

中高年の学習意欲と学習行動に 影響を与える要因

—職種ごとの違いに注目して—

石川 ルチア

中高年の学習意欲と学習行動に影響を与える要因
—職種ごとの違いに注目して—

石川ルチア（リクルートワークス研究所）

2021年12月14日

要旨

個人の働く期間が伸びている。同時に、デジタルイゼーションによって事業環境が加速的に変化している。変化に適応しながら働き続けるためには、経験とスキルが蓄積された中高年であっても、新しい領域の知識やスキルを習得することが求められる。本論文では、中高年の学習意欲と学習行動に影響を与える要因の特定を試みた。また、職種ごとにそれら要因の影響の強さを分析し、今後仕事の大きな変化が予想される生産工程・労務職における仕事の満足度と学習行動との関係を考察した。

分析の結果、キャリア展望が中高年の学習意欲と学習行動に強く関わっていることが明らかになった。そして、デジタル化が加速している職種では学習行動をとる傾向が低かった。職種ごとの分析では、生産工程・労務職には仕事満足とキャリア満足が学習行動に負の影響を及ぼすことが示唆された。そこで、同職種のキャリア展望と仕事満足度およびキャリア満足度を確認したところ、いずれも低いことが示された。

これらの結果から、中高年の特に生産工程・労務職に対して将来に向けた学習行動を促進する場合、企業としてできることは、危機感をあおってキャリア展望を押し下げるのではなく、今後のキャリアを前向きに考えられるような取り組みを行うことであると示唆された。

キーワード モチベーション, 中高年キャリア, 学習行動, キャリア展望, リスキリング

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

1. はじめに

本論文の目的は、45 歳から 59 歳の中高年の学習意欲と学習行動に影響する要因を明らかにすることである。40 代後半になると、これまで蓄積した知識や経験を活かして働くことができ、またこれまでの 60 歳定年を前提とすると働く残り期間が少ないため、新しい知識やスキルを習得しようとしなないのは合理的である。しかし、今後は年金受給開始の年齢が引き上げられ、現在の中高年社員の多くは、60 歳以降も働き続けると考えられる。実際に、内閣府の国際調査（2021）では、今後も「収入の伴う仕事をしたい（続けたい）」60 歳以上の人の割合は日本が 1 位で 40.2%と、2 位の米国の 29.9%に比べかなり高い就労意欲を見せている。

労働市場に参加し続ける場合は、たとえ職務経験が豊富な中高年であっても、新たな分野の知識とスキルを学ぶ必要がある。その理由は、デジタルトランスフォーメーション（以下、DX）やパンデミックによって、勤務先が異なる事業領域に展開したり、ビジネスモデルを変更したりするスピードが加速しており、これまでの経験が通用しない可能性が出てくるからである。このような、職務で求められる知識やスキルの大きな変化に適応するために、働く人全員の能力再開発、いわゆる「リスキリング」が世界的な広がりを見せている。負荷の低い仕事へ移行するとしても、一般社員であっても管理職に就いていても、中高年が新しい状況に適応して働き続け、適切な意思決定を下していくためには、仕事に関連する学習が不可欠なのである。

現在、中高年は若者と比べると学習行動をとっていない。平成 30 年度に Off-JT を受講した 20 代は 43.0%、30 代は 39.0%だったのに対し、40 代は 35.8%、50 代は 32.1%であった（厚生労働省、2020）。また、専門書や e ラーニングによる自習、社内外の勉強会への自主的な参加など自己啓発についても、20 代は 35.9%、30 代は 34.9%が行ったのに対して、40 代で行った人は 30.4%、50 代では 26.6%のみであった。

では、中高年社員で学習行動をとっている人には、どのような動機があるのだろうか。「全国就業実態パネル調査 2018」（リクルートワークス研究所、2018）では、いくつかの動機が示された。「現在の仕事に必要だから」という必要性、「昇進・昇格・昇給のため」「転職や独立、希望する部署への異動のため」という将来の希望、「今の仕事で道を究めるため」という個人としての目標、そして「学び続けるのが当然だから」という学習習慣である。

しかし、40 代後半以降の人にとって、仕事において学習意欲を持つことは、そう簡単ではないことも明らかになっている。仕事に価値を感じられない傾向にあるためである。「定年後のキャリア論 ―いまある仕事に価値を見出す―」（リクルートワークス研究所、2021）では、人が仕事に感じる価値は 20 代から徐々に減少し、50 代ではほぼなくなっていた。具体的には、「仕事で新しいことを発見したり、発展させたり、考え出したりすること」や、「自分自身の専門性を高めること」などに価値を感じないということだ。価値を感じないことに学習意欲を持つのはまれなことであろう。したがって、上記のような、学習する動機や意欲を持つ中高年は少数派であると推察される。さらに、学習意欲があっても、時間や費用

面での制約など障壁があれば、学習行動を取れない。

このような背景を踏まえ、本論文では、40代後半から定年退職する前の中高年にとって、学習意欲や学習行動につながる要因は何かをとらえることを目的とする。また、仕事の特性によって、デジタルイゼーションの影響を受けやすい職種とそうでない職種があることを踏まえ、職種ごとの違いも検討する。そして、企業のどのような取り組みによって中高年の学習意欲と学習行動が触発されるのかを探索する。

2. 先行研究

働く個人の学習意欲および学習行動を理解するために、モチベーションの研究を概観する。その後、働く人の学習意欲に焦点を当てた研究を確認する。そして、中高年と特定の職種の学習に関する研究を検討する。

モチベーションは、古くから心理学と経営学の分野で研究が行われてきた概念であり、数多くのモデルが存在する。吉川 (2016) は、モチベーション理論を内容理論と過程理論の流れに分けて整理している。内容理論は、モチベーションを発生させる要因を特定するもので、過程理論は、どのようにモチベーションを発生させるかのプロセスを唱えるものである。

なかでも、過程理論の1つ、職務特性理論は仕事そのものの特性がモチベーションに与える影響を明らかにしている (Hackman & Oldman, 1975)、吉川 (2016) の引用による)。職務には5つの中核的次元があり、それらが多く揃っている職務ほどモチベーションを高める。その5つとは、技能多様性 (様々な技能を必要とする仕事)、タスク完結性 (仕事の一部だけでなく全体に関わることができること)、タスク重要性 (重要で、他者に影響を与える仕事)、自律性 (自分に裁量権があること)、とフィードバック (自分の仕事に対して評価があること) である。職場で活用しやすい、実用的な理論であるものの、これは仕事を遂行するモチベーションに関わる理論であり、学習意欲との関連は明らかでない。

一方で、社会的認知理論は、個人側の認識、自己効力感の概念を用いて学習へのモチベーションを説明している (横山, 2019)。自己効力感とは、「自分には、努力によって目標を達成できる能力がある」と認識していることをいう。自己効力感が強い人は学習に対するモチベーションが高く、学習の成果が高まることが示されている。したがって、実際に能力が高いかどうかではなく、自己認識が重要であり、過去の学習体験に対しても未来展望に対しても肯定的にとらえていると、学習意欲が高いと考えられる。

ただ、働く人は20代前半から60代以降まで幅広い年代にわたる。年齢や社会人年数によってキャリアのステージは異なり、学習意欲やそれに影響する要因も同じではないはずである。キャリア発達論において、Super & Bohn Jr. (1970、平野 (2003) の引用による) は、45~64歳を「維持段階」とし、それまでに確立したキャリアを維持する時期だとしている。シャイン (1991、吉澤 (2019) の引用による) は、キャリアの発達段階を6つに分け、人は35~45歳に「キャリア中期の危機」を経験し、次の「キャリア後期」あるいは「衰えと離脱」へ移行するとしている。いずれの理論においても、45歳以降は、職業人として

のアイデンティティを確立した後、引退までの方向性を考える間の時期であるといえる。管理的な役割で責任および影響力を持つ人や、専門性を追求して知識とスキルを深め続ける人、あるいは能力や気力が減退したり、職場での責任や影響力の低下を感じたりしている人もいる。人によって多様な状況にありながらも、今後の見通しがある程度明確な中高年の、学習意欲や学習行動にはどのような背景があるのだろうか。

兵藤（2012）は、放送大学大学院で学ぶ55歳以上の男性を対象に、学習の目的を調査した。同大学院は、学生の約半数が50代以上（2011年時点）と、中高年が多く在籍する。調査の結果、最も多かった回答は「知ること、学ぶこと自体が面白いから」の29.8%であったが、次に「学んだことを仕事の中で活かしたいから（22.5%）」「学ぶと将来的に仕事に役立つと思うから（19.5%）」と続き、仕事のために学習している人が5割弱いた。なかでも、将来の仕事のために学んでいる割合は、35歳未満の17.2%、35～54歳の15.8%よりも高い。定年間近であっても、学びへの投資を回収できると考え、行動する人が一定数いるのである。また、三好（2021）は、社会人向け専門職大学院の修了生で、在学時に30代から50代だった人々について、学習への動機づけを分析した。対象者は、仕事の変化や停滞、振り返りによって自身の知識や経験、人間関係の狭さなどに気づき、学びへの欲求が発生した。過去や現状に満足していないことが理由であったと読み取れる。

これらの研究は、一方は将来に対して前向きであることが学習行動の背景にあり、もう一方は将来への危機感が背景にあるように見える。ただ、いずれも大学院という社外での公式な学びについての検討である。学位取得は多大なコミットメントを必要とするが、社会人の学びには、職場でのOJTや研修、読書など、様々な種類の非公式な学習機会がある。学位取得を目指す公式な学びと職場で短期間で行う非公式な学びとでは、意欲と行動の動機が異なる可能性がある。

職種による学習意欲および学習行動の違いについては、まだ研究が蓄積されていない。医療の発達にともない継続的なスキルアップが必要な看護職についての研究は多く見られ、例えば研修へ参加することで仕事満足度が高まること（永野・定廣・杉森、1996）、学習意欲が高い人は職場満足度が高いこと（中村、2009）などが示されているが、学習意欲に対する因果関係を明らかにしていない。技術職の学習に有効な要素としては、困難で負担の重い仕事や先進的な仕事と特定された（三輪、2013）。これらは高い学習の成果を上げる要素であるが、学習意欲や学習行動を促す要素ではない。飲食店の従業員を対象にしたものでは、従業員満足がスキル獲得への意欲を高めていた（野中・藤井・新村・水山、2016）。

以上のように、ワークモチベーションや学習へのモチベーションに関しては研究の蓄積があるが、定年が近い中高年の学習意欲および学習行動を、職種ごとの違いを踏まえて検討したものは見当たらない。しかし、一連の研究成果からは学習意欲と仕事満足に強い関連性がある点が浮かび上がった。そこで、研究課題を以下の3点とした。第一に、中高年の学習意欲と学習行動に影響する要因を明らかにする。第二に、職種ごとの影響要因を比較する。第三に、自動化が加速し仕事の変化が大きい職種の1つである生産工程・労務職の中高年に

着目し、彼らの仕事満足度を確認して学習行動との関係を検討する。

3. 分析に用いたデータ

分析には、リクルートワークス研究所が2018年10月に実施した「キャリア曲線を描く調査」のデータを用いる。同データは、「全国就業実態パネル調査2018」の回答者のうち、年齢35～64歳、かつ2017年12月時点で働いていた人で、個人のキャリアを振り返る同調査への協力を承諾した人から郵送で収集したものである。

「キャリア曲線を描く調査」では、回答者のこれまでのキャリアで自身の幅を広げた経験と専門性を深めた経験が波形で記入された。加えて、転機の数やきっかけ、職場での役割、主体性、キャリアに対する満足度や今後の展望、学習行動、学びスタイルなどについて、全111の設問項目があった。

本論文は中高年層を対象としているため、サンプル数1214件のうち、45～59歳の正規社員として働く回答者348件のデータを使用した。

4. 結果

本章では、まず年代によって学習意欲と学習行動に有意差があるかを確認し、次に変数構成について述べる。そして、それらの変数が中高年の学習意欲と学習行動に与える影響を確認する。最後に、DXの影響を大きく受ける職種の一つとして生産工程・労務職に着目し、他の職種との違いをみる。

4.1. 年代による学習意欲と学習行動の差

最初に、分析対象である45～59歳の人は、他の年代と学習意欲および学習行動に違いがあるかを確認するため、44歳以下のデータおよび60歳以上のデータと比較した。

学習意欲の確認には、「仕事に関連して体系立てて学びたいテーマがある」の設問項目を使用した。回答は「あてはまる」から「あてはまらない」までの5件法であるが、「あてはまる」と「ややあてはまる」の回答を合計して「学習意欲がある」群、「どちらでもない」の回答はそのまま「どちらでもない」群、「ややあてはまらない」と「あてはまらない」の回答を合計して「学習意欲がない」群として3グループに分けた。学習行動の確認には、「関わっている仕事に必要な、新たな知識やスキルを身につけるようにしている」と「将来の自分のために必要な、新たな知識やスキルを身につけるようにしている」の設問項目を使用した。設問項目を2つ用いた理由は、現在の仕事ですぐに役立つための学習と、すぐには役立つ将来のための学習では、行動に違いがあると推察するからである。これらの設問項目も回答は「あてはまる」から「あてはまらない」までの5件法で、それぞれ「学習行動あり」群、「どちらでもない」群、「学習行動なし」群の3グループに分けた。

年代別に学習意欲と学習行動を比較したところ（表1）、学習意欲には5%水準で有意な差が見られた。つまり、45歳以上の2グループは、44歳以下のグループよりも学習意欲が

低かった。学習行動においては、「関わっている仕事に関する学習行動」で1%水準で有意な差が見られた。つまり、45歳以上のグループは44歳以下のグループよりも学習行動が低かった。「将来のための学習行動」については、有意な差はなかったが、年代が上がるほどに学習行動が少ない傾向があった。また、全年代において、現在の仕事に関わる学習行動よりも、将来のための学習行動をとっている人の割合が低かった。

表1 年代別に見た学習意欲

(単位%)

年代	n	学習意欲			関わっている仕事に関する学習行動			将来のための学習行動		
		ある	どちらでもない	ない	あり	どちらでもない	なし	あり	どちらでもない	なし
44歳以下	327	33.6	35.2	31.2	77.4	15.6	7	54.7	29.4	15.9
45～59歳	336	26.8	32.4	40.8	67.7	18.4	13.9	51.3	29.1	19.6
60歳以上	28	21.4	25.0	53.6	60.7	10.7	28.6	46.4	28.6	25

注： $\chi^2(4)=10.67, p<.05$ (学習意欲)、 $\chi^2(4)=18.89, p<.01$ (関わっている仕事に関する学習行動)

4.2. 変数構成

分析に用いた変数は、「キャリア曲線を描く調査」の設問項目の中から、職務特性、過去の経験や未来に対する肯定感や個人の考え方を尋ねるもの、そして仕事への満足に関するものの計20問を選択し、意味のまとまりを確認するため因子分析を行った。因子分析の結果を表2～4に示す。第1因子は、仕事そのものや職場の人間関係に対する満足を示す項目に負荷が高いため“仕事満足”の因子と解釈される。第2因子は、自分の仕事の影響力や業務の多様性など、仕事内容に関することから“職務特性”の因子、第3因子は、他人からの評価が気になることと、頭の良さを変えることはできないといった思考に関することだが、 α が.502と低いため、個々の変数として使用することにした。第4因子は、今後のキャリアを前向きにとらえている“キャリア展望”の因子であり、第5因子は、これまでのキャリアを肯定的に受け入れている“キャリア満足”の因子であった。

表2 「仕事満足」「職務特性」の項目の因子分析(主因子法、プロマックス回転後の因子パターン)(n=348)

設問項目	負荷量	M	(SD)
仕事満足 ($\alpha = .684$)			
仕事そのものに満足していた	.751	1.98	.835
職場の人間関係に満足していた	.728	2.01	.847
自分の働きに対する正当な評価を得ていた	.448	2.1	.822
職務特性 ($\alpha = .677$)			
社内外の他人に影響を与える仕事に従事していた	.668	1.94	.838
単調ではなく、様々な仕事を担当した	.582	1.82	.810
業務全体を理解して仕事をしていた	.566	1.64	.876
自分で仕事のやり方を決めることができた	.435	1.76	.863

表3 「キャリア展望」の因子分析（主因子法、回転なし）（n=348）

設問項目	負荷量	M	(SD)
キャリア展望 ($\alpha = .913$)			
今後のキャリアの見通しが開けている	.892	3.39	1.209
これからのキャリアや人生について、前向きに取り組んでいける	.876	2.87	1.196
これからのキャリアや人生を、自分で切り開いていける	.843	2.87	1.192
これからのキャリアや人生は、明るいと思う	.797	3.26	1.145

表4 「キャリア満足」の因子分析（主因子法、回転なし）（n=348）

設問項目	負荷量	M	(SD)
キャリア満足 ($\alpha = .881$)			
これまでの仕事やキャリアに自分なりの誇りや納得感を持っている	.926	2.83	1.265
失敗も成功も含め、これまで「いい仕事の経験」を確実に積み重ねてきた	.888	2.27	1.165
これまでのキャリアについて満足している	.801	2.47	1.192
これまでのキャリアは自分で切り開いてきた	.622	2.53	1.167

加えて、5つのダミー変数を作成した——1) 性別ダミー、2) 企業規模ダミー、3) 役職ダミー、4) デジタル化加速職種ダミー、5) デジタル化加速業種ダミー。企業規模については、規模が小さい企業では大きい企業と比べて能力開発の機会が限られているため（厚生労働省、2020）、従業員数499人未満を0、500人以上と官公庁を1とした。役職については、仕事の難度上昇や人を管理する経験が多い人と少ない人とでは、学習意欲や学習行動に違いがあると考えられるため、役職に就いていない人を0、就いている人を1とした。デジタ

ル化加速職種およびデジタル化加速業種で働く人は、働き続けるために新たなスキルの開発がより重要である。そこで、職種については、World Economic Forum (2020) が発表した雇用が減少している仕事のランキングを参考に、分析データから該当する 13 職種を特定し、それらを 0、それ以外を 1 とした。業種については、IBIS World (2021) によるランキングを参考に、上位 20 業種に該当する業種をデータから特定し、2 業種を 0、それ以外の業種を 1 とした。

4.3 中高年の学習意欲と学習行動に影響する要因

45 歳以上の中高年は、なぜ学習意欲や学習行動が低いのか。それを理解するため、45 歳～59 歳で学習意欲と学習行動が見られる人にはどのような要素が影響しているのかを確認した。まず、「仕事に関連して体系立てて学びたいテーマがある」への回答を従属変数にし、上記 6 つの変数と 5 つのダミー変数に加えて、年収、週労働時間、OJT の機会、Off-JT の機会、の計 15 個を説明変数にした重回帰分析を行った (表 5)。

表 5 45～59 歳の学習意欲と学習行動に影響する要素 (標準偏回帰係数、強制投入法)

変数		学習意欲	学習行動 (現在のため)	学習行動 (将来のため)
属性	性別ダミー (男性0)	.000	.072	-.033
	企業規模ダミー (従業員数499人以下0)	-.019	-.076	.076
	役職ダミー (役職なし0)	.087	-.073	.042
	デジタル化加速職種ダミー (デジタル化13職種0)	-.028	-.006	.101 †
	デジタル化加速業種ダミー (デジタル化2業種0)	-.020	.007	-.001
会社の特性	年収	-.110	.217 **	-.107
	週労働時間	-.022	.008	-.051
	職務特性	.039	.110 †	.003
	OJTの機会	.085	.050	-.028
	Off-JTの機会	.011	.184 **	.153 **
ものの見方	キャリア展望	.182 *	.324 ***	.397 ***
	キャリア満足	.246 **	.095	.026
	仕事満足	-.098	.026	.049
	他人が自分をどのように評価しているか気になる	.233 ***	-.033	.024
	新しいことを学ぶことはできても、知能(頭のよさ・賢さ)そのものを変えることはできないと思う	-.029	.071	.062
学習意欲	—	.192 ***	.264 ***	
調整済みR ² 乗	.246 ***	.336 ***	.302 ***	
n		282	282	282

有意水準 † $p<10\%$ * $p<5\%$ ** $p<1\%$ *** $p<0.1\%$

分析の結果、仕事に関連するテーマを学びたい意欲がある中高年は、「キャリア満足」(.246)、「他人が自分をどのように評価しているか気になる」(.233)、「キャリア展望」(.182)の要素が有意に高かった。これまでの経歴に満足しており、さらに今後の見通しも明るいことから、仕事で活躍し続けるために学習意欲が高いと考えられる。また、他人からの評価を

気にして、自分自身にプレッシャーを与えていることもうかがえる。これら3つの変数は、いずれも個人のものの方によるものであり、労働条件や職務特性、研修機会といった会社が提供する要素との関連性は示されなかった。

次に、学習意欲は必ずしも学習行動につながらないことを踏まえ、学習行動をとることに影響する要素を確認する。「関わっている仕事に必要な、新たな知識やスキルを身につけるようにしている」と「将来の自分のために必要な、新たな知識やスキルを身につけるようにしている」を従属変数にした重回帰分析を行った。また、学習意欲の影響力を検証するため、「仕事に関連して体系立てて学びたいテーマがある」を変数「学習意欲」として投入した(表5)。

分析の結果、現在の仕事に関わる学習行動をとることに最も有意に影響する変数3つは、「キャリア展望」(.324)、「年収」(.217)と「学習意欲」(.192)であった。そして、将来のための学習行動をとることに最も有意に影響する変数3つは、「キャリア展望」(.397)、「学習意欲」(.264)、「Off-JTの機会」(.153)であった。現在の仕事のためよりも将来のための学習行動に対して学習意欲の影響がより強いのは、今すぐに役立つとは限らない知識やスキルであることから、学習意欲が高くなければ行動に移りにくいためであると考えられる。また、「デジタル化加速職種ダミー」(.101)も有意であるが、プラスの係数であることから、比較的自動化が進まない職種や成長している職種、つまり展望が開けている職種の方が学習行動につながると推察できる。

4.4 職種別、中高年の学習行動に影響する要因

先の分析で、職種が少なからず学習行動に影響することが明らかになった。では、職種によって、どのような違いがあるのか。分析データで、45～59歳による回答数が30件以上ある職種を抽出したところ、生産工程・労務職、管理職、事務職と専門・技術職の4職種が特定された。そこで、4.3の表5と同じ重回帰分析を、これら4つの職種に対して行った(表6と表7)。

表6 関わっている仕事に必要な、新たな知識やスキルを身につけるようにしている

	変数	生産工程・労務職	管理職	事務職	専門・技術職
属性	性別ダミー（男性0）	-.333	.062	.205 †	.042
	企業規模ダミー （従業員数499人以下0）	-.001	-.009	-.089	-.231 *
	デジタル化加速業種ダミー （デジタル化2業種0）	.177	.111	-.041	-.003
職場での要素	年収	.383	.317 *	.045	.287 *
	週労働時間	-.127	.135	.116	-.094
	職務特性	.155	.008	-.027	.206 †
	OJTの機会	.302	.060	.181 †	-.106
	Off-JTの機会	.069	.246 †	.119	.075
個人の認識	キャリア展望	.614	.262	.215 †	.336 †
	キャリア満足	.012	.177	.165	.033
	仕事満足	-.031	.206 †	-.045	-.097
	他人が自分をどのように評価しているか気になる	-.007	-.157	-.017	.059
	新しいことを学ぶことはできても、知能（頭のよさ・賢さ）そのものを変えることはできないと思う	.623	-.005	-.117	.180 †
	学習意欲	.138	.308 *	.161 †	.357 **
	調整済みR2乗	.230	.540 ***	.333 ***	.342 ***
<i>n</i>		30	54	112	86

有意水準 † $p<10\%$ * $p<5\%$ ** $p<1\%$ *** $p<0.1\%$

表7 将来の自分のために必要な、新たな知識やスキルを身につけるようにしている

	変数	生産工程・労務職	管理職	事務職	専門・技術職
属性	性別ダミー（男性0）	-.199	-.248	.061	-.105
	企業規模ダミー（従業員数499人以下0）	.495	.208	.156	-.170 †
	デジタル化加速業種ダミー（デジタル化2業種0）	-.575	.117	.019	.011
会社の特性	年収	-.048	-.213	-.111	.101
	週労働時間	-.154	.030	-.009	-.139
	職務特性	-.118	-.059	-.053	-.001
	OJTの機会	-.400	.116	-.006	-.023
	Off-JTの機会	.362	.053	.224 *	-.008
ものの見方	キャリア展望	.763	.228	.447 ***	.297 **
	キャリア満足	-.301	.211	.001	.086
	仕事満足	-.027	.231	-.043	.058
	他人が自分をどのように評価しているか気になる	-.265	.084	.077	.005
	新しいことを学ぶことはできても、知能（頭のよさ・賢さ）そのものを変えることはできないと思う	.536	.123	-.081	.138
	学習意欲	.619	.193	.095	.542 ***
	調整済みR2乗	.537	.178 †	.200 **	.504 ***
<i>n</i>		30	54	112	86

有意水準 † $p < 10\%$ * $p < 5\%$ ** $p < 1\%$ *** $p < 0.1\%$

いずれの分析においても、職種ごとに顕著な違いが確認された。職種ごとに見ていこう。生産工程・労務職は、いずれの分析結果も有意でなかった。これは、サンプル数が30件と少ないためだと考えられる。しかし、「キャリア展望」(.614)や「新しいことを学ぶことはできても、知能(頭のよさ・賢さ)そのものを変えることはできないと思う」(.623)、「年収」(.383)は現在の仕事に関わる学習行動に影響するであろうことがうかがえる。将来のための学習行動についても、「キャリア展望」(.763)と「新しいことを学ぶことはできても、知能(頭のよさ・賢さ)そのものを変えることはできないと思う」(.536)、「学習意欲」(.619)や「デジタル化加速業種ダミー」(-.575)による影響も示唆されている。

管理職は現在の仕事に関わる学習行動をとる傾向が高いことが示された。特に、「年収」(.317)、「学習意欲」(.308)と「Off-JTの機会」(.246)の影響が強い。また、「仕事満足」(.206)が影響する点が特徴的である。今後の見通し「キャリア展望」でもこれまでの仕事への納得感「キャリア満足」でもなく、現在の仕事の状況に満足していることが、学習行動に影響している。将来のための学習行動については、有意に影響する要素は確認されなかった。

事務職は、「キャリア展望」(.215)や「性別ダミー」(.205)、「OJTの機会」(.181)が現在の仕事に関わる学習行動に影響することが明らかになった。そして、将来のための学習行動においては、「キャリア展望」(.447)の影響が強く、「Off-JTの機会」(.224)の影響も示された。

専門・技術職による現在の仕事に関わる学習行動には、「学習意欲」(.357)、「キャリア展望」(.336)、「年収」(.287)の影響が強かった。この職種に特徴的なのは、「企業規模ダミー」(-.231)も有意な点である。従業員数が少ない企業で働く方が、学習行動につながるといえる。そして、将来のための学習行動に対しても、「学習意欲」(.542)、「キャリア展望」(.297)、「企業規模ダミー」(-.170)の影響が示された。

ここまでの分析結果を概観すると、「キャリア展望」は学習意欲にも学習行動にもつながる、カギとなる要素であった。中高年社員は、将来に危機感を持つよりも、前向きにとらえられる人の方が、より学習行動をとることが示唆された。

4.5 生産工程・労務職の仕事の満足度の検討

次に、生産工程・労務職に注目して分析を行う。同職種のより細かい分類を分析データで確認すると、金属・機械・電気・自動車の製造・生産工程作業員および修理事業員や食料品・日用品の製造・生産工程作業員であり、定型的な業務が多いことから急速に自動化が進みつつある職種であることが分かる。大きく変わる仕事に適応するために、将来に向けた学習が極めて重要となるにもかかわらず、4.3の学習意欲と学習行動に対する重回帰分析では、デジタル化が加速している職種においては、将来のための学習をする傾向が低いと示された。

先行研究では、学習意欲が高い人は職場満足が高い（中村、2009）、あるいは従業員満足がスキル獲得への意欲を高める（野中・藤井・新村・水山、2016）など、仕事満足と学習意欲の正の関係性が確認されている。では、生産工程・労務職に就く中高年は、仕事満足度が低いために学習する傾向が低いのだろうか。前節での職種別の分析（表6と7）において、生産工程・労務職のモデルはサンプル数の少なさから有意ではなかった。しかし、傾向として、「仕事満足」は「関わっている仕事に必要な、新たな知識やスキルを身につけている」（-.031）に対しても、「将来の自分のために必要な、新たな知識やスキルを身につけている」（-.027）に対しても、マイナスの効果をもたらすことが読み取れた。同様に、「キャリア満足」（-.301）も将来のための学習行動にマイナスの影響を及ぼしていた。よって、仕事やこれまでのキャリアに満足していると、学習行動にはつながらないことが示唆される。

ここで、生産工程・労務職の仕事の満足度を確認する。仕事満足およびキャリア満足に関連する5つの設問項目に対して、4つの職種同士の異なりを、 χ^2 乗検定によって検定した。分析結果は、設問項目5つのうち、4つにおいて職種による有意差があった。有意でなかった「職場の人間関係に満足していた」以外の結果を表8～11に示す。

表8 これまでの職務経歴に満足していた

職種	n	あてはまる	あてはまらない	どちらともいえない
生産工程・労務職	30	16.7	43.3	40.0
管理職	54	46.3	11.1	42.6
事務職	112	19.6	41.1	39.3
専門・技術職	86	26.7	25.6	47.7

表9 仕事そのものに満足していた

職種	n	あてはまる	あてはまらない	どちらともいえない
生産工程・労務職	30	26.7	46.7	26.7
管理職	54	50.0	22.2	27.8
事務職	112	34.8	29.5	35.7
専門・技術職	86	38.4	22.1	39.5

表 10 仕事を通じて「成長している」という実感を持っていた

職種	n	あてはまる	あてはまらない	どちらともいえない
生産工程・労務職	30	16.7	46.7	36.7
管理職	54	35.2	27.8	37.0
事務職	112	19.6	38.4	42.0
専門・技術職	86	29.1	18.6	52.3

表 11 今後のキャリアの見通しが開けていた

職種	n	あてはまる	あてはまらない	どちらともいえない
生産工程・労務職	30	13.3	56.7	30.0
管理職	54	22.2	24.1	53.7
事務職	112	8.9	46.4	44.6
専門・技術職	86	20.9	33.7	45.3

これらの分析結果からは、管理職と専門・技術職、生産工程・労務職と事務職で満足度の傾向が似ていることが明らかになった。生産工程・労務職と事務職は、仕事そのものに対してもこれまでの経歴に対しても満足度が著しく低く、成長実感やキャリア展望も低い。どちらの職種も、デジタル化が急速に進んでいるといわれる職種である。職種ごとの重回帰分析の結果では、仕事満足の低さとキャリア展望の高さが学習行動に影響していた。したがって、生産工程・労務職や事務職では、キャリア展望を高めることができれば、学習行動がより促進される可能性がある。

5. おわりに

本論文では、45～59歳の人の仕事における学習意欲と学習行動に影響を与える要因を検討した。その際、職種別の分析も行い、そのうちの1つでデジタル化が進んでいる生産工程・労務職に焦点を当て、特に仕事満足と学習意欲および学習行動の関連性を探索した。

分析から明らかになったことは以下のとおりである。第1の目的は、中高年の学習意欲と学習行動に影響する要素を明らかにすることであった。まず、学習意欲には、個人の認識、

具体的にはキャリア展望とキャリア満足が大きく影響し、労働条件や職務特性などの職場における要素は関連性が低いことが示された。一方、学習行動には、キャリア展望に加えてOff-JTの機会があることが重要な要素であった。また、現在の仕事に関わる学習は年収が高い人ほど行っており、将来のための学習は自動化される確率が低い職種の人が行っている傾向が高かった。したがって、学習意欲の喚起は本人の認識によるところが大きいものの、企業の取り組みによっては、学習意欲が高くない中高年の学習行動を促進できる可能性があると考えられる。ただし、年収と職種は、学習行動の要因ではなく逆の因果関係である可能性は否めない。学習して知識や資格を増やしているから年収が高い、あるいは、もともと学習習慣のある人が、継続的な学習を必要とする職種を選択しているとも考えられる。

第2の目的は、影響要素を職種ごとに分析することであった。分析結果では、職種によって学習行動の要因が異なると示された。管理職の特徴は、年収の高さや仕事満足といった、今が良い状態であることが、現在関わっている仕事に関する学習につながる点であった。事務職において学習をしている人の特徴は、女性であることと、OJTの機会があることであった。専門・技術職は企業規模が小さいことと職務特性が影響していた。一方、将来のための学習に有意な要素はごく少なく、キャリア展望の重要性が強調されたのみであった。将来どのような知識やスキルが必要なのかを知ることや、すぐには役立たない知識やスキルを習得するために行動することの難しさがうかがえた。

第3の目的は、生産工程・労務職の仕事満足度を確認し、学習行動との関連性を検討することであった。生産工程・労務職の仕事満足度は、管理職や専門・技術職と比べて著しく低かった。具体的には、これまでの職務経歴に対しても現在に対しても満足度が低く、キャリアの見通しも低い。そして、この結果は定型的な業務が多くデジタル化が加速しているという共通点を持つ事務職においても、同様であった。

これらの分析結果から分かることは、キャリア展望が中高年の学習行動に強い説明力を持つことである。自動化の懸念が少ない職種において学習行動が高い点を見ても、キャリア展望の重要性が明らかである。実際には、生産工程・労務職のように自動化が進んでいる職種において、将来のための学習行動がより重要であるのだが、キャリア展望の低さは学習を促進しないとの結果が出た。

中高年社員は全般的に、学習や新たなチャレンジに消極的だと言われる一因はここにあると考えられる。定年を控えていて、再雇用後の仕事は給料もやりがいも低下すると予測しているならば、学習に投資しても回収は見込めないのだから、学習行動をとるとは考えにくい。兵藤（2012）で見られたように、今からでも新しい知識やスキルを身につけると将来仕事で役に立つ、という展望が必要である。

したがって、企業が中高年の将来に向けた学習を促進するには、このままではいけないと危機感をあおるのではなく、明るいビジョンを提供することが効果的であろう。具体的には、会社の長中期的な戦略とともに、彼・彼女らの仕事はどのように変化するかを説明を行う。彼・彼女らには現在どのような能力やスキルがあるのかを自身で認識できるよう可視化し、

それらを踏まえて今後どのような職務に就けるのか、複数の可能性を示す。その際に、中高年が新たな職種にチャレンジすることはハードルが高い点も考慮し、非連続的なキャリアと連続的なキャリアの両方から選択できると良いだろう。再雇用後の職務内容や待遇など、制度の見直しも一考する余地がある。

本論文の意義は、中高年の学習について職種ごとに検討したところにある。特に、デジタル化が加速する職種に焦点を当ててリスクリング課題を検討した研究はこれまでなかった。先行研究では、中高年の学習動機や仕事満足と学習意欲との関係について分析したものがあり、自己認識や現状への不満足、明るい展望などが学習の動機となり得ることが明らかになっていたが、本論文では、職種の将来性も影響を及ぼすことが示された。つまり、デジタル化の影響をとりわけ受ける職種の中高年社員には、将来への不安を和らげる取り組みが求められる、という重要な示唆が得られた。

なお、本研究の限界と今後の課題が3つある。1つ目は、職種とサンプル数の少なさである。生産工程・労務職においてはサンプル数が30件であったため、有意なモデルを確認できなかった。デジタル技術の進展によって大きく変わる職種は多数ある。それぞれの職種にとって、学習意欲と学習行動を促進する要因を、十分なデータを基に検討するべきである。2つ目は、学習意欲や学習行動につながる要因として他にも重要だと考えられる変数を使用していない点である。例えば、会社の組織文化や昇進・昇格、転職など仕事での変化、結婚・離婚、介護などのライフイベントも学習意欲および学習行動のきっかけになり得るが、分析で取り入れられていない。3つ目は、学習意欲から学習行動を起こすまでの過程を見ていない点である。学習意欲がある人を、確実に学習行動に移れるよう促進する要因を解明していない。これらを踏まえたさらなる研究を、今後の課題としたい。

参考文献

- 平野光俊 (2003) キャリア発達の視点から見た社員格付け制度の条件適合モデル ——職能資格制度と職務等級制度の設計と運用の課題—— 経営行動科学 17(1)15-30.
- 兵藤 郷 (2012)シニアの学び行動の考察と定年後のキャリア形成 ——大学院の可能性 —— Works Review, 7, 114-125.
- IBIS World (2021) Global Fastest Declining Industries by Revenue Growth (%) in 2021. <https://www.ibisworld.com/global/industry-trends/fastest-declining-industries/> (2021年9月22日) .
- 厚生労働省(2020) 令和元年度 能力開発基本調査.
- 三輪卓己 (2013) 技術者の経験学習 ——経験と学習成果の関連性を中心に—— 日本労働研究雑誌, 639, 27-39.
- 三好きよみ (2021) 専門職大学院で学ぶ中高年社会人の学習動機と学習行動 横幹 15(1) 4-12.

内閣府 (2021) 令和3年版高齢社会白書.

永野光子・定口和香子・杉森みど里 (1996) 看護婦(士)の仕事に対する満足度に関する研究 ——看護経験因子および自己学習因子との関連—— 看護学教育学研究, **5(2)**7-9.

中村恵美 (2009) 看護師の職場内・外での学習意欲と職務・生活満足感との関係 産業医科大学雑誌, **31(4)** 377-387.

野中朋美・藤井信忠・新村猛・水山元 (2016) 飲食店におけるスキル学習と従業員満足に関する一考察 自動制御連合講演会講演論文 350-351.

リクルートワークス研究所 (2018) 全国就業実態パネル調査 2018.

リクルートワークス研究所 (2021) 定年後のキャリア論 ——いまある仕事に価値を見出す——

World Economic Forum (2020) The Future of Jobs Report 2020.

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/2-2-emerging-and-declining-jobs> (2021年9月22日).

横山 悟 (2019) 学習に対するモチベーション理論及びモチベーション理論に基づいた学習方略理論 千葉科学大学紀要, **12**, 105-109.

吉川雅也 (2016) モチベーション理論における主体性概念の探求:組織における主体性獲得のプロセスに着目して 産研論集, **43**, 115-121.

吉澤康代 (2019) ワークモチベーションにおける「エイジング」視点の必要性 香川大学経済論叢, **91(3・4)**, 337-353.