リカレント教育の社会実装に向けた
調査研究・普及啓発パッケージ事業　報告書

三菱総合研究所

人材・キャリア事業本部、ビジネス＆データ・アナリティクス本部

2024 年 3 月 15 日

本報告書は、文部科学省の委託事業として、株式会社三菱総合研究所が実施した令和 5 年度「リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業」の成果を取りまとめたものです。
従って、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続きが必要です。

目次

1. 本事業の概要 1

1.1 事業の目的 1

1.2 事業の実施事項 1

1.2.1 有識者会議 2

1.2.2 文献調査 2

1.2.3 社会人等調査 2

1.2.4 企業等調査 2

1.2.5 大学等調査 3

1.2.6 指標開発 3

1.2.7 普及啓発 3

2. 有識者会議 4

2.1 目的 4

2.1.1 検討委員会 4

2.1.2 開発委員会 4

2.2 委員構成 4

2.2.1 検討委員会 4

2.2.2 開発委員会 5

2.3 実施の概要（日付、アジェンダ） 5

2.3.1 検討委員会 5

2.3.2 開発委員会 5

3. 文献調査 6

3.1 調査の概要 6

3.1.1 目的 6

3.1.2 調査対象 6

3.1.3 調査方法 7

3.2 調査結果 8

3.2.1 リカレント教育に関する既存調査の整理 8

3.2.2 リカレント教育に関する概況の整理 12

3.3 調査の活用 16

4. 社会人等調査（アンケート調査） 17
4.1 調査の概要 17
4.1.1 目的、リサーチ・クエスチョンの設定 17
4.1.2 調査対象 17
4.1.3 調査方法 17
4.1.4 調査期間 17
4.1.5 調査項目 17
4.1.6 回収状況・回答者属性 18
4.2 調査の結果（単純集計、クロス集計） 20
4.2.1 リカレント教育の取組状況 20
4.2.2 リカレント教育の取組意向 22
4.2.3 リカレント教育の取組理由 24
4.2.4 リカレント教育の阻害要因 30
4.2.5 リカレント教育の取組結果 35
4.2.6 リカレント教育の実施者における過去の成功体験 40
4.2.7 基礎集計結果の考察 46
4.3 深掘り分析 49
4.3.1 RQ への回答のための深堀分析の実施（分析の目的） 49
4.3.2 深堀分析の方針 49
4.3.3 RQ①（リカレント教育の実施につながる要因）について 50
4.3.4 RQ②（リカレント教育が成果につながる要因）について 60
4.3.5 まとめ 65

5. 企業等調査 70
5.1 アンケート調査の概要 70
5.1.1 目的 70
5.1.2 調査対象 70
5.1.3 調査方法 71
5.1.4 調査期間 71
5.1.5 調査項目 71
5.1.6 回収状況 73
5.2 アンケート調査の結果（単純集計、クロス集計） 74
5.2.1 回答者属性・所属企業属性 74
5.2.2 リカレント教育に関する取組状況 80
5.2.3 企業等における人材育成・能力開発の課題 106

5.2.4 人材育成・能力開発の効果・成果の把握 109
5.2.5 行政の人材育成・能力開発関連施策について 118
5.2.6 社会人調査の結果との比較 122
5.3 団体経由調査の結果 134
5.4 インタビュー調査の概要 137
5.4.1 目的 137
5.4.2 調査対象 137
5.4.3 調査方法 138
5.4.4 調査期間 138
5.4.5 調査項目 138
5.5 インタビュー調査の結果 139
5.5.1 企業等人事担当等（リスキリング担当）インタビュー結果 139
5.5.2 リスキリングを行った従業員インタビュー結果 144
5.6 企業等調査（アンケート調査・インタビュー調査）のまとめ 146

6. 大学等調査 152

6.1 本事業で実施した大学等アンケート調査の概要 152
6.1.1 目的 152
6.1.2 調査対象 152
6.1.3 スケジュール・調査方法 153
6.1.4 大学等を対象とした調査項目の概要 154
6.2 本事業で実施した大学等アンケート調査の結果 156
6.2.1 回答機関の基礎情報 156
6.2.2 全学的なリカレント教育への取組 160
6.2.3 プログラムの基礎情報 161
6.2.4 プログラムを担当する教員 172
6.2.5 社会人等によるプログラムの活用 174
6.2.6 企業等によるプログラムの活用、プログラムにおける企業等連携 187
6.2.7 大学等が感じている効果・成果 197
6.2.8 大学等が感じている課題 201
6.2.9 大学等のリカレント教育推進に係る意見 202
6.3 本事業で実施した大学等アンケート調査の調査結果（クロス集計、民間事業者との比較） 203
6.3.1 クロス集計 203
6.3.2 民間事業者との比較 212
6.4 大学等インタビュー調査の概要 226
6.4.1 目的 226

6.4.2 調査対象 226
6.4.3 調査方法 228
6.4.4 調査期間 228
6.4.5 調査項目 228
6.5 インタビュー調査の結果 230
6.5.1 大学等 230
6.5.2 企業等 233
6.5.3 受講生 234
6.6 大学等調査の考察（アンケート調査、インタビュー調査の結果を踏まえて） 235
6.6.1 大学等のリカレント教育プログラムの実態、特徴、効果の分析 236
6.6.2 社会人や企業等に対する取組 240
6.6.3 大学等がリカレント教育への意欲を持ちにくい要因と促進のロジック 241

7. 指標開発 242

7.1.1 指標開発の目的 242
7.1.2 指標開発の方針 242
7.1.3 指標開発の方法 244
7.1.4 開発した指標 248
7.1.5 指標の活用方策 288
7.1.6 必要な取組 291

8. 普及啓発 292

8.1 普及啓発の目的 292
8.2 実施事項 292
8.2.1 セミナーの開催 292
8.2.2 普及啓発方策の検討 292
8.3 大学等向け普及啓発セミナー 293
8.3.1 目的 293
8.3.2 実施概要 293
8.3.3 プログラムの概要 294
8.3.4 参加者アンケートの実施 300
8.3.5 得られた示唆 311
8.4 企業・社会人等向け普及啓発セミナー 312
8.4.1 目的 312
8.4.2 実施概要 312

8.4.3 プログラムの概要 314
8.4.4 参加者アンケートの実施 318
8.4.5 得られた示唆 337
8.5 普及啓発方策の検討 338
8.5.1 普及啓発の検討プロセスの整理 338
8.5.2 普及啓発方策の主体／ステークホルダー 341
8.5.3 有識者会議からのアイデア、意見 343
8.5.4 セグメント別、ステークホルダー別の普及啓発方策 346
8.6 全体のまとめ 352
8.6.1 各主体のセグメント別の動機・障壁の探索、リカレント教育の取組につながる指標の特定 352
8.6.2 各主体がリカレント教育から受けている効果の把握、効果につながる指標の特定 352
8.6.3 対象別の普及啓発の試行、普及啓発方策の検討 353
8.6.4 大学等がリカレント教育・リスキリングにおいて果たす役割 354

本文中で示した文献以外の参考文献 357

添付資料 358

図 目次

図 3-1 文献調査結果と活用方針 16
図 4-1 リカレント教育の取組状況（単純集計）（単数回答） 20
図 4-2 リカレント教育の取組状況（性年代別）（単数回答） 21
図 4-3 リカレント教育の取組状況（業種・雇用形態・職種別）（単数回答） 22
図 4-4 リカレント教育の取組意向（単純集計）（単数回答） 23
図 4-5 リカレント教育の取組意向（性年代別）（単数回答） 23
図 4-6 リカレント教育の取組意向（業種・雇用形態・職種別）（単数回答） 24
図 4-7 リカレント教育の取組理由（単純集計）（複数回答） 25
図 4-8 リカレント教育の取組理由（性年代別）（複数回答） 27
図 4-9 リカレント教育の取組理由（業種・雇用形態・職種別）（複数回答） 29
図 4-10 リカレント教育の阻害要因（単純集計）（複数回答） 30
図 4-11 リカレント教育の阻害要因（性年代別）（複数回答） 32
図 4-12 リカレント教育の阻害要因（業種・雇用形態・職種別）（複数回答） 34
図 4-13 リカレント教育の取組結果（単純集計）（複数回答） 35
図 4-14 リカレント教育の取組結果（性年代別）（複数回答） 37
図 4-15 リカレント教育の取組結果（業種・雇用形態・職種別）（複数回答） 39
図 4-16 勉強に関する成功体験（単純集計）（複数回答） 40
図 4-17 勉強以外の成功体験（単純集計）（複数回答） 41
図 4-18 勉強に関する成功体験（性年代別）（複数回答） 42
図 4-19 勉強以外の成功体験（性年代別）（複数回答） 42
図 4-20 勉強に関する成功体験（業種・雇用形態・職種別）（複数回答） 43
図 4-21 勉強以外の成功体験（業種・雇用形態・職種別）（複数回答） 44
図 4-22 勉強に関する成功体験（リカレント教育の種類別）（複数回答） 45
図 4-23 勉強以外の成功体験（リカレント教育の種類別）（複数回答） 45
図 4-24 リカレント教育の取組状況と今後の取組意向の関係 48
図 5-1 勤務先の業種（単数回答） 74
図 5-2 勤務先の従業員数（単数回答） 74
図 5-3 勤務先の所属部署（単数回答） 75
図 5-4 勤務年数（人事等での勤務年数）（単数回答） 75
図 5-5 人事等の部門における担当業務（複数回答） 75
図 5-6 内資系・外資系（単数回答） 76
図 5-7 事業方針（単数回答） 76
図 5-8 キャリア自律に対する方針（単数回答） 76
図 5-9 経営戦略と人材戦略の連動の状況（単数回答） 78
図 5-10 直近 5 年の必要な人材の質の変化（単数回答） 79
図 5-11 今後必要と考える人材の確保のための方針（単数回答） 80

図 5-12 今後必要と考える知識・スキルの明確化（複数回答）.....80
図 5-13 今後必要と考える知識・スキル（複数回答）.....82
図 5-14 今後必要と考える知識・スキルの充足状況（単数回答）.....84
図 5-15 人材育成、能力開発に対する必要性（単数回答）.....85
図 5-16 人材育成・能力開発に対する考え方（単数回答）.....86
図 5-17 人材育成・能力開発の方針・目標の明確化（経営トップのメッセージ発信）（単数回答）.....87
図 5-18 人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況(企業主体の取組)【正規雇用者】（単数回答）.....88
図 5-19 人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況(企業主体の取組)【非正規雇用者】（単数回答）.....89
図 5-20 取組の対象（複数回答）.....93
図 5-21 人材育成・能力開発の実施を後押しする取組（単数回答）.....93
図 5-22 人材育成・能力開発の意欲をわかせる・向上させる取組（単数回答）.....95
図 5-23 自らチャレンジする機会や文化を醸成する取組の実施状況（複数回答）.....97
図 5-24 研修等の時間面・休暇に関する支援制度（複数回答）.....99
図 5-25 「研修・訓練（職場外のもの）」を実施した際の実施主体（複数回答）.....100
図 5-26 大学が提供する人材育成・能力開発プログラムの利用目的（複数回答）.....102
図 5-27 今後実施してみたい取組（複数回答）.....104
図 5-28 人材開発・能力開発に関する課題（単数回答）.....106
図 5-29 人材育成・能力開発に関して不足している情報（複数回答）.....107
図 5-30 教育機関等との連携の課題（複数回答）.....107
図 5-31 人材育成・能力開発の推進に期待する効果【個人】（複数回答）.....109
図 5-32 人材育成・能力開発の推進の取組の【個人】に対する効果の評価（単数回答）.....111
図 5-33 人材育成・能力開発の推進に期待する効果【企業】（複数回答）.....112
図 5-34 人材育成・能力開発の推進の取組の【企業】に対する効果の評価（単数回答）.....114
図 5-35 人材育成・能力開発の推進の取組の実態について把握している情報（複数回答）.....115
図 5-36 自社の研修や学習機会の提供及び支援策に対する評価（単数回答）.....117
図 5-37 国等の人材育成・能力開発関連施策の認知度（複数回答）.....118
図 5-38 企業が利用している、国等の人材育成・能力開発関連施策（複数回答）.....119
図 5-39 「国・自治体の支援策」「教育機関の取組」の評価（単数回答）.....119
図 5-40 人材育成・能力開発の推進に向けて行政に期待する支援策等（複数回答）.....120
図 5-41 今後必要と考える知識・スキル【企業調査】（図 5-13 再掲）（複数回答）.....122
図 5-42 今後必要と考える知識・スキル【社会人調査】（複数回答）.....123
図 5-43 人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況(企業主体の取組)【正規雇用者】【企業調査】（図 5-18 再掲）（単数回答）.....124
図 5-44 リカレント教育の取組状況【社会人調査】（図 4-1 再掲）（単数回答）.....125
図 5-45 リカレント教育の阻害要因【社会人調査】（複数回答）.....125
図 5-46 人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況.....126
図 5-47 従業員に取り組んでもらうための働きかけ（インセンティブ付与、共有のためのコミュニティづく

り 等)【人材育成・能力開発の意欲をわかせる・向上させる取組】【企業調査】(図 5-22 再掲)(単数回答)....126
図 5-48 大学・大学院での学習の優れている点【社会人調査】(複数回答)....127
図 5-49 大学が提供する人材育成・能力開発プログラムの利用目的【企業調査】(図 5-26 再掲) (複数回答)....128
図 5-50 人材育成・能力開発の推進に期待する効果【個人】【企業調査】(図 5-31 再掲)(複数回答)....129
図 5-51 人材育成・能力開発の推進の取組の【個人】に対する効果の評価【企業調査】(図 5-32 再掲)(単数回答)....129
図 5-52 リカレント教育の取組理由【社会人調査】(図 4-7 再掲)(単純集計)....130
図 5-53 リカレント教育の取組結果【社会人調査】(複数回答)....130
図 5-54 リカレント教育の阻害要因【社会人調査】(複数回答)....131
図 5-55 人材開発・能力開発に関する課題【企業調査】(図 5-28 再掲)(単数回答)....132
図 5-56 自社の研修や学習機会の提供及び支援策に対する評価【企業調査】(図 5-36 再掲) (単数回答)....133
図 5-57 勤務先が提供する研修や学習機会に対する評価【社会人調査】(単数回答)....133
図 5-58 今後必要と考える知識・スキル【モニターアンケート調査・団体経由調査】(複数回答)....134
図 5-59 人材育成、能力開発に対する必要性【モニターアンケート調査・団体経由調査】(単数回答)....135
図 5-60 人材育成・能力開発に対する考え方【モニターアンケート調査・団体経由調査】(単数回答)135
図 5-61 今後実施してみたい取組【モニターアンケート調査・団体経由調査】(複数回答)....136
図 6-1 回答者の所属機関(単数回答)....156
図 6-2 プログラムの開催地(単数回答)....157
図 6-3 プログラムの実施場所(複数回答)....158
図 6-4 プログラムが受けている官公庁受託・認定事業(複数回答)....159
図 6-5 リカレント教育に係る取組の中期計画等への位置づけ(単数回答)....160
図 6-6 リカレント教育に係る項目の点検・評価(単数回答)....160
図 6-7 プログラムで育成を目指す能力・スキル・知識等(複数回答)....161
図 6-8 開講日時(複数回答)....162
図 6-9 受講方法(単数回答)....163
図 6-10 授業形態(複数回答)....163
図 6-11 修了までに必要な受講期間(単数回答)....164
図 6-12 アクティブ・ラーニングの有無(単数回答)....164
図 6-13 教育訓練給付制度、奨学金、補助金等の対象プログラムであるか(単数回答)....165
図 6-14 受講に当たって利用されている制度等(複数回答)....166
図 6-15 教育訓練給付金にかかる修了証を発行した人数(単数回答)....166
図 6-16 プログラム運営の財源等(複数回答)....167
図 6-17 受講生が負担する費用(単数回答)....167
図 6-18 修了時に取得可能な資格(複数回答)....168

図 6-19 受講証明書の発行状況（複数回答）....169
図 6-20 発行している証明書の種類（複数回答）....170
図 6-21 証明書の発行主体（複数回答）....171
図 6-22 常勤教員数（単数回答）....172
図 6-23 非常勤教員数（単数回答）....172
図 6-24 実務家教員数（単数回答）....173
図 6-25 プログラム担当教員への謝金や手当の有無（単数回答）....173
図 6-26 受講生の在籍状況（単数回答）....174
図 6-27 社会人以外の学生の有無（単数回答）....175
図 6-28 受講生数（単数回答）....175
図 6-29 定員の充足率（単数回答）....176
図 6-30 本プログラムの修了者数（単数回答）....176
図 6-31 修了に至らなかった受講生数（単数回答）....177
図 6-32 修了に至らなかった受講生の割合（単数回答）....177
図 6-33 受講目的の把握の有無（単数回答）....178
図 6-34 受講生の受講目的（複数回答）....179
図 6-35 受講生の満足度を把握するための取組（複数回答）....180
図 6-36 受講生の満足度（単数回答）....180
図 6-37 社会人を受講生とする上での工夫（複数回答）....181
図 6-38 受講生の感じているプログラムの魅力（複数回答）....182
図 6-39 受講生に向けた大学内の施設・特典の開放（複数回答）....183
図 6-40 受講生の施設・特典の利用状況（単数回答）....184
図 6-41 プログラム修了後の受講生とのつながり（複数回答）....184
図 6-42 プログラムの効果・影響の把握方法（複数回答）....185
図 6-43 プログラムの受講効果（複数回答）....186
図 6-44 企業によるプログラム利用の有無（単数回答）....187
図 6-45 プログラムを利用している企業数（単数回答）....188
図 6-46 企業のプログラム利用目的の把握の有無（単数回答）....188
図 6-47 企業のプログラム利用目的（複数回答）....189
図 6-48 企業を顧客とする上での工夫（複数回答）....190
図 6-49 プログラム運営に対する企業からの助成・寄付の有無（単数回答）....190
図 6-50 プログラム実施による民間企業との共同研究への影響（単数回答）....191
図 6-51 プログラム実施による民間企業からの寄付・寄付講座への影響（単数回答）....191
図 6-52 プログラムに受講生を派遣した企業等数（単数回答）....192
図 6-53 企業からの支援を受けた受講生数（単数回答）....192
図 6-54 受講生が所属企業から受けている支援（複数回答）....193
図 6-55 企業からの受講生派遣の受入れ状況（単数回答）....194
図 6-56 帰任した受講生による新規事業創出・業務効率化の事例の有無（単数回答）....194
図 6-57 プログラム実施上の企業等連携の有無（単数回答）....195

図 6-58 プログラム実施上の企業等連携の内容（複数回答）....196
図 6-59 企業等連携上の課題（複数回答）....196
図 6-60 リカレント教育提供への期待（複数回答）....197
図 6-61 リカレント教育提供によって得られた効果（複数回答）....198
図 6-62 プログラム実施上の課題（複数回答）....201
図 6-63 受講方法×受講生数....204
図 6-64 授業形態×受講生数....204
図 6-65 受講期間×受講生数....205
図 6-66 受講費用への補助×受講生数....205
図 6-67 企業等連携×受講生数....206
図 6-68 開講日時×受講生数....206
図 6-69 財源×受講生数....207
図 6-70 受講方法×充足率....208
図 6-71 授業形態×充足率....208
図 6-72 受講期間×充足率....209
図 6-73 受講費用への補助×充足率....210
図 6-74 企業等連携の有無×充足率....210
図 6-75 開講日時×充足率....211
図 6-76 財源×充足率....211
図 6-77 プログラムが受けている官公庁受託・認定事業（複数回答）....212
図 6-78 プログラムで育成を目指す能力・スキル・知識等（複数回答）....213
図 6-79 開講日時（複数回答）....214
図 6-80 授業形態（複数回答）....215
図 6-81 修了までに必要な受講期間（単数回答）....215
図 6-82 受講生が負担する費用（単数回答）....216
図 6-83 プログラム運営の財源等（複数回答）....216
図 6-84 受講生数（単数回答）....217
図 6-85 社会人を受講生とする上での工夫（複数回答）....218
図 6-86 受講生が所属企業から受けている支援（複数回答）....219
図 6-87 受講目的の把握の有無（単数回答）....219
図 6-88 受講生の受講目的（複数回答）....220
図 6-89 プログラムの受講効果（複数回答）....221
図 6-90 企業によるプログラム利用の有無（単数回答）....222
図 6-91 企業等のプログラム利用目的の把握の有無（単数回答）....223
図 6-92 企業等のプログラム利用目的（複数回答）....223
図 6-93 企業等を顧客とする上での工夫（複数回答）....224
図 6-94 プログラム実施上の課題（複数回答）....225
図 7-1 【企業等】指標と指標を構成する要素のイメージ....243
図 7-2 【大学等】指標と指標を構成する要素のイメージ....243

図 7-3 各調査と指標開発の関係....244
図 7-4 従業員個人に対する効果に関連する取組指標 概要....249
図 7-5 勤務先(企業等)に対する効果に関連する取組指標 概要....255
図 7-6 受講効果(全体)に関連する取組指標 概要....261
図 7-7 「プログラムで育成を目指す能力・知識」と受講効果の相関....263
図 7-8 「社会人の受講を促進するための工夫」と受講効果の相関....265
図 7-9 「企業を顧客とする上での工夫」と受講効果の相関....266
図 7-10 「受講生が所属企業から受けている支援の内容」と受講効果の相関....268
図 7-11 「受講生の受講目的」と受講効果の相関....269
図 7-12 「受講生の満足度把握のための取組」と受講効果の相関....270
図 7-13 「受講効果把握のための取組」と受講効果の相関....271
図 7-14 大学への効果(全体)に関連する取組指標 概要....277
図 7-15 「プログラムで育成を目指す能力・知識」と大学への効果の相関....279
図 7-16 「社会人の受講を促進するための工夫」と大学への効果の相関....281
図 7-17 「企業を顧客とする上での工夫」と大学への効果の相関....282
図 7-18 「プログラム提供上の企業等連携の内容」と大学への効果の相関....283
図 7-19 「修了後の受講生とのつながり」と大学への効果の相関....285
図 8-1 セミナー参加理由(複数回答)....302
図 8-2 リカレント教育・社会人学生の受入れへの関心(単数回答)....303
図 8-3 セミナー満足度(単数回答)....303
図 8-4 セミナーに期待していた内容・知見は得られたか(単数回答)....304
図 8-5 セミナー参加を通じたリカレント教育の推進に対する意欲の変化(単数回答)....305
図 8-6 リカレント教育の推進に当たって感じている課題(複数回答)....307
図 8-7 セミナー参加理由【事前・Q1】×セミナー満足度【事後・Q1】....308
図 8-8 セミナー参加理由【事前・Q1】×知見を得られたか【事後・Q2】....309
図 8-9 セミナー参加理由【事前・Q1】×意欲の変化【事後・Q5】....309
図 8-10 リカレント教育への関心【事前・Q2】×意欲の変化【事後・Q5】....310
図 8-11 セミナー参加方法(単数回答)....321
図 8-12 セミナー参加理由(複数回答)....322
図 8-13 職業・雇用形態(単数回答)....322
図 8-14 勤務先の業種(単数回答)....323
図 8-15 所属部門・従事業務(単数回答)....324
図 8-16 所属組織の従業員リスキリングへの関心(単数回答)....325
図 8-17 セミナー満足度(単数回答)....326
図 8-18 参考になったプログラム(複数回答)....326
図 8-19 セミナー内容を所属組織のリスキリング推進に生かせるか(単数回答)....327
図 8-20 所属組織における大学等を活用したリスキリング推進の意欲変化(単数回答)....329
図 8-21 所属組織におけるリスキリング推進の課題(複数回答)....330
図 8-22 リスキリング実施経験(複数回答)....330

図 8-23 セミナー参加方法【事前・Q1】×セミナー満足度【事後・Q1】.....331
図 8-24 セミナー参加理由【事前・Q2】×セミナー満足度【事後・Q1】.....332
図 8-25 参考になったプログラム【事後・Q2】× セミナー内容を所属組織のリスキリング推進に生かせるか【事後・Q4】.....333
図 8-26 所属組織におけるリスキリング推進の課題【事後・Q8】× セミナー内容を所属組織のリスキリング推進に生かせるか【事後・Q4】.....334
図 8-27 リスキリング実施経験【事後・Q9】× セミナー内容を所属組織のリスキリング推進に生かせるか【事後・Q4】.....335
図 8-28 参考になったプログラム【事後・Q2】× 所属組織における大学等を活用したリスキリング推進の意欲変化【事後・Q6】.....336
図 8-29 リカレント教育の取組状況と今後の取組意向の関係（再掲）.....338
図 8-30 社会人等に対する普及啓発方策の検討プロセス.....339
図 8-31 企業等に対する普及啓発方策の検討プロセス.....340
図 8-32 大学等に対する普及啓発方策の検討プロセス.....341
図 8-33 普及啓発方策.....351

表 目次

表 2-1 検討委員会 委員 4
表 2-2 開発委員会 委員 5
表 2-3 検討委員会 開催日及び議事 5
表 2-4 開発委員会 開催日時及び議事 5
表 3-1 文献調査の整理項目 6
表 3-2 文献調査の抽出時に使用したプラットフォーム等 7
表 3-3 文献調査の取りまとめ方法 7
表 3-4 調査対象別の「取組状況」「学習効果（短期）」「実施の影響（中長期）」の整理（仮説） 8
表 3-5 リカレント教育に関する国内先行研究 9
表 3-6 先行文献で収集されている情報 11
表 3-7 リカレント教育に係る近年の国の委託事業、プログラム認定等 12
表 3-8 英国・ドイツ・スウェーデン・シンガポールの取組の概要 14
表 3-9 米国 コミュニティ・カレッジにおける取組の概要 15
表 4-1 社会人等調査の調査項目 18
表 4-2 リカレント教育の分類 19
表 4-3 割付条件（回収予定数）と回収実績数 19
表 4-4 分析上のリカレント教育の分類 50
表 4-5 説明変数のカテゴリー 51
表 4-6 統制変数 51
表 4-7 「環境要因」の変数の説明 52
表 4-8 「学習阻害要因」を説明変数としたロジスティック回帰分析結果 53
表 4-9 「学習理由」を説明変数としたロジスティック回帰分析結果 55
表 4-10 「環境要因」を説明変数としたロジスティック回帰分析結果 59
表 4-11 「コミュニティ参加」を説明変数としたロジスティック回帰分析結果 60
表 4-12 リカレント教育の分類ごとの学習取組結果 61
表 4-13 成果のカテゴリー 61
表 4-14 リカレント教育の分類ごとの成果 62
表 4-15 「成果」を目的変数としたロジスティック回帰分析結果 63
表 5-1 ご協力いただいた業界団体等 71
表 5-2 企業等調査の調査項目 72
表 5-3 モニター調査の割付条件（回収予定数）と回収数 73
表 5-4 団体等経由調査の回収数 73
表 5-5 キャリア自律に対する方針（クロス集計）（単数回答） 77
表 5-6 経営戦略と人材戦略の連動の状況（クロス集計）（単数回答） 78
表 5-7 直近 5 年の必要な人材の質の変化（単数回答） 79
表 5-8 今後必要と考える知識・スキルの明確化（クロス集計）（複数回答） 81

表 5-9 今後必要と考える知識・スキル（クロス集計）（複数回答）.....83
表 5-10 人材育成、能力開発に対する必要性（クロス集計）（単数回答）.....85
表 5-11 人材育成・能力開発に対する考え方（クロス集計）（単数回答）.....86
表 5-12 人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況(企業主体の取組)【正規雇用者】（クロス集計）（単数回答）.....90
表 5-13 人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況(企業主体の取組)【正規雇用者】大学等の履修証明プログラム、科目等履修への派遣（クロス集計）（単数回答）.....91
表 5-14 人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況(企業主体の取組)【正規雇用者】大学・大学院、専門・各種学校等への進学など、期間の長いプログラム等への派遣（クロス集計）（単数回答）.....92
表 5-15 人材育成・能力開発の実施を後押しする取組 自己啓発費の補助（クロス集計）（単数回答）94
表 5-16 人材育成・能力開発の意欲をわかせる・向上させる取組.....96
表 5-17 自らチャレンジする機会や文化を醸成する取組の実施状況（クロス集計）（複数回答）.....98
表 5-18 「研修・訓練（職場外のもの）」を実施した際の実施主体（クロス集計）（複数回答）.....101
表 5-19 大学が提供する人材育成・能力開発プログラムの利用目的（クロス集計）（複数回答）.....103
表 5-20 今後実施してみたい取組（クロス集計）（複数回答）.....105
表 5-21 教育機関等との連携の課題（クロス集計）（複数回答）.....108
表 5-22 人材育成・能力開発の推進に期待する効果【個人】（クロス集計）（複数回答）.....110
表 5-23 人材育成・能力開発の推進に期待する効果【企業】（クロス集計）（複数回答）.....113
表 5-24 人材育成・能力開発の推進の取組の実態について把握している情報（クロス集計）（複数回答）.....116
表 5-25 人材育成・能力開発の推進に向けて行政に期待する支援策等（クロス集計）（複数回答）...121
表 5-26 調査対象選定理由.....137
表 5-27 企業等インタビュー調査対象.....138
表 5-28 企業インタビュー調査項目.....139
表 6-1 調査対象とした委託事業等別の回収率（大学等）.....153
表 6-2 調査対象とした委託事業等別の回収率（民間事業者等）.....153
表 6-3 調査項目（大学等）.....154
表 6-4 帰任した受講生による新規事業創出・業務効率化の事例（自由回答）.....194
表 6-5 リカレント教育提供によって得られた効果（自由回答）.....199
表 6-6 プログラム提供による成果・効果を高めるための工夫（自由回答）.....200
表 6-7 大学等におけるリカレント教育の推進に関する意見（自由回答）.....202
表 6-8 インタビュー対象 大学等、大学等を経由した受講生・企業等.....227
表 6-9 目的・対象による類型の試行.....237
表 6-10 受講生に対する効果に基づく大学等プログラムの分類.....238
表 6-11 大学等に対する効果に基づく大学等プログラムの分類.....239
表 7-1 指標と指標を構成する要素.....242
表 7-2 【企業等】「取組」「属性」「効果」にあたる項目.....246
表 7-3 【大学等】「取組」「属性」「効果」にあたる項目.....247

表 7-4 従業員個人に対する効果に関連する取組指標 詳細 250
表 7-5 勤務先(企業等)に対する効果に関連する取組指標 詳細 256
表 7-6 受講生に対する効果の類型 260
表 7-7 受講効果に関連する取組指標 詳細 273
表 7-8 大学への効果の類型 276
表 7-9 大学への効果に関連する取組指標 詳細 286
表 8-1 大学等向けセミナーの概要 293
表 8-2 大学等向けセミナーのプログラム 294
表 8-3 事前アンケート設問内容 300
表 8-4 事後アンケート設問内容 301
表 8-5 クロス集計対象の整理 301
表 8-6 Q2(セミナーに期待していた内容・知見は得られたか)の回答理由(自由回答) 304
表 8-7 リカレント教育の推進に当たって求める情報(自由回答) 305
表 8-8 Q5(セミナー参加を通じたリカレント教育の推進に対する意欲の変化)の回答理由(自由回答) 306
表 8-9 大学におけるリカレント教育推進に当たって必要な支援(複数回答) 307
表 8-10 企業等・社会人等向けセミナーの実施概要 313
表 8-11 企業等・社会人等向けセミナーのプログラム 314
表 8-12 事前アンケート設問内容 319
表 8-13 事後アンケート設問内容 319
表 8-14 クロス集計対象の整理 320
表 8-15 Q2(参考になったプログラム)の回答理由(自由回答) 327
表 8-16 Q4(セミナー内容を所属組織のリスキリング推進に生かせるか)の回答理由(自由回答) 328
表 8-17 Q6(所属組織における大学等を活用したリスキリング推進の意欲変化)の回答理由(自由回答) 329
表 8-18 リスキリング推進に当たって必要な情報(自由回答) 331
表 8-19 普及啓発方策のステークホルダーとその役割 342

1. 本事業の概要

1.1 事業の目的

リカレント教育に関しては、教育未来創造会議[1]において、学習成果の可視化やその発信が重要な論点として挙げられている。また、第 6 期科学技術・イノベーション基本計画[2]では、リカレント教育の効果等を評価できる指標の開発が求められているほか、リカレント教育・学び直し・リスキリングは、経済財政諮問会議「骨太の方針 2023」[3]、新しい資本主義実現会議「三位一体の労働市場改革の指針」[4]、こども未来戦略会議「こども未来戦略方針」[5]、教育振興基本計画[6]等にも、重要な政策の一つとして位置づけられている。

一方で、リカレント教育によって、実際に個人の能力・スキルに対してどのような成果があったかが詳細な調査結果やデータ等として可視化されておらず、また、リカレント教育プログラムを受講した者の昇給・昇格といった処遇改善や評価につなげられていない企業等も多いことなどから、社会人の学び直しに対するインセンティブが十分付与されていない現状がある。

これらを踏まえ、本事業では、リカレント教育の効果を分析するとともに、リカレント教育の取組や効果につながる指標等を提示し、広く社会に対して普及啓発を図る方策を検討することで、個人の学び直しや企業等の人材育成に関する機運を高めることを目的とした。併せて、個人や企業等の属性に応じた学習ニーズや期待される効果、またリカレント教育の効果に影響を与える要因を把握し、今後の大学等における質の高いリカレント教育プログラムの開発や、企業等におけるリカレント教育受講のための体制整備を促進するために必要な取組の検討を促すことを目指し、以下に示す調査研究や普及啓発等を実施した。

1.2 事業の実施事項

本事業では以下を実施した。なお、本事業の「リカレント教育」の範囲は、OJT 以外の意識的なリスキリングによる従業員の配置・職種転換／待遇向上／企業の業績向上等や、リスキリング・学び直しによる転職・独立・起業等、労働市場への新規参入等を指す。特記しない限り、教養や趣味の学びは対象外とする。基本的には「リカレント教育」の用語を用いるが、「リカレント教育」が文脈上適切ではない場合は、「リスキリング」「学び直し」「人材育成」「能力開発」等の用語も使っている。

---

[1] 内閣官房　教育未来創造会議　提言「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について」（第一次提言）（令和 4 年 5 月 10 日）（https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouikumirai/pdf/ikkatsu_dl.pdf）（2024 年 2 月 29 日閲覧）

[2] 内閣府　第 6 期科学技術・イノベーション基本計画（令和 3 年 3 月 26 日閣議決定）（https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/6honbun.pdf）（2024 年 2 月 29 日閲覧）

[3] 内閣府　経済財政運営と改革の基本方針 2023　加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～（令和 5 年 6 月 16 日閣議決定）（https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2023/2023_basicpolicies_ja.pdf）（2024 年 2 月 29 日閲覧）

[4] 内閣官房　三位一体の労働市場改革の指針（令和 5 年 5 月 16 日新しい資本主義実現会議決定）（https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/roudousijou.pdf）（2024 年 2 月 29 日閲覧）

[5] 内閣官房　こども未来戦略方針（令和 5 年 6 月 13 日閣議決定）（https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/pdf/kakugikettei_20230613.pdf）（2024 年 2 月 29 日閲覧）

[6] 文部科学省　教育振興基本計画（令和 5 年 6 月 16 日閣議決定）（https://www.mext.go.jp/content/20230615-mxt_soseisk02-100000597_01.pdf）（2024 年 2 月 29 日閲覧）

1.2.1 有識者会議

本事業の遂行に当たり、調査設計や指標開発等に関して助言を得ることを目的として、有識者による会議体を設置した。具体的には、調査設計や全体方針を議論する会議と、特に指標開発に関する議論を実施する会議の二つの有識者会議を設置した。

1.2.2 文献調査

既に明らかになっていることを予め把握し、効率的・効果的に社会人等調査、企業等調査、大学等調査、指標開発、及び普及啓発の仮説構築や調査検討を行うため、既存の調査結果や国内外の関連情報を整理した。具体的には、①リカレント教育に関する既存調査から、実施規模、実施者の特徴、実施による効果等を抽出、②リカレント教育に関する国内外における取組状況等の情報収集を実施した。

1.2.3 社会人等調査

以下を目的として社会人等に対するアンケート調査を実施した。

- リカレント教育の取組状況の定量的な可視化
- リカレント教育が個人の能力・スキルに与える効果の定量的な可視化
- 本事業で開発を行う指標の検討につながる、「リカレント教育の実施における障壁や後押しとなる要素の特定

この調査は、大学・専門学校等教育機関の講座、民間企業の講座、独学含め、リカレント教育を受講した社会人等（受講群）に対してウェブモニター調査を行った。これらのリカレントプログラム受講経験のある回答者及び非受講群をバランスよく獲得するため、対象者選定を目的としたスクリーニング調査による割付を行った上で本調査を実施した。

1.2.4 企業等調査

以下を目的として企業等に対する調査を実施した。

- 企業等におけるリカレント教育の取組状況、効果・成果、課題の把握（特に教育機関との連携・活用のあるもの）、及びそれらに影響のある要素の特定
- 指標案の検証
- 調査実施そのものを通じた普及啓発

企業等に対しては 4 種類の調査を実施した。

- 事業者・団体等プレインタビュー調査
- 人事担当者モニターアンケート調査
- 業界団体等経由企業等アンケート調査
- 企業等インタビュー調査

なお、リカレント教育の対象となる個人と、従業員を抱える企業との間におけるリカレント教育に対する意識の乖離も明らかにすべく、社会人等調査と企業等調査における設問を連動させた。

1.2.5 大学等調査

以下を目的として大学等に対するアンケート調査及びインタビュー調査を実施した。

- リカレント教育のプログラムを提供した大学等の取組状況や工夫等の把握、特徴の分析
- 大学等のプログラムを受講した社会人等が得た効果の把握
- リカレント教育プログラムを企画・提供することで大学等が得た効果
- 企業等連携の増加・質向上、社会人院生・学生の増加、社会人等以外の院生・学生への影響等の効果のほか、大学等の経営上の効果、地域社会への好影響、地域産業への貢献等の把握
- 民間事業者が提供するリカレント教育プログラムと大学等のプログラムの比較
- 大学等のリカレント教育プログラムの利点と課題の把握、成功事例・失敗事例の分析

この調査は、リカレント教育に力を入れている大学等（行政からのリカレント教育関連事業の開発や講座等の受託をしている大学等、職業実践力育成プログラム（BP）、専門実践教育訓練等の認定を受けている講座を提供している大学等）の担当部署及び民間事業者に向けて行った。

さらに、大学等のプログラムを活用した企業、社会人等に対するインタビュー調査を実施した。

1.2.6 指標開発

上記の調査結果をもとに、社会人等、企業等、大学等の関係者ごとに、リカレント教育の取組推進に係る指標、リカレント教育の効果に係る指標を特定した。また、特定した指標については、成功要因・阻害要因の分析を行い、普及啓発へ活用した。仮説の一次案を作成した上で、開発委員会にて仮説と指標候補を検討し、定量調査で取得したデータを活用して指標の精査を行った。

1.2.7 普及啓発

本事業の調査、有識者会議での検討、指標開発等を踏まえ、以下のようなプロセスを経て実施した。

- 社会人等・企業等・大学等のセグメント別に普及啓発方策を検討
- セグメント別に普及啓発方策を整理
- 挙げられた方策の優先順位の高さや効果の高さを整理
- 整理した方策のうち、優先順位・効果・実現可能性等に鑑み、複数の普及啓発方策（大学等向けのオンラインセミナー、社会人・企業人事等向けハイブリッドセミナーを主催、同事業内大学等・企業人事等向けハイブリッドセミナーにおいて成果報告を実施）を試行
- 試行した普及啓発について、その効果を参加者アンケート調査等で把握
- 社会人等・企業等・大学等・民間事業者・地方自治体・業界団体等の多様なステークホルダーに向けた普及啓発の短期～中期的なロードマップを整理

以上の調査研究、普及啓発等及び検討の結果を取りまとめ、本事業報告書を作成した。

2. 有識者会議

2.1 目的

本事業の遂行に当たり、調査設計や指標開発等に関して助言を得ることを目的として、有識者による会議体を設置した。有識者会議は、調査設計や全体方針を議論する検討委員会と、特に指標開発に関する議論を実施する開発委員会の2種類を設置した。

委員は、教育・人材育成・労働経済の研究者、教育事業者（大手、スタートアップ）、経済団体、人的資本経営の先進企業、人的資本経営支援に取り組む行政、キャリア支援の専門家、人的資本投資に詳しい証券アナリスト等多様な専門や現場でリカレント教育やリスキリングに携わる専門家や実務家から構成した。

2.1.1 検討委員会

検討委員会においては、仮説の検証・調査設計等から最終的な調査結果の分析・取りまとめに至るまでの調査の全体について助言をいただいた。

2.1.2 開発委員会

開発委員会においては、指標開発及び普及啓発に係る助言をいただいた。

2.2 委員構成

それぞれの会議の委員構成は以下のとおりである。

2.2.1 検討委員会

表 2-1 検討委員会 委員

氏 名	所属・役職
池田 三知子	一般社団法人 日本経済団体連合会 SDGs 本部長
岩崎 久美子	放送大学 教授
小林 祐児	パーソル総合研究所 上席主任研究員
藤田 真也	NPO 法人キャリアカウンセリング協会 理事長、 NPO 法人キャリアコンサルティング協議会 副会長
三輪 建二	星槎大学大学院 教育実践研究科 特任教授
山田 久	法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科 教授
山田 雪乃	大和証券 チーフ ESG ストラテジスト

（五十音順、敬称略）

2.2.2 開発委員会

表 2-2 開発委員会 委員

氏 名	所属・役職
木之内 毅	株式会社アイデミー 執行役員 事業本部 BizDev＆Communication 部 部長
小西 健史	三菱 UFJ 信託銀行株式会社 資産運用部 インデックス運用戦略課 上級調査役
橋本 有沙	株式会社丸井グループ 人事部長
藤井 雅徳	株式会社ベネッセコーポレーション 大学・社会人カンパニー 副カンパニー長
藤井 睦美	広島県商工労働局 雇用労働担当部長
森家 明味	株式会社ワークシフト研究所 講師・研究員
両角 亜希子	東京大学大学院教育学研究科 教授

（五十音順、敬称略）

2.3 実施の概要（日付、アジェンダ）

委員会の開催日時と各回のアジェンダは以下のとおりである。なお、以下の委員会のほかに、調査分析についての分科会を開催した。

2.3.1 検討委員会

表 2-3 検討委員会 開催日及び議事

	開催日時	議事
第1回	2023 年 9 月 6 日（水）	(1) 本事業の概要について (2) 社会人等調査について (3) 企業等調査について (4) 大学等調査、文献調査、指標開発、普及啓発について
第2回	2024 年 1 月 30 日（火）	(1) 事業の進捗報告 (2) 企業等アンケート調査について (3) インタビュー調査 中間報告 （大学・企業・受講生・経済団体等インタビュー） (4) 2 月 21 日及び 3 月 5 日普及啓発イベントについて (5) リカレント教育及びリスキリング推進に向けた提言について

2.3.2 開発委員会

表 2-4 開発委員会 開催日時及び議事

	開催日時	議事
第 1 回	2023 年 9 月 8 日（金）	(1) 本事業の概要並びに指標開発について (2) 普及啓発について (3) 論点の検討
第 2 回	2023 年 12 月 21 日（木）	(1) 事業の進捗報告 (2) アンケート調査（企業等調査、大学等調査）の分析方針と指標開発について (3) 社会人アンケート調査の分析結果について (4) セグメント別の普及啓発の方策の検討
第 3 回	2024 年 2 月 22 日（木）	(1) インタビュー調査結果及び分析報告 (2) リスキリングに係る効果の定量的分析・指標開発について (3) 普及啓発方策について

3. 文献調査

3.1 調査の概要

3.1.1 目的

文献調査では、リカレント教育に関する既存調査の整理や、我が国のリカレント教育における課題の整理を目的として、主に下記 3 点を実施した。

- 本事業で行う社会人・企業・大学等調査の設計や仮説形成に資する既存調査の整理
- リカレント教育の効果・成果を計測するための指標開発に資する情報の収集・整理
- 国内、海外におけるリカレント教育に関する行政の取組やリカレント教育の実施状況の把握

3.1.2 調査対象

本調査では、①リカレント教育に関する既存調査、②リカレント教育に関する概況がわかる文献についての文献調査を実施した。調査の対象とした文献と整理項目の概要は表 4-1 の通りである。文献調査の対象はリカレント教育に関する定量調査を含むもの、実際にプログラム開発を行った事業の報告書、リカレント教育の効果測定の手法を含むものなどを選定した。海外調査においては、諸国でのリカレント教育と人的資本の活用に関する情報について収集した。

表 3-1 文献調査の整理項目

調査	対象文献	整理項目
①-1	リカレント教育の取組状況についての調査文献	リカレント教育を実施した者／実施していない者の特徴（就業状況、企業規模、大学のカリキュラム等）
①-2	リカレント教育の効果についての調査文献	リカレント教育実施による主体別の効果の発現状況（属性情報、取組状況、効果の種類等）
②	リカレント教育に関する行政の取組状況、周辺動向（非就業者数、規模別企業数、地域別大学数等）	国内外におけるリカレント教育推進に向けた取組の特徴 地域別の周辺動向（各主体別）
その他	リカレント教育に関する最新トピック（企業の先進的な取組等） 学識者・研究機関によるリカレント教育についての論文	リカレント教育に積極的な企業等の特徴 リカレント教育関連の調査研究を行っている研究者、民間事業者

3.1.3 調査方法

(1) 文献抽出方法

参考とした文献は、以下のプラットフォーム等を通じて抽出した。

表 3-2 文献調査の抽出時に使用したプラットフォーム等

学術論文等	CiNii Research（論文データベース） （国立情報学研究所「CiNii Research」、2024 年 2 月 29 日閲覧、https://cir.nii.ac.jp/） KAKEN（科学研究費助成事業データベース） （国立情報学研究所「KAKEN（科学研究費助成事業データベース）、2024 年 2 月 29 日閲覧、https://kaken.nii.ac.jp/ja/） 厚生労働科学研究成果データベース （厚生労働省「厚生労働科学研究成果データベース」、2024 年 2 月 29 日閲覧、https://mhlw-grants.niph.go.jp/） Google Scholar （Google「Google Scholar」、2024 年 2 月 29 日閲覧、https://scholar.google.jp/） 労働政策研究・研修機構（JILPT）HP （労働政策研究・研修機構、2024 年 2 月 29 日閲覧、https://www.jil.go.jp/index.html） 国立教育政策研究所 HP （国立教育政策研究所、2024 年 2 月 29 日閲覧、https://www.nier.go.jp/） 学会・研究者情報（各研究者のリサーチマップ等）
行政の委託事業等で実施された調査等による調査報告書	文部科学省、厚生労働省、経済産業省、内閣府等 HP 受託者が独自に成果公表している HP
民間事業者による各種調査	各事業者の HP
国内外の最新動向	労働・教育に関する専門誌 民間の事業者による事例情報掲載 HP AI を用いたニュース配信サービス、Web サーベイ AI 官公庁 HP（海外の教育制度や動向に係る情報掲載ページ等） 国際機関、各国政府 HP 等

(2) 取りまとめ方法

調査結果の取りまとめに当たって、調査①②それぞれの対象文献について必要情報を取りまとめたリストを作成した。

表 3-3 文献調査の取りまとめ方法

①リカレント教育に関する既存調査の整理	基礎情報（文献名、著者、発行年） 調査手法（目的、方法、期間、対象、項目等） 調査結果（リカレント教育実施割合、実施者の特徴、リカレント教育の効果等） 調査結果から得られる主体（社会人等・企業等・大学等）別の指標候補
②リカレント教育に関する概況の整理	地域別就業者数、規模別企業数、大学数等 国内外におけるリカレント教育推進に係る制度や政策動向

(3) 主体(社会人等、企業等、大学等)別の指標候補の整理

文献調査結果を本事業の調査設計や指標開発に反映させるため、文献調査から得られた情報を、本事業における調査対象(社会人等、企業等、大学等)ごとに、「取組状況」「学習効果(短期)」「実施の影響(中長期)」に分類して整理した。

表 3-4　調査対象別の「取組状況」「学習効果(短期)」「実施の影響(中長期)」の整理(仮説)

	a.取組状況	b.学習効果(短期)	c.実施の影響(中長期)
社会人等	【取組の背景】 ✓ 実施理由、実施目的 ✓ 企業等によるリカレント教育実施支援 【取組内容】 ✓ 分野・テーマ ✓ 実施形態(OJT、Off-JT等) ✓ 所用時間・期間、費用負担額 ✓ 実施手法(対面講義、オンライン等)	✓ 能力の向上(知識、スキル、人的ネットワークの獲得等) ✓ 資格の取得 ✓ 業務の効率化(労働生産性の向上等) ✓ ウェルビーイングの向上	✓ 内部労働市場でのキャリアップ(昇進、昇給、異動等) ✓ 外部労働市場へのキャリアチェンジ(転職、収入増等) ✓ 労働市場への参入(就職、復職等)
企業等	【取組背景】 ✓ 外部組織(大学等)との連携 ✓ 職業能力開発計画の有無 ✓ 公的支援の認知 【取組内容】 ✓ リカレント教育(Off-JT等)実施有無・実施規模 ✓ リカレント教育支援・評価制度有無 ✓ リカレント教育への投資(金額、時間)	✓ 従業員のスキル向上 ✓ 従業員の業務効率化 ✓ 新規事業開発	✓ 企業収益の向上 ✓ 労働生産性の向上 ✓ イノベーション創出 ✓ 平均賃金の増加 ✓ 従業者のエンゲージメント向上 ✓ 企業の認知度・評価向上
大学等	【取組背景】 ✓ 実施体制(組織、人員、予算等) ✓ 計画における位置づけ 【取組内容】 ✓ 正規課程・提供プログラムの有無 ✓ プログラム等の受講者数 ✓ リカレント教育の内容・手法	✓ 学生の知識・専門スキルの獲得 ✓ 学生の学習満足度向上	✓ 大学の認知度向上 ✓ 大学の評価向上 ✓ 社会人学生の増加

3.2 調査結果

3.2.1 リカレント教育に関する既存調査の整理

リカレント教育に関しては、学術研究や委託調査、民間の調査等、様々な主体によって調査が行われてきた。直近では例えば以下のような調査が行われた。

表 3-5 リカレント教育に関する国内先行研究

No	調査名	実施機関	刊行年	調査概要		調査結果概要		URL等
				目的	調査対象者数	リカレント教育実施割合	リカレント教育の効果	
1	能力開発基本調査（令和4年度）	厚生労働省	2023	国内の企業・事業所と労働者の能力開発の実態を明らかにし、今後の人材育成施策の在り方を検討するための基礎資料とすること	企業調査：7,332企業（有効回答率55.0%） 事業所調査：7,046事業所（有効回答率53.8%） 個人調査：20,581人（有効回答率44.5%）	・教育訓練費用(OFF-JT費用や自己啓発支援費用)を支出した企業は50.3%【前回50.5%】 ・計画的なＯＪＴについて、正社員に対して実施した事業所は60.2%【同59.1%】、正社員以外に対して実施した事業所は23.9%【同25.2%】 ・ＯＦＦ－ＪＴを受講した労働者は33.3%【同30.2%】 ・自己啓発を実施した労働者は34.7%【同36.0%】	—	https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00127.html
2	派遣社員のリスキリングに関する定量調査	パーソル総合研究所	2023	・派遣社員のキャリア意識や派遣先・派遣元企業での就業実態を明らかにする。 ・派遣社員の学び・リスキリングの実態とその課題を明らかにする。	■性別・年代割合構成は、労働力調査における派遣社員の構成比に合わせ、雇用形態別に以下割付。 派遣社員／正規雇用２０代各200,30代各240,40代各304,50代各256の計1000ずつ	特に何も行っていない割合 ・派遣社員：78.0% ・正規雇用：69.8%	—	https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/haken-reskilling.html
3	「生涯学習に関する世論調査」の概要	内閣府政府広報室	2022	施策の参考とする	3000人 有効回収は1557人	75.7%（学習していない24.3%）	・特定分野の基礎的な知識を得られた：59.6% ・資格を得られた：41.3% ・現在の仕事において必要な知識を得られた：34.0% ・幅広い教養を得られた：31.1% ・特定分野の先端的・専門的な知識を得られた：30.2%	https://survey.gov-online.go.jp/r04/r04-gakushu/gairyaku.pdf
4	リスキリングとアンラーニングについての定量調査	パーソル総合研究所	2022	・就業者のリスキリングと学習棄却（アンラーニング）の実態を明らかにする ・リスキリング／アンラーニングを促す組織的要因を明らかにする	3000名 ・第一次産業就業者を除外 ・性年代を国勢調査の分布に合わせて割付	・新しいツールやスキルを学んだことがある：32.6% ・知らない領域の知識を新しく学び直した経験がある：32.1% ・新しく仕事の専門性を広げた経験がある：29.9% ・新しいデジタル技術やテクノロジーを習得した経験がある：21.0% ・ITツールやプログラミングなど、デジタル領域の知識を学び直した経験がある：20.0% ・統計データ解析やAI・機械学習などを用いた分析スキルを新たに身に付けた経験がある：15.9% ・仕事の専門性を広げ続けている：29.4% ・知らない領域の知識を新しく学び続けている：28.1% ・新しくでてくる業務上のツールやスキルを学び続けている：27.2%	—	https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/unlearning.html
5	若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査＜高卒・専門学校卒・短大卒編＞報告書	パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原淳 （ハタチからの「学びと幸せ」探究ラボ）	2022	①高卒・専門学校卒・短大卒の若年就業者における多様な活躍とウェルビーイング（主観的幸福感）に重要となる資質・能力・適性を明らかにする ②高卒・専門学校卒・短大卒の活躍とウェルビーイング（主観的幸福感）のために重要となる仕事経験/最終卒業校時代の学び・経験の内容を探る	1600名 ※全国、高卒／専門学校卒／短大卒／大卒・院卒 各最終卒業校400名 ※業種・職種は不問	研修・訓練・学習経験率 ・短大卒平均：61.8% ・専門卒平均：8.8% ・高卒平均：45.3%	—	https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/hatachikara2.pdf
6	社会人の学びに関する意識調査2022	株式会社ベネッセコーポレーション Udemy（ユーデミー）事業部	2022	学習経験有無×学習意欲有無別にセグメント分けを実施し、これまでの学習実態(学習目的/学習テーマ/学習課題など)と今後の学習意向を把握する	事前調査：35,508人 本調査：3,330人	学習経験率45%	—	https://prtimes.jp/a/?c=120&r=1055&f=d120-1055-cad12b1527bd29586dc588d37ecd34c6.pdf
7	令和３年度産業経済研究委託事業（「イノベーション創出」のためのリカレント教育に関する調査）報告書	株式会社三菱総合研究所	2022	企業側のリカレント教育の実施状況、大学等が提供するリカレント教育に対する産業界のニーズを把握するためのアンケート調査及びインタビュー調査、企業に対するリカレント教育を実施する大学に対するインタビュー調査により実施する。	382社/3,749社	62%	大学・大学院におけるリカレント教育による効果の実感の有無に限る	https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/houkokusho/reiwa3_sangyoukeizaikenkyuitakujigyou_houkokusyo.pdf
8	社会人インタビューから考察するリカレント教育とキャリア	門田良明	2021	リカレント教育の課題を、インタビューをもとにミクロ的に明らかにすること	6名	—	・リカレント教育を行う社会人は、組織内のキャリアのために学ぶ人々（バーチカル・キャリア群）と、転職やフリーランスへの転向や起業など、組織を超えたキャリアのために学ぶ人々（シフティング・キャリア群）に分類可能 ・収入等につながらなくとも、価値観や視野の拡張といった人間的な側面に成長を感じている	https://fukuoka-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository_uri&item_id=5387&file_id=22&file_no=1
9	政策課題分析シリーズ19 リカレント教育による人的資本投資に関する分析 ―実態と効果について―	内閣府政策統括官	2021	リカレント教育による職業能力の向上を通じて、個人がどのような収入上及び雇用上の変化をたどるかを分析し、人材開発政策、経済政策上の課題について含意を得る	30,000人	【有業者、過去1年間】 ・13.1% ・会社代表者・役員、正社員、限定正社員、派遣社員等で高い 【無業者、過去1年間】 ・3.1% ・（無業の理由が）その他の勉強、通学、が高く（20%弱）、ボランティア、出産・育児、病気・けが等が続く（5%前後）	・公的職業訓練以外の分野のリカレント教育の実施者では、おおむね１割以上収入が増加すると回答する確率が有意に上昇 ・公的職業訓練とＯＪＴ以外の分野のリカレント教育の実施者では、転職を伴っておおむね１割以上収入が増加すると回答する確率が有意に上昇 ・Off-ＪＴや自己啓発の実施者では、正社員以外から正社員に転換する確率が上昇する効果あり ・Off-JTの実施者は非実施者と比べて昇進年齢が有意に低い	https://www5.cao.go.jp/keizai3/2021/01seisakukadai19-0.pdf

No	調査名	実施機関	刊行年	調査概要		調査結果概要		URL等
				目的	調査対象者数	リカレント教育実施割合	リカレント教育の効果	
10	「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」結果報告	一般社団法人 日本経済団体連合会	2021	リカレント教育に対する企業側の期待・ニーズの把握	510社	受講を指示・奨励している：41.5% 受講を指示・奨励はしていないが、自発的に受講している社員はいる：15.9%	–	https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/017.pdf
11	令和2年度「大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデル構築に関する調査研究」成果報告書	株式会社野村総合研究所	2021	大学等リカレント教育の持続可能な運営モデルを検討する	社会人等アンケート：2,217人 大学等アンケート：2652件（学部・研究科等単位）、608件（全学） 企業等アンケート：533件 大学等ヒアリング：40大学から絞り込み 企業等ヒアリング：23社から絞り込み	社会人等：100%（BP受講生を調査対象とするため） 企業等：いずれかの外部機関を活用している割合は69.4%	社会人等：より難易度の高い業務に取り組める、学位や修了証の取得	https://www.mext.go.jp/content/20210521-mxt_syogai03-000013335.pdf
12	若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査報告書	パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原淳 （ハタチからの「学びと幸せ」探究ラボ）	2021	①若年就業者の多様な活躍とウェルビーイング（主観的幸福感）に重要となる資質・能力・適性を明らかにする ②活躍とウェルビーイング（主観的幸福感）のために重要となる仕事経験/大学時代の学び・経験の内容を探る	2000名 ※全国、大卒・院卒 ※業種・職種は不問 25～29歳男性 25.1%／30～35歳男性 35.1% 25～29歳女性 17.9%／30～35歳女性 21.3%／性別不明 0.8%	・社内勉強会への参加：22.8% ・研修、勉強会等への参加（勤務時間外）：14.2% ・資格取得のための学習：20.2% ・社内勉強会の主催：9.1% ・読書：18.6%	—	https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/hatachikara.pdf
13	「リカレント教育の経済への影響」	田中茉莉子	2020	労働者が受けてきた従来の学校教育とリカレント教育の内容との関係性に着目し、海外の事例や先行研究を参照しながら、リカレント教育が経済に与える影響について考察する。	—	—	従来の学校教育と補完的なリカレント教育については、一般に、リカレント教育が雇用、所得、人的資本、経済成長にプラスの影響をもたらす。しかし、代替的なケースについては、リカレント教育を必要としている層について有効であるという研究がある一方で、有意な効果が見られなかったとする研究も存在し、必ずしも明確なプラスの影響が見出されているとはいえないことが明らかとなった。	https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2020/08/pdf/051-062.pdf
14	「EBPMをはじめとした統計改革を推進するための調査研究」（社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究）」	株式会社エーフォース	2019	大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営に必要な基礎資料を得る	5,153人	・学び直しあり：33% ・学び直しなしだが予定・興味あり：50% ・学び直しなしかつ興味なし：17%	【大学等での学習者】 新たな人脈、希望の仕事への転職、年収増加 【民間・勤務先・職業訓練校等での学習者】 新たな人脈、年収増加 【上記両方での学習者】 新たな人脈、年収増加	https://www.mext.go.jp/content/20200731-mxt_syogai03-100000261_1.pdf
15	人的資本と労働生産性：わが国に関する実証研究のサーベイを中心に	村田治	2019	人的資本を考慮した生産関数を前提に、2000 年代に入って蓄積されてきたわが国に関する先行研究を概観し、労働生産性と人的資本の関係をサーベイする。	—	—	・ほぼすべての先行研究で企業の教育訓練が労働生産性を高めることを示唆 ・リカレント教育については、大学教育と補完的であるプログラムや教育機関による成人教育への参加率が労働生産性の上昇には有効	https://kwansei.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=28458&item_no=1&attribute_id=22&file_no=1
16	平成30年度　年次経済財政報告	内閣府	2018	技術革新や人生100年時代に対応し、人づくりや多様な働き方をいかに進めていくかを論じる。具体的には、技術革新・人生100年時代に対応した人材育成や労働市場のあり方について、大学、企業内訓練、社会人の学び直し（リカレント教育等）に焦点を当てて課題を検討するほか、技術革新によって時間や場所にとらわれない働き方が可能となる中で、女性や高齢者の就業にもつながる多様な働き方実現への課題について考察する。	4000人	—	・年収に与える効果の推計結果をみると、自己啓発を実施した人と実施しなかった人の年収変化の差額は、1年後には有意な差はみられないが、2年後では約10万円、3年後では約16万円でそれぞれ有意な差がみられている。自己啓発の効果はすぐには年収には表れないが、ある程度のラグを伴いつつ効果が表れると考えられる。 ・非就業者が自己啓発を実施すると、就職できる確率が、10～14%ポイント程度増加することが示唆されている。年収の場合と異なり1年後から有意な関係がみられる。 ・技術革新に伴い必要性が高まる分析・対話型業務の職業への移動に関しても、自己啓発は1年後から有意に就業確率を高める効果を持っていることが示唆される。	https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je18/pdf/p02023.pdf
17	経済財政分析ディスカッション・ペーパー「企業による人的資本投資の特徴と効果」	内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付（小寺信也・井上祐介）	2018	特に企業が行う人的資本投資に焦点を当てて、人的資本投資が高い企業の特徴を整理するとともに、人的資本投資が労働生産性に対してどのような効果があるのかに関して分析を行う。	2,358社（8,000社に配布）	（自己啓発支援制度があるのは、約60%）	労働生産性の水準が高まると人的資本投資の効果は逓減するものの、労働生産性が高い企業においても人的資本投資を行うことで、生産性が高まる効果があることが示唆された。さらに、従業員が自己啓発を行っている企業においては、この生産性が上昇する効果がより高くなる可能性が指摘された。	https://www5.cao.go.jp/keizai3/discussion-paper/dp182.pdf
18	企業の教育訓練投資と生産性	森川正之	2018	「経済産業省企業活動基本調査」のパネルデータを使用し、企業の教育訓練投資を通じた人的資本ストックと生産性・賃金の関係を定量的に分析する。	—		・製造業とサービス業に分けて分析 ・教育訓練（Off-JT）と、労働生産性・賃金の間には正の相関 ・特にサービス業において、教育訓練の効果があることを示唆 ・教育訓練投資は、企業よりも労働者の方が受けやすい	https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/18j021.pdf
19	「企業の教育訓練の決定要因とその効果に関する実証分析」	権赫旭、金榮愨、牧野達治	2012	労働者に教育訓練を実施している事業所の特徴と、教育訓練と生産性との関係について平成19年度「能力開発基本調査」のデータを用いて分析する	(1) 企業調査 有効回答数：3,183企業 (2) 事業所調査 有効回答数：4,276事業所 (3) 個人調査 有効回答数：7,713人	–	・事業所規模が大きい、正社員割合が高い、労働生産性が高い事業所ほど、OJTの実施率が高い ・Off-JTは、社内よりも社外の方が効果あり	https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/12j013.pdf

表 4-3 に掲載した先行文献を調査したところ、リカレント教育に関する国内の先行調査・研究では、以下のような項目に関して調査を行っていることがわかった。

表 3-6 先行文献で収集されている情報

文献類型	中項目	小項目
社会人対象の調査	回答者の基礎情報	性別、年齢、住所、学歴等
	回答者の現在の職業に関する項目	職業、年収、勤務先情報、勤続年数等
	回答者の過去の経験に関する項目	過去に経験した職業、学生時代の習慣、学生時代の経験、業務上の経験、学び直し経験等
	学習の動機・意欲	学習の動機、学習の目的、学習したい場所・形態・時間・情報収集の方法、学習したい内容等
	学習の背景	キャリアの志向性、キャリアへの意識、キャリア相談の実施状況、職場・組織文化、企業等による支援、業務上の必要性等
	学習内容・形態	学習形態、学習分野、所要時間・期間、学習手法、学習の場所、学習の満足度等
	学習効果、実施の影響	生産性や能力の向上、学習成果の活用実感、キャリアへの影響（社内での影響）、キャリアへの影響（社外での影響（転職を含む））、キャリアへの影響（就職・復職）等
企業対象の調査	回答者基礎情報	従業員数、業種、平均年齢、離職率、地域、設立年等
	取組の背景	職業能力開発計画の有無、公的支援の認知、人的資本への投資状況、従業員に求めるスキル、人手不足実感等
	取組の理由・課題	リスキリングを実施する理由/実施しない理由、リスキリングの実施・推進に当たっての課題等
	取組の内容	リスキリングの取組内容、リスキリング実施支援施策の活用有無、外部組織との連携、従業員への評価、キャリア形成への支援等
	実施の影響	労働生産性の向上、平均賃金の上昇等
教育機関対象の調査	取組状況	実施体制、ニーズ把握、提供プログラム数、プログラム内容、学費、学習内容等
	学習効果	受講者の変化、受講者の満足度等
	今後の取組の方針・課題	今後の方針、課題、背景的な要因の分析、政策提言等

3.2.2 リカレント教育に関する概況の整理

(1) リスキリング・リカレント教育に関する国内の委託事業等

リスキリング・リカレント教育の推進に関しては、文部科学省や経済産業省等を中心として、これまで様々な委託事業、補助事業等が実施されてきた。直近では例えば以下のような事業が行われている。こうした直近の事業の特徴として、企業等の産業競争力の強化や企業等における労働生産性の向上等を目的としていることが挙げられる。

表 3-7 リカレント教育に係る近年の国の委託事業、プログラム認定等

事業名	事業概要、特徴
DX 等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業	令和 4 年に文部科学省が主体となって実施 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた個人に対し、デジタル・グリーン等の成長領域への就職・転職を支援するプログラムを提供 小樽商科大学等の大学や、京都ホテル観光ブライダル専門学校等の専門学校等、計 57 プログラムを採択 (出所:文部科学省「DX 等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」、2024 年 2 月 29 日閲覧 https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/manabinaoshi/mext_00003.html)
地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業	令和 4 年度から文部科学省が主体となって実施 地域ニーズに即した人材育成を行うべく、産官学金の対話・連携を背景としたリカレント教育の仕組みの構築・定着を図る 令和 4 年度は国立大学法人北海道国立大学機構等の大学や神戸市等の自治体等、計 12 機関が採択 (出所:文部科学省「地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業」、2024 年 2 月 29 日閲覧 https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/manabinaoshi/mext_00006.html)
大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデル構築事業	令和 2 年度から令和 4 年度にかけて、文部科学省が主体となって実施 大学や企業、受講者等へのアンケートやヒアリング調査をもとにした実証研究を実施し、大学等でのリカレント教育を推進するためのガイドラインを整備 関西学院大学、東北学院大学、山口大学の 3 大学で実証研究を行ったほか、青山学院大学や早稲田大学等 26 大学をガイドラインに掲載 (出所:文部科学省「大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデル構築事業」、2024 年 2 月 29 日閲覧 https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/manabinaoshi/mext_01260.html)
就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業	令和 3 年度に文部科学省が主体となって実施 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用構造の転換を背景とし、非正規労働者や失業者等の支援として、即効性の高いリカレント教育プログラムの開発や、修了者の就職支援を実施 小樽商科大学や琉球大学等、計 40 大学を採択 (出所:文部科学省「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」、2024 年 2 月 29 日閲覧 https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/manabinaoshi/mext_01127.html)
職業実践力育成プログラム	平成 27 年の教育再生実行会議提言(第6次提言)を受け、文部科学省が設置。厚生労働省の教育訓練給付制度との連携が特徴 社会人の学び直しという選択肢の可視化、大学等における学び直しプログラムの魅力度向上、企業等の理解促進を目的として、企業や社会人等のニーズに即した実践的・専門的プログラムを「職業実践力育成プログラム」として認定 令和 5 年 12 月現在、帯広畜産大学やビジネス・ブレークスルー大学等、426 課程を認定 (出所: 文部科学省「職業実践力育成プログラム」、2024 年 2 月 29 日閲覧 https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/bp/index.htm)
リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業	令和 4 年から令和 5 年にかけて、経済産業省が主体となって実施 リスキリングと労働移動の円滑化を目的として、キャリア相談からリスキリング

事業名	事業概要、特徴
	の提供、転職支援までを一体的に支援 株式会社アイデミーや株式会社 Waris 等、計 110 事業者を採択 （出所：経済産業省「リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業」、 2024 年 2 月 29 日閲覧、https://careerup.reskilling.go.jp/）
第四次産業革命スキル習得講座	平成 30 年から、経済産業省が主体となって実施。厚生労働省「教育訓練給付制度」、「人材開発支援助成金」との連携が特徴 IT・データ等の成長領域において社会人を対象とした専門的・実践的な講座を認定 現在、デジタルハリウッド株式会社や株式会社エンベックスエデュケーション等 140 講座を認定 （出所：経済産業省「第四次産業革命スキル習得講座」、 2024 年 2 月 29 日閲覧 https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/index.html）
地域デジタル人材育成・確保推進事業	令和 4 年度から、経済産業省が主体となって実施 地域企業・産業の DX を推進するために必要な人材を育成するためのプラットフォームを整備し、講義等による人材の育成や、地域企業に受講者を派遣するオンライン研修プログラムを実施 案件組成には、株式会社道銀地域総合研究所等の企業や独立行政法人国立高等専門学校機構（北九州工業高等専門学校）等の学校が採択 （出所：経済産業省関東経済産業局「地域デジタル人材育成・確保推進事業」、 2024 年 2 月 29 日閲覧 https://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/chukaku/degital_jinzai_20220203.html）

（2）海外の成人教育・リカレント教育の状況

次に、諸外国における成人教育・リカレント教育の代表的な施策について調査し、本事業の参考となる事例を整理した。本調査では、各国の労働雇用行政に係る考え方の違いを勘案し[7]英国、ドイツ、スウェーデンを選定した。さらに、近年リカレント教育への注目が高まる国としてシンガポールを選定した。また、国家や制度が主導する取組とは異なるが、米国のコミュニティ・カレッジの産学連携教育について、有識者会議委員から調査の必要性が指摘された。

以下、国や行政が主導する英国・ドイツ・スウェーデン・シンガポールと、米国の調査結果の概要をそれぞれ示す。

[7]もとは G・エスピン-アンデルセンが提示した福祉国家の類型論について、厚生労働省[2012]『平成 24 年版厚生労働白書－社会保障を考える－』(https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/12/（2024 年 2 月 29 日閲覧）)が整理したものを参照した。福祉レジームを、自由主義レジーム（米国などのアングロ・サクソン諸国）、社会民主主義レジーム（スウェーデン、デンマークなどの北欧諸国）、保守主義レジーム（ドイツ、フランスなどの大陸ヨーロッパ諸国）の三つに類型化されるとするもの。今回の調査では、それぞれから代表的な国を選定し、リカレント教育やリスキリングに係る情報を取りまとめた。

表 3-8 英国・ドイツ・スウェーデン・シンガポールの取組の概要

国名	イギリス	ドイツ	スウェーデン	シンガポール
代表的な施策	●同国 では、近年は若年者の労働市場への参入を支援することを政策目的としている。例えば、アプレンティスシップ制度とIoT（Institute of technology）の設置が挙げられる。 ●アプレンティスシップ制度では、企業実習を含むカリキュラムを通して、実際の現場に参入しながらその職業に関する知識を養っていく。その訓練は、政府の支援のもと民間を含むプロバイダーが提供している。 ●IoTでは、地域の企業や大学等が連携し、サイバーセキュリティやアグリテックをはじめとする領域において高度な技術的教育を施している。地域企業が中心となって教育を実施するため、ビジネス上のニーズに即した実践的教育を行うことが可能である。	●同国は伝統的に職業教育を重視しており、デュアルシステムに代表される職業教育システムを構築してきた。継続教育訓練としては、向上職業訓練と再教育訓練等の施策を実施している。向上職業訓練はその職業における更なる職業能力の向上を目指したものであり、再教育訓練は現在とは異なる職業に就くための訓練である。	●同国は労働市場への包摂を重視しており、成人学習に積極的に参加することが文化的にも根付いている。成人を対象とした主な職業教育・訓練としては、高等職業教育及び自治体成人教育が挙げられる。高等職業教育（YH）は、理論教育と実地での訓練を組み合わせた半年から4年間のプログラムである。自治体成人教育では、すべての成人に後期中等教育と同一のカリキュラムを受講する機会を無償で提供し、同等の資格を提供している。	●同国では、学び直しによって職業能力を再開発し、生産性を向上することを政策目的としている。その中心的な施策として、SkillsFutureという全国民を対象とした一連のリスキリング政策パッケージを実施している。当該パッケージでは、学生、アーリーキャリア、ミッドキャリアのそれぞれに向けたリスキリングプログラムを提供している。
取組の背景	●同国には日本のような新卒一括採用の慣行はなく、多くの企業は実務経験を有する人材の採用を望む傾向にある。したがって、実際の現場で働き実務経験を積むことが求められるため、最低限の収入を得ながら実務経験を積むことのできる制度としてのアプレンティスシップ制度や、より高度な技術を身に付けた人材の供給を増加させ、生産性を向上させることを目的にIoTが設置された。	●同国では、すべての教育課程で職業教育の履修機会を設けている。伝統的な職業資格である手工業マイスターも職業教育制度に組み込まれており、継続職業訓練の一部となっている。 ●同国では、政労使が協調した継続訓練に関する戦略（NWS:Nationale Weiterbildungsstrategie)を2019年に初めて採択した。NWSでは、低技能の労働者や求職者を主なターゲットとして戦略を策定している。	●戦後同国では、労働市場への公平なアクセスが重視され、学校教育と職業能力の統合が進められてきた。このため普通科と職業科による教育課程の分岐は存在しない。なお、後期中等教育の卒業後すぐに高等教育や高等職業教育に進む者は半数程度であり、一度労働市場に参入する者も多い。 ●積極的労働市場政策と相対的に低い解雇規制をもって労働市場の流動性を高め、能力開発機会を提供している（レーン・メイドナーモデル）。 ●これらの背景のもと、基本的には無償で職業教育を受けることができる制度が整備された。	●同国は少子高齢化を社会課題としているが、これまでに積極的に受け入れてきた外国人労働者への経済的依存度を低下させることも同じく課題としていた。その中で、SkillsFutureは同国民の生産性を高めることによって、外国人労働者の受け入れによらない経済成長を目指すための中心的施策として導入された。 ●新型コロナウイルスの影響により移民の受け入れが難しくなったことが、個人の生産性向上によって経済成長を実現する方針を後押しした。
ポイント	●制度利用のインセンティブは企業に対して設計している。例えばアプレンティスシップ制度の推進においては雇用主への負担金を導入し、制度の利用を促している。給与支払いに対して一定の比率の負担金を設定し、アプレンティスシップ制度を利用することで還付される仕組みを導入しており、制度を利用しない場合には負担金を支払うのみとなることから、制度利用のインセンティブとなっている。	●民間より実施される訓練の質を担保するために様々な取組がなされており、特に国が助成金を拠出する職業訓練は「ドイツ認定機関（Akkreditierungsstelle:DAkkS）」による認定と認可が必要となるほか、複数の機関が訓練の認定・監視・評価に関与する仕組みとなっている。 ●中小企業における継続訓練への参加率の低さは課題となっており、相談やガイダンス等の企業支援施策を行っている。	●同国の代表的な高等職業教育制度であるYH(Yrkeshögskolan)は、労働市場の結びつきを重視している。そのため政労使が協力してプログラムを策定・実施している。特にYHにおいては一定以上の割合の実地訓練が求められるが、使用者はその場を提供することにより、訓練を受けた人材の優先的な採用が可能となっている。 ●同国の成人教育はしばしば民間のプロバイダーにより提供されており、価格と質で競争する構造となっている。	●SkillsFutureは、申請主義的な側面があまり強くない支援を特徴としている。例えば個人向けの支援では、SkillsFuture Creditとして、25歳以上の国民全員に500シンガポールドルのSkillsFuture Creditを支給している。特にミッドキャリア層に対しては、キャリア移行プログラムに利用可能な500シンガポールドルを追加的に支給している。 ●企業向けの支援では、ミッドキャリア支援として、リスキリングプログラムを通じて40歳以上の地元求職者を雇用した雇用主に対して雇用奨励金を支給している。
課題	●こうした制度が導入された後も、同国の学校教育課程は一般的な教科学習を中心とする普通科が中心となっており、単線的な学校制度のままとなっている。そのため特に、技術系の熟練労働者の育成に引き続き課題を抱えている。	●産業構造の変化に応じた人材の供給のために、低技能の労働者や求職者への訓練の拡充が求められている。NWSによってその方針が定められており、識字能力や基礎的なIT、数学スキル等を身に着けることによるエンプロイアビリティの向上を目指すとしている。 ●既存の複数の支援提供プログラム間での一貫性を高めることが求められている。	●他の欧米諸国同様、高い若年層失業率は課題となっている。特に、移民・難民の労働市場への統合が課題として指摘されており、同国生まれの者と比べて高い失業率となっている。	●中高年層のリスキリングに関しては、習得できる技能の限界やセーフティネットの整備等は課題となる。ミッドキャリア層の雇用を促す等の支援施策を実施していることからも、中高年層のリスキリング及び労働移動の難しさ（より若年の者の方が労働移動しやすい）に対するシンガポール政府の課題意識が推察される。
出所	厚生労働省（2023年）「2022年 海外情勢報告」https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei_hakusho/kaigai23.html（2024年2月16日閲覧） 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2017年）「諸外国における教育訓練制度」 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2020年）「諸外国の民間教育訓練機関について」 三菱総合研究所（2018年）「人的資本に関する国内外分析調査」報告書（経済産業省委託） 三菱総合研究所（2022年）DX・GX時代に求められる「地域版人的資本経営」中編 海外事例から明らかにする6つの要件（https://www.mri.co.jp/knowledge/insight/20221214.html）（2024年2月16日閲覧） 文部科学省（2022年）『諸外国の教育動向 2021年度版』	厚生労働省（2023年）「2022年 海外情勢報告」https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei_hakusho/kaigai23.html（2024年2月16日閲覧） 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2017年）「諸外国における教育訓練制度」 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2020年）「諸外国の民間教育訓練機関について」 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2022年）「「国家継続訓練戦略」の達成事項と課題 ―策定2年目の中間評価」https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/01/germany_01.html（2024年2月16日閲覧） 三菱総合研究所（2018年）「人的資本に関する国内外分析調査」報告書（経済産業省委託） 三菱総合研究所（2022年）DX・GX時代に求められる「地域版人的資本経営」中編 海外事例から明らかにする6つの要件（https://www.mri.co.jp/knowledge/insight/20221214.html）（2024年2月16日閲覧） 文部科学省（2022年）『諸外国の教育動向 2021年度版』 山内麻理（2016年）「ドイツ職業教育訓練制度の進化と変容－二極化とハイブリッド化の兆し―」日本労務学会誌vol.17 No.2:37-55	厚生労働省（2023年）「2022年 海外情勢報告」https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei_hakusho/kaigai23.html（2024年2月16日閲覧） 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2016年）「北欧の公共職業訓練制度と実態」 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2017年）「ディスカッションペーパー 17-02 スウェーデンにおける労働移動を通じた雇用維持 ―労使による再就職支援システムを中心に―」 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2020年）「諸外国の民間教育訓練機関について」 三菱総合研究所（2018年）「人的資本に関する国内外分析調査」報告書（経済産業省委託） 三菱総合研究所（2022年）DX・GX時代に求められる「地域版人的資本経営」中編 海外事例から明らかにする6つの要件（https://www.mri.co.jp/knowledge/insight/20221214.html）（2024年2月16日閲覧）	Ministry of Education(23 November 2022)"Release of 2022 PSLE Results"https://www.moe.gov.sg/news/press-releases/20221123-release-of-2022-psle-results（2023年10月13日閲覧） Ministry of Manpower(26 May 2020)"Support for local jobseekers through SGUnited Jobs and Skills Package" https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2020/0526-sgunited-jobs-and-skills-package（2023年10月13日閲覧） Skills Future Singapore https://www.skillsfuture.gov.sg/（2023年10月13日閲覧） 三菱総合研究所（2018年）「人的資本に関する国内外分析調査」報告書（経済産業省委託）

表 3-9 米国 コミュニティ・カレッジにおける取組の概要

コミュニティ・カレッジとは

- コミュニティ・カレッジは、社会人学生の受入れが幅広く行われていること、職業教育を目的とした課程を有すること、学費が比較的安価であること等が主な特徴として挙げられ、年齢層や属性を問わず、地域コミュニティにおける教育機会の提供や、地域産業に対する質の高い労働力の提供の役割を担っている。
- 米国におけるコミュニティ・カレッジの特徴は、以下のとおり。

項目	特徴
入学者数	• 正規生2,660,000人、科目等履修生4,053,000人(2014年時点)。 • アメリカにおける学部レベルの入学者総数に対し、それぞれ40%、60%と高い割合を占める • 正規生と科目等履修生を合計すると、1990年時点から約25%学生数が増加
学生の特徴	社会人として働きながら通う学生が多く、年齢層も複数の世代にまたがる
修業期間	2年間
課程	①職業教育(Vocational Education)・技術訓練(Technical Training)課程 • 地域コミュニティにおける労働力の提供、労働者の質向上を担う • 扱う職業分野は非常に幅広い ②進学準備(Academic Preparation)課程 • 4年制大学に編入するための準備過程として位置付けられる • 大学の教養課程と同等レベルであり、4年制大学とのカリキュラム上の連携が行われている
学費	• 1単位当たり46ドル、1学期あたり552ドル(12単位でフルタイム学生として認定)で通学することが可能(カリフォルニア・コミュニティ・カレッジの場合) • 公立のため大学納入金が安価であり、低所得者数への教育機会提供に貢献
クラス編成	1クラスの学生数の平均は20~30人と、少人数教育が行われている
カリキュラム	教養科目や専門科目、職業教育科目など、多様なカリキュラムが構成され、4年制大学編入時に、後期2年課程への移行がスムーズになるよう工夫されている

産学社連携による教育プログラムの概要

- コミュニティ・カレッジでは、産学社の連携による協同教育(CO-OP 教育)が提供されている。
  - ➢ プログラムの特徴
    - ✧ コミュニティ・カレッジにおける協同教育は、教室外での就業体験が大学の教育課程の中に計画的に組み込まれ、学生は教室内外のリソースを活用した課程を履修することによって、卒業時に学位と一定の就業体験の両方を手に入れることができる、といった特徴を有する。さらに、そこで実施する就業体験は単位として認定されるばかりでなく報酬が支払われる場合が多いので、奨学金の要素も含むこととなる。
    - ✧ このように、産学社の連携により、コミュニティ・カレッジの学生は、就業体験を通じて生計を立てながら社会人学生として学びを継続することができる仕組みとなっている。
    - ✧ なお、学生の受入れ先は、コミュニティ・カレッジと協同関係にある地元企業や NPO が中心であり、理工・人文・社会科学など、学生の専門や関心に応じて受入れ先の紹介が行われている。
  - ➢ プログラムの提供方法(スケジュール)
    - ✧ プログラムの提供方法(スケジュール)の種類
      - ● 協同教育プログラムは、その提供方法(スケジュール)に応じて、オールタネーティング型のプログラム(Alternating Program)と、パラレル型のプログラム(Parallel Program)の大きく一つに分類される。それぞれの特徴は以下のとおりである。
      - ● オールタネーティング型は学内での教育と学外での就業(いずれもフルタイム)を学期単位で交互に行う学期交代制で実施され、2 年間のプログラムと 3 年間のプログラムが存在する。
      - ● パラレル型は 1 日単位で学内での教育(フルタイム)と学外での就業(パートタイム)を交互に行うもので、日中は学内での教育、夕刻から学外での就業を数時間行うなど、雇用者との協議によってプログラムを組み立てる。オールタネーティング型と同様、2 年間と 3 年間のプログラムがそれぞれ存在し、学期によっては学習のみに専念するといったことも可能となっている。
  - ➢ プログラムの提供方法(スケジュール)に影響を与える要素は各コミュニティ・カレッジや、学科によって異なる。影響を与える要素としては、以下の 4 点 が挙げられる。
    - ①産・学・社協同教育に学校側がどれだけ熱意をもって取り組んでいるか(例えば、履修要件として何時間程度を協同教育に充てるかなど)
    - ②職業教育分野の協同教育か、一般教育分野の協同教育か
    - ③カレッジの学年暦(academic calendar)がセメスター制か、3学期制か、4学期制か
    - ④受入れ企業や団体等の都合

産学社連携による協同教育の意義と課題

- 産学社連携の協同教育実施による、各主体における取組の意義や課題を、以下に取りまとめた。
  - ➢ 各主体における取組の意義

主体	取組の意義
学生	• 職業適性を知ることによる、キャリア選択の幅の広がり • 学内での学習と学外での世界との結びつきによる、学習意欲の向上 • 個人のニーズにある職場を選択することによる、教育効果の増大 • 文化・経済的に恵まれない学生の孤立感の低減、自己肯定感の向上
カレッジ	• 企業を含めたコミュニティとの関係構築、交流の促進 • コミュニティ内の施設・リソースの利活用 • 教職員が最新の動向に敏感になることによる、絶えざる研修の促進 • 企業やコミュニティのフィードバックを通じたカリキュラムや教育方法の改善
雇用者	• 自社の従業員になる潜在的可能性を持った人材の確保、離職率の低下 • 企業内訓練よりも経済的な人材育成が可能(大企業) • 自社内の訓練プログラムがない場合も人材育成が可能(中小企業)
コミュニティ	• コミュニティ・カレッジでの教育を受けた就業予備軍の育成 • 学生の市民性や責任感の増大 • 学生のコミュニティへの定着率の向上

➢ 産学社協同教育の課題

① 経済・雇用情勢に伴い受入れ可能な学生数が変動するため、安定したプログラムの提供が難しく、また、成人失業者が増加する時期に学生を雇用することへの倫理的問題が発生しうる。

② 学生が特定の職種に求めるニーズと、雇用者のニーズ(実際に提供される業務)の不一致による、学生の就職・労働意欲の低下が起こり得る。

③ 雇用者による教育的配慮や教育マインドの不足、あるいは学生の勤労意欲や産学社協同教育の教育的意義に対する理解の不足により、職業教育の質的低下が起こり得る。

④ 大学教員による、大学が職業教育に特化することに対する忌避感や、勤務態度が悪い学生に対する雇用者の不満等に伴う、ステークホルダー間の相互不信が起こり得る。

⑤ 就業実習について、どの程度の範囲を単位認定して良いかの合意が得られにくい。

【参考文献】

井口千鶴(2006),「コミュニティ・カレッジにおけるコーオプ(CO-OP)教育 ―アメリカ短期高等教育における産・学・社の協力―」,『国立教育政策研究所紀要』135,45-55

小林明(2020),「米国のコミュニティカレッジに関する一考察―高等教育機関としての認定―」,『明治大学国際日本学研究』9-1,15-30

宇田川拓雄(2018),「米国のコミュニティカレッジの役割とその教員のアイデンティティ」,『高等教育ジャーナル―高等教育と生涯学習―』25,37-46

3.3 調査の活用

文献調査を整理した結果と、その結果の活用方針について以下のように整理した。

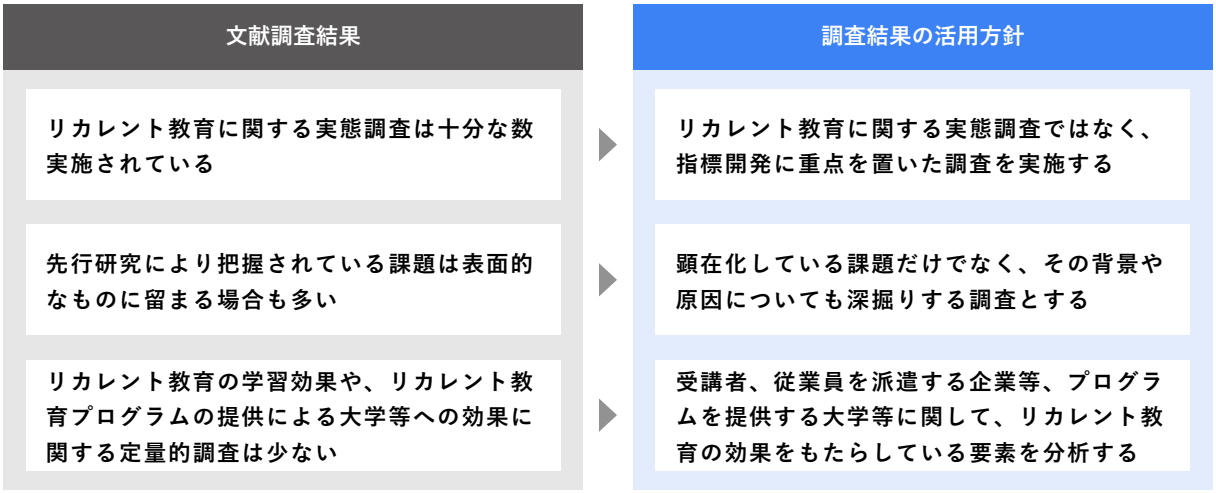

図 3-1 文献調査結果と活用方針

4. 社会人等調査（アンケート調査）

4.1 調査の概要

4.1.1 目的、リサーチ・クエスチョンの設定

本事業の趣旨を踏まえ、社会人等調査では、以下を目的としてアンケート調査を行うこととした。

- リカレント教育の取組状況の可視化
- リカレント教育を実施した者の特徴の把握
- リカレント教育が個人の能力・スキルに与える効果の可視化
- 本事業における指標開発に向けて、リカレント教育の実施における障壁や後押しとなる要素の特定

上記の目的を踏まえ、調査・分析を通じて明らかにすべき問い（リサーチ・クエスチョン：RQ）として以下の 2 点を設定した。

- リカレント教育の実施を促す要因は何か（RQ①）
- リカレント教育に取り組んだ結果として、リカレント教育の実施者は想定する成果を得られているか。また、想定する成果を得るために必要な要素は何か（RQ②）

4.1.2 調査対象

社会人等調査では、大学・専修学校専門課程（専門学校）の講座、民間企業の提供する研修・講座、独学含め、リカレント教育を実施した社会人等に対しての調査を行った。なお、リカレント教育の成果を可視化するために、前述のリカレント教育のいずれも実施していない社会人等も対象とした。

なお、調査対象者の具体的な条件については 4.1.6 回収状況・回答者属性にて記述する。

4.1.3 調査方法

Web モニターを用いたアンケート調査

4.1.4 調査期間

令和 5 年 10 月 13 日～同年 10 月 20 日

4.1.5 調査項目

表 4-1 に調査対象の選定のためのスクリーニング調査（SC 調査）と本調査の調査項目を示す。

SC 調査では、本調査の対象者となる回答者を抽出することを目的として調査項目を設計した。具体的には、4.1.6 回収状況・回答者属性で記載する割付条件を設計するため、職業、業種、勤務先の従業員数、リカレント教育の実施経験を SC 調査の調査項目に含めた。さらに、社会人等がどのようにリカレント

教育に取り組んでいるか(リカレント教育の取組状況)の把握、リカレント教育を開始又は継続する際に障壁となっていることは何か(リカレント教育の阻害要因)を把握するために、対応する設問項目も SC 調査において聴取した。

本調査では、RQ を明らかにするため、リカレント教育の取組状況や成果に影響が強いと推察される要素を設問項目として設定した。

表 4-1 社会人等調査の調査項目

調査名	設問番号	設問の概要	設問の聴取目的
SC 調査	SC1	性別	回答者の属性情報の把握
	SC2	年齢	
	SC3	職業	
	SC4	業種	
	SC5	仕事の種類	
	SC6	勤務先従業員数	
	SC7	リカレント教育の取組状況	リカレント教育の取組状況やリカレント教育の阻害要因の把握
	SC8	今後のリカレント教育の取組意向	
	SC9	リカレント教育の取組理由	
	SC10	リカレント教育の阻害要因	
本調査	Q1	最終学歴	回答者の属性情報の把握
	Q2	学習取組結果	リカレント教育による成果の状況の把握
	Q3	キャリアの状況	リカレント教育の実施を促す要素、リカレント教育による成果に影響が強いと考えられる要素の特定
	Q4	キャリアビジョン	
	Q5	コミュニティ参加	
	Q6	必要な/向上した/向上させたい知見・スキル	
	Q7	勤務先研修で向上した知見・スキル	
	Q8	事業領域・ビジネステーマへの知見・スキル	
	Q9	過去の成功体験	
	Q10	学習への期待(学習が役に立つと思うか)	
	Q11	資格や検定の取得経験	
	Q12	資格や検定の取得意向	
	Q13	日常的な自己研鑽	
	Q14	仕事や職場への満足感	
	Q15	5 年後の勤務先想定	
	Q16	人事評価制度についての意見	勤務先における人事施策の状況の把握
	Q17	勤務先の研修の満足度	
	Q18	大学等のプログラムの受講経験	大学と民間のプログラムの比較
	Q19	大学等と民間のリカレント教育の比較	
	Q20	学習意欲を高めるための支援策	リカレント教育の実施を促す施策や取組の把握
	Q21	勤務先の学習環境	
	Q22	リカレント教育に係る経費支援制度の利用	

4.1.6 回収状況・回答者属性

表 4-3 に割付条件・回収予定数の割付と回収実績数を示す。

回収に際しては、統計的に有意な示唆が分析から得られるように割付条件を設計した。具体的には、本調査の有効回答者 10,000 人程度のうち、表 4-2 で定義した大学のリカレント教育のいずれかを社会人になってから受講した経験のある者(実施者)及び受講する意向を有する者(意向者)が 3,300 人程度、民間のリカレント教育の実施者及び意向者が 3,300 人程度、独学のリカレント教育の実施者及び意向者が 1,200 人程度、リカレント教育を実施していない者が 1,200 人程度、派遣社員等が 1,000 人程度となる

ように割付条件を設計した。

これより、本調査において「勤務先で開催された研修」のみの受講に留まる社会人等は、「リカレント教育を実施していない者」として回収されていることに注意されたい。また、第1回検討委員会での検討を踏まえ、従業員規模や正規雇用者/非正規雇用者の区分を考慮した割付条件とした。

SC 調査は 138,862 人に対して実施し、ほぼ予定した回収数で本調査を実施した。なお、回収に際しては、「大学等のリカレント教育の実施者」、「民間企業のリカレント教育の実施者」、「独学でのリカレント教育の実施者」、「大学等のリカレント教育の実施意向者」、「民間企業のリカレント教育の実施意向者」、「独学でのリカレント教育の実施意向者」の順に優先して割り当てを行なった。そのため、表 4-3 において、特定の割付セルの該当者として回収した対象者でも、同表内の右列に重複して該当するケースが存在する。

表 4-2 リカレント教育の分類

分類	リカレント教育の種類
大学のリカレント教育	大学院修士・博士課程
	大学学部、短大、専門学校
	大学等の履修証明プログラム、科目等履修プログラム（履修証明プログラム等）
民間のリカレント教育	勤務先以外の企業・団体（大学を除く）が提供する学習プログラム（民間学習プログラム）
独学のリカレント教育	有志勉強会
	書籍やインターネット等を活用した独自学習（独自学習）

表 4-3 割付条件（回収予定数）と回収実績数

			会社代表者・団体代表者・会社役員・団体役員 会社員・団体職員・公務員				嘱託社員・契約社員・派遣社員
			大学のリカレント教育の実施者及び意向者	民間のリカレント教育の実施者及び意向者	独学のリカレント教育の実施者及び意向者	リカレント教育を実施していない者	
従業員規模	50～199 人	製造業	500（272）	500（648）	200（211）	200（260）	1,000（1,000）
	200～999 人		500（358）	500（633）	200（164）	200（231）	
	1,000 人以上		500（502）	500（565）	200（133）	200（200）	
	50～199 人	非製造業	500（501）	500（541）	200（158）	200（200）	
	200～999 人		500（501）	500（529）	200（170）	200（200）	
	1,000 人以上		500（803）	800（846）	200（151）	200（200）	
合計			3,300（2,937）	3,300（3,762）	1,200（987）	1,200（1,291）	1,000（1,000）

※（）内は回収実績数

4.2 調査の結果（単純集計、クロス集計）

4.2.1 リカレント教育の取組状況

本節では、SC 調査の設問 SC7「リカレント教育の取組状況」[8]の集計結果を示す。

まず、単純集計によりリカレント教育の取組状況を可視化し、次に、表側を属性（性年代別、業種・雇用形態・職種別）、表頭をリカレント教育の種類としたクロス集計（横%表）により、属性別の取組状況の違いを可視化した。

（1）リカレント教育の取組状況（単純集計）

図 4-1 にリカレント教育の取組状況の単純集計結果を示す。

社会人になってからリカレント教育を実施したと回答した割合（実施率）は、「勤務先で開催された研修（勤務先研修）」が 72.9%と最も高く、次いで「民間学習プログラム」が 44.1%、「独自学習」が 42.1%であった。一方、大学のリカレント教育の実施率はいずれも低く、その中で最も高かった「大学学部、短大、専門学校」でも 12.0%であった。なお、「勤務先研修」については、企業に所属している社会人等であれば基本的に全員が受講していると考えられるため、以下のクロス集計では分析や考察の対象外とした。

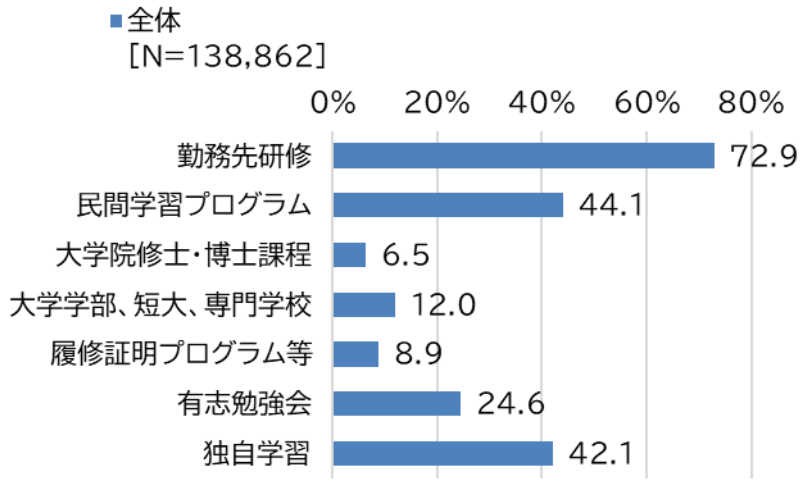

図 4-1 リカレント教育の取組状況（単純集計）（単数回答）

[8] 設問 SC7「あなたは以下の学習を行ったことがありますか。最もあてはまるものをお答えください。（SA）」において、「1年以内に行った」又は「1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」と回答した回答者の割合を集計。本設問における学習は次の通り（※「：」以降は、本文中での表記）。「勤務先で開催された研修：勤務先研修」、「勤務先以外の企業・団体(大学を除く)が提供する学習プログラム：民間学習プログラム」、「大学院修士課程・博士課程への進学：大学院修士・博士課程」、「大学の学部、短期大学、専門学校への進学：大学学部、短大、専門学校」、「大学等の履修証明プログラム、科目等履修プログラム：履修証明プログラム等」、「有志により開催された勉強会への参加：有志勉強会」、「書籍やインターネット等を活用した独自学習：独自学習」

(2) リカレント教育の取組状況(性年代別)

図 4-2 に性年代別のリカレント教育の取組状況を示す。

性別で比較すると、「民間学習プログラム」では約 9.9 ポイント、「有志勉強会」では約 5.4 ポイント、「独自学習」では約 4.4 ポイント、女性よりも男性の実施率が高かった。一方、その他のリカレント教育の実施率には性別による違いはほとんど見られなかった[9]。

次に、年代別で比較すると、民間及び独学のリカレント教育では 60 代の実施率が最も高かったのに対し、大学のリカレント教育では 20 代の実施率が最も高かった。この結果に対する考察は、4.2.7 基礎集計結果の考察の節にて記述する。

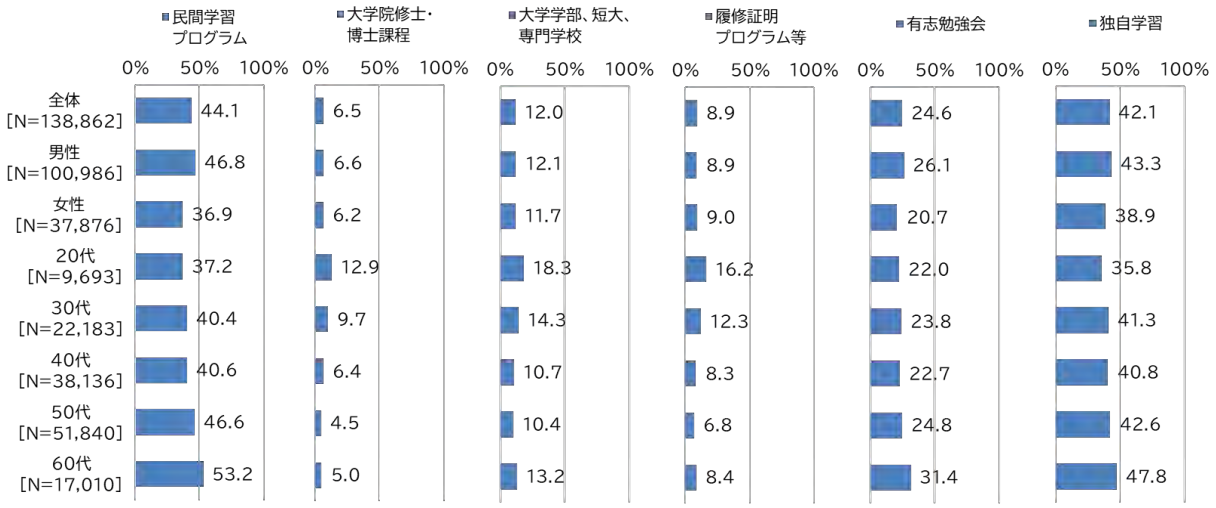

図 4-2 リカレント教育の取組状況(性年代別)(単数回答)

(3) リカレント教育の取組状況(業種・雇用形態・職種別)

図 4-3 に業種・雇用形態・職種別のリカレント教育の取組状況を示す。

業種別(製造業/非製造業別)[10]で比較すると、「民間学習プログラム」では約 2.8 ポイント、非製造業より製造業の実施率が高かったのに対し、「有志勉強会」では約 1.7 ポイント、「履修証明プログラム等」では約 1.3 ポイント、「大学学部、短大、専門学校」では約 1.2 ポイント、製造業より非製造業の実施率が高かった。一方、その他のリカレント教育の実施率には業種別による違いはほとんど見られなかった。

次に、雇用形態別(正規雇用者/非正規雇用者別)[11]で比較すると、「民間学習プログラム」では約 13.6 ポイント、「独自学習」では約 9.9 ポイント、「有志勉強会」では約 7.9 ポイント、「履修証明プログラム等」では約 1.6 ポイント、「大学院修士・博士課程」では約 1.4 ポイント、非正規雇用者より正規雇用者の実施率が高かった。一方、その他のリカレント教育の実施率には雇用形態別による違いはほとんど見られなかっ

---

[9] 属性別の比較は、z 検定を行い、Bonferroni 法により補正した p 値が 0.05 以上、又は差分値が 1pt 未満の場合、違いはほとんど見られないと判断した。なお、以降の社会人等アンケート調査における属性別の比較についても同様に判断をした。

[10] SC 調査における設問 SC4「業種」に対し「製造業」と回答したか否かで回答者を分類。

[11] SC 調査における設問 SC3「職業」に対し、「会社代表者・団体代表者」、「会社役員・団体役員」、「会社員・団体職員」、「公務員」のいずれかと回答した回答者を「正規雇用者」、「嘱託社員・契約社員・派遣社員・パート・アルバイト」と回答した回答者を「非正規雇用者」と分類。

た。この結果に対する考察は、4.2.7 基礎集計結果の考察の節にて記述する。

次に、職種別(オフィス勤務者/現場勤務者別)[12]で比較すると、「独自学習」では約 19.6 ポイント、「民間学習プログラム」では約14.0ポイント、「有志勉強会」では約8.5ポイント、「大学学部、短大、専門学校」では約 2.4 ポイント、「履修証明プログラム等」では約 2.0 ポイント、「大学院修士・博士課程」では約 1.7 ポイント、現場勤務者よりオフィス勤務者の実施率が高く、いずれのリカレント教育においてもオフィス勤務者の実施率の方が高かった。

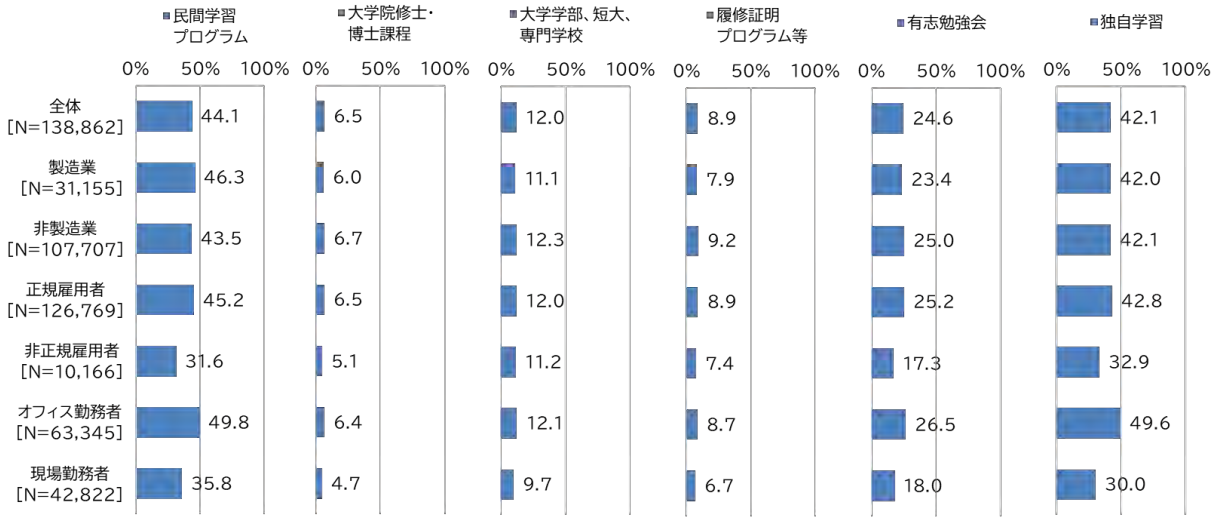

図 4-3 リカレント教育の取組状況(業種・雇用形態・職種別)(単数回答)

4.2.2 リカレント教育の取組意向

本節では、SC 調査の設問 SC8「今後のリカレント教育の取組意向」[13]の集計結果を示す。

まず、単純集計によりリカレント教育の取組意向を可視化し、次に、表側を属性(性年代別、業種・雇用形態・職種別)、表頭をリカレント教育の種類としたクロス集計(横%表)により、属性別の取組意向の違いを可視化した。

(1) リカレント教育の取組意向(単純集計)

図 4-4 にリカレント教育の取組意向の単純集計結果を示す。リカレント教育を行いたい、又はどちらかといえば行いたいと回答した割合(意向率)は、「独自学習」が 41.0%と最も高く、次いで「勤務先研修」が 39.1%、「民間学習プログラム」が 34.8%であった。一方、大学のリカレント教育の意向率はいずれも低く、

---

[12] SC 調査における設問 SC3「職業」に対し、「会社員・団体職員(オフィス勤務)」と回答した回答者を「オフィス勤務者」、「会社員・団体職員(現場勤務)」と回答した回答者を「現場勤務者」と分類。

[13] 設問 SC8「あなたは今後、以下の学習を行いたいと思いますか。最もあてはまるものをお答えください。現在も学習を行っている場合は、その後の学習意向についてお答えください。(SA)」において、「行いたい」又は「どちらかと言えば行いたい」と回答した回答者の割合を集計。本設問における学習は次の通り(※「:」以降は、本文中での表記)。「勤務先で開催された研修:勤務先研修」、「勤務先以外の企業・団体(大学を除く)が提供する学習プログラム:民間学習プログラム」、「大学院修士課程・博士課程への進学:大学院修士・博士課程」、「大学の学部、短期大学、専門学校への進学:大学学部、短大、専門学校」、「大学等の履修証明プログラム、科目等履修プログラム:履修証明プログラム等」、「有志により開催された勉強会への参加:有志勉強会」、「書籍やインターネット等を活用した独自学習:独自学習」

その中で最も高かった「履修証明プログラム等」でも 18.3%であった。

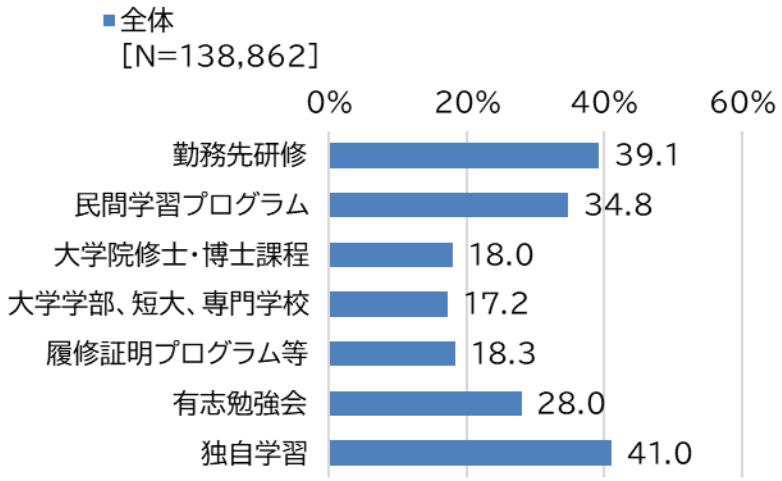

図 4-4 リカレント教育の取組意向（単純集計）（単数回答）

(2) リカレント教育の取組意向（性年代別）

図 4-5 に性年代別のリカレント教育の取組意向を示す。

性別で比較すると、「大学院修士・博士課程」では約 1.4 ポイント、女性よりも男性の意向率が高かったのに対し、「独自学習」では約 1.9 ポイント、男性よりも女性の意向率が高かった。一方、その他のリカレント教育の意向率には性別による違いはほとんど見られなかった。この結果に対する考察は、4.2.7 基礎集計結果の考察の節にて記述する。

次に、年代別で比較すると、大学のリカレント教育では 20 代の意向率が最も高く、民間及び独学のリカレント教育では 30 代の意向率が最も高かった。一方、いずれのリカレント教育においても 50 代、60 代の意向率は低かった。この結果に対する考察は、4.2.7 基礎集計結果の考察の節にて記述する。

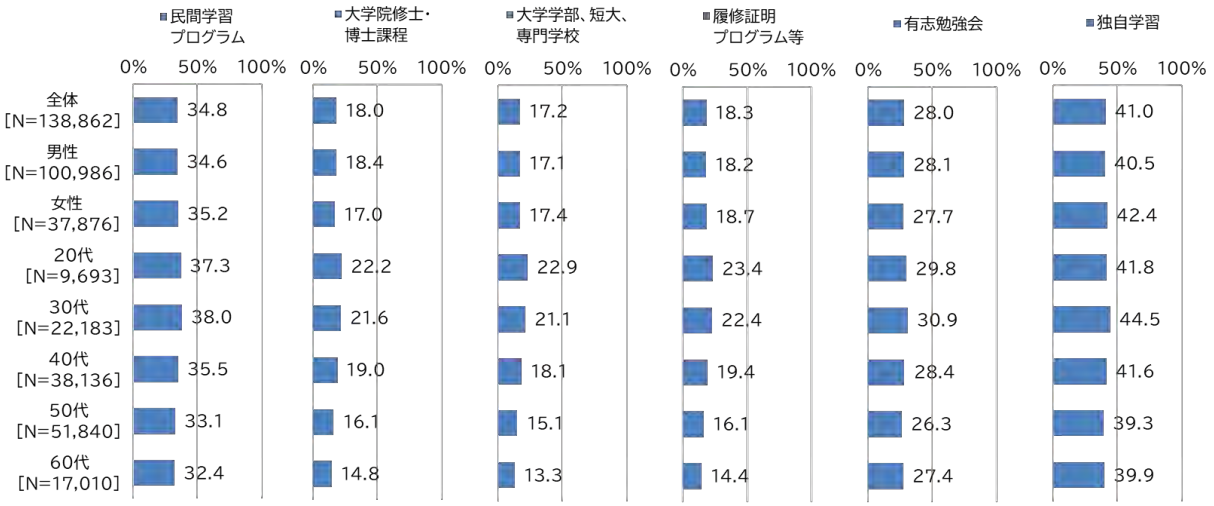

図 4-5 リカレント教育の取組意向（性年代別）（単数回答）

(3) リカレント教育の取組意向(業種・雇用形態・職種別)

図 4-6 に業種・雇用形態・職種別のリカレント教育の取組意向を示す。

業種別(製造業/非製造業別)で比較すると、「有志勉強会」では約 1.1 ポイント、「独自学習」では約 1.0 ポイント、製造業より非製造業の意向率が高かった。一方、その他のリカレント教育の意向率には業種別による違いはほとんど見られなかった。

次に、雇用形態別(正規雇用者/非正規雇用者別)で比較すると、「民間学習プログラム」では約 11.3 ポイント、「独自学習」では約 8.5 ポイント、「有志勉強会」では約 8.4 ポイント、「大学院修士・博士課程」では約 5.8 ポイント、「履修証明プログラム等」では約 4.8 ポイント、「大学学部、短大、専門学校」では約 4.2 ポイント、非正規雇用者より正規雇用者の意向率が高く、いずれのリカレント教育においても正規雇用者の意向率の方が高かった。この結果に対する考察は、4.2.7 基礎集計結果の考察の節にて記述する。

次に、職種別(オフィス勤務者/現場勤務者別)で比較すると、「独自学習」では約 16.3 ポイント、「民間学習プログラム」では約 13.3 ポイント、「有志勉強会」では約 10.5 ポイント、「大学院修士・博士課程」では約 8.0 ポイント、「履修証明プログラム等」では約 7.5 ポイント、「大学学部、短大、専門学校」では約 6.1 ポイント、現場勤務者よりオフィス勤務者の意向率が高く、いずれのリカレント教育においてもオフィス勤務者の意向率の方が高かった。

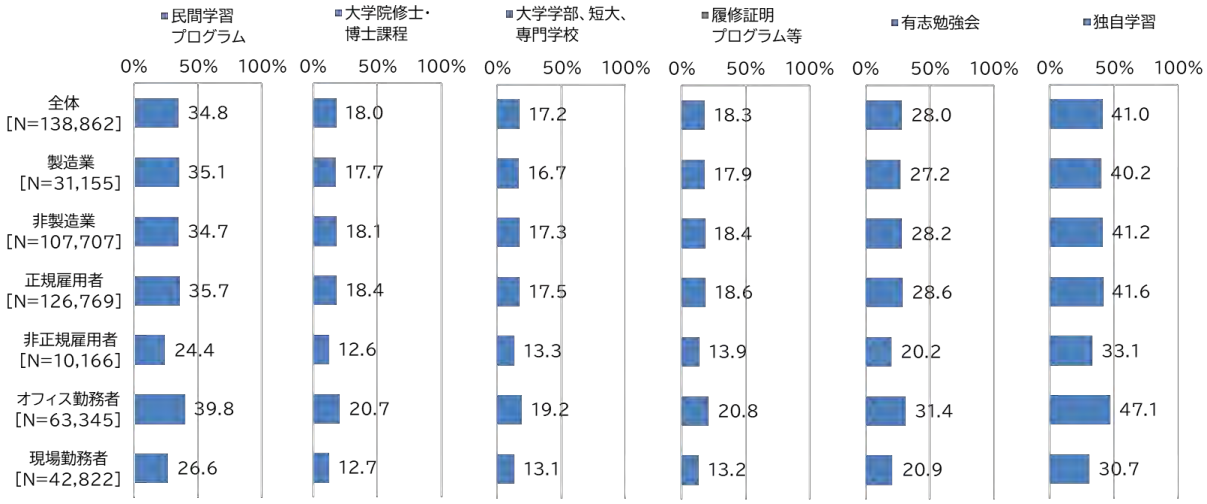

図 4-6 リカレント教育の取組意向(業種・雇用形態・職種別)(単数回答)

4.2.3 リカレント教育の取組理由

本節では、SC 調査の設問 SC9「リカレント教育の取組理由」[14]の集計結果を示す。

まず、単純集計によりリカレント教育の取組理由を可視化し、次に、表側を属性(性年代別、業種・雇用形態・職種別)、表頭をリカレント教育の取組理由としたクロス集計(横%表)により、属性別の取組理由の違いを可視化した。

---

[14] 設問 SC9「＜SC7で以下の項目に「1年以内に行った」「1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」と回答した方＞にお伺いします。学習しようと思った理由について、あてはまるものを全てお答えください。(MA)」において、各選択肢を選択した回答者の割合を集計。

(1) リカレント教育の取組理由(単純集計)

図 4-7 にリカレント教育の取組理由の単純集計結果を示す。学習しようと思った理由(取組理由)の選択率では、「勤務先から求められたため」が 70.4%と最も高く、次いで「現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため(勤務先から指示はなし)」が 28.2%であった。なお、「勤務先から求められたため」については、「勤務先研修」を受講している社会人等であれば基本的に全員が取組理由としていると考えられるため、以下のクロス集計では分析や考察の対象外とした。

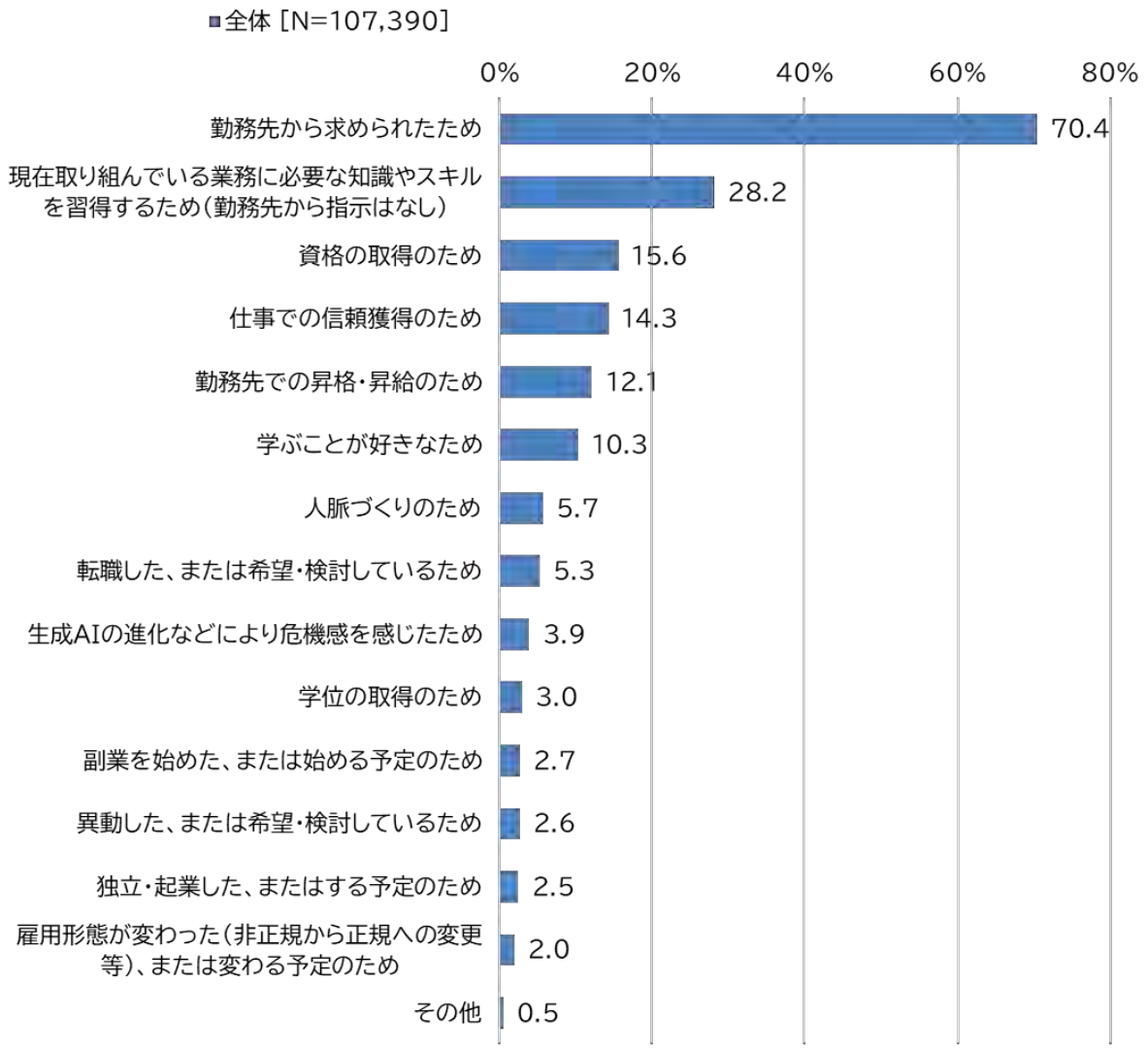

図 4-7 リカレント教育の取組理由(単純集計)(複数回答)

(2) リカレント教育の取組理由(性年代別)

図 4-8 に性年代別のリカレント教育の取組理由を示す。

性別で比較すると、「人脈づくりのため」では約 1.6 ポイント、「仕事での信頼獲得のため」では約 1.2 ポイント、「生成 AI の進化などにより危機感を感じたため」では約 1.0 ポイント、女性よりも男性の選択率が高かったのに対し、「転職した、又は希望・検討しているため」では約 1.9 ポイント、「資格の取得のため」では約 1.8 ポイント、「学ぶことが好きなため」では約 1.7 ポイント、男性よりも女性の選択率が高かった。一方、その他の項目では、選択率に性別による違いはほとんど見られなかった。

次に、年代別で比較すると、「現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため(勤務先から指示はなし)」では、年代が上がるほど選択率が高くなる傾向が見られた一方、「転職した、又は希望・検討しているため」、「生成 AI の進化などにより危機感を感じたため」、「学位の取得のため」、「異動した、又は希望・検討しているため」などでは、年代が下がるほど選択率が高くなる傾向が見られた。この結果に対する考察は、4.2.7 基礎集計結果の考察の節にて記述する。

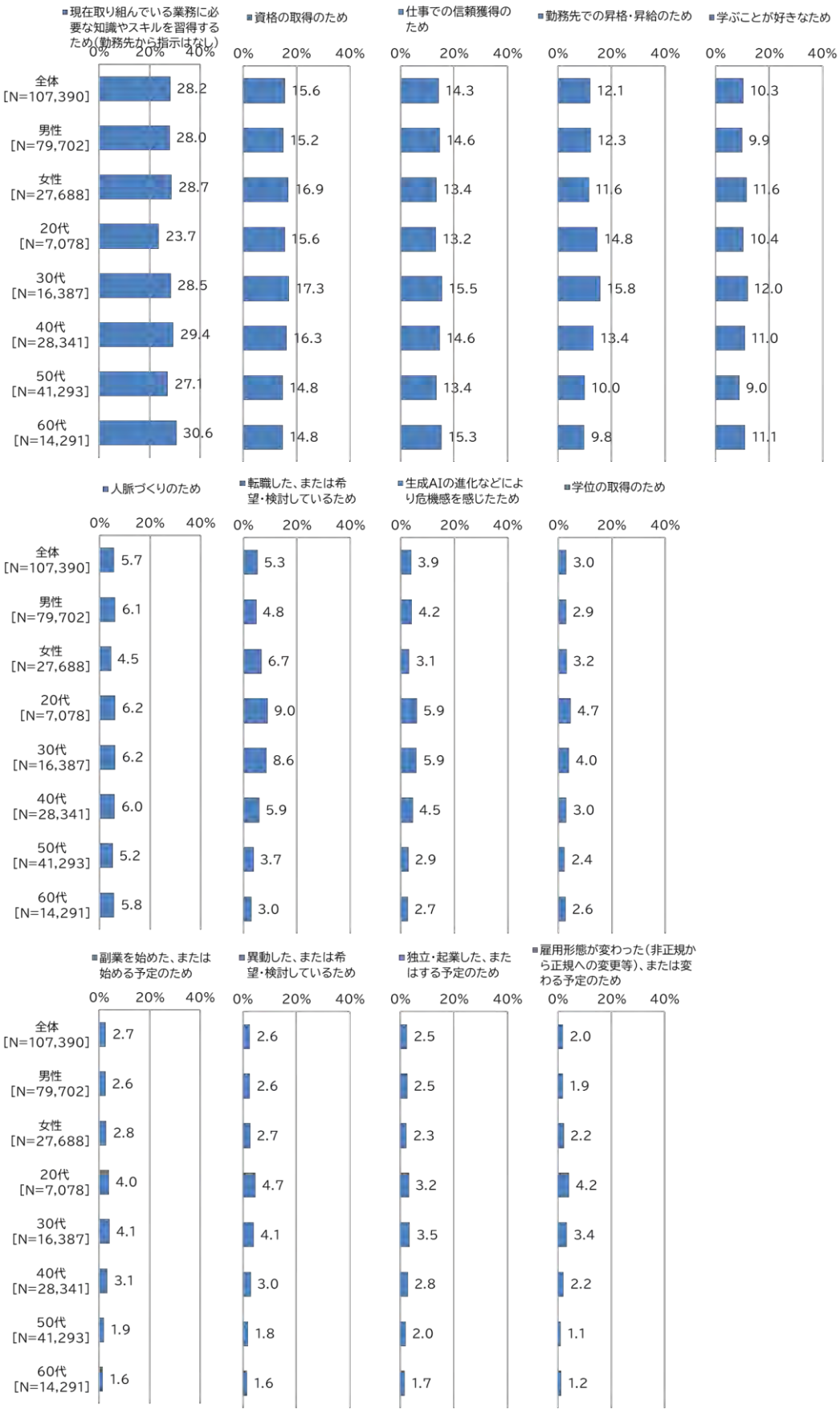

図 4-8 リカレント教育の取組理由(性年代別)(複数回答)

(3) リカレント教育の取組理由(業種・雇用形態・職種別)

図 4-9 に業種・雇用形態・職種別のリカレント教育の取組理由を示す。

業種別(製造業/非製造業別)で比較すると、「勤務先での昇格・昇給のため」では約 1.5 ポイント、非製造業より製造業の選択率が高かったのに対し、「資格の取得のため」では約 3.0 ポイント、「学ぶことが好きなため」では約 1.6 ポイント、「仕事での信頼獲得のため」では約 1.4 ポイント、製造業より非製造業の選択率が高かった。一方、その他の項目では、選択率に業種別による違いはほとんど見られなかった。

次に、雇用形態別(正規雇用者/非正規雇用者別)で比較すると、「現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため(勤務先から指示はなし)」では約 5.8 ポイント、「勤務先での昇格・昇給のため」では約 4.1 ポイント、「仕事での信頼獲得のため」では約 2.5 ポイント、「人脈づくりのため」では約 1.9 ポイント、「生成 AI の進化などにより危機感を感じたため」では約 1.5 ポイント、非正規雇用者より正規雇用者の選択率が高かったのに対し、「学ぶことが好きなため」では約 1.4 ポイント、正規雇用者より非正規雇用者の選択率が高かった。一方、その他の項目では、選択率に雇用形態別による違いはほとんど見られなかった。

次に、職種別(オフィス勤務者/現場勤務者別)で比較すると、「現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため(勤務先から指示はなし)」では約 7.4 ポイント、「学ぶことが好きなため」では約 2.4 ポイント、「生成 AI の進化などにより危機感を感じたため」では約 1.7 ポイント、現場勤務者よりオフィス勤務者の選択率が高かった。一方、その他の項目では、選択率に職種別による違いはほとんど見られなかった。

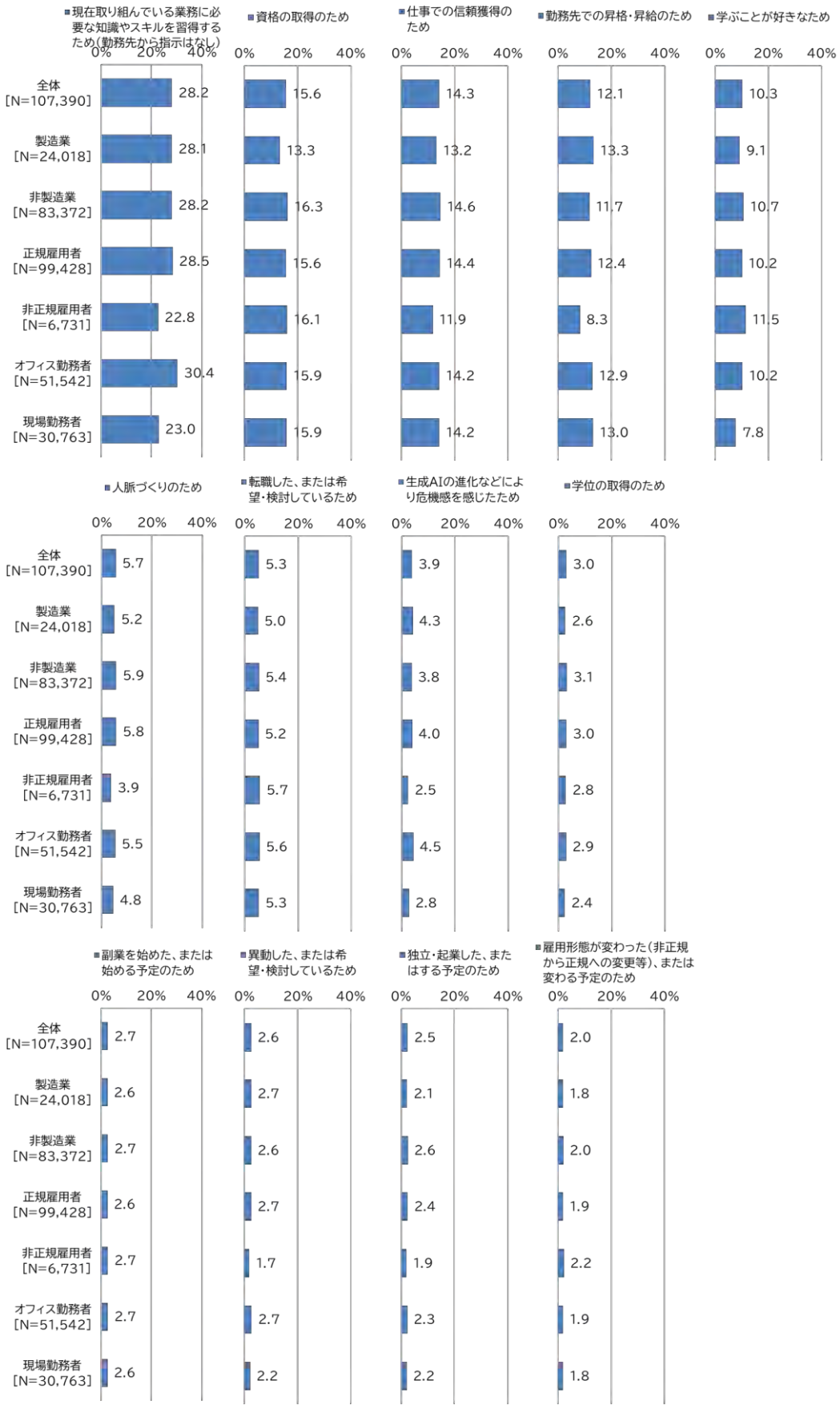

図 4-9 リカレント教育の取組理由(業種・雇用形態・職種別)(複数回答)

4.2.4 リカレント教育の阻害要因

本節では、SC 調査の設問 SC10「リカレント教育の阻害要因」[15]の集計結果を示す。

まず、単純集計によりリカレント教育を開始又は継続するに当たっての阻害要因を可視化し、次に、表側を属性（性年代別、業種・雇用形態・職種別）、表頭を阻害要因としたクロス集計（横％表）により、属性別の阻害要因の違いを可視化した。

（1）リカレント教育の阻害要因（単純集計）

図 4-10 にリカレント教育の阻害要因の単純集計結果を示す。阻害要因の選択率としては「現在の業務に役立つイメージが持てない」が 26.6%と最も高く、次いで「勤務時間外で学習する意欲が持てない・続かない」が 23.9%、「勤務先での昇進や昇格、評価には影響がない」が 21.6％であった。また、「特に阻害するような要因はない」（排他）の選択率は 37.1％であった。

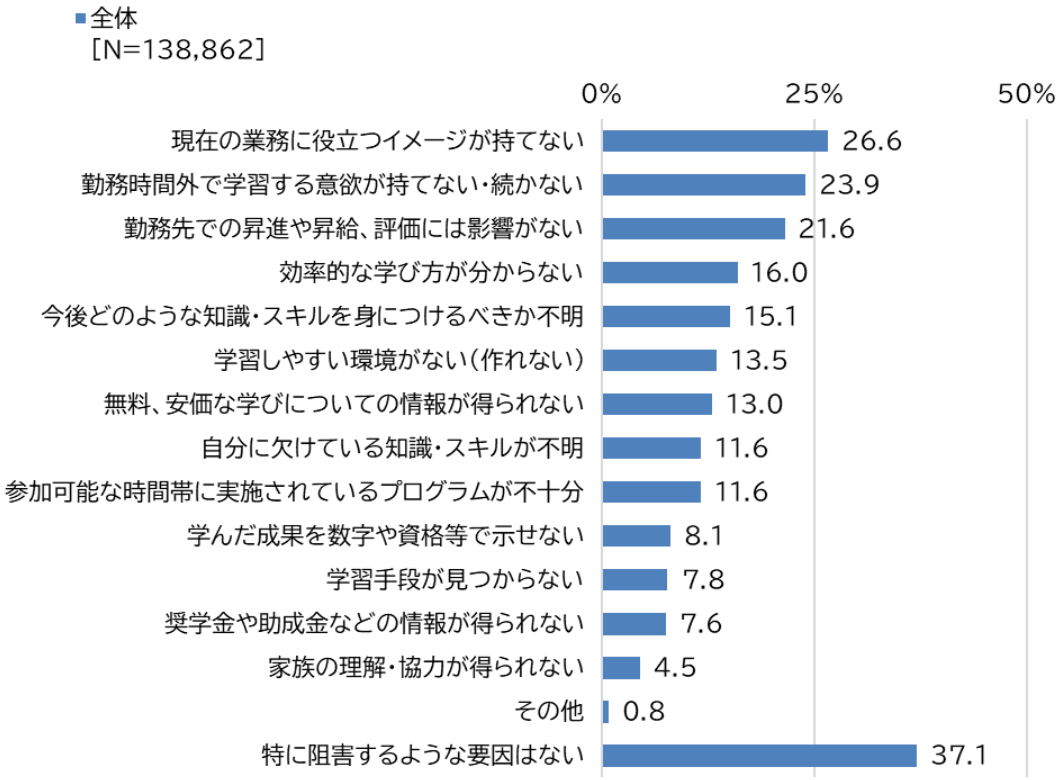

図 4-10 リカレント教育の阻害要因（単純集計）（複数回答）

[15] 設問 SC10「あなたが学習を開始又は継続するにあたって阻害要因となったことは何ですか。あてはまるものを全てお答えください。また、そのうち学習の開始・継続に関する最も大きな阻害要因を一つお答えください。さまざまな学習を行っている人は、直近の学習を想定してください。（MA）」において、各選択肢を選択した回答者の割合を集計。

(2) リカレント教育の阻害要因(性年代別)

図 4-11 に性年代別のリカレント教育の阻害要因を示す。

性別で比較すると、「現在の業務に役立つイメージが持てない」では約 3.6 ポイント、女性よりも男性の選択率が高かったのに対し、「勤務時間外で学習する意欲が持てない・続かない」では約 7.2 ポイント、「効率的な学び方が分からない」では約 3.3 ポイント、「学習しやすい環境がない(作れない)」では約 3.1 ポイント、「無料、安価な学びについての情報が得られない」では約 2.4 ポイント、「今後どのような知識・スキルを身につけるべきか不明」では約 2.0 ポイント、「勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない」では約 1.6 ポイント、「学習手段が見つからない」では約 1.1 ポイント、男性よりも女性の選択率が高かった。また、「特に阻害するような要因はない」においては、約 4.3 ポイント、女性より男性の選択率が高かった。一方、その他の項目では、選択率に性別による違いはほとんど見られなかった。この結果に対する考察は、4.2.7 基礎集計結果の考察の節にて記述する。

次に、年代別で比較すると、「学んだ成果を数字や資格等で示せない」では、年代が上がるほど選択率がやや高くなる傾向が見られた一方、「効率的な学び方が分からない」、「自分に欠けている知識・スキルが不明」、「今後どのような知識・スキルを身につけるべきか不明」、「効率的な学び方が分からない」、「現在の業務に役立つイメージが持てない」では、年代が下がるほど選択率が高くなる傾向が見られた。また、「勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない」、「学習しやすい環境がない(作れない)」、「勤務時間外で学習する意欲が持てない・続かない」、「学習手段が見つからない」など、8 項目において 30 代の選択率が最も高く、「特に阻害するような要因はない」において 30 代の選択率が最も低かった。この結果に対する考察は、4.2.7 基礎集計結果の考察の節にて記述する。

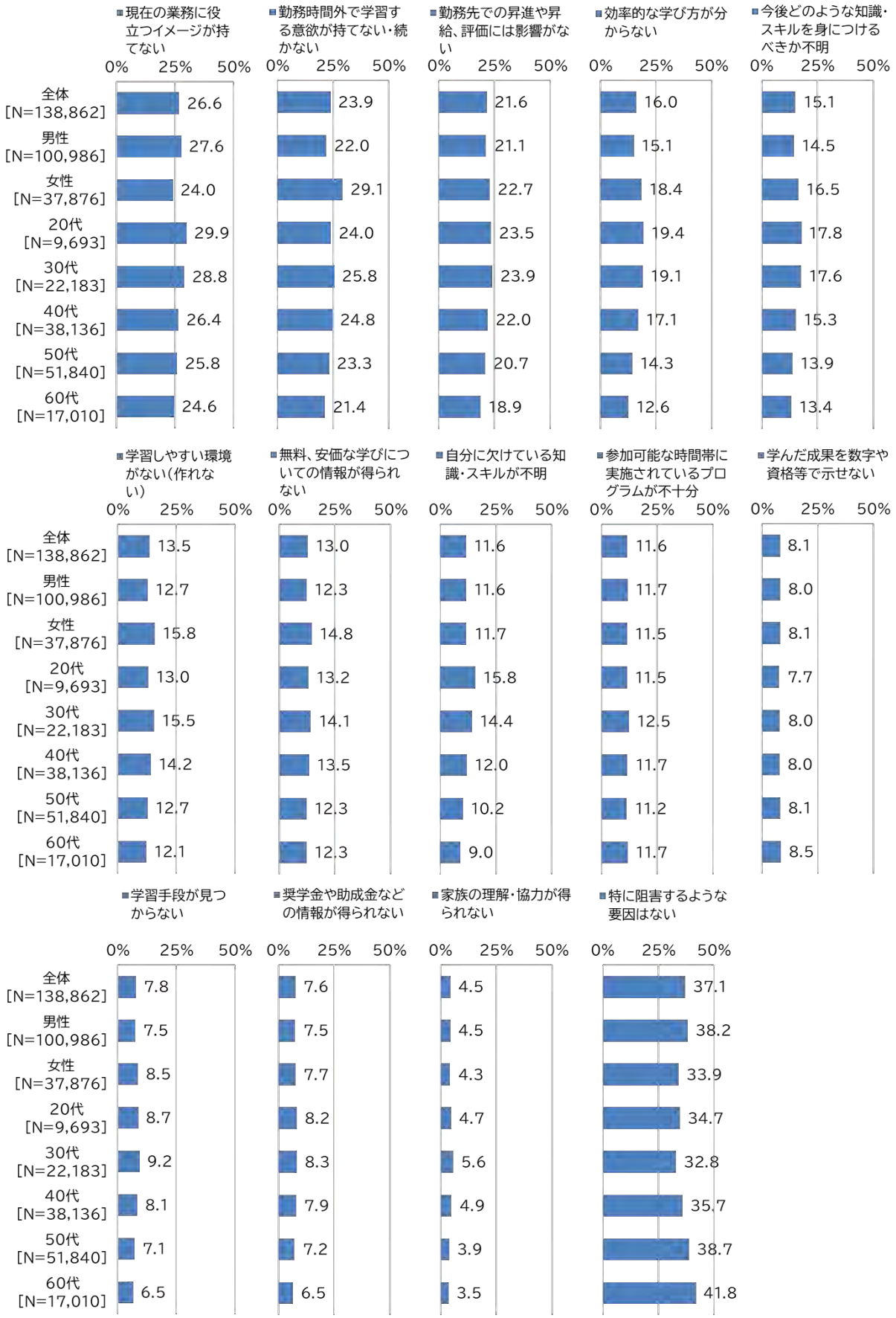

図 4-11 リカレント教育の阻害要因(性年代別)(複数回答)

(3) リカレント教育の阻害要因(業種・雇用形態・職種別)

図 4-12 に業種・雇用形態・職種別のリカレント教育の阻害要因を示す。

業種別(製造業/非製造業別)で比較すると、「現在の業務に役立つイメージが持てない」では約 3.1 ポイント、「今後どのような知識・スキルを身につけるべきか不明」では約 1.5 ポイント、「勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない」では約 1.2 ポイント、非製造業より製造業の選択率が高かった。また、「特に阻害するような要因はない」においては、約 1.9 ポイント、製造業より非製造業の選択率が高かった。一方、その他の項目では、選択率に業種別による違いはほとんど見られなかった。

次に、雇用形態別(正規雇用者/非正規雇用者別)で比較すると、「現在の業務に役立つイメージが持てない」では約 5.1 ポイント、「参加可能な時間帯に実施されているプログラムが不十分」では約 3.5 ポイント、「効率的な学び方が分からない」では約 3.1 ポイント、「勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない」では約 2.8 ポイント、「自分に欠けている知識・スキルが不明」では約 2.6 ポイント、「勤務時間外で学習する意欲が持てない・続かない」では約 2.6 ポイント、「今後どのような知識・スキルを身につけるべきか不明」では約 1.8 ポイント、「学習しやすい環境がない(作れない)」では約 1.3 ポイント、非正規雇用者より正規雇用者の選択率が高かった。また、「特に阻害するような要因はない」においては、約 7.8 ポイント、正規雇用者より非正規雇用者の選択率が高かった。一方、その他の項目では、選択率に雇用形態別による違いはほとんど見られなかった。この結果に対する考察は、4.2.7 基礎集計結果の考察の節にて記述する。

次に、職種別(オフィス勤務者/現場勤務者別)で比較すると、「勤務時間外で学習する意欲が持てない・続かない」では約 2.5 ポイント、「現在の業務に役立つイメージが持てない」では約 1.7 ポイント、「効率的な学び方が分からない」では約 1.7 ポイント、「無料、安価な学びについての情報が得られない」では約 1.3 ポイント、現場勤務者よりオフィス勤務者の選択率が高かったのに対し、「学習手段が見つからない」では約 1.0 ポイント、「自分に欠けている知識・スキルが不明」では約 1.0 ポイント、オフィス勤務者より現場勤務者の選択率が高かった。また、「特に阻害するような要因はない」においては、約 6.1 ポイント、オフィス勤務者より現場勤務者の選択率が高かった。一方、その他の項目では、選択率に職種別による違いはほとんど見られなかった。

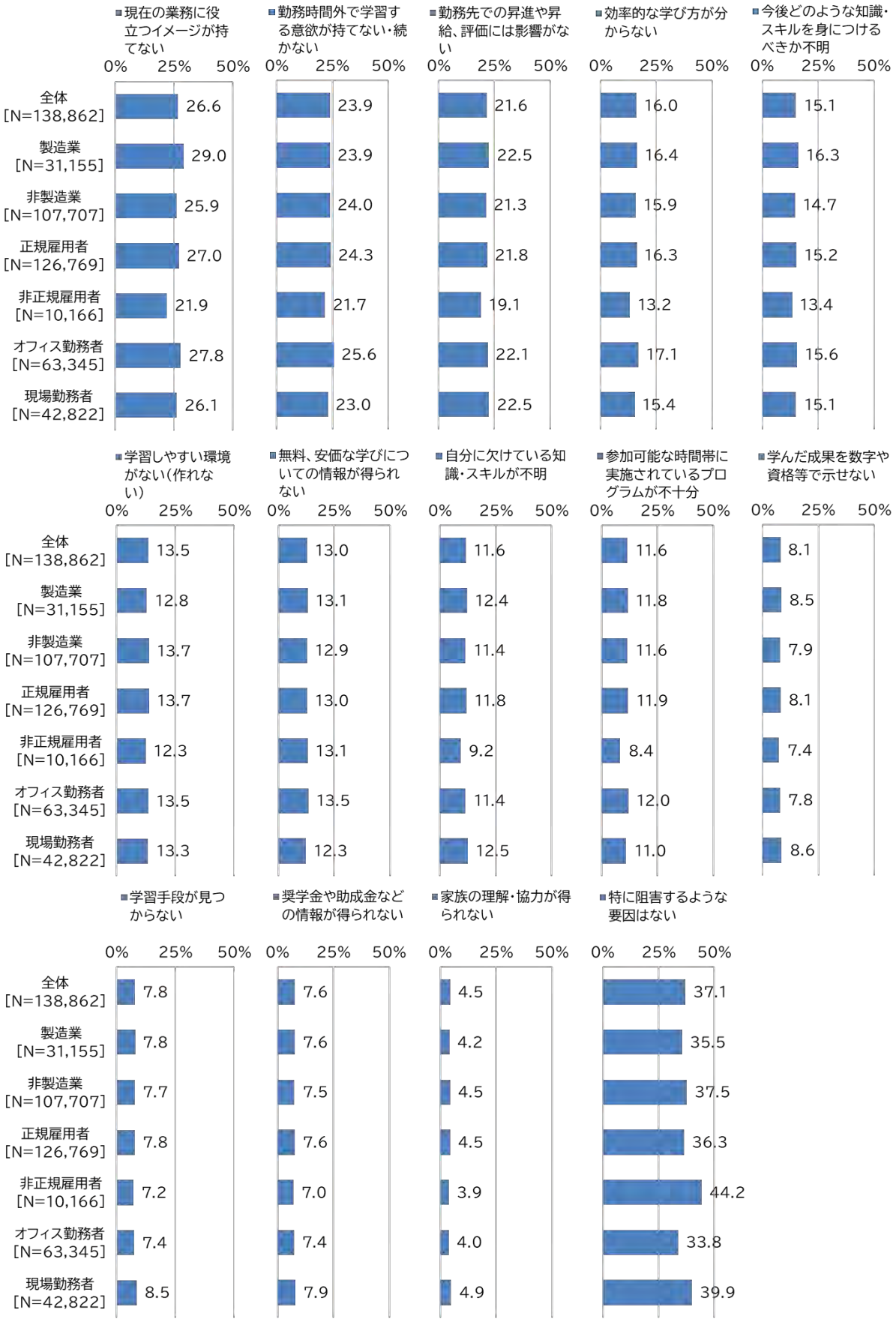

図 4-12 リカレント教育の阻害要因(業種・雇用形態・職種別)(複数回答)

4.2.5 リカレント教育の取組結果

本節では、本調査の設問 Q2「学習取組結果」[16]の集計結果を示す。

まず、単純集計によりリカレント教育の取組結果を可視化し、次に、表側を属性（性年代別、業種・雇用形態・職種別）、表頭を取組結果としたクロス集計（横%表）により、属性別の取組結果の違いを可視化した。

(1) リカレント教育の取組結果（単純集計）

図 4-13 にリカレント教育の取組結果の単純集計結果を示す。取組結果の選択率では「仕事の視野が広がった」が 38.7%と最も高く、次いで「自身の業務の能率や質が向上した」が 29.7%、「自分自身に自信がついた」が 28.1%であった。

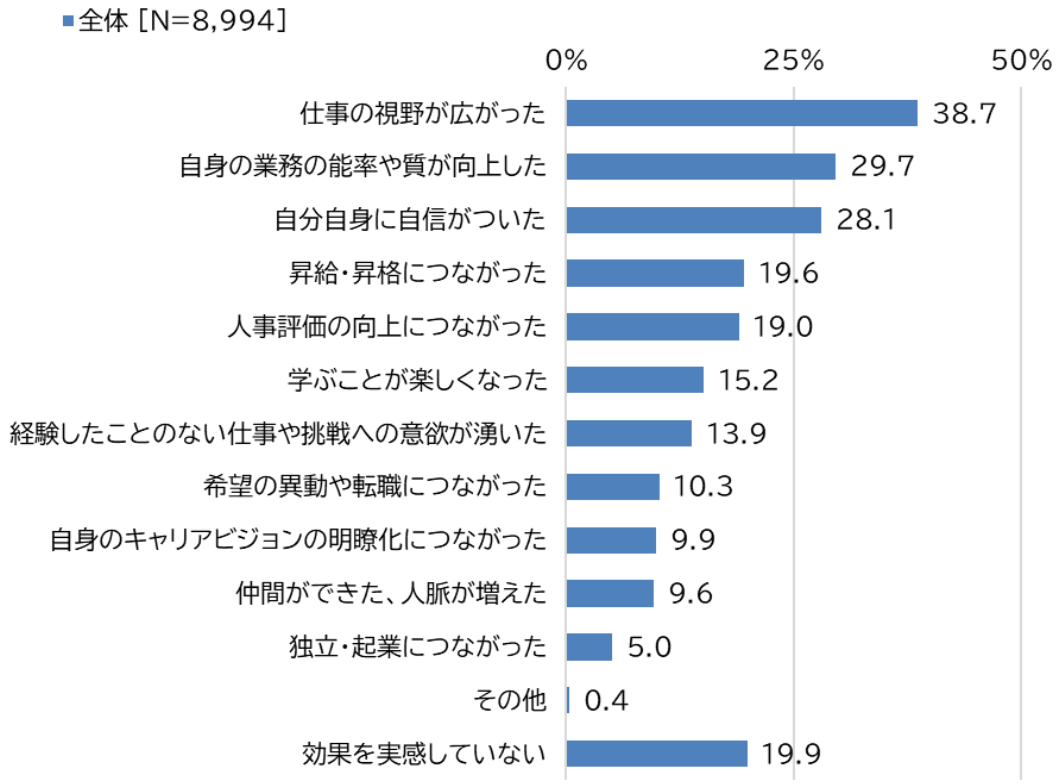

図 4-13 リカレント教育の取組結果（単純集計）（複数回答）

[16] 設問 Q2「「社会人になってからの学習」を過去に行ったことがあると回答した方にお伺いします。学習を行った結果としてあてはまるものを全てお答えください。（MA）」において、各選択肢を選択した回答者の割合を集計。

(2) リカレント教育の取組結果(性年代別)

図 4-14 に性年代別のリカレント教育の取組結果を示す。

性別で比較すると、「昇給・昇格につながった」では約 5.9 ポイント、「仕事の視野が広がった」では約 5.8 ポイント、「自身の業務の能率や質が向上した」では約 4.8 ポイント、「人事評価の向上につながった」では約 4.5 ポイント、女性よりも男性の選択率が高かったのに対し、「学ぶことが楽しくなった」では約 3.7 ポイント、男性よりも女性の選択率が高かった。一方、その他の項目では、選択率に性別による違いはほとんど見られなかった。

次に、年代別で比較すると、「仕事の視野が広がった」、「自身の業務の能率や質が向上した」、「仲間ができた、人脈が増えた」では、年代が上がるほど選択率が高くなる傾向が見られた一方、「独立・起業につながった」、「経験したことのない仕事や挑戦への意欲が湧いた」では、年代が下がるほど選択率が高くなる傾向が見られた。また、50 代では、「自身のキャリアビジョンの明瞭化につながった」、「人事評価の向上につながった」、「経験したことのない仕事や挑戦への意欲が湧いた」、「希望の異動や転職につながった」の選択率が他の年代よりも低く、「効果を実感していない」の選択率が他の年代よりも高かった。一方、30 代では、「人事評価の向上につながった」、「昇給・昇格につながった」、「希望の異動や転職につながった」、「自身のキャリアビジョンの明瞭化につながった」の選択率が他の年代よりも高かった。この結果に対する考察は、4.2.7 基礎集計結果の考察の節にて記述する。

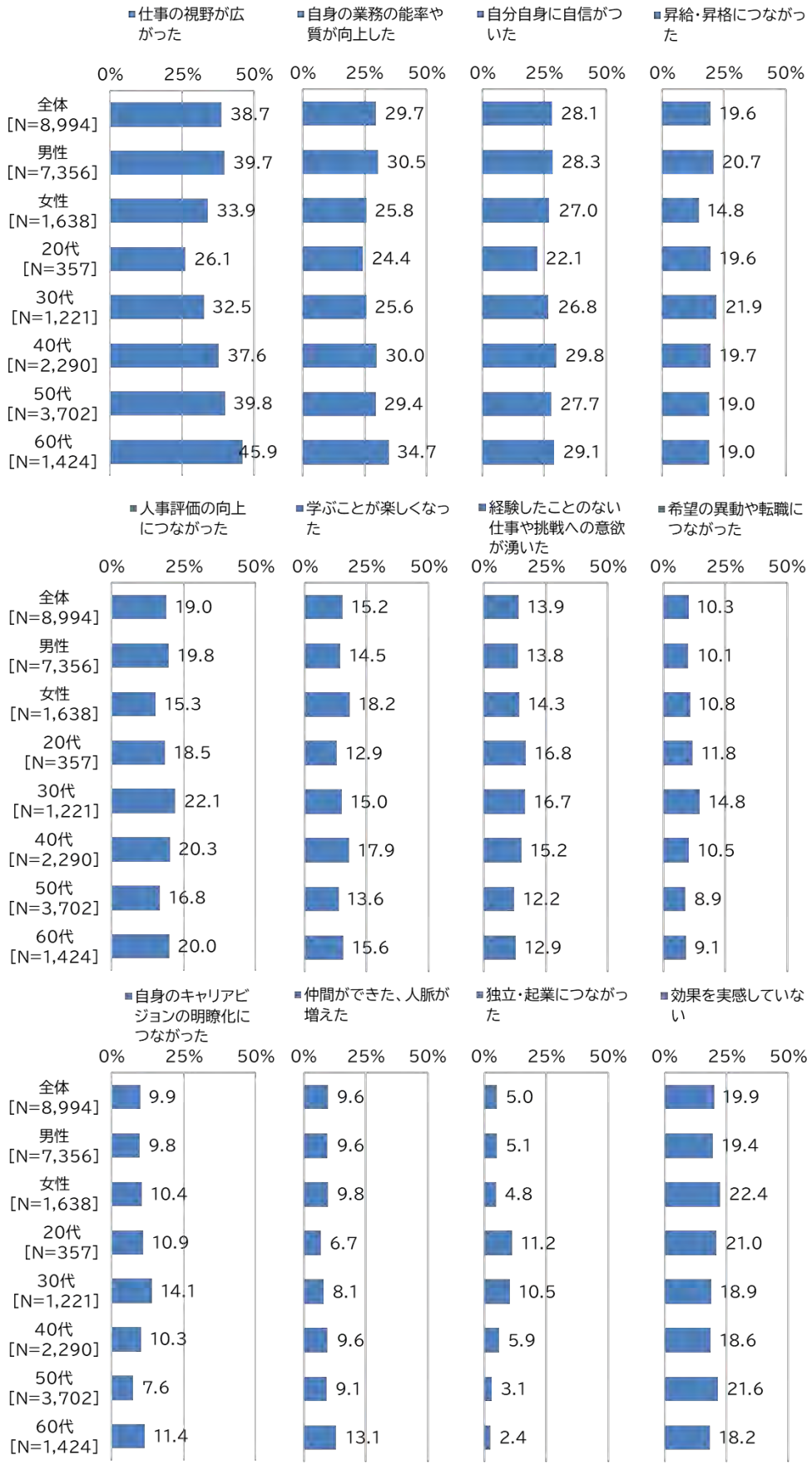

図 4-14 リカレント教育の取組結果（性年代別）（複数回答）

(3) リカレント教育の取組結果(業種・雇用形態・職種別)

図 4-15 に業種・雇用形態・職種別のリカレント教育の取組結果を示す。

業種別(製造業/非製造業別)で比較すると、「自身のキャリアビジョンの明瞭化につながった」では約 2.1 ポイント、製造業より非製造業の選択率が高かった。一方、その他の項目では、選択率に業種別による違いはほとんど見られなかった。

次に、雇用形態別(正規雇用者/非正規雇用者別)で比較すると、「仕事の視野が広がった」では約 16.1 ポイント、「自身の業務の能率や質が向上した」では約 11.4 ポイント、「自分自身に自信がついた」では約 10.8 ポイント、「人事評価の向上につながった」では約 10.5 ポイント、「昇給・昇格につながった」では約 7.5 ポイント、「経験したことのない仕事や挑戦への意欲が湧いた」では約 7.4 ポイント、「自身のキャリアビジョンの明瞭化につながった」では約 5.8 ポイント、「仲間ができた、人脈が増えた」では約 5.2 ポイント、「学ぶことが楽しくなった」では約 5.1 ポイント、「独立・起業につながった」では約 4.1 ポイント、「希望の異動や転職につながった」では約 4.0 ポイント、非正規雇用者より正規雇用者の選択率が高かった。また、「効果を実感していない」においては、約 23 ポイント、正規雇用者より非正規雇用者の選択率が高かった。この結果に対する考察は、4.2.7 基礎集計結果の考察の節にて記述する。

次に、職種別(オフィス勤務者/現場勤務者別)で比較すると、「自身の業務の能率や質が向上した」では約 5.3 ポイント、「仕事の視野が広がった」では約 5.0 ポイント、「自身のキャリアビジョンの明瞭化につながった」では約 4.2 ポイント、現場勤務者よりオフィス勤務者の選択率が高かった。一方、その他の項目では職種別による違いはほとんど見られなかった。

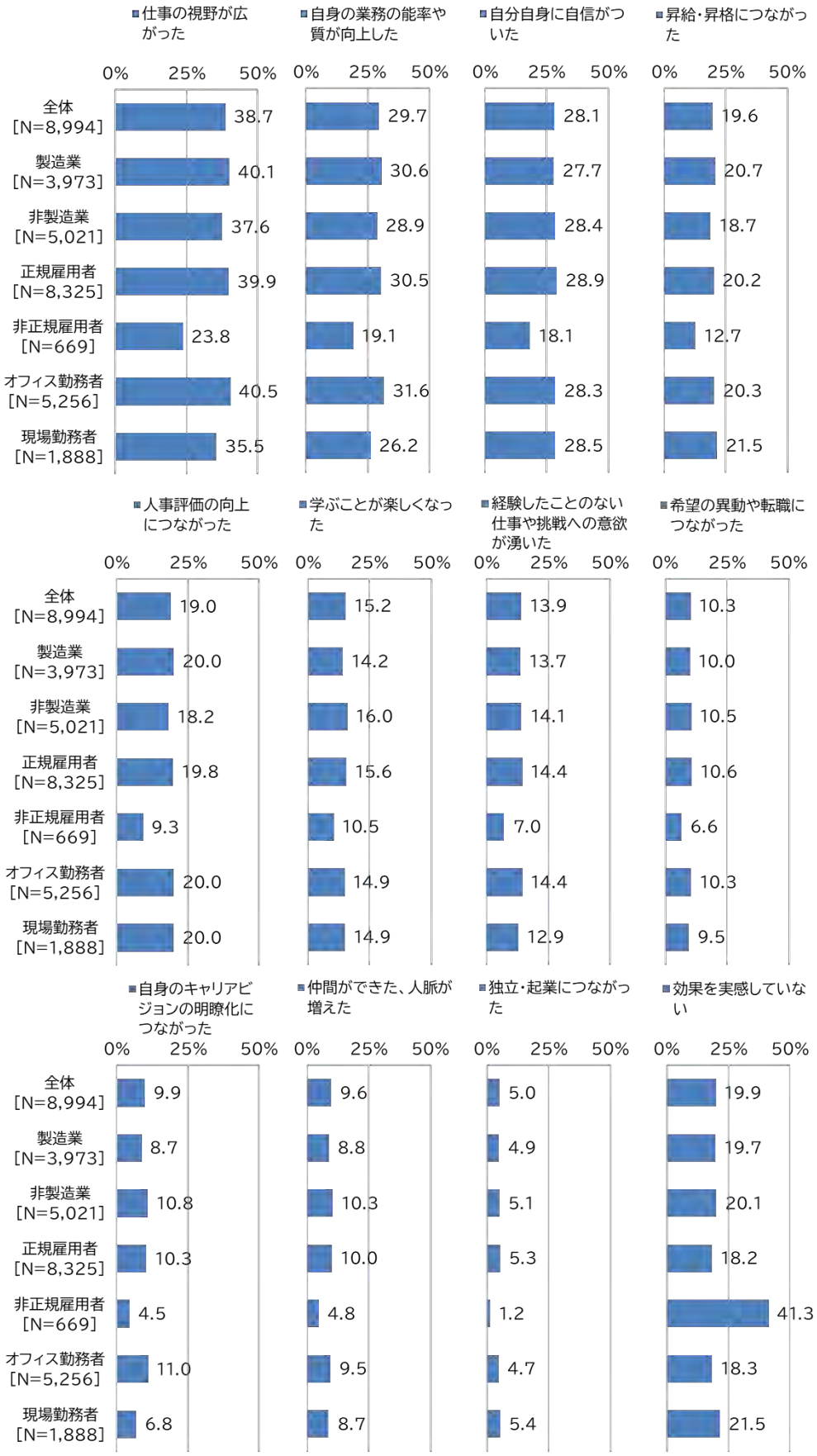

図 4-15 リカレント教育の取組結果（業種・雇用形態・職種別）（複数回答）

4.2.6 リカレント教育の実施者における過去の成功体験

本節では、本調査の設問 Q9「過去の成功体験」の集計結果[17]を示す。集計は、小学生、中学生～高校生、大学生、大学院生（修士課程、博士課程）、社会人の時期別に、「勉強に関する成功体験」の有無と「勉強以外の成功体験」の有無のそれぞれに対し行った。

まず、単純集計により時期別の過去の成功体験を可視化し、次に、表側を属性（性年代別、業種・雇用形態・職種別）、表頭を過去の成功体験としたクロス集計（横%表）により、属性別の過去の成功体験の違いを可視化した。また、リカレント教育の実施者における過去の成功体験を可視化するため、表側をリカレント教育の種類、表頭を過去の成功体験としたクロス集計（横%表）を行った。

(1) 過去の成功体験（単純集計）

図 4-16 と図 4-17 に過去の成功体験の単純集計結果を示す。過去に成果や成功を得られたと感じたことがあると回答した割合は、「勉強に関する成功体験」では「中学生～高校生」が 56.7%と最も高く、次いで「小学生」が 47.2%、「社会人」が 46.4%、「大学生」が 44.6%、「大学院生（修士課程、博士課程）」が 18.9%であった。また、「勉強以外の成功体験」では「中学生～高校生」が 48.3%と最も高く、次いで「社会人」が 44.1%、「大学生」が 37.3%、「小学生」が 36.6%、「大学院生（修士課程、博士課程）」が 15.8%であった[18]。

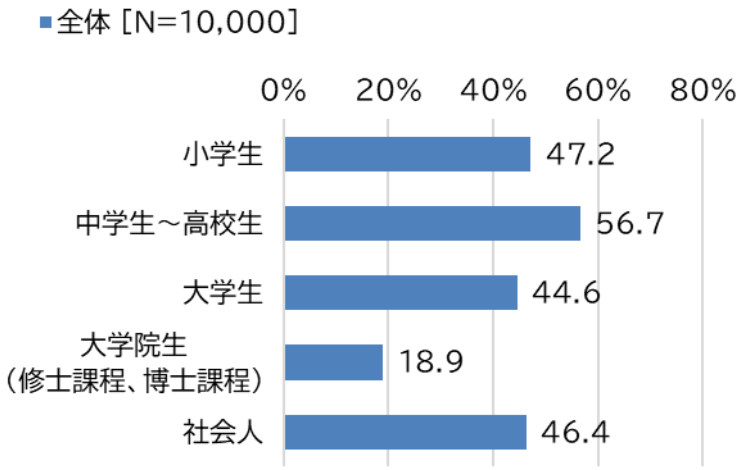

図 4-16 勉強に関する成功体験（単純集計）（複数回答）

[17] 設問 Q9「あなたはこれまでに人生で実施した学習に対して、成果や成功が得られたと感じたことがありますか。時期別にあてはまるものを全てお答えください。なお、ここでの「学習」にはあなたが社会人になる以前の学習（例：小中高大学での授業、定期試験勉強、入学試験勉強など）も含みます。（MA）」において、「勉強に関すること（例：定期試験、入学試験、研究など）」及び「勉強以外の体験活動（例：部活動など）」の各選択肢を選択した回答者の割合を集計。

[18] 「大学院生（修士課程、博士課程）」での成功体験の回答率が低いことについて、大学院へ進学した人の割合が少ないことを考慮する必要がある。設問 Q1 にて「大学院（修士課程修了、博士課程修了・単位取得退学）」を最終学歴と回答した割合は 12.2%であった。

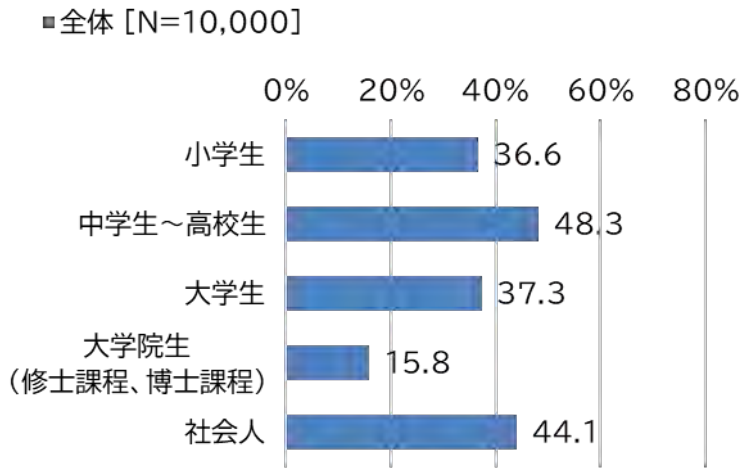

図 4-17 勉強以外の成功体験（単純集計）（複数回答）

(2) 過去の成功体験（性年代別）

図 4-18 と図 4-19 に性年代別の過去の成功体験を示す。

性別で比較すると、「勉強に関する成功体験」を得られたと回答した割合では、「社会人」で約 6.6 ポイント、女性よりも男性の方が高かった。また、「勉強以外の成功体験」を得られたと回答した割合では、「社会人」で約 5.7 ポイント、「大学生」で約 4.6 ポイント、女性よりも男性の方が高かった。一方、その他の時期では、成功体験を得られたと回答した割合に性別による違いはほとんど見られなかった。

次に、年代別で比較すると、「勉強に関する成功体験」を得られたと回答した割合は、「社会人」と「中学生～高校生」では年代が上がるほど高くなる傾向が見られた一方、「大学院生（修士課程、博士課程）」では年代が下がるほど高くなる傾向が見られた。また、「勉強以外の成功体験」を得られたと回答した割合は、「社会人」では年代が上がるほど高くなる傾向が見られた一方、「大学院生（修士課程、博士課程）」では年代が下がるほど高くなる傾向が見られた。

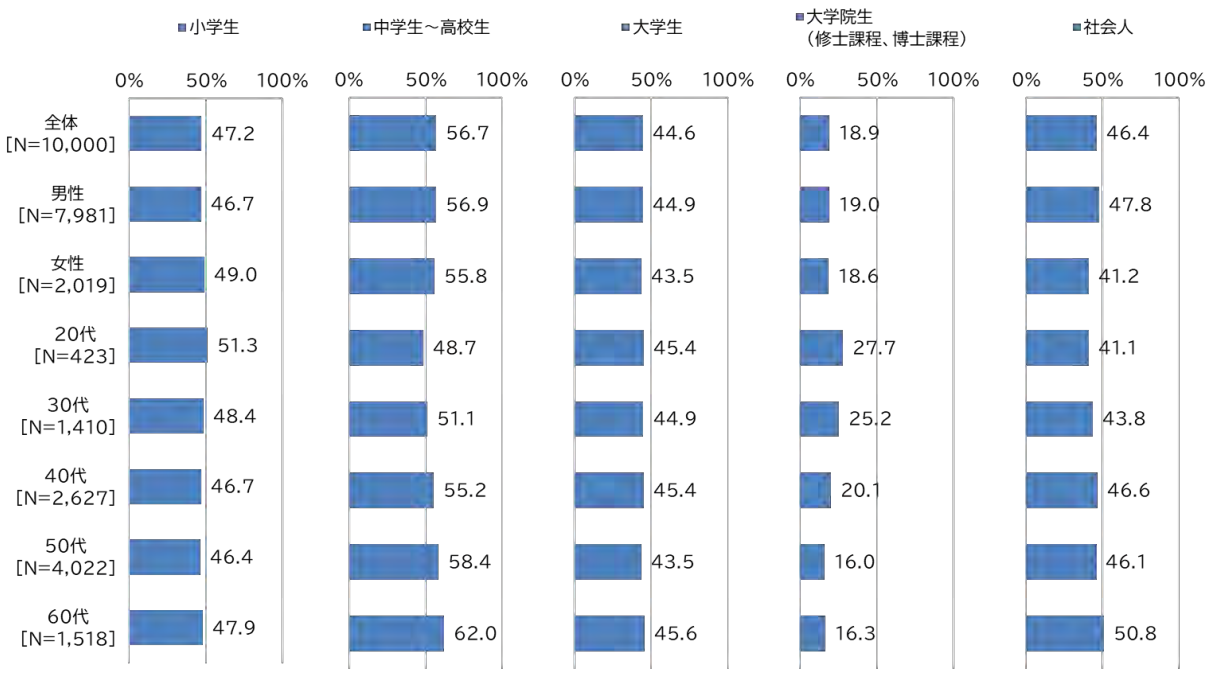

図 4-18 勉強に関する成功体験（性年代別）（複数回答）

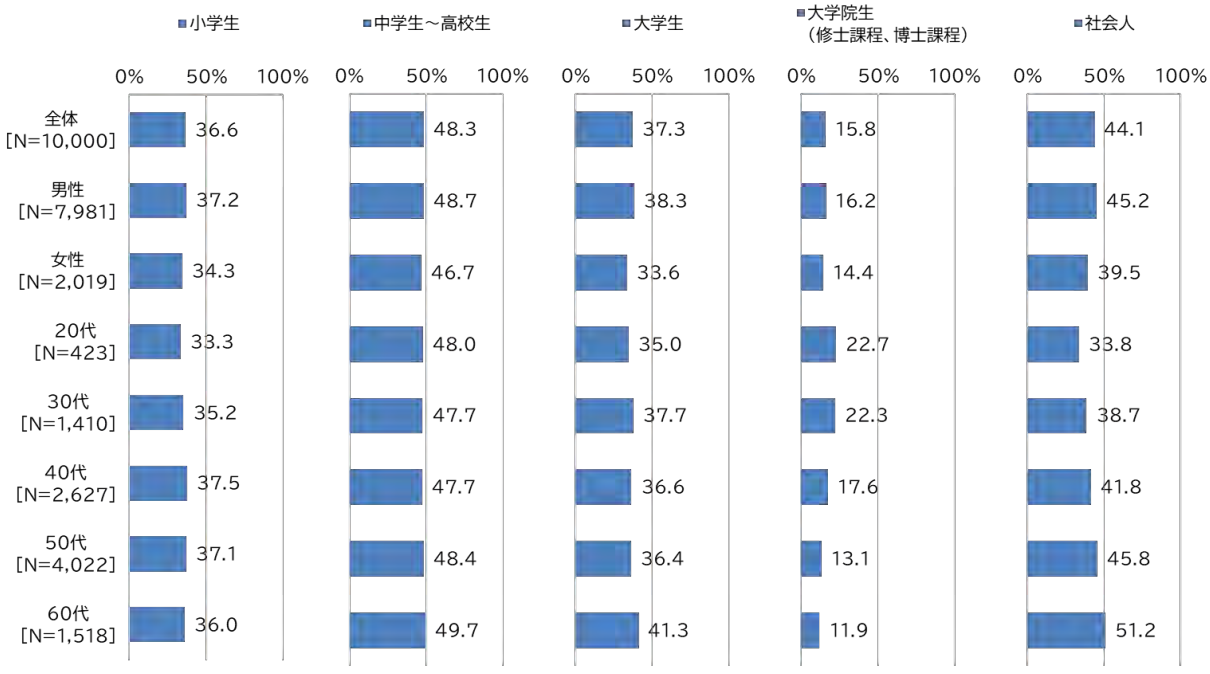

図 4-19 勉強以外の成功体験（性年代別）（複数回答）

(3) 過去の成功体験(業種・雇用形態・職種別)

図 4-20 と図 4-21 に業種・雇用形態・職種別の過去の成功体験を示す。

業種別(製造業/非製造業別)で比較すると、「勉強に関する成功体験」を得られたと回答した割合では、業種別による違いはほとんど見られなかった。また、「勉強以外の成功体験」を得られたと回答した割合では、「中学生～高校生」で約 3.1 ポイント、「小学生」で約 2.9 ポイント、非製造業より製造業の方が高かった。一方、その他の時期では、「勉強以外の成功体験」を得られたと回答した割合に業種別による違いはほとんど見られなかった。

次に、雇用形態別(正規雇用者/非正規雇用者別)で比較すると、「勉強に関する成功体験」を得られたと回答した割合では、いずれの時期においても 13 ポイント以上、非正規雇用者より正規雇用者の方が高かった。特に、「社会人」では約 25.0 ポイント、「大学生」では約 25.0 ポイント、非正規雇用者より正規雇用者の方が高かった。また、「勉強以外の成功体験」を得られたと回答した割合においても、いずれの時期においても 10 ポイント以上、非正規雇用者より正規雇用者の方が高かった。特に、「大学生」では約 21.0 ポイント、「社会人」では約 16.6 ポイント、非正規雇用者より正規雇用者の方が高かった。この結果に対する考察は、4.2.7 基礎集計結果の考察の節にて記述する。

次に、職種別(オフィス勤務者/現場勤務者別)で比較すると、「勉強に関する成功体験」を得られたと回答した割合では、いずれの時期においても 7 ポイント以上、現場勤務者よりオフィス勤務者の方が高かった。特に、「大学生」では約 17.2 ポイント、現場勤務者よりオフィス勤務者の方が高かった。また、「勉強以外の成功体験」を得られたと回答した割合では、「大学生」で約 14.8 ポイント、「社会人」で約 7.4 ポイント、「中学生～高校生」で約 3.8 ポイント、現場勤務者よりオフィス勤務者の方が高かった。一方、その他の時期では、「勉強以外の成功体験」を得られたと回答した割合に職種別による違いはほとんど見られなかった。

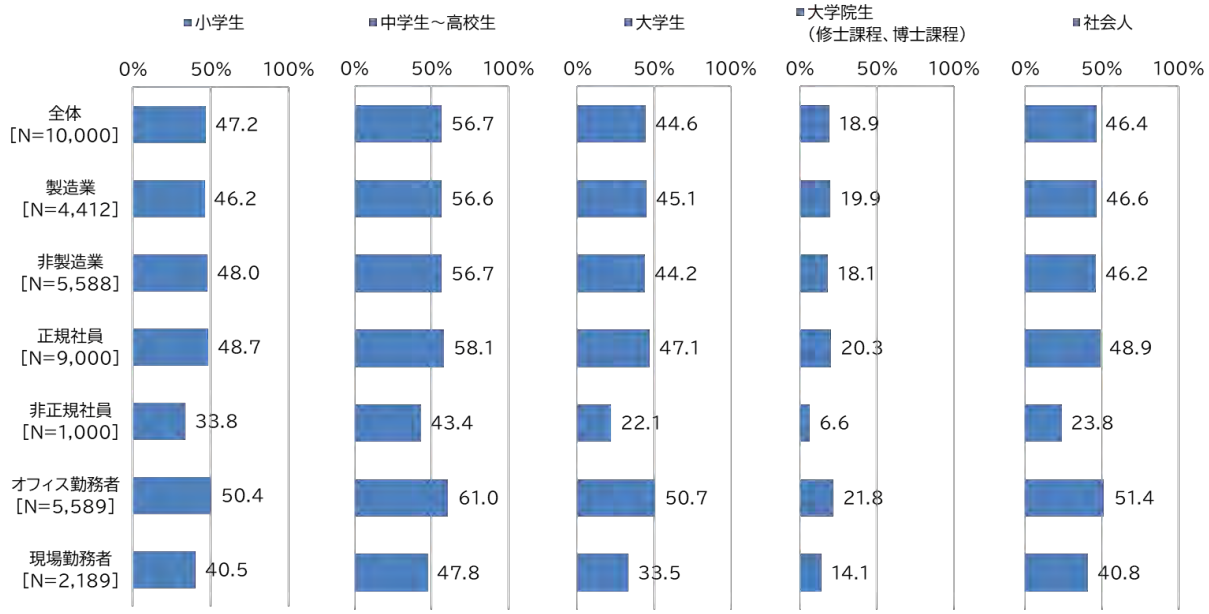

図 4-20 勉強に関する成功体験(業種・雇用形態・職種別)(複数回答)

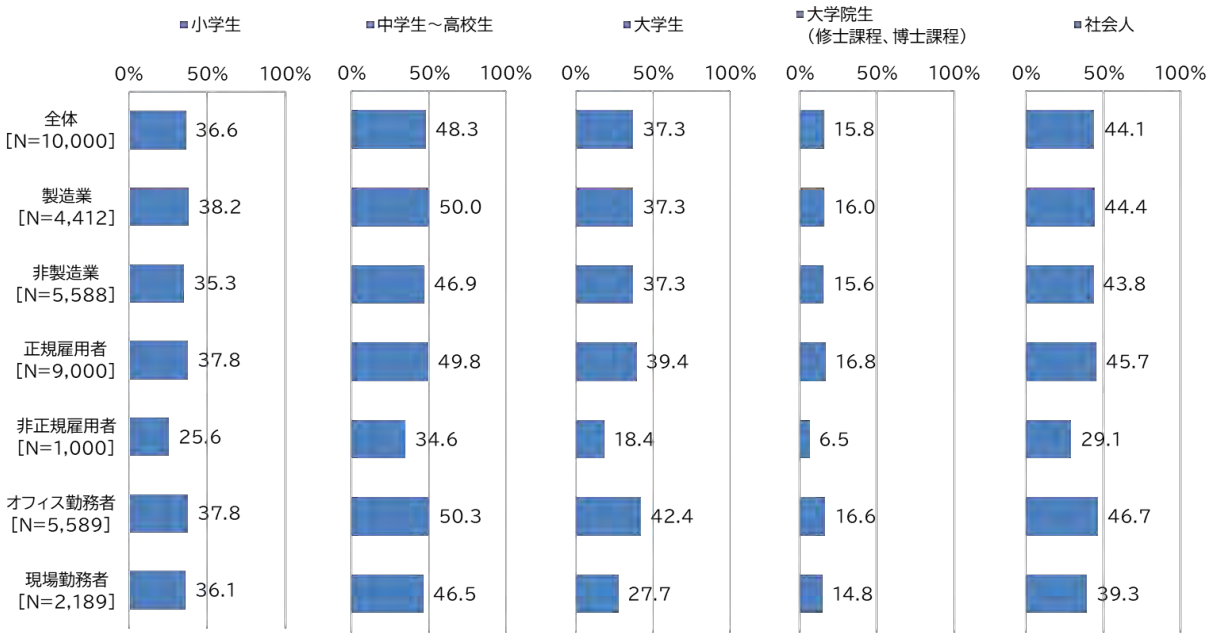

図 4-21 勉強以外の成功体験（業種・雇用形態・職種別）（複数回答）

（4）過去の成功体験（リカレント教育の種類別）

図 4-22 と図 4-23 にリカレント教育の種類別の過去の成功体験を示す[19]。

「大学院修士・博士課程」の実施者では、「中学生～高校生」で「勉強に関する成功体験」を得られたと回答した割合が全体と比較して約 4.2 ポイント低かったが、その他の時期では「勉強に関する成功体験」を得られたと回答した割合は全体よりも高く、「大学院生（修士課程、博士課程）」で約 27.5 ポイント、「社会人」で約 9.4 ポイント、「大学生」で約 8.4 ポイント、「小学生」で約 5.7 ポイント、全体よりも高かった。また、「大学院修士・博士課程」の実施者が「勉強以外の成功体験」を得られたと回答した割合は、いずれの時期においても全体よりも高く、特に「大学院生（修士課程、博士課程）」で約 22.2 ポイント、「大学生」で約 7.1 ポイント、全体よりも高かった。

「大学院修士・博士課程」以外のリカレント教育においては、「勉強に関する成功体験」及び「勉強以外の成功体験」のいずれにおいても、全ての時期において、全体よりリカレント教育の実施者の方が成功体験を得られている割合が高かった。全体と比較した際のリカレント教育の実施者の特徴として、「勉強に関する成功体験」を得られたと回答した割合は、「社会人」、「大学生」、「小学生」の順に、全体との差分値が大きい傾向が見られ、「勉強に関する成功体験」を得られたと回答した割合は、「大学生」で最も全体との差分値が大きい傾向が見られた。

また、大学のリカレント教育の実施者では、「勉強に関する成功体験」と「勉強以外の成功体験」のいずれにおいても、「大学院生（修士課程、博士課程）」で成功体験を得られたと回答した割合が、他のリカレント教育の実施者と比べても、特に高い傾向が見られた。一方、「中学生～高校生」で「勉強に関する成功体験」を得られたと回答した割合は、他のリカレント教育の実施者と比べると低い傾向が見られた。この結果に対する考察は、4.2.7 基礎集計結果の考察の節にて記述する。

---

19 「全体」には非実施者も含まれる。

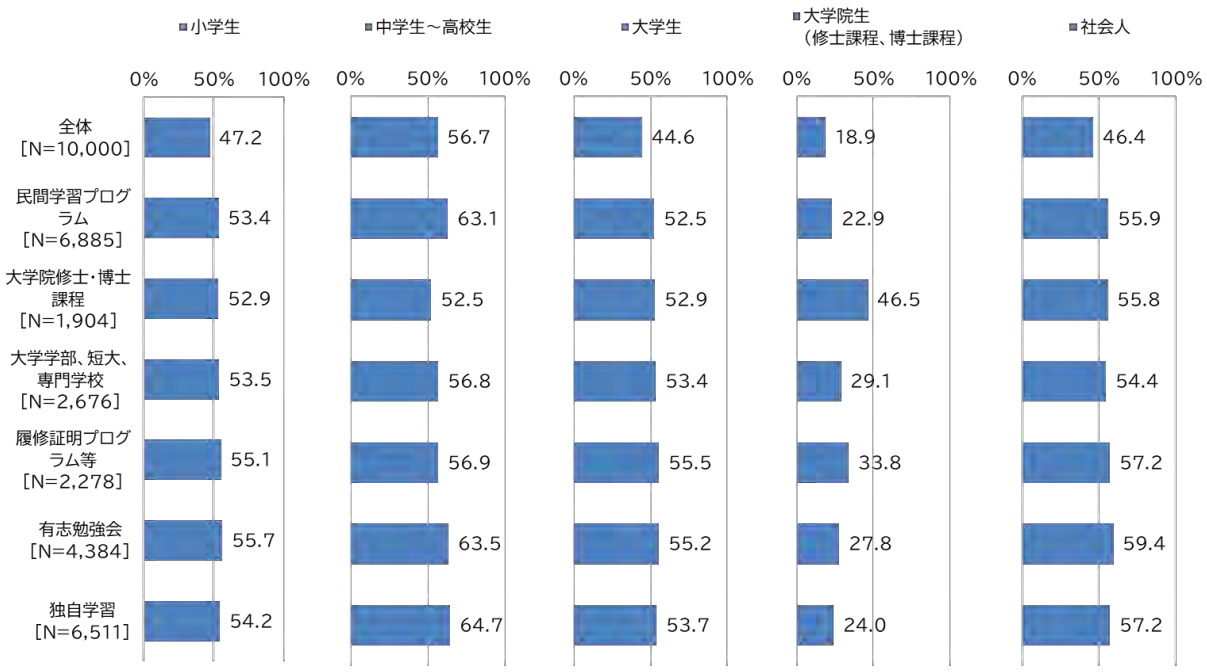

図 4-22 勉強に関する成功体験（リカレント教育の種類別）（複数回答）

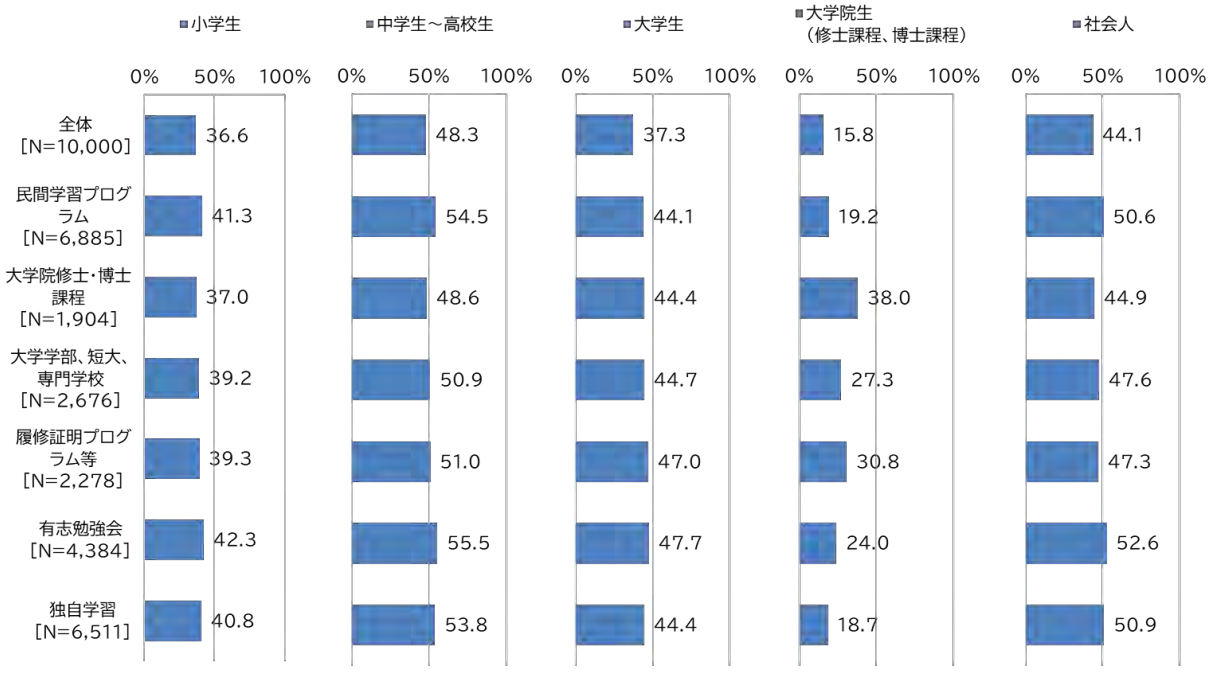

図 4-23 勉強以外の成功体験（リカレント教育の種類別）（複数回答）

4.2.7 基礎集計結果の考察

(1) 性別の特徴について

これまでの基礎集計結果から、リカレント教育の取組状況、取組意向、取組理由、阻害要因、取組結果において、性年代別で違いが見られることが明らかになった。本節では、性別の特徴について整理する。

民間及び独学のリカレント教育では、リカレント教育の実施率は男性の方が高かったが、意向率は女性の方が高い、あるいはほとんど違いが見られなかった(図 4-2 及び図 4-5)。また、阻害要因に対する設問において、「特に阻害するような要因はない」の項目では女性の選択率の方が低かった。これより、女性の方が、民間及び独学のリカレント教育の実施における障壁が大きいことが示唆された(図 4-11)。特に女性では、「勤務時間外で学習する意欲が持てない・続かない」など、時間や費用と関連した阻害要因の選択率が高く、女性はリカレント教育を実施するに当たって、環境面に障壁を感じている傾向が強いことが示唆された(図 4-11)。

(2) 年代別の特徴について

次に、年代別の特徴について整理する。民間及び独学のリカレント教育の意向率は 30 代が最も高かった(図 4-5)。30 代では、リカレント教育の取組結果として、「人事評価の向上につながった」、「昇給・昇格につながった」、「希望の異動や転職につながった」、「自身のキャリアビジョンの明瞭化につながった」の項目が他の年代よりも高く、「経験したことのない仕事や挑戦への意欲が湧いた」や「独立・起業につながった」といった項目も全体と比較して高い選択率を示していた(図 4-14)。これら項目は、4.3.4 RQ②(リカレント教育が成果につながる要因)についての節で成果として定義する「現在の仕事での昇格・人事評価等の成果」や「現在の仕事以外でキャリアの選択肢が広がること」に該当する項目であり、リカレント教育によりこれら成果を得られた実感は、民間及び独学のリカレント教育の意向率と関連していると考察できる。

また、大学のリカレント教育では、実施率、意向率ともに 20 代が最も高かった(図 4-2 及び図 4-5)。リカレント教育の実施率は、基本的には社会人になってからの年数が大きく影響するため、民間及び独学のリカレント教育の実施率では、年代が上がるほど実施率も高くなる傾向が見られた(図 4-2)。一方、大学のリカレント教育の実施率は、年代が下がるほど高くなる傾向が見られており、その背景として年代による学習理由の違いが考えられた。具体的には、学習理由として「現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため(勤務先から指示はなし)」を選択する割合は年代が上がるほど高くなっているのに対し、「転職した、又は希望・検討しているため」や「生成 AI の進化などにより危機感を感じたため」といったキャリアの選択肢を広げることを学習理由とする項目の選択率が、年代が下がるほど高くなっており、こうした学習理由が大学のリカレント教育の実施率と関連していることが考えられた(図 4-8)。

(3) 雇用形態別の特徴について

第1回検討委員会において、業種別、職種別、雇用形態別のいずれがリカレント教育に影響しやすいのかを検証すべきという指摘があった。これまでの基礎集計結果から、リカレント教育の取組状況、取組意向、取組理由、阻害要因、取組結果、さらには過去の成功体験において、職種別や雇用形態別で違いが見られることが明らかになった。本節では、特に違いが顕著であった雇用形態別の特徴について整理する。

非正規雇用者のリカレント教育の実施率、意向率はいずれも正規雇用者より低かった(図 4-3 及び図 4-6)。また、リカレント教育の取組結果においては「効果を実感していない」と回答する非正規雇用者は非常に多かった(図 4-15)。この結果は調査実施前の仮説と一致しており、第1回検討委員会ではその背景には「金銭面・時間面等の阻害要因が非正規雇用者の場合は強く影響するのではないか」との意見があった。しかし、実際に調査を実施してみると、阻害要因に対する設問においてそうした結果は見られなかった。具体的には、非正規雇用者は「特に阻害するような要因はない」の選択率が正規雇用者より高く、金銭や時間に関連する項目の選択率は正規雇用者より低い、あるいはほとんど違いは見られなかった(図 4-12)。その一方で、過去の成功体験を見ると、非正規雇用者は「勉強に関する成功体験」、「勉強以外の成功体験」のいずれにおいても、時期に関わらず成功体験が少なく、特に「大学生」、「社会人」において成功体験を得られている割合が顕著に少なかった(図 4-20 及び図 4-21)。リカレント教育の実施者における過去の成功体験については、リカレント教育の実施者の方が成功体験を得られている割合が高く、特に「大学生」、「社会人」において成功体験が得られている割合が高かった(図 4-22 及び図 4-23)ことを踏まえると、非正規雇用者のリカレント教育の実施率、意向率、さらには効果実感が低い背景としては、過去の成功体験が低いことが要因として推測される。

(4) リカレント教育の取組状況と今後の取組意向の関係

社会人等に対する普及啓発方策を検討するために、学習経験の有無と学習意欲の有無で社会人の学びに対する状況を説明したベネッセコーポレーション『社会人の学びに関する意識調査 2022』[20]を参考に、本調査の結果を用いてリカレント教育の取組状況と取組意向の関係をクロス集計した(図 4-24)。集計に当たっては、リカレント教育の取組状況及び今後の取組意向双方から「勤務先で開催された研修」は除外した。

リカレント教育の実施経験があり、今後の取組意向がある社会人等は全体の 42%を占めた(図中 A)。一方、実施経験はあるが、今後の取組意向がない社会人等は 17%であった(図中 B)。また、リカレント教育の実施経験がない場合、今後の取組意向がある社会人等は7%に留まる(図中 C)。さらに、実施経験がなく、今後の取組意向もない社会人等は 32%であった(図中 D)。社会人等に対して継続的にリカレント教育の実施を促していく方策を検討する際には、この4つのセグメント別にアプローチ方策を検討することから開始する。

なお、この4つのセグメントに所属している社会人等が、今後リカレント教育の実施や取組意向におい

---

[20] ベネッセコーポレーション『社会人の学びに関する意識調査 2022』https://www.benesse.co.jp/lifelong-learning/assets/pdf/news-20230120-report.pdf(2024年2月14日閲覧)。この調査については具体的な調査票は公表されていないため、本事業の設問・選択肢で集計した結果を直接比較することはできない。

て、時系列でどのように変化するかについては、今回の調査からは判明しない。例えばAに所属する社会人等がBに移行してしまうのか（取組意向を失う）、Dに所属する社会人等は必ずCに移行してからAに移行するのか（取組意向のみがある状態を挟んでからリカレント教育の実施に動く）などは不明である。しかしながら、約4割に到達しているAに属する社会人等が、継続的にAの状態でい続けるための普及啓発方策が重要である。また、約2割程度のBに属する社会人等に、リカレント教育に取り組みたいと感じさせるための方策を検討することも優先される。特に、Bの中でも、リカレント教育の成果が感じられないのでリカレント教育への意向を失ってしまったケース、リカレント教育の阻害要因があまりに大きくリカレント教育への意向を失ってしまったケース、リカレント教育の要否を考えることができなくなったケース等については、何らかの普及啓発や支援が必要である。そのため、次節では、リカレント教育の阻害要因・促進要因、リカレント教育の成果につながる要因等を特定するため、深堀の分析を行う。

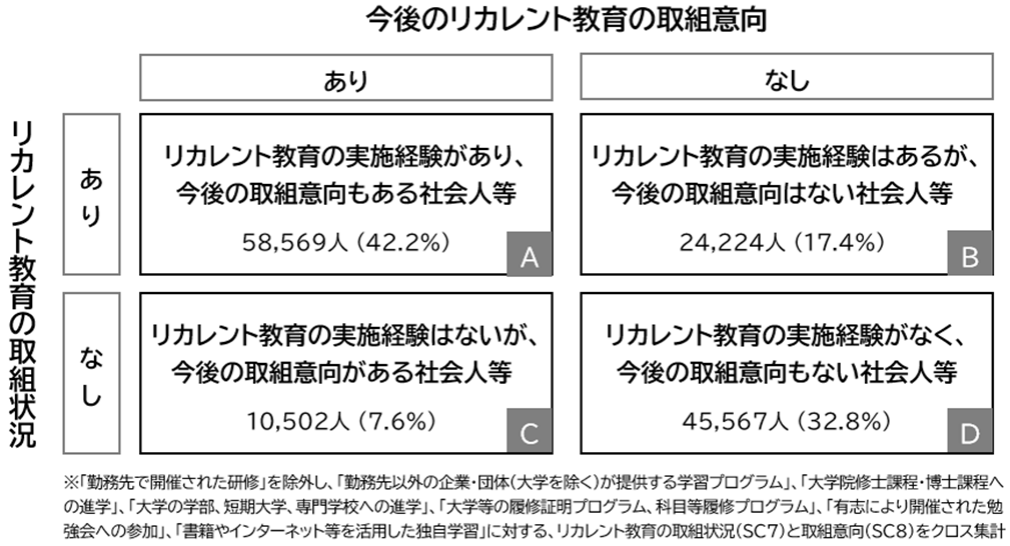

図 4-24 リカレント教育の取組状況と今後の取組意向の関係[21]

[21] SC 調査における設問 SC7「リカレント教育の取組状況」で、「勤務先で開催された研修」を除外して、「勤務先以外の企業・団体(大学を除く)が提供する学習プログラム」、「大学院修士課程・博士課程への進学」、「大学の学部、短期大学、専門学校への進学」、「大学等の履修証明プログラム、科目等履修プログラム」、「有志により開催された勉強会への参加」、「書籍やインターネット等を活用した独自学習」の6種類のいずれかでリカレント教育の取り組み（取組意向）があれば、「リカレント教育の取組状況あり」（「リカレント教育の取組意向あり」）として集計。

4.3 深掘り分析

4.3.1 RQ への回答のための深堀分析の実施（分析の目的）

RQ へ回答するため、本節では基礎集計に加えて深堀分析を行う。深堀分析は、後述のようにロジスティック回帰分析の手法を使って実施する。具体的には、RQ①、RQ②に沿って深掘り分析をすることで、「リカレント教育の実施を促す要因は何か」「リカレント教育の実施者は想定する効果・成果を得られているか。また、想定する効果・成果を得るために必要な要素は何か」という問いに回答する。

4.3.2 深堀分析の方針

深堀分析は以下の方針に沿って行う。分析の具体的な方法は、RQ①、RQ②について述べた各節にて説明する。

（1）RQ①（リカレント教育につながる要因）の分析方針

RQ①に沿った深堀分析は、以下の方針に沿って実施した。

1. 調査項目の中から、リカレント教育の実施に影響を与える可能性がある項目を選定する。
2. 選定した項目を説明変数とし、リカレント教育の実施の有無を目的変数としたロジスティック回帰分析を行う。
3. 各項目のリカレント教育の実施に対する影響力を評価する。
4. 影響力が大きかった項目に対し、追加分析を行う。

（2）RQ②（リカレント教育が成果につながる要因）の分析方針

RQ②に沿った深堀分析は、以下の方針に沿って実施した。

1. 調査項目の中から、リカレント教育の成果に影響を与える可能性がある項目を選定する。
2. クロス集計により、リカレント教育の分類（企業研修、独学、民間、大学の四種類。詳細は表 4-4 参照）ごとの取組結果を把握し、取組結果をカテゴリー化したものを成果と定義する。
3. 選定した項目を説明変数とし、カテゴリー化した成果の有無を目的変数としたロジスティック回帰分析を行う。
4. 各項目のリカレント教育の成果に対する影響力を評価する。

4.3.3 RQ①（リカレント教育の実施につながる要因）について

（1）具体的な分析の方法

RQ①に対し、社会人になってからリカレント教育を実施した経験がある者（以下、実施者）と、社会人になってからリカレント教育を実施した経験がない者（以下、未実施者）の特徴の違いに焦点を当て、ロジスティック回帰分析を行った。ロジスティック回帰分析においては、表 4-4 にて分類したリカレント教育ごとに、「リカレント教育の実施経験がある」を 1、「リカレント教育の実施経験がない」を 0 とした目的変数を設定した。なお、企業研修については、どの項目においても全体傾向からの差が小さく、特筆すべき特徴がないため、本節では分析の対象としなかった。

次に、調査項目の中から、リカレント教育の実施に影響を与える可能性がある項目を選定し、各項目を表 4-5 に示したように「学習阻害要因」、「学習理由」、「環境要因」の三つのカテゴリーに分類した。そして、それらに統制変数（表 4-6）を加えたものを説明変数として設定し、カテゴリーごとにロジスティック回帰分析を行った。なお、複数回答の設問となっている「学習阻害要因」、「学習理由」の各項目については、各項目を選択していた場合には 1、選択していない場合には 0 として、変数を設定した。また、「環境要因」の各項目は、表 4-7 のように設定した変数である。これら変数は標準化[22]した上で、分析に使用した。

そして、各項目のリカレント教育の実施に対する影響力は、ロジスティック回帰分析結果における係数及び p 値により評価した。なお、「環境要因」において、影響力の大きかった項目については、さらに詳細な分析を行うため、該当設問番号の各選択肢を説明変数としたロジスティック回帰分析を実施した。

表 4-4 分析上のリカレント教育の分類

分類	リカレント教育
企業研修	勤務先で開催された研修
独学	有志により開催された勉強会への参加
	書籍やインターネット等を活用した独自学習
民間	勤務先以外の企業・団体（大学を除く）が提供する学習プログラム
大学	大学院修士課程・博士課程への進学
	大学の学部、短期大学、専門学校への進学
	大学等の履修証明プログラム、科目等履修プログラム

[22] データの値を平均が 0、標準偏差が 1 となるように変換することを指す。異なる尺度を持つ複数の変数を比較する際や、モデルの解釈性を向上させる際に一般的に用いられる手法である。

表 4-5 説明変数のカテゴリー

カテゴリー	説明変数	
	設問番号	項目
学習阻害要因	SC10	現在の業務に役立つイメージが持てない
		勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない
		自分に欠けている知識・スキルが不明
		今後どのような知識・スキルを身につけるべきか不明
		効率的な学び方が分からない
		参加可能な時間帯に実施されているプログラムが不十分
		無料、安価な学びについての情報が得られない
		奨学金や助成金などの情報が得られない
		学習手段が見つからない
		家族の理解・協力が得られない
		勤務時間外で学習する意欲が持てない・続かない
		学習しやすい環境がない（作れない）
		学んだ成果を数字や資格等で示せない
学習理由	SC9	勤務先から求められたため
		現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため（勤務先から指示はなし）
		生成 AI の進化などにより危機感を感じたため
		勤務先での昇格・昇給のため
		仕事での信頼獲得のため
		人脈づくりのため
		資格の取得のため
		学ぶことが好きなため
環境要因	Q4	キャリアビジョンがある
	Q5	コミュニティに参加している
	Q10	学習することが役に立つと思っている
	Q14	現在の仕事や職場に満足している
	Q16	勤務先人事制度は公平であると感じている
	Q17	勤務先の研修や学習機会に満足している
	Q21	勤務先に学びを奨励する環境がある
	Q22	学習するに当たり、国や自治体による支援制度を利用したことがある

表 4-6 統制変数

設問番号	項目
SC1	性別
SC2	年代（年齢を年代に変換）
SC3	職業（役員/オフィス勤務/現場勤務/非正規雇用/公務員）
SC6	勤務先従業員数
Q1	最終学歴

表 4-7 「環境要因」の変数の説明

設問番号	項目	変数の説明
Q4	キャリアビジョンがある	「キャリアビジョンがある」を 1、「キャリアビジョンがない」を 0 とした
Q5	コミュニティに参加している	「積極的に参加しているものがある」を 3、「ときどき参加しているものがある」を2、「過去に参加していたものがある（現在は所属／参加していない）」を1、「参加しているものはない」を 0 として定義し、6 つのコミュニティ（「社内の有志コミュニティ」、「社外の有志コミュニティ」、「副業先のコミュニティ」、「教育サービス提供者が主催する教育講座でのコミュニティ」、「学生時代の同期会、同窓会等」、「趣味や余暇のコミュニティ」）の設問回答を足し合わせた
Q10	学習することが役に立つと思っている	「役に立つと思う」を 3、「やや役に立つと思う」を 2、「あまり役に立つと思わない」を 1、「役に立つと思わない」を 0 として定義し、「業務に関わる学習」と「業務には直接的に関わらない学習」の設問回答を足し合わせた
Q14	現在の仕事や職場に満足している	「大変満足している」を 3、「まあ満足している」を 2、「あまり満足していない」を 1、「満足していない」を 0 とした
Q16	勤務先人事制度は公平であると感じている	「大変公平である」を 3、「まあ公平である」を 2、「あまり公平ではない」を 1、「公平ではない」を 0 とした
Q17	勤務先の研修や学習機会に満足している	「大変満足している」を 3、「まあ満足している」を 2、「あまり満足していない」を 1、「満足していない」を 0 として定義し、「学習機会の質」、「学習機会の内容」、「学習機会の量」の設問回答を足し合わせた
Q21	勤務先に学びを奨励する環境がある	「そう思う」を 3、「どちらかといえばそう思う」を 2、「どちらかといえばそう思わない」を 1、「そう思わない」を 0 として定義し、「勤務先に学びを奨励する制度・環境がある」と「同僚の間で切磋琢磨し、学び合う雰囲気がある」の設問回答を足し合わせた
Q22	学習するに当たり、国や自治体による支援制度を利用したことがある	「国や自治体の支援制度を利用したことがある」を 1、「国や自治体の支援制度を利用したことがない」を 0 とした

(2) 分析の結果

「学習阻害要因」を説明変数とした分析結果を表 4-8 に示す。図の各項目は、係数の絶対値の大きい順、すなわち、リカレント教育の実施への影響力が大きい順に並べている。係数がマイナスであることは、その項目が「リカレント教育の実施経験があること」に負に影響する、すなわち、その項目が未実施者の特徴であることを意味する。ここでは、未実施者の学習阻害要因の特徴を把握するため、係数がマイナスの項目に焦点を当て、着目した項目を★で示した。

その結果、独学と民間では「学習手段が見つからない」が、大学では「勤務時間外で学習する意欲が持てない」が、それぞれマイナスの係数を持つ項目の中で最も影響力の大きい項目となった。これらのことから、「学習手段を見つけられること」が独学と民間のリカレント教育の実施につながること、「勤務時間外でも学習意欲を持てること」が大学のリカレント教育の実施につながることが示唆された。

表 4-8「学習阻害要因」を説明変数としたロジスティック回帰分析結果[23]

(a) 独学

項目	係数		p 値
効率的な学び方が分からない	+	0.20	9E-12
参加可能な時間帯に実施されているプログラムが不十分	+	0.18	4E-09
無料、安価な学びについての情報が得られない	+	0.18	8E-09
学習しやすい環境がない（作れない）	+	0.15	4E-07
今後どのようなスキルを身につけるべきか不明	+	0.13	1E-05
★ 学習手段が見つからない	−	0.11	2E-04
勤務時間外で学習する意欲が持てない	+	0.10	2E-04
勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない	+	0.09	0.001
現在の業務に役立つイメージが持てない	+	0.08	0.002
自分に欠けている知識・スキルが不明	+	0.06	0.025
学んだ成果を数字や資格等で示せない	+	0.05	0.104
奨学金や助成金などの情報が得られない	+	0.03	0.262
家族の理解・協力が得られない	−	0.03	0.410

注：擬似決定係数は 0.145。受講者は 6,921 人、未受講者は 3,079 人。

[23] p 値が非常に小さい場合は、E を用いて表記している。例えば、「9E-12」であれば、9×10^{-12} を表す。以降同様である。

(b) 民間

項目	係数		p 値
参加可能な時間帯に実施されているプログラムが不十分	+	0.19	3E-10
現在の業務に役立つイメージが持てない	+	0.12	4E-06
勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない	+	0.10	1E-04
自分に欠けている知識・スキルが不明	+	0.09	0.001
今後どのようなスキルを身につけるべきか不明	+	0.07	0.009
効率的な学び方が分からない	+	0.07	0.014
無料、安価な学びについての情報が得られない	+	0.07	0.018
学んだ成果を数字や資格等で示せない	+	0.07	0.021
★ 学習手段が見つからない	−	0.06	0.043
学習しやすい環境がない（作れない）	+	0.04	0.199
勤務時間外で学習する意欲が持てない	+	0.03	0.303
奨学金や助成金などの情報が得られない	+	0.01	0.738
家族の理解・協力が得られない	+	0.01	0.809

注：擬似決定係数は 0.127。受講者は 6,885 人、未受講者は 3,115 人。

(c) 大学

項目	係数		p 値
★ 勤務時間外で学習する意欲が持てない	−	0.26	3E-24
自分に欠けている知識・スキルが不明	+	0.18	2E-14
現在の業務に役立つイメージが持てない	+	0.12	1E-07
家族の理解・協力が得られない	+	0.11	5E-06
奨学金や助成金などの情報が得られない	+	0.11	1E-05
今後どのようなスキルを身につけるべきか不明	+	0.10	3E-05
参加可能な時間帯に実施されているプログラムが不十分	+	0.06	0.011
勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない	+	0.05	0.028
無料、安価な学びについての情報が得られない	+	0.03	0.292
学習しやすい環境がない（作れない）	−	0.03	0.326
学んだ成果を数字や資格等で示せない	−	0.02	0.488
学習手段が見つからない	+	0.01	0.598
効率的な学び方が分からない	+	0.01	0.806

注：擬似決定係数は 0.110。受講者は 3,423 人、未受講者は 6,577 人。

次に、「学習理由」を説明変数とした分析結果を表 4-9 に示す。ここでは、実施者の学習理由の特徴を把握するため、係数がプラスの項目に着目した。また、独学、民間、大学での学習理由の特徴の違いを把握するため、それぞれで係数の符号が異なる項目にも着目した。

その結果、独学では「現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため」や「資格の取得のため」、「生成 AI の進化などにより危機感を感じたため」が、民間では「現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため」や「生成 AI の進化などにより危機感を感じたため」、「勤務先から求められたため」が、大学では「生成 AI の進化などにより危機感を感じたため」が、それぞれプラスの係数を持つ項目の中で影響力の大きい項目となった。また、「生成 AI の進化などにより危機感を感じたため」は、いずれのリカレント教育においても影響力の大きい項目となっており、実施者に共通した学習理由となっていることが示唆された。

続いて、独学、民間、大学での学習理由の特徴の違いに着目すると、「勤務先から求められたため」は、民間ではプラスの係数であったのに対し、独学と大学ではマイナスの係数であった。すなわち、民間の実

施者は「勤務先から求められたため」が学習理由となっているが、独学と大学の実施者では学習理由となっていないことが示唆された。また、「現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため」は、独学と民間ではプラスの係数であったのに対し、大学ではマイナスの係数であった。すなわち、独学と民間の実施者は「現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため」が学習理由となっているが、大学の実施者では学習理由となっていないことが示唆された。これらのことから、独学では「（勤務先から求められたためではなく）自発的に必要だと感じた業務関連知識・スキルの習得」が、民間では「（勤務先から指示はなくても）勤務先から求められている業務関連知識・スキルの習得」が、大学では「勤務先から求められていない、かつ、業務に関係のない知識・スキルの習得」が、それぞれの実施者の特徴的な学習理由となっていることが示唆された。

表 4-9「学習理由」を説明変数としたロジスティック回帰分析結果

(a) 独学

項目	係数		p 値
★ 現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため（勤務先から指示はなし）	+	0.46	5E-48
★ 資格の取得のため	+	0.33	3E-20
学ぶことが好きなため	+	0.32	2E-17
★ 生成 AI の進化などにより危機感を感じたため	+	0.24	2E-09
仕事での信頼獲得のため	+	0.22	1E-10
★ 勤務先から求められたため	−	0.14	1E-05
勤務先での昇格・昇給のため	+	0.13	3E-05
人脈づくりのため	+	0.11	0.003

注：擬似決定係数は 0.147。受講者は 6,921 人、未受講者は 2,073 人。

(b) 民間

項目	係数		p 値
★ 現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため（勤務先から指示はなし）	+	0.40	3E-42
★ 生成 AI の進化などにより危機感を感じたため	+	0.24	4E-11
勤務先での昇格・昇給のため	+	0.21	2E-10
★ 勤務先から求められたため	+	0.13	4E-06
仕事での信頼獲得のため	+	0.13	3E-05
人脈づくりのため	+	0.06	0.063
資格の取得のため	+	0.01	0.648
学ぶことが好きなため	+	0.01	0.702

注：擬似決定係数は 0.101。受講者は 6,885 人、未受講者は 2,109 人。

(c)　大学

項目	係数		p 値
★ 勤務先から求められたため	−	0.42	9E−67
★ 生成 AI の進化などにより危機感を感じたため	+	0.33	6E−41
勤務先での昇格・昇給のため	+	0.14	8E−09
人脈づくりのため	+	0.13	2E−07
★ 現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため（勤務先から指示はなし）	−	0.09	2E−04
仕事での信頼獲得のため	−	0.01	0.632
資格の取得のため	+	0.01	0.724
学ぶことが好きなため	+	0.01	0.783

注：擬似決定係数は 0.119。受講者は 3,423 人、未受講者は 5,571 人。

次に、「環境要因」を説明変数とした分析結果を

表 4-10 に示す。ここでは、実施者の環境要因の特徴を把握するため、係数がプラスの項目に着目した。

その結果、「コミュニティへの参加」と「キャリアビジョンがある」は、独学、民間、大学に共通して影響力の大きい項目となった。その一方、「勤務先に学びを推奨する環境がある」等、勤務先関連の項目は影響力がそれほど大きくないという結果となった。すなわち、勤務先に学習推奨の環境があるだけでは社会人はリカレント教育から成果を得ることができないという結果が示唆された。この示唆については、検討委員会、開発委員会の委員からも重要性を指摘された。特に「コミュニティ参加による他者からの刺激」が重要であるという示唆とともに注目され、企業内でリカレント教育・リスキリングを推奨する環境を用意するだけではなく、学びのコミュニティに実際に参加させるところまで支援を行うことが、効果的なリカレント教育・リスキリング促進策になるという可能性が示された。

なお、「コミュニティへの参加」は、それぞれの係数が 0.74、0.60、0.88 と非常に大きく、リカレント教育の実施への影響力が大きいことが示唆されたため、「コミュニティへの参加」については追加分析を行い、より詳細な検討を行うこととした。

追加分析では、設問番号 Q5「コミュニティ参加」の各選択肢を説明変数とし、リカレント教育の実施の有無を目的変数としたロジスティック回帰分析を行った。なお、設問番号 Q5「コミュニティ参加」の選択肢のうち、「大学等の教育機関でのコミュニティ」は、大学のリカレント教育に特徴的な項目であることが自明であるため、説明変数から除外した。

追加分析の結果を

表 4-11 に示す。ここでは、実施者に特徴的なコミュニティを把握するため、係数がプラスの項目に着目した。その結果、独学では「趣味や余暇のコミュニティ」や「社内の有志コミュニティ」が、民間では「社内の有志コミュニティ」や「社外の有志コミュニティ」が、大学では「教育サービス提供者が主催する教育講座でのコミュニティ」や「副業先のコミュニティ」が、それぞれ特徴的な項目となった。

表 4-10「環境要因」を説明変数としたロジスティック回帰分析結果

(a) 独学

項目	係数		p 値
★ コミュニティに参加している	+	0.74	3E-75
学習することが役に立つと思っている	+	0.56	2E-76
★ キャリアビジョンがある	+	0.30	7E-28
学習するに当たり、国や自治体による支援制度を利用したことがある	+	0.21	2E-07
勤務先人事制度は公平であると感じている	−	0.08	0.035
現在の仕事や職場に満足している	−	0.06	0.103
勤務先に学びを奨励する環境がある	+	0.01	0.768
勤務先の研修や学習機会に満足している	−	0.00	0.911

注：擬似決定係数は 0.254。受講者は 6,921 人、未受講者は 3,079 人。

(b) 民間

項目	係数		p 値
★ コミュニティに参加している	+	0.60	2E-54
学習することが役に立つと思っている	+	0.46	1E-56
★ キャリアビジョンがある	+	0.25	5E-20
学習するに当たり、国や自治体による支援制度を利用したことがある	+	0.17	8E-06
勤務先に学びを奨励する環境がある	+	0.15	2E-05
勤務先人事制度は公平であると感じている	−	0.12	6E-04
勤務先の研修や学習機会に満足している	+	0.06	0.096
現在の仕事や職場に満足している	+	0.03	0.391

注：擬似決定係数は 0.240。受講者は 6,885 人、未受講者は 3,115 人。

(c) 大学

項目	係数		p 値
★ コミュニティに参加している	+	0.88	4E-179
★ キャリアビジョンがある	+	0.13	7E-06
学習するに当たり、国や自治体による支援制度を利用したことがある	+	0.13	6E-07
学習することが役に立つと思っている	−	0.11	2E-04
現在の仕事や職場に満足している	−	0.08	0.027
勤務先の研修や学習機会に満足している	+	0.04	0.315
勤務先人事制度は公平であると感じている	+	0.01	0.767
勤務先に学びを奨励する環境がある	−	0.00	0.911

注：擬似決定係数は 0.197。受講者は 3,423 人、未受講者は 6,577 人。

表 4-11「コミュニティ参加」を説明変数としたロジスティック回帰分析結果

(a) 独学

項目	係数		p 値
★ 趣味や余暇のコミュニティ	+	0.36	1E-22
★ 社内の有志コミュニティ	+	0.34	8E-14
学生時代の同期会、同窓会等	+	0.29	2E-13
社外の有志コミュニティ	+	0.25	9E-07
副業先のコミュニティ	−	0.17	5E-04
教育サービス提供者が主催する教育講座でのコミュニティ	+	0.17	8E-04

注：擬似決定係数は 0.200。受講者は 6,921 人、未受講者は 3,079 人。

(b) 民間

項目	係数		p 値
★ 社内の有志コミュニティ	+	0.38	1E-17
★ 社外の有志コミュニティ	+	0.32	1E-10
学生時代の同期会、同窓会等	+	0.20	4E-08
教育サービス提供者が主催する教育講座でのコミュニティ	+	0.18	3E-04
趣味や余暇のコミュニティ	+	0.18	3E-07
副業先のコミュニティ	−	0.14	0.004

注：擬似決定係数は 0.190。受講者は 6,885 人、未受講者は 3,115 人。

(c) 大学

項目	係数		p 値
★ 教育サービス提供者が主催する教育講座でのコミュニティ	+	0.47	1E-38
★ 副業先のコミュニティ	+	0.41	2E-29
社外の有志コミュニティ	+	0.22	5E-09
学生時代の同期会、同窓会等	+	0.07	0.024
社内の有志コミュニティ	−	0.03	0.356
趣味や余暇のコミュニティ	+	0.02	0.490

注：擬似決定係数は 0.213。受講者は 3,423 人、未受講者は 6,577 人。

4.3.4 RQ②（リカレント教育が成果につながる要因）について

（1）具体的な分析の方法

RQ②に対し、リカレント教育により成果を得られた者（以下、成果者）と、成果を得られていない者（以下、非成果者）の特徴の違いに焦点を当て、ロジスティック回帰分析を行った。

まず、成果を定義するに当たり、設問番号 Q2「学習取組結果」[24]と、表 4-4 で定義したリカレント教育の分類とのクロス集計を行った（表 4-12）。そして、クロス集計結果に基づき、学習取組結果を表 4-13 のようにカテゴリー化し、それらを成果として定義した。

ロジスティック回帰分析では、成果のカテゴリーごとに「成果を得られた」を 1、「成果を得られなかった」を 0 とした目的変数を設定した。また、統制変数として、表 4-6 の項目に加え、分類した各リカレント教育

[24] 設問 Q2「「社会人になってからの学習」を過去に行ったことがあると回答した方にお伺いします。学習を行った結果としてあてはまるものを全てお答えください。(MA)」

（大学、民間、独学）の受講経験の有無を設定した。そして、表 4-7 で定義した「環境要因」の項目を、リカレント教育の成果に影響を与える可能性がある項目として説明変数に加えた。各説明変数は標準化した上でロジスティック回帰分析を行い、各変数のリカレント教育の成果に対する影響力を評価した。

表 4-12 リカレント教育の分類ごとの学習取組結果

		%表（※ 縦方向の積上100%分布）					差分表（※「全体」との差分値）			
		全体	企業研修	民間	大学	独学	企業研修	民間	大学	独学
	N数	8,994	8,603	6,885	3,423	6,921				
①	仕事の視野が広がった	38.7%	39.3%	42.4%	37.2%	42.7%	0.6 pt	3.7 pt	−1.4 pt	4.0 pt
①	自身の業務の能率や質が向上した	29.7%	30.0%	32.8%	29.0%	33.6%	0.4 pt	3.1 pt	−0.7 pt	4.0 pt
④	自分自身に自信がついた	28.1%	28.2%	30.3%	30.2%	31.9%	0.1 pt	2.2 pt	2.1 pt	3.8 pt
	効果を実感していない	19.9%	20.0%	14.9%	12.5%	14.0%	0.0 pt	−5.0 pt	−7.4 pt	−5.9 pt
②	昇給・昇格につながった	19.6%	19.9%	21.6%	23.1%	20.9%	0.3 pt	2.0 pt	3.5 pt	1.3 pt
②	人事評価の向上につながった	19.0%	19.3%	21.6%	22.0%	20.8%	0.3 pt	2.7 pt	3.0 pt	1.8 pt
④	学ぶことが楽しくなった	15.2%	15.2%	16.4%	18.1%	17.8%	0.0 pt	1.3 pt	2.9 pt	2.6 pt
	経験したことのない仕事や挑戦への意欲が湧いた	13.9%	13.8%	15.6%	18.7%	16.2%	−0.1 pt	1.7 pt	4.8 pt	2.3 pt
③	希望の異動や転職につながった	10.3%	10.2%	11.7%	17.3%	12.1%	−0.1 pt	1.5 pt	7.0 pt	1.8 pt
③	自身のキャリアビジョンの明瞭化につながった	9.9%	9.9%	11.5%	14.2%	11.7%	0.0 pt	1.7 pt	4.3 pt	1.8 pt
④	仲間ができた、人脈が増えた	9.6%	9.8%	10.9%	13.4%	11.4%	0.1 pt	1.2 pt	3.8 pt	1.7 pt
③	独立・起業につながった	5.0%	4.9%	6.1%	10.8%	6.1%	−0.2 pt	1.1 pt	5.8 pt	1.0 pt
	その他	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.0 pt	0.0 pt	0.0 pt	0.1 pt

注： 表は、「全体」の降順で並び替えている。

表 4-13 成果のカテゴリー

成果のカテゴリー	学習取組結果（選択肢）
①現在の仕事でのパフォーマンス向上	仕事の視野が広がった
	自信の業務の能率や質が向上した
②現在の仕事での昇格・人事評価等の成果	昇給・昇格につながった
	人事評価の向上につながった
③現在の仕事以外でキャリアの選択肢が広がること	経験したことのない仕事や挑戦への意欲が湧いた
	希望の異動や転職につながった
	自身のキャリアビジョンの明瞭化につながった
	独立・起業につながった
④スキル向上以外のより幅広い意味でのキャリア上の成長	自分自身に自信がついた
	学ぶことが楽しくなった
	仲間ができた、人脈が増えた

(2) 分析の結果

表 4-13 で定義した成果と、リカレント教育の分類とのクロス集計結果を表 4-14 に示す。その結果、大学でのリカレント教育は、特に「③現在の仕事以外でキャリアの選択肢が広がること」を成果として得られ、他にも「②現在の仕事での昇格・人事評価等の成果」や「④スキル向上以外のより幅広い意味でのキャリア上の成長」が成果として得られる傾向が見られた。また、民間でのリカレント教育は、「①現在の仕事でのパフォーマンス向上」や「③現在の仕事以外でキャリアの選択肢が広がること」が、独学でのリカレント教育は、「①現在の仕事でのパフォーマンス向上」や「③現在の仕事以外でキャリアの選択肢が広がること」、「④スキル向上以外のより幅広い意味でのキャリア上の成長」が、それぞれ成果として得られる傾向が見られた。

表 4-14 リカレント教育の分類ごとの成果

%表（※ 縦方向の積上100%分布）

	全体	企業研修	民間	大学	独学
N数	8,994	8,603	6,885	3,423	6,921
①現在の仕事での パフォーマンス向上	68.4%	69.3%	75.1%	66.3%	76.4%
②現在の仕事での昇格・ 人事評価等の成果	38.6%	39.2%	43.3%	45.1%	41.7%
③現在の仕事以外でキャリアの 選択肢が広がること	39.1%	38.8%	45.0%	61.0%	46.0%
④スキル向上以外のより幅広い 意味でのキャリア上の成長	52.9%	53.2%	57.6%	61.6%	61.1%

差分表（※「全体」との差分値）

企業研修	民間	大学	独学
0.9 pt	6.8 pt	−2.1 pt	8.0 pt
0.6 pt	4.7 pt	6.5 pt	3.1 pt
−0.3 pt	5.9 pt	21.9 pt	6.9 pt
0.3 pt	4.7 pt	8.7 pt	8.2 pt

次に、「環境要因」を説明変数とし、成果の有無を目的変数としたロジスティック回帰分析の結果を表 4-15 に示す。なお、表の各項目は、係数の絶対値の大きい順、すなわち、リカレント教育の成果への影響力が大きい順に並べている。係数がプラスであることは、その項目が「リカレント教育により成果を得られたこと」に正に影響する、すなわち、その項目が成果者の特徴であることを意味する。ここでは、成果者の環境要因の特徴を把握するため、係数がプラスの項目に焦点を当て、着目した項目を★で示した。

その結果、「キャリアビジョンがある」と「学習することが役に立つと思っている」は、全ての成果に共通して影響力の大きい項目となった。このことから、リカレント教育で成果を得るには、「キャリア上の目的意識を持つこと」と「学習がもたらす成果への信頼感」が重要であることが示唆された。また、「コミュニティに参加している」は、「②現在の仕事での昇格・人事評価等の成果」や「③現在の仕事以外でキャリアの選択肢が広がること」において、最も影響力の大きい項目となった。このことから、「②現在の仕事での昇格・人事評価等の成果」や「③現在の仕事以外でキャリアの選択肢が広がること」をリカレント教育の成果として得るには、「コミュニティ参加による他者からの刺激」が重要であることが示唆された。

表 4-15 「成果」を目的変数としたロジスティック回帰分析結果

(a) 現在の仕事でのパフォーマンス向上

項目	係数		p 値
★ 学習することが役に立つと思っている	+	0.53	9E-70
★ キャリアビジョンがある	+	0.35	3E-39
現在の仕事や職場に満足している	+	0.20	3E-10
コミュニティに参加している	−	0.09	0.001
勤務先人事制度は公平であると感じている	−	0.07	0.020
勤務先に学びを奨励する環境がある	+	0.05	0.168
勤務先の研修や学習機会に満足している	+	0.03	0.377
学習するに当たり、国や自治体による支援制度を利用したことがある	−	0.03	0.243

注：擬似決定係数は 0.163。成果者は 4,628 人、非成果者は 5,372 人。

(b) 現在の仕事での昇格・人事評価等の成果

項目	係数		p 値
★ コミュニティに参加している	+	0.38	3E-34
★ キャリアビジョンがある	+	0.33	2E-23
★ 学習することが役に立つと思っている	+	0.24	5E-12
現在の仕事や職場に満足している	+	0.21	5E-09
勤務先に学びを奨励する環境がある	+	0.16	1E-05
学習するに当たり、国や自治体による支援制度を利用したことがある	+	0.02	0.428
勤務先人事制度は公平であると感じている	+	0.02	0.594
勤務先の研修や学習機会に満足している	+	0.00	0.927

注：擬似決定係数は 0.146。成果者は 2,616 人、非成果者は 7,384 人。

(c)　現在の仕事以外でキャリアの選択肢が広がること

項目	係数		p 値
★ コミュニティに参加している	+	0.49	1E-53
★ キャリアビジョンがある	+	0.38	1E-26
★ 学習することが役に立つと思っている	+	0.21	3E-09
現在の仕事や職場に満足している	+	0.16	2E-05
勤務先の研修や学習機会に満足している	−	0.11	0.005
学習するに当たり、国や自治体による支援制度を利用したことがある	+	0.05	0.028
勤務先に学びを奨励する環境がある	+	0.05	0.236
勤務先人事制度は公平であると感じている	+	0.04	0.224

注：擬似決定係数は 0.185。成果者は 2,526 人、非成果者は 7,474 人。

(d)　スキル向上以外のより幅広い意味でのキャリア上の成長

項目	係数		p 値
★ 学習することが役に立つと思っている	+	0.55	8E-68
★ キャリアビジョンがある	+	0.25	4E-19
現在の仕事や職場に満足している	+	0.19	4E-09
勤務先の研修や学習機会に満足している	−	0.08	0.024
コミュニティに参加している	+	0.06	0.060
勤務先人事制度は公平であると感じている	−	0.05	0.091
勤務先に学びを奨励する環境がある	−	0.02	0.576
学習するに当たり、国や自治体による支援制度を利用したことがある	+	0.01	0.562

注：擬似決定係数は 0.128。成果者は 3,410 人、非成果者は 6,590 人。

4.3.5 まとめ

以上、社会人等に対するアンケート調査の結果について、単純集計・クロス集計・深堀分析（回帰分析）の三種類の分析を通じて考察した。この分析を通じて、既存調査でいわれてきた顕在的なリカレント教育の阻害要因[25]の背景にある要因を追究するとともに、リカレント教育の分類別に阻害要因やリカレント教育を促す促進要因について分析を行った。さらに、これまでの先行文献では定量的な調査が十分に行われてこなかった、リカレント教育の成果を得るために必要な要素を特定することに努めた。本節では改めてRQ への回答をまとめるとともに、一つの RQ への回答を通じて、本調査の目的である「リカレント教育の実施における障壁や後押しとなる要素の特定」について考察を加える。

（1）「リカレント教育の実施を促す要因は何か」（RQ①）への回答

既に述べたように、リカレント教育の分類（独学、民間、大学）ごとに阻害要因に違いがあった。具体的には、独学と民間では「学習手段が見つからない」が、大学では「勤務時間外で学習する意欲が持てない」が阻害要因であり、この要因を除くことで、それぞれのリカレント教育が促進される可能性があることが示唆された。また、独学、民間、大学での学習理由の特徴の違いに着目すると、独学では「（勤務先から求められたためではなく）自発的に必要だと感じた業務関連知識・スキルの習得」が、民間では「勤務先から求められた業務関連知識・スキルの習得」が、大学では「勤務先から求められていない、かつ、業務に関係のない知識・スキルの習得」が、それぞれの実施者の特徴的な学習理由となっていることが示唆された。さらに、三種類のリカレント教育に共通した学習理由として、「生成 AI の進化などにより危機感を感じたため」が挙げられた。

リカレント教育を促す要因のうち環境要因については、三種類のリカレント教育に共通した要素として、「コミュニティへの参加」と「キャリアビジョンがある」ことが挙げられた。特に「コミュニティへの参加」の影響力は大きいことがわかったため、追加的な分析を行ったところ、三種類のリカレント教育ごとに影響があるコミュニティの種類に違いがあることもわかった。具体的には、独学では「趣味や余暇のコミュニティ」や「社内の有志コミュニティ」が、民間では「社内の有志コミュニティ」や「社外の有志コミュニティ」が、大学では「教育サービス提供者が主催する教育講座でのコミュニティ」や「副業先のコミュニティ」が、それぞれ特徴的な項目となった。その一方で、職場内における学びを推奨する環境等の要素の影響力が小さいことも判明した。

---

[25] 例えば平成 27 年度文部科学省「先導的大学改革推進委託事業　社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」において「社会人教育未経験者対象調査結果」では、「費用が高すぎる」「勤務時間が長くて十分な時間がない」が学び直す際の要因とされている（文部科学省ホームページ平成 27 年度文部科学省「先導的大学改革推進委託事業　社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」「https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/_icsFiles/afieldfile/2016/06/02/1371459_01.pdf（2024 年 2 月 9 日閲覧））。

以上をまとめると、RQ①への回答は、以下のようになる。

- リカレント教育の実施につながる要因（共通）
  - 学習理由としては「生成 AI の進化などにより危機感を感じたため」の影響力が強い。
  - 環境要因としては、職場の学びを推奨する環境等ではなく、「コミュニティへの参加」と「キャリアビジョンがある」ことの影響力が強い。
- リカレント教育の実施につながる要因（三種類の分類別）
  - 独学と民間では「学習手段が見つかること」が重要。
  - 大学では「勤務時間外で学習する意欲を持つことができること」が重要。
  - 環境要因としては、独学では「趣味や余暇のコミュニティ」や「社内の有志コミュニティ」に参加していることが重要。
  - 民間では「社内の有志コミュニティ」や「社外の有志コミュニティ」に参加していることが重要。
  - 大学では「教育サービス提供者が主催する教育講座でのコミュニティ」や「副業先のコミュニティ」に参加していることが重要。

（2）「リカレント教育の成果を得るために必要な要素は何か」（RQ②）への回答

まず、リカレント教育に取り組んできた社会人等がどのような成果を得ているかについて、リカレント教育の分類ごとに違いが見られた点は重要である。既に述べたとおり、大学でのリカレント教育では「③現在の仕事以外でキャリアの選択肢が広がること」の数値が、他のリカレント教育と比べて特に大きかった。他のリカレント教育においてもこの成果は得られているが、この数値の差は大学でのリカレント教育の特徴的な成果である可能性を示しているといえる。

また、この①～④の成果に対する環境要因の分析も行った。その結果、「キャリアビジョンがある」と「学習することが役に立つと思っている」は、全ての成果に共通して影響力の大きい項目となった。さらに、「②現在の仕事での昇格・人事評価等の成果」や「③現在の仕事以外でキャリアの選択肢が広がること」という成果を得るためには、「コミュニティ参加による他者からの刺激」が重要であることが示唆された。

以上をまとめると、RQ②への回答は、以下のようになる。

- リカレント教育からの成果
  - （共通の成果もあるが）リカレント教育の違いによって、得られる成果にも違いが出やすい可能性がある。特に大学でのリカレント教育からは「③現在の仕事以外でキャリアの選択肢が広がること」という成果を得ている者の割合が多かった。
- リカレント教育からの成果を得るために必要な要素
  - 全ての成果に共通していたのは、「キャリアビジョンがある」と「学習することが役に立つと思っている」の影響力の大きさ。
  - 「②現在の仕事での昇格・人事評価等の成果」や「③現在の仕事以外でキャリアの選択肢が広がること」という成果にとっては、「コミュニティ参加による他者からの刺激」の影響が大きいことが示された。

（3） 指標開発及び普及啓発の検討に向けた示唆

以上の分析及び調査結果についての有識者会議での議論を踏まえると、本事業全体の目的である指標開発、普及啓発に向けた示唆は以下のとおりとなる。

a. リカレント教育の種類や個人の経験、属性、雇用形態、職種等によって、阻害要因（促進要因）に違いが生じている

リカレント教育の種類や個人の経験・属性・雇用形態・職種等によって阻害要因（裏返しとしての促進要因）に違いがある可能性が示唆されたことから、リカレント教育推進方策を検討する際には多様な要素を検討する必要がある可能性が示唆されたといえる。

例えば、独学と民間のリカレント教育では、学習手段が見つからないことが阻害要因となっているのに対して、大学のリカレント教育ではそれが大きな阻害要因にはなっていなかった。この背景には、大学のリカレント教育に向かう社会人等は、大学以外のリカレント経験者と比較して大学生/大学院生時代に勉強及び勉強以外において成功体験を得られている割合が高いことなどが影響していると考えられる。すなわち、大学生/大学院生時代に勉強及び勉強以外において成功体験を得ている者は、学習手段を自分で見つけることができる可能性がある。したがって、独学や民間のリカレント教育の場合、大学生／大学院生ではなかった者に対しては、学習手段を見つける支援をすることがリカレント教育促進策として有効な可能性があるが、大学生／大学院生を経験した者は、同じように独学や民間のリカレント教育の場合でもあっても、こうした推進策が効果を発揮しない可能性がある。

一方、大学のリカレント教育では、「勤務時間外で学習する意欲を持つことができること」が有効な推進策となりうる可能性が示唆されている。例えば、勤務時間外の大学通学を業務として認める、勤務時間外に学ぶことが自分にとって必須であると強く動機付けられる（昇格・昇給や転職等の仕事上の動機、強い知的好奇心等が想定される）などの場合に、大学のリカレント教育が促進される可能性が高い。ただし、大学でのリカレント教育の経験者は、「勤務先から求められていない、かつ、業務に関係のない知識・スキルの習得」を学習理由としている点が特徴的であった。このことから、大学のリカレント教育へ動機付けられるためには、後述する中長期的なキャリアビジョンを描く支援や、コミュニティ参加によって多様な他者からの刺激を受けるための支援なども検討する必要がある。こうした支援は、一つの企業内だけでは完結しない可能性があるため、大学のリカレント教育の促進に当たっては越境型の支援が有効であるという示唆が示されたといえる。

今回の調査では、社会人等のカテゴリーやリカレント教育の種類別に一定程度の阻害要因・促進要因を示すことができたが、実際に個人を支援する際には、個人の差異も考慮に入れつつ、複数の促進の手段を組み合わせる必要があるといえる。したがって、リカレント教育の支援者としては、個人の具体的な過去の体験や差異を配慮することができる者（キャリアコンサルタントや直接の上長等）が有力であり、そうした者が一つの企業やコミュニティに閉じない形で多様な支援方策を組み合わせることが極めて有効であることが示された。

b. 社会人等は、環境を用意されるだけではリカレント教育へ向かいにくい

今回の調査で特に注目すべきなのは、所属している組織で学びを推奨する環境があることよりも、コミュニティ参加等の要素の方がリカレント教育へ向かう行動により強く肯定的な影響を及ぼす可能性が指摘されたことである。この背景には、環境があっても社会人等が学びへ動機づけられない、又は、その環境をうまく活用できないなどのさらなる要因が推測される。こうした状況を打破する方法として、本調査からはコミュニティの重要性が示されたといえる。環境があるだけでなく、実際にコミュニティに参加していることで他者から刺激を受け、リカレント教育へ動いていくというプロセスが存在していると考えられる。したがって、リカレント教育に向かわせたい者がいた場合には、他者との交流機会へと参画させる仕組みが有効である可能性が示唆されたといえる。

さらに、リカレント教育を経験している者に共通の学習理由として、「生成 AI の進化などにより危機感を感じたため」という理由の影響力が大きいという点も重要である。新しい技術発展等によって社会が大きく変化するとき、その変化を感じ取り、そこから自身のキャリアを描きなおす必要を感じることができる社会人等が、リカレント教育へ動機付けられやすいという構造が存在している可能性がある。ここには、社会の変化を適切に評価できる力、社会の変化と自らの今後の人生を結びつけ計画的に自己変革を志すことができる力などが大きく影響している可能性がある。したがって、こうした力の涵養と発揮の支援が、リカレント教育の推進にとって重要である。

c. リカレント教育を促すコミュニティの違いによって、向かうリカレント教育の種類に差が出る

コミュニティ参加について、リカレント教育の分類ごとに追加的分析を行ったところ、三種類のリカレント教育で影響力のあるコミュニティに差が出た。今回の調査はあくまでもモニターに対するアンケート調査にすぎないため、この結果だけで判断することは難しいが、独学・民間・大学に影響しているコミュニティの質を見ると、大学のリカレント教育経験者に影響しているコミュニティの方が、自分とは異なる多様な属性を有する者が参画しているコミュニティである可能性が指摘できる。この結果の背景には、リカレント教育を通じて、社会人等が自分に近しいコミュニティ(「趣味や余暇のコミュニティ」、「社内の有志コミュニティ」)から多様な属性の他者がいるコミュニティ(「教育サービス提供者が主催する教育講座でのコミュニティ」、「副業先のコミュニティ」)へと自分の世界を広げていくプロセスが存在している可能性がある。リカレント教育の推進方策においては、こうしたコミュニティの力を活用していくことが重要である。

この示唆は、有識者会議において委員から多くの注目を集めた。企業の従業員の学びについて調査研究を多数行ってきた委員によれば、内発的動機付けではなく、外発的動機に基づいてリカレント教育へ促していく方がリカレント教育推進方策として有効であり、この結果はそうした方策を展開していく際の裏付けとなると評価された。

d. リカレント教育で成果を得るためには、学ぶことは役立つという信念を持っていること、キャリアビジョンを描くことが必要

既存の調査では、リカレント教育の成果が感じられにくい理由として、リカレント教育を行った者が適切に処遇されていないことが挙げられてきた。これはいわば、リカレント教育の成果が出ない理由を、リカレント教育後の社会的・労働市場的な要因に求める論理である。しかしながら、今回の調査では、リカレント教育前の段階における支援も、リカレント教育の成果を導く上で有効である可能性が示されたといえる。

この結果については、有識者会議において、特に教育学を専門とする委員や教育事業に従事する委員からの注目が集まった。委員によれば、この結果は教育の現場では当然のことであり、学ぶ目的や学びへの信頼感がないときには学習が身に付きにくいことと同じことである。さらに、有識者会議では、学ぶ目的を持つ力や学びへの信頼感を涵養する場として、大学等の学校教育だけでなく、地域の図書館・公民館等の社会インフラを活用していくことの重要性も指摘された。

また、委員からは、キャリアビジョンを描くことは、人生における目的を設定することと同義であり、人生における目的達成のためにリカレント教育に取り組むことが、リカレント教育の成果を高めるのではないかという指摘も行われた。なお、キャリア・コンサルティングの専門家である委員によれば、このようなキャリアビジョンとリカレント教育を結びつけた支援は、既存の人事上の取組（1 on 1 のキャリア面談等）やキャリア・コンサルティングの中で実施できる可能性がある。上長のキャリア形成支援力の向上やキャリアコンサルタントの新しい能力開発の必要はあるが、個人に直接働きかけることができる立場の人間がリカレント教育推進に関わることで、リカレント教育の成果につながりやすくなるといえる。

リカレント教育の成果を可視化するために、リカレント教育後の社会的・労働市場的な要因を解消しようとする方策は、労働市場の構造や企業の人事制度、事業戦略の変革も求めることとなり、非常に大きなコストが必要となる。一方、今回の示唆に基づいてリカレント教育前のアプローチを行うことは、リカレント教育後のアプローチと比べて、比較的小規模に実施が可能であり、費用対効果の点でも優れている可能性がある。

5. 企業等調査

企業等調査については、アンケート調査とインタビュー調査を行った。

5.1 アンケート調査の概要

5.1.1 目的

本事業の目的を踏まえ、以下 5 点を主な目的として、企業等調査を実施した。

- 企業等におけるリカレント教育の取組状況の把握（特に教育機関との連携・活用のあるもの）
- 企業等におけるリカレント教育の課題の把握
- 企業等におけるリカレント教育の効果・成果の把握及びそれに影響する要素の把握
- 指標案の検証
- 調査実施そのものを通じた普及啓発

企業調査のアンケート調査については、①モニター調査及び②団体等経由調査の一つの調査を行った。モニター調査は、全体の傾向を把握するために調査を行い、団体等経由調査は、業界等による傾向の把握を目的として調査を実施した。

5.1.2 調査対象

企業調査においては、①モニター調査及び②団体等経由調査の一つの調査を行った。

モニターアンケート調査の調査対象は以下のとおり。

- 人事担当者及び人事部に所属していない人材育成・能力開発業務の担当者（以降「人事担当者」）をモニターから抽出。
- 大企業（300 人以上）に所属する人事担当者 1,200 人（製造業 600 人、非製造業 600 人）、中小企業（300 人未満）に所属する人事担当者 800 人（製造業 400 人、非製造業 400 人）について回収。
- 先行研究（JILPT の調査、厚生労働省の能力開発基本調査）において調査対象外となっている農業、林業、漁業及び公務従事者は対象から除いた。
- 地域は限定せず、全国を対象とした。

団体経由調査については以下の団体についてアンケート調査にご協力いただいた。

表 5-1 ご協力いただいた業界団体等

団体名	想定された業界等	選定理由
大阪商工会議所	地域の中小企業	会員数:32,426 会員(2024 年 3 月 15 日時点) 多様な業種・規模の事業所で構成
一般社団法人情報サービス産業協会	IT 業界	リスキリングが進んでいると考えられる業界
一般社団法人日本建設業連合会	建設業界	人材不足の業界の一つ
全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会	観光業界	人材不足の業界の一つ
日本 CHO 協会(運営主体:株式会社パソナ)	大企業(1,000 名以上)の人事トップ、人事の中核業務に携わる方等	人事部門の役割と機能を探求し「CHO(チーフ・ヒューマン・オフィサー)=最高人事責任者」と次世代 CHO 候補者の育成を目指す協会。会員数 1643 名(2023 年 7 月末)。

出所)各団体ホームページ等の情報を参考に作成

5.1.3 調査方法

モニター調査については、Web アンケートモニターを活用した Web アンケートを実施した。

団体等経由調査については、モニター調査と同じ Web アンケート画面を作成し、各団体から会員企業等にアンケート協力依頼を発出いただき、任意回答で会員企業等に回答いただいた。なお、大阪商工会議所については、名簿を購入し、郵送により会員企業にアンケート調査協力依頼を行った。

5.1.4 調査期間

各調査の実施期間は以下のとおり。

- モニター調査:2023 年 11 月 9 日～11 月 11 日
- 団体等経由調査:2023 年 12 月 11 日～12 月 25 日

5.1.5 調査項目

5.1.1 の目的に沿って、仮説やリサーチ・クエスチョンについての検討を行い、調査項目を作成した。

表 5-2 に企業等調査のスクリーニング調査(SC 調査)と本調査の調査項目を示す。

SC 調査では、本調査対象者となる回答者を抽出することを目的として調査項目を設計した。具体的には、割付条件である業種や従業員規模を調査項目に含むように設問設計を行った。

本調査では、企業属性、取組状況、課題、期待する効果とその評価等を設問項目として設定した。

表 5-2 企業等調査の調査項目

調査名	設問番号	設問の概要		設問の聴取目的
SC調査	SC1	勤務形態		回答者の絞り込み 企業属性の割付
	SC2	業種		
	SC3	従業員規模		
	SC4	所属部門・従事業務		
本調査	Q1	回答者・企業属性	勤務年数（人事等での勤務年数）	回答者・企業属性の把握（クロス集計等で使用）
	Q2		人事等部門における担当業務	
	Q3		内資系・外資系	
	Q4		事業方針	
	Q5		キャリア自律に対する方針	
	Q6		経営戦略と人材戦略の連動の状況	
	Q7		今後の人材要件の変化の有無	
	Q8	人材育成・能力開発の取組状況	今後必要と考える人材の確保のための方針	人材育成・能力開発に関する取組状況の把握
	Q9		今後必要と考える知識・スキルの明確化	
	Q10		今後必要と考える知識・スキル	
	Q11		今後必要と考える知識・スキルの充足状況	
	Q12		人材育成、能力開発に対する必要性	
	Q13		人材育成・能力開発に対する考え方	
	Q14		人材育成・能力開発の方針・目標の明確化（経営トップのメッセージ発信）	
	Q15		人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況(企業主体の取組)	
	Q16		取組の対象	
	Q17		人材育成・能力開発の実施を後押しする取組	
	Q18		人材育成・能力開発の意欲をわかせる・向上させる取組	
	Q19		関連する取組の実施状況	
	Q20		研修等の時間面・休暇に関する支援	
	Q21		外部組織が提供する汎用プログラムの利用状況/外部組織と共同した独自プログラムの開発	
	Q22		プログラムを利用する企業等の利用目的	
	Q27		今後実施してみたい取組	
	Q28	企業等における人材育成・能力開発の課題	企業側の阻害要因に対する課題	人材育成・能力開発の課題
	Q29		人材育成・能力開発に関して不足している情報	
	Q30		教育機関等との連携の課題	
	Q23	人材育成・能力開発の効果・成果	人材育成・能力開発の推進に期待する効果【個人】	人材育成・能力開発に期待する効果と評価、実態把握状況の把握（指標検討の参考）
	Q24		効果の評価【個人】	
	Q25		人材育成・能力開発の推進に期待する効果【企業】	
	Q26		効果の評価【企業】	
	Q31		取組に関する実態把握の状況	
	Q32		人材育成・能力開発に関する取組の評価	
	Q33	企業が行政に期待する支援の把握	国等の人材育成・能力開発関連施策の認知度	行政の支援策の認知度や期待する支援策の把握
	Q34		「国・自治体の支援策」「教育機関の取組」の評価	
	Q35		人材育成・能力開発の推進に向けて行政に期待する支援策等	

5.1.6 回収状況

表 5-3 に企業等調査の割付条件(回収予定数)と回収数を示す。

回収に際しては、企業規模別と業種(製造・非製造)によって取組状況等が異なることを想定し、従業員規模及び製造・非製造を割付条件とすることとした。また、回収予定数について、既存調査等より、中小企業ではリスキリング等の取組が進んでいない企業が比較的多く、回答が難しいことを想定し、大企業の回収数を多く設定した。

従業員規模や製造/非製造の区分を考慮した上で SC 調査を実施し、予定した回収数を実現した。

表 5-3 モニター調査の割付条件(回収予定数)と回収数

	目標回収数	回収数
大企業(製造)	600	600
大企業(非製造)	600	600
中小企業(製造)	400	400
中小企業(非製造)	400	400

団体等経由調査の各団体の回収は表 5-4 のとおりである。

表 5-4 団体等経由調査の回収数

団体	回収数
大阪商工会議所	101
一般社団法人情報サービス産業協会	8
一般社団法人日本建設業連合会	62
全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会	10
日本 CHO 協会	8

5.2 アンケート調査の結果（単純集計、クロス集計）

アンケート調査の結果については、モニター調査の結果を示す。

5.2.1 回答者属性・所属企業属性

業種、従業員規模は、アンケート設計の割り付けの通り、製造業と非製造業が1：1（図 5-1）、大企業と中小企業の割合が3：2（図 5-2）となっている。

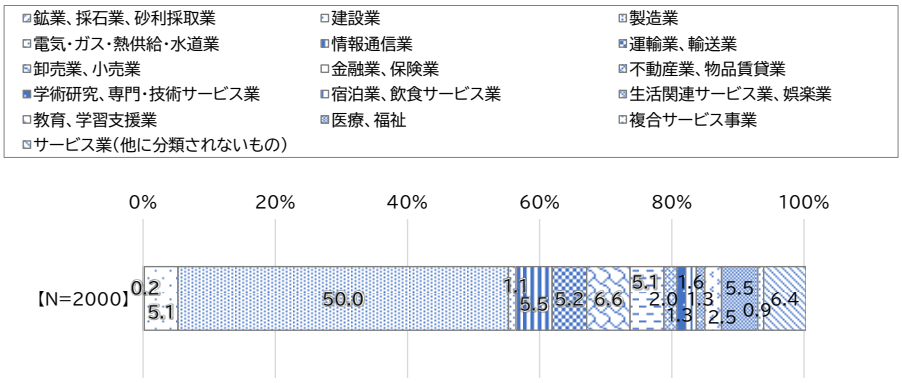

図 5-1 勤務先の業種（単数回答）

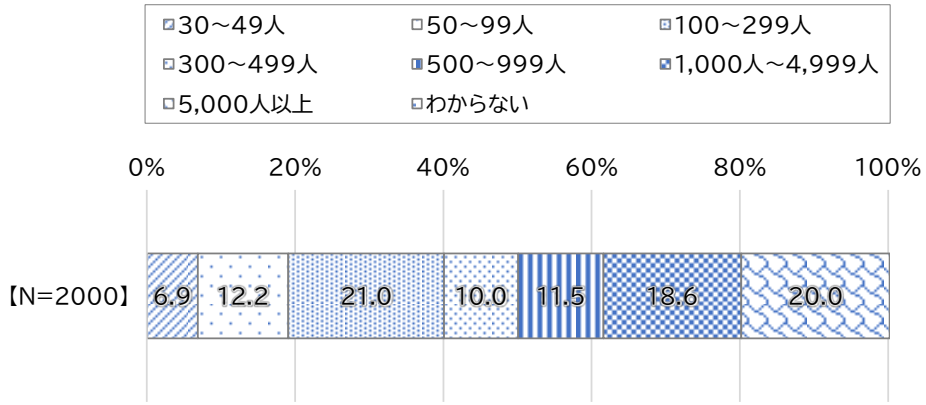

図 5-2 勤務先の従業員数（単数回答）

回答者の、勤務先の所属部署（図 5-3）、勤務先での勤務年数（図 5-4）、人事等の部門における担当業務（図 5-5）は以下のとおり。

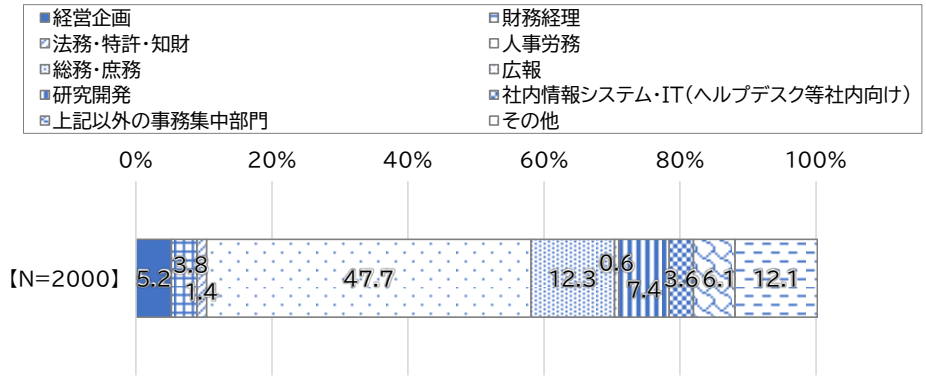

図 5-3 勤務先の所属部署（単数回答）

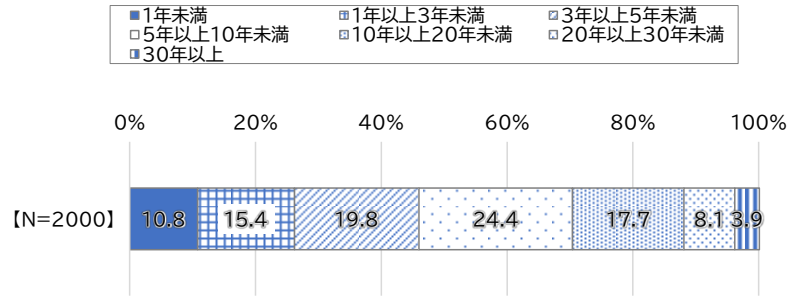

図 5-4 勤務年数（人事等での勤務年数）（単数回答）

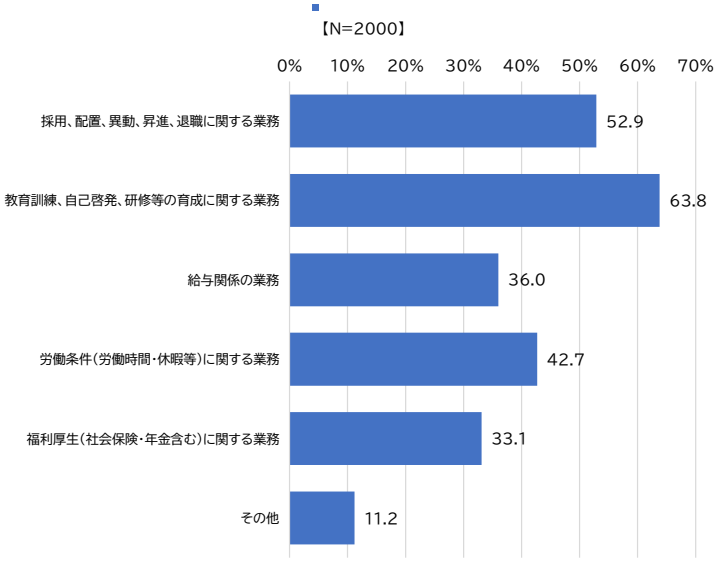

図 5-5 人事等の部門における担当業務（複数回答）

回答者の勤務先企業は、「内資(93.5%)」「外資(6.0%)」「その他(0.5%)」の割合だった。

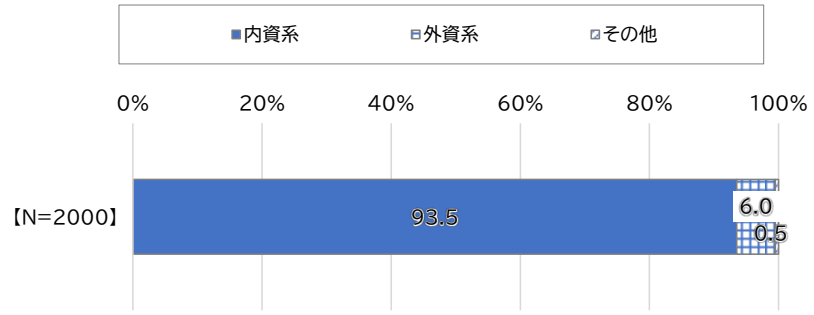

図 5-6 内資系・外資系(単数回答)

事業方針は、「どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している(51.1%)」が最も多く、次いで「新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している(21.8%)」「どちらかというと新規事業の開拓を重視している(14.0%)」「わからない(12.9%)」であった。

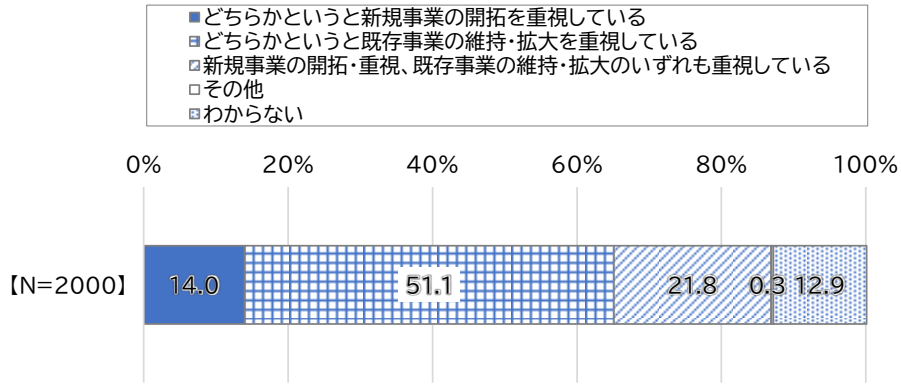

図 5-7 事業方針(単数回答)

キャリア自律に対する方針は、「やや推進している」が 37.7%で最も多く、次いで「あまり推進していない」が 21.7%、「推進している」が 20.0%、「推進していない」が 10.6%であった。

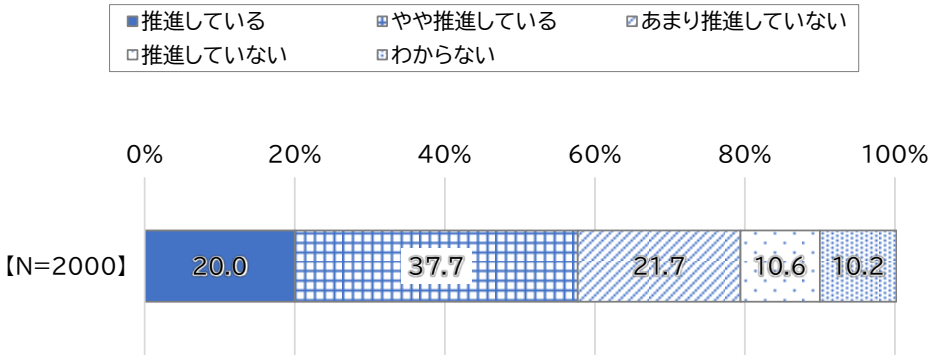

図 5-8 キャリア自律に対する方針(単数回答)

表 5-5 キャリア自律に対する方針（クロス集計）（単数回答）

		該当数	推進している	やや推進している	あまり推進していない	推進していない	わからない
全 体		2000	399	753	433	211	204
		100.0	20.0	37.7	21.7	10.6	10.2
大企業（製造）／大企業（非製造）／中小企業（製造）／中小企業（非製造）別	大企業（製造）	600	147	233	109	36	75
		100.0	24.5	38.8	18.2	6.0	12.5
	大企業（非製造）	600	148	231	122	49	50
		100.0	24.7	38.5	20.3	8.2	8.3
	中小企業（製造）	400	56	141	102	53	48
		100.0	14.0	35.3	25.5	13.3	12.0
	中小企業（非製造）	400	48	148	100	73	31
		100.0	12.0	37.0	25.0	18.3	7.8
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	280	113	136	20	7	4
		100.0	40.4	48.6	7.1	2.5	1.4
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1021	145	430	266	125	55
		100.0	14.2	42.1	26.1	12.2	5.4
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	435	127	156	96	36	20
		100.0	29.2	35.9	22.1	8.3	4.6
	その他	6	1	2	1	2	0
		100.0	16.7	33.3	16.7	33.3	0.0
	わからない	258	13	29	50	41	125
		100.0	5.0	11.2	19.4	15.9	48.4
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	99	79	55	36	13
		100.0	35.1	28.0	19.5	12.8	4.6
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	151	409	181	59	78
		100.0	17.2	46.6	20.6	6.7	8.9
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	110	206	142	44	52
		100.0	19.9	37.2	25.6	7.9	9.4
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	39	49	39	42	8
		100.0	22.0	27.7	22.0	23.7	4.5

経営戦略と人材戦略の連動の状況については、「ビジネスモデルもしくは形成戦略と連動して人材戦略を策定」は「あてはまる・まあまああてはまる」が 44.2%、「経営戦略の目標を達成する上で重要となる人材アジェンダを特定」が 40.3%、「人材アジェンダについて、明確な目標や指標を設定」が 39.5%であった。

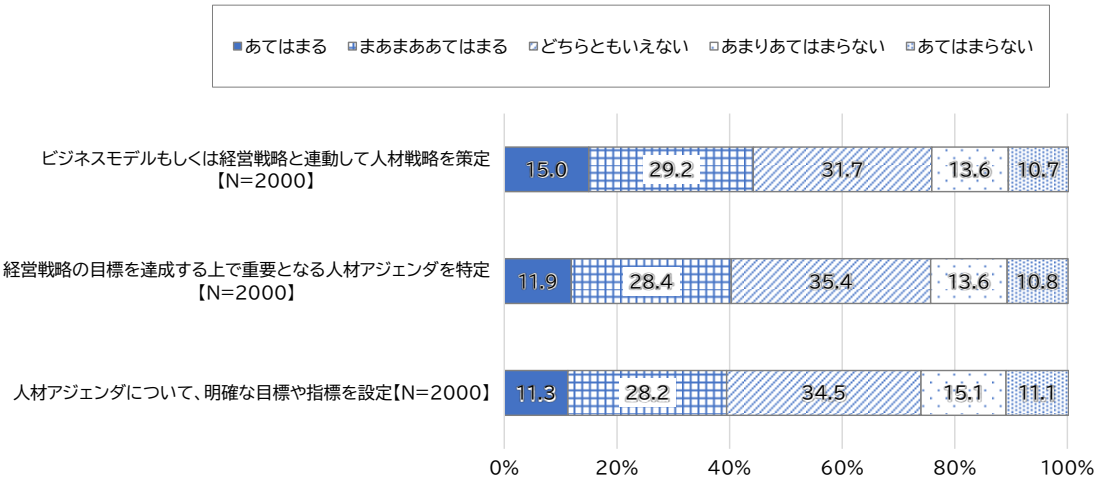

図 5-9 経営戦略と人材戦略の連動の状況（単数回答）

表 5-6 経営戦略と人材戦略の連動の状況（クロス集計）（単数回答）

		該当数	あてはまる	まあまああてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない
全体		2000	300	583	633	271	213
		100.0	15.0	29.2	31.7	13.6	10.7
大企業（製造）／大企業（非製造）／中小企業（製造）／中小企業（非製造）別	大企業（製造）	600	103	193	202	56	46
		100.0	17.2	32.2	33.7	9.3	7.7
	大企業（非製造）	600	112	185	179	79	45
		100.0	18.7	30.8	29.8	13.2	7.5
	中小企業（製造）	400	42	105	140	57	56
		100.0	10.5	26.3	35.0	14.3	14.0
	中小企業（非製造）	400	43	100	112	79	66
		100.0	10.8	25.0	28.0	19.8	16.5
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	280	94	93	65	17	11
		100.0	33.6	33.2	23.2	6.1	3.9
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1021	108	325	295	169	124
		100.0	10.6	31.8	28.9	16.6	12.1
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	435	86	145	125	53	26
		100.0	19.8	33.3	28.7	12.2	6.0
	その他	6	1	2	1	1	1
		100.0	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7
	わからない	258	11	18	147	31	51
		100.0	4.3	7.0	57.0	12.0	19.8
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	94	79	47	33	29
		100.0	33.3	28.0	16.7	11.7	10.3
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	126	316	299	89	48
		100.0	14.4	36.0	34.1	10.1	5.5
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	53	145	209	103	44
		100.0	9.6	26.2	37.7	18.6	7.9
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	26	36	32	34	49
		100.0	14.7	20.3	18.1	19.2	27.7

直近 5 年の必要な人材の質（スキル、知識、技術等）の変化は、「少し変化している」が 34.7%で最も多く、次いで「どちらともいえない」が 26.3%、「変化している」が 17.6%、「あまり変化していない」が 14.3%であった。

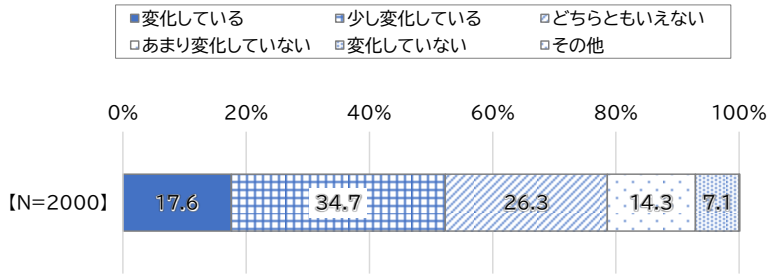

図 5-10 直近 5 年の必要な人材の質の変化（単数回答）

表 5-7 直近 5 年の必要な人材の質の変化（単数回答）

		該当数	変化している	少し変化している	どちらともいえない	あまり変化していない	変化していない	その他
全体		2000	352	694	526	285	142	1
		100.0	17.6	34.7	26.3	14.3	7.1	0.1
大企業（製造）／大企業（非製造）／中小企業（製造）／中小企業（非製造）別	大企業（製造）	600	123	221	151	67	38	0
		100.0	20.5	36.8	25.2	11.2	6.3	0.0
	大企業（非製造）	600	121	214	152	81	32	0
		100.0	20.2	35.7	25.3	13.5	5.3	0.0
	中小企業（製造）	400	55	133	115	62	34	1
		100.0	13.8	33.3	28.8	15.5	8.5	0.3
	中小企業（非製造）	400	53	126	108	75	38	0
		100.0	13.3	31.5	27.0	18.8	9.5	0.0
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	280	89	132	39	14	6	0
		100.0	31.8	47.1	13.9	5.0	2.1	0.0
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1021	145	381	264	161	70	0
		100.0	14.2	37.3	25.9	15.8	6.9	0.0
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	435	103	147	104	62	19	0
		100.0	23.7	33.8	23.9	14.3	4.4	0.0
	その他	6	3	0	2	1	0	0
		100.0	50.0	0.0	33.3	16.7	0.0	0.0
	わからない	258	12	34	117	47	47	1
		100.0	4.7	13.2	45.3	18.2	18.2	0.4
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	106	93	40	25	18	0
		100.0	37.6	33.0	14.2	8.9	6.4	0.0
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	112	354	263	111	37	1
		100.0	12.8	40.3	30.0	12.6	4.2	0.1
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	78	194	161	101	20	0
		100.0	14.1	35.0	29.1	18.2	3.6	0.0
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	52	47	26	29	23	0
		100.0	29.4	26.6	14.7	16.4	13.0	0.0
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	300	142	110	30	11	7	0
		100.0	47.3	36.7	10.0	3.7	2.3	0.0
	まあまああてはまる	583	100	314	101	53	15	0
		100.0	17.2	53.9	17.3	9.1	2.6	0.0
	どちらともいえない	633	48	152	294	105	33	1
		100.0	7.6	24.0	46.4	16.6	5.2	0.2
	あまりあてはまらない	271	29	75	58	79	30	0
		100.0	10.7	27.7	21.4	29.2	11.1	0.0
	あてはまらない	213	33	43	43	37	57	0
		100.0	15.5	20.2	20.2	17.4	26.8	0.0

5.2.2 リカレント教育に関する取組状況

(1) 人材育成等に関する考え方・方針等について

今後必要と考える人材の確保のための方針は、「高い専門性を持つ人材」は「外部からの採用を中心に確保する」が 32.8%で最も多く、「事業環境変化に強い人材」「事業やキャリアを自ら切り拓く人材」は「主に社内の人材を育成することで確保する」が最も多かった。「DX 推進人材」「グローバル人材」は「外部からの採用を中心に確保する」「主に社内の人材を育成することで確保する」のいずれも約 2 割であった。

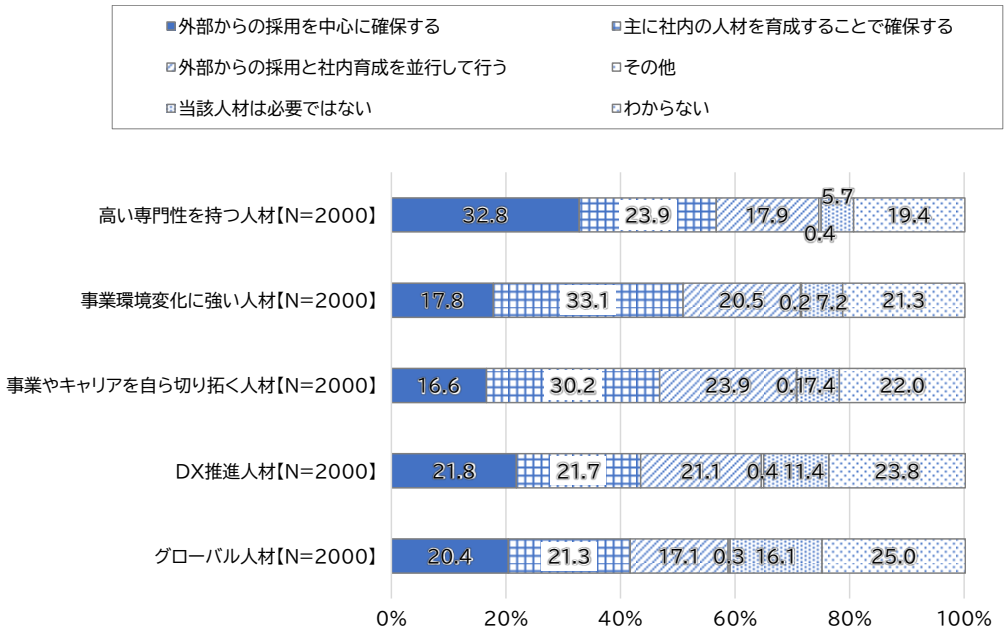

図 5-11 今後必要と考える人材の確保のための方針(単数回答)

今後必要と考える知識・スキル(人材育成・能力開発により社員に習得させたいスキル)の明確化について、「人事評価・人事考課の項目として取り入れている」が 44.6%で最も多く、次いで「トップメッセージ又は人事等から示している」が 29.1%、「明確には示していない」が 29.0%であった。

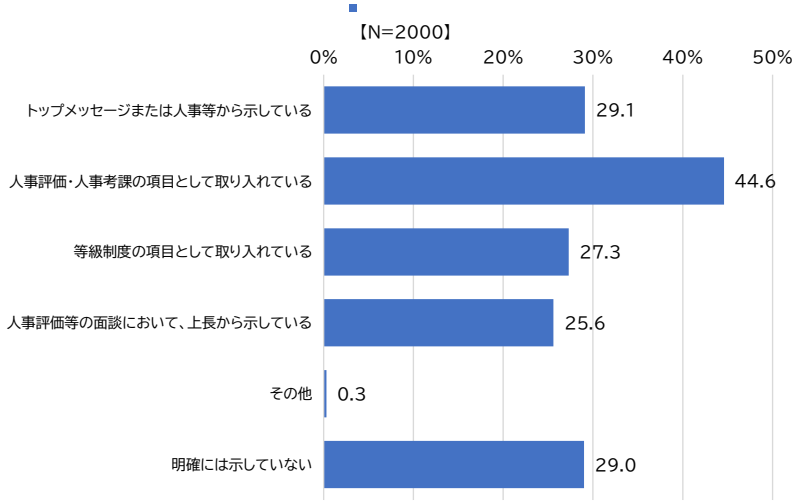

図 5-12 今後必要と考える知識・スキルの明確化(複数回答)

表 5-8 今後必要と考える知識・スキルの明確化（クロス集計）（複数回答）

		該当数	トップメッセージまたは人事等から示している	人事評価・人事考課の項目として取り入れている	等級制度の項目として取り入れている	人事評価等の面談において、上長から示している	その他	明確には示していない
全体		2000	581	891	545	512	5	580
		100.0	29.1	44.6	27.3	25.6	0.3	29.0
大企業（製造）／大企業（非製造）／中小企業（製造）／中小企業（非製造）別	大企業（製造）	600	197	273	170	165	4	154
		100.0	32.8	45.5	28.3	27.5	0.7	25.7
	大企業（非製造）	600	206	306	185	171	1	146
		100.0	34.3	51.0	30.8	28.5	0.2	24.3
	中小企業（製造）	400	88	142	96	81	0	143
		100.0	22.0	35.5	24.0	20.3	0.0	35.8
	中小企業（非製造）	400	90	170	94	95	0	137
		100.0	22.5	42.5	23.5	23.8	0.0	34.3
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	280	149	166	88	80	1	32
		100.0	53.2	59.3	31.4	28.6	0.4	11.4
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1021	254	487	292	259	0	248
		100.0	24.9	47.7	28.6	25.4	0.0	24.3
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	435	158	225	148	150	3	93
		100.0	36.3	51.7	34.0	34.5	0.7	21.4
	その他	6	2	2	2	3	0	2
		100.0	33.3	33.3	33.3	50.0	0.0	33.3
	わからない	258	18	11	15	20	1	205
		100.0	7.0	4.3	5.8	7.8	0.4	79.5
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	125	151	91	102	2	45
		100.0	44.3	53.5	32.3	36.2	0.7	16.0
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	272	433	250	221	2	202
		100.0	31.0	49.3	28.5	25.2	0.2	23.0
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	133	244	168	141	1	162
		100.0	24.0	44.0	30.3	25.5	0.2	29.2
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	48	60	36	45	0	71
		100.0	27.1	33.9	20.3	25.4	0.0	40.1
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	300	197	207	132	124	0	12
		100.0	65.7	69.0	44.0	41.3	0.0	4.0
	まあまああてはまる	583	201	353	203	177	1	58
		100.0	34.5	60.5	34.8	30.4	0.2	9.9
	どちらともいえない	633	126	212	129	122	3	253
		100.0	19.9	33.5	20.4	19.3	0.5	40.0
	あまりあてはまらない	271	34	84	61	61	0	121
		100.0	12.5	31.0	22.5	22.5	0.0	44.6
	あてはまらない	213	23	35	20	28	1	136
		100.0	10.8	16.4	9.4	13.1	0.5	63.8

今後必要と考える知識・スキル（人材育成・能力開発により社員に習得させたいスキル）は、最も多いのが「マネジメント・リーダーシップ」で 56.3%、次いで「対人スキル・コミュニケーション（45.2%）」「問題設定力・問題解決力（44.0%）」「論理的思考力（40.0%）」であった。

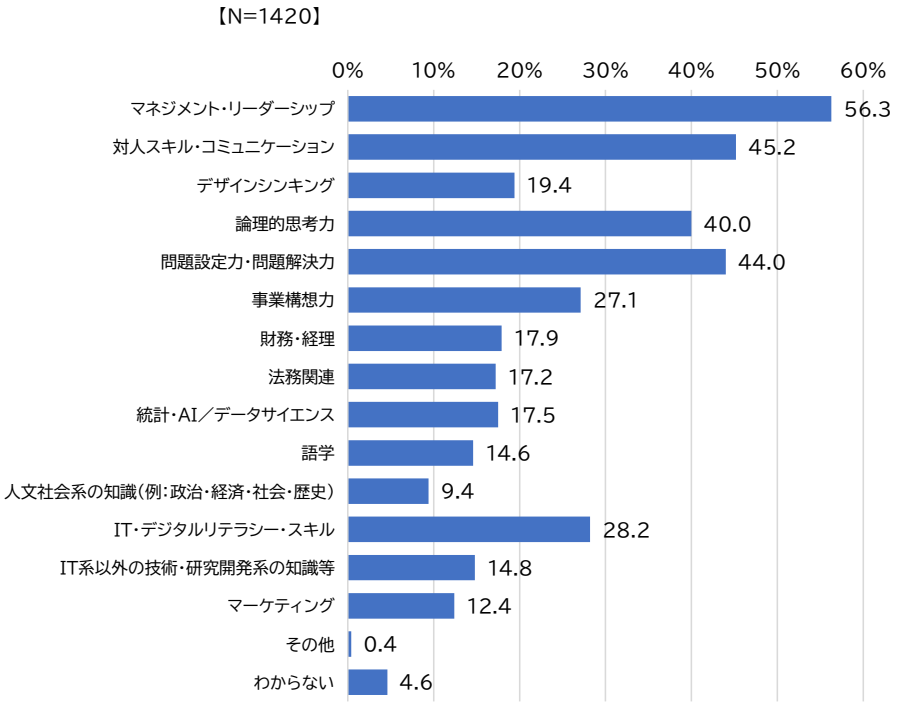

図 5-13 今後必要と考える知識・スキル（複数回答）

表 5-9 今後必要と考える知識・スキル（クロス集計）（複数回答）

		該当数	マネジメント・リーダーシップ	対人スキル・コミュニケーション	デザインシンキング	論理的思考力	問題設定力・問題解決力	事業構想力	財務・経理	法務関連	統計・AI／データサイエンス	語学	人文社会系の知識（例：政治・経済・社会・歴史）	IT・デジタルリテラシー・スキル	IT系以外の技術・研究開発の知識等	マーケティング	その他	わからない
全体		1420	799	642	275	568	625	385	254	244	249	208	134	400	210	176	6	65
		100.0	56.3	45.2	19.4	40.0	44.0	27.1	17.9	17.2	17.5	14.6	9.4	28.2	14.8	12.4	0.4	4.6
大企業（製造）／大企業（非製造）／中小企業（製造）／中小企業（非製造）別	大企業（製造）	446	258	184	102	200	206	130	66	59	83	87	37	138	75	50	1	23
		100.0	57.8	41.3	22.9	44.8	46.2	29.1	14.8	13.2	18.6	19.5	8.3	30.9	16.8	11.2	0.2	5.2
	大企業（非製造）	454	276	231	89	182	195	134	94	92	100	74	56	157	77	69	3	17
		100.0	60.8	50.9	19.6	40.1	43.0	29.5	20.7	20.3	22.0	16.3	12.3	34.6	17.0	15.2	0.7	3.7
	中小企業（製造）	257	119	103	46	87	111	61	37	38	29	26	15	46	33	23	1	10
		100.0	46.3	40.1	17.9	33.9	43.2	23.7	14.4	14.8	11.3	10.1	5.8	17.9	12.8	8.9	0.4	3.9
	中小企業（非製造）	263	146	124	38	99	113	60	57	55	37	21	26	59	25	34	1	15
		100.0	55.5	47.1	14.4	37.6	43.0	22.8	21.7	20.9	14.1	8.0	9.9	22.4	9.5	12.9	0.4	5.7
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	248	148	127	71	115	100	79	59	56	52	43	46	64	43	36	0	3
		100.0	59.7	51.2	28.6	46.4	40.3	31.9	23.8	22.6	21.0	17.3	18.5	25.8	17.3	14.5	0.0	1.2
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	773	410	344	135	295	344	188	129	130	112	94	56	183	105	74	2	27
		100.0	53.0	44.5	17.5	38.2	44.5	24.3	16.7	16.8	14.5	12.2	7.2	23.7	13.6	9.6	0.3	3.5
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	342	219	161	69	150	170	117	64	56	83	68	30	147	59	64	3	21
		100.0	64.0	47.1	20.2	43.9	49.7	34.2	18.7	16.4	24.3	19.9	8.8	43.0	17.3	18.7	0.9	6.1
	その他	4	2	1	0	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
		100.0	50.0	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
	わからない	53	20	9	0	7	9	1	2	2	2	3	1	6	3	2	0	14
		100.0	37.7	17.0	0.0	13.2	17.0	1.9	3.8	3.8	3.8	5.7	1.9	11.3	5.7	3.8	0.0	26.4
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	237	158	121	58	112	118	77	66	49	56	47	29	73	47	36	2	5
		100.0	66.7	51.1	24.5	47.3	49.8	32.5	27.8	20.7	23.6	19.8	12.2	30.8	19.8	15.2	0.8	2.1
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	676	352	283	131	255	279	179	110	116	104	88	66	175	94	66	1	35
		100.0	52.1	41.9	19.4	37.7	41.3	26.5	16.3	17.2	15.4	13.0	9.8	25.9	13.9	9.8	0.1	5.2
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	392	212	175	67	154	173	95	61	58	63	58	28	110	47	54	2	18
		100.0	54.1	44.6	17.1	39.3	44.1	24.2	15.6	14.8	16.1	14.8	7.1	28.1	12.0	13.8	0.5	4.6
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	106	74	61	19	46	55	33	17	20	26	15	11	40	22	19	1	5
		100.0	69.8	57.5	17.9	43.4	51.9	31.1	16.0	18.9	24.5	14.2	10.4	37.7	20.8	17.9	0.9	4.7
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	288	194	154	95	151	146	107	80	73	87	64	50	111	66	60	0	4
		100.0	67.4	53.5	33.0	52.4	50.7	37.2	27.8	25.3	30.2	22.2	17.4	38.5	22.9	20.8	0.0	1.4
	まあまああてはまる	525	303	234	100	221	233	148	85	84	104	74	49	151	78	58	3	9
		100.0	57.7	44.6	19.0	42.1	44.4	28.2	16.2	16.0	19.8	14.1	9.3	28.8	14.9	11.0	0.6	1.7
	どちらともいえない	380	178	162	55	123	144	84	56	61	36	48	25	85	43	43	0	36
		100.0	46.8	42.6	14.5	32.4	37.9	22.1	14.7	16.1	9.5	12.6	6.6	22.4	11.3	11.3	0.0	9.5
	あまりあてはまらない	150	89	67	20	50	72	39	26	15	18	17	7	40	18	10	3	6
		100.0	59.3	44.7	13.3	33.3	48.0	26.0	17.3	10.0	12.0	11.3	4.7	26.7	12.0	6.7	2.0	4.0
	あてはまらない	77	35	25	5	23	30	7	7	11	4	5	3	13	5	5	0	10
		100.0	45.5	32.5	6.5	29.9	39.0	9.1	9.1	14.3	5.2	6.5	3.9	16.9	6.5	6.5	0.0	13.0

今後必要と考える知識・スキルの充足状況について、「やや不十分」「不十分」の割合の合計で見ると、「IT・デジタルリテラシー・スキル」が 52.3%で最も多く、次いで「統計・AI／データサイエンス」が 48.2%、「マネジメント・リーダーシップ」が 45.8%、「マーケティング」が 45.5%であった。

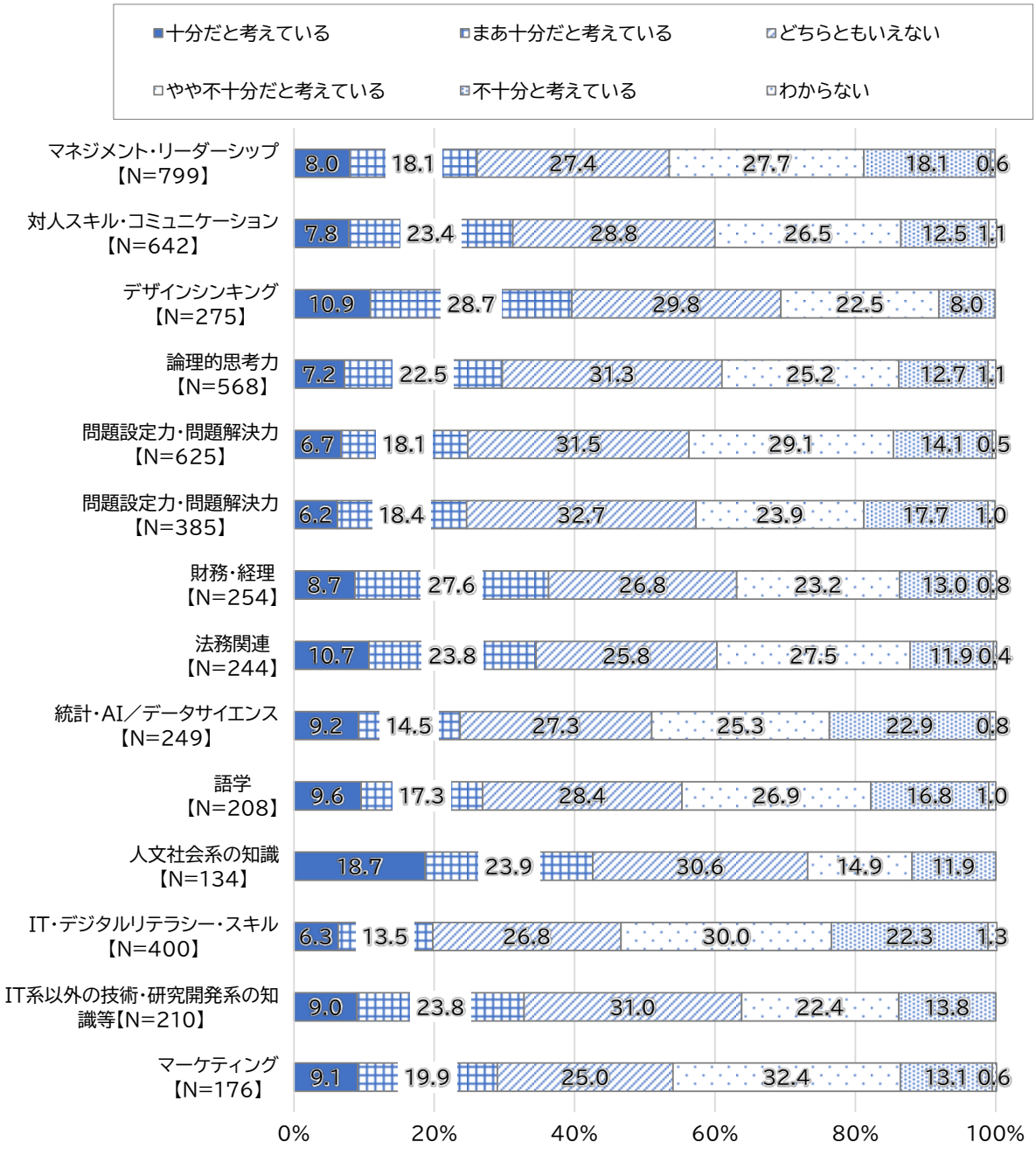

図 5-14 今後必要と考える知識・スキルの充足状況（単数回答）

社員の「人材育成・能力開発」の推進に取り組む必要性は、「やや必要」が 45.2%で最も多く、次いで「必要と考えている」が 40.2%であった。「あまり必要でない(9.2%)」「必要でない(5.5%)」は少なかった。

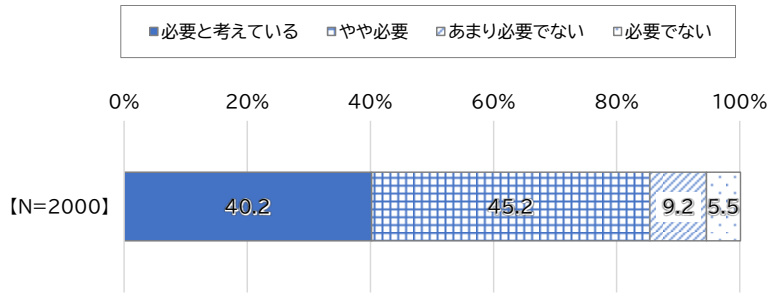

図 5-15 人材育成、能力開発に対する必要性(単数回答)

表 5-10 人材育成、能力開発に対する必要性(クロス集計)(単数回答)

		該当数	必要と考えている	やや必要	あまり必要でない	必要でない
全 体		2000	804	904	183	109
		100.0	40.2	45.2	9.2	5.5
大企業(製造)/大企業(非製造)/中小企業(製造)/中小企業(非製造)別	大企業(製造)	600	263	251	54	32
		100.0	43.8	41.8	9.0	5.3
	大企業(非製造)	600	274	256	43	27
		100.0	45.7	42.7	7.2	4.5
	中小企業(製造)	400	131	201	42	26
		100.0	32.8	50.3	10.5	6.5
	中小企業(非製造)	400	136	196	44	24
		100.0	34.0	49.0	11.0	6.0
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	280	140	125	9	6
		100.0	50.0	44.6	3.2	2.1
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1021	400	521	79	21
		100.0	39.2	51.0	7.7	2.1
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	435	232	157	35	11
		100.0	53.3	36.1	8.0	2.5
	その他	6	4	2	0	0
		100.0	66.7	33.3	0.0	0.0
	わからない	258	28	99	60	71
		100.0	10.9	38.4	23.3	27.5
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	211	62	9	0
		100.0	74.8	22.0	3.2	0.0
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	306	496	76	0
		100.0	34.9	56.5	8.7	0.0
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	192	290	72	0
		100.0	34.7	52.3	13.0	0.0
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	95	56	26	0
		100.0	53.7	31.6	14.7	0.0
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	300	218	73	8	1
		100.0	72.7	24.3	2.7	0.3
	まあまああてはまる	583	245	316	15	7
		100.0	42.0	54.2	2.6	1.2
	どちらともいえない	633	168	328	91	46
		100.0	26.5	51.8	14.4	7.3
	あまりあてはまらない	271	113	108	38	12
		100.0	41.7	39.9	14.0	4.4
	あてはまらない	213	60	79	31	43
		100.0	28.2	37.1	14.6	20.2

「人材育成・能力開発」に対する考え方について、「A.企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」「B.従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」のいずれの考え方に近いかを聞いたところ、「A.企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近いが 61.3%(「A.に近い(14.9%)」「どちらかといえば A.に近い(46.4%)」であった。「B.従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」は 38.7%(「B.に近い(29.3%)」「どちらかといえば B.に近い(9.4%)」)であった。

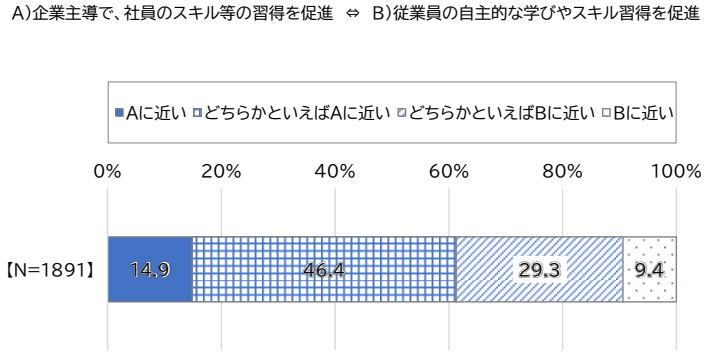

図 5-16 人材育成・能力開発に対する考え方(単数回答)

表 5-11 人材育成・能力開発に対する考え方(クロス集計)(単数回答)

		該当数	Aに近い	どちらかといえばAに近い	どちらかといえばBに近い	Bに近い
全体		1891	282	878	554	177
		100.0	14.9	46.4	29.3	9.4
大企業(製造)/大企業(非製造)/中小企業(製造)/中小企業(非製造)別	大企業(製造)	568	86	283	149	50
		100.0	15.1	49.8	26.2	8.8
	大企業(非製造)	573	86	271	175	41
		100.0	15.0	47.3	30.5	7.2
	中小企業(製造)	374	64	172	101	37
		100.0	17.1	46.0	27.0	9.9
	中小企業(非製造)	376	46	152	129	49
		100.0	12.2	40.4	34.3	13.0
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	274	62	136	58	18
		100.0	22.6	49.6	21.2	6.6
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1000	141	472	283	104
		100.0	14.1	47.2	28.3	10.4
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	424	61	181	143	39
		100.0	14.4	42.7	33.7	9.2
	その他	6	1	3	2	0
		100.0	16.7	50.0	33.3	0.0
	わからない	187	17	86	68	16
		100.0	9.1	46.0	36.4	8.6
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	299	94	126	53	26
		100.0	31.4	42.1	17.7	8.7
	まあまああてはまる	576	79	316	145	36
		100.0	13.7	54.9	25.2	6.3
	どちらともいえない	587	47	299	209	32
		100.0	8.0	50.9	35.6	5.5
	あまりあてはまらない	259	33	89	103	34
		100.0	12.7	34.4	39.8	13.1
	あてはまらない	170	29	48	44	49
		100.0	17.1	28.2	25.9	28.8

人材育成・能力開発の方針・目標の明確化（経営トップのメッセージ発信）について、既に取り組んでいる割合は、「経営トップが人材育成・能力開発の推進のメッセージを発信している」が 31.8%、「目指すべき明確な目標やそれを表す指標を設定している」が 29.2%、「目標達成の期限を設定している」が 26.4%であった。

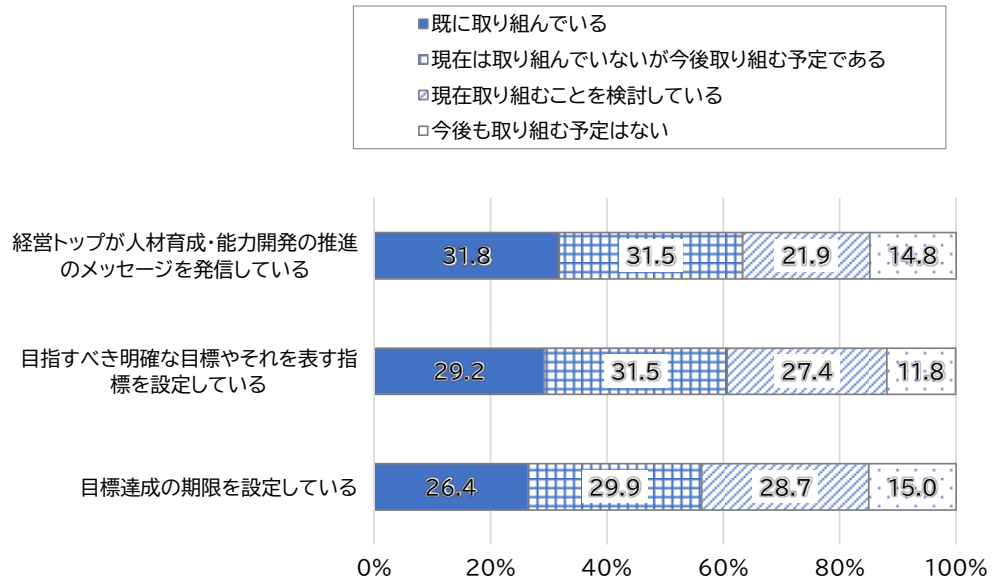

図 5-17 人材育成・能力開発の方針・目標の明確化（経営トップのメッセージ発信）（単数回答）

(2) 取組状況

正規雇用者／非正規雇用者に対する人材育成・能力開発に関する支援等の企業主体の取組状況について、「既に取り組んでいる」の割合はそれぞれ以下のとおりであった。取組のうち、「社内での人材育成・能力開発の研修の実施」の割合が最も多かった。また、正規雇用者と非正規雇用者への取組状況を見ると、いずれの取組も非正規雇用者に対する取組割合が低かった（下記では、「正規雇用者に対する取組状況」／「非正規雇用者に対する取組状況」を記載）。

- 社内での人材育成・能力開発の研修の実施：45.6%／23.8%
- 社外の人材育成・能力開発の研修等への派遣：33.9%／15.5%
- 外部の人材育成・能力開発のプログラム等の活用：31.5%／15.3%
- 外部機関等との連携等によるプログラム開発：20.9%／10.4%
- 大学等の履修証明プログラム、科目等履修への派遣：13.9%／9.1%
- 大学・大学院、専門・各種学校等への進学など、期間の長いプログラム等への派遣：12.6%／8.7%

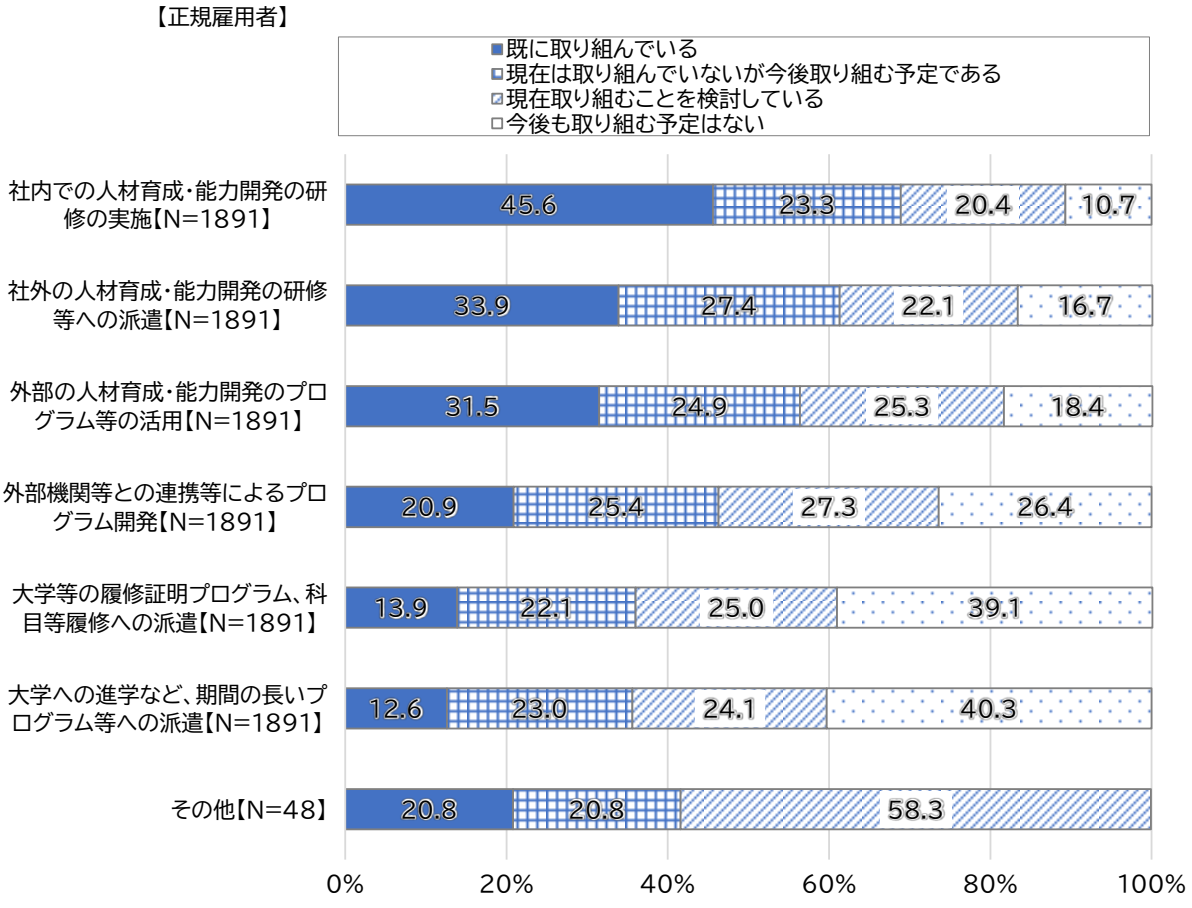

図 5-18 人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況(企業主体の取組)【正規雇用者】(単数回答)

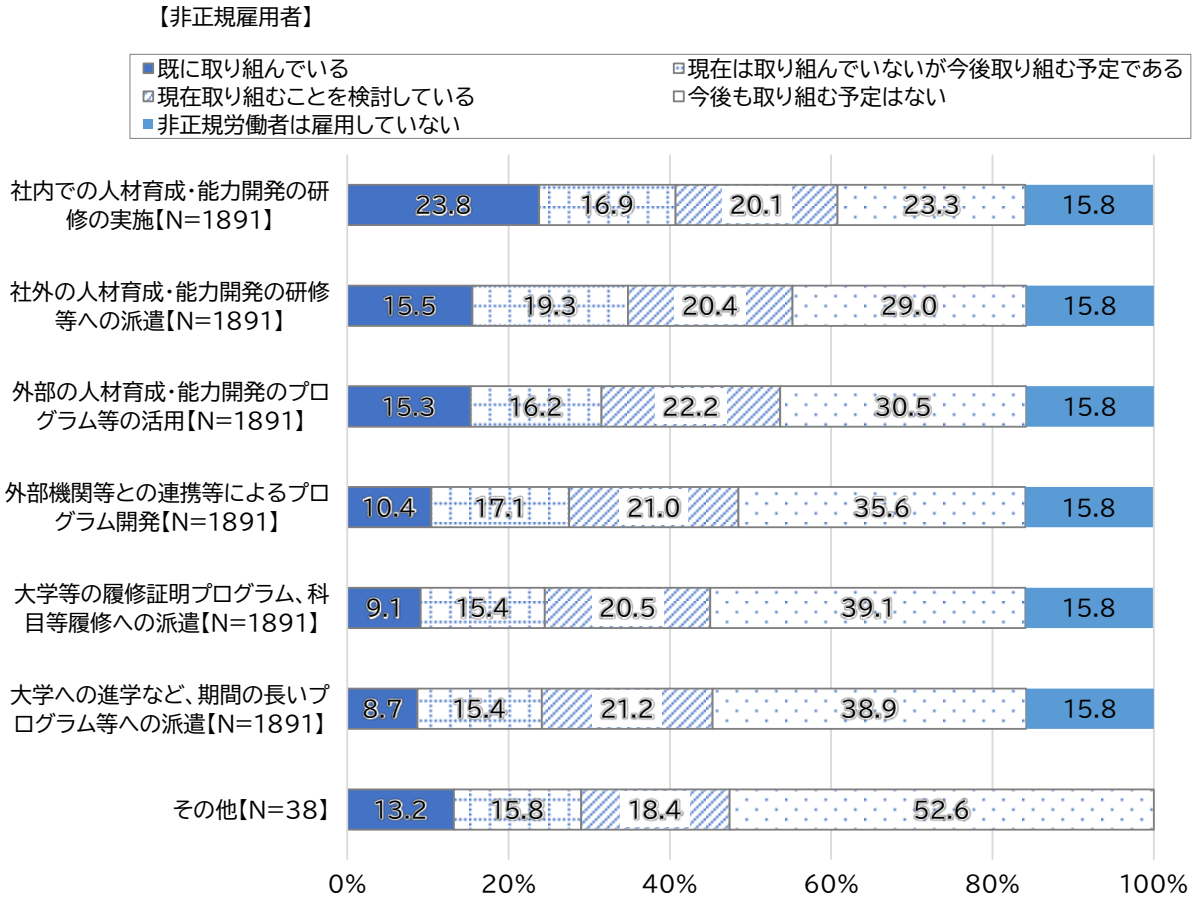

図 5-19 人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況(企業主体の取組)【非正規雇用者】
(単数回答)

表 5-12 人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況(企業主体の取組)【正規雇用者】
(クロス集計)(単数回答)

		該当数	既に取り組んでいる	現在は取り組んでいないが今後取り組む予定である	現在取り組むことを検討している	今後も取り組む予定はない
全体		1891	863	440	385	203
		100.0	45.6	23.3	20.4	10.7
大企業(製造)/大企業(非製造)/中小企業(製造)/中小企業(非製造)別	大企業(製造)	568	287	131	107	43
		100.0	50.5	23.1	18.8	7.6
	大企業(非製造)	573	312	126	97	38
		100.0	54.5	22.0	16.9	6.6
	中小企業(製造)	374	127	98	90	59
		100.0	34.0	26.2	24.1	15.8
	中小企業(非製造)	376	137	85	91	63
		100.0	36.4	22.6	24.2	16.8
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	274	128	83	45	18
		100.0	46.7	30.3	16.4	6.6
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1000	434	243	220	103
		100.0	43.4	24.3	22.0	10.3
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	424	255	81	61	27
		100.0	60.1	19.1	14.4	6.4
	その他	6	4	1	0	1
		100.0	66.7	16.7	0.0	16.7
	わからない	187	42	32	59	54
		100.0	22.5	17.1	31.6	28.9
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	174	59	32	17
		100.0	61.7	20.9	11.3	6.0
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	396	242	176	64
		100.0	45.1	27.6	20.0	7.3
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	222	118	137	77
		100.0	40.1	21.3	24.7	13.9
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	71	21	40	45
		100.0	40.1	11.9	22.6	25.4
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	299	222	53	17	7
		100.0	74.2	17.7	5.7	2.3
	まあまああてはまる	576	282	186	92	16
		100.0	49.0	32.3	16.0	2.8
	どちらともいえない	587	199	135	176	77
		100.0	33.9	23.0	30.0	13.1
	あまりあてはまらない	259	99	46	70	44
		100.0	38.2	17.8	27.0	17.0
	あてはまらない	170	61	20	30	59
		100.0	35.9	11.8	17.6	34.7

「大学等の履修証明プログラム、科目等履修への派遣」「大学・大学院、専門・各種学校等への進学など、期間の長いプログラム等への派遣」についての取組状況を以下に示した。

表 5-13 人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況(企業主体の取組)【正規雇用者】
大学等の履修証明プログラム、科目等履修への派遣(クロス集計)(単数回答)

		該当数	既に取り組んでいる	現在は取り組んでいないが今後取り組む予定である	現在取り組むことを検討している	今後も取り組む予定はない
全 体		1891	262	418	472	739
		100.0	13.9	22.1	25.0	39.1
大企業(製造)/大企業(非製造)/中小企業(製造)/中小企業(非製造)別	大企業(製造)	568	102	141	170	155
		100.0	18.0	24.8	29.9	27.3
	大企業(非製造)	573	100	124	145	204
		100.0	17.5	21.6	25.3	35.6
	中小企業(製造)	374	31	90	89	164
		100.0	8.3	24.1	23.8	43.9
	中小企業(非製造)	376	29	63	68	216
		100.0	7.7	16.8	18.1	57.4
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	274	70	90	70	44
		100.0	25.5	32.8	25.5	16.1
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1000	95	222	259	424
		100.0	9.5	22.2	25.9	42.4
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	424	74	73	96	181
		100.0	17.5	17.2	22.6	42.7
	その他	6	2	0	1	3
		100.0	33.3	0.0	16.7	50.0
	わからない	187	21	33	46	87
		100.0	11.2	17.6	24.6	46.5
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	71	62	50	99
		100.0	25.2	22.0	17.7	35.1
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	106	229	260	283
		100.0	12.1	26.1	29.6	32.2
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	63	109	137	245
		100.0	11.4	19.7	24.7	44.2
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	22	18	25	112
		100.0	12.4	10.2	14.1	63.3
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	299	104	88	42	65
		100.0	34.8	29.4	14.0	21.7
	まあまああてはまる	576	76	175	169	156
		100.0	13.2	30.4	29.3	27.1
	どちらともいえない	587	66	115	193	213
		100.0	11.2	19.6	32.9	36.3
	あまりあてはまらない	259	8	28	48	175
		100.0	3.1	10.8	18.5	67.6
	あてはまらない	170	8	12	20	130
		100.0	4.7	7.1	11.8	76.5

表 5-14 人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況(企業主体の取組)【正規雇用者】
大学・大学院、専門・各種学校等への進学など、期間の長いプログラム等への派遣(クロス集計)(単数回答)

		該当数	既に取り組んでいる	現在は取り組んでいないが今後取り組む予定である	現在取り組むことを検討している	今後も取り組む予定はない
全体		1891	238	435	456	762
		100.0	12.6	23.0	24.1	40.3
大企業(製造)/大企業(非製造)/中小企業(製造)/中小企業(非製造)別	大企業(製造)	568	99	144	160	165
		100.0	17.4	25.4	28.2	29.0
	大企業(非製造)	573	93	134	133	213
		100.0	16.2	23.4	23.2	37.2
	中小企業(製造)	374	24	85	95	170
		100.0	6.4	22.7	25.4	45.5
	中小企業(非製造)	376	22	72	68	214
		100.0	5.9	19.1	18.1	56.9
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	274	64	90	73	47
		100.0	23.4	32.8	26.6	17.2
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1000	83	232	254	431
		100.0	8.3	23.2	25.4	43.1
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	424	71	79	85	189
		100.0	16.7	18.6	20.0	44.6
	その他	6	2	0	0	4
		100.0	33.3	0.0	0.0	66.7
	わからない	187	18	34	44	91
		100.0	9.6	18.2	23.5	48.7
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	62	67	47	106
		100.0	22.0	23.8	16.7	37.6
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	100	248	239	291
		100.0	11.4	28.2	27.2	33.1
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	57	98	147	252
		100.0	10.3	17.7	26.5	45.5
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	19	22	23	113
		100.0	10.7	12.4	13.0	63.8
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	299	92	89	47	71
		100.0	30.8	29.8	15.7	23.7
	まあまああてはまる	576	68	178	168	162
		100.0	11.8	30.9	29.2	28.1
	どちらともいえない	587	64	124	179	220
		100.0	10.9	21.1	30.5	37.5
	あまりあてはまらない	259	6	29	47	177
		100.0	2.3	11.2	18.1	68.3
	あてはまらない	170	8	15	15	132
		100.0	4.7	8.8	8.8	77.6

人材育成・能力開発に関する支援等の取組の対象（正規雇用者）は、「基本は全社員を対象としている」が 55.2%で最も多く、次いで「特定の部門の社員又は特定の職種のみを対象としている」が 24.4%、「必要とするスキルレベルに達していない社員を対象としている」が 17.6%であった。

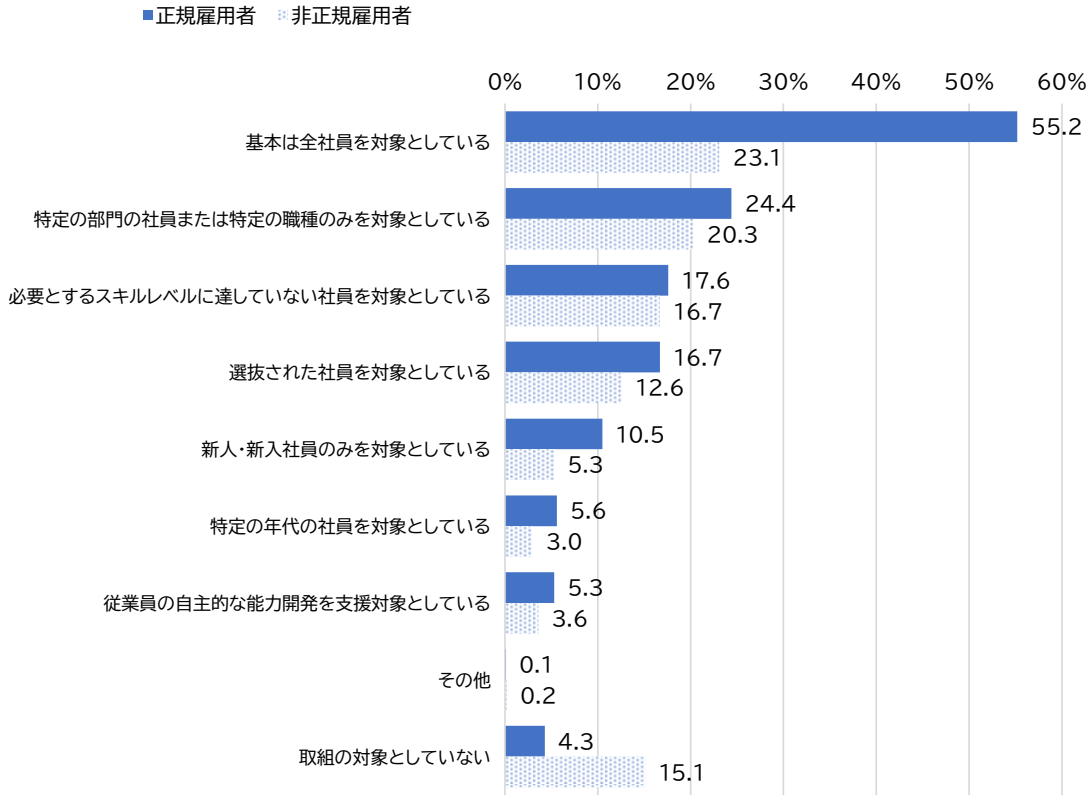

図 5-20 取組の対象（複数回答）

人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況について、「資格取得支援（受験料等の支援）」が 43.9%で最も多く、次いで「自己啓発費の補助」が 39.7%、「休暇に関する支援」が 26.7%、「時間面での支援」が 26.3%であった。

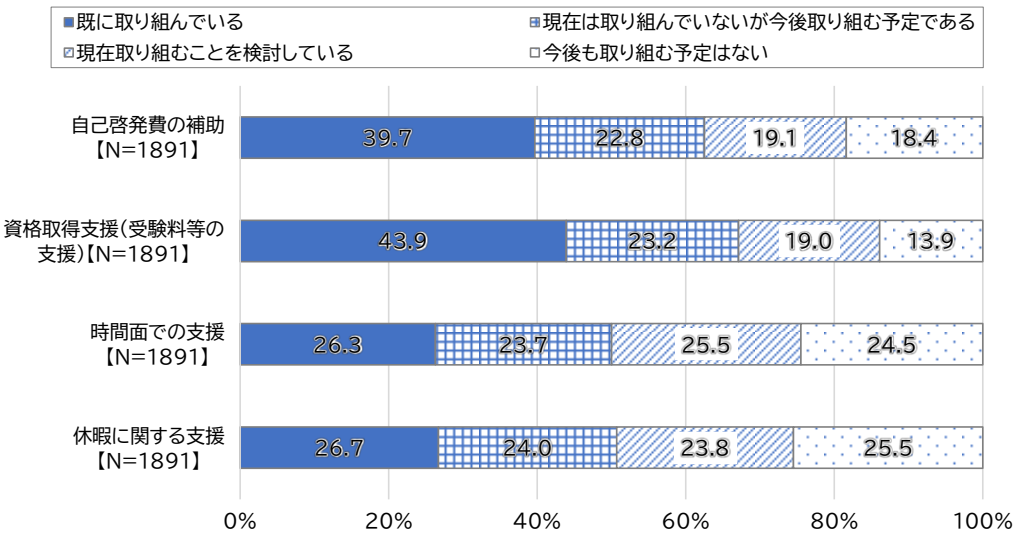

図 5-21 人材育成・能力開発の実施を後押しする取組（単数回答）

表 5-15 人材育成・能力開発の実施を後押しする取組
自己啓発費の補助（クロス集計）（単数回答）

		該当数	既に取り組んでいる	現在は取り組んでいないが今後取り組む予定である	現在取り組むことを検討している	今後も取り組む予定はない
全 体		1891	751	432	361	347
		100.0	39.7	22.8	19.1	18.4
大企業（製造）／大企業（非製造）／中小企業（製造）／中小企業（非製造）別	大企業（製造）	568	258	145	92	73
		100.0	45.4	25.5	16.2	12.9
	大企業（非製造）	573	266	124	99	84
		100.0	46.4	21.6	17.3	14.7
	中小企業（製造）	374	107	87	91	89
		100.0	28.6	23.3	24.3	23.8
	中小企業（非製造）	376	120	76	79	101
		100.0	31.9	20.2	21.0	26.9
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	274	120	89	42	23
		100.0	43.8	32.5	15.3	8.4
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1000	356	241	211	192
		100.0	35.6	24.1	21.1	19.2
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	424	219	74	68	63
		100.0	51.7	17.5	16.0	14.9
	その他	6	3	0	1	2
		100.0	50.0	0.0	16.7	33.3
	わからない	187	53	28	39	67
		100.0	28.3	15.0	20.9	35.8
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	144	55	35	48
		100.0	51.1	19.5	12.4	17.0
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	335	255	173	115
		100.0	38.2	29.0	19.7	13.1
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	206	105	129	114
		100.0	37.2	19.0	23.3	20.6
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	66	17	24	70
		100.0	37.3	9.6	13.6	39.5
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	299	201	55	22	21
		100.0	67.2	18.4	7.4	7.0
	まあまああてはまる	576	244	210	85	37
		100.0	42.4	36.5	14.8	6.4
	どちらともいえない	587	178	128	166	115
		100.0	30.3	21.8	28.3	19.6
	あまりあてはまらない	259	77	29	60	93
		100.0	29.7	11.2	23.2	35.9
	あてはまらない	170	51	10	28	81
		100.0	30.0	5.9	16.5	47.6

人材育成・能力開発の意欲をわかせる・向上させる取組について、「トップメッセージの発信」が 40.5%で最も多く、次いで「能力開発等を人事評価の項目として設定(30.7%)」「セミナーや講演による啓発活動(29.9%)」「能力開発、資格取得等による昇給、昇格等の処遇向上(28.9%)」であった。

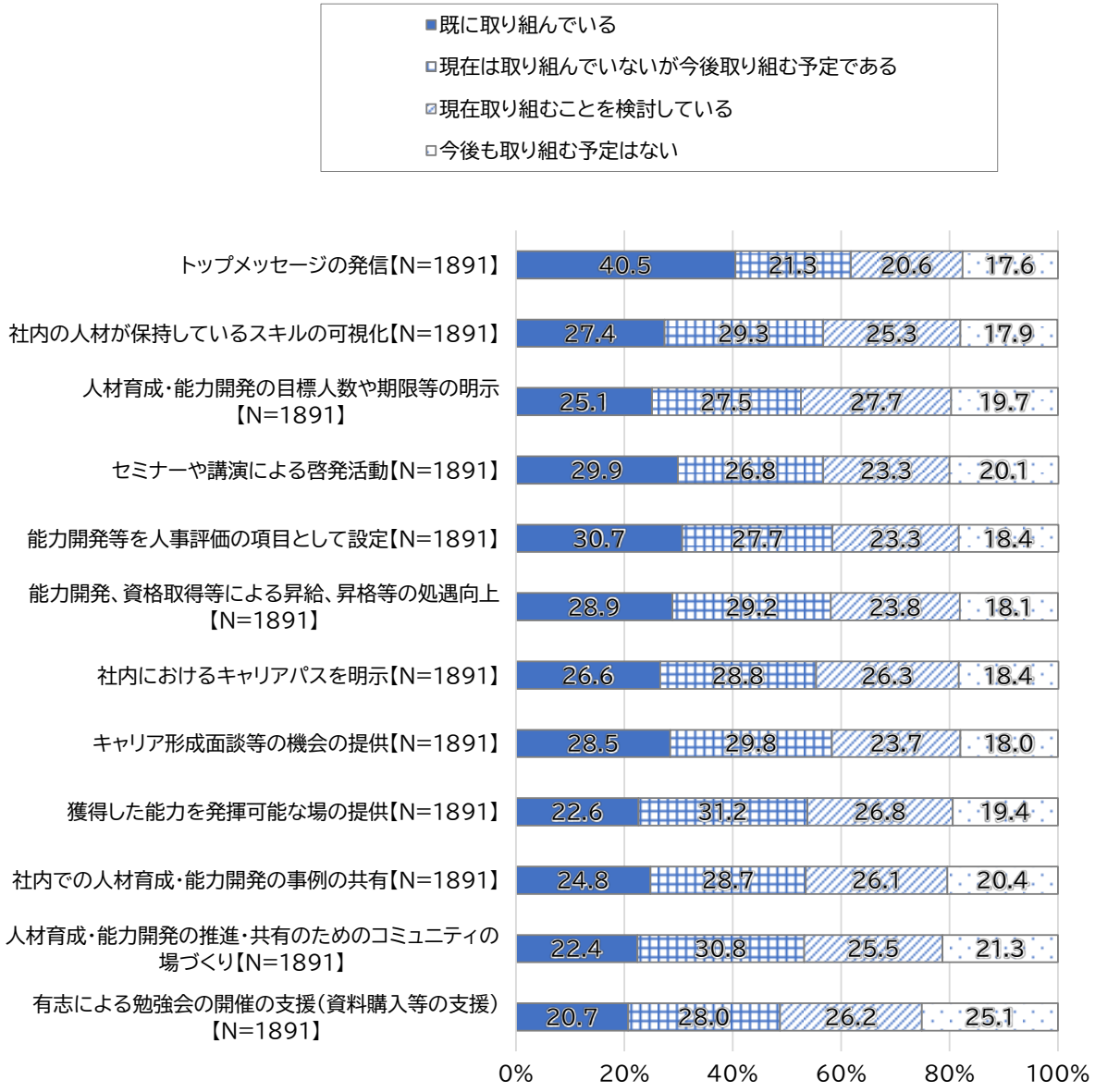

図 5-22 人材育成・能力開発の意欲をわかせる・向上させる取組(単数回答)

表 5-16 人材育成・能力開発の意欲をわかせる・向上させる取組
人材育成・能力開発の推進・共有のためのコミュニティの場づくり（クロス集計）（単数回答）

		該当数	既に取り組んでいる	現在は取り組んでいないが今後取り組む予定である	現在取り組むことを検討している	今後も取り組む予定はない
全体		1891	423	583	483	402
		100.0	22.4	30.8	25.5	21.3
大企業（製造）／大企業（非製造）／中小企業（製造）／中小企業（非製造）別	大企業（製造）	568	161	187	136	84
		100.0	28.3	32.9	23.9	14.8
	大企業（非製造）	573	139	200	142	92
		100.0	24.3	34.9	24.8	16.1
	中小企業（製造）	374	63	93	113	105
		100.0	16.8	24.9	30.2	28.1
	中小企業（非製造）	376	60	103	92	121
		100.0	16.0	27.4	24.5	32.2
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	274	85	101	65	23
		100.0	31.0	36.9	23.7	8.4
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1000	180	303	285	232
		100.0	18.0	30.3	28.5	23.2
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	424	125	143	86	70
		100.0	29.5	33.7	20.3	16.5
	その他	6	3	2	0	1
		100.0	50.0	33.3	0.0	16.7
	わからない	187	30	34	47	76
		100.0	16.0	18.2	25.1	40.6
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	104	86	53	39
		100.0	36.9	30.5	18.8	13.8
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	189	314	235	140
		100.0	21.5	35.8	26.8	15.9
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	93	156	159	146
		100.0	16.8	28.2	28.7	26.4
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	37	27	36	77
		100.0	20.9	15.3	20.3	43.5
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	299	134	109	43	13
		100.0	44.8	36.5	14.4	4.3
	まあまああてはまる	576	141	247	139	49
		100.0	24.5	42.9	24.1	8.5
	どちらともいえない	587	103	158	188	138
		100.0	17.5	26.9	32.0	23.5
	あまりあてはまらない	259	26	56	71	106
		100.0	10.0	21.6	27.4	40.9
	あてはまらない	170	19	13	42	96
		100.0	11.2	7.6	24.7	56.5

自らチャレンジする機会や文化を醸成する取組の実施状況について、「組織目標と個人目標のすり合わせ」が 45.5%で最も多く、次いで「異動希望アンケートの実施(32.0%)」「社内のジョブ・ポジションの見える化(31.8%)」「キャリアについての対話(31.4%)」であった。

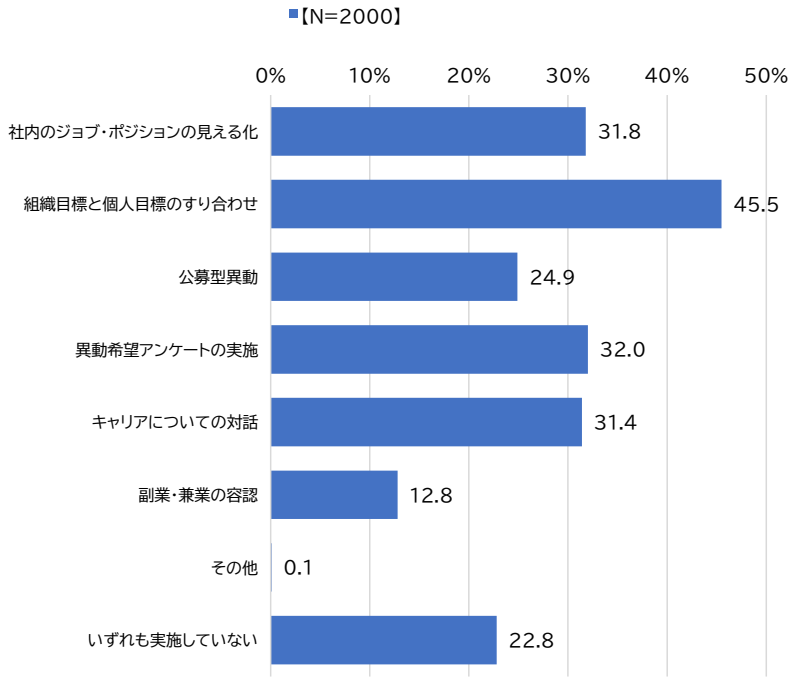

図 5-23 自らチャレンジする機会や文化を醸成する取組の実施状況(複数回答)

表 5-17 自らチャレンジする機会や文化を醸成する取組の実施状況（クロス集計）（複数回答）

		該当数	社内のジョブ・ポジションの見える化	組織目標と個人目標のすり合わせ	公募型異動	異動希望アンケートの実施	キャリアについての対話	副業・兼業の容認	その他	いずれも実施していない
全 体		2000	635	910	498	639	627	255	1	456
		100.0	31.8	45.5	24.9	32.0	31.4	12.8	0.1	22.8
大企業（製造）／大企業（非製造）／中小企業（製造）／中小企業（非製造）別	大企業（製造）	600	222	291	194	212	206	90	1	113
		100.0	37.0	48.5	32.3	35.3	34.3	15.0	0.2	18.8
	大企業（非製造）	600	220	304	202	233	211	87	0	102
		100.0	36.7	50.7	33.7	38.8	35.2	14.5	0.0	17.0
	中小企業（製造）	400	105	156	65	83	91	34	0	120
		100.0	26.3	39.0	16.3	20.8	22.8	8.5	0.0	30.0
	中小企業（非製造）	400	88	159	37	111	119	44	0	121
		100.0	22.0	39.8	9.3	27.8	29.8	11.0	0.0	30.3
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	280	141	157	102	108	105	47	0	22
		100.0	50.4	56.1	36.4	38.6	37.5	16.8	0.0	7.9
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1021	311	479	229	331	307	120	0	190
		100.0	30.5	46.9	22.4	32.4	30.1	11.8	0.0	18.6
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	435	165	245	145	176	184	77	1	63
		100.0	37.9	56.3	33.3	40.5	42.3	17.7	0.2	14.5
	その他	6	2	5	2	2	3	2	0	1
		100.0	33.3	83.3	33.3	33.3	50.0	33.3	0.0	16.7
	わからない	258	16	24	20	22	28	9	0	180
		100.0	6.2	9.3	7.8	8.5	10.9	3.5	0.0	69.8
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	127	159	83	111	98	40	1	40
		100.0	45.0	56.4	29.4	39.4	34.8	14.2	0.4	14.2
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	296	437	229	306	294	107	0	144
		100.0	33.7	49.8	26.1	34.9	33.5	12.2	0.0	16.4
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	159	246	144	172	186	69	0	120
		100.0	28.7	44.4	26.0	31.0	33.6	12.5	0.0	21.7
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	52	63	40	47	45	36	0	55
		100.0	29.4	35.6	22.6	26.6	25.4	20.3	0.0	31.1
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	300	171	195	133	147	147	70	0	10
		100.0	57.0	65.0	44.3	49.0	49.0	23.3	0.0	3.3
	まあまああてはまる	583	243	353	181	230	222	85	1	39
		100.0	41.7	60.5	31.0	39.5	38.1	14.6	0.2	6.7
	どちらともいえない	633	145	219	124	162	162	48	0	202
		100.0	22.9	34.6	19.6	25.6	25.6	7.6	0.0	31.9
	あまりあてはまらない	271	53	97	44	71	66	31	0	83
		100.0	19.6	35.8	16.2	26.2	24.4	11.4	0.0	30.6
	あてはまらない	213	23	46	16	29	30	21	0	122
		100.0	10.8	21.6	7.5	13.6	14.1	9.9	0.0	57.3

研修等の時間面・休暇に関する支援制度を有する企業において実施している支援制度は、「人材育成・能力開発にかかる時間を勤務扱いにする」が 61.1%で最も多く、次いで「人材育成・能力開発にかかる時間の創出を支援（調整等）している」が 48.0%、「人材育成・能力開発に関する休暇制度を設けている（留学を含む）」が 29.2%であった。

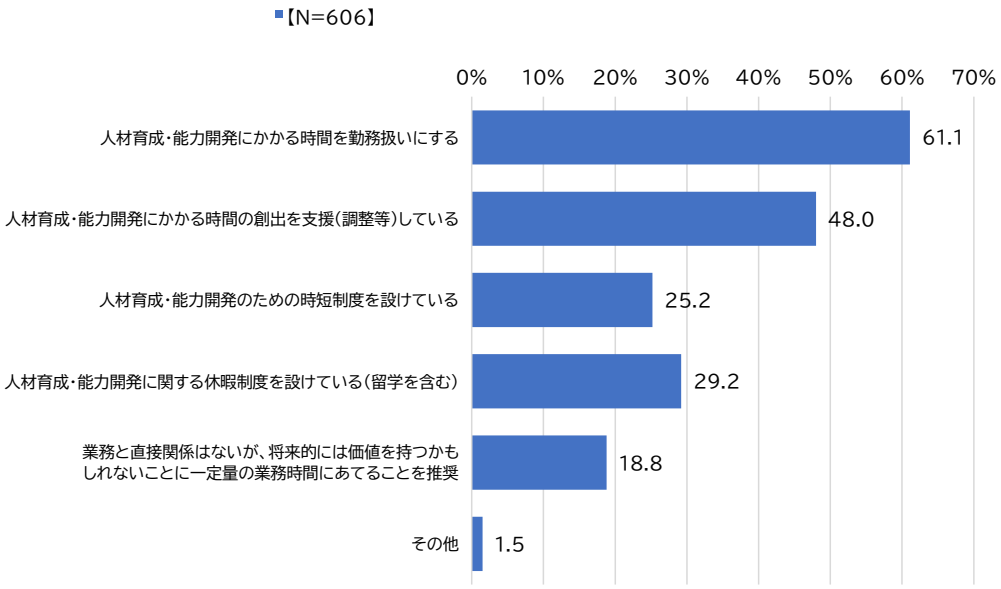

図 5-24 研修等の時間面・休暇に関する支援制度（複数回答）

「研修・訓練（職場外のもの）」を実施した際に活用したプログラムの実施主体について、「自社」が69.1%で最も多く、次いで「民間教育訓練機関（民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等）（45.6%）」「親会社、グループ会社（28.0%）」「購入した機器、ソフトウエア等の使用方法等を教育訓練する場合の当該機器、ソフトウェア等のメーカー（21.6%）」「大学・大学院（6.3%）」であった。

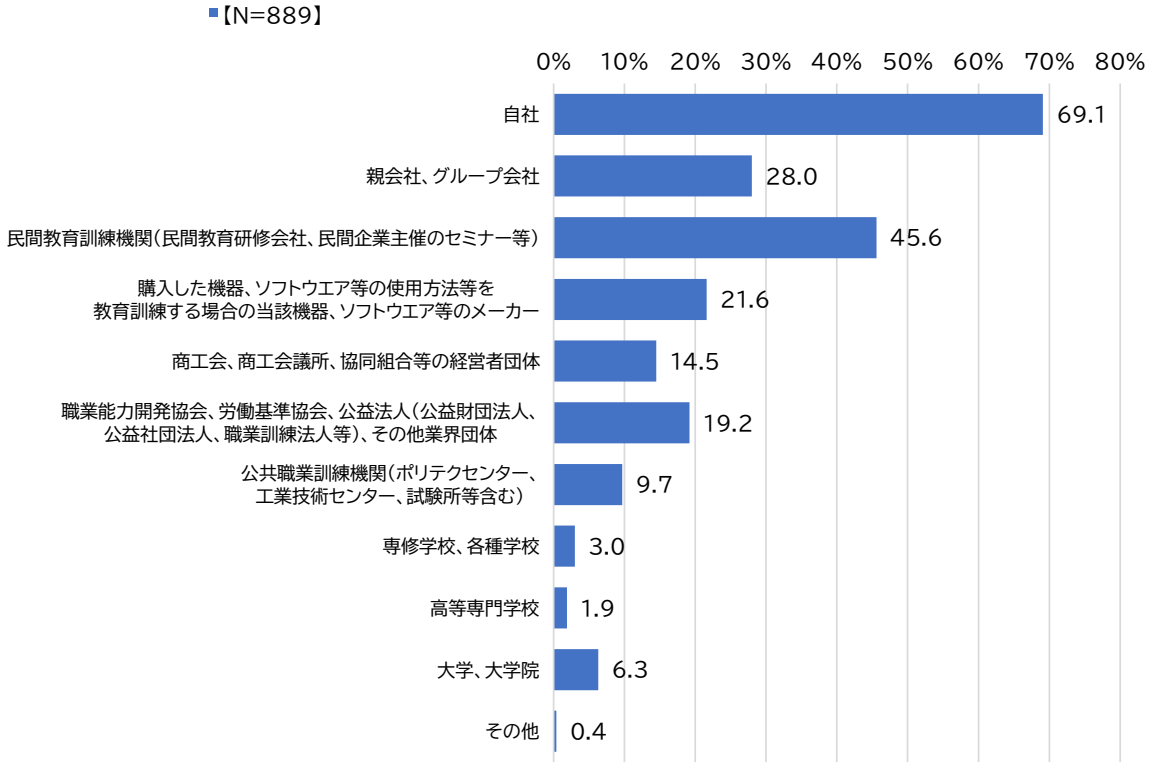

図 5-25 「研修・訓練（職場外のもの）」を実施した際の実施主体（複数回答）

表 5-18 「研修・訓練（職場外のもの）」を実施した際の実施主体（クロス集計）（複数回答）

		該当数	自社	親会社、グループ会社	民間教育訓練機関（民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等）	購入した機器、ソフトウエア等の使用方法等を教育訓練する場合の当該機器、ソフトウエア等のメーカー	商工会、商工会議所、協同組合等の経営者団体	職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人（公益財団法人、公益社団法人、職業訓練法人等）、その他業界団体	公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター、試験所等含む）	専修学校、各種学校	高等専門学校	大学、大学院	その他
全体		889	614	249	405	192	129	171	86	27	17	56	4
		100.0	69.1	28.0	45.6	21.6	14.5	19.2	9.7	3.0	1.9	6.3	0.4
大企業（製造）／大企業（非製造）／中小企業（製造）／中小企業（非製造）別	大企業（製造）	306	224	80	141	77	39	62	30	8	3	25	3
		100.0	73.2	26.1	46.1	25.2	12.7	20.3	9.8	2.6	1.0	8.2	1.0
	大企業（非製造）	301	231	104	142	61	35	57	24	12	7	20	0
		100.0	76.7	34.6	47.2	20.3	11.6	18.9	8.0	4.0	2.3	6.6	0.0
	中小企業（製造）	142	72	33	52	33	33	26	21	3	3	4	0
		100.0	50.7	23.2	36.6	23.2	23.2	18.3	14.8	2.1	2.1	2.8	0.0
	中小企業（非製造）	140	87	32	70	21	22	26	11	4	4	7	1
		100.0	62.1	22.9	50.0	15.0	15.7	18.6	7.9	2.9	2.9	5.0	0.7
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	151	100	58	68	57	40	44	29	13	10	15	0
		100.0	66.2	38.4	45.0	37.7	26.5	29.1	19.2	8.6	6.6	9.9	0.0
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	453	300	119	212	95	63	86	33	6	3	17	1
		100.0	66.2	26.3	46.8	21.0	13.9	19.0	7.3	1.3	0.7	3.8	0.2
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	241	183	68	116	39	25	40	22	6	4	21	2
		100.0	75.9	28.2	48.1	16.2	10.4	16.6	9.1	2.5	1.7	8.7	0.8
	その他	3	2	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0
		100.0	66.7	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	わからない	41	29	3	7	1	1	1	2	2	0	2	1
		100.0	70.7	7.3	17.1	2.4	2.4	2.4	4.9	4.9	0.0	4.9	2.4
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	180	119	55	77	44	33	41	27	8	7	10	2
		100.0	66.1	30.6	42.8	24.4	18.3	22.8	15.0	4.4	3.9	5.6	1.1
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	402	276	107	182	93	69	85	38	13	5	25	0
		100.0	68.7	26.6	45.3	23.1	17.2	21.1	9.5	3.2	1.2	6.2	0.0
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	233	164	61	113	41	20	35	14	5	4	17	1
		100.0	70.4	26.2	48.5	17.6	8.6	15.0	6.0	2.1	1.7	7.3	0.4
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	74	55	26	33	14	7	10	7	1	1	4	1
		100.0	74.3	35.1	44.6	18.9	9.5	13.5	9.5	1.4	1.4	5.4	1.4
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	225	161	77	111	77	49	60	29	8	9	20	0
		100.0	71.6	34.2	49.3	34.2	21.8	26.7	12.9	3.6	4.0	8.9	0.0
	まあまああてはまる	302	206	83	136	74	42	55	28	10	3	20	0
		100.0	68.2	27.5	45.0	24.5	13.9	18.2	9.3	3.3	1.0	6.6	0.0
	どちらともいえない	204	148	46	89	30	28	35	19	7	5	11	3
		100.0	72.5	22.5	43.6	14.7	13.7	17.2	9.3	3.4	2.5	5.4	1.5
	あまりあてはまらない	109	67	25	46	6	7	13	5	1	0	3	1
		100.0	61.5	22.9	42.2	5.5	6.4	11.9	4.6	0.9	0.0	2.8	0.9
	あてはまらない	49	32	18	23	5	3	8	5	1	0	2	0
		100.0	65.3	36.7	46.9	10.2	6.1	16.3	10.2	2.0	0.0	4.1	0.0

大学が提供する人材育成・能力開発プログラムの利用目的は、「特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得」が 73.2%で最も多く、次いで「特定の分野を深く追求した研究・学修(60.7%)」「最先端の知識・技能の習得・学修(53.6%)」「幅広い仕事に活用できる知識・技能の習得(48.2%)」であった。

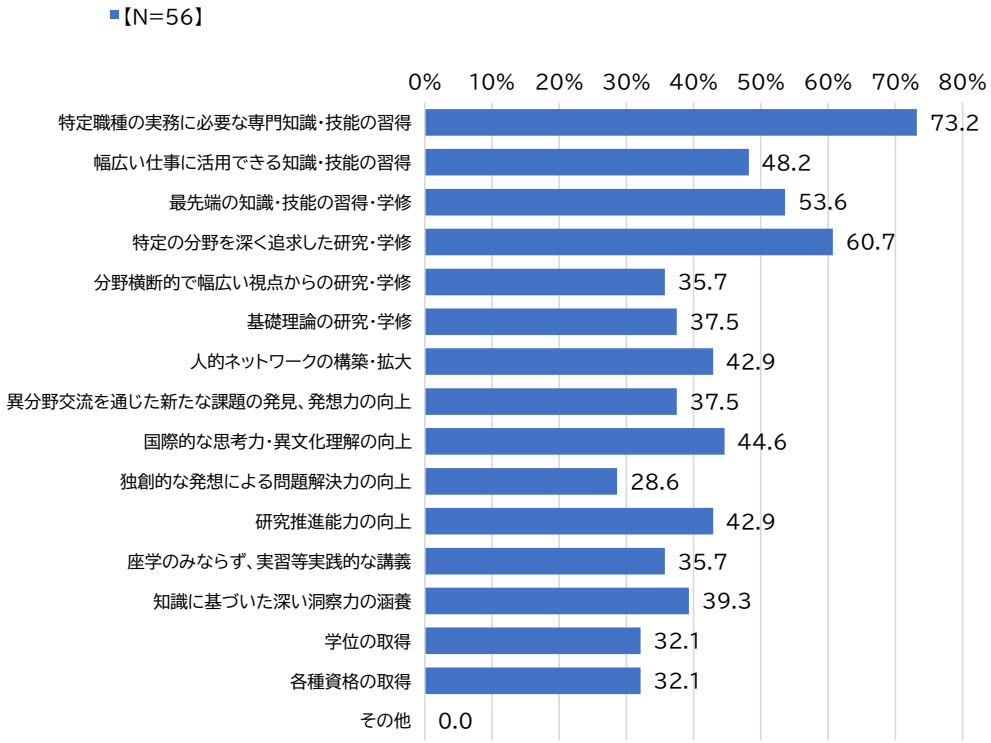

図 5-26 大学が提供する人材育成・能力開発プログラムの利用目的(複数回答)

表 5-19 大学が提供する人材育成・能力開発プログラムの利用目的（クロス集計）（複数回答）

		該当数	特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得	幅広い仕事に活用できる知識・技能の習得	最先端の知識・技能の習得・学修	特定の分野を深く追求した研究・学修	分野横断的で幅広い視点からの研究・学修	基礎理論の研究・学修	人的ネットワークの構築・拡大	異分野交流を通じた新たな課題の発見、発想力の向上	国際的な思考力・異文化理解の向上	独創的な発想による問題解決力の向上	研究推進能力の向上	座学のみならず、実習等実践的な講義	知識に基づいた深い洞察力の涵養	学位の取得	各種資格の取得
全体		56	41	27	30	34	20	21	24	21	25	16	24	20	22	18	18
		100.0	73.2	48.2	53.6	60.7	35.7	37.5	42.9	37.5	44.6	28.6	42.9	35.7	39.3	32.1	32.1
大企業（製造）／大企業（非製造）／中小企業（製造）／中小企業（非製造）別	大企業（製造）	25	18	9	13	15	4	8	10	8	11	4	10	4	8	6	4
		100.0	72.0	36.0	52.0	60.0	16.0	32.0	40.0	32.0	44.0	16.0	40.0	16.0	32.0	24.0	16.0
	大企業（非製造）	20	16	15	12	13	13	8	11	11	9	10	11	12	11	9	11
		100.0	80.0	75.0	60.0	65.0	65.0	40.0	55.0	55.0	45.0	50.0	55.0	60.0	55.0	45.0	55.0
	中小企業（製造）	4	2	0	1	3	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0
		100.0	50.0	0.0	25.0	75.0	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0
	中小企業（非製造）	7	5	3	4	3	3	4	2	2	4	2	2	3	3	2	3
		100.0	71.4	42.9	57.1	42.9	42.9	57.1	28.6	28.6	57.1	28.6	28.6	42.9	42.9	28.6	42.9
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	15	14	12	10	12	8	10	11	11	10	9	10	11	11	7	8
		100.0	93.3	80.0	66.7	80.0	53.3	66.7	73.3	73.3	66.7	60.0	66.7	73.3	73.3	46.7	53.3
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	17	11	5	7	9	3	6	4	3	7	1	5	3	3	3	5
		100.0	64.7	29.4	41.2	52.9	17.6	35.3	23.5	17.6	41.2	5.9	29.4	17.6	17.6	17.6	29.4
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	21	16	10	12	13	9	5	9	7	8	6	9	6	7	8	4
		100.0	76.2	47.6	57.1	61.9	42.9	23.8	42.9	33.3	38.1	28.6	42.9	28.6	33.3	38.1	19.0
	その他	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	わからない	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	10	6	5	6	5	4	6	4	4	5	4	4	5	7	3	5
		100.0	60.0	50.0	60.0	50.0	40.0	60.0	40.0	40.0	50.0	40.0	40.0	50.0	70.0	30.0	50.0
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	25	19	12	10	16	9	7	10	8	9	6	11	9	8	6	7
		100.0	76.0	48.0	40.0	64.0	36.0	28.0	40.0	32.0	36.0	24.0	44.0	36.0	32.0	24.0	28.0
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	17	12	8	10	10	6	4	8	7	8	4	5	4	5	6	4
		100.0	70.6	47.1	58.8	58.8	35.3	23.5	47.1	41.2	47.1	23.5	29.4	23.5	29.4	35.3	23.5
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	4	4	2	4	3	1	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2
		100.0	100.0	50.0	100.0	75.0	25.0	100.0	50.0	50.0	75.0	50.0	100.0	50.0	50.0	75.0	50.0
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	20	16	12	14	14	10	10	13	11	12	10	9	11	12	10	9
		100.0	80.0	60.0	70.0	70.0	50.0	50.0	65.0	55.0	60.0	50.0	45.0	55.0	60.0	50.0	45.0
	まあまああてはまる	20	14	5	8	12	3	3	6	4	5	2	9	3	4	4	2
		100.0	70.0	25.0	40.0	60.0	15.0	15.0	30.0	20.0	25.0	10.0	45.0	15.0	20.0	20.0	10.0
	どちらともいえない	11	7	8	6	7	7	7	4	6	8	4	5	5	5	4	6
		100.0	63.6	72.7	54.5	63.6	63.6	63.6	36.4	54.5	72.7	36.4	45.5	45.5	45.5	36.4	54.5
	あまりあてはまらない	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
		100.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3
	あてはまらない	2	2	1	2	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0
		100.0	100.0	50.0	100.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0

今後実施してみたい取組は、「社内での研修の実施」が 41.5%で最も多く、次いで「社外の研修等への派遣(36.0%)」「外部のプログラム等の活用(28.2%)」「費用面での支援(自己啓発費の補助等)(26.0%)」であった。

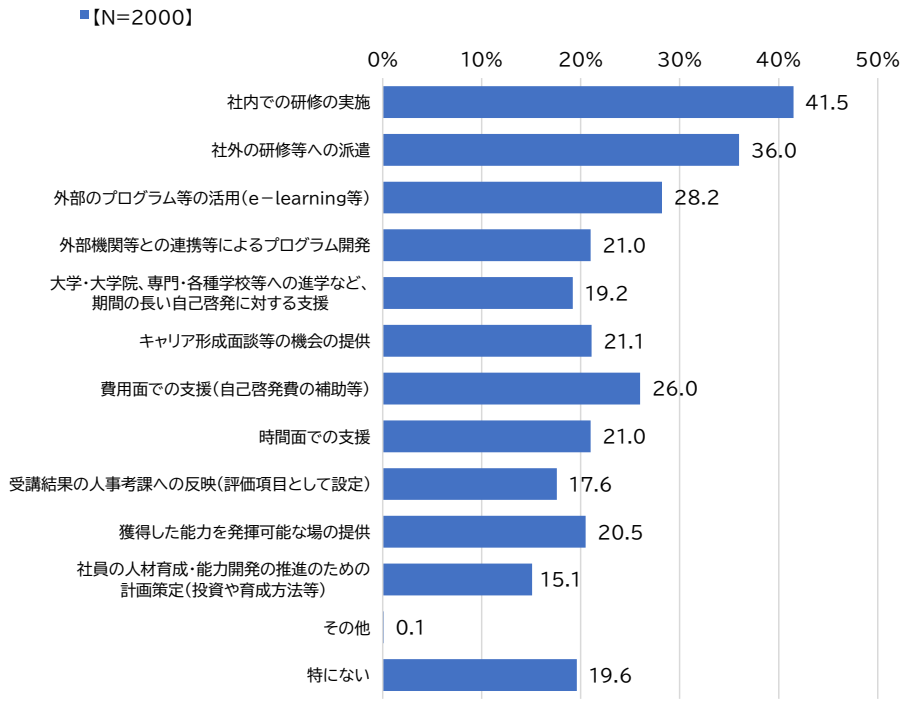

図 5-27 今後実施してみたい取組(複数回答)

表 5-20 今後実施してみたい取組(クロス集計)(複数回答)

		該当数	社内での研修の実施	社外の研修等への派遣	外部のプログラム等の活用(e-learning等)	外部機関等との連携等によるプログラム開発	大学・大学院、専門・各種学校等への進学など、期間の長い自己啓発に対する支援	キャリア形成面談等の機会の提供	費用面での支援(自己啓発費の補助等)	時間面での支援	受講結果の人事考課への反映(評価項目として設定)	獲得した能力を発揮可能な場の提供	社員の人材育成・能力開発の推進のための計画策定(投資や育成方法等)	その他	特にない
全体		2000	830	719	563	419	383	422	520	420	351	409	302	1	392
		100.0	41.5	36.0	28.2	21.0	19.2	21.1	26.0	21.0	17.6	20.5	15.1	0.1	19.6
大企業(製造)/大企業(非製造)/中小企業(製造)/中小企業(非製造)別	大企業(製造)	600	252	229	183	144	135	130	155	123	95	115	89	1	112
		100.0	42.0	38.2	30.5	24.0	22.5	21.7	25.8	20.5	15.8	19.2	14.8	0.2	18.7
	大企業(非製造)	600	275	231	192	151	133	146	173	134	124	146	111	0	95
		100.0	45.8	38.5	32.0	25.2	22.2	24.3	28.8	22.3	20.7	24.3	18.5	0.0	15.8
	中小企業(製造)	400	155	123	85	65	63	67	81	75	60	65	46	0	86
		100.0	38.8	30.8	21.3	16.3	15.8	16.8	20.3	18.8	15.0	16.3	11.5	0.0	21.5
	中小企業(非製造)	400	148	136	103	59	52	79	111	88	72	83	56	0	99
		100.0	37.0	34.0	25.8	14.8	13.0	19.8	27.8	22.0	18.0	20.8	14.0	0.0	24.8
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	280	135	125	105	107	90	73	90	65	70	63	49	0	17
		100.0	48.2	44.6	37.5	38.2	32.1	26.1	32.1	23.2	25.0	22.5	17.5	0.0	6.1
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1021	436	382	301	193	177	224	280	219	173	210	152	0	134
		100.0	42.7	37.4	29.5	18.9	17.3	21.9	27.4	21.4	16.9	20.6	14.9	0.0	13.1
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	435	218	182	147	107	105	115	134	118	98	127	92	1	65
		100.0	50.1	41.8	33.8	24.6	24.1	26.4	30.8	27.1	22.5	29.2	21.1	0.2	14.9
	その他	6	3	3	1	2	1	3	1	1	1	1	2	0	2
		100.0	50.0	50.0	16.7	33.3	16.7	50.0	16.7	16.7	16.7	16.7	33.3	0.0	33.3
	わからない	258	38	27	9	10	10	7	15	17	9	8	7	0	174
		100.0	14.7	10.5	3.5	3.9	3.9	2.7	5.8	6.6	3.5	3.1	2.7	0.0	67.4
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	154	133	97	81	66	72	106	86	70	77	58	1	24
		100.0	54.6	47.2	34.4	28.7	23.4	25.5	37.6	30.5	24.8	27.3	20.6	0.4	8.5
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	373	335	255	190	187	199	229	168	156	172	129	0	131
		100.0	42.5	38.2	29.0	21.6	21.3	22.7	26.1	19.1	17.8	19.6	14.7	0.0	14.9
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	221	186	154	109	100	114	136	124	89	120	76	0	104
		100.0	39.9	33.6	27.8	19.7	18.1	20.6	24.5	22.4	16.1	21.7	13.7	0.0	18.8
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	76	61	57	38	28	36	48	39	34	39	36	0	43
		100.0	42.9	34.5	32.2	21.5	15.8	20.3	27.1	22.0	19.2	22.0	20.3	0.0	24.3
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	300	163	152	147	119	121	100	116	97	104	101	93	0	15
		100.0	54.3	50.7	49.0	39.7	40.3	33.3	38.7	32.3	34.7	33.7	31.0	0.0	5.0
	まあまああてはまる	583	274	252	192	164	147	161	180	138	116	129	89	1	33
		100.0	47.0	43.2	32.9	28.1	25.2	27.6	30.9	23.7	19.9	22.1	15.3	0.2	5.7
	どちらともいえない	633	232	173	123	83	81	96	116	101	69	99	60	0	190
		100.0	36.7	27.3	19.4	13.1	12.8	15.2	18.3	16.0	10.9	15.6	9.5	0.0	30.0
	あまりあてはまらない	271	107	95	68	40	22	45	80	56	43	51	33	0	57
		100.0	39.5	35.1	25.1	14.8	8.1	16.6	29.5	20.7	15.9	18.8	12.2	0.0	21.0
	あてはまらない	213	54	47	33	13	12	20	28	28	19	29	27	0	97
		100.0	25.4	22.1	15.5	6.1	5.6	9.4	13.1	13.1	8.9	13.6	12.7	0.0	45.5

5.2.3 企業等における人材育成・能力開発の課題

企業等における人材育成・能力開発の課題（「あてはまる」「まあまああてはまる」の合計）は、「人事関連の業務として、他に優先すべき事項がある」が 57.2%で最も多く、次いで「従業員の業務調整が困難（人材育成・能力開発の時間を確保できない）」が 56.9%、「人材育成・能力開発を推進するための社内人材（メニュー開発、指導等）の不足」が 55.9%、「従業員からの積極的な参加が期待できない」が 55.8%、「社員に人材育成・能力開発によって習得してほしいスキルが整理できていない」が 55.6%、「人材を育成しても辞めてしまう（投資効果が見込めない）」が 54.8%、「人材開発・育成の効果を測定できない（投資効果を数値で説明できない）」が 54.1%となっている。

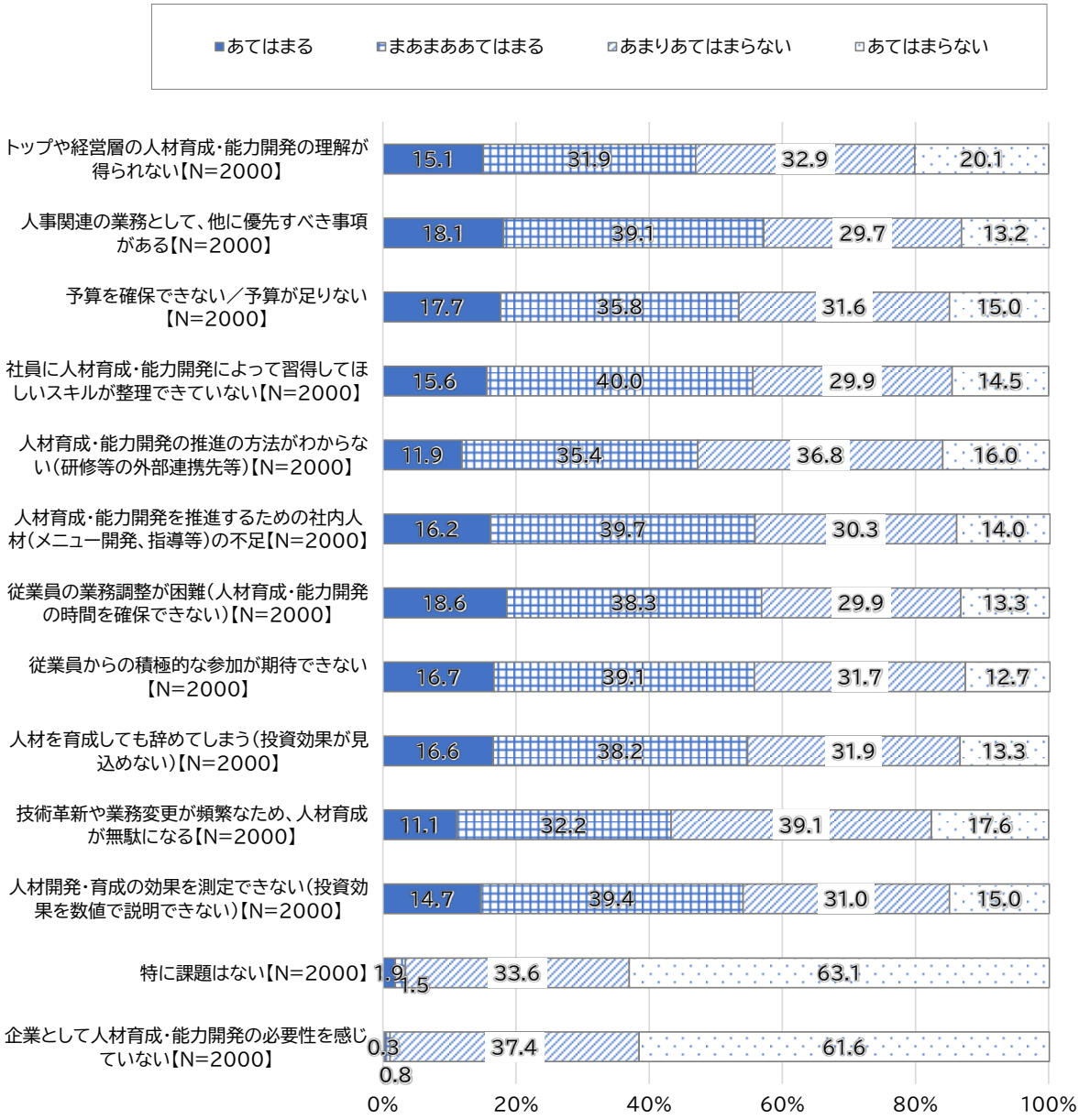

図 5-28 人材開発・能力開発に関する課題（単数回答）

人材育成・能力開発に関して不足している情報は、最も多いのが「人材育成・能力開発に関する企業の取組事例（全般）(35.5%)」であった。次いで「民間学習サービス等の外部プログラム等に関する情報(32.2%)」「人材育成・能力開発に関する企業の取組事例（特に同業界の事例）(32.0%)」「現状の社員のスキル把握の方法(27.5%)」「人材育成・能力開発の推進の取組の効果測定の方法(25.5%)」が多かった。

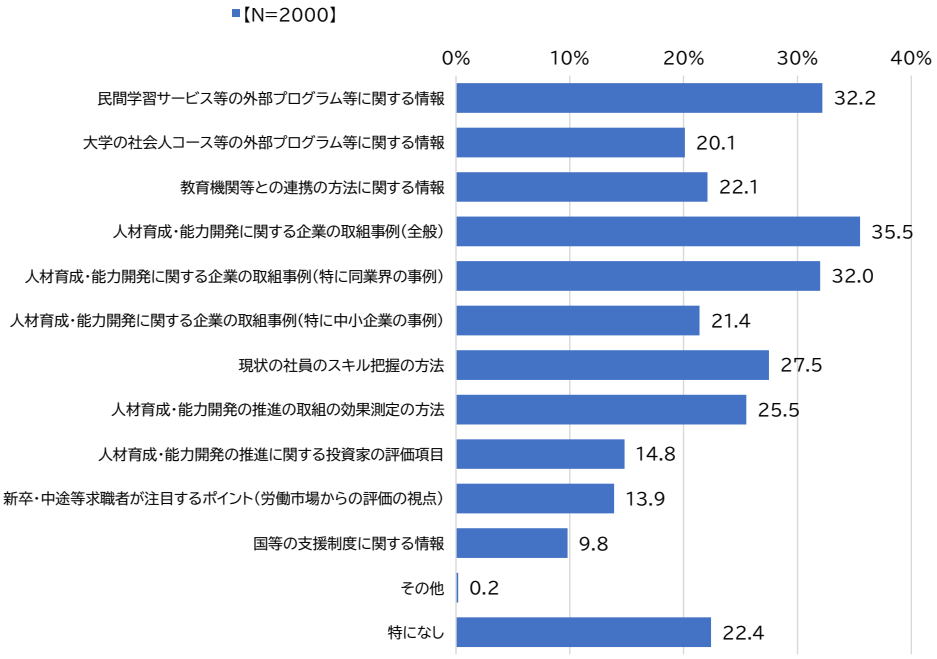

図 5-29 人材育成・能力開発に関して不足している情報（複数回答）

人材育成・能力開発の推進に当たって、大学等の教育機関等との連携に関する課題は、「コーディネート人材が不足」が 30.3%で最も多く、次いで「連携・協働先となる大学・企業の選定に必要な情報が不足」が 27.2%、「プログラムの実施形態・実施機関等の調整が困難」が 26.4%となっている。

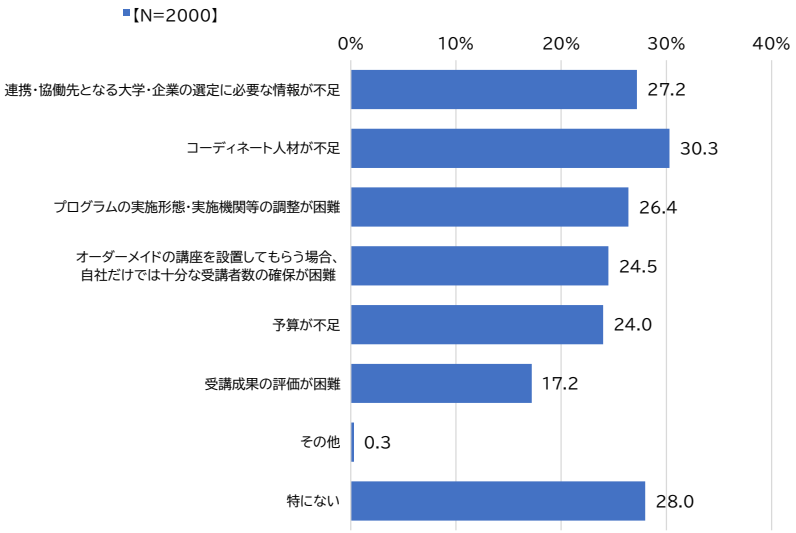

図 5-30 教育機関等との連携の課題（複数回答）

表 5-21 教育機関等との連携の課題（クロス集計）（複数回答）

		該当数	連携・協働先となる大学・企業の選定に必要な情報が不足	コーディネート人材が不足	プログラムの実施形態・実施機関等の調整が困難	オーダーメイドの講座を設置してもらう場合、自社だけでは十分な受講者数の確保が困難	予算が不足	受講成果の評価が困難	その他	特にない
全体		2000	544	606	527	490	479	343	5	560
		100.0	27.2	30.3	26.4	24.5	24.0	17.2	0.3	28.0
大企業（製造）／大企業（非製造）／中小企業（製造）／中小企業（非製造）別	大企業（製造）	600	177	192	160	157	119	106	3	155
		100.0	29.5	32.0	26.7	26.2	19.8	17.7	0.5	25.8
	大企業（非製造）	600	180	207	182	146	157	125	1	153
		100.0	30.0	34.5	30.3	24.3	26.2	20.8	0.2	25.5
	中小企業（製造）	400	93	102	100	95	82	45	1	122
		100.0	23.3	25.5	25.0	23.8	20.5	11.3	0.3	30.5
	中小企業（非製造）	400	94	105	85	92	121	67	0	130
		100.0	23.5	26.3	21.3	23.0	30.3	16.8	0.0	32.5
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	280	129	116	105	99	72	42	1	31
		100.0	46.1	41.4	37.5	35.4	25.7	15.0	0.4	11.1
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1021	264	352	285	267	261	181	3	222
		100.0	25.9	34.5	27.9	26.2	25.6	17.7	0.3	21.7
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	435	137	121	124	104	119	102	1	119
		100.0	31.5	27.8	28.5	23.9	27.4	23.4	0.2	27.4
	その他	6	2	2	1	1	2	3	0	2
		100.0	33.3	33.3	16.7	16.7	33.3	50.0	0.0	33.3
	わからない	258	12	15	12	19	25	15	0	186
		100.0	4.7	5.8	4.7	7.4	9.7	5.8	0.0	72.1
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	100	110	93	88	78	55	2	49
		100.0	35.5	39.0	33.0	31.2	27.7	19.5	0.7	17.4
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	258	288	255	234	201	141	0	199
		100.0	29.4	32.8	29.0	26.7	22.9	16.1	0.0	22.7
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	136	148	140	130	150	104	1	152
		100.0	24.5	26.7	25.3	23.5	27.1	18.8	0.2	27.4
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	49	60	38	34	46	42	2	62
		100.0	27.7	33.9	21.5	19.2	26.0	23.7	1.1	35.0
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	300	137	128	115	103	73	69	0	35
		100.0	45.7	42.7	38.3	34.3	24.3	23.0	0.0	11.7
	まあまああてはまる	583	193	229	190	184	168	102	2	76
		100.0	33.1	39.3	32.6	31.6	28.8	17.5	0.3	13.0
	どちらともいえない	633	121	133	125	130	114	97	0	255
		100.0	19.1	21.0	19.7	20.5	18.0	15.3	0.0	40.3
	あまりあてはまらない	271	66	76	75	48	82	52	2	73
		100.0	24.4	28.0	27.7	17.7	30.3	19.2	0.7	26.9
	あてはまらない	213	27	40	22	25	42	23	1	121
		100.0	12.7	18.8	10.3	11.7	19.7	10.8	0.5	56.8

5.2.4 人材育成・能力開発の効果・成果の把握

(1) 個人に期待する効果

人材育成・能力開発の推進について、【個人】に対して期待する効果として、「社員自身の業務の能率や質の向上」が 57.4%で最も多く、次いで「社員自身の昇格等に対するモチベーション向上(46.9%)」「社員自身の自信の向上(39.2%)」「社員自身が経験したことのない仕事や挑戦への意欲の向上(33.0%)」であった。

【個人】に期待する効果についての評価(「効果がある」「どちらかというと効果がある」の合計)は、いずれの効果についても 7 割以上が効果があると回答していた。

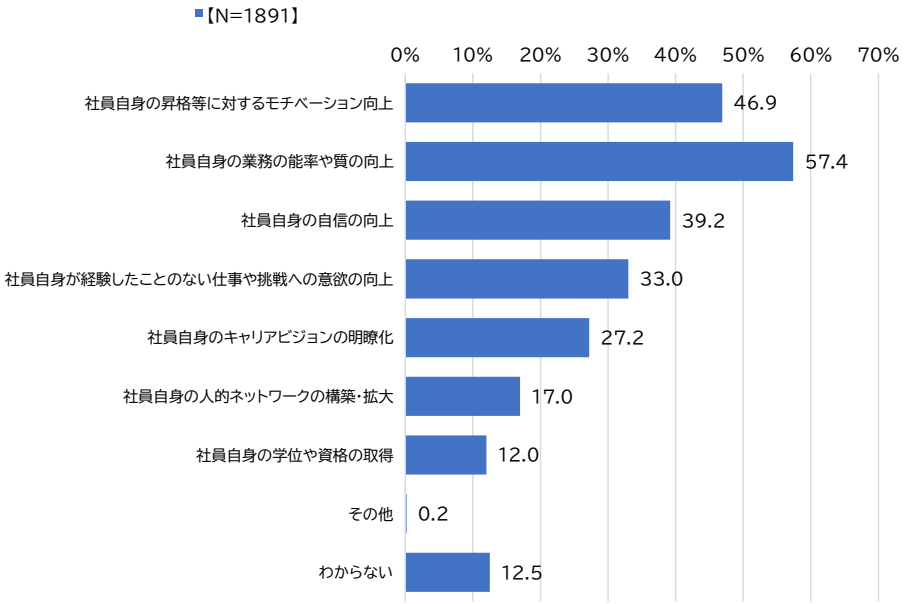

図 5-31 人材育成・能力開発の推進に期待する効果【個人】(複数回答)

表 5-22 人材育成・能力開発の推進に期待する効果【個人】(クロス集計)(複数回答)

		該当数	社員自身の昇格等に対するモチベーション向上	社員自身の業務の能率や質の向上	社員の自信の向上	社員自身が経験したことのない仕事や挑戦への意欲の向上	社員自身のキャリアビジョンの明瞭化	社員自身の人的ネットワークの構築・拡大	社員自身の学位や資格の取得	その他	わからない
全 体		1891	887	1085	742	624	514	322	227	4	236
		100.0	46.9	57.4	39.2	33.0	27.2	17.0	12.0	0.2	12.5
大企業(製造)/大企業(非製造)/中小企業(製造)/中小企業(非製造)別	大企業(製造)	568	255	335	211	209	185	102	70	1	67
		100.0	44.9	59.0	37.1	36.8	32.6	18.0	12.3	0.2	11.8
	大企業(非製造)	573	322	351	244	196	183	128	82	3	55
		100.0	56.2	61.3	42.6	34.2	31.9	22.3	14.3	0.5	9.6
	中小企業(製造)	374	145	187	126	108	68	37	28	0	64
		100.0	38.8	50.0	33.7	28.9	18.2	9.9	7.5	0.0	17.1
	中小企業(非製造)	376	165	212	161	111	78	55	47	0	50
		100.0	43.9	56.4	42.8	29.5	20.7	14.6	12.5	0.0	13.3
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	274	148	166	125	119	90	66	44	0	11
		100.0	54.0	60.6	45.6	43.4	32.8	24.1	16.1	0.0	4.0
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1000	467	601	405	322	241	146	102	3	88
		100.0	46.7	60.1	40.5	32.2	24.1	14.6	10.2	0.3	8.8
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	424	236	280	183	169	161	103	73	1	31
		100.0	55.7	66.0	43.2	39.9	38.0	24.3	17.2	0.2	7.3
	その他	6	3	4	2	1	5	3	0	0	1
		100.0	50.0	66.7	33.3	16.7	83.3	50.0	0.0	0.0	16.7
	わからない	187	33	34	27	13	17	4	8	0	105
		100.0	17.6	18.2	14.4	7.0	9.1	2.1	4.3	0.0	56.1
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	171	179	131	113	84	66	38	2	20
		100.0	60.6	63.5	46.5	40.1	29.8	23.4	13.5	0.7	7.1
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	411	505	350	289	240	146	103	1	98
		100.0	46.8	57.5	39.9	32.9	27.3	16.6	11.7	0.1	11.2
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	230	304	196	173	139	87	61	0	83
		100.0	41.5	54.9	35.4	31.2	25.1	15.7	11.0	0.0	15.0
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	75	97	65	49	51	23	25	1	35
		100.0	42.4	54.8	36.7	27.7	28.8	13.0	14.1	0.6	19.8
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	299	201	197	158	163	137	93	65	0	4
		100.0	67.2	65.9	52.8	54.5	45.8	31.1	21.7	0.0	1.3
	まあまああてはまる	576	290	390	280	228	177	112	68	1	15
		100.0	50.3	67.7	48.6	39.6	30.7	19.4	11.8	0.2	2.6
	どちらともいえない	587	218	279	184	139	122	83	60	0	128
		100.0	37.1	47.5	31.3	23.7	20.8	14.1	10.2	0.0	21.8
	あまりあてはまらない	259	115	142	78	61	56	23	24	2	40
		100.0	44.4	54.8	30.1	23.6	21.6	8.9	9.3	0.8	15.4
	あてはまらない	170	63	77	42	33	22	11	10	1	49
		100.0	37.1	45.3	24.7	19.4	12.9	6.5	5.9	0.6	28.8

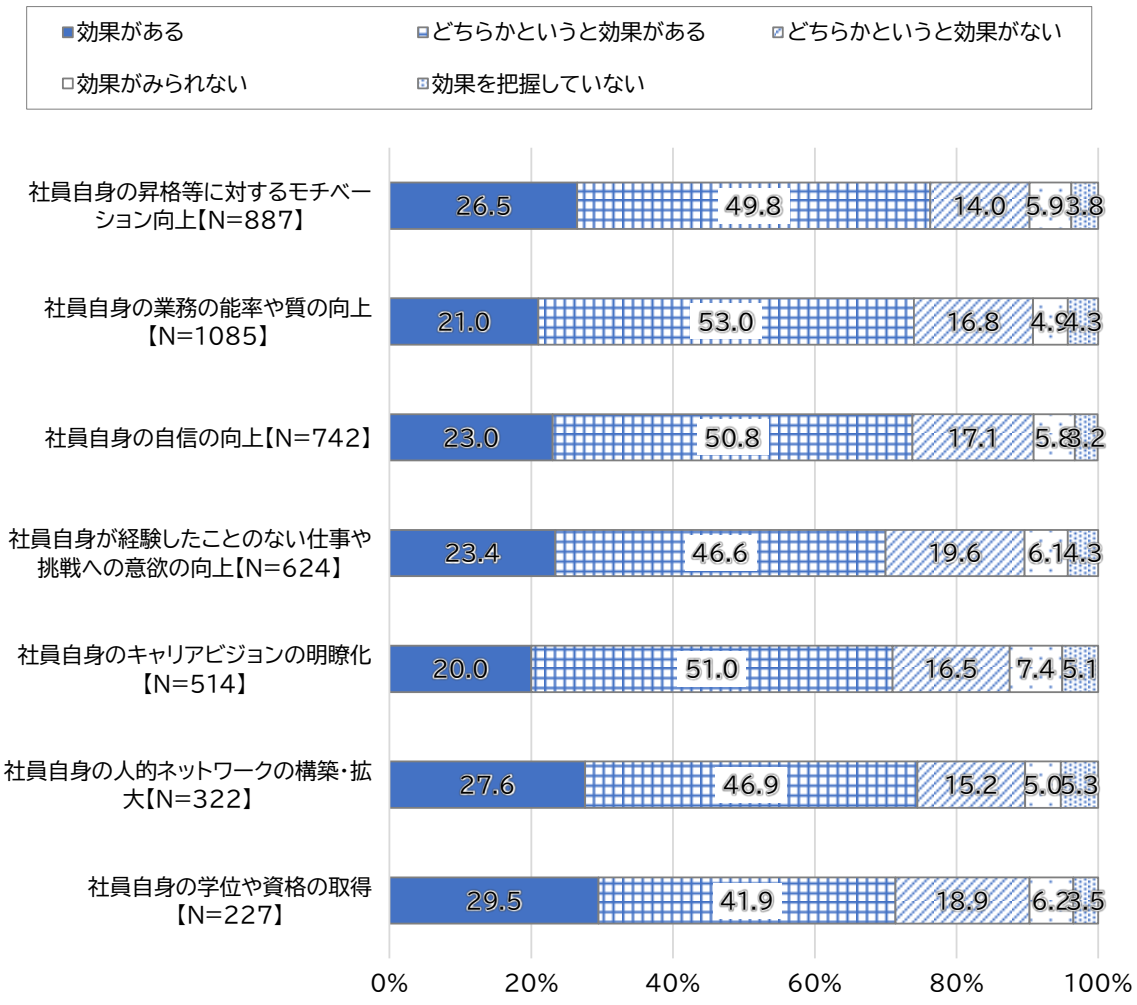

図 5-32 人材育成・能力開発の推進の取組の【個人】に対する効果の評価（単数回答）

(2) 企業に期待する効果

人材育成・能力開発の推進について、【企業】に対して期待する効果として、「業務の効率化／生産性向上」が 43.6%で最も多く、次いで「既存事業の改革に必要な人材の確保(41.6%)」「従業員エンゲージメントの向上(31.0%)」「新規事業創発のために必要な人材の確保（30.9%）」「商品・サービスの品質向上／営業販売力の向上(30.4%)」が多かった。

人材育成・能力開発の推進の取組の実施の、【企業】に期待する効果についての評価（「効果がある」「どちらかというと効果がある」の合計）は、「中途採用競争力の向上（62.8%）」「投資家・金融機関からの評価の向上（63.8%）」以外の効果について、約 7 割が「効果がある」と回答していた。

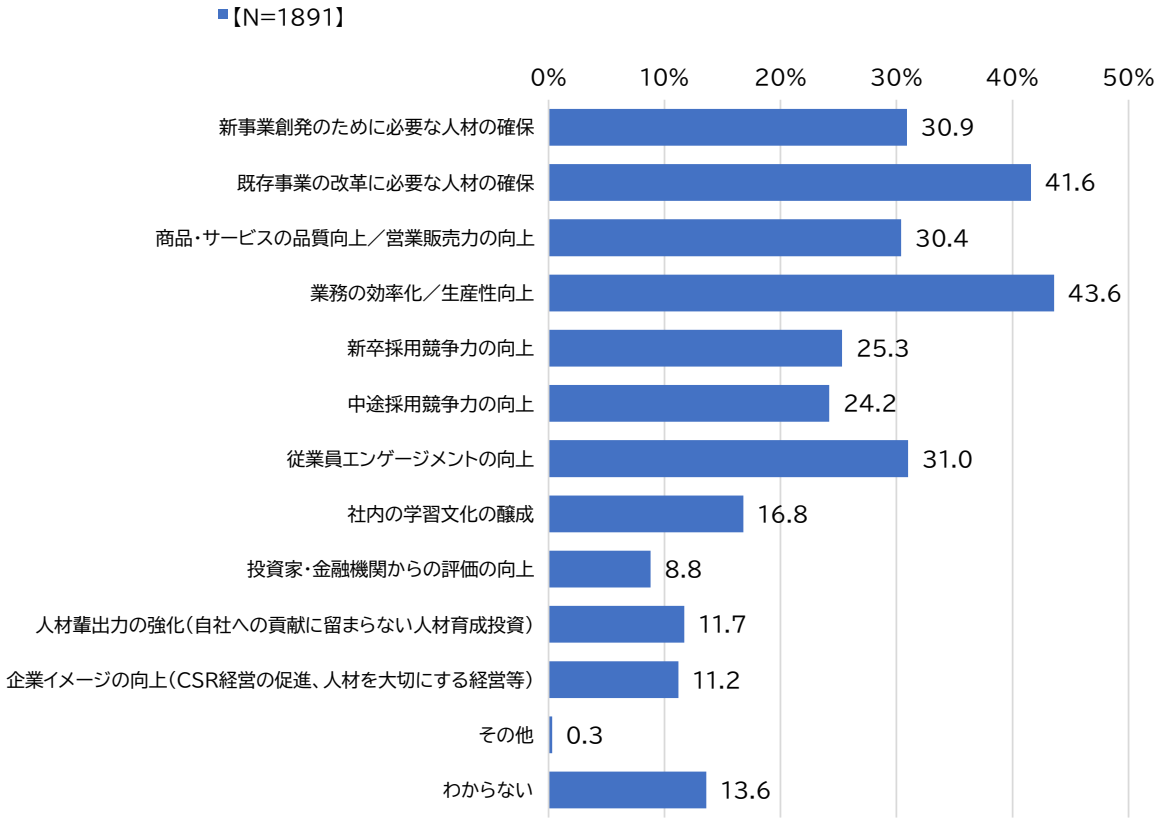

図 5-33 人材育成・能力開発の推進に期待する効果【企業】（複数回答）

表 5-23 人材育成・能力開発の推進に期待する効果【企業】(クロス集計)(複数回答)

		該当数	新事業創発のために必要な人材の確保	既存事業の改革に必要な人材の確保	商品・サービスの品質向上／営業販売力の向上	業務の効率化／生産性向上	新卒採用競争力の向上	中途採用競争力の向上	従業員エンゲージメントの向上	社内の学習文化の醸成	投資家・金融機関からの評価の向上	人材輩出力の強化(自社への貢献に留まらない人材育成投資)	企業イメージの向上(CSR経営の促進、人材を大切にする経営等)	その他	わからない
全 体		1891	585	786	574	824	478	457	586	318	166	221	211	6	258
		100.0	30.9	41.6	30.4	43.6	25.3	24.2	31.0	16.8	8.8	11.7	11.2	0.3	13.6
大企業(製造)／大企業(非製造)／中小企業(製造)／中小企業(非製造)別	大企業(製造)	568	211	233	169	248	149	129	191	105	56	67	73	4	65
		100.0	37.1	41.0	29.8	43.7	26.2	22.7	33.6	18.5	9.9	11.8	12.9	0.7	11.4
	大企業(非製造)	573	194	262	200	279	170	164	213	116	65	84	87	2	69
		100.0	33.9	45.7	34.9	48.7	29.7	28.6	37.2	20.2	11.3	14.7	15.2	0.3	12.0
	中小企業(製造)	374	83	136	104	148	72	67	73	43	20	35	16	0	64
		100.0	22.2	36.4	27.8	39.6	19.3	17.9	19.5	11.5	5.3	9.4	4.3	0.0	17.1
	中小企業(非製造)	376	97	155	101	149	87	97	109	54	25	35	35	0	60
		100.0	25.8	41.2	26.9	39.6	23.1	25.8	29.0	14.4	6.6	9.3	9.3	0.0	16.0
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	274	131	114	106	111	80	82	80	70	40	58	40	0	13
		100.0	47.8	41.6	38.7	40.5	29.2	29.9	29.2	25.5	14.6	21.2	14.6	0.0	4.7
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1000	246	437	300	460	260	238	309	144	78	98	86	4	92
		100.0	24.6	43.7	30.0	46.0	26.0	23.8	30.9	14.4	7.8	9.8	8.6	0.4	9.2
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	424	188	213	154	226	120	121	182	96	45	64	79	2	39
		100.0	44.3	50.2	36.3	53.3	28.3	28.5	42.9	22.6	10.6	15.1	18.6	0.5	9.2
	その他	6	2	4	1	2	1	1	2	2	0	1	0	0	1
		100.0	33.3	66.7	16.7	33.3	16.7	16.7	33.3	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7
	わからない	187	18	18	13	25	17	15	13	6	3	0	6	0	113
		100.0	9.6	9.6	7.0	13.4	9.1	8.0	7.0	3.2	1.6	0.0	3.2	0.0	60.4
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	113	132	109	139	104	84	108	52	33	50	43	3	24
		100.0	40.1	46.8	38.7	49.3	36.9	29.8	38.3	18.4	11.7	17.7	15.2	1.1	8.5
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	264	367	266	385	216	209	257	150	77	94	101	1	108
		100.0	30.1	41.8	30.3	43.8	24.6	23.8	29.3	17.1	8.8	10.7	11.5	0.1	12.3
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	153	214	154	227	123	131	167	90	45	55	46	1	93
		100.0	27.6	38.6	27.8	41.0	22.2	23.6	30.1	16.2	8.1	9.9	8.3	0.2	16.8
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	55	73	45	73	35	33	54	26	11	22	21	1	33
		100.0	31.1	41.2	25.4	41.2	19.8	18.6	30.5	14.7	6.2	12.4	11.9	0.6	18.6
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	299	157	169	139	158	116	98	148	85	53	78	75	0	5
		100.0	52.5	56.5	46.5	52.8	38.8	32.8	49.5	28.4	17.7	26.1	25.1	0.0	1.7
	まあまああてはまる	576	199	283	198	279	182	172	197	116	74	68	73	1	19
		100.0	34.5	49.1	34.4	48.4	31.6	29.9	34.2	20.1	12.8	11.8	12.7	0.2	3.3
	どちらともいえない	587	150	185	136	213	104	112	123	78	30	50	40	1	142
		100.0	25.6	31.5	23.2	36.3	17.7	19.1	21.0	13.3	5.1	8.5	6.8	0.2	24.2
	あまりあてはまらない	259	51	101	67	113	49	44	80	29	4	17	14	3	38
		100.0	19.7	39.0	25.9	43.6	18.9	17.0	30.9	11.2	1.5	6.6	5.4	1.2	14.7
	あてはまらない	170	28	48	34	61	27	31	38	10	5	8	9	1	54
		100.0	16.5	28.2	20.0	35.9	15.9	18.2	22.4	5.9	2.9	4.7	5.3	0.6	31.8

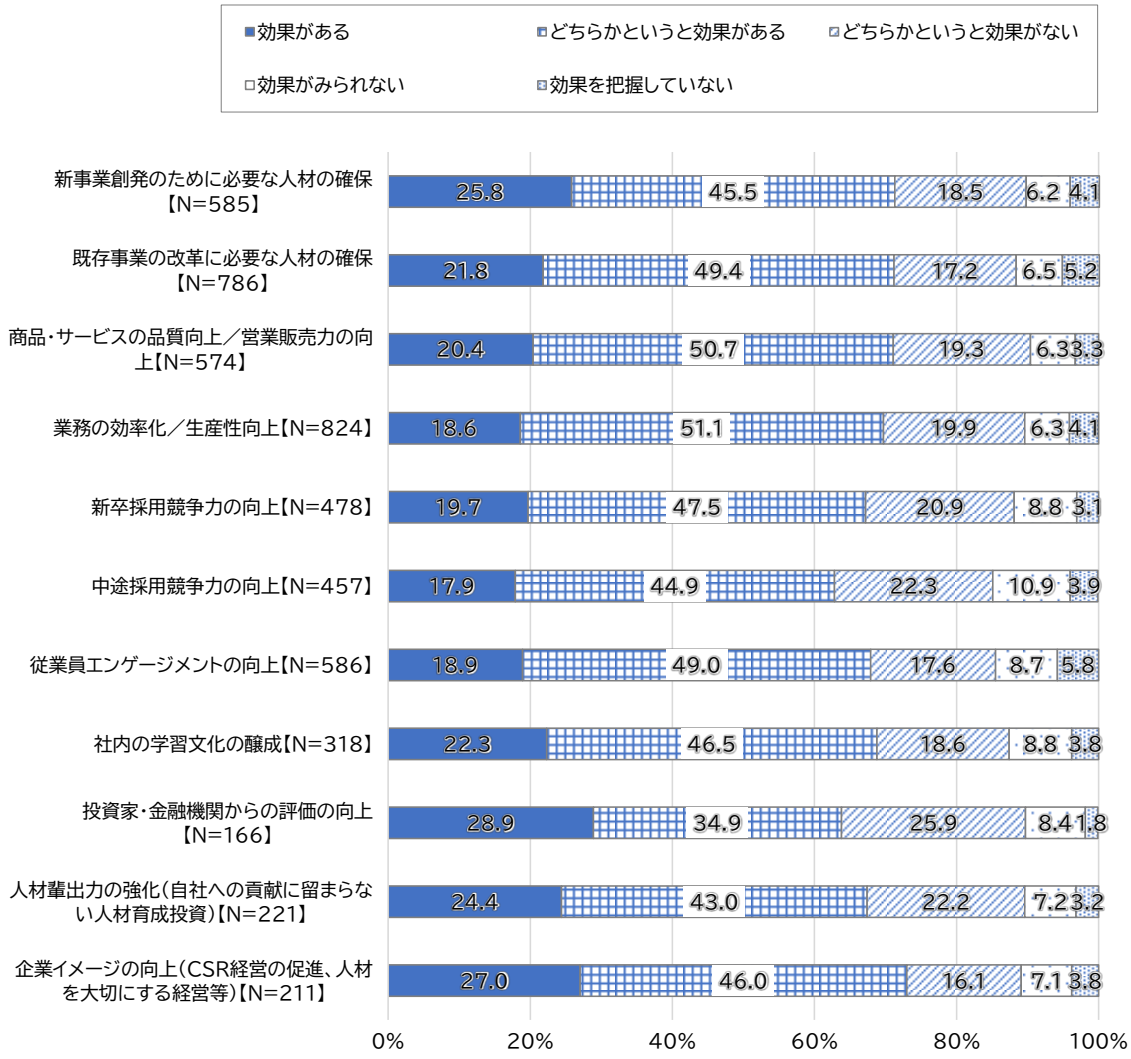

図 5-34 人材育成・能力開発の推進の取組の【企業】に対する効果の評価（単数回答）

(3) 取組実態について把握している情報

人材育成・能力開発の推進の取組の実態について企業が把握している情報(20%以上の項目)については、多い順に「研修プログラム別の受講者数(36.9%)」「資格取得者数(35.4%)」「研修プログラム別の受講完了者数(35.2%)」「研修プログラム別の受講費用(支援にかかった費用)(29.0%)」「受講者のプログラム受講の満足度(24.2%)」であった。「いずれも把握していない」は 23.0%だった。

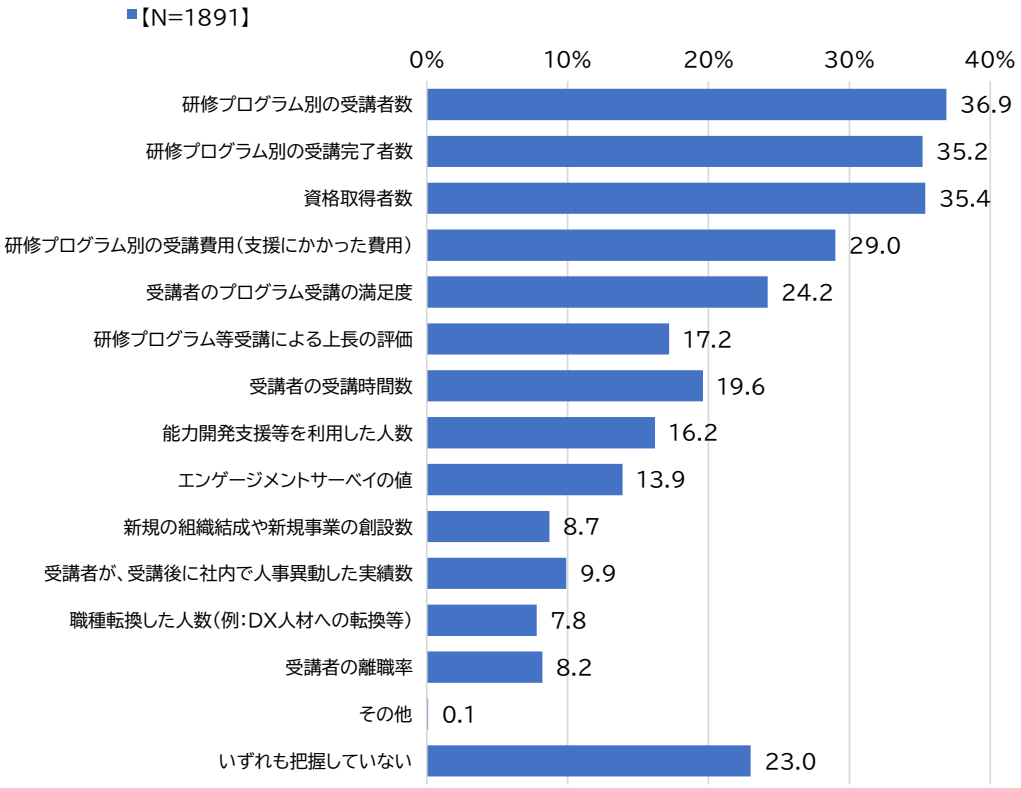

図 5-35 人材育成・能力開発の推進の取組の実態について把握している情報(複数回答)

表 5-24 人材育成・能力開発の推進の取組の実態について把握している情報（クロス集計）（複数回答）

		該当数	研修プログラム別の受講者数	研修プログラム別の受講完了者数	資格取得者数	研修プログラム別の受講費用（支援にかかった費用）	受講者のプログラム受講の満足度	研修プログラム等受講による上長の評価	受講者の受講時間数	能力開発支援等を利用した人数	エンゲージメントサーベイの値	新規の組織結成や新規事業の創設数	受講者が、受講後に社内で人事異動した実績数	職種転換した人数（例：DX人材への転換等）	受講者の離職率	その他	いずれも把握していない
全体		1891	697	665	670	549	457	325	371	307	263	165	188	147	155	1	434
		100.0	36.9	35.2	35.4	29.0	24.2	17.2	19.6	16.2	13.9	8.7	9.9	7.8	8.2	0.1	23.0
大企業（製造）／大企業（非製造）／中小企業（製造）／中小企業（非製造）別	大企業（製造）	568	241	241	198	181	166	117	125	103	100	57	58	48	42	1	110
		100.0	42.4	42.4	34.9	31.9	29.2	20.6	22.0	18.1	17.6	10.0	10.2	8.5	7.4	0.2	19.4
	大企業（非製造）	573	242	226	237	188	157	104	119	100	98	54	69	58	68	0	114
		100.0	42.2	39.4	41.4	32.8	27.4	18.2	20.8	17.5	17.1	9.4	12.0	10.1	11.9	0.0	19.9
	中小企業（製造）	374	105	92	105	91	67	54	54	52	37	22	26	23	19	0	104
		100.0	28.1	24.6	28.1	24.3	17.9	14.4	14.4	13.9	9.9	5.9	7.0	6.1	5.1	0.0	27.8
	中小企業（非製造）	376	109	106	130	89	67	50	73	52	28	32	35	18	26	0	106
		100.0	29.0	28.2	34.6	23.7	17.8	13.3	19.4	13.8	7.4	8.5	9.3	4.8	6.9	0.0	28.2
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	274	124	111	111	102	80	73	72	66	55	45	41	38	23	0	30
		100.0	45.3	40.5	40.5	37.2	29.2	26.6	26.3	24.1	20.1	16.4	15.0	13.9	8.4	0.0	10.9
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1000	340	342	358	292	222	160	190	147	127	77	87	57	72	0	194
		100.0	34.0	34.2	35.8	29.2	22.2	16.0	19.0	14.7	12.7	7.7	8.7	5.7	7.2	0.0	19.4
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	424	209	194	181	145	142	80	100	88	73	38	54	49	54	1	81
		100.0	49.3	45.8	42.7	34.2	33.5	18.9	23.6	20.8	17.2	9.0	12.7	11.6	12.7	0.2	19.1
	その他	6	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	0	2
		100.0	50.0	50.0	50.0	16.7	16.7	16.7	33.3	33.3	33.3	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0	33.3
	わからない	187	21	15	17	9	12	11	7	4	6	4	4	1	5	0	127
		100.0	11.2	8.0	9.1	4.8	6.4	5.9	3.7	2.1	3.2	2.1	2.1	0.5	2.7	0.0	67.9
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	140	123	120	105	79	61	86	61	42	34	43	31	35	1	47
		100.0	49.6	43.6	42.6	37.2	28.0	21.6	30.5	21.6	14.9	12.1	15.2	11.0	12.4	0.4	16.7
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	324	314	302	267	213	147	168	140	120	85	85	77	76	0	182
		100.0	36.9	35.8	34.4	30.4	24.3	16.7	19.1	15.9	13.7	9.7	9.7	8.8	8.7	0.0	20.7
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	179	176	193	145	128	92	86	82	77	33	47	31	35	0	141
		100.0	32.3	31.8	34.8	26.2	23.1	16.6	15.5	14.8	13.9	6.0	8.5	5.6	6.3	0.0	25.5
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	54	52	55	32	37	25	31	24	24	13	13	8	9	0	64
		100.0	30.5	29.4	31.1	18.1	20.9	14.1	17.5	13.6	13.6	7.3	7.3	4.5	5.1	0.0	36.2
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	299	166	154	144	136	114	94	103	102	76	51	65	51	47	0	21
		100.0	55.5	51.5	48.2	45.5	38.1	31.4	34.4	34.1	25.4	17.1	21.7	17.1	15.7	0.0	7.0
	まあまああてはまる	576	250	244	247	199	174	119	143	102	101	58	61	59	50	1	48
		100.0	43.4	42.4	42.9	34.5	30.2	20.7	24.8	17.7	17.5	10.1	10.6	10.2	8.7	0.2	8.3
	どちらともいえない	587	169	158	161	120	105	76	69	65	52	39	42	32	33	0	200
		100.0	28.8	26.9	27.4	20.4	17.9	12.9	11.8	11.1	8.9	6.6	7.2	5.5	5.6	0.0	34.1
	あまりあてはまらない	259	76	75	89	64	44	26	37	25	25	10	11	5	18	0	81
		100.0	29.3	29.0	34.4	24.7	17.0	10.0	14.3	9.7	9.7	3.9	4.2	1.9	6.9	0.0	31.3
	あてはまらない	170	36	34	29	30	20	10	19	13	9	7	9	0	7	0	84
		100.0	21.2	20.0	17.1	17.6	11.8	5.9	11.2	7.6	5.3	4.1	5.3	0.0	4.1	0.0	49.4

(4) 自社の研修や学習機会の提供及び支援策の評価

自社の研修や学習機会の提供及び支援策の評価(「十分」「まあ十分」の合計)は、「研修や学習機会の質」が 32.4%、「研修や学習機会の内容」が 31.4%、「研修や学習機会の種類(量)」が 28.3%、「研修や学習機会活用に向けた自社の支援策」が 28.6%であった。いずれの項目も「どちらともいえない」の回答が最も多くなっている。

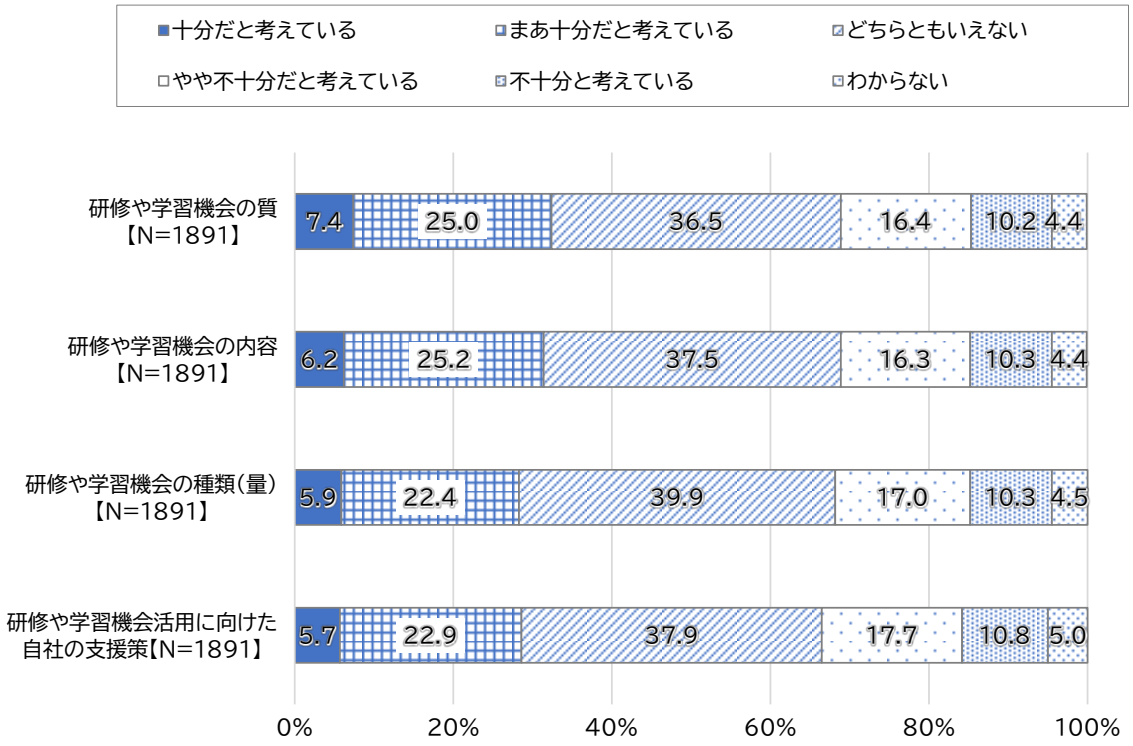

図 5-36 自社の研修や学習機会の提供及び支援策に対する評価(単数回答)

5.2.5 行政の人材育成・能力開発関連施策について

企業等の、国等が実施するリカレント教育支援施策の認知度について、「人材開発支援助成金」の認知度が 37.8%で最も多く、次いで「キャリアアップ助成金(33.2%)」「教育訓練給付制度(25.5%)」であった。「いずれも知らなかった」は 28.6%であった。

企業が利用している関連施策は、「人材開発支援助成金」が 17.4%で最も多く、次いで「キャリアアップ助成金」が 13.6%、「教育訓練給付制度」が 9.0%であった。「いずれも利用していない」は 58.4%だった。

「国・自治体の支援策」「教育機関の取組」の評価(「十分」「まあ十分」の合計)は、「研修や学習機会活用に向けた国・自治体の支援策」は 24.1%、「研修や学習機会活性化に向けた教育機関の取組」は 22.8%であった。

また、人材育成・能力開発の推進に向けて、どのような支援があれば自社の人材育成・能力開発がより促進されるかについて、「人材育成・能力開発にかかる費用の補助」が 40.1%で最も多く、次いで「自社の業務に合うプログラムの選定の支援(コーディネーター等)」が 36.3%、「既存の人材育成・能力開発プログラム等に関する情報の提供」が 31.5%、「人材育成・能力開発に成功した企業事例の提供」が 28.7%であった。

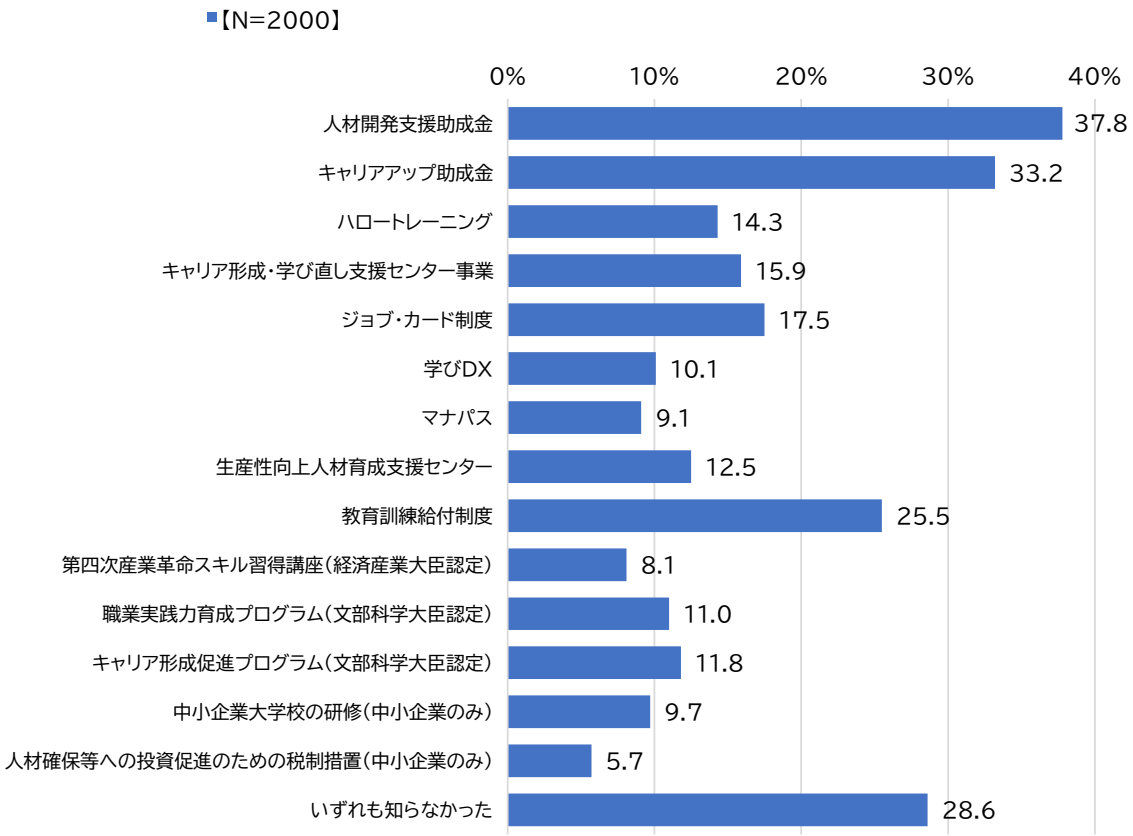

図 5-37 国等の人材育成・能力開発関連施策の認知度(複数回答)

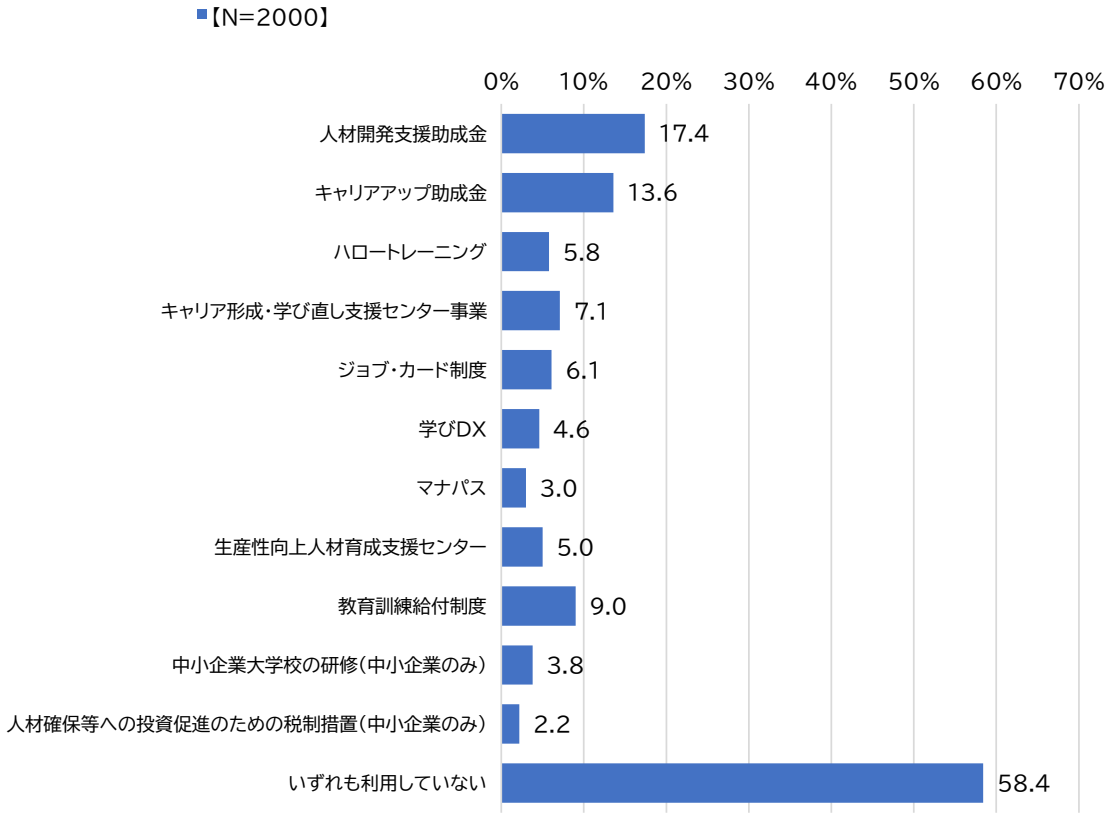

図 5-38 企業が利用している、国等の人材育成・能力開発関連施策（複数回答）

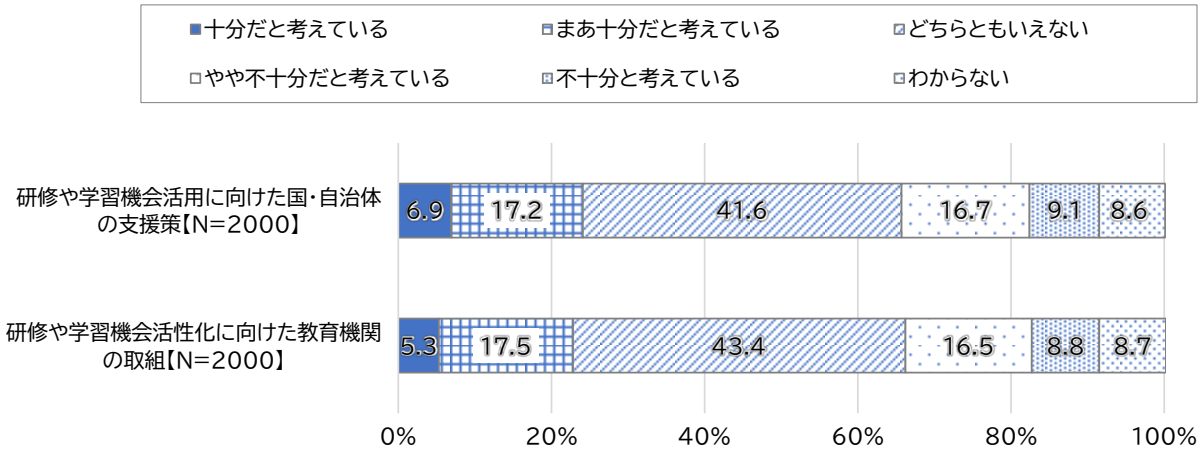

図 5-39 「国・自治体の支援策」「教育機関の取組」の評価（単数回答）

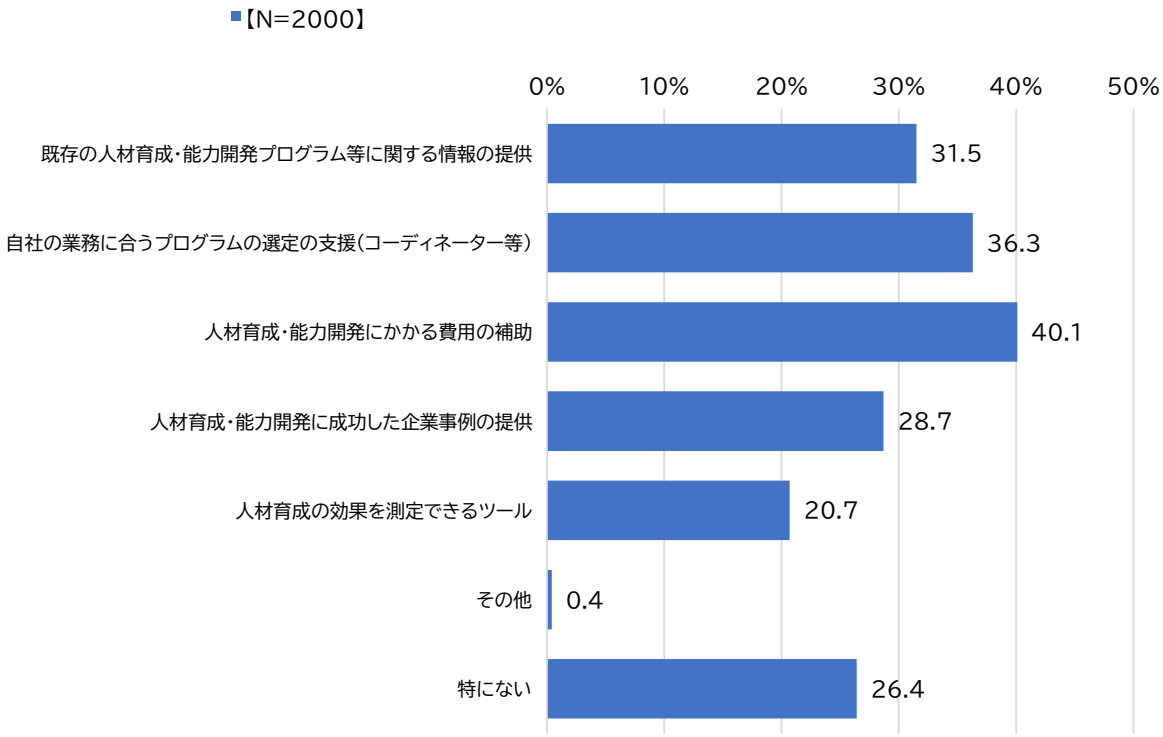

図 5-40 人材育成・能力開発の推進に向けて行政に期待する支援策等(複数回答)

表 5-25 人材育成・能力開発の推進に向けて行政に期待する支援策等（クロス集計）（複数回答）

		該当数	既存の人材育成・能力開発プログラム等に関する情報の提供	自社の業務に合うプログラムの選定の支援（コーディネーター等）	人材育成・能力開発にかかる費用の補助	人材育成・能力開発に成功した企業事例の提供	人材育成の効果を測定できるツール	その他	特にない
全 体		2000	630	725	802	573	413	8	527
		100.0	31.5	36.3	40.1	28.7	20.7	0.4	26.4
大企業（製造）／大企業（非製造）／中小企業（製造）／中小企業（非製造）別	大企業（製造）	600	204	232	218	150	117	4	152
		100.0	34.0	38.7	36.3	25.0	19.5	0.7	25.3
	大企業（非製造）	600	212	241	269	206	147	0	138
		100.0	35.3	40.2	44.8	34.3	24.5	0.0	23.0
	中小企業（製造）	400	103	123	149	108	69	1	119
		100.0	25.8	30.8	37.3	27.0	17.3	0.3	29.8
	中小企業（非製造）	400	111	129	166	109	80	3	118
		100.0	27.8	32.3	41.5	27.3	20.0	0.8	29.5
企業の事業方針別	どちらかというと新規事業の開拓を重視している	280	136	139	123	109	56	0	31
		100.0	48.6	49.6	43.9	38.9	20.0	0.0	11.1
	どちらかというと既存事業の維持・拡大を重視している	1021	303	382	451	299	220	4	202
		100.0	29.7	37.4	44.2	29.3	21.5	0.4	19.8
	新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している	435	174	185	197	145	119	3	96
		100.0	40.0	42.5	45.3	33.3	27.4	0.7	22.1
	その他	6	1	2	3	2	2	0	2
		100.0	16.7	33.3	50.0	33.3	33.3	0.0	33.3
	わからない	258	16	17	28	18	16	1	196
		100.0	6.2	6.6	10.9	7.0	6.2	0.4	76.0
人材育成・能力開発に対する考え方別	「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	282	126	138	139	107	72	3	40
		100.0	44.7	48.9	49.3	37.9	25.5	1.1	14.2
	どちらかといえば「企業主導で、社員のスキル等の習得を促進」に近い	878	292	332	370	261	183	1	184
		100.0	33.3	37.8	42.1	29.7	20.8	0.1	21.0
	どちらかといえば「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	554	158	193	220	143	113	4	146
		100.0	28.5	34.8	39.7	25.8	20.4	0.7	26.4
	「従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」に近い	177	52	61	69	58	42	0	57
		100.0	29.4	34.5	39.0	32.8	23.7	0.0	32.2
ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定	あてはまる	300	150	164	147	134	96	1	24
		100.0	50.0	54.7	49.0	44.7	32.0	0.3	8.0
	まあまああてはまる	583	240	272	283	209	132	2	58
		100.0	41.2	46.7	48.5	35.8	22.6	0.3	9.9
	どちらともいえない	633	135	163	201	126	94	2	251
		100.0	21.3	25.8	31.8	19.9	14.8	0.3	39.7
	あまりあてはまらない	271	69	82	118	69	52	2	81
		100.0	25.5	30.3	43.5	25.5	19.2	0.7	29.9
	あてはまらない	213	36	44	53	35	39	1	113
		100.0	16.9	20.7	24.9	16.4	18.3	0.5	53.1

5.2.6 社会人調査の結果との比較

本節においては、企業調査と社会人調査の類似の設問についてその調査結果を比較した。

(1) 今後必要と考えるスキル

企業調査において、今後必要と考える知識・スキル(人材育成・能力開発により社員に習得させたいスキル)は、「マネジメント・リーダーシップ」が 56.3%で最も多く、次いで「対人スキル・コミュニケーション(45.2%)」「問題設定力・問題解決力(44.0%)」であった。

社会人調査において、自身が現在の業務を実施するに当たって必要なスキル(Q6)(自身が現在の業務を実施するに当たって必要なもの)は、「マネジメント・リーダーシップ」が 36.9%で最も多く、次いで「対人スキル・コミュニケーション」が 36.0%、「問題設定力・問題解決力」が 33.8%となっている。

企業が必要と思うスキルと、社会人が自身で業務に必要と考えるスキルの上位のスキルは一致していた。

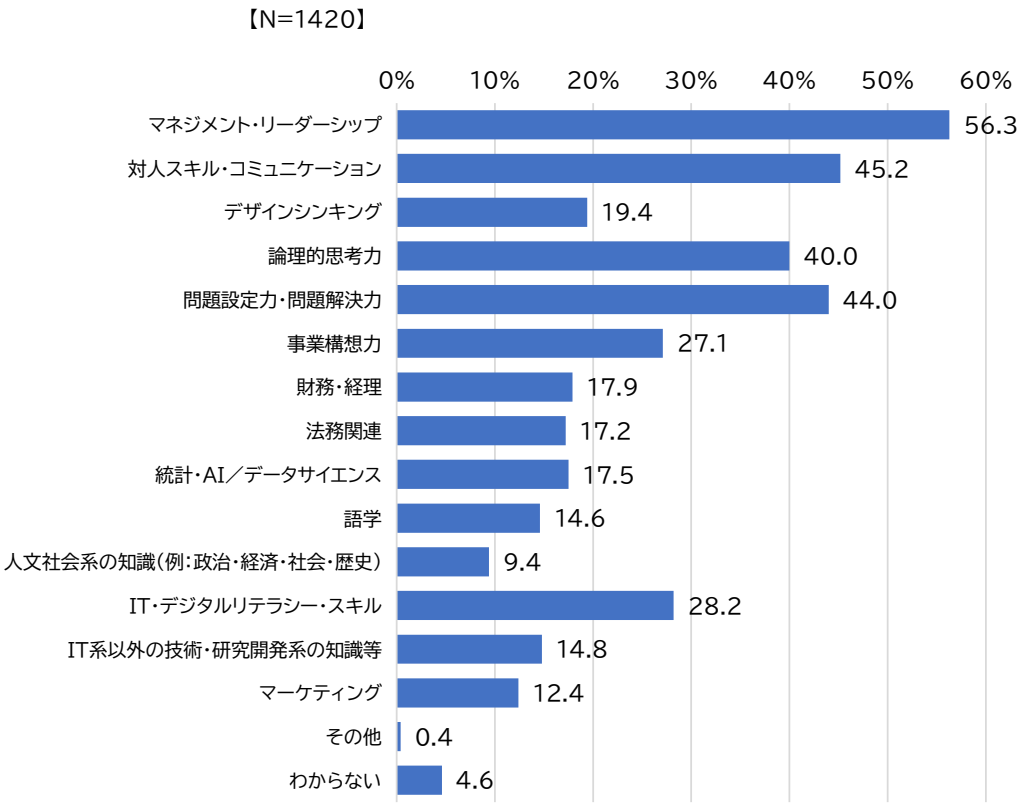

図 5-41 今後必要と考える知識・スキル【企業調査】(図 5-13 再掲)(複数回答)

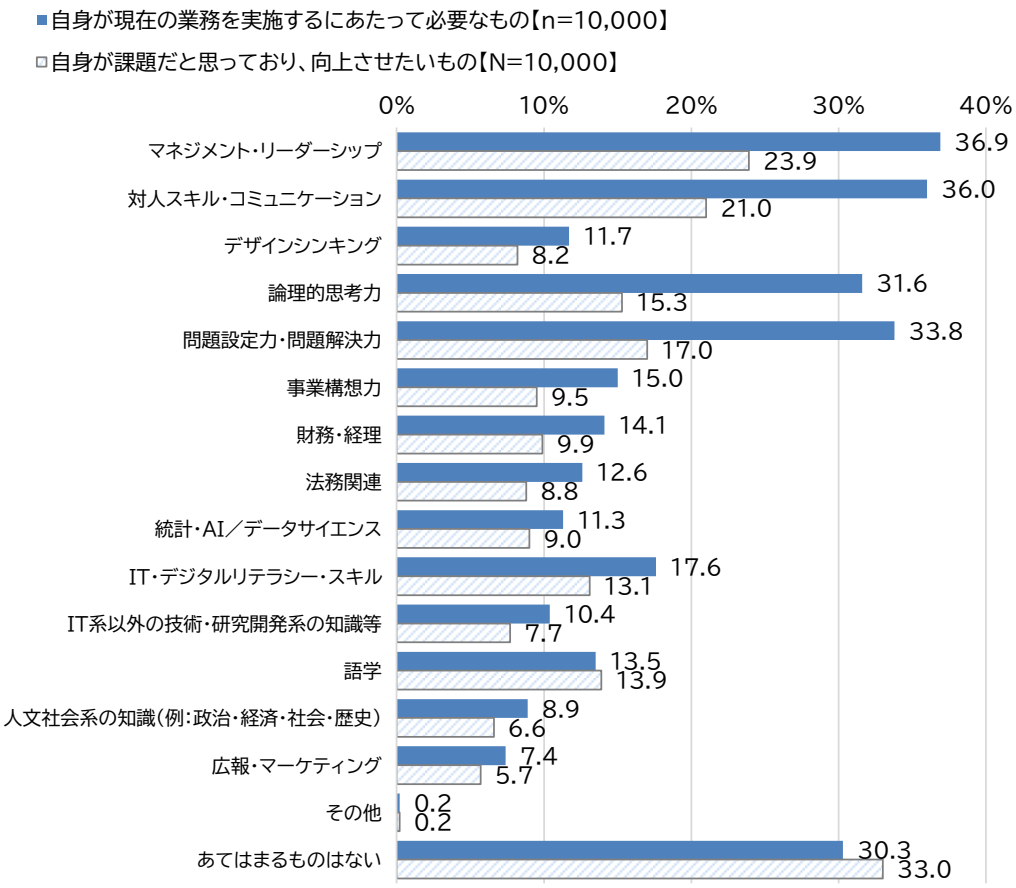

図 5-42 今後必要と考える知識・スキル【社会人調査】（複数回答）

(2) 人材育成・能力開発に関する企業主体の取組と社会人が行ったことのある学習内容

企業調査において、人材育成・能力開発に関する支援等の既に取り組んでいる取組(企業主体の取組、正規雇用者)(Q15)は、多い順に「社内での人材育成・能力開発の研修の実施(45.6%)」「社外の人材育成・能力開発の研修等への派遣(33.9%)」「外部の人材育成・能力開発のプログラム等の活用(31.5%)であった。

社会人調査において、行ったことがある学習内容を見ると、「勤務先研修(72.9%)」「民間学習プログラム(44.1%)」「独自学習(42.1%)」が多かった。

企業の実施している取組から見ても、社内の研修の実施割合が大きく、社会人の行ったことのある学習についても勤務先の研修による学びの割合が大きかった。

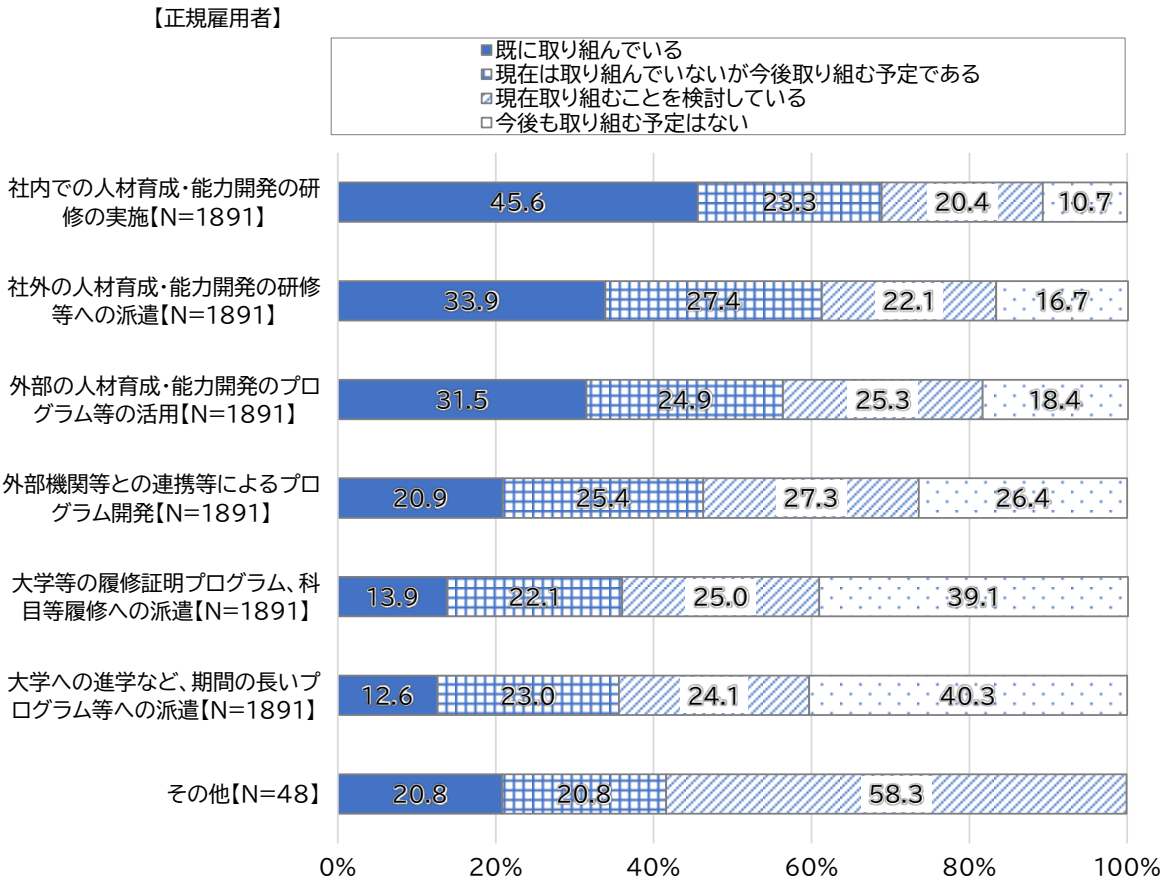

図 5-43 人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況(企業主体の取組)【正規雇用者】【企業調査】(図 5-18 再掲)(単数回答)

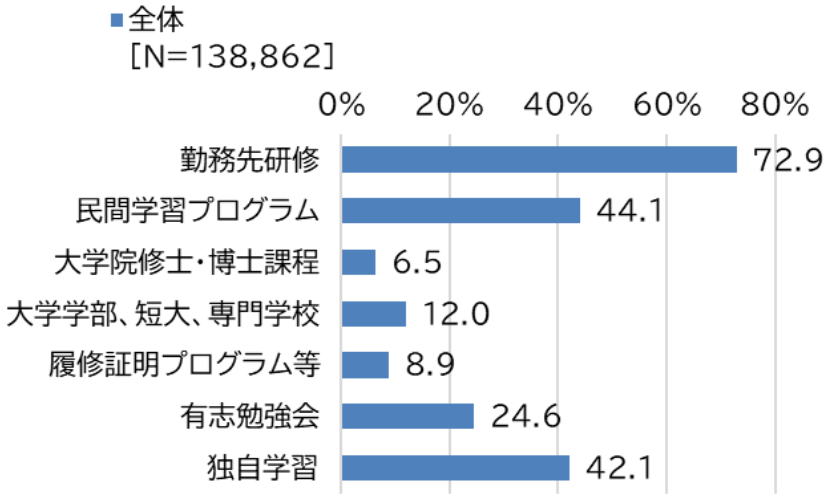

図 5-44 リカレント教育の取組状況【社会人調査】(図 4-1 再掲)(単数回答)

(3) 人材育成・能力開発に取り組む際の課題と企業側の支援策

社会人調査において、学習を開始又は継続するに当たっての阻害要因(SC3)として、「現在の業務に役立つイメージが持てない」が最も多く、次いで「勤務時間外で学習する意欲が持てない・続かない」「勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない」が割合として大きかった。

これからの課題に対して、企業調査側の後押しする取組、意欲を沸かせる・向上させる取組を見ると、「時間面での支援(26.3%)」「休暇に関する支援(26.7%)」「能力開発等を人事評価の項目として設定(30.7%)」「昇給・昇格等の処遇向上(28.9%)」「キャリア形成面談等の機会の提供(28.5%)」が行われていた。

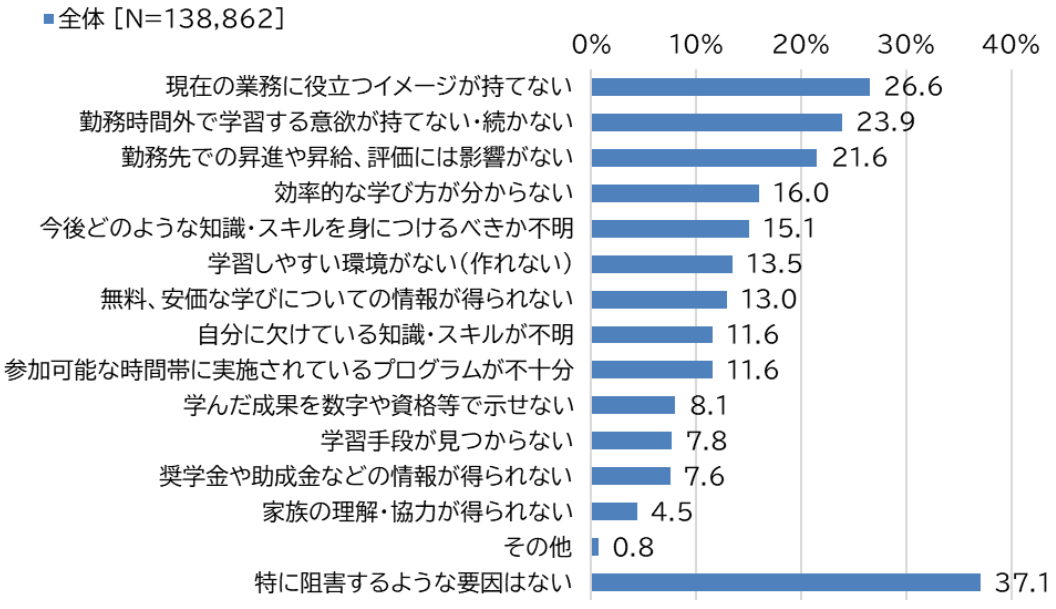

図 5-45 リカレント教育の阻害要因【社会人調査】(複数回答)

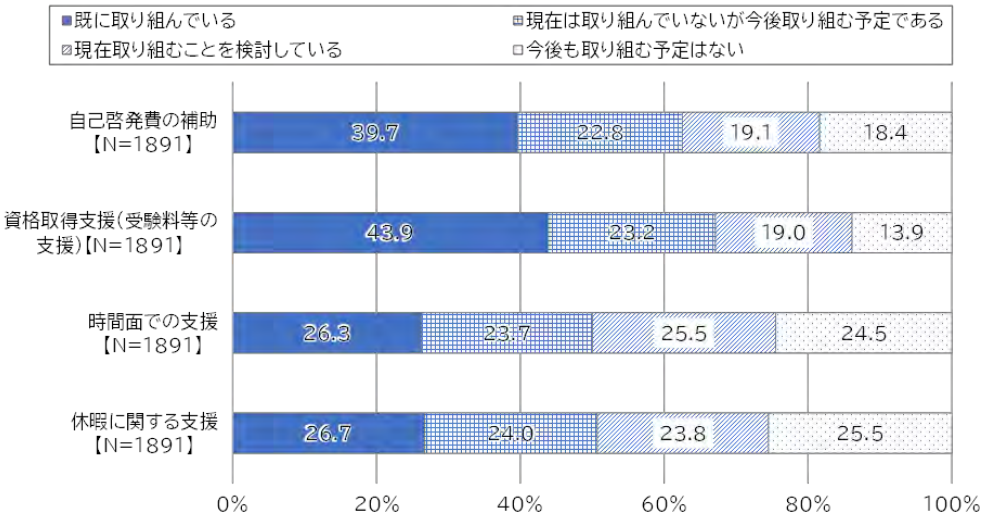

図 5-46 人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況
【人材育成・能力開発の実施を後押しする取組】【企業調査】(図 5-21 再掲)(単数回答)

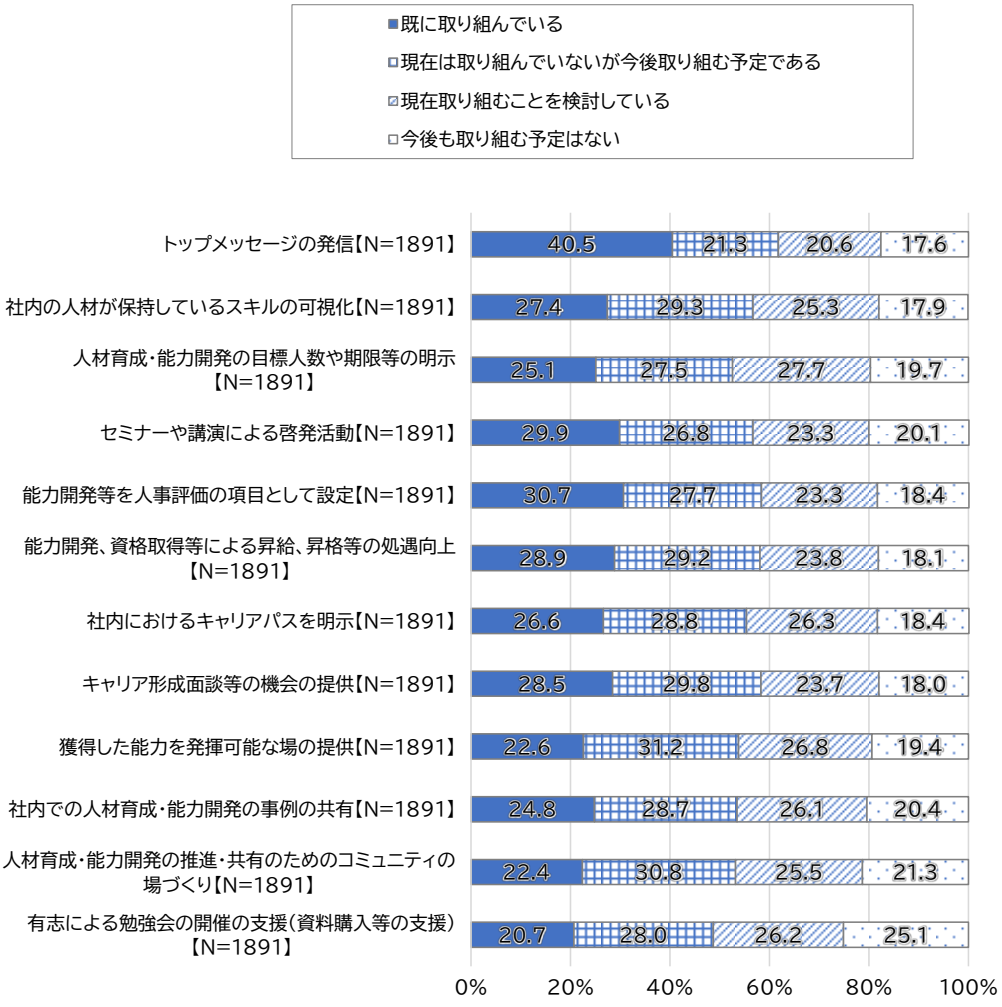

図 5-47 従業員に取り組んでもらうための働きかけ(インセンティブ付与、共有のためのコミュニティづくり等)【人材育成・能力開発の意欲をわかせる・向上させる取組】【企業調査】(図 5-22 再掲)(単数回答)

（4）大学が提供する人材育成・能力開発プログラムの利用目的・優れている点

社会人調査において、大学又は大学院での学習が民間教育事業者が提供するプログラムより優れていると感じた点(Q19)は、「講師の専門知識のレベルが高い」が 32.9%で最も多く、次いで「カリキュラムがしっかりしている」が 32.8%、「多様な人と一緒に学べる」が 24.9%で多かった。

一方、企業調査において、大学が提供する人材育成・能力開発プログラムを利用する企業が大学が提供する人材育成・能力開発プログラムを利用する目的として最も多いのは「特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得（73.2%）」、次いで「特定の分野を深く追求した研究・学修(60.7%)」「最先端の知識・技能の習得・学修（53.6%）」が多かった。

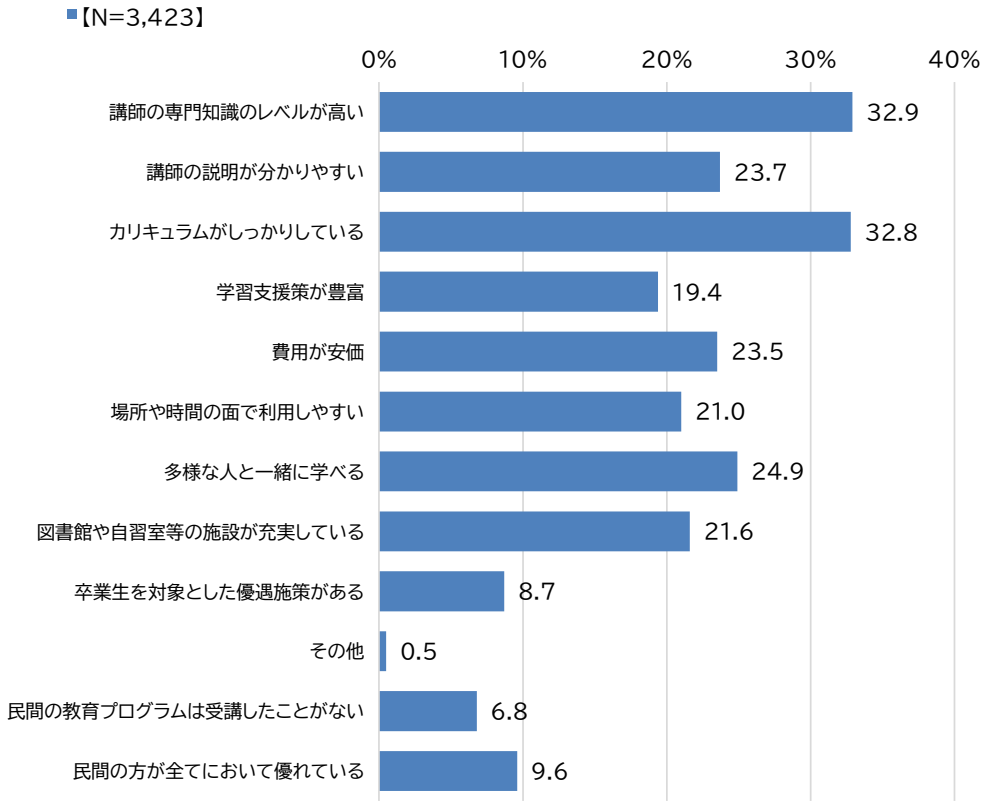

図 5-48 大学・大学院での学習の優れている点【社会人調査】（複数回答）

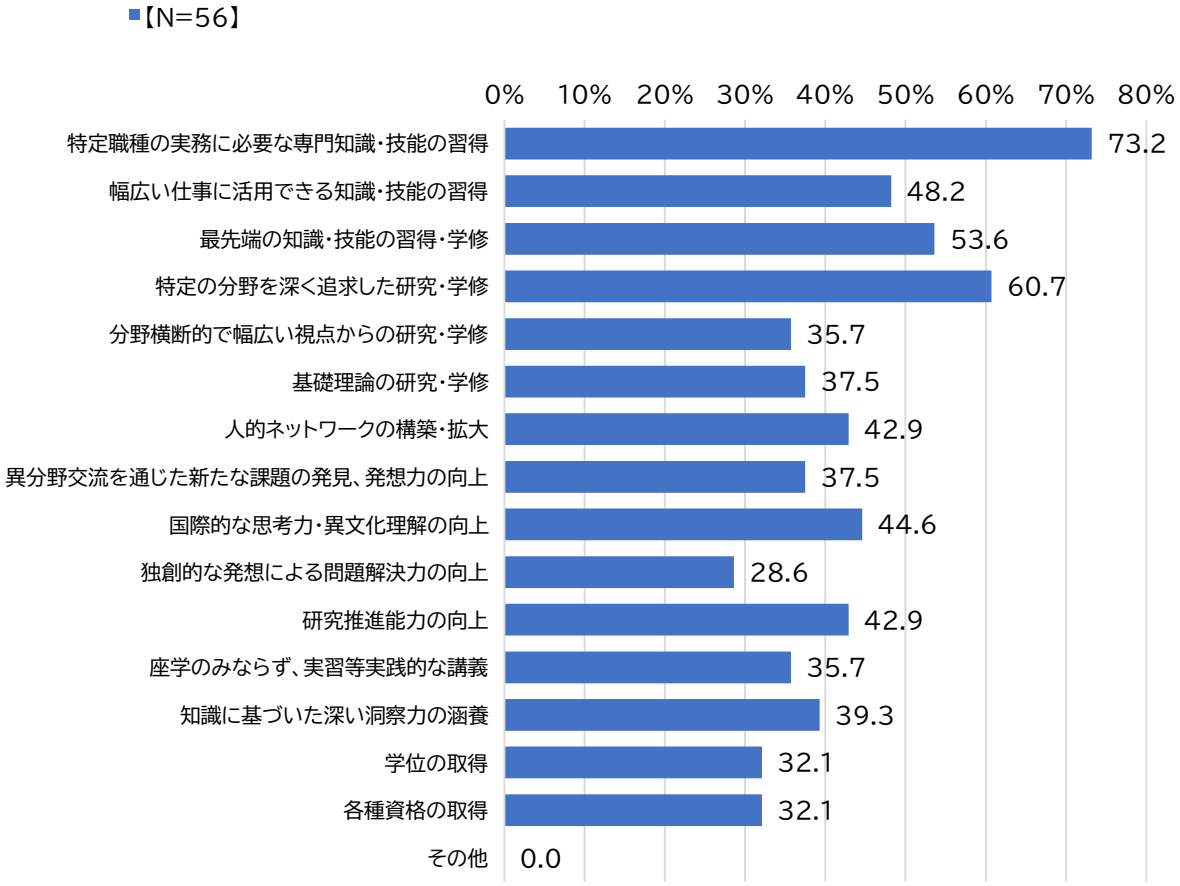

図 5-49 大学が提供する人材育成・能力開発プログラムの利用目的【企業調査】(図 5-26 再掲)
(複数回答)

(5)「人材育成・能力開発」の推進に期待する効果と評価

企業調査において、人材育成・能力開発の推進に期待する、個人への効果(Q23)は、「社員自身の業務の能率や質の向上」が 57.4%で最も多く、次いで「社員自身の昇格等に対するモチベーション向上(46.9%)」「社員自身の自信の向上(39.2%)」が多かった。いずれの期待している効果についても効果があるといった割合が 7 割程度となっている。

一方、社会人調査において、社会人になってから学習を行った社会人が、学習しようと思った理由(SC2)は、「勤務先から求められたため」が 70.4%で最も多く、次いで「現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため(勤務先から指示はなし)」が 28.2%であった。また、学習を行った成果(Q2)については、「仕事の視野が広がった(38.7%)」「自身の業務の能率や質が向上した(29.7%))「自分自身に自信がついた(28.1%)」が多く、企業側で個人に期待している効果とほぼ一致していた。

企業が個人への効果として求めている割合が大きい「業務の能率や質の向上」について、学習を行った社会人が効果があったと感じていることがわかる。

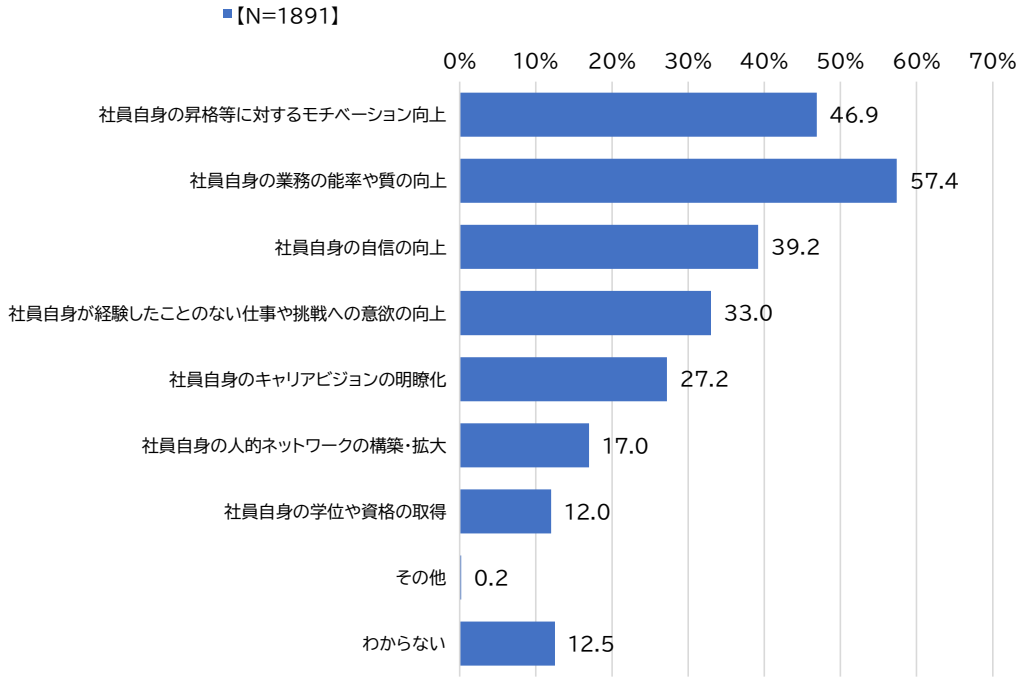

図 5-50 人材育成・能力開発の推進に期待する効果【個人】【企業調査】(図 5-31 再掲)(複数回答)

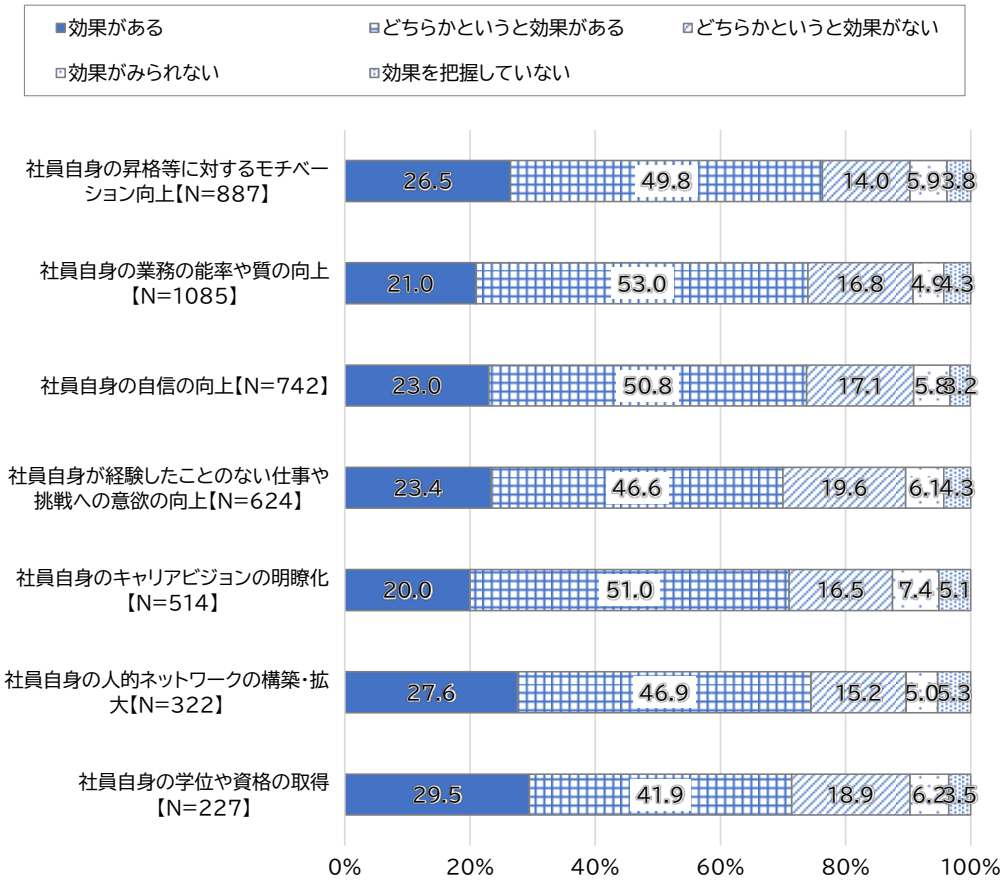

図 5-51 人材育成・能力開発の推進の取組の【個人】に対する効果の評価【企業調査】(図 5-32 再掲)
(単数回答)

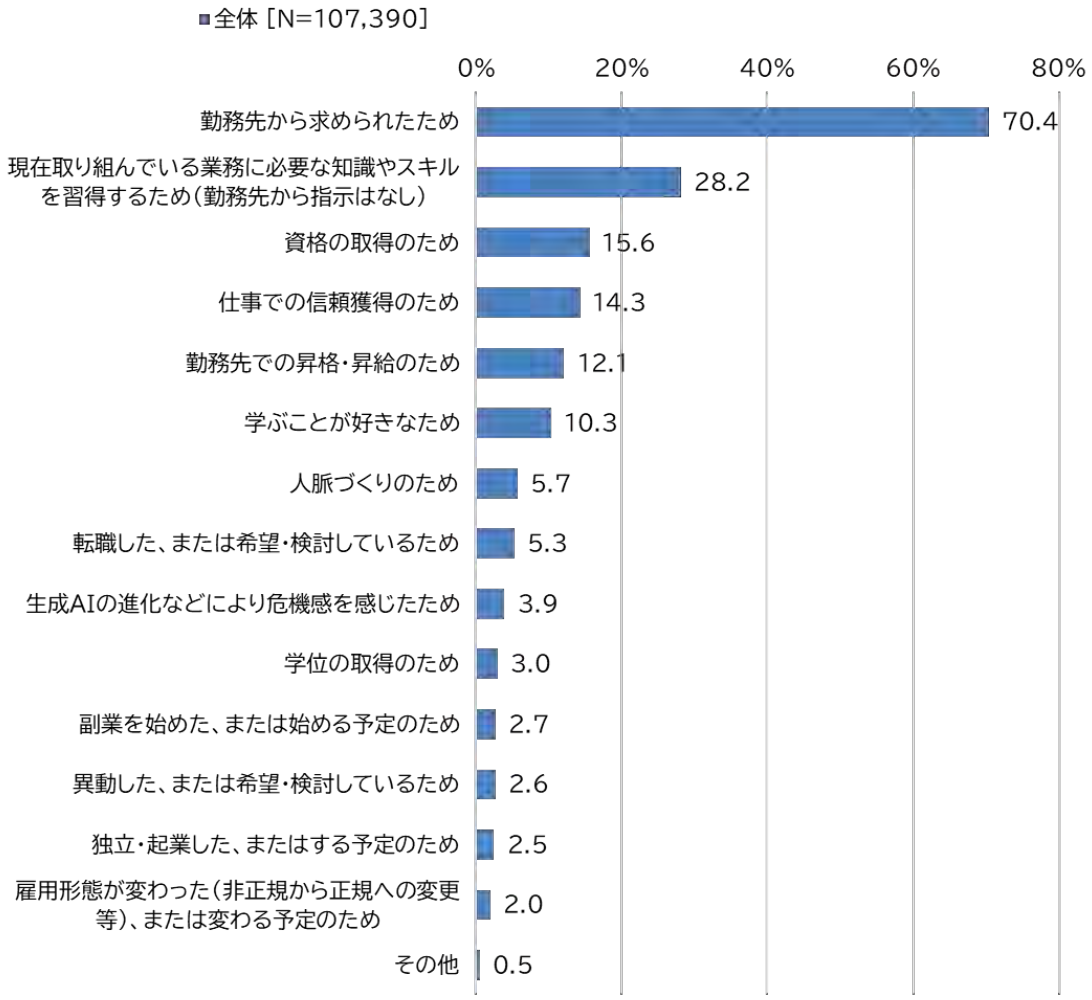

図 5-52 リカレント教育の取組理由【社会人調査】(図 4-7 再掲)(単純集計)

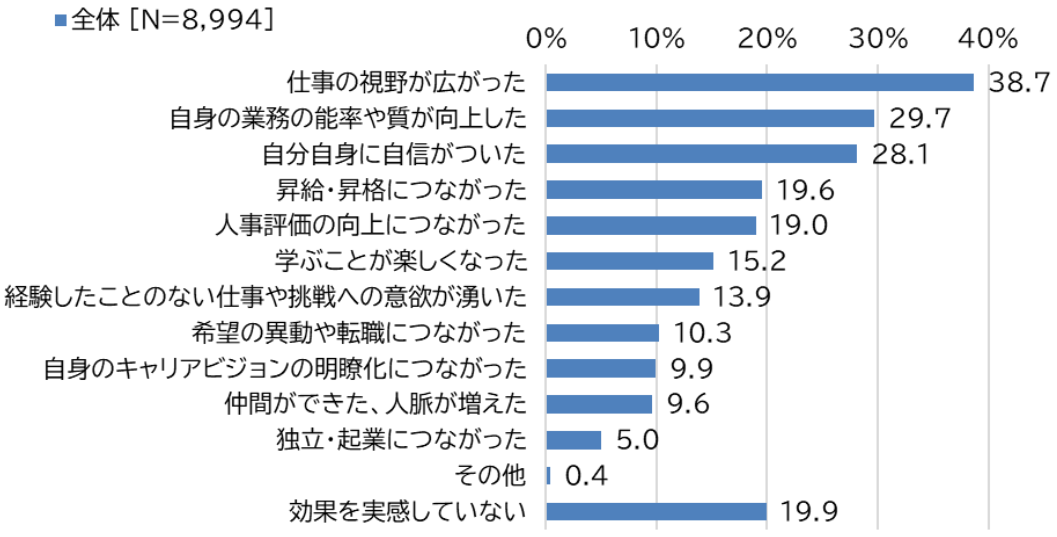

図 5-53 リカレント教育の取組結果【社会人調査】(複数回答)

(6) 人材開発・能力開発に関する課題

社会人調査において、学習を開始又は継続するに当たっての阻害要因(SC3)として、「現在の業務に役立つイメージが持てない」が最も多く、次いで「勤務時間外で学習する意欲が持てない・続かない」「勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない」が割合として大きかった。

一方、企業調査について見ると、人材開発・能力開発に関する課題(Q28)のうち、従業員に関する課題は、「従業員の業務調整が困難(時間を確保できない」が最も多く、次いで「従業員からの積極的な参加が期待できない」「習得してほしいスキルが整理できていない」が多い。

いずれから見ても、能力開発にかける時間の確保及び能力開発をどのように役立てるか(業務に役立つスキルが明確でない)が大きな課題となっている傾向が見られる。

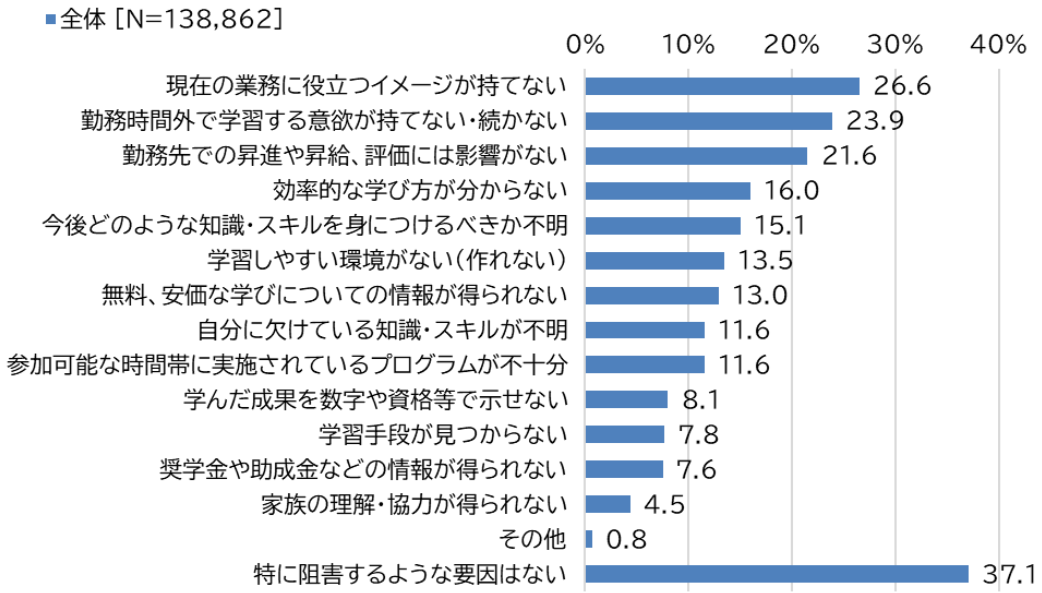

図 5-54 リカレント教育の阻害要因【社会人調査】(複数回答)

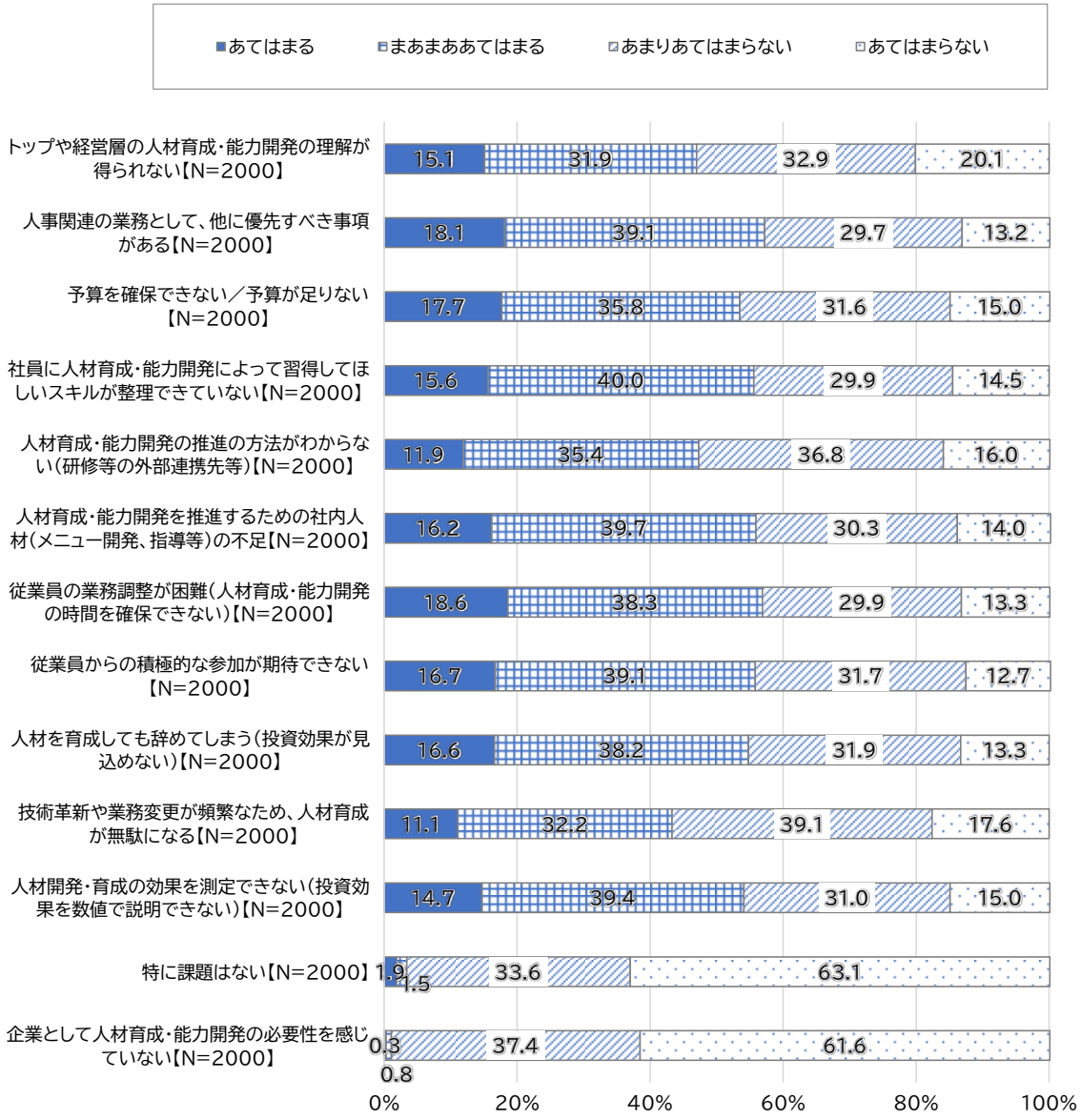

図 5-55 人材開発・能力開発に関する課題【企業調査】（図 5-28 再掲）（単数回答）

(7) 企業が提供する研修や学習機会の提供及び支援策の評価

企業調査において、企業が提供する研修や学習機会の提供及び支援策の評価について（Q32)、十分と考えている割合（「十分だと考えている」「まあ十分だと考えている」の合計）が、「研修や学習機会の質（32.4%)「研修や学習機会の内容（31.4%)」「研修や学習機会の種類（量）（28.3%)」「研修や学習機会活用に向けた自社の支援策（28.6%)」であった。

一方、社会人調査で見ると、勤務先が提供する研修や学習機会に対する評価(Q17)は、十分と考えている割合（「大変満足している」「まあ満足している」の合計）が、「学習機会の質（48.5%)「学習機会の内容（48.0%)」「学習機会の種類（量）（46.4%)」となっており、企業の評価よりやや良い評価となっていた。

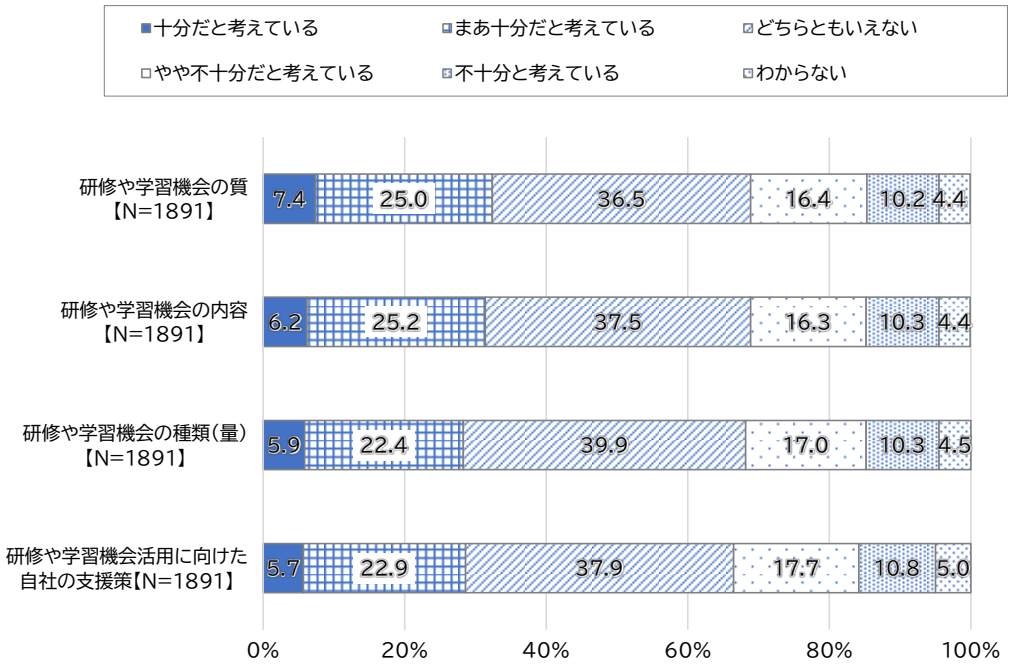

図 5-56 自社の研修や学習機会の提供及び支援策に対する評価【企業調査】（図 5-36 再掲）（単数回答）

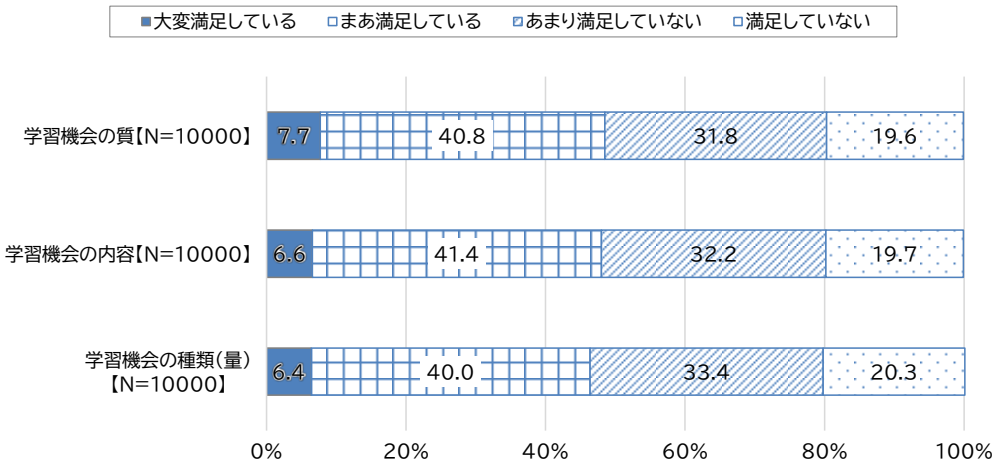

図 5-57 勤務先が提供する研修や学習機会に対する評価【社会人調査】（単数回答）

5.3 団体経由調査の結果

団体経由調査については、企業の従業員規模や業界によって、人材育成・能力開発に関する考え方や取組状況が異なることを踏まえ、各団体の企業にご協力いただける範囲で調査へのご協力を依頼した。以降は、ご協力いただいた複数団体のうち、回収数が比較的多かった 2 団体について、モニターアンケート調査の結果と比較を行い、その一部の結果を示したものである。なお、5.1.3 調査方法に記載したとおり、大阪商工会議所については、名簿を購入し、郵送により会員企業にアンケート調査協力依頼を行ったものである。

今後必要と考える知識・スキルについて、日本建設業連合会の回答企業（従業員 300 人以上の企業が回答企業の 81%）においては「マネジメント・リーダーシップ」「対人スキル・コミュニケーション」「問題設定力・問題解決力」「IT・デジタルリテラシー・スキル」「IT 系以外の技術・研究開発系の知識等」等がモニターアンケートの結果よりニーズが大きい傾向が見られた。また、大阪商工会議所の回答企業（300 人未満の中小企業が回答企業の 98%）においては、「マネジメント・リーダーシップ」「対人スキル・コミュニケーション」「IT・デジタルリテラシー・スキル」「マーケティング」等がモニターアンケートの結果よりニーズが大きい傾向が見られた。

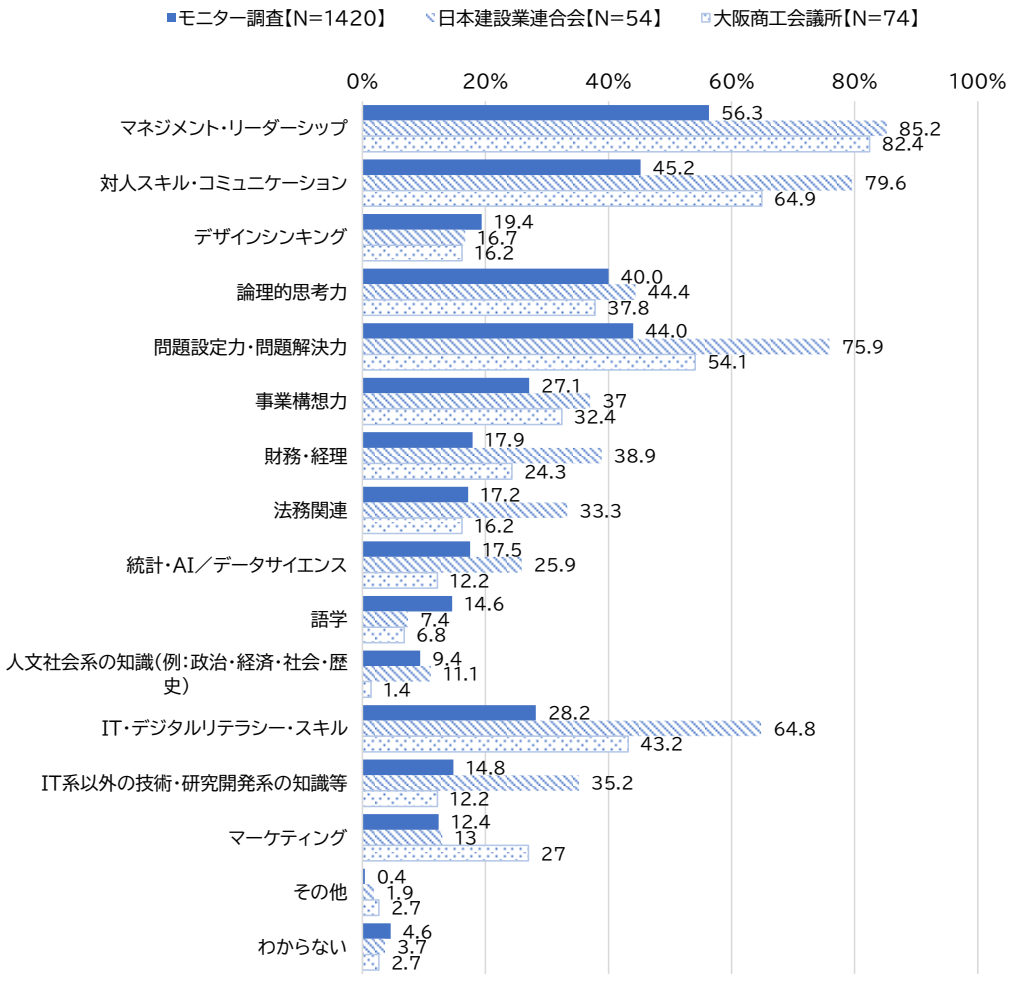

図 5-58 今後必要と考える知識・スキル【モニターアンケート調査・団体経由調査】（複数回答）

人材育成、能力開発に対する必要性については、日本建設業連合会、大阪商工会議所のいずれについても「必要と考えている」「やや必要」の合計が 100%に近い割合となっていた。

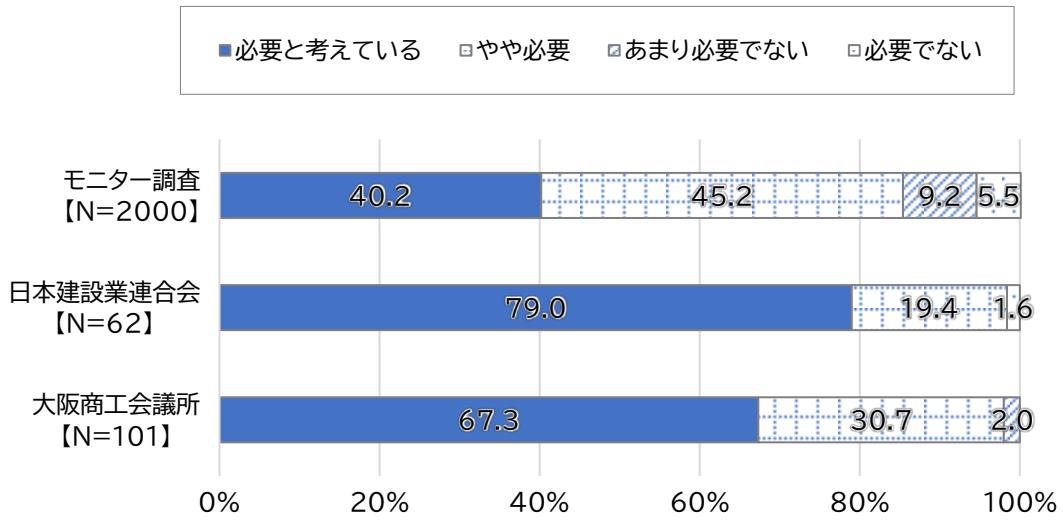

図 5-59 人材育成、能力開発に対する必要性【モニターアンケート調査・団体経由調査】(単数回答)

人材育成・能力開発に対する考え方について、「A.企業主導で社員のスキル等の習得を推進」(「A.に近い」、「どちらかといえば A.に近い」の合計)が約 6 割で、「B.従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」より多い傾向は日本建設業連合会の回答企業、大阪商工会議所の回答企業についても同じであった。

A)企業主導で、社員のスキル等の習得を促進 ⇔ B)従業員の自主的な学びやスキル習得を促進

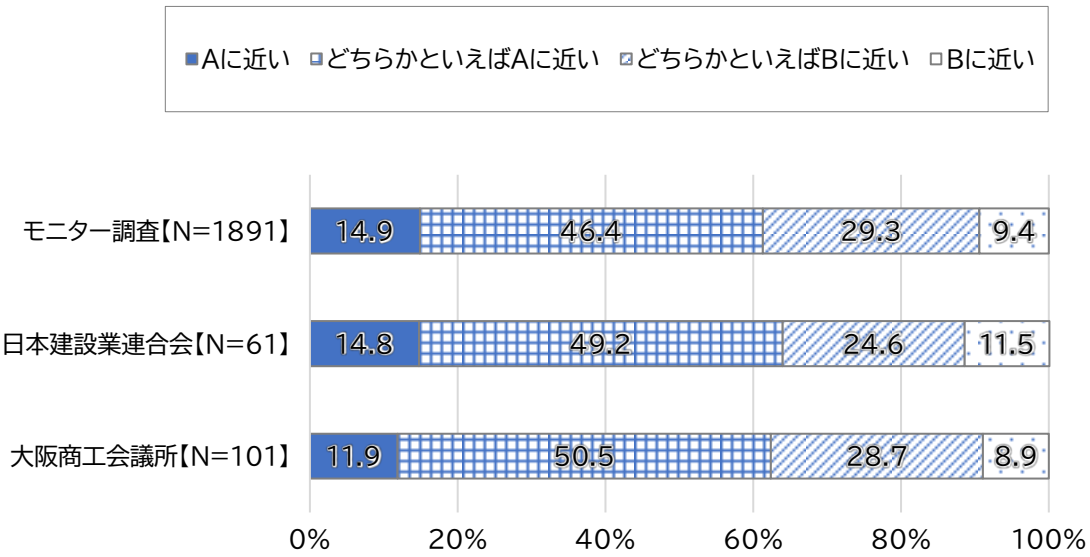

図 5-60 人材育成・能力開発に対する考え方【モニターアンケート調査・団体経由調査】(単数回答)

今後実施したい取組について、全体的な傾向はモニター調査と似ていたものの、日本建設業連合会の回答企業では、個々の取組に対する実施してみたいと回答した割合が高い傾向が見られた。

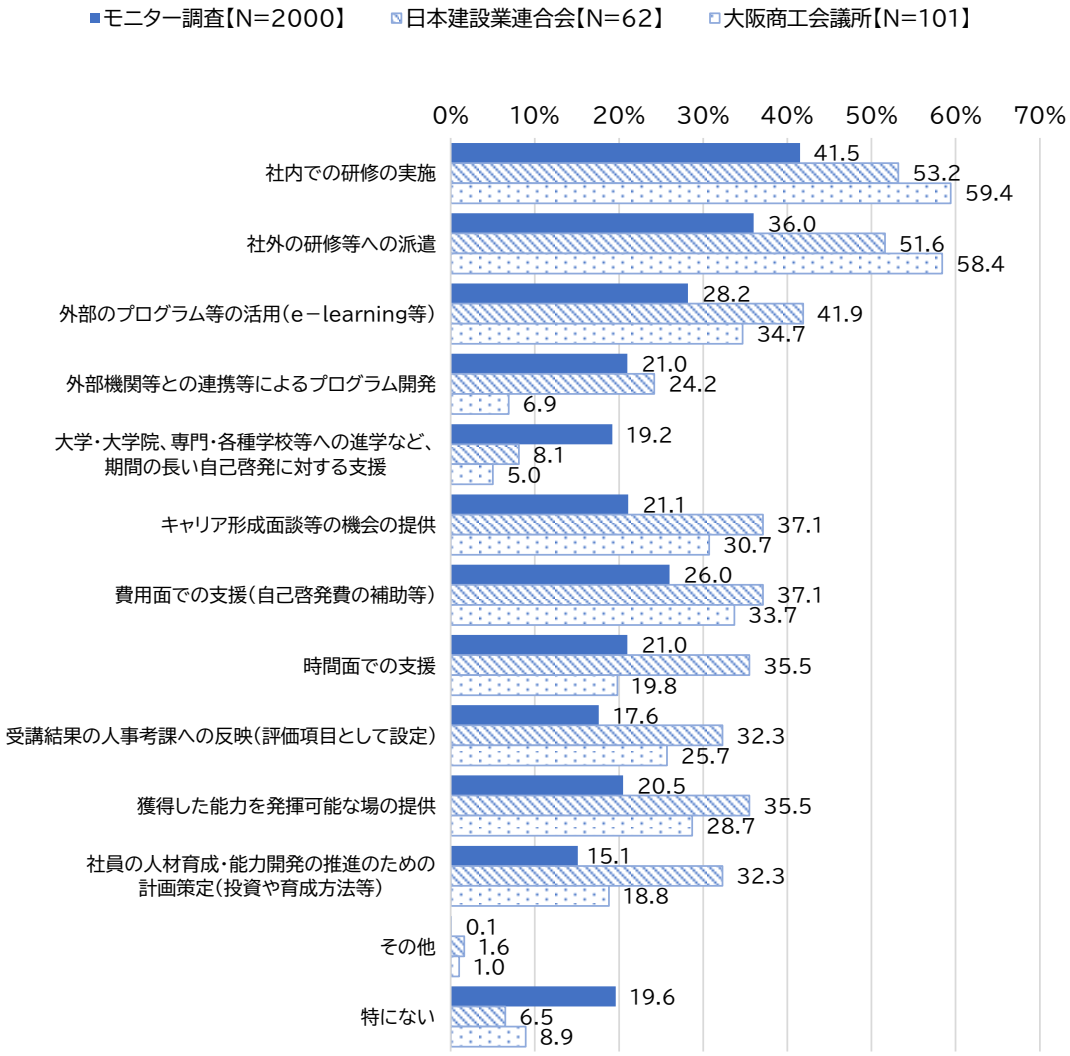

図 5-61 今後実施してみたい取組【モニターアンケート調査・団体経由調査】（複数回答）

上記のように、業界や従業員規模によって、人材育成・能力開発に対する必要性、求めるスキルが異なることが考えられ、今後企業等のリスキリングの普及促進を考えるに当たっては、業界や企業規模等ごとの現状や必要性、課題等を踏まえた検討が必要なことが示唆される。

5.4 インタビュー調査の概要

5.4.1 目的

企業におけるリスキリング（人材育成、能力開発等）の普及啓発策検討のため、社員のリスキリングに注力している企業等を対象としたインタビュー調査を実施した。特に、企業等におけるリスキリング（人材育成、能力開発等）の取組状況、課題、効果等の把握に関して聞き取りを行った。

5.4.2 調査対象

調査対象は、以下に掲載した選定理由に基づき選定した。その上で、下記表の企業等に所属している、人材育成、能力開発等を担当している人事関連部署の方にヒアリングを実施した。また、一部企業については、実際にリスキリングに取り組んだ社員の方やその上長の方に対してもインタビューを実施した。下表にヒアリング対象及びその選定理由を整理した。

なお、企業の規模や業種、地域についてもできるだけ偏りがないように配慮した。

表 5-26 調査対象選定理由

● 人的資本経営の取組が進んでいる企業として先行文献[26]等で取り上げられている企業のため
● リスキリングの取組が進んでいる企業として先行文献等で取り上げられている企業のため
● 企業内大学の取組で先進的な事例であるため
● 大学と連携した取り組みが進んでいる企業のため
● 第 5 回プラチナキャリア・アワード[27]受賞企業のため
● 労働市場側からの意見聴取のため
● 本事業有識者会議の委員所属企業・団体のため（有識者ヒアリングとして）[28]
● 各業界におけるリスキリングの実施状況や促進要因・阻害要因に関して意見を伺うため

[26] 先行文献としては本事業における文献調査のほか、特に次の事例集掲載企業を参考とした。令和 4 年度厚生労働省委託事業「内部労働市場を活用した人材育成の変化と今後の在り方に関する調査研究事業」（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000089556_00015.html）（2024 年 2 月 29 日閲覧）

[27] 三菱 UFJ 信託銀行及び三菱総合研究所未来共創イニシアティブが企画、東洋経済新報社が協力し、運営されている企業顕彰事業（https://platinumcareer.mri.co.jp/）（2024 年 2 月 29 日閲覧）。第 5 回（株式会社リブセンスが参考情報協力）は「リスキリング」を重点テーマとして企業顕彰を行った。

[28] 委員所属企業・団体については、以下のリストには掲載していない。2.2 参照のこと。

表 5-27 企業等インタビュー調査対象

アズビル株式会社	サービス業 A 社（従業員 1000～2999 人）
NEC ネッツエスアイ株式会社	建設業 B 社（従業員 100～299）
株式会社 NTT ドコモ	製造業 C 社（従業員 3001 人以上）
株式会社オカムラ	製造業 D 社（従業員 1000～2999 人）
オリックス銀行株式会社	情報通信業 E 社（従業員 1000～2999 人）
株式会社サイバーエージェント	大阪商工会議所
ソフトバンク株式会社	一般社団法人情報サービス産業協会
大和証券株式会社	全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会
西川コミュニケーションズ株式会社	一般社団法人中部経済連合会
パーソルテンプスタッフ株式会社	東京商工会議所
株式会社八天堂	一般社団法人日本建設業連合会
株式会社丸井グループ	
三菱重工業株式会社	

注）企業名非公表の企業の従業員数は、単体の従業員数についての区分を表記

5.4.3 調査方法

オンラインインタビュー又はメールインタビュー（質問項目に沿って回答いただける様式を書面にてご提出いただく方法による調査）

5.4.4 調査期間

企業及び従業員向けのヒアリングは、以下の期間に実施した。
令和 5 年年 10 月～令和 6 年 2 月

5.4.5 調査項目

インタビュー項目について下表に示した。

表 5-28 企業インタビュー調査項目

企業	従業員
● リスキリング（人材育成、能力開発等）の目的（問題意識） ● リスキリング（人材育成、能力開発等）に関する取組の実施状況（内容、対象等）、実施検討中の取組 ● 社員の方にリスキリングに取り組んでもらうための働きかけ（インセンティブ付与等） ● リスキリング（人材育成、能力開発等）の課題 ● リスキリング（人材育成、能力開発等）の効果（把握している事項（費用、時間、その後の上長の評価等）、業務上の効果、企業全体に対する成果、取組の評価方法、等） ● リスキリング（人材育成、能力開発等）を推進するに当たって、今後国等に求める支援　等	● リスキリング・リカレント教育の実施状況 ● リスキリング・リカレント教育による効果 ● リスキリング・リカレント教育の課題について国等に求める支援

5.5 インタビュー調査の結果

5.5.1 企業等人事担当等（リスキリング担当）インタビュー結果

(1) リスキリング（人材育成、能力開発等）の目的（問題意識）について

インタビューを行った、リスキリングを積極的に推進している企業においては、大きく分類すると、人材育成・能力開発を行う目的を「経営戦略の実現や事業変革の推進(トップダウン形式)」とするタイプと「従業員個人の成長の支援（ボトムアップ形式）」とするタイプの一つのタイプが見られた。なお、企業によっては両方を目的として掲げている企業も見られた。

トップダウン形式の企業においては、経営戦略の実現や事業変革の推進を主な目的としていた。また、その中でも経営戦略と人材戦略が連動している企業においては、経営戦略と連動した人材戦略に沿った能力開発が進められており、企業主導のリスキリングが推奨されている傾向が見られた。

一方で、ボトムアップ形式の企業においては、従業員個人の成長の支援を主な目的としており、従業員に対して学びの機会や学びの場を提供し、従業員個人は自分にとって必要と考えるものについて主体的・選択的に学ぶことができる。このような企業においては、従業員個人が学ぶマインドを持ち、選択する必要があることが特徴的である。

インタビューを行った企業においては、前者のトップダウン形式の企業は、以前からリスキリングに取り組んでいる企業と、人的資本経営の流れでリスキリングを強化している企業が多い印象を持った。後者のボトムアップ形式の企業は、積極的に新規事業に取り組んでいる企業や、既に学ぶ風土が定着している企業で多い印象を持った。

企業内の学ぶ文化・風土の醸成度合いやトップのキャリア自律に対する考え方に応じて、トップダウン形式からボトムアップ形式と時間をかけて移行していった企業もあった。具体的には、トップダウン形式で始まった企業内で提供する各種研修や面談等のキャリア形成支援を受けて、次第に従業員の学ぶ習慣や自律的キャリア形成が職場に根付いていった例などである。自ら学ぶ風土の職場環境においては、元々学びやキャリア形成に主体的な人材が外部からも集まり、更にその風土醸成が進む。従業員が学ぶ

ことに対する抵抗感がなくなると、会社が与える様々な選択肢に対して、従業員が自分で何が必要か選択し、主体的に学んでいくボトムアップ形式に移行していくと考えられる。

なお、どちらかの目的タイプがより良いというわけではなく、企業の業態や従業員の業務内容によっても適切なタイプは異なると考えられる。

(2) リスキリング(人材育成、能力開発等)に関する取組の実施状況

人材育成・能力開発の取組について、能力を習得するための「スキル等の能力向上のための研修等」や「自己啓発支援」、学ぶことを後押しする「キャリア支援(面談・相談等)」等の取組やチャレンジする機会や文化を醸成する「社内公募」等の取組の紹介があった。

トップダウン形式の企業、ボトムアップ形式の企業のいずれも社内で提供する研修を中心に様々な取組を行っていたが、ボトムアップ形式の企業では研修や自己啓発支援の選択の自由度が高い傾向があった。

企業が設定する階層別の研修以外のリスキリングについては企業が従業員に対して何かしらの働きかけを行わないと、従業員は受講が必須となっている研修以外の学びにチャレンジするきっかけやモチベーションを持つことは少ない。職場内の異動が少なく、将来の自分の業務内容が OJT で十分に身につくことが想像できる職場環境においては、学びたいといったマインドになかなかならない。これに関して、キャリア支援(面談・相談等)や社内公募等の仕組みによってリスキリングで得たスキルを活用する場をイメージできることで、従業員が自身のキャリアや、自分がやりたい仕事、チャレンジしたい仕事について考え、自分に不足しているスキルを認識し、学びたい意欲の向上につながることがインタビューを通してわかった。

各社、多様な人材育成・能力開発の取組を行っており、以下にいくつかの取組事例を掲載した。

1) 社内研修等

- 企業内大学
  - 意欲を持つ社員が新しい事業開発に必要な「スキル」と「マインド」を習得する。初期は熱量の高い社員の参加が多かったが、開始から数年経ち、リスキリング的な意味合いで参加している従業員も増えてきた。
  - 従業員の学びたいと思った研修のプログラムや参加動機は多様であるため、幅広く対応できるプログラムを提供している。
  - また、後継者育成を目的にしたコミュニティを形成し、社内外から受講生を半々で募集するプログラムがある。社外参加者から得られる学びがあると考えている。
- 社内での勉強会の実施(カンファレンス)
  - 特定のテーマに関しての社内勉強会を実施している。社内アンケートを実施し、学びたいテーマや講師役となる社員を募集している。全社的に社員間のコミュニケーション促進を目指すものである。

■ DX 推進に向けた研修

- IT・デジタル人材の強化の取組として、管理職層へ向けた DX の基礎理解講座を実施している。外部の研修会社と連携してオンラインで実施している。
- 管理職以外に、IT に関する興味関心意欲がある社員から順番に研修を提供している。
- データ活用人材を育成する取組では、データ活用における課題抽出から仮説検証を行い、気づきを得て施策にするという一連の流れを、実事業の課題を取り上げて行っている。

2) 面談・相談

■ キャリア面談：業績評価とは別に、上長と個人のキャリアについて話し合う。
■ キャリア相談：キャリアコンサルタントと面談を行う。
■ キャリア面談実施に向けた管理職層の支援：上司による部下のキャリア面談について、面談の質を担保するため、管理職向けに人事との 1on1 を行い、支援している。外部のコーチングも提供している。

3) 社内公募

■ キャリアチャレンジ制度：社内の他の部署へエントリーできる。マッチングが成立した場合、異動できる。毎年数名が、希望部署へ異動している。
■ 社内インターン制度：1 週間の期間限定で、興味がある部署での就業体験が可能となる制度。自らキャリアを考えるきっかけづくりとなるように実施している。
■ 社内副業制度：社内の希望する別部署の業務について副業を行う。

4) 自己啓発

■ 自己研修奨励制度：年間数万円の補助を、業務に関するもの・中長期的な自己のスキルアップのどちらに対しても利用可能となっている。
■ 資格取得補助：業務に直結しない学びを認めている企業もあった。
■ 自己成長支援金：全社員に毎月支給（例：1 万円/月）。使い道の限定はなく、使い道の申告も任意としている。

5) 風土づくり

■ 自ら学習する風土づくり：ジョブポスティングを実施し、自らポジションを獲得するように仕向ける。研修についても自己選択を基本としている。

(3) 人材育成・能力開発の実施を後押しする取組

従業員人材育成・能力開発の実施を後押しする取組の視点は、大きく「学びのメリットの可視化」「学びの障壁の除去」「学びのコミュニティ形成」の三つに分けられる。三つ目の学びのコミュニティ形成は、メリットの可視化といった点においても、継続が難しいといった障壁に対しても有効である。

それぞれについての企業の支援策の例を以下に示した。

1) 学びのメリットの可視化（学ばないことのデメリットの可視化）

- 資格取得者に対し報奨金を支給している。支給対象となる資格を拡充した企業もあった。
- 社内の各部署の事業内容や必要なスキル等を明示することで、希望したキャリアパスに必要なスキルがわかり、従業員が何を学べばよいかをわかりやすく示している。
- 手上げ式の研修の受講時間の下限を設定している。手上げ式の e-learning について、申し込み後、半年間で 12 時間以上受講しなければ、次回以降申し込むことができなくなる（受講率の高さにつながっている）。
- 研修受講後に理解度テストを実施し、結果を上司に共有している。本人と人事への研修のフィードバックを行うことが重要である。

2) 学びの障壁の除去

- 社内の能力開発制度を利用した研修・学習は業務時間内に受講可能とする。（障壁：研修等の受講が業務時間外の扱いになってしまい、時間の確保が難しい）
- 部下の研修受講に対する上長の承認プロセスについて、「承認」がデフォルト設定となっている。上司は状況に応じて否認できるシステムになっているが、比較的否認しづらい設定となっている。（障壁：上長の承認を得ることが難しい）
- 手上げ制の社内講座の受講案内を全社員向けのメールで周知する際の工夫の例を示す。①「受けますか/受けませんか」のクローズクエスチョン形式での連絡を実施することで、受講申し込みの工数を減らすことで受講率が上昇した。②メール発信の回数を増やす（1 回のメールに 1 講座の紹介等）（障壁：申し込みに手間がかかる、情報量が多すぎる）

3) 学びのコミュニティ形成

- 好事例を社内に展開する：自律的に学びに取り組む風土醸成を図る。
- 従業員が講師を務める講座の開催（講師同士のネットワーキング、互いに学び教え合う風土づくり）
- 社内勉強会に対する社内会議室等の利用を許可する
- イントラネットへのコミュニティ活動内容の掲載

(4) リスキリング（人材育成、能力開発等）の課題

積極的に人材育成・能力開発に取り組んでいる企業においては、多様な研修等の提供や実践を後押しする取組、チャレンジする機会や文化を醸成する取組等の様々な取組、支援を行っているものの、様々な課題があることがわかった。以下に、ヒアリングで挙げられた課題について示した。

- 研修の継続性の担保：（トップダウン形式では）事業戦略の変化が激しく、戦略に関連する育成計画の立案と実施が困難になっている。
- 上司による部下のキャリア相談・支援能力の不足：部下のキャリア相談・支援を行う上司自身が

自律的にキャリア形成してきたわけではないため、適切な指導・支援を行うことが難しい。部下目線では、ロールモデルがなくキャリアイメージがつかめない場合や、上司の能力不足により、自律的なキャリア開発が阻害されている場合もある。

- 従業員の熱意の二極化：手上げ式の人材育成の様々な施策が提供されていても、それを活用する従業員と活用しない従業員が存在し、感度の低い層、スキルアップが必要な層へのアプローチが必要。
- 取組の多様化・複雑化により評価が困難：人材育成・能力開発の取組や支援策の内容や対象者が利用者側から分かりにくくなっている。また、取組の評価についても体系化されておらず、取組ごとの評価や全体評価が難しい。

(5) リスキリング（人材育成、能力開発等）について把握している情報

把握している情報として多かったのは、受講者数や受講時間に関する情報であった。これらの項目や研修に係る費用等の情報を統合報告書等において”育成“に関する情報として開示している企業が多い傾向が見られる。先進的に取り組んでいる企業においても、取組についての評価が体系化されている企業は少なく、個別の研修の満足度をアンケート等により把握している企業が多かった。

企業によっては、新規事業開発をリスキリングの主目的としており、そのような企業では新規事業に係る指標のみを把握する等、企業ごとのリスキリングの目的によって、把握している情報項目が異なることがわかった。

以下、企業の人材育成・能力開発の取組等について企業が収集していた情報項目の例を示す。

- 研修受講者数、研修受講率
- 総学習時間
- 一人当たり研修受講時間
- 一人当たり研修費用（低コストで質が高い学びを提供することも重要な視点であり、その意味で研修費用の大きさはあまり意味を持たないと回答する企業もあり）
- 資格取得者数、資格取得補助の利用率
- キャリアの意識：アンケート調査を全社員向けに実施し、経年変化を追っている他、個別の施策の認知度・使用経験の有無についてヒアリングを実施。また、リスキリング実施後の意識変化も見ている。
- 手上げ制施策でどの程度手が上がるか、ダブルワーク比率の値。
- 研修の満足度：受講必須の研修については、満足度調査を実施。
- 受講者の上司評価：専門技術研修では、本人評価（満足度）の他に、上司評価（研修受講後の行動変容）も把握。

(6) リスキリング（人材育成、能力開発等）を推進するに当たって、今後国等に求める支援

国等に求める支援等については、補助金に関する意見や開示に関する意見などがあった。以下にそれらの意見を示す。

- 国が実施している企業への補助金制度は、制度が複雑であり、手続きの簡略化やわかりやすい制度概要の周知が必要。
- 各種助成金の受給に係る年齢制限は見直しが必要ではないか。助成金を活用する人々の年齢層は上昇傾向にあり、実情に即していない。また、提出書類が多い。
- 統合報告書や ESG データブックなどの情報開示項目が明確でないため、開示に際してはかなりの時間を要している。一括して対応項目を定めていただけると、各社横並びで対応できるのではないか。
- 企業を超えてという観点では越境経験は個社では実現が難しいことから国としての拡充が望ましい。そういった意味では「地域活性化起業人」制度について、2024 年度から副業型がスタートすることは非常に有効。国費負担（給与や交通費の補助）を含め、更なる拡充を進めていただきたい。

5.5.2 リスキリングを行った従業員インタビュー結果

リスキリングを行った従業員に対して行ったインタビュー(一部、メールインタビュー)の結果概要を以下に示す。

(1) リスキリング・リカレント教育の実施状況

1) これまでに行った学び

リスキリングを行っている従業員は、社内で提供されている研修等を受講している人が多く見られた。

リスキリングを行っている従業員の中で特に意欲の高い人は、社内・社外に拘らず、様々な学習に取り組んでいる傾向があった。意欲の高い従業員は、業務において学ぶ必要性に駆られている、もしくは学んだことを生かす場が見えている人が多く見られた。

また、社内に学習機会の提供がなくても、本や資料を用いたり、先輩や同僚に聞いたりして自己学習に取り組む者も見られた。

2) これまでに習得したスキル等

習得したスキル等は、業務に必要な専門資格の取得や業務で使用するソフトウエアの使い方、IT スキルなど、技術系のスキル取得を挙げる人が多く、すぐに業務でいかせるスキルの取得が多い傾向が見られた。その他に、リーダーシップや、コミュニケーションスキル、カウンセリングスキルなどのソフトスキルを上げる者もいたが、少数であった。また、会社の課題と考えていることや、地域課題に対して何か取り組みたい等の意欲があり、必ずしも業務と直接関係ない学びに取り組む者も少数ではあったが存在した。

3) あると学習意欲が高まる支援やサービス等

学習意欲が高まる支援やサービスについては「学習コミュニティ」「学習に対するインセンティブ」「ワーク・ライフ等とのバランス」に関する意見が挙げられた。

学習コミュニティについては、「がんばっている仲間がいると継続できる。一人で受けるオンライン受講の研修はやる気を維持させることが難しい。」「異業種で交流しながら学び合う場。同僚との学びでは緊張感がない。」といったように、コミュニティ形成によって、一人で学ぶよりも仲間がいることで学びを継続できること、社外のコミュニティの仲間と一緒に学ぶことによるやる気向上等の意見があった。

学習に対するインセンティブについては、「学んだことが生かせる場」があること、イメージできることが重要といった意見が多かった。また、学ぶことによる「昇給・昇格」についてもインセンティブにつながるといった意見があった。

業務と並行して学習を無理なく進められる支援が求められるといった意見が多かった。また、ワーク・ライフ等とのバランスについて、子育てや介護に限らず、副業等とのバランスが重要であるといった指摘があった。特に子育てや介護中の従業員にとって、土日や平日夜の業務時間外に学ぶことについて家族の理解を得ることが難しかったとの意見があった。

4) 勤務先の研修や学習機会への満足度

人材育成・能力開発に積極的に取り組んでいる企業の従業員に、勤務先の研修や学習機会の満足度について聞いたところ、「満足している」と回答するものが多かった。

一方、学習機会の多さではなく、研修・学習機会の内容（学習内容、対象となる階層など）に関してミスマッチを感じているものも一定数見られた。

(2) リスキリング・リカレント教育による効果

1) 社会人になってからの学びに期待した効果

社会人になってからの学びに期待した効果としては、「スキル習得による業務効率化・質の向上」が最も多かった。また、「現在及び将来やりたい業務につながるスキルの習得」を挙げるものもいた。

2) 社会人になってからの学びで得られた効果

社会人になってからの学びで得られた効果としては、「スキル習得による業務効率化・質の向上」「社内では得られない情報を知る機会」「異業種交流によって得られる人脈形成」等が多く挙げられた。

(3) リスキリング・リカレント教育の課題について

リスキリング・リカレント教育の課題については、「学ぶきっかけの不足」「継続的に学ぶことの難しさ」「学習費用・学習時間の負担」が課題として挙げられた。

学ぶきっかけの不足については、「何を学べばいいのかわからない」「自分自身の課題に気づいていない」といった社会人が多く、自ら学ぶ際には学ぶきっかけとなる何かがないとアクションにつながりづらいことが挙げられた。業務において、OJT 等を通して学ぶことはあっても、自ら選択して学ぶことに対して

抵抗感がある者が多い。これに対して、「みんなやっている(コミュニティづくり)」「やらないと仕事がなくなるといった切迫感」等の学ぶきっかけづくりが重要である。

継続的に学ぶことの難しさといった課題に対して、「一緒に学ぶコミュニティ」「学んだことを生かす場等のモチベーションの維持」等の必要性が挙げられた。

学習費用・学習時間の負担については、研修費用や教材が高価であること、業務・家庭と両立して、学習時間を捻出することが難しい等の課題があげられ、これらに対して企業や行政の支援が求められる。

(4) リスキリング・リカレント教育を推進するに当たって、今後国等に求める支援　等

リスキリング・リカレント教育を推進するに当たって、今後国等に求める支援については、「経済的支援」や「家庭等との両立に関する支援」「教育訓練給付制度等の支援制度の手続きの煩雑さの改善」等が挙げられた。

5.6 企業等調査(アンケート調査・インタビュー調査)のまとめ

以下、調査前に設定した仮説、リサーチ・クエスチョンに対する結果概要(モニターアンケート調査、インタビュー調査)を示す。仮説、リサーチ・クエスチョンはそれぞれの説明の冒頭に付した。

(1) 企業等における人材育成・能力開発に関する考え方

1) 経営戦略と人材戦略の連動の状況

「人的資本経営の動きにより、経営戦略と人材戦略の連動が進んでいるのではないか。人的資本経営への取組状況によって人材育成・能力開発の取組状況が異なるのではないか。また、近年事業環境の変化が大きく、必要とされている人材の質に変化があるのではないか。」といった仮説・リサーチクエスチョンについてのモニターアンケート調査結果は以下であった。

経営戦略と人材戦略の連動の状況について、ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定している割合(「あてはまる」「まあまああてはまる」の合計)は、大企業で約半数であった。回収の割付条件とした企業規模及び製造業/非製造業の区分で見ると、経営戦略と人材戦略が連動していると回答した割合は、多い順に、「大企業・製造業(49.3%)」「大企業・非製造(49.5%)」「中小企業・製造業(36.8%)」「大企業・非製造業(35.8%)」であった(表 5-6)。

また、直近5年の必要な人材の質(スキル、知識、技術等)の変化については、変化が生じていると回答した割合が大きく、特に大企業において必要な人材の質が変化したと回答した割合が大きかった。変化が生じていると回答した割合は、大企業・製造業で 57.3%、大企業・非製造)で 55.8%、大企業・製造業で 47.0%、大企業・非製造業で 44.8%であった(表 5-7)。

クロス集計において、経営戦略と人材戦略の連動の状況と取組状況等について集計を行った。その結果、連動している企業においては人材育成・能力開発に関する取組等が進んでいる傾向が見られた。

インタビュー調査を行った、積極的に人材育成・能力開発を行っている企業においては、人的資本経営の開示等の動きとは関係なく、以前から人の成長なくして企業の成長はないと考え、また経営戦略に会社の向かっている方向性を示し、そのために必要な人材や求められるスキル、その道筋についても明確に示している企業が多かった。

2) 従業員に対して今後必要と考える知識・スキル

「従業員らが現在置かれている仕事をする上で必要な能力を企業は求めている。一方で、将来的に必要となる能力はそれほど意識されていない。」といった仮説についてのモニターアンケート調査結果は以下であった。

今後必要と考える知識・スキル（人材育成・能力開発により社員に習得させたいスキル）」を何らかの方法で示している企業が多かった（図 5-12）（「明確には示していない」以外を選択した割合：大企業の約75%、中小企業の約 65%（表 5-8 今後必要と考える知識・スキルの明確化（クロス集計）（複数回答））。

今後必要と考える知識・スキル（人材育成・能力開発により社員に習得させたいスキル）は、「マネジメント・リーダーシップ（56.3%）」が最も多く、次いで「対人スキル・コミュニケーション（45.2%）」「問題設定力・問題解決力（44.0%）」「論理的思考力（40.0%）が多かった（図 5-13）。「IT・デジタルリテラシー・スキル（28.2%）」についても一定程度の必要性は見られたものの、それ以上にマネジメントや問題設定力等の、汎用的コンピテンシーの育成が強く求められていることがわかった。なお、「IT・デジタルリテラシー・スキル」の必要性については、大企業（約 3 割）の方が中小企業（約 2 割）より高い割合となっていた（表 5-9）。

インタビュー調査からは、全社員に対してスキルアップを図る DX スキル等、階層別研修などで対象とするマネジメント等のスキル、業務内容に応じて必要なスキル、従業員個人が選択して習得するスキル等、対象者によって求められるスキルがそれぞれ異なることがわかった。また、事業環境の変化が大きい中で、必要なスキルと従業員のスキルを見える化が課題となっており、見える化が十分にできていない中でどのような研修が必要か、研修の実施体制（内部で提供、外部機関を活用等）を含めた検討が難しいことが示唆された。

3)「人材育成・能力開発」に対する考え方

「企業は人材育成・能力開発についてどのように考えているか」「従業員のキャリア自律についてどのように考えているのか。」といった仮説・リサーチクエスチョンについてのモニターアンケート調査結果は以下であった。

所属先企業が、「A. 企業主導で社員のスキル等の習得を促進」「B.従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」のどちらの考え方に近いかを聞いたところ、A.の企業主導の人材育成・能力開発の方が約 6 割と多かったものの、B.の従業員の自発的な学びを推奨するといった回答が約 4 割見られた（図 5-16）。

大企業（製造業・非製造業）及び中小企業（製造業）においては、上記全体と同様の傾向であったが、中小企業・非製造業においては、A・B が同程度であった（A 52.7%、B 47.3%）（表 5-11）。

インタビュー調査を行った企業では、「A. 企業主導で社員のスキル等の習得を促進」「B.従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」のどちらの企業もあった。「B.従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」寄りの企業では、従業員のキャリア自律を積極的に推進している企業が多く、それらの企業の従業員は、自分の現在の業務又は今後やりたいと考えている業務で必要なスキル等を意識して、自ら何を学ぶか選択し、リスキリングを行っている傾向が見られた。

(2) 企業等における人材育成・能力開発の取組状況

「大企業では、社内での研修に加えて、自己啓発支援を実施している企業が多い。」「中小企業はビジネスの基礎知識等の研修、階層ごとに求められる知識・技能に関する研修が中心となっている。」「大企

業・中小企業いずれについても大学等でのリカレント教育の奨励は少ない。」といった仮説についてのモニターアンケート調査結果は以下であった。

企業主体の正規雇用者向けの取組は、「社内での人材育成・能力開発の研修の実施」が 45.6%で最も多い。次いで「社外の人材育成・能力開発の研修等への派遣(33.9%)」「外部の人材育成・能力開発プログラム等の活用(31.5%)」「外部機関等との連携によるプログラム開発(20.9%)」となっていた(図 5-18)。

企業規模別に見ると、大企業の方が中小企業と比較して取組の実施割合が大きかった。例えば、社内での人材育成・能力開発の研修の実施割合は、大企業は52.5%、中小企業は35.2%であった(表 5-12)。

インタビュー調査を行った企業においても同様に企業主導で自社による研修の実施が多かったものの、DX スキルの向上等の汎用的なスキルについては外部機関の e-learning プログラムを活用する等、うまく使い分けている企業が多く見られた。また、前述の「B.従業員の自主的な学びやスキル習得を促進」の企業では外部機関によるプログラムを自分で選択して受講できる企業も多く見られた。

大学等でのリカレント教育については、「大学等の履修証明プログラム、科目等履修への派遣」は、大企業で約 18%、中小企業で約 8%といずれも実施割合は低かった(表 5-13)。また、「大学への進学など、期間の長いプログラム等への派遣」についても大企業で約 17%、中小企業で約 6%といずれも実施割合は低かった。

インタビュー企業では、大学等の活用について、大学がどのような社会人向けのプログラムを行っているのかがわからない、従業員個人が希望して大学のプログラムに参加することはあるが企業主導での取組はないといったように、大学等をリスキリングに活用している企業は少なかった。

人材育成・能力開発の実施を後押しする取組について、「資格取得支援(受験料等の支援)」が 43.9%で最も多く、次いで「自己啓発費の補助」が 39.7%、「休暇に関する支援」が 26.7%、「時間面での支援」が26.3%で多かった(図 5-21)。自己啓発費の補助は、大企業における実施割合の方が大きかった(大企業・製造業で 45.4%、大企業・非製造業で 46.4%、中小企業・製造業で 28.6%、中小企業・非製造業で31.9%)(表 5-15)。

研修等の時間面・休暇に関する支援制度を有する企業において実施の多かった取組は、「人材育成・能力開発にかかる時間を勤務扱いにする(61.1%)」、「人材育成・能力開発にかかる時間の創出を支援(調整等)している(48.0%)」が多かった。

人材育成・能力開発の意欲をわかせる・向上させる取組について、「トップメッセージの発信(40.5%)が最も多く、次いで「能力開発等を人事評価の項目として設定(30.7%)」「セミナーや講演による啓発活動(29.9%)」「能力開発、資格取得等による昇給、昇格等の処遇向上(28.9%)」であった(図 5-22)。「人材育成・能力開発の推進・共有のためのコミュニティの場づくり」の実施割合は 22.4%だった (人材育成・能力開発に対する考え方の A.企業主導の企業において 36.9%と高い割合(表 5-16))。

自らチャレンジする機会や文化を醸成する取組について、「組織目標と個人目標のすり合わせ(45.5%)が最も多く、次いで「異動希望アンケートの実施(32.0%)」「キャリアについての対話(31.4%)」「公募型異動(24.9%)」であった(図 5-23)。

インタビューを行った企業において、企業内大学などの社内で学び合う取組や、社内副業や社内インターン制度などの社内公募制度が充実していたことが特徴的であった。これらの取組を通して、コミュニティの形成や、チャレンジする機会を通してキャリアを考えるきっかけとなったことで、自分に不足しているスキル等を意識し、継続して学びたいという気持ちの醸成になっている等の話を伺うことができた。

(3) 企業等における人材育成・能力開発の課題

企業等におけるリカレント教育の課題は、特に大企業では「人材育成をしても業務に役立つスキルが(転職の後押し)」「指導人材の不足」「育成行う時間がない」といった課題があり、中小企業は「特に課題がない」とする企業が多いのではないか。また、「リカレント教育のメニューは用意しつつも、意図した従業員が受講しないといった課題もあるのでは」といった仮説についてのモニターアンケート調査結果は以下であった。

人材育成・能力開発の課題について、全体で見ると、「人事関連の業務として、他に優先すべき事項がある(57.2%)」が最も多く、次いで「従業員の業務調整が困難(人材育成・能力開発の時間を確保できない)(56.9%)」「人材育成・能力開発を推進するための社内人材(メニュー開発、指導等)の不足(55.9%)」「従業員からの積極的な参加が期待できない(55.8%)」「社員に人材育成・能力開発によって習得してほしいスキルが整理できていない(55.6%)」「人材を育成しても辞めてしまう(投資効果が見込めない)(54.8%)」「人材開発・育成の効果を測定できない(投資効果を数値で説明できない)(54.1%)」が多かった(図 5-28)。

「人事関連の業務として、他に優先すべき事項がある(57.2%)」「人材育成・能力開発を推進するための社内人材(メニュー開発、指導等)の不足(55.9%)」「社員に人材育成・能力開発によって習得してほしいスキルが整理できていない(55.6%)」といったように、人材育成に十分なリソースを割くことができず、十分な人材育成・能力開発の取組の推進が難しい企業があることがわかった。一方で、人材育成・能力開発のメニューはあるものの、「従業員の業務調整が困難(人材育成・能力開発の時間を確保できない)(56.9%)」「従業員からの積極的な参加が期待できない(55.8%)」といったように、制度を用意しても十分に活用されないといった課題を持つ企業も存在する。さらに、企業としては人材育成への投資に対しての評価が必要となるが、「人材開発・育成の効果を測定できない(投資効果を数値で説明できない)(54.1%)」といったように取組の効果測定が難しいと感じている企業が多いこともわかった。

大企業と中小企業で比較すると、課題であると選択する割合は、大企業の方がやや多かったものの、課題の大小(順位)に大きな差は見られなかった。

インタビューを行った企業における課題のうち、上記モニターアンケートで把握できなかった課題としては、「上司による部下のキャリア面談の質の担保(部下に学ぶ意欲があっても上司の理解が得られない場合がある等)」「多様なメニューの支援策を提供しているものの、メニューが多すぎて従業員にとってわかりづらくなっている」「個別研修等のアンケートは実施しているが、取組の全体評価が難しい(継続的・体系的な社内研修の提供が難しい)」「手上げ制を取り入れているが、熱意をもって参加する従業員とそうでない従業員が二極化している」等の課題について伺った。

(4) 企業等における人材育成・能力開発に期待する効果・成果の把握

人材育成・能力開発の効果・成果の把握について、「企業等はリカレント教育の効果・成果を測定しているのか。どのような指標について測定を行っているのか。」「大企業は把握しているものの、中小企業ではあまり把握していない。」「個別研修等についてのアンケートによる満足度確認が多いのではないか。」「リカレント教育によって企業等はどのような効果を期待しているのか(企業の例:業務効率化・新規事業増加・売上向上・採用への好影響・エンゲージメント向上。個人の例:生産性の向上、定着率の向上、人間関係の円滑化、顧客満足度の向上等)」といった仮説についてのモニターアンケート調査結果は以下であった。

1) 個人に対して期待する効果

人材育成・能力開発の取組によって企業が個人に対して期待する効果として最も多いのは、「社員自身の業務の能率や質の向上(57.4%)」であった。次いで「社員自身の昇格等に対するモチベーション向上(46.9%)」「社員自身の自信の向上(39.2%)」「社員自身が経験したことのない仕事や挑戦への意欲の向上(33.0%)」であった(図 5-31)。

個人に期待する効果についての評価は、いずれの効果についても約 7 割が効果があると回答していた(「どちらかというと効果がある」を含む」)(図 5-32)。

2) 企業に対して期待する効果

人材育成・能力開発の取組によって企業に対して期待する効果として最も多いのが「業務の効率化／生産性向上(43.6%)」であった。事業上期待される効果として他に「既存事業の改革に必要な人材の確保(41.6%)」「商品・サービスの品質向上／営業販売力の向上(30.4%)」が多く、従業員に関するものとして「従業員エンゲージメントの向上(31.0%)」も割合が大きかった(図 5-33)。

また、割合としては比較的少ないものの、人的資本経営に関連する「投資家・金融機関からの評価の向上」が 8.8%であった(大企業・製造業で 9.9%、大企業・非製造業で 11.3%(表 5-23))。

企業に対して期待する効果についての評価は、いずれの効果についても約 7 割が効果があると回答していた(「どちらかというと効果がある」を含む」)(図 5-34)。

3) 取組の実態について把握している情報

人材育成・能力開発の推進の取組の実態について企業が把握している情報(20%以上の項目)は、多い順に、「研修プログラム別の受講者数(36.9%)」「資格取得者数(35.4%)」「研修プログラム別の受講完了者数(35.2%)」「研修プログラム別の受講費用(支援にかかった費用)(29.0%)」「受講者のプログラム受講の満足度(24.2%)」であった(図 5-35)。「いずれも把握していない」の割合は、大企業で約 19%、中小企業で約 28%であった(表 5-24)。

インタビューを行った企業のうち、人的資本経営の開示の義務化の流れで、定量的に示しやすい情報項目として、受講者数や人材育成・能力開発にかかった費用等が比較されがちだが、社内で必要と考える研修を社内人材を活用して実施している企業では、人材育成にかかった費用が外部機関の研修を中心に育成を行っている企業と比較して低く出てしまうといった課題が挙げられた。

(5) 国等に期待する支援

1) 国等の人材育成・能力開発関連施策の認知度と利用割合

「企業等は国等が実施するリカレント教育支援施策を認知しているかについて。大企業、中小企業ともにある程度認知はされている。しかし、企業等は国等が実施するリカレント教育支援施策の利用については、大企業では利用されているが、中小企業では手続きの煩雑さ等からあまり利用されていない。」といったといった仮説についてのモニターアンケート調査結果は以下であった。

国等が実施するリカレント教育支援施策の認知度は、「いずれも知らなかった」が 28.6%で、知っている割合が高かった施策は、「人材開発支援助成金(37.8%)」「キャリアアップ助成金(33.2%)」「教育訓練給付制度(25.5%)」となっていた(図 5-37)。それら施策のうち、企業が利用している関連施策は、「人材開発支援助成金(17.4%)」が最も多く、次いで「キャリアアップ助成金(13.6%)」となっていた(図 5-38)。「いずれも利用していない」が 58.4%であった。

企業規模別に見ると、どちらも利用割合が低かったものの、大企業の方が利用割合が大きかった。

2) 人材育成・能力開発に関して不足している情報

「どのような外部機関やプログラムがあるのかわからない企業が多い。このような企業に対してどのような情報提供をすれば解決するか。取り組む意識はある企業に対してどのような情報提供が求められているか」といった仮説についてのモニターアンケート調査結果は以下であった。

人材育成・能力開発に関する情報として、企業の取組事例や外部プログラム等に関する情報、方法論(スキル把握方法、効果測定方法)に関する情報に対するニーズが大きかった。「人材育成・能力開発に関する企業の取組事例(全般)(35.5%)」が最も多く、次いで「民間学習サービス等の外部プログラム等に関する情報(32.2%)」「人材育成・能力開発に関する企業の取組事例(特に同業界の事例)(32.0%)」「現状の社員のスキル把握の方法(27.5%)」「人材育成・能力開発の推進の取組の効果測定の方法(25.5%)」が多かった(図 5-29)。

6. 大学等調査

本事項では、大学等に対するアンケート調査と、大学等、大学等のリカレント教育プログラムを活用した社会人等・企業等へのインタビューを実施した。以下ではアンケート調査、インタビュー調査の順に記載していく。

6.1 本事業で実施した大学等アンケート調査の概要

6.1.1 目的

以下を目的として大学等に対するアンケート調査を実施する。

- リカレント教育のプログラムを提供した大学等の取組状況や工夫等の把握、特徴の分析
- 大学等のプログラムを受講した社会人等が得た効果の把握
- リカレント教育プログラムを企画・提供することで大学等が得た効果
  - 企業等連携の増加・質向上、社会人院生・学生の増加、社会人等以外の院生・学生への影響等の効果のほか、大学等の経営上の効果、地域社会への好影響、地域産業への貢献等の把握
- 民間事業者が提供するリカレント教育プログラムと大学等のプログラムの比較
- 大学等のリカレント教育プログラムの利点と課題の把握、成功事例・失敗事例の分析

6.1.2 調査対象

以下の委託事業等を受託・運営している大学等を対象とした。各大学等において複数のプログラムを受託・運営している場合はプログラムごとに回答を依頼した[29]。また、大学等のプログラムと民間事業者が提供するプログラムを比較するため、参考として民間事業者にも調査を実施した。これ以降の分析においては、大学等と民間事業者を比較すべき一部の設問について、民間事業者の調査結果を掲載する。

[29] ただし、大学等によっては複数まとめて回答しているものもある。一方で、今回の対象とした委託事業以外のプログラムについて回答していただいた大学もあったが、分析からは除外している。

6.1.3 スケジュール・調査方法

大学等に対してはメールによる回答依頼、民間事業者に対しては郵送による回答依頼を送付した。アンケート回答はいずれもWeb上で回収した。

- 大学等向け調査:2023年10月27日～12月13日
- 民間事業者向け調査:2023年11月22日～2024年1月12日

(1) 大学等

表 6-1 調査対象とした委託事業等別の回収率(大学等)

事業名	送付数	回答数	回答率
DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業	57	46	80.1%
地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業	12	10	83.3%
大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデル構築事業	3	3	100%
令和2年度就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業	63	39	61.9%
職業実践力育成プログラム	378	264	69.8%
合計	513	362	70.8%

(2) 民間事業者等(参考情報)

表 6-2 調査対象とした委託事業等別の回収率(民間事業者等)

事業名	件数	回答数	回答率
リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業	51	7	13.7%
第四次産業革命スキル習得講座	129	24	18.6%
令和5年度地域デジタル人材育成・確保推進事業	10	2	20.0%
令和3年度補正予算 地域デジタル人材育成・確保推進事業	18	2	11.1%
教育訓練給付対象講座(民間事業者実施)	25	1	4.0%
合計	233	36	15.5%

6.1.4 大学等を対象とした調査項目の概要

以下に調査項目を示す。一部項目は民間事業者等には調査していない。

表 6-3 調査項目（大学等）

No.	中項目	調査項目
1	基礎情報	機関名
2		学校種
3		法人所在地
4		プログラムの開催地（都道府県）
5		プログラムの実施場所
6		担当部署
7		プログラム名
8		受託している事業名
9	プログラムの概要・工夫	本プログラムで育成を目指す能力・スキル・知識等
10		受講生の有無
11		社会人以外の学生の有無
12		開講日時
13		受講方法
14		受講形態
15		アクティブラーニングの有無
16		教育訓練給付や補助金等の対象か否か
17		対象となっている制度
18		プログラムの運営資金・財源
19		プログラムを担当する教員数
20		常勤教員への手当の有無
21		社会人受講のための工夫
22		受講生が本プログラムに魅力を感じている点
23		取得できる資格
24		証明書の発行有無
25		証明書の種類
26		証明書の発行主体
27		リカレント教育への取組を法人の中期計画等に位置づけているか
28		自己点検・評価の中でリカレント教育に係る項目を点検・評価しているか

No.	中項目	調査項目
29	受講生関係データ	受講生数（令和 4 年度延べ数）
30		定員に対する充足率（令和 4 年度延べ数）
31		修了者数（令和 4 年度延べ数）
32		受講期間
33		離脱者数（令和 4 年度延べ数）
34		離脱割合（令和 4 年度延べ数）
35		企業からの派遣者数
36		企業からの受講料の支援者数
37		教育訓練給付に係る修了証発行人数
38		受講生が負担する費用
39		受講生が所属企業から受けている支援
40		受講生の受講目的把握の有無
41		受講生の受講目的
42		受講生の満足度把握のための取組
43		受講生の満足度
44		大学等の施設の開放状況・特典
45		施設開放や特典の利用状況
46		受講生におけるプログラム効果の把握方法
47		プログラム受講の効果
48		修了後の受講生とのつながり
49	プログラムを利用する企業等のデータ	企業のプログラム利用状況
50		利用している企業数
51		企業からの助成や寄付の有無
52		企業がプログラムを利用する目的の把握の有無
53		利用目的の内容
54		企業を顧客とする上で工夫している点
55		プログラム実施による民間企業との共同研究の増減
56		プログラム実施による民間企業からの寄付や寄付講座の増減
57		企業から受講生の派遣有無
58		受講生帰任後の新規事業創出や業務効率化の事例把握有無
59		事例の内容（自由記述）
60		プログラムの実施における企業等の連携有無
61		連携内容
62		企業の連携における課題
63	プログラムの大学経営への成果・効果・課題	プログラムへの期待内容
64		プログラム実施による効果（選択肢）
65		プログラム実施による成果・効果（自由記述）
66		成果や効果を出すための工夫（自由記述）
67		プログラム運営上の課題
68		リカレント教育についての意見（自由記述）

6.2 本事業で実施した大学等アンケート調査の結果

6.2.1 回答機関の基礎情報

(1) 学校種、プログラムの開催地

回答者の所属機関は、大学(短期大学・大学院を含む)が 94.8%となっている。また、リカレント教育プログラムが提供されている場所としてはオンラインが 66.7%となった。オンラインによるプログラム提供がよく行われている。

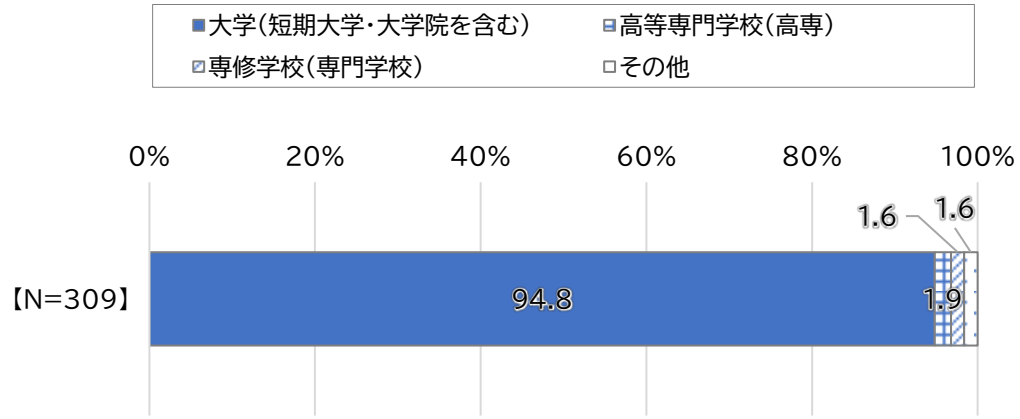

図 6-1 回答者の所属機関(単数回答)

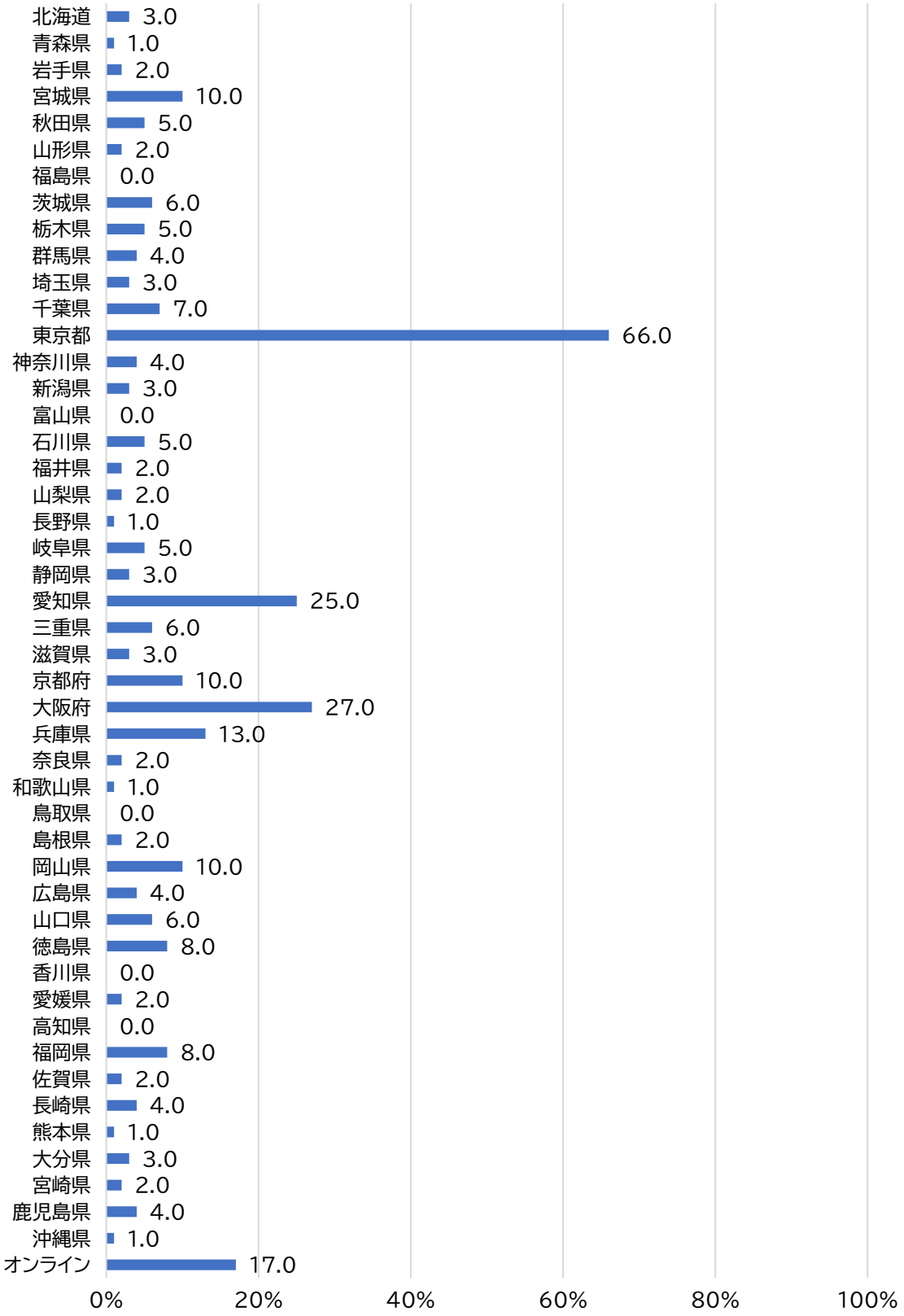

図 6-2 プログラムの開催地（単数回答）

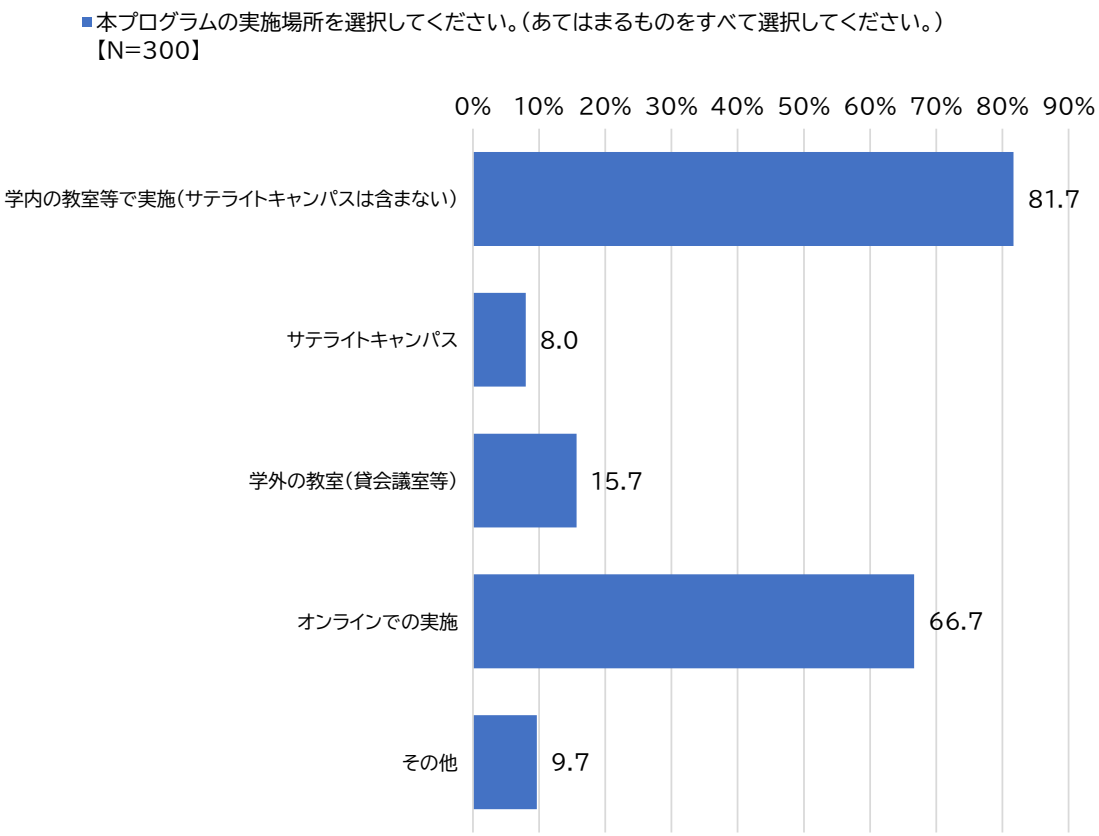

図 6-3 プログラムの実施場所(複数回答)

(2) 行政からの助成・受託・認定の状況

今回は行政からの補助や認定等を受けている大学等に対する調査であった。今回の回答者の内訳としては、職業実践力育成プログラムが 73.8%となった。

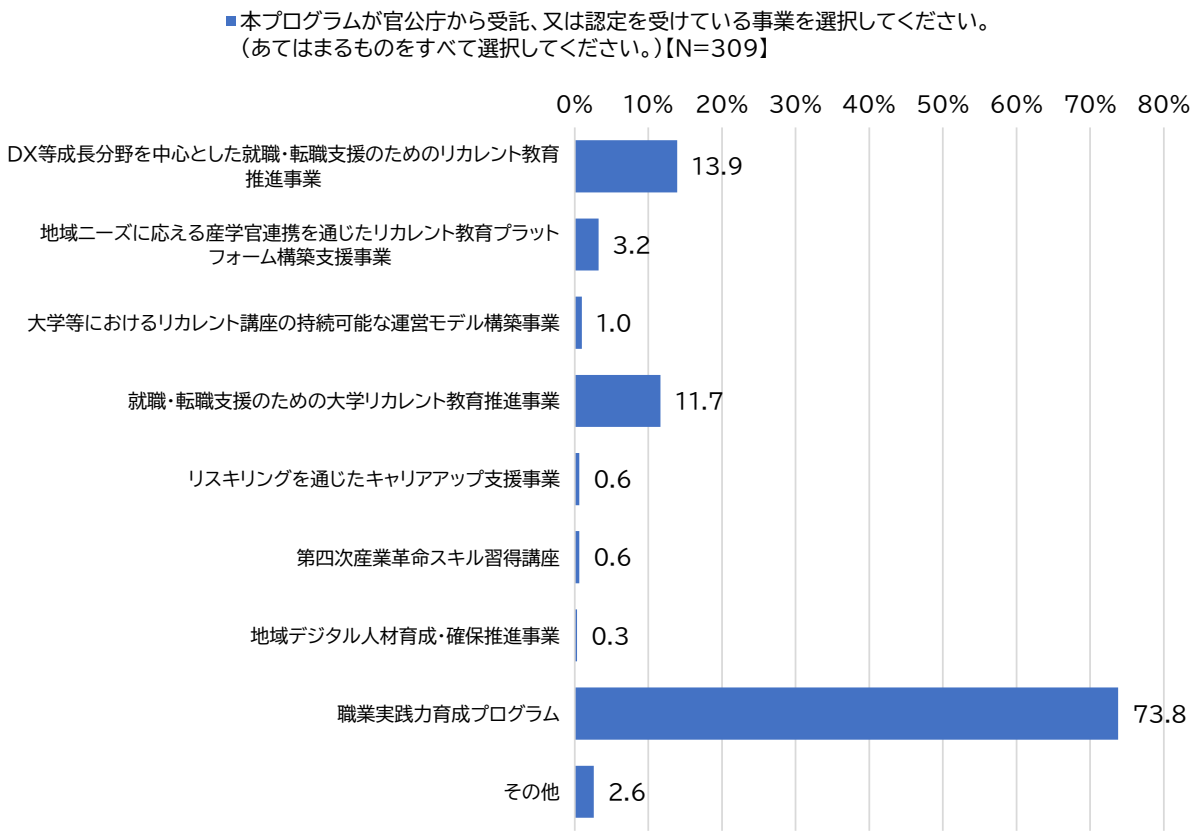

図 6-4 プログラムが受けている官公庁受託・認定事業（複数回答）

6.2.2 全学的なリカレント教育への取組

リカレント教育への取組を、学校法人として中期計画等上に位置づけているかどうかを質問したところ、67.0%で位置づけられているという回答があった。位置づけられていないという回答は 15.4%、位置づけられているかわからないという回答は 13.0%となった。また、学校の自己点検・評価の対象となっているかについては、60.1%が点検・評価していた。今回の調査対象は、約 6 割程度が全学的にリカレント教育に取り組んでいるといえる。

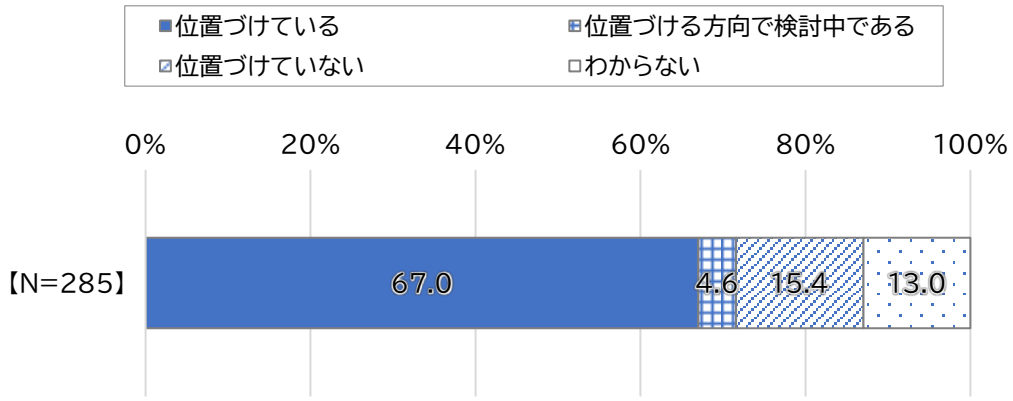

図 6-5 リカレント教育に係る取組の中期計画等への位置づけ（単数回答）

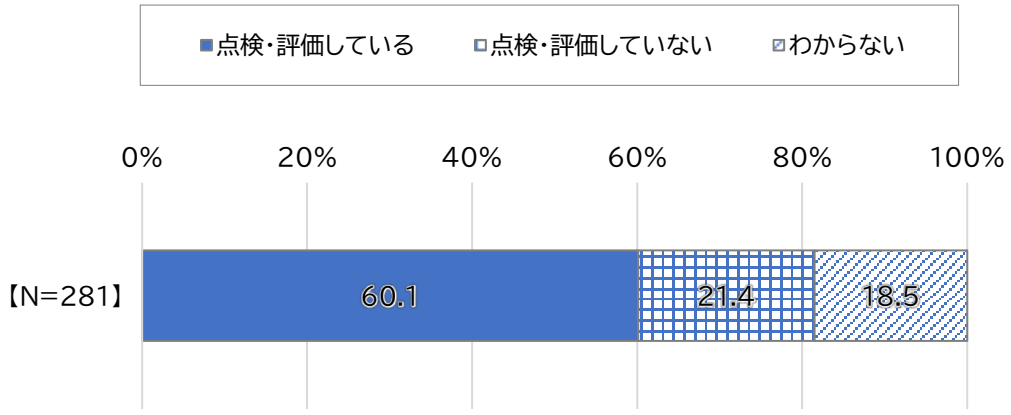

図 6-6 リカレント教育に係る項目の点検・評価（単数回答）

6.2.3 プログラムの基礎情報

(1) プログラムで育成する能力・スキル・知識等

プログラムが育成対象としている能力・スキル・知識等を質問したところ、「問題設定力・問題解決力」が最多で 55.8%、次に「マネジメント・リーダーシップ」45.8%、「対人スキル・コミュニケーション」40.2%が続いた。

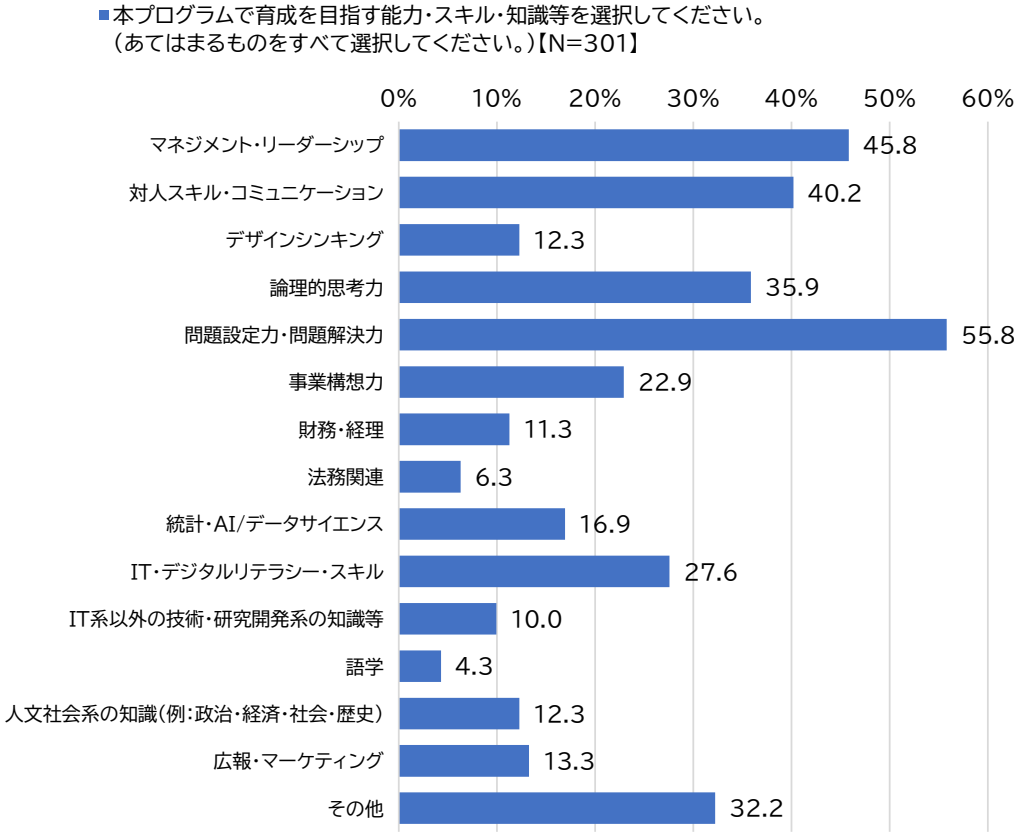

図 6-7 プログラムで育成を目指す能力・スキル・知識等（複数回答）

(2) プログラムの開講状況

プログラムの開講の状況については以下のとおりである。

まず、主な開講日時は「土曜日」が 57.7%で最多となった。次に「平日夜間」43.7%となったが、「平日昼間」も 36.2%で第三位となった。受講方法については、通学とオンライン(オンデマンドを含む)の併用型が 68.3%で最多となった。また、プログラムの授業形態は講義が 98.0%、演習が 83.6%、実習・インターンシップ等が 46.1%となった。

プログラムを修了するまでにかかる期間は「13～24 か月(2 年)」が最多となったが、「1 か月以内」を除いて、おおむね数か月から 1 年程度のプログラムが多い。

なお、アクティブ・ラーニング要素が含まれているかについて質問したところ、88.4%で含まれているという回答となった。

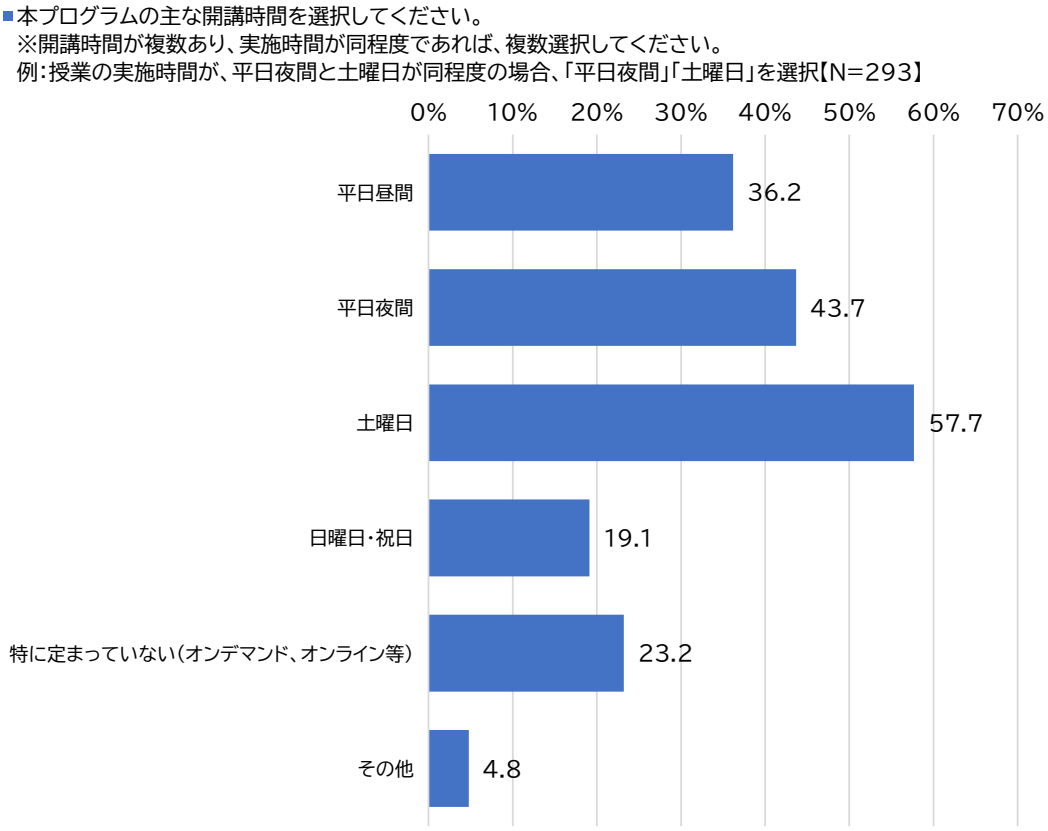

図 6-8 開講日時(複数回答)

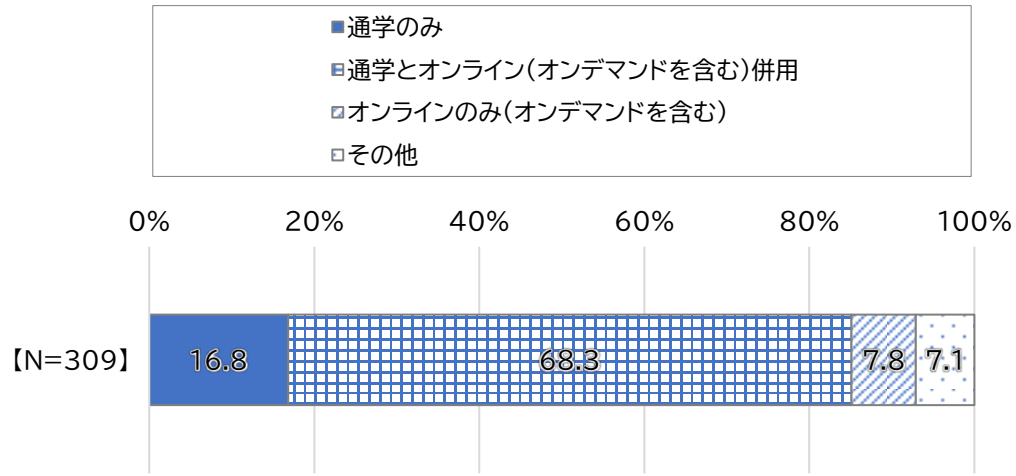

図 6-9 受講方法(単数回答)

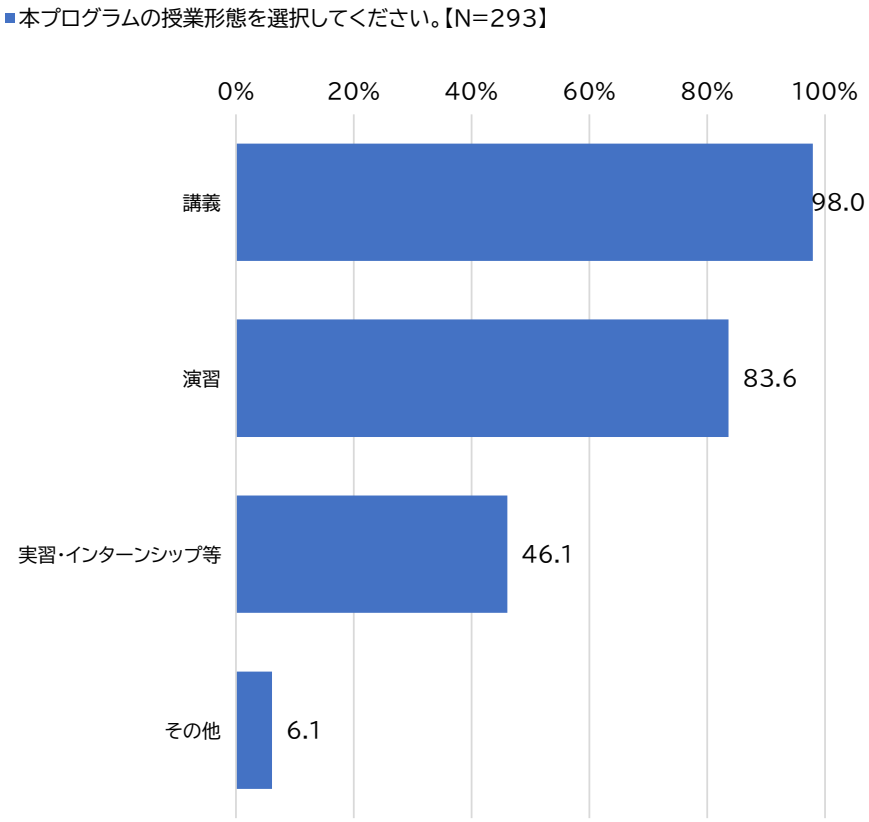

図 6-10 授業形態(複数回答)

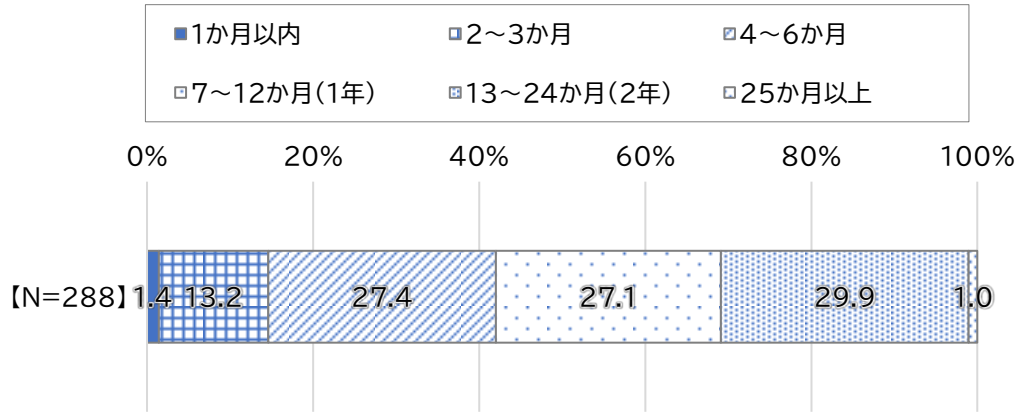

図 6-11 修了までに必要な受講期間(単数回答)

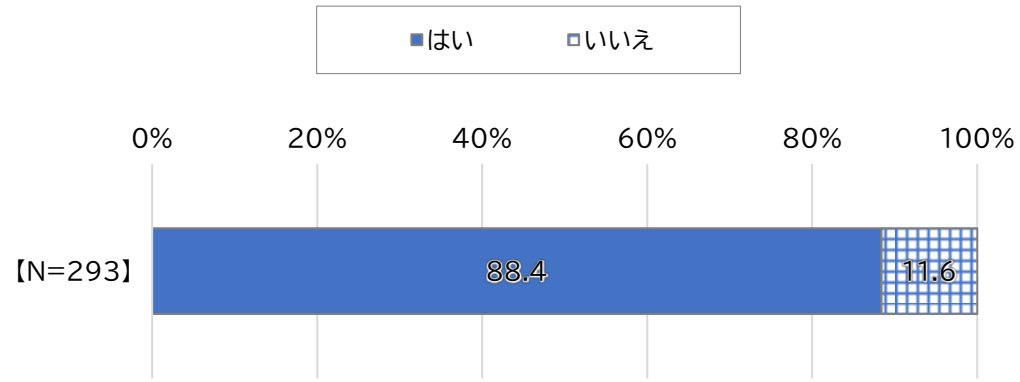

図 6-12 アクティブ・ラーニングの有無(単数回答)

(3) プログラムの財源

プログラムの財源や受講経費支援等の状況について質問した。

教育訓練給付制度等、受講費用の支援の有無について質問したところ、62.2%が何らかの支援対象であるという回答となった。また、対象ではないプログラムが約 4 割存在した。なお、支援の内訳は教育訓練給付制度が 95.6%となった。ただし、実際に昨年度の修了者について、教育訓練給付金に係る修了証を発行した人数としては、0 人が最多となった。

また、財源について、獲得しているのは授業料収入が最多で、次は大学等の運営費、学外からの補助金となった。企業等からの寄付・投資は 5.2%となった。

なお、受講料は 11～30 万円が最多(23.3%)である。

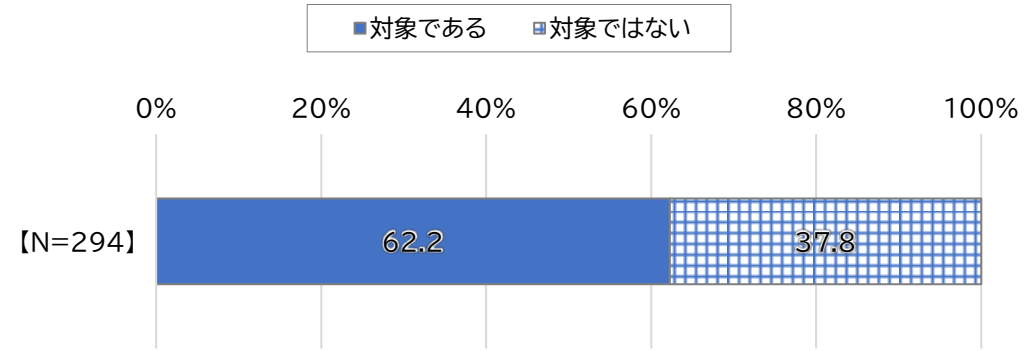

図 6-13 教育訓練給付制度、奨学金、補助金等の対象プログラムであるか(単数回答)

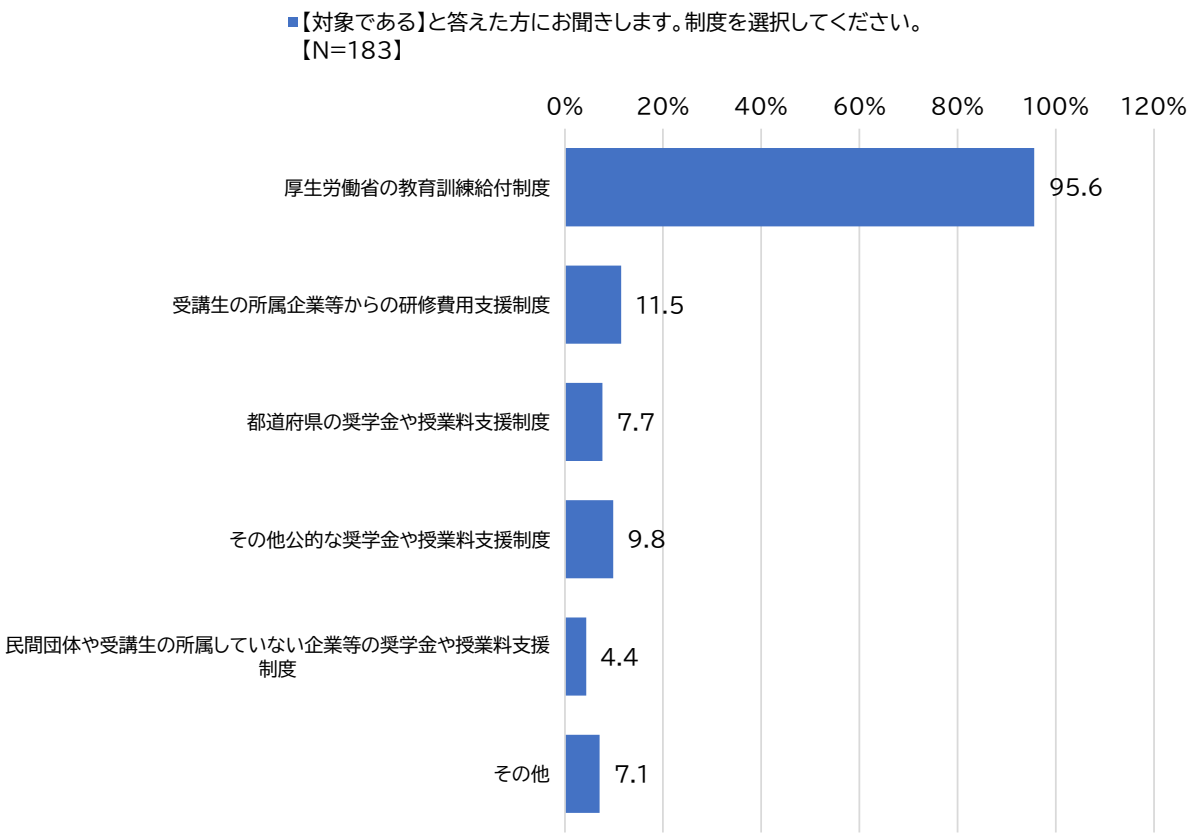

図 6-14 受講に当たって利用されている制度等（複数回答）

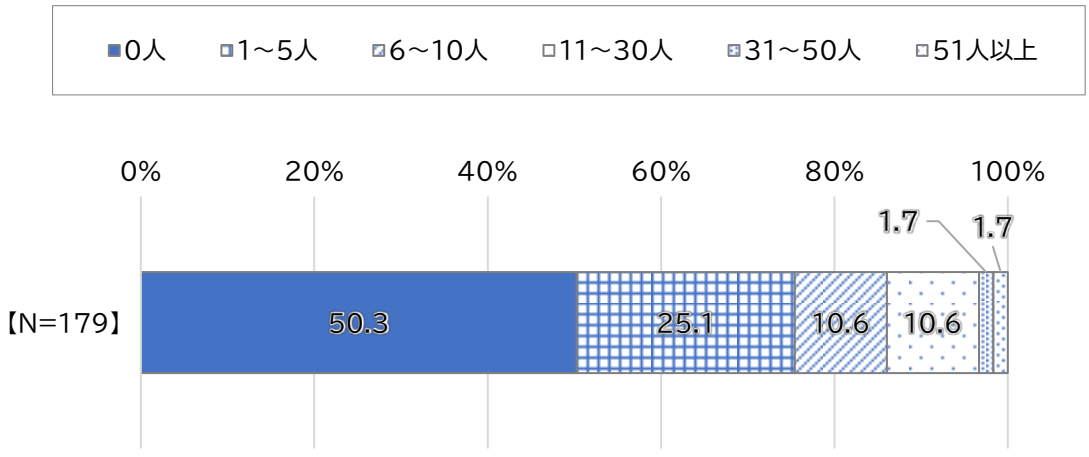

図 6-15 教育訓練給付金にかかる修了証を発行した人数（単数回答）

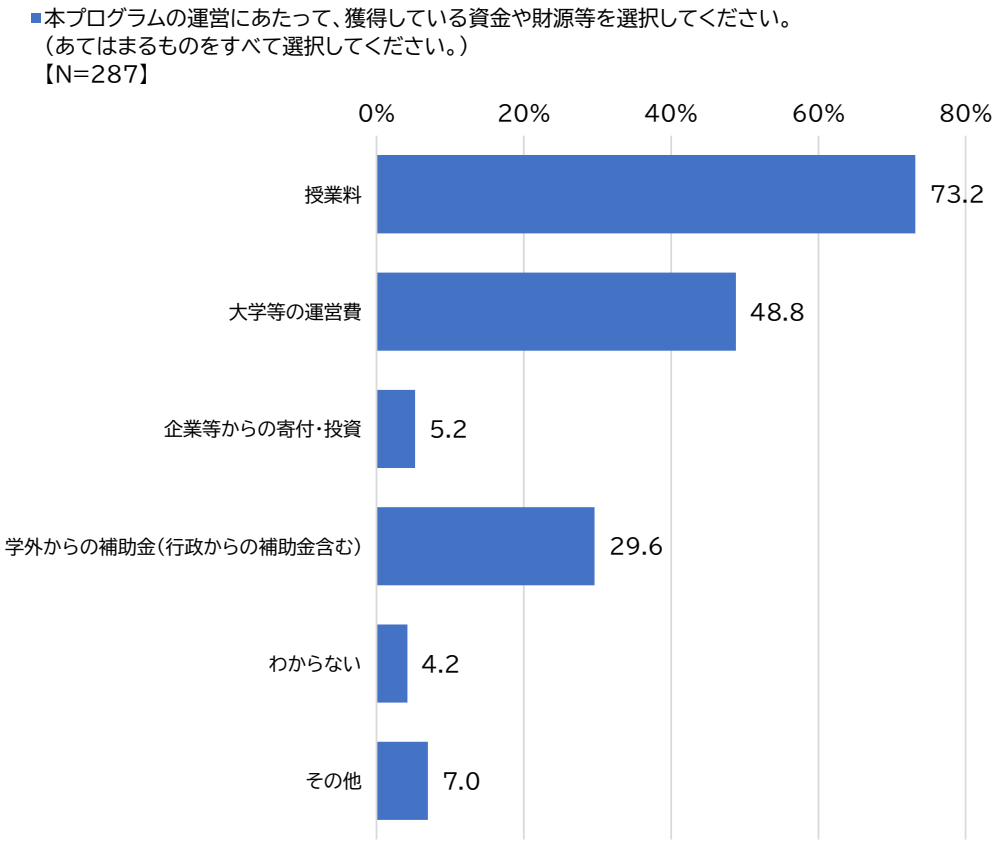

図 6-16 プログラム運営の財源等（複数回答）

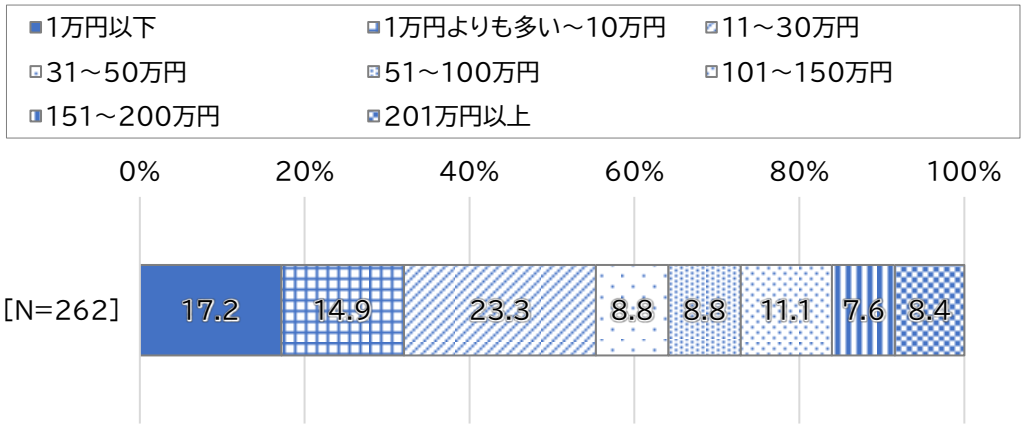

図 6-17 受講生が負担する費用（単数回答）

(4) 修了時の資格等

プログラム修了時に、取得できる資格を質問した。「特にない」が最多で 65.0%となった。次に学位(修士)が多く、24.7%となった。

プログラム受講を証明する証明書については、83.2%が質保証が可能な証明書を発行していると回答した。証明書の内訳としては、履修証明書が最多で 61.7%となった。証明書の発行主体は学長が最多で、79.0%となった。

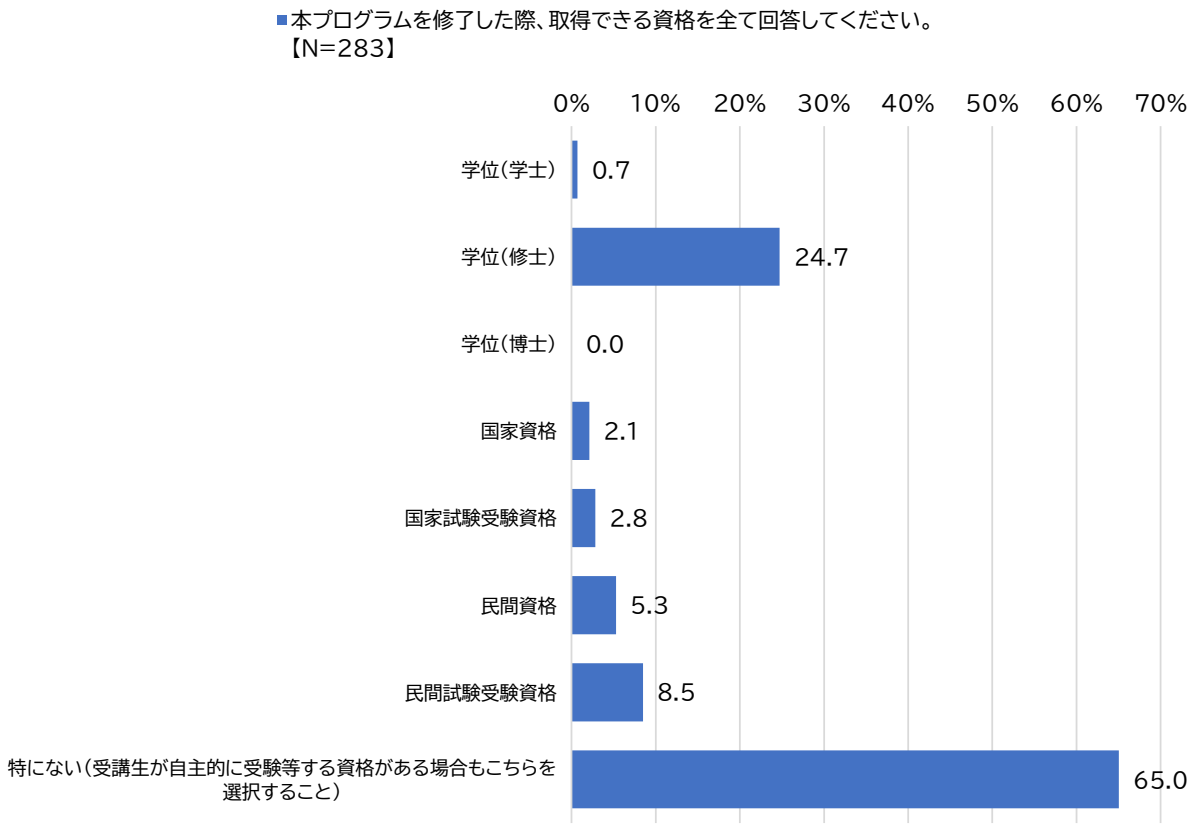

図 6-18 修了時に取得可能な資格(複数回答)

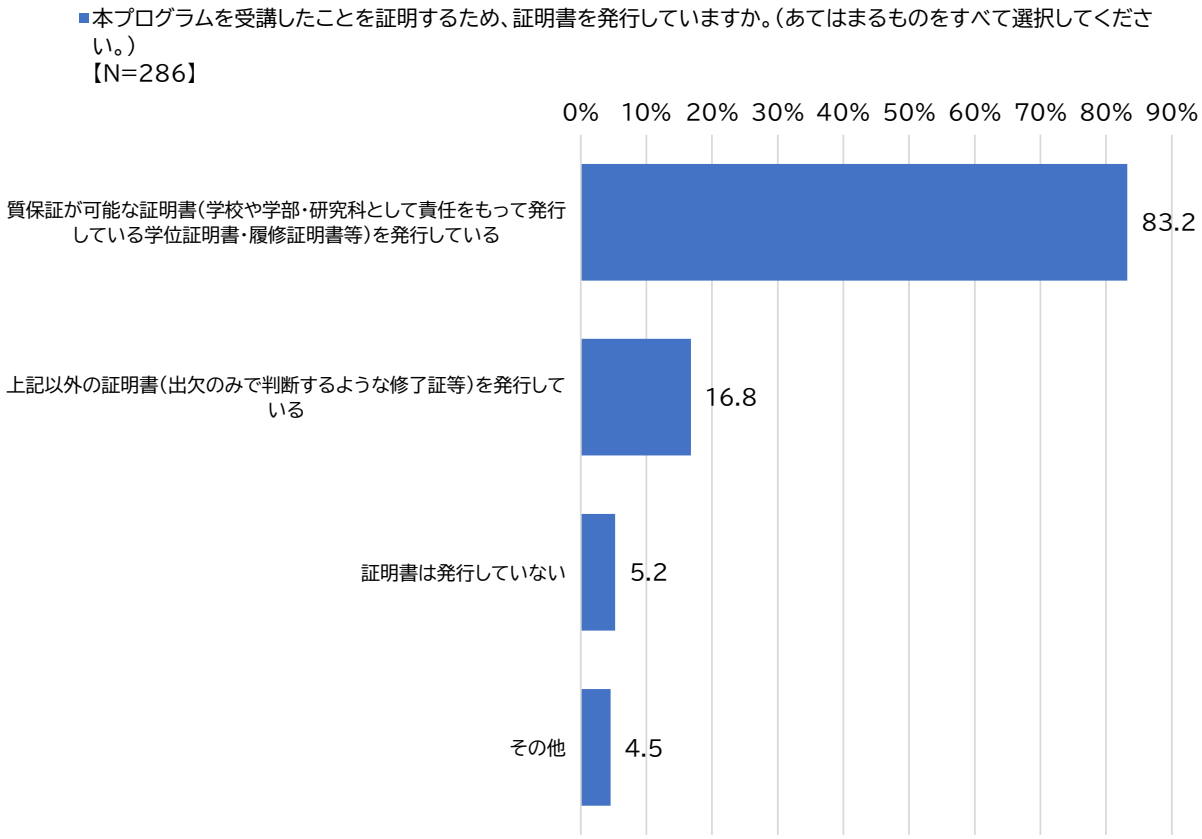

図 6-19 受講証明書の発行状況(複数回答)

■なんらかの証明書を発行していると回答した方にお聞きします。
どのような証明書を発行していますか。(あてはまるものをすべて選択してください。)
【N=274】

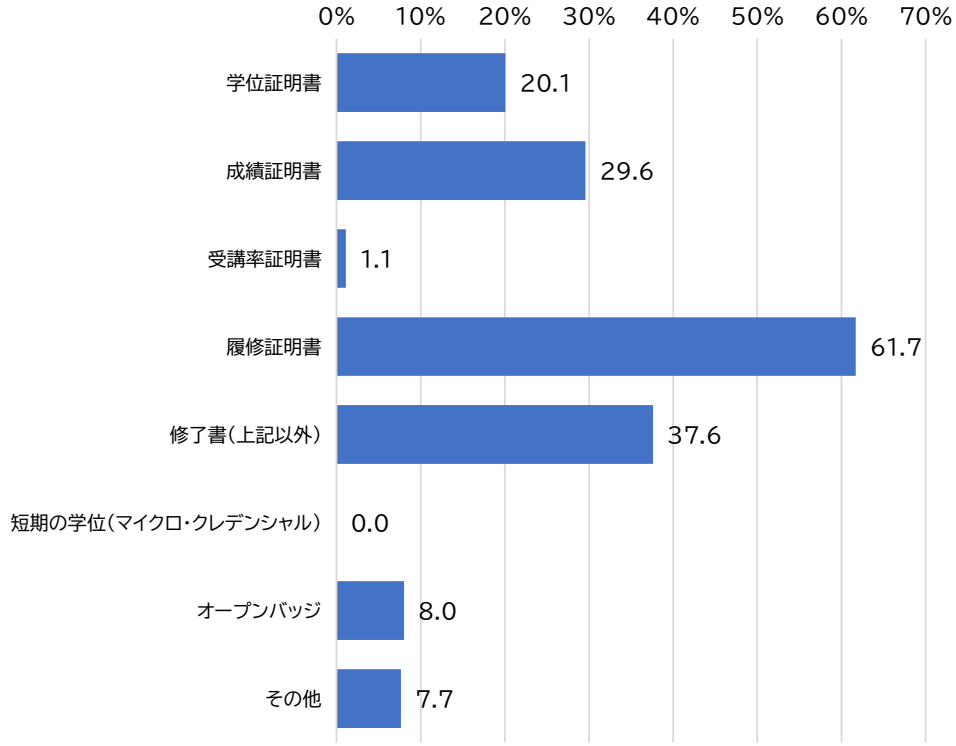

図 6-20 発行している証明書の種類(複数回答)

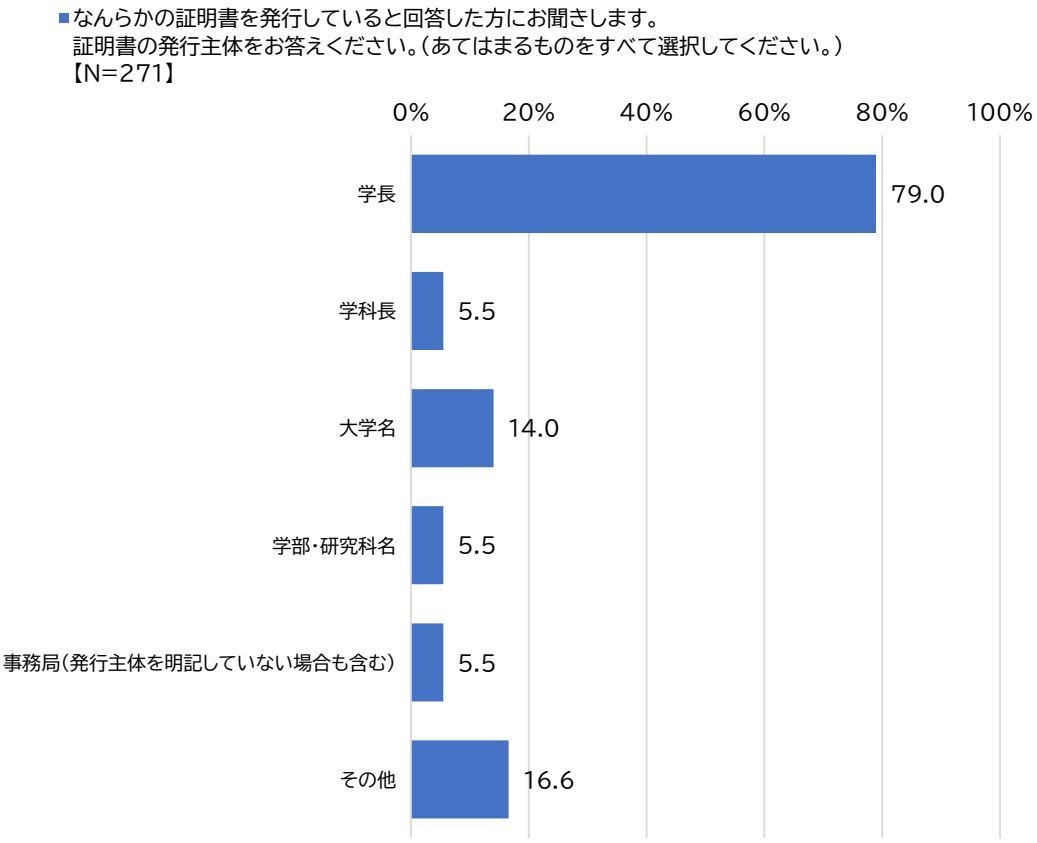

図 6-21 証明書の発行主体(複数回答)

6.2.4 プログラムを担当する教員

プログラムを担当する教員について、常勤教員は「2～5 人」が最多となったが、それ以外の担当人数の回答もあり、全体的にばらつきがあった。非常勤教員についてもばらついていた。

プログラムを担当する常勤教員に対して、通常の給与等以外のインセンティブを出しているかについては、「支給していない」という回答が多く、65.5%となった。

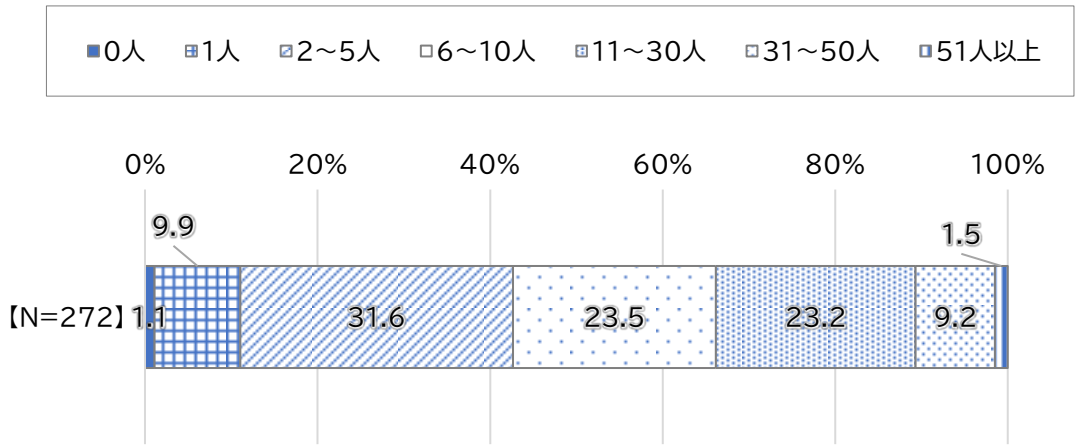

図 6-22 常勤教員数（単数回答）

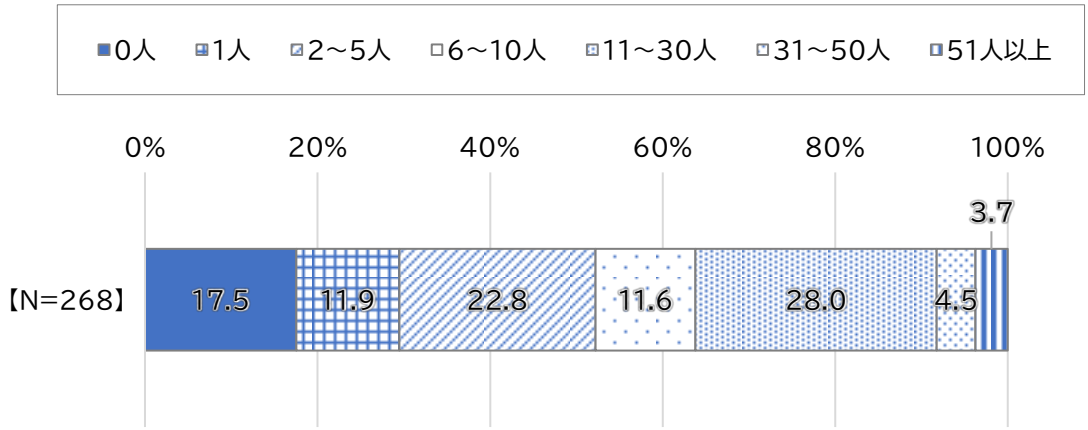

図 6-23 非常勤教員数（単数回答）

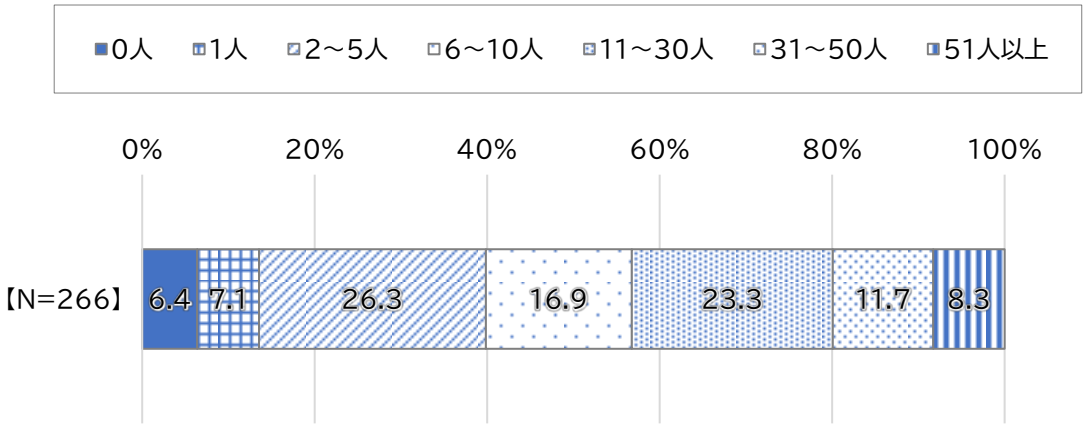

図 6-24 実務家教員数（単数回答）

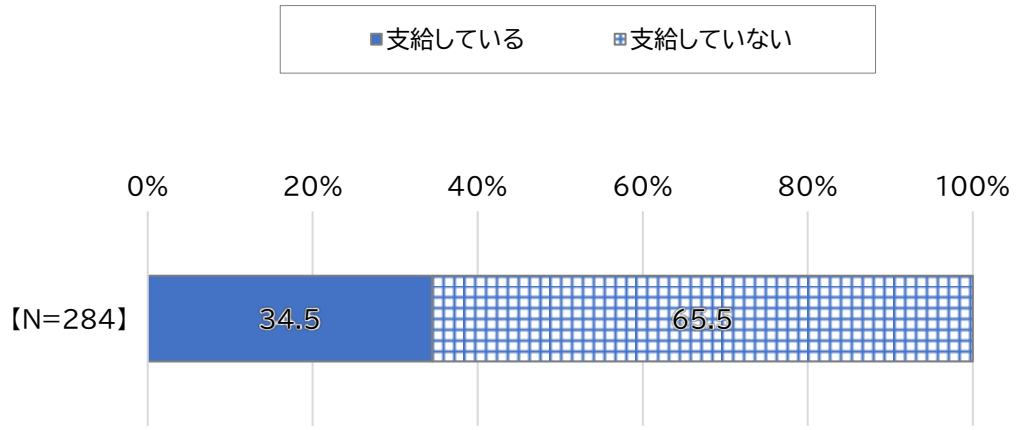

図 6-25 プログラム担当教員への謝金や手当の有無（単数回答）

6.2.5 社会人等によるプログラムの活用

(1) 受講生の状況

受講生の在籍状況について質問した。

令和 4 年度受講生が在籍していた 78%の回答者について、令和 4 年度の受講生在籍者数(年間延べ数)は 11～50 名が最多で 49.6%であった。

同年度の定員の充足率は 81～100%が最多で、100%を超えるプログラムが 25.6%となった。

修了者数も同様に 11～50 名が最多となり、中途で離脱した者の人数は 5 名以下が大半となった。

なお、社会人以外の学生がいないプログラムの方が多く(73.7%)、今回の調査対象のプログラムの多くは社会人専用のプログラムとなっていた。

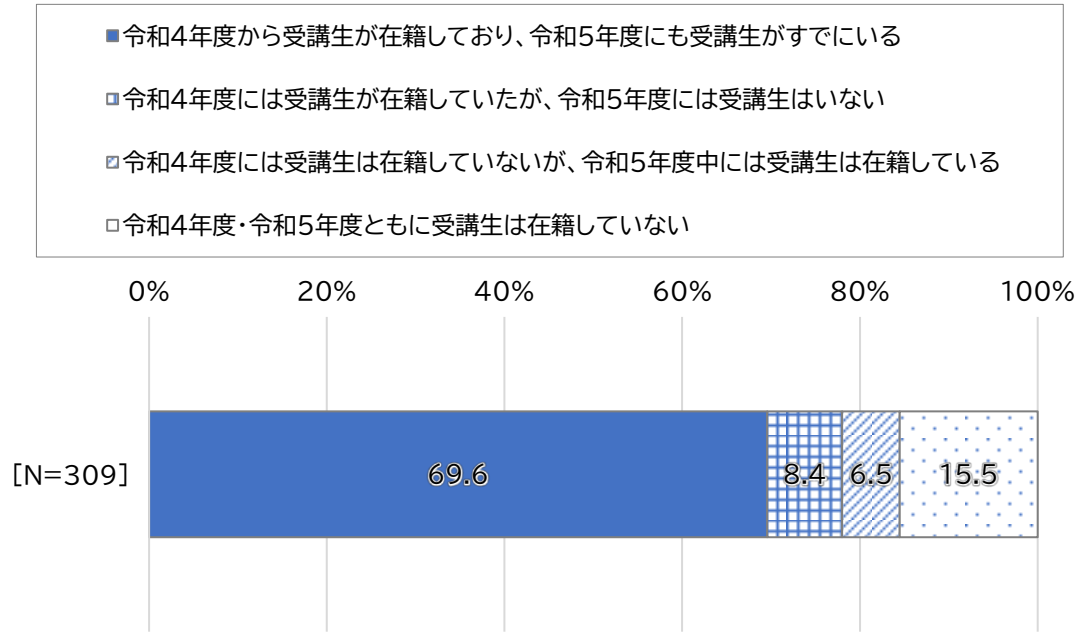

図 6-26 受講生の在籍状況(単数回答)

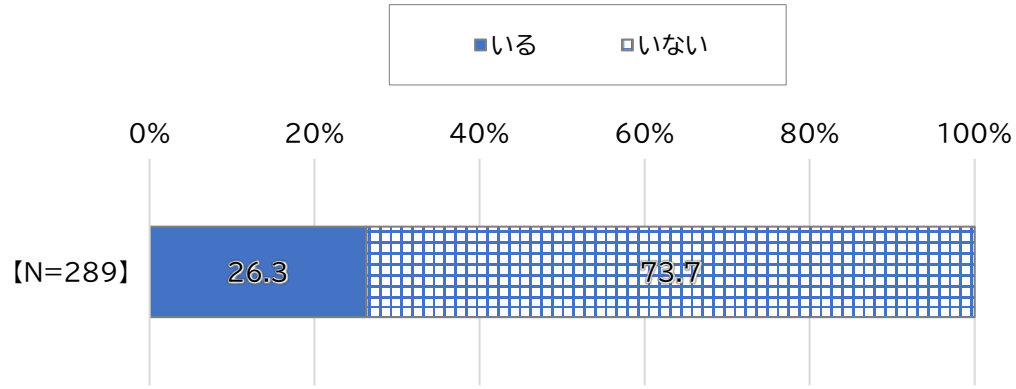

図 6-27 社会人以外の学生の有無（単数回答）

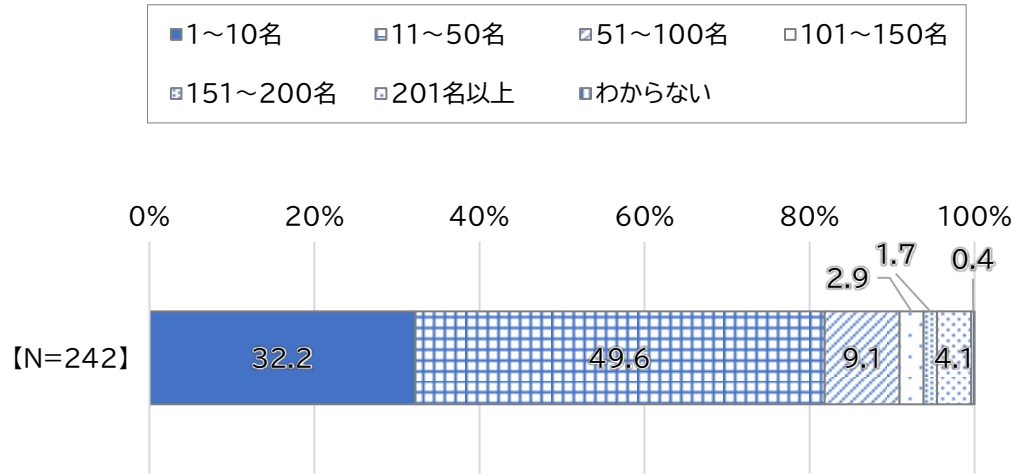

図 6-28 受講生数（単数回答）

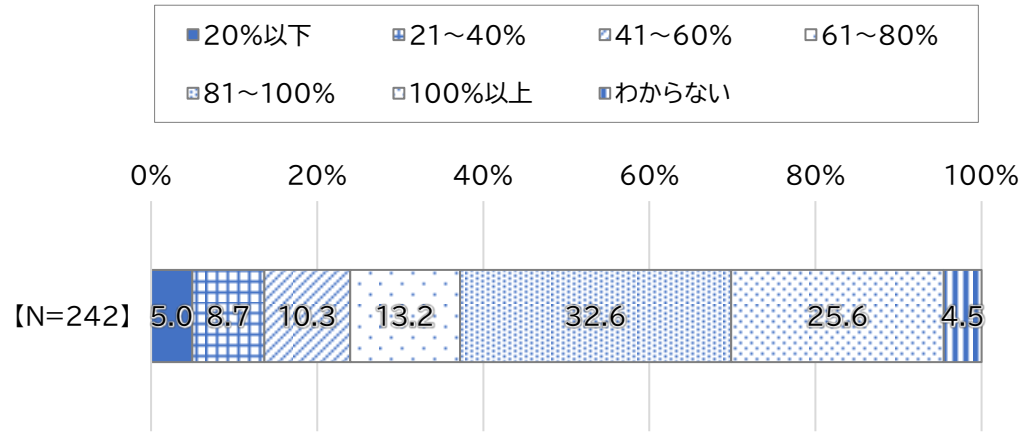

図 6-29 定員の充足率（単数回答）

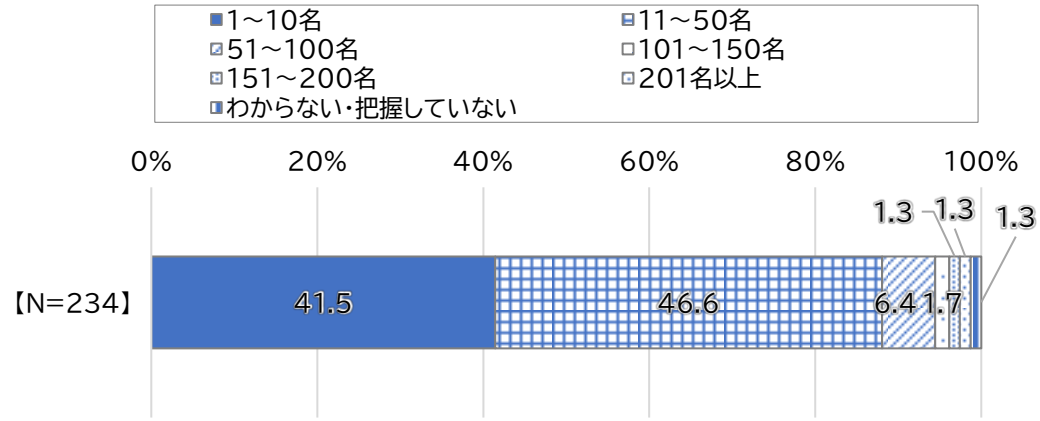

図 6-30 本プログラムの修了者数（単数回答）

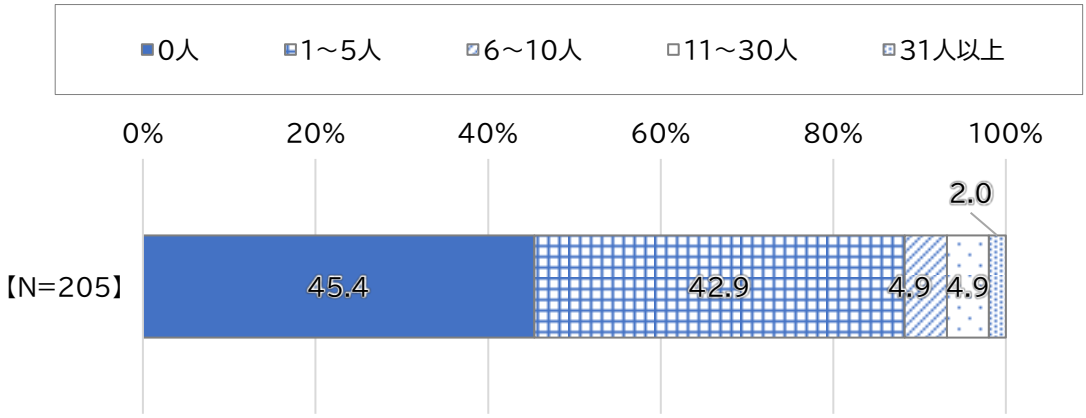

図 6-31 修了に至らなかった受講生数（単数回答）

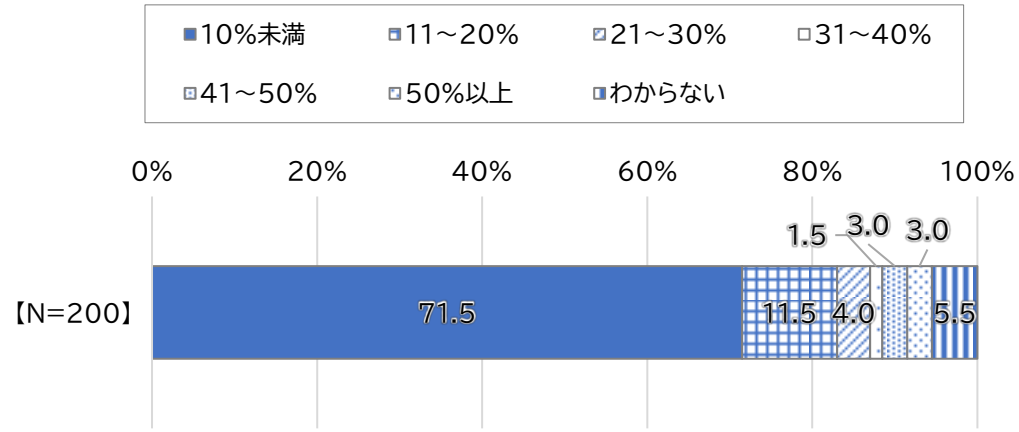

図 6-32 修了に至らなかった受講生の割合（単数回答）

(2) 受講目的や満足度の把握(受講生個人)

受講生のプログラム受講目的の把握については、77.6%が把握していると回答した。また、22.4%が把握していなかった。受講目的では、現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するためが最多で 73.1%となった。

受講生満足度把握のために行われている取組としては、受講修了者向けのアンケートが最多で 72.5%となった。追跡した調査は、アンケートで 20.1%、ヒアリングで 6.6%となった。

受講生の満足度について、8 割以上の満足度があったという回答は 86.1%となった。

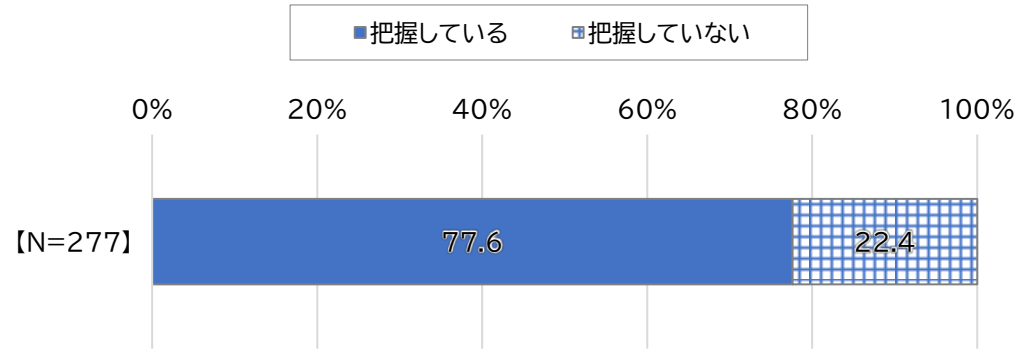

図 6-33 受講目的の把握の有無(単数回答)

■把握している場合、受講生の受講目的はどのようなものですか。(あてはまるものをすべて選択してください。)
回答者の方のご存知の範囲でご回答ください。【N=212】

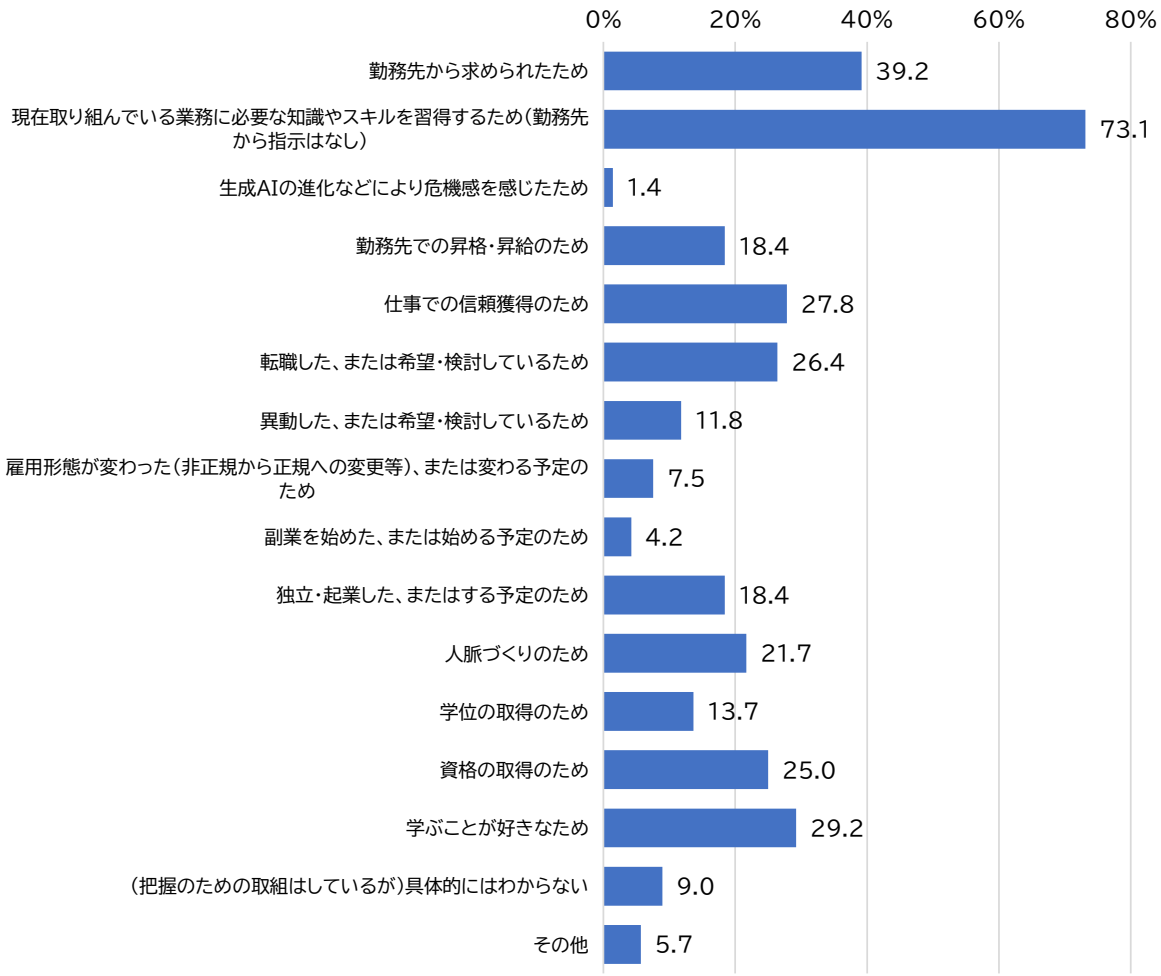

図 6-34 受講生の受講目的(複数回答)

■受講生の満足度を把握するために、どのような取組をおこなっていますか。(あてはまるものをすべて選択してください。)【N=273】

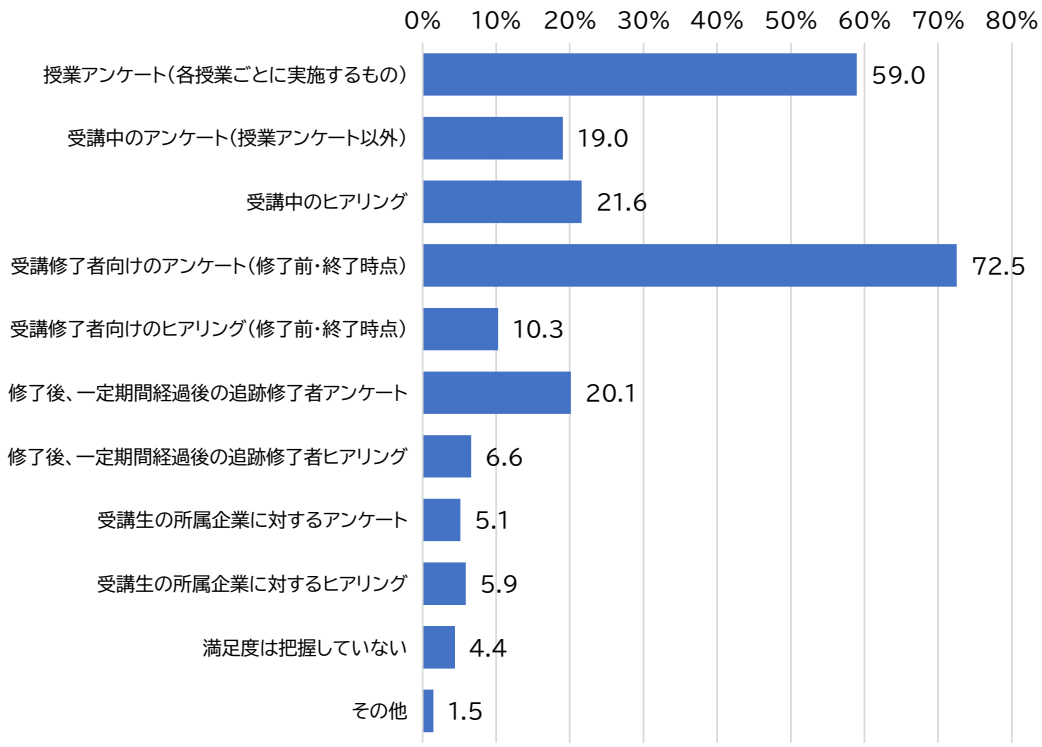

図 6-35 受講生の満足度を把握するための取組(複数回答)

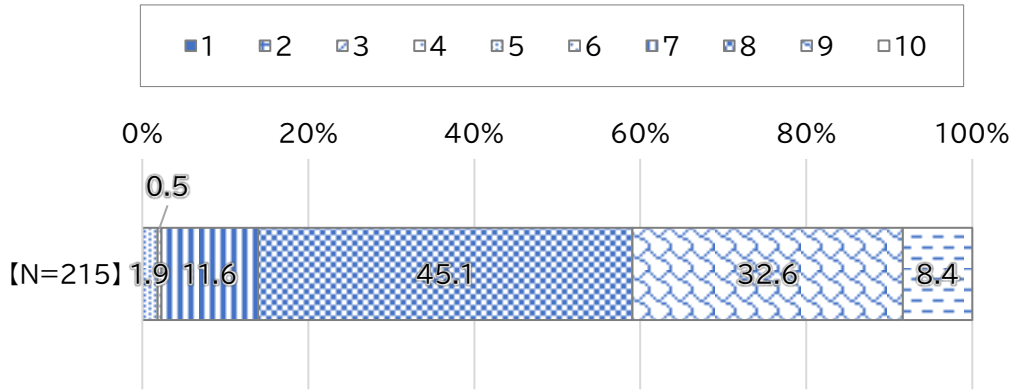

図 6-36 受講生の満足度(単数回答)

(1) 社会人受講生向けの取組

社会人受講生向けの工夫としては、「受講形態を工夫している」が最多で 81.3%となった。次に「受講日時を工夫している」76.1%が続いた。後述する大学等インタビューでニーズが確認された、「学びを継続させるための支援を設けている」は 19.0%、「大学以外の場所では学べないような高度な内容としている」は 27.3%に留まった。

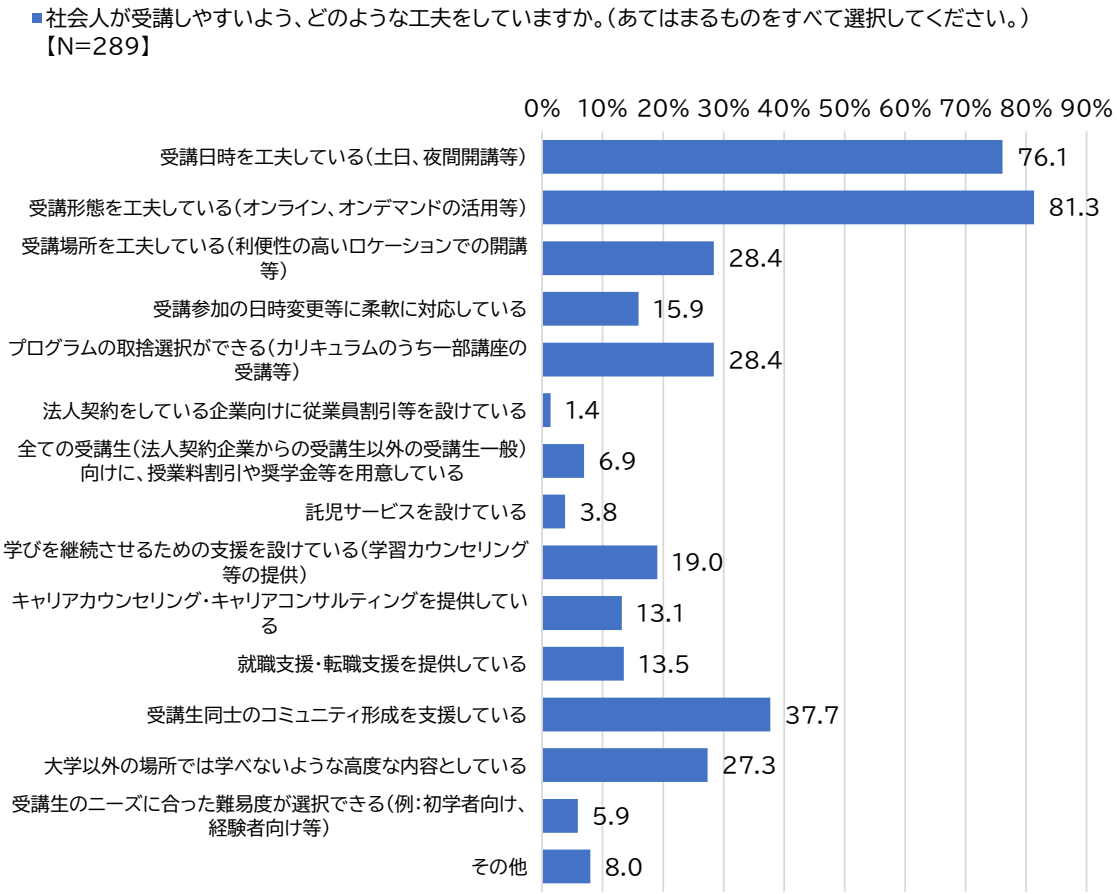

図 6-37 社会人を受講生とする上での工夫(複数回答)

(2) 社会人受講生が感じる魅力

社会人受講生が感じている魅力について、「オンライン、オンデマンド等で受講できること」、「土日、夜間開講等に受講できること」が多く、それぞれ 68.9%、67.5%となった。

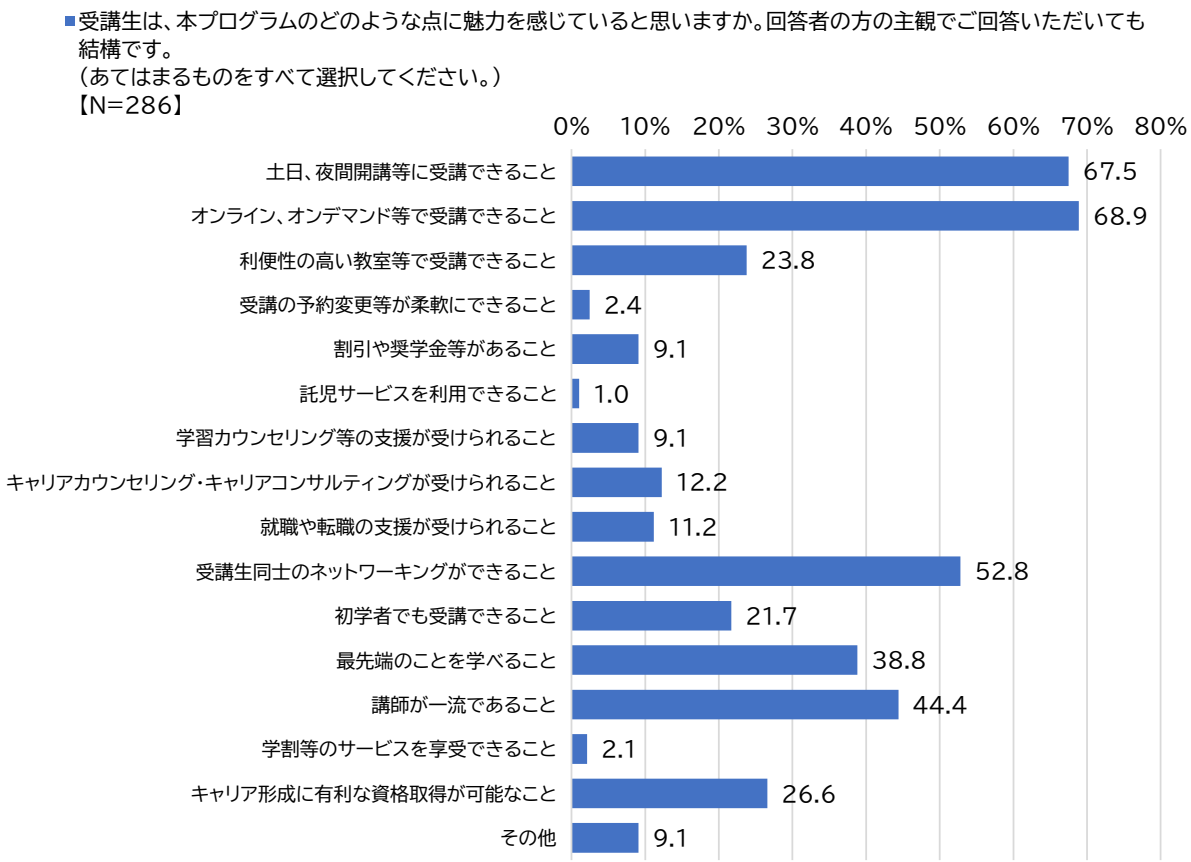

図 6-38 受講生の感じているプログラムの魅力(複数回答)

(3) 大学機能の開放

社会人受講生に対して、プログラム以外の大学の施設設備、優遇等をどの程度開放しているのかを質問した。「学食」「大学図書館」の回答が多く、それぞれ 58.4%、58.1%だった。一方、大学内の施設や特典を開放していないという回答は 22.1%に達していた。

なお、受講生が開放された施設や特典をどの程度利用しているかについては、「利用している」(「よく利用している」と「ある程度利用している」の合計)が 41.3%となった。なお、「把握していない」という回答は 34.4%となった。

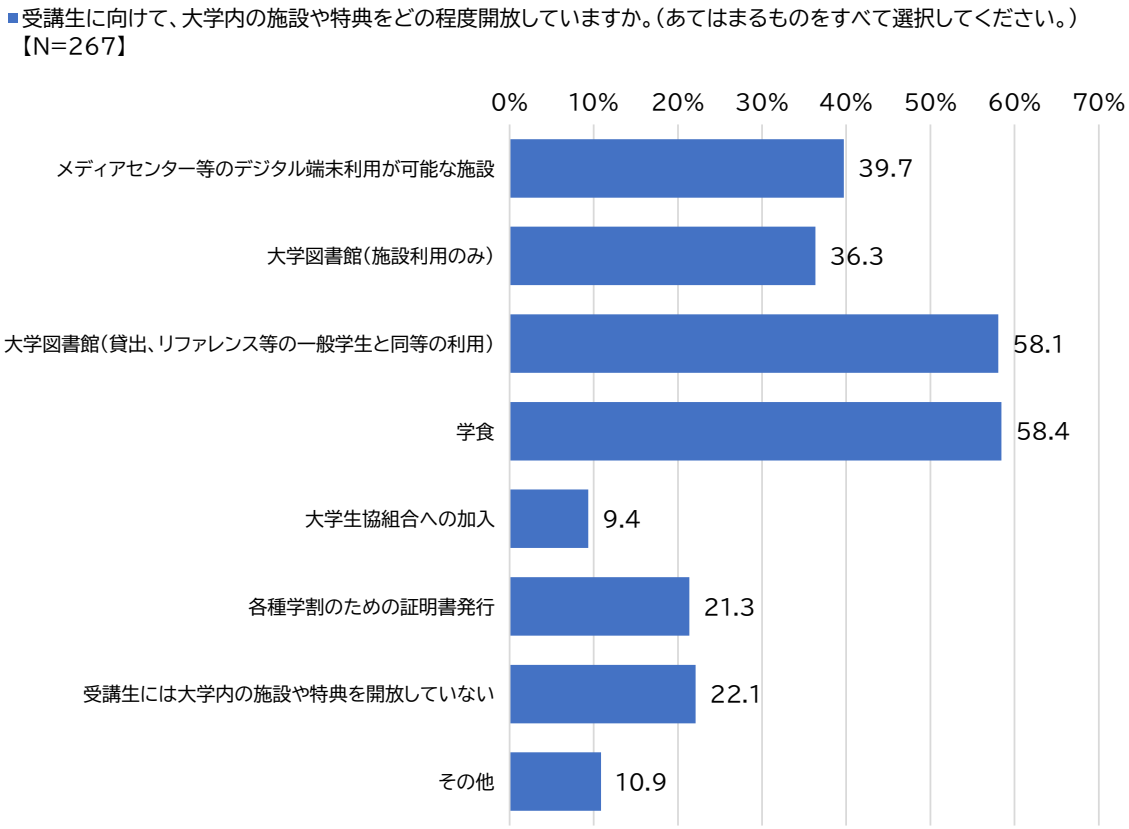

図 6-39 受講生に向けた大学内の施設・特典の開放(複数回答)

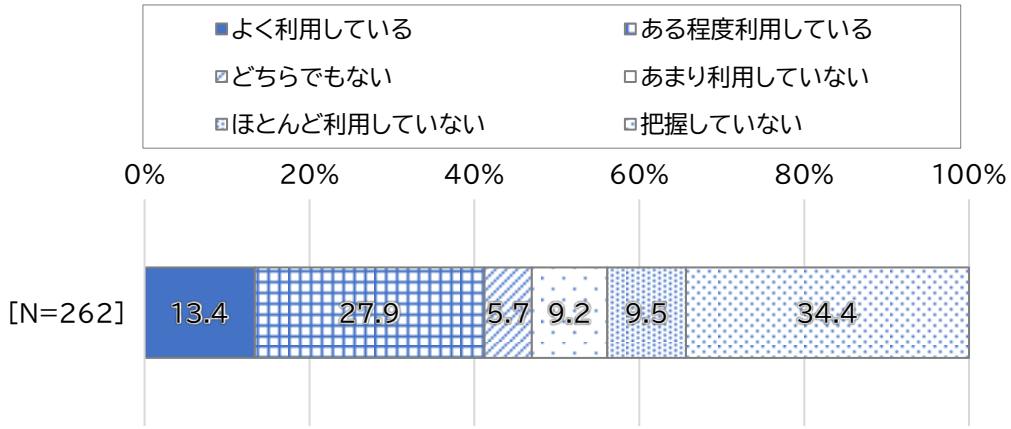

図 6-40 受講生の施設・特典の利用状況（単数回答）

(4) アルムナイ

プログラムを修了した者とのネットワーク（アルムナイ）について、「特にない」という回答が最多で 43.9%となった。

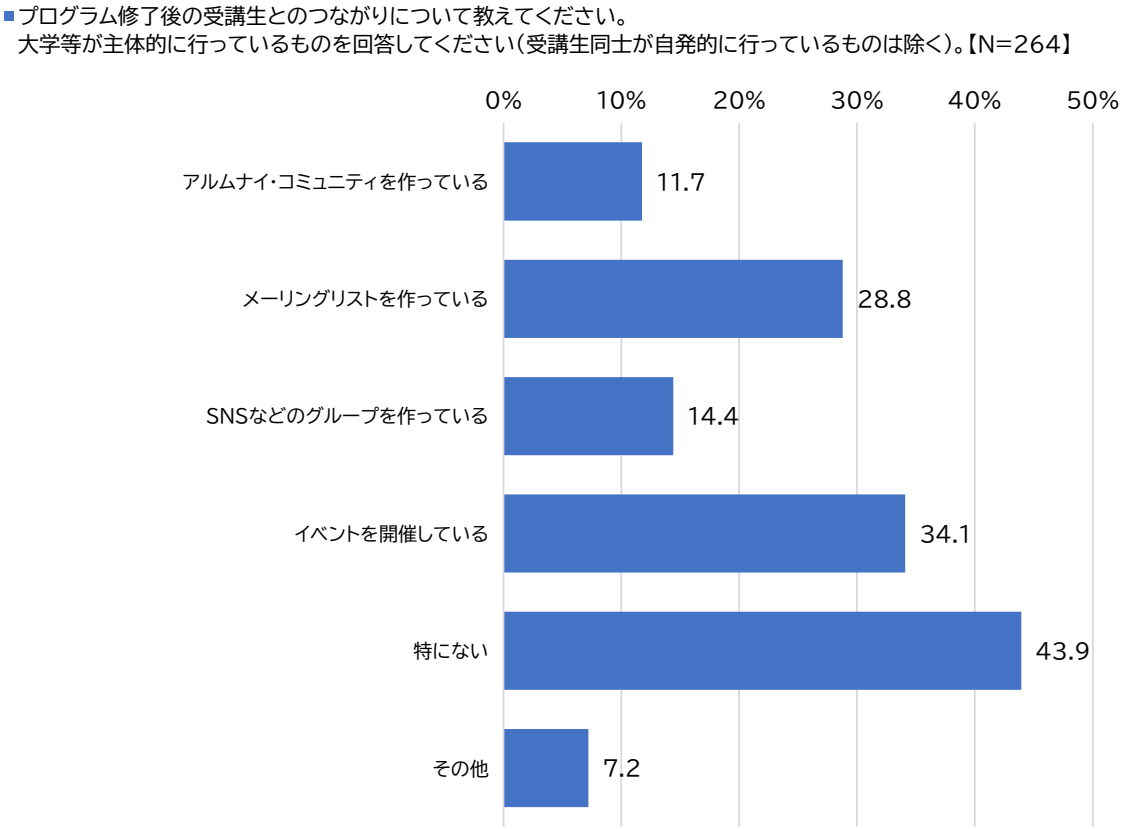

図 6-41 プログラム修了後の受講生とのつながり（複数回答）

(5) プログラムの効果・成果（受講生個人）

プログラムの効果・成果について質問した。

受講生本人に対する効果の把握の方法としては、受講修了者向けのアンケートが最多で、68.1%となった。効果は把握していないという回答は 9.3%となった。受講の効果として、大学等が把握しているものは、「業務の能率や質の向上」が最多で 42.4%となった。

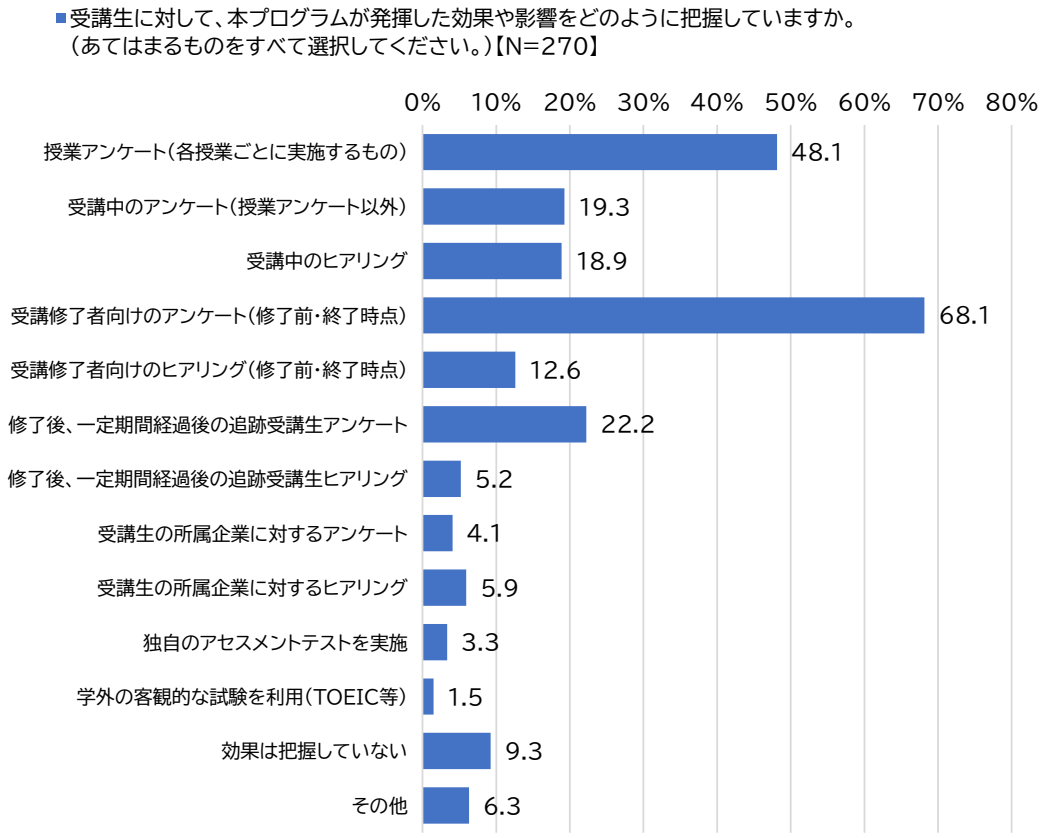

図 6-42 プログラムの効果・影響の把握方法（複数回答）

■本プログラムを受講した効果として、把握しているものを選択してください。(あてはまるものをすべて選択してください。)【N=269】

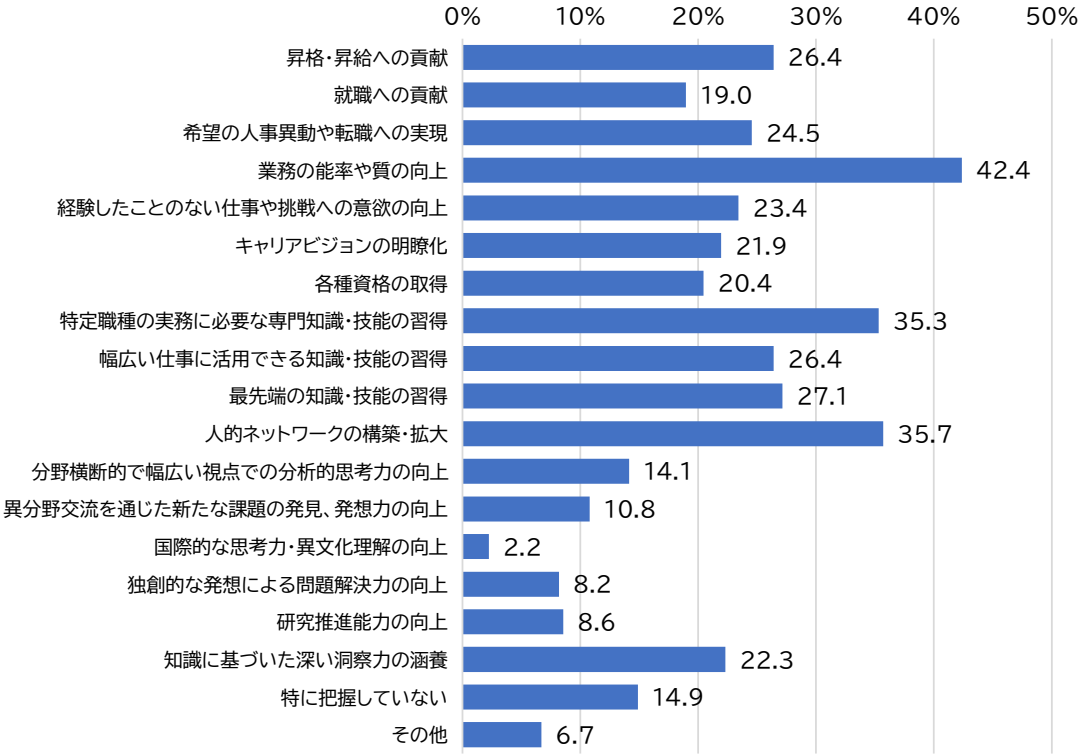

図 6-43 プログラムの受講効果(複数回答)

6.2.6 企業等によるプログラムの活用、プログラムにおける企業等連携

(1) 企業等によるプログラムの利用

企業等におけるプログラムの活用状況について質問した。

企業等によるプログラムの利用は 28.5%となった。利用していないという回答の方が多く(37.5%)、そもそも利用しているかどうかわからないという回答が 34.0%となった。企業等利用があるプログラムに利用社数を質問したところ、11～30 社が最も多く、33.3%となった。

企業等がプログラムを利用する目的を質問したところ、把握しているという回答は全体の 23.8%となった。その目的については、大学等側で把握しているものとしては、「特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得」が最多で 64.2%となった。

企業等を顧客とする上で、工夫している点は「社会人に配慮した時間帯での開講」が最多で 46.4%となった。「特にない」という回答が 31.4%となったが、元々企業等を対象にしていない大学等が含まれていることには注意が必要である。

なお、プログラムの運営に当たって、企業からの助成や寄付(受講生に対する経費支援除く)があるかを質問したところ、あるという回答は 1.3%であった。

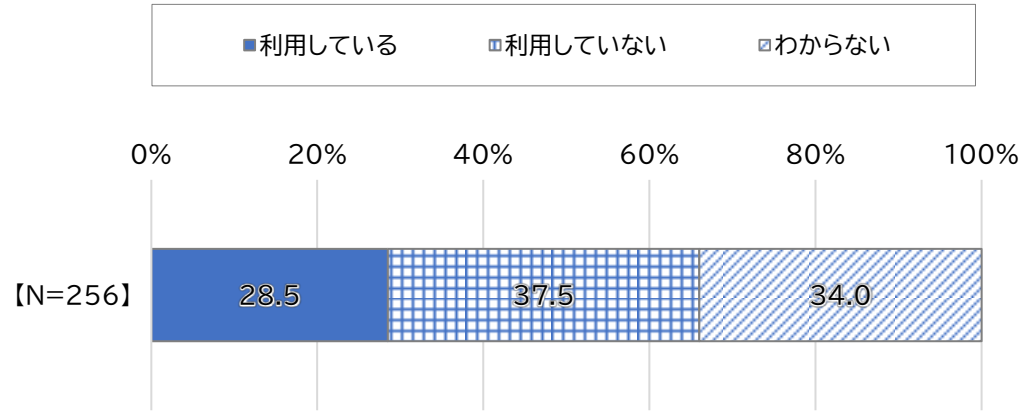

図 6-44 企業によるプログラム利用の有無(単数回答)

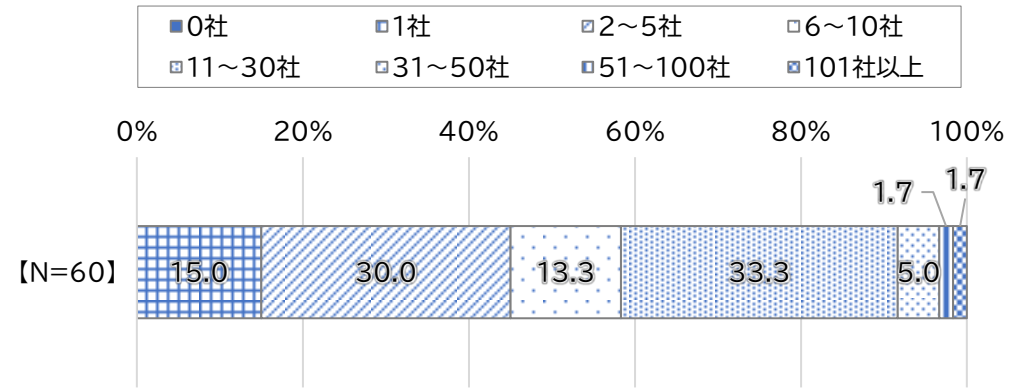

図 6-45 プログラムを利用している企業数（単数回答）

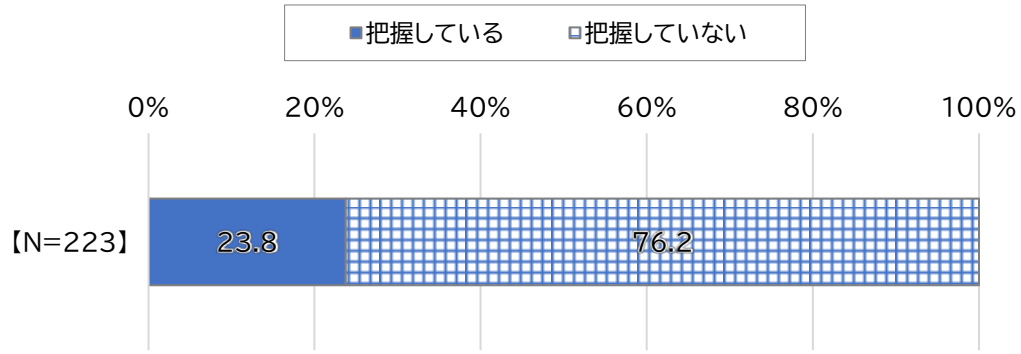

図 6-46 企業のプログラム利用目的の把握の有無（単数回答）

■把握している場合、利用目的はどのようなものですか。(あてはまるものをすべて選択してください。)【N=53】

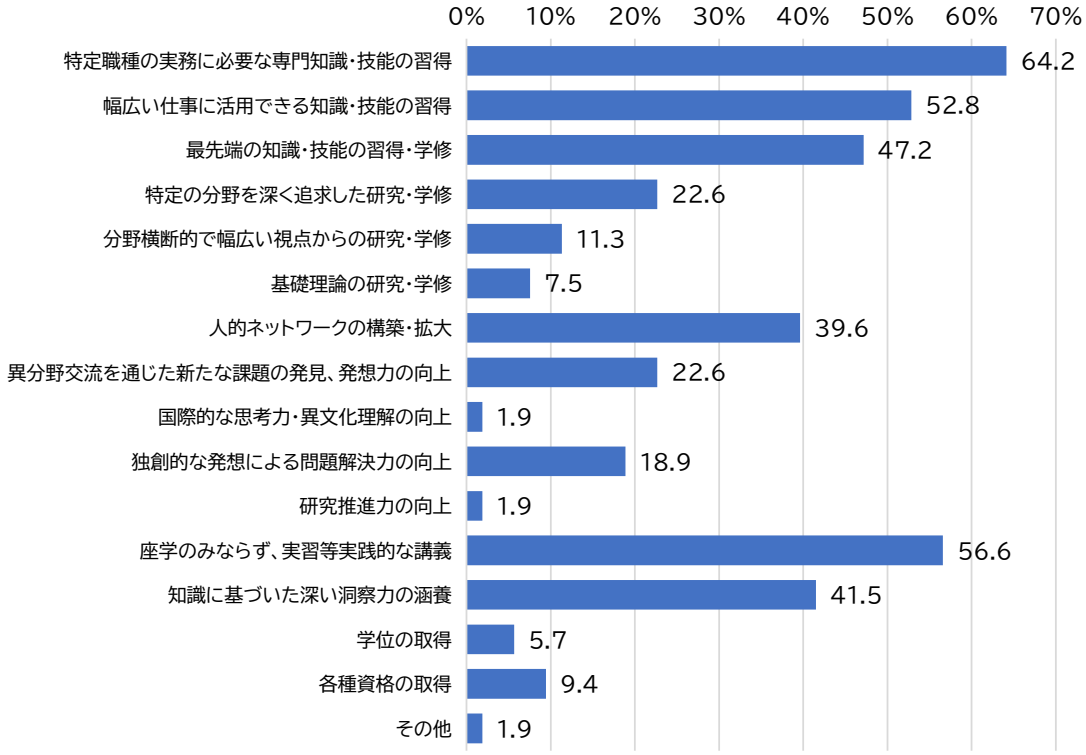

図 6-47 企業のプログラム利用目的(複数回答)

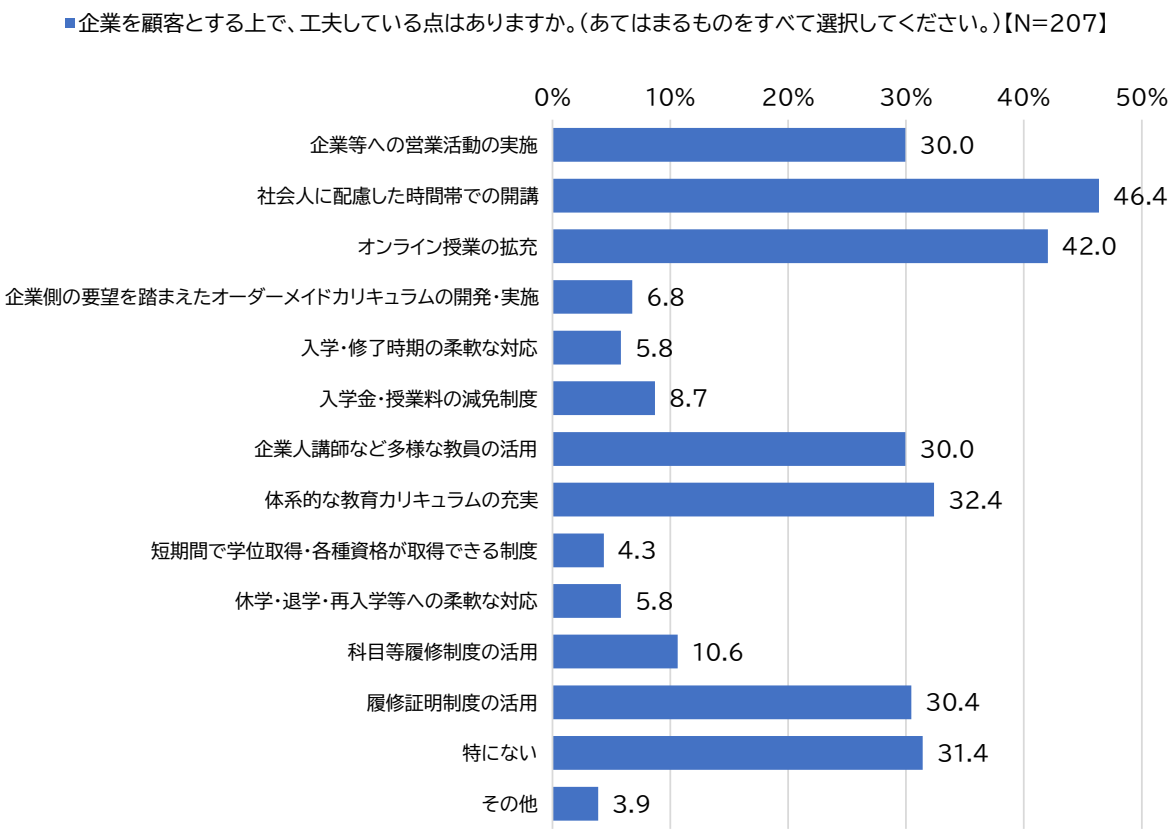

図 6-48 企業を顧客とする上での工夫(複数回答)

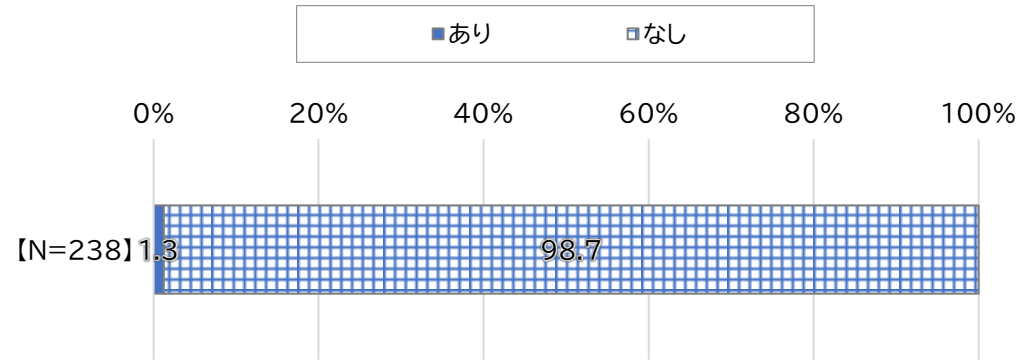

図 6-49 プログラム運営に対する企業からの助成・寄付の有無(単数回答)

(2) 産学連携の共同研究、寄付への影響

プログラムを実施することで、企業等との共同研究が増加したという回答は 5.5%となった。また、企業等からの寄付については、増加したという回答は 3.1%となった。

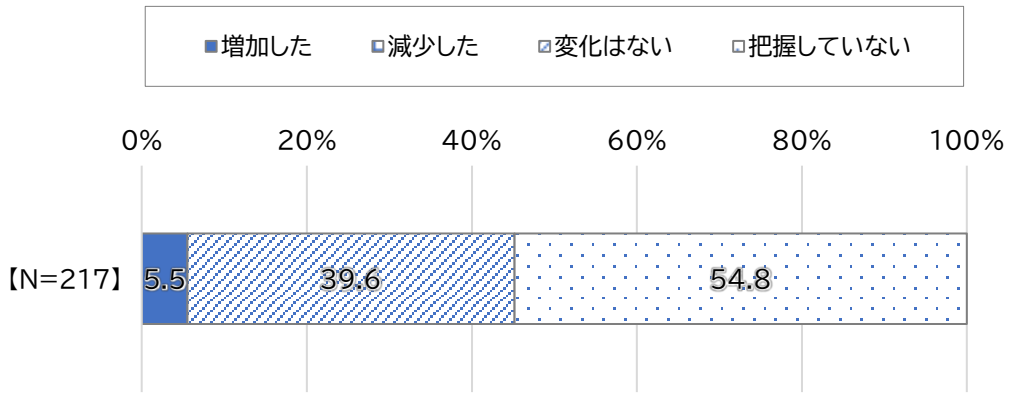

図 6-50 プログラム実施による民間企業との共同研究への影響（単数回答）

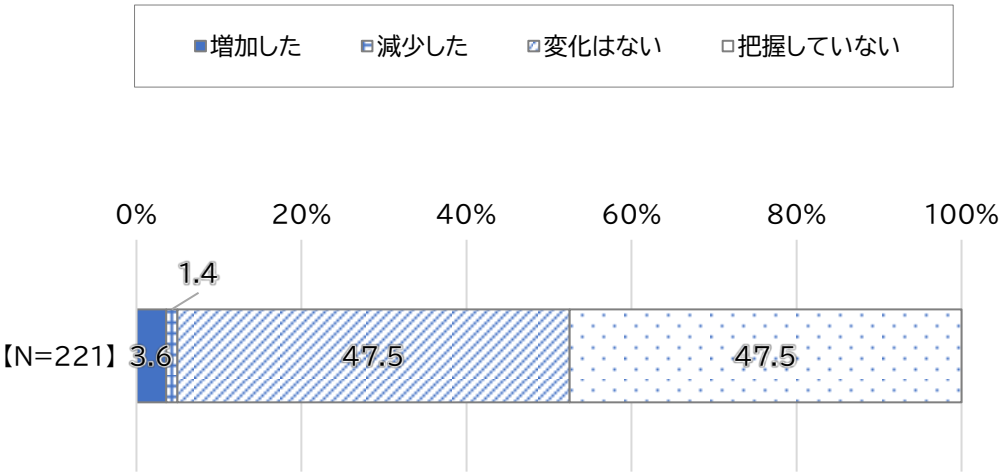

図 6-51 プログラム実施による民間企業からの寄付・寄付講座への影響（単数回答）

(3) 受講生と企業等との関係性

企業等からの受講生派遣について、令和 4 年度中にプログラムに企業等を派遣した企業等の数は 0 社が最多となった(53.5%)。また、令和 4 年度の受講生全員について、企業等からの受講料支援を受けた受講生の人数を質問したところ、0 人が最多(67.2%)となった。その他の支援も含め、企業等から受講生が受けている支援について質問したところ、大学等側では「把握していない」という回答が 71.7%となった。

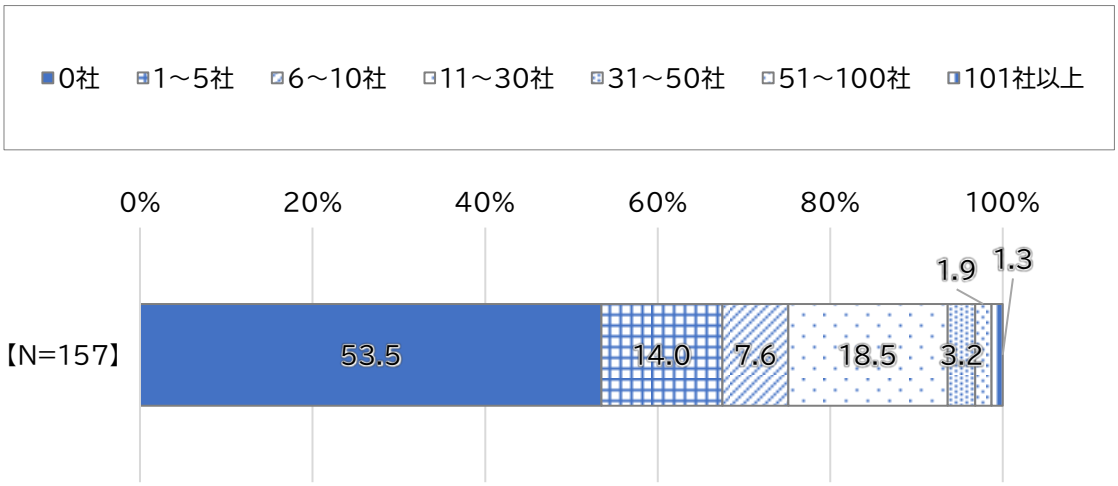

図 6-52 プログラムに受講生を派遣した企業等数(単数回答)

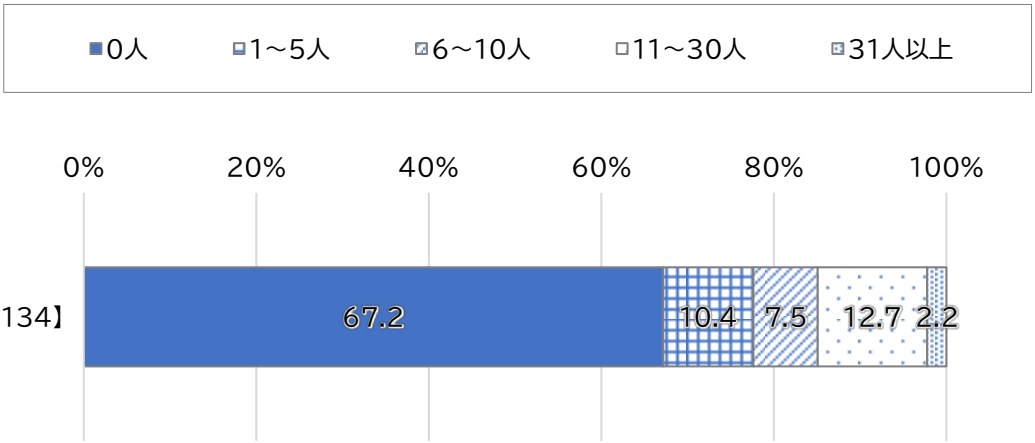

図 6-53 企業からの支援を受けた受講生数(単数回答)

■受講生が所属企業から受けている支援の内容を選択してください。
把握している範囲で回答いただき、把握していない場合は、「把握していない」を選択してください。【N=265】

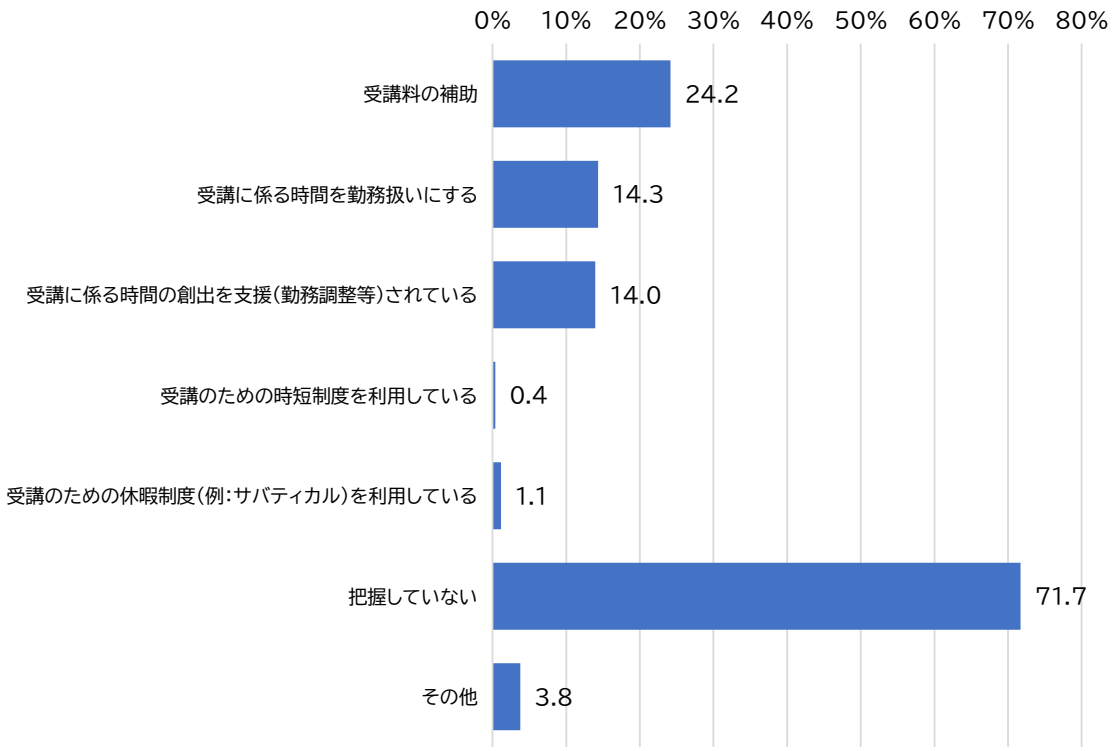

図 6-54 受講生が所属企業から受けている支援(複数回答)

(4) 企業等に対する効果

企業等から受講生派遣されているプログラムは 34.4%となった。派遣を受けているプログラムについて、受講生が帰任後に企業等にどのような効果をもたらしているか事例を把握しているかを質問したところ、20.8%が把握していた。事例について自由記述で回答を求めたところ、14 件の回答があった。

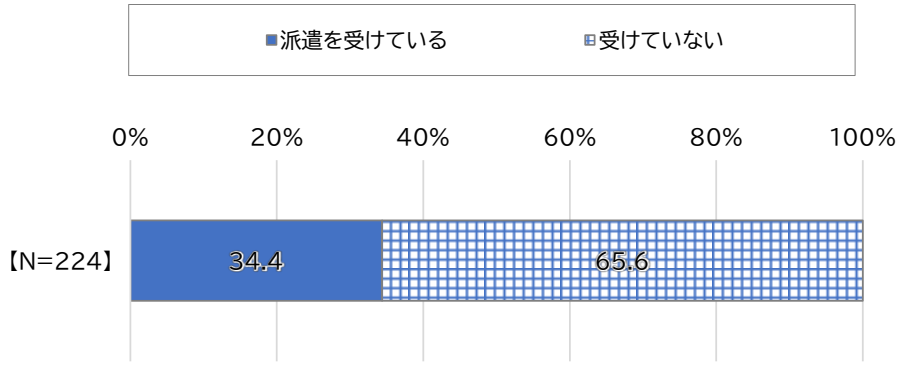

図 6-55 企業からの受講生派遣の受入れ状況(単数回答)

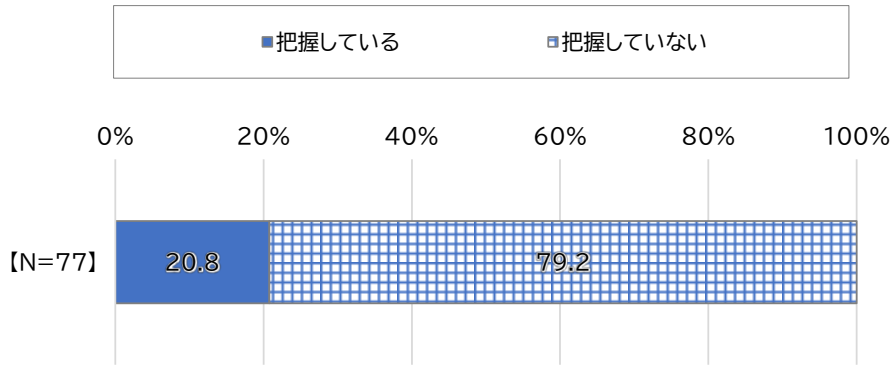

図 6-56 帰任した受講生による新規事業創出・業務効率化の事例の有無(単数回答)

表 6-4 帰任した受講生による新規事業創出・業務効率化の事例(自由回答)

● 新事業の開発
● 新商品の開発
● プログラム等で開発した商品・サービス・企画等の実装
● 受講生企業同士の事業連携
● 業務効率化(アプリ開発、RPA 導入支援、見える化等)
● 社員教育

(5) 企業等との連携

プログラムの実施に当たって、企業等と連携しているかを質問した（企業等と連携したプログラムとしては、例えば、企業等と産学連携でプログラムを開発する、企業等にインターンシップ先を提供してもらう、企業等から講師を派遣してもらうなどを想定した）。

企業等と連携しているプログラムは 67.9%あった。連携内容の内訳は、企業等からの教員派遣が最多で 71.1%、次にプログラム設計に当たっての企業等ヒアリングで 67.8%となった。

企業等との連携についてどのような課題があるかを質問したところ、「特に課題はない」が 57.1%と最多となった。

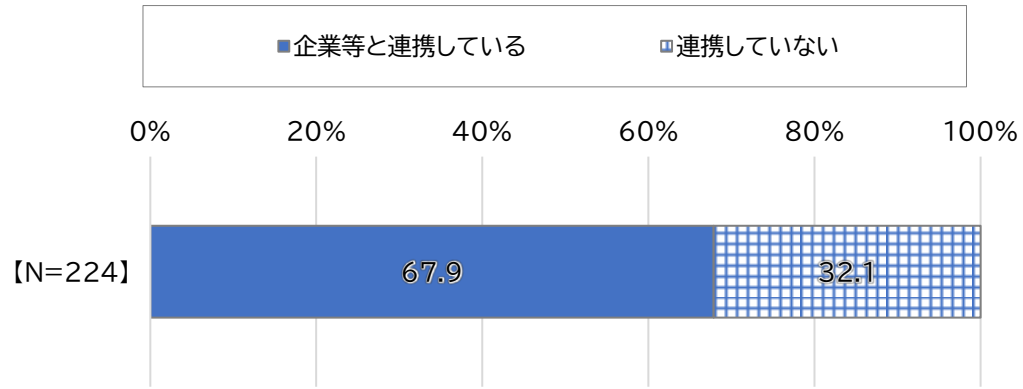

図 6-57 プログラム実施上の企業等連携の有無（単数回答）

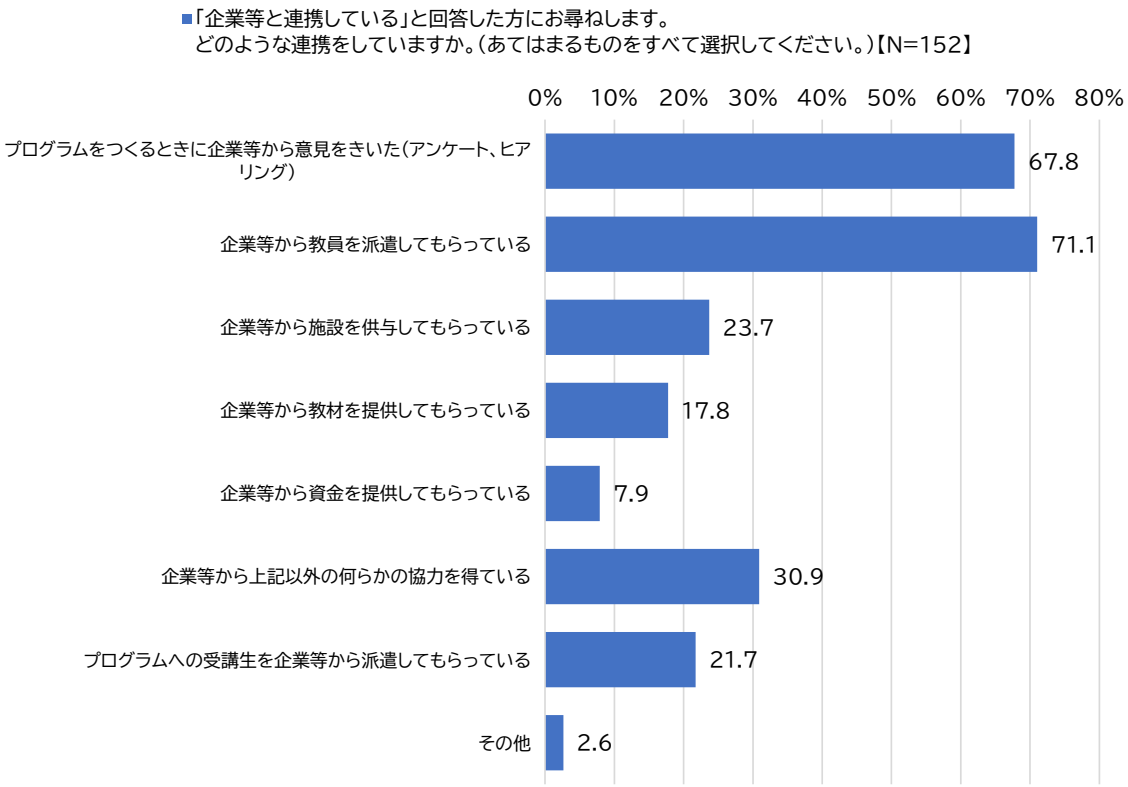

図 6-58 プログラム実施上の企業等連携の内容(複数回答)

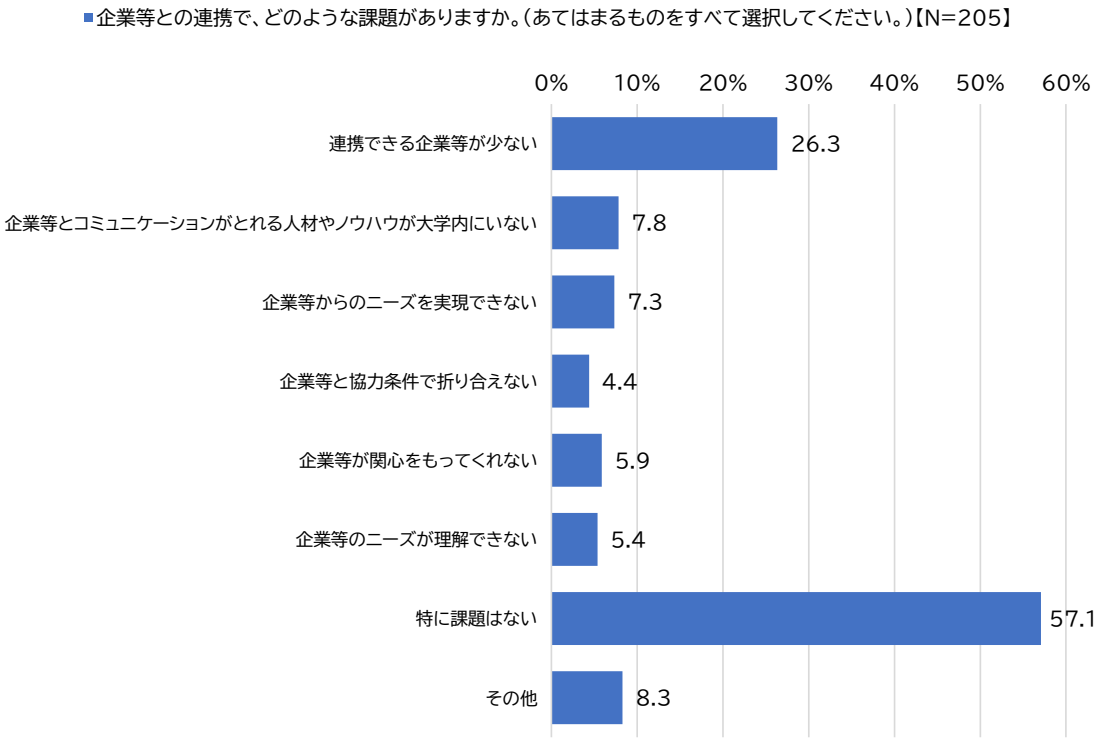

図 6-59 企業等連携上の課題(複数回答)

6.2.7 大学等が感じている効果・成果

大学等がリカレント教育プログラムを提供することで、どのような期待があり、実際にはどのような効果を感じているかを質問した。

期待については、「修了した受講生の活躍」が 68.0%で最多となった。続いて「地元地域の課題解決や貢献」(47.7%)、「学校のブランディングの向上」(41.4%)、「学生(大学院)募集への好影響」(39.2%)となった。

実際の効果については、「修了した受講生の活躍」が55.9%で最多となった。続いて「地元地域の課題解決や貢献」(34.1%)、「学校のブランディングの向上」(33.2%)、「学生(大学院)募集への好影響」(24.1%)となった。

期待と実際の効果の差分を見ると、全体的に実際の効果を実感している割合が低くなっていた。「特に効果を実感していない」という回答も 12.3%存在した。

なお、実際の効果について自由記述で回答してもらった結果を以下に示す(引用者により編集)。

プログラム提供による成果・効果を高めるための工夫についても自由記述で回答してもらった。主な回答を以下に示す(引用者により編集)。

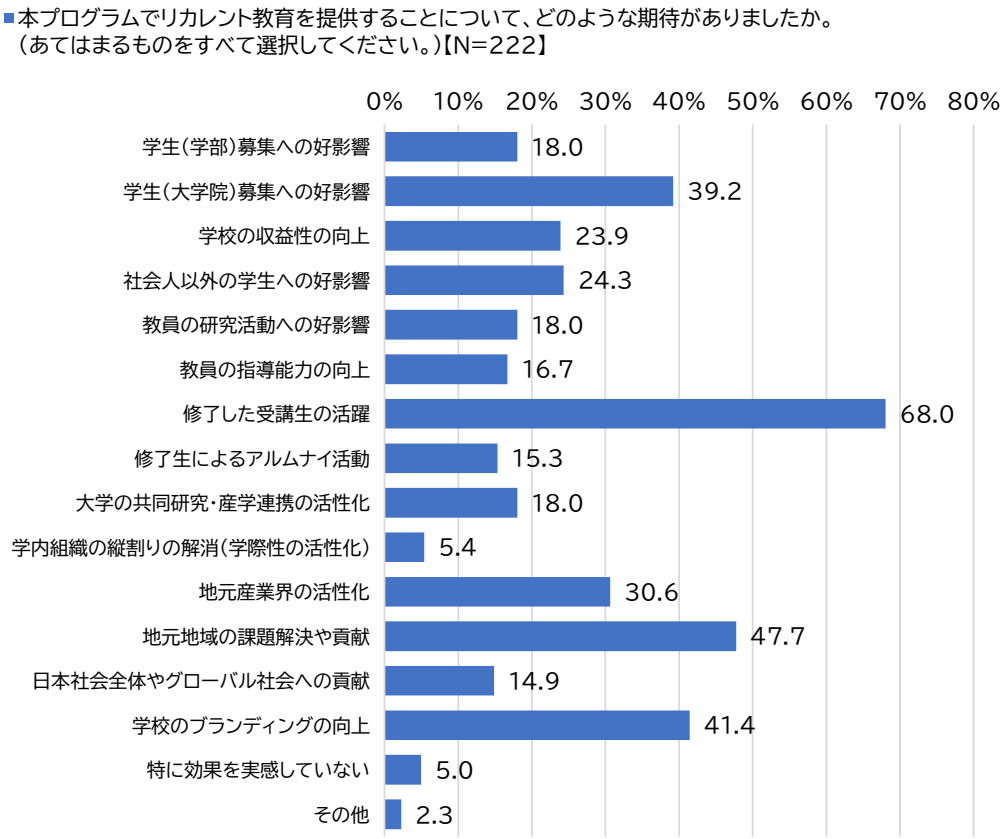

図 6-60 リカレント教育提供への期待(複数回答)

■本プログラムでリカレント教育を提供することで、実際にどのような効果が得られましたか。
（あてはまるものをすべて選択してください。）【N=220】

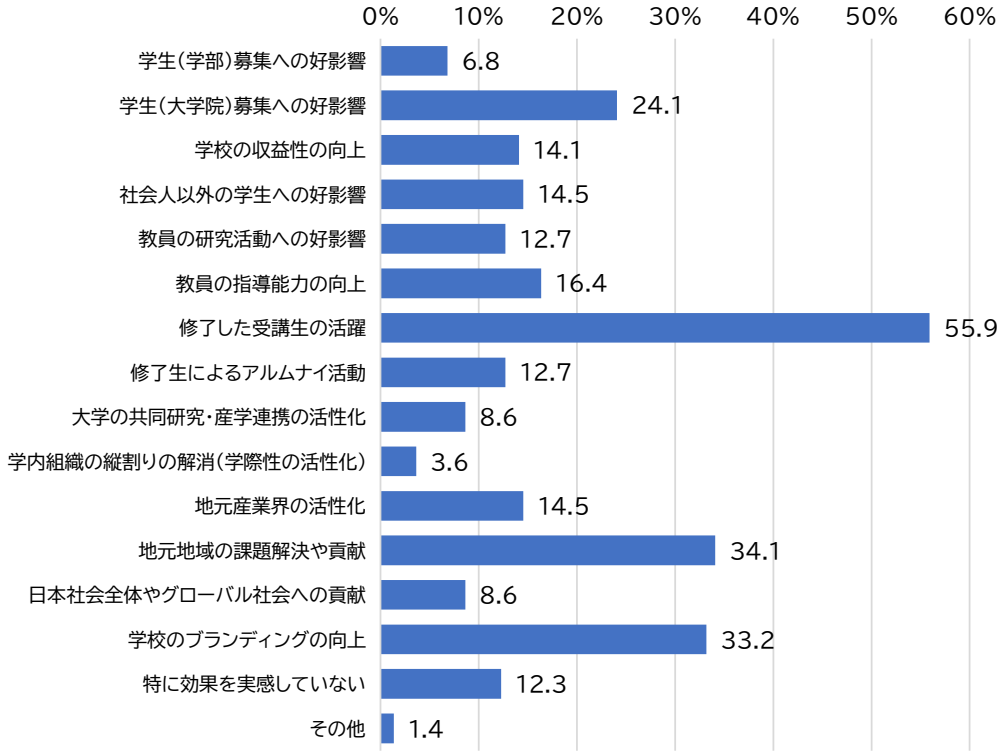

図 6-61 リカレント教育提供によって得られた効果（複数回答）

表 6-5 リカレント教育提供によって得られた効果（自由回答）

- 大学のブランドイメージや社会的認知度の向上、メディアからの注目
- 受講生の活躍、受講生の活躍による当該専門職や技術者の社会的地位の向上
- プログラム修了生の学部・大学院・ビジネススクールへの入学・入院
- 帰任後の企業等での業務効率化、専門的な業務の質向上
- 復職
- 人手不足分野の課題解消
- 社会人学生割合の向上によって、補助金事業の採択につながった
- 地域社会や地元企業の課題解消や貢献
- 新商品や研究開発の創出
- 起業家の輩出、副業の開始
- 受講生同士のネットワーク構築
- 学生との交流機会の創出、学生への教育効果
- 専門的な資格や免許の取得
- 指導教員の研究業績の向上
- 業界団体との関係強化
- リカレント教育プログラム運営のノウハウの蓄積
- 修了生と企業等との関係創出
- 新規事業の創出
- 女性の活躍推進、女性の経営者育成
- 大学等での新しいプログラムや講座の立ち上げ
- 産学連携の共同研究の増加
- 地域企業の IT 化、DX の推進
- 教員の指導力向上

表 6-6 プログラム提供による成果・効果を高めるための工夫（自由回答）

- シンポジウムやフォーラム等でアピール
- 受講生ヒアリングを行い、きめ細かにサポート
- コースワークを主体としたプログラムにし、カリキュラムの体系性を確保
- 職員が教員間の調整を実施
- 職員が受講生とコミュニケーション
- 開講日時の工夫
- 安価な受講料
- 実習、視察等のプログラムを導入
- ハイレベルな講師陣の配置
- 教育効果に着目した授業設計
- 学習支援（アドバイザー、チューター、ティーチングアシスタント等の配置、オフィスアワーの設定）
- 復職に向けたサポート
- 就職先マッチング支援
- 関連業界への広報
- 実務家教員を活用した実践的な学び
- 企業等へ営業
- 大学等施設の開放
- 修了後の自主的な勉強会
- 複数の研究科による連携
- 受講生選定に当たっての応募動機の確認
- 教育訓練給付制度の活用
- 企業等からの意見をプログラムに反映
- 仕事と両立するための仕組み
- 大学ならではの特色をアピール
- グループディスカッション、演習課題やレポート等のアウトプット重視のプログラム設計
- 選択制のプログラムを多数用意し、受講生の目的・課題に応じた選択を可能にした
- 修了生に向けた学習コンテンツの提供
- アルムナイネットワークの構築
- 教材の改訂
- 授業ごとの評価を講師・受講生と共有
- 少人数教育
- 遠隔指導
- 業界団体が参加する委員会を設置し、プログラムを改善
- マーケティング手法を使った募集活用
- 成果をアピールする受講生募集
- 専門家にマーケティングを依頼
- 修了生を講師として活用
- 授業成果の発表会
- 個別最適化されたプログラムを検討
- プログラム修了後の継続学習の促進
- ビジネススクールとの連携
- 合宿型の研修の導入
- 外部委員からなるアドバイザリーボードの設置
- 多様な教員の起用
- 受講生同士の協働的な学びの支援
- 障害のある受講生に対する情報保障
- 業界団体を通じた受講生募集
- 他県へのサテライト教室の設置
- 国の認定のアピール
- ルーブリックを作成し、到達目標を提示
- オンライン、オンデマンドの活用
- 専門職としての資格取得の支援

6.2.8 大学等が感じている課題

大学等がプログラムを提供するうえで感じている課題は、「プログラムの営業・広報・受講生募集」が最多で 67.6%であった。次に「事務局の負担」が多く、54.3%となった。

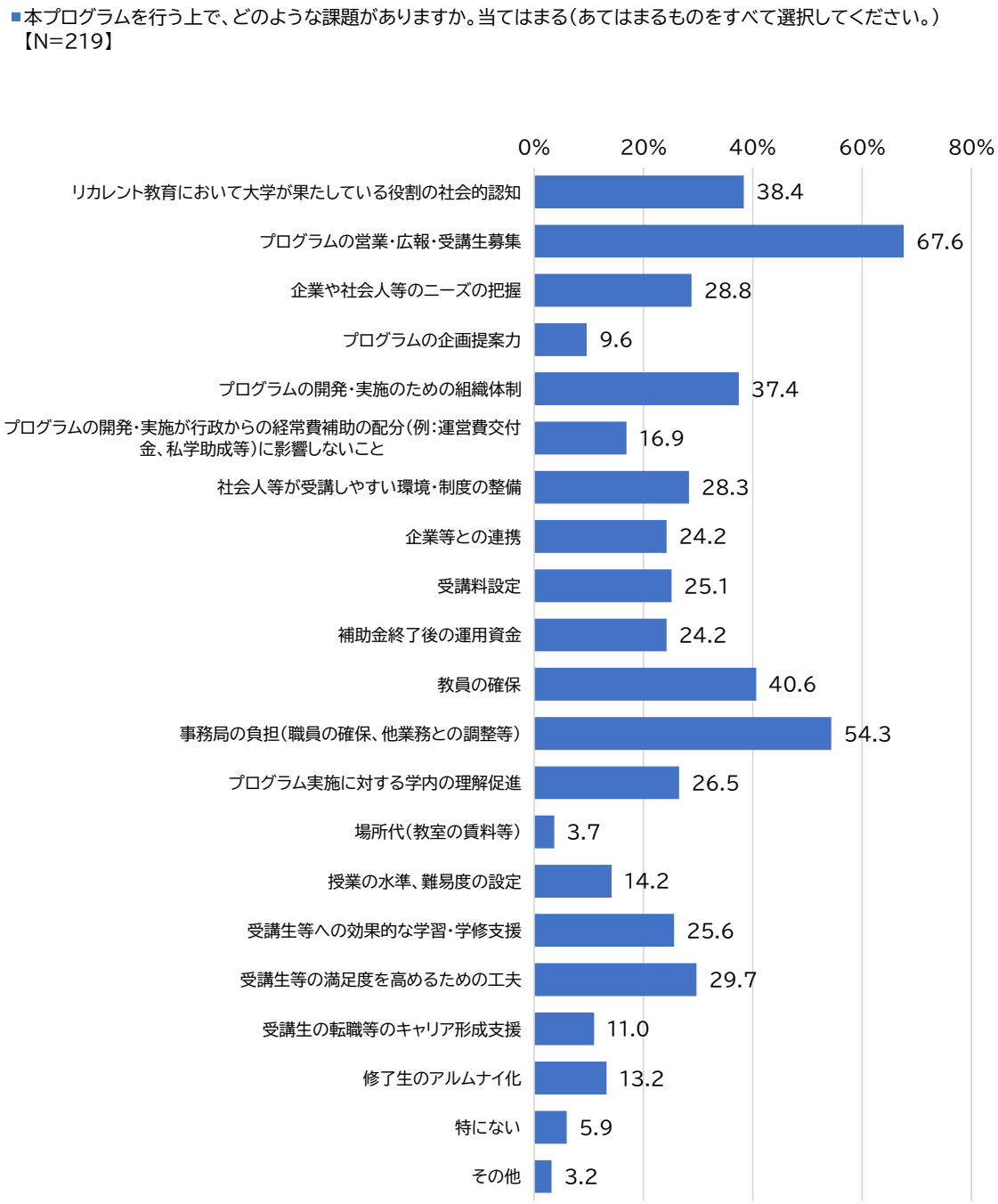

図 6-62 プログラム実施上の課題（複数回答）

6.2.9 大学等のリカレント教育推進に係る意見

最後に、大学等のリカレント教育推進について自由記述で回答してもらった。主な意見は以下のとおりである(引用者において編集)。

表 6-7 大学等におけるリカレント教育の推進に関する意見(自由回答)

- 新たなプログラム開発には経費がかかり、受講料を値上げすると受講生が減ってしまう。行政からの継続的な補助が必要である。
- 単年度ではなく複数年継続する補助が必要。
- 受講生が帰任した後、処遇が改善されるようになればよい。
- 個人向けと企業向けでは必要な支援が違う。前者では補助や受講生への経済的支援の簡素化が求められる。後者では企業と大学のマッチング支援が必要。
- 大学院進学希望者に対して、履修証明プログラムで準備してもらうなどの工夫が有効ではないか。
- 教育訓練給付の手続き簡素化が必要。
- 大学、企業、社会においてリカレント教育の重要性がまだ理解されていない。国からの機運醸成に期待したい。
- 民間事業者等との競争となっている。日本のリカレント教育の戦略を検討する必要がある。
- 成果が出ているプログラムを顕彰するなど、プログラム提供側のモチベーション向上方策が必要。
- 教員や事務局の負担を減らす取組の事例を知りたい。
- 無償のプログラムがあるために、有償のプログラムが受講生を集めにくい。国が支援するプログラムが無償であることには課題を感じる。
- 国の事業に採択されることで、大学内の説明がしやすくなる。

6.3 本事業で実施した大学等アンケート調査の調査結果（クロス集計、民間事業者との比較）

6.3.1 クロス集計

リカレント教育プログラムのアウトプットやアウトカム（成果）と大学等の取組の関係について、本事業で実施した大学等アンケート調査のクロス集計と回帰分析を行う。ここではアウトプットと取組の関係を確認したクロス集計結果を掲載する。

なお、アウトカム（受講生に対する効果、大学等に対する効果）については、7.1.4 (2)において回帰的に分析したため、こちらでは掲載しない。企業等に対する効果は、回答数が少ないため分析対象外としている。

(1) プログラムの提供方法と受講生数の変化

プログラムのアウトプットとして、受講生数（実際に受講した者。プログラムの規模）に着目した。大学側のプログラム提供方法によって、実際の受講生数がどのように変化しているかを確認した。回答者の負担軽減のため、受講生数の回答は任意としたため、受講生数が把握できない（無回答）プログラムも一定数ある。

1) 受講方法と受講生数（オンラインによるプログラムの規模の変化）

受講方法と受講生数をクロスし、受講方法によって受講生規模に違いがあるかを確認した。無回答が多いが、オンラインを導入しても受講生の規模は大きく変化していない。オンラインを導入することが、プログラムの規模を拡大することにつながっているわけではないことがわかる。

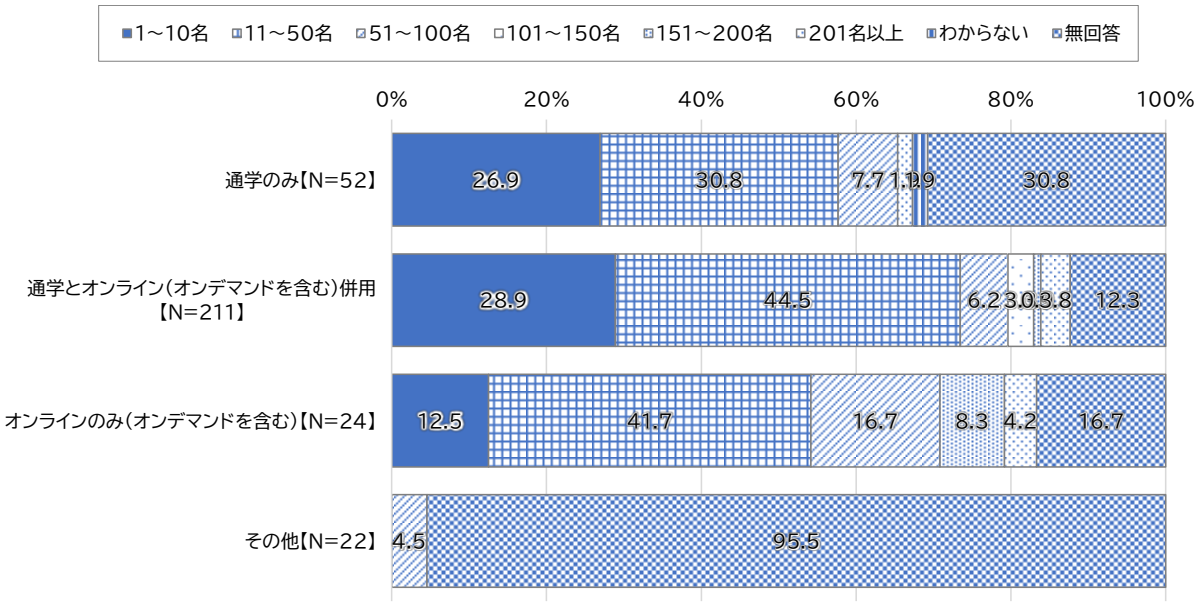

図 6-63 受講方法×受講生数

2) 授業形態と受講生数(授業形態によるプログラムの規模の変化)

プログラムの授業形態(複数回答)と受講生数の関係を見てみると、実習・インターンシップがあることで極端に受講生数が少ないわけではないことがわかる。

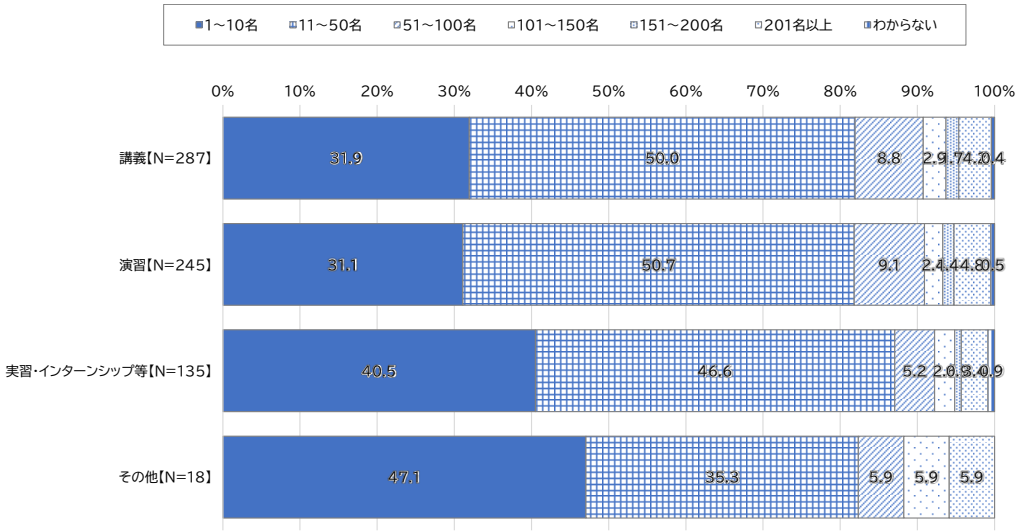

図 6-64 授業形態×受講生数

3）受講期間と受講生数（受講期間の長短によるプログラムの規模の変化）

プログラムの期間と受講生数については、プログラムの長さが長くなることで、プログラムの規模が小さくなっていく傾向が見られた。ただし、このデータについても、無回答が一定数存在している。

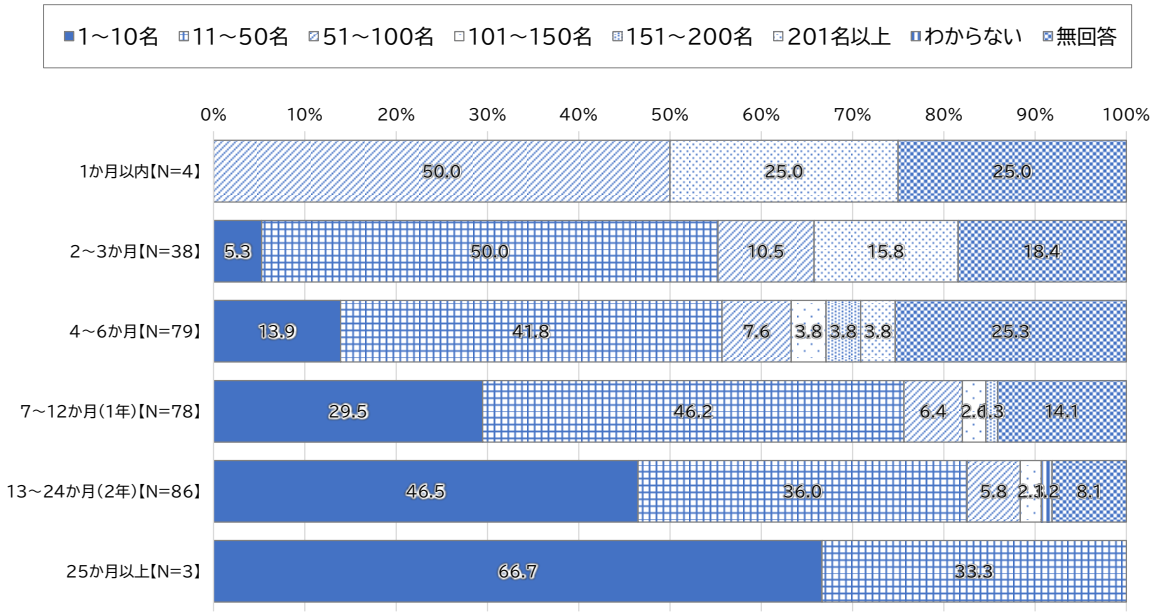

図 6-65 受講期間×受講生数

4）受講費用への補助と受講生数（費用補助があることによるプログラムの規模の変化）

教育訓練給付等の補助があることで、受講生数に変化があるかを確認した。無回答が一定数あるため実態を十分に把握することはできないが、費用補助があってもプログラムの規模に変化はない可能性が高い。

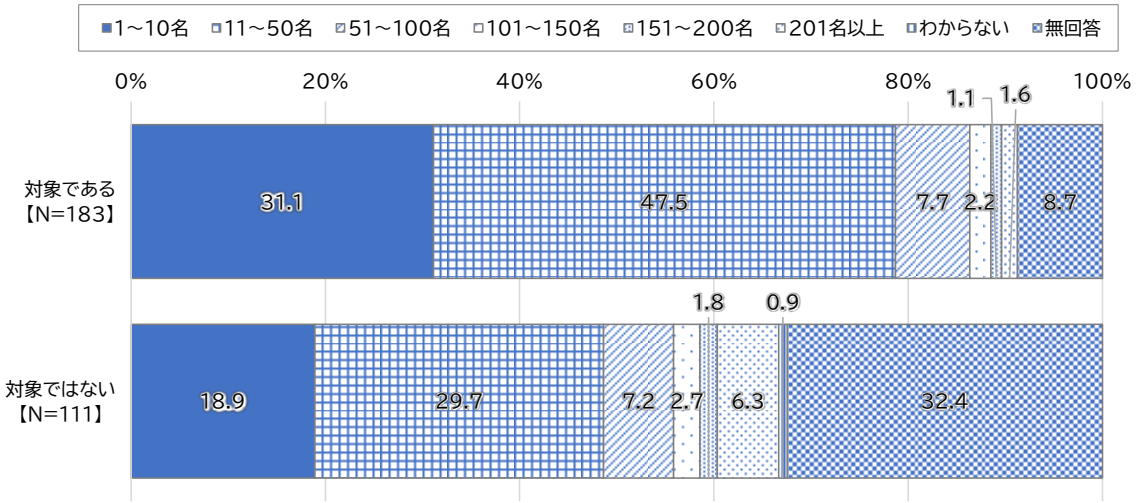

図 6-66 受講費用への補助×受講生数

5) 企業等連携の有無と受講生数（企業等連携によるプログラムの規模の変化）

プログラムの実施に当たって、企業等と連携している（企業等と産学連携でプログラムを開発する、企業等にインターンシップ先を提供してもらう、企業等から講師を派遣してもらう　等）かどうかが受講生の規模に関係しているかを確認した。企業等連携の有無とプログラムの規模の間には特筆すべき関係は見られなかった。

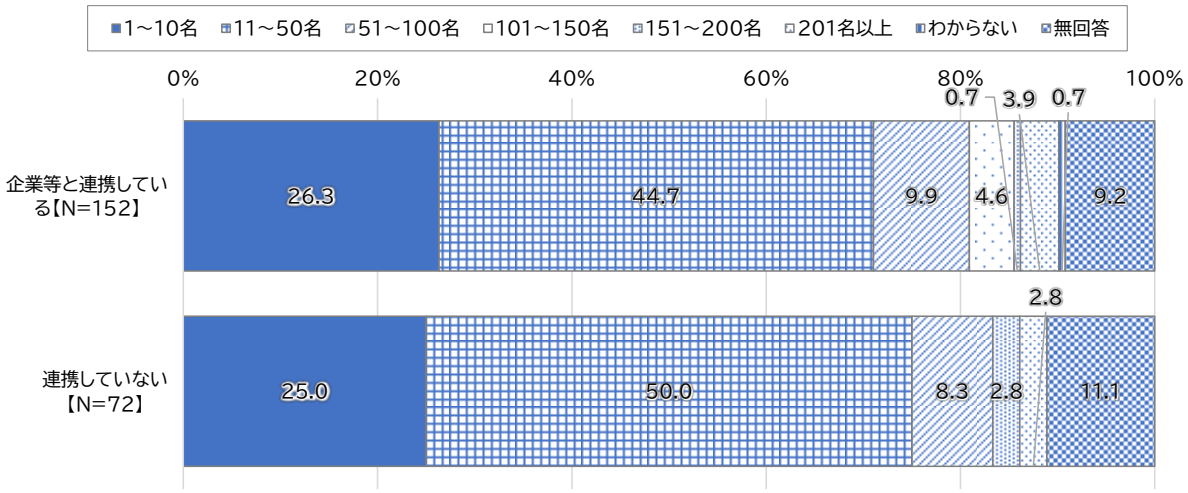

図　6-67 企業等連携×受講生数

6) 開講日時と受講生数（開講日時の工夫によるプログラムの規模の変化）

開講日時が土日やオンデマンド・オンライン等になると、受講生数がやや増加傾向となる。

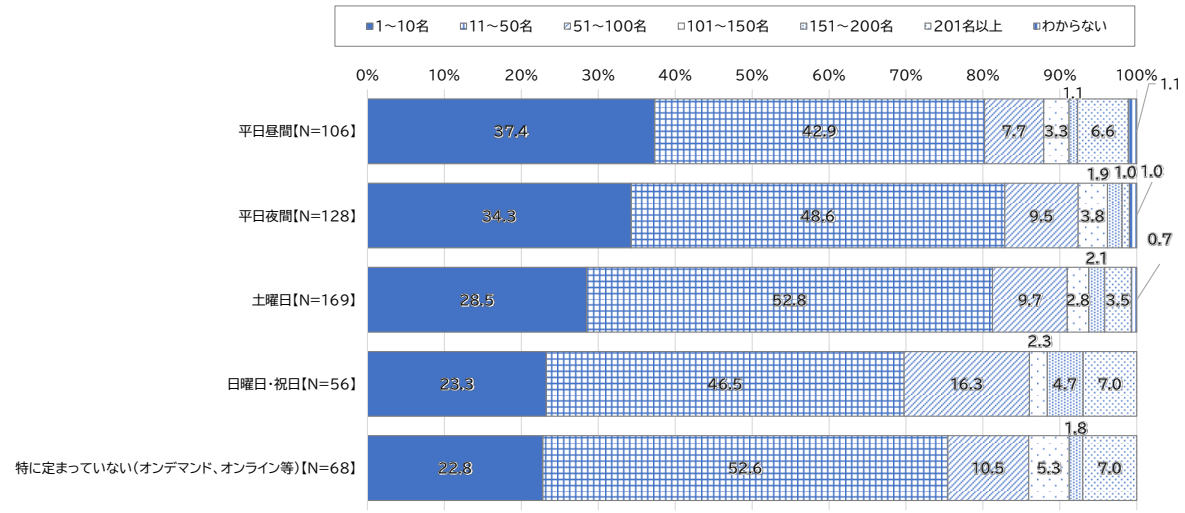

図　6-68 開講日時×受講生数

7）財源と受講生数（外部からの財政補助によるプログラムの規模の変化）

プログラム運営の財源（複数回答）と受講生数の関係をみたところ、授業料収入や大学等の運営費よりも学外からの補助金がある方がプログラムの規模が大きくなっている。

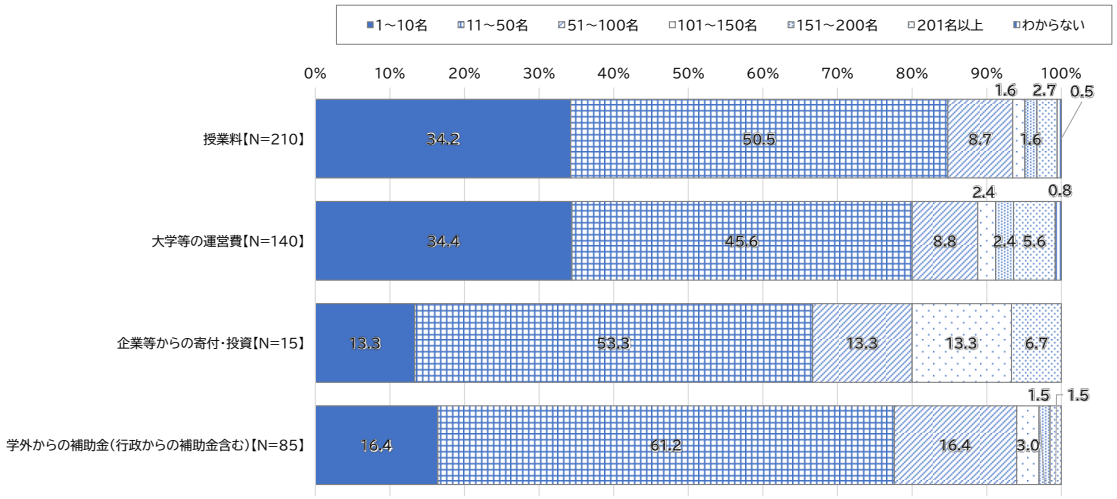

図 6-69 財源×受講生数

(2) プログラムの提供方法と充足率の変化

プログラムのアウトプットとして、次に定員充足率に注目した。大学側のプログラム提供方法によって、充足率がどのように変化しているかを確認した。回答者の負担軽減のため、受講生数の回答は任意としたため、受講生数が把握できない（無回答）プログラムも一定数ある。

1）受講方法と充足率（オンラインによる充足率の変化）

受講方法によって充足率に違いがあるかを確認した。無回答が多いが、オンラインを導入することで充足率がよくなる可能性がある。

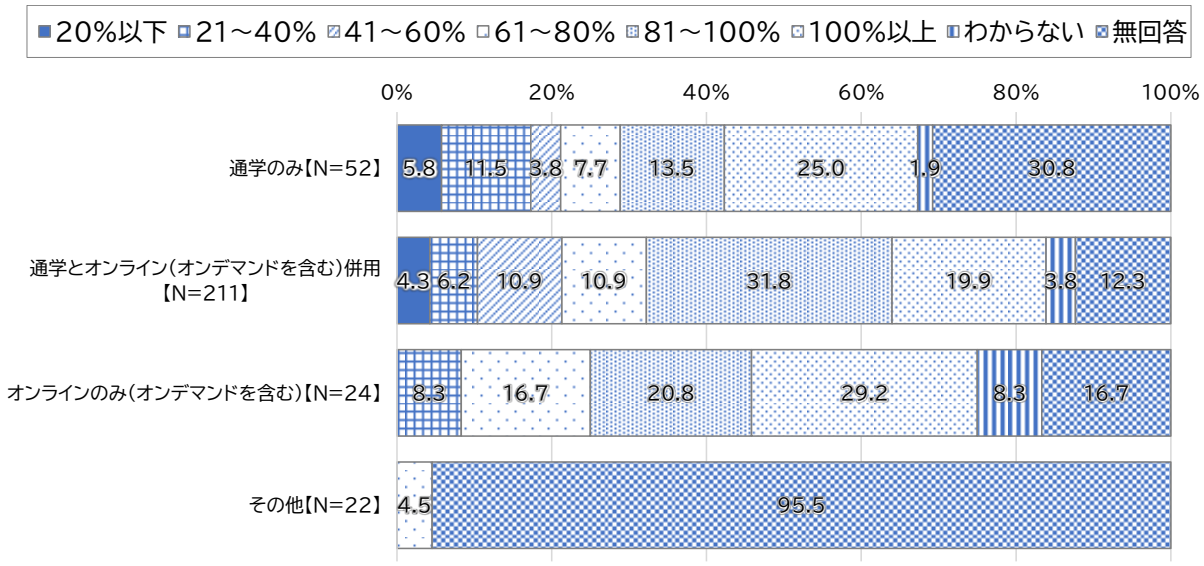

図 6-70 受講方法×充足率

2）授業形態と充足率（授業形態による充足率の変化）

プログラムの授業形態（複数回答）と充足率の関係を見ると、特に指摘すべき関係はみられなかった。

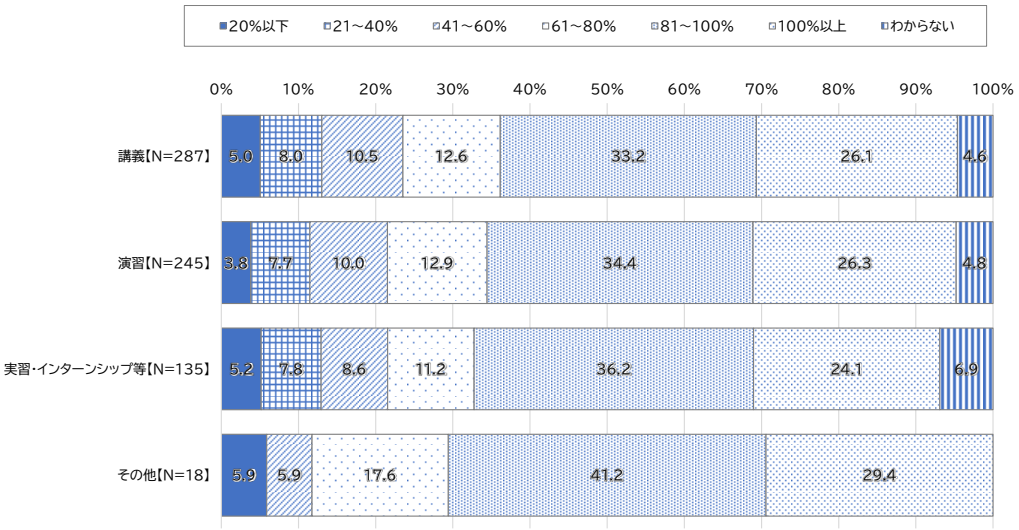

図 6-71 授業形態×充足率

3）受講期間と充足率（受講期間の長短による充足率の変化）

プログラムの期間と充足率について、2 年以上は修士課程である可能性があるため、定員についての考え方が違う可能性がある。その上で、1 年よりも短いプログラムについて見ると、期間が長くなると、80%以下の充足率が多くなっている。

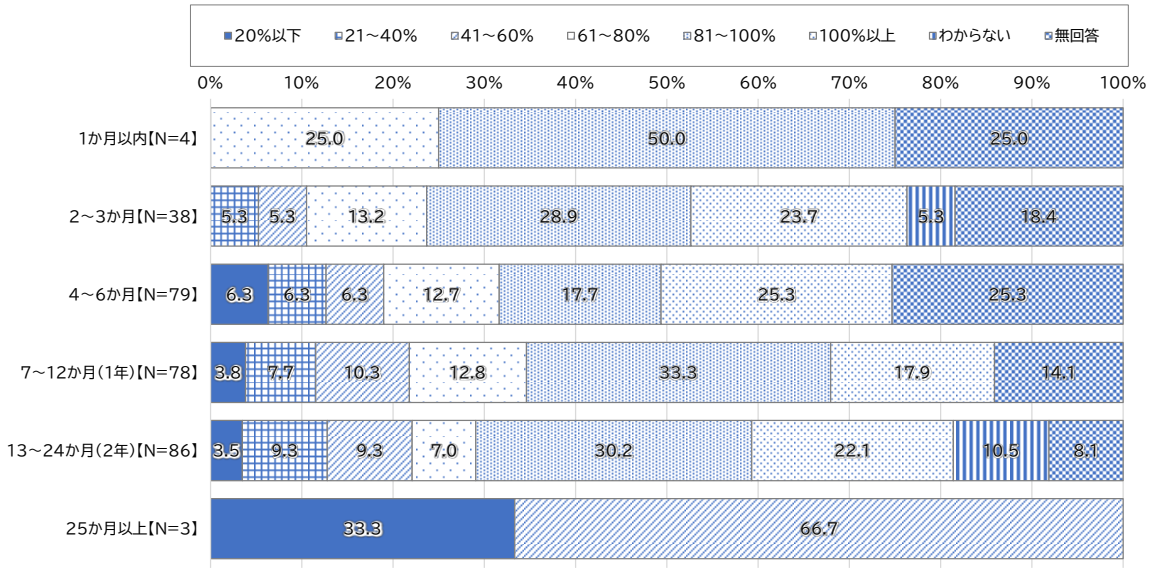

図 6-72 受講期間×充足率

4) 受講費用への補助と充足率（費用補助があることによる充足率の変化）

教育訓練給付等の補助があることで、充足率に変化があるかを確認した。無回答が一定数あるため実態を十分に把握することはできないが、費用補助がある方が定員充足率がよい可能性がある。

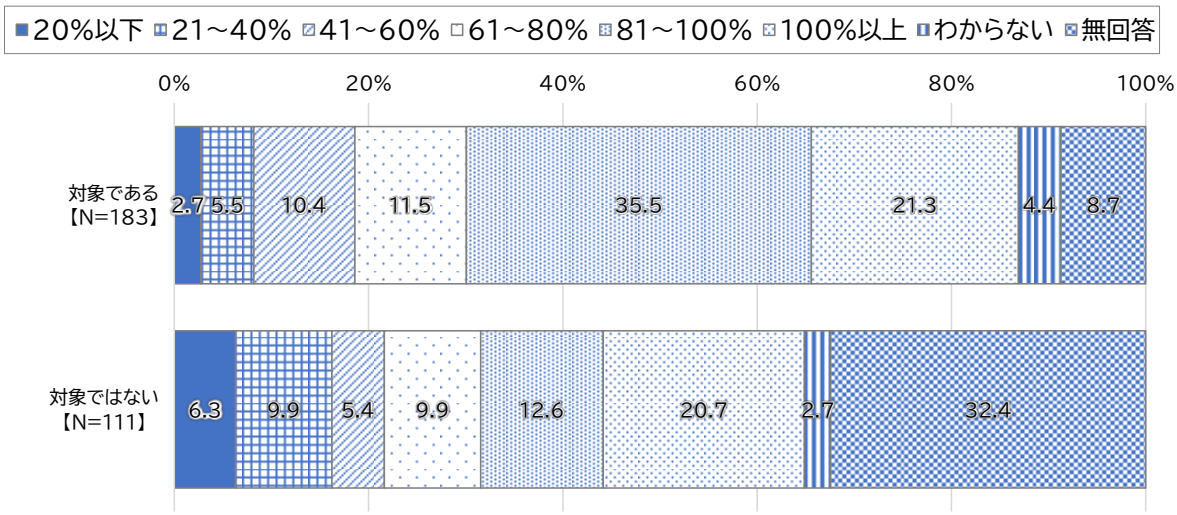

図 6-73 受講費用への補助×充足率

5) 企業等連携の有無と充足率（企業等連携による充足率の変化）

プログラムの実施に当たって、企業等と連携している（企業等と産学連携でプログラムを開発する、企業等にインターンシップ先を提供してもらう、企業等から講師を派遣してもらう　等）かどうかが充足率に関係しているかを確認した。企業等連携していることは、充足率とあまり関係はみられなかった。

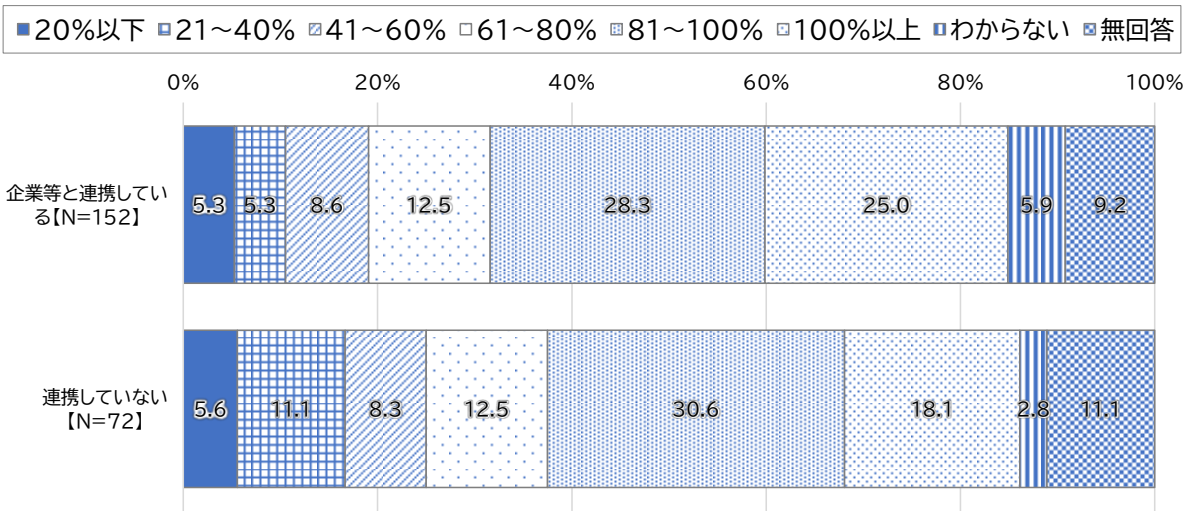

図 6-74 企業等連携の有無×充足率

6）開講日時と充足率（開講日時の工夫による充足率の変化）

開講日時と充足率の関係を確認したが、顕著な傾向は見られなかった。

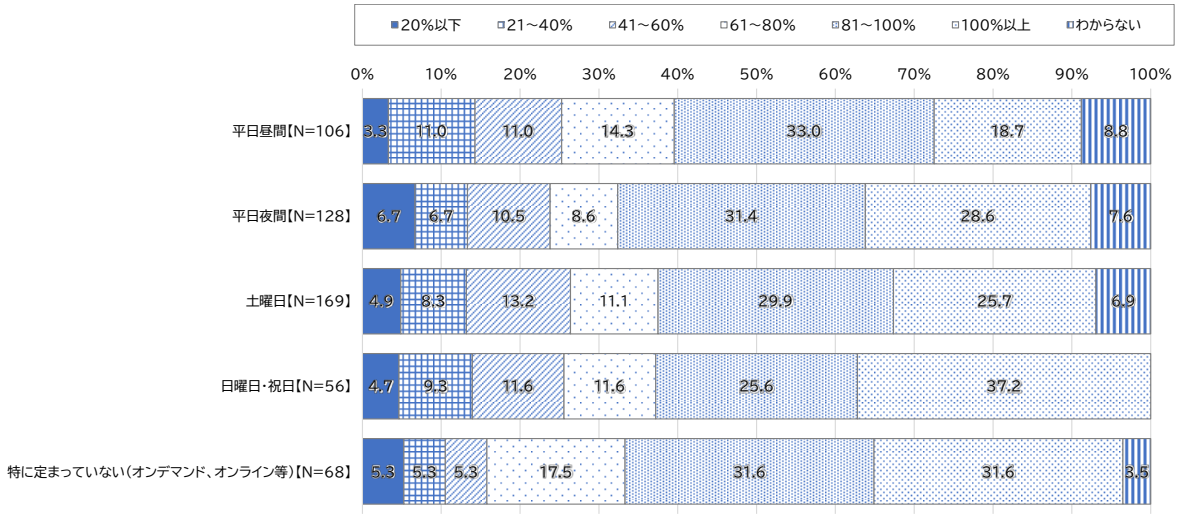

図 6-75 開講日時×充足率

7）財源と充足率（外部からの財政補助による充足率の変化）

プログラム運営の財源（複数回答）と充足率の関係を確認したが、顕著な傾向は見られなかった。

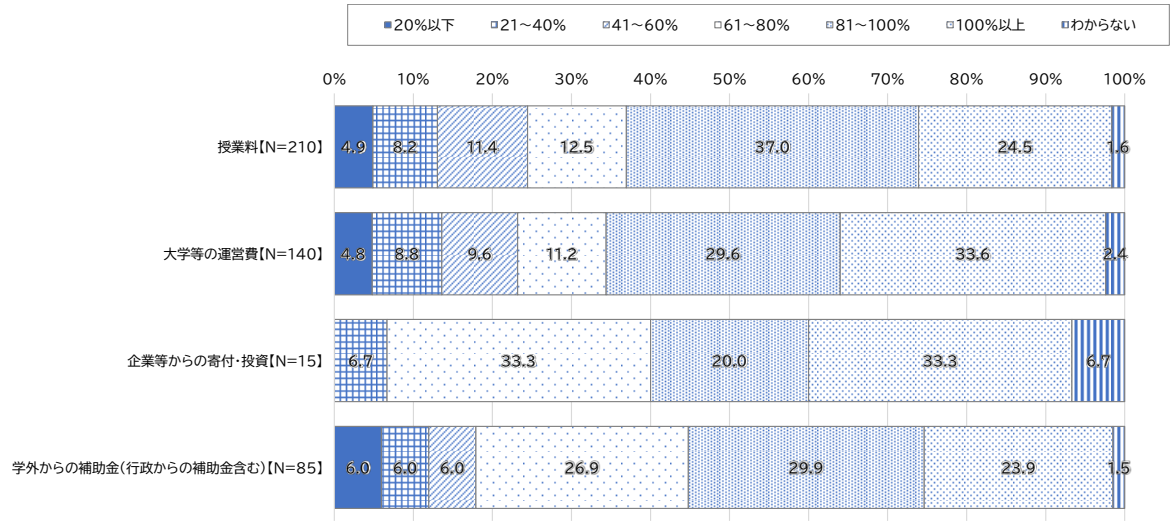

図 6-76 財源×充足率

6.3.2 民間事業者との比較

国からの委託事業等を受託・運営している民間事業者について、一部の回答を掲載する。

(1) 回答機関の基礎情報

今回の回答者の内訳としては、第四次産業革命スキル習得講座が 60.6%で最多となった。

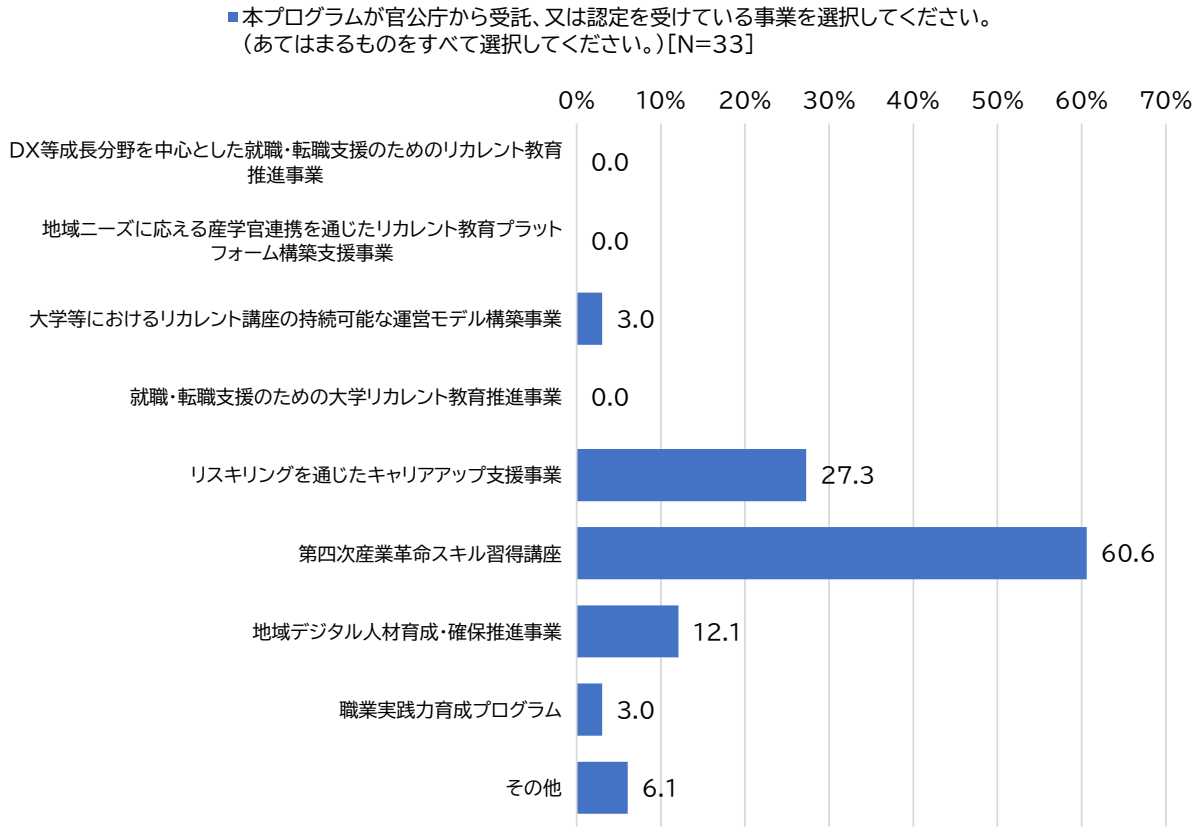

図 6-77 プログラムが受けている官公庁受託・認定事業（複数回答）

(2) プログラムの基礎情報(育成能力等、開講状況、財源)

プログラムが育成対象としている能力・スキル・知識等を質問したところ、「IT・デジタルリテラシー・スキル」が最多で 69.7%、次に「統計・AI／データサイエンス」42.4%、「問題設定力・問題解決力」39.4%となった。今回の調査対象である大学等の場合とは異なる構成となった。

プログラムの開講の状況については、「平日昼間」が最多で 50.0%となった。次に「土曜日」46.9%が続いた。

プログラムの授業形態は講義が 84.8%で最多となり、大学等と同じであるが、大学等では実習・インターンシップ等が 46.1%だったのに対して、民間事業者は 18.2%に留まった。

プログラムを修了するまでにかかる期間は大学と比べると短期間であることが特徴であった。

受講料については、51～100 万円が最多(33.3%)であった。大学等に比べると受講料の幅が大きくなかった。

プログラムの財源は、授業料が 85.7%で最多となった。

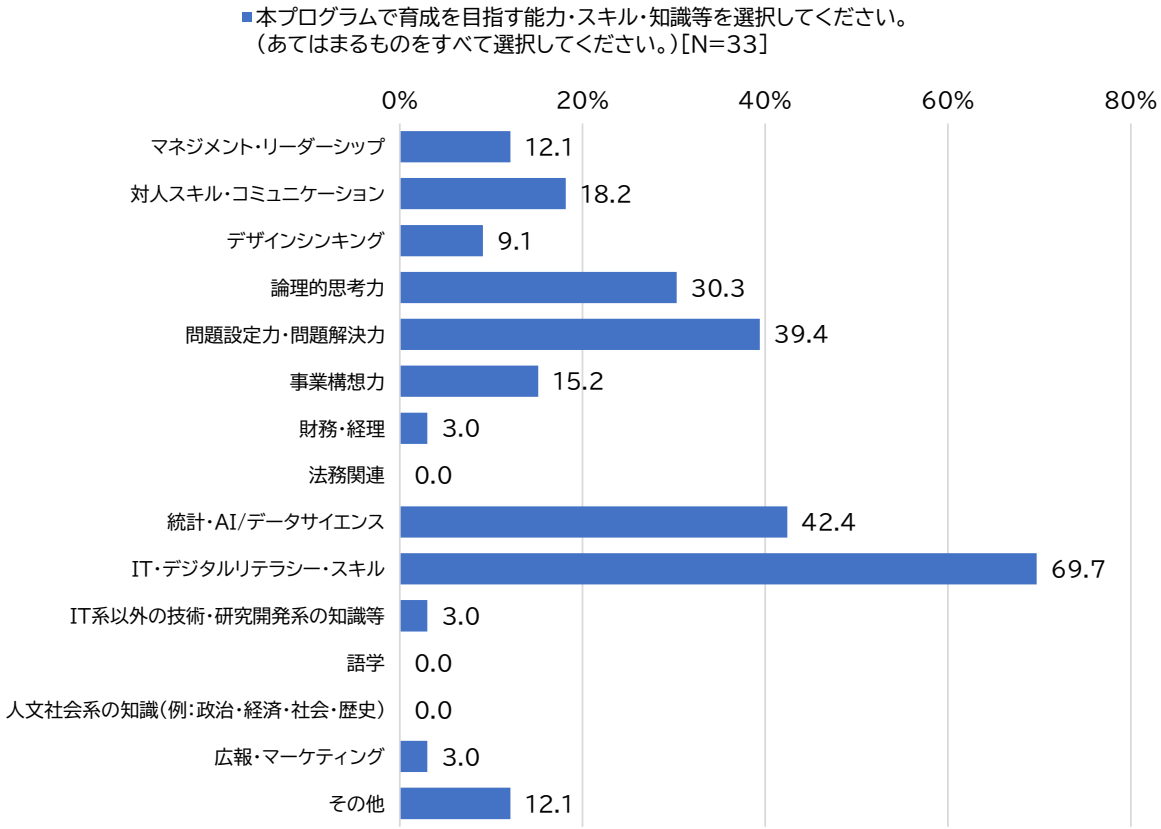

図 6-78 プログラムで育成を目指す能力・スキル・知識等(複数回答)

■本プログラムの主な開講時間を選択してください。
※開講時間が複数あり、実施時間が同程度であれば、複数選択してください。
例：授業の実施時間が、平日夜間と土曜日が同程度の場合、「平日夜間」「土曜日」を選択[N=32]

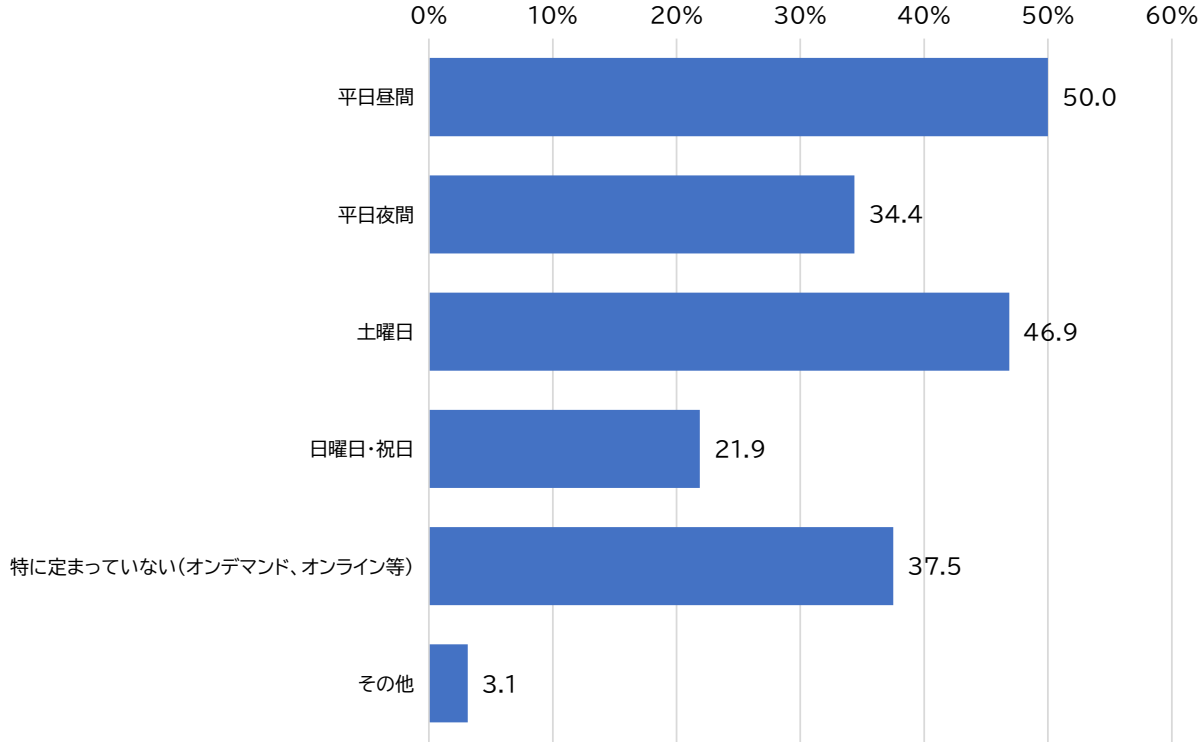

図 6-79 開講日時（複数回答）

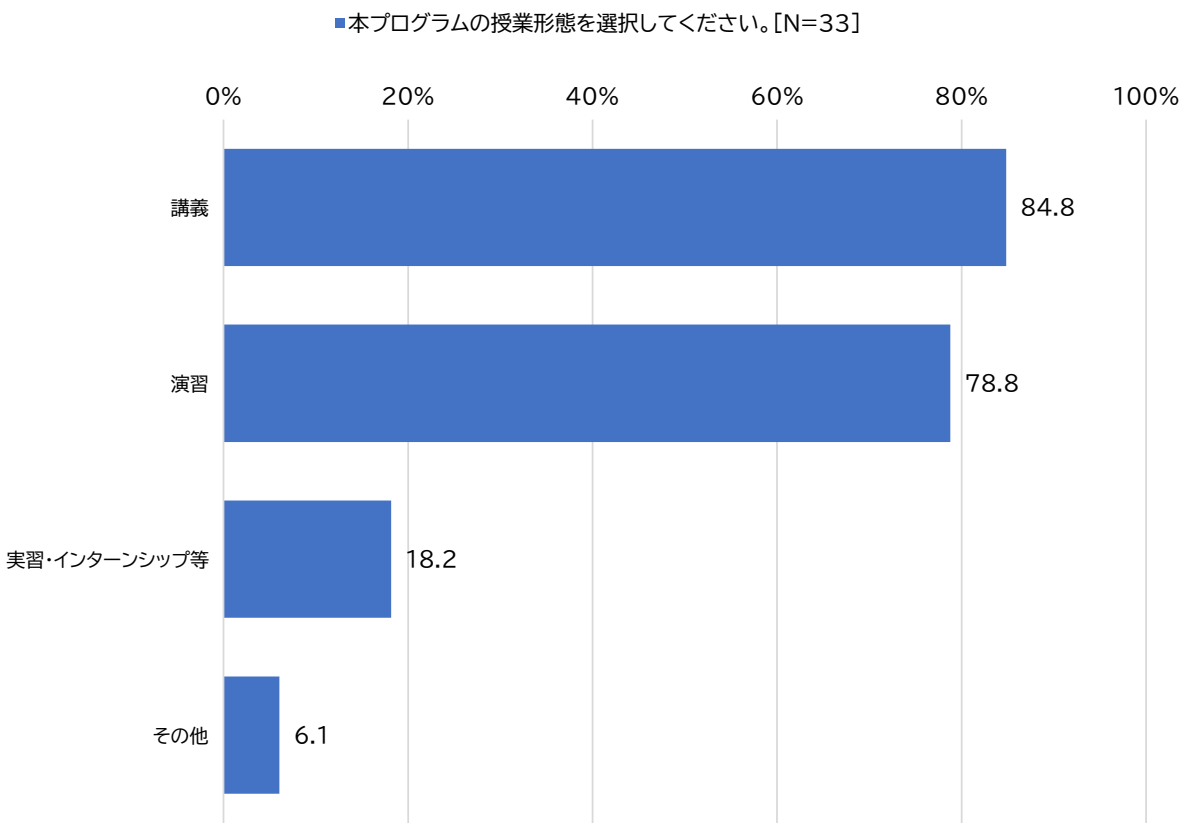

図 6-80 授業形態（複数回答）

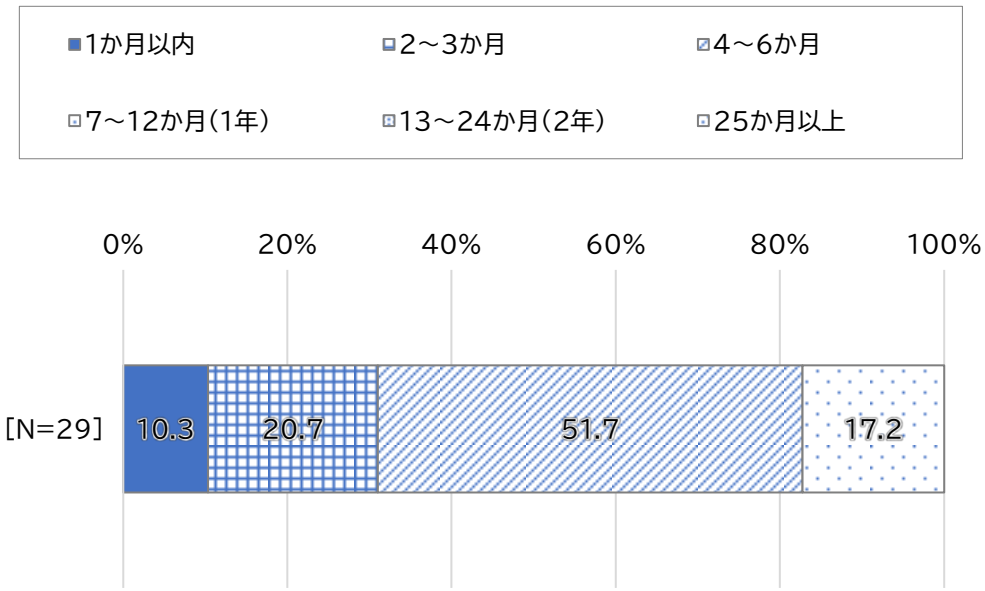

図 6-81 修了までに必要な受講期間（単数回答）

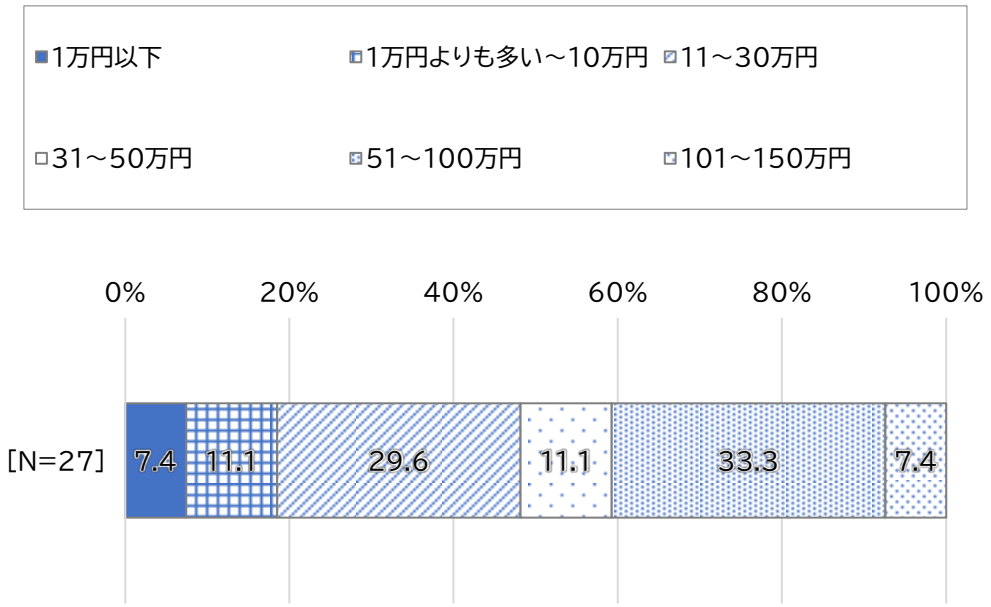

図 6-82 受講生が負担する費用（単数回答）

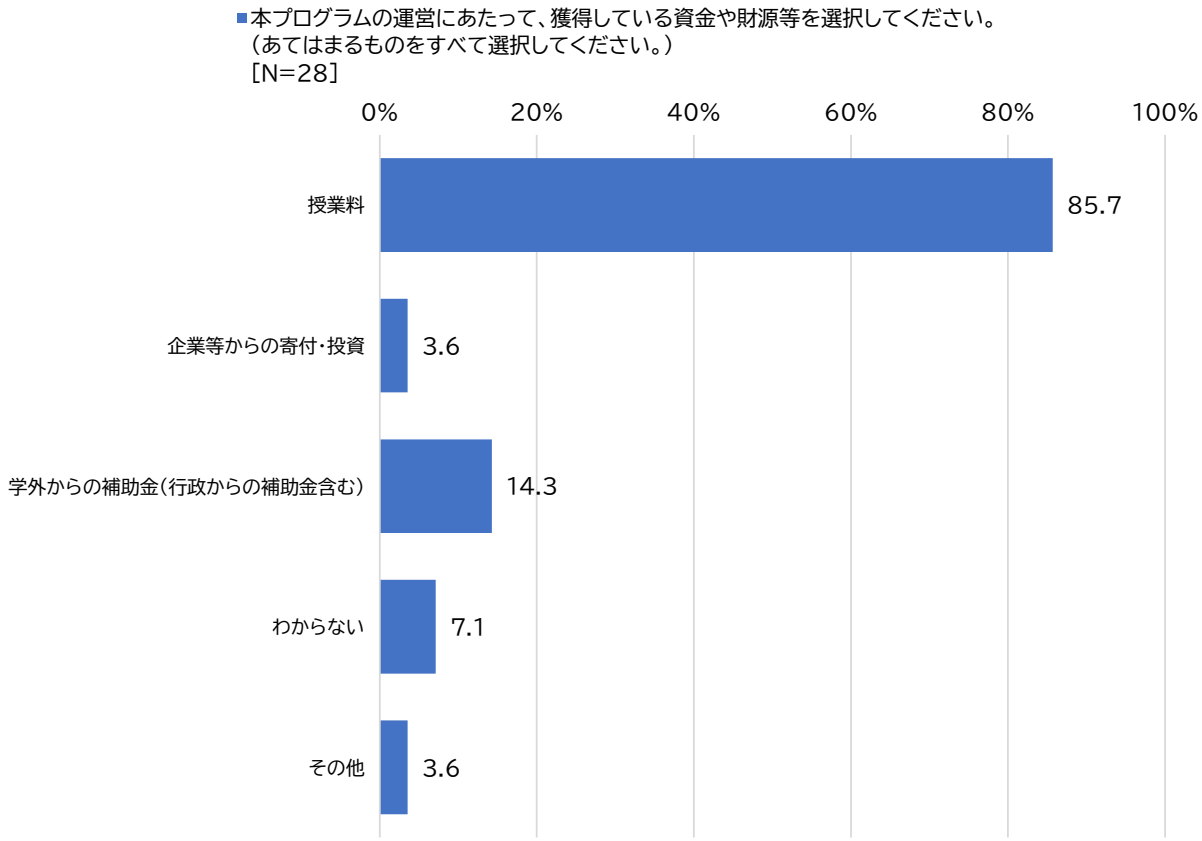

図 6-83 プログラム運営の財源等（複数回答）

(3) 社会人等によるプログラムの活用（受講生の状況、社会人受講生向けの取組、受講生への支援、受講目的、受講生への効果）

令和 4 年度の受講生の在籍状況は、11～50 名が最多となっている点は大学等と同じであったが、それ以上の人数帯のプログラムの割合が多かった。

社会人受講生向けの工夫としては、「受講形態を工夫している」が最多で 82.8%となり、大学等と同様だった。なお、「学びを継続させるための支援を設けている」は 31.0%となり、割合だけみれば大学等の 19.0%よりも多かった（ただし回答数に大きな差がある）。

また、令和 4 年度の受講生全員について、企業等から受講生が受けている支援について質問したところ、「把握していない」という回答が 57.7%となり、大学等同様最多となった。

受講生のプログラム受講目的の把握については、77.8%が把握していると回答し、22.2%が把握していなかった。この構成比は大学等と同様であった。受講目的では、「転職した、又は希望・検討しているため」が最多となった。大学等で最多となった「現在取り組んでいる業務必要な知識やスキルを習得するため」も第二位となった。

プログラムの効果・成果については、「就職への貢献」が最多で 50.0%となった。大学等では「就職への貢献」は 19.0%であった。

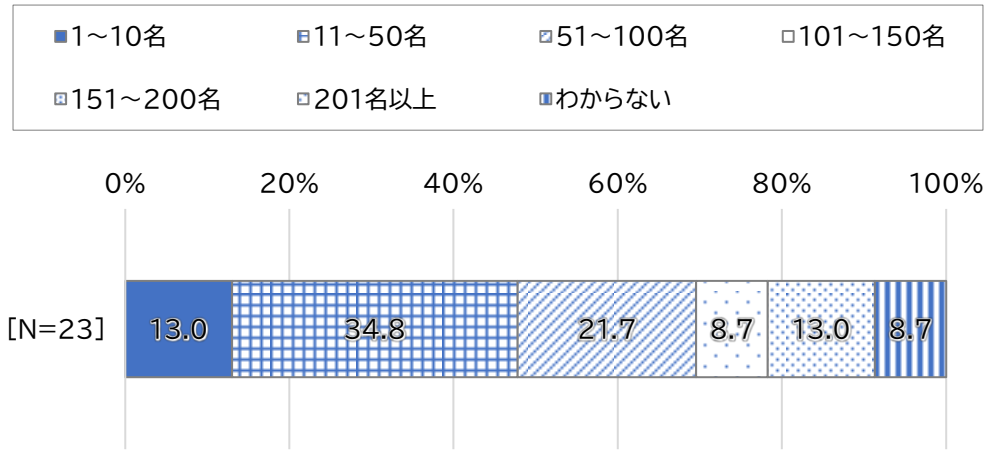

図 6-84 受講生数（単数回答）

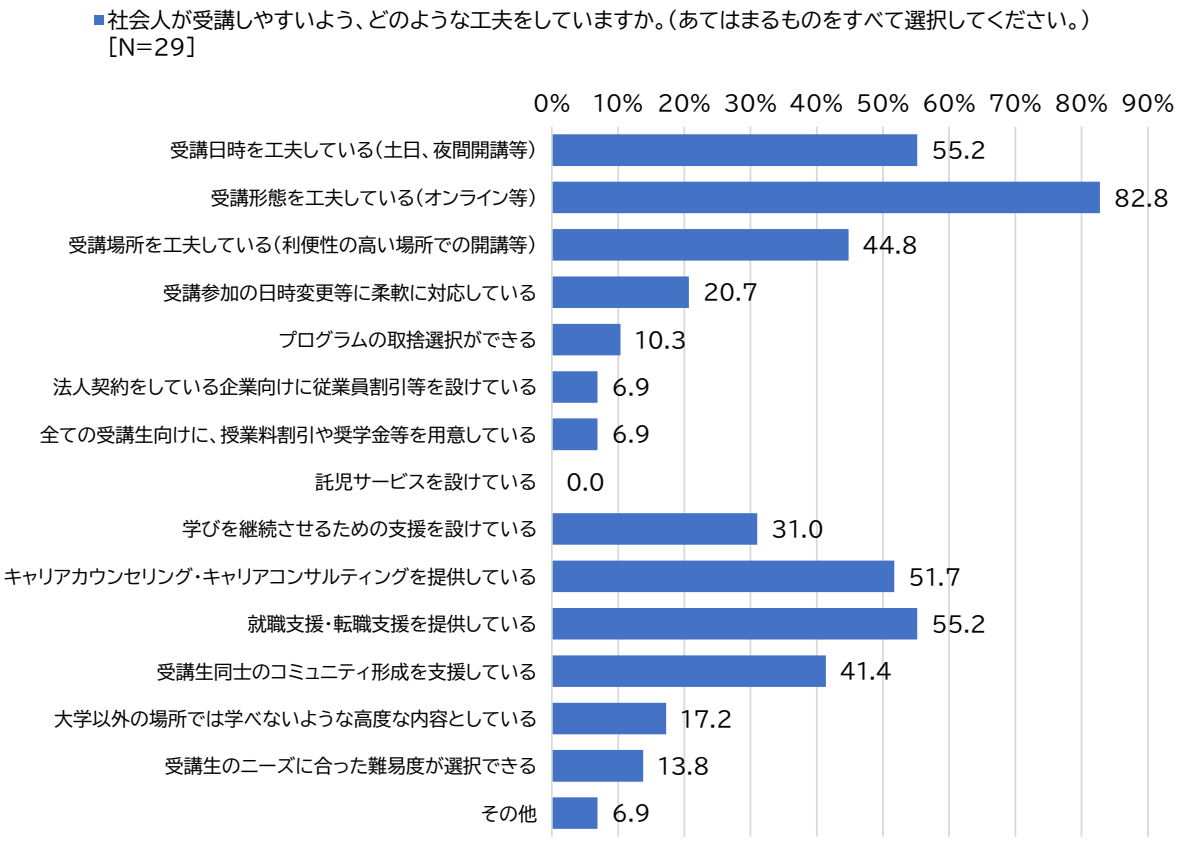

図 6-85 社会人を受講生とする上での工夫(複数回答)

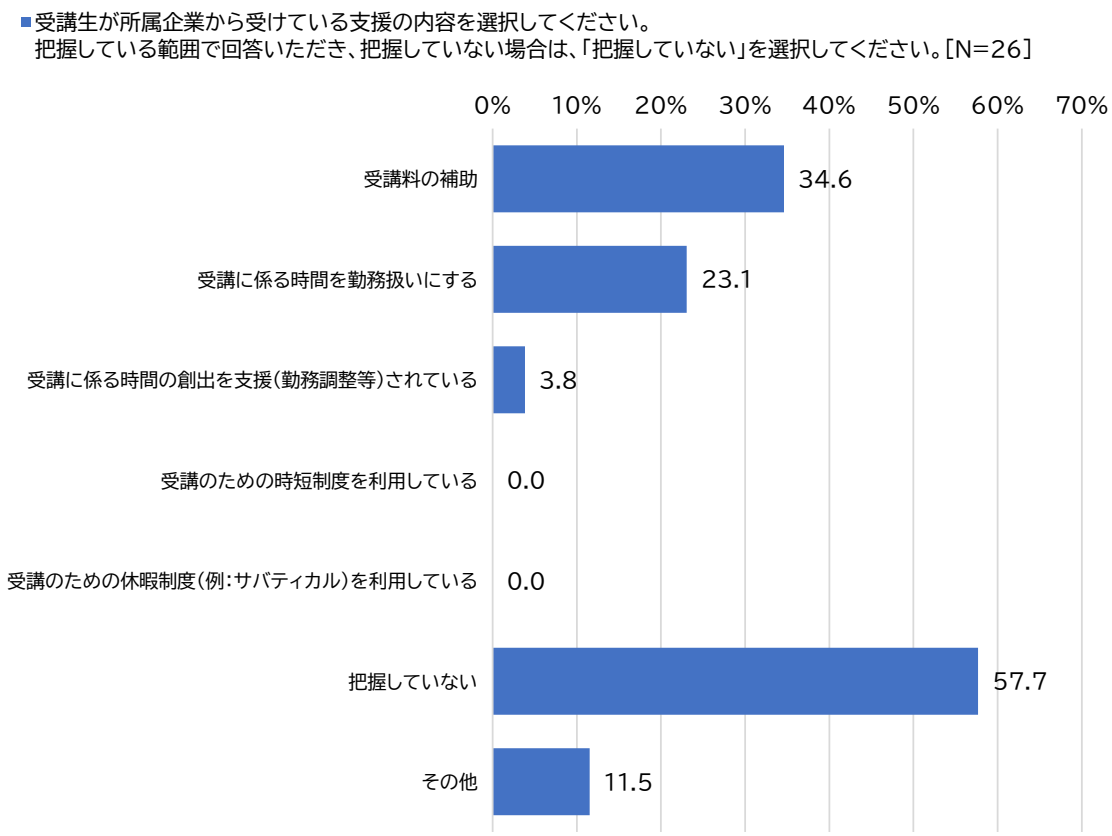

図 6-86 受講生が所属企業から受けている支援(複数回答)

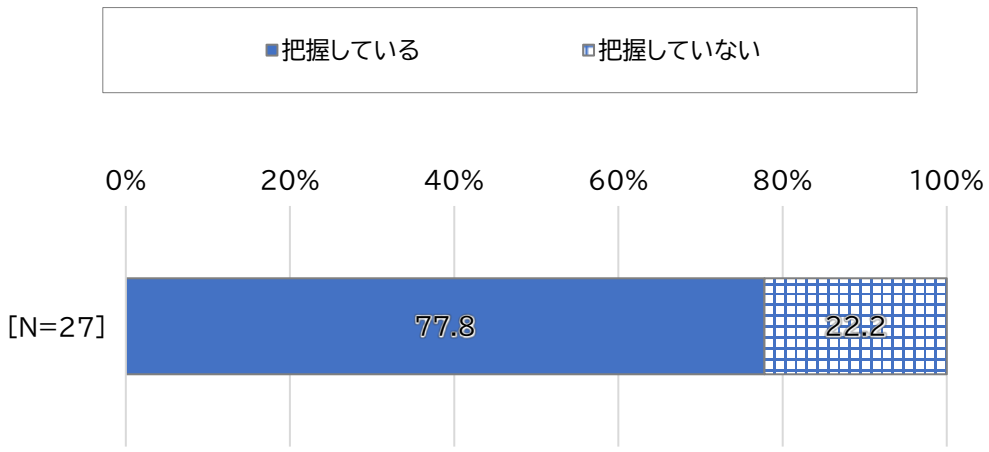

図 6-87 受講目的の把握の有無(単数回答)

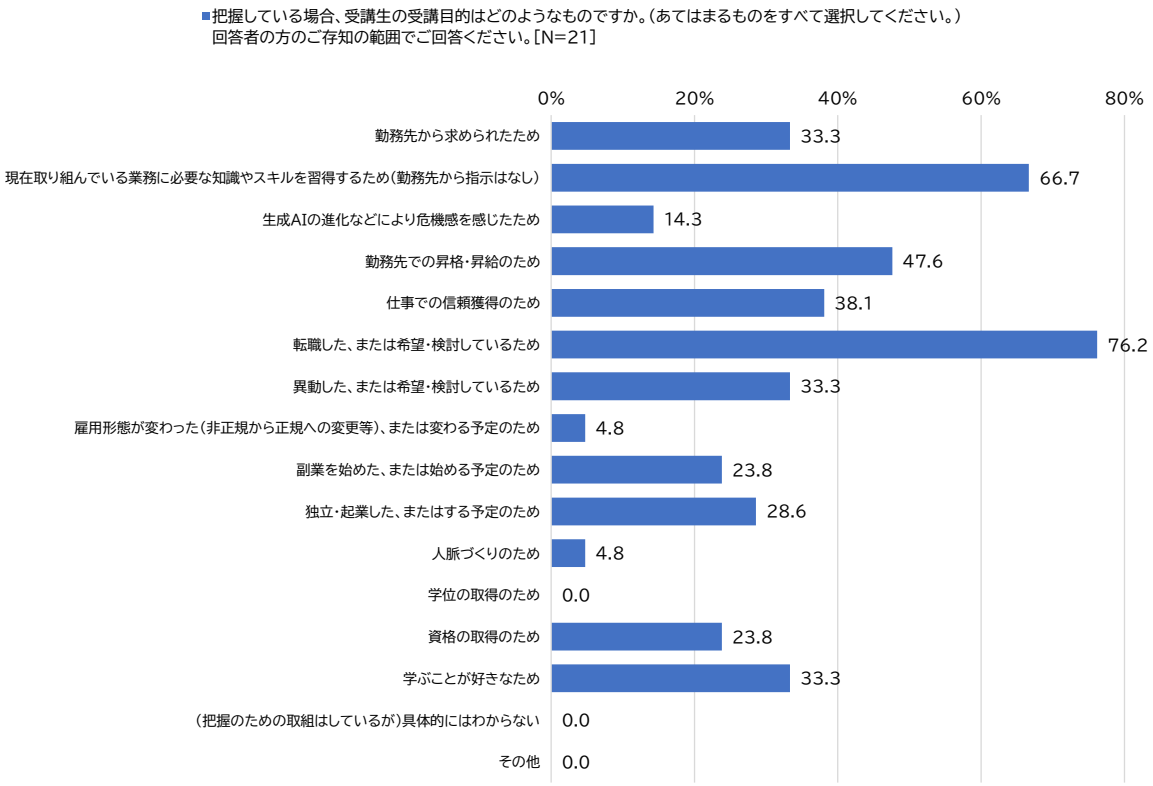

図 6-88 受講生の受講目的(複数回答)

■本プログラムを受講した効果として、把握しているものを選択してください。(あてはまるものをすべて選択してください。)【N=26】

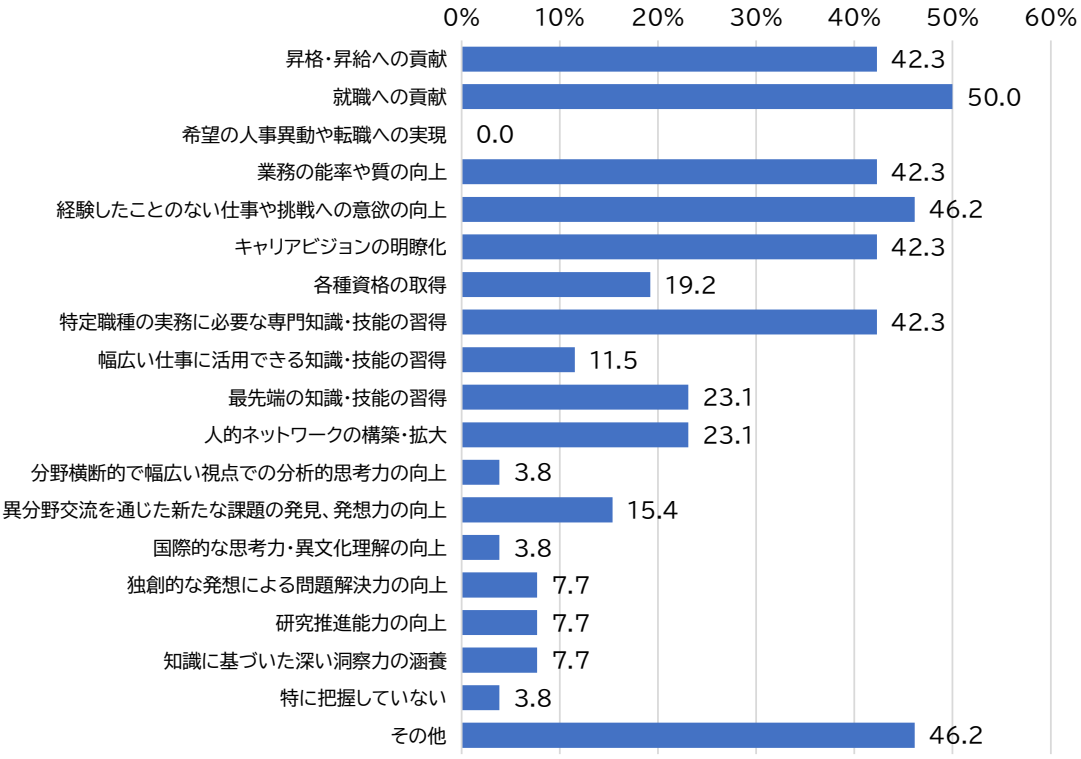

図 6-89 プログラムの受講効果(複数回答)

（4）企業等によるプログラムの活用（利用目的、企業等に対する工夫）

企業等におけるプログラムの活用状況について、企業等によるプログラムの利用は 26.9%となった。利用していないという回答は 23.1%で、「わからない」という回答が 50.0%となった。大学の場合はそれぞれ、28.5%、37.5%、34.0%となっていた。

企業等がプログラムを利用する目的を質問したところ、把握しているという回答は全体の 52.0%となった。大学等の場合は 23.8%であったので、割合だけを見ると民間事業者の方が把握しているという回答の割合は高い。

また、その目的については、大学同様「特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得」が最多で84.6%となった点は変わらなかった。大学等の方が多様な目的が回答されていたが、回答数に差があるため、単純に比較はできない。

企業等を顧客とする上で、工夫している点は「企業等への営業活動の実施」「オンライン授業の拡充」がともに最多で 41.7%となった。大学等で比較的多かった「多様な教員の活用」については、4.2%と低かった。「特にない」という回答の割合も大学等とほぼ同割合であった。

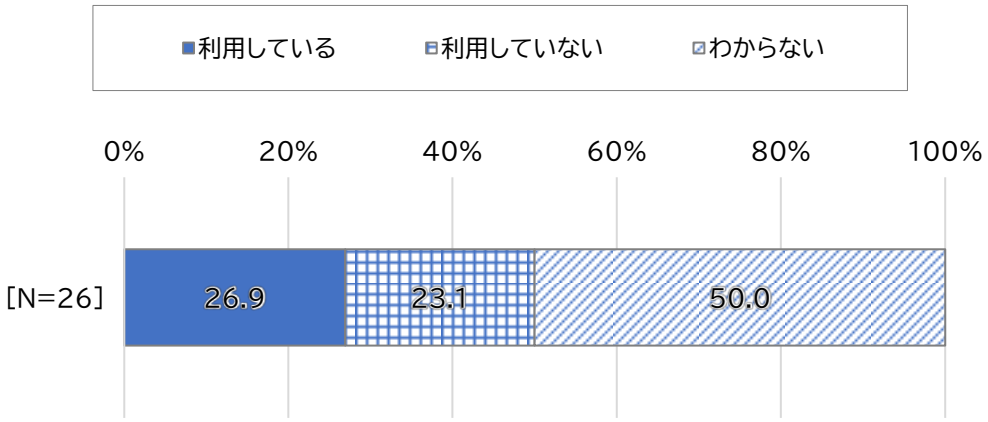

図 6-90 企業によるプログラム利用の有無（単数回答）

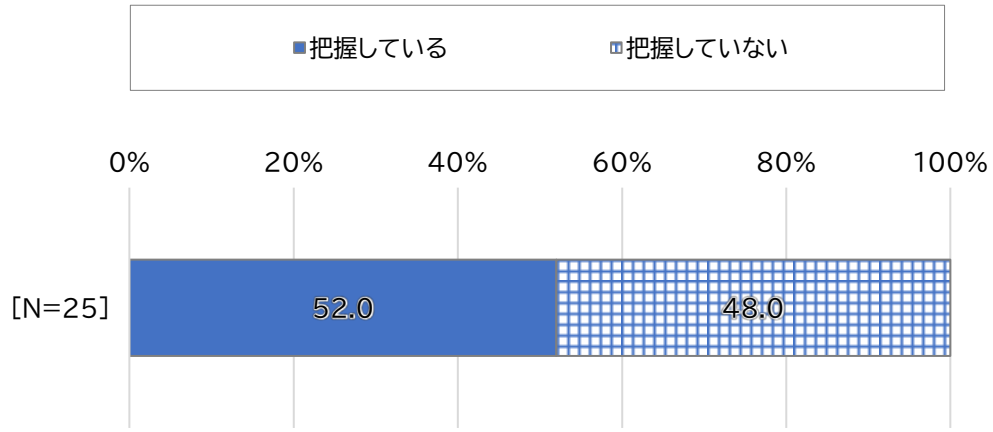

図 6-91 企業等のプログラム利用目的の把握の有無（単数回答）

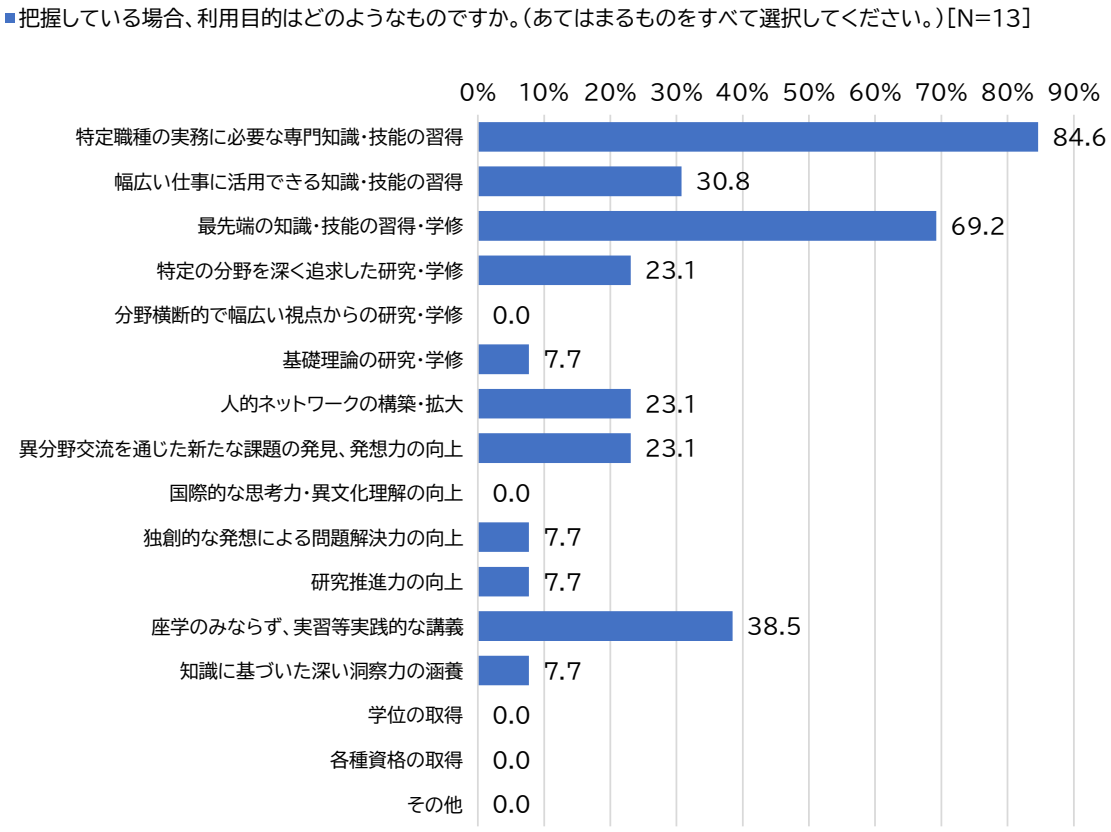

図 6-92 企業等のプログラム利用目的（複数回答）

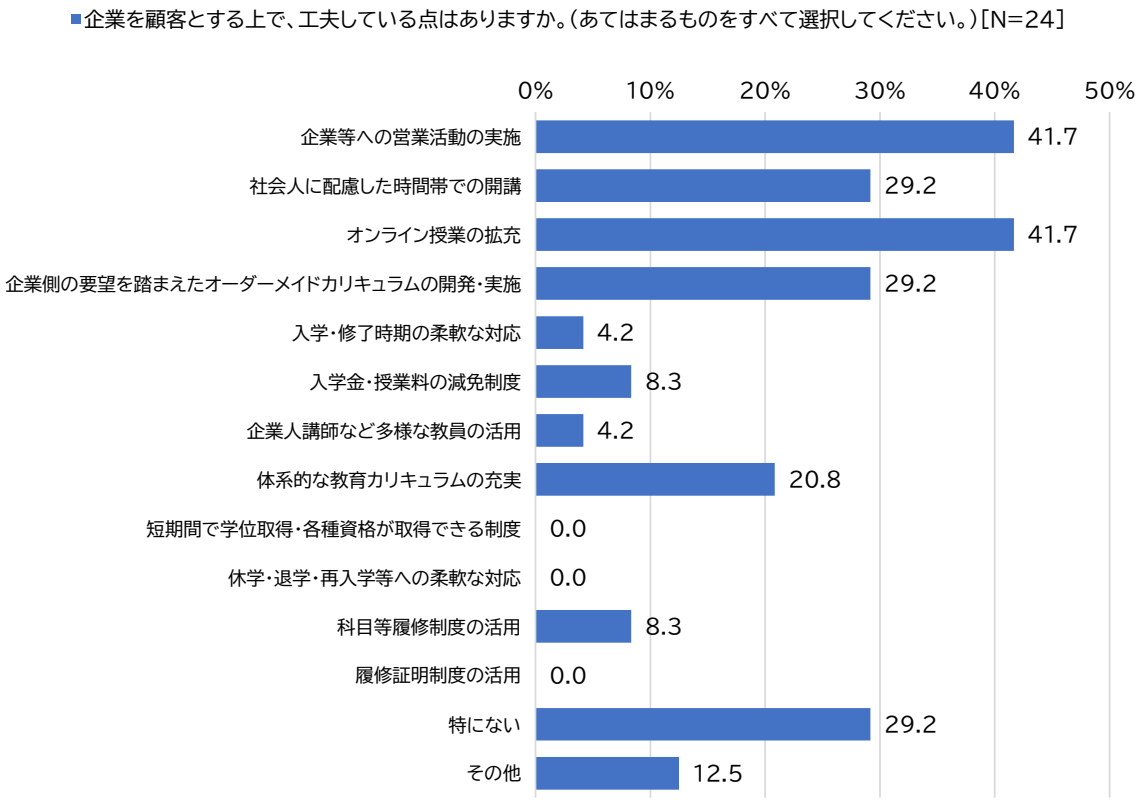

図 6-93 企業等を顧客とする上での工夫(複数回答)

(5) 課題

プログラム提供をする上で感じている課題は、大学等同様「プログラムの営業・広報・受講生募集」が最多で 69.6%であった。第二位は違いがあり、「企業等との連携」が 47.8%となった。大学等側で課題の第二位となっていた「事務局の負担」は第 5 位となった。

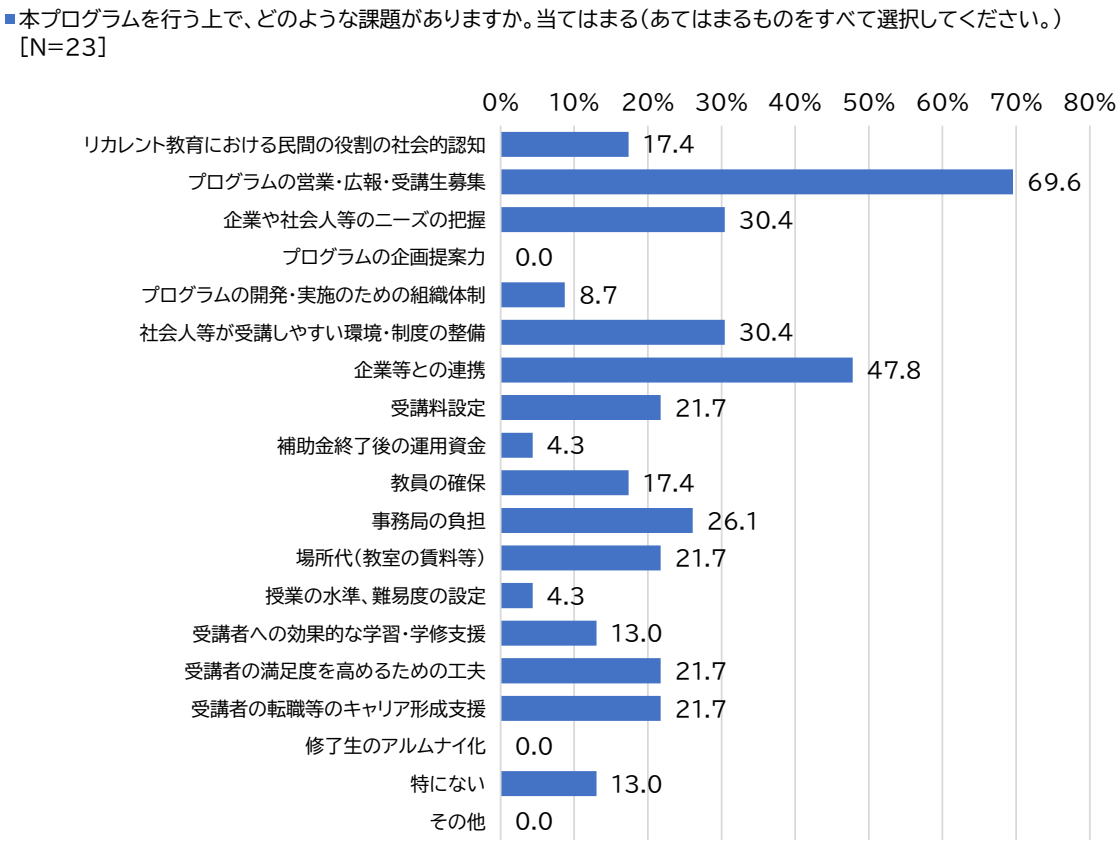

図 6-94 プログラム実施上の課題（複数回答）

6.4 大学等インタビュー調査の概要

6.4.1 目的

以下を検討するため、アンケート調査に加えてインタビュー調査を実施する。

- 大学の中で、リカレント教育への意欲を妨げている要因は何か。
- 大学が、リカレント教育に取り組まねばならない理由は何か。
- リカレント教育施策において、大学が果たすべき役割は何か。
- 大学がリカレント教育に取り組む際に、どのような支援や環境整備が必要か。
- リカレント教育施策において、大学が地域のプラットフォームとして役割を果たす場合、どのような人材・施設・財源・ステークホルダー等が必要か。
- どのような説得のロジックがあれば、大学（行政・団体）は動くのか。

6.4.2 調査対象

大学等の選定は以下 2 種類の方法で行った。

- 文部科学省のリカレント教育関連事業を受託している大学、各種先進事例集等で取り上げられるなどリカレント教育の先進的な事例として知られている大学から、地域・分野・特色等のバランスをみて選定
- 本事業で実施した大学等アンケートで、「受講生が帰任した企業で、新規事業創出や業務効率化の事例が生まれているかどうか把握している」と回答した大学

以下、調査対象の一覧を記載する[30]。大学（一部民間企業含む）、大学から紹介いただいたプログラム活用企業（経営者・人事担当者・上長等）及び受講生を掲載している。受講生のうち、企業等としてインタビューにご対応いただいた方については、企業名を掲載する。また、アンケート回答大学等については、大学に対する取材を実施せず、活用企業又は受講生の紹介のみを依頼した大学を含む。また、同じ大学等内の異なるプログラムにインタビュー協力いただいた事例も含む。なお、並びは最初の打診時点の日時順となっている。

[30] 名称掲載の許可を得た大学・企業等のみ掲載している。受講生については、個人となるため所属等について掲載していない。

表 6-8 インタビュー対象　大学等、大学等を経由した受講生・企業等

大学等教育プログラム提供者
東京大学エクステンション株式会社
東京大学
京大オリジナル株式会社
大阪大学
東北大学
鳥取大学
筑波大学
中村学園大学
福岡女子大学
株式会社さくらコミュニティサービス
小樽商科大学
国立大学法人北海道国立大学機構（小樽商科大学・帯広畜産大学・北見工業大学）
国立大学法人奈良国立大学機構（奈良教育大学・奈良女子大学）
三重大学
金沢工業大学
関西学院大学
東北学院大学
日本福祉大学
関西学院大学
高知大学
北陸先端科学技術大学院大学
岡山大学
事業構想大学院大学

大学等を利用した企業・団体・受講生等、大学等と連携している企業・団体等
野村證券株式会社
一般社団法人 山陽小野田薬剤師会
株式会社 IP イノベーションズ
エフコープ生活協同組合
社会福祉法人 さっぽろ慈啓会
中標津町
富士電機株式会社
株式会社Eプレゼンス
石川メッキ工業株式会社
株式会社トモエシステム
社会福祉法人仙台市社会福祉協議会
三井住友海上火災保険株式会社
株式会社ノースブル
一般社団法人エンジェルガーデン南国
株式会社小谷穀粉
OEC 株式会社

6.4.3 調査方法

オンラインインタビュー又はメールインタビュー（質問項目に沿って回答いただける様式を書面にてご提出いただく方法による調査）

6.4.4 調査期間

企業及び従業員向けのヒアリングは、以下の期間に実施した。
令和 5 年 10 月～令和 6 年 2 月

6.4.5 調査項目

大学、企業・団体、受講生等の状況に応じて一部質問項目の変更を行っているが、基本的には以下の調査項目にてインタビューを実施。

(1) 大学等

- 提供されているリカレント教育プログラムについて
  - 設置のきっかけ、事前のマーケティング調査、参考にした事例等
  - 運営の組織体制・財源、連携している企業等
  - 解消しなければならなかった課題、改善したい課題
  - リカレント教育プログラムの特徴、実績
  - リカレント教育プログラムによる効果（財務・非財務価値）
- プログラムの受講生、従業員を派遣した企業
  - 受講生の特徴、人数
  - 従業員を派遣された企業の特徴・属性、数
  - 受講生、派遣企業が得ている効果、当該プログラムへの評価

- 自学におけるリカレント教育プログラムの位置づけ
  - 自学内における当該プログラムの位置づけ、認知状況
  - 自学にとっての当該プログラムの意義
- 社会に対する当該プログラムの意義
- 今後求める支援

(2) 企業等

- 人事、人材戦略について
  - 人材戦略、従業員の能力開発に関する制度・仕組み
- 本リカレント教育プログラムの活用について
  - 活用のきっかけ、目的
  - 従業員を派遣したプログラムの概要
  - 派遣人数、派遣した従業員の選定方針
  - 従業員の受講前後の変化(業務能力の向上、昇格/昇給、希望するポストへの配置・転職、ネットワーク拡大等)
  - 活用に際しての支援
  - 活用に際しての課題、工夫
- 大学以外のリスキリングやリカレント教育プログラムの活用の現状について
- その他
  - 大学等におけるリカレント教育プログラムとそれ以外の民間のリスキリングプログラムとの違い
  - 大学等のリカレント教育プログラムの課題
  - 自社で大学等のリカレント教育の活用がより進むために、必要なこと

(3) 受講生

- 経歴、現在の職種、勤め先の概要(従業員規模、業界、リカレント教育受講への支援等)
  - 今後のキャリアプラン
- 本リカレント教育プログラムの受講について
  - 受講のきっかけ、目的
  - プログラムについての感想・意見(内容、難易度、受講期間、受講日時、受講形態、費用等について)
  - プログラムを修了するための自主的な学習、努力、工夫
  - 得られた効果(業務能力の向上、昇格/昇給、希望するポストへの配置・転職、ネットワーク拡大等)

- 受講に際しての課題
- 勤め先からの支援

- その他のリカレント教育の実施について
  - これまでのリカレント教育の実施経験、きっかけ、目的
  - 上記の概要（内容、期間、日時、形態、費用等）
  - 得られた効果（業務能力の向上、昇格/昇給、希望するポストへの配置・転職、ネットワーク拡大等）
  - 受講に際しての課題
  - 勤め先からの支援

- その他
  - リカレント教育の効果を高める方法
  - 大学等におけるリカレント教育プログラムの強み・弱み
  - 大学等のリカレント教育プログラムに期待すること
  - リカレント教育を実施するに当たって望ましい支援（勤め先、国や地方自治体による支援）

6.5 インタビュー調査の結果

6.5.1 大学等

（1）提供されているリカレント教育プログラム開始の経緯等、組織体制・財源

プログラム提供の経緯は大きく三つに分類可能であった。

- ①国の予算事業や補助事業がきっかけ
- ②リカレント教育・リスキリングに力を入れることを大学等として決定したことがきっかけ
- ③大学等のミッションや各学部・研究科の独自の事情が結果的にプログラムにつながった

組織体制・財源については、国などの外部資金を活用しながら大学等の自主財源（受講料収入がない場合も多い）を活用しているケース、大学等の自主財源（受講料収入含む）を活用しているケースに大きく分かれた。件数としては少数だが、連携企業からの協賛金的性質の財源を活用しているケースもあった。

既に国等の補助金収入を獲得し終えた大学の中には、大学等の自主財源で進めなければならなくなったことで、事業の見直しをはかったケースもあった。

（2）企業等と連携している大学等プログラムの一つの類型について

企業等からの受講生派遣を受けているプログラムには以下の一つの類型が見られた。

- ①個社の具体的な課題解決や研究開発を目的とした類型（オーダーメイド型[31]）

[31] オーダーメイド型、レディメイド型という類型は三重大学、中部経済連合会が用いている。

- ②個社の個別ニーズ等に対応するのではなく、大学等側が用意したプログラムを通じて従業員のスキルアップや業務効率化等を支援する類型（レディメイド型）。

①オーダーメイド型は個社と大学が個別対応している点で、大学側だけでなく企業側の負担も大きい。規模を拡大するのは難しいが、継続的に開催することができれば、（費用対効果の観点からいえば比較的安価だが）受講料収入が生まれやすく、産学連携の活性化、受講生の大学院進学等の成果が大学に還元されやすい。民間企業等の他の教育プログラムと競合することはなく、大学等のブランディングにもつながることが期待できる。

②レディメイド型は多くの企業に同じプログラムを提供するため、大学側も企業側もそれほど負担が大きくない。オンライン等を活用することで規模を拡大していくことが可能であり、DX 等のテーマであれば集客も比較的容易。多くの大学等がこちらの類型に該当するが、一律のプログラムを提供するため、企業側での成果につなげるためには企業や受講生側での工夫や取組が必要となり、具体的な成果につながりにくい（「受講しただけ」）可能性もある。また、DX 等がテーマの場合、民間企業等の他の教育プログラムと競合する可能性がある。

①②ともに利点と課題があるが、企業・大学双方の負担を鑑みると、今後も②レディメイド型の方が広く普及し、①オーダーメイド型は一部の大学等のリカレント教育や産学連携の研究開発の形で実施されると考えられる。

なお、①オーダーメイド型の場合、リカレント教育が一度で終了せず、継続的なリカレント教育や大学院進学等につながりやすい。

（3）プログラムを教える教員について

①オーダーメイド型の場合、プログラムを担当できる教員を継続的に確保することが難しいという指摘があった。体系的に教育を受けているとは限らない多様な社会人等に向けて講義をするだけでなく、企業の具体的な研究開発支援や共同研究を行うことができる人材は希少だという。

②レディメイド型の場合、新たにプログラムを設置する場合には教員の確保が課題となる。一方、既存の大学等のプログラムを活用することができれば、新しく教員人材を確保する必要がないという点でメリットがある。

（4）プログラムの効果（財務・非財務価値）

財務的価値（プログラムがコストを超えて財務的なベネフィットを生み出しているという状態）を感じているケースはまだ少なかった。

非財務的な価値（卒業生を対象とした卒後教育・生涯学習、地域社会の発展のための社会貢献、地域の産業界や社会インフラの基盤整備等）を見出している大学等も多いが、まだその成果を定量的／定性的に十分把握できている大学等は少なかった。

（5）解決すべき課題（現在も継続して対応が必要な課題）

財源、企業連携やマーケティング調査等のための外部人材（コーディネーター人材）の不足を挙げるケースがあった。

今後の課題としては、社会や企業等からの認知度、受講料の価格設定（大学等のリカレント教育／リス

キリングプログラムは無償提供を求められやすいという課題）を挙げるケースもあった。

明示的には指摘されないケースもあったが、多くの大学等で、プログラムに積極的に協力する教員（社会人等に教える／とともに学ぶ・研究するということに前向きな教員）が少ないということが課題となっていた。

（6）プログラムを活用した企業等、受講生の特徴（大学等からの視点）

プログラムを活用した企業等については、専門的な領域を除けば、幅広い企業を対象としている大学等が多かった（業種、企業規模が限定されているケースは少なかった）。

受講生については、企業派遣される場合には、企業側に選定をゆだねているケースが多かった。企業側での選定基準については、自主的な手上げ制が大部分を占めていたが、一部、企業内での人事育成戦略に沿って選抜されて大学等へ派遣されているケースもあった（幹部候補生、DX 人材育成戦略等）。

企業派遣ではなく個人が受講しているケースについては、受講生の動向を分析している大学等はあまり多くない。しかしながら一部の大学等は、自ら独自のキャリアビジョン（雇用されている企業内でのキャリアに縛られず、起業・副業等を志すキャリアビジョン）を描いた上でプログラム参加をする意欲的な受講生の存在に着目していた。こうした受講生には、SNS 等の発達が影響している可能性が指摘された。

（7）自学におけるプログラムの意義

リカレント教育／リスキリングが大学等にもたらす意義として、①少子化時代の新しい大学のミッション、②卒業生に対する新しい教育機能の提供、③大学の教育研究活動への直接的な影響が挙げられた。しかしながら、こうした意義を大学が全学的に感じうる状態に至っている大学等は多くなかった。

（8）プログラムの社会的意義

プログラムの社会的意義としては、①関連業界の人材育成ニーズへの応答、②地域社会や地域の産業界の活性化や振興が挙げられた。受講生を派遣している企業の利益や当該企業への貢献を直接的に挙げた事例は少ないが、それは個々の企業に特化したプログラムを提供している事例が少ないためであると考えられる。なお、そうした個々の企業に特化したプログラムを提供した大学等では、共同研究の創出等の事例が確認できている。

（9）求める支援

多くの大学等が、財政支援を挙げた。なお、明示的には言及されるケースは多くなかったが、リカレント教育／リスキリングに取り組むことが大学等として社会的に、また、大学行政の中で優先順位が高いものとして評価されていないことが課題となり、大学でのリカレント教育／リスキリングが遅れている可能性が考えられる。

6.5.2 企業等

(1) (紹介元の大学等の)プログラムの活用のきっかけ・目的

プログラムの活用のきっかけとしては、①大学等の教職員との属人的なネットワーク、②大学等と企業が一同に会する経済団体や地域の会合等での紹介、③大学等による直接的な営業・広報が挙げられた。数は少ないが、対象者に効果的に届けるための広報を工夫している事例も見られた。

企業側からは、大学等がどのようなリカレント教育／リスキリングを提供しているかがわかりにくいという指摘があった。国の情報提供サイトはあるものの、それが具体的にどのような人材を、どのように育成するのかが、企業には伝わりにくいということだと考えられる。

(2) 派遣従業員の選定方針

派遣従業員の選定方針としては、①自主的な手上げ制、②人事戦略にのっとった選抜(幹部候補生、DX 等のスキル養成が必要な者としての選抜等)が挙げられた。①の場合、多くの手が上がる企業と、手が上がらないことに悩む企業に分かれた。

(3) 派遣従業員の受講前後の変化、人事上の評価

業務効率化、業務の質の向上、人的ネットワークの構築等が挙げられた。

能力開発等を人事評価の項目として設定する、又は、能力開発・資格取得等による昇給・昇格等の処遇向上まで実施している企業は多くはないものの、一部で見られた。

(4) 大学等リカレント教育の成果

企業への成果として、①オーダーメイド型のプログラムでは、共同研究や新規事業開発等の質の高い成果を継続的に出している事例があった。

さらに、個々の開発や事業展開だけではなく、事業実施体制を新しく構築する、新たな事業戦略を実装する、企業理念を体現できる事業モデルを確立するなど、企業の経営そのものにも大きく影響している事例があった。これらは人的資本経営の実装として評価できる。

(5) プログラム受講に当たっての支援

経費的支援、時間的支援(受講を業務時間内に行うことを許可、受講を業務時間として認定等)が多く見られた。なお、働き方改革の観点から、受講が業務時間の増大につながることを懸念する声も一部指摘された。

(6) 大学のリカレント教育／リスキリングプログラムの課題

大学等からのプログラムの公表が直前であること、業務の多忙さ、受講生(従業員)のモチベーション継続、受講後にプログラムの成果を生かす配置等が難しいことなどが挙げられた。また、コロナ禍のため、オンライン／オンデマンドで提供されていたプログラムが、対面化されるケースが出てきており、そうした場合

には継続受講が難しいという指摘もあった。

なお、物事を進めるスピードが大学等と企業で異なること、大学等のプログラムの成果がわかりづらいことなども指摘された。

(7) 大学以外のリスキリングプログラムと大学との違い

個別具体的なレベルでは多様な指摘が行われたが、共通して、プログラムの体系性、幅広い視野の涵養が可能なこと、深い知識や研究が可能なこと、人的ネットワークの獲得等が挙げられた。

(8) 企業での大学リカレント教育の活用がより進むために、必要なこと

大きくは、①効果の可視化や分かりやすい成果の提示、②大学等と企業のスピードや慣習の違いを埋めるための工夫や支援、③長期的な企業における人材育成やキャリアビジョンに寄り添うことなどに分類された。

6.5.3 受講生

(1) 経歴・職種等、今後のキャリアプラン

経歴・職種等は様々であり、多様な人材が大学等を活用していた。特に他の受講生との交流が発生したプログラムでは、受講生同士の交流が継続していたり、他の受講生から刺激を受けて新たなリスキリングに取り組む意欲を喚起されたりしたケースもあった。

(2) (紹介元の大学等の)プログラムの受講のきっかけ・目的

受講のきっかけは、①勤務先から求められたため、②現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため(勤務先から指示はなし)の二種類に大別された。

(3) 受講生の選定(派遣者の決定)

①オーダーメイド型の場合、手上げ方式が多い。②レディメイド型と比べて、経営戦略にのっとって派遣者が選定されるケースが多かった。ただし大学側では特に受講生選抜の基準は設けておらず、選定は企業側での取組であるケースが多かった。

(4) 受講生の専門性とオーダーメイド型

オーダーメイド型の場合、大学の研究力を生かした研究開発を行うが、初心者向けの講義や丁寧な研究指導を組み合わせるため、受講生側の当該分野の専門性や学歴がない場合でも、研究開発や学会発表等を実現しているケースがあった。

(5) プログラムに対する意見

個別具体的なレベルでは多様な意見があったが、共通して、質の高さを評価する声が多かった。

受講生にとって難易度が高いという指摘もあったが、それによって学習意欲が阻害されたという意見にはつながっておらず、自主的な勉強で授業についていった、仲間との勉強会を開催したなどの積極的な学習への取組が見られた。なお、難易度の高さの理由としては、(同じ業界・業種の学習であったとしても)新しいトピックスやテーマであったため難しかったというケース、それまでの業務の中で体験したことがない学習であったというケース、講義内容がハイレベルであったというケースに分かれた。

(6) 得られた効果

個別具体的なエピソードとしては、様々な効果が語られたが、多く得られた意見としては、自身の業務の能率や質が向上した、仕事の視野が広がった、学ぶことが楽しくなった、仲間ができた、人脈が増えたなどの効果を実感していた。ただし、昇給・昇格につながった、人事評価の向上につながったというケースはあまり多くなかった。

(7) 受講に際しての課題

学習しやすい環境がない(作れない)、現在の業務に役立つイメージが持てないという意見が比較的多かった。一方、特に阻害するような要因はないという回答も多かった。

(8) 大学以外のリカレント教育／リスキリングの経験

多くの受講生が大学以外にもリカレント教育／リスキリングに取り組んでいた。大学等のプログラムを受講する者は、社会人以降も学びの機会を多く活用することができている人材である可能性が指摘できる。

(9) 大学以外のリスキリングプログラムと大学との違い

最も多かったのは、講師の専門知識のレベルが高いという評価だった。それ以外には、カリキュラムがしっかりしている、費用が安価、場所や時間の面で利用しやすい、多様な人と一緒に学べるという指摘も比較的多く見られた。

(10) リカレント教育を実施するに当たって望ましい支援

受講日時の工夫(土日、夜間開講等)、受講形態の工夫(オンライン、オンデマンドの活用等)が多く挙げられた。行政、企業からの支援としては、経済的支援を挙げる意見が最多となった。大学からの支援としては、学びを継続させるための支援が挙げられた。

なお、大学での学びを自身のキャリアに生かすビジョンを描くことが難しい人が多いのではないかという指摘があり、そうした支援が事前に得られるとよいのではないかという意見も複数あった。

6.6 大学等調査の考察(アンケート調査、インタビュー調査の結果を踏まえて)

以下では、各調査の目的に沿って考察を述べる。なお、大学等が、リカレント教育に取り組む理由・意義、リカレント教育施策において、大学等が果たすべき役割、大学等のリカレント教育への支援、促進の方策等は、8.「普及啓発」において述べる。

6.6.1 大学等のリカレント教育プログラムの実態、特徴、効果の分析

(1) 全学的な取組はまだ十分ではない

アンケート調査では、「貴学では、リカレント教育への取組を、法人の中期計画等に位置づけていますか。」という質問に対して、15.4%の大学等が「位置づけていない」と回答し、13.0%が「わからない」と回答した。

また、プログラムを担当している常勤教員に対して、追加的な謝金等のインセンティブを提供していないという回答が 65.5%となった。これは、インセンティブなしでもまだ運営できるレベルの規模である、又は、大学等の本体事業とは区別されたところでリカレント教育プログラムが運営されているかのいずれかであると推測される。

もちろん、大学出資会社を活用する、非常勤講師や企業等からの講師派遣を活用するなどの方策をもって、自律的なプログラム運営に取り組んでいる大学等も存在しているため、こうしたアンケート回答状況のみで判断すべきではない。しかしながら、大学出資会社を活用したリカレント教育はまだ一部の先進事例に留まること、非常勤講師や企業等からの派遣講師のマネジメントそのものは大学等の常勤教職員が行わなければならないことを考えれば、今回の調査結果からは、大学等における(社会人学生の受入れとは区別された形での)リカレント教育プログラムの取組は規模が小さい、又は、本体事業としては全学的に取り組まれていない状況である可能性がある。

(2) 汎用的コンピテンシーの育成が特徴

アンケート調査で「本プログラムで育成を目指す能力・スキル・知識等を選択してください。」と質問したところ、大学等リカレント教育では、汎用的コンピテンシー[32]の育成が中心となっている実態が伺われた。この点は、企業等アンケート調査において、企業等が今後育成したいと考えている能力・スキル・知識等と一致する。

なお、どのような能力・スキル・知識等の育成を目指すかがリカレント教育プログラムの効果とどのような相関があるかについては回帰的に分析を実施した。詳細は 7.「指標開発」内の大学等の分析を参照されたい。

[32] 「汎用的コンピテンシー」は(一社)日本私立大学連盟教育研究委員会リカレント教育推進分科会「大学院リカレント教育の再定義と再評価」での整理にならった。

(3) 大学等のリカレント教育プログラムの類型

両角ほか[2024][33]では、大学等のリカレント教育プログラムの事例を目的やプログラムの対象(法人か個人か)等の視点から分類している。本事業ではその視点を参考にし、対象「法人か個人か」と目的「汎用的コンピテンシーか個別スキル・知識等か」で分類を行うことを試みた。

アンケート調査から、設問「企業から受講生の派遣有無」で法人対象か個人対象かをまず分類した。その上で、設問「本プログラムで育成を目指す能力・スキル・知識等」によって、汎用的コンピテンシー育成を目的として含むか、それ以外の個別スキル・知識等の育成が主目的かを分類した。ただし、この設問は複数回答が可能であり、回答者の主観的な考えに左右されることに注意が必要である。

なお、汎用的コンピテンシーに分類するのは、「マネジメント・リーダーシップ」「対人スキル・コミュニケーション」「デザインシンキング」「論理的思考力」「問題設定力・問題解決力」のいずれかを一つでも選択している場合とする。一方、個別スキル目的に分類するのは、上記を一つも選択していない場合(「事業構想力」[34]「財務・経理」「法務関連」「統計・AI/データサイエンス」「IT・デジタルリテラシー・スキル」「IT系以外の技術・研究開発系の知識等」「語学」「人文社会系の知識」「広報・マーケティング」「その他」[35]のみを選択)とした。その結果、以下のように分類された。

表 6-9 目的・対象による類型の試行

	汎用的コンピテンシー目的	個別スキル・知識等目的
法人対象 (企業派遣があるプログラム) ※全 85 件	64 件	21 件
個人対象 (企業派遣がないプログラム) ※全 160 件	105 件	54 件

なお、企業派遣の有無の回答がないものは 109 件あった。

上記を見ると、大学等リカレント教育プログラムは個人対象が多い(企業等からの派遣がない)ことがわかる。また、既に指摘しているが、汎用的コンピテンシー育成が目的として含まれるプログラムが多いことがわかる。なお、企業等に対するリカレント教育プログラムは、インタビュー調査から、①オーダーメイド型(個社の具体的な課題解決や研究開発を目的とした類型)、②レディメイド型(個社の個別ニーズ等に対応するのではなく、大学等側が用意したプログラムを通じて従業員のスキルアップや業務効率化等を支援する類型)にさらに分類されると想定される。

ただし、これらの目的が実際に達成されているか(本当にこのコンピテンシーやスキル・知識等が育成されているかを把握する)については、今回のアンケート調査では回答者の負担が極めて高くなるため、

---

[33] 両角亜希子ほか[2024]「大学のリカレント教育ー先進事例からみた展望と課題ー」(広島大学高等教育研究開発センター高等教育研究叢書 173)

[34] 事業構想力」について、汎用的コンピテンシーとして整理することも検討したが、新規事業の構想力のみを育成するということであれば「マネジメント・リーダーシップ」「対人スキル・コミュニケーション」「デザインシンキング」「論理的思考力」「問題設定力・問題解決力」等を選択しないと想定し、個別スキル・知識等に分類した。

[35] 「その他」には、医療系の資格等の個別の専門分野等のスキル・知識等の回答が多数あったため、その他のみを単独で回答した者は個別スキル・知識等に分類した。

調査をしていない。そこで、受講生等や大学等に対するプログラムの効果からも分類を行った。

まず、受講生に対するプログラムの効果については、設問「(受講生の)プログラム受講の効果」について、前問で何らかの方法で「把握している」と回答したもの(271 件)について、(A)現業でのパフォーマンス向上、(B)現業でのキャリア上の成果、(C)現業以外での選択肢の広がり、(D)上記以外の効果実感の 4 種類に分類した。これは社会人等アンケート調査の回帰分析に当たっての成果のカテゴリーを参考に、大学等の回答を分類した。すると回答は以下のように分類された(なお、回答は重複でカウントしている)。

表 6-10 受講生に対する効果に基づく大学等プログラムの分類

効果の分類	選択肢	件数
(A)現業でのパフォーマンス向上	業務の能率や質の向上	122
	特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得	96
	研究推進能力の向上	25
(B)現業でのキャリア上の成果	昇格・昇給への貢献	71
(C)現業以外での選択肢の広がり	就職への貢献	53
	希望の人事異動や転職の実現	70
	経験したことのない仕事や挑戦への意欲の向上	69
	キャリアビジョンの明瞭化	61
	幅広い仕事に活用できる知識・技能の習得	77
(D)上記以外の効果実感	各種資格の取得	58
	最先端の知識・技能の習得	73
	人的ネットワークの構築・拡大	105
	分野横断的で幅広い視点での分析的思考力の向上	40
	異分野交流を通じた新たな課題の発見、発想力の向上	31
	国際的な思考力・異文化理解の向上	9
	独創的な発想による問題解決力の向上	23
	知識に基づいた深い洞察力の涵養	66

大学等自身の回答では、受講生の「業務の能率や質の向上」や「人的ネットワークの構築・拡大」などの効果が多く挙げられているが、(A)～(D)のカテゴリー別に見るとまんべんなく回答されていることがわかる。回答数が 50 よりも少なかったのは「研究推進能力の向上」「分野横断的で幅広い視点での分析的思考力の向上」「異分野交流を通じた新たな課題の発見、発想力の向上」「国際的な思考力・異文化理解の向上」「独創的な発想による問題解決力の向上」であった。

また、大学等に対するプログラムの効果については、設問「プログラム実施による民間企業との共同研究の増減」、設問「プログラム実施による民間企業からの寄付や寄付講座の増減」、設問「(大学が受け取っている)プログラム実施による効果(選択肢)」の回答をもとに、(a)直接的な財務効果、(b)間接的な財務効果、(c)非財務上の効果、(d)(地域)社会への影響、(e)効果実感なしに分類した。すると回答は以下のように分類された(なお、回答は重複でカウントしている)。

表 6-11 大学等に対する効果に基づく大学等プログラムの分類

分類	項目	件数
(a)直接的な財務効果	共同研究増加	14
	寄付・寄付講座の増加	8
	学校の収益性の向上	35
	大学の共同研究・産学連携の活性化	20
(b)間接的な財務効果	学生(学部)募集への好影響	15
	学生(大学院)募集への好影響	56
(c)非財務上の効果	教員の研究活動への好影響	32
	社会人以外の学生への好影響	32
	教員の指導能力の向上	38
	修了した受講生の活躍	55
	修了生によるアルムナイ活動	32
	学内組織の縦割りの解消	8
	学校のブランディングの向上	78
(d)(地域)社会への影響	地元産業界の活性化	35
	地元地域の課題解決や貢献	79
	日本社会全体やグローバル社会への貢献	21
(e)効果実感なし	特に効果を実感していない	29

大学等自身が、プログラムを行うことでどのようなメリットを感じているのかを見ると、(a)(b)直接的・間接的な財務効果はやや回答が少なめであり、(c)や(d)の非財務的、又は社会貢献的な回答がやや多くなった。また、「特に効果を実感していない」という回答も 29 件あった。

こうした効果を導くために、どのような取組を行えばよいのかについて(取組指標の特定)、7.「指標開発」において、これらの効果を被説明変数として回帰的に分析をしているため、後の章節を参照されたい。

なお、企業等に対する効果については、把握しているという回答が少なかった(「受講生帰任後の新規事業創出や業務効率化の事例把握有無」で「把握している」と回答したプログラムは 16 件のみ)。また、企業等がプログラムを派遣している目的についても、把握しているという回答が少なかった(全体の23.8%のみ)。したがって、企業等に対するプログラムの目的や効果については類型を行わなかった。

6.6.2 社会人や企業等に対する取組

プログラムの概要や効果に加えて、今回のアンケート調査では社会人等や企業等を顧客とするため、大学等がどのような取組や工夫を行っているのかを質問した。また、企業等がどの程度大学等リカレント教育プログラムを活用しているのかを確認した。

(1) 社会人等に対する取組や工夫は十分ではない

まず、社会人等について「受講生の本プログラムの受講目的を把握していますか」と質問したところ。約 8 割の大学等が受講生の受講目的を把握していたが、約 2 割は把握していないという回答が存在した。また、大学内の施設や特典を開放していないという回答も約 2 割あった。

社会人受講生に対する工夫は、受講日時や受講形態の工夫をはじめ、多様な取組が行われていた。しかしながら、社会人等アンケートで示唆されていた、大学等リカレント教育を受講する者に対する支援として、継続的な学びを行うことが効果的であるという結果と突合すると、こちらの調査で継続的な学びへの支援をしているという回答は 1 割から 2 割程度に留まった。また、大学等を利用した受講生に対するインタビュー調査からは、受講生らは大学以外の場所では学べないような高度な内容であることに魅力を感じていたが、大学側ではその点での工夫は 3 割程度となっていた。また、修了生に対してアルムナイ関連の取組を行っていない大学等も 4 割程度存在した。

以上より、大学等は社会人等に対するマーケティングやフォローがまだ十分ではなく、リカレント教育プログラムにおいては、大学全体の機能を十全に提供していない可能性が伺えた。

(2) 企業等に対する取組や工夫は、社会人等に対する以上に少ない

既に大学等プログラムは社会人等個人を主な対象としていることは指摘されたところである。企業等も、大学等のリカレント教育プログラムを組織的に利用していないというのは企業等アンケートだけでなく、大学等アンケートからも指摘されており、所属企業等から受講生への経費的な支援の有無を把握していないという大学等プログラムは全体の約 7 割となっている。

このことと、大学等の企業等に向けた取組状況は、どちらが先になっているのかは判断できないが、企業等を顧客とするための取組の状況は、社会人等個人を対象としているときよりも低調である。例えば、「企業が本プログラムを利用する目的を把握していますか。」という質問に「いいえ」と回答したのは約 8 割となった。また、「(受講生派遣を企業から)受けているプログラムについてお尋ねします。受講生が帰任した企業で、新規事業創出や業務効率化の事例が生まれているかどうか把握していますか。」についても、母数 77 件のうち「はい」と回答したのは 16 件(20.8%に該当)であった。企業等向けの工夫をしていないという回答も、約 3 割存在した。

また、企業等を主な顧客としていないプログラムであっても、プログラムの運営に当たって企業等連携しているプログラムは存在している(全体の約 7 割で連携)。ただ、その連携に当たっての課題を質問したところ、「課題はない」という回答が約 6 割で最多となった。これと類似の設問は企業等アンケートでも実施しており、企業等側では「課題はない」は約 3 割であった。このとき、企業等側が想定している「連携」が大学等側の回答者と一致していない可能性もあるが、企業側が最も課題視している「コーディネート人材が不足」に、大学等アンケート側で相当する「企業等とコミュニケーションがとれる人材やノウハウが大学内にいない」について、大学等側は低い割合でしか回答していないことからも合わせると、大学等側は、企

業等連携において、そもそも何が課題になっているのか自体を十分に把握できていない可能性がある。

6.6.3 大学等がリカレント教育への意欲を持ちにくい要因と促進のロジック

アンケート調査では、大学等が感じている課題として「プログラムの営業・広報・受講生募集」、「事務局の負担」が多くの回答を集めた項目となった。また、最後の自由記述回答では、国からの複数年にわたる安定的な補助金を要望する声が多数寄せられた。インタビュー調査では、財源、企業連携やマーケティング調査等のための外部人材（コーディネーター人材）の不足が多く言及された。また、今後の課題として、社会や企業等からの認知度の低さ、受講料の価格設定の難しさ（大学等のリカレント教育／リスキリングプログラムは無償提供を求められやすいという課題）も言及された。また、既に述べたように、明示的な言及はそこまで多くないが、プログラムに積極的に協力する教員（社会人等に教える／ともに学ぶ・研究するということに前向きな教員）が少ないということがクリティカルな課題となっている可能性も指摘した。

こうした背景には、大学等、又は、大学業界（行政、大学等の団体や経営者の意識、教職員の認識等）にとって、リカレント教育／リスキリングに取り組むことの優先順位を上げる契機や動機がないことが指摘できる。何らかの形で社会人等の教育や研究指導に取り組むことは、各大学において否定されるものではないが、大学行政の根本的な方針、より具体的にいえば、大学行政における財政配分の考え方がリカレント教育を重点テーマとしていない中では、リカレント教育に取り組むことのモチベーションを多くの大学が持つことができない状況といえる。今回インタビュー調査の対象とした個々の大学・学部・研究科は、個別の課題意識や使命感等からリカレント教育に取り組んでいるが、こうした行政や業界、社会的認知の状況下では、それらの取組が全学的に、継続的に展開されるようになるのは難しいといわざるをえない。今後の大学等リカレント教育の量的・質的な展開のためには、両角[2024]が指摘するように、全く新しいリカレント教育のモデル[36]が求められる。また、こうしたモデルの好事例を積極的に大学等へ共有していくことも有効である。

また、特に地方においては、大学等では社会人の学び直し需要を喚起するのが難しく、地域と密接に結びついた大学等であっても社会人を大学等のリカレント教育プログラムに惹きつけるのが難しいという指摘もある。したがって、地方においては、大学等のみならず、自治体、地元産業界、企業等が一体的に地元の社会人の学び直し意欲を喚起することも効果的である。

[36] 両角[2024]では、社会課題解決を大目的として、「個人よりも法人をターゲットとしたリカレント・総合解決思考のモデル」として位置づけている。両角[2024]は、岩崎[2022]が指摘したこれまでのリカレント教育の主な一つの潮流（社会的公正モデル、人的資本モデル）に対して、このモデルが第三のモデルになりうる可能性を指摘している。