

# 正社員として働く人々の学び直しの実態と意識

— 将来の自分への投資として学び直しをすることの重要性 —

主席研究員 的場 康子

## 目次

1. 人材育成強化—企業・従業員双方の共通認識	13
2. 企業が実施している人材育成の取組	14
3. 正社員として働く人々の学び直しの実態	16
4. 学び直しの普及に向けて	21

## 要旨

- ①企業による人材育成にはOJTとOFF-JT、自己啓発の3つの方法があるとされている。今後、働き方改革が進み、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と思われる。そこで「自己啓発」により自発的に職業能力向上の取組をおこなっている人に注目し、どのような意識で能力開発をおこなっており、どのような効果が得られているのかを分析し、その普及のための課題を考える。
- ②企業が社員にどのような能力を求めているかを「知らせている」と認識しているほど、社員は「十分に知らされている」と思っていないのが実態である。こうしたギャップがある中でも学び直しをおこなっている人の多くは、現在の仕事を続けるため、「ある程度」知らされている必要な能力を開発し、仕事に役立てようとしている。今後さらに学び直しを普及させるためには、会社が社員に求める能力を示し、そのために必要な情報を社員に提供することが重要である。
- ③学び直しをしている人は、キャリアアップ志向を持ち、前向きに仕事をしている人が多いが、現在の仕事に悩みや迷いがある人にとっても学び直しが大きな影響を与えるという側面もある。職業生活を続ける中で、今の仕事が自分に合わないこともある。自分らしく働き続けるために、学び直しをすることで、キャリアチェンジを含め、職業生活における選択肢を広げることを期待している人もいる。
- ④また、今の仕事に直結しないが、将来的に役立つと思われる知識・技能を身につけることができたということ学び直しの効果として挙げた人も多い。これは会社から求められる能力を超えて、自分の職業生活において将来どのような知識や技能が必要かを主体的に考え、そうした能力を得ようとする動きである。働く一人ひとりがそのような意識を持つことも重要であろう。そのためには、会社のみならず、大学などの教育機関などを含め、社会全体として学び直しに関する情報発信を広く提供することも必要である。

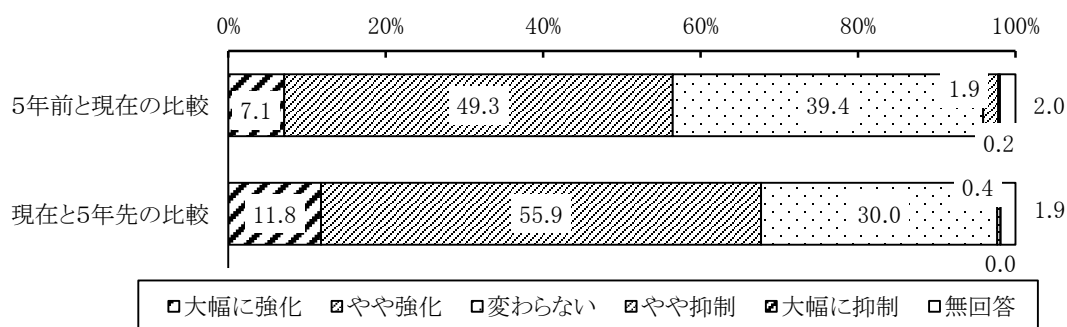
キーワード：自己啓発、職業能力開発、学び直し

## 1. 人材育成強化—企業・従業員双方の共通認識

少子高齢化、長寿化、技術革新が進み、いわゆる「人生100年時代」を生きる我々は、長い人生の中でできるだけ健康を維持し、新しいテクノロジーと共存しながら働き続けることが必要とされている。そのためには、時に、一度身につけた職業能力を更新し、新しい技術・知識を学び直してキャリアアップないし、キャリアチェンジをする機会を得ることもあろう。

企業においても、今後も続くと見込まれている人手不足に対応するため、人材育成を強化して、生産性を高める必要がある。実際、5年前と現在を比較して人材育成が強化されたと認識している企業は半数を超え、今後、従業員の人材育成を強化する見通しを示している企業が7割近くを占めている（図表1）。

図表1 従業員の人材育成の強化の状況



注：全国の従業員100人以上の企業12,000社対象。有効回収数2,260社。2018年2～3月に郵送調査により実施。  
資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働力調査）」2018年9月

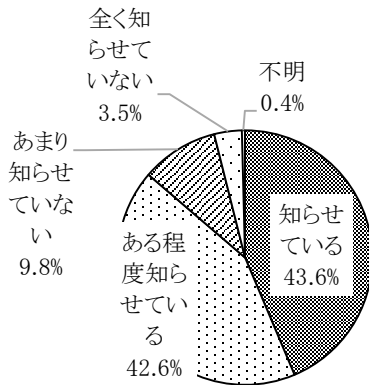
ただし、従業員によって身につけている能力や適性は異なる。企業サイドも、事業の方向性に照らし合わせて、今後必要とされるスキルや能力は何かを従業員に示すことも必要である。実際、厚生労働省の調査によると、従業員に求める能力を十分に「知らせている」事業所は約4割である（図表2）。「ある程度知らせている」まで含めると8割以上が周知済みとしているが、「ある程度」がどの程度であるかは曖昧であり、職場によって差があると思われる。

他方、従業員からみて、会社や上司が自分にどのような能力を求めているかを「十分に知らされている」とする人は25.7%に過ぎない（図表3）。知らされていない（「あまり知らされていない」15.5%と「まったく知らされていない」2.7%の合計）人も約2割である。少なくとも、企業が「知らせている」と認識しているほど、従業員は「十分に知らされている」と思っていない。

しかも、企業側も「ある程度知らせている」割合が多くを占めていたが、従業員側も「ある程度知らされている」人が55.3%と大多数であった。多くの企業と従業員が互いに「ある程度」というあいまいな周知状況にあることを意味している。従業員が能力開

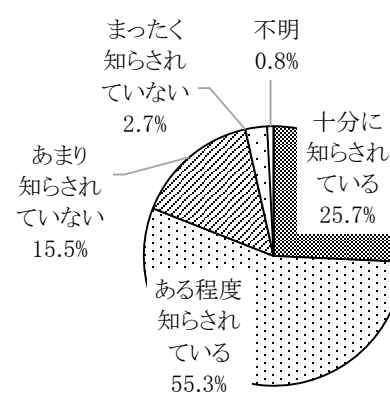
発をするには、まずは会社がどのような能力を求めているかを従業員に対し明確に示すことも必要であろう。その上で、従業員も自らの職業人生を主体的に考え、必要な能力を具体的に開発することが、これからの人生100年時代、自分らしく長く働き続けるために必要である。

図表2 労働者に求める能力を十分に知らせているか



注：事業所に対する調査  
資料：厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」

図表3 会社や上司から求められている能力を十分に知らされているか



注：労働者に対する調査  
資料：図表2と同じ

本稿では、まず職業能力開発の種類を整理し、企業が実施している人材育成の取組を概観する。その上で、2018年3月に当研究所が実施した「人生100年時代の働き方に関するアンケート調査」\*1結果をもとに、主に「自己啓発」により自発的に職業能力向上の取組をおこなっている人に注目し、その人たちがどのような意識で能力開発をおこなっており、それによってどのような効果が得られているのかを分析する。これを通して、これからの人生100年時代を生きるために、多くの人々が主体的に学びながら職業生活を続けることができるための課題を考える。

## 2. 企業が実施している人材育成の取組

職業能力開発は一般に、「OJT(On the Job Training)」、「OFF-JT(Off the Job Training)」と「自己啓発」の3種類があるとされている。

OJTは、業務中に上司が作業方法等を部下に指導することなど、「日常の業務に就きながらおこなわれる教育訓練」(厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」、以下同様)である。新人に対する育成がその代表的な例であり、実務に関するスキルのみならず、企業理解を深め、今後の仕事に対する意欲を高めることも目的の一つとされている。

OFF-JTは、「業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れておこなわれる教育訓練(研修)である。社内で実施する教育訓練(労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施する教育訓練(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)」も含まれる。新人研修、

管理職研修、キャリア形成に関する研修の他、ビジネスマナーや、マネジメント、コミュニケーション、プレゼンテーション、コンピュータ、語学などのスキル、機械や機器等の操作などが実施されている（厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」）。

自己啓発は、「労働者が職業生活を継続するためにおこなう、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動」である。上記資料によると、企業の79.5%が正社員の自己啓発に対する支援をおこなっており、受講料などの金銭的援助、教育訓練機関や通信教育等に関する情報提供、社内での自主的な勉強会等に対する援助などを実施している。国もまた、教育訓練給付制度を通じて、労働者が職業能力開発をおこなうに当たっての費用を支援している。

OJT と OFF-JT は、企業からの業務命令に基づいて実施されるものであるのに対して、自己啓発は従業員の自発的な意思に基づいて実施されるものである（図表4）。他方、業務の習得にとどまらず、長期的視野に立って従業員のキャリア形成を目指すという意味において、自己啓発は OFF-JT と近い存在である。今後、企業が個人のキャリア形成のために自己啓発を支えるという展開がさらに広まれば、OFF-JT と自己啓発支援との境界があいまいになる可能性もある。ただ、現時点では多くの企業は OFF-JT よりも OJT を重視しており（図表5）、教育訓練費としての支出額をみると、自己啓発は OFF-JT をさらに下回っているのが実態である（図表6）。

現状、企業による職業能力開発はこの3つの手法により展開されているが、この中で本稿では「自己啓発」に注目し、その底上げを図ることによって、人材育成の強化につながる道筋を示したい。それは、今後の人生100年時代に向け、個人が主体的に職業生活を考える必要性がある中、必要なスキルも個別に考えることの重要性が高まることが見込まれるためである。

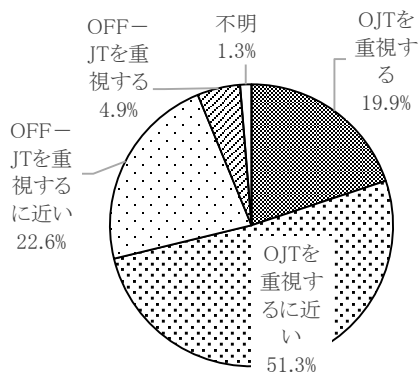
以下、民間企業で正社員として働く人々の自己啓発の実態を踏まえ、その普及のための課題を考える。なお、本稿ではアンケート調査と同様に「自己啓発（職業に関する能力を自発的に向上させるための学習）」を「学び直し」という一般的に馴染みやすい表現を用いることとする。

図表4 3種の職業能力開発の特徴

	性格	目的	会社の関与 (重視度・支出額)
OJT(職場内教育)	会社からの 業務命令	業務の習得	大 ↓
OFF-JT(職場外教育)		キャリア形成	
自己啓発	社員の自発性		小

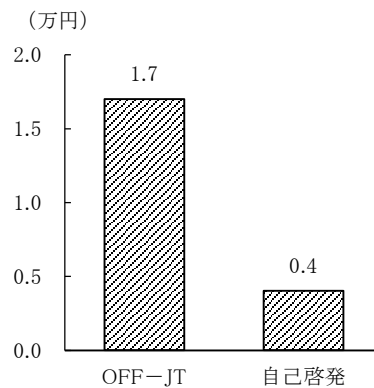
資料：各種資料に基づき、第一生命経済研究所作成

図表5 重視する教育訓練



注：正社員に対する教育訓練  
資料：厚生労働省「平成29年能力開発基本調査」2018年

図表6 教育訓練に支出した費用の労働者1人当たり平均額



注：費用を支出している企業の平均額  
資料：図表4と同じ

### 3. 正社員として働く人々の学び直しの実態

#### (1) どのような人が学び直しをしているか

「学び直し」の実施状況をみると、「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」（以下「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」は約4人に1人であった（図表省略）。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」（以下「将来おこないたい」）という実施希望者が27.7%、「おこなうつもりはない」（46.6%）と回答した人が約半数にのぼる。

学び直しの実施状況は、性別にみても大差はないが、就業意識によって違いがみられた。「キャリアアップをしたいと思っている」に「あてはまる」とした人は学び直し経験者が34.3%であり、「あてはまらない」とした人（16.2%）に比べて高い割合である（図表7）。また、学び直しを「将来おこないたい」と思っている割合も33.4%であり、「あてはまらない」とした人（21.1%）を10ポイント以上上回っている。キャリアアップ志向があり前向きに仕事をしている人は、学び直しに対する意欲も高い傾向がみられる。

#### (2) 自分にふさわしい仕事を見つけるための「学び直し」

他方、現在の仕事に迷いがある人々に、将来学び直しをおこないたいと思っている人が相対的に多いという特徴もみられた。「現在の仕事は自分の能力がいかせる仕事である」に「あてはまらない」人のほうが、「あてはまる」人よりも、学び直しを「おこなうつもりはない」とする回答割合が高いが、「将来おこないたい」とする回答割合も若干高い。「自分はどのような仕事に向いているかわかっている」と「自分はどのような仕事をしたいかわかっている」についても同様の傾向である。

つまり、自分に向いている仕事かわからない人、自分はどのような仕事をしたいかわからない人は、学び直しに消極的な人がある一方、学び直しをすることで、自分らしく

能力を活かして働くことができる仕事を見つけようと思っている人も少なくないのではないか。

図表7 就業意識別にみた学び直しの実施状況

(単位:%)

		人数(人)	学び直し 経験者	将来おこない たい	おこなうつも りはない
全体		2,000	25.9	27.7	46.6
キャリアアップをしたいと思っ ている	あてはまる	1,062	<b>34.3</b>	<b>33.4</b>	32.3
	あてはまらない	938	16.2	21.1	62.7
現在の仕事は自分の能力がいか せる仕事である	あてはまる	1,042	30.1	27.4	42.5
	あてはまらない	958	21.1	<b>28.0</b>	50.9
自分はどのような仕事に向いて いるかわかっている	あてはまる	1,323	30.0	26.5	43.5
	あてはまらない	677	17.6	<b>29.8</b>	52.6
自分はどのような仕事をしたいか わかっている	あてはまる	1,275	31.2	26.8	42.0
	あてはまらない	725	16.3	<b>29.1</b>	54.6

注：就業意識における「あてはまる」は「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計、「あてはまらない」は「あてはまらない」と「あまりあてはまらない」の合計。太字は文中で言及した内容を示す。

### (3) 学び直しの方法

では、実際に学び直しをしている(いた)人は、どのような方法でおこなっている(いた)のか。学び直しの方法をたずねた結果をみると、約半数が「本などによる自学・自習」である(図表8)。職業技能の専門書その他、語学、プレゼンテーション、ファシリテーション、モチベーション、コミュニケーションなど、多岐にわたってビジネススキル

図表8 学び直しの方法(全体、性別、性・年代別)

(単位:%)

		人数 (人)	本などによる 自学・自習	勤め先の人 材育成のた めの制度・取 組を利用して 学習している (したことが ある)	通信教育を 受けている (受けたこと がある)	専修・専門、 各種学校に 定期的に 通っている (通ったこと がある)	大学・大学院 に定期的に 通っている (通ったこと がある)	大学や自治 体などによる 公開講座に 参加する(し たことがある)	その他
全体		516	<b>49.6</b>	<b>30.6</b>	<b>26.4</b>	15.7	7.6	7.0	1.9
男性		251	<b>52.2</b>	<b>31.9</b>	<b>20.7</b>	17.5	11.2	5.2	0.0
女性		265	<b>47.2</b>	<b>29.4</b>	<b>31.7</b>	14.0	4.2	8.7	3.8
男 性	20-29歳	63	<b>50.8</b>	<b>28.6</b>	11.1	<b>14.3</b>	9.5	4.8	0.0
	30-39歳	64	<b>59.4</b>	<b>37.5</b>	9.4	<b>20.3</b>	15.6	1.6	0.0
	40-49歳	48	<b>60.4</b>	<b>29.2</b>	<b>27.1</b>	14.6	10.4	10.4	0.0
	50-59歳	76	<b>42.1</b>	<b>31.6</b>	<b>34.2</b>	19.7	9.2	5.3	0.0
女 性	20-29歳	76	<b>47.4</b>	<b>30.3</b>	<b>30.3</b>	9.2	5.3	5.3	1.3
	30-39歳	63	<b>49.2</b>	<b>30.2</b>	<b>31.7</b>	20.6	3.2	12.7	4.8
	40-49歳	55	<b>50.9</b>	<b>21.8</b>	<b>36.4</b>	14.5	5.5	7.3	3.6
	50-59歳	71	<b>42.3</b>	<b>33.8</b>	<b>29.6</b>	12.7	2.8	9.9	5.6

注：学び直し経験者(「現在、おこなっている」と「現在はおこなっていないが、過去におこなっていた」の合計)対象。太字は各属性における上位3位を示す。

向上のための書籍が発行されている。多くの人にとって、こうした書籍を通じた学び直しが一般的なようである。次に多いのが「勤め先の人材育成のための制度・取組」の利用である。先に企業による自己啓発支援の取組について述べたが、こうした企業からの支援を利用して学び直しを実施している人が約3割である。これに「通信教育」が続いている。「専修・専門、各種学校」や「大学・大学院」といった教育機関に定期的に通っていると答えた人は1割前後と少数であった。性別にみると、通信教育は女性に多く、教育機関への通学は男性の方が多い。

その他、最近ではインターネットを活用したeラーニングやMOOC（「ムーク」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、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。

#### (4) 学び直しの理由

なぜ人々は学び直しをするのか。学び直しの理由として最も多い回答は「現在の仕事を続けるために必要だから」であり、全体の44.4%が回答している（図表9）。「転職するために必要と思うから」は17.8%と少数派である。学び直しをしている多くの方は、転職のためというよりは、現在の勤務先で仕事を続けるために必要との認識である。

性別にみると、特に男性で年代が高まるほど、この傾向が強くみられる。男性も20代、30代では転職目的の人が2割以上と相対的に高いが、40代、50代になると5割前後が現在の仕事を続けるためとしている。男性は年齢が高まると、現在の会社で必要とされる人材を目指して学び直しをしている人が多いようだ。

図表9 学び直しの理由(上位7項目)＜複数回答＞(全体、性別、性・年代別)

(単位:%)

	人数 (人)	現在の仕事を続けるために必要だから	長く働き続けるために必要と思うから	自分の望む仕事に就くために必要だから	収入を増やすために必要と思うから	仕事には関係ないが、自分の幅を広げるため	現在の勤め先で昇進・昇格するために必要と思うから	転職するために必要と思うから	
全体	516	<b>44.4</b>	<b>32.4</b>	<b>26.4</b>	24.0	20.9	19.4	17.8	
男性	251	<b>47.8</b>	<b>32.7</b>	<b>29.5</b>	27.9	18.3	18.7	18.7	
女性	265	<b>41.1</b>	<b>32.1</b>	<b>23.4</b>	20.4	<b>23.4</b>	20.0	17.0	
男性	20-29歳	63	<b>39.7</b>	<b>31.7</b>	23.8	<b>28.6</b>	14.3	19.0	25.4
	30-39歳	64	<b>48.4</b>	<b>39.1</b>	<b>42.2</b>	<b>39.1</b>	17.2	29.7	20.3
	40-49歳	48	<b>56.3</b>	<b>37.5</b>	<b>35.4</b>	29.2	25.0	18.8	18.8
	50-59歳	76	<b>48.7</b>	<b>25.0</b>	<b>19.7</b>	17.1	18.4	9.2	11.8
女性	20-29歳	76	<b>47.4</b>	<b>32.9</b>	<b>23.7</b>	<b>23.7</b>	17.1	27.6	15.8
	30-39歳	63	<b>34.9</b>	<b>28.6</b>	<b>25.4</b>	23.8	23.8	20.6	15.9
	40-49歳	55	<b>43.6</b>	<b>34.5</b>	21.8	18.2	<b>23.6</b>	16.4	16.4
	50-59歳	71	<b>38.0</b>	<b>32.4</b>	22.5	15.5	<b>29.6</b>	14.1	19.7

注：学び直し経験者（「現在、おこなっている」と「現在はおこなっていないが、過去におこなっていた」の合計）対象。太字は各属性における上位3位を示す。

女性も男性と同様に、学び直しをする理由として、現在の仕事を続けるために必要と  
思っている人が多いが、「仕事には関係ないが、自分の幅を広げるため」とする回答は男  
性を上回っている。特に50代女性に多く、約3割がそう答えている。また転職目的で学  
び直しをしているという人が、男性とは反対に、女性は年齢が高まるほど多くなる。ち  
なみに高校生以上の子どもがいる女性で、転職や自分の幅を広げるためとする回答割合  
が高い傾向もみられる（図表省略）。女性は年齢を重ねるほど、学び直しをすることで、  
自分の可能性を広げて働きたいと思う人が多くなるようだ。これまで子育てなどと両立  
して働いてきたが、子どもの成長によって、自分自身の人生の可能性を追求できる新た  
なライフステージに立つことに期待を寄せる人もいるのかもしれない。

他方、就業意識別にみると、学び直しの目的として、現在の仕事を続けるためだけで  
ない、もう一つの側面を見ることができる。「自分はどのような仕事に向いているかわか  
っている」に「あてはまる」と回答した人よりも、「あてはまらない」と回答した人の方  
が「転職するために必要と思うから」の割合が高い（図表10）。

図表10 就業意識別学び直しの理由(上位7項目)＜複数回答＞

(単位:%)

		人数 (人)	現在の仕事 を続けるため に必要なから	長く働き続け るために必要 と思うから	自分の望む 仕事に就くた めに必要だ から	収入を増や すために必 要と思うから	仕事には関 係ないが、自 分の幅を広 げるため	現在の勤め 先で昇進・昇 格するために 必要と思うか ら	転職するた めに必要と思 うから
自分はどのよう な仕事に向い ているかわか っている	あてはまる	397	46.3	33.0	27.7	25.4	21.2	20.2	16.6
	あてはまら ない	119	37.8	30.3	21.8	19.3	20.2	16.8	<b>21.8</b>
自分はどのよう な仕事をしたい かわかっている	あてはまる	398	46.0	32.7	27.9	24.9	20.6	20.9	16.6
	あてはまら ない	118	39.0	31.4	21.2	21.2	<b>22.0</b>	14.4	<b>22.0</b>
現在の仕事は自 分の能力がいか せる仕事である	あてはまる	314	51.9	34.4	27.1	24.5	21.0	20.7	16.9
	あてはまら ない	202	32.7	29.2	25.2	23.3	20.8	17.3	<b>19.3</b>
出来る限りこの 会社で働き続け たい	あてはまる	304	48.7	38.8	24.3	20.4	16.1	22.0	10.5
	あてはまら ない	212	38.2	23.1	<b>29.2</b>	<b>29.2</b>	<b>27.8</b>	15.6	<b>28.3</b>

注：学び直し経験者（「現在、おこなっている」と「現在はおこなっていないが、過去におこなっていた」の合計）対象。  
太字は文中で言及した内容を示す。

同様に「自分はどのような仕事をしたいかわかっている」「現在の仕事は自分の能力が  
いかせる仕事である」「出来る限りこの会社で働き続けたい」に「あてはまらない」とし  
た人の方が、「あてはまる」とした人よりも「転職するために必要と思うから」への回答  
割合が高い。また「出来る限りこの会社で働き続けたい」に「あてはまらない」とした  
人では、「あてはまる」とした人よりも「自分の望む仕事に就くため」「収入を増やすた  
め」「自分の幅を広げるため」に学び直しをしているという回答が多い。現在の自分の仕



事に悩みがある人の中には、転職に活路を見出し、自分の可能性を広げるために学び直しをしたいと思う人が少なからずいるのかもしれない。

### (5) 学び直しの効果

学び直しをした人は、どのような効果を感じているか。

学び直しをしたことによって「実感できる効果は特にない」と答えた人は全体の7.2%に過ぎなかった（図表省略）。学び直しをしたほとんどの人はその効果を実感している。

具体的には、「今の仕事に役立つ知識・技能を身につけることができた」としている人（「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計、以下同様）が81.2%、「職業人として必要な知識・技能を身につけることができた」としている人が72.3%、「今の仕事に直結しないが、将来的に役立つと思われる知識・技能を身につけることができた」としている人が70.4%である（図表11）。多くの人が学び直しをしたことによって、現在の仕事、あるいは職業人として、また将来的に必要な知識や技能を習得することができたことを実感し、「自分への投資」として学び直しを捉えているようだ。

他方、「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」といった効果を実感している人は3割程度であった。

図表11 学び直しの方法別にみた効果(全体、性別、性・年代別)

(単位:%)

	人数 (人)	今の仕事	職業人	将来	資格取得		望む仕事
		今の仕事に役立つ知識・技能を身につけることができた	職業人として必要な知識・技能を身につけることができた	今の仕事に直結しないが、将来的に役立つと思われる知識・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	72.3	70.4	37.4	30.8	34.4
本などによる自学・自習	256	79.7	72.3	68.8	30.9	19.9	24.2
勤め先の人材育成のための制度・取組の利用	158	87.3	77.8	75.3	44.3	43.7	44.3
通信教育の受講	136	77.2	71.3	72.8	30.1	27.2	27.9
専修・専門、各種学校への通学	81	82.7	75.3	77.8	51.9	43.2	43.2
大学・大学院への通学	39	87.2	82.1	76.9	61.5	51.3	56.4
大学や自治体などによる公開講座の受講	36	88.9	77.8	77.8	38.9	33.3	50.0

注：学び直し経験者（「現在、おこなっている」と「現在はおこなっていないが、過去におこなっていた」の合計）対象。  
枠で示した数字は文中で言及した内容を示す。

ただし、図表8で示した学び直しの方法別に効果をみると、方法によって効果が異なることがわかる。いずれの方法でも今の仕事、職業人、将来的に役立つ知識や技能を身につけることができたと回答している人が多いが、専修・専門、各種学校への通学や大

学・大学院への通学によって学び直しをした人に注目すると、給与や昇格、それに配属面での効果を実感している人が4～6割と相対的に高い。また勤め先の人材育成のための制度・取組を利用した人も、教育機関への通学に次いで、給与や昇格、配属に反映されたとの回答割合が高い。賃金や昇格、配置転換への反映といった効果を得るにはそれなりの投資が必要であるようで、教育機関への通学などは、こうした直接的な効果があったと認識している人が少なくないようだ。

#### 4. 学び直しの普及に向けて

現状、企業による人材育成には、OJTとOFF-JT、自己啓発の3つの方法があることを冒頭で述べた。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を見込まれる。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。

そこで、職業能力向上の取組の中でも「自己啓発」(学び直し)に注目し、学び直しをしている人の意識や実態をみてきた。多くの人々は、会社からどのような能力が求められているかを「ある程度」知らされている。その前提に立てば、学び直しをしている多くの人は会社で必要とされる人材になるよう、仕事に役立てるため、書籍などによる自学・自習によりおこなっている。また、学び直しを長く続けるための「自分に対する投資」として認識している人も多い。他方、大学などに通って学び直しをした人の中には、資格取得による昇給や昇格など、直接的な効果を実感している人もいる。学び直しの方法によって、その期待される効果も異なるようだ。

また、学び直しをしている人は、キャリアアップ志向を持ち、前向きに仕事をしている人に多いが、現在の仕事に悩みや迷いがある人にとっても学び直しが大きな影響を与えるという側面もある。職業生活を続ける中で、今の仕事が自分に合わないこともある。自分らしく働き続けるために、学び直しをすることで、キャリアチェンジを含め、職業生活における選択肢を広げることに期待を寄せている人もいる。

最近では、eラーニングやMOOCなど時間や場所にこだわらずに個人の必要性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。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おり、供給ベースでは学び直しをしやすい社会になりつつあるといえる。

今後さらに、学び直しを普及させるために重要なことは、まずは会社が社員に求める能力を示し、そのために必要な情報を社員に提供することである。社員の成長なくして会社の成長はあり得ないということを前提とすれば、社員の学ぶ意欲を高める一方、その能力を十分に活かすことが肝要である。実際、多く的人是は現在の会社で長く働くために、必要な人材になるよう学び直しをしている。会社としての成長の方向性と社員個人として望む成長の方向性を一致させ、ともに成長を支え合うことが、人材育成の強化につながる一つの道であると思われる。

他方、今の仕事に直結しないが、将来的に役立つと思われる知識・技能を身につけることができたということを学び直しの効果として挙げた人も多い。まさに将来の自分への投資として学び直しをすることの重要性も示された。これは会社から求められる能力を超えて、自分の職業生活において将来どのような知識や技能が必要かを主体的に考え、そうした能力を得ようとする動きである。社会の目まぐるしい変化に順応し、必要とされるスキルや能力を見極めなくてはならない。働く一人ひとりがそのような意識を持つことは、これからの人生100年時代、生涯現役を実現させるためにも重要であろう。そのためには、会社のみならず、大学などの教育機関などを含め、社会全体として学び直しに関する情報発信を広く提供することも必要である。

(ライフデザイン研究部 まとば やすこ)

#### 【注釈】

\*1 「人生100年時代の働き方に関するアンケート調査」。この調査は当研究所が2018年3月、全国の20歳～59歳の民間企業で働く正社員男女を対象に、調査機関（株式会社クロス・マーケティング）の登録モニターから性・年代別に各250サンプル、合計2,000サンプルを抽出し実施された。回答者の勤務先の企業規模別内訳は以下の通りである。

(単位:%)

	人数(人)	99人以下	100～299人	300～999人	1,000人以上
全体	2,000	45.7	15.3	13.0	26.1
男性	1,000	36.9	16.4	14.2	32.5
女性	1,000	54.4	14.1	11.8	19.7