

社会・経済環境の変化を踏まえた リスクリング等に関する県内実態調査(単純集計)

調査背景

- **社会・経済環境の変化に対応したスキルやその習得の取組を把握すべく、実態調査を実施**
- 広島県では、デジタル化の進展や社会・経済環境の変化に対応し、企業の生産性の向上や新たな価値創造、成長分野での競争力の強化に資するため、成長分野等で新たな業務を行う際に必要となる能力(スキル)を学び直す「リスキリング」を進めることが、持続的な地域経済の発展に重要であると考えている。
- そこで、今後習得が必要となるスキルを明確にするとともに、働きながら学ぶ労働環境や雇用管理のあり方等の課題などについて明らかにし、今後県が取り組むべき施策を検討するため、企業の取組の現状・課題、労働者の意識等に関する県内実態調査(企業向け、労働者向け)を実施した。

企業調査

- **広島県内本社企業と広島県内事業所(広島県外本社)を対象に調査を実施**
 - 調査目的: 企業における、人材需給見通しや必要スキル、リスキリングの取組状況などについて把握
 - 調査対象企業: 以下に該当する広島県内企業・事業所10,000社 ※抽出率に差あり
 - 広島県内本社企業(全従業員31人以上): 3,287社【全数】
 - 広島県内本社企業(全従業員10~30人): 3,213社【一部抽出】
 - 広島県内事業所(広島県外本社企業、全従業員10人以上): 3,500社【一部抽出】
 - 調査期間: 2022年6月28日~2022年8月31日
 - 調査方法: 以下の2種類のうちいずれかを選択
 - 郵送調査(対象企業へアンケート調査票を郵送し、記入の上返送)
 - インターネット調査(紙調査票に明記したインターネットの調査専用サイトから回答)

企業調査

- **有効回答数は合計で1,348社、有効回答率は約13.5%**
 - **有効回答数:合計1,348社** ※一部、郵送調査での未判明部分があるため、下記の合計数とは不一致
 - 広島県内本社企業(全従業員31人以上):620社
 - 広島県内本社企業(全従業員10~30人):470社
 - 広島県内事業所(広島県外本社企業、全従業員10人以上):222社
 - **有効回答率(=回収率):約13.5%**
 - 広島県内本社企業(全従業員31人以上):約18.9%
 - 広島県内本社企業(全従業員10~30人):約14.6%
 - 広島県内事業所(広島県外本社企業、全従業員10人以上):約6.3%

労働者調査

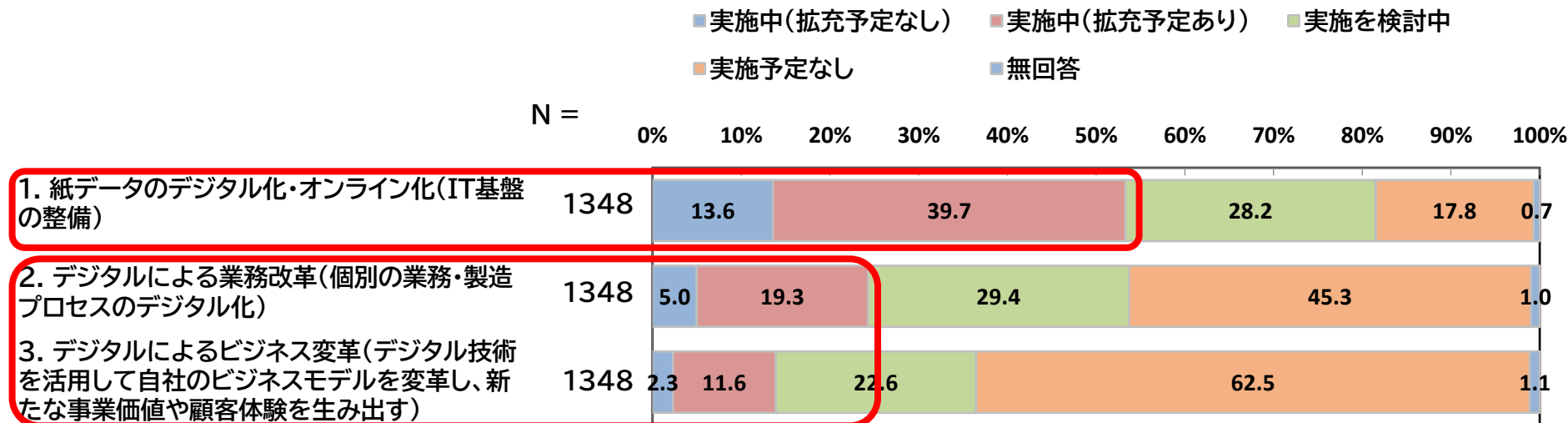
- **広島県内の企業・事業所に勤める従業員を対象に調査を実施**
 - 調査目的: リスキリングの必要性や労働市場の流動化に対する認識などについて、労働者目線で把握
 - 調査対象者: 広島県内企業・事業所に勤める従業員(雇用関係のある者)2,503人
 - 正規雇用従業員: 2,060人
 - 非正規雇用従業員: 443人
 - 調査期間: 2022年6月29日～2022年7月7日
 - 調査方法: ウェブモニター調査(条件に合致するモニターに調査票をウェブ上で配布し、回答)
 - 有効回答数: 正規・非正規雇用従業員の合計で2,503人(有効回答率100%)
 - 正規雇用従業員: 2,060人
 - 非正規雇用従業員: 443人

企業調査報告

(1) 経営戦略の実施状況(DX)

- 紙データのデジタル化・オンライン化は5割台半ばが実施中と、DXの取組の中で最も高い。
- デジタルによる業務改革は2割台半ば、デジタルによるビジネス変革は1割台半ばと、より高度なDXになるにつれて、実施中の割合が下がる。

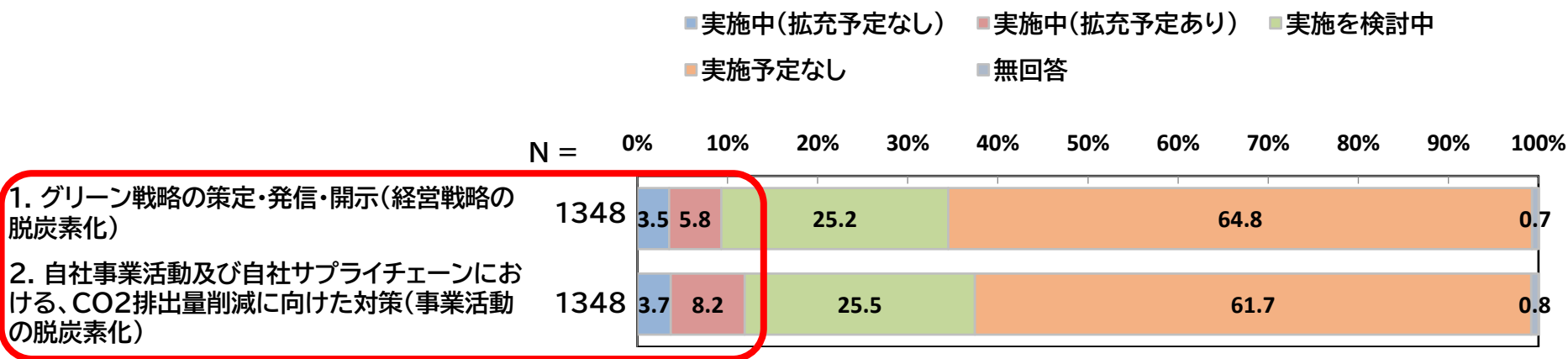
【Q1】雇用変化が生じうる社会情勢(DX・GX等を想定)に対応した経営戦略の実施状況をお答えください。【DX】



(2) 経営戦略の実施状況(GX)

- GXの取組のうち、経営戦略の脱炭素化、事業活動の脱炭素化とも1割程度となっている。

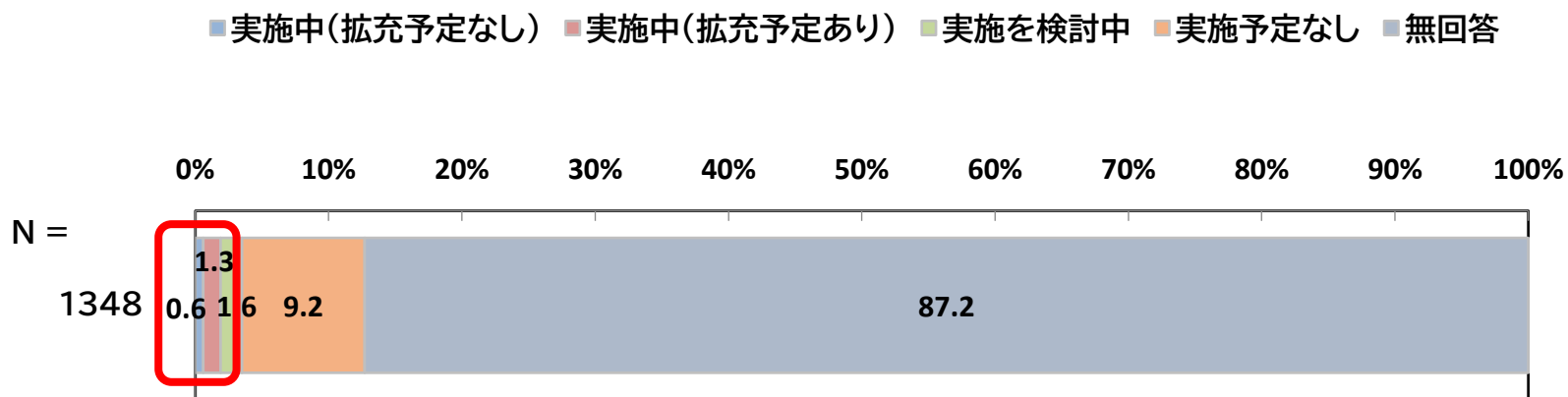
[Q2]雇用変化が生じうる社会情勢(DX・GX等を想定)に対応した経営戦略の実施状況をお答えください。【GX】



(3) 経営戦略の実施状況(その他)

- 実施中の割合は2%程度となっている。

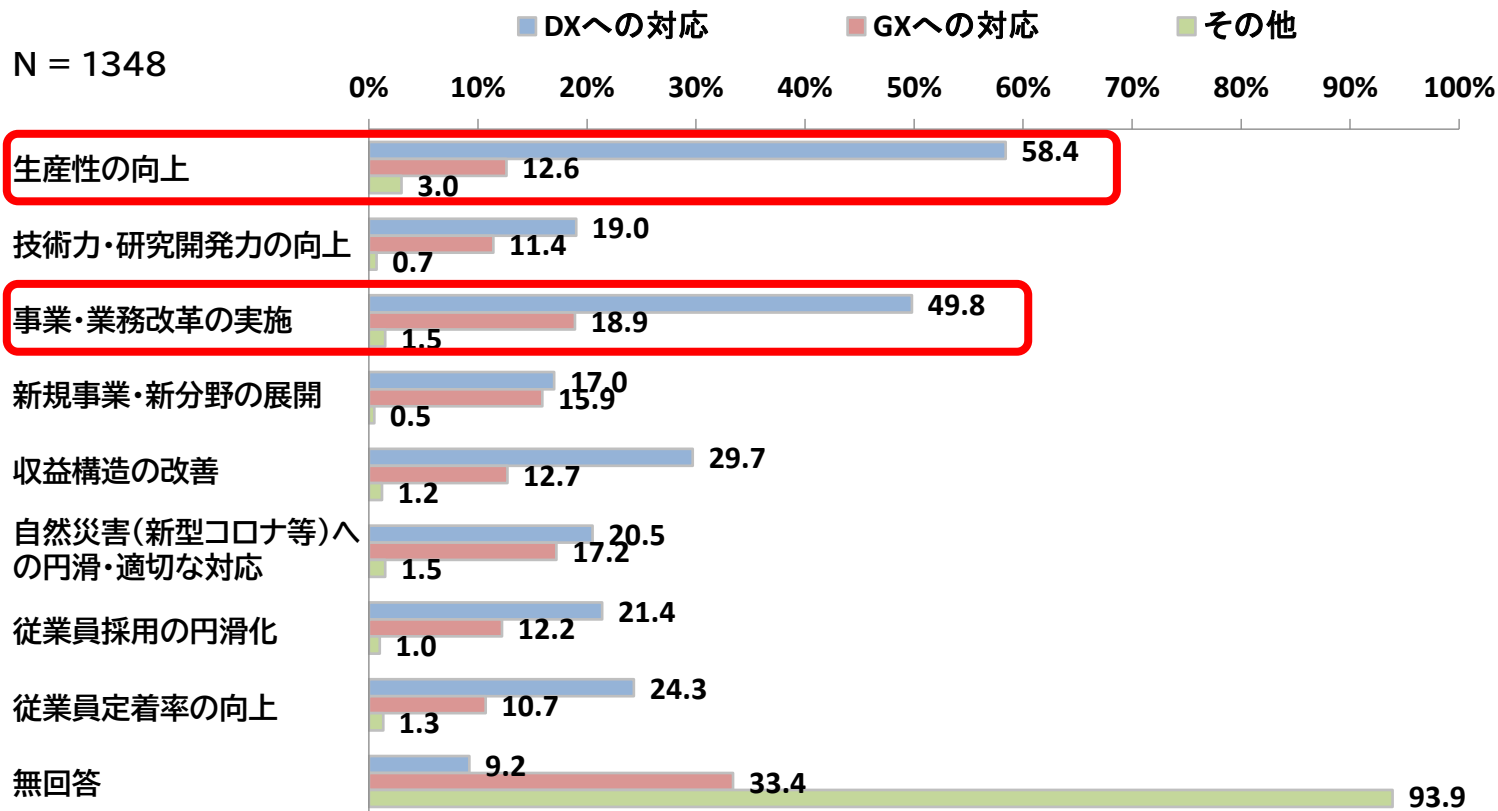
[Q3]雇用変化が生じうる社会情勢(DX・GX等を想定)に対応した経営戦略の実施状況をお答えください。【その他】



(4) 経営戦略の効果

- DXやGX等に対応した経営戦略実施の効果として、生産性の向上や事業・業務改革の実施の割合が高い。

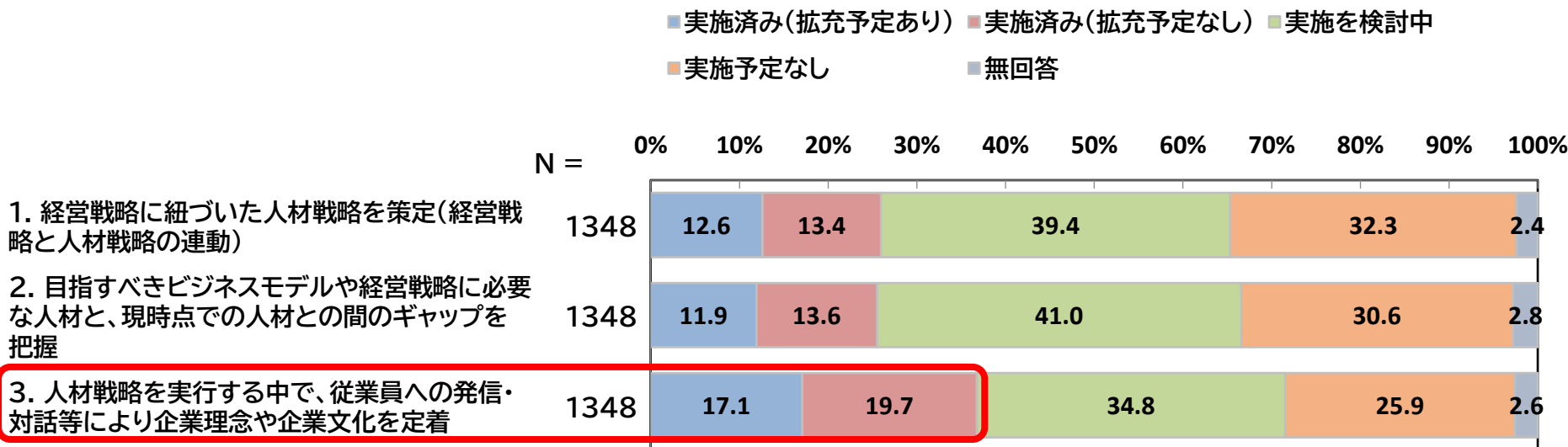
[Q4]雇用変化が生じうる社会情勢(DX・GX等を想定)に対応した経営戦略を実施することで得られた効果、期待される効果(経営上のメリット)をお答えください。



(5) 人材戦略の実施状況(3つの視点)

- 人材戦略の実施状況は、実施済みの割合が2割台半ば～3割台半ばとなっている。
 - 人材戦略の3つの視点の中では、企業理念・企業文化の定着が最も実施割合が高く、3割台半ば。

【Q5】貴社で実施されている人材戦略に関する実施状況、及び経営戦略を実行する上での有効性についてお答えください。【人材戦略の実施状況(3つの視点)】

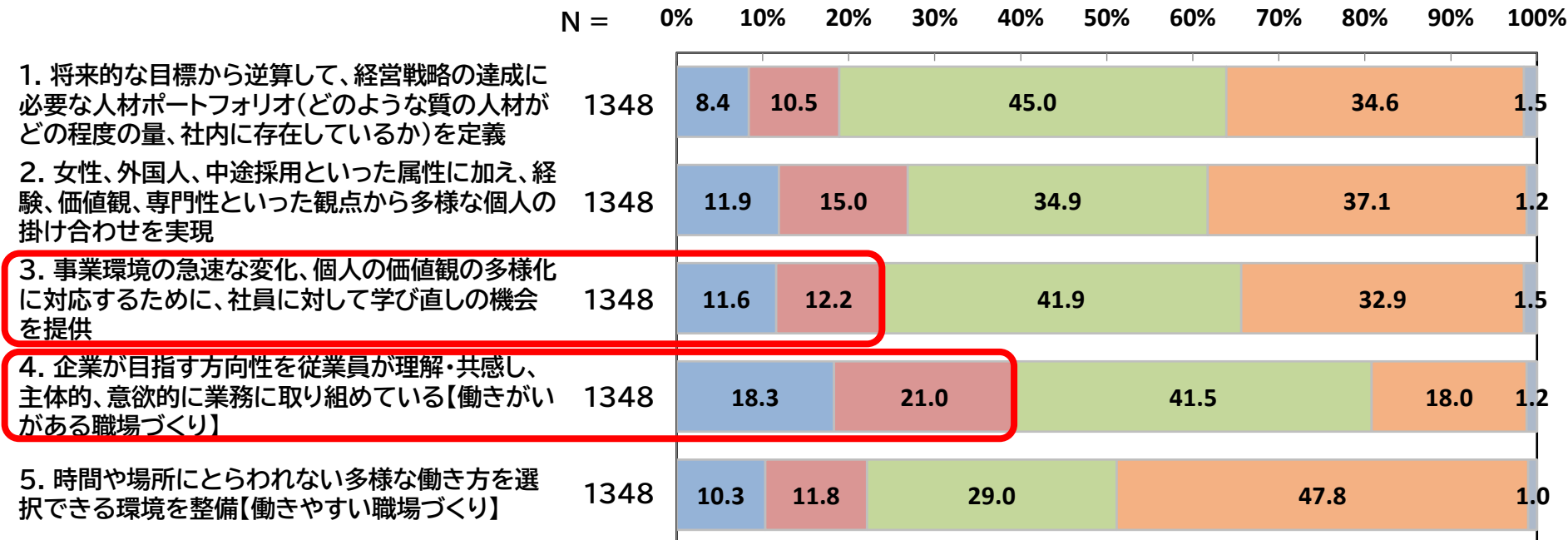


(6) 人材戦略の実施状況(5つの共通要素)

- 人材戦略の5つの共通要素の中では、働きがいのある職場づくりが最も実施済みであり、4割弱となっている。
 - ▶ 従業員に学び直しの機会を提供する割合は、2割台半ば。

【Q6】貴社で実施されている人材戦略に関する実施状況、及び経営戦略を実行する上での有効性についてお答えください。【人材戦略の実施状況(5つの共通要素)】

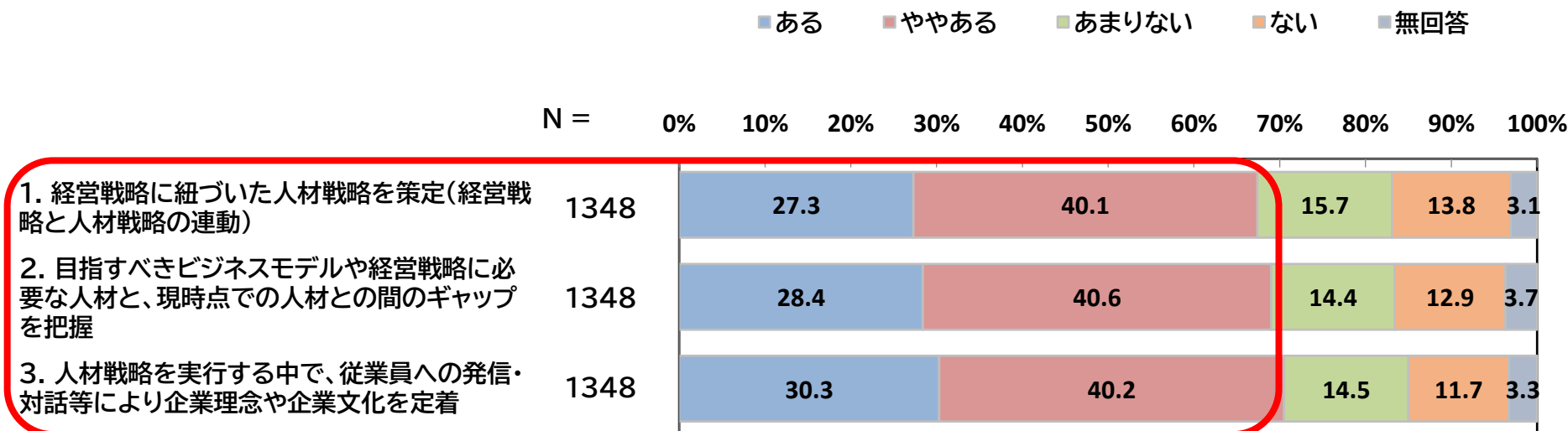
■ 実施済み(拡充予定あり) ■ 実施済み(拡充予定なし) ■ 実施を検討中
 ■ 実施予定なし ■ 無回答



(7) 経営戦略実行上の有効性(3つの視点)

- 経営戦略を実行する上で、人材戦略の3つの視点が有効と考える割合は、7割程度となっている。

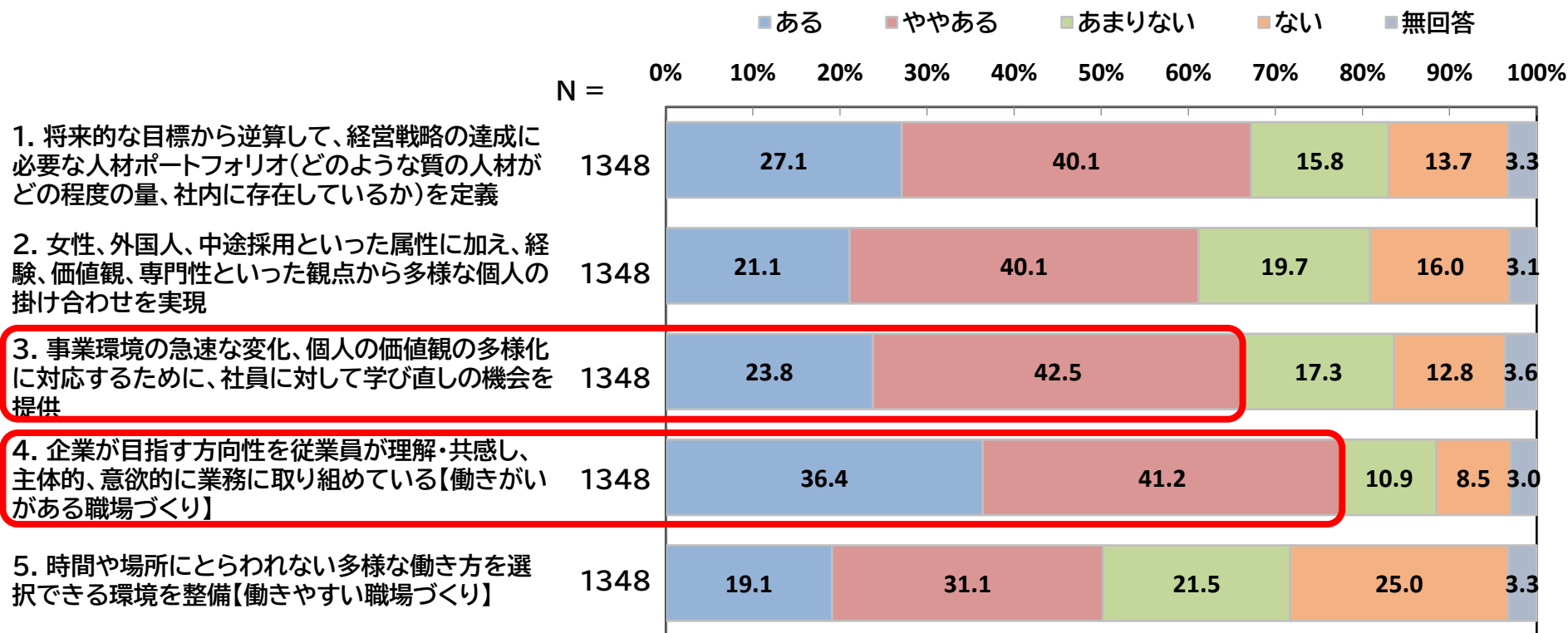
[Q7] 貴社で実施されている人材戦略に関する実施状況、及び経営戦略を実行する上での有効性についてお答えください。【経営戦略実行上の有効性(3つの視点)】



(8) 経営戦略実行上の有効性(5つの共通要素)

- 経営戦略実行上、最も有効性が高い取組は、働きがいがある職場づくりであり、8割弱となっている。
 - 経営戦略を実行する上で、従業員への学び直しの機会の提供が有効と考える割合は、6割台半ば。

【Q8】貴社で実施されている人材戦略に関する実施状況、及び経営戦略を実行する上での有効性についてお答えください。【経営戦略実行上の有効性(5つの共通要素)】

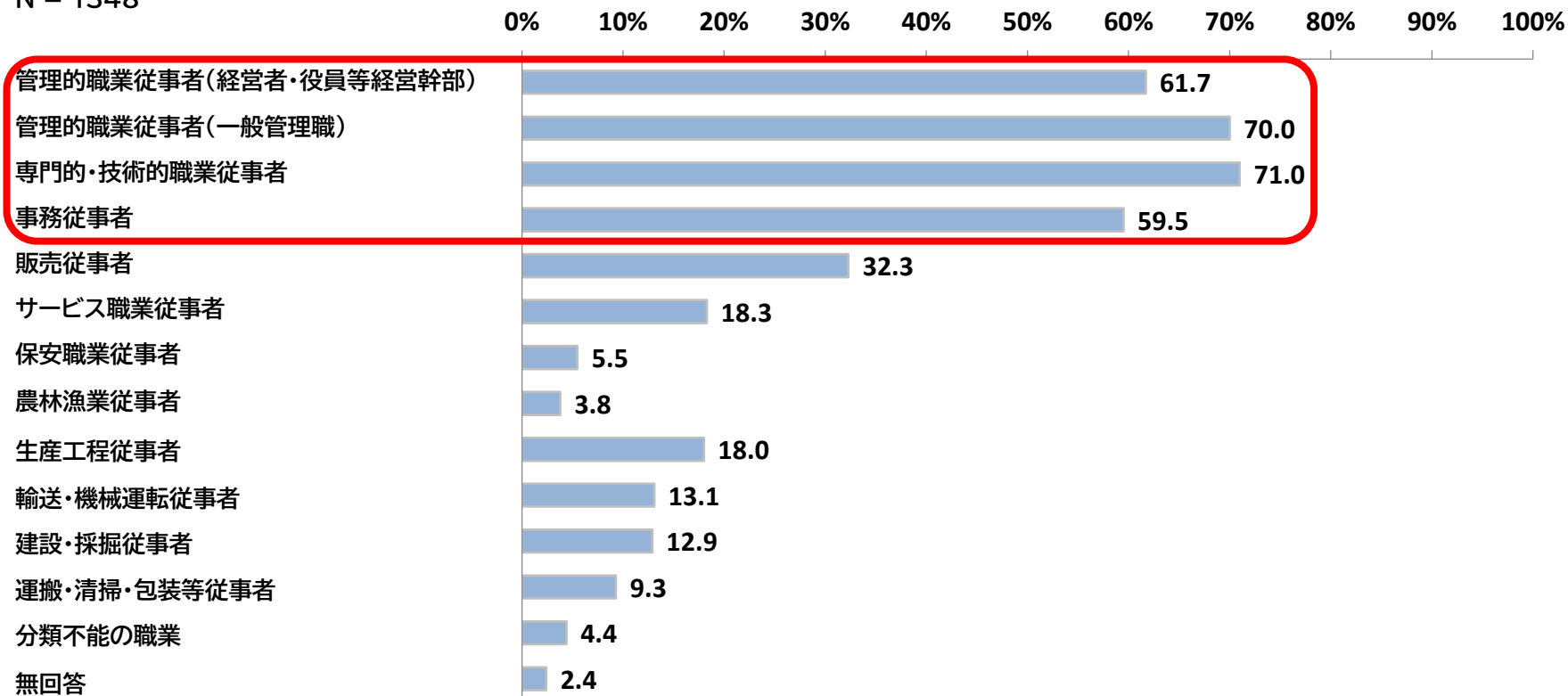


(9) 職種別人材の想定需要

- 今後の職種需要として、経営幹部や一般管理職、専門・技術職、事務職の割合が高く、6割弱～7割強となっている。

[Q9] 貴社の職種別人材の想定需要(今後3～5年程度の見通し・意向)、及び想定需要への対応策(予定)についてお答えください。【職種別人材の想定需要】

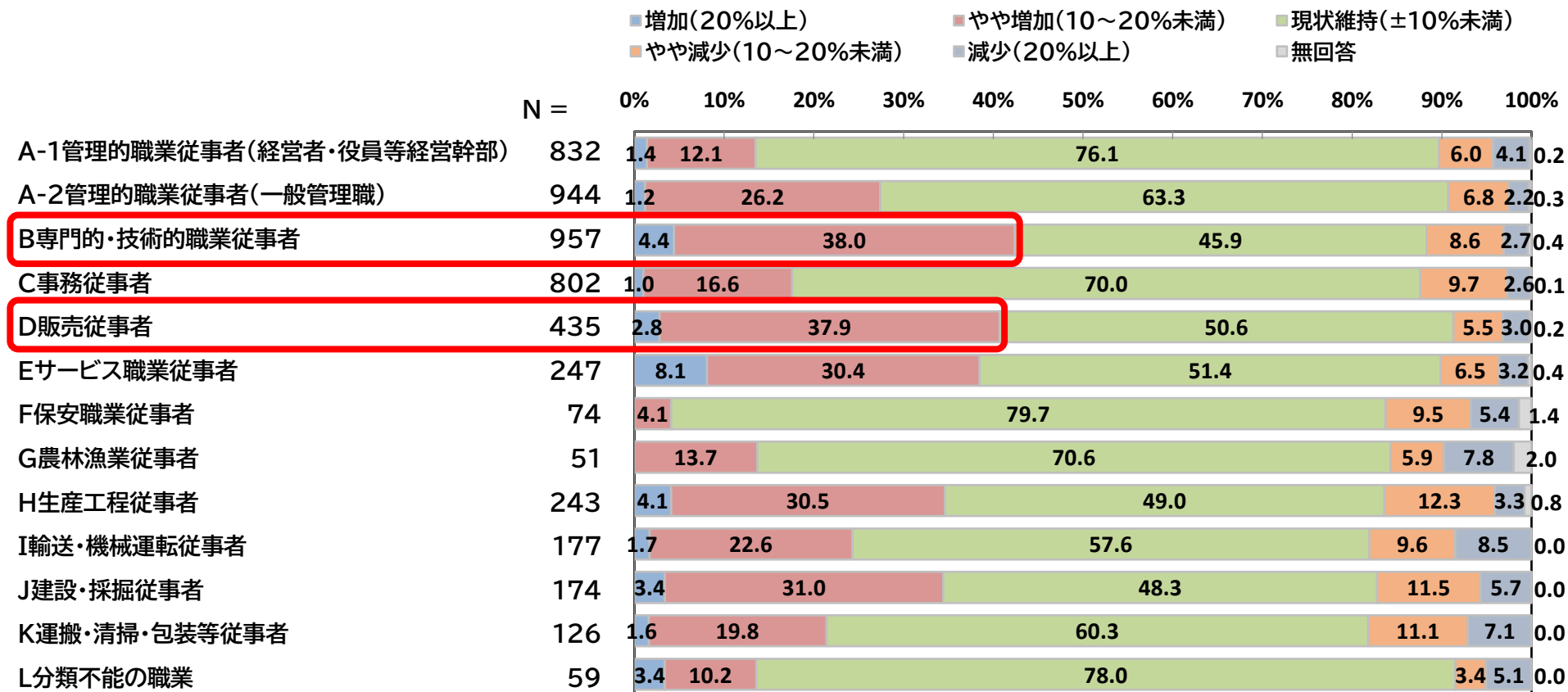
N = 1348



(10) 従業員増減の見通し・意向

・ 今後3～5年でみると、専門・技術職や販売従事者の需要は、増加見通しの割合が比較的高く、4割強ある。

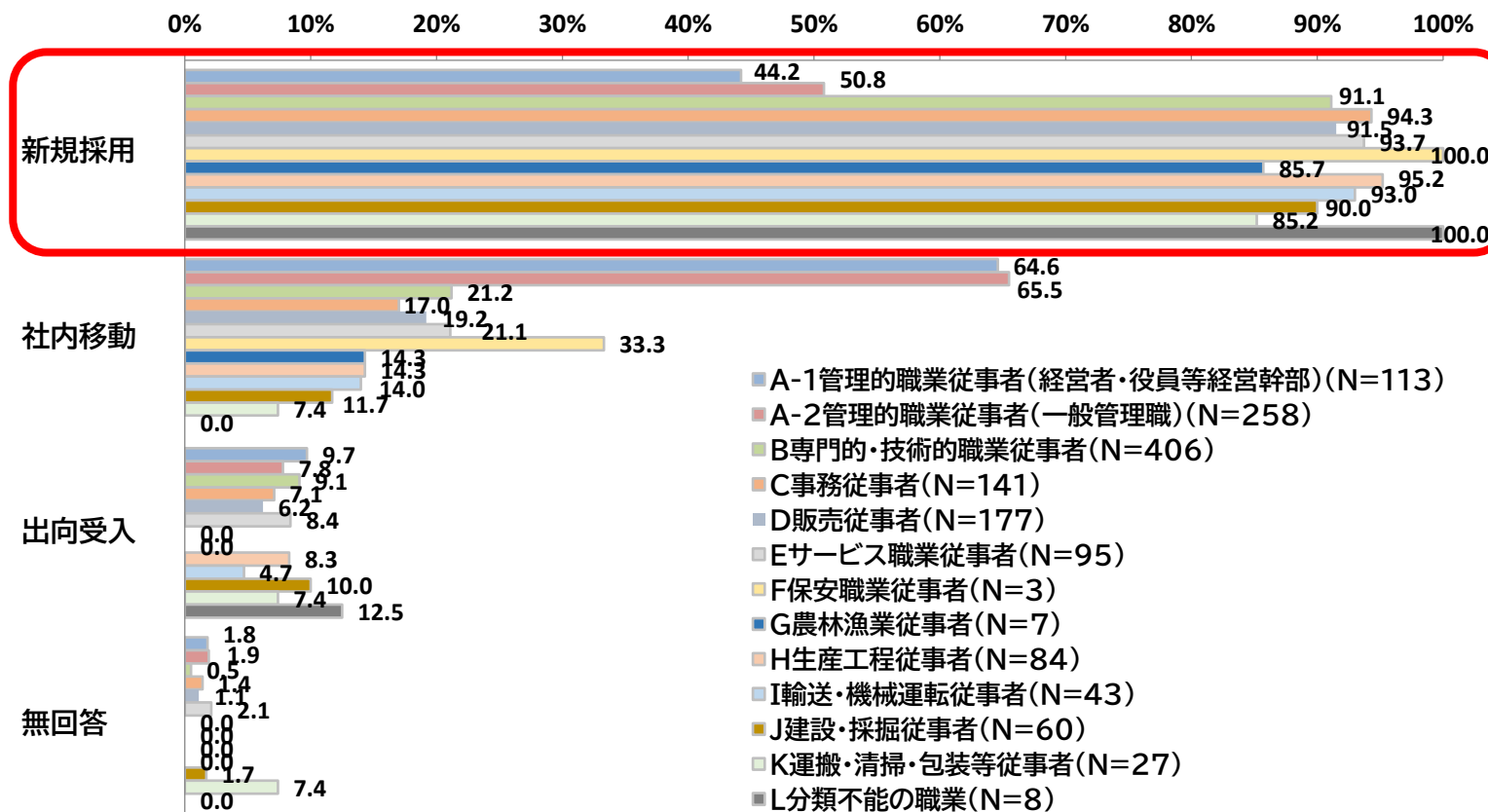
[Q10] 貴社の職種別人材の想定需要(今後3～5年程度の見通し・意向)、及び想定需要への対応策(予定)についてお答えください。【従業員増減の見通し・意向】



(11) 想定需要への対応策(増加の場合)

• どの職種においても、需要増加への対応策として、新規採用の割合が高い。

[Q11] 貴社の職種別人材の想定需要(今後3~5年程度の見通し・意向)、及び想定需要への対応策(予定)についてお答えください。【想定需要への対応策(増加の場合)】

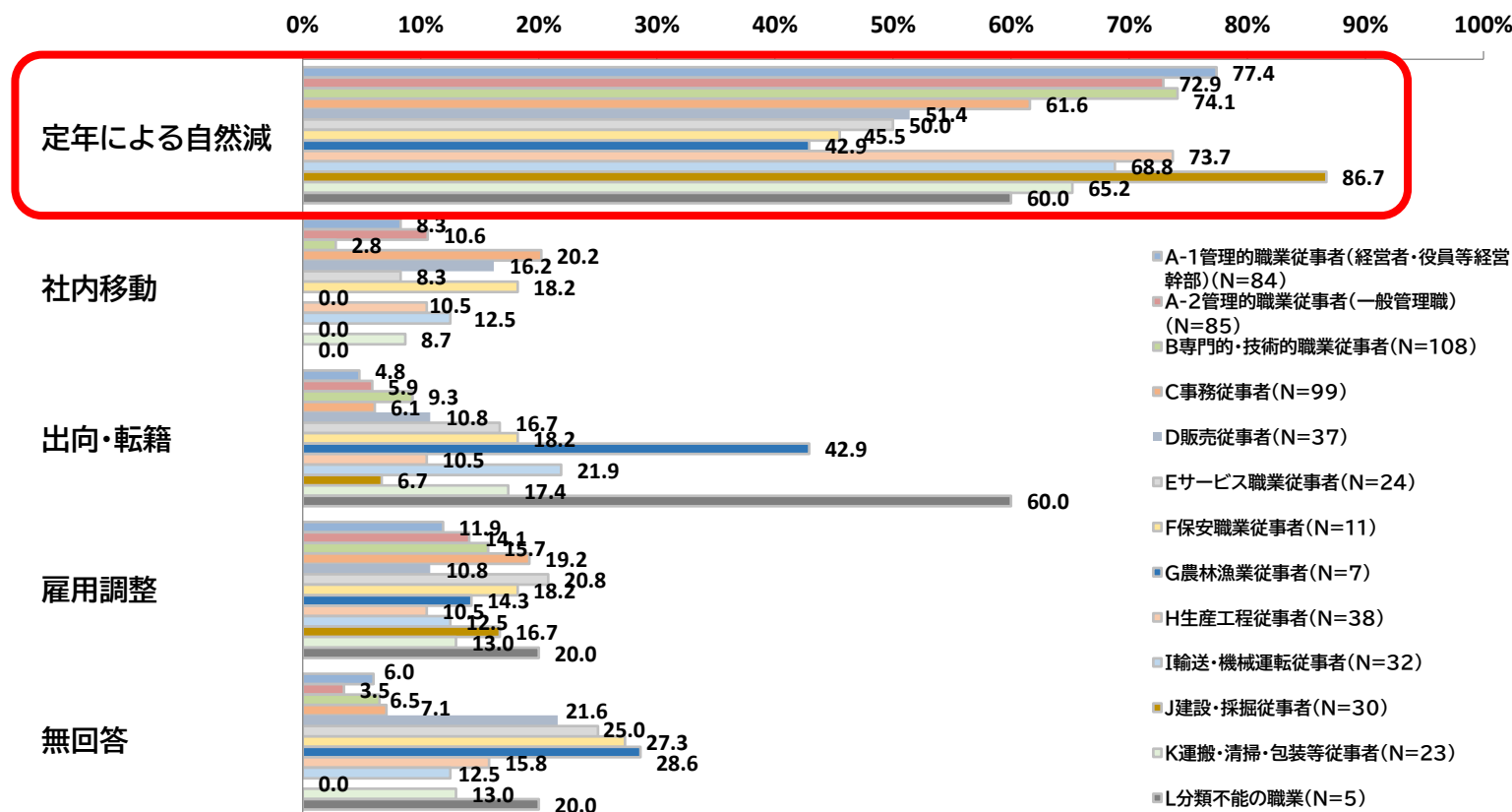


- A-1 管理的職業従事者(経営者・役員等経営幹部)(N=113)
- A-2 管理的職業従事者(一般管理職)(N=258)
- B 専門的・技術的職業従事者(N=406)
- C 事務従事者(N=141)
- D 販売従事者(N=177)
- E サービス職業従事者(N=95)
- F 保安職業従事者(N=3)
- G 農林漁業従事者(N=7)
- H 生産工程従事者(N=84)
- I 輸送・機械運転従事者(N=43)
- J 建設・採掘従事者(N=60)
- K 運搬・清掃・包装等従事者(N=27)
- L 分類不能の職業(N=8)

(12) 想定需要への対応策(減少の場合)

・ どの職種においても、需要減少の要因として、定年による自然減の割合が高い。

[Q12] 貴社の職種別人材の想定需要(今後3~5年程度の見通し・意向)、及び想定需要への対応策(予定)についてお答えください。【想定需要への対応策(減少の場合)】

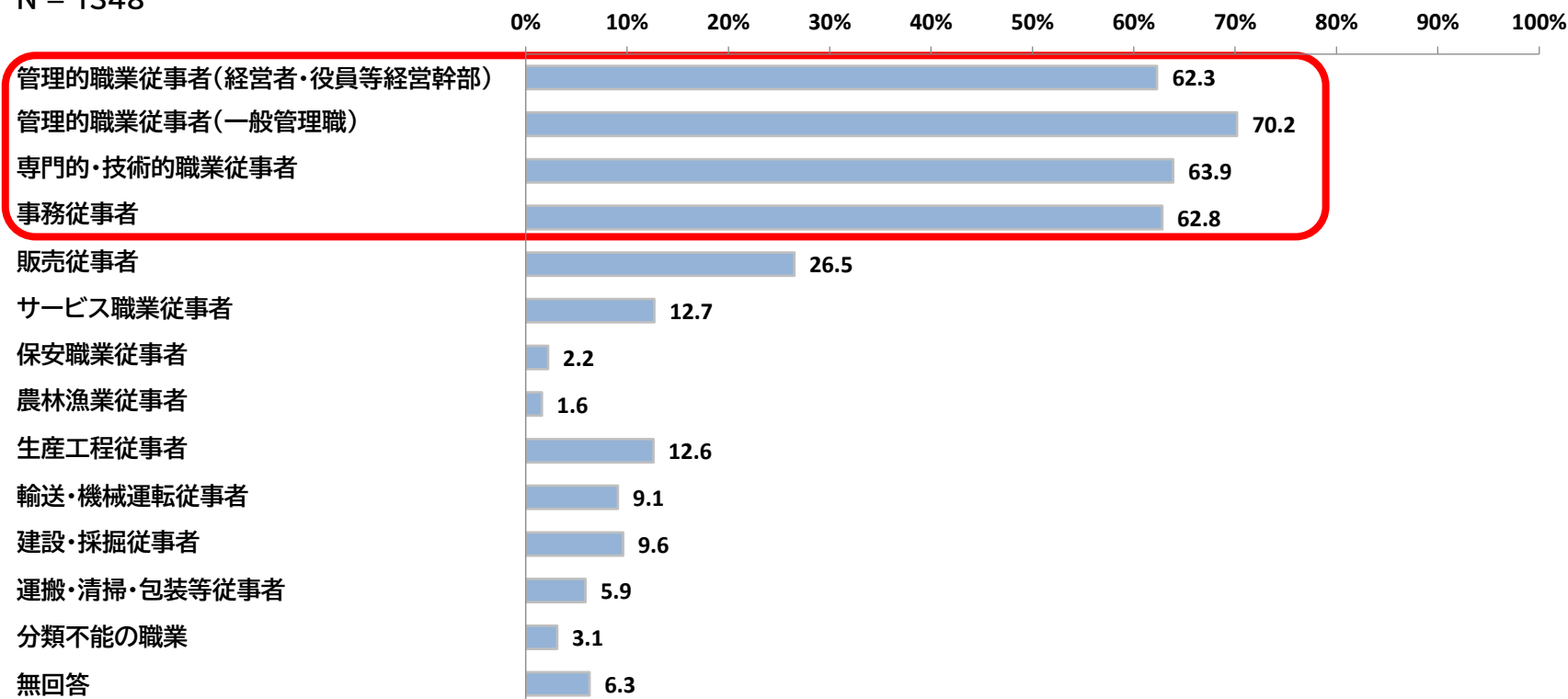


(13) 職種別人材の想定需要(DX)

- DX人材としての想定需要は、経営幹部や一般管理職、専門・技術職、事務職で割合が高く、6割強～7割強となっている。

[Q13] 貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【職種別人材の想定需要(DX)】

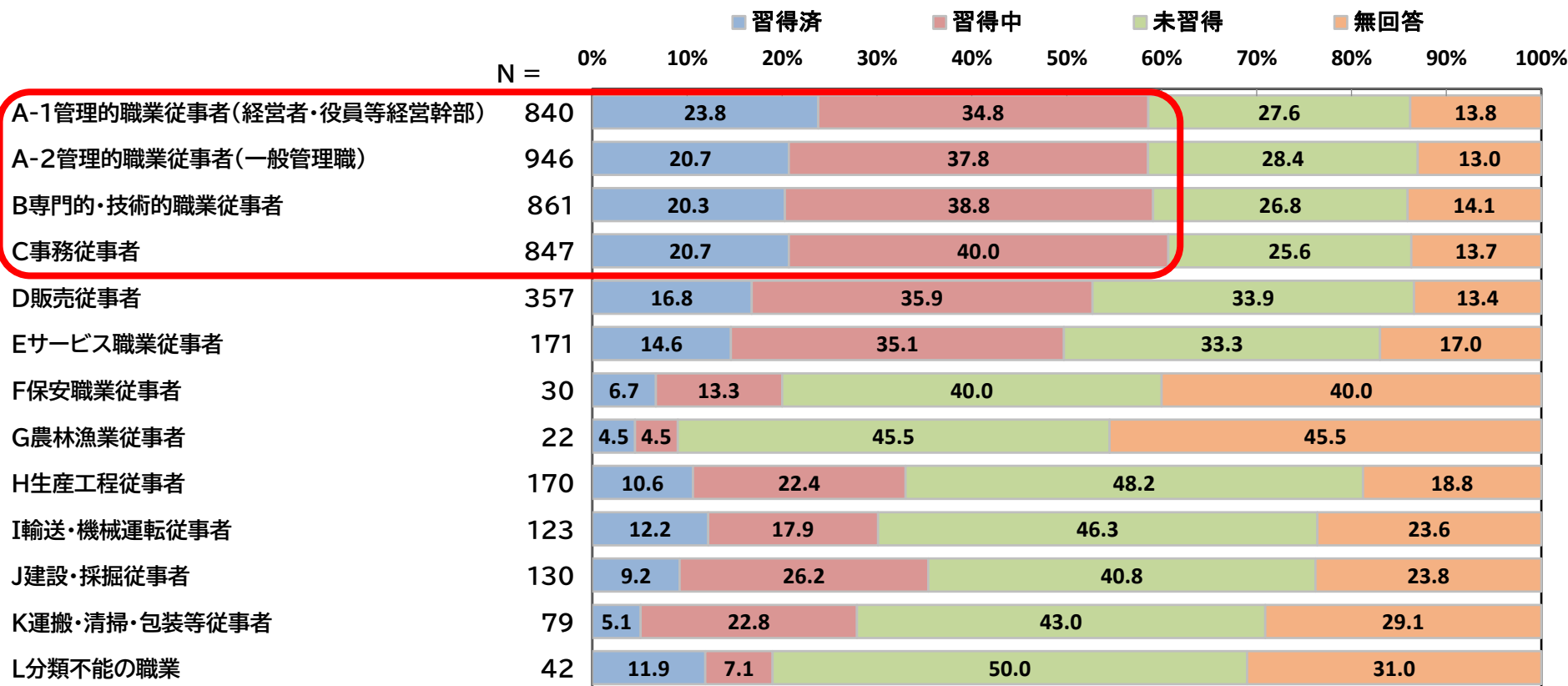
N = 1348



(14)DXスキルの習得状況(基本スキル)

- DXスキル(基本)の習得状況は、習得済・習得中を合わせて1割弱～6割強と職種で幅がある。
 - DX人材として比較的需要が大きい経営幹部や一般管理職、専門・技術職、事務職では、他の職種よりも習得済・習得中の割合が高く、6割程度。

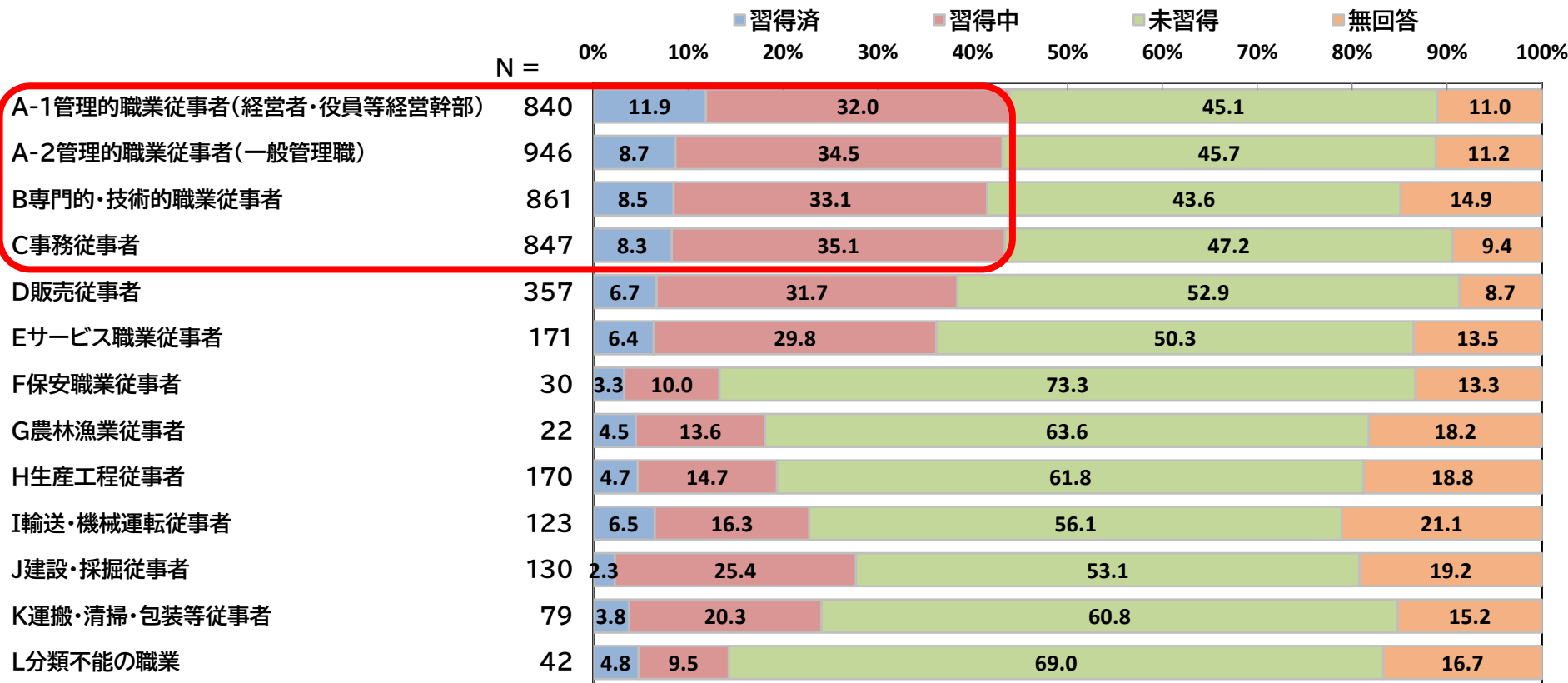
【Q14】貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【DXスキルの習得状況(基本スキル)】



(15)DXスキルの習得状況(専門スキル(企画系))

- DXスキル(専門(企画系))の習得状況は、習得済・習得中を合わせて1割台半ば～4割台半ばである。
 - DX人材として比較的需要が大きい経営幹部や一般管理職、専門・技術職等では、他の職種よりも習得済・習得中の割合が高く、4割台半ば。

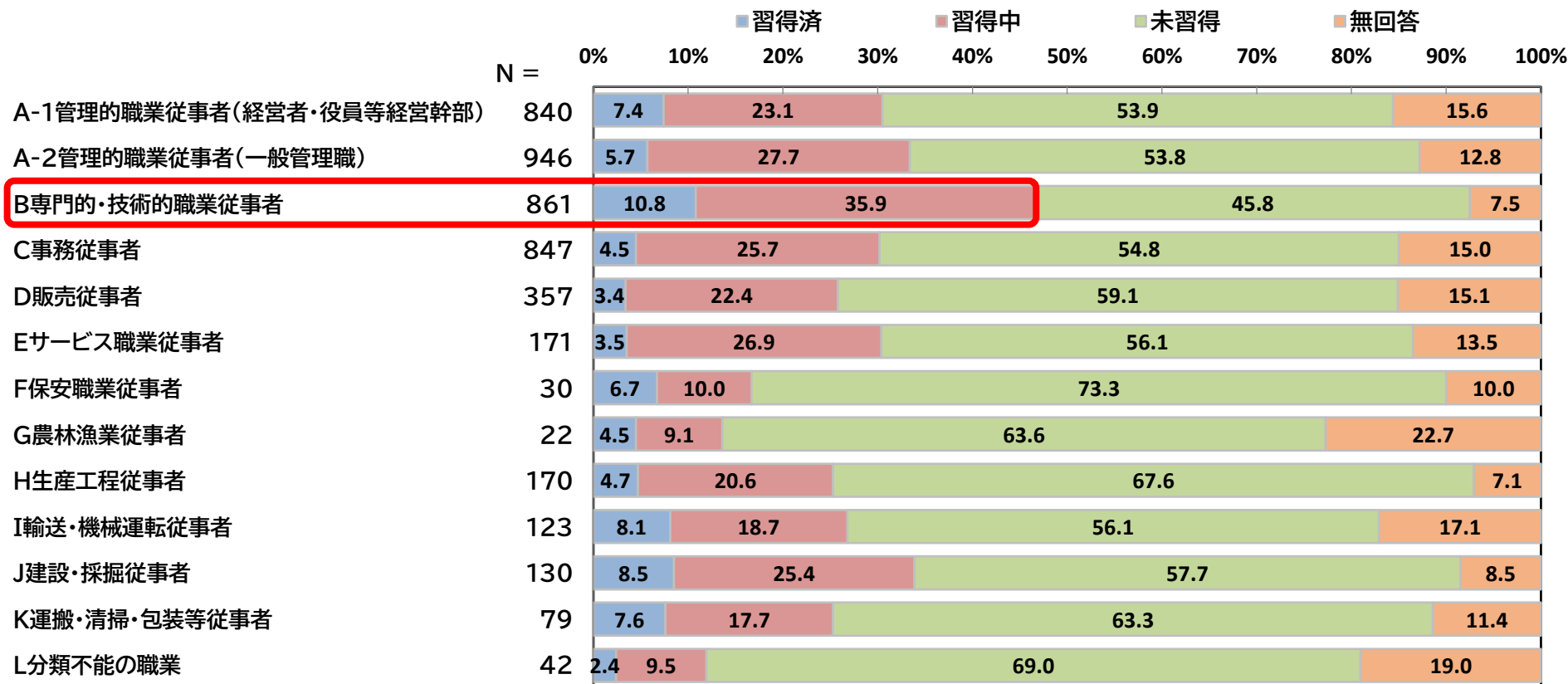
【Q15】貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【DXスキルの習得状況(専門スキル(企画系))】



(16)DXスキルの習得状況(専門スキル(技術系))

- DXスキル(専門(技術系))の習得状況は、習得済・習得中を合わせて1割強～4割台半ばとなっている。
 - 専門・技術職は、他の職種よりも習得済・習得中の割合が高く、4割台半ば。

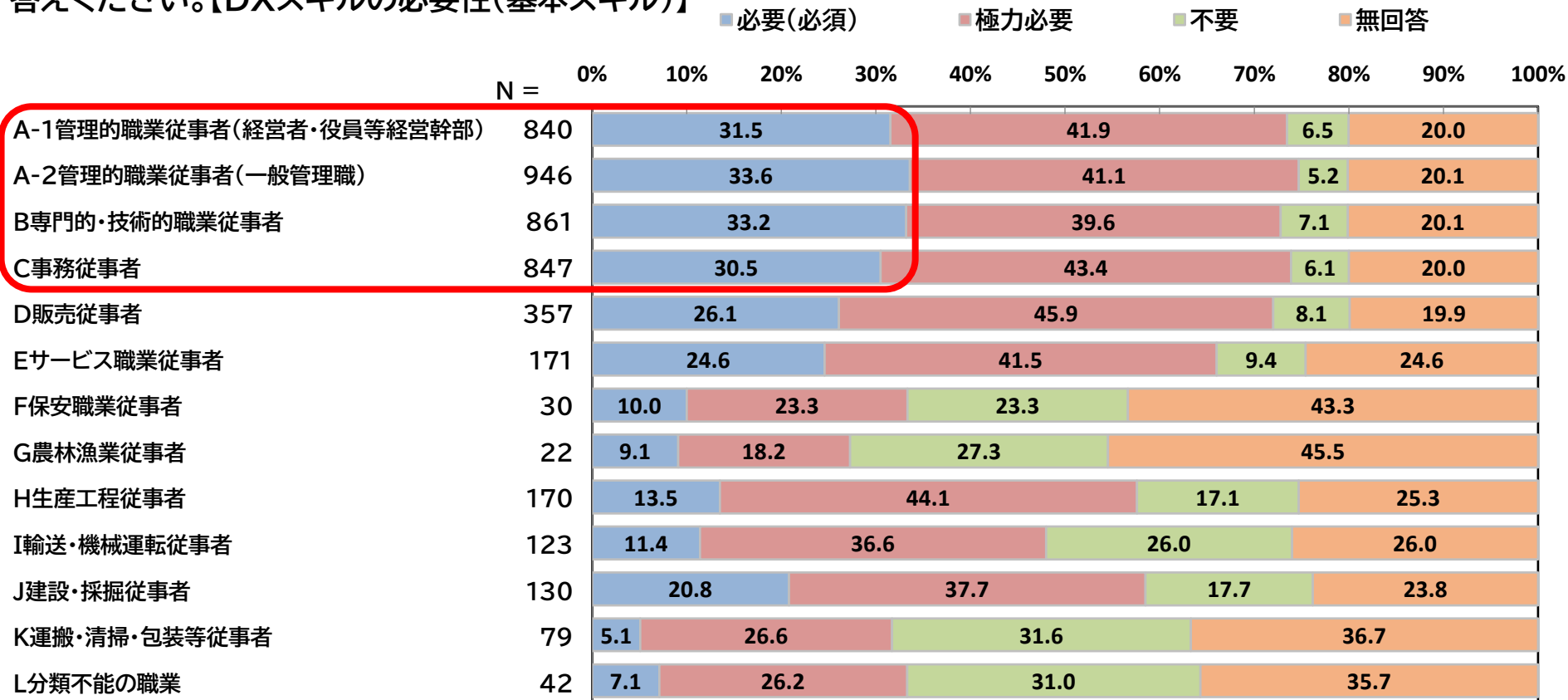
【Q16】貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【DXスキルの習得状況(専門スキル(技術系))】



(17)DXスキルの必要性(基本スキル)

- DXスキル(基本)の必要性認識は、必須・極力必要を合わせて3割弱～7割台半ばとなっている。
 - DX人材として比較的需要が大きい経営幹部や一般管理職、専門・技術職、事務職では、他の職種よりも必須の割合が高く、3割強。

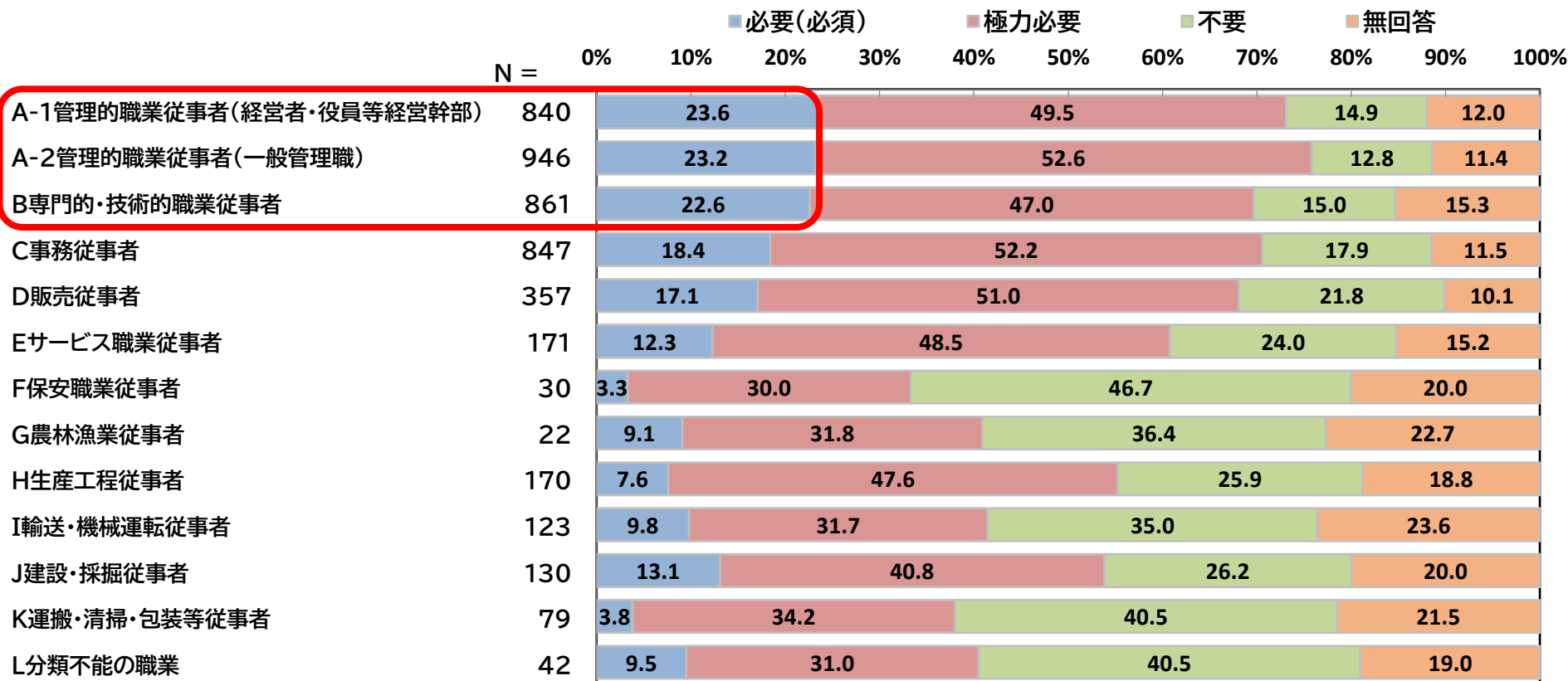
【Q17】貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【DXスキルの必要性(基本スキル)】



(18)DXスキルの必要性(専門スキル(企画系))

- DXスキル(専門(企画系))の必要性認識は、必須・極力必要を合わせて3割台半ば～7割台半ばである。
 - DX人材として比較的需要が大きい経営幹部や一般管理職、専門・技術職では、他の職種よりも必須の割合が高く、2割台半ば。

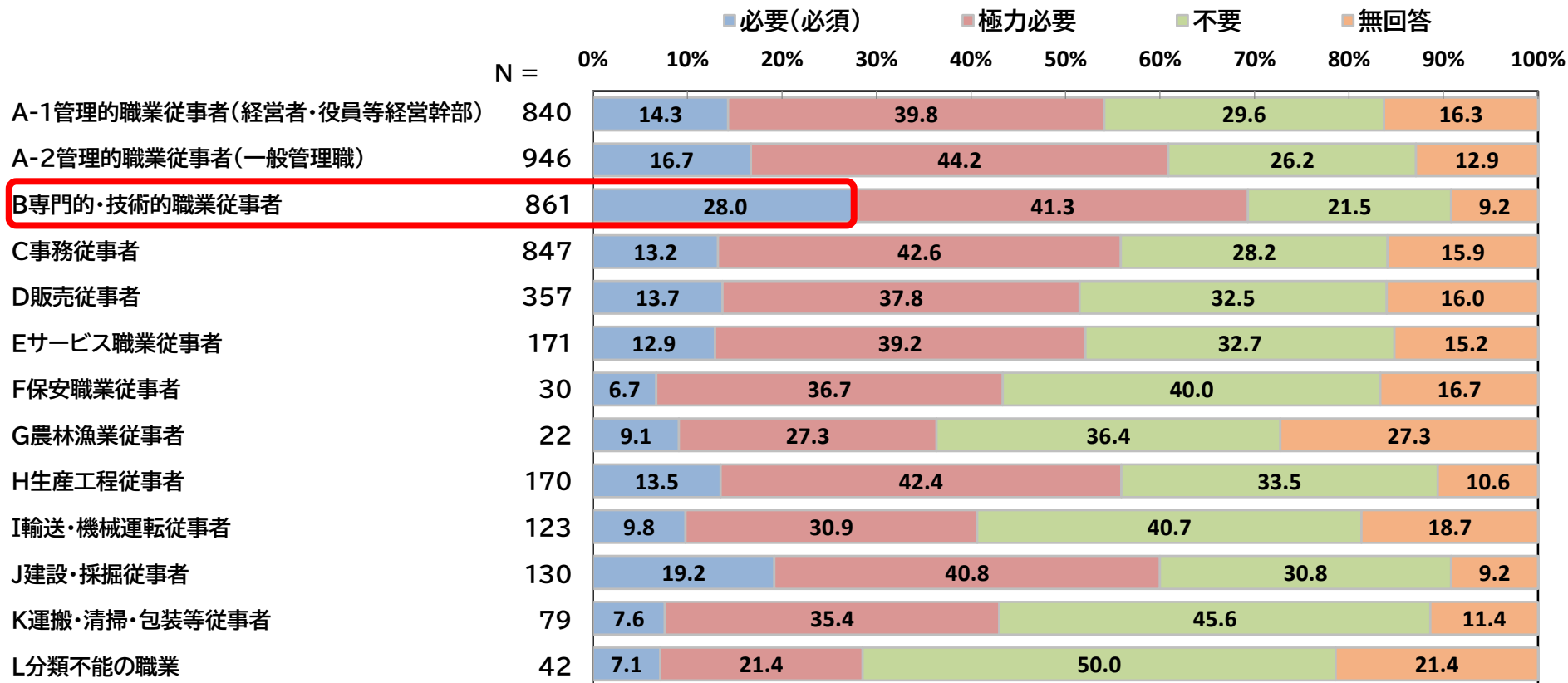
【Q18】貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【DXスキルの必要性(専門スキル(企画系))】



(19)DXスキルの必要性(専門スキル(技術系))

- DXスキル(専門(企画系))の必要性認識は、必須・極力必要を合わせて3割弱～7割弱となっている。
 - 専門・技術職は、他の職種よりも必須の割合が高く、3割弱。

【Q19】貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【DXスキルの必要性(専門スキル(技術系))】

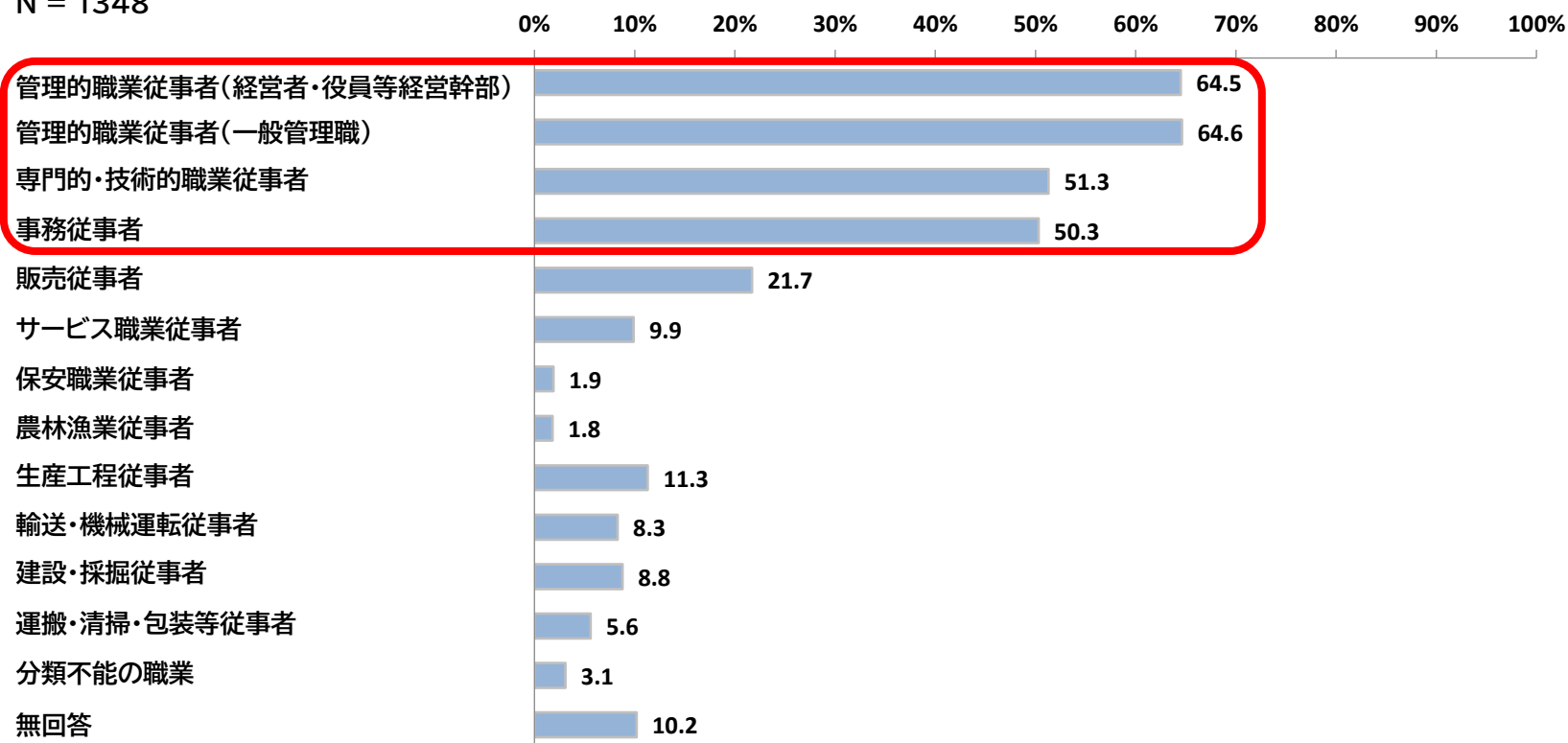


(20) 職種別人材の想定需要(GX)

- GX人材としての想定需要は、経営幹部や一般管理職、専門・技術職、事務職で割合が高く、5割強～6割台半ばとなっている。

[Q20] 貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【職種別人材の想定需要(GX)】

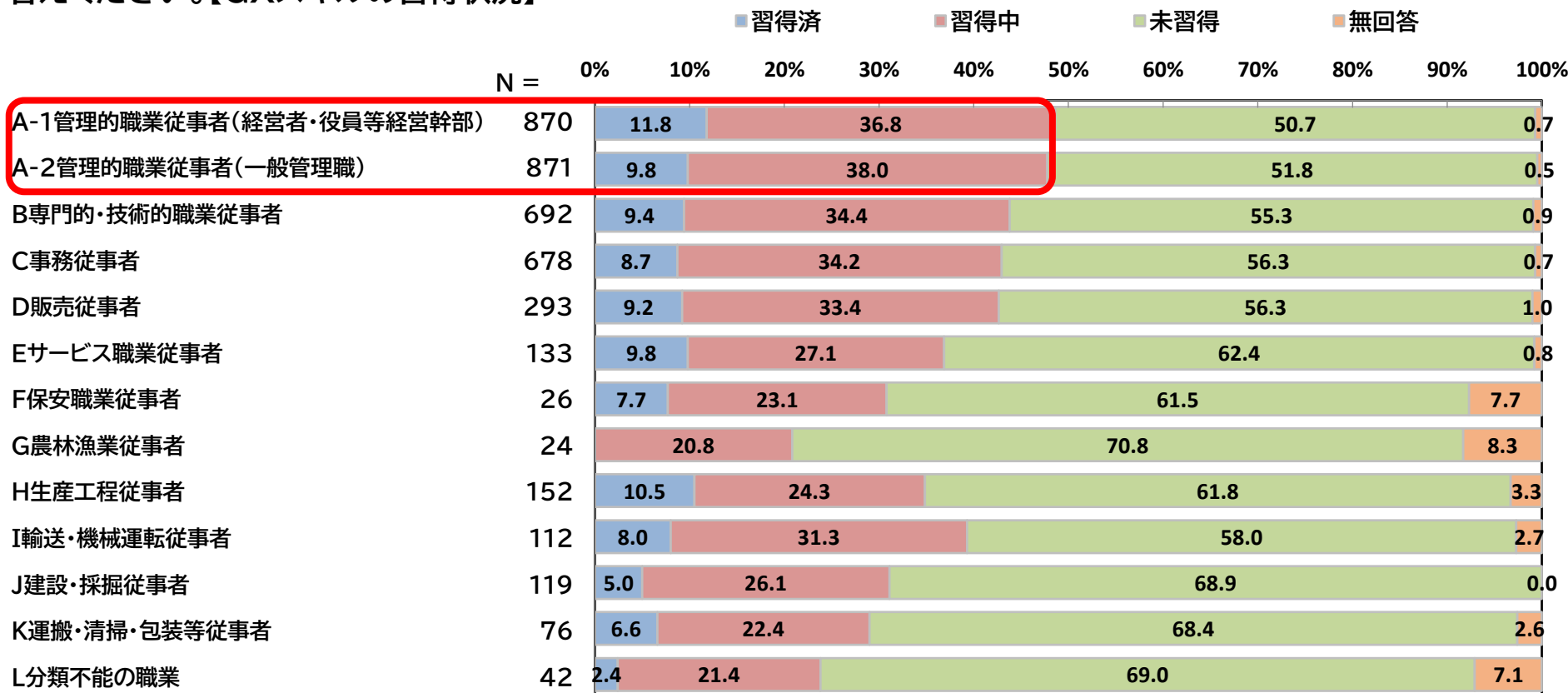
N = 1348



(21)GXスキルの習得状況

- GXスキルの習得状況は、習得済・習得中を合わせて2割強～5割弱となっている。
 - GX人材として比較的需要が大きい経営幹部や一般管理職では、他の職種よりも習得済・習得中の割合が高く、5割弱。

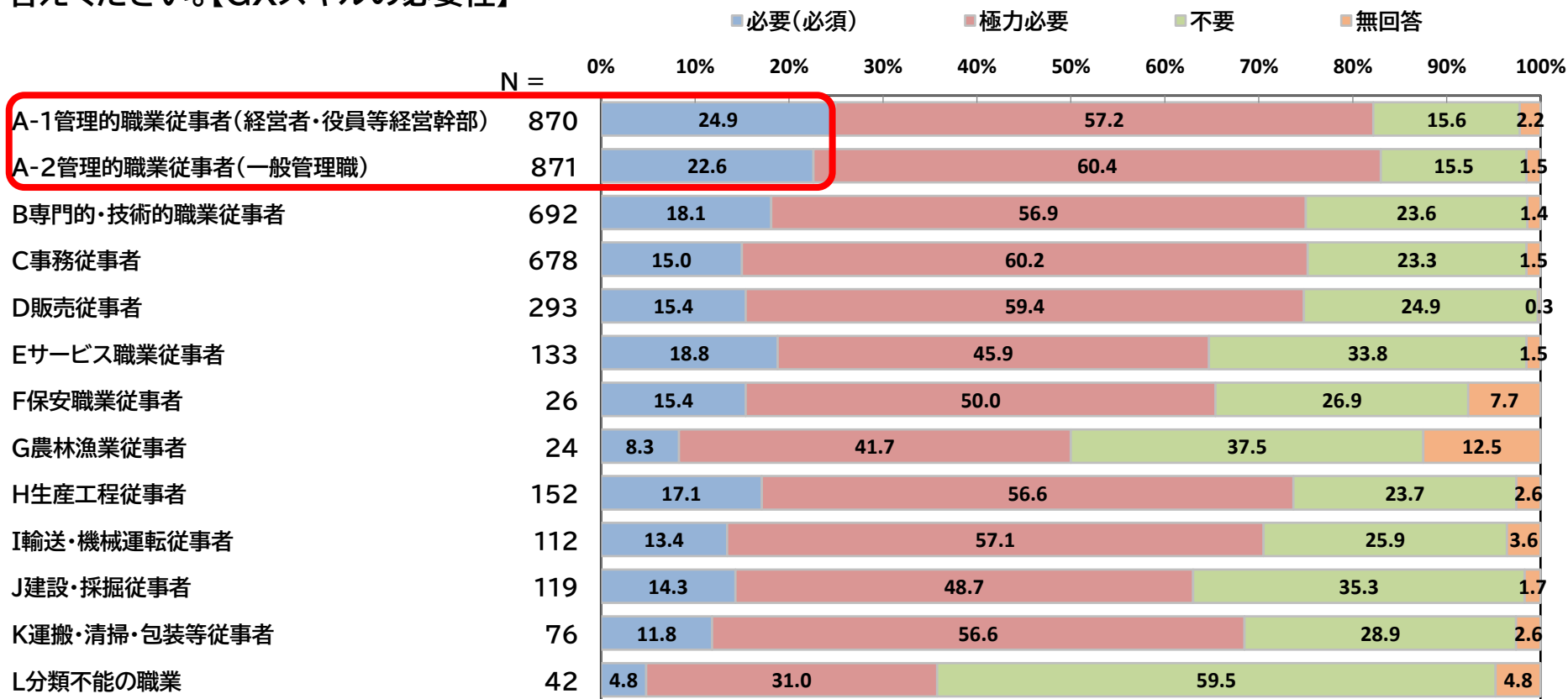
【Q21】貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【GXスキルの習得状況】



(22)GXスキルの必要性

- GXスキルの必要性認識は、必須・極力必要を合わせて3割台半ば～8割台半ばとなっている。
 - GX人材として比較的需要が大きい経営幹部や一般管理職では、他の職種よりも必須の割合が高く、2割台半ば。

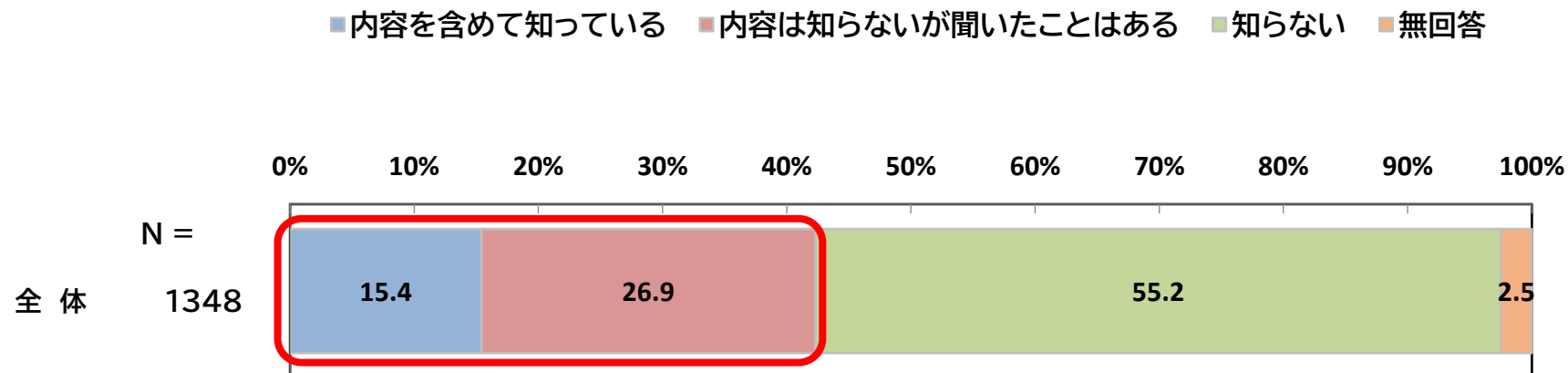
【Q22】貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【GXスキルの必要性】



(23)「リスクリング」の認知度

- 「リスクリング」という言葉について、知っている割合は1割台半ば、聞いたことはある割合は2割台半ばとなっている。

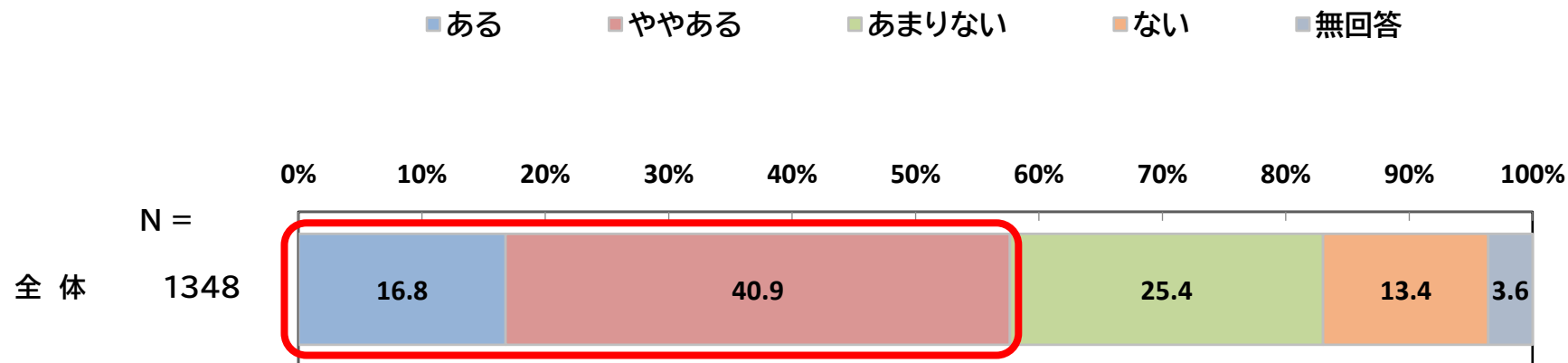
[Q23] 「リスクリング」という言葉について、知っているかお答えください。



(24) リスキリングの必要性

- ・ リスキリングの必要性について、6割弱が必要と回答している。

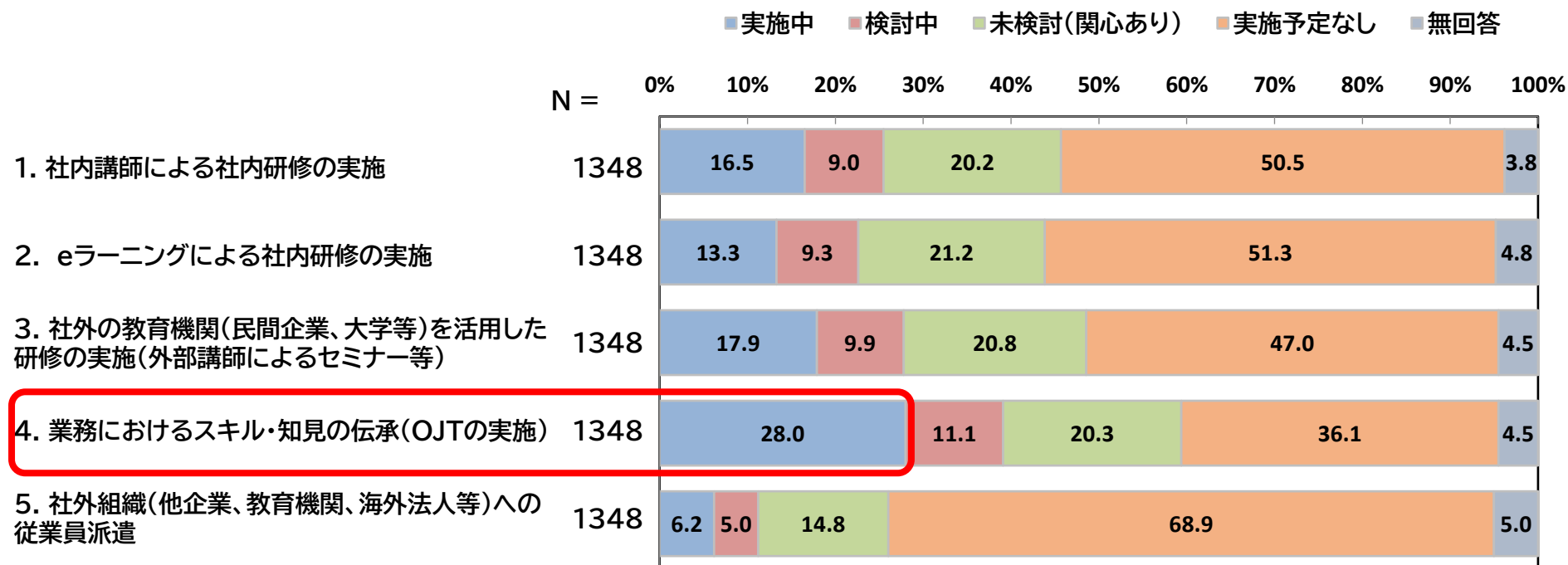
[Q24] リスキリングが自社にとって必要性があるか、お答えください。



(25) リスキリングの取組(企業主導)の実施状況

- 企業主導のリスキリングの取組は、実施中の割合が6%程度～3割弱となっている。
 - OJTの実施については、実施中の割合が最も高く、3割弱。

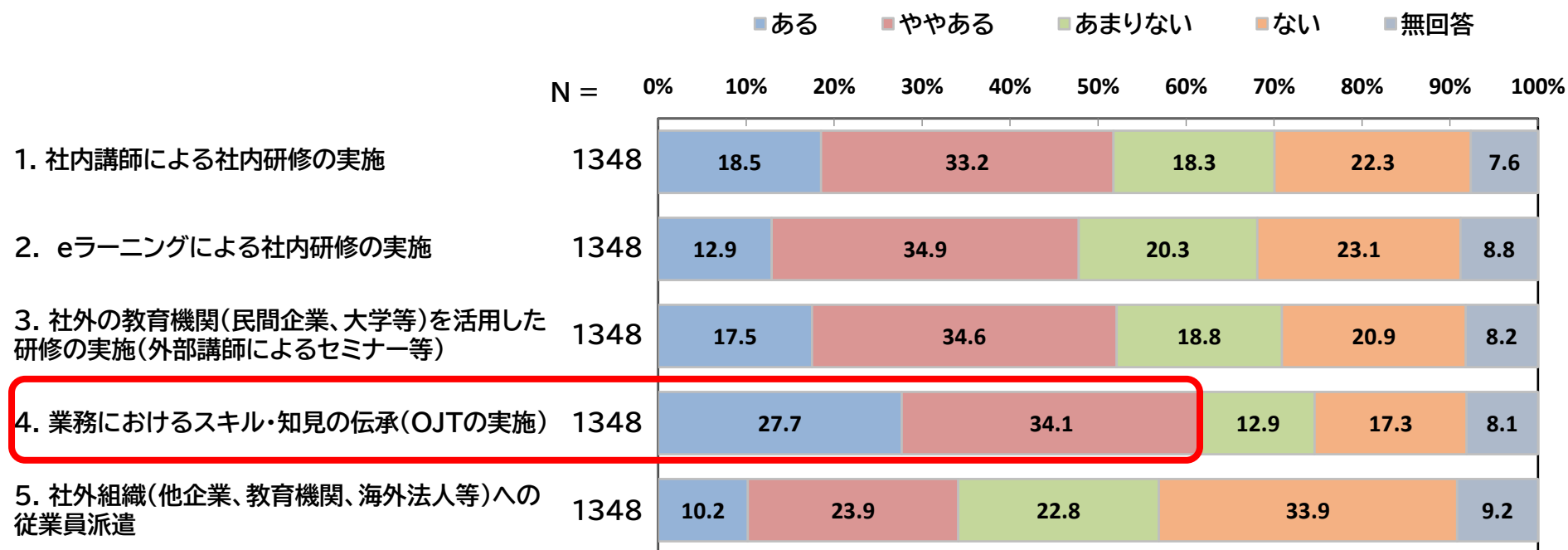
[Q25]企業主導のリスキリングの取組(企業が提供し、従業員が参画する人材育成施策)に関して、取組の実施状況及び取組の有効性(期待も含む)をお答えください。【実施状況】



(26) リスキリングの取組(企業主導)の有効性

- 企業主導のリスキリングの取組の有効性は、3割台半ば～6割強が有効性ありとしている。
 - OJTの実施については、有効性ありの割合がやや高く、6割強。

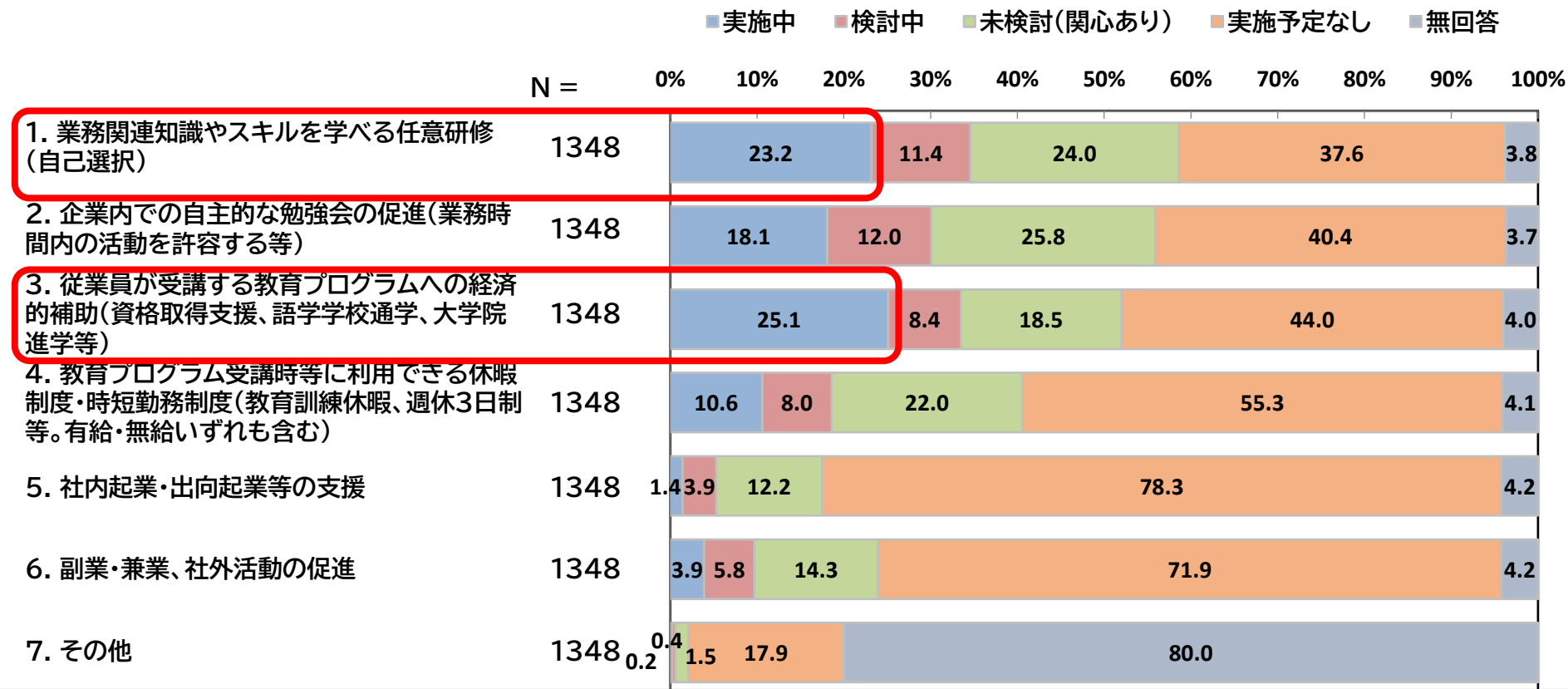
[Q26]企業主導のリスキリングの取組(企業が提供し、従業員が参画する人材育成施策)に関して、取組の実施状況及び取組の有効性(期待も含む)をお答えください。【有効性】



(27) リスキリングの取組(従業員主導)の実施状況

- 従業員主導のリスキリングの取組は、実施中の割合が1%程度～2割台半ばとなっている。
 - 教育プログラムへの経済的補助や任意研修については、実施中の割合がやや高く、2割台半ば。

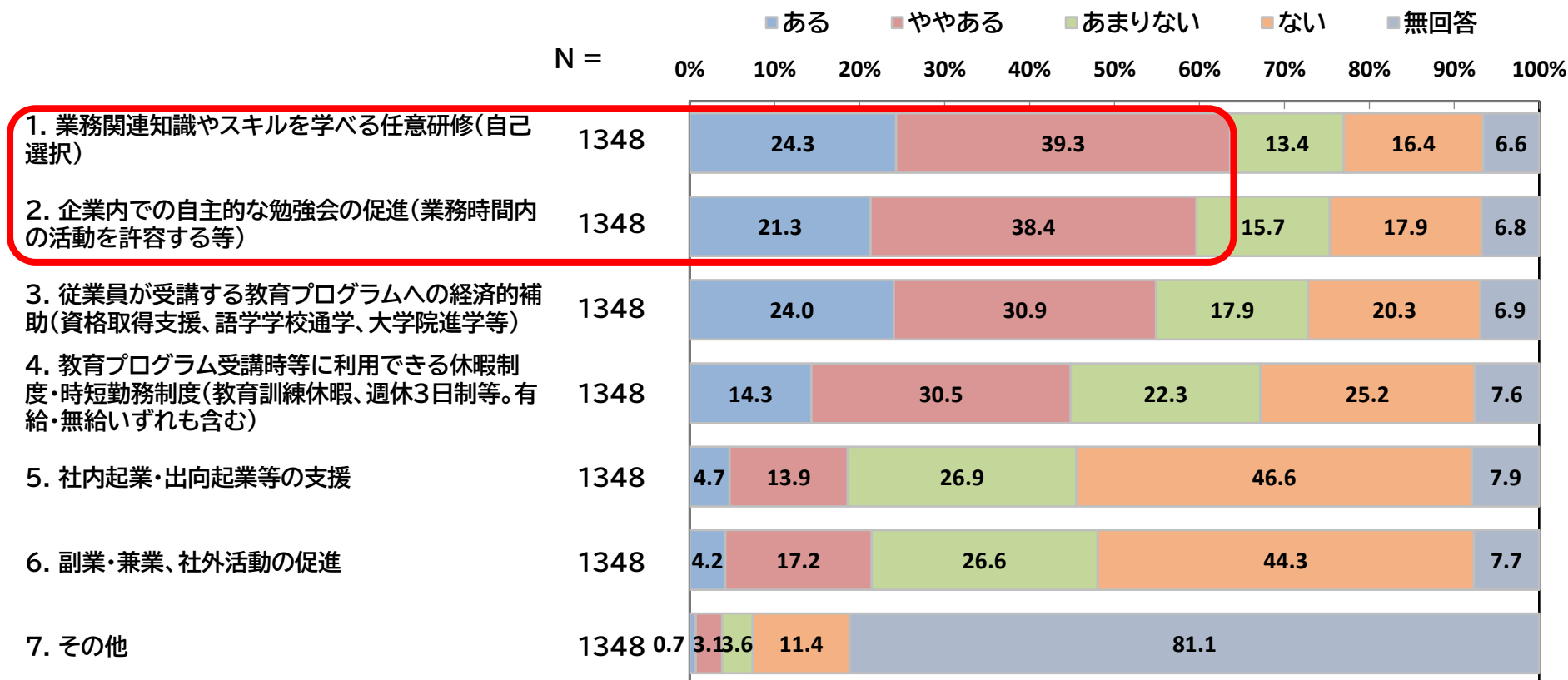
[Q27]従業員主導のリスキリングの取組(従業員の主体的な学びを企業が支援する人材育成施策)に関して、取組の実施状況及び取組の有効性(期待も含む)をお答えください。【実施状況】



(28)リスキリングの取組(従業員主導)の有効性

- 従業員主導のリスキリングの取組の有効性は、2割弱～6割台半ばが有効性ありとしている。
 - 任意研修や自主的な勉強会の促進は、有効性ありの割合がやや高く、6割弱～6割台半ば。

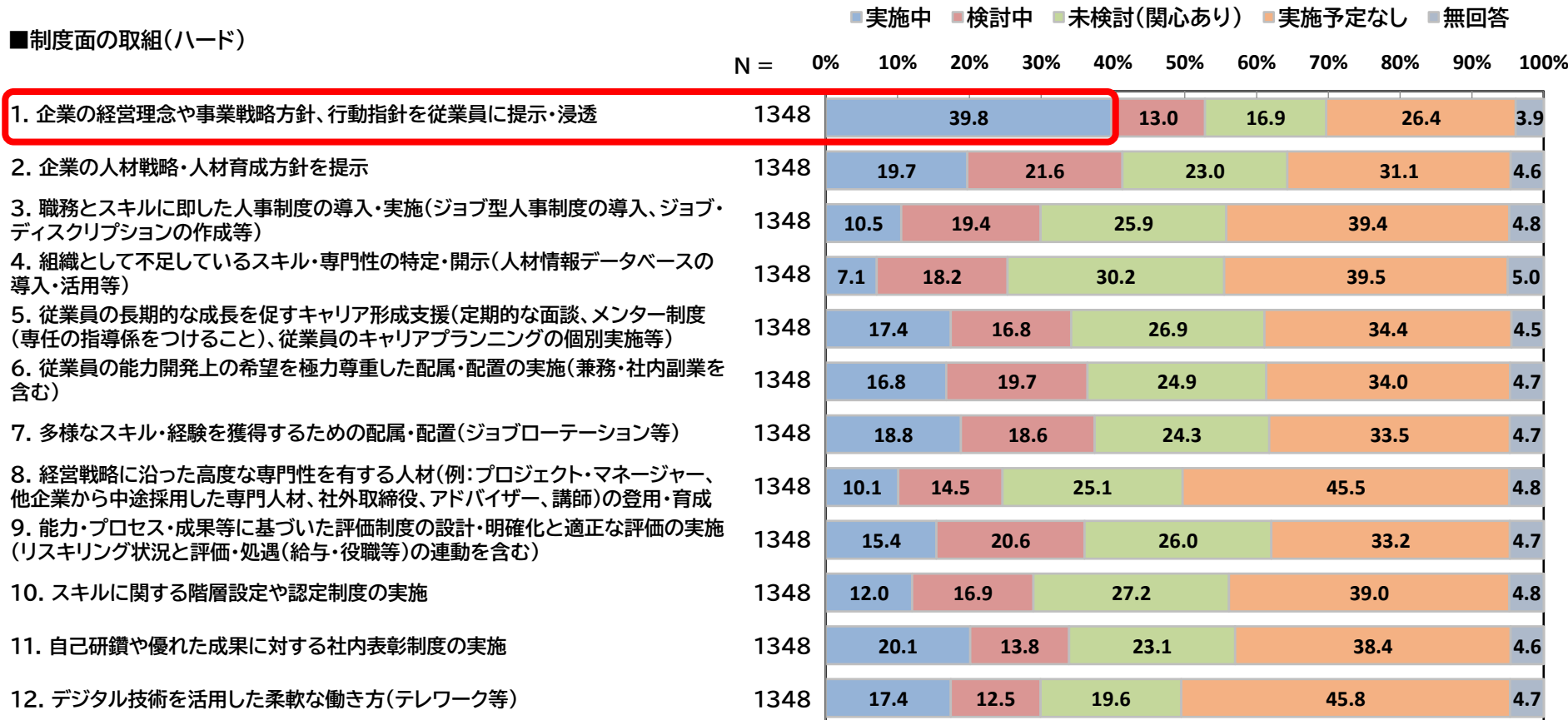
[Q28]従業員主導のリスキリングの取組(従業員の主体的な学びを企業が支援する人材育成施策)に関して、取組の実施状況及び取組の有効性(期待も含む)をお答えください。【有効性】



(29) 労働環境・雇用管理の取組(制度面)の実施状況

- 労働環境・雇用管理の取組(制度面)は、実施中の割合が7%程度～4割弱となっている。
 - 経営理念等の従業員への浸透については、実施中の割合が高く、4割弱。

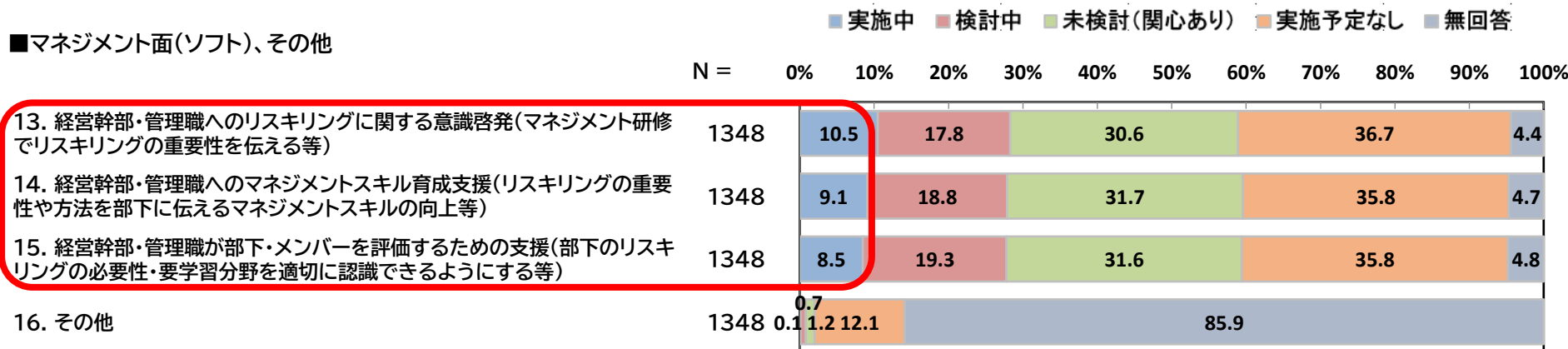
[Q29] 従業員のリスキリングを促す労働環境・雇用管理の取組に関して、取組の実施状況及び取組の有効性(期待も含む)をお答えください。【実施状況】



(29) 労働環境・雇用管理の取組(マネジメント面)の実施状況

- 労働環境・雇用管理の取組(マネジメント面)は、実施中の割合が1割程度となっている。

[Q29] 従業員のリスクリングを促す労働環境・雇用管理の取組に関して、取組の実施状況及び取組の有効性(期待も含む)をお答えください。【実施状況】

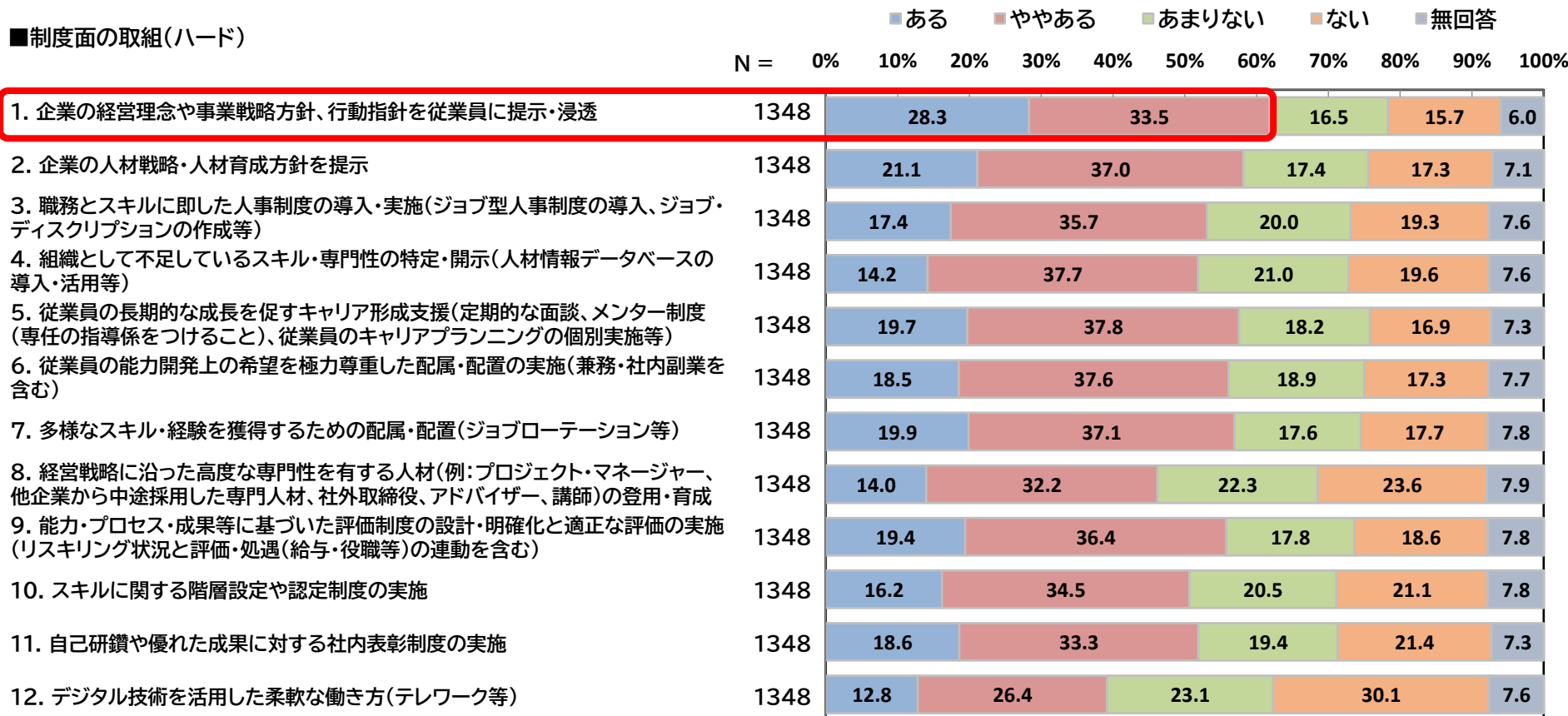


(30) 労働環境・雇用管理の取組(制度面)の有効性

- 労働環境・雇用管理の取組(制度面)の有効性は、4割弱～6割強が有効性ありとしている。
 - 経営理念の浸透は、有効性ありの割合がやや高く、6割強ある。

[Q30] 従業員のリスキングを促す労働環境・雇用管理の取組に関して、取組の実施状況及び取組の有効性(期待も含む)をお答えください。【有効性】

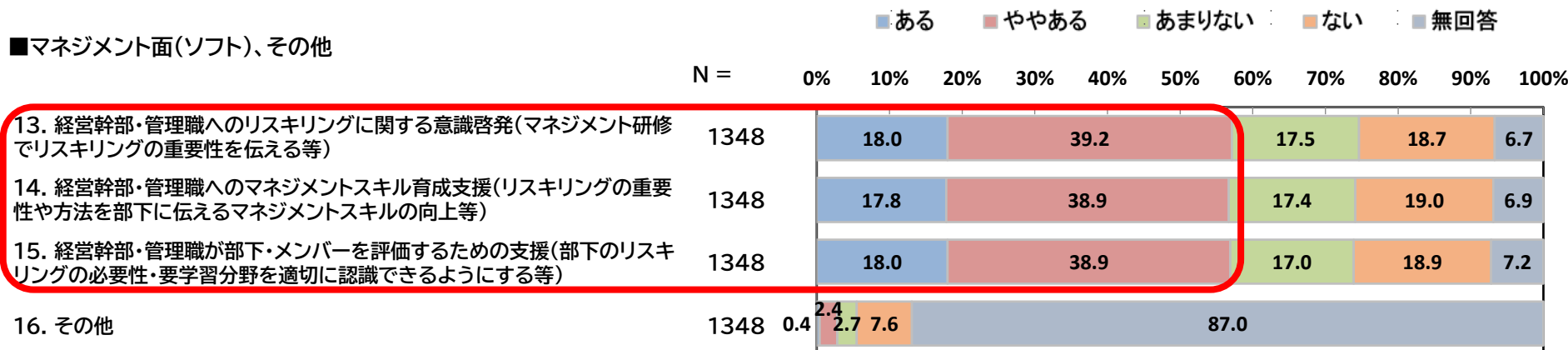
■ 制度面の取組(ハード)



(30) 労働環境・雇用管理の取組(マネジメント面)の有効性

- 労働環境・雇用管理の取組(マネジメント面)の有効性は、5割台半ば～6割弱が有効性ありとしている。

[Q30] 従業員のリスクリングを促す労働環境・雇用管理の取組に関して、取組の実施状況及び取組の有効性(期待も含む)をお答えください。【有効性】

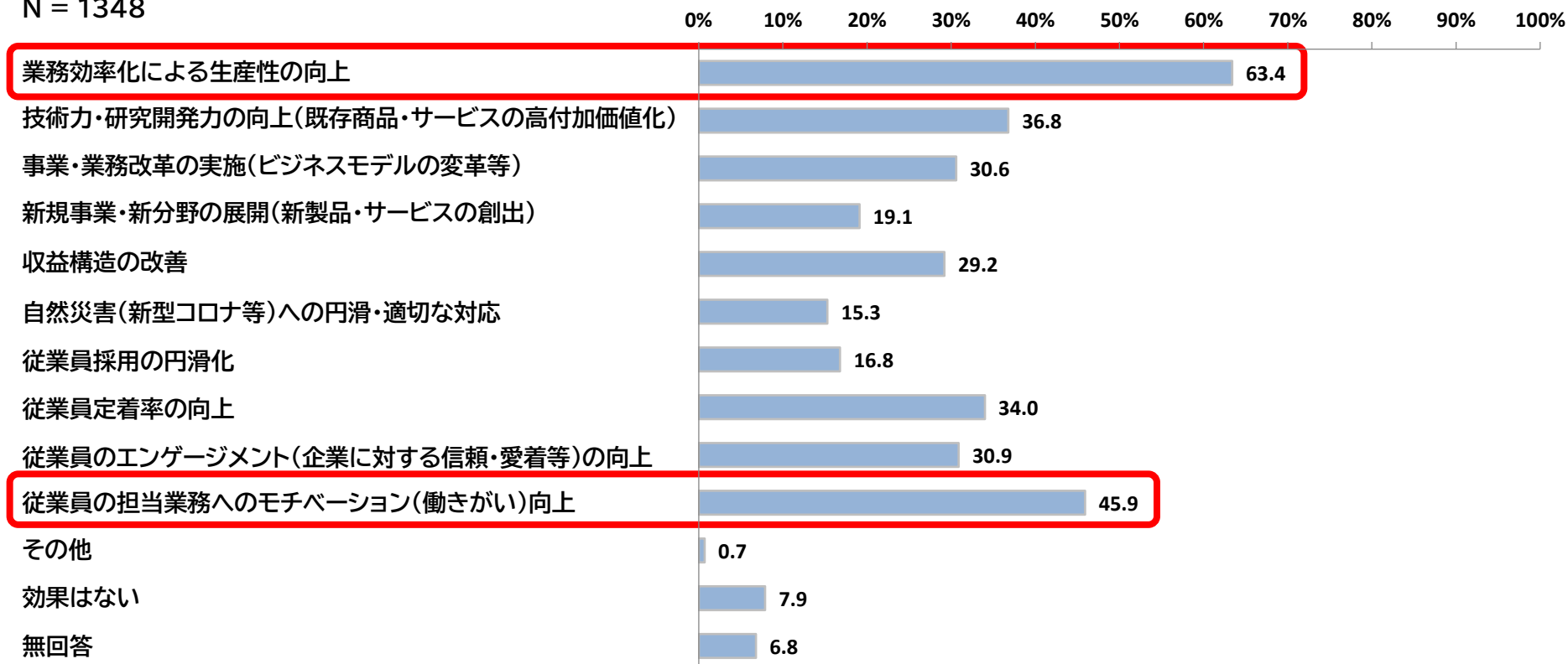


(31) リスキリングの実施による経営上の効果

- リスキリングの実施による経営上の効果として、生産性の向上が最も高く6割台半ば、次いで働きがい向上の割合が高く、4割台半ばとなっている。

[Q31] 従業員のリスキリングを進めることで得られた効果、期待される効果(経営上のメリット)をお答えください。

N = 1348



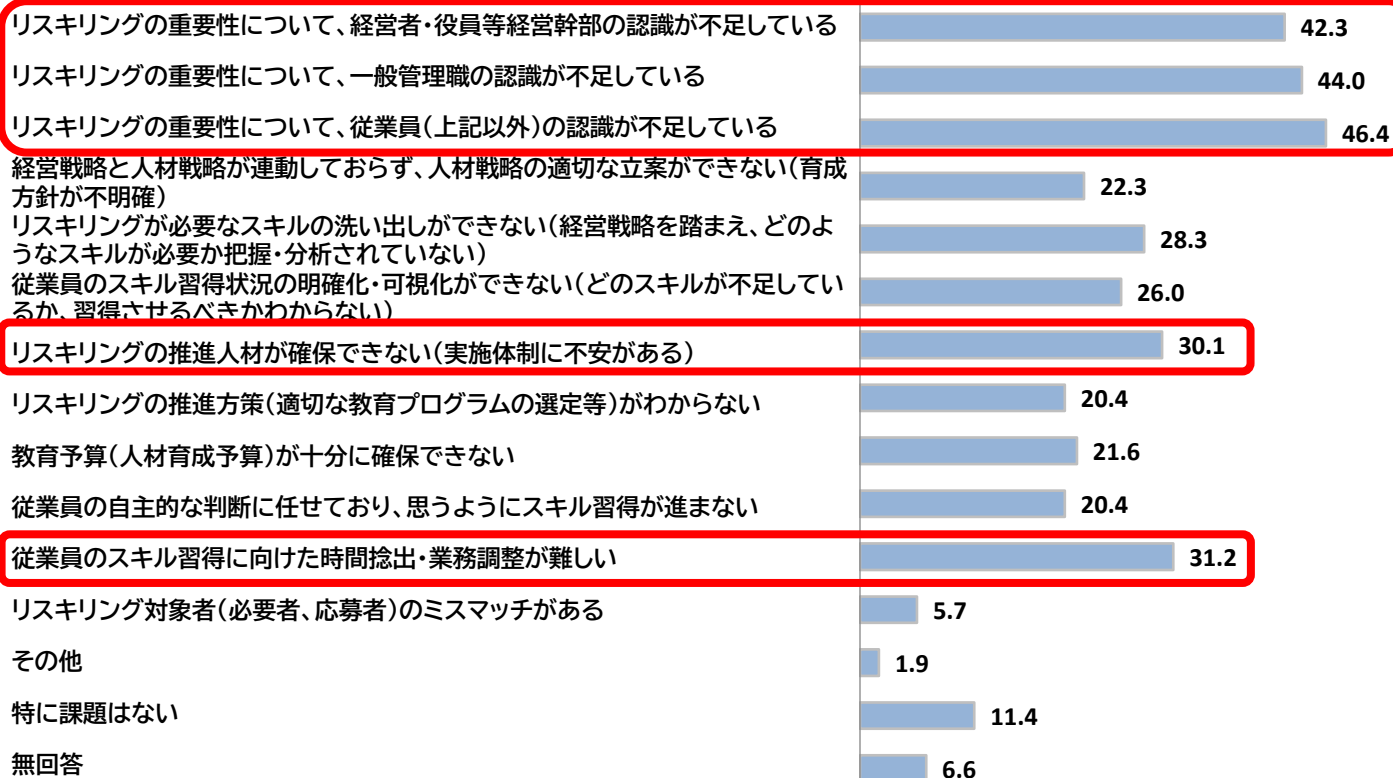
(32) リスキリングを進めるにあたっての課題

- リスキリング推進の課題として、リスキリングの重要性に関する認識不足が最も高く4割台半ば、次いで時間捻出・業務調整の難しさ、リスキリング推進人材の確保の割合が高く、3割強ある。

[Q32] 従業員のリスキリングを進めるにあたり、課題(未実施理由を含む)があればお答えください。

N = 1348

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

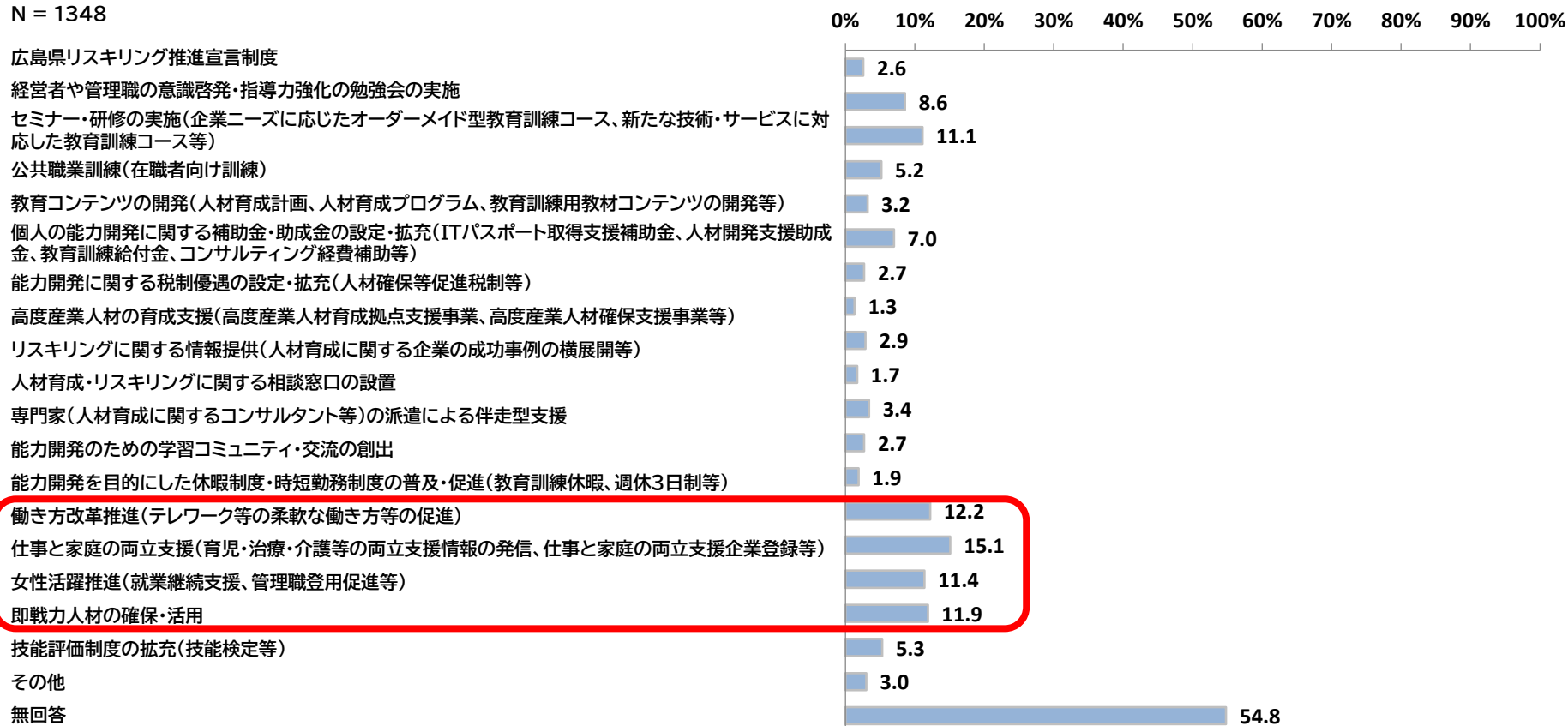


(33)リスキリング推進にあたり活用している公的支援

- 公的支援の活用状況の割合は1%程度～1割台半ばとなっている。
 - 公的支援のうち、仕事と家庭の両立支援や働き方改革推進、即戦力人材の確保等の割合が高い。

[Q33]リスキリングを進めるための公的支援に関して、活用状況及び有効性(期待も含む)をお答えください。
【活用状況】

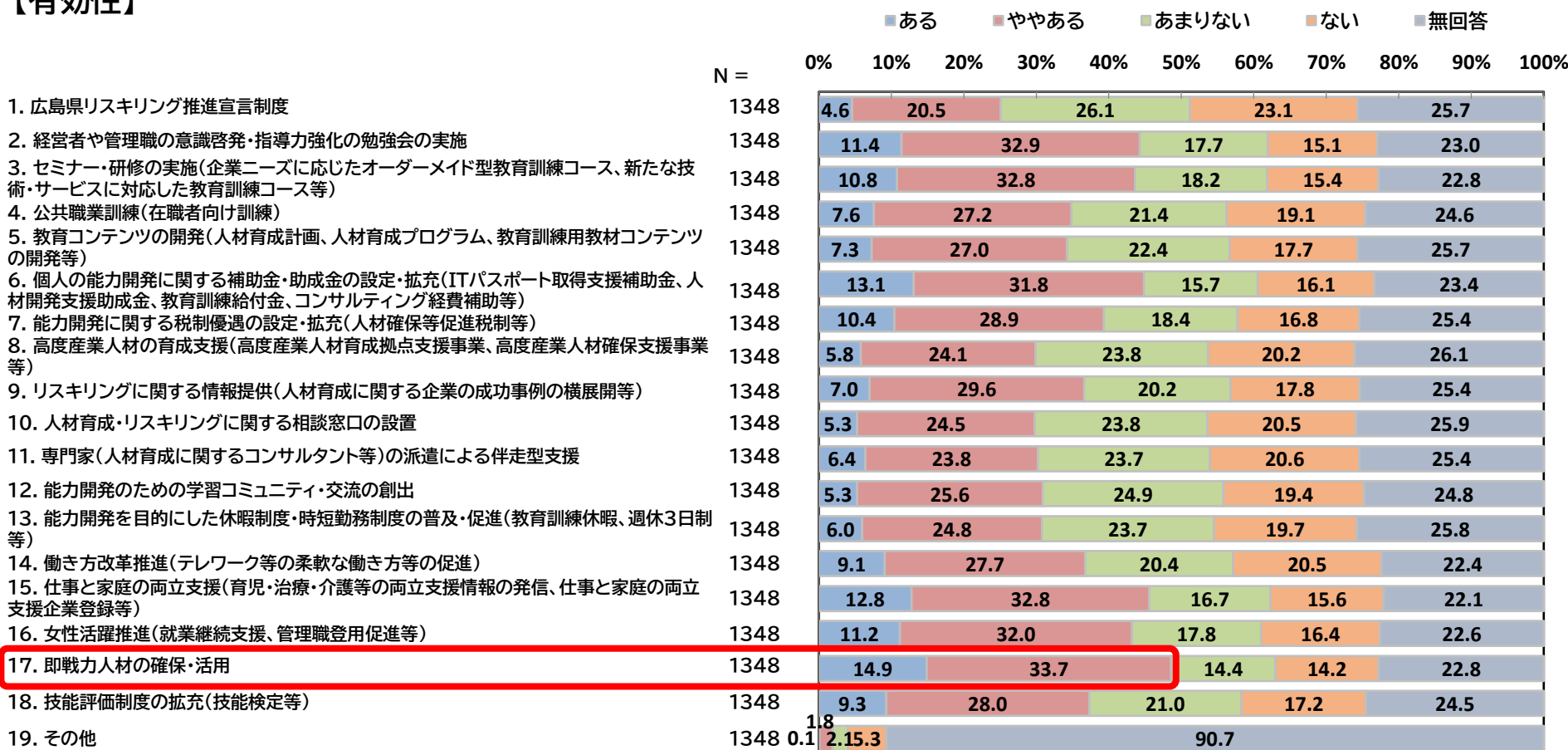
N = 1348



(34) 公的支援の有効性

- 公的支援の有効性ありと回答した割合は2割台半ば～5割弱となっている。
 - 中でも、即戦力人材の確保・活用は、有効性ありの割合がやや高い。

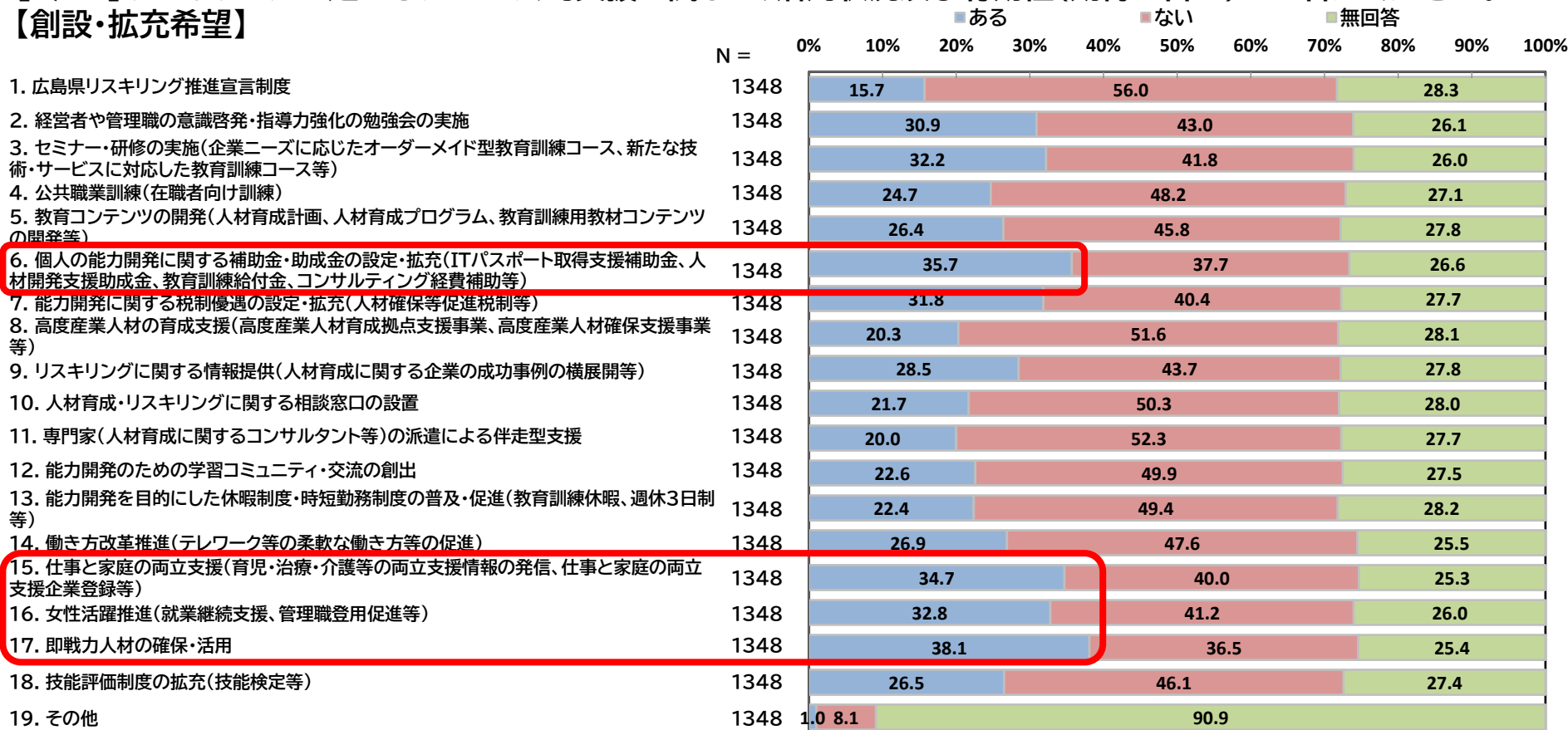
【Q34】リスクリングを進めるための公的支援に関して、活用状況及び有効性(期待も含む)をお答えください。
【有効性】



(35) 公的支援の創設・拡充希望

- 公的支援の種類によって、創設・拡充希望の割合は、1割台半ば～4割弱と幅がある。
 - 中でも、即戦力人材の確保・活用や能力開発補助金の拡充、仕事と家庭の両立支援等の希望割合がやや高い。

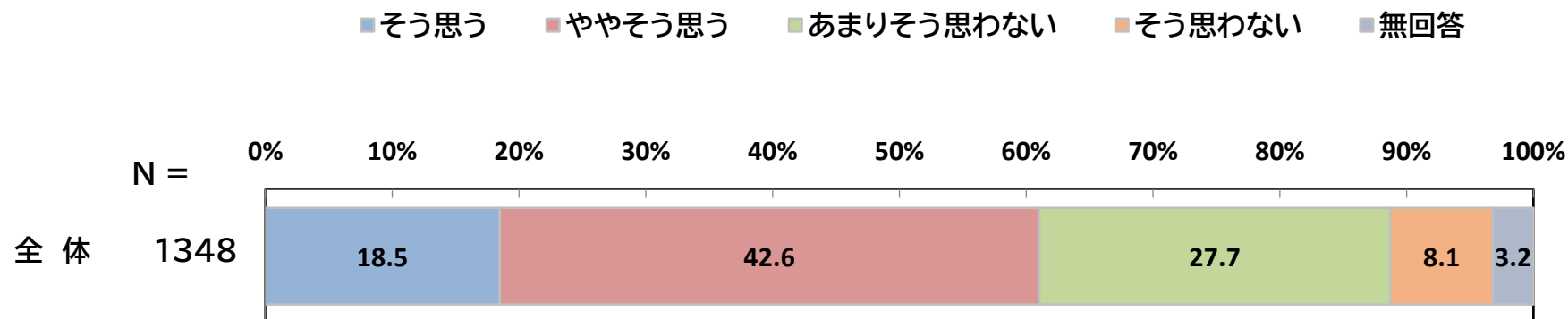
【Q35】リスクリングを進めるための公的支援に関して、活用状況及び有効性(期待も含む)をお答えください。
【創設・拡充希望】



(36)労働市場の流動化の必要性

- 労働市場の流動化の必要性に関する認識について、必要と考える割合は6割強となっている。

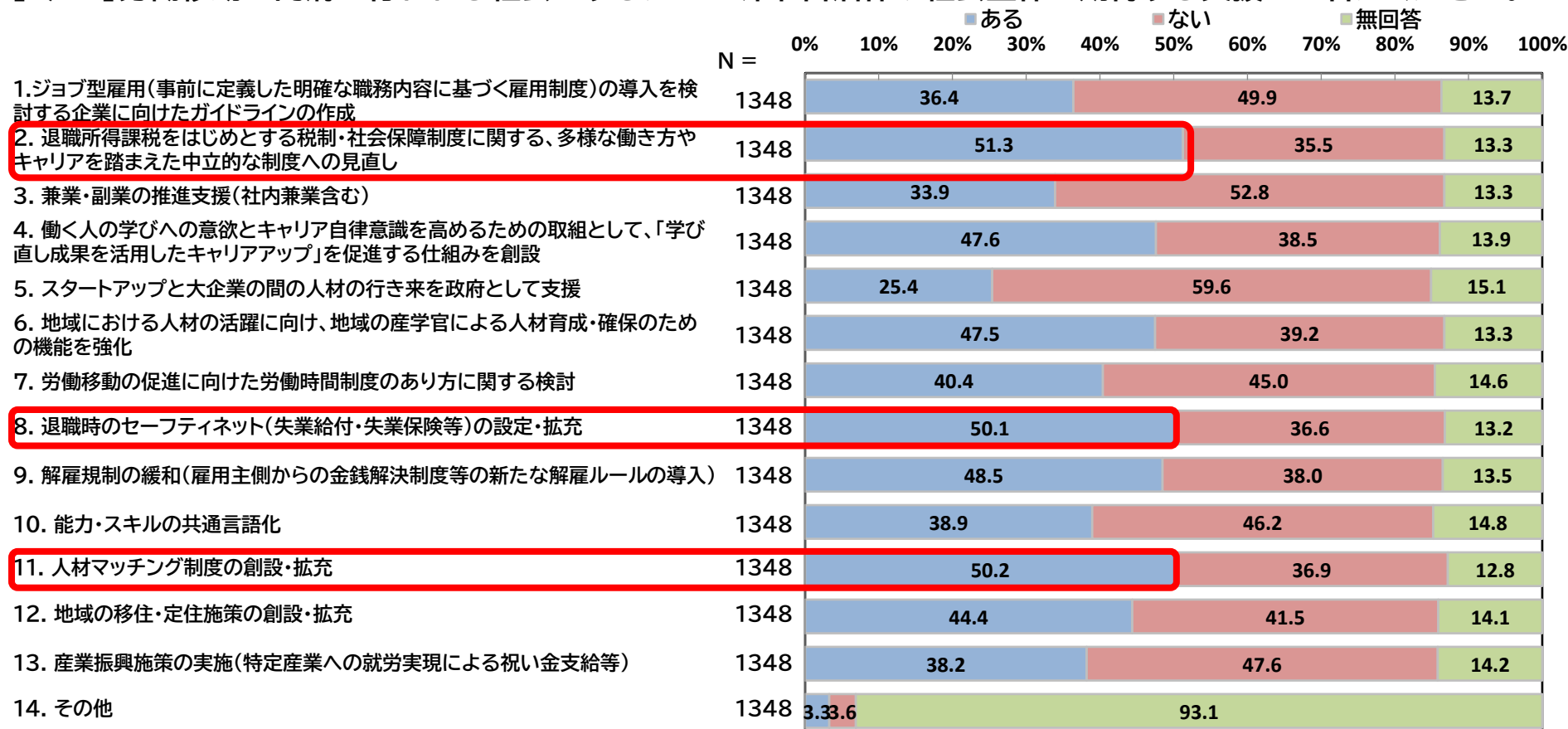
[Q36]労働市場の流動化(企業外との人材流動の活発化)は必要だと思いますか。



(37) 労働移動円滑化のために期待する支援

- 支援の種類によって、期待ありが2割台半ば～5割強となっている。
 - 税制・社会保障制度の見直しや退職時のセーフティネット拡充、人材マッチング制度等の希望割合がやや高い。

[Q37] 労働移動が円滑に行われる社会にするために、国・自治体や社会全体に期待する支援をお答えください。



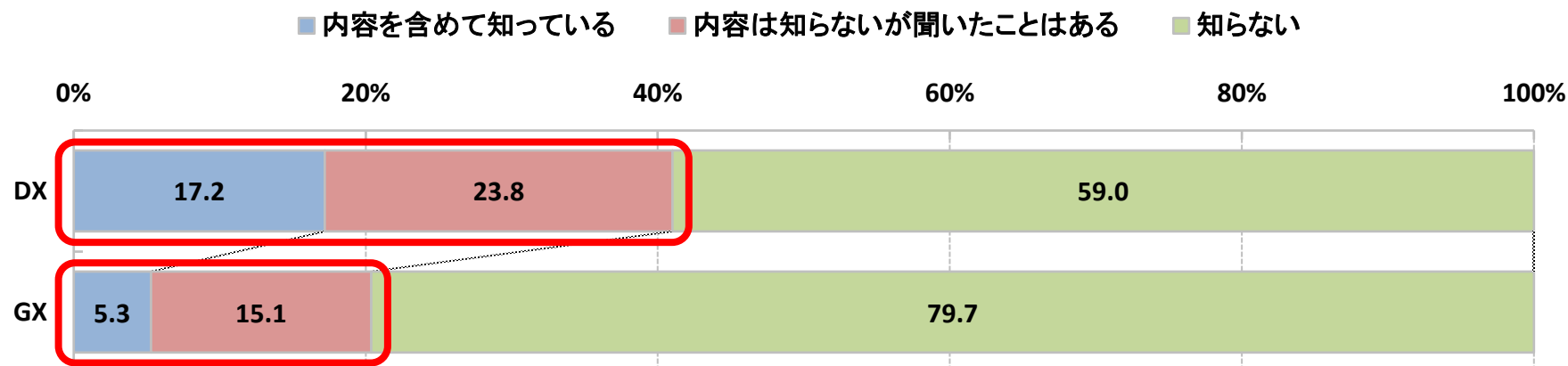
労働者調査報告

(1)「DX」・「GX」の認知度(労働者)

- 「DX」について、知っている割合は2割弱、聞いたことはある割合は2割台半ばとなっている。
- 「GX」について、知っている割合は5%程度、聞いたことはある割合は1割台半ば。

[Q1] 「DX」・「GX」という言葉を知っていますか。

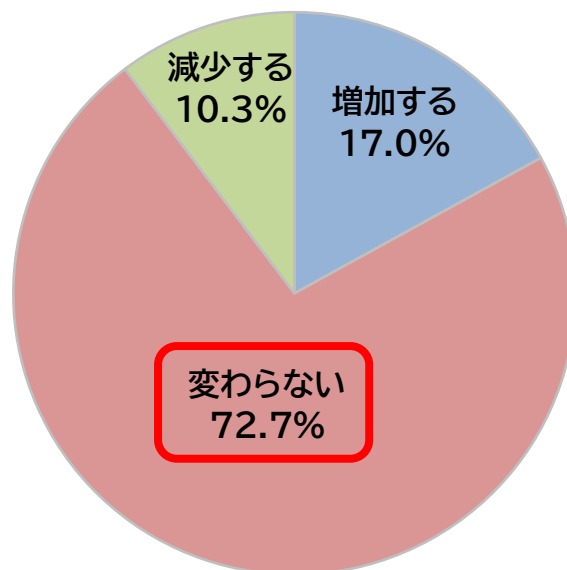
※このアンケートに回答する前の状況についてお答えください。(n=2503)



(2)DX・GXの進展による担当業務の変化(量)

- DX・GXの進展があっても、担当業務量が変わらないと回答した割合は7割強となっている。
- 増加は1割台半ば、減少は1割強。

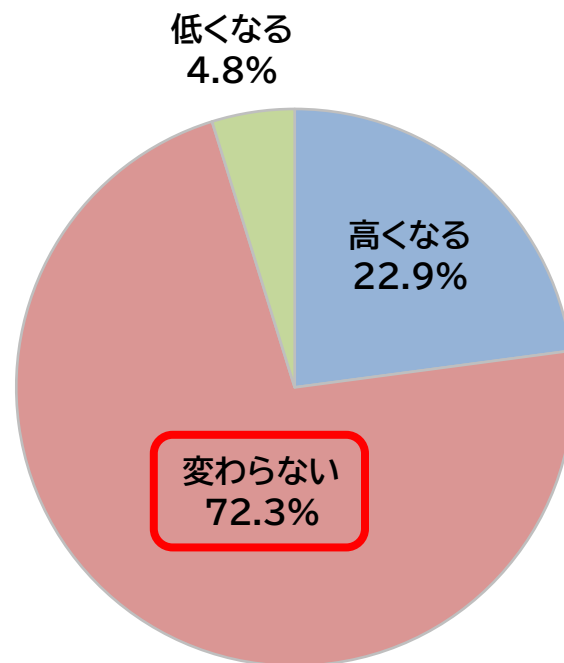
[Q2] DX・GXの進展によるあなたの担当業務の変化(直近3～5年後)に対する認識をお答えください。
(n=2503)



(3)DX・GXの進展による担当業務の変化(難易度)

- DX・GXの進展があっても、担当業務の難易度が変わらないと回答した割合は7割強となっている。
- 高くなるは2割強、低くなるは5%程度。

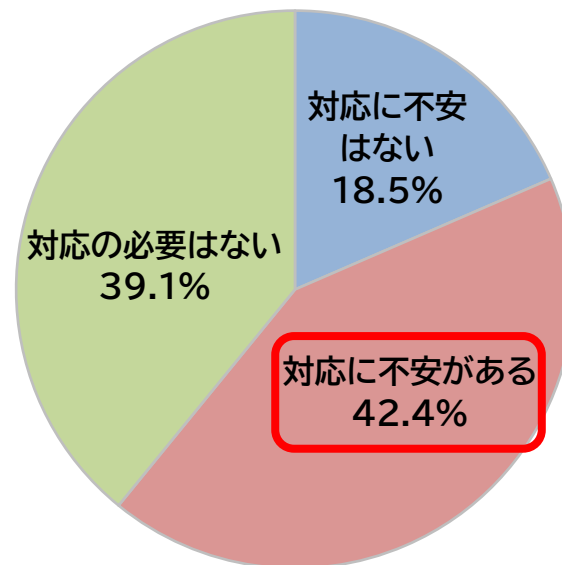
[Q3] DX・GXの進展によるあなたの担当業務の変化(直近3～5年後)に対する認識をお答えください。
(n=2503)



(4)DX・GXの進展による担当業務の変化への対応

- DX・GXの進展により、業務への対応上不安を感じている割合は4割強となっている。
- 不安なしは2割弱。

[Q4] DX・GXの進展によるあなたの担当業務の変化への対応に関する、現時点での認識をお答えください。
(n=2503)

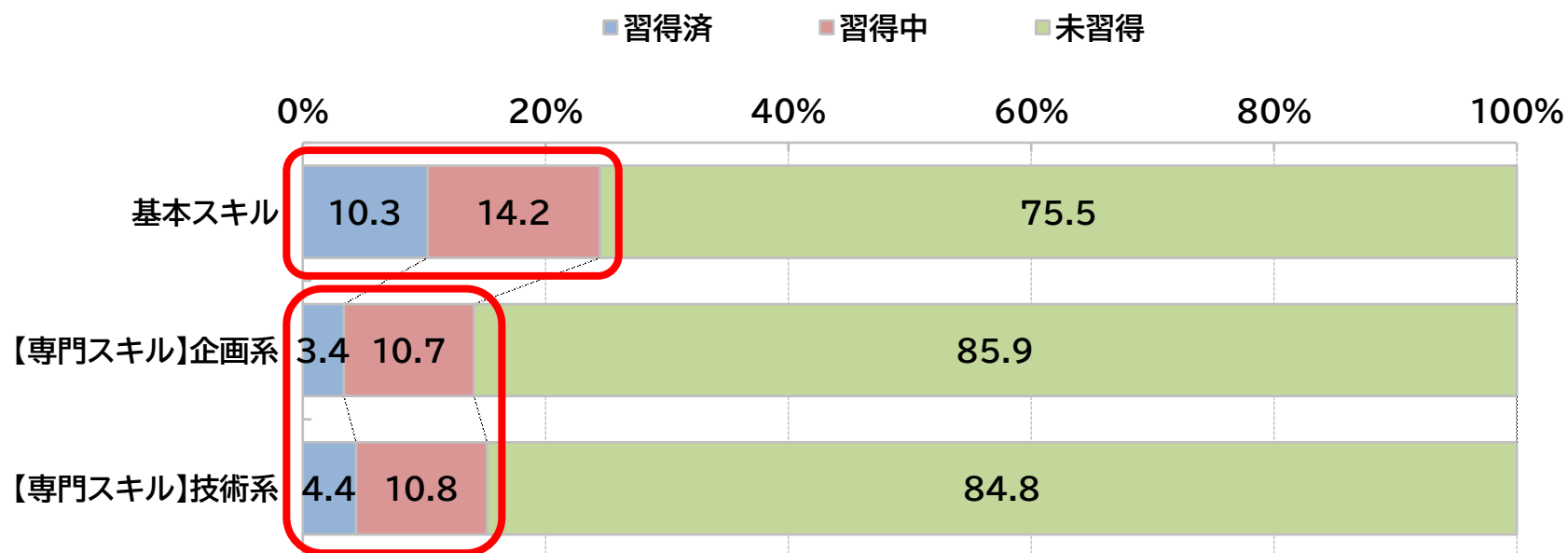


(5)DXスキルの習得状況

- 基本スキルの習得済の割合は1割強、習得中の割合は1割台半ば程度となっている。
- 専門スキルについては、企画系・技術系ともに、習得済の割合は4%程度、習得中の割合は1割強。

[Q5] あなたが保有する(保有すべき)DXスキルに関してお答えください。

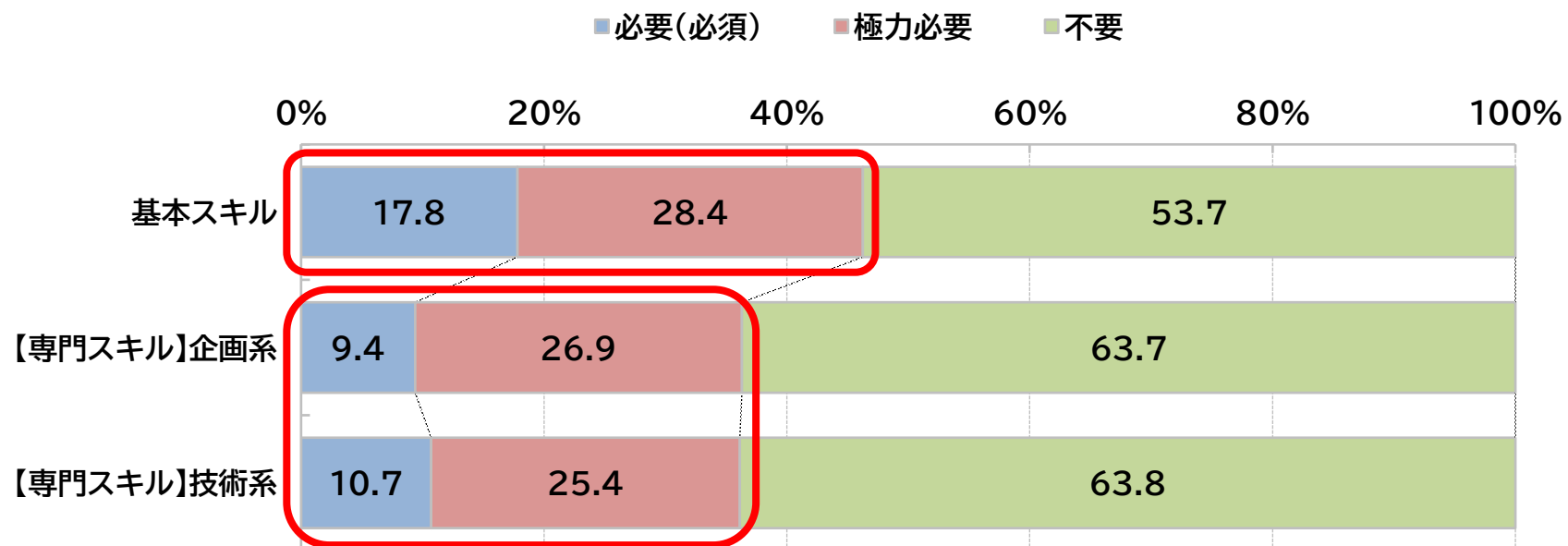
(n=2503)



(6)DXスキルの必要性

- 基本スキルを必須と考える割合は2割弱、極力必要と考える割合は3割弱となっている。
- 専門スキルについては、企画系・技術系ともに、必須と考える割合は1割程度、極力必要と考える割合は2割台半ば。

【Q6】あなたが保有する(保有すべき)DXスキルに関してお答えください。
(n=2503)

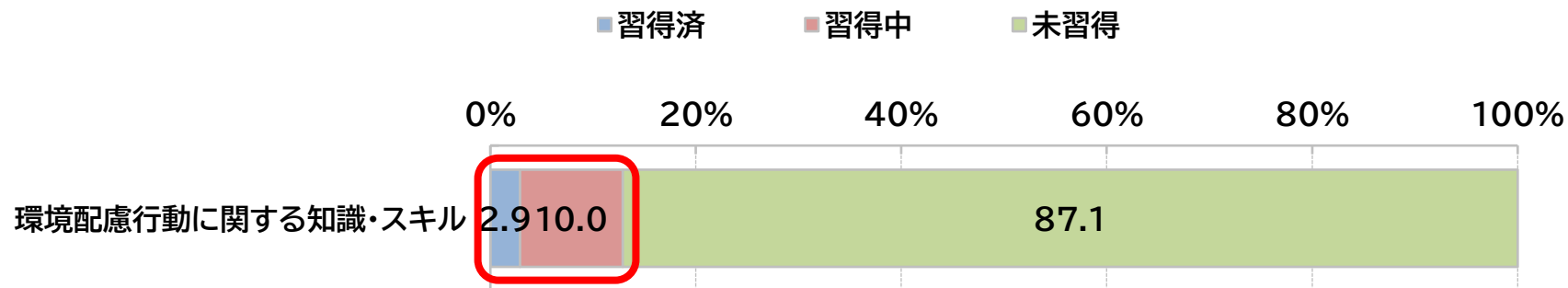


(7)GXスキルの習得状況

- GXスキルについて、習得済の割合は3%程度、習得中の割合は1割程度となっている。

[Q8] あなたが保有する(保有すべき)GXスキルに関してお答えください。

(n=2503)

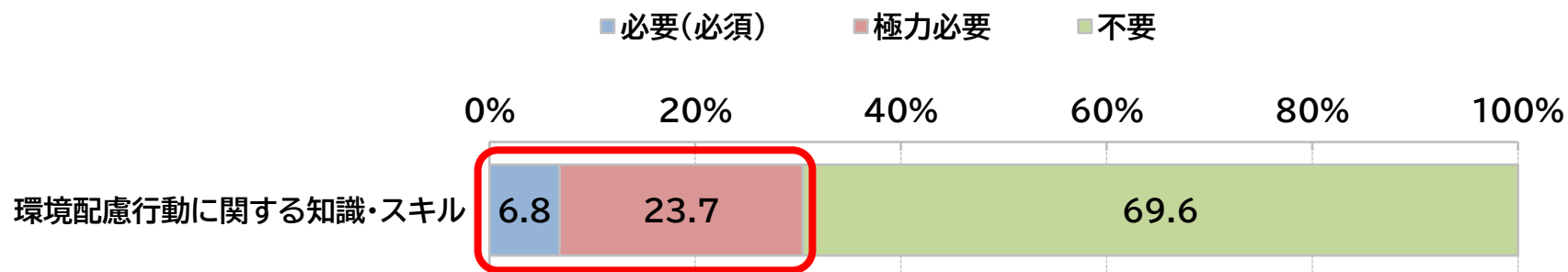


(8)GXスキルの必要性

- GXスキルについて、必須と考える割合は7%程度、極力必要と考える割合は2割台半ばとなっている。

[Q9] あなたが保有する(保有すべき)GXスキルに関してお答えください。

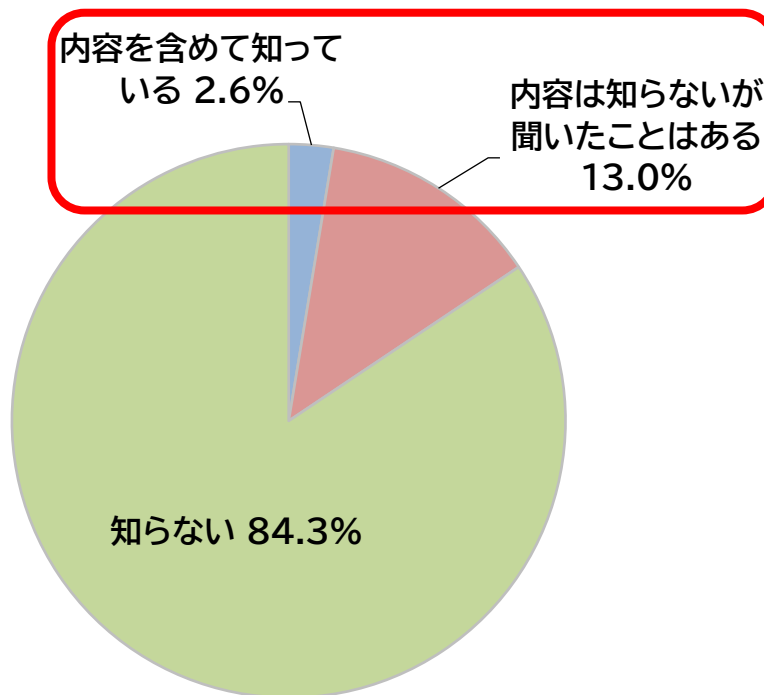
(n=2503)



(9)「リスクリング」の認知度

- 「リスクリング」という言葉について知っている割合は3%程度、聞いたことはある割合は1割台半ばとなっている。

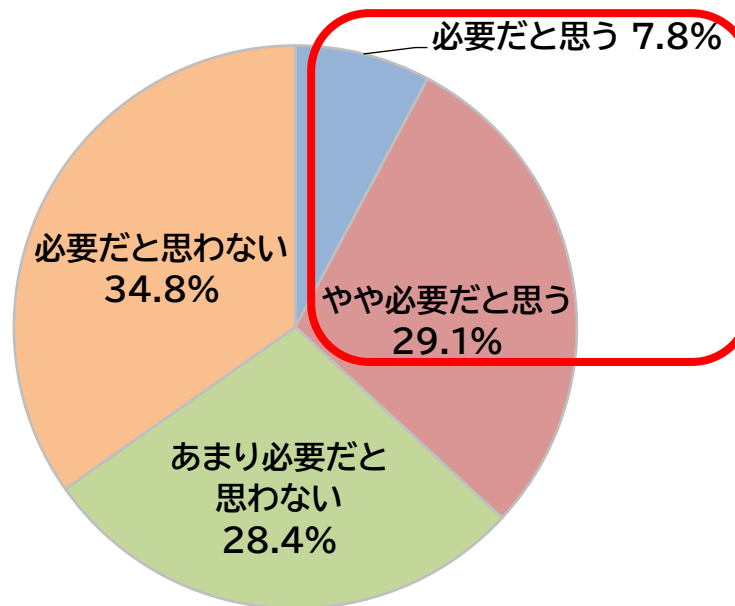
[Q11] 「リスクリング」という言葉を知っていますか。
(n=2503)



(10) リスキリングの必要性

- リスキリングが必要と考える割合は4割台半ばとなっている。

[Q12] リスキリングはあなたにとって必要だと思いますか。
(n=2503)

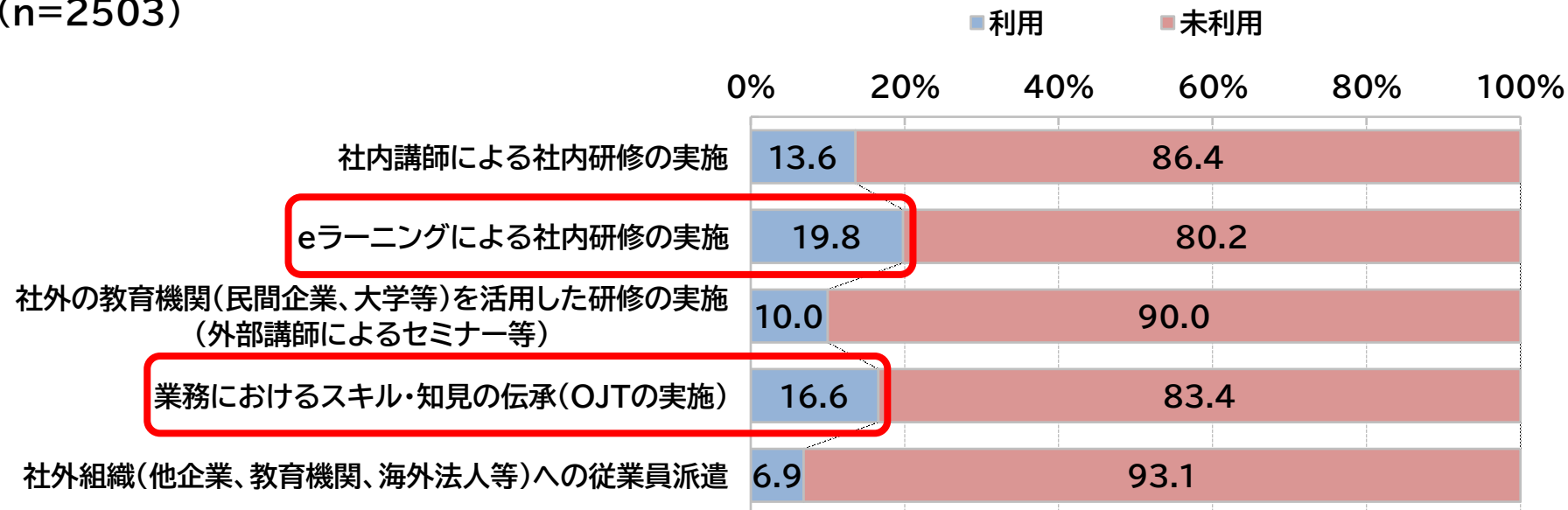


(11)リスキリング(企業主導)の取組の利用状況

- 企業主導のリスキリングの取組について、利用している割合が7%程度～2割弱となっている。
 - eラーニングやOJTの利用割合が高く、2割弱。

[Q13] 勤務先企業における企業主導のリスキリングの取組(勤務先企業が提供し、従業員が参画する人材育成施策)に関して、あなたの取組の利用状況をお答えください。

(n=2503)

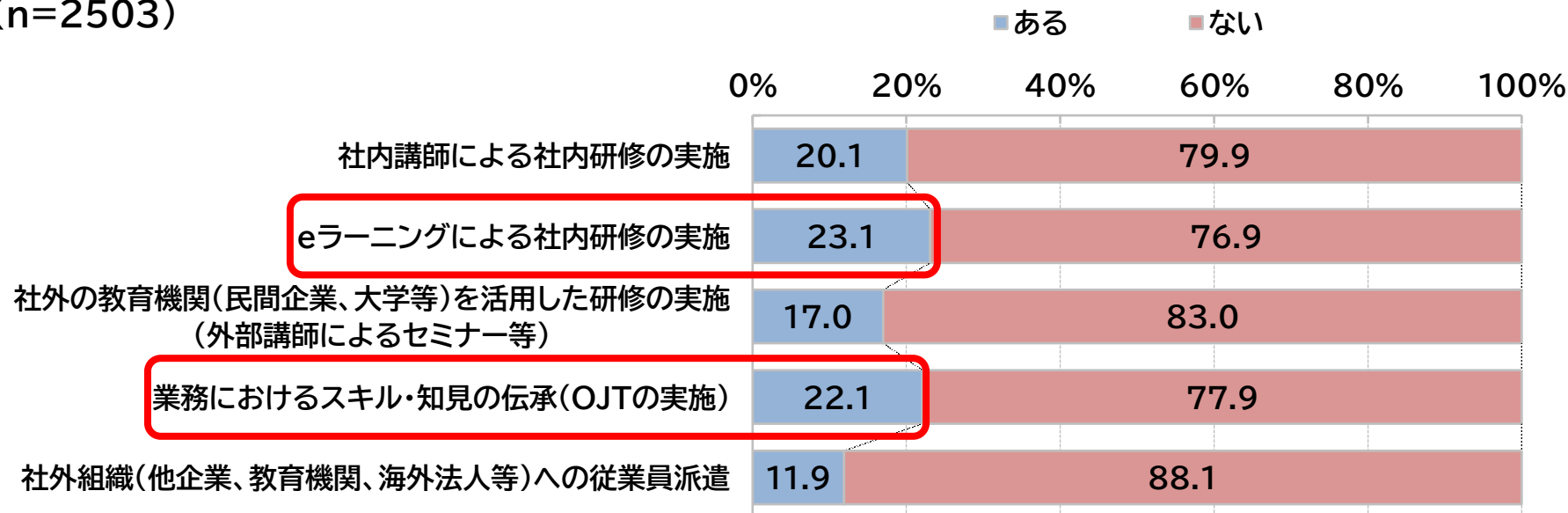


(12) リスキリング(企業主導)の取組の利用希望

- 企業主導のリスキリングの取組について、希望している割合は1割強～2割台半ばとなっている。
 - eラーニングやOJTの希望割合がやや高く、2割台半ば。

[Q14] 勤務先企業における企業主導のリスキリングの取組(勤務先企業が提供し、従業員が参画する人材育成施策)に関して、あなたの取組の利用希望をお答えください。

(n=2503)



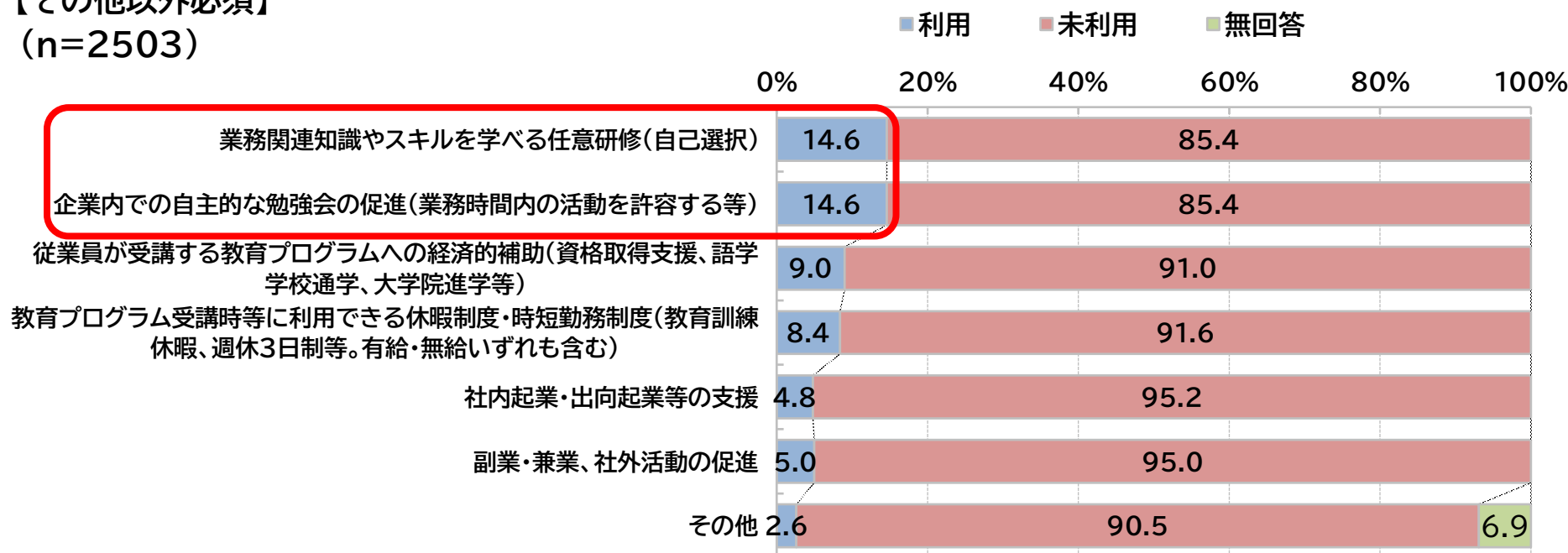
(13) リスキング(従業員主導)の取組の利用状況

- 従業員主導のリスキングの取組について、利用している割合は5%程度～1割台半ばとなっている。
 - 任意研修や自主的な勉強会の利用割合が高く、1割台半ば。

[Q15] 勤務先企業における、従業員主導のリスキングの取組(従業員の主体的な学びを企業が支援する人材育成施策)に関して、あなたの取組の利用状況をお答えください。

【その他以外必須】

(n=2503)



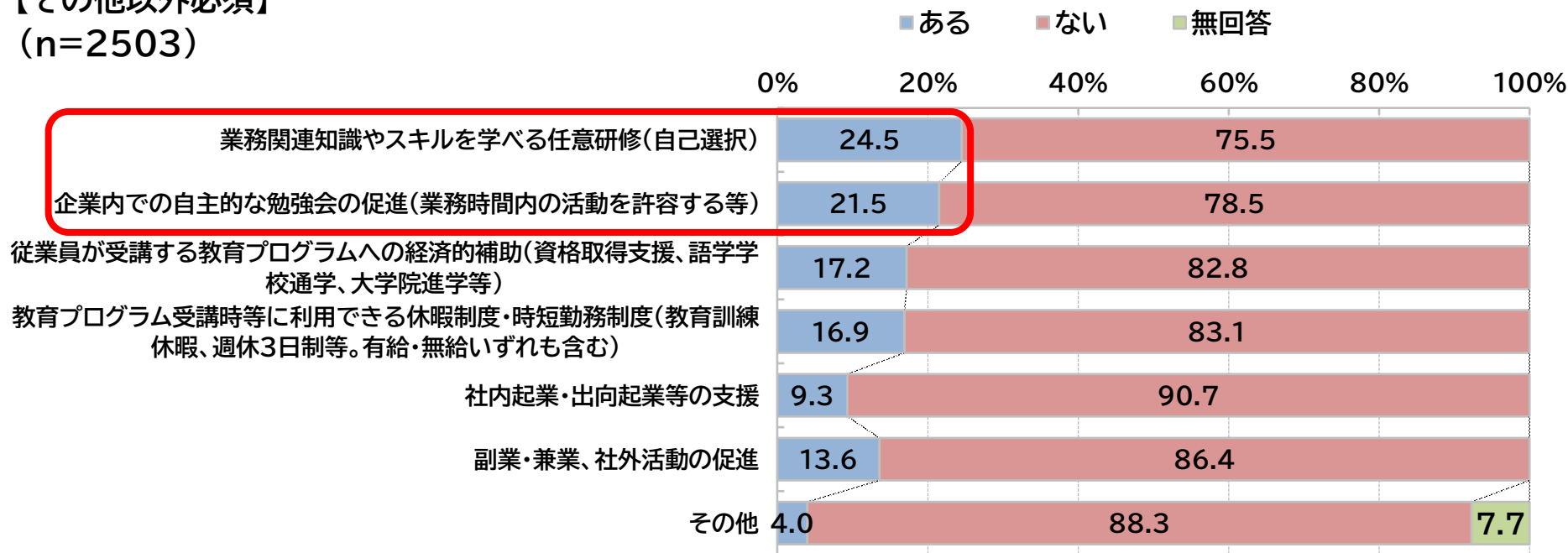
(14) リスキング(従業員主導)の取組の利用希望

- 従業員主導のリスキングの取組について、希望している割合が1割弱～2割台半ばとなっている。
 - 任意研修や自主的な勉強会促進の希望割合がやや高く、2割台半ば。

[Q16] 勤務先企業における、従業員主導のリスキングの取組(従業員の主体的な学びを企業が支援する人材育成施策)に関して、あなたの取組の利用希望をお答えください。

【その他以外必須】

(n=2503)



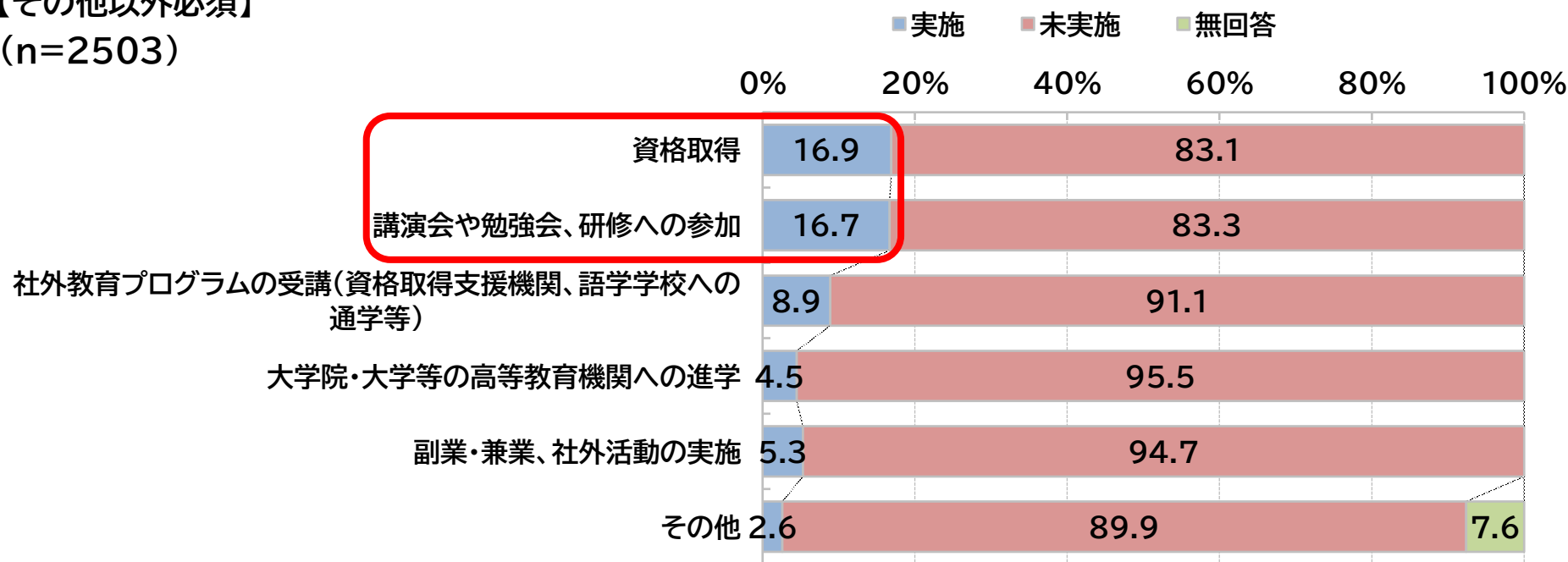
(15) 社外(自主的实施)のリスキリングの取組の実施状況

- 自主的实施のリスキリングの取組について、実施している割合は5%程度~1割台半ばとなっている。
 - 資格取得や講演会等への参加の実施割合がやや高く、1割台半ば。

[Q17] 社外のリスキリングの取組(勤務先企業の制度等を利用せず、あなたが自主的に实施)に関して、あなたの取組の実施状況をお答えください。

【その他以外必須】

(n=2503)



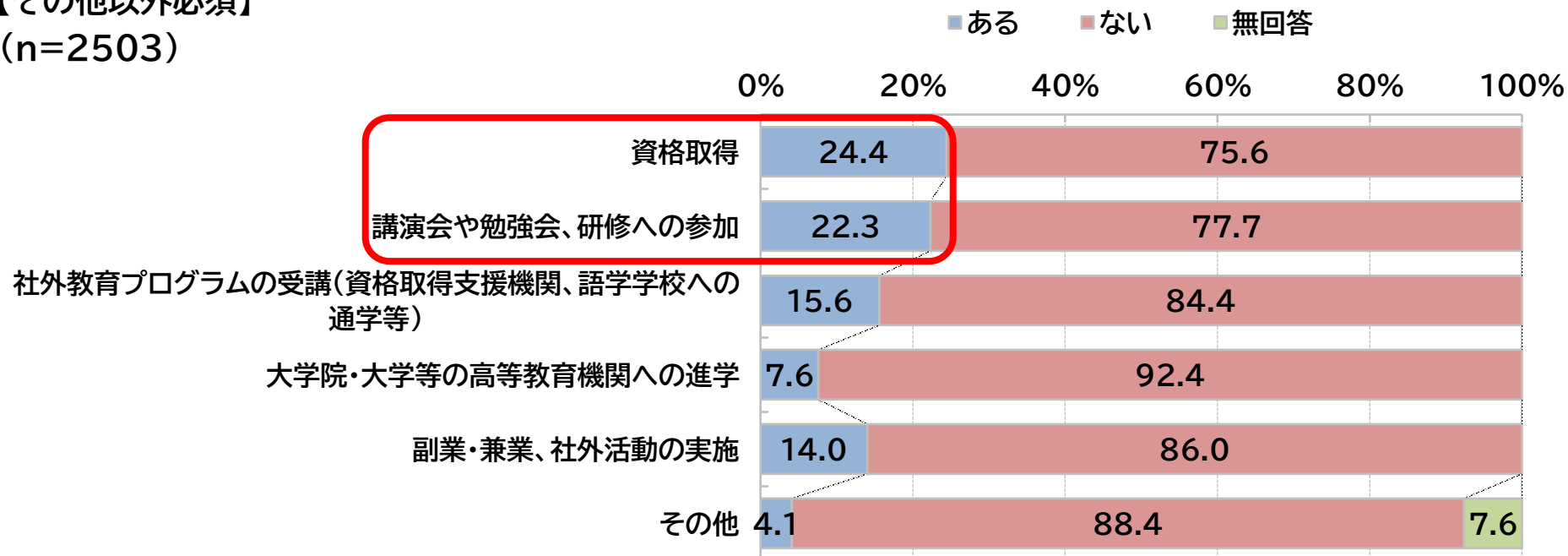
(16) 社外(自主的实施)のリスキリングの取組の実施希望

- 自主的实施のリスキリングの取組について、希望している割合は8%程度～2割台半ばとなっている。
 - 資格取得や講演会等への参加の希望割合がやや高く、2割台半ば。

[Q18] 社外のリスキリングの取組(勤務先企業の制度等を利用せず、あなたが自主的に実施)に関して、あなたの取組の実施希望をお答えください。

【その他以外必須】

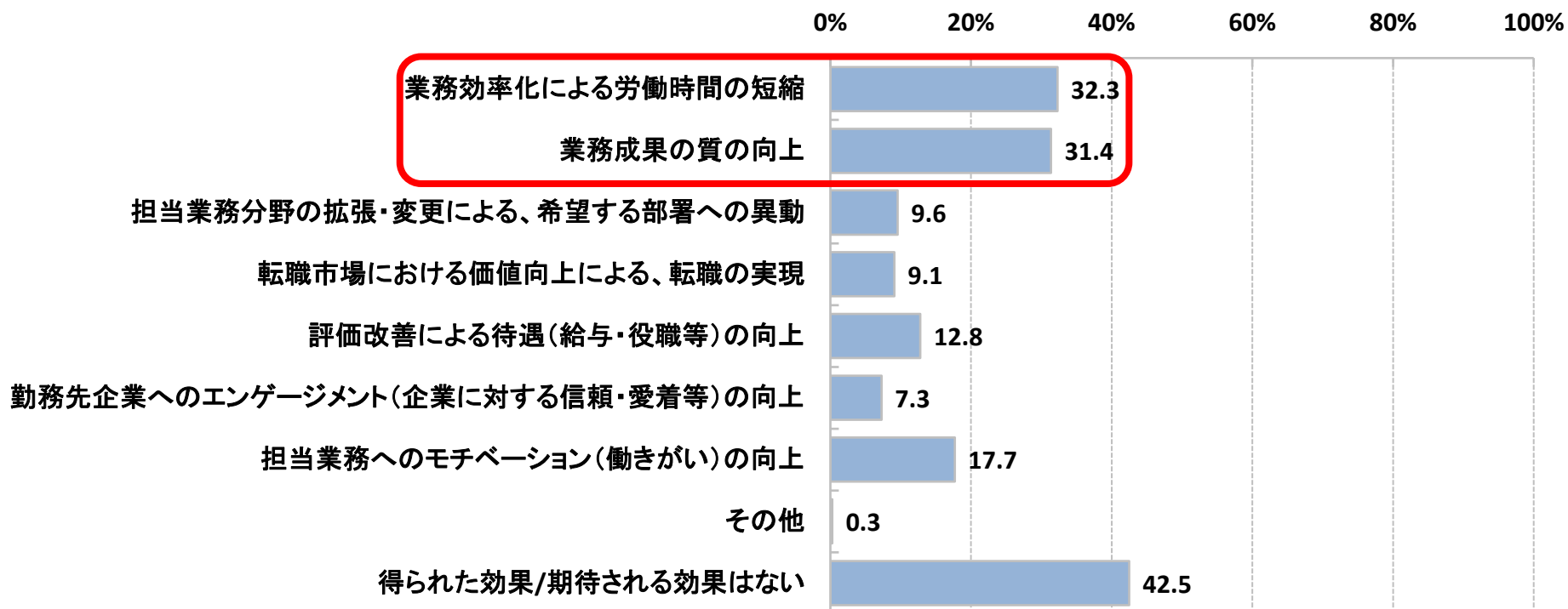
(n=2503)



(17) リスキリングの効果

- リスキリングの効果として、業務効率化による労働時間の短縮や業務成果の質の向上の割合が高い。

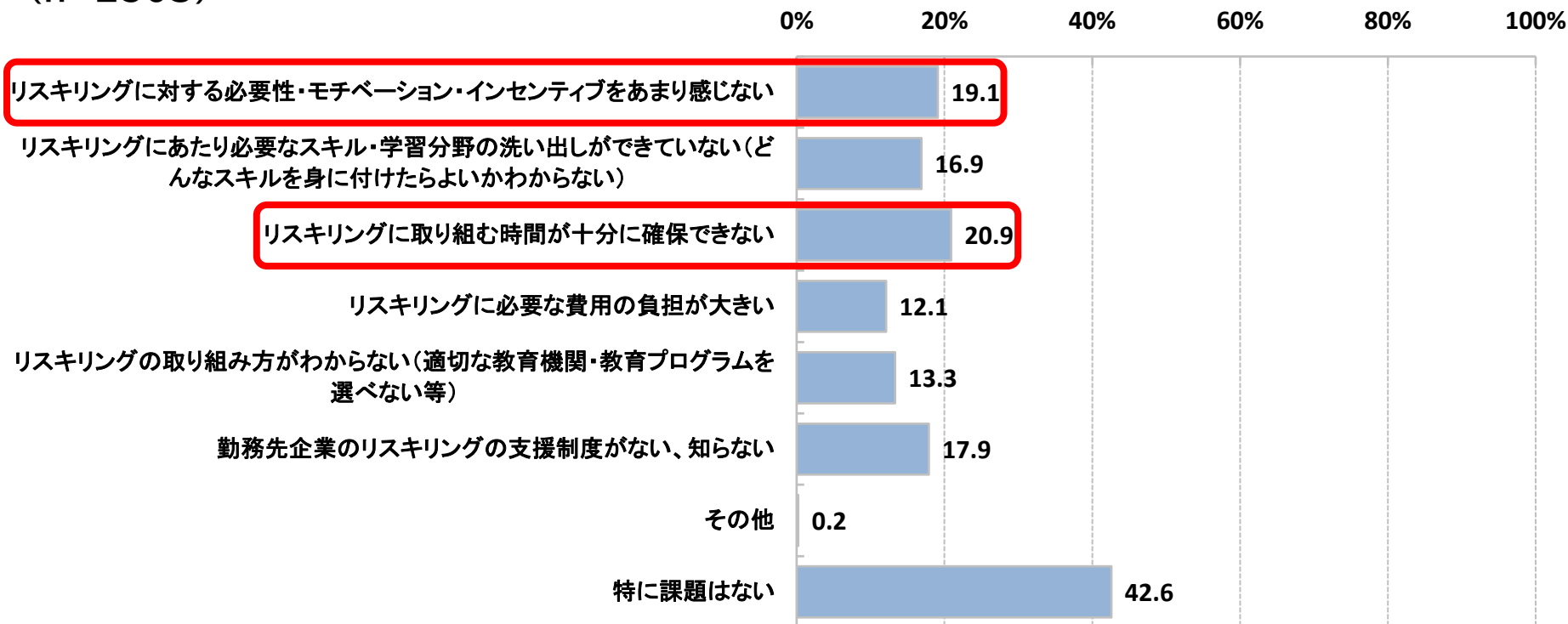
[Q19] リスキリングを実施することで得られた効果、期待される効果をお答えください。(いくつでも)
(n=2503)



(18) リスキリングに関する自身の課題

- リスキリングに取り組む上での課題として、取り組む時間の不足や必要性の認識不足等の割合がやや高い。

[Q20] リスキリングを実施するにあたってのご自身の課題(未実施理由を含む)があればお答えください。
(いくつでも)
(n=2503)



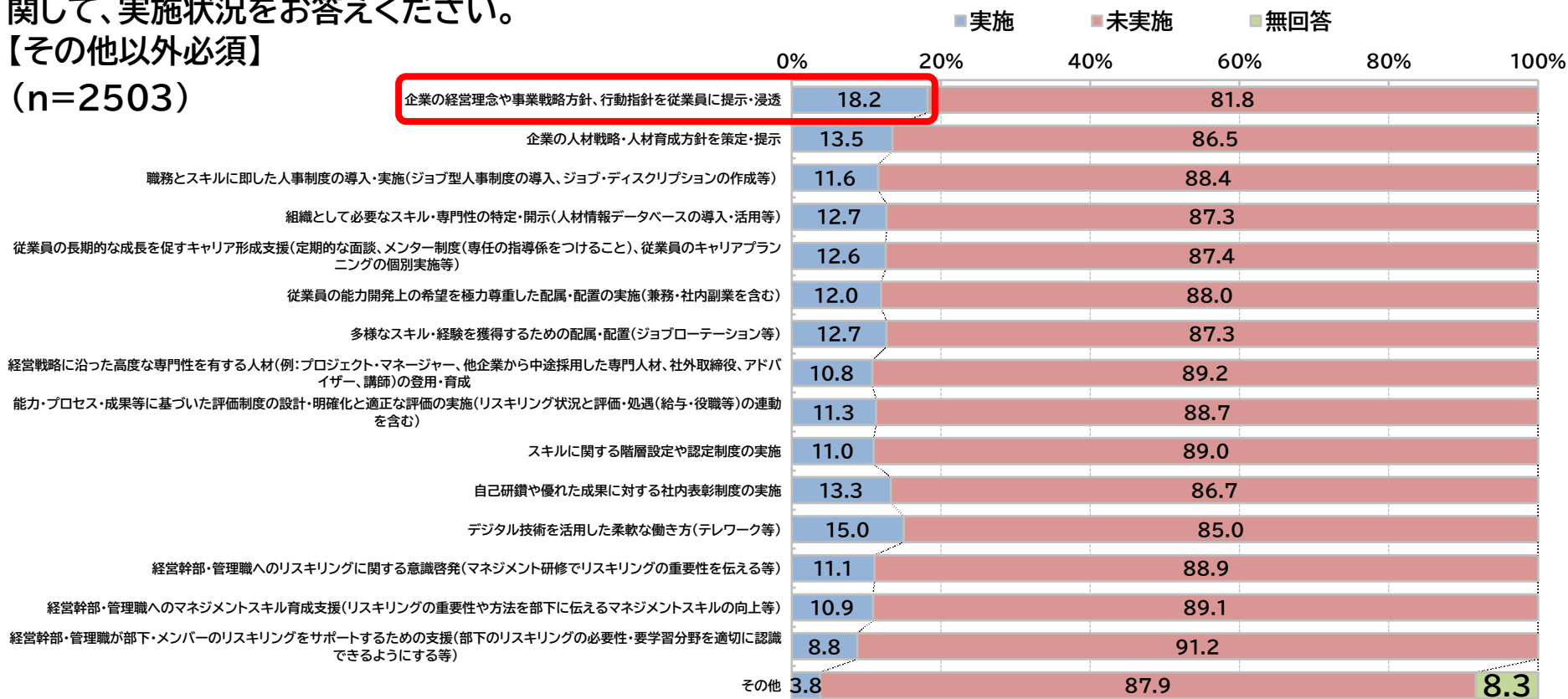
(19) 労働環境／雇用管理の取組の実施状況

- 勤務先企業における労働環境／雇用管理の取組について、実施している割合は1割弱～2割弱となっている。
 - 経営理念等の従業員への浸透については、やや実施割合が高く、2割弱。

【Q21】 勤務先企業における従業員のリスクリングを促す労働環境／雇用管理の取組に関して、実施状況をお答えください。

【その他以外必須】

(n=2503)



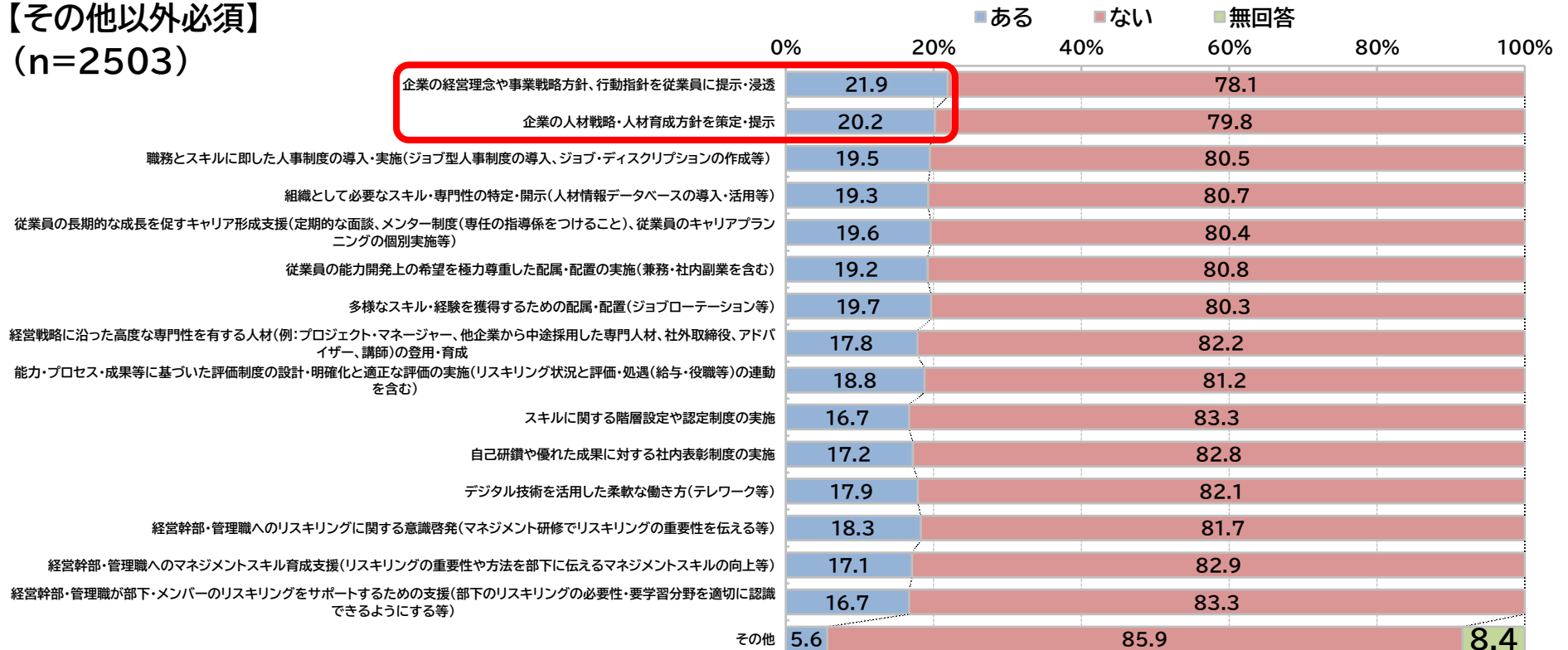
(20) 労働環境・雇用管理の取組の有効性

- 勤務先企業における労働環境／雇用管理の取組の有効性について、あると考える割合は1割台半ば～2割強となっている。
 - 経営理念の浸透や人材戦略・育成方針の提示の有効性がやや高く、2割強。

【Q22】 勤務先企業における従業員のリスクリングを促す労働環境／雇用管理の取組に関して、リスクリング促進にあたっての有効性をお答えください。

【その他以外必須】

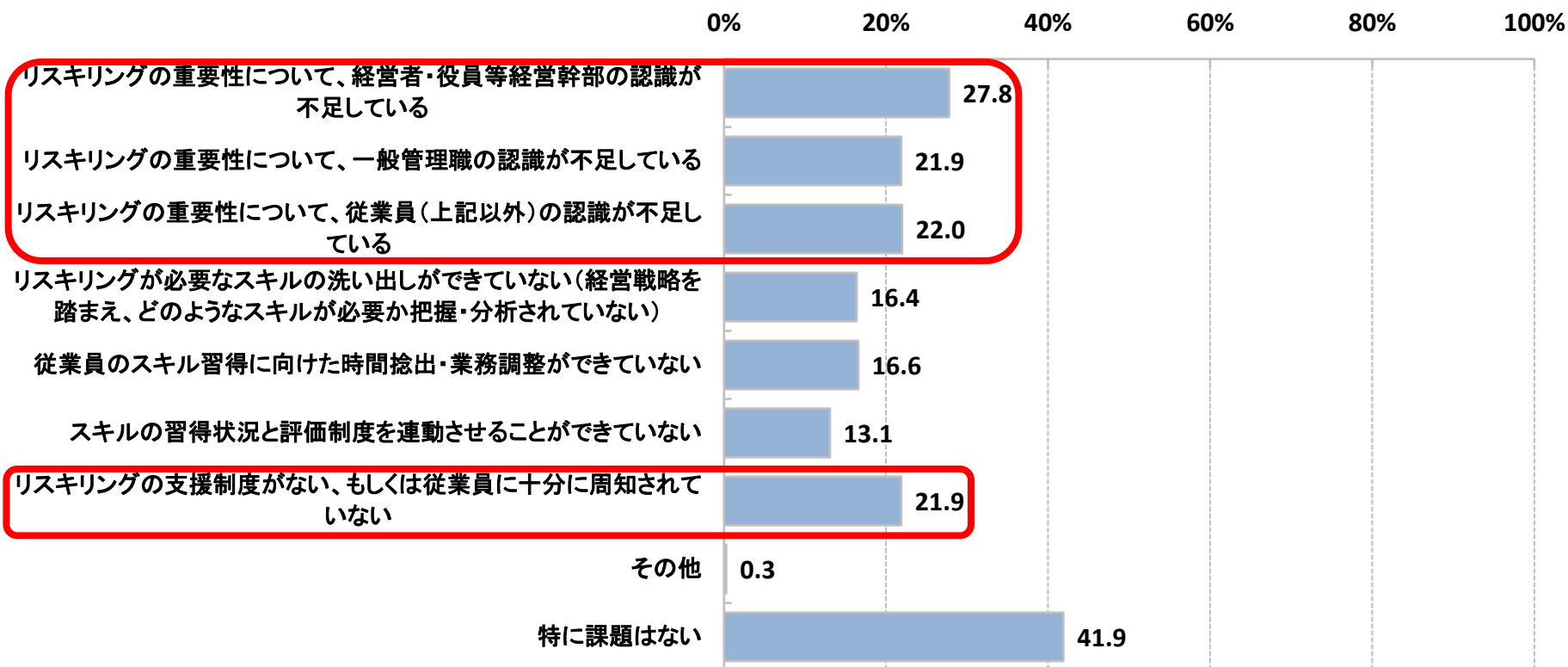
(n=2503)



(21) リスキリング施策の課題

- 勤務先企業のリスキリング施策の課題として、リスキリングの重要性に関する認識不足、支援制度の欠如もしくは従業員への周知不足の割合がやや高い。

[Q23] 勤務先企業のリスキリング施策に関し、認識している課題があればお答えください。(いくつでも)
(n=2503)



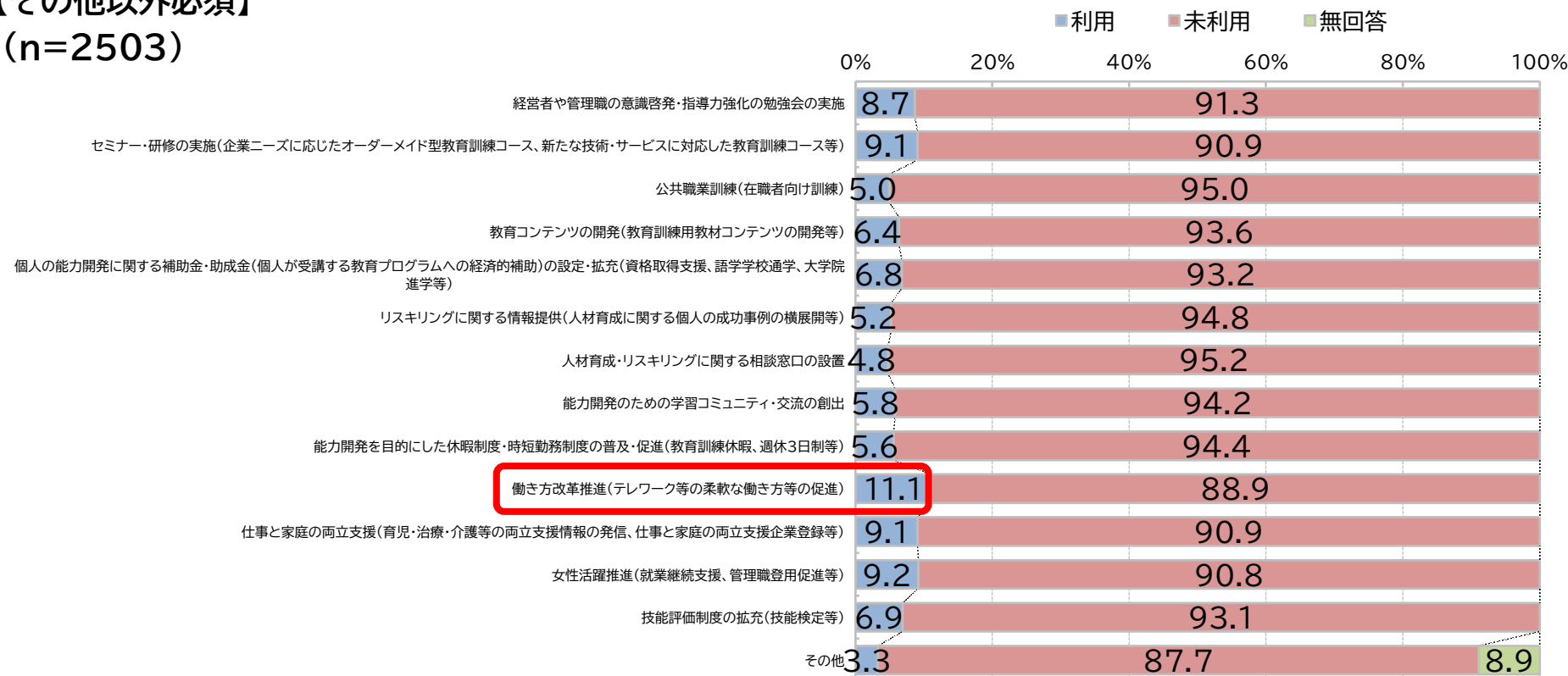
(22) 公的支援の利用状況

- リスキング推進のための公的支援について、利用している割合は5%程度～1割強となっている。
 - 働き方改革推進については、やや利用割合が高く、1割強。

[Q24] リスキングを進めるための公的支援に関して、あなたの利用状況をお答えください。

【その他以外必須】

(n=2503)



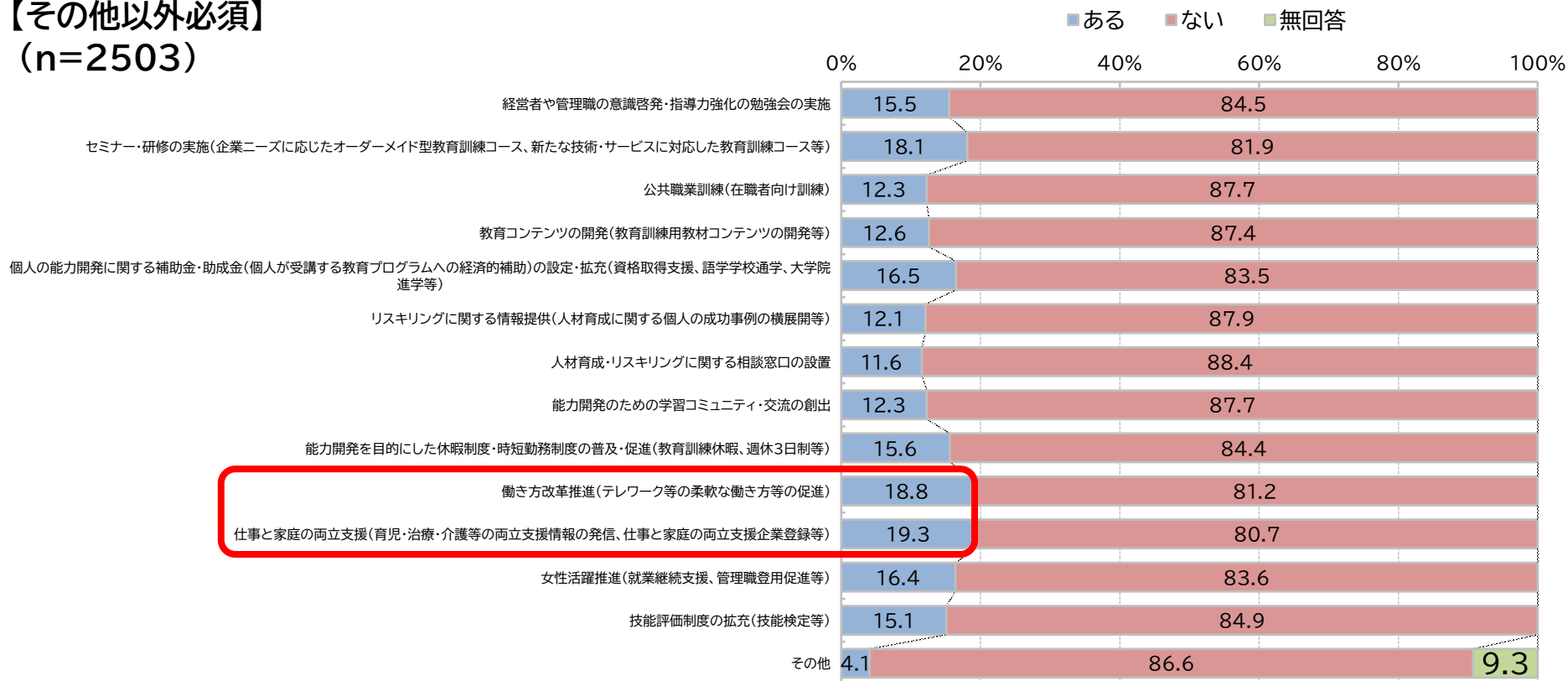
(23) 公的支援の利用希望

- ・ リスキング推進のための公的支援について、希望している割合は1割強～2割弱となっている。
 - 仕事と家庭の両立支援や働き方改革推進の割合がやや高く、2割弱。

[Q25] リスキングを進めるための公的支援に関して、あなたの利用希望をお答えください。

【その他以外必須】

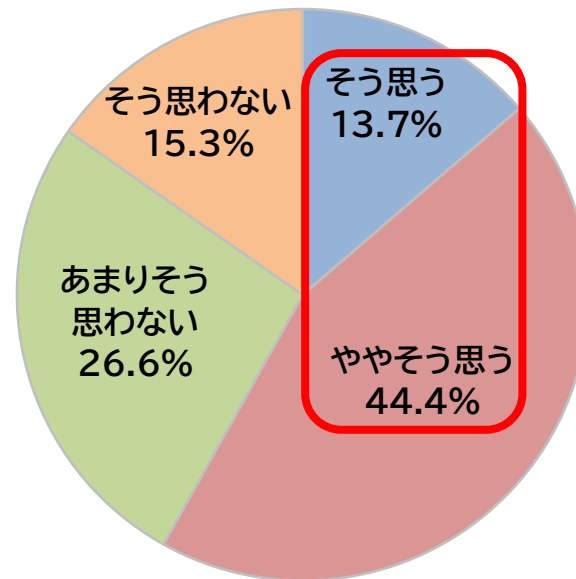
(n=2503)



(24) 労働市場の流動化の必要性

- 労働市場の流動化について、必要と考える割合は6割弱となっている。

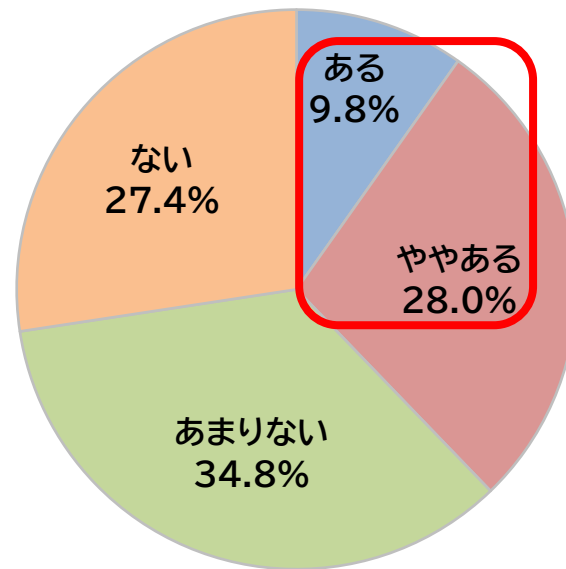
[Q26] 労働市場の流動化は必要だと思いますか。
(n=2503)



(25) 社外への労働移動(転職)の意向

- 社外への労働移動の意向は、労働市場の流動化の必要性に関する認識よりは低く、4割弱となっている。

[Q27] 社外への労働移動(転職)に対する今後の意向についてお答えください。
(n=2503)



(26)労働移動円滑化にあたっての国・自治体等への希望

- 労働移動の円滑化に向けた取組希望は、2割台半ば～4割強と取組によってやや幅がある。
 - 退職時のセーフティネット拡充や、税制・社会保障制度の見直し等の希望割合がやや高く、4割程度。

【Q28】あなたが労働移動を円滑に実施するために、国・自治体や社会全体に希望することをお答えください。
【その他以外必須】(n=2503)

