

# 予測困難な時代に求められる 社会人の「学び直し」とは

ぶぎん地域経済研究所 調査事業部主任研究員 加藤 達朗

60歳を過ぎても働くことが当たり前となりつつある現在、自身のキャリアやライフスタイルを見つめ直し、新たな学びに関心を持つ人が増えてきている。政府は2021年12月、「誰もが生涯にわたって学び続け学び直しができるよう、教育と社会との接続の多様化・柔軟化を推進する必要がある」として、新たに教育未来創造会議を設置。リカレント教育やリスキリングといった用語を目にする機会が増え、あらゆる世代で環境の変化に応じた学びが、求められるようになってきている。

そこで本稿では、こうした社会人の学び直しに対する関心の高まりを踏まえ、その背景や現状、得られる効果や課題などについてまとめた。

## 1. 学び直しが求められる背景

社会人の学びが重視される背景として、以下の2点がある。

### (1) 世の中の急激な変化

ひとつは世の中の急激な変化が挙げられる。現代はデジタルやテクノロジーの進化によって、取り巻く環境が変化しており、将来の予測が困難な状況を意味する「VUCA」の時代と呼ばれている。VUCAとは、Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）の4つの単語の頭文字をとった造語。昨今の先行き不透明な社会情勢を指して頻繁に使われるようになってきている。

また、現在はコロナ禍という想定外の出来事により、多くの産業や企業が打撃を受け、ライフスタイルや働き方などで急激な変化を余儀なくされ、既存のスキルや技術が陳腐化するスピードも速まっている。現在は第4次産業革命とも位置づけられ、将来

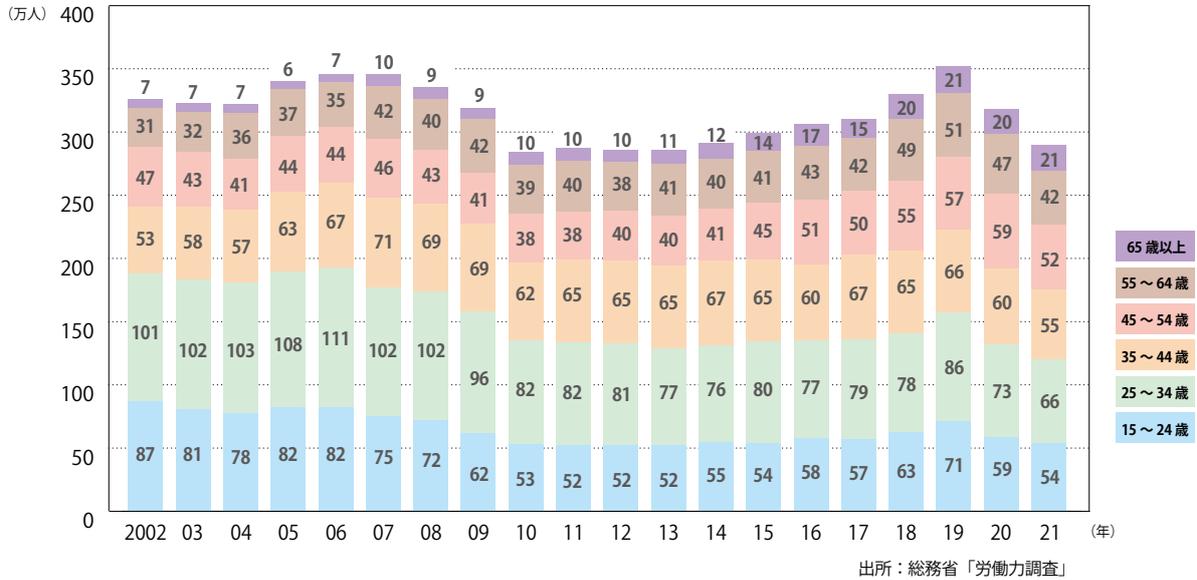
DX（デジタルトランスフォーメーション）が浸透し、現在の仕事の多くがAI（人工知能）や機械化によって代替され消滅するとの予測もあり、このような状況下、新しいことを常に学ぶ姿勢が求められるようになってきている。

### (2) 就労期間の長期化

社会人の学びが重視されるまた別の背景として、長寿化による就労期間の長期化が挙げられる。厚生労働省によれば、平均寿命は男性が81.64歳、女性が87.74歳。長寿化によって、多くの人は年金受給までの間、定年の延長などにより働き続ける必要があり、必然的に就労期間は長期化することになる。

総務省「労働力調査」によれば、人材の流動化が年々進み、2019年には転職者数が過去最多の351万人に達した。（図1）直近2021年では、コロナ禍での求人市場縮小により減少傾向にあるものの、45歳以上の中高年層では2019年比で10.9%減と、世代全体（17.9%減）よりも減少幅は小幅にとどまっている。雇用・働き方も変化し、日本では当たり前だった年功序列や終身雇用などの前提は崩れつつあり、「定年

図1 年齢階層別の転職者数



までこの会社で」という考えを改め、ステップアップを図るために自分自身のスキルを高めたいと感じる人が増えている。たとえ転職を希望しない人であっても、副業や兼業を志す人や、また、ジョブ型雇用を取り入れる企業が増えつつあることなどから、自分自身の能力開発を進める人が増えている。

環境の変化に対応しながら自ら主体的に考えるキャリアのことを、ギリシャ神話に登場する変幻自在の神、プロテウスに由来して「プロティアン・キャリア」と言い、社会人の学びとともに現在注目を集めている。仕事や趣味でアクティブな生活を送り、充実したキャリアを手に入れるためには、一人ひとりが学び続けることが、大きなポイントとなっている。

## 2. 「リカレント教育」と「リスキリング」

学び直しに関連してよく使われる言葉に、「リカレント教育」と「リスキリング」がある。

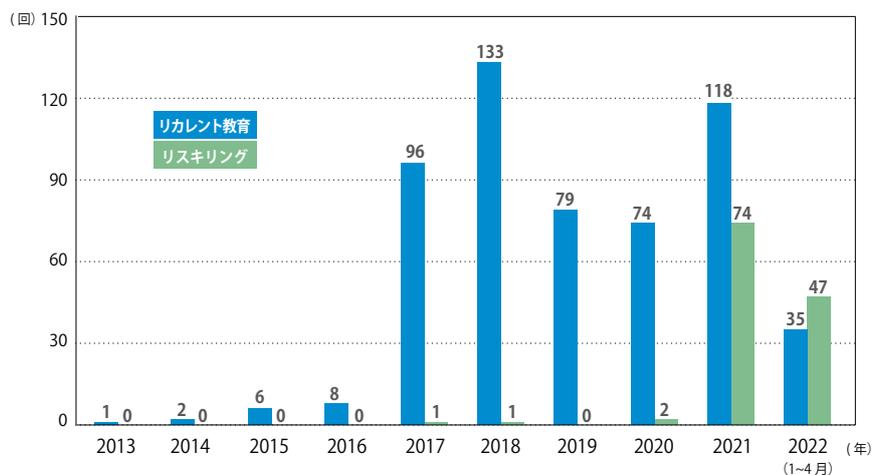
リカレント(Recurrent)とは、「再発」「回帰」「循環」「繰り返し」といった意味を持つ。欧米でのリカレント教育は、働きながら学ぶのではなく、一度仕事を離れて教育機関で学び直し、働くとき、学ぶときを循環するようなスタイルを指している。これに対して日本では、文部科学省が「『職業上必要な知識・技術』を修得するために、フルタイムの就学と、フルタイムの就

職を繰り返すことである』と定義し、就学、就職の繰り返しを指しているものの、実際には就労しながら学習することを意味するケースがほとんど。リカレント教育は働きながら大学や大学院で専門知識を身に付けることに加え、生きがいや趣味を深く追求するなど、人生で学ぶすべての学習のことを指し、生涯学習という概念に近い言葉として、広義に解釈されている。

一方、リスキリング(Reskilling)とは、「業務スキルの再開発、再教育」のことを指し、経済産業省によると、「新しい職業に就くために、あるいは今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること」と定義され、「現役のビジネスパーソンの学び直し(＝リスキリング)が重要」と指摘している。ビジネスのデジタル化などに適応するために、学びを提供する企業側の視点から、従業員に学びの機会を与えるという意味合いで用いられることが多い。

企業における従業員教育ということではOJT(On The Job Training)に近いが、OJTは既存の組織、既存の業務を前提とし、既存の実務のなかで先輩が後輩に対して指導・育成する手法であるのに対し、リスキリングは、既存の組織や業務を前提としておらず、今は存在しない、今はできる人がいないというような業務で必要なスキルを新たに獲得してもらう取り組みと解釈されることが多い。

図2 新聞・雑誌への「リカレント教育」「リスキリング」出現頻度



※新聞は日経・読売・朝日・産経・毎日の4紙、雑誌は日経ビジネス・週刊東洋経済・週刊ダイヤモンド・週刊エコノミスト・プレジデントの5誌への掲載を対象に、日経テレコンで検索・集計

新聞・雑誌記事のデータベースサービス「日経テレコン」で、「リカレント教育」と「リスキリング」の出現頻度の集計結果をみると、「リカレント教育」は2017年に96回出現と急増し、翌18年には133回を記録。一方、「リスキリング」は21年に74回出現し、22年はすでに4月までで47回を数えるなど、21年以降にメディアへの出現増加が顕著となっている。(図2)

「リカレント教育」は2017年1月、当時の安倍晋三首相による国会での施政方針演説で、「人はいくつからでも、どんな状況からでも、再出発できる」として、離職した女性の復職・再就職や学び直しなどを支援すべく、女性活躍に向けたリカレント教育の重要性に言及したことを機に、メディアに数多く出現するようになった。さらに同年11月の所信表明演説においても、看板政策「人づくり革命」におけるリカレント教育拡充に向けた環境整備を加速させる方針を示している。また、21年4月には、菅前首相が経済財政諮問会議にて、「コロナ禍でも成長を続ける企業はある。新たな職場に移るためのスキルを身につけるチャンスを拡大する」と述べ、政府は同年6月の「経済財政運営と改革の基本方針」(骨太の方針)で、人材育成に重点を置いたリカレント教育強化に向けた具体策を盛り込んでいる。

一方、「リスキリング」は2020年1月のダボ

ス会議(世界経済フォーラム年次総会)で、リスキリング革命(Reskilling Revolution)と題し、「2030年までに世界で10億人をリスキルする」との目標が掲げられたことを機に、世界で注目を集めるようになった。欧米主要国が人材のリスキリングを競うようになり、翌21年以降、新型コロナウイルスの感染収束後の経済成長に向けた報道が活発化し、メディアに出現する機会が急増した。DXが加速するなか、その担い手をどう確保するのかという文脈

のなかで、社員のリスキリングに活路を求める企業などの話題が大きく広がっている。

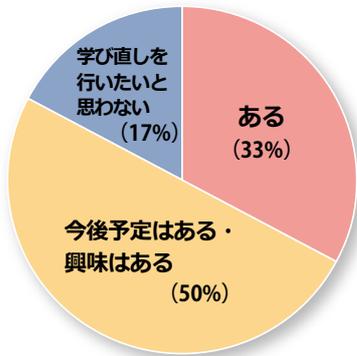
リカレント教育もリスキリングも、「学び直し」と訳される点では共通している。新たな知識やスキルを身につけていくという観点においては、両者に大きな違いはないだろう。

### 3. 学び直しの現状

文部科学省が実施した社会人5,153名を対象としたアンケート調査「令和元年度 社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究」によると、学び直しの経験が「ある」人は33%を占め、「今後予定はある・興味はある」(50%)と合わせ、全体の8割超が学び直しについて非常に前向きに捉えていることが分かる。(図3)

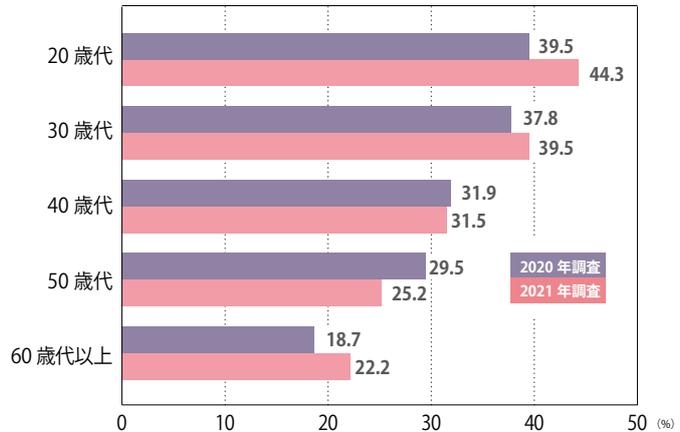
厚生労働省が2020年に行った調査と、内閣府が2021年に実施した調査を基に、世代別の自己啓発への取り組み状況をみると、若い世代ほど自己啓発に取り組んでいることが分かる。(図4) コロナ禍の2021年調査では、その傾向がさらに顕著となっている。新型コロナの感染拡大で在宅時間が増えたことで、時間の使い方も大きく変わるなか、自分の時間をつくりやすくなった状況を学び直しのチャンスと捉える人の割合が若い世代で高まってきている。

図3 学び直し経験・予定の有無



出所：文部科学省  
「令和元年度 社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究」

図4 自己啓発への取り組み状況（年代別）



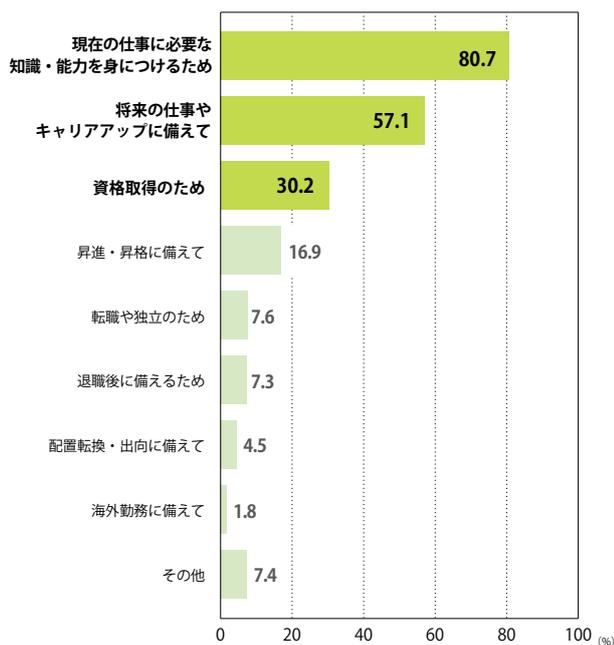
出所：厚生労働省「令和2年度 能力開発基本調査」（2020年調査）、  
内閣府「第3回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2021年調査）

自己啓発に取り組む理由としては、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が80.7%と突出しており、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」（57.1%）、「資格取得のため」（30.2%）と続く。（図5）  
今後向上させたいと考えている能力・スキルでは、「ITを使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作）」が36.2%でトップとなっている。次いで「マネジメント能力・リーダーシップ」が32.5%、「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」が31.7%。ま

た、「専門的なITの知識・能力（システム開発・運用、プログラミング等）」も17.7%を占めており、さまざまなデータがさまざまな場所で幅広く活用されるなか、IT関連スキルを高めようとする人が多いことが分かる。（図6）

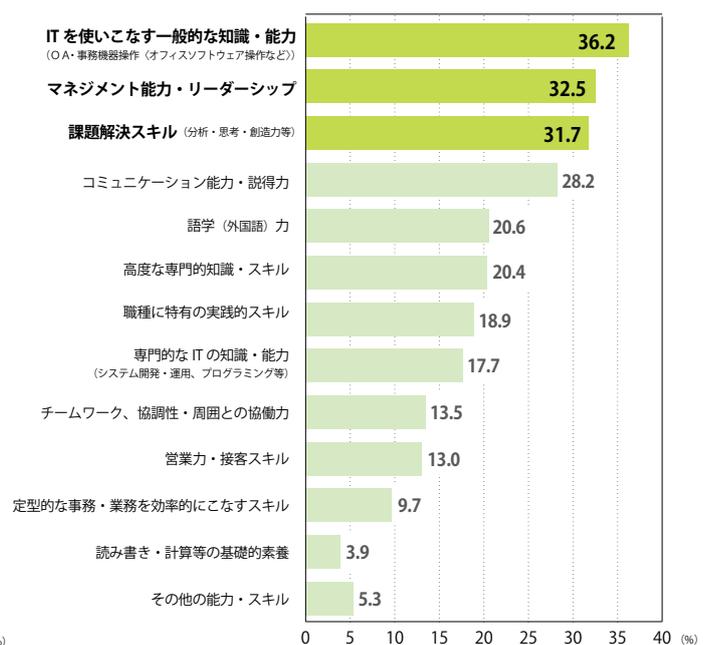
2022年4月より高等学校では「情報Ⅰ」が共通必修履修科目となり、2025年1月実施の大学入学共通テストからはプログラミングを含む「情報」が出題される予定となっている。今後はプログラミングを経

図5 自己啓発に取り組む理由（複数回答）



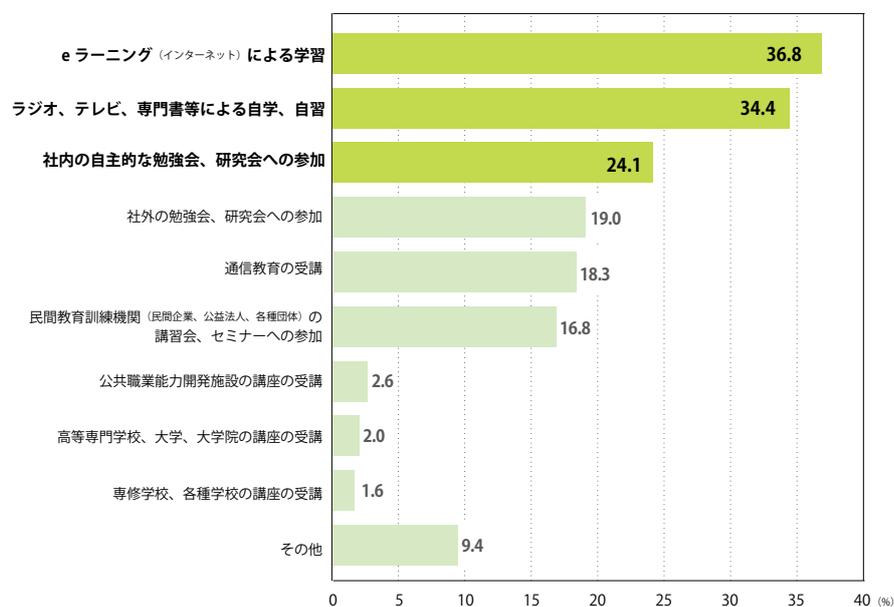
出所：厚生労働省「令和2年度 能力開発基本調査」

図6 向上させたい能力・スキル（複数回答）



出所：厚生労働省「令和2年度 能力開発基本調査」

図7 自己啓発の実施方法（複数回答）



出所：厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」

験した人が社会に出てくる時代となり、プログラミングなどのITスキルを身に付けようとする人はますます増えていくものと予想される。

自己啓発の実施方法をみると、「eラーニング（インターネット）による学習」が36.8%で最多。働き方改革によって自由時間が増え、コロナ禍でオンライン化が進んだことなどから、インターネットで学ぶ機会や環境は、これまでになく整ってきているだろう。他方、「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」（2.0%）、「専修学校、各種学校の講座の受講」（1.6%）はごくわずかにとどまっている。現状では社会人が学ぶ際、大学・大学院を選ぶ割合は非常に低い。（図7）

日本と海外の学び直しの差をみると、例えば、学士過程（4年生大学）への25歳以上の入学者割合では、OECD平均の15.9%に対し、日本は1.4%と最低。修士過程（大学院）への30歳以上の入学者割合でも、OECD平均の25.8%に対し、日本の比率は9.6%と、世界的に見て驚くほど低水準にある。（図8）

図3でも見たとおり、多くの社会人が学び直しについては非常に前向きに捉えている一方で、日本では休職や退職をして学校で学び直すようなケースはまだ稀であり、就労を通じて学ぶOJT中心の文化が

根強いことなどから、高等教育機関における学びについては、海外と大きな差が生じている。

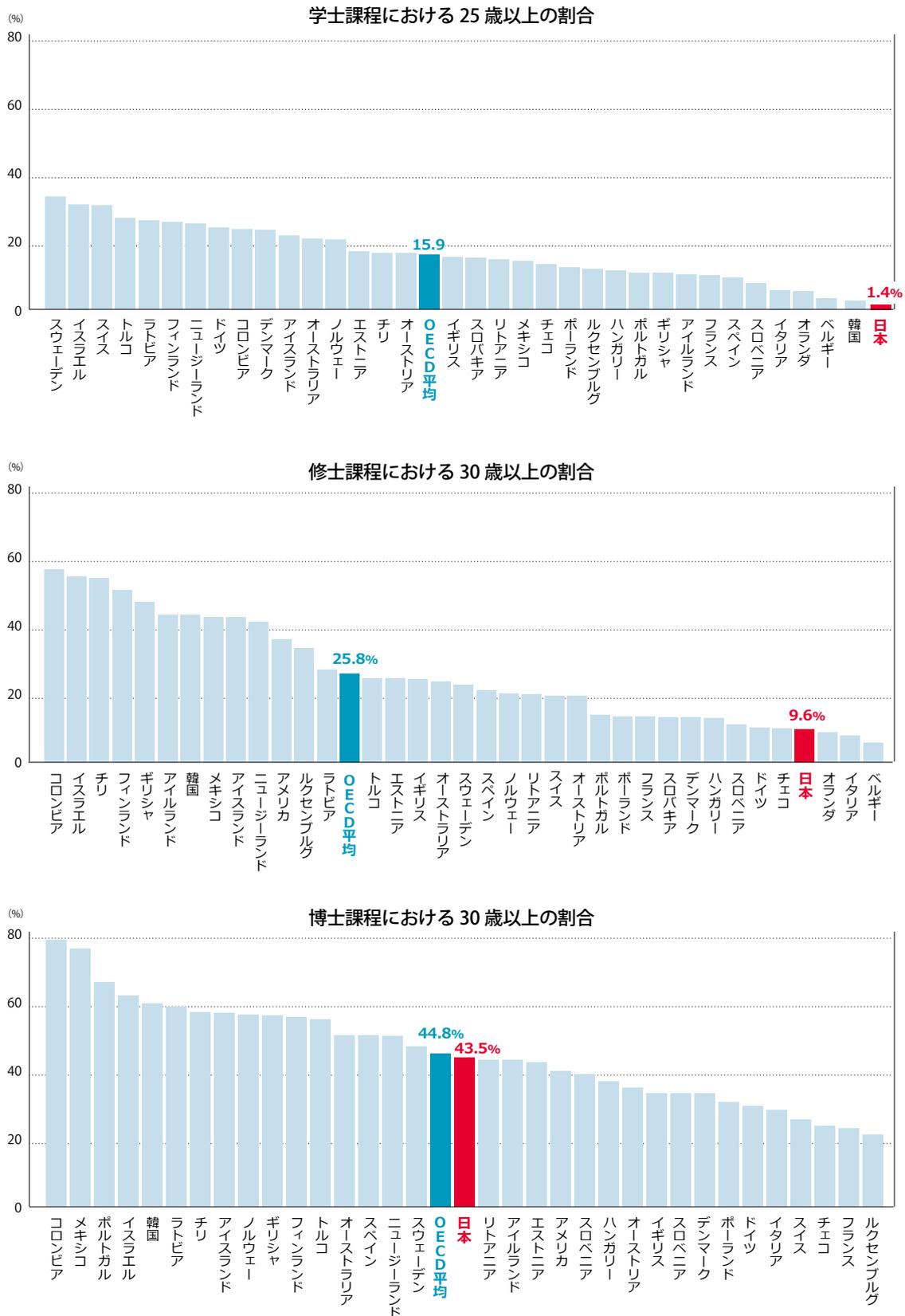
## 4. 学び直して得られる効果

学び直しの最大のメリットは、キャリアアップやキャリアの選択肢の増加に直結している点であり、仕事に必要な知識やスキルをアップデートすることで自身の市場価値を高めることができる。また、内閣府「平成30年度 年次経済財政報告」によると、学び直しを行った人はそうでない人と比べ、年収ベースで2年後に約10万円、3年後には約16万円の差がみられたという調査結果も公表されており、収入面での効果も期待できる。

企業側のメリットとしては、優秀な人材が確保できるという点に集約される。高度な知識やスキルを身に付けた優秀な人材は、企業の成長や業績拡大に貢献してくれることが期待でき、組織に新しい風を吹き込むことにもつながるだろう。また、習得したスキルをDXで活かせば、業務の効率化を実現し、会社の生産性向上も期待できるほか、従業員のキャリア形成の支援をすることで、学び続けられる環境がある会社としてイメージアップにもなり得る。



図8 大学・大学院の25歳・30歳以上入学者割合（OECD加盟国、2019年）



出所：OECD「Education at a Glance（2021）」※数値未詳国は不掲載

## 5. 学び直しに取り組む上での課題

厚生労働省「令和2年度 能力開発基本調査」によると、自己啓発に取り組む上での問題点のトップは、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(46.9%)となっている。以下、「費用がかかりすぎる」(29.4%)、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(27.7%)と続き、社会人の学び直しにおいて壁となるものは時間と費用であることが分かる。(図9)

図9 自己啓発に取り組む上での問題点(複数回答)

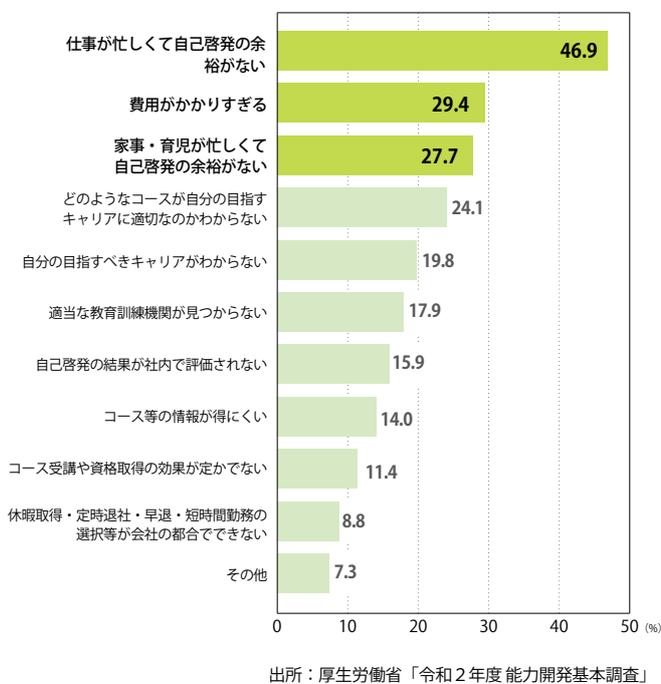
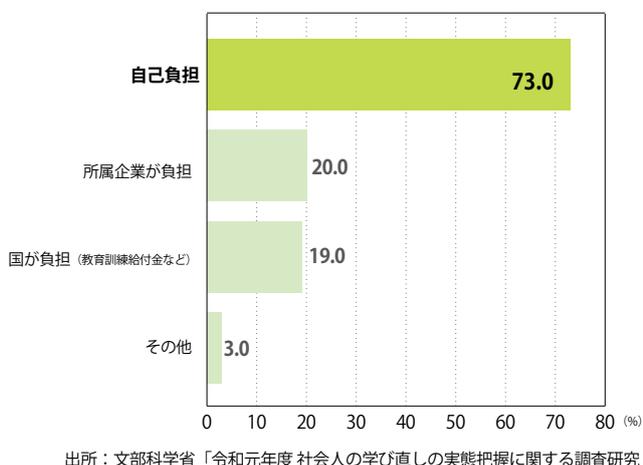


図10 授業料の負担者(複数回答)



また、民間教育機関などで自己啓発を行った人のうち、費用の負担者については、7割超が自己負担となっている。(図10)

時間の問題に対する解決策として、政府は現在、休日を増やすことで学びの時間を確保することを検討している。経済財政諮問会議では、希望者が週3日休めるようにする「選択的週休3日制」の導入が提案されており、週休3日制の導入による、労働者のスキル向上、キャリアアップによる生産性の向上を目指す動きが進んでいる。また、有給休暇や既存の休暇制度を活用することも重要視されており、人的資本経営の実現に向けた検討会(経済産業省)のなかでは、「一定期間職場を離れて学習等に活用するための長期休暇(サバティカル休暇)の導入」が検討されている。サバティカル(Sabbatical)とは、旧約聖書に登場する「安息日」を意味するラテン語「Sabbaticus」が由来となっており、サバティカル休暇とは、1カ月から1年間程度に及ぶ長期休暇を意味する。近年では日本でも導入する企業が散見されており、働き方改革の推進につながる制度として注目されている。ただ、週休3日制にせよ、長期休暇制度にせよ、時間ができたことで本当にモチベーションを維持して高いスキルを学ぶのか、というそもそもの疑問は残るだろう。

自己啓発に取り組む上での問題点としては、時間と費用以外にも「自己啓発の結果が社内で評価されない」(15.9%)という、学び直しが人事評価や仕事の成果に直結していないことも問題となっている。学びに投資する時間や金銭に見合った効果が見えづらく、待遇改善にも直結しない状況では、学ぶ意欲に影響しかねない。企業にとっては学び直した人材の受け皿がなければ、優秀な人材の流出につながる可能性もある。

社会人の学びは継続して行うことに意義があり、学び続けるモチベーションの維持が大きなポイントとなる。学んだ先のゴールや目的がはっきりしなければ、学び続けることは難しく、学びの途中で離脱してしまうことも懸念される。



## 6. eラーニングのさらなる成長に期待

パソコンやスマートフォンのアプリから気軽に学べるeラーニングが普及した現在では、学習意欲とネット環境さえあれば、誰でも時間的、経済的制約を受けずに質の高い講座・講義を視聴することができるようになった。総合的な学習支援サービスとしては、以下のような事例が挙げられる。

### (1) マナパス

文部科学省が2019年より運営する社会人の学びを応援するポータルサイト「マナパス」では、場所や学校種別、学習テーマ、取得資格、金額など、条件を組み合わせて講座を検索ことができ、自分に合った学び直し場をみつけることをサポートしている。

### (2) マナビDX

経済産業省と独立行政法人情報処理推進機構（IPA）は2022年3月、デジタル人材の育成を推進するため、デジタル知識・能力を身につけるための実践的な学びの場として、ポータルサイト「マナビDX」を開設。デジタル田園都市国家構想実現会議においても、デジタル人材の育成・確保が重要な柱として位置付けられるなか、すべての社会人が身につけるべきデジタルスキルを示した「DXリテラシー標準」も掲載している。無料コンテンツを中心に、有料であっても費用補助制度が活用できるコンテンツなど、200を超える講座がある。

### (3) 東京リカレントナビ

東京都は2022年3月、学び直しをサポートするポータルサイト「東京リカレントナビ」を開設。最先端技術や、経済産業・社会、語学、工学、自然科学、カルチャーなど、各分野を専門家が分かりやすく紹介する「ミニッツ動画」をはじめ、著名人による学び直しの体験談などをまとめた動画や記事コンテンツを配信している。

### (4) MOOC

MOOC（ムーク）とは、Massive Open Online Coursesの略で、大規模公開オンライン講義のことを指す。2008年頃よりアメリカでスタートし、現在では世界の有名大学がMOOCにより授業を公開している。MOOCの二大プラットフォームとしては、スタンフォード大学から生まれた「Coursera（コースセラ）」と、マサチューセッツ工科大学（MIT）とハーバード大学が始めた「edX（エデックス）」が世界的に知られている。まだ日本における認知度は高くないが、留学せずとも海外の学びに気軽に触れられるほか、東京大学も参画するなど、高度な専門知識を幅広くかつ原則無料で学ぶ仕組みとなっている。また、日本では日本版MOOCであるポータルサイト「JMOC」が2013年にスタートしており、現在さまざまな大学や企業・団体が無料で講義を公開している。

## 7. まとめ

今後は一つのキャリアに依存することなく、柔軟に学び続けながら自身を変化させていく力が個人には求められ、そうした個人の力なしには、企業も生き残っていけなくなるのではないだろうか。オンライン化の進展により、これまで都市部に比べて時間的、経済的に不利だった地方圏の社会人にとっては、学びに取り組むハードルが下がり、均等なチャンスがもたらされている。地方企業にとっても、優秀な人材を確保、育成する機会が広がるため、地域活性化につながっていくことが期待される。

経営学者ピーター・F・ドラッカーが本業を持ちながらスキルアップを通じて第二のキャリアを築く、「パラレルキャリア」という生き方を著書『明日を支配するもの』（1999年）の中で提唱したのは今から20年以上も前のこと。こうした考え方は、VUCAと言われる時代の中でますます広まっていく可能性が高い。