
経済情勢トピックス

リスクリングとウェルビーイング（幸福度）について —大阪府の在職者・求職者に対する調査データに基づいて—

企業が、人材育成・リスクリングの機会の提供を拡充していく余地は大きく、人材不足への対応や生産性の向上が、企業のみならず社会全体の課題でもあるなか、《人材育成・リスクリングの取組み及び機会の提供→ワーク・エンゲージメントの向上とウェルビーイング（幸福度）の向上》の好循環を築いていくことが重要である。そのためには、人材育成・リスクリングの機会を提供し、取組みを推進することに終始せず、自律的なキャリア形成・能力開発の観点から、在職者とのコミュニケーションを深化させていく必要もある。

1. はじめに

企業・事業所で人材不足への対応や生産性向上が課題となるなか、この課題と関わりが深いと考えられる、リスクリングとウェルビーイング（幸福度）について考えたい。

リスクリングは「新しい職業に就くため、あるいは、今の職業で必要とされるスキル的大幅な変化に適応するため、必要なスキルを獲得する・させること」と定義でき、世界経済フォーラム 2020 年次総会（ダボス会議）のイニシアティブである「リスクリング革命」、
「人材版伊藤レポート」（2020 年）と「同レポート 2.0」（2022 年）、岸田前総理の所信表明演説における「今後 5 年間で個人のリスクリング支援に合計 1 兆円を投資する」という発表（2022 年）などが背景となり、関連する施策・事業が実施されている。

また一方、ウェルビーイングは、世界保健機関設立時（1946 年）の憲章にみられる「肉体的、精神的、社会的に良好な状態」のことであり、この分野の研究を先導する前野隆司氏によると、ウェルビーイングの高い従業員は、創造性・生産性や貢献意欲が高く、離職率・欠勤率が低く、リーダーシップを発揮し、健康・長寿であり、従業員のウェルビーイングが高い企業では、会社価値、株価、利益率が高いという研究結果がみられると指摘している（前野隆司・前野マドカ[2022]『ウェルビーイング』日本経済新聞出版）。

次節からは、「人材育成及びリスクリングに関する在職者・求職者調査」のデータに依拠して、リスクリングとウェルビーイングの現状についてみていく。この調査は、大阪府商工労働部が、2024 年に実施し、回答者は、大阪府内在住の 20～60 歳の製造業、建設業、運輸業、宿泊・飲食業で働く在職者 879 名と、これら 4 業種で働くことを希望する求職者 121 名の合計 1,000 名である。

2. リスクリングの現状

本調査では、リスクリングを「在職者および求職者が、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」と定義した。ここでは 2 つの質問からリスクリングの現状をみていく。1 つ目の質問は「直近 3 年間の人材育成・リスクリングの取組み状況」で、「①自己啓発（研修や資格取得等）を行っている（行った）、②勤め先が指定した職務技能やカリキュラム等の内容で行っている（行った）、③勤め先が指定した職務技能やカリキュラム等から選択して行っている（行った）、④自分自身が事業環境の対応に必要な内容を選択して行っている（行

った)、⑤①～④以外の内容で行っている(行った)、⑥現在・過去を通じて、人材育成及びリスキリングを行ったことはない」の選択肢より回答を求め、各選択肢にはリスキリングの取組みが含まれる可能性もある(⑥の選択肢を除いて複数回答)。2つ目の質問は「企業によるリスキリングの機会の提供が自分自身の自律的なキャリア形成・能力開発に有効であるかどうか」である。リスキリングを、企業主導(企業が職務技能やカリキュラム等の内容を指定して実施)、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して実施)、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して実施)の3タイプに分け、「①わからない、②有効だとは思わない、③あまり有効だとは思わない、④やや有効だと思う、⑤有効だと思う」の選択肢より回答を求めた。「キャリア」は、「在職者および求職者の経歴、経験、発展、関連職務の連鎖等にかかわる、中・長期の職業生活の目標に即して行われる職業訓練、教育訓練、実務経験の積み重ね」と定義した。

まず、直近3年間の人材育成・リスキリングの取組みでは、回答者の17.6%が、取組みがあると回答した。その内訳(複数回答)は、「自己啓発(研修や資格取得等)を行っている(行った)」が10.2%、「勤め先が指定した職務技能やカリキュラム等の内容で行っている(行った)」が5.1%、「勤め先が指定した職務技能やカリキュラム等から選択して行っている(行った)」が4.0%、「自ら事業環境変化の対応に必要な内容を選択して行っている(行った)」が3.0%と続く。人材育成・リスキリングに取り組む割合は高くはなく、リスキリングの定義に近いと考えられる、事業環境変化の対応に必要な内容で行う割合は3.0%にとどまる。このような結果からみて、リスキリングに取り組む割合は数パーセントから最大でも2割に届かないと考えられる。

さらに、属性との関係でみると、性別、年齢層、就業状態の違いで有意な差はみられない。一方、有意な差がみられ、人材育成・リスキリングに取り組む割合が高い属性は、業種では「建設業」や「製造業」、就業形態では「正社員」、業務では「専門・技術」、「建設・採掘」、「事務」、「管理」の各業務、在職しているまたは働くことを希望する会社等の従業員規模では「101人以上の規模の企業等」、今後の実務経験の志向では「転職せず複数の部門・部署を経験し関連する仕事・業務を経験していきたい」(転職志向の有無の二群では有意な差はなし)、「資格保有者」であることなどである。このほか、ワーク・エンゲージメントのスコア¹が高い在職者・求職者、また、ウェルビーイング(幸福度)のスコア(32～33頁参照:16項目の1～7の7件法の総計をスコアとした)が高い在職者・求職者も、人材育成・リスキリングに取り組む割合が高い。これらから、正社員の多い業種で、業務遂行に際して一定の資格や知識・経験が求められ、部門・部署や仕事・業務に対して柔軟な志向を持つ在職者・求職者が、人材育成・リスキリングの取組みと親和性があると考えられる。

2つ目の質問では、企業によるリスキリングの機会の提供について回答者の51.6%が有効だと考えている、タイプ別で有効だと考える割合は、企業主導型が40.5%、企業主導と従業員選択の融合型が38.9%、従業員主導型が41.0%というように、それぞれ約4割が有効だと考えており、在職者・求職者に対してリスキリングの機会を拡充することが望まれる結果である。属性との関係でみると、性別や就業状態で有意な差がみられない一方、有

¹ 「仕事にやりがいを感じる／仕事にやりがいを感じたい」、「こだわりを持って仕事をしている／こだわって仕事をしたい」、「時々、仕事に熱中して時が経つのを忘れる／仕事に熱中したい」、「仕事を通じて価値ある体験をしている／価値ある体験をしたい」の4項目(そう思う=4、ややそう思う=3、あまりそう思わない=2、そう思わない=1)の総計をスコアとした。

意な差がみられ有効だと考える割合が高い属性は、年齢層では「29歳以下」や「30～34歳」と「60～64歳」の層、業種では「建設（総合工事や職別工事）」、「宿泊サービス」、「素材系製造」の各業種、就業形態では「正社員」、業務では「事務」、「管理」、「専門的・技術」、「販売及び接客」の各業務、従業員規模では「301人以上の規模の企業等」に所属、「資格保有者」である。このほか、ワーク・エンゲージメントのスコアが高い在職者・求職者、ウェルビーイング（幸福度）のスコアが高い在職者・求職者も、企業によるリスキリングの機会の提供を有効だと考える割合が高い。

なお、今後の実務経験の志向では、有効だと考える割合が高いのは、「転職せず複数の部門・部署を経験し関連する仕事・業務を経験」、「機会があれば転職し1つの部門・部署で1つの仕事・業務を経験」、「転職せず1つの部門・部署で幅広く仕事・業務を経験」といった志向である。他方、「機会があれば転職し複数の部門を経験し様々な仕事・業務を経験していきたい」志向を持つ回答者は、企業によるリスキリングの機会提供を有効だと考える割合が低く、むしろ、自己啓発と親和性があることが想起されたが、データからそのような傾向がみられないことから、転職して幅広い部門や仕事・業務を経験する志向は、具体的な行動を伴わない中長期の希望の範囲にとどまる志向であるとも考えられる。

3. ウェルビーイング（幸福度）の現状

次に、回答者のウェルビーイング（幸福度）の現状をみていく。調査では、「幸福度の推奨アンケート」（慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科ヒューマンシステムデザイン研究室）を使用し、4つの因子（①やってみようー自己実現と成長、②ありがとうーつながりと感謝、③なんとかなるーまえむきと楽観、④あなたらしくー独立とマイペースの各因子）で構成される計16項目を7件法で回答してもらった（全くそう思わない1点、ほとんどそう思わない2点、あまりそう思わない3点、どちらともいえない4点、すこしそう思う5点、かなりそう思う6点、とてもそう思う7点）。

次頁の図表から、回答者全体の各因子の平均値は、「ありがとうーつながりと感謝」、「あなたらしくー独立とマイペース」、「なんとかなるーまえむきと楽観」、「やってみようー自己実現と成長」の順に数値が大きく、4因子の中では、リスキリングを最も想起させると考えられる「やってみようー自己実現と成長」の因子の平均値の水準はやや低い。また、人材育成・リスキリングの取組みが有る群、リスキリングの機会提供が有効だと考える群は、4因子の水準と各因子の各項目のすべてについて、取組みが無い群、有効だと考えない群の平均値を上回り、t検定で統計的に有意差のあるものも多い。この状況をもって、人材育成・リスキリングの取組みやリスキリングの機会提供が、ウェルビーイング（幸福度）を高める可能性があるとは結論付けることはできない。しかし、ウェルビーイング（幸福度）の全体、各因子、各因子の各項目の平均値の水準は、人材育成・リスキリングの取組みが有る群で最も高く、次に、リスキリングの機会提供が有効だと考える群で高くなっていることからみて、人材育成・リスキリングの取組みやリスキリングの機会を提供することは、高めることはあっても低下させることはないと考えられる。因果関係は明確ではないが、在職者や求職者が人材育成・リスキリングに取り組むことや企業がリスキリングの機会を提供することは、在職者や求職者にとって、自分自身や現状を肯定的に受容していく可能性を高める一つの契機になると考えられ、企業にとっても、従業員のワーク・エンゲージメントやウェルビーイング（幸福度）を高めていける一つの契機になると

考えられる。こうした流れは、新たな従業員の採用・雇用につながる可能性も期待される。

図表 ウェルビーイング（幸福度）の平均値

	全体	人材育成・リスリングの取組みの有無		リスキングの機会提供の有効性の考え	
		有り	無し	有効	非有効
第1因子【やってみよう因子：自己実現と成長の因子】	13.55	14.94	13.25	13.99	13.08
私は有能である（コンピテンス）	3.25	3.61	3.17	3.34	3.15
私は社会・組織の要請に込えている（社会の要請）	3.59	3.93	3.51	3.70	3.46
私のこれまでの人生は、変化、学習、成長に満ちていた（個人的成長）	3.53	3.94	3.44	3.68	3.37
今の自分は「本当になりたかった自分」である（自己実現）	3.19	3.45	3.13	3.27	3.10
第2因子【ありがとう因子：つながりと感謝の因子】	17.37	18.67	17.10	18.14	16.54
人の喜ぶ顔が見たい（人を喜ばせる）	4.39	4.69	4.32	4.59	4.17
私を大切に思ってくれる人たちがいる（愛情）	4.24	4.56	4.17	4.38	4.09
私は、人生において感謝することがたくさんある（感謝）	4.44	4.81	4.36	4.63	4.23
私は日々の生活において、他者を親切にし、手助けしたいと思っている（親切）	4.31	4.56	4.25	4.54	4.06
第3因子【なんとかなる因子：まえむきと楽観の因子】	14.01	14.76	13.85	14.39	13.67
私はものがごとが思い通りにいくと思う（楽観性）	3.44	3.70	3.38	3.51	3.36
私は学校や仕事での失敗や不安な感情をあまり引きずらない（気持ちの切り替え）	3.42	3.54	3.40	3.53	3.31
私は他者との近しい関係を維持することができる（積極的な他者関係）	3.73	3.84	3.71	3.88	3.58
自分は人生で多くのことを達成してきた（自己受容）	3.42	3.68	3.37	3.47	3.36
第4因子【あなたらしく因子：独立とマイペースの因子】	15.87	16.35	15.77	16.31	15.47
私は自分と他者がすることをあまり比較しない（社会的比較のなさ）	3.79	3.88	3.77	3.86	3.72
私に何ができて何ができないかは外部の制約のせいではない	4.01	4.11	3.99	4.19	3.81
自分自身についての信念はあまり変化しない	4.09	4.24	4.05	4.20	3.96
テレビを見ると、チャンネルをあまり頻繁に切り替え過ぎない	3.99	4.12	3.96	4.05	3.92
ウェルビーイング（幸福度）4因子16項目の合計値	60.80	64.66	59.98	62.83	58.64

出所：慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科ヒューマンシステムデザイン研究室「幸福度の推奨アンケート」。

注：人材育成・リスリングの取組みの有無とリスキングの機会提供の有効性の考えの斜体数字は、t検定で有意差あり。

4. おわりに：今後への課題

これまで人材育成・リスキングの取組みとウェルビーイング（幸福度）の現状をみてきた。依拠したデータから、在職者・求職者のうち人材育成・リスキングに取り組んでいるのは最大でも2割弱にとどまる一方、企業によるリスキングの機会の提供が、自身の自律的なキャリア形成・能力開発に有効だと考える割合は5割にのぼる。在職者・求職者の取組みと企業の対応を拡充していく余地は大きい。業種、就業形態、業務、働き方や仕事の志向によって傾向が異なるため、問題意識の高い企業や在職者・求職者の取組みと対応に終始せず、底上げを図っていくには社会全体で機運を高めていくことも大切である。

また、人的資本経営やウェルビーイング経営が人的資本の稼働を高めるという指摘²を踏まえると、企業のみならず社会全体の課題として、人材不足や生産性向上への対応が求められるなか、《人材育成・リスキングの取組み及び機会の提供→ワーク・エンゲージメントの向上・ウェルビーイング（幸福度）の向上》の好循環を築いていくことが重要である。このサイクルを築き効果をあげていくためには、人材育成・リスキングの機会を提供して取組みを推進することに終始せず、自律的なキャリア形成・能力開発の観点から、在職者の満足度や希望などに関してもコミュニケーションを深化させていく必要がある。

（天野敏昭）

² 細川吉明[2024]「(視点・論点) 人的資本と well-being～学術研究・企業開示におけるトピック～」日本政策投資銀行設備投資研究所。