

「学習活動の促進に関する実態調査」(経過報告概要)

: 社会人の生涯学習ニーズとその支援の在り方

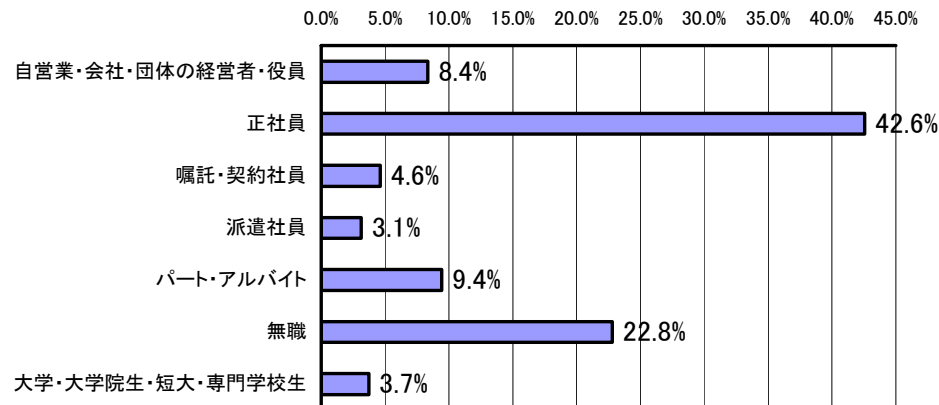
国民全体の学習活動を促進するため、学習意識、活動状況、阻害要因等を分析し、その支援策の方向性を検討するため、株式会社三菱総合研究所に調査を委託(文献調査、ヒアリング調査(企業、個人)、アンケート調査)。

本調査は、特に「職業能力・仕事」という観点に絞って調査を実施するため、「仕事や職業に関わる生涯学習」として、以下のような注を付して実施。

注)「仕事や職業に関わる生涯学習」とは以下のようなものを指す

- ・ 仕事や職業上の能力の向上などを旨とし、生涯を通じて自発的に行うあらゆる学習活動。
- ・ 学校や会社での組織的な学習活動のほかに、自分に適した場や手段を自ら選び、学んでいくことも含む。
- ・ 例えば、自己学習活動(読書等)、自然体験、社会体験、ボランティア体験など。

1. 対象: インターネットモニター(ゲーリサーチ)
2. 配布・回収数:
配布数 4,600
回収数 1,210(回収率26.1%、標本誤差2.8%)
※回収数1000を目標に配布
3. 実施時期
2005年10月20日～24日



1. 現状

(1) 20代から30代は「やりがい」を求め、年齢層が上がるにつれて「現状維持」「社内での安定」を求める傾向がある。

○20代や30代では「よりやりがいのある新しい仕事に就きたい」と回答する比率が高い(「大学・大学院生・短大・専門学校生」の約半数(51.5%))

○40代や50代以上になると、「現在の仕事をそのまま続けていきたい」と回答する割合が高い。

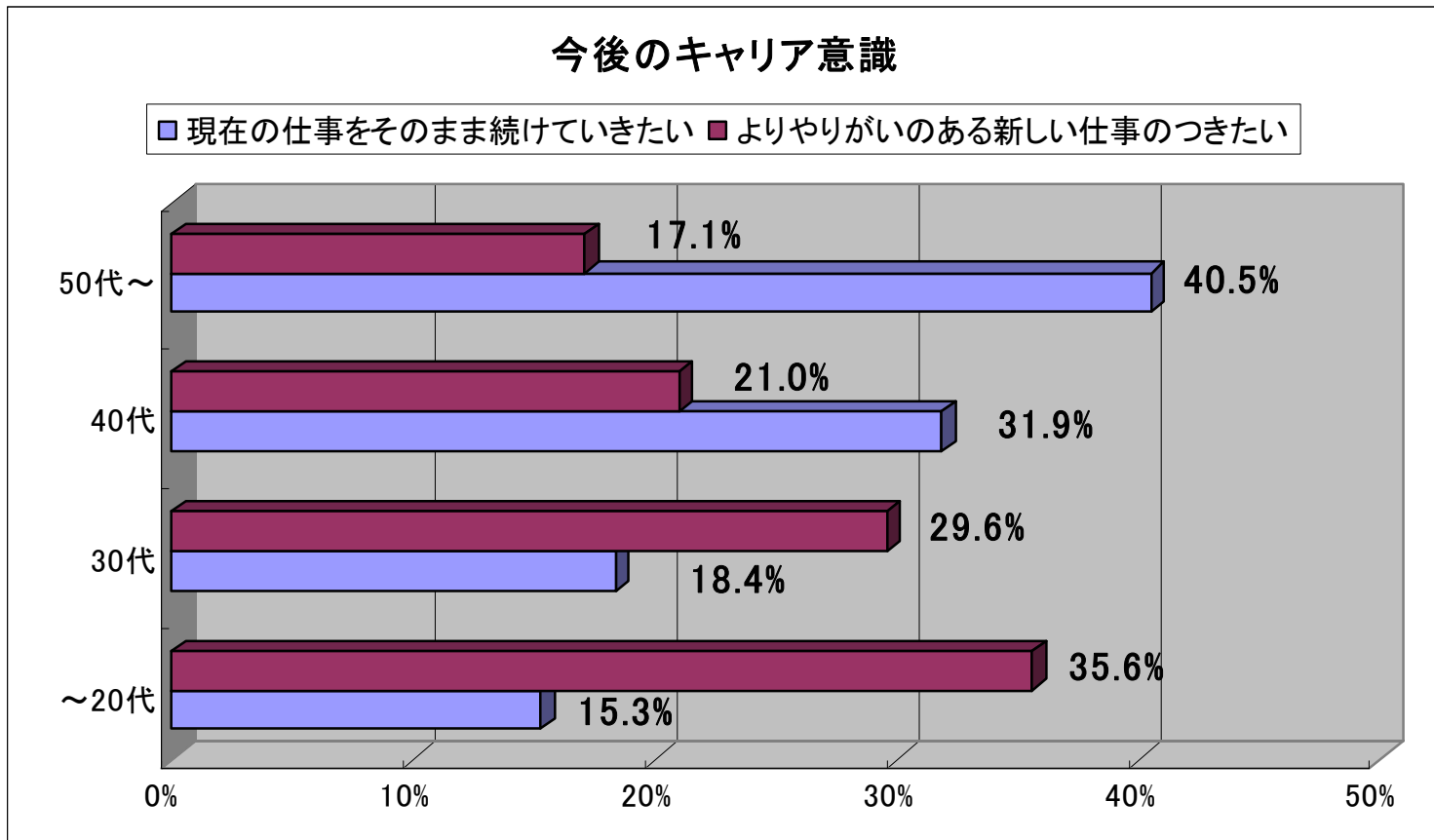


図1 今後のキャリア意識

(2)50代以上の男性は、「よりやりがいのある新しい仕事に就きたい」という意識は高くないものの、学習意欲が高く、実際に学習している比率も高い。

○「50代以上」の約半数(48.6%)が、学習活動に取り組んでいる。(図2)

○雇用形態別にみると、「自営業・会社・団体の経営者・役員」の約6割が学習活動を行っており、もっとも比率が高い。(図3)

学習活動実施状況(年齢別)

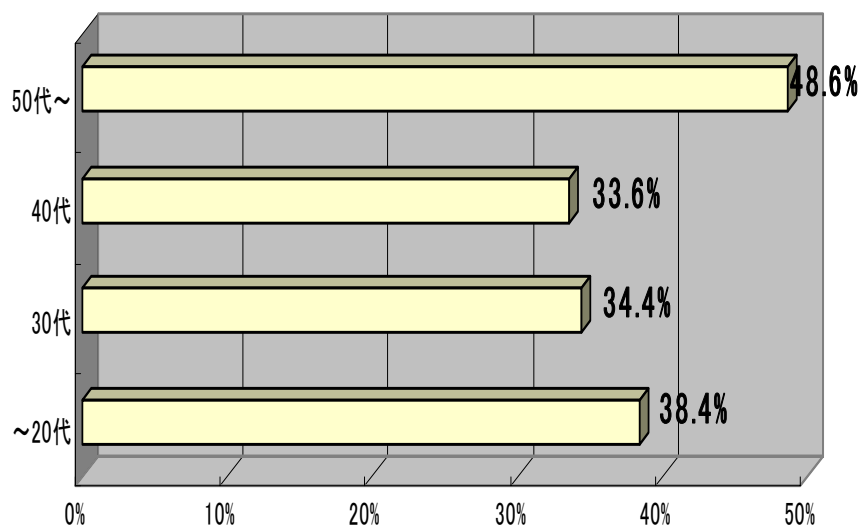


図2 学習活動実施状況(年齢別)

学習活動実施状況(雇用形態別)

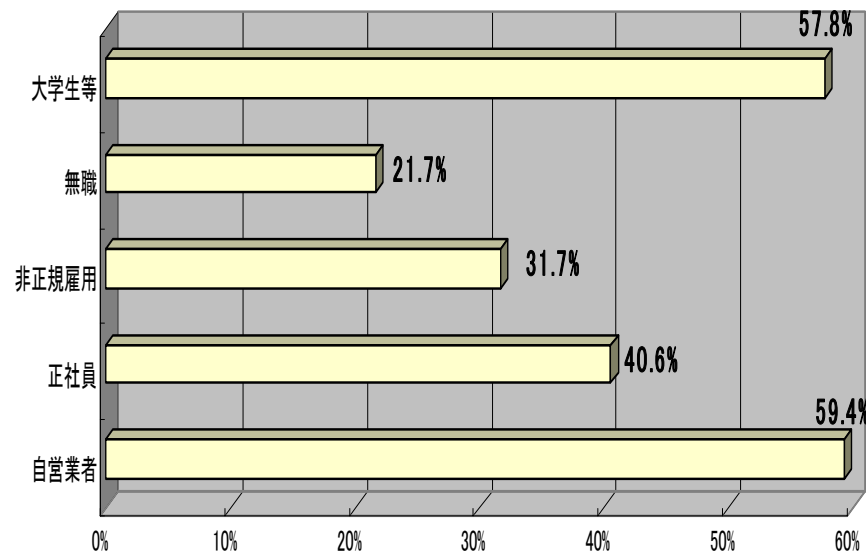


図3 学習活動実施状況(雇用形態別)

(3)「仕事に役立てるために学習活動を行っている」と回答した比率は、雇用形態別では非正規雇用が最も高い。

○学習活動を始めた理由として、「(現在や将来の)仕事に役立てるために学習活動を行っている」がもっとも多く、全体の約4割。男女ともほぼ同比率。

○「(現在や将来の)仕事に役立てるために学習活動を行っている」と回答した比率は、非正規雇用の中でも「嘱託・契約社員」が特に高い(72.7%)

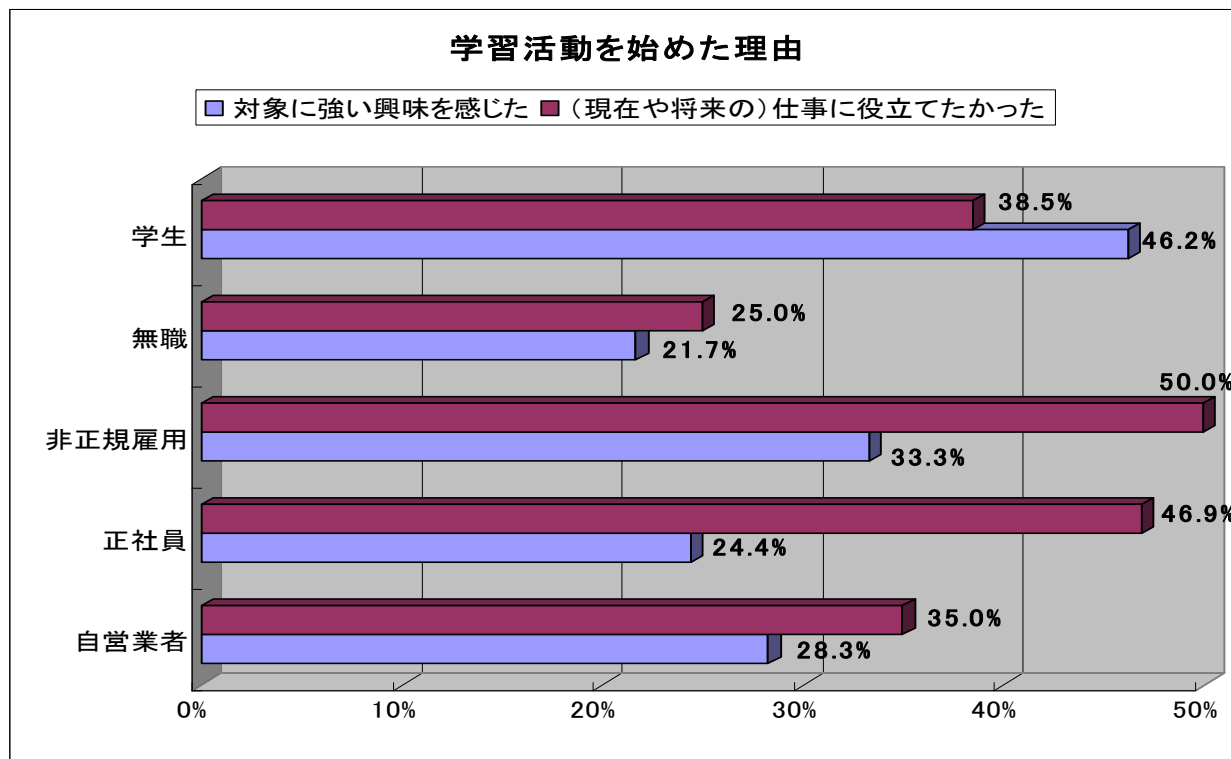


図4 学習活動をはじめた理由

(4) 学習活動を実際に行っている場所は、「自宅」がもっとも多い。また、役立っている学習方法として、インターネットをあげる比率が高く、かつ学習者の期待が大きい。

- 「自宅」で学習活動を行っている比率がもっとも高く(32.2%)、「50代以上」「自営業・会社・団体の経営者・役員」「派遣社員」の比率が高い。(図1)
- 学習活動を行っている比率が高いのは「自宅」の次に、「公共の図書館」(13.6%)で、「学生」の利用率が高い。(図1)
- 「専修学校、各種学校」の利用比率は低い(3.3%)が、実際に利用した者の85%が役立っていると感じている。また、「民間の通信教育」(利用率4%)、「カルチャーセンター」(利用率3%)も利用率が低いものの、役立っていると感じている割合は高く、それぞれ、73.5%、の72.2%であった(図6)。
- 学習を行っている人のうち役立っていると感じられている学習方法としては、「書籍や雑誌の購読」「座学・講座の聴講」「ディスカッション・対話・情報交換」「インターネット」が、それぞれ7割を占める。

学習活動を実際に行っている人が役立っていると思う場所

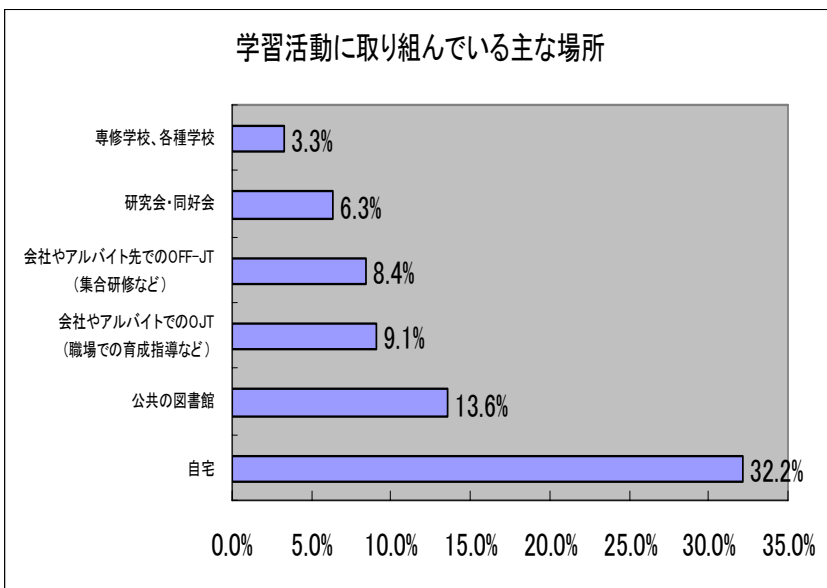


図5 学習活動に取り組んでいる主な場所

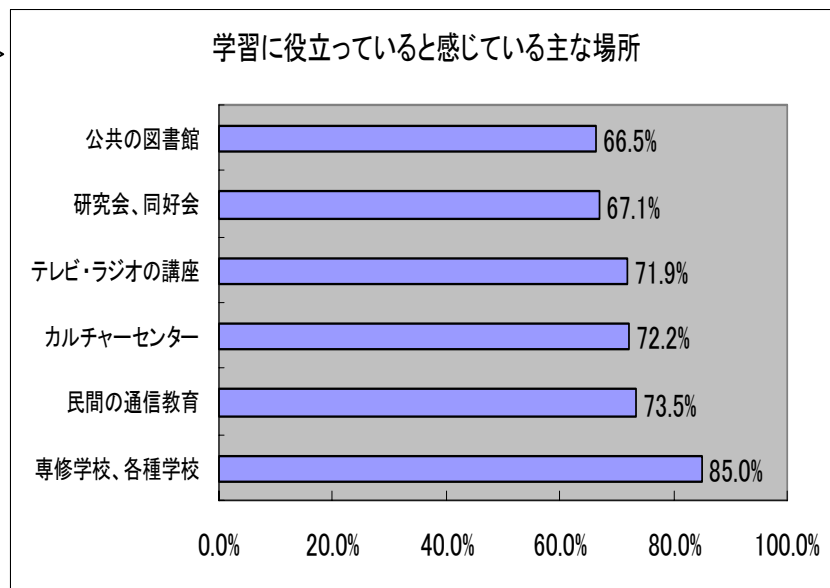


図6 学習に役立っていると感じている主な場所

2. 学習ニーズ

(1) 個人が実際に取り組んでいる学習活動としては、仕事上のツールを学ぶものが多く、学習者本人が仕事に役立っていると感じている割合も高い。

- 知識・スキルを向上させるため実際に取り組む比率が高いのは、「コンピュータ、パソコン、データベース」(32.6%)であり、次いで「語学」(12.3%)である。
- 「方法論や考え方」で取組比率が高いのは、「コミュニケーション」(12.5%)、「プレゼンテーション」(6.0%)、「問題解決力」(5.8%)などである。
- 学習者本人が仕事に役立つ、または、役立つと考えている学習内容としては、順に「コンピュータ、パソコン、データベース」(40.8%)、「コミュニケーション」(27.4%)、「語学」(20.5%)、「交渉力」(16.8%)「財務・会計」(16.8%)である。

(2)企業へのヒアリング調査の結果では、「主体的な判断・行動がとれる人材」が強く求められており、企業が社員に求める能力として、「課題設定力」「ビジョン構築力」「企画構想力」が多数あげられた。

◆企業の人材ニーズと人材育成方針：文献調査と企業ヒアリングから

・ 人材育成・教育訓練ニーズ

－ 企業内教育訓練の基本方針

- ・ 「課題設定力」、「ビジョン構築力」、「企画構想力」や「CSを目的として自己判断して動ける人材」、「コミュニケーション力」があり、「プロジェクトを束ねられる人材」といった、主体的な判断・行動をとれる人材を育成する方向性は共通している。

－ 教育訓練・研修プログラム

- ・ 概ね職種別・階層別の研修制度をもって実施している。
- ・ 役立っている研修制度には、以下のような例がある。
 - 「業務課題レポート研修」といった、コンセプチュアル・スキルの中でも「課題設定力」育成を狙っているもの（製造業A）。
 - ある協会主催の「ビジネススクール」。講師は大学教授で、学生は各社から集まる。ビジネスモデルの構築等それぞれテーマが設定され、徹底的に議論をし、厳しい指導を受ける。考えていること、言いたいことをきちんと言うこと、議論することが身につについて、考えるヒントが与えられる（金融業B）。
 - CS関連教育で、「7つの習慣」を中心にして研修し、自律的に自ら考えるように、意識改革を行うもの（サービス業C）。

－ 教育訓練の利用状況（文献調査から）

- ・ Off-JTを利用した教育訓練（教育訓練機関）は、「自社内の施設」、「民間教育訓練機関」、「商工会・商工会議所・業界団体・協同組合」が多い。
- ・ 従業員規模別に見ると、「自社内の施設」、「民間教育訓練機関」などは規模の大きい企業ほど利用しており、「商工会・商工会議所・業界団体・協同組合」は規模の大きい企業では小規模企業に比べて利用が少ない。

3. 学習の阻害要因

- (1) 学習活動の阻害要因として、「時間」「費用」の利便性や、「きっかけ」や「とっかかり」の不足がある。「正社員」は「時間」、「派遣社員」は「費用」、「嘱託・契約社員」「無職」「学生」は、「きっかけ」や「とっかかり」が大きな要因となっている。
- 学習活動を行いたいが行っていない理由として、「時間の余裕がない(忙しい)」が62.7%を占め、最も多い。「正社員」の73.2%が、「時間の余裕がない」と感じている。(図7)
 - 「派遣社員」の68.0%が「月謝や教材が高い」と感じており、特に多い。公共サービスなど安価で学習ニーズに合った学習活動が望まれる。
 - 「嘱託・契約社員」「無職」のそれぞれ4割程度が、「きっかけが無い、踏み切れない」と感じている他、「嘱託・契約社員」「派遣社員」のそれぞれ3割弱が「どこから手をつけてよいかわからない」など、感じている
 - 「学生」の半数弱が「きっかけが無い、踏み切れない」と感じている。「面倒・億劫である」「どこから手をつけてよいかわからない」も多く(それぞれ4割程度)、学習動機の形成や学習方法の選択でつまづきを感じる割合が多い。
 - 個人へのヒアリングの結果、「相談や情報窓口の必要性」を指摘する回答が多数見受けられた。

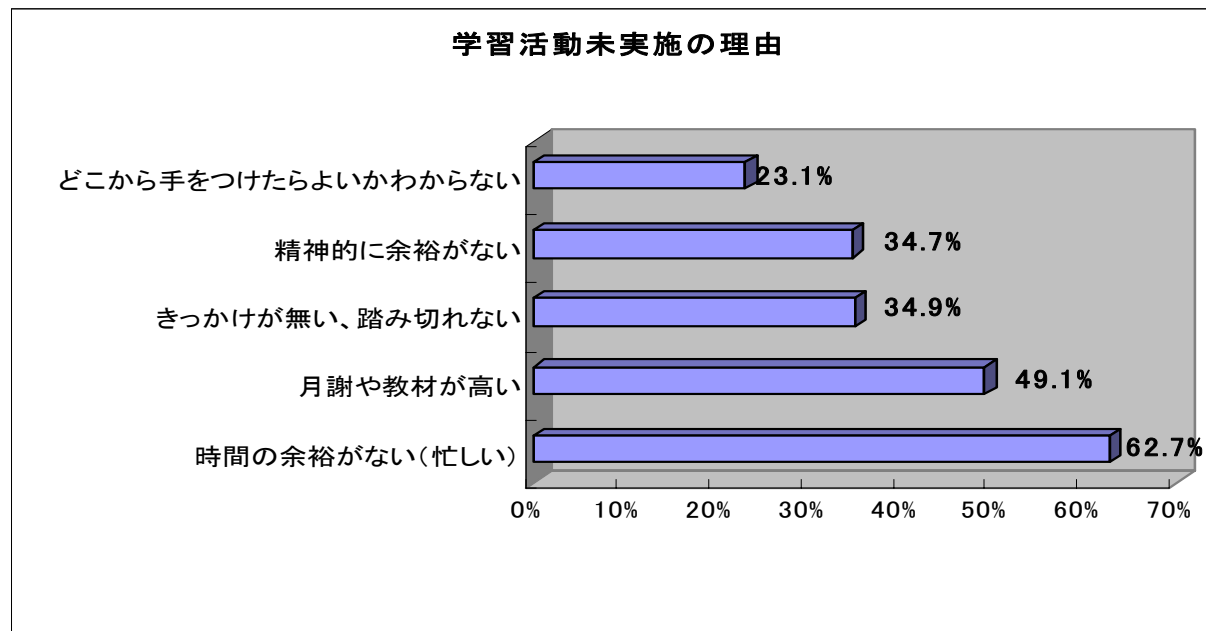


図7 学習活動未実施の理由

4. 今後の期待

(1) 大学等への期待

【アンケート結果】

- 全体では、「受けやすい料金設定、託児などのサービスの充実」(28.2%),「社会人向けの時間帯を工夫するなど受講生の立場に立った運営」(24.5%),「実践的教育の充実」(23.2%)などの要望が多くあげられた。
- 実際に国内の大学・大学院に通った経験のある者が求める学習内容としては、「実務の最先端の人の講義」(37.9%),「体系的教育の充実」(31.9%),「知識やスキルだけでなく、方法論や考え方に関するプログラムの充実」(30.2%)など、高度な知識・技術や専門性があげられた。

【企業ヒアリング及び文献調査】

- 企業の教育ニーズを先取りして、例えば業務専門領域、例えばロジスティクスなどの実践力を付ける教育などを期待している。大学と企業で協力してカリキュラムを検討することが課題。
- 役立っているプログラムとしては、夜間大学院が挙げられた。役立つ理由は、仕事を続けながら通える点である。仕事の現場に課題がある中で知識を得るので、ビジネスに直結しやすい。但し、経営の問題などは実践の方が進んでいることが多い。そのため、得られた知識が仕事の場でどう生かせるのかが課題である。
- 大学の先生に対しては、豊富な知識から考えるヒントを与えてくれることが期待されている。特に、ビジネスに興味がある先生が期待されているが、授業内容には「なぜこのビジネスモデルが成功したのか」だけでなく「それをどう適用したらよいか」までの示唆が求められている。

【個人ヒアリング】

- 大学など公的機関で安く授業が受けられるとよい。主婦には給付金のようなものがないので、そういった補助があるとすごくよい。
- 図書館・PCの利用時間帯等は社貴人の都合を考慮されていない。例えば、午後4時で閉まってしまふ施設や、平日正午に書類提出の締め切りがあったりする。
- その業務に関する最先端のことを教えてほしい。

アンケート自由回答より(大学等への期待)

「託児などのサポート」

- ・ 女性、30代、派遣社員：学習する環境の充実をはかってほしいと同時に、料金体系の再構築。こどもがいても積極的に取り組める環境の整備。
- ・ 女性、～20代、無職：自分の仕事の幅を広げるために資格をとりたいと思っていましたが、子供を生むため会社を辞めて、遠のいてしまいました。子供がいても学習できる施設などがあればいいと思っていますが現実にはありません。これからそういう施設などが増えて行けばいいとおもいます。

「時間帯などの工夫」

- ・ 女性、30代、嘱託・契約社員：社会人大学院に現在通っています。充実した図書館があるのですが、夏休み期間は週末が閉まってしまい、平日も夕方4時までしか開いていませんでした。社会人の学生を受け入れるのであれば、その人達が調べものをしたりする環境を十分整えて欲しいと思いました。

「実務経験のある講師の起用」

- ・ 男性、40代、正社員：実践能力の無い大学教授の講義を聴いても、意味は無い。理論だけしか持たない、頭でっかちの一般常識を欠いた先生の講義よりも実務経験のある方を講師に起用した方が良いと思う。
- ・ 男性、50代以上、自営業・会社・団体の経営者・役員：教育機関の於いては、もっと実践現場の事を知る必要があると思います。

「ネット上での大学教育」

- ・ 男性、40代、派遣社員：ネット上でもいいので大学教育を

「キャリアや職業への気付きの教育」

- ・ 男性、50代以上、正社員：学生時代に自分は何を志向していてどのような仕事合っているか、考えたことがなかったが、今思えばもっと早く気づくべきだったと思う。学校教育はこのような事について考えさせ早く自分に気づかせるような教育のあり方を考えるべき。

(2) 社会教育施設への期待

【アンケート結果】

○基本的な期待として、①図書・教材の充実(57.0%)、②時間帯の拡充(54.7%)、③インターネット環境の充実(35.7%)、④近くにあること(34.2%)、⑤学習スペースの拡(26.1%)である。

○雇用形態別に見ると

- ・「嘱託・契約社員」「学生」の7割弱が、「時間帯の拡充」を求めている。
- ・「インターネット環境の充実」は、「20代」「自営業、経営者」「派遣社員」「学生」が求めている。施設をたまにしか使用しない者が多い。
- ・「近くにあること」は、「女性」「派遣」「パート」に多い。
- ・「学習スペースの拡充」は、「学生」に多い。

【個人ヒアリング結果】

○図書館は不便な場所であり、閉まるのが早い。また、勉強できる席が少ないので、もっと勉強できる場所を提供してもらいたい。

○経験者を呼んでレクチャーをして欲しい。

アンケート自由回答より(社会教育施設への期待)

- ・ 女性、30代、嘱託・契約社員：公共施設が利用しづらい環境なので(場所、時間帯)もうすこし利用しやすいようにして欲しい。
- ・ 男性、～20代、正社員：もう少し生涯学習を行う場所を使い易くしてほしい。又は、どのような場所があるかを分かり易く提示して欲しい。
- ・ 男性、40代、正社員：図書館の教材の充実。
- ・ 女性、～20代、パート・アルバイト：図書館の数をもっと増やしてほしい。ファイナンシャルプランナーの勉強を通信教育じゃなく、実際に教えてもらえる学校がほしい。