

# 分析結果総評

## (委員による分析結果)

## 「意欲はあるが学べず」が多く、情報提供と柔軟な働き方がカギ

### 1. 本調査の意義

本調査検討委員会の主査として関わった立場から、最初に本調査の意義について述べておきたい。長寿化がもたらす「人生100年時代」においては、マルチ・ステージ<sup>1</sup>のライフコースが求められるようになり、充実した人生を送るには、仕事・家族のケア・趣味・健康づくり・地域貢献など、人生・生活の様々な要素をライフステージごとに最適に組み合わせることが重要になる。リカレント発祥の地であり、学び・学び直しの先進国として知られるスウェーデン流に言えば、「ライフ・パズル」<sup>2</sup> という発想が重要になる。

そのためには、職業能力の不断のアップデートはいうまでもなく、心身の健康を得るために様々な分野の「学び」が重要になり、そうした多様で広がりのある「学び」は、それ自体が大きな喜びや人生の意味を与えてくれるものである。そうした「人生を豊かにするための学び」をすべての男女が享受できるようにするには何が必要か。そうした問題意識に応えるためのベースとなる基礎的なデータが、今回の調査では様々な角度から収集されている。

すなわち、サンプル数で2万人、調査項目が50問という、大規模調査であり、学び・学び直しに関して、様々な含意を与えてくれる貴重なデータが得られた。このデータを有効活用すれば多様な分析が可能になり、有意義な政策的インプリケーションが得られるものと期待されるが、本稿では、まずは単純集計及び簡単なクロス集計の結果から得られた発見事実のうち、注目されるポイントと、筆者の専門領域である労働市場調査の観点から男女共同参画に関わる点で、コメントを2つ記しておきたい。

1. リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット『ライフシフト 100年時代の人生戦略』池村千秋訳、東洋経済新報社、2016年。

2. 2000年代、TCO(ホワイトカラー専門職労働組合連盟)が提唱したとされる(高橋美恵子「スウェーデンのワーク・ライフ・バランス—柔軟性と自律性のある働き方の実践—」RIETI Discussion Paper Series 11-J-040, 2011年。

### 2. 調査結果の注目ポイント

調査による発見事実のポイントは報告書にまとめられているが、本稿ではそのうちでも特に注目される点について、私見を交えて記述したい。

まず、**総じて広い意味での学びへの意欲のある人自体は少なくないことが確認できた**。新しいことやスキル向上など積極的な「学び直し」—言い換えれば、職業能力向上につながる「狭義の学び」については、それなりに意欲があると考えられる人の割合（Q21で5点以上）は50%を超えており、その割合は若い世代ほど高い傾向がみられる。さらに、より広く人生を豊かにする「広義の学び」に関しては、世代・性別を問わず「意欲あり」が6～7割を占めている。この面での学びの意向は年配世代ほど高い傾向が認められ、特に60代の女性の意欲が高いのは興味深い。ただし、**男女ともに無業になると学ぶ意欲のある人の割合が低下し、働くことが基本的なところで学びへの意欲につながっていることがうかがわれる**。

以上のように**総じて学ぶ意欲がある人が少なくはないといえるが、実際に学んでいる経験（過去5年以内）になると、半数以下に低下する**。男女別には、**広義の学びへの意欲のある人の割合は女性の方がやや高いが、実際の学びの経験については女性の方がやや低くなる**。学びへの意欲と学びの経験の掛け合わせでグループ分けを行うと、「意欲はあるが経験がない」というグループの割合が最も多く、性別には女性でその割合が高い。では、何がネックになっているのか。**表面的には総じて経済的な理由が多く挙げられているが、「何を学んでいいかわからない」「特に理由はない」という項目が、経済的理由とほぼ同じ割合になっている点に注目する必要がある**。現状、図書館やテレビ・ラジオなどの教育・教養番組、さらには動画配信サイトなどのウェブ上のコンテンツと、無料の教材は豊富に存在する。漠然と学ぶ意欲はあっても、具体的に何をどう学べばいいかという、「**学びのリテラシー**」を高めることに課題感があるといえよう。

この点に関連して、「**今後学ぶために必要なこと**」との設問で、「意欲があり学べている」人の割合が「意欲があるが学べていない」人の割合を大きく上回っている項目をみると、「**学びに関する情報**」「**学んだことをいかせる場所**」「**家族・周囲の理解**」「**一緒に学ぶ仲間**」「**家族間での家事・育児・介護等の分担**」が挙げられる。そのほか、「**講座を修了することにより得られる証明書や国の認定**」「**学びを支援する人（キャリアコンサルタントなど）**」も該当する。これらから、実際の学びを促すには、まずは政府・企業・教育機関・メディアをはじめとした社会の各主体が、

学びに関する情報を積極的に提供・発信していくことが重要といえる。さらに、企業であれば、学びを活かせる機会や社内資格を整備すること、加えて学びを良しとする組織風土づくりが重要であり、政府としては、職業認定施策の整備やキャリアコンサルティングの普及などの施策が求められる。なお、「学ぶための経済的な支援」については、「意欲があり学んでいる」人の割合と「意欲があるが学べていない」人の割合にほぼ差はなく、ここにも**経済的な支援が学びの実績の有無を左右する決定的な要因になっているわけではない**ことが確認できる。

また、**学びへの意欲があっても学びの経験がない理由として、現役世代では男女ともに「仕事が忙しくて時間がないから」を挙げる割合も高く、雇用形態別には正規雇用者の場合にその傾向が強い。女性については「家事・育児・介護等が忙しくて時間がないから」という回答が多いのも注目される。**これらの発見事実からは、**長時間労働を是正し、男女ともに生活を充実させるために使える時間を増やすことが重要**であることが示唆されよう。それが学びの時間の確保につながり、男性の家事・育児参加を促して、相対的に学びの時間確保が難しい女性の学びの余地を増やすことにもつながることが期待できる。

**学びの時間の確保という点では、多様な働き方を増やしていくことも有益**であることが、本調査から読み取れる。リモートワーク・テレワーク、フレックスタイム制を利用している場合、男女ともに、意欲があり学んでいる人の割合が、意欲があるが学べていない人の割合のほぼ倍に上っている。副業・兼業を行っている人についても、利用者割合自体は高くないものの、意欲があり学んでいる人の割合が高くなっている。いわゆる「越境学習」の効果であり、外の世界に触れることで学びへの意欲も機会も刺激される。

本調査では、デジタルツールの活用状況についても聞いている。中高年の方がデジタルツールを使っている傾向がみられるが、主観による回答である点で解釈に注意が必要である。若い世代ではデジタルツールの使用は当たり前の状況であるのに対し、中高年層は普及率が相対的に低い。今回はウェブを通じた調査のため、中高年の回答者は同世代のなかではデジタルツールを使っているグループに偏りがある可能性が高い。このため、デジタルツールに関する知識やスキルの習得に前向きな傾向が、年齢の高いほど強く出ているものと推察される。さらに、若い世代と同様の活用レベルであっても、中高年は同世代の平均に比して自らのデジタルリテラシーは高いと考えやすい傾向も想定される。

総論の最後に指摘しておくべき今回の調査で明らかになった重要な発見事実は、**自分の役割や居場所があるという意識と学びの経験が強く相関している**点である。普段の暮らしの中で自分の役割や居場所があると感じている人の割合は、過去1年以内に学んだ経験のある場合は、男女ともに6割以上に上っているが、過去5年間学んだ経験がない場合、女性で4割、男性で3割に低下する。同時に注目したいのは、仕事の有無と自分の役割や居場所があるという認識の関係が、男女で異なることである。**男性で無業の場合、居場所があると答えている割合は3割程度と正規雇用者の5割弱に比べて大幅に低い**のに対し、**女性の無業の場合は約5割と正規雇用者や非正規雇用者のケースとほぼ変わらない**。

この背景には、冒頭で述べた「ライフ・パズル」の発想を、男性より女性が多く持っているためと推察される。広義の学びの効果としては、「日々の暮らしに役に立った」という項目を挙げる女性が男性に比べて大幅に多いことが特徴である。また、クロス集計によれば、学びへの意欲があり、学びの経験のある人はスポーツ・教養・芸術文化を問わず趣味活動に積極的であるほか、自治会や町内会活動にも前向きであり、そうした中に居場所を見つけていることがわかる。「人生100年時代」の人生を豊かにする学びとは、**仕事や職業キャリアにかかわる学びに限定されるものではない**。それは、**老若男女を問わず人生・生活の多様な次元に関連した学びであり、これらの多様な学びが手軽にできる社会環境・社会風土の構築が望まれる**。

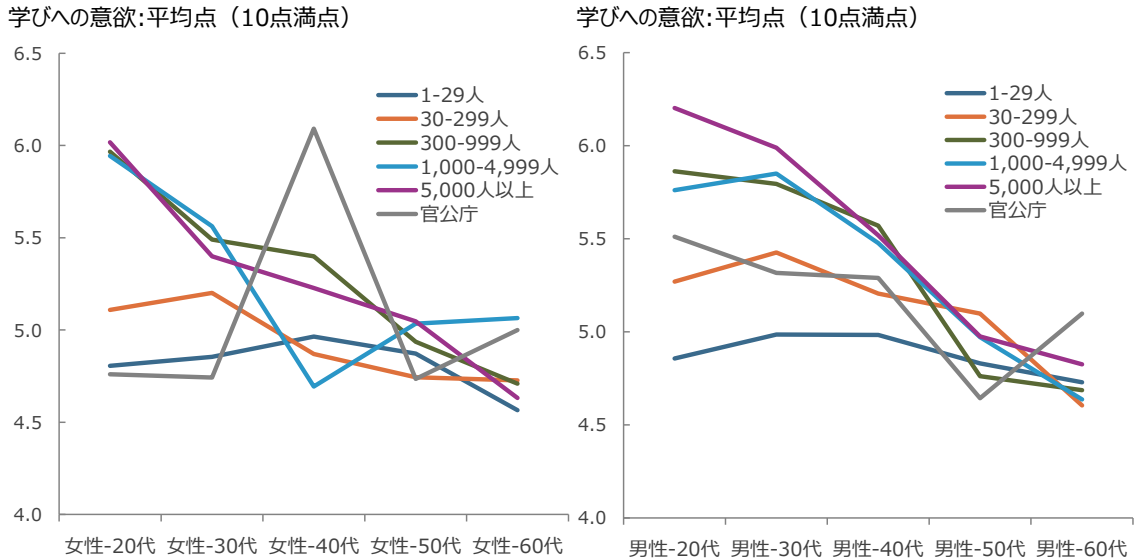
### 3. 労働市場調査の観点からのコメント

本節では、各論として、筆者の専門領域である労働市場調査の観点から男女共同参画に関わる点で、コメントを2つ記しておきたい。

1点目は、雇用者についての企業規模別にみた学びへの意欲の違いである。**総じて大企業勤務者ほど、学ぶ意欲が高い傾向がみられるが、興味深いのは年代で大きく異なる点である**。実は規模別格差が明確なのは男性の若い世代においてであり、男性の場合は中高年世代になるとその差はほとんどなくなる。女性の場合も同様の傾向がみられるものの、若手において総じて男性よりも意欲が相対的に低く、特に5,000人以上の大企業と官公庁で男女差が目立つ。

人口減少が継続することで労働力不足の深刻化が予想されるなか、中小・零細企業の若手社員、加えて、中高年社員の学びへの意欲を高めていくことが政策的に重要であることが示唆されている。性別には女性の学びへの意欲が相対的に低いことは、依然として女性活躍に課題が残ることを示唆しており、学びの機会提供の性別格差をなくしていくことの必要性の再認識を迫る内容となっている。

図表1 「学びへの意欲」の性別・年代別・企業規模別の違い

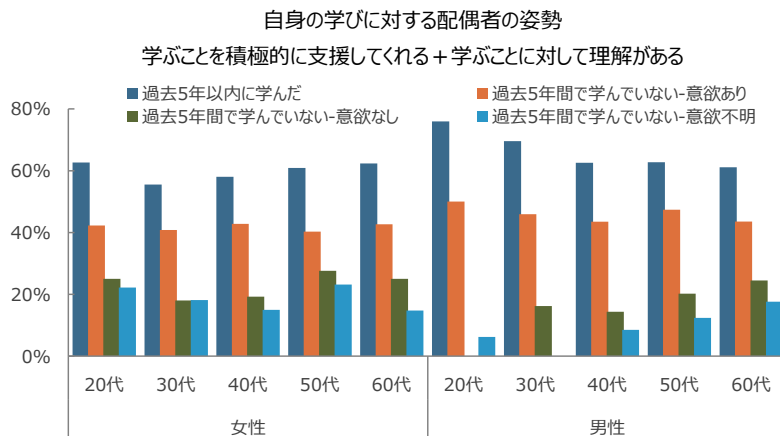


(注) 性別・年代別・企業規模別 (1-29人/30-299人/300-999人/1,000-4,999人/5,000人以上/官公庁の順) のn数は下記のとおり。  
 <女性> 20代: 196/330/147/106/111/25, 30代: 283/402/145/103/130/31, 40代: 551/554/170/134/167/22, 50代: 485/481/171/146/172/49, 60代: 440/271/79/77/103/28  
 <男性> 20代: 181/378/182/134/158/45, 30代: 269/539/249/188/187/79, 40代: 572/707/277/237/251/69, 50代: 552/562/261/244/250/73, 60代: 561/377/166/149/137/51

2点目は自身の学びに対する配偶者の姿勢がどう学びへの意欲に影響しているかである。想定される通り、配偶者の姿勢は学びの実績に大きく影響しており、過去5年以内に学んだ実績のある人の場合、過半が配偶者の前向きな姿勢（「学ぶことを積極的に支援してくれる」+「学ぶことに対して理解がある」）があり、逆に学びの実績のない人の場合、配偶者が前向きな姿勢である割合は少ない。

この点で注目すべきは男女間で様相が少し異なることである。自身の学びに対する配偶者の姿勢が前向きな割合は、過去5年以内に学んだ人の場合、男性20代で8割近くに上り、男性30代で7割弱の高水準である。一方、女性20代ではこの割合が6割余り、30代では6割弱にとどまる。40代でも男女の違いはやや薄れるものの、同様の傾向がみられる。一方、50代・60代では男女の差はほとんどなくなり、学びの経験がある場合、配偶者の姿勢が前向きな割合は6割強となっている。男女の違いがみられるのは子育て世代の年代にあたり、育児・家事的負担が依然として女性に偏っている可能性がうかがわれる。

図表2 配偶者が自身の学びにポジティブな場合と学びの実績との関係



(注) 性別・年代別・学びの経験と学びへの意欲別 (過去5年以内に学んだ/過去5年間で学んでいない-意欲あり/過去5年間で学んでいない-意欲なし/過去5年間で学んでいない-意欲不明の順) のn数は下記のとおり。  
 <女性> 20代: 201/52/56/18, 30代: 373/218/150/66, 40代: 526/397/260/60, 50代: 530/496/257/56, 60代: 688/518/272/61  
 <男性> 20代: 200/32/26/16, 30代: 447/146/142/26, 40代: 580/338/209/82, 50代: 537/403/262/97, 60代: 707/436/315/68

## 若者の学びの特徴と男女差 —キャリア形成の起点における「意欲」と「機会」の構造的課題—

### 1. はじめに

本調査は、全世代の「人生を豊かにするための学び」の実態を明らかにする大規模調査である。テクノロジーの進展や産業構造の変化が加速するなか、「学び直し」は個人のキャリア自律のみならず、日本経済の再生を担う重要課題となっている。しかし、日本の成人学習を取り巻く環境は、国際的にみて極めて特異な停滞の中にあり、その構造的要因の解明が急務となっている。

別冊の文献調査報告書によれば、日本の成人学習への参加率は諸外国と比べて著しく低い。特に顕著なのは性別による格差であり、女性の参加率は男性を10.9%ポイント下回っている<sup>1</sup>。学習を阻む最大の要因は、「仕事や家族の都合による時間不足（59.8%）」<sup>2</sup>であり、長時間労働や家事育児の女性への偏りが、個人の自己研鑽を物理的に制約している実態が浮き彫りになっている。

こうした背景を踏まえ、本調査では全都道府県の成人2万人を対象に、職業キャリアに直結する「能力向上につながる学び」から「人生の豊かさにつながる学び」まで、多角的なアンケートを実施し、幾つもの興味深い結果が得られている。

本稿では、その膨大なデータの中から、生涯にわたる人的投資の収益率が最も高いとされる「若者」の学びに焦点を当てる。若年期の学びの質は、その後のキャリア形成の分岐点となる。ここで生じている男女差や雇用形態による格差の深層を考察することは、日本の人的資本経営のあり方を問い直す上で極めて重要な意義を持つ。

- 1.文献調査報告書P.38
- 2.文献調査報告書P.39

### 2. 若者の学びに対する意欲の規定要因

若年層は総じて、現在の仕事や将来の職業キャリアに直結する学びに対して強い意欲を持つ。しかし、その意欲を属性別に分析すると、構造的な格差が存在することがわかる。

第一に性別による差である。女性の学習意欲は、男性より4%ポイント低い<sup>3</sup>。第二に過去の学習状況の影響が極めて大きく、高卒者を基準とした場合、大卒者で10%ポイント、大学院卒者では13%ポイントも意欲が高まるという強い相関が見られる。

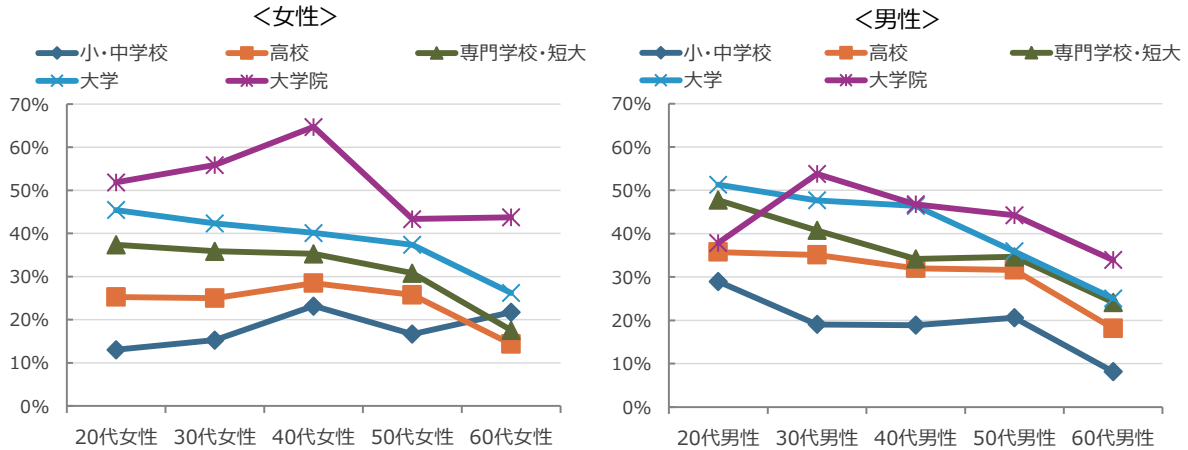
特筆すべきは、若年女性において学歴による意欲の差が男性よりも大きい点である。20～30代の最終学歴が「小学校・中学校」、「高等学校」の女性においては、仕事やキャリアに関する学びの意欲が男性と比べ著しく弱い傾向にある（図表1）。この顕著な差は、社会や家庭に根強く残る「性別役割分業意識」の内面化により、長期的なキャリア展望を描きにくい環境が影響していると考えられる。出発点における学びの停滞は、将来の人的投資機会を奪うだけでなく、社会全体としての人材活用における多大な損失である。

一方で、大学院卒者などの女性に限れば、学びへの意欲は極めて高い。彼女たちは、自身の性別役割分業意識が非常に弱く、性別にとらわれず専門性を高めようとする意欲が強いと推測される。

女性全体では、ライフステージが一段落する40代で意欲が最も高くなるという現象もみられるが、若年期における学びに対する意欲の違いは、その後のキャリア格差の固定化につながるものであり、見過ごせない。性別役割分業意識の多寡が、過去の学習状況を通じた「意欲の二極化」を助長している可能性が高い。

3.性別・最終学歴・配偶者の有無・子どもの有無・居住地域・出身地域といった属性により、仕事や職業キャリアに対する学びの意欲がどの程度異なるかをプロビットモデルにより分析した結果。「仕事や職業キャリアに関することについて学びたいと思いますか」との質問に対し、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「分からない」の5つの選択肢のうち、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答する人を学習意欲が高いと定義。

図表1 仕事や職業キャリアに関する学びの意欲が高い人の割合（最終学歴別）



(注) Q22.「仕事や職業キャリアに関することについて学びたいと思いますか」との質問に対し、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」「分からない」の5つの選択肢のうち、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合。  
 (注) 性別・年代別・最終学歴別（小・中学校/高校/専門学校・短大/大学/大学院の順）のn数は下記のとおり。  
 <女性> 20代：23/435/305/526/27、30代：72/532/552/562/34、40代：82/832/958/481/34、50代：36/877/1,029/313/30、60代：23/938/1,035/271/16  
 <男性> 20代：38/428/220/540/74、30代：42/587/356/646/119、40代：90/859/524/752/139、50代：68/860/482/685/104、60代：49/921/394/703/59

### 3. 正規雇用者の学びにおける機会の不平等

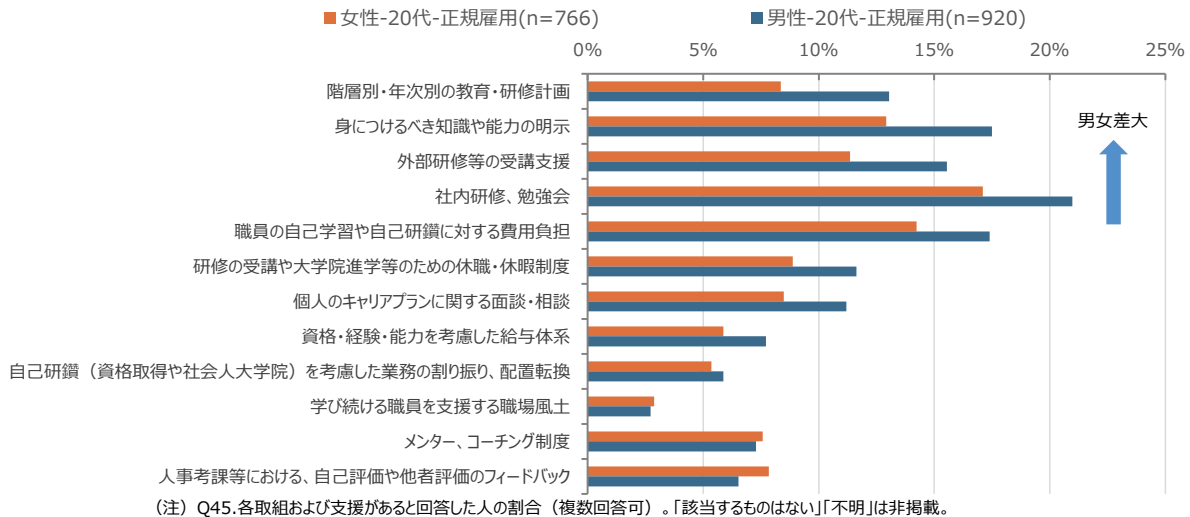
仕事や職業キャリアに関する学びは、大きく「職場における学習」と「自発的な学習」の二つに分けられるが、まずはキャリア形成の基盤となる「職場における学習」に注目したい。

職場における学習機会の提供状況を見ると、雇用形態による明確な格差が存在する。正規雇用者は非正規雇用者に比べて、教育訓練や実務を通じた学習機会において圧倒的に有利な立場にある。本調査の結果でも、若年層は他世代と比較して「就業先での支援がある」と回答する割合が高いが、その恩恵を享受できているのは主に正規雇用層である。

しかし、その正規雇用の内部においても、決して平等な機会が担保されているわけではない。ここで深刻なのが、正規雇用内における男女差である。データによれば、同じ正規雇用という立場であっても、女性は男性に比べて職場の学習支援を実感できていないという実態がある（図表2）。

この背景には二つの要因が考えられる。一つは、教育訓練が活発な大企業や専門職に男性が偏在しているという「職域分離（セグリゲーション）」の問題である。もう一つは、同一企業・同一職種内であっても、将来の幹部候補と目される男性に対して、優先的に学習機会が配分されているという運用上のバイアスの存在である。性別役割分業の是正が進まないなか、組織側が女性のキャリア継続性を低く見積もっている可能性は否定できない。

図表2 就業先で行われている学びに関する取組や支援



(注) Q45.各取組および支援があると回答した人の割合（複数回答可）。「該当するものはない」「不明」は非掲載。

#### 4. 非正規雇用の若者が求める支援の諸相

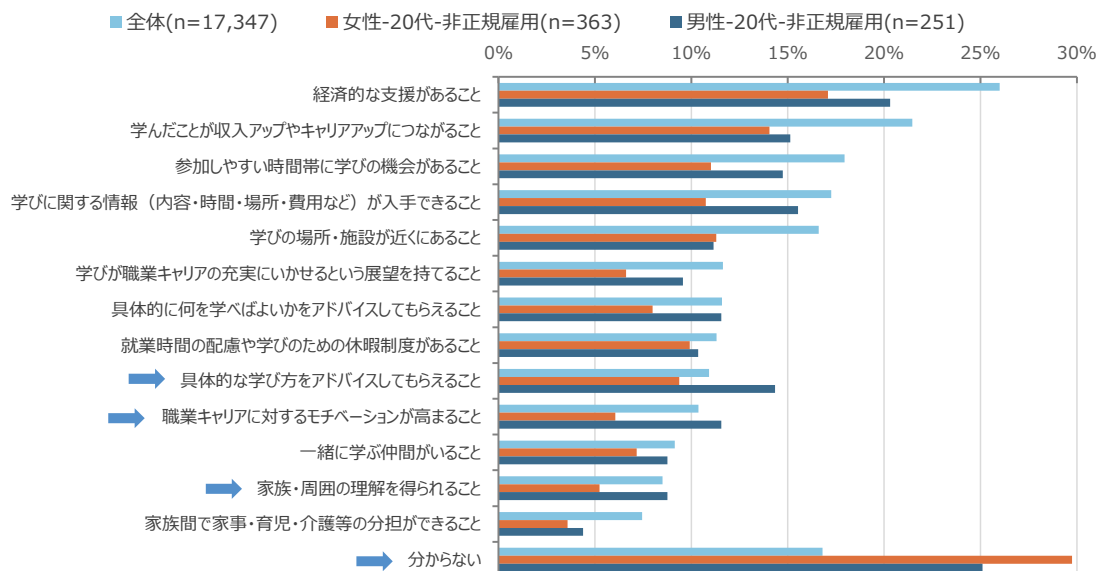
次に、職場外の「自発的な学習」に焦点を当てる。職場における教育訓練機会が限定的な非正規雇用者にとって、スキルアップやキャリア形成のための学びは、自発的な努力に依存せざるを得ない。特に20代の非正規雇用者が直面する課題は、単なる機会の欠如にとどまらず、より深刻な様相を呈している。

彼らが学びを充実させるために必要な要素として、約2割が「経済的支援」を挙げている。コスト面も障壁ではあるが、それ以上に注目すべきは心理的・環境的支援への希求である。特に20代非正規男性では、「具体的な学び方のアドバイス」「モチベーションの向上」「周囲の理解」を求める割合が全体平均を上回る（図表3）。

さらに看過できないのは、学びを充実させるために何が必要なのか「わからない」と回答する割合の高さである。20代の非正規雇用者では男性で約25%、女性では約30%に達し、他世代や正規雇用者を大きく上回る。彼らは学びの必要性を感じつつも、自らのキャリアをどのように展望し、どのようなステップを踏むべきかという「情報の欠如」や「ロールモデルの不在」に苦しんでいる現状が浮き彫りになっている。

職業人としての経歴が浅い若年非正規層にとって、金銭的補助は求められる支援のごく一部に過ぎない。進むべき方向を指し示す「羅針盤」としての助言や、孤立を防ぐ「周囲の承認」こそが、学習を継続しキャリアを切り拓くための不可欠なエンジンである。

図表3 仕事や職業キャリアに関する学びの充実のために必要なこと



（注）Q46.仕事や職業キャリアに関する学びの充実のために必要なこと（複数回答可）。「その他」「特になし」「不明」は非掲載。職場で提供される研修等の機会を除く。

#### 5. おわりに

本調査を通じて、日本の若者の学びには、過去の学習状況・雇用形態・性別という多様な構造的障壁が存在することが明らかとなった。初期キャリアにおける女性や非正規雇用者の学びの停滞は、日本全体の労働生産性と格差是正における大きな課題である。

今後は、企業による機会提供の平等性を担保するとともに、職場外での学びを支える伴走型の助言支援や、性別役割分業を前提としない社会システムの構築が急務である。若者を孤立させず、社会全体でその成長を支える環境整備こそが、持続可能な人的資本経営のために欠かせない。

学びにどうやって踏み出すか - 「小さな学び」の役割の検討 -

学ぶ意欲があっても、最初の一步を踏み出せない

人生100年時代といわれる中で、成人期における学びの重要性はこれまで以上に高まっている。学びは、職業上の地位の向上やキャリア形成に資するのみならず、新たな視点や人間関係をもたらす、個人の生活の質を高める基盤となる。しかしながら、本報告書で指摘されたように、調査からは学びの意義が広く認識される一方で、実際には学びに踏み出せていない人が多い、という実態が示された。学びの必要性和実践との間には、依然として大きなギャップが存在している。

そこで本稿では、本調査のデータをもとに、「どのようにすれば学びの最初の一步を踏み出せるのか」という点に着目し、その手がかりを検討する。とりわけ、仕事の状況に関わらず幅広い人に開かれており、日常の中で無理なく取り組むことができる「仕事や職業キャリアに関すること」以外の学びに着目する。なかでも費用をかけず一人で小さく始められる『小さな学び』に焦点を当て、その価値や効果を検討する。

学びへの一步を阻む要因

本調査では、「仕事や職業キャリア（転職・セカンドキャリア等を含む）に関すること」に加え、「家庭や日常生活（家事・育児・介護等）に関すること」「文化・教養（語学・芸術・歴史等）に関すること」「地域活動や社会貢献活動（地域の清掃活動、自治会活動、ボランティア等）に関すること」「健康に関すること」など、多様な領域に関する学びを捉え、過去からこれまでの実施状況を尋ねている（Q23）。以下では、上記のうち「仕事や職業キャリア（転職・セカンドキャリア等を含む）に関すること」以外の学びを「広義の学び」と呼び、その学びの方法に着目していく。

まず、学ぶ意欲があっても学んでいない理由を確認する。図表1は、広義の学びについて学ぶ意欲を持ちながら、過去1年間に学習を行っていない人を対象に、その理由を複数回答で尋ねた結果を整理したものである（Q26）。図表中のデータは性別・年齢階級別の該当割合を示し、割合が高いほどセルの色を濃く、20%を超える場合には白抜き文字としている。

図表1 学んでいない理由（複数回答、該当割合%）

		仕事が忙しくて時間が足りないから	家事・育児・介護等が忙しくて時間が足りないから	健康上の理由のため	学ぶことより優先したいことがあるから	学びに必要な情報（内容・時間・場所・費用など）が入手できないから	身近なところで学ぶ機会・場がないから	学ぶための費用がかかるから	学んでも職場などから評価されないから	学ぶことに対して家族の理解が得られないから	何を学んでいいかわからないから	その他	特に理由はない
女性	n												
全体	5,815	18.7	16.0	6.9	16.3	11.2	19.1	24.1	4.3	2.6	21.8	1.6	23.1
20代	717	20.9	13.2	5.7	14.2	12.1	15.9	20.1	7.4	8.1	23.4	0.6	21.5
30代	914	20.0	22.1	6.3	15.5	12.7	17.4	25.2	5.8	4.4	25.9	2.1	19.7
40代	1,366	22.4	19.3	7.5	15.8	11.7	17.9	28.8	4.2	1.7	24.4	1.3	18.4
50代	1,380	21.6	15.1	5.9	18.0	11.8	18.5	27.7	3.6	1.2	21.6	1.4	22.2
60代	1,438	10.4	11.1	8.0	16.4	8.6	23.6	17.7	2.4	1.0	16.3	2.2	31.4
男性	n												
全体	5,176	23.1	9.1	8.0	15.5	10.5	16.8	19.0	7.8	4.9	20.0	1.6	26.6
20代	696	20.5	14.1	11.9	14.9	13.9	16.7	17.4	13.2	12.5	21.6	0.9	19.8
30代	900	27.8	14.6	9.9	16.0	11.6	17.2	20.2	9.3	7.2	19.7	0.9	21.7
40代	1,210	26.6	10.7	6.4	14.3	9.9	14.5	20.7	8.4	5.0	24.7	1.4	23.6
50代	1,188	26.4	6.3	6.6	16.3	9.8	17.1	20.8	6.6	2.4	19.7	2.3	26.3
60代	1,182	14.1	3.1	7.2	15.8	9.0	18.7	15.3	3.8	0.9	14.8	2.1	37.8

（注）「家庭や日常生活（家事・育児・介護等）に関すること」「文化・教養（語学・芸術・歴史等）に関すること」「地域活動や社会貢献活動（地域の清掃活動、自治会活動、ボランティア等）に関すること」「健康に関すること」について学びたいと思うと同時に、過去1年間に該当する領域について学んでいない人を対象に、その理由を12項目（複数回答）で尋ねた結果に基づき作成。

## 大嶋寧子（リクルートワークス研究所 研究センター研究1グループ長 主任研究員）

このうち男性では、「特に理由はない」を除くと、「仕事が忙しくて時間がないから」（年齢計23.1%）が最も高く、年齢階級別には30～50代で高い傾向がある。また、「何を学んでいいかわからないから」（同20.0%）、「学ぶための費用がかかるから」（同19.0%）も、20～50代を中心に高い傾向にある。

女性では、「学ぶための費用がかかるから」（年齢計24.1%）が最も高く、年齢階級別には30～50代で高い傾向がある。その他、「特に理由はない」を除くと、「何を学んでいいかわからないから」（同21.8%）、「身近なところに学ぶ機会・場がないから」（同19.1%）、「仕事が忙しくて時間がないから」（同18.7%）も相対的に高い。このほか、「家事・育児・介護等が忙しくて時間がないから」を挙げる割合が、子育ての負担を抱える人が多くなる30～40代で高い傾向があることも特徴である。

このように、学ばない理由には性別・年齢階級による違いがみられるが、全体を俯瞰すると共通する課題も浮かび上がる。男女ともに「何を学んでいいかわからない」を挙げる人の割合が高いこと、また、時間や費用の負担を感じる人が多いことである。この背景には、「学びとは明確な目的を持ち、まとまった時間や費用をかけて行うものだ」という固定的なイメージがあり、それ以外の学びの価値を感じにくくなったり、着手のハードルを高めたりしている可能性がある。

### 小さく学ぶ機会は増えている

しかし、学びは本来そのように限定されたものではない。本報告書別冊（文献調査報告書）で整理されているように、UNESCOは生涯学習を、「あらゆる年齢・出自の人々が、家庭・学校・地域・職場といったあらゆる生活の場において、フォーマルなもの、ノンフォーマルなもの、インフォーマルなものなど多様な形式で行う学習活動」と定義している。この定義が示すように、学びは制度化された教育の場にとどまらず、日々の経験や他者との関わり、仕事や生活の中で自然に得られる気づきや知識など、日常生活の中に広く埋め込まれているといえる。

さらに近年、教育機関や専門家による無料の動画コンテンツや、比較的安価に利用できるオンライン講座などが広く提供されており、低コストで隙間時間に学ぶ手段も増えている。今日、多くの人が仕事や家族のケア、その他の役割を抱える中で、新たな学びに関心を向ける心理的余裕が乏しくなっている可能性は否めない<sup>1</sup>。しかし、インターネットで検索したり、専門知識を持つ人の発信に触れたりすることも含めれば、小さく学ぶ機会は過去と比べて大幅に増えているといっていよう。

1.リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2025年追加調査」では、30～59歳の男女に対し、「もし、週にあと3～5時間、自由な時間が増えたら何に使いますか」と尋ねる、「睡眠・休息」「労働」「家事・育児」「学び」「趣味」など10項目から1つだけ選ぶ設問を設けている。その回答によると、最も多かった回答は「睡眠・休息」で40.3%を占め、少なからぬ人が仕事や家庭役割により睡眠や休息を十分取れていないと感じていることが示された。

### 学び方に基づく3つのグループ

ではそのような『小さな学び』にはどのような価値があるのだろうか。本調査は単一時点のデータであるため、因果関係を直接示すことが難しいが、学び方の違いと個人の生活の質との関連を把握することは可能である。そこで以下では、広義の学びにおける独学など小さく始めやすい学び方に着目し、その価値について検討する。

本調査では、広義の学びを過去5年以内に行った人に対し、学び方を11項目で把握している（Q24）。そこで、過去5年以内に行った広義の学びの方法のうち、「独学（書籍、テレビ、ラジオ、インターネット検索など）」「独学（動画配信サイトなど）」「詳しい人に話を聞く」といった、比較的低コストで日常生活の中で始めやすい学びを、本稿では便宜的に『小さな学び』と呼び、その他の学び（「通信教育、オンライン学習ツール」「同好者が自主的に行っている集まり、サークル活動」「カルチャーセンターやスポーツクラブなど民間の講座や教室」「自治体や公民館など公的な機関における講座や教室」「学校（高等学校、大学、大学院、専門学校、オンラインスクールなど）の講座や教室」「大学・大学院等の教育課程」「職場での教育、研修」「その他」）と区別する。

## 大嶋寧子（リクルートワークス研究所 研究センター研究1グループ長 主任研究員）

その上で過去5年以内に広義の学びを行った人を、①『小さな学び』のみ、②その他の学びのみ、③両方を実施、の3群に分けた。3群の構成比<sup>2</sup>は、①が56.4%、②が21.7%、③が21.9%であった<sup>3</sup>。すなわち、広義の学びを行う人の半数以上は、『小さな学び』のみを行っている。

2. 学び方の構成比は過去5年間に学んでおり、学び方について欠損値がない人を分母として求めている。

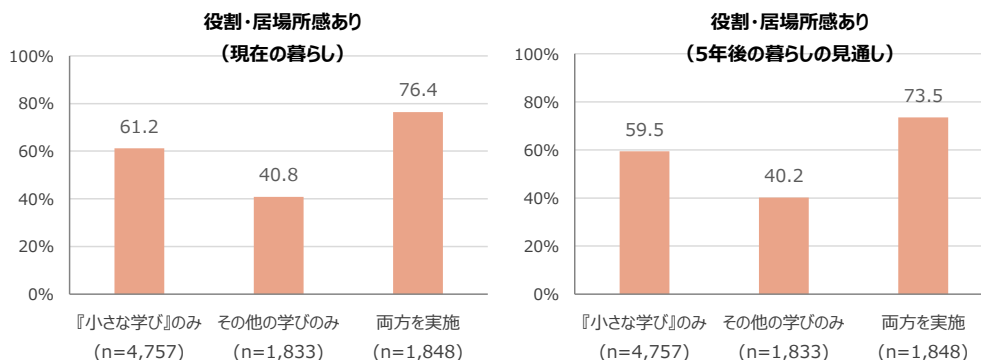
3. ここでの学び方は「仕事や職業キャリア（転職・セカンドキャリア等を含む）に関すること」以外の学びについて聴取したものであり、「仕事や職業キャリア（転職・セカンドキャリア等を含む）に関すること」の学びとは別であることに留意が必要である。

### 学び方によって異なる役割・居場所感

上記①～③に示した学び方と、現在の役割・居場所感（現在の暮らしの中で自分の役割や居場所があると感じているか）、及び将来の役割・居場所感（5年後にそのような役割や居場所を持っていると思うか）との関係を検討した。役割や居場所感は、「自分は何者で、どこに属しているのか」を支え、心理的な安定と意欲、そして社会とのつながりを成立させる基盤である。何かを学ぶことは、単に知識を獲得するだけでなく、周囲の人々あるいは社会との新たな関わり方を見出すことや、自分が担いうる新たな役割を見出すことにつながる可能性がある。また、学びによって得られる新たな視点は、自分の状況や今後果たしたい役割を見直す契機にもなりうる。

分析の結果、①～③の学び方によって、現在及び5年後の暮らしにおいて役割・居場所感を持てていると考える人の割合には差が見られた。図表2の左側に示すとおり、現在の暮らしにおける役割・居場所感を持つ人の割合は、①『小さな学び』のみの人で61.2%、②その他の学びのみの人で40.8%、③両方を実施した人で76.4%であった。図表2の右側に示すように、5年後の暮らしについても同様の傾向が見られた。

図表2 学び方と役割・居場所感の関係



(注) 現在の暮らしの中で自分の役割や居場所があると感じているか、5年後にそのような役割や居場所を持っていると思うかという質問に「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合 (%)。

もっとも、これらは単純な集計の結果であり、家庭や仕事、それ以外の活動で役割・居場所がある人が学びに取り組んでいる可能性もある。そこで補助的に、現在の暮らしにおける役割・居場所感の有無を被説明変数とし、3つの学び方を説明変数、年齢、性別、就業形態、仕事以外に定期的に参加している活動の有無を統制した分析を行った。その結果、学びがない場合と比べて、『小さな学び』を行う場合、『小さな学び』とその他の学びの両方を行う場合に役割・居場所感を持つ人が相対的に多く、特に後者でその傾向がより強いことが示された<sup>4</sup>。この結果は、家族構成や年齢、仕事の状況、家庭や仕事以外での役割の有無を考慮した上でも、『小さな学び』と役割・居場所感との間に関連が存在する可能性を示唆する。

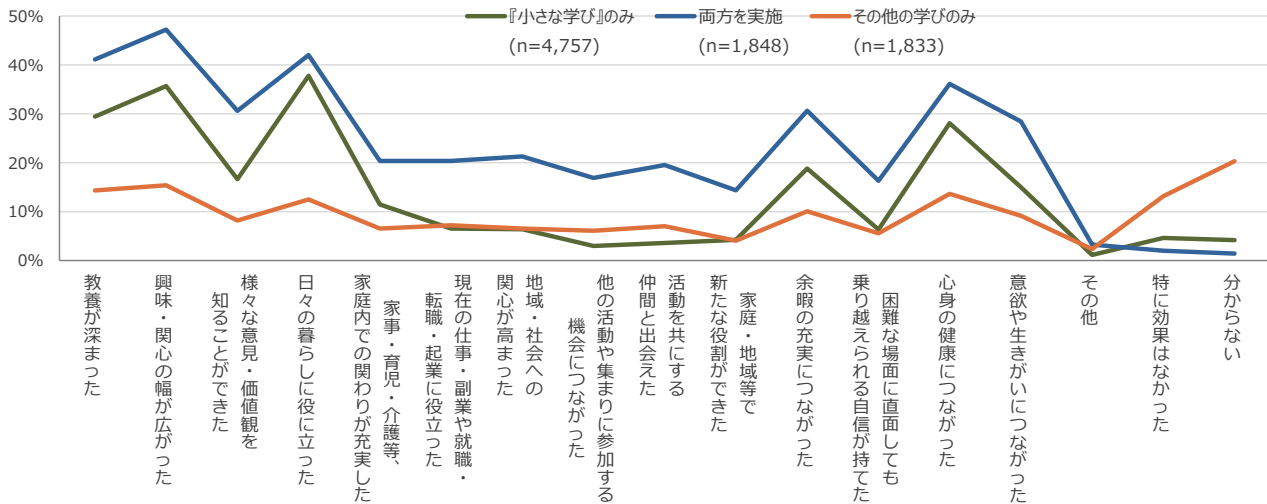
4. 現在の暮らしにおける役割・居場所感の有無 (0/1) を被説明変数、学び方 (学びなし (ベース) / 『小さな学び』のみ / その他の学びのみ / 両方の学び実施) を主たる説明変数とし、年齢 (20-29/30-39/40-49/50-59/60-69)、性別、配偶者有無 (0/1)、18歳以下の子どもの有無 (0/1)、就業状態 (無業 (ベース) / 正規雇用 / 非正規雇用 / その他有業)、及び仕事以外の定期的な活動参加の有無 (0/1) を統制したロジット分析を行った。その結果、学びがない場合と比較して役割・居場所感を持つオッズ比は、『小さな学び』のみで2.4 (1%有意水準)、両方を実施した場合で約4.1 (1%有意水準) であった。その他の学びのみは、役割・居場所感を持つことと有意な関わりを確認できなかった。

## 学び方のグループで異なる効果の認識

最後に、過去5年以内に広義の学びを行った人が実感する学びの効果が、学び方によってどのように異なるかを確認し、その結果を図表3に示した。これによると、学び方によって学びの効果の認識にも違いが見られた。

まず、①『小さな学び』のみを行った人と、②その他の学びのみを行った人の結果を比較すると、①の人では「教養が深まった」「興味・関心の幅が広がった」「様々な意見・価値観を知ることができた」「日々の暮らしに役に立った」「家事・育児・介護等、家庭内での関わりが充実した」「家庭・地域等で新たな役割ができた」「余暇の充実につながった」「心身の健康につながった」「意欲や生きがいにつながった」など、視野や役割の拡大、充実感や生きがいに関わる項目に該当する割合が、より高い傾向がみられた。すなわち、『小さな学び』のみであっても、さまざまな効果が認識されている傾向が確認された。

図表3 学び方別に見た、学んだことの効果として認識する内容



(注) 過去5年間に学んだ内容（広義の学び）を表示した上で、「あなたご自身がこれらのことを学んだことで、どのような効果を感じましたか。現在も学び続けている場合は、いま感じている効果を教えてください」との教示文の下で17項目の効果から該当するものを全て選択する設問の結果。

他方、②の人で①よりも該当割合が高かった項目は、「現在の仕事・副業や就職・転職・起業に役立った」「他の活動や集まりに参加する機会につながった」「活動を共にする仲間と出会えた」「地域・社会への関心が高まった」など、職業上のメリットや他者との関係性に関わるものが中心であった。その他の学びには、学校等における人と共に学ぶ形式のものが多く含まれ、社会的な関係の形成をより直接的に促しやすいと考えられる。

最後に、③の両方の学びを行う人の状況を見ると、全般に効果を感じる人が多い傾向があるが、「現在の仕事・副業や就職・転職・起業に役立った」「地域・社会への関心が高まった」「他の活動や集まりに参加する機会につながった」「活動を共にする仲間と出会えた」などで①との差が大きくなっていった。

以上からは、『小さな学び』のみからも、個人は視野の広がりや暮らしの充実、新たな役割や生きがいの形成につながる効果を実感していること、同時に、『小さな学び』とその他の学びを組み合わせることで、人や社会との関わりを広げやすくなる可能性が示唆される。

## 小さな学びから始めることの意味

以上の結果から、学びは必ずしも大きな負担を伴うものである必要はなく、むしろ日常の中で無理なく始められる『小さな学び』にも重要な意義がある可能性が示唆される。とりわけ、『小さな学び』を行う人は、視野の広がりや生活の充実、役割の実感といった面で多様な効果を実感しており、こうした効果は次の一步を踏み出す原動力になりうる。また分析からは、『小さな学び』を起点としながら、より本格的な学びの機会へ踏み出すことで、より多面的な効果が生まれる可能性も確認された。学びに対して「時間や費用をかけなければならない」「明確な目的が必要である」といったイメージを捨てて、まずは身近な関心から小さく始めてみるのが、結果として個人の充実や社会とのつながりを広げるきっかけとなりうると思われる。