

第3章 東北圏における労働者の能力開発およびリスクリングの実態

3.1 調査概要

■ 調査目的

東北圏企業におけるリスクリングの推進に向け、東北圏企業で働く人の職場の人材育成や自らの能力開発の現状、課題を把握するとともに、リスクリングの認知度や必要性の有無、推進する上での課題を把握し、東北圏におけるリスクリング推進方策の検討のための基礎資料とする。

■ 調査対象

従業員10名以上の東北7県に本社がある企業に勤める20～60代の個人1,040人

「令和3年経済センサス活動調査（企業等に関する集計）」（総務省）の産業中分類別の従業者構成比をもとに抽出

■ 調査手法

アンケートモニターを用いたインターネット調査

■ 主な質問内容

- (1) 職場の人材育成の状況
OJT および Off-JT の機会の有無など
- (2) 自己啓発の実態
自己啓発の有無、自己啓発の目的および手法、職場からの支援内容、伸ばしたいスキル・能力など
- (3) 能力向上の評価と課題
能力向上の実感の有無、実感したできごと、能力開発による自身の変化、能力開発の課題など
- (4) 職場におけるリスクリングの状況
リスクリングの認知度、必要性の有無、実施状況、推進する上で必要な取組みなど
- (5) 今後の仕事や働き方への展望
今後の仕事や働き方に対する不安、副業・兼業意向、転職意向

■ 調査期間

2023年9月12日から9月13日

■ 記述などについて

- ・ 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合がある
- ・ サンプルサイズ30未満は参考値とし、「(参考値)」で表示
- ・ グラフスコアラベル2.0%未満は非表示
- ・ 「SA」は単一回答、「MA」は複数回答
- ・ 業種別分析の「サービス業」は、「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、

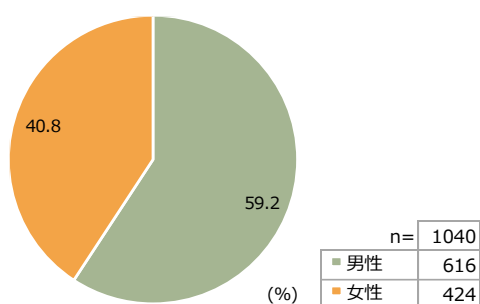
- 娯楽業」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」をまとめたもの。「その他」は、「農林漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」をまとめたもの
- ・ 職種別分析の「その他の仕事」は、「販売従事者」「サービス職業従事者」「保安職業従事者」「農林漁業従事者」「生産工程従事者」「輸送・機械運転従事者」「建設・採掘従事者」「運搬・清掃・包装等従事者」「分類不能の職業従事者」をまとめたもの（日本標準職業分類より）
 - ・ 雇用形態別分析の「正規社員」は「正社員・正職員」、「非正規社員」は「パートタイマー、アルバイト」「嘱託」「契約社員」をまとめたもの

3.2 回答者属性

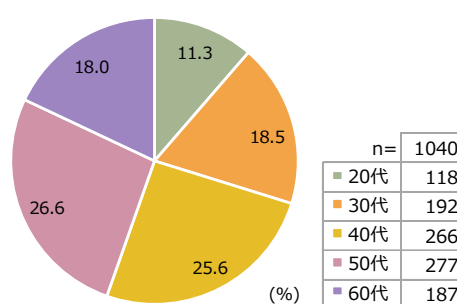
回答者の性別についてみると（図表 3-1）、「男性」が 59.2%、「女性」が 40.8%となった。年代では（図表 3-2）、「50 代」（26.6%）が最も多く、「40 代」（25.6%）、「30 代」（18.5%）が続いた。雇用形態では（図表 3-3）、「正社員・正職員」（67.8%）が最も多く、「パートタイマー、アルバイト」（23.2%）が続いた。

勤務先本社所在地では（図表 3-4）、「新潟県」（24.4%）が最も多く、「宮城県」（21.4%）、「福島県」（12.8%）が続いた。企業規模では（図表 3-5）、従業員数「1000 人以上」（19.7%）が最も多く、「20～49 人」（18.4%）、「50～99 人」（16.8%）が続いた。業種では（図表 3-6）、「卸売業・小売業」（20.5%）が最も多く、「製造業」（18.3%）、「医療、福祉」（18.0%）が続いた。職種では（図表 3-7）、「事務的な仕事」（21.3%）が最も多く、「専門的・技術的な仕事」（17.8%）、「サービスの仕事」（14.1%）が続いた。

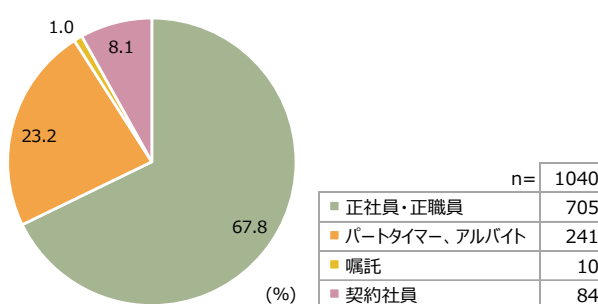
図表 3-1 性別（SA）



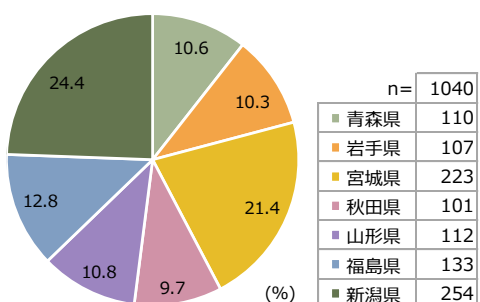
図表 3-2 Q29_年代（SA）



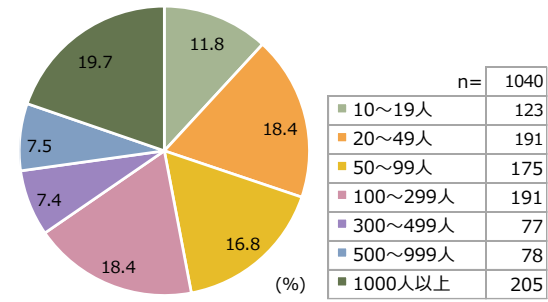
図表 3-3 SQ1_雇用形態（SA）



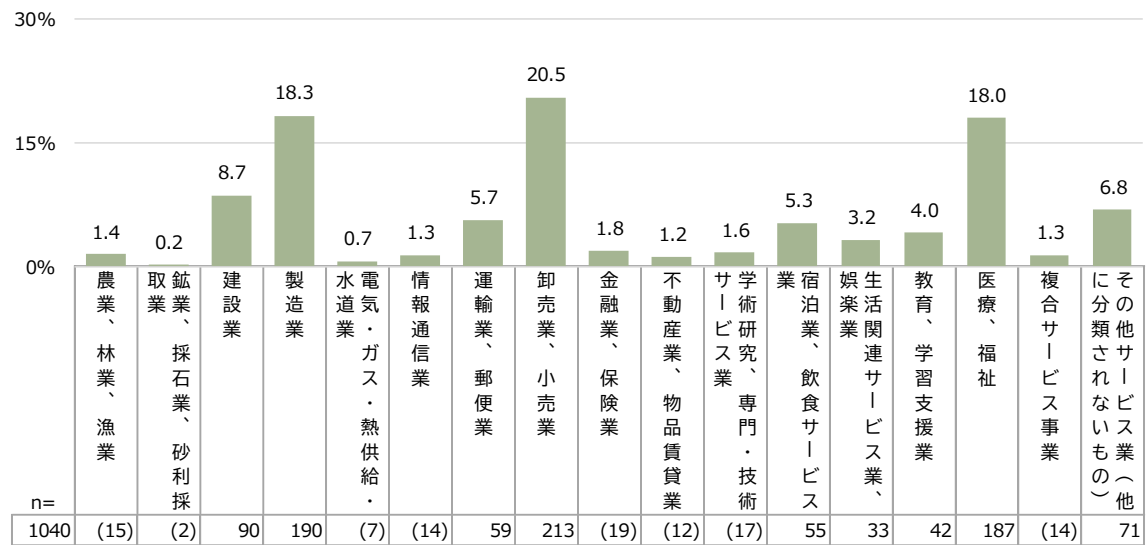
図表 3-4 SQ2_勤務先本社所在地（SA）



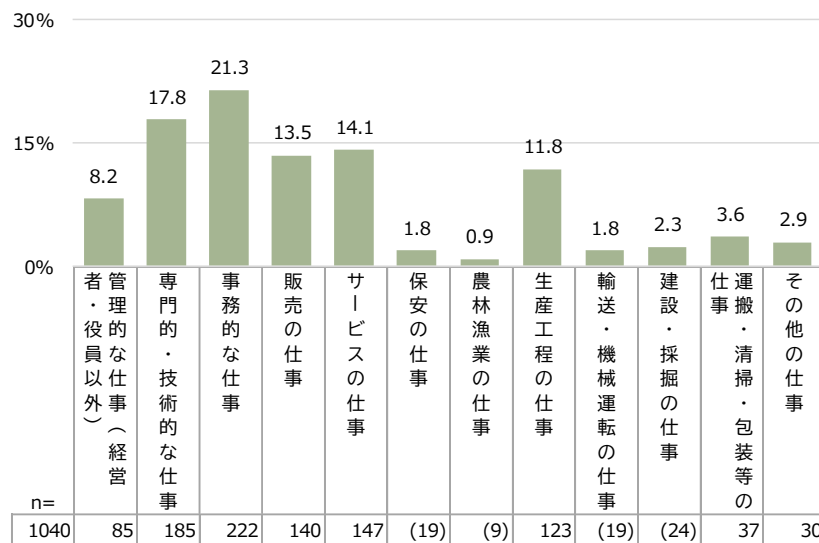
図表 3-5 SQ3_企業規模（SA）



図表 3-6 SQ4_業種 (SA)



図表 3-7 SQ5_職種 (SA)



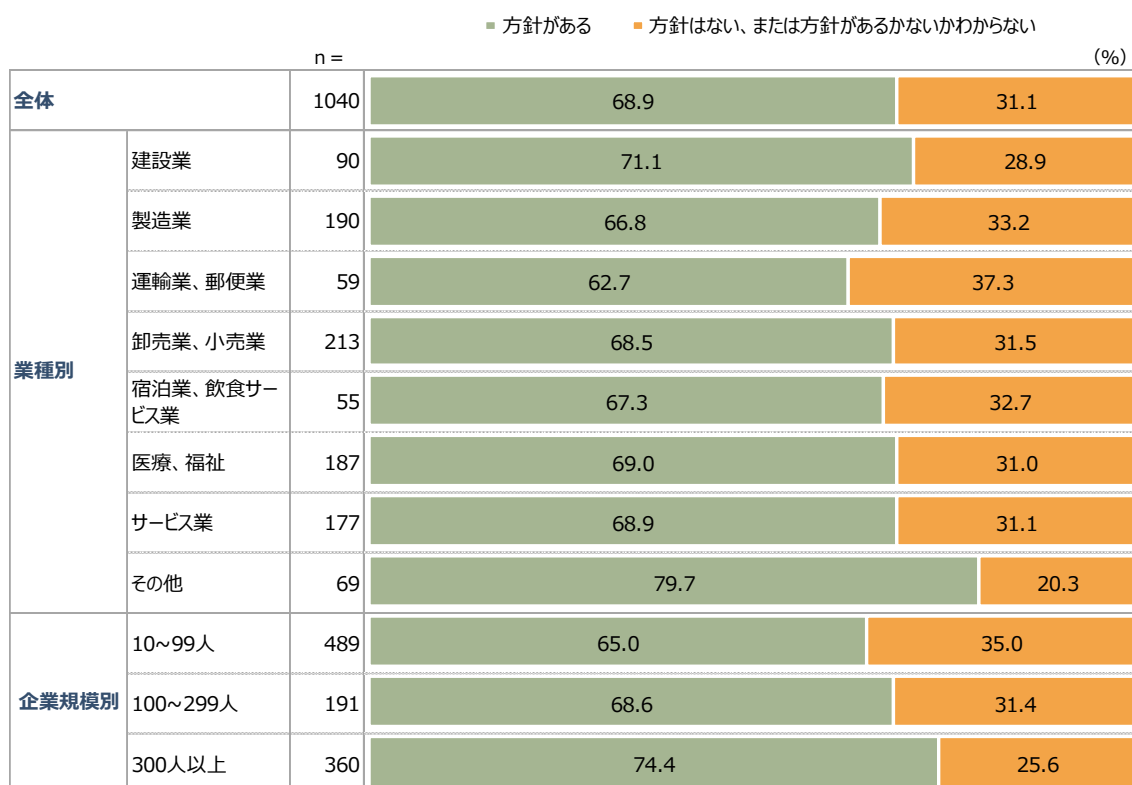
3.3 職場の人材育成の状況

(1) 人材育成の方針

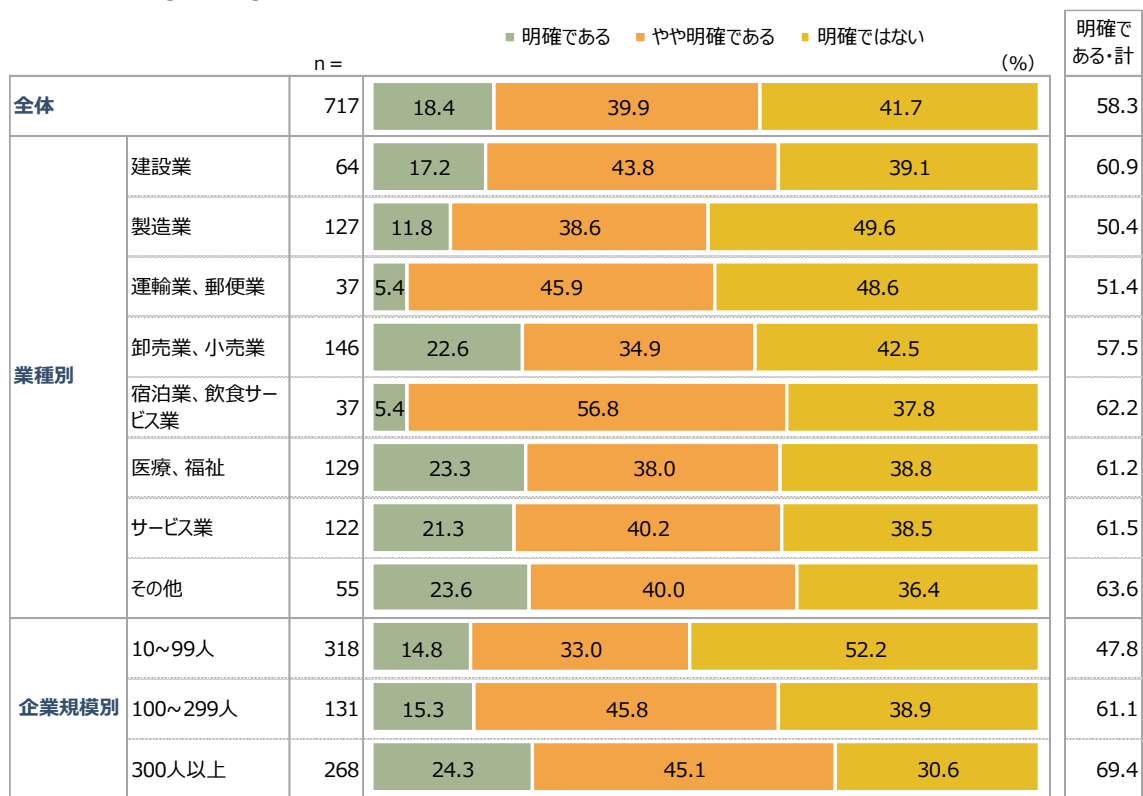
職場の人材育成の方針の有無についてみると（図表 3-8）、全体では「方針がある」と回答した人の割合は 68.9%と、7 割の人が職場に人材育成の方針があると答えた。業種別では、「方針がある」と回答した人の割合は「その他」を除き「建設業」（71.1%）が最も高く、一方で「運輸業、郵便業」（62.7%）が最も低かった。企業規模別では、企業規模が大きいほど「方針がある」と回答する割合が高く、従業員数「300 人以上」の企業が 74.4%となった。

人材育成の方針があると回答した人に人材育成の方針の明確さについてたずねた（図表 3-9）。明確である（「明確である」「やや明確である」）と回答した人の割合は 58.3%、「明確ではない」は 41.7%となった。業種別では、明確であると回答した人の割合は、「その他」を除き「宿泊業、飲食サービス業」（62.2%）が最も高く、一方で「製造業」（50.4%）が最も低かった。企業規模別では、企業規模が大きいほど明確であると回答する割合が高く、従業員数「300 人以上」の企業が 69.4%となった。

図表 3-8 SQ4,3×Q1_企業属性別 人材育成の方針の有無（SA）



図表 3-9 SQ4,3×Q1_企業属性別 人材育成の方針の明確さ（SA）



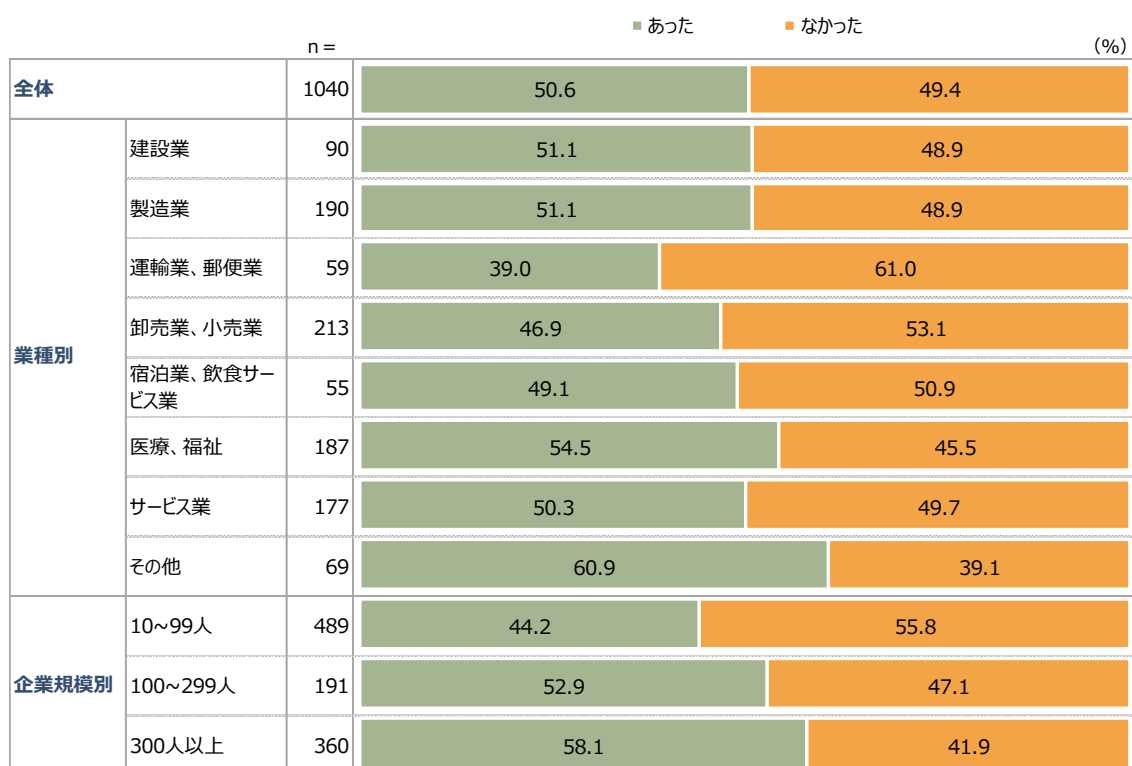
※ 明確である・計＝「明確である」＋「やや明確である」

(2) OJT の実施状況

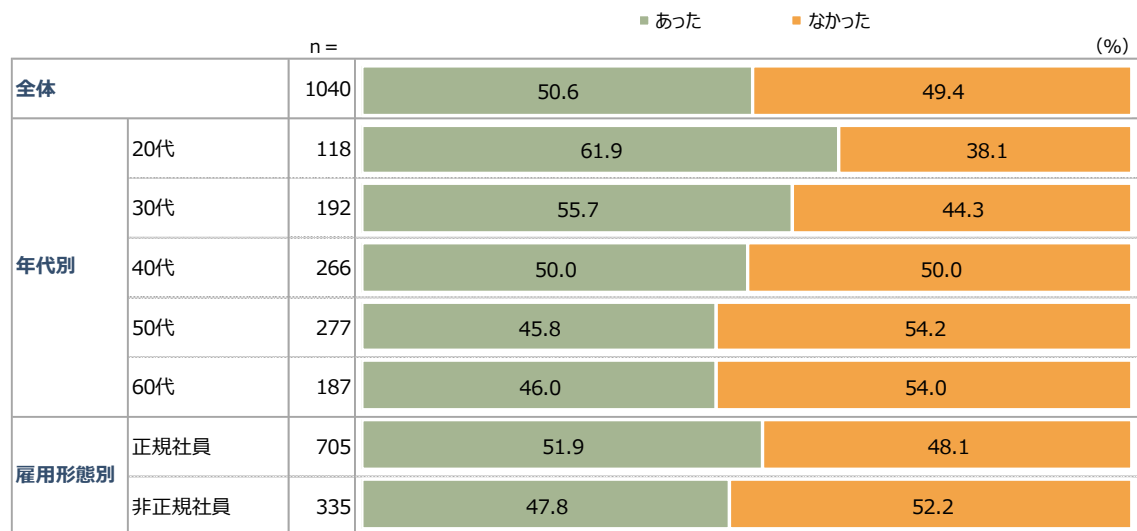
OJT（On The Job Training＝仕事を通じて職場の人たちに指導やアドバイス、説明をする、またはされる機会）の状況についてみると（図表 3-10）、全体では OJT を実施する、または実施される機会が「あった」と回答した人の割合は 50.6%、「なかった」は 49.4%となり、OJT の機会は半々という結果となった。業種別では、「あった」と回答した人の割合は、「その他」を除き「医療、福祉」が 54.5%と最も高かった。一方、「なかった」と回答した人の割合は、「運輸業、郵便業」が 61.0%と最も高かった。企業規模別では、企業規模が大きいほど「あった」と回答した人の割合が高く、従業員数「300 人以上」の企業は 58.1%となった。

年代別では（図表 3-11）、年齢が低いほど「あった」と回答する割合が高く、「20 代」は 61.9%となった。新入社員をはじめとする若手社員への OJT が実施されている反面、年齢が上がるにつれて OJT の機会が減少するという実態が窺われた。雇用形態別では、「あった」割合は「正規社員」（51.9%）と「非正規社員」（47.8%）に大きな違いはみられなかった。

図表 3-10 SQ4,3×Q2_企業属性別 直近 1 年間の OJT を実施するまたは実施される機会の有無（SA）



図表 3-11 Q29,SQ1×Q2_個人属性別 直近1年間のOJTを実施するまたは実施される機会の有無（SA）

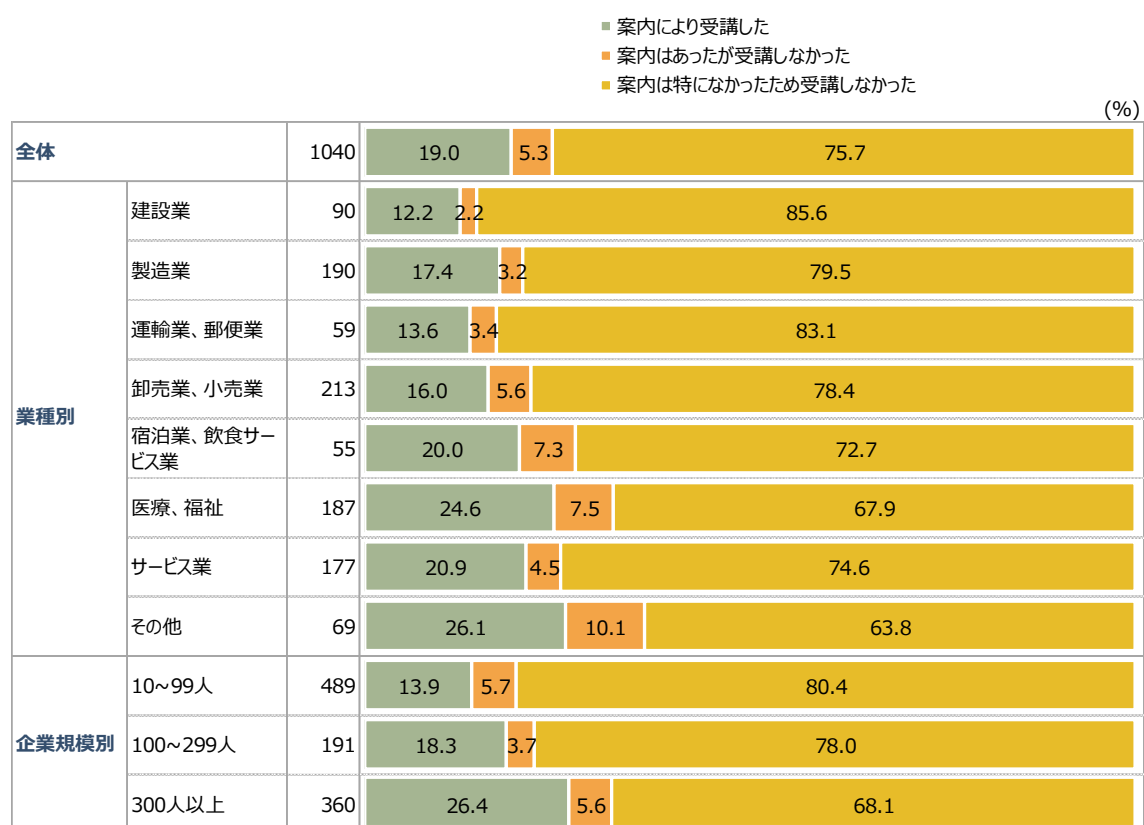


(3) Off-JT の実施状況

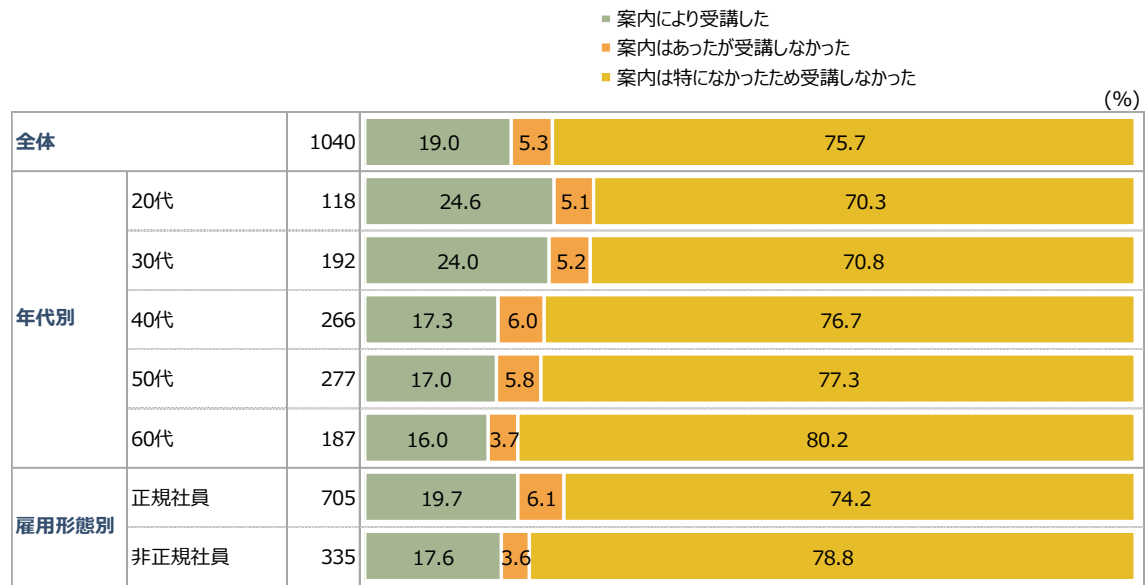
Off-JT（Off the Job Training＝会社からの案内にもとづき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修）の実施状況についてみると（図表 3-12）、全体では「案内は特になかったため受講しなかった」と回答した人の割合が 75.7%と最も高く、8 割近くの方は Off-JT の実施機会がなかった。業種別では、「案内は特になかったため受講しなかった」と回答した人の割合は「建設業」が 85.6%と最も高く、「運輸業、郵便業」（83.1%）、「製造業」（79.5%）が続いた。企業規模別では、企業規模が小さいほど「案内は特になかったため受講しなかった」と回答した割合が高く、従業員数「10～99 人」の企業は 80.4%となった。

年代別では（図表 3-13）、年齢が高いほど「案内は特になかったため受講しなかった」と回答する割合が高く、「60 代」は 80.2%となった。OJT 同様に新入社員をはじめとする若手社員には Off-JT の実施機会が与えられている反面、年齢が上がるにつれてその機会が与えられていないという実態が浮き彫りとなった。雇用形態別では、「案内により受講した」割合は「正規社員」（19.7%）と「非正規社員」（17.6%）に大きな違いはみられなかった。

図表 3-12 SQ4,3×Q3_企業属性別 直近 1 年間の Off-JT 実施状況（SA）



図表 3-13 Q29,SQ1×Q3_個人属性別 Off-JT の実施状況（SA）

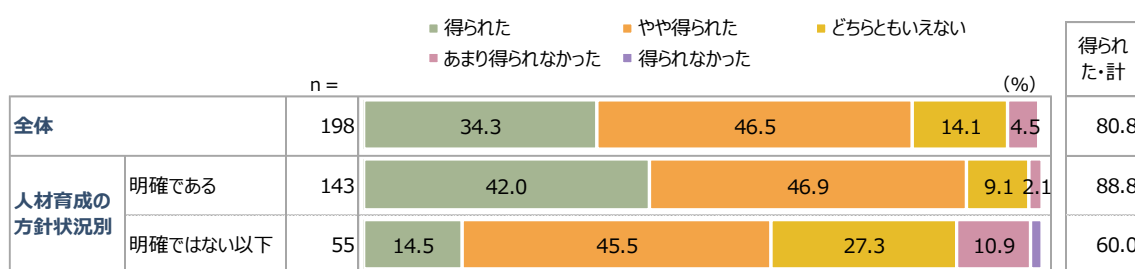


(4) Off-JT を通じた知識・スキルの習得状況

Off-JT を通じた知識・スキルの習得状況についてみると（図表 3-14）、全体では得られた（「得られた」「やや得られた」）と回答した人の割合は 80.8%となり、8 割以上の人々が Off-JT を通じて業務に必要な知識やスキルを獲得していた。人材育成の方針状況別では、Off-JT によって知識・スキルが得られたと回答した人の割合は、人材育成の方針が明確だと答えた人は 88.8%、一方、明確ではない（「明確ではない以下」）と答えた人は 60.0%となった。企業が定める明確な方針が、従業員への適切な研修やセミナーの実施と、従業員の知識・スキルの獲得という成果につながっているものと考えられる。

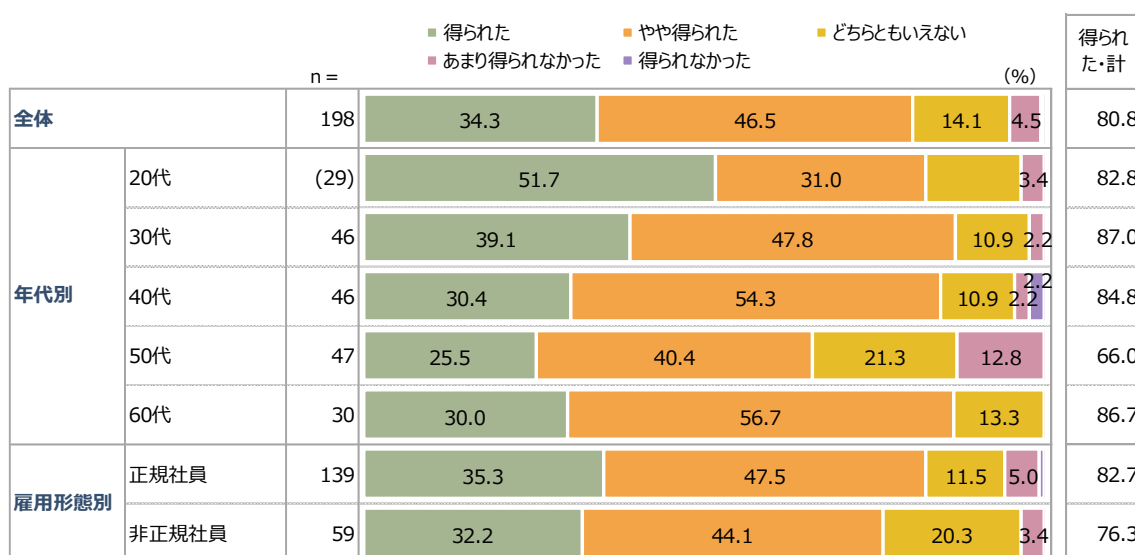
年代別では（図表 3-15）、どの年代でも 8 割以上が Off-JT によって知識・スキルが得られたと回答しているが、「50 代」は 66.6%と最も低かった。雇用形態別では、得られたと回答した人の割合は「非正規社員」が 76.3%となり、「正規社員」（82.7%）に比べ 5 ポイント以上低かった。

図表 3-14 Q1×Q4_人材育成の方針の状況別 Off-JT 実施による知識・スキルの習得状況 (SA)



※ 得られた・計＝「得られた」＋「やや得られた」

図表 3-15 Q29,SQ1×Q4_個人属性別 Off-JT 実施による知識・スキルの習得状況 (SA)



※ 得られた・計＝「得られた」＋「やや得られた」

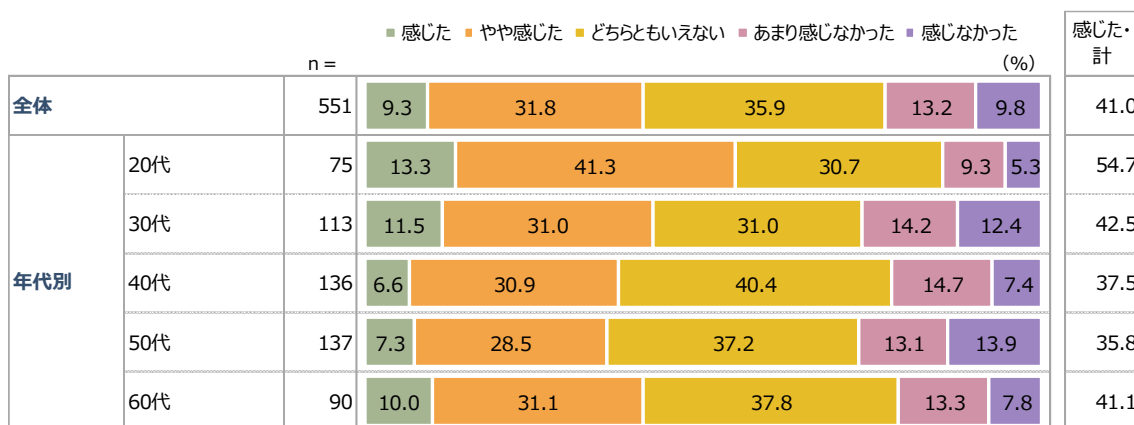
(5) OJT および Off-JT を通じた仕事能力の向上

OJT および Off-JT を通じた仕事能力の向上についてみると（図表 3-16）、全体では仕事能力の向上を感じた（「感じた」「やや感じた」と回答した人の割合は 41.0% となった。年代別では、「60 代」を除き年齢が低いほど能力向上を実感したと回答する人の割合が高く、「20 代」が 54.7% となった。

仕事能力の向上を実感した人に実感した「できごと」についてたずねた（図表 3-17）。全体では「仕事に関して学んだことを、実際に活用できた」（52.2%）が最も多く、「自分の仕事のやり方や成果を周囲から評価された」（34.5%）、「仕事の心構えについて、周囲にアドバイスをした」（26.1%）が続いた。

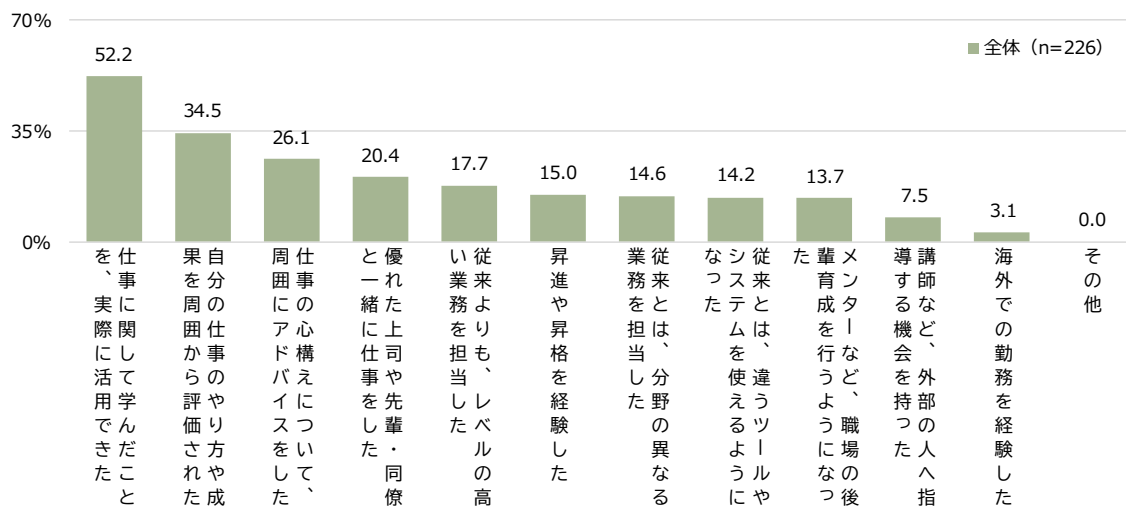
年代別では（図表 3-18）、「20 代」は「優れた上司や先輩・同僚と一緒に仕事をした」（31.7%）、「40 代」は「仕事に関して学んだことを、実際に活用できた」（62.7%）、「60 代」は「仕事の心構えについて、周囲にアドバイスをした」（40.5%）、「従来とは、違うツールやシステムを使えるようになった」（24.3%）、「メンターなど、職場の後輩育成を行うようになった」（32.4%）と回答した割合が全体に比べ、10 ポイント以上高かった。若手社員については業務経験が少ない中で優れたチームの中で仕事をする経験が、シニア社員については若手社員や後進への指導・教育といった経験が、自身の能力向上を実感する機会となっていた。また、一般的にシニア社員は IT をはじめとする新しい技術に苦手意識があるといわれているが、新しいツールやシステムを使いこなすことも能力向上を実感できる機会となっていた。シニア社員でも身近で使いやすい IT ツールなどを通じて IT を学び、IT スキルを身に付けるなどし、仕事能力を向上させていくことは可能である。

図表 3-16 Q29×Q6_年代別 OJT および Off-JT を通じた仕事能力の向上の実感（SA）

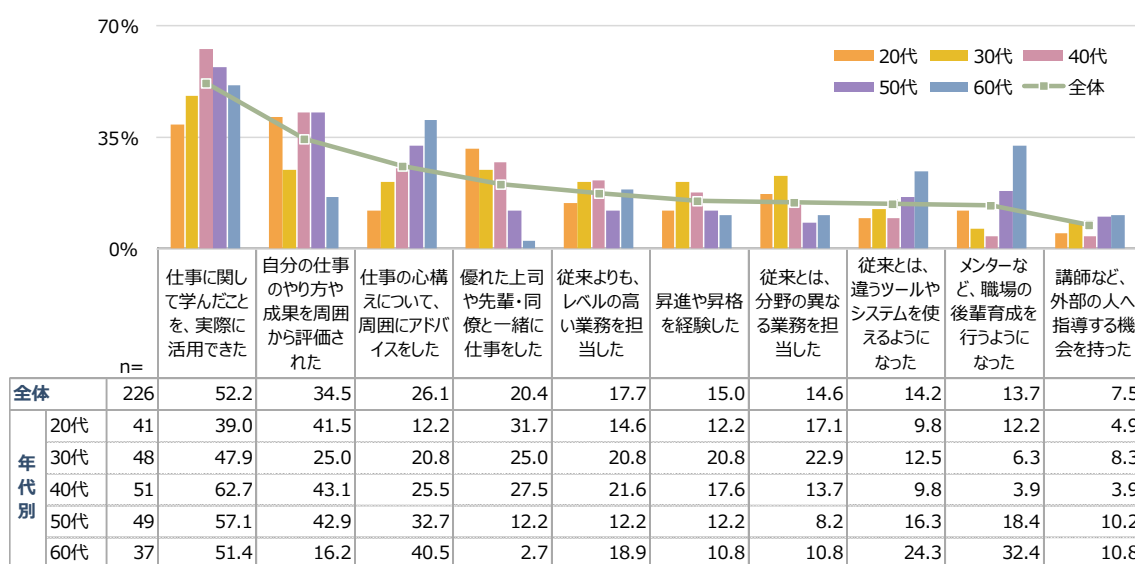


※ 感じた・計 = 「感じた」 + 「やや感じた」

図表 3-17 Q7_仕事能力の向上を実感した「できごと」(MA)



図表 3-18 Q29×Q7_年代別 仕事能力の向上を実感した「できごと」(MA)



※ 上位10項目

3.4 自己啓発の実態

(1) 自己啓発の状況

自己啓発（仕事・キャリアに関わる知識やスキルを得るための自発的取組み）の状況についてみると（図表 3-19）、全体では「取り組んでいる」と回答した割合は 20.4%にとどまった。取り組む意向あり（「取り組んでいる」「取り組んでいないが、始めたい」）と回答した人の割合も 44.8%と半数に満たなかった。年代別では、年齢が低いほど取り組む意向ありと回答する人の割合が高く、「20 代」（男性 61.5%、女性 56.1%）が最も高かった。男女別では、「50 代」「60 代」の女性は取り組む意向ありと回答する割合（28.3%、26.9%）が同年代の男性に比べ、5 ポイント以上低かった。職種別では、取り組む意向ありと回答する人の割合は「専門的・技術的な仕事」（59.5%）が最も高く、「管理的な仕事」（54.1%）が続いた。専門的・技術的な仕事に従事する人が有する知識・スキルは、その専門性や高度性の深さゆえに陳腐化するスピードも速いとされ、そうしたスキルを陳腐化させないために常に学ぶ姿勢を持っているものと推察する。

図表 3-19 Q29,SQ5×Q8_個人属性別 自己啓発の状況（SA）

		n =	■ 取り組んでいる ■ 取り組んでいないが、始めたい ■ 特に取り組む意向はない			(%)	取り組む意向あり・計
全体		1040	20.4	24.4	55.2		44.8
性年代別	20代男性	52	30.8	30.8	38.5		61.5
	30代男性	90	26.7	26.7	46.7		53.3
	40代男性	168	17.9	31.0	51.2		48.8
	50代男性	171	24.6	20.5	55.0		45.0
	60代男性	135	20.7	14.1	65.2		34.8
	20代女性	66	25.8	30.3	43.9		56.1
	30代女性	102	20.6	33.3	46.1		53.9
	40代女性	98	15.3	29.6	55.1		44.9
	50代女性	106	8.5	19.8	71.7		28.3
	60代女性	52	19.2	7.7	73.1		26.9
職種別	管理的な仕事	85	27.1	27.1	45.9		54.1
	専門的・技術的な仕事	185	32.4	27.0	40.5		59.5
	事務的な仕事	222	18.5	23.4	58.1		41.9
	その他の仕事	548	16.1	23.5	60.4		39.6

※ 取り組む意向あり・計＝「取り組んでいる」＋「取り組んでいないが、始めたい」

(2) 自己啓発を行わない理由

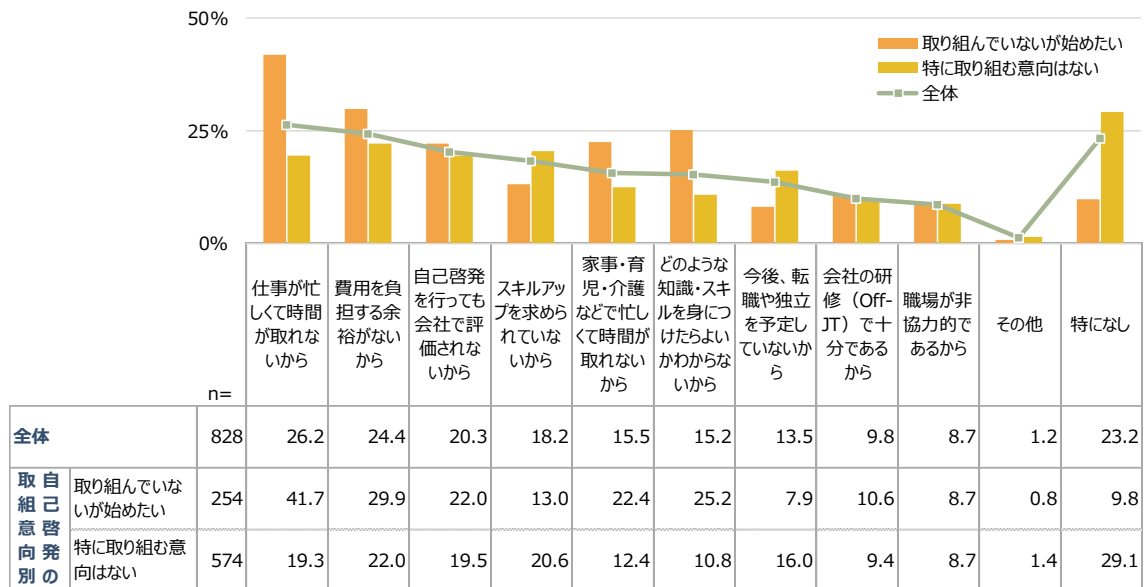
自己啓発に取り組んでいない（「取り組んでいないが、始めたい」「特に取り組む意向はない」）人に自己啓発を行わない理由についてたずねた（図表 3-20）。全体では「仕事が忙しくて時間が取れないから」（26.2%）が最も多く、「費用を負担する余裕がないから」（24.4%）、「自己啓発を行っても会社で評価されないから」（20.3%）が続いた。自己啓発の取組意向別では、「取り組んでいないが始めたい」と回答した人は「仕事が忙しくて時間が取れないから」（41.7%）が最も多く、「費用を負担する余裕がないから」（29.9%）、「どのような知識・スキルを身につけたらよいかかわからないから」（25.2%）が続いた。「特に取り組む意向はない」と回答した人は「特になし」（29.1%）が最も多く、「費用を負担する余裕がないから」（22.0%）、「スキルアップを求められていないから」（20.6%）が続いた。自己啓発にこれから取り組みたいと考える人に行動を起こさせるためには、業務効率化による業務負担の軽減や自己啓発への金銭的支援を行うとともに、組織として求める、または身に付けてほしい知識・スキルを提示することが有効だと考える。一方で、自己啓発に取り組む特段の理由がない人については、彼らに自己啓発を促すことは困難が予想される。しかしながら、彼らの意欲の低さは本人の問題だけでなく、人材配置のミスマッチや不公平な評価などの会社側の問題や、部下の放置や低評価などの上司側の問題が背景にあると考えられる。彼らには会社から役割期待を伝え、上司が適切なコミュニケーションを図るなどして、モチベーションを高めることが自己啓発を促すきっかけになるものと考えられる。

男女別では（図表 3-21）、「女性」は「家事・育児・介護などで忙しくて時間が取れないから」（24.7%）、「スキルアップを求められていないから」（23.9%）、「どのような知識・スキルを身につけたらよいかかわからないから」（18.8%）と回答する割合が「男性」に比べ、5 ポイント以上高かった。特に「家事・育児・介護などで忙しくて時間が取れないから」は 15 ポイント以上の差がみられた。女性の年代別では（図表 3-22）、「家事・育児・介護などで忙しくて時間が取れないから」と回答した割合は「20 代」（30.6%）、「30 代」（32.1%）、「40 代」（32.5%）、「費用を負担する余裕がないから」は「30 代」（32.1%）、「スキルアップを求められていないから」は「50 代」（30.9%）、「60 代」（38.1%）、「仕事が忙しくて時間が取れないから」は「30 代」（27.2%）、「どのような知識・スキルを身につけたらよいかかわからないから」は「20 代」（28.6%）、「30 代」（28.4%）が女性全体に比べ、5 ポイント以上高かった。20～40 代女性は、家庭の中で家事や育児などの多くを未だ担わなければならない状況に置かれていた。特に 30 代女性は他の年代に比べ、多くの項目で高い割合となり、家庭を持ったり、責任のある仕事を任されたりとその負担は大きく、時間的ゆとりも経済的余裕もなく、ましてや自己啓発を行う余裕など持ち合わせていないという厳しい実態が明らかとなった。

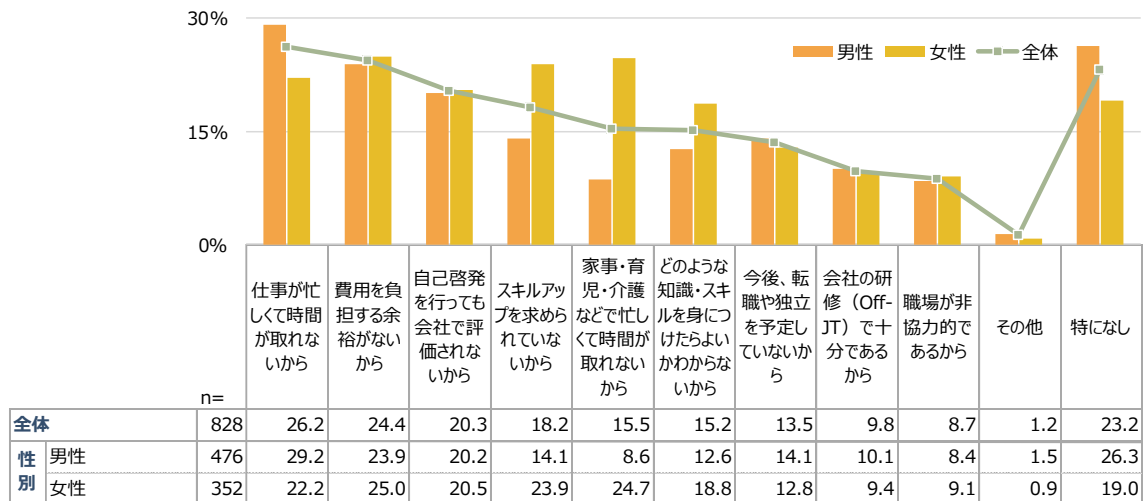
職種別では（図表 3-23）、「仕事が忙しくて時間が取れないから」と回答した割合は「管理的な仕事」「専門的・技術的な仕事」に従事する人（37.1%、36.8%）、「費用を負担する余裕がないから」は「事務的な仕事」に従事する人（30.9%）、「自己啓発を行っても会社で評価されないから」は「管理的な仕事」に従事する人（25.8%）が全体に比べ、5 ポイント以上高かった。管理職については、昨今の経営環境や個人の働き方の変化によってマネジメント業務が増加してお

り、その一方で自身の評価が後回しにされているという状況が、自己啓発への取組みを阻害しているものと考えられる。

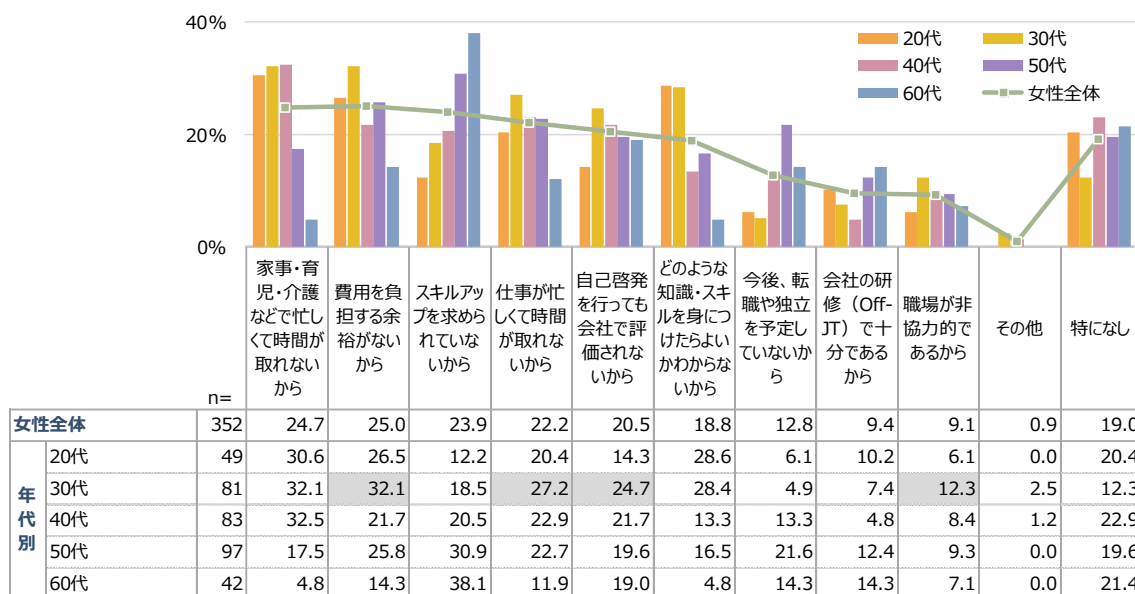
図表 3-20 Q8×Q9_自己啓発の取組意向別 自己啓発を行っていない理由 (MA)



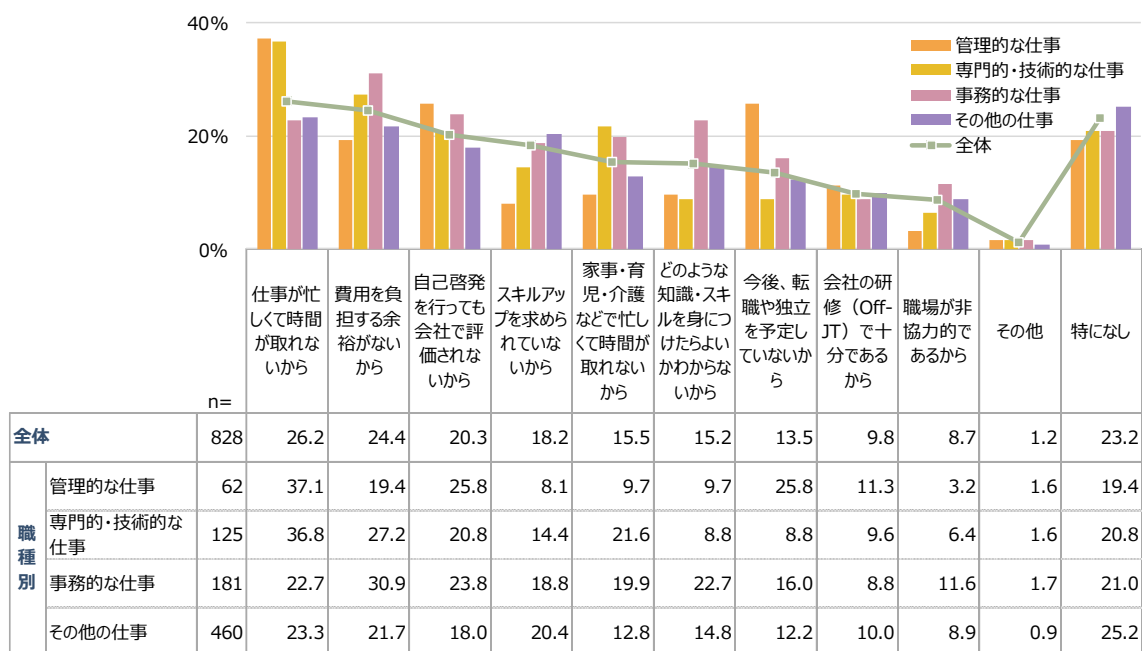
図表 3-21 Q9_男女別 自己啓発を行っていない理由 (MA)



図表 3-22 Q29×Q9_女性年代別 自己啓発を行っていない理由 (MA)



図表 3-23 SQ5×Q9_職種別 自己啓発を行っていない理由 (MA)



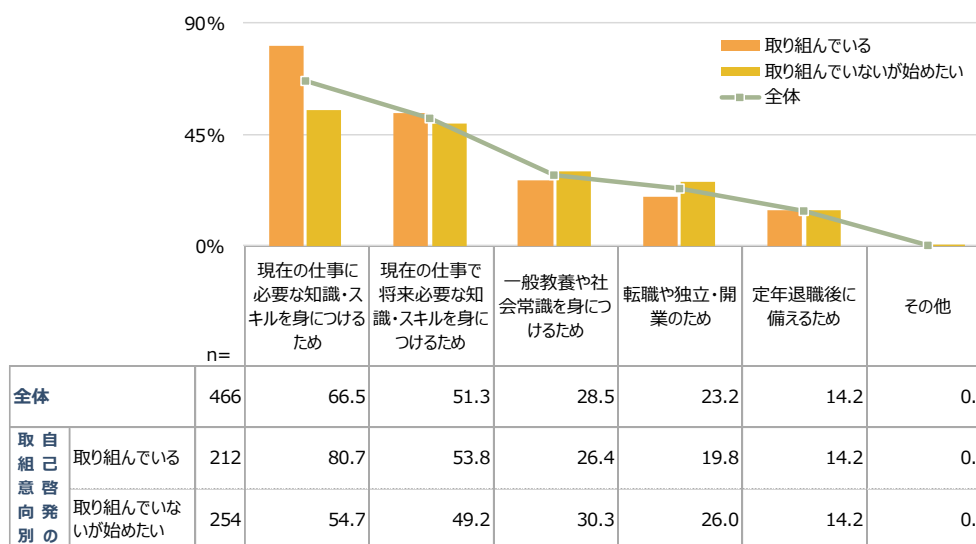
(3) 自己啓発を行う理由

自己啓発に取り組む意向がある（「取り組んでいる」「取り組んでいないが、始めたい」）人に自己啓発を行う理由についてたずねた（図表 3-24）。全体では「現在の仕事に必要な知識・スキルを身につけるため」（66.5%）が最も多く、「現在の仕事で将来必要な知識・スキルを身につけるため」（51.3%）、「一般教養や社会常識を身につけるため」（28.5%）が続いた。自己啓発の取組意向別では、「現在の仕事で将来必要な知識・スキルを身につけるため」と回答した人の割合は、「取り組んでいる」（80.7%）は「取り組んでいないが始めたい」（54.7%）に比べ、25 ポイント以上高かった。

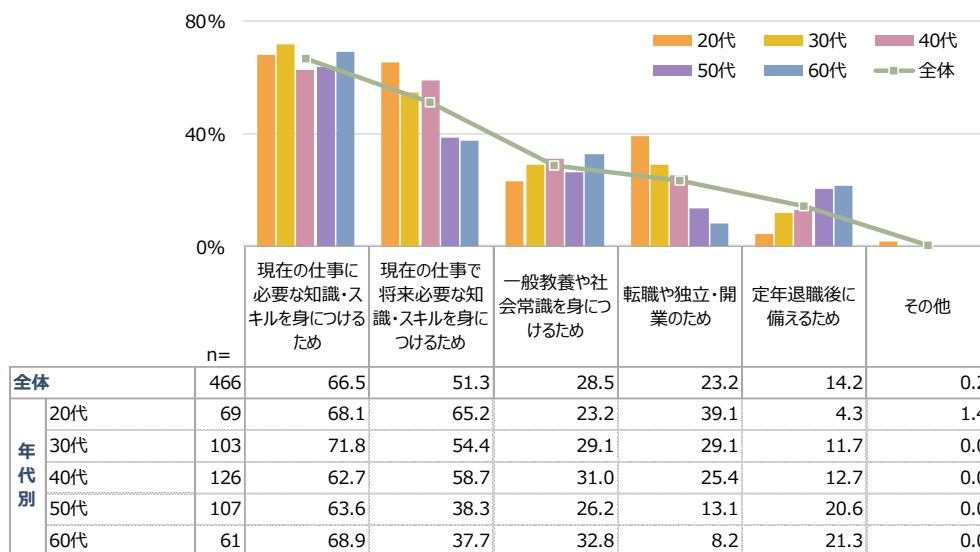
年代別では（図表 3-25）、「現在の仕事で将来必要な知識・スキルを身につけるため」「転職や独立・開業のため」と回答する人の割合は年齢が低いほど高く、「20 代」が 65.2%、39.1%となり、全体に比べ 10 ポイント以上高かった。若手社員は転職や起業も視野に、将来のキャリア形成に必要な知識・スキルの習得を希望しているものと推察される。一方で「定年退職後に備えるため」は年齢が高いほど高く、「60 代」が 21.3%となった。

職種別では（図表 3-26）、「現在の仕事に必要な知識・スキルを身につけるため」「現在の仕事で将来必要な知識・スキルを身につけるため」と回答した割合は「管理的な仕事」に従事する人（78.3%、58.7%）、「専門的・技術的な仕事」に従事する人（75.5%、59.1%）、「一般教養や社会常識を身につけるため」「転職や独立・開業のため」は「事務的な仕事」に従事する人（40.9%、33.3%）が全体に比べ、5 ポイント以上高かった。

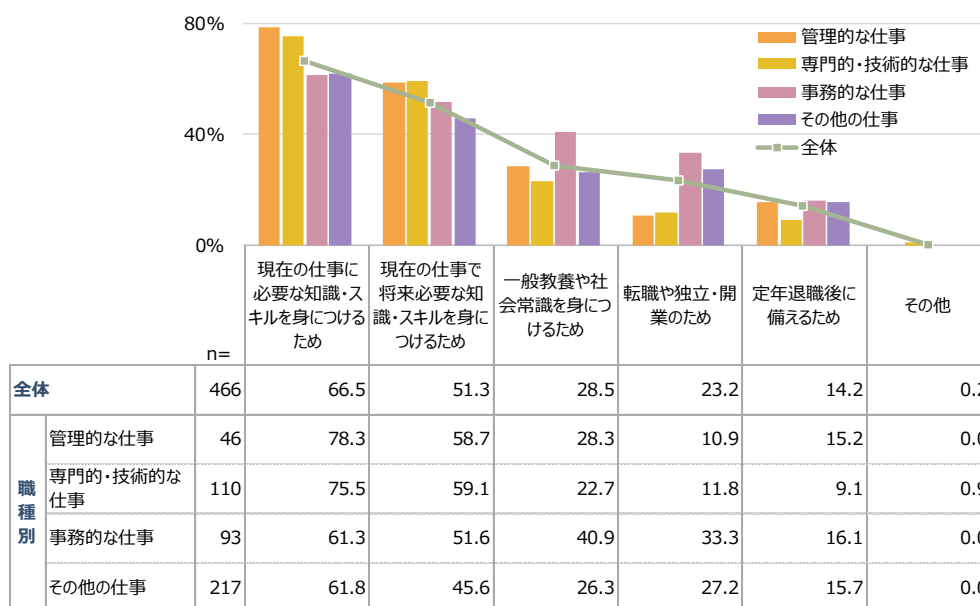
図表 3-24 Q8×Q10_自己啓発の取組意向別 自己啓発を行う理由（MA）



図表 3-25 Q29×Q10_年代別 自己啓発を行う理由 (MA)



図表 3-26 SQ5×Q10_職種別 自己啓発を行う理由 (MA)

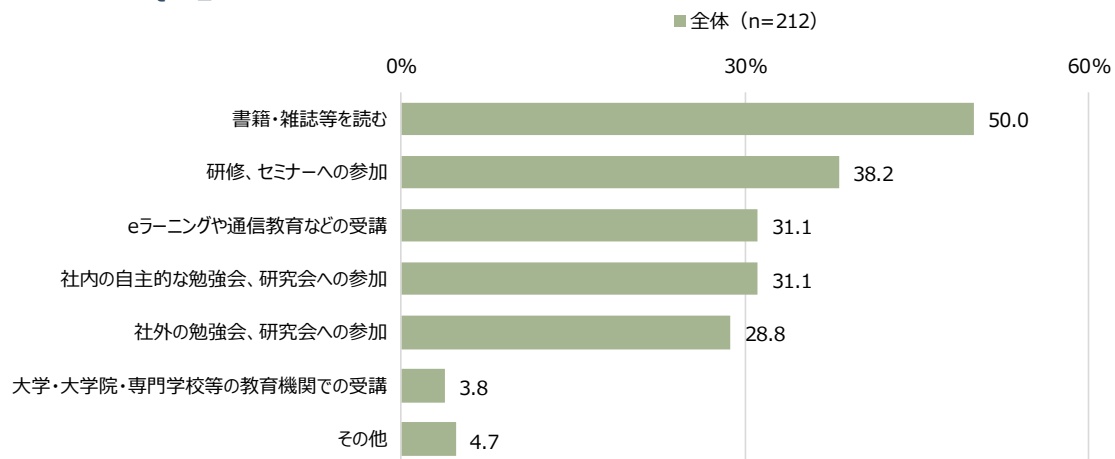


(4) 自己啓発の方法および会社からの支援

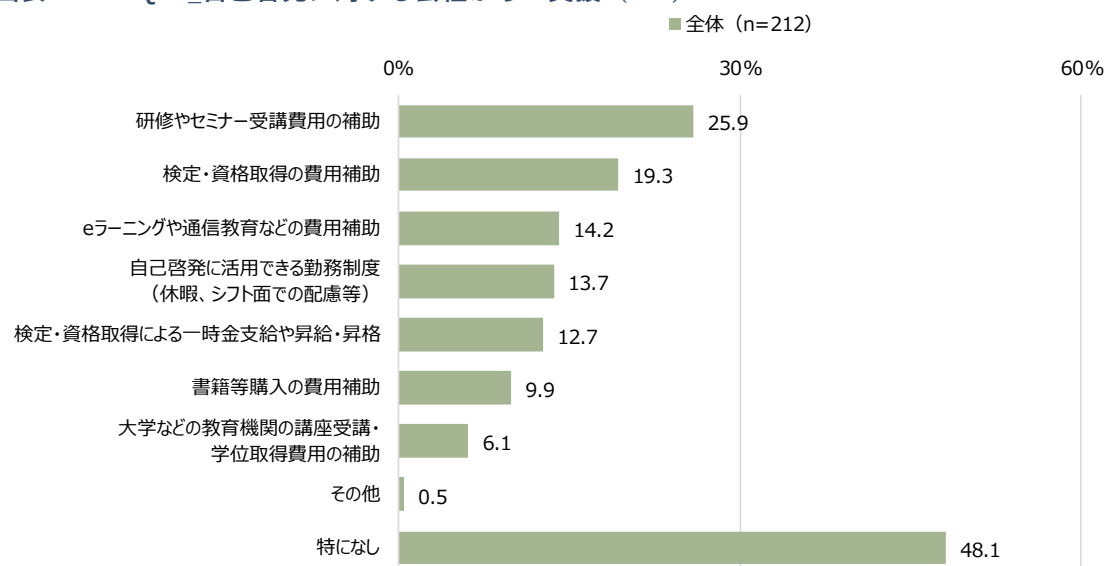
自己啓発に取り組んでいる人にその方法についてたずねた（図表 3-27）。「書籍・雑誌等を読む」（50.0%）が最も多く、「研修、セミナーへの参加」（38.2%）、「eラーニングや通信教育などの受講」（31.1%）が続いた。一方で、「大学・大学院・専門学校等の教育機関での受講」は 3.8%と 1 割に満たず、大学などでは社会人を対象としたリカレント教育プログラムが展開されているが、それらがまったく活用されていなかった。

自己啓発に対する会社からの支援についてみると（図表 3-28）、「特になし」（48.1）が最も多かった。会社から支援されている項目では「研修やセミナー受講費用の補助」（25.9%）が最も多く、「検定・資格取得の費用補助」（19.3%）、「eラーニングや通信教育などの費用補助」（14.2%）が続いた。「大学などの教育機関の講座受講・学位取得費用の補助」は 6.1%と、自己啓発の方法同様に 1 割に満たなかった。

図表 3-27 Q11_自己啓発の方法（MA）



図表 3-28 Q12_自己啓発に対する会社からの支援（MA）



(5) 獲得している、または獲得したい知識・スキル

獲得している、または獲得したい知識・スキルについてみると(図表 3-29)、「特になし」(41.3%)が最も多く、「IT ツールを使いこなす知識・スキル」(23.8%)、「職種特有の実践的スキル」(20.5%)が続いた。

以下では、獲得している、または獲得したい知識・スキルを自己啓発の取組意向別(「取り組んでいる」「取り組んでいないが始めたい」「特に取り組む意向はない」)および職種別(「管理的職業従事者」「専門的・技術的職業従事者」「事務従事者」「その他従事者」)にみていくこととする。

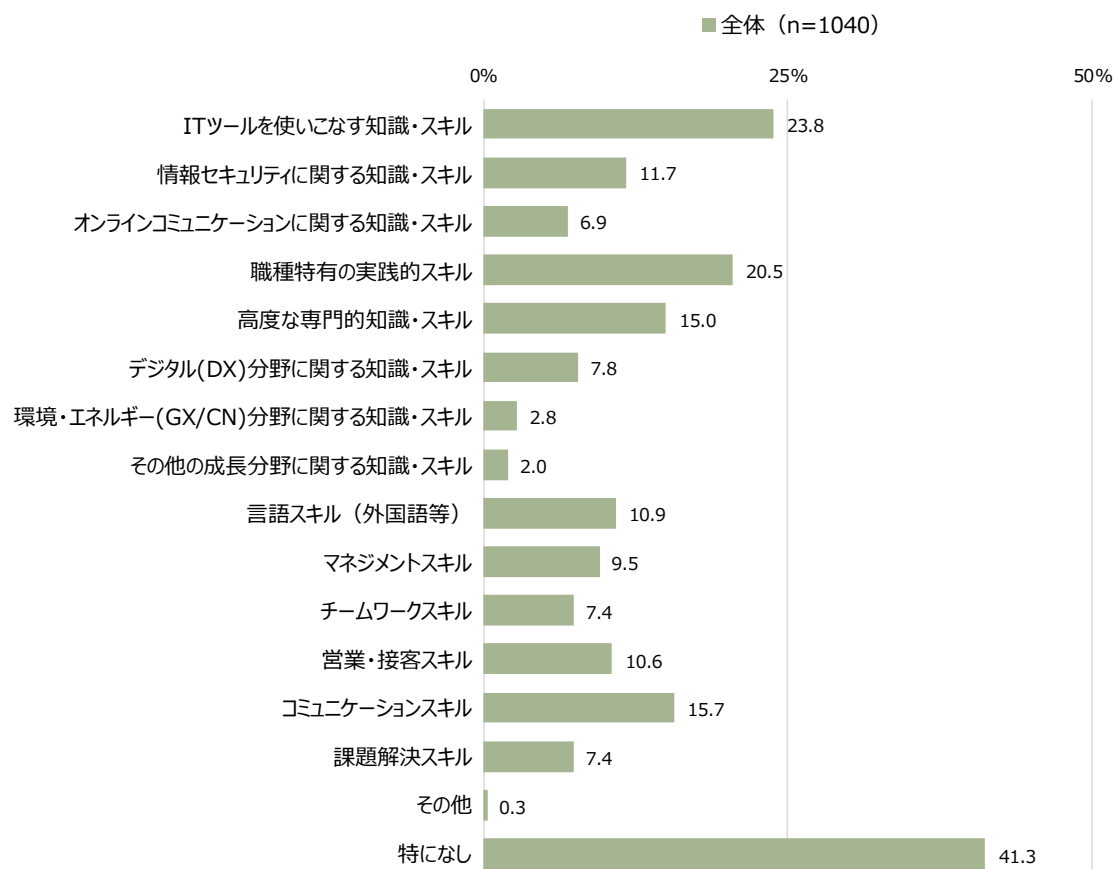
■ 自己啓発の取組意向別の獲得している、または獲得したい知識・スキル

自己啓発の取組意向別にみると(図表 3-30)、自己啓発に「取り組んでいる」と回答した人は、その他の人に比べ「職種特有の実践的スキル」(42.0%)、「高度な専門的知識・スキル」(30.2%)と回答する割合が 5 ポイント以上高かった。「取り組んでいないが始めたい」と回答した人は、その他の人に比べ「IT ツールを使いこなす知識・スキル」(39.0%)、「デジタル(DX)分野に関する知識・スキル」(15.0%)、「営業・接客スキル」(19.3%)と回答する割合が 5 ポイント以上高かった。「特に取り組む意向はない」と回答した人は、その他の人に比べ「特になし」(64.8%)と回答する割合が 50 ポイント以上高かった。

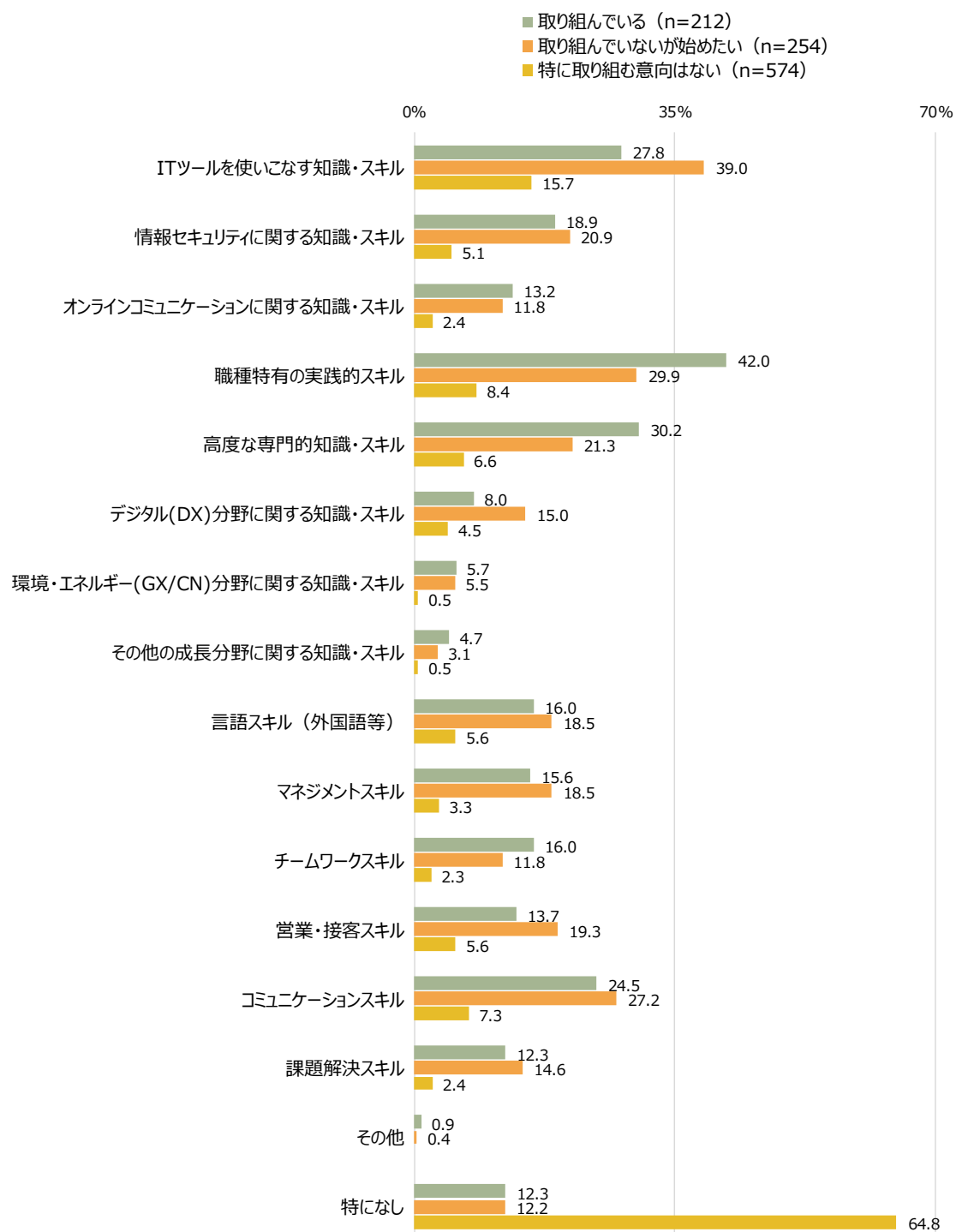
■ 職種別の獲得している、または獲得したい知識・スキル

職種別にみると(図表 3-31)、「管理的な仕事」に従事する人は、他の職種に比べ「マネジメントスキル」(23.5%)、「課題解決スキル」(15.3%)と回答する割合が 5 ポイント以上高かった。「専門的・技術的な仕事」に従事する人は、他の職種に比べ「職種特有の実践的スキル」(36.8%)、「高度な専門的知識・スキル」(32.4%)と回答する割合が 10 ポイント以上高かった。「事務的な仕事」に従事する人は、他の職種に比べ「IT ツールを使いこなす知識・スキル」(35.6%)と回答する割合が 5 ポイント以上高かった。「その他の仕事」に従事する人は、他の職種に比べ「特になし」と回答する割合が 5 ポイント以上高かった。

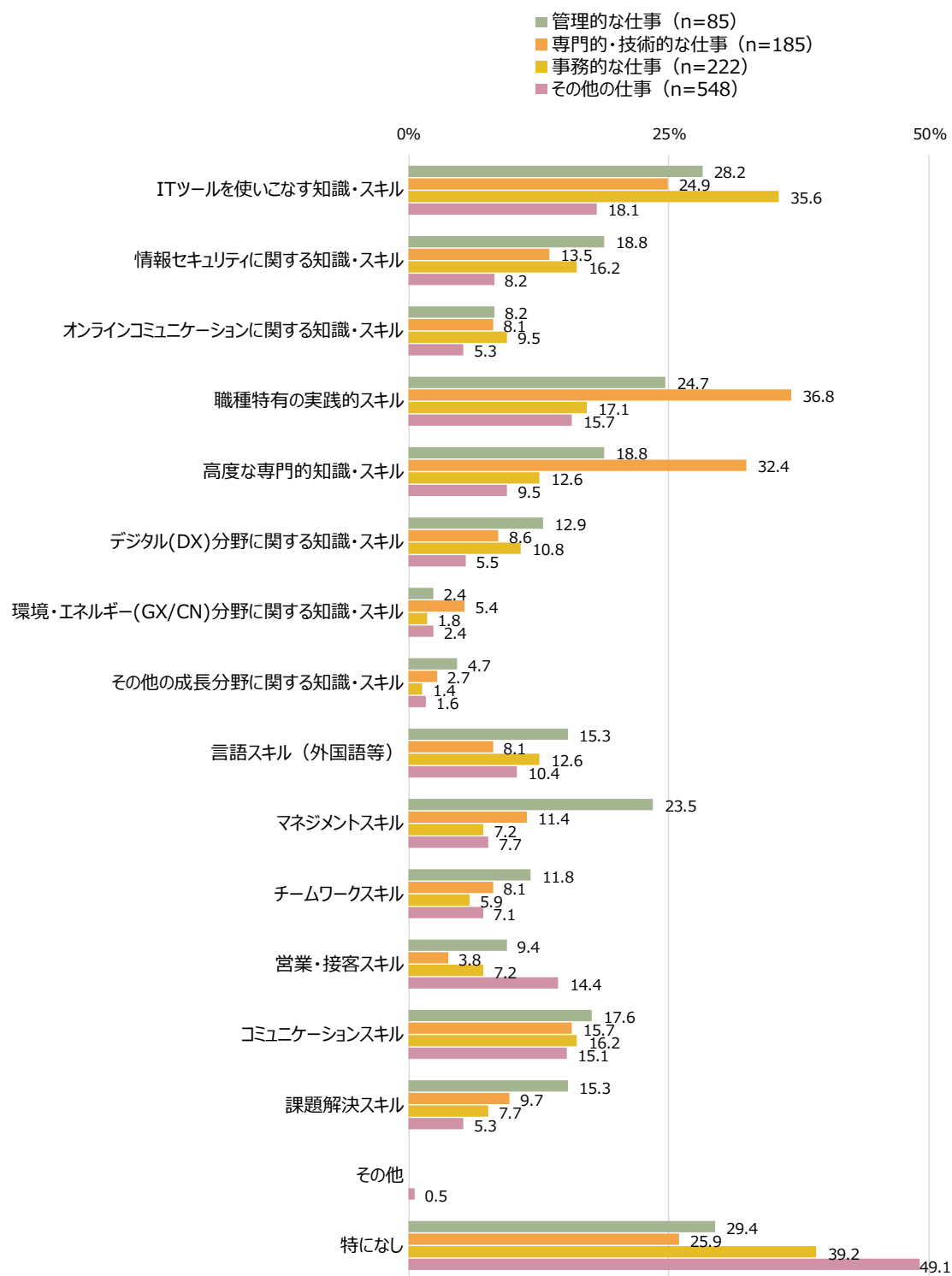
図表 3-29 Q13_獲得している、または獲得したい知識・スキル (MA)



図表 3-30 Q8×Q13_自己啓発の取組意向別 獲得している、または獲得したい知識・スキル



図表 3-31 SQ5×Q13_職種別 獲得している、または獲得したい知識・スキル (MA)



3.5 能力向上の評価と課題

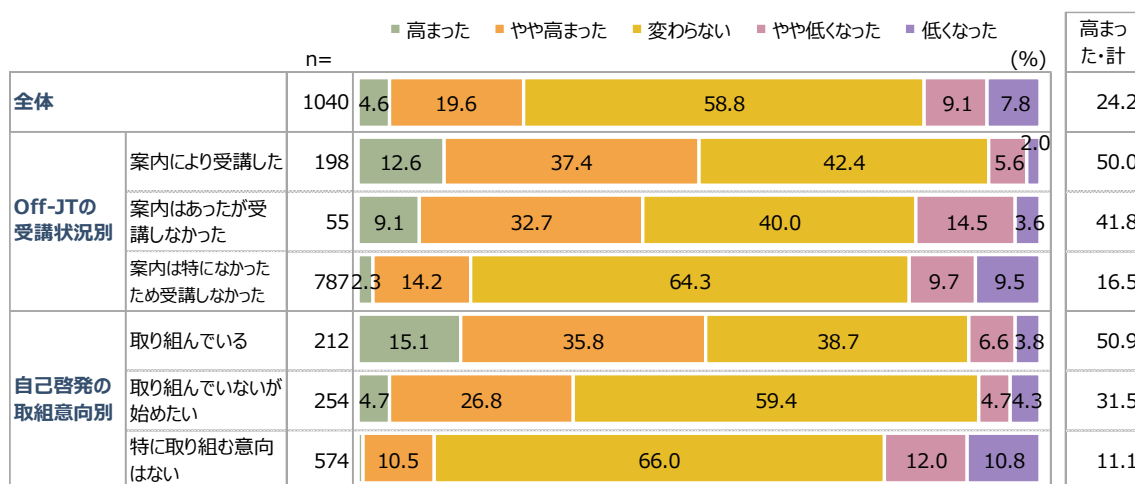
(1) 能力向上がもたらす変化

仕事を通じて能力を高めてきたことが、「会社への定着意欲」「仕事に対するモチベーション」「専門性」「成長意欲」の4つにもたらした変化についてたずねた。

■ 会社への定着意欲

会社への定着意欲についてみると（図表 3-32）、全体では高まった（「高まった」「やや高まった」）と回答した人の割合は 24.2%となった。Off-JT および自己啓発の実施状況別では、Off-JT の受講、自己啓発の取組みがある人は、取り組んでいない人に比べ、いずれも高まったと回答する割合が高かった。Off-JT を「案内により受講した」は 50.0%、自己啓発に「取り組んでいる」は 50.9%となった。

図表 3-32 Q3,8×Q14-1_Off-JT および自己啓発の実施状況別 会社への定着意欲（SA）

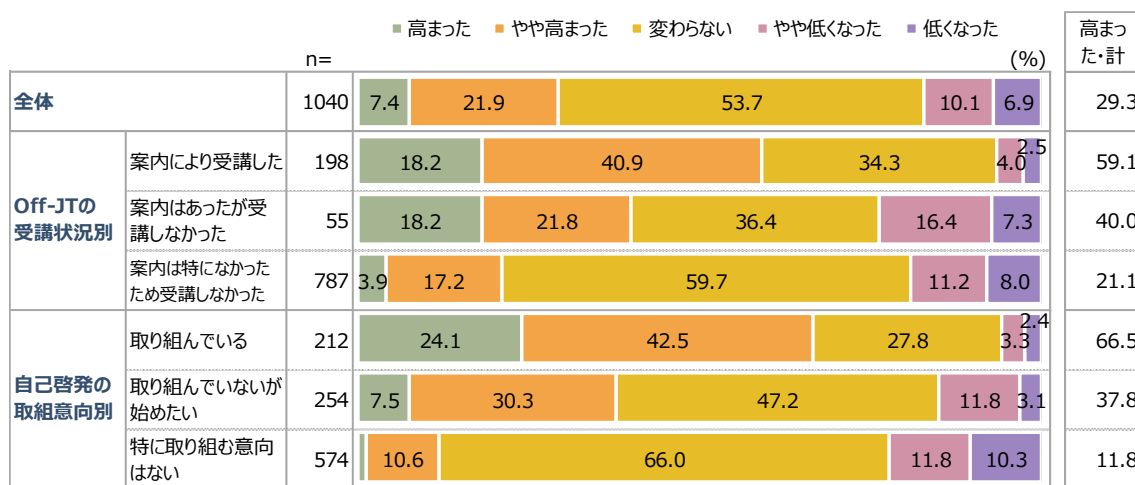


※ 高まった・計＝「高まった」＋「やや高まった」

■ 仕事に対するモチベーション

仕事に対するモチベーションについてみると（図表 3-33）、全体では高まった（「高まった」「やや高まった」）と回答した人の割合は 29.3%となった。Off-JT および自己啓発の実施状況別では、Off-JT の受講、自己啓発の取組みがある人は、取り組んでいない人に比べ、いずれも高まったと回答する割合が高かった。Off-JT を「案内により受講した」は 59.1%、自己啓発に「取り組んでいる」は 66.5%となった。

図表 3-33 Q3,8×Q14-2_Off-JT および自己啓発の実施状況別 仕事に対するモチベーション (SA)

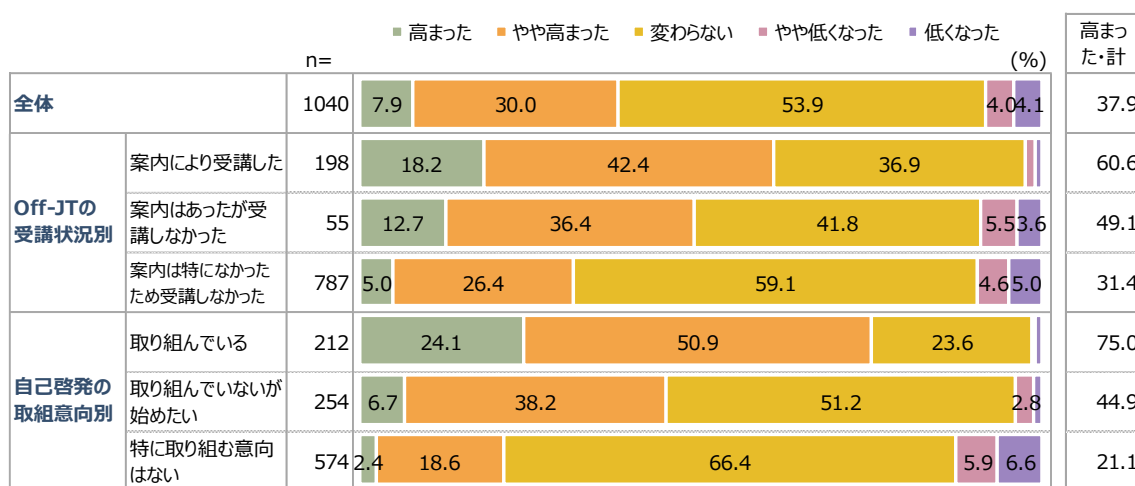


※ 高まった・計=「高まった」+「やや高まった」

■ 専門性

専門性についてみると（図表 3-34）、全体では高まった（「高まった」「やや高まった」）と回答した人の割合は 37.9%となった。Off-JT および自己啓発の実施状況別では、Off-JT の受講、自己啓発の取り組みがある人は、取り組んでいない人に比べ、いずれも高まったと回答する割合が高かった。Off-JT を「案内により受講した」は 60.6%、自己啓発に「取り組んでいる」は 75.0%となった。

図表 3-34 Q3,8×Q14-3_Off-JT および自己啓発の実施状況別 専門性（SA）

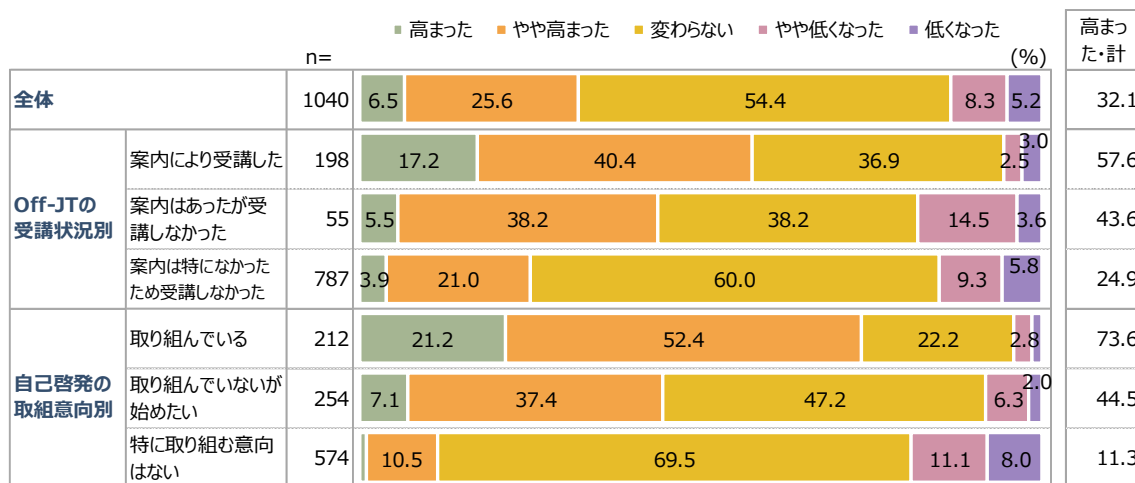


※ 高まった・計＝「高まった」＋「やや高まった」

■ 成長意欲

成長意欲についてみると（図表 3-35）、全体では高まった（「高まった」「やや高まった」）と回答した人の割合は 32.1%となった。Off-JT および自己啓発の実施状況別では、Off-JT の受講、自己啓発に取り組んでいる人は、取り組んでいない人に比べ、いずれも高まったと回答する割合が高かった。Off-JT を「案内により受講した」は 57.6%、自己啓発に「取り組んでいる」は 73.6%となった。

図表 3-35 Q3,8×Q14-4_Off-JT および自己啓発の実施状況別 成長意欲（SA）



※ 高まった・計=「高まった」+「やや高まった」

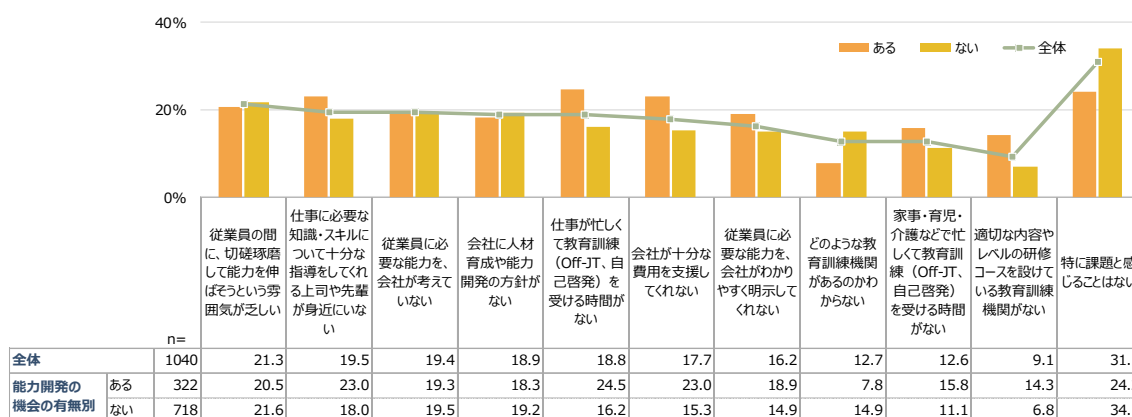
(2) 人材育成および自己啓発の課題

人材育成および自己啓発の課題についてみると（図表 3-36）、全体では「特に課題と感ずることではない」（31.1%）が最も多かった。具体的な課題では、「従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気乏しい」（21.3%）が最も多く、「仕事に必要な知識・スキルについて十分な指導をしてくれる上司や先輩が身近にいない」（19.5%）、「従業員に必要な能力を会社が考えていない」（19.4%）が続いた。能力開発（OFF-JT、自己啓発）の機会の有無別では、機会が「ある」と回答した人の具体的な課題は、「仕事が忙しくて教育訓練（Off-JT、自己啓発）を受ける時間がない」（24.5%）が最も多く、「仕事に必要な知識・スキルについて十分な指導をしてくれる上司や先輩が身近にいない」「会社が十分な費用を支援してくれない」（23.0%）が続いた。一方、機会が「ない」と回答した人は、「従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気乏しい」（21.6%）が最も多く、「従業員に必要な能力を会社が考えていない」（19.5%）、「会社に人材育成や能力開発の方針がない」（19.2%）が続いた。

年代別では（図表 3-37）、「30 代」は「家事・育児・介護などで忙しくて教育訓練（Off-JT、自己啓発）を受ける時間がない」（23.4%）、「どのような教育訓練機関があるのかわからない」（19.3%）、「会社が十分な費用を支援してくれない」（24.0%）、「適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない」（14.6%）と回答した人の割合が、全体に比べ 5 ポイント以上高かった。特に「家事・育児・介護などで忙しくて教育訓練（Off-JT、自己啓発）を受ける時間がない」は 10 ポイント以上の差がみられ、中でも 30 代女性の割合が 25.5%と最も高かった。

業種別では（図表 3-38）、「従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気乏しい」と回答した人の割合は「宿泊業、飲食サービス業」（36.4%）、「仕事が忙しくて教育訓練（Off-JT、自己啓発）を受ける時間がない」は「建設業」（24.4%）、「会社が十分な費用を支援してくれない」は「医療、福祉」（24.1%）が全体に比べ、5 ポイント以上高かった。

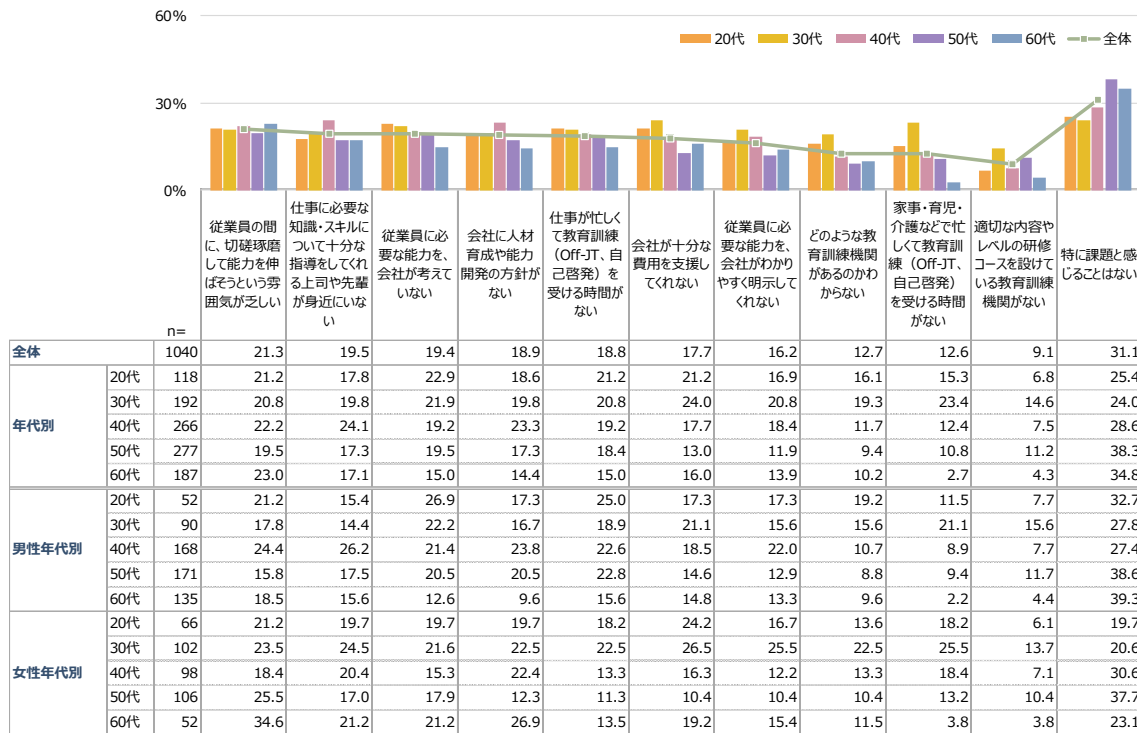
図表 3-36 Q3,8×Q15_能力開発の機会別 人材育成および自己啓発の課題（MA）



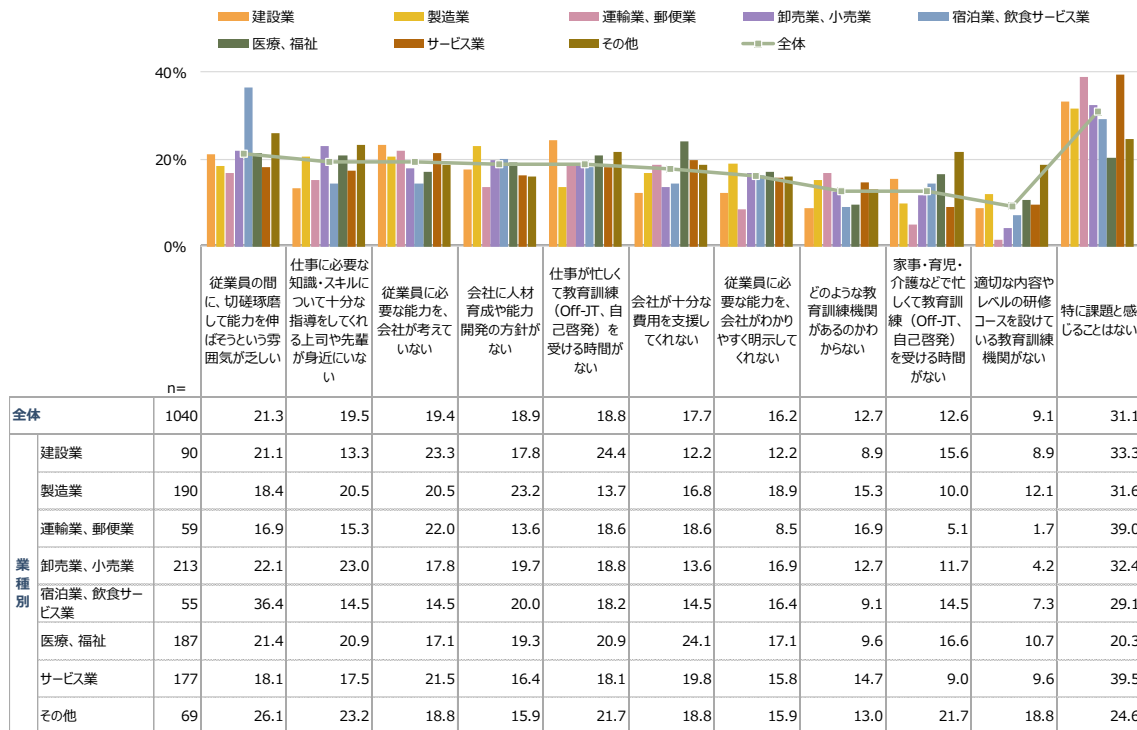
※「ある」=OFF-JT「案内」により受講したまたは自己啓発「取り組んでいる」

「ない」=上記以外（OFF-JT「案内」があったが受講しなかった」「案内」は特になかったため受講しなかった、自己啓発「取り組んでいないが、始めたい」「特に取り組む意向はない」）

図表 3-37 Q29×Q15_年代別 人材育成および自己啓発の課題（MA）



図表 3-38 SQ4×Q15_業種別 人材育成および自己啓発の課題（MA）



3.6 リスキリングの動向

(1) リスキリングの認知度

リスキリングの認知度についてみると（図表 3-39）、全体では「内容を含めて知っている」と回答した人の割合は 13.0%にとどまった。一方、「知らない」と回答した人の割合は 60.0%となり、リスキリングそのものの認知が進んでいないという結果となった。業種別では、「知らない」と回答した人の割合は「運輸業、郵便業」が 76.3%と最も高かった。企業規模別では、「知らない」と回答した人の割合は企業規模が小さいほど高く、従業員数「10～99 人」の企業が 64.4%となった。

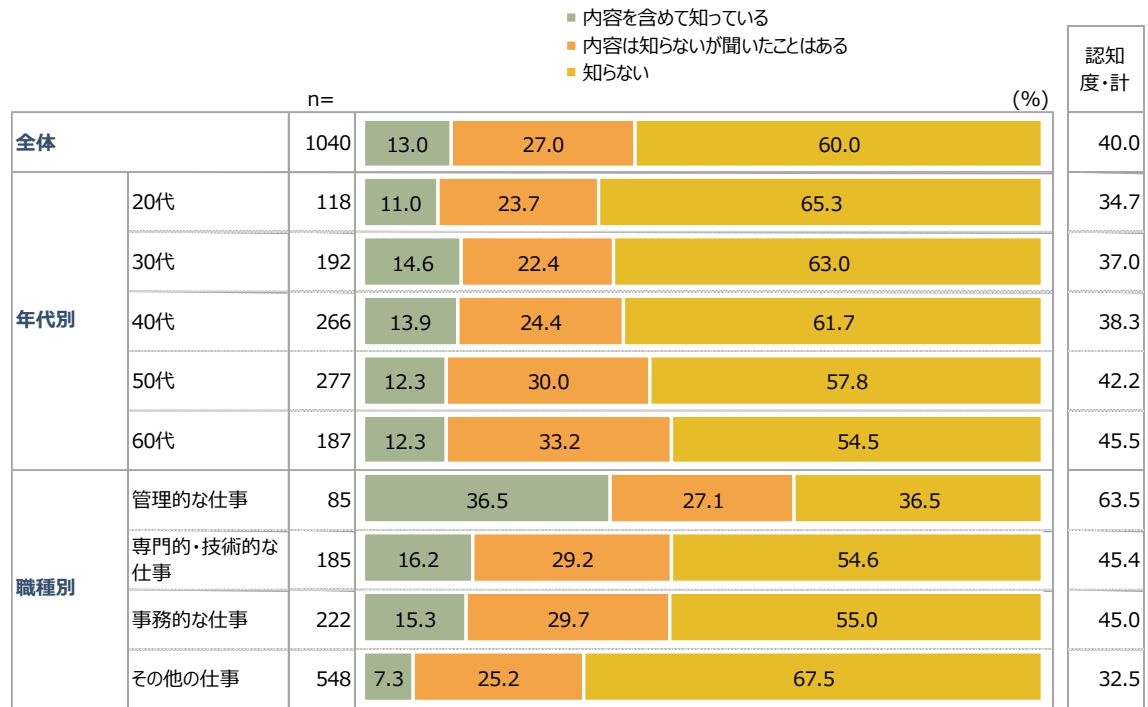
年代別では（図表 3-40）、「知らない」と回答した人の割合は年齢が低いほど高く、「20 代」が 65.3%となった。職種別では、「知らない」と回答した人の割合は「その他の仕事」が 67.5%と最も高く、「内容を含めて知っている」割合も 7.3%と低かった。

図表 3-39 SQ4,3×Q16_企業属性別 リスキリングの認知度（SA）

		n=	■ 内容を含めて知っている ■ 内容は知らないが聞いたことはある ■ 知らない			(%)	認知度・計
全体		1040	13.0	27.0	60.0		40.0
業種別	建設業	90	11.1	22.2	66.7		33.3
	製造業	190	13.2	27.4	59.5		40.5
	運輸業、郵便業	59	6.8	16.9	76.3		23.7
	卸売業、小売業	213	10.8	28.2	61.0		39.0
	宿泊業、飲食サービス業	55	10.9	21.8	67.3		32.7
	医療、福祉	187	9.6	24.1	66.3		33.7
	サービス業	177	16.9	32.2	50.8		49.2
	その他	69	27.5	36.2	36.2		63.8
企業規模別	10～99人	489	10.6	24.9	64.4		35.6
	100～299人	191	12.6	30.9	56.5		43.5
	300人以上	360	16.4	27.8	55.8		44.2

※ 認知度・計＝「内容を含めて知っている」＋「内容は知らないが聞いたことはある」

図表 3-40 Q29,SQ5×Q16_個人属性別 リスキリングの認知度（SA）



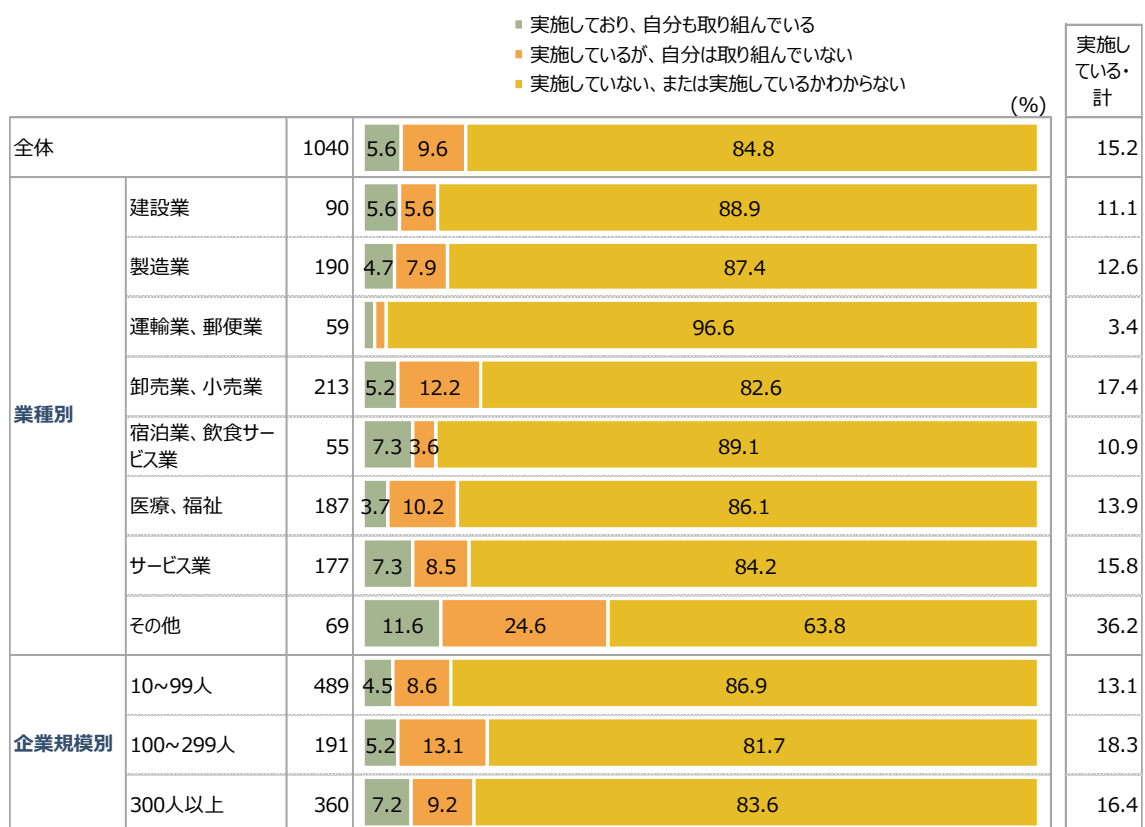
※ 認知度・計＝「内容を含めて知っている」＋「内容は知らないが聞いたことはある」

(2) 職場におけるリスクリングの実施状況

職場におけるリスクリングの実施状況についてみると(図表 3-41)、全体では「実施しており、自分も取り組んでいる」と回答した人の割合は 5.6%にとどまり、実施している(「実施しており、自分も取り組んでいる」「実施しているが、自分に取り組んでいない」と回答した人の割合も 15.2%となった。業種別では、実施していると回答した人の割合は、「その他」を除き「卸売業、小売業」が 17.4%と最も高かった。その他の業種でも実施していると回答した人の割合は 1 割以上となっているが、「運輸業、郵便業」は 3.4%と最も低かった。企業規模別では、実施していると回答する人の割合は従業員数「100～299 人」の企業が 18.3%と最も高かった。

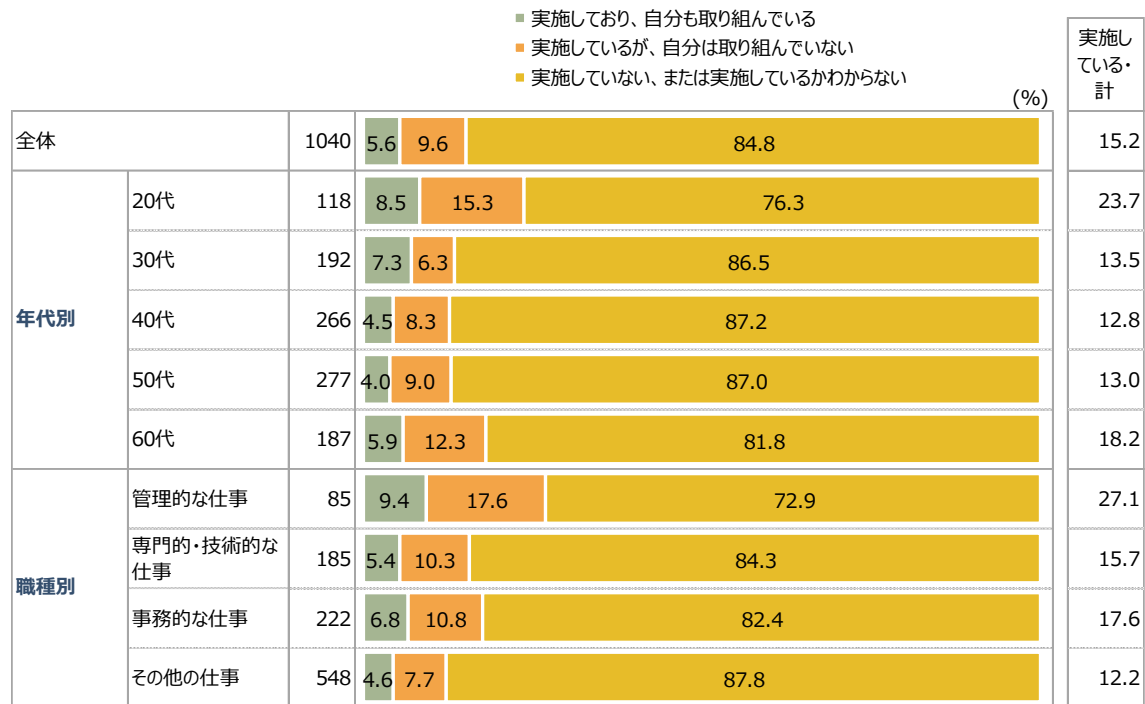
年代別では(図表 3-42)、「実施しており、自分も取り組んでいる」と回答した人の割合は、「60 代」を除き年齢が低いほど高く、「20 代」が 8.5%となった。職種別では、「実施しており、自分も取り組んでいる」と回答した人の割合は、「管理的な仕事」に従事している人が 9.4%と最も高かった。

図表 3-41 SQ4,3×Q17_企業属性別 職場におけるリスクリングの実施状況 (SA)



※ 実施している・計＝「実施しており、自分も取り組んでいる」＋「実施しているが、自分に取り組んでいない」

図表 3-42 Q29,SQ5×Q17_個人属性別 職場におけるリスクリングの実施状況（SA）



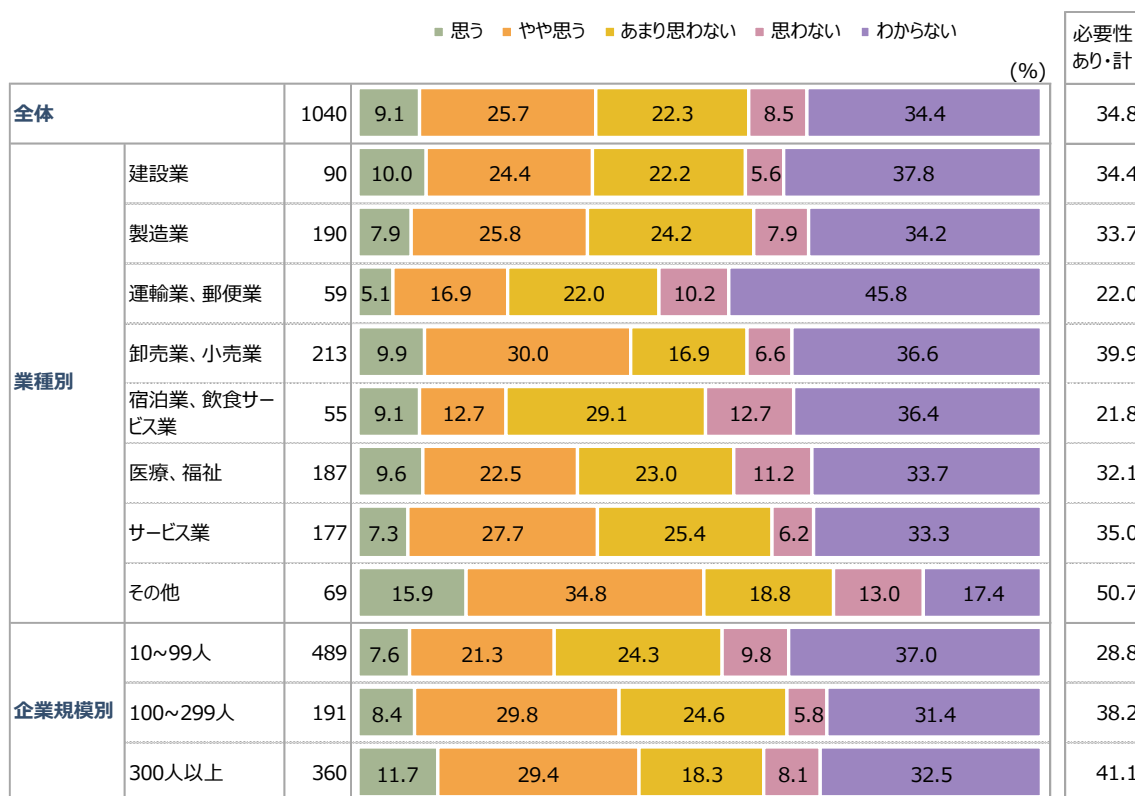
※ 実施している・計＝「実施しており、自分も取り組んでいる」＋「実施しているが、自分には取り組んでいない」

(3) 職場におけるリスクリング推進の必要性

職場におけるリスクリング推進の必要性についてみると（図表 3-43）、全体では必要性あり（「思う」「やや思う」）と回答した人の割合は 34.8%となった。業種別では、必要性ありと回答した人の割合は、「その他」を除き「卸売業、小売業」が 39.9%と最も高かった。一方で必要性なし（「あまり思わない」「思わない」）と回答した人の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」（29.1%、12.7%）が 4 割と最も高かった。企業規模別では、必要性ありと回答する人の割合は企業規模が大きいほど高く、従業員数「300 人以上」の企業が 41.1%となった。

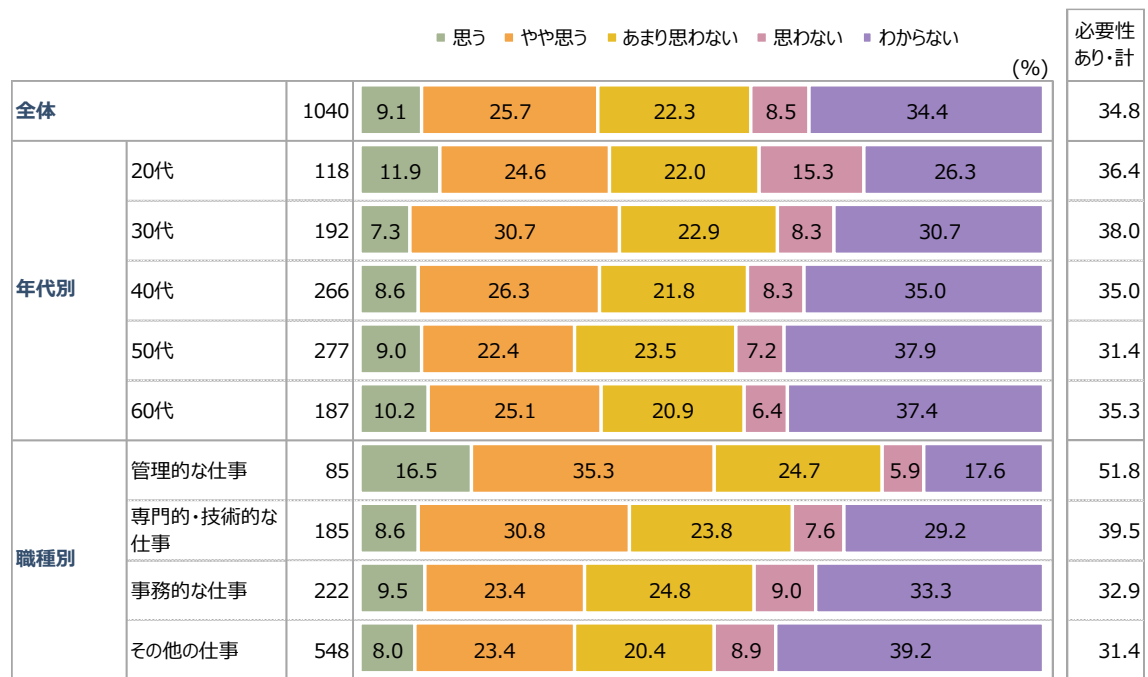
年代別では（図表 3-44）、必要性ありと回答した人の割合は「30 代」が 38.0%と最も高かった。職種別では、必要性ありと回答した人の割合は「管理的な仕事」に従事している人が 51.8%と最も高かった。

図表 3-43 SQ4,3×Q18_企業属性別 職場におけるリスクリング推進の必要性（SA）



※ 必要性あり・計＝「思う」＋「やや思う」

図表 3-44 Q29,SQ5×Q18_個人属性別 職場におけるリスクリング推進の必要性（SA）



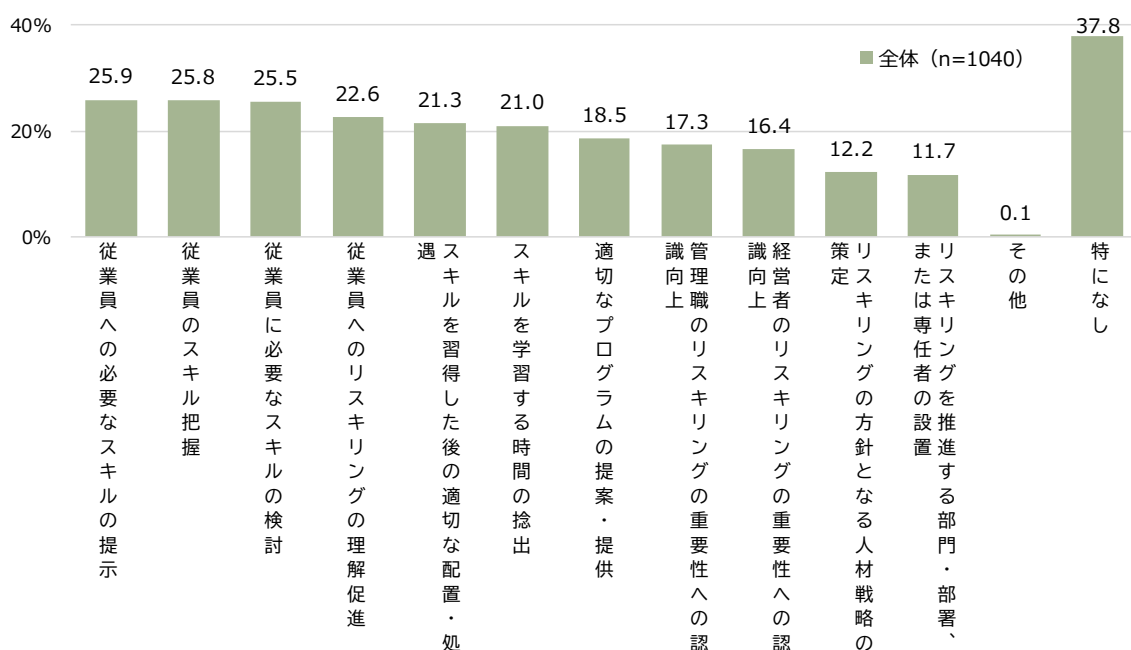
※ 必要性あり・計＝「思う」＋「やや思う」

(4) 職場においてリスクリングを推進する上で必要な取組み

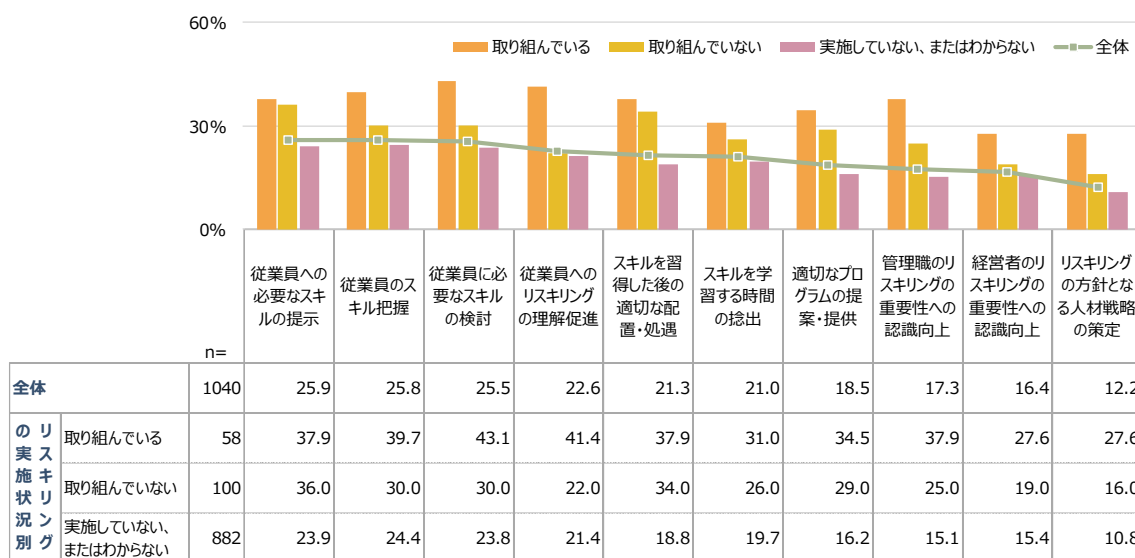
職場においてリスクリングを推進する上で必要な取組みについてみると（図表 3-45）、「特になし」（37.8%）が最も多く、「従業員への必要なスキルの提示」（25.9%）、「従業員のスキル把握」（25.8%）、「従業員に必要なスキルの検討」（25.5%）が続いた。

リスクリングの実施状況別では（図表 3-46）、リスクリングに「取り組んでいる」と回答した人は「従業員に必要なスキルの検討」（43.1%）が最も多く、「従業員へのリスクリングの理解促進」（41.4%）、「従業員のスキル把握」（39.7%）が続いた。

図表 3-45 Q19_リスクリングを推進する上で必要な取組み（MA）



図表 3-46 Q17×Q19_リスクリングの実施状況別 リスクリングを推進する上で必要な取組み（MA）



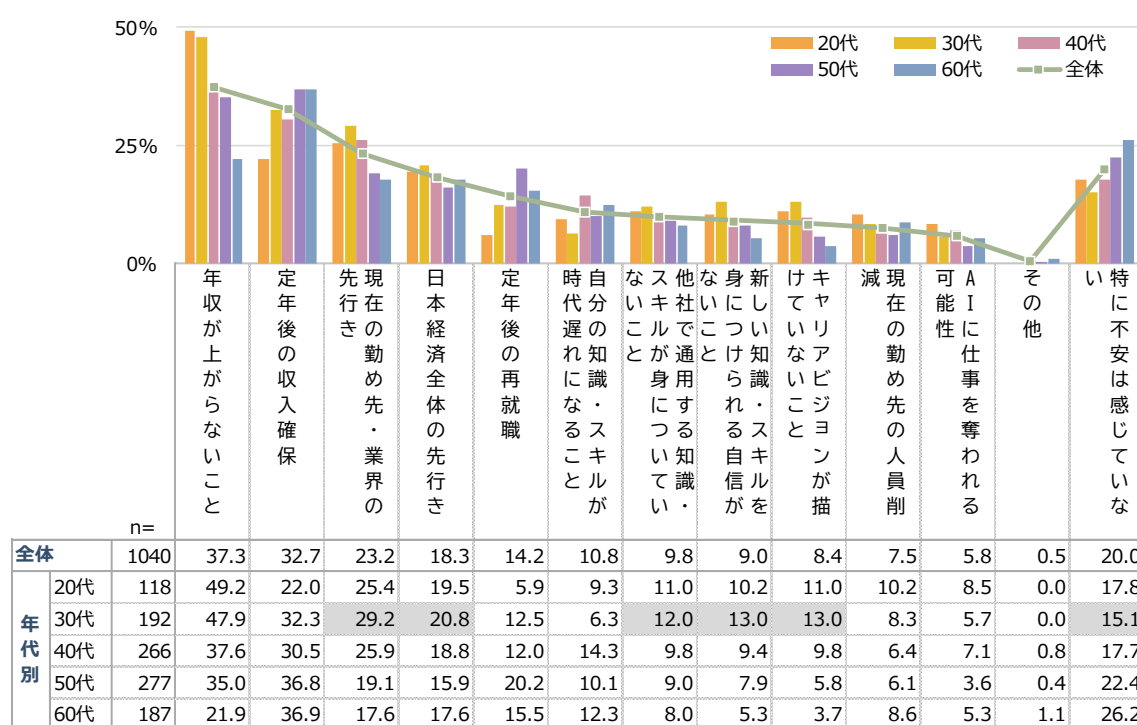
※ 上位10項目

3.7 今後の仕事や働き方の展望

(1) 仕事や働き方に関する不安

仕事や働き方への不安についてみると(図表 3-47)、全体では「年収が上がらないこと」(37.3%)が最も多く、「定年後の収入確保」(32.7%)、「現在の勤め先・業界の先行き」(23.2%)が続いた。年齢別では、年齢が低いほど「年収が上がらないこと」「現在の勤め先・業界の先行き」「新しい知識・スキルを身につけられる自信がないこと」「キャリアビジョンが描けていないこと」、年齢が高いほど「定年後の収入確保」「定年後の再就職」「特に不安は感じていない」と回答する割合が高かった。その中でも「30代」は、他の年代に比べ、多くの項目で高い割合となり、「特に不安は感じていない」(15.1%)も最も低かった。30代になれば多くの業務を一人でこなせるようになり、周囲を冷静に俯瞰する余裕が生まれる。また仕事の得意不得意にも気付くようになり、自身の可能性を高めたいと思う反面、知識やスキルのなさに愕然とするなど、これからの社会や自身のキャリアについて不安を感じている様子が垣間みえた。

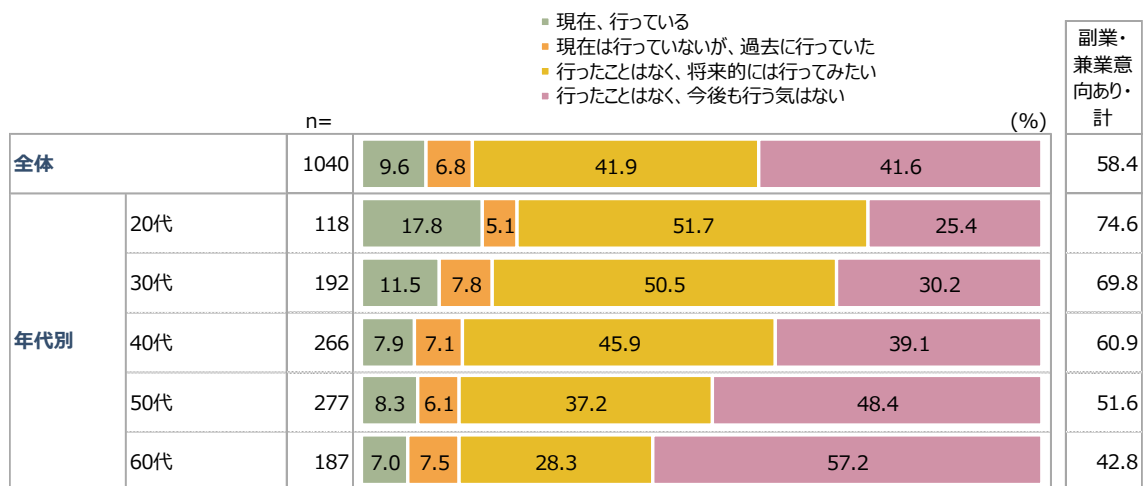
図表 3-47 Q29×Q20_年代別 仕事や働き方への不安 (MA)



(2) 副業・兼業の意向

副業・兼業の意向についてみると（図表 3-48）、副業・兼業意向あり（「現在、行っている」「現在は行っていないが、過去に行っていた」「行ったことはなく、将来的には行ってみたい」）と回答した人の割合は 58.4%となった。年代別では、年齢が低いほど副業・兼業意向ありと回答する割合が高く、「20 代」が 74.6%となった。

図表 3-48 Q29×Q21_年代別 副業・兼業の実施意向（SA）



※ 副業・兼業意向あり・計＝「現在、行っている」＋「現在は行っていないが、過去に行っていた」＋「行ったことはなく、将来的には行ってみたい」

(3) 転職意向と希望する転職先

転職意向についてみると（図表 3-49）、転職意向あり（「ある」「ややある」）と回答する人の割合は 42.2%となった。年代別では、年齢が低いほど転職意向ありと回答する割合が高く、「20 代」が 63.6%となった。

以下、転職意向ありと回答した人に希望する転職先の業種や職種、地域についてたずねた。

■ 希望する業種

希望する転職先の業種についてみると（図表 3-50）、全体では「サービス業」（29.6%）が最も多く、「その他」（19.8%）、「製造業」「わからない」（19.4%）が続いた。現在の業種別では、現在の業種と同じ業種を希望する傾向がみられた。

■ 希望する職種

希望する転職先の職種についてみると（図表 3-51）、全体では「その他の仕事」（51.9%）が最も多く、「専門的・技術的な仕事」（33.3%）、「事務的な仕事」（29.4%）が続いた。「その他の仕事」の内訳をみると（図表 3-52）、「サービス業」（28.2%）が多かった。現在の職種別では、「管理的な仕事」に従事する人を除き、現在の職種と同じ職種を希望する傾向がみられた。

■ 希望する転職先地域

希望する転職先地域についてみると（図表 3-53）、全体では「県内」（77.9%）が最も多く、「こだわらない」（10.5%）、「県外（首都圏）」（5.2%）が続いた。年代別では、「県内」と回答する人の割合は「30 代」「50 代」（82.1%）、「こだわらない」は「40 代」（13.0%）、「県外（首都圏）」は「60 代」（12.5%）が高かった。居住地別では、「県内」と回答する人の割合は「新潟県」（84.8%）、「こだわらない」は「青森県」「宮城県」（15.2%）、「県外（首都圏）」は「青森県」（15.2%）が高かった。転職希望先に「県内」を希望する人の割合は、年代別の「20 代」（72.0%）、居住地別の「青森県」（60.9%）がそれぞれの属性の中で最も低かった。特に「青森県」では、転職希望者の 4 割が転職を機に県外に流出する恐れがある。

希望する転職先の地域別に仕事や働き方への不安についてみると（図表 3-54）、「県外」への転職を希望する人は「自分の知識・スキルが時代遅れになること」「他社で通用する知識・スキルが身につけていないこと」「新しい知識・スキルを身につけられる自信がないこと」（18.6%、24.7%、16.5%）と回答する割合が、「県内」を希望する人に比べ、5 ポイント以上高かった。転職希望先に県外を求める人は、現在の職場では知識・スキルの更新や獲得が難しいと感じており、自身の能力向上・開発の機会を求めて県外への転職を希望していると考えられる。そうした能力向上・開発の意識が高い人材を域外に流出させてしまうことは、企業にとっても地域にとっても大きな損失である。

図表 3-49 Q29×Q22_年代別 転職意向 (SA)

				■ ある ■ ややある ■ あまりない ■ ない				転職意 向あり・ 計
n=			(%)					
全体		1040	15.9	26.3	26.7	31.1	42.2	
年代別	20代	118	33.1	30.5	26.3	10.2	63.6	
	30代	192	24.0	31.3	23.4	21.4	55.2	
	40代	266	15.0	28.2	27.8	28.9	43.2	
	50代	277	7.9	26.4	27.1	38.6	34.3	
	60代	187	9.6	16.0	28.3	46.0	25.7	

※ 転職意向あり・計＝「ある」＋「ややある」

図表 3-50 SQ4×Q23_現在の業種別 転職先に希望する業種 (SA)

			(%)									
[順位]												
1位			2位		3位							
			建設業	製造業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉	サービス業	その他	わからない	
n=												
全体			439	6.8	19.4	5.9	15.3	10.7	17.1	29.6	19.8	19.4
現在の業種別	建設業	32	62.5	9.4	6.3	3.1	9.4	3.1	18.8	18.8	18.8	
	製造業	70	1.4	72.9	7.1	7.1	4.3	4.3	17.1	20.0	14.3	
	運輸業、郵便業	(22)	4.5	9.1	50.0	0.0	4.5	4.5	9.1	18.2	36.4	
	卸売業、小売業	92	4.3	13.0	1.1	54.3	9.8	6.5	29.3	18.5	20.7	
	宿泊業、飲食サービス業	30	0.0	6.7	10.0	3.3	56.7	6.7	30.0	6.7	16.7	
	医療、福祉	84	0.0	7.1	1.2	3.6	3.6	64.3	23.8	10.7	16.7	
	サービス業	72	2.8	6.9	2.8	8.3	11.1	11.1	63.9	15.3	22.2	
	その他	37	5.4	10.8	2.7	2.7	8.1	0.0	21.6	64.9	18.9	

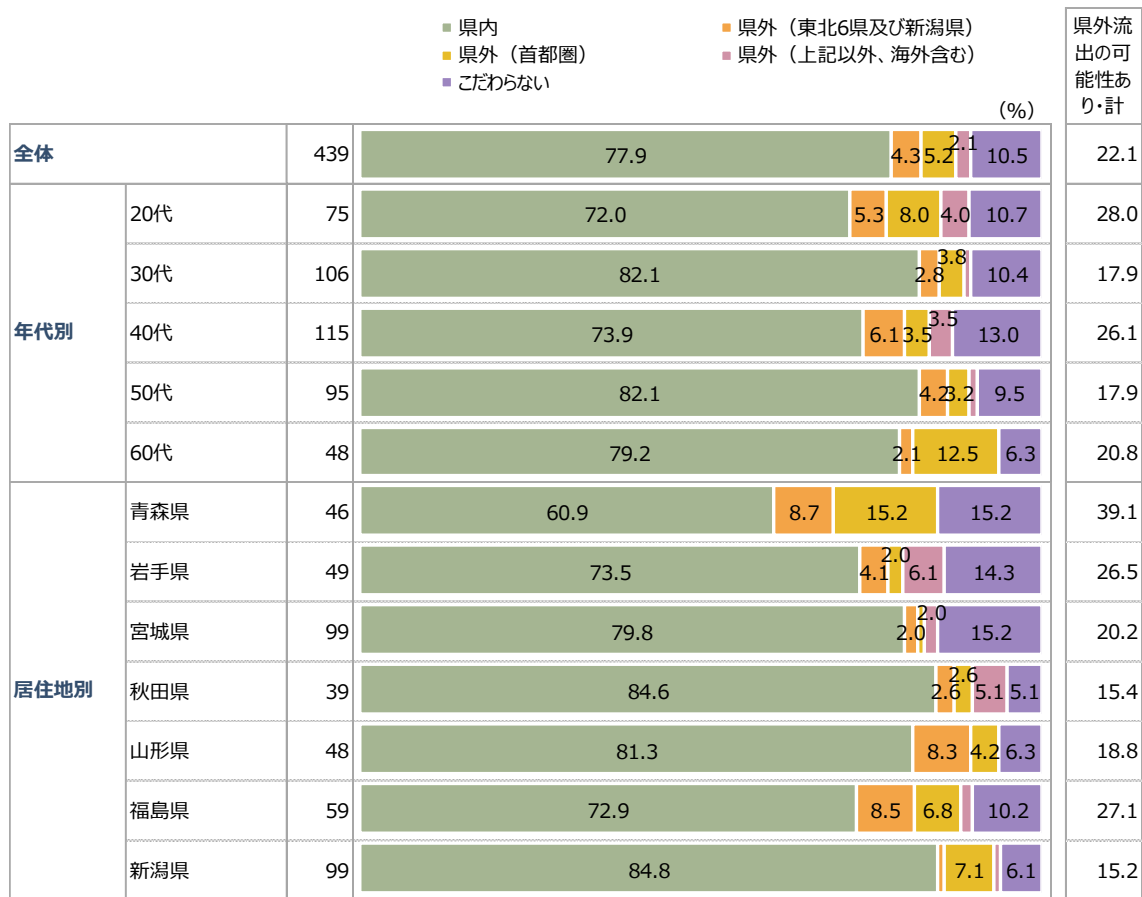
図表 3-51 SQ5×Q24_現在の職種別 転職先に希望する職種 (SA)

			(%)					
[順位]			管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	その他の仕事	わからない	
1位	2位	3位						
n=								
全体			439	13.4	33.3	29.4	51.9	13.7
現在の職種別	管理的な仕事	31	38.7	41.9	25.8	45.2	16.1	
	専門的・技術的な仕事	80	11.3	71.3	12.5	23.8	8.8	
	事務的な仕事	90	15.6	21.1	70.0	31.1	15.6	
	その他の仕事	238	10.1	23.9	20.2	70.2	14.3	

図表 3-52 SQ5×Q24_現在の職種別 転職先に希望する職種（「その他の仕事」内訳）（SA）

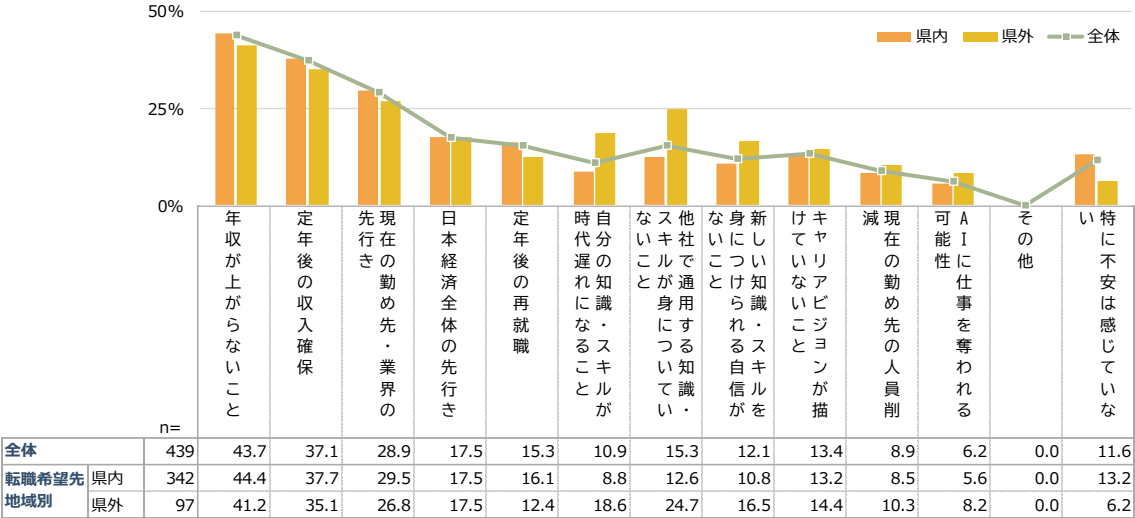
[順位]			(%)															
1位			2位			3位												
			n=															
			販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	農林漁業の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事							
全体			439	15.5	28.2	4.6	3.9	14.4	4.8	2.5	9.6	0.9						
現在の職種別	管理的な仕事	31	9.7	35.5	3.2	0.0	9.7	0.0	0.0	6.5	0.0							
	専門的・技術的な仕事	80	6.3	15.0	2.5	2.5	8.8	0.0	1.3	1.3	0.0							
	事務的な仕事	90	5.6	20.0	2.2	4.4	7.8	1.1	0.0	4.4	0.0							
	その他の仕事	238	23.1	34.9	6.3	4.6	19.3	8.4	4.2	14.7	1.7							

図表 3-53 Q29_居住地×Q25_個人属性別 希望する転職先地域（SA）



※ 県外流出の可能性あり・計＝「県外（東北6県及び新潟県）」＋「県外（首都圏）」＋「県外（上記以外、海外含む）」＋「こだわらない」

図表 3-54 Q25×Q20_転職希望先地域別 仕事や働き方への不安（MA）



※ 県外＝「県外（東北6県及び新潟県）」＋「県外（首都圏）」＋「県外（上記以外、海外含む）」＋「わからない」

3.8 まとめ

東北圏で働く人（n=1040）を対象としたアンケート調査から明らかとなった、労働者の能力開発およびリスクリングの実態をまとめると以下の通りである。

■ 職場の人材育成の状況

- ・ **人材育成の方針の有無**については、職場に人材育成の方針があると答えた人は 68.9%と全体の 7 割近くになった。しかし、人材育成の方針の内容が明確だと答えた人はそのうちの 58.3%にとどまった（図表 3-8,9）
- ・ **OJT の実施状況**については、OJT を実施する、または実施される機会があった人は 50.6%、なかった人は 49.5%となり、OJT の機会は半々という結果となった。OJT の実施機会は新入社員をはじめとする若手社員が多く、一方で年齢が上がるにつれて減少する傾向がみられた。雇用形態別の正規社員（51.9%）と非正規社員（47.8%）に、実施機会の大きな違いはみられなかった（図表 3-10,11）
- ・ **Off-JT の実施状況**については、直近 1 年間に Off-JT を受講した人は 19.0%にとどまり、8 割の人が Off-JT の実施機会がなかった。OJT 同様に新入社員をはじめとする若手社員には Off-JT の実施機会が与えられている反面、年齢が上がるにつれてその機会が与えられていないという傾向がみられた。雇用形態別の正規社員（19.7%）と非正規社員（17.6%）に、実施機会の大きな違いはみられなかった（図表 3-12,13）
- ・ **Off-JT 実施による知識・スキルの習得状況**については、Off-JT 実施によって 80.8%の人が仕事に必要な知識やスキルを得られたという結果となった。また、人材育成の方針が明確だと答えた人の 88.8%が、Off-JT を通じて知識・スキルを得られたと答えていた。企業が定める明確な方針は従業員への適切な研修やセミナーの実施と、従業員の知識・スキルの獲得という成果につながっているものと考えられる（図表 3-14）
- ・ **OJT および Off-JT を通じた仕事能力の向上**については、仕事能力の向上を感じた人は 41.0%となった。仕事能力の向上を感じた人は年齢が低いほど多い傾向がみられ、「20 代」が 54.7%と最も高かった。Off-JT 実施によって仕事に必要な知識やスキルを得られた人は 8 割となったのに対して、仕事能力の向上を感じた人は 4 割にとどまった（図表 3-16,14）
- ・ **仕事能力の向上を実感した「できごと」**については、「仕事に関して学んだことを、実際に活用できた」「自分の仕事のやり方や成果を周囲から評価された」「仕事の心構えについて、周囲にアドバイスをした」機会が上位となった。従業員に仕事能力の向上を実感させるためには、獲得した知識・スキルを仕事に活かせる機会を提供したり、仕事のプロセスや成果を褒めたりするなど、従業員への適切な配置や処遇が重要だと考えられる（図表 3-17）
- ・ 年代別では、「20 代」は「優れた上司や先輩・同僚と一緒に仕事をした」、「60 代」は「仕事の心構えについて、周囲にアドバイスをした」「従来とは、違うツールやシステムを使えるようになった」「メンターなど、職場の後輩育成を行うようになった」と答える人の割合が他の年代に比べ高かった。若手社員については業務経験が少ない中で優れたチームの中で仕事をする経験が、シニア社員については若手社員や後進への指導・教育といった経験が、自身の

能力向上を実感する機会となっていた。また、一般的にシニア社員はITをはじめとする新しい技術に苦手意識があるといわれているが、新しいツールやシステムを使いこなすことも能力向上を実感できる機会となっていた。シニア社員でも身近で使いやすいITツールなどを通じてITを学び、ITスキルを身に付けるなどし、仕事能力を向上させていくことは可能である（図表3-18）

■ 自己啓発の実態

- ・ **自己啓発の状況**については、自己啓発に取り組む意向のある人は44.8%となったが、実際に取り組んでいる人は20.4%にとどまった。年齢が低いほど取組意向が高い傾向がみられ、「20代」（男性61.5%、女性56.1%）が最も高かった。男女別では、「50代」「60代」の女性は同年代の男性に比べ、取組意向が低い傾向がみられた。職種別では、「専門的・技術的な仕事」に従事する人の取組意向が高かった。当該職種に従事する人が有する知識・スキルは、その専門性や高度性の深さ故に陳腐化するスピードも速いとされ、そうしたスキルを陳腐化させないために常に学ぶ姿勢を持っているものと推察する（図表3-19）
- ・ **自己啓発を行っていない理由**については、「仕事が忙しくて時間が取れないから」「費用を負担する余裕がないから」「自己啓発を行っても会社で評価されないから」が上位となった。このうち、これから取り組みたいと考えている人が現在、自己啓発を行えていない理由は、「仕事が忙しくて時間が取れないから」「費用を負担する余裕がないから」「どのような知識・スキルを身につけたらよいかわからないから」が上位となった。一方で、今後とも取り組む意向がない人の理由については、「特になし」が最も多く、それ以外の理由では「費用を負担する余裕がないから」「スキルアップを求められていないから」が多かった。自己啓発にこれから取り組みたいと考える人に行動を起こさせるためには、業務効率化による業務負担の軽減や自己啓発への金銭的支援を行うとともに、組織として求める、または身に付けてほしい知識・スキルを提示することが有効だと考える。一方で、自己啓発に取り組む特段の理由がない人については、彼らの意欲の低さは本人の問題だけでなく、人材配置のミスマッチや不公平な評価などの会社側の問題や、部下の放置や低評価などの上司側の問題が背景にあると考えられる。彼らには会社から役割期待を伝え、上司が適切なコミュニケーションを図るなどして、モチベーションを高めることが自己啓発を促すきっかけになるものと考えられる。（図表3-20）
- ・ 自己啓発を行っていない理由は男女で大きな違いがみられた。「女性」は「男性」に比べ、「家事・育児・介護などで忙しくて時間が取れないから」「スキルアップを求められていないから」「どのような知識・スキルを身につけたらよいかわからないから」と答える割合が高く、特に「家事・育児・介護などで忙しくて時間が取れないから」は大きな差があった。女性は年代別でも顕著な違いがみられ、20～40代は「家事・育児・介護などで忙しくて時間が取れないから」、50～60代は「スキルアップを求められていないから」と答えた割合が高かった。その中でも30代は「費用を負担する余裕がないから」「仕事が忙しくて時間が取れないから」「どのような知識・スキルを身につけたらよいかわからないから」と回答する割合が高かった。20～40代女性は、家庭の中で家事や育児などの多くを未だ担わなければならない現状に

あり、特に 30 代女性は家事・育児でも仕事でもその負担は大きく、自己啓発を行う余裕など持ち合わせていないという厳しい実態が明らかとなった（図表 3-21,22）

- ・ **自己啓発を行う理由**については、「現在の仕事で将来必要な知識・スキルを身につけるため」「転職や独立・開業のため」と答える人の割合は、年齢が低いほど高まる傾向がみられた。若手社員は転職や起業も視野に将来のキャリア形成に必要な知識・スキルの習得を希望しているという結果となった。一方で「定年退職後に備えるため」と答える人の割合は、年齢が高いほど高まる傾向がみられた（図表 3-25）
- ・ **自己啓発の方法**については、「書籍・雑誌等を読む」「研修、セミナーへの参加」「e ラーニングや通信教育などの受講」が多く、一方で、「大学・大学院・専門学校等の教育機関での受講」はほとんど活用されていなかった（図表 3-27）
- ・ **自己啓発に対する会社からの支援**については、「特になし」と答える人が多かったが、実際に受けている支援では「研修やセミナー受講費用の補助」「検定・資格取得の費用補助」「e ラーニングや通信教育などの費用補助」が多かった。自己啓発の方法同様に「大学などの教育機関の講座受講・学位取得費用の補助」は少なかった（図表 3-28）
- ・ **獲得している、または獲得したい知識・スキル**についてみると、職種によって大きな違いがみられた。「管理的な仕事」に従事する人は「マネジメントスキル」「課題解決スキル」、「専門的・技術的な仕事」に従事する人は「職種特有の実践的スキル」「高度な専門的知識・スキル」、「事務的な仕事」に従事する人は「IT ツールを使いこなす知識・スキル」が多かった（図表 3-31）

■ 能力向上の評価と課題

- ・ **能力向上がもたらす変化**については、仕事を通じて能力を高めてきたことによって「会社への定着意欲」「仕事に対するモチベーション」「専門性」「成長意欲」のそれぞれが高まったと答えた人の割合は 24.2%、29.3%、37.9%、32.1%となり、「専門性」への影響が最も高かった。Off-JT の受講、自己啓発に取り組んでいる人は、取り組んでいない人に比べ、いずれも高まったと答える傾向がみられた。単に仕事という経験だけでなく、能力開発の機会や、その機会を通じて知識・スキルを得られたという経験が、従業員のエンゲージメントを高める可能性がある（図表 3-32,33,34,35）
- ・ **人材育成および自己啓発の課題**については、「特に課題と感ずることはない」が最も多かった。具体的な課題では「従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい」「仕事に必要な知識・スキルについて十分な指導をしてくれる上司や先輩が身近にいない」「従業員に必要な能力を会社が考えていない」が多かった。年代別では、「30 代」は「家事・育児・介護などで忙しくて教育訓練（Off-JT、自己啓発）を受ける時間がない」「どのような教育訓練機関があるのかわからない」「会社が十分な費用を支援してくれない」「適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない」ことが課題だと答えた割合が高かった。特に 30 代女性は「家事・育児・介護などで忙しくて教育訓練（Off-JT、自己啓発）を受ける時間がない」ことが大きな課題となった（図表 3-37）

■ リスキリングの動向

- ・ **リスキリングの認知度および実施状況**については、リスキリングという言葉を知らない人は60.0%となり、リスキリングそのものの認知が進んでいないという結果となった。職場におけるリスキリングの実施状況については、職場で実施していると答えた人は15.2%、自分も取り組んでいると答えた人は5.6%となった。「60代」を除き年齢が低いほど取り組んでいると答えた人が多かった（図表3-39,42）
- ・ **職場におけるリスキリング推進の必要性**については、必要性ありと答えた人は34.8%となった。業種別では、必要性ありと答えた人の割合は、「その他」を除き「卸売業、小売業」、必要性なしと答えたのは「宿泊業、飲食サービス業」が多かった（図表3-43）
- ・ **職場においてリスキリングを推進する上で必要な取組み**については、リスキリングに取り組んでいる人は「従業員に必要なスキルの検討」「従業員へのリスキリングの理解促進」「従業員のスキル把握」が上位となった（図表3-46）

■ 今後の仕事や働き方の展望

- ・ **仕事や働き方に関する不安**については、年齢によって大きな違いがみられた。年齢が低いほど「年収が上がらないこと」「現在の勤め先・業界の先行き」「新しい知識・スキルを身につける自信がないこと」「キャリアビジョンが描けていないこと」、年齢が高いほど「定年後の収入確保」「定年後の再就職」「特に不安は感じていない」と答える人が多かった。その中でも「30代」は、他の年代に比べ、多くの不安を感じており、これからの日本経済や勤務先の先行き、自身のキャリアについて不安を感じている様子が垣間みえた（図表3-47）
- ・ **副業・兼業の意向**については、意向ありと答えた人は58.4%となった。年齢が低いほど意向ありと答える人が多く、「20代」が74.6%と最も高かった（図表3-48）
- ・ **転職意向**については、意向ありと答えた人は42.2%となった。年齢が低いほど意向ありと答える人が多く、「20代」が63.6%と最も高かった。転職希望先の業種および職種については、いずれも現在の業種および職種と同じものを希望する傾向がみられたが、共通して業種は「サービス業」、職種は「その他の仕事」を希望する人も多かった。希望する転職先地域については、「県内」は77.9%となり、転職希望者の8割は転職先として県内企業を希望していた。しかしながら、年代が「20代」（72.0%）、居住地が「青森県」（60.9%）の人は他の属性に比べて「県内」と答える人が少なく、特に青森県では、転職希望者の4割が転職を機に県外に流出する恐れがある（図表3-49,50,51,53）
- ・ **転職希望先に県外を希望する人が抱く仕事や働き方への不安**についてみると、県内を希望する人に比べて「自分の知識・スキルが時代遅れになること」「他社で通用する知識・スキルが身につけていないこと」「新しい知識・スキルを身につけられる自信がないこと」と答えた人の割合が高かった。転職希望先に県外を求める人は、現在の職場では知識・スキルの更新や新たな獲得が難しいと感じており、自身の能力向上・開発の機会を求めて県外への転職を希望していると考えられる。そうした意識の高い人材を域外に流出させてしまうことは、企業にとっても地域にとっても大きな損失である（図表3-54）