

リスキリングに関する秋田県内企業の意識調査（2024 年）

リスキリングに取り組んでいる企業は 7.8%にとどまる

～ 人材や時間などリソース不足と、モチベーションの維持が課題に ～

人手不足が深刻化するなか、「人への投資」による生産性向上は、企業経営にとって看過できないテーマとなっている。賃上げ機運が高まるなか、人材の確保・定着に欠かせない賃上げ原資を確保するためには、1人当たりの労働生産性を高めることが求められている。

リスキリングとは「新しい職業に就くために、あるいは今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する/させること」であり、世界経済フォーラムにおいては2018年から3年連続でリスキリングセッションが開催された。日本では「骨太の方針」に盛り込まれ、2022年に岸田前首相がリスキリング支援として5年間で1兆円を投じると表明したことを皮切りに、政府も助成金などあらゆる支援策を積極的に講じている。石破首相の所信表明演説でもその重要性が触れられるなど、近年はより一層注目度が高まっている。

そこで、帝国データバンク秋田支店ではリスキリングに対する企業の取り組み状況やその内容、課題について調査を実施した。



オンラインを活用したリスキリングが普及し始めている
 （画像＝イメージ）

※調査期間は2024年10月18日～10月31日。調査対象は194社、有効回答企業数は103社（回答率53.1%）

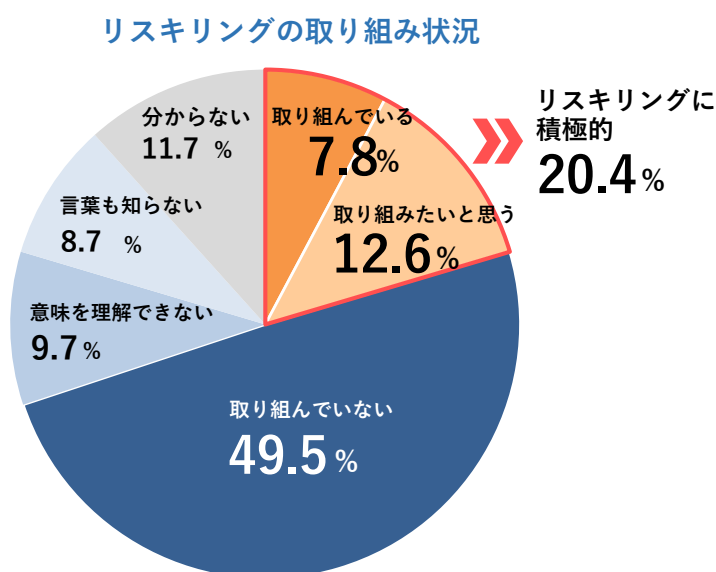
調査結果（要旨）

1. リスキリングに「取り組んでいる」企業は7.8%、今後「取り組みたいと思う」企業は12.6%となり、リスキリングに「積極的」な意欲を示した企業は20.4%だった。
2. 「取り組んでいる」企業、規模別では大企業（22.2%）が高く、中小・小規模企業とは明確に濃淡が表れた
3. リスキリングの取り組み内容、「従業員のスキルの把握、可視化」が47.6%で最も高く、「経営層による新しいスキルの学習、把握」や「経営層から従業員に学習が必要なスキルを伝達」も高水準で続いた
4. リスキリングに取り組む課題、人材や時間、費用などリソース不足が浮き彫りに。一方、リスキリングに取り組んでいる企業においては「従業員のモチベーションの維持が難しい」（75.0%）がトップ

1. リスクリングに取り組んでいる企業が 7.8%

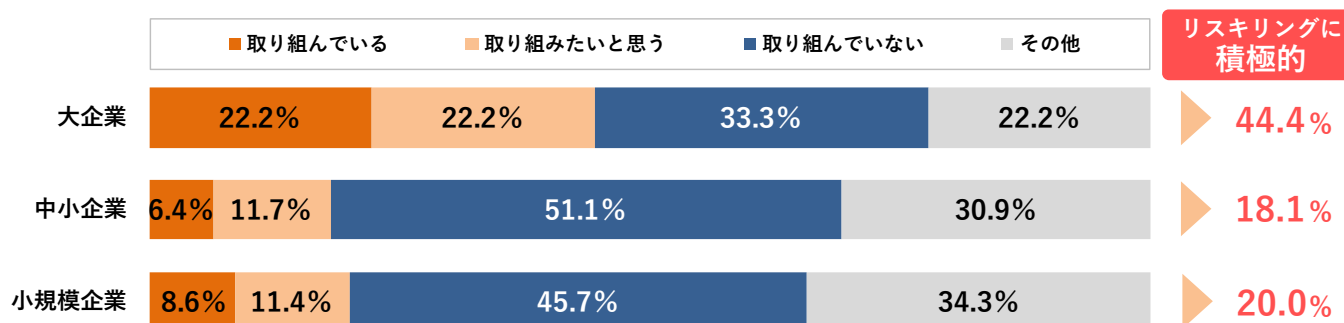
リスクリングに関する取り組み状況について尋ねたところ、「取り組んでいる」と回答した企業は 7.8%にとどまった。また、今後に意欲的な「取り組みたいと思う」は 12.6%となり、合計した「リスクリングに積極的」である割合は 20.4%という結果だった。

一方、「取り組んでいない」は 49.5%にのぼり、約半数が消極的である現状が浮き彫りとなった。加えて「意味を理解できない」（9.7%）、「言葉も知らない」（8.7%）となっており、現時点でリスクリングへの取り組みは十分とはいえないだろう。



また、リスクリングの取り組み状況を規模別でみると濃淡が表れた。大企業では「取り組んでいる」企業が 22.2%で最も高く、中小企業では 6.4%、小規模企業では 8.6%にとどまった。今後「取り組みたいと思う」と感じる割合においても、大企業の方が割合は高かった。

リスクリングの取り組み状況 規模別



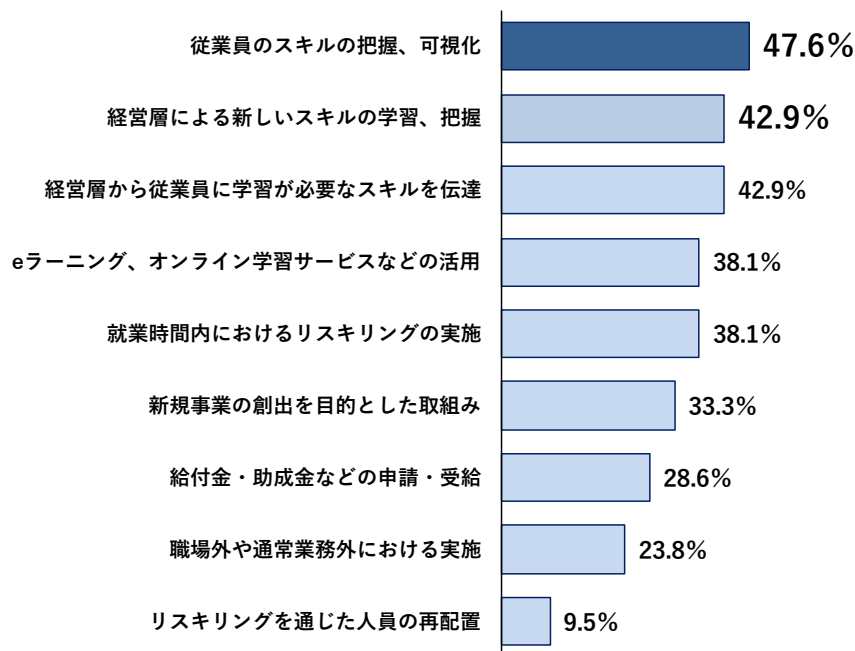
[注] 「その他」は、「意味を理解できない」「言葉も知らない」「分からない」の合計。小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

2. リスクリングの取り組み内容、従業員のスキルの把握、可視化や経営層がアクションを起こす割合が高い

リスクリングに「積極的」（取り組んでいる/取り組みたいと思う）な企業に対して、その内容を尋ねたところ、新たな人材の発掘につながる「従業員のスキルの把握、可視化」が47.6%で最も高かった。まずは従業員の状況を把握したうえで「従業員の技術習得のために講習の受講や資格取得を促している」（電気機械器具修理、千葉県）のような進め方をしているようだ。

次いで「経営層による新しいスキルの学習、把握」と「経営層から従業員に学習が必要なスキルを伝達」がともに42.9%で、経営層が自らアクションを起こす割合が上位となった。

リスクリングの取り組み内容（複数回答）



〔注〕母数は、リスクリングに「積極的」と回答した21社

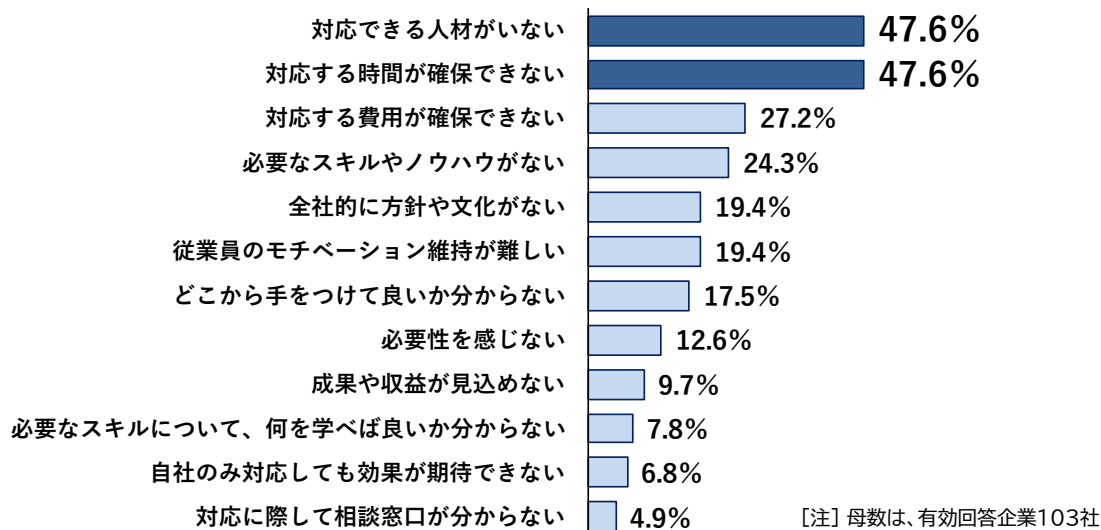
3. リスクリングに対する課題は人材・時間の確保 取り組むなかでは「モチベーションの維持」が上位に

リスクリングに取り組む上での課題について尋ねたところ、「対応できる人材がいない」と「対応する時間が確保できない」がともに47.6%で特に高かった。

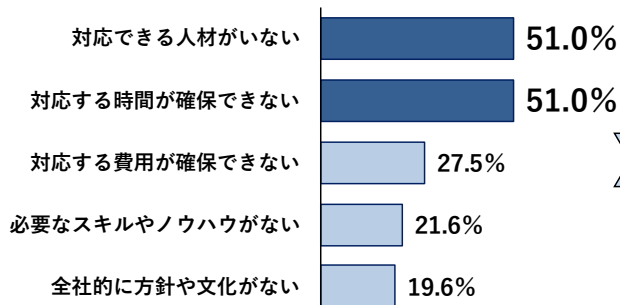
また、「取り組んでいない」企業と「取り組んでいる」企業それぞれにおける課題を分析すると、「取り組んでいない」企業においては人材・時間・費用・ノウハウなどのリソース不足が大きな課題となっていた。他方、「取り組んでいる」企業においては従業員のモチベーション維持に課題がある企業が多く見られた。全国の企業からは、「明確な目的と達成目標がないまま行ってもモチベーションは下がるだけで、成果は望めない」（無床診療所、千葉県）といった声が多数あがっている。

加えて、従業員の属性によってモチベーションが左右されてしまうといった意見もあった。企業からは、「将来の生産性向上に繋がるが、高齢化する技術者へのモチベーションの維持が難しい」（土木建築サービス、愛知県）や「派遣人材はスキルやルールを教えても契約終了という現状があり、教える側のモチベーションにも支障がある」（旅館、群馬県）のような意見が聞かれた。

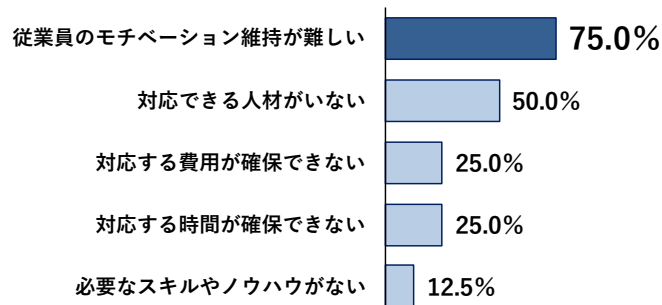
リスクリングに取り組む際の課題（複数回答）



<リスクリングに取り組んでいない>



<リスクリングに取り組んでいる>



今後の見通し : リーダーの推進力が欠かせないリスキリング、目的と目標の設定がモチベーション維持のカギ

最新の調査では企業の約半数が正社員不足を感じており、人手不足は慢性化している*。そのなかで政府が掲げている「人への投資」の大本命ともいえるリスキリングに取り組んでいる企業は、7.8%とごく一部にとどまっていた。また、企業規模によって取り組み状況には差が見られ、その手段としてはオンラインツールが活用されている実態もみられた。

そうしたなか、リスキリングに取り組む課題については、取り組みの有無で違いが鮮明に表れた。取り組んでいない企業では人材や時間などのリソース確保が難しく、それに対して取り組んでいる企業では「モチベーションの維持」が課題となっている現状が浮き彫りとなった。

リソースの確保やモチベーションの維持といった課題の解消に向けて肝要となるのは、経営層を中心としたリーダー層による推進力だ。「新しいことを学ぼうとする従業員はかなり少なく意欲を感じないため、まず経営層が取り組んでいる」（給排水・衛生設備工事、愛知県）といった声が代表されるように、まずはリーダー層から率先して取り組むことが導入部分においては欠かせない。

リソースの確保においても、通常業務との優先順位によってどうしても時間などの確保が難しく、「会社から言われたからやるというだけでは、消極的な対応に終始するのでは」（建物売買、神奈川県）という意見が聞かれる。こうしたケースにはリーダー層による意思決定と推進が必要であり、「1 名だが、従業員に国家資格キャリアコンサルタントを取得させてリスキリングを主導させている」（学習塾、島根県）や「マイスター制度を導入して、全ての部署で技能、技術、知識の向上を計画的に進めている」（建設機械・鉱山機械製造、埼玉県）といった環境整備や制度構築の事例は、中小・小規模企業からも多く寄せられた。

また、モチベーションの維持に向けては目的と目標の設定が要となる。目的のないまま新たな技術の取得を奨励してもリスキリング自体が目的化してしまい、従業員自身が自ら取り組もうとする姿勢は醸成しにくい。リスキリングを行うことによって何を得られるのかなど、既存業務の向上や新規事業の創出など企業の戦略に基づいた目的を設定しつつ、本人のキャリアビジョンに寄り添い合意を得ながら進めていくことが欠かせない。

多くの企業から「新しい技術の習得により、他の業界・会社への転職が容易に行えるようになることに危機感がある」という懸念の声が相次いでいる。しかし、デジタル時代が急速に進展するなか、リスキリングに取り組まないリスクにも目を向ける必要がある。DX など新たなテクノロジーに対応できる人材を育成しながら労働生産性を高め、事業を発展させられるかどうかは企業の将来を大きく左右するといえるだろう。

* 帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2024 年 10 月）」2024 年 11 月 13 日発表

調査先企業の属性

1. 調査対象(2 万 7,008 社、有効回答企業 1 万 1,133 社、回答率 41.2%)

(1) 地域

北海道	510	東海（岐阜 静岡 愛知 三重）	1,201
東北（青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島）	768	近畿（滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山）	1,804
北関東（茨城 栃木 群馬 山梨 長野）	902	中国（鳥取 島根 岡山 広島 山口）	759
南関東（埼玉 千葉 東京 神奈川）	3,305	四国（徳島 香川 愛媛 高知）	379
北陸（新潟 富山 石川 福井）	551	九州（福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄）	954
		合 計	11,133

(2) 業界（10 業界51 業種）

農・林・水産		103	小売	飲食料品小売業	151
金融		174		繊維・繊維製品・服飾品小売業	89
建設		1,679		医薬品・日用雑貨品小売業	54
不動産		471		家具類小売業	23
製造	飲食料品・飼料製造業	306	(896)	家電・情報機器小売業	78
	繊維・繊維製品・服飾品製造業	121		自動車・同部品小売業	185
	建材・家具・窯業・土石製品製造業	196		専門商品小売業	254
	パルプ・紙・紙加工品製造業	82		各種商品小売業	48
	出版・印刷	186		その他の小売業	14
(2,620)	化学品製造業	331	運輸・倉庫		442
	鉄鋼・非鉄・鉱業	449	サー ビ ス	飲食店	115
	機械製造業	435		電気通信業	9
	電気機械製造業	268		電気・ガス・水道・熱供給業	12
	輸送用機械・器具製造業	106		リース・賃貸業	98
	精密機械・医療機械・器具製造業	72		旅館・ホテル	92
	その他製造業	68		娯楽サービス	110
卸売	飲食料品卸売業	318		(2,294)	放送業
	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	146	メンテナンス・警備・検査業		260
	建材・家具・窯業・土石製品卸売業	273	広告関連業		115
	紙類・文具・書籍卸売業	112	情報サービス業		533
(2,419)	化学品卸売業	222	人材派遣・紹介業		67
	再生資源卸売業	30	専門サービス業		433
	鉄鋼・非鉄・鉱業製品卸売業	238	医療・福祉・保健衛生業		124
	機械・器具卸売業	787	教育サービス業		48
	その他の卸売業	293	その他サービス業		256
					その他
合 計					11,133

(3) 規模

大企業	1,755	15.8%
中小企業	9,378	84.2%
（うち小規模企業）	(3,766)	(33.8%)
合 計	11,133	100.0%
（うち上場企業）	(222)	(2.0%)

2. 企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業を含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

【問い合わせ先】

株式会社 帝国データバンク 秋田支店 担当：西 幸一郎

TEL：018-833-4202

FAX：018-835-6823

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。