

SRC 自主調査の調査結果について

コロナ禍における働く意識の変化に関する基礎調査シリーズ(全6レポート)
「①リスクリング・リカレント教育・教育研修の実施状況・参加意向」

リスクリング・リカレント教育等、企業内教育研修の実施状況及び従業員の参加意向

- 株式会社サーベイリサーチセンターは、コロナ禍での働く意識の変化について、「①リスクリング・リカレント教育・教育研修の実施状況・参加意向」、「②転職時のきっかけや経緯、転職により悩みが解決されたか」、「③社内で尊敬できる・影響を受ける人の特性と何に影響を受けるか」、「④企業内の感染症対策実施状況」を重点テーマとし、インターネットリサーチパネルを用いて調査を実施いたしました。
- 上記の重点テーマ以外に、「⑤業種別・規模別・職位別・年次別・転職経験別の額面年収の状況」、「⑥業種別の働くマインド傾向」についてとりまとめを行っています。
- 本プレスリリースでは、上記のうち、「①リスクリング・リカレント教育・教育研修の実施状況・参加意向」についての内容となっています。
- 調査実施時期は2022年11月で、調査対象は「メーカー」、「IT・通信系」、「流通小売」、「サービス業」、「医療」、「公務」の正社員・正規職員の20-59歳としています。
- 協力・利用パネル GMOリサーチ株式会社

調査結果のポイント

1-1. リスクリング・リカレント教育実施状況

- ✓ リカレント教育を実施しているのは、全業種では**29.1%**であった。【p.3】
- ✓ 実施率が比較的高いのは、「メーカー」**35.7%**、「公務」**35.6%**であった。【p.3】
- ✓ 実施率が比較的低いのは、「流通小売」**20.8%**、「サービス業」**25.1%**であった。【p.3】
- ✓ 従業員規模別では、**30名以上**は概ね**3割前後**の実施率だが、**30名未満**は**13.0%**であった。【p.3】

1-2. リスクリング・リカレント教育の目的

- ✓ リカレント教育の実施目的は、「若手人材の育成のため」**11.5%**、「生産性や業績の向上のため」**8.1%**、「中高年のリスクリング(知識やスキルのアップデート)のため」**7.6%**が上位となっている。【p.4】
- ✓ 業種間では大きな差はみられなかったが、企業規模でみると「**300~1000名未満**」では「**企業全体の事業構造の転換(事業分野の転換等)のため**」が**12.1%**と全体の傾向に比べて高い傾向がみられた。【p.4】

2-1. 研修・スキルアップ支援の実施状況

- ✓ 従業員の研修・スキルアップ支援の実施率は**40.7%**、非実施率が**40.6%**、不詳が**18.7%**となっており、拮抗している。【p.5】
- ✓ 業種別では、「公務」や「IT・通信系」の実施率が**高く**、「流通小売」、「サービス業」の実施率が**低く**、従業員規模が大きいほど制度がある。【p.5】

2-2. 研修・スキルアップ支援の実施内容

- ✓ 研修・スキルアップ支援の内容は、「資格取得の支援(費用負担、学習機会)」が**11.8%**と最も高く、以下、「教育プログラム受講への経済的な補助」が**9.6%**、「教育プログラム受講等に利用できる休暇制度・時短勤務制度」と「教育プログラム受講時の業務量の調整・配慮」が**8.2%**と続いている。【p.6】
- ✓ 業種別では、「IT・通信系」は「資格取得の支援(費用負担、学習機会)」が**18.4%**と全体に比べて高い。【p.6】
- ✓ 「公務」は「社会人国内大学院への派遣」**9.0%**や、「企業内大学・社内の研修施設等への参加」**7.4%**が比較的高い。【p.6】

3. 教育研修への利用・参加意向

- ✓ 利用・参加意欲**あり**が**50.4%**、**なし**が**49.6%**と拮抗している。【p.7】
- ✓ 業種別では「メーカー」、「公務」や**従業員規模が大きい企業**の従事者は**利用・参加意欲あり**の回答割合が高い。【p.7】
- ✓ 年代では若年層の方が**利用・参加意欲あり**の比率がやや高く、「20代」が**56.0%**、「50代」が**39.7%**。【p.8】
- ✓ 学歴別では、「大学院」が**62.7%**、「大学」が**56.6%**、「短大・高専・専門」が**42.2%**、「中学・高校」が**31.2%**。【p.8】
- ✓ 年次別では「**2~3年目**」が**最も高く61.4%**、「**20年目以上**」が**最も低く36.0%**。【p.8】

4. 求められる研修・スキルアップ支援制度

- ✓ 相対的に実施率が高く、利用参加意向も高いのは、「資格取得の支援(費用負担、学習機会)」や「教育プログラム受講への経済的な補助」、「教育プログラム受講等に利用できる休暇制度・時短勤務制度」など。【p.9】
- ✓ 一方で、比較**的**利用・参加意向が**高い**が、実施率が**低い**のは「**教育・スキルアップ目的の出向・一時転籍**」。【p.12】

0. 調査概要

コロナ禍における働く意識の変化に関する基礎調査シリーズ概要

【今回】 ①教育研修の実施状況・参加意向

【準備中】 ②転職時のきっかけや経緯、転職により悩みが解決されたか

【準備中】 ③社内で尊敬できる・影響を受ける人の特性と何に影響を受けるか

【準備中】 ④企業内の感染症対策実施状況

【準備中】 ⑤業種別・規模別・職位別・年次別・転職経験別の額面年収の状況

【準備中】 ⑥業種別の働くマインド傾向

調査概要

調査方法	インターネット調査パネルによるWEB調査
調査対象者	以下の業種の企業・団体に正社員として従事する20～59歳の有業者 「メーカー」、「IT・通信系」、「流通小売」、「サービス業」、「医療」、「公務」
サンプルサイズ	2,400サンプル
利用パネル	GMOリサーチ ジャパンクラウドパネル
設問数	29問
割付	400サンプル×6業種(うち各業種転職経験者100サンプル)
調査実施期間	2022年11月9日(水)～11月14日(月)

調査項目 ※本プレスリリースに該当する箇所に網掛け ※他の項目は別途公表します。

	調査項目
個人属性①	性別／年代／雇用形態／業種／従業員規模／転職経験／転職時期／前職雇用形態／前職業種
個人属性②	職種／職位／勤務年数／額面給与年収／同居家族／最終学歴
満足度	総合満足度／職場の雰囲気／人事・福利厚生制度／経営方針や戦略／上司／仕事内容／仕事量
働く意識	働く意識／会社に対する意識
新型コロナウイルス関連	勤務先の新型コロナウイルス感染症対策／コロナ禍での働く意識
推奨度	現在の勤務先の推奨度(eNPS)
尊敬する人	影響を受ける人／影響を受ける内容／影響を受ける人の特性／エピソード
リカレント教育実施状況	リカレント教育実施状況／従業員の研修・スキルアップの支援実施状況／研修・スキルアップの支援の参加意向
転職経験	転職したきっかけ／転職により悩みが解決されたか／退職までの行動の経緯／転職活動時に接触したメディア・コンサルタント等

回答者の構成

	総計	性別		年代			
		男性	女性	20代	30代	40代	50代
全体	2400	1633	767	600	600	600	600
メーカー	400	308	92	100	100	100	100
IT・通信系	400	326	74	100	100	100	100
流通小売	400	265	135	100	100	100	100
サービス業	400	246	154	100	100	100	100
医療	400	191	209	100	100	100	100
公務	400	297	103	100	100	100	100

1. リカレント教育実施状況

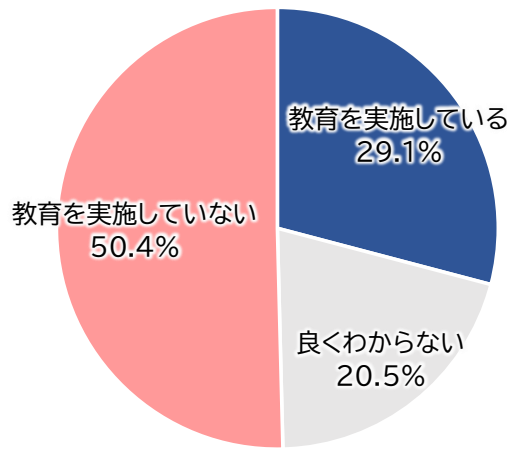
リカレント教育の実施率

- リカレント教育の実施状況は、全業種平均※1で29.1%が実施している。
- 業種別では、「メーカー」35.7%、「公務」35.6%が比較的高く、「流通小売」20.8%、「サービス業」25.1%が比較的低くなっている。
- 従業員規模別では、「300～1000名未満」の実施率が36.6%と、他の規模に比べて高くなっている。
- 「30名未満」が13.0%、「30～100名未満」が31.7%と差が大きくなっている。

Q23 あなたが現在お勤めの会社・団体で、従業員(1名以上)にリカレント教育※を行っていますか。また、リカレント教育を行っている場合、その目的は何ですか。(MA)

※「リカレント教育」とは、業務内外を問わず、企業主導による従業員の新たな知の取り込みや学び直しを指し、企業におけるイノベーションの創出や更なる成長を目指すものを言います。企業による費用負担の有無等は問いませんが、企業として受講を推進しているものを言い、従業員個人のみで行っているものは含みません。(企業が推進するリカレント教育を希望者のみが受講しているものは含みます。)

リカレント教育実施状況



※1上図は、今回調査した「メーカー」、「IT・通信系」、「流通小売」、「サービス業」、「医療」、「公務」の各400ssの合計の割合のため、全業種の平均ではないことに留意されたい。

業種・従業員規模・職種別 リカレント教育実施状況

	n	教育を実施している	良くわからない	教育を実施していない	割合 (%)					
					0%	20%	40%	60%	80%	100%
全体	2400	29.1	20.5	50.4	29.1	20.5	50.4			
業種	メーカー	400	35.7	19.1	45.2	35.7	19.1	45.2		
	IT・通信系	400	30.1	20.6	49.3	30.1	20.6	49.3		
	流通小売	400	20.8	18.9	60.3	20.8	18.9	60.3		
	サービス業	400	25.1	22.4	52.5	25.1	22.4	52.5		
	医療	400	27.7	17.7	54.6	27.7	17.7	54.6		
	公務	400	35.6	24.0	40.4	35.6	24.0	40.4		
従業員規模	30名未満	453	13.0	15.8	71.2	13.0	15.8	71.2		
	100名未満	334	31.7	18.4	49.9	31.7	18.4	49.9		
	300名未満	391	29.4	16.6	54.0	29.4	16.6	54.0		
	1000名未満	399	36.6	22.4	41.0	36.6	22.4	41.0		
	1000名以上	822	33.3	24.8	41.9	33.3	24.8	41.9		
職種	事務・営業・企画	893	32.9	17.8	49.3	32.9	17.8	49.3		
	専門・技術・生産	515	27.6	23.6	48.8	27.6	23.6	48.8		
	SE	240	29.6	25.7	44.7	29.6	25.7	44.7		
	管理職・経営	115	40.3	14.8	44.9	40.3	14.8	44.9		
	間接	79	16.4	27.8	55.8	16.4	27.8	55.8		
	販売・サービス	289	21.8	19.6	58.6	21.8	19.6	58.6		
	その他	269	26.2	19.7	54.1	26.2	19.7	54.1		

※ : 全体の値を5%以上上回る値 : 全体の値を10%以上上回る値

1. リカレント教育実施状況

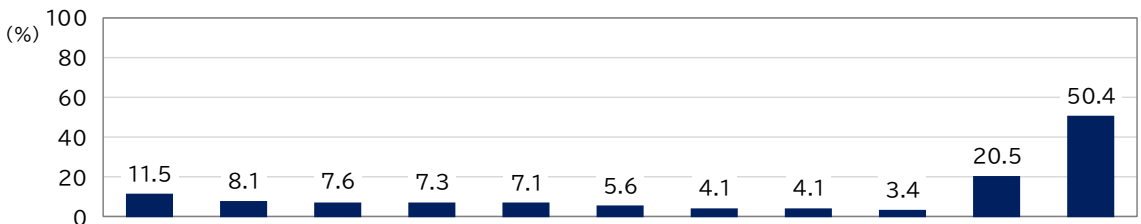
リカレント教育の実施目的

- リカレント教育を実施する目的は、全業種平均では「若手人材の育成のため」が11.5%と最も高く、以下、「生産性や業績の向上のため」が8.1%、「中高年のリスキリング(知識やスキルのアップデート)のため」が7.6%、「人的ネットワークの構築のため」が7.3%と続いている。
- 業種別では、「メーカー」14.5%や「公務」14.4%は、「若手人材の育成のため」が全体に比べ、やや高くなっている。
- 従業員規模別では、「1000名未満」は「企業全体の事業構造の転換(事業分野の転換等)のため」が12.1%と全体に比べて高くなっている。

Q23 あなたが現在お勤めの会社・団体で、従業員(1名以上)にリカレント教育※を行っていますか。また、リカレント教育を行っている場合、その目的は何ですか。(MA)

※「リカレント教育」とは、業務内外を問わず、企業主導による従業員の新たな知の取り込みや学び直しを指し、企業におけるイノベーションの創出や更なる成長を目指すものを言います。企業による費用負担の有無等は問いませんが、企業として受講を推進しているものを言い、従業員個人の意思のみで行っているものは含みません。(企業が推進するリカレント教育を希望者のみが受講しているものは含みます。)

業種・従業員規模・職種別 リカレント教育の実施目的



	n	実施目的 (%)											
		若手人材の育成のため	生産性や業績の向上のため	中高年のリスキリング(知識やスキルのアップデート)のため	人的ネットワークの構築のため	企業全体の事業構造の転換(事業分野の転換等)のため	新規事業の開拓のため	経営層(候補)の育成のため	人材確保における他社との優位性向上のため	従業員の職種転換/配置転換のため	良くわからない	そのような取組みは無い	
全体	2400	11.5	8.1	7.6	7.3	7.1	5.6	4.1	4.1	3.4	20.5	50.4	
業種	メーカー	400	14.5	9.7	10.6	9.1	10.8	6.2	5.8	6.0	4.4	19.1	45.2
	IT・通信系	400	11.1	7.7	6.9	8.3	7.1	5.4	4.9	2.4	2.7	20.6	49.3
	流通小売	400	8.2	5.7	6.3	5.4	5.4	4.2	3.7	2.7	2.1	18.9	60.3
	サービス業	400	9.3	8.7	8.5	7.2	5.6	7.3	4.4	4.7	3.2	22.4	52.5
	医療	400	11.4	9.0	5.8	5.4	6.3	5.5	1.6	3.5	4.1	17.7	54.6
	公務	400	14.4	8.1	7.2	8.7	7.5	5.2	4.1	5.1	3.8	24.0	40.4
従業員規模	30名未満	453	3.3	4.2	2.4	3.6	2.0	4.0	0.5	0.9	1.6	15.8	71.2
	100名未満	334	11.2	11.1	9.9	10.1	6.8	6.1	7.4	3.5	2.3	18.4	49.9
	300名未満	391	11.6	6.7	3.5	5.9	6.2	5.8	2.0	1.9	2.6	16.6	54.0
	1000名未満	399	14.0	10.5	10.8	12.1	12.1	6.9	5.1	9.0	7.2	22.4	41.0
	1000名以上	822	14.9	8.6	9.9	6.6	8.1	5.7	5.3	4.7	3.3	24.8	41.9
職種	事務・営業・企画	893	12.8	10.3	8.5	8.6	9.2	8.1	4.9	5.8	3.9	17.8	49.3
	専門・技術・生産	515	11.0	7.7	8.1	5.8	6.7	4.9	2.5	3.4	3.2	23.6	48.8
	SE	240	11.6	7.5	4.8	8.8	7.5	2.0	4.3	3.7	2.4	25.7	44.7
	管理職・経営	115	17.0	6.7	13.9	17.9	12.1	10.5	8.6	4.0	7.1	14.8	44.9
	間接	79	8.1	3.5	5.0	3.3	2.3	1.3	4.3	2.2	2.4	27.8	55.8
	販売・サービス	289	8.6	5.5	5.5	4.0	3.7	1.8	3.6	2.7	1.6	19.6	58.6
その他	269	9.9	7.2	6.2	5.0	3.4	5.3	3.0	2.0	3.2	19.7	54.1	

※ : 全体の値を5%以上上回る値 : 全体の値を10%以上上回る値

2. 従業員の研修・スキルアップの支援制度の有無

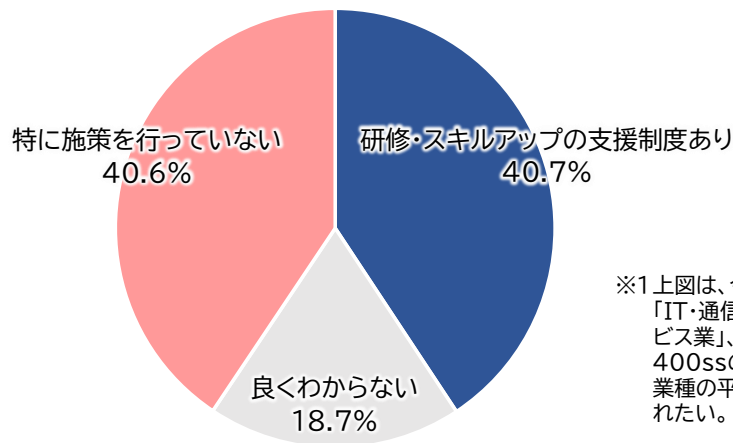
研修・スキルアップ支援の制度の有無

- 従業員の研修・スキルアップの支援について、全業種平均※1で40.7%が制度があると回答している。
- 業種別では、「公務」52.6%、「IT・通信系」48.4%が比較的高く、「流通小売」32.7%、「サービス業」32.6%が比較的低くなっている。
- 従業員規模別では、「1000名以上」49.9%、「300～1000名未満」47.9%と、他の規模に比べて高くなっており、リカレント教育の実施状況と同様に、「30名未満」が18.0%と低くなっている。

Q24 あなたが現在お勤めの会社・団体では、従業員の研修・スキルアップの支援について、制度としてあるものをお答えください。(MA)

※ 利用実績がなくとも制度として存在しているものは選択して下さい。

従業員の研修・スキルアップの支援制度の有無



※1 上図は、今回調査した「メーカー」、「IT・通信系」、「流通小売」、「サービス業」、「医療」、「公務」の各400ssの合計の割合のため、全業種の平均ではないことに留意されたい。

業種・従業員規模・職種別 従業員の研修・スキルアップの支援制度の有無

	n	研修・スキルアップの支援制度あり	良くわからない	特に施策を行っていない	割合					
					0%	20%	40%	60%	80%	100%
全体	2400	40.7	18.7	40.6	40.7	18.7	40.6			
業種	メーカー	400	42.4	21.8	35.8	42.4	21.8	35.8		
	IT・通信系	400	48.4	13.3	38.3	48.4	13.3	38.3		
	流通小売	400	32.7	18.9	48.4	32.7	18.9	48.4		
	サービス業	400	32.6	18.9	48.5	32.6	18.9	48.5		
	医療	400	35.2	19.3	45.5	35.2	19.3	45.5		
公務	400	52.6	20.2	27.2	52.6	20.2	27.2			
従業員規模	30名未満	453	18.0	19.7	62.3	18.0	19.7	62.3		
	100名未満	334	39.5	17.4	43.1	39.5	17.4	43.1		
	300名未満	391	41.2	19.7	39.1	41.2	19.7	39.1		
	1000名未満	399	47.9	14.6	37.5	47.9	14.6	37.5		
1000名以上	822	49.9	20.3	29.8	49.9	20.3	29.8			
職種	事務・営業・企画	893	43.4	17.9	38.7	43.4	17.9	38.7		
	専門・技術・生産	515	37.8	21.5	40.7	37.8	21.5	40.7		
	SE	240	49.5	16.5	34.0	49.5	16.5	34.0		
	管理職・経営	115	58.8	10.3	30.9	58.8	10.3	30.9		
	間接	79	44.1	12.8	43.1	44.1	12.8	43.1		
	販売・サービス	289	32.1	18.6	49.3	32.1	18.6	49.3		
	その他	269	29.2	24.0	46.8	29.2	24.0	46.8		

※ : 全体の値を5%以上上回る値

 : 全体の値を10%以上上回る値

2. 従業員の研修・スキルアップの支援制度の有無

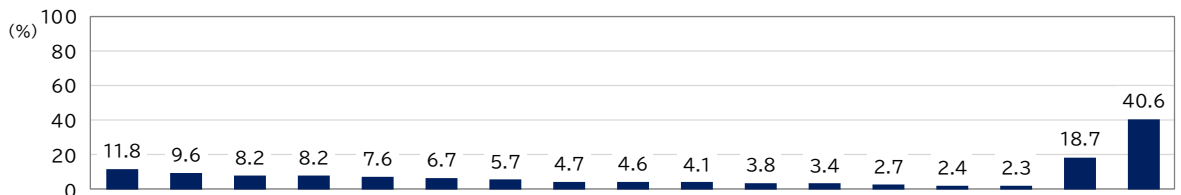
個別支援制度の有無

- リカレント教育を実施する目的は、全業種平均では「資格取得の支援(費用負担、学習機会)」が11.8%と最も高く、以下、「教育プログラム受講への経済的な補助」が9.6%、「教育プログラム受講等に利用できる休暇制度・時短勤務制度」と「教育プログラム受講時の業務量の調整・配慮」が8.2%と続いている。
- 業種別では、「IT・通信系」は「資格取得の支援(費用負担、学習機会)」が18.4%と全体に比べて高くなっている。また、「公務」は「社会人国内大学院への派遣」9.0%や、「企業内大学・社内の研修施設等への参加」7.4%が比較的高くなっている。
- 従業員規模別では、「1000名未満」は「教育プログラム受講への経済的な補助」が14.7%と全体に比べて高くなっている。

Q24あなたが現在お勤めの会社・団体では、従業員の研修・スキルアップの支援について、制度としてあるものをお答えください。(MA)

※ 利用実績がなくとも制度として存在しているものは選択して下さい。

業種・従業員規模・職種別 従業員の研修・スキルアップの支援制度の有無



	n	支援制度の有無 (%)																	
		(費用負担、学習機会)	教育プログラム受講への経済的な補助	教育プログラム受講等に利用できる休暇制度・時短勤務制度	教育プログラム受講時の業務量の調整・配慮	教育プログラム受講等に利用できる休職制度	教育プログラムの情報の提供	昇格・昇給の条件として設定	専門的な団体 ※1	リカレント教育の実施	業務内での幹旋、一括契約	業務外に受講できる教育プログラムの	社会人国内大学院への派遣	(その他企業・団体・公共機関) ※2	出向・一時転籍	海外大学院への派遣	リカレント教育の受講を個人の目標設定へ組み込むことを奨励	良くわからない	特に行っていない
全体	2400	11.8	9.6	8.2	8.2	7.6	6.7	5.7	4.7	4.6	4.1	3.8	3.4	2.7	2.4	2.3	18.7	40.6	
業種	メーカー	400	12.5	13.6	8.3	8.2	9.1	8.0	7.6	6.3	5.1	7.8	4.2	2.1	3.6	1.3	2.2	21.8	35.8
	IT・通信系	400	18.4	13.6	5.9	11.9	5.7	7.6	7.8	3.5	7.1	4.2	3.1	2.7	4.8	3.0	0.7	13.3	38.3
	流通小売	400	11.8	7.2	6.7	6.3	7.4	4.7	7.0	1.7	2.3	2.2	1.8	2.3	1.2	1.0	1.5	18.9	48.4
	サービス業	400	11.1	7.2	9.8	7.1	7.1	6.0	3.8	4.2	3.1	2.9	3.8	3.3	0.8	1.7	0.9	18.9	48.5
	医療	400	9.5	7.6	7.9	9.6	5.9	5.2	4.8	6.5	3.3	2.0	1.0	3.4	1.4	3.0	1.1	19.3	45.5
従業員規模	公務	400	7.8	8.3	10.8	6.0	10.4	8.4	3.3	6.1	6.4	5.3	9.0	6.8	4.3	4.1	7.4	20.2	27.2
	30名未満	453	7.2	2.0	1.8	2.5	2.8	1.7	1.3	1.8	1.5	0.8	0.3	0.6	0.4	0.5	0.4	19.7	62.3
	100名未満	334	11.9	7.9	9.0	8.3	7.5	5.8	6.0	3.5	3.4	4.4	2.1	3.1	2.8	0.9	1.5	17.4	43.1
	300名未満	391	10.6	10.5	5.3	8.0	4.9	5.9	5.3	2.3	5.6	4.9	2.7	1.8	2.2	2.5	1.2	19.7	39.1
	1000名未満	399	15.5	14.7	11.7	9.8	10.8	6.4	5.8	8.5	3.6	5.5	5.0	4.8	3.3	4.9	2.0	14.6	37.5
1000名以上	822	13.3	11.6	11.2	10.5	10.0	10.2	8.3	6.1	6.6	4.6	6.4	5.2	3.8	2.7	4.3	20.3	29.8	
職種	事務・営業・企画	893	10.5	9.4	10.5	8.6	10.3	7.1	6.1	4.4	5.1	6.6	4.4	3.0	3.5	2.7	3.4	17.9	38.7
	専門・技術・生産	515	12.3	8.5	9.4	7.2	5.8	5.9	4.2	7.0	3.1	2.9	2.3	4.2	1.3	1.6	0.2	21.5	40.7
	SE	240	20.3	16.1	3.8	11.7	6.9	8.6	9.1	2.6	8.9	3.0	0.8	1.2	4.2	3.7	1.3	16.5	34.0
	管理職・経営	115	14.2	17.7	10.0	14.2	11.7	16.0	8.0	9.2	7.2	9.3	11.6	6.5	6.2	5.5	6.0	10.3	30.9
	間接	79	17.7	10.6	5.8	6.3	3.4	8.5	7.2	8.1	3.3	3.5	5.9	10.5	3.5	1.1	6.1	12.8	43.1
	販売・サービス	289	9.8	6.2	8.1	6.7	6.7	3.7	5.5	2.5	2.2	0.3	3.8	2.9	1.3	1.6	1.0	18.6	49.3
	その他	269	7.7	6.3	2.8	5.0	3.0	3.7	3.2	2.9	3.2	0.8	3.5	2.4	1.0	1.1	2.1	24.0	46.8

※ : 全体の値を5%以上上回る値 : 全体の値を10%以上上回る値

※ 1: 教育・スキルアップ目的の出向・一時転籍(研究所・先端的/専門的な団体)

※ 2: 教育・スキルアップ目的の出向・一時転籍(その他企業・団体・公共機関)

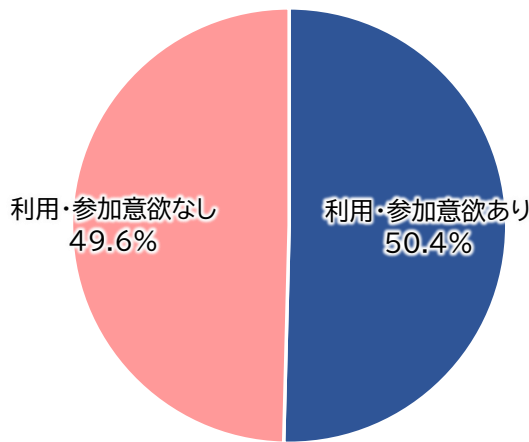
3. 従業員の教育研修への利用・参加意向

教育研修への利用・参加意向<業種・従業員規模・職種別>

- 全業種における、研修等の機会に対する「利用・参加意欲あり」は50.4%と、参加意向は半数程度となっている。
- 業種別では、「メーカー」59.4%、「公務」57.2%が比較的高くなっている。
- 従業員規模別では、「30名未満」は33.1%と比較的低く、「1000名以上」は56.9%と比較的高くなっており、緩やかな傾向ではあるが、従業員規模が大きいほど利用・参加意欲が高くなっている
- 職種別にみると、「管理職・経営」や「間接」が56.0%と比較的高く、「販売・サービス」45.3%や「SE」48.2%が比較的低くなっている。

Q25 あなたは、現在の会社で下記のような研修等の機会があったら、利用・参加してみたいと思いますか。(MA)

いずれかの項目に利用・参加してみたいと回答した割合



※1上図は、今回調査した「メーカー」、「IT・通信系」、「流通小売」、「サービス業」、「医療」、「公務」の各400ssの合計の割合のため、全業種の平均ではないことに留意されたい。

業種・従業員規模・職種別 いずれかの項目に利用・参加してみたいと回答した割合

	n	利用・参加意欲あり	利用・参加意欲なし	割合						
				0%	20%	40%	60%	80%	100%	
全体	2400	50.4	49.6	50.4 / 49.6						
業種	メーカー	400	59.4	40.6	59.4 / 40.6					
	IT・通信系	400	46.8	53.2	46.8 / 53.2					
	流通小売	400	46.2	53.8	46.2 / 53.8					
	サービス業	400	43.0	57.0	43.0 / 57.0					
	医療	400	49.7	50.3	49.7 / 50.3					
	公務	400	57.2	42.8	57.2 / 42.8					
従業員規模	30名未満	453	33.1	66.9	33.1 / 66.9					
	100名未満	334	46.8	53.2	46.8 / 53.2					
	300名未満	391	54.8	45.2	54.8 / 45.2					
	1000名未満	399	55.3	44.7	55.3 / 44.7					
	1000名以上	822	56.9	43.1	56.9 / 43.1					
職種	事務・営業・企画	893	52.5	47.5	52.5 / 47.5					
	専門・技術・生産	515	53.1	46.9	53.1 / 46.9					
	SE	240	48.2	51.8	48.2 / 51.8					
	管理職・経営	115	56.0	44.0	56.0 / 44.0					
	間接	79	56.0	44.0	56.0 / 44.0					
	販売・サービス	289	45.3	54.7	45.3 / 54.7					
	その他	269	41.6	58.4	41.6 / 58.4					

※ : 全体の値を5%以上上回る値

全体の値を10%以上上回る値

3. 従業員の教育研修への利用・参加意向

教育研修への利用・参加意向<性年代・転職経験・学歴別、職位・勤続年数・額面年収別>

- 年代別では、「20代」56.0%が比較的高く、「50代」39.7%が比較的低くなっている。
- 転職経験別では、「転職経験あり」が53.9%となっており、「転職経験なし」よりも約10%高くなっている。
- 学歴別では、「大学院」が62.7%と比較的高くなっており、「中学・高校」が31.2%と比較的低くなっている。
- 職位別では、「部長・局長級」が63.7%、「主任・係長級」が56.3%と比較的高くなっている。
- 勤続年数別では「2～3年目」が61.4%と比較的高くなっている。
- 額面年収別では、「1,000万円以上」が60.6%と比較的高くなっている。

Q25 あなたは、現在の会社で下記のような研修等の機会があったら、利用・参加してみたいと思いますか。(MA)

性年代・転職経験・学歴別 いずれかの項目に利用・参加してみたいと回答した割合

		n	利用・参加意欲あり	利用・参加意欲なし	0%	20%	40%	60%	80%	100%
全体		2400	50.4	49.6						
性別	男性	1633	50.5	49.5						
	女性	767	50.2	49.8						
年代	20代	600	56.0	44.0						
	30代	600	55.2	44.8						
	40代	600	50.6	49.4						
	50代	600	39.7	60.3						
転職経験	あり	1593	53.9	46.1						
	なし	807	43.5	56.5						
学歴	大学院	198	62.7	37.3						
	大学	1377	56.6	43.4						
	短大・高専・専門	443	42.2	57.8						
	中学・高校	382	31.2	68.8						

※ : 全体の値を5%以上上回る値 全体の値を10%以上上回る値

職位・勤続年数・額面年収別 いずれかの項目に利用・参加してみたいと回答した割合

		n	利用・参加意欲あり	利用・参加意欲なし	0%	20%	40%	60%	80%	100%
全体		2400	50.4	49.6						
職位	一般	1520	48.7	51.3						
	主任・係長級	425	56.3	43.7						
	課長・マネージャー級	243	50.4	49.6						
	部長・局長級	138	63.7	36.3						
	役員・相談役級	41	33.5	66.5						
	その他	34	17.8	82.2						
勤続年数	1年目	459	54.6	45.4						
	2～3年目	554	61.4	38.6						
	4～9年目	455	52.3	47.7						
	10～19年目	434	46.3	53.7						
	20年目以上	498	36.0	64.0						
額面年収	400万円未満	843	45.1	54.9						
	600万円未満	754	56.9	43.1						
	800万円未満	370	50.4	49.6						
	1,000万円未満	183	57.2	42.8						
	1,000万円以上	128	60.6	39.4						
	答えたくない	121	25.7	74.3						

※ : 全体の値を5%以上上回る値 全体の値を10%以上上回る値

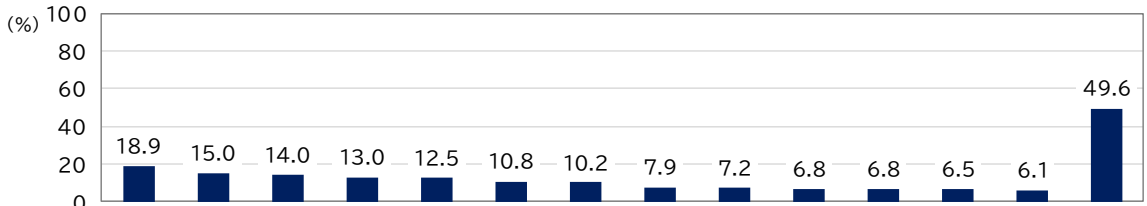
4. 求められる研修・スキルアップ支援制度

教育研修内容別の利用・参加意向<業種・従業員規模・職種別>

- 利用・参加意向のある教育機会について、全業種では「資格取得の支援(費用負担、学習機会)」が18.9%と最も高く、以下、「教育プログラム受講等に利用できる休暇制度・時短勤務制度」が15.0%、「教育プログラム受講への経済的な補助」が14.0%、「教育プログラム受講等に利用できる休職制度」が13.0%と続いている。
- 業種別では、「メーカー」は「教育プログラム受講への経済的な補助」が21.8%と全体に比べて高くなっている。「公務」は「社会人国内大学院への派遣」が13.4%と全体に比べて高くなっている。
- 従業員規模別では、「300名未満」は「教育プログラム受講等に利用できる休職制度」が18.8%と全体に比べて高くなっている。
- 職種別では、「SE」は「教育プログラム受講への経済的な補助」が19.9%と全体に比べて高くなっている。「管理職・経営」は「教育プログラム受講時の業務量の調整・配慮」が18.5%と全体に比べて高くなっている。「間接」は「資格取得の支援(費用負担、学習機会)」32.1%や、「教育プログラム受講等に利用できる休暇制度・時短勤務制度」22.5%、「教育プログラム受講への経済的な補助」20.2%などが比較的高くなっている。

Q25 あなたは、現在の会社で下記のような研修等の機会があったら、利用・参加してみたいと思いますか。(MA)

業種・従業員規模・職種別 利用・参加意向のある教育機会



	n	(費用負担、学習機会)	資格取得の支援	教育プログラム受講等に利用できる休暇制度	教育プログラム受講への経済的な補助	教育プログラム受講等に利用できる休職制度	教育プログラム受講時の業務量の調整・配慮	出向・一時転籍/専門的な団体 ※1	出向・一時転籍(その他企業・団体・公共機関) ※2	社会人国内大学院への派遣	リカレント教育の実施	業務内での情報提供	業務外に受講できる教育プログラムの幹旋、一括契約	企業内大学・社内の研修施設等への参加	海外大学院への派遣	利用・参加してみたいと思うものはない
全体	2400	18.9	15.0	14.0	13.0	12.5	10.8	10.2	7.9	7.2	6.8	6.8	6.5	6.1	49.6	
業種	メーカー	400	23.0	18.4	21.8	15.3	14.7	14.1	12.6	5.2	9.2	9.7	7.7	7.7	7.5	40.6
	IT・通信系	400	18.5	15.5	15.2	14.2	13.2	12.2	9.9	12.2	8.3	9.9	7.4	5.5	10.2	53.2
	流通小売	400	20.9	13.2	9.8	10.9	12.8	6.7	11.4	4.1	6.9	4.6	6.8	5.1	3.7	53.8
	サービス業	400	15.2	12.5	11.2	12.0	11.6	9.7	5.4	8.9	8.8	7.4	6.1	6.8	4.0	57.0
	医療	400	20.4	16.8	14.1	14.1	13.1	10.1	9.2	3.5	5.5	4.5	7.8	5.1	5.2	50.3
公務	400	15.6	13.5	11.9	11.2	9.3	12.1	12.5	13.4	4.5	4.9	4.7	8.8	6.2	42.8	
従業員規模	30名未満	453	14.1	13.4	10.5	8.9	9.2	7.4	4.9	1.8	4.2	4.6	4.7	2.9	2.4	66.9
	100名未満	334	19.0	12.4	13.3	8.7	12.4	7.8	10.9	10.5	8.3	8.5	6.7	6.2	10.2	53.2
	300名未満	391	22.6	17.2	15.0	18.8	13.1	12.2	9.1	7.4	5.3	7.5	6.8	5.3	6.9	45.2
	1000名未満	399	17.3	17.2	16.8	14.1	17.0	13.2	12.5	7.9	10.7	5.6	8.0	7.0	5.2	44.7
1000名以上	822	20.6	14.7	14.3	13.6	11.7	12.1	12.2	10.4	7.6	7.7	7.3	8.9	6.7	43.1	
職種	事務・営業・企画	893	16.7	16.7	14.0	13.5	13.4	11.2	9.7	9.1	8.2	6.3	7.9	6.4	7.3	47.5
	専門・技術・生産	515	23.7	14.5	14.4	12.6	11.6	12.7	11.2	5.5	6.7	5.3	7.6	7.9	4.5	46.9
	SE	240	22.0	14.1	19.9	12.1	12.0	12.3	13.3	9.2	8.2	9.1	4.9	3.3	8.5	51.8
	管理職・経営	115	14.9	13.1	17.0	12.6	18.5	7.2	13.4	8.6	8.7	9.5	8.6	8.4	9.4	44.0
	間接	79	32.1	22.5	20.2	15.1	9.5	8.4	11.8	8.9	5.1	15.4	7.4	12.0	8.6	44.0
	販売・サービス	289	18.3	12.1	9.0	13.6	14.5	8.8	9.0	6.2	5.5	6.2	3.9	6.0	3.9	54.7
その他	269	12.9	12.6	10.1	11.5	7.6	9.1	6.4	8.5	5.8	6.6	5.0	5.0	3.5	58.4	

※ [Light Blue Box]: 全体の値を5%以上上回る値 [Dark Blue Box]: 全体の値を10%以上上回る値

※ 1:教育・スキルアップ目的の出向・一時転籍(研究所・先端的/専門的な団体)

※ 2:教育・スキルアップ目的の出向・一時転籍(その他企業・団体・公共機関)

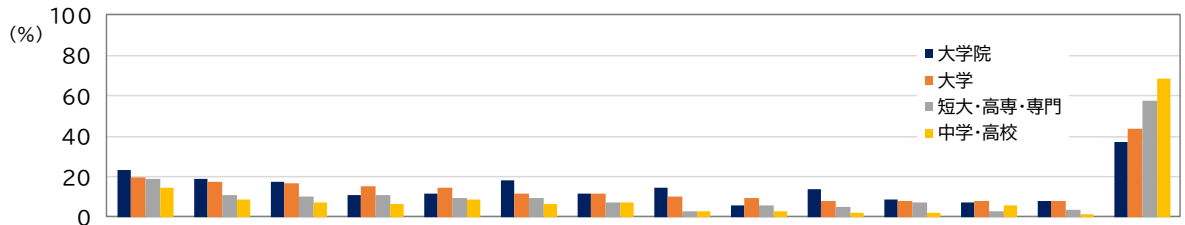
4. 求められる研修・スキルアップ支援制度

教育研修内容別の利用・参加意向<性年代・転職経験・学歴別>

- 利用・参加意向のある教育機会について、個人属性別に確認した。
- 男女別では、大きな差はみられなかった。
- 年代別では、「20代」は「教育プログラム受講時の業務量の調整・配慮」17.8%や、「海外大学院への派遣」11.6%などが比較的高くなっている。
- 学歴別では「大学院」は「出向・一時転籍(研究所・先端的/専門的な団体)」18.5%や、「社会人国内大学院への派遣」14.2%、「教育プログラムの情報の提供」13.5%などが比較的高くなっている。

Q25 あなたは、現在の会社で下記のような研修等の機会があったら、利用・参加してみたいと思いますか。(MA)

性年代・転職経験・学歴別 利用・参加意向のある教育機会



	n	(費用負担、学習機会)	資格取得の支援	教育プログラム受講時に利用できる休暇制度	教育プログラム受講への経済的な補助	教育プログラム受講に利用できる休職制度	教育プログラム受講時の業務量の調整・配慮	出向・一時転籍(※1)	出向・一時転籍(※2)	社会人国内大学院への派遣	リカレント教育の実施	業務内での教育プログラムの情報の提供	業務外に受講できる教育プログラムの斡旋、一括契約	企業内大学・社内の研修施設等への参加	海外大学院への派遣	利用・参加してみたいと思わない
全体(再掲)	2400	18.9	15.0	14.0	13.0	12.5	10.8	10.2	7.9	7.2	6.8	6.8	6.5	6.1	49.6	
性別	男性	1633	17.6	14.1	13.8	13.1	12.3	10.0	10.0	8.2	7.4	6.6	6.7	6.1	5.9	49.5
	女性	767	21.8	16.8	14.4	12.6	12.8	12.5	10.7	7.1	6.8	7.4	6.9	7.3	6.6	49.8
年代	20代	600	19.2	18.7	17.9	17.5	17.8	12.1	13.0	9.3	8.1	10.7	7.8	7.2	11.6	44.0
	30代	600	22.2	16.6	15.9	14.6	13.3	13.8	10.8	9.3	8.4	5.4	6.6	7.0	5.4	44.8
	40代	600	19.7	13.3	10.2	10.3	10.5	11.0	10.3	7.2	7.7	5.3	7.0	6.8	4.5	49.4
	50代	600	14.5	11.2	12.0	9.5	8.3	6.4	6.6	5.7	4.6	5.9	5.7	4.9	3.0	60.3
転職経験	あり	1593	21.0	15.7	15.9	14.4	13.7	11.5	11.0	8.5	8.2	7.4	8.2	6.9	7.6	46.1
	なし	807	14.8	13.5	10.1	10.1	10.1	9.5	8.5	6.7	5.3	5.8	3.9	5.6	3.3	56.5
学歴	大学院	198	23.6	19.0	17.7	10.8	11.7	18.5	11.7	14.2	5.6	13.5	8.8	7.2	7.7	37.3
	大学	1377	19.6	17.3	16.6	15.6	14.5	11.4	11.8	9.9	9.2	7.8	7.7	7.7	7.9	43.4
	短大・高専・専門	443	18.8	11.0	9.8	11.1	9.5	9.6	7.3	3.0	5.5	5.0	6.9	3.0	3.7	57.8
	中学・高校	382	14.2	9.0	7.3	6.6	8.8	6.2	6.9	2.8	2.8	2.0	2.0	5.8	1.7	68.8

- ※ [Light Blue Box]: 全体の値を5%以上上回る値
- ※ [Dark Blue Box]: 全体の値を10%以上上回る値
- ※ 1:教育・スキルアップ目的の出向・一時転籍(研究所・先端的/専門的な団体)
- ※ 2:教育・スキルアップ目的の出向・一時転籍(その他企業・団体・公共機関)

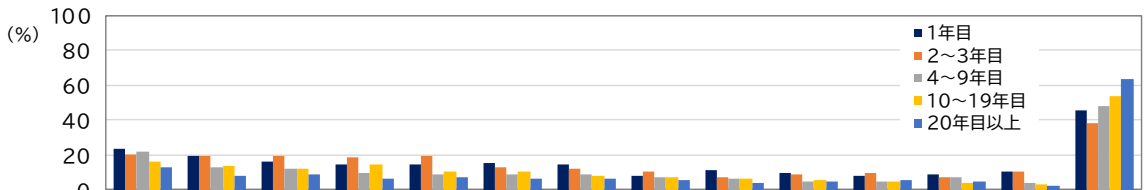
4. 求められる研修・スキルアップ支援制度

教育研修内容別の利用・参加意向<職位・勤続年数・額面年収別>

- 利用・参加意向のある教育機会について、個人属性別に確認した。
- 職位別では、「部長・局長級」は「教育プログラム受講への経済的な補助」が19.4%と全体に比べて高くなっている。「役員・相談役級」は「教育プログラム受講等に利用できる休職制度」が24.0%と全体に比べて高くなっている。
- 勤続年数別では、「2～3年目」は「教育プログラム受講への経済的な補助」19.6%や、「教育プログラム受講時の業務量の調整・配慮」19.2%、「教育プログラム受講等に利用できる休職制度」18.4%などが比較的高くなっている。
- 額面年収別では、「1,000万円以上」は「資格取得の支援(費用負担、学習機会)」23.9%や、「教育プログラム受講への経済的な補助」22.6%、「企業内大学・社内の研修施設等への参加」12.4%などが比較的高くなっている。

Q25 あなたは、現在の会社で下記のような研修等の機会があったら、利用・参加してみたいと思いますか。(MA)

職位・勤続年数・額面年収別 利用・参加意向のある教育機会



	n	利用・参加意向のある教育機会														
		(費用負担、学習機会) 資格取得の支援 ・時短勤務制度 教育プログラム受講 への経済的な補助	教育プログラム受講 等に利用できる休職制度	教育プログラム受講 等に利用できる休職制度	教育プログラム受講時 の業務量の調整・配慮	専門的な団体) (研究所・先端的/ 公共機関) ※1	出向・一時転籍 (その他企業・団体・ 公共機関) ※2	社会人国内大学院 への派遣	リカレント教育の実施	業務内での 情報提供	教育プログラムの 幹旋、一括契約	業務外に受講できる 教育プログラムの 幹旋、一括契約	企業内大学・社内の 研修施設等への参加	海外大学院への派遣	利用・参加してみたい と思うものはない	
全体(再掲)	2400	18.9	15.0	14.0	13.0	12.5	10.8	10.2	7.9	7.2	6.8	6.8	6.5	6.1	49.6	
職位	一般	1520	20.3	15.6	13.5	12.1	12.8	10.8	10.1	6.9	7.0	7.3	7.0	6.5	6.3	51.3
	主任・係長級	425	17.7	16.2	15.4	15.9	13.8	11.7	11.0	10.1	7.6	5.6	5.9	6.3	6.8	43.7
	課長・マネージャー級	243	15.7	11.2	14.2	12.8	9.4	11.8	10.6	9.6	9.0	6.0	7.4	5.9	3.9	49.6
	部長・局長級	138	18.8	12.3	19.4	13.5	13.9	11.7	12.5	11.5	8.4	9.5	8.0	10.4	8.6	36.3
	役員・相談役級	41	9.8	13.5	8.7	24.0	11.1	0.0	2.2	4.2	2.4	4.6	2.4	2.2	2.2	66.5
その他	34	7.6	10.0	0.0	0.0	0.0	2.7	2.7	0.0	0.0	0.0	2.5	2.9	0.0	82.2	
勤続年数	1年目	459	23.4	19.6	16.5	14.5	15.0	15.2	14.6	7.8	11.4	9.4	8.5	8.7	10.4	45.4
	2～3年目	554	20.4	19.6	19.6	18.4	19.2	13.2	12.4	10.9	7.3	9.2	9.5	7.2	10.4	38.6
	4～9年目	455	21.8	13.0	11.8	10.0	9.1	8.7	8.6	7.4	6.8	4.8	5.1	7.7	3.8	47.7
	10～19年目	434	16.0	13.8	12.1	14.7	10.5	10.4	8.3	7.6	6.3	5.4	4.5	4.1	3.0	53.7
	20年目以上	498	13.1	8.3	9.1	6.8	7.5	6.4	6.7	5.3	4.4	5.0	5.5	4.6	2.2	64.0
額面年収	400万円未満	843	16.7	16.4	14.4	14.6	14.3	10.6	10.1	4.7	6.6	8.1	6.7	6.9	6.2	54.9
	600万円未満	754	22.4	15.0	13.2	11.2	12.2	12.0	11.1	9.5	7.7	6.0	7.8	5.4	6.4	43.1
	800万円未満	370	15.8	12.7	14.8	14.1	11.6	7.8	8.3	11.1	7.3	5.4	5.0	6.4	4.6	49.6
	1,000万円未満	183	21.5	14.5	12.6	11.7	9.3	15.1	12.7	11.8	9.5	5.9	8.5	6.4	9.8	42.8
	1,000万円以上	128	23.9	17.3	22.6	13.4	12.0	12.4	12.8	8.3	8.6	11.6	8.1	12.4	8.4	39.4
答えたくない	121	13.1	9.1	6.4	10.6	8.9	6.4	4.0	4.0	3.0	3.8	2.4	4.8	0.8	74.3	

※ 全体の色を5%以上上回る値 全体の色を10%以上上回る値

※ 1:教育・スキルアップ目的の出向・一時転籍(研究所・先端的/専門的な団体)

※ 2:教育・スキルアップ目的の出向・一時転籍(その他企業・団体・公共機関)

4. 求められる研修・スキルアップ支援制度

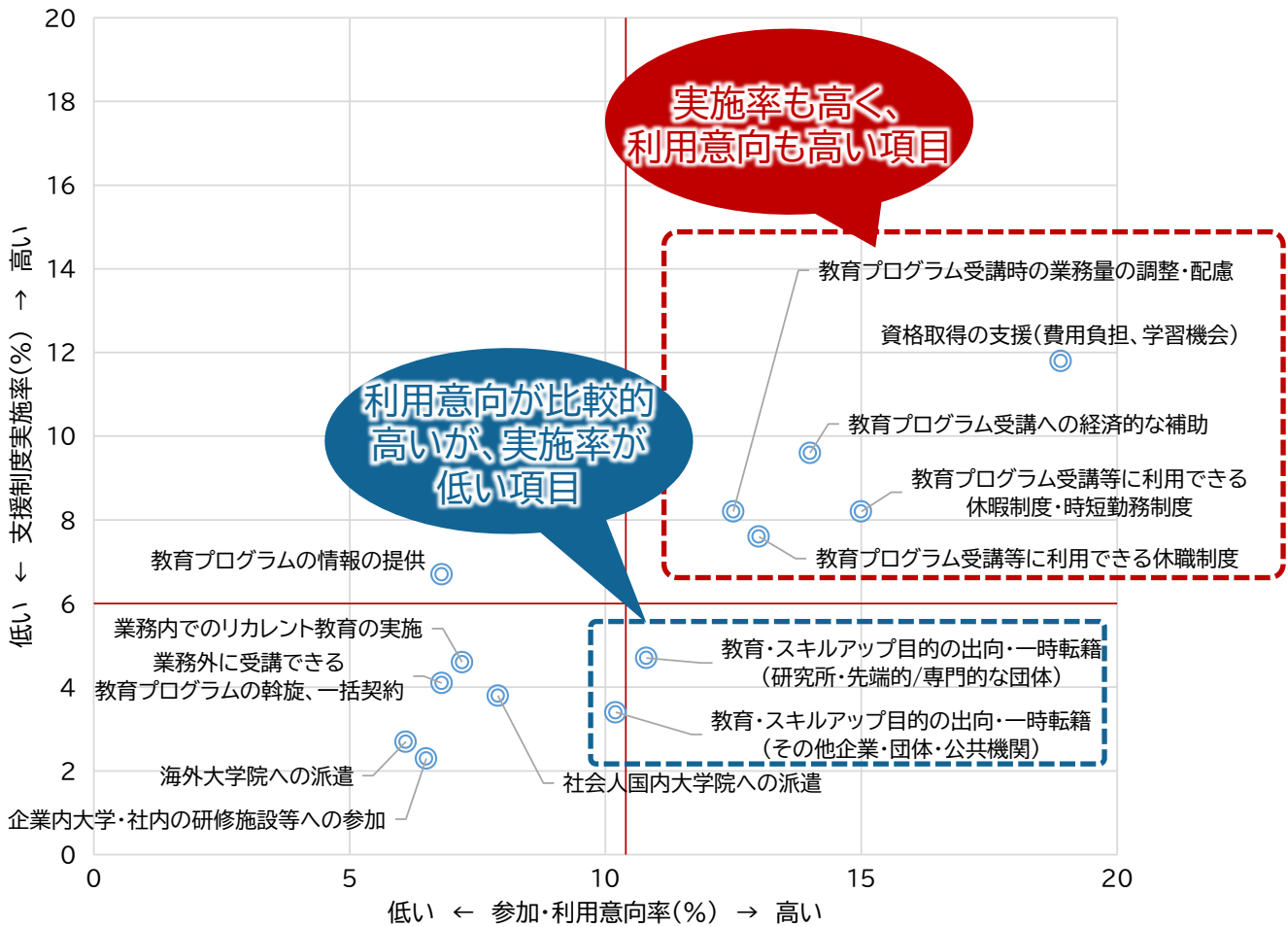
研修・スキルアップ支援の制度の有無と利用・参加意向

- 研修・スキルアップ支援の制度の有無と利用・参加意向を確認した。
- 相対的に実施率が高く、利用参加意向も高いのは、「資格取得の支援(費用負担、学習機会)」や「教育プログラム受講への経済的な補助」、「教育プログラム受講等に利用できる休暇制度・時短勤務制度」、「教育プログラム受講等に利用できる休職制度」、「教育プログラム受講時の業務量の調整・配慮」であった。
- 一方で、比較的利用・参加意向が高いが、実施率が低いのは「教育・スキルアップ目的の出向・一時転籍」となっている。

Q24あなたが現在お勤めの会社・団体では、従業員の研修・スキルアップの支援について、制度としてあるものをお答えください。(MA)※利用実績がなくとも可

Q25 あなたは、現在の会社で下記のような研修等の機会があったら、利用・参加してみたいと思いますか。(MA)

研修・スキルアップ支援の制度の有無 × 利用・参加意向



※赤線は、各項目の回答率の平均。

※以下の選択肢については、実施有無のみの確認で、利用・参加意向では確認していないため割愛した。

・「昇格・昇給の条件として設定」

・「リカレント教育の受講を個人の目標設定へ組み込むことを奨励」

■ サベイリサーチセンター 会社概要

● 会社名	株式会社サベイリサーチセンター
● 所在地	東京都荒川区西日暮里2丁目40番10号
● 設立	1975(昭和50)年2月
● 資本金	6,000万円
● 年商	106億円(2022年度)
● 代表者	代表取締役 藤澤 士朗、長尾 健、石川 俊之
● 社員数	社員:317名 契約スタッフ:484名(2023年3月1日現在)
● 事業所	東京(本社)、札幌、盛岡、仙台、北陸、静岡、名古屋、大阪、岡山、広島、高松、福岡、熊本、那覇
● 主要事業	世論調査・行政計画策定支援、都市・交通計画調査、マーケティング・リサーチ
● 所属団体	公益財団法人 日本世論調査協会 一般社団法人 日本マーケティング・リサーチ協会(JMRA) 日本災害情報学会 一般社団法人 交通工学研究会 他
● その他	ISO9001認証取得(2000年6月) プライバシーマーク付与認定(2000年12月) ISO20252認証取得(2010年10月) ISO27001認証取得(2015年11月)※ ※認証区分及び認証範囲: ・MR部及びGMR部が実施するインターネットリサーチサービスの企画及び提供 ・全国ネットワーク部及び沖縄事務所が実施する世論・市場調査サービスの企画及び提供

■ 本件に関するお問い合わせ先

株式会社サベイリサーチセンター <https://www.surece.co.jp/>

- 広報担当:品質部 松下 正人 E-mail:src_support@surece.co.jp
TEL:03-3802-6779 FAX:03-3802-6729
- 調査担当:営業企画本部 柘植 航大 E-mail:tsuge_ko@surece.co.jp
TEL:03-3802-6727 FAX:03-3802-7321
- 調査結果の引用にあたっては、調査主体名として「株式会社サベイリサーチセンター(東京都)」を必ず明記して利用してください。
- 調査結果の無断転載・複製を禁じます。
- 本紙に記載している情報は、発表日時点のものです。