

# 「社会人の学び」を解析する

## ～自己学習の実態、要因と効果～

人生100年時代においては、キャリアを転換させていくために自ら学び続けることが必要だといわれるようになった。

しかしながら、企業主導の受け身の学びスタイルに慣れてきた私たち。

どうすれば人は学ぶのか。そもそも学べば報われるのか。

社会人の自己学習の実態を、「全国就業実態パネル調査」で検証する。

萩原牧子

人生100年時代といわれ、人の寿命がますます長くなる。加えて、少子高齢化の影響で、仕事から引退する年齢が上がっているのが、職業人生も長くなる一方だ。他方、東京商工リサーチのデータによれば、2017年に倒産した企業の平均寿命は20数年だという。AIなどのテクノロジーやグローバル化の進展に伴い、経営環境の変化は厳しさを増し、今後、寿命が短くなる可能性もある。

これまでの「教育→仕事→引退」という人生3ステージが通用なくなり、学校を出て社会人になってからも主体的に学び続けることで、キャリアを転換させていく必要があるといわれるようになった。しかしながら、日本型雇用システムにどっぷり浸かってきた私たちは、「自分から学ぶ」ことに慣れていない。長期雇用を前提に、職務を限定されずに採用され、OJTやOff-JTといった企業主導の「受け身」の教育訓練によって職務の幅を広げてきたからだ。必要な学びは、企業から与えられるものであって、それをこなしていれば、企業内でのキャリアアップが実現した。その一方で、企業からの指示ではなく、自分から学んだとしても、その努力が企業で評価されるかは疑わしかった。

時代が変わり、自学自習が必要だといわれても、戸

惑う人は多いだろう。個人的な努力だけで、受け身の姿勢を脱することは容易ではない。まず、どうすれば人は学ぶようになるのか、また、学べば報われるのかといった、社会人の自己学習の実態を正確に把握する必要があるだろう。

リクルートワークス研究所では、全国の15歳以上のおよそ5万人の同一人物を対象に、毎年継続して調査する「全国就業実態パネル調査(以下JPSED)」を2016年から実施している。働き方の実態を毎年観測できるだけでなく、ある属性を持った人たちが、次の年にどのように変化したのかを把握できるという強みを持つ。

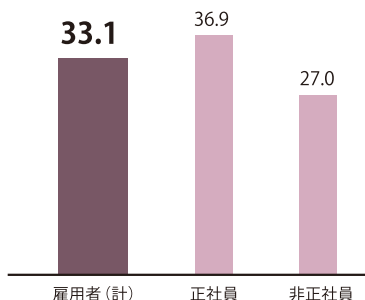
本稿では、このデータを活用し、既に「自分の意思で学んでいる人」が、どうしてそれができたのか、学んだことはその後、報われたのかなどを検証していきたい。

### 自己学習の実態 大多数は学んでいない

「あなたは、昨年1年間(2017年1月～12月)に、自分の意思で、仕事にかかわる知識や技術の向上のための取り組み(たとえば、本を読む、詳しい人に話を聞く、自

分で勉強する、講座を受講する、など)をしましたか」という設問に対して、「はい」を選択した人を、「自己学習を行った人」と捉える。

図表① 自己学習の実施割合 (%)



まず、JPSED2018において自己学習を行った人の割合をみると、雇用者の33.1%(正社員36.9%、非正社員27.0%)と低い数字になった(図表①)。先の取り組みは大して難しいことではない。しかし、仕事力を向上させるために、自分の意思で本を繙き、先達に学ぶという行動を、7割程度の人が行っていないことになる。

## 人が学ばないことに特段の理由はない

人はなぜこんなにも学ばないのか。「忙しい」「費用負担が重い」「既に知識や技術が十分で必要ない」「方

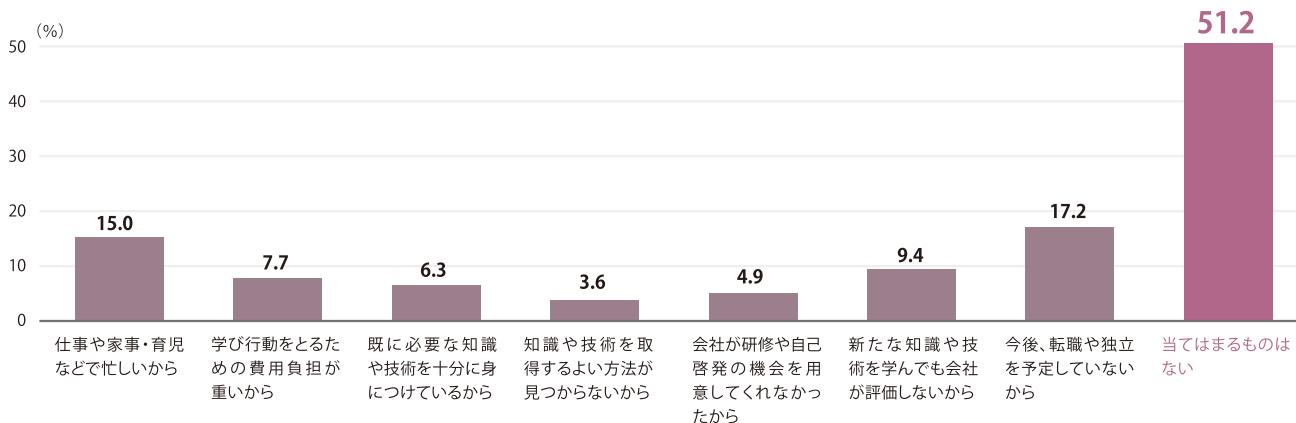
法が見つからない」「会社が機会を用意してくれない」「学んでも評価されない」「今後、転職や独立を予定していない」……。既に実施された調査や研究を参考に、さまざまな可能性を考慮して選択肢を用意したのだが、苦労は報われなかった。

最も選択率が高かった理由は「当てはまるものはない」(51.2%)であった(図表②)。もちろん、我々の想像が及ばなかった理由もあるのだろうが、「当てはまるものはない」が半数を超えたという事実からは、「学ばない理由なんて考えたこともない」という正直な気持ちが表れているようにも思えた。学ぶ人に学ぶ理由はあっても、学ばない人に学ばない理由などない。

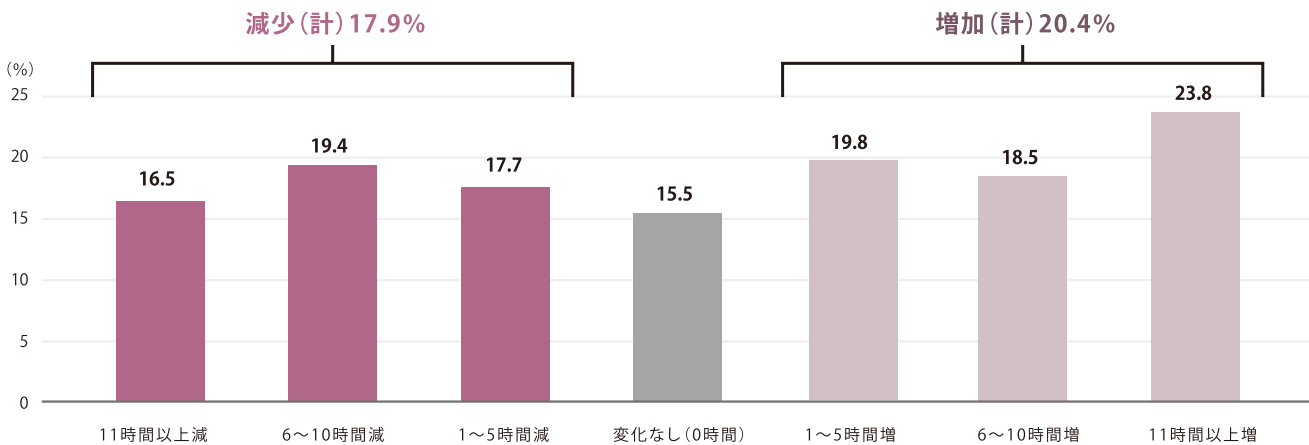
長時間労働を余儀なくされているなど、時間の余裕がなければ、自己学習をすることは難しい。自己学習をしなかった理由として、「忙しいから」を挙げた割合は、「当てはまるものはない」(51.2%)、「今後、転職や独立を予定していないから」(17.2%)に続いて、3番目(15.0%)に高かった。

では、労働時間が減れば、人は積極的に学ぶのだろうか。1年前と比べた週労働時間の変化を「大きく減少(11時間以上減少)」から「大きく増加(11時間以上増加)」まで、段階的にいくつかのグループに分けて、自己学習を始めた割合を比較してみた。

図表② 仕事に関連した学び行動をとらなかった理由：複数回答



図表③ 週労働時間の変化と自己学習を始めた割合



注：フルタイムで残業がある人を想定して、集計対象を前年に週45時間以上働いていた人に限定。

フルタイムで残業がある人を想定して、集計対象を1年前に週45時間以上働いていた人に限定し、そもそも労働時間が短かった人は除いた。その結果を示した図表③をみると、週労働時間の増減と自己学習を始める割合には明らかな関係性はみられない。労働時間が減っても自己学習を始める人が増えるわけではない。

### 時間ができても人は学ばない

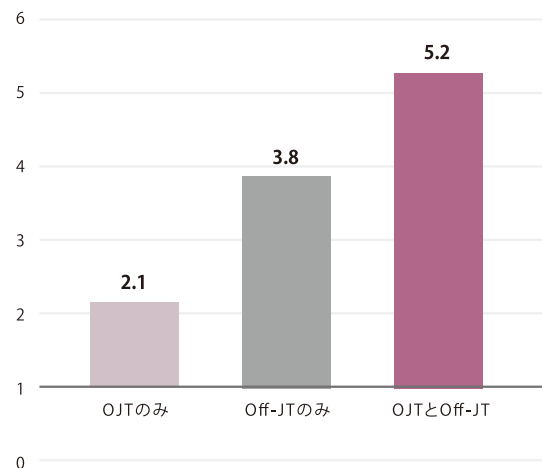
時間的な余裕は、自己学習を行うための必要条件ではあるが、十分条件ではないということだろう。ただし、今後、政府の進める働き方改革によって長時間労働が是正され、自由に使える時間が増えたとき、自己学習を行う人と、行わない人の間で学びの格差が生じる可能性がある。その差は、もちろん、その後のキャリアにも大きく影響を及ぼすはずだ。

それが時間の潤沢さではないとしたら、自己学習を誘発する条件は果たして何なのか。以降の分析では、学び習慣がない人が、どうすれば学ぶようになるのか、その処方箋を示すために、学生時代から学び習慣があると回答した人(雇用者の12.6%)を分析対象から除いて、検証を進めていくことにする。

### OJTとOff-JTは自己学習につながる

どうすれば、人は学ぶようになるのか。企業からの外生的な働きかけの影響に注目したい\*1。

図表④ OJTとOff-JTの取り組み状況と自己学習の関係(オッズ比)



まずは、OJTやOff-JTといった企業からの学び機会が自己学習を誘発するのかをみていこう。図表④は、OJTもしくはOff-JTに取り組んだ人が、取り組んでいない人よりも自己学習に向かいやすいのか否かを分析した結果を数値(オッズ比)で表したものである。この数

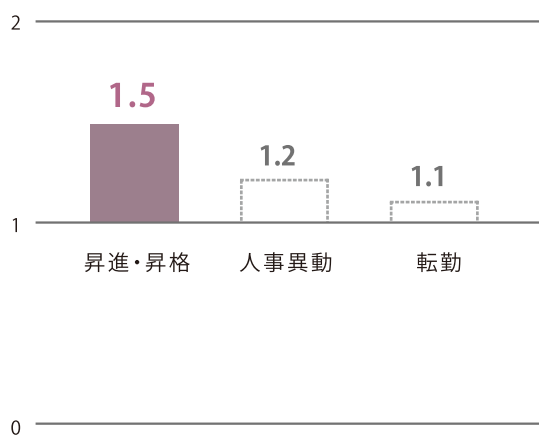
字が基準値1より大きければ大きいほど、より自己学習に向かいやすいことになる。

結果をみると、OJTもOff-JTもない人に比べて、OJTとOff-JTの両方の機会を与えられている場合が最も自己学習の実施確率が高く、次にOff-JTのみ、OJTのみが続く。OJTやOff-JTといった企業による学び機会の提供は、自己学習の実施を促進する。

## 昇進・昇格は効果あり

続いて、昇進・昇格、人事異動や転勤の影響をみていきたい。これまでとは異なる役割や環境で働くことを求められる機会が、自己学習の必要性を感じさせるのではないか。

図表⑤ 昇進・昇格、人事異動、転勤と自己学習の関係 (オッズ比)

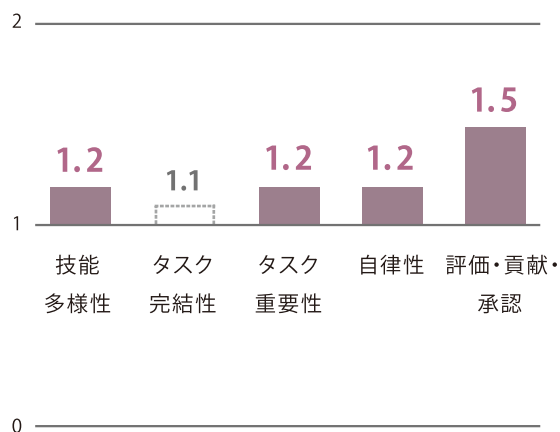


図表⑤の点線は、統計的な有意性がなく、効果はないことを表している。昇進・昇格という機会は、自己学習を促す一方で、人事異動と転勤は自己学習につながるとは限らない。昇進・昇格は仕事の難度が上がることが一般的であるが、人事異動や転勤は、必ずしも難度が上がるものばかりではない。その違いが、自己学習への効果の違いとして表れたのかもしれない。

## 多様な仕事と評価は自己学習を促進させる

最後に、5つの仕事の性質(職務特性)の影響についてみる(図表⑥)。これらは、モチベーションを左右する要因として提唱されているハックマン・オルダムモデルとされているものだ。1つ目は技能多様性(単調ではなく、さまざまな仕事を担当)、2つ目はタスク完結性(業務全体を理解して仕事をしていた)、3つ目はタスク重要性(社内外の他人に影響を与える仕事に従事)、4つ目は自律性(自分で仕事のやり方を決めることができた)、5つ目が評価・貢献・承認(上司や顧客からのフィードバックがある)である。

図表⑥ 仕事の性質(職務特性)と自己学習の関係(オッズ比)



5つのなかで、最も自己学習への効果が高いのが、評価・貢献・承認である。自分の働きをきちんと評価されることは嬉しいものだ。評価されることでやる気が高まり、さらなる成果を上げるために学びを行うようになるのだろう。

そのほかにも、技能多様性、タスク重要性と自律性があるほうが、自己学習に向かいやすい。技能多様性がある仕事を遂行するには、多様なスキルを身につけ

\*1 検証方法として、個人の能力などの違い(個人特性)を取り除くために、JPSEDの2年間のパネルデータ(2017、2018)を用いた固定効果推定を行う。

る必要があり、それが自己学習につながるのだろう。影響力のある仕事は過大なプレッシャーがかかる場合が多く、仕事を円滑に遂行するためにも学ぼうとするのかもしれない。自律性のある仕事では責任感が生じ、それが学びを活性化させるのだと考えられる。

以上、みてきたように、OJTやOff-JTといった学び機会はもちろんのこと、バリエーション豊かで難度が高い仕事を与え、かつ、仕事の成果もきちんと評価すれば、自己学習は促進されることがわかった。企業の働きかけは、人が主体的に学ぶきっかけをつくり出すことができるのだ。

## 自己学習は年収にプラスの影響

続いて、自己学習は報われるのか、自己学習の効果について解明していこう\*2。結果を示した図表7では、統計的な差異が認められる場合には太字で、認められなかった場合は細字で係数を表示している。

図表⑦ 自己学習などが年収に与える影響（限界効果）

自己学習		<b>0.022</b>
年齢		<b>0.145</b>
年齢の2乗項		-0.001
正社員		<b>0.261</b>
労働時間		0.000
企業規模	30~99人	<b>0.038</b>
	100~999人	<b>0.066</b>
	1,000人以上	<b>0.055</b>
	官公庁	-0.008

注:10%有意水準で有意だった係数を太字で記載している。企業規模は30人未満がベース。

まず、年収への影響(図表⑦)をみると、自己学習の実施は賃金に対してプラスの影響があるという結果が得られた。自己学習の係数はプラス0.022となっており、自己学習を実施した場合は、そうでない場合と比べて2.2%分の年収が上昇する。

このことは、たとえば、年収が500万円でかつ自己学習を実施していなかった人が、自己学習を実施するようになれば、そのことによって年収が11万円上昇する可能性を示している。

## 自己学習はキャリアの見通しにもプラス

次に、自己学習の実施によって、キャリアの見通しや成長実感、満足度といった主観的な評価がどのように影響を受けるのかをみってみる。図表⑧では、統計的な差異が認められる場合には太字、認められなかった場合は細字で、オッズ比を表示している。この数値が1よりも大きくなる場合は、キャリアの見通しや成長実感が向上する傾向にあることを示し、1よりも小さくなる場合

図表⑧ 自己学習などが主観的評価に与える影響（オッズ比）

	キャリアの見通し	成長実感	生活満足度	仕事満足度	
自己学習	<b>1.564</b>	<b>1.803</b>	<b>1.212</b>	<b>1.280</b>	
年齢	1.138	0.852	<b>1.414</b>	1.083	
正社員	0.916	1.063	1.112	0.915	
労働時間	<b>0.995</b>	1.000	<b>0.995</b>	<b>0.995</b>	
企業規模	30~99人	0.903	0.980	0.904	0.968
	100~999人	<b>0.750</b>	1.025	<b>0.765</b>	1.032
	1,000人以上	0.844	1.103	1.077	0.841
	官公庁	0.993	1.338	0.671	0.759

注:5%有意水準で有意だった係数を太字で記載している。



は低下する傾向があることを示している。

自己学習の実施によるキャリアの見通しと成長実感への効果を見ると、いずれもオッズ比が1を上回っており、自己学習の実施がキャリアの見通しと成長実感の向上につながっていることがわかる。また、生活や仕事に対する満足度への効果を見ると、こちらも自己学習によって上昇する傾向がある。年取やキャリアの見通しがひらけたことなどに伴って、生活や仕事に前向きな気持ちを持ちやすくなるのだろう。

以上の分析から、自己学習が年取の上昇をはじめ、キャリアの見通しや成長実感、仕事や生活の満足度を高める効果を持つことが明らかになった。

## おわりに 蓋を開けるところから始めよう

「社会人になっても、学び続けることが必要になった」と聞いて、なんだか辛い気持ちになった……。この執筆に取り組んでいる過程で、複数の人から異口同音に発せられた言葉だ。学び行動と聞いて真っ先にイメージするのが、学生時代、テスト前によくやった一夜漬けだからだろう。確かに、それは継続できそうもない。

一方で、本稿で定義した学び行動は自分の意思で、仕事に関わる知識や技術を向上させるために行うもので、もっと日常的だ。本を読んだり、詳しい人に話を聞いたりすれば足りる。普段の仕事を進めるなかで生じた疑問に対峙すれば、自然にとられる行動であるが、現状では7割の人が行っていない。

学び習慣がない人たちが、そうした行動をとり始めるには、企業の役割が重要となる。難度の高い仕事を提供し、学ぶ意欲をかき立てる。学んだことを役立たせる場を設け、評価することで、学びを継続させる仕掛けをつくる。特別なことが必要になるわけではない。人を育成するマネジメントの一環、ともいえそうだ。もし、自社の従業員の自発的な学びが不足していると考えたら

ば、せつかくのOJTやOff-JTが形式的で中身の少ないものになっていないかなど、現状を見直してみるとよいかもかもしれない。

そして、個人にとっても学びは報われる。成長実感が得られ、仕事や生活への満足度は上がり、キャリアの見通しがひらける。もちろん年取も増える。

とはいえ、「では、学んでみよう」と、人の重い腰を上げさせるためには、先ほど述べた「学び＝負荷がかかるもの」という固定概念を改めていく必要があるだろう。今、求められている学び行動は、詰め込み型の暗記学習ではない。日常で感じた疑問に対して蓋をせず、真摯に向き合う行動である。ふと感じた「なぜ」を解き明かしていく過程で心がわくわくしたという経験を誰でも持っているはずだ。

なかったことにしてきた日々の疑問。その蓋を開けるところから始めよう。

※本稿はWorks Report 2018「どうすれば人は学ぶのか—『社会人の学び』を解析する—」から抜粋、編集したものである。

---

\*2 自己学習の効果の検証でも、個人の異質性をコントロールするために、JPSEDの2年間のパネルデータ(2017、2018)を用いた固定効果推定を行う。

Makiko Hagihara: リクルートワークス研究所 調査設計・解析センター長  
大阪大学大学院博士課程(国際公共政策博士)修了。リクルートに入社後、企業の人材採用・育成の営業に従事。2006年4月より現職。個人を対象にした調査の立ち上げ、設計を担当し、就業選択や多様な働き方について、データに基づいた研究・政策提言を行う。最近の論文に「希望していなかったのにどうして就業したのか—就業意欲別の非就業者の就業要因と求職行動—」『Works Review』(2018)がある。「柔軟な働き方に関する検討会」委員(2017年10月~2018年3月 厚生労働省)。労働社会学・公共経済学専攻。