

2016.9.20
労働政策フォーラム

企業で働く人の「学び」 ～「自己啓発」・「学び直し」の現状と環境～

人材育成研究部門
主任研究員 藤本 真

(構成)

I. 企業で働く人々の自己啓発・学び直しの取り組み

1. 取り組みの状況
2. 取り組みの契機・理由
3. 取り組みにおける課題
4. 支援の評価

II. 企業による支援・評価

1. 自己啓発支援の取り組み
2. 学び直しの支援
3. 学び直しの評価

III. 働く人の「学び」を左右する課題

I. 企業で働く人々の自己啓発・学び直しの取り組み

1. 取り組みの現状

- ▶ 自学・自習や講習会・セミナーの受講により、仕事に関わる自己啓発を行う人々は一定程度いる。
- ▶ ただ、大学・大学院や専修・各種学校を活用する人はごく僅かにとどまっている。

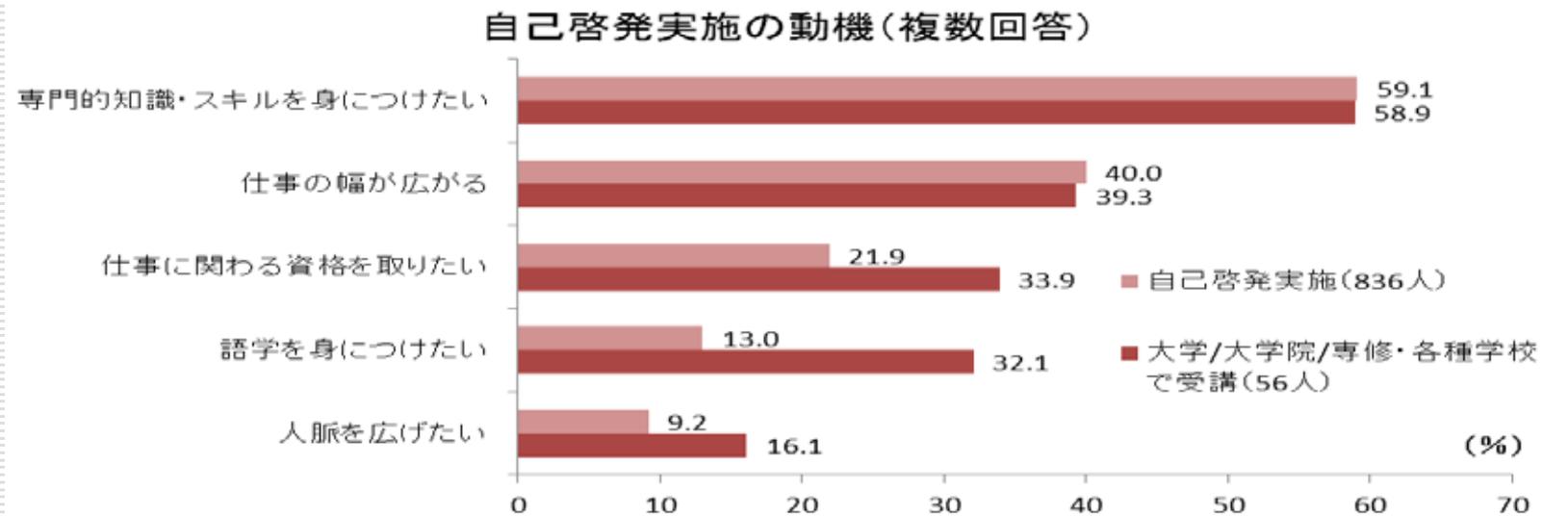
取り組んだ自己啓発の内容(過去1年間、複数回答)



資料出所: JILPT「企業内の育成・能力開発、キャリア管理に関する従業員調査」(2016年)。従業員300人以上の企業に勤める正社員・1871人の回答を集計。

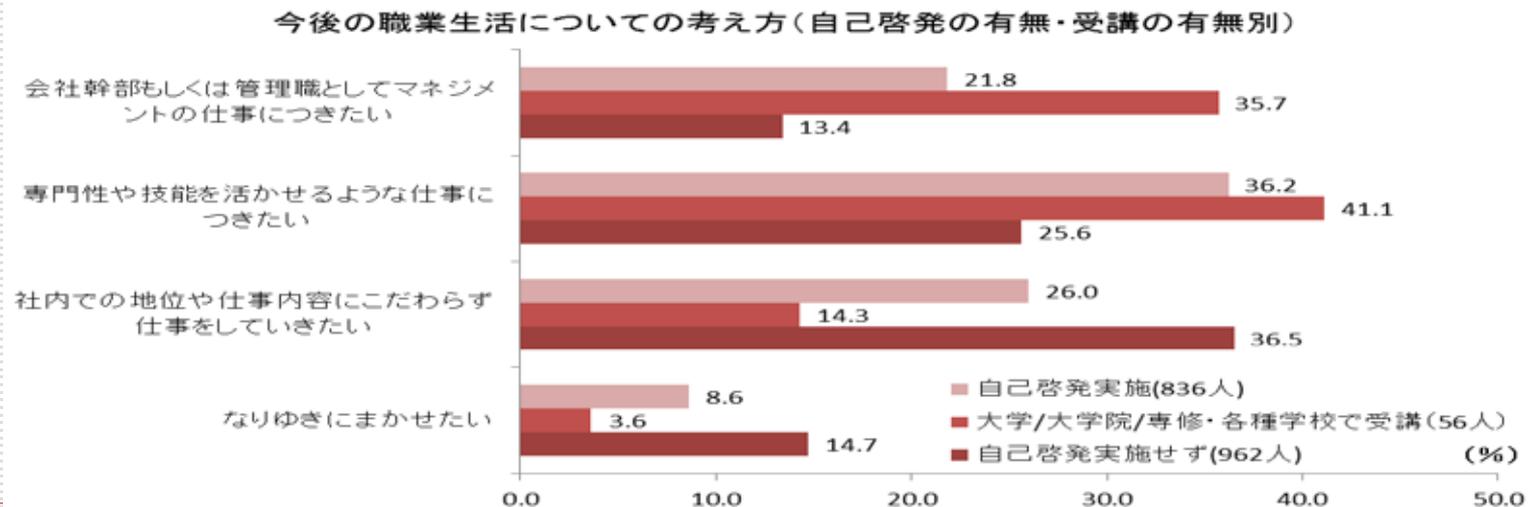
2. 取り組みの理由・契機

- ▶ 自己啓発の理由としては専門的知識・スキルの習得が多く挙げられる中、大学等での受講については資格取得や語学の習得、人脈の拡大が理由となる傾向が強い



2. 取り組みの理由・契機

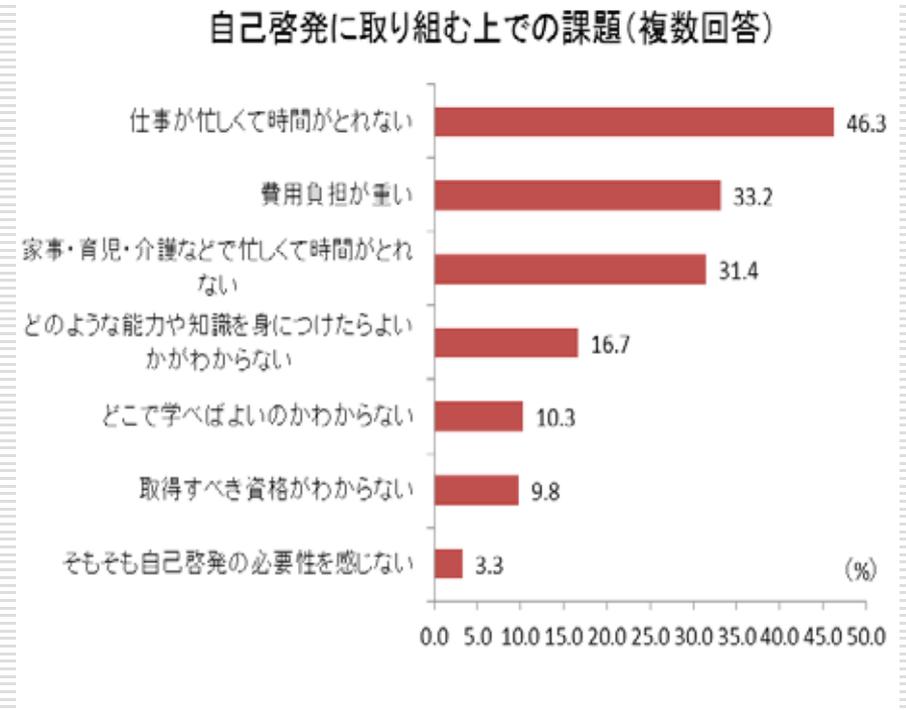
- ▶ 自己啓発を実施する人はしない人に比べて管理職・専門職志向が強く、成り行き志向が弱い。大学等を受講する人は自己啓発を実施する人の中でもとりわけ管理職・専門職志向が顕著。



資料出所: JILPT「企業内の育成・能力開発、キャリア管理に関する従業員調査」(2016年)。

3. 自己啓発に取り組む上での課題

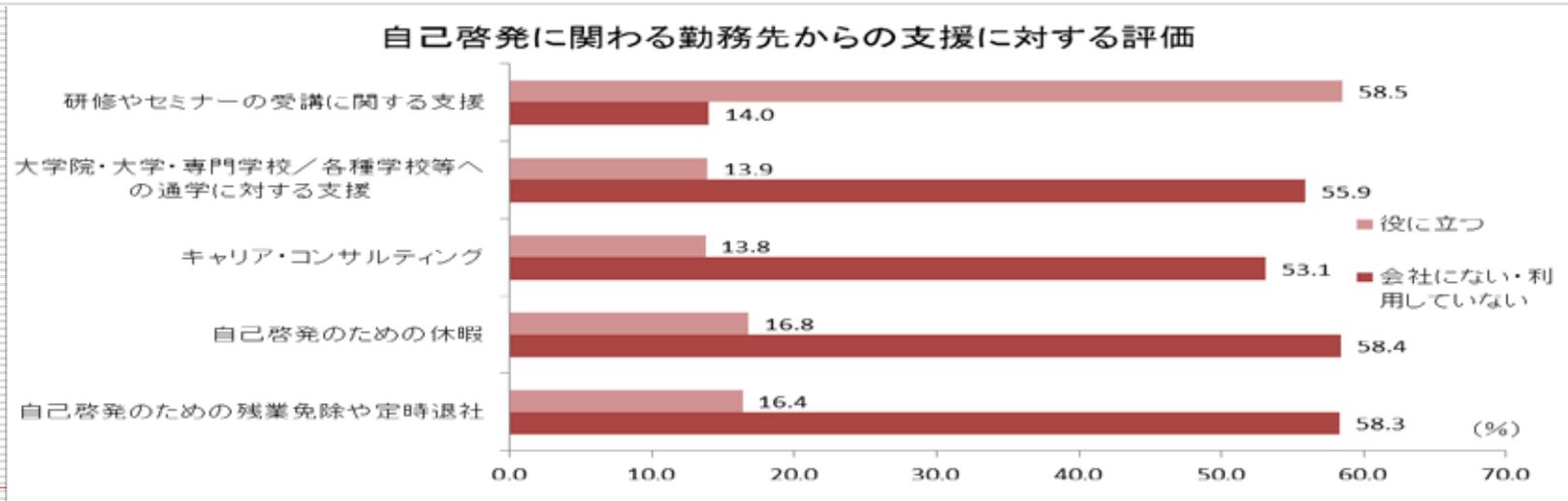
- ▶ 仕事の繁忙さが取り組みの最大の壁となっている。家庭責任を果たすための時間とのやりくりを挙げる人も少なくない。
- ▶ 自己啓発に関心がないという人はごくわずか。



資料出所: JILPT「企業内の育成・能力開発、キャリア管理に関する従業員調査」(2016年)。

4. 支援の評価

▶研修・セミナーの受講に対する支援は評価する人が多数を占めるのに対し、大学での受講や、自己啓発のための時間をやりくりするための支援については、勤務先にそうした機会がなかったり、活用したことない人が多数を占める

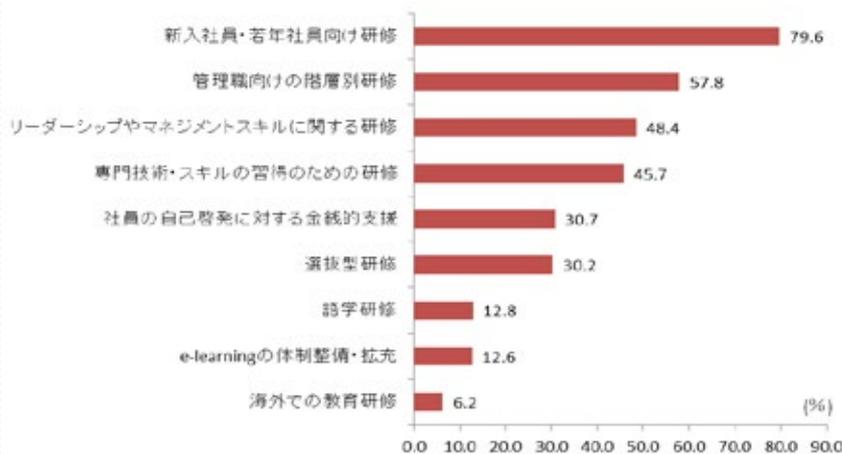


II. 企業による支援・評価

1. 自己啓発支援の取り組み

- ▶過去5年間で自己啓発支援に重点的に教育訓練費を配分したという企業は300人以上の企業の3割程度。
- ▶支援内容は情報提供と金銭補助が柱。

過去5年間で重点的に教育訓練費を配分してきた分野
(複数回答)



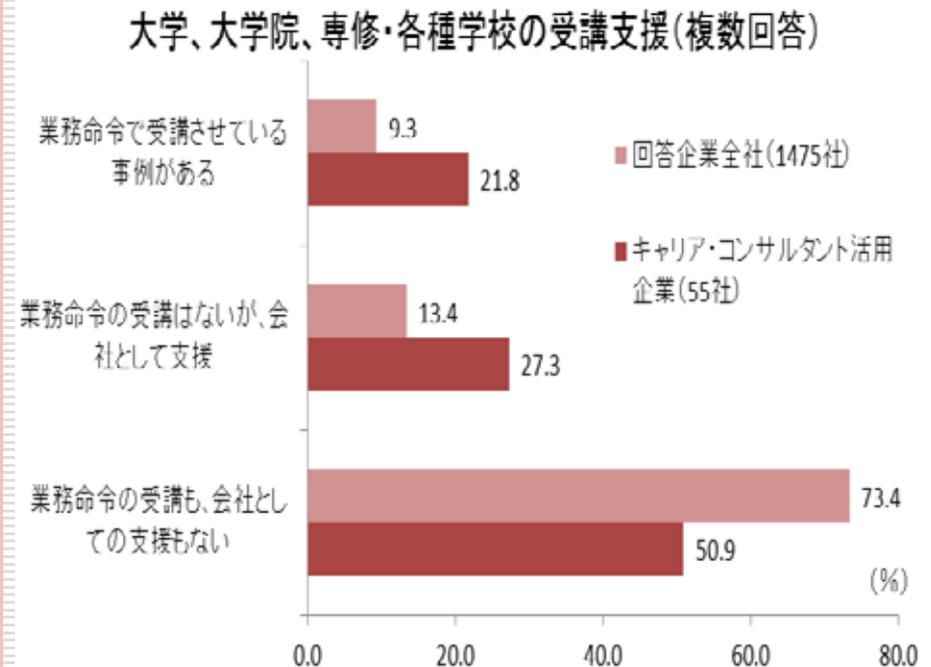
従業員の自己啓発を支援する取り組み(複数回答)



資料出所: JILPT「企業内の育成・能力開発、キャリア管理に関する企業調査」(2016年)。従業員300人以上の企業・531社の回答を集計。

2. 学び直しの支援

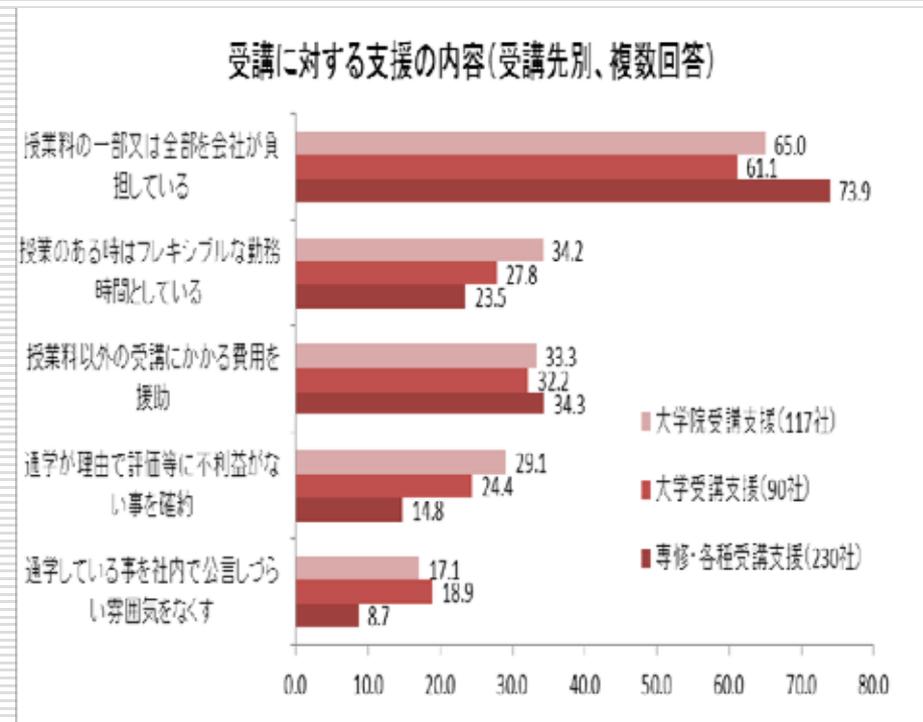
- ▶ 従業員100人以上の企業のうち、大学等での受講を何らかの形で支援しているのは3割弱。
- ▶ キャリア・コンサルティングを進めている企業では、支援の傾向が強まる。



資料出所: JILPT「企業における資格・検定等の活用、大学・大学院等の受講支援に関する調査」(2014年)。従業員100人以上の企業1475社の回答を集計

2. 学び直しの支援

- ▶ 受講する機関の別を問わず、支援の中心は授業料の会社負担。
- ▶ 大学、大学院での受講に対しては、社内評価に対する懸念の払拭や、職場での雰囲気作りといった支援の行われる傾向が強まる。

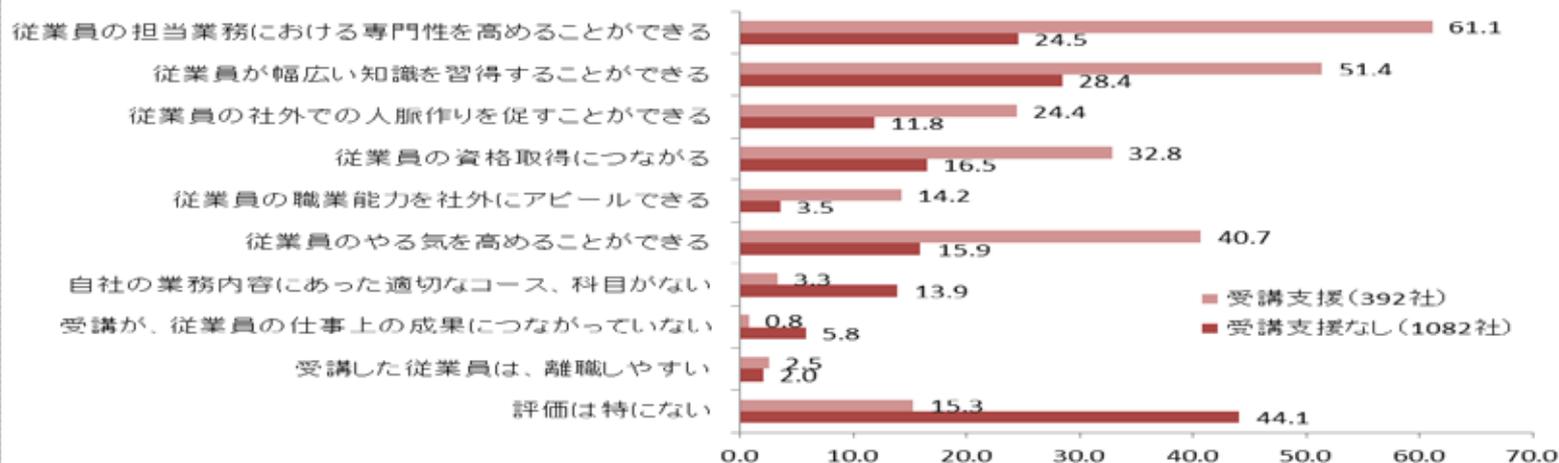


資料出所: JILPT「企業における資格・検定等の活用、大学・大学院等の受講支援に関する調査」(2014年)。

3. 学び直しの評価

- ▶ 大学等での受講を支援する企業は、従業員の専門性向上や幅広い知識の習得、モチベーション向上に期待。
- ▶ 支援を行っていない企業でも受講に対するマイナス評価はごく僅かだが、さして評価をしないという企業が半数近くを占める。

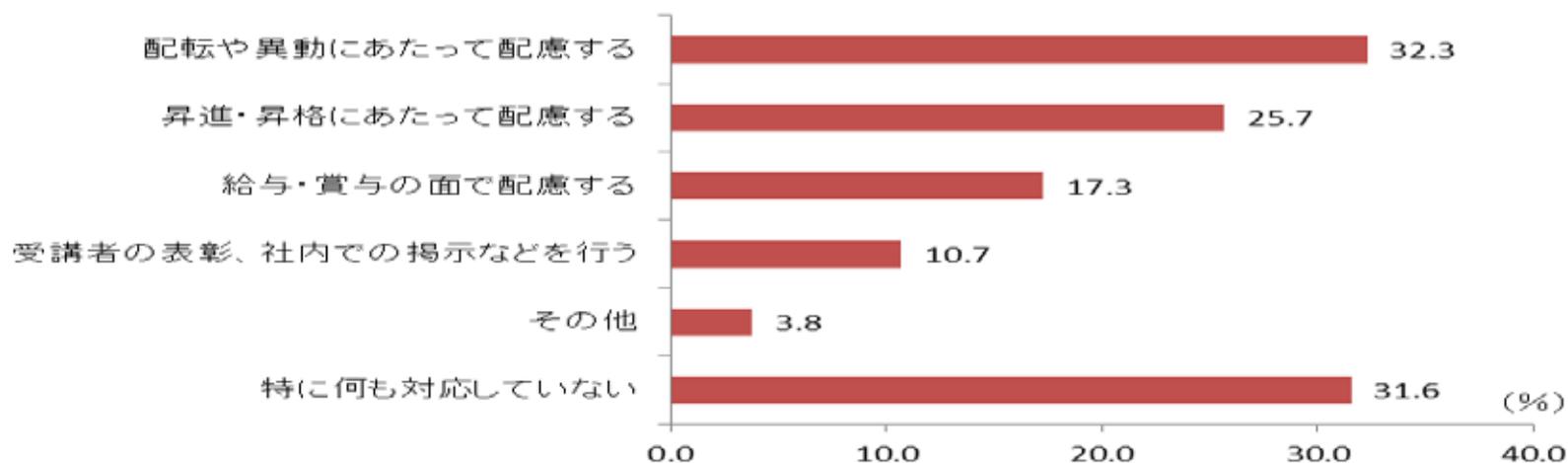
大学、大学院、専修・各種学校における受講の評価(複数回答)



3. 学び直しの評価

- ▶受講に対する支援を行う企業の多くは、配置や昇進・昇格にあたって、受講をしたことに配慮しているが、特に配慮をしないという企業も少なくない。

受講した従業員の人事面での扱い(複数回答)



Ⅲ. 働く人の「学び」を左右する課題

1. 働く人が直面する問題と企業の支援のズレ

- ▶働く人の学びを阻むのは、「時間」の問題。一方企業の支援は金銭補助・情報提供が中心。

2. 「従業員の意向を反映したキャリア管理・支援⇒「学び」の活性化」という可能性

- ▶キャリア・コンサルタントを活用する企業で、大学等受講支援がより活性化＝従業員の意向を反映して、学び直し機会が活用される可能性を示唆。
- ▶ただし、企業の強力な人事権を背景にした、企業主導型のキャリア管理が主流の中、この可能性はどこまで広がるか。広がりにつながる動きや手立てはあるか。