

新しいことを始めたくなる春 1年以上学びを継続している人の特徴とは？ 「会社員の自律的な学びに関する実態調査」の分析結果を発表

**1年以上学んでいる人の6割が「一過性で終わってしまった」経験あり
学びからは「取り組み自体の楽しさ」「上達や成長感」を得ている人が多い**

企業における経営・人事課題の解決および、事業・戦略の推進を支援する株式会社リクルートマネジメントソリューションズ（本社：東京都品川区 代表取締役社長：山崎 淳 以下、当社）は、20代～50代の1年以上学びを継続している会社員489名に対し「会社員の自律的な学びに関する実態調査」を実施し、「興味を持ち取り組んでいる学びの内容」や「自律的な学びを継続するための方法」など、調査結果から見える実態について公表しました。

*詳細は4月26日に公表した当社Webサイトの調査レポート

[\(https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000000966/\)](https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000000966/)からも参照できます。

1. 調査の背景

変革の時代を背景に、企業では従業員の自律的な学びを促す動きが加速しています。自ら新しい学びを得ようとする人も増えていますが、「何を学ばばいいか定まらない」、「継続するイメージがもてない」と、挫折を経験する人も多くいます*1。自律的な学びをうまく継続している人は、何をどのように学んでいるのでしょうか。社会人が学びを継続していくためにカギとなるのは、どのようなことでしょうか。

本リリースでは、(1)継続して取り組んでいる学びの内容、(2)学び始めた理由・きっかけと取り組みから得ているもの、(3)自律的な学びを継続するための方法、について紹介します。

今回は、自律的な学びを従業員に促す動きが特に加速しているとみられる、従業員1000名以上の会社に勤務する正社員を対象に調査をしました。学びの対象は、仕事に直結するものに限らず、自ら興味を持ち継続している「学習・趣味・活動」に広がっています。

*1 「人生100年時代に働きながら学ぶこと」実態調査, 2019, リクルートキャリア

2. 調査のポイント ※調査結果より一部抜粋。詳細は「5. 調査結果と考察」を参照ください。

- 学びの内容を調査した結果、『語学／仕事系*2』が約4割、『生活／文化系*3』が約6割、小分類では多い順に「スポーツ・健康」「語学」「ビジネス知識・スキル」となった。職種別では、開発職は『語学／仕事系（特に語学、IT・情報処理）』の割合が多く、営業・サービス職は『生活／文化系（特にスポーツ・健康）』の割合が多かった。（図表1、2）
- 1年以上学びを継続している人の約6割が、「1年以上継続することなく一過性に終わったことがある」と回答した。（図表7）
- 取り組んでいる学びから得られているものとして、「そのことに取り組むのが楽しいと感じる」「自分が上達したり成長したりするのを感じる」という回答が多く、楽しさや成長を感じていることがわかった。（図表8）

2021年4月28日

- 自律的な学びを継続するための方法について、学びが継続したときと継続しなかったときとで、差が大きかったのは、「すでにある程度の興味や知識がある領域である」「自分がより興味を持てる領域に特化してさらに深く取り組む」「やる気が薄れたときも、自分で気持ちをコントロールする」だった。(図表 10)

*2『語学／仕事系』…語学、ビジネス知識・スキル、IT・情報処理を含む

*3『生活／文化系』…金融・投資、生活、文化芸術、スポーツ・健康を含む

3. 調査担当研究員

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
組織行動研究所 研究員 佐藤 裕子

1990年にリクルート入社。法人向けのアセスメント系研修の企画・開発、Web ラーニングコンテンツの企画・開発などに携わる。その後、公開型セミナー事業の企画・開発などを経て、2014年より現職。研修での学びを職場で活用すること（転移）に関する研究や、機関誌の企画・編集などに携わる。



4. 調査担当研究員のコメント

「人生100年時代」や「デジタル変革時代」といわれるなか、大人が生涯学び続けることの重要性が高まっています*4。会社員は、多くの時間を費やす職場での仕事経験や教育施策をとおして、多くの学びを得ています*5。しかし、先の読めない環境変化に対応し、新しい価値を生み出したり、会社主導ではなく自らキャリアや人生の可能性を切り拓いたりするためには、所属組織や行ってきた仕事の枠組みを超え、個人がそれぞれに新しい学びを広げていくことの必要性が増しています。

特に大手企業においては、これまで比較的安定した環境と長期雇用を背景に、従業員のキャリアの方向づけやそのための教育の多くを会社が担う傾向が見られました。しかし昨今の環境変化により、「それぞれが置かれた環境から刺激や影響をうけながら、自ら何を学ぶかを選択し、セルフコントロールして学びを継続し、その結果を自分のキャリアや人生に生かす」というような、自律的な学びを従業員に促す動きが各企業で加速しています。

1年以上学びを継続している人の6割は「学びが一過性で終わってしまった」経験をしていることもわかりました。それでは、自律的な学びを継続するためには、何が必要なのでしょうか。一般的には、目標や見通しを持つ（プランニング）、行動や認知を自己管理する（コントロール）、振り返りと調整を行う（モニタリング）、仲間や指導者との関係性を構築する（リレーションシップ）が、自律的な学習を促すと考えられています。

本調査では、『語学／仕事系』の学びを継続している人が多く選択したのは「自分の状況・状態がわかるようなフィードバックが得られる」「発表したり使ったりなどアウトプットの機会がある」、『生活／文

2021年4月28日

化系』の学びを継続している人に特に多かったのは、「自分にあったやり方・ペースで取り組める」「情報交換したり一緒に取り組んだりする仲間がいる」といった回答でした。このように、自身の学びに合わせて、継続するための工夫を行うことが必要だと考えられます。

*4 人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査, 2020, 独立行政法人労働政策研究・研修機構

*5 「創造する」大人の学びモデル vol.2, 2019, リクルートワークス研究所

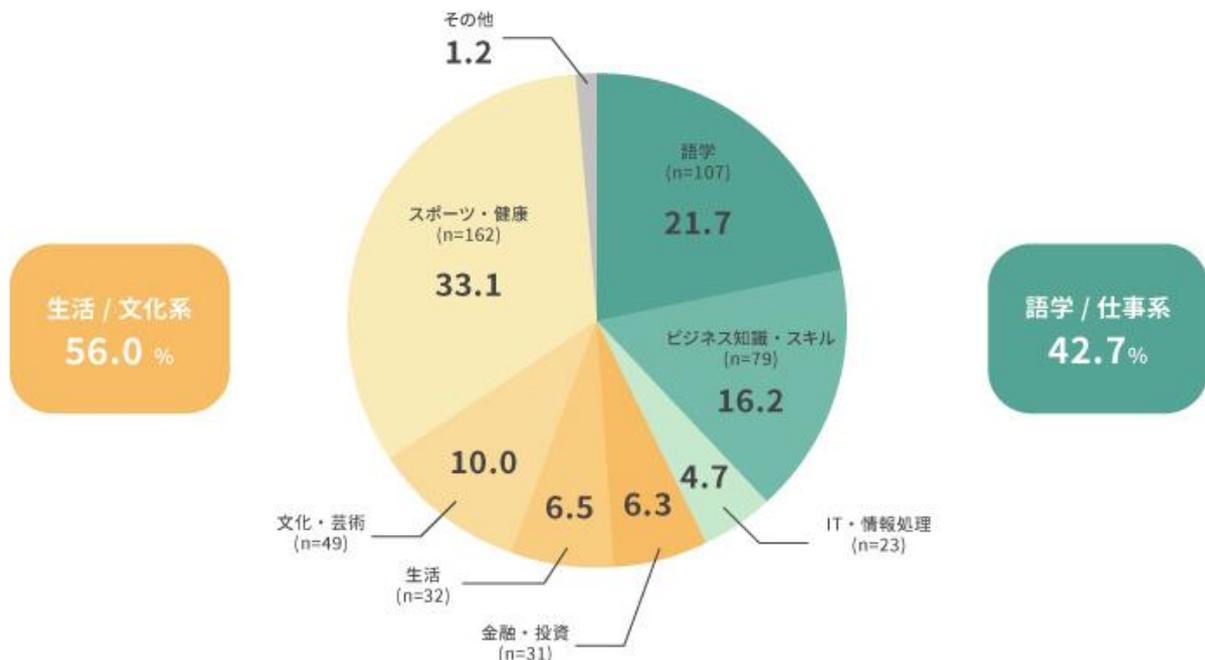
5. 調査結果と考察

● 興味を持ち取り組んでいる学びの領域 (図表1)

- ・ 学びの内容を調査*6した結果、『語学/仕事系』が約4割、『生活/文化系』が約6割、小分類では多い順に「スポーツ・健康」「語学」「ビジネス知識・スキル」となった。

*6 「1年以上にわたり継続的に、自ら興味をもって取り組み、上達したり詳しくなったりしていると感じていること(学習対象、趣味、活動など)」があると答えた人の、最も熱心に取り組んでいることの具体的な内容とそれを継続している理由を調査。

図表1 興味を持ち取り組んでいる学びの領域 (n=489/自由記述をもとに分類)



● 興味を持ち取り組んでいる学びの領域 (属性別) (図表2)

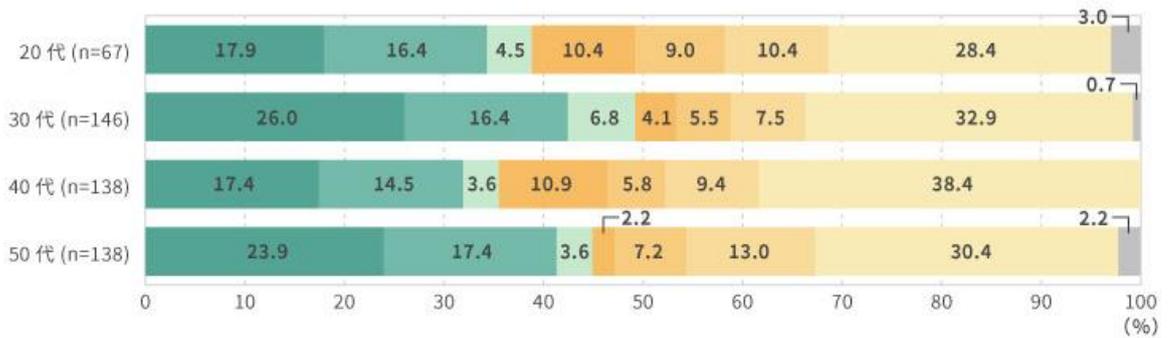
- ・ 興味を持ち取り組んでいる学びの領域について、属性別に特徴がみられたのは、年代、職種だった。
- ・ 年代別に見ると、『語学/仕事系』は20代から30代で増加し、いったん40代で減少するが、50代で再び増加しており、『生活/文化系』はその逆だった。
⇒かつては引退間近と考えられた50代でも、『語学/仕事系』の学びが必ずしも低下しないことを示唆している。

2021年4月28日

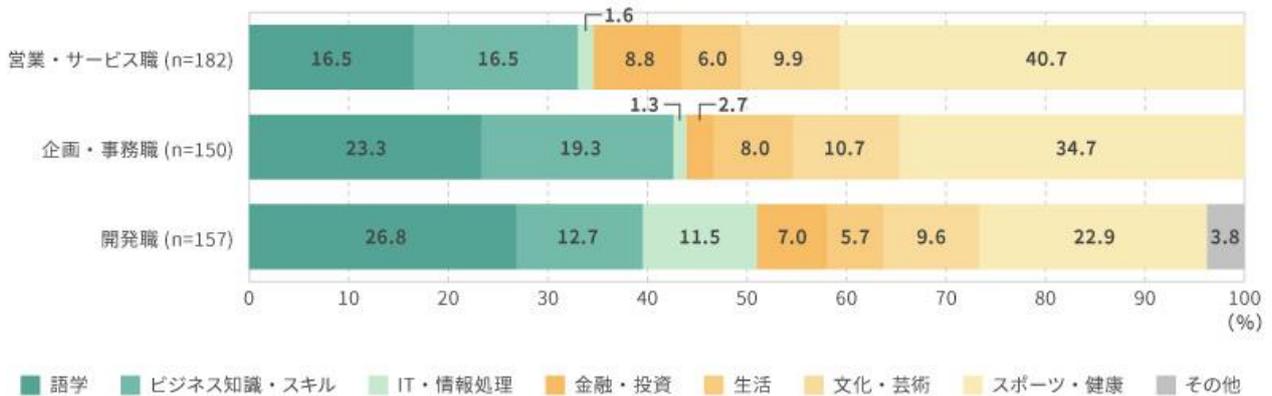
- ・ 職種別に見ると、開発職で『語学／仕事系（特に語学、IT・情報処理）』が多く、営業・サービス職で『生活／文化系（特にスポーツ・健康）』が多い傾向が見られた。
⇒携わる仕事により、学びの必要性や興味の対象が異なる可能性がある。

図表2 興味を持ち取り組んでいる学びの領域（属性別／自由記述をもとに分類）

■年代



■職種



● 1年以上継続している学びの内容と続けている理由（図表3）

- ・ 自由記述からは、英語学習やランニング、ジムなどが比較的多くみられた。それ以外にも、それぞれの仕事や生活の環境に応じて多岐にわたるテーマを選択し、こだわりや面白さを感じながら学びを継続していることが見てとれた。

2021年4月28日

図表3 1年以上継続している学びの内容と続けている理由（自由記述／抜粋）

語学 / 仕事系	
語学	翻訳者になるため通信教育を受けている／元の構文を崩さないように別の言語に組み換えることが面白い。プロレベルになれば、収入源にもできるため【企画・事務職】20代
	TOEICの学習を継続しているが、目標スコアに到達するような手応えを感じている／今までよりはるかに短時間で長文の読み取りができるようになったり、リスニング力の向上を感じている【開発職】40代
	自己流で、ラジオや映画を使った英会話のリスニングやシャドウイングによる学習を続けている／映画が洋画・邦画を問わず好きであること、英語が好きなおこと、人とコミュニケーションを取ることが好きであることから続けている【開発職】50代
	ビジネスで流暢な英会話ができるように学習を続けている／外資系企業の日本人に勤めており、中枢とのやりとりは英語、かつ、会話によるものが多いため、確実なコミュニケーションを取り仕事のパフォーマンスを上げようとしているから【営業・サービス職】50代
ビジネス知識・スキル	会計学の勉強を独学で行っています／財務に配属になり業務に必要なことに加え、数字が好きである自らの性格に合うから【企画・事務職】20代
	デジタルマーケティングのスキル向上のため、セミナー参加や書籍購読などを継続的にしている／社内での突き抜けた存在になるため。着実なスキル向上を実感できている【企画・事務職】30代
	心理学を学ぶため、大学に編入学した／相手の心理を学ぶため。顧客にとどまらず、部下の心理を知るためにも必要【開発職】40代
IT・情報処理	高度情報処理技術者試験合格のため、自主学習を進めている／仕事でも使える知識が身につけられるため【開発職】20代
	デジタルマーケティングとWEB解析に関して勉強を行っている／今まで知らなかったマーケティング手法を身につけられた。語れるようになることが楽しい【営業・サービス職】40代
	BIGデータの統計処理を行うために日々、研鑽している／せっかくのデータを有効活用したい。それを仕事やプライベートにフィードバックしていきたい【開発職】50代
	情報処理の効率向上のためにVBAのプログラム技術を学んでいます／同僚よりも正確に早くデータを分析できるようになりたい。VBAの達人になりたい【開発職】50代
生活 / 文化系	
金融・投資	資産運用について学び、株式や投資信託などの金融資産を運用している／自分の資産を増やすことができること、また世界の経済構造が見えてきて知見が広がること【開発職】20代
	成長株へのテクニカル分析を用いた投資をするために、行動経済学のセミナーに参加したり、書籍を熟読するなどしています／自分の分析により、利益確定できたときの喜び【営業・サービス職】40代
生活	都市部で土に触らずに家庭菜園がしたかったため、家庭菜園の自動化に取り組んでいる／昔から家庭菜園が趣味で、野菜の成長を見たり収穫したりするのが楽しいから【開発系】20代
	日本酒のSAKE DIPLOMAという資格を取得し、日々日本酒について料理とのペアリングや最適な飲み方などを研究している／日本酒は米と水だけで多種多様な味わいになることや、季節感や土地性など日本ならではの側面があり奥が深い【企画・事務職】30代

2021年4月28日

文化・芸術	フラダンスの大会入賞を目標に、週2回のレッスンと、レッスン日以外の自主練を行っている／万物に対する畏敬の念をもって、それを優雅に表現しようという、フラダンスの世界観に惹かれた【営業系】40代
	カワセミの写真を撮り続けていてある程度カワセミの生態、どこにいつ頃来るか分かるようになった／カワセミの生態が面白いこと、カワセミがきれいなこと【販売系】50代
	囲碁で県代表クラスにまぐれで勝てるくらいになるための勉強をしている／強くなるほど、今まで自分が見えていなかった世界が見えるようになるだろうという期待があるから【開発職】50代
スポーツ・健康	10kmを40分台切ることを目標に週5でランニング中。コロナ流行以降、時間がとりやすくなった／体重、体型など目に見えて変化することが分かり満足感がある。また、ランニングタイムの短縮が止まったときにどうすれば壁を越えられるか考えるのが面白い【開発系】30代
	スキークーチングを行っており、以前は自らプレイヤーとして大会などに出場していた／教えている人たちの成長を見ることができる【企画・事務職】40代
	昇段試験を目標にして剣道の稽古を週3回程度行い、子供たちの指導もしている／できなかったことができたり、指導したことで子供たちが上達したりするところ【開発職】50代
	サッカーのシニアチームで冬の決勝大会目指して仲間と1年通して頑張っている／昔からサッカーを続けており、観るのもプレーするのも好きで楽しい、年長の先輩も頑張っているのが励みになる【営業・サービス職】50代

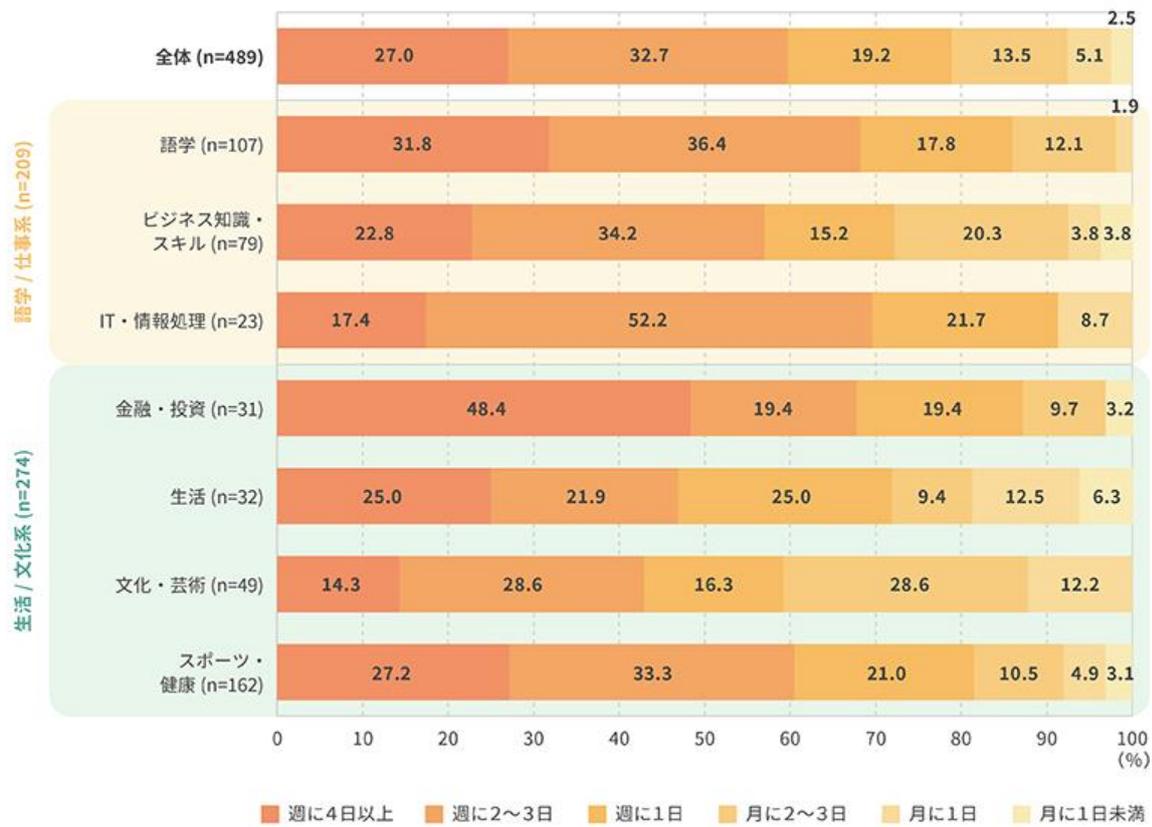
● 学びの頻度と継続期間（図表4・5）

- ・ 学びの頻度*7については、週に4日以上が27.0%、週に2-3日が32.7%だった。
- ・ 学びの頻度は、学びの領域ごとに違いがみられ、特に頻度が多いのが「語学」「IT・情報処理」、比較的少ないのが「生活」「文化・芸術」だった。
- ・ 学びの継続期間*7については、1-3年が41.9%と最も多く、ついで5年以上が38.7%だった。
- ・ 学びの継続期間は、5年以上が半数以上と多いのが「文化・芸術」「スポーツ・健康」。1-3年が半数以上と多いのが「ビジネス知識・スキル」「IT・情報処理」「金融・投資」だった。

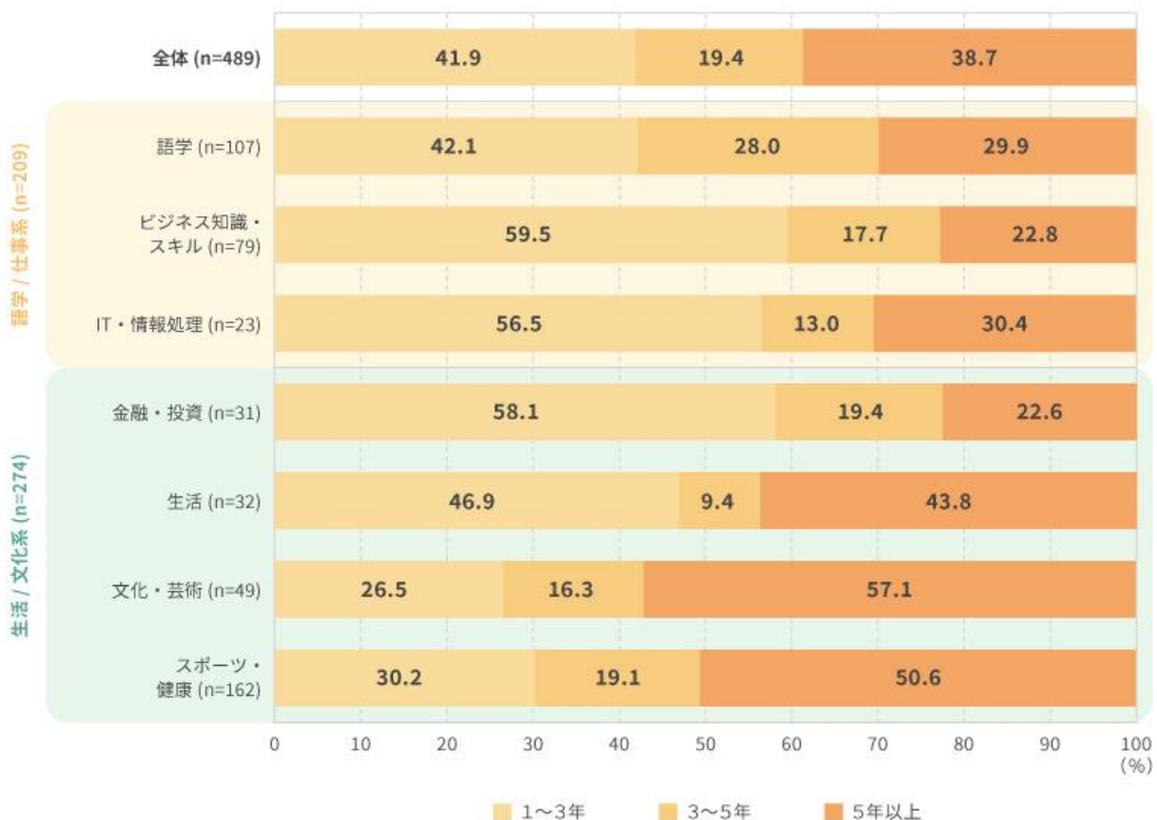
⇒適切な学びのペースや期間は、取り組む対象の特性や取り組みの目的により異なると考えられる。
 学びの領域を選ぶのと同様、ペースや期間についても、選択的にコントロールしていく必要がある。

*7「1年以上にわたり継続的に学びの取り組みをしている」と答えた人の、学びの頻度と期間を調査。

図表4 学びの頻度 (単一回答)



図表5 学びの継続期間 (単一回答)

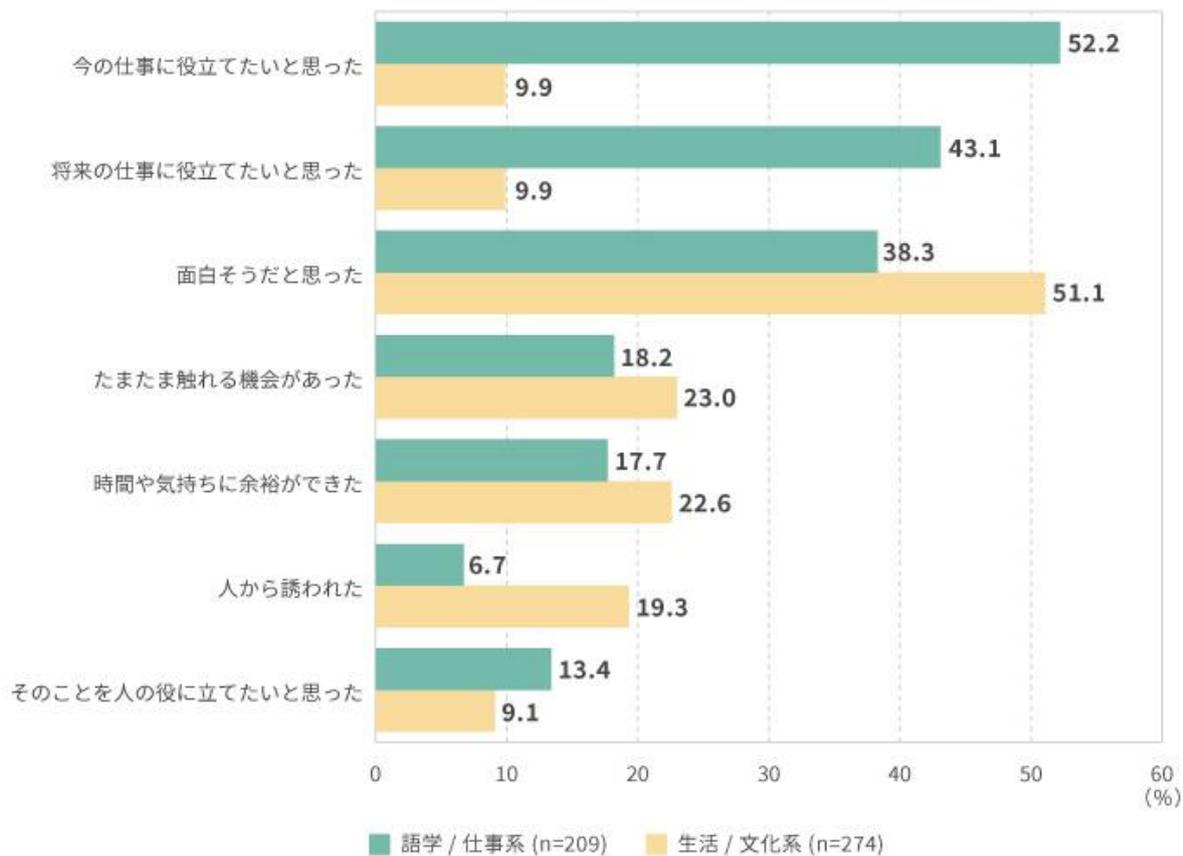


2021年4月28日

● 学び始めた理由・きっかけ（図表6）

- ・ 『語学／仕事系』では、「今の仕事に役立てたいと思った」が5割以上、「将来の仕事に役立てたいと思った」が4割以上と実用的な動機から始めた人が多かったが、「面白そうだった」という興味的な動機も4割弱みられた。
- ・ 『生活／文化系』では、「面白そうだった」が5割以上と多くみられたが、「たまたま触れる機会があった」「人から誘われた」という浅い興味から始めた人も2割程度いた。

図表6 学び始めた理由・きっかけ（複数回答）



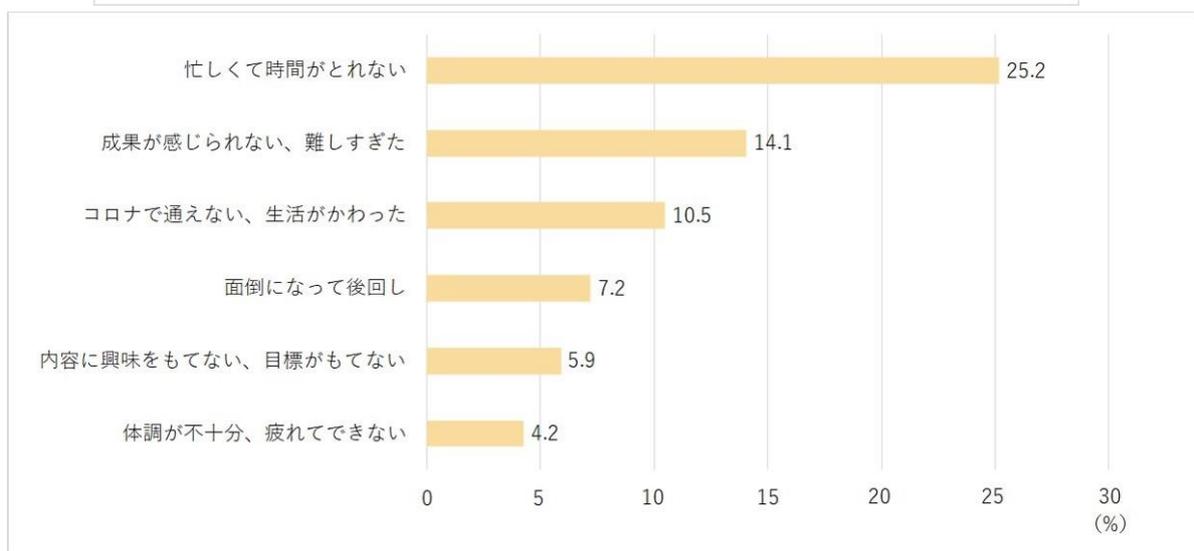
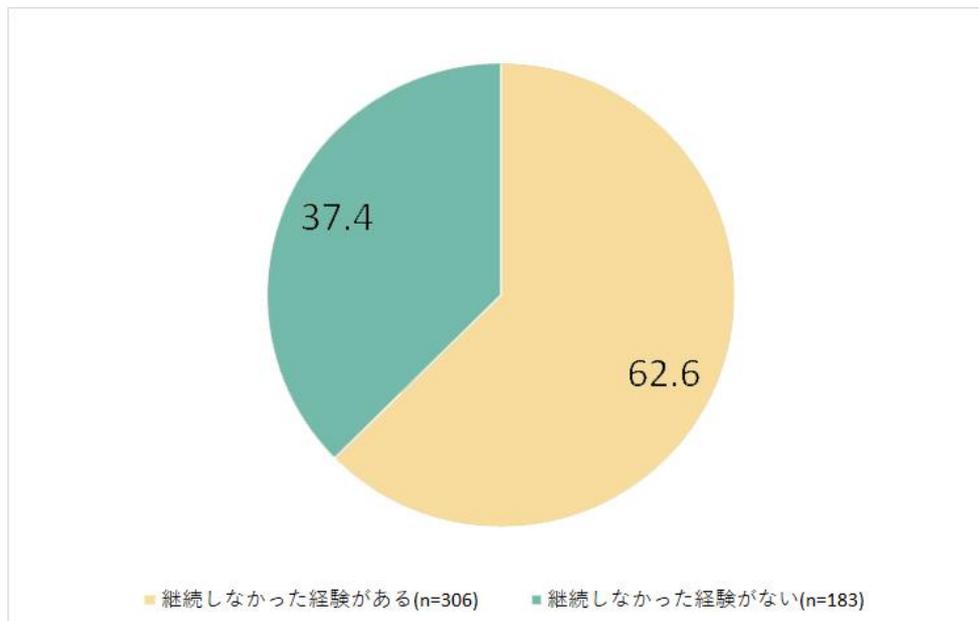
● 自律的な学びを支える学習行動や環境（図表7）

- ・ 本調査は「1年以上にわたり学びを継続している」人を対象としているが、全体の約6割が「1年以上継続することなく一過性に終わったことがある」と答えた。
その理由の自由記述には、「忙しくて時間がとれない（25.2%）」「成果が感じられない、難しすぎた（14.1%）」「コロナで通えない、生活がかかった（10.5%）」といった回答があった。

⇒生活状況が変わったり、期待するものと違ったりした場合は、柔軟に次の機会や対象へと行動を変化させていくことも必要である。

2021年4月28日

図表7 自律的な学びを支える学習行動や環境（単一回答）



(自由記述/n=303)

● 取り組んでいる学びから得ているもの（図表8）

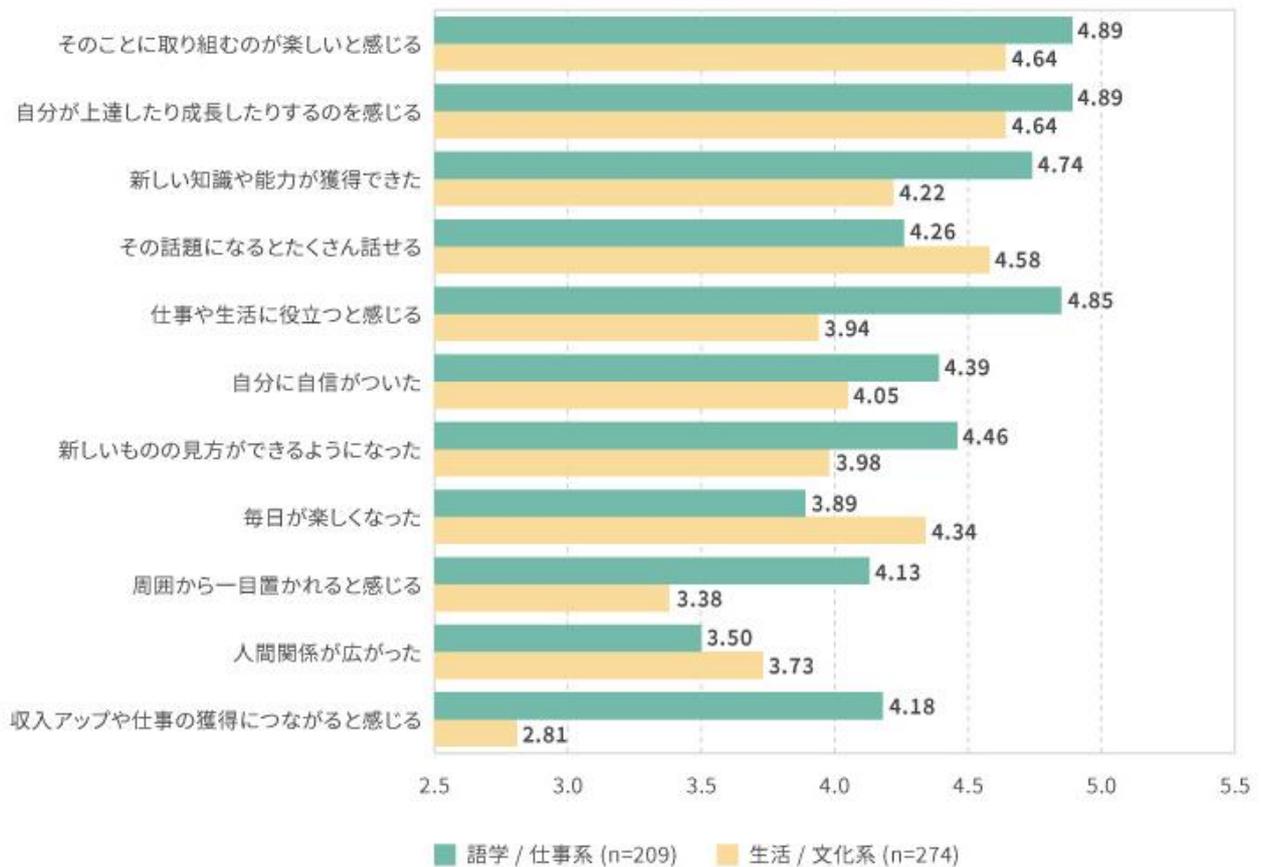
- ・ 取り組んでいる学びから得られているものとして、『語学／仕事系』、『生活／文化系』ともに「そのことに取り組むのが楽しいと感じる」「自分が上達したり成長したりするのを感じる」が多く、楽しさや成長を感じていることがわかった。
- ・ 『語学／仕事系』では、「仕事や生活に役立つ」「収入アップや仕事の獲得につながる」という仕事上の実用性や「周囲から一目おかれる」という優越感、「新しい知識が獲得できた」「新しいものの見方ができるようになった」という能力の獲得実感において高い傾向があった。
- ・ 『生活／文化系』では、「毎日が楽しくなった」という情緒的な満足感や「その話題になるとたくさん話せる」という関係性の充実感が高くなっていた。

⇒当初の動機やきっかけから、興味を広げたり深めたりしながら、複合的なプラスの変化を獲得することで、学びが継続していくと考えられる。

2021年4月28日

図表8 取り組んでいる学びから得ているもの

(単一回答 6「とてもあてはまる」～1「全くあてはまらない」の回答の平均)



● 自律的な学びを継続するための方法 (図表9)

- 一般的に自律的な学習を促すと考えられる方法である、「目標や見通しを持つ (プランニング)」、「行動や認知を自己管理する (コントロール)」、「振り返りと調整を行う (モニタリング)」、「仲間や指導者との関係性を構築する (リレーションシップ)」について、どのくらい行っていたかを、学びが継続したときと、継続しなかったときについてそれぞれ尋ねた。
- 『語学／仕事系』、『生活／文化系』のいずれも、学びが継続しなかったときに比べて、すべての項目が高い結果となっており、これらが継続のカギであることを再確認できた。
- 継続したときと継続しなかったときで、特に差が大きかったのは「すでにある程度の興味や知識がある領域である」「自分がより興味を持てる領域に特化してさらに深く取り組む」「やる気が薄れたときも、自分で気持ちをコントロールする」だった。

⇒「何を始めたらいいか定まらない」とはよく聞かれる悩みだが、すでに学んだことや経験したことは、大人の学びにとって豊かな資源になる。迷ったら、すでにある程度の興味や知識がある領域から深めたいものを絞り込んで取り組むのは、一つの有効な方法だと思われる。

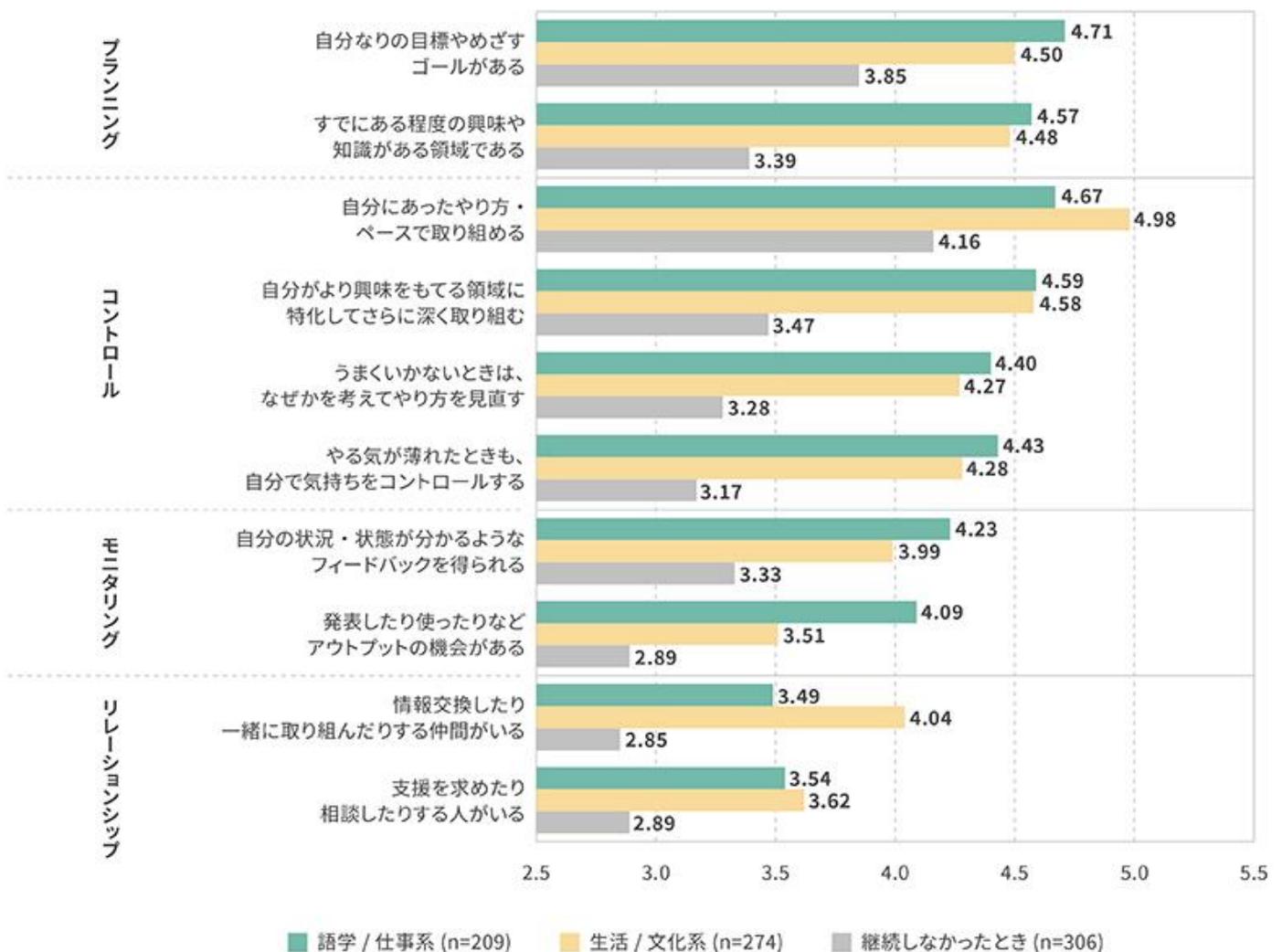
2021年4月28日

- 『生活／文化系』に比べて、『語学／仕事系』の学びを継続する方法として特に高かったのは、「自分の状況・状態がわかるようなフィードバックが得られる」「発表したり使ったりなどアウトプットの機会がある」だった。
- 『語学／仕事系』に比べて、『生活／文化系』の学びを継続する方法として特に高かったのは、「自分にあったやり方・ペースで取り組める」「情報交換したり一緒に取り組んだりする仲間がいる」だった。

⇒「プランニング」「コントロール」「モニタリング」「リレーションシップ」の各項目は循環的、複合的に行われるもので、いずれも自律的な学びを支えるものだといえるが、学びの領域やおかれた状況に応じて、取り組みやすく必要性の高いものから条件を整えることで、好サイクルを生み出せる可能性があると思われる。

図表9 自律的な学びを継続するための方法

(単一回答 6「とてもあてはまる」～1「全くあてはまらない」)の回答の平均



2021年4月28日

● 自律的な学びを継続するための持論（図表 10）

- ・ 「自ら興味をもったことを、継続的に学んだり取り組んだりするために、あなたが大事だと考えるコツや工夫（持論）」を、自由記述で回答してもらった。
- ・ 「学ぶことによって何を得られるのか明確にする」や「興味を持ったことを話せる相手、一緒に行ける仲間をつくる」など、前述の「プランニング」「コントロール」「モニタリング」「リレーションシップ」に該当する具体的な工夫が記述に見られた。

図表 10 自律的な学びを継続するための持論（自由記述・抜粋）

	語学 / 仕事系	生活 / 文化系
プランニング	学ぶことによって何を得られるのかを明確にし、取り組む意欲を掻き立てる【企画・事務系】30代	1. はっきりした目的をもつ 2. 強いインセンティブをもつ 3. 楽しさを活用する 4. 時間を確保する【企画・事務系】50代
	周囲が始めているからといった理由などなんとなく取り組むのではなく、自分が何をやりたいのかしっかりと目的を明確にして取り組むことが継続的に取り組むうえで重要【開発系】30代	自己実現であれば明確な目標を設定すること。またそれが自分の人生にとって絶対的に必要なものであること。趣味であれば心からワクワクできるもの、自然と好きになっているものを選ぶ【企画・事務系】20代
コントロール	自分ごとに置き換えること。知識や技術を自分の周囲のことや、自分が興味があることに置き換えて考えることで、単なる情報として流れず、自分のなかにとどまり次を考えられるようになる【開発系】20代	一度や短期間で習得できるものではないので、レッスンのたびにその日のテーマを自分で決めて取り組む。短期間の目標クリアの積み重ねが、長期間での目標クリアにつながる【企画・事務系】50代
	常にアンテナを張っていて、この事象は学習しているこれに該当しそうだ、と考える【開発系】50代	他人に流されてやるのではなく、自分自身で考えてやること。義務化するのではなく、楽しむこと【営業系】30代
	思ったことを殴り書きでもいいからノートに残して見直せるようにしておく【営業系】20代	興味があるような仕組み（考え方）を早めにつくることが、良いときのイメージを自分の頭のなかで組み入れることが重要【企画・事務系】40代
	モチベーションを維持するために、常に自分が知らない何かに関心をもつことで好循環が生まれる【営業系】50代	自分のペースでやりたいようにする。高みを望まない。好きだと思えなかったら、きっぱりやめる決意をもつ【企画・事務系】40代
	隙間時間でも取り組むといった貪欲な心構えが必要。時間ができたらずるのではなく自ら時間をつくるような気構えが必要【開発系】30代	仕事の時間の前後の少ない時間でも、毎日続けることがとても大切【営業系】40代
モニタリング	同じ取り組みをしている人たちの経験談などを参考に切磋琢磨し、公開テストなどで他からの評価を受け、自分の成果を確認する。	ただ継続するのではなく常に、次は何が課題か、どのようにすれば解決できるかを意識して改善していく。改善前後の状態を記録して、問題解決が終わったタイミングで見比べるようにしている【開発系】20代
リレーションシップ	自分が学んでいることに関するものや学んでいるという事実を周囲の人に積極的に話しておく。すると少しの時間やきっかけで仕事でもプライベートでも周囲の人から情報や会話の機会を貰える【販売系】50代	興味をもったことを継続して行くためにもそれらと話せる相手、一緒に行ける仲間をつくること。どんなに興味があることでも1人で長く行っていると寂しく飽きやすくなってしまふ【販売系】30代

2021年4月28日

6. 調査概要

調査目的	20代～50代の社会人が、1年以上にわたり継続的に、自ら興味をもって取り組み、上達したり詳しくなったりしたと感じていること（学習、趣味、活動など）の実態について調べる
実施時期	2020年11月27～29日
調査対象	20～59歳の会社勤務の正社員 489名 (従業員規模 1000名以上の会社勤務、大卒・大学院卒のみ)
調査方法	インターネット調査
回答者の属性	<ul style="list-style-type: none">●20～29歳 13.7%、30～39歳 29.9%、40～49歳 28.2%、50～59歳 28.3%●男性 81.2%、女性 18.8%●管理職 30.3%、一般社員 69.7%●4年制大学卒 77.3%、大学院卒 22.7%●職務系統：営業・サービス職 37.2%、企画・事務職 30.7%、開発職 32.1%●従業員規模：1000名以上 3000名未満 26.2%、3000名以上 5000名未満 16.4%、5000名以上 10000名未満 13.9%、10000名以上 43.6%

リクルートマネジメントソリューションズについて

ブランドスローガンに「個と組織を生かす」を掲げ、クライアントの経営・人事課題の解決と、事業・戦略推進する、リクルートグループのプロフェッショナルファームです。日本における業界のリーディングカンパニーとして、1963年の創業以来、領域の広さと知見の深さを強みに、人と組織のさまざまな課題に向き合い続けています。

- 事業領域：人材採用、人材開発、組織開発、制度構築
- ソリューション手法：アセスメント、トレーニング、コンサルティング、HR アナリティクス

また、社内に専門機関である「組織行動研究所」「測定技術研究所」を有し、理論と実践を元にした研究・開発・情報発信を行っております。

※WEB サイト：<https://www.recruit-ms.co.jp>