

リスキリングに関する神奈川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 9.2%にとどまる

～ 時間や人材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、企業経営にとって重要な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、帝国データバンク横浜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)

## 調査結果（要旨）

1. リスキリングに「取り組んでいる」企業は9.2%、今後「取り組みたいと思う」企業は18.2%となり、リスキリングに「積極的」な意欲を示した企業は27.4%だった。
2. 「取り組んでいる」企業規模別では大企業が20.0%と高く、中小企業は7.7%、小規模企業は6.3%にとどまった。
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58.1%で最も高く、「eラーニング、オンライン学習サービスなどの活用」が51.0%と続く
4. リスキリングに取り組む課題は、時間や人材、費用などリソース不足が浮き彫りに

■ 調査期間は2024年10月18日～10月31日。調査対象は神奈川県1,281社、有効回答企業数は565社（回答率44.1%）

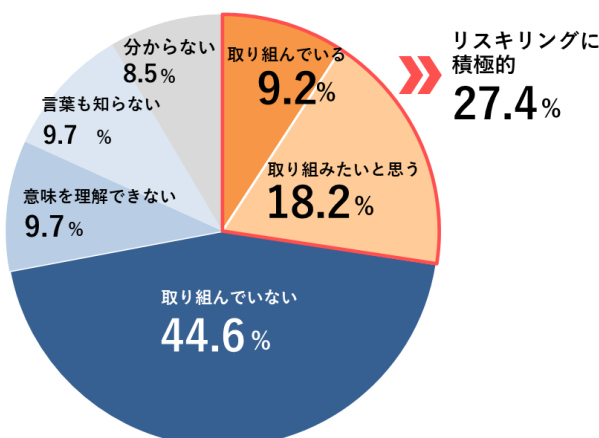
### 1. リスクリングに取り組んでいる企業が 9.2% 企業規模別で濃淡が表れる

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 9.2%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 18.2%となり、合計した「リスクリングに積極的」である割合は 27.4%となった。

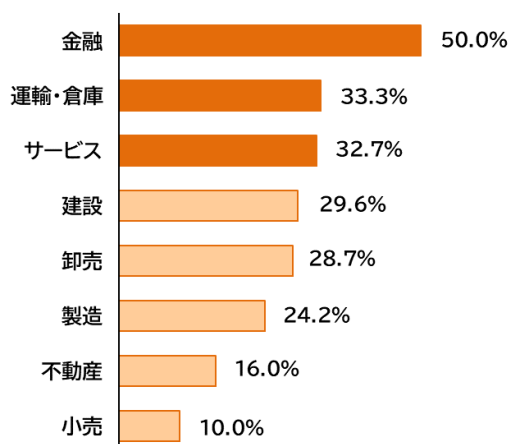
一方、「取り組んでいない」は 44.6%にのぼり、4 割以上が消極的である現状が浮き彫りとなった。加えて「意味を理解できない」（9.7%）、「言葉も知らない」（9.7%）がそれぞれ約 1 割にのぼっており、現時点でリスクリングへの取り組みは十分とはいえないだろう。

リスクリングに「積極的」な企業を業界別にみると、デジタル教育が活発化してきた「金融」が 50.0%と高く、「運輸・倉庫」（33.3%）と「サービス」（32.7%）が続いた。

#### リスクリングの取り組み状況

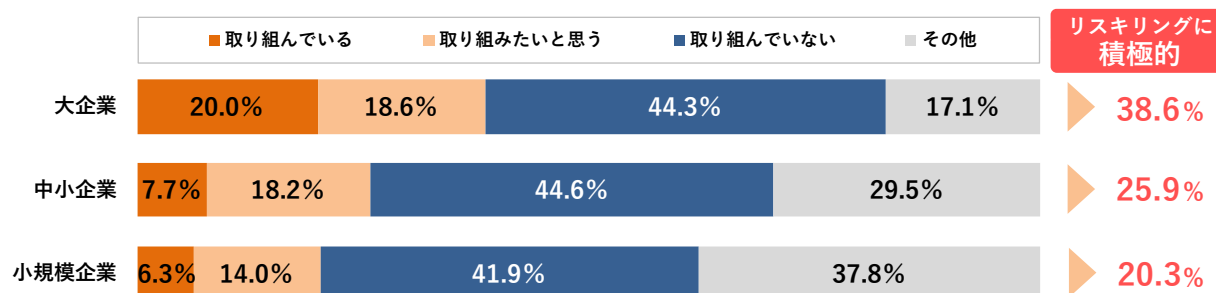


#### リスクリングに「積極的」業界別



また、リスクリングの取り組み状況を規模別にみると濃淡が表れた。大企業では「取り組んでいる」企業が 20.0%で最も高く、中小企業では 7.7%、小規模企業では 6.3%にとどまった。今後「取り組みたいと思う」と考えている割合においても、大企業の方が高くなっている。

#### リスクリングの取り組み状況 規模別



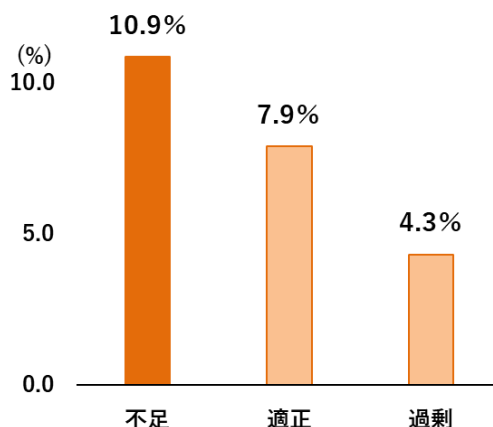
[注] 「その他」は、「意味を理解できない」「言葉も知らない」「分からない」の合計。

## 2. 人手不足を抱える企業ほどリスクリングに取り組む傾向、一方で人手不足が原因で取り組めないとの声も

リスクリングは労働生産性を高める効果が期待できることから、人手不足を解消させる一手となり得る。そこで、当調査で同時に尋ねている従業員の過不足感別に取組状況を見ると、人手不足（従業員が「不足」と回答）を感じている企業では、リスクリングに取り組んでいる割合は10.9%だった。従業員が「適正」「過剰」と感じている企業より高い結果となったが、大きな差はみられなかった。

その背景として、「リスクリング自体には賛成だが、経済、人材が厳しい状況の中で対象者の時間を確保していくことが難しい」（製造）など、リスクリングに注力する人材や時間を捻出することが難しく、取り組みたいと考えながらも着手することができない状況があると考えられる。

リスクリングに「取り組んでいる」  
（人手不足状況別）

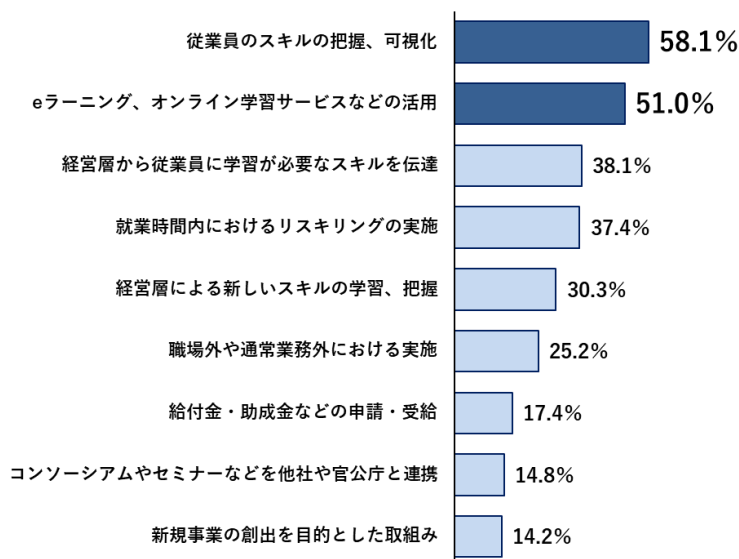


## 3. リスクリングの取り組み内容、オンラインツールの活用や経営層が自らアクションを起こす割合が高い

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58.1%で最も高かった。まずは従業員の状況を把握したうえで「給与アップも踏まえて、今いる社員のスキルアップを図っている」（小売）のような進め方をしているようだ。

次いで「eラーニング、オンライン学習サービスなどの活用」（51.0%）が上位となり、オンラインツールの活用は半数以上にのぼった。他方、政府が積極的に講じている「給付金・助成金などの申請・受給」は17.4%と低位にとどまった。

リスクリングの取り組み内容（複数回答）



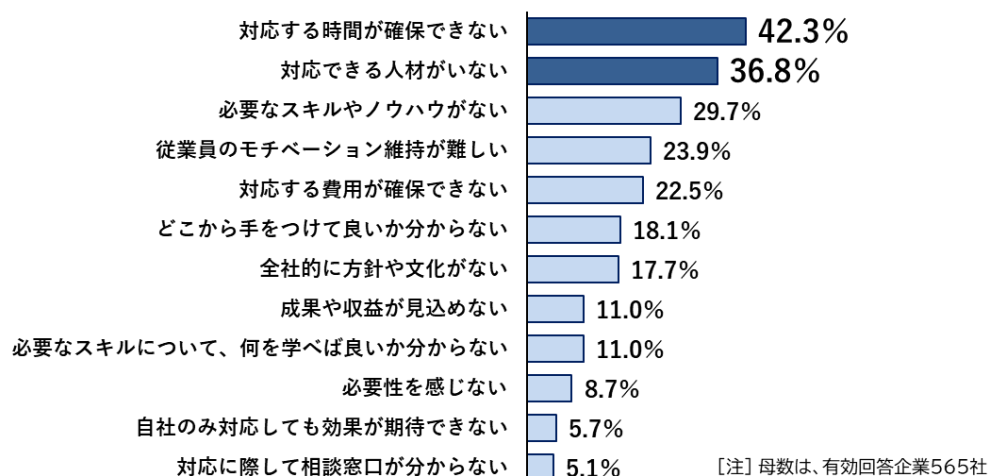
【注】母数は、リスクリングに「積極的」と回答した155社

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

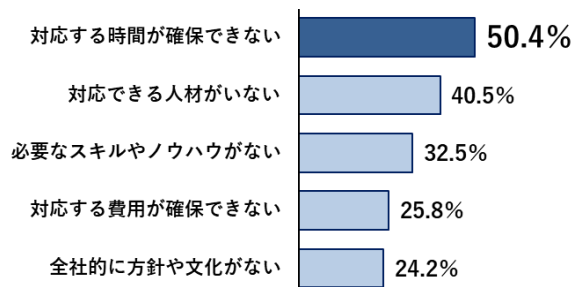
リスクリングに取り組むうえでの課題について尋ねたところ、「対応する時間が確保できない」（42.3%）、「対応できる人材がいらない」（36.8%）が特に高かった。

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」企業においては時間・人材・ノウハウ・費用などのリソース不足が大きな課題となっていた。特に「対応する時間が確保できない」は半数を超えており、「必要であろうスキルは把握できているが、実際に実行する時間に制約があり、最初の第一歩に踏み切るのが困難」（サービス）といった声が多数みられる。「取り組んでいる」企業においても、時間の確保や従業員のモチベーション維持への課題のほか、「会社人材への投資は積極的に行うべきだが、経費が増加するため全員に一様に行うことは難しい」（サービス）といった、費用に対する懸念の声があがっている。

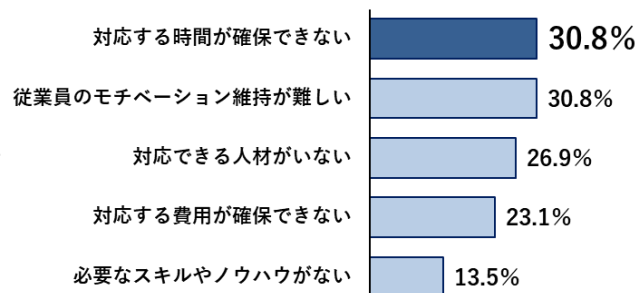
#### リスクリングに取り組む際の課題（複数回答）



#### <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半数以上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、9.2%とごく一部にとどまっていた。また、業種や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表れた。共通して時間や資金、人材などのリソース確保が難しいとの声があがったほか、取り組んでいる企業では「モチベーションの維持」も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、会社としてリスキリングを後押しする姿勢だ。「社員自身が意識をもってやらないと効果が薄い。社内制度の整備が肝心」(卸売)といった声に代表されるように、まずは社内制度の整備を行う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は、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、「優先順位を上げないといけないが、現状では通常業務に追われていることが多いと感じる」(小売)や「人員に余裕がなく、日々の生産をこなすのに追われて着手できない」(製造)という意見が聞かれる。こうしたケースには会社全体で推進していくことが必要であるが、「社内に精通している人材がいない為、外部委託をせざるを得ない」(製造)といった声もあり、依然として導入へのハードルは高いことが伺える。

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「神奈川県の人手不足に対する企業の動向調査 (2024 年 10 月)」2024 年 11 月 25 日発表

**【 内容に関する問い合わせ先 】**

（株）帝国データバンク 横浜支店 情報部

堀 皓貴

TEL 045-641-0380      FAX 045-641-2555

E-mail kouki.hori@mail.tdb.co.jp

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。