

2019年2月8日

株式会社 第一生命経済研究所

## 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 ～ 「人生100年時代の働き方に関するアンケート調査」より

第一生命ホールディングス株式会社（社長 稲垣 精二）のシンクタンク、株式会社第一生命経済研究所（社長 丸野 孝一）では、2,000人を対象に「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、民間企業で正社員として働く男女の職業能力開発（学び直し）の実施状況について分析をおこないました。このほどその結果がまとまりましたので、ご報告いたします。

本リリースは、当研究所ホームページにも掲載しています。

URL [http://group.dai-ichi-life.co.jp/cgi-bin/dlri/ldi/total.cgi?key1=n\\_year](http://group.dai-ichi-life.co.jp/cgi-bin/dlri/ldi/total.cgi?key1=n_year)

### ＜調査結果のポイント＞

#### どのような人が学び直しをしているか (P. 3)

- キャリアアップ志向がある人は学び直し意欲が高いが、現在の仕事に迷いがある人々の中にも、将来的に学び直しをしようとしている人がいる

#### 学び直しの方法 (P. 4)

- 上位3位は「本などによる自学・自習」「勤め先の人材育成制度・取組を利用」「通信教育」

#### 学び直しをする理由① (P. 5)

- 「転職するため」よりも、「現在の仕事を続けるために必要だから」学び直しをする人が多い

#### 学び直しをする理由② (P. 6)

- 現在の自分の職業生活に変化を求めて学び直しをする人もいる

#### 学び直しの効果 (P. 7)

- 「今の仕事に役立つ」「職業人として必要」「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人が7割以上

### ＜お問い合わせ先＞

(株)第一生命経済研究所 調査研究本部

ライフデザイン研究部 的場 康子

TEL : 03-5221-4808

E-mail : [matoba@dlri.dai-ichi-life.co.jp](mailto:matoba@dlri.dai-ichi-life.co.jp)

【URL】 <http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/ldi>

## 《調査の背景》

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」を生きる私たちは、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ます。その間、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もあることでしょう。

企業においても、今後も続くと思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性があります。そのためには、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重要です。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と思われれます。

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ます。厚生労働省「平成 29 年度能力開発基本調査」によれば、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」です。OFF-JT は、社内外で「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) です。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についての研修が実施されています。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」です。自己啓発といっても、実際には多くの企業が社員の自己啓発に対し、通信教育等の情報提供や、受講料などの金銭的援助などの支援をおこなっています。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ます。

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す。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 と近い存在です。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でしょう。

こうした中、今回は主に「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、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」結果をもとに、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しました。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ます。

なお、本稿では「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しています。

## 《調査の概要》

1. 調査対象 全国の20歳～59歳の民間企業で働く正社員男女1,000人ずつ合計2,000人。  
(性・年代別に各250サンプル、合計2,000サンプルを抽出)
2. 調査方法 インターネット調査 (株式会社クロス・マーケティングのモニター)
3. 調査時期 2018年3月
4. 回答者の属性 (勤務先の企業規模別内訳)

(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

# どのような人が学び直しをしているか

キャリアアップ志向がある人は学び直し意欲が高いが、現在の仕事に迷いがある人々の中にも、将来的に学び直しをしようとしている人がいる

図表1 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	<b>25.9</b>	<b>27.7</b>	<b>46.6</b>
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>	<b>50.9</b>
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>	<b>52.6</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	1,275	31.2	26.8	42.0
	あてはまらない	725	16.3	<b>29.1</b>	<b>54.6</b>

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。

「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 25.9%、約 4 人に 1 人でした（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っています（図表 1）。

学び直しの実施状況は、性別にみても大差はありませんが、就業意識によって違いがみられました。「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す。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ます。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、そうでない人に比べて、学び直しに対する意欲が高い傾向がみられます。

他方、「現在の仕事は自分の能力がいかなる仕事である」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ですが、「将来おこないたい」とする回答割合も若干高いです。「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す。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いる一方、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といえるでしょう。

# 学び直しの方法

## 上位3位は「本などによる自学・自習」 「勤め先の人材育成制度・取組を利用」「通信教育」

図表2 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。

実際に学び直し経験者は、どのような方法でおこなっている（いた）のでしょうか。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」と回答しています（図表2）。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向上のための書籍が発行されています。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す。

次に多いのが「勤め先の人材育成のための制度・取組」の利用です。企業の中には、社員の自己啓発を支援する取り組みを実施している企業もあります。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割という結果です。これに「通信教育」が続き、「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割前後でした。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傾向がみられます。

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ています。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りつつあるようです。

# 学び直しをする理由①

「転職するため」よりも、「現在の仕事を続けるために必要だから」  
学び直しをする人が多い

図表3 学び直しをする理由(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。

なぜ人々は学び直しをするのでしょうか。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%が回答しています(図表3)。「転職するために必要と思うから」は17.8%と少数派です。学び直しをしている多くの人は、転職のためというより、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ようです。

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ます。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ですが、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ます。男性は年齢が高まると、現在の勤務先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です。

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ですが、「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ます。特に50代女性に多く、約3割がそう答えています。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ります。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ます(図表省略)。女性も年齢を重ねるほど、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です。これまで子育てなどと両立して働いてきましたが、子どもが成長するにつれて、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。

## 学び直しをする理由②

### 現在の自分の職業生活に変化を求めて学び直しをする人もいる

図表4 就業意識別学び直しをする理由(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
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。

他方、就業意識別にみると、自分の職業生活に変化を求めて学び直しをするという側面も見ることができます。「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」の割合が高いです（図表4）。

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」への回答割合が高くなっています。特に「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」「仕事には関係ないが、自分の幅を広げるため」に学び直しが必要と回答した人も多いです。

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ませんが。

# 学び直しの効果

「今の仕事に役立つ」「職業人として必要」「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人が7割以上

図表5 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）を対象。枠で示した数字は文中で言及した内容を示す。

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%であり、学び直しをしたほとんどの人はその効果を実感しています（図表省略）。

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%です（図表5）。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です。

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割程度でした。

ただし、図表2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ります。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ですが、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割と相対的に高いです。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です。教育機関への通学などをした人は、賃金や昇格、配置転換への反映といった効果を認識している人が少なくないですが、こうした直接的な効果を得るには、それなりの投資が必要であるということがうかがえます。

## 《研究員のコメント》

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ました。学び直しをしている多くの人は、現在の勤務先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ます。長く働き続けるための「自分に対する投資」として認識している人も多いです。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ます。

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ですが、現在の職業生活に変化を求めて学び直しをしている人もいます。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でしょう。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ます。

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ます。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、学び直しをしやすい社会になりつつあるといえます。

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す。社員の成長なくして会社の成長や生産性向上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、その能力を十分に活かすことが肝要です。実際、多くの人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ます。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ます。

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です。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ました。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す。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りません。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す。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す。

(ライフデザイン研究部 主席研究員 的場康子)