

『大阪府内の企業の人材育成・リスクリング』 ～製造、建設、運輸、宿泊・飲食の業種を中心に～

大阪府内の企業の経営者及び在職者・求職者の人材育成及びリスクリング（※）に対する意識や現在の取組み、経営者と在職者・求職者が持つ課題や取組みに必要なことを把握し施策・事業に活かす目的で、企業調査と在職者・求職者調査を実施した。

- 企業調査（無作為抽出）：回答数 171
- 在職者・求職者調査：回答数 1,024 名（在職者 903 名・求職者 121 名）

（※）本調査では、リスクリングを「従業員が、新たな事業環境変化や新たな仕事に対応できるようにするための職務技能（スキル）等を身につける研修や対策等の取組み」と定義。

○調査結果のポイント

（１）リスクリングの機会を提供している企業は２割程度

リスクリングの機会を提供している企業は 18% だった。今後実施したい企業が 24% あり、約 4 割の企業がリスクリングに取り組む可能性がある。

「企業主導」「従業員主導」「企業主導と従業員主導の融合」の各タイプでみると、現状でリスクリングの機会を提供している企業は 1 割程度だが、今後実施したい割合はそれぞれ約 2 割あり、いずれのタイプのリスクリングでも、約 3 割の企業が取り組む可能性がある。

（２）在職者・求職者の約 5 割がリスクリングは有効だと考えている

在職者・求職者の 52.1% が、リスクリングが自身の自律的なキャリア形成・能力開発に有効だと考えている。「企業主導」「従業員主導」「企業主導と従業員主導の融合」の各タイプでみると、いずれのタイプでも約 4 割が有効だと考えている。

（３）企業及び在職者・求職者ともに、主な課題は、経費、時間、取り組むべき内容

○調査結果のポイント解説

（１）リスクリングの機会を提供している企業は２割程度

リスクリングの機会を提供している企業は 18%、今後実施したい企業は 24% であることから、約 4 割の企業がリスクリングに取り組む可能性がある。企業が提供しているリスクリングをタイプ別にみると、「企業主導」（会社が職務技能やカリキュラム等の内容を指定）が 12.1%、「従業員主導」（従業員自ら事業環境変化の対応に必要な内容を選択）が 10.8%、「企業主導と従業員選択の融合」（会社が指定した内容から従業員が選択）が 9.6% だった。今後実施したい割合が、それぞれ約 2 割あることから、約 3 割の企業がリスクリングの提供に取り組む可能性があると考えられる（表 1）。

表 1 リスクリングの機会の提供の実施割合

リスクリングの機会の提供（３類型）	企業の実施割合（今後実施したい割合）	
企業主導型 （会社が職務技能やカリキュラム等の内容を指定）	12.1%（17.6%）	18.0%（24.0%） ※左記の３類型全体
従業員主導型 （従業員自ら事業環境変化の対応に必要な内容を選択）	10.8%（19.3%）	
企業主導と従業員選択の融合型 （会社が指定した内容から従業員が選択）	9.6%（19.9%）	

（２）在職者・求職者の約５割がリスクリングは有効だと考えている

在職者・求職者の 52.1%が、リスクリングが自身の自律的なキャリア形成・能力開発に有効だと考えている。「企業主導」「従業員主導」「企業主導と従業員主導の融合」の各タイプとも、リスクリングについて約４割が有効だと考えている（表２）。在職者・求職者の６割は身につけたい能力・職務技能があり、４人に１人が「ITを使いこなす一般的な知識・能力」、「チームワーク、協調性、周囲との協働力」、「コミュニケーション能力・説得力」、「語学（外国語）力、国際化に対応できる能力」、「専門的なITの知識・能力」などをあげている（表は非掲載）。

表２ リスクリングの機会の提供と自身の自律的なキャリア形成・能力開発への有効性

リスクリングの機会の提供（３類型）	在職者・求職者が有効だと考える割合	
企業主導型 （会社が職務技能やカリキュラム等の内容を指定）	41.7%	52.1% ※左記の３類型全体
従業員主導型 （従業員自ら事業環境変化の対応に必要な内容を選択）	41.1%	
企業主導と従業員選択の融合型 （会社が指定した内容から従業員が選択）	39.6%	

（３）企業及び在職者・求職者ともに、主な課題は、経費、時間、取り組むべき内容

企業が感じているリスクリングの取組に関する主な課題は、企業側の時間がない（75.9%）、従業員側の時間がない（75.3%）、主体的に考えて動ける従業員が少ない（69.1%）、担当（指導）人材が不在である（68.3%）、人材育成や職業能力開発計画の策定が困難である（57.8%）などである。

在職者・求職者が感じている主な課題は、経費がかかる（48.4%）、仕事が忙しい（37.6%）、何を学べば良いのか分からない（31.9%）などのほか、学んだ後のこと（給与が増える可能性や昇格・昇進できる可能性）をイメージできないことも課題である（表３）。他方、キャリア形成・能力開発に有効だと思う主な取組みや施策・事業等は、会社等の組織を超えて同業種や同職種の従業員と交流できる場・機会、現職でステップアップできる人材育成のほか、経費の支援、副業・兼業の奨励などである（表は非掲載）。

表３ 人材育成及びリスクリングに取り組むうえでの主な課題（複数回答）

【企業】		【在職者・求職者】	
企画や実施する側（企業）に時間がない	75.9%	経費がかかる	48.4%
従業員側に時間がない（人材不足や業務多忙等）	75.3%	仕事が忙しい	37.6%
主体的に考えて動ける従業員が少ない	69.1%	何を学べば良いのか分からない	31.9%
担当（指導）できる人材がいない	68.3%	リスクリングは必要だと思うが、今さら新しいことを学ぶことは難しい・不安が大きい	25.2%
人材育成方針や職業能力開発計画等の策定が困難	57.8%	給与が増える可能性が低い	23.4%
金銭的な負担が大きい	55.2%	家事や育児・介護等で忙しい	19.5%
どのような内容を行えばよいのか分からない	53.9%	自分の中長期のキャリアプランを確立できていない	19.1%
どのような方法で行えばよいのか分からない	50.6%	昇格・昇進できる可能性が低い	13.2%
（能力開発や人材育成の実施にかかわる課題はない）	31.8%	社内で、従業員のキャリア形成の意識づけ・動機づけが行われていない	11.1%
能力開発や人材育成の取組みを重視していない	31.3%	新しいことを学ぶ必要はないと思っている	31.4%