

コロナ禍で、社会人の学びは どう変わったのか？

孫 亜文

コロナ禍で、社会人の学びはどう変わったのか？

孫亜文（リクルートワークス研究所）

2021年12月14日

要旨

これまでの研究では、企業内の学び機会である OJT や Off-JT は、個人が自ら学ぶ自己啓発を促進することを明らかにしてきた。しかし、2020 年は新型コロナウイルス感染症の影響で、企業内の学び機会は減少した。本稿では、企業内の学び機会の減少が、個人の自己啓発にどのような影響を及ぼすのかを分析している。

仕事における日常的な学び行動を、「他律的・自律的」および「実務内（実務に關係する）・実務外（実務に關係しない）」の 2 軸を用いて分類し、他律的な学び行動である OJT や Off-JT が、自律的な学び行動である自己啓発を促進する経路を整理した。まず、OJT や Off-JT が増加することで、自律的な学びも増加する補完的な効果の経路と、OJT や Off-JT が減少することで、自律的な学びが増加する代替的な効果の経路があることを確認した。次に、補完的な効果の方が代替的な効果よりも大きいことを確認し、最後に 2020 年のコロナ禍において代替的な効果が強まっていることを認めた。2020 年は新型コロナウイルス感染症の影響で、企業内の学び機会である OJT や Off-JT は減少したものの、代替的な効果が働いた関係で、自己啓発は大きく減少しなかったと考えられる。

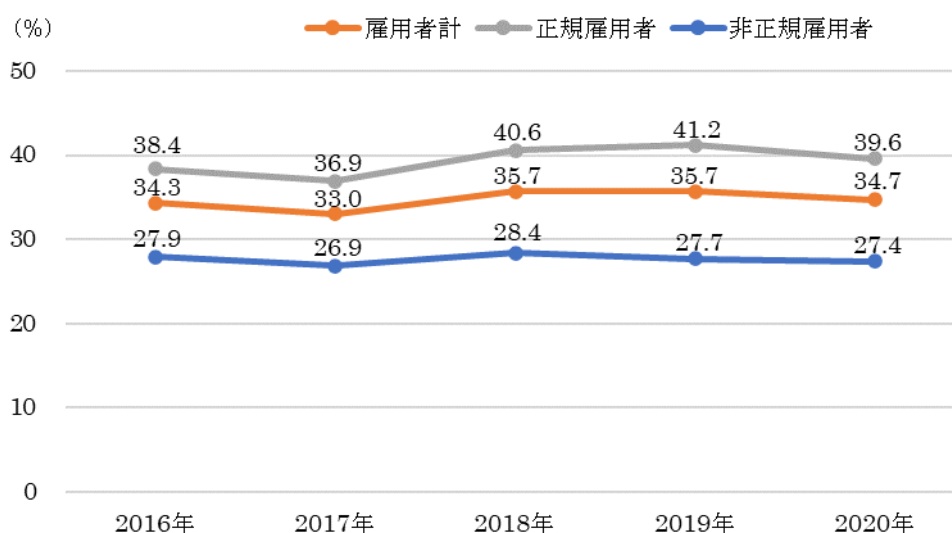
キーワード 社会人の学び行動，企業内の学び機会，OJT，Off-JT，自己啓発

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

1. はじめに

2021年9月2日の成長戦略会議では、労働市場の柔軟性・流動性の確保や生産性向上のための人への投資（社会人の学び直しなど）の推進が掲げられた。労働生産性を高めるためには、企業による人材への投資と政府の支援に加え、個人自らが学ぶことも重要となる。しかしながら、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」によると、2016年以降、「自分の意思で、仕事にかかわる知識や技術の向上のための取り組み」を行った人は、雇用者では35%前後、正社員に限っても40%前後であり、6~7割の人は自ら学んでいないことがわかる（図表1）。

図表1 自己啓発の実施割合



出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」

注：自己啓発の実施割合とは、各年12月時点の正社員に占める、「あなたは、昨年1年間に、自分の意思で、仕事にかかわる知識や技術の向上のための取り組み（例えば、本を読む、詳しい人に話をきく、自分で勉強する、講座を受講する、など）をしましたか」の設問に対する「行った」と回答した人の割合である。

注：ウェイトバック集計である。

どうすれば個人は自ら学ぶようになるのか。これまでの先行研究では、自ら学ぶことの効果に着目したものが多く、規定要因に着目したものは限定的であり、多くは自己啓発を行う人の特性のまとめに留まっている。たとえば、男女ともに学歴が高い人、求職活動を行っている人、未就学児がいない人の方が自己啓発を行っている（小林・佐藤〈2013〉）。また、女性では都市居住者、大企業勤務者、未婚もしくは子どもがいない人の方が自己啓発を行っており（吉田〈2004〉）、男性就業者にとっては、必要な能力を認識させられる「気づき」機会が重要であるのに対し、女性就業者にとっては仕事の見通しや転職希望の有無が重要であ

ることが示されている（原〈2014〉）。さらに、原（2014）では、個人の属性に加え、企業の働きかけにも着目し、従事している仕事に必要な能力やスキルを明確に伝えること、自己啓発のための学習メニューを整備すること、組織として積極的に推奨することも自ら学ぶことを促進する重要な要素であるとまとめている。これら先行研究を受け、孫（2018）では、企業の働きかけに着目し、企業内で提供される学び機会である OJT や Off-JT が正社員の自己啓発促進につながることを明らかにした。

2020 年は新型コロナウイルス感染症の広まりによって、人々の働き方に変化が訪れた。飲食・宿泊業を中心に休業要請や時短勤務などが行われたり、デスクワーカーなどを中心にテレワークが広がったりした。そうしたなかで、企業内で行われる学びも変化した。2020 年 4 月に発出された第 1 回緊急事態宣言を受け、多くの企業では対面業務の遂行が制限された。それによって、社員への集団研修の延期や中止が起こった。また、業職種によっては、通常業務でも従来のようなコミュニケーションが難しい状況にあったと考えられる。第 1 回緊急事態宣言が解除されても、新型コロナウイルス感染症の猛威がおさまることはなく、こうした企業内で提供される学び機会や業務を通して得られる学び機会は引き続き制限されてきた。

前述の通り、企業内で提供される学び機会である OJT や Off-JT は正社員の自己啓発促進につながる。2020 年はこれまでと比べて企業内で提供される学び機会が減少したが、そのことは自ら学ぶことを抑制したのだろうか。本稿では、同一個人のデータを用いて、OJT と Off-JT の変化に着目し、自ら学ぶことへの影響の検証を行う。

第 2 節では、企業内で提供される学び機会である「OJT」と「Off-JT」の状況を確認したい。第 3 節では、企業内で提供される学び機会の個人の自ら学ぶことへの影響をみる前に、OJT や Off-JT を含む仕事にかかわる学び機会の整理を行い、本稿で特に着目する学び機会がどういったものなのかを提示する。第 4 節では、本稿で用いるデータの説明を行い、OJT と Off-JT の変化が、正社員の自ら学ぶことへ与えた影響を検証する。

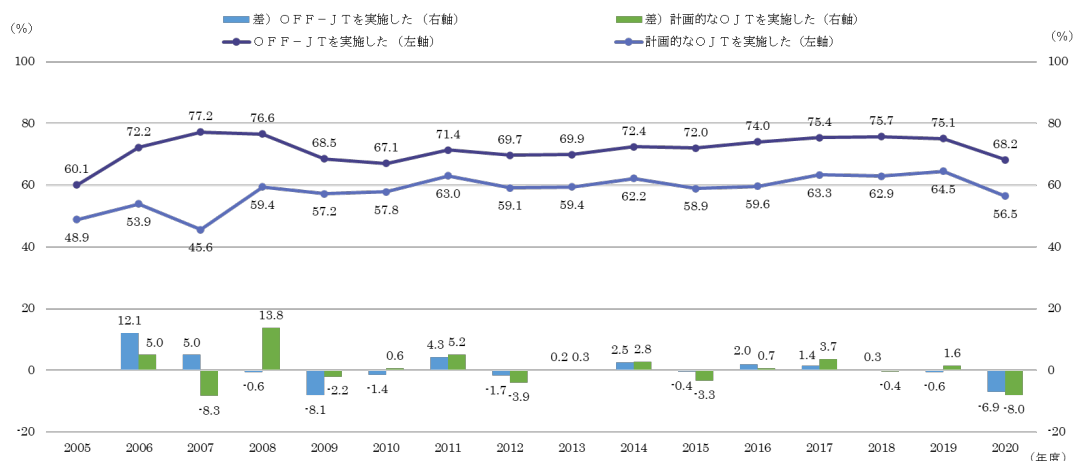
2. 2020 年コロナ禍における OJT と Off-JT の変化

2020 年は新型コロナウイルス感染症の広まりで、これまでと比べて企業内で提供される学び機会が減少した。厚生労働省「能力開発基本調査」によると、計画的な OJT を正社員に対して実施した事業所は 2020 年では 56.5%であり、2019 年の 64.5%よりも 8.0pt 減少し、Off-JT を実施した割合も 2020 年で 68.2%と、2019 年の 75.1%より 6.9pt 減少した¹

¹ 能力開発基本調査の事業所調査票によると、計画的な OJT とは、「日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいいます。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含みます」。Off-JT とは、「業務命令に基づき、

(図表 2)。計画的な OJT と Off-JT の実施は、これまで横ばいもしくは微増傾向にあったため、2020 年の減少は大きな変化といえる。

図表 2 計画的な OJT と Off-JT の実施割合（正社員）

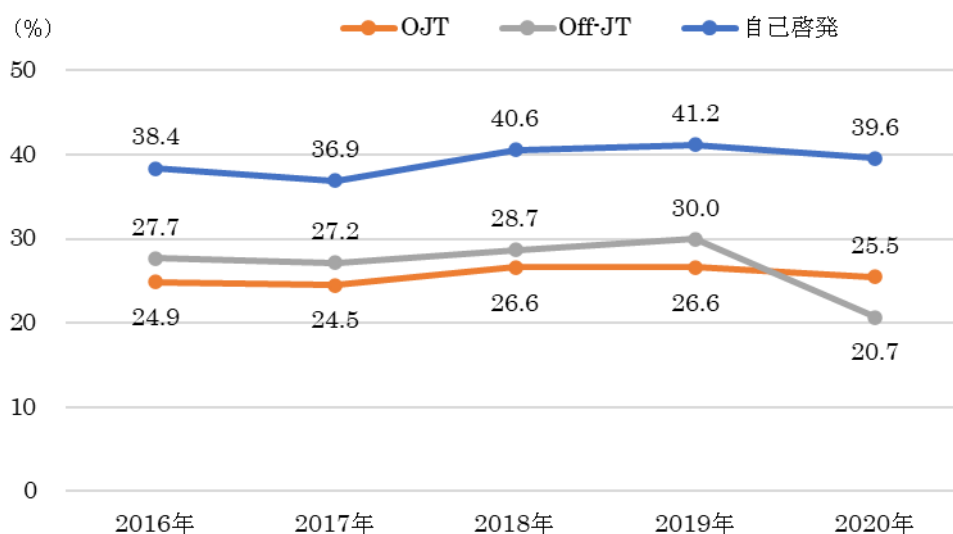


出所：厚生労働省「能力開発基本調査」

リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を用いて個人の実施状況をもても、OJT に相当する「上司や先輩などから指導を受けたことがある」正社員は 2020 年では 25.5%であり、2019 年の 26.6%より 1.1pt 減少した（図表 3）。Off-JT に相当する「通常の業務を一時的に離れて、社内外で、教育・研修などを受けた」正社員は、2020 年では 20.7%と、2019 年の 30.0%より 9.3pt 減少している。あわせて、自己啓発に相当する「自分の意思で、仕事にかかわる知識や技術の向上のための取り組みを行っている」正社員の割合をみると、2019 年の 41.2%から 2020 年の 39.6%へ 1.6pt 減少している。2020 年は、正社員に限定しても、上司や先輩などからの指導や研修の機会が減っているだけでなく、自ら学ぶことも減少していることがわかる。

通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）をいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を 1 か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含みます」。

図表3 OJT・Off-JT・自己啓発の実施割合（正社員）



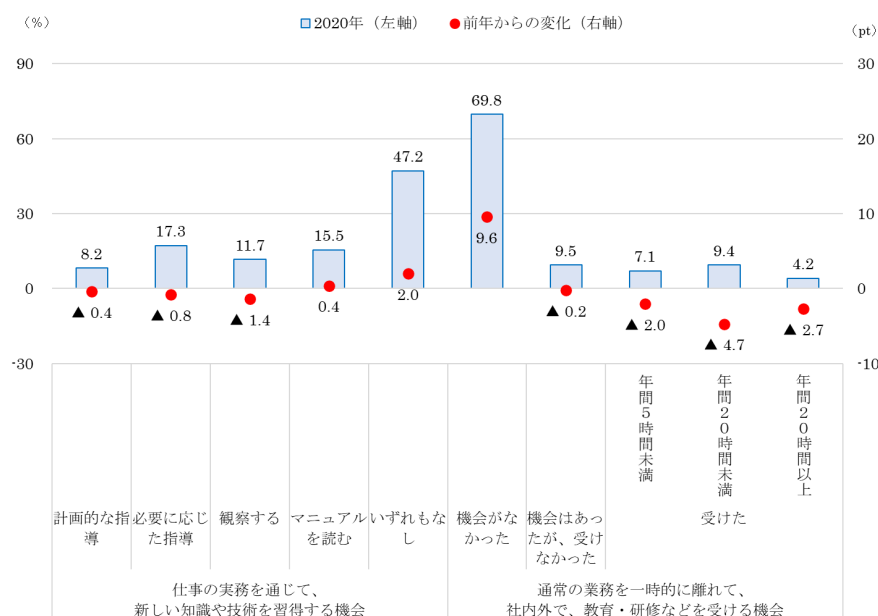
出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」

注：ウェイトバック集計である。

上司や先輩などからの指導の機会以外で減少しているものはあるだろうか。リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を用いた分析報告書「Works Index 2020」によると、「仕事の実務を通じて、新しい知識や技術を習得する機会」は、上司や先輩などからの指導にあたる「計画的な指導」と「必要に応じた指導」よりも、「他の人の仕事ぶりを観察することで新しい知識や技術を身に付けた（観察する）」機会が減少（▲1.4pt）していることがわかる（図表4）。さらに、研修の状況を見ると、「機会がなかった」が9.6pt増加していることがわかる。

同報告書では、仕事の難易度の変化やタスクの性質の変化についても、2019年と2020年を比較している。仕事の難易度では、前年よりも難易度が上がった人が減り、下がった人が増えており、企業規模別にみると、企業規模が小さくなるほど難易度が下がった割合が増え、企業規模が大きくなるほど難易度が前年と変わらない割合が増えている。仕事のタスクの性質では、「単調ではなく、様々な仕事を担当した」割合が減少しており、対して「業務全体を理解して仕事をしていた」と「社内外の他人に影響を与える仕事に従事していた」が微増していた。同報告書でも述べられているように、2020年は新型コロナウイルス感染症の影響で、テレワークを実施する企業が急増した。もともとテレワークを行っていない場合、対面よりもコミュニケーション不足が起りやすく、業務上での認識違いやタイムラグも引き起こしやすいと考えられる。そのため、通常よりも業務の幅を狭め、各自で判断できるようにしたり、テレワーク環境での業務遂行に注力せざるを得なくなったりした可能性が高い。そういったことが、仕事における学び全体の減少につながったと考えられる。

図表 4 仕事にかかわる学び機会の変化（正社員）



出所：リクルートワークス研究所「Works Index 2020」

注：学生と社会人経験のない人を除いた、12月時点の正社員に限定している。ウェイトバック集計である。

3. 仕事にかかわる学び行動

3.1. 職業能力開発のタイプ分け

そもそも仕事にかかわる学びにはなにがあるのだろうか。原（2014）によると、仕事にかかわる学びである職業能力開発は「仕事に役立つ能力やスキルを身につけるための学習活動」であり、大きく3つに分けられる（企業内訓練、自己啓発、公共職業訓練）。原（2014）では、そのうち企業内訓練と自己啓発について扱っており、具体的なイメージを、対象者と実施主体を用いてタイプ分けしている（図表5）。

図表 5 職業能力開発のタイプ

		実施主体		
		企業	個人	
対象者	就業者	企業内訓練	自己啓発	
		OJT		ふだんの仕事をしながらの学習のことで、上司や同僚から指導やアドバイスをされたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだり、ジョブ・ローテーションを通じて様々な仕事を体験したりすること
	Off-JT	ふだんの仕事から離れて行われる訓練やジョブ・ローテーションを通じて様々な仕事を体験したりすることで、研修や講習会等への参加		
	失業者、無業者		自己啓発	同上

出所：原（2014）

図表5によると、企業が就業者に対して実施する学びは「OJT」と「Off-JT」に分けられる。ここでのOJTとは、「ふだんの仕事をしながらの学習のことで、上司や同僚から指導やアドバイスをされたり、上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだり」することと、「ジョブ・ローテーションを通じて様々な仕事を体験したりすること」を指す。Off-JTとは、「ふだんの仕事から離れて行われる訓練やジョブ・ローテーションを通じて様々な仕事を体験したりすることで、研修や講習会等への参加」が挙げられている。

対して、就業者が自ら行う自己啓発とは、「個人が、勤務先の指示ではなく、自分の意思で、就業時間外に自身で費用を負担して行う、今の仕事やこれから就きたい仕事にかかわる学習のこと」であり、具体的には「本やインターネットを通じて自習をしたり、通信教育を受講したり、専門学校や各種学校の講座を受講すること等」が含まれている。

ここでOJTの内容に着目すると、従来のOJTは、「ふだんの仕事」に関する日常の学び行動と「ジョブ・ローテーション」などのキャリア形成にかかわる学び行動に分けられる。前者が短期的な学び行動であるのに対し、後者はキャリア形成などを視野に入れた長期的な視点での学び行動である。また、前者はスキルの蓄積にあたるのに対し、後者はスキルの蓄積以外に、人材の調整という意味合いもあり、必ずしも自己啓発を促進するとは限らない。孫(2018)でも、「ジョブ・ローテーション」にあたる「人事異動」と「転勤」は自己啓発を促進しない結果であった。2020年の学びの減少は、主に前者の方であるため、本稿でも「ふだんの仕事に関する日常的な学び行動」に着目していく。

自己啓発の効果測定や規定要因を探るためには、調査で取得可能な内容をもとにOJTなどを定義し、分類せざるを得ない。本稿でも、個人を対象とした調査である「全国就業実態パネル調査」のデータを用いて分析を行うため、その制約は外せない。そこで、具体的な日常的な学び行動を整理・分類することで、本稿で扱う「仕事にかかわる学び機会」がどういう位置付けにあたるのかをまずみていきたい。

3.2.仕事における日常的な学び行動の4分類

日常的に起こる学び行動にはなにがあるのか。ビジネスパーソンを対象とした記事などで記載されている内容をもとに、よく見かける行動を以下の通り列挙する。

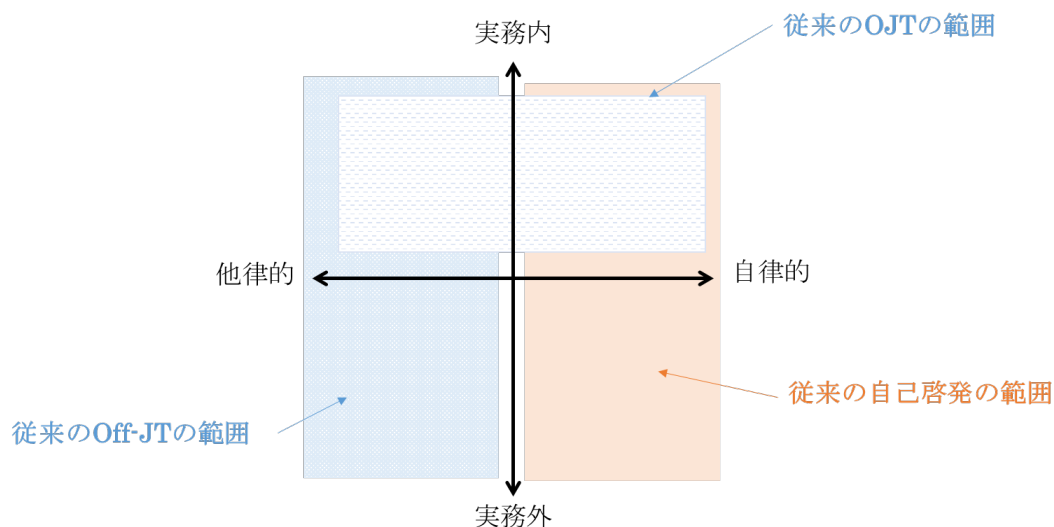
- 会議などで情報交換を行う
- 関連書籍や新聞・ニュースを読む
- 業界やお客さんの動向を把握する
- 研修などの講師に質問する
- 現場で研修を受けるなどして情報を得る
- 資格を取得する
- 指導者のもと指導を受ける
- 自主的な勉強会・意見交換会を開催する／参加する

- 自分で調べる
- 社外懇親会（異業種交流会など）に参加する
- 社外の知り合いや友人に質問・相談する
- 社内資料・マニュアルを読む
- 社内の利害関係者から情報を得る
- 自分自身の得手不得手を把握する（例：ストレングスファインダーなど）
- 上司・先輩からアドバイスを受ける
- 集合研修・セミナー・説明会に参加する
- セミナー参加者や業務パートナーと情報交換をする
- 前任者・担当者・上司や同僚に質問する
- 福利厚生的な会社サポートを利用する（例：教育訓練給付制度など）
- マーケット（外部環境や内部環境）の情報を調べる
- 周りの仕事ぶりを観察する

ここに挙げたのは、日常に起こる学び行動の一部に過ぎないものの、さまざまな学び行動があることがわかる。これらの行動を似通っている項目同士で分類していくと、2軸4カテゴリーに分けられた。ひとつめの軸は、「企業の指示で（他律的）」行っているものなのか、「自ら進んで（自律的）」行っているものかである。たとえば、「集合研修・セミナーに参加する」には、企業に決められた集合研修・セミナーに参加する場合と、自主的に参加する場合がある。ふたつめの軸は、「実務をしながら（実務内）」と「実務から離れて（実務外）」である。たとえば、「自主的に」「集合研修・セミナーに参加する」場合には、現在の実務に関する研修やセミナーである場合と、現在の実務に関係ない場合がある。

図表6にあるように、この2軸で分けた場合、上部に位置するのは、従来のOJTの範囲であり、左下は従来のOff-JTの範囲、右下は従来の自己啓発の範囲となる。個人の学び行動として、「自ら進んで行う」ことに重点を置く場合、OJTと自己啓発を明確に分けられないケースも生じると考えられる。

図表 6 仕事における学び行動の分類



出所：筆者による作図

本稿では、仕事にかかわる学び行動の減少が個人の自ら学ぶことへ与える影響を検証するため、図表 6 でいえば、他律的な学び行動から自律的な学び行動への移行を考えることになる。

自律的な学び行動は、孫 (2018) で述べられているように、企業が提供する学び機会の増加によって促進されるが、そこには個人的な動機付けも重要となる。たとえば、今の仕事にやりがいを感じており、さらなるスキルアップを行いたいといった向上心から学ぶ場合もあれば、今の仕事になにかしらの不安を抱えており、自社できちんと能力を発揮するために学ぶ場合もあるだろう。もしくは、転職などのキャリアチェンジを行いたいから学ぶ場合もある。

さらに、2020 年は働き方に変化が訪れただけでなく、業職種や企業規模によっては、就業の安定性などに変化があったケースも考えられる。就業が安定している場合と安定していない場合では、個人的な動機付けが変わるだろう。

たとえば、必要がなければ自ら学ぼうとしない個人がいると仮定する。就業が安定している場合、その個人は自身のキャリアの先行きに対する不安を抱くことはないだろう。この個人は、企業が提供する学び機会があれば、その分だけ学ぶとする。今、企業が提供する学び機会がなくなるとすれば、この個人の就業は安定しているため、個人の成長機会でもある学び機会がなくなったからといって、就業に対して不安を感じることはおそらくなく、自ら学ぼうとすることもないだろう。

一方で、就業が安定していない場合ではどうだろうか。企業が継続的に学び機会を提供するということは、その企業に必要なスキルを獲得する場を与えているということでもある。その機会がなくなれば、個人がその企業で働き続けるために必要なスキルを自然と獲得す

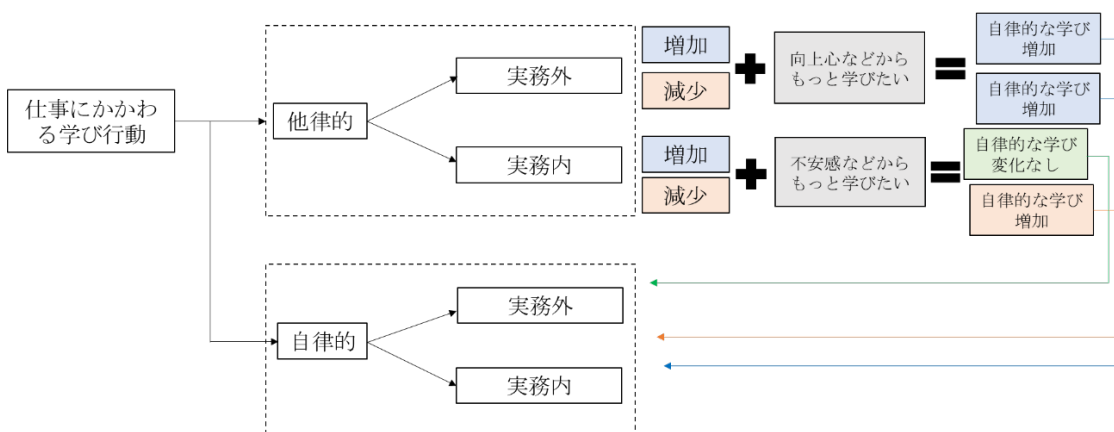
することはできなくなるだろう。多くの場合は、個人は将来に対して不安を感じると予想される。そういった場合、その個人は自身が企業で継続的に価値発揮をするために自ら学ぼうとするかもしれない。

上記は一例にすぎないが、外生的な環境変化が起こる場合、個人的な動機付けが変わると考えられる。孫（2018）では、外生的な環境変化がない場合の状況を分析しているため、上記の例のように、企業が提供する学び機会の変化によって「不安を感じ、自ら学び行動を取る」可能性は低かったと考えられる。また、企業が提供する学び機会は、図表2にあるように、長期的にみても増加傾向にあった。2020年の状況は、これまでと照らし合わせてみても異例の状況であるため、個人的な動機付けによる変化は重視する必要があると考えられる。

そこで、個人的な動機付けを加えた場合の、他律的な学び行動から自律的な学び行動への移行について、改めて整理をしてみよう。図表7のように、他律的な学び行動に、向上心などのプラスの理由が合わさった場合、他律的な学びが増えれば、自律的な学びは増える／起こると考えられる。プラスの理由の場合、他律的な学びが減ったとしても、自律的な学びを行う可能性は高い。

他律的な学び行動に、不安感などのマイナスの理由が合わさった場合は、他律的な学びが増えていけば、それによって不安感が補われ、自律的な学び行動につながらない可能性も考えられる。対して、他律的な学びが減った場合は、不安感を持っていけば、自ら学ぶ自律的な学び行動が起こりやすいだろう。

図表7 仕事にかかわる学び行動と個人的な動機付けのモデル



出所：筆者による作図

本稿で用いるリクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査」には、個人的な動機付けを把握する変数がないものの、2020年に上司や先輩などによる指導や研修が減少したため、その状況を利用した図表7のモデルの確認は可能だと考える。

3.3.全国就業実態パネル調査と学び行動の定義

具体的な分析に入る前に、「全国就業実態パネル調査」で活用する変数が、他律的な学び行動のどこに相当するのかを確認する。

「全国就業実態パネル調査」とは、リクルートワークス研究所が2016年1月から始めた全国規模のインターネットモニター調査（標本調査）である。全国の15歳以上の男女を対象に、前年1年間の就業状態、生活実態、初職と前職の状況、および個人属性について聴取している。総務省統計局の労働力調査をもとに、性別×年齢階級別×就業形態別×地域ブロック別×学歴別で割付を行い、標本を抽出している。本稿では、2019年調査から2021年調査までを用いる。

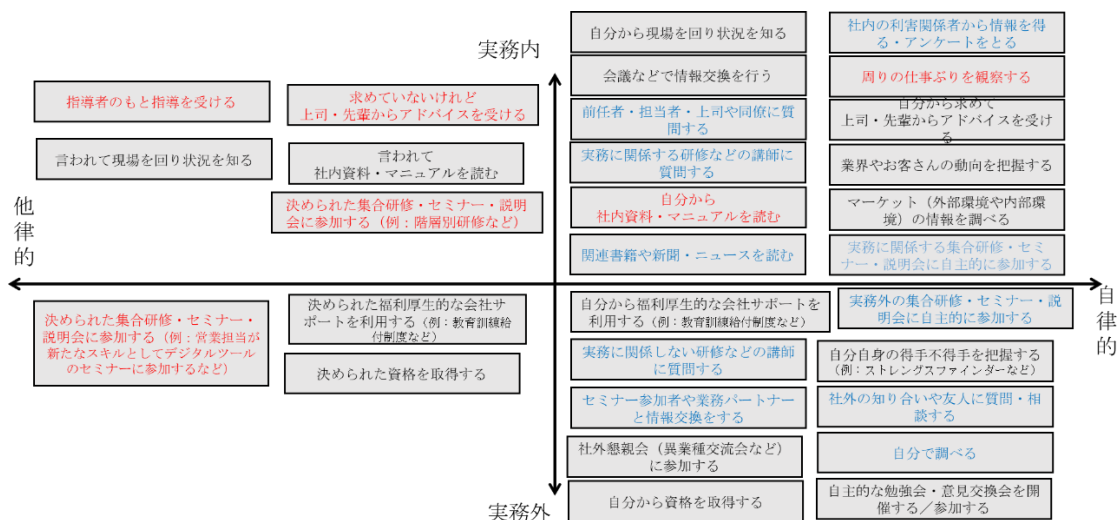
既出ではあるが、図表1の仕事における学び行動を把握する設問の詳細は、以下の通りである。

1. 昨年1年間、あなたは、仕事の実務を通じて、新しい知識や技術を習得する機会がありましたか。
 - ① 一定の教育プログラムをもとに、上司や先輩等から指導を受けた
 - ② 一定の教育プログラムにはなっていなかったが、必要に応じて上司や先輩等から指導を受けた
 - ③ 上司や先輩等から指導を受けてはいないが、彼ら（他の人）の仕事ぶりを観察することで新しい知識や技術を身に付けた
 - ④ 上司や先輩等から指導を受けてはいないが、マニュアルを参考にして学んだ
 - ⑤ 新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった
2. 昨年1年間、あなたは、通常の業務を一時的に離れて、社内外で、教育・研修などを受ける機会がありましたか。
 - ① 機会がなかった
 - ② 機会があったが、受けなかった
 - ③ 機会があり、実際に受けた
 - ④ 1年間に合計で5時間未満
 - ⑤ 1年間に合計で5～9時間以内
 - ⑥ 1年間に合計で10～19時間以内
 - ⑦ 1年間に合計で20～49時間以内
 - ⑧ 1年間に合計で50時間以上
3. あなたは、昨年1年間に、自分の意思で、仕事にかかわる知識や技術の向上のための取り組み（例えば、本を読む、詳しい人に話をきく、自分で勉強する、講座を受講する、など）をしましたか。
 - ① 行った

② 行わなかった

図表 6 の 2 軸に従って、前述した具体的な日常的な学び内容をプロットし、上記の 1~3 の内容と照らし合わせたものが図表 8 である。「全国就業実態パネル調査」で把握できる内容は赤と青の箇所である。1 と 2 の多くは他律的な学び行動に位置し、3 は自律的な学び行動に相当することがわかる。

図表 8 具体的な、日常的な学び内容 (2 軸 4 カテゴリーによる分類)



出所：筆者による作図

分析のために、1 では、①と②に該当する場合を「他律的な学び行動」とし、便宜上「OJT」とする。2 では、②から⑧まで該当する場合を「他律的な学び行動」とし、「Off-JT」とし、3 は、①に該当する場合を「自律的な学び行動」とし、「自己啓発」とする。

ここでは、他律的な学び行動が起こる/なくなることが自律的な学び行動を引き起こす/なくすのかに着目するため、2 年間の変化を用いる。たとえば、2018 年から 2019 年にかけて 1 と 2 を新たに行うようになったり、2 の時間が増えたりしたときに、3 も行うようになれば、他律的な学び行動が自律的な学び行動を引き起こす可能性を示す。対して、1 や 2 がなくなったり時間が減ったりしたときに、3 を行うようになる場合、他律的な学び行動に不安感という個人的動機付けが加わり、自律的な学び行動を引き起こした可能性を示す。

なお、他律的な学びの多くは正社員を対象とすることが多いため、本稿では、社会人経験のない学生を除く正社員に限定して分析を行っていく。

4. 他律的な学び行動が自律的な学び行動に与える影響

まず、他律的な学び行動 (OJT と Off-JT) の変化別に自律的な学び行動の変化状況の分布についてみる。図表 9 の通り、他律的な学び行動 (OJT と Off-JT) をそれぞれ行う

ようになった場合に、自己啓発を行うようになるケース（緑セル）と、それぞれ行わなくなった場合に、自己啓発を行わなくなるケース（赤セル）の双方が認められることがわかる。2018年から2019年にかけての割合と2019年から2020年にかけての割合を比較すると、OJTの緑セルのケースは増加しているが、Off-JTの緑セルのケースでは新たに実施した場合に自律的な学びを始めたり継続したりする人が減っている。赤セルのケースでは、OJTの方は増えており、Off-JTでは継続する人が増えていることがわかる。つまり、他律的な学び行動でも、OJTとOff-JTでは、自律的な学び行動への移行経路に違いがあると考えられる。

赤セルのケースに着目すると、上司や先輩などの指導を指すOJTの減少の方が、研修などを指すOff-JTよりも、自律的な学び行動を新たに行うようになる人の増加が大きい。変数の制約でこれ以上の検証はできないが、直接的な指導の減少の方が、集合研修などの減少よりも、個人にとって不安感を抱きやすくなるため、個人的な動機付けによって自ら進んで学ぼうとしている可能性は高い。

図表9 同一個人のデータを用いた集計結果（正社員）

OJT	2018年→2019年					2019年→2020年					差分			
	自己啓発				計	自己啓発				計	自己啓発			
	なし継続	やめた	はじめた	あり継続		なし継続	やめた	はじめた	あり継続		なし継続	やめた	はじめた	あり継続
やるようになった	246	293	153	93	785	235	225	144	94	698	2.33	5.05	1.14	1.62
	31.34	37.32	19.49	11.85	100	33.67	32.23	20.63	13.47	100				
変わらない	2,514	770	361	377	4,022	2,585	694	340	407	4,026	1.7	-1.9	0.53	0.74
	62.51	19.14	8.98	9.37	100	64.21	17.24	8.45	10.11	100				
やらなくなった	92	123	24	58	297	72	109	29	59	269	4.21	0.89	2.7	2.4
	30.98	41.41	8.08	19.53	100	26.77	40.52	10.78	21.93	100				
Total	2,852	1,186	538	528	5,104	2,892	1,028	513	560	4,993	2.04	2.65	0.27	0.88
	55.88	23.24	10.54	10.34	100	57.92	20.59	10.27	11.22	100				

Off-JT	2018年→2019年					2019年→2020年					差分			
	自己啓発				計	自己啓発				計	自己啓発			
	なし継続	やめた	はじめた	あり継続		なし継続	やめた	はじめた	あり継続		なし継続	やめた	はじめた	あり継続
機会ができた ※もともと機会がなかった	369	312	225	89	995	261	157	67	67	653	2.88	5.63	1.43	1.32
実施した ※もともと実施していなかった	26	63	51	18	158	27	46	34	4	111	7.86	1.57	1.65	7.79
	16.46	39.87	32.28	11.39	100	24.32	41.44	30.63	3.6	100				
実施時間が増えた ※もともと実施していた	32	199	38	33	302	15	108	28	9	160	1.22	1.61	4.92	5.3
	10.6	63.89	12.58	10.93	100	9.38	67.5	17.5	5.63	100				
変わらない ※昨年と状況が変わらない	2,793	697	436	460	4,386	2,962	696	440	453	4,551	1.4	-0.6	0.27	0.54
	63.68	15.89	9.94	10.49	100	65.08	15.29	9.67	9.95	100				
実施時間が減った ※もともと実施していた	37	245	26	39	347	34	196	24	38	292	0.98	3.49	0.73	1.77
	10.66	70.61	7.49	11.24	100	11.64	67.12	8.22	13.01	100				
実施しなくなった ※もともと実施していた	36	68	15	43	162	37	87	15	72	211	4.68	0.75	2.15	7.58
	22.22	41.98	9.26	26.54	100	17.54	41.23	7.11	34.12	100				
機会がなくなった ※もともと機会があった	399	238	81	230	948	436	380	134	370	1,320	9.06	3.68	1.61	3.77
	42.09	25.11	8.54	24.26	100	33.03	28.79	10.15	28.03	100				
Total	3,692	1,822	872	912	7,298	3,772	1,681	832	1,013	7,298	1.1	1.94	0.55	1.38
	50.59	24.97	11.95	12.5	100	51.69	23.03	11.4	13.88	100				

注：ウェイトバック集計（脱落ウェイト）である。

図表9は、他律的な学び行動と自律的な学び行動のみの状況をみており、個人が自ら学ぶためには、金銭的な余裕や時間的な余裕も必要となる。そこで、年収、労働時間、業職種や役職などの個人属性の影響を考慮したうえで、他律的な学び行動の増加/減少が、自律的な学び行動の増加/減少を引き起こすのかをみていく。

最小 2 乗法 (OLS) を用いた回帰分析を行い、他律的な学び行動を行う／やめる場合に、自律的な学び行動を行う状態がどの程度変化するかを推計する。推計式は、以下の通りである。

自律的な学び行動の変化_i

$$\begin{aligned} &= \beta_1 + \beta_2 \text{他律的な学び行動の変化(OJT)}_i \\ &+ \beta_3 \text{他律的な学び行動の変化(Off-JT)}_i + \beta_4 \text{基本属性}_i + \varepsilon_i \end{aligned}$$

ここで、自律的な学び行動の変化は、前年に自律的な学び行動を行っていないサンプルを対象とし、翌年に新たに自律的な学び行動を行った場合を 1 とするダミー変数である。

他律的な学び行動の変化は、OJT では、OJT の状況が前年と同じ場合を基準とし、OJT をやるようになった場合を 1 とするダミー変数、OJT をやらなくなった場合を 1 とするダミー変数を用いる。Off-JT では、Off-JT の状況が前年と同じ場合を基準とし、機会有無、実施有無、時間の変化のそれぞれのダミー変数を用いる。

基本属性には、性別、年代、学歴、中学 3 年生時の成績、配偶者有無、子ども有無、業職、職種、従業員規模、役職、年収、労働時間、転職意向、人事異動有無、昇進昇格有無、転勤有無、仕事のレベルアップ有無、モチベーションをあげる職務性質有無が含まれている。

推定結果は、図表 10 の通りである。2019 とは、2018 年と 2019 年のデータを用いた結果であり、コロナ前の状況をみたものである。2020 とは、2019 年と 2020 年のデータを用いた結果であり、コロナ下の状況をみたものとなる。

図表 10 他律的な学び行動の変化が自律的な学び行動の変化に与える影響

被説明変数：自己啓発を行うようになった（前年に自己啓発を行っていない人を対象）

		2019	2020
基準：OJTの状況は前年と同じ			
OJT 補完	OJTをやるようになった	0.132*** (0.0154)	0.139*** (0.0163)
OJT 代替	OJTをやらなくなった	0.0461** (0.0206)	0.0753*** (0.0223)
基準：Off-JTの状況は前年と同じ			
Off-JT補完	Off-JTの機会ができた	0.140*** (0.0152)	0.123*** (0.0183)
Off-JT補完	Off-JTを実施するようになった	0.320*** (0.0374)	0.248*** (0.0488)
Off-JT補完	Off-JTの時間が増えた	0.178*** (0.0384)	0.274*** (0.0518)
Off-JT代替	Off-JTの時間が減った	0.192*** (0.0388)	0.263*** (0.0423)
Off-JT代替	Off-JTを実施しなくなった	0.0609 (0.0407)	0.0994** (0.0420)
Off-JT代替	Off-JTの機会がなくなった	0.0285** (0.0145)	0.0556*** (0.0141)
サンプルサイズ		7,999	7,373
決定係数		0.168	0.160

統計的有意性は、* $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$ 、である。性別、年代、学歴、中学3年生時の成績、配偶者有無、子ども有無、業職、職種、従業員規模、役職、年収、労働時間、転職意向、人事異動有無、昇進昇格有無、転勤有無、仕事のレベルアップ有無、モチベーションをあげる職務性質有無を制御した結果である。

2019年と2020年の係数を比較すると、以下のようにまとめられる。

2019年（コロナ前）

- OJT・Off-JTともに、増えることで、自律的な学びを促進する効果が認められる
- OJTが減ることで自律的な学びを促進する効果が認められるが、増えることによる促進効果より小さい
- Off-JTでは、減ることによる自律的な学びを促進する効果は一部（受けなくなる場合）で認められない

2020年（コロナ下）

- OJT・Off-JTともに、増えた場合と減った場合で、自律的な学びを促進する効果が認められる
- 2019年と比べると、OJTもOff-JTも減ったことによる自律的な学びを促進する効果は大きい

コロナ前では、他律的な学び行動である OJT と Off-JT を行うことで、自律的な学び行動が促進される可能性があり、2020 年でもその傾向は見受けられる。

他律的な学び行動を取らなくなることで、代わりに自律的な学び行動を取る効果については、コロナ前の 2019 年において、OJT では認められるものの、増えることによる促進効果の 13.2%と比べると 4.6%とおおよそ 3 分の 1 と小さい。Off-JT では、時間が減った場合と機会がなくなった場合では認められるものの、実施しなくなった場合には認められないことがわかる。2020 年では、OJT も Off-JT の停止や減少は、自己啓発を促進する効果がみられる。

2020 年は 4 月から 5 月にかけて全国的に発令された緊急事態宣言以降、新人研修をはじめとした対面での研修が見送られたり、延期されたりしたことによって、他律的な学び行動である Off-JT が減少した。くわえて、テレワークを実施する企業が急増したことにより、コミュニケーション不足、業務上での認識違いやタイムラグを引き起こしやすくなったことから、通常の業務の幅を狭めるケースも多かったと考えられ、他律的な学び行動である OJT も限定された状況にあった。その結果、他律的な学び行動の減少を補うために、代わりに自律的な学び行動を取る人が増えたと考えられる。

5. おわりに

本稿では、コロナ禍で他律的な学び行動である OJT や Off-JT が減少したことが、自律的な学び行動である自己啓発にどのような影響を与えるのかを分析した。仕事における日常的な学び行動に着目し、「他律的・自律的」と「実務内（実務に関係する）・実務外（実務に関係しない）」の 2 軸を用いて 4 つのカテゴリーに分類し、他律的な学び行動と自律的な学び行動の関係を整理した。

さらに、リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査」を用いて、コロナ前とコロナ下の状況を確認した。その結果、他律的な学び行動が増えることによる自律的な学び行動を促進する効果と、他律的な学び行動が減ることによる自律的な学び行動を促進する効果はともに認められ、前者の効果の方が大きいことがわかった。また、2020 年の新型コロナウイルス感染症拡大のもとで、他律的な学び行動が減少したことによって、自律的な学び行動を取るケースが増えたこともわかった。つまり、平均的にみた個人が自ら学ぶ割合は 2020 年に減少したが、その内訳をみると、コロナ禍による企業内での学び機会の減少を補うために、自ら学ぶようになった個人も一部おり、平均的な減少幅はある程度抑えられていた可能性が示唆できる。

本稿での分析は、調査で把握できる範囲での分析であるため、個人的な動機付けに関する検証は十分に行えておらず、今後の展望としたい。

2020 年は、従来の学び機会が減少した一方で、新たな学び機会が現れた 1 年でもある。民間企業が提供するオンラインでの学びコンテンツの増加や、企業における研修方法のオ

ンライン化などが挙げられる。新しい生活様式や働き方様式の訪れが認められているなかで、学びに関しても新たな学び様式に移行しつつあるのかもしれない。今後も社会人の学びについて、継続的に実態を把握し、変化を追っていきたい。

参考文献

Allen, Charles R (1919) *The instructor; the man and the job*. Philadelphia London, J. B. Lippincott company.

Makoto Matsuo & Jun Nakahara (2013) The effects of the PDCA cycle and OJT on workplace learning *The International Journal of Human Resource Management*, 24:1, 195-207.

小池和男 (2005) 「仕事の経済学」 東洋経済新報社

厚生労働省 「能力開発基本調査」

小林徹・佐藤一磨 (2013) 「自己啓発の実施と再就職・失業・賃金」 慶應／京都連携グローバル CEO ディスカッションペーパー

佐藤雄一郎 (2012) 「従業員の自己啓発がキャリア形成に及ぼす影響と要因について」 『イノベーション・マネジメント』 9 : 123-141

孫垂文 (2018) 「どうすればひとは学ぶのか」 『Works Review』 Vol.13

高田治樹・辰巳哲子 (2019) 「社会人の学習行動尺度ならびに学びへの態度尺度の作成と相互関連性の検討」 リクルートワークス研究所 Discussion Paper, No.22

原ひろみ (2014) 「職業能力開発の経済分析」 勁草書房

吉田恵子 (2004) 「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」 『日本労働研究雑誌』 532 : 40-53。

リクルートワークス研究所 「Works Index 2020」