

リスクリングに関する静岡県内企業の意識調査（2024 年）

リスクリングに取り組んでいる企業は 5.7%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。

リスクリングとは「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年連続でリスク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クリング支援として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、帝国データバンクではリスク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ク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. リスクリングに「取り組んでいる」企業は 5.7%、今後「取り組みたいと思う」企業は 18.1%となり、リスクリングに「積極的」な意欲を示した企業は 23.8%だった。
2. 「取り組んでいる」企業、規模別では大企業(17.0%)が高く、中小・小規模企業とは明確に濃淡が表れた
3. 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」が 50.6%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」も 39.2%となり高水準で続いた
4. リスクリングに取り組む課題、時間や人材、費用などリソース不足が浮き彫りに。一方、リスク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維持が難しい」(57.9%)がトップ

■ 調査期間は 2024 年 10 月 18 日～10 月 31 日。調査対象は静岡県内企業 786 社、有効回答企業数は 332 社（回答率 42.2%）

1. リスクリングに取り組んでいる企業 5.7% 規模別では大企業と中小・小規模企業で濃淡が表れた

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 5.7%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 18.1%となり、合計した「リスクリングに積極的」である割合は 23.8%という結果だった。

一方、「取り組んでいない」は 47.6%にのぼり、半数近く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」（9.3%）、

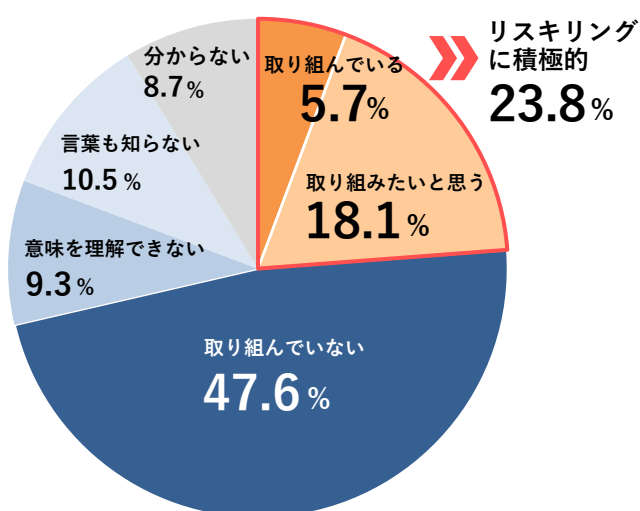
「言葉も知らない」（10.5%）がそれぞれ約 1 割にのぼっており、現時点でリスクリングへの取り組みは十分とはいえないだろう。

全国では、「取り組んでいる」と回答した企業は 8.9%（静岡 5.7%）、「取り組みたいと思う」は 17.2%（同 18.1%）となり、合計した「リスクリングに積極的」である割合は 26.1%（同 23.8%）となった。合計した「リスクリングに積極的」である割合は、静岡は全国より 2.3 ポイント下回った。

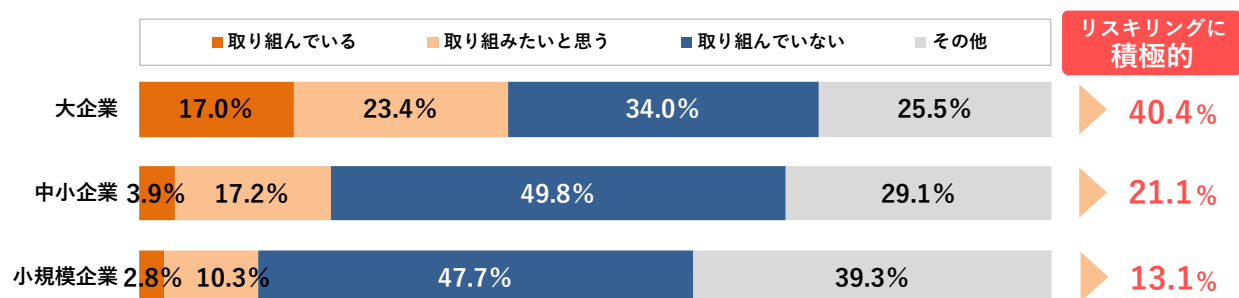
また、リスクリングの取り組み状況を規模別でみると濃淡が表れた。大企業では「取り組んでいる」企業が 17.0%で最も高く、中小企業では 3.9%、小規模企業では 2.8%にとどまった。今後「取り組みたいと思う」と感じる割合においても、大企業の方が割合は高かった。

全国では、大企業は 15.1%（静岡 17.0%）、中小企業は 7.7%（同 3.9%）、小規模企業は 6.0%（同 2.8%）となった。大企業では、静岡は全国より 1.9 ポイント上回ったが、中小企業と小規模企業では半分程度にとどまった。

リスクリングの取り組み状況



リスクリングの取り組み状況 規模別



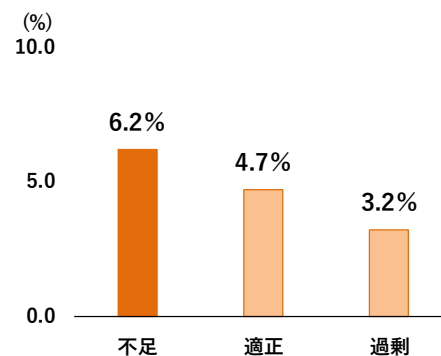
[注]「その他」は、「意味を理解できない」「言葉も知らない」「分からない」の合計。小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

2. 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

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組み状況を見ると、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6.2%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。

企業からは、効率化を図る目的などから「AI システム運用への取り組み、利用方法検討」（土木建築工事）などの意見があった。

リスクリングに「取り組んでいる」（人手不足状況別）



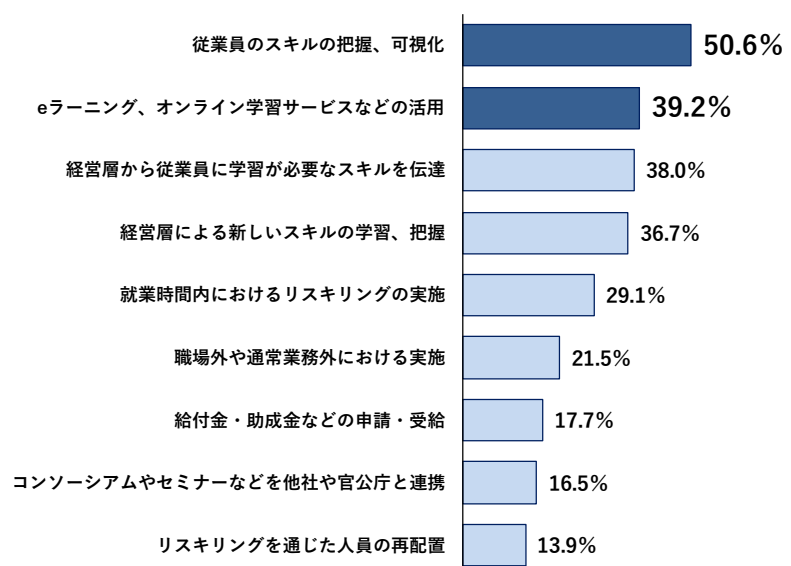
3. リスクリングの取り組み内容、オンラインツールの活用や経営層が自らアクションを起こす割合が高い

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50.6%で最も高かった。

次いで、オンラインツールを活用した「e ラーニング、オンライン学習サービスなどの活用」（39.2%）、「経営層から従業員に学習が必要なスキルを伝達」（38.0%）、「経営層による新しいスキルの学習、把握」（36.7%）が上位となった。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17.7%と低位だった。

企業からは、「従業員 20 人程度の工場では、特別なスキルより社員全体の衛生観念のスキルを上げることが大事。リーダーが2－3名程度いればそのスキルまで全員が追い付くことに教育機会を設けている」（水産練製品製造）、「社員教育と認識しています。品質管理意識を中心に、社長を中心に対応しています」（水産食料品製造）などの意見があった。

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79社

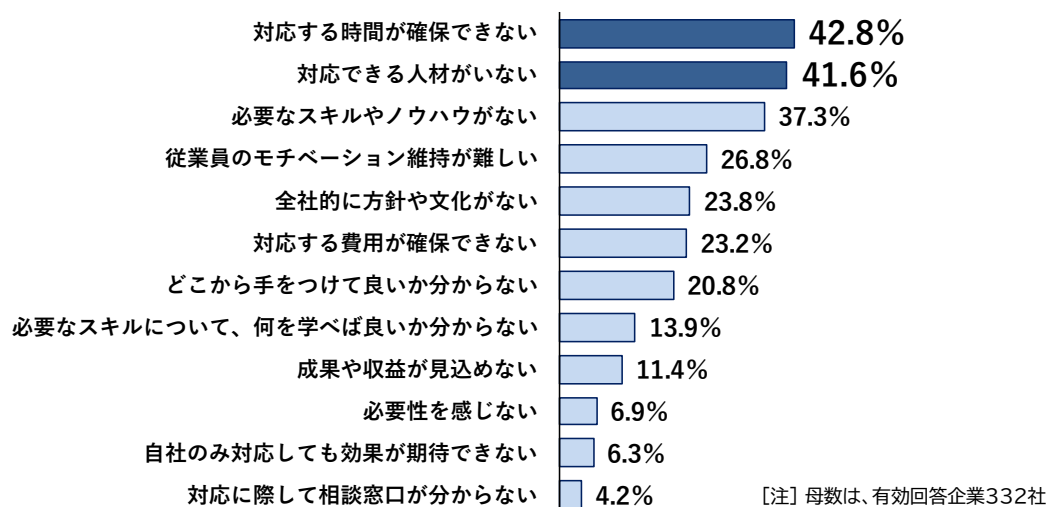
4. リスクリングに対する課題は時間・人材の確保 取り組むなかでは「モチベーションの維持」が上位に

リスクリングに取り組む上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」（42.8%）、「対応できる人材がいらない」（41.6%）が特に高かった。

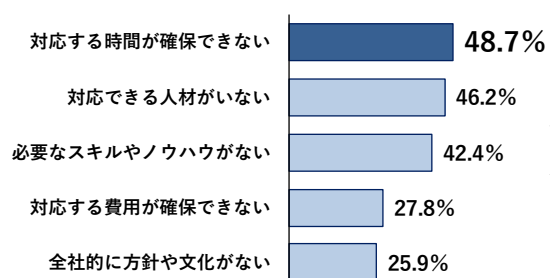
また、「取り組んでいない」企業と「取り組んでいる」企業それぞれにおける課題を分析すると、「取り組んでいない」企業においては時間・人材・ノウハウ・費用などのリソース不足が大きな課題となっていた。他方、「取り組んでいる」企業においては従業員のモチベーション維持に課題がある企業が多くみられた。

企業からは、「会社が取り組もうとしても、従業員本人にやる気がない。そんなことするなら今のスキルで転職の方が楽、という考え方が多い」（洋紙製造）、「明確な目的と達成目標がないままにやみくもに行ってもモチベーションは下がるだけで、成果は望めません。費用もかかることから、取り組みやすい制度が拡充することを望みます」（ビルメンテナンス）、「年功序列で若い人がある程度入社してくる会社ならリスクリングできる余裕は生まれるが、限られた人数でやっている企業はリスクリングを行える余裕が生まれてこない」（プリント回路製造）といった声があがっている。

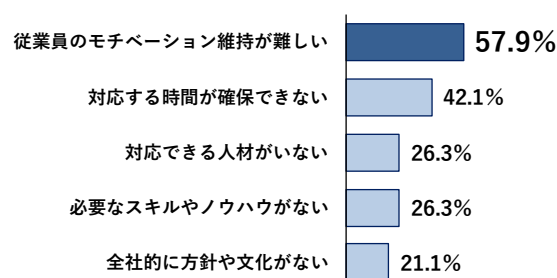
リスクリングに取り組む際の課題（複数回答）



< 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(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)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静岡県内企業は、5.7%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みられ、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時間や人材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。

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。

【問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 静岡支店 担当：竹岸 隆浩

TEL:054-254-8301 FAX:054-254-6602

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。