

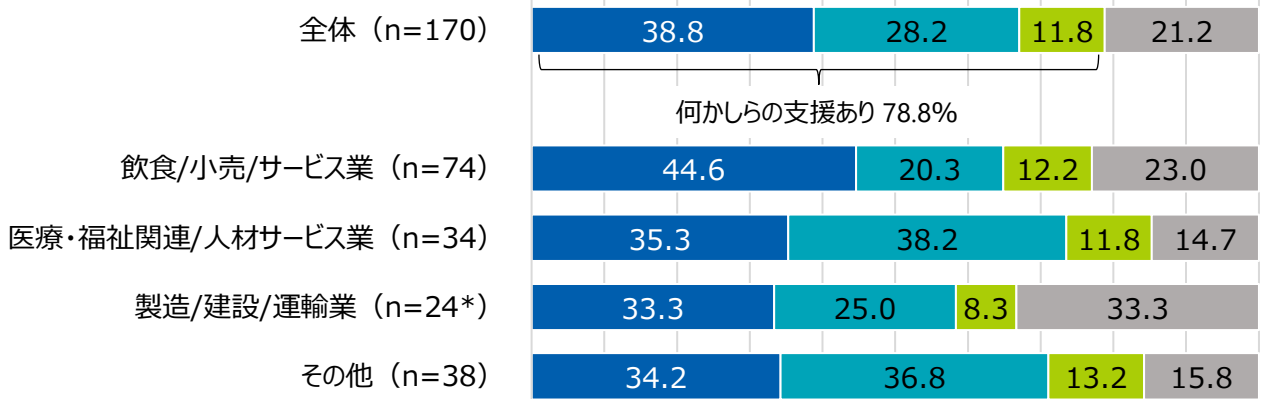
ジョブズコミュニティレポート 2024年4月号

従業員の学びに関する支援、「特に行っていない」21.2% —企業と従業員ですり合わせながら進めることが重要—

Q 従業員が学びを深めるために、どんな支援を行っていますか。

- 何を学ぶかを考えるための支援から行っている（面談やキャリアコンサルティングなど）
- 何を学ぶかを考えるための支援は行っていないが、金銭的支援や学びの場の提供を行っている（受講費、書籍購入費などの補助、研修参加機会の提供など）
- 上記以外の支援を行っている
- 特に支援は行っていない

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



*回答数nが30未満の場合は参考値として掲載

リスキングなど個人の学びが注目されています。従業員が学びを深めるために実施している支援について、各社にお聞きしました。

全体では、「何を学ぶかを考えるための支援」「金銭的支援や学びの場の提供」「上記以外の支援」を合わせた何かしらの支援を行っている企業が約8割で、業種ごとに見ても大きな差はありませんでした。多くの企業が何かしらの支援を行っている一方で、「特に支援は行っていない」と回答した企業が2割強存在しています。

—企業と従業員の双方で取り組むことが重要—

リスキングや学びが注目されているのはなぜでしょうか。それは、技術の進化や個人ニーズの多様化によって産業構造が急速に変化しているため、その変化に対応できるスキルの習得やアップデートが必要とされているからです。たとえば、飲食店ではテイクアウトの需要が増えましたが、それに合わせてネットでの予約システムを整備したり、SNSで集客するなど新たなスキルや知見が必要となった会社も多いのではないのでしょうか。

しかし、従業員のリスキングを促進するために、やみくもに研修の機会を増やしたり、金銭的支援を増やせばいいというわけではありません。会社として今後目指したい姿を描き、現状とのギャップを捉えたときに、従業員にどんなスキルを身に付けてほしいかが浮かび上がってくるはずです。また、会社からの希望を押し付けるのではなく、従業員が今後どんな仕事をしていきたいか、どんなスキルを身に付けたいかを把握し、すり合わせをしながら進めていくことが重要です。厚生労働省の能力開発基本調査では、自己啓発を行う上での問題として、時間や費用だけでなく、自分の目指すべきキャリアや、適切な学びがわからないという回答も多くなっています（詳細は次ページ）。

すでに何かしらの支援を行っている企業もそうでない企業も、今後会社が目指す方向性に対して、現状どんなスキルや経験が社内に不足しているのか、またそのために現状の支援策は適切かどうかについて、ぜひ考えてみてください。

- アンケート実施期間：2024年3月22日(金)～28日(木)
- 有効回答数：170人
- 対象：全国の人材インフォメールマガジン会員（主な会員は経営者、人事担当者）

- 本レポートに関するお問い合わせ先 jbrc@r.recruit.co.jp
- その他のアンケート結果はこちら https://jbrc.recruit.co.jp/tag/tag_38.html

※レポート内の数値は、集計結果の小数点第2位を四捨五入しているため、構成比の合計が100にならない場合があります

令和4年度能力開発基本調査（厚生労働省）

自己啓発を行う上での問題点は、時間や費用に次いで「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのかわからない」「自分が目指すべきキャリアがわからない」という回答も各2割程度。

【自己啓発を行う上での問題点】（複数回答）

