

四国地区 リスキリングに関する企業の意識調査（2024 年）

リスキリングに取り組んでいる四国の企業、9.5%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 ～

はじめに

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、帝国データバンク高松支店は、四国地区の企業に対し、リスキリングに対する見解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、調査対象は四国地区に本社が所在する1,217社で、有効回答企業数は379社（回答率31.1%）

調査結果（要旨）

1. リスキリングに「取り組んでいる」四国の企業は 9.5%、今後「取り組みたいと思う」は 16.6% となり、リスキリングに「積極的」な意欲を示した企業は 26.1%。「取り組んでいる」四国の企業を主要 7 業界別でみると、「サービス」（17.9%）が最も高かった。
2. リスキリングの取り組み内容、「e ラーニング、オンライン学習サービスなどの活用」（47.5%）が最も高く、次いで「従業員のスキルの把握、可視化」「就業時間内におけるリスキリングの実施」（各 46.5%）が 4 割台で続いた。
3. リスキ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、リスキリングに取り組んでいる四国の企業においては「従業員のモチベーション維持が難しい」（52.8%）で最多。

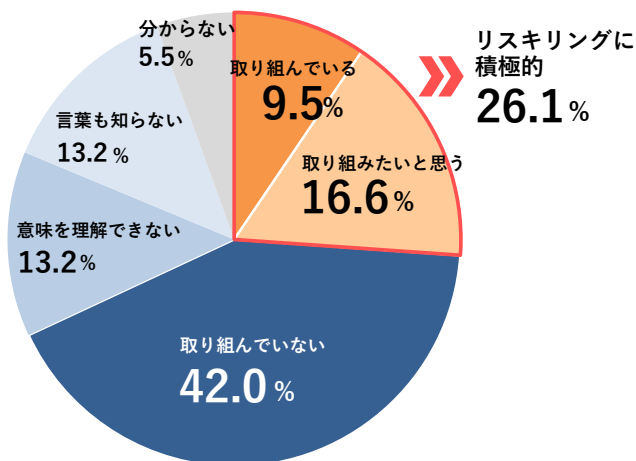
1. リスキリングに取り組んでいる四国の企業、9.5%にとどまる

リスキリングに関する取り組み状況を四国の企業に尋ねたところ、「取り組んでいる」は9.5%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16.6%となり、合計した「リスキリングに積極的」である割合は26.1%となった。

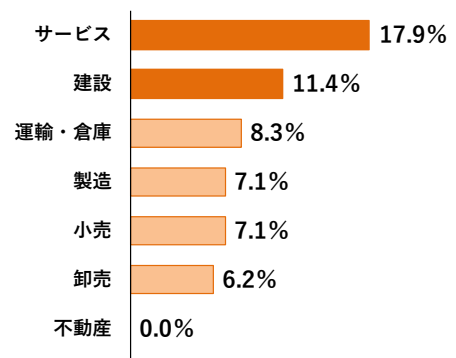
一方で、「取り組んでいない」は42.0%となり、4割強が消極的である現状が浮き彫りとなった。加えて「意味を理解できない」「言葉も知らない」(各13.2%)と1割強になっており、現時点でリスキリングへの取り組みは十分とはいえないだろう。

リスキリングに「取り組んでいる」と回答した四国の企業を業界別でみると、デジタル人材として高度なITスキルが求められる情報サービス業を含む「サービス」が17.9%と突出して高く、「建設」(11.4%)が1割以上で続いた。

■リスキリングの取り組み状況

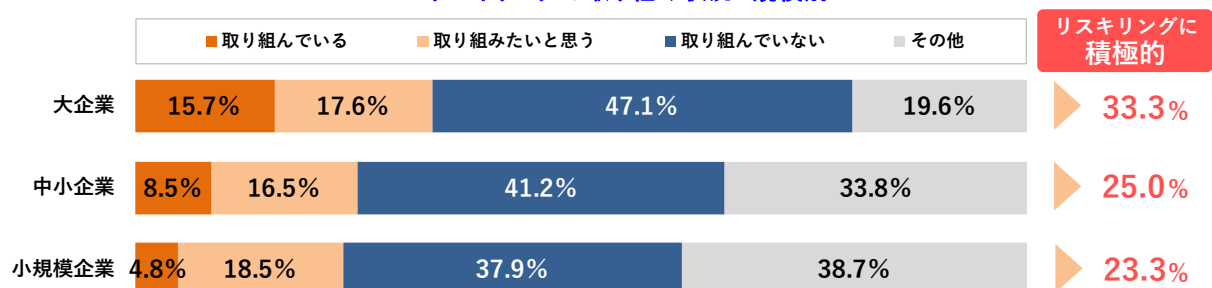


■リスキリングに「取り組んでいる」業界別



また、リスキリングの取り組み状況を規模別でみると、差がみられた。大企業では「取り組んでいる」が15.7%となった一方、中小企業は8.5%、小規模企業は4.8%にとどまった。ただ、今後「取り組みたいと思う」では小規模企業が18.5%と大企業(17.6%)や中小企業(16.5%)を上回った。

■リスキリングの取り組み状況 規模別

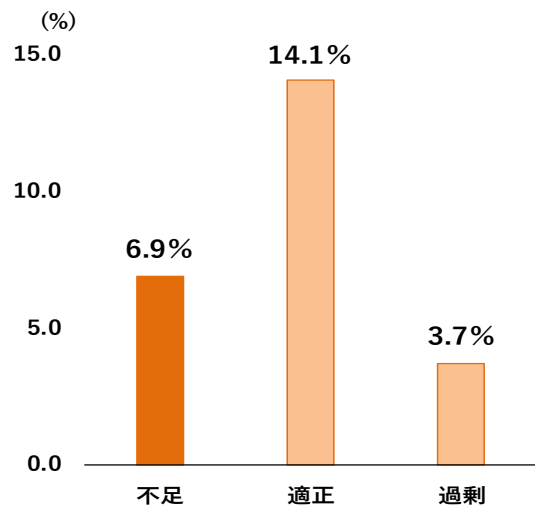


[注] 「その他」は、「意味を理解できない」「言葉も知らない」「分からない」の合計。小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

リスキ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、当調査において同時に尋ねている従業員の過不足感別に取り組み状況をみると、人手不足（従業員が「不足」と回答）を感じている四国の企業がリスキリングに取り組んでいる割合は6.9%となり、「適正」（14.1%）と感じている企業より低い結果となった。

その背景として、「大手企業のように人材が豊富にそろわない現状では、取り組みたくてもそこに至らないのが現状」（小売、愛媛県）のように、リスキ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。

■リスキリングに「取り組んでいる」
（人手不足状況別）

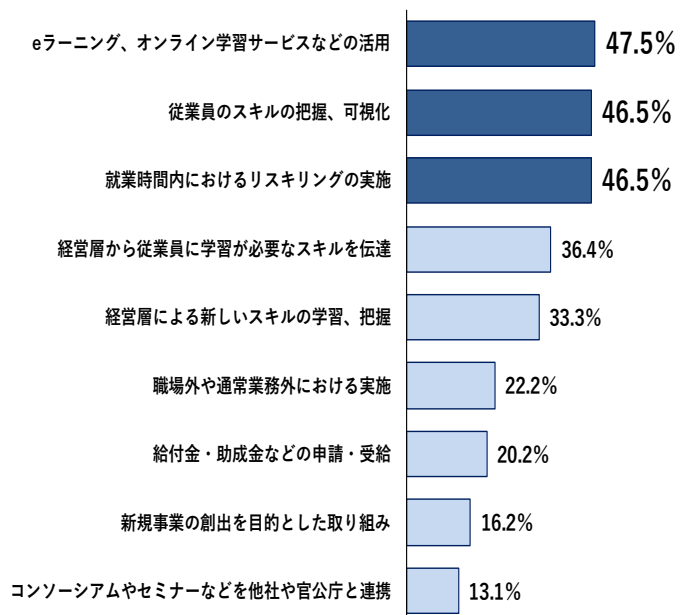


2. リスキリングの取り組み内容、オンラインツールの活用や

経営層が自らアクションを起こす割合が高い

リスキリングに積極的（取り組んでいる/取り組みたいと思う）な四国の企業に対し、その内容を尋ねたところ、オンラインツールの活用など「eラーニング、オンライン学習サービスなどの活用」が47.5%（複数回答、以下同）で最も高かった。次いで、「従業員のスキルの把握、可視化」「就業時間内におけるリスキリングの実施」（各46.5%）、「経営層から従業員に学習が必要なスキルを伝達」（36.4%）、「経営層による新しいスキルの学習、把握」（33.3%）が3割以上で続いた。一方で、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20.2%にとどまった。

■リスキリングの取り組み内容（複数回答）



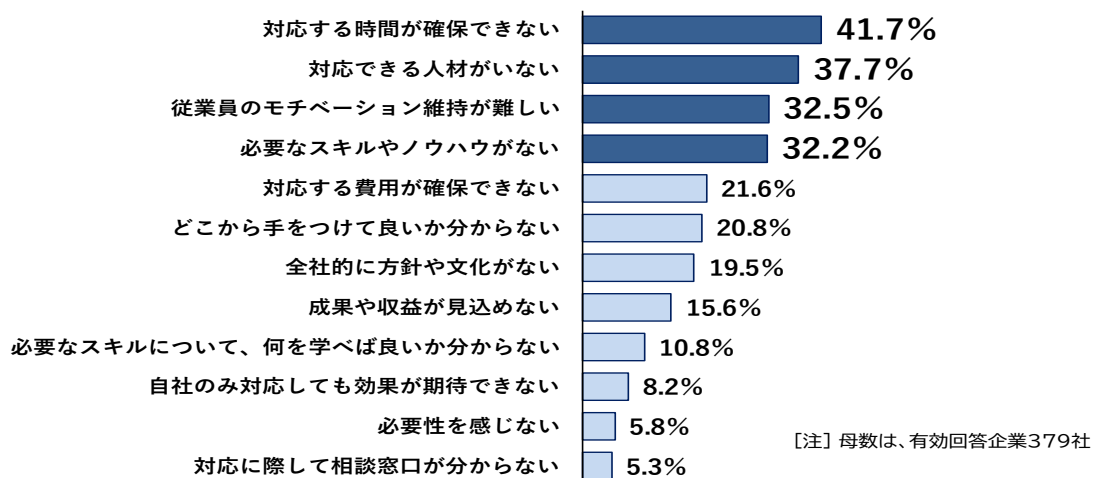
【注】母数は、リスキリングに「積極的」と回答した99社

3. リスキ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

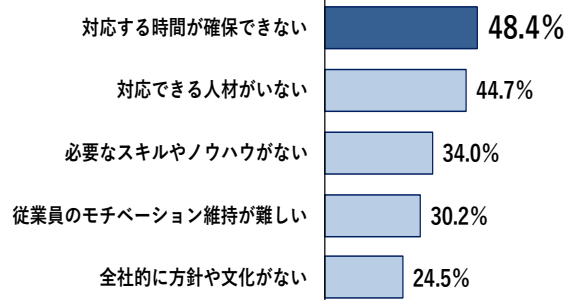
リスキリングに取り組む上での課題について四国の企業に尋ねたところ、「対応する時間が確保できない」が41.7%（複数回答、以下同）と最も高かった。次いで、「対応できる人材がいない」（37.7%）、「従業員のモチベーション維持が難しい」（32.5%）、「必要なスキルやノウハウがない」（32.2%）が3割以上で続いた。

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・ノウハウなどのリソース不足が大きな課題となっていた。一方で、「取り組んでいる」企業では「従業員のモチベーション維持が難しい」（52.8%）が半数を超えて最も高かった。企業からは、「リスキリングで得た知識は自分のものだと思うが、インセンティブがないと動かない」（小売、愛媛県）や「全体的にリソースが不足しているため、施策自体が小規模な取り組みとなってしまう」（金融、香川県）といった声があがった。

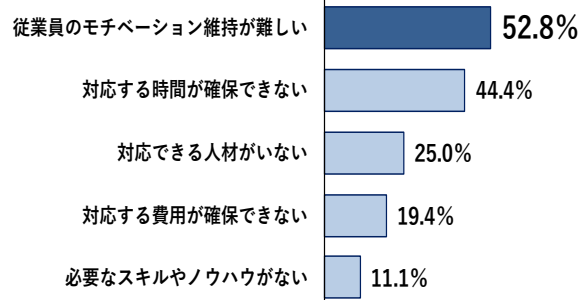
■ リスキリングに取り組む際の課題（複数回答）



〈リスキリングに取り組んでいない〉



〈リスキリングに取り組んでいる〉



4. まとめ

最新の調査では四国の企業の半数が正社員の不足を感じており、人手不足は慢性化している¹。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四国の企業は、9.5%とごく一部にとどまっていた。また、業界や企業規模によって取り組み状況に差が見られ、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。

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」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」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」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」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。

¹ 帝国データバンク「四国地区 人手不足に対する企業の動向調査 (2024 年 10 月)」2024 年 11 月 27 日発表

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

【 内容に関する問い合わせ先 】

株式会社帝国データバンク 高松支店 担当：須賀原 欣彦、道田 祐一

TEL：087-851-1571 FAX：087-851-3837

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。報道目的以外の利用につきましては、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。