

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¹。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%）」²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³。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。

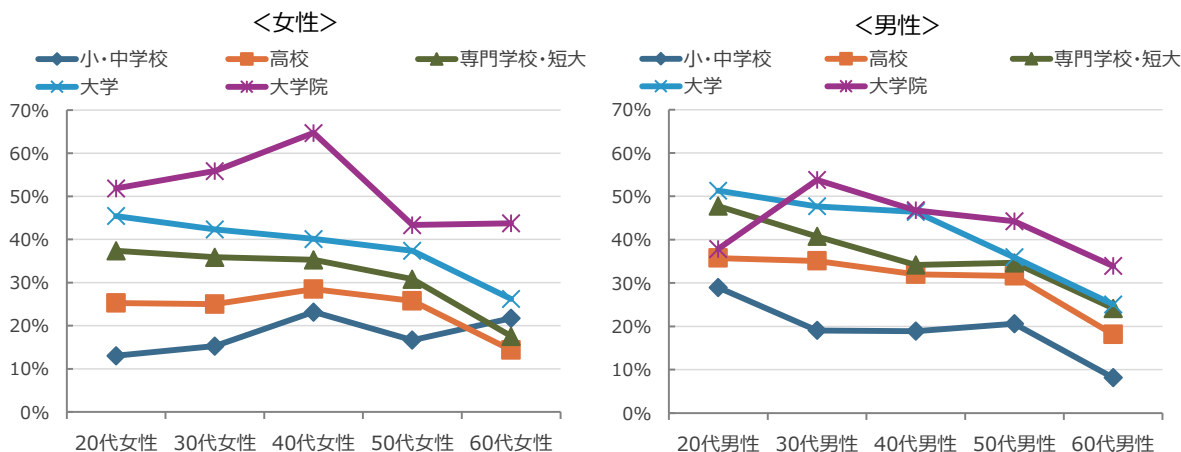
特筆すべきは、若年女性において学歴による意欲の差が男性よりも大きい点である。20～30代の最終学歴が「小学校・中学校」、「高等学校」の女性においては、仕事やキャリアに関する学びの意欲が男性と比べ著しく弱い傾向にある（図表1）。この顕著な差は、社会や家庭に根強く残る「性別役割分業意識」の内面化により、長期的なキャリア展望を描きにくい環境が影響していると考えられる。出発点における学びの停滞は、将来の人的投資機会を奪うだけでなく、社会全体としての人材活用における多大な損失である。

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

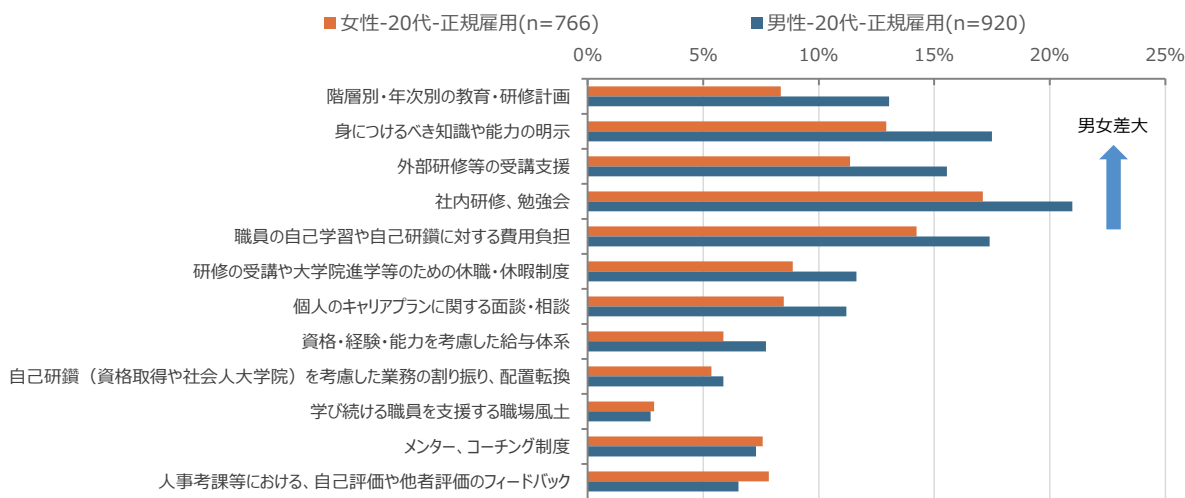
仕事や職業キャリアに関する学びは、大きく「職場における学習」と「自発的な学習」の二つに分けられるが、まずはキャリア形成の基盤となる「職場における学習」に注目したい。

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

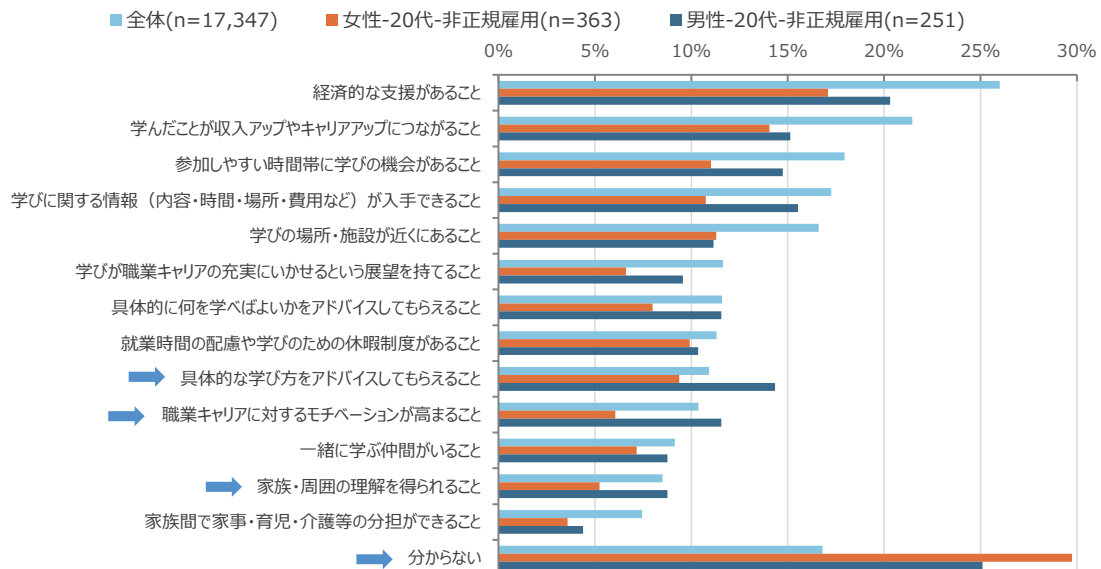
次に、職場外の「自発的な学習」に焦点を当てる。職場における教育訓練機会が限定的な非正規雇用者にとって、スキルアップやキャリア形成のための学びは、自発的な努力に依存せざるを得ない。特に20代の非正規雇用者が直面する課題は、単なる機会の欠如にとどまらず、より深刻な様相を呈している。

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 필요한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。