



# 東北圏企業におけるリスクリング推進に関する実態調査

—企業及び労働者の人材育成・能力開発の現状から考察するリスクリング推進方策—

プレスリリース資料

2024年4月

(公財) 東北活性化研究センター 主任研究員 伊藤 孝子

〒980-0021 仙台市青葉区中央2丁目9番10号セントレ東北9F

TEL:022-222-3394 FAX:022-222-3395

E-mail:itou@kasseiken.jp

# 調査の概要

## 調査目的

リスキリングの機運醸成および企業における導入・実施に向けた取組みを促すことを目的に、企業、労働者2つの視点から企業の人材育成および能力開発の現状と課題を把握し、リスキリングの現状および今後の展開可能性を考察することにより、東北圏におけるリスキリング推進方策を提言

## 調査概要

	東北圏企業における人材育成およびリスキリングの実態調査（企業向け調査）	東北圏で働く個人の能力開発およびリスキリングの実態調査（労働者向け調査）
調査目的	企業の人材育成の現状や課題、リスキリングの認知度や実施意向、推進する上での課題などの把握	職場の人材育成および自らの自己啓発の現状や課題、リスキリングの認知度、必要性の有無、推進する上での課題などの把握
調査対象	従業員数10名以上の東北7県に本社がある企業3,000社	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
調査手法	紙面アンケート調査	インターネット調査
調査期間	2023年7月31日～8月25日	2023年9月12日～9月13日
回答数	806件（回答率26.9%）	1,040人



# リスキリング（Reskilling）とは

## リスキリングとは

新しい職業に就くために、あるいは、今の職業に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

出典：経済産業省「第2回デジタル時代の人材政策に関する検討会」、資料2-2\_リクルートワークス研究所石原委員プレゼンテーション資料、2021年2月26日

## 人材育成との違いは？

OJTとOff-JTは、従業員に「**いまある**」仕事のためのスキルを習得させる

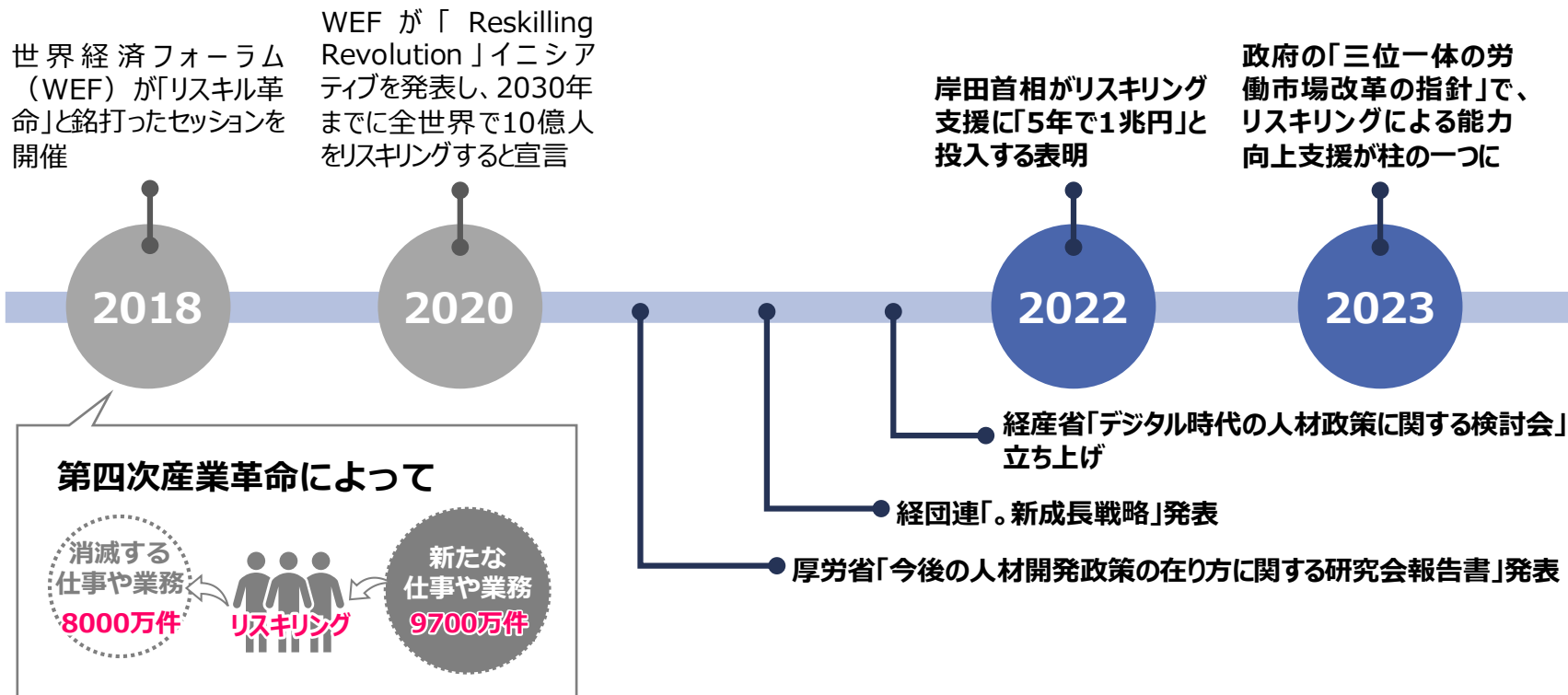
リスキリングは、従業員に「**いまはまだない**」仕事につながるスキルを習得させる

## リカレント教育と何が違う？

区分	リスキリング	リカレント教育
期 間	短期間（12～18ヶ月）	長期間（反復）
背 景	テクノロジーの連携による自動化がもたらす雇用消失	人生100年時代の生涯学習
目 的	学習およびスキル習得	学習
実施責任	企業（国によっては行政主導）	個人（の関心が原点）

出典：後藤宗明（2022）「自分のスキルをアップデートし続ける リスキリング」をもとに東北活性研作成

# 国内外におけるリスキリングの政策動向



## 持続的な経済成長を支える労働市場改革

労働者に成長性のある産業への転職の機会を与える「労働移動の円滑化」と、  
そのための学び直しである「リスキリング」、  
それらを背景とした「構造的賃金引き上げ」

# リスキリングの2つの側面

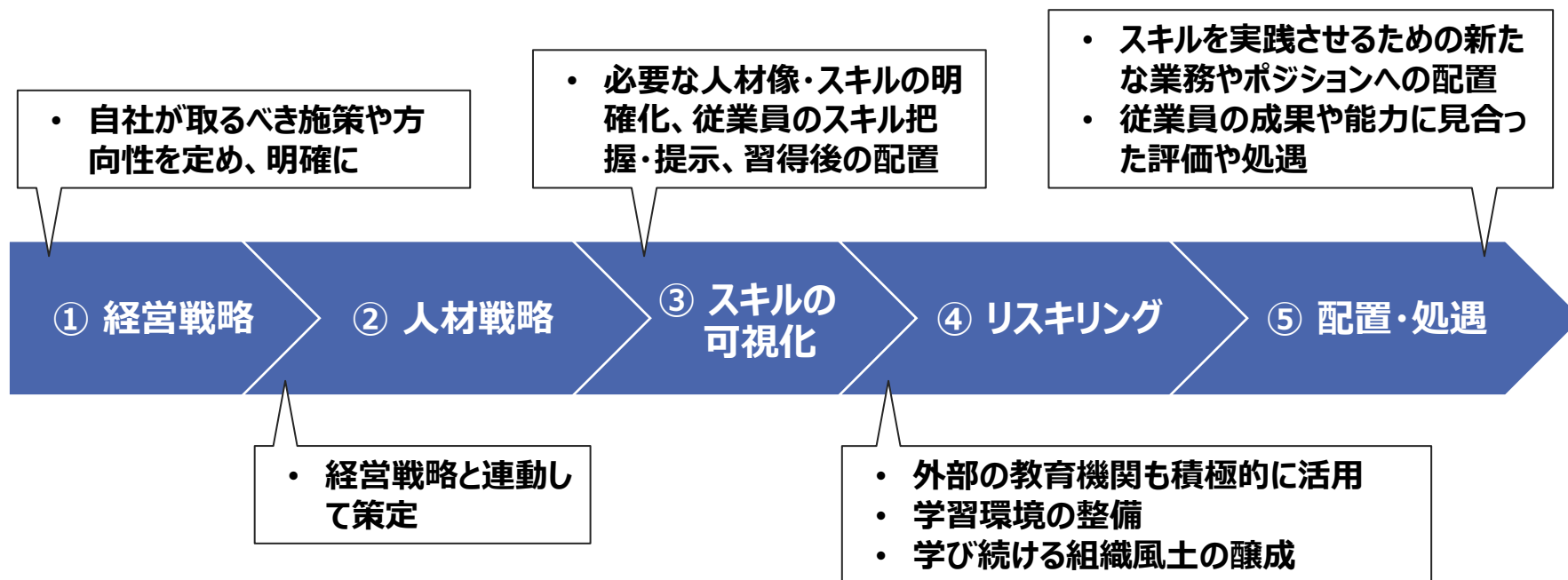
人口減少下にある日本経済の持続的な成長を図るために

リスキリングは、成長性のある産業への円滑な労働移動（外部労働市場）と、企業における人材の育成・活性化（内部労働市場）を通じた労働生産性の向上の手段

内部・外部労働市場イメージ



# 生産性を高めるリスキリングのプロセス

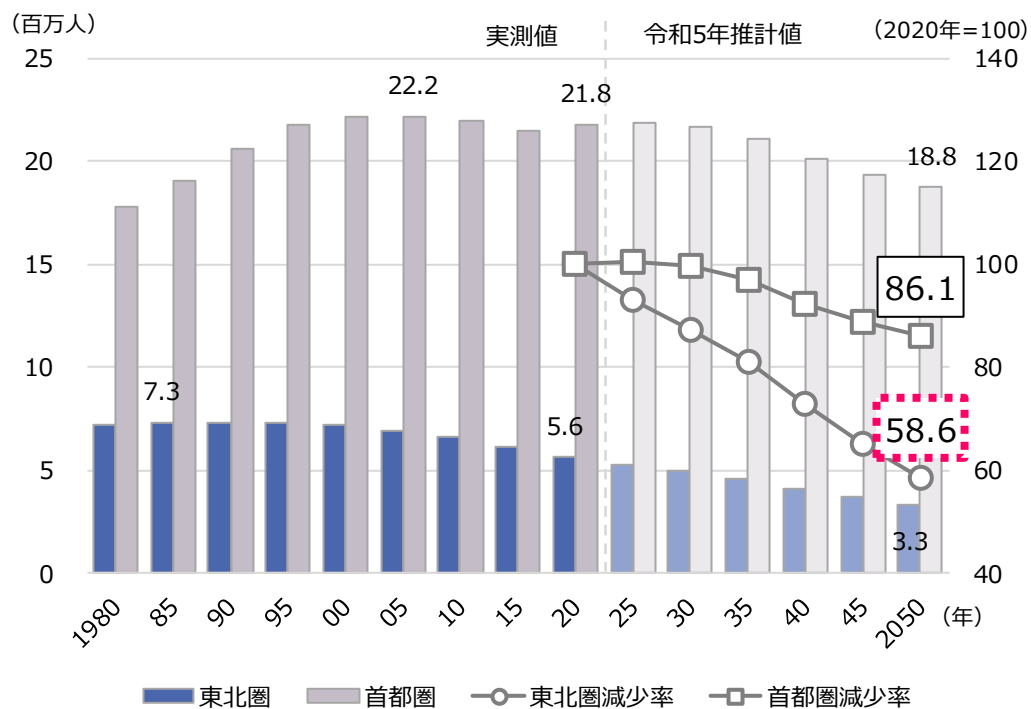


手段であるリスキリングが目的化しないように、  
5つのステップにおけるポイントに注意してリスキリングを推進し、  
生産性や企業価値の向上、従業員のモチベーションアップにつなげる

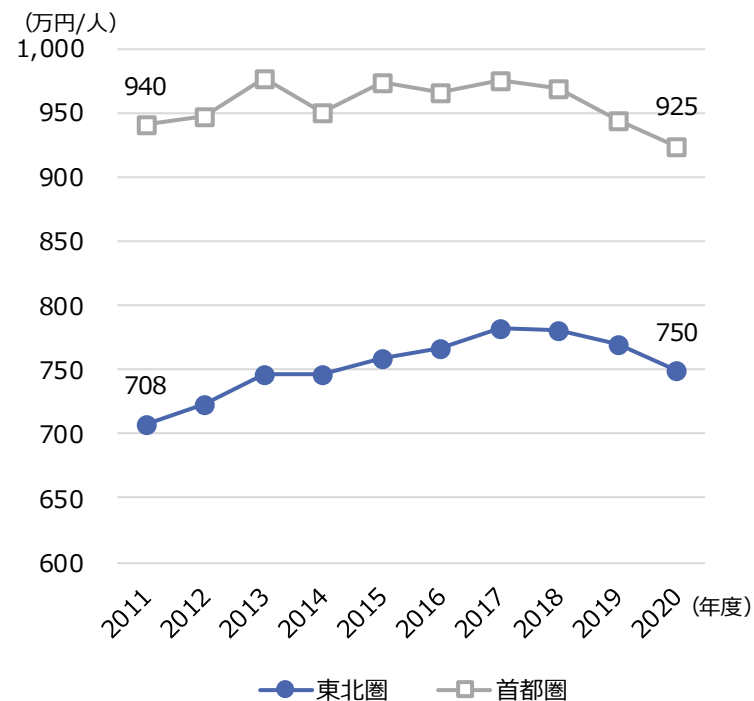
# 東北圏におけるリスキリングの必要性（労働者数と労働生産性の現状から）

2050年の労働者数の推計は、東北圏は2020年の約6割、首都圏は約9割の水準  
 東北圏の労働生産性は、一貫して首都圏を下回っている

### 東北圏および首都圏の労働者数の推移



### 東北圏および首都圏の労働生産性の推移



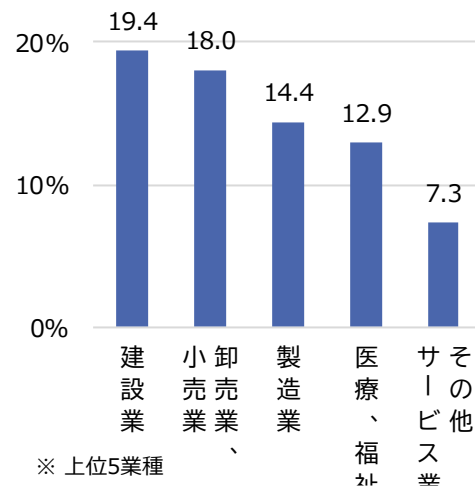
出典：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5（2023）年推計）」

出典：各県「県民経済計算」、東京都「都民経済計算」

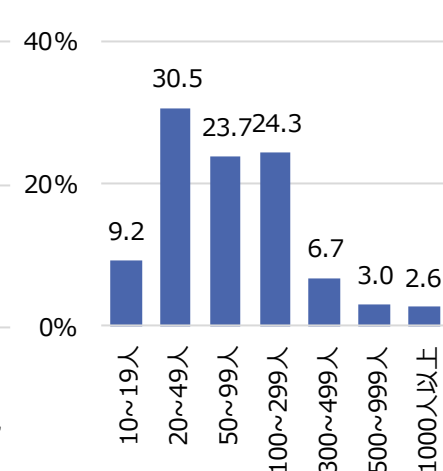
# 回答企業および回答者の属性

東北圏企業 n=806

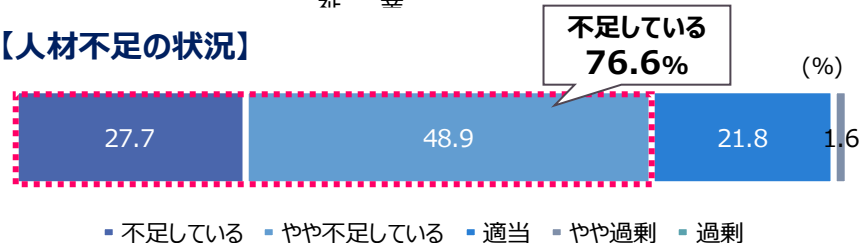
【業種別】



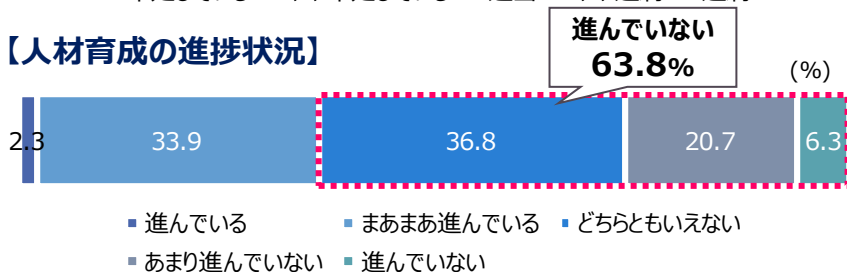
【規模別】



【人材不足の状況】



【人材育成の進捗状況】

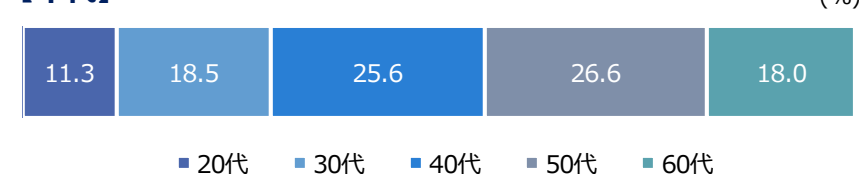


労働者 n=1040

【性別】



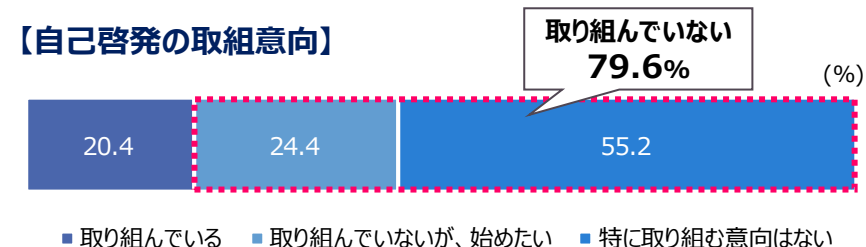
【年代】



【雇用形態】



【自己啓発の取組意向】





# リスキリング（人材育成）に対する企業および労働者の動向

2つのアンケート調査から明らかにした、東北圏企業におけるリスキリング推進方策の検討につながる10のポイントから5つのメッセージ

- ① 東北圏企業においてリスキリングは普及しないのか？
- ② 人材育成（リスキリング）がうまくいかないのは従業員のせいなのか？
- ③ 誰に何を学ばせたらよいのか？
- ④ 政府が進める労働市場の流動化は企業にとって脅威なのか？
- ⑤ 辞めていく若者たちはどこへ行くのか？

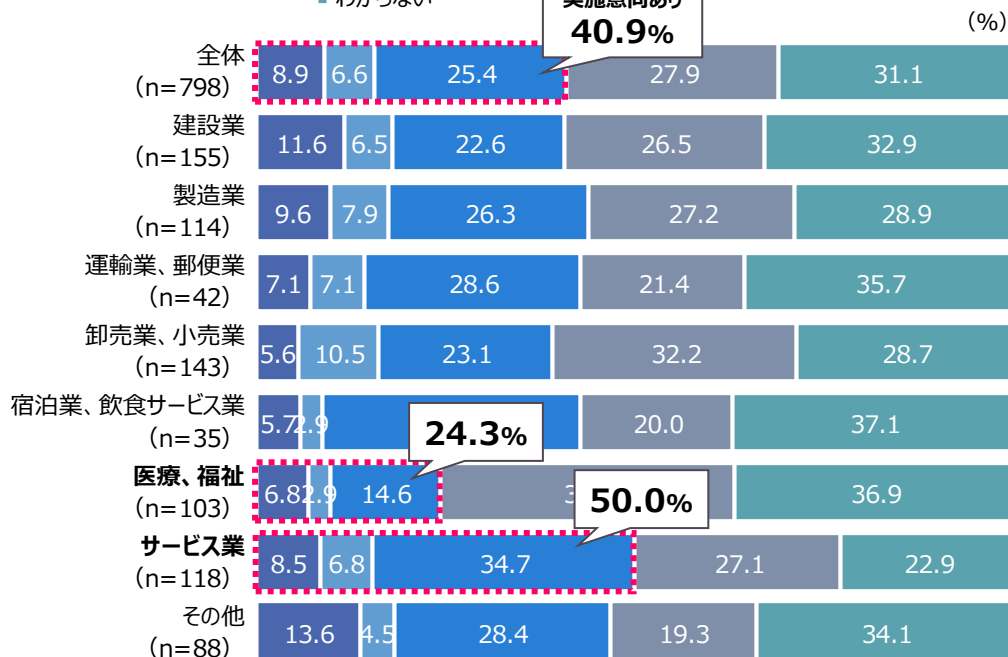
# ① 東北圏企業においてリスクリングは普及しないのか？ その1

- ✓ 東北圏においてリスクリングの実施に前向きな企業は4割
- ✓ リスクリングの認知度よび必要性については、企業と従業員の意識に大きな違いあり

【リスクリングの取組状況】



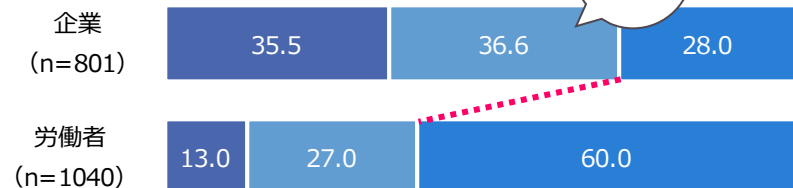
- すでに取り組んでいる
- 今後取り組む予定がある
- 取り組むことを検討中である
- 現在取り組んでおらず、今後も取り組む予定はない
- わからない



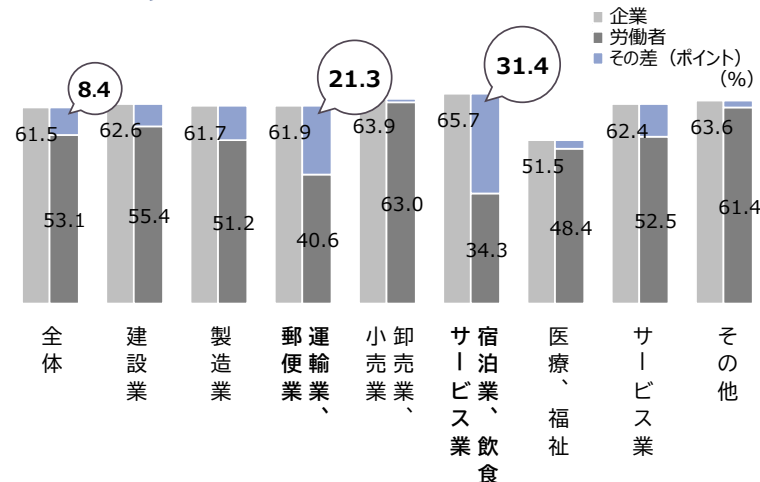
【リスクリングの認知度の比較】



- 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



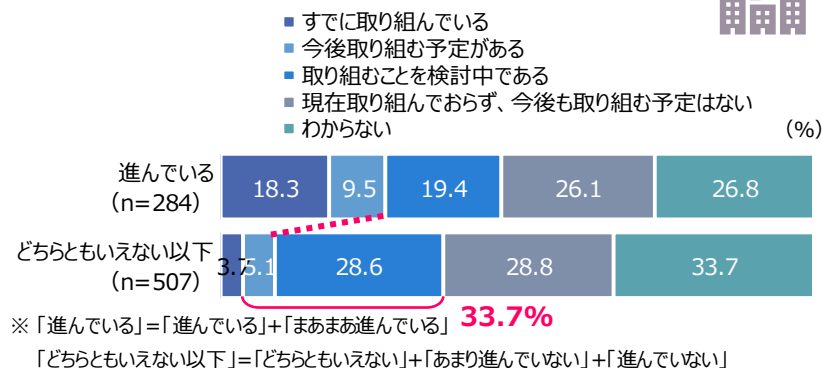
【業種別 リスクリングの必要性に対する認識（「必要性あり」の割合）の比較】



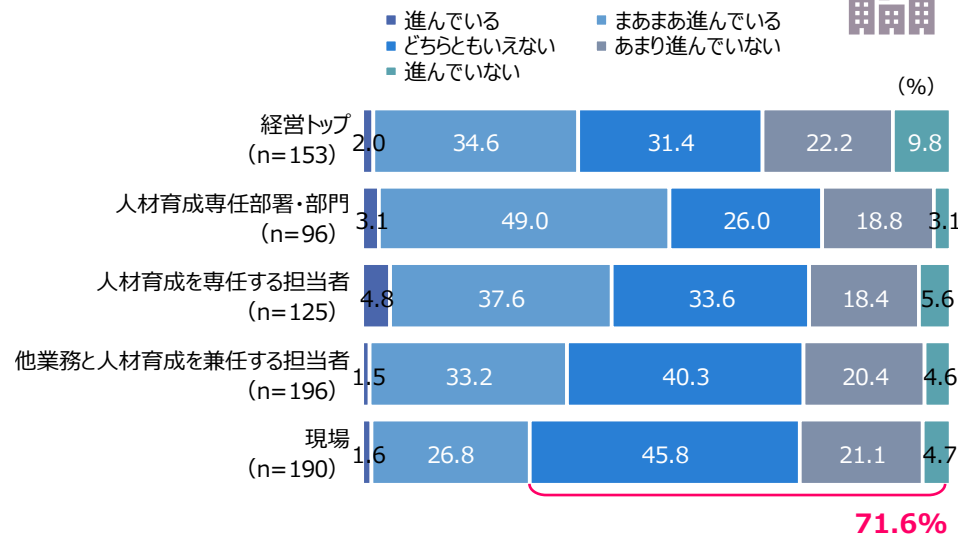
# ① 東北圏企業においてリスクリングは普及しないのか？その2

- ✓ リスリングの実施と人材育成の進捗には関係性あり
- ✓ 人材育成が進んでいない企業の3割強がリスリングの導入を予定・検討

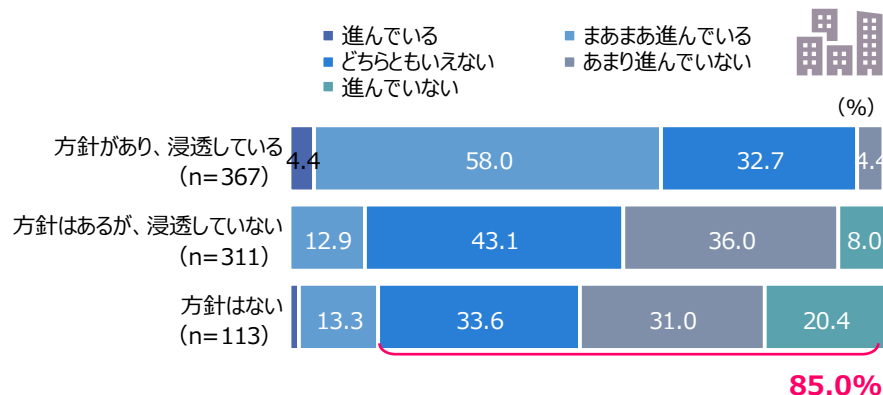
【人材育成の進捗状況別 リスリングの取組状況】



【人材育成の実施体制別 人材育成の進捗状況】



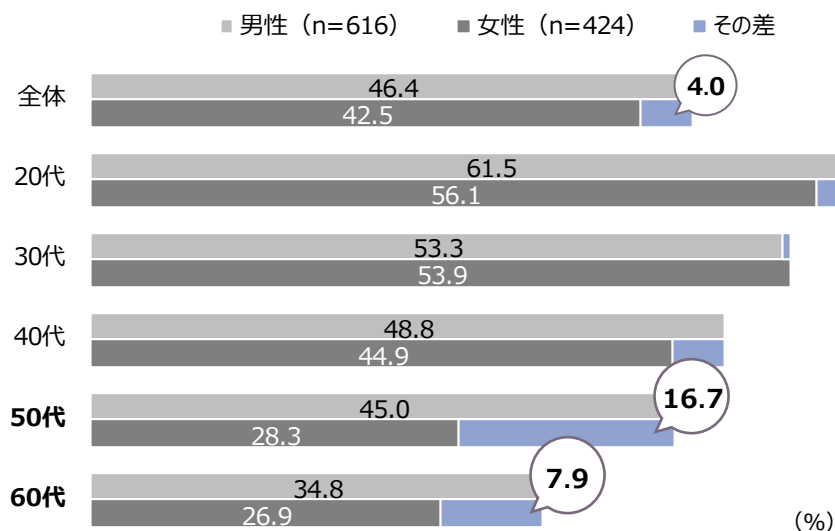
【人材育成方針の有無および浸透状況別 人材育成の進捗状況】



## ② 人材育成（リスキリング）がうまくいかないのは従業員のせいかな？ その1

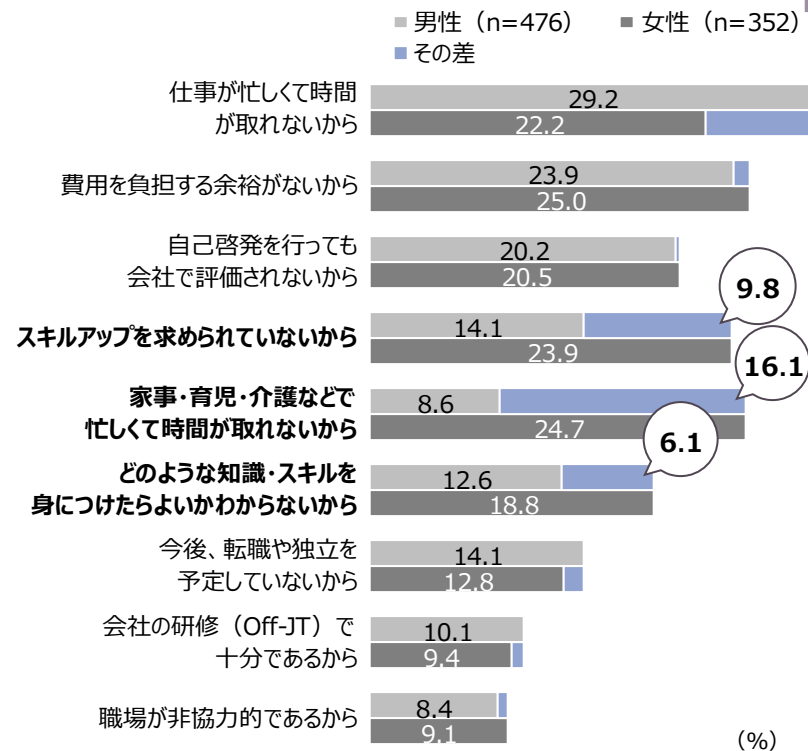
- ✓ 従業員の学びの意欲は低く、年齢が高いほど自己啓発の取組意向が低い。特に50-60代の女性は男性に比べ、その傾向が強い
- ✓ 女性は職場での処遇や家庭での役割分担が学びの足かせとなっている可能性あり

【年代別男女別 自己啓発の取組意向がある割合】



※ 「取り組んでいる」「取り組んでいないが、始めたい」の合計

【男女別 自己啓発を行っていない理由】



※ 選択肢「その他」「特になし」除く

## ② 人材育成（リスキリング）がうまくいかないのは従業員のせいかな？ その2

- ✓ 30代女性は自己啓発を行う余裕を持ち合わせておらず、人材育成および自己啓発の課題や、仕事や働き方への不安を多く抱えていた

### 【年代別の特徴】



自己啓発を行わない理由	人材育成および能力開発の課題	仕事や働き方への不安
<p>【20~40代】 「家事・育児・介護などで忙しくて時間が取れないから」が多い</p> <p>【30代女性】 「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」が多い</p> <p>【50、60代女性】 「スキルアップを求められていないから」が多い</p>	<p>【30代】 「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」が多い</p> <p>【特に30代女性】 「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」が顕著に多い</p>	<p>【30代】 「現在の勤め先・業界の先行き」「日本経済の先行き」「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」「キャリアビジョンが描けていないこと」が多く、「特に不安は感じていない」も少ない</p>

### ③ 誰に何を学ばせればよいのか？

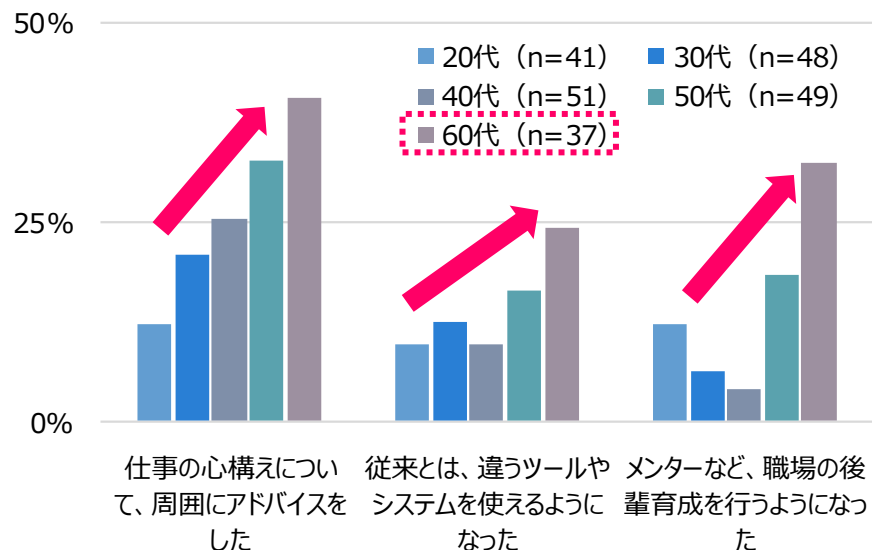
- ✓ 企業がリスキングを通じて従業員に身に付けて欲しい知識・スキルと、従業員が日ごろから身に付けたいと考えている知識・スキルはほぼ一致
- ✓ 経営層には成長分野のに関する知識・スキルを。シニアだってスキルアップ可能！

【職種ごとに企業・労働者が求める知識・スキル】

	企業が習得を 求める対象者	獲得を希望する 労働者 が従事する職種
ITツールを使いこなす知識・スキル	事務職	事務職
情報セキュリティに関する知識・スキル	事務職	管理職
オンラインコミュニケーションに関する知識・スキル	事務職	事務職
職種特有の実践的スキル	専門・技術職	専門・技術職
高度な専門的知識・スキル	専門・技術職	専門・技術職
デジタル(DX)分野に関する知識・スキル	経営層	管理職
環境・エネルギー(GX/CN)分野に関する知識・スキル	経営層	専門・技術職
その他の成長分野に関する知識・スキル	経営層	管理職
言語スキル (外国語等)	その他の職	管理職
マネジメントスキル	管理職	管理職
チームワークスキル	その他の職	管理職
営業・接客スキル	その他の職	その他の職
コミュニケーションスキル	その他の職	管理職
課題解決スキル	管理職	管理職

※ 各項目で企業、労働者の回答から最も割合が高かった職種を記載

【年代別 仕事能力の向上を実感した「できごと」】



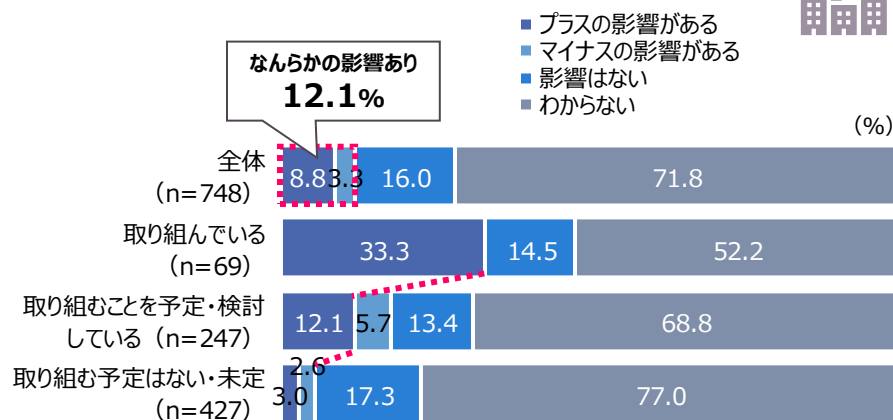
※ 年齢が高いほど割合が高い「できごと」

## ④ 政府が進める労働市場の流動化は企業にとって脅威なのか？

- ✓ リスキングによる労働市場の流動化の影響については、多くの企業ではまだ見定めができていない
- ✓ リスキング実施企業は労働市場の流動化が自社にプラスの影響を及ぼすと期待する傾向あり

### 【リスキングの取組状況別

#### 労働市場の流動化がもたらす影響の有無



### 【プラスの影響を期待する声】

- 採用機会の増加が期待できる（「建設業」10～99人）
- 即戦力になる人材を確保できる（「建設業」10～99人）
- 優秀な人材を確保しやすくなる（「建設業」10～99人）
- 採用できる人材の数がふえる（シニア層も含めて）（「学術研究、専門・技術サービス業」10～99人）
- 人材が流入することで、新たな価値創造につながる（「医療、福祉」10～99人）
- 離職防止と企業の活性化（「その他サービス業（他に分類されないもの）」10～99人）

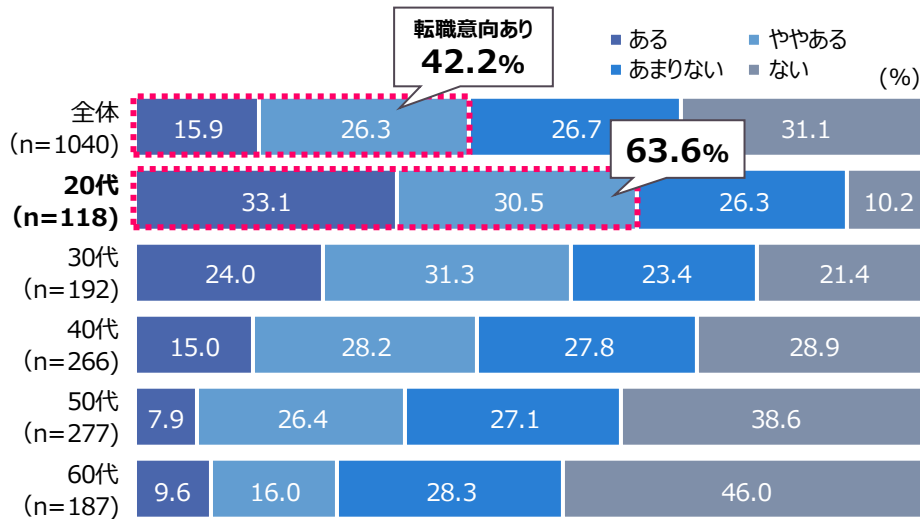
### 【マイナスの影響を懸念する声】

- 乗り遅れることによる、人材の流出と獲得の困難度上昇（「製造業」10～99人）
- 社会全体として成長分野への労働移動を促進されると当県に人がいなくなる（「卸売業、小売業」10～99人）
- 生き残る策を同時に考えなければならない（「卸売業、小売業」10～99人）
- 流動化することにより行える業務が狭まる可能性がある（「不動産業、物品賃貸業」10～99人）
- スキルアップによる自社からの人材流出、離職増（「学術研究、専門・技術サービス業」10～99人）
- 若年層の社員が他業界へ移る可能性がある（「宿泊業、飲食サービス業」100～299人）
- 現在の事業を縮小しないと人材が足りない。本業での売上げが減少してしまう（「医療、福祉」100～299人）

# ⑤ 辞めていく若者たちはどこへ行くのか？その1

- ✓ 転職意向は4割、年齢が低いほど意向が強く、20代は6割が転職意向あり
- ✓ 転職希望先として「同一業種」「同一職種」を希望

【年代別 転職意向】



【現在の業種別 希望する転職先の業種】



		1位	2位	3位
現在の業種別	建設業	建設業	サービス業/その他/わからない	
	製造業	製造業	その他	サービス業
	卸売業、小売業	卸売業、小売業	サービス業	わからない
	宿泊業、飲食サービス業	宿泊業、飲食サービス業	サービス業	わからない
	医療、福祉	医療、福祉	サービス業	わからない
	サービス業	サービス業	わからない	その他
	その他	その他	サービス業	わからない

※ サンプルサイズが30未満のため「運輸業・郵便業」は除く

【現在の職種別 希望する転職先の職種】



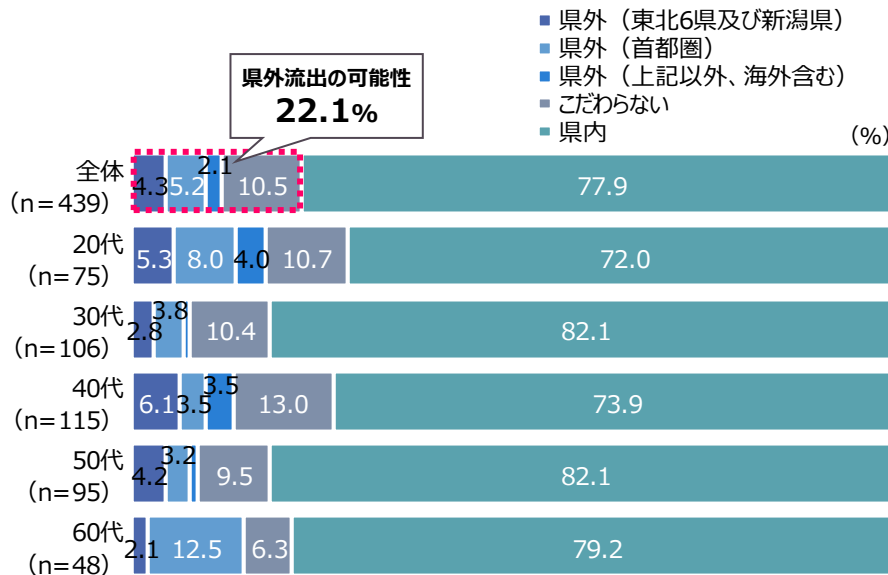
		1位	2位	3位
現在の職種別	管理的な仕事	その他の仕事	専門的・技術的な仕事	管理的な仕事
	専門的・技術的な仕事	専門的・技術的な仕事	その他の仕事	事務的な仕事
	事務的な仕事	事務的な仕事	その他の仕事	わからない
	その他の仕事	その他の仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事



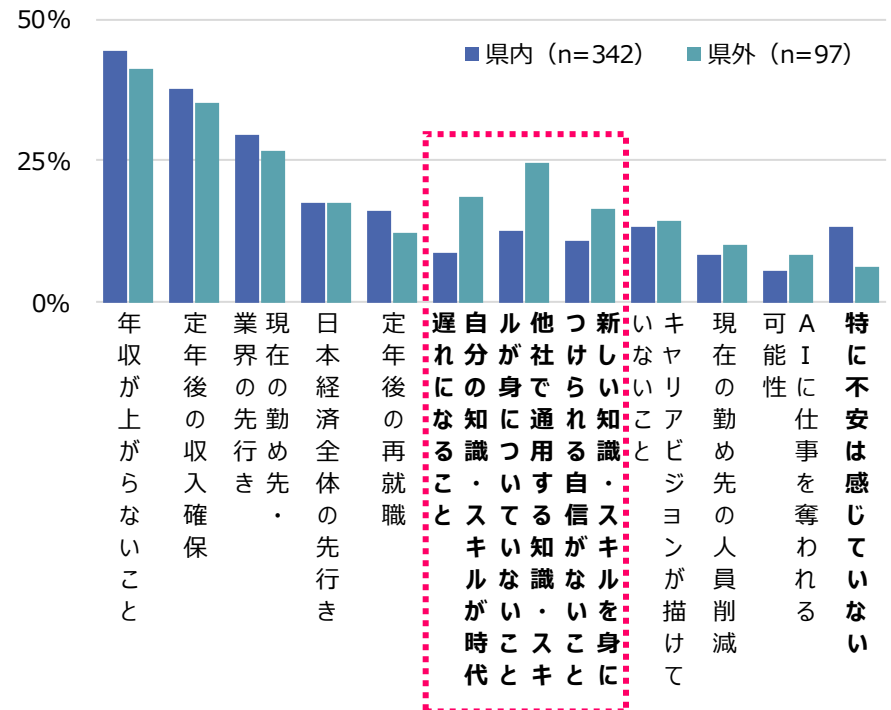
## ⑤ 辞めていく若者たちはどこへ行くのか？その2

- ✓ 転職希望者の8割は転職先に「同一県内」を希望
- ✓ 一方、現在の勤め先での知識・スキルの習得に不安を感じている人は、転職希望先に「県外」を希望する傾向あり

【年代別 県外に流出する可能性】



【転職希望先地域別 仕事や働き方への不安】



※ 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）」  
「こだわらない」

# 東北圏におけるリスキリング推進方策

—東北圏企業に向けて—

- ✓ **リスキリングの基礎となる人材育成のあり方の見直し**
- ✓ **労働者個人の意欲に依存しない「学ぶ」組織づくり**
- ✓ **多様化する労働者ニーズへの理解と個別的対応**

—自治体、経済団体などに向けて—

- ✓ **リスキリングに関する支援の  
一元的情報発信・相談体制の整備**
- ✓ **地域一丸となった地域内労働市場の流動化促進**



公益財団法人

東北活性化研究センター

<https://www.kasseiken.jp/>

