

調査報告

「自主的な学び行動」をする社会人の特徴とは何か

——リクルートキャリア・リクルートワークス研究所「働く喜び調査」より



リクルートワークス研究所主任研究員
辰巳 哲子



東洋大学 准教授
久米 功一

人間の長寿化が進んで、人生100年時代と言われるようになった。その一方で、人工知能等の技術の発展に伴う社会の変化は目覚ましく、企業寿命も約20年と短くなっている。このような変化に富んだ長い人生においては、若い頃に学んだのち、働いて育児して、退職・引退するという、従来のライフモデルは通用しない。生活と仕事における複数の役割を同時に担ったり、キャリアを転換したりする必要に迫られるからである。そして、そこに見えてくるのは、キャリアトランジションに向けて、学びながら働く人の姿である。社会に出てからも学び続ける、学びながら働くことが当然となった世界が到来する。

では、学び続ける社会人とはどのような人達だろうか。この近未来を想像するために、その兆しを現状に求めるべく、本稿では2017年12月に社会人を対象に行った調査の結果から、社会人の学びの傾向を示しておこう。まず、学んでいる人の特徴や学び方について取り上げ、近年の学習テクノロジーの進化の観点から社会人学習の今後の変化について言及する。

社会人は学んでいないのか

リクルートワークス研究所では2000年から正社員を対象とした学びの実態調査を行っている。その結果を見ると、「最近1カ月の間に仕事に関連する学び」に取り組んだ人は2002年時点では、16.4％であり、2006年には21.0％と増加傾向が確認されてはいた。しかし、この数字を鵜呑みにすると、2006年には学んでいる社会人は約5人に1人であり、大半の社会人が学んでいなかったことになる。

そこで、ワークス研究所では近年の社会人の学びの傾向について仮説を生成するために、個人やグループのインタビューを実施し、近年の学習テクノロジーの動向を確認した。その結果、近年の社会人学習は、内容も方法も多様になっていること、正社員以外の就業形態で働いている人のほうが学んでいる傾向があること、転職や職種を変更した経験がある人のほうが学んでいる傾向があること等が明らかになった。さらに学習テクノロジーの進化は、社会人の多様な学びを後押しする可能性があることも分かってきている(参考資料参照)。こうした仮説を背景に、われわれは社会人の学びを「学び行動とは、新たな知識を身につける行為、全て」と再定義したうえで、2017年12月に改めて調査を行ったところ、70.7％が「自主的な学び行動をしている」と回答した。さらに「学び行動」の内訳を確認すると、「今の仕事に関連する学び」、「今後の仕事に関連する学び」、「仕事に関連しない学び」の割合は、4:2:4であり、仕事に関連する学びが6割を占めていることが示されている。それではどのような人が、自主的な学び行動をしているのか、以降で詳しく確認してみよう。

職種によって異なる学びの量

職種別に見ると(図表1)、自主的な学びをしているのは、社会福祉専門職、医療技術者、ソフトウェア・インターネット関連技術者等の専門職に多く、平均学習時間も長い。一方で、自主的に学んでいる割合が低いのは、食品販売従事者、製造工程作業者、接客であった。このうち、「学んでいる」と回答した人に学びの内容を尋ねたところ、今の仕事

図表1 自主的な学びの比率、時間、その内訳(職種別)

	人	自主的な学びの比率(%)	自主的な学びの時間	今の仕事に関連する学び(%)	今後やろうとしている仕事に関連する学び(%)	仕事には関連しない学び(%)
合計(平均)	5624	70.7	4.6	42.2	20.3	37.6
社会福祉専門職	111	84.7	3.6	41.4	22.1	36.7
会社・団体等管理職	265	81.5	5.3	42.1	22.0	35.8
医療技術者	102	81.4	4.0	51.1	25.6	23.3
ソフトウェア・インターネット関連技術者	179	76.5	5.7	44.8	21.3	33.9
営業従事者	278	75.2	3.8	44.5	20.7	34.8
建築・土木・測量技術者	124	75.0	4.5	49.7	22.8	27.5
財務・会計・経理	192	68.2	3.3	41.2	17.6	41.2
一般事務職	918	67.3	3.9	38.3	18.4	43.4
飲食物調理職業	111	66.7	5.9	38.8	18.9	42.9
ドライバー	109	66.1	3.8	39.4	18.5	42.1
接客・給仕職業(ウェイター・ウェイトレス、ホールスタッフ、添乗員等)	333	64.0	4.2	38.6	17.8	43.6
製造・生産工程作業者	409	61.1	4.8	39.4	19.8	41.0
商品販売従事者(販売店員、レジ等)	174	60.9	3.3	41.7	20.6	38.1

(注)正社員・パート・アルバイト等、自営業からなる。その他職種を除き、サンプルサイズが100以上の職種を掲載。

に関連する学びが多いのは、医療技術者、建築・土木・測量技術者であった。今後やろうとしている仕事に関連する学びが多いのは、医療技術者である。一方で仕事に関連しない学びが多いのは、接客、一般事務職、調理職、ドライバーであった。この結果からは、仕事において日常的な知識の更新が必要とされるかどうかという点が仕事に関連する学び行動に影響しており、逆に求められない場合は仕事には関連しない学び行動を選択しているようである。

共有している」こと、「お互いの成果に対して関心を持ち、上司が仕事のプロセスを正当に評価している」ことである。つまり、他者との関わりの中で、自身を客観的に捉える機会があり、働くことを通じた成果に対する期待や役割が明確になっているほど、自主的に学んでいるといえよう。

図表2 職場環境と自主的な学びの比率

	自主的な学びの比率		
	そう思う	そう思わない	どちらともいえない
職場の同僚と相互に刺激を与え合いながら成長する関係を築いている	87.0 830	66.6 1010	71.3 1402
上司は、私の将来のキャリアイメージや、実現したいことを知ろうとしてくれている	87.0 622	68.6 1228	72.7 1392
自分の特徴を客観的に把握するためのフィードバックを受けることが多い	87.2 578	68.8 1306	73.1 1358
自分と他者との違いを感じる機会が多い	81.4 945	68.5 842	72.1 1455
チームや組織全員の目標が明確である	84.0 835	69.0 1161	71.7 1246
個々人の目標が明確である	85.0 709	69.2 1244	72.2 1289
職場では互いの仕事内容や成果への関心が高い	86.2 759	68.8 1080	71.1 1403
上司は仕事のプロセスについて、正当に評価してくれている	84.3 820	69.2 960	71.1 1462

(注)上段は%、下段はサンプルサイズ

自主的に学んでいる社会人と学ばない社会人の職場環境の違い

次に学んでいる社会人はどのような職場環境にあるのかを詳しく確認した(図表2)。その結果、学び行動と「職場における他者との関係性」について特徴が見いだされた。具体的には、自主的な学びをしている人は、「職場の同僚や上司が、個人の成長やキャリアに対して理解」し、「刺激を与えている」こと、「自分を客観的に把握するためのフィードバックや他者との違いを感じる人が多い」こと、「チームや組織で目標を明確にして

図表3 自主的に学んでいる人の学び方・学びの考え方

		現在自主的に学んでいる (A)	現在自主的に行っていない学びはない (B)	差 (A-B)
リターン	学ぶことは収入の増加につながると思う	3.38	3.08	.29
	学ぶことは新たな仕事に就くことにつながると思う	3.43	3.08	.35
	学んでよかったと思ったことがある	3.74	3.18	.56
	学んだことを役立てる機会がある	3.40	2.78	.62
	学んだことは仕事など実際の場に活用しようとする	3.50	2.99	.51
学び方	新しいことを始める時には、何を学べばよいかがすぐわかる	3.11	2.63	.48
	新たなものを学ぶ時には自分が既に知っているものと結びつけながらおこなう	3.45	2.99	.45
習慣化	自宅や図書館など場所を選ばずにどこでも学ぶことができる	3.36	2.89	.46
	自分なりの学習のリズムがある	3.38	2.80	.58
	仕事を進める上で、知らないことやよくわからないことがある時、すぐに学び行動をとる	3.49	2.96	.52
効力感	学ぶことで自分が変われると思う	3.65	3.18	.47
	学べばなんでもできるようになると思う	3.18	2.76	.41
経験	高校や大学では、学校での学習と将来の仕事との関連を学んだ	2.82	2.44	.38
気持ち	学ぶことは楽しい	3.50	2.89	.61
	人に教えることが楽しい	3.10	2.56	.53

注) 各項目について「とてもあてはまる(5)」～「全くあてはまらない(1)」の5段階で尋ね、回答した得点の平均値

自主的に学んでいる社会人と学ばない社会人の学び方・考え方の違い

次に、現在「自主的に学んでいる人」と「自主的に行っている学びはない人」の学びがどのように異なっているのかを分析した(図表3)。学びについて尋ねた項目について差を確認したところ、全ての項目について差があることが確認され、なかでも「学んだことを役立てる機会がある」「学ぶことは楽しい」「自分なりの学習リズムがある」「学んでよかったと思ったことがある」は、それぞれ.62、.61、.58、.56とほかの項目と比べて平均値の差が大きいことが示された。つまり、学んだことを役立てる機会があり、学ぶことは楽しい、学習習慣があり、自分なりの学習のリズムがあると感じている人ほど自主的に学んでいる。

学んでいる社会人は、学習の効果をどのように捉えているのか

「学んでよかったと思ったことがある」と回答した人に対して、「具体的にどのようなことがよかったかお書きください」と尋ねたところ、3339の自由記述回答があり、出現頻度がもっとも高い名詞は「仕事」で846回確認された。紙幅の関係でここではいくつかの例示に留めるが、「CADソフトの

使い方を習得して仕事の効率が上がったこと」「MBAで学んだビジネス判断のフレームワークがその後の仕事に役立っている」「仕事の幅も拡がり人とのつながりも増えること」等のコメントが確認されており、学習効果を現在だけでなく、その次の仕事に役立ったと回答している。

さらに、社会人の学習の効果は仕事だけではない。学習行動と、「幸福度」や「キャリアの自己評価」には関係が見られる。2011年の調査^(注)であるが、図表4の通り、学ぶこと自体を面白いと感じ、学んだことを活かしたい人は、幸福度や自己のキャリアに対する評価が高く、目標の発見や自己成就的な経験をしている。学習の楽しさやリターンを求める態度は、そのままキャリアにも活かされていることが分かる。

さらに図表4の通り、学ぶ理由別に「自分の強み」の割合を見てみると、学習の楽しさとリターンを求める傾向がある人は、「自分の決断がもたらす結果を考慮する」「自分の将来は自分で決める」ことを強みとする割合が高い。高いキャリア評価につながる学びの根本には、学習者自身が自分のキャリアを管理する「キャリアオーナーシップ」があると言えよう。

社会人学習者の学び行動を促進するために

これまでに確認したように自主的に学ぶ社会人には以

図表4 学ぶ理由と幸福度・キャリア評価

			N	幸福度 (1～10)	キャリア 評価 (100点)	明確な目標を設定したのに、途中で本来の目標よりもよいものを見つけたことがある(%)	「自分が予測した通りに物事がうまくいった」ということを経験したことがある(%)	こうなってほしいという思いが成功につながったことがある(%)	自分の強み	
									自分の決断がもたらす結果を考慮する(%)	自分の将来は自分で決める(%)
学ぶ理由	知ること、学ぶこと自体が面白いから	あてはまらない	110	6.2	57.4	50.9	66.4	58.2	22.9	34.1
		あてはまる	843	6.8	63.5	65.2	87.3	77.1	55.5	62.1
	学んだことを仕事や生活の中で活かしたいから	あてはまらない	94	6.3	54.1	53.2	64.9	56.4	28.6	41.1
		あてはまる	839	6.7	63.3	64.8	87.1	76.8	52.6	61.0

下の特徴が確認されている。

- (1) 現在の仕事に関連する学びを行っているのは、医療技術者や建築土木系技術者である。一方で、接客、一般事務職、調理職、ドライバーでは仕事に関連しない学びが多い。
- (2) 職場環境に着目すると、学んでいる社会人の職場では同僚や上司が、個人の成長やキャリアに対して理解があり、客観的に自分の力量を把握するためのフィードバックが行われている。
- (3) 自主的に学ぶ社会人学習者には、学習のリターン(学んだことを役立てる機会があること)、楽しさ(学ぶことは楽しい)、習慣化(自分なりの学習のリズムがあること)がある。
- (4) 学習の効果として仕事に直結する効果を挙げるケースが多い。
- (5) 学び行動から得られたリターンや楽しさは、キャリア評価とつながっている。高いキャリア評価をもたらす強みは、キャリアオーナーシップを有する。

つまり、社会人の学びを促進するには、職場において個人の学習が奨励される環境が必要である。その際、仕事に直結した学びでなくとも、職種によっては学んだことがテーマや時間を超えて、間接的に役立っていることもあるようだ。また、教育機関では、多様な経験を持った社会人学習者にとって、学んだことが仕事に活き、「習慣化」されやすい。また、学びが「楽しく」あるような学習環境がより

一層求められるようになるだろう。

学習テクノロジーの進化は、多様な経験を持つ社会人の学び行動を支援してくれるようになるだろう。例えば、ビッグデータによる行動や経験履歴の可視化は、学びの楽しさ、面白さ、学びを活かすことにもつながるような、本人も意識していない興味・関心をレコメンドしてくれる。実際にそうしたテクノロジーの兆しも確認されている。リクルートワークス研究所では「人生100年×テクノロジー『創造する』大人の学びモデル」を公開している。社会人の経験が尊重される学び方を、テクノロジーがどのようにサポートしてくれるのかをまとめたものだ。テクノロジーの支援を受けて、改めて教育機関の役割と機能を再構築する必要がありそうだ。



【調査概要】
調査目的: 働く人の動機、学習行動の有無、学習の目的、方法を明らかにすること
調査手法: インターネットモニター調査
標本設計: 全国の15～64歳の就業者を母集団とし、性×年代(10歳刻み)×就業形態(3区分)×居住エリア(4エリア)で母集団構成に合うように回収 ※母集団のデータソース:総務省統計局「労働力調査」(平成24年～平成28年)
サンプル数:5,624s
調査期間: 2017年12月14日～12月19日
調査名称: 「働く喜び調査」
調査者: リクルートキャリア、リクルートワークス研究所

参考資料: 「人生100年時代×テクノロジー『創造する』大人の学びモデル」
http://www.works-i.com/pdf/learningmodel2030.pdf

(注) 「学習意欲と働くことに関する調査」(2011)
http://www.works-i.com/pdf/r_000280.pdf