりもさらに教育を受けようとするインセンティブが働く。その場合、教育を受ける段階で金銭的な余裕がある子どもの方が有利になる。2010年4月には公立高等学校の授業料が実質無償化⁸されたが、高等教育については負担が大きいままであり、子どもの能力が同じであっても両親の所得によって受けられる教育に差が生じる状況にある。

⁸ 2014年4月からは「高等学校等就学支援金制度(新制度)」へと変更され、国公立問わず支援金が支給される方式になり、所得制限(世帯年収910万円未満)が設けられた。

図表 16 . 教育費用と生涯賃金の収支

			非正規	中小企業	大企業	出世ケース	
幼小	中高	大					
			生涯賃金				
大卒			教育費用	4,455	16,585	25,692	30,901
私立	私立	私立	1,673	2,782	14,912	24,019	29,228
公立	私立	私立	1,146	3,309	15,439	24,546	29,755
公立	公立	私立	751	3,705	15,834	24,942	30,151
公立	公立	公立	492	3,963	16,093	25,200	30,409
私立	私立	公立	1,415	3,041	15,170	24,278	29,487
			生涯賃金				
高卒			教育費用	4,766	13,900	21,460	26,075
私立	私立		1,145	3,621	12,755	20,315	24,930
公立	私立		618	4,148	13,282	20,841	25,457
公立	公立		223	4,543	13,677	21,237	25,852

(単位) 万円

(注) 教育費用と生涯賃金はそれぞれ図表14、15に基づく、
高卒は18歳から、大卒は22歳から、ともに59歳まで就業した場合
シャドウ部分は最も値が高いケース3つ

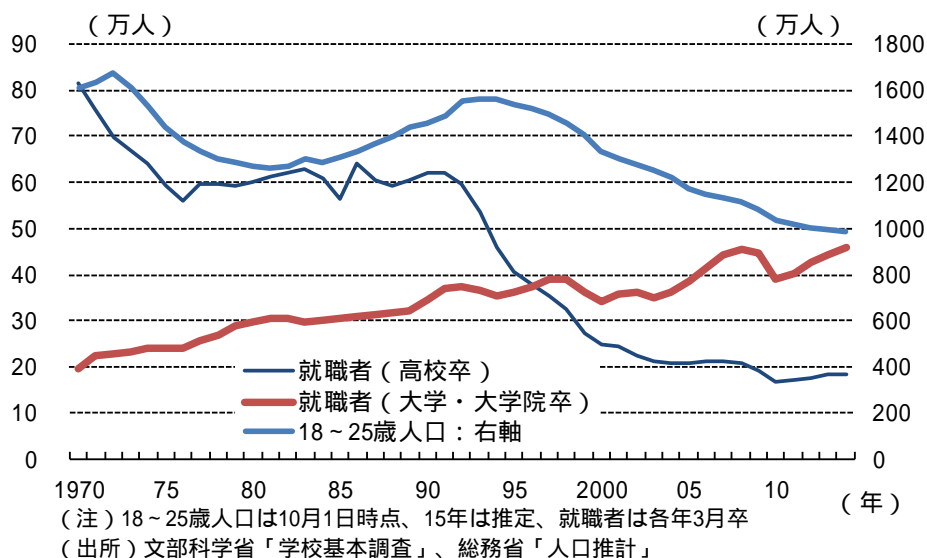
(出所) 文部科学省「子供の学習費調査」、日本学生支援機構「学生生活調査」、
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

人的資本理論とシグナリング理論のどちらが現実にあてはまっているかについては、これまで様々な研究がなされてきた。現在でもその答えがはっきりと実証されていないが、現実には教育が人的資本の蓄積とシグナルどちらの役割も担っているのが妥当だろう。例えば、大学進学を目的として環境の整った中学や高校に入学しようとする場合、そうした中学や高校で受ける教育には人的資本の蓄積という効果が大きい。しかし、大学に入学することだけが目的なのであれば、大学で受ける教育はシグナルの効果しか持たない。

(3) シグナルだけの大学教育には限界

少子化に歯止めが掛からない中、高校や大学、大学院などの卒業者の中心である18~25歳人口は1994年をピークに減少が続き、足元ではピーク時の3分の2ほどになった(図表17)。また、高卒で就職する人は1970年代後半から1990年頃までは60万人前後で安定して推移していたが、高学歴化が進んできたことで1990年代に大きく減少し、2000年代半ば以降は20万人程度となっている。一方、足元まで大卒で就職する人は均してみるとほぼ一貫して増加してきた。

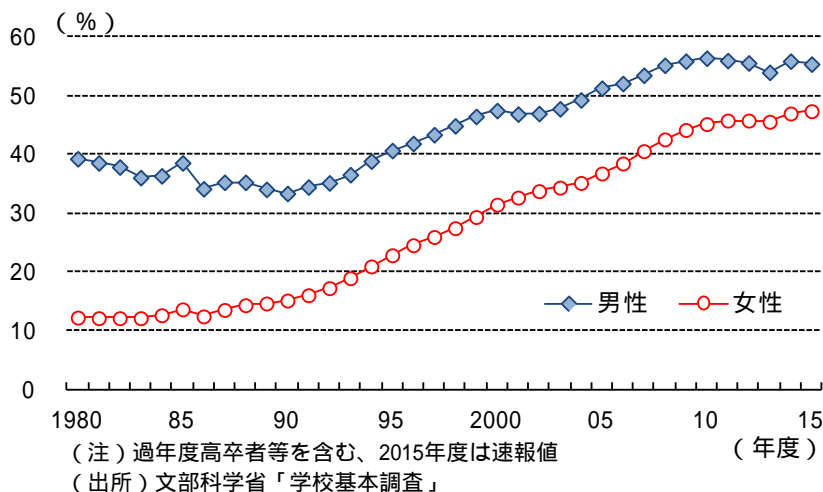
図表 17．若年人口と就職者数



こうした状況では、大学教育が持つシグナルの効果は低下する。シグナリング理論では、高い能力を持つ労働者が雇用者へのアピールの手段として大学教育を受けることを選択するが、それほど能力が高くない人でも大学に進学できるのではないかという認識が広がると、真に能力が高い人が得られるメリットが下がってしまう。その結果、さらに大学院へと進学したりユニークな学部を専攻したり新たなシグナルを模索するようになる中、相対的な優位性を表すためシグナルとしての機能が明確な“偏差値教育”が加速している。

足元ではついに進学率が頭打ちとなっており、現状の大学教育には限界がみえてきた(図表 18)。大学(学部)への進学率は、男女とも 1990 年頃から上昇が続いていたが、2010 年代になって男性では横ばいが続くようになり、女性でも上昇ペースが緩やかになった。大学の学校数も 2012 年の 783 校をピークに、その後は年 1~2 校ずつ削減が進んでいる。

図表 18．大学(学部)への進学率



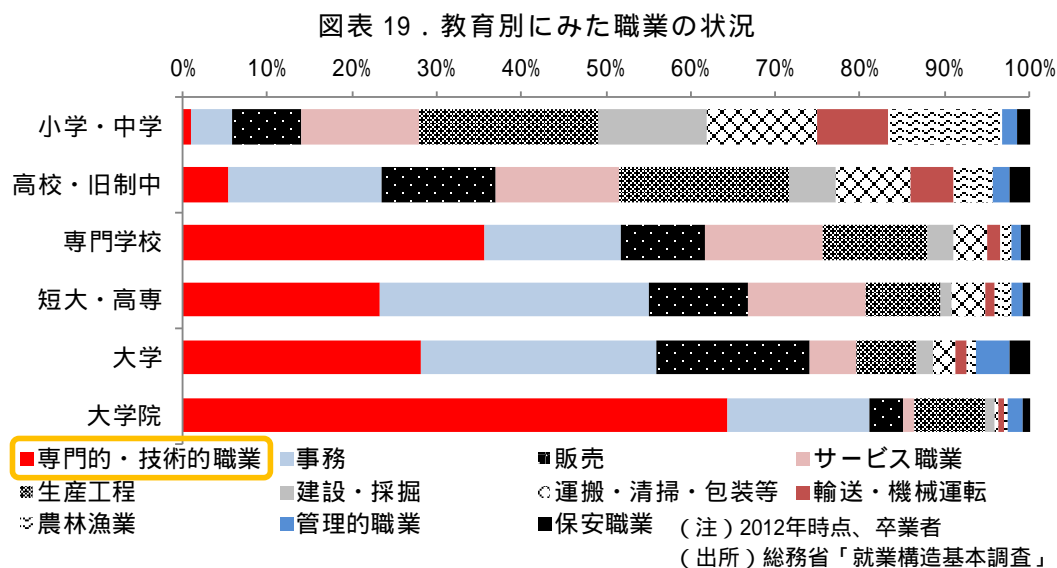
4. 求められる専門性の強化

少子化と高学歴化が定着する中、大学教育のシグナルとしての機能が低下してきたことで、改めて高等教育における人的資本の蓄積という役割が重視される。労働力人口の減少が避けられない状況では、経済成長のために労働生産性の向上が必要不可欠だ。今求められるのは、知識や技術によって労働者の生産性を高めることが出来るような教育である。

こうした中、近年は教育における専門性の強化が進んでいる。本稿の最後に、専門性という観点からこれからの高等教育について考える。

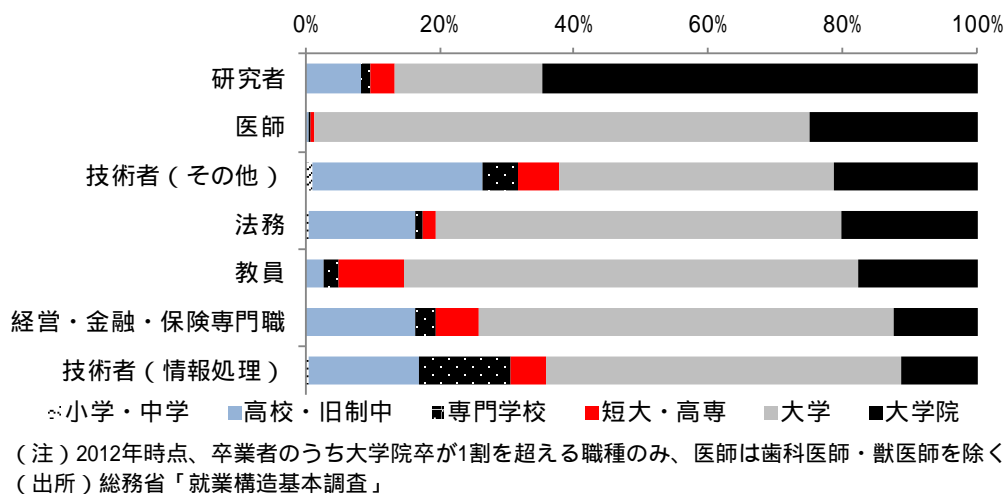
(1) 知識型の産業では高い生産性

教育によって専門性を高める方法には、大きく分けて2種類ある。その一つがより高度な教育を重ねる方法であり、修士課程や博士課程などの大学院への進学だ。教育別の職業をみると、院卒では6割以上が専門的・技術的職業に就いており、教育の中で習得したことが就業に活かされていることが分かる(図表19)。



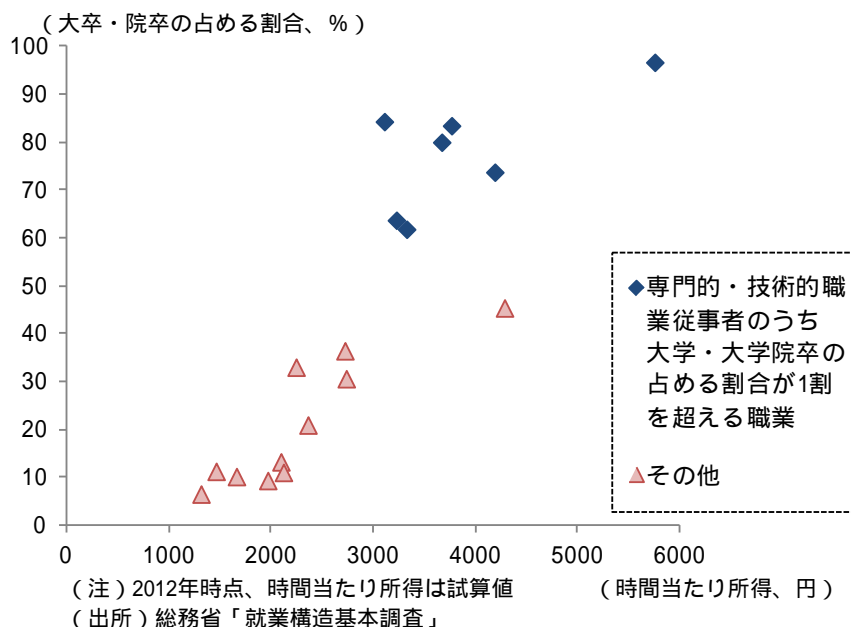
もっとも、ひとくくりに専門的・技術的職業といっても、その内容は多岐にわたる。専門的・技術的職業の有業者のうち、院卒の占める割合が1割を上回る職業は、研究者、医師、技術者、法務、教員、経営・金融・保険専門職で、その人数は493.7万人である(図表20)。医師や法務、教員といった職業では資格の取得が必要であり、そのために大学院教育を受けることが条件であったり有利に働いたりするため、院卒の割合が高くなるという面がある。もっとも、これらの職業に共通していることは、教育によって蓄積される人的資本のうちとくに知識の習得が中心である。

図表 20 . 専門的・技術的職業従事者



こうした知識型の専門職では、高度な教育による専門性の追求が、高い生産性に結び付いている。大卒・院卒の占める割合と時間当たり所得の関係をみると、両者には正の相関があるが、図表 20 で示した職業はその他の職業と比べて右上に位置している(どちらの水準も高い)ことが分かる(図表 21)。

図表 21 . 教育と時間当たり所得の関係

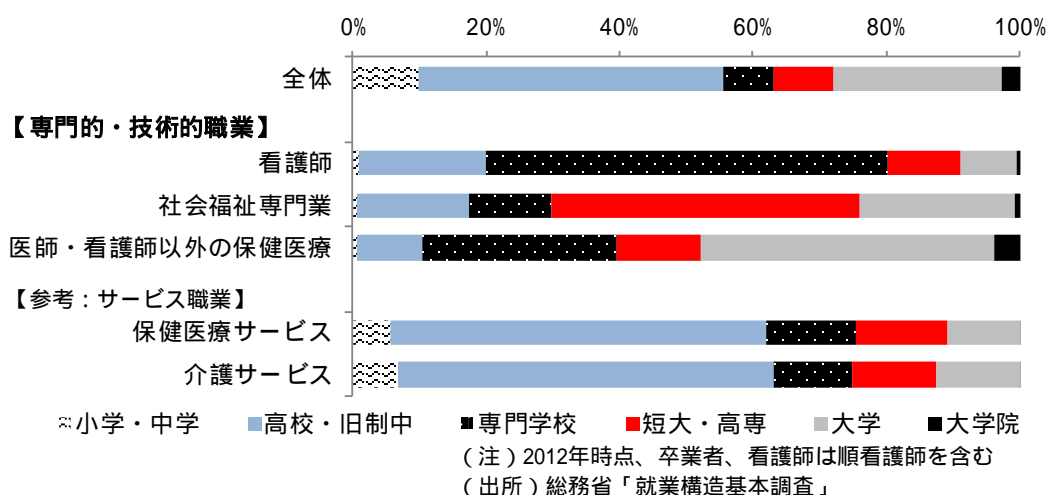


(2) 成長産業を支える専門技能

一方、教育によって専門性を高める方法のもう一つに、早い段階から専門教育に特化するという方法もある。図表 20 をみると、専門学校卒業者も専門的・技術的職業に就いている人の割合が比較的高い。

ただし、専門的・技術的職業の中で、専門学校や高専などの卒業者が占める割合が高いのが、看護師や社会福祉専門業、保健医療（医師、看護師以外）といった職業である（図表 22）。こうした医療や福祉関連の職業では、より専門的な教育を集中して学ぶことで、すぐに実践で使えるような技能を身につけることが重視されている。

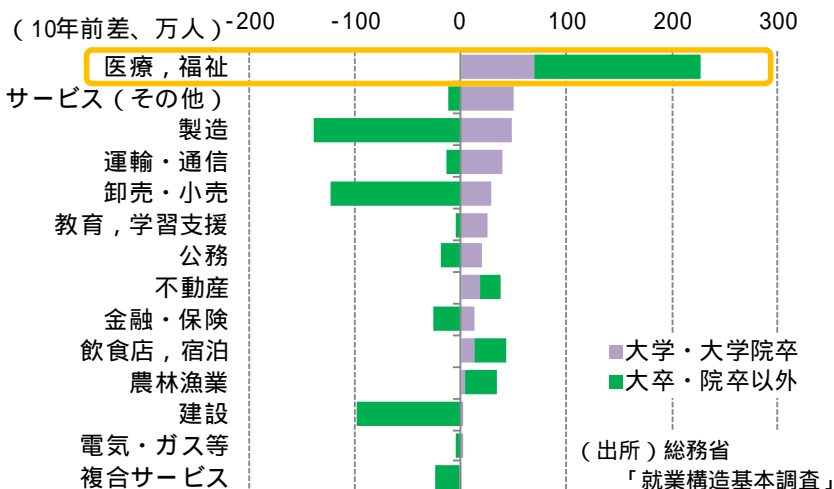
図表 22 . 医療・福祉関連従事者



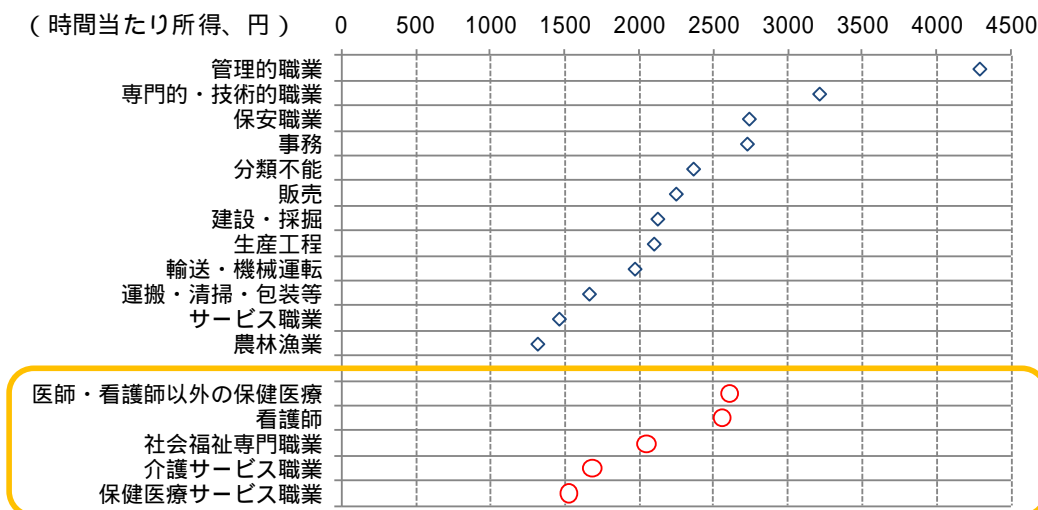
こうした医療・福祉産業は、政府が「日本再興戦略」の中で成長産業に挙げているように、今後も高齢化が進む中で拡大が見込める分野である。2012年時点で医療・福祉の雇用者数は10年前と比べ227.8万人増加し、685.3万人となった（図表 23）。ほとんどの産業で、高学歴化が進んだことで大卒・院卒の雇用者数が増加した一方、大卒・院卒以外は減少した。しかし、医療・福祉では大卒・院卒以外が大きく増加しており、成長産業を支えるために、専門学校などの専門教育に特化した高等教育が役立ってきたことが分かる。

しかし、これらの技能型の専門職では、現時点で専門性の追求が高い生産性に結びついていない。時間当たり所得は保健医療（医師、看護師以外）と看護師では約2600円、社会福祉専門業では約2000円と、他の職業と比べて水準はそれほど高くない（図表 24）。先にもみたように、医療に関する職業であっても医師は時間当たり所得が高かったが、同じ産業の中で大きな格差が生じている。また、統計上はサービス職業に分類されているが、同じ医療・福祉関連の職業である保健医療サービスや介護サービスでは、時間当たり所得がさらに低い。

図表 23 . 産業別にみた有業者数の変化 (2002年 - 2012年)



図表 24 . 職業別にみた時間当たり所得



(注) 2012年時点、時間当たり所得は試算値、
 専門的・技術的職業からは保健医療と看護師と社会福祉専門職業を除く
 サービス職業からは介護サービス職業と保健医療サービス職業を除く
 (出所) 総務省「就業構造基本調査」

所得の代わりに一人あたり付加価値額でも、医療・福祉は 341.0 万円 (2014 年度) と、平均 (622.9 万円) と比べ水準がかなり低い。ここ 10 年間で産業構造が大きく変化してきたにもかかわらず、産業ごとでみた生産性の状況はほとんど変わっていない (図表 25)。

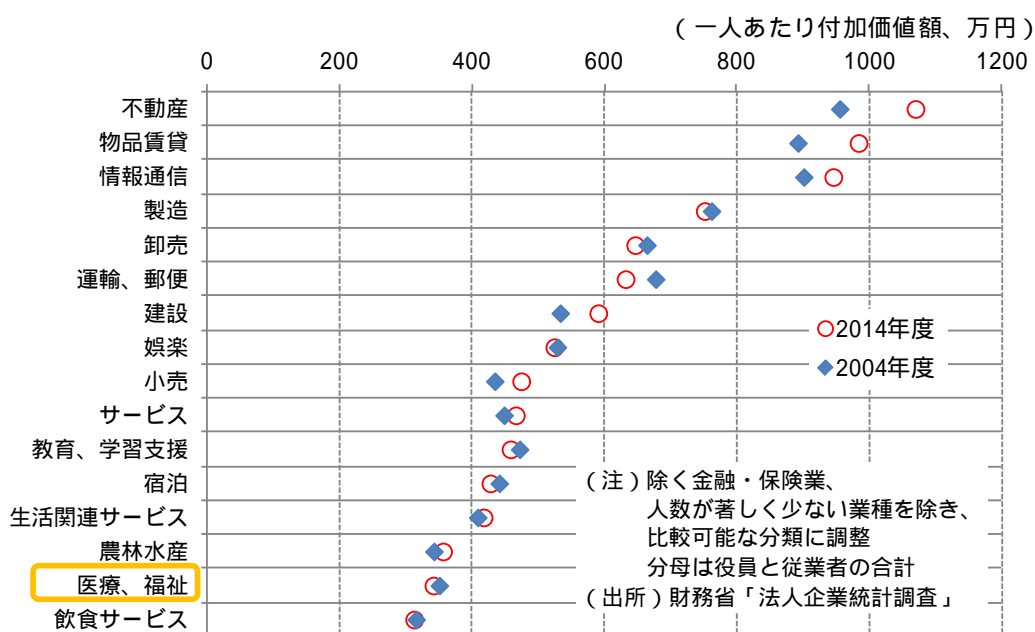
医療・福祉では、売上高人件費率 (売上高に占める人件費⁹の割合) が 37% と、全産業の平均 (14%) と比べ高い。同じく一人あたり付加価値額が低い飲食サービスや生活関連サービスでも、売上高人件費率の水準がそれぞれ 39%、26% と高い。こうした労働集約的な産業では、コストの増加に繋がりがやすいため賃金水準が低くなりがちだが、さらに医療の

⁹ 2004 年度は「役員給与 + 従業員給与 + 福利厚生費」、2014 年度は「役員給与 + 役員賞与 + 従業員給与 + 従業員賞与 + 福利厚生費」

分野においては規制が強く参入障壁が高いことなどから柔軟な価格設定がしにくく、付加価値が上がりにくいという問題もある。この点については、規制改革会議などを通じて政府が改革に取り組んでいる。

必要な専門性を持った雇用者を確保することももちろん大切だが、それだけでは生産性の向上は期待できない。一般化した大学教育が限界を迎える今、高等教育における専門性の追求が求められるようになってきているが、教育が本来持つ人的資本の強化という役割が改めて重要になっている。また、学ぶ側においても、単に就職のために卒業資格を得ようとするのではなく、意欲的に知識や技能を習得し自らの能力を高めようとする姿勢が欠かせない。

図表 25 . 産業別にみた一人あたり付加価値額の変化



おわりに

2015年6月に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂2015」では、“変革の時代に備えた人材力の強化”として、雇用と教育の一体的改革が掲げられる中、国立大学の機能強化が目指されている。少子化が進み経営の観点からも大学の在り方が見直されているが、大学進学が一般化した今、高等教育そのものの質の向上が重要な課題だ。労働力人口の減少が避けられない中、経済成長のためには労働生産性の上昇が欠かせず、教育による生産性の向上が求められている。

賃金水準の低い非正規雇用に就く可能性が高まってしまうなど、大学に進学しないことによるデメリットも大きくなっているが、大卒が強いシグナルとはならず単に卒業しただけではメリットが得られにくくなっているのが現状だ。教育によってどれだけ知識や技能を身につけることが出来たかが重要になっている。

もっとも、近年の高等教育における専門教育への特化には懸念もある。ベッカーは論文の中で、人的資本に対する投資について、Schooling（学校教育）とOn-the-Job Training（企業内訓練）を明確に分けている。訓練と違い、教育はより普遍的な知識や技能を習得するものである。イノベーションを生み出すためには基礎となる幅広い教養が必要だ。最近では、国立大学の教員養成系や人文社会科学系の組織の廃止などが検討されている。すぐ実践に役立つ教育が産業を支えているというのも事実だが、必ずしも生産性の向上に結び付いていない現状を考えると、今一度教育の在り方を見直すべきなのかもしれない。

[参考文献]

- Michael Spence (1973) "Job Market Signaling" The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, No. 3.*
- Gary S. Becker (1965) "Human Capital :A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education " Cambridge University Press*
- Gary S. Becker ,[訳]佐野陽子(1976)『人的資本 教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社
- 大森義明(2008)『労働経済学』日本評論社

- ご利用に際して -

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所:三菱UFJリサーチ & コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡下さい。