

令和4年 大学等の質保証人材育成セミナー
高等教育と生涯学習を横断する質保証
高等教育と職業教育・労働市場との接続

大学が
「社会人から選ばれる」教育機関となるために
～社会人の学びと大学～

乾喜一郎
リクルート進学総研主任研究員（社会人領域）
GCDF-Japanキャリアカウンセラー・千葉県生涯学習審議会委員
22.12.05

本日お話ししたい内容

- **「社会人学習者」はどう学んでいるか**
学習者の特徴～3つの学習
リカレント教育とリスキリング
- **社会人はどれくらい学んでいるのか**
学習実施率
学習経験によるセグメンテーション
- **大学が社会人から選ばれる存在となるために**
大学の利用度、大学が利用されない理由
「白地」獲得のために必要なこと

社会人学習者の特徴／「学生時代まで」との違い

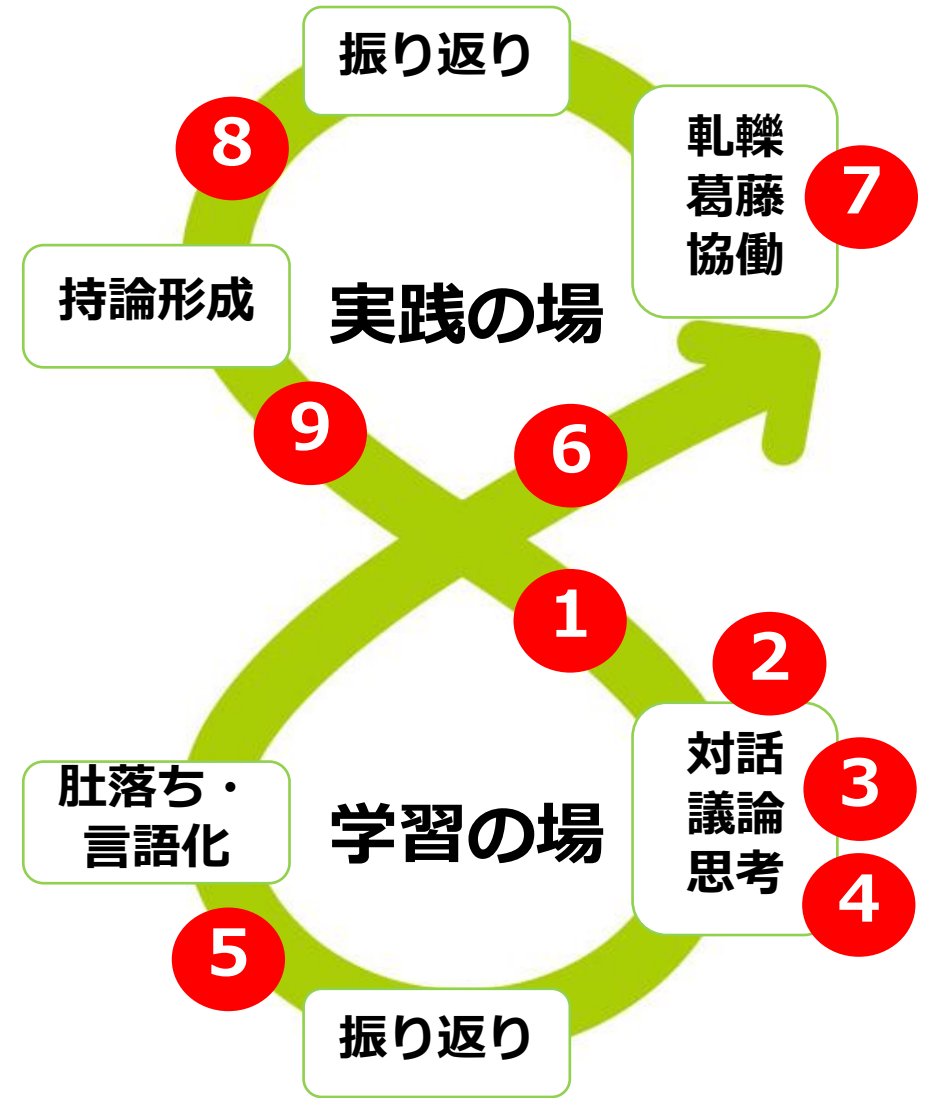
- 1 自分の意思で、身銭（金銭・時間・労力）を切って実施**
…「学生時代まで」と異なり、学習を実施する必然性はない
- 2 学習機会は必ずしも教育プログラムの利用とは限らない**
…仕事も育児も介護もすべての経験が学習の機会
…「学んだ」かどうかは後から振り返ってわかること
- 3 様々な学びを繰り返しており、卒業はない**
…単発の「学び直し」ではなく、「学び重ね」ている
…「資格取得は目標ではなくあくまでスタート」

社会人学習の3つのタイプ

	A 所属組織へのコミットを 高めるための学習	B 客観的な知識・スキルを 獲得するための学習	C 新たな知を 創造するための学習
学習の機会	OJT、企業内研修 弟子入り・修業	民間教育機関、大学大学院、Eラーニング、書籍 リスキリング	越境的学習（大学院、ワークショップ、留職…）
学習する内容	組織の中に蓄積された 知識・技能	資格や学位など客観的に 定められた知識・技能	異なる他者との対話 実践との往還
学ぶ目的	所属組織の価値観・知識 体系への適応	客観的に通用する知識の 獲得	答えのない問いに向き合 うための新たな知の創造
成功の指標	組織内での地位上昇	エンプロイアビリティの 向上	自らのミッション・パー パスの実現
リスク・コスト	組織と一蓮托生 通用する範囲の限定	活用には応用が必要 イノベーションへの道は 自力開拓	成果が出るまで長期間 目に見える成果ではなく 学習を楽しむ姿勢が必要

越境型学習の8の字モデル

- ①自らの意思で「アウェイ」の学びの場へ
- 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

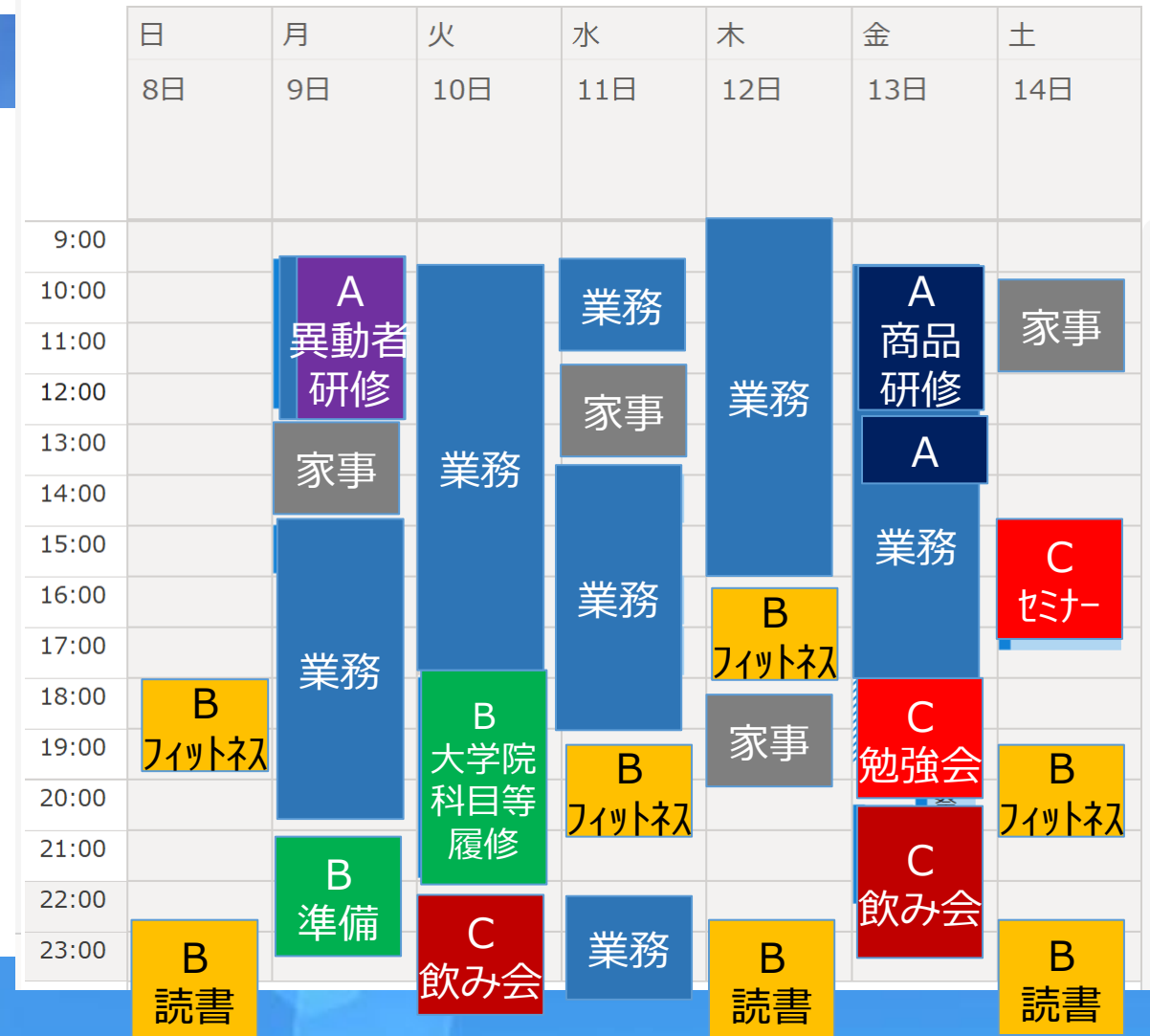


3つの学びは並行して行われる

- A 組織に適応するための学び
- B 客観的な知識・スキルの獲得のための学び
- C 新たな知の創造のための学び

学ぶ社会人は、その折々に
目的に応じたいくつもの学びを
組み合わせ、最適化

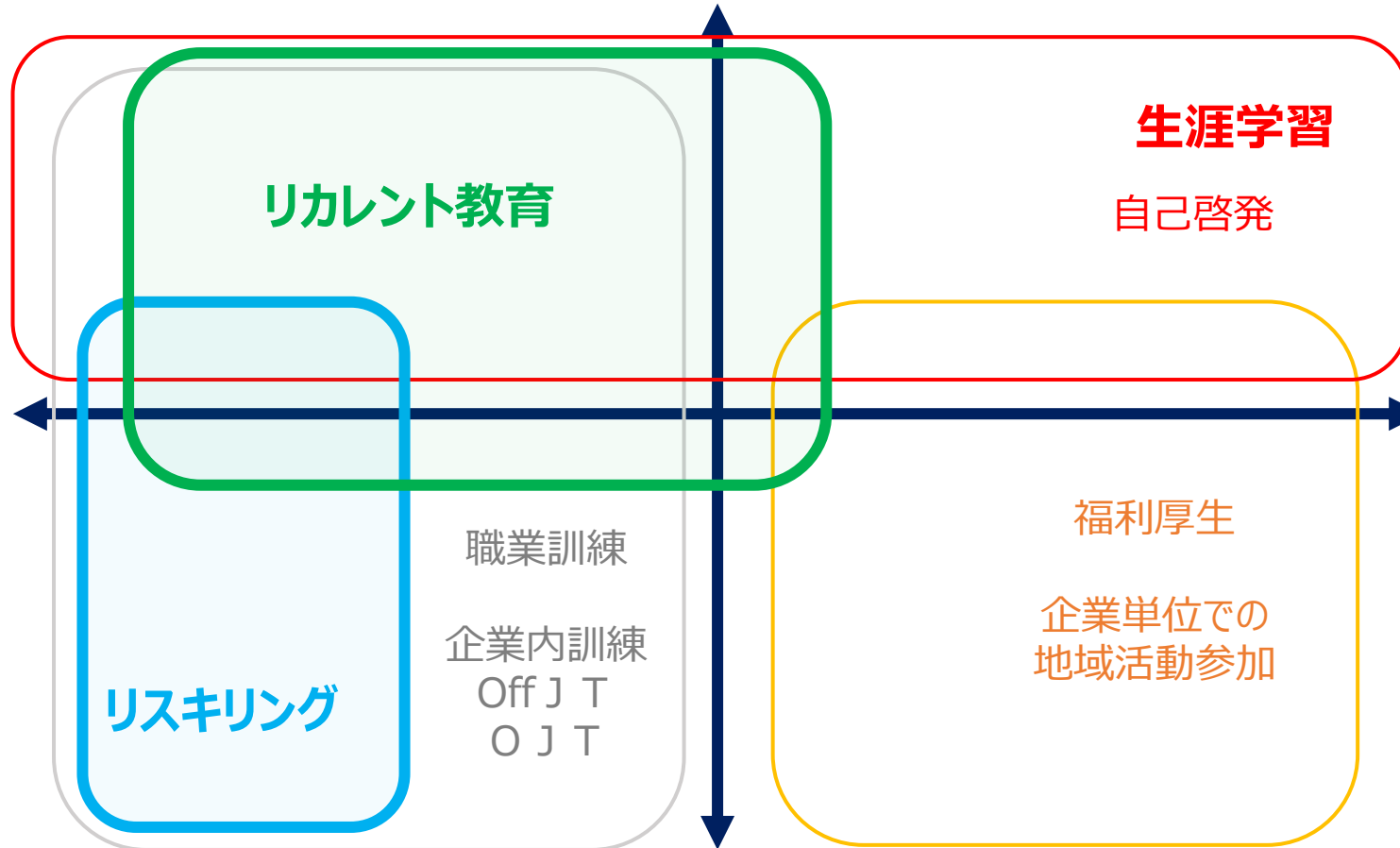
コロナ後選択肢がさらに拡大



生涯学習、
リカレント教育、
リスキリング...

意志決定の主体の軸
学習者が自発的に決定

学習目的の軸
(仕事目的)
自らの
キャリア課題の
解決を目指す



生涯学習
自己啓発

リカレント教育

リスキリング

(趣味目的)
日々の生活を
豊かに送る
ことを目指す

職業訓練

企業内訓練
Off J T
O J T

福利厚生

企業単位での
地域活動参加

所属企業等他者からの指示で決定

リカレント教育の定義

- いったん社会に出た後
- 仕事やキャリアに関して
- 教育を繰り返し受けること

- **必ずしも大学（高等教育）とは限らない**
- **現在の業務に直結するものとは限らない**
- **フルタイムの課程とは限らない**

「リカレント教育」理念の再検討

OECD 『Recurrent Education Revisited』 (1987)

1973

対象 高等教育の非就学者

目的 機会均等、解放

形態 フルタイム就学

主体 公教育機関・大学

1987

非就学者に関わらず**働き手すべて**

経済回復の実現

(高能力者の再訓練、失業者対策)

働きながらの**パートタイム就学**含む

遠隔教育も

大学のほか民間教育機関含む

「リカレント教育」で手に入る「もう一つのアイデンティティ」

フルタイム学生モデル…常にアイデンティティは1つ

「会社員」 → 「学生」 → 「会社員」



パートタイム学生モデル…複数のアイデンティティを持つ

「会社員（兼職も）」 & 「学生」 & ○○ & …

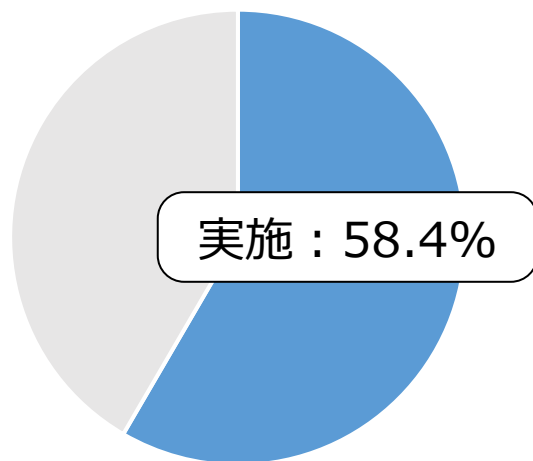
→ **自分の中でも異なる他者同士が出会える！**

学習実施率

◆ 「自分の意思で」 「学び事・習い事」 を実施する者は少数派

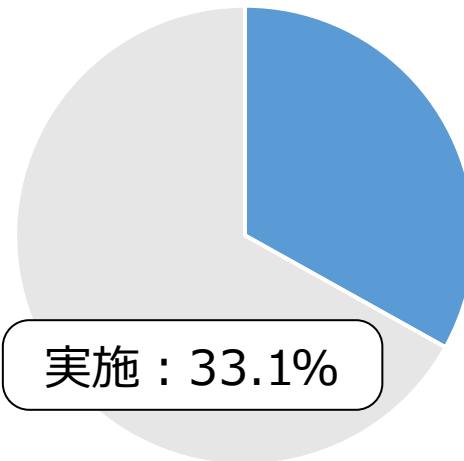
「学び」の定義

意思・目的・手段
に関わらず、
学習に関わる行動全て



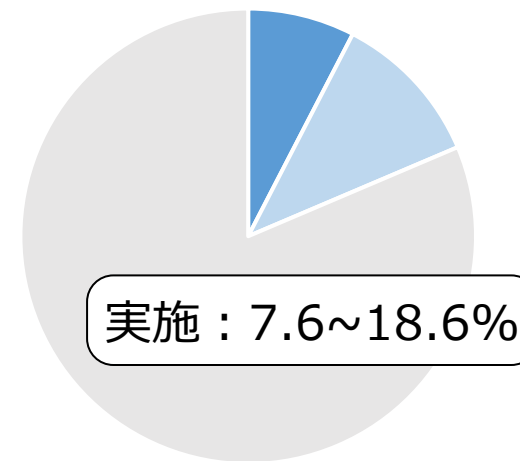
「生涯学習に関する世論調査」

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

社会人の学習実施率 データの定義

あなたは、この1年間くらいの中に、どのような場所や形態で学習をしたことがありますか。この中からいくつでもあげてください

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をする事まで含まれる。

あなたは、昨年1年間に、自分の意志で、仕事にかかわる知識や技術向上のための取り組み（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)
趣味に係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、職場の指示以外で
なんらかの学び事・習い事を実施しましたか？

7.6～18.6%

リクルート「学びに関する意識・実態把握調査」

(調査実施22年3月、対象は全国の20～69歳男女有職者 サンプル数N=10,000 (男性5,012名、女性4,988名)
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。

社会人にとって、教育を受けることは学習活動の手段の一つ

意図的に教育を受ける

意図的に学習活動を行う

振り返って
知らないうちに学んでいたと気づく

学んでいるがそれを意識していない

特に何も学習できていない

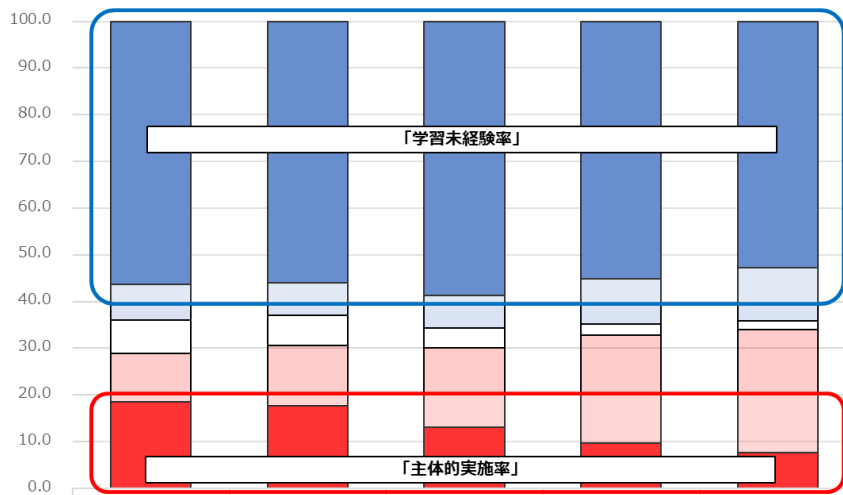
雇用主など他者の指示により
教育を受ける

◆社会人にとって学習活動は教育と一致しない（佐々木2022をもとに筆者作成）

年齢ごとの学習実施率と「未経験率」

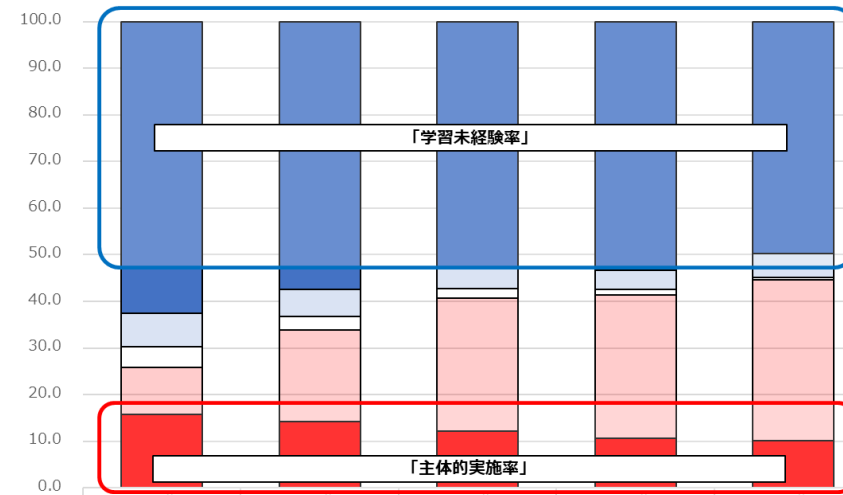
- ◆ 年齢が上昇するごとに、学習実施率は下がる（特に男性）
- ◆ 自ら学習を実施したことがない「未経験率」は年齢が上がっても減っていない

学び事・習い事の「実施率」と「未経験率」（男性）



	20代	30代	40代	50代	60代
■ 全く実施したことはない (%)	56.4	56.0	58.7	55.1	52.8
□ 職場の指示で一年以上過去に実施もしくは継続 (%)	7.5	6.9	6.9	9.7	11.3
□ 職場の指示で一年以内に実施もしくは継続 (%)	7.2	6.5	4.4	2.4	1.9
□ 自分の意志で一年以上過去に実施 (%)	10.3	13.0	17.0	23.1	26.4
■ 自分の意志で一年以内に実施もしくは継続 (%)	18.6	17.6	13.0	9.7	7.6

学び事・習い事の「実施率」と「未経験率」（女性）



	20代	30代	40代	50代	60代
■ 全く実施したことはない (%)	62.5	57.5	52.7	53.3	49.7
□ 職場の指示で一年以上過去に実施もしくは継続 (%)	7.2	5.8	4.6	4.1	5.1
□ 職場の指示で一年以内に実施もしくは継続 (%)	4.5	2.9	2.0	1.2	0.5
□ 自分の意志で一年以上過去に実施 (%)	10.1	19.6	28.6	30.7	34.5
■ 自分の意志で一年以内に実施もしくは継続 (%)	15.7	14.2	12.1	10.7	10.2

「学習経験」によるセグメンテーション

自発的学習者

自らの意思で継続的に学習
実感値：全体の1～2割

「業務上」学習者

職場の指示により学習を行うことはあるが
自分からは学習にコストをかけない
実感値：全体の4割前後

非学習実施者

「学習」の機会がない、しようと思わない
実感値：全体の4～5割

学習実施の阻害要因は、学習経験のセグメンテーションごとに異なる

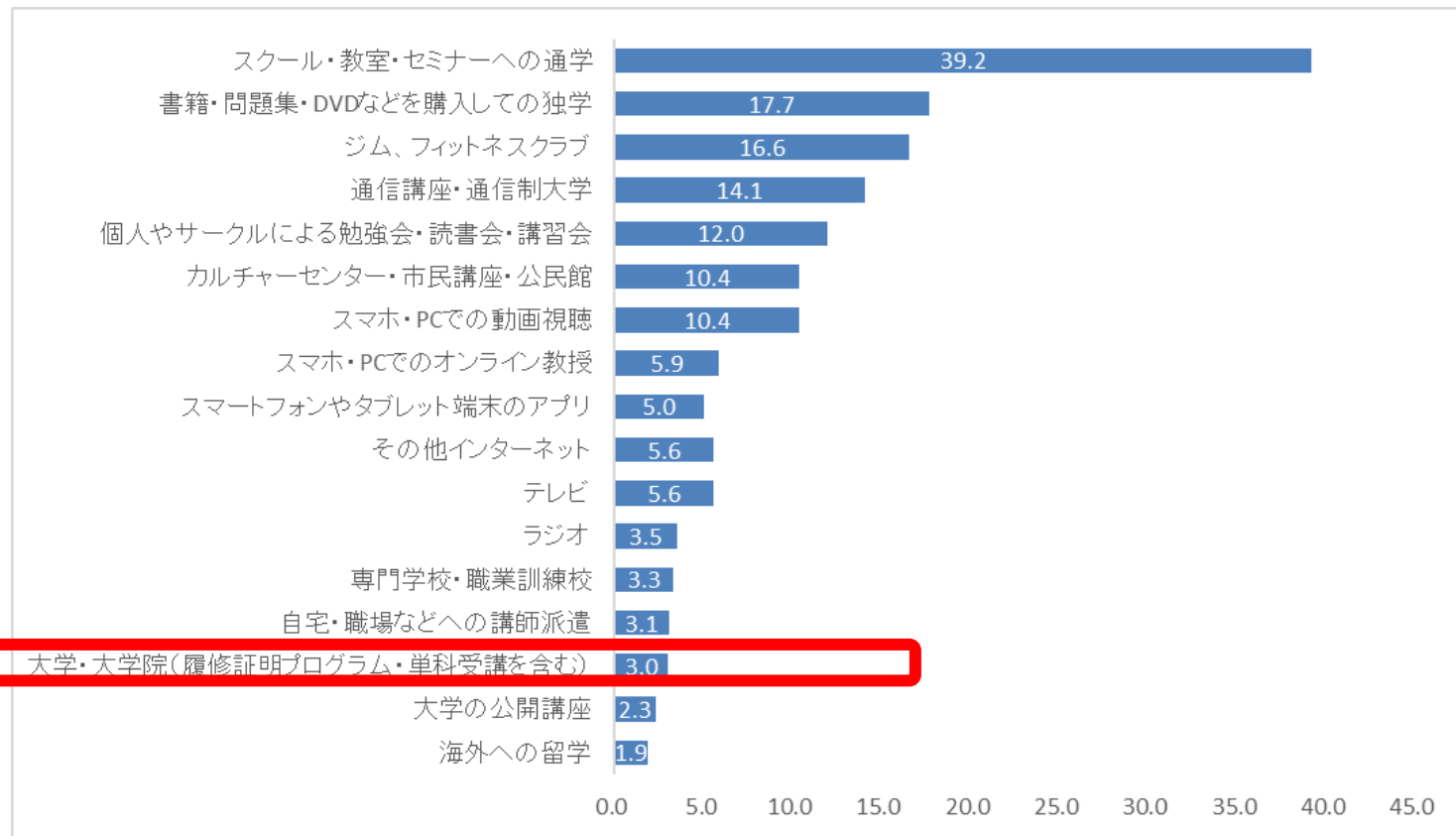
	学びの阻害要因	阻害要因解消の方向性
自発的学習者	<ul style="list-style-type: none"> ・お金が続かない ・時間の都合が合わない ・内容・レベル・規模感が合う講座がない 	<ul style="list-style-type: none"> ・費用面での障壁の除去 ・時間の面での障壁の除去、オンライン化、デジタル化 ・プログラムのバリエーション拡大
「業務上」学習者	<ul style="list-style-type: none"> ・学びの有効性に実感がない ・役立たなかったという「失敗」経験 →職場の指示・必要性がなければ 自ら費用・時間・労力を投じない 	<ul style="list-style-type: none"> ・自らのキャリア課題が解決できることが容易に推測でき、かつ費用面・時間面の負担も小さい学習機会の拡大 ・企業からの「学習の指示」 ・学習の意味づけのサポート
非学習実施者	<ul style="list-style-type: none"> ・学びの有効性に実感がない (むしろ忌避感がある) ・学びを指示される機会はない ・環境が整っていない 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習開始までの伴走 ・学習実行のサポート ・学びを実施できる環境整備の支援

学ぶ手段として、「大学・大学院」は決して一般的な手段ではない

大学・大学院の利用は **学び実施者の3%**

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。

**大きな
「白地」が存在！**



大学・大学院が社会人学習者（自発的学習者）から選ばれていない理由

customer's
value

提供価値と学習者が解決したい課題との不一致

学位課程はしばしば「オーバースペック」
リターンがもたらされるまでの期間が長い
今求めるものが提供されていない（⇔質保証）

Cost

条件面でのバリエーションが少ない

費用、開講曜日、時間帯、立地、オンライン対応

Communication

学習者とのコミュニケーションの接点が少ない

ロールモデルと出会う機会がない
他の学習機会とのつながりが少ない

Channel

利活用の手続きが煩雑

社会人マーケットへの進出は、
新商品によって新市場へ進出する
「新規事業」



<誰に：ターゲット設定>

と

<何を：提供価値の策定>

の明確化が必須

ターゲットはどこ？

現在の大学・大学院の利用者
学習者のうち3%

自発的学習者

自らの意思で継続的に学習
実感値：全体の1～2割

「業務上」学習者

職場の指示により学習を行うことはあるが
自分からは学習にコストをかけない
実感値：全体の4割前後

非学習実施者

「学習」の機会がない、しようと思わない
実感値：全体の4～5割

方向性の選択肢

ターゲット

自発的学習者

業務上学習者

非学習実施者

施策の方向性

他の学習機会からの「リプレイス」

**法人に対する課題解決の提案により
所属する個人へ働きかける（時に強制する）**

**職業安定や福祉を担う公的機関と協働し
学習による課題解決が見込める
個人の学習意欲を喚起し伴走する**

大学・大学院が社会人学習者（自発的学習者）から選ばれるために

customer's
value

小規模で機動的なプログラムのバリエーション拡大

キャリア課題ごとのプログラム設計、体系化
提供価値に応じた教育方法の設定
学習支援・アドバイジングの実施
継続学習機会・修了生コミュニティの創設

Cost

条件面でのバリエーションの拡大

費用、開講曜日、時間帯、立地、オンライン対応

Communication

学習者とのコミュニケーション強化

修了生の当事者化
他の学習機会との接続・連携

Channel

利活用手続きの〈世の中基準〉化

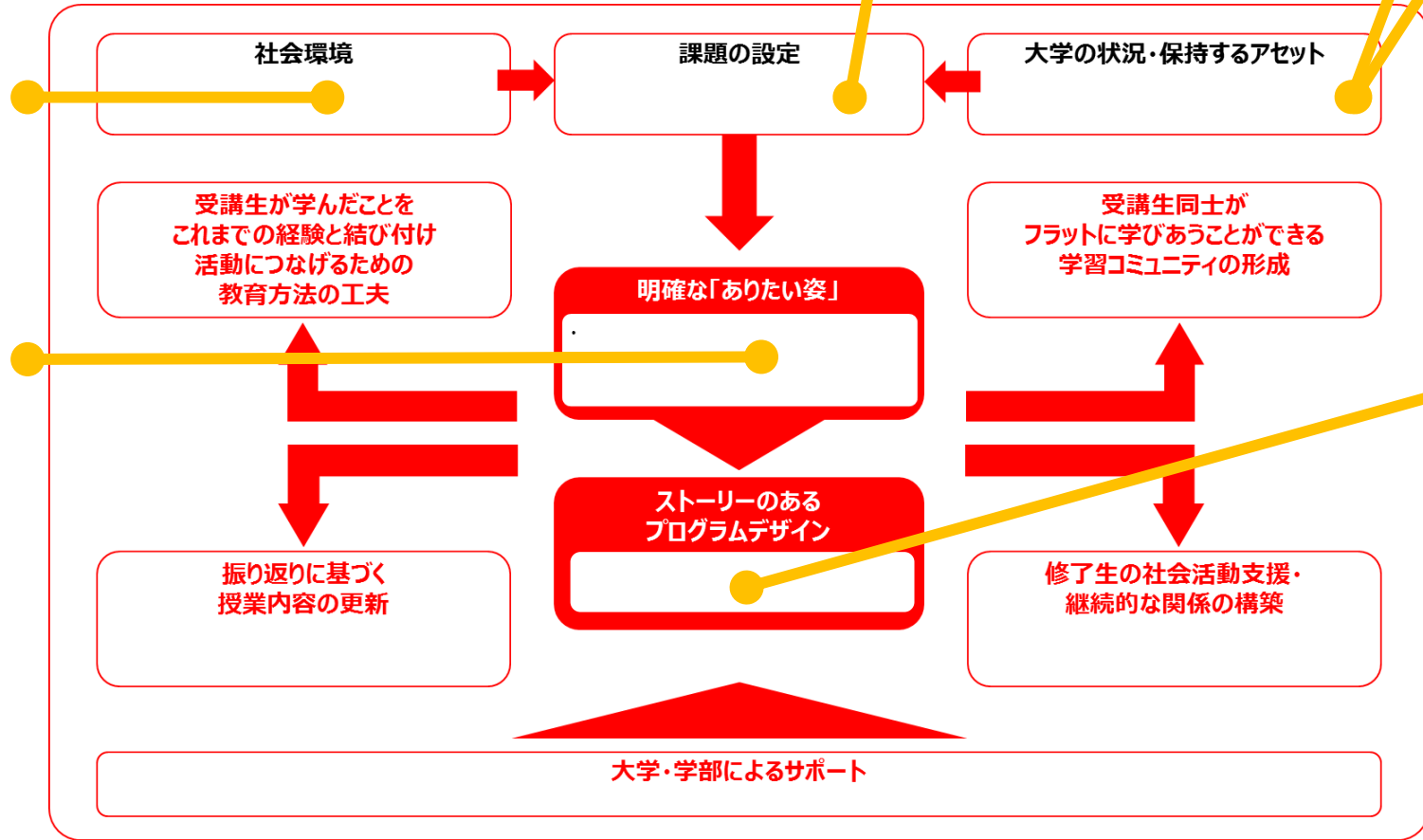
Appendix 「提供価値」検討の枠組み

① 社会の
どのような課題に
取り組むのか

③ 大学にとっての
課題の特定

② A 環境変化

② B 有効活用したい
大学の資源は？



④ 実現したい
大学の状態は？

A 「誰に」

B 「何を」 =
どんな価値を
提供したいか

⑤ 「どのように」
= どんな
プログラムを
作るか

- ・ 教育の内容
- ・ 教育の方法
- ・ サポート内容
- ・ 時間数
- ・ 対象人数
- ・ 価格

大学・大学院が社会人学習を担うために

1 社会人学習の担い手の「手弁当状態」からの脱却

社会人学習担当部門への人的・資金的サポートの拡充
評価の改善／人的・金銭的資源の投入
プログラム開発への援助

2 「多産多死」を前提とした組織へ

募集～修了後までの質的・量的情報の収集・分析
産業界・学習者ニーズのリサーチ
上記をベースとしたプログラムの更新・改廃（「多産多死」）
修了生との継続的な関係の構築
などを可能とする組織的な態勢の整備