

## 「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**。

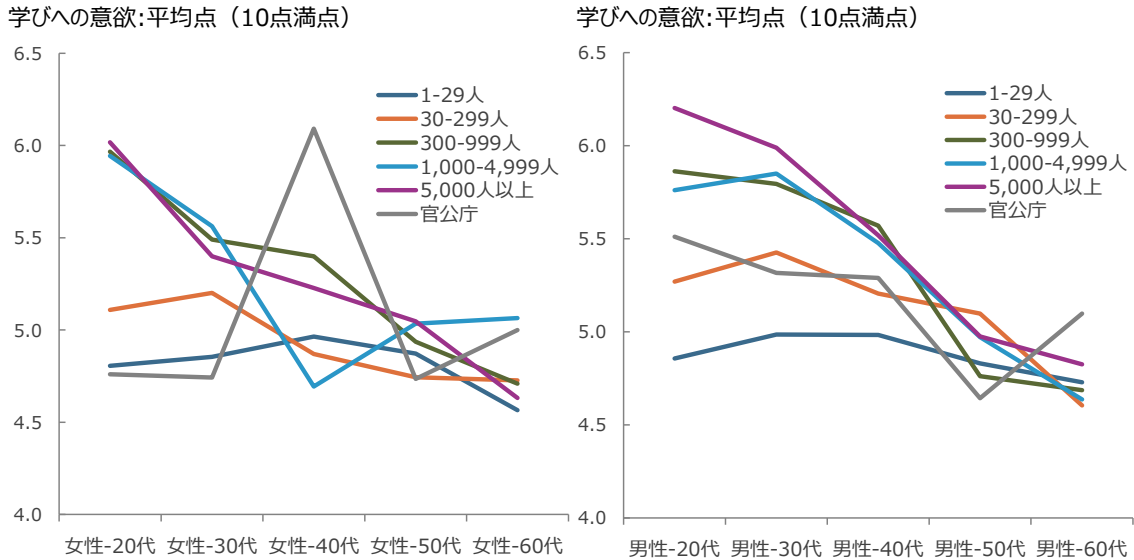
### 3. 労働市場調査の観点からのコメント

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

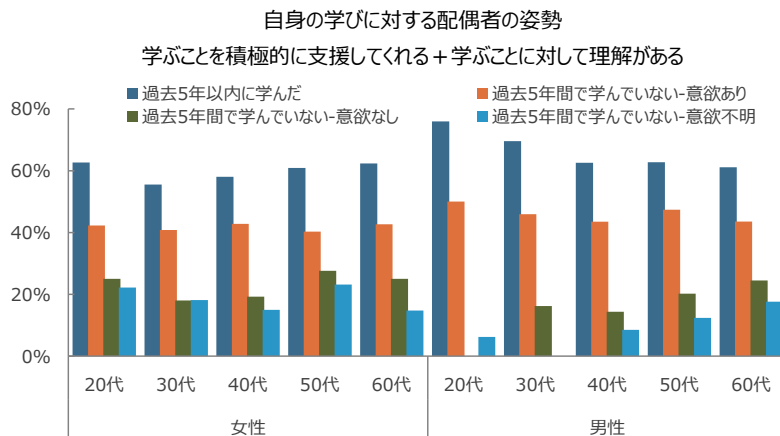


(注) 性別・年代別・企業規模別 (1-29人/30-299人/300-999人/1,000-4,999人/5,000人以上/官公庁の順) のn数は下記のとおり。  
 <女性> 20代: 196/330/147/106/111/25, 30代: 283/402/145/103/130/31, 40代: 551/554/170/134/167/22, 50代: 485/481/171/146/172/49, 60代: 440/271/79/77/103/28  
 <男性> 20代: 181/378/182/134/158/45, 30代: 269/539/249/188/187/79, 40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