



2024年5月13日
パーソルキャリア株式会社

Job 総研による『2024年 人材育成の意識調査』を実施

7割が長期雇用望むも 上司の教育次第 “客観的な意見” 重要視

～ 半数が“自力派” 成長の仕方にも賛否 上司には“ハッキリ伝えてほしい” ～

転職サービス「doda」などを提供するパーソルキャリア株式会社が運営する調査機関『Job総研^(※1)』は、516人の社会人男女を対象に「2024年 人材育成の意識調査」を実施しました。同調査は人材の育ち方における価値観やその年代別割合、また職場での育成環境の有無とその場面、さらに上司からの理想の教育方法とそれを望む理由及び実態と満足度、そして長期雇用の希望や企業への貢献意欲などを調査しました。



【令和の人材育成】

政府はリスキングをはじめとした「人への投資」に5年で1兆円を投入すると発表しており、人材不足解消や個人のスキル獲得などに向けて副業の推進も進めるなど、個人の人材スキルが重視される「ジョブ型雇用」への意識も高まっています。一方、ハラスメント意識が高まったことで適切な指導方法を模索する上司の存在や、ジョブ型雇用を見据えて入社した新卒の退職代行を使った離職への注目も集まるなど、昭和時代と異なり、令和の人材育成の難易度も上がっていると考えられます。このような状況で、実際にはたらく社会人は人材育成に対してどのような意識を持っているのでしょうか。

そこでJob総研では516人の社会人男女を対象に、人材の育ち方における価値観やその年代別割合、また職場での育成環境の有無とその場面、さらに上司からの理想の教育方法とそれを望む理由及び実態と満足度、そして長期雇用の希望や企業への貢献意欲などを調査した「2024年 人材育成の意識調査」を実施しました。

【調査概要】

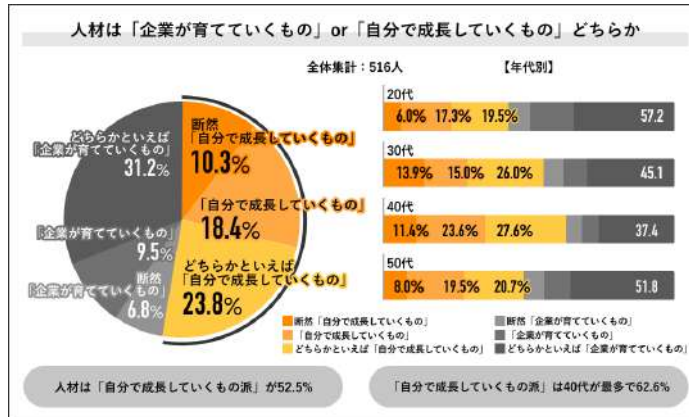
調査対象者 : 現在職を持つすべての社会人
JobQ Town (ジョブキュータウン) 登録者
調査条件 : 全国/男女/20~50代
調査期間 : 2024年4月17日~4月25日
有効回答人数 : 516人
調査方法 : インターネット調査

【TOPICS】

- ・全体の52.5%が人材は「自分で成長していくもの」派 全体の60.5%が職場に「育成環境あり」と回答
- ・全体の76.0%が上司からは「ハッキリ言われたい」 理由1位は「自分では気づけないことに気づける」
- ・全体の61.2%が上司からは「ハッキリ言われている」 全体の61.3%がその教育方法に「満足」と回答
- ・上司からのフィードバックの年代別では20代の「ハッキリ言われている」が最多 満足度も20代が最多
- ・全体の73.9%が現在の職場で長期雇用を「望む」 全体の77.9%が「自分の成長を企業に繋げたい」

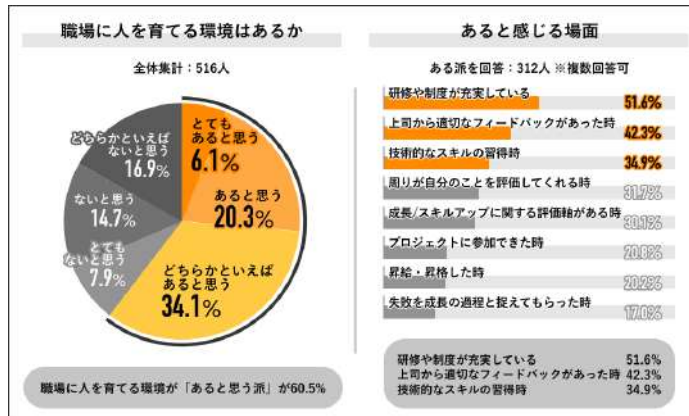
【人材の育ち方における価値観】

回答者全体の 516 人に人材の育ち方について聞くと、「自分で成長していくもの派」が 52.5%で過半数を占め、内訳は「断然“自分で成長していくもの”」10.3%、「“自分で成長していくもの”」18.4%、「どちらかといえば“自分で成長していくもの”」23.8%でした。年代別の回答では 40 代の「自分で成長していくもの派」が 62.6 %で最多となり、次いで 30 代が 54.9 %、50 代が 48.2%、20 代が 42.8 %の結果になりました。



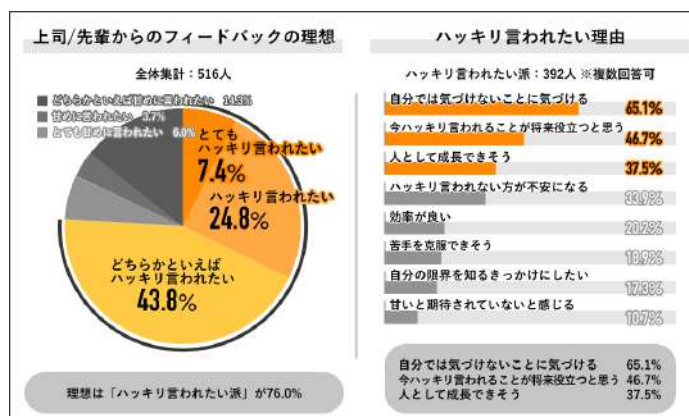
【職場の育成環境】

回答者全体の 516 人に現在の職場に人を育てる環境はあるかを聞くと、「あると思う派」が 60.5%で過半数を占め、内訳は「とてもあると思う」6.1%、「あると思う」20.3%、「どちらかといえばあると思う」34.1%でした。人を育てる環境はあると思うと回答した 312 人にその場面を聞くと、「研修や制度が充実している」が 51.6%で最多となり、次いで「上司から適切なフィードバックがあった時」が 42.3%、「技術的なスキルの習得時」が 34.9 %と、上位 3 つの回答となりました。



【上司からの理想の教育】

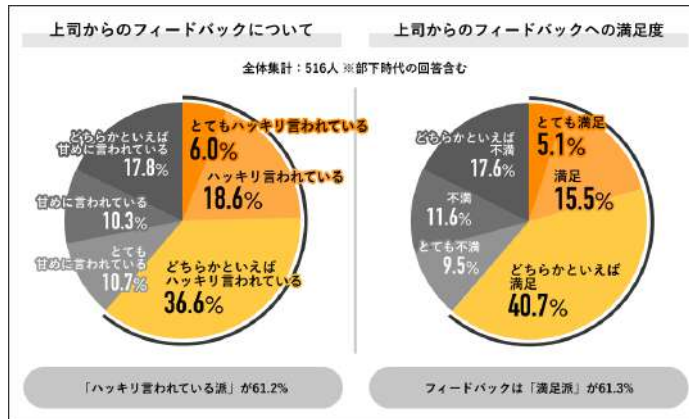
回答者全体の 516 人に上司からの理想のフィードバックを聞くと、「ハッキリ言われたい派」が 76.0%で過半数を占め、内訳は「とてもハッキリ言われたい」7.4%、「ハッキリ言われたい」24.8%、「どちらかといえばハッキリ言われたい」43.8%でした。ハッキリ言われたいと回答した 392 人にその理由を聞くと、「自分では気づけないことに気づける」が 65.1%で最多となり、次いで「今ハッキリ言われることが将来役立つと思う」が 46.7%、「人として成長できそう」が 37.5%と、上位 3 つの回答となりました。



※更に詳細な集計データは別紙の「2024年 人材育成の意識調査 報告書」をご参照ください(※2)

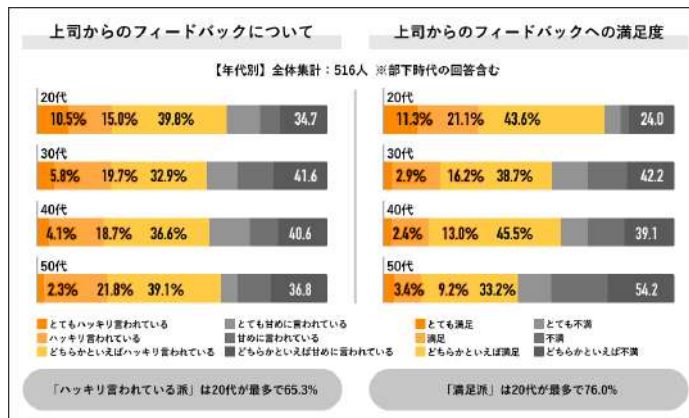
【上司からの教育の実態と満足度】

回答者全体の516人に上司からの日頃のフィードバックを聞くと、「ハッキリ言われている派」が61.2%で過半数を占め、内訳は「とてもハッキリ言われている」6.0%、「ハッキリ言われている」18.6%、「どちらかといえばハッキリ言われている」36.6%でした。同回答者に上司からのフィードバックへの満足度を聞くと、「満足派」が61.3%で過半数を占め、内訳は「とても満足」5.1%、「満足」15.5%「どちらかといえば満足」40.7%でした。



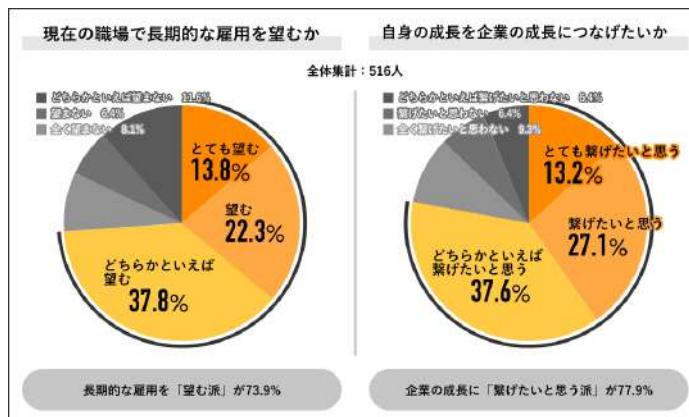
【年代別回答】

上司からの日頃のフィードバックの年代別回答では、20代の「ハッキリ言われている派」が65.3%で最多となり、次いで50代が63.2%、40代が59.4%、30代が58.4%の結果になりました。上司からのフィードバックへの満足度の年代別回答では、20代の「満足派」が76.0%で最多となり、次いで40代が60.9%、30代が57.8%、50代が45.8%の結果になりました。



【企業への貢献意欲】

回答者全体の516人に現在の職場で長期的な雇用を望むかを聞くと、「望む派」が73.9%で過半数を占め、内訳は「とても望む」13.8%、「望む」22.3%、「どちらかといえば望む」37.8%でした。同回答者に自身の成長を企業の成長に繋がりたいかを聞くと、「繋がりたいと思う派」が77.9%で過半数を占め、内訳は「とても繋がりたいと思う」13.2%、「繋がりたいと思う」27.1%、「どちらかといえば繋がりたいと思う」37.6%でした。



※更に詳細な集計データは別紙の「2024年 人材育成の意識調査 報告書」をご参照ください(※2)

【回答者自由記述コメント】

人材は「企業が育てていくもの派」と「自分で育てていくもの派」で意見が分かれる結果となりました

■企業が育てていくもの派

- ・企業として求める人材になるまでのキャリアプランを社員と一緒に考えることが必要
- ・採用した人をあるレベルまで引き上げるのは企業側の責任
- ・やる気次第な部分が大きいが、そもそも環境がないと育てない。企業は成長させる環境を整えるべき
- ・人材育成には上司と環境がとても大切。その会社に居続けたいと思う理由の一つになる

■自分で育てていくもの派

- ・企業側はあくまで制度面などを整えるまでで、それ以降は自身で努力するのが当然
- ・我々氷河期世代は会社が育成してくれると思っておらず、自費での資格取得しか方法はなかった
- ・成長意欲や責任感がないと、企業が努力しても無駄になるので、自分で成長する意思を持つことが大事
- ・企業はヒトで出来ているので、自分も各々自身の育成には力を注ぐべき

※その他、人材育成に関するコメントは下記「JobQ Town」にて確認いただけます。

<https://job-q.me/27957>

【調査まとめ】

今回実施した「2024年 人材育成の意識調査」では、全体の5割が「人材は自分で育てていくもの」と回答し、年代別では、“就職氷河期”を経験した40代が最多となり、「人材は企業が育てるもの」という認識があるのは20代が最多となりました。年代ごとに意識が異なるのには、就職時の市場が“売り手”か“買い手”か、という時代の違いが関係している可能性があります。買い手市場はスキルの有無にかかわらず企業が人材を求める一方、売り手市場はスキルを持つ場合でも求める企業が少なくことで一般的には職探しが難航します。そして20代は比較的買い手市場の時代に就職をした世代であり、40代は就職氷河期という売り手市場の時代に就職をした世代であるため、この意識の違いを生む一端になっていると考えられます。そんな中、全体の6割が現在の職場に「人を育てる環境がある」と回答しており、そう感じる場面では「研修の充実」や、「上司からの適切なフィードバック」がある時が挙げられています。

また、上司からの理想の教育では、全体の8割が「ハッキリ言われたい派」を示し、その理由では「自分では気づけないことに気づける」や「今言われることが将来役立つ」など、将来を見据えた客観的な視点を求めた意見が見受けられました。そして実態では、全体の6割が上司から「ハッキリ言われ」ており、6割がそれに対して「満足」と回答し、年代別回答では「ハッキリ言われる派」と「満足派」両者の回答で20代が最多となっています。年代・個人によって「ハッキリ言われる」感覚は異なりますが、これらの結果から、ハラスメントに敏感な時代の中でもハッキリとフィードバックを受けている若手が多く、それに対する印象は肯定的であることがわかりました。さらに転職時代と言われている現代ですが、全体の8割の社会人が自分の成長を企業の成長に繋げたいと思っているのは、上司から受ける教育への満足度が高いことが関係していると考えられます。

現在の部下世代は、知りたいことをネットから情報取得することに就職前から慣れているため、上司世代が部下だった時よりも上司に求めるフィードバックの質が高まっていると考えられます。しかし、実態をネットから100%知ることは困難であるため、その不安や悩みを解消するために上司からのハッキリとしたフィードバックを必要としているのだと考えられます。つまり今回の調査結果を通して、令和の理想の人材育成は、「上司から個人に合わせたフィードバックをハッキリすること」だとわかりました。ハラスメントへの意識も必要ですが、気にするあまり伝える必要のあるフィードバックができず、結果、部下の人材としての成長機会に影響する可能性もゼロではありません。4月は新社会人の退職代行を利用した離職が話題となりましたが、既にはたらいっている社会人が長期的雇用を望み、企業への貢献意欲も高い実態から、今後の教育の仕方や環境次第で、新入社員の意識も変化していく可能性だけでなく、上司としても企業としても人材を大切にいく必要性が見える調査結果となりました。

Job 総研では今後も働き方に関連する様々な調査を実施し、リアルで透明度の高い情報を発信することで個が活躍する社会の実現を目指してまいります。



パーソルキャリア株式会社 はたらく未来図構想統括部

JobQ部 コミュニケーション戦略グループ 広報 Job 総研担当

高木 理子 (たかぎ りこ)

2020年からのインターンを経て2022年に新卒入社。コンテンツマーケティンググループ所属後、2023年に広報へ異動し"はたらく社会人や就活生"を中心に様々な観点から意識や行動などについて調査研究を実施するJob 総研にて調査研究を担当。Job 総研を通して「社会とつながる」を個人のビジョンに掲げ、市場の現状と未来を分析し、社会へ発信することで「はたらく社会人や就活生の選択機会に貢献する事」を目的として活動している。

■^(※2) 2024年 人材育成の意識調査 報告書 < <https://job-q.me/articles/15581> >

報告書では同調査の属性やその他設問の回答結果をより詳細にご確認いただけます

■^(※1) Job 総研について < <https://job-q.me/categories/job-souken> >

Job 総研は就職・転職やキャリア全般に関する研究や各種調査の実施により、市場の現状と未来を分析し、社会へ発信することで就転職関連市場に貢献する事を目的とし立ち上げられました。就職・転職・働き方・ランキング・働く女性など多数のジャンルで信頼できる情報を発信していくことにより、就転職活動に役立てていただくことや、キャリアに関する不安や悩みを解決する一助として“個が活躍する社会により良い選択の機会”を提供し就転職市場に貢献してまいります。

■ JobQ Town について < <https://job-q.me/> >

「あなたが知りたい“はたらく”は誰かが知っている」をコンセプトに運営する JobQ Town の累計登録者数は 40 万人を超え、キャリアや転職に関する情報交換と相談ができるサービスです。具体的な企業名を検索して、現役社員や元社員による口コミだけではなく、仕事全般に関する悩みや就職・転職への不安など漠然とした内容も含まれ、匿名によるユーザ同士でコミュニケーションを取りながら、より良い選択をつくる場になっています。

■ JobQ Town “人材育成”に関する Q&A

<https://job-q.me/tags/22449>

■ パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、**—人々に「はたらく」を自分のものにする力—**をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて : https://www.persol-career.co.jp/mission_value/

報道関係者様お問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 JobQ 部 広報担当：高木 理子

Tel・Fax：03-6757-4266 携帯：070-3180-4798

Mail：pr-contact@persol.co.jp

※現在主にテレワークでの勤務形態をとっておりますので、誠に勝手ながらお問い合わせは携帯電話かメールにてお願い致します