

シニアの学び行動の考察と 定年後のキャリア形成 ——大学院の可能性——

兵藤 郷 リクルート ワークス研究所・研究員

高齢化が加速する中、シニアの就労を後押しする手段としてシニアの学び、なかでも、大学院を活用した学びが注目されている。そこで、シニアは学びに対してどのようなニーズを持ち、大学院はそのニーズへどのように受け止めようとしているのかを明らかにするために、調査分析を行った。結果、キャリアにつながるような投資的な学びニーズがあることが分かった。

キーワード： シニア、学び、定年後のキャリア、大学院、高齢

目次

- I. 背景
- II. 先行研究の到達点と問題点
 - II-1. シニアのキャリア
 - II-2. シニアの学び
- III. 研究目的と研究課題
- IV. 主な研究対象と研究方法
 - IV-1. 主な研究対象
 - IV-2. 研究方法
- V. 分析結果
 - V-1. 大学院へ関心を持つシニアの潜在人数と実際に大学院へ通うシニアの人数
 - V-2. シニアの大学院へのニーズと現実とのギャップ
 - V-3. シニアの学びニーズを受け止める大学院
 - V-4. シニアの学びの目的
- VI. 示唆

I. 背景

日本では高齢化が急速に進んでおり、シニア¹の就労に注目が集まっている。2020年には、65歳以上の人口が29.1%を占めると推計されており（国立社会保障・人口問題研究所，2011）、年金の支払い年齢の先送りやその支払い金額の減少と

いった社会保障の負担軽減の議論が活発になり、税収入の拡大の観点から、シニアの就労に社会的な期待が寄せられている²。

また、シニア自身の就労に対する意欲も高い。例えば、首都圏在住の55歳以上の有業者の7割が「体力・気力が続く限り働きたい」と回答し、6割が70歳以上まで働きたいと答えている（ワークス研究所，2006）。

シニアの就労意欲は概して高いものの、就労を希望する理由は様々である。60歳以上の男女を対象にした調査では、就労を希望する理由として、「収入がほしいから（42.7%）」が第1位であるが、次いで第2位は「仕事そのものが面白いから、自分の活力になるから」が24.6%を占めており（内閣府，2005）、仕事に生きがいや面白さを求めていることが分かる³。

また、シニアの希望する就労のスタイルは変化し始めている。従来、特にホワイトカラーの場合は、シニアは定年前に勤めていた会社に定年後も勤める場合と、関連会社に出向するケースがほとんどであった⁴。現在は、従来型のキャリアに加えて、他の会社への再就職、独立起業などへの関心が広がっている。シニアの就労が多様化していると言える。

しかし、就労を希望するシニアと企業が求める人材像にはギャップが存在している。高齢ホワイトカラーを採用している企業からは、採用時に、欲しい人材の応募が少ない（高年齢者雇用開発協会、2004）という声もある。一方で、シニア自身からは、「自分に適した仕事がないから」という理由から、就労したいと思っても実現していない実情があるようだ（労働政策研究・研修機構、2009）。

そのギャップを埋めるものとして、シニアの学びに注目したい。キャリアが長期化することで、60歳で学びに投資をしても充分回収することができる点からも、シニアの学びは大きな可能性を持っている。

本稿では、学びの中でも大学院を活用した学びに注目した。2011年に、大学院に入学したシニア（現在55歳以上）は1093人⁵と多くはないものの、2003年度⁶の730人に比べて約50%増と大幅に増加している（学校基本調査）。さらに、欧米ではシニアの大学院の利用が普及しており、アメリカでは大学院を利用する55歳以上の人は2007年時点で10.0万人と多い（National Center for Education Statistics, 2007）。アメリカの人口が日本の約2倍であることを考慮しても、この差は大きく、今後日本においてもシニアの大学院活用が大幅に増加する可能性がある。

II. 先行研究の到達点と問題点

II-1. シニアのキャリア

心理学者エリクソンによって提唱された人間発達のライフサイクル理論は、8段階の発達段階からなる。その最終段階である老年期を、隠遁と孤独の中で初めて自分のあり方をゆっくりと考える場所を見出し、心身の変化を受け入れ、心の平穏を見つける段階である捉えている（E.H. エリクソンら、2001）。

しかし、エリクソンによる生涯発達モデルにおける「高齢期」は、エネルギーのあるシニアには当てはまらない。エリクソンとは異なった展開をしているキャリアデザインモデルとして、心理学

者ホールによるライフ&キャリアステージモデル（大庭、2007）がある。人生を40代半ばに確立し、そこから先は、発達・維持・停滞のいずれかを辿るというものである。発達という変化が、50代以降に訪れるとしている⁷。

また、高齢期を新しい視界で捉えた大久保（2006）の山登り・筏下りのキャリアモデルでは、50代に入ると山登りを終えるが、その先に4つの分かれ道があると述べている。たとえば、トッププレーヤーとして現役を続け、周辺領域を制覇する道、全く異なる専門領域に挑戦して専門性を極める道などである。

このように、高齢期を迎えてもなお、それまでのステージとは異なった活躍の可能性があり、大久保（2006）は、そのようなキャリアを歩むために不可欠なものとして追加的な「学び」を挙げている。

II-2. シニアの学び

従来のシニアの学びに関する研究は、実務よりも教養を中心とした生涯学習の視点から述べられているものが多い。例えば、川野辺・山本（1996）は、シニアの教育を福祉的な観点で捉えている。また、シニアの学びを教育学的な観点から捉えた堀（1999、2006）は教育老年学を構想し、老年学の実践として「老人大学」を取り上げている。さらに、シニア向けの大学開放の動向を整理している（堀、2011）が、福祉・教育学的な観点に留まっており、キャリア形成の観点はほぼ見られない。

牧野（2005、2009）では、生涯学習の近代の経緯を考察し、また大学や自治体によるシニア向けの公開講座の事例分析およびアンケート調査を行い、高齢社会における教育の役割を議論している。しかし、キャリア形成の文脈はほとんど触れられていない。

大山・小原（2010）は、国内7大学におけるシニア層を対象とする取り組みの事例を報告している。いずれの大学も、定年後のキャリア前に、知識の習得、人生経験の理論的整理、これからの社

会との関わり方に着目した事例であった。教育という役割にとどまらず、セカンドステージに立つシニアがいかにかかわり、知識や経験を還元する術を共に模索することが、大学に求められていることに言及している。

浦野・大橋(2011)は、シニアの生きがい探しとその実現を支援する生涯学習パラダイムのあり方を定性調査により考察している。QOL(生活の質)向上の1つの手段として生涯学習に参加するという観点から、自己実現を生きがいとする「教養派」と「趣味派」、社会貢献を生きがいとする「ボランティア派」と「生涯現役派」の4つに分類した。生涯現役派を、就業している60歳以降の方の中で、何らかの生涯学習を希望する層が生涯現役派に属するとしている。この層は経済的な理由や「働きたい」という自らの意思から現役として働き続けるシニア層と述べている。生涯現役派は、QOLの向上や純粋な知的欲求を満たすといった目的だけでなく、さらなるスキルアップや仕事に直接関連性のある事柄について知識を得ることを指向している。そのため、生涯現役派への学習支援の対応として、大学は、その門戸を開くだけでなく、学習者が疎外感・孤独感を感じない学習環境作り、学習者間のネットワーク作り、ICT利用を希望する学習者のためのプラットフォーム作り、さらにシニアの学習ニーズの検証などが必要だとしている。

以上のように、これまでの研究ではシニアについてキャリア形成を目的とした学びを中心としたものはない。

III. 研究目的と研究課題

本研究では、シニアの学びのニーズを明らかにする。特に、定年後のキャリアの形成を目的として、大学院を活用するシニアに注目する。

具体的な研究課題は次のように設定する。

RQ1: 学びに意欲をもつシニアは多いのか。シニアは何のために学ぶのか。特に定年後

のキャリアのために学びたいシニアはどのくらいいるのか。そして、そのようなニーズをもつシニアは、何を、どのように学びたいと考えているのか。

RQ2: その中で大学院を活用したいシニアはどのくらいいるのか。シニアの大学院へのニーズと現実とのギャップは何か。

RQ3: 大学院はシニアのニーズをどの程度受け止め、学習環境を提供しているのか。

IV. 主な研究対象と研究方法

主な研究対象は、55歳以上の大卒以上の男性とする。

年齢を、55歳からとした主な理由は、定年制度の影響である。60歳以上定年の努力義務が法文に明記される1980年代半ばまでは、一律定年制を定めていた企業のうち、定年55歳以下の企業が4割程度存在した(雇用管理調査, 1980)。60歳以上定年は1998年に義務化され、定年年齢が延長される一方、各企業ではそれに伴う役職人事の停滞や、団塊世代を中心とした社員の中高年化によるポスト不足が懸念されるようになり、対処策として役職定年制を導入した。役職定年はいまも55歳としている企業は多く存在し(人材マネジメント調査2009)、定年後のキャリアを意識する段階として、対象を55歳からとした。

性別は、男女雇用機会均等法の施行前に20代前半を過ごした年代のため、女性は様々なキャリアがあったと考えられ、分析上は男性のみを対象とする。ただし、サンプル規模数が小さい場合、母集団をそろえる場合、上述の想定を除いた。

最終学歴は、大学院に着目することから、大学卒業以上を対象にする。ただし、性別同様、サンプル規模数が小さい場合、母集団をそろえる場合、上述の想定を除いた。

研究方法は、大きく2つを用いる。

第1に、シニアの学びニーズを掴むため、下記の2つの定量調査を用いる。

定量調査[1]: 首都圏に住む20~69歳の男女に

学びに関する意識や実態について、リクルートが実施した調査を活用した。調査対象母集団はマクロミル登録モニターで、20～69歳の男女、居住地域は首都圏（東京、神奈川、埼玉、千葉）である。全体のサンプル数は2060名で、うち男性1030名を用いる。調査期間は2009年11月27日で、調査方法はインターネット調査である。

定量調査[2]：全国の40～70代男女の就業や学びに関する意識や実態を、ワークス研究所が実調査を実施した。具体的には、調査対象母集団はクロス・マーケティング登録モニターで、40～70代の男女、居住地域は全国である。全体のサンプル数は4800名で、うち男性大卒以上の就業者1294名を用いる⁸。調査期間は2011年9月28・29日で、調査方法はインターネット調査である。

第2に、シニアの学びニーズを、大学院がどのように受け止めているのかを2つの方法で調査した。

1つは、大学院へのインタビュー調査である。具体的には、放送大学・大学院、英国国立ウェールズ大学経営大学院、立教大学ビジネスデザイン研究科、早稲田大学人間科学部eスクールへのヒアリングである。合わせて、公開されている新聞・雑誌・WEB ページ等の記事を通して情報を収集

した⁹。

もう1つは、放送大学と筆者が共同で実施した放送大学大学院在生に対する定量調査である。放送大学大学院には、全国の50歳以上の大学院生の多くが集まっており、そうした学生が、どのような目的で学び、どのように学んでいるのかを調べた。具体的には、調査対象母集団は、放送大学大学院に在籍する人で、調査対象は、学校側がメールアドレスを保有している学生約3500名、あるいはポータルサイトを閲覧している学生である。結果、1240名の回答を得て、有効回答は1084名であった。調査期間は2012年2月6日～20日で、調査方法はインターネット調査である。

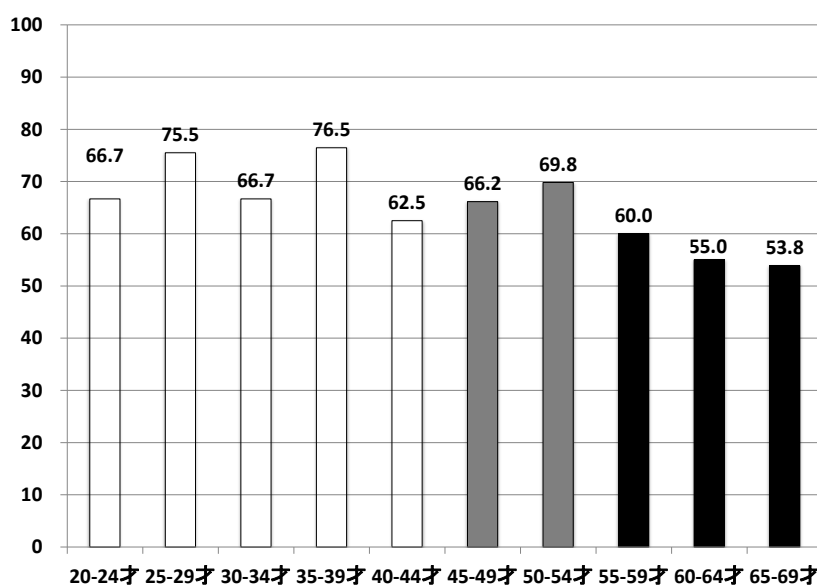
V. 分析結果

V-1. シニアの大学院に対する潜在的なニーズの大きさ

図表1に、定量調査[1]において、大卒以上の男性就業者555人のうち、「この1年で何かを学びたいと思ったことはありますか」という質問に対して「ある」と回答した割合を年齢層別に示した。

現在の55～59歳は60.0%、60～64歳は55.0%と、ミドル層よりもやや低下するものの、引き続き高い学び意欲を持っている¹⁰。

図表1 学び意欲



次に、定量調査[2]において「長期的に働くために、学んでみたいものがあればお答えください。

(いくつでも)」、「前問で選んだものは、どのような方法で学んでみたいですか。(いくつでも)」という質問を就業者に回答してもらった。大卒以上の男性、就業者全体において、シニア(現在55歳以上)のうち6.2%¹¹が大学院に注目していた。

55歳以上の男性、大卒以上、就業者のうち大学院への関心を持つ割合を計算すれば、

$$250\text{万人}^{12} \times 6.2\% = 15.5\text{万人}$$

となる。上記から、大学院で学ぶことに関心を持つシニアは現時点で約16万人いることが分かる。

ところが、実際に大学院へ入学するシニアは1年あたり千人程度に過ぎない。具体的には2011年度の大学院入学者数のうち、55歳以上は1093人で、さらに男性に絞ると676人である。その数字は、大学院で学びたいと考える潜在人数とは大きな乖離がある。

V-2. シニアの大学院に対する潜在的ニーズの大きさと現実とのギャップの原因

前節までに、大学院を活用したいというシニアの潜在人数と実際に大学院に通う人数には極めて大きなギャップがあることが分かった。本節ではなぜそのようなギャップがあるのかを説明するため、大学院の他にどのような学習の手段に現在のシニアが関心を持っているかを調べた。

定量調査[2]において、利用したい学習手段を調べた(図表2)¹³。男性、大卒以上、就業者で、55歳以上の194名のうち、学びたいものがあると回答したサンプルを用いた。

さらに、学習手段を選ぶ際に重視することを調べた(図表3)。シニアは、自分のペースで学ぶことを重視している。中でも「一人で学べる」が53.1%と圧倒的に多く、「学費が安い」も21.1%である。「一人で」「いつでも」「どこでも」「安く」といったことを、学習手段を選ぶ上でシニアは重視している。

図表2 シニアが利用したい学習手段(%)

| | |
|-------------------|------|
| 大学(学位取得, 学位取得以外) | 6.7 |
| 大学院(学位取得, 学位取得以外) | 6.2 |
| 専門学校など | 4.1 |
| 通信教育 | 30.9 |
| テキスト・専門書 | 67.0 |
| 各種講演会など | 31.4 |
| 海外留学 | 1.5 |
| テレビ, ラジオの講座 | 13.9 |
| 塾・お稽古教室 | 1.5 |
| 民間のスクールなど | 17.0 |
| 都道府県などの公開講座 | 15.5 |
| 職業訓練校 | 2.1 |
| その他 | 3.6 |

図表3 シニアが学習手段を選ぶ際に重視すること(%)

| | |
|-------------------|------|
| 一人で学べる | 53.1 |
| 自分で勉強する時間帯を自由に選べる | 39.2 |
| 自分で勉強するペースを自由に選べる | 36.6 |
| 学費が安い | 21.1 |

一般的な大学院では、一定期間、決まった時間帯に開講される講義に出席し、数十万～数百万円の学費をまとめて支払う必要がある場合がほとんどであり、「一人で」「いつでも」「どこでも」「安く」学べる環境を満たしていない。結果として、大学院はシニアの学びニーズを満たせず、テキスト・専門書の購読や通信教育といった学習手段に流れている。

V-3. シニアのニーズを受け止める大学院の先進事例

その中でも少数ながら、シニアのニーズを的確に捉えて、シニアの学生を増やしている大学院が出てきている。このような大学院の取り組みを明らかにするために各校にインタビュー調査を行った。結果、次の3つの特徴が浮かび上がった。

- a. 自由度・自在性
- b. 低価格
- c. 学習支援体制

これらのポイントのうち、aとbは前節で述べたように、ICT等を活用して、一人で、いつでも、どこでも学べる自由度・自在性、安く学びたいという低価格は、シニアのニーズとも適合している。a、bを満たしつつ、学習の継続性を担保する仕組みとして、cのような、初心者でも専門性の高い内容を理解できる教材や教員・スタッフが揃っている学習支援体制が求められると言える。

以下、各校のシニア学生の割合、a、b、cのポイントをまとめる（図表4）。

放送大学大学院は、2011年度の在学学生5551人のうち、49.2%が50代以上で占める。正規課程である修士号を取得できる修士全科生においても、全体1136人強のうち、50代以上は44.0%と、半数弱に上る。aの自由度・自在性として2つのポイントがある。第1に、修士全科という種別以外に、修士選科生、修士科目生として、1部または1科目から履修が可能で、学習期間や学習量を選べる。第2に、テレビ、ラジオ、最近ではインターネットで視聴でき、学習場所や学習時間を選べる。bの低価格については、1単位あたり11000円から受講でき、修士取得まで約50万円と、経済的である。cの学習支援体制として4つのポイントがある。第1に、テレビ等で教員ひとりが解説する形式が主流であったが、最近では、教員の横に、アシスタントを配した対話形式で進む形式も登場し、理解をより一層深められる工夫をしている。第2に、テキストは、いずれの科目も同形式で構成しており、専門的な内容をわかりやすく解説されていて、初めて学ぶ人にも親切的な教科書となっている。第3に、各都道府県に学習センターを置き、面接授業で教員と直接やりとりできる場が用意されている。第4に、2010年に開設したサポートセンターでは、学習支援を行うオペレータが学生の問い合わせに答える体制を整えている。

ウェールズ大学 MBA (Master of Business

Administration) プログラム 東京校、大阪校、遠隔制は、開講以来の入学者 806 人のうち、50代以上が2.6%である。また、2～3年前から40代後半以上の入学者が微増している。aの自由度・自在性として、通学制に加えて遠隔地からの受講も可能にするオンラインでの学習環境を備え、インターネットで双方向のライブ授業を利用でき、学習場所を選ぶことができる。cの学習支援体制として、教員の採用基準に、学術的な専門家である一方で、実務家であることも重視されていて、社会人経験を持つ学生にとって理解が深まりやすい。実際、50代前半で入学した大手企業の部長の方が、卒業後数年経って起業するといったケースがある。

立教大学大学院ビジネスデザイン研究科は、例年、約90人の入学者のうち、50代以上の方が1～10人ほど入学している。2010年度に入学した方でアンケートに回答した69人のうち、50代以上の方が9%に上った。cの学習支援体制として、2012年度より、2つのゼミに参加できるようにし、2人の教員から直接指導を受けられる。実際入学した50代の方は、中小企業の経営者、大企業の管理職、跡継ぎの3つに分類できる。経営・管理を担うようになることで、自身が経験しなかったことも学ぶ必要があると感じ入学しているようだ。

大学院に注目している研究であるが、同じ高等教育機関として大学も参考になるとみなし、シニア学生が多く集まっている早稲田大学人間科学部eスクールも調査した。同校は、2011年の在学学生800名のうち、60代以上が5%を占め、50代も含めると21%に及ぶ。一人で、いつでも学べる環境として2つのポイントがある。第1に、学生は、インターネット上にアップロードされている動画を視聴し、講義を受け、電子掲示板で質問や議論をし、レポートを提出し¹⁴、学習期間や学習場所を選べる。第2に、授業システムの使い方などの問い合わせに対応する専門家の体制を整えることで¹⁵、24時間のメールサポートがあり、2時間以内に返答していて、学習ペースが崩れないように

している。専門的な内容を理解できる環境として2つのポイントがある。第1に、教員に加えて教育コーチによる指導体制を整えていることである。教育コーチは、原則として修士以上の学位を持つ専門家があたり、集合研修や、オンラインでの実践を模した授業運営研修により育成を図る。現在の学生数約800名に対して、教員数86名の体制

に加えて、教育コーチ約160名を配備している。このようなチームティーチングにより、講義を行う教員と学習のサポートを行い、専門的な内容の理解をより一層深めている。第2に、履修後でも半年間は動画を見られることで、改めて復習することができる。

図表4 各校の取り組み

| 学校名 | シニア学生の割合 | (a)自由度・自在性 | (b)低価格 | (c)学習支援体制 | その他 |
|------------------------------|---|--|---|--|---|
| 放送大学 大学院 | ・2011年度の在学 生5551人のうち、 49.2%が50代以上 ・修士全科生にお いて、全体1136 人強のうち、50代 以上の方は44.0% | ・修士全科生という 種別以外に、修士選 科生、修士科目生と して、1部または1 科目から履修が可能 ・テレビ、ラジオ、 インターネットでの 受講 | ・1単位あたり 11000円から受講で き、修士取得まで約 50万円 | ・テキストは、いづれ の科目も同形式で構 成 ・各都道府県に学習セ ンターを設置 ・サポートセンター開 設 ・教員にアシスタント を加えた対話形式で 進む形式の講義の登 場 | ・日本各地へ教育及び生涯 学習の機会を設ける趣旨 で作られた法律に基づき、 1981年に放送大学設立。 修士課程は、2001年に開 設。 |
| 英国国立 ウェール ズ大学院 | 開校以来の入学者 806人のうち、50 代以上が2.6% | オンラインでの学習 環境により、遠隔地 からの受講も可能 | — | 教員の採用基準に、学 術的な専門家である 一方で、実務家である ことが重視 | ・2002年にヒューマンア カデミー株式会社が日本 で運営を開始したMBA ・英国内外40カ国、100校 の認証プログラムを持ち、 7万人の学生が在籍 ・英国の基準で管理され た、本校のMBAの学位を 授与 |
| 立教大学 院ビジネ スデザイ ン研究科 | 69人のうち、50代 以上の方が9%に 上った(2010年度 に入学した方への アンケート結果) | — | — | 2つのゼミに参加 | ・2002年に独立研究科と して設立 ・MBAを取得できるビジ ネススクールで、事業構想 できる人材の育成が目標 |
| 早稲田大 学人間科 学部eスク ール | 2011年の在学学生 約800名のうち、 60代以上が5%、 50代も含めると 21% | ・インターネットで の講義を受け、電子 掲示板で質問や議論 をし、レポートを提 出 ・授業システムの使 い方等に関する、24 時間のメールサポ ートがあり、2時間以 内に返答 | — | ・教員に加えて教育コ ーチによる指導体制 を配備 ・履修後でも半年間は 動画を見られる | ・2003年4月に開校 ・様々な理論と分析方法の 習得により、問題解決でき る人材の育成を目標。環 境、健康福祉、情報の3つ からアプローチする人間 科学を学ぶ |

V-4. 大学院に通うシニアの学びの目的

55歳以上の大学院入学者は1093人であるが、放送大学大学院の修士課程には、55歳以上の学生が336人と多く在籍している¹⁶。そこで、放送大

学大学院生へのアンケート調査を行い、55歳以上の学習目的、学習分野について分析することにした。

図表5にある9つの学習目的の各項目について、単一回答してもらった。うち6つの項目は、市川

(2001) による「学習動機」の尺度を用いた。合わせて、年齢層別に学習目的を表した結果を、同図表に示した。どの年齢層においても、「知ること、学ぶこと自体が面白いから」が3割前後、「学んだことを仕事の中で活かしたいから」が2割強、次いで「学ぶと将来的に仕事に役立つと思うから」が2割弱である。

上記の結果からシニアの学びには、仕事のために実用的に学ぶことを手段とした「投資学び」があることが分かる。放送大学大学院で学ぶひとには、将来の仕事に備えて投資的に学ぶ人が2割弱も存在しているのである。また、やはり従来の教養を深めるために学ぶひと3割前後いて、そのような、学ぶこと自体を目的とした学びを「消費

学び」と定義する。

以下、消費学びとして「知ること、学ぶこと自体が面白いから」、投資学びとして「学ぶと将来的に仕事に役立つと思うから」に着目する。

次に、年齢層を35歳未満、35～54歳、55歳以上の3つに分けて学習目的をみていく。消費学びは、55歳以上は29.8%で、それ未満の年齢層とほぼ変わらない。投資学びは、55歳以上は19.5%で、やはりそれ未満の年齢層と同程度である。つまり、消費学びも投資学びも、年齢層別の違いはほとんどない。

上記の結果から、シニア層であっても次のキャリアのために学習行動をとっている人は多くいると言えるだろう。

図表5 年齢層別学習目的(%、全体のみ単位n)

| | 消費学び | 投資学び | | | | | | | | | | | その他 | 全体 |
|--------|------|-------------------|--------------------|--------------------|-----------------|-----------------|----------|------------|---------------------|---------------------|--------------|---------|-----|-----|
| | | 知ること、学ぶこと自体が面白いから | 学ぶと将来的に仕事に役立つと思うから | 学んだことを仕事の中で活かしたいから | 処遇の向上(昇進・昇給)のため | 入学時に在籍していた勤務先での | 転職に役立つため | 独立開業に役立つため | 学ぶことで、周囲に認めてもらいたいから | 学習することは頭の訓練になると思うから | 学位という肩書を得るため | 資格取得のため | | |
| 35歳未満 | 31.3 | 17.2 | 20.2 | 0.0 | 9.1 | 1.0 | 2.0 | 1.0 | 9.1 | 5.1 | 0.0 | 1.0 | 3.0 | 99 |
| 35～54歳 | 26.3 | 15.8 | 25.8 | 1.5 | 2.1 | 2.3 | 1.3 | 1.0 | 8.5 | 10.8 | 0.4 | 1.0 | 3.3 | 520 |
| 55歳以上 | 29.8 | 19.5 | 22.5 | 0.8 | 1.9 | 1.9 | 0.4 | 2.3 | 4.6 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 5.3 | 262 |

ここからは、「学ぶと将来的に仕事に役立つと思うから」と回答した投資学び型が、何を学んでいるかをみていきたい。

図表6に、何を学んでいるのか、55歳以上の投資学び59人の学習分野を集計した。心理・カウンセリングが51.3%、次いで医療・福祉・健康が突出しているが、社会科学系も一定程度の関心を

集めており、経営・ビジネスも16.7%、経済学14.0%である。また、問題解決スキル15.3%である。

以上、シニアの投資学び型は、心理や医療に加えて、経営・ビジネスといった社会科学の分野を学ぶニーズがあることが分かった。

図表6 投資学び型の学習分野(%)

| | | | | | | | | | | | |
|------|----------------------|----------|-------|------------|------|---------|-----------|-----------|-------------|----------|--------------|
| 外国語 | 文学・歴史・哲学に 関する一般教養 | 法律 | 政治 | 政策 | 経済学 | 経営・ビジネス | 会計・財務・経理 | 教授法・コーチング | 心理学・カウンセリング | 環境・エネルギー | テクノロジー・サイエンス |
| 16.7 | 18.7 | 13.3 | 11.3 | 12.0 | 14.0 | 16.7 | 2.0 | 12.0 | 51.3 | 18.0 | 11.3 |
| E | 農業・漁業 | 医療・福祉・健康 | 調理・栄養 | 美術・工芸・デザイン | 音楽 | 地域・地元学 | 国際貢献・国際交流 | 観光・旅行 | 問題解決スキル | 文章術 | その他 |
| 9.9 | 3.3 | 29.3 | 2.7 | 3.3 | 1.3 | 6.7 | 4.0 | 0.7 | 15.3 | 6.7 | 3.8 |

VI. 示唆

本節では、前節で示した調査分析の結果をまとめ、そこからの示唆をまとめたい。

シニアは、学びに対する意欲が強く、しかも大学院での学びたいシニアも一定程度存在し、その規模は16万人と推定された。それにもかかわらず、実際に大学院へ通っているシニアは極僅かである。

このようなギャップの背景として、シニアは、一人で、いつでも、どこでも学べて、学費を抑えられることを重視しているため、現在は大学院ではなく、本の購読や通信講座の受講などを利用していることが分かった。

また、先進的にシニアのニーズを受け止めようとする大学院も登場している。大学院がシニア学生を受け入れる工夫として、ICTを活用して、一人で、いつでも学べる環境の提供、学費を安く抑えること、さらに、学習を継続させる仕組みとして、チューター、アシスタントなどの体制を整え、初心者でも専門的な内容を理解できる教材や教員の整備、といったポイントが浮かびあがった。

さらに、多くのシニア学生が集まる放送大学大

学院でのアンケートの分析結果から、シニアは教養を深めるなどの消費学びニーズだけでなく、次の仕事につなげるための投資学びニーズが大きいことが分かった。

以上の分析結果のまとめから言える示唆は、次の通りである。

定年後のキャリア形成のための学び直しの場として、専門性の高い知識を提供できる大学院には期待が集まっている。その期待に応えるために、まず、一人で、いつでも学べる学習環境の提供が重要である。放送大学大学院や英国国立ウェールズ大学院や、学士課程であるが早稲田大学eスクールは、インターネットやテレビなどを活用し、一人で、自分のペースで学習を進める環境を揃えている。

次に重要なことは、学費を抑えることである。例えば、放送大学大学院では、正規課程の修士全学科生の他に、修士選科生や修士科目生といった部分的に受講できる仕組みを取っている。これにより、自分が特に関心を持った科目の受講料のみを支払い、学ぶことができる。また、放送大学大学院や早稲田大学eスクールのように教育、学習サポート、授業システムの運営などを役割分担する

ことで効率化し、同じく早稲田大学 e スクールのよう講義の動画の編集を単純化することで、コストを抑えていく取り組みも求められるだろう。

さらに追加して言及できる示唆としては、各学生の学習活動を支援するような仕組みを整えることである。シニアが、久しぶりに大学院で学び直すことを想定すると、従来の教科書と講義・ゼミだけでは、学び始めてすぐに理解することは難しい。

そこで、放送大学大学院におけるサポートセンターの設置や早稲田大学 e スクールにおける教育コーチの導入によって、理解できなかった内容を、さらに解説してもらえることで学習ペースを維持させることが重要である。また、放送大学大学院における講義では、一人の教員による指導でなく、アシスタント役を導入し、立教大学大学院ビジネスデザイン研究科では 2 つのゼミへの参加制度の導入により、2 人の教員からの指導を受けさせ、興味を惹きつける工夫も求められる。教員や職員だけでなく、学生同士のコミュニケーションによって、学習ペースを維持し、学習意欲を高めるため、立教大学ビジネスデザイン研究科のように学内の研究会の開催することなども、有益であろう。加えて、放送大学大学院のように、すべての科目で同じ形式のフォーマットでの教科書の作成や、ウェールズ大学のように実践家でもある教員による指導も有効と考えられる。

1 章で触れたように、アメリカでは日本に比べて多くのシニアが、学びの場として大学院を活用している。また、イギリスでも 55 歳以上の大学院入学者数は 2007 年時点で 4667 人だが、大学も含めると 3.7 万人に及ぶ(UUK, 2010)。

アメリカ、イギリスにおいて大学の理事長で構成する大学協会がまとめたレポートによれば、大学・大学院へ通うシニアの学びの目的に、アメリカは「(賃金を伴わない) 仕事の継続または仕事への復帰のため、もしくは家族やコミュニティへの(賃金を伴わない) 貢献のため」(ACE, 2008)、イギリスは、「専門・職業に関連する技能取得(一部は雇用主の援助による)を目指す」(UUK,

2010) があると書かれている。

そのようなシニアのニーズに応えるため、アメリカには、学費がシニア向けに低めに抑えている大学があり、例えば University of Minnesota は公聴無料、単位取得の場合 \$10 のみを支払うルールとなっている。ハーバード・ビジネス・スクールでも、シニアを対象にした大学院教育が 2009 年にスタートしている。Advanced Leadership Initiative として、各界のリーダークラスの 50 歳以上のシニアが参加している。これは、貧困、公衆衛生、環境破壊、教育といった分野における社会事業家として、定年後のキャリアをスタートさせるのを支援するプログラムであり、企業経営幹部などを対象にしたものと言える。

イギリスの大学も、シニア層向けにプログラムを用意している。短期で修了するクラスが用意されている(UUK, 2010)。またインターネット上で学べる環境を提供しているイギリスのオープンユニバーシティは、26 万人の学生が学んでいるが、うち 55-64 歳は、大学レベルに 7%・大学院レベルに 6%、65 歳以上は大学レベルに 3%・大学院レベルに 2%が在籍している。オンラインでの学習環境により、学習時間、学習場所を選択でき、学習コーチ 5000 人を配し、コーチ 1 人当たり学生 20 人の進捗状況をフォローすることで、専門的な内容をより一層理解できるようにしている。

謝辞

この研究を論文として形にすることが出来たのは、放送大学大学院の教職員の方、在学生の方に貴重な時間を割いてアンケート調査に協力していただいたおかげです。また、ヒアリング調査では、立教大学大学院ビジネスデザイン研究科、英国国立ウェールズ大学経営大学院、早稲田大学人間科学部 e スクール、放送大学・大学院の皆様にご教示頂きました。ご協力くださった皆様へ心から感謝の気持ちと御礼を申し上げたく、謝辞にかえさせていただきます。

注

1 本稿においてシニアを、定年後のキャリア形成を意識した 55 歳以上の方を呼ぶ。

2 労働力人口の減少や高齢者増加による医療・介護・年金の支出増大は必至である。こうした背景から、高齢者の安定した雇用の確保等を図るため、高齢者雇用安定法が 2004 年に成立した。最低 65 歳までの定年の引き上げ、希望者全員を対象にした継続雇用制度の導入、あるいは定年の定めの廃止のいずれかを、2013 年までに取ることが事業主に義務付けられたことで、60 代前半の就業率が増加すると予想される。

3 2007 年に内閣府が実施した「国民生活に関する世論調査」によれば、働く目的がお金を得るためである者の割合は、20 代から 50 代にかけて高く、それ以降急激に低下する。特に、30～40 代前半が高い。これに対し、生きがいをみつけるためである者の割合は、40 代後半から次第に高くなり、60 代になると、お金を得るためとほぼ同じかそれを超える水準である。国民の仕事観は、若年層から壮年層にかけてお金を得ることや収入の安定を重視するが、年齢が高まるにつれて仕事観は変化し、生きがいを重視し、健康を損なわないことに心がける傾向が出てくる。

4 これは、日本の転職市場が未発達であることが大きな要因であると言える。

5 日本の学校基本調査には、年齢別の大学入学者のデータはない。さらに、アメリカのデータは在籍者のデータで、日本のデータは入学者のデータなので、単純に比較することはできない。

6 修士課程と博士課程の両方の年齢別入学者が、学校基本調査で公開された最も古い年が、2003 年である。

7 「発達」は必ずしも前向きなものではなく、エリクソンの老齢期も発達である。

8 サンプリングは、年齢階級 (40 代、50 代、60 代、70 代の 10 歳刻み) 別・性 (男女) 別・就業 (有業・無業) 別に割り付けを行った。年齢階級別では各年代とも 1200 サンプル、うち性別では男女ともに 600 サンプルとなるようにし、就業の割り付けは「平成 19 年度就業構造基本調査」(総務省) に基づいた。

9 2011 年 12 月から 2012 年 1 月の間に筆者が実施した。各校の学長、学部・研究科の長、事務局長、広報部門のいずれの方々とも 1～2 時間のインタビューを行った。

10 55 歳以上で大卒以上の男性就業者 108 人のうち、「この 1 年で何かを学びたいと思ったことはありますか」という質問に対して「ある」と回答した割合は 57.4% と、シニア (現在 55 歳以上) の半数以上が学びに対する意欲を持っている。

11 質問に対して 15 の選択肢のうち「大学院を利用して (正規課程に入学し、学位を取得)」「大学院を利用して (公開講座、短期講座などを受講)」のいずれか 1 つでも選んだ合計を算出した。

12 総務省統計局が発表した平成 19 年就業構造基本調査における 55 歳以上、男性、大学・大学院卒業者の就業者 (雇用者、家族従業者、自営業主) の数値を用いた。本来なら、2011 年時点の数値を用いるべきだが、平成 20 年以降に調査が実施されていないため、平成 19 年時点の数値を代用した。

13 定量調査[2]によれば、同サンプルにおいて、学びたい分野は、外国語 35.3% や IT 27.5% に次いで、第 3 位が経営・ビジネス 20.2% である。

14 インターネットによる履修だけで卒業できる日本で初めての通信教育課程である。通学なしで受講できるが、コミュニケーションの機会を創出するため、懇親会などを設けている。

15 授業運営を民間企業に業務委託。

16 修士全科生に加えて、修士選科生、修士科目生も含めれば、1965 人に上る。

参考文献

American council on education, 2008, *Higher Education For Older Adults*.

E.H. エリクソン, J.M. エリクソン, 2001, 『ライフサイクル, その完結』みすず書房。

堀薫夫, 1999, 『教育老年学の構想—エイジングと生涯学習』学文社。

———, 2006, 『教育老年学の展開』学文社。

———, 2011, 「シニア層向け大学開放に関する一考察」『大阪教育大学紀要』第 IV 部門 59 (2), 207-218。

市川伸一, 2001, 『学ぶ意欲の心理学』PHP 研究所。

<http://www1.umn.edu/twincities/index.html>

<http://www.advancedleadership.harvard.edu/>

<http://www.open.ac.uk/>

Institute of Education Sciences National Center for Education Statistics, 2007, *National Center For Education Statistics*.

川野辺敏・山本慶裕, 1996, 『高齢化社会に対応した生涯学習政策・プログラム開発に関する総合的研究』。

国立社会保障・人口問題研究所, 2012, 『日本の将来推計人口 (平成 24 年 1 月推計) 男女年齢各歳別人口: 出生中位(死亡中位)推計』。

高齢者雇用開発協会, 2004, 『企業の高齢化諸施策の実態に関する調査研究報告書』。

厚生労働省, 1980, 『雇用管理調査』。

牧野 篤, 2005, 『「わたし」の再構築と社会・生涯教育』大学教育出版。

———, 2009, 『シニア世代の学びと社会』勁草書房。

文部科学省, 2010, 『諸外国の教育改革の動向』ぎょうせい。

———, 2011, 『諸外国の教育動向 2010 年度版 (教育調査 第 144 集)』明石書店。

———, 2011, 『学校基本調査』。

内閣府, 2005, 『高齢者の生活と意識—第 6 回国際比較調査』。

内閣府, 2010, 『平成 22 年版高齢社会白書』。

大久保幸夫, 2006, 『キャリアデザイン入門 (2) 専門力編』日本経済新聞社。

大庭さよ, 2007, 「ダグラス・ホール: 関係性アプローチ」, 渡辺三枝子編著『新版キャリアの心理学』ナカニシヤ出版, 145-158。

大山篤之・小原一仁, 2011, 「超高齢社会に新たな門戸を開き始めた高等教育機関」『ジェロントロジージャーナル』No.10-020, ニッセイ基礎研究所。

総務省統計局, 2011, 『労働力調査』。

リクルート ワークス研究所, 2006, 『シニアの就業意識調査 2006』。

リクルート ワークス研究所, 2010, 『人材マネジメント調査 2009』。

Universities UK, 2010, *Active ageing and universities: engaging older learners*.

浦野義頼・大橋裕太郎, 2011, 「シニアの傾向に着目したシニアの

ための生涯学習パラダイムの構築』『メディア教育研究』
7 (2), O17-O26。
労働政策研究・研修機構, 2009, 高年齢者の雇用・就業の実態に
関する調査。