

若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査

〈高卒・専門学校卒・短大卒編〉

報告書

調査主体：パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原淳
(ハタチからの「学びと幸せ」探究ラボ)

※大卒・院卒を対象とした調査結果（前回調査）は以下参照
「若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査」 <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/hatachikara.pdf>

調査名称	パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原淳「若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査」 〈高卒・専門学校卒・短大卒編〉
調査内容	①高卒・専門学校卒・短大卒の若年就業者における多様な活躍とウェルビーイング（主観的幸福感）に重要となる資質・能力・適性を明らかにする ②高卒・専門学校卒・短大卒の活躍とウェルビーイング（主観的幸福感）のために重要となる仕事経験／最終卒業校時代の学び・経験の内容を探る
調査手法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査
調査時期	2022年7月28日-8月2日
調査対象者	有期雇用を除く25～35歳の就労者 1600名 ※全国、高卒／専門学校卒／短大卒／大卒・院卒 各最終卒業校400名 ※業種・職種は不問
実施主体	パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原淳（ハチチからの「学びと幸せ」探究ラボ）

引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。

出所の記載例：パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原淳「若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査〈高卒・専門学校卒・短大卒編〉」

1. 高卒・専門学校卒・短大卒の幸せな活躍につながる学び特性

- 高卒・専門学校卒・短大卒で**幸せな活躍**をしている若年社会人は、**いずれも3割程度**。
- 幸せな活躍をしている層は、「**学びや学習に前向きにとりこんでいる**」人が平均より**2倍前後多く**、**高卒で58.4%、専門学校卒で52.8%、短大卒で50.8%**。社内外での学習行動の実行率も高い。
- 若年層の幸せな活躍と関連する要因を見ると、**女性、高年収**（年収600万円以上）、**間接部門で**、**幸せな活躍をしている人の割合が高い**。
- **最終卒業校にかかわらず、積極的に人を巻き込みながら学ぶ「ソーシャル・ラーニング」、困難な事からこそ学ぶ「ラーニング・レジリエンス」、いくつかの学びや経験を架橋する「ラーニング・ブリッジング」の3つの学び特性が共通して幸せな活躍と関連している**。

2.

学び特性と関連する仕事経験と社会人の学び

- 「ソーシャル・ラーニング」「ラーニング・レジリエンス」「ラーニング・ブリッジング」の**学び特性と関連する仕事経験や社会人の学び経験は最終卒業校によって異なる。**

高卒・専門学校卒・短大卒それぞれの学び特性に関連する仕事経験や研修・訓練・学習は以下のとおり。

高卒：「学び行動・経験が全般的に乏しいことから、社内外の交流で他者から刺激を」

- 【仕事経験】高卒者では、社外の人からの気づきや取引先からの新たな学び、他職種との連携、同僚との切磋琢磨経験といった**他者との交流による刺激が学び特性とプラスに関連している**。それらの仕事経験率は、いずれも4割程度で経験余地が大きい。
- 【研修・訓練・学習】外部施設の視察やNPOボランティア等の社会活動への参加といった**社外活動や内定者研修・実習、語学学習といった新たな視点につながる学びが学び特性とプラスに関連している**。それらの経験率はいずれも5%未満で経験余地が大きい。

3.

専門学校卒：「プロフェッショナルとしての研鑽や他者との関係構築で専門性の向上を」

- 【仕事経験】専門学校卒者では、パートナーや取引先からの新たな学びや顧客との深い関係構築、他職種従事者からのアドバイス・新しい気づきといった**プロフェッショナルとしての社外の人間関係からの学びや**、先輩と切磋琢磨する経験、会社全体や部署の戦略・企画策定業務といった**社内での成長が学び特性とプラスに関連している**。そのうち、会社全体や部署の戦略・企画策定業務の経験率は26.3%と低く、経験余地が大きい。
- 【研修・訓練・学習】専門スキル研修・実習や管理職候補者・昇格時研修といった**専門性を向上させる学びや読書も学び特性とプラスに関連している**。しかし、管理職候補者・昇格時研修の経験率は1.3%と極めて低い。読書の経験率も13.3%に過ぎず、経験余地が大きい。

短大卒：「他者からのアドバイスに耳を傾け、越境や新規企画提案などで経験の幅の拡張を」

- 【仕事経験】短大卒者では、顧客からの親身なアドバイスや他職種従事者からのアドバイス、先輩からの刺激といった**専門性を深める気づきや**、他企業・組織への出向といった越境経験や新しいアイデアや企画の提案などの**経験の幅の拡張が学び特性とプラスに関連している**。出向経験率は23.8%、新しいアイデアや企画の提案経験率は39.0%で低く、経験余地が大きい。
- 【研修・訓練・学習】管理職研修や社内勉強会への参加といった**勤務時間内の学びのほか、大学・大学院・専門学校や勤務時間外の学習も学び特性とプラスに関連している**。しかし、社内勉強会への参加の経験率は2割未満に留まり、管理職研修や大学・大学院・専門学校での学び経験はいずれも2%未満で極めて低く、経験余地が大きい。

4.

若年層の幸せな活躍に影響するソーシャル・エンゲージメントなどその他の特性

- 社会の一員として社会課題解決への関心の強さを示す「**ソーシャル・エンゲージメント**」の高さ、自社での仕事
が社会課題解決につながっている実感である「**ソーシャル・レリバンス**」の高さが、**最終卒業校にかかわらず、
幸せな活躍とプラスに関連している。**

-ソーシャル・エンゲージメントが高い層では、低い層と比較して、最終卒業校にかかわらず、幸せな活躍をして
いる人の割合は4～5倍多い。ソーシャル・レリバンスも同様に、最終卒業校にかかわらず2～3倍多い。

5.

若年層の幸せな活躍に関連する最終卒業校時代の学び

■ 最終卒業校時代の学びのスタイルは、そこでの資質・能力の獲得に関係する。

大卒・院卒群で、多様な学びのスタイルが幅広い資質・能力の獲得に関係するのに対して、

- 非大卒各群では、「領域を超えたカリキュラム = 越境的な学び」、「ラーニング・クラフティング = 学びの意義付け」が、幅広い資質・能力の獲得に関係する。
- 特に高卒群では、「能動的な学び方」が資質・能力の獲得に広く関係する。

■ 最終卒業校時代に身につけた資質・能力は、社会人での学び特性に関係する。

大卒・院卒群で、身につけた幅広い資質・能力が「ソーシャル・ラーニング」、「ラーニング・レジリエンス」、「ラーニング・ブリッジング」の3つの学び特性に関係するのに対して、

- 高卒群では、「協働性」が3つの学び特性に関係する。
- 専門学校卒・短大卒群では、「多様性・国際性」が「ソーシャル・ラーニング」に、「学び続ける姿勢」が「ラーニング・レジリエンス」および「ラーニング・ブリッジング」に関係する。

6.

社会人での三つの学び特性と関連する最終卒業校での学び・経験

- 「ソーシャル・ラーニング」「ラーニング・レジリエンス」「ラーニング・ブリッジング」の学び特性と関連する学び・経験は、最終卒業校によって異なる。

高卒：探究活動が社会人での学び特性に強く関連

- 探究活動に伴う学び経験は、社会人でのソーシャル・ラーニング、ラーニング・レジリエンス、ラーニング・ブリッジングそれぞれと強く関連している。
- 提出課題などで努力を要する経験は、社会人でのラーニング・レジリエンスとつながっている。

専門学校卒：将来と直結する経験からの学びを

- インターンシップなどで実社会との接点があるのは専門学校の特徴。企業・社会の状況を知ったり、時事問題について学んだりすることは、社会人でのソーシャル・ラーニング、ラーニング・ブリッジングと関連している。
- 社会人でのラーニング・レジリエンスの基礎として、学習計画の立案がプラスに関連している。

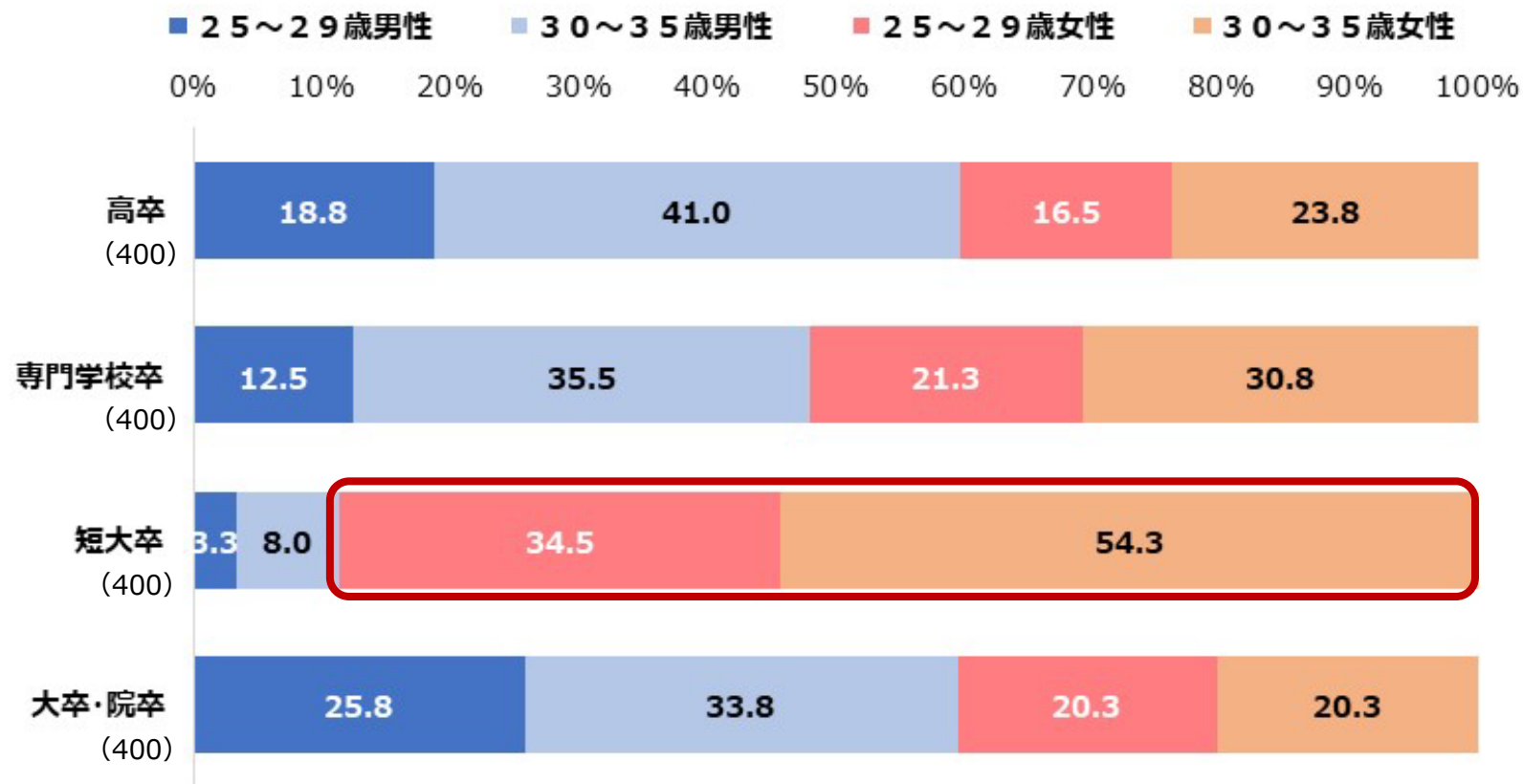
短大卒：実習などでの知識活用が社会人での学び特性に関連

- 実習・インターンシップなど、学んだ知識の活用が必要な活動が、社会人でのラーニング・ブリッジングと関連している。
- 卒論作成でアドバイスを受ける経験は、社会人でのソーシャル・ラーニングと関連しているが、経験率は3割程度。これに類する学び・経験の補充余地がある。

【0】. 対象者属性

短大卒は女性が大半を占める。

最終卒業校別／性年代



高卒は製造（組立・加工）や生産技術・生産管理・品質管理、専門学校卒は医療系専門職、短大卒は幼稚園教員や福祉系専門職が多い。

最終卒業校別／職種（上位5位）

	高卒 (n=400)		専門学校卒 (n=400)		短大卒 (n=400)		大卒・院卒 (n=400)	
1	製造（組立・加工）	18.3%	医師・看護師	13.5%	幼稚園教員・保育士	17.3%	一般事務・アシスタント	12.5%
2	一般事務・アシスタント	11.8%	その他医療系専門職種	8.8%	一般事務・アシスタント	16.0%	総務・人事	9.5%
3	生産技術・生産管理・品質管理	11.8%	一般事務・アシスタント	8.5%	福祉系専門職 (介護福祉士・ヘルパーなど)	5.3%	法人向け営業・企画営業	6.3%
4	配達員・ドライバー、 配送・倉庫管理・物流	7.8%	作業療法士・理学療法士	7.0%	実店舗での販売職 (販売店員、レジなど)	5.0%	S E（システムエンジニア）・ プログラマー	5.8%
5	財務・会計・経理・法務	4.8%	製造（組立・加工）	6.3%	その他医療系専門職種	4.8%	財務・会計・経理・法務	5.0%

上位5位までの
職種の累積%

54.3%

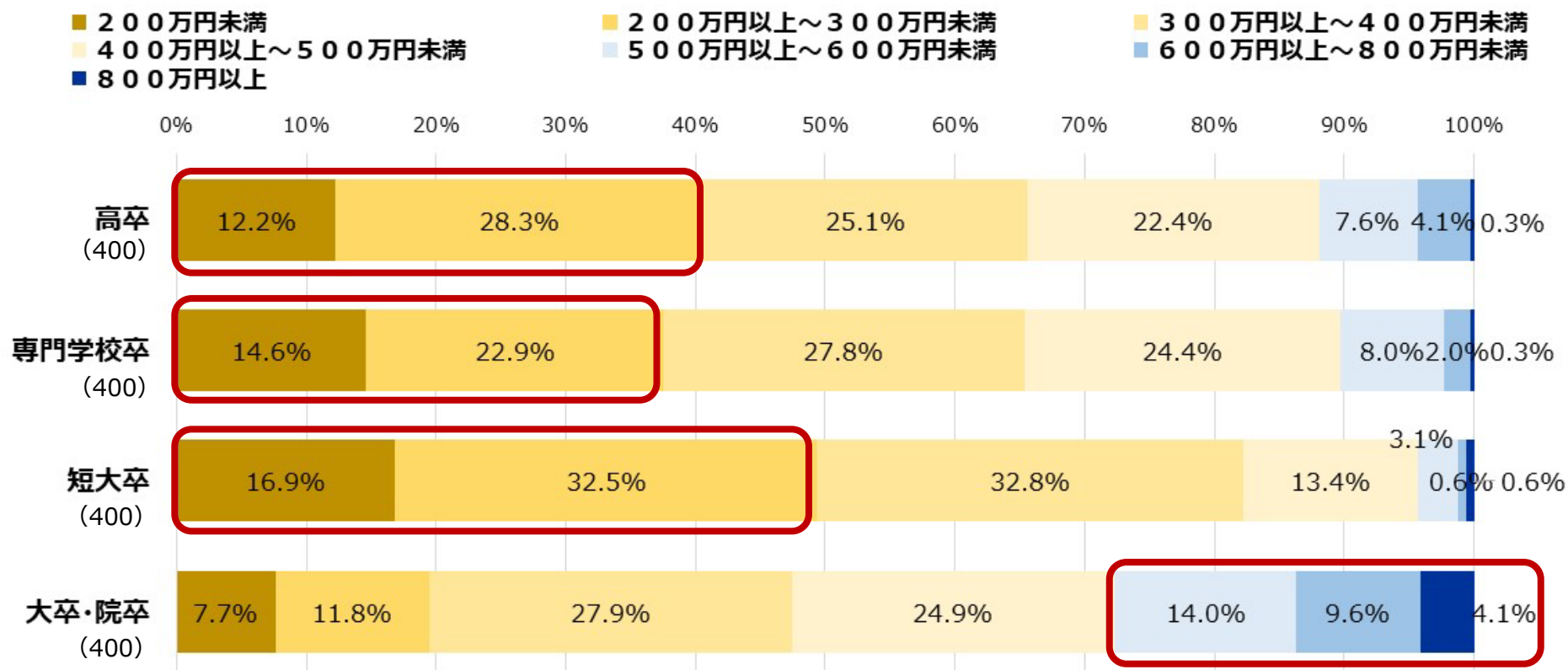
44.0%

48.3%

39.0%

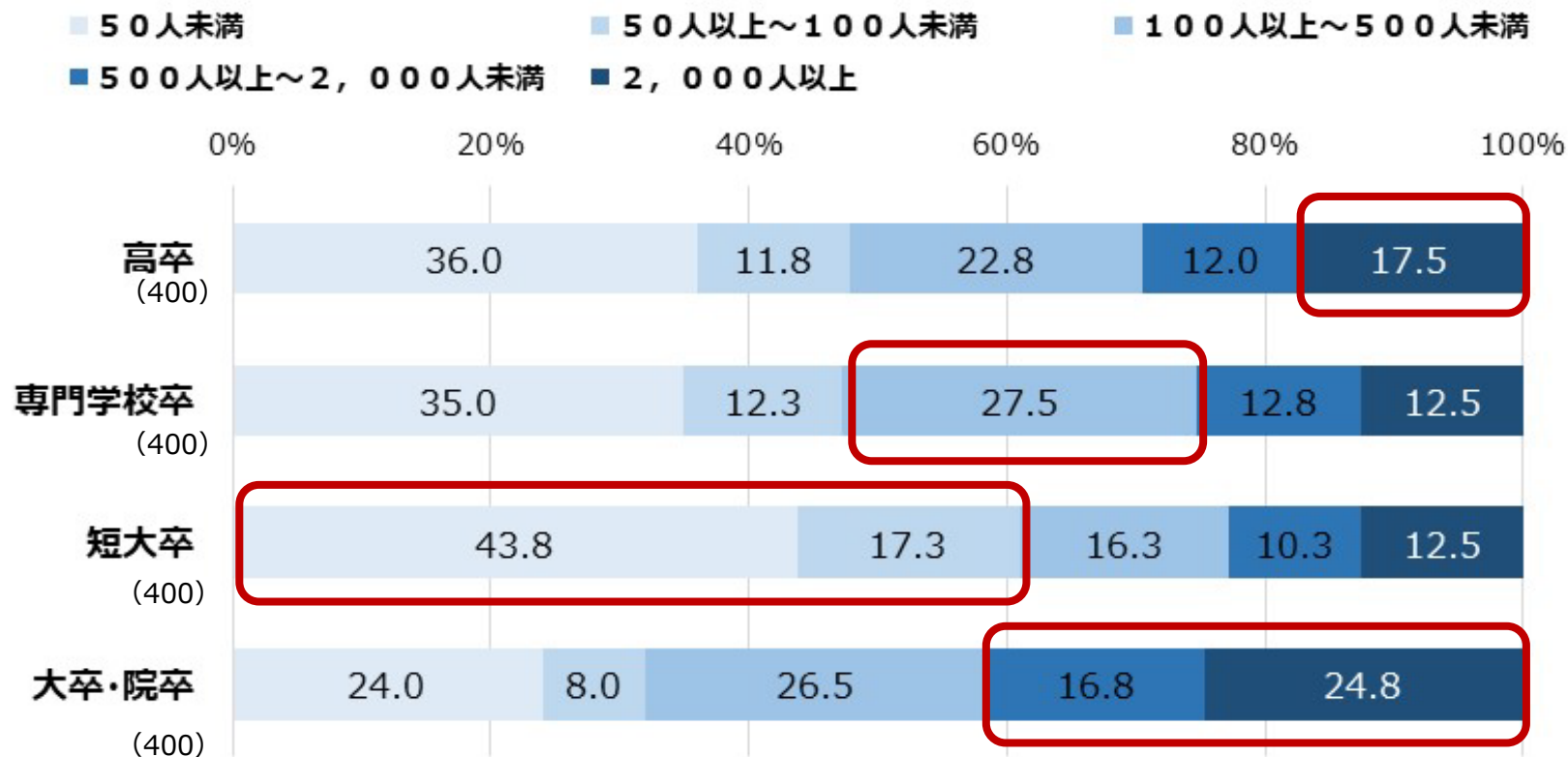
大卒・院卒では500万円以上の高年収が多いのに対して、
その他の最終卒業校では300万円未満の低年収が多い。

最終卒業校別／年収



大卒・院卒では従業員500人以上の企業勤務者が多いのに対して、短大卒では100人未満、専門学校卒では100人以上～500人未満が多いことが特徴。
高卒では、2000人以上がやや多い。

最終卒業校別／従業員規模



自身のキャリアや仕事に対する志向性に基づいて、若年就業者を以下の7つのタイプに分類した。
短大卒は「社会課題解決タイプ」が少なく、「はたらく仲間重視タイプ」が多い。

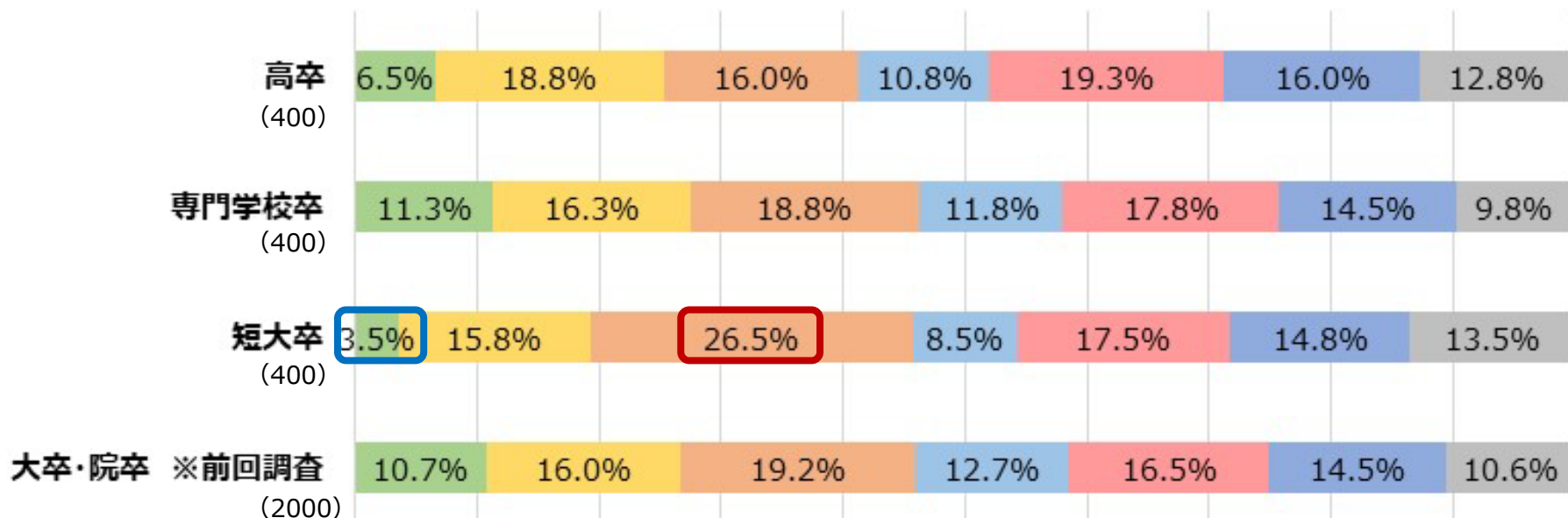
※各タイプの特徴は
次ページ参照

大卒・院卒のクラス
ター分析（前回調査）
で算出した基準に従っ
て分類

最終卒業校別／志向性タイプ



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



各志向性タイプの特徴は以下のとおり。

社会課題解決
タイプ

社会の問題や困りごとを解決する仕事で、社会の持続的発展に貢献したいという思いが強い。

働き方重視タイプ

仕事のやりがいよりも働く時間や場所を自分で選びたいという思いが強い。

はたらく仲間重視
タイプ

職場内の人間関係を重視。

雰囲気の良い職場で尊敬できる上司・先輩の下で周囲の人と信頼関係を築きながら働きたい。

スキル蓄積タイプ

どこでも通用する技術が身につく仕事がしたい、専門的なテーマを追求したい。

汎用的な知識・経験を蓄積したい。

安定重視タイプ

変化の少ない、安定した環境で働きたい。

承認重視タイプ

周囲からの直接的な感謝や、世間からの高い評価・尊敬といった他者からの承認を求めている。

縁の下の力持ち
タイプ

縁の下の力持ちとして、あまり目立つことなく、人をサポートすることで貢献したい。

【1】. 若年就業者の幸せな活躍実態

若年層の「幸せ」、「活躍」をそれぞれ以下の項目で測定。「幸せ」と「活躍」のそれぞれ5項目の平均値を標準化した上で2つの平均値を足し合わせた数値を、「幸せな活躍（活躍していて幸せ）」の度合いとして定義した。

主観的に幸せを感じている状態

「幸せ」

はたらく幸せ実感

-以下の項目を7とてもそう思う～1全くそう思わないの7件法で聴取
-信頼性係数 $\alpha = .965$

私は、はたらくことを通じて、幸せを感じている

私は、はたらいていて、幸せを感じる事が多い

私は、はたらくことを通じて、まわりよりも幸せを感じていると思う

私は、世間一般と比較して、幸せに働いていると思う

私は、幸せな気持ちで働いていることが多い

「活躍」と「幸せ」の

相関係数

0.559



仕事の成果が“良好な”状態

「活躍」

個人のジョブ・パフォーマンスの高さ

-以下の項目を5とてもあてはまる～1全くあてはまらないの5件法で聴取
-信頼性係数 $\alpha = .892$

顧客や関係者に任された役割を果たしている

担当した業務の責任を果たしている

仕事でパフォーマンスを発揮している

周囲に期待された以上の成果を出している

同様の仕事をしている人よりもよい評価・評判を得ている

活躍している幸せである層の特徴を分析し、その特性を明らかにする

幸せ：7件法平均値

活躍高&幸せ高の層

人数割合 **31.3%**

活躍している幸せ
(幸せな活躍)

幸せであるが、
活躍はしていない

活躍しているが、
幸せではない

活躍低&幸せ低
人数割合
37.1%

活躍しておらず、
幸せでもない

平均
4.4

平均
3.3

活躍高群

活躍：5件法平均値

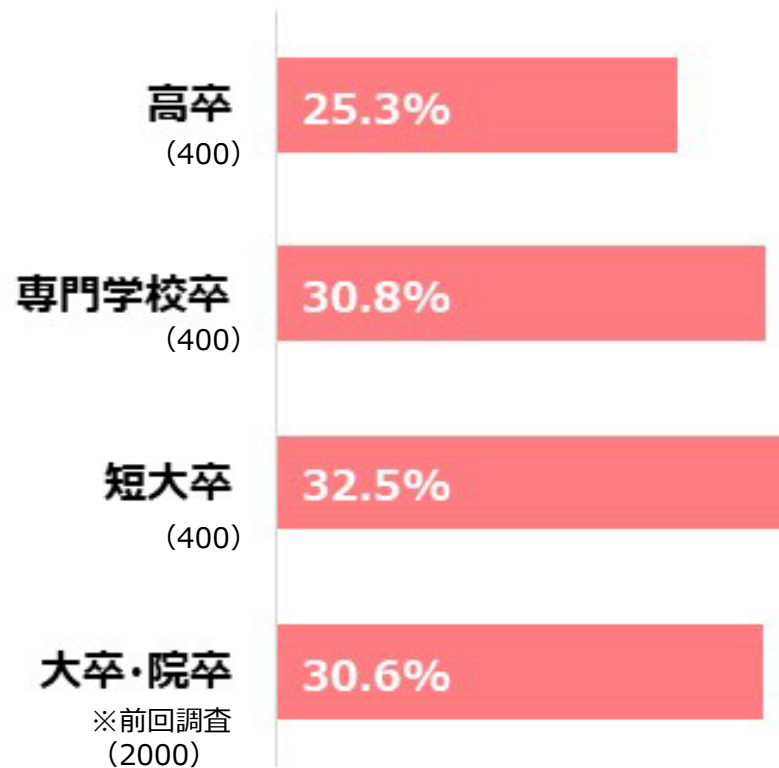
ベース：高卒、
専門学校卒、
短大卒、大卒・
院卒計

n=1600

※円の大きさが人数ボリューム

最終卒業校別に見ると、幸せな活躍をしている割合は3割前後。

最終卒業校別／幸せな活躍をしている人の割合



女性、高年収、間接部門で、幸せな活躍をしている人の割合が高い。

幸せな活躍をしている人の割合

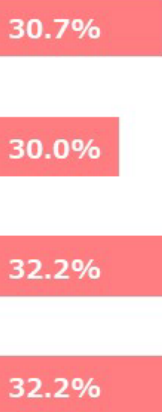
性年代別

25～29歳男性
(241)

30～35歳男性
(473)

25～29歳女性
(370)

30～35歳女性
(516)



年収別

200万円未満
(175)

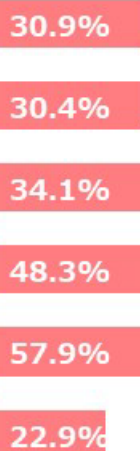
200～400万円未満
(714)

400～600万円未満
(411)

600～800万円未満
(58)

800万円以上
(19)

不明
(223)



職種別

※主な職種のみ

財務・会計・経理・法務⁽⁶⁶⁾

総務・人事⁽⁷³⁾

【飲食以外】接客・サービス系職種⁽³⁹⁾

幼稚園教員・保育士⁽⁷⁷⁾

医師・看護師⁽⁸⁶⁾

作業療法士・理学療法士⁽³⁵⁾

その他医療系専門職種⁽⁶³⁾

福祉系専門職（介護福祉士・ヘルパーなど）⁽⁶⁴⁾

法人向け営業・企画営業⁽³⁸⁾

実店舗での販売職（販売店員、レジなど）⁽⁵³⁾

その他専門職⁽⁴⁹⁾

配達員・ドライバー、配送・倉庫管理・物流⁽⁶²⁾

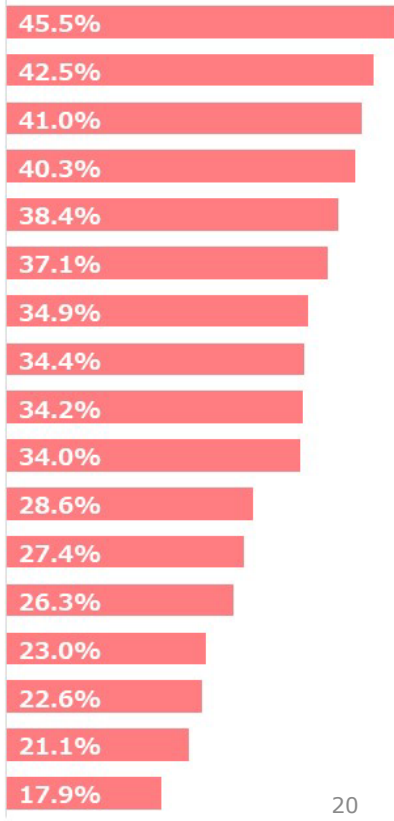
医療事務・アシスタント⁽³⁸⁾

製造（組立・加工）⁽¹²⁶⁾

一般事務・アシスタント⁽¹⁹⁵⁾

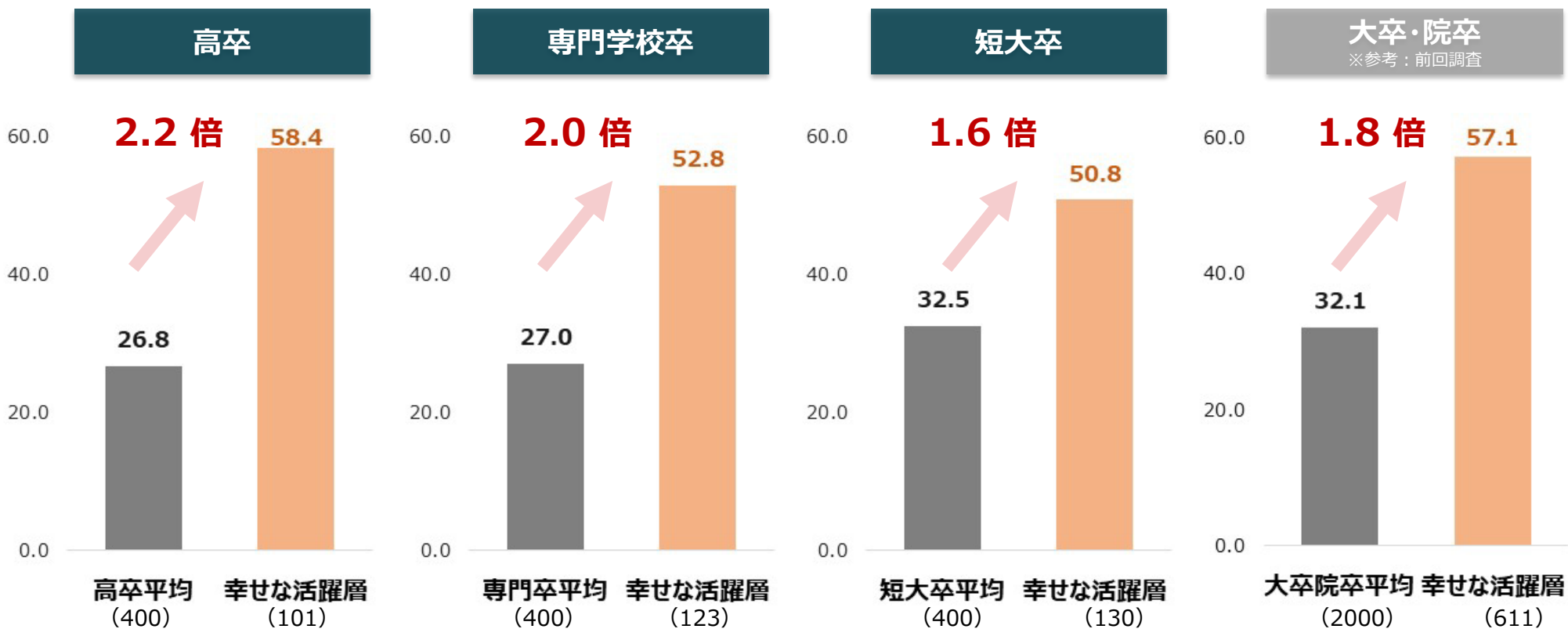
生産技術・生産管理・品質管理⁽⁷¹⁾

SE（システムエンジニア）・プログラマー⁽³⁹⁾



高卒で幸せな活躍をしている層は、高卒全体と比べて「学びや学習に前向きにとりこんでいる」人が2.2倍多く、58.4%。
専門学校卒や短大卒においても、幸せな活躍をしている層は「学びや学習に前向きにとりこんでいる」人が多い。

幸せな活躍層の学習意欲 「学びや学習に前向きにとりこんでいる」あてはまる合計 (%)



幸せな活躍をしている層は、研修・訓練・学習の実行率が高い。

研修・訓練・学習経験率 何かしらの研修・学習をおこなっている割合 (%)

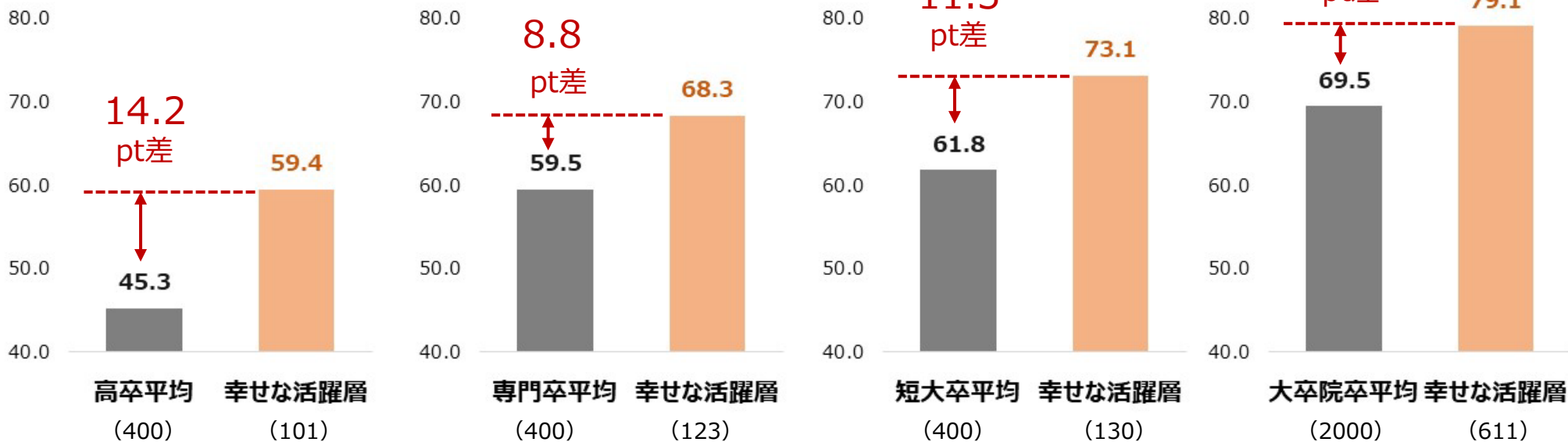
高卒

専門学校卒

短大卒

大卒・院卒

※参考：前回調査



【補足分析】 幸せな活躍への影響を見ると、性別・年齢・年収・職種・最終卒業校といった属性のみで説明する場合と比べて、「学び特性」や社会課題解決への関心の強さを示す「ソーシャル・エンゲージメント」、自社での仕事が社会課題解決につながっている実感である「ソーシャル・レリバンス」の概念を加える場合は説明力が大きく上昇する。

目的変数：幸せな活躍

STEP1

属性のみ

R2

.076**

調整済みR2

.048**

ΔR2

-

STEP2

+ 学び特性

.461**

.443**

.385**

+ ソーシャル・エンゲージメント／レリバンス

.408**

.390**

.332**

+ 学び特性& ソーシャル・エンゲージメント／レリバンス

.501**

.484**

.425**

階層的重回帰分析 | STEP1 強制投入法、STEP2 ステップワイズ法 において、属性のみ投入した結果とステップワイズの結果を比較 n=1600
属性として、最終卒業校・年齢・性別・就労形態・業種・職種・役職・企業規模・未既婚・子ども有無・同居家族有無・残業時間・転職経験・年収を投入

** : 1%水準で有意

【2】.若年層の幸せな活躍に関連する「3つの学び特性」

最終卒業校にかかわらず、
積極的に人を巻き込みながら学ぶ「ソーシャル・ラーニング」、困難な事からこそ学ぶ「ラーニング・レジリエンス」、
いくつかの学びや経験を架橋する「ラーニング・ブリッジング」の3つの学び特性が共通して幸せな活躍と関連している。

最終卒業校別／特に重要な学び特性

※重回帰分析で有意だった特性を○。
最も偏回帰係数の高い特性を◎。
表頭緑色は大卒・院卒で有意だった特性。

	ソーシャル・ラーニング	ラーニング・レジリエンス	ラーニング・ブリッジング	ラーニング・グリット	ラーニング・デジタル	コンテキスト・ラーニング	ラーニング・ピボッティング	ラーニング・エンjoyメント	調整済決定係数
大卒・院卒 (2000) * 前回調査	◎	○	○	○	○				.387
高卒 (400)	◎	○	○				○		.368
専門学校卒 (400)	◎	○	○						.516
短大卒 (400)	○	○	◎						.356

最終卒業校別に見ると、
ソーシャル・ラーニング、
ラーニング・レジリエンス、
ラーニング・ブリッジングが
どの最終卒業校でも共通して影響している

※カッコ内はn

重回帰分析

統制変数 | 年齢・性別・就労形態・業種・職種・役職・企業規模・
未婚・子ども有無・同居家族有無・残業時間・転職経験・年収

5件法で聴取し、以下のように得点化した上で、各特性に紐づく項目の平均値を算出

1 全くあてはまらない 2 あてはまらない 3 どちらともいえない 4 あてはまる 5 とてもあてはまる

ソーシャル・ラーニング

人を巻き込んで学ぶ

α係数：.879

周囲の人や上司に自分の
関心のある領域を積極的に伝えている

学びや経験をともにする仲間がいる

勉強会や読書会など、学習のための
コミュニティを主催したことがある

関心ある分野の専門家や
詳しい人に話を聞きに行くことがある

周りの人から積極的に
意見をもらうようにしている

ラーニング・ブリッジング

いくつかの学びや経験を
架橋する

α係数：.909

仕事で得た経験と、これまで学んできた
ことを結びつけて考えている

仕事で得たいくつかの経験の共通点を
探そうとしている

ある知識を得たときは、別のところで
得た知識と比べるようにしている

研修や読書などで得た知識を使って、
実際の業務に役立てようとしている

常に仕事に活かすことを考えながら
学ぶようにしている

参照：河井亨, and 木村充. “サービス・ラーニングにおけるリフレクションとラーニング・ブリッジングの役割: 立命館大学「地域活性化ボランティア」調査を通じて.” 日本教育工学会論文誌 36.4 (2013): 419-428.を大幅改変

ラーニング・レジリエンス

困難な事からこそ学ぶ

α係数：.896

厳しい仕事こそ、自分の糧に
しようとしている

失敗も、将来の成功の素だと捉えている

忙しい時も、粘り強く地道に
学びを続けている

自分にとって難しいことほど
経験する価値がある

ラーニング・グリット

一貫して
コツコツ努力する

α係数：.911

一貫してコツコツ学び続けている領域がある

数ヶ月以上かかるような学びに
集中して取り組んでいる

長期にわたって情報収集している
領域がある

数年以上の長期に渡って
学んでいる領域がある

5件法で聴取し、以下のように得点化した上で、各特性に紐づく項目の平均値を算出

1 全くあてはまらない 2 あてはまらない 3 どちらともいえない 4 あてはまる 5 とてもあてはまる

ラーニング・デジタル

デジタルツールを積極的に使う

α 係数：.864

新しいソフトウェアや機器は比較的すぐに試してみる

SNSで自ら発信したり、ネットワークを広げたりしている

学びのなかで積極的にデジタルツールを使っている

オンライン学習サービスを使って自主的に学んでいる（eラーニングなど）

ラーニング・ピボッティング

新しいフィールドを開拓して学ぶ

α 係数：.868

常に新しいことを経験したい

一つのことを学んだら、その関連する周辺領域のことを調べようとしている

学ぶごとに、新しい領域へ関心が広がっていく

コンテキスト・ラーニング

学びの背景・文脈を考える

α 係数：.878

何かを学ぶときは、その背景や文脈まで知ろうとしている

誰かに何かを教わる時は、その人の立場やポジションなどにも考えを巡らせている

仕事の経験を振り返って整理するようにしている

学習内容を、過去からの経緯や、歴史的な文脈に位置づけることを意識している

ラーニング・エンjoyメント

学びそのものを楽しむ

α 係数：.899

学ぶことはそれだけでも自分にとって楽しいことだ

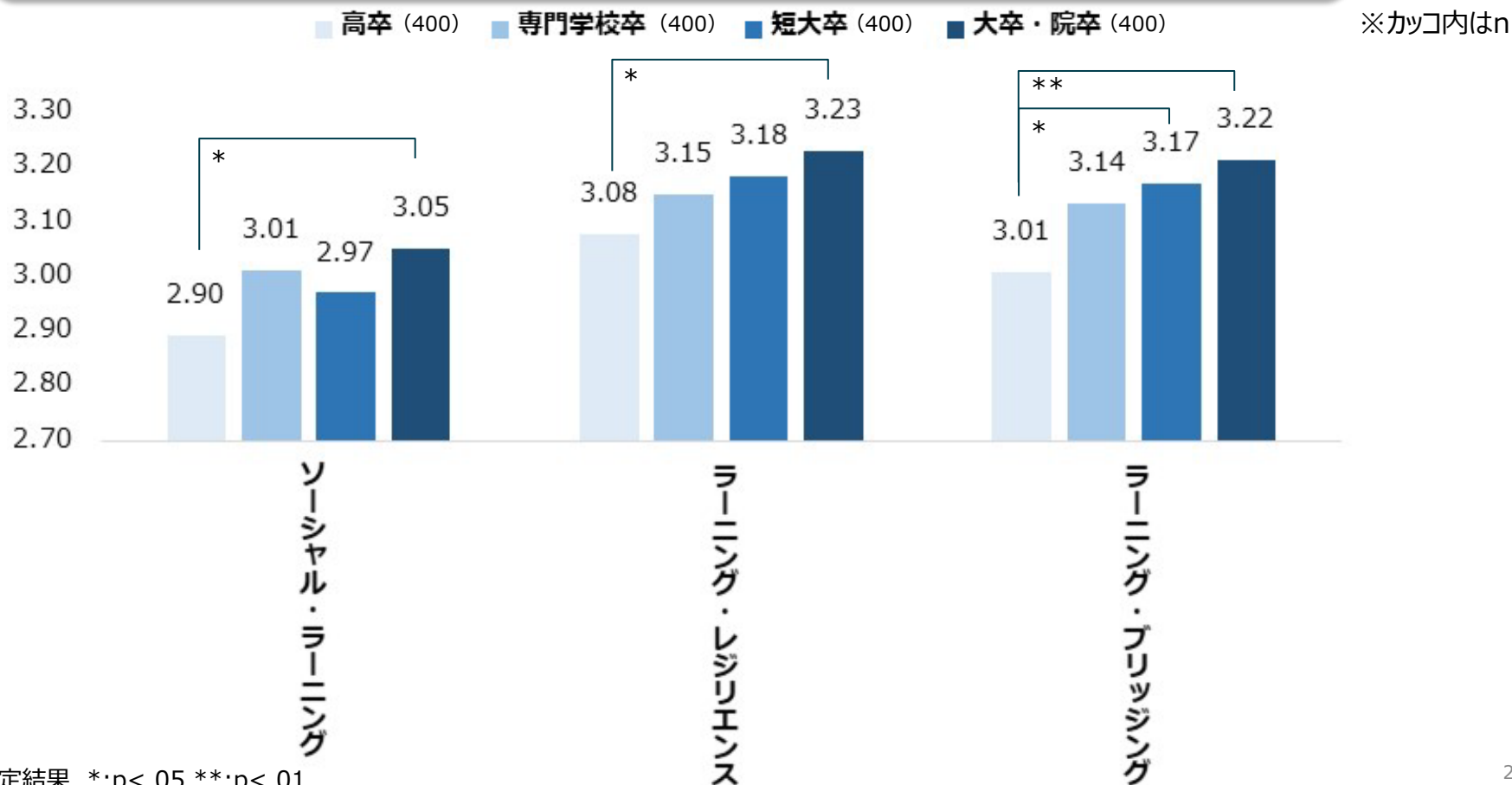
自分にとって、何かを理解することは喜びである

学んだことが仕事につながると嬉しい

学ぶことで視野が広がることに喜びを感じる

大卒・院卒と比べて、
 高卒では、「ソーシャル・ラーニング」「ラーニング・レジリエンス」「ラーニング・ブリッジング」の学び特性が乏しい。

最終卒業校別／学び特性の実態 (平均値・pt)



職種別に見ると、ソーシャル・ラーニングやラーニング・レジリエンス、ラーニング・ブリッジングの学び特性は、「総務・人事」「医師・看護師」で高く、「一般事務・アシスタント」「医療事務・アシスタント」「製造（組立・加工）」「配達員・ドライバー、配送・倉庫管理・物流」で低い。

職種別／学び特性の実態（平均値・pt）

ソーシャル・ラーニング



ラーニング・レジリエンス

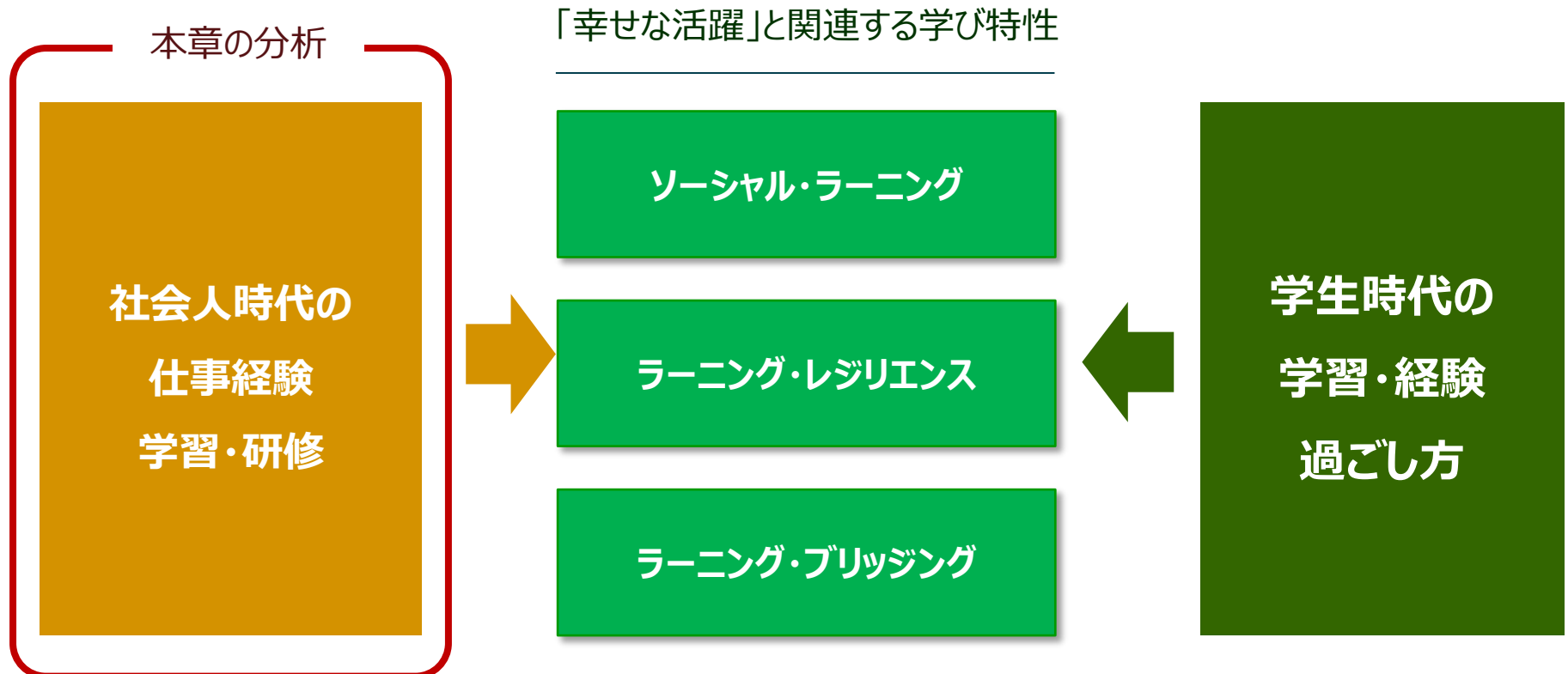


ラーニング・ブリッジング



【3】.学び特性と関連する社会人の仕事経験と学習経験

社会人のどのような学習経験・仕事経験が
幸せな活躍につながる3つの学び特性と関連しているかを検証する。



学び特性に関連する仕事経験／研修・訓練・学習

(各学び特性について係数の高いもの抜粋)

仕事上での経験

研修・訓練・学習

高卒

社外の人からの新しい気づき
 パートナーや取引先からの新たな学び
 他職種との連携
 同僚と切磋琢磨して競い合った

外部施設の視察
 NPOやボランティア等の社会活動への参加
 内定者研修・実習
 語学学習

専門学校卒

パートナーや取引先からの新たな学び
 顧客とビジネス以上の深い関係構築
 他職種従事者からのアドバイス・新しい気づき
 先輩と切磋琢磨して競い合った
 会社もしくは部署の戦略・企画策定業務

専門スキル研修・実習
 管理職候補者・昇格時研修
 読書

短大卒

顧客からの親身なアドバイスや助言
 他企業、他組織への出向
 他職種従事者からのアドバイス・新しい気づき
 先輩の活躍を見て刺激を受けた
 新しいアイデアや企画の提案

管理職研修
 大学・大学院・専門学校
 勤務時間内の社内勉強会への参加
 勤務時間外のその他の学習

最終卒業校別／ソーシャル・ラーニングに重要な仕事経験

	社外からの学び				社内の人間関係からの学び				その他				調整済 決定係数		
	顧客とビジネス以上の深い関係構築	顧客からの親身なアドバイスや助言	パートナーや取引先からの新たな学び	社外の人からの新しい気づき	他企業、他組織への出向	転職してきた人からの新しい気づき	他職種従事者からのアドバイス・新しい気づき	他職種との連携	先輩と切磋琢磨して競い合った	同僚と切磋琢磨して競い合った	新しいアイデアや企画の提案	サービス内容の策定業務		会社もしくは部署の戦略・企画策定業務	多国籍な人々と協働するプロジェクト参加
高卒 (400)				◎			◎					○			.331
専門学校卒 (400)			◎				○		○				◎		.292
短大卒 (400)		◎			◎		○								.219
大卒・院卒 (2000) * 前回調査	○					○	前回 聴取なし	前回 聴取なし	◎	○	◎	○	◎	○	.230

※重回帰分析でプラスに有意だった特性を○。
偏回帰係数の高い特性上位2つを◎。

重回帰分析
統制変数 | 年齢・性別・就労形態・業種・職種・役職・企業規模・未既婚・子ども有無・同居家族有無・残業時間・転職経験・年収

最終卒業校別／ラーニング・レジリエンス特性に重要な仕事経験

	社外からの学び			社内の人間関係からの学び					その他		調整済 決定係数		
	顧客からの親身なアドバイスや助言	パートナーや取引先からの新たな学び	社外の人からの新しい気づき	他職種従事者からのアドバイス・新しい気づき	上司を見て、反面教師にした	自分もこうなりたいという上司がいた	先輩からの助言やアドバイス	先輩の活躍を見て刺激を受けた	先輩と切磋琢磨して競い合った	同僚と切磋琢磨して競い合った		後輩の育成や相談役	活かさない部署への異動
高卒 (400)			◎				○			◎			.247
専門学校卒 (400)				◎	○				◎			○	.218
短大卒 (400)	◎							◎					.196
大卒・院卒 (2000) * 前回調査		○	◎	前回聴取なし	○	○		◎			○		.171

※重回帰分析でプラスに有意だった特性を○。
偏重回帰係数の高い特性上位2つを◎。

重回帰分析

統制変数 | 年齢・性別・就労形態・業種・職種・役職・企業規模・未既婚・子ども有無・同居家族有無・残業時間・転職経験・年収

最終卒業校別／ラーニング・ブリッジングに重要な仕事経験

	社外からの学び			社内の人間関係からの学び					その他	調整済 決定係数			
	顧客とビジネス以上の深い関係構築	顧客からのアドバイスや親身なアドバイス	パートナーや取引先からの新たな学び	社外の人からの新しい気づき	転職してきた人からの新しい気づき	他職種従事者からのアドバイス・新しい気づき	他職種との連携	反面教師にした上司を見て、	先輩の活躍を見て刺激を受けた		先輩と切磋琢磨して競い合った	後輩の育成や相談役	新しいアイデアや企画の提案
高卒 (400)			◎	○			◎						.270
専門学校卒 (400)	◎		◎			○		○			○		.345
短大卒 (400)		○				◎			○			◎	.292
大卒・院卒 (2000) * 前回調査			◎	○	○		○	○	◎			○	.204

※重回帰分析でプラスに有意だった特性を○。
 偏回帰係数の高い特性上位2つを◎。

重回帰分析
 統制変数 | 年齢・性別・就労形態・業種・職種・役職・企業規模・未既婚・子ども有無・同居家族有無・残業時間・転職経験・年収

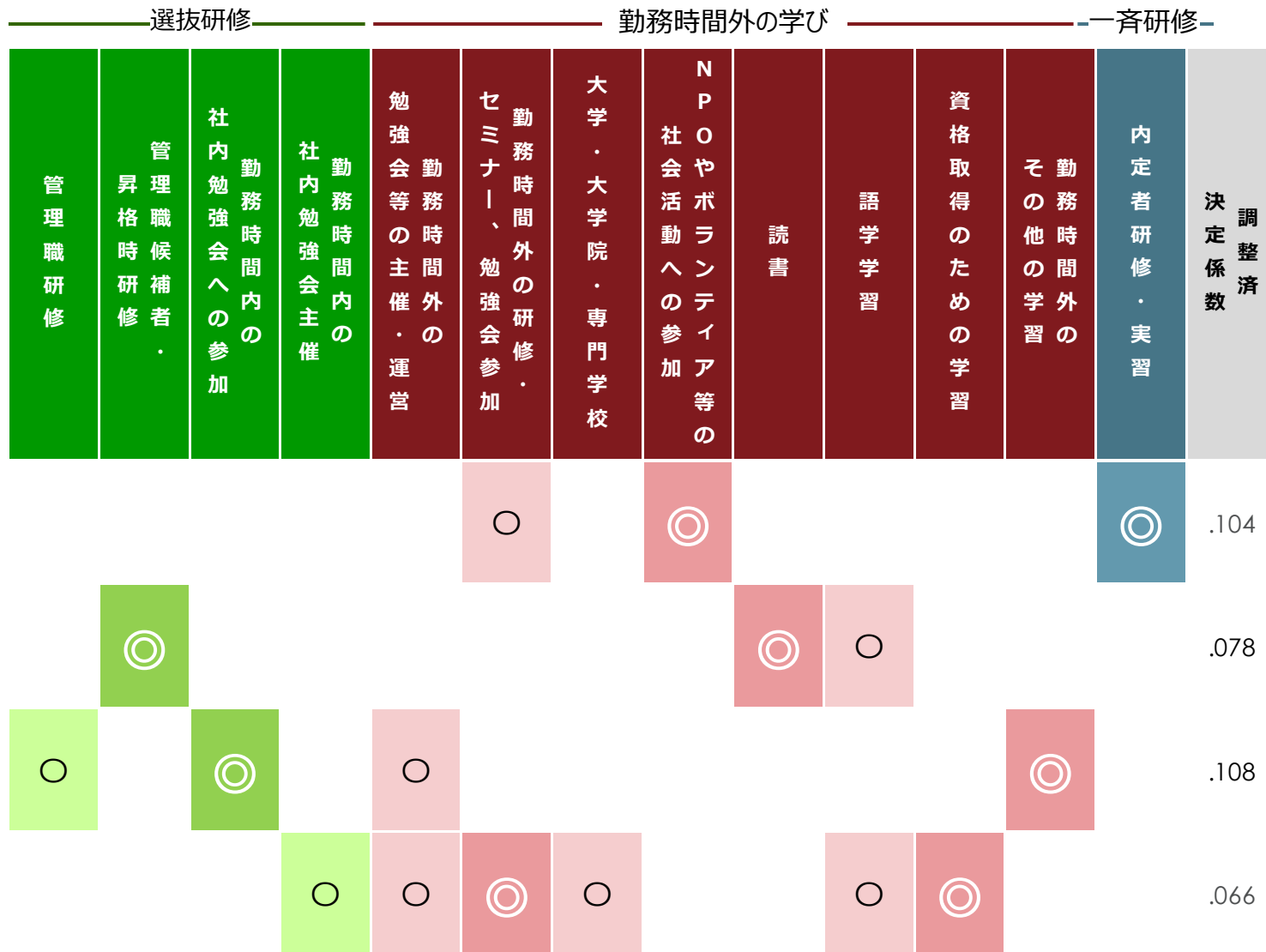
最終卒業校別／ソーシャル・ラーニングに重要な研修・訓練・学習

	選抜研修			勤務時間外の学び					一斉研修・その他				調整済	
	管理職候補者・昇格時研修	外部施設の視察	勤務時間内の社内勉強会主催	勤務時間外の勉強会主催・運営	大学・大学院・専門学校	NPOやボランティア等の社会活動への参加	読書	語学学習	勤務時間外のその他の学習	ネット上での自身の意見の発信	内定者研修・実習	新入社員研修・実習	若手・中堅従業員向け研修・実習	決定係数
高卒 (400)		◎				◎								.141
専門学校卒 (400)	◎													.039
短大卒 (400)					◎				◎	○	○	▲	▲	.127
大卒・院卒 (2000) * 前回調査			◎	◎	○		▲	○		○		▲		.083
前回聴取なし			◎	◎	○		▲	○		○		▲		

※重回帰分析でプラスに有意だった特性を○。マイナスに有意だった特性を▲。偏重回帰係数の高い特性上位2つを◎。

重回帰分析
 統制変数 | 年齢・性別・就労形態・業種・職種・役職・企業規模・未既婚・子ども有無・同居家族有無・残業時間・転職経験・年収

最終卒業校別／ラーニング・レジリエンスに重要な研修・訓練・学習



※重回帰分析でプラスに有意だった特性を○。マイナスに有意だった特性を▲。偏回帰係数の高い特性上位2つを◎。

重回帰分析
統制変数 | 年齢・性別・就労形態・業種・職種・役職・企業規模・未既婚・子ども有無・同居家族有無・残業時間・転職経験・年収

※カッコ内はn

最終卒業校別／ラーニング・ブリッジングに重要な研修・訓練・学習

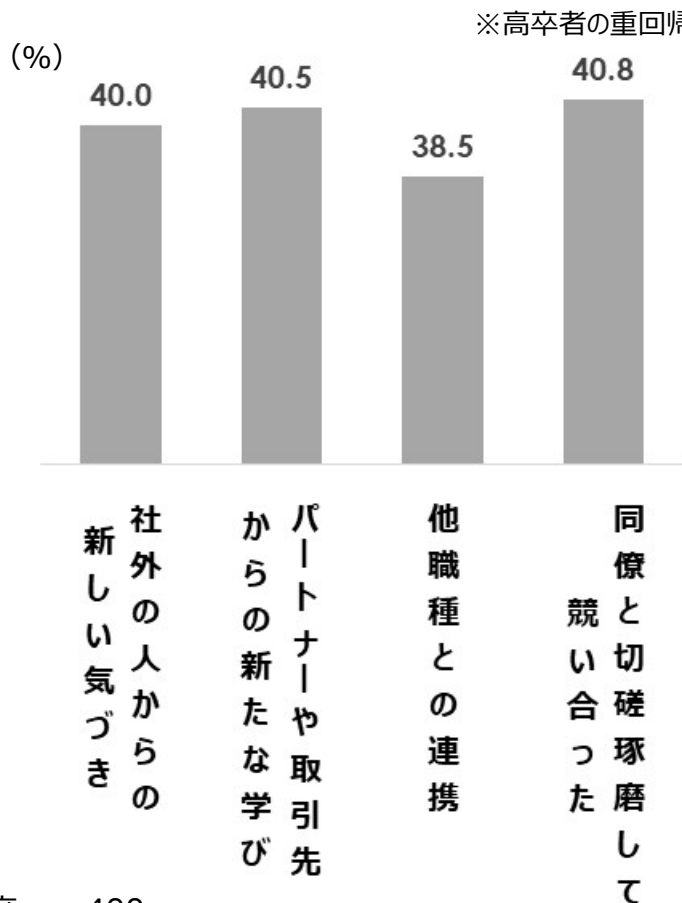
	選抜研修			勤務時間外の学び					一斉研修・その他		調整済 決定係数			
	専門スキル研修・実習	管理職研修	管理職候補者・昇格時研修	勤務時間内の社内勉強会主催	勤務時間外の勉強会・セミナー、勉強会参加	勤務時間外の勉強会主催・運営	大学・大学院・専門学校	読書	語学学習	eラーニング、通信教育、その他の学習		勤務時間外のその他の学習	ネット上での意見発信	内定者研修・実習
高卒 (400)									◎				◎	.092
専門学校卒 (400)	◎		◎					○		○				.149
短大卒 (400)		◎									◎	○		.154
大卒・院卒 (2000) * 前回調査	前回聴取なし			◎	◎	○	○	○		○		○		.089

※重回帰分析でプラスに有意だった特性を○。マイナスに有意だった特性を▲。偏回帰係数の高い特性上位2つを◎。

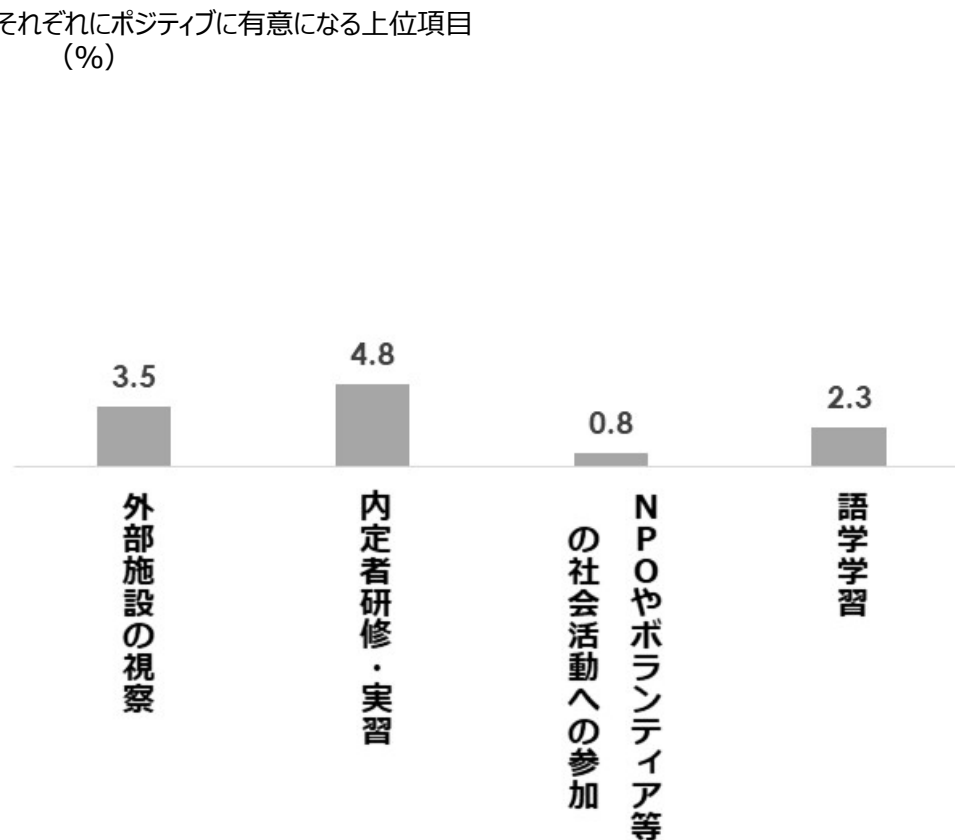
重回帰分析
統制変数 | 年齢・性別・就労形態・業種・職種・役職・企業規模・未既婚・子ども有無・同居家族有無・残業時間・転職経験・年収

高卒者 で学び特性と特に関連が見られる仕事の経験率は、いずれも4割程度。
研修・訓練・学習の経験率は、いずれも5%未満で極めて低い。

仕事経験 経験率



研修・訓練・学習 経験率

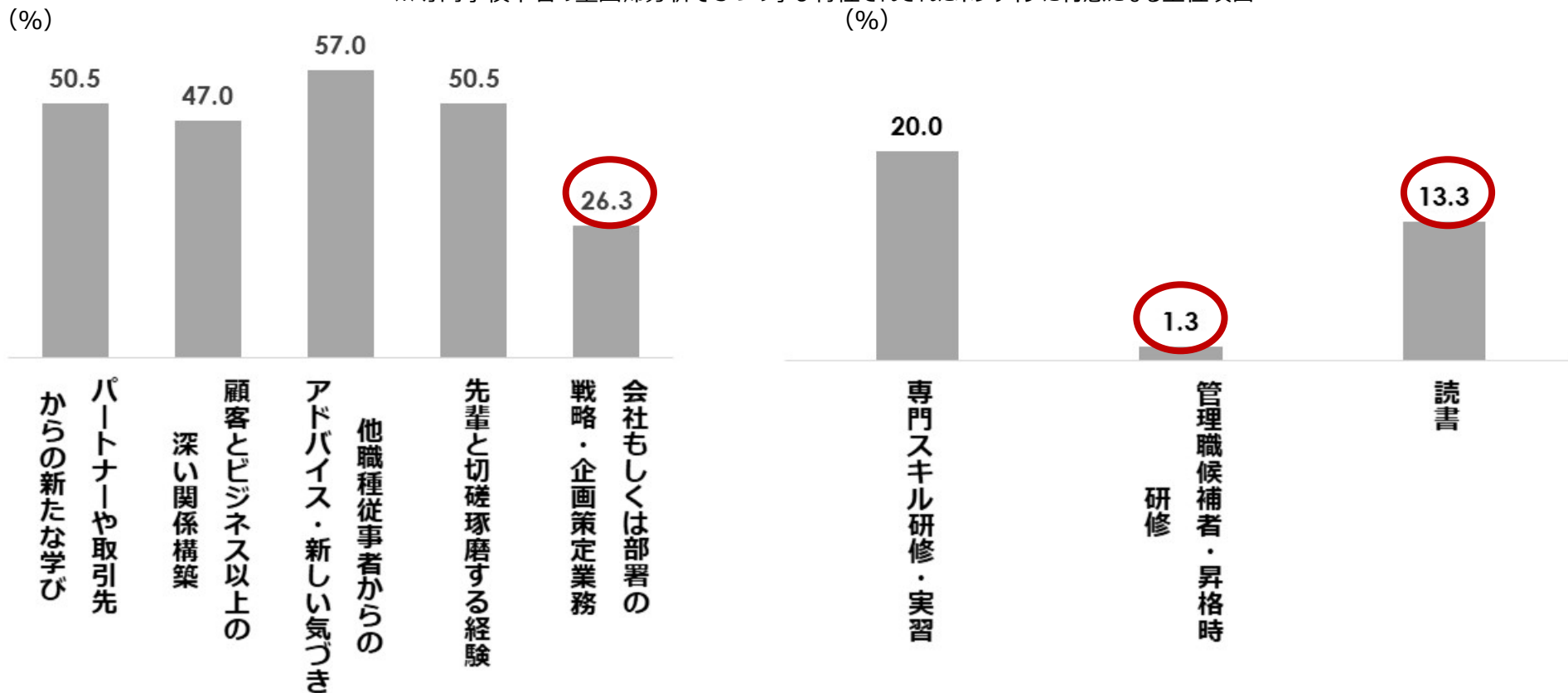


専門学校卒者 で学び特性と特に関連が見られる仕事では、戦略・企画策定業務の経験率が低い。
研修・訓練・学習では、管理職候補者・昇格時研修の経験率が低く、読書経験率も1割強に過ぎない。

仕事経験 経験率

研修・訓練・学習 経験率

※専門学校卒者の重回帰分析で3つの学び特性それぞれにポジティブに有意になる上位項目

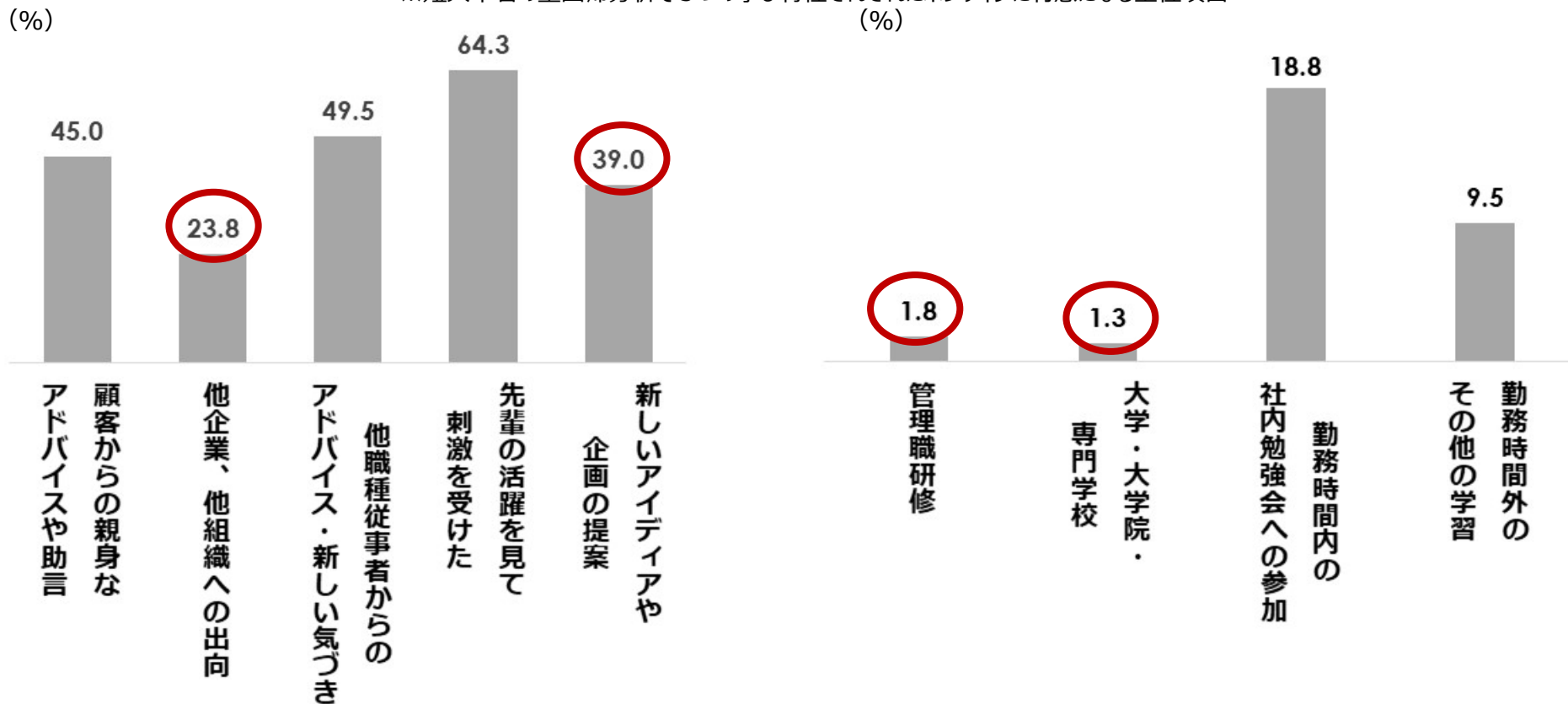


短大卒者で学び特性と特に関連が見られる仕事では、新しいアイデアや企画の提案や出向経験率が低い。
研修・訓練・学習では、管理職研修や大学・大学院・専門学校の経験率が、いずれも2%未満で極めて低い。

仕事経験 経験率

研修・訓練・学習 経験率

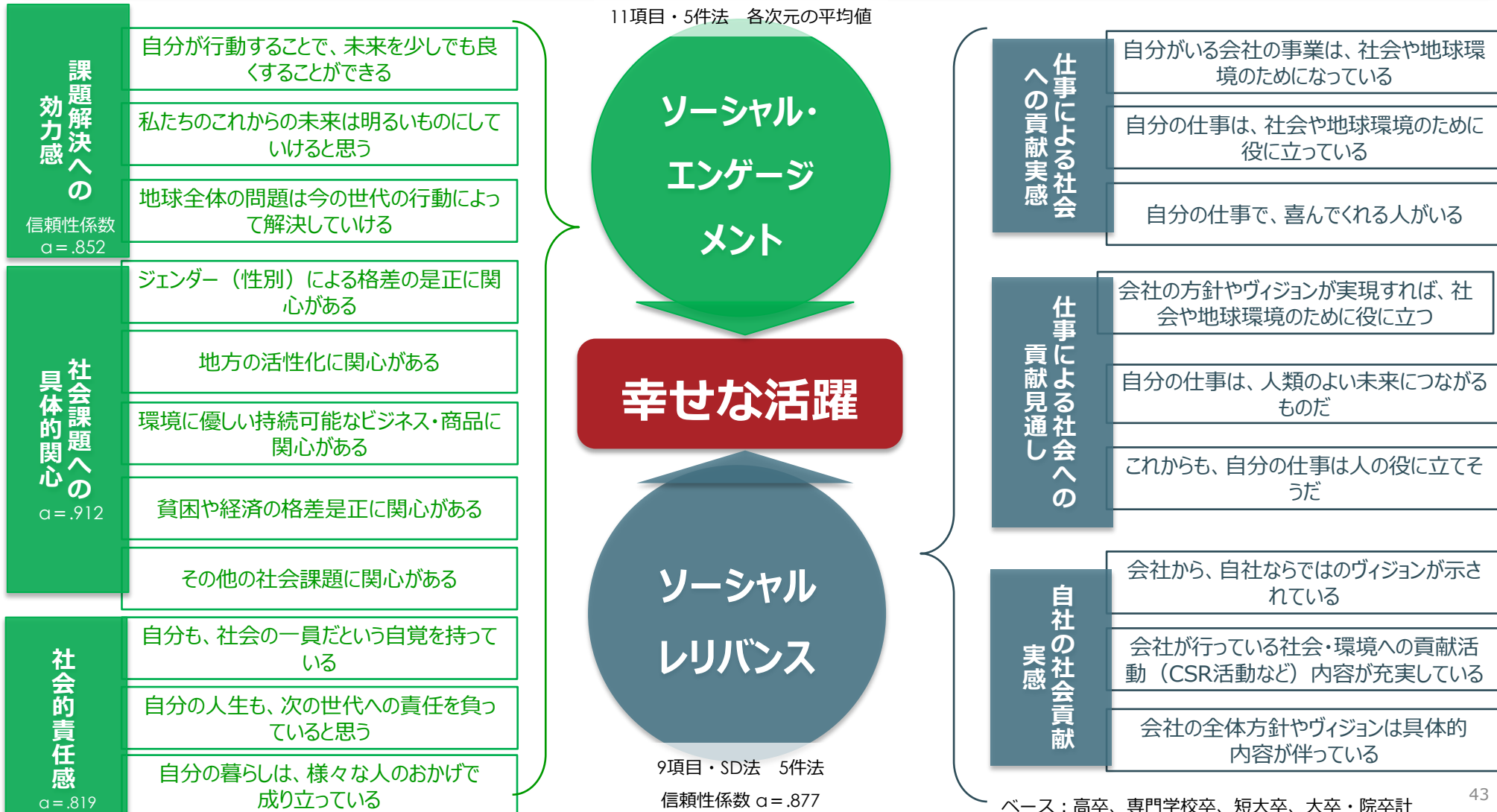
※短大卒者の重回帰分析で3つの学び特性それぞれにポジティブに有意になる上位項目



【4】. ソーシャル・エンゲージメントと幸せな活躍

調査主体：パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原淳
(ハタチからの「学びと幸せ」探究ラボ)

社会の一員として社会課題解決への関心の強さを示す「ソーシャル・エンゲージメント」の高さ、自社での仕事が社会課題解決につながっている実感である「ソーシャル・レリバンス」の高さが、幸せな活躍に与える影響を見た。



最終卒業校別／ソーシャル・エンゲージメントとソーシャル・レリバンズ

※重回帰分析で有意だった特性を○。
最も偏回帰係数の高い特性を◎。

重回帰分析

統制変数 | 年齢・性別・就労形態・
業種・職種・役職・企業規模・
未既婚・子ども有無・同居家族
有無・残業時間・転職経験・年収

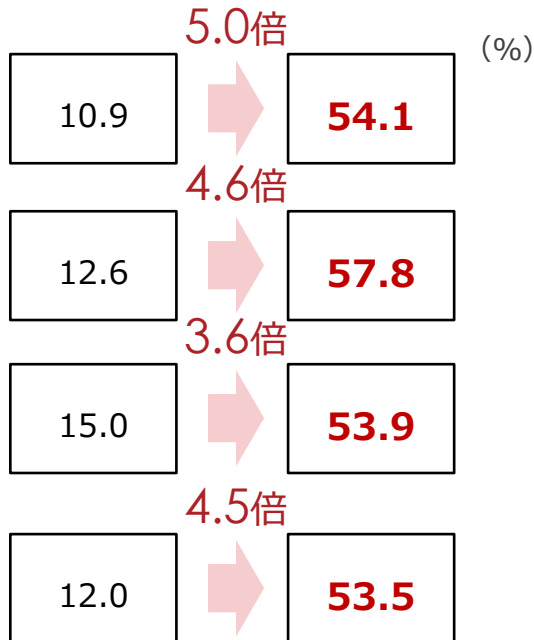
	ソーシャル・エンゲージメント	ソーシャル・レリバンズ	調整済 決定係数
高卒 (400)	◎	○	.336
専門学校卒 (400)	◎	○	.452
短大卒 (400)	◎	○	.353
大卒・院卒 (2000) * 前回調査	◎	○	.366

ソーシャル・エンゲージメントが高い層（全体平均以上）と低い層（全体平均未満）で比較すると、
幸せな活躍をしている人の割合は約4～5倍。ソーシャル・レリバンスも同様に、約2～3倍多い。

ソーシャル・エンゲージメントの 高低別の幸せな活躍層の割合

ソーシャル・エンゲージメント

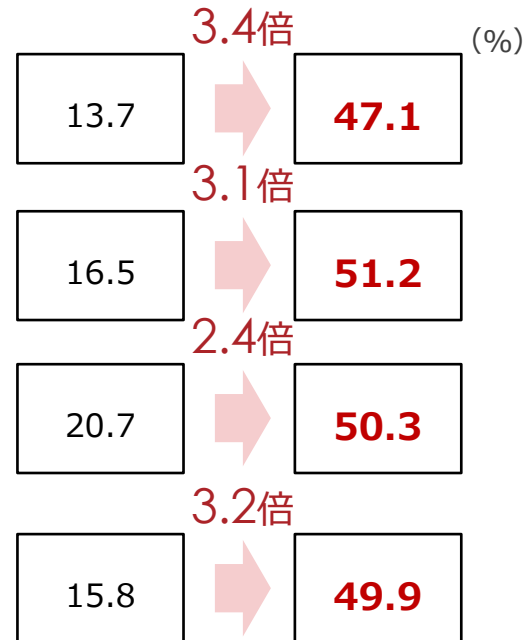
低層 高層 (%)



ソーシャル・レリバンスの 高低別の幸せな活躍層の割合

ソーシャル・レリバンス

低層 高層 (%)



高卒
(400)

専門学校卒
(400)

短大卒
(400)

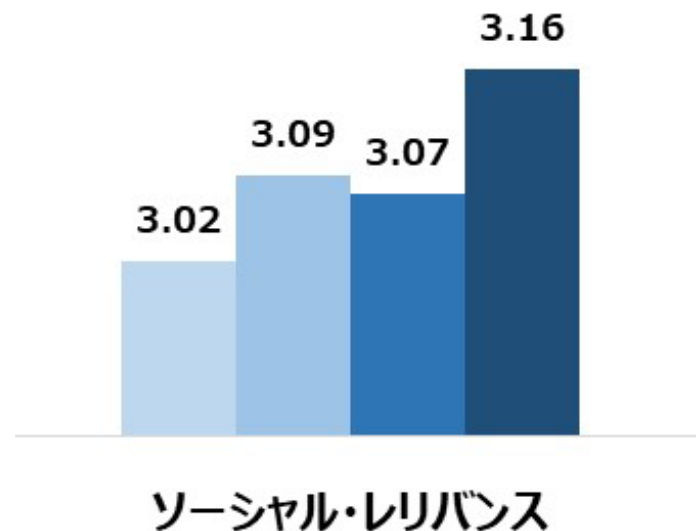
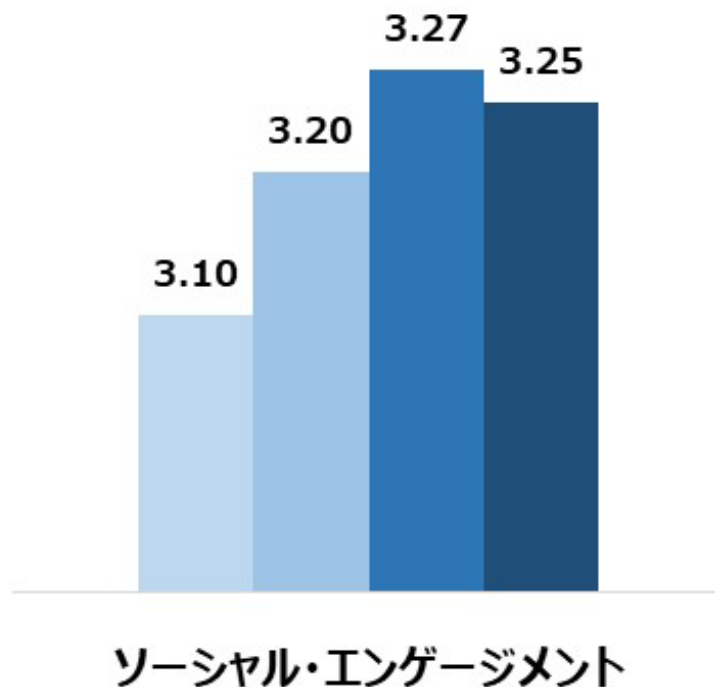
大卒・院卒
(2000)
* 前回調査

社会課題解決への関心の強さを示す「ソーシャル・エンゲージメント」は専門学校卒、短大卒、大卒・院卒で高く、
自社での仕事が社会課題解決につながっている実感である「ソーシャル・レリバンス」は大卒・院卒で高い。

ソーシャル・エンゲージメントの実態 (平均値・pt)

ソーシャル・レリバンスの実態 (平均値・pt)

■ 高卒 (400) ■ 専門学校卒 (400) ■ 短大卒 (400) ■ 大卒・院卒 (400)



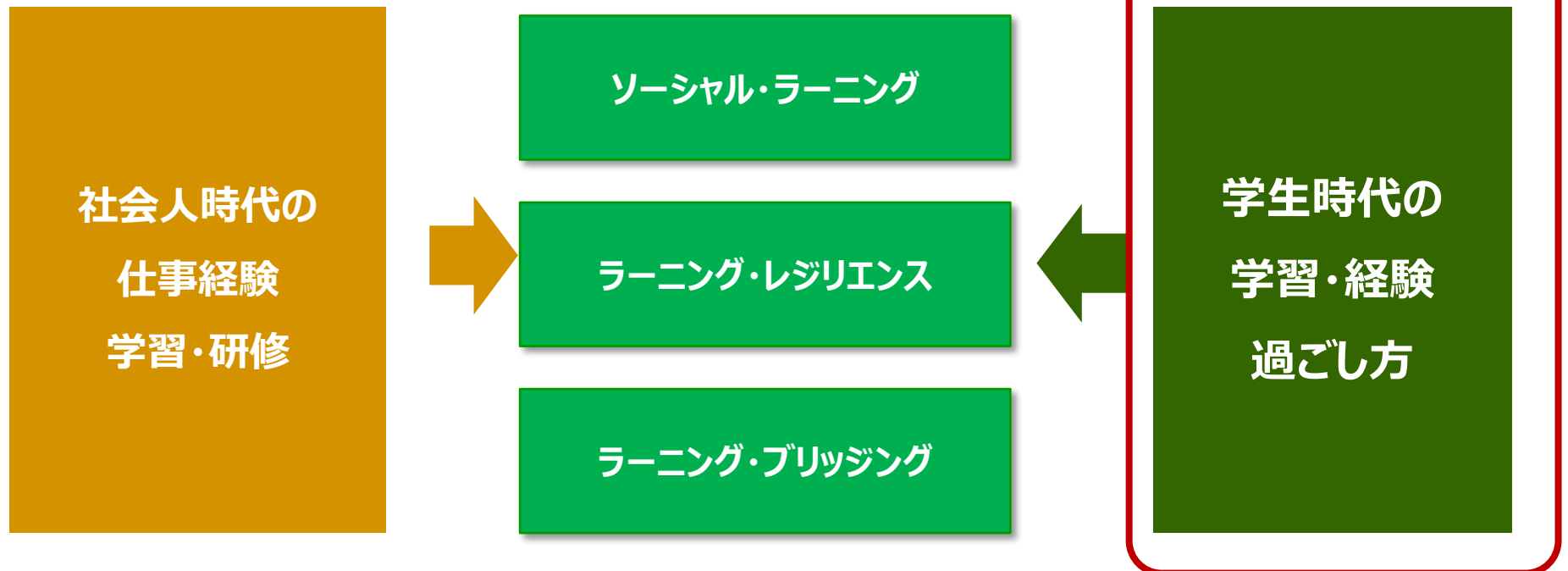
【5】. 若年層の幸せな活躍に関連する 最終卒業校時代の学び

調査主体：パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原淳
(ハタチからの「学びと幸せ」探究ラボ)

社会人のどのような学習経験・仕事経験が
幸せな活躍につながる3つの学び特性と関連しているかを検証する。

「幸せな活躍」と関連する学び特性

本章の分析



社会人での学び特性に関連する最終卒業校での学び・経験

(各学び特性と相関の高い項目を抜粋)

—— ソーシャル・ラーニング ——

—— ラーニング・レジリエンス ——

—— ラーニング・ブリッジング ——

高卒

グループワークなどへの積極的な参加
友人との社会問題に関する議論

努力を要する提出課題
課題解決型の学習・フィールドワーク

興味をもったことへの自主的な勉強
課題解決型の学習・フィールドワーク

専門学校卒

グループワークなどへの積極的な参加
友人との社会問題に関する議論
学校での過ごし方に関する先輩アドバイス
短期インターンシップ

サークル・部活動
学習の計画立案

学習・進路に関する教員からのアドバイス
実社会との接点
時事問題・企業の状況の学び

短大卒

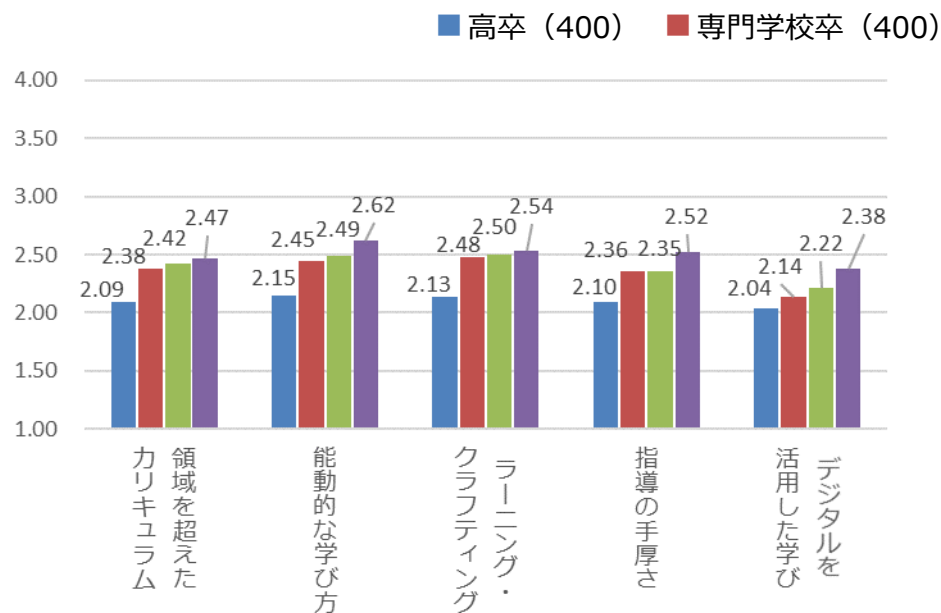
グループワークなどへの積極的な参加
卒論作成で受けたアドバイス
友人との社会問題に関する議論

努力を要する提出課題
相互評価など協働による学び
教員と学生の双方向のやり取り

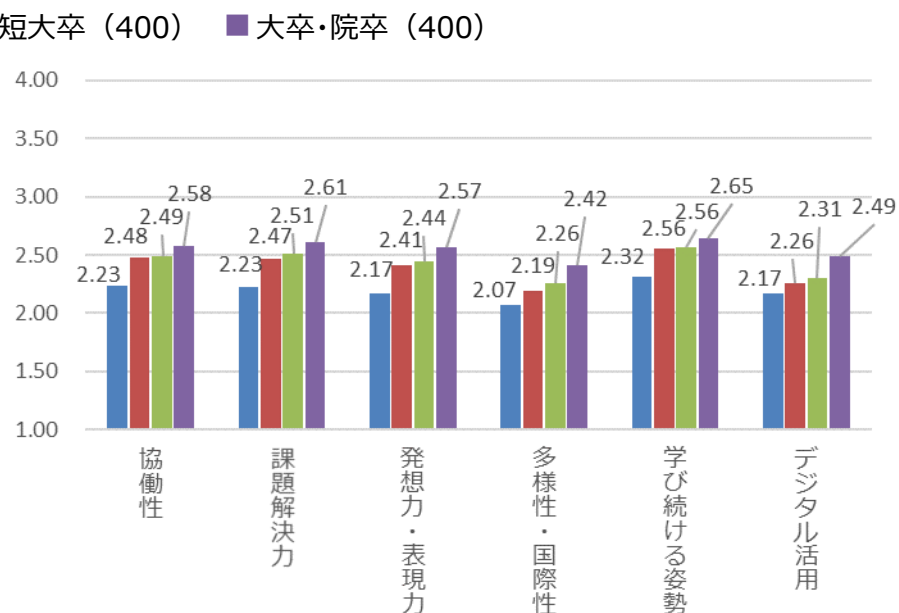
実習・体験活動などへの知識の活用
短期インターンシップ

最終卒業校での学びのスタイル、身につけた資質・能力は、いずれもほぼ高卒 < 専門学校卒 ≤ 短大卒 < 大卒・院卒で、概ね学校教育の経験年数に合致した傾向。早い段階での学校教育終了は、社会人になってからの学びの重要性を増す。

最終卒業校での学びのスタイル (平均値・pt)



最終卒業校で身につけた資質・能力 (平均値・pt)



※ それぞれのスタイル、資質・能力を聞いた質問項目 (4件法) の平均スコア (最小1.0・最大4.0) 。

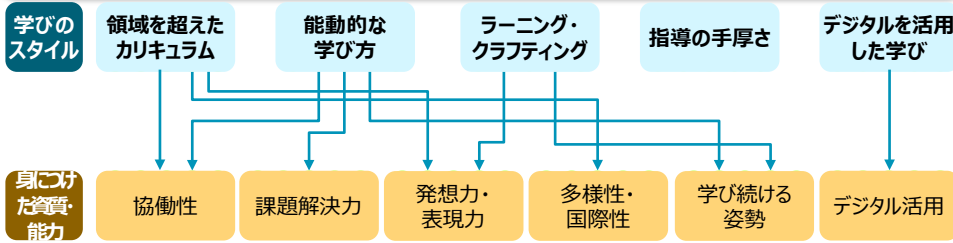
調査結果

学生時代の学びのスタイルと、身につけた資質・能力

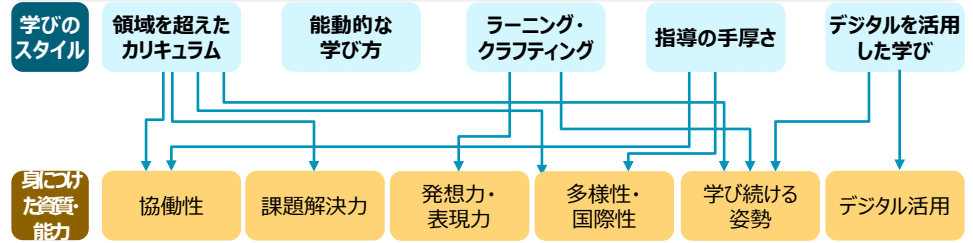
最終卒業校での学びのスタイルは、そこで身につけた資質・能力と関係している。学校教育の期間が他群に比べて短い高卒群においても、領域を超えたカリキュラム = 越境的な学びや、ラーニング・クラフティング = 学びの意義づけは、資質・能力の獲得に影響している。

●「学びのスタイル」と「身につけた資質・能力」の重回帰分析結果

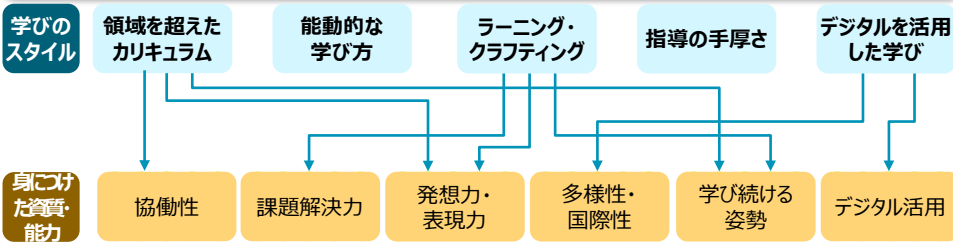
高校卒 (n=400)



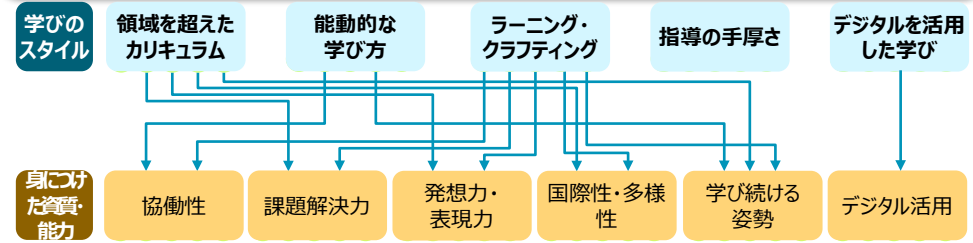
専門学校卒 (n=400)



短大卒 (n=400)



大卒・院卒 (前回調査より n=2,000)



※各資質・能力を従属変数に、学びのスタイルを独立変数に設定した標準化重回帰分析の結果。標準化は群内で行い、危険率0.001以下で有意かつ標準化回帰係数が0.2以上となったもののみを図示。

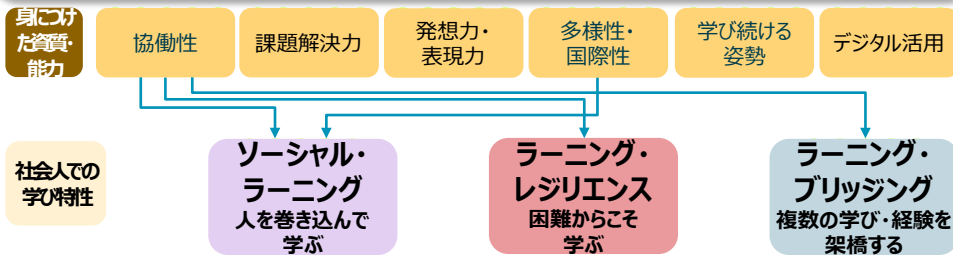
調査結果

学生時代に身につけた資質・能力と社会人での学び特性

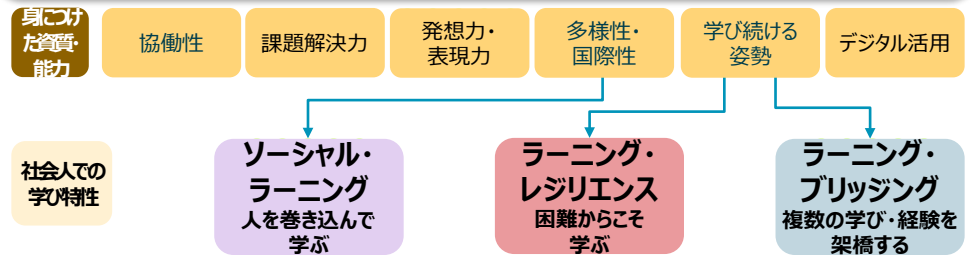
最終卒業校で身につけた資質・能力は、最終卒業校に関わらず幸せな活躍につながる、社会人での三つの学び特性に関係している。高卒群では、身につけた協働性が三つの学び特性に影響しており、相対的に重要度が高い。また、専門学校卒・短大卒群では、学び続ける姿勢がラーニング・レジリエンス、ラーニング・ブリッジングに影響している。

●「学生時代に身につけた資質・能力」と「社会人での学び特性」の重回帰分析結果

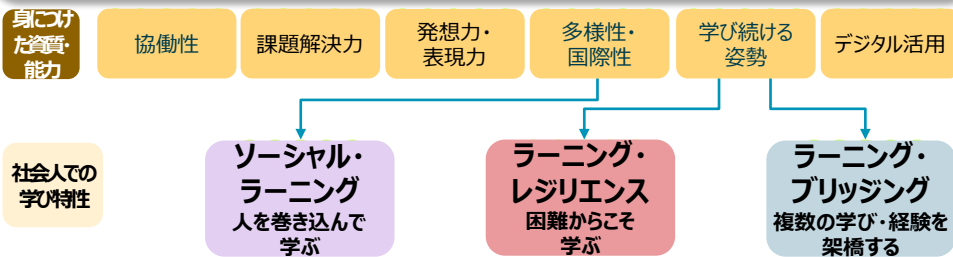
高校卒 (n=400)



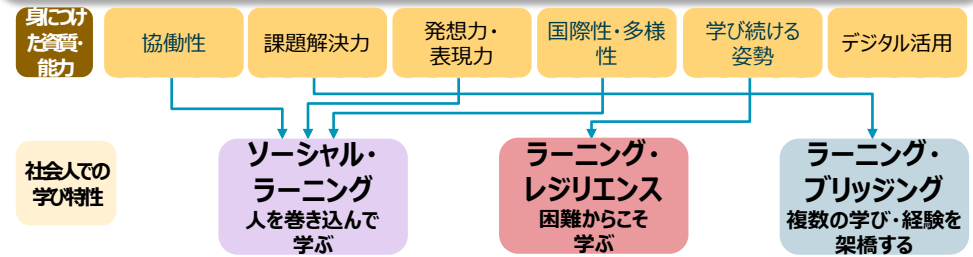
専門学校卒 (n=400)



短大卒 (n=400)



大卒・院卒 (前回調査より n=2,000)



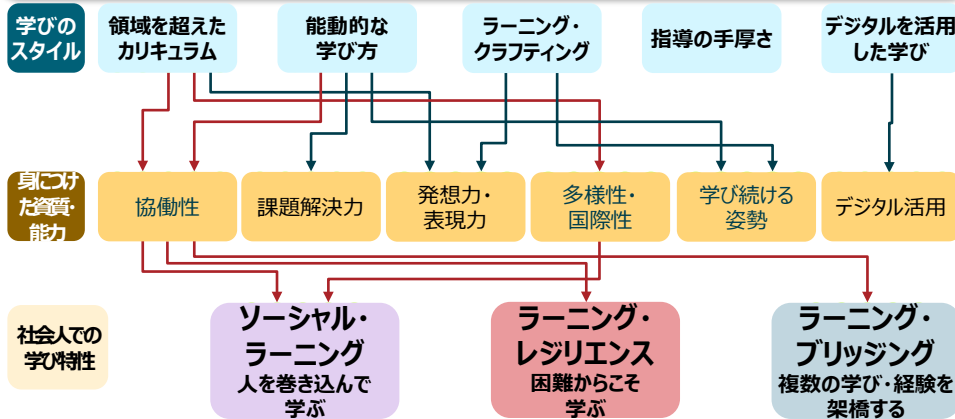
※各学び特性を従属変数に、資質・能力を独立変数に設定した標準化重回帰分析の結果。標準化は群内で行い、危険率0.001以下で有意かつ標準化回帰係数が0.2以上となったもののみを图示。

調査結果

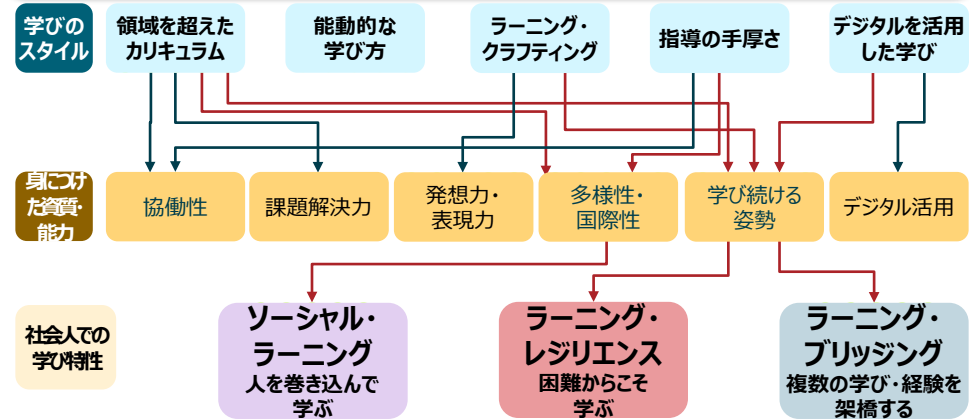
最終卒業校時代の学びと社会人での学び特性

学生時代の学びのスタイル、身につけた資質・能力、社会人での学び特性の関係をつなげたもの。高卒群・専門学校卒群・短大卒群での領域を超えたカリキュラム = 越境的な学びの重要性がうかがわれる。

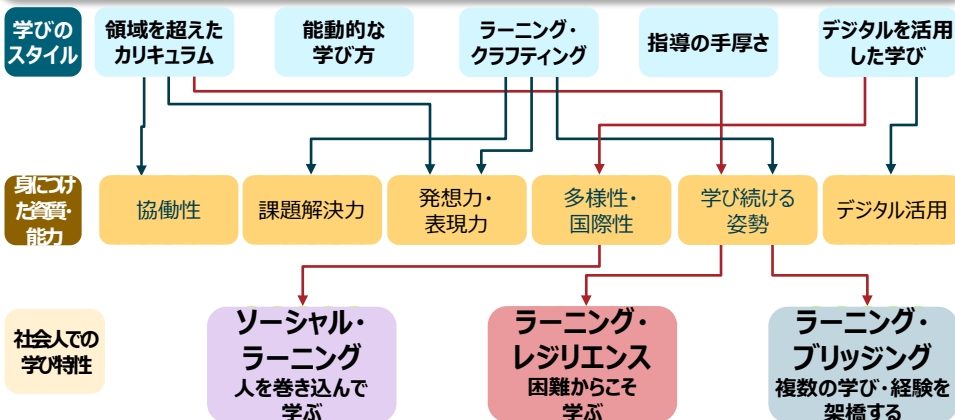
高校卒 (n=400)



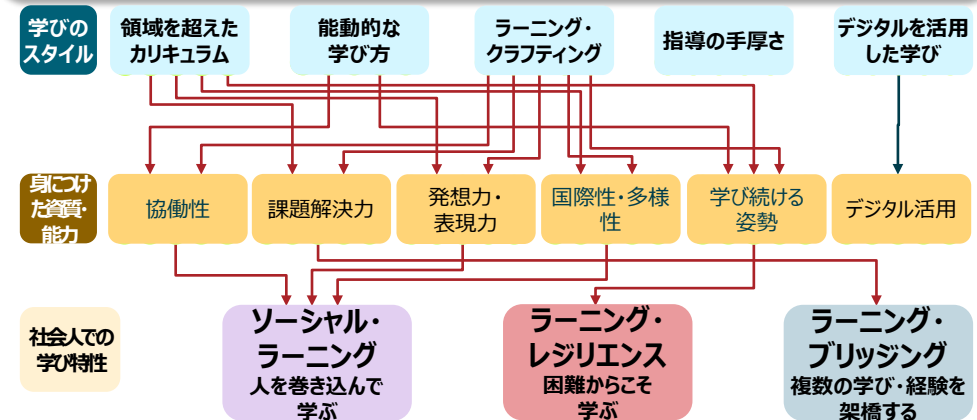
専門学校卒 (n=400)



短大卒 (n=400)



大卒・院卒 (前回調査より n=2,000)



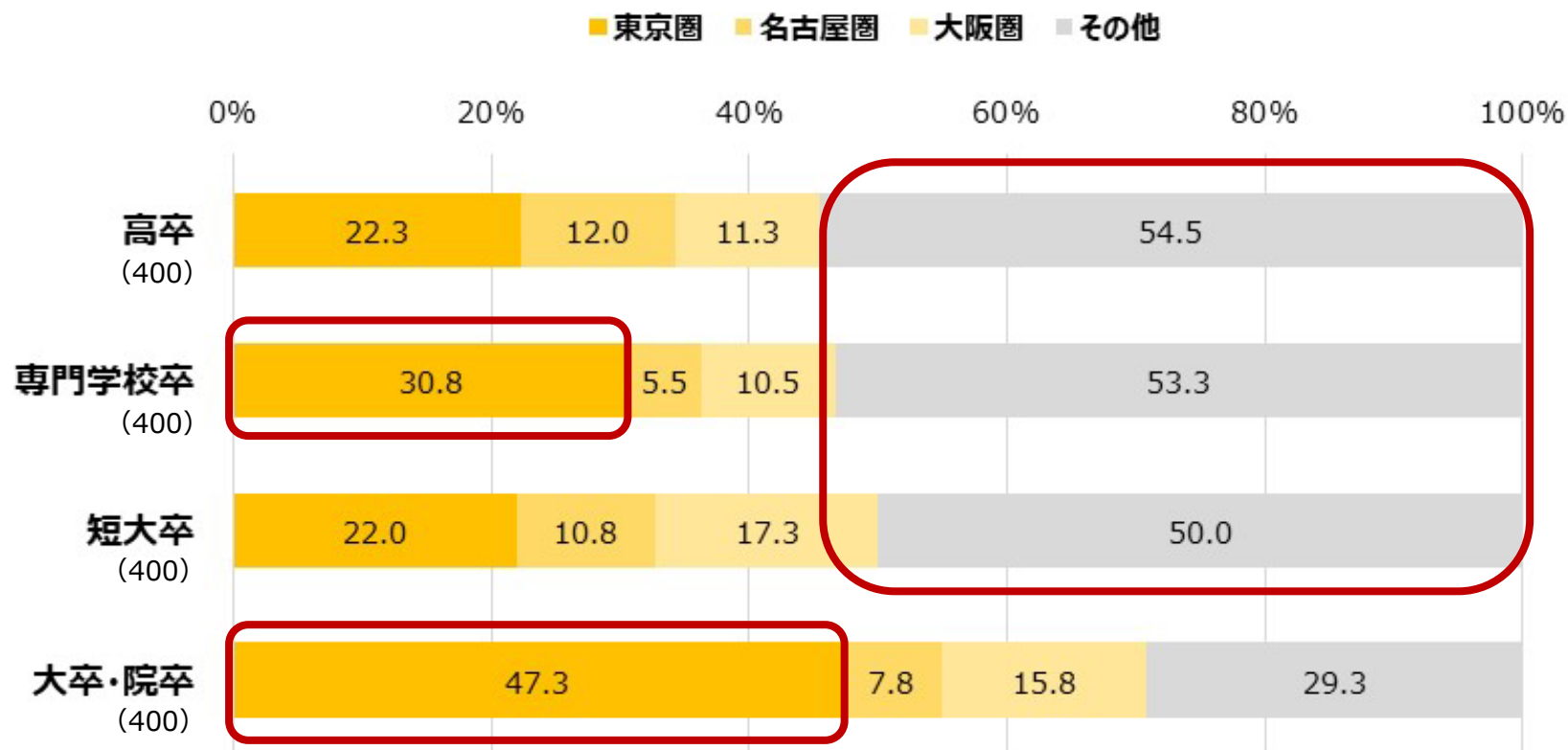
※重回帰分析の変数、図示条件は前ページ・前々ページと同じ。矢印の赤線は、社会人での学び特性につながる経路。

Appendix.

① 対象者属性

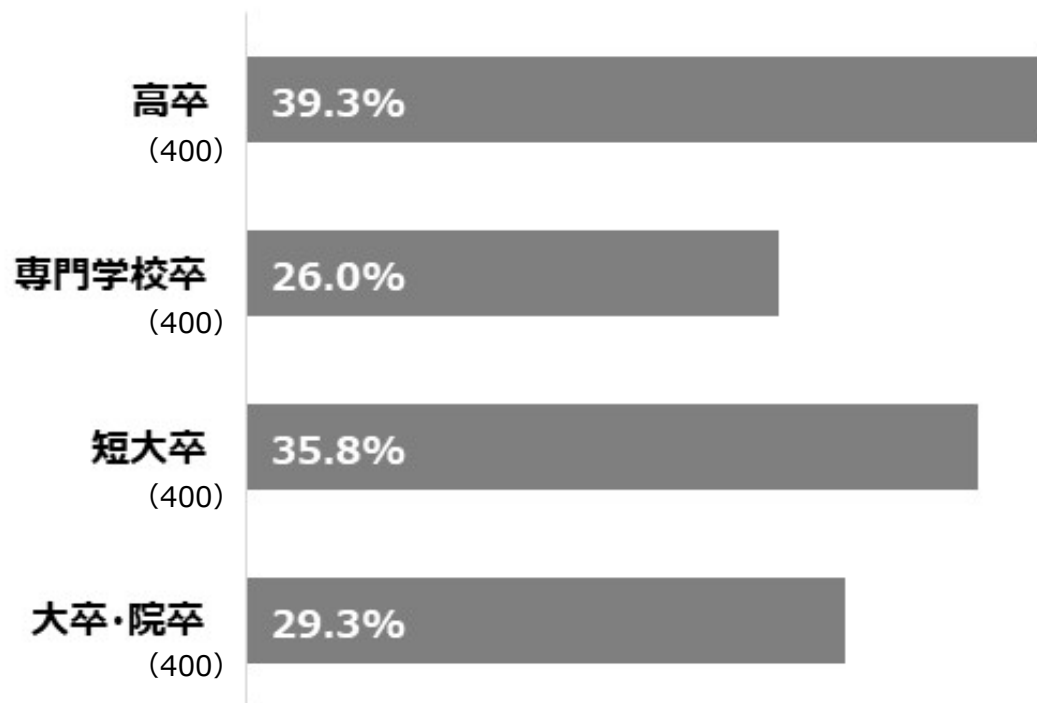
大卒・院卒では東京圏在住が約半数を占める一方で、
大卒・院卒以外は東京・名古屋・大阪圏以外が半数以上を占める。
専門学校卒は東京圏在住者も約3割が多い。

最終卒業校別／居住エリア



高卒や短大卒は実家暮らしの割合が高い。

最終卒業校別／実家暮らしの割合



② 社会人の仕事経験／研修・訓練・学習

ソーシャル・ラーニングに関連する仕事経験／研修・訓練・学習

(係数の高いもの抜粋)

仕事上での経験

研修・訓練・学習

高卒

社外の人からの
新しい気づき

他職種との連携

外部施設の視察

NPOやボランティア等の
社会活動への参加

専門学校卒

パートナーや取引先
からの新たな学び

会社もしくは部署の
戦略・企画策定業務

管理職候補者・昇格時研修

短大卒

顧客からの親身な
アドバイスや助言

他企業、他組織への
出向

大学・大学院・
専門学校

勤務時間外の
その他の学習

ラーニング・レジリエンスに関連する仕事経験／研修・訓練・学習

(係数の高いもの抜粋)

仕事上での経験

研修・訓練・学習

高卒

社外の人からの
新しい気づき

同僚と切磋琢磨して
競い合った

NPOやボランティア等の
社会活動への参加

内定者研修・実習

専門学校卒

他職種従事者からのア
ドバイス・新しい気づき

先輩と切磋琢磨して
競い合った

管理職候補者・
昇格時研修

読書

短大卒

顧客からの親身な
アドバイスや助言

先輩の活躍を見て
刺激を受けた

勤務時間内の
社内勉強会への参加

勤務時間外の
その他の学習

ラーニング・ブリッジングに関連する仕事経験／研修・訓練・学習

(係数の高いもの抜粋)

仕事上での経験

研修・訓練・学習

高卒

パートナーや取引先
からの新たな学び

他職種との連携

語学学習

内定者研修・実習

専門学校卒

パートナーや取引先
からの新たな学び顧客とビジネス以上の
深い関係構築

専門スキル研修・実習

管理職候補者・
昇格時研修

短大卒

他職種従事者からのア
ドバイス・新しい気づき新しいアイデアや
企画の提案

管理職研修

勤務時間外の
その他の学習

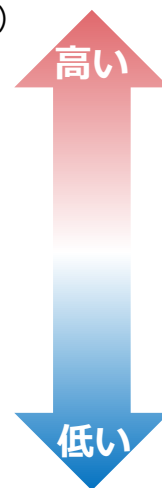
医療系専門職 の実験率を見ると、医師・看護師ではパートナーや取引先、顧客との関係性からの学びや外部施設の視察、作業療法士・理学療法士では顧客との関係性からの学びに経験余地があることが特徴。

※仕事経験、研修・訓練・学習それぞれにおいて各職種内で実験率が高いものが赤系色、実験率が低いものが青系色
※重回帰分析で3つの学び特性いずれかに有意だった項目を掲載

仕事経験

研修・訓練・学習

n	医師・看護師	作業療法士・理学療法士	その他医療系専門職種	(%)
先輩の活躍を見て刺激を受けた	87.2	80.0	66.7	
他職種との連携	87.2	71.4	61.9	
他職種従事者からのアドバイス・新しい気づき	84.9	71.4	63.5	
先輩と切磋琢磨して競い合った	80.2	71.4	50.8	
社外の人からの新しい気づき	73.3	57.1	60.3	
同僚と切磋琢磨して競い合った	66.3	65.7	49.2	
顧客からの親身なアドバイスや助言	66.3	54.3	49.2	
パートナーや取引先からの新たな学び	57.0	54.3	55.6	
顧客とビジネス以上の深い関係構築	55.8	48.6	47.6	
新しいアイデアや企画の提案	32.6	45.7	31.7	
他企業、他組織への出向	23.3	22.9	28.6	
会社もしくは部署の戦略・企画策定業務	24.4	20.0	19.0	
勤務時間内の社内勉強会への参加	36.0	54.3	28.6	
専門スキル研修・実習	41.9	25.7	23.8	
勤務時間外のその他の学習	17.4	28.6	7.9	
読書	14.0	20.0	14.3	
内定者研修・実習	11.6	14.3	11.1	
外部施設の視察	1.2	5.7	4.8	
大学・大学院・専門学校	0.0	2.9	1.6	
NPOやボランティア等の社会活動への参加	1.2	2.9	0.0	
管理職研修	0.0	2.9	0.0	
管理職候補者・昇格時研修	1.2	0.0	1.6	
語学学習	2.3	0.0	0.0	



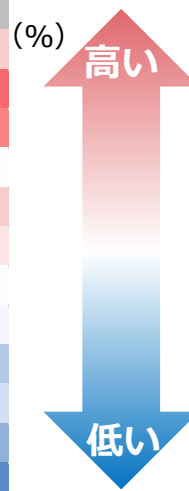
福祉系専門職 の実験率を見ると、幼稚園教員・保育士では顧客からの学び、
その他の福祉系専門職では新しいアイデアや企画の提案に経験余地があることが特徴。

※仕事経験、研修・訓練・学習それぞれに
おいて各職種内で実験率が高いものが赤系色、
実験率が低いものが青系色
※重回帰分析で3つの
学び特性いずれかに有意だった
項目を掲載

仕事経験

研修・訓練・学習

	幼稚園教員・ 保育士	福祉系専門職 (介護福祉士・ ヘルパーなど)
n	77	64
先輩の活躍を見て刺激を受けた	79.2	59.4
他職種との連携	51.9	65.6
他職種従事者からのアドバイス・新しい気づき	50.6	64.1
社外の人からの新しい気づき	58.4	56.3
先輩と切磋琢磨して競い合った	54.5	59.4
パートナーや取引先からの新たな学び	55.8	57.8
同僚と切磋琢磨して競い合った	55.8	56.3
顧客からの親身なアドバイスや助言	44.2	54.7
新しいアイデアや企画の提案	53.2	42.2
顧客とビジネス以上の深い関係構築	46.8	48.4
会社もしくは部署の戦略・企画策定業務	27.3	35.9
他企業、他組織への出向	23.4	25.0
専門スキル研修・実習	32.5	20.3
勤務時間内の社内勉強会への参加	20.8	18.8
読書	13.0	10.9
内定者研修・実習	13.0	7.8
勤務時間外のその他の学習	9.1	9.4
外部施設の視察	6.5	7.8
管理職研修	5.2	4.7
管理職候補者・昇格時研修	2.6	1.6
語学学習	0.0	3.1
NPOやボランティア等の社会活動への参加	0.0	3.1
大学・大学院・専門学校	1.3	0.0



調査結果

代表的職種の実験率：間接部門

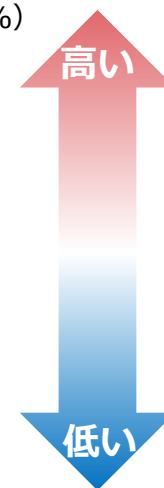
間接部門 の実験率を見ると、総務・人事では外部施設の視察、

財務・会計・経理・法務では他職種従事者からのアドバイス・新しい気づきに実験余地があることが特徴。

※仕事経験、研修・訓練・学習それぞれにおいて各職種内で実験率が高いものが赤系色、実験率が低いものが青系色
 ※重回帰分析で3つの学び特性いずれかに有意だった項目を掲載

仕事経験

	総務・人事	財務・会計・ 経理・法務	
n	73	66	
先輩の活躍を見て刺激を受けた	69.9	63.6	(%)
パートナーや取引先からの新たな学び	65.8	53.0	
先輩と切磋琢磨して競い合った	64.4	53.0	
社外の人からの新しい気づき	61.6	50.0	
他職種との連携	64.4	43.9	
同僚と切磋琢磨して競い合った	61.6	43.9	
他職種従事者からのアドバイス・新しい気づき	63.0	42.4	
新しいアイデアや企画の提案	57.5	40.9	
顧客からの親身なアドバイスや助言	52.1	45.5	
顧客とビジネス以上の深い関係構築	56.2	37.9	
会社もしくは部署の戦略・企画策定業務	45.2	31.8	
他企業、他組織への出向	42.5	28.8	



研修・訓練・学習

勤務時間内の社内勉強会への参加	11.0	16.7
読書	12.3	13.6
専門スキル研修・実習	5.5	12.1
勤務時間外のその他の学習	5.5	12.1
語学学習	6.8	9.1
内定者研修・実習	5.5	4.5
外部施設の視察	1.4	7.6
大学・大学院・専門学校	4.1	1.5
NPOやボランティア等の社会活動への参加	1.4	3.0
管理職研修	4.1	0.0
管理職候補者・昇格時研修	1.4	0.0

ベース：高卒、専門学校卒、短大卒、大卒・院卒計

調査結果

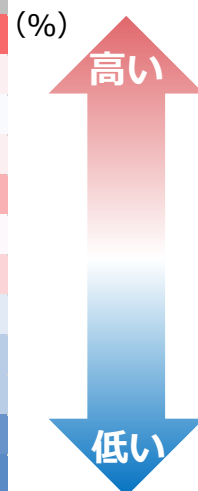
代表的職種の実験率：アシスタント

アシスタント職 の実験率を見ると、医療事務・アシスタントでは、社内勉強会への参加や専門スキル研修・実習を除くと、研修・訓練・学習の実験率が低く、実験余地が大きい。一般事務・アシスタントでは、社外での学習経験が乏しく、実験余地が大きい。

※仕事経験、研修・訓練・学習それぞれにおいて各職種内で実験率が高いものが赤系色、実験率が低いものが青系色
 ※重回帰分析で3つの学び特性いずれかに有意だった項目を掲載

仕事経験

n	医療事務・アシスタント	一般事務・アシスタント
先輩の活躍を見て刺激を受けた	47.4	44.6
他職種従事者からのアドバイス・新しい気づき	47.4	36.9
他職種との連携	47.4	35.9
先輩と切磋琢磨して競い合った	42.1	36.9
パートナーや取引先からの新たな学び	36.8	40.5
顧客からの親身なアドバイスや助言	39.5	36.4
社外の人からの新しい気づき	34.2	38.5
同僚と切磋琢磨して競い合った	34.2	33.3
顧客とビジネス以上の深い関係構築	26.3	28.7
新しいアイデアや企画の提案	26.3	28.7
会社もしくは部署の戦略・企画策定業務	15.8	19.5
他企業、他組織への出向	7.9	17.9



研修・訓練・学習

勤務時間内の社内勉強会への参加	31.6	14.4
専門スキル研修・実習	15.8	11.8
読書	5.3	13.3
内定者研修・実習	2.6	11.8
勤務時間外のその他の学習	2.6	4.6
外部施設の視察	2.6	4.1
管理職研修	2.6	1.5
語学学習	0.0	3.1
管理職候補者・昇格時研修	0.0	1.0
大学・大学院・専門学校	0.0	1.0
NPOやボランティア等の社会活動への参加	0.0	0.0

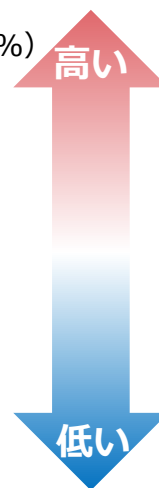
ベース：高卒、専門学校卒、短大卒、大卒・院卒計

生産・製造職 の実験率を見ると、生産技術・生産管理・品質管理や製造（組立・加工）では、顧客からの学びや組織内の企画参画経験、勤務時間外の学習が少なく、経験余地が大きい。

※仕事経験、研修・訓練・学習それぞれにおいて各職種内で実験率が高いものが赤系色、実験率が低いものが青系色
※重回帰分析で3つの学び特性いずれかに有意だった項目を掲載

仕事経験

	生産技術・ 生産管理・ 品質管理	製造 (組立・加工)	
n	71	126	
先輩の活躍を見て刺激を受けた	47.9	38.9	(%)
先輩と切磋琢磨して競い合った	46.5	32.5	
他職種従事者からのアドバイス・新しい気づき	40.8	31.7	
社外の人からの新しい気づき	40.8	31.0	
パートナーや取引先からの新たな学び	40.8	31.0	
同僚と切磋琢磨して競い合った	40.8	30.2	
他職種との連携	36.6	28.6	
顧客とビジネス以上の深い関係構築	33.8	28.6	
顧客からの親身なアドバイスや助言	31.0	31.0	
新しいアイデアや企画の提案	29.6	19.0	
他企業、他組織への出向	26.8	16.7	
会社もしくは部署の戦略・企画策定業務	25.4	15.1	



研修・訓練・学習

専門スキル研修・実習	15.5	8.7
勤務時間内の社内勉強会への参加	9.9	7.9
内定者研修・実習	11.3	4.8
読書	2.8	8.7
管理職候補者・昇格時研修	7.0	2.4
外部施設の視察	4.2	2.4
勤務時間外その他の学習	2.8	1.6
語学学習	2.8	0.0
大学・大学院・専門学校	0.0	0.8
管理職研修	0.0	0.0
NPOやボランティア等の社会活動への参加	0.0	0.0

従業員規模別に経験率を比較すると、従業員規模が小さい企業では、他職種との連携や顧客からの学びの機会が乏しく、経験余地が大きい。

※仕事経験、研修・訓練・学習それぞれにおいて経験率が高いものがオレンジ系色、経験率が低いものが緑系色
※重回帰分析で3つの学び特性いずれかに有意だった項目を掲載

←低い 高い→

		50人未満	50人以上 100人未満	100人以上 500人未満	500人以上 2000人未満	2000人以上	(%)
仕事経験	n	555	197	372	207	269	
	先輩の活躍を見て刺激を受けた	56.8	59.9	58.9	67.6	60.2	
	社外の人からの新しい気づき	49.2	49.7	50.5	58.9	49.4	
	先輩と切磋琢磨して競い合った	47.0	51.3	50.0	58.9	51.3	
	パートナーや取引先からの新たな学び	47.6	49.7	49.7	56.0	51.7	
	他職種従事者からのアドバイス・新しい気づき	44.5	51.8	49.5	60.4	52.0	
	他職種との連携	41.6	47.7	51.6	62.8	50.9	
	同僚と切磋琢磨して競い合った	41.8	45.2	49.5	58.0	51.3	
	顧客からの親身なアドバイスや助言	44.0	43.7	48.7	54.6	48.7	
	顧客とビジネス以上の深い関係構築	39.8	44.2	42.7	52.7	46.1	
	新しいアイデアや企画の提案	38.7	39.1	36.6	40.1	38.7	
	会社もしくは部署の戦略・企画策定業務	26.3	25.9	26.6	27.5	29.0	
	他企業、他組織への出向	24.5	27.4	26.3	26.6	29.4	
研修・訓練・学習	勤務時間内の社内勉強会への参加	13.5	13.2	18.8	26.6	23.0	
	専門スキル研修・実習	14.2	13.2	16.9	20.8	20.4	
	読書	11.9	9.1	11.6	15.5	14.1	
	内定者研修・実習	7.0	10.2	11.0	15.5	13.8	
	勤務時間外のその他の学習	9.2	6.1	7.8	9.2	5.6	
	外部施設の視察	4.0	5.6	4.3	8.2	6.7	
	語学学習	2.7	1.0	2.4	4.3	7.1	
	管理職候補者・昇格時研修	1.1	1.5	2.2	5.3	6.3	
	管理職研修	2.5	2.5	2.4	1.9	1.9	
	NPOやボランティア等の社会活動への参加	1.4	2.0	1.3	0.5	1.9	
	大学・大学院・専門学校	0.7	1.5	2.2	1.4	0.7	

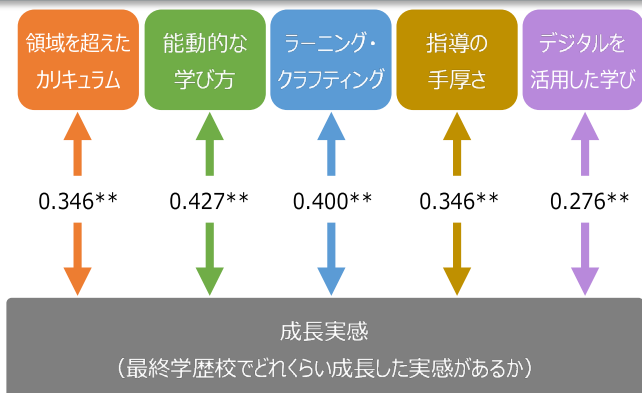
③ 最終卒業校時代の学び

どの群でも、「能動的な学び方」「ラーニング・クラフティング」は、最終学歴校での成長実感と相関している。
 能動的に学び、自らの学びを意義づけることが、成長実感につながっている。

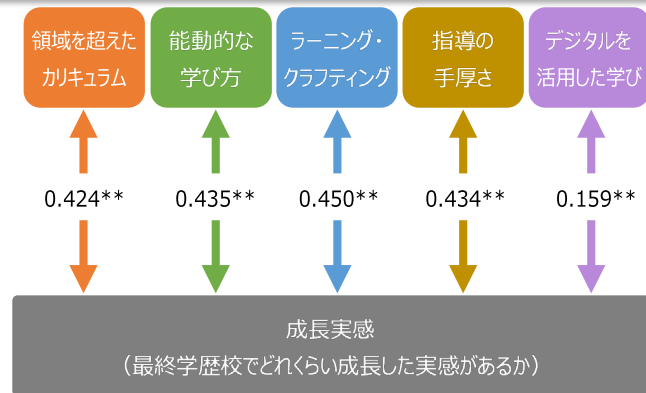
●「学びのスタイル」と「成長実感」の相関

※ピアソンの相関係数、**p<0.001

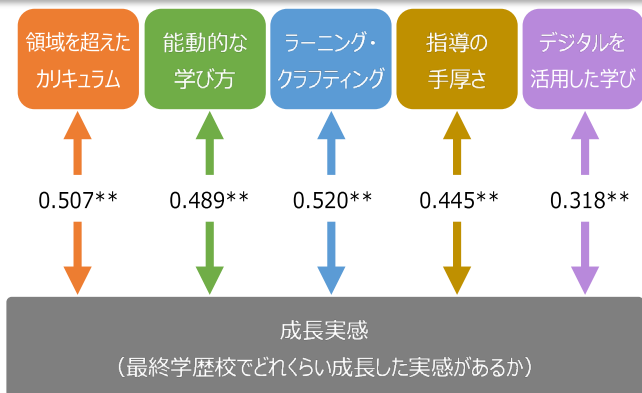
高校卒 学びのスタイルと成長実感 (400)



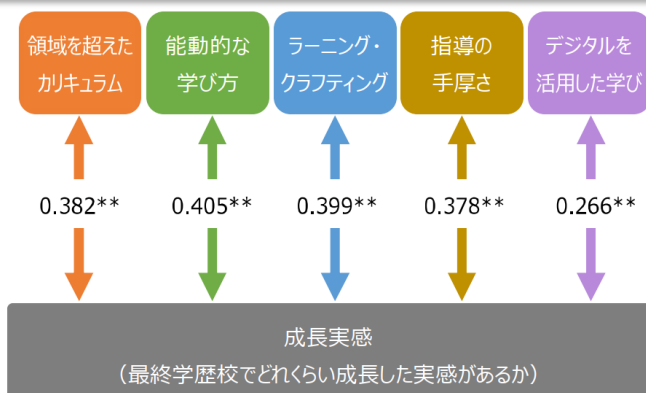
専門学校卒 学びのスタイルと成長実感 (400)



短大卒 学びのスタイルと成長実感 (400)

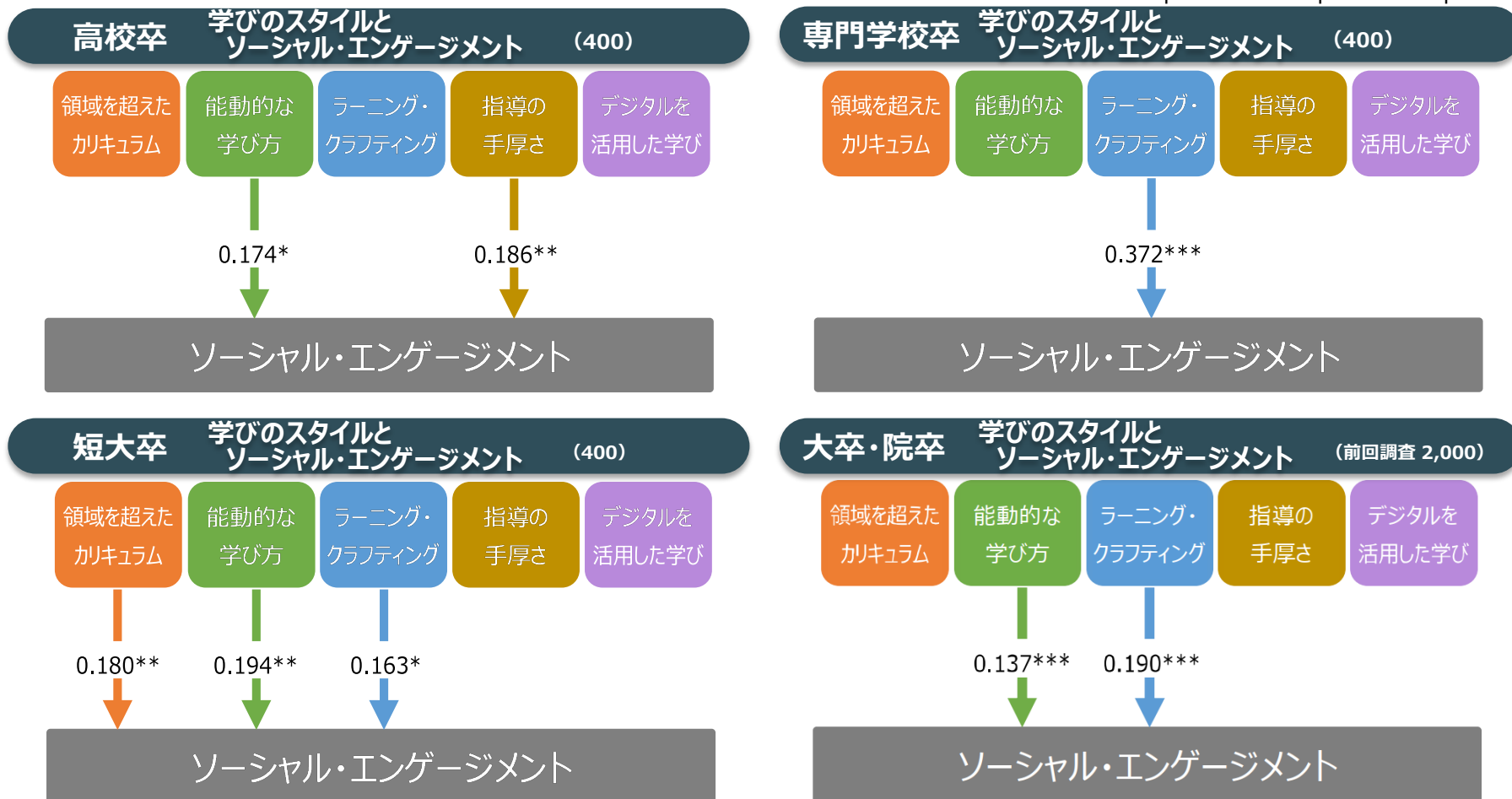


大卒・院卒 学びのスタイルと成長実感 (前回調査 2,000)



最終学歴各群ごとに、社会人になってからのソーシャル・エンゲージメントに影響する最終学歴校時代の学びのスタイルが大きく異なっている。

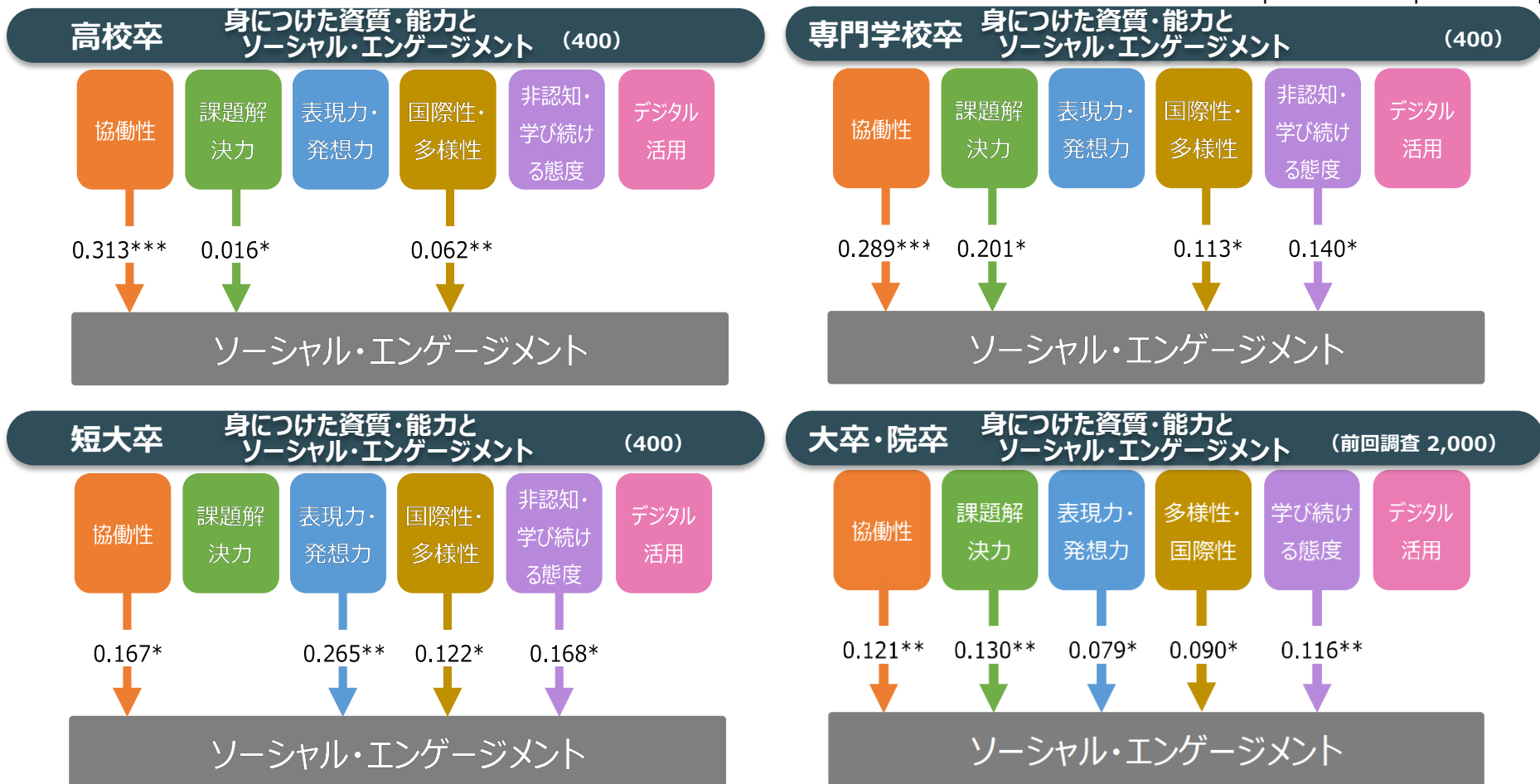
●「学びのスタイル」と「ソーシャル・エンゲージメント」の重回帰分析結果 ※数値は標準化偏回帰係数 ***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05



※ソーシャル・エンゲージメントを従属変数に、各学びのスタイルを独立変数に設定した標準化重回帰分析の結果。標準化は群内で行い、危険率0.05以下で有意になったもののみを图示。

最終学歴各群ごとに、社会人になってからのソーシャル・エンゲージメントに影響する最終学歴校時代の身につけた資質能力が大きく異なっている。

●「身につけた資質・能力」と「ソーシャル・エンゲージメント」の重回帰分析結果 ※数値は標準化偏回帰係数 ***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05



※ソーシャル・エンゲージメントを従属変数に、各身につけた資質・能力を独立変数に設定した標準化重回帰分析の結果。標準化は群内で行い、危険率0.05以下で有意になったものを図示。