

学習活動の促進に関する実態調査：社会人の生涯学習ニーズとその支援のあり方

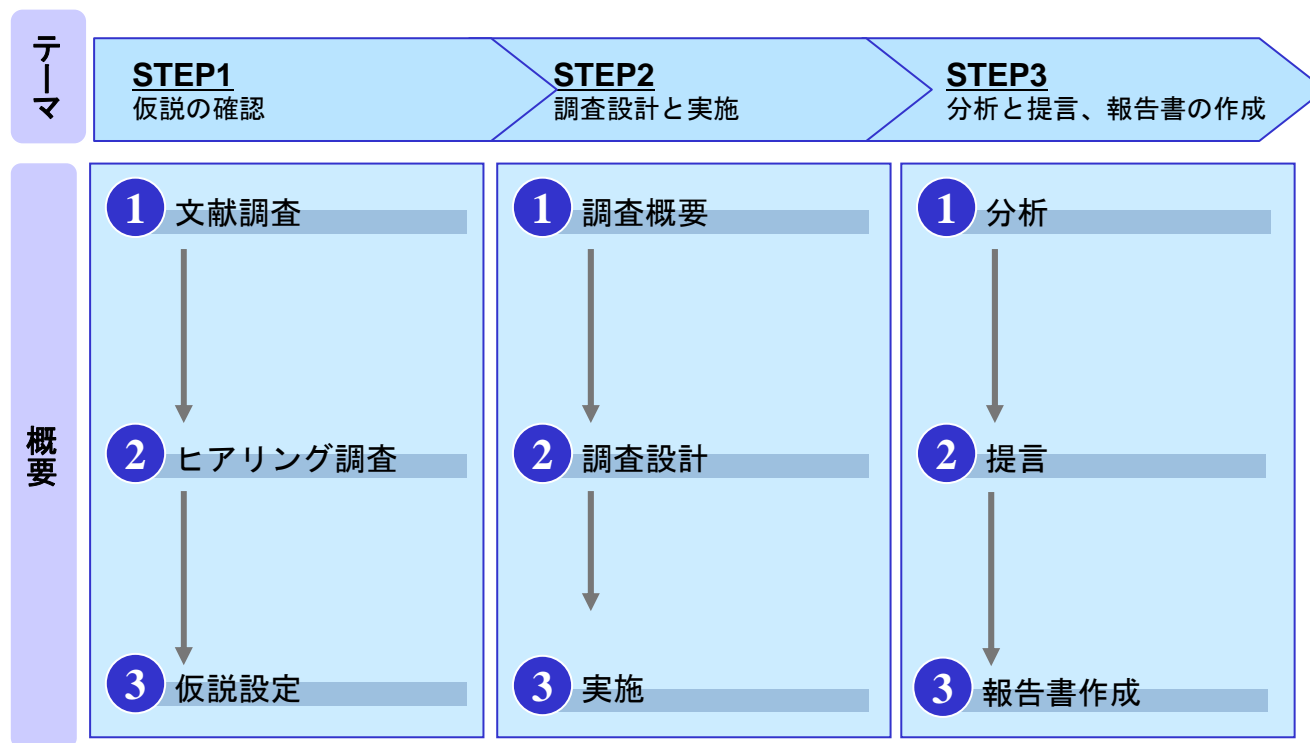
■経過報告概要

■2006年1月31日

株式会社三菱総合研究所

■ 目的と調査フロー

- 生涯学習社会の実現のために、国民の生涯学習ニーズを把握し、その支援策を充実する。
- 今後の国民全体の学習活動を促進するために、学習意識、活動状況、阻害要因を分析し、その支援の方向性を検討する。
- 今回の調査の特徴は、「職業能力・仕事」という観点に絞って、調査を行うことであり、次を明らかにする。
 - 仕事に関する生涯学習を実施・非実施の比率、その理由
 - 実施内容、方法、メンター、役立つ理由
 - 大学等への期待
 - 社会教育施設への期待



■ 調査概要

文献調査と企業ヒアリング

- 狙い
 - 仕事につながる生涯学習という観点から、雇用主である企業の人材ニーズ、企業の人材育成について把握する。
 - 具体的側面として以下の3点を把握した。
 1. 新卒採用として、どのような人材を求めているか
 2. 中途採用として、どのような人材を求めているか
 3. 採用した人材に、どのような人材育成を行なっているか
- 調査対象文献リスト
 1. 「平成16年度 企業が求める人材の能力等に関する調査」(厚生労働省、平成17年6月)
 2. 「生涯学習に関する世論調査」(内閣府大臣官房広報室、平成17年5月調査)
 3. 「平成16年度 能力開発基本調査」(厚生労働省、平成17年3月)
 4. 「平成16年度 若年者の就職能力に関する実態調査」(厚生労働省、平成17年3月)
 5. 「次世代人材育成に向けての産業界の対応のあり方に関する研究報告書」((財)企業活力研究会、平成17年3月)
 6. 「企業の求める人材像についてのアンケート調査」(日本経団連教育問題委員会、2004年11月)
 7. 「企業の採用と教育に関するアンケート調査」(経済同友会、2004年2月)
 8. 「平成15年度 人材ニーズ調査」(経済産業省、平成16年3月)
 9. 「企業が若年者に対して求める能力要件に関する調査研究」(厚生労働省、平成16年3月)
 10. 「平成15年度 日本版デュアルシステムを通じた若年人材育成に係る調査」(厚生労働省、平成16年3月)
 11. 「職業能力の新たな方向性を探る研究会－転職力を探る－」(雇用・能力開発機構、平成15年3月)
 12. 「キャリア形成のための職務能力に関する調査」(雇用・能力開発機構、平成14年3月)
 13. 「企業における教育訓練経歴と研修ニーズに関する調査」(日本労働研究機構、平成10年9月)
- 企業ヒアリング対象
 1. 製造業A社(自動車部品)
 2. 金融業B社(カード)
 3. 個人サービス業C社(ホテル)
 4. 情報サービス業(情報サービス業)
- 企業ヒアリング取材項目
 1. 大学・大学院、専門学校・各種学校、職業訓練施設の卒業生の評価と課題
 2. 貴社が行なっている企業内教育の基本方針
 3. 貴社が行なっている研修プログラム
 4. 大学・大学院等外部教育機関や機関の教員等へ代替できそうなもの、その条件、大学・大学院等への期待

個人ヒアリング

- 狙い
 - 個人の生涯学習ニーズの把握
 - アンケート調査の仮説作り
- 調査対象者
 1. 50代・男性・製造業自営
 2. 40代後半・男性・卸売業自営
 3. 30代前半・男性・正社員
 4. 20代・男性・正社員
 7. 30代・女性・派遣社員
 8. 40代・女性・派遣社員
 9. 20代前半・女性・大学生
 10. 20代前半・女性・大学院生
 11. 30代後半・女性・主婦(就業経験有)
 12. 50代・女性・主婦(就業経験無)
 13. 30代・女性・求職者
 14. 30代・女性・求職者
- 取材項目
 - 仕事・通学等の状況
 - 今後やってみたい仕事や就きたい職業
 - 仕事・職業に関する能力や知識等を高める意欲
 - 学習活動(生涯学習)を行なっているか。その理由は
 - (仕事・職業に関する能力や知識等を高める学習について)どのような内容に興味があるか、実際に取り組んでいるのは何か
 - 場所やチャネルは
 - 方法
 - どのような人を通してか
 - どのような点で役立っているか
 - 大学、専門学校、職業訓練施設への期待
 - 公民館や図書館など社会教育施設への期待

■アンケート調査

アンケート調査概要

1. 目的

- 職業能力に関するニーズ把握と類型化
- 各類型別の取材対象者の抽出

2. 対象

- インターネットモニター(グーリサーチ)

3. 配布・回収数

- 配布数 4,600
- 回収数 1,210(回収率26.1%、標本誤差2.8%)

4. 実施時期

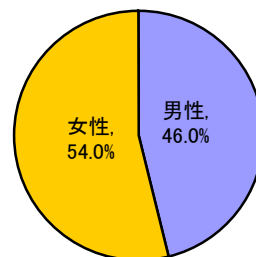
- 2005年10月20日～24日

5. 調査項目

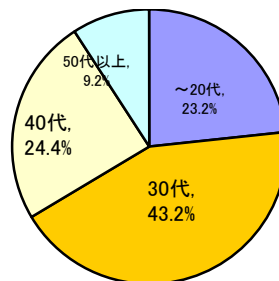
- 属性
 - 年齢、性別、就業状態・就業上の地位、過去の就業上の地位、所属する団体での教育制度や学習支援の有無
- 今後のキャリア意識
- 職業能力向上意欲
- 学習活動意欲と実施
- 学習内容①実際に取り組んでいるもの②役立っているもの
- 学習目的
- 場所・チャンネル①実際に行っている場所②役立っている場所
- 学習方法①実際に行っている方法②役立っている方法
- メンター①実際に学んでいる人②役立っている人
- 役立つ理由
- その他学習態度など
- 大学・大学院・専門学校・職業訓練施設への期待
- 社会教育施設の利用、期待
- 社会人大学通学経験
- 仕事や職業に関わる生涯学習生涯学習について自由回答

回答者の属性

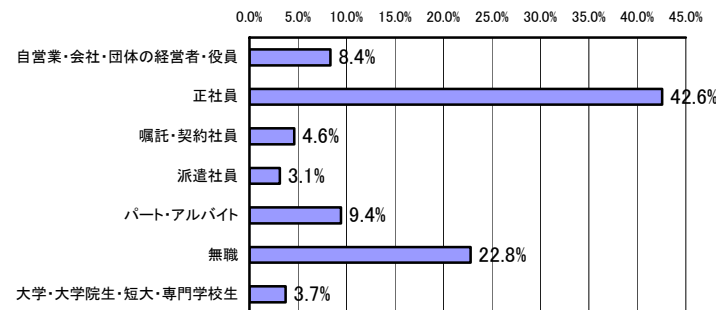
性別



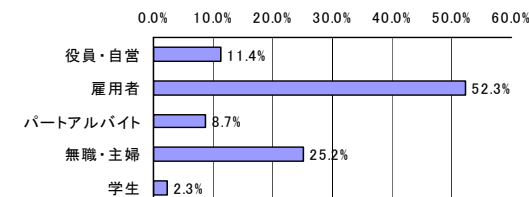
年齢



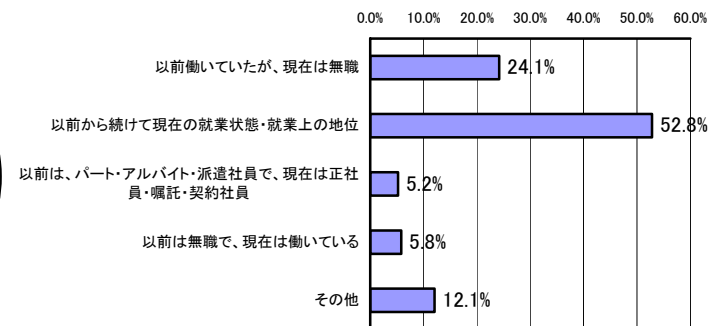
F1-1就業状態・就業上の地位



参考：平成12年国勢調査による就業上の地位推計



F1-2過去の就業上の地位



■(1)企業の人材ニーズから見た課題(文献調査と企業ヒアリングより)

● 企業の新卒採用人材ニーズ

- 企業は、「課題設定力と解決力」のある人材(製造業A)、「自分のことは自分で考えて、行動」する人材(金融業B)、「主体性」「思いやり」「感受性」のある人材(サービス業C)を求めている(企業ヒアリング)。
- 要素に分解したものと文献調査では、「熱意・意欲」「行動力・実行力」「協調性」「コミュニケーション能力」「責任感」「積極性・外向性」「ビジネスマナー」といった、社会人としての基礎的な行動特性や思考特性、「基礎学力」などが挙げられている。
- これらの指摘点は、文献調査で明らかになった点とも整合的であり、新卒採用時には特定の分野の専門的な知識よりも、特に社会人としての基礎的な行動力をもって、主体的に課題に取り組む人材が求められている。

● 企業の中途採用人材ニーズ

- 中途採用の場合は新卒採用に比べて「即戦力」として期待される度合いが高いことから、基礎的な行動特性や思考特性と実務上の知識等が組み合わされた形としての能力を求められており、「どうしても当社で働きたいという意欲がある」(Will Do)、「前の会社で成果・実績を出せたか」(Can Do)、「チームや会社に適応できる」(Right Fit)という3つの要素がそろっていることがポイントとなっている。

● 企業の人材育成・教育訓練ニーズ

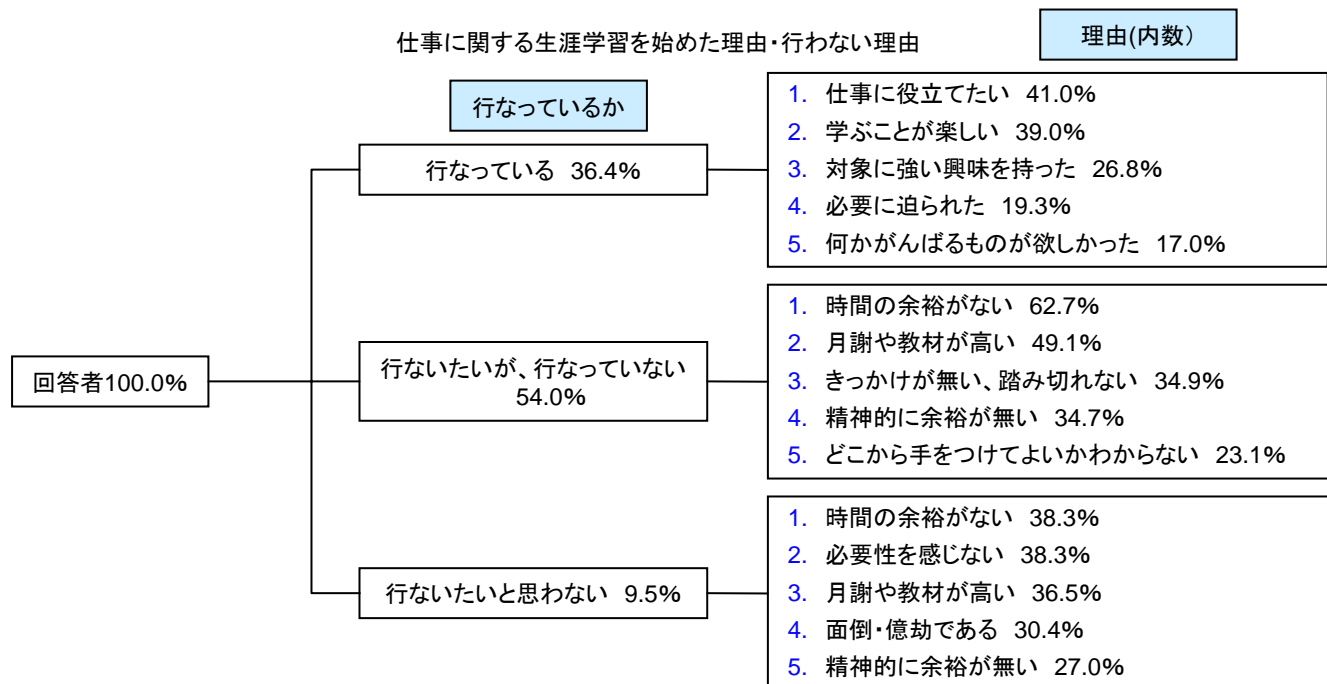
- 「課題設定力」「ビジョン構築力」「企画構想力」や「CSを目的として自己判断して動ける人材」といった、主体的な判断・行動をとれる人材を育成する方向性は共通している。
- 大学・大学院に期待することとしては、特に大学院では、狭い専門知識だけでなく、より本質の追求をするような育成が挙げられた。
- 企業の教育ニーズを先取りして、例えば業務専門領域、例えばロジスティクスなどの実践力を付ける教育などを期待している。大学と企業で協力してカリキュラムを検討することが課題である。
- 役立っているプログラムとしては、夜間大学院が挙げられた。役立つ理由は、仕事を続けながら通える点である。仕事の現場に課題がある中で知識を得るので、ビジネスに直結しやすい。但し、経営の問題などは実践の方が進んでいることが多い。そのため、得られた知識が仕事の場でどう生かせるのかが課題である。

● 以上から

- 企業の人材ニーズについては、過去の研究から指摘されている点として「主体性」「思いやり」「感受性」など社会人として基本的な考え方・行動と、「基礎的な学力」が重要ということがあらためて確認された。

■ (2) 個人の学習ニーズから見た課題(個人ヒアリングとアンケート調査より)

- 仕事に関わる生涯学習を「行なっている」人の比率は36.4%。「行ないたいが、行なっていない」人の比率は54.0%
- 仕事に関わる生涯学習を始めた理由・行わない理由
 - 仕事に関わる生涯学習を「行なっている」人の理由として、①業務上の必要性、②学ぶことの楽しさを感じるきっかけ、③対象に対する強い興味を感じるきっかけ、が重要であることがわかる。必要に迫られる、強い興味を持つなど、強い動機付けがきっかけとなっている。
 - 「生涯学習」を「行ないたいが、行っていない」という人の理由は、①時間の余裕がない・精神的余裕が無い、②月謝や教材が高い、③きっかけが無い、踏み切れない、④どこから手をつけてよいかわからない、である。
- 提案
 - ①時間や精神的余裕に対しては、週末での学習活動、インターネットや通信教育、身近なところでの学習活動をサポートすることが課題となる。
 - また、②月謝や教材についての要望は、自由回答でも多く指摘されており、a) 公共サービスなどの安価で学習ニーズに合ったところの紹介、b) 図書館などでの教材の貸し出し、などが課題となろう。
 - ④どこから手をつけてよいかわからない、は、③きっかけ、と合い通じるところがあり、「相談や情報窓口の必要性」を指摘する回答者も多かった。どこで、どのようなものを、どのくらいの費用で、その評判は、といった疑問に答えるなどの課題があろう。



注：アンケート調査での生涯学習の定義：
 ここでは、「仕事や職業に関わる(生涯)学習」とは、以下のようなものを指します。
 また、「仕事や職業」には、「ボランティア活動」も含まれます。
 ・仕事や職業上の能力の向上などを目指し、生涯を通じて自発的に行うあらゆる学習活動です。
 ・学校や会社での組織的な学習活動のほかに、自分に適した場や手段を自ら選び、学んでいくことも含みます。
 ・例えば、自己学習活動(読書等)、自然体験、社会体験、ボランティア体験など。

■ (2) 個人の学習ニーズから見た課題(続き)

● 学習目的と役立つ内容

- 知識を体系化したい、新しい知識を学びたいなど、「分野に関する知識・スキル」に関わるニーズに加え、「知識を活かす教育・学習の大切さ」「人間性教育の大切さ」などの「方法論や考え方」、「職業理解に関わる教育の大切さ」など「職業や自分の適性に関すること」のニーズも高い。これらのニーズへの対応が課題である。
- また、「やる気」や「動機付け」が強ければ、どのような障害があろうとも学習するだろうという指摘も多く、学習の「動機付け」や「自ら学ぶ力」の大切さも指摘されている。学習がどのように役立つかなどの「意味」を考えるような機会の提供と「動機付け」が課題である。

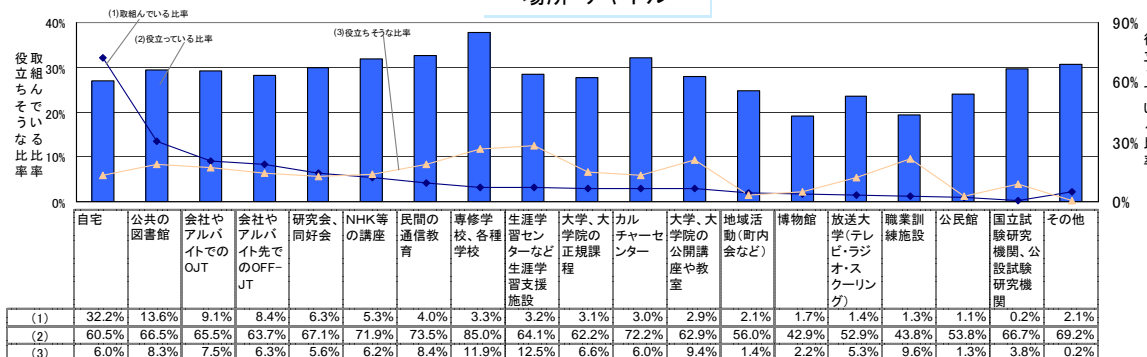
● 役立つ場所・チャネル

- 現状では、「自宅」など身近なところで取り組んでいるが、「生涯学習センター等」「専修学校、各種学校」等に通いたいというニーズが伺え、「月謝や教材が高い」「時間設定の拡充」などの課題に答える必要がある。

学習内容等(まとめ)

学習	取組	役立っている	役立ちそう(取り組んでいない人の回答)
内容	分野に関する知識・スキル	「コンピュータ等」「機械」「医療・福祉分野」	「コンピュータ等」「語学」
	方法論や考え方	「ロールモデル」「コミュニケーション」「論理的思考・ロジカルシンキング」	「コミュニケーション」「交渉力」「プレゼンテーション」「問題解決力」
	職業や自分の適性に関すること	「職業理解・業界理解」「ビジネス実践体験」「目標設定力・ビジョンづくり」	「自己分析」「モチベーションマネジメント」「職業理解・業界理解」「面接力」
場所・チャネル	「自宅」「公共の図書館」「会社等でのOJT」「会社等でのOFF-JT」「研究会、同好会」	「専修学校、各種学校」「民間の通信教育」「カルチャーセンター」「NHK等の講座」	「生涯学習センター等」「専修学校、各種学校」「大学等の公開講座」「職業訓練施設」
方法	「インターネット」「書籍や雑誌の講読」「座学・講座の聴講」「仕事の改善や見直し」	「書籍や雑誌の講読」「座学・講座の聴講」「ディスカッション・対話・情報交換」「インターネット」	「インターネット」「実践学習(ロールプレイングなど)」
人・メンター	「会社やアルバイト先の上司や同僚」「友人や知人」「有識者・専門家」	「有識者・専門家」「先生や恩師」「会社やアルバイト先の上司や同僚」	「有識者・専門家」「会社やアルバイト先の上司や同僚」
役立つ理由	①自分のペースで行なえる、聞きたいときに聞ける、②経験者から学べる、③専門家から学べる、④実践しながら学べる、⑤集中して学べる、の5要因		

場所・チャネル



■ (2) 個人の学習ニーズから見た課題(続き)

● 役立つ方法

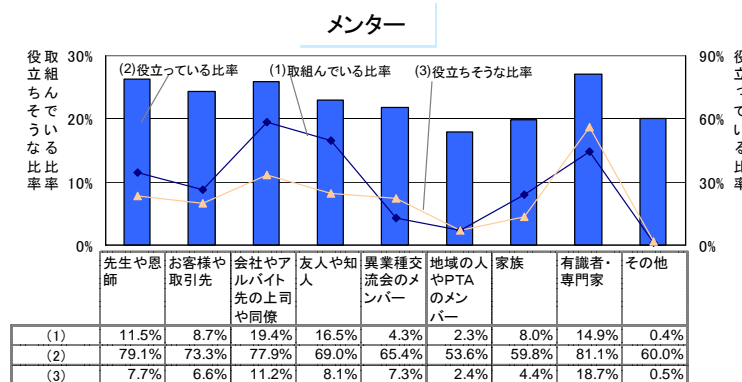
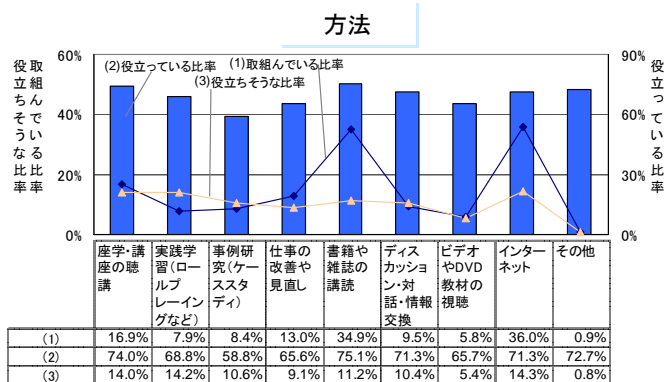
- 方法については、①料金や時間の制約をクリアするものとして「インターネット」、②聞きたいときに聞ける、経験者から学べる、など役立つ理由で指摘されている点を考慮すると「ディスカッション・対話・情報交換」「実践学習(ロールプレイング)」の比重を上げていくことが考えられる。

● 役立つメンター

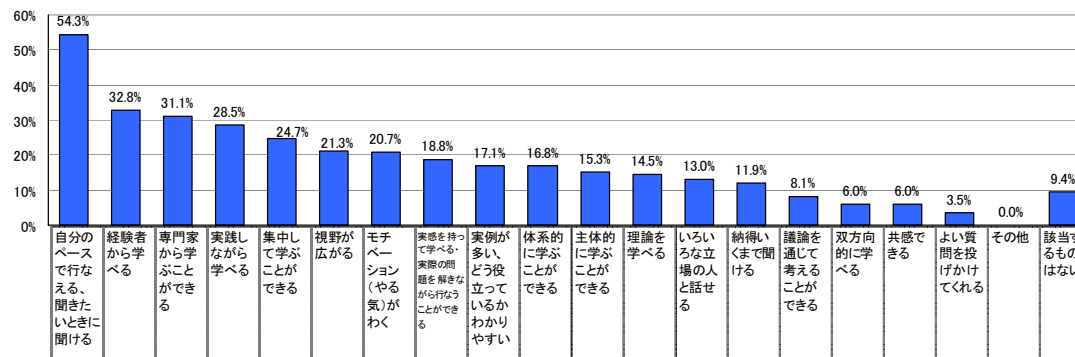
- 今後の課題としては、「有識者・専門家」により身近に接することができる環境作りである。

● 役立つ理由

- 以上の、内容、場所・チャネル、方法、メンターが役立つ理由のポイントは、①自分のペースで行なえる、聞きたいときに聞ける、②経験者から学べる、③専門家から学べる、④実践しながら学べる、⑤集中して学べる、の5要因である。
- これらの条件を考慮して、内容、場所・チャネル、方法、メンターを検討すべきである。



役立つ理由



■ (2) 個人の学習ニーズから見た課題(続き)

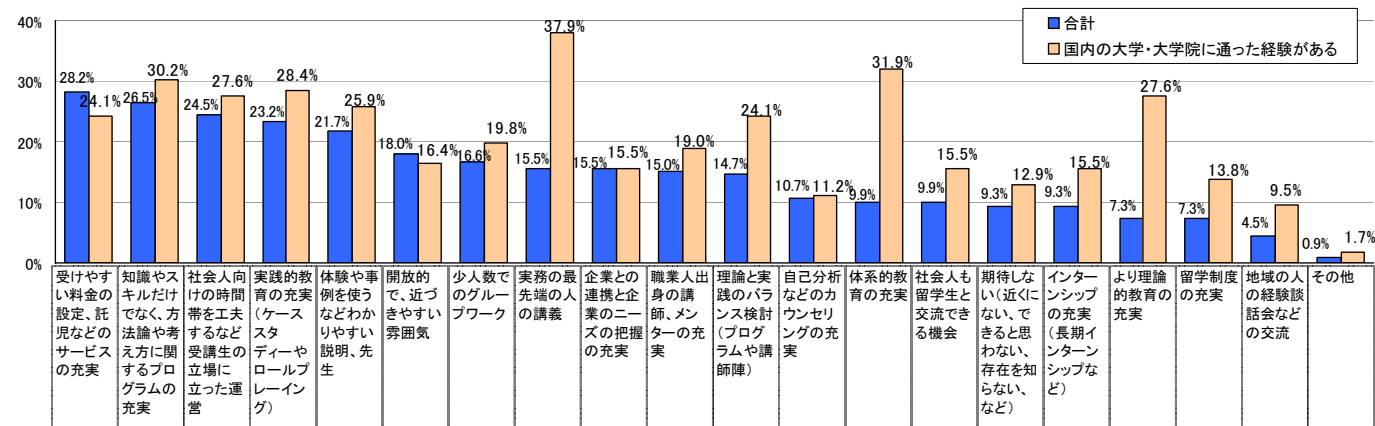
● 大学等への期待

- 大学等への、①受けやすい料金の設定等の充実、②知識やスキルだけでなく、方法論や考え方に関するプログラムの充実、③社会人向けの時間帯を工夫するなど受講生の立場に立った運営、④実践的教育の充実(ケーススタディーやロールプレイング)、⑤体験や事例を使うなどわかりやすい説明、先生、が求められている。
- 実際に国内の大学等に通った経験のある社会人の期待の特徴として、「実務の最先端の人の講義」「体系的教育の充実」「より理論的教育の充実」の点を強調しており、「実務の最先端」「体系的・理論的教育」の期待が高い。
- ヒアリングや自由回答でも、社会人向けの時間帯の工夫、実践的教育の推進の期待が多く指摘されている。

● 提案

- 以上から、①受けやすい料金設定や託児、時間帯の工夫などサービス充実、② 知識やスキルだけでなく、方法論や考え方に関するプログラムの充実、③実践的教育、事例を用いたわかりやすい教育、に留意すべきである。
- また、どこから手をつけてよいかわからないといった層もあり、「相談や情報提供」についても機能を強化することが課題である。

大学等への期待



■ (2) 個人の学習ニーズから見た課題(続き)

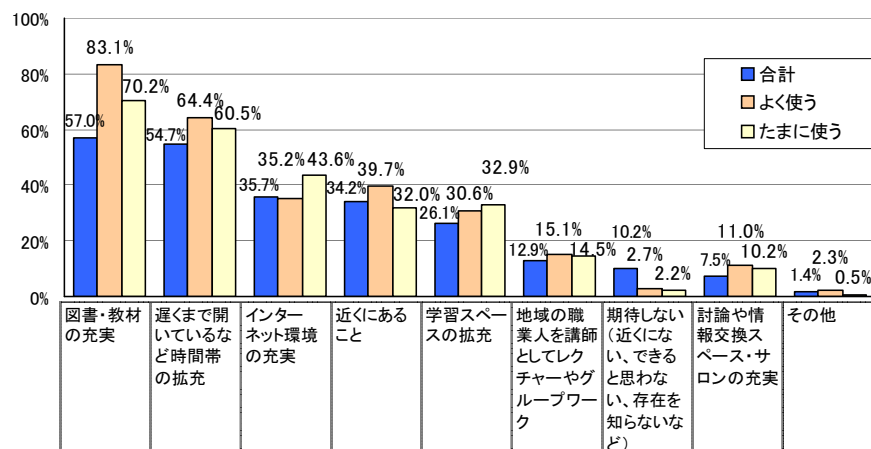
● 社会教育施設

- 社会教育施設を「よく使う」18.1%、「たまに使う」34.1%と利用率は高い。「全く使わない」は19.9%であった。属性別では、「正社員」の利用率が低いことがわかる。その理由は、主に開いている時間帯の制約である。
- 社会教育施設への期待は高く、身近で、安価な学習機会として、期待されている。その期待は、利用の頻度にかかわらず、①図書・教材の充実、②遅くまで開いているなど時間帯の拡充、③インターネット環境の充実、④近くにあること、⑤学習スペースの充実、であり、これらの応えていくことが課題である。

● 提案

- 今後は、期待の強かった基本的な「図書・教材の充実」に加え、より利用者の利便性にあつた体制整備として「時間帯の拡充」などを重点課題として改善すべきである。

社会教育施設への期待



■ (3) 就業経緯別学習ニーズから見た課題(個人ヒアリングとアンケート調査より)

就業経緯別属性による就業観、生涯学習ニーズとネック

● 正社員タイプ1(以前からずっと)

- <就業観とニーズ>生涯学習は実務において「必要に迫られて」行うという位置づけの者が多く、内容的にはリーダーシップやプレゼンテーション、企画力といった、現場で直接役に立つ能力を身につけたいというニーズが高い。また、経験者や専門家による講習、実践的、集中してできる、といったものを「役立つ」と感じている。
- <ネック>時間、費用、精神的余裕の順。

就業経緯別の特徴

		就業経緯別属性									
		正社員タイプ1 (以前から)	正社員タイプ2 (非正規から正社員)	正社員タイプ3 (無職から正社員へ)	非正社員タイプ1 (以前から)	非正社員タイプ2 (ステップアップ)	非正社員タイプ3 (無職から非正社員)	無職タイプ1 (以前働いていた・学生含む)	無職タイプ2 (就業経験なし・学生含む)	(再掲)35歳未満の未婚の無職・アルバイト・パート	
Q2 キャリア意識 タイプ内の順位	1位 2位 3位	継続 やりがい 昇進	やりがい 継続 専門	継続 やりがい 負担減	やりがい 継続 負担減	やりがい 継続 仕事不明	やりがい 継続 負担減	適性不明 負担減 やりがい	適性不明 やりがい 仕事不明	やりがい 適性不明 負担減	
Q7 学習態度 タイプ内の順位	1位 2位 3位 4位	得意 好奇心 適応 積極性	好奇心 得意 積極性 適応	得意 好奇心 積極性 積極性/なし	適応 好奇心 得意 積極性	好奇心 得意 適応 積極性	好奇心 得意 適応 積極性	好奇心 得意 無 積極性	好奇心 適応/積極性 得意/無	好奇心 適応/無 積極性	
Q4-1 行っている理由 タイプ内の順位	1位 2位 3位 4位 5位	役立てる 楽しい 強い興味 必要性 精神的余裕	役立てる/ 楽しい がんばる 必要性 交流/給付金	役立てる 楽しい 必要性/交 流/転職	役立てる 楽しい 強い興味 交流 精神的余裕	役立てる 楽しい/必 要性/がんばる...	楽しい 役立てる/ 強い興味 必要性/精 神的余裕...	時間 楽しい がんばる 交流 役立てる	役立てる/ 楽しい/強い 興味 その他 精神的余裕	役立てる 楽しい がんばる 転職 強い興味	
Q4-2 行っていない理由 タイプ内の順位	1位 2位 3位 4位 5位	時間 費用 精神的余裕 きっかけ 面倒	時間 費用/精神 的余裕 面倒 きっかけ	時間 精神的余裕 費用/面倒 /内容不明	費用 時間 精神的余裕 きっかけ 面倒	きっかけ 時間/精神 的余裕/着 手迷い 費用	費用 時間 精神的余裕 きっかけ 面倒/着手... 機会	費用 時間 きっかけ 着手 機会	きっかけ 時間/費用 /面倒/機 会	費用 きっかけ 精神的余裕 時間/面倒	
Q6-4 役立つ理由 タイプ内の順位	1位 2位 3位 4位 5位	マイベース 経験者 専門家 実践 集中	マイベース 経験者 専門家 やる気/実践 視野	マイベース 集中 主体的 経験者/実感	マイベース 実践 経験者 専門家 集中	やる気/実 感 実践/体系 的	マイベース 実践 経験者 集中 実践	マイベース 経験者 専門家 集中 実践	マイベース 専門家 理論 実践 集中	マイベース 経験者 専門家 実践 やる気	
Q5 役立っているもの タイプ内の順位	1位 2位 3位	PC コミュニケーション プレゼン	PC コミュニケーション マーケティング	PC コミュニケーション ビジネスマナー	PC コミュニケーション 該当なし	PC 該当なし コミュニケーション	PC 該当なし コミュニケーション	PC 該当なし コミュニケーション	該当なし PC 語学	PC コミュニケーション 語学	
Q5 役立っているもの 全体の指摘率10%以上のもので、 項目毎平均値を40%以上 上回っているもの		企画力 リーダーシップ	医療福祉 自己分析 モチベーション 職業理解	ビジネスマナー 応応力 営業力		自己分析 職業理解 営業力	気づき力			コミュニケーション ビジネスマナー 応応力 自己分析 気づき力	

■ (3) 就業経緯別学習ニーズから見た課題(続き)

就業経緯別属性による就業観、生涯学習ニーズとネック(続き)

- 正社員タイプ2(非正規から正社員)
 - <就業観とニーズ> 就業観としては、継続よりもむしろ「やりがい」を重視し、専門性を高める志向が強い。学習態度も好奇心があり、自らの得意を認知している。学習においては、専門的学習もさることながら、より視野を広げモチベーションを高めるような環境に身を置きたいと考えている。このため、「自己分析」「職業理解」といった項目についても指摘率が比較的高い。
 - <ネック> 時間、費用、精神的余裕の順。
- 正社員タイプ3(無職から正社員へ)
 - <就業観とニーズ> 継続、やりがいを重視しているが、「昇進」についての意識は薄い。現状おかれた職務における必要性に迫られて「営業力」「ビジネスマナー」の学習が役立つと考えており、キャリアルートのなかで、それらの学習を受ける機会がなかったことが窺える。
 - <ネック> 時間、精神的余裕の順となっている。
- 非正社員タイプ1(以前から)、非正社員タイプ3(無職から非正社員)
 - <就業観とニーズ> キャリア意識はやりがい、継続、より負担の少ない仕事、という順となっている。学習内容は実践的、経験者の講義、および集中してできる、といったところが志向されている。
 - <ネック> 費用、時間、精神的余裕、きっかけの順
- 非正社員タイプ2(ステップアップ)
 - <就業観とニーズ> やりがい、継続の次に、「どんな仕事があるかわからない」という意識も強く、実際に学習で役立つと思うものとして「自己分析」「職業理解」が比較的高い指摘率となっている。これらから、よりステップアップしていくために何が必要かを知る手段を求めているとみられる。
 - <ネック> 第1は「きっかけ」であり、他の非正社員と比較して「費用」をさほど大きなネックとして感じていないとみられる。
- 無職タイプ1(以前働いていた)
 - <就業観とニーズ> 「自分がどんな仕事に向いているかわからない」と考えており、さらに、就業経験があることによって、「より負担の少ない仕事」を期待している。
 - <ネック> 就業から離れた事情からか、「時間」があることが「行っている理由」のトップに挙がっており、行っていない場合、「費用」「時間」「きっかけ」「どこから手を付けてよいかかわからない」が挙がっている。
- 無職タイプ2(就業経験なし)
 - <就業観とニーズ> 自分の適性がわからなかったり、仕事そのものに対する知識が不足している。学習内容は、PC、語学は「役に立つ」と考えている。
 - <ネック> きっかけが第1に挙がっている。
- 若年無業者、フリーター
 - <就業観とニーズ> 役立つもので特徴的なものとして、コミュニケーションやビジネスマナー、適応力、自己分析、気づき力が挙がってきており、職業能力を身につける上での必要性を感じていることがわかる。
 - <ネック> 費用面、きっかけ、精神的余裕の順。