

県内実態調査途中経過報告

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7月22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1,229社、有効回答率は約12.3%**
 - **有効回答数:合計1,229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):574社
 - 広島県内本社企業(全従業員10~30人):417社
 - 広島県内事業所(広島県外本社企業、全従業員10人以上):208社
 - **有効回答率(=回収率):約12.3%**
 - 広島県内本社企業(全従業員31人以上):約17.5%
 - 広島県内本社企業(全従業員10~30人):約13.0%
 - 広島県内事業所(広島県外本社企業、全従業員10人以上):約5.9%

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

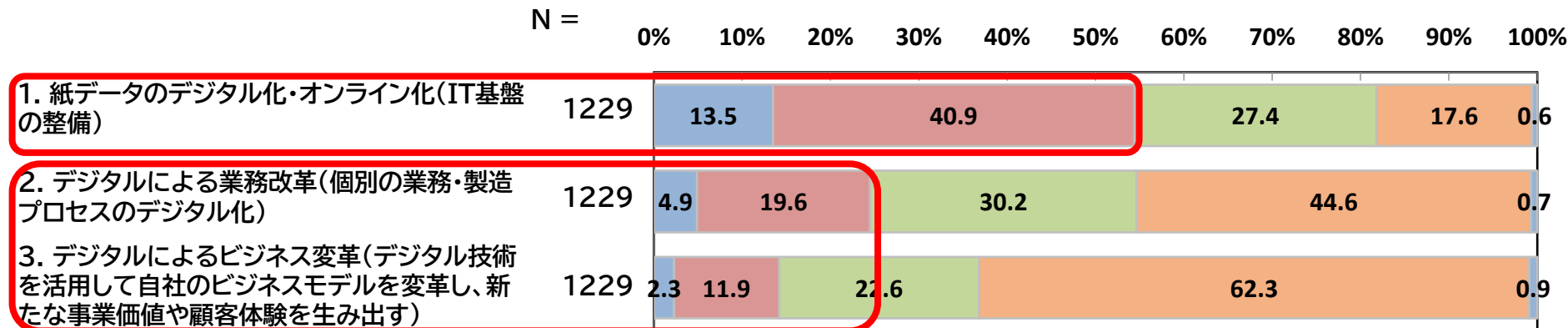
企業調査途中経過報告

(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割強、デジタルによるビジネス変革は1割強と、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】

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

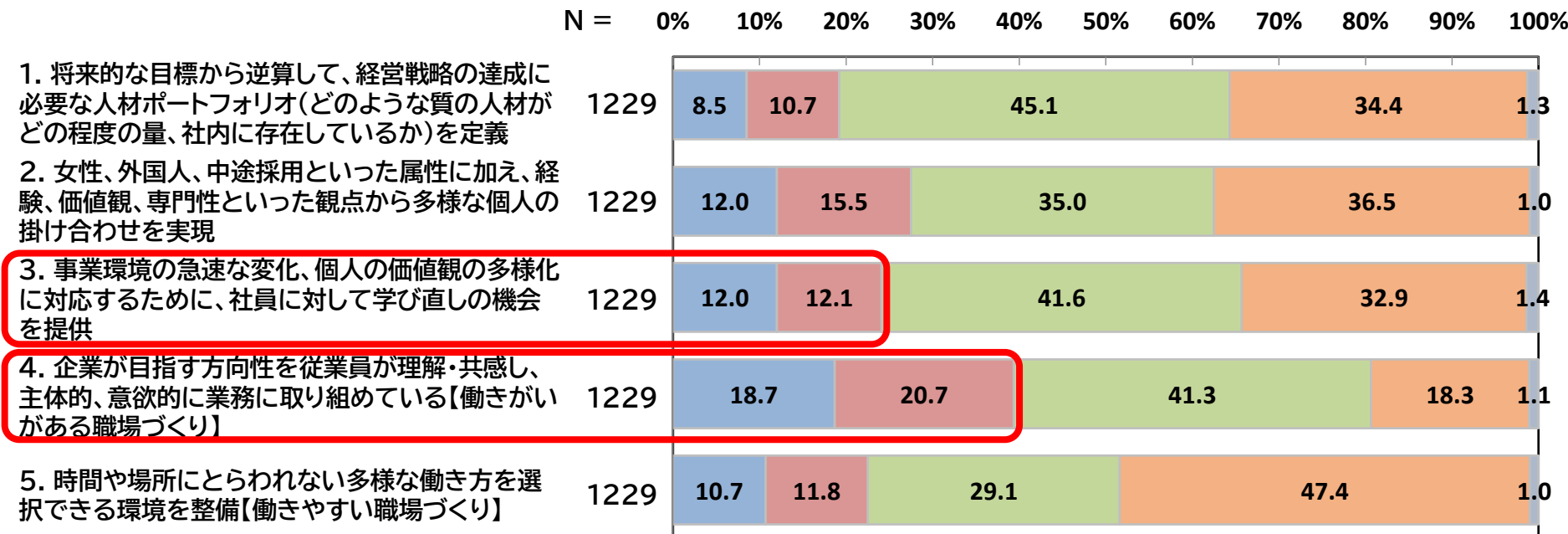


(6) 人材戦略の実施状況(5つの共通要素)

- 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)】

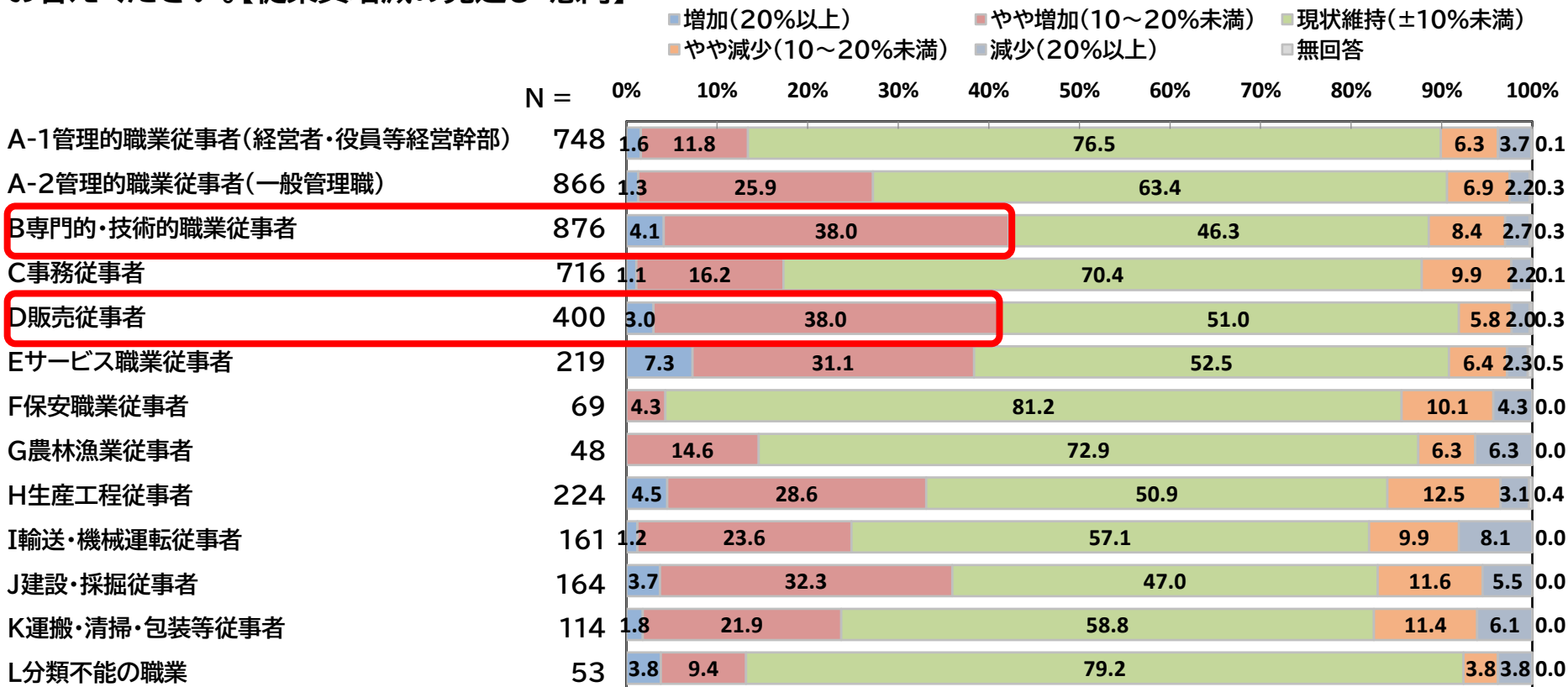
■ 実施済み(拡充予定あり) ■ 実施済み(拡充予定なし) ■ 実施を検討中
 ■ 実施予定なし ■ 無回答



(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。

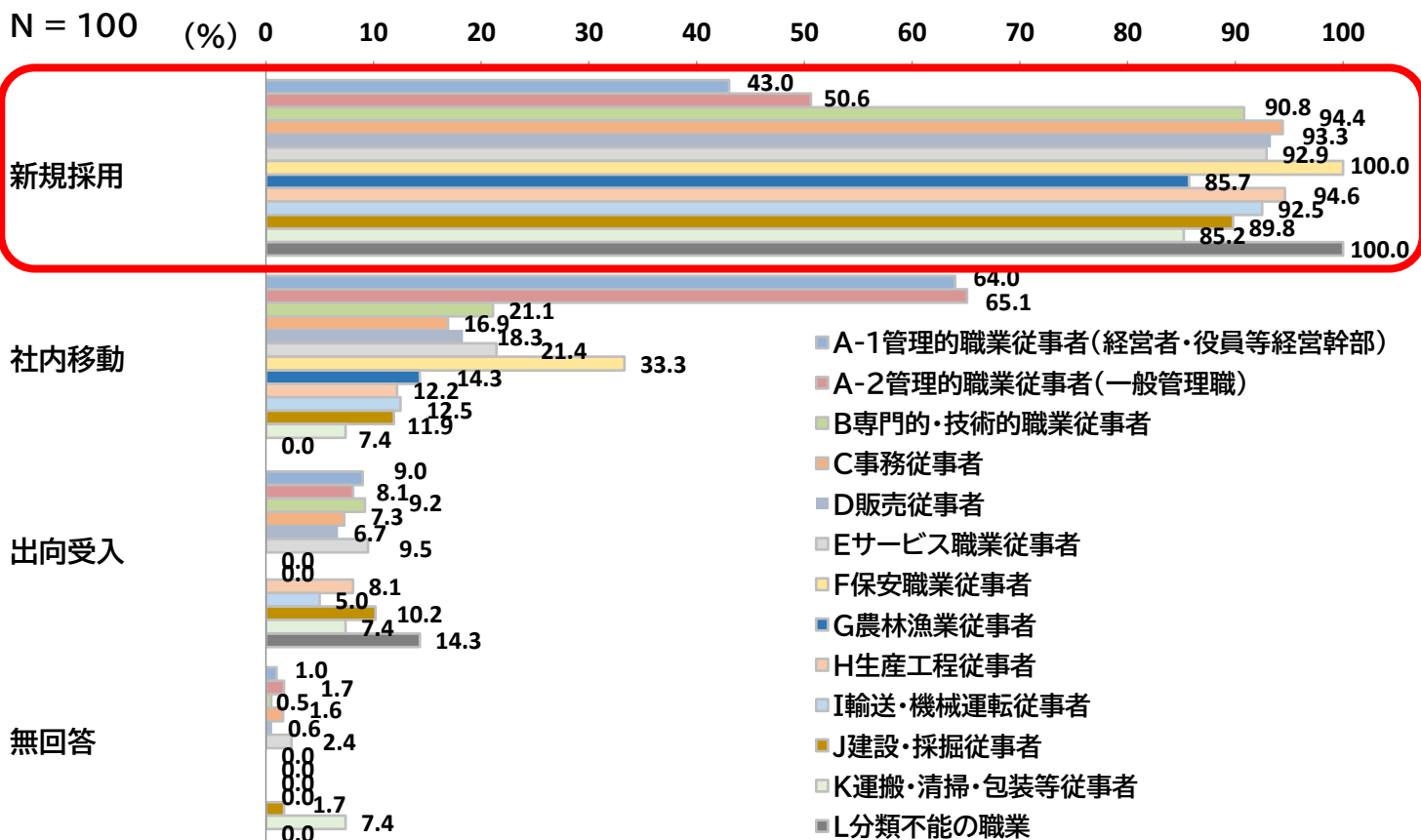
[Q10] 貴社の職種別人材の想定需要(今後3～5年程度の見通し・意向)、及び想定需要への対応策(予定)についてお答えください。【従業員増減の見通し・意向】



(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。

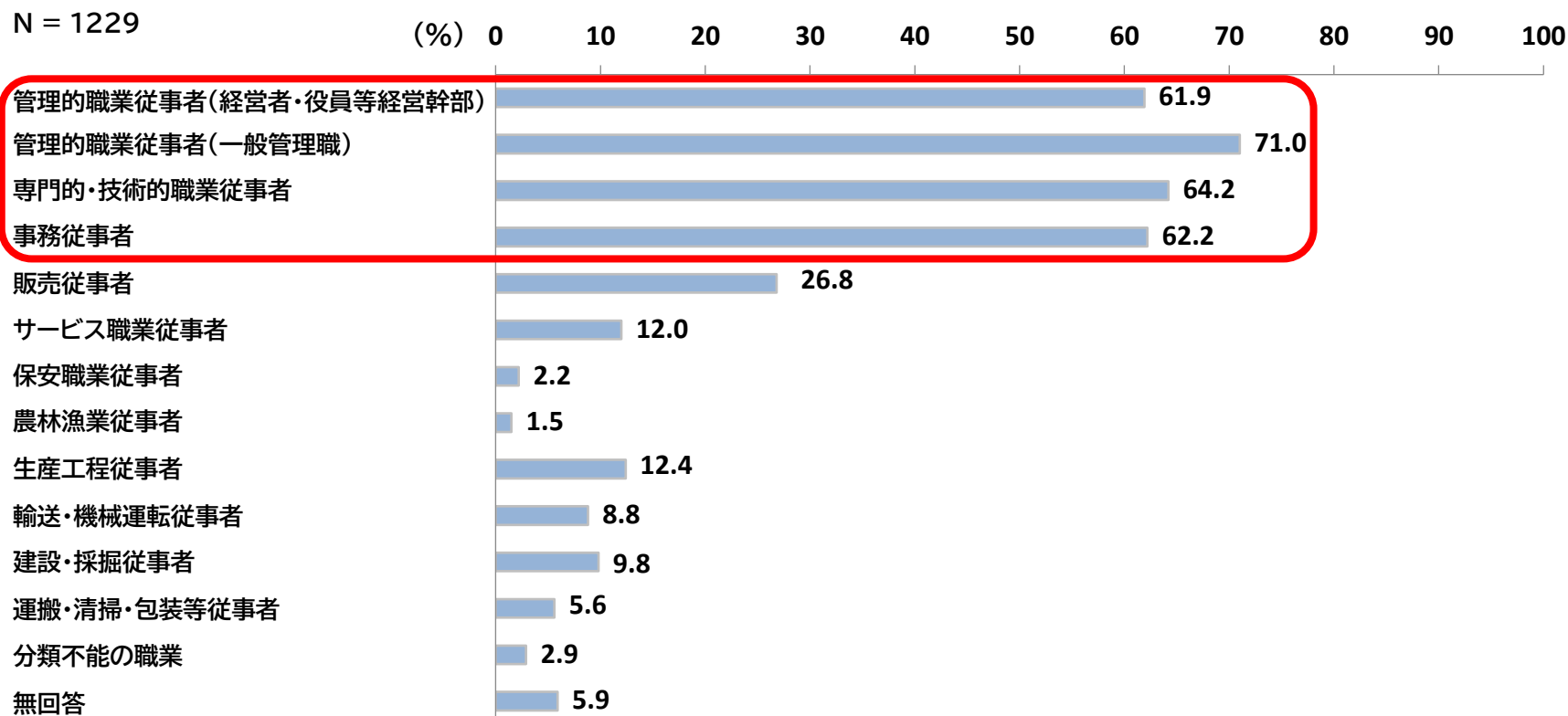
[Q11] 貴社の職種別人材の想定需要(今後3~5年程度の見通し・意向)、及び想定需要への対応策(予定)についてお答えください。【想定需要への対応策(増加の場合)】



(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、6～7割程度となっている。

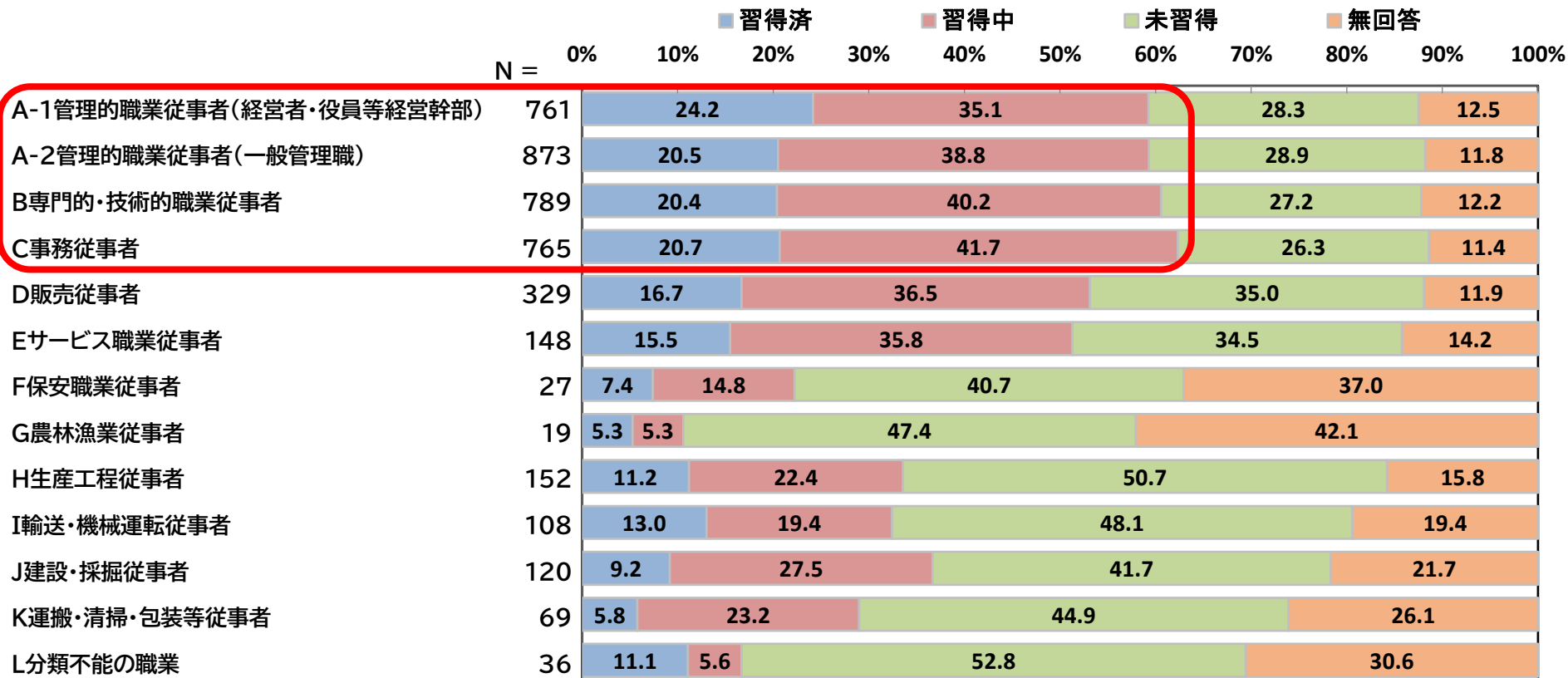
[Q13] 貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【職種別人材の想定需要(DX)】



(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1~6割程度と職種で幅がある。
 - 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。

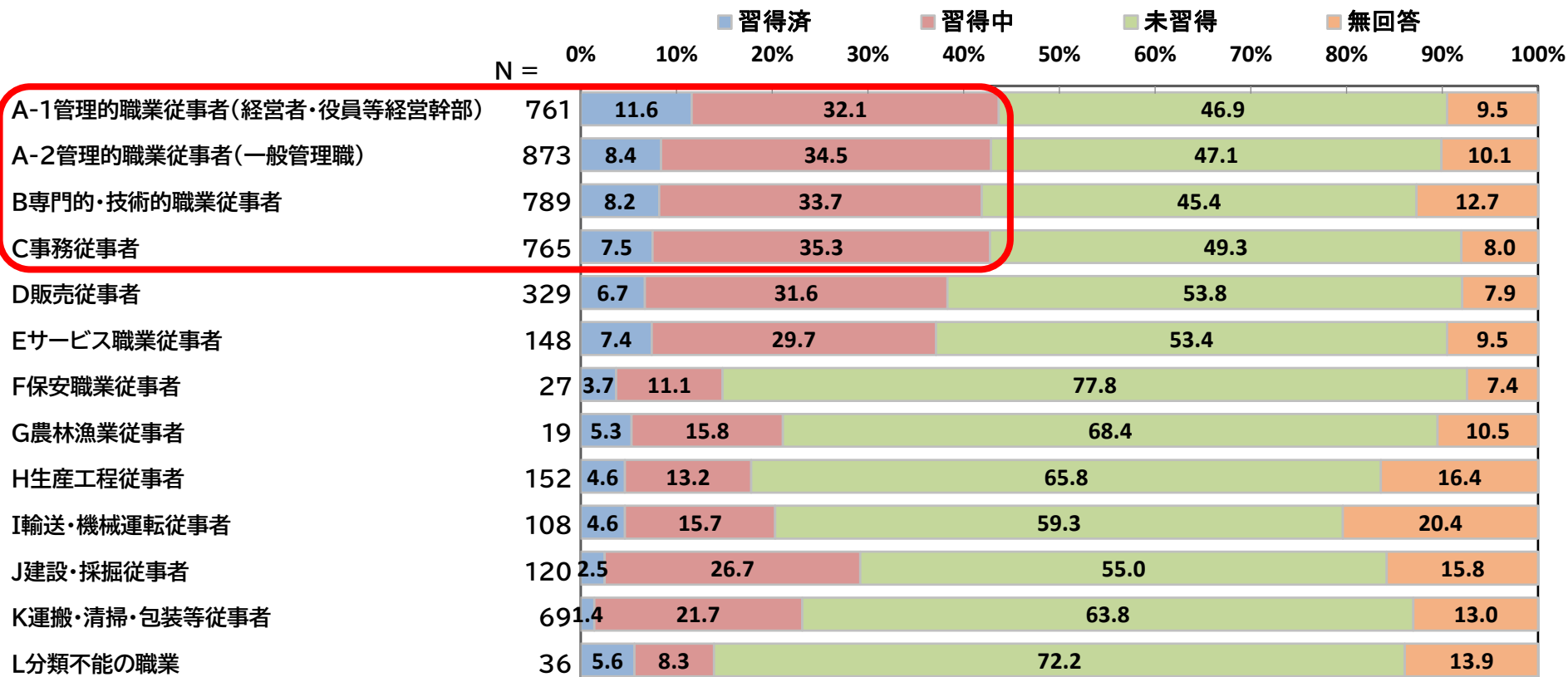
【Q14】貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【DXスキルの習得状況(基本スキル)】



(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1~4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割程度。

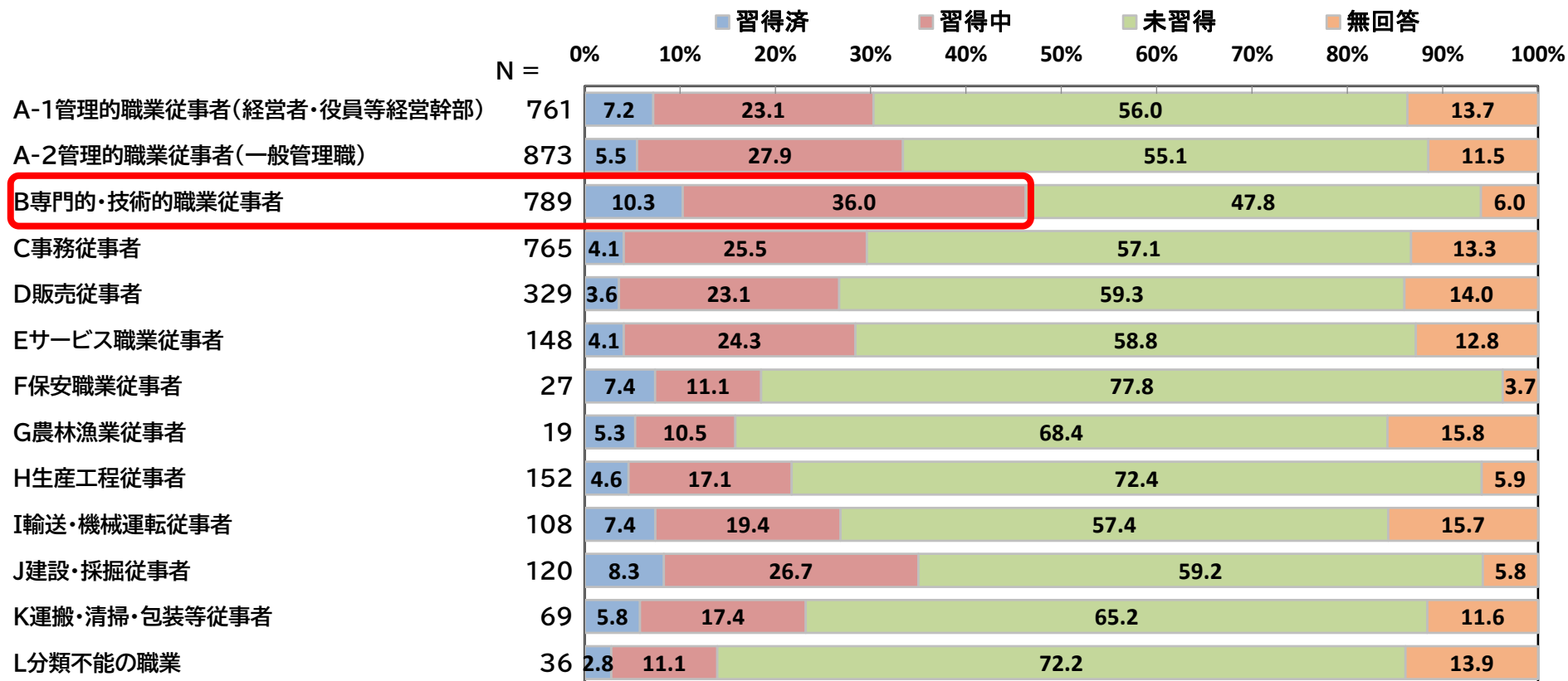
【Q15】貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【DXスキルの習得状況(専門スキル(企画系))】



(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1~4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割台半ば程度。

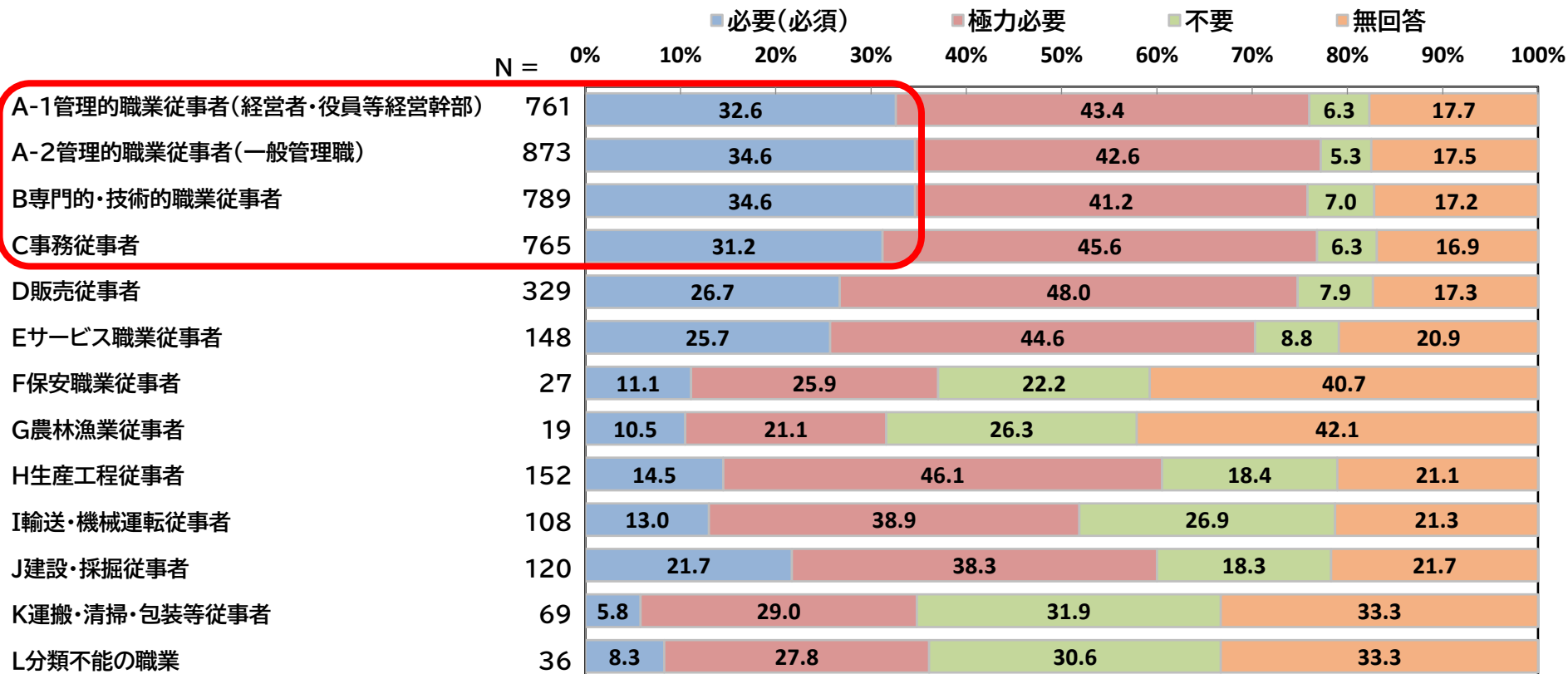
【Q16】貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【DXスキルの習得状況(専門スキル(技術系))】



(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3~8割弱となっている。
 - 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。

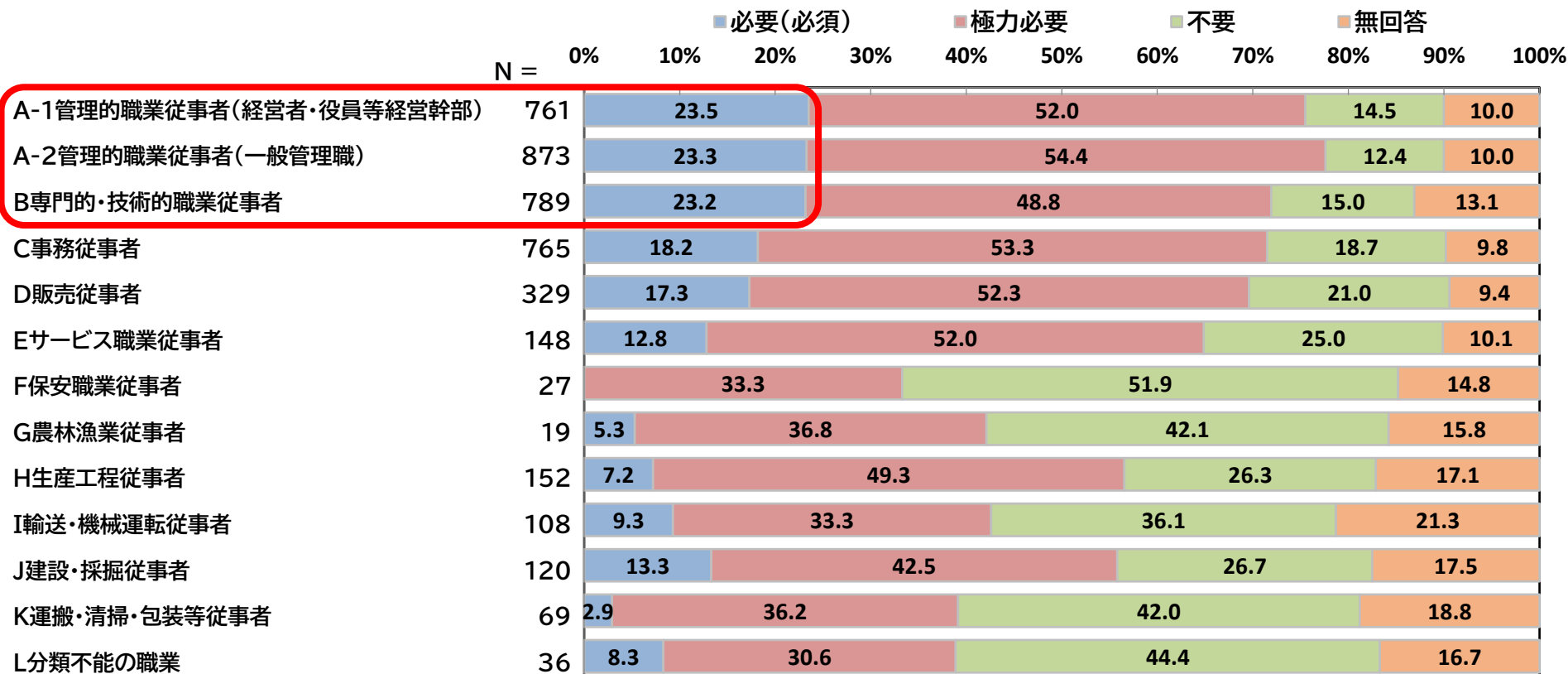
【Q17】貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【DXスキルの必要性(基本スキル)】



(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3~8割弱である。
 - 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割強。

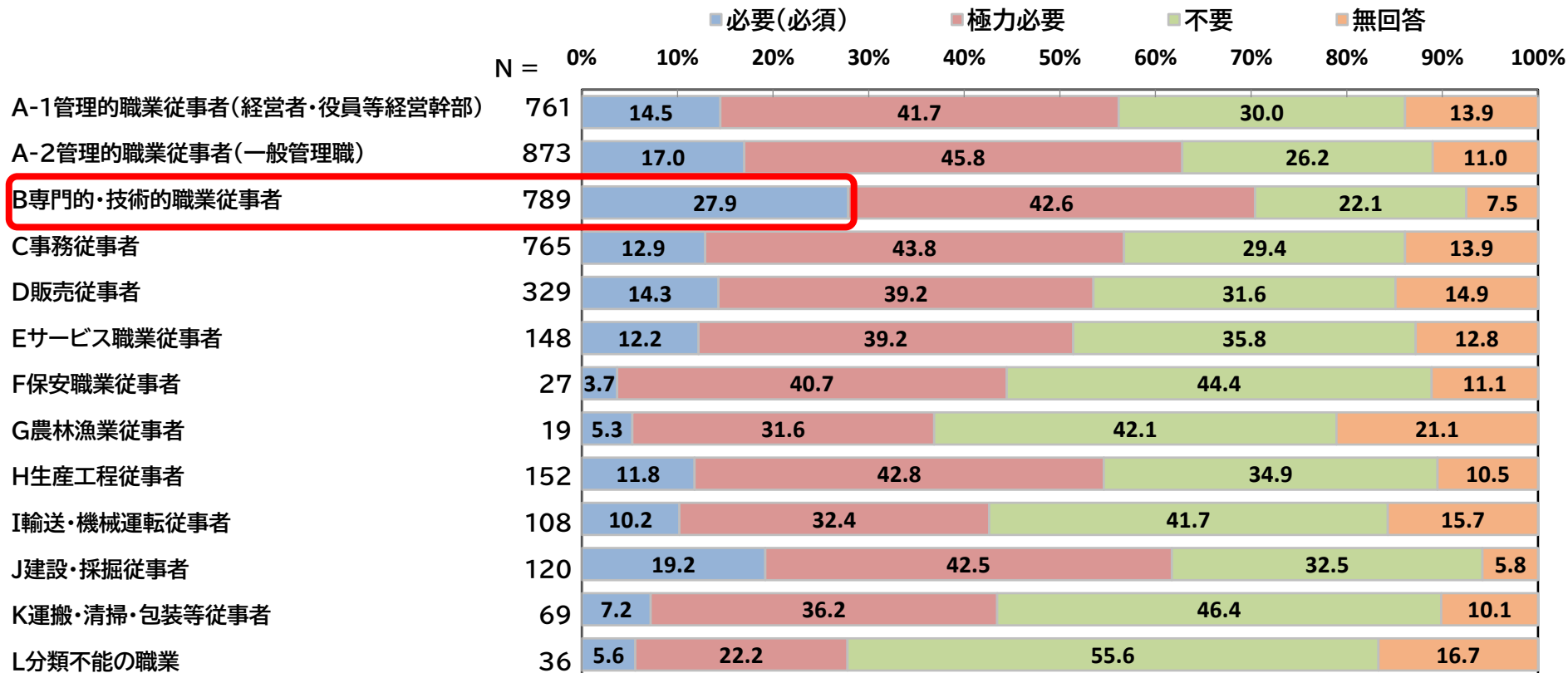
【Q18】貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【DXスキルの必要性(専門スキル(企画系))】



(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3~7割程度となっている。
 - 専門・技術職は、他の職種よりも必須の割合が高く、3割弱。

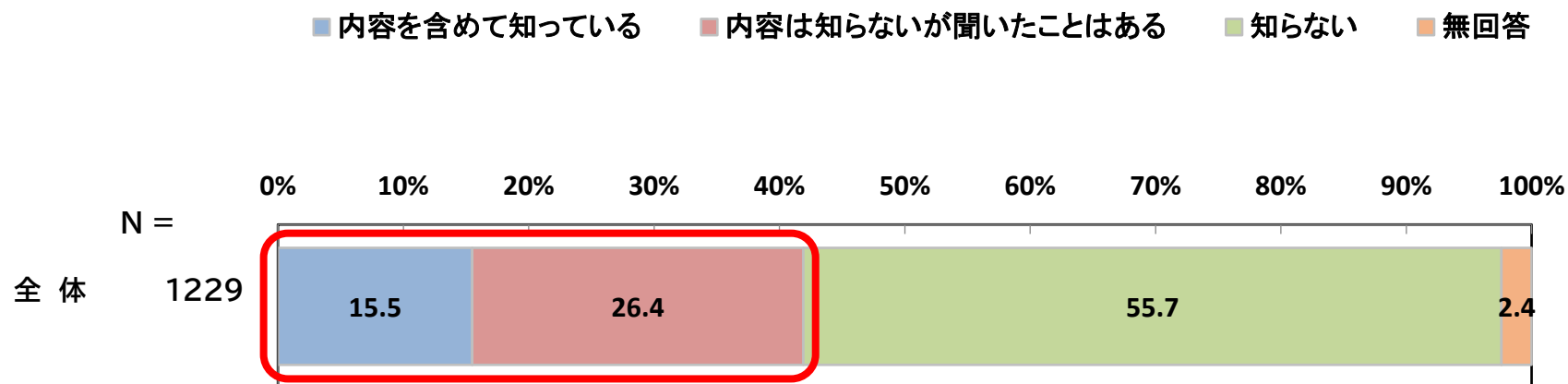
【Q19】貴社従業員(職種別)が保有すべきDX・GXスキルに関して、習得状況及び必要性に対する認識についてお答えください。【DXスキルの必要性(専門スキル(技術系))】



(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。

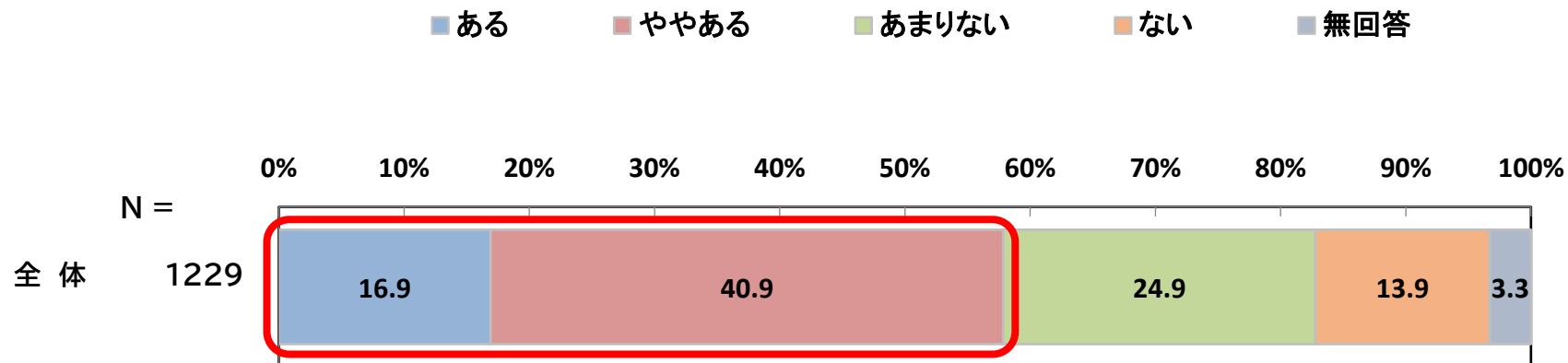
[Q23] 「リスクリング」という言葉について、知っているかお答えください。



(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。

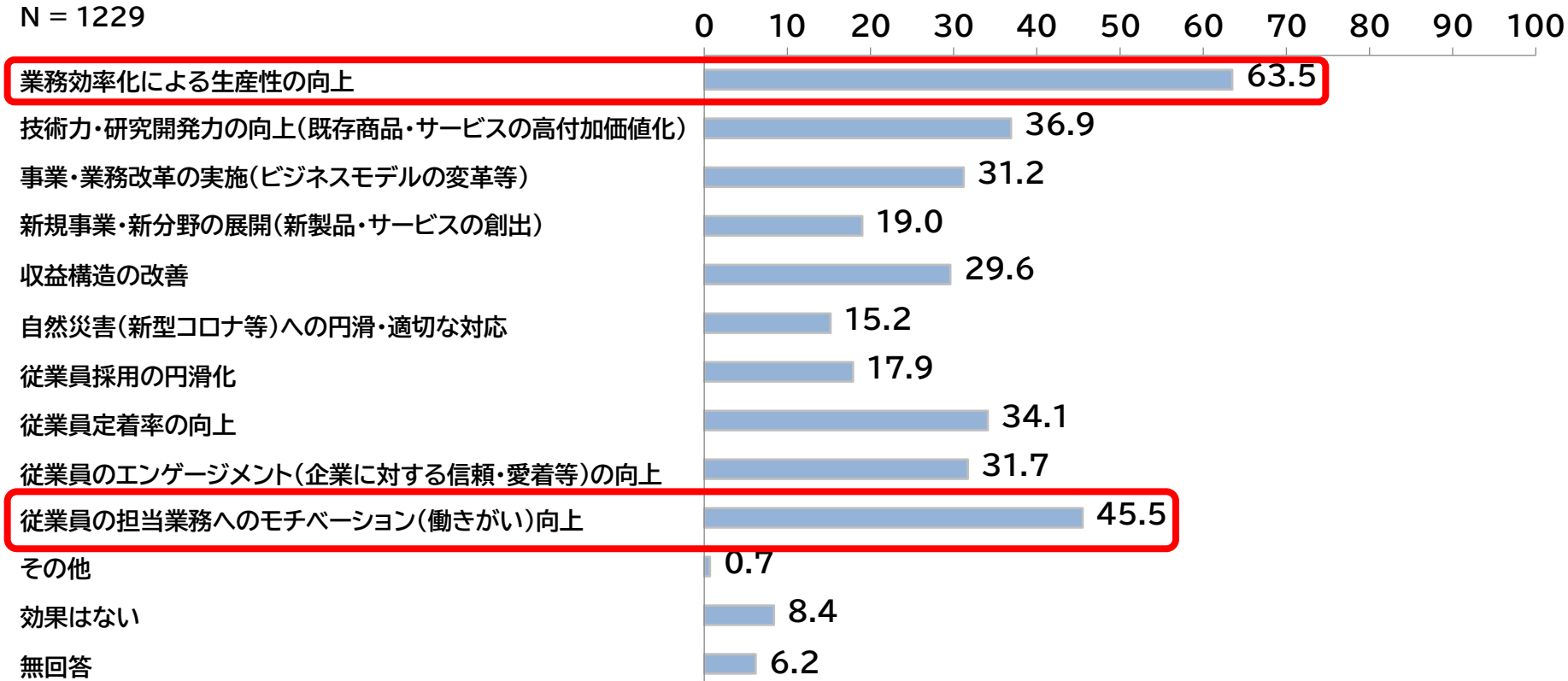


(31) リスキリングの実施による経営上の効果

- 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割強、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 = 1229



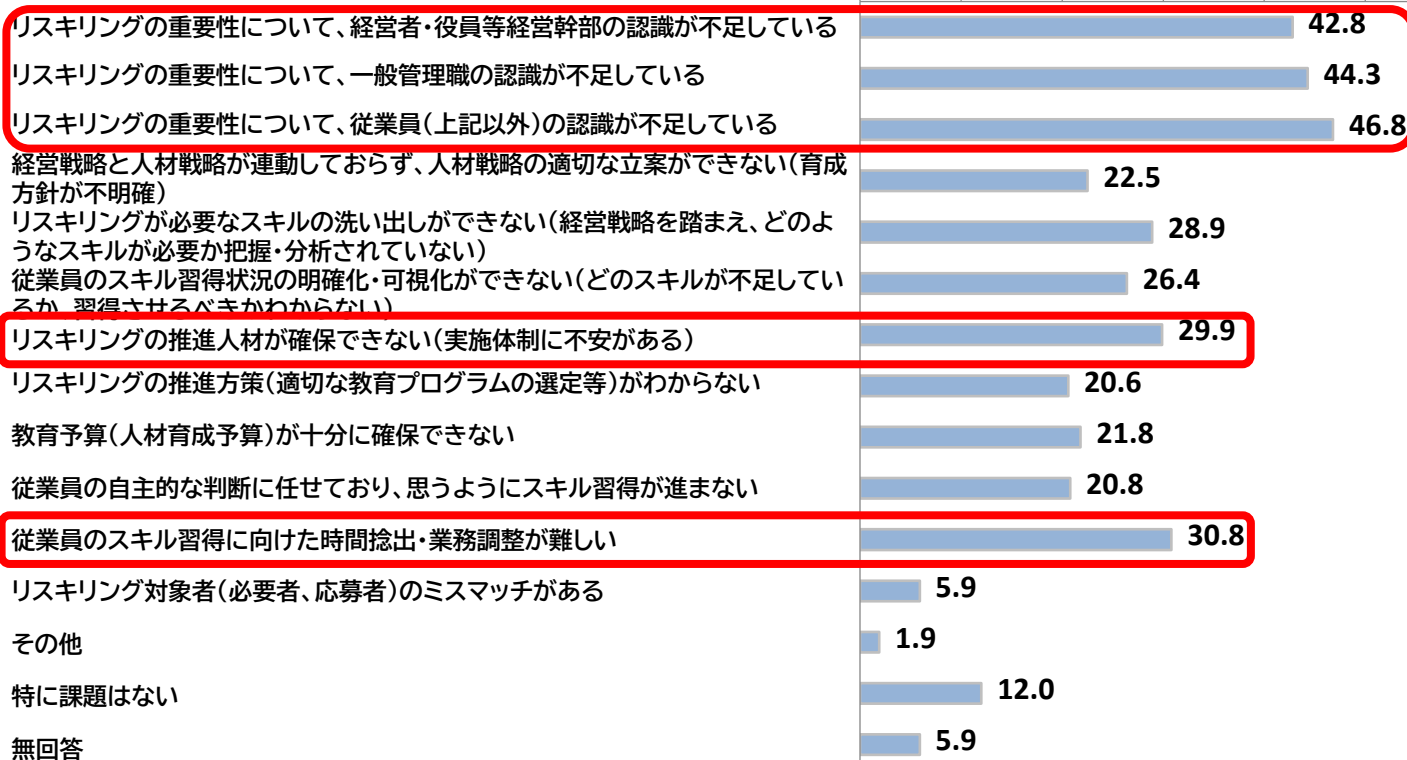
(32) リスキリングを進めるにあたっての課題

- 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割程度ある。

[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 = 1229

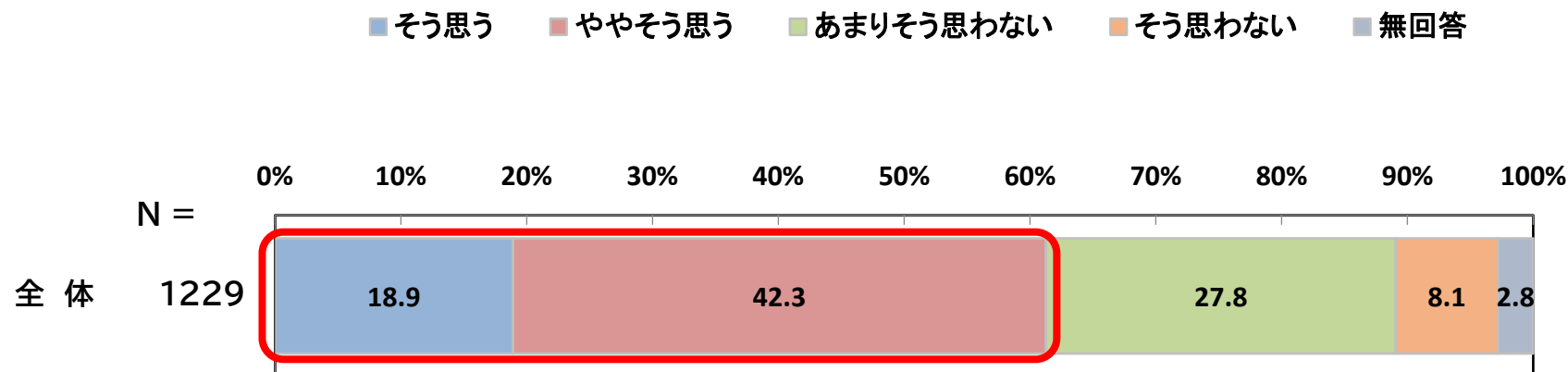
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



(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割程度となっている。

[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。

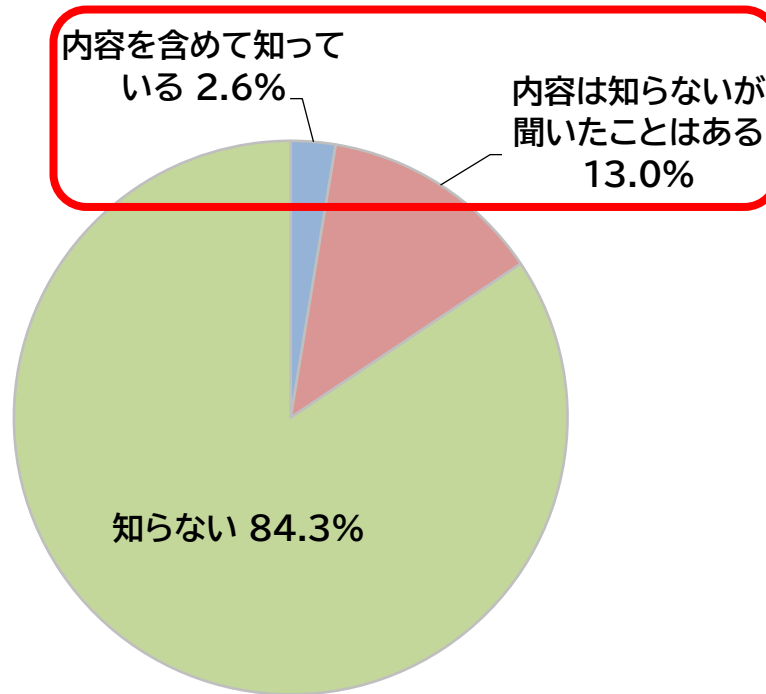


労働者調査途中経過報告

(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割強となっている。

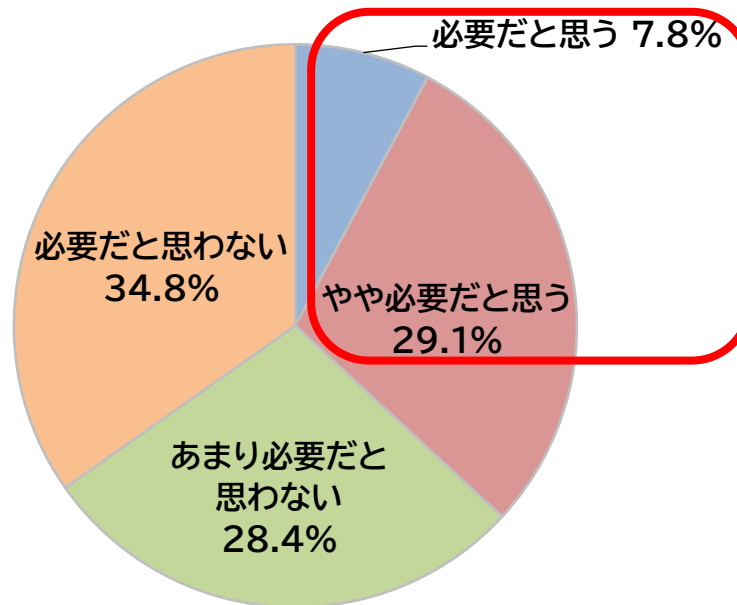
[Q11] 「リスクリング」という言葉を知っていますか。
(n=2503)



(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割弱となっている。

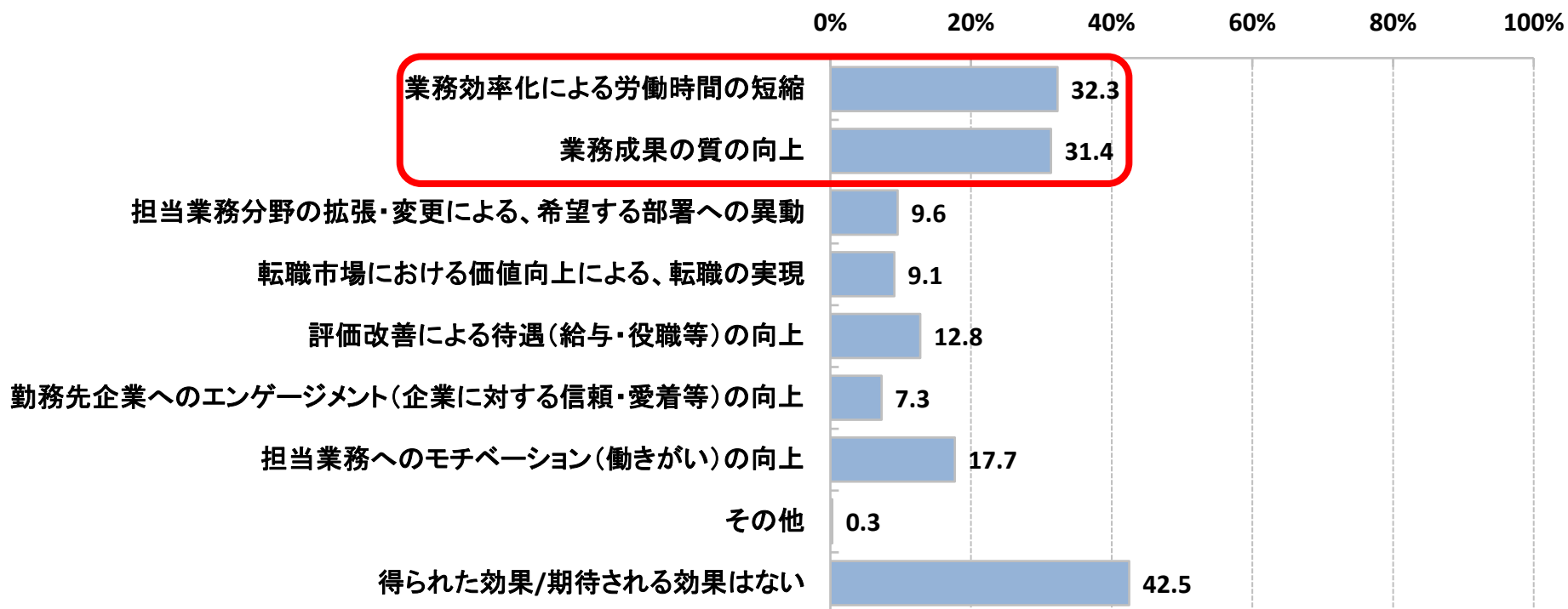
[Q12] リスキリングはあなたにとって必要だと思いますか。
(n=2503)



(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。

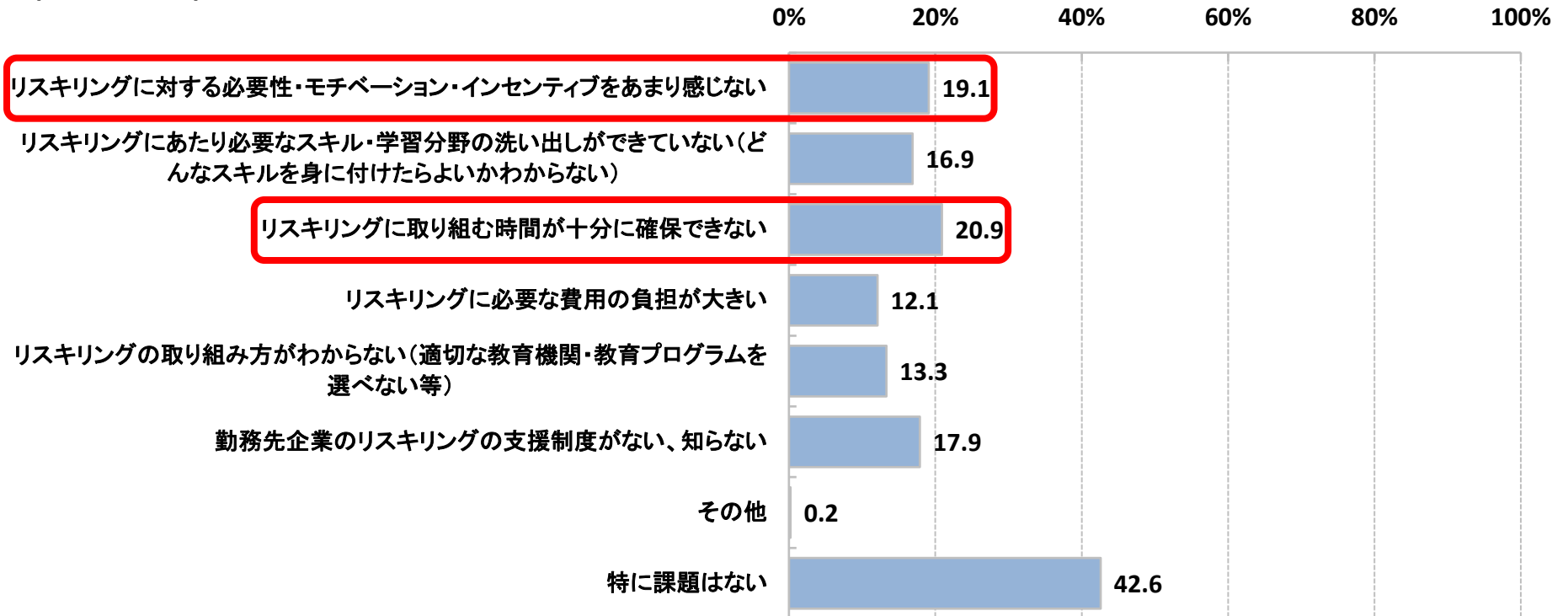
[Q19] リスキリングを実施することで得られた効果、期待される効果をお答えください。(いくつでも)
(n=2503)



(18) リスキングに関する自身の課題

- リスキ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。

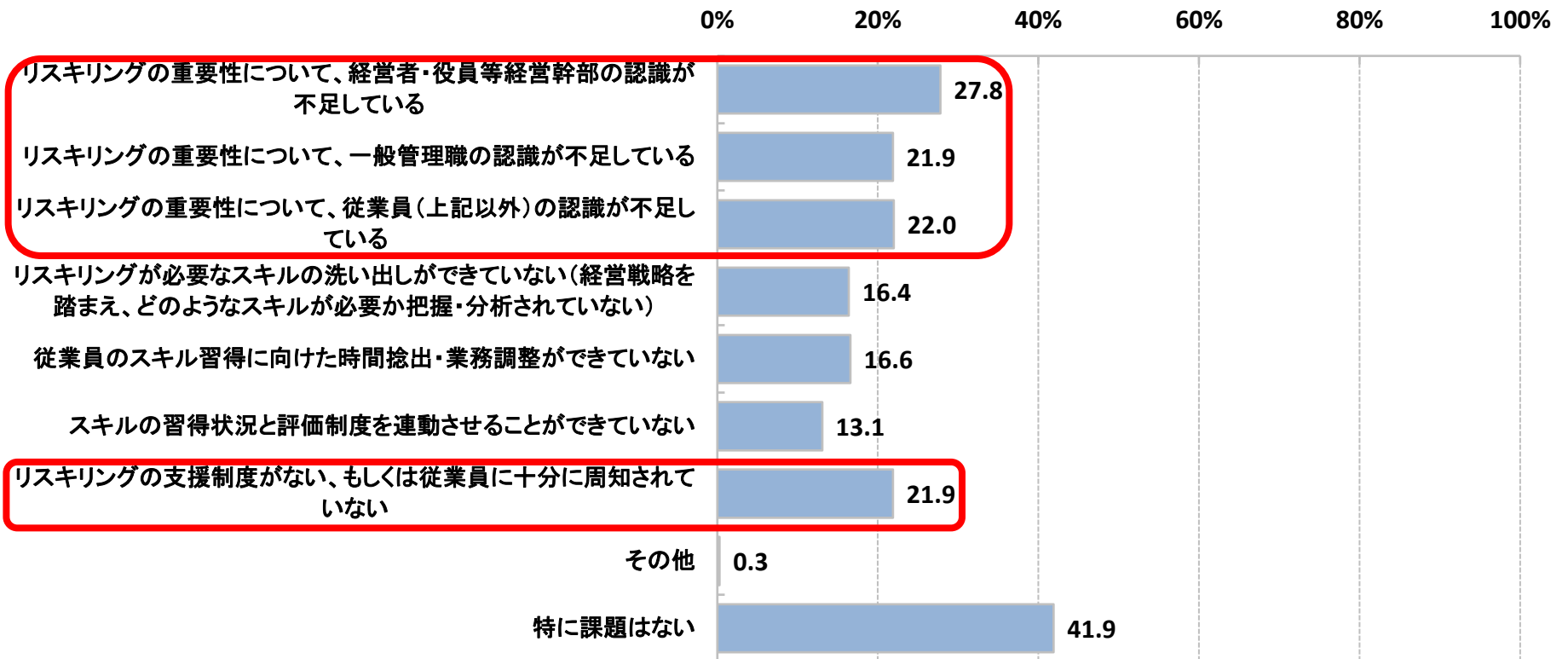
[Q20] リスキングを実施するにあたってのご自身の課題(未実施理由を含む)があればお答えください。
(いくつでも)
(n=2503)



(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。

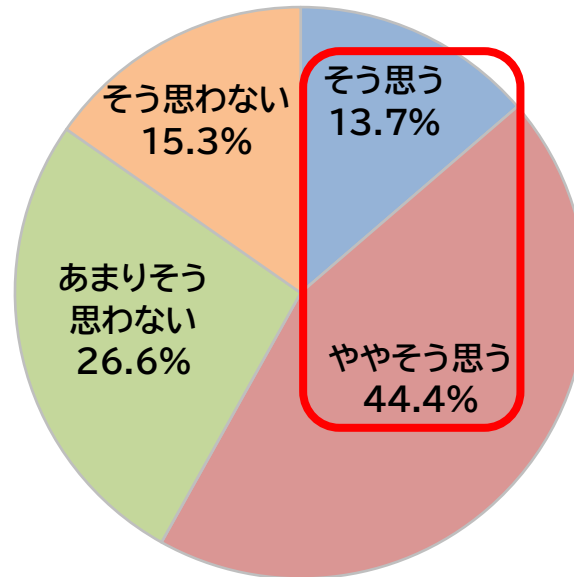
[Q23] 勤務先企業のリスキリング施策に関し、認識している課題があればお答えください。(いくつでも)
(n=2503)



(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)

