

真の人材投資が必要な時代

ーリスクリングを単なる流行で終わらせないー

昨今、リスクリング（新しいスキル獲得のための学び）という言葉をよく聞くようになりました。おそらく以下の2つが、その理由だと思われます。

1. **DX（デジタルを活用したビジネスモデルの転換）の潮流によって、そのための人材育成（確保）が急務になった**
2. **「人的資本開示」の義務化によって、人材育成の制度化が経営課題となった**

上記の理由だけでなく、これからの厳しい経営環境を考えれば、人材育成が不可欠であることは間違いありません。ただし、単なる言葉だけの流行で終わってしまうのでは意味がありません。というのは、その懸念があるからなのです。

その理由は、日本の人材投資が先進国で最低レベルだからです。経産省の調査「人材投資（OJTを除く）のGDP比）によると、**アメリカの2.08%に対して、日本はわずか0.1%にすぎないのです。**他のフランス、ドイツ、イギリスなどは、すべて1.0%以上です。

なおかつ、日本の企業は投資対象が偏っています。人材開発の予算配分を多い順に挙げると、以下の通りです（あるシンクタンクの調査結果）。

**新卒者：34.5%、中途入社：20.2%、管理職：17.1%、幹部候補：11.9%
高齢社員：6.3%、その他となっています。**

新期入社社員だけで5割以上の予算になっています。新人育成も重要ですが、生産性向上の鍵を握っている中堅、ベテランへの投資がこれによいのでしょうか。

ただ、政府も世界の経済情勢を考え、リスクリングへの取り組み強化の方針を打ち出しています。その方針によって、各企業が人材育成の制度をさらに強化することが考えられます。しかし、もう一つ大きな“壁”があります。

それは、ビジネスパーソン自身の“学ぶ意欲”です。制度だけ充実させても、受ける側が「もっと学び、もっと成長したい」という意欲が弱ければ“仏作って魂入れず”です。

「**自己啓発を『何もやっていない』人の割合**」の国際調査結果があります。それによると、世界平均で、何もやっていない人の割合は、**18.0%**だそうです。では、日本はどのなのでしょう。何と、**日本は52.6%**という結果だそうです。調査した18か国で最下位です。17位のオーストラリアでさえ、28.6%ですから、まさに**圧倒的な最下位**です。

これらの現状は、厳しい言い方をすれば「**学ぶ機会も提供せず、学ぼうとしもしない**」の相乗効果です。これが、日本の生産性、給与が上がらない原因です。（もちろん、すべての企業がそうではありませんが）

弊社では、中堅・ベテラン・管理職等すべての階層向けの研修を実施しております。特に、企業の個別事情に合わせたオリジナルのカリキュラムを提案いたします。また、ご受講者の学ぶ意欲を喚起する運営を行っております。興味・関心のある方は下記からお問い合わせ下さい。

> お問い合わせはこちら

