

マンスリー・ハイライト 拝啓社長殿

マネジメントのための経営財務情報

今回のテーマ： リスキリングの実態に迫る

リスキリングは「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で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」と定義されます。OJTではなく、この定義に照らしたリスキリングがどの程度行われているのか？調査結果を取り上げ、実態に迫ります。

帝国データバンクによる意識調査

株式会社帝国データバンクが2022年9月に約2万6千社を対象に実施した調査によると、リスキリングについて、何らかの取り組みを1つ以上実施している企業は全体の48.1%でした。リスキリングの取組内容としては「新しいデジタルツールの学習」や「eラーニング、オンライン学習サービスの活用」が上位です。（出典：[リスキリングに関する企業の意識調査](#) 株式会社 帝国データバンク [TDB]

能力開発基本調査（厚生労働省）

ここで紹介する厚生労働省の調査はリスキリングに係るものではありませんが、企業が従業員の教育訓練にどの程度の投資をしているかを知る調査としては参考になると思われます。

この調査は2001年より毎年行われており、2021年度調査は30人以上の企業7,322社とその企業に属している個人19,728人が対象でした。（出典：[能力開発基本調査](#) | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

<企業調査>

項目	実施状況	傾向	一人当たり金額	傾向
OFF-JTに支出	45.9%	(共に)前年同水準・ 近年は低下傾向	1.2万円	減少傾向
自己啓発支援に支出	24.6%		0.3万円	横ばい

<個人調査>

項目	受講・実施状況	傾向	年間受講・実施時間
OFF-JT受講	30.2%	(共に)前年微増	10時間未満が全体の1/2 (50.1%)
自己啓発実施	36%		20時間未満が全体の約半数 (48.2%)

OFF-JT：業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）。いわゆるOJTとは異なる。

自己啓発：職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し向上させるための活動。趣味、娯楽、スポーツ等は含まない。

ここに表れる結果は、金額・時間共に十分なものとは言えません。一方で個人調査では全体で93.2%が向上させたい能力・スキルがあると回答しています。企業が金銭や環境面でのサポートを拡充することで、社員の自発的な学びが増える可能性は大いにあると言えるでしょう。

お見逃しなく！

能力開発基本調査の項目には、教育訓練休暇及び教育訓練短時間勤務制度の導入状況を問うものもあり、どちらについても導入している企業は全体の10%未満でした。

リスキリング目的に限定されるものではないですが、「サバティカル休暇」と言って一定の勤続年数を経過した従業員に長期休暇を付与する事例もあります。業務の割り当て等を考えると、これらの導入は簡単ではありませんが、社員のエンゲージメントを高める効果も期待される制度です。内容によっては国からの助成を受けられる場合もあります。