

〔詳細版〕【大企業従業員調査】

「学習している人」はどのような学習をしているのか

近年、企業における人材関連課題に関する議論では、「学び直し」や「リスキリング」といった用語が頻繁に用いられ、これらの取り組みが注目を集めています。

また、技術革新の急速な進展や労働市場構造の大幅な変化により、従来のスキルだけでは業務遂行が困難となるケースが増加しており、ダイナミックなスキル再構築が求められる機会も多くなっています。

こうした時代背景を踏まえ、企業活力研究所では、2022～2023年度の研究調査（一次調査）において、従業員の「学び直し」に関する調査を実施しました。

その結果、日常的に長時間の学習を行い、全体の平均時間を底上げしている者が一定数存在することが明らかとなりました。

この結果を踏まえ、今回、2025年度の研究調査（二次調査）では、特に個人学習時間が多い従業員を「学習者」と定義し、その学習内容や周囲環境などを調査し、学習促進効果に繋がる要因や対策を整理することを試みました。

以下に、調査結果の詳細を示します。

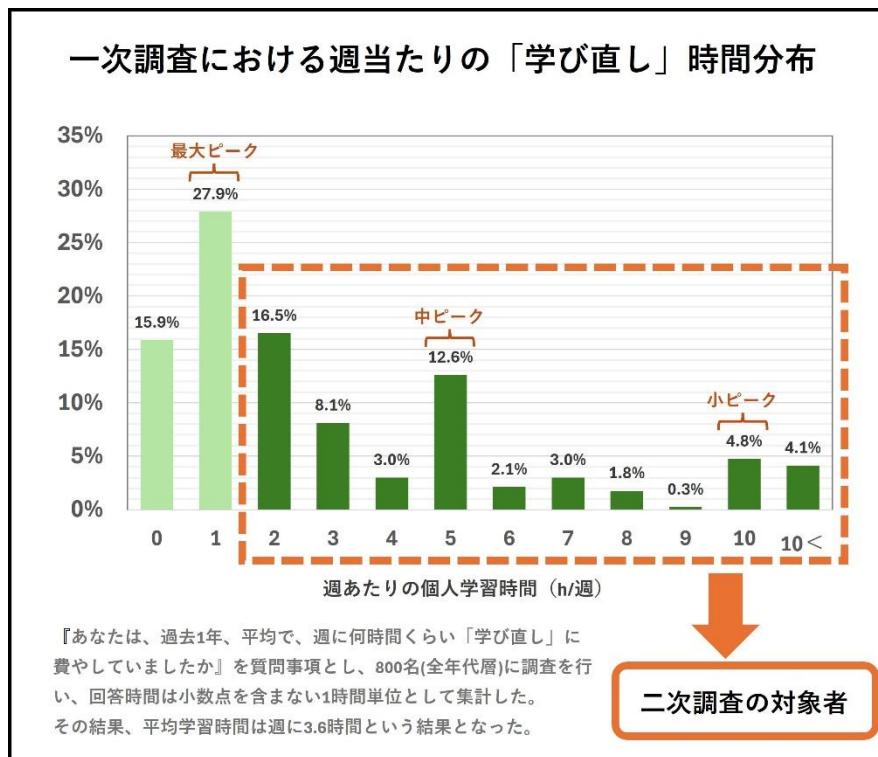
2025年12月
一般財団法人 企業活力研究所

I : 調査結果の詳細（グラフ等）

1. 一次調査

(1) : 全体の4割超の人は、週に1時間以下しか学習を行っていない。
(2) : 週5時間の学習を行っている人と、週10時間の学習を行っている人が、その前後時間数の学習を行っている人よりも多い傾向が見られた。

○グラフ及び構成比率の値については、（図1）の通りです。



（図1） 一次調査と二次調査の関係

○この一次調査においては、対象者を、『大企業（従業員数300名以上）』であって、「その従業員の『学び直し』を促進する対策を実施している企業』従業員としています。

このため、企業の『従業員の「学び直し」を促進する対策』に何らかの効果があり、また少なくとも逆の効果は少ないと想定すると、この調査結果は、大企業すべての従業員における学習時間より、高い値を示していると考えられます。

○なお、この調査における回答者全体の平均学習時間は、週当たり3.6時間でしたが、この値は（2）によって、分布の最大ピーク域より高めに計算されています。

(3) : (1)・(2)について、年代別（若年層、ミドル層、シニア層）に見ても、ほぼ同様の傾向が見られた。

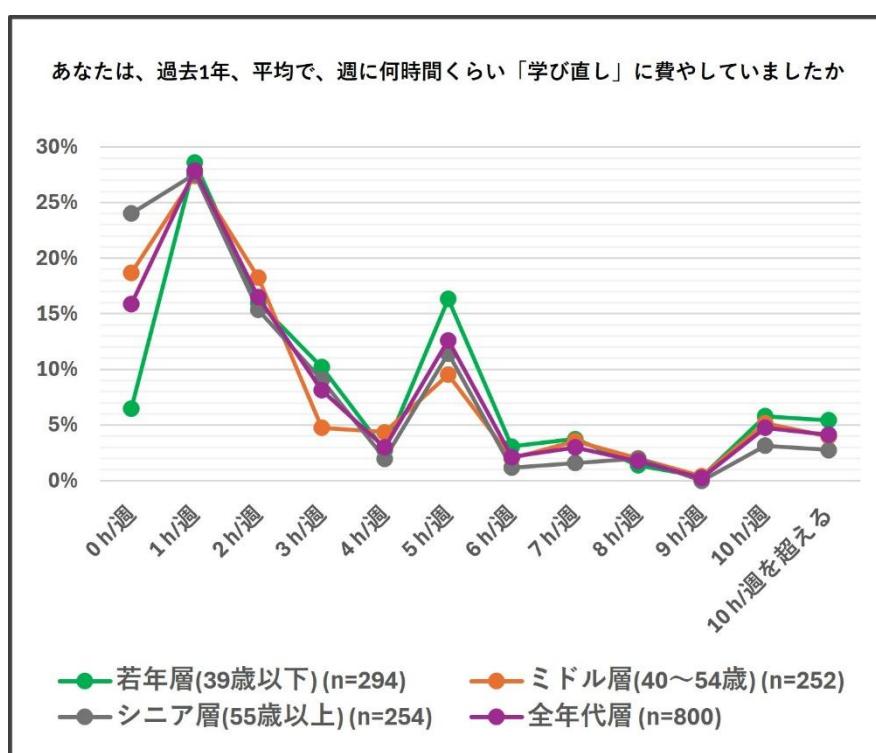
○学習時間の状況を年代別に見てみました。

- ・若年層：39歳以下
- ・ミドル層：40～54歳
- ・シニア層：55歳以上

○いずれの年代層についても、①：週0～1時間の人が最大ピーク、②：週5時間の人が中ピーク、③：10時間の人が小ピークとなっていました。（図2）

○なお、強いて差を述べると、若年層においては、週0時間の人が、他年代層より少なく、また、週5時間の人が他年代層より多い傾向が見られました。

また、シニア層においては、週0時間の人が他年代層より多い傾向が見られました。



(図2) 一次調査における学習時間

2. 二次調查

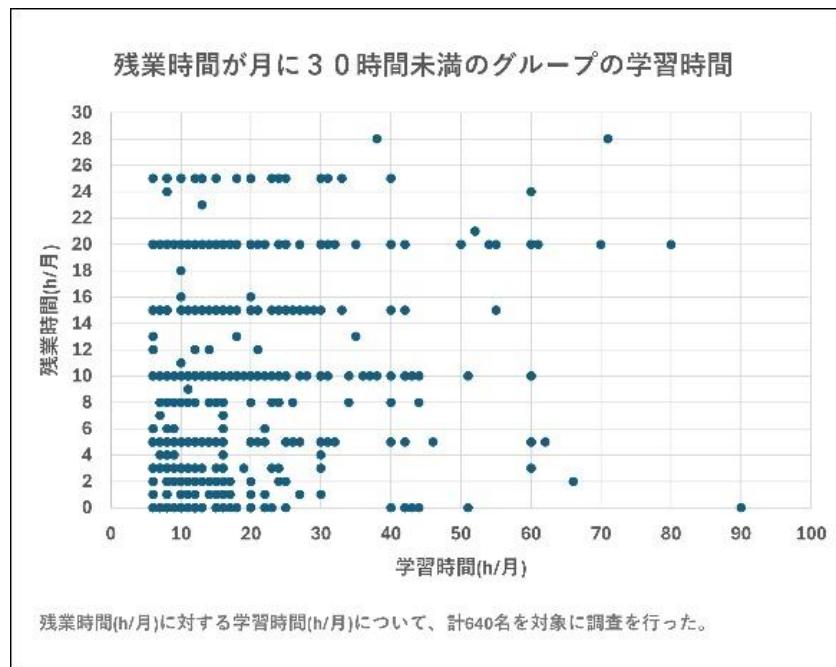
(1) : 「超過勤務時間と総学習時間の関係」

総学習時間と超過勤務時間に直接の関係は見られない。

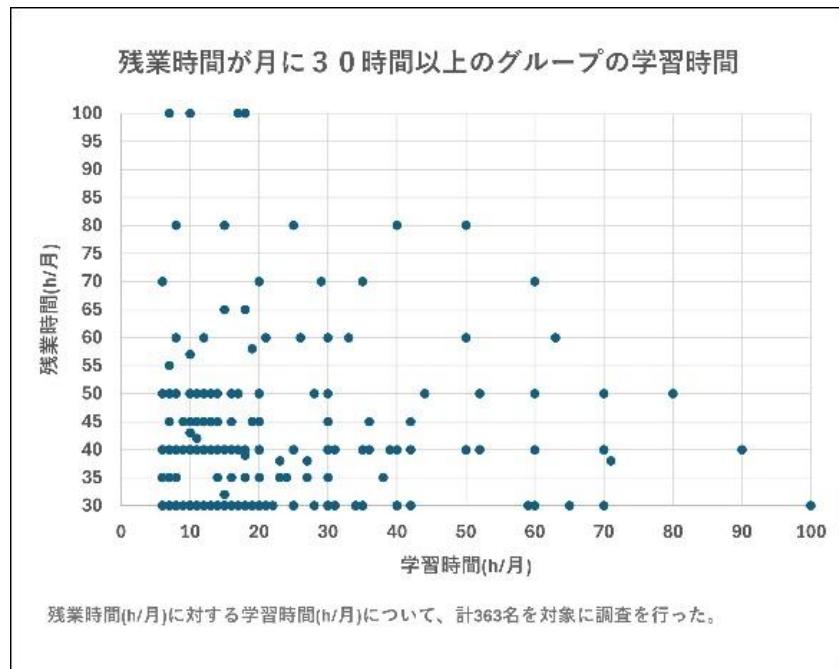
これは、超過勤務時間数に関係なく、月に 31 時間以上の特別長時間学習者が一定の比率で見られているため。

○「学習者（月に6時間以上の個人学習を行っている人）」における、超過勤務時間と総学習時間の関係を確認したところ、超過勤務時間に関わらず、特別長時間学習者が一定数おり、残業時間と学習時間の関係は確認できませんでした。（図3・4）

○超過勤務 30 時間/月未満の層の学習 30 時間/月以上の比率は 15.5%で、超過勤務 30 時間/月以上の層の学習 30 時間/月以上の比率は 24.3%でした。



(図3) 超過勤務時間が月に30時間未満のグループの学習時間 (上限100時間で総括)



〔図 4〕 超過勤務時間が月に 30 時間以上のグループの学習時間（上限 100 時間で据切り）

(2) : [総学習時間のうちの自律学習時間]

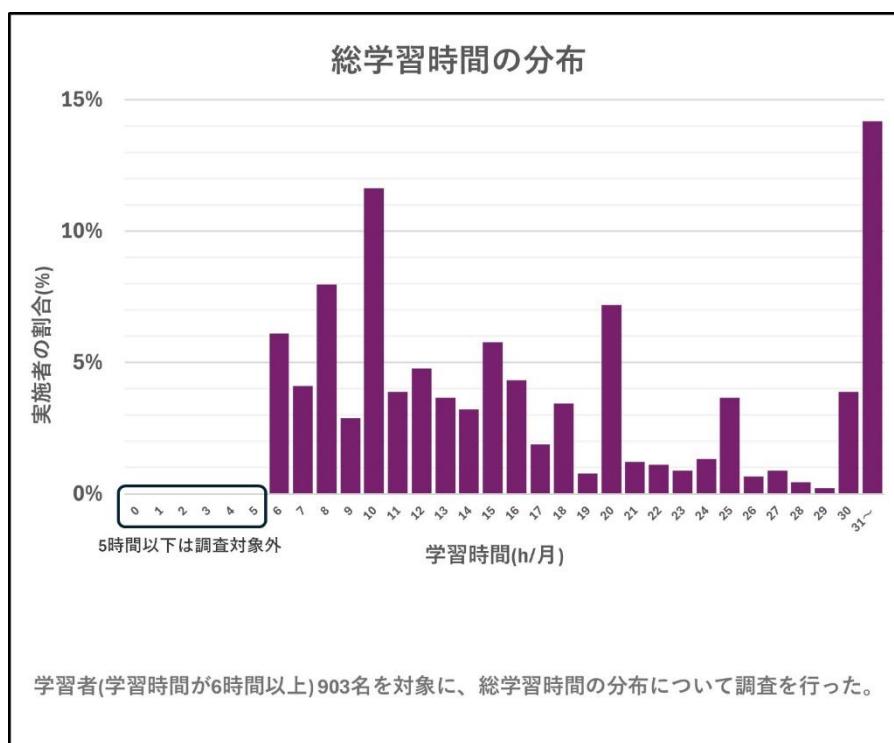
「学習者」について見ると、業務命令などの義務的学習を除いた、自律的学習（*）の実施比率は、平均で約 60%である。この値については、総学習時間の多寡により、大きな差は見られない。

（*）総学習時間のうち、業務遂行のため、実態上不可欠な学習時間を除いたもの。

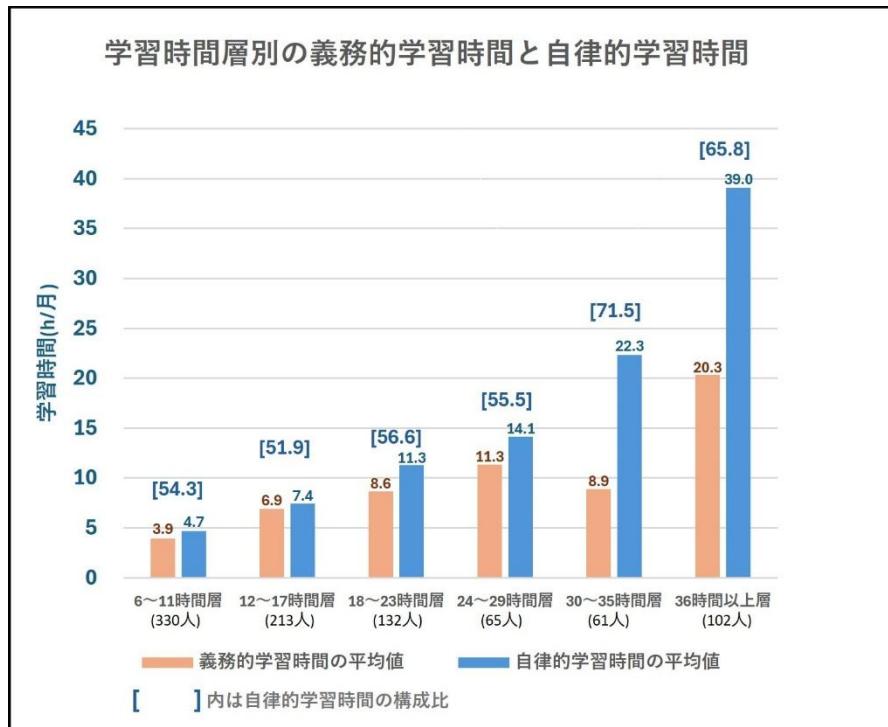
○「学習者（月に 6 時間以上の個人学習を行っている人）」に対して、合計学習時間を確認したところ、平均時間は 20.1 時間でした。（図 5）

○その内訳を、「義務的学習（業務遂行のため、事実上不可欠なもの）」と「自律的学習（義務的学習を除いた自発的なもの）」とで区分すると、平均構成比は 40.0 : 60.0 でした。

○この構成比につき、総学習時間区分ごとに自律的学習の時間の構成比を見ると、6～11 時間の人は 54.3%、12～17 時間の人は 51.9%、18～23 時間の人は 56.6%、24～29 時間の人は 55.5%、30～35 時間の人は 71.5%、36 時間以上の人には 65.8% でした。



○一方、「学習者（月に6時間以上の個人学習を行っている人）」（学習時間が週1時間超の者にはほぼ相当）の状況細かく見ると、総学習時間のうち、義務的学習（業務遂行のため、実態上不可欠な学習）と自律的学習の時間の構成比を見ると、総学習時間の多寡によらず、ほぼ60%でした。（図6）



（図6） 学習時間層別の義務的学習時間と自律的学習時間

また、義務的学習時間が増加するにつれて、自律的学習時間も増加しており、年代層別にみてても、ほぼ同様の傾向でした。

この結果は、調査前の予想とは異なるものであり、その評価は容易ではありません。

可能性として、学習時間が特に多い月36時間以上の層を除いても、企業が従業員に対し、義務的学習を課することは、その学習量に応じて、従業員の自律的学習の拡大をもたらすことが考えられます。

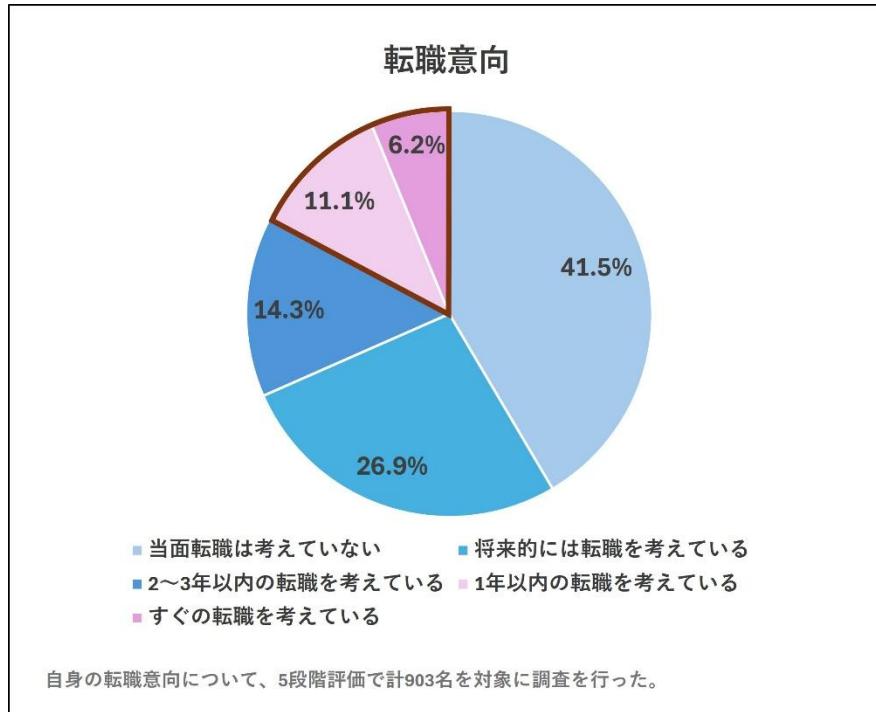
もちろん、もともと自律的学習に意欲をもっている者が、従業員に多くの義務的学習を課す企業に入社しているという要因や、企業から多量の義務的学習を課された従業員が、一方で転職意欲をもって自律的学習を進めているという要因も考えられるところ、その実態については状況に応じた精査が必要と考えられます。

(3) : [転職意向と総学習時間の関係]

「学習者」のうち、かなりの者が直近 1 年以内の転職を検討している。

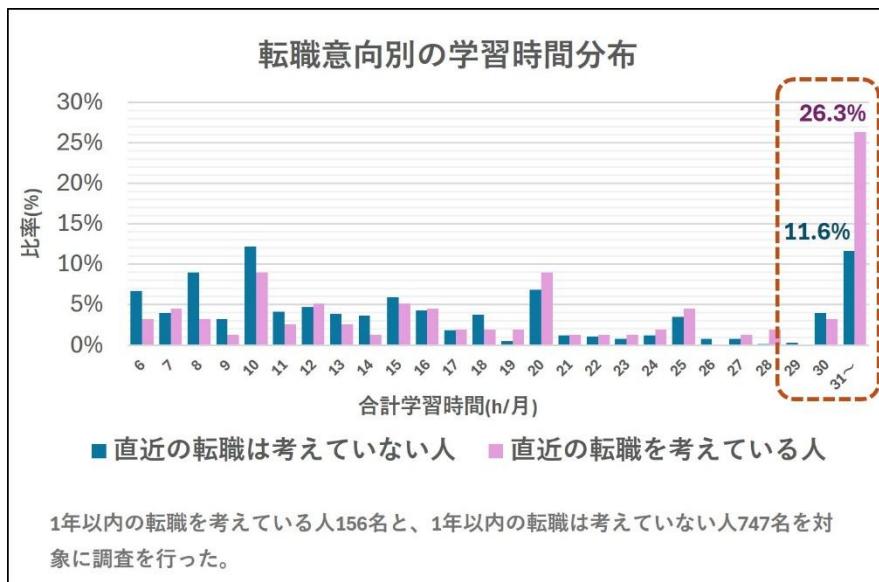
「学習者」の約 17%は、直近 1 年以内の転職を検討している。また、直近 1 年以内の転職の検討者のうち、約 26%は月に 31 時間以上の学習を行っている。

○「学習者（月に 6 時間以上の個人学習を行っている人）」に対して、転職意向を確認したところ、直近 1 年以内の転職を考えている人が約 17.3%いることがわかりました。（図 7）



（図 7） 転職意向

○また、直近 1 年以内の転職を考えている人の約 26.3%は、月に 31 時間以上の学習を行っていることがわかりました。（図 8）



(図 8) 転職意向別の学習時間

○以上から、従業員全体を見れば、学習時間はあまり多いとは言い難いですが、一部には転職を検討して、自身のキャリア形成のための学習を行っている人がいる、と考えられます。

(4) : [学習内容（自律的学習の内訳）]

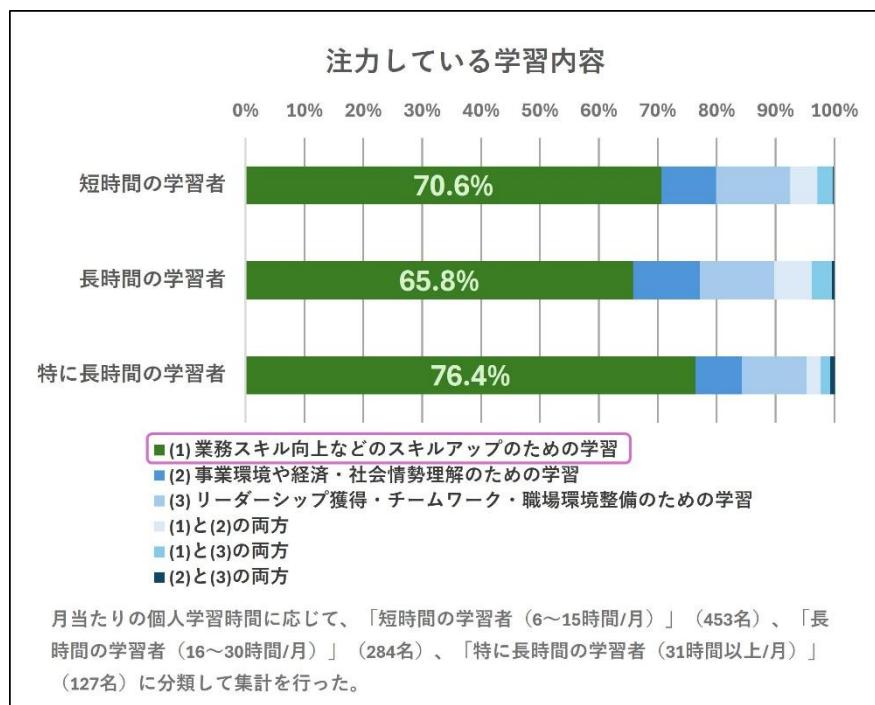
「学習者」の自律的学習としての学習内容は、主に「業務スキル向上などのスキルアップのための学習」である。

「スキルアップのための学習」の時間の比率は、総学習時間が「月 6~15 時間」の層、「月 16~30 時間」の層、「月 31 時間以上」の層のいずれにおいても 66% 以上である。

○「学習者（月に 6 時間以上の個人学習を行っている人）」に対して、自律的学習で注力している学習内容を以下の 3 分野で確認しました。

- ① 「業務スキル向上などのスキルアップのための学習」
- ② 「事業環境や経済・社会情勢理解のための学習」
- ③ 「リーダーシップ獲得・チームワーク・職場環境整備のための学習」

○その結果、学習時間数（自律的学習の時間数）に関わらず、約 7 割が①「業務スキル向上などのスキルアップのための学習」に注力していることがわかりました。（図 9）



（図 9） 注力している学習内容

○現在の業務スキルを磨くことが、自身にとって大切な学びであると考えている人が多いようです。

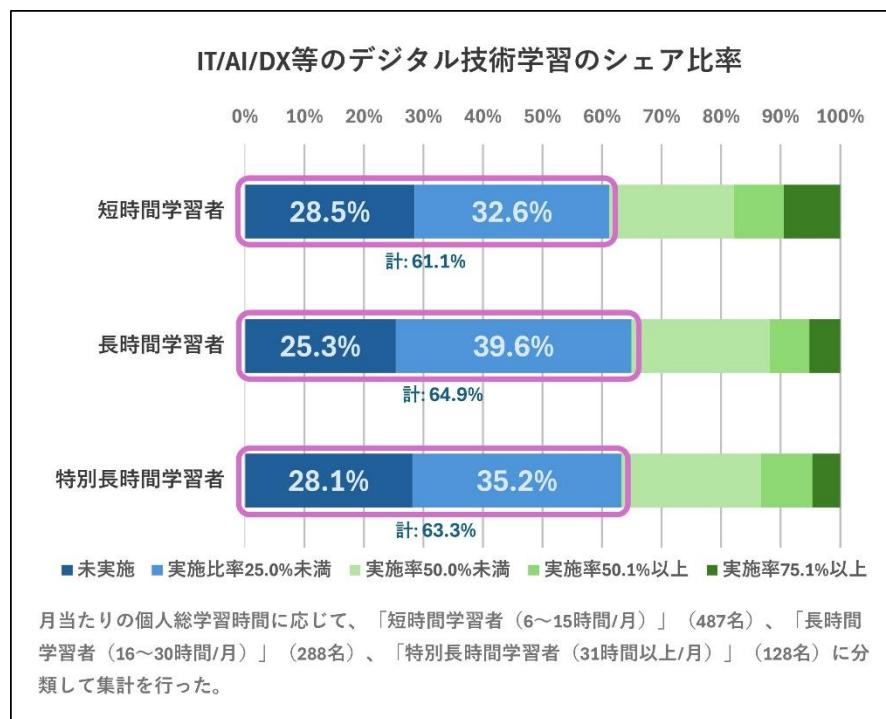
(5) : [デジタル技術の学習状況]

デジタル技術の学習時間はあまり多くない。

「学習者」において、デジタル技術の学習をまったく行っていない人が約3割いる。

また、デジタル技術の学習時間が全体の学習量の25%未満である人が6割以上である。

○「学習者（月に6時間以上の個人学習を行っている人）」に対して、月の学習における「IT/AI/DX等のデジタル技術学習」の実施時間を確認したところ、その月の総学習時間数に関わらず、約3割の人は、デジタル技術の学習を一切行っていませんでした。（図10）



（図10） IT/AI/DX等のデジタル技術学習の実施比率

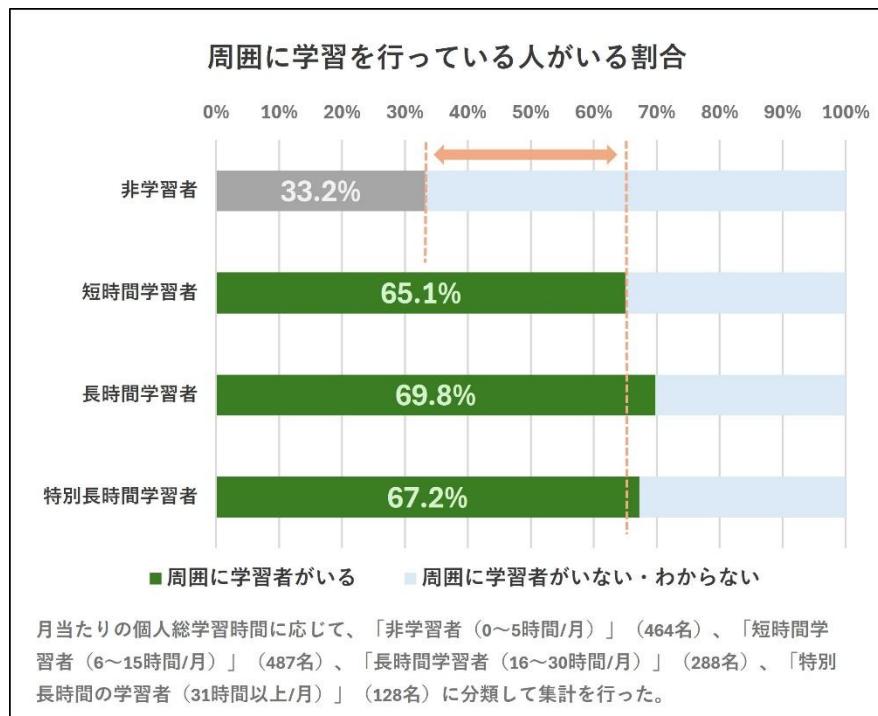
○また、同じ調査で、約6割の人は、総学習時間の25%未満しか、デジタル技術の学習に充てていませんでした。

(6) : [学習環境と総学習時間の関係]

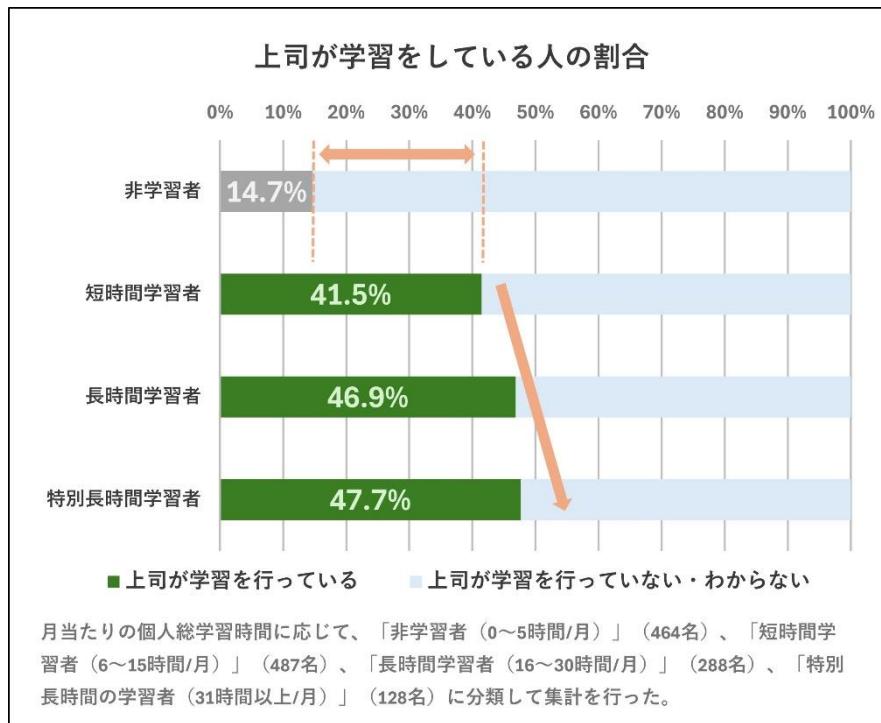
「学習者」の 6 割以上には、周囲に学習している人がいる。

更に、学習時間が長い人ほど、その上司が学習している場合や、共に学習をする仲間がいる割合が高い傾向にある。

○「学習者（月に 6 時間以上の個人学習を行っている人）」の周囲環境を、非学習者（月に 5 時間以下）と比べて見ると、周囲に学習者がいる人の割合が約 2 倍、上司が学習している人の割合が約 3 倍となっていました。（図 11・12）

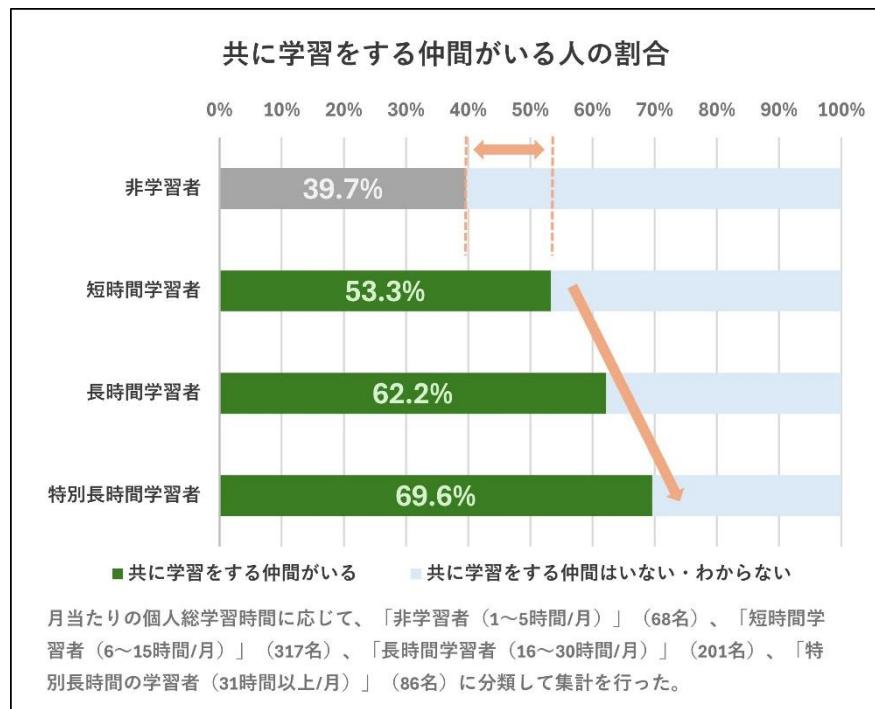


（図 11）周囲に学習を行っている人がいる割合



(図 12) 上司が学習をしている人の割合

○また、学習時間が長い人ほど、共に学習をする仲間がいる人の割合が高いことがわかり、周囲の環境が学習時間数にも強く影響を与えていることが考えられます。 (図 13)



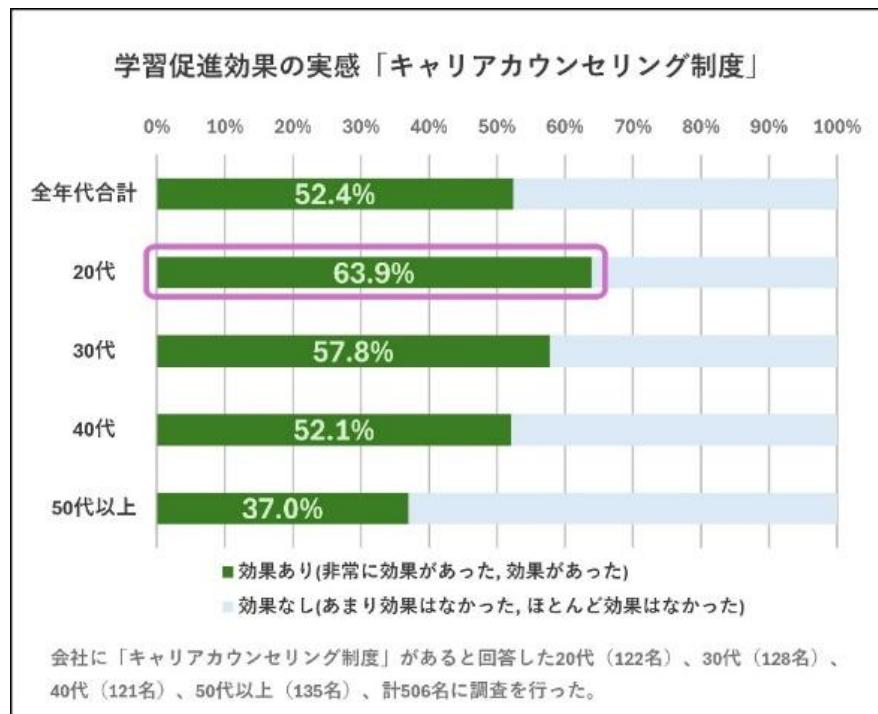
(図 13) 共に学習をする仲間がいる人の割合

○以上のことから、学習をしている人の中には、周囲の状況をよく見ている人が多く、お互いで学習意欲に影響を与え合っていると考えられます。

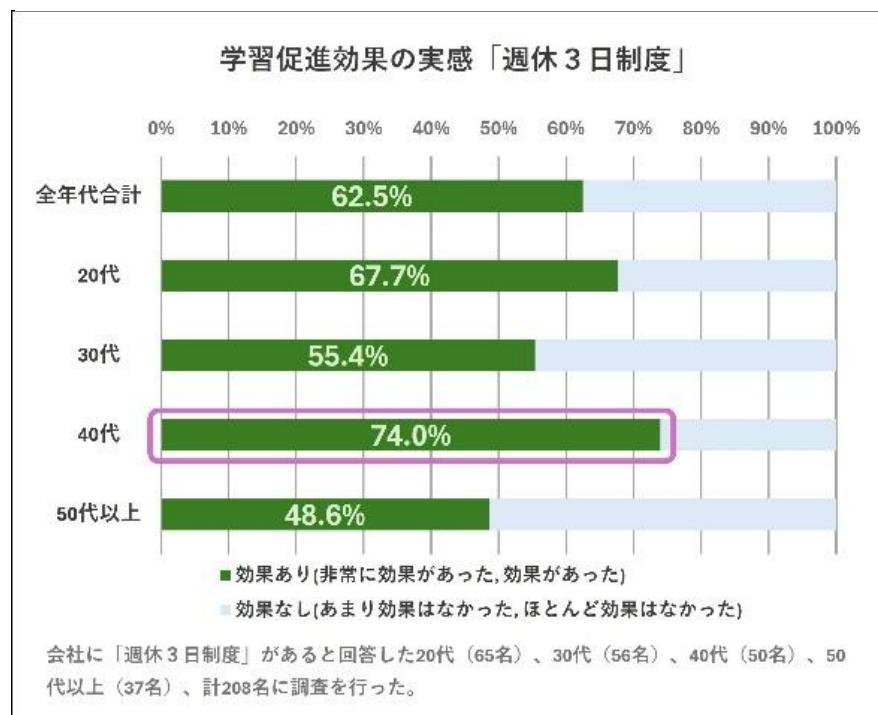
(7) : [学習促進に効果がある制度・仕組み]

学習促進に効果がある対策として、20代層に対しては、「キャリアカウンセリング制度」、40代層に対しては、「週休3日制度」が挙げられる。

○「学習者（月に6時間以上の個人学習を行っている人）」に対して、自身が学習促進の効果を感じる職場の制度や仕組みについて質問したところ、20代層は「キャリアカウンセリング制度」、40代層は「週休3日制度」が、効果があるとの回答が、それぞれ全年代の平均より、10%以上高いことが分かりました。（図14・15）



（図14）学習促進効果の実感「キャリアカウンセリング制度」



（図15）学習促進効果の実感「週休3日制度」

○このことから、20代の人は、成長への意欲が高く、将来のキャリアに対する意識も強いため、「キャリアカウンセリング制度」を求める人が多く、また、40代の人は、仕事や家庭でそれぞれ忙しく、自身の時間確保を重要視しているため、「週休3日制度」を求めていることが考えられます。

II : 調査方法

一次調査及び二次調査の方法は以下の通りです。

<一次調査>

1. 調査期間

2023年8月

2. 調査機関

一般財団法人 企業活力研究所

3. 調査対象

- ・従業員数300名以上の企業であって、その従業員の「学び直し」を促進する対策を実施している企業に勤務する男女としました。
- ・正社員と契約社員を対象とし、役員、派遣社員、公務員は対象外としました。
- ・管理、事務、販売、技術、生産に関わる一般職員（係長クラス以上でない者）は対象外としました。

4. 有効回答数

800名

5. 調査方法

インターネット調査

<二次調査>

1. 調査期間

2025年1月

2. 調査機関

一般財団法人 企業活力研究所

3. 調査対象

- ・従業員数300名以上の企業に勤務する、20代以上の男女としました。
- ・正社員と契約社員を対象とし、役員、派遣社員、公務員は対象外としました。
- ・管理、事務、販売、技術、生産に関わる一般職員（係長クラス以上でない者）、及び研究職に関わる職員は対象外としました。

4. 有効回答数

1,367名

5. 調査方法

インターネット調査

(注) 一次調査では、「学習」につき、明確な定義を設けませんでした。

二次調査では、「学習」につき、定義を『中長期的に自身の業務遂行に必要となると考えられる内容についてのもの。

ただし、当面の業務遂行のために必要な内容は含まれない。』としました。

【企業活力研究所について】

1984年設立。2013年に一般財団法人に移行。我が国経済の着実な発展とゆとりある社会の実現に向けて、産官学の多様なネットワーク形成の支援を行うとともに、経済・社会上の諸問題や企業活動をめぐる政策のあり方について幅広く調査研究・提言活動を実施しています。

- 研究所ホームページ：<https://www.bpfj.jp/>
- 本件に関するお問い合わせ先：<https://www.bpfj.jp/inquiry/>
- 所在地： 東京都港区西新橋 1-13-1 DLX ビルディング 3F