

# 社会人の学びに関する 国際比較調査 2025

日本・米国・英国・中国

## 調査結果

労働環境の大きな変化に伴い、  
社会人における学びの重要性は  
一層高まっている。

本調査では、  
4か国の比較を通じて  
日本の社会人の  
学びの実態と課題、  
学びを促進するために  
必要な要因について検討した。



◆調査概要	p.2
◆基本属性	p.3
◆学びの実践	p.4
1.学ぶ時間・学んだ内容	
2.学ぶ目的・学ぶ上での悩み	
3.学び経験・キャリアアップ経験	
◆職場環境	p.7
4.職場の学びに対する制度・施策と利用率	
5.学びにかかわる職場風土	
◆個人の意識や行動	p.9
6.キャリア自律	
◆職場での心理的要因	p.10
7.ワーク・エンゲージメント	
8.組織コミットメント	
◆大学時代の学び	p.12
9.大学時代の学びのエンゲージメント	
10.大学時代に身についた力	
◆総合的な検討	p.14
11.学ぶ時間の規定要因	
◆「社会人の学びに関する国際比較調査」 から得られる示唆	p.15

## 調査の背景と目的

少子高齢化により労働人口が減少する中で、労働者の働く期間がより長くなっている。また、ICTの進展や雇用の流動化など社会の変化も大きく、社会人が継続して学ぶことの重要性が高まっている。しかし、日本では社会人の学びの実践は低く、ベネッセコーポレーション(2024)\*によれば、約4割の社会人が学ぶ意欲や学習経験をもっていない。この状況の改善は、労働生産性の向上や国際競争力の確保といった社会全体の課題に関わると同時に、個人が生涯にわたって成長し、充実した人生を送るためにも重要である。

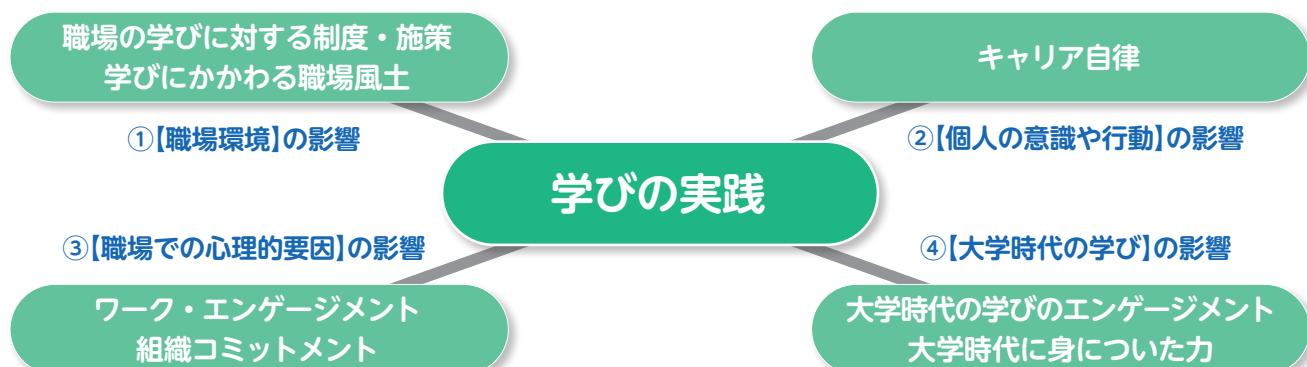
本調査では、日本の社会人の学びの実践と、それにどのような要因が影響しているのかを明らかにすることを目的とし、以下の4つの視点から分析を行った。

- ①「学びの実践」と「職場の学びに対する制度・施策」や「職場風土」との関係(【職場環境】の影響)
- ②「学びの実践」と「キャリア自律」との関係(【個人の意識や行動】の影響)
- ③「学びの実践」と「ワーク・エンゲージメント\*」や「組織コミットメント」との関係(【職場での心理的要因】の影響)
- ④「学びの実践」と「大学時代の学びのエンゲージメント」「大学時代に身についた力」との関係(【大学時代の学び】の影響)

本調査では、雇用慣行や文化が日本と異なる米国、英国、中国の社会人に対しても調査を実施し、国際比較を通じて学びに関する共通点や日本の特徴を明らかにし、社会人の学びを支援するための有効な示唆を得ることを目指した。

※本報告書では、engagementについて、一般的に用いられることが多い「エンゲージメント」と表記する。

\*ベネッセコーポレーション(2024)。社会人の学びに関する意識調査2024。

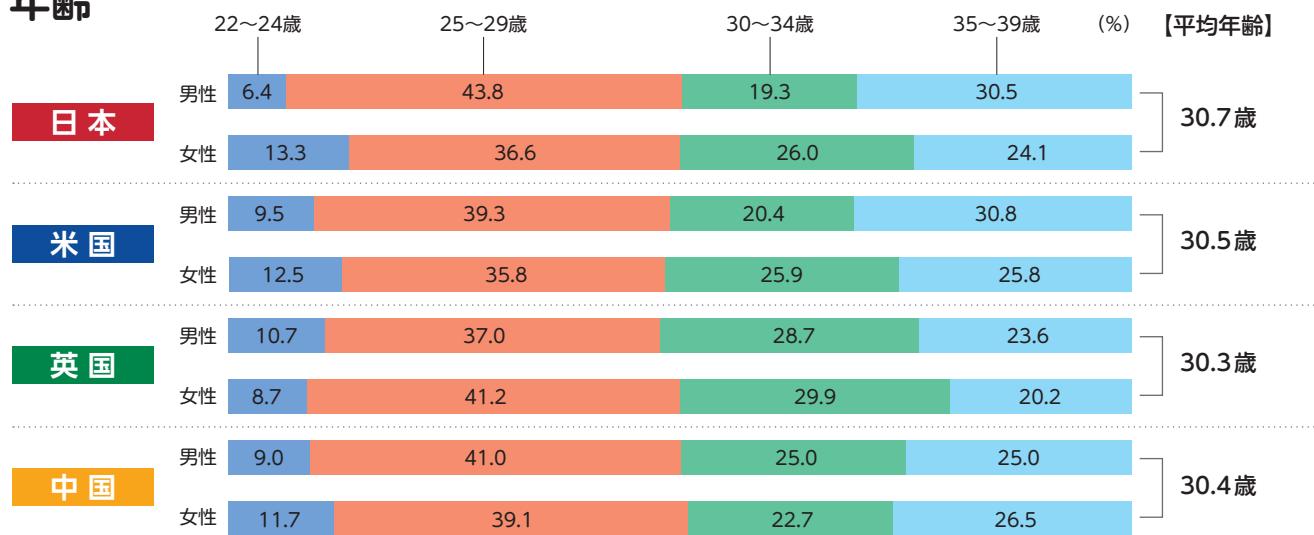


調査テーマ	日本の社会人の学びの実態と課題、関連要因を国際比較によって明らかにする																																						
調査時期	2025年2月～3月																																						
調査方法	インターネット調査																																						
調査対象	<p>日本・米国・英国・中国に居住する四年制大学卒以上の22歳～39歳の正規職男女</p> <p>(人)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">22～29歳</th> <th colspan="2">30～39歳</th> </tr> <tr> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>日本(1,033)</td> <td>258</td> <td>259</td> <td>256</td> <td>260</td> </tr> <tr> <td>米国(1,057)</td> <td>258</td> <td>255</td> <td>271</td> <td>273</td> </tr> <tr> <td>英国(1,020)</td> <td>241</td> <td>257</td> <td>264</td> <td>258</td> </tr> <tr> <td>中国(1,094)</td> <td>273</td> <td>278</td> <td>274</td> <td>269</td> </tr> <tr> <td>4か国(4,204)</td> <td>1,030</td> <td>1,049</td> <td>1,065</td> <td>1,060</td> </tr> </tbody> </table>						22～29歳		30～39歳		男性	女性	男性	女性	日本(1,033)	258	259	256	260	米国(1,057)	258	255	271	273	英国(1,020)	241	257	264	258	中国(1,094)	273	278	274	269	4か国(4,204)	1,030	1,049	1,065	1,060
	22～29歳		30～39歳																																				
	男性	女性	男性	女性																																			
日本(1,033)	258	259	256	260																																			
米国(1,057)	258	255	271	273																																			
英国(1,020)	241	257	264	258																																			
中国(1,094)	273	278	274	269																																			
4か国(4,204)	1,030	1,049	1,065	1,060																																			
調査内容	学びの実践(時間・内容・目的・悩みなど)、職場環境(職場の学びに対する制度・施策と利用率、学びにかかわる職場風土)、個人の意識や行動(キャリア自律)、職場での心理的要因(ワーク・エンゲージメント、組織コミットメント)、大学時代の学び(大学時代の学びのエンゲージメント、大学時代に身についた力)																																						
調査実施についての留意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>●できるだけ正確な国際比較を目指し、調査対象は、初職入職時において四年制大学以上を卒業した正規職を対象とし、年代は20～30代に限定し、各年代において性別は同等になるように割り付けた。ただし、居住地域は各国とも全地域としたが、人口比での割り付けは行っていない。職種や収入なども、同じ条件で参照できる統計がないため、統制はしていない。</li> <li>●ベネッセ教育総合研究所の研究倫理審査委員会の承認を得て調査は実施された。</li> </ul>																																						

# 基本属性



## ◆ 年齢



## ◆ 現在の職種

	日本	米国	英国	中国
人事・総務・経理・広報	19.5	20.2	21.4	22.0
企画・調査	4.6	4.0	2.2	4.7
研究・開発	7.1	6.7	7.3	18.9
情報処理	8.1	12.8	17.0	13.3
営業	12.9	8.4	5.8	4.8
販売・サービス	14.6	6.0	5.9	12.4
建設・生産・運輸など	7.4	8.0	6.8	13.1
その他	25.8	33.9	33.8	10.9

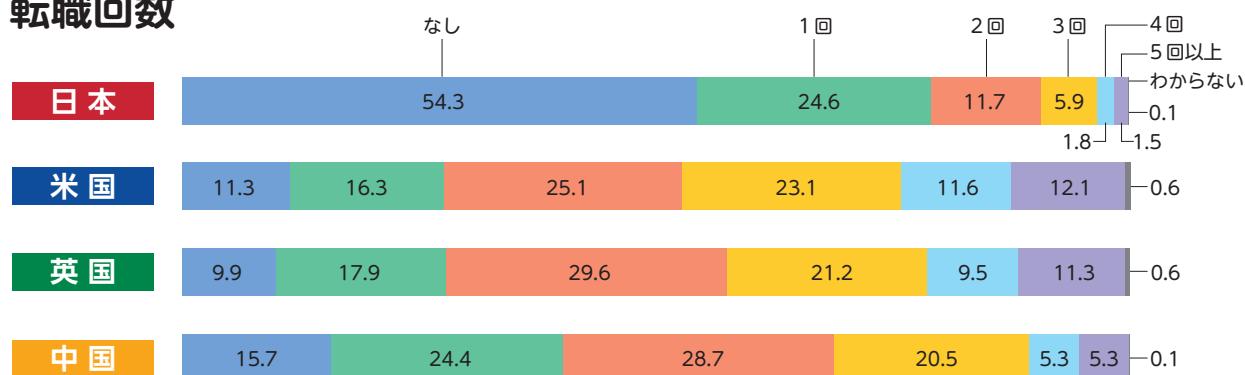
## ◆ 個人年収(平均)

日本	米国	英国	中国
4,742,505円	91,939米ドル	56,753ポンド	206,995元

※各選択肢で示した金額の中間値を値に置き換えた上、平均値を算出。「わからない・答えたくない」は集計母数から除外。

※2024年の税込の個人年収を回答してもらった。

## ◆ 転職回数



### 本書のデータや解説文の表記に関する留意点について

- 本書で使用している百分率(%)は、各項目の算出方法に沿って出した値の小数点第2位を四捨五入して表示している。その結果、数値の和が100にならない場合がある。
- 本報告書の解説文では、項目の表記を省略する場合がある。



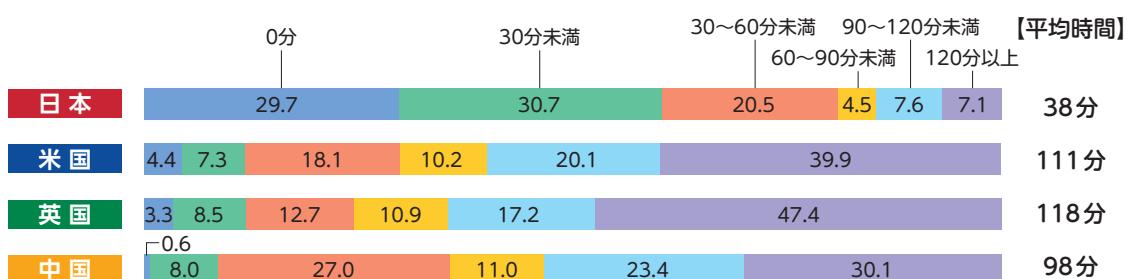
## 日本の社会人が1日に学ぶ時間は平均38分、米国・英国・中国の半分にも満たない

日本の社会人の1日あたりの学ぶ時間は平均38分で、米国・英国(それぞれ約2時間)や中国(約1.5時間)と比べて短かった。直近1年間に学んだ内容についての質問では、日本では「あてはまるものはない」がもっとも多く36.6%が回答、ついで「お金・資産運用」「教養・学問」が多かった。一方で、米国・英国・中国では「IT系」「ビジネススキル系」「デザイン系」に含まれる項目の学びを多く実践していた。選択された項目数の平均は、日本1.96項目、米国4.45項目、英国4.48項目、中国4.47項目だった。

### 1. 学ぶ時間(1日あたり)

Q あなたが仕事をしている日と仕事が休みの日の平均的な学習時間について教えてください。

図1-1



※仕事をしている日と休みの日の平均的な学ぶ時間について、「0分」から「5時間以上」の間で、30分および1時間刻みの選択肢を用意した。その回答の中間値を用いて、仕事をしている日を5日、休みの日を2日として、1日当たりの学ぶ時間(分)を算出した。

※図は、上記の方法で算出した結果を、「0分」「30分未満」「30~60分未満」「60~90分未満」「90~120分未満」「120分以上」にカテゴリー化した。

### 2. 学んだ内容(直近1年間)

Q 直近1年間に学習したことがあるものを全てお選びください。

(%)

表1-1

		日本	米国	英国	中国
IT系	OAスキル(Excel、PowerPointなど)	④ 14.0	① 53.4	① 57.1	④ 31.7
	Webデザイン	7.6	19.7	22.2	16.7
	プログラミング・開発スキル	9.7	22.5	24.2	19.6
	テクノロジー(AI等、最先端技術)	8.8	② 38.6	② 39.4	③ 33.1
	データ分析・データサイエンス	6.9	⑤ 25.4	29.0	⑤ 28.8
ビジネススキル系	企画・マーケティング	6.7	17.8	15.2	18.8
	会計・ファイナンス	7.4	16.8	13.6	15.9
	マネジメント・リーダーシップ	6.2	③ 31.1	③ 33.3	② 35.2
	対人スキル・コミュニケーション	8.3	④ 27.1	④ 29.9	① 41.0
	自己分析・キャリアデザイン	7.6	14.3	12.3	19.3
デザイン系	グラフィック・視覚デザイン(デザインツールを含む)	4.7	20.3	22.8	21.2
	ライティング・文章力	4.8	28.9	⑤ 29.5	21.1
	動画編集・写真撮影	6.0	17.6	17.5	25.4
教養・学問系	心理学・カウンセリング	6.5	13.2	9.5	16.3
	語学	10.3	6.6	6.7	7.2
	教養・学問	③ 16.7	16.6	15.2	12.2
	経済・政治・社会・歴史	6.7	15.5	10.4	15.1
ライフスタイル系	フィットネス・ヘルスケア	5.3	13.8	18.9	21.9
	お金・資産運用	② 22.3	19.8	16.5	18.9
資格・起業系	起業・副業	4.1	10.4	10.0	12.5
	国家資格	⑤ 13.4	7.2	7.5	9.6
	その他資格	9.9	6.2	5.4	4.1
その他		3.0	2.3	2.0	1.6
あてはまるものはない		① 36.6	5.3	4.2	1.8
選択された項目数(平均)		1.96	4.45	4.48	4.47

※複数回答。「あてはまるものはない」は他の項目と重複して選べない排他選択肢。①～⑤は各回答で多いものを順に示した。

※社会人歴1年未満の場合は、学生時代に学んだことは除いて回答してもらった。



## 「時間がない」「やる気が続かない」という悩みは、4か国共通して多い

学ぶ目的についてたずねたところ、日本では「資格取得のため」(47.5%)がもっとも多かったが、4か国共通で「仕事で必要な知識・スキルの習得のため」の選択率も高い。学ぶ上での悩みは、いずれの国でも「時間がない」がもっとも多く、「やる気が続かない」がそれに続くが、「時間がない」は、日本の社会人の選択率(66.6%)が突出していた。日本と中国は「目的がない／みつからない」「収入アップにつながらない」を選択する比率が相対的に高く、米国・英国では「あてはまるものはない」という回答が多い傾向がみられた。

### 1. 学ぶ目的

Q 直近1年の間に学習をした理由について、あてはまるものを全てお選びください。

(%)

表2-1

	日本	米国	英国	中国
資格取得のため	① 47.5	36.4	② 43.6	29.2
仕事で必要な知識・スキルの習得のため	② 46.6	② 46.3	① 56.8	① 69.7
趣味・教養のため	③ 45.5	③ 42.6	33.1	③ 47.0
収入アップのため	28.4	① 48.0	③ 43.2	② 61.4
昇進・昇格のため	16.3	37.1	39.5	44.2
働き方を変えるため	15.4	18.3	17.0	24.4
副業をしたり、副収入を得るため	14.5	16.6	15.9	19.9
転職のため	11.0	15.8	12.9	12.5
学位取得のため	7.5	27.4	28.8	8.7
人脈を広げるため	7.2	17.3	18.3	20.8
その他	3.2	0.5	0.6	0.6
あてはまるものはない	2.1	1.7	1.0	0.1

※複数回答。「あてはまるものはない」は排他選択肢。日本の降順で表示。①～③は各国の回答で多いものを順に示した。

※社会人歴1年未満の場合は、学生時代に学んだことは除いて回答してもらった。

### 2. 学ぶ上での悩み

Q あなたは、学ぶ上で、次のような悩みを感じますか。あてはまるものを全てお選びください。

(%)

表2-2

	日本	米国	英国	中国
時間がない	① 66.6	① 34.5	① 38.3	① 48.4
やる気が続かない	② 48.1	② 31.1	② 25.1	① 48.4
お金がない	③ 39.1	③ 20.2	③ 16.2	18.8
目的がない／みつからない	21.7	9.3	7.3	③ 20.9
収入アップにつながらない	20.7	8.4	6.5	20.2
昇進やキャリアアップにつながらない	17.2	9.2	6.9	15.7
目的に対してどう学べばよいかわからない	16.4	7.9	6.5	19.9
仕事の成果につながらない	15.3	6.0	3.5	17.9
職場の支援がない	13.7	8.0	9.4	16.4
一緒に学べる仲間がみつからない	10.5	9.9	11.5	30.4
周囲に学べる場所がない	9.1	10.4	9.2	20.0
自分に合った教材がない	8.2	12.5	9.4	20.7
自分に合った講師がない	5.0	10.0	6.8	20.6
その他	1.3	1.6	1.5	0.5
あてはまるものはない	6.8	20.1	24.7	6.1

※複数回答。「あてはまるものはない」は排他選択肢。日本の降順で表示。①～③は各国の回答で多いものを順に示した。



## 日本の社会人は他国と比べ、 学びによってキャリアアップした経験が少ない

社会人になってからの学びの経験をたずねたところ、4か国ともに「入社時研修」「若手・中堅従業員向け研修」などの職場内での研修や、職場外の「研修・セミナー・勉強会」「通信教育・eラーニング」が多かった。ただし、日本では、職場内外を通して「あてはまるものはない」という回答も2割弱あった。学びによってキャリアアップした経験は、米国、英国、中国は5割以上が「昇給したことがある」と回答する一方で、日本は昇給、昇格、希望の部署への異動のいずれの比率も低く、43.3%が「あてはまるものはない」と答えた。

### 1. 社会人になってからの学びの経験

**Q** あなたが社会人になってから今までに受けた研修・行った学習について、あてはまるものを全てお選びください。

表3-1

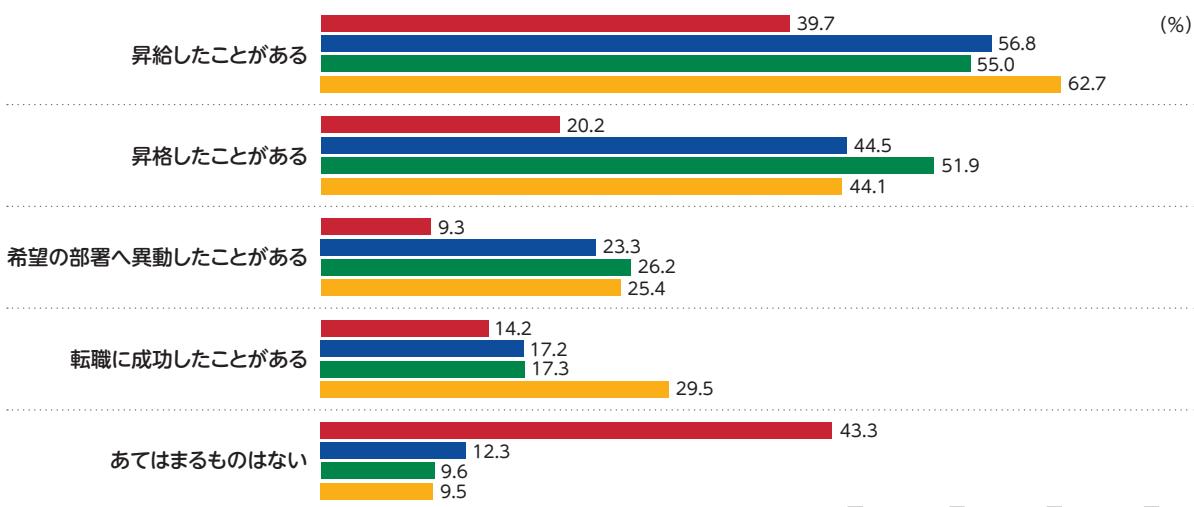
		日本	米国	英国	中国
職場内での学び	入社時研修	62.1	52.5	58.0	68.8
	若手・中堅従業員向け研修	38.2	33.3	24.4	24.9
	管理職候補者・昇格時研修	11.6	29.2	34.0	30.0
	管理職研修	7.4	20.7	23.4	30.8
	OJT(On the job training)	25.2	31.0	29.2	42.0
	社内勉強会	23.9	10.5	14.7	45.9
職場外での学び	大学・大学院	6.9	20.3	18.0	10.5
	資格取得のための学校(専門学校など)	7.9	11.5	8.3	12.9
	語学学校	3.7	2.0	2.0	2.9
	海外留学	1.7	1.4	0.8	0.7
	ワーキングホリデー	3.1	16.8	15.3	17.7
	NPOやボランティア等の社会活動	4.9	14.9	10.9	9.5
	研修・セミナー・勉強会	33.3	33.6	38.0	40.3
	通信教育・eラーニング	33.5	37.0	48.4	14.2
	読書	25.7	27.7	26.5	30.0
	学習アプリ	15.5	15.3	15.7	43.6
	SNSを通した発信活動	5.2	15.2	15.5	20.7
その他の学び	その他の学習	8.4	4.2	2.4	3.6
	あてはまるものはない	19.3	2.8	1.2	1.2

※複数回答。「あてはまるものはない」は排他選択肢。

### 2. 学びによるキャリアアップの経験

**Q** あなたは、社会人になってからの学びによって、昇給・昇格・転職成功等のキャリアアップした経験はありますか。あてはまるものを全てお選びください。

図3-1



※複数回答。「あてはまるものはない」は排他選択肢。

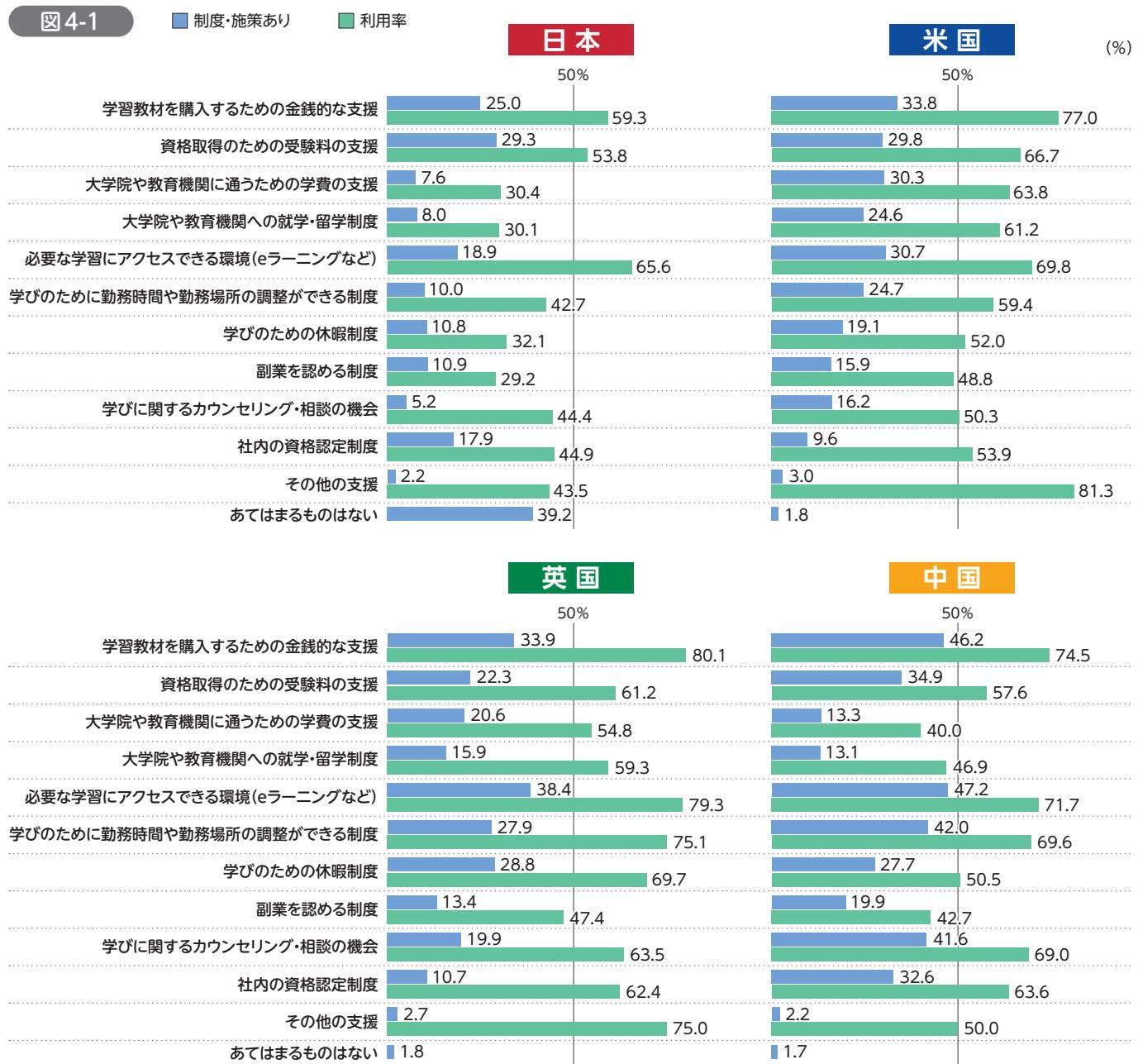


## 日本は他国に比べて職場の学びを支援・促進する制度・施策の数が少なく、利用率も低い

職場の学びに対する制度・施策について、4か国共通で多かったのは「学習教材を購入するための金銭的な支援」と「必要な学習にアクセスできる環境(eラーニングなど)」で、これらは利用率も高かった。ただし、日本は制度・施策の数が全体的に少なく、「ある」と答えた人の利用率も低かった。従業員1,000人以上の企業に限って日本と米国の結果を比較すると、制度・施策の数は両国に大きな差がないが、利用率は日本が低かった(図表省略)。日本では制度・施策が整っている大企業でも、それらが十分に利用されていない実態がある。

### 1. 職場の学びに対する制度・施策と利用率

- Q 現在の職場の学びに対する支援・制度について、「支援・制度があるもの」を全てお選びください。
- Q (選択した項目について)あなたが利用したことがあるものを全てお選びください。



※複数回答。「あてはまるものはない」は排除選択肢。

※利用率は、選択した人を集計母数とするため、項目によって集計母数が異なる。



## 日本は他国に比べて、学びを促進する職場風土が整っていない様子がみられる

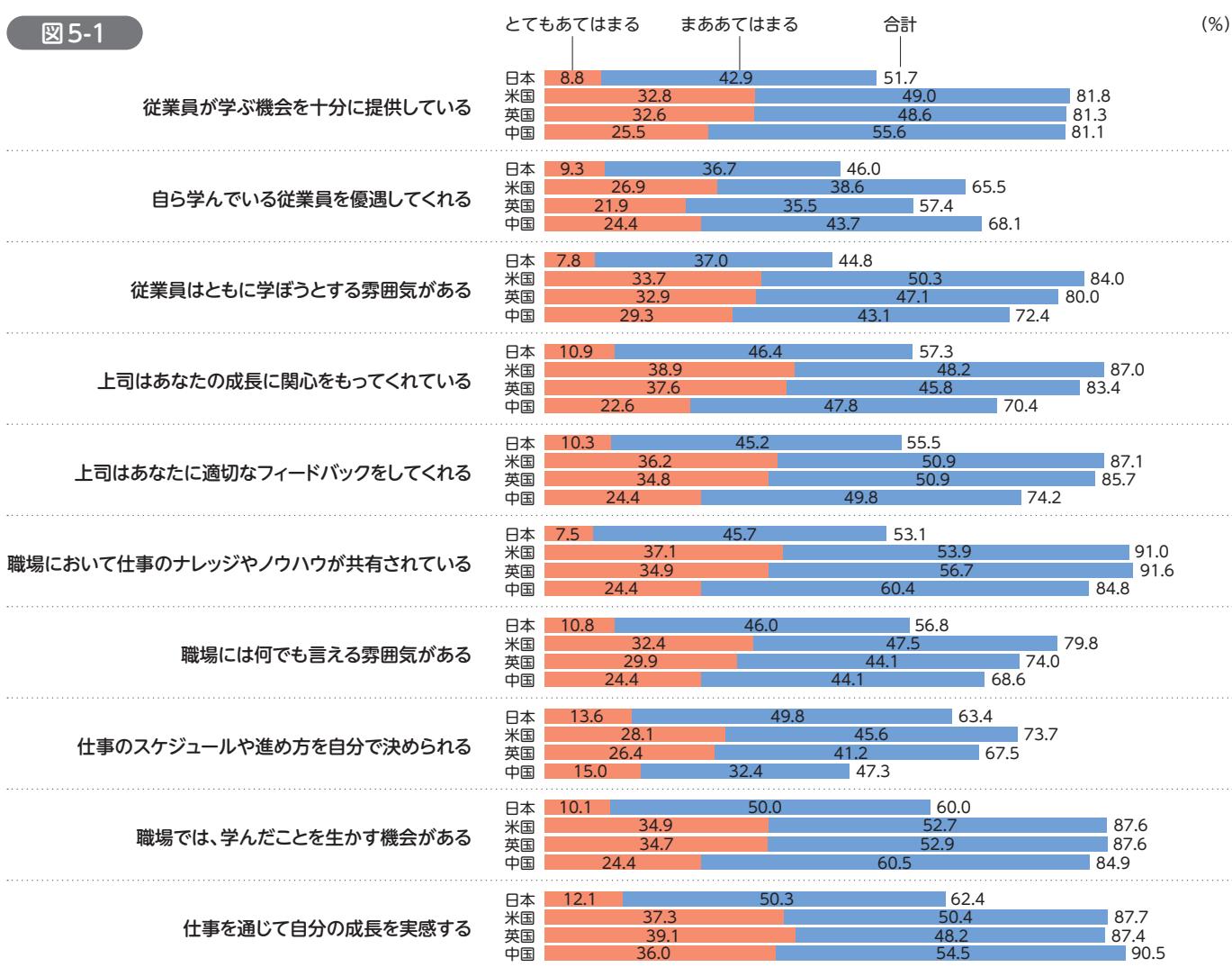
「学びにかかる職場風土」として、上司のかかわりや従業員同士の学び合う雰囲気、職場で学ぶ機会や学んだことを生かす機会など、10項目についてたずねた。その結果、日本は多くの項目で肯定率（「とてもあてはまる」+「まあ」）が5～6割にとどまった。一方、他国では肯定率が7割以上の項目も多く、特に米国の数値が高い傾向がみられた。「学びにかかる職場風土」と「学ぶ時間」には、いずれの国にも関連がみられ、学びにかかる職場があるほど学習時間が長い。特に、日本は、両者の関連が相対的に強いことがわかった。

### 1. 学びにかかる職場風土



あなたの職場について、それぞれあてはまるものをお選びください。

図5-1



### 2. 「学びにかかる職場風土」と「学ぶ時間」の関連(相関分析)

図5-2



※学ぶ時間は図1-1(p.4)の結果を使用。また、「学びにかかる職場風土」は、図5-1の10項目の合計平均を使用。

※数値は、相関係数(Pearson)。\*\*=p<.01

※相関係数は、-1から1の値を取り、-1に近いほど負の関連が強いことを、1に近いほど正の関連が強いことを示す。



## いずれの国でも、「職業的自己イメージの明確さ」・「キャリア開発行動」・「ネットワーク行動」と「学ぶ時間」には正の関連がみられる

自らのキャリアについて主体的に切り拓く心理や行動をあらわす「キャリア自律」の4側面について4か国を比較したところ、日本はいずれの側面においても数値が低かった。続けて、「キャリア自律」の4側面について学ぶ時間との関連をみたところ(相関分析)、4か国とも「キャリア開発行動」にもっとも強い有意な正の関連がみられた。日本では、「ネットワーク行動」や「職業的自己イメージの明確さ」の関連も比較的強く、キャリア自律の程度が高まると学びが促進される可能性がうかがえる。

### 1. キャリア自律

#### キャリア自律の定義

自己認識と自己の価値観、自らのキャリアを主体的に形成する意識をもとに、環境変化に適応しながら、主体的に行動し、継続的にキャリア開発にとりくんでいること(堀内・岡田, 2009)。\*

\*堀内 泰利・岡田 昌毅(2009). キャリア自律が組織コミットメントに与える影響 産業・組織心理学研究 23(1), 15-28.

図6-1

#### キャリア自律

##### 心理的側面

##### ①主体的キャリア形成意欲

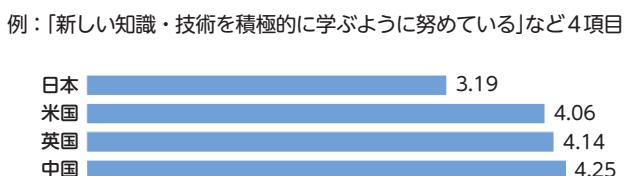


##### ②職業的自己イメージの明確さ

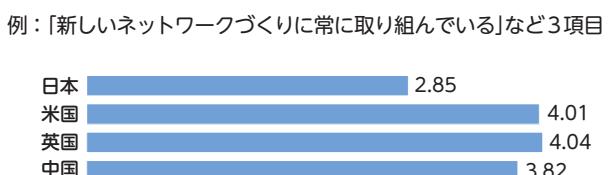


##### 行動的側面

##### ①キャリア開発行動



##### ②ネットワーク行動



※尺度は、堀内・岡田(2016)より著者の許諾を得て使用。米国・英国調査は英語、中国調査は中国語に翻訳。原著は7因子だが、本調査では4因子を使用した。

※「主体的キャリア形成意欲」は4項目だが、各国の信頼性係数(Cronbach の $\alpha$ )の結果をみて4か国とも.60以上になるよう調整した結果、本調査では2項目で使用した。

※「キャリアや仕事についてあなたがどのように思われているかおうかがいします」とたずね、「あてはまらない」～5「あてはまる」の合計得点を項目数で割った平均値(1～5点)。

\*堀内 泰利・岡田 昌毅(2016). キャリア自律を促進する要因の実証的研究 産業・組織心理学研究 29(2), 73-86.

### 2. 「キャリア自律」と「学ぶ時間」の関連(相関分析)

図6-2



※学ぶ時間は図1-1(p.4)の結果を使用。また、「キャリア自律」は各側面の項目の合計平均を使用。

※数値は、相関係数(Pearson)。\*\*= $p<.01$

※相関係数は、-1から1の値を取り、-1に近いほど負の関連が強いことを、1に近いほど正の関連が強いことを示す。



## いざれの国でも、「ワーク・エンゲージメント」と 「学ぶ時間」には正の関連がみられる

仕事に関するポジティブな心理状態をあらわす「ワーク・エンゲージメント」について4か国を比較したところ、活力、熱意、没頭のいざれの要素でも米国、英国の数値が高く、次いで中国となり、日本の数値はもっとも低かった。次に、「ワーク・エンゲージメント(全体)」と「学ぶ時間」との関連をみたところ(相関分析)、4か国とも有意な正の関連がみられた。いざれの国も共通して、ワーク・エンゲージメントが高い人のほうが、学ぶ時間が長い傾向がみられた。

### 1. ワーク・エンゲージメント

#### ワーク・エンゲージメントの定義

仕事に関するポジティブで充実した心理状態。「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った状態(厚生労働省, 2019)。<sup>\*</sup>

※engagementは、学術的には「エンゲイジメント」と表記されることも多いが、本報告書では一般に用いられることが多い「エンゲージメント」で統一した。このため、引用文献とは表記が異なっている。

\*厚生労働省(2019). 令和元年度版労働経済白書

図7-1

#### ワーク・エンゲージメント(全体)

※合計9項目の平均

日本	2.44
米国	4.02
英国	4.14
中国	3.38

#### 活力

例:「仕事をしていると、活力がみなぎるよう  
に感じる」など3項目

日本	3.32
米国	3.91
英国	4.02
中国	3.43

#### 熱意

例:「自分の仕事に誇りを感じる」など3項目

日本	2.60
米国	4.18
英国	4.40
中国	3.60

#### 没頭

例:「仕事をしていると、つい夢中になってしまふ」など3項目

日本	2.41
米国	4.05
英国	4.08
中国	3.13

※著者 Schaufeli, W. B. の許諾を得て、日本語版・英語版・中国語版を使用。用いたのは9項目の短縮版(Schaufeli et al., 2006)。なお、翻訳版は原著者のウェブサイトに掲載されているものを使用した。

\* Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. and Salanova, M. (2006) The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement* 66(4), 701-716.

※次の質問は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください」と聞き、0「まったくない」～6「いつも感じる」から選択。

※数値は、「活力」「熱意」「没頭」は各3項目の合計を項目数で割った平均値、全体については9項目の合計を項目数で割った平均値(0～6点)。

### 2. 「ワーク・エンゲージメント」と「学ぶ時間」の関連(相関分析)

図7-2

#### ワーク・エンゲージメント(全体)

	日本	米国	英国	中国
ワーク・エンゲージメント(全体)	0.27**	0.28**	0.25**	0.26**

#### 活力

活力	0.25**	0.30**	0.27**	0.28**
----	--------	--------	--------	--------

#### 熱意

熱意	0.26**	0.25**	0.24**	0.25**
----	--------	--------	--------	--------

#### 没頭

没頭	0.27**	0.22**	0.17**	0.22**
----	--------	--------	--------	--------

#### 学ぶ時間

※数値は、相関係数(Pearson)。\*\*=p<.01

※学ぶ時間は図1-1(p.4)の結果を使用。また、「ワーク・エンゲージメント」は9項目の合計平均を使用。

※相関係数は、-1から1の値を取り、-1に近いほど負の関連が強いことを、1に近いほど正の関連が強いことを示す。



## 「組織コミットメント」と「学ぶ時間」には 正の関連がみられ、日本は他国に比べてやや強い

所属する組織への愛着を示す「組織コミットメント」について4か国を比較したところ、日本は他国に比べて肯定率が低く、否定率や「どちらともいえない」と回答する率が高かった。全体的に、組織コミットメントの程度が低い傾向がみてとれる。次に、「組織コミットメント」と学ぶ時間の関連をみたところ(相関分析)、4か国とも有意な正の関連がみられた。日本は相関係数がやや高めで、組織に対する肯定的な感情と学ぶこととのつながりが強い様子がうかがえる。

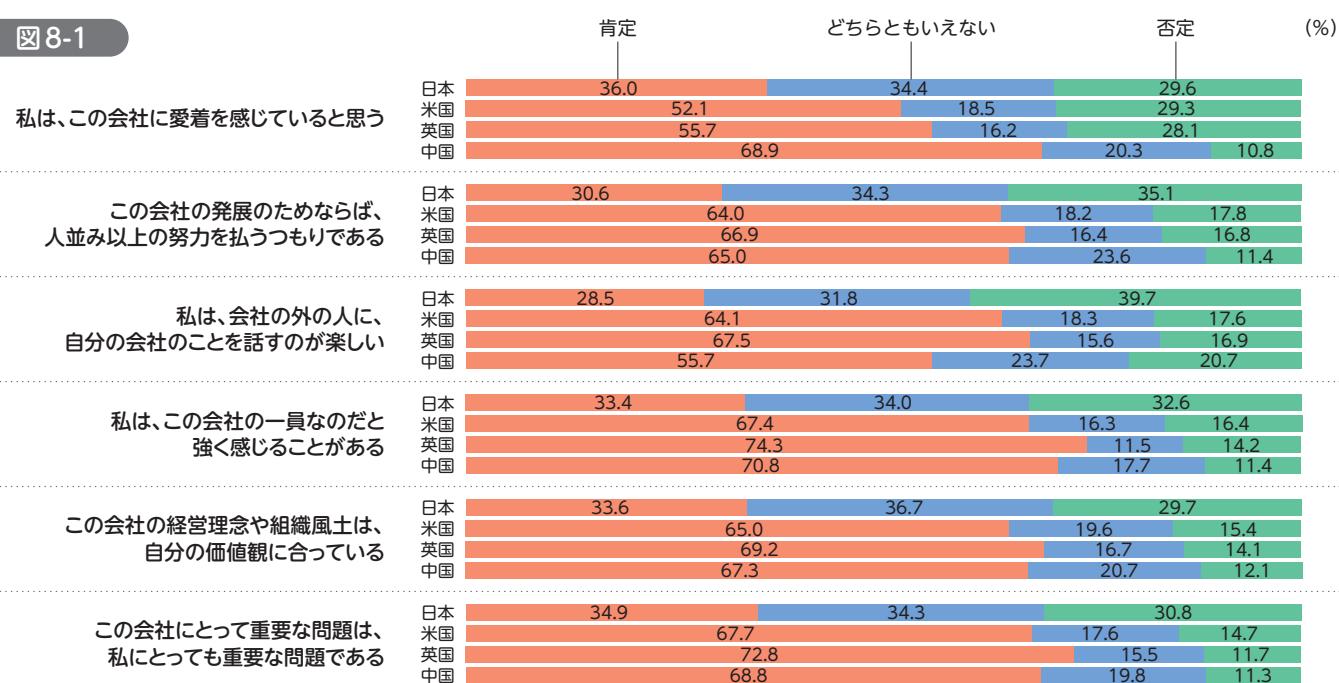
### 1. 組織コミットメント

#### 組織コミットメントの定義

従業員が、所属する組織に愛着をもち、所属することを肯定的にとらえている状態。組織コミットメントが高い従業員ほど会社に高い業績や成果を上げやすいとされる。組織コミットメントは「情緒的」「功利的」「模範的」に分けられるが、この報告書では会社や組織のメンバーに愛情が湧き、所属し続けたいと思う気持ちである「情緒的コミットメント」を取り上げた。

\*労働政策研究・研修機構(2012).労働政策研究報告書No.147などを参考に定義を作成。

図8-1



※「肯定」は「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計、「否定」は「あてはまらない」と「あまりあてはまらない」の合計の数値(%)。

※「あなたの会社に対してどのように感じているかおうかがいします。会社以外にお勤めの方は、お勤めの勤務先についてお答えください」と聞き、1「あてはまらない」～5「あてはまる」から選択してもらった。

※著者の大倉・金井(2004)の許諾を得て、米国・英国調査は英語、中国調査は中国語に翻訳して使用した。

\*大倉 勇一・金井 篤子(2004). 組織コミットメント—組織における自尊心と組織公正に対する認知の影響 経営行動科学学会年次大会発表論文集 7, 161-167.

### 2. 「組織コミットメント」と「学ぶ時間」の関連(相関分析)

図8-2



※学ぶ時間は図1-1(p.4)の結果を使用。また、組織コミットメントは、6項目の合計平均を使用。

※数値は、相関係数(Pearson)。\*\*=p<0.01

※相関係数は、-1から1の値を取り、-1に近いほど負の関連が強いことを、1に近いほど正の関連が強いことを示す。



## いずれの国でも、「大学時代の学びのエンゲージメント」と 「学ぶ時間」には正の関連がみられる

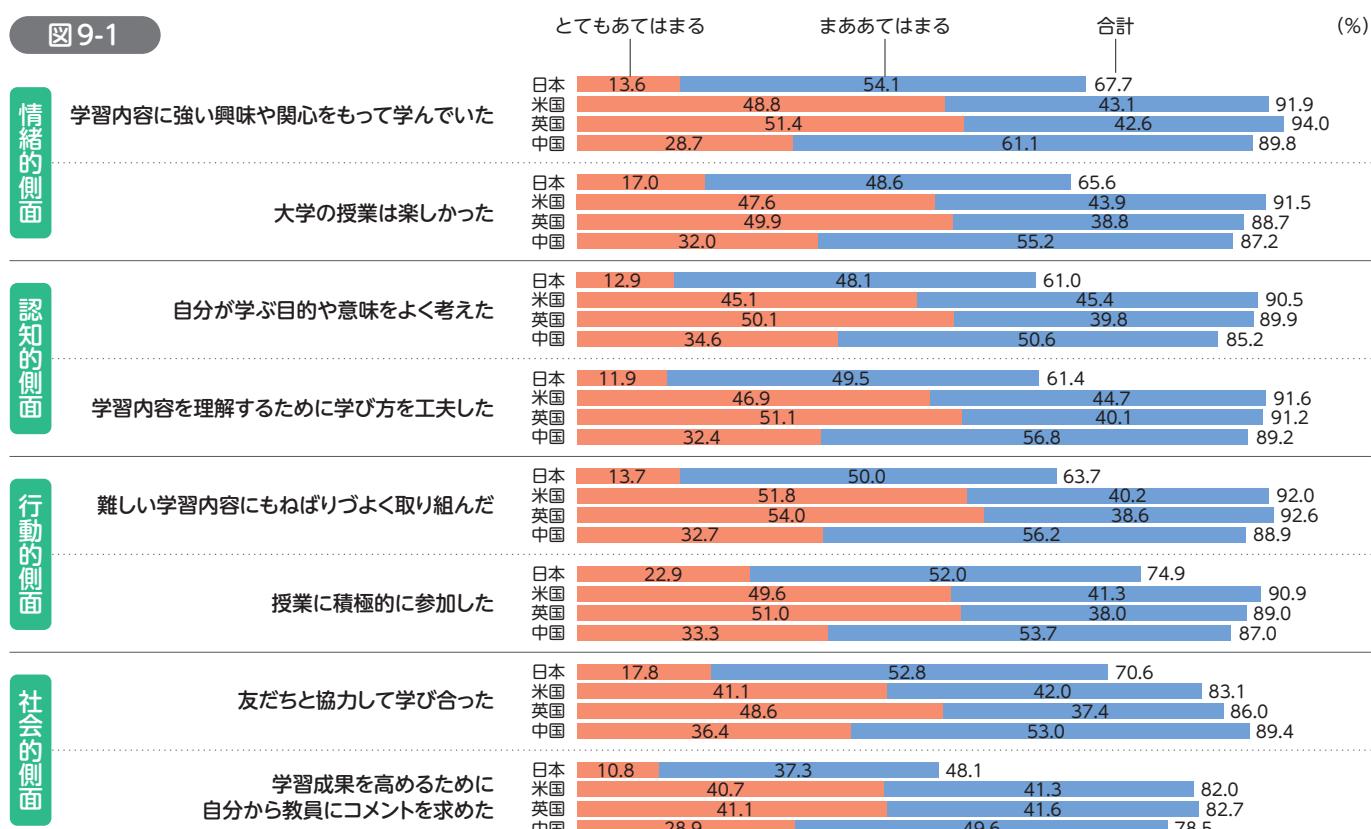
本調査では、大学時代の学びが社会人の学びの実践に影響しているのではないかという仮説を立て、主体的・積極的な学びのスタイルを問う「大学時代の学びのエンゲージメント」をたずねた。「大学時代の学びのエンゲージメント」は、10項目全てにおいて日本の肯定率が4か国中でもっとも低かった。「大学時代の学びのエンゲージメント」と社会人になった現在の学びの時間の間には4か国共通で関連がみられ、大学で主体的・積極的な学びを経験しているほど社会人になっても長い時間学ぶ傾向がみられた。

### 1. 大学時代の学びのエンゲージメント

#### 学びのエンゲージメントの定義

課題に没頭している心理状態で、興味や楽しさなどを感じながら気持ちを課題に集中させ、その解決に向けて持続的に努力をしている心理状態(櫻井, 2020)。\*

\*櫻井 茂男(2020). 学びのエンゲージメント—主体的に学習に取り組む態度の評価と育て方 図書文化.



\* 10項目中8項目を図示した。「授業内の議論では自分の意見をしっかり伝えた」と「自分の学びを深めるために教員によく質問した」は省略した。

\*「大学生の時の自分の学習の様子を振り返って、それぞれあてはまるものをお選びください」と聞き、1「まったくあてはまらない」～4「とてもあてはまる」から選択してもらった。

### 2. 「大学時代の学びのエンゲージメント」と「学ぶ時間」の関連(相関分析)

図9-2



\*学ぶ時間は図1-1(p.4)の結果を使用。また、「大学時代の学びのエンゲージメント」は10項目の合計平均を使用。

\*数値は、相関係数(Pearson)。\*\*=p<.01

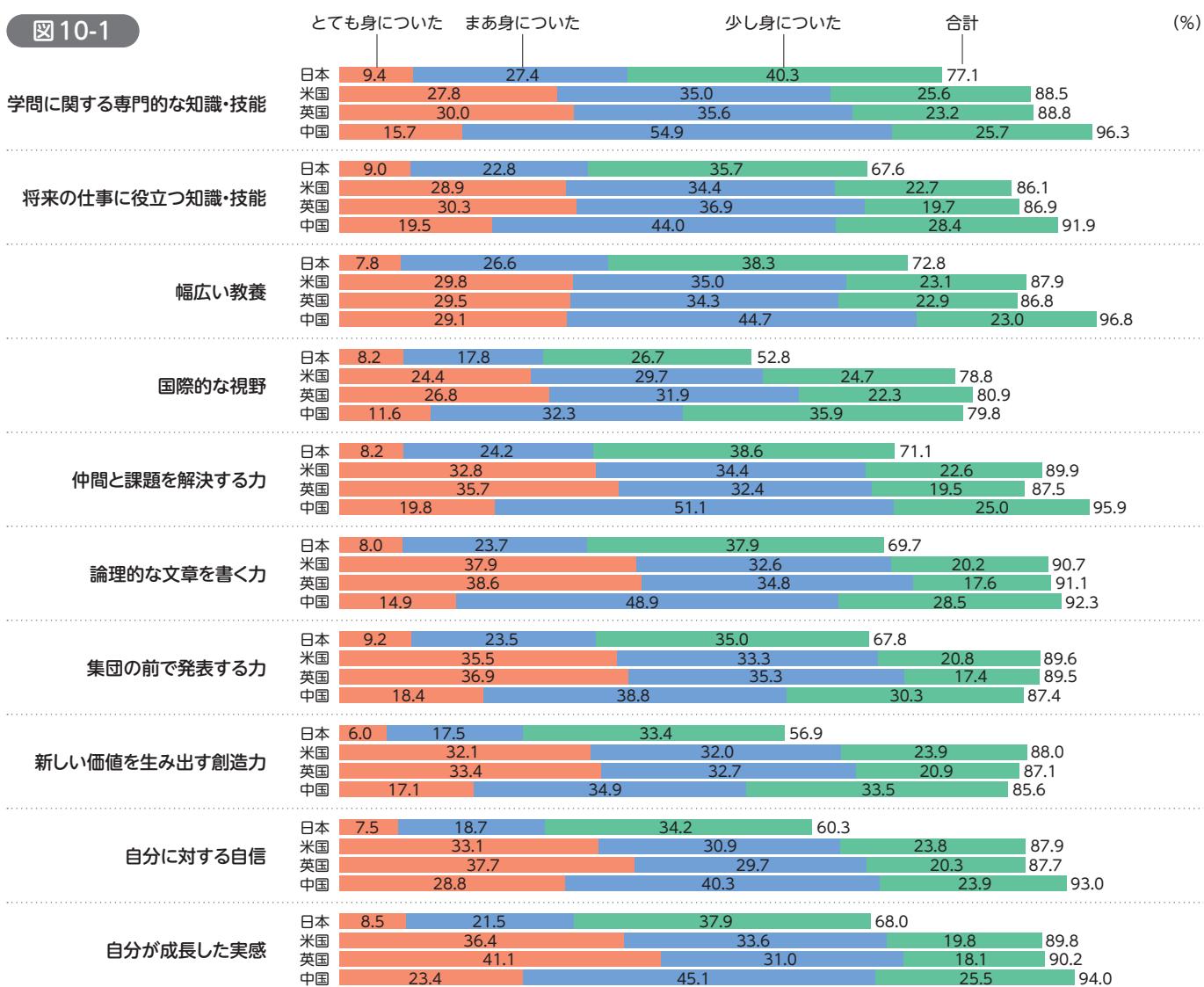
\*相関係数は、-1から1の値を取り、-1に近いほど負の関連が強いことを、1に近いほど正の関連が強いことを示す。



## いずれの国でも、「大学時代に身についた力」と 「学ぶ時間」には正の関連がみられる

「大学時代に身についた力」をみると、日本は総じて「身についた」と評価する比率が他の3か国と比べて低い。そのなかでは「学問に関する専門的な知識・技能」「幅広い教養」「仲間と課題を解決する力」の肯定率が高く、これらは「身についた」とする回答（「とても身についた」+「まあ」+「少し」）が7割を超えていた。「大学時代に身についた力」と社会人になってからの「学ぶ時間」の関連をみると、いずれの国でも正の関連がみられた。大学時代にさまざまな力が身についたと評価している人ほど、社会人になってからの学ぶ時間が長い傾向がある。

### 1. 大学時代に身についた力



※「あなたは大学時代の学習を通じて、次のような力が身についたと思いますか」と聞き、1「まったく身につかなかった」～6「とても身についた」から選択してもらった。

### 2. 「大学時代に身についた力」と「学ぶ時間」の関連(相関分析)



※学ぶ時間は図1-1(p.4)の結果を使用。また、「大学時代に身についた力」は10項目の合計平均を使用。

※数値は、相関係数(Pearson)。\*\*=p<0.01

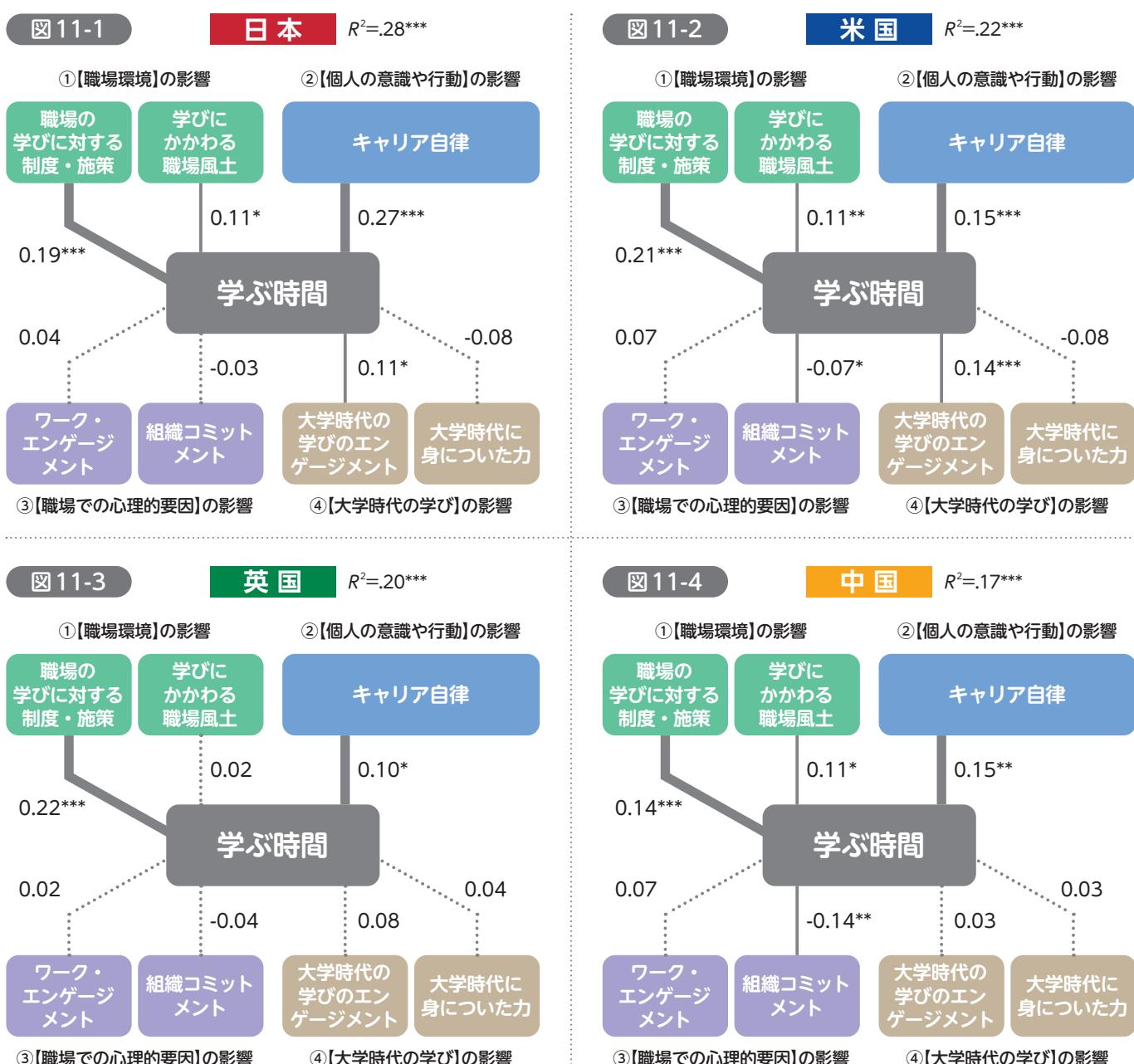
※相関係数は、-1から1の値を取り、-1に近いほど負の関連が強いことを、1に近いほど正の関連が強いことを示す。



## 学びと関連する2大要因は、「職場の学びに対する制度・施策」の充実と従業員の「キャリア自律」

「学ぶ時間」に影響を与える要因を明らかにするため、国ごとに重回帰分析を行った。その結果、いずれの国でも「職場の学びに対する制度・施策」と「キャリア自律」が有意な効果をもつことが判明した。日本では「キャリア自律」の効果が大きく、「職場の学びに対する制度・施策」がそれに次ぐ。制度・施策が整い、従業員が自律的なキャリア意識で行動することが学びを促進する。また、「大学時代の学びのエンゲージメント」にも効果がみられ、身につけた力よりも、大学時代から主体的・積極的に学ぶ姿勢をもつことが、社会人期の学びにも重要であることがわかった【詳細p.15参照】。

### 1. 「学ぶ時間」の規定要因(重回帰分析)



※  $R^2$ (決定係数)は、重回帰分析のモデルのあてはまりを示す。数値は0~1の範囲で値が大きいほどあてはまりがよい。\*\*\*はモデルが有意であることを示す( $***=p<.001$ )。

※パスの数値は、重回帰分析の標準化係数( $\beta$ )。各要素が「学ぶ時間」に与える影響の大きさを示す。 \* $=p<.05$ 、 \*\* $=p<.01$ 、 \*\*\* $=p<.001$ 。

※年齢・性別・年収の影響は統制している。

※「職場の学びに対する制度・施策」は、その制度・施策がある場合に選択した項目の数(p.7参照)。「学びにかかわる職場風土」は、10項目の合計平均値(p.8参照)。

「キャリア自律」は、「主体的キャリア形成意欲」「職業的自己イメージの明確さ」「キャリア開発行動」「ネットワーク行動」のそれぞれについて平均値を算出し、それを合計した上で平均化した数値を用いた(p.9参照)。「ワーク・エンゲージメント」は9項目の合計平均値(p.10参照)、「組織コミットメント」は6項目の合計平均値(p.11参照)、「大学時代の学びのエンゲージメント」は10項目の合計平均値(p.12参照)、「大学時代に身についた力」は10項目の合計平均値(p.13参照)を用いた。

# 「社会人の学びに関する国際比較調査」から得られる示唆

木村治生・持田聖子

## ●本調査の意義

少子高齢化やICTの進展、雇用の流動化など、社会構造が大きく変化する中で、社会人の学びをいかに促進するかは、個人のキャリア形成や社会全体の生産性向上に直結する重要なテーマである。本調査は、社会人がどのように学んでいるのか、また、そこにどのような要因が関連するのかを明らかにすることを目的として、日本、米国、英国、中国の4か国を対象に実施した。学びの実態や背景要因を多角的に比較することで、日本の特徴と各国共通の構造の両面を検討した点に本調査の意義がある。

## ●日本の特徴—十分に学んでいない日本の社会人

調査結果からは、日本の社会人の学びにかかわる指標の数値が、他国と比べて低いことが明らかになった。本調査では、学びの実践(学ぶ時間、学んだ内容など)のほかに、それらに影響を与える要因として、①職場環境(職場の学びに対する制度・施策、職場風土)、②個人の意識や行動(キャリア自律)、③職場での心理的要因(ワーク・エンゲージメント、組織コミットメント)、④大学時代の学び(大学時代の学びのエンゲージメント、身についた力)を調べた。それらのいずれも、日本は米国、英国、中国に比べて低水準であった。日本の社会人は、学びの実践が十分でないことが従来から指摘されてきたが、本調査でも行動面・心理面の双方でその傾向が裏づけられた。単に学びの時間が短いだけでなく、学びをキャリア形成と結びつけて捉える意識が弱いことは、個人の成長や社会の活力にとって懸念される状況といえる。ただし、日本人は自らの行動や意識を謙虚に答える傾向があること、また「学び」の捉え方自体が国によって異なる可能性もある。今後は質的な検討も含めて多面的な分析が必要だろう。

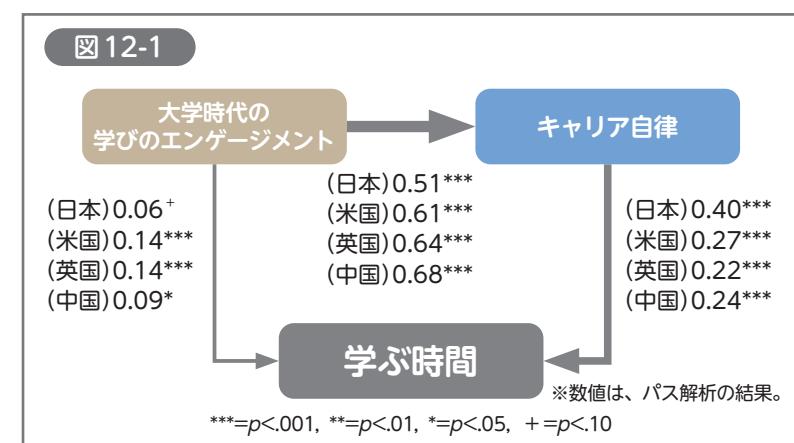
## ●各国共通の構造—いずれの国でも「職場の学びに対する制度・施策」と「キャリア自律」が関連

一方で、学びの実践に関連する要因には、国を超えて共通する構造がみられた。2大要因は「職場の学びに対する制度・施策」の充実と、従業員自身の「キャリア自律」であり、これらが「学ぶ時間」と関連するのは4か国共通である。職場環境が整い、従業員が自分のキャリアを主体的に考えて行動することで、学びが促進される可能性が高いことが示唆される。なお、大学時代の学びの影響は、日米では有意であったが、英国・中国では有意な関連がみられなかつた。そこで、「大学時代の学びのエンゲージメント」と「キャリア自律」が、「学ぶ時間」にどのように影響しているのかを確かめた。その結果が、図12-1である。

## ●大学時代の学びの影響

### —「キャリア自律」を経由した効果

これをみると4か国共通して、「大学時代の学びのエンゲージメント」は「学ぶ時間」への直接的な効果は弱いが、「キャリア自律」に強く関連し、それを経由して「学ぶ時間」に効果をもつことが明らかである。学生時代の主体的な学びの姿勢が、自らのキャリアに対する意識・行動を形成し、その結果として社会人期の学びに発展するのだと考えられる。



## ●おわりに—主体的に学ぶことの重要性は子どもから大人まで変わらない

以上の調査結果を踏まえると、企業においては、従業員が学ぶ環境を整備し、学びとキャリアを結びつけて考える機会を提供することが重要である。制度・施策を整備するだけでなく、従業員のキャリア自律を促進する研修や支援、評価制度の導入も求められる。従業員が自分のキャリアと関連づけて主体的に学ぶ環境を整える必要がある。さらに、大学までの教育機関においては、学生が主体的に学ぶ態度を身につけるよう支援することが重要である。こうした態度は、社会に出てからのキャリア自律や学びの実践につながるため、自律的な学習者の育成に努めてほしい。学びに対する意識や態度は、社会人になれば自然と身につくものではない。大学での学びが社会人期の学びに影響する可能性を示したことは、本調査の重要な知見である。

主体的に学ぶことの重要性は、子どもから大人まで変わらない。VUCAの時代、キャリア自律と学びによる自己変革が不可欠となる中で、本調査の知見が多くの人の学びを促進し、幸せで充実した社会人生活に貢献することを願う。

# 社会人の学びに関する国際比較調査 2025 —日本・米国・英国・中国—

## 調査企画・分析メンバー

堀内 泰利(筑波大学 研究員)  
木村 治生(ベネッセ教育総合研究所 主席研究員)  
持田 聖子(ベネッセ教育総合研究所 主任研究員)  
佐藤 昭宏(ベネッセ教育総合研究所 主席研究員)  
松本 留奈(ベネッセ教育総合研究所 主任研究員)

※所属・肩書きは、2025年8月時点のものです。

## ベネッセ教育総合研究所 ウェブサイトのご案内



## 社会人の学びに関する国際比較調査 2025

—日本・米国・英国・中国—

発行日：2025年9月8日  
発行人：野澤 雄樹  
編集人：佐藤 昭宏  
発行所：(株)ベネッセコーポレーション ベネッセ教育総合研究所  
デザイン：フライ・ネクスト  
データ集計：大内 初枝

ADLT01

©Benesse Educational Research and Development Institute  
無断転載を禁じます。