

規制改革推進会議
雇用・人づくりワーキンググループ

新しい時代の変化に対応する 社会人向け教育 ～学習者の実態から～

2020/04/09

リクルート進学総研 主任研究員（社会人領域）

白百合女子大学非常勤講師

乾喜一郎

話者について

乾 喜一郎 / リクルート進学総研 主任研究員（社会人領域）

1992年東京大学教養学部卒。長年キャリア情報誌の編集・制作に携わり、2006年「ケイコとマナブムックシリーズ」編集長に就任。2018年「スタディサプリ社会人大学院」新装刊。2019年よりリクルート進学総研主任研究員（社会人領域）。これまで3000名以上の社会人学習者のライフヒストリーを取り上げ続けている。

職業実践力育成プログラム（BP）の創設、実務家教員養成、離職女性の復職や資格・検定の質保証など、各種社会人関連施策の検討に際し、学習者の立場で考える有識者委員として参画。

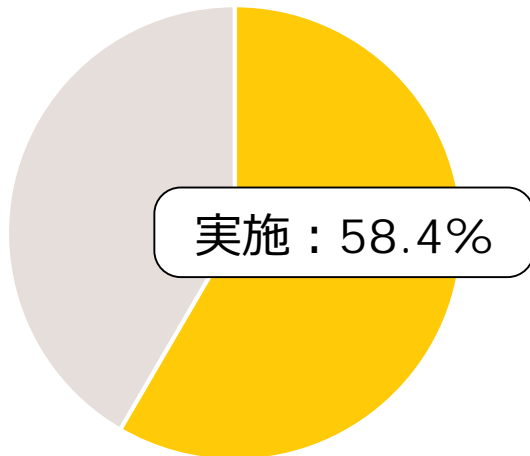
GCDF-Japanキャリア・カウンセラー（06～）、白百合女子大学非常勤講師（15～）。



1 日本の社会人はどれくらい学んでいるか

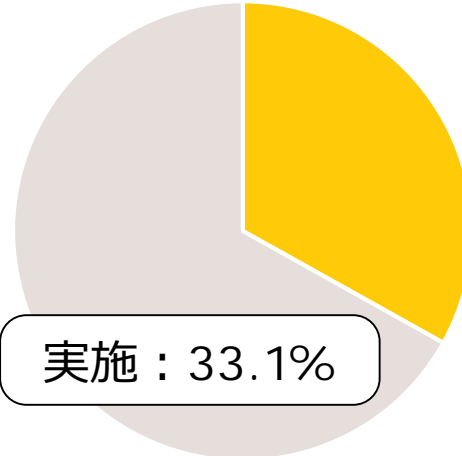
◆「自分の意思で」「学び事・習い事」を実施する者は少数派

意思・目的・手段
に関わらず、
学習に関わる行動全て



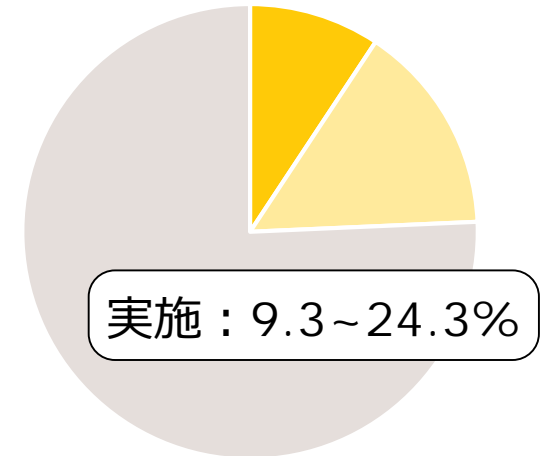
「生涯学習に関する世論調査」

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

◆学ぶ人は学び続けるが、学習を実施しない人はしないままで固定化 ...年齢が上がっても未経験率は下がらない (→P. 5)

Appendix 社会人の学習実施率

あなたは、この1年間くらいの間に、どのような場所や形態で学習をしたことがありますか。この中からいくつかもあげてください。	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することまで含まれる。

あなたは、昨年1年間に、自分の意志で、 <u>仕事にかかわる知識や技術の向上のための取り組み</u> (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)

趣味に関係す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、 <u>職場の指示以外で</u> <u>なんらかの学び事・習い事</u> を実施しましたか？	9.3～24.3%
--	-----------

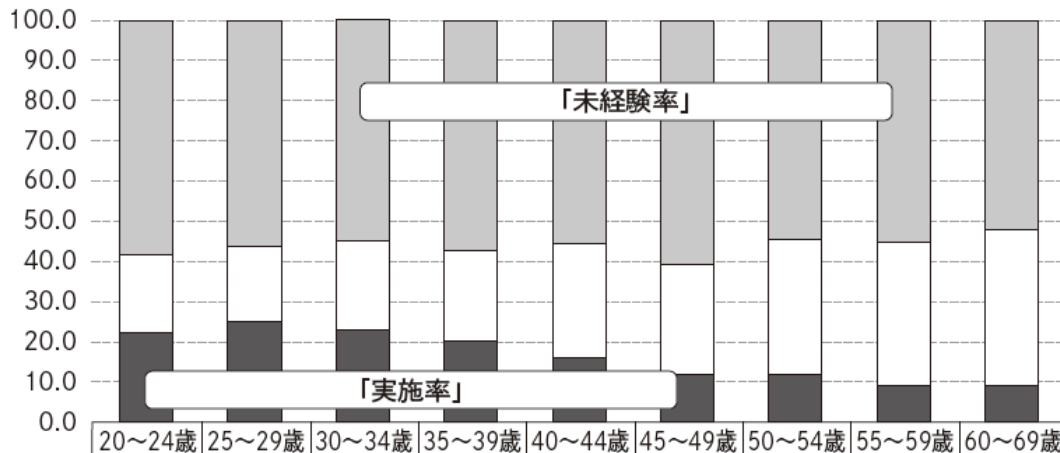
リクルートマーケティングパートナーズ「学び事・習い事の実施率に関する調査」

(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。

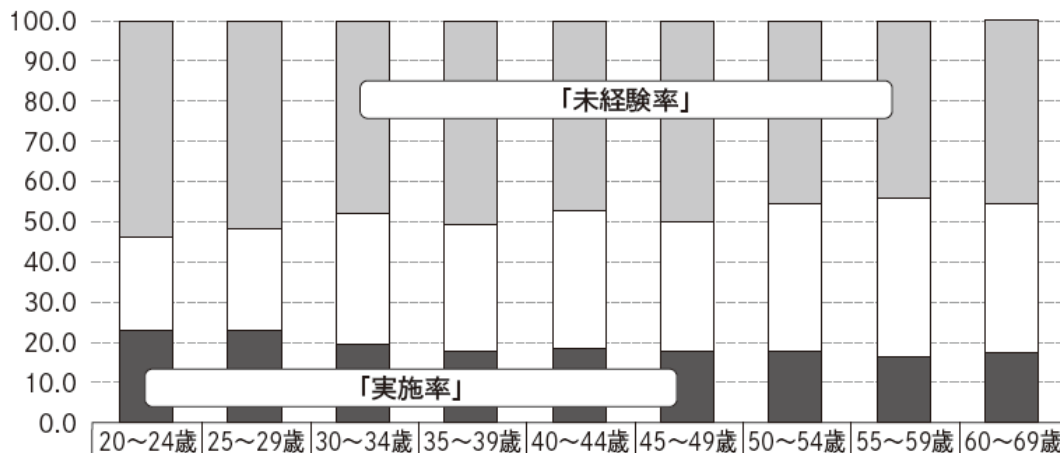
年齢帯ごとの質問のため実施率には幅がある (P5参照)。

男性



■ したことはない(%)	58.2	56.3	54.9	57.2	55.4	60.8	54.6	55.1	52.1
□ 一年以上以前に実施(%)	19.4	18.8	22.2	22.5	28.5	27.2	33.5	35.5	38.9
■ 一年以内に実施もしくは継続(%)	22.4	24.9	23.0	20.3	16.1	12.0	11.9	9.3	9.0

女性



■ したことはない(%)	53.8	51.7	47.9	50.7	47.1	50.1	45.6	44.2	45.6
□ 一年以上以前に実施(%)	23.1	25.4	32.6	31.6	34.6	32.3	36.7	39.3	37.2
■ 一年以内に実施もしくは継続(%)	23.1	22.9	19.5	17.7	18.3	17.6	17.7	16.5	17.3

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))

2 社会人はどのように学んでいるか 3つの特徴と3つの学び方

【特徴】社会人の学習は「学生時代」までと異なる

- 1 他の行動に優先させ、**自らの意思で費用・時間を投資**している
＞「学生時代」と異なり学習する必然性はない
- 2 これまでのキャリアで得た**経験が学びの基盤**になっている
＞新たに学ぶことであっても経験を紐づけている
- 3 様々な学びを**繰り返**している
＞単発の「学び直し」ではなく「学び重ね」ている

【学び方】

社会人学習者は目的・課題に応じて都度適した学習を選択している

「**組織型学習**」組織に蓄積された知を体得... OJT、研修など (P.7)

「**資格型学習**」資格や学位の形で定められた知識・技能の修得 (P.8)

「**越境型学習**」異なる背景を持つ他者との対話による知の創造 (P.9~11)

Appendix 社会人の学習の形 1 「組織型学習」

◇組織の中での 業務を通じた／直結した学び

学ぶ場：職場や
組織が用意した研修

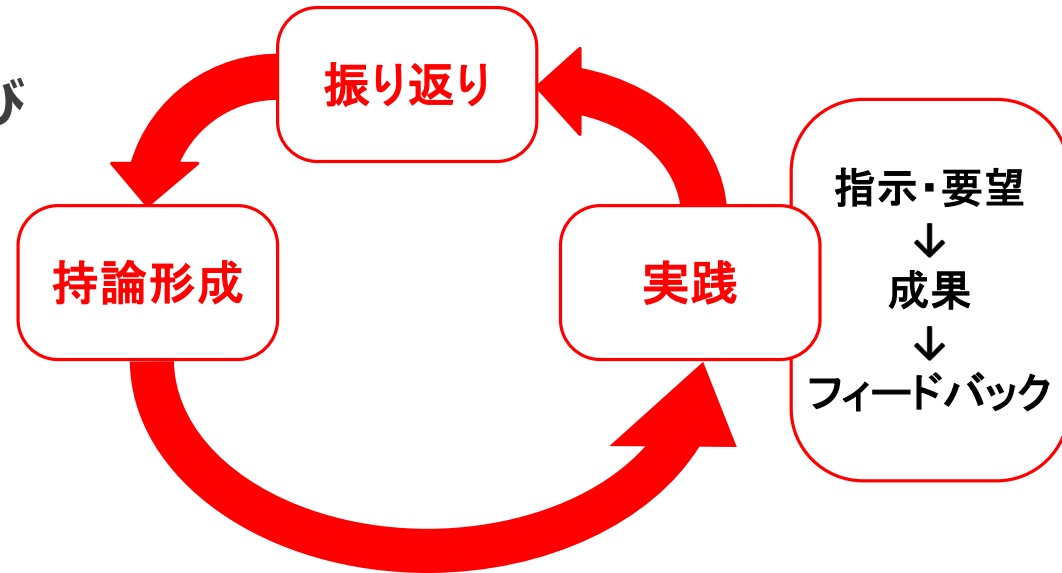
目的：組織内での地位上昇

学ぶ内容：
組織に蓄積された暗黙知
業務上必要な知識

学習開始のスイッチ：
上司からの指示・命令

キャリア：組織が用意するキャリア

成功の指標：地位・肩書



【課題】

得られた知識は組織内のみで通用
＞組織の命運と一蓮托生

組織の拡大・成長が前提
＞ポスト不足・教育研修費▼が
成長機会不足に直結

Appendix 社会人の学習の形 2 「資格型学習」

◇資格や学位の形で定められた知識の獲得と第三者による認証

学ぶ場：教育機関・独学

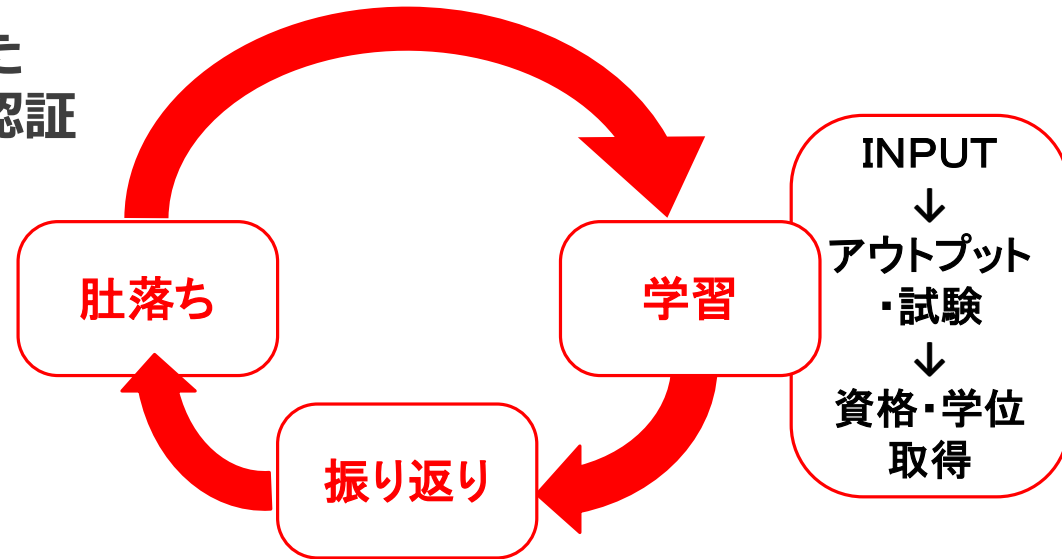
目的：エンプロイアビリティの確保・向上
人材間競争での勝利

学ぶ内容：
普遍性が高い知識・スキル
分野ごとに分化した専門知識

学習開始のスイッチ：
雇用市場での評価

キャリア：個人の主体的なキャリア

成功の指標：達成度・報酬



【課題】

個別の現場での活用には
各人によるカスタマイズが必要

すでに答えのある知識の獲得
＞イノベーションへの道は
自力で開拓する必要

Appendix 新たな学習者たちの姿

いまの学びの場には、組織型学習でも資格型学習でもない学びを行う
社会人たちがあふれている

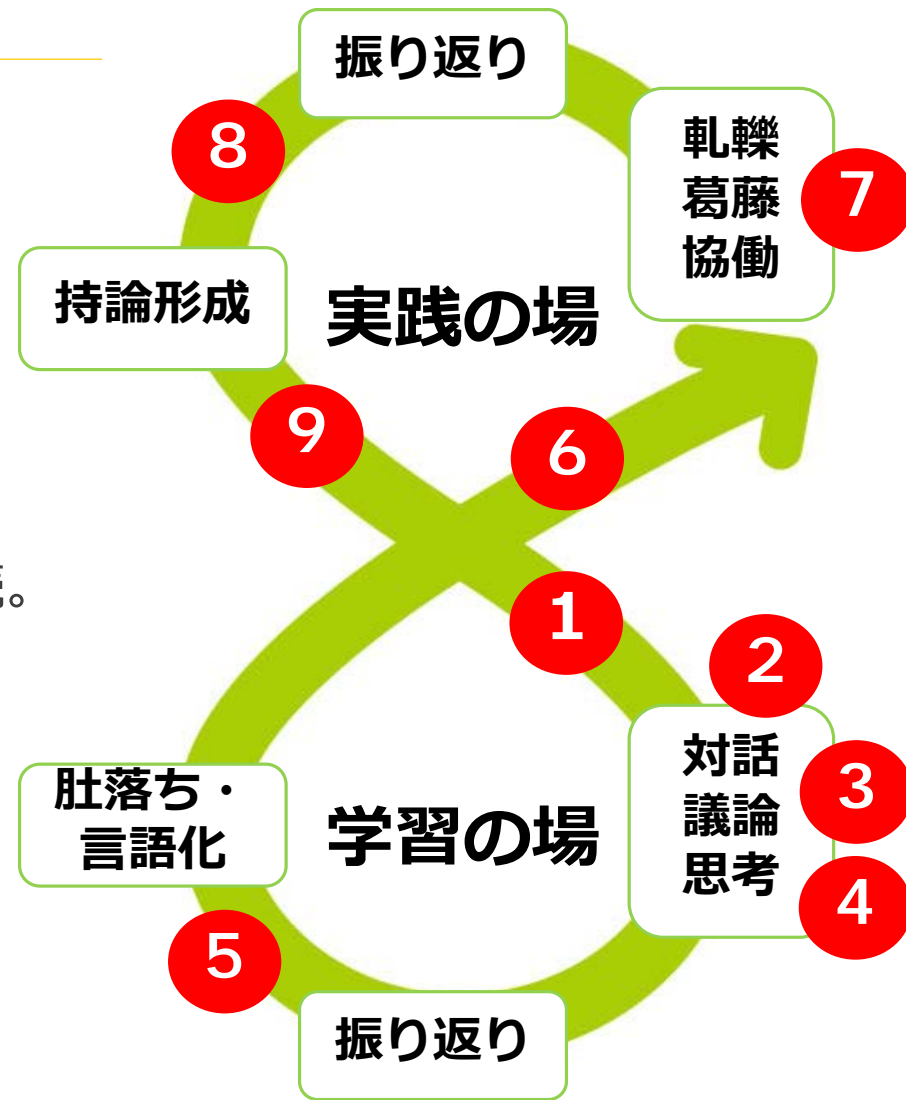


写真左上・左下／青山学院大学ワークショップデザイナープログラム、写真中上／金沢工業大学虎ノ門大学院、写真中下／キャリアカウンセリング協会
継続学習プログラム、写真右上／Peatixコミュコレ(コミュニティコレクション)、写真右下／KANDAI MeRiseオープンカレッジ「ビジネスデザインスクール」
(『スタディサプリ社会人大学院』『スタディサプリ社会人大学・大学院』より)

Appendix 社会人の学習の形 8の字モデル

3 「越境型学習」

- ①自らの意思で「アウェー」の場へ
- ②自らの持論・経験を持ち込む
- ③インプットした情報と合わせて
アウトプット→フィードバック
- ④他の価値観を持つ学習者と対話
- ⑤振り返り、自らの経験・持論と接続。
言語化し、肚に落とす
- ⑥学んだことを実践の場に持ち込む
- ⑦軋轢・葛藤を乗り越える
- ⑧実践経験を振り返り、言語化。
自らの持論をアップデート
- ⑨次の学習の場に持ち込む



Appendix 社会人の学習の形 3

「越境型学習」の特徴

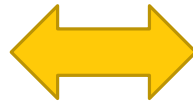
- ・ホーム（実践の場）とアウェー（学習の場）の**往還を繰り返す**
※ホームは職場とは限らない
育児や介護、地域活動など「私生活」も実践の場
- ・学習の場ではファシリテーターのもと日常とは異なる価値観・文化の学習者と**対話**を行う
- ・実践の場での**軋轢・葛藤**を重要な学びの機会ととらえる
- ・双方での**振り返り**が重要な役割
- ・成功の指標：**創造・やりがい**



3 学び続ける人と学習を実施しない人の固定化

学習を実施しない人は、年齢を重ねても減少しない (p.5)
...学習者が学び続ける一方で、実施しない人はそれがデフォルト。

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**
- > 周囲に学習者がおり**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**成功体験を持たない**
 - ・学習したことでメリットを感じたことがない
 - ・実践への反映実感がない
 - ・むしろ自己肯定感を傷つけられる
 - ・**授業や研修は「耐え忍ぶ時間」**
- > 学習を**評価する軸を持たない**
 - ・他者による外形的な基準のみで評価するしかない
- > **周囲に学習を有効活用したロールモデルがない**

3 学習実施を阻害するもの

学習の実施を阻害する要因は、これまでの学習経験により異なる

◇学習経験があり、学ぶ意欲を持つ人

意欲はあるが > **「費用の高さ」**で断念

- ・ 学習費用の支援がない（公務員・フリーランス）
- ・ 学習を継続しきれない（支援は初回のみ）
- ・ 費用支援のある講座が限定されている

> 内容のズレや期間、場所、教育方法などで
ちょうど求める講座がなく断念

◇学習経験のない人・あっても成功体験のない人

意欲の課題 = > 自らのキャリア課題が解決できると期待され、
かつ費用などのハードルが低い、
そんな**学習機会との出会いがない**

➡これらの阻害要因を取り除くには

【学習費用の支援拡大】

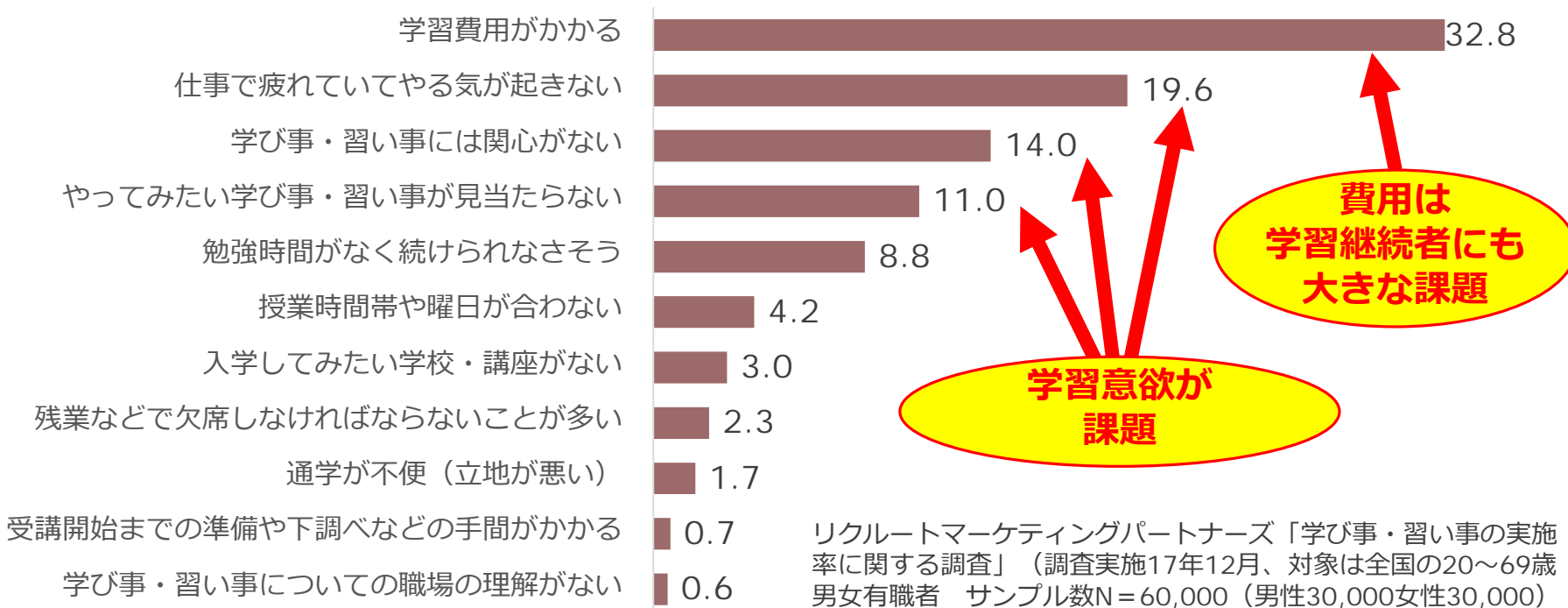
【学習機会のバリエーションの拡大】が必要

Appendix 「学び事・習い事の「非」実施理由

「子ども」と異なり、学ぶ必然性は存在しない。

特に学習による成功体験を持たない人の場合、
学習によって解消できる「不」があったとしても、旅行や飲食、美容など他の手段で解消できるのなら他の「商材」が選択されてしまう

学び事・習い事を実施しない理由（単一回答・%）



4 社会人学習を支援する必要性

「成長戦略実行計画」や「骨太の方針」で触れられているように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、資格・学位の取得が必ずしも機会拡大につながらない

↓
学習による成功体験を持ち、高い学習意欲を持つ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い

↓
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

教育内容・方法のアップデートが必要、かつターゲットが固まって存在しているわけではない

↓
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

5 学習者を増やすために何が必要か

学習実施の阻害要因は

- > 学習費用が確保できない
- > 学習機会のバリエーション不足

必要となる支援

- ◆ **個人に対する費用的支援の強化**（支援対象者・講座・支援額の拡大）
- ◆ **学習機会のバリエーションの拡大**（→§6）
 - 目的、内容、手段・費用、規模・期間の掛け合わせ
 - 選択肢は膨大
 - 教育機関の
多産多死型の講座提供・運営を可能にする支援が必要
- ◆ **提供教育機関の拡大**
 - 特に**大学・大学院の活用**（→§7）
- ◆ **個人のキャリア課題に即した学習開始・継続への伴走**（→§8）

6 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

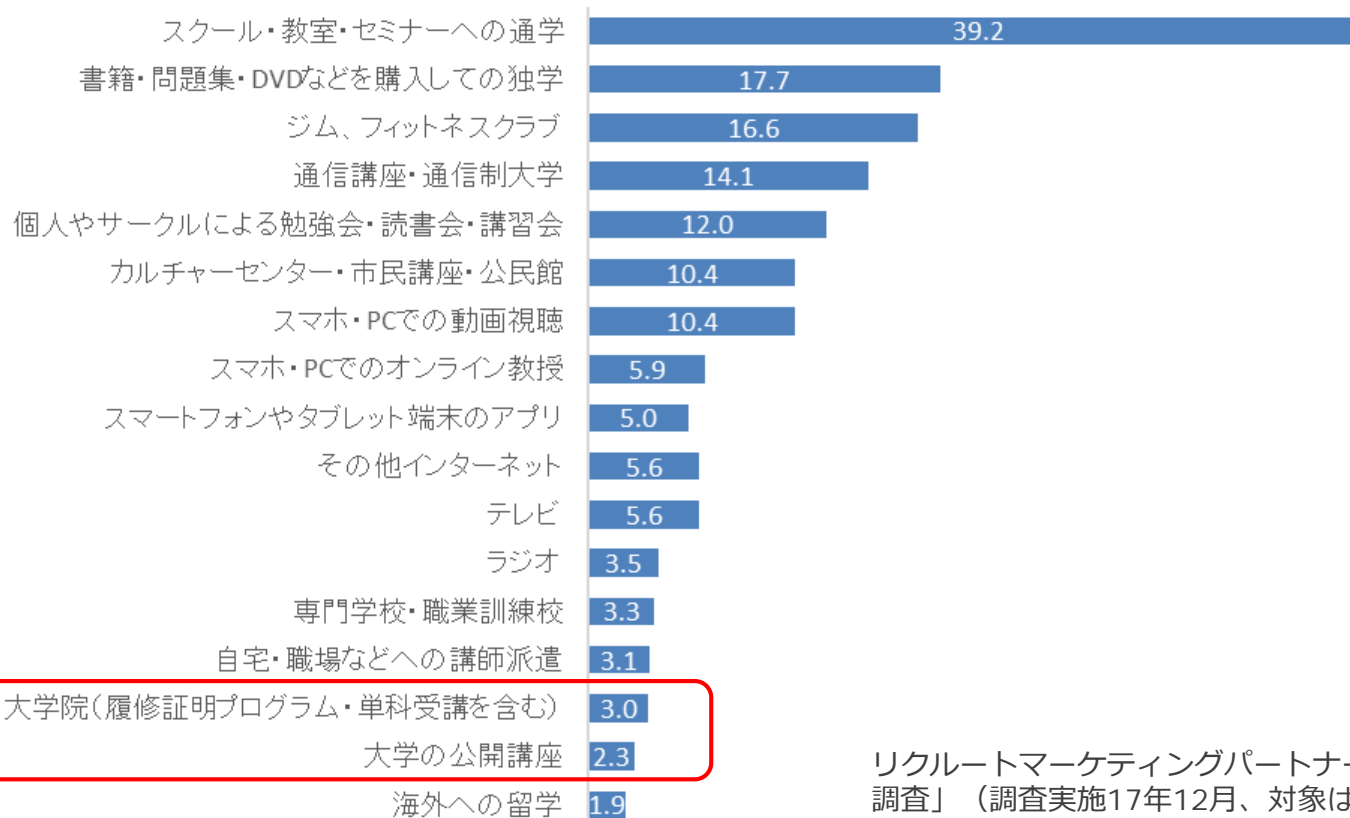
**変化の激しい中での価値創造が目的→何が有効かは原理的に予測できない。
かつ、それぞれ異なるキャリア課題を持つ個人に共通する解はない。**

【提言1】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

7 学ぶ手段としての「大学・大学院」

大学・大学院（履修証明・単科受講を含む） **3.0%**

この1年間で実施した（実施している）全ての習い事・学び事について伺います。
学んだ手段に該当するものを全て教えてください。



リクルートマーケティングパートナーズ「学び事・習い事の実態調査」（調査実施17年12月、対象は前年一年間に何らかの学び事・習い事を実施した全国の20～69歳男女有職者 サンプル数N = 3,107（男性1,555 女性1,554）

7 社会人学習者の 大学・大学院活用が少ないのは？

大学・大学院は、国際的にはリカレント教育の主たる実施機関であり、「知識集約型社会における付加価値の源泉となる多様な知を有」する（令和元年成長戦略実行計画）

→にもかかわらず、社会人の学びの場として活用されていない

> 現状での提供価値のズレ

- ・「学位」のコストパフォーマンスが悪いと判断され
「現時点では」多くの人にとって**学位課程はオーバースペック**
- ・変化の大きな時代に4年先・2年先など予測できない
- ・学習者が**学びたい内容がちょうど学べる課程が少ない**
- ・アウトプットや対話、リフレクションの機会など
越境型学習に対応したプログラムが少ない

> 大学・大学院からの喚起・発信の不足

- ・**社会人にとっての各課程の提供価値が言語化されていない**
→何ができるか、どう成長できるかイメージしにくい
- ・**ロールモデルとの接触機会が少ない**
- ・他の学習機会と大学・大学院が接続されていない

大学の「社会人仕様」プログラム提供を容易にする制度・環境が必要

7 社会人学習者に対する 大学・大学院の状況

現在の多くの大学・大学院は、18歳～の学びの場

- Ex.
- ・授業は平日昼間に集中。
夜間や土日のキャンパスはイベントがない限り無人
 - ・平日夜間や土日に出勤する教員・職員は少ない
 - ・多くの授業ではしっかりと確立された知識を体系的に教授。
受講者の経験がベースとなる越境型学習の機会希少
 - ・学位取得のために履修する単位はほぼすべてその大学で取得。
「学んだこと」よりも「教えられたこと」で評価

多くの大学では、18歳で入学したたくさんの学生を一度に効率的に教育するための努力と工夫がなされている。そのため、

- ◆ **社会人対象プログラムに割かれる資金・人的資源が少ない**
担い手（教員・職員）の「手弁当状態」で実施されているケースも
- ◆ **試行錯誤がしにくいため、環境に即応した講座開発が難しい**
振り返り・評価と改善のための仕組み・態勢は未形成
- ◆ **人文・社会系などリベラルアーツ分野については、
国による学習者への支援や実証事業の対象となっていない**

今回の
提言 1

8 社会人一人ひとりが、自らのキャリア課題に対応した学習機会と出会うためには？

社会人一人ひとりの学習開始を阻害する要因、また一人ひとりが学習意欲を喚起されるプログラムは、これまでのキャリア（仕事上の経験、育児や介護などプライベートでの経験、学習経験などを総称）、勤務・生活状況や収入、居住地など現在の状況、およびこれからのビジョンにより異なる



求めたいこと

○職業支援や学習など場において専門的なサポートがなされること

- ・個人のキャリア課題に対応する学習機会の発見支援
- ・学習・仕事の振り返り、キャリア課題との接続のサポート
- ・継続的な学習機会に関する情報提供

○提供プログラムの多彩化と小規模学位・資格の創設

今回の
提言 1

○上記を組み合わせ学士・修士の学位につなげる態勢の整備

今回の
提言 2

9 社会人学習を促進するために 提言 1

- 【課題】 1 社会人を対象とする学習プログラムのバリエーション拡大
2 上記に際し、特に大学・大学院という資源の活用

【提言】 **「多産多死型リカレントプログラム運営モデル」の構築・普及**

「ダメだった=失敗」ではなく「ダメだった=それがわかった」
AIなど最新技術から数学・統計・人文・社会・美術といったリベラルアーツ分野まで様々なバリエーションの講座を多数設置し、見出していく方向へ。

↓

そのために**講座開発から一貫した運営体制のモデルを構築**し普及

講座開発：対象者・学習テーマ・提供価値・提供方法・価格の設定

小規模学位・資格の付与、既存課程との紐づけ

講座運営：教員など担い手の確保、集客、コミュニケーション、修了認定など

振り返り：その講座の**狙いに基づくKPI設定**、評価、継続可否・改善案策定

□**必要な手順を共通・効率化したうえで、各教育機関の資源付与を促す**

□特に講座開発・評価の段階では、

学習者（修了生）、および産業界との継続的なネットワーク構築、およびそこからの情報収集・評価を重視

10 社会人学習を促進するために 提言2

- 【課題】
- 1 過去の継続的な学習の蓄積が評価を受けにくい
 - 2 学位課程に一度に必要な履修時間・期間が社会人には過大。

大学・大学院の正規課程活用を阻害する一因となっている
「単位累積加算制度」運用のさらなる弾力化と活用の促進

【提言】

小規模な学習を含む個人個人の学習履歴、職務経歴を組み合わせ、学位認定に結び付けていくことで、働きながら、個人が効率的に修士・学士の学位を獲得することを推進する。

【求めたい内容】

- ・学位取得に際しては、「定められた課程をどれだけ履修したか」よりも**「学位で定められた能力を有しているか」**を優先して判定
- ・**単位認定される対象を拡大**。小規模な学習や、民間を含む大学・大学院以外の教育機関が提供した学習プログラム・資格、職務経験まで、**学位で定められた能力を育成できる経験**は全て対象化
- ・単位認定に必要なとなる業務・事務を簡略化
- ・個人のキャリア課題に即し、「学位で定められた能力」を獲得するまでに**必要な学習のプラン作成をサポートする体制の構築**