

ニュースリリース

企業の約7割がデジタル人材育成を導入、一方で参加社員は2割未満 GLOBIS 学び放題調査から見るリスキリング現状の課題と対策

株式会社グロービス(東京都千代田区、代表取締役:堀義人)が提供する定額制動画学習サービス「GLOBIS 学び放題」は、社会人の学習実態や企業のデジタルリスキリングの現状などについて調査を実施し、結果を本日発表しました。

今回の調査結果の詳細を3つのレポートにまとめており、同サービスのウェブサイトにて配布しています。



■調査結果レポート

調査結果は、企業の人材育成に役立つ提言とともにまとめたレポートは、以下より入手いただけます。

レポート①社会人学習の実態と促進要因

https://hodai.globis.co.jp/corporation/wp/wp_792/

レポート②企業のデジタルリスキリングに関する実態

https://hodai.globis.co.jp/corporation/wp/wp_793/

レポート③ベテラン非管理職社員の実態

https://hodai.globis.co.jp/corporation/wp/wp_794/

■調査実施の背景

急速なテクノロジーの進展、DX推進の必要性や人的資本の重要性の高まりなどを受け、多くの企業にとって従業員へのリスキリングは重要課題となっています。また、個々の社会人にとっても、変化する環境の中で自身の価値を高めていくため、新たなスキルや知識の獲得が求められています。

いま、社会で働く個人は学習に対してどのような意識を持っているのか、企業はその従業員の学習に対してどのように考えているのか、その実態を明らかにするため、GLOBIS 学び放題は調査を実施しました。昨年につき2回目となる今回の調査では、特に「学習者と非学習者の比較分析、ベテラン非管理職社員(40・50代)、デジタル人材育成」に注目し、調査を実施しました。

■調査結果

<調査結果サマリー>

①社会人の学習実態と促進要因:

社会人の約6割が学習習慣を持っていない。また、約3割は学習の必要性を感じていない。学習をしていない人(非学習層)は学習をしている人(学習実施層)に比べ「仕事やキャリアの振り返り頻度」が低い傾向がみられた。

②企業のデジタルリスキリングに関する実態:

自社でデジタル人材育成に取り組んでいると答えたのは、人事育成・研修担当者全体の68%だった。一方、デジタル人材育成研修に参加したことがある社員は、全体の17%にとどまった。

③ベテラン非管理職社員の实態:

ベテラン非管理職社員(以下、ベテラン社員)の73%は学習習慣を持っていない。管理職や若手・中堅社員と比べて、「仕事への意欲」「学習頻度」などが低く、「キャリア目標がある」と答えた人が少なかった。また、人事がベテラン社員に学んでほしいことと、ベテラン社員が学びたいことにはギャップがある。

<①社会人学習の実態と促進要因>

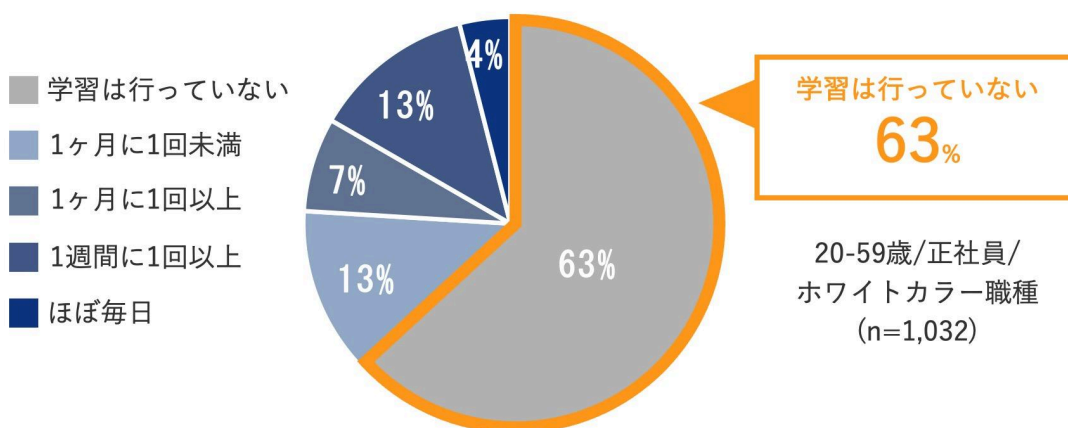
今回の調査対象とした20代から50代の社会人のうち、63%が「学習は行っていない」と答えました(図1)。さらに「学習の必要性を感じる」と聞いたところ、28%は「学習を行っておらず、必要性も感じていない」ということが明らかになりました(図2)。

社会人の学習習慣

社会人の63%が学習習慣がない。

さらに1ヶ月に1回以上学習を行っている人は24%にとどまっている。

Q：あなたご自身のお仕事やキャリアのために学習する頻度を教えてください。

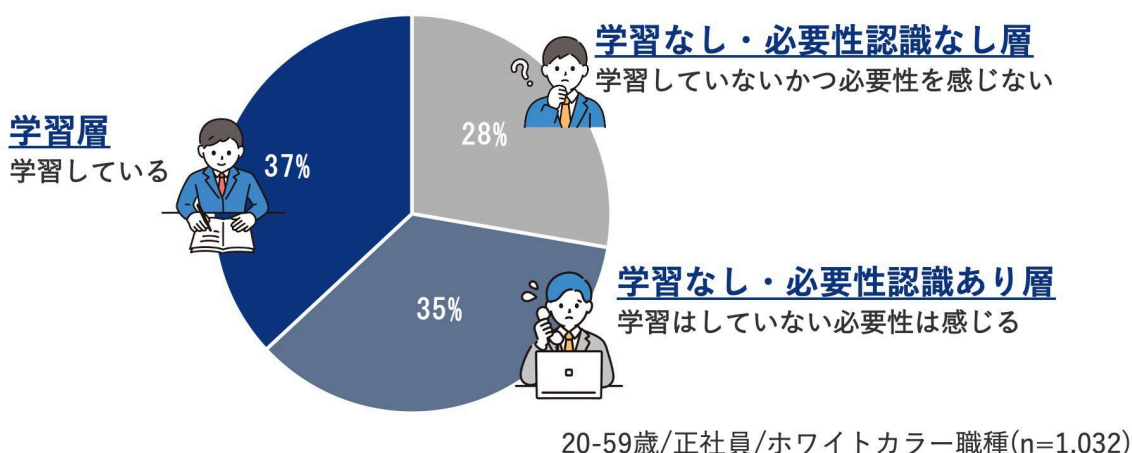


(図2)

学習の必要性

社会人全体の28%が学習をしておらず、かつ必要性も感じていない。

Q：あなたご自身のお仕事やキャリアのために学習する頻度を教えてください。
Q：あなたは、ご自身のお仕事やキャリアのために、学習することの必要性を感じていますか？



「学習を行っておらず、必要性も感じていない人」(学習なし・必要性認識なし層)について詳しく調べたところ、81%がキャリア目標を持っておらず、と、「学習を行っていないが、必要性は感じている人」(学習なし・必要性認識あり層)の28%に比べ、顕著に高いことがわかりました。また、学習なし・必要性認識なし層は、半数以上が仕事

やキャリアの振り返りを行っていないことが明らかになりました(図3)。

(図3)

学習の必要性を感じない理由③ | キャリア目標

GLOBIS 学び放題

学習なし・必要性認識なし層の81%がキャリア目標がなく、スキルアップの意向もない。
また、学習なし・必要性認識なし層の約55%が仕事やキャリアの振り返りをする機会もない。

Q：あなたは将来どんなキャリアを目指していますか？最も近いものを1つお選びください。
Q：自身の仕事や自身のキャリアについて、振り返ったりこれからのことを考える機会はこの程度ありますか？

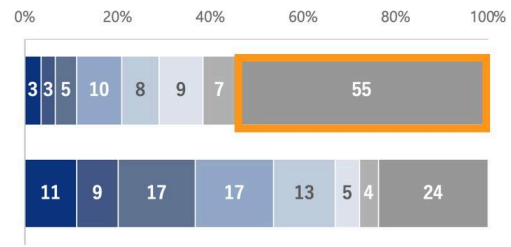
キャリア目標

- 組織の中で役員・管理職・マネージャーを目指したい
- 組織の中で専門性の高いキャリアを確立したい
- 副業やフリーランスや起業等、自立的に働きたい
- 特に考えていないが、スキルアップはしていきたい
- 特に考えていない



仕事やキャリアの振り返り頻度

- 週1回以上
- 数か月に1回程度
- 数年に1回程度
- 月2,3回程度
- 半年に1回程度
- 月1回程度
- 1年に1回程度
- まったくない



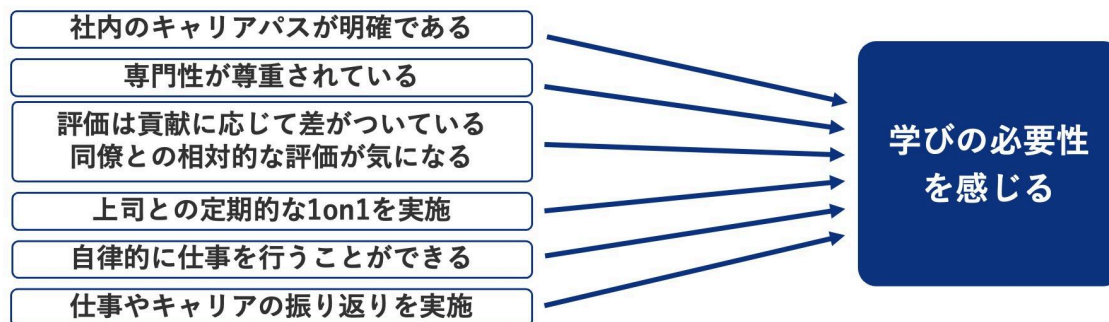
回答を分析したところ、学習なし・必要性認識あり層は、学習なし・必要性認識なし層に比べ、「上司との1on1を定期的実施している」「社内のキャリアパスが明確である」などの特徴が見られました。社内の人事制度やキャリアに関する仕組みが、個々の社員における学習の必要性の認識に影響を与えていることがわかります(図4)。

学習の必要性を感じるためには？ | 環境・制度の違い GLOBIS 学び放題

「社内キャリア環境が明確化」「評価制度が機能している」といったような**人事制度**があることや、「**上司との定期的な1on1**」「**仕事やキャリアの振り返り**」の**機会**が設けられていることで、学習の必要性を認識しやすくなる。

Q：現在の自身の仕事について、あてはまるものをすべてお選びください。

▶ 「学習なし・必要性認識なし層」に対して、「学習なし・必要性認識あり層」に特徴的な項目



ロジスティック回帰分析 対象者：20-59歳/正社員/ホワイトカラー職種(n=1,032)
統制変数：性別・役職・残業時間 擬似R2値：0.3063 ※5%水準で有意な項目を記載

<②企業のデジタルリスキリングに関する実態>

従業員数100人以上の企業に所属する人材育成・研修担当者に聞いたところ、自社でデジタル人材育成に取り組んでいると答えたのは、68%でした。企業規模別に見ると、規模が大きいほど取り組んでいると答えた割合は高く、デジタル人材育成に積極的であることがうかがえます(図5)。

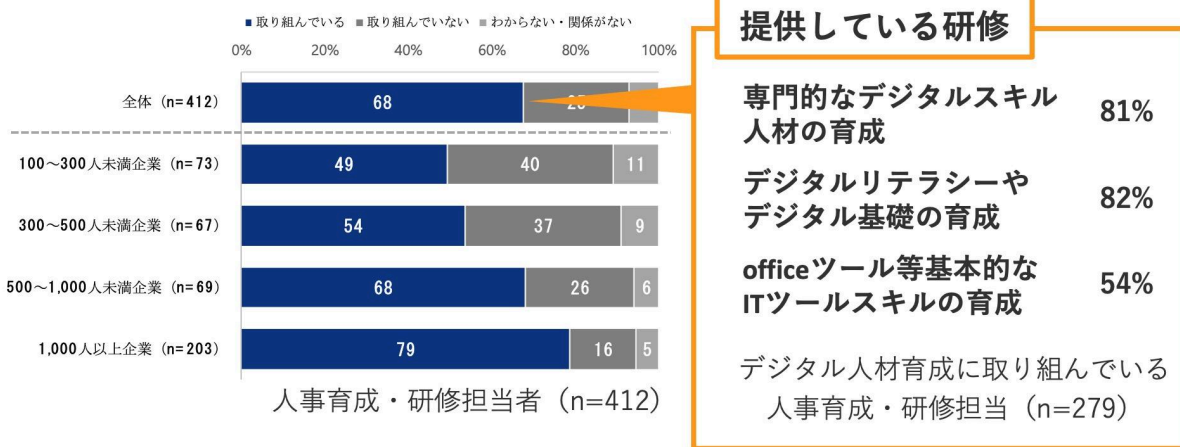
企業 | デジタル人材育成の取り組み状況

GLOBIS 学び放題

人事調査 社員調査

(100人以上企業において) **デジタル人材育成を推進している企業は全体の68%**。
 企業規模が大きいほど、デジタル人材育成に積極的に取り組んでいる傾向。
 提供している研修は、「専門人材の育成」と「デジタルリテラシー・基礎の育成」。

Q: あなたの会社や部署はデジタル人材育成に取り組まれていますか?



一方、自社のデジタル人材育成の研修に自主的に参加したことがある社員は、全体の17%にとどまりました。また、24%は自社でデジタル領域の研修があるかどうかわからないという答えでした(図6)。ここから、デジタル人材育成について、企業と社員の間に意識のギャップがあることがうかがえます。

(図6)

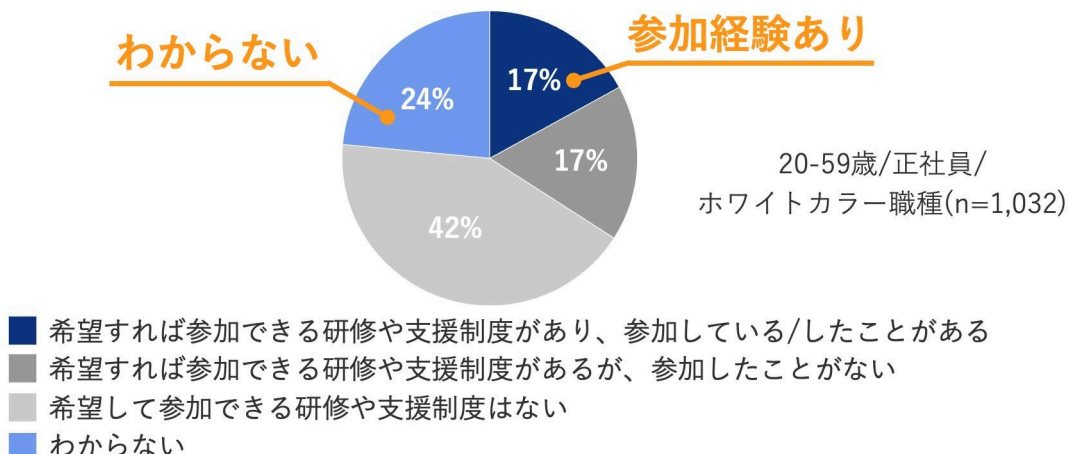
社員 | デジタル人材教育機会の利用実態

GLOBIS 学び放題

人事調査 社員調査

約7割の企業がデジタル人材育成の機会を提供しているのに対して、参加経験者は17%。
 さらに24%の社員がそもそも提供されているのかも認知していない。

Q: 会社から提供されている、以下のデジタル領域の研修(強制受講のものは除く)について、それぞれあてはまるものをお選びください。



<③ベテラン非管理職社員の実態>

学習の必要性を感じると答えたベテラン社員は58%と、管理職の76%、若手・中堅社員の78%と比べて、約2割少ないという結果になりました。また、実際に学習を行っている人の割合も、管理職が50%、若手・中堅社員が35%に対して、ベテラン社員は27%と低く、7割以上が学習習慣を持っていないことが明らかになりました(図7)。

(図7)

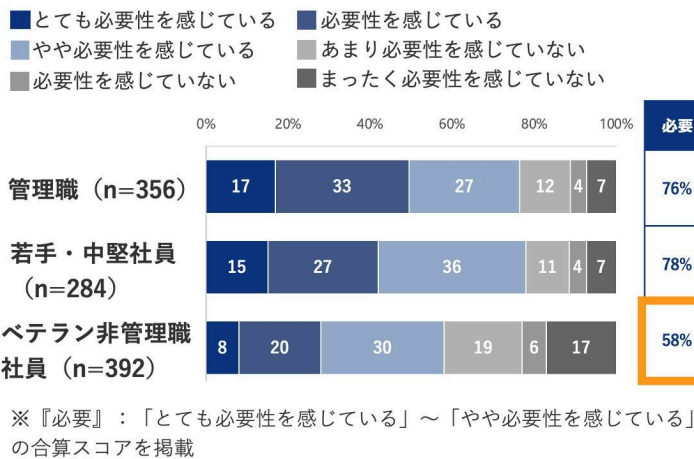
役職別 | 学習習慣と学びへの必要性の意識

GLOBIS 学び放題

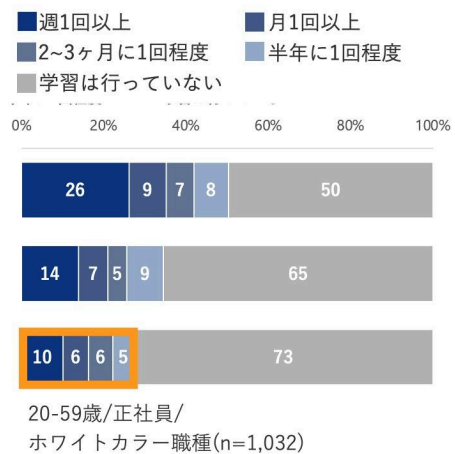
ベテラン非管理職社員では、学習の必要性を感じている人が58%、実際に学習をしている人は27%で、管理職や若手・中堅社員と比べて学習意欲が低い。

Q：ご自身のお仕事やキャリアのために学習する頻度を教えてください。
Q：ご自身のお仕事やキャリアのために、学習することの必要性を感じていますか？

学習の必要性



学習頻度



さらに、ベテラン社員のうち「仕事上の課題がある」と答えた人の割合や、「キャリア目標がある」と答えた人の割合も、他の役職に比べて低いという結果になりました(図8)。

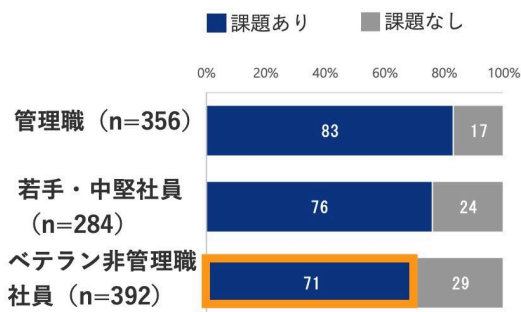
(図8)

役職別 | 仕事上の課題意識やキャリア目標の有無 GLOBIS 学び放題

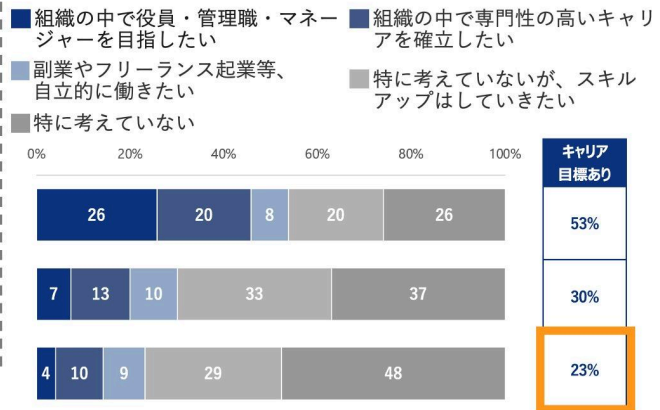
ベテラン非管理職社員で仕事上の課題を有している人は71%、
キャリア目標を持っている人は23%で、
管理職や若手・中堅社員と比べて課題が少なくキャリア目標を持っていない。

Q：あなたが現在お仕事をする上で、ご自身にとって課題と感じていることをすべてお選びください。
Q：あなたは将来どんなキャリアを目指していますか？

仕事上の課題有無



キャリア目標有無



20-59歳/正社員/ホワイトカラー職種 (n=1,032)

※『キャリア目標あり』：「組織の中で役員・管理職・マネージャーを目指したい」～「副業やフリーランスや起業等、自立的に働きたい」の合算スコアを掲載

仕事上の課題があると答えたベテラン社員から、課題として最も多く挙げられたのは「論理的思考力」でした。さらに、「Excelなどのビジネスツールを使った資料作成や分析」「同僚や上司とのコミュニケーション」が続きました。一方、人事・育成担当者がベテラン社員に学んでほしいことの上位は、「マネジメント」や「部下とのコミュニケーション・部下の育成」に関するものでした(図9)。

人事が学んでほしいこととベテラン非管理職社員の意識

人事が「部下とのコミュニケーション」や「マネジメント」を学んでほしいと感じている。一方でベテラン非管理職社員は「自身のスキル向上」や「上司・同僚とのコミュニケーション」に意識が向いている。

Q：貴社の非管理職のベテラン社員（40歳以上）について、あなたは人事育成担当としてどんなことを学んでほしいと考えていますか？

Q：あなたが現在お仕事をする上で、ご自身にとって課題と感じていることをすべてお選びください。

【人事】ベテラン社員に学んでほしいことTOP5

- 1 部下とのコミュニケーション
- 1 チームマネジメント
- 3 部下の育成・キャリアサポート
- 4 各種ハラスメント管理への対応
- 5 部下のモチベーション・メンタル管理

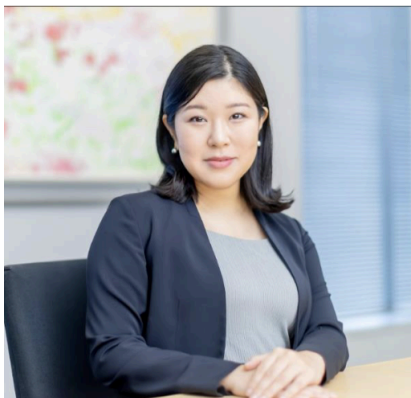
- コミュニケーション・マネジメント
- セルフマネジメント
- 基礎スキル
- 思考スキル

【ベテラン非管理職社員】課題に感じることTOP5

- 1 論理的に分かりやすく考えをまとめる力
- 2 Excel, Word, PowerPoint等での資料作成・分析
- 3 同僚とのコミュニケーション
- 4 上司とのコミュニケーション
- 5 自立的・能動的に業務に取り組む力

人事：育成・研修担当/従業員数100人以上企業(n=412)
社員自身：20-59歳/正社員/ホワイトカラー職種(n=1,032)

■ GLOBIS 学び放題編集長コメント



越田 愛佳（GLOBIS 学び放題編集長 兼 学習サービス事業 統括ディレクター）

昨年度調査 (<https://globis.co.jp/news/elearning/9437-2023-11-08/>) に続く今回は、「学習者と非学習者の比較分析、ベテラン非管理職社員(40・50代)、デジタル人材育成」に焦点を当て、より詳細に調査を行いました。

日本において学習に取り組む社会人は、他国と比較して少ないと言われています。今回の調査でも、学習に取り組んでいない社会人が約6割という結果でした。「どうやったら社員が自律的に学ぶようになるのか?」ということとは、多くの人事担当者や経営者が持つ悩みでしょう。

社員の自律的な学習を促すには、「社員が学びの必要性を感じられるようにする」「学習内容を明確にする」「

GLOBIS

継続的に学ぶ仕掛けをつくる」という3ステップが重要であると考えます。

ただし、現在学んでいない理由、学ぶために必要なことは、社員によって大きく異なります。一律の解決策をあてはめるのではなく、自社の状況、社員のタイプを見極め、有効な施策を実行することが必要です。

社員の学習・人材育成において、近年企業は特にデジタル領域に力を入れています。一方今回の調査では、人事担当者をはじめとする企業側の意識と従業員の意識にギャップがあることが明らかになりました。また、少子高齢化に伴い労働人口におけるベテラン社員(40・50代)の構成比が高くなる中、ベテラン社員のリスキリングにも注目が集まっています。

こうした状況から、どうやって社員を巻き込み、組織として変わっていくかは、経営リーダーにとって大きな課題であると言えるでしょう。レポートでは、人材育成のポイント、実践企業の事例などを紹介しているので、ぜひ参考にしてみてください。

■調査概要

インターネットによるアンケート調査

調査期間： 2024年4月26日～2024年4月28日

調査対象・回答人数： 20歳～59歳の正社員（営業職、事務職など）1032人、従業員数100名以上の企業に所属する人事・育成担当者 412人

調査エリア： 全国

調査方法： インターネットによるアンケート

◇GLOBIS 学び放題

個人向けサービス：<https://globis.jp/unlimited/>

法人向けサービス：<https://hodai.globis.co.jp/corporation/>

「GLOBIS 学び放題」は、グロービスがこれまでビジネススクールや企業内研修、出版事業を通じて培った、良質な経営教育のコンテンツやビジネストレンドを、スマートフォンやPCなど利用シーンに合わせたデバイスで、いつでもどこでも好きなだけ学習することができるサービスです。ビジネスに必要とされる体系的な知識を、3,600コース、16,000本以上の動画に収録、2024年10月時点で累計受講者ID数は約110万以上に成長しています。動画は1本あたり3分程度から構成しており、隙間時間に手軽に学習することが可能。

▼GLOBIS 学び放題 法人サービス紹介動画

https://youtu.be/0uYih_yc6AI

2024年10月28日より、千代田区、中央区、港区、新宿区など首都圏を中心としたオフィスビルなどで放映中です。2025年1月には、全国のタクシー車内ディスプレイでも配信予定。



GLOBIS

◆グロービス (<https://globis.co.jp>)

グロービスは1992年の設立来、「経営に関するヒト・カネ・チエの生態系を創り、社会の創造と変革を行う」ことをビジョンに掲げ、各種事業展開を進めてきました。「ヒト」の面では、学校法人としての「グロービス経営大学院」ならびに、株式会社立のスクール「グロービス・エグゼクティブ・スクール」「グロービス・マネジメント・スクール」、企業内研修事業を行うグロービス・コーポレート・エデュケーションとeラーニングやオンラインクラスのほか定額制動画学習サービス「GLOBIS 学び放題」などを提供するグロービス・デジタル・プラットフォーム、「カネ」の面では、ベンチャー企業への投資・育成を行うベンチャー・キャピタル「グロービス・キャピタル・パートナーズ」、「チエ」の面では、出版事業ならびにオウンドメディア「GLOBIS 学び放題×知見録」により、これを推進しています。さらに社会に対する創造と変革を促進するため、一般社団法人G1によるカンファレンス運営、一般財団法人KIBOW による震災復興支援および社会的インパクト投資を展開しています。

グロービス:

学校法人 グロービス経営大学院

・日本語(東京、大阪、名古屋、仙台、福岡、オンライン)／英語(東京、オンライン)

株式会社 グロービス

- ・グロービス・エグゼクティブ・スクール
- ・グロービス・マネジメント・スクール
- ・企業内研修
- ・出版／電子出版
- ・「GLOBIS 学び放題×知見録」／「GLOBIS Insights」
- ・「GLOBIS 学び放題」／「GLOBIS Unlimited」

グロービス・キャピタル・パートナーズ株式会社

顧彼思(上海)企業管理諮詢有限公司

GLOBIS Asia Pacific Pte. Ltd.

GLOBIS Asia Campus Pte. Ltd.

GLOBIS Thailand Co., Ltd.

GLOBIS USA, Inc.

GLOBIS Europe BV

GLOBIS Manila Inc.

その他の活動:

- ・一般社団法人G1
- ・一般財団法人KIBOW
- ・株式会社茨城ロボッツ・スポーツエンターテインメント
- ・株式会社LuckyFM茨城放送

【取材に関するお問い合わせ先】

グロービス 広報室 担当:土橋涼

E-MAIL: pr-info@globis.com