

ミドル・シニアの学びと職業生活についての定量調査

[PART1 学び直しの実態・効果・促進策]

調査結果

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

パーソル 総合研究所

調査名称	パーソル総合研究所「ミドル・シニアの学びと職業生活についての定量調査」
調査内容	・ミドル・シニアの業務外の学び（学び直し、趣味）の実態と効果を明らかにする。 ・学び直す意欲があるのに学び直せないミドル・シニアの学び直し行動を促進する個人・企業要因を明らかにする。
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	2023年 3月24日 - 3月28日
調査対象者	■スクリーニング対象者：全国の就業者 35～64 歳男女 最終学歴高卒以上 n=36,537 ※令和2年国勢調査の雇用形態・学歴別の構成比に合わせてウェイトバック処理 ■本調査対象者：業務外学習の実施状況・学び直し意欲により割付 ① 仕事関連学習層 n=1,800 ② 非仕事関連学習層 n=2,700 ③ 学び直し意欲あり・非学習層 n=2,700 ④ 学び直し意欲なし・非学習層 n=1,800 ①～④の合計 n=9,000 ※回答の早い上位10%のデータを削除 ※一部の分析では、ウェイトバック処理後のスクリーニング対象者の①～④の区分・学歴の構成比に合わせてウェイトバック処理
実施主体	株式会社パーソル総合研究所
共同研究	産業能率大学 齊藤弘通研究室

※報告書内の構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある。

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+産業能率大学 齊藤研究室「ミドル・シニアの学びと職業生活についての定量調査」

- **ミドル・シニア就業者**: 35～64歳就業者と定義。35～54歳をミドル、55～64歳をシニアと定義。
- **学び直し**: 業務外の時間に、仕事やキャリアに関して継続して学習することと定義。
*調査設問中では、「本業(現在の仕事)に関する学習」「本業以外の仕事やキャリアに関する学習」を行っているとの回答により把握。
- **趣味の学習**: 業務外の時間に、仕事やキャリアとは無関係の趣味として継続して学習することと定義。
*調査設問中では、「スポーツに関する学習」「文化的な趣味に関する学習」「レジャーに関する学習」「ボランティア、NPO活動に関する学習」「ライフイベント(出産・育児・療養・介護等)や生活に関する学習」「その他の学習」を行っているとの回答により把握。
- **学び直しタイプ**: 学び直す意欲と学習実施状況に基づき、以下の3タイプ(詳細6タイプ)に分類。

意欲	行動	学び直しをしている ※趣味の学習との両立も含む	特に学んでいることはない	趣味の学習だけ している
	全体		タイプ1 学び直し層	タイプ2 非学習層
	学び直す意欲がある	学び直し積極層	口だけ層	意欲あり趣味層
	学び直す意欲がない	やむなく学び直し層	不活性層	意欲なし趣味層

今日、私たちの仕事や働き方は加速度を増して変化している。政府が指針を示す「三位一体の労働市場改革※1」においては、労働者が自らの意思でリスキングを行い、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが急務と述べられている。しかし、我々の先行調査*1では、日本の就業者の学習投資が諸外国と比較して著しく低く、加齢とともに新たな学習行動を取らなくなる傾向を確認している。産業界において、今後のリスキング施策を検討するためにも、現在の日本の労働者のリスキング実態について多角的に把握し、介入の観点を導出する必要があると考える。※1「グローバル就業実態・成長意識調査（2022年）」

そこで、本研究プロジェクトでは、我が国の就業者の約60%※2を占め、リスキングによる活性化が課題となっているミドル・シニア層に着目し、学び直しの実態および効用を把握することを目的とした。また、学び直す意欲はあっても行動に移せない個人が多い中、学び直しを行動に移すために、企業および個人がどのような点に取り組むべきかを明らかにしようとした。本報告書は〈PART1〉として、以下の分析結果を報告する。※2 総務省労働力調査2022年

- 1. 就業者（ミドル・シニア層）の学び直しの実態把握**
- 2. 就業者（ミドル・シニア層）が学び直しすることの効用**
- 3. 就業者（ミドル・シニア層）の学び直しの促進・抑制要因**

見出し	内容	頁
全体のサマリ	調査結果サマリ・提言	P.6-17
ミドル・シニアの学び直しの実態	1. 学び直すミドル・シニア就業者の割合	P.18-31
	2. 学び直しの実態	P.32-41
	3. ミドル・シニア就業者の学習観	P.42-47
学び直しの効用	1. 学び直しと収入の関係	P.48-61
	2. 学び直しと職業生活Well-beingの関係	P.62-68
学び直す意欲を行動に移すには	1. 組織の人材マネジメント	P.69-78
	2. キャリアのセルフアウェアネス	P.79-82
	3. 専門性とキャリア不安	P.83-87
	4. 学び直しマインド	P.88-89
Appendix	回答者属性・質問項目詳細	P.90-108

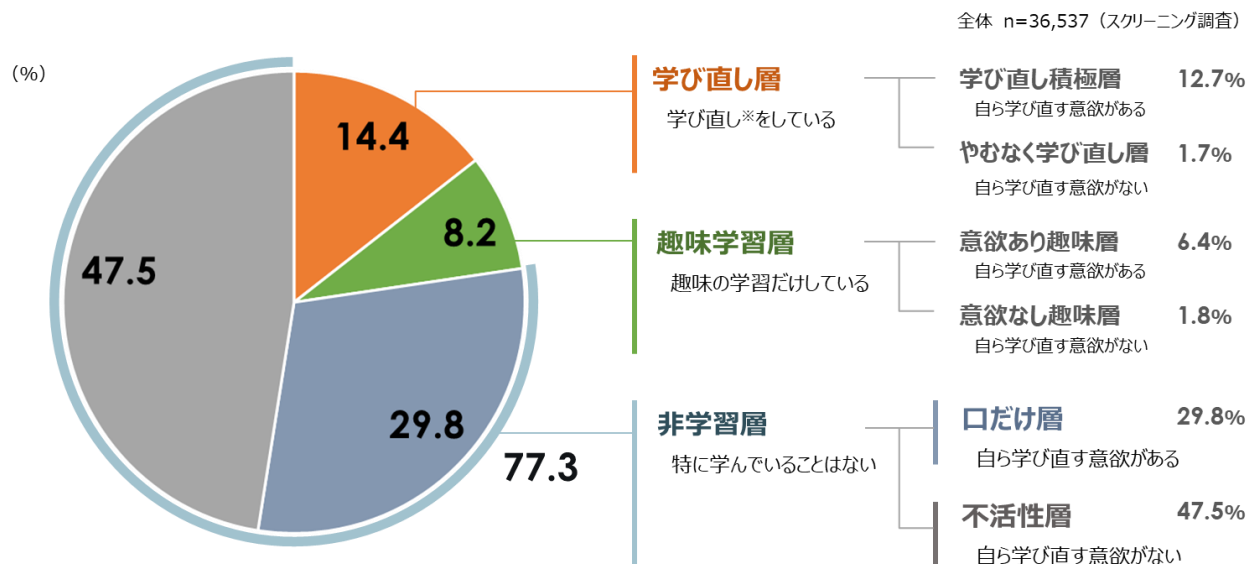
学び直しを実行するミドル・シニア就業者は、14.4%

P.18-31

- **学び直すミドル・シニア就業者は、14.4%**（図、p.20）。年齢が上昇するとともに、学び直す人の割合は減少する（p.21）。
- 学び直すミドル・シニア就業者は、専門家・フリーランス、高学歴者、専門的職業従事者、管理職、大企業正社員に多い。有期雇用社員、非大卒者、ルーチン・定型業務従事者、中小零細企業社員では少ない（p.23-28）。

- 学生時代に「常日頃から興味をもったことについて自主的に勉強していた」ミドル・シニア就業者では、「学び直し層」が35.2%と多い（p.30）。
- 70歳以降も働きたいミドル・シニア就業者では、「学び直し層」が19.3%と多い（p.31）。

図. 学び直すミドル・シニア就業者の割合



学び直しにかけている費用（自費）は、年間平均3.5万円。

P.32-41

- **アップスキリング**（現業務に関する内容）が約7割と多く、**リスキリング**（現業務から離れた内容）は5割ほど（p.33）。
- 学び直しの内容は、「英語」が18.2%と最も多く、次いで「IT」（プログラミング等）、「資産形成・資産運用」（投資やファイナンシャルプランナー資格等）、「医療・医学」の順で多い（p.34）。
- **ミドル・シニア就業者の学び直し方法は**、「書籍・専門書を読む（58.2%）」「Webページを読む（45.2%）」など**独学が多い**。近年増加する「動画やアプリでの講座」「通信教育・Eラーニング」といった学習サービスの利用は各2割弱程度（p.35）。
- 学び直しのために許容できる投資額は、**正社員：年間平均10.6万円まで、有期雇用社員：年間平均8.9万円まで**（p.40）。
- 学び直しに投じる支出額（自費）は、**年間平均3.5万円**（p.39）。*勤務先からの費用補助を受けているのは10人に1人
- **有期雇用社員（年間3.6万円）の学び直しに投じる支出額は、正社員（年間3.1万円）を上回る**（p.41）。
有期雇用社員は、公的機関や勤務先から費用補助を受けている割合が低いことも影響していると考えられる。

多くが学び直しの必要性を感じているが、阻害する学習観も根強い

P.42-47

- ミドル・シニア就業者の**70.1%**が、「何歳になっても学び続ける必要がある時代だ」と考えている (p.43) 。
- ミドル・シニア就業者の**70.1%**が、「仕事のことは、仕事の中で学ぶのが一番だ」と考えている (p.44) 。
- ミドル・シニア就業者の**60.4%**が、「学んだ成果をすぐに実感したい」と考えている (p.45) 。
- **学び直すミドル・シニア就業者は、“硬直的な学習観”を持つ** (p.46) 。

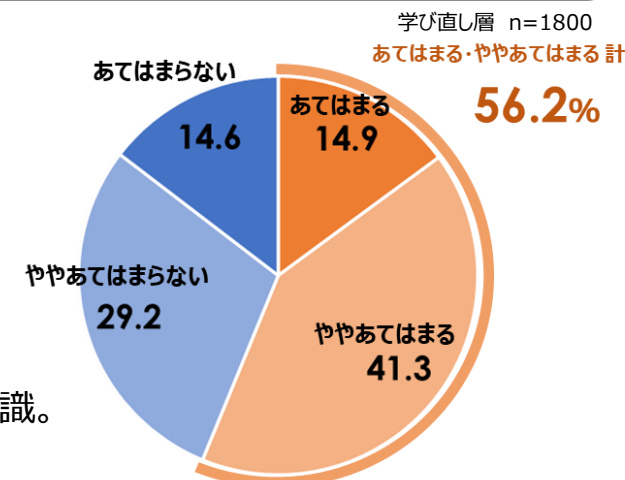
※硬直的な学習観：「資格取得や研修こそが学びだと思う」、

「学びとは机に向かって黙々とやるものだ」といった学習観

- 学び直すミドル・シニア就業者の**56.2%**が「**業務時間外の学習・自己啓発についてあまり周囲に言わない雰囲気がある**」と感じ、**37.4%**が「**業務時間外にも仕事について勉強している人は、“意識高い系”と揶揄されそうだ**」と感じている (図、p.47) 。
- 学び直すミドル・シニア就業者は、業務外学習にあまり受容的でない職場の雰囲気があると認識。

図. 学び直しを周囲に言わない雰囲気の実態

業務時間外の学習・自己啓発についてあまり周囲に言わない雰囲気がある



過去の業務外学習の経験は、ミドル・シニア就業者の年収を高める

P.48-61

- **学び直すミドル・シニア就業者は、現在の個人年収が高く、仕事パフォーマンスも高い**(p.51,53)。

学び直していないミドル・シニアの正社員が3年以上学び直していたと仮定すると、**年収額は平均+30万円高いと推定**※ (p.52)。

- **学び直すミドル・シニア就業者の60.7%は、「仕事のパフォーマンスを高められた」と、仕事上の効果を実感** (p.54)。

- **過去の転職** (転職や結婚など) **をきっかけに自主的に**

学習していた就業者 (転職学習 高群) ほど、

個人年収が高く、要職に就いている (図、p.59)。

ただし、有期雇用社員では処遇に差がない。

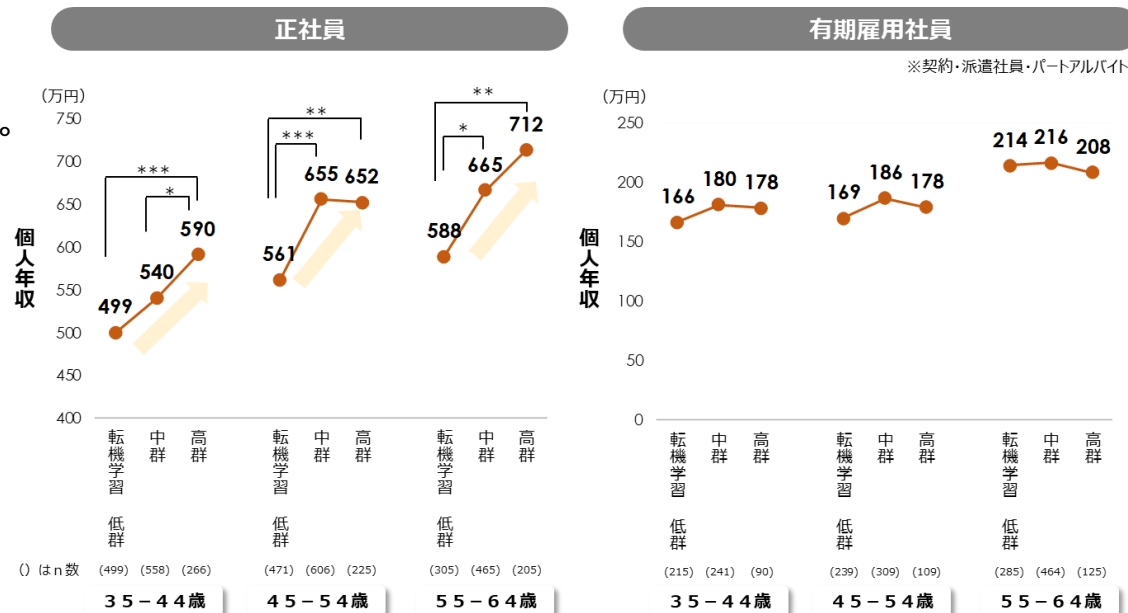
- **正社員では、20代に業務外の学習・自己**

啓発に取り組んだ経験があるほど、個人年収

が高い (p.60) 。学生時代の学習経験より

20代の学習経験が個人年収との関連が強い。

図. 過去の転職での学習度合いと個人年収との関係



*: 5%水準, **: 1%水準, ***: 0.1%水準で有意差あり ※性別、年代、雇用形態、業種、職種、企業規模の影響を統制した重回帰分析でも、転職学習度合いが個人年収を高める効果が有意。

学び直しは、続けるほどに楽しくなる

P.62-68

- 学び直すミドル・シニア就業者の60.2%が、はたらくことを通じて幸せを感じており、学び直していない就業者より多い

(p.63)。

- 学び直しの継続期間が長いほど、「学ぶことが楽しい」と感じている (図、p.66)。

学び直す就業者の72.7%は「学ぶことが楽しい」と回答。

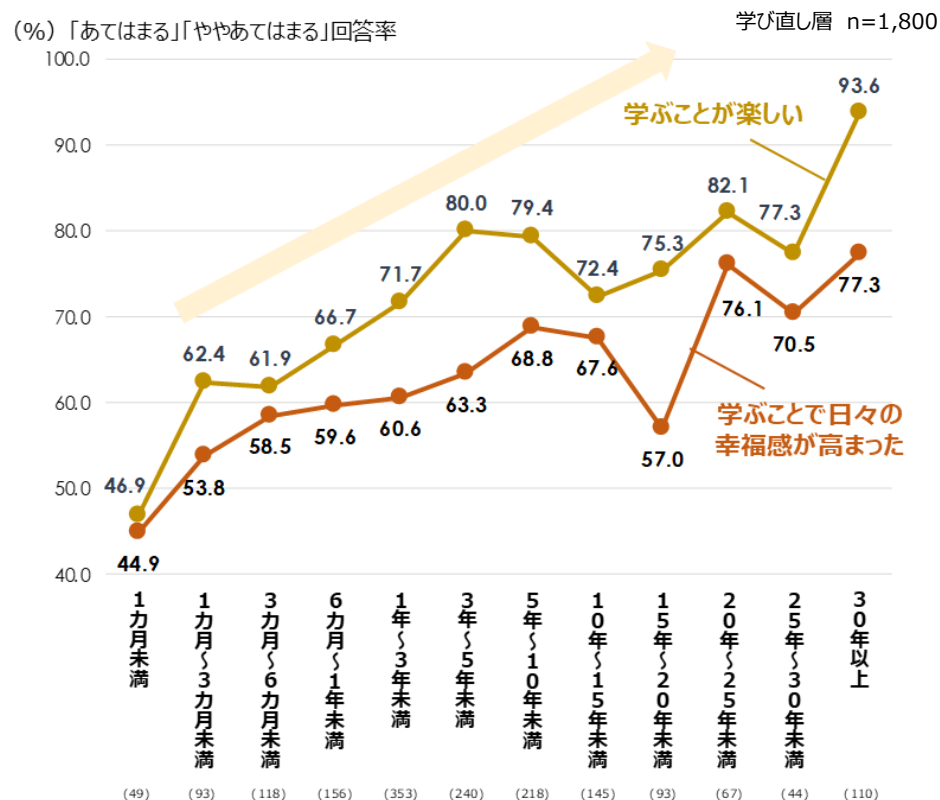
また、76.2%は「学ぶことでより学ぶ意欲が高まった」と回答

(p.65)。

- 学習継続期間が長いほど、

はたらくことを通じて幸せを感じている割合が増加 (p.67)。

図. 学び直しの継続年数と学びの楽しさとの関係



企業のキャリア自律支援、学習・自己啓発支援策が、学び直しを促進

P.69-78

- 学び直す意欲があるミドル・シニア就業者のうち、学び直しを実行しているのは、26.0%だけで、60.9%は「口だけ層」(p.70)。
- **上司の仕事関連の学びへの熱心さが、学び直す意欲のある部下の学習行動（「口だけ層」からの脱却）を促進する**（表、p.74）。
- **職務特性の「クリエイティビティ」「成果の明確さ」「技能の高度さ」「仕事の負荷の低さ」は、学び直し行動を促進**(p.75)。
- 正社員では、「キャリアの透明性※」は、**学び直し行動を促進**。また、「職務範囲の無限定性」「育成の手厚さ」も**促進**(p.76)。
- 「キャリアプランニング研修」などのキャリア支援策や、「自己啓発への手当・支援金受給」などの学習支援策は**学び直し行動を促進**(p.77)。

表. 学び直す意欲の行動化（「口だけ層」からの脱却）を促す組織の人材マネジメント

	学び直す意欲の行動化を促進する効果が確認された要素	
上司行動	上司の仕事関連の学びへの熱心さ	
職務特性	成果の明確さ 仕事の負荷の低さ 技能の高度さ クリエイティビティ	
人事管理 <small>正社員のみ</small>	育成の手厚さ キャリアの透明性 職務範囲の無限定性	
研修訓練 経験	(過去すべて) キャリアプランニング研修 社内の学習サークルへの参加 中途入社者向けの教育・研修 自己啓発への手当・支援金 業務に関するスキルアップ研修	(直近3年以内) 社内の学習サークルへの参加 キャリアプランニング研修 キャリアカウンセリング 中途入社者向けの教育・研修 自己啓発への手当・支援金 管理職向けの教育・研修 業務に関するスキルアップ研修
職場の 学習風土	業務外の学習・自己啓発に積極的な従業員が多い 自由に副業・兼業ができる 職場外の勉強会やセミナーへの参加が奨励されている	

※いずれも、5%水準で有意に、学び直しの意欲を行動化する影響を確認（二項ロジスティック回帰分析）。

キャリアのセルフアウェアネスが、ミドル・シニアの学び直しを促進

P.79-82

- キャリアのセルフアウェアネスが高いほど、学び直す意欲が高く、かつ行動に移せている（図、p.80）。

※キャリアのセルフアウェアネス：過去のキャリアで得た経験・スキルや未来の目標を意識化できている度合い

例、「自分の得意なことや技能・スキルが何か理解できている」「仕事を通じて実現したいことがわかっている」

- 「技能の高度さ」「成果の明確さ」「仕事の負荷の低さ」などの

職務特性や、「キャリアの透明性」の高い人事管理、

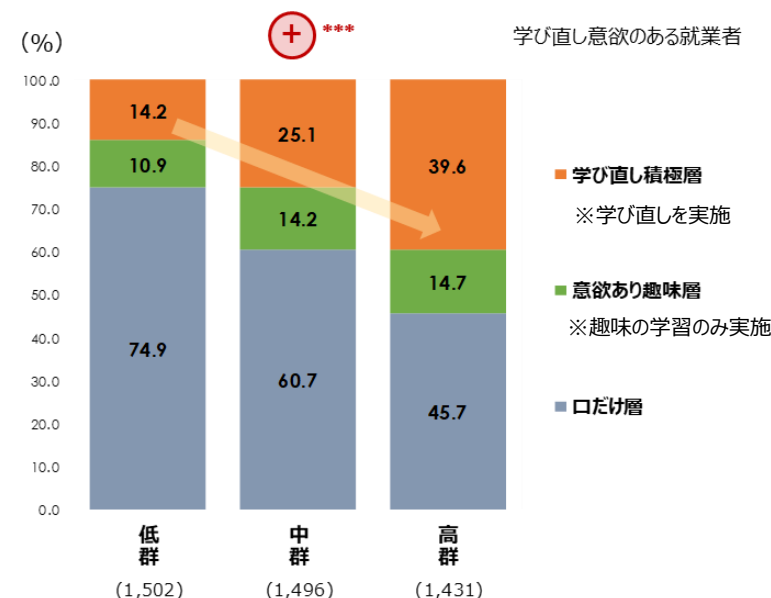
「キャリアプランニング研修」があると、

キャリアのセルフアウェアネスが高くなる（p.81）。

- キャリアのセルフアウェアネスが高い人は、学び直しによる仕事の

成果向上や学びの楽しさを感じている（p.82）。

図. キャリアのセルフアウェアネスと学び直す意欲の行動化との関連



キャリアのセルフアウェアネス

自分のキャリア全体がどういった方向に向かっているか理解できている 等5項目

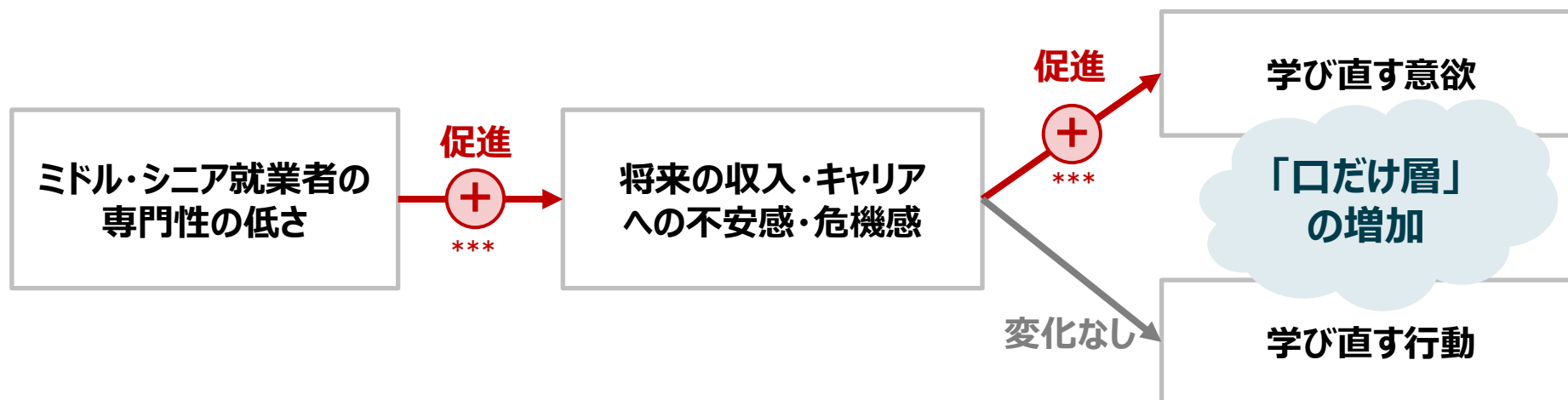
*** : 0.1%水準で有意に、学び直しの意欲を行動化する影響を確認。

キャリアや収入への不安は、学び直す意欲を高めるが、実行にはつながらない

P.83-87

- 専門性^{※1}が高いほど、ミドル・シニア就業者の学び直し意欲は高く、かつ、実行度も高い (p.84) 。
 - 専門性が低いミドル層 (35～54歳) では、「将来の収入やキャリアに強い危機感を持っている」割合が約4割にのぼる (p.85) 。
 - キャリア不安が強いほど、学び直す意欲は高いが、学び直す行動には変化が見られず、「口だけ層」が増加する (p.86-87) 。
- キャリア不安は学び直しの実行につながらず、学び直しの機会や心理的資本^{※2}といった要素がより重要となる。

図. 専門性とキャリア不安、学び直す意欲・行動との関連性



*** : 0.1%水準で有意な影響を確認 (重回帰分析)。

好奇心・いけ図々しさ・エンジョイメント・自己効力感を持つことが学び直しを促進

P.88-89

- 「口だけ層」が、「学び直し積極層」に移行するための要因分析の結果、

「好奇心」「いけ図々しさ」「エンジョイメント」「自己効力感」といった

マインドに、学び直し行動を促す効果がみられた（図・表、p.89）。

- *「いけ図々しさ」はいやになるほどの厚かましさを意味する罵りのニュアンスが強い言葉だが、本調査中では思い切りのよさ・積極性といったポジティブなニュアンスを込めて用いた。

図. 学び直し行動を促進する学び直しマインド



表. 学び直しマインドの構成項目

尺度名	下位項目
好奇心	普段から様々なことに興味をもつほうだ 新しいことに挑戦することが好きだ
いけ図々しさ	恥を恐れずに飛び込んでみるほうだ 厚かましい行動をとることに抵抗がない
エンジョイメント	学ぶことを楽しめるほうだ 何ごとともやるからには楽しもうとするほうだ
自己効力感	うまくいかないことがあってもあきらめずにやり続ける 難しい課題でも自分には乗り越えられると思う

※好奇心、いけ図々しさ、エンジョイメントは0.1%水準、自己効力感は1%水準で有意に、学び直す意欲を行動化する影響を確認。

はたらく個人へ向けて

- 学び直ししない（できない）理由を問い直してみる
- 学び直しは、中長期的に労力に見合う（収入が高まり、主観的幸福感も高まる）
- 4つの学び直しマインドを大切に（好奇心・楽しむ・いけ図々しさ・自己効力感）

これまでは「学び直し」などしなくとも、何とかなってきたかもしれない。しかし、生成AIの進化・普及など、私たちの仕事や働き方に大きな変化が予想される中、今後どうすべきかと悩む人は少なくないだろう。

学び直しをしない理由では、まず「金銭的・時間的余裕」があがる。しかし、学び直しへの投資許容額よりも実際の投資額は少なく、労働時間が長い人ほど学び直している傾向も確認された。この背後には「心の余裕のなさ」や「振り返り機会の乏しさ」がありそうだ。何をどう学ぶかと考える前に、時に仕事から距離を取って、自分は「何のために働くのか？ どう働きたいのか？」と問い直してみてもどうか。本調査結果では、キャリアのセルフアウェアネス※を高めることが学び直しの実行につながっていたが、内省するにしても「心の余裕」は欠かせない。

また、学び直しは中長期的に年収が高まるなど「労力に見合う」ことが確認された。自分の興味・関心（好奇心）や仲間との語らいなど、学びを楽しむ自分なりのポイントを見出し、継続することが大切だ。いくつになっても、恥をかくことを恐れずに一歩踏み出し、まずは粘ってやり続けることで得られる喜びもあろう。

経営層・人事部門へ向けて（1 / 2）

- 学び直しのインセンティブシステムは機能しているか
- 就業者が自身のキャリアを振り返る機会は学び直しを促す（キャリア自律推進）
- 中間管理職から学び直しを実践し、オープンな学び直し風土の醸成を

大人の学びには実利的な側面もある。ミドル・シニア層には学び直し意欲を行動に移せていない人たちも多く確認された。自組織においてもこの傾向が見られるならば、学び直す意欲を行動に向かわせるためのインセンティブシステムが機能していないとも考えられる。人事諸制度の内容や運用状況は就業者の学びを抑制してはいないか、育成施策は学びを促進するものとなっているかなど、社内アンケート等を通じ確認してみてもどうか。

学び直しを怠ることのリスクを喧伝し、将来不安を煽るだけでは行動が伴わない「口だけ層」が増える。危機感や学び直し意欲を高めるかもしれないが、合わせてキャリアのセルフアウェアネス※を高めることが肝要となる。介入策としては、自身のキャリアについて振り返るような教育機会などは有効な施策となるだろう。

また、職場上司の言動は、部下の学び直し行動に影響していた。管理職向けの教育では、管理者自らが学び直しを実践するとともに、メンバーの学び直しを後押しする働きかけの大切さを強調したい。学び直しに対する上司の積極的な言動は、学び直しに対してオープンな組織風土を醸成していくことにもつながるだろう。

経営層・人事部門へ向けて（2 / 2）

- 学びの入り口を狭めず、学び続ける姿勢を評価したい
- 良質な「経験」が、尊い人的資本投資となる

ミドル・シニア層は、現在の仕事ですぐに役立つ学びを志向しており、同時に、資格取得や研修参加など硬直的な学習観を持つ傾向が見られた。体系化された知識をインプットする「学習転移型」の学びも大事だが、自身の経験の内省・概念化を通じ、経験から気づきを得ていく「経験学習」、職場で気の合う仲間や問題・関心を同じくする仲間との活動を通じて学ぶ「状況的学習」といった学びの方が仕事上の効果を高めることが確認された。

生成AIなどの技術が急速に進化・普及する中、これまで組織において評価されてきた、就業者の知識量やスキルに基づく「優秀さ」や「賢さ」は再定義されるかもしれない。そうなれば、組織が提供する学びも変わらざるを得ない。組織は、学習という行為を狭く捉えすぎず、就業者が働くことを通じて自らを更新し続ける意欲（4つの学び直しマインド）を育むことを重んじ、提供する教育施策を再構築していく必要があるだろう。

また、過去に強化された学習態度や習慣は、その後の学び直し行動に影響していた。このため、若手時代にプロジェクト・マネジメントを経験する機会を設けたり、多様な自己啓発活動を支援することは中長期的にも有効な教育施策となるだろう。良質な「経験」を提供することは、人的資本への重要な投資となる。

ミドル・シニアの学び直しの実態

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

パーソル 総合研究所

1. 学び直すミドル・シニア就業者の割合

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



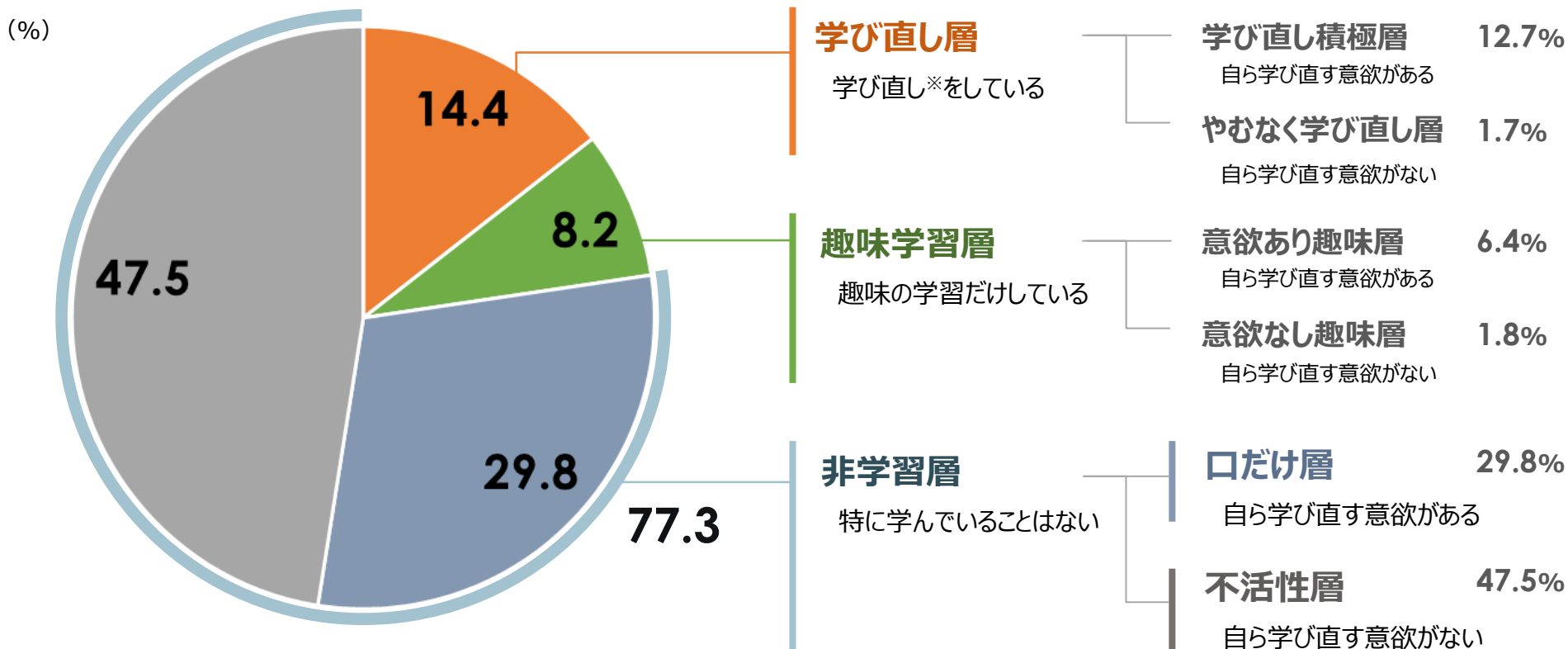
PERSOL

パーソル 総合研究所

ミドル・シニア就業者の中で、学び直しをしている「**学び直し層**」は14.4%。趣味の学習だけしている「**趣味学習層**」は8.2%。
学び直す意欲はあるが学んでいることはない「口だけ層」が29.8%を占める。

ウェイトバック処理

全体 n=36,537 (スクリーニング調査)

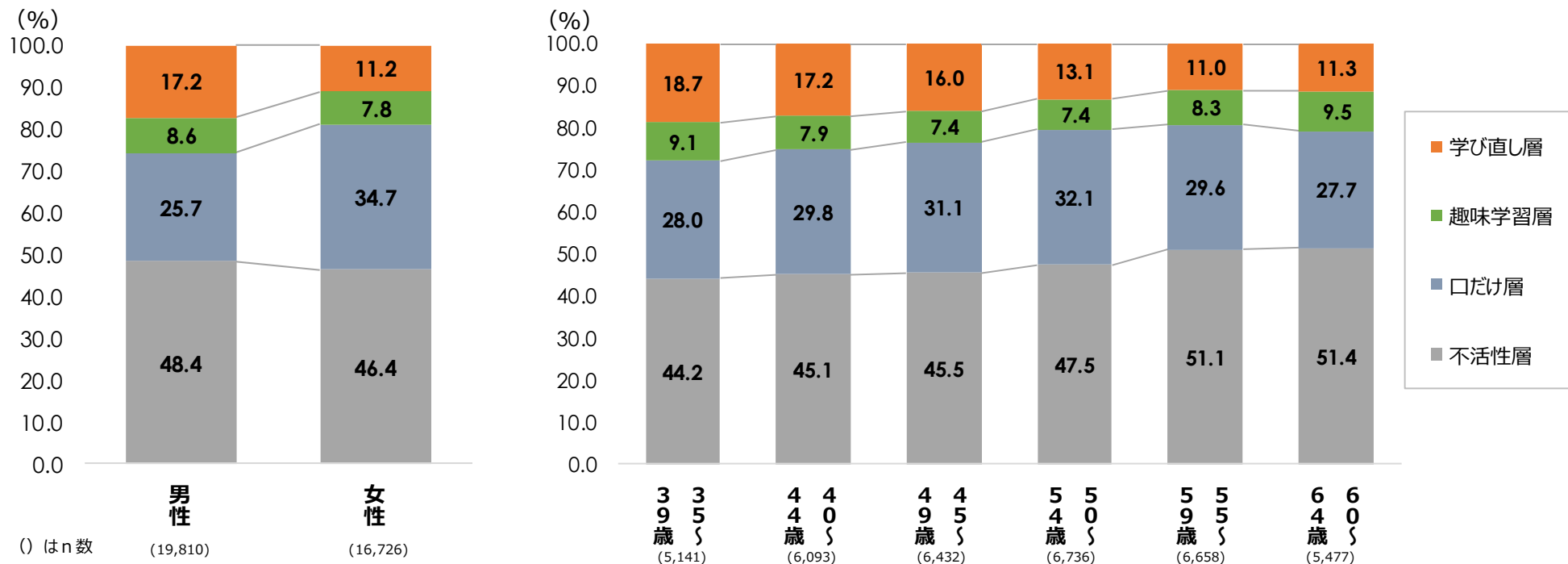


※ 学び直し：業務外の時間に、仕事やキャリアに関して継続して学習すること

女性は男性よりも「学び直し層」が少なく、「口だけ層」が多い傾向があるが、雇用形態や職位のかたより*が
主な要因と考えられる。年代が上がるごとに、「学び直し層」が減少し、「不活性層」は増加。

ウェイトバック処理

全体 n=36,537 (スクリーニング調査)

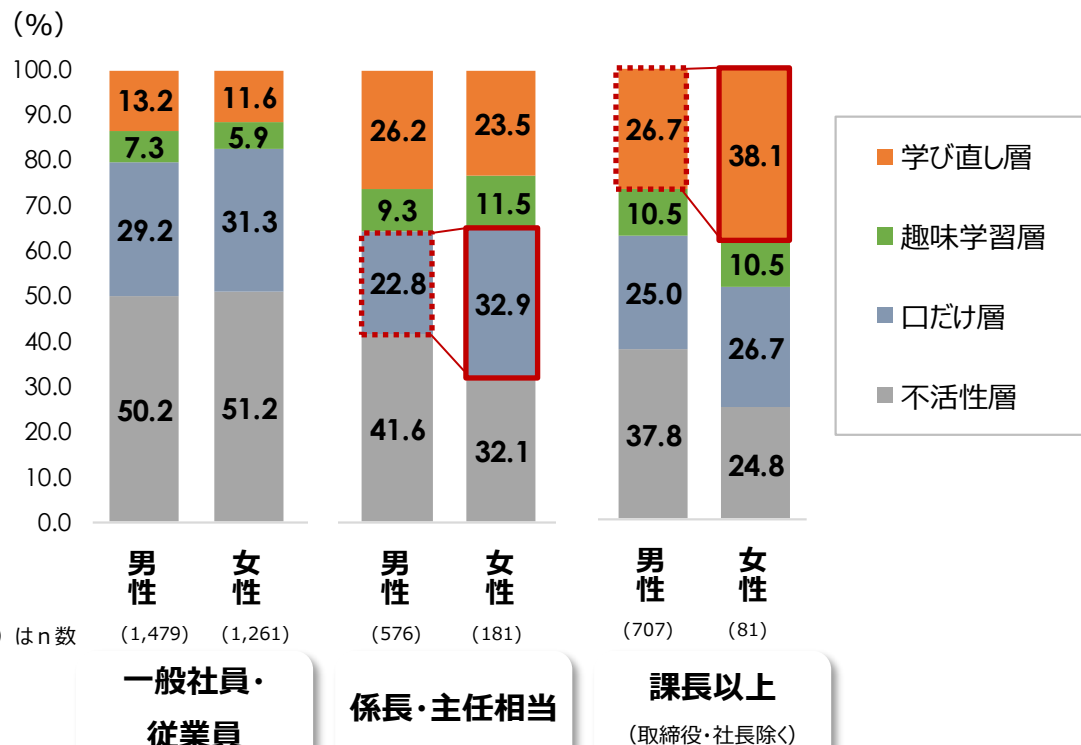


* パート・アルバイト割合：女性43.1%、男性6.7%、 正社員のうち一般社員・従業員割合：女性80.6%、男性50.5%

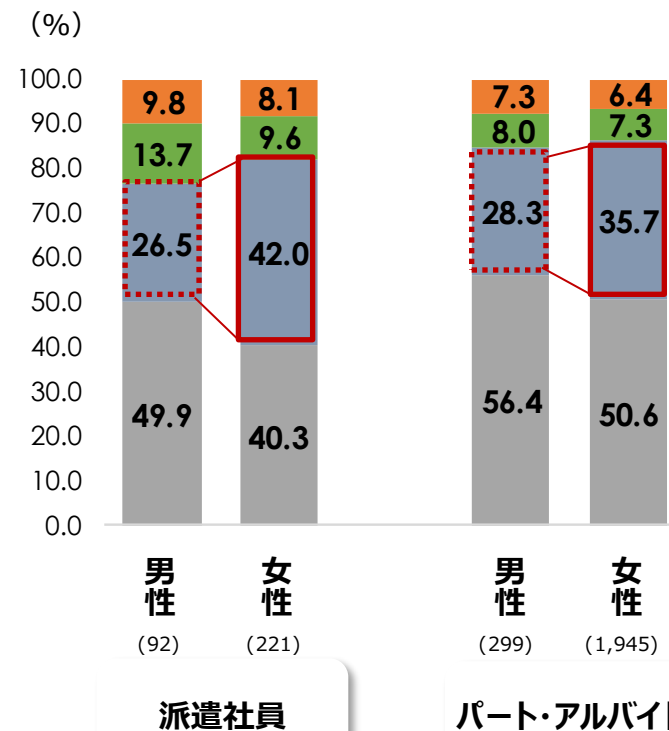
正社員の課長以上の女性では、男性よりも「学び直し層」の割合が多い。係長・主任相当の女性では、男性よりも「口だけ層」がの割合が多い。派遣社員、パート・アルバイトの女性は、男性に比べ、「不活性層」が少なく「口だけ層」が多い傾向。

ウェイトバック処理

正社員 職位別



派遣社員／パート・アルバイト

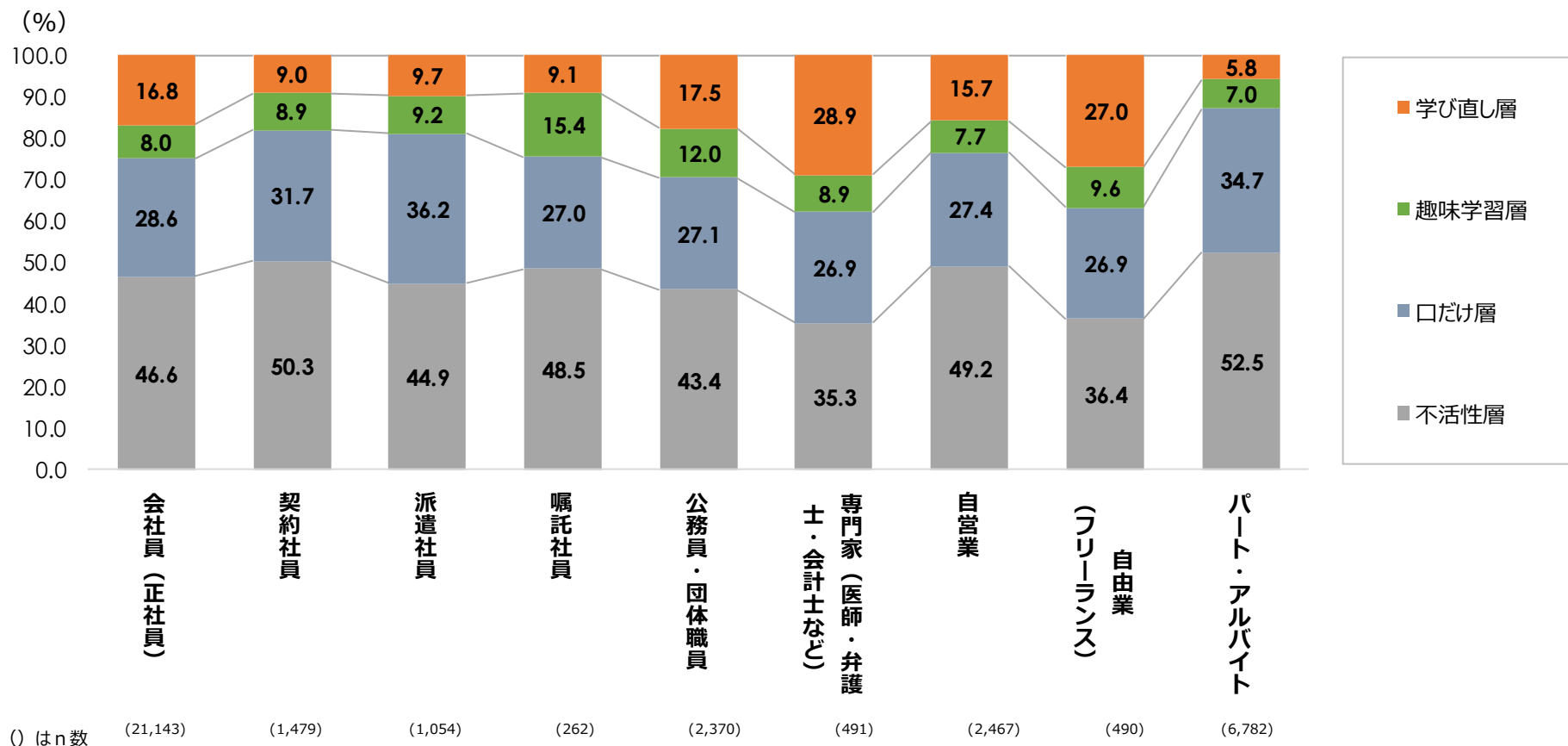


専門家や自由業では、「学び直し層」が多い。次いで、会社員、公務員、自営業で多い傾向。

契約社員、派遣社員、パート・アルバイトといった有期雇用社員は、「学び直し層」が1割未満と少なく、「口だけ層」が多い。

ウェイトバック処理

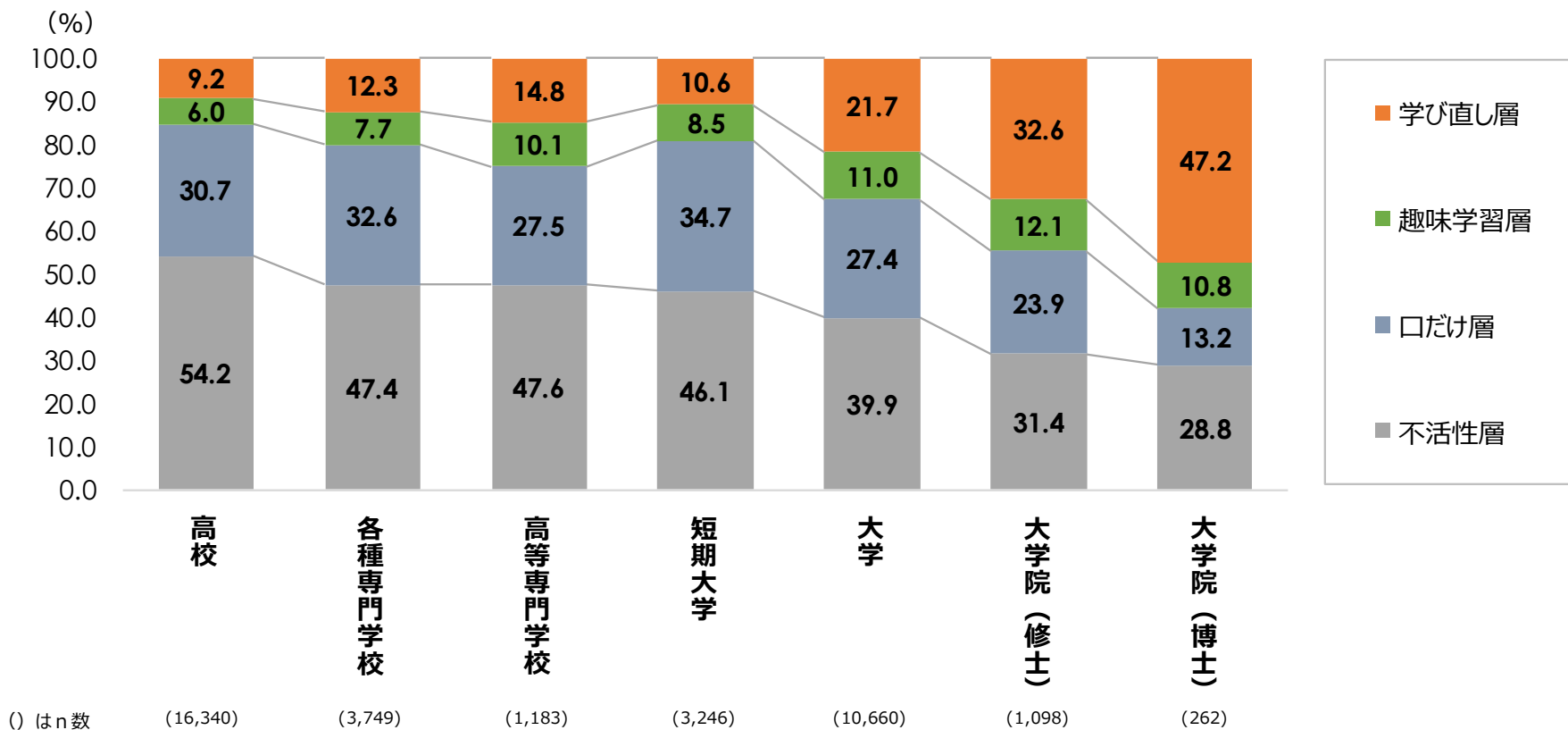
全体 n=36,537 (スクリーニング調査)



大学院（博士）卒では、「学び直し層」が47.2%にのぼる。次いで、大学院（修士）卒の32.6%、大学卒の21.7%。
不活性層は、高学歴になるほど減少。

ウェイトバック処理

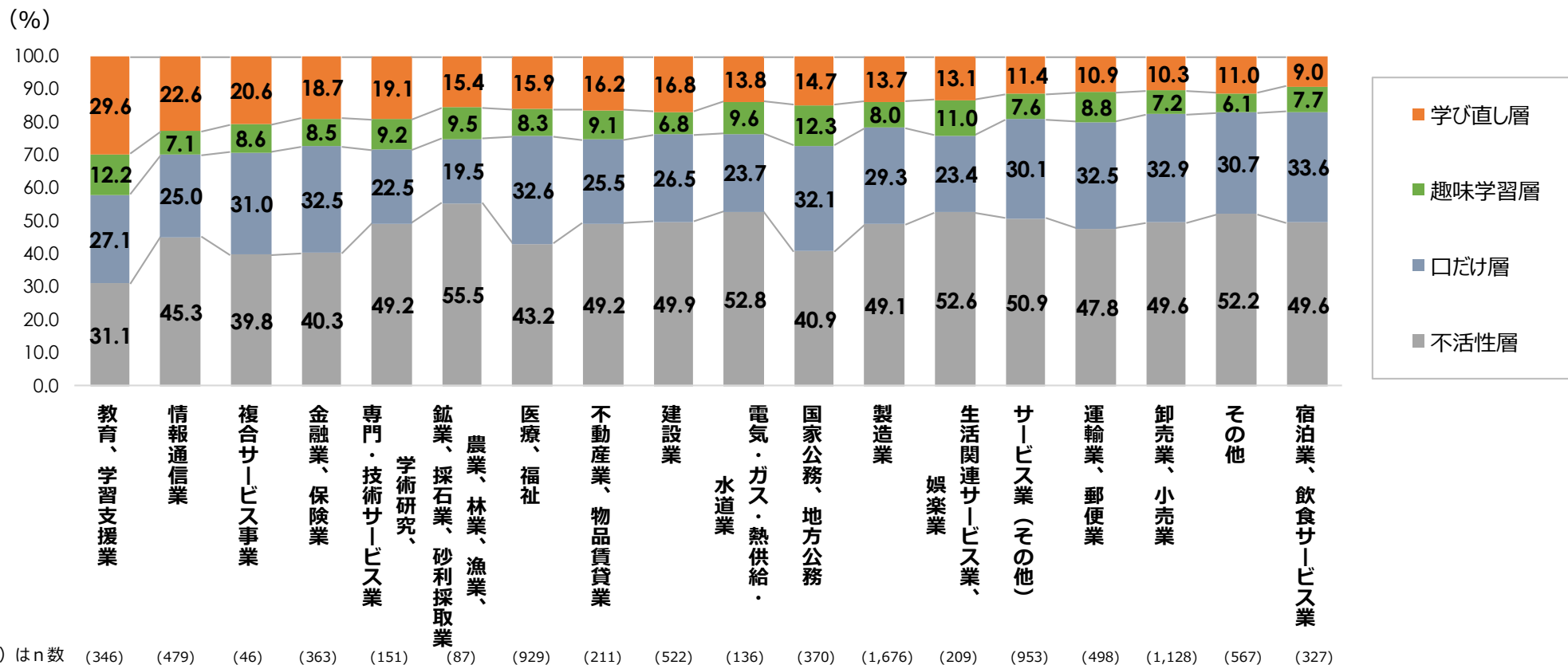
全体 n=36,537 (スクリーニング調査)



「学び直し層」が多い業種は、「教育、学習支援業」「情報通信業」「複合サービス事業」。
 逆に、「学び直し層」が少ない業種は、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売・小売業」「運輸業、郵便業」。

ウェイトバック処理

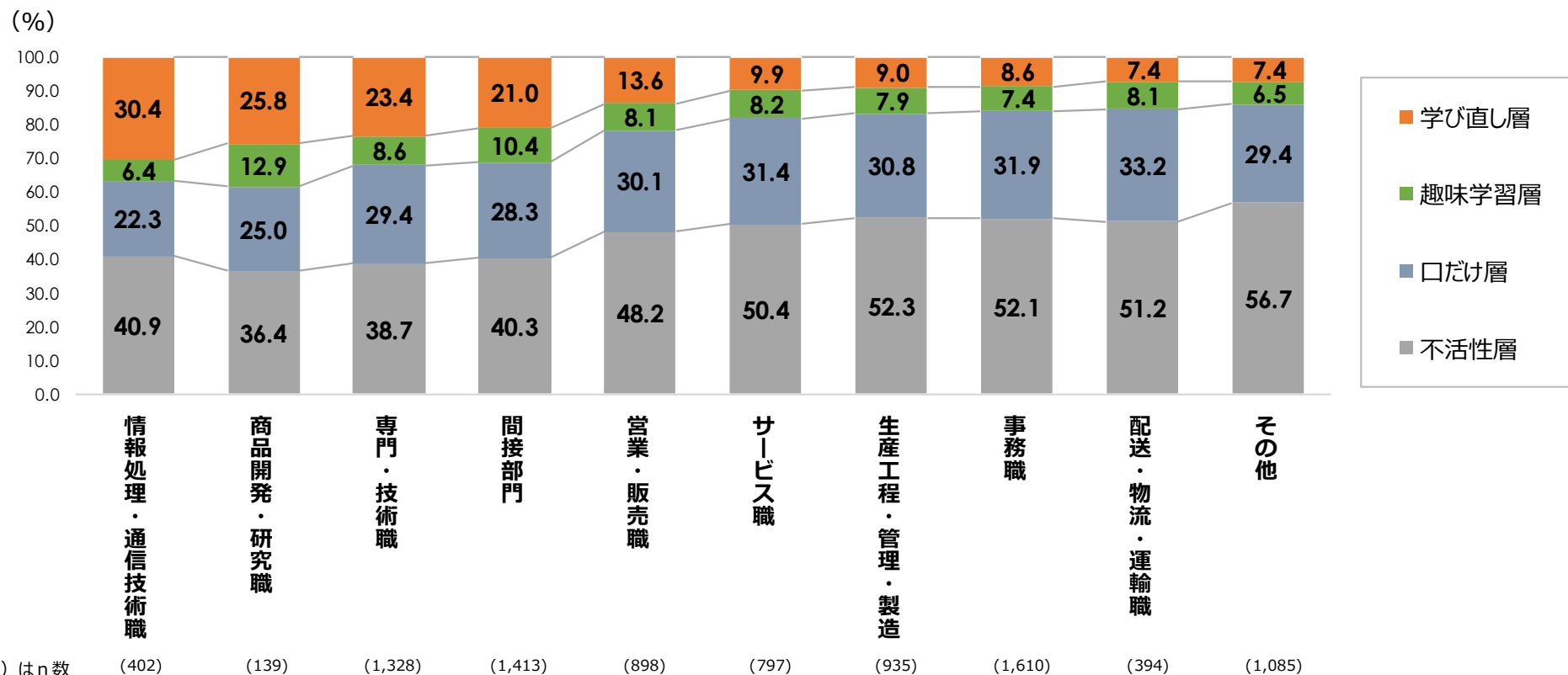
全体 n=9,000



「学び直し層」が多い職種は、「情報処理・通信技術職」「商品開発・研究職」「専門・技術職」。
 逆に、「学び直し層」が少ない職種は、「配送・物流・運輸職」「事務職」「生産工程・管理・製造」。

ウェイトバック処理

全体 n=9,000

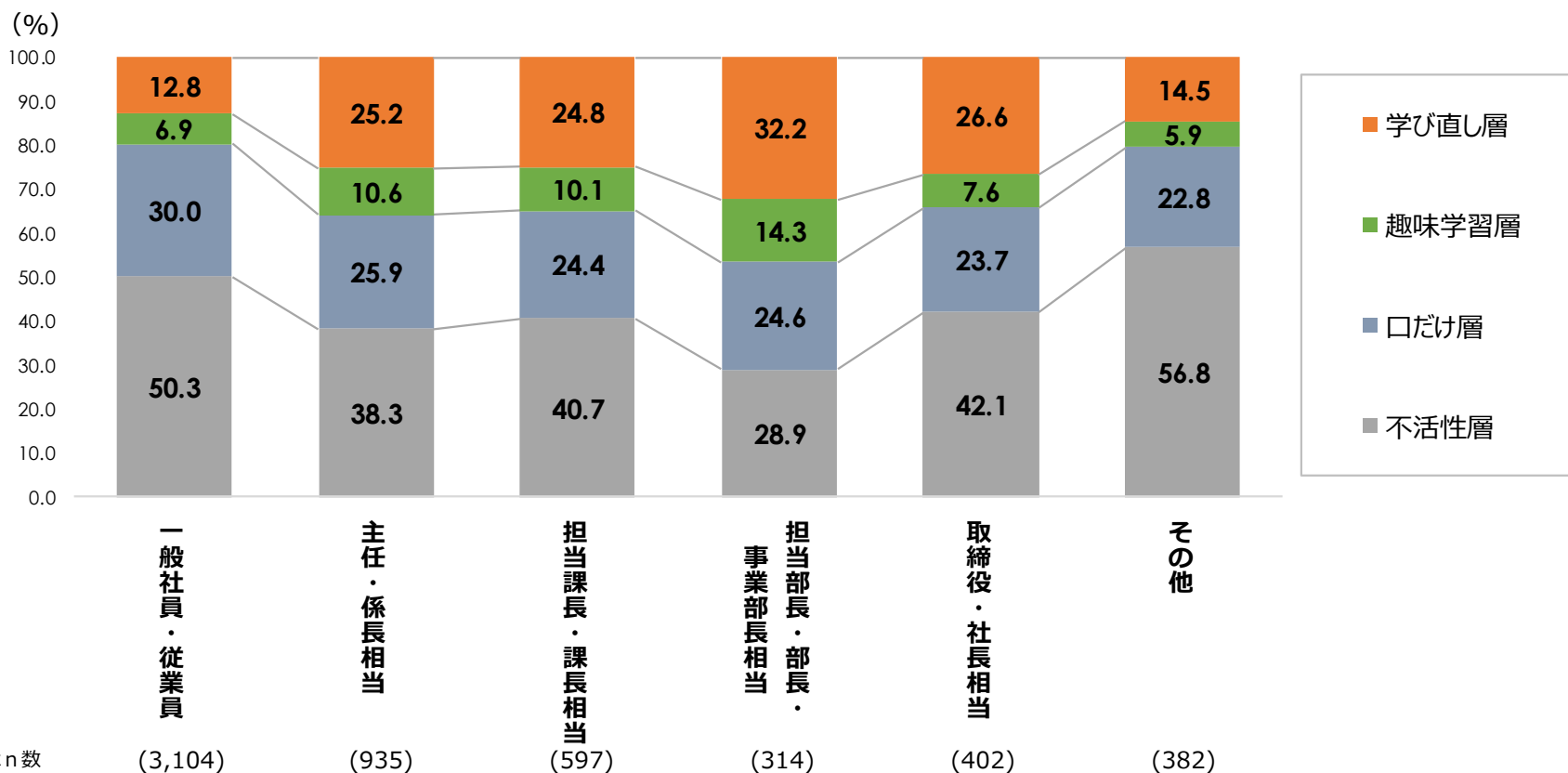


職位別にみると、「担当部長・部長・事業部長相当」では、「学び直し層」が32.2%と最も多い。

ミドル・シニア層の一般社員・従業員では、「学び直し層」は12.8%と少ない。

ウェイトバック処理

正社員・公務員・専門家・自営業 n=5,735



() はn数

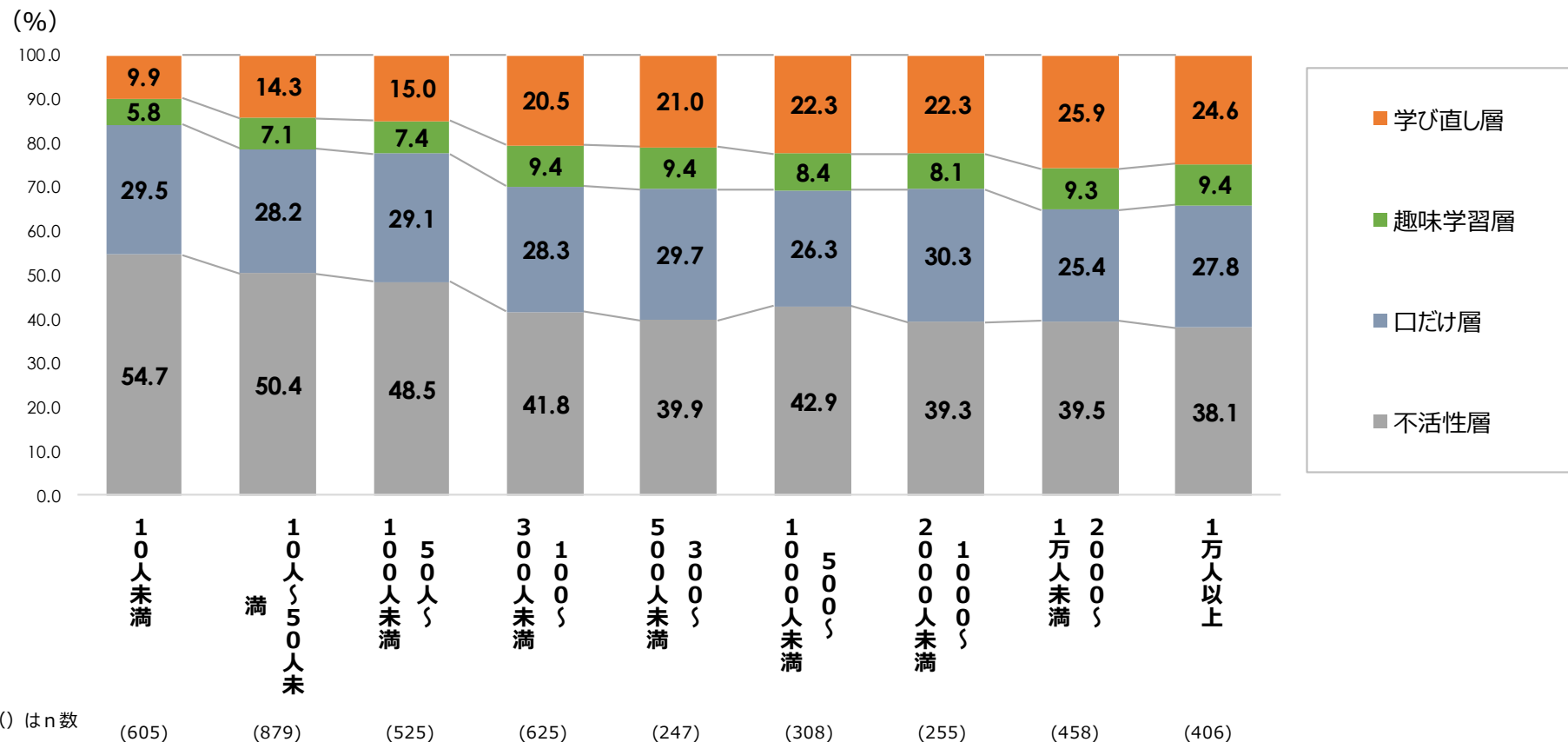
正社員について企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれ、「学び直し層」が多くなる傾向。

10人未満の企業では、「学び直し層」は1割に満たないが、2000人以上の企業では約26%。

なお、「口だけ層」は、どの規模の企業にも、4人に1人以上いる。

ウェイトバック処理

正社員 n=4,306

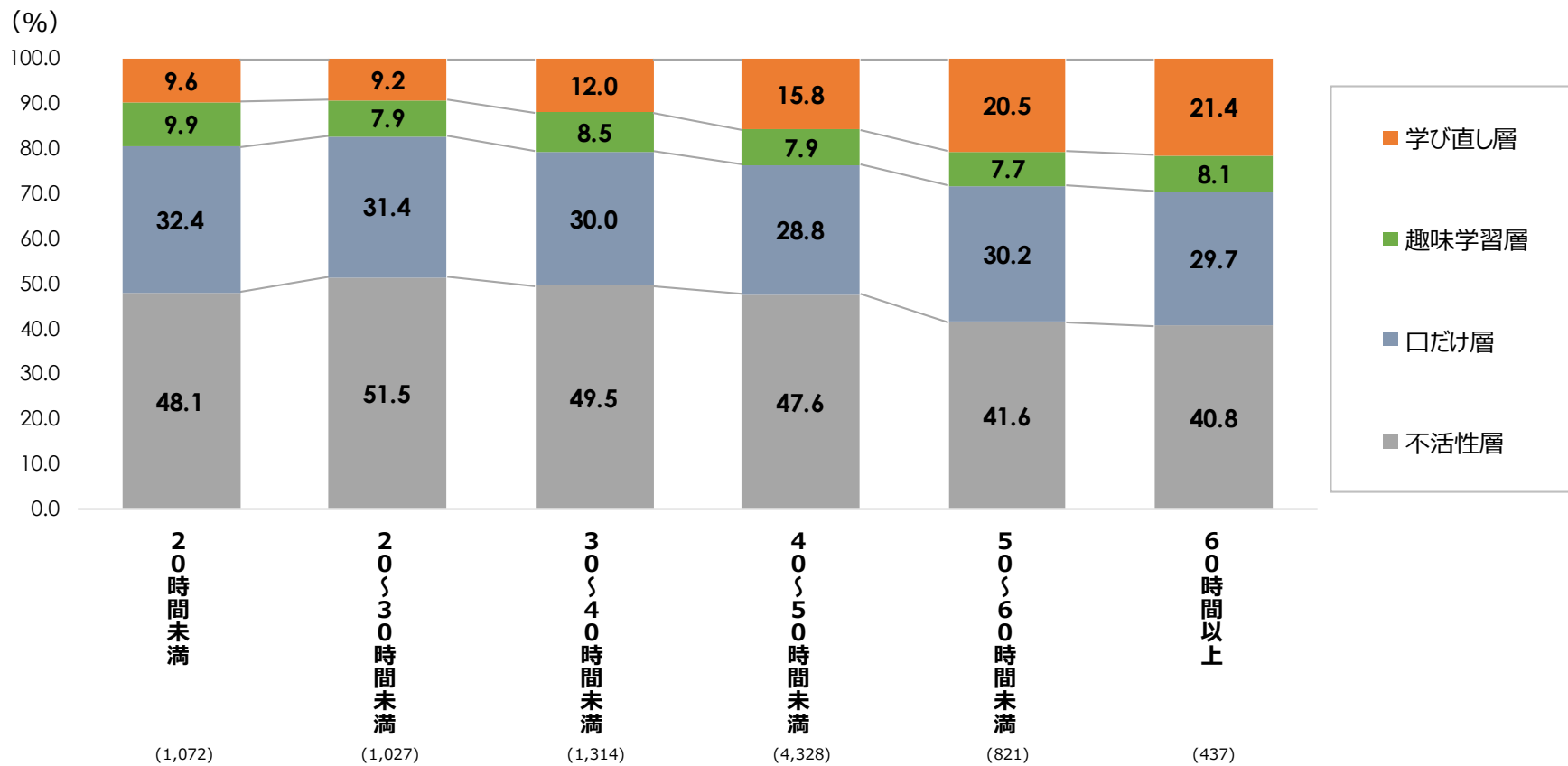


週当り勤務時間が長い程、「学び直し層」が多い傾向。

週60時間以上の残業の多い層が、時間のゆとりがないなか、最も学び直しを行っている。

ウェイトバック処理

全体 n=9,000



() はn数

(1,072)

(1,027)

(1,314)

(4,328)

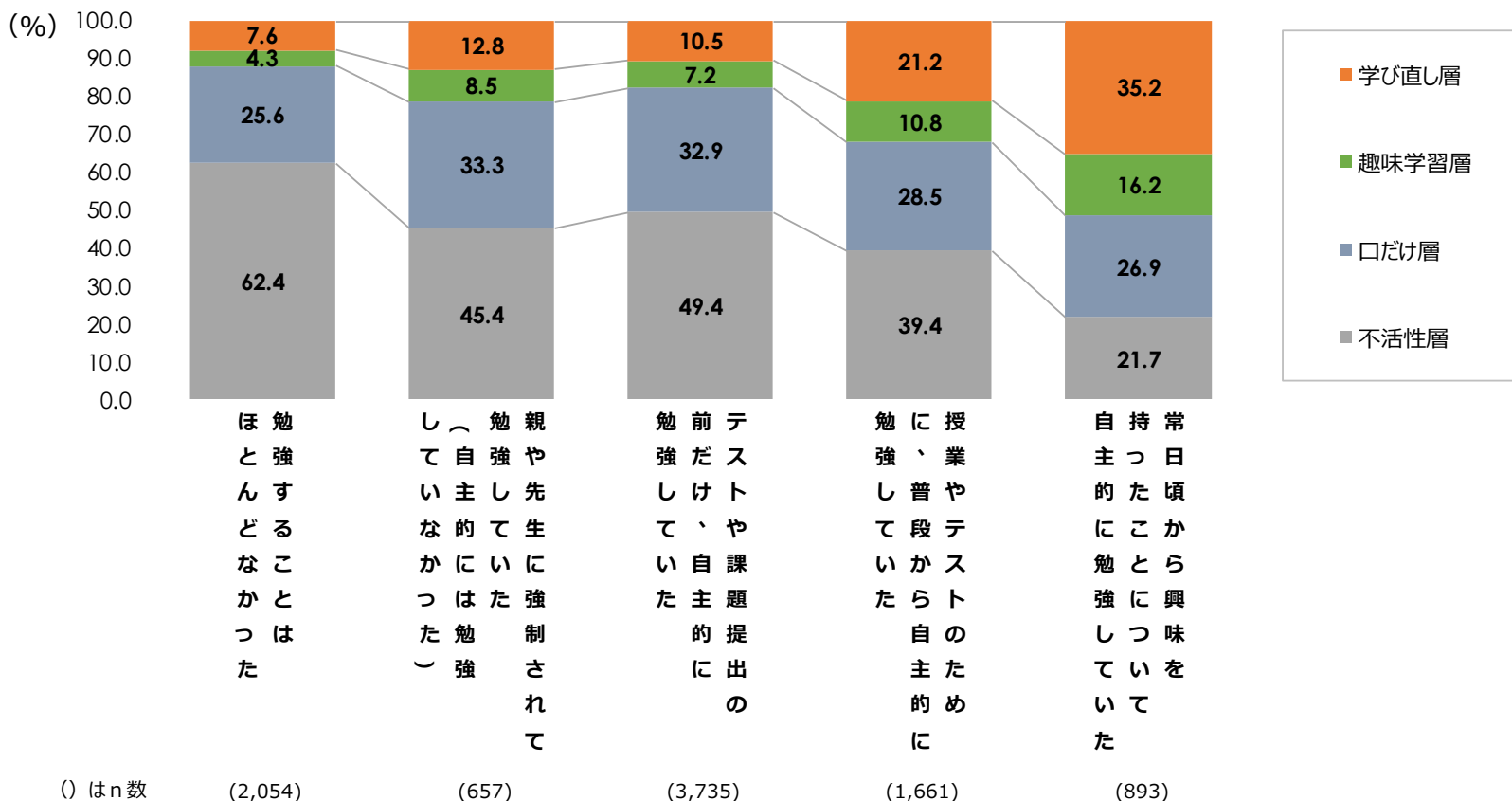
(821)

(437)

学生時代の学習態度は、ミドル・シニア就業者の学び直しと関連。学生時代に「常日頃から興味を持ったことについて自主的に勉強していた」ミドル・シニア就業者では、「学び直し層」が35.2%を占める。

ウェイトバック処理

全体 n=9,000



※学生時代の学習態度は、単数選択。

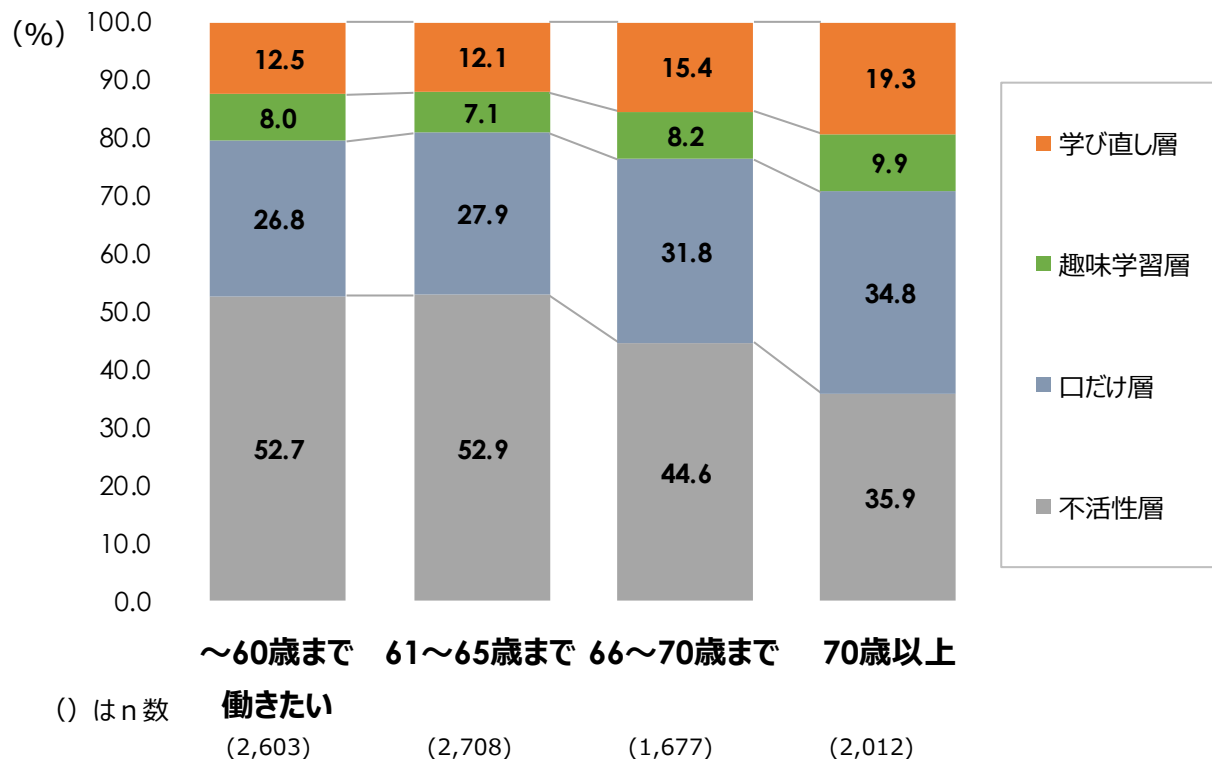
Q. あなたの学生時代の勉強の状況について、最もあてはまるものを1つだけお選びください。

希望する就業終了年齢（働くことを終えたい年齢）が高いほど、「学び直し層」が増加。

「70歳以上」まで働きたいミドル・シニア就業者の19.3%が、学び直しを実行する一方、「口だけ層」も増加。

ウェイトバック処理

全体 n=9,000



現在の年齢別 学び直し実施率

学び直し実施率 (%)	就業終了希望年齢			
	～60歳まで働きたい	61～65歳まで	66～70歳まで	70歳以上
35～44歳 (2568)	14.2	19.1	24.4	23.3
45～54歳 (2978)	13.4	13.7	17.1	19.7
55～64歳 (3454)	6.3	8.4	10.5	16.3

※性別、年代、雇用形態、業種、職種、企業規模、年収の影響を除去しても、就業終了希望年齢が学び直しの実行を促進（0.1%水準で有意、二項ロジスティック回帰分析）。

2. 学び直しの実態

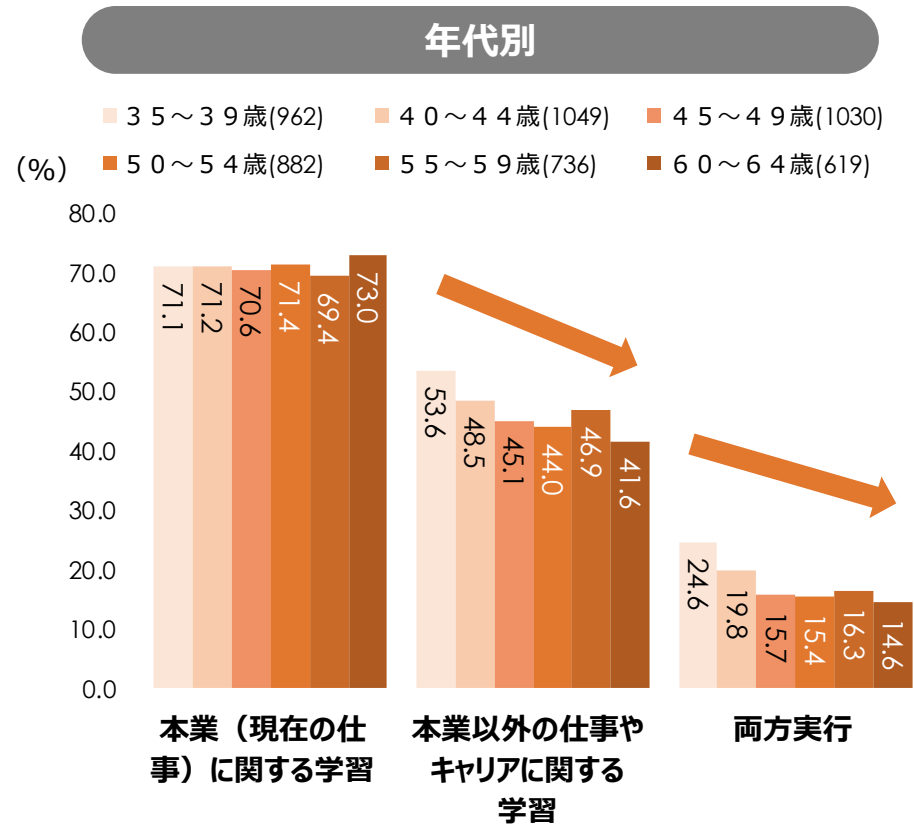
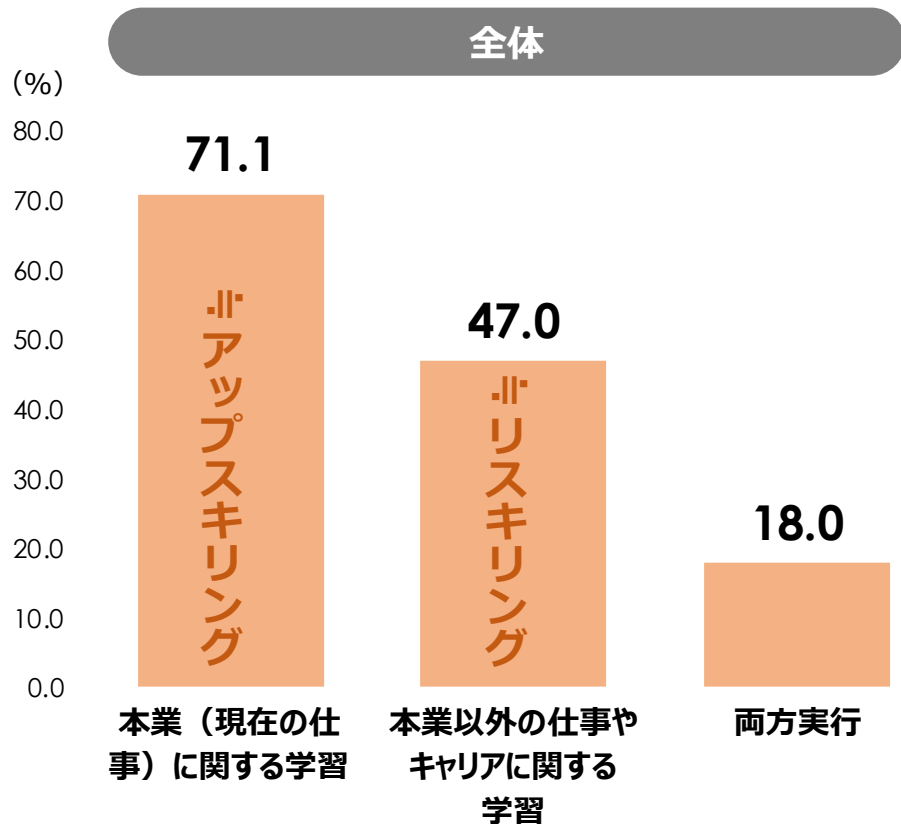
パーソル総合研究所
シンクタンク本部



学び直し層のうち、「本業に関する学習」は71.1%が、「本業以外の仕事やキャリアに関する学習」は47.0%が実行。
ミドル・シニア就業者の学び直しは、現在の仕事に関する「アップスキリング」が多い傾向。

ウェイトバック処理

学び直し層 n=5,277 (スクリーニング調査)



※ここでは、「リススキリング」とは仕事のデジタル化において必要となるスキルの習得に限定していない

学び直し層の学習内容は、「英語」が18.2%と最も多く、次いで「IT」（プログラミング等）、「資産形成・資産運用」（投資・ファイナンシャルプランナー資格等）、「医療・医学」、「語学」の順が多い。「AI」はまだ、かなり少ない。

Q. あなたの仕事やキャリアに関する学びの内容について、具体的に何を学んでいるのかを記入してください。

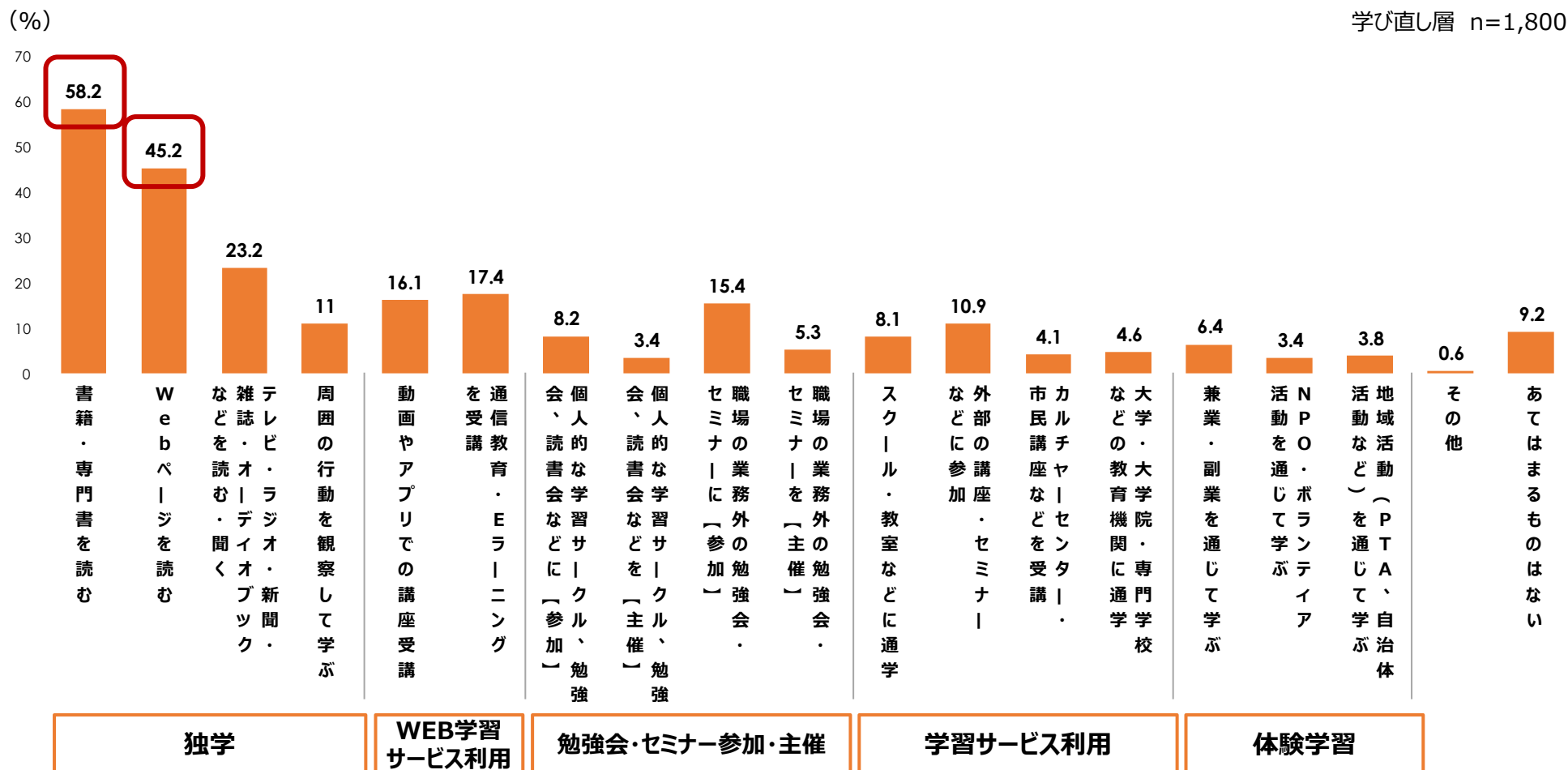
学び直し層 n=1,800

※自由記述回答を分類し、集計

No	学習内容	学習者の割合
1	英語	18.2
2	IT	11.5
3	資産形成・資産運用	5.3
4	医療・医学	4.3
5	語学（英語と特定されない）	4.2
6	経理・会計	3.9
7	法律	3.2
8	ビジネス	3.1
9	PCスキル	2.8
10	資格取得（内容不明）	2.4
11	分類できない自己啓発	2.0
12	その他ビジネススキル	1.8
13	介護	1.7
14	心理学	1.7
15	科学技術・工学	1.6
16	不動産	1.6
17	経済・金融	1.5
18	建築	1.3

No	学習内容	学習者の割合 (%)
19	福祉（介護に限定されない）	1.3
20	税金	1.3
21	人事・労務	1.3
22	教育	1.2
23	音楽	1.2
24	歴史	1.2
25	政治学・政治	1.0
26	その他スポーツ	0.9
27	美術・芸術	0.9
28	デザイン・クリエイティブ	0.9
29	数学	0.9
30	コミュニケーション	0.8
31	その他仕事関連	0.8
32	マーケティング	0.8
33	接客・販売	0.8
34	農業	0.6
35	AI	0.6
36	プロジェクトマネジメント	0.6
...		

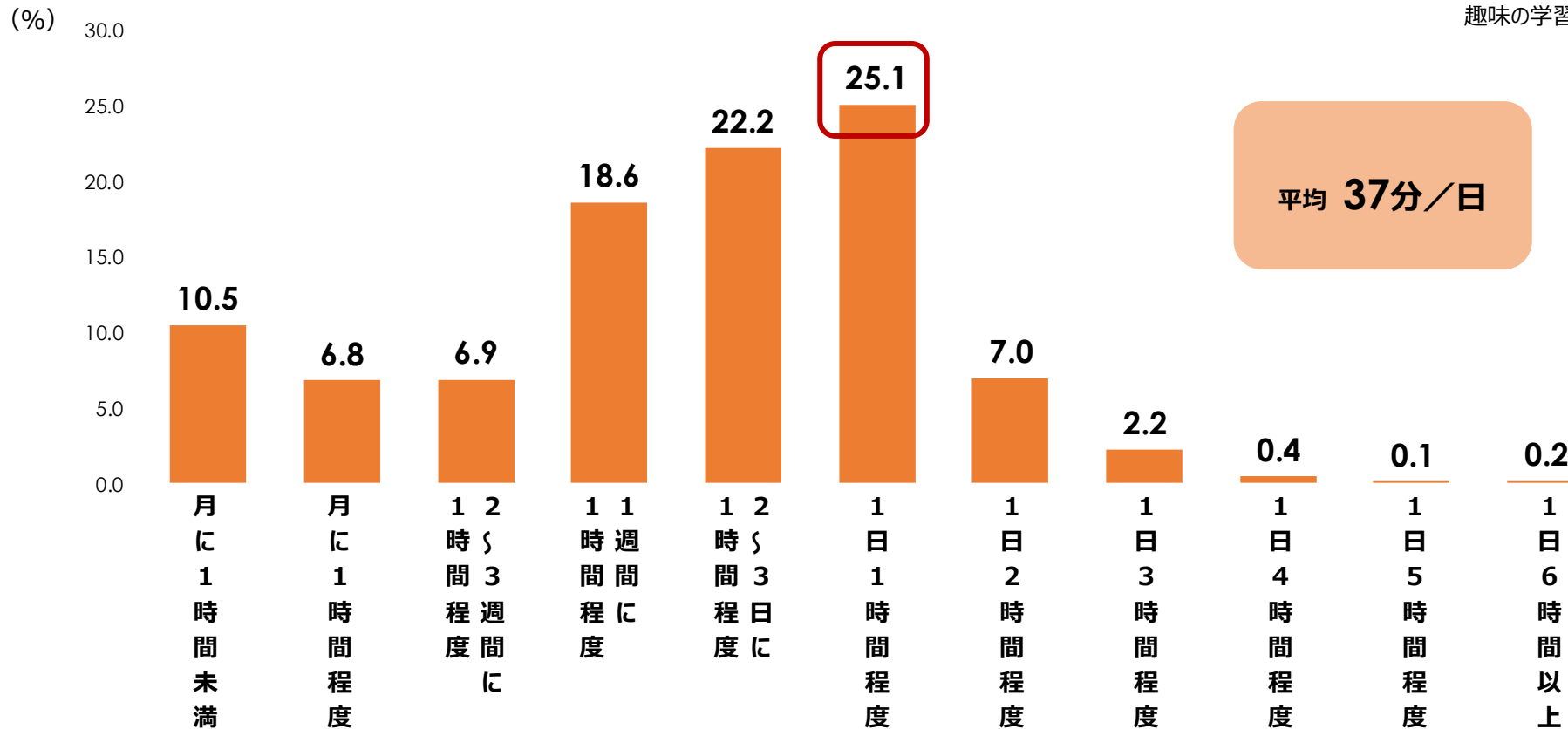
ミドル・シニア就業者の学び直しの方法は、「書籍・専門書を読む（58.2%）」「Webページを読む（45.2%）」といった独学が多い。近年増加する「動画やアプリでの講座」「通信教育・Eラーニング」といったWEB学習サービスの利用は各2割弱程度。



学び直し層の業務外の学習時間は、1日1時間程度が25.1%と最多。平均では1日に37分間学んでいる。

Q. あなたは業務外の学習に、平均してどれくらいの時間をかけていますか。

学び直し層 n=1,117
 ※「わからない」回答者、
 趣味の学習実施者除外

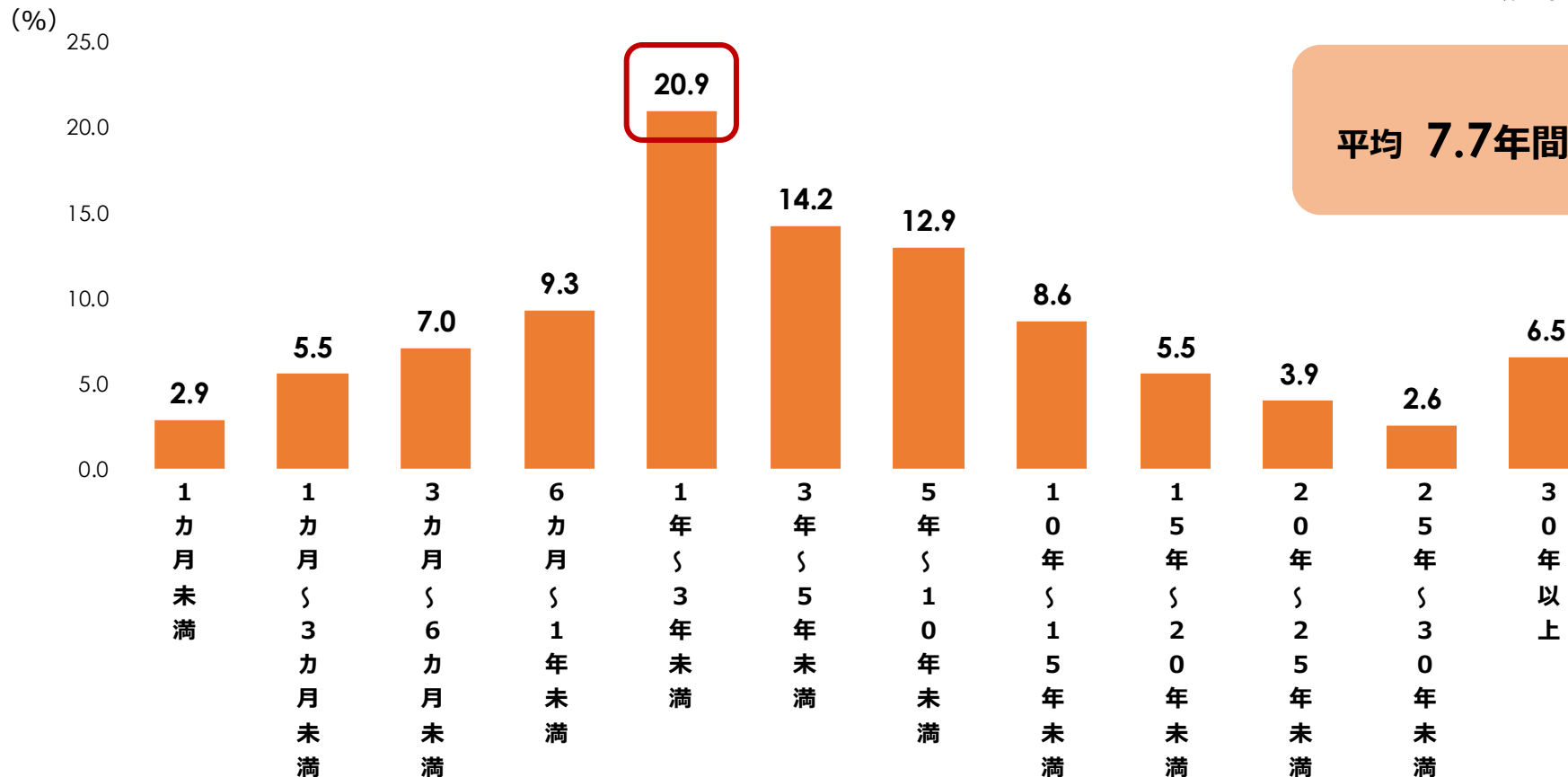


学び直し層の学習期間は、1～3年が20.9%と最多。平均7.7年間、仕事関連の学びを継続している。

Q. あなたの仕事やキャリアに関する学び活動は、どれくらいの期間続けていますか。

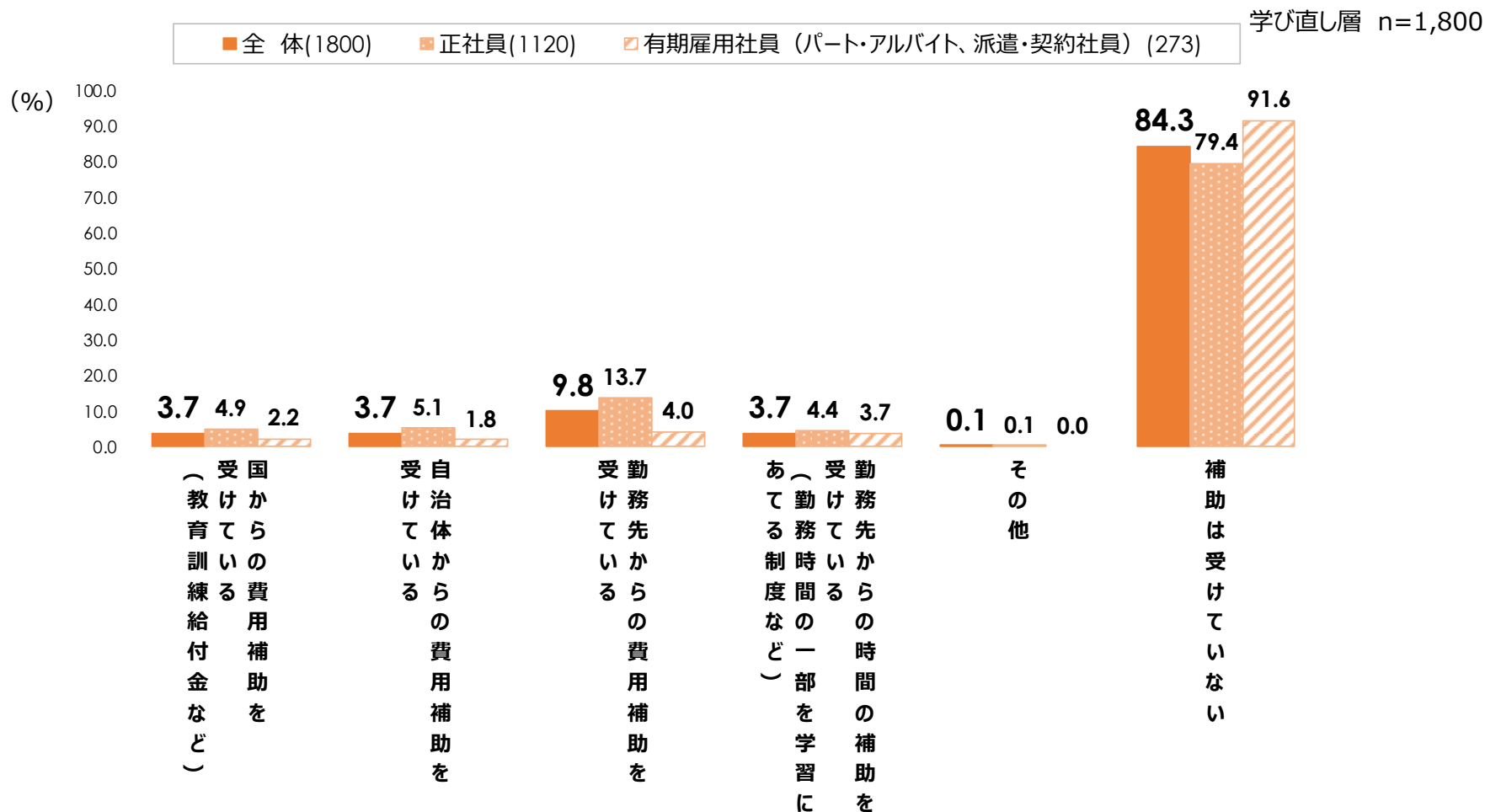
学び直し層 n=1,687

※「わからない」回答者除外

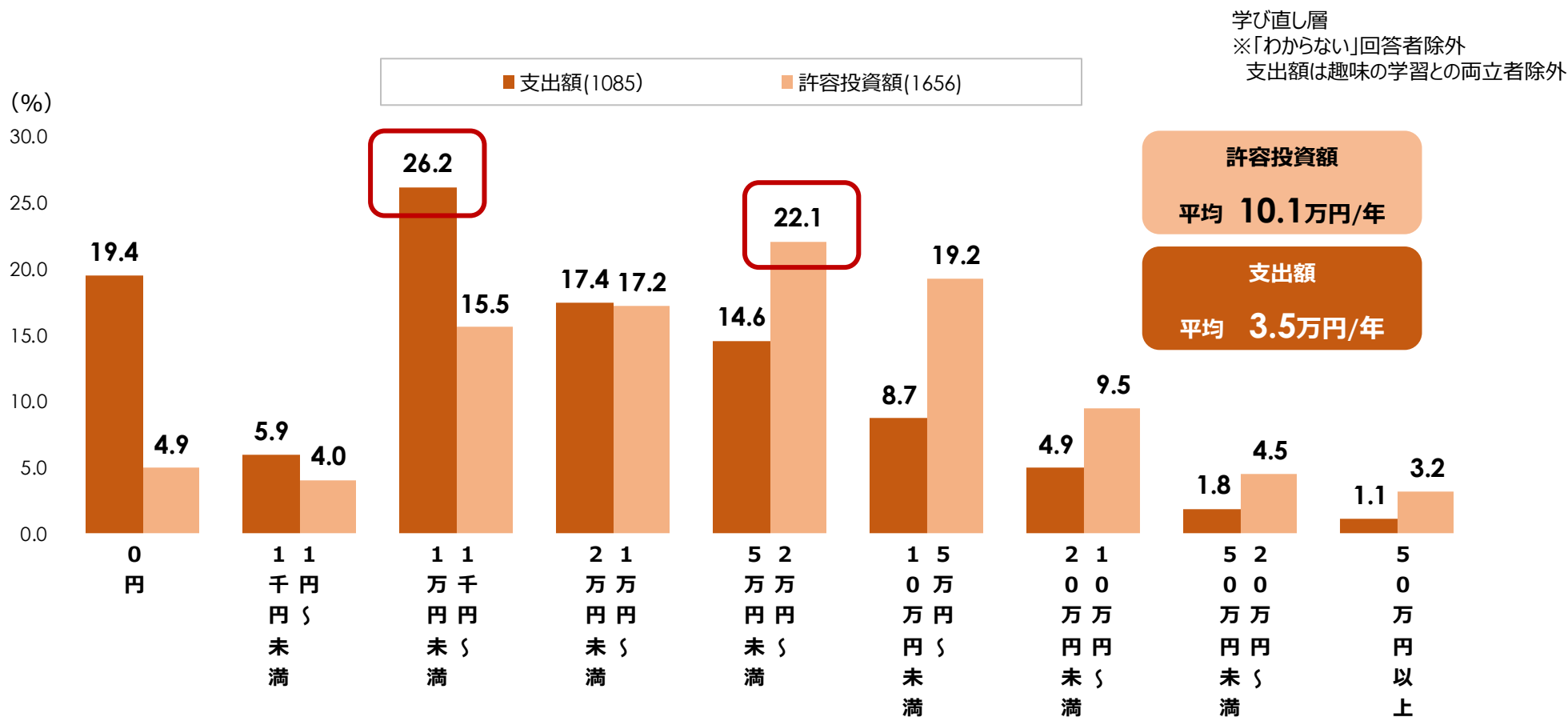


学び直し層のうち、勤務先から費用補助を受けているのは9.8%と、およそ10人に1人。（正社員：13.7%）

有期雇用社員は正社員に比べ、勤務先、国・自治体からの補助を受けていない傾向。



学び直しにかかる費用として許容できる投資額は、年間「2～5万円未満」が22.1%と最多。
一方、学び直しにかけている費用（自費）は、年間「1千～1万円未満」が26.2%と最多。



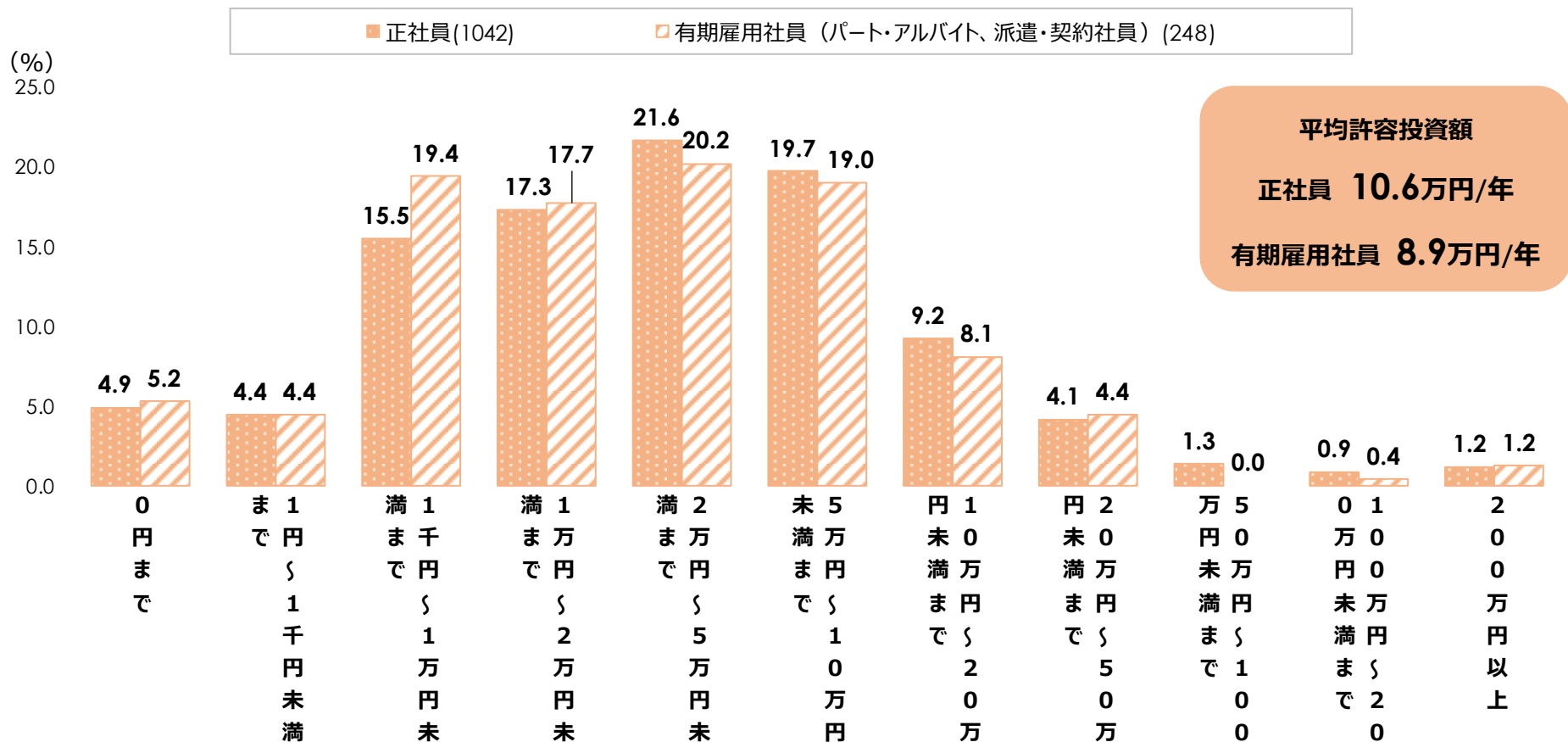
許容投資額：Q. 仕事やキャリアに関する学び直しにかかる費用として、1年間でいくらまでなら許容できますか？

支出額：Q. あなたが業務外に行っている学習について、【1年間で】自費でどれくらいの費用をかけていますか。勤務先や国からの費用補助は含めずにお考えください。

正社員（10.6万円／年）に比べ、有期雇用社員の平均許容投資額（8.9万円／年）はやや低い傾向。

Q. 仕事やキャリアに関する学び直しにかかる費用として、1年間でいくらまでなら許容できますか？

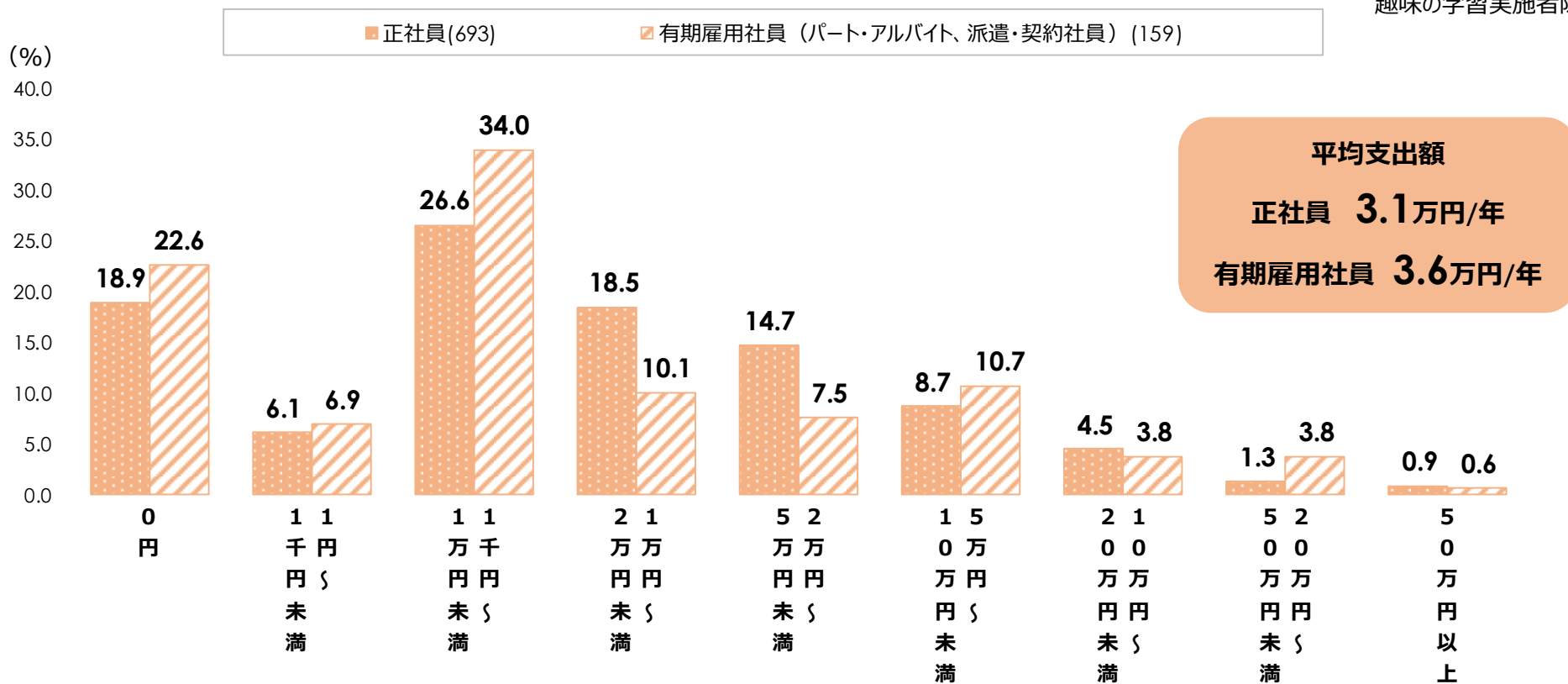
学び直し層
※「わからない」回答者除外



学び直しにかけている費用（自費）は、正社員（3.1万円／年）に比べ、有期雇用社員（3.6万円／年）のほうがむしろ平均支出が多い傾向。

Q. あなたが業務外に行っている学習について、【1年間で】自費でどれくらいの費用をかけていますか。
勤務先や国からの費用補助は含めずにお考えください。

学び直し層
※「わからない」回答者、
趣味の学習実施者除外



3. ミドル・シニア就業者の学習観

パーソル総合研究所
シンクタンク本部



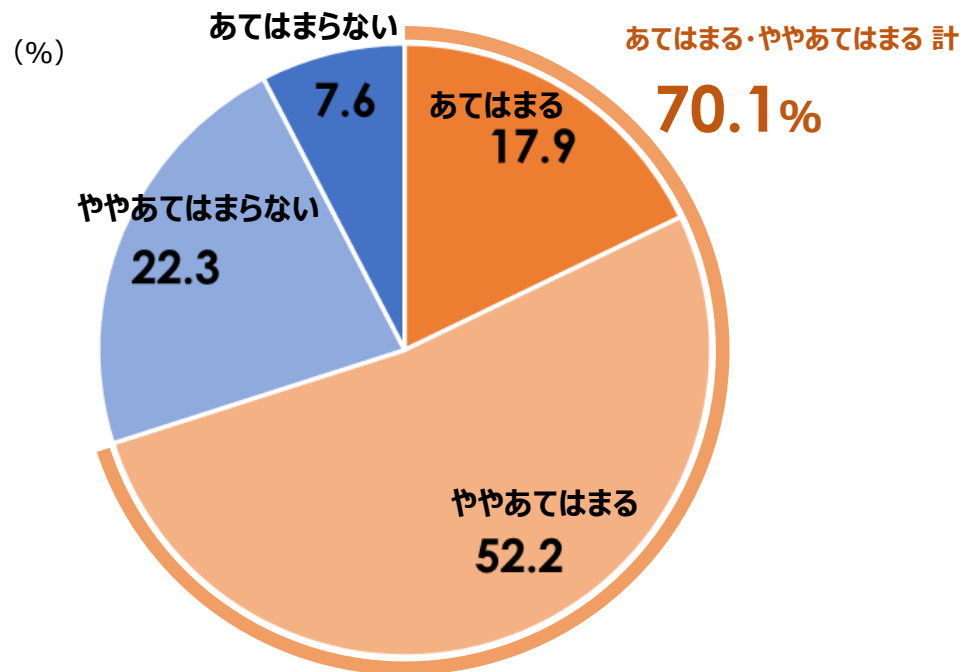
ミドル・シニア就業者の70.1%が、「何歳になっても学び続ける必要がある時代だ」に対して肯定的に回答。
過半数を超えるミドル・シニア就業者が、学び直しの「必要性」や「意義」そのものは肯定的にとらえている。

ウェイトバック処理

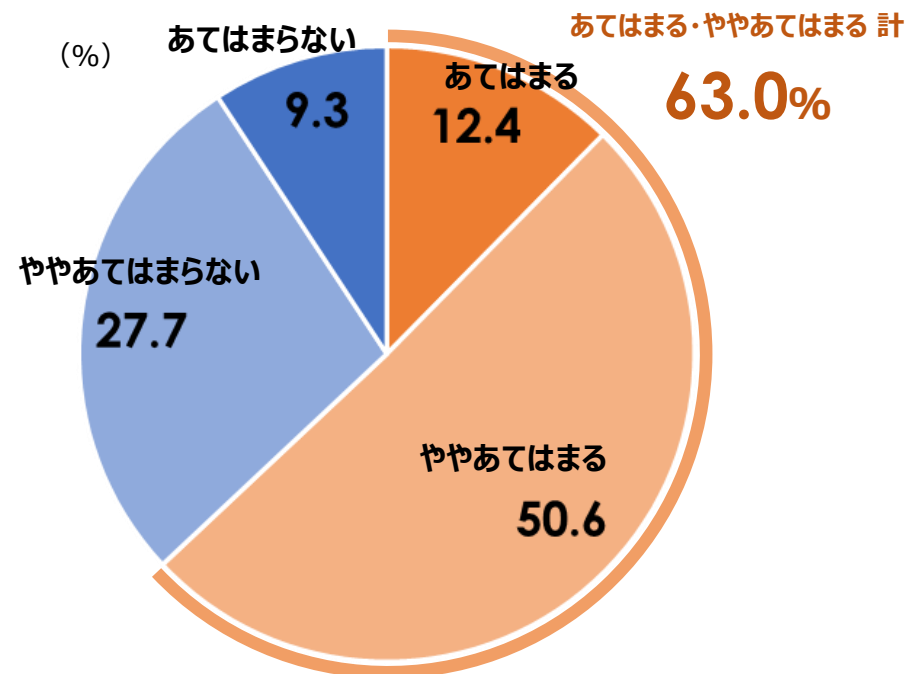
全体 n=9,000

Q. あなたは、仕事やキャリアに関する学び直しについて、どのようにお考えですか。

何歳になっても学び続ける必要がある時代だ



学び直しは将来のキャリアに役立つと思う



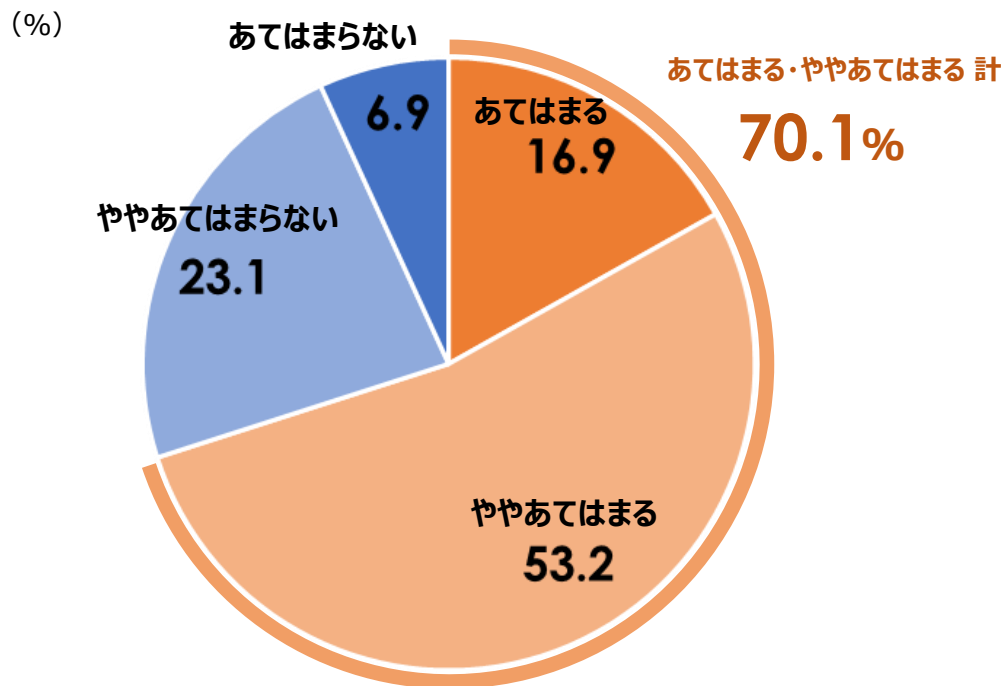
ミドル・シニア就業者の70.1%が、「仕事のことは、仕事の中で学ぶのが一番」に肯定的に回答。
日本企業の現場が伝統的にOJTで技能育成を図ってきたことが、このような学習観を強化したと考えられる。

ウェイトバック処理

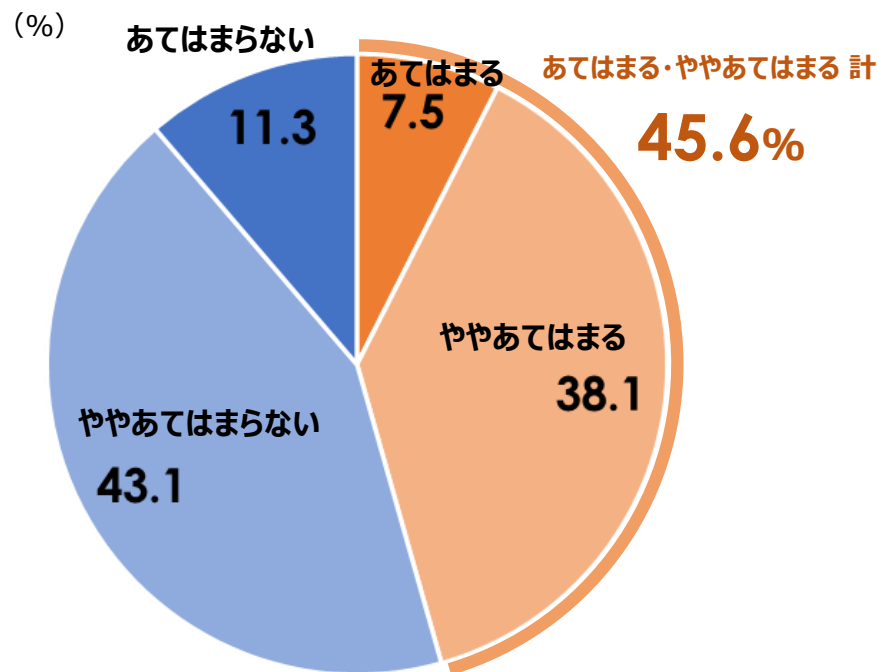
全体 n=9,000

Q. あなたは、仕事やキャリアに関する学び直しについて、どのようにお考えですか。

仕事のことは、仕事の中で学ぶのが一番だ



業務外の仕事に関する学習は、パフォーマンスにつながりづらい



ミドル・シニア就業者の60.4%が、「学んだ成果をすぐに実感したい」に肯定的に回答。

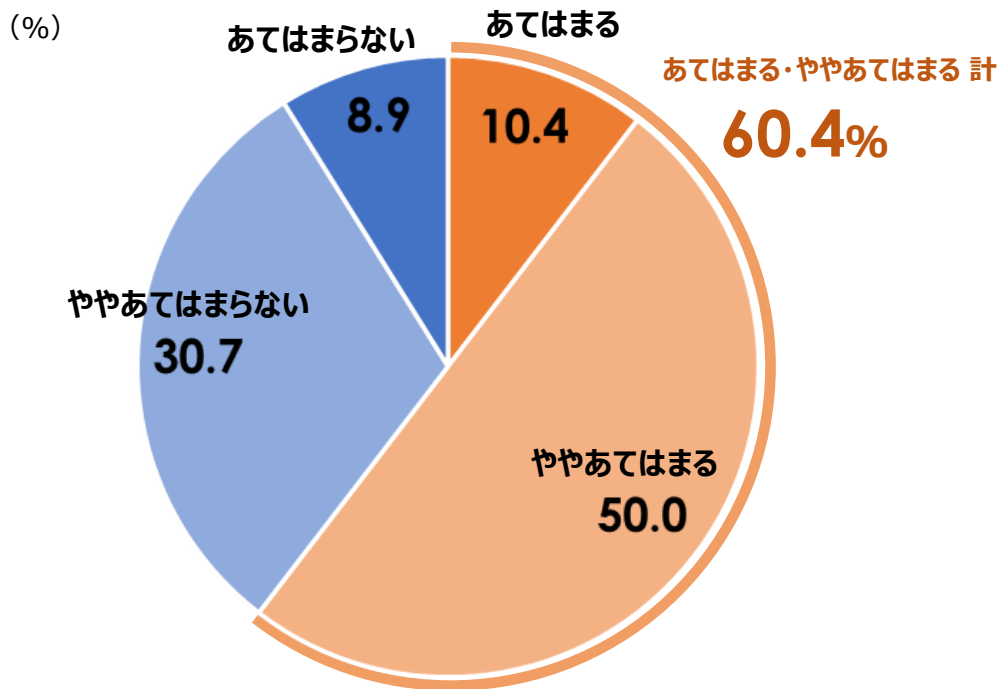
学び直しは継続することによってこそ効果が高まるが、過半数のミドル・シニアは学び直しに短期的成果を求めがち。

ウェイトバック処理

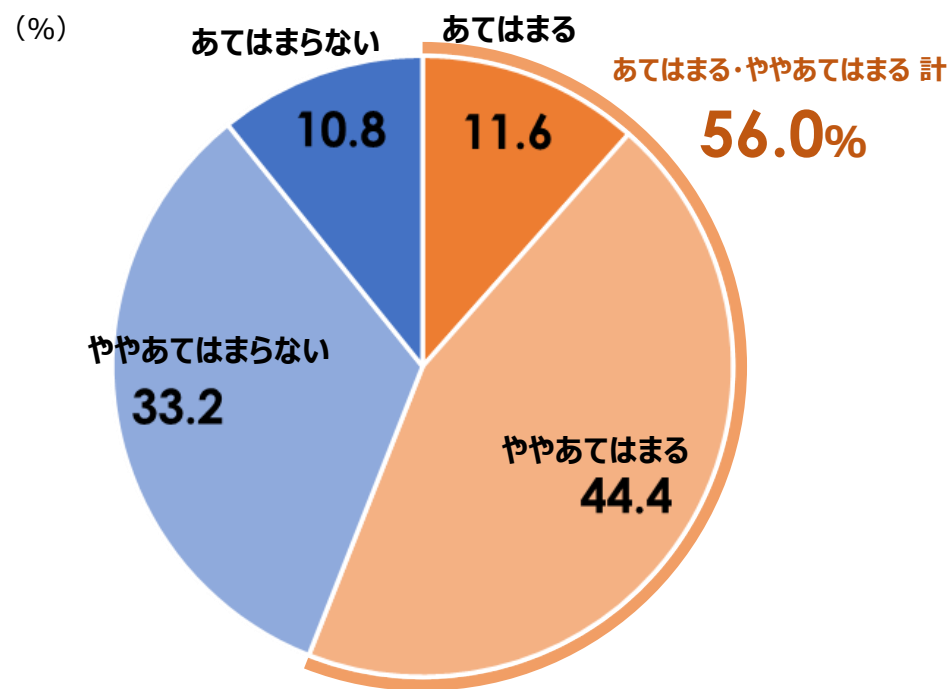
全体 n=9,000

Q. あなたは、仕事やキャリアに関する学び直しについて、どのようにお考えですか。

学んだ成果をすぐに実感したい



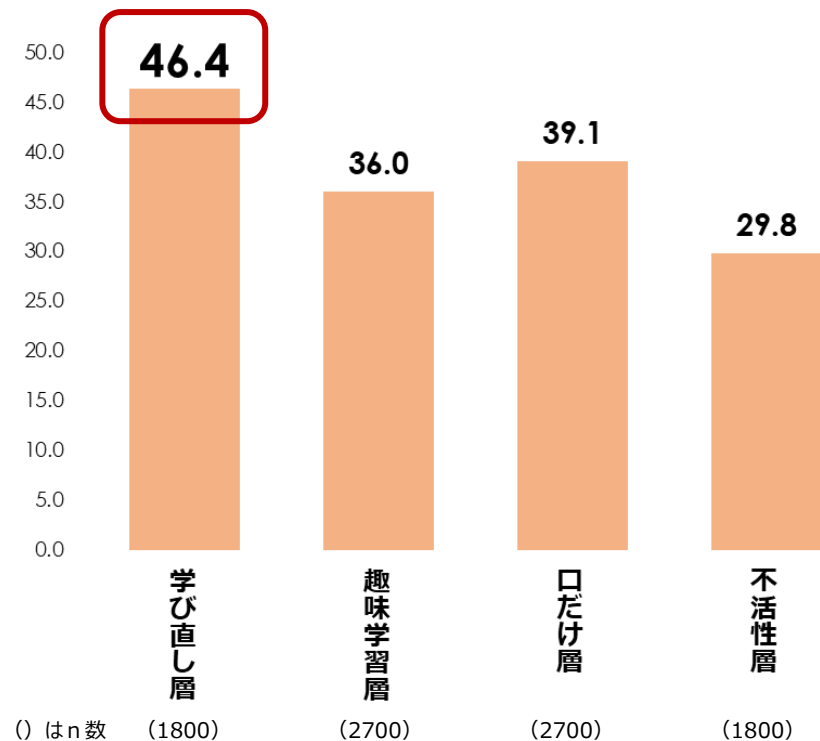
学んだ成果が出るのに数年かかるとするとやる気が出ない



「学び直し層」は、「研修や資格獲得こそが学びだと思う」「学びとは、机に向かって黙々とやるものだ」と考えている割合が多い。

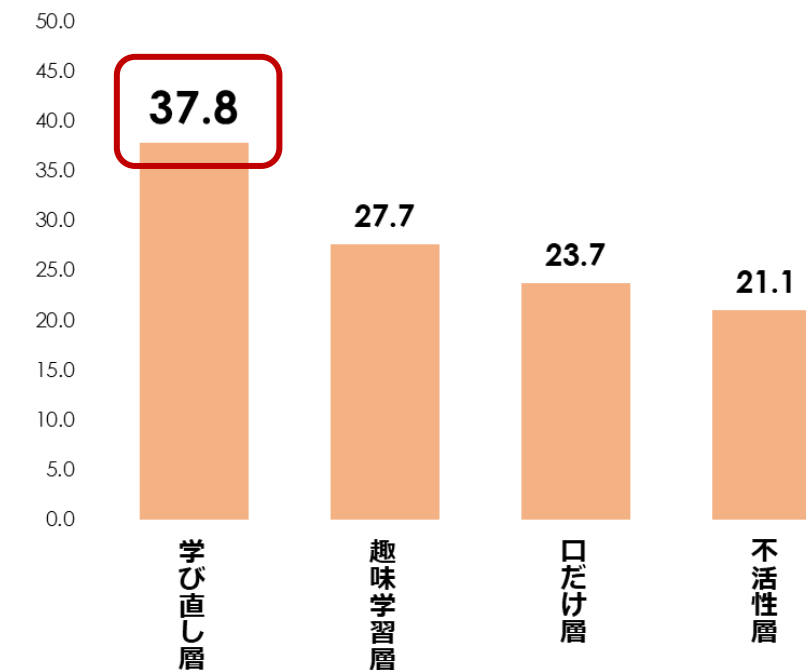
研修や資格獲得こそが学びだと思う

(%) 「あてはまる」「ややあてはまる」回答率



学びとは、机に向かって黙々とやるものだ

(%) 「あてはまる」「ややあてはまる」回答率

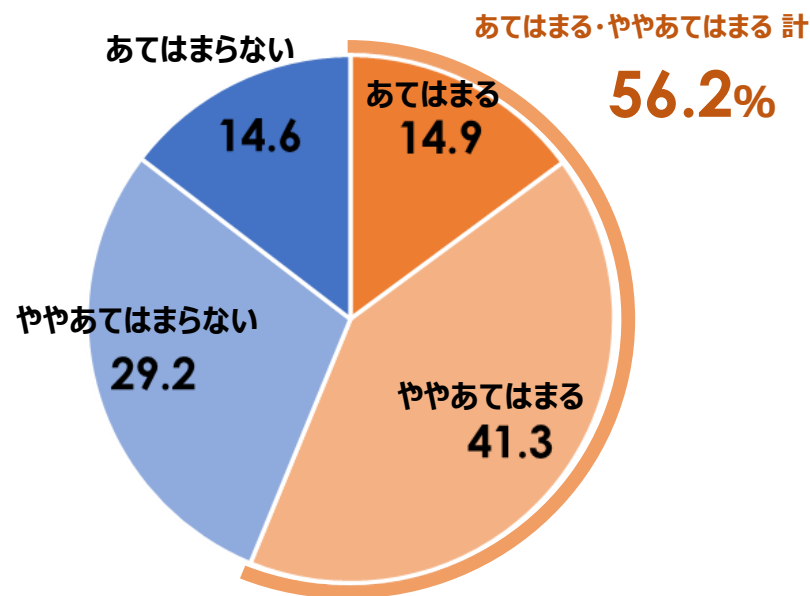


学び直している人の56.2%が「業務時間外の学習・自己啓発についてあまり周囲に言わない雰囲気がある」と感じており、37.4%が「業務時間外にも仕事について勉強している人は、“意識高い系”と揶揄されそうだと感じている。

Q. あなたの組織やお仕事について、以下の項目はどの程度あてはまりますか。

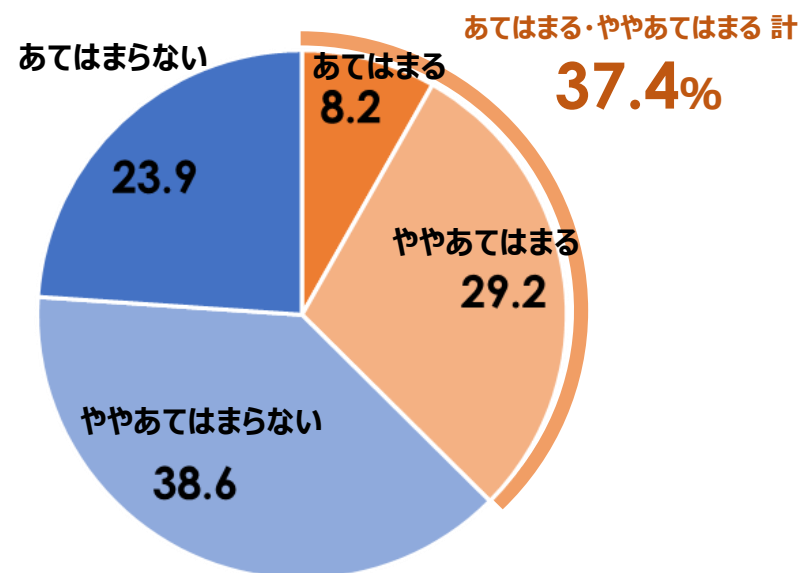
学び直し層 n=1,800

業務時間外の学習・自己啓発についてあまり周囲に言わない雰囲気がある



肯定回答率 趣味学習層：49.6%
口だけ層：43.3%
不活性層：34.1%

業務時間外にも仕事について勉強している人は、「意識高い系」と揶揄されそうである



肯定回答率 趣味学習層：32.4%
口だけ層：23.6%
不活性層：17.2%

学び直しの効用

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

パーソル 総合研究所

1. 学び直しと収入の関係

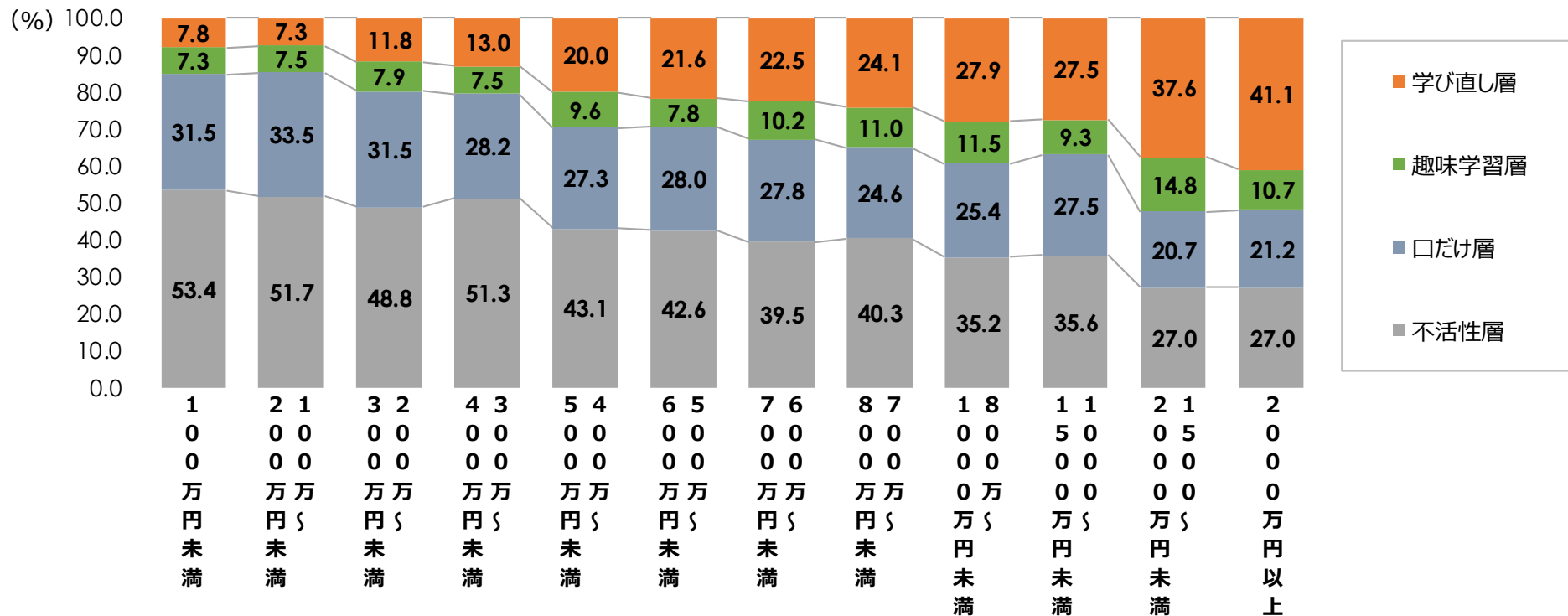
パーソル総合研究所
シンクタンク本部



年収が高いミドル・シニア就業者ほど、「学び直し層」が多く、「不活性層」が少ない傾向。

ウェイトバック処理

n=7,539
※「わからない」回答者除外

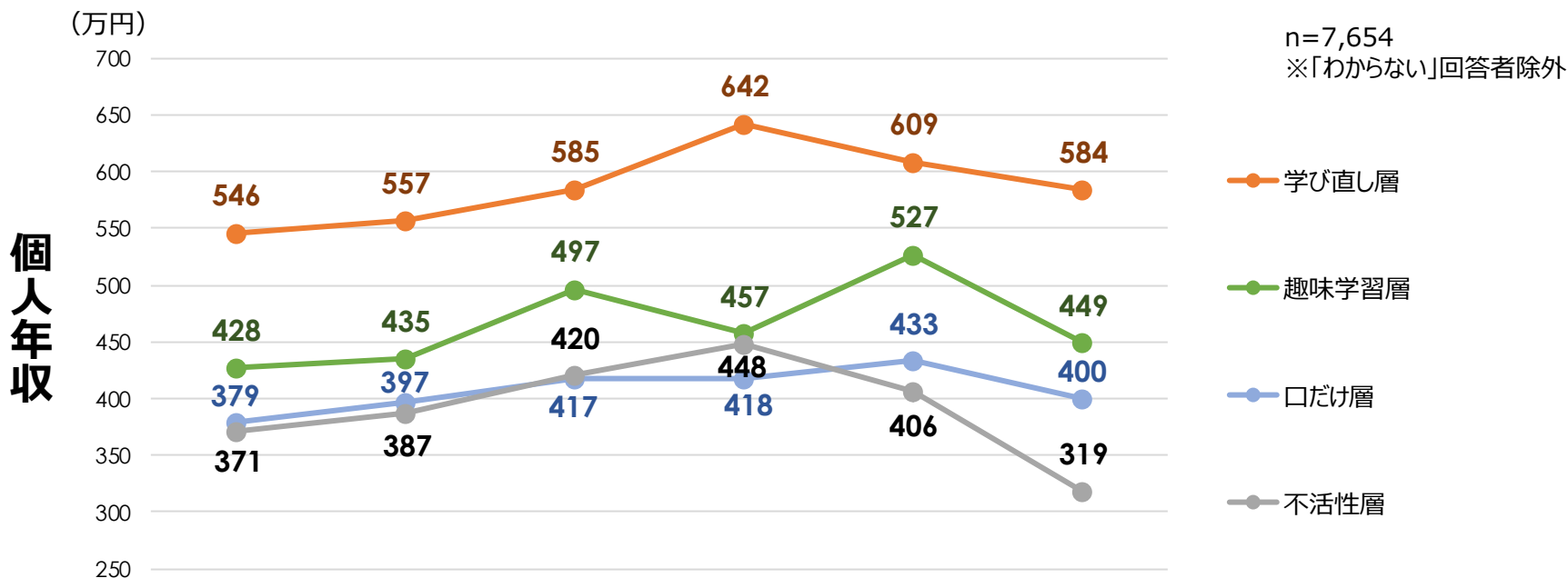


() はn数 (986) (1,249) (1,192) (1,117) (837) (677) (431) (356) (391) (238) (36) (31)

全体に占める比率： 13.1 16.6 15.8 14.8 11.1 9.0 5.7 4.7 5.2 3.2 0.5 0.4

いずれの年代においても、「学び直し層」は年収が高く、50-54歳では平均642万円。

「高年収の職業についているため学んでいる」「過去の学び直しが年収を高めた」という双方向の因果関係があると考えられる。



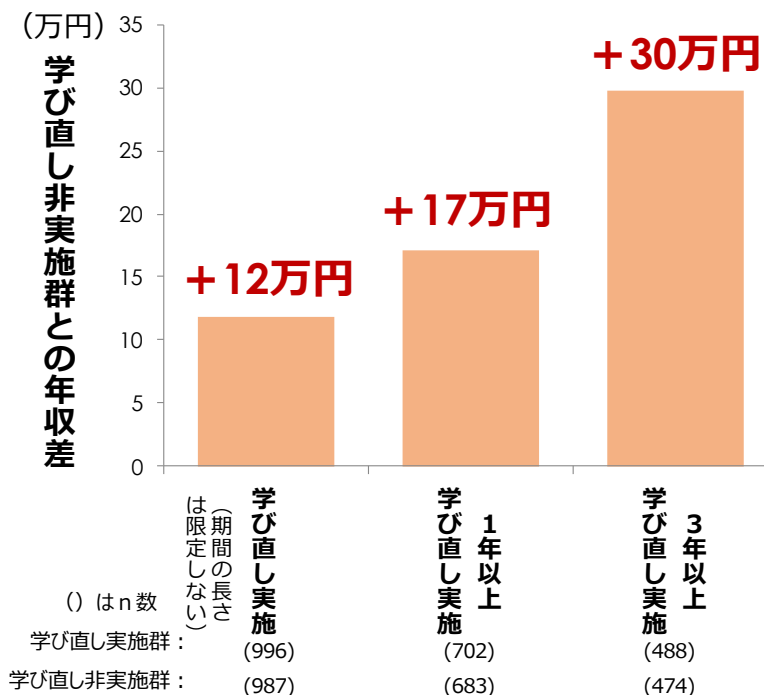
年代	学び直し層	趣味学習層	口だけ層	不活性層
35~39歳	304	357	308	184
40~44歳	326	394	343	241
45~49歳	304	382	392	235
50~54歳	232	364	411	235
55~59歳	205	402	404	286
60~64歳	216	432	390	307

() は n 数

※性別、年代、雇用形態、職種、業種、企業規模の影響を除去しても、学び直しの実行は個人年収を高めている（0.1%水準で有意、重回帰分析）。

学び直していないミドル・シニアの正社員と同質のグループが、学び直していたと仮定し、学び直していない場合との個人年収の差を推定した。個人年収が平均+12万円、3年以上の学び直しに限定した場合は平均+30万円高まる。

[推定] 学び直し非実施との年収差 正社員



※仕事・キャリアに関する学び直しの効果を推定

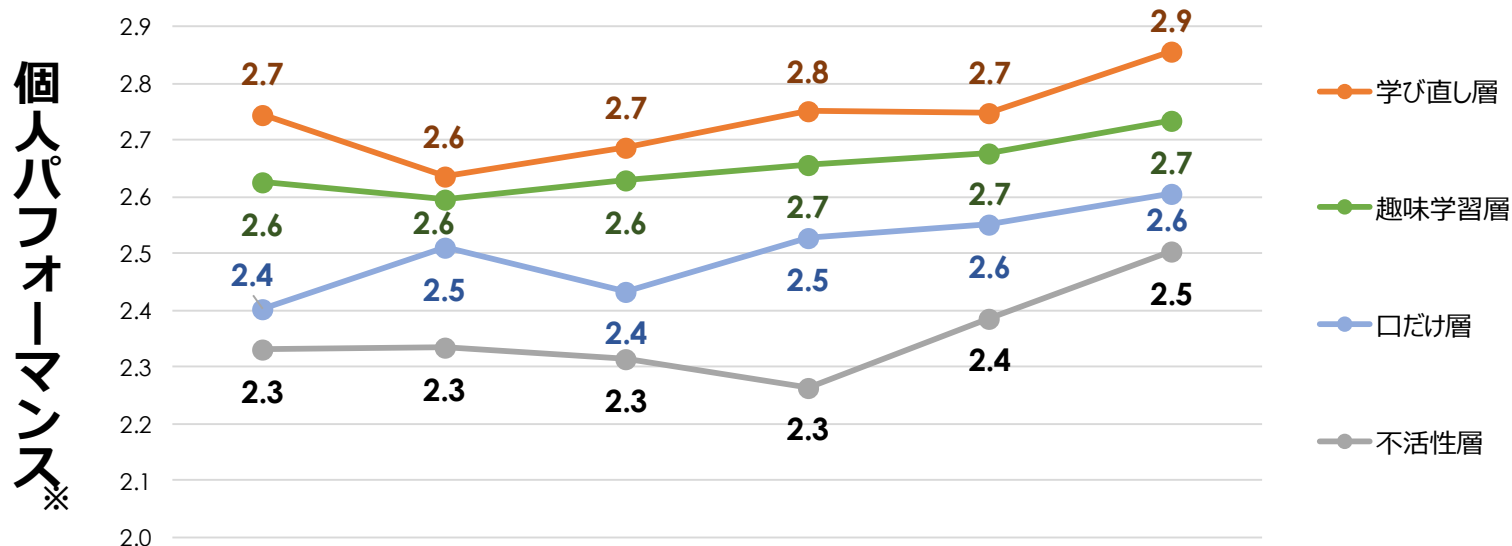
[分析方法] 傾向スコアの逆確率による重みづけ

性別、年代、雇用形態、最終学歴、業種、職種、企業規模、職位、週当り勤務時間、勤務先の設立年数、勤務先での勤続年数、婚姻・子供状況、学生時代の経験、20代の経験が、学び直し実施群（全体、1年以上、3年以上の3パターン）と非実施群の間で偏りがなくなるよう疑似ランダム化を行った上で、個人年収額を算出した。すなわち、**学び直し非実施だったミドル・シニア就業者のグループが、仮に学び直しを実施していたとしたら、年収額がどれだけ異なっていたのかを推定している。**

いずれの年代においても、何らかの学び（仕事関連または趣味）を実行している人は、
非学習層（口だけ層・不活性層）よりも個人パフォーマンス（自己評価）が高くなっている。

(pt) 1~4の4段階得点

全体 n=9,000



() はn数

年代	学び直し層	趣味学習層	口だけ層	不活性層
35~39歳	(328)	(388)	(367)	(216)
40~44歳	(367)	(449)	(406)	(295)
45~49歳	(344)	(417)	(469)	(278)
50~54歳	(270)	(432)	(495)	(287)
55~59歳	(232)	(493)	(492)	(357)
60~64歳	(259)	(521)	(471)	(367)

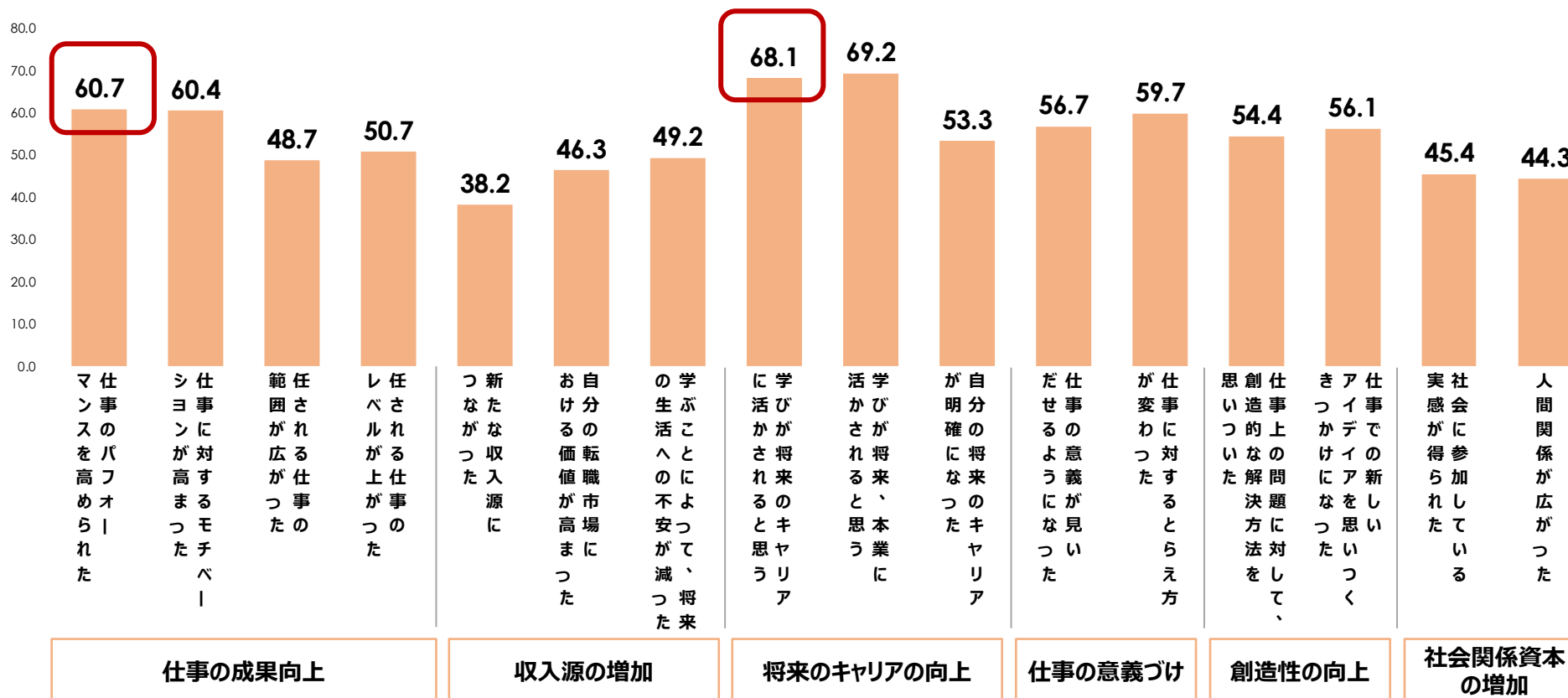
※性別、年代、雇用形態、職種、業種、企業規模の影響を除去しても、学び直しの実行は個人パフォーマンスを高めている（0.1%水準で有意、重回帰分析）。

学び直し層の60.7%が「仕事のパフォーマンスを高められた」と回答。

「学びが将来のキャリアに活かされると思う」との回答は68.1%と、多くが仕事やキャリアへの効果を実感している。

学び直し層 n=1,800

(%) 「あてはまる」「ややあてはまる」選択率

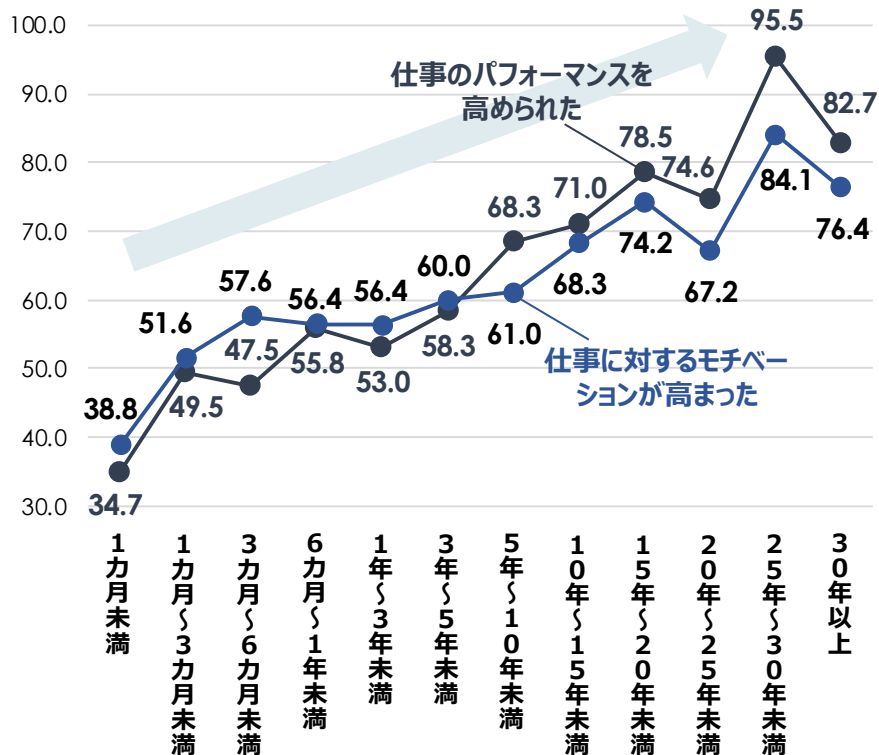


学び直しの継続期間が長くなるほど、「学びによる仕事の成果向上」や「創造性の向上」の効果を実感している傾向が顕著。
 日々の仕事において学び直しの効果を実感するには、「学びの継続」が重要であることが分かる。

学び直し層 n=1,800

学びによる仕事の成果向上

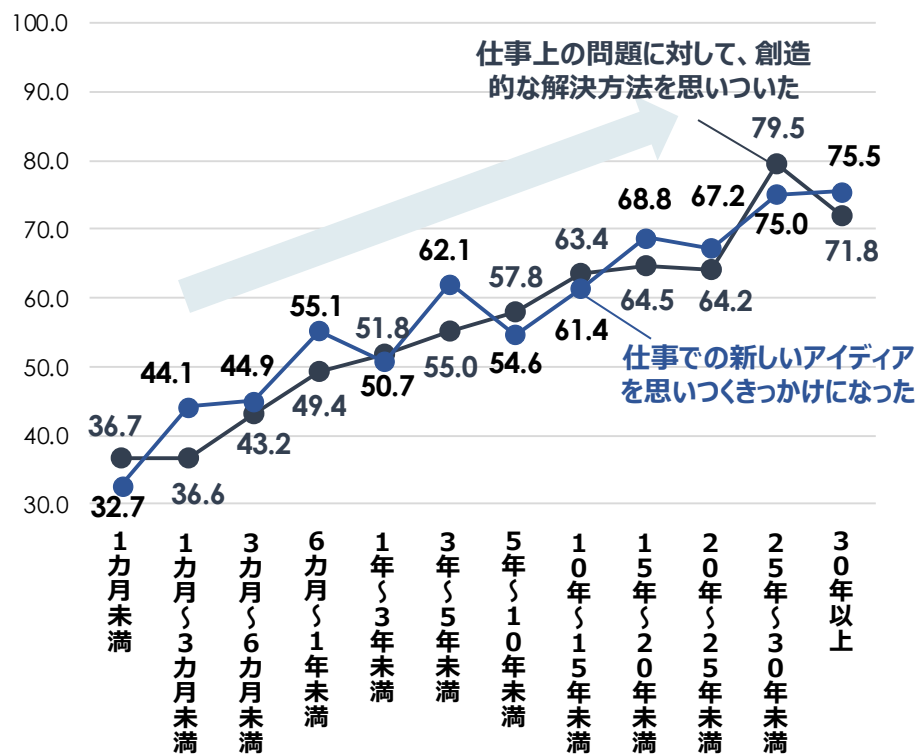
(%) 「あてはまる」「ややあてはまる」回答率



() はn数 (49) (93) (118) (156) (353) (240) (218) (145) (93) (67) (44) (110)

学びによる創造性の向上

(%) 「あてはまる」「ややあてはまる」回答率



() はn数 (49) (93) (118) (156) (353) (240) (218) (145) (93) (67) (44) (110)

※性別、年代、雇用形態、業種、職種、企業規模、年収の影響を除去しても、同様の傾向を確認 (いずれも0.1%水準で有意、重回帰分析)。

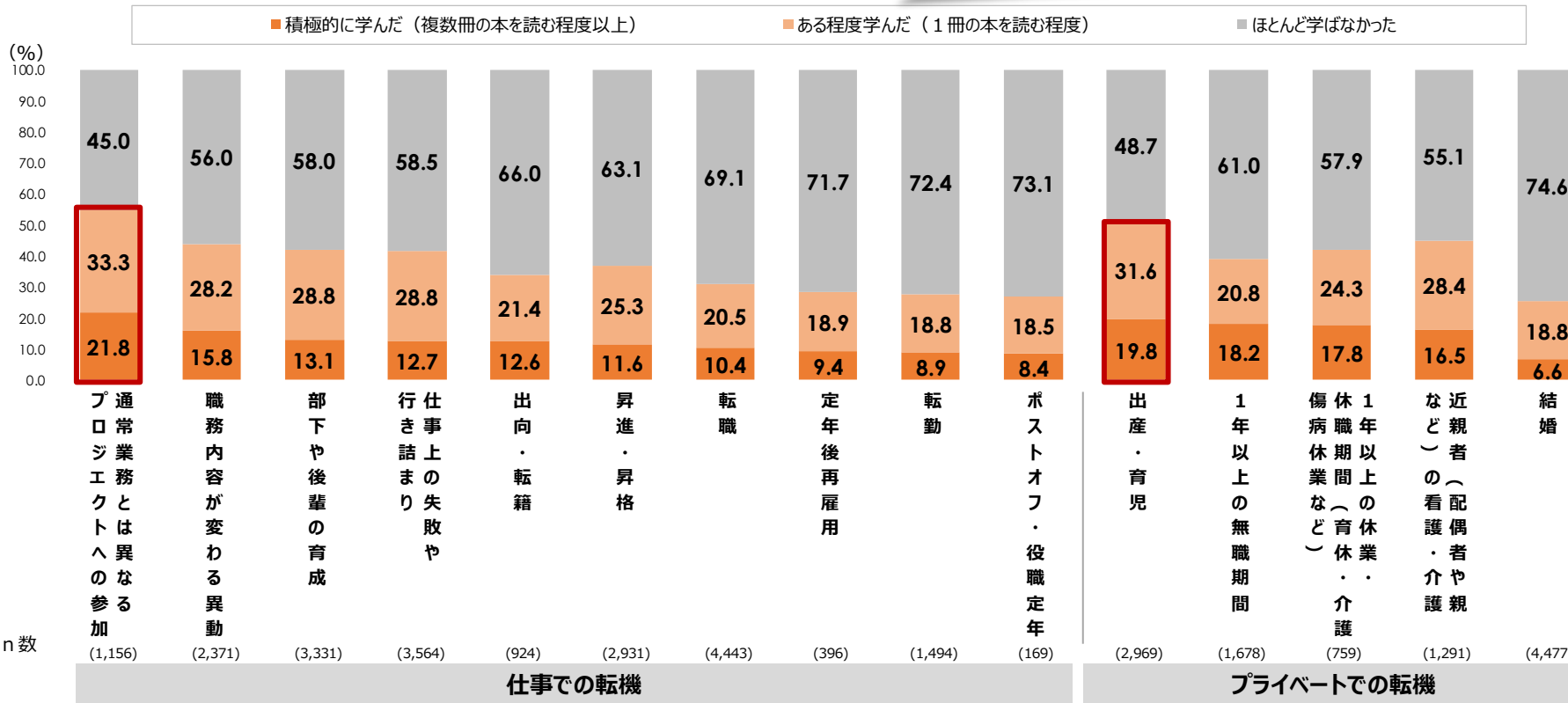
「通常業務とは異なるプロジェクトへの参加」「出産・育児」の経験において、半数以上の人々が「学んだ」と回答。
 このような社会人になってから遭遇した様々な転職における学習度合いを、「**転職学習度合い**」と定義した。

ウェイトバック処理

転職経験者 n=7,628

転職学習度合い

経験したことのある転職においてどれだけ学んできたのか ※経験した全転職における学習度合い（3段階得点）の平均値



() はn数

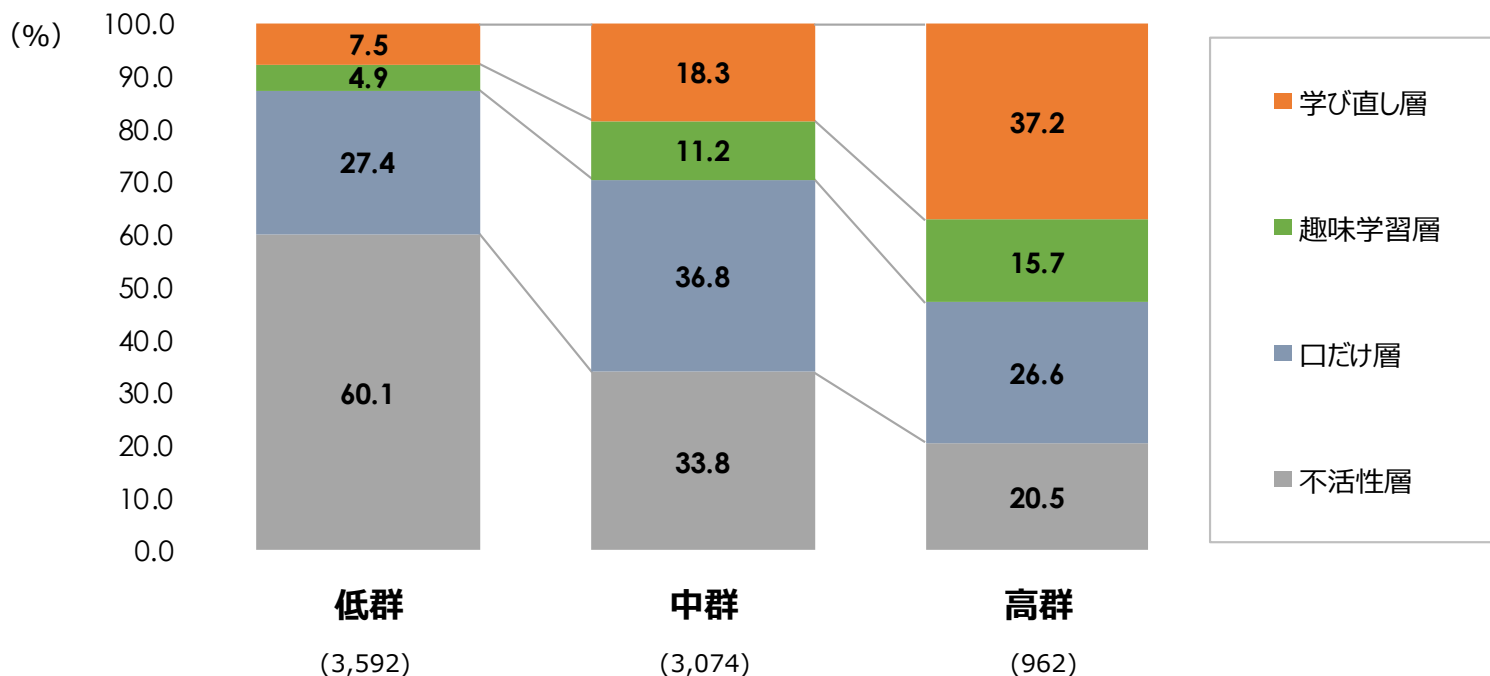
仕事での転職

プライベートでの転職

社会人になってから、仕事やプライベートの転機（転職、結婚等）において学習した度合いと、学び直しタイプ割合との関連を見ると、転機学習度合いが高い群ほど「学び直し層」が多い。転機において自主的に学んできた人ほど学び直しを行っている

ウェイトバック処理

転機経験者 n=7,628



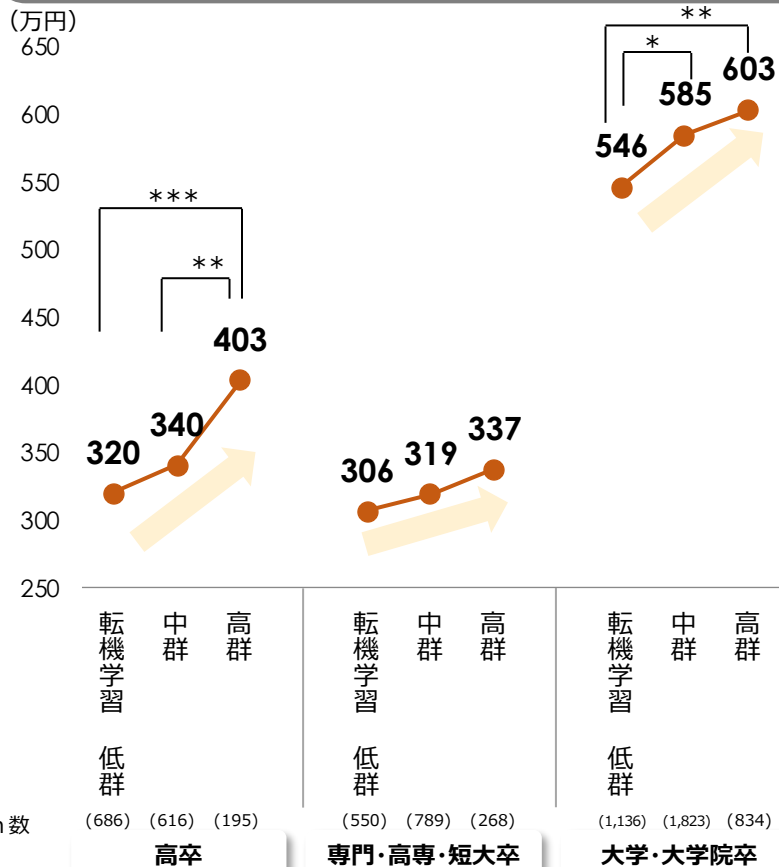
転機学習度合い※

経験したことのある転機においてどれだけ学んできたのか

※仕事関連10項目、プライベート5項目の転機のうち、経験した転機における学習度合（3段階）の平均値

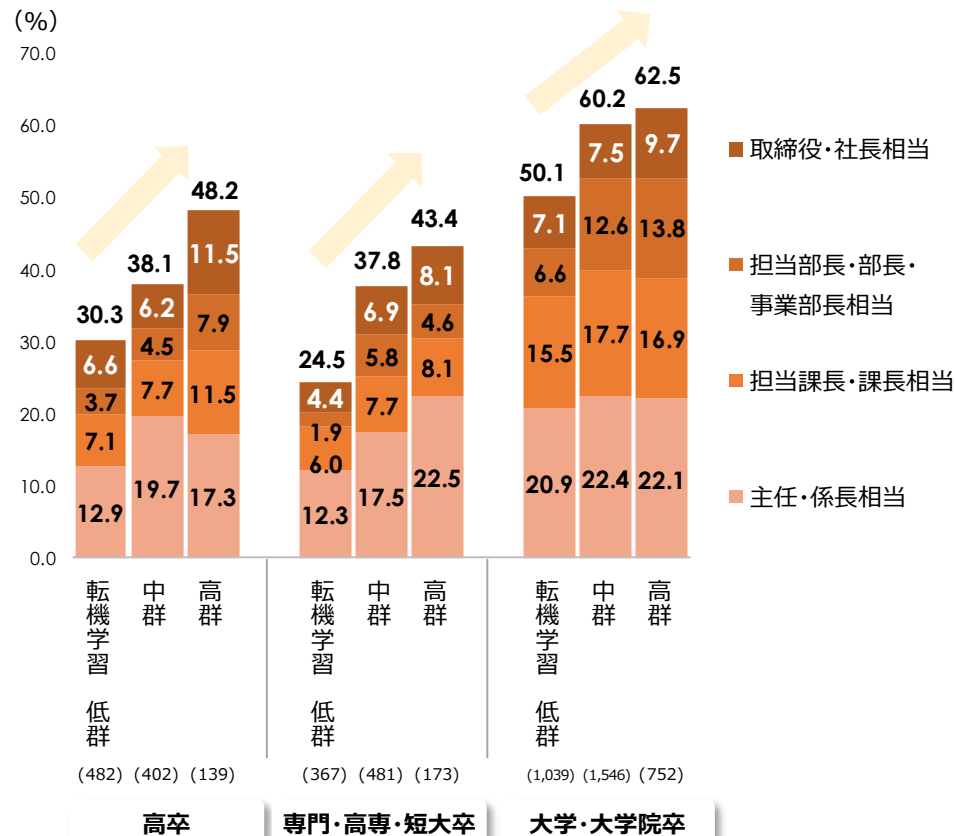
学歴を問わず、過去の転職において学習していた度合いが高い人ほど、
個人年収が高く、管理職や取締役・社長に就いている割合が高い傾向。

個人年収



職位

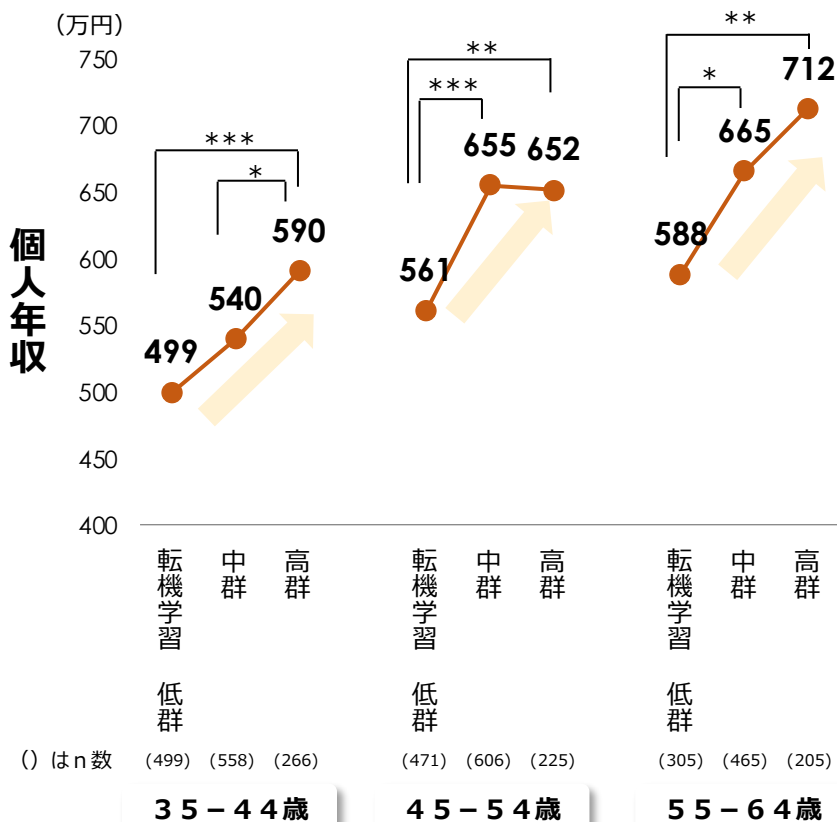
※正社員、自営業、専門家のみ



* : 5%水準、** : 1%水準、*** : 0.1%水準で有意差あり ※性別、年代、雇用形態、業種、職種、企業規模の影響を除去しても、転職学習度合いが個人年収を高める効果が1%水準で有意 (重回帰分析)

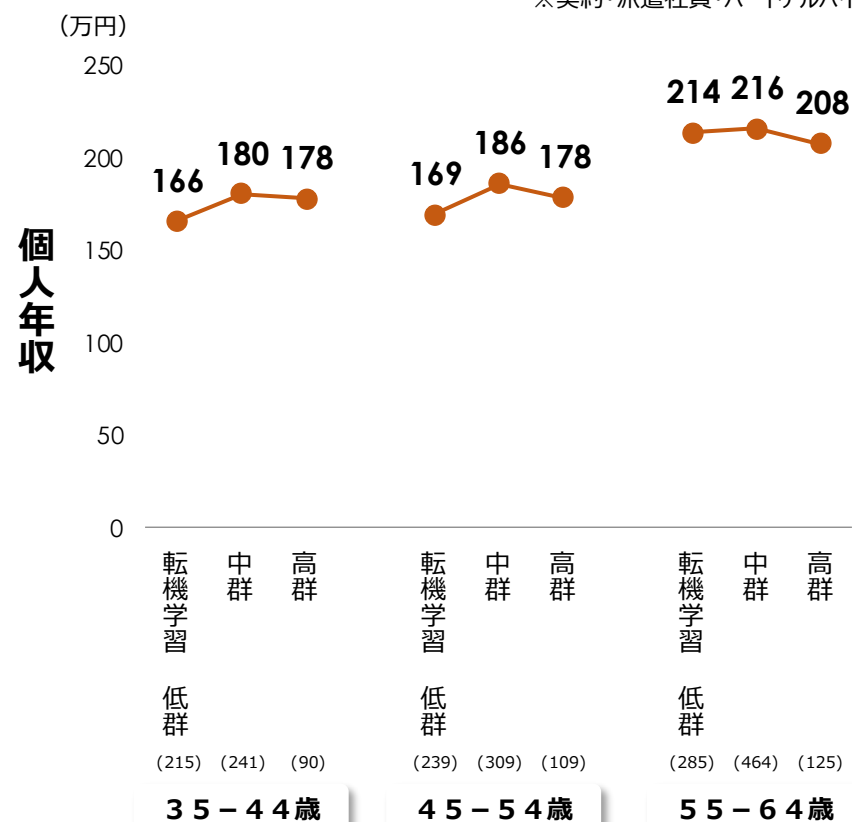
正社員では、いずれの年代においても、過去の転職において学習していた度合いが高い人のほうが、個人年収が高い。
一方、有期雇用社員では、転職における学習度合いと個人年収の間に関連がみられない。

正社員



有期雇用社員

※契約・派遣社員・パートアルバイト

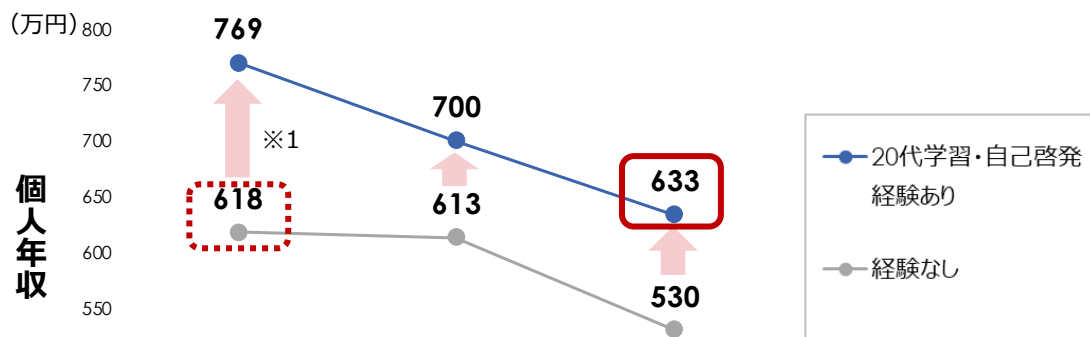


* : 5%水準、** : 1%水準、*** : 0.1%水準で有意差あり

※正社員では、性別、年代、最終学歴、雇用形態、業種、職種、企業規模の影響を除去しても、転職学習度合いが個人年収を高める効果が0.1%水準で有意 (重回帰分析)

正社員の男女ともに、「20代に業務外の学習・自己啓発に取り組んだ経験」があるほうが、現在の個人年収が高い傾向。
 学生時代の学習態度よりも、20代の学習・自己啓発経験のほうが年収を高めていた。

男性正社員



に興常
つ味日
いを頃
てもか
勉っら
強た
こと

た学
め校
にの
自試
主験
的や
に課
勉題
強の ※2

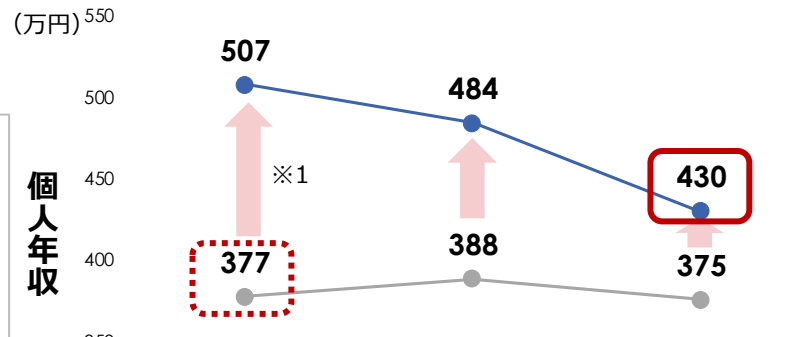
しほ(し自
な強な主
か制か的
っど的っ
た勉また
)強たは
は強 ※3

() はn数

20代学習経験あり： (326) (997) (308)
 経験なし： (113) (621) (403)

良い 学生時代の学習態度 悪い

女性正社員



に興常
つ味日
いを頃
てもか
勉っら
強た
こと

た学
め校
にの
自試
主験
的や
に課
勉題
強の

しほ(し自
な強な主
か制か的
っど的っ
た勉また
)強たは
は強

(141) (459) (69)
(52) (358) (155)

良い 学生時代の学習態度 悪い

※1 性別、年代、雇用形態、業種、職種、企業規模の影響を除去しても、20代学習経験が年収を高める(0.1%水準で有意)。学生時代の学習態度は影響がない(重回帰分析)。

※2 「授業やテストのために、普段から自主的に勉強していた」「テストや課題提出の前だけ、自主的に勉強していた」の2選択肢を統合。

※3 「親や先生に強制されて勉強していた(自主的には勉強していなかった)」「勉強することはほとんどなかった」の2選択肢を統合。

「学びによる仕事の成果向上」を実感している人の学び方では、「体験・活用しながら学んでいる」、「学びの全体像を把握しながら学んでいる」、「人と関わりながら学んでいる」、「仕事に役立つことを学んでいる」といった特徴が抽出された。

学び直しによる仕事の成果向上

学んだ結果、
・仕事のパフォーマンスを高められた
・任される仕事の範囲が広がった
等4項目平均

学び直し層 n=1,548
(「わからない」回答者除外)

促進

① 体験・活用しながら学んでいる

[聴取項目]

- | | [促進度合]
※値が大きいほど強い |
|-------------------------|----------------------|
| ・ 学んだ内容を活かす機会がある | .205*** |
| ・ 実際に体験しながら学んでいる | .080** |
| ・ 週1回など定期的ではなく不定期に学んでいる | .059** |

② 学びの全体像を把握しながら学んでいる (ラーニングマップ)

- | | |
|------------------------------------|----------------|
| ・ 現在学んでいることが、全体の中のどの地点にあるのかを理解している | .155*** |
| ・ 現在学んでいる分野の全体像を理解している | .112*** |
| ・ 現在の学びの最終的なゴールをわかっている | .083** |

③ 人と関わりながら学んでいる

- | | |
|-------------------------|----------------|
| ・ 他者からのフィードバックが得られる | .095*** |
| ・ 多様なバックグラウンドを持った人と関わる | .093*** |
| ・ 人と対話しながら学んでいる | .060* |
| ・ 学んだ内容をSNSなどで発信・公開している | .054* |

④ 仕事に役立つことを学んでいる

- | | |
|----------------------------|---------------|
| ・ 自身の強みや経験と関係する分野を学んでいる | .063** |
| ・ 人からの助言や世間のニーズにもとづいて学んでいる | .056* |

※促進度合は、標準化偏回帰係数

重回帰分析 ———
 ■ 結果変数 | 学びによる仕事の成果向上
 ■ 統制変数 | 性別、年代、雇用形態、業種、職種、企業規模、年収 (ステップワイズ法)
 ■ 独立変数 | 学び方20項目、ラーニングマップ3項目 (ステップワイズ法)
 ※有意な影響がみられた独立変数を抜粋
 統制変数は事務職(-)が有意
 調整済R2値 : .329

2. 学び直しと職業生活Well-being*の関係

* 本章での職業生活Well-beingは、以下を指す。

- ①はたらく幸せ実感／不幸せ実感
- ②心理的報酬「学びの楽しさ」

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

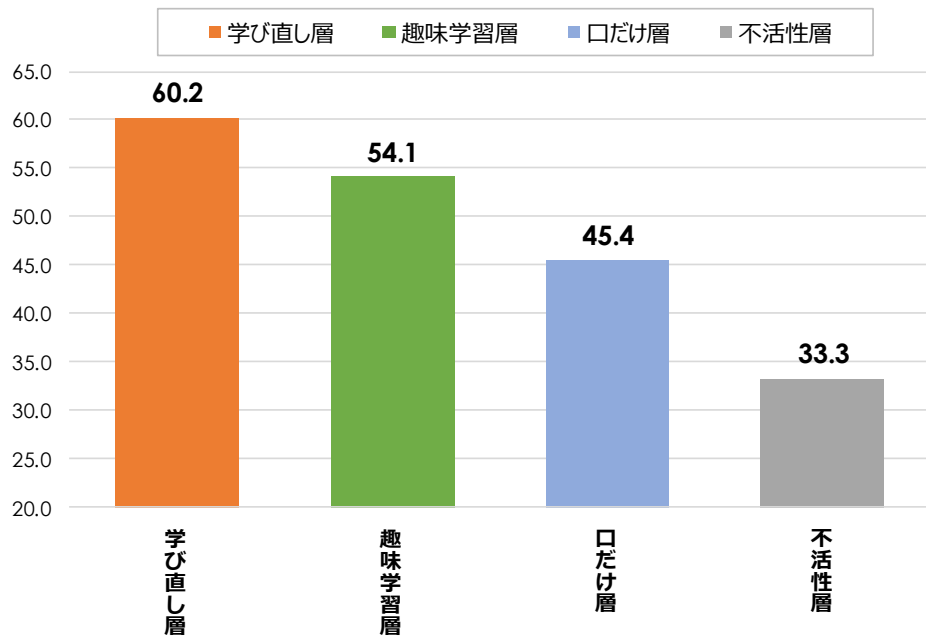
パーソル 総合研究所

「学び直し層」は、はたらく幸せ実感がある就業者が60.2%と多い傾向。いずれの年代でも同様の傾向。
一方、「学び直し層」は、はたらく不幸せ実感がある就業者もやや多い。

はたらく幸せ実感

Q. 私は、はたらくことを通じて、幸せを感じている

(%) ※「あてはまる」「ややあてはまる」回答率

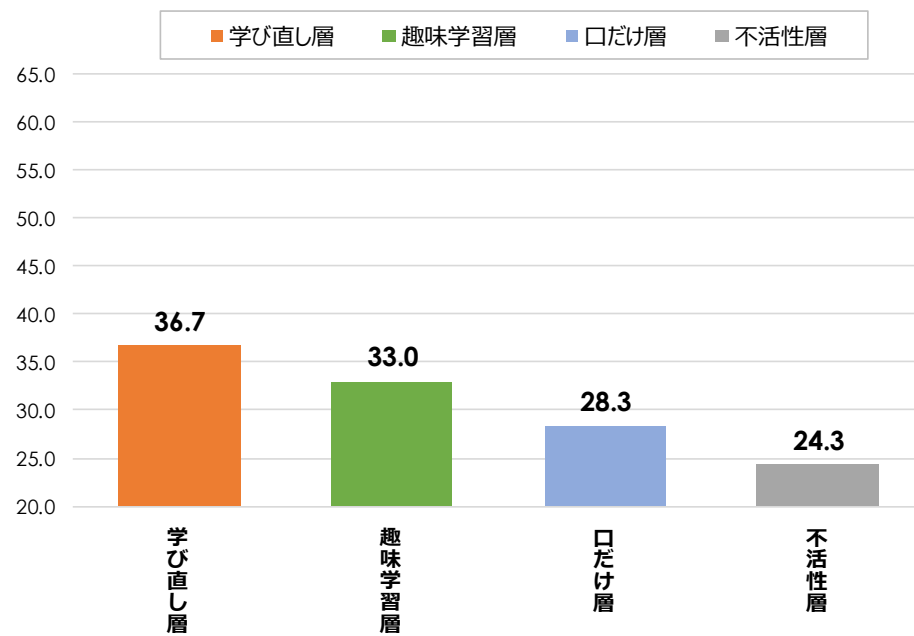


() はn数 (1,800) (2,700) (2,700) (1,800)

はたらく不幸せ実感

Q. 私は、はたらくことを通じて、不幸せを感じている

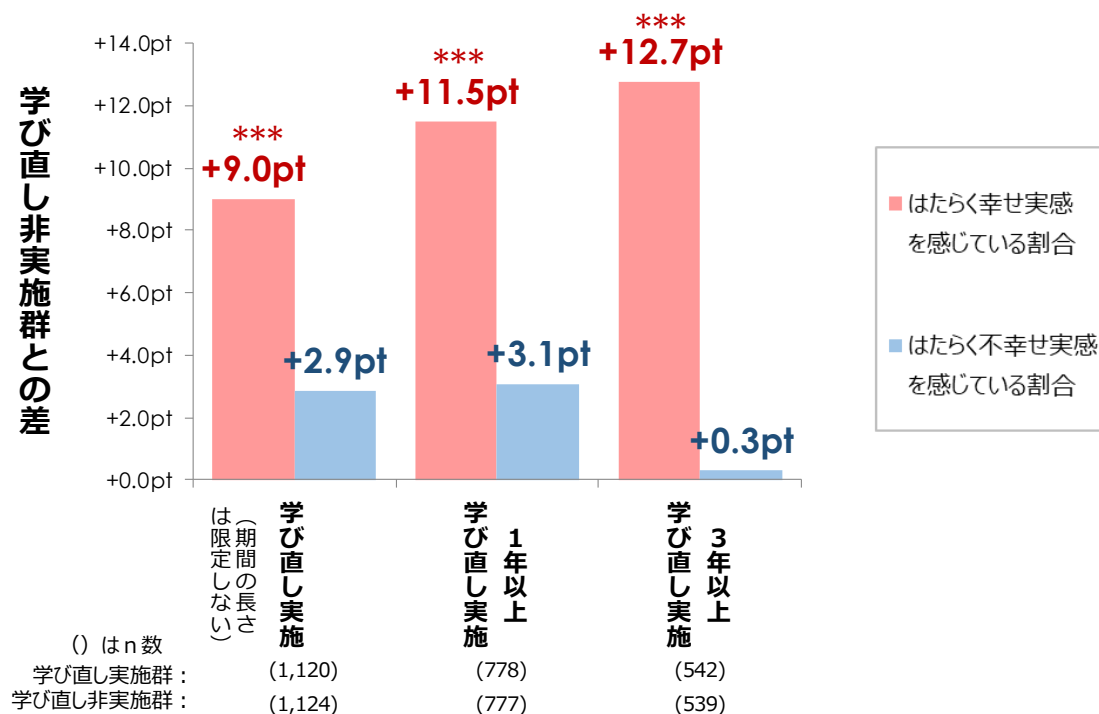
(%) ※「あてはまる」「ややあてはまる」回答率



() はn数 (1,800) (2,700) (2,700) (1,800)

学び直していないミドル・シニアの正社員と同質のグループが、学び直していたと仮定し、学び直していない場合との「はたらく幸せ・不幸せ実感」の差を推定した。「はたらく幸せ実感」を感じる人の割合が統計的に有意に増加する。

[推定] 学び直し非実施との差 正社員



[分析方法] 傾向スコアの逆確率による重みづけ

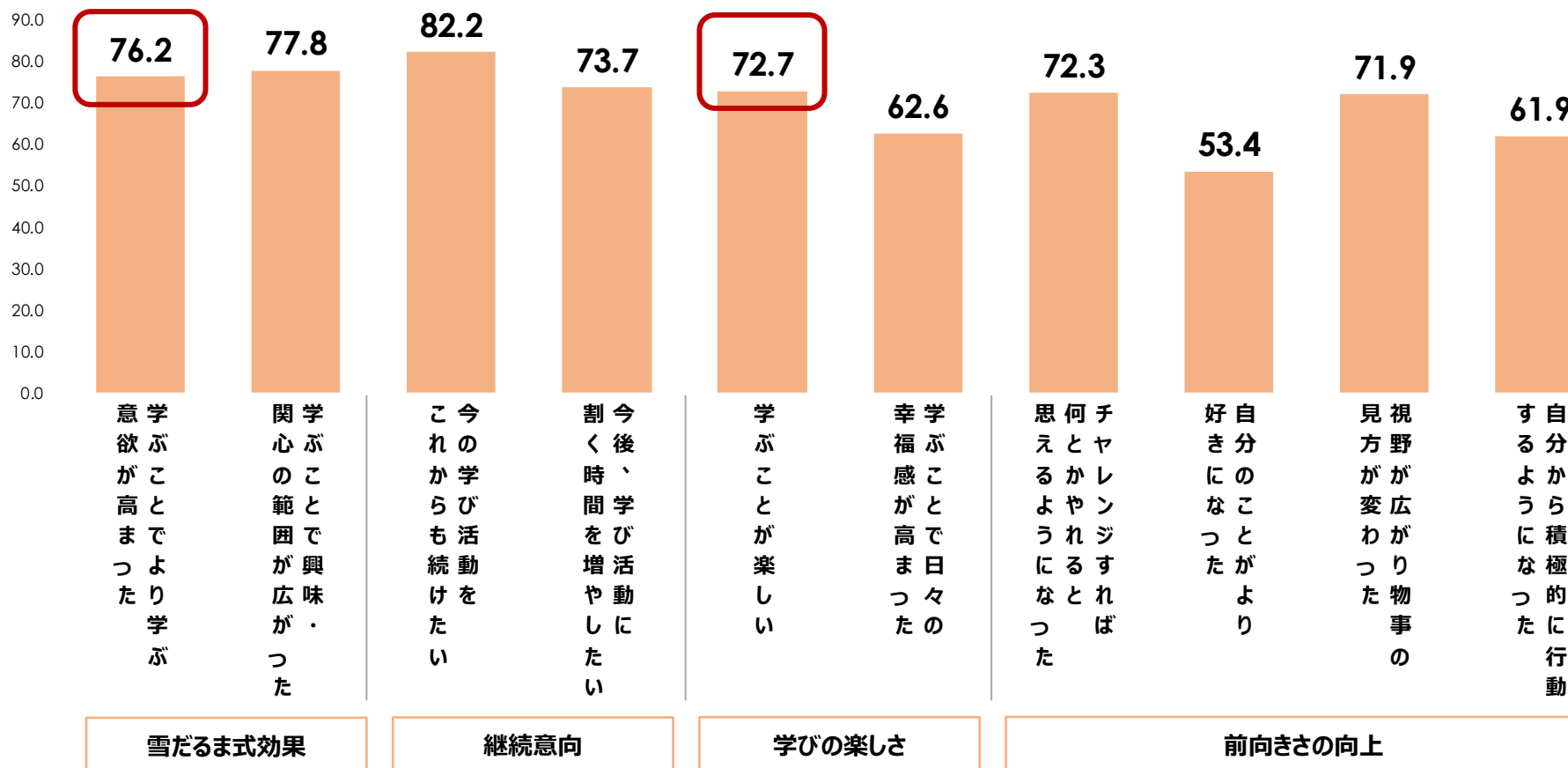
性別、年代、雇用形態、最終学歴、業種、職種、企業規模、職位、週当り勤務時間、勤務先の設立年数、勤務先での勤続年数、婚姻・子供状況、学生時代の経験、20代の経験が、学び直し実施群（全体、1年以上、3年以上の3パターン）と非実施群の間で偏りがなくなるよう疑似ランダム化を行った上で、はたらく幸せ・不幸せ実感を算出した。すなわち、**学び直を実施しているミドル・シニア就業者のグループが、仮に学び直しを実施していなかったとしたら、はたらく幸せ・不幸せ実感がどれだけ異なっていたのかを推定している。**

学び直し層の82.2%は「学びを継続したい」意向を示し、76.2%は、「学ぶことでより学ぶ意欲が高まった」と回答。

また、72.7%は「学ぶことが楽しい」と感じている。

学び直し層 n=1,800

(%) 「あてはまる」「ややあてはまる」選択率

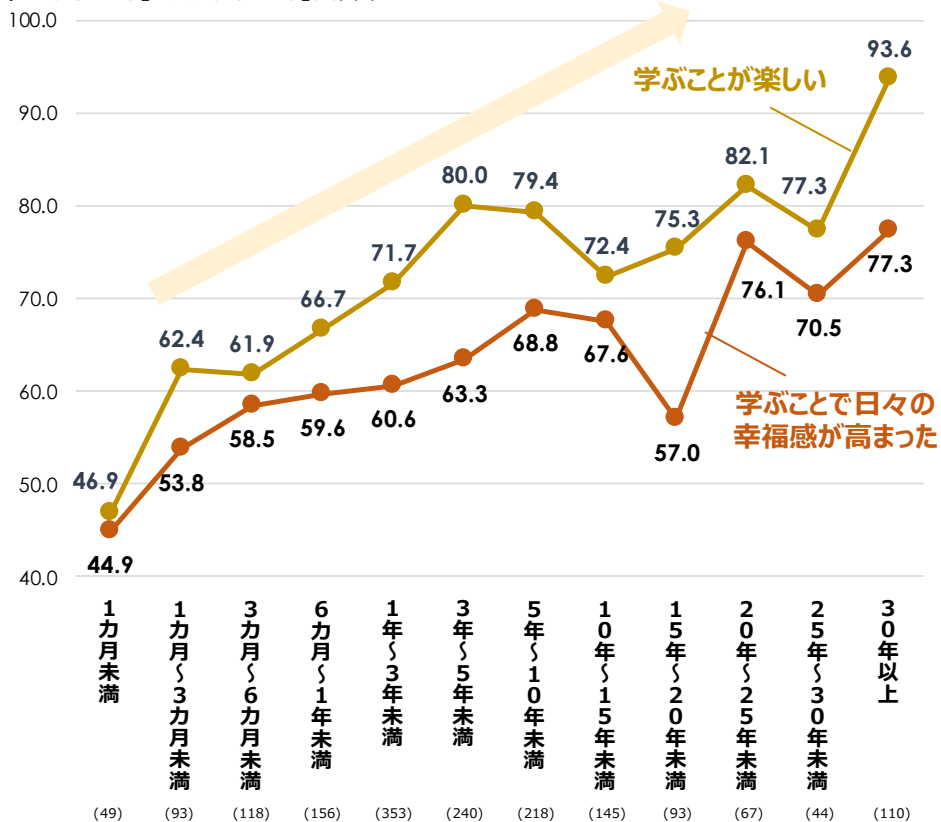


学び直しの継続期間が長いほど、「学びの楽しさ」や「雪だるま式効果」を感じている割合が増加。

学び直し層 n=1,800

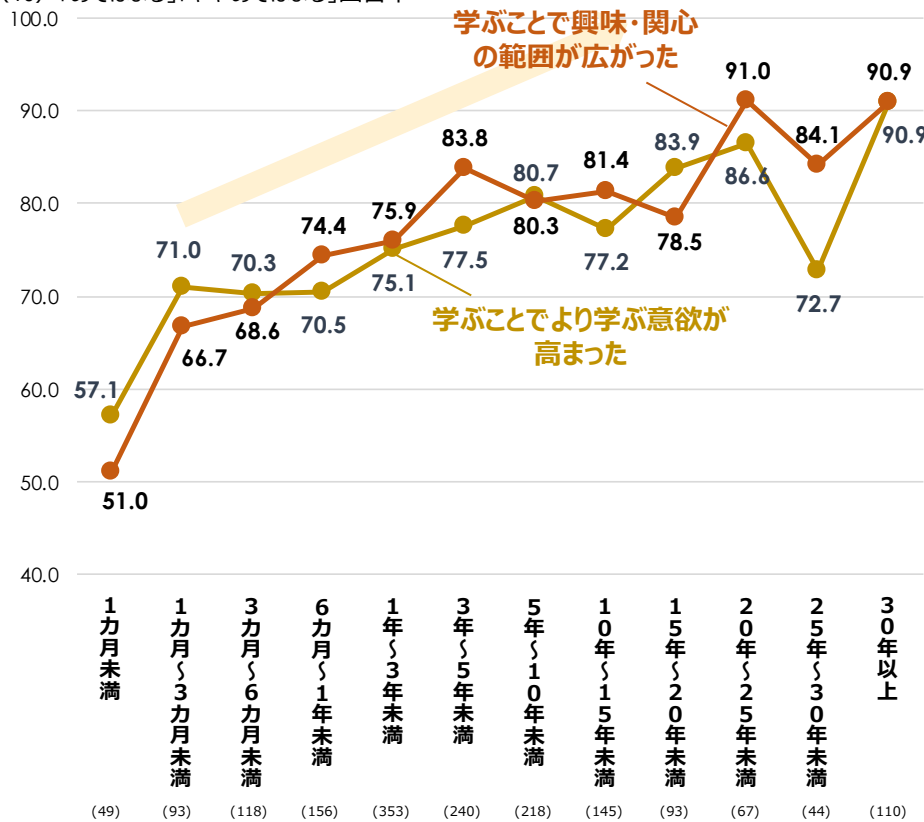
学びの楽しさ

(%) 「あてはまる」「ややあてはまる」回答率



雪だるま式効果

(%) 「あてはまる」「ややあてはまる」回答率



※性別、年代、雇用形態、業種、職種、企業規模、年収の影響を除去しても、同様の傾向を確認 (いずれも0.1%水準で有意、重回帰分析) © PERSOL RESEARCH AND CONSULTING Co., Ltd. All Rights Reserved.

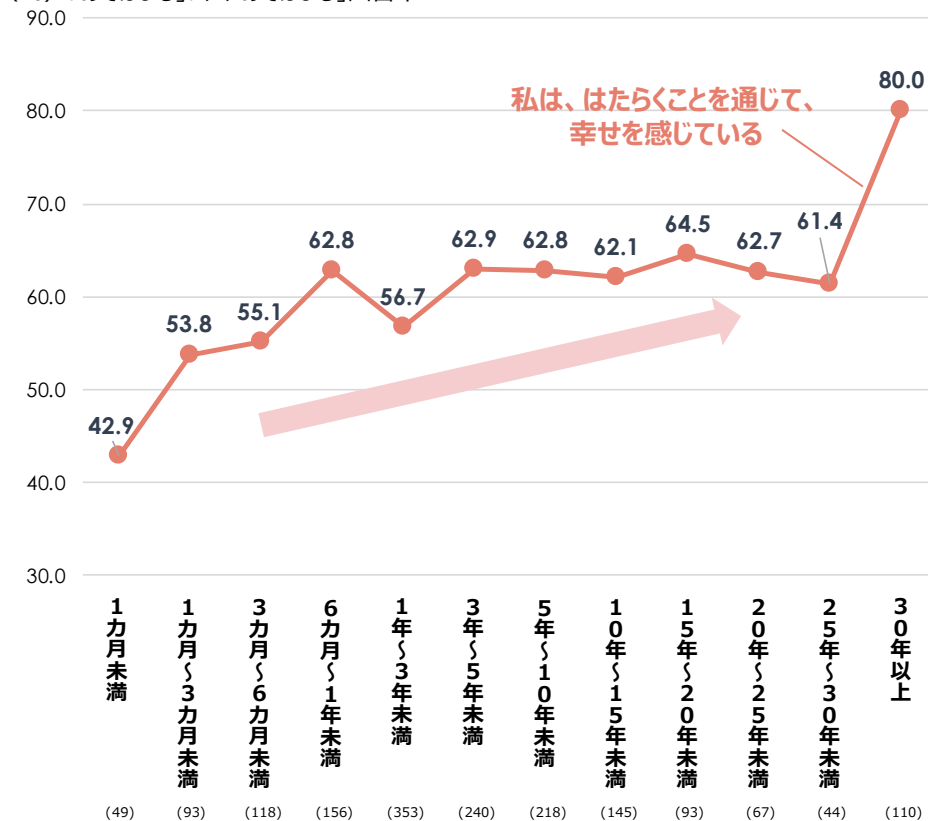
学び直しの継続期間が長いほど、はたらくことを通じて幸せを感じている割合が増加する傾向がみられた。

※年齢の影響を除去しても同様の傾向がある。

はたらく幸せ実感

学び直し層 n=1,800

(%) 「あてはまる」「ややあてはまる」回答率



※性別、年代、雇用形態、業種、職種、企業規模、年収の影響を除去しても、学習期間が「はたらく幸せ実感」に影響（5%水準で有意、重回帰分析）。

「学びの楽しさ」を実感している人の学び方では、「興味関心にもとづいて学んでいる」、
「学びの全体像を把握しながら学んでいる」、「体系的・習慣的に学んでいる」、
「人と関わりながら学んでいる」といった特徴が抽出された。

学びの楽しさ

・学ぶことが楽しい
・学ぶことで日々の幸福感が高まった
2項目平均

学び直し層 n=1,548
(「わからない」回答者除外)

促進

① 興味関心にもとづいて学んでいる

[聴取項目]

[促進度合]

※値が大きいほど強い

- 自分なりの興味・関心にもとづいて学んでいる **.154*****

② 学びの全体像を把握しながら学んでいる (ラーニングマップ)

- 現在学んでいることが、全体の中のどの地点にあるかを理解している **.141*****
- 現在学んでいる分野の全体像を理解している **.130*****
- 現在の学びの最終的なゴールをわかっている **.106*****

③ 体系的・習慣的に学んでいる

- 学ぶことが習慣づいている **.114*****
- 背景知識も含めて体系的に学んでいる **.062****

④ 人と関わりながら学んでいる

- 多様なバックグラウンドを持った人と関わる **.105*****
- 学んだ内容を人に話している **.083*****
- 他者からのフィードバックが得られる **.059***

※促進度合は、標準化偏回帰係数

重回帰分析
 ■結果変数 | 学びの楽しさ
 ■統制変数 | 性別、年代、雇用形態、業種、職種、企業規模、年収 (ステップワイズ法)
 ■独立変数 | 学び方20項目、ラーニングマップ3項目 (ステップワイズ法)
 ※有意な影響がみられた独立変数を抜粋
 統制変数は会社員(-)、サービス職(+)、大学卒(+)、専門家(-)が有意
 調整済R2値 : .293

学び直す意欲を行動に移すには

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

パーソル 総合研究所

学び直す意欲があるミドル・シニア就業者のうち、実際に学び直しを実行しているのは、26.0%にとどまる。

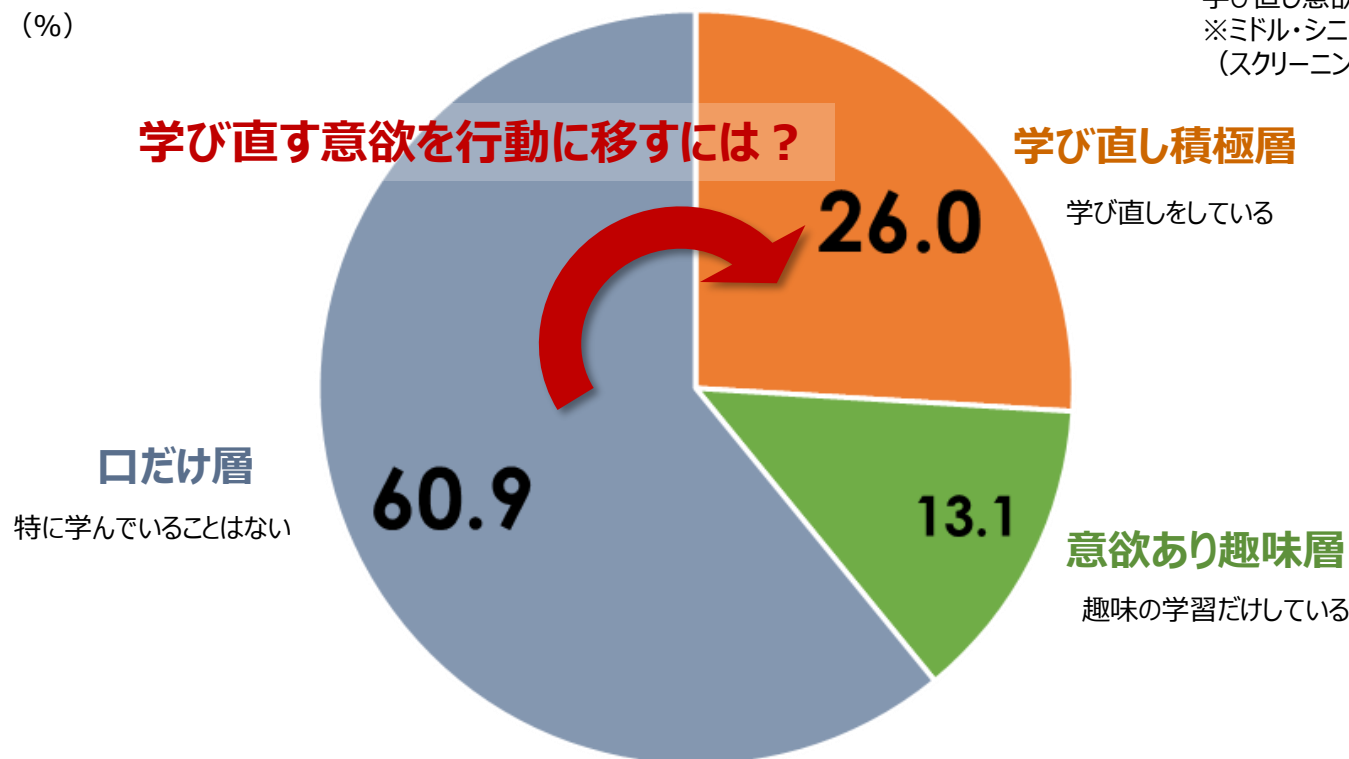
60.9%は、意欲はあっても特に学んでいることはない「口だけ層」。

そのため、「口だけ層」が学び直す意欲を行動に移し、「学び直し積極層」になるための要因を分析した。

ウェイトバック処理

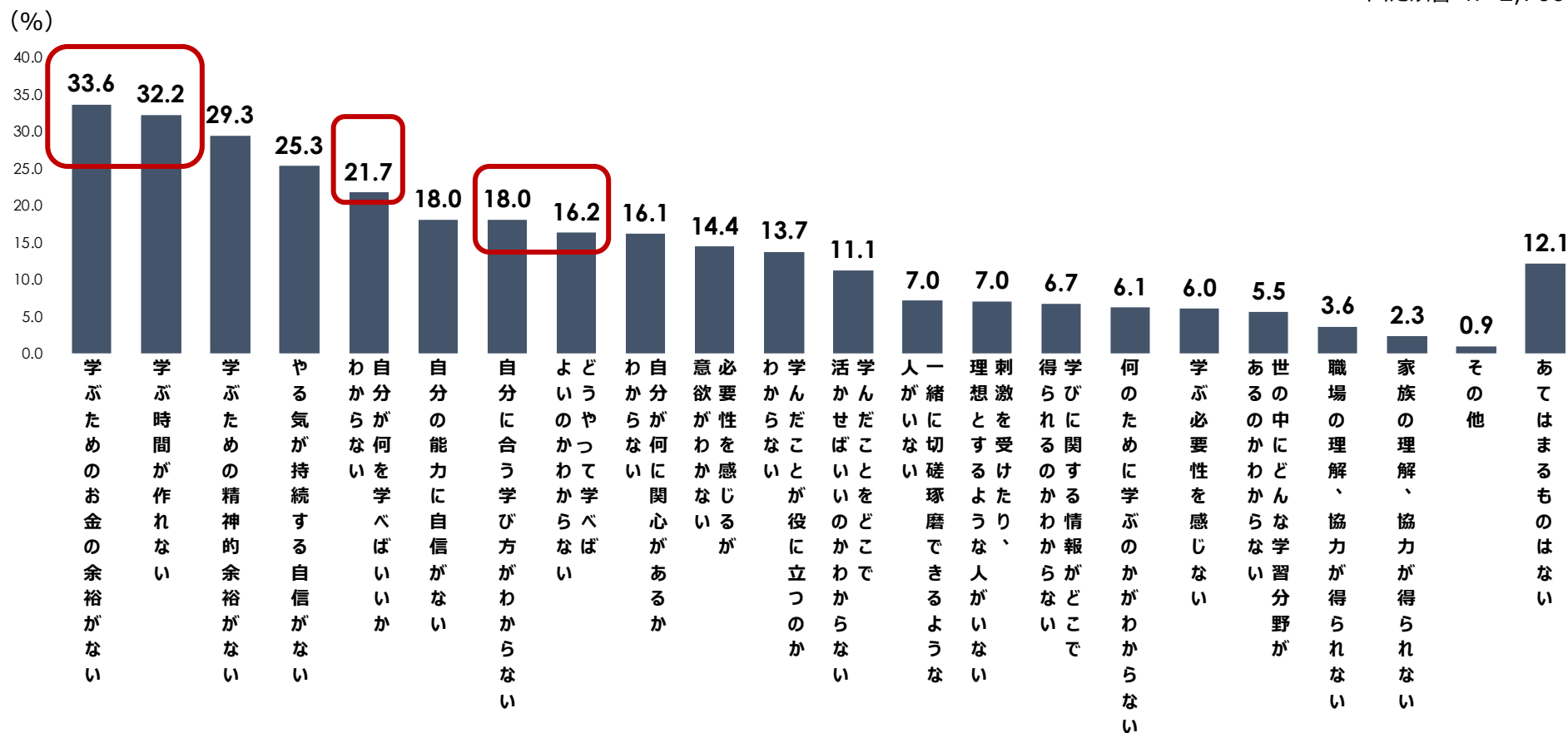
学び直し実行率

(%)



学び直す意欲があるが特に学んでいることはない「口だけ層」に、学び直していない理由を尋ねると、「金銭的・時間的余裕のなさ」をあげる人が3割超と多い。「学ぶ対象や学ぶ方法のわからなさ」をあげる人も2割前後と比較的多い。

口だけ層 n=2,700



学び直す意欲を行動に移すには

1. 組織の人材マネジメント

パーソル総合研究所
シンクタンク本部



組織の人材マネジメントの5つの要素（上司の行動、職務特性、人事管理、研修訓練経験、職場の学習風土）について、「学び直し積極層」と「口だけ層」を比較分析[※]し、学び直し意欲の行動化を促す効果を確認した。
その結果、以下の要素に、学び直す意欲の行動化を促進する効果が確認された。

	学び直しの行動化を促進する効果が確認された要素	
上司の行動	① 上司の仕事関連の学びへの熱心さ 上司自身が業務外学習に熱心・部下に勧めている	
職務特性	① 成果の明確さ 業務の影響や結果が実感しやすい・感謝される ② 仕事の負荷の低さ 仕事の負荷が少なく余裕がある・物足りなさを感じる ③ 技能の高度さ 高い専門性・スキルや多くの能力・経験が必要 ④ クリエイティビティ 新しいアイデアが求められる	
人事管理 (正社員)	① 育成の手厚さ 研修・セミナー・OJT等が手厚い ② キャリアの透明性 社内のキャリア・パス、職務、昇格・昇進の基準、スキル・経験の可視化や、社内公募がある ③ 職務範囲の無限定性 自分の仕事の範囲が不明確	
研修訓練経験	(過去すべて) ① キャリアプランニング研修 ② 社内の学習サークルへの参加 ③ 中途入社者向けの教育・研修 ④ 自己啓発・自己学習への手当・支援金 ⑤ 個別の業務に関するスキルアップ研修	(直近3年以内) ① 社内の学習サークルへの参加 ② キャリアプランニング研修 ③ キャリアカウンセリング ④ 中途入社者向けの教育・研修 ⑤ 自己啓発・自己学習への手当・支援金 ⑥ 管理職向けの教育・研修 ⑦ 個別の業務に関するスキルアップ研修
職場の学習風土	① 業務外の学習・自己啓発に積極的な従業員が多い ② 自由に副業・兼業ができる ③ 職場外の勉強会やセミナーへの参加が奨励されている	

※ 5つの要素ごとに、二項ロジスティック回帰分析を実施（目的変数：学び直し積極層（1）口だけ層（0）、独立変数：各要素、統制変数：性別、年代、雇用形態、最終学歴、業種、職種、企業規模、年収（変数増加法））

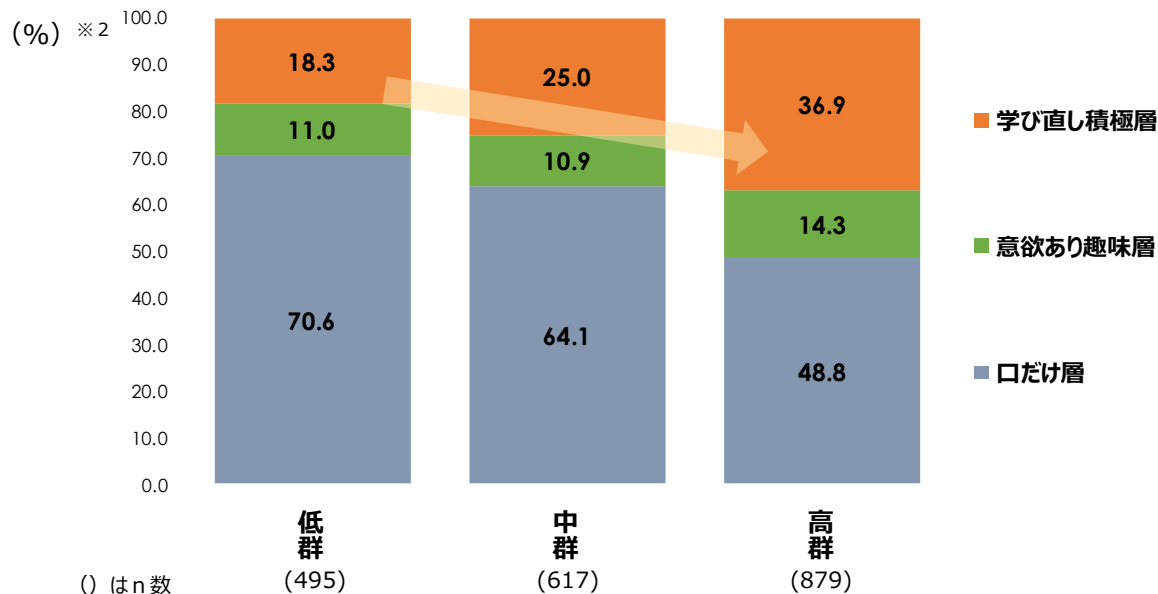
「上司が仕事関連の学びに熱心」な場合、学び直す意欲のある部下は積極的に学び直すようになる傾向。
 管理職の学び直しを促進することで、その部下の学び直しも促進されることが示唆される。

ウェイトバック処理

学び直し意欲のある
 一般社員・従業員～係長相当
 n=1,990

⊕ : 学び直す意欲の行動化を促す効果*

⊕ ***



上司の仕事関連の学びへの熱心さ

業務外の仕事に関する学習・自己啓発に熱心だ
 業務外の仕事に関する学習・自己啓発を強く勧めてくる

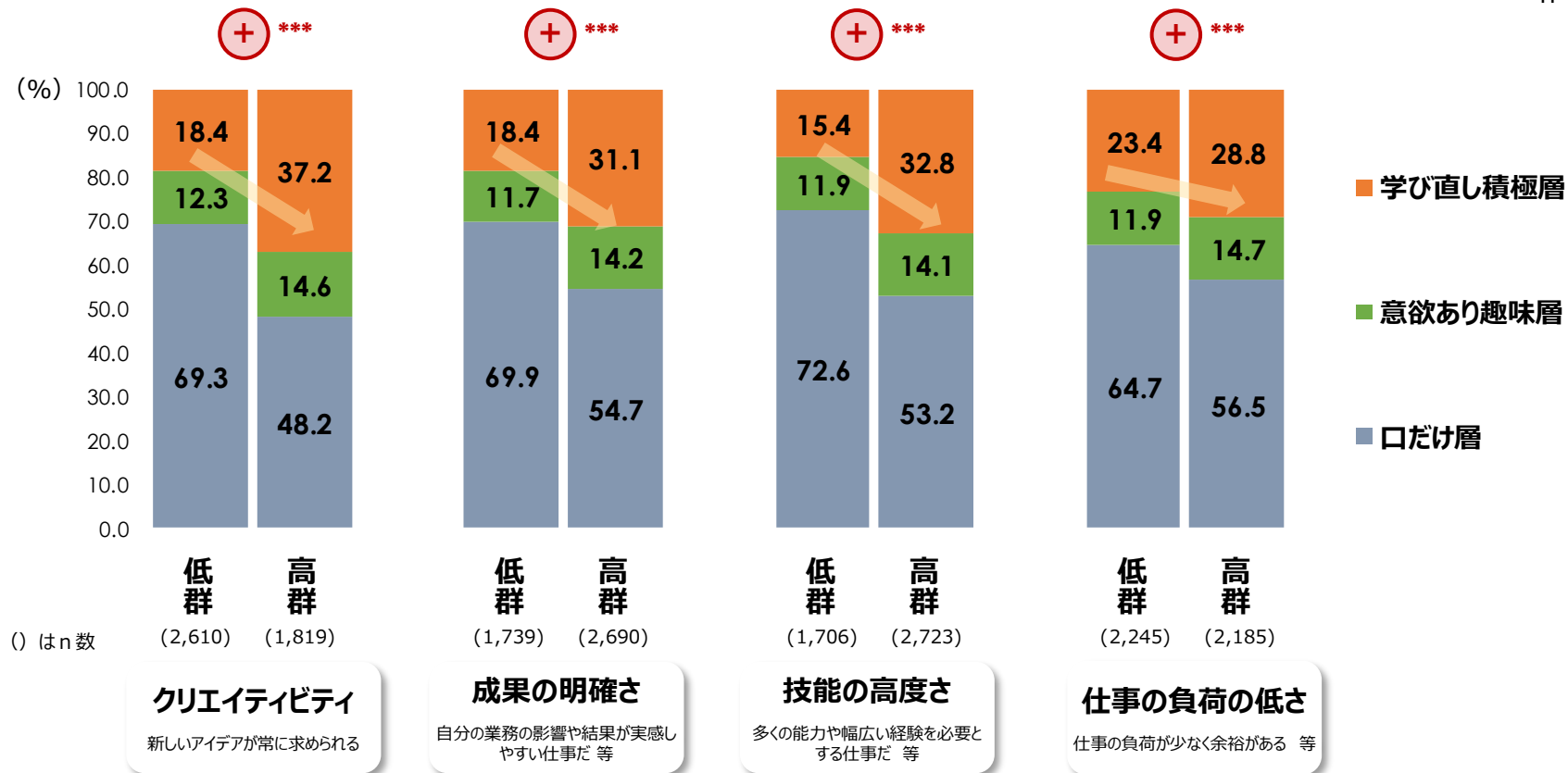
※ 二項ロジスティック回帰分析結果 (従属変数: 学び直し積極層(1)口だけ層(0)、独立変数: 上司行動7項目 統制変数: 性別、年代、雇用形態、最終学歴、業種、職種、従業員規模、年収 (変数増加法))
 *** : 0.1%水準で有意。

職務特性の「クリエイティビティ」「成果の明確さ」「技能の高度さ」「仕事の負荷の低さ」が高いと、
 学び直す意欲がある就業者は積極的に学び直しを行う傾向。

ウェイトバック処理

⊕ : 学び直す意欲の行動化を促す効果※

学び直し意欲のある就業者
 n=4,429



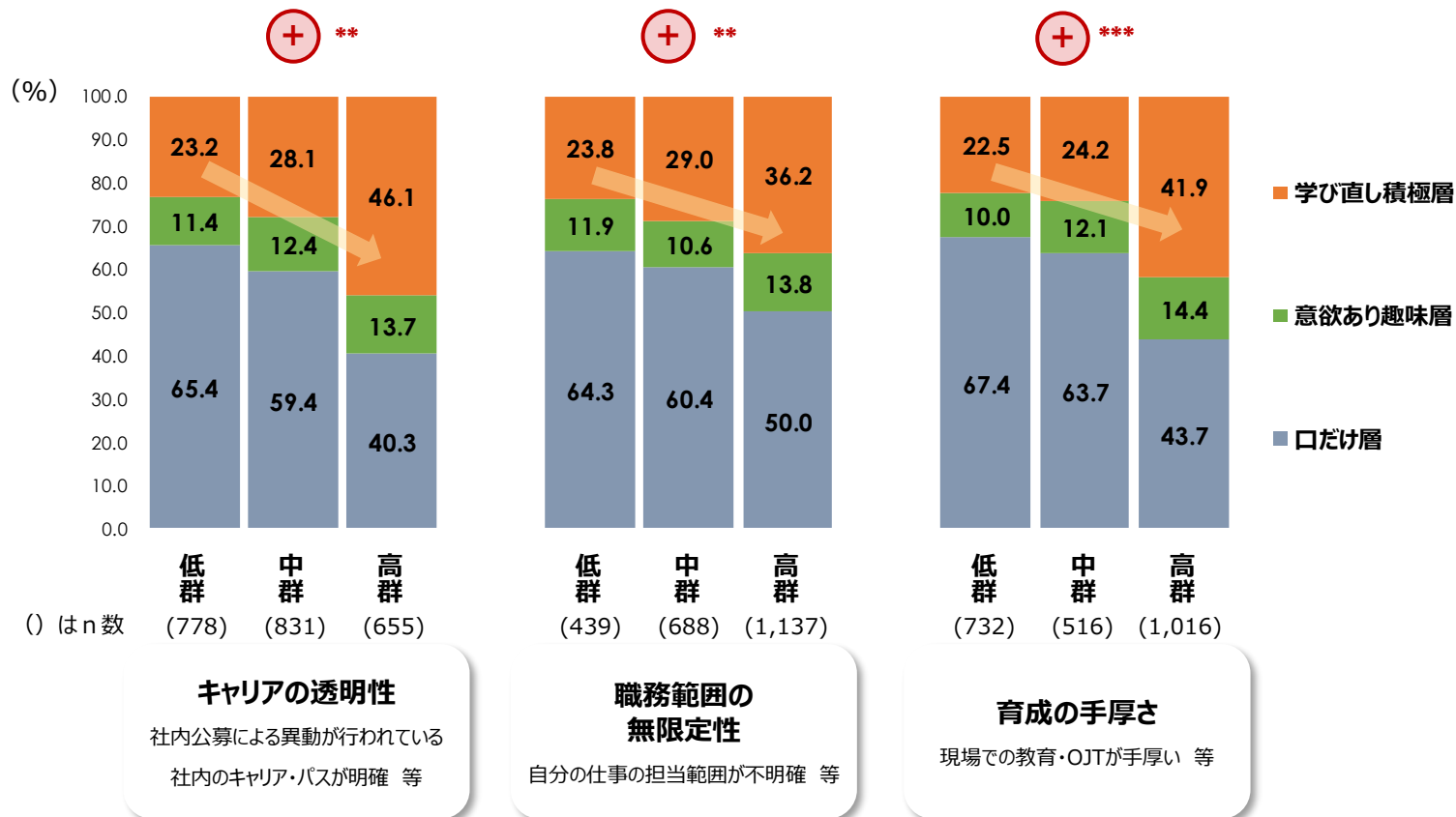
※ 二項ロジスティック回帰分析結果 (従属変数: 学び直し積極層(1)口だけ層(0)、独立変数: 職務特性9項目 統制変数: 性別、年代、雇用形態、最終学歴、業種、職種、従業員規模、年収 (変数増加法))
 *** : 0.1%水準で有意。

「キャリアの透明性」「職務範囲の無限定性」「育成の手厚さ」が高い企業に属していると、
 学び直す意欲のある就業者は、積極的に学び直しを行う傾向。

ウェイトバック処理

⊕ : 学び直す意欲の行動化を促す効果※

学び直し意欲のある正社員
 n=2,264



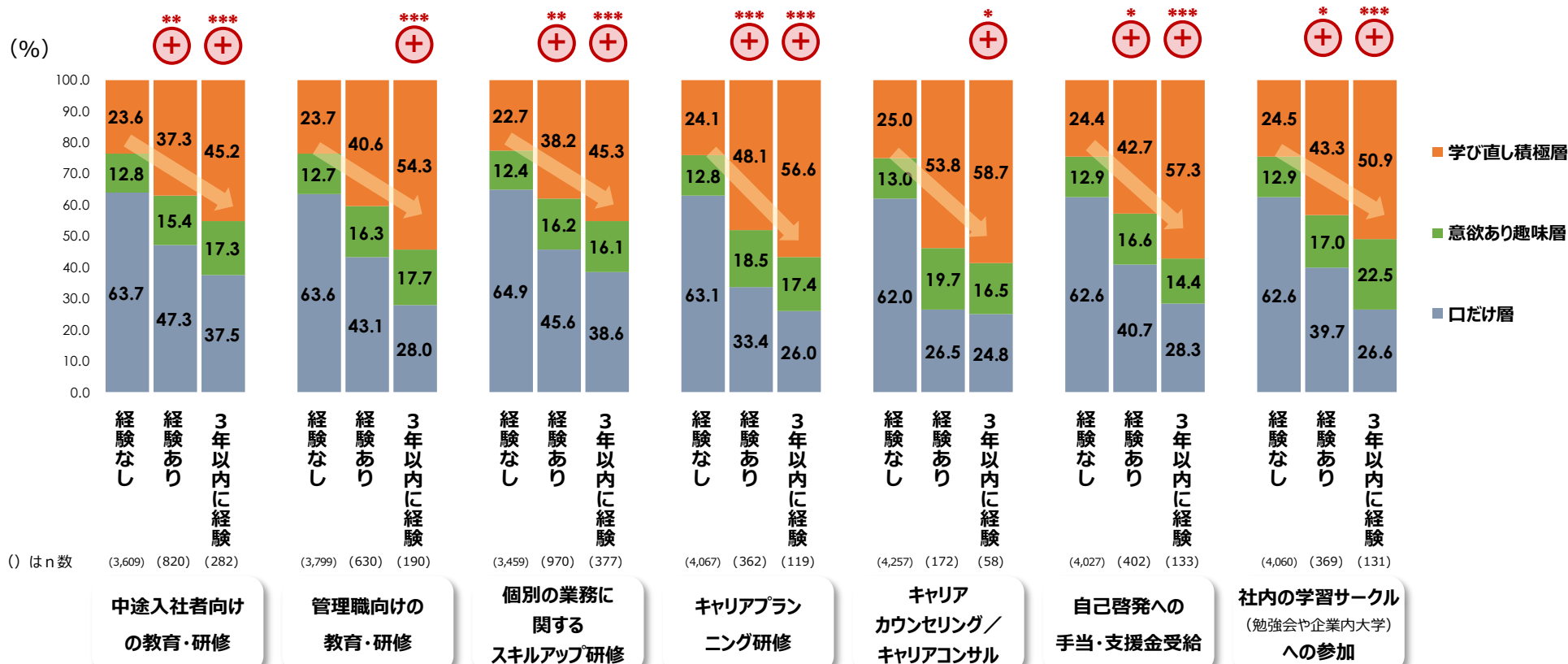
※ 二項ロジスティック回帰分析結果 (従属変数: 学び直し積極層(1)口だけ層(0)、独立変数: 人事管理8項目 統制変数: 性別、年代、最終学歴、業種、職種、従業員規模、年収 (変数増加法))
 : 1%水準、*: 0.1%水準で有意。

過去に「キャリアプランニング研修」「自己啓発への手当・支援金受給」「社内の学習サークルへの参加」などを経験していると、
学び直す意欲のある就業者は、積極的に学び直しを行う傾向。

ウェイトバック処理

⊕ : 学び直す意欲の行動化を促す効果*

学び直し意欲のある就業者
 n=4,429



() はn数

キャリア支援策

自己啓発支援策

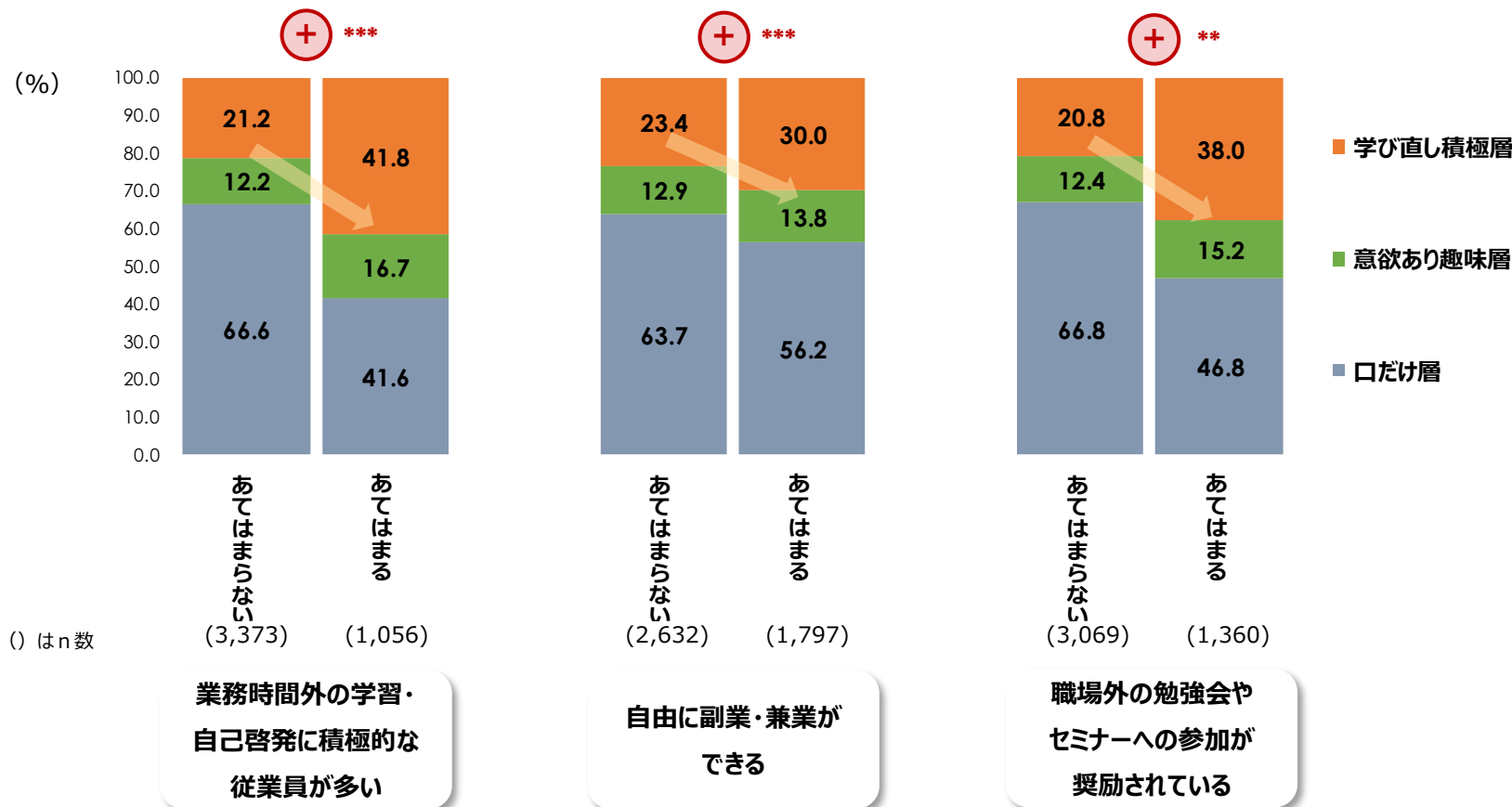
※ 二項ロジスティック回帰分析結果 (従属変数: 学び直し積極層(1)口だけ層(0), 独立変数: 研修訓練11項目 (経験あり、3年以内に経験の2通りの分析を実施) 統制変数: 性別、年代、雇用形態、最終学歴、業種、職種、従業員規模、年収 (変数増加法)) * : 5%、** : 1%、*** : 0.1%水準で有意。

「業務時間外の学習・自己啓発に積極的な従業員が多い」「自由に副業・兼業ができる」「職場外の勉強会やセミナーへの参加が奨励されている」といった組織風土があると、学び直す意欲のある就業者は、積極的に学び直しを行う傾向。

ウェイトバック処理

⊕：学び直す意欲の行動化を促す効果※

学び直し意欲のある就業者
n=4,429



※ 二項ロジスティック回帰分析結果（従属変数：学び直し積極層(1)口だけ層(0)、独立変数：学習風土6項目 統制変数：性別、年代、雇用形態、最終学歴、業種、職種、従業員規模、年収（変数増加法））
：1%、*：0.1%水準で有意。

学び直す意欲を行動に移すには

2. キャリアのセルフアウェアネス

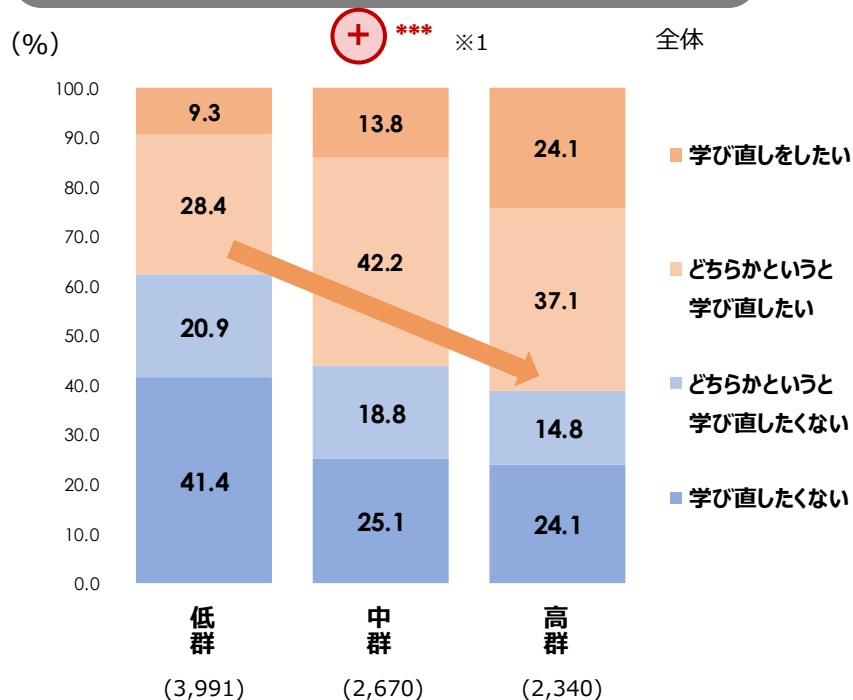
パーソル総合研究所
シンクタンク本部



「キャリアのセルフアウェアネス（内面的自己認識）」が高い就業者は、学び直す意欲がある割合が高い。
 学び直す意欲がある就業者の中で、「キャリアのセルフアウェアネス」が高い群は、積極的に学び直している傾向。

ウェイトバック処理

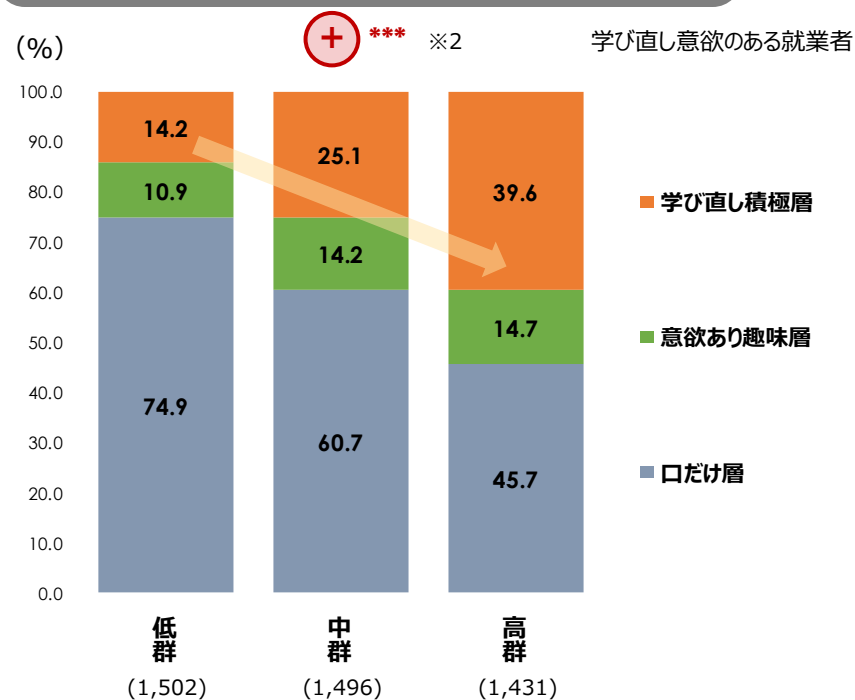
学び直し意欲への影響



キャリアのセルフアウェアネス

自分のキャリア全体がどういった方向に向かっているか理解できている 等5項目（詳細はAppendix）

学び直し行動への影響



キャリアのセルフアウェアネス

自分のキャリア全体がどういった方向に向かっているか理解できている 等5項目

※1 重回帰分析（目的変数：学び直し意欲 独立変数：キャリアのセルフアウェアネス 統制変数：性別、年代、雇用形態、最終学歴、業種、職種、従業員規模、年収（ステップワイズ法）） ***：0.1%水準で有意。
 ※2 二項ロジスティック回帰分析（目的変数：学び直し積極層(1)口だけ層(0) 独立変数：キャリアのセルフアウェアネス 統制変数：性別、年代、雇用形態、最終学歴、業種、職種、従業員規模、年収（変数増加法））

学び直し意欲の行動化を促す人材マネジメント要因の一部は、「キャリアのセルフアウェアネス（内面的自己認識）」を高めることを通じて、学び直し行動を促進。特に、職務特性の「技能の高度さ」「成果の明確さ」「仕事の負荷の低さ」の影響が顕著。

学び直し意欲の行動化を促す人材マネジメント要因



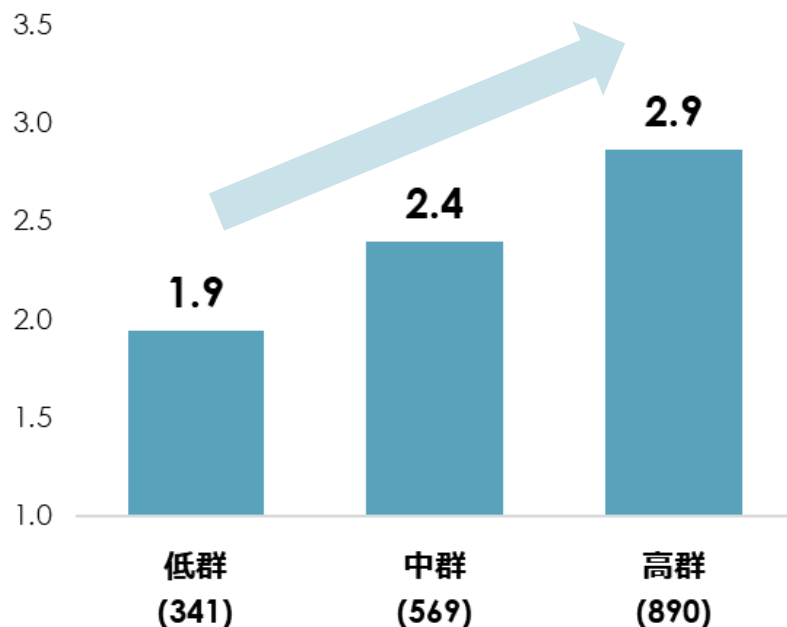
* : 5%、** : 1%、*** : 0.1%水準で有意。

「学び直し層」の中でも、「キャリアのセルフアウェアネス（内面的自己認識）」が高い場合、「学びによる仕事の成果向上」や「学びの楽しさ」をより実感している傾向。

学び直し層 n=1,800

学びによる仕事の成果向上

(pt) 得点範囲 1～4



キャリアのセルフアウェアネス

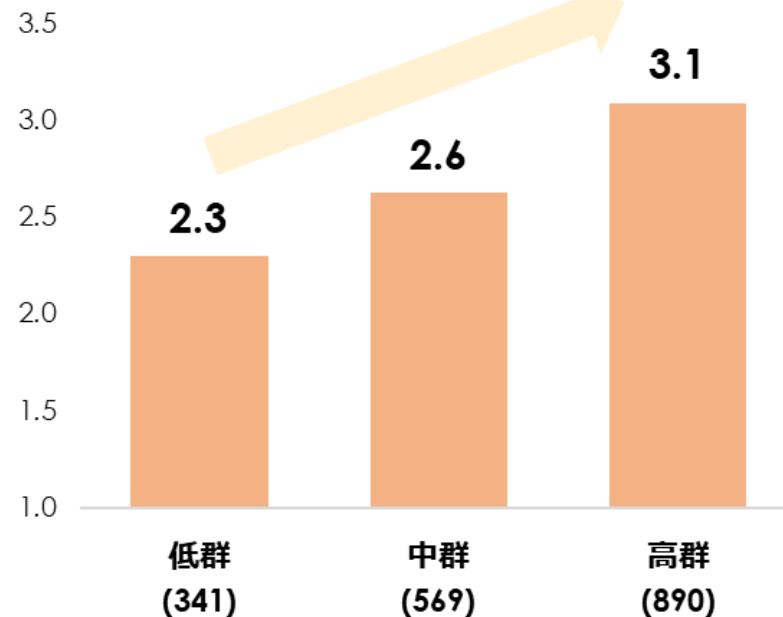
自分のキャリア全体がどういった方向に向かっているか理解できている 等5項目

(詳細はAppendix)

※全群間に0.1%水準で有意差あり

学びの楽しさ

(pt) 得点範囲 1～4



キャリアのセルフアウェアネス

自分のキャリア全体がどういった方向に向かっているか理解できている 等5項目

※全群間に0.1%水準で有意差あり

学び直す意欲を行動に移すには

3. 専門性とキャリア不安

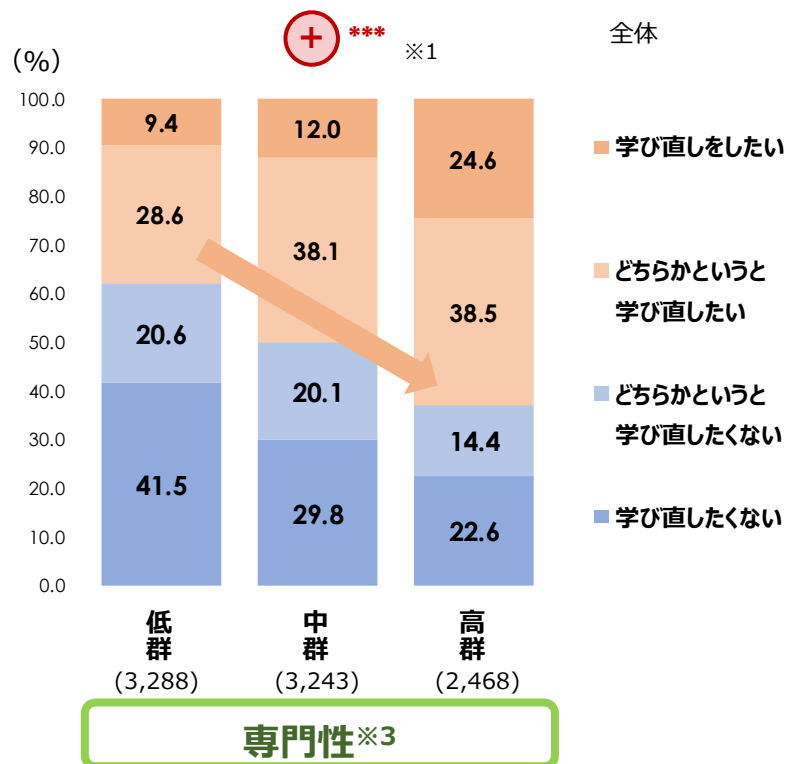
パーソル総合研究所
シンクタンク本部



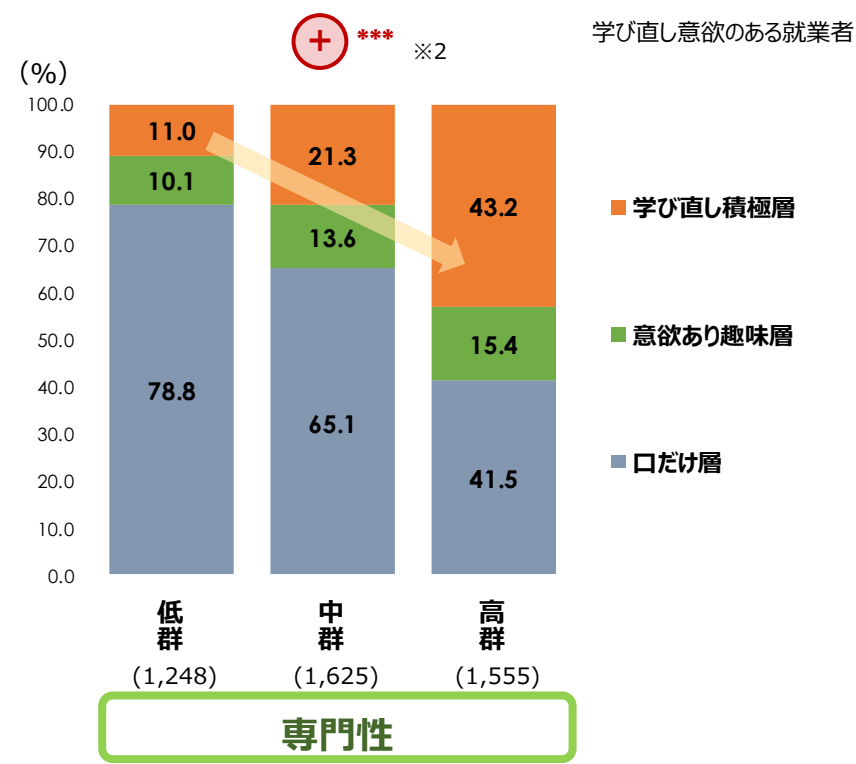
専門性が高いミドル・シニア就業者は、学び直しの意欲が高い。
また、意欲がある場合に行動に移す割合も高い傾向がある。

ウェイトバック処理

学び直す意欲



学び直す行動



※1 重回帰分析（目的変数：学び直し意欲 独立変数：専門性 統制変数：性別、年代、雇用形態、最終学歴、業種、職種、従業員規模、年収（ステップワイズ法）） ***：0.1%水準で有意。

※2 二項ロジスティック回帰分析（目的変数：学び直し積極層(1)口だけ層(0) 独立変数：専門性 統制変数：性別、年代、雇用形態、最終学歴、業種、職種、従業員規模、年収（変数増加法））

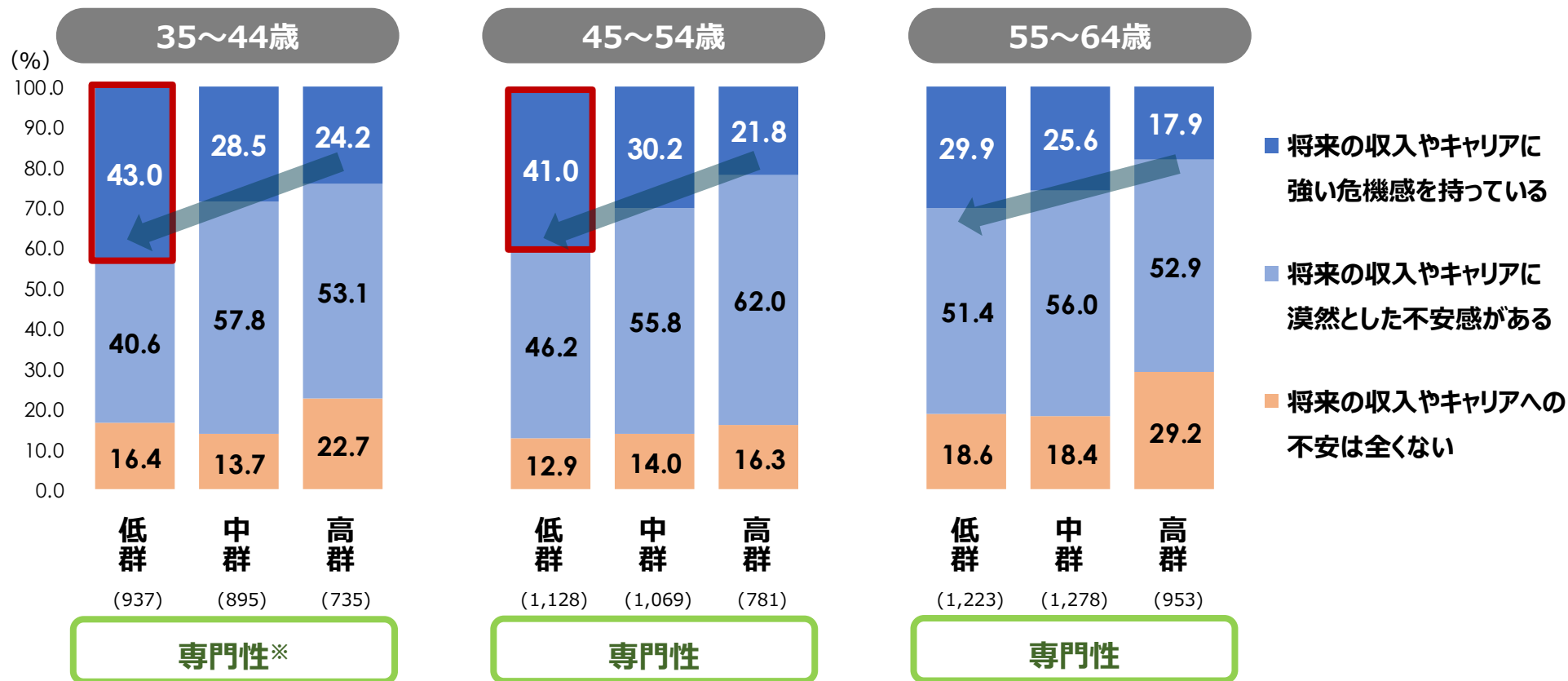
※3 「私は、職場の中でも高い専門性を有している」等5項目平均（詳細はAppendix記載）

「専門性」の低いミドル・シニア就業者ほど、キャリア不安が高い傾向。

35～54歳のミドル層の「専門性」低群では、「将来の収入やキャリアに強い危機感を持っている」割合が約4割を占める。

ウェイトバック処理

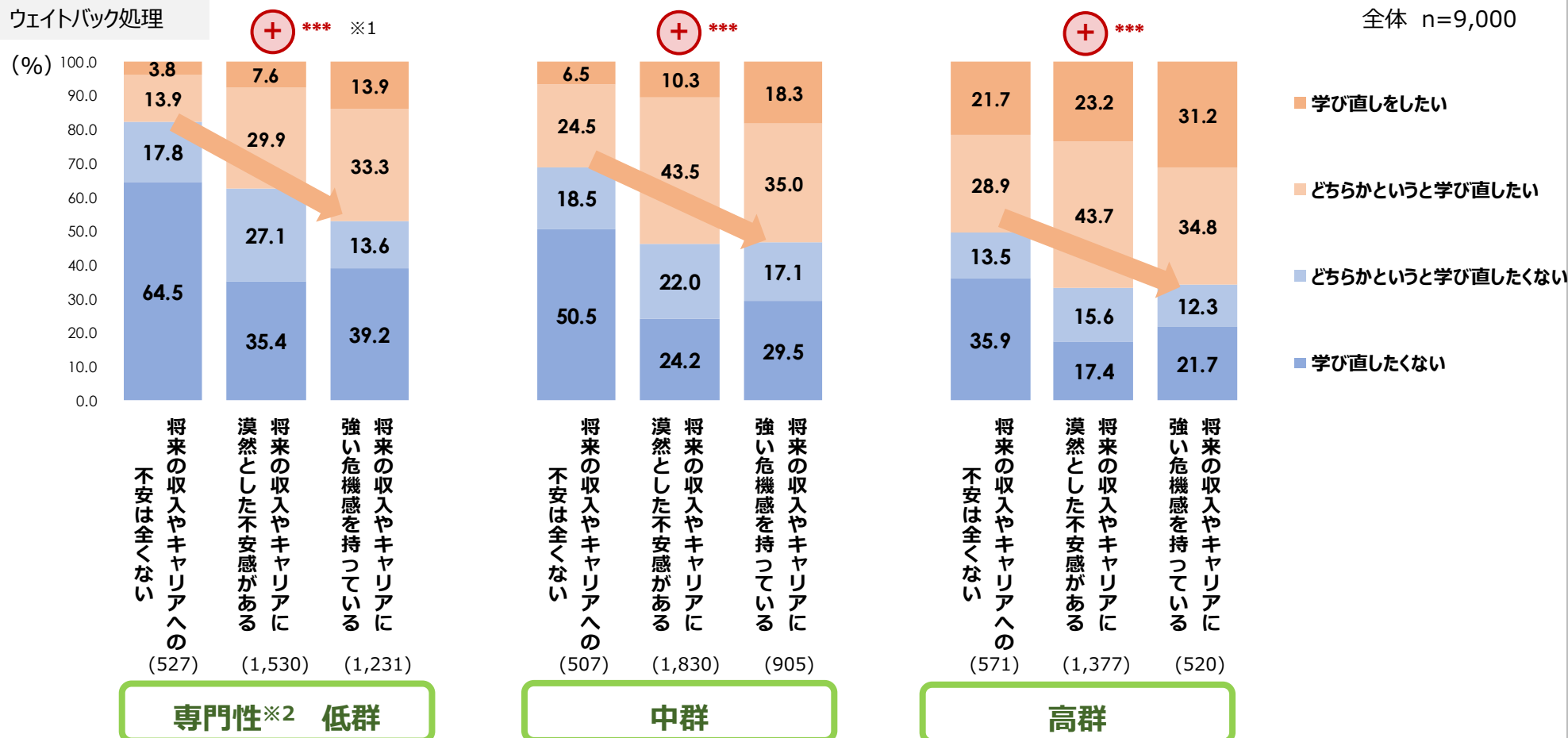
全体 n=9,000



※ 「私は、職場の中でも高い専門性を有している」等5項目（詳細はAppendix記載）

「キャリア不安」が強いほど、学び直す意欲が高い傾向がある。特に、専門性の低い群でその傾向が顕著。

ウェイトバック処理



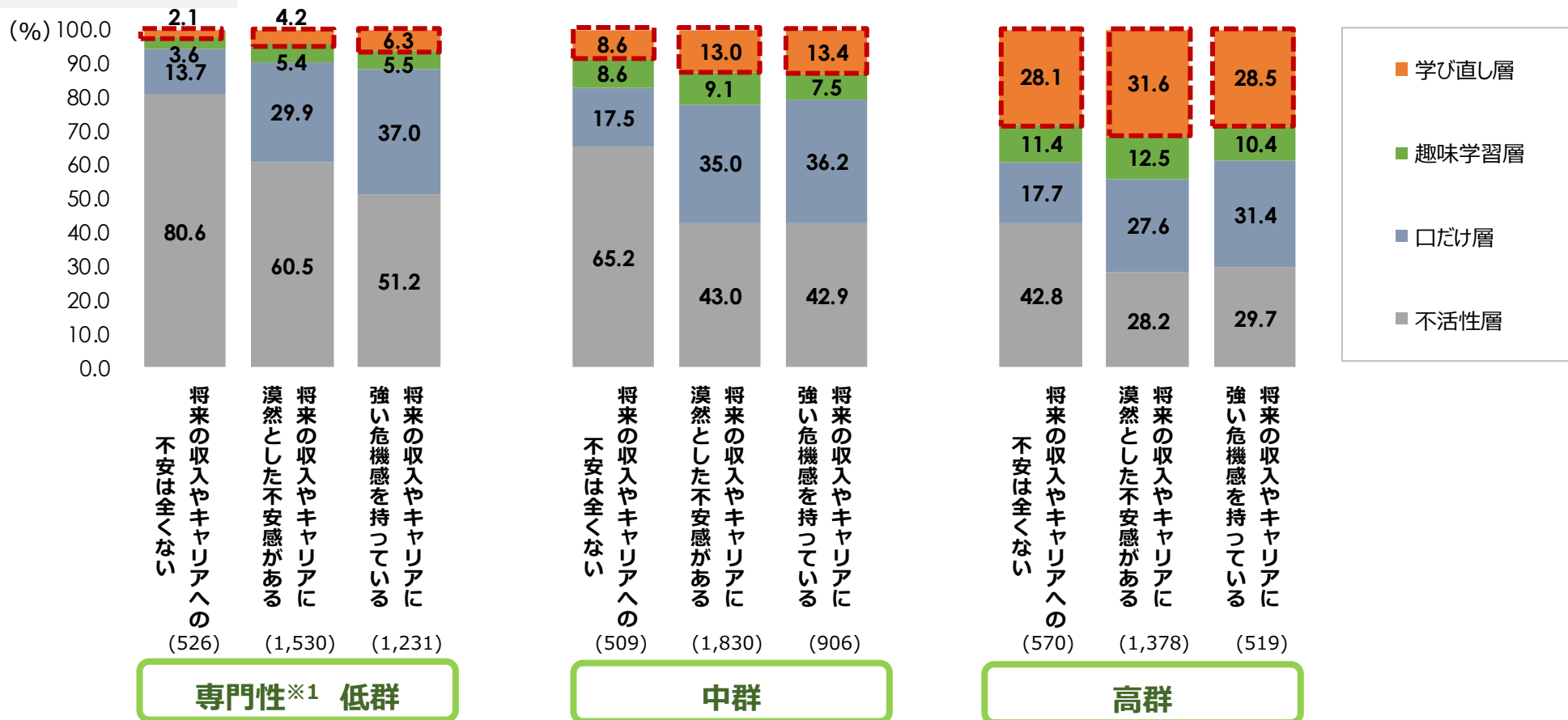
※1 専門性3群ごとの重回帰分析結果（目的変数：学び直し意欲 独立変数：専門性 統制変数：性別、年代、雇用形態、最終学歴、業種、職種、従業員規模、年収（ステップワイズ法））

※2 「私は、職場の中でも高い専門性を有している」等5項目（詳細はAppendix記載）

いずれの「専門性」の群でも、キャリア不安が高いほど「口だけ層」の割合が多く、「学び直し層」の割合はあまり変わらない。
ミドル・シニアの専門性の低さはキャリア不安を高めるが、キャリア不安が高くなっても学び直す行動は起きていない。

ウェイトバック処理

全体 n=9,000



※1「私は、職場の中でも高い専門性を有している」等5項目（詳細はAppendix記載）

※2 いずれの専門性の群でも、キャリア不安が高いと、口だけ層でなく学び直し積極層になりやすくなる有意な効果はみられない（二項ロジスティック回帰分析）

学び直す意欲を行動に移すには

4. 学び直しマインド

パーソル総合研究所
シンクタンク本部



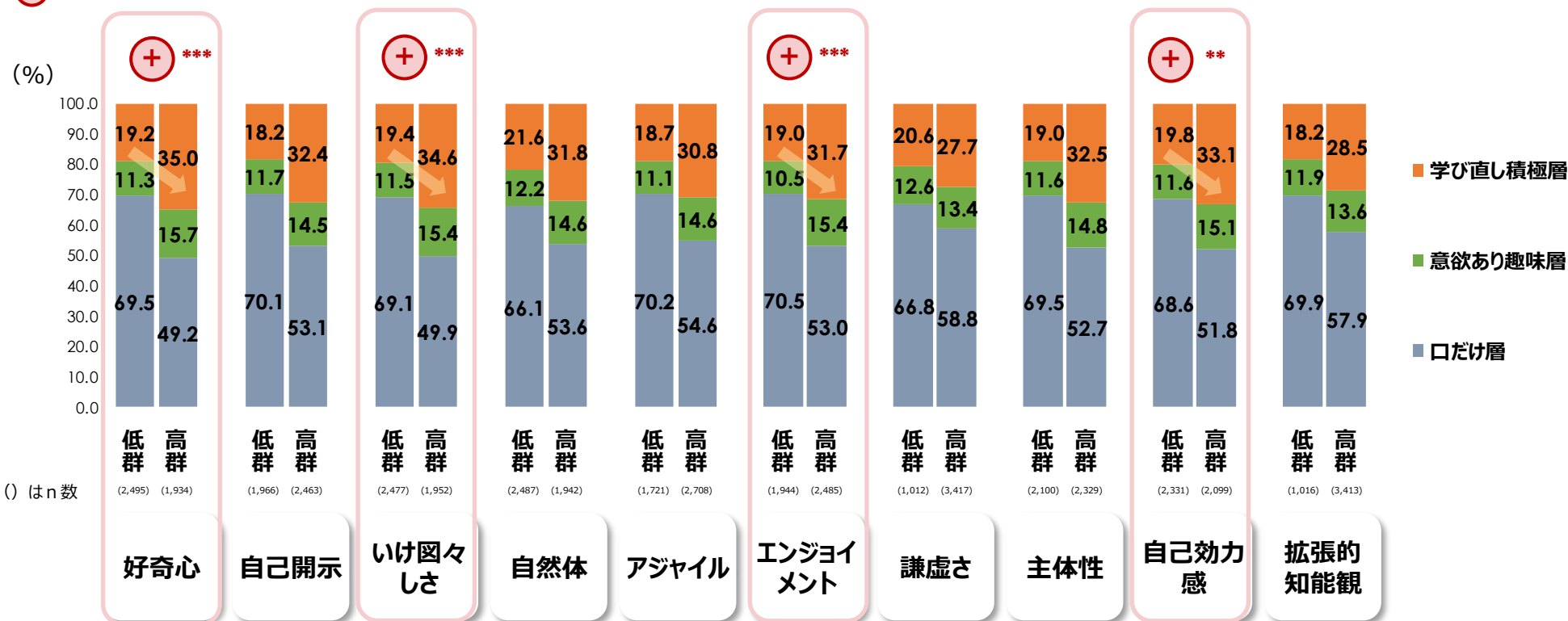
先行研究より導出した10のマインドが、ミドル・シニアの学び直しを促進すると仮説を立て、検証を行った。

10のマインドの中でも、「好奇心」「いけ図々しさ^{※1}」「エンジョイメント」「自己効力感」が高い場合、学び直す意欲のある就業者は、積極的に学び直しを行う傾向がみられた。

ウェイトバック処理

学び直し意欲のある就業者 n=4,429

⊕ : 学び直す意欲の行動化を促す効果^{※2}



※1 「いけ図々しさ」はいやになるほどの厚かましさを意味する罵りのニュアンスが強い言葉だが、本調査中では思い切りのよさ・積極性といったポジティブなニュアンスを含めて用いた。

※2 二項ロジスティック回帰分析結果 (従属変数: 学び直し積極層(1)口だけ層(0)、独立変数: 学び直しマインド10項目 統制変数: 性別、年代、雇用形態、最終学歴、業種、職種、従業員規模、年収 (変数増加法))
 : 1%水準、*: 0.1%水準で有意。

Appendix.

パーソル総合研究所
シンクタンク本部



■スクリーニング調査 全国就業者男女35～64歳 最終学歴高卒以上 (n=38,871)

※令和2年国勢調査の雇用形態・最終学歴の構成比に合わせたウェイトバック処理後の数値

性年代	%
男性 35 - 39歳	7.2
男性 40 - 44歳	9.0
男性 45 - 49歳	9.4
男性 50 - 54歳	9.9
男性 55 - 59歳	9.9
男性 60 - 64歳	8.7
女性 35 - 39歳	6.8
女性 40 - 44歳	7.6
女性 45 - 49歳	8.2
女性 50 - 54歳	8.5
女性 55 - 59歳	8.3
女性 60 - 64歳	6.3

最終卒業校	%
高校	44.7
各種専門学校	10.3
高等専門学校	3.2
短期大学	8.9
大学	29.2
大学院（修士）	3.0
大学院（博士）	0.7

雇用形態	%
会社員（正社員）	57.9
契約社員	4.0
派遣社員	2.9
嘱託社員	0.7
公務員・団体職員	6.5
専門家（医師・弁護士・会計士など）	1.3
自営業	6.8
自由業	1.3
パート・アルバイト	18.6

居住地域	%
関東 1都6県	38.2
関西 2府4県	17.3
その他の地域	44.5

■本調査 全国就業者男女35～64歳 最終学歴高卒以上（n=9000）

※業務外学習の実施状況・学び直し意欲により割付

性年代	%
男性 35 - 39歳	7.5
男性 40 - 44歳	8.8
男性 45 - 49歳	9.0
男性 50 - 54歳	8.7
男性 55 - 59歳	9.3
男性 60 - 64歳	9.7
女性 35 - 39歳	7.0
女性 40 - 44歳	8.1
女性 45 - 49歳	7.8
女性 50 - 54歳	7.8
女性 55 - 59歳	8.2
女性 60 - 64歳	8.2

婚姻状況	%
既婚	57.3
未婚	32.8
離別	8.7
死別	1.2

子供有無	%
子供無し	47.8
子供あり	52.2

最終卒業校	%
高校	22.8
各種専門学校	10.7
高等専門学校	3.1
短期大学	10.8
大学	45.7
大学院（修士）	5.5
大学院（博士）	1.4

居住地域	%
関東1都6県	41.4
関西2府4県	18.0
その他の地域	40.5

雇用形態	%
会社員（正社員）	51.9
契約社員	5.3
派遣社員	3.6
嘱託社員	1.1
公務員・団体職員	7.1
専門家（医師・弁護士・会計士など）	2.1
自営業	6.4
自由業	1.6
パート・アルバイト	21.1

■本調査 全国就業者男女35～64歳 最終学歴高卒以上 (n=9000)

※業務外学習の実施状況・学び直し意欲により割付

企業規模	%
10人未満	16.9
10人～50人未満	16.4
50人～100人未満	9.8
100人～200人未満	7.6
200人～300人未満	4.8
300人～500人未満	5.3
500人～1,000人未満	6.4
1,000人～2,000人未満	5.5
2,000人～5,000人未満	6.0
5,000人～1万人未満	4.2
1万人以上	8.8
わからない	8.4

職位	%
一般社員・従業員	47.6
主任・係長相当	19.0
担当課長・課長相当	12.7
担当部長・部長相当	6.6
事業部長相当	1.4
取締役相当	2.2
社長相当	5.1
その他	5.5

※会社員、公務員、専門家、自営業のみに聴取

業種	%
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.8
建設業	5.1
製造業	18.2
電気・ガス・熱供給・水道業	1.4
情報通信業	6.0
運輸業、郵便業	4.9
卸売業、小売業	11.0
金融業、保険業	4.7
不動産業、物品賃貸業	2.5
学術研究、専門・技術サービス業 (法律、税理士、測量など)	2.1
宿泊業、飲食サービス業	3.1
生活関連サービス業、娯楽業	2.4
教育、学習支援業	5.9
医療、福祉	11.0
複合サービス事業 (郵便局、協同組合など)	0.6
サービス業 (その他)	10.0
国家公務、地方公務	4.9
その他 (上記以外)	5.5

職種	%
間接部門	19.1
事務職	16.5
営業・販売職	9.8
サービス職	7.9
生産工程・管理・製造	8.5
配送・物流・運輸職	3.5
情報処理・通信技術職	5.3
商品開発・研究職	2.5
専門・技術職	17.5
その他	9.5

尺度名	下位項目	肯定回答率
キャリアのセルフアウェアネス （内面的自己認識）	自分のキャリア全体がどういった方向に向かっているか理解できている	42%
	自分が行ってきた経験や仕事を振り返ることができている	55%
	自分の得意なことや技能・スキルが何かを理解できている	51%
	自分が仕事を通じて実現したいことがわかっている	40%
	自分がこれまでに得た知識・スキル・経験を筋道立てて人に教えられる	43%

※肯定回答率は、ウェイトバック処理

※4件法で聴取。肯定回答率は「とてもそう思う」「そう思う」回答率計

※セルフアウェアネスには内面的自己認識（自分が自己をどう見ているのかの認識）と外面的自己認識（他者からどう見られているかの認識）があるが、ここでは内面的自己認識を指す。

信頼性分析
α係数：0.89

尺度名	下位項目	肯定回答率
専門性	私は、職場の中でも高い専門性を有している	31%
	私は、業界の中でも高い専門性を有している	24%
	私は、特定の領域の専門性を蓄積してきている	37%
	私は、2つ以上の専門的な知識・スキルを身につけている	29%
	私は、過去に蓄積した専門性以外の、新たな専門性を身につけている	26%

※肯定回答率は、ウェイトバック処理

※4件法で聴取。肯定回答率は「あてはまる」「ややあてはまる」回答率計

信頼性分析
α係数：0.90

尺度	下位項目	α係数
仕事の成果の向上	仕事のパフォーマンスを高められた	0.92
	任される仕事の範囲が広がった	
	任される仕事のレベルが上がった	
	仕事に対するモチベーションが高まった	
収入源の増加	新たな収入源につながった	0.79
	自分の転職市場における価値が高まった	
	学ぶことによって、将来の生活への不安が減った	
将来のキャリアの向上	学びが将来のキャリアに活かされると思う	0.87
	学びが将来、本業に活かされると思う	
	自分の将来のキャリアが明確になった	
仕事の意義づけ	仕事の意義が見いだせるようになった	0.87
	仕事に対するとらえ方が変わった	
創造性の向上	仕事上の問題に対して、創造的な解決方法を思いついた	0.87
	仕事での新しいアイデアを思いつくきっかけになった	
社会関係資本の増加	社会に参加している実感が得られた	0.76
	人間関係が広がった	

因子分析・信頼性分析

因子分析は、最尤法・プロマックス回転 n=4500（学習者）

尺度	下位項目	α係数
雪だるま式効果	学ぶことでより学ぶ意欲が高まった	0.79
	学ぶことで興味・関心の範囲が広がった	
継続意向	今の学び活動をこれからも続けたい	0.73
	今後、学び活動に割く時間を増やしたい	
学びによる幸福感	学ぶことが楽しい	0.76
	学ぶことで日々の幸福感が高まった	
前向きさの向上	チャレンジすれば何とかやれると思えるようになった	0.83
	自分のことがより好きになった	
	視野が広がり物事の見方が変わった	
	自分から積極的に行動するようになった	

因子分析・信頼性分析
 因子分析は、最尤法・プロマックス回転 n=4500（学習者）

尺度	下位項目	α係数
好奇心	普段から様々なことに興味をもつほうだ	0.80
	新しいことに挑戦することが好きだ	
自己開示	自身の経験を積極的に開示していくほうだ	0.76
	知らない人に自分について話すことに抵抗がない	
いけ図々しさ	恥を恐れずに飛び込んでみるほうだ	0.72
	厚かましい行動をとることに抵抗がない	
自然体	周囲の目を気にしないほうだ	0.69
	いつも自然体でいるほうだ	
アジャイル	物事は重く考えすぎず、素早くとりかかるほうだ	0.79
	迷ったら行動するほうだ	
エンジョイメント	学ぶことを楽しめるほうだ	0.79
	何ごとやるからには楽しもうとするほうだ	
謙虚さ	わからないことは謙虚な姿勢で素直に学ぶほうだ	—
主体性	人に指示されるよりも自分で決めてやることが多い	0.78
	周囲の意見に流されずに自分が考えた通りに行動できる	
自己効力感	うまくいかないことがあってもあきらめずにやり続ける	0.81
	難しい課題でも自分には乗り越えられると思う	
拡張的知能観	学ぶことで知能を高めることができる	—

尺度	下位項目	α係数
業務の自律性	自分が責任を負う仕事の範囲が明確である	0.65
	仕事のやり方は自分で決めることができる	
成果の明確さ	自分の業務の影響や結果が実感しやすい仕事だ	0.69
	直接、感謝の言葉をかけられることが多い仕事だ	
技能の高度さ	多くの能力や幅広い経験を必要とする仕事だ	0.83
	高い専門性・スキルが必要とされる仕事だ	
仕事の単調さ	単純な繰り返しの作業が多い	0.82
	いつも定型的な仕事が多い	
仕事の変化のなさ	仕事内容は長い間変わっていない	0.61
	仕事を続けても、習熟度が変わらない	
仕事の負荷の低さ	仕事の負荷が少なく余裕がある	0.63
	仕事の内容に物足りなさを感じる	
学習内容の明確さ	仕事に必要な知識・スキルが明確である	0.78
	仕事で次に何を習得すればよいのかが明確である	
仕事の難易度	仕事内容が徐々に難しくなっていく	0.81
	自分の能力よりも難しい仕事を与えられる	
クリエイティビティ	新しいアイデアが常に求められる	—

因子分析・信頼性分析
 因子分析は、最尤法・プロマックス回転 n=9000

尺度	下位項目	α係数
ビジョン共有	部下に対して、組織の目標やビジョンを日頃から話している	0.84
	組織の目標やビジョンを体現した行動をしている	
	組織の目標やビジョンを上司自身が信じていると思う	
フィードバック	私の仕事に対して十分にフィードバックしてくれる	0.86
	仕事のあとに、振り返りの機会を与えてくれる	
	助言やアドバイスを積極的にしてくれる	
探索行動	常に新しい市場やサービス領域について調べている	0.79
	柔軟に仕事のやり方や範囲を変更する	
	いつも新しい知識やスキルを学んでいる	
キャリア	自分の中長期のキャリアについてアドバイスしてくれる	0.86
	今後の自分のキャリアについて相談ができる	
	今後の自分のキャリアについて期待感を伝えてくれる	
マイクロマネジメント	仕事の進め方を細かく指示してくる	0.74
	その日の仕事の進捗や内容を細かく報告するように求める	
学びへの熱心さ（仕事関連）	業務外の仕事に関する学習・自己啓発に熱心だ	0.75
	業務外の仕事に関する学習・自己啓発を強く勧めてくる	
学びへの熱心さ（非仕事関連）	仕事とは無関係の学習・趣味活動に熱心だ	0.68
	仕事とは無関係の学習・趣味活動には好意的だ	
信頼感・被信頼感	上司から信頼されていると思う	0.76
	自分は上司を信頼している	

因子分析・信頼性分析

因子分析は、最尤法・プロマックス回転 n=4039（係長以下）

尺度	下位項目	α係数
キャリアの透明性	社内にどんな職務があるかが全従業員に明らかになっている	0.84
	社内公募による異動が行われている	
	社内のキャリア・パスが明確に示されている	
	自分のスキルや経験が可視化される仕組みがある	
	昇格・昇進の基準はオープンにされている	
職務範囲の無限定性	自分の仕事の担当範囲が不明確である	0.70
	担当でない仕事について、応援を要請されることが多い	
年功主義	勤めた年数に応じて給与が増えていく	0.74
	昇進・選抜は一定の年齢と紐付いている	
異動・転勤の多さ	職務変更をとまなう異動が頻繁にある	0.79
	転居をとまなう転勤が多い	
終身雇用	定年まで雇用されることが前提になっている	0.73
	役職定年・ポストオフがある	
	近年、早期退職募集・リストラは無い	
	退職金制度がある	
新卒偏重主義	組織には新卒入社者のほうが多い	0.83
	幹部層には新卒入社者が多い	
育成の手厚さ	若手に研修やセミナーに行く機会が多く与えられている	0.85
	中高年に研修やセミナーに行く機会が多く与えられている	
	現場での教育・OJTが手厚く行われている	
目標管理	個人の目標は、上司とよく話し合っ決められている	0.87
	個人の目標は、組織の目標とよく紐付いている	
	組織のビジョンや理念が明確に示されている	

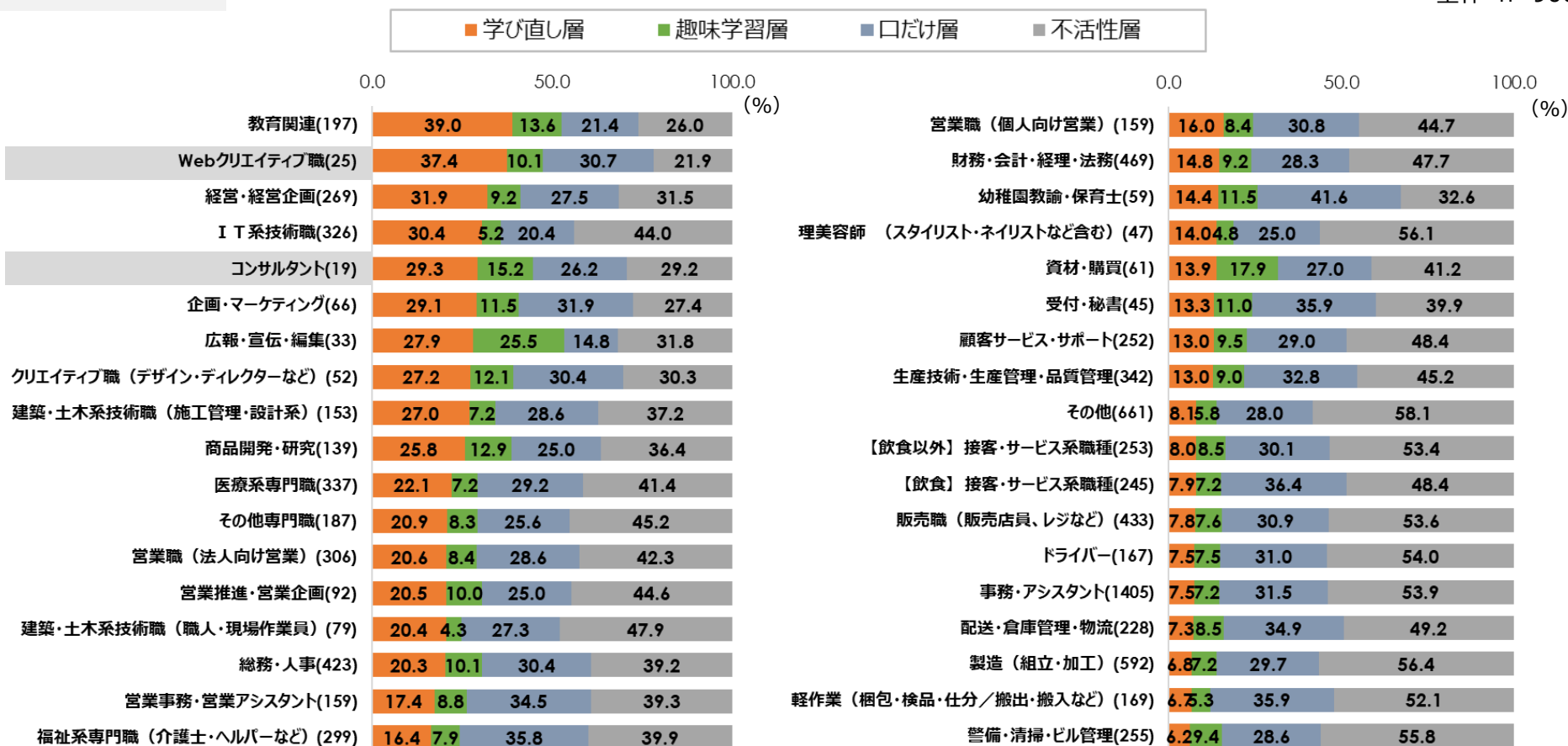
因子分析・信頼性分析
 因子分析は、最尤法・プロマックス回転 n=4668 (正社員)

「学び直し層」が多い職種トップ3は、「教育関連」、「経営・経営企画」、「IT系技術職」で、3割以上が学び直しを実行。

「学び直し層」が少ない職種は、「警備・清掃・ビル管理」、「軽作業」、「製造（組立・加工）」。

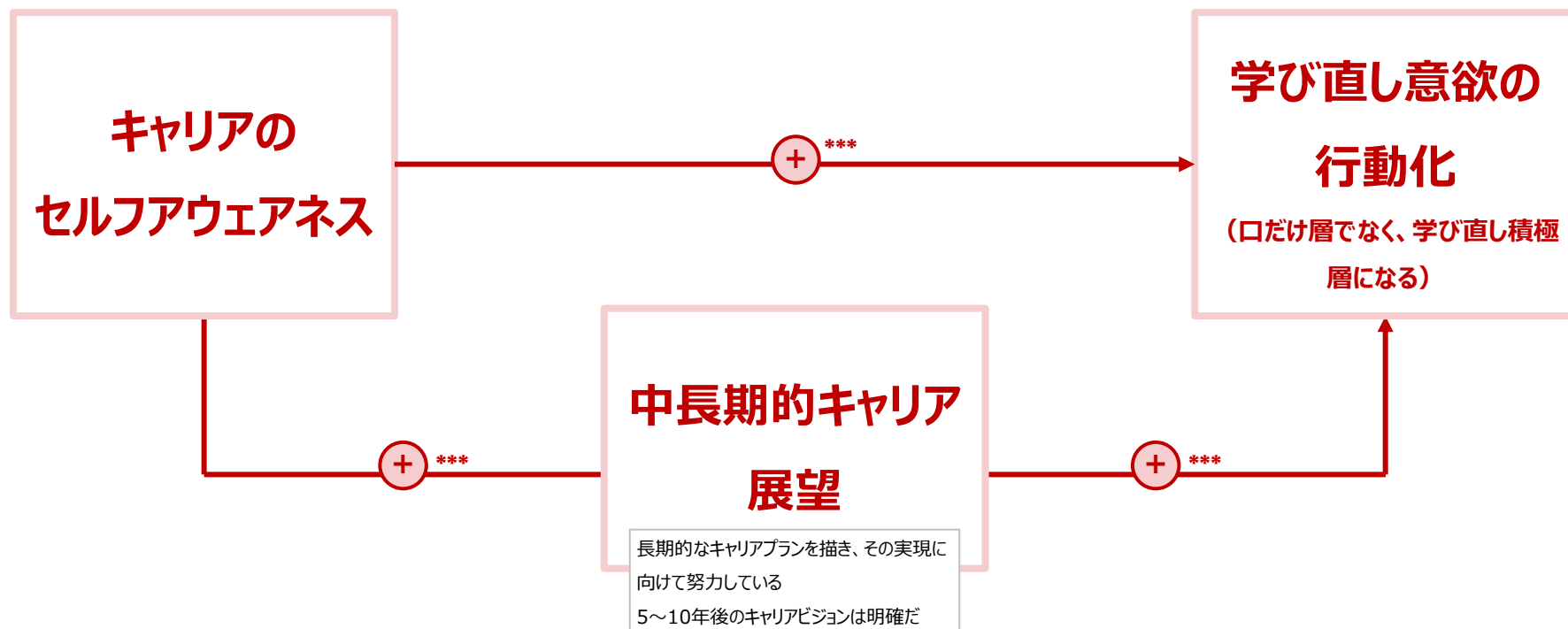
ウェイトバック処理

全体 n=9000



() はn数 ※30人以下の職種は参考値（グレー網掛け）

「キャリアのセルフアウェアネス（内面的自己認識）」は、学び直し意欲の行動化を促進。
また、「中長期的キャリア展望」を明確にすることを通じて、学び直し意欲の行動化を促進。



【中長期的キャリア展望への影響度】重回帰分析

統制変数：性別、年代、雇用形態、最終卒業校、業種、職種、企業規模、年収（ステップワイズ法）

キャリアのセルフアウェアネスの標準化偏回帰係数：.651***

調整済みR²：.444 n=7188（「わからない」回答者除外）

***：0.1%水準で有意差あり

【学び直し意欲の行動化への影響度】二項ロジスティック回帰分析

目的変数：学び直し積極層（1）、口だけ層（0）

統制変数：性別、年代、雇用形態、最終卒業校、業種、職種、企業規模、年収（変数増加法）

Cox-Snell R²：.230、Nagelkerke R²：.311

オッズ比：キャリアのセルフアウェアネス 1.53***、中長期的キャリア展望 2.28*** n=3470（「わからない」回答者除外）

「キャリアのセルフアウェアネス」は、年齢層が高いほど高い。

「高学歴者」や「専門家」「自由業」で高く、「契約社員」「派遣社員」「パート・アルバイト」といった有期雇用社員では低い。

ウェイトバック処理

全体 n=9000

性年代（5歳刻み）	サンプル数	平均値
男性 35 - 39歳	554	2.33
男性 40 - 44歳	729	2.36
男性 45 - 49歳	763	2.40
男性 50 - 54歳	763	2.47
男性 55 - 59歳	859	2.50
男性 60 - 64歳	818	2.57
女性 35 - 39歳	610	2.23
女性 40 - 44歳	674	2.28
女性 45 - 49歳	700	2.22
女性 50 - 54歳	752	2.30
女性 55 - 59歳	880	2.39
女性 60 - 64歳	897	2.47

最終卒業校	サンプル数	平均値
高校	4,025	2.32
各種専門学校	888	2.34
高等専門学校	230	2.40
短期大学	895	2.34
大学	2,626	2.49
大学院（修士）	266	2.58
大学院（博士）	69	2.77

現在の雇用形態	サンプル数	平均値
会社員（正社員）	4,490	2.41
契約社員	506	2.34
派遣社員	313	2.25
嘱託社員	85	2.50
公務員・団体職員	487	2.53
専門家（医師・弁護士・会計士など）	123	2.74
自営業	635	2.52
自由業	117	2.66
パート・アルバイト	2,245	2.25

従業員規模（正社員のみ）	サンプル数	平均値
100人未満	2,009	2.36
100～300人未満	625	2.42
300～500人未満	247	2.48
500～1000人未満	308	2.45
1000～2000人未満	255	2.48
2000～1万人未満	458	2.53
1万人以上	406	2.55

	サンプル数	平均値
合計	9,000	2.39

「キャリアのセルフアウェアネス」は、「教育、学習支援業」や「学術研究、専門・技術サービス業」で高い。
また、「商品開発・研究職」、「専門・技術職」で高い傾向。管理職においても高い。

ウェイトバック処理

全体 n=9000

業種	サンプル数	平均値
教育、学習支援業	346	2.72
学術研究、専門・技術サービス業（法律、税理士、測量など）	151	2.59
生活関連サービス業、娯楽業	209	2.53
医療、福祉	929	2.49
金融業、保険業	363	2.47
国家公務、地方公務	370	2.45
情報通信業	479	2.45
建設業	522	2.43
電気・ガス・熱供給・水道業	136	2.43
複合サービス事業（郵便局、協同組合など）	46	2.43
不動産業、物品賃貸業	211	2.39
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	87	2.36
卸売業、小売業	1,128	2.33
製造業	1,676	2.33
サービス業（その他）	953	2.31
運輸業、郵便業	498	2.29
宿泊業、飲食サービス業	327	2.27
その他（上記以外）	567	2.25

職種（大分類）	サンプル数	平均値
商品開発・研究職	139	2.64
専門・技術職	1,328	2.60
情報処理・通信技術職	402	2.54
間接部門	1,413	2.52
営業・販売職	898	2.44
サービス職	797	2.33
生産工程・管理・製造	935	2.27
事務職	1,610	2.25
配送・物流・運輸職	394	2.22
その他	1,085	2.20

職位	サンプル数	平均値
一般社員・従業員	3,104	2.31
主任・係長相当	935	2.53
担当課長・課長相当	597	2.59
担当部長・部長相当	265	2.71
事業部長相当	49	2.86
取締役相当	118	2.72
社長相当	284	2.65
その他	382	2.53

「専門性」は「専門家」「自由業」において高く、「パート・アルバイト」「派遣社員」において低い。
また、「商品開発・研究職」「情報処理・通信技術職」「専門・技術職」といった専門的職種で高い。
会社員は企業規模が大きいほど、ゆるやかに専門性が高まる傾向がある。

ウェイトバック処理

全体 n=9000

	サンプル数	平均値
合計	9,000	2.03
現在の雇用形態	サンプル数	平均値
会社員（正社員）	4,490	2.14
契約社員	506	1.91
派遣社員	313	1.78
嘱託社員	85	1.97
公務員・団体職員	487	2.28
専門家（医師・弁護士・会計士など）	123	2.69
自営業	635	2.20
自由業	117	2.43
パート・アルバイト	2,245	1.71
最終卒業校	サンプル数	平均値
高校	4,025	1.89
各種専門学校	888	2.01
高等専門学校	230	2.16
短期大学	895	1.94
大学	2,626	2.21
大学院（修士）	266	2.51
大学院（博士）	69	2.72

職種（大分類）	サンプル数	平均値
間接部門	1,413	2.24
事務職	1,610	1.80
営業・販売職	898	2.03
サービス職	797	1.87
生産工程・管理・製造	935	1.90
配送・物流・運輸職	394	1.83
情報処理・通信技術職	402	2.44
商品開発・研究職	139	2.50
専門・技術職	1,328	2.35
その他	1,085	1.81
従業員規模（正社員）	サンプル数	平均値
100人未満	2,009	2.06
100～300人未満	625	2.18
300～500人未満	247	2.19
500～1000人未満	308	2.20
1000～2000人未満	255	2.15
2000～1万人未満	458	2.29
1万人以上	406	2.34

「専門性」の低いミドル・シニア就業者は、学び直しの行動化を促進する「学び直しマインド」「組織の人材マネジメント」「キャリアのセルフアウェアネス」がいずれも低い。学び直す意欲を行動化する機会や心理的資本が相対的に少ないことが分かる。

専門性	サンプル数	学び直しマインド			
		好奇心	いけ図々しさ	エンジョイメント	自己効力感
高群	3,251	2.9	2.5	3.0	3.0
中群	3,247	2.5	2.2	2.6	2.5
低群	2,502	2.1	1.8	2.4	2.2

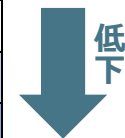
組織の人材マネジメント												
職務特性			上司	組織風土				人事管理				
成果の明確さ	技能の高度さ	仕事の負荷の低さ	クリエイティブ	仕事の関連の学び	が自由にできる	参加奨励	職場外の勉強会や	従業員が多い	業務時間外の学習・	育成の手厚さ	キャリアの透明性	職務範囲の無限定
2.8	3.0	2.4	2.7	2.4	2.3	2.4	2.2	2.4	2.3	2.5		
2.4	2.5	2.2	2.3	2.2	2.2	2.0	2.0	2.1	2.1	2.2		
2.1	2.0	2.1	1.8	1.8	2.0	1.6	1.5	1.7	1.7	2.0		

(pt) 1～4段階得点



専門性	サンプル数	組織の人材マネジメント (%)																							
		研修訓練経験 (過去全て)							研修訓練経験 (ここ3年)																
		教育・研修者向けの	中途・入社者の研修	個別業務に関する	キャリアニング	自己啓発・自己支援	習得の機会	金銭的負担	社内(勉強会や企業内)	ル(勉強会や企業内)	社内の学習サークル	教育・研修者向けの	中途・入社者の研修	個別業務に関する	キャリアニング	自己啓発・自己支援	習得の機会	金銭的負担	社内(勉強会や企業内)	ル(勉強会や企業内)	社内の学習サークル				
高群	3,251	25.6	31.7	14.2	14.0	12.2	9.6	12.9	8.8	5.1	2.5	5.1	4.9												
中群	3,247	16.0	20.3	7.5	8.2	6.7	5.2	6.5	3.4	2.2	0.8	2.2	2.5												
低群	2,502	10.8	12.5	3.6	4.8	4.3	3.2	4.6	1.4	1.0	0.5	1.2	1.4												

キャリアのセルフアウェアネス	(pt) 1～4段階得点
3.0	
2.5	
2.0	



全体 n=9000

※低群-高群間、中群-高群間はすべて0.1%水準で有意。低群-中群間は「キャリアカウンセリング」「自己啓発のための支援金」「社内の学習サークル参加」(いずれも3年以内)以外の全項目が5%水準で有意。

先行研究より導出した10のマインドが、ミドル・シニアの学び直しを促進すると仮説を立て、検証を行った。

「謙虚さ」や「拡張的知能観」は7割弱と多くのミドル・シニア就業者にあてはまるが、「いけ図々しさ」は3割前後と少ない傾向。

尺度名	下位項目	肯定回答率※
好奇心	普段から様々なことに興味をもつほうだ	46%
	新しいことに挑戦することが好きだ	36%
自己開示	自身の経験を積極的に開示していくほうだ	39%
	知らない人に自分について話すことに抵抗がない	35%
いけ図々しさ	恥を恐れずに飛び込んでみるほうだ	33%
	厚かましい行動をとることに抵抗がない	22%
自然体	周囲の目を気にしないほうだ	44%
	いつも自然体でいるほうだ	61%
アジャイル	物事は重く考えすぎず、素早くとりかかるほうだ	43%
	迷ったら行動するほうだ	44%
エンジョイメント	学ぶことを楽しめるほうだ	47%
	何ごとやるからには楽しもうとするほうだ	55%
謙虚さ	わからないことは謙虚な姿勢で素直に学ぶほうだ	69%
主体性	人に指示されるよりも自分で決めてやることが多い	56%
	周囲の意見に流されずに自分が考えた通りに行動できる	53%
自己効力感	うまくいかないことがあってもあきらめずにやり続ける	53%
	難しい課題でも自分には乗り越えられると思う	44%
拡張的知能観	学ぶことで知能を高めることができる	65%

※肯定回答率は、ウェイトバック処理

※4件法で聴取。肯定回答率は「あてはまる」「ややあてはまる」回答率計