

# 人生100年時代における社会人のための「学び方改革」

ライフデザイン研究部 主席研究員 的場 康子(まとは やすこ)

## なぜ「学び直し」に注目するのか

少子高齢化、長寿化が進み、年金支給開始年齢の引き上げ、年金給付水準の抑制が必至と言われている中、できるだけ長く働くことで生活を維持することが必要とされている。実際、「定年」という概念も変わりつつあり、60歳を超えて働き続ける人が増えている。

一方、技術革新が加速し、社会が目まぐるしく変化するであろうこれからの時代、自分の能力を最大限活かして働き続けるためには、時に、自分の職業能力を見直して、必要とされる技術・知識を見極め、獲得する機会を持つことも必要だ。

一般に、多くの社会人における職業能力の開発・向上のための「学び」として、OJT(職場内教育)やOFF-JT(職場外教育)がある。これらは会社からの業務命令により実施される会社主導による「学び」である。これに対し、働く個人が職業能力を高めるために自発的に自己啓発をする「学び」もある。

今後、働き方改革が進み、時間や場所にとらわれずに社員の意志で柔軟な働き方ができるようになれば、能力開発においても個人の裁量に委ねられる余地が広がることが見込まれる。そうすると、今後の企業による人材育成のあり方としては、社員の自己啓発を後押しするという方法がこれまで以上に注目されると思われる。

また、働く個人にとっても、自らの能力を活かして働き続けるためには、会社から求められる職業能力を超えて、将来的に自分にとって必要な知識やスキルは何かを考え、自ら進んで学ぶ姿勢も大切だ。

こうしたことから、今後、社会人の学びとして「自己啓発」が重要となってくるとされる。

## 学び直しに意欲のある人が約半数

正社員として働く社会人の中で、自己啓発をしている人はどのくらいいるのか。当研究所では、自己啓発による

学びを「学び直し」と表現し、その実施状況を明らかにするために「人生100年時代の働き方に関するアンケート調査」を実施した。

調査の結果、学び直しを「現在、おこなっている」と回答した割合は11.3%、「現在はおこなっていないが、過去におこなっていた」は14.6%であり、これらを合わせた「学び直し経験者」は25.9%であった。「これまでおこなったことがないが、将来的におこなおうと思っている」という実施希望者が27.7%、「おこなうつもりはない」(46.6%)が半数近くである。

実際に学び直しをしている人に、将来的におこなおうとしている人までを含めた学び直しに意欲のある人と、そうではない人とが約半数ずつとなっている。

## 学び直しの方法

学び直しをしている人は、どのようにおこなっているのか。学び直しの方法についてたずねたところ、「本などによる自学・自習」(49.6%)や「通信教育」(26.4%)、「専修・専門、各種学校への通学」(15.7%)、「大学・大学院への通学」(7.6%)などの順である。

最近ではインターネットを活用したeラーニングやMOOC(「ムーブ」Massive Open Online Coursesの略)など、時間や場所にこだわらずに個人の必要に応じて最先端の知識や技術を身につけることができる手法が開発されている。PCスキルや語学、教養、工作上必要な知識・技術など学ぶ内容のみならず、学び直しの方法においても選択の幅が広がっている。

## 学び直しの効果

学び直しをした人のほとんどは、その効果を実感している。学び直しをして「実感できる効果は特にない」と回答した人は7.2%に過ぎなかった。

では、どのような効果を実感しているか。学び直しの方法によって若干異なるが、多くの人が実践している「本な



ごによる自学・自習」の効果をみると、「今の仕事に役立つ知識・技能を身につけることができた」に8割近く、「資格を取得して、給料が上がった」にも約3割が回答している(資料1)。自学・自習により、知識・技能の向上はもちろん、給料アップを実現させている人も少なくない。

## 学び直しの普及に向けて

社員の成長なくして企業の成長や生産性向上はあり得ない。これを前提とすれば、企業は社員の学び意欲を高め一方、その能力を十分に活かすことが肝要だ。

そこで、企業として、学び直しを促進させるためにどのような取組をしたらいいのか。学び直しをするにあたり勤

務先に期待することをたずねたところ、学び直し経験者と将来的におこなおうと思っている「学び直しに意欲のある」人は、「社員が職業能力開発をしやすいように、教育機関や内容についての情報を提供してほしい」(以下「情報提供」)、「職業能力開発のための費用を援助してほしい」(以下「費用援助」)、「社員に必要な教育訓練のプログラムを教え、計画的に育成をしてほしい」への回答割合が高い(資料2)。

他方、学び直しをおこなうつもりはない人は、「職業能力開発の成果に応じて、昇進や昇給など処遇に反映してほしい」が1位であり、学び直しに意欲のある人が上位に挙げた「情報提供」や「費用援助」を上回る回答割合である。

学び直しに消極的な人の多くは、そもそも必要性を感じていないので、まずは企業から社員に求めるキャリア、そのために必要な職業能力を示して学び直しが必要であることを伝えることが重要である。その上で、学ぶ方法などの情報提供や教育費用などのサポートをきめ細かく行うとともに、学んだ成果がどのように反映されるのかを示すことも求められている。

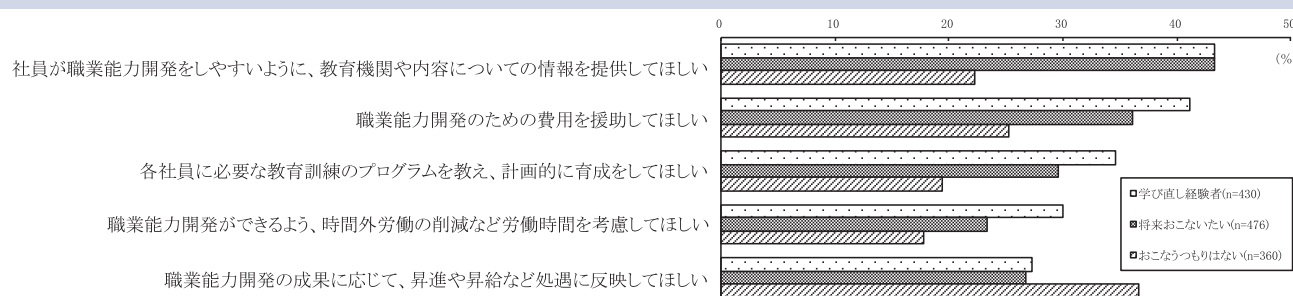
働き方の多様化が進む中で、人材育成のあり方も個人のキャリア形成を支援する方向にシフトしていくと思われる。まさに働き方改革を通じて、時間や場所にこだわらない「学び」の環境づくりも社会全体で構築し「学び方改革」を進めていくことも必要であろう。

### 資料1 学び直しの方法別にみた効果(抜粋)

	人数 (人)	今の仕事に役立つ知識・技能を身につけることができた	資格を取得して、給料が上がった	資格を取得して、昇格した	自分の望む仕事・部署に配属された
全体	516	81.2	37.4	30.8	34.4
本などによる自学・自習	256	79.7	30.9	19.9	24.2
通信教育の受講	136	77.2	30.1	27.2	27.9
専修・専門、各種学校への通学	81	82.7	51.9	43.2	43.2
大学・大学院への通学	39	87.2	61.5	51.3	56.4

(注) 学び直し経験者対象。数値は「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計。  
(出所) 第一生命経済研究所「人生100年時代の働き方に関するアンケート調査」(民間企業の正社員20~59歳2,000人対象にインターネット調査により2018年3月実施)

### 資料2 学び直しをするために勤務先に期待すること(上位5項目)<複数回答>



(注) 勤務先に期待することが「特になし」と回答した人を除いた集計  
(出所) 資料1と同じ