



# 学びの主導権を取り戻す 「学び直し」

「自主的に学ばせたい」という矛盾

「YouTube 視聴をやめない子どもに対して、両親があることを行ったら、子どもたちが YouTube を見るのをばったりやめた」という記事が話題になりました。一体何をしたのでしょいか？ 両親は「1日2時間必ず YouTube をみて感想を報告するように」と視聴を義務付けたそうです。子どもたちは、最初は喜んだものの、記事には「1週間もせずに根を上げた」「現在は別の遊びを楽しんでいる」とあります。いくら楽しいことでも義務化されると辛くなります。このように自分に主導権のない状態で「やらされる」ことは、苦痛を伴います。そして、それは大人でも同じです。

近年、DX（デジタルトランスフォーメーション）やそれに伴うリスクリングの議論が活発になる中、筆者のもとには「うちの従業員を自主的に学ばせるにはどうすればよいか講演してほしい、相談に乗ってほし

い」という依頼が多く寄せられています。

ただ、そもそも「自主的に学ばせる」という表現は矛盾しています。学ばせた時点で、それはすでに「自主的な学び」とは言えないからです。自主的な学びとは、やっていて楽しいと思える、自分にとって意味があると考える時に行われるものです。ですから「どうすれば自主的に学ばせることができるのか」ではなく、「どんな職場にすればうちの従業員は自主的に学びたくなるのか」と問いを変えてみることをお勧めします。

自分にとって意味が感じられる場とはどういった場なのか、一方で意味が感じられない場とはどういう場なのか、具体的に見ていきたいと思います。

雇用の半数は、OJT、Off-JT、自己啓発のいずれも行っていない

大人の学びについて約5万人を対象に調査したデータ<sup>\*2</sup>を見てみると、雇用のうち半数に上る51・1%がOJT（On the Job Training）の略で実際の仕事を通じた教育、



リクルートワークス研究所  
主任研究員  
辰巳 哲子

。 [たつみ・さとこ] 個人が変わることをテーマに、キャリアや大人の学びを中心とした調査・研究をおこなう。「社会人の学習意欲を高める」「創造する」大人の学びモデル』『なぜ人は自主的に学ばないのか 学びに向かわせない組織の考察』をリリース。博士（社会科学）。

Off-JT（仕事から離れたところで行う教育）、自己啓発そのいずれも「行なっていない」と回答したことが示されています。自己啓発を行っているのは38・6%、さらにコロナ下の2020年にはOJT、Off-JT、自己啓発のすべての学習行動が減少していたこともわかっています。

コロナ下では3密が禁じられていたから、集合研修に代表されるOff-JTが減るのは自明のことでしょう。しかし、全体で見ると自己啓発までもが減少しているというのには驚きます。これはどういうことなのでしょう。コロナ下で実施された別の調査<sup>\*3</sup>で詳しく見ると、コロナ下では「新しい知識やスキルを身につける意欲や行動」は、係長クラスで22・2%が、課長クラスでは16・8%がコロナ前と比べて「減った」や「減った」と回答していました。

この2つのデータからは、学び行動につながる大きなヒントが見えてきます。他者との関係が個人の学び行動を促進するということです。「学ぶ人の周囲には学ぶ人が



多い」とする学習共同体の考え方に基づく  
と、学習の意欲や行動が低下した人たちが  
職場全体の学習意欲を下げる可能性があります。  
コロナ下では職場にただいるだけで  
周囲から得られていた刺激が減り、そのこと  
が新たな情報を取り入れる意欲自体を減少  
させていたのかもしれない。他者からの  
刺激が個人の学びにもたらす影響について  
考える必要があります。

### 多様な学びの概念が 意味すること

ここ数年で大人の学びに関する用語が取り上げられる機会が増えました。リカレント教育、自己啓発、リスキリング、アンラーニング、これらはいずれも個人の「学ぶ」という行動に関わる用語ですが、例えばリカレント教育1つとっても日本に持ち込んだ論者の関心によって紹介のされ方は異なり、多様な性格を持っています。ここでは主に国がどのように定義をしてきたか、ということを中心に紹介したいと思います。

**リカレント教育とは、生涯学習を実現するために**行われる義務教育以後の包括的な教育戦略のことです。2021年に出された政府広報オンラインでは、「リカレント(Recurrent)」とは、「繰り返す」「循環する」という意味で、リカレント教育とは、学校教育からいったん離れて社会に出た後も、それぞれの人の必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を繰り返すことです。

日本では、仕事を休まず学び直すスタイルもリカレント教育に含まれ、社会人になってから自分の仕事に関する専門的な知識やスキルを学ぶため、「社会人の学び直し」とも呼ばれます」と紹介されています。

内閣府では、リカレント教育を構成するメニューを、①公的職業訓練、②OJT、③Off-JT、④自己啓発、⑤就業以外の職務経験等の5つに区分しています。

**自己啓発は、「労働者が職業生活を継続するために**行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう(職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない)」（厚生労働省）と定義されています。自己啓発を構成するメニューとして、自習、大学等の講座受講、大学等の学位取得、海外留学を位置づけています。これに対して、民間セミナー、社外勉強会、通信教育などはOff-JTに位置づけています。

最近話題のリスキリングですが、リスキリングとは、「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること」(経済産業省、デジタル時代の人材政策に関する検討会資料)とあります。リカレント教育や自己啓発との違いは、移行が前提になっているかどうかということです。**リスキリングは、新たな仕事のやり方や職務への移行を前提としたスキル開発であるという点**が、これ

**までの学び直しとは異なっています。**

これまでの学び直しが既存のスキルセットに専門性やスキルを付け加えていく、直線的なキャリアを前提としているのに対し、リスキリングを前提としたキャリアパスを考える際には、非線形的なキャリアパスを想定する必要があります。これは、過去の**職歴や専門知識にとらわれず、新しいスキルや知識を習得し、異なる職種や業界に挑戦**することができるキャリアパスのことです。

これらに加えて、「アンラーニング」という言葉もあります。多様な訳がありますが、「学びほぐし」という言葉が本質的な意味を捉えています。学んだ知識をそのまま取り入れるのではなく、セーターのように自分の経験にあわせて編み直して取り入れることを指します。個人が新たな学びを取り入れる時に非常に大事な考え方です。

### 4種類の学び行動

ここまでは主に国が定義した最近の学びの概念を紹介してきましたが、近年、テクノロジーの進化もあって学びの概念は非常に多様になってきているように思います。2000年代前半までは、企業においても「同じ量・質のスキルを持った人」が多いことが望ましいとされ、主にインプット型の学びが行われていたように思います。インプット型の学びはテクノロジーの進化とともにかなり効率よく行われるようになりました。

【図1】4象限で見る大人の学びの種類



出典：リクルートワークス研究所『なぜ人は自主的に学ばないのか、学びに向かわせない組織の考察』

しかし、先の見えない世の中においては、これまで「正解」だと捉えられてきたものが変化する可能性があります。こうした状況においては、個人の多様な経験をベースにしながら他者と一緒に新たな意味を作り上げていくような「創発」を前提とした学びが欠かせなくなっています。

大学生にどのような学び方をしているのかを尋ねると、「テスト勉強は友達と一緒に説明しあう」といった、旧来のやり方とは全く異なる学びをしていることがわかりま

す。企業でも社内外で教えあうような学習コミュニティを形成し始めています。つまり、学びはインプットだけでなく、対話を前提としたアウトプットでもあり、さらに目の前の仕事に直結する学びもあれば、中長期的な個人のキャリアを考えた際に身に付けておくべき学びもあります。図にすると

と考える人も多いでしょう。学んでいない人がどのような人なのかを見てみると、「自分の中で学びの必要性を感じていない人」「自分が今何を学ぶべきかわかっていない人」です。データ<sup>※4</sup>を見ても、「学びの必要性を感じていない人」は24・4%、「何を学んだらよいかわからない人」は21・9%と一定数いることがわかっています。これらの人は学んでいない傾向にあります。

学びそのものが好きで、学生時代からの学び習慣がある人は「学ぶこと」を目的にできるかもしれません。しかし、学び習慣のある人は、雇用者全体で見ると12・6%しかおらず、稀有な存在であることもわかっています。

学び習慣がなくとも学んでいる人の特徴は、自分のキャリアの中で「やりたいこと」がある人です。学ぶことはあくまで手段なので、その先には自分だけの目的があります。どのような目的が達成されたのか、2000人に対するアンケート調査の結果、社会人が実際に学びを通じて「身に着けた」と回答したのは次の4つに類型されました。

- ① 仕事直結型スキル  
「資格」「スキル」「英語」「簿記」「ファイナンス」「パソコン」「統計」がこれにあたります。現在の仕事をより効率よく、レベル高く行うために必要なスキルの獲得です。
- ② 仕事の立体的な理解  
「思考力が高まる」「ものの見方が変わる」

### 何を学ばよいか

とは言え、「今、何を学ぶべきかわからない」



「深く理解できる」「仕事の幅が広がる」「問題の所在が見えやすくなる」などが挙げられました。仕事そのもののスキル開発ではなく、少し違うことを学ぶことで、これまでとは違う新たな発想を得ることにつながる効果を得ているようです。

### ③ 人間関係の広がり

「話題が広がる」「コミュニケーションが広がる」「会話の拡大」「上司部下関係の改善」「信頼が高まる」といった内容です。

### ④ 自信が高まる

「できない仕事ができる」「達成感」「堂々としていられる」「頑張れば何とかかなると思える」「これまでにできなかったことができようになる」、自信が持てるようになる」といった内容です。

①のスキルは、DO（する）の学びで、何かをするために必要となる学びです。②

④のスキルは、BE（ある）の学び、つまり「個人がどうあるか」ということにつながる学びであると言えるでしょう。

これまでの学びのターゲットは「何ができるか」というDOが中心だったのではないのでしょうか。しかし、学習テクノロジーの進化とともに、①の学びはオンラインで手軽にできるようになってきています。むしろ、「どうあるか」というBEにつながる学びこそが、今後ますます重視されていると言えるでしょう。

何を学ばよいかを考える前に、学びという手段の先にある目的は何なのか、ぜひ

ひかえてみてほしいと思います。記事の冒頭に書いた、YouTube視聴をやめてしまった子どもようになってはいけません。あくまで学びの主導権を握っているのは自分です。自分の学びを組織任せにした瞬間に、楽しかったはずの学びは、辛く、しんどいものになってしまうのですから。

## どのように学ばよいか

最後に学び方について紹介します。

学び始める人に共通する学びの経験を尋ねてみたところ、仕事直結型の学びも中期のキャリア形成につながる学びも共通しており、「学んだことをすぐに役立てる機会があった」「学んでよかったと思ったことがある」「集中が途切れることなく、考えながら参加していた研修の場がある」でした。

「すぐに役立てる」「学んでよかった」など、自分の中に「学ぶ理由」がある状態をどう作るか、あらかじめ学びの環境を設計しておくことが重要なファクターであることがわかっていきます。学んですぐに「よかった」と思った経験や夢中になった体験が、学びに対してポジティブなマインドを形成するからです。

その他、学んでいる人たちには、ゴールの状態や学びのスケジュールが明確であるなど、いくつかの特徴があります。具体的な学び方を設計する際に必要なことを挙げました。ぜひ検討してみてください。

- ① 中長期のゴールイメージにあわせて、学びの手段を決める
- ② アウトプットの設定をする
- ③ スケジュールに学びの時間を入れる
- ④ いつまでにゴールの状態を実現するか、目標を決める
- ⑤ 学びの全体像を描く
- ⑥ 難易度を調整する
- ⑦ 学び仲間を作る

特に⑦は、仕事直結型の学び、中長期のキャリア形成につながる学びのどちらにも効果的であることがわかっています。組織の外にいる仲間との接点は、学び行動を継続するのにより効果的です。

ここまで、これまでの「学び」にとらわれない、多様な学びの在り方を伝えてきました。学ぶことは、社会や人との関係を通じて変化することだと捉えると、そうした場は身近なところにとくさんあります。

【図1】を見ながら、自分がこれからどう変化するか、したいのか、ということについて、ぜひ点検をしてみてください。

〈出典〉

\*1 小学生の娘のYouTube依存やめさせた「秘策」が話題 逆転の発想に「目から鱗」  
20230211ENCOUNT記事

\*2 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」。全国の実態を毎年追跡している。  
\*3 職場における集まる意味の調査。コロナ禍における日本企業の働き方の変化、職場コミュニケーションの在り方の変化を明らかにすることを目的にオフィスで働く4202名を対象に実施された。

\*4 リクルートワークス研究所「どうすれば人は学ぶのか」