

中央教育審議会 生涯学習分科会 第113回

**社会人に学習を促すうえでの課題と
個人の学習が社会に及ぼす効果**
～社会人学習者の視点から～

乾喜一郎

21.10.19

発表者 乾 喜一郎について

専門は社会人学習・リカレント教育の推進

社会人に対する学習実施の提案

学習専門誌「ケイコとマナブムックシリーズ」編集長（06～19）、「スタディサプリ社会人大学・大学院」編集デスク（15～）。これまでに3000名以上の社会人学習者の事例を取り上げつづける。

高等教育機関などに対する、社会人学習推進の提案・提言

リクルート進学総研 主任研究員（社会人領域）（19～）／教育機関や学習者への取材を踏まえ各種媒体にて推進施策を提言。同総研サイトにて「リカレント教育と日本の大学」を連載。

職業実践力育成プログラム（BP）の創設、実務家教員の育成、離職女性の復職や資格・検定の質保証などの各種社会人学習推進施策の検討に際し、学習者の立場に立つ有識者委員として数多く参画。

これから社会に出る学生への「学び続ける技術」の習得促進

白百合女子大学文学部非常勤講師（15～）・淑徳大学看護栄養学部 兼任講師（20～）を兼職。

地域社会での子ども読書推進活動への参加

地域の小学校・児童館・図書館などにおいて読み聞かせボランティア活動に参加（07～）。練馬区子ども読書活動推進会議区民委員（18～）

発表者 乾 喜一郎について

情報誌



情報誌での取材例



サイトでの連載



地域での活動



個人として、活動の中心にしているミッション

学ぶ大人が当たり前の世の中に！

- × 「人生100年、もう逃げ切れない、だから学び続けなければならない」
- × 「大人になってからではもう遅い」
- ↓
- 「機会は広がった、だから学び続けることができるようになった」
- 「いくつになっても変われる、成長できる」

1 社会人学習者への取材を重ねてきて実感していること

- 1 学習を実施している人は、社会人のなかでは**マイノリティ**
- 2 **学ぶ人は学び続ける**一方で、**実施しない人は実施しないまま**

いっぽうで、学んでいる社会人は…

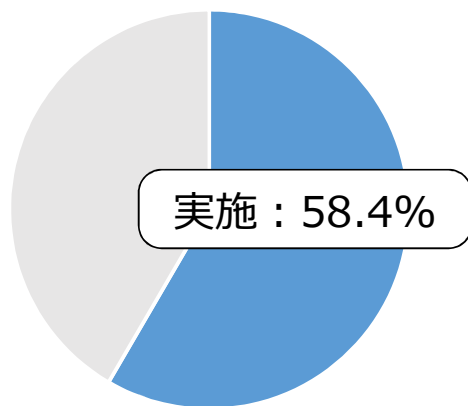
- 1 **自分の意思で、身銭（および時間・労力）を切って実施**
…「学生時代」までと異なり、学習を実施する必然性はない
- 2 **これまでの経験が、学習を行ううえでの基盤**
…新たに学ぶことであってもそれまでの経験と紐づけている
- 3 **様々な学びを繰り返しており、卒業はない**
…単発の「学び直し」ではなく、「学び重ね」ている

appendix 学習実施率

◆ 「自分の意思で」「学び事・習い事」を実施する者は少数派

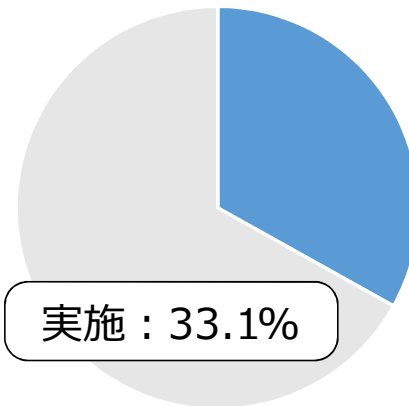
「学び」の定義

意思・目的・手段
に関わらず、
学習に関わる行動全て



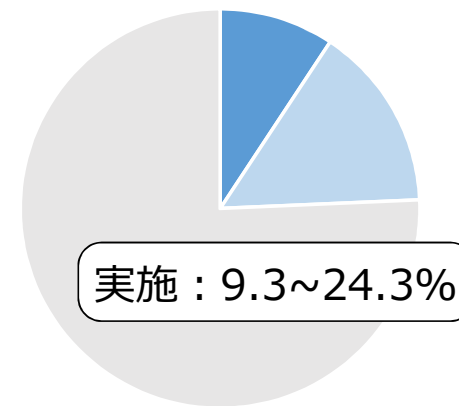
「生涯学習に関する世論調査」

自分の意思/
仕事・業務目的/
手段は問わない



全国就業実態パネル調査

自分の意思/
目的は問わない/
「学び事・習い事」



学び事・習い事の実施率に関する調査

Appendix 社会人の学習実施率

あなたは、この1年間くらいの中に、どのような場所や形態で学習をしたことがありますか。この中からいくつでもあげてください

58.4%

内閣府「生涯学習に対する世論調査」

(調査実施18年6~7月、対象は全国18歳以上の日本国籍を有する者、有効回収数1710人)
複数回答で答えるこの質問に対し、何らかの手段を答えた者の合計の数字。職場における教育研修から自宅で趣味の本を読むこと、インターネットで何か調べ物をするまで含まれる。

あなたは、昨年1年間に、自分の意志で、仕事にかかわる知識や技術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、自分で勉強をする、講義を受講する、など)をしましたか

33.1%

リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(JPSED)」

(調査実施18年1~2月、対象は15歳以上の雇用されている者、サンプル数30,223人)
趣味に係るものは含まれないが、質問のように「詳しい人に話を聞く」ことまでが含まれる

あなたはこの一年間で、職場の指示以外でなんらかの学び事・習い事を実施しましたか?

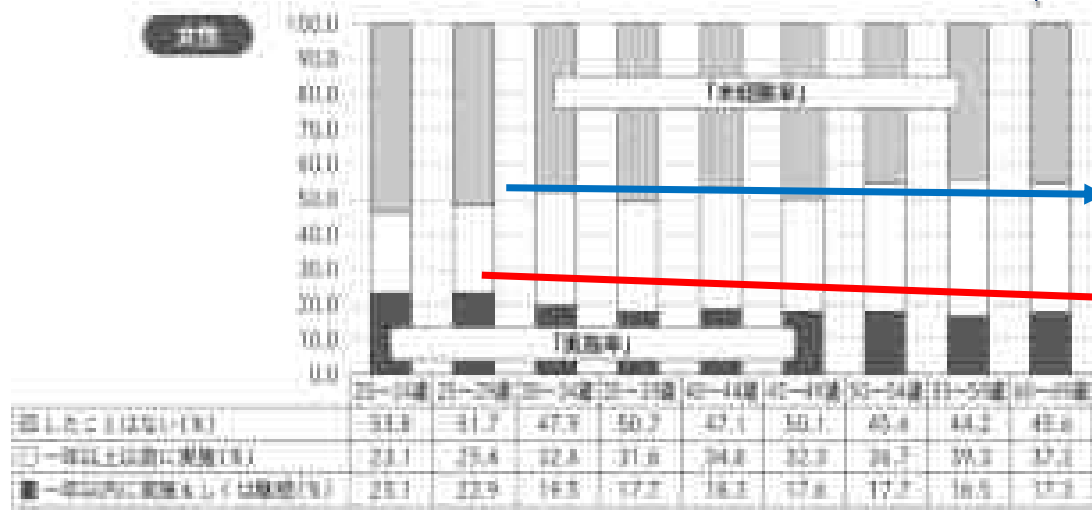
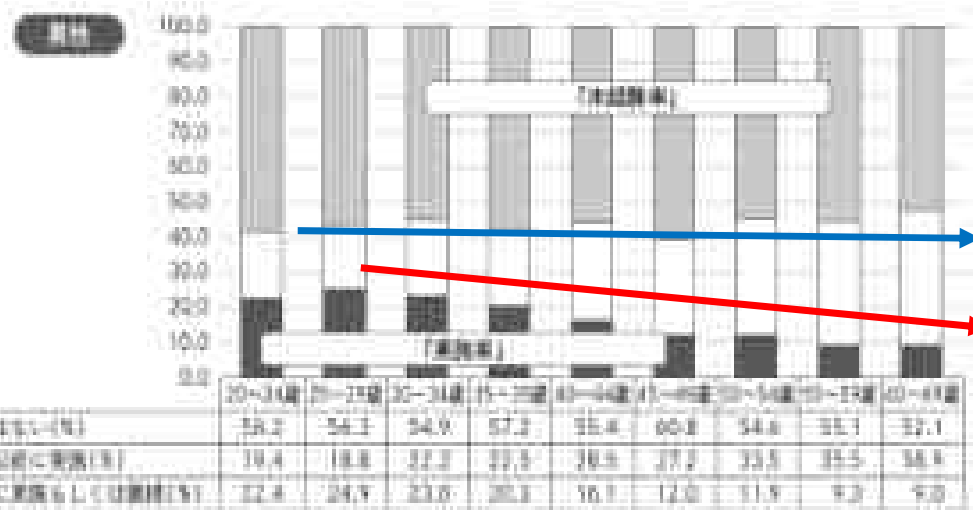
9.3~24.3%

リクルートマーケティングパートナーズ「学び事・習い事の実施率に関する調査」

(調査実施17年12月、対象は全国の20~69歳男女有職者 サンプル数N=60,000(男性30,000女性30,000))
趣味系の習い事が含まれる一方で、職場の指示で実施した研修や業務中の調べものなどは含まれない。
年齢帯ごとの質問のため実施率には幅がある(P5参照)。

appendix 年齢ごとの学習実施率と「未経験率」

- ◆年齢が上昇するごとに、学習実施率は下がる（特に男性）
- ◆自ら学習を実施したことがない「未経験率」は年齢が上がっても減っていかない



リクルートマーケティングパートナーズ「学び事・習い事の実施率に関する調査」

(調査実施17年12月、対象は全国の20~69歳男女有職者 サンプル数N=60,000 (男性30,000女性30,000))

2 学び続ける人と学習を実施しない人の固定化

学び続けている人：学習による成功体験が次なる学習開始を支える

- ・一方で、実施しない人にはそうした成功体験がない

学び続ける人



学習を実施しない人

- > これまでの**学習による成功体験**が次なる学習開始を支える
 - ・報酬、実用性、承認、仲間、達成感…
 - ・「次もきっとおもしろいはず」と思える
 - ・学習後の自己像がイメージできる
- > 学習に対し**自分なりの意味づけ**ができる
 - ・学習内容に加え、コンピテンシー面、得られる支援など**多様な評価軸を持つ**
- > 周囲に多く**ロールモデルへのアクセスが容易**

- > **就学～初職の期間**に学習での**成功体験がない**
 - ・学習したことでメリットを感じたことがない（役に立ったという実感が無い）
 - ・授業や研修は「**耐え忍ぶ時間**」、むしろ自己肯定感が傷つけられることも。
- > 自分の中には学習を**評価する軸がない**
 - ・得られる収入や地位、取得できる資格、職場の指示の有無など、客観的な尺度で評価
 - ・学習後その学習の意味づけがあれば習慣化
- > 周囲に**ロールモデルがない**

3 「学習経験」によるセグメンテーション

A：自発的学習者

自らの意思で継続的に学習
実感値：全体の1～2割

B：「業務上」学習者

職場の指示により学習を行うことはあるが
自分からは学習にコストをかけない
実感値：全体の4割前後

C：非学習実施者

「学習」の機会がない、しようと思わない
実感値：全体の4～5割

4 学習実施の阻害要因は、学習経験のセグメンテーションごとに異なる

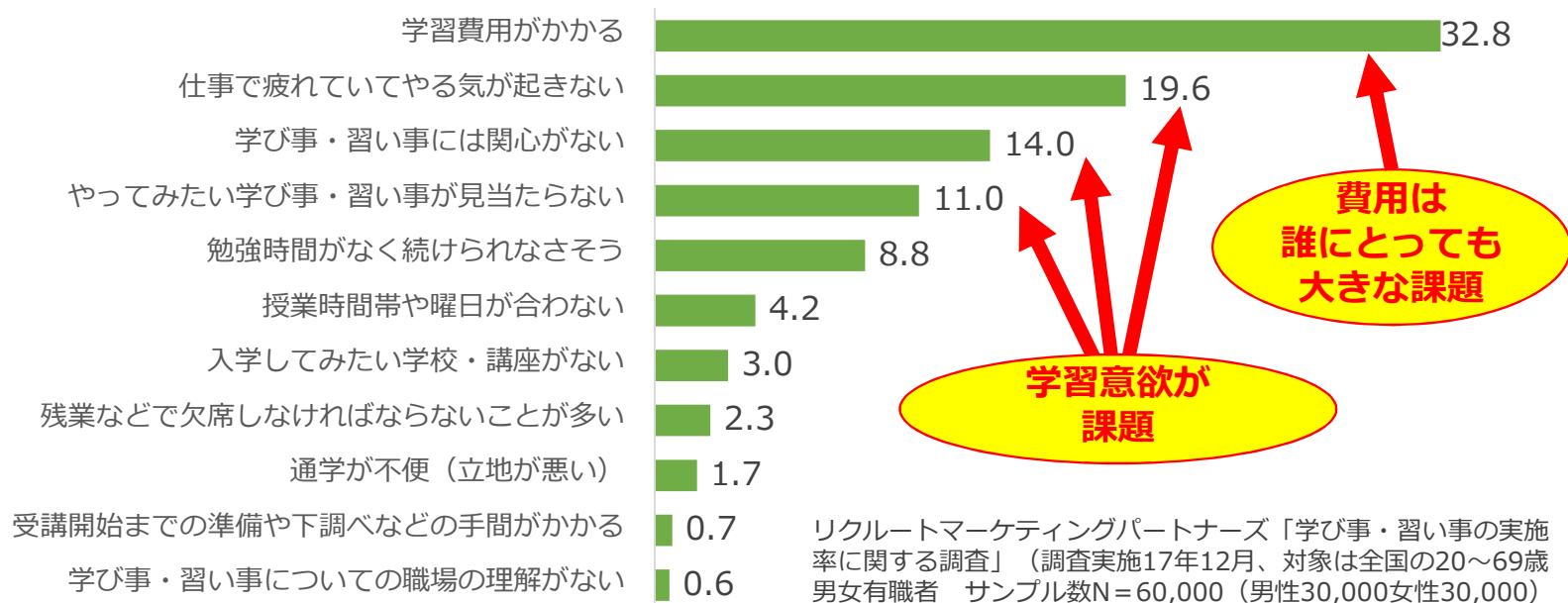
	学びの阻害要因	阻害要因解消の方向性
A : 自発的学習者	<ul style="list-style-type: none"> ・お金が続かない ・時間の都合が合わない ・内容・レベルが合う講座がない 	<ul style="list-style-type: none"> ・費用面での障壁の除去 ・時間の面での障壁の除去 ・内容・レベルの面でのバリエーション拡大 ・デジタル化・オンライン化
B : 「業務上」学習者	<ul style="list-style-type: none"> ・学びの有効性に実感がない ・役立たなかったという「失敗」経験 →職場の指示・必要性がなければ 自ら費用・時間・労力を投じない 	<ul style="list-style-type: none"> ・自らのキャリア課題が解決できることが容易に推測でき、かつ費用面・時間面の負担も小さい学習機会の拡大 ・企業からの「学習の指示」 ・学習の意味づけのサポート
C : 非学習実施者	<ul style="list-style-type: none"> ・学びの有効性に実感がない (むしろ忌避感がある) ・学びを指示される機会はない ・環境が整っていない 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習開始までの伴走 ・学習実行のサポート ・学びを実施できる環境整備の支援

Appendix 教育訓練給付制度がカバーする範囲

給付対象者 対象講座	雇用保険の 被保険者	継続的学習を行う 被保険者	公務員 フリーランス等
職業に直接的に 関連する講座	給付制度対象	対象外	対象外
新しい講座	対象外	対象外	対象外
職業との関連が 間接的な講座	対象外	対象外	対象外

Appendix 学び事・習い事の「非」実施理由

学び事・習い事を実施しない理由（単一回答・%）



「費用の問題の解決」に加え、「学習意欲の喚起」が重要

社会人はどのように学んでいるのか
学習にはどのような効果があるのか

5 自発的学習者は、目的・課題に応じて複数のタイプの学びを「併用」

	所属組織へのコミットを高めるための学習	客観的な知識・スキルを獲得するための学習	新たな知を創造するための学習
学習の機会	OJT、企業内研修 弟子入り・修業	民間教育機関、大学大学院、Eラーニング、書籍	越境的学習 地域でのワークショップ
学習する内容	組織の中に蓄積された知識・技能	資格や学位など客観的に定められた知識・技能	異なる他者との対話 実践との往還
学ぶ目的	所属組織の価値観・知識体系への適応	客観的に通用する知識の獲得	答えのない問いに向き合うための新たな知の創造
成功の指標	組織内での地位上昇	エンプロイアビリティの向上	自らのミッション・パーパスの実現
リスク・コスト	組織と一蓮托生 通用する範囲の限定	活用には応用が必要 イノベーションへの道は自力開拓	成果が出るまで長期間 目に見える成果ではなく 学習を楽しむ姿勢が必要

Appendix 新たな学習者たちの姿

近年の学びの場には、組織内の学びでも資格の学びでもない
学びを行う社会人たちが溢れている



写真左上・左下／青山学院大学ワークショップデザイナープログラム、写真中上／金沢工業大学虎ノ門大学院、写真中下／キャリアカウンセリング協会継続学習プログラム、写真右上／Peatixコミュニティコレ(コミュニティコレクション)、写真右下／KANDAI MeRiseオープンカレッジ「ビジネスデザインスクール」(『スタディサプリ社会人大学院』『スタディサプリ社会人大学・大学院』より)

Appendix 「新しい知の創造のための学習」の「8の字モデル」

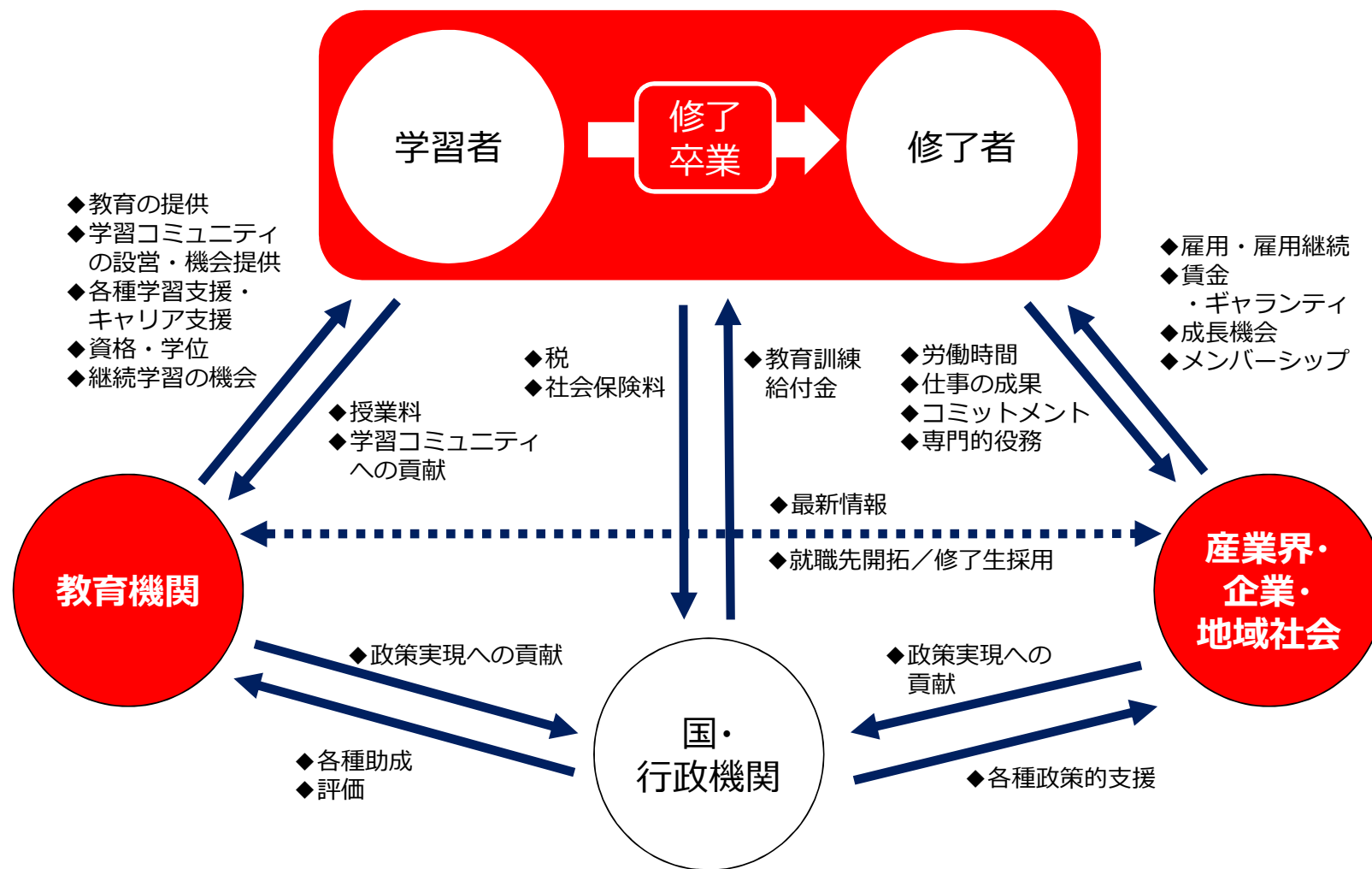
- ・ホーム（実践の場）とアウェー（学習の場）との**往還を繰り返す**
※ホームは職場とは限らない
育児や介護、地域活動など「私生活」も実践の場
- ・実践の場で形成した持論を学習の場に持ち込む
- ・学習の場ではファシリテーターのもと
日常とは異なる価値観・文化の学習者と**対話**を行う
- ・学んだことを実践の場に持ち込む。
実践の場での軋轢・葛藤も重要な学びの機会
- ・双方での**振り返り**が重要な役割



6 個人の視点から見た「学びによって得られたもの」

「得られるもの」	内容	例)
新たな世界への適応	入社・昇進に伴う研修 キャリアチェンジの実現	資格を取得して販売職からセラピストに転身
業務上の課題解決	職場になかった知識の導入	個人情報保護の外部研修で得た知識をもとに職場にノウハウを構築
固定観念の除去 問題の発見と設定	イノベーションの実現	ボランティアでの問題意識から進学、所属企業での事業課題を見出し改革に取り組む
つながりの獲得	同じ興味・関心を持つ仲間との交流機会の拡大	友人に誘われて参加、イベントを通じた地域づくりへ発展

7 学習に関わるステークホルダー



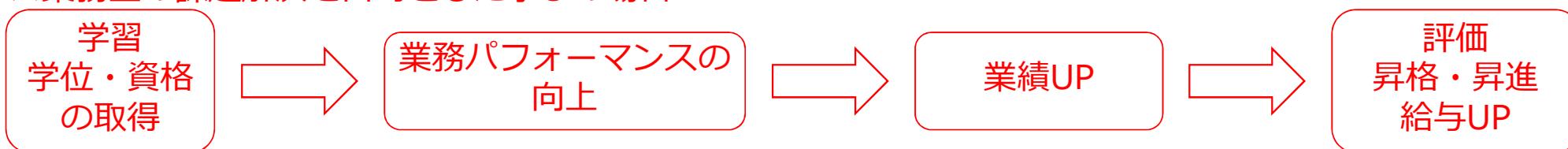
8 社会・企業の視点から見た「学びによって得られたもの」

「得られたもの」	企業・所属組織の視点	社会の視点
新たな世界への適応	新たな人材の獲得 コミットメントの向上	社会参画度・パフォーマンスの向上 人材配置の最適化
業務上の課題解決	新たなノウハウの獲得 生産性の改善	個別企業の業績向上
固定観念の除去 問題の発見と設定	イノベーションの実現 生産性の大幅な向上	社会課題の解決
つながりの獲得	心理的に健康なメンバーの増加	孤立・孤独問題の解決 生活の質の高い個人の増加

9 学習者の事例から見られる留意点 1

- ・ 個人にとっての「学習のメリット」は、
企業や社会がその効果を楽しんだ「後」に現れる

※業務上の課題解決を目的とした学びの場合



所属企業がメリットを享受

**個人も
メリットを享受**

※諸外国の場合、学位取得直後に上位職種への応募機会が得られ、
採用となれば即個人がメリットを享受可能（合わせて短期間での失職のリスクを伴う）

※評価や処遇が伴わない場合、個人の投資とその成果に企業が「フリーライド」する状態となる

9 学習者の事例から見られる留意点 2

- 学習を検討する社会人にとって、
学習によるメリット（費用・時間・労力の投資対効果）は
間接的であるため、イメージしにくい。

※継続的に学習している自発的学習者ならイメージ可能だが、
業務上学習者や非学習実施者にとっては、学習前にはつながりがわからない



- 「資格が取得できる」などわかりやすい学習メリットの提示や
所属企業などからの誘導などが必要となる

9 学習者の事例から見られる留意点 3・4

- 学習後の「転職」は、元企業にとっては損失だが、転職先の企業にとっては利得。産業界全体・社会にとっては「人材配置の最適化」であり、利得となる。
- 芸術や人文科学、趣味とされる学びのような職業と直接関連しない学習内容であっても、学習後にイノベーションや業績向上をもたらすケースがある。

9 学習者の事例から見られる留意点 5

- ・ **社外における学習は**
イノベーションを求める経営層にとっては望ましい行動でも
リスク回避を優先する企業や
現場のマネジメント層にとっては「和を乱す行為」となりうる。
そこでの軋轢・葛藤を乗り越えるには、支援が必要な場合がある。



リカレント教育推進施策の検討・実施時には
「産業界」「企業」とは
どのような存在を指しているのか明確にすることが重要

10 社会人学習の促進のために有効と考える施策 1

1 現状認識とターゲットの明確化のための調査研究の実施

- ・ 学習実施率
- ・ 学習経験による阻害要因の違い
- ・ 個人にもたらすメリットと社会や企業が享受するメリット

2 質の高い社会人向けプログラムの量的拡大

- ・ 「誰に・何を・どのように」提供しているかの明確化
- ・ それに対応した「企業」「産業界」との連携

10 社会人学習の促進のために有効と考える施策 2

3 学習経験／阻害要因ごとの学習促進施策の実施

A 自発的学習者が高い頻度で学習を実施することを可能にする施策

- ・ 個人に対する費用的支援の強化

対象者の補完… 公務員、フリーランス等
継続的学習

対象講座の補完… 新規講座、人文・芸術等の分野

- ・ オンライン（オンデマンド・リアルタイム）講座の拡充
をはじめとする講座内容のバリエーション拡大

→ 教育機関の「多産多死型」の講座開設の支援

Appendix 求められる学習機会のバリエーション

教育機会に求められるバリエーションは、
次のようなさまざまな要素の「掛け合わせ」からなる。

- ◆学ぶ目的 個人の気づき・振り返り～知識の獲得・技能の修得～知恵の創造
- ◆学ぶ内容 最新の特定技術に関するトピックから
人文・社会分野や科学・統計などのリベラルアーツまで。
小規模な学習機会では掛け合わせ（絞り込み）
- ◆学び方 eラーニング・通信制～対面型・通学型
視聴・受講形式～双方向・多方向でのワークショップ形式
- ◆規模・期間 数分の動画視聴～数年間の正規課程
- ◆提供機関 民間教育機関、社会教育施設、専修・各種学校、大学・大学院

**変化の激しい中での価値創造が目的→何が有効かは原理的に予測できない。
かつ、それぞれ異なるキャリア課題を持つ個人に共通する解はない。**

多産多死を前提にプログラムを開発し、運営・更新していく仕組みの構築

10 社会人学習の促進のために有効と考える施策 2

B 「業務上」学習者を自発的学習者へと変化させるための施策

- ・ 社会人向けプログラムの「品質」向上
 - ＞ 各講座における受講後の提供価値の明確化
 - ＞ 費用・時間的負担の小さな講座の開設促進
 - ＞ 受講後続けて学びたくなるような講座の設計
 - …アクティブラーニングの実施
 - …振り返り、学びの意味づけ、実践への接続を支援する仕組み・スタッフの用意
- ↓
- ノウハウの策定と共有の実施

10 社会人学習の促進のために有効と考える施策 2

C 非学習実施者が学習実施を検討することを可能にする施策

- ・ 福祉・就業支援等の部局およびNPOとの連携
直接「矢面」に立つ各部門への
知識的・マンパワー的なサポートの提供
学習への接続支援を行うNPO等への補助の実施
- ・ 学習後の「成功」の姿（ロールモデル）と出会える
機会の提供

ご清聴ありがとうございました

Appendix 社会人学習を支援する必要性

社会にとって社会人学習を促進することは、イノベーションを創出し、付加価値の高い製品・サービスを生み出して労働生産性を分子側で高める、付加価値の高い雇用を創出することで雇用・収入を安定させるといったメリットが大きい

しかし現状、個人の観点から見ても、企業の観点・教育機関の観点に立っても社会人学習が率先的に実施される状況にはなっていない

個人の観点

費用が高く、かつ、資格・学位の取得が必ずしも直接の就業機会の拡大や処遇の改善につながらない

↓
学習による成功体験を持ち、
高い学習意欲を持ちつづけている者だけが自主的に学習を実施

企業など雇用者の観点

一般の労働者に対する教育はその効果が算定しにくく、自社内に短期的な効果のある教育機会のみとなってしまう。

↓
高いロイヤリティを持つリーダー候補層や人材獲得競争が激しい特定の技術分野に教育機会の提供が限定

大学など教育機関の観点

多様なニーズを持つ社会人を対象に、それぞれに向けた教育内容・方法のアップデートが必要。また、現状では公的な援助は限定的。

↓
意欲のある教員・学校のみが手弁当的に実施

現時点では、合理的に学習を実施する社会人は限定されてしまう

国などによる支援が必要