CUC RESEARCH 2026

日本企業における企業内大学の実態調査

上場企業調査から見る企業内大学の現在地

Corporate University Consortium
日本に、よい企業内大学を一つでも多く。

CONTENTS

01 調査の背景と目的 3

02 調査概要 5

03 上場企業における企業内大学の設置状況 7

04 業種・企業規模別の傾向 9

05 設置企業に見られる特徴 13

06 企業内大学を取り巻く変化 16

07 CUC INSIGHT ― 調査から見えてきたこと 20

APPENDIX 調査対象・判定基準 23

01

調査の背景と目的

Background & Objectives

企業内大学を取り巻く環境変化を踏まえ、
本調査を実施する背景と目的を示します。

01 調査の背景と目的

01 | BACKGROUND

なぜ、いま企業内大学を捉え直すのか

企業を取り巻く経営環境が大きく変化するなか、人材を「コスト」ではなく、企業価値を生み出す重要な資本として捉える人的資本経営の重要性が高まっています。DXやAIへの対応、事業変革、専門人材の育成、リスキリング、キャリア自律など、企業に求められる人材育成の役割も大きく変化しています。こうした変化のなか、企業内大学は、単なる研修の集合ではなく、経営戦略と人材戦略、そして学びをつなぐ仕組みとして、あらためてその役割が問われています。

企業内大学協会（Corporate University Consortium／CUC）は、2010年の設立以来、企業内大学の設立・運営支援を中心に、企業における「学びの仕組みづくり」に取り組んできました。私たちが目指すのは、企業内大学の設置そのものではなく、経営戦略と人材育成をつなぎ、一人ひとりが学び、成長し続けられる仕組みを企業に根づかせることです。

その実現には、日本企業における企業内大学の設置状況や役割、機能の変化を継続的に捉えることが重要だと考えています。本調査では、公開情報をもとに企業内大学の設置状況と特徴を整理し、その現在地を明らかにします。得られた知見を広く共有することで、企業内大学の設立・運営や、よりよい人材育成の仕組みづくりに役立てることを目指しています。

02 | OBJECTIVES

本調査で明らかにしたいこと

RESEARCH 実態を捉える

日本企業における企業内大学の設置状況を調査・把握し、業種や企業規模などの観点から、その広がりと現在地を可視化します。

INSIGHT 意味を読み解く

設置状況に加え、企業内大学が担う役割や機能を分析し、設置企業に見られる特徴や傾向、その背景にある変化を読み解きます。

IMPACT 企業の実践に還元する

調査・分析から得られた知見を広く共有し、これから企業内大学をつくる企業や、すでに運営する企業が、よりよい学びの仕組みを考え、実践するための一助となることを目指します。

日本に、よい企業内大学を一つでも多く。

どんなに時代やテクノロジーが変わろうとも、企業を支えているのは、制度や設備ではなく、いつの時代も一人ひとりの人間です。私たちが目指すのは、単なる研修の集合ではなく、「学びと成長の先に一人ひとりの幸福と仕事への誇りがある」ような、温かく力強い仕組みを企業に根づかせることです。その実現に向け、いま日本企業における企業内大学の現在地を捉え直します——。

02

調査概要

Methodology

本調査の対象・期間、企業内大学の判定基準、
および分析における基本的な考え方を示します。

02 調査概要

調査対象	東京証券取引所のプライム市場、スタンダード市場およびグロース市場に上場する内国会社（外国会社を除く）を調査対象としました。
対象企業数	**3,820社** 2025年3月31日時点の東京証券取引所プライム市場、スタンダード市場およびグロース市場に上場する内国会社を対象としています。 出所：株式会社東京証券取引所「統計月報 2025年3月『株式総括表』」
調査期間	**2025年4月～8月** 各社の企業内大学の設置状況について調査を実施しました。
調査方法 情報源	各社が公表する統合報告書、有価証券報告書、サステナビリティレポート、コーポレートサイト、ニュースリリース等の公開情報を中心に調査しました。あわせて、一部の企業については、広報・人事担当者等へのヒアリングや関係者への確認を行いました。
判定基準	企業内大学の判定にあたっては、名称の有無にかかわらず、継続性・体系性・対象範囲・運営実態などを総合的に確認しました。大学名称を持たない場合でも、組織的かつ継続的な人材育成の仕組みとして運営され、企業内大学に準じる実態が確認できるものは、広義の企業内大学に含めています。
分析区分	全上場企業の分析に加え、企業群による設置状況の違いや特徴を把握するため、日経225およびJPX日経インデックス人的資本100の構成企業を抽出し、比較分析を行いました。
除外基準	単発・一時的な研修、個別研修のみの取り組み、研修施設やLMS等の学習基盤のみを有する場合などは、原則として「設置あり」には含めていません。
留意事項	本調査は、調査期間中に確認できた公開情報および一部企業へのヒアリング等に基づくものです。企業内大学に該当する取り組みであっても、公開情報から確認できない場合があるため、すべての取り組みを網羅するものではありません。なお、対象企業および市場区分は基準日時点の情報に基づいており、基準日以降の新規上場、上場廃止、市場区分の変更等は、本調査の集計には反映していません。

03

上場企業における企業内大学の設置状況

Corporate University Adoption among Listed Companies

上場企業3,820社から見る企業内大学の現在地

03 上場企業における企業内大学の設置状況

東証上場企業全体3,820社のうち、企業内大学を設置しているのは

5.5%（210社）

2025年3月31日時点の東証上場企業3,820社を対象に調査した結果、CUCの判定基準において「企業内大学設置企業」に該当した企業は210社、全体の5.5%となりました。

CUC 企業内大学判定の考え方

個別・単発の研修 → 継続的な人材育成施策 → 戦略的・体系的な学びの仕組み → 企業内大学（設置あり）

名称だけで判断せず、継続性・体系性・戦略性・対象範囲などを総合的に確認し、企業内大学またはそれに準じる仕組みとして運営されているものを「設置あり」と判定しています。

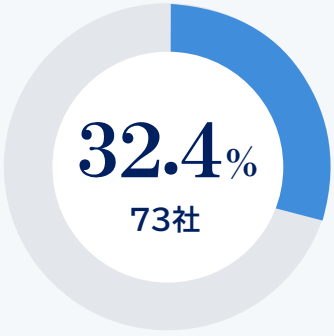
調査方法・判定基準の詳細 → P.24

企業群別に見る企業内大学の設置率

東証上場企業全体（3,820社）

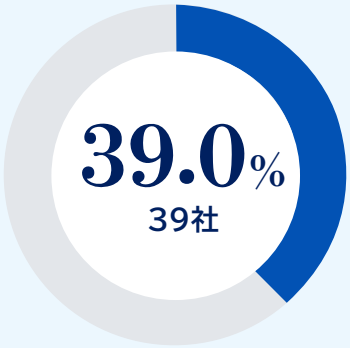
東証上場企業全体では
まだ一部の企業にとどまる。

日経225（日経平均株価）（225社）



日経225構成企業では、
約3社に1社が設置。

人的資本100（100社）



人的資本100構成企業では、
100社中39社が企業内
大学を設置。

RESEARCH NOTE

企業群によって、企業内大学の設置率には大きな差がみられる。

企業群によって、企業内大学の設置率には大きな差がみられます。東証上場企業全体の5.5%に対し、日経225では32.4%、人的資本100では39.0%となりました。これらの結果から、日経225や人的資本100の構成企業では、企業内大学の設置率が相対的に高いことが確認されました。

企業群の定義

東証上場企業全体（3,820社）
2025年3月31日時点の東京証券取引所上場企業3,820社を対象。

日経225（日経平均株価）（225社）
日本経済新聞社が選定する日経平均株価（日経225）の構成企業。
2025年4月時点の構成企業225社を対象。

人的資本100（100社）
人的資本に着目した株価指数「JPX日経インデックス人的資本100」の構成企業。2025年7月22日の算出開始時点の構成企業100社を対象。

04

業種・企業規模別の傾向

Trends by Industry & Company Profile

企業内大学の設置状況を、業種や企業規模の違いから分析します。
さらに、日経225やJPX日経インデックス人的資本100との比較を通じて
企業内大学を設置する企業にどのような傾向が見られるのかを探ります。

04 業種・企業規模別の傾向

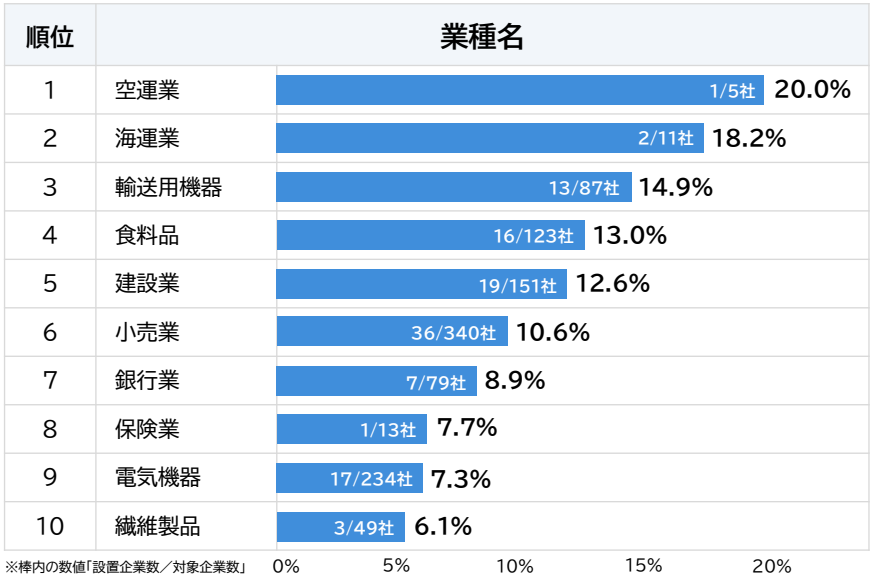
01 | INDUSTRY

業種別にみる企業内大学の設置状況

企業内大学の設置率は、業種によって異なる傾向がみられる。

東証上場企業3,820社の企業内大学設置率は5.5%でした。業種別では空運業、海運業、輸送用機器などが相対的に高い水準にあります。こうした違いには、専門人材の育成や技能・ノウハウの継承など、各業種の事業特性が関係している可能性があります。

業種別　企業内大学の設置率（上位10業種）



※棒内の数値「設置企業数／対象企業数」

注目業種の特徴

1 空運業　20.0%

安全運航を支える専門知識や技能の維持・向上が重要な業種です。継続的な教育と確実な技能継承が求められます。

2 海運業　18.2%

船舶運航に関わる専門技能に加え、グローバルに活躍する人材の育成が求められます。国内外を横断する学習機会の整備も重要です。

3 輸送用機器　14.9%

製造技術の高度化や技術革新への対応に加え、熟練者が持つ技能・ノウハウの継承が重要な課題となっています。

その他の業種（11位～25位）

順位	業種名	対象企業数	設置企業数	設置率
11	精密機器	52	3	5.8%
12	ガラス・土石製品	52	3	5.8%
13	サービス業	547	27	4.9%
14	鉄鋼	41	2	4.9%
15	卸売業	298	13	4.4%
16	機械	219	9	4.1%
17	その他製品	105	4	3.8%
18	非鉄金属	33	1	3.0%

順位	業種名	対象企業数	設置企業数	設置率（%）
19	不動産業	134	4	3.0%
20	情報・通信業	611	18	2.9%
21	化学	206	6	2.9%
22	証券・商品先物取引業	38	1	2.6%
23	金属製品	86	2	2.3%
24	陸運業	58	1	1.7%
25	医薬品	80	1	1.3%

※全33業種のうち、企業内大学の設置が確認された25業種を掲載しています。
※設置率は各業種の対象企業数に対する設置企業数の割合です。
対象企業数が少ない業種では、少数の企業の判定によって設置率が大きく変動するため、比較にあたっては留意が必要です。

RESEARCH NOTE

業種別分析から見えてきたこと

設置率の高い業種には、専門人材の育成や技能・ノウハウの継承が重要となる業種が含まれています。企業内大学は、一律の教育制度として捉えるのではなく、それぞれの事業特性や人材課題に応じて、担う役割や機能を設計することが重要だと考えられます。

04 業種・企業規模別の傾向

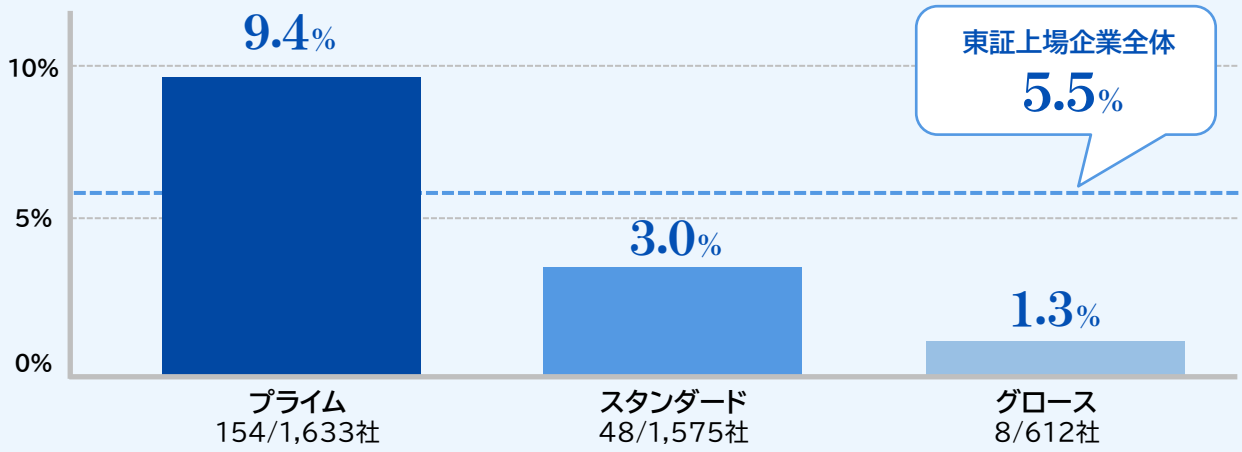
02 | COMPANY PROFILE

企業規模から見る企業内大学の設置傾向

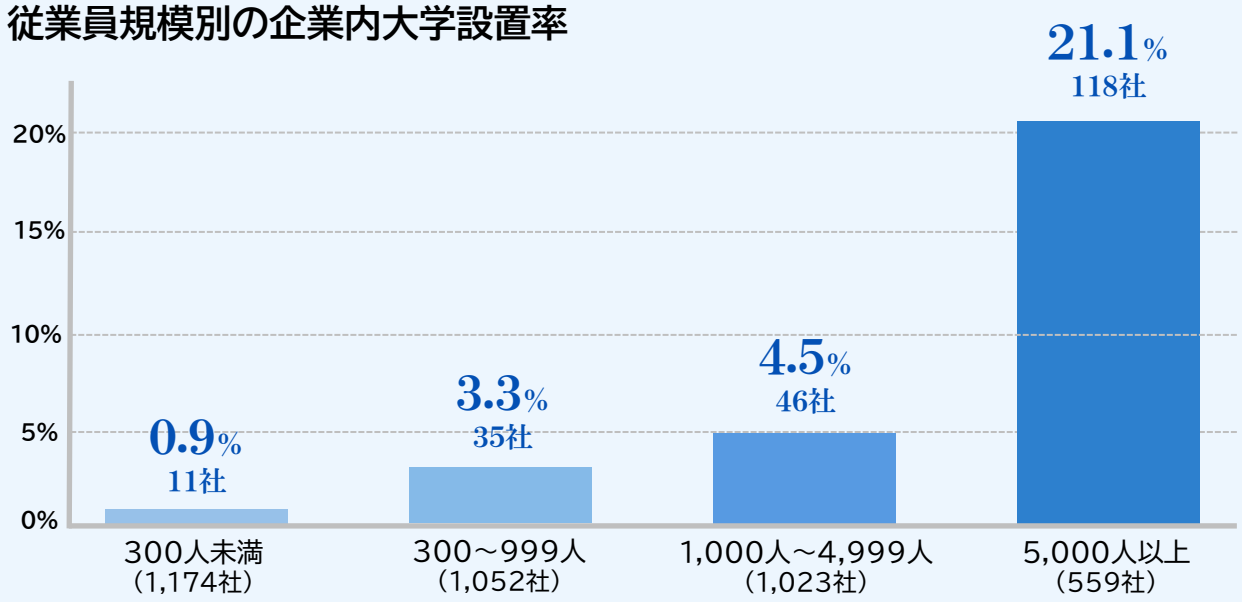
従業員規模が大きい企業ほど、企業内大学の設置率が高い傾向にある。

東証上場企業3,820社の企業内大学設置率は5.5%でした。市場区分別ではプライム市場が9.4%と最も高く、従業員数別では5,000人以上の企業が21.1%と、他の規模区分を大きく上回りました。企業内大学の設置状況には、市場区分や従業員規模によって違いがみられます。

市場区分別の企業内大学の設置率



従業員規模別の企業内大学設置率



※棒上の社数:設置企業数／横軸下の社数:対象企業数

RESEARCH NOTE

分析から見えてきたこと

企業規模別分析では、企業内大学の設置率は規模が大きい区分ほど高く、特に5,000人以上の企業では21.1%に達しています。この違いには、組織の多拠点化や人材の多様化、専門人材の育成など、大規模組織に特有の人材育成課題が関係している可能性があります。

※従業員規模別分析は、従業員数を確認できた3,808社を対象としました。未確認の12社はいずれも企業内大学非設置企業です。
従業員数は直近決算期末の連結値を原則とし、連結値が確認できない場合は単体値を使用しています。
両者は集計範囲が異なるため、規模区分の比較には留意が必要です。

04 業種・企業規模別の傾向

03 | HUMAN CAPITAL

人的資本を重視する企業群

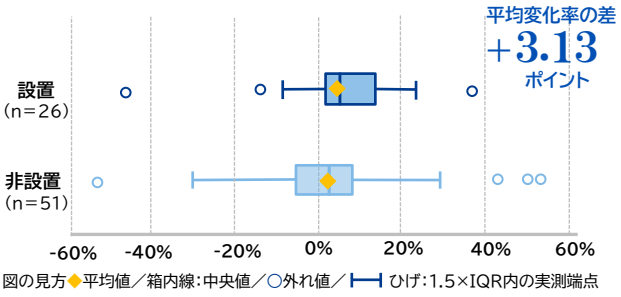
企業内大学の設置有無と給与・業績指標の比較

2025年7月22日の算出開始時点における「JPX日経インデックス人的資本100」の構成企業100社を対象に、企業内大学の設置企業39社と非設置企業61社を比較しました。従業員平均年間給与の成長率と、一人当たり営業利益の変化率に着目し、両者の違いを分析しました。

人的資本100構成企業の企業内大学設置有無による成長率比較

従業員一人当たり営業利益の変化率

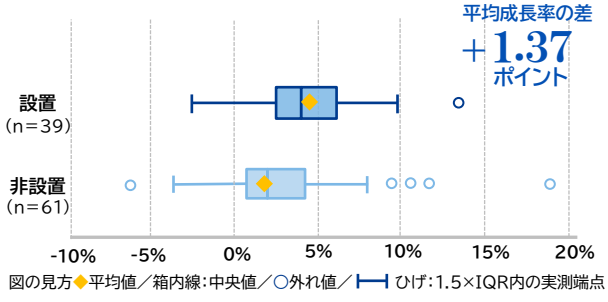
（前後3期比較・非年率｜比較可能な77社）



図の見方◆平均値／箱内線：中央値／○外れ値／⊢⊣ ひげ：1.5×IQR内の実測端点

従業員平均年間給与の成長率

（3年間CAGR｜比較対象100社）



図の見方◆平均値／箱内線：中央値／○外れ値／⊢⊣ ひげ：1.5×IQR内の実測端点

グラフから読み取れるポイント

企業内大学の設置企業26社は、非設置企業51社と比較して、従業員一人当たり営業利益の平均変化率が3.13ポイント高い結果となりました。

グラフから読み取れるポイント

設置企業39社の平均年間給与の年平均成長率は4.22%、非設置企業61社は2.85%となり、設置企業が1.37ポイント上回りました。給与成長率の平均値に差が見られました。

※本比較は人的資本100構成企業内の傾向を示すものであり（選定評価指標との重複を含む）、一般上場企業への適用や、企業内大学設置による因果関係を示すものではありません。

企業事例 ｜ 設置企業の取り組みと関連する定量情報

人的資本100の構成企業の中から、企業内大学を設置している2社について、取り組みの特徴と関連する定量情報を紹介。

資生堂

（証券コード：4911）

JPX-NIKKEI HC100

Shiseido Future University

開校 2023年（東京・銀座）

「PEOPLE FIRST」を理念に、資生堂の美の伝統と世界最先端のビジネス教育を融合し、次世代のグローバル経営リーダーを育成。

主な定量情報（公開資料より）

選抜リーダー育成プログラム参加者	Future University 延べ来場者数	平均教育研修時間（グループ全体・FTE当たり）
165名（2024年）	5,855名（2024年）	34.3時間（2024年）

富士通

（証券コード：6702）

JPX-NIKKEI HC100

FUJITSUユニバーシティ/GKI/FLX

(GKI:Global Knowledge Institute)
(FLX:Fujitsu Learning Experience)

育成機関 2002年4月に設立

選抜型リーダー育成のGKIに加え、FUJITSUユニバーシティ、学習基盤FLXにより、全社員の自律学習と事業変革を支える育成を推進。

主な定量情報（公開資料より）

FLX受講者数	FLX年間学習時間	平均学習時間（グループ全体）
6.8万人（2024年度）	95万時間（2024年度）	54.4時間（2024年度）

RESEARCH NOTE

分析から見えてきたこと

人的資本100構成企業では、企業内大学設置企業の給与成長率や一人当たり営業利益の平均変化率が、非設置企業を上回りました。ただし、同指数の選定には関連指標も用いられており、企業内大学の設置による因果関係を示すものではありません。

05

設置企業に見られる特徴

Characteristics of Companies with Corporate Universities

企業内大学の設置企業が担う役割を4つの機能に整理し、
機能の特徴と組み合わせから、その多様性を分析します。

05 設置企業に見られる特徴

01 | ROLE OF CORPORATE UNIVERSITIES

企業内大学は何を担っているのか

企業内大学は、4つの機能を通じて人材戦略を支えている。

設置企業210社の分析から、企業内大学の役割を4つの機能に整理しました。各機能は独立したものではなく、相互に関連しながら、企業の人材育成や人的資本経営を支えるものと考えられます。

企業内大学の4つの機能（設置企業210社）

01 BUILD
Learning Infrastructure

学びの基盤をつくる

体系的・継続的に学べる環境を整え、
全社的な成長・学習基盤を構築する。

該当企業数・割合
（設置企業210社中）
191社91.0%

02 EMPOWER
Individual Agency

一人ひとりの成長を支える

社員の自律的な学びとキャリア形成を支援し、
一人ひとりの成長と可能性を引き出す。

該当企業数・割合
（設置企業210社中）
49社23.3%

03 LEAD
Leadership Pipeline

次世代リーダーを育てる

次世代の経営・組織を担う人材を計画的に
育成し、リーダーシップの発揮と継承を支える。

該当企業数・割合
（設置企業210社中）
40社19.0%

04 TRANSFORM
Workforce Transformation

事業変革を人材面から支える

経営戦略と学びを結びつけ、事業変革や
新たな価値創造に挑む人材と組織を育てる。

該当企業数・割合
（設置企業210社中）
12社5.7%

※未確認は機能の不存在を意味しません。

RESEARCH NOTE

分析から見えてきたこと

公開情報から確認できた機能では、体系的・継続的な学びの基盤づくり（BUILD）が最も多く見られました。一方、自律的な成長支援やリーダー育成、事業変革との接続については、確認できた企業が限られています。今後は、学びを個人の成長だけでなく、組織の成果や変革に結びつけることが重要になります。

※対象：企業内大学設置企業210社。公開情報に基づき4機能を分類（複数該当あり）。割合は210社を分母に算出。

05 設置企業に見られる特徴

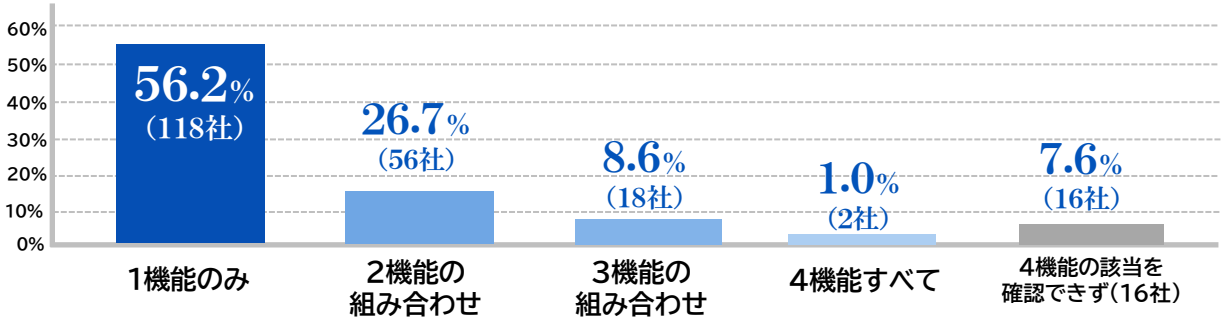
02 | FUNCTIONAL COMBINATIONS

公開情報から確認された主な機能の組み合わせ

企業内大学の姿は、機能の数と組み合わせによって異なる。

設置企業210社を分析した結果、企業内大学で確認できる機能の数や組み合わせには、多様なパターンが見られました。こうした違いは、各企業の経営戦略や人材育成上の課題に応じた、企業内大学の役割の多様性を示唆しています。

確認できた機能数別の企業分布（設置210社）



※各機能は公開情報に基づいて分類しています。確認できなかった機能は、存在しないことを意味しません。
また、確認された機能数は企業内大学の成熟度や優劣を示すものではありません。

主な機能の組み合わせパターンと特徴（設置210社）

組み合わせパターン	企業数（割合）	特徴	代表的な企業例
B BUILDのみ（1機能のみ）	116社 55.2%	体系的・継続的な学びの基盤づくりを中心とする	エディオン エディオンアカデミー 2023年4月設立
B E BUILD＋EMPOWER（2機能の組み合わせ）	27社 12.9%	学びの基盤と個人の自律的な成長支援を組み合わせ	アダストリア ASTカレッジ(Aカレ) 2020年代再編
B L BUILD＋LEAD（2機能の組み合わせ）	24社 11.4%	体系的な育成基盤と次世代リーダー育成を組み合わせ	プラップジャパン PRAP大学 2005年設立
B E L BUILD＋EMPOWER＋LEAD（3機能の組み合わせ）	13社 6.2%	自律的な成長支援と次世代リーダー育成を組み合わせ	日清食品 ホールディングス NISSIN ACADEMY 2020年設立
B E L T 4機能すべて	2社 1.0%	人材戦略を総合的に支える包括的な企業内大学	IHI IHIアカデミー 2023年設立

※上段は確認できた機能の数による企業分布、下段は代表的な機能の組み合わせ別企業数を示す。下段はすべての組み合わせを網羅したものではない。

RESEARCH NOTE

分析から見えてきたこと

企業内大学の特徴は、機能の数だけでなく、どの機能を組み合わせ、何を実現しようとしているかに表れます。体系的な育成基盤を中心とする企業内大学もあれば、自律的な成長支援や次世代リーダー育成、事業変革を担う企業内大学もあります。重要なのは機能の多さではなく、経営戦略や人材課題に応じて、必要な機能を組み合わせることだと考えられます。

※対象：企業内大学設置企業210社。公開情報に基づく4機能の確認結果を集計。
未確認は機能の不存在を意味せず、機能数は成熟度や優劣を示すものではありません。

06

企業内大学を取り巻く変化

Changes Surrounding Corporate Universities

人材育成を取り巻く環境変化と、企業内大学に求められる新たな役割を探る。

06 企業内大学を取り巻く変化

01 | CHANGING ENVIRONMENT

人材育成を取り巻く環境の変化

経営環境や社会の変化に伴い、
企業の人材育成に求められる役割も変化しています。

こうした変化に対応するため、企業内大学が担う役割や可能性に、あらためて注目する必要があります。

主な環境変化

1. **人口減少・労働力不足**
   限られた人材の成長が求められ、既存人材の育成・活用がより重要になる。
2. **デジタル化・AIの進展**
   デジタルスキルや変化対応など、新たな能力開発が不可欠に。
3. **価値観 ・働き方の多様化**
   多様なキャリア観や働き方に応じた、個人の成長と自律的な学びの支援が重要に。
4. **人的資本経営の浸透**
   人材への投資とその成果を可視化し、企業価値との関係を検証することが重要になる。
5. **事業環境の不確実性**
   継続的な学習と変革を支える組織能力の強化が求められる。

06 企業内大学を取り巻く変化

02 | EVOLVING ROLES

企業内大学に求められる役割の変化

企業内大学は人材育成の基盤的な機能を維持しながら、経営や組織の変革を支える役割へと広がっています。

企業内大学は、知識・スキルの習得や組織文化の共有といった基盤的な機能に加え、経営戦略との連動、個人の自律的な成長、組織横断の学習や価値創造など、多様な役割を担うようになっています。

基盤となる役割

人材育成と組織の成長を支える基本機能

知識・スキルの体系的な習得
業務に必要な知識やスキルを体系的・継続的に習得する。

経営理念・組織文化の共有
経営理念や価値観を共有し、組織としての一体感を醸成する。

専門人材・リーダーの育成
専門性を高め、組織を牽引する次世代リーダーを育成する。

組織としての知識・経験の継承
現場で培われた知識や経験を共有し、次世代へ継承する。

広がる役割

経営戦略との連動を深め、個人・組織・社会へと広がる役割

経営戦略と連動した人材育成
経営課題と人材育成を結びつけ、企業価値の向上に貢献。

自律的なキャリア形成の支援
多様なキャリア観に応じた学びの機会を提供し、個人の成長を支援。

組織の変革とイノベーションの創出
新たな価値を生む人材を育て、組織変革と革新を促進する。

社会的価値の創出
人的資本を通じて持続可能な社会の実現に貢献。

※企業内大学の役割について、既存の機能と新たな展開をCUCが概念的に整理したもの。

役割の広がりを捉える4つの視点

経営との接続
経営戦略や事業課題と人材育成を結びつけ、企業の持続的な成長と競争力の向上を支える。

個人への展開
一人ひとりのキャリア自律と主体的な学びを促し、多様な能力や可能性を引き出す。

組織への展開
部門や階層を越えた学習と知識の共有を促進し、組織全体の変革と新たな価値創造につなげる。

社会への展開
社外との連携や共創を通じて学びの領域を広げ、社会課題の解決や持続可能な社会の実現に貢献する。

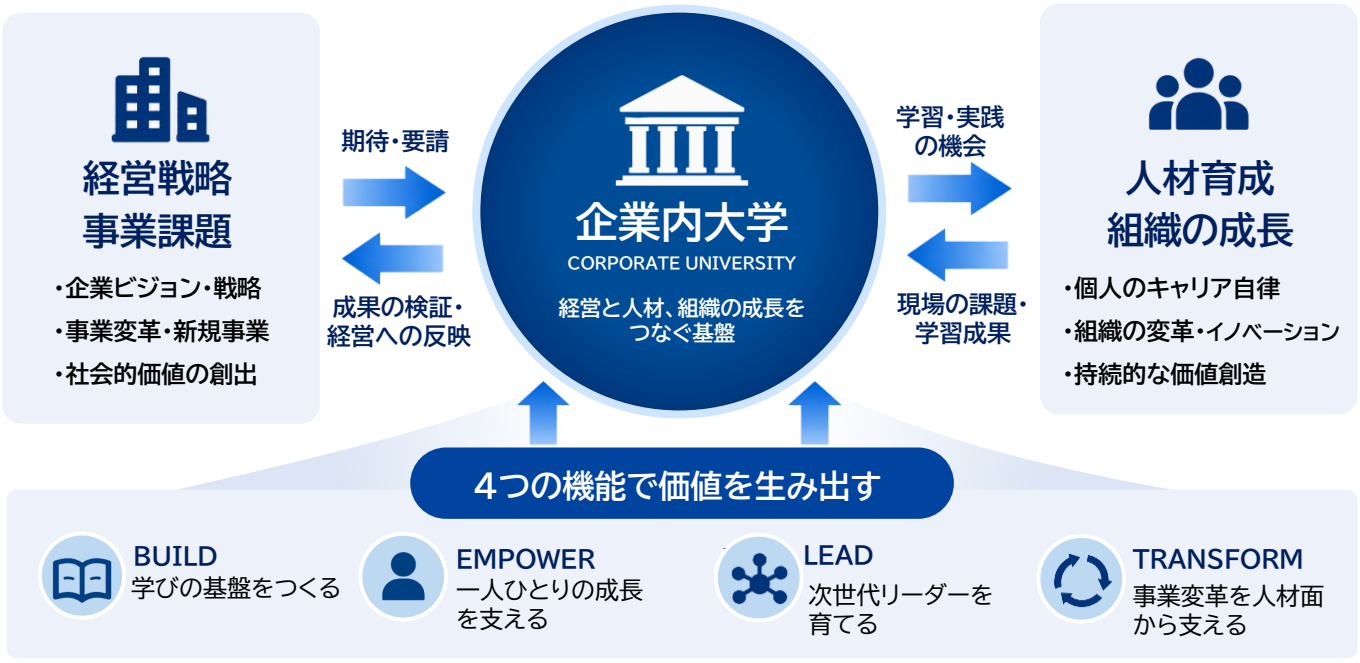
06 企業内大学を取り巻く変化

03 | STRATEGIC LEARNING PLATFORM

戦略的人材育成基盤としての企業内大学

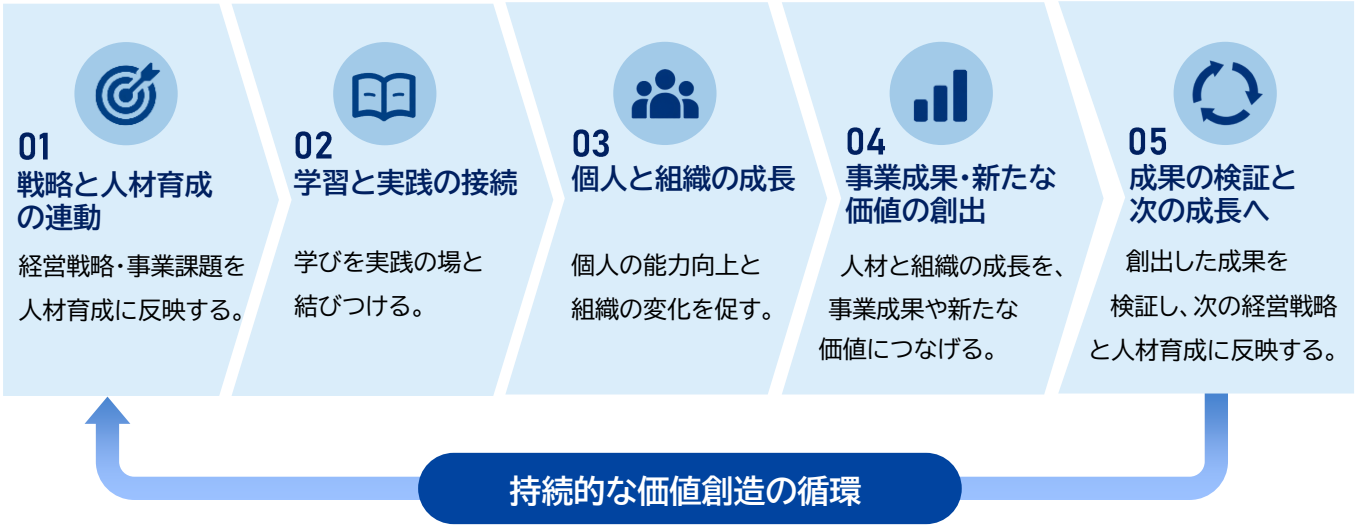
企業内大学は、経営戦略と人材育成を結びつけ、個人と組織の持続的な成長を支える戦略的基盤として位置づけられます。

企業内大学は、経営戦略と人材育成を結びつけ、学習と実践を通じて個人・組織の成長を促す仕組みとして機能します。その成果を検証し、次の経営戦略や人材育成に反映することで、持続的な価値創造につなげることが期待されます。



※企業内大学の戦略的な役割と価値創造の循環について、CUCが概念的に整理したもの。

目指す姿：持続的な価値創造のサイクル



07

CUC INSIGHT

Key Findings & Future Directions

調査から見えた企業内大学の現在地と、これからの方向性

07 CUC INSIGHT

01 | KEY FINDINGS

調査から見えた4つのインサイト

企業内大学には、さらなる普及の余地がある。
人材育成から組織・事業の成長を支える仕組みへと、
その役割を広げていくと考えられる。

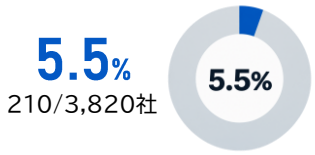
これまでの分析から、企業内大学の設置状況には、企業規模や業種、人的資本への取り組みによって特徴的な違いがみられました。ここでは、4つの視点から調査結果を整理し、企業内大学の今後の可能性を考察します。

01 普及の余地

東証上場企業3,820社のうち、企業内大学の設置企業は210社。設置率は5.5%にとどまっています。

企業内大学は、まだ限られた企業の取り組み

東証上場企業全体の設置率



CUC VIEW

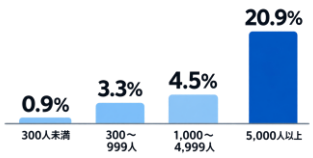
企業内大学はまだ限られた企業の取り組みですが、人材開発を体系化する必要性の高まりとともに、今後の普及が期待されます。

02 企業規模との関係

従業員5,000人以上の企業では設置率21.1%。300人未満の企業の0.9%と大きな差がみられます。

企業規模が大きいほど、企業内大学の設置率が高い

従業員規模別の設置率



CUC VIEW

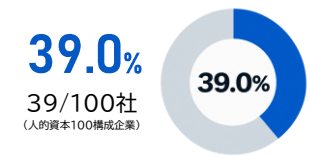
企業規模の拡大に伴い、人材開発の標準化や学びの共有が重要となり、企業内大学はその基盤として期待されます。

03 人的資本との接点

人的資本100構成企業の設置率は39.0%。東証上場企業全体(5.5%)の約7倍です。

人的資本100の構成企業では設置率が高い

人的資本100の設置率



CUC VIEW

人的資本100の構成企業では、企業内大学の設置率が高く、体系的・継続的な人材育成の仕組みが相対的に広がっています。

04 機能の広がり

企業内大学は、人材開発に加え、組織文化の共有、リーダー育成、事業変革など幅広い役割を担う。

企業内大学に求められる役割は、人材開発の先へ

確認された主な機能分野

CUC VIEW

企業内大学は、人材を育てる仕組みから、組織の成長や変革を支える基盤へと、その役割を広げていくと考えられます。

これらの特徴を踏まえ、次のページでは、企業内大学に期待される役割と今後の方向性を考えます。

07 CUC INSIGHT

02 | LOOKING AHEAD

これからの企業内大学を考える

企業内大学が組織・事業の成長を支えるためには、人材開発を経営や現場の実践と結びつけ、組織全体の成長につなげる仕組みが求められます。

今回の調査では、人的資本を重視する企業群において、企業内大学の設置率が相対的に高いことが確認されました。企業内大学は、経営戦略と人材育成を結びつける基盤の一つとして、今後さらに重要な役割を担うと考えられます。

01

STRATEGY & ALIGNMENT
経営との接続

経営戦略や事業課題と人材開発を連動させることが重要です。企業内大学には、現在の課題と将来必要となる能力を見据え、経営の方向性を具体的な学びへと落とし込む役割が期待されます。

02

LEARNING & PRACTICE
学習と実践の接続

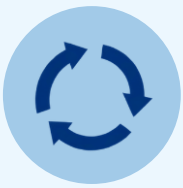
学習の成果は、知識の習得だけでなく、現場での行動や成果につながることが重要です。企業内大学には、学びと実践、振り返りを循環させ、社員の継続的な成長を支える仕組みが求められます。

03

ORGANIZATIONAL IMPACT
組織全体への展開

個人や部門に蓄積された知識・経験を組織全体の財産へと変えていくことが重要です。企業内大学には、部門を超えた学びや交流を促し、組織の学習力と変化への対応力を高める役割が期待されます。

04



IMPACT & EVOLUTION
成果の検証と進化

企業内大学の価値を高めるには、受講実績だけでなく、行動変容や組織への効果を捉えることが重要です。成果と課題を次の施策や教育体系に反映し、学びの仕組みを継続的に進化させることが求められます。

企業内大学の可能性を、さらなる価値へ。
人と組織、そして事業の成長を支える未来を、
私たちは企業の皆さまとともに創っていきます。

APPENDIX

Research Scope, Assessment Criteria & Corporate University Directory

本調査の対象・判定基準および企業内大学設置企業210社の一覧

APPENDIX

01 | RESEARCH SCOPE

調査対象企業・基準日

調査対象は、2025年3月31日時点で東京証券取引所のプライム市場、スタンダード市場およびグロース市場に上場する内国会社3,820社としました。さらに、日経225およびJPX日経インデックス人的資本100の構成企業を抽出し、企業群ごとの設置傾向や人材育成上の特徴を多角的に比較分析しています。

東証上場企業
3,820社
東証プライム・スタンダード・グロース市場に上場する内国会社を対象

日経225
225社
日経平均株価を構成する225社を対象

JPX日経インデックス人的資本100の構成銘柄
100社
2025年7月22日算出開始時点の構成100社を対象

基準日　全上場企業：2025年3月31日　|　日経225：2025年4月　|　人的資本100：2025年7月22日

※調査期間：2025年4月～2025年8月　※公開情報をもとに、企業内大学・教育体系に関する記載を確認し、当社基準に基づき判定を行っています。

02 | ASSESSMENT CRITERIA

企業内大学のL0～L5判定基準

企業内大学の名称を持つ制度に加え、名称を公表していない場合でも、教育体系・継続性・運営体制・対象範囲等から、企業内大学に準じる組織的な人材育成の仕組みが確認できるものを含みます。

L0	L1	L2	L3	L4	L5
設置未確認	**個別研修**	**体系的教育**	**大学型制度**	**戦略連動**	**成長基盤**
企業内大学に該当する取り組みを確認できない	個別の研修制度やプログラムを実施	階層別・職能別などの教育体系を整備	名称を問わず、体系性継続性・運営実態を備えた育成制度	経営・人材戦略と連動した全社的な育成基盤	グループ横断や外部連携等を含む発展的な育成基盤

設置未確認 → 企業内大学設置企業（L3-L5）

※企業内大学の設置判定は、名称の有無だけでなく、教育体系・継続性・対象範囲・運営実態等を総合的に評価しています。大学名称を持たない制度も、企業内大学に準じる実態が確認できる場合は広義の設置企業に含めています。なお、公開情報に基づく判定であり、各社の制度の全容や最新の運用状況を保証するものではありません。

03 | FUNCTIONAL FRAMEWORK

企業内大学の4機能の分類基準

企業内大学が担う役割を4つの機能で分類しています。L0～L5は制度の体系性や戦略との連動状況を示す判定基準です。一方、4機能は「役割の広がり」を捉える分析軸であり、上位基準（L3～L5）の企業ほど複数の機能へ拡張する傾向にあります。各社の公開情報をもとに機能を確認しています。

BUILD
学びの基盤をつくる
体系的・継続的に学べる環境を整え、全社的な学習基盤を構築する。

EMPOWER
個の成長を支える
社員の自律的な学びとキャリア形成を支援する。

LEAD
次世代リーダー育成
将来の経営・組織を担うリーダー人材を計画的に育成する。

TRANSFORM
変革・価値創造
経営戦略と学びを結びつけ、事業変革や新たな価値創造を担う人材を育成する。

次ページ以降では、調査対象3,820社のうち、企業内大学の設置を確認した210社について、制度名称と主な特徴を一覧で紹介します。

※給与は提出会社の平均年間給与の3年間CAGR（100社）。一人当たり営業利益は連結営業利益・従業員数の前後3期比較による変化率（77社・非年率）。いずれも企業別変化率の単純平均。採用期間・会計上の定義は企業により異なり、利益は比較不能な23社を除外しています。因果関係を示すものではありません。

APPENDIX（1/5）

企業内大学設置企業一覧｜210社

証券コード	企業名	企業内大学・制度名	主な特徴
264A	Schoo	Schooユニバーシティ	社員同士の学び合いを促進し、継続的な学習文化を醸成
1417	ミライト・ワン	企業内大学（みらいカレッジ）	技術・管理・社会の3学部をリアル・デジタルで展開
1420	サンヨーホームズ	サンヨーホームズ カーペンタースクール	1年間の学科・実技研修で大工技能者を育成
1434	JESCO HD	JESCOアカデミー	動画により学べる仕組み、本人が学習の時機・場所・反復を選べる自己学習環境
1436	フィット	グリーンエナジー大学（GEU）	キャリア段階・業務内容に合わせてプログラムを自由に選択し、自分のペースで学べる
1438	岐阜造園	岐阜造園アカデミー	技術解説動画と実践学習で造園技能の早期習得を促進
1723	日本電技	電技アカデミー	新入社員に1年間の計装技術・実機研修を実施
1780	ヤマウラ	ヤマウラアカデミー	3年での独り立ちを目指し動画で専門技術を学習
1820	西松建設	西松社会人大学	全社員を対象に階層別・専門教育を体系的に展開
1828	田辺工業	教育センター	プラント模擬装置などを用いた体験型技術教育
1848	富士ピー・エス	選抜型リーダー育成/生産性大学	次世代リーダー・経営幹部候補を育成、中堅社員選抜型次世代リーダー
1850	南海辰村建設	NTアカデミー	先輩社員が講師となり、技術学習と現場実践を反復
1944	きんでん	きんでん学園	心・技・体の三位一体教育で技術者を育成
1950	日本電設工業	中央学園／NDK技術学園	実習設備を活用し階層別・専門・資格取得教育を展開
1963	日揮 HD	日揮テクノカレッジ（JTC）	若手・中堅社員が技術伝承や討論を通じて自律的に学ぶ
1965	テクノ菱和	菱和学校型教育体系	新入社員から中堅技術者まで段階的に専門教育を展開
1966	高田工業所	TAKADA研修センター	実習設備を活用し、基礎技能教育と技能伝承を推進
1967	ヤマト	教育センター	教育センターで1年間の技術研修と実習を実施
1981	協和日成	大和研修センター／人材育成体系	実際のガス配管や専門工具を用いた実践的な技術教育
2002	日清製粉グループ本社	N-College	「自ら学ぶ姿勢を支援する自己啓発支援」と自律的キャリア形成のプログラム
2120	LIFULL	LIFULL大学	必須・選択・選抜プログラムで構成、選抜プログラムとして次世代リーダー育成研修
2153	E・Jホールディングス	EJアカデミー	EJアカデミーは若手～中堅社員が基礎・応用技術を体系的に学び直す
2170	リンクアンドモチベーション	LMカレッジ	社会人基礎力と自律的なキャリア形成を支援
2180	サニーサイドアップグループ	階層別・専門スキル研修体系	階層別・専門スキル研修で人材の成長を支援
2181	パーソル HD	Temp University	社員が講師を務め、オンライン中心に教え学び合う
2196	エスクリ	エスクリ大学	営業データ分析を活用し、実践的な接客・提案力を育成
2216	カンロ	カンロ経営塾	将来の経営幹部候補や若手管理職候補を育成
2264	森永乳業	森永ミルク大学	乳業技術・技能の伝承と品質技術の向上を推進
2300	きょくとう	新・陽明塾	社長らが直接指導し、経営理念の浸透と実践を促進
2305	スタジオアリス	研修センター／技能・資格等級	全国4か所の研修センターで撮影・着付け等を実践教育
2327	日鉄ソリューションズ	NSSOLアカデミー	強いリーダーシップを備えた中核人材育成、次世代の中核人材を育成する機関
2337	いちご	いちご大学	社内外講師による年間20講座以上を自由選択
2341	アルバイトタイムス	Achieve Tech／IT教育部	コーチング型OJTとIT研修で技術者育成を支援
2373	ケア21	未来ケアカレッジ連携	グループ内の専門スクールと連携し介護資格取得を支援
2379	ディップ	ディップ大学	階層・職種別の必修・選択講座をオンラインで提供
2393	日本ケアサプライ	マイスター・グランマイスター研修	福祉用具・介護・医学の専門知識を段階的に習得
2395	新日本科学	SNBLアカデミー	新入社員から管理職・経営職候補までの複数プログラムを展開、次期経営層育成研修
2433	博報堂DY HD	HAKUHODO UNIV.	社内講師によるワークショップで創造性を育成
2449	プラップジャパン	プラップ大学	階層別研修とその中で次世代リーダー育成および管理職研修プログラム
2464	Aoba-BBT	BBT大学／BBT経営塾等	オンラインで経営・問題解決・リーダーシップを学ぶ
2479	ジェイテック	独自技術教育プラットフォーム	独自の教育基盤と専門研修で技術者を育成
2485	ティア	ティアアカデミー／ティア検定	技術・徳育・命の教育と社内検定で人間力を育成
2488	JTP	JTP人財育成／Learning Booster	動画学習とスキル評価・実機演習でIT人材を育成

※制度名称および主な特徴は、調査期間中に確認した公開情報等に基づいて記載しています。名称の有無だけで設置を判定せず、教育体系・継続性・運営実態等を総合的に評価しています。制度名称や運用状況は調査時点以降に変更されている場合があります。

APPENDIX（2/5）

企業内大学設置企業一覧｜210社

証券コード	企業名	企業内大学・制度名	主な特徴
2501	サッポロホール HD	サッポロ ロジスティクス☆人づくり大学	グループ横断で物流改革を担う専門人材を育成
2502	アサヒグループ HD	取締役候補向け社内大学	選抜型研修で経営戦略・リーダーシップを磨き、次世代経営者を育成
2503	キリン HD	キリンアカデミア	社員有志が企画・運営し、挑戦する組織風土を醸成
2579	コカ・コーラBJH	コカ・コーラ ユニバーシティ ジャパン	未来の変革を担う次世代リーダーの育成を推進
2587	サントリー食品	サントリー大学（グループ共通）	グループ共通の人材育成体系を通じ、次世代経営者を育成
2593	伊藤園	伊藤園大学	営業・財務・マーケティング等を1年間学び、討議と課題に取り組む
2678	アスクル	ASKUL DX ACADEMY	全社員向け基礎教育と専門教育でDX人材を育成
2685	アダストリア	ASTカレッジ	スキル認定制度とキャリア拡大支援で社員の成長を促進
2689	オルバヘルスケア	OLBA Academy	新入社員から管理職まで、段階別教育と論文指導で成長を支援
2692	伊藤忠食品	伊藤忠食品大学	講義・eラーニングから講座を自主選択し、専門知識を習得
2702	日本マクドナルド HD	ハンバーガー大学	店舗運営に必要な知識・技能とリーダーシップを育成
2730	エディオン	エディオンアカデミー	希望社員へ研修と振り返りを行い、自律的な将来の担い手を育成
2736	フェスタリア HD	店長育成塾／階層別・経営層研修	店長育成塾や階層別研修で接客力と店舗経営力を育成
2751	テンポス HD	テンポス道場／次世代取締役研修	飲食店経営や接客を学ぶオンライン・階層別研修を展開
2753	あみやき亭	あみやき亭大学／美濃路大学	焼肉・焼鳥事業別の社内大学で、店舗運営の技術・知識を育成
2780	コメ兵 HD	鑑定士育成研修／教育部門カリキュラム	商品鑑定の専門知識と査定・接客技能を実践教育
2784	アルフレッサ	Alfresa Group Business School	次世代経営幹部候補を対象に経営人材を育成
2789	カルラ	研修センター／キャリアプログラム	模擬店舗を備えた研修施設で実践教育と資格取得を支援
2791	大黒天物産	大黒天大学	OJTと座学を組み合わせ、店舗運営と管理職育成を体系化
2796	ファーマライズ	次世代リーダー育成／階層別・部門別	選抜・階層・部門別研修で薬局専門人材と次世代リーダーを育成
2805	ヱスビー食品	グローアップ／スパイス＆ハーブ資格	次世代リーダー育成と社内資格制度で専門人材の成長を支援
2810	ハウス食品グループ本社	ハウス経営塾	社長を塾長に経営知識と経営者としての胆力を養成
2871	ニチレイ	Nichirei University Portal Site	能力開発・自己啓発、幅広い通信教育とeラーニング、自己学習基盤
2877	日東ベスト	百志塾／機能別研修／i-Career	生産部門を中心に実践教育を行い、次世代リーダーを育成
2892	日本食品化工	ネクストリーダー・グローバル経営人材育成	リーダー育成と海外研修・人材交流で経営人材を育成
2897	日清食品 HD	NISSIN ACADEMY	全社員向け公開型プログラム、自己啓発支援、自己学習ポータル
2933	紀文食品	紀文ビジネススクール	通信教育による自己啓発と階層・職種別研修で成長を支援
3030	ハブ	ハブ大学	10年間の教育体系で自律型人材と経営者を育成
3034	クオール HD	クオールアカデミー	倫理・知識・技能の3領域で医療人材を育成
3035	ケイティケイ	階層別営業研修／PX資格研修	若手・中堅営業研修とPX資格で提案力・専門知識を育成
3042	セキュアヴェイル	セキュリティ人材育成／幹部候補選抜	自ら考え行動できる人材を育成し、社員が自律的に学び成長できる環境
3058	三洋堂 HD	SMP／ARP／SLP認定プログラム	3段階の認定プログラムで店舗実務から店長技能まで育成
3059	ヒラキ	生野道場／階層別・専門技能研修	独自研修施設「生野道場」で戦略検討と社員交流を促進
3086	J. フロント リテイリング	JFR COLLEGE	グループの公募型研修・自己啓発カリキュラム、全社員向け自己学習ポータル
3087	ドトール・日 HD	ドトール・日レスコーヒーアカデミー	コーヒーの専門知識・技術を学び認定取得を支援
3097	物語コーポレーション	物語アカデミー	店長・幹部育成や日本語研修を通じ、店舗リーダーを育成
3103	ユニチカ	経営人材・生産幹部・DX人材のプール	OJT・階層別研修・自己啓発を組み合わせ継続的に育成
3116	トヨタ紡織	トヨタ紡織学園	11か月の技能・知識・心身・グローバル教育で若手を育成
3135	マーケットエンタープライズ	選抜型次世代経営幹部研修	役員選抜者が経営者講演・市場分析・新規事業立案を学ぶ
3141	ウエルシア HD	ウエルシアユニバーシティ	基礎・専門教育と統一研修体系で医薬品販売・調剤人材を育成
3193	鳥貴族 HD	Shift Management School	時間帯責任者に必要な店舗運営・安全衛生を実践教育
3231	野村不動産 HD	野村不動産アカデミー／N-COLLEGE	不動産資格・経営スキル・語学等の自己研鑽を支援
3289	東急不動産 HD	DXアカデミー	DX知識の共有と実践型研修で、事業変革を担う人材を育成

※制度名称および主な特徴は、調査期間中に確認した公開情報等に基づいて記載しています。名称の有無だけで設置を判定せず、教育体系・継続性・運営実態等を総合的に評価しています。制度名称や運用状況は調査時点以降に変更されている場合があります。

APPENDIX（3/5）

企業内大学設置企業一覧｜210社

証券コード	企業名	企業内大学・制度名	主な特徴
3319	ゴルフダイジェスト・オンライン	GDOアカデミー	本人が必要な講座を選択し、自律的なキャリア形成を支援
3397	トリドールホールディングス	KANDO Creators大学	階層別教育を体系化し、マネジメント人材・次世代リーダーを育成
3529	アツギ	経営人材サクセション／公募型研修	公募型研修を導入し、主体的な学びと成長の機会を提供
3538	ウイルプラスホールディングス	保険アカデミー／リスキリング研修	保険商品知識や接客力の習得を通じ販売人材を育成
3543	コメダホールディングス	コメダ大学	店舗運営や接客サービスの標準化を支える教育を展開
3544	サツドラホールディングス	階層別・専門研修／店長／選抜育成	店長・管理職育成と専門教育で店舗運営力を強化
3561	力の源ホールディングス	力の源アカデミー	店舗運営・調理・接客の実践教育で人材を育成
3591	ワコールホールディングス	ワコールアカデミー	商品知識や接客技術の習得を通じ専門人材を育成
3648	AGS	育成マップ／階層別・公募型・指名制研修	100種以上から学習テーマを選択、自己実現・キャリア形成につながる制度
3655	ブレインパッド	社内勉強会・専門人材育成体系	年300回以上の社内勉強会と専門・教養研修を展開
3690	イルグルム	階層別・職種別研修／選抜課長／勉強会	階層別・職種別研修と社内勉強会、スキル向上とキャリア形成を支援
3733	ソフトウェア・サービス	段階別教育制度／社内勉強会	段階別教育と社内勉強会で専門知識の習得を支援
3768	リスクモンスター	サイバックスUniv.／研修事業	多様な研修コンテンツとeラーニングで学習を支援
3798	ULSグループ	コンサルタント育成／ナレッジセンター	コンサルタントの専門性向上と知識共有を推進
4004	レゾナック HD	レゾナックカレッジ	自律的なキャリア形成、組織の枠を越えた学びとネットワーキングの場を提供
4005	住友化学	住友化学アカデミー	化学・DX等の専門講座と自己啓発支援で自律的な成長を促進
4151	協和キリン	One Kyowa Kirin（OKK）Academy	グローバル共通研修と海外交流で次世代リーダーを育成
4324	電通グループ	dentsu Japan University	自主学習と選抜型研修で専門性・次世代リーダーを育成
4326	インテージ HD	INTAGE Open College	社内の知識共有と専門分野の学習機会を提供
4385	メルカリ	Mercari University	自律的な学習と社内知識共有を通じ成長を支援
4450	パワーソリューションズ	Next Mile University	実務に必要なIT知識と専門スキルの習得を支援
4486	ユナイトアンドグロウ	UGアカデミー	IT人材の実践的な技術習得と成長を支援
4722	フューチャー	Future School / Future Academy	必要な人が必要な時に学べるカフェテリア型研修と、社員発の自主的な勉強会
4755	楽天グループ	楽天大学／体系的仕組み	選択型研修やeラーニングで自律的なキャリア形成を支援
4901	富士 HD	＋STORYアカデミー	社員の主体的な学びを支援し、約2,000のプログラムから自由に選択
4911	資生堂	Shiseido Future University(SFU)	グローバルビジネススクールの学びと、美への感性・ヘリテージを融合したカリキュラム
5233	太平洋セメント	テクノスクール	セメント製造の技術・技能教育と技術伝承を推進
5334	日本特殊陶業	日特ビジネススクール＋HAGI	ビジネス教育と専門能力開発で次世代人材を育成
5352	黒崎播磨	クロサキハリマカレッジ	社員講師による技術・専門知識の継承とビジネス教育を展開
5471	大同特殊鋼	大同特殊鋼 技術学園	技術・技能の体系的教育を通じ製造人材を育成
5482	愛知製鋼	愛知製鋼技術学園	ものづくりの基礎技能から専門技術まで体系的に育成
5802	住友電気工業	SEIユニバーシティ	300超の研修から公開講座を自由に受講できる選択型研修を体系内に備える
5901	東洋製罐グループ	TSGBC	グループ横断のビジネス教育で経営人材を育成
5938	LIXIL	LIXILアカデミー	全社共通の学習基盤と専門教育で自律的なスキル開発を支援
6028	テクノプロ HD	Winラーニング／Winスクール	技術・階層別研修とeラーニングで技術者の継続的成長を支援
6141	DMG森精機	DMG森精機アカデミー	専門技能・管理能力・国際感覚を高め、工作機械技術者を育成
6146	ディスコ	アプリケーション大学	必修領域以外の仕事選択を各自の自由とし、本人が配属先を選択する
6200	インソース	DX人材育成研修＋階層別・職種別教育	本人の強み・弱みと目指す方向を可視化し、必要な学習を明確化
6224	JRC	社内アカデミー	業務知識と専門技能の習得を通じ社員の成長を支援
6293	日精樹脂工業	日精スクール	射出成形の基礎から応用まで、講義と実習で専門技術者を育成
6366	千代田化工建設	職種別人財開発／HRO制度	職種別の専門教育と人材開発制度で技術力を強化
6367	ダイキン工業	ダイキン情報技術大学	AI・IoT・データ活用を学びDX推進人材を育成
6371	椿本チエイン	つばきテクノスクール／技能スクール	技術・技能・営業の専門スクールで実践力と技術伝承を推進

※制度名称および主な特徴は、調査期間中に確認した公開情報等に基づいて記載しています。名称の有無だけで設置を判定せず、教育体系・継続性・運営実態等を総合的に評価しています。制度名称や運用状況は調査時点以降に変更されている場合があります。

APPENDIX（4/5）

企業内大学設置企業一覧｜210社

証券コード	企業名	企業内大学・制度名	主な特徴
6444	サンデン	階層別研修／次世代リーダー育成研修	階層別研修と次世代リーダー教育で管理人材を育成
6501	日立製作所	日立アカデミー	AIを活用した学習コンテンツを通じ、社員の自律的な学びとリスキリングを支援
6503	三菱電機	DXイノベーションアカデミー（DIA）	DX人材の専門性向上に加え、他業務からDX領域への職務転換を支援
6571	キュービーネット HD	プロフェッショナル スタイリスト スクール	カット技術と接客の実践教育でスタイリストを育成
6645	オムロン	OMRON ACADEMY	技術・事業創造・リーダー育成を通じ変革人材を育成
6701	日本電気	NECアカデミー for AI／DX	AI・DXの専門教育を通じデジタル変革人材を育成
6702	富士通	FUJITSU Learning EXperience・GKI	社員がキャリア志向・強みに応じて目標を掲げ、自律的に学ぶオンデマンド型教育
6715	ナカヨ	ナカヨカレッジ	専門技術教育と階層別研修で技術者の成長を支援
6752	パナソニック HD	PAS University	自ら学び教え合う文化を通じ、社員の自律的なキャリア形成を支援
6758	ソニーグループ	Sony University	グループ横断の学習機会で次世代リーダーを育成
6841	横河電機	Yokogawa University	習熟度に応じたeラーニングとライブセッションを組み合わせた学習機会を提供
6845	アズビル	Azbil Academy	社員のキャリア自律と主体的な学習を促進し、成長機会を拡充
6869	シスメックス	Sysmex Academy	専門知識・技術の習得とグローバル人材育成を推進
6902	デンソー	デンソー工業学園＋デンソー技研センター	技術・技能教育と実践的な学びで次世代人材を育成
6954	ファナック	FANUC Academy	CNC・ロボット等の技術教育で専門技術力を向上
6971	京セラ	京セラ経営大学	経営理念の浸透と経営管理能力の向上を推進
6988	日東電工	Nitto University	グローバル人材と次世代リーダーの育成を推進
7011	三菱重工業	MHI未来塾	専門技術の継承と次世代の技術・経営人材を育成
7012	川崎重工業	Kawasaki Learning Academy	専門技術教育と階層別研修で技術・経営人材を育成
7013	IHI	IHIアカデミー	IHIアカデミーの取り組み全体像の下で、選択型研修を整備
7167	めぶきフィナンシャルグループ	めぶきビジネススクール	金融知識・専門スキルの習得と地域人材育成を支援
7201	日産自動車	日産自動車大学校	生産技術・技能の体系的教育でものづくり人材を育成
7202	いすゞ自動車	いすゞ自動車高等工業学園	技術・技能の実践教育で次世代の製造人材を育成
7203	トヨタ自動車	トヨタインスティテュート	トヨタ生産方式と問題解決力を実践的に育成
7211	三菱自動車工業	三菱自動車工業技能訓練校	生産現場の技術・技能を体系的に習得し継承
7259	アイシン	アイシン学園	製造現場の技能・技術教育で専門人材を育成
7267	本田技研工業	ホンダテクニカルカレッジ	技術・技能の実践教育と主体的な学びを推進
7269	スズキ	スズキ塾	企業理念とものづくりの実践教育で人材を育成
7270	SUBARU	SUBARUアカデミー	技術・技能教育と現場実践で専門人材を育成
7272	ヤマハ発動機	ヤマハ発動機技術・技能研修体系	技術・技能の専門研修で製造現場の人材を育成
7282	豊田合成	豊田合成学園	ものづくりの基礎技能と実践力を体系的に育成
7532	PPIH HD	PPIHアカデミー	店舗運営・マネジメント教育で次世代人材を育成
7550	ゼンショー HD	ゼンショー大学	「自学自習できる風土醸成」をテーマとし、研修提供
7606	ユナイテッドアローズ	UNITED ARROWS UNIVERSITY	接客・販売の専門教育とキャリア形成を支援
7701	島津製作所	島津製作所 人財育成センター	専門技術教育と階層別研修で技術人材を育成
7731	ニコン	Nikon Academy	光学・映像等の専門技術教育で技術力を強化
7733	オリンパス	Olympus College	各社員の選べるプログラムを含み、eラーニングもCollegeの共通基盤へ統合
7735	SCREEN HD	SCREEN Academy	半導体製造装置等の技術教育で専門人材を育成
7751	キヤノン	Canon Academy	製品・技術教育と実践研修で専門人材を育成
7752	リコー	リコー デジタルアカデミー	社員が自律的にスキルを磨く学習機会を提供
7911	TOPPAN HD	TOPPAN UNIVERSITY	自己啓発とキャリア形成を支援
7915	NISSHA	Nissha Academy	専門教育と階層別研修で次世代人材を育成
7936	アシックス	ASICS Academy	スポーツ科学・商品知識と専門能力の向上を支援

※制度名称および主な特徴は、調査期間中に確認した公開情報等に基づいて記載しています。名称の有無だけで設置を判定せず、教育体系・継続性・運営実態等を総合的に評価しています。制度名称や運用状況は調査時点以降に変更されている場合があります。

APPENDIX（5/5）

企業内大学設置企業一覧｜210社

証券コード	企業名	企業内大学・制度名	主な特徴
7972	イトーキ	4Star Academy	オフィス環境の専門知識と提案力の向上を支援
8001	伊藤忠商事	ITOCHU University	選択型研修やDX教育で自律的なキャリア形成を支援
8002	丸紅	Marubeni Global Academy	ビジネススキル・経営教育・選抜研修を体系的に展開
8031	三井物産	Mitsui Global Leadership Academy	HBSとの連携によるケース討議で次世代経営人材を育成
8035	東京エレクトロン	TEL UNIVERSITY	成長やキャリアを考え学び続けることを支援する内部教育機関
8053	住友商事	Sumisho Business College	年間約300講座を通じ、多様な成長機会を提供
8056	BIPROGY	BIPROGY University	IT・DXの専門教育と実践的な学習で変革人材を育成
8058	三菱商事	MC Academia	経営知識・リーダーシップ教育で次世代経営人材を育成
8113	ユニ・チャーム	Unicharm University	経営理念の浸透と専門教育でグローバル人材を育成
8130	サンゲツ	サンゲツアカデミー	商品知識・提案力・専門性を高める教育を展開
8153	モスフードサービス	モスアカデミー	店舗運営・接客・品質管理の教育で店舗人材を育成
8179	ロイヤル HD	ロイヤルアカデミー	調理・接客・店舗運営の専門教育でサービス力を向上
8194	ライフコーポレーション	ライフ学園／店舗・専門人材育成体系	店舗運営・商品知識・接客の実践教育で人材を育成
8233	高島屋	高島屋研修大学校	百貨店の接客・販売・マネジメント能力を育成
8267	イオン	イオンビジネススクール／イオンDNA大学	自己エントリー型の育成制度を通じ、修了後のキャリアへの挑戦を支援
8279	ヤオコー	ヤオコー大学	店舗運営と商品知識の実践教育で現場人材を育成
8306	三菱UFJフィナンシャル	MUFG University	金融専門知識とグローバル経営人材の育成を推進
8308	りそなホールディングス	りそなビジネススクール	「選択型研修」本人が自分のキャリアを選ぶ自己選択型キャリア形成の枠組み
8309	三井住友トラスト	SuMi TRUST University	プログラムを提供し、「いつでも・どこでも・誰でも」学べるオンライン・オンデマンド環境
8316	三井住友フィナンシャル	LearningPlatform、SMBC Academy	オンライン学習基盤として整備され、自己主導の学習を促進する機能
8354	ふくおかフィナンシャル	FFGビジネススクール	金融専門教育と地域課題解決力の向上を支援
8411	みずほフィナンシャル	みずほAIアカデミー＋あおい塾	AI・デジタル活用の専門教育で金融人材を育成
8601	大和証券グループ本社	デジタルカレッジ＋リーダーシップP	デジタル知識とリーダーシップ教育で変革人材を育成
8630	SOMPO HD	損保ジャパン大学	11学部のオンライン教育で専門性と自律的成長を支援
8905	イオンモール	イオンビジネススクール（ABS）	商業施設運営の専門知識とマネジメント力を育成
9101	日本郵船	NYKデジタルアカデミー	自ら参加を選ぶ9か月の実践型プログラム
9107	川崎汽船	“K” LINE UNIVERSITY	海運の専門知識とグローバル経営人材の育成を推進
9142	九州旅客鉄道	JR九州アカデミー	公募で募った社員に自律的な学習機会を提供
9202	ANA HD	ANAグループビジネススクール	航空業務の専門教育とサービス品質向上を支援
9433	KDDI	KDDI DX University	社員のキャリア自律と必要なスキルの習得を支援
9434	ソフトバンク	ソフトバンクユニバーシティ＋アカデミア	ビジネスプログラムを設け、社員のスキルアップとキャリア形成を支援
9613	NTTデータグループ	NTTデータユニバーシティ	IT・デジタル技術と専門能力の習得を体系的に支援
9696	ウィザス	ViViユニバーシティ	教育・指導の専門性と実践力の向上を支援
9719	SCSK	SCSK i-University	200以上の講座を提供し、多くを組織指名型から社員の手挙げ型へ
9787	イオンディライト	イオンディライトアカデミーながはま	約30種類の実践研修。施設管理の専門技術と現場マネジメント力を育成
9843	ニトリ HD	ニトリ大学	全社員が毎年生涯キャリアプランを作成し、自己育成に取り組む仕組み
9936	王将フードサービス	王将アカデミー	調理・接客・店舗運営の実践教育で店舗人材を育成
9983	ファーストリテイリング	FR-MIC	経営者視点と店舗運営力を備えた次世代人材を育成

※制度名称および主な特徴は、調査期間中に確認した公開情報等に基づいて記載しています。名称の有無だけで設置を判定せず、教育体系・継続性・運営実態等を総合的に評価しています。制度名称や運用状況は調査時点以降に変更されている場合があります。

人の成長が、企業の進化につながる。
そして、企業の進化が社会の未来を拓く。

Closing Reflections

今から約25年前、私はアメリカ・シカゴ郊外にあるマクドナルドの「ハンバーガー大学」を訪れました。

世界中から集まった従業員が、国籍や文化の違いを越えて学び、意見を交わす姿。
そして、一人ひとりの成長を支えるために緻密に設計された教育プログラムに、
深い感銘を受けました。この経験は、私が人材育成のあり方を考える原点の一つとなっています。

また、何より心に残っているのは、現場で働く人々の笑顔と仕事への誇り、
日々の仕事に真摯に向き合う姿です。企業を支えているのは、制度や設備ではなく、
いつの時代も一人ひとりの人間であることを実感しました。

社会がどれほど変化しても、人を経営の中心に考え、
成長の先に一人ひとりの幸福があることを大切にしたい。

企業内大学は、人と人をつなぎ、学びと挑戦を生み出す求心力となる。
そして、そのような場所が社会に一つでも多く生まれることを願っています。

25年前の感動を、次の時代へ

株式会社企業内大学協会
代表取締役
冨岡　治朗

本レポートは、株式会社 企業内大学協会(CUC)が
関係者への情報提供を目的として作成したものであり、
販売は行っておりません。無断での複製・転載・転用を禁じます。

非売品

調査・執筆・制作
株式会社　企業内大学協会(CUC)
リサーチ＆アナリティクス部
中里・安部・百田・冨岡

お問い合わせ
株式会社　企業内大学協会
〒163-1302
東京都新宿区西新宿6丁目5番1号
新宿アイランドタワー2階
HP：https://cuc-or.jp/
E-mail：info@cuc-or.jp

© 2026 Corporate University Consortium. All rights reserved.