

第1章 本研究の問題意識・目的・方法

1. 本研究の問題意識

(1) ライフキャリア論

本研究は、就業者のライフキャリア意識について調査を実施し、有意義な知見を得ることを目的とする。本研究の「ライフキャリア」は、古典的なキャリア発達研究である Super (1980, 1990) 及び Super, Savickas, & Super (1996) の「ライフ・キャリア・レインボー」で言うライフキャリアを踏襲した。

キャリア研究においてライフキャリア概念を重視するに至る経緯を、Super (1980) の「ライフスパン・ライフスペースアプローチ」論に依拠して、以下に整理する。

まず、キャリア研究の端緒は、1900 年代初頭に職業選択を「賢く」行うための 3 要素を定式化した Parsons (1909) に求められる。職業選択を「自己理解」「職業理解」「両者の合理的なマッチング」と捉えるマッチング理論の発想は、キャリア支援の基礎を形作り、瞬間に全米に広がり、やがて世界中に広がった。しかしながら、その素朴な理論立ては時代が下るにつれて批判的に捉えられる。特に、青年期の学校卒業時の一時期に生涯続ける 1 つの仕事をして 1 回だけ選ぶことを前提とする静的・固定的な職業選択の捉え方が人々の実感に合わなくなる。

1950 年代に至って、職業選択は人生の特定の一時点（通常は学校卒業時の職業への移行期）で行われるのではなく、子供時代から老年時代に至るまでの生涯にわたって行われるとする職業発達理論が主張される（Ginsberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma, 1951; Super, 1953）。職業は人間が一生をかけて発展させていくものと捉えた場合、もはやある時点での「職業」に着目するのではなく、その連なりである「キャリア」を重視することが適切だと言われるようになる。「職業」はより時間的・継続的なニュアンスを含む「キャリア」に言い換えられ、「職業」から「キャリア」へと強調点が変わった。これを Super は「ライフスパン・アプローチ」と称する。

さらにキャリア発達がライフスパンにそって生涯にわたって行われる以上、キャリアには「職業」以外の様々な側面が含まれることが主張される。人の生涯を考えた場合、人は働いている時ばかりではなく、学ぶ時期もあれば子育てをする時期もある。また、当然に退職した後の人生もあることが意識される。こうしてキャリア概念を時間軸にそって「縦」に拡張したライフスパン、空間軸にそって「横」に拡張したライフスペースがあいまってキャリア発達に対する「ライフスパン・ライフスペースアプローチ」が完成する。

以上のようにキャリア概念を捉えた結果、従来からの職業を中心としたキャリアを「ワークキャリア」とし、職業以外の様々なキャリアを「ライフキャリア」として、両者を区別するに至る。ライフキャリアという概念は、本人に適した職業選択という素朴な問題意識から自然な形で拡張され、結果的に生活全体・人生全体までも含みこむ幅広い概念へ進化した。

「ワークキャリア」だけでは十分に捉え切れない人と職業の関わりを、「ライフキャリア」へと概念を拡張することによって捉えようとした。「ライフキャリア」という概念の導出には、相応の必然性・重要性があったのだと言えよう。

(2) ライフキャリアの範囲

仕事や職業に関する経歴や職歴のみならず、その外周にある生活全般や人生全般をも「キャリア」として見なしうる。こうした広い意味を込めて「ライフキャリア」という言葉が用いられている以上、本来、ライフキャリアに対する意識とは、おおむね生活意識・人生全般に対する意識と言っているに等しく、したがっておよそ生活や人生全般に対する意識を広く指し示す言葉として考えることができる。

しかしながら、専門的なキャリア研究が「ライフキャリア」という用語を用いて言いたいこととは、逆説的とも言えるが、生活全般・人生全般に関する意識の中でも、いわゆる仕事や職業と接点を持つ意識である。すなわち、通常、「ライフキャリア」といった時、家庭や地域、市民や家族、親や子など、いささかなりとも仕事や職業に関する事物を示すことが多く、まったく無関係の事柄、例えば、雲や風のような自然現象や、電子や空気などの物理現象に対する意識などをライフキャリアに含めて考えることはない。また、情報機器やファッション、流行歌など、多くの人々の好悪の対象となり、それ故、一定の態度形成がなされている領域であっても、これを職業興味の現れと捉えるといった特殊な問題意識がない限り、通常、ライフキャリアに関係があるとは考えない。単なる個人的な趣味の問題であり、ライフキャリアの範ちゅうに含めて議論されることは少ない。

したがって、ライフキャリアとは、仕事や職業だけに限定されない生活全般・人生全般に関する幅広い意識と言いながら、一方では、仕事や職業に関わるキャリアに関する意識と十分に接点を持つ近接領域についての意識であることが示される。つまり、多くの人がライフキャリアを問題にする時、漠然と仕事や職業との関連性を予感しているのが普通であり、ここから、人々の様々なものに対する意識のうち、どのような意識が仕事や職業にまつわるワークキャリアに関連し、影響を与えるのかという問題設定が可能となる。

本研究が、就業者のライフキャリア意識を改めて検討したいと考えた素朴な問題意識はこの点にある。すなわち、ライフキャリアとはどこまでの範囲を言うのかという、ライフキャリアの外延の確定であり、さらには、それらライフキャリアのうち、どのような意識がワークキャリアと接点を持ち、どう関連するのかの検討作業ということになる。

(3) ライフキャリアと労働政策

ライフキャリア意識の調査は、公共政策としてのキャリアコンサルティング施策、キャリア形成支援政策全般、更には労働行政その他の行政施策全般に関わる。

主だった点では以下の3点を指摘しうる。

第一に、従来から行政においては、広い意味での「仕事と生活の調和」の実現及び勤労者生活の向上に継続的に関心が持たれてきた。その具体的な現れの1つとして、平成19年12月18日に策定された内閣府の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を概観すると、冒頭に「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかねばならない」との記述がある。この憲章をキャリア形成の視点から捉え返した場合、ライフキャリアに対する明白な問題意識を容易に指摘することが可能である。すなわち、子育て、介護、家庭、地域、自己啓発（学習）といった語句の列挙からは、これら仕事以外の生活全般に付随する事柄に対する大きな関心を見て取ることができる。併せて、日常生活全般を「仕事上の責任を果たす」とことと同等の重みをもって捉えたいという意図もうかがえる。文字どおり、行政の問題関心が必ずしも労働や職業に限定されるものではなく、「仕事と生活の双方の調和の実現」にあることを堂々、宣言したとも言える。

第二に、上記の問題関心は、必ずしも「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のみに関わるものではなく、労働行政とも関わりが深い。例えば、上記「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、「仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている」として、ワークとライフのバランスの実現はディーセント・ワーク、職業能力開発・人材育成、自立支援、メンタルヘルス対策など多方面へと波及する。なぜ波及するのかを改めて考えた時、既に、職業、仕事、労働、ワーク等が、狭い意味での「ワーク・ライフ・バランス」の問題だけに限らず、その他の生活全般・人生全般との関わりの中で考えることが求められる時代になっているということがある。内閣府「人生100年時代構想会議」でも議論されたとおり、「教育」「仕事」「引退」と進む従来の3ステージの人生とは異なるマルチステージの人生において、仕事は他の生活の諸条件と単純に切り分けられるものではなく、生活の様々な側面が相互に関連し、影響を及ぼし合う。こうした中、労働行政においても、仕事、職業、ワークだけに特化するという問題関心の持ち方ではなく、より複合的・重層的な職業の捉え方をする必要がある。それは端的に言うならば、すなわち生活全般の中で仕事や職業、キャリアを考えるとということとなる。こうしてライフキャリアは、現在の政策的な潮流の中でも重視すべき視点となる。

第三に、こうしてワークとライフが不可分であり、表裏一体のものである以上、当然ながら、いずれもキャリアコンサルティングでよく扱われるテーマとなる。労働政策研究・研修機構（2017）¹でキャリアコンサルティングの相談経験者に相談内容について尋ねた結果、当

¹ 労働政策研究・研修機構（2017）. キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ―相談経験者1,117名等の調査結果より 労働政策研究報告書 No.191

然ながら転職、就職、仕事内容、職場の人間関係などのワークキャリアに関する相談が多い一方、職場外の人間関係、結婚・出産・育児、家族の介護、その他の個人的な深刻な悩みなどの相談も寄せられていた。これらの相談内容は、性別や相談内容によっては大きな比率を占めることがあり、キャリアの相談がワークのみならずライフにまで広がることを端的に示す。また、仮にワークキャリアに焦点を絞り、キャリアコンサルティングを狭く捉えた場合でも、その主たる目的は労働者の職業選択及び職業能力開発の支援となる。その際、職業選択なり能力開発なりの目的は結局のところ望ましい職業生活であり、その望ましい職業生活の究極的な目的がより良い日常生活にある以上、そもそもワークはライフの手段であり、ライフキャリアは無関係であることはない。むしろ、本来、ワークキャリアはライフキャリアに規定される面も多々あると考えられる。以上、キャリアコンサルティングに限って見た場合でもライフキャリアを検討する意義は大いに示されることになる。

以上、ワーク・ライフ・バランス、人生 100 年時代、キャリアコンサルティングなど多側面にわたって、ワークキャリアとライフキャリアが相互に絡み合い、影響し合うことがうかがえる。現在、キャリアの問題を論じるに当たって、キャリアそのものだけを論じたのでは不十分であり、キャリアと他の何かとの関連を論じる必要がある。そして、この場合、「他の何か」と一括しているものが、最も広く捉えた時の「ライフキャリア」ということになる。

2. 本研究の目的

以上の背景をもとに、本研究では、プロジェクト研究「全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究」サブテーマ「労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方に関する研究」のもと大規模アンケート調査を実施した。本調査の実施により、キャリア形成支援施策の中核となる労働者のキャリア・スキル・訓練等に対する意識の周辺にあるライフキャリア意識全般について把握することを目的とした。

特に、近年、我が国の就業者のキャリアを巡る環境は大きく変化しつつあり、人生 100 年時代を見据えた経済社会システムを作り上げるためのグランドデザインに関する議論が多くなされるなか、働く人々のキャリア及びその支援についても、各人の人生全体との関わりの中でその必要性・重要性を検討する必要がある。

例えば、本人のキャリア及びキャリア支援ニーズ、スキルなどを、本人の家族構成、年収、就労形態、勤務先規模といった従来から検討がなされてきた要因の他に、学校時代の学習、リカレント学習・生涯学習、人間関係、性格特性、社会観、結婚観・家族観、幸福感、老後観・健康観等の様々な意識との関連で検討することにより、就業者のライフキャリアに関する意識全般を把握することができる。

そのことによって、従来の検討では十分に明らかにされなかった新たなキャリア支援ニーズ、及びキャリア形成支援施策につながるシーズを掘り下げて示唆することが可能となるものと思われる。

3. 本研究の方法①

以上の問題意識及び目的に基づいて、次の方法で調査を実施した。

(1) 調査方法

①調査対象 性別×年代×雇用形態等を、総務省統計局「2018 年度労働力調査」(基本集計)の比率に応じて割り当てた 6,000 人

②調査方法 Web モニター調査

③実施時期 2019 年 11 月

(2) 調査項目

主な調査項目は、フェイスシート、学校時代、リカレント学習・生涯学習、キャリア・スキル・職場、キャリア支援ニーズ、コミュニケーション・性格特性、社会観・恋愛観・結婚観・幸福感・老後観・将来観・健康観・精神性等 55 問程度であった。

以下に、これら調査項目はおおむね「学習」「仕事」「生活」の 3 つの領域に分けられるが、さらに各調査項目の設問趣旨について簡潔に述べる。

①学校時代、リカレント学習・生涯学習：主に「学習」に関する項目として本調査に含められた。ライフキャリアを論じるに当たって、最も仕事（ワークキャリア）と近接・隣接する領域は、学習・教育・訓練であると想定された。リカレント学習・生涯学習（≒職業訓練を含む）によって仕事に良い影響を与えることができる他、リカレント学習・生涯学習そのものがライフキャリアを充実させる可能性も考えられる。さらに、これら成人後の学習活動と幼少期の学校時代の経験・学習内容は密接に関連し、当然に成人後のワークキャリアそのものとも密接に関連すると想定される。以上、ライフキャリア論の中心に位置するものとして、学校時代、リカレント学習・生涯学習に関する調査項目が含められた。

②キャリア・スキル・職場：主に「仕事」に関する項目として本調査に含められた。特に、ここで「キャリア」と一括しているのは、キャリアに対する意識、主観的なキャリア観が中心となる。現在の職業、業種、勤務先の規模、収入など、フェイスシートで尋ねられる客観的に把握可能なキャリアとは別に、キャリア意識・キャリア観がワークキャリア・ライフキャリアの両面と密接に関わり、相互に影響を与え合うと考えられた。特に、本調査では、最近の新たなキャリアに対する意識、職業観・職場観、スキル観などを中心に尋ねた。

③キャリア支援ニーズ：本研究でワークキャリア及びライフキャリアについて調査を実施し、その詳細を検討する最終的な目的の 1 つは、労働行政におけるキャリア支援施策の展開を考えるに当たって、その基礎となる有益な情報収集を行うことにある。本調査項目は、その意味で本研究及び本調査の目的を達するために、キャリア支援のニーズを直截に尋ねようとするものである。キャリア支援に対するニーズはどのような属性を持つ対象層で多いのか、そこからいかなる背景を読み取ることができるのかについて、大まかに情報を得たいと考え、

調査項目に含められた。

④コミュニケーション・性格特性；ここからの調査項目はおおむね「生活」に関する項目として本調査に含められた。ライフキャリアに影響を与える要因として重要でありながら、これまで十分に検討されてこなかったものは、本人の性格及びそれを背景とする本人のコミュニケーションのあり方である。ライフキャリア（及びワークキャリア）に、本人が本来もつ気質や特性が影響しないと考えるのは、むしろ不自然であり、本人の性格は直接、ライフキャリアと関連すると想定される。当然に、本人の性格によっては、日常生活における人づきあいのあり方も異なってくる。どこまでが本人の性格によって説明できるのか、また、どこからは性格の影響は希薄になるのかを探索的に検討するために調査に含められた。なお、性格特性を測定するにあたっては、清水・山本（2008）の「Big Five 形容詞短縮版 2006」を使用した²。

⑤社会観・恋愛観・結婚観・幸福感・老後観・将来観・健康観・精神性：これらはそれぞれ文字どおり、社会、結婚、幸福、健康、老後、精神性に関する意識を尋ねたものである。社会をいかなるものとして認識するか、恋愛や結婚をどう考えるのか、幸福をどのくらい感じているのか、自らの健康をどのように維持しているのか、自らの将来をどう捉え、老後をどう考えているのか、さらにはその先の死生観・人生観・精神性をどう考えるのか。いずれもライフキャリアに対する意識を形作るに当たって重要な領域であって、かつ、ワークキャリアにも一定の影響を与える領域であるとして調査に含まれた。これらの項目群は、おおむね「社会」「家族」「人生」にさらに分けられる。ワークキャリアに関連の深いライフキャリアとして、必ずしもこの3つで網羅されていると主張するものではないが、ライフキャリアを捉える上で、ある程度まで必要十分な内容を含められたと考える。

なお、以上の各設問に関する詳細は、巻末に掲載した調査票もご参照いただきたい。

（3）調査対象者

①目標回収数

性別×年代（20代、30代、40代、50代）×雇用形態等（正規就労、正規就労以外（自営等含む））を労働力調査等の比率に応じて割り当てた6,000人。調査対象リストを作成し、調査会社が保有するモニターから、以下の条件で抽出できるようスクリーニング調査を実施して以下の割当てを実現した。

² 「ビッグファイブ（Big Five）」とは、人の性格特性を「情動性」「外向性」「誠実性」「協調性」「開放性」の5つの側面から捉える学説であり、過去30年以上にわたる研究蓄積からおおむね妥当な説として受け止められている。この尺度では、性格を表す形容詞を提示し、自分に当てはまるか否かの回答を求める。具体的には、例えば、情動性は「悩みがちな」「不安になりやすい」、外向性は「話し好き」「陽気な」、開放性は「独創的な」「興味の広い」、勤勉性は「勤勉な」「責任感のある」、協調性は「協力的な」「共感的な」などの形容詞で測定する。なお、「情動性」については、数値が高ければ高いほどネガティブな評価となり、数値が高いほどポジティブな評価の他の4項目とは逆になる点に留意が必要である。

		20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	合計
男性	正規の職員・従業員	150	300	350	350	400	450	350	300	2650
	非正規の職員・従業員	100	50	50	50	100	100	100	100	650
女性	正規の職員・従業員	150	200	150	150	200	200	150	100	1300
	非正規の職員・従業員	100	100	150	150	250	250	200	200	1400
合計		500	650	700	700	950	1000	800	700	6000

※上記「非正規の職員・従業員」には「自営行者・フリーランス」を含んで良いものとする。

②回収された調査対象者の属性

上記の対象者の選定に用いた属性以外の特徴については、次のとおりである。

ア) 配偶者：「あり」(53.5%)、「なし」(46.5%)

イ) 子ども：「あり」(44.6%)、「なし」(55.4%)

ウ) 個人年収：「なし」(1.4%)、「100万円未満」(9.5%)、「100～200万円未満」(13.5%)、「200～300万円未満」(14.7%)、「300～400万円未満」(16.0%)、「400～500万円未満」(13.0%)、「500～600万円未満」(9.3%)、「600～700万円未満」(6.6%)、「700～800万円未満」(5.6%)、「800～900万円未満」(3.5%)、「900～1,000万円未満」(2.1%)、「1,000～1,100万円未満」(1.8%)、「1,100～1,200万円未満」(0.8%)、「1,200万円以上」(2.4%)

エ) 世帯年収：「なし」(1.0%)、「100万円未満」(1.6%)、「100～200万円未満」(4.3%)、「200～300万円未満」(8.0%)、「300～400万円未満」(11.7%)、「400～500万円未満」(12.9%)、「500～600万円未満」(11.9%)、「600～700万円未満」(9.8%)、「700～800万円未満」(10.2%)、「800～900万円未満」(7.2%)、「900～1,000万円未満」(6.6%)、「1,000～1,100万円未満」(4.4%)、「1,100～1,200万円未満」(2.7%)、「1,200万円以上」(7.9%)

オ) 世帯の暮らし向き：「上」(0.9%)、「中の上」(13.8%)、「中の中」(43.5%)、「中の下」(30.3%)、「下」(11.6%)

カ) 職種(仕事内容)：「管理的な仕事(会社や役所での課長・部長以上など)」(9.6%)、「専門的・技術的な仕事(医師・看護師・教師・エンジニア・デザイナーなど)」(22.8%)、「事務的な仕事(会社や役所での一般事務・経理、内勤の営業など)」(25.9%)、「販売の仕事(小売店やコンビニなどでの販売や外勤のセールス、不動産売買など)」(9.5%)、「サービスの仕事(接客、飲食物調理、理容師・美容師、パチンコ店店員など)」(11.3%)、「保安の仕事(自衛官・警察官・消防員や警備など)」(1.6%)、「生産工程の仕事(工場のオペレーターや組立工、生産設備の制御・監視の仕事)」(6.0%)、「輸送・機械運転の仕事(鉄道、自動車等の運転、建設機械・発電所等の運転など)」(1.8%)、「建設・採掘の仕事(大工、配管工・防水工、電気工事作業員、土木作業員など)」(1.8%)、「運搬・清掃・包装等の仕事(配達員、倉庫作業員、清掃員、軽作業など)」(4.1%)、「その他の仕事(農林漁業の職業 0.7%を含む)」(4.9%)

キ) 勤務先の従業員数：「1～9人」(17.0%)、「10～19人」(8.8%)、「20～29人」(5.3%)、「30～49人」(7.3%)、「50～99人」(10.2%)、「100～299人」(13.3%)、「300～499人」

(6.2%)、「500～999 人」(7.2%)、「1,000 人以上」(24.6%)

ク) 最終学歴：「大学院」(6.2%)、「大学」(45.5%)、「高専」(1.3%)、「短大」(7.9%)、「専門学校・各種学校」(14.9%)、「高校」(23.2%)、「中学」(0.7%)、「その他」(0.2%)

ケ) 雇用形態：「正社員・正職員」(65.8%)、「契約社員・嘱託」(5.2%)、「派遣社員」(2.7%)、「パートタイムあるいはアルバイト」(18.3%)、「自営業・フリーランス」(7.6%)、「家族従業員」(0.4%)

4. 本研究の方法②(2020 年調査の追加)

2019 年に調査実施後、新型コロナウイルス感染症に伴ういわゆる「コロナ禍」が発生した。それに伴い、本調査で検討しているライフキャリア意識全体も一定の変化が生じたことが予想された。そこで、2019 年調査の 1 年後の 2020 年に同一対象者に対して調査を行うパネル調査を実施した。コロナ前後の経年比較を行うことで 2019 年から 2020 年に生じた意識変化を検討すること、その意識変化の背景にどのような要因に関わり、どのような形で変化をもたらしたのかを検討することを企図した。

そこで、本研究では、前節に述べた 2019 年調査と一定程度、質問項目を共通させて同一対象者にたずねた 2020 年調査を追加で実施した。2019 年調査と 2020 年調査で質問項目を質問文の文言まで完全に一致させて尋ねたのは、性別・年齢・居住地（都道府県）・職業・年収・暮らし向きなどの基本属性の他、①職業やキャリアに対する問題意識、②職業・キャリアを含めた生活全般の問題点、③転職観、④職業観（自分が仕事を選ぶ上でのこだわり（大事にしたい価値観））、⑤自律的キャリア観、⑥職場観、⑦関心のある働き方、⑧職業生活や職場の問題についての専門のカウンセラーに対する相談ニーズ、⑨人的ネットワーク、⑩社会観、⑪精神性、⑫幸福感、⑬今後の見通し・老後観等であった。

これらの質問項目に加えて、コロナ禍前後で生じた変化に関する質問を行った。本章ではおもに「コロナ禍での職業生活に変化があった」「コロナ禍での職業生活の具体的な変化」「コロナ禍によりテレワーク・在宅勤務をした」「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化」「コロナ禍での職業生活についての不安」「コロナ禍での接する知人・友人の増減」「コロナ禍をどう感じているか」「コロナ禍での人生観について変化があったか」など、コロナ禍前後の意識変化に関する関連するものを中心に分析に用いた。

2019 年調査に回答した人数は 6,000 名であったが、そのうち 1 年後の 2020 年調査にも回答した人数は 4,670 名であった。すなわち、4,670 名を対象に 2019 年調査と 2020 年調査のパネル調査を実施できたことになる。したがって、2019 年調査のみに答えた者は 1,330 名であった。なお、2020 年調査では、パネル調査に回答した 4,670 名に加えて、さらに追加で 1,330 名に調査に回答を求めて、全体として 6,000 名の回答者に調査を実施した。これは 2019 年調査が 6,000 名を対象としたことに合わせたものであるが、2020 年調査にのみ回答した者とパネル調査に回答した者を比較することによって、パネル調査の回答者の属性の歪みの

有無を確認することも目的とした。

5. 本調査シリーズの構成と各章の概要

(1) 第1章 本研究の問題意識・目的・方法

第1章（本章）では、本研究の問題意識を述べるに当たってライフキャリア論に関する研究の経緯を簡単に振り返り、本研究の問題意識がライフキャリアの範囲の確定とワークキャリアとの関連にあることを述べた。

また、ライフキャリアの検討が、ワーク・ライフ・バランス、人生100年時代、キャリアコンサルティングなど労働行政その他の行政施策と多側面にわたって関連していることを示した。さらに、本研究の目的と方法を述べ、本研究の章の構成と概要を示した。

(2) 第2章 子ども時代の経験が学業やその後の社会生活へ及ぼす影響

第2章では、子ども時代の経験の有無や経験の総量が、学業達成や現在の社会生活にどのように影響を及ぼしているかについて検討した。その結果、性別・雇用形態、学歴で、明らかに子ども時代の経験が異なっていた。具体的には、女性・正規雇用の者が経験の種類や総量でも多く、反対に男性・非正規雇用の者は、経験の種類が少なく総量も極端に少なかった。また、学歴が高いほど経験の種類と総量が多かった。中学校時代の成績の上位層は、様々な経験の種類と多くの経験をしていた。家庭によって子どもの経験が異なり、そのことが家庭の教育力若しくは文化資本として子どもの成績に影響を及ぼしていることを推測させる結果が示された。

過去の経験と現在の活動の関連について検討した結果、過去の経験数が多い者は、様々な経験を幅広く行っていた。すなわち、学校時代によく遊び、自然に触れ、スポーツをした経験を持つ者は、学校も楽しく教師との関係も良好、校内の役員をするなど学校に適応していた。過去の経験は現在の職業の関わりと関係があり、管理的職業や保安の職業³に就いている者は、活動的体験や学校適応で平均値が高かった。

また、暮らし向きの良い者及び幸福度の高い者は、過去の経験及び現在の活動共に総量が多かった。過去の経験の質と量は家庭の教育力の指標となり、その後の人生と密接に影響していた。

(3) 第3章 成人期の学習活動

第3章では、成人期の学習活動の属性による違いを検討した。20代後半から30代の男性で学びたいことがあり、また自主的に学んでいた。一方、30代の女性や40代後半の女性は、

³ 「保安の職業」は、職業分類上、自衛官・警察官・消防員や警備などの仕事から構成される職種であり、おおむね国家公務員・地方公務員その他の公的な職業に従事している者が多く含まれる。前ページ「⑥職種（仕事内容）」及び巻末調査項目及び単純集計票も参照のこと。

「学びたいことはあるが、実際に学んでいない」割合が高く、学習障壁があることが示唆された。中年期では性別を問わず、「学んでみたいことがなく、実際に学んでいない」者が多かった。この比率は、男性・非正規雇用の者でも高く約 3 割だった。

学習の目的を尋ねた結果、「自分の趣味のため」が約 3 割、「教養を深めるため」が約 2 割、「仕事に役立てるため」が約 2 割で全体の 7 割を占めた。「自分の趣味のため」「日常生活のため」は女性・非正規雇用の者で、「教養を深めるため」は女性・正規雇用で比率が高かった。「仕事に役立てるため」は男性・正規雇用の者の比率が高かった。「学びたくない」は、男性・非正規雇用の者の比率が高かった。

学習の重要性の認識は、最終学歴が「大学院」「大学」の者、中学卒業時の成績が上位層の者、「正規雇用」の者、「専門的・技術的職業」「管理的職業」「販売の職業」に就いている者、勤務先の規模が「1,000 人以上」「500～999 人」で働いている者、収入が高い者で高かった。

学習活動は、「本・参考書籍を用いた自宅での学習」「職場内の研修・セミナー」「職場外の研修・セミナー」「オンライン学習（e-ラーニング）」に多かった。一方、「特に学習・参加経験はない」は全体の約 4 割を占めた。職場で受けた教育訓練は「OJT で職務に関する訓練・研修」「専門技能・知識に関する訓練・研修」「OFF-JT で業務に関する訓練・研修」「マネジメントに関する訓練・研修」の順に多かった。「職場で教育訓練を受けていない」との回答は全体で 52.0%だった。300 人未満の規模の職場の者の大半が教育訓練を受けていなかった。正規雇用では、30 代後半を除く多くの年代で、女性の方が教育訓練がない比率が高かった。

(4)第4章 就業者のキャリア・スキル・訓練に関する意識

第 4 章では、就業者のライフキャリア意識と習得スキルとの関連及びスキル習得に向けた課題について検討を行った。その結果、キャリア計画への考え方は性別や最終学歴の影響を受けるものの、年齢と共に主体的にキャリア計画を考えるようになる傾向が見られた。ただし、特に「正社員・正職員」が年齢と共にキャリア計画をより主体的に考える傾向が見られた。一方、年齢と共にキャリア計画の主体性が形成しにくくなる個人属性として「派遣社員」「パート・アルバイト」が確認された。なお、分析の結果、仕事や出身地によって有意な差が見られた。

年齢が上がるにつれて職業に関する問題から職業・キャリアも含めた生活全般についての問題を抱える割合が上昇した。特に、男性より女性の方が問題を認識する割合が高かった。また、主体的にキャリア計画を考える者より非主体的な者の方が問題を抱える割合が高かった。なお、職業・キャリアも含めた生活全般に問題を抱える割合は年齢とともに高まるにも関わらず、キャリアに関する問題としての認識は弱く、専門のカウンセラーに「相談したくない」「どちらかといえば相談したくない」と回答した割合は男女共に 3 割にのぼった。このことから、職業やキャリアに関する支援やサービスがこうした層に十分訴求できていない可能性が示された。

その他、キャリア計画への取り組み姿勢が主体的であるほど、スキルの習得が進むことが確認された。全員参加型の社会実現に向けたスキル習得のためには、職業・キャリアのみに焦点を当てるのではなく、生活全般や将来に漠然とした不安を抱える層に訴求する支援が求められる。

(5)第5章 キャリア形成のプロセスと転職及び就職活動との関連

第5章では、キャリア形成のプロセス、転職のキャリア形成への影響、就職活動のキャリア形成への影響について明らかにした。組織コミットメント及びジョブインボルブメントは、特に男性及び正規雇用で40代を底とする谷型の変化が示された。どちらも「管理的職業」「保安の職業」「専門的・技術的職業」で高かった。なお、組織コミットメントは、従業員規模では30人～300人未満が最も低く、30人未満及び300人以上で高かった。ジョブインボルブメントは、男性及び正規雇用の方が高かった。

転職がキャリア形成に与える影響を検討した結果、転職経験「ない」は正規雇用男性に多く、「ある」は非正規雇用の男女が多かった。同様に、転職回数は正規雇用男性が最も少なく、非正規雇用の男女が多かった。転職回数は30代までに落ち着く中、正規雇用女性が40代まで転職がなされている点が特徴的であり、育児終了を機に再就職をすることが考えられた。年収は、転職経験「ある」が比較的低く、年齢が進むにつれて「ない」ものとの差が拡大していた。転職経験は雇用形態や収入において負の影響があると言える。関心あるキャリアや働き方について、男性及び正規雇用は「セカンド・ライフ」と「パラレル・キャリア」に関心が高かったが、年齢が上がるほど、「セカンド・ライフ」の関心が強くなり、「パラレル・キャリア」の関心は弱くなった。また、女性及び非正規雇用は「週3正社員・週4正社員」、「時短勤務」への関心の高さが示されたが、年齢が上がるほど「時短勤務」の関心が強くなっていた。

学生時代の就職活動とその後のキャリア形成への影響について、おおむね「希望通りの就職」の場合、収入、正規雇用の割合、管理職者の割合が最も高く、職業・キャリアの問題が最も低かった。

(6)第6章 就業者の職場観とキャリア意識との関連

第6章では、労働者の職場観について検討した。職業観の検討にあたって、厚生労働省「快適職場調査票（ソフト面）」を用いた⁴。この調査票は、労働安全衛生法で事業者の努力義務とされる快適職場づくりにあたって、職場の人間関係や仕事のやりがい等の職場環境のソフト面（心的・制度的側面）の現状を的確に把握し、問題点を発見し、具体的な職場全体の取

⁴ 本調査票は、労働安全衛生法で事業者の努力義務とされる快適職場づくりにあたって、職場の人間関係や仕事のやりがい等の職場環境のソフト面（心的・制度的側面）の現状を的確に把握し、問題点を発見し、具体的な職場全体の取り組みに役立てるために開発された。本調査では、そのうち従業員用の調査項目を用いて、本調査における職場観を検討する質問項目とした。

り組みに役立てるために開発された。本調査では、そのうち従業員用の調査項目を用いて、本調査における職場観を検討する質問項目とした。

まず、回答者の属性別の職場観の特徴を検討した結果、若い年代は上司等との人間関係、給料や報酬について肯定的な回答が多かった。女性は仕事の負荷を適正だとする回答が多かった。正規雇用者は休暇などの制度面を肯定的に評価し、非正規雇用者は仕事の負荷を適正だと評価した。従業員規模が大きいほど休暇や相談、給料等で肯定的な回答が多かった。

次に、職場観と他のキャリア意識との関連を検討した結果、転職希望ありの者は職場や仕事に対する誇りが低かった。自律的なキャリア計画を持つ者は仕事の裁量性への評価が高かった。職業やキャリアに対する問題意識を持つ者は残業・休日、働きに見合った給料と労働条件に対する評価が低かった。専門のカウンセラーへの相談希望ありの者は上司と同僚とのコミュニケーションに対する評価が低いといった結果が見られた。

さらに、職場観の特徴を「キャリア」「人間関係」「裁量性」「処遇」「社会貢献」「休暇」「処遇」に集約して検討した結果、年齢が若い方がおおむねどの側面でも職場観は良好だった。性別では、男性の方がキャリア形成及び処遇面で職場を肯定的に見ていたが、労働負荷については女性の方が適正だと評価した。また正規就労者の方が職場を肯定的に見ていた。ただし、労働負荷については非正規就労者の方が適正だと評価した。なお、職場の裁量性は、男性では非正規就労者、女性では正規就労者の方が肯定的に見ていた。概して、従業員規模が大きい方が肯定的な職場観を持っており、その傾向は「1,000人以上」で顕著だった。

最後に、職場観に影響を与える要因及び職場観が他のキャリア意識に与える影響を検討した結果、職場観に影響を与える要因として「職種」「従業員規模」「年齢」などの影響が大きかった。職場観が、他のキャリア意識に与える影響では、職場観「処遇」「裁量性」「負荷」の影響が大きかった。

(7)第7章 幸福感とライフキャリアの関連について

第7章では、幸福度及び人生満足度⁵とライフキャリアの諸変数との関連について検討した。検討の結果、幸福度・人生満足度に主に影響する変数は、「経済的豊かさ（世帯の暮らし向き）」「雇用状況（組織コミットメント）」「人と社会のつながり（配偶者がいる）」「将来展望（老後不安、職業生活の見通し）」「個人特性（性格_情動性、活動_友人や家族と旅行する）」などであった。

⁵ 本調査では幸福に関して2つの尺度を用いた。1つは「幸福度」に関するものであり、「キャントリルの梯子」と呼ばれる幸福度尺度を用いた。「世界幸福度ランキング」等で国際的に使用されている。「現在、どの程度幸せか」について「とても不幸」を0点、「とても幸せ」を10点とする11件法で回答を求めた。もう1つは、「人生満足度」に関するものである。人生満足尺度（SWLS: Satisfaction With Life Scale）（Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985）を用いた。これも幸福度の総合指標として広く用いられている。次の5つの質問「ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い」「私の人生は、とてもすばらしい状態だ」「私は自分の人生に満足している」「私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた」「もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう」に対して「1全く当てはまらない」～「7非常によくあてはまる」の7件法で回答を求めた。

具体的には、経済的豊かさや暮らし向きなど、生活水準が高いほど幸福度・人生満足度は向上していたが、生活水準が高くなるにつれ幸福度・人生満足度は徐々に頭打ちとなった。特に、個人年収との関連では明確な頭打ち現象が見られており、男性では年収 600 万円台を超えると幸福度が横ばいとなっていた。また、組織コミットメントが人生満足度に関連しており、組織や職場によく適合しているほど人生満足度が高かった。幸福度については、女性にのみ関連が認められ、女性は職場になじむことで現在の幸福度が向上していた。

その他、家族・同居者が存在する場合に幸福度・人生満足度が高かった。特に幸福度は配偶者がいることとの関連が示された。また、職業生活の見通しを持っているほど、老後に不安がないほど、幸福度・人生満足度が高かった。さらに性格特性では、「情動性」（≡悩みがちで不安になりやすく、傷つきやすい性格、情緒の不安定性が高い）あるいは「外向性」と幸福度・人生満足度との間に相関が認められた。「友人や家族と旅行する」こととの関連も示された。

（8）第8章 パーソナリティと客観的属性・キャリア・主観的意識について

第8章では、就労者のビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性と主観的な意識やキャリア、客観的な属性との関連を分析した⁶。性別や年齢に関する分析からは、パーソナリティ特性は年齢や性別によって特徴が異なる可能性が示唆された。開放性を除く情動性、外向性、誠実性、協調性の4つの特性は男性よりも女性の得点が高かった。一方、開放性のみ、20代を除き男性の得点が高かった。

また雇用形態別の分析から、パーソナリティ特性によって雇用形態別の特徴が明確なものがある一方、差があまり見られないものもあることが確認された。中でも、情動性（≡悩みがちで不安になりやすく、傷つきやすい性格、情緒の不安定性が高い）は自営業・フリーランスや正社員・正職員で低いことが示された。職業別の分析からは、各職業の中でも管理的職業が特徴的なパーソナリティ特性を示しており、情動性は他の職業に比べて最も低く、外向性、誠実性、開放性は最も高かった。

さらに、転職経験がある人はない人に比べ、パーソナリティ特性の得点が総じて高いことが分かった。また、年収別の分析から、年収が低いほど情動性が高く、年収が高いほど外向性、誠実性、開放性が高いことが明らかとなった。パーソナリティ特性によって幸福感のような個人的な変数、友人関係といった対人的な変数、家庭の暮らし向きといった社会的な変数が予測される可能性が示された。

⁶ 本調査では、就業者のパーソナリティ特性を把握するため Big Five 形容詞短縮版 2006（清水・山本, 2008）を用いて性格傾向を尋ねた。本尺度では、性格を表す形容詞を提示し、自分に当てはまるか否かの回答を求める。具体的には、例えば、情動性は「悩みがちな」「不安になりやすい」、外向性は「話し好きな」「陽気な」、開放性は「独創的な」「興味の広い」、勤勉性は「勤勉な」「責任感のある」、協調性は「協力的な」「共感的な」などの形容詞で測定する。なお、「情動性」については、数値が高ければ高いほどネガティブな評価となり、数値が高いほどポジティブな評価の他の4因子とは逆になる点に留意が必要である。

(9)第9章 人的ネットワークと客観的属性・キャリア・主観的意識について

第9章では、連絡先を知っているといった表層的な関係から、一緒にレジャーをする、困った時に相談できるといった親密な関係までを含んだ人的ネットワークと様々な変数の関連を分析した。基礎的な分析から、人的ネットワークの大きさは連絡先を知っている人数、一緒に遊んだりする人数、困った時に相談できる人数と親密度が高まるにつれ小さくなることが分かった。

性別や年齢に注目する基礎的な分析により、表層的な関係は女性より男性の方が多く、親密な関係は男性よりも女性の方が多くことが分かった。年代に注目した分析では、若い年代ほど人的ネットワークが広いことが確認された。

また、雇用形態別の分析からは、連絡先を知っている人数は雇用形態別の差が大きく、自営業・フリーランス、正社員・正職員が多かった。一方、遊んだりする人数、困った時に相談できる人数については雇用形態別に大きな差は見られなかった。転職回数の有無を比較すると転職経験がないグループの方が人的ネットワークの人数が多いことが確認された。

さらに、配偶者がいる人や子どもがいる人はそうでない人に比べ、連絡先を知っている人数や遊んだりする人数が多いことが確認された。学習意欲に関する分析からは、全般的な学習意欲が高い人や学習の重要性を認識している人の人的ネットワークが広いことが確認された。

(10)社会観・恋愛観・家族観・将来観・健康観・精神性について

第10章では、本章では、就労者の社会観、恋愛観、家族観、幸福感、将来観、健康観、精神性の各種意識について詳細に分析を行い、キャリア意識やその他の要因との関連を検討した。

まず、社会観では、総じて格差や貧困の問題に約半数以上が関心を抱いていた。女性及び年齢の高い方が格差や貧困に関心が高かった。年収が低いほど、老後に不安を感じているほど、貧困や努力の報われなさに関心が高かった。運命や宿命に肯定的な者又は「情動性」(≡悩みがちで不安になりやすく、傷つきやすい性格、情緒の不安定性が高い)が高い者は、格差や貧困に関心が高かった。

次に、恋愛観では、総じて、恋愛に対する肯定、否定、無関心はそれぞれ2～3割と均等に分かれていた。年齢が高いほど、男性は恋愛に肯定的であり、女性是否定的であった。年齢が高いほど、恋愛に対する自信が高かった。配偶者がいる場合、年収が高い場合、恋愛に肯定的で、自信が高かった。「情動性」が高い者、「外向性」が低い者は、恋愛に対する自信が低かった。

家族観では、約半数以上が、結婚はした方が良く、子供はいた方が良くと回答した。伝統的な家族観を抱く女性は、年齢が高くなるにつれて少なかった。一方、「子供は母親が面倒をみるべきだ」は、年齢が高いほど男女共に肯定的だった。概して、年収が高いほど、学歴が

高い方が、伝統的な家族観を持っていた。

将来観では、今後の職業生活の見通しを持っていない者、老後や人生設計を考えてこなかった者がやや多い。61～65 歳まで働きたいが約 3 割で最多。老後に不安ありが 8 割。女性の方が不安とする回答が多い。幸福感が高い、配偶者や子供がいる、年収・暮らし向き・学歴が高い者は今後の職業生活の見通しを持っていた。

健康観では、「休養や睡眠を十分にとること」「バランスのよい食事をとること」「適度な運動やスポーツをすること」が重視されていた。休養や睡眠、バランスの良い食事は女性が重視していた。家族・仲間と食事をする、友人や仲間と一緒に活動することは年齢が若い方が重視し、特に女性で顕著だった。適度な運動やスポーツ、健康診断、人間ドックは年齢が高いほど重視し、運動やスポーツは男性が、健康診断・人間ドックは女性が重視していた。

精神性では、「どんな最期を迎えるかは自分で決めたい」が 6 割で最も多かった。概して女性の方が肯定的な回答が多かった。暮らし向きが良いほど精神性に関する肯定的な回答が多かった。配偶者・子供がいない方が「太く短く生きたい」と回答した。年収が少ないほど「太く短く生きたい」「あの世」はあると思う」と回答した。

(11)2020 年調査(1 年後調査)との比較

第 11 章では、前半部分で 2019 年調査と 2020 年調査の比較を行った全般的な結果を示し、次いで後半部分では詳細な分析によって、2019 年と 2020 年の間で生じた意識変化の背景を検討した。

その結果、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度に最も影響を与えるのは、コロナ禍での職業観・キャリア観の変化であり、その背景には、さらにコロナ禍における職業生活の変化やコロナ禍での職業生活の不安があることが示された。また、コロナ禍をどう感じているかも、コロナ前後の問題意識の変化に大きな影響を与えており、これからの社会にも自分の生活にも大きな影響を与えたと考える者は、コロナ前後で問題意識が高まっているが、コロナ禍はこれからの社会にも自分の生活にも大きな影響を与えなかったと考える者は、コロナ前後で問題意識が低くなった。上記の結果は、多かれ少なかれ、多くの意識について指摘でき、より具体的な問題意識（将来全般について、自分の老後について等）、相談ニーズ、転職観、職業観、自律的キャリア観、関心のある働き方、幸福感などについても指摘でき、同様の傾向がみられた。さらにコロナ禍前後の意識変化以外の要因によっても変化がみられたのは、転職観、職場観（産休、育児休暇、介護休暇が取りやすい、有給休暇が取りやすい等）、関心のある働き方（特にリモート・ワーク、テレ・ワーク、ギグ・ワーク等）であり、特に雇用形態（正規雇用か否か）、年齢、収入などで違いがみられていた。

これらの結果を受けて、コロナ禍をはさんだ変化は、一般に思われている以上に、意識面での変化である可能性が高いこと、一方で、コロナ禍前後の明らかな意識変化が観察される層は必ずしも多数派ではなく、多くはコロナ禍前後の変化にさほど敏感でなかった可能性が

あること、コロナ禍前後で「ギグ・ワーク」「ワーケーション」といった働き方が従来型のキャリアやワークとは違った角度から関心を持たれている可能性があることなどを示唆した。

引用文献・参考文献

- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Garrett Park, MD: Garrett Park Press (Reprint, 1989).
- 労働政策研究・研修機構 (2017). キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ相談経験者 1,117 名等の調査結果より 労働政策研究報告書 No.191
- 清水和秋・山本理恵 (2008). 感情的表現測定による Big Five 測定の半年間隔での安定性と変動一個人間差、状態・特性不安、自尊感情との関連 関西大学社会学部紀要 39(2) 35-67.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190.
- Super, D. E. (1980). A life span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass p.212.
- Super, D.E., Savickas, M.L. & Super, C.M. (1996) The Life-span, Life-space Approach to Careers, in D. Brown & L. Brooks (Eds.) *Career Choice and Development* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

I . 學習

第2章 子ども時代の経験が学業やその後の社会生活へ及ぼす影響

1. はじめに

米国の教育学者であるデューイは、古典的著書とされる『経験と教育』（Experience and Education）で、真実の教育はすべて、経験を通して生じると述べている（Dewey, 1938）。学習者は、現在の経験を過去の経験と結びつけて学習を行うことから、生活経験というものが教育や学習に大きな影響を与えるとされる。このことは、学校教育を通じた子どもの教育のみならず、成人にあっても同様である。成人教育学では、経験は学習者の資源であり生きたテキストブック（Lindeman, 1926）とされ、成人は、自分の経験により自分自身を定義づける（Knowles, 1989）という。成人教育や成人学習では、学習者のそれまでの経験を学習の根底に据えるのである。

一方、社会学では、成育過程において、家庭、学校、地域社会などの体験や経験を通じて獲得され蓄積されたものは、その後の学業や社会生活において、地位の獲得、収入、幸福度などで有利に働く一種の文化資本として機能することが示唆されている（Bourdieu, 1979）。さらに、近年では、英国での調査により、このような文化資本、所得や住宅資産などの経済資本、そして人脈に代表される社会関係資本の3つの分布によって階級が規定されるとの概念も提出され、例えば、エリート層では、この3つの資本もバランスよく総量が多いという指摘がなされている（Savage, 2015）。

本章では、このように教育学、成人教育学、社会学で注目する経験というものについて、子ども時代の経験の有無や経験総量が、学業達成や現在の社会生活にどのように影響を及ぼしているかについて検討を試みる。

2. 子ども時代の経験の分布と総量

(1) 性別と雇用形態

子ども時代（小学校から中学校まで）の経験を、自然体験、友達との遊び、スポーツ、楽器演奏、読書、家族旅行、図書館利用、学校の楽しさ、信頼できる教師との邂逅、生徒会役員・学級委員の機会などの10項目とした。回答は、1「全くなかった」、2「少しあった」、3「たくさんあった」の3つの選択肢である。

この10項目について、性別・雇用形態を、男性・正規、女性・正規、男性・非正規、女性・非正規の4群に分け、平均値の差の結果を示したのが、図表2-1である。

4群のうち最も平均値が高い群を摘記すると、「スポーツ」が男性・正規雇用者で高いが、それ以外ではいずれも女性・正規雇用者の値が高い。女性・正規雇用者で高い内容は、「友達との遊び」、「自然体験」、「読書」、「学校の楽しさ」、「楽器演奏」、「図書館利用」、「家族旅行」、「信頼できる教師との邂逅」、「生徒会の役員・学級委員の経験」である。

図表 2-1 性別・雇用形態別子ども時代の経験の分布

	全体平均 (標準偏差)	男性・正規 (N=2650)		女性・正規 (N=1300)		男性・非正規 (N=650)		女性・非正規 (N=1400)		p
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
友だちとの遊び	2.61 (.561)	2.62	.560	2.64	.550	2.53	.598	2.60	.554	***
自然体験	2.40 (.615)	2.41	.610	2.45	.607	2.30	.630	2.38	.619	***
スポーツ	2.34 (.684)	2.46	.647	2.31	.696	2.26	.686	2.20	.704	***
学校の楽しさ	2.19 (.682)	2.23	.661	2.27	.673	2.03	.711	2.14	.699	***
読書	2.13 (.689)	2.02	.675	2.27	.680	2.06	.672	2.24	.688	***
家族旅行	2.05 (.669)	2.05	.646	2.14	.695	1.98	.657	2.02	.684	***
信頼できる教師との邂逅	1.98 (.703)	2.01	.692	2.03	.714	1.85	.714	1.94	.698	***
図書館利用	1.95 (.694)	1.83	.674	2.15	.702	1.85	.651	2.03	.688	***
楽器演奏	1.91 (.735)	1.71	.683	2.15	.717	1.76	.710	2.12	.732	***
生徒会役員・学級委員の経験	1.72 (.778)	1.75	.786	1.77	.796	1.58	.720	1.66	.763	***

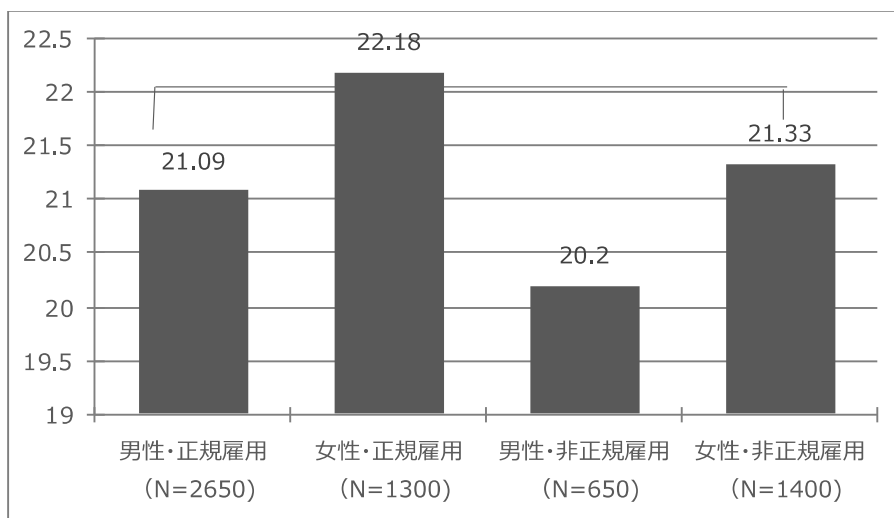
***p<.001

なお、この4群について10項目すべてで有意差が認められた。

次に、子ども時代の経験に関する10項目の合計(10≤値の範囲≤30)を経験総量として、雇用形態別の4群で平均値を見たのが図表2-2である。

平均値の高い順から、「女性・正規雇用」(22.18) > 「女性・非正規雇用」(21.33) > 「男性・正規雇用」(21.09) > 「男性・非正規雇用」(20.20)であり、総じて女性の方が経験総量の多い結果となっている。

図表 2-2 性別・雇用形態別子どもの時代の経験総量



この4群について、統計的な有意差が認められたため、scheffe法で多重比較をしたところ、①「女性・正規雇用」、②「女性・非正規雇用」「男性・正規雇用」、③「男性・非正規雇用」の3つの群の間に差があり、女性・正規雇用者の経験総量の多さと、男性・非正規雇用者の経験総量の少なさが推察される結果となっている。この女性・正規雇用の者の経験総量が多い結果は、どのような意味を持つのであろうか。

近年の女性の労働参加拡大に向けた政策の中で、雇用者の夫と専業主婦から成る世帯（「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」と夫婦共働き世帯（「雇用者の共働き世帯」）の比率の推移を見れば、1996年を境に夫婦共働き世帯の方が多くなり、さらに増加の傾向が認められる（内閣府, 2019）。しかし、世代によっては、戦後形成されたとされる男性は仕事、女性は家庭といった性役割観において、専業主婦を選択した者も多かったと推測される。女性で正規雇用として職に就いている者は、男性以上に、子ども時代に多様な文化的、教育的経験をし、そのことが、学業達成や学歴に結び付き、男女差を^{りょうが}凌駕する比較優位性を獲得、正規雇用に結びつく要因となったことを推測させる結果である。

反対に、4群のうち、男性・非正規雇用の者の経験総量は極端に低い。このことは、男性・非正規雇用の者が子ども時代に文化的素養や社会に対する視野の獲得、あるいは役割を担う機会が限定されていることを意味する。

これらのことから、子ども時代の経験は、当時の家庭環境や学校教育での適応・達成状況を推察する指標であり、また、それらの状況とともに将来の雇用状況を予測する要因でもあることがわかる。

(2)最終学歴

最終学歴については、「大学・大学院」、「専門学校・各種学校・短大・高専」、「中学・高校・その他」の3群とした上で、前述の子ども時代の経験に関する10項目との関係を見た（図表2-3）。

学歴においては、「友だちとの遊び」や「自然体験」には統計的な有意差はない。有意差がある項目のうち、平均値が最も高いものを最終学歴別に摘記すると、「専門学校・各種学校・短大・高専」の者では「楽器演奏」が多い。「楽器演奏」以外の「スポーツ」、「学校の楽しさ」、「読書」、「家族旅行」、「信頼できる教師との邂逅」、「図書館利用」、「生徒会役員・学級委員の経験」のいずれの項目も、「大学・大学院」の者の値が高くなっている。特にスポーツや学校の楽しさといった集団活動、あるいは信頼できる教師との邂逅といった学校への適応、読書や図書館利用といった学術的スキルを醸成する活動において、最終学歴が大学・大学院の者の経験量が多い結果となっている。

項目全体の合計である経験総量を見てみると、図表2-4のとおり、「大学・大学院」(21.66) > 「専門学校・各種学校・短大・高専」(21.24) > 「中学・高校・その他」(20.50) と学歴に比例して経験総量が多くなっており、この3群には0.1%水準で有意差が認められる。学

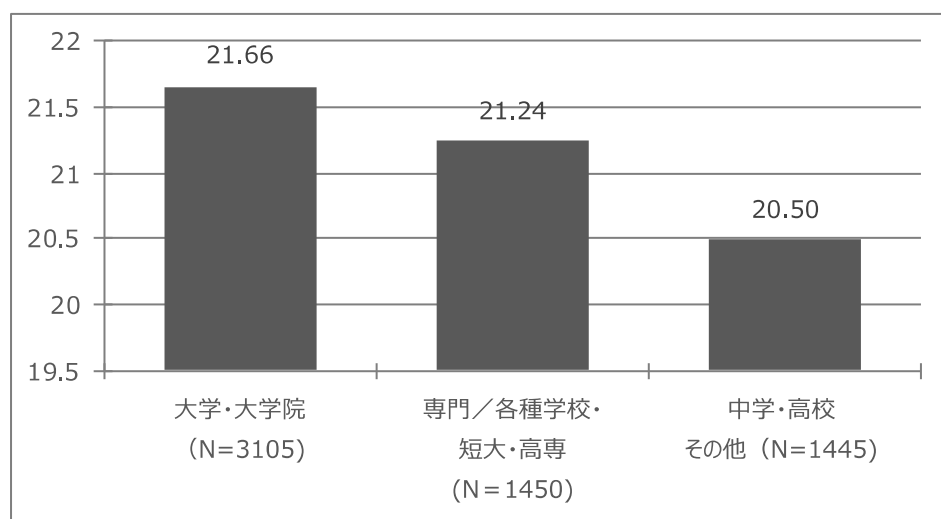
歴が高いほど経験総量が多くなっているとの結果は、経験総量と学業達成、進学を後押しする過程の文化資本や経済資本との関連を推測させるものである。

図表 2-3 学歴別子ども時代の経験の分布

	全体平均	大学・大学院 (N=3105)		専門/専修学校・短大・ 高専(N=1450)		中学・高校・その他 (N=1445)		p
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
友だちとの遊び	2.61 (.561)	2.60	.570	2.62	.562	2.63	.541	
自然体験	2.40 (.615)	2.40	.609	2.40	.610	2.38	.635	
スポーツ	2.34 (.684)	2.37	.678	2.30	.690	2.33	.689	**
学校の楽しさ	2.19 (.682)	2.24	.671	2.16	.678	2.12	.699	***
読書	2.13 (.689)	2.17	.687	2.14	.690	2.04	.684	***
家族旅行	2.05 (.669)	2.12	.649	2.06	.679	1.90	.673	***
信頼できる教師との邂逅	1.98 (.682)	2.02	.701	1.96	.708	1.92	.694	***
図書館利用	1.95 (.694)	2.01	.691	1.96	.695	1.81	.678	***
楽器演奏	1.91 (.735)	1.91	.744	1.98	.739	1.83	.701	***
生徒会役員・学級委員の経験	1.72 (.778)	1.82	.799	1.66	.753	1.55	.721	***

p<.01, *p<.001

図表 2-4 学歴別過去の経験総量



(3) 学校の成績と経験総量

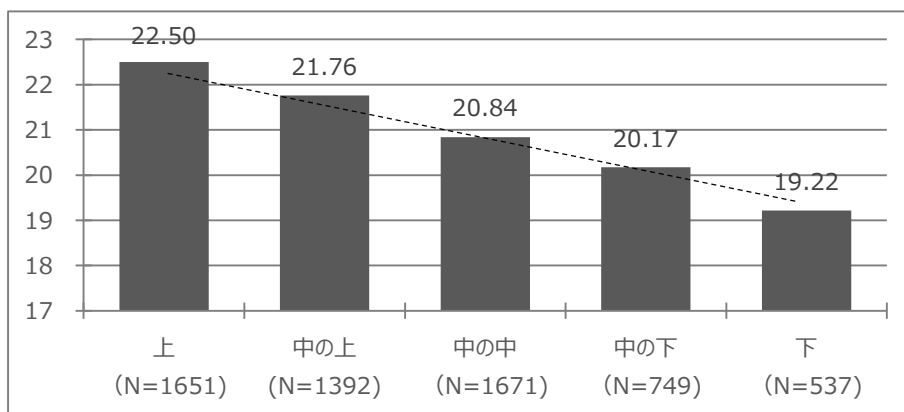
次に最終学歴と経験との結果を敷衍し、中学校卒業時の成績との関係を見てみたい。

中学校の成績について、同学年のうち、「上のほう」、「中の上ぐらい」、「中の中ぐらい」、「中の下ぐらい」、「下のほう」の5段階で聞き、それぞれの経験総量の平均値を見てみたのが図表2-5である。

結果、「上のほう」(22.50) > 「中の上」(21.76) > 「中の中」(20.84) > 「中の下」(20.17) > 「下のほう」(19.22) となっており、成績上位層から、成績下位層まで、経験総量の平均値の合計は、直線的に下降している。つまり、成績の上位の者は、成績の下位の者よりも多くの経験をしていることになる。この5群には0.1%水準で有意差が認められる。

このように、中学校卒業時の成績と経験総量との間には一定の関係性が想定され、中学校の段階で、子どもごとに経験の種類や経験総量が異なっている実態があり、そして、それは、その後の学歴や雇用形態とも関わっていることが推察されるものである。つまり、経験総量が多い者は成績も良く、マタイ効果とされるように、良い経験を蓄積したものは、成績が良くなり、成績が良くなると、益々良い経験をする。そのことは、その後の人生設計においても、進学・就職で有利に働き、人生の達成をより優位に行えとの結果を予想させるものである。

図表 2-5 中学校卒業時の成績と過去の経験総量



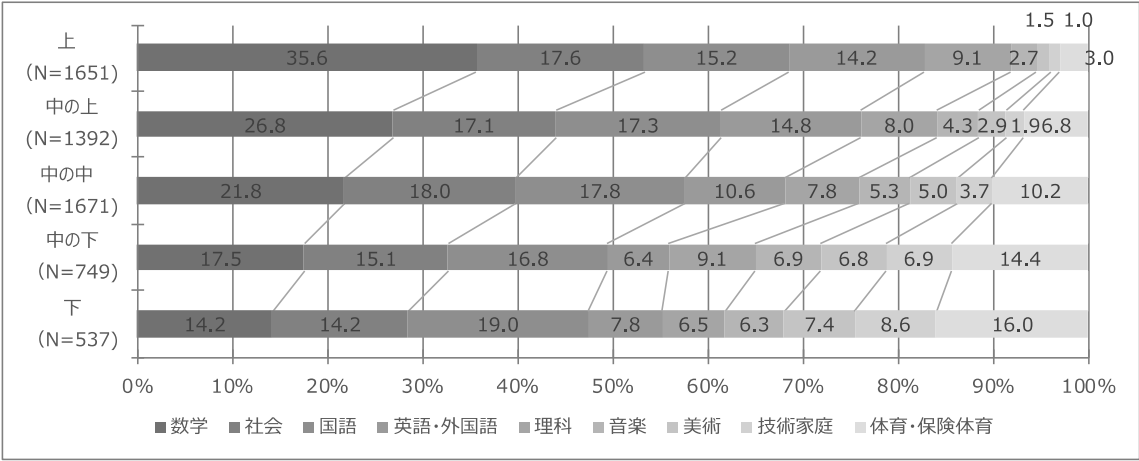
(4) 学校の成績と教科の関係

次に、中学校卒業時の成績と最も得意だった科目をきいた結果が、図表2-6である。

成績が「上のほう」とした成績上位層で得意科目として最も多く上がったのは、「数学」(35.6%)であり、次いで「社会」(17.6%)である。この2科目における成績上位層の比率は成績の中位層や下位層の者よりも相対的に多くなっている。「数学」が占める割合は、成績の下位層まで直線的に下がっていく。反対に、成績が「下のほう」とする成績下位層で、他の群と比べて回答で多くなっているのが「国語」(14.2%)と「体育・保健体育」(16.0%)となっている。このことから、成績上位層にとって、「数学」の成績が成績全体を表す一つの

指標となっており、数学が得意なものは全体の成績が良いということになる。

図表 2-6 学校の成績と得意な教科の関係



次に、過去の経験の 10 項目で、「たくさんあった」と回答した者に限定し、その回答の多い順に経験の種類を並べかえた。たとえば、回答比率が最も高い「友だちとの遊び」では、6,000 人中 3,898 人と全体の 65.0%が「たくさんあった」と回答している。

結果、多い順から、経験の種類は、「友だちとの遊び」、「自然体験」、「スポーツ」、「楽器演奏」、「学校の楽しさ」、「読書」、「家族旅行」、「信頼できる教師との邂逅」、「図書館利用」、「学級委員の経験」となる。これらの過去の経験が「たくさんあった」と回答した者のそれぞれの経験と得意科目として挙げられている科目を見てみたい（図表 2-7）。

「友だちとの遊び」と「自然体験」が「たくさんあった」と回答した者が得意科目として挙げたものは、数学、国語、社会の順に多い。

図表 2-7 過去の経験と得意な教科の関係

質問項目	N（「たくさんあった」の回答）	第一位	第二位	第三位
友だちとの遊び	3898	数学（25.5%）	国語（16.9%）	社会（16.1%）
自然体験	2803	数学（24.7%）	国語（17.7%）	社会（16.5%）
スポーツ	2791	数学（27.3%）	社会（16.9%）	体育・保健体育（13.9%）
楽器演奏	1363	国語（20.0%）	数学（19.8%）	音楽（14.7%）
学校の楽しさ	2091	数学（26.4%）	国語（15.5%） 社会（15.5%）	
読書	1862	国語（27.9%）	数学（19.8%）	社会（17.0%）
家族旅行	1508	数学（22.5%）	国語（17.6%） 社会（17.6%）	
信頼できる教師との邂逅	1425	数学（25.2%）	社会（16.9%）	国語（15.4%）
図書館利用	1301	国語（26.2%）	数学（19.5%）	社会（17.2%）
生徒会役員・学級委員の経験	1208	数学（26.8%）	国語（18.2%）	社会（16.8%）

この順番は、「生徒会役員・学級委員」の経験をたくさんしていると回答した者でも同じである。友だちとたくさん遊び、自然体験をしている者において、数学、国語、社会などの科目が得意科目として挙げられているのである。また、「学校の楽しさ」、「家族旅行」の経験をした者では、数学が同様に高く、その次に国語と社会が同じ割合になっている。「読書」、「図書館利用」が多い者では、国語、数学、社会の順番となっており、読書と国語との関係が表に出ている結果である。いずれにしてもこれらの項目では、数学、国語、社会を得意科目として挙げる者の割合が高い。

一方、「スポーツ」では、国語の代わりに体育・保健体育が第三位に、そして、「楽器演奏」では、社会の代わりに音楽が第三位に多い割合となっている。

3. 現在の活動の分布と総量

次に、現在の活動について聞くため、子ども時代（小学校から中学校まで）の経験である、自然体験、友達との遊び、スポーツ、楽器演奏、読書、家族旅行、図書館利用、学校の楽しさ、信頼できる教師との邂逅、生徒会役員・学級委員の機会などの対応する 10 項目を作成した。

成人になってからの項目として子ども時代の経験と状況が一致しない「友達との遊び」は「友だちとの会合」、「家族旅行」は「友人・家族旅行」、「学校の楽しさ」は「自発的学習」、「信頼できる教師との邂逅」は「恩師との再会」、「生徒会役員・学級委員」は「地域の世話役」などに内容を変更した。「自然体験」、「読書」、「スポーツ」、「図書館利用」、「楽器演奏」は子ども時代の経験と同じ項目である。これらの 10 項目で現在の活動について見ることにする。

(1) 性別と雇用形態

性別・雇用形態では、「楽器演奏」と「読書」を除き、「自然体験」、「友だちとの会合」、「スポーツ」、「友人・家族旅行」、「図書館利用」、「自発的学習」、「恩師との再会」、「地域の世話役」において統計的有意差が認められた（図表 2－8）。

活動の種類分布では、性別によって活動内容が異なるものの、総じて正規雇用の者の活動量が多く、また、非正規雇用の者にあっても、男性・非正規雇用の者の活動量が極端に低い結果となっている。男性・非正規雇用の者は、現在の活動でも学習の機会や正規雇用などにつながる人との出会いや交流などに参加できず、また、日常生活や様々な活動から意図せずに学習するとされる偶発的学習の機会にも恵まれていない状況が推察される結果である。

一方、男性・正規雇用の者は、4 つの群との比較において、他の群よりも、「自然体験」、「自発的学習」、「スポーツ」、「地域の世話役」、「恩師との再会」などの項目の平均値が高く、一方、女性・正規雇用の者では、「友人・家族旅行」、「友だちと会うこと」などの交友や交流が多く、「図書館利用」の平均値も高くなっている。

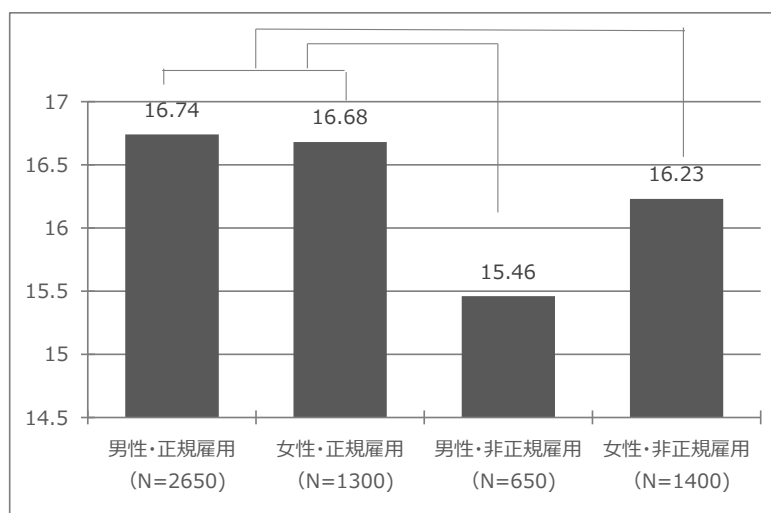
図表 2-8 性別・雇用形態別現在の活動の分布

	全体平均	男性・正規 (N=2650)		女性・正規 (N=1300)		男性・非正規 (N=650)		女性・非正規 (N=1400)		p
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
自然体験	2.01 (.642)	2.07	.635	2.02	.637	1.83	.682	1.98	.625	***
友人・家族旅行	1.98 (.670)	2.00	.659	2.13	.665	1.60	.649	1.97	.637	***
友だちと会うこと	1.92 (.624)	1.85	.624	2.10	.595	1.73	.625	1.98	.602	***
読書	1.86 (.713)	1.87	.713	1.87	.728	1.82	.698	1.84	.704	
自発的学習	1.83 (.693)	1.87	.686	1.84	.685	1.83	.710	1.77	.700	***
スポーツ	1.62 (.712)	1.76	.741	1.54	.678	1.52	.676	1.46	.647	***
図書館利用	1.5 (.679)	1.47	.652	1.56	.720	1.41	.649	1.54	.696	***
地域の世話役	1.27 (.535)	1.33	.571	1.18	.470	1.25	.511	1.27	.520	***
楽器演奏	1.25 (.540)	1.26	.546	1.22	.504	1.27	.562	1.26	.547	
恩師との再会	1.23 (.492)	1.27	.519	1.24	.497	1.20	.472	1.18	.435	***

***p<.001

さらに、10 項目の平均値の合計を現在の活動総量とし、性別・雇用形態別に **scheffe** 法で多重比較をしたのが図表 2-9 である。結果、平均値の分布でも推測されていたことであるが、①「男性・正規雇用」と「女性・正規雇用」、②「女性・非正規雇用」、③「男性・非正規雇用」の 3 つの群との間に、有意な差が認められた。

図表 2-9 性別・雇用形態別現在の活動総量



(2)最終学歴

最終学歴について、現在の活動についての結果をみたのが、(図表 2-10)である。有意差がないのは、「自然体験」や「地域の世話役」である。有意差がある 8 項目のうち、最終学歴の中で、3 群のうち相対的に「専門学校・各種学校・短大・高専」の者の平均値が高いのは、「友達との会合」である。有意差があるそれ以外の項目を見れば、いずれも「大学・大学院」の者の平均値が高く、「友人・家族旅行」、「自発的学習」、「読書」、「スポーツ」、「図書館利用」、「楽器演奏」、「恩師の再会」となっている。総じて、最終学歴が「大学・大学院」の者の平均値が高い項目が多い。

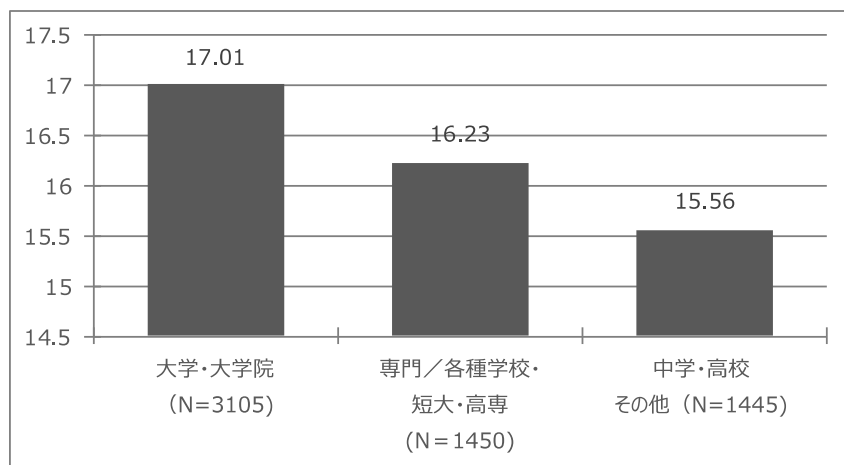
10 項目を足しあげ、その合計で現在の活動総量を見たのが図表 2-11 である。これによれば、「大学・大学院」(17.01) > 「専門学校・各種学校・短大・高専」(16.23) > 「中学・高校・その他」(15.56) と学歴に比例して経験量が多い結果となっている。なお、この 3 群では、0.1%水準で有意差が認められる。このことから、学歴が高いほど、多様な活動を行い、その活動総量も多いことが分かる。これらの活動総量の差は、活動を介して人間関係や知識の獲得に寄与し、そのことが人生の豊かさなどに影響を及ぼす可能性もある。

図表 2-10 学歴別現在の活動の分布

	全体平均	大学・大学院 (N=3105)		専門/専修学校・短大・ 高専(N=1450)		中学・高校・その他 (N=1445)		p
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
自然体験	2.01 (.642)	2.02	.629	2.02	.648	1.98	.662	
友人・家族旅行	1.98 (.670)	2.04	.675	1.97	.646	1.86	.665	***
友だちと会うこと	1.92 (.624)	1.93	.623	1.95	.612	1.87	.635	**
読書	1.86 (.713)	1.94	.716	1.82	.711	1.71	.680	***
自発的学習	1.83 (.693)	1.95	.693	1.76	.667	1.66	.671	***
スポーツ	1.62 (.712)	1.69	.724	1.55	.687	1.52	.692	***
図書館利用	1.50 (.679)	1.59	.704	1.47	.677	1.34	.589	***
地域の世話役	1.27 (.535)	1.28	.541	1.26	.519	1.28	.537	
楽器演奏	1.25 (.540)	1.29	.573	1.23	.524	1.19	.469	***
恩師との再会	1.23 (.492)	1.28	.526	1.21	.470	1.16	.421	***

p<.01, *p<.001

図表 2-11 学歴別現在の活動総量



4. 経験の内容

(1) 過去の経験の分類

これまで分析の対象としてきた過去の経験としての、「自然体験」、「友達との遊び」、「スポーツ」、「楽器演奏」、「読書」、「家族旅行」、「図書館利用」、「学校の楽しさ」、「信頼できる教師との邂逅」、「生徒会役員・学級委員の機会」などの10項目について、その内容を分類するため、最尤法による因子分析を行い、プロマックス回転を行った結果が、図表2-12である。

図表 2-12 過去の経験の因子分析結果

	因 子		
	I 家庭内教養	II 活動的体験	III 学校適応
図書館利用	.798	-.068	.043
読書	.726	.021	-.041
楽器演奏	.351	.093	.071
家族旅行	.302	.177	.134
友達ちとの遊び	.001	.816	-.079
自然体験	.140	.564	-.083
スポーツ	-.081	.532	.104
信頼できる教師との邂逅	-.006	-.058	.799
学校の楽しさ	-.053	.253	.603
生徒会役員・学級委員の経験	.138	-.104	.493
α	(4項目) .661	(3項目) .654	(3項目) .675
因子相関	因子 I		
	因子 II	1.000	
	因子 III	.621	1.000
因子抽出法：最尤法 回転法：プロマックス法			

第Ⅰ因子は、図書館利用、読書、楽器演奏、家族旅行の項目の負荷量が高く、家庭教育に関する項目が高いことから、「家庭内教養」、第Ⅱ因子は、友だちとの遊び、自然体験、スポーツなど活動的な項目の負荷量が高いため「活動的体験」、第Ⅲ因子は、信頼できる教師との邂逅、学校の楽しさ、生徒会役員や学級委員などは学校教育の肯定的な経験に関する項目の負荷量が高く「学校適応」と名付けることとする。

3つの因子である「家庭内教養」4項目、「活動的体験」3項目、「学校適応」3項目について、信頼性分析を実施したところ、「家庭内教養」が $\alpha=.661$ 、「活動的体験」 $\alpha=.654$ 、「学校適応」が $\alpha=.675$ となっており、それぞれ尺度とする。なお、因子相関は、因子Ⅰと因子Ⅱが $r=.298$ 、因子Ⅰと因子Ⅲは $r=.374$ 、因子Ⅱと因子Ⅲは $r=.621$ である。

(2)現在の活動志向の分類

次に、現在の活動の10項目を分類するため、同様に最尤法による因子分析を行い、3つの因子を抽出した。その後、プロマックス回転を行った結果が、図表2-13である。

図表2-13 現在の活動志向項目の因子分析結果

	因 子		
	I 行動志向	II ネットワーク志向	III 学習志向
友人・家族旅行	.694	-.095	.005
自然体験	.608	-.052	.027
友だちと会うこと	.568	.080	-.066
スポーツ	.330	.207	.059
恩師との再会	-.004	.682	.002
地域の世話役	.018	.652	-.062
楽器演奏	-.066	.493	.088
読書	-.033	-.110	.838
図書館利用	-.037	.138	.540
自発的学習	.151	.108	.424
α	(4項目) .651	(3項目) .625	(3項目) .658
因子相関	因子 I	1.000	
	因子 II	.515	1.000
	因子 III	.462	.481
因子抽出法：最尤法			
回転法：プロマックス法			

第Ⅰ因子は、友人・家族旅行、自然体験、友だちとの会合、スポーツの項目などの負荷量が高く、活動に関する項目が高いことから「行動志向」と名付ける。第Ⅱ因子は、恩師との再会、地域の世話役、楽器演奏などの項目の負荷量が高く、人との関係性によることが多いため「ネットワーク志向」と名付ける。第Ⅲ因子は、読書、図書館利用、自発的学習の項目に関する負荷量が高いため、「学習志向」と名付けた。

その後、3つの因子である「行動志向」4項目、「ネットワーク志向」3項目、「学習志向」3項目のそれぞれについて、信頼性分析を実施したところ、「家庭内教養」が $\alpha=.651$ 、「活動的体験」 $\alpha=.625$ 、「学校適応」が $\alpha=.658$ となっており、尺度化して使用することにする。なお、因子相関は、因子Ⅰと因子Ⅱが $r=.515$ 、因子Ⅰと因子Ⅲは $r=.462$ 、因子Ⅱと因子Ⅲは $r=.481$ である。

(3)過去の経験と現在の類似活動との相関

因子分析による過去の経験の3つの尺度、家庭内教養、活動的体験、学校適応と、現在の活動志向の3つの尺度、行動志向、ネットワーク志向、学習志向の六つについて、過去の経験と現在の活動のそれぞれの尺度間の相関を見たのが、図表2-14である。

現在の活動の観点から、過去の経験との関係を見れば、旅行、友人との付き合い、スポーツなどの「行動志向」の者は、過去の経験として、図書館利用、読書、楽器演奏、旅行などを行ったとする「家庭内教養」($r=.241$)、友だちとの遊び、自然体験、スポーツなどの「活動的体験」($r=.330$)、信頼できる教師との邂逅、学校の楽しさ、生徒会役員や学級員といった項目からなる「学校適応」($r=.317$)と正の相関が認められ、現在の活動として、恩師との再会、地域の世話役、楽器演奏などの項目からなる「ネットワーク志向」とは、過去の「家庭内教養」($r=.212$)、「学校適応」($r=.253$)との間に正の相関がみられた。また、現在の読書、図書館利用、自発的学習といった項目からなる「学習志向」とは、過去の「家庭内教養」($r=.326$)との間に正の相関がみられた。ただし、現在の「ネットワーク志向」や「学習志向」と過去の「活動的体験」は関係せず、現在の「学習志向」と過去の「学校適応」との相関は弱い。

図表 2-14 過去の経験と現在の活動との関係

		平均値	標準偏差	最大値	最小値	相関係数					
						過去の経験			現在の活動		
						家庭内教養	活動的体験	学校適応	行動志向	ネットワーク志向	学習志向
過去の経験	家庭内教養	8.04	1.963	4	12	1	—	—	—	—	—
	活動的体験	7.35	1.436	3	9	.300**	1	—	—	—	—
	学校適応	5.89	1.686	3	9	.377**	.435**	1	—	—	—
現在の活動	行動志向	7.53	1.853	4	12	.241**	.330**	.317**	1	—	—
	ネットワーク志向	3.76	1.185	3	9	.212**	.007	.253**	.357**	1	—
	学習志向	5.19	1.607	3	9	.326**	.089**	.191**	.366**	.364**	1

** p<.01

過去の経験においては、「家庭内教養」、「活動的体験」、「学校適応」の3つの尺度間でいずれも正の相関がみられる。「活動的体験」と「学校適応」との間に正の相関($r=.435$)は、学校時代によく遊び、自然に触れ、スポーツをしていた活動的な経験を持つ者は、良き教師にも恵まれ、あるいは教師から一目置かれ、学校が楽しく、学校内で生徒会役員や学級委員などの役割を担っているということを推測させる結果である。また、「家庭内教養」と「学校適

応」($r=.377$)と、「家庭内教養」と「活動的体験」($r=.300$)との間にも正の相関がある。

現在の活動に関する3つの尺度間では、「行動志向」と「学習志向」($r=.366$)、「行動志向」と「ネットワーク志向」($r=.357$)との間にそれぞれ正の相関があり、また、「ネットワーク志向」と「学習志向」($r=.364$)との間に正の相関が認められた。行動志向、ネットワーク志向、学習志向とそれぞれ正の相関がみられることから、現在の活動にあっても活動する者は多くの活動を行い、そうでない者は活動しないという傾向が推測される結果である。

5. 過去の経験と現在の活動との関係

(1) 過去の経験の下位尺度と職業との関係

先に因子分析で分類し作成した過去の経験の3つの尺度である「家庭内教養」、「活動的体験」、「学校適応」ごとに、職業の分布で平均値の高い順に上位三番目までを挙げる（図表2-15）。

図表 2-15 職業と過去の経験内容との関係

職 業	I 家庭内教養 (標準偏差)	II 活動的体験 (標準偏差)	III 学校適応 (標準偏差)	経験総量 (標準偏差)
管理的職業(N=577)	7.88 (1.984)	7.52 (1.423)	6.21 (1.709)	21.61 (3.810)
専門的・技術的職業(N=1365)	8.26 (1.934)	7.46 (1.381)	6.02 (1.701)	21.74 (3.818)
事務的職業(N=1555)	8.19 (1.970)	7.29 (1.408)	5.88 (1.637)	21.36 (3.817)
販売の職業(N=570)	8.06 (1.877)	7.35 (1.414)	5.84 (1.617)	21.25 (3.640)
サービスの職業(N=675)	8.16 (1.952)	7.24 (1.469)	5.72 (1.711)	21.12 (4.045)
保安の職業(N=96)	7.75 (2.021)	7.60 (1.380)	6.35 (1.596)	21.71 (3.604)
農林漁業の職業(N=44)	8.34 (1.976)	7.39 (1.385)	5.95 (1.928)	21.68 (3.887)
生産工程の職業(N=359)	7.47 (1.765)	7.30 (1.466)	5.64 (1.567)	20.42 (3.554)
輸送・機械運転の職業(N=110)	7.60 (1.863)	7.54 (1.578)	5.72 (1.714)	20.85 (3.933)
建設・採掘の職業(N=109)	7.08 (1.852)	7.37 (1.567)	5.51 (1.725)	19.96 (4.030)
運搬・清掃・包装等の職業(N=247)	7.51 (1.985)	6.98 (1.614)	5.36 (1.756)	19.85 (4.352)
その他(N=293)	7.90 (2.103)	7.33 (1.456)	6.00 (1.738)	21.23 (4.109)
合計平均値(N=6000)	8.04 (1.963)	7.35 (1.436)	5.89 (1.686)	21.28 (3.879)

職業別に見てみると、管理的職業では、過去の経験として、友だち遊び、自然体験、スポーツといった「活動的体験」や信頼できる教師との邂逅、学校の楽しさ、生徒会役員や学級委員などの経験といった「学校適応」の平均値が高い。活動的で制度内で適応するという資質・能力が職業にいきているということであろう。専門的・技術的職業では、図書館利用、読書、家族旅行といった「家庭内教養」と「学校適応」の平均値が高い。専門的・技術的職業では、知識や学校文化への適応が高いことが予想される。その他、事務的職業では「家庭内教養」の平均値が高い。保安の職業⁷は、「活動的体験」、「学校適応」の平均値が高く、「活動的体験」とともに「学校適応」といった体制順応性の高さが職業に結び付いていると推察される。農林漁業の職業は、「家庭内教養」の平均値が高く、輸送・機械運転の職業では、体力を要する場合もあることから、身体的資質・能力が高いことが推測され、過去の「活動的体験」の平均値が高い。

次に、過去の経験に関する「家庭内教養」、「活動的体験」、「学校適応」3つの尺度別に平均値の高い順に摘記してみよう。

「家庭内教養」では、農林漁業の職業>専門的・技術的職業>事務的職業の順に多い。農林漁業の職業では、家族を交えた豊かな時間を過ごした者が多いとも考えられ、専門的・技術的職業や事務的職業では、図書館利用や読書を通じ、一人で集中して時間を過ごすといった経験が培われているとも考えられる。

友だちとの遊び、自然体験、スポーツといった「活動的体験」では、保安の職業>輸送・機械運転の職業>管理的職業が高く、これらの職業は活動性が期待される職業であることがわかる。

信頼できる教師との邂逅、学校の楽しさ、生徒会役員や学級委員の機会といった項目からなる「学校適応」では、「保安の職業」>「管理的職業」>「専門的・技術的職業」の順となっている。「保安の職業」で学校適応の平均値が高いのは、このような職業に就く者の活動性とともに、先に記したとおり、自衛官・警察官・消防員などの公務の仕事に就いている者が多く含まれることから、体制順応という性格特性を表しているように思われる。

最後に、過去の経験項目の全体の合計により、子ども時代の経験全体の平均値が高い職業を見てみると、「専門的・技術的職業」>「保安の職業」>「農林漁業の職業」>「管理的職業」>「事務的職業」の順である。

⁷ なお、「保安の職業」は職業分類上、自衛官・警察官・消防員や警備などの仕事から構成される職種である。また、自衛官・警察官・消防員などが多く含まれることから、国家公務員・地方公務員その他の公的な職業に従事している者も多く該当する。

(2)現在の活動志向の下位尺度と現在の職業との関係

現在の活動志向について、「行動志向」、「ネットワーク志向」、「学習志向」の3つの下位尺度から職業の分布で上位三番目までを見てみる（図表2-16）。

職業別に見てみると、管理的職業では、現在の活動として、友人・家族旅行、自然体験、友だちと会うこと、スポーツなどからなる「行動志向」、恩師との再会、地域の世話役、楽器演奏などの「ネットワーク志向」、読書、図書館利用、自発的学習などからなる「学習志向」のいずれの平均値も高い。専門的・技術的職業では、「行動志向」と「学習志向」の二つの平均値が高い。保安の職業は、「行動志向」、「ネットワーク志向」、「学校適応」と、管理的職業と同様、バランスよく平均値が高い。一方、農林漁業の職業は、「ネットワーク志向」の平均値が高くなっている。

図表 2-16 職業と現在の活動志向との関係

職業	I 行動志向 (標準偏差)	II ネットワーク志向 (標準偏差)	III 学習志向 (標準偏差)	全体 (標準偏差)
管理的職業(N=577)	7.90 (1.883)	3.92 (1.344)	5.40 (1.602)	17.21 (3.786)
専門的・技術的職業(N=1365)	7.74 (1.843)	3.85 (1.182)	5.56 (1.608)	17.15 (3.471)
事務的職業(N=1555)	7.56 (1.799)	3.66 (1.129)	5.23 (1.605)	16.45 (3.386)
販売の職業(N=570)	7.40 (1.853)	3.69 (1.161)	4.98 (1.572)	16.08 (3.552)
サービスの職業(N=675)	7.25 (1.844)	3.76 (1.176)	5.00 (1.588)	16.00 (3.450)
保安の職業(N=96)	7.98 (2.010)	3.95 (1.461)	5.26 (1.700)	17.19 (4.032)
農林漁業の職業(N=44)	7.48 (1.732)	3.95 (1.180)	5.18 (1.419)	16.61 (3.237)
生産工程の職業(N=359)	7.17 (1.808)	3.67 (1.138)	4.74 (1.497)	15.58 (3.444)
輸送・機械運転の職業(N=110)	7.66 (1.783)	3.71 (1.336)	4.74 (1.652)	16.11 (3.678)
建設・採掘の職業(N=109)	7.11 (1.781)	3.67 (1.001)	4.55 (1.302)	15.33 (3.037)
運搬・清掃・包装等の職業(N=247)	6.68 (1.847)	3.66 (1.140)	4.59 (1.487)	14.93 (3.637)
その他(N=293)	7.59 (1.795)	3.74 (1.169)	5.12 (1.608)	16.44 (3.516)
合計平均値(N=6000)	7.53 (1.853)	3.76 (1.185)	5.19 (1.607)	16.47 (3.544)

友人・家族旅行、自然体験、友だちとの会合、スポーツの項目からなる「行動志向」では、「保安の職業」＞「管理的職業」＞「専門的・技術的職業」が高くなっている。これらの職業の者は活動的な時間を過ごしていると言えよう。恩師との再会、地域の世話役、楽器演奏からなる「ネットワーク志向」では、「保安の職業」＝「農林漁業」＞管理的職業の順となっ

ている。図書館利用、読書、自発的学習の項目からなる「学習志向」では、「専門的・技術的職業」＞「管理的職業」＞「保安の職業」の順となっている。これらの層は成人学習を自発的・自律的に実施していると言える。

次に、過去の経験項目の全体の合計により、現在の活動志向の総量が多い職業を見てみると、「管理的職業」＞「保安の職業」＞「専門的・技術的職業」＞「農林漁業の職業」＞「事務的職業」の順となっている。

(3)過去の経験総量の高い5つの職業の回答者の属性

経験の平均値が高い「専門的・技術的職業」、「保安の職業」、「農林漁業の職業」、「管理的職業」、「事務的職業」の5つについて、回答者の中で多い属性を見てみると、図表2-17のとおりである。

「管理的職業」では、男性、大学・大学院卒、個人年収700～800万円未満、世帯年収1,200万円以上の者、「専門的・技術的職業」では、男性、大学・大学院卒、個人年収300～400万円未満、世帯年収400～500万円未満、「事務的職業」では、女性、大学・学院、個人年収300～400万円未満、世帯年収400～500万円未満、「保安の職業」では、男性、大学・大学院卒、個人年収500～600万円未満、世帯年収は500～600万円未満と700～800万円未満が多く、「農林漁業の職業」では、男性、専門・各種学校卒、個人年収100～200万円未満、世帯年収は400～500万円未満の者が多い。

図表2-17 経験総量の多い上位職業の回答者属性の特徴

職 業	性 別	学 歴	個人年収（円）	世帯年収（円）	幸福度の平均値 （標準偏差）
管理的職業（N=577）	男性 (90.1%)	大学・大学院 (74.7%)	700～800万未満 (13.3%)	1,200万以上 (23.6%)	7.43 (1.965)
専門的・技術的職業（N=1365）	男性 (60.0%)	大学・大学院 (64.2%)	300～400万未満 (17.6%)	400～500万未満 (12.6%)	7.18 (2.085)
事務的職業（N=1555）	女性 (63.7%)	大学・大学院 (55.8%)	300～400万未満 (19.5%)	400～500万未満 (13.1%)	7.03 (2.117)
保安の職業（N=96）	男性 (89.6%)	大学・大学院 (54.1%)	500～600万未満 (26.0%)	500～600万未満 (14.6%) 700～800万未満 (14.6%)	7.42 (1.993)
農林漁業の職業（N=44）	男性 (61.4%)	専門・各種学校 (40.9%)	100～200万未満 (27.3%)	400～500万未満 (15.9%)	6.55 (2.377)

この5つの職業において、主観的幸福度の平均値をみたところ、「管理的職業」（7.43）＞「保安の職業」（7.42）＞「専門的・技術的職業」（7.18）＞「事務的職業」（7.03）＞「農林漁業の職業」（6.55）の順であった。また、この5つの中では、「事務的職業」や「農林漁業の職業」では、標準偏差を見ると回答のばらつきが大きいことがわかる。

(4) 中学時代の得意科目と現在の職業

次に、中学時代の得意科目と現在の職業との関係を見てみる（図表 2－18）。

中学での得意科目は、全体として、数学（25.5%）、国語（17.0%）、社会（17.0%）に集中している。数学を得意とする比率が高い職業は、「管理的職業」（34.1%）＞「専門的・技術的職業」（32.7%）＞「建設採掘の職業」（29.4%）である。国語の比率が高いのは、「サービスの職業」（20.6%）＞「販売の職業」＝「運搬・清掃・包装等の職業」（20.2%）である。サービス業系では、対人関係に関わる職業であり、言語能力が求められることからか、国語を得意科目とする者が多い。

社会の比率が高いのは、「輸送・機械運転の職業」（30.0%）＞「農林漁業の職業」（22.7%）＞「管理的職業」（21.1%）である。社会に対する関心が高いことを示唆する内容である。

一方、建設、運転、保安などの体力を必要と想定される仕事では、体育・保健体育が得意科目に入っており、たとえば、「建設・採掘の職業」（21.1%）＞「輸送・機械運転の職業」（15.5%）＞「保安の職業」（14.6%）となっている。

図表 2－18 職業と中学時代の得意科目との関係

職 業	第一位	第二位	第三位
管理的職業(N=577)	数学 (34.1%)	社会 (21.1%)	国語 (10.7%)
専門的・技術的職業(N=1365)	数学 (32.7%)	国語 (13.8%)	社会 (12.5%)
事務的職業(N=1555)	数学 (23.5%)	国語 (19.7%)	社会 (19.4%)
販売の職業(N=570)	国語 (20.2%)	数学 (19.1%)	社会 (17.2%)
サービスの職業(N=675)	国語 (20.6%)	数学 (19.1%)	社会 (15.4%)
保安の職業(N=96)	数学 (26.0%)	社会 (20.8%)	体育・保健体育 (14.6%)
農林漁業の職業(N=44)	数学／社会 (22.7%)	---	国語 (18.2%)
生産工程の職業(N=359)	数学 (24.2%)	社会 (16.7%)	国語 (15.0%)
輸送・機械運転の職業(N=110)	社会 (30.0%)	数学 (20.0%)	体育・保健体育 (14.5%)
建設・採掘の職業(N=109)	数学 (29.4%)	体育・保健体育 (21.1%)	社会 (15.6%)
運搬・清掃・包装等の職業(N=247)	国語 (20.2%)	社会 (18.2%)	数学 (17.0%)
その他(N=293)	数学 (22.5%)	国語 (20.1%)	社会／体育・保健体育 (13.0%)
全 体	数学 (25.5%)	国語／社会 (17.0%)	---

6. 過去の経験と現在の活動の暮らし向きと幸福度との関係

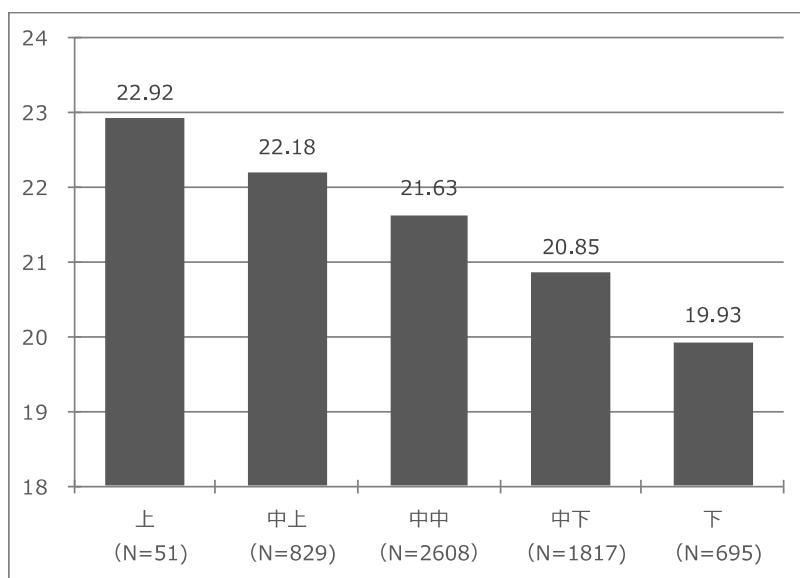
最後に、過去の経験が現在の活動にどのように影響しているかの指標として、暮らし向きと幸福度の二つの点から見てみたい。

(1) 暮らし向き

暮らし向きを 5 段階で聞き、それぞれの経験総量の平均値を見たところ、暮らし向きに比例して、上 (22.92) が最も高い平均値であり、中上 (22.18)、中中 (21.63)、中下 (20.85)、下 (19.93) と直線的に平均値が下がる傾向が認められた (図表 2-19)。

下位尺度である「家庭内教養」、「活動的体験」、「学校適応」の 3 つのいずれでも同様に暮らし向きに比例する傾向があり、暮らし向きと経験の種類を表す 3 つの尺度との間にも同様の傾向が推定される。

図表 2-19 暮らし向きと過去の経験総量

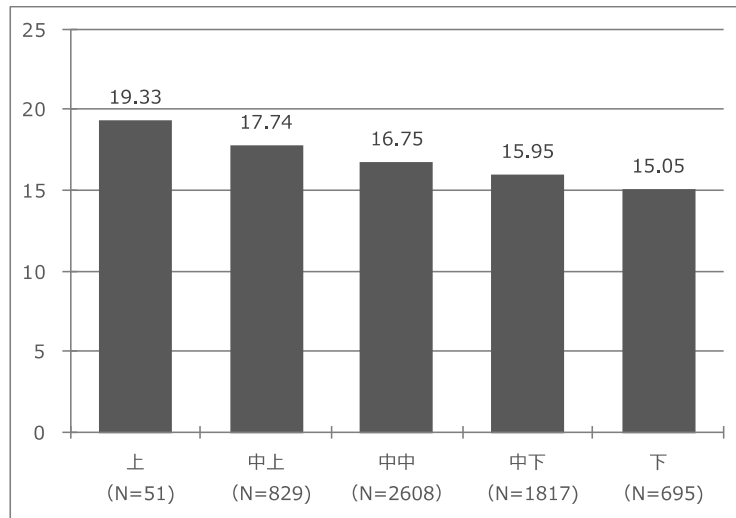


現在の活動志向について見てみると、過去の経験と同様の傾向があり、暮らし向きと現在の活動志向の総量は比例している。上 (19.93) が最も高い平均値であり、中上 (17.74)、中中 (16.75)、中下 (15.95)、下 (15.05) と直線的に平均値が下がる傾向が認められた (図表 2-20)。

現在の活動においても下位尺度である「行動志向」、「ネットワーク志向」、「学習志向」でも同様に、暮らし向きに比例して活動の種類に関する 3 つの尺度の値が高くなる傾向があった。

過去の経験総量と現在の活動総量のグラフを見れば (図表 2-19 と図表 2-20)、過去の経験総量も現在の活動総量も暮らし向きとが関係していることがわかる。

図表 2-20 暮らし向きと現在の活動総量

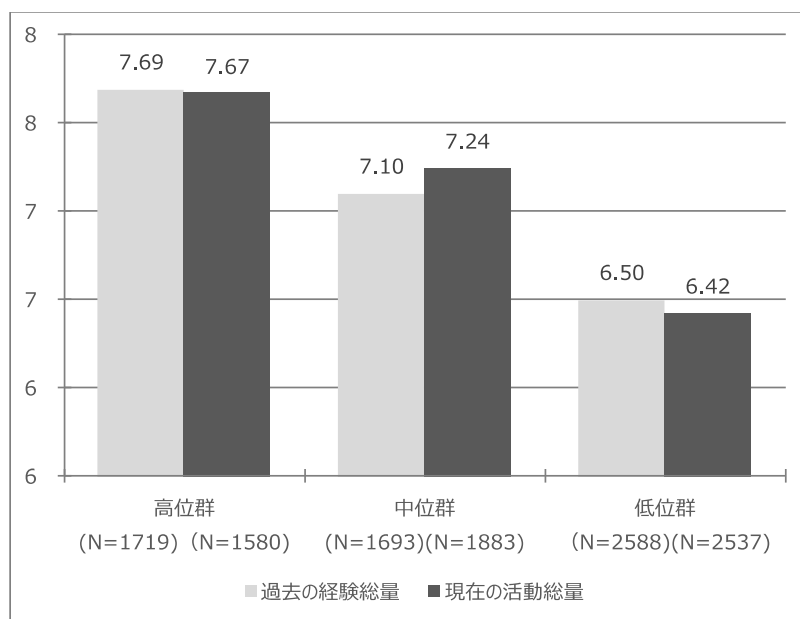


(2) 幸福度

次に、幸福度と、過去の経験総量と現在の活動総量との関係を見るため、過去の経験総量に応じて、「高位群」(n=1,719)、「中位群」(n=1,693)、「下位群」(n=2,588)とし、現在の活動志向については、「高位群」(n=1,580)、「中位群」(n=1,883)、「下位群」(n=2,537)とし、幸福度の平均値を見たのが図表 2-21 である。

過去の経験総量と現在の活動志向総量において、高位群、中位群、低位群を見ると、過去の経験総量も現在の活動志向総量においても、過去多くの経験をし、現在も活動を多くしている者の幸福度が高い結果となっている。

図表 2-21 幸福度と過去の経験総量と現在の活動総量



7. おわりに

(1) 経験の質と量の偏在

成人の学習に言及する者は、学習の資源としての経験に着目する。経験は個人に属し、移転不可能な個人の資本である。このような人生の資本となる望ましい経験は、過去においてどのように蓄積され、その後の人生にどのように影響を与えるのか。

子ども時代の経験がどのように蓄積されるかを見た結果では、性別・雇用形態、学歴において明らかに経験の種類や総量が異なっていた。性別・雇用形態では、女性・正規雇用の者が経験の種類や総量でも多く、反対に男性・非正規雇用の者は、経験の種類が少なく総量も極端に少なかった。学歴においては、学歴が高いほど、経験の種類と総量が多い結果となっている。このことは、過去の経験の種類と総量とされて表される文化資本といったものが、性別・雇用形態や学歴などの属性によって偏って分布していることを表している。

また、中学校時代の成績との関連を見れば、中学校時代の成績の上位層は、さまざまな経験の種類と多くの経験をしており、成績と経験との関係が浮き彫りになっている。このことは、家庭によって子どもの経験が異なり、そのことが家庭の教育力としての一つの指標として、あるいは、そこで蓄積される経験の種類や総量といった文化資本としての実態が、子どもの成績に影響を及ぼしていることを推測させるものである。このような経験の差異を是正することを考えれば、学校教育においてあらゆる子どもに多様な良質の経験をさせることの意義を示唆するものである。

中学校時代の得意科目との関連では、成績上位層においては数学を得意科目として挙げる者の比率が、成績中位層や下位層と比べて多い。この比率は、成績上位層、中位層や下位層になるにつれて下がっていく。また、得意科目として挙げるものとして、全体として、数学、国語、社会を挙げる者が多く、これらの科目が学校教育で重要視されていることを間接的に表す結果となっている。過去の経験内容としてそれぞれの項目において「たくさんある」と回答した者について聞いた得意科目として多いものでは、スポーツの経験が「たくさんある」者で体育・保健体育を得意科目とし、楽器演奏が「たくさんある」との回答者に音楽を得意科目とする者が見られたが、全体的には、数学、国語、社会が多くを占めていることには変わりはない。

現在の活動では、正規雇用の者と非正規雇用の者では、正規雇用の者の活動の種類や総量が多いことが明らかであり、その種類を見れば、男性・正規雇用者は、4つの群との比較において、他の群よりも、自然体験、自発的学習、スポーツ、地域の世話役、恩師との再会などの項目の平均値が高く、一方、女性・雇用者では、友人・家族旅行、友だちと会うことなどの交友や交流が多く、図書館利用も平均値が高くなっている。このことから、男性・正規雇用の者が多様な活動を行っている比率が高いことが分かり、また女性・正規雇用の者は交友関係や交流といった対人関係的活動の割合が高いことが分かる。このような現在の活動は、学習として意図されるものでない場合であっても、偶発的に学習される機会や契機であるこ

とが多い。この点から考えれば、特に男性・非正規雇用の者の活動の種類や量が最も低く、男性・非正規雇用の者の学習の機会や契機が少ない状況を想像させる結果となっている。また、現在の活動志向について、学歴別に見た結果は、学歴と雇用形態との関係を反映するものでもあるが、学歴が高い者の方が活動の種類も総量も多いことが明らかにされている。このように、現在の活動志向においても、性別・雇用形態や学歴などの属性によって分布が偏っていることがわかる。

(2)現在の活動志向、職業などへの影響

過去の経験と現在の活動志向についての各 10 項目の内容を因子分析すると、過去の経験は、「家庭内教養」、「活動的体験」、「学校適応」、現在の活動志向は、「行動志向」、「ネットワーク志向」、「学習志向」と分類されたが、過去の経験における「家庭内教養」、「活動的体験」、「学校適応」の 3 つの項目は相互に関係があり、過去の経験が多いものは、さまざまな経験を広く行っていることがわかる。学校時代によく遊び、自然に触れ、スポーツをしていた活動的な経験を持つ者は、学校も楽しく教師との関係も良好、学校内の役員をするなど学校にも適応している。

過去の経験は、現在の職業と関係があり、管理的職業や保安の職業に就いている者は、活動的体験や学校適応で他の職業よりも平均値が高く、活動性や体制適応といった経験を多くしている。また、職業によって得意科目の内容も異なっており、興味・関心が得意科目と関連するのか、あるいは資質・能力が職業に結び付くのか、過去の経験や得意科目においては、職業ごとに異なる様相を見せる。

過去の経験や現在の活動志向と、暮らし向きと幸福度の二つの指標で見ると、暮らし向きでは、過去の経験と現在の活動志向とともに、暮らし向きの良い者の経験総量が多かった。また、幸福度については、過去の経験、現在の活動志向ともに多い者は幸福度が高いことが分かった。

このように、過去の経験の質と量は、家庭の教育力の指標でもあり、またその経験自体が有益な場合はそれも相まって、その後の人生に密接な影響を及ぼす。特に、正規雇用や非正規雇用にあっては、過去の経験の質と量の分布に明確な差が見られる。特に性別を見れば、過去に有益で多くの経験をしている女性が正規雇用の者に多く、一方、男性で過去の経験が乏しい者に非正規雇用の者が多いことが明らかになった。

経験そのものは、学校教育における教科教育などに見られるような意図的・顕在的な学習活動ではないが、経験の内容によっては潜在的な偶発的学習の機会として、学習への知的好奇心の喚起、学校適応などに大きく寄与することが予想される。総じて、経験の質や量といったものが、学校、そして社会での活動や成功の一因となり、その者のアイデンティティ、職業選択などと関わり、人生全体を規定すると言える。

引用文献・参考文献

- Bourdieu, P. (1979). *La Distinction: Critique Sociale du Jugement*, Éditions de Minuit. (ピエール・ブルデュー (石井洋二郎訳) (1990). *ディスタंकシオン——社会的判断力批判* (1・2) 藤原書店)
- Dewey, J. (1938). *Experience and Education*, Collier Books. (ジョン・デューイ (市村尚久訳) (2004). *経験と教育* 講談社)
- 岩崎久美子・下村英雄・柳澤文敬・伊藤素江・村田維沙・堀一輝 (2016). *経験資本—首都圏大学生 949 人の大規模調査結果* 明石書店
- Knowles, N.S. (1989). *The Making of an Adult Educator: An Autobiographical Journey*. Jossey-Bass.
- Lindeman, E.C. (1926). *The Meaning of Adult Education*, New Republic, Inc. (エデュアード・リンデマン (堀薫夫訳) (1996). *成人教育の意味* 学文社)
- 内閣府 (2019). 『男女共同参画白書』 令和元年版
- Savage, M. (2015). *Social Class in the 21st Century*, Pelican: UK. (マイク・サヴィジ (船山むつみ訳) (2019). *7つの階級：英国階級調査報告* 東洋経済新報社)

第3章 成人期の学習活動

1. はじめに

成人になってからの学習活動は、自発性と自律性に基づくため、性別、年代、雇用形態などの属性で異なることが予測される。このことから、国際機関や欧米では、学習活動や教育に参加する属性の分布について、広く調査が実施されてきた。

米国では、1962年に、ジョンストーンとリヴェラによって、成人を対象に、教育・学習と雇用の経験についての先駆的調査が実施された。それによると、成人になってからの学習活動には、年齢と学歴が大きく影響し、学習を行っている者の多くは、40歳以下、高等教育以上の学歴、平均以上の収入、フルタイム、ホワイトカラー職、既婚もしくは子どもがいる者、西海岸の都市部郊外に住んでいる者、との属性が明らかにされている（Johnstone & Rivera, 1965）。その後の米国での成人の学習や教育に関する調査の結果も、若者、白人、高学歴、高収入、米国西部在住者、郊外居住者、長時間労働者といった学習者の特徴が明らかにするものであった（Cross, 1981）。このような研究者による調査と同時に、全米調査として、米国教育省内にある国立教育統計センター（National Center for Education Statistics, NCES）が1969年以降、3年ごとの調査を1984年まで実施、その後1990年代になってからも3回の調査を実施するなど、成人の教育参加のデータを広く取得し、その傾向を特定してきた。しかし、米国での成人のいずれの調査も、成人の学習に参加する者の属性は、ジョンストーンらの調査が指摘した傾向と本質的には変わらないとされる（Merriam & Baumgartner, 2020, p. 88）。

また、国際機関による調査としては、OECD（経済協力開発機構）により、成人学習に参加しない者の類型として、無職の若者・中退者、農村人口の一部、移民、高齢者、都市の貧困層、低学歴の失業者や不完全雇用者、未熟練・半熟練労働者、一部在宅の母親や社会経済的低階層の女性、居住地で使われる言語が不自由な者などが挙げられている（OECD, 1977）。

本章の目的は、成人になってからの学習活動が属性によって異なるという傾向を、日本のデータで確認することにある。

2. どのような人が学習しているか

(1) 性別、雇用形態、性別・雇用形態別

まず、我が国ではどのような人が成人になってからも学習しているのだろうか。

成人の学習活動の実態を知るために、「何か学んでみたいことがあるか」、「現在、具体的に何かを学んでいるか」との質問項目に基づき、実態を見てみたい。

学習活動について聞いた項目について、「学んでみたいことがあり、実際に学んでいる」と回答した者を「学習意欲・実施」群、「学んでみたいことはあるが、実際には学んでいな

い」を「学習意欲・未実施」群、「学んでみたいことはないが、実際には学んでいる」を「学習無意欲・実施」群、「学んでみたいことがなく、実際に学んでいない」を「学習無意欲・未実施」群と呼称する。

この学習活動に関し異なる回答をした4群について、性別、雇用形態、性別・雇用形態での分布を見たのが、図表3-1である。

全体としては、「学習意欲・未実施」群が半数以上(51.6%)を占め、多くの成人が学んでみたいことはあっても、実際に学んでいないということがわかる。また、「学習意欲・実施」群と「学習無意欲・未実施」群とが約2割とほぼ同じ割合である。

性別では、男性の方が女性に比べ、「学習意欲・実施」群、「学習無意欲・実施」群、「学習無意欲・未実施」群での比率が高く、女性は、「学習意欲・未実施」群が相対的に高い。このことは、女性の方が学びたい気持ちがあっても、学習ができない状況や理由がある者が多いことを意味する。

雇用形態別では、学びたいことがあるとする学習意欲のある群（「学習意欲・実施」群、「学習意欲・未実施」群）、あるいは意欲がなくても実施している群（「学習無意欲・実施」群）での正規雇用の者の比率が高く、一方、非正規雇用の者では、「学んでみたいこともなく、実際に学んでいない」とする「学習無意欲・未実施」群の比率が高い。

さらに、性別・雇用形態別に学習活動の4群を見ると、男性・非正規雇用の者が「学習意欲・実施」群で高く、女性・正規雇用の者が「学習意欲・未実施」群で高い。また、男性・正規雇用では、教育訓練や研修の機会があるということか、「学習無意欲・実施」群の比率が他の群よりも高い。また、「学んでみたいことがなく、実際に学んでいない」とする「学習無意欲・未実施」群は、男性・非正規雇用の者の約3割(28.6%)が該当し、その比率が高いことがわかる。

このことから、男性・非正規雇用では、「学習意欲・実施」群と「学習無意欲・未実施」群の二つの異なる層がデータの中に入っている可能性がある。

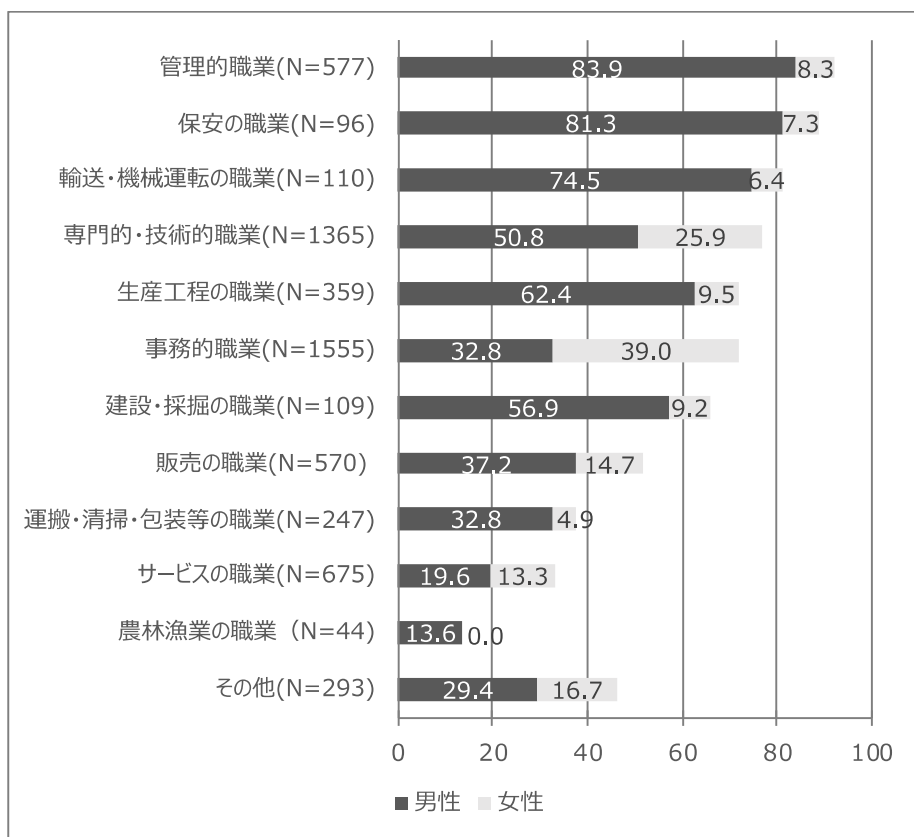
なお、雇用形態において、職業別に正規雇用の者と非正規雇用の者の占める割合が異なることから、正規雇用の占める割合が高い職業を事前に確認すると、図表3-2のとおりである。

図表3-1 性別・雇用形態別学習活動の状況

	全 体 (N=6000)	性 別		雇用形態		性別・雇用形態			
		男性 (N=3300)	女性 (N=2700)	正規雇用 (N=3950)	非正規雇用 (N=2050)	男性・ 正規雇用 (N=2650)	女性・ 正規雇用 (N=1300)	男性・ 非正規雇用 (N=650)	女性・ 非正規雇用 (N=1,400)
学習意欲・実施	21.0	22.7	18.9	21.6	19.7	22.5	19.8	23.4	18.0
学習意欲・未実施	51.6	48.8	54.9	52.2	50.2	50.3	56.2	42.9	53.6
学習無意欲・実施	4.8	5.3	4.2	5.0	4.6	5.4	4.1	5.1	4.4
学習無意欲・未実施	22.7	23.1	22.1	21.2	25.5	21.8	20.0	28.6	24.0
合 計 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

正規雇用の者が7割以上を超える職業は、「管理的職業」（92.2%＝男性83.9%＋女性8.3%）、「保安の職業」（88.6%）、「輸送・機械運転の職業」（79.9%）、「専門的・技術的職業」（76.7%）、「生産工程の職業」（71.9%）、「事務的職業」（71.8%）となっている。反対に、非正規雇用の者が多いのは、「農林漁業の職種」、「サービスの職業」、「運搬・清掃・包装等の職業」となっている。また、女性の割合が高い職業の順をみれば、「事務的職業」（39.0%）と「専門的・技術的職業」（25.9%）、「販売の仕事」（14.7%）である⁸。

図表 3-2 職業別正規雇用の者が占める割合



(2) 性別・年代別

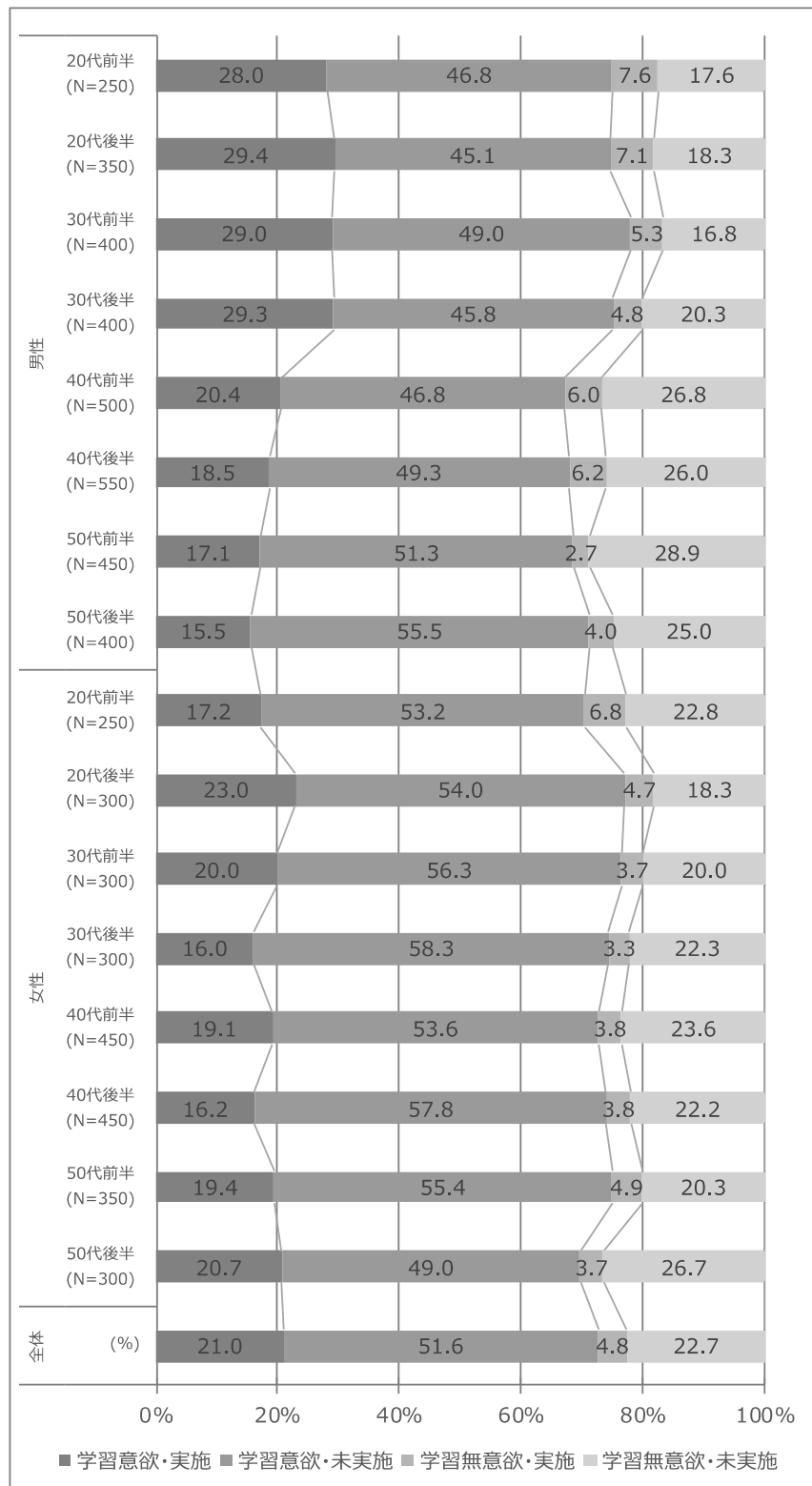
学習活動に関する4群について、性別・年代別に見たのが図表3-3である。

「学習意欲・実施」群で多い性別・年代は、男性の20代後半、30代後半、30代前半の順に多く、20代後半から30代の男性が学びたいことがあり、また自主的に学んでいることが推察される結果となっている。女性では、20代後半や30代前半、50代後半の者が比較的高くなっている。「学習無意欲・未実施」群で相対的に多いのは、男性の50代前半と40代前半、女性の50代後半と40代の者で、中年期においては性別を問わず、「学んでみたいこと

⁸ なお、「保安の職業」は職業分類上、自衛官・警察官・消防員や警備などの仕事から構成される職種である。また、自衛官・警察官・消防員などが多く含まれることから、国家公務員・地方公務員その他の公的な職業に従事している者も多く該当する。

がなく、実際に学んでいない」者が多いとの結果である。

図表 3-3 性別・年代別学習活動の状況



一方、「学習意欲・未実施」群では、女性の 30 代後半、40 代後半、30 代前半の順に多く、30 代の女性や 40 代後半の女性は、「学びたいことはあるが、実際に学んでいない」割合が高い状況にあることがわかる。このような 30 代から 40 代の女性の学習意欲に対しては、学びたいことの特定や学ぶという行動につながらない障壁の内容を特定し、支援を行う必要が示唆される。

(3) 学習活動と中学校時代の成績

学習活動に関する 4 群について、中学校時代の成績との関係をみたのが図表 3-4 である。

「学習意欲・実施」群では、「成績・上位」の者の比率が他の成績の者よりも高く、「学習意欲・未実施」群では「成績中位上」、「学習無意欲・実施」群では「成績中位上」の者、「学習無意欲・実施」群では「成績中位下」の者、「学習無意欲・未実施」群では「成績・下位」の者の比率が高い結果となっている。総じて成績が良い者は学習意欲があるとの結果である。

図表 3-4 中学校時代の成績別学習活動の状況

	成績・上位 (N=1651)	成績・中位上 (N=1392)	成績・中位中 (N=1671)	成績・中位下 (N=749)	成績・下位 (N=537)
学習意欲・実施	28.9	21.8	17.6	13.1	16.0
学習意欲・未実施	50.6	53.7	52.7	49.9	47.5
学習無意欲・実施	3.3	5.0	4.8	7.9	4.8
学習無意欲・未実施	17.2	19.5	24.8	29.1	31.7
合 計 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

3. 学習の目的

(1) 性別・雇用形態、性別・雇用形態別

次に、「何のために学びたいか」との学習の目的を聞いた結果が図表 3-5 である。

全体では、「自分の趣味のため」(27.1%)、「教養を深めるため」(21.5%)、「仕事に役立てるため」(21.4%)の 3 つが全体の 7 割を占める。

この結果の中で、性別・雇用形態、性別・雇用形態別に、それぞれ最高値と最低値の差が 2 ポイント以上あるものを見てみたい。

性別では、「自分の趣味のため」とした女性の回答比率が高く(女性 29.0%>男性 25.5%)、一方、「仕事に役立てるため」との回答は男性の比率が高い(男性 24.2%>女性 18.0%)。

雇用形態で見れば、正規雇用の者の比率が高いのは、「教養を深めるため」(正規雇用 22.8%>非正規雇用 18.9%)、「仕事に役立てるため」(正規雇用 23.6%>非正規雇用 17.3%)、であり、非正規雇用の者では、「自分の趣味のため」(非正規雇用 28.5%>正規雇用 26.4

％）、「日常の生活のため」（非正規雇用 7.5％＞正規雇用 5.4％）の比率が高い。特に留意すべき点は、非正規雇用の者では、「学びたくない」の比率が高いことである（非正規雇用 13.2％＞正規雇用 9.6％）。

さらに性別・雇用形態別に見てみると、最高値と最低値のポイント数の差が 2 以上のものでは、「自分の趣味のため」、「日常生活のため」との回答比率が女性・非正規雇用の者で、また「教養を深めるため」は、女性・正規雇用の者での比率が高い。一方、「仕事に役立てるため」は男性・正規雇用の者の比率が高い。「学びたくない」との回答は、男性・非正規雇用の者の比率が高い。この「学びたくない」との回答から、男性・非正規雇用の者に学習忌避者が多いこと、反対に女性・正規雇用の者に学習忌避者が少ないことが特徴的である。

図表 3-5 性別・雇用形態別学習の目的

	全 体 (N=6000)	性 別		雇用形態		性別・雇用形態			
		男性 (N=3300)	女性 (N=2700)	正規雇用 (N=3950)	非正規雇用 (N=2050)	男性・ 正規雇用 (N=2650)	女性・ 正規雇用 (N=1300)	男性・ 非正規雇用 (N=650)	女性・ 非正規雇用 (N=1400)
自分の趣味のため	27.1	25.5	29.0	26.4	28.5	25.7	27.7	24.8	30.3
教養を深めるため	21.5	21.0	22.1	22.8	18.9	22.0	24.5	16.8	19.9
仕事に役立てるため	21.4	24.2	18.0	23.6	17.3	24.9	20.8	21.5	15.3
転職のため	6.2	6.0	6.6	6.3	6.2	6.2	6.5	5.2	6.6
日常の生活のため	6.2	5.3	7.2	5.4	7.5	4.9	6.6	6.9	7.8
人の役に立つため	2.3	2.2	2.4	2.0	3.0	2.2	1.6	2.5	3.2
友達や知り合いをつくるため	1.5	1.4	1.6	1.4	1.6	1.3	1.6	1.7	1.6
学びたくない	10.8	11.4	10.1	9.6	13.2	10.4	8.0	15.7	12.1
その他	3.0	3.0	3.0	2.6	3.8	2.5	2.7	4.9	3.2
合 計 (％)	100.0	100.0	100.0	100.1	100.0	100.1	100.0	100.0	100.0

太字：最低値と2ポイント差がある最高値を表記。

(2) 性別・年代別

学習の目的についての項目ごとに、性別・年代として割合の高い上位 3 つについて摘記したものが図表 3-6 である。

このうち、全体の回答数多かった「自分の趣味のため」、「教養を深めるため」、「仕事に役立てるため」、「学びたくない」の 4 項目について、性別・年代別の傾向を挙げる。

「自分の趣味のため」は、女性の 50 代と男性の 50 代後半の者が多い。「教養を深めるため」は女性の 30 代後半から 40 代に多い。一方、「仕事に役立てるため」は、男性の 20 代と 30 代前半の者が多い。「学びたくない」については、男性の 40 代と 50 代前半の者が高い割合を占める。

図表 3-6 性別・年代別学習の目的

No	項 目	N	第一位	第二位	第三位
1	自分の趣味のため	1626	女性・50代後半 (35.7%)	女性・50代前半 (34.3%) 男性・50代後半 (34.3%)	
2	教養を深めるため	1290	女性・30代後半 (26.0%)	女性・40代後半 (25.1%)	女性・40代前半 (24.4%)
3	仕事に役立てるため	1285	男性・30代前半 (30.0%)	男性・20代後半 (29.1%)	男性・20代前半 (27.2%)
4	転職のため	374	女性・30代前半 (11.0%)	男性・20代前半 (10.8%)	男性・20代後半 (9.7%)
5	日常の生活のため	369	女性・20代前半 (9.2%)	女性・50代前半 (8.9%)	女性・30代前半 (8.0%) 女性・50代後半 (8.0%)
6	人の役に立つため	139	女性・50代後半 (4.0%)	男性・20代前半 (2.8%) 男性・30代前半 (2.8%) 女性・20代前半 (2.8%)	
7	友達や知り合いをつくるため	88	女性・20代前半 (3.2%)	男性・20代後半 (2.9%)	男性・20代前半 (2.4%)
8	その他	179	女性・50代後半 (5.7%)	男性・50代前半 (5.1%)	女性・40代後半 (4.2%)
8	学びたくない	650	男性・50代前半 (16.0%)	男性・40代後半 (12.9%)	男性・40代前半 (12.0%)

注：（ ）は年代に占める割合

4. 学習の障壁

学習する際に障壁となることについて、複数回答として学習の障壁について聞いたのが、図表 3-7 である。

全体の中で多いのは、「学習する時間がない」(38.7%)、「学習に費やすお金がない」(35.2%)である。時間と費用は、成人の学習の二大阻害要因と言われており(Merriam & Caffarella, 1999 立田 & 三輪監訳, 2005, p.8)、それを実証する結果となっている。

この時間と費用の次に続くのが「継続できない」(18.9%)、「何を学んでよいかわからない」(17.1%)、「学習に関する情報が不足している」(14.5%)、「適切な指導者がいない」(13.0%)、「学習することを自分で計画できない」(12.7%)などの学習支援が必要とされる項目である。

性別、雇用形態、性別・雇用形態において、最高値と最低値の差が2ポイント以上ある項目を見ると、性別では、女性の方が多いのは、「学習に費やすお金がない」(女性 41.4% > 男性 30.1%)、「継続できない」(女性 21.0% > 男性 17.1%)、「何を学んでよいかわからない」(女性 18.8% > 男性 15.6%)である。一方、男性に多いのは、「学習について相談する人がいない」(男性 12.5% > 女性 9.2%)、「一緒に学ぶ仲間がいない」(男性 11.9% > 女性 9.0%)、「学びたくない」(男性 11.8% > 女性 8.3%)である。学習相談や仲間といった学習をめぐる対人関係と学習忌避の心理に関わる内容が多い。

学習する際に障壁となることについて雇用形態別にみると、正規雇用の者に多いのは、「学習する時間がない」(正規雇用 42.3%) > 非正規雇用 31.9%)、「学習することを自分で計画できない」(正規雇用 13.5% > 非正規雇用 11.1%)、「一緒に学ぶ仲間がいない」(正規雇用 11.3%) > 非正規雇用 9.2%)であり、一方、非正規雇用では、「学習に費やすお金がない」(非正規雇用 42.3% > 正規雇用 31.5%)が多い。

図表 3-7 性別・雇用形態別学習の障壁(複数回答)

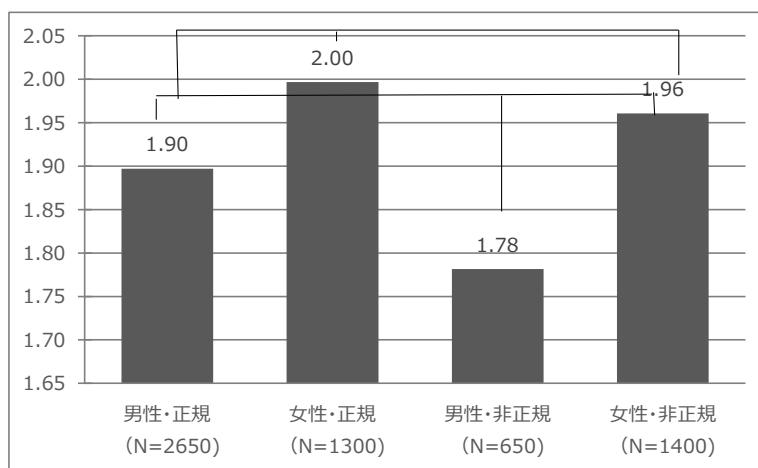
(%)	全 体 (N=6000)	性 別		雇用形態		性別・雇用形態			
		男性 (N=3300)	女性 (N=2700)	正規雇用 (N=3950)	非正規雇用 (N=2050)	男性・ 正規雇用 (N=2650)	女性・ 正規雇用 (N=1300)	男性・ 非正規雇用 (N=650)	女性・ 非正規雇用 (N=1400)
学習する時間がない	38.7	38.1	39.5	42.3	31.9	41.0	44.9	26.2	34.5
学習に費やすお金がない	35.2	30.1	41.4	31.5	42.3	29.2	36.2	33.8	46.2
継続できない	18.9	17.1	21.0	18.6	19.3	17.6	20.6	15.1	21.3
何を学んでよいかわからない	17.1	15.6	18.8	17.3	16.7	16.0	19.8	14.0	17.9
学習に関する情報が不足している	14.5	14.2	14.8	14.4	14.7	14.0	15.2	15.2	14.5
適切な指導者がいない	13.0	13.9	11.9	13.4	12.3	14.0	12.0	13.4	11.9
学習することを自分で計画できない	12.7	12.4	13.0	13.5	11.1	12.8	14.8	10.5	11.4
学習について相談する人がいない	11.1	12.5	9.2	11.6	10.0	12.5	9.6	12.6	8.9
一緒に学ぶ仲間がいない	10.6	11.9	9.0	11.3	9.2	12.3	9.2	10.0	8.9
学びたくない	10.2	11.8	8.3	9.7	11.2	11.0	7.1	14.9	9.4
自分で解決できるので問題はない	6.4	7.1	5.6	6.3	6.7	6.7	5.4	8.8	5.7
学習しても仕事(将来)の役に立たない	5.6	5.5	5.6	5.1	6.4	5.1	5.2	7.1	6.1
学習するべきことがない	3.2	3.1	3.4	3.0	3.6	3.0	3.2	3.7	3.6
その他	1.5	1.2	1.8	1.4	1.7	1.1	2.0	1.7	1.6

太字：最低値と2ポイント差がある最高値を表記。

さらに性別・雇用形態別にみると、男性・正規雇用の者を見ると「適切な指導者がいない」、「一緒に学ぶ仲間がいない」が、女性・正規雇用の者では、「学習する時間がない」、「何を学んでよいかわからない」、「学習することを自分で計画できない」の比率が高い。また、男性・非正規雇用の者では、「学習について相談する人がいない」、「学びたくない」、「自分で解決できるので問題はない」、「学習しても仕事(将来)の役に立たない」など、学習への躊躇、忌避、逃避、否定などのマイナスの内容が並ぶ。一方、女性・非正規雇用の者では、「学習に費やすお金がない」、「継続できない」といった費用と意欲の継続といったことの比率が高い。

これらの14項目のうち、「自分で解決できるので問題はない」(n=385、全体の6.4%)を除く13項目を足しあげ、性別・雇用形態別に学習障壁の総数についての平均値を見てみると、図表3-8のとおりである。

図表 3-8 雇用形態別学習障壁の平均値



図表 3－8 によれば、女性・正規雇用の者の平均値が高く、次いで、女性・非正規雇用、男性・正規雇用、男性・非正規雇用の順となっている。Scheffe 法により、多重比較をしたところ、①女性・正規雇用と②男性・正規雇用、男性・非正規雇用、女性・非正規雇用、また、①男性・非正規雇用と②男性・正規雇用、女性・正規雇用、女性・非正規雇用、とのそれぞれの二つのグループ間に差異が認められている。

次に、学習障壁の項目の内容を分類するため、「その他」を除き、また、「自分で解決できるので問題はない」との項目を反転させた 13 項目について、最尤法による因子分析を行い、その後、プロマックス回転を行ったところ 5 つの因子が見いだされた（図表 3－9）。

図表 3－9 学習障壁の因子分析結果

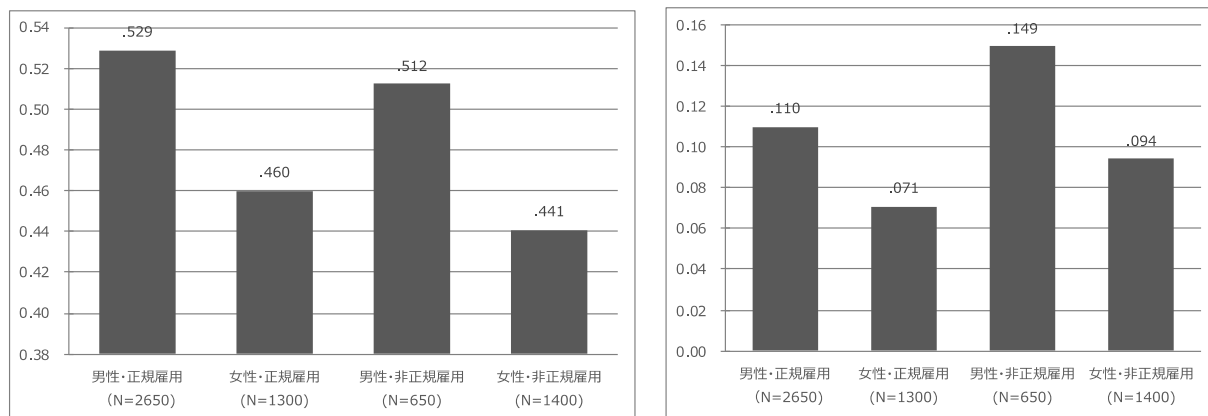
	因 子				
	I 支援環境	II 学習忌避	III 物理的障壁	IV 学習自律性欠如	V 学習否定
適切な指導者がいない	.625	.018	.054	-.091	-.002
一緒に学ぶ仲間がいない	.514	.006	-.016	-.014	.006
学習について相談する人がいない	.470	.010	-.060	.082	-.014
学習に関する情報が不足している	.341	-.017	.038	.129	-.008
学びたくない	.008	.981	-.042	-.070	.014
学習する時間がない	.021	-.136	.504	-.136	-.028
自分で解決できるので問題はない（反転）	-.034	.237	.468	.159	-.045
学習に費やすお金がない	.013	-.107	.360	.037	.088
学習することを自分で計画できない	.083	-.001	.015	.480	.005
何を学んでいいかわからない	.043	-.039	-.065	.428	.075
継続できない	-.051	-.083	.035	.349	-.036
学習しても仕事（将来）の役に立たない	-.006	.025	.040	-.024	.682
学習すべきことがない	-.003	-.012	-.072	.115	.164
α	(4項目) .569		(3項目) .376	(3項目) .402	(2項目) .209
因子相関					
因子 I	1.000				
因子 II	-.119	1.000			
因子 III	.232	-.238	1.000		
因子 IV	.619	-.129	.222	1.000	
因子 V	.315	-.137	.121	.261	1.000
因子抽出法：最尤法 回転法：プロマックス法 注：「自分で解決できるので問題はない」は反転					

第 I 因子は、適切な指導者がいない、一緒に学ぶ仲間がいない、学習について相談する人がいない、学習について相談する人がいない、という項目からなり、学習支援に関わる内容のため、「支援環境」とする。第 II 因子は、学びたくないとのことから「学習忌避」、第 III 因子は、学習する時間がない、学習に費やすお金がない、自分で解決できるので問題はない（反転項目）、からなり「物理的障壁」とし、第 IV 因子は、学習することを自分で計画できない、何を学んでいいかわからない、継続できない、といった項目のため、「学習自律性欠如」とした。第 V 因子は、学習しても仕事（将来）の役に立たない、学習すべきことがな

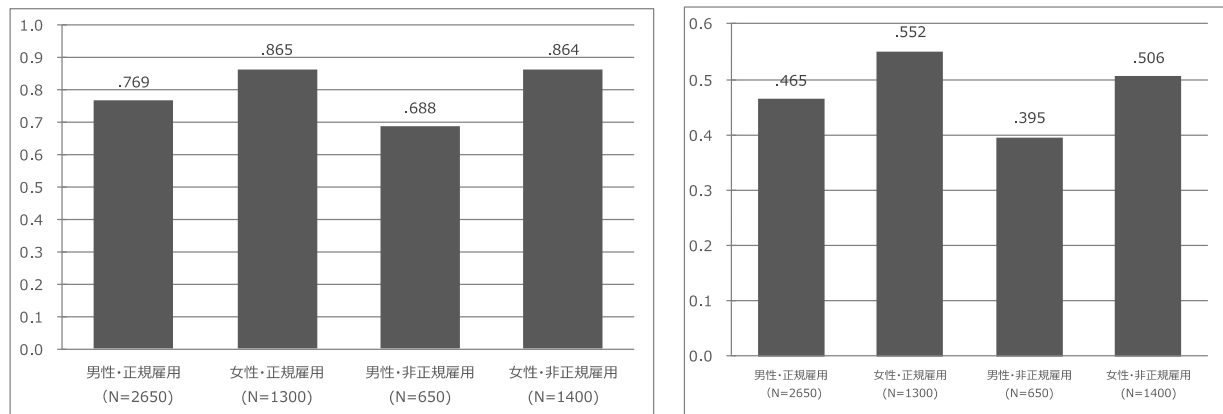
い、という項目からない、「学習否定」と呼称することにする。

5つの因子の項目を足しあげ信頼性分析をおこなったところ、第Ⅰ因子の「支援環境」に関する4項目は $\alpha=.569$ 、第Ⅱ因子の「学習忌避」は1項目、第Ⅲ因子の「物理的障壁」 $\alpha=.376$ 、第Ⅳ因子の「学習自律性欠如」は $\alpha=.402$ 、第Ⅴ因子の「学習否定」 $\alpha=.209$ 、である。このうち、信頼性分析の α の値が低い第Ⅴ因子を除き、4つの因子について、雇用形態別に平均値を見たのが、図表3-10及び図表3-11である。

図表3-10 支援環境(左)及び学習忌避(右)



図表3-11 物理的障壁(左)及び学習自律性欠如(右)



この結果、「支援環境」では、男性・正規雇用の者の値が最も高く、女性・非正規雇用の者が最も低い。男性の正規雇用の者の内実を明確にしなければならないが、成人になってからの学習に対し一定の学習支援ニーズがあることを推測させる結果である。「学習忌避」は、男性・非正規雇用の者の値が最も高く、女性・正規雇用の者が最も低い。学習の機会を忌避する男性・非正規雇用の者は、新しい知識や技術の獲得を自ら避ける。そのため、社会での安定した雇用を求める上では不利益を被ることも予想される。学習の意欲喚起や動機づけなどの心理的支援が求められる層といえよう。「物理的障壁」では、女性・正規雇用の者と女性・非正規雇用の者の値の平均値が高く、男性・非正規雇用の者の値が低くなっている。女

性の学習への参加において、時間や費用などの物理的障壁があるとすれば、その支援策は、具体的なレベルで検討可能なものであろう。また、「学習自律性欠如」では、女性・正規雇用の者の値が高く、男性・非正規雇用の者の値が最も低い。学習性自律性の欠如を自覚するのは、学習の重要性を認知している一方で、自分自身の学習姿勢を自らに問うと言う側面があるからであろう。この点は女性の正規雇用の者の認識を表している結果ともとれる。

5. 学習重要性の認識を規定するもの

(1) 教育と学習重要性

成人になってからの学習重要性の認識を規定するものが何かを明らかにするため、「社会に出てからも学習することは重要だと思うか」を聞いた項目について、いくつかの属性ごとに回答の傾向を見てみたい。教育に関わるものとして「最終学歴」、「中学校卒業時の成績」、「中学校時代の得意科目」を取り上げる（図表 3－12）。

図表 3－12 教育と学習重要性

項 目		N	平均値	標準偏差	p
最終学歴	大学院	373	4.34	.858	*** F(7,5992) = 14,884
	大学	2,732	4.06	.929	
	高专	78	3.77	1.005	
	短大	476	3.89	.806	
	専門・各種学校	896	3.95	.878	
	高校	1,393	3.90	.874	
	中学校	42	3.76	.958	
	その他	10	3.60	1.174	
中学校卒業時の成績	同学年で上のほう	1,651	4.19	.874	*** F(4,5995) = 29.635
	同学年で中の上くらい	1,392	4.03	.875	
	同学年で中の中くらい	1,671	3.90	.886	
	同学年で中の下くらい	749	3.88	.934	
	同学年で下のほう	537	3.87	.983	
得意科目	国語	1,017	4.03	.845	** F(8,5991) = 2.741
	社会	1,018	3.98	.959	
	数学	1,532	4.01	.891	
	理科	496	4.09	.891	
	音楽	278	3.84	.946	
	美術	241	3.95	.914	
	技術・家庭	202	4.00	.884	
	体育・保育体育	508	3.94	.966	
	英語・外国語	708	4.06	.872	

p<.01, *p<.001

回答は、「全く重要ではない」から「非常に重要である」まで1から5の範囲で聞いている。「ある程度重要である」が4であることから、平均値4以上で見ると、学習重要性の平均値が4以上なのは、最終学歴では「大学院」、「大学」の者、中学校の卒業時の成績においては「中の上」と「同学年で上のほう」、つまり成績上位層の者において、社会に出たからの学習が重要と考えていることがわかる。中学校時代の得意科目についての回答を見れば、平均値が高い順に、「理科」、「英語・外国語」、「国語」であり、この3教科以外で4以上の値は、「数学」、「技術・家庭」と続く。

(2)職業と学習重要性

次に成人になってからの学習重要性に関する項目について、職業に関わるものとして、「雇用形態」、「職業」、「規模」で見てみる（図表3-13）。

雇用形態では、性別を問わず「正規雇用」の者の平均値が高い。職業では、「専門的・技術的職業」、「管理的職業」、「販売の職業」での平均値が高くなっている。専門的・技術的職業では、専門や技術の進歩に応じて継続的に学習が必須と考えている者が多いことが推測される。規模では、「1,000人以上」、「500～999人」と規模の大きいところでの重要性の認識が高い者が多いといえるが、同時に、ベンチャー企業などかもしれないが、「20～29人」などの小規模のところでも重要性の認識が高いことがわかる。

図表 3-13 職業と学習重要性

項 目		N	平均値	標準偏差	p
雇用形態	男性・正規雇用	2,650	4.03	.948	** F(3,5996)=3.904
	女性・正規雇用	1,300	4.03	.880	
	男性・非正規雇用	650	3.95	.937	
	女性・非正規雇用	1,400	3.95	.819	
職業	管理的職業	577	4.10	.922	*** F(11,5988)=11.456
	専門的・技術的職業	1,365	4.18	.903	
	事務的職業	1,555	3.97	.878	
	販売の職業	570	4.02	.854	
	サービスの職業	675	3.96	.879	
	保安の職業	96	3.95	.910	
	農林漁業の職業	44	3.84	.861	
	生産工程の職業	359	3.72	.921	
	輸送・機械運転の職業	110	3.84	.924	
	建設・採掘の職業	109	3.83	.948	
	運搬・清掃・包装等の職業	247	3.77	.982	
	その他	293	3.96	.881	
規模	1-9人	1,021	4.00	.861	* F(8,5991)=2.128
	10-19人	527	3.97	.925	
	20-29人	319	4.05	.829	
	30-49人	439	3.97	.916	
	50-99人	613	3.91	.960	
	100-299人	798	4.01	.867	
	300-499人	373	3.95	.898	
	500-999人	432	4.05	.897	
	1,000人以上	1,478	4.06	.934	

(3)収入と学習重要性

成人になってからの学習重要性に関する項目について、収入別では、「個人年収」と「世帯年収」を見たのが、図表3-14である。

これを見ると、300万円以上の個人収入のある者が4以上の平均値となっている。特に高いのは、「1,200万円以上」、「1,100～1,200万円未満」、「800～900万円未満」である。

世帯年収では、個人年収と同じ傾向となっている。世帯収入では、400万円以上の者が4以上の平均値が多いが、若干ゆらぎがあり、「700～800万円」、「1,000～1,100万円」では4未満の平均値である。しかし、個人収入と同様に「1,200万円以上」の世帯収入の者の平均値が最も高くなっている。

図表3-14 収入と学習重要性

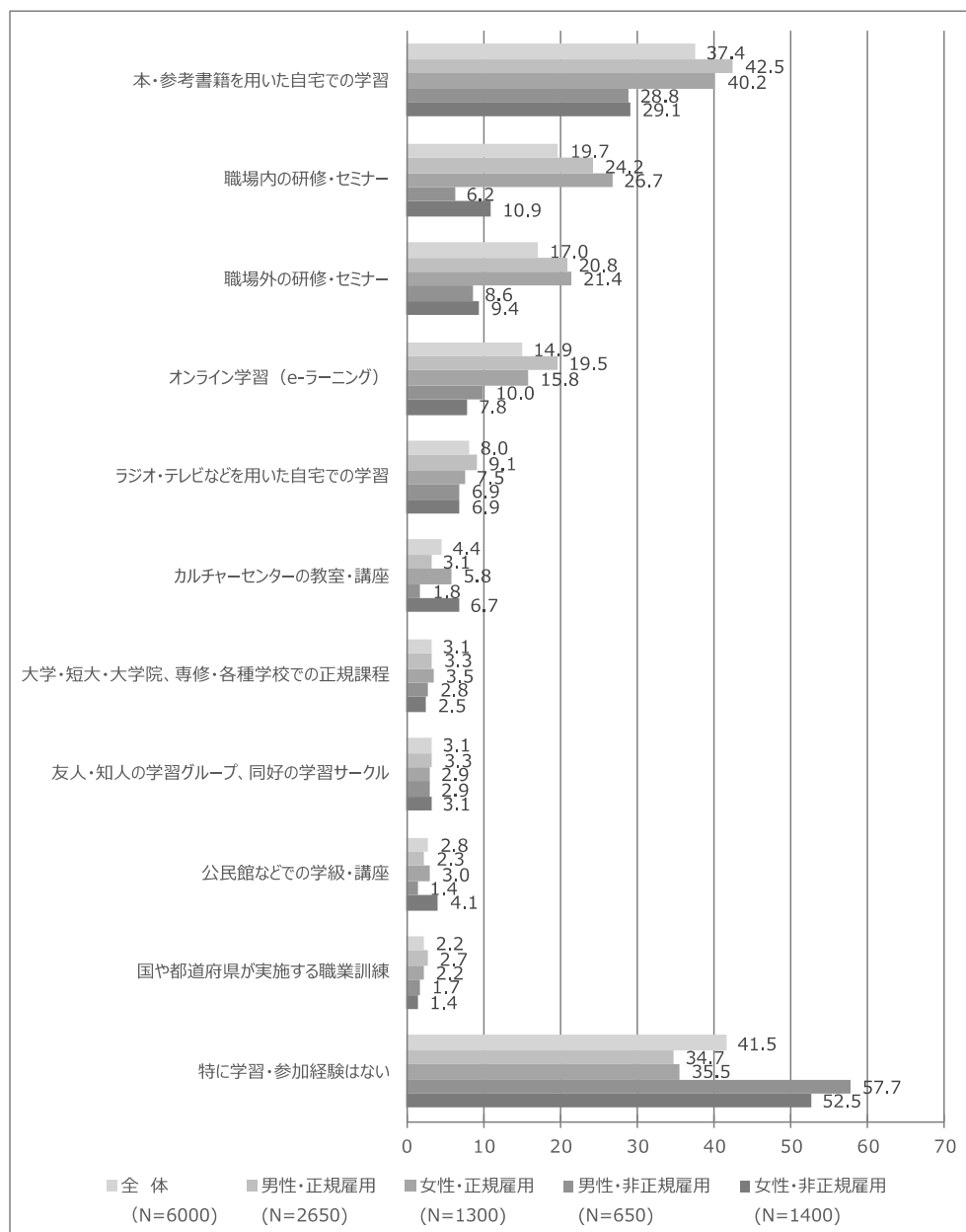
項 目		N	平均値	標準偏差	p
個人年収	なし	82	3.70	1.151	*** F(13,5986)=4.433
	100万未満	572	3.98	.817	
	100-200万未満	808	3.89	.859	
	200-300万未満	880	3.96	.920	
	300-400万未満	960	4.01	.890	
	400-500万未満	780	4.02	.972	
	500-600万未満	557	4.05	.902	
	600-700万未満	398	4.10	.863	
	700-800万未満	336	4.00	.935	
	800-900万未満	208	4.18	.886	
	900-1,000万未満	125	4.09	.843	
	1,000-1,100万未満	105	4.00	.971	
	1,100-1,200万円未満	45	4.20	.842	
	1,200万円以上	144	4.29	.884	
世帯収入	なし	57	3.58	1.253	*** F(13,5986)=4.285
	100万未満	93	3.95	.901	
	100-200万未満	257	3.89	.890	
	200-300万未満	477	3.92	.905	
	300-400万未満	703	3.96	.877	
	400-500万未満	774	4.00	.929	
	500-600万未満	715	4.01	.859	
	600-700万未満	586	4.03	.886	
	700-800万未満	612	3.98	.888	
	800-900万未満	435	4.07	.884	
	900-1,000万未満	395	4.02	.921	
	1,000-1,100万未満	262	3.94	1.036	
	1,100-1,200万円未満	162	4.10	.954	
	1,200万円以上	472	4.22	.834	

6. 学習活動や研修、教育訓練の内容

(1) 学習や研修内容

昨年度実施や受講した学習や研修について、雇用形態別に見たのが図表3-15である。全体として多い順から10%以上の回答がある項目を見てみると、「本・参考書籍を用いた自宅での学習」(37.4%)、「職場内の研修・セミナー」(19.7%)、「職場外の研修・セミナー」(17.0%)、「オンライン学習(e-ラーニング)」(14.9%)の順である。

図表3-15 性別・雇用形態別実施や受講した学習や研修(複数回答)



雇用形態別に見て、正規雇用の者の回答では、「本・参考書籍を用いた自宅での学習」と「オンライン学習(e-ラーニング)」などの自己啓発的で自律的な学習が多い。また、職場

内外の研修・セミナーの機会が多いことがわかる。

一方、「特に学習・参加経験はない」は全体の約4割（41.5%）を占め、この回答には、男性の非正規雇用の者（57.7%）や女性の非正規雇用の者（52.5%）の値が相対的に高くなっている。非正規雇用の者が正規雇用の者に比べて、明らかに学習や研修の機会が限定されていることがわかる。

（2）学習や研修の参加経験がない者の職業

次に「特に学習や研修の機会がない」者に対し、規模・職業別に見たのが図表3-16である。学習や研修の機会がない者の割合が5割以上の規模・職業を網掛けした。図表3-16を見ると、学習や研修への参加の機会がないものは、9人以下の規模のところが多く、規模が大きくなっていくにつれて減っていく。職業としては、「運搬・清掃・包装等の職業」では、規模に関わらず半数以上が、また、「生産工程の職業」、「農林漁業の職業」、「建設・採掘の職業」、「サービスの職業」でも学習や研修参加経験なしの比率が高い。反対に、学習や研修参加の比率が高いのは、「専門的・技術的職業」、「保安の職業」、「管理的職業」となっている。

図表3-16 規模・職業別学習・研修参加経験なしの割合

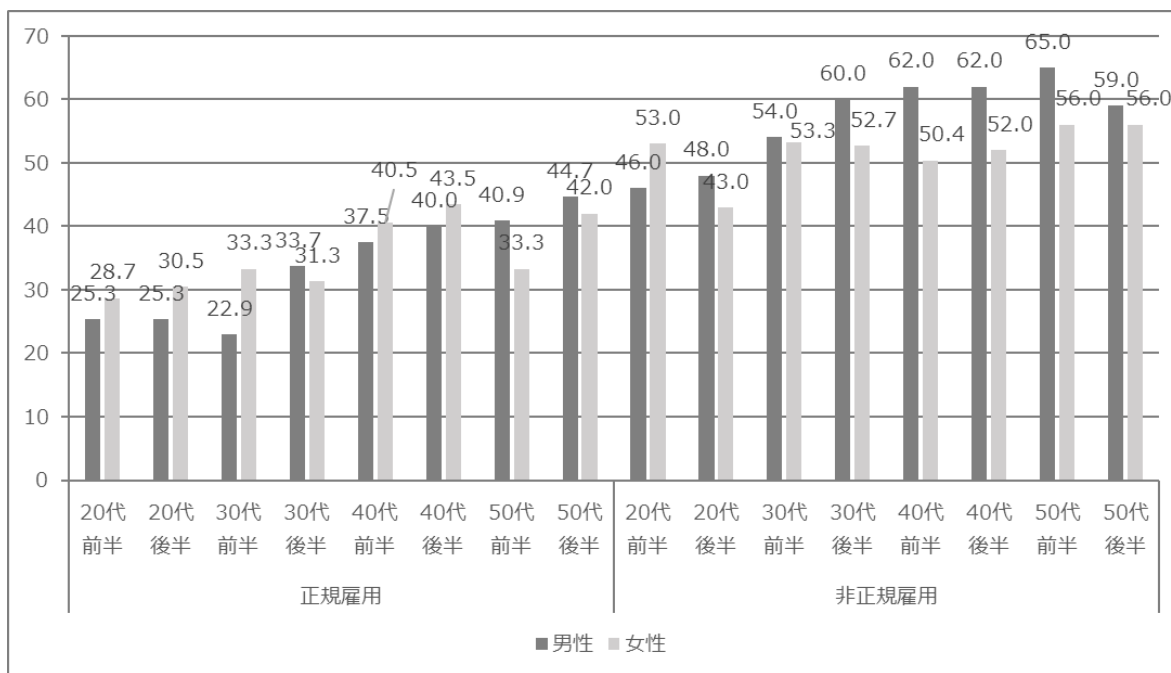
	1-9人	10-19人	20-29人	30-49人	50-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1000人以上	合計
運搬・清掃・包装等の職業（N=247）	91.7	66.7	65.0	70.8	65.9	79.1	81.8	61.5	51.4	69.6
生産工程の職業（N=359）	66.7	69.6	77.8	61.9	66.7	45.5	54.3	64.5	37.8	54.6
農林漁業の職業（N=44）	60.0	0.00	50.00	——	33.3	——	0.00	——	——	54.5
建設・採掘の職業（N=109）	59.3	69.2	40.0	45.5	25.0	62.5	40.0	50.0	14.3	53.2
サービスの職業（N=675）	53.8	47.3	48.0	60.0	53.6	51.7	50.0	44.7	49.5	51.6
輸送・機械運転の職業（N=110）	63.6	20.0	100.00	62.5	58.3	50.0	50.0	60.0	25.0	43.6
販売の職業（N=570）	58.8	45.9	47.5	31.8	41.9	43.1	28.2	35.9	38.2	42.8
事務的職業（N=1555）	56.9	48.1	54.4	50.0	46.3	39.7	34.1	31.2	33.0	41.6
管理的職業（N=577）	45.6	50.0	48.3	35.5	34.9	40.7	35.2	27.6	26.1	35.7
保安の職業（N=96）	33.3	0.00	33.3	100.0	25.0	23.5	50.0	27.3	34.1	31.3
専門的・技術的職業（N=1365）	38.8	32.9	23.1	26.6	29.7	22.8	24.4	19.5	25.1	27.5
その他（N=293）	56.6	53.6	26.7	40.9	55.6	57.9	38.9	37.5	36.4	48.5
合計（N=6000）	52.9	47.6	46.1	44.2	45.0	40.6	36.5	33.1	32.4	41.5

また、「特に学習・参加経験はない」の項目を、性別、雇用形態、年代別に、学習・研修参加がない比率を見たのが図表3-17である。

正規雇用では、20代から40代にかけて（30代後半を除く）、女性の方が学習・研修参加経験がない比率が高い傾向があるが、50代になると逆転し男性の学習・研修の参加経験がないとの回答比率が高くなっている。正規雇用と非正規雇用の者を比べると、非正規雇用の者の方が、学習・研修の参加経験がない比率が高い。

非正規雇用における性別の差を見れば、20代前半を除く年代では女性よりも男性の方が学習・研修の参加経験がないとの回答比率が高い。また、どの年代においても非正規雇用の者の4割以上が学習・研修の参加経験がないという結果になっている。

図表 3-17 雇用形態・性別・年代別学習・研修参加経験なしの割合



(3) 教育訓練の内容

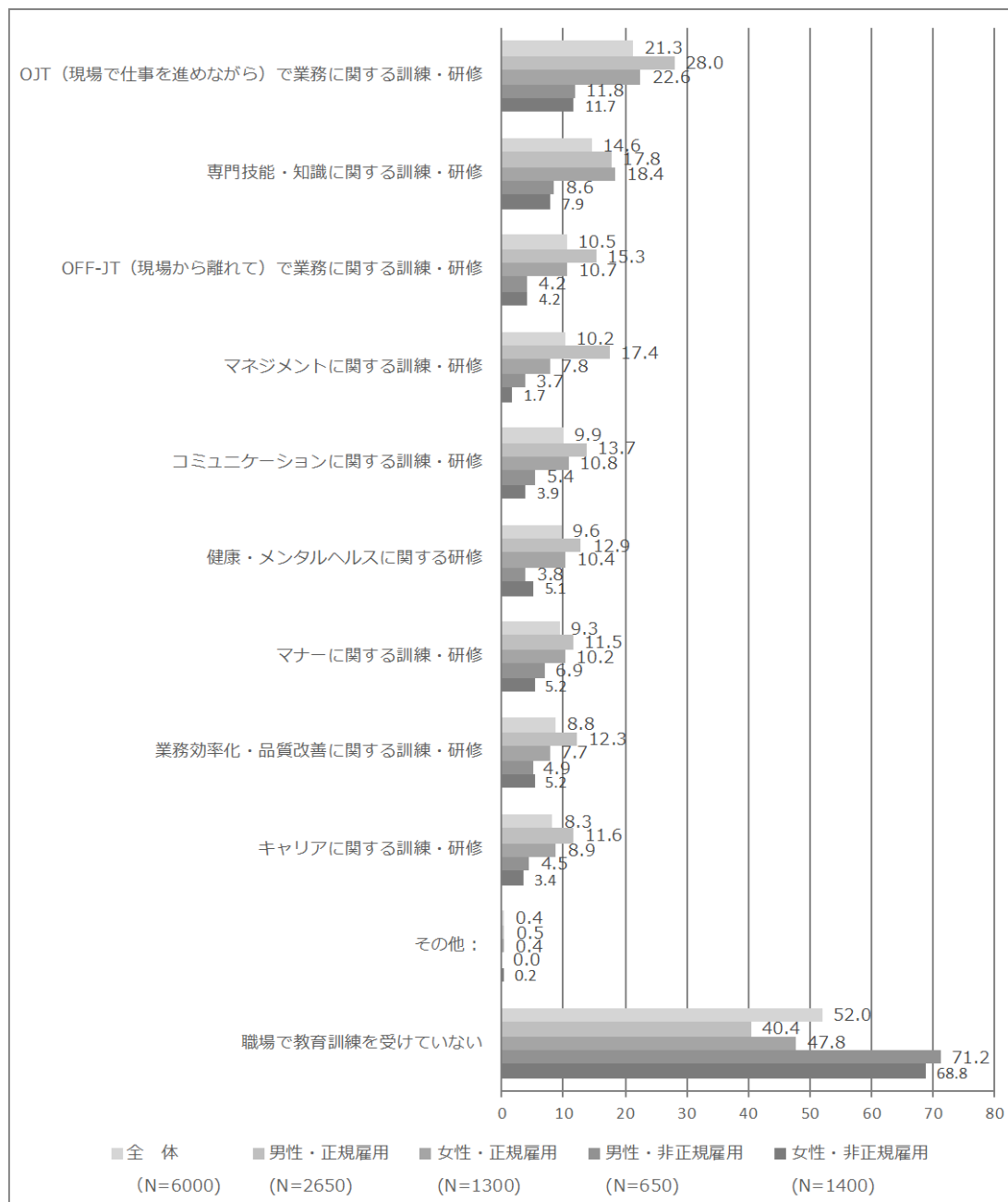
昨年度職場で受けた教育訓練について雇用形態別に見たのが図表 3-18 である。

全体として多い順から 10%以上の回答がある項目を見てみると、「OJT で業務に関する訓練・研修」(21.3%)、「専門技能・知識に関する訓練・研修」(14.6%)、「OFF-JT で業務に関する訓練・研修」(10.5%)、「マネジメントに関する訓練・研修」(10.2%)の順に多い。「職場で教育訓練を受けていない」との回答は全体で 52.0%となっており、約半数以上が職場で教育訓練を受けていない状況であることがわかる。

雇用形態別では、「OJT で業務に関する訓練・研修」で正規雇用の者が相対的に高く(男性・正規雇用 28.0%、女性・正規雇用 22.6%)、非正規雇用の者と比べ 2 倍近い数字となっている(男性・非正規雇用 11.8%、女性・非正規雇用 11.7%)。「専門技能・知識に関する訓練・研修」でもその傾向は変わらない。「OFF-JT で業務に関する訓練・研修」においても正規雇用と非正規雇用の差は明確だが、正規雇用の者の中で男性と女性の比率に差があり、男性で訓練を受けている者の比率が高い(男性・正規雇用 15.3%、女性・正規雇用 10.7%)。また、「マネジメントに関する訓練」では、正規雇用のうちでも男性は 17.4%との回答に対し、女性は 7.8%に留まる。マネジメントに関する訓練では男性が訓練・研修を受ける比率が高いということであろう。なお、「職場で教育訓練を受けていない」との回答は、非正規雇

用の者では性別を問わず 7 割前後となっている。

図表 3-18 性別・雇用形態別職場で受講した教育訓練（複数回答）



(4) 教育訓練を受けていない者の職業

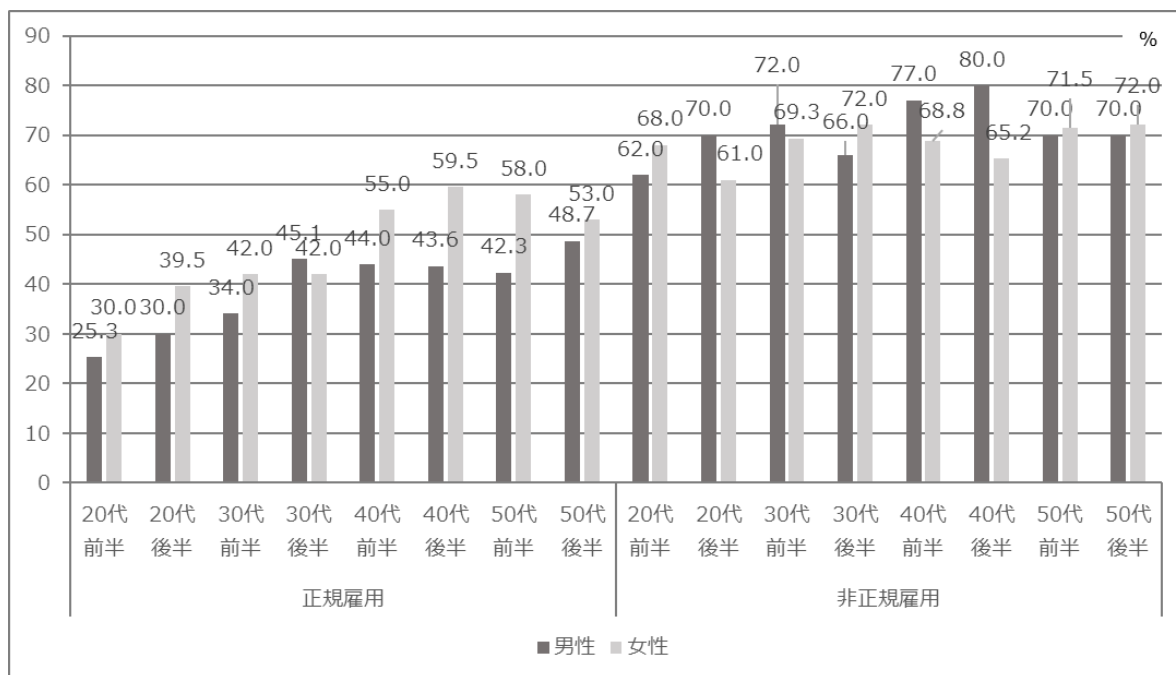
教育訓練を受けていない者について、規模別に見てみると、300 未満の規模の職場の者の大半が教育訓練を受けていないことがわかる。また、職業別に見ると、比較的教育訓練を受けている比率が高い「管理的職業」や「専門的・技術的職業」でも 20 人未満の職場では、教育訓練の機会が少ない（図表 3-19）。

図表 3-19 規模・職業別職場での教育訓練なしの割合

	1-9人	10-19人	20-29人	30-49人	50-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1000人以上	合計
運搬・清掃・包装等の職業（N=247）	95.8	77.8	60.0	87.5	78.0	74.4	81.8	84.6	65.7	77.3
農林漁業の職業（N=44）	77.1	100.0	50.0	—	33.3	—	0.0	—	—	70.5
サービスの職業（N=675）	80.2	63.4	72.0	81.7	59.4	58.3	53.3	60.5	49.5	66.8
建設・採掘の職業（N=109）	72.2	69.2	80.0	45.5	25.0	37.5	60.0	50.0	14.3	60.6
生産工程の職業（N=359）	83.3	65.2	88.9	66.7	68.9	57.6	48.6	64.5	40.0	59.1
事務的職業（N=1555）	78.5	71.8	67.6	65.7	55.0	49.5	45.5	37.6	37.8	52.8
販売の職業（N=570）	78.4	59.5	62.5	50.0	44.2	51.7	41.0	41.0	36.8	52.3
輸送・機械運転の職業（N=110）	72.7	80.0	100.0	37.5	41.7	54.2	50.0	100.0	27.8	50.0
保安の職業（N=96）	33.3	0.0	66.7	100.0	33.3	41.2	50.0	45.5	40.9	41.7
管理的職業（N=577）	71.1	65.6	55.2	38.7	46.5	34.6	33.3	34.5	25.5	41.1
専門的・技術的職業（N=1365）	73.2	51.8	46.2	32.1	41.4	33.9	27.9	23.6	29.8	40.4
その他（N=293）	77.6	64.3	40.0	54.5	58.3	50.0	38.9	31.3	43.2	56.7
合計（N=6000）	76.9	64.7	61.8	55.8	52.7	47.0	41.0	39.8	35.7	52.0

次に、雇用形態、性別、年代別に、教育訓練がないとの回答の比率をみたのが、図表 3-20 である。

図表 3-20 雇用形態・性別・年代別における職場での教育訓練なしの割合



正規雇用では、30代後半を除く多くの年代で、女性の方が教育訓練がない比率が高い。また、正規雇用と非正規雇用の者を比べると、非正規雇用の者の方が、教育訓練を受けていない比率が高い。非正規雇用における性別の差を見れば、男性の30代前半、20代後半や40代、女性の30代後半や50代での教育訓練の機会が限定されている。

職業のうち回答数が 500 以上ある、「事務的職業」(n=1,555)、「専門的・技術的職業」(n=1,365)、「サービスの職業」(n=675)、「管理的職業」(n=577)、「販売の職業」(n=570) の 5 つに焦点を絞って、今度は、規模・職業別のセグメントごとに「教育訓練を受けていない」との回答を逆転し、教育訓練を受けているとの比率が高い順を逆にみる。その 1 位から 3 位までの職業を摘記したのが図表 3-21 である。

全体では「OJT で業務に関する訓練・研修」が最も多く 23.1%を占めるが、その中で多い職業・規模は、1,000 人以上の「専門的・技術的職業」、続いて、300～499 人の「販売の職業」、500～999 人の「事務的職業」の順である。全体で 14.6%と 2 番目に多い「専門技能・知識に関する訓練・研修」は、それぞれ異なる規模だが「専門的・技術的職業」がいずれも占め、規模では特に 30～49 人の「専門的・技術的職業」が最も比率が高く、約 4 割が研修を受けている。「OFF-JT で業務に関する訓練・研修」は全体で約 1 割であるが、比較的規模の大きい 1,000 人以上と 500～999 人の「管理的職業」と 500～999 人の「専門的・技術的職業」で受講者の比率が高い。「マネジメント」、「健康・メンタルヘルス」、「業務効率化・品質改善」、「キャリア」に関する訓練・研修は、「管理的職業」の者が多い。

図表 3-21 職場での訓練・研修の種類と職業・規模

No	教育訓練の内容	全体 (N=6000) 複数回答	第一位	第二位	第三位
1	OJTで業務に関する訓練・研修	23.1%	専門的・技術的職業（1000人以上） 36.6%	販売の職業（300-499人） 35.9%	事務的職業（500-999人） 34.4%
2	専門技能・知識に関する訓練・研修	14.6%	専門的・技術的職業（30-49人） 39.4%	専門的・技術的職業（300-499人） 38.4%	専門的・技術的職業（500-999人） 35.8%
3	OFF-JTで業務に関する訓練・研修	10.5%	管理的職業（1000人以上） 24.5%	管理的職業（500-999人） 24.1%	専門的・技術的職業（500-999人） 22.0%
4	マネジメントに関する訓練・研修	10.2%	管理的職業（500-999人） 48.3%	管理的職業（1000人以上） 47.3%	管理的職業（300-499人） 46.3%
5	コミュニケーションに関する訓練・研修	9.9%	管理的職業（1000人以上） 26.6%	管理的職業（300-499人） 22.2%	販売の職業（300-499人） 20.5%
6	健康・メンタルヘルスに関する研修	9.6%	管理的職業（30-49人） 29.0%	管理的職業（500-999人） 24.1%	管理的職業（1000人以上） 23.9%
7	マナーに関する訓練・研修	9.3%	サービスの職業（500-999人） 21.1%	販売の職業（500-999人） 17.9%	サービスの職業（300-499人） 16.7%
8	業務効率化・品質改善に関する訓練・研修	8.8%	管理的職業（1000人以上） 21.8%	管理的職業（500-999人） 20.7%	管理的職業（30-49人） 19.4%
9	キャリアに関する訓練・研修	8.3%	管理的職業（500-999人） 27.6%	管理的職業（100-299人） 23.5%	管理的職業（300-499人） 20.4%

注：その他を除く

「コミュニケーションに関する訓練・研修」では、比較的規模の大きい「管理的職業」とともに、300～499 人の「販売の職業」のいずれも 2 割以上が訓練・研修を受けている。「マナーに関する訓練・研修」では、対人関係に関わることからか、500～999 人程度の「サービスの職業」や「販売の職業」での比率が高い。

7. 技術革新に対応する学習

AIをはじめとする技術革新への対応として学習したいかどうかを聞いた項目について、学習活動の4群にならって、「学んでみたいことがあり、実際に学んでいる」との回答を、「学習意欲・実施」群、「学んでみたいことはあるが、実際には学んでいない」「学習意欲・未実施」群、「学んでみたいことはなく、実際には学んでいる」を「学習無意欲・実施群」、「学んでみたいことはなく、実際には学んでいない」を「学習無意欲・未実施群」とした（図表3-22）。

性別で見ると、学習意欲を持っているのは（学習意欲・実施群＋学習意欲・未実施群）、男性で約6割、女性では約4割と男性の方多い。学習無意欲・未実施群は、女性で約5割である。雇用形態では、正規雇用の方で学習意欲を持っているものが56.3%（学習意欲・実施群6.3＋学習意欲・未実施群50.0）、非正規雇用では反対に、学習意欲がないもの（学習無意欲・実施群＋学習無意欲・未実施群）が約6割となっている。

性別・雇用形態別では、学習意欲を持っている者は、男性・正規雇用（61.0%）、男性・非正規雇用（48.2%）、女性・正規雇用（46.8%）、女性・非正規雇用（39.3%）の順となっている。

図表 3-22 性別・雇用形態別技術革新に対する学習状況

	全 体 (N=6000)	性 別		雇用形態		性別・雇用形態			
		男性 (N=3300)	女性 (N=2700)	正規雇用 (N=3950)	非正規雇用 (N=2050)	男性・ 正規雇用 (N=2650)	女性・ 正規雇用 (N=1300)	男性・ 非正規雇用 (N=650)	女性・ 非正規雇用 (N=1400)
技術革新／学習意欲・実施	5.2	7.0	3.0	6.3	3.1	7.6	3.6	4.5	2.4
技術革新／学習意欲・未実施	46.3	51.5	39.9	50.0	39.0	53.4	43.2	43.7	36.9
技術革新／学習無意欲・実施	5.2	5.1	5.3	5.7	4.2	5.5	6.1	3.5	4.5
技術革新／学習無意欲・未実施	43.4	36.5	51.8	38.0	53.7	33.6	47.1	48.3	56.2
合 計 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

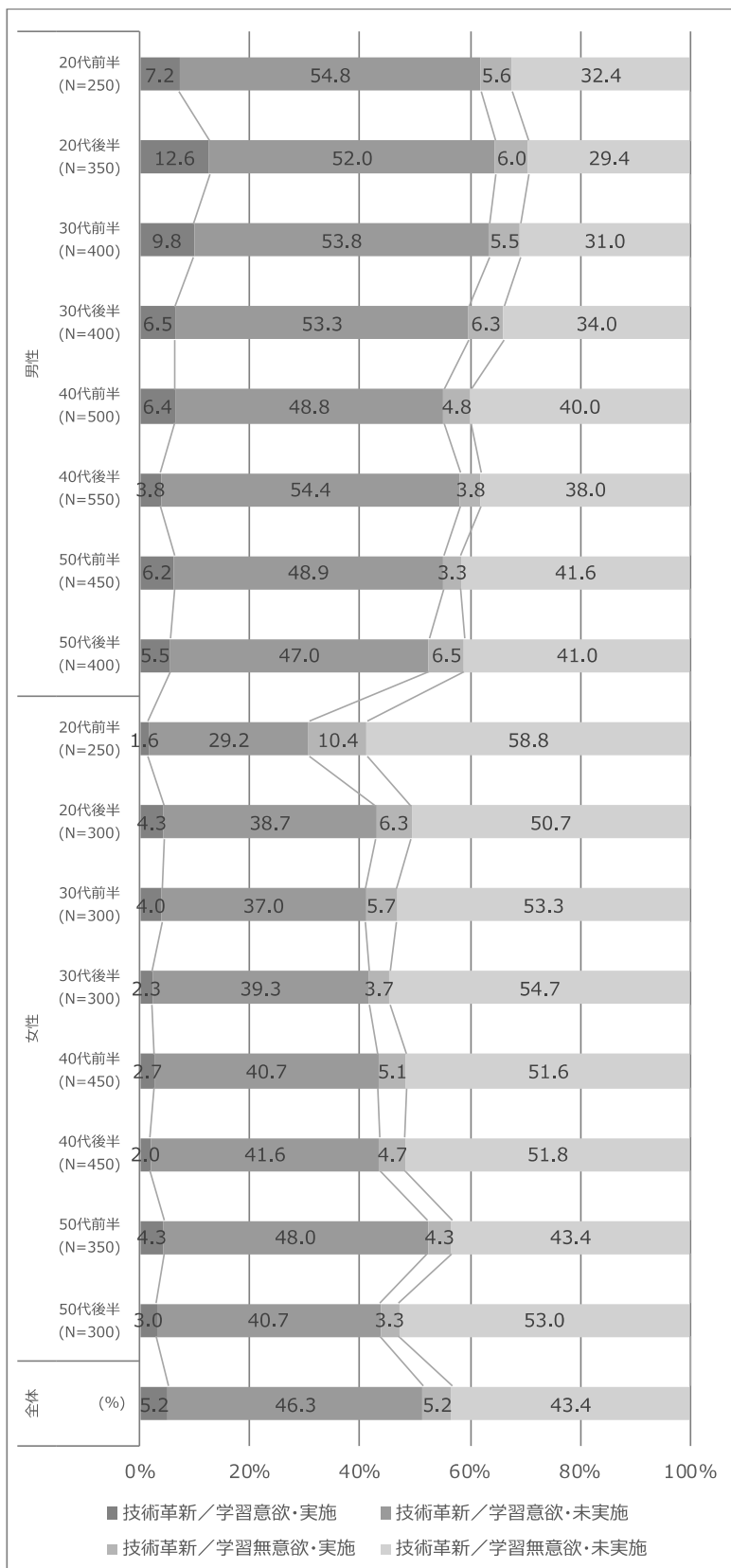
AIをはじめとする技術革新への対応として学習活動に関する4群について、性別・年代別に見たのが図表3-23である。「学習意欲・実施」群で多い性別・年代は、男性の20代後半、30代前半、20代前半で、20代後半から30代の男性が技術革新に関わることを学習したいと考え、また自主的に学んでいることが推察される結果となっている。しかし、その割合は、最も多い20代後半でも12.6%に過ぎない。また、20代から30代の男性において、学習意欲がありながら学習に結び付かない「学習意欲・未実施」群も多い。

また、「学習無意欲・未実施」群で多いのは、男性の50代や40代前半の者であり、約4割の者が技術革新への関心が低く、中年期の男性において、「学んでみたいことがなく、実際に学んでいない」者が多いとの結果である。

一方、女性では、「学習意欲・実施群」では、20代前半が最も低く1.6%に過ぎず、一方、最も高いのは50代前半であるが、その数字はわずかに4.3%であり、すべての年代を通じて「学習意欲・実施群」は5%未満である。また、50代前半において、「学習意欲・未実施」

群の占める割合が高くなっていることが目を引く。

図表 3-23 性別・年代別技術革新に対する学習活動の状況



8. おわりに

本章で示した学習活動や教育訓練の実態は、どのような者が社会の価値観を受けて機会に恵まれた受益者であり、どのような者が恵まれないままに放置されているかを示唆する結果である。

成人の学習活動は、属性によって異なる様相を見せる。特に学習活動や教育訓練・研修の機会は、雇用形態によってその機会の多寡が左右される。学習機会へのアクセスや機会均等は必ずしも公平、公正ではなく、学習を介して成人の仕事や生活をめぐる機会の格差や結果の不平等を拡大する可能性も大きい。米国では、成人の学習や教育訓練がエリート主義で排他的に実施されていることを批判的に指摘する論考も見られる（Merriam & Baumgartner, 2020, p.104.）。たとえば、米国では、民主主義社会の理想は維持されるべきであり教育はこれを実現する一つ方法と考えられ、個人の権利と自由を尊重する個人主義、自立、そして、プロテスタンティズム・資本主義の労働倫理が成人教育プログラムを形づくっているとされる（Crowther, 2000）。

成人の学習が自発的・自律的に行われるものとするれば、学習することは私事の領域で、学習活動への参加が良いこととの前提を批判的に考えるべきとの考えもある。しかし、学習活動や教育訓練の受益者とそうでない者との間に、雇用の確保・維持やひいては収入や生活の安定などで差が生じるのであれば、属性の異なる人々の文脈に沿って、社会の側からの学習や訓練の機会の提供や支援は肝要である。特に、学習に意欲がありながら実施できない人々に対しては、実施できない理由を詳細に検討することで、障壁を取り除くことは可能であろう。また、意欲がなく、学習活動を実施していない人々に対しては、学習に対する動機づけや教育訓練の機会提供などを支援する専門職（ex.生涯教育アドバイザー、キャリアコンサルタントなど）が必要とされるのかもしれない。

成人期の学習活動は、広く教育訓練・研修を包含して、社会において総合政策として検討されるべきものである。本調査において明らかにされる我が国の学習や教育訓練といった機会や享受する者の分布の偏りという事実を踏まえつつ、雇用の確保・維持における個人の状況やニーズに応じて、学習や教育訓練に対し、体系的な学習や教育訓練の環境整備が求められているといえよう。

引用文献・参考文献

- Cross, K.P. (1981). *Adults as Learners: Increasing Participation and Facilitating Learning*, Jossey-Bass.
- Crowther, J. (2000). Participation in Adult and Community Education: A Discourse of Diminishing Returns. *International Journal of Lifelong Education*, 19 (6), pp.479-492.
- Darkenwald, G.C. & Valentine, T. (1985). "Factor Structure of Deterrents to Public

Participation in Adult Education”, *Adult Education Quarterly*, 1085, 35 (4), pp.177-193.

市川昭午 (1981).生涯教育の理論と構造 教育開発研究所

市川昭午・連合総合生活開発研究所編 (1996). 『生涯かがやき続けるために』 第一書林

Johnstone, J.W.C., and Rivera, R.J. (1965). *Volunteers for Learning: A Study of the Educational Pursuits of Adults*. Aldine.

Knowles, M.S. (1990). *The Adult Learner-A Neglected Species*, 4th Edition, Gulf Publishing Company. (マルカム S. ノールズ、堀薫夫／三輪建二 (監訳) (2013) 成人学習者とは何か：見過ごされてきた人たち 鳳書房)

Merriam, S.B. & Caffarella, R.S. (1999). *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*, 2nd Edition, Jossey-Bass. (シャラン B.メリアム／ローズマリー S. カファレラ、立田慶裕／三輪建二 (監訳) (2005) 成人期の学習：理論と実践 鳳書房)

Merriam, S.B. & Baumgartner, L.M. (2020). *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*, Jossey-Bass.

OECD (1977). *Learning Opportunities for Adults: Participation in Adult Education*, 1977.

U.S. Department of Education (2007). National Center for Education Statistics. *The Condition of Education 2007* (NCES 2007-064), Indicator10.

