

社会人の「学びに関する意識・実態把握調査」

～4割弱の社会人が大学・大学院への進学に興味関心。学び直してポジティブな効果も感じている一方、支援制度が「ある」企業は6%にとどまる～

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：北村 吉弘）が提供する社会人・学生のための大学・大学院、通信制大学・大学院検索サイト『スタディサプリ社会人大学・大学院』は、社会人および企業の経営層・ミドルマネジメント層を対象にした「学びに関する意識・実態把握調査」を行いました。社会人全体の4割弱が社会人向け大学・大学院進学への興味関心を抱いており、実際に進学した人たちの65%はポジティブな効果を感じている一方で、進学への支援制度が「ある」と回答した企業は6%にとどまることになりました。

<調査トピックス>

20代・30代の男女7割前後がキャリアアップ・自己研鑽のために学びたい（P5）

- 社会人全体の6割がキャリアアップや自己研鑽のために学ぶ意欲があると回答。
- 年齢が低いほど学ぶ意欲が高い傾向で、男女とも20・30代で7割前後と特に意欲が高い。
- 社会人向け大学・大学院への進学については社会人の4割弱が興味関心あり。

進学を具体的に希望している顕在層は学位取得に興味関心（P6）

- 興味関心がある「社会人向けの大学・大学院」の課程は「大学・計（大学院・学位取得なし含む）」が28%と最も高い。
- 進学について検討中の顕在層においては「大学学士学位取得」「大学院修士学位取得」がどちらも19%と高い点が特徴。

進学成果としてポジティブな変化のあった進学経験者は65%。男性20代の44%が年収増と回答（P8）

- 進学経験者の65%が進学後にポジティブな変化があったと回答している。
- 変化内容としては「視野が広がった」「専門性が深くなった」などが上位。
- 23%が年収増加、その平均額は85万円。年収が増えた経験者の割合は若年層で高く、男性20代では44%。

進学への支援制度が「ある」と回答の企業は6%にとどまる（P9）

- 進学への支援制度が「ある」との回答は社会人・経営層・ミドル層からの回答がいずれも6%にとどまる。
- 何らかの学習・スキルアップ支援制度が「ある」と答えた割合は73%。内容を詳細に見ると、「資格取得の支援制度」が46%でトップ。次いで「社内の研修・セミナー制度」「社内の研修・セミナー制度（社外講師）」が同率で続く。

本件に関する
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

企業による大学や大学院で学びやすい社内制度の確立と

教育機関による「学びの成果」を実感しやすい教育内容の充実

その両輪が機能することで社会人の学びは進む

■ コロナ禍が将来の在り方を検討するきっかけに

新型コロナウイルス感染拡大がビジネスパーソンの働き方や価値観・キャリア観に大きく影響し、誰もが将来への不透明感を感じる中、自ら学ぶことにより予測困難な状態を変えていこうと考える人が増えていきます。今回の調査でも、20代・30代の男女7割前後がキャリアアップ・自己研鑽のために学びたいと回答しており、意欲の高さがうかがえます。

学ぶための方法として、大学や大学院への進学に興味関心を持つ人の割合も、4割弱となっています。コロナ禍で生まれた内省の時間の中で自身の将来の在り方について検討したときに、改めて本格的かつ高度な学び直しが必要であることを自覚し、それが実現できる場として高等教育を想起する人が増えたのではないのでしょうか。

■ 高等教育機関の出願者は増加傾向

さらに大学や大学院への進学に興味を持つ人の内訳を見ると、すでに学ぶことを考えている顕在層が多くなっています。これまで学びの習慣や情報収集に前向きな人が、オンライン化されたコンテンツから、ビジネススクールなど、社会人向けの大学院や大学の中身に触れる機会が増えた、ということも影響していると思われます。実際に大学や大学院で学ぶことへの行動に移している人も増え、各高等教育機関においても、出願者の増加傾向が目立っています。

■ 学位取得を企業制度として支援する体制は未成熟

一方で、ビジネスパーソンが大学や大学院で学ぶ上で、勤務先の企業や職場の理解や学習支援制度の充実が重要なポイントであり、今回の調査でも、大学・大学院での学位取得を支援する制度がある企業では「高い効果を期待」（40%）しているものの、学位取得を制度として支援していると回答する経営層・マネジメント層は6%と、極めて少ない現状となっています。

■ 「年収増加」など顕著な成果が学びの動機形成に

今回の調査で、進学することによってポジティブな変化があったと回答した人が65%にも上っています。「視野の広がり」「自信が持てた」のような卒業や修了後の精神的満足度は、学んだビジネスパーソン自身の「学びを継続する意欲」につながると考えられる一方、今回進学経験者の4分の1を占めた「年収増加」のような成果として表れると、現状学びを検討していないビジネスパーソンの動機形成につながりやすく、社会人の学びを活性化させることになるかもしれません。

■ 社会人の大学・大学院での学びには企業、教育機関両輪からのサポートが必要

今後、社会人の大学や大学院での学びがさらに進むためには、企業側がマネジメントの観点から支援を確立すること、そして教育機関側が手応えを持てる学びの成果を実現すること、その両輪が共に機能することが必要なのではないのでしょうか。

『スタディサプリ ムックシリーズ』編集長

金剛寺 千鶴子

1988年株式会社リクルート（現 株式会社リクルートホールディングス）に入社。宣伝、人事業務を経験後、『B-ing』編集長『リクナビNEXT』副編集長を経て、2007年より進学事業にて高校生向け情報誌編集長。2019年より現職。



調査概要1（社会人向け調査）

- 調査目的 社会人の「学び」に関する実態を把握する
- 調査対象
 - 【スクリーニング調査】
 - ・全国20～69歳男女(学生除く)
 - 【本調査】
 - ・キャリア向上・転職・就職・起業や自己研鑽等のため何かを学ぶ意欲がある方
 - ・社会人向けの大学・大学院に興味がある方
- 調査方法 マクロミルモニターに対するオンライン上でのアンケート調査
- 調査時期
 - 【スクリーニング調査】 2022年2月7日(月)～2022年2月14日(月)
 - 【本調査】 2022年2月10日(木)～2022年2月14日(月)
- データ数
 - 【スクリーニング調査】 10,000サンプル
 - 【本調査】 1,248サンプル
- 調査機関 株式会社マクロミル

●サンプル回収について

【スクリーニング調査】

性年代構成(10歳刻み)を人口構成比(国勢調査を参照)に合わせて回収

【本調査】

幅広い意見を網羅できるよう、社会人向けの大学・大学院への興味の度合いにより下記3区分し、性年代区分も含めできるだけ均等回収。なお、データが市場構成比に近似するように、集計時にはスクリーニング調査における出現構成比に合わせたWB(ウェイトバック)を実施。

<対象者区分>

- ・潜在層(漠然とした興味関心がある方)
- ・顕在層(進学を検討している方)
- ・経験層(在学中もしくは進学歴がある方)

◆潜在層

	20代	30代	40代	50-60代	合計
男性	52	52	52	52	208
女性	52	52	52	52	208
合計	104	104	104	104	416

◆顕在層

	20代	30代	40代	50-60代	合計
男性	52	52	52	52	208
女性	52	52	52	52	208
合計	104	104	104	104	416

◆経験層

	20-30代	40代	50-60代	合計
男性	78	78	52	208
女性	78	78	52	208
合計	156	156	104	416

総計	1,248
----	-------

- 調査目的 経営層・ミドルマネジメント層視点での「学び」への意識や実態を把握する
- 調査対象
 - ・全国20-69歳男女
 - ・職業が「会社員」の方
 - ・役職が以下いずれかの方
 - 【経営層】 経営者、役員クラス
 - 【ミドルマネジメント層】 部長クラス、課長クラス
 - ・お勤め先の従業員規模が20人以上の方
- 調査方法 マクロミルモニターに対するオンライン上でのアンケート調査
- 調査時期 2022年1月27日(木)～2022年1月28日(金)
- データ数 620サンプル
- 調査機関 株式会社マクロミル

●サンプル回収について

幅広い意見を網羅できるように、経営層／ミドル・マネジメント層、および従業員規模で下記の通り均等回収

	経営者・役員層	ミドルマネジメント層
大企業(従業員数1,000人以上)	62	62
大企業(従業員数300～1,000人未満)	62	62
中小企業(従業員数100～300人未満)	62	62
中小企業(従業員数50～100人未満)	62	62
中小企業(従業員数20～50人未満)	62	62
合計	310	310

学ぶ意欲がある社会人はおよそ6割。20・30代の若年層に多い。

社会人向け大学・大学院に興味関心があるのは4割弱。

社会人の6割がキャリアアップや自己研鑽のために学ぶ意欲がある（「ある」+「どちらかといえばある」と回答した。年齢が低いほど学ぶ意欲が高い傾向で、男女とも20・30代で7割前後と特に意欲が高い。

また、社会人向け大学・大学院への進学については4割弱が興味関心あり。

「潜在層」が3割と大半を占める。なお、「顕在層」は5%程度で、特に男性20代が多い。

■ キャリアアップ、自己研鑽のために学びたい気持ち

（最終学歴「その他」以外回答者/単一回答）

■ ある ■ どちらかといえばある □ そういった気持ちはない

		n=	(%)			ある計
全体		(9,910)	26.6	32.4	41.0	59.0
性別 年代別	男性20代	(796)	43.1	27.9	29.0	71.0
	男性30代	(918)	37.5	32.5	30.1	69.9
	男性40代	(1,192)	27.9	34.1	38.1	61.9
	男性50代	(1,074)	20.9	30.8	48.2	51.8
	男性60代	(990)	16.1	30.8	53.1	46.9
	女性20代	(770)	37.0	34.2	28.8	71.2
	女性30代	(896)	34.4	34.5	31.1	68.9
	女性40代	(1,166)	26.2	35.8	37.9	62.1
	女性50代	(1,070)	19.0	33.2	47.9	52.1
	女性60代	(1,038)	12.7	29.6	57.7	42.3

※3%未満のスコアは非表示

※ある計：「ある」+「どちらかといえばある」

■ 社会人向けの大学・大学院への進学に興味関心

（最終学歴「その他」以外回答者/単一回答）

□ 無関心層 (興味なし) ■ 潜在層 (漠然と興味あり) ■ 顕在層 (いつか進学したい+具体的に検討中) ■ 経験層 (進学+進学歴あり)

		n=	(%)			
全体		(9,910)	62.1	30.6	4.6	
性別 年代別	男性20代	(796)	52.9	31.3	11.6	4.3
	男性30代	(918)	59.3	28.1	9.5	3.2
	男性40代	(1,192)	59.1	32.1	4.9	3.8
	男性50代	(1,074)	61.7	31.0	4.6	
	男性60代	(990)	65.7	28.8	3.1	
	女性20代	(770)	62.1	30.0	5.3	
	女性30代	(896)	63.8	29.7	4.6	
	女性40代	(1,166)	62.3	33.3		
	女性50代	(1,070)	66.0	29.6		
	女性60代	(1,038)	66.2	31.2		

※3%未満のスコアは非表示

興味関心が最も高いカテゴリーは「大学」（3割弱）。

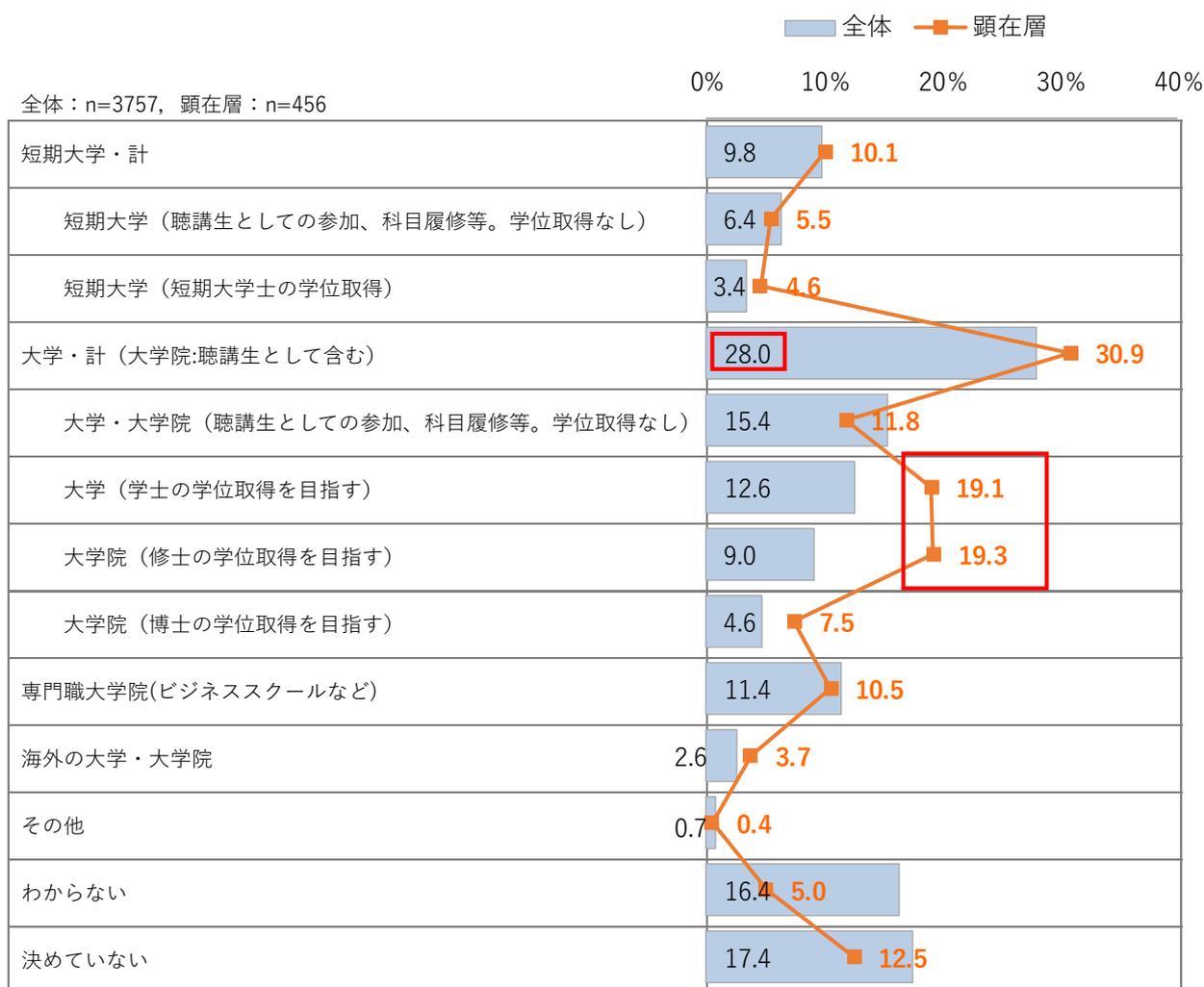
顕在層は「大学学位取得」あるいは「大学院修士の学位取得」を目指す割合が高い。

興味関心がある「社会人向けの大学・大学院」の課程は「大学・計（大学院・聴講生として含む）」が28%と最も高い。うち、「大学・大学院（聴講生として）」が15%。

顕在層は「大学学士学位取得」「大学院修士学位取得」がどちらも19%と高い点の特徴。

■ 興味関心がある大学・大学院

（社会人向けの大学・大学院への進学に興味関心者/単一回答）



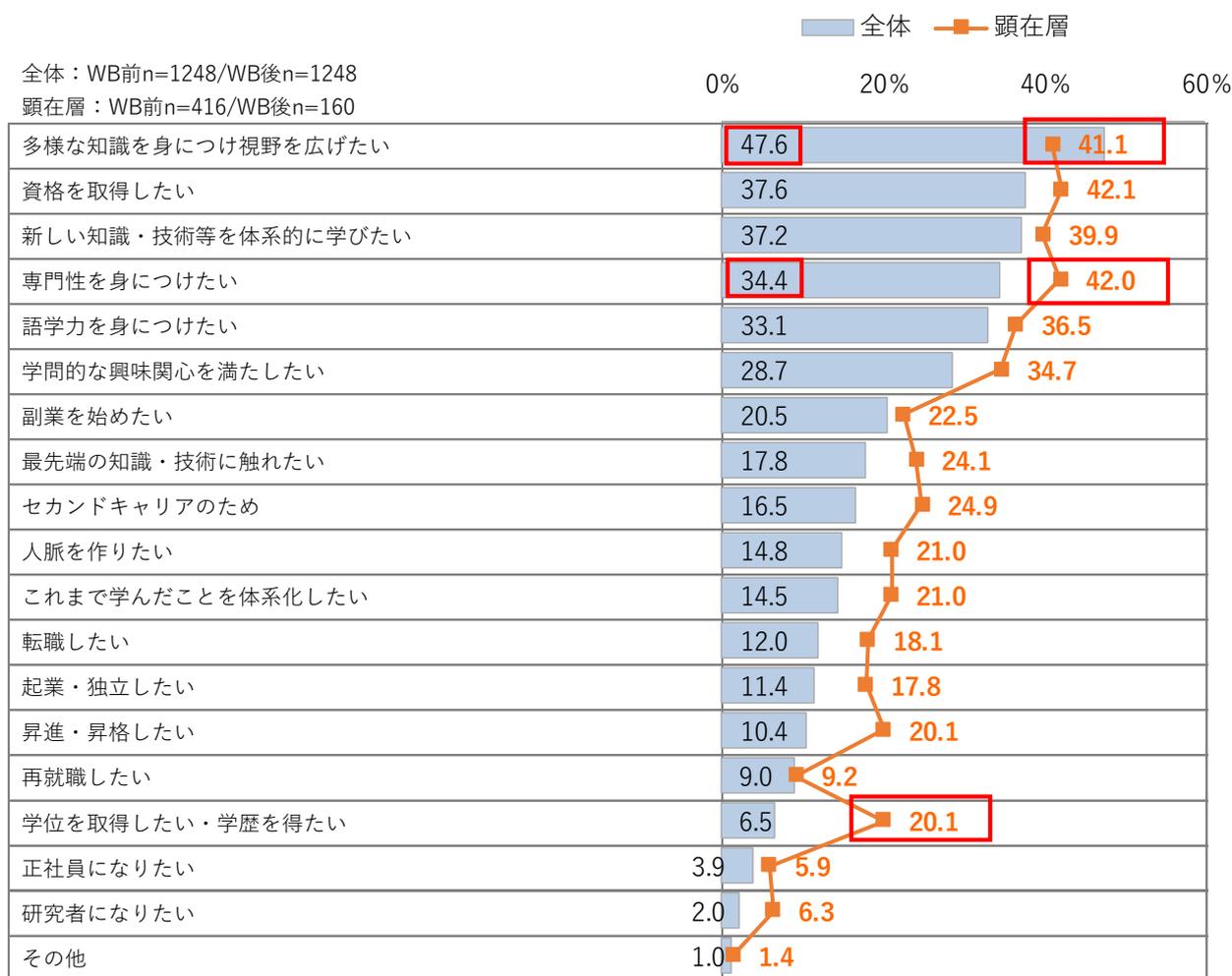
※短期大学・計：「短期大学（学位取得なし）」+「短期大学（学位取得）」

※大学・計（大学院：聴講生として）：「大学・大学院（聴講生として）」+「大学（学士の学位取得）」

学ぶ理由は「視野を広げたい」が48%でトップ。「専門性」(34%)より高い。
 ただし、顕在層では「専門性」(42%)が最も高く、「視野を広げたい」(41%)を上回る。

学ぶ理由は「多様な知識を身につけ視野を広げたい」が48%でトップ。「資格取得」(38%)、「新しい知識・技術」(37%)、「専門性」(34%)、「語学力」(33%)が3割台で続く。一方、顕在層では「専門性」(42%)が全体でTOPの「視野を広げたい」を上回る。また、「学位を取得したい・学歴を得たい」(20%)が高い点も特徴。

■ 「何かを学びたい」と思っている理由
 (全体/複数回答)



※「全体」のスコアで降順ソート

進学の結果として「ポジティブな変化あり」は経験層の65%。

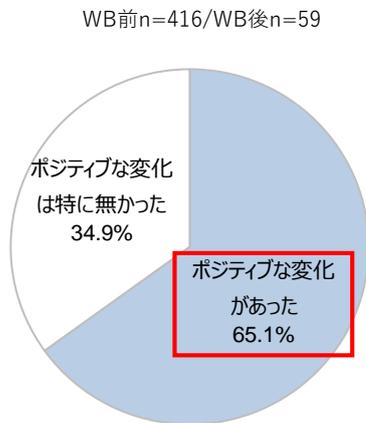
変化内容としては「視野が広がった」「専門性が深くなった」などが上位。

年収増は23%。平均85万円。年収が増えた割合は若年層で高く、男性20代では44%。

経験層の65%が進学後にポジティブな変化があったと回答している。そのポジティブな変化の内容としては「視野が広がった」(50%)、「専門性が深くなった」(46.8%)、「自信が持てるようになった」(37.2%)が上位となる。また、経験層の23%が年収が増えたと回答しており、その額は平均85万円。若年層で特に目立つ。

■ 進学後の変化

(経験層ベース/単一回答)



■ ポジティブな変化内容

(変化があった人ベース/複数回答)

WB前n=270/WB後n=38

変化内容	割合 (%)
視野が広がった	50.0
専門性が深くなった	46.8
自信が持てるようになった	37.2
学位が取れた	36.0
人脈が築けた	35.5
資格が取れた	25.9
社会ステータスが上がった	18.3
年収増加	14.1
転職できた	12.5
会社や部署の業績が向上した	10.7
起業できた	9.7
昇進・昇格	7.8
副業が始められた	7.6
正社員になれた	5.8
希望の異動ができた	5.7
その他	2.6

*「全体」のスコアで降順ソート

■ 年収の変化

(経験層ベース/単一回答)

WB前n=416/WB後n=59

変化内容	割合 (%)
減った	14.6
変化は無かった	62.0
50万円未満の増加	8.8
50万～100万円未満の増加	7.2
100万～150万円未満の増加	2.9
150万～200万円未満の増加	1.0
200万以上の増加	3.4
増えた計	23.4
年間平均額(万円)	85万円

性年代別

性別	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代
男	34	44	78	52	33	45	78
女	6	8	10	13	3	5	5
男	11.8	18.2	12.8	11.5	18.2	22.2	16.7
女	44.1	52.3	56.4	75.0	57.6	57.8	62.8
男	20.6	6.8	9.0	3.8	9.1	13.3	11.5
女	8.8	15.9	11.5	1.9	6.1	2.2	5.1
男	8.8	4.5	2.6	1.9	6.1	2.2	0.0
女	0.0	0.0	1.3	1.9	3.0	2.2	0.0
男	5.9	2.3	6.4	3.8	0.0	0.0	3.8
女	44.1	29.5	30.8	13.5	24.2	20.0	20.5
男	78万円	81万円	95万円	118万円	81万円	58万円	70万円
女	71万円						

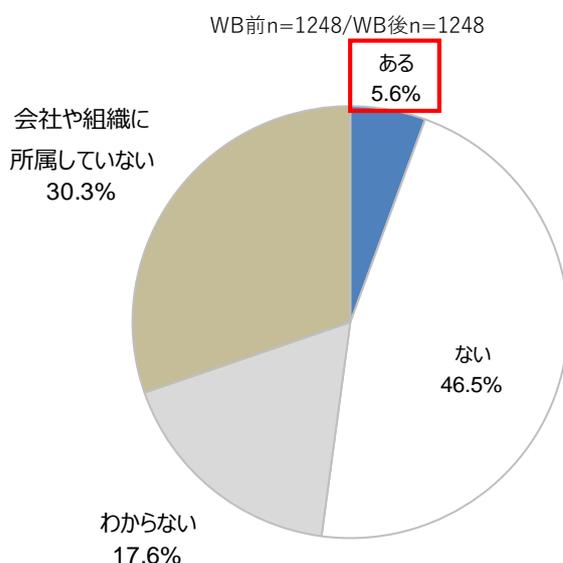
進学への支援制度が「ある」との回答は6%にとどまる。

経営者側への聴取でも「大学・大学院での学位取得支援制度」は6%にとどまるものの、何らかの学習・スキルアップ支援制度が「ある」と答えた割合は73%。

社会人に所属する企業の進学支援制度について聞いたところ、「ある」との回答が6%にとどまる。経営者・ミドルマネジメント層に聴取しても「大学での学位取得支援制度」は6%にとどまる。一方、何らかの学習・スキルアップ支援制度としては73%が「ある」と回答している。なお、内容を詳細に見ると、「資格取得の支援制度」が46%でトップ。次いで「社内の研修・セミナー制度（社内講師）」「社内の研修・セミナー制度（外部講師）」が続く。

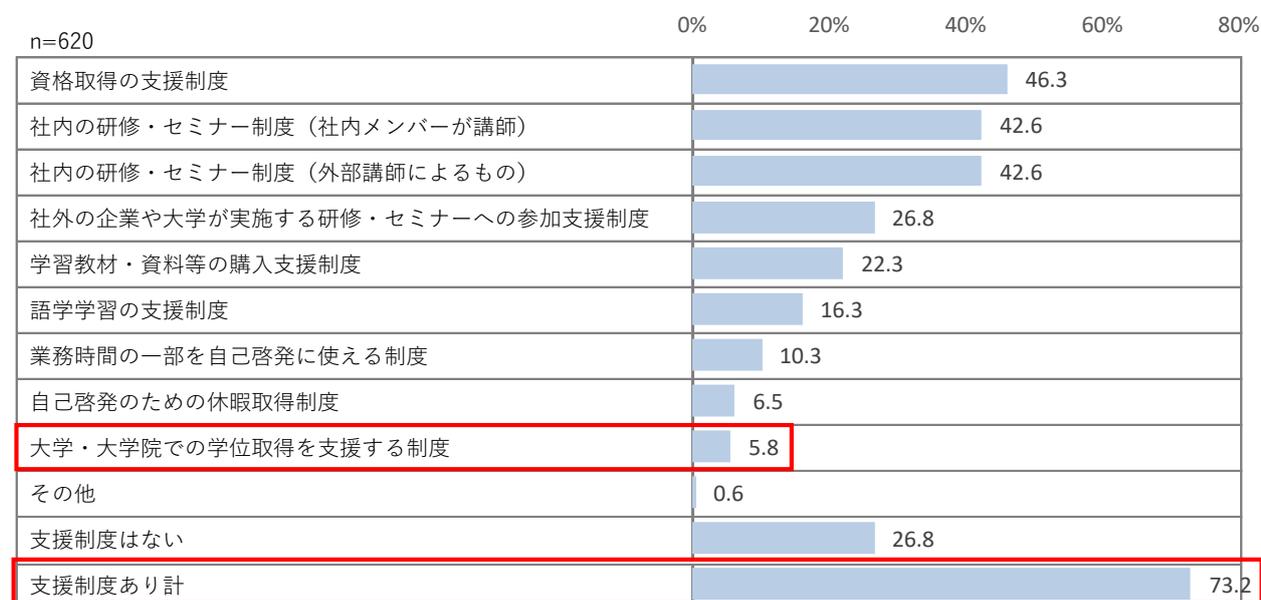
■ 所属する企業の進学支援制度の有無

(全体/単一回答)



■ 従業員の学習支援制度の有無

(経営者・ミドルマネジメント層向け調査 全体/複数回答)



※「全体」のスコアで降順ソート