



2023年2月2日

社会人の「学び」と企業の「能力開発」に関するアンケート

株式会社ひろぎんホールディングス（社長 部谷 俊雄）では、「社会人の『学び』と企業の『能力開発』に関するアンケート」をとりまとめましたので、お知らせいたします。

以 上

本件に関するお問い合わせ先
株式会社ひろぎんホールディングス 経済産業調査部
TEL (082) 245-5151 (代表)

社会人の「学び」と企業の「能力開発」に関するアンケート



(資料)PIXTA

調査概要

I. 県内社会人の「学び」に関するアンケート

- 【調査方法】 調査会社を通じたインターネットによるアンケート調査
- 【調査対象】 広島県内在住の20代～50代の正社員 992名
(各年代の男女 各124人)
- 【調査時期】 2022年10月初旬～中旬

II. 県内企業の「能力開発」に関するアンケート

(2022年度下期経営者アンケートより)

- 【調査方法】 調査票を郵送し、郵送・FAXにより回収
- 【対象企業】 「ひろぎんカレントクラブ」会員企業のうち広島県内企業2,000社
(県外企業の出先事業所を含む)
有効回答社数… 645社 (製造業216社、非製造業429社)
有効回答率…… 32.3%
- 【調査時期】 2022年10月初旬～中旬

はじめに

近年のデジタル技術進展の中で、ビジネス環境の変化に対応していくため、企業が従業員に、新たな業務上必要な知識やスキルを身につけさせる「リスキリング (Re-skilling)」が注目されるなど、社会人の「学び」への関心が高まっている。

こうした中で、県内の社会人および企業に対し、自発的な「学び」やリスキリング等への取り組み状況や考え方、取り組む上での課題等についてアンケート調査を実施し、若干の考察を加えてみた。

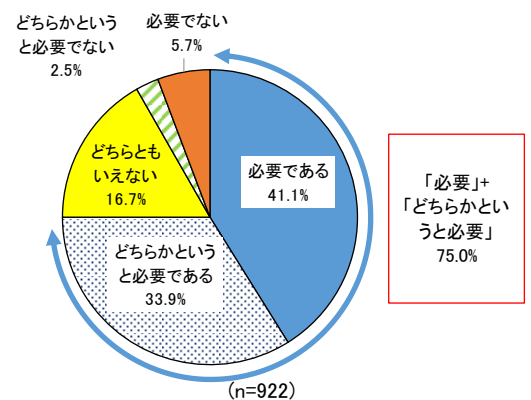
I. 県内社会人の「学び」に関するアンケート

1. 「学び」の状況

(1) 「学び」の必要性

広島県内在住の正社員(以下、県内社会人)に対し、仕事に繋がる自発的な「学び」(以下、「学び」)の必要性について尋ねたところ、「必要である」が41.1%、「どちらかという必要である」が33.9%、合わせて4分の3の人が「必要である」と回答した(図表1)。

図表1 「学び」の必要性



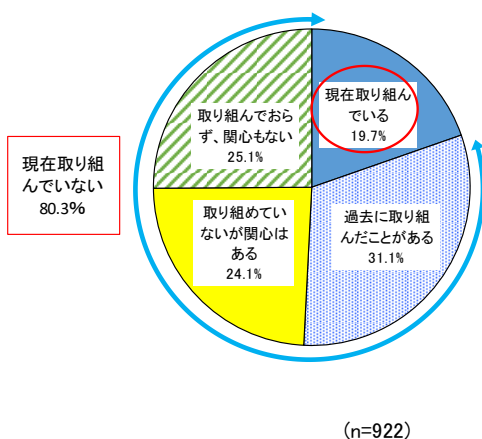
(注)四捨五入により100%にならない場合がある(以下同様)

(2) 取り組み状況

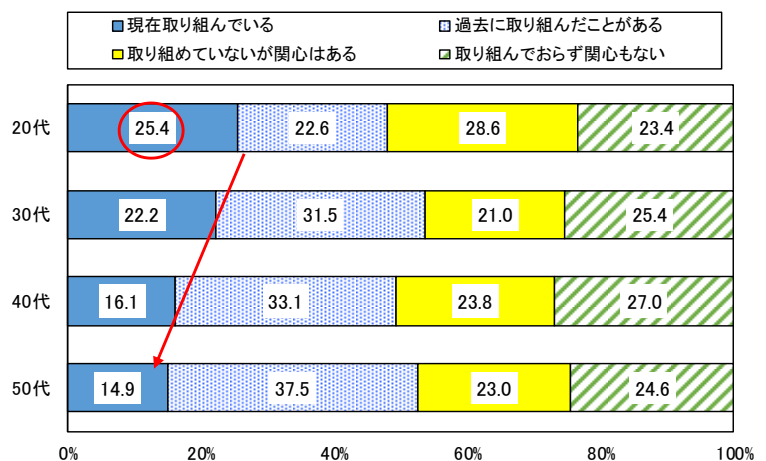
ただし、「学び」に「過去に取り組んだことがある」が3割強(31.1%)を占めて最も多く、次いで「取り組めていないが関心はある」(24.1%)となっており、「現在取り組んでいる」は約2割(19.7%)にとどまっている(図表2)。

なお、「現在取り組んでいる」の割合は20代(25.4%)で最も高く、年代が上がるにつれて、その割合は低下している(図表3)。

図表2 「学び」の取り組み状況



図表3 「学び」の取り組み状況(年代別)



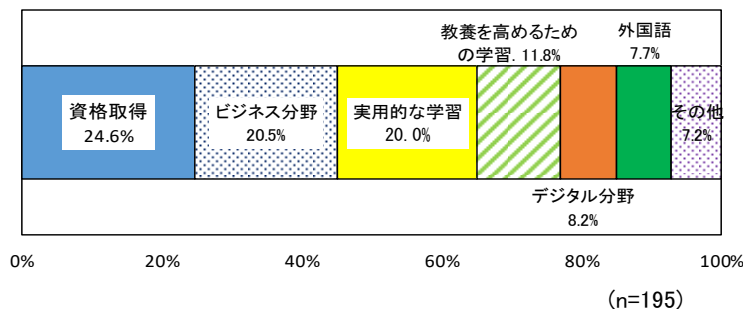
(3) 学習分野

「学び」に「現在取り組んでいる」人の学習分野では、国家資格などの「資格取得」が24.6%を占めたほか、マネジメント、マーケティングなどの「ビジネス分野」(20.5%)、パソコンスキルなどの「実用的な学習」(20.0%)なども約2割を占めた(図表4)。

一方、近年注目されているデータサイエンス(※1)、データ分析などの「デジタル分野」については一桁台にとどまっている。

(※1)データサイエンス：大量のデータを分析、解析することで有益な知見を導き出す学問のこと。

図表4 学習分野



【学習分野の具体例】

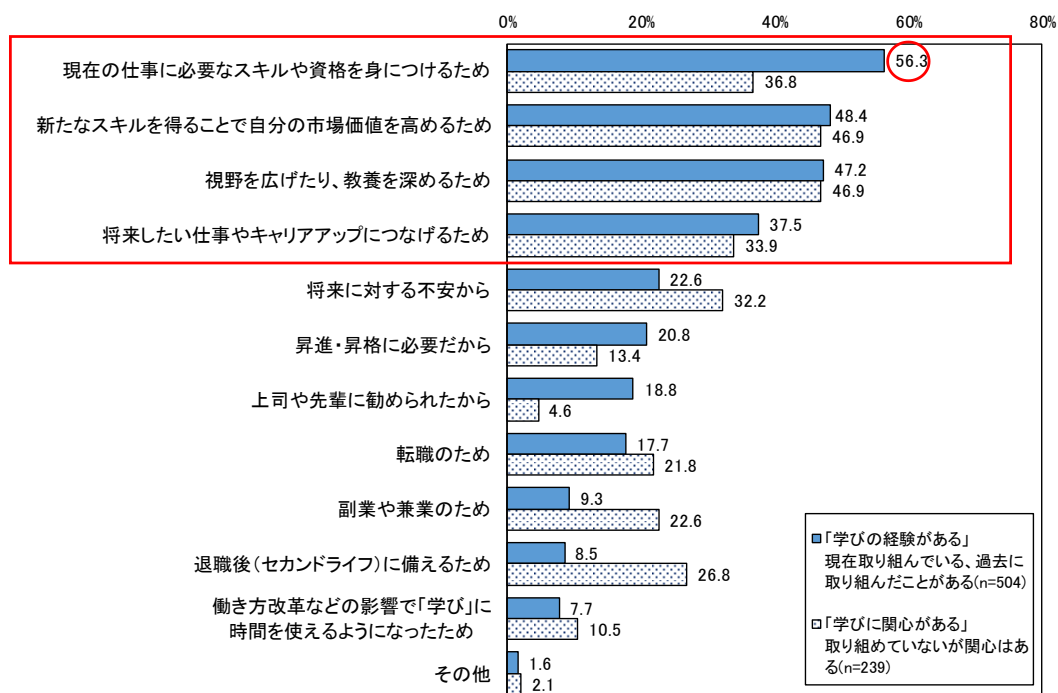
学習分野	例
資格取得	国家資格等
ビジネス分野	マネジメント、マーケティング、財務、法務等
実用的な学習	パソコンスキル、ビジネスマナー、実践的に役立つ知識や技術
教養を高めるための学習	歴史、文化、政治、経済など間接的に仕事に繋がる知識
デジタル分野	データサイエンス、データ分析等

(4) 学ぶ理由・関心を持つ理由

「学び」に「現在取り組んでいる」あるいは「過去に取り組んだことがある」(以下、「学びの経験がある」)人、「取り組めていないが関心はある」(以下、「学びに関心がある」)人にその理由を尋ねたところ、「現在の仕事に必要なスキルや資格を身につけるため」のほか、「新たなスキルを得ることで自分の市場価値を高めるため」などを挙げる割合が上位を占めた(図表5)。多くの人が自身の仕事や将来のキャリア等について、真剣に向き合っている様子が窺える。

なお、「学びの経験がある」人は、「学びに関心がある」人に比べて、「現在の仕事に対するスキル向上」を理由としている割合が高い。

図表5 学ぶ(学んだ)理由・関心を持つ理由



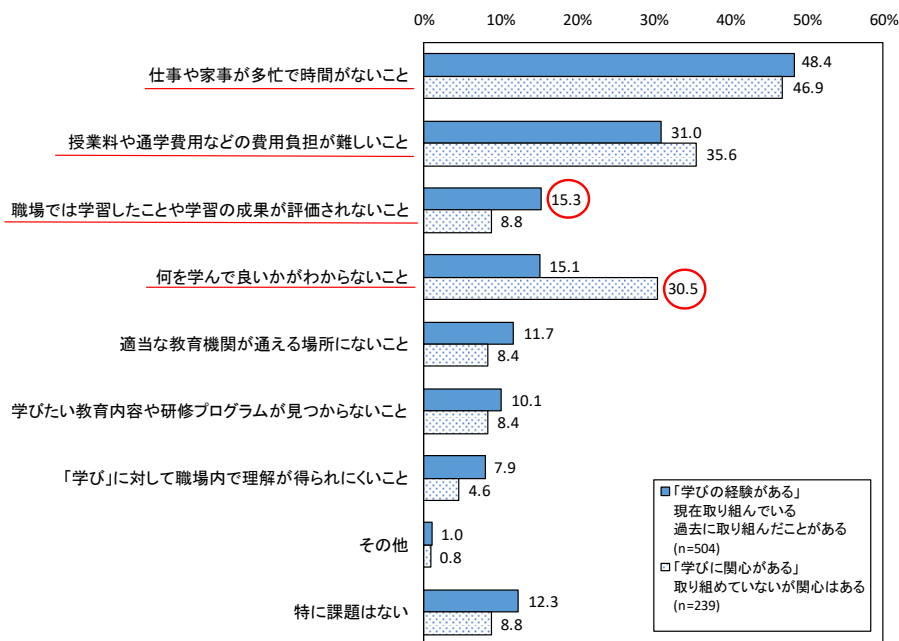
(注)複数回答3項目まで

(5) 取り組む上での課題

「学びの経験がある」人および「学びに関心がある」人に、取り組む上での課題について尋ねたところ、ともに、「時間」と「費用」の面を挙げる割合が上位となった（図表6）。

また、「学びの経験がある」人は「学習の成果等が職場で評価されないこと」、「学びに関心がある」人は「何を学んで良いかがわからない」が相対的に高い割合を占めた。

図表6 「学び」に取り組む上での課題



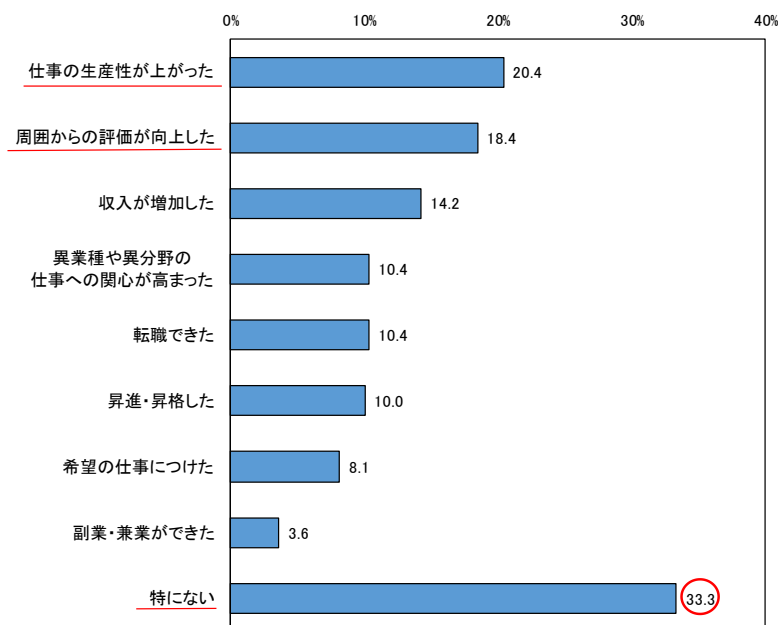
(注)複数回答 2 項目まで

(6) 学びの効果

学びの効果について、「過去に取り組んだことがある」人に尋ねたところ、「仕事の生産性の向上」や「周囲の評価の向上」を挙げる割合が上位となった（図表7）。

ただし、「特にない」とする回答が3分の1を占めて最も多く、「学び」の効果実感が乏しいことも大きな課題の一つと考えられる。

図表7 「学び」の効果



(注)複数回答 3 項目まで

(n=309)

2. 「学び」に対する会社の支援

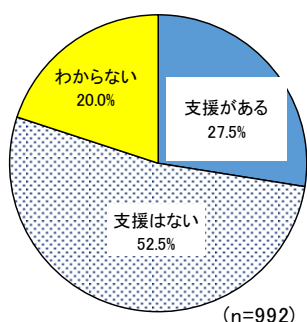
(1) 支援の状況

「学び」に対する会社の支援について、「支援はない」との回答が5割を超えたのに対し、「支援がある」との回答は3割弱にとどまった（図表8）。

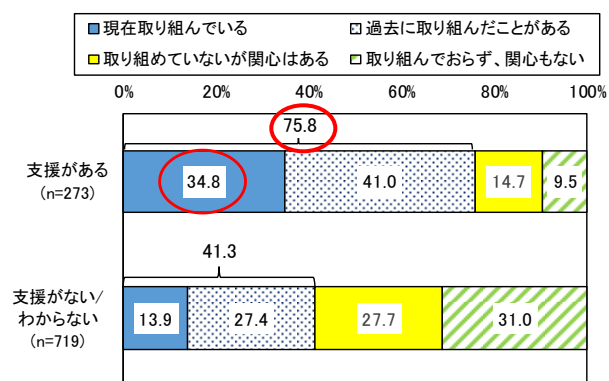
なお、「わからない」とする回答も2割を占めたが、実際には制度があるものの、従業員への情報発信が十分でなく、活用されていないケースもあるとみられる。

また、支援のある企業においては「学びの経験がある」人が4分の3、うち「現在取り組んでいる」人が3分の1を占めており、支援のない会社に比べてその割合が高い（図表9）。

図表8 「学び」に対する会社の支援



図表9 「学び」の取り組み状況（支援の有無別）

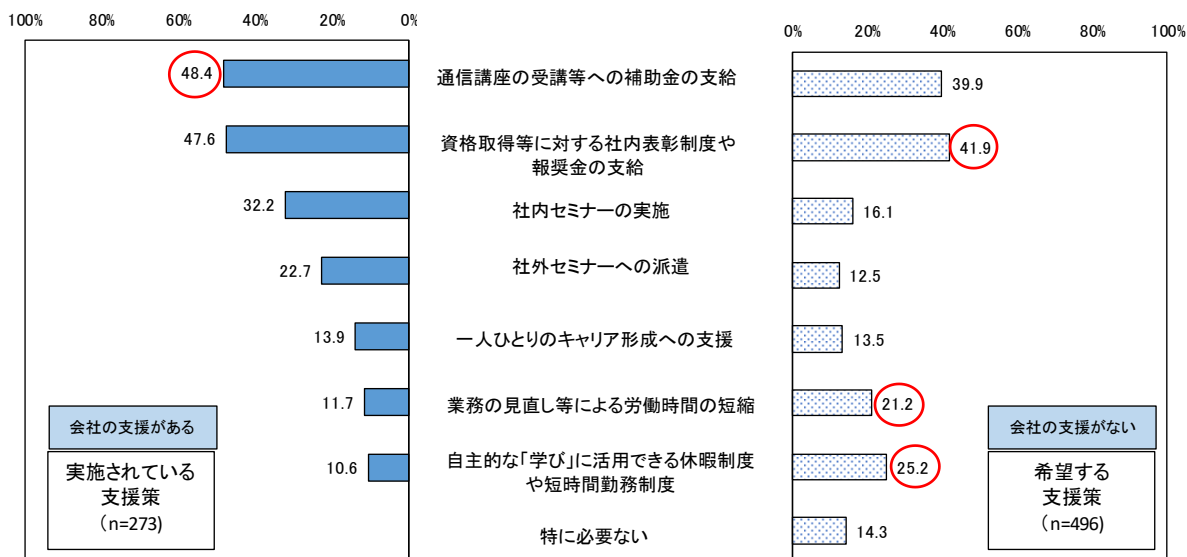


(2) 支援の内容

「学び」に対する支援としては、「通信講座の受講等への補助金の支給」(48.4%)や「資格取得等に対する社内表彰制度や報奨金の支給」(47.6%)といった“動機付け”となる制度が多い（図表10）。

また、支援のない会社に勤務する人に、希望する支援内容を尋ねたところ、同様に、「補助金の支給」や「表彰制度や報奨金の支給」を挙げる割合が高い結果となったが、「自主的な学びに活用できる休暇制度」や「業務の見直し等による労働時間の短縮」といった就労環境の整備を挙げる割合も相対的に高い。

図表10 「学び」に対する支援策（支援の有無別）



(注) 「学び」に「取り組んでおらず、関心もない」人を除く

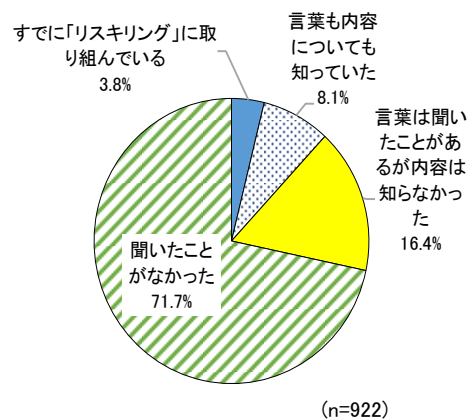
3. リスキリングについて

(1) リスキリングの認知度

「リスキリング」は自己啓発学習とは異なり、「新たな業務等に必要となるスキルや知識を従業員に習得させることで、就業時間内に、費用を企業が負担して行う」ことが特徴である。

そこで、リスキリングの認知度について尋ねたところ、「聞いたことがなかった」人は71.7%で、「聞いたことはあるが内容は知らなかった」人を合わせると9割近くを占めた（図表 11）。

図表 11 リスキリングの認知度

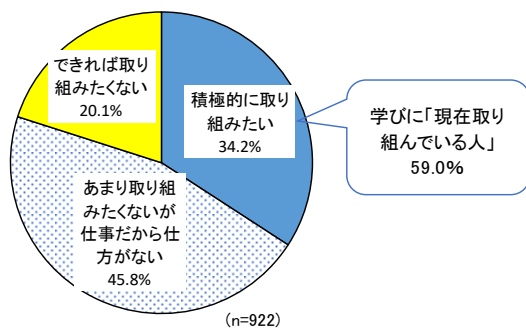


(2) リスキリングに対する取り組み姿勢

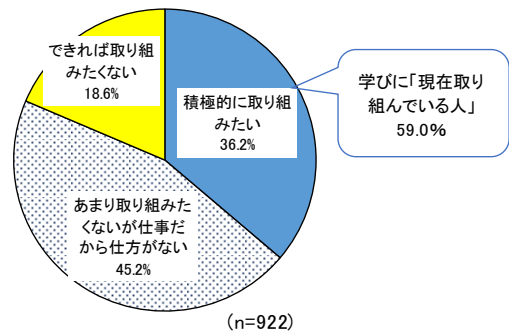
会社からリスキリングを要請された場合について尋ねたところ、「仕事だから仕方がない」(45.8%)、「できれば取り組みたくない」(20.1%)とする“消極派”が3分の2を占める一方で、「積極的に取り組みたい」(34.2%)とする“積極派”は3分の1にとどまった（図表 12）。ただし、学びに「現在取り組んでいる」人に限れば、6割近くを占めている。

なお、デジタル技術の習得にかかるリスキリングについて尋ねたところ、概ね同様の結果となった（図表 13）。

図表 12 リスキリングに対する取り組み姿勢



図表 13 リスキリングに対する取り組み姿勢（デジタル技術の習得）

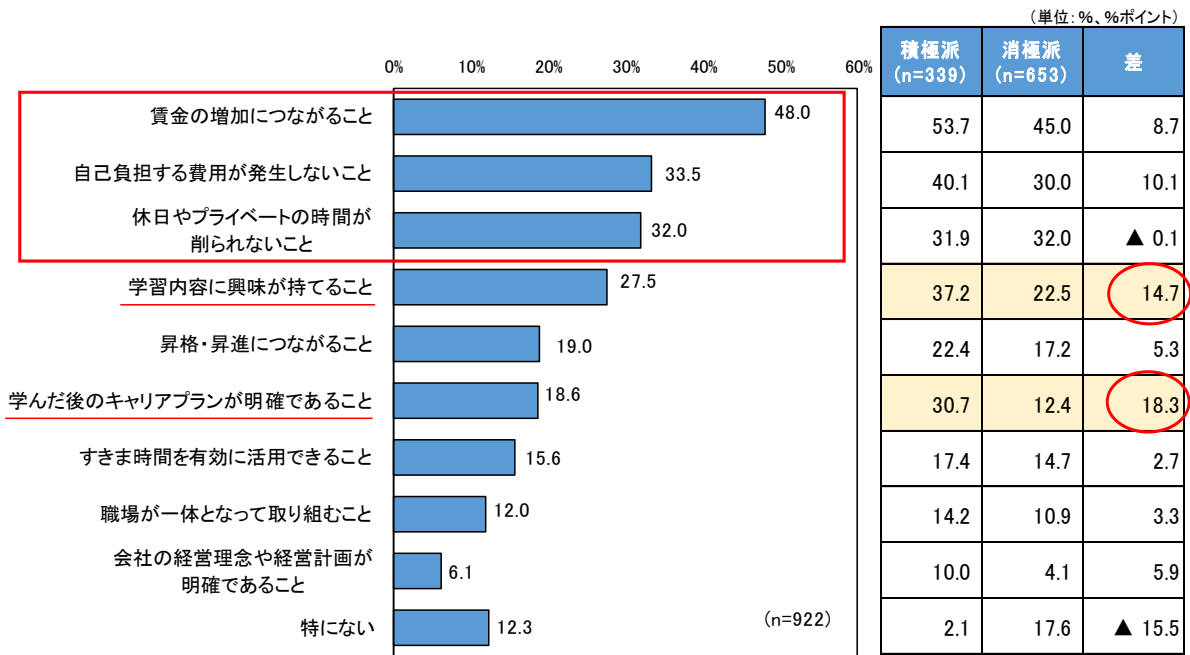


(3) 前向きに取り組むために必要なこと

リスキリングに前向きに取り組むために必要なことは、「賃金の増加につながることを挙げる割合（48.0%）が5割近くを占めて最も高く、次いで「自己負担する費用が発生しないこと」（33.5%）、「休日やプライベートの時間が削られないこと」（32.0%）等の順となっている（次頁図表 14）。

これを「積極派」と「消極派」に分けてみると、積極派は消極派以上に、賃金や費用面を挙げる割合が高いが、両者の差が最も高いのは「学んだ後のキャリアプランが明確であること」、次いで「学習内容に興味を持てること」であった。

図表 14 前向きに取り組むために必要なこと



(注)複数回答 3 項目まで

4. 仕事のやりがいと満足度

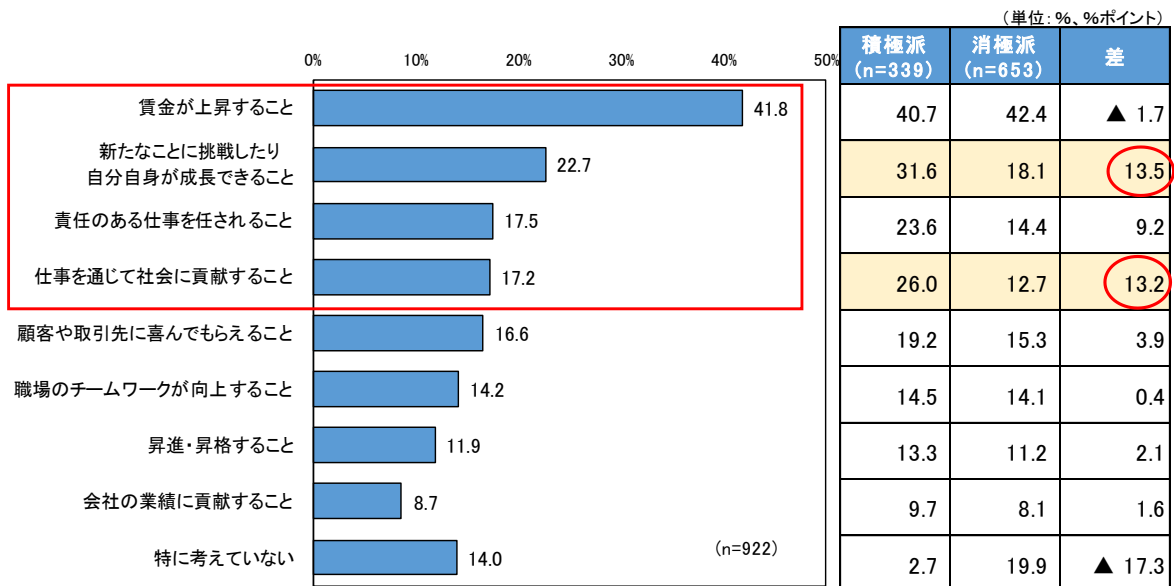
(1) 仕事のやりがい

仕事のやりがいについて尋ねたところ、「賃金が上昇すること」(41.8%)を挙げる割合が最も高く、次いで「新たなことに挑戦したり自分自身が成長できること」(22.7%)、「責任のある仕事を任せられること」等の順となった(図表 15)。

リスクングへの取組姿勢別にみると、積極派は「新たなことに挑戦したり自分自身が成長できること」や「仕事を通じて社会に貢献できること」を挙げる割合が相対的に高い。

図表 15 仕事のやりがい

【リスクングへの取組姿勢別】

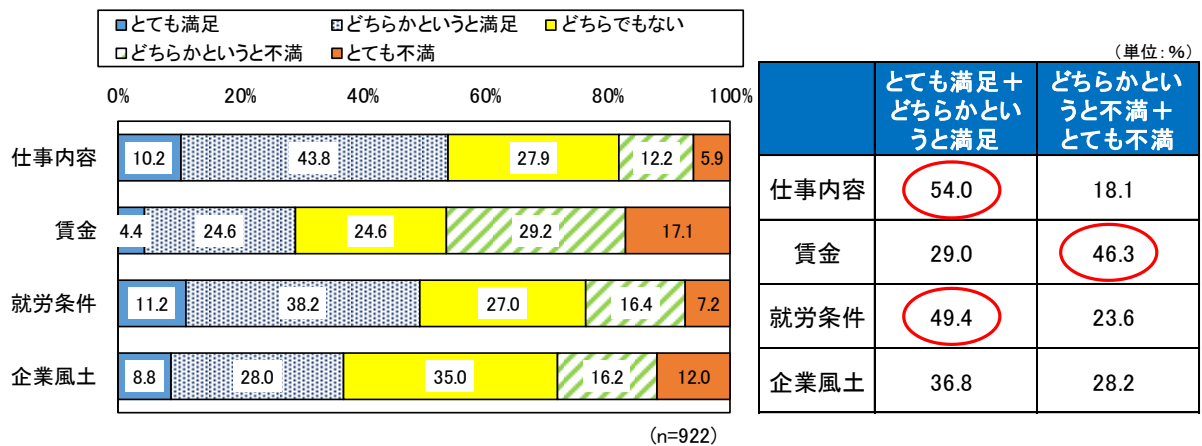


(注)複数回答 2 項目まで

(2) 仕事に対する満足度

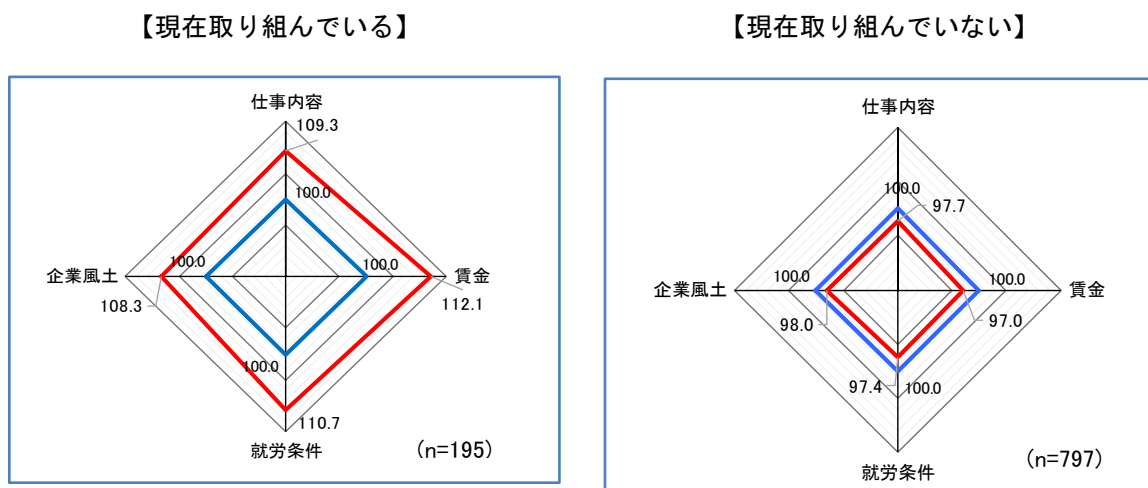
現在勤務する会社の「仕事内容」、「賃金」、「就労条件」、「企業風土」について、それぞれの満足度を尋ねたところ「とても（どちらかという）満足」の割合は、「仕事内容」および「就労条件」で5割前後を占める一方で、「賃金」については3割弱にとどまった（図表16）。

図表16 仕事に対する満足度



上記4項目にかかる満足度を点数化（※2）してみると、「学び」に「現在取り組んでいる」人の満足度は、全ての項目で平均を大きく上回る一方、「現在取り組んでいない」人は全ての項目で平均を下回る結果となった（図表17）。

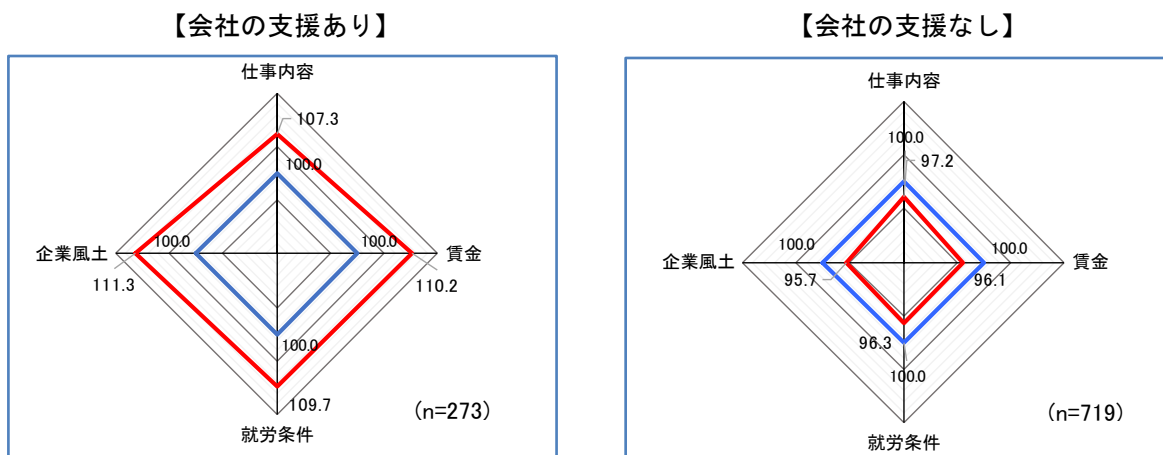
図表17 仕事の満足度（「学び」の取り組み状況別）



また、同様に、「学び」に対する「会社の支援がある」人の満足度は、全ての項目で平均を大きく上回る結果となっており、支援の有無が仕事全体の満足度の向上に繋がっている可能性がある（次頁図表18）。

（※2）仕事に対する満足度の算出方法
「とても満足」（5点）、「どちらかという満足」（4点）、「どちらともいえない」（3点）、「どちらかという不満」（2点）、「とても不満」（1点）として、それぞれの点数を合計し、平均値を算出。
全体の平均値を100とした場合の数値をレーダーチャートに示している。

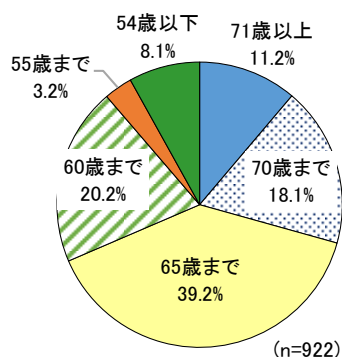
図表 18 仕事の満足度（「学び」に対する会社支援の有無別）



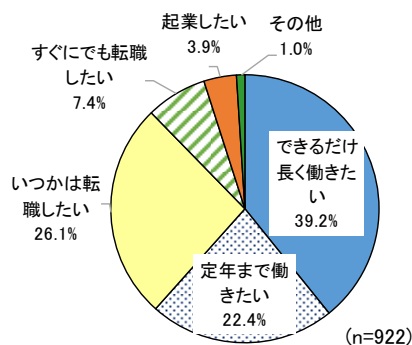
最近の就業意識

「何歳まで働きたいか」と尋ねたところ、「65歳まで」とする回答が約4割を占めて最も多いが、「65歳以上」との回答も3割近くを占めている（図表19）。また、「現在の勤務先でいつまで働きたいか」と尋ねたところ、「できるだけ」と「定年まで」を合わせて6割を超えたが、起業を含め「転職」を志向する割合も4割近くを占めた（図表20）。

図表 19 何歳まで働きたいか

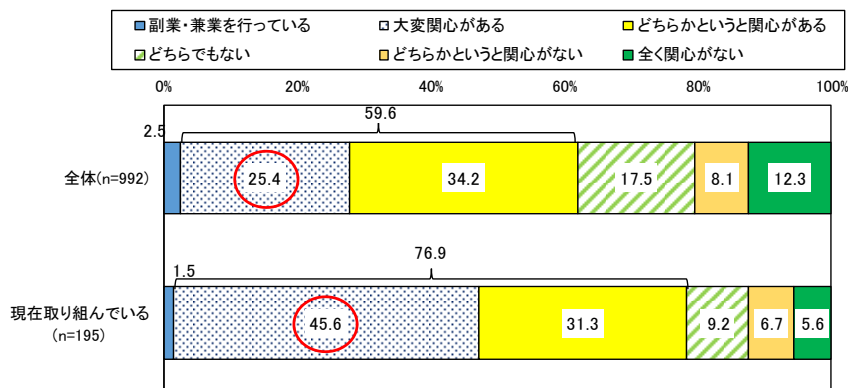


図表 20 現在の勤務先でいつまで働きたいか



なお、「副業・兼業」について、実際に「行っている」割合は2.5%と低いものの、「大変関心がある」割合は全体の4分の1を占め、特に、「学び」に「現在取り組んでいる」人では4割台半ばに達している（図表21）。

図表 21 副業・兼業への関心



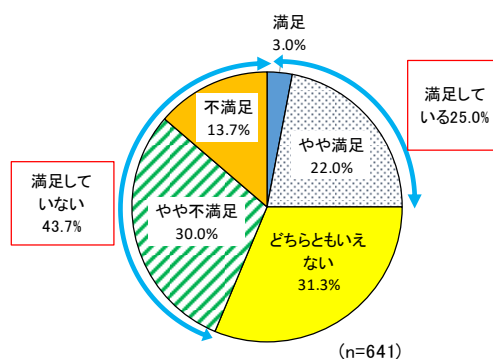
Ⅱ. 県内企業の「能力開発」に関するアンケート ～2022年度下期経営者アンケート結果より～

1. 人材育成について

(1) 人材育成に対する満足度

自社の人材育成にかかる満足度を尋ねたところ、「不満足」と「やや不満足」を合わせた回答は43.7%を占め、「満足」と「やや満足」を合わせた割合(25.0%)を大きく上回った(図表22)。

図表22 人材育成に対する満足度



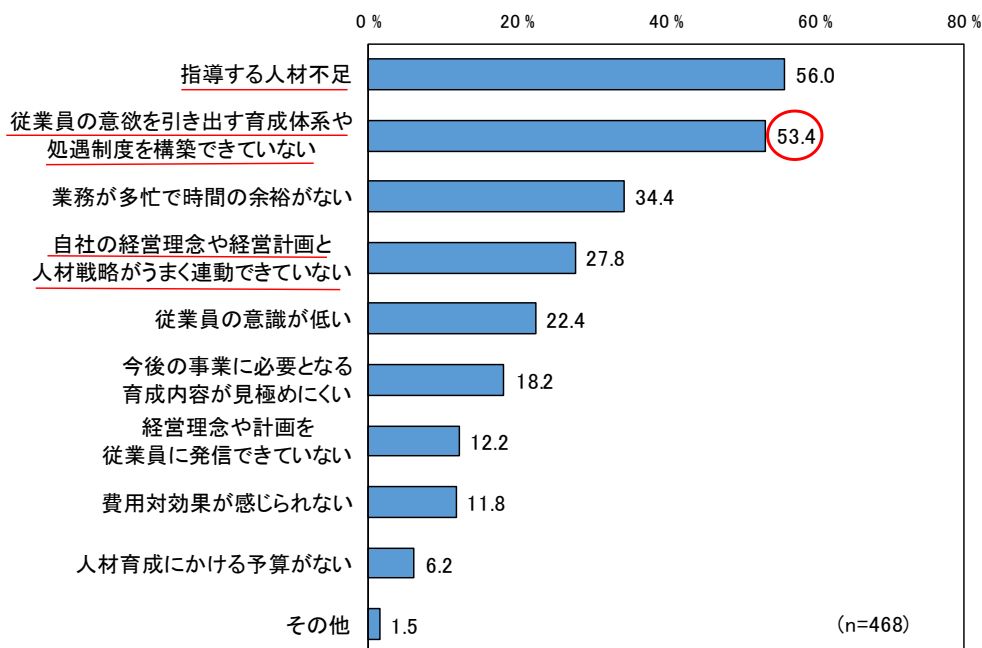
(2) 人材育成に対する課題

人材育成に満足していない(「(やや)不満足」および「どちらともいえない」)企業に、人材育成に対する課題について尋ねたところ、「指導する人材不足」(56.0%)を挙げる割合が最も高く、「従業員の意欲を引き出す育成体系や処遇制度を構築できていない」(53.4%)が続いている(図表23)。

前記、「県内社会人の『学び』に関するアンケート」では、「学び」に対する課題の一つとして「職場では学習の成果が評価されない」といった項目が挙げられ、「学び」の効果は「特にならない」との回答が多い結果となっている。

こうしたことから、従業員が「学び」の成果を実感できるよう、知識やスキルの向上に向けた取り組みが業務上のインセンティブに繋がる仕組みづくりが極めて重要であるとみられる。そして、その意味では、「自社の経営理念や経営計画と人材戦略がうまく連動」(できていない:27.8%)させることも重要なポイントと考えられる。

図表23 人材育成に対する課題



(注)複数回答3項目まで

企業と社会人の「学び」の費用と必要な能力開発

(1) 年間の教育費用

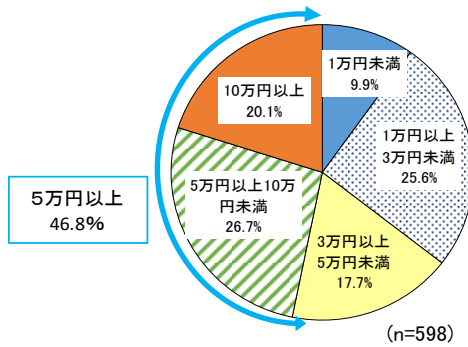
従業員一人当たりの教育研修費用の年間負担可能額は図表 24 の通りバラつきがみられ、企業規模による大きな差もみられなかった。因みに、割合が最も高いのが「5 万円以上 10 万円未満」(26.7%)で、「5 万円以上」の割合は 4 割台半ばを占めた。

なお、産労総合研究所の調査(※3)によると、従業員一人当たりの教育研修費用の予算額の平均は 4 万 3,261 円、実績額の平均は 2 万 9,904 円である。

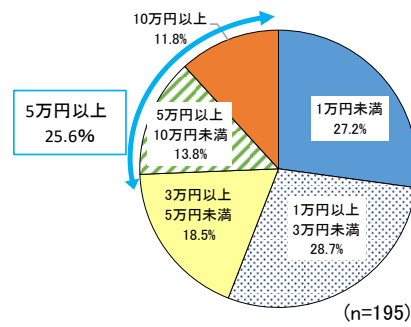
(※3)「2022 年度教育研修費用の実態調査」(調査対象は上場企業および産労総合研究所の会員企業)

一方、前記「県内社会人の『学び』に関するアンケート」によれば、「学び」に「現在取り組んでいる」人の年間支出可能額は「5 万円以上」が全体の 4 分の 1 であった(図表 25)。

図表 24 従業員一人当たりの教育研修費用
(年間の負担可能額)



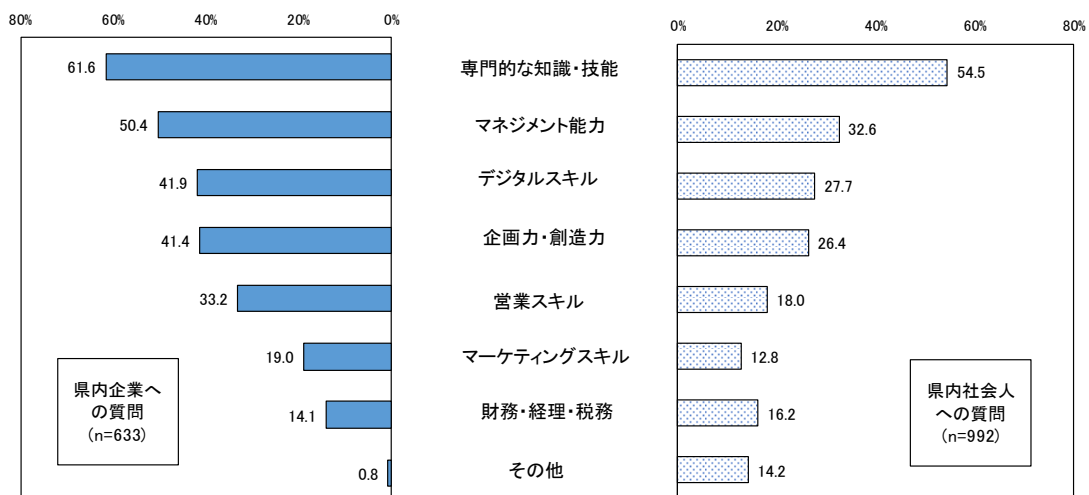
図表 25 県内社会人の「学び」の費用
(年間の支出可能額)



(2) 企業にとって必要な能力開発

自社において必要な能力開発について尋ねたところ、「専門的な知識・技能」(61.6%)を挙げる割合が最も高く、次いで「マネジメント能力」(50.4%)、「デジタルスキル」(41.9%)となった(図表 26)。また、県内社会人に同じ質問(企業にとって必要な能力開発)をしたところ、回答は概ね同様の傾向となっている。

図表 26 企業にとって必要な能力開発



2. リスキリングについて

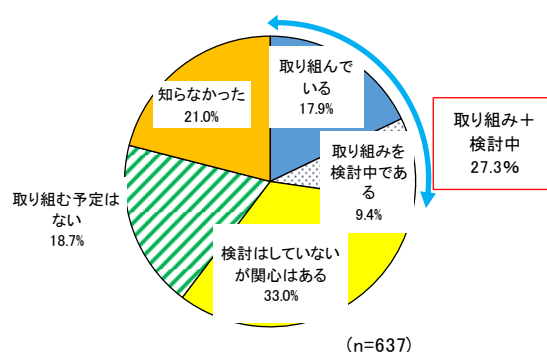
(1) リスキリングへの取り組み

リスキリングへの取り組み状況について尋ねたところ、既に「取り組んでいる」企業は 17.9%で、「取り組みを検討中」(9.4%) の企業を含めても 3 割以下にとどまった (図表 27)。

ただし、「検討はしていないが関心はある」企業は 3 分の 1 を占めている。

なお、リスキリングについて「知らなかった」企業は約 2 割、認知度は約 8 割であった。

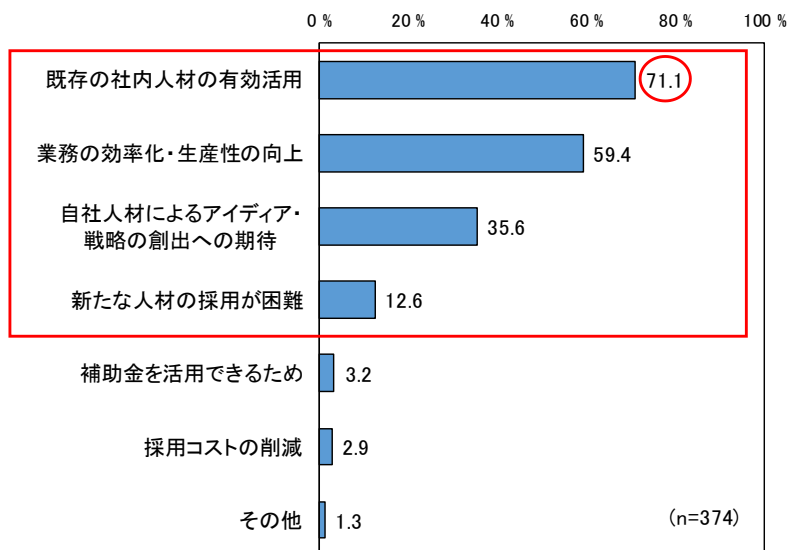
図表 27 リスキリングへの取り組み



(2) 注目する理由

リスキリングに「取り組んでいる」、「取り組みを検討中である」、「検討はしていないが関心はある」企業にその理由を尋ねたところ、「既存の社内人材の有効活用」(71.1%) が 7 割超を占めて最も多く、次いで「業務の効率化・生産性の向上」(59.4%)、「自社人材によるアイデア・戦略の創出への期待」(35.6%) などの順となった (図表 28)。

図表 28 リスキリングに注目する理由



(注)複数回答 2 項目まで

「既存の社内人材の有効活用」が高い割合を占めることについては、人手不足の中で、外部からの「新たな人材の採用が困難」(12.6%) であることの裏返しでもあるが、主には、企業文化や風土、強みや弱み、事業戦略や業務フローなど、自社をよく知り理解している社内人材の方が、習得した知識やスキルを上手く応用し活用させやすいとの考え方が背景にあると考えられる。

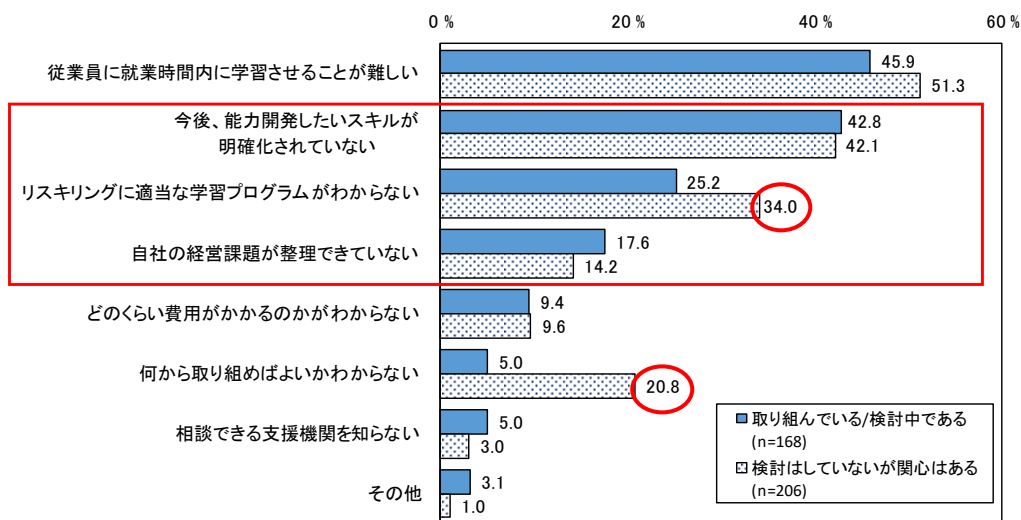
(3) リスキリングを進める上での課題

リスキリングに「取り組んでいる」、「取り組みを検討中である」、「検討はしていないが関心はある」企業に、リスキリングを進める上での課題について尋ねた。

回答割合が最も高い項目は「従業員に就業時間内に学習させることが難しい」であり、「今後、能力開発したいスキルが明確化されていない」が続いている（図表 29）。

また、「検討はしていないが関心はある」企業では、「リスキリングに適切な学習プログラムがわからない」（34.0%）、「何から取り組めば良いかわからない」（20.8%）を挙げる企業の割合が高い。

図表 29 リスキリングを進める上での課題



(注)複数回答 2 項目まで

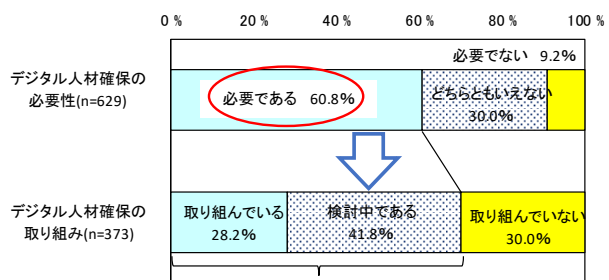
リスキリングとデジタル人材

(1) デジタル人材の必要性

近年、事業を継続・発展させるためのデジタル人材の必要性が高まっている。

今回調査でも、新たなデジタル人材の確保を必要とする企業は約 6 割に上っており、うち、既に「取り組んでいる」企業は約 3 割、「取り組みを検討中」の企業は約 4 割を占めている（図表 30）。

図表 30 デジタル人材確保の必要性・取り組み状況

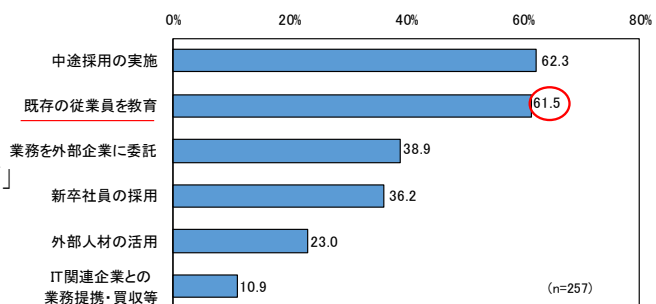


【デジタル人材確保の方法】

(2) デジタル人材確保の方法

デジタル人材の確保に既に「取り組んでいる」企業と「検討中」の企業にその方法を尋ねたところ、「中途採用の実施」（62.3%）とともに「既存の従業員を教育」（61.5%）の回答割合が高くなっている。

すなわち、デジタル人材の確保についても「リスキリング」の重要性が高いことが窺える。



(注)複数回答 3 項目まで

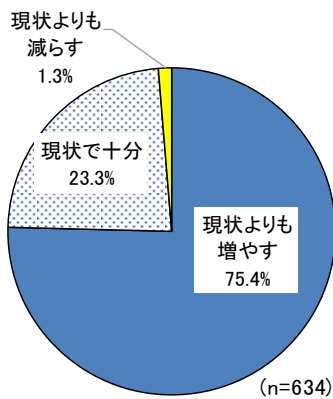
3. 「人への投資」について

(1) 人への投資の考え方

今後の「人への投資」について尋ねたところ、「現状よりも増やす」(75.4%) とする回答が4分の3を占めた(図表31)。

「現状よりも増やす」と回答した企業に、今後最も注力したい内容について尋ねたところ、「従業員のスキルアップに対する支援」(67.3%)の割合が約7割と突出している(図表32)。こうしたことから、従業員の知識やスキルの向上に向けた支援が経営にとっての重要な位置づけであることが窺える。

図表31 今後の「人への投資」



図表32 最も注力したい「人への投資」

		(単位:%)
	項目	回答割合
1	従業員のスキルアップに対する支援	67.3
2	賃上げや賞与・各種手当の引き上げ	18.3
3	生産性向上のための職場環境の整備	7.9
4	多様な働き方への対応	2.6
5	多様な人材の採用強化	1.7
6	社内起業への支援	0.6
7	福利厚生サービスの充実	0.6
8	社会貢献活動等を通じた企業価値の向上	0.4
9	その他	0.6

(n=470)

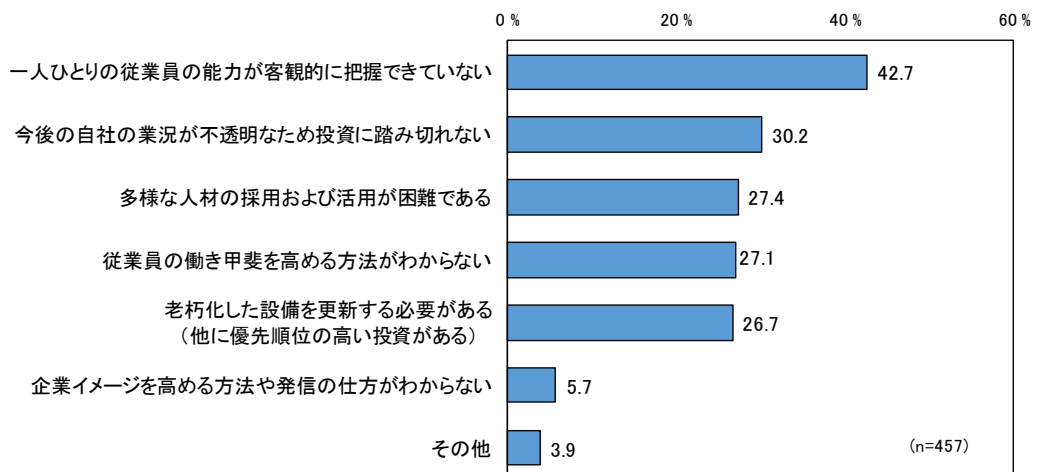
(注)「人への投資」について今後増やしていきたい項目を第1位～第3位まで尋ね第1位となった項目

(2) 「人への投資」の課題

今後の「人への投資」を「現状よりも増やす」と回答した企業にその際の課題について尋ねたところ、「一人ひとりの従業員の能力が客観的に把握できていない」(42.7%)を挙げる企業が4割を超え最も多く、次いで「今後の自社の業況が不透明なため投資に踏み切れない」(30.2%)などの順となっている(図表33)。

また、「多様な人材の採用および活用が困難である」、「従業員の働き甲斐を高める方法が分からない」、「老朽化した設備を更新する必要がある(他に優先順位の高い投資がある)」などを挙げる割合も約4分の1を占めた。

図表33 「人への投資」を増やす上での課題



(注)複数回答2項目まで

【まとめと考察】

1. 成果実感が乏しいことも「学び」の制約要因

- 仕事に繋がる自発的な「学び」に現在取り組んでいる県内の社会人は約2割にとどまっている。
- 多くの人はその必要性を感じ、現在の仕事や将来のキャリア形成に繋がりたいと考えているが、学習時間や費用面等に加えて、成果実感が乏しいことが「学び」の制約要因となっている。

2. 「学び」の道筋を示すことが重要

- リスキリングに前向きに取り組むため必要なこととして、「賃金の増加」を挙げる人が最も多い。また、「興味を持てる学習内容」、あるいは「明確なキャリアプラン」等を挙げる人も一定割合を占めており、特に「積極的に取り組みたい」と考える人はその割合が高い。
- こうしたことから、企業においては「学び」の目的や「将来のキャリア形成」等について明確化し、それを「見える化」するなど、従業員に対して目に見える形で「学び」の道筋を示すことが求められる。

3. 経営戦略等と人材戦略の整合性をとることが重要

- こうした点についての課題認識を持つ企業は多い。「自社の人材育成に満足していない」とする企業においては、「従業員の意欲を引き出す育成体系や処遇制度を構築できていない」ことを課題に挙げる企業が5割を超えている。加えて、「自社の経営理念や経営計画と人材戦略がうまく連動できていない」こと等も挙げられている。
- このため、リスキリングをはじめ従業員の能力開発に取り組むに際しては、まず自社の経営戦略や事業戦略を明確にしたうえで、人材戦略の方向性や社内の諸制度を整合させることが重要である。

4. 「人への投資」を「仕事のやりがい」に繋げる

- 仕事のやりがいとしても「賃金の上昇」を挙げる割合が最も高いが、「新しいことへ挑戦することによる自身の成長」や「仕事を通じた社会貢献」なども重要視されている。言い換えれば、自身の取り組みや努力が報われ、形として表れるということが大切である。
- 県内の多くの企業が「人への投資」を増やしたいと考え、「従業員のスキルアップに対する支援」に注力したいと考えている。
- 「学び」への取り組みや「学び」に対する会社の支援は、「仕事のやりがい」や「仕事の満足度」と密接に繋がっていると考えられることから、こうした点に留意し「人への投資」に取り組んでいくことが期待される。