

# 社会人が主体的な学びを始めるプロセス 2

## — 周囲の行動や働きかけが学び始めに与える影響

Process for Working Adults to Begin Independent Learning 2

佐藤裕子\* 今城志保\* 山田香\*

Hiroko SATO\* Shiho IMASHIRO\* Kaori YAMADA\*

\*株式会社リクルートマネジメントソリューションズ

\* Recruit Management Solutions Co.,Ltd.

<あらまし> 社会人が主体的な学びを始めるに至るにあたり、周囲の行動や働きかけがいか  
に影響を与えているかを検討した。仕事に関して主体的に学びを始めた人を対象としたアンケ  
ート調査を実施し、学習の内容による主な影響の与え手の違いや、影響の与え手による影響内  
容の特徴を明らかにした。

<キーワード> 成人学習、学び始め、対人影響、モチベーション伝播、学習資源

### 1. 問題と目的

川崎ら (2024) では、社会人が主体的な学  
びを始めることの難しさに注目し、質的アプ  
ローチを用いて、過去 1 年に学びを開始した  
人の学び始めに至る径路を明らかにした。そ  
こでは仕事に関する学びの多くが、仕事や生  
活上の環境変化を契機としつつ、上司、同僚、  
家族や知人、会社などの周囲から後押しを受  
けて開始されていることが見てとれた。そこ  
で今回は、仕事に関する主体的な学びの開始  
に周囲が与える影響をさらに探索する。

社会人の仕事に関する学びの多くは、職場  
での OJT や OFF-JT、仕事実践のなかでの  
経験的な学習を通してなされるが、個人が興  
味を持ったものに主体的に取り組む自己啓発  
的な学びもその重要性を増している。各々が  
自由に学習内容を選択することは、組織が多  
様性を獲得したり個人が自分らしいキャリア  
を築いたりすることにつながるが、前述のほ  
かの学習形態と比べて会社や職場からの働  
きかけは弱く学び始めの難しさが想像され

る。また、どんな相手からどんな影響を受  
けて学び始めるかの実態も見えにくい。

個人が主体的に取り組む学習は、現在の仕  
事に直結するものだけでなく今後のキャリア  
に役立つようなものもある。前者の場合、同  
じ関心や必要性を持つ職場の上司や同僚から  
の影響が大きいと推測されるが、後者の場合  
は、より多様な情報や資源を持つ職場外・社  
外の人に広がりを見せると想定される。

仮説 1: 主な影響の与え手は、開始した学  
習の内容(「現在の仕事に直結する学び」と「今  
後のキャリアに役立つ学び」)で異なるだろう。

今井 (2011) によると、対人的影響には  
与え手の意図性によって無意図的な対人的  
影響と意図的な対人的影響の 2 種類がある。  
無意図的な対人影響の例として、与え手は  
意図して受け手に働きかけていないものの、  
受け手が与え手の行動から影響を受ける行  
動感染 (参照) や、与え手の存在によって  
覚醒水準が高まる社会的促進がある。また、  
意図的な対人影響の例には、与え手から受  
け手に対する単純依頼や正当要求、理由提  
示、資源提供、情動操作による影響などが  
ある。与え手の保有資源や相手との地位関  
係により、与える影響は異なるとされる。

仮説 2: 影響には「与え手による無意図的  
な影響」と「与え手による意図的な影響」の  
2 種類が見られ、与え手により影響の内容が  
異なるだろう。

### 2. 方法

#### 2.1. データ収集

2024 年 3 月に調査会社のパネルを用いて  
「ここ 1 年の間に、仕事に関することで、自

図1 学び始めの主な影響の与え手と学習の内容

	A現在の仕事に 直結する学び (n=852)	B今後のキャリ アに役立つ学び (n=453)	合計	
1. 職場の上司	21.2%	9.1%	17.0%	***
2. 職場の同僚	28.1%	13.5%	23.0%	***
3. 職場外・社外の人	15.1%	25.4%	18.7%	***
4. 会社の働きかけ	10.1%	10.2%	10.1%	
5. その他	3.2%	6.4%	4.3%	**
6. 特に影響を受けてい ない	22.3%	35.5%	26.9%	***
合計	100.0%	100.0%	100.0%	

・行ごとに「A現在の仕事に直結する学び」「B今後のキャリアに役立つ  
学び」間のカイニ乗検定を実施 \*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05

図2 影響の内容のカテゴリーと記述例

カテゴリー		記述例
与え手による無意図的な影響	1.参照	手本にした、真似したいなど 「既に資格を持っている上司の仕事ぶりを見て勉強したくなった」「研修を受けている人がいて興味を持った」「夫が将来のために学ぶ姿を見て自分も学ぶようになった」
	2.触発	焦り・不安・ライバル心・課題感など 「先行きの不安を同僚と話し、何か将来に役立つスキルを身につけたいと思った」「同期が資格に合格し、負けていられないと思った」
	3.必要性の提示	業務遂行やキャリアへの必要性、取り組み奨励など 「上司が今後どのようなスキルがあれば役立つかを教えてくれた」「知っておいた方がスムーズに仕事が進むと言われた」「検定が昇級条件に載っていた」
与え手による意図的な影響	4.文化的資源の提示	学習内容に関する情報、学習案内情報などの提示 「学んだ内容、学習時間、資格取得の難易度などを教えてもらった」「参考文献をお借りし、取っ掛かりを得た」「学習サークルの紹介」
	5.物的資源の提示	経費、教材、施設などの提示 「会社から資格試験代の補助があった」「残業の免除」「試験勉強の休みを設けてくれた」「会社がソフトの利用環境を整えてくれた」
	6.人的資源の提示	教える、一緒に学ぶなど 「上司から手ほどきを受けた」「知り合いと一緒に競争していた」「一緒にやろうと声をかけてくれた」「チームの勉強会」
	7.情動的支援	励ます、褒めるなど 「試験的に作ったものをすごく褒めてもらえた」「興味があるなら学べる時に学んだ方がいいと背中を押された」

ら興味をもって自発的に学び始めたことがある」300名以上の企業で働く正社員に調査を行った。会社からの要請で行われた学びや特別に意図しない仕事を通じた学びは対象外とし、1305名のデータを得た(20~39歳30.7%40~59歳69.3%,男性71%女性29%)。

## 2.2. 使用した変数

**学習の内容** 「A.現在の仕事に直結する学び」「B.今後のキャリアに役立つ学び」のどちらに近いかを4肢から択一選択。A寄りB寄りの2つに統合して使用。

**主な影響の与え手** 学びを始めるにあたり最も影響を受けた相手を、図1の「1.職場の上司」他から択一選択。

**影響の内容** 「どのような影響を受けたか、最も印象に残っていること」自由記述を使用。

## 2.3. 分析

**分析1** 「主な影響の与え手」を「学習内容」別に集計した(図1)。

**分析2** 3名で複数回の協議を行い「影響の内容」をコーディングした(図表2)。「影響の内容」の記載がある665件を使用し、「主な影響の与え手」別に集計した(図3)。

## 3. 結果と考察

分析1の結果、仮説1のとおり主な影響の与え手は開始した学習の内容(「現在の仕事に直結する学び」と「今後のキャリアに役立つ学び」)で異なり、想定どおり前者は「職場の上司」「職場の同僚」、後者は「職場外・社外の人」が多かった。「会社」は両群とも1割程度と差はなく、それぞれに一定の影響を

示したといえる。後者では「特に影響を受けていない」が最も多い。現在の仕事に直結しない学びについては、参照・触発の機会や各種資源の提示が得られにくい現状が推測される。

分析2では、与え手による影響は想定どおり「無意図的な影響」「意図的な影響」に分類でき、前者では、先行研究の行動感染、社会的促進に類する「参照」「触発」、後者では理由提示、資源提示、情動操作に類する「必要性の提示」「文化的資源の提示」「物的資源の提示」「人的資源の提示」「情動的支援」を確認した。全体では、「無意図的な影響」が42.2%、「意図的」57.7%と、後者がやや多く見られた。最も出現の多い「参照」は、「職場の同僚」「職場外・社外の人」からの影響が上司や会社からの影響に比べて多い。次いで多い「文化的資源の提示」は「会社」からの影響が、「必要性の提示」は「職場の上司」からの影響が他群より多く、「物的資源の提示」では、「会社」からの影響が他群より大幅に多かった。仮説どおり、与え手の保有資源や受け手との地位関係の違いが、与える影響の違いに反映されたと考えられる。それぞれの影響を受けやすい条件や、それが学び始めにつながる条件については、さらに検討を進めたい。

図3 影響の内容と主な影響の与え手

	1. 職場の上司		2. 職場の同僚		3. 職場外・社外の人		4. 会社の働きかけ		合計		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
無意図的な影響	1.参照	38a	23.9%	82b	39.2%	67b	37.6%	6c	5.0%	193	29.0%
	2.触発	4a	2.5%	42b	20.1%	37b	20.8%	5a	4.2%	88	13.2%
	3.必要性の提示	62a	39.0%	16b	7.7%	24b	13.5%	28c	23.5%	130	19.5%
意図的な影響	4.文化的資源の提示	30a	18.9%	38a	18.2%	27a	15.2%	44b	37.0%	139	20.9%
	5.物的資源の提示	13a	8.2%	1b	0.5%	3b	1.7%	34c	28.6%	51	7.7%
	6.人的資源の提示	6a	3.8%	25b	12.0%	11a, b	6.2%	2a	1.7%	44	6.6%
	7.情動的支援	6a	3.8%	5a, b	2.4%	9a	5.1%	0b	0.0%	20	3.0%
合計	159	100.0%	209	100.0%	178	100.0%	119	100.0%	665	100.0%	

・z検定を実施。各サブスクリプト文字は、列(「影響の内容」)の比率が.05レベルでお互いに有意差がない「影響を受けた相手」のサブセットを示します。網掛けは割合が25%以上のもの。