

令和8年9月18日（金）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（理事長 藤村 博之）

調査部長 奥田 栄二

調査部リサーチフェロー 郡司 正人

（電話）03-5903-6284 （URL）<https://www.jil.go.jp/>

- 会社からのスキル明示があった場合、リスキリングで「スキルを得ることができた」が9割弱
- リスキリングをしない理由は、「仕事が忙しい」「何をしたら良いのか分からない」が上位

「労働者の働き方の現状と意識の変化に関する調査（企業調査・労働者調査）」

（調査結果のポイント）

1. スキルの「見える化」とリスキリング¹

＜企業のリスキリング支援を行わない理由は、「労働者に時間を取らせる余裕がない」がトップ＞

企業調査において、従業員に対して、現在又は今後行う可能性のある業務に必要なスキルを明示しているかについては、「求めるスキル等を明示している」が63.7%、「スキル等は明示していない」が36.3%となっている（4頁、図表1-1-1）。現在、従業員に対しリスキリングへの支援を行っているかについては、「支援をしている」は49.6%、「支援はしていない」が50.4%（6頁、図表1-1-4）。リスキリングの支援を行わない理由（複数回答）は、「労働者に時間を取らせる余裕がない」とする割合が43.6%と最も高く、次いで、「制度を作る余裕がない」が27.4%、「どのように取組を支援していいかわからない」が25.1%、「どのようなスキルが必要か、身につけさせるべきか整理できていない」が24.9%などとなっている（7頁、図表1-1-5）。

＜会社から必要なスキルの明示がある者ほど、「スキルを得ることができた」とする割合が高い＞

正社員調査において、これまでのリスキリングの経験（最も重要だったもの）を尋ねたところ、「これまでにリスキリングをした者及び、したいと思った者」の割合は46.2%であり、「これまでにしたことがない」の割合は53.9%となっている（11頁、図表1-2-1）。

リスキリングを実行したとき又はしたいと思ったとき、会社から従業員に対し、業務に必要なスキルを示していたかについては、「必要なスキルを明示していた」が54.5%だった（13頁、図表1-2-5）。

「リスキリングによって、新たにスキルを得ることはできたか」については、「スキルを得ることができた」が80.6%。これを会社からの必要なスキルの明示別にみると、「スキルを得ることができた」とする割合は、「必要なスキルは示されていなかった」者（70.8%）に比べて、「必要なスキルを明示していた」者（88.2%）の方が高い（16頁、図表1-2-10）。スキルを得ることができた者のリスキリングの結果によるメリット（複数回答）では、「仕事の質が高まった」が62.7%と最も高く、次いで、「仕事の生産性が上がった（業務効率化）」が30.8%、「昇進・昇格・昇給ができた」が21.6%などとなっている（17頁、図表1-2-13）。

＜リスキリングの価値がないと考える理由では、「会社から評価されないから」「処遇改善などのメリットを感じないから」が上位＞

正社員調査において、トータルでみてリスキリングをした価値があったかについては、「価値があっ

¹ 本調査では（企業調査、正社員調査いずれも）、「リスキリングとは、「新しい職業に就くため、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、または仕事の質や労働生産性を向上させるために、必要なスキルを獲得する／させること」を指し、そのためのOFF-JT（職場や日常の業務から離れ、特別に時間を取って行う研修）や自己啓発等による能力開発をいいます。（日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）は含みません）」と定義している。

た・計」（「非常にあった」と「どちらかといえばあった」の合計）は 84.6%と高く、「価値がなかった・計」（「どちらかといえばなかった」と「なかった」の合計）の 15.3%を大きく上回る（18 頁、図表 1-2-15）。「価値がなかった・計」とする者において、価値がなかったと思う理由（複数回答）では、「リスクリングをしても、会社から評価されないから」（39.3%）と「リスクリングをしても処遇改善などのメリットを感じないから」（39.1%）がともに 4 割弱と高く、次いで、「リスクリングをしても、昇進昇格につながらないから」（27.4%）も 3 割弱と高くなっている（19 頁、図表 1-2-16）。

＜リスクリングをやらない理由では、「仕事が忙しい」「何をしたら良いのか分からない」が上位＞

正社員調査において、リスクリングを「これまでにしたことがない」者における「リスクリングをやらない理由」としては、「仕事が忙しく時間が取れない」が 33.7%と最も高く、次いで、「何をしたら良いのか分からない」が 28.8%、「今の仕事でリスクリングは必要ない」が 23.3%、「家事や育児等で勉強時間がない」が 19.7%などとなっている（19 頁、図表 1-2-17）。

2. 生成 AI の活用状況

＜企業側からみて、生成 AI で「業務内容の一部タスクを代替する」割合は事務職で高い＞

企業調査において、生成 AI の技術の進歩や活用に伴って、現在又は今後 1、2 年のうちに、正社員の業務内容を AI に代替するかについては、「業務内容のほとんどを代替する」とする割合は、いずれの職種も 1%前後でありわずかであるが、「業務内容の一部タスクを代替する」とする割合は、「事務職」で 44.9%と、他の職種が 2 割台であるのに比べ高くなっている（22 頁、図表 2-1-3）。

スキル転換のためのリスクリングの取り組みについては、いずれの職種も、「ほとんどにリスクリングをする」とする割合は 2～4%とわずかであり、「一部にリスクリングをする」とする割合が 3～4 割程度、「リスクリングはほとんどしない」が 5～6 割となっている（23 頁、図表 2-1-4）。

従業員数の変化については、「事務職」では、「減少・計」（「やや減少する」「かなり減少する」の合計）が 29.2%と、「増加・計」（「増加する」「やや増加する」の合計）の 4.9%を大きく上回っている（23 頁、図表 2-1-5）。

＜労働者側からみて、今後、AI 導入で代替されていく仕事と思う割合は「事務」「IT」で高い＞

正社員調査において、「あなたの現在の仕事は、今後 AI 等により代替されていく仕事だと思いますか」と尋ねたところ、「完全に代替される（仕事なくなる）」は 2.0%とわずかであり、「大部分が代替される」が 17.2%、「タスクの一部が代替される」が 58.5%となっており、「ほとんど代替されない」は 22.3%である。「大部分以上代替される・計」（「完全に代替される（仕事なくなる）」と「大部分が代替される」の合計）は 19.2%である。職種別にみると、「大部分以上代替される・計」の割合が高いのは、「事務の仕事」（34.7%）、「IT 関係の仕事」（33.6%）などとなっている（24 頁、図表 2-2-1）。

3. 転職・離職

＜転職を成功させるために重要なこと、「自分のスキル・経験の棚卸し」「転職先の業務や諸条件の見える化」「転職活動に関する情報や支援」「転職先が求めるスキルが把握できたこと」が上位＞

正社員調査において、現在の会社で中途採用された者に対して、転職する前に、転職のためにリスクリングをしたかを尋ねたところ、「リスクリングをした」とする割合は 15.4%あった（27 頁、図表 3-2-2①）。「リスクリングをした」者の「リスクリングは転職において効果があったか」については、「効果があった・計」（「非常に効果があった」と「どちらかといえば効果があった」の合計）が 82.4%だった（27 頁、図表 3-2-2②）。

転職を成功させるために重要だと思ったこと（複数回答）は、「自分のスキル・経験の棚卸し」の割合が 41.7%と最も高く、次いで、「転職先の業務や諸条件の見える化」が 37.6%、「転職活動に関する情報や支援」が 32.4%、「転職先が求めるスキルが把握できたこと」が 28.9%、「働きながら活動できること」が 27.9%、「リスクリングの実施」が 15.6%などとなっている（27 頁、図表 3-2-3）。

I 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

人口構造の変化や、女性・高齢者等労働参加の進展等の社会構造の変化に伴い、労働者一人ひとりの働き方も変化してきていることを踏まえ、労働者の働き方に対する考えや、労働者の仕事満足度を高めるような企業の取組みについて定量的に評価することを目的として企業・労働者調査を行なった。

なお、本調査は、厚生労働省 政策統括官付 政策統括室の要請研究に基づく調査である。

2. 調査の概要

(1)調査名

「労働者の働き方の現状と意識の変化に関する調査（企業調査・労働者調査）」

(2)調査方法:郵送による調査票の配付・回収（オンライン回答を可能としている）

(3)調査対象

企業調査：全国の30人以上の企業 10,000社

労働者調査：調査対象企業を通じて、そこで雇用されている正社員を対象に60,000人分（1社あたり各6部）の調査票配付を依頼。

※企業調査では、「令和3年経済センサス活動調査」の「産業」「規模」の分布に合わせて、信用調査機関の企業データベースより、産業・従業員規模別に層化無作為抽出（農林漁業、公務除く）している。

※労働者調査は、企業を通じて正社員を対象に調査票を配付している。調査対象企業に対しては、依頼状で、例えば、20代2部、30代2部、40代以上2部の計6部とし、年代階層ごとに男女で1:1とするなど、年代・性別を踏まえた配付を依頼している（各年代で該当者がいない場合、正社員全体の年齢構成を踏まえ、例えば30代以下がいない場合は、すべて40代・50代以上に配付することや、性別についても、女性（男性）がいない場合は全て男性（女性）に配付するように付記）。

(4)調査期間:2026年3月17日～4月17日（調査時点：2026年2月末日時点）

(5)配付数

企業調査：全国の30人以上の企業 10,000社

労働者調査：60,000人（1社あたり各6部配付）

(6)有効回収数／有効回収率

企業調査：有効回収数：2,354票／有効回収率：23.5%

労働者調査：有効回収数：8,720票／有効回収率：14.5%（以下、正社員調査という）

3. 回答者（企業調査、正社員調査）の基本属性

回答者（企業調査、正社員調査）の基本属性は巻末（29頁）の図表のとおり。

Ⅱ 調査結果の概要²

1. スキルの「見える化」³とリスキリング⁴

1-1. 業務に必要なスキル等の明示（企業調査）

(1) 業務に必要なスキル等の明示

企業調査では、従業員に対し、現在又は今後行う可能性のある業務に必要なスキルを明示しているかについて尋ねている。それによれば、「求めるスキル等を明示している」が63.7%、「スキル等は明示していない」が36.3%となっている。

これを従業員規模別にみると、「求めるスキル等を明示している」の割合は、いずれも6割台で大きな違いはないものの、規模が小さくなるほどやや高くなる傾向にある。

業種別（n=15以上）にみると、「求めるスキル等を明示している」について、全体より5ポイント以上高い業種は、「建設業」「複合サービス事業」「金融業、保険業」「学術研究、専門・技術サービス業」「情報通信業」となっている（図表 1-1-1）。

図表 1-1-1 業務に必要なスキルの明示の有無（SA、単位＝％）〔従業員規模別、業種別〕【企業調査】

	n	求めるスキル等を明示している	明示しない
全体	2,343	63.7	36.3
<従業員規模>			
99人以下	1,531	64.4	35.6
100～299人	551	62.8	37.2
300人以上	252	60.3	39.7
<業種>			
鉱業、採石業、砂利採取業	2	50.0	50.0
建設業	192	85.9	14.1
製造業	400	64.3	35.8
電気・ガス・熱供給・水道業	3	66.7	33.3
情報通信業	71	76.1	23.9
運輸業、郵便業	160	51.3	48.8
卸売業、小売業	421	55.3	44.7
金融業、保険業	24	79.2	20.8
不動産業、物品賃貸業	37	67.6	32.4
学術研究、専門・技術サービス業	72	76.4	23.6
宿泊業、飲食サービス業	100	43.0	57.0
生活関連サービス業、娯楽業	81	60.5	39.5
教育、学習支援業	111	57.7	42.3
医療、福祉	461	66.6	33.4
複合サービス事業	15	80.0	20.0
サービス業（他に分類されないもの）	193	64.2	35.8

※無回答を除き集計。業種別（n=15以上）において、「求めるスキル等を明示している」について、全体より5ポイント以上高い数値に網。

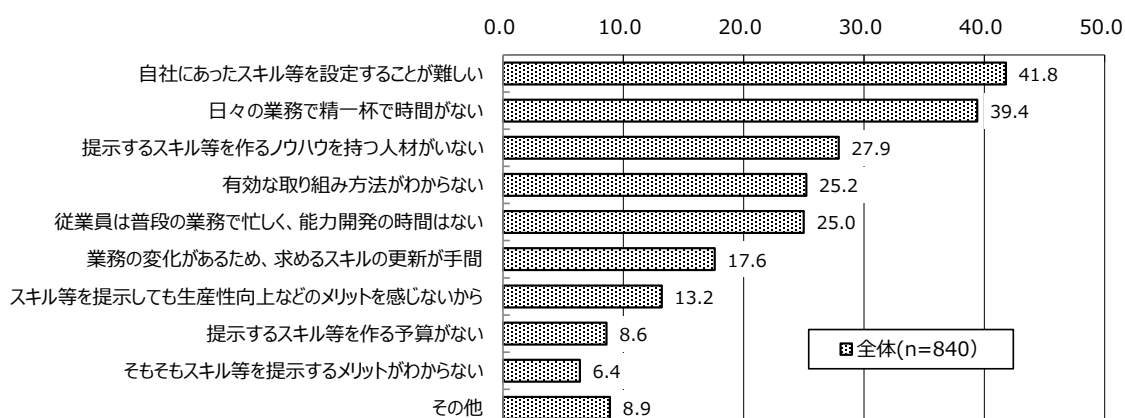
² 以下の調査結果の概要については、無回答を除き集計している。以下では図注において無回答を除く集計であることを記載するが、文中では無回答を除いた集計である旨の記載を省略している点に留意されたい。また、以下の調査結果の集計においては、統計利用上の留意点として、集計結果で示す％表示は、表章単位未満を四捨五入してあるため、内容の合計（％表示の合計）は100%にならない場合がある（図表中の合算も同様に合計と一致しない場合がある）。

³ 企業調査票では、スキル等の「見える化」について、「業務に必要な知識・経験・技能を明示することをいいます」と定義している。また、企業調査では、貴社でのスキル等の「見える化」について聞く際に、正社員を念頭に答えるよう記載している。

⁴ 本調査では（企業調査、正社員調査いずれも）、「リスキリングとは、「新しい職業に就くため、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、または仕事の質や労働生産性を向上させるために、必要なスキルを獲得する／させること」を指し、そのための OFF-JT（職場や日常の業務から離れ、特別に時間を取って行う研修）や自己啓発等による能力開発をいいます。（日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）は含みません）」と定義している。

企業調査では、「スキル等は明示していない」と答えた企業に対して、スキル等を提示しない理由（複数回答）を尋ねたところ、「自社にあったスキル等を設定することが難しい」が41.8%と最も高く、以下、「日々の業務で精一杯で時間がない」（39.4%）、「提示するスキル等を作るノウハウを持つ人材がいない」（27.9%）、「有効な取り組み方法がわからない」（25.2%）、「従業員は普段の業務で忙しく、能力開発の時間はない」（25.0%）、「業務の変化があるため、求めるスキルの更新が手間」（17.6%）などが続く（図表 1-1-2）。

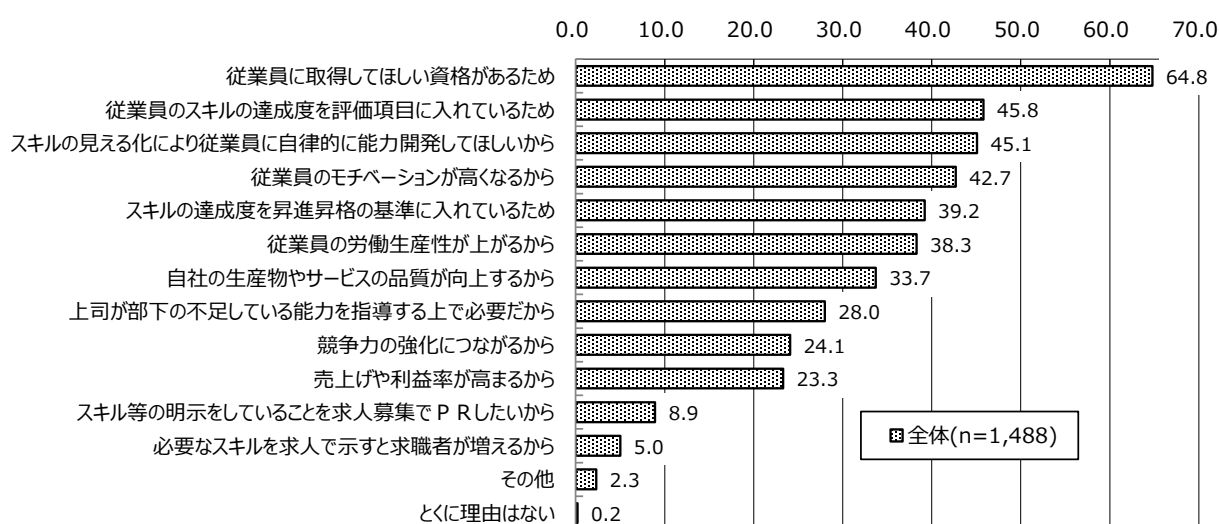
図表 1-1-2 スキル等は明示していない理由(MA、単位=%)【企業調査】



※設問「従業員に対し、現在又は今後行う可能性のある業務に必要なスキルを明示しているか」について、「スキル等は明示していない」と回答した企業を対象に、無回答を除き集計。

一方、「求めるスキル等を明示している」と答えた企業に対して、スキルを明示している理由（複数回答）を尋ねたところ、「従業員に取得してほしい資格があるため」が64.8%と最も高く、次いで、「従業員のスキルの達成度を評価項目に入れているため」が45.8%、「スキルの見える化により従業員に自律的に能力開発してほしいから」が45.1%、「従業員のモチベーションが高くなるから」が42.7%、「スキルの達成度を昇進昇格の基準に入れているため」が39.2%、「従業員の労働生産性が上がるから」が38.3%などとなっている（図表 1-1-3）。

図表 1-1-3 スキル等は明示している理由(MA、単位=%)【企業調査】



※設問「従業員に対し、現在又は今後行う可能性のある業務に必要なスキルを明示しているか」について、「求めるスキル等を明示している」と回答した企業を対象に、無回答を除き集計。

(2) リスキリングへの支援

① リスキリングへの支援の有無

企業調査では、現在、従業員に対しリスキリングへの支援を行っているか、と尋ねている。それによれば、「支援をしている」は 49.6%、「支援はしていない」が 50.4%となっている。

これを従業員規模別にみると、「支援をしている」割合は、300 人未満が 5 割弱である一方、300 人以上が 6 割弱と高い。

業種別（n=15 以上）にみると、全体より 5 ポイント以上高い業種は、「支援をしている」割合では、「建設業」「情報通信業」「学術研究，専門・技術サービス業」「医療，福祉」となっており、「支援はしていない」割合では、「生活関連サービス業，娯楽業」「宿泊業，飲食サービス業」「不動産業，物品賃貸業」「卸売業，小売業」となっている（図表 1-1-4）。

図表 1-1-4 現在、従業員に対しリスキリングへの支援を行っているか〔従業員規模別、業種別〕(SA、単位=%)【企業調査】

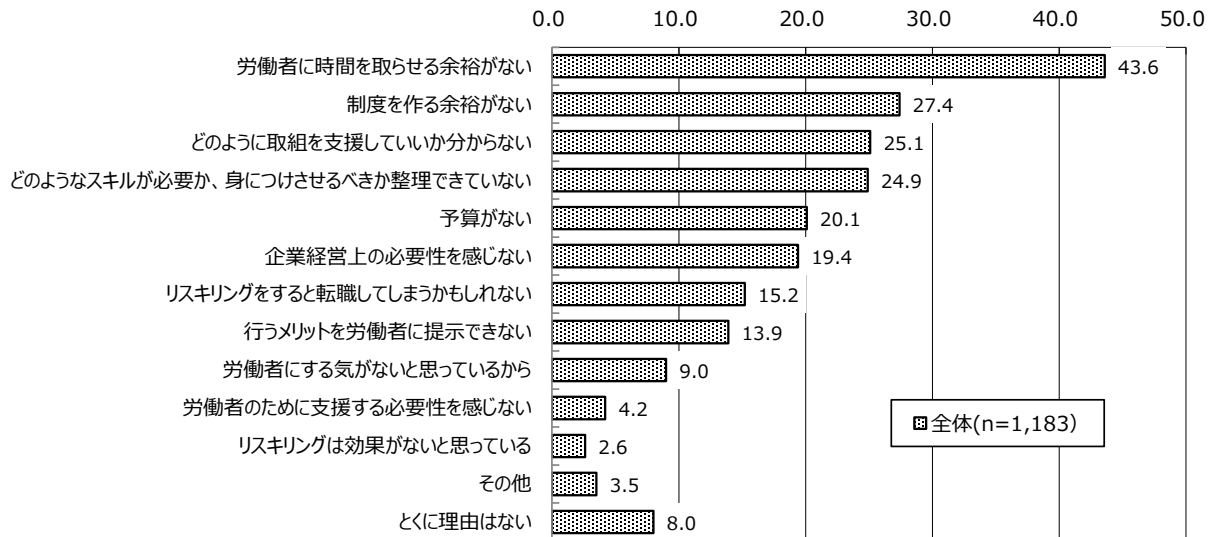
	n	るし支 て援 いを	なし支 いて援 いは
全体	2,347	49.6	50.4
＜従業員規模＞			
99人以下	1,535	48.4	51.6
100～299人	550	48.4	51.6
300人以上	253	58.9	41.1
＜業種＞			
鉱業、採石業、砂利採取業	2	100.0	0.0
建設業	192	62.0	38.0
製造業	400	50.5	49.5
電気・ガス・熱供給・水道業	3	100.0	0.0
情報通信業	71	56.3	43.7
運輸業，郵便業	160	48.8	51.3
卸売業，小売業	422	43.4	56.6
金融業，保険業	24	54.2	45.8
不動産業，物品賃貸業	37	37.8	62.2
学術研究，専門・技術サービス業	72	55.6	44.4
宿泊業，飲食サービス業	100	37.0	63.0
生活関連サービス業，娯楽業	81	30.9	69.1
教育，学習支援業	113	47.8	52.2
医療，福祉	460	55.4	44.6
複合サービス事業	15	46.7	53.3
サービス業（他に分類されないもの）	195	46.7	53.3

※無回答を除き集計。各項目の業種別（n=15以上）において、全体より5ポイント以上高い数値に網。

② リスキリングの支援を行わない理由

リスキリングで「支援はしていない」企業に対して、リスキリングの支援を行わない理由（複数回答）を尋ねたところ、「労働者に時間を取らせる余裕がない」とする割合が 43.6%と最も高く、次いで、「制度を作る余裕がない」が 27.4%、「どのように取組を支援していいか分からない」が 25.1%、「どのようなスキルが必要か、身につけさせるべきか整理できていない」が 24.9%、「予算がない」が 20.1%、「企業経営上の必要性を感じない」が 19.4%などとなっている（図表 1-1-5）。

図表 1-1-5 リスキリングの支援を行わない理由(MA、単位＝%)【企業調査】



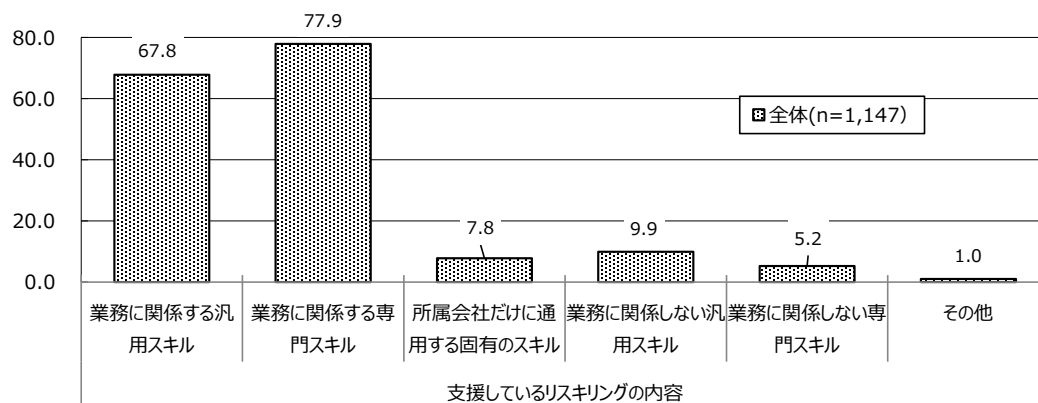
※設問「現在、従業員に対しリスキリングへの支援を行っているか」について、「支援はしていない」と回答した企業を対象に、無回答を除き集計。

③支援しているリスキリングの状況

1) リスキリングの内容

リスキリングの支援をしている企業において、支援しているリスキリングの内容（複数回答）としては、「業務に関する専門スキル」が77.9%、「業務に関する汎用スキル」が67.8%と業務に関するスキルが他に比べて突出して高くなっている（図表 1-1-6）。

図表 1-1-6 リスキリングの内容(MA、単位＝%)【企業調査】

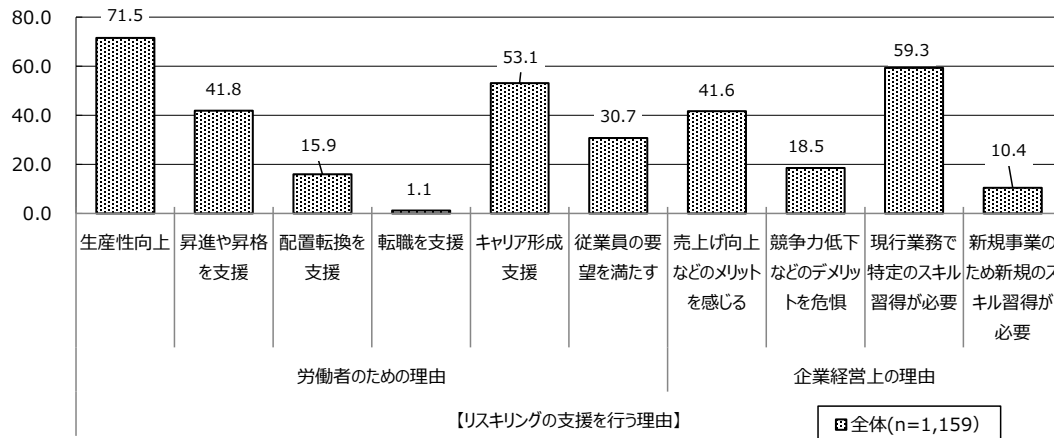


※設問「現在、従業員に対しリスキリングへの支援を行っているか」について、「支援をしている」と回答した企業を対象に、無回答を除き集計。

2) リスキリングの支援を行う理由

企業調査では、リスキリングの支援を行う理由（複数回答）について、労働者のための理由と企業経営上の理由に分けて尋ねている。それによれば、労働者のための理由としては、「生産性向上」(71.5%)、「キャリア形成支援」(53.1%)、「昇進や昇格を支援」(41.8%)が高く、企業経営上の理由としては「現行業務で特定のスキル習得が必要」(59.3%)、「売上げ向上などのメリットを感じる」(41.6%)が高くなっている（図表 1-1-7）。

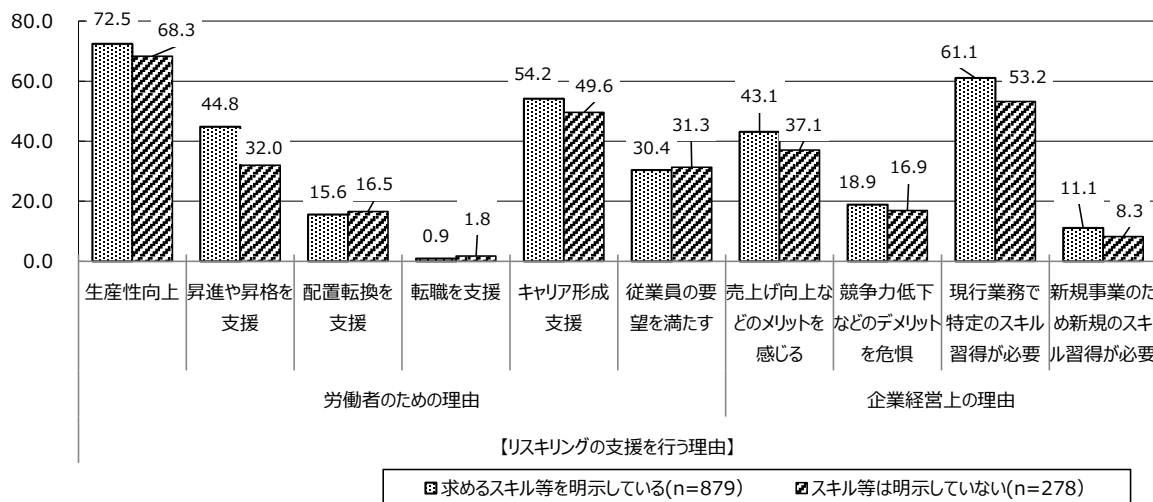
図表 1-1-7 リスキリングの支援を行う理由(MA、単位＝%)【企業調査】



※設問「現在、従業員に対しリスキリングへの支援を行っているか」について、「支援をしている」と回答した企業を対象に、無回答を除き集計。

これを業務に必要なスキル等の明示別にみると、「昇進や昇格を支援」や「現行業務で特定のスキル習得が必要」の割合は、「スキル等は明示していない」に比べて「求めるスキル等を明示している」の方が高い（図表 1-1-8）。

図表 1-1-8 リスキリングの支援を行う理由(MA、単位＝%)【業務に必要なスキル等の明示別】【企業調査】



※設問「現在、従業員に対しリスキリングへの支援を行っているか」について、「支援をしている」と回答した企業を対象に、無回答を除き集計。

3) リスキリングの結果による従業員への処遇

企業調査では、リスキリングの結果によって、従業員を処遇（昇進や昇格など）しているかについて尋ねている。それによれば、「リスキリングにより効果があった者（成績が良い者）のみを処遇した」が 29.7%、「リスキリングを行った者（効果のいかに関わらず）を処遇した」が 27.6%、「リスキリングの結果をもって処遇をすることはしない（リスキリングは昇進や昇格の評価項目にはない）」が 42.6%となっている。

これを従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど、「リスキリングにより効果があった者（成績が良い者）のみを処遇した」の割合が高くなる一方で、規模が大きくなるほど、「リスキリングの結果をもって処遇をすることはしない」の割合が高くなる傾向にある。

業種別（n=15 以上）にみると、全体より 5 ポイント以上高い業種としては、「リスキリングにより効果があった者（成績が良い者）のみを処遇した」割合では、「建設業」「情報通信業」「宿泊

業、飲食サービス業」「学術研究、専門・技術サービス業」となっており、「リスキリングを行った者（効果のいかんに関わらず）を処遇した」割合では、「医療、福祉」「教育、学習支援業」となっている（図表 1-1-9）。

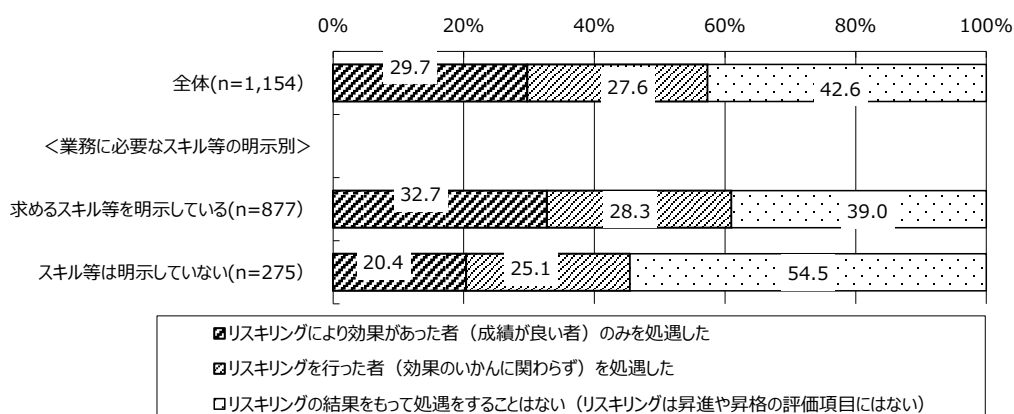
図表 1-1-9 リスキリングの結果によって、従業員に処遇（昇進や昇格など）をしているか〔従業員規模別、業種別〕（SA、単位＝％）【企業調査】

	n	た良果リス いがス 者あキ つリ のた み者 をへに 処成よ 遇績り しが効	わ者リス ら（ス 効キ ず） をの 処い 遇か をし たに 関た	目ははもリス に昇なてキ は進いリ ないや（処 昇リ遇 格を のキ の評 価ン 項グ とを
全体	1,154	29.7	27.6	42.6
<従業員規模>				
99人以下	736	30.6	30.2	39.3
100～299人	266	29.7	22.9	47.4
300人以上	147	25.2	23.1	51.7
<業種>				
鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.0	50.0	50.0
建設業	119	41.2	27.7	31.1
製造業	200	28.0	22.0	50.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.0	0.0	100.0
情報通信業	40	40.0	15.0	45.0
運輸業、郵便業	78	20.5	30.8	48.7
卸売業、小売業	183	27.9	19.7	52.5
金融業、保険業	13	23.1	7.7	69.2
不動産業、物品賃貸業	13	38.5	7.7	53.8
学術研究、専門・技術サービス業	40	35.0	22.5	42.5
宿泊業、飲食サービス業	35	37.1	17.1	45.7
生活関連サービス業、娯楽業	25	28.0	20.0	52.0
教育、学習支援業	53	24.5	37.7	37.7
医療、福祉	253	25.7	41.9	32.4
複合サービス事業	7	14.3	28.6	57.1
サービス業（他に分類されないもの）	90	37.8	27.8	34.4

※設問「現在、従業員に対しリスキリングへの支援を行っているか」について、「支援をしている」と回答した企業を対象に、無回答を除き集計。業種別（n=15以上）において、「リスキリングにより効果があった者（成績が良い者）のみを処遇した」及び、「リスキリングを行った者（効果のいかんに関わらず）を処遇した」について、全体より5ポイント以上高い数値に網。

業務に必要なスキル等の明示別にみると、「リスキリングにより効果があった者（成績が良い者）のみを処遇した」と「リスキリングを行った者（効果のいかんに関わらず）を処遇した」のいずれも、「スキル等は明示していない」に比べて「求めるスキル等を明示している」の方が割合は高くなっている（図表 1-1-10）。

図表 1-1-10 リスキリングの結果によって、従業員に処遇（昇進や昇格など）をしているか〔業務に必要なスキル等の明示別〕（SA、単位＝％）【企業調査】



※設問「現在、従業員に対しリスキリングへの支援を行っているか」について、「支援をしている」と回答した企業を対象に、無回答を除き集計。

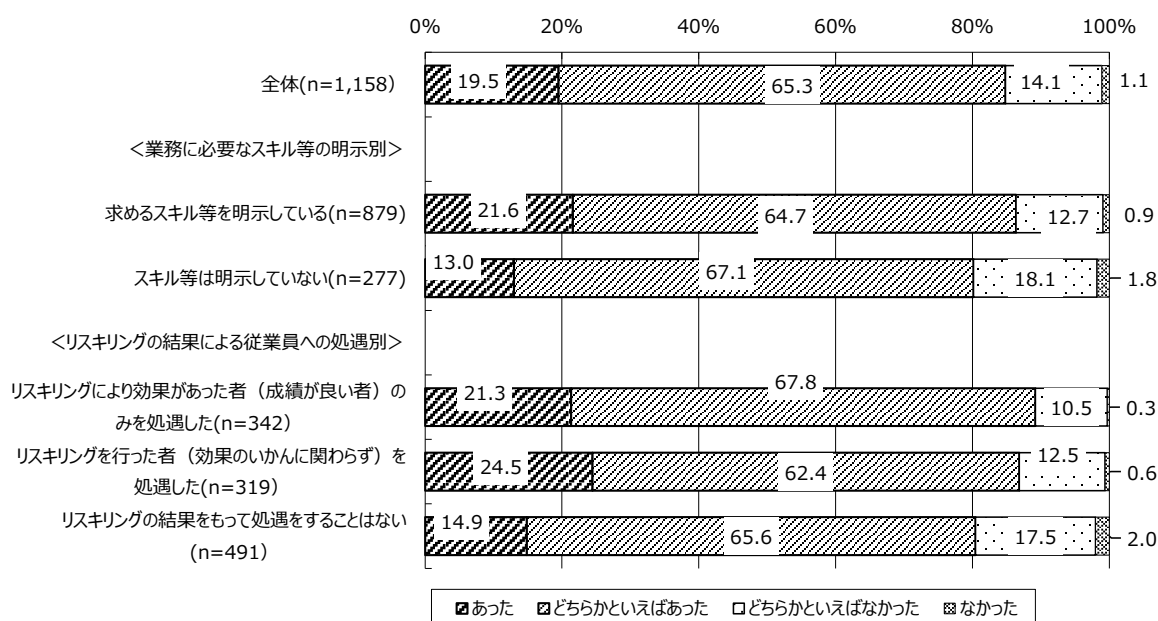
4) リスキリング支援の価値

企業調査では、「実施にあたっての費用等と比較して得られた結果を考えたとき、トータルでみてリスキリング支援をした価値はありましたか」と尋ねている。それによれば、「価値があった・計」（「あった」「どちらかといえばあった」の合計）の割合は84.8%となっている。

業務に必要なスキル等の明示別にみると、「スキル等は明示していない」に比べて「求めるスキル等を明示している」の方が「価値があった・計」の割合は高い。

また、リスキリングの結果による従業員への処遇別にみると、「リスキリングの結果をもって処遇をすることはない」とする企業に比べて、「リスキリングにより効果があった者（成績が良い者）のみを処遇した」と「リスキリングを行った者（効果のいかに関わらず）を処遇した」の方が、「価値があった・計」の割合が高くなっている（図表 1-1-11）。

図表 1-1-11 スキリング支援の価値の有無〔業務に必要なスキル等の明示別、リスキリングの結果による従業員への処遇別〕
(SA、単位=%)【企業調査】

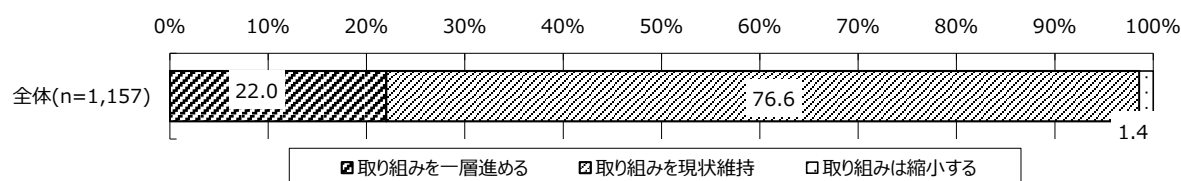


※設問「現在、従業員に対しリスキリングへの支援を行っているか」について、「支援をしている」と回答した企業を対象に、無回答を除き集計。

5) 今後、リスキリング支援を継続したいと思うか

企業調査では、「今後、リスキリング支援を継続したいと思うか」と尋ねている。それによれば、「取り組みを現状維持」が76.6%と最も高く、次いで、「取り組みを一層進める」も22.0%あり、「取り組みは縮小する」は1.4%とわずかである（図表 1-1-12）。

図表 1-1-12 今後、リスキリング支援を継続したいと思うか(SA、単位=%)【企業調査】



※設問「現在、従業員に対しリスキリングへの支援を行っているか」について、「支援をしている」と回答した企業を対象に、無回答を除き集計。

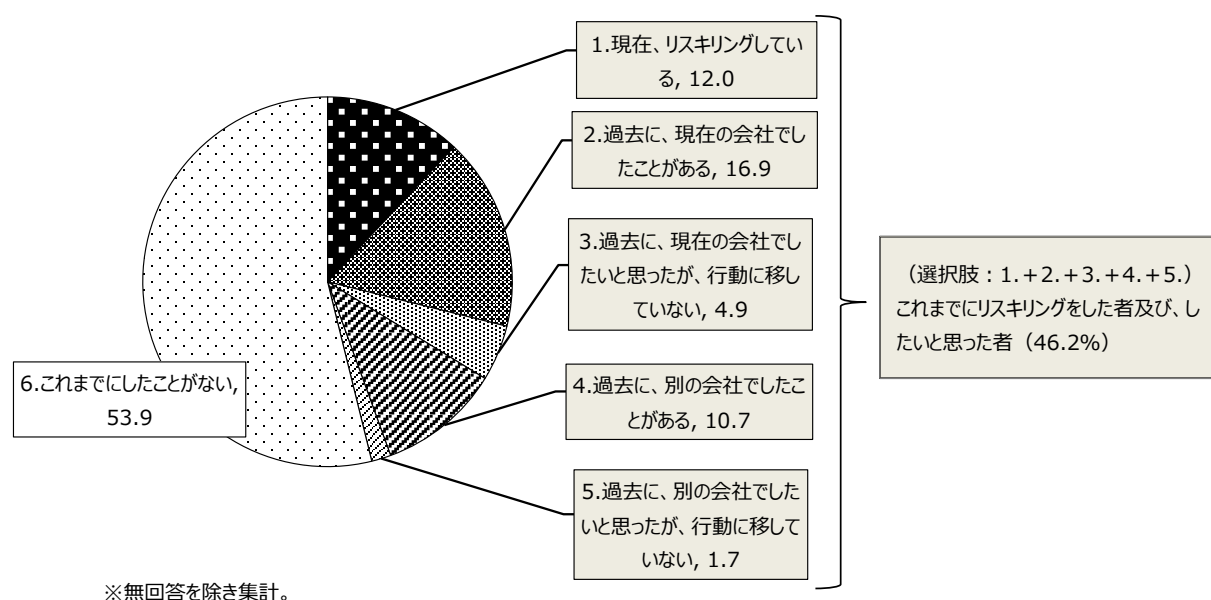
1-2. リスキリングの経験（正社員調査）

(1)これまでのリスキリングの経験

正社員調査では、これまでのリスキリングの経験について、最も重要だったものを尋ねている。それによれば、「これまでにリスキリングをした者、したいと思った者」（選択肢：1.+2.+3.+4.+5。以下同じ）は46.2%であり、「これまでにしたことがない」（選択肢6.）の割合は53.9%となっている。

「これまでにリスキリングをした者、したいと思った者」のうち、「これまでにリスキリングの経験あり」（「1.現在、リスキリングしている」（12.0%）、「2.過去に、現在の会社でしたことがある」（16.9%）、「4.過去に、別の会社でしたことがある」（10.7%）の合計。以下同じ）の割合は39.6%である。また、「これまでにしたいと思ったが、行動に移していない」（「3.過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」（4.9%）と「5.過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」（1.7%）の合計。以下同じ）の割合は6.6%である（図表 1-2-1）。

図表 1-2-1 これまでにリスキリングをした経験(n=8,597、SA、単位＝%)【正社員調査】



(2)これまでにリスキリングをした者及び、したいと思った者の状況

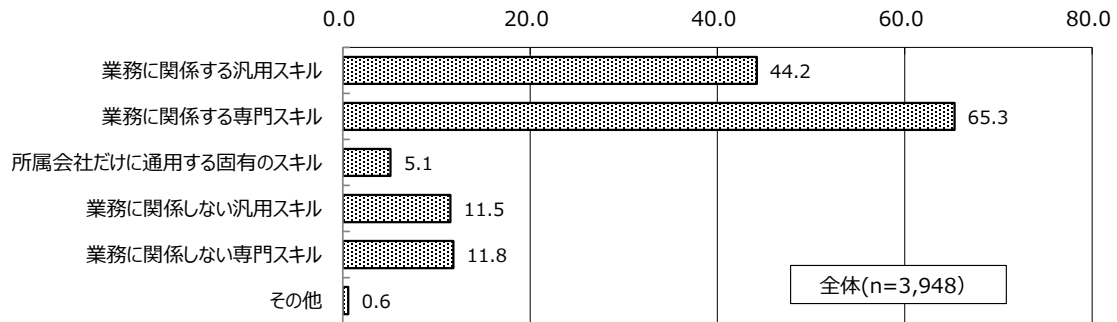
①リスキリングの内容

正社員調査では、「これまでにリスキリングをした者及び、したいと思った者」に対して、その時のリスキリングの内容（複数回答）を尋ねている。それによれば、「業務に関する専門スキル」が65.3%と最も高く、次いで、「業務に関する汎用スキル」も44.2%と高くなっている。

「業務に関係しない専門スキル」と「業務に関係しない汎用スキル」は1割強であり、「所属会社だけに通用する固有のスキル」は5.1%である（図表 1-2-2）。

⁵ 正社員調査では、これまでのリスキリング経験を聞いており、リスキリングの状況に関する設問は、「その時」のリスキリングについて尋ねていることに留意（以下同じ）。

図表 1-2-2 リスキリングの内容(MA、単位＝%)【正社員調査】

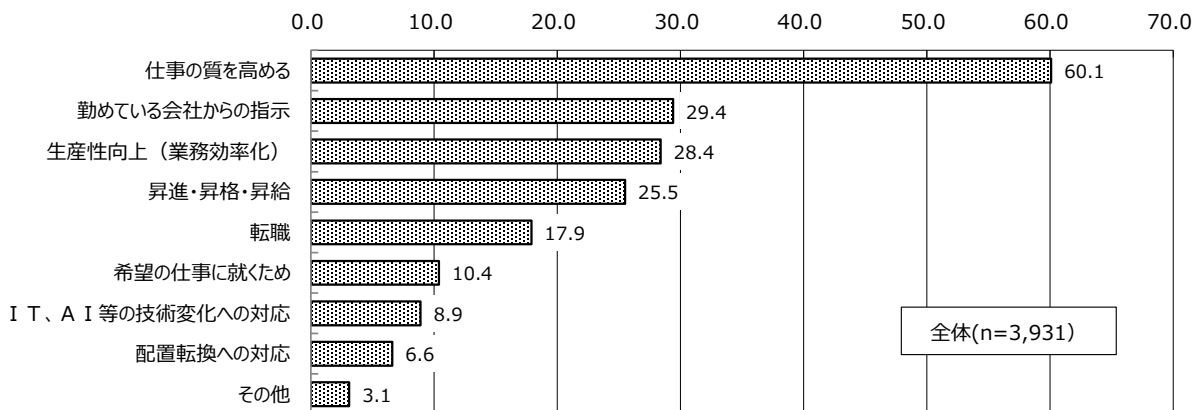


※これまでにリスキリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスキリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）を対象に無回答を除き集計。

②リスキリングを始めた理由、したいと思った理由

リスキリングを始めた理由・したいと思った理由（複数回答）は、「仕事の質を高める」が60.1%と最も高く、次いで、「勤めている会社からの指示」が29.4%、「生産性向上（業務効率化）」が28.4%、「昇進・昇格・昇給」が25.5%などとなっている（図表 1-2-3）。

図表 1-2-3 リスキリングを始めた理由・したいと思った理由(MA、単位＝%)【正社員調査】

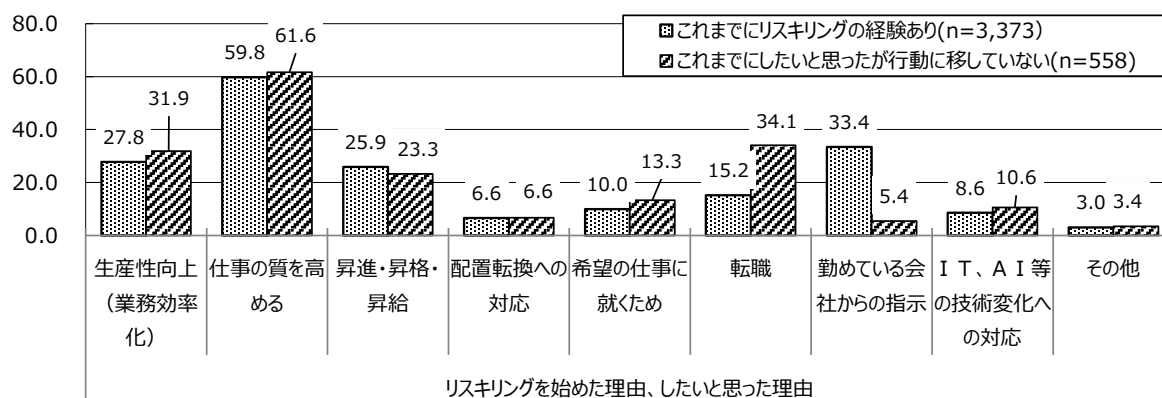


※これまでにリスキリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスキリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）を対象に無回答を除き集計。

これをリスキリングの行動・経験別⁶にみると、リスキリングを行動に移したか否かにかかわらず、「仕事の質を高める」の割合が最も高いことに違いはない。「勤めている会社からの指示」の割合は、「これまでにしたいと思ったが行動に移していない」者（5.4%）に比べて、「これまでにリスキリングの経験あり」とする者（33.4%）の方が高い。一方、「転職」の割合は、「これまでにリスキリングの経験あり」とする者（15.2%）に比べて、「これまでにしたいと思ったが行動に移していない」者（34.1%）の方が高い（図表 1-2-4）。

⁶ ここでのリスキリングの行動・経験は、前掲図表 1-2-1 の「これまでにリスキリングの経験あり」（選択肢 1.+2.+4.）と「これまでにしたいと思ったが行動に移していない」（選択肢 3.+5.）に分けて作成したもの（以下同じ）。

図表 1-2-4 リスキリングを始めた理由・したいと思った理由(MA、単位＝%)〔リスキリングの行動・経験別〕【正社員調査】



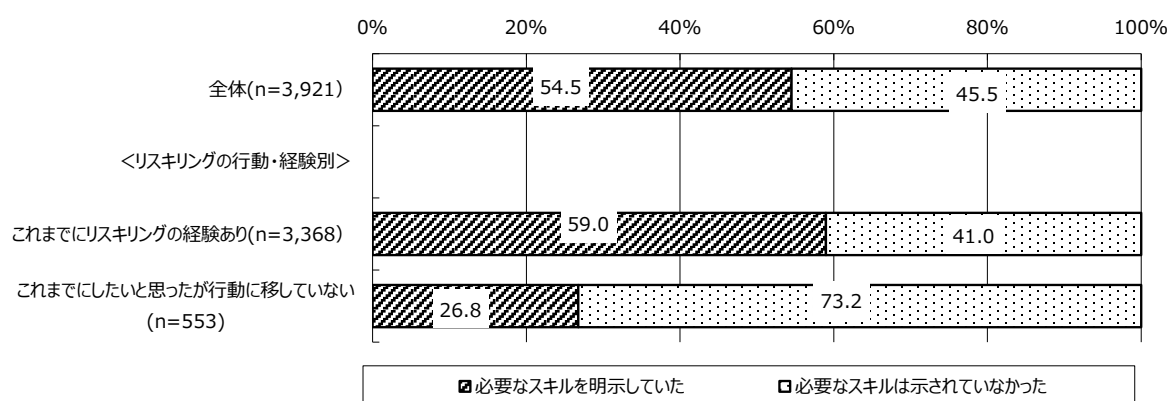
※これまでにリスキリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスキリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）を対象に無回答を除き集計。

③会社側が従業員に対し、業務に必要なスキルを明示していたか

正社員調査では、リスキリングを実行したとき又はしたいと思ったとき、会社から従業員に対し、業務に必要なスキルを示していたかについて尋ねている。それによれば、「必要なスキルを明示していた」が 54.5%、「必要なスキルは示されていなかった」が 45.5%となっている。

これをリスキリングの行動・経験別にみると、「必要なスキルを明示していた」とする割合は、「これまでにリスキリングの経験あり」とする者では 59.0%と高いが、「これまでにしたいと思ったが行動に移していない」者では 26.8%と低くなっている（図表 1-2-5）。

図表 1-2-5 会社側が従業員に対し、業務に必要なスキルを明示していたか(SA、単位＝%)〔リスキリングの行動・経験別〕【正社員調査】



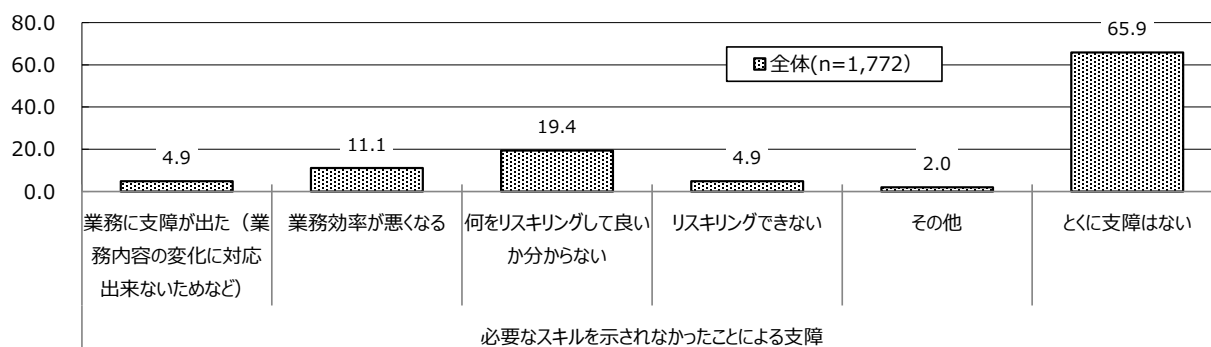
※これまでにリスキリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスキリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）を対象に無回答を除き集計。

④必要なスキルは示されていなかった者の必要なスキルを示されなかったことによる支障

必要なスキルは示されていなかった者に対して、リスキリングを実行したとき又はしたいと思ったときに、必要なスキルを示されなかったことによる支障（複数回答）があったかを尋ねたところ、「とくに支障はない」が 65.9%と最も高いものの、具体的な支障については、「何をリスキリングして良いか分からない」が 19.4%と最も高くなっている（図表 1-2-6）。

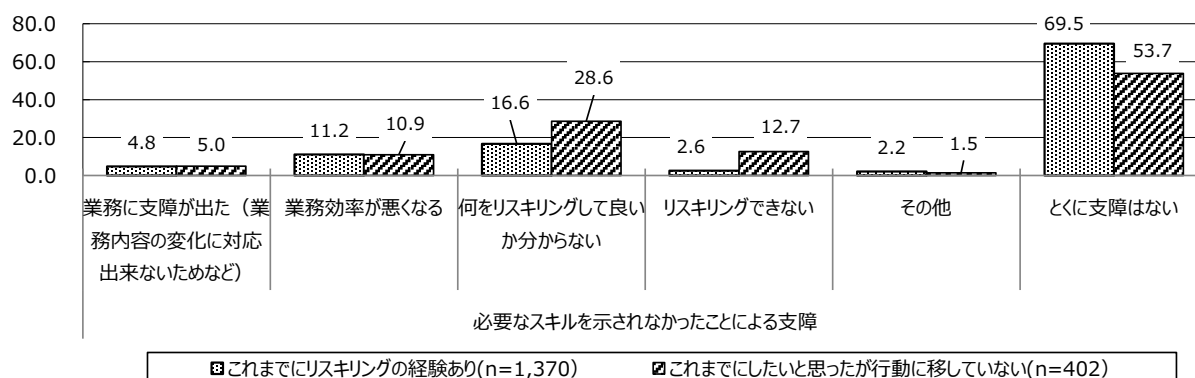
リスクリングの行動・経験別にみると、「何をリスクリングして良いか分からない」の割合は、「これまでにリスクリングの経験あり」とする者（16.6％）に比べて、「これまでにしたいと思ったが行動に移していない」者（28.6％）の方が高い。「リスクリングできない」の割合も、「これまでにリスクリングの経験あり」とする者（2.6％）に比べて、「これまでにしたいと思ったが行動に移していない」者（12.7％）の方が高い（図表 1-2-7）。

図表 1-2-6 必要なスキルを示されなかったことによる支障(MA、単位＝％)【正社員調査】



※これまでにリスクリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスクリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）のうち、会社から「必要なスキルを明示されなかった」とする者を対象に無回答を除き集計。

図表 1-2-7 必要なスキルを示されなかったことによる支障(MA、単位＝％)【リスクリングの行動・経験別】【正社員調査】

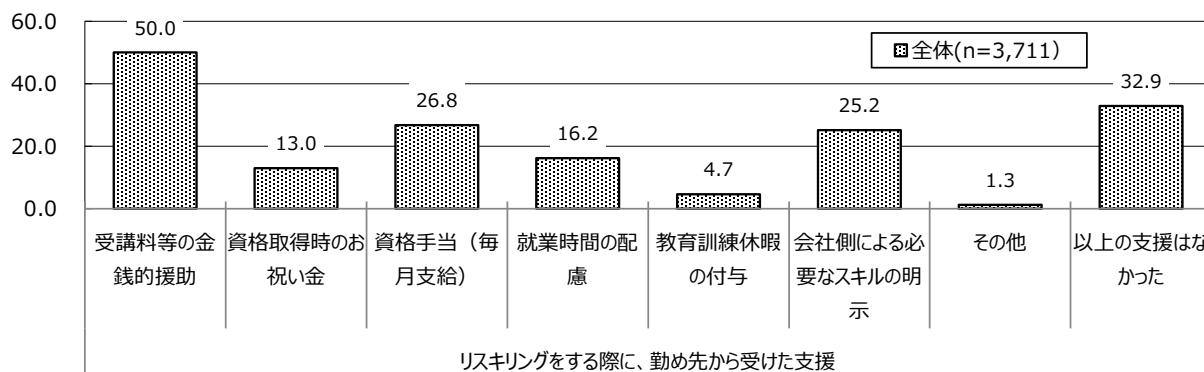


※これまでにリスクリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスクリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）のうち、会社から「必要なスキルを明示されなかった」とする者を対象に無回答を除き集計。

⑤ リスクリングの際に勤め先から得られた支援、及び有用な支援

正社員調査では、リスクリングをする際に、勤め先から受けた支援（複数回答）について尋ねている。それによれば、「受講料等の金銭的援助」が 50.0％と最も高く、次いで、「資格手当（毎月支給）」（26.8％）、「会社側による必要なスキルの明示」（25.2％）、「就業時間の配慮」（16.2％）などが続く。「支援はなかった」は 32.9％である（図表 1-2-8）。

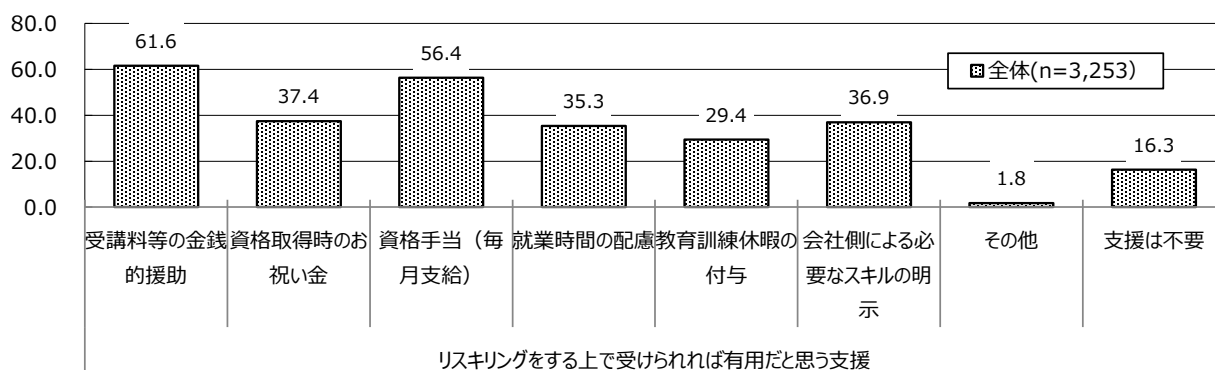
図表 1-2-8 リスキリングをする際の勤め先からの支援(MA、単位＝%)【正社員調査】



※これまでにリスキリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスキリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）を対象に無回答を除き集計。

正社員調査では、リスキリングをする上で受けられれば有用だと思う支援についても尋ねている。それによれば、「受講料等の金銭的援助」の割合が 61.6%と最も高く、以下、「資格手当（毎月支給）」（56.4%）、「資格取得時の祝い金」（37.4%）、「会社側による必要なスキルの明示」（36.9%）、「就業時間の配慮」（35.3%）などが続く（図表 1-2-9）。

図表 1-2-9 リスキリングをする上で受けられれば有用だと思う支援(MA、単位＝%)【正社員調査】



※これまでにリスキリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスキリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）を対象に無回答を除き集計。

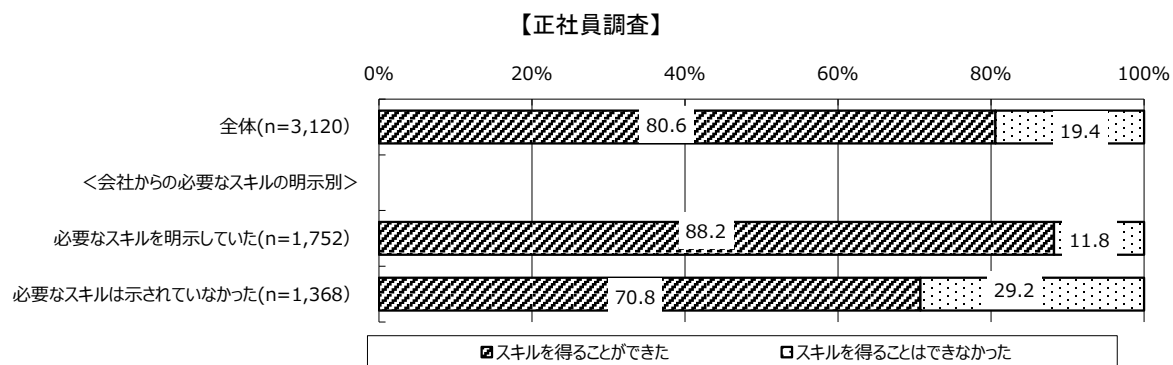
(3) リスキリングによって、新たにスキルを得ることはできたか

① リスキリングによって、新たにスキルを得ることはできたか

正社員調査では、「リスキリングによって、新たにスキルを得ることはできたか」と尋ねている。「今やっているところ」を除き集計したところ、「スキルを得ることができた」が 80.6%、「スキルを得ることはできなかった」が 19.4%だった。

会社からの必要なスキルの明示別にみると、「スキルを得ることができた」とする割合は、「必要なスキルは示されていない」者（70.8%）に比べて、「必要なスキルを明示していた」者（88.2%）の方が高い（図表 1-2-10）。

図表 1-2-10 リスキリングによって、新たにスキルを得ることはできたか(SA、単位＝%)〔会社からの必要なスキルの明示別〕



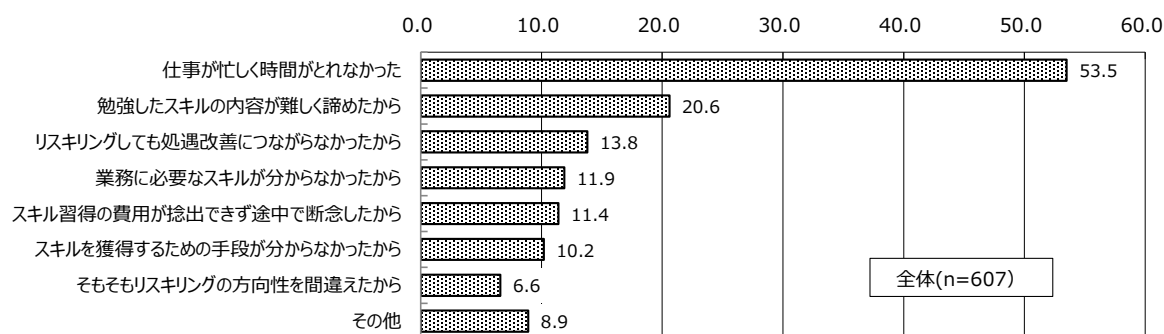
※これまでにリスキリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスキリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）を対象に、リスキリングを「今やっているところ」及び、無回答を除き集計。

②スキルを得ることはできなかった者のスキルを得られなかった理由

正社員調査では、「スキルを得ることはできなかった」とする者に対して、「なぜスキルを得られなかったと感じたのか」（複数回答）についても尋ねている。それによれば、「仕事が忙しく時間がとれなかった」が53.5%と突出して高く、次いで、「勉強したスキルの内容が難しく諦めたから」が20.6%、「リスキリングしても処遇改善につながらなかったから」が13.8%、「業務に必要なスキルが分からなかったから」が11.9%、「スキル習得の費用が捻出できず途中で断念したから」が11.4%、「スキルを獲得するための手段が分からなかったから」が10.2%などとなっている（図表 1-2-11）。

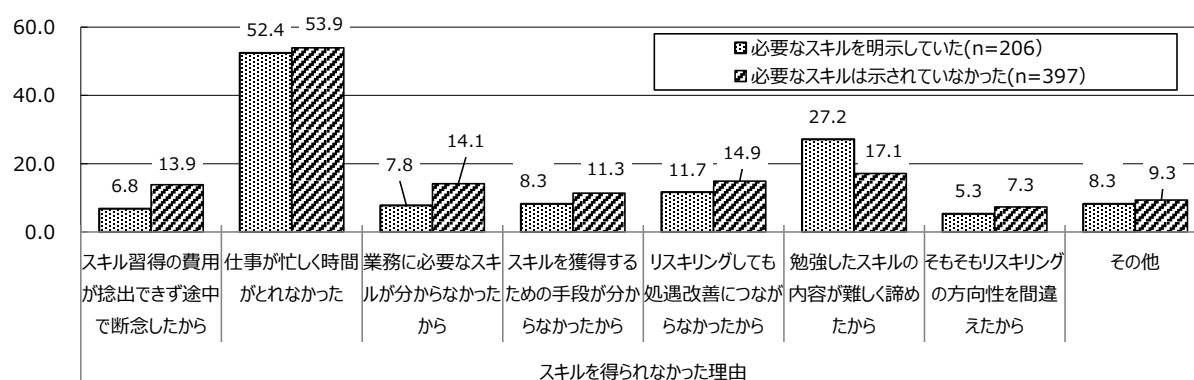
これを会社からの必要なスキルの明示別にみると、「業務に必要なスキルが分からなかったから」とする割合は、「必要なスキルを明示していた」者（7.8%）に比べて、「必要なスキルは示されていない」者（14.1%）の方が高い（図表 1-2-12）。

図表 1-2-11 スキルを得ることはできなかった者のスキルを得られなかったと感じた理由(MA、単位＝%)【正社員調査】



※これまでにリスキリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスキリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）のうち、リスキリングによって「スキルを得ることができなかった」とする者を対象に無回答を除き集計。

図表 1-2-12 スキルを得ることはできなかった者のスキルを得られなかったと感じた理由(MA、単位=%)【会社からの必要なスキルの明示別】【正社員調査】

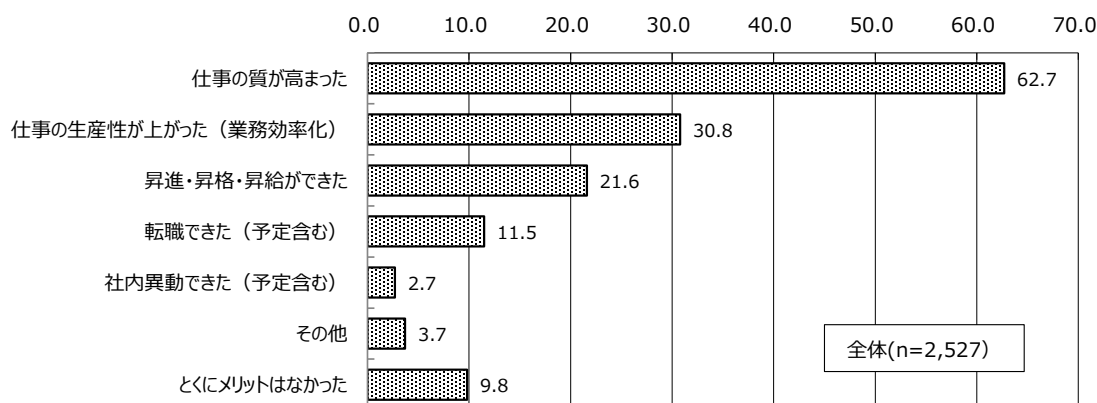


※これまでにリスクリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスクリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）のち、リスクリングによって「スキルを得ることができなかった」とする者を対象に無回答を除き集計。

③スキルを得ることができた者のリスクリングによるメリット

一方、正社員調査では、「スキルを得ることができた」とする者に対して、「リスクリングの結果によるメリット」（複数回答）についても尋ねている。それによれば、「仕事の質が高まった」が62.7%と最も高く、次いで、「仕事の生産性が上がった（業務効率化）」が30.8%、「昇進・昇格・昇給ができた」が21.6%などとなっている（図表 1-2-13）。

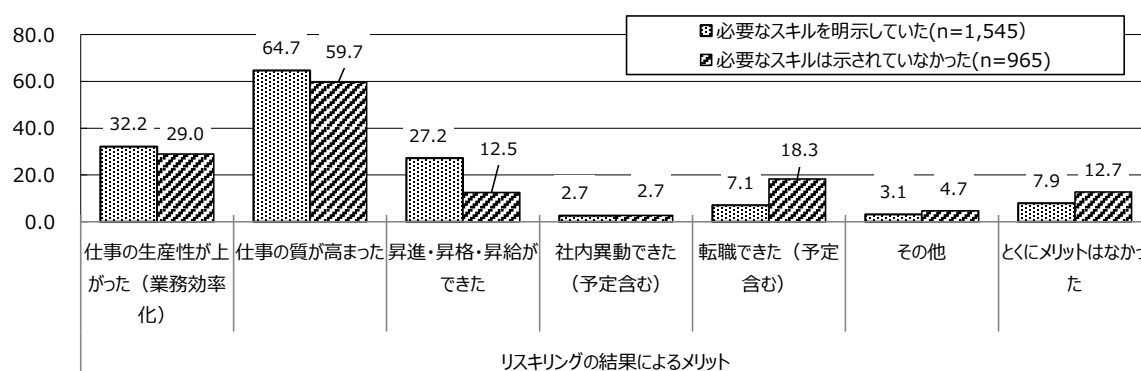
図表 1-2-13 スキルを得ることができた者のリスクリングの結果によるメリット(MA、単位=%)【正社員調査】



※これまでにリスクリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスクリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）のち、リスクリングによって「スキルを得ることができた」とする者を対象に無回答を除き集計。

これを会社からの必要なスキルの明示別にみると、「昇進・昇格・昇給ができた」とする割合は、「必要なスキルは示されていなかった」者（12.5%）に比べて、「必要なスキルを明示していた」者（27.2%）の方が高い（図表 1-2-14）。

図表 1-2-14 スキルを得ることができた者のリスクリングの結果によるメリット(MA、単位=%)〔会社からの必要なスキルの明示別〕【正社員調査】



※これまでにリスクリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスクリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）のち、リスクリングによって「スキルを得ることができた」とする者を対象に無回答を除き集計。

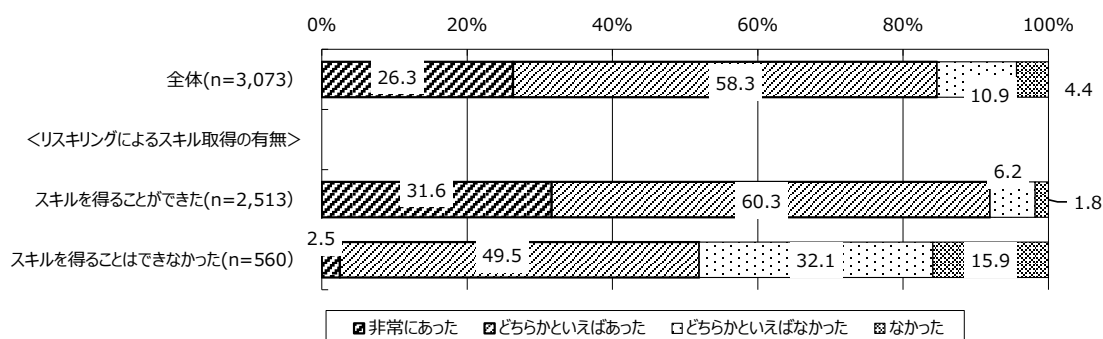
④トータルでみたリスクリングの価値

正社員調査では、これまでにリスクリングをした者及び、したいと思った者のうち、リスクリングによる結果がでている者（「スキルを得ることができた」と「スキルを得ることはできなかった」のいずれかを選択した者）に対して、「実施にあたっての費用や時間、労力と比較して得られたメリットを考えたとき、トータルでみてリスクリングをした価値はあったと思うか」と尋ねている。

それによれば、「価値があった・計」（「非常にあった」と「どちらかといえばあった」の合計。以下同じ）は84.6%と高く、「価値がなかった・計」（「どちらかといえばなかった」と「なかった」の合計。以下同じ）の15.3%を大きく上回っている。

これをリスクリングのスキル取得の有無別にみると、「価値があった・計」の割合は、「スキルを得ることはできなかった」者（52.0%）に比べて、「スキルを得ることができた」者（91.9%）の方が高い（図表 1-2-15）。

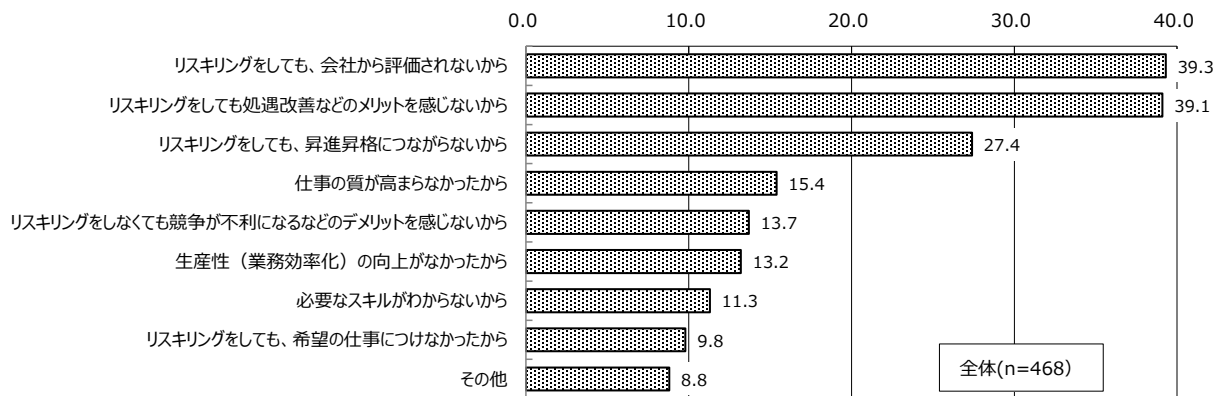
図表 1-2-15 リスクリングをした価値(SA、単位=%)〔リスクリングによるスキル取得の有無別〕【正社員調査】



※これまでにリスクリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスクリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）のうち、リスクリングによる結果がでている者（「スキルを得ることができた」と「スキルを得ることができなかった」のいずれかを選択した者）を対象に無回答を除き集計。

正社員調査では、リスクリングをする価値がなかった者（「価値がなかった・計」）に対して、価値がなかったと思う理由（複数回答）についても尋ねている。それによれば、「リスクリングをしても、会社から評価されないから」（39.3%）と「リスクリングをしても処遇改善などのメリットを感じないから」（39.1%）がともに4割弱と高く、次いで、「リスクリングをしても、昇進昇格につながらないから」（27.4%）も3割弱と高くなってる（図表 1-2-16）。

図表 1-2-16 リスクリングの価値がなかったと思う理由(MA、単位=%)【正社員調査】

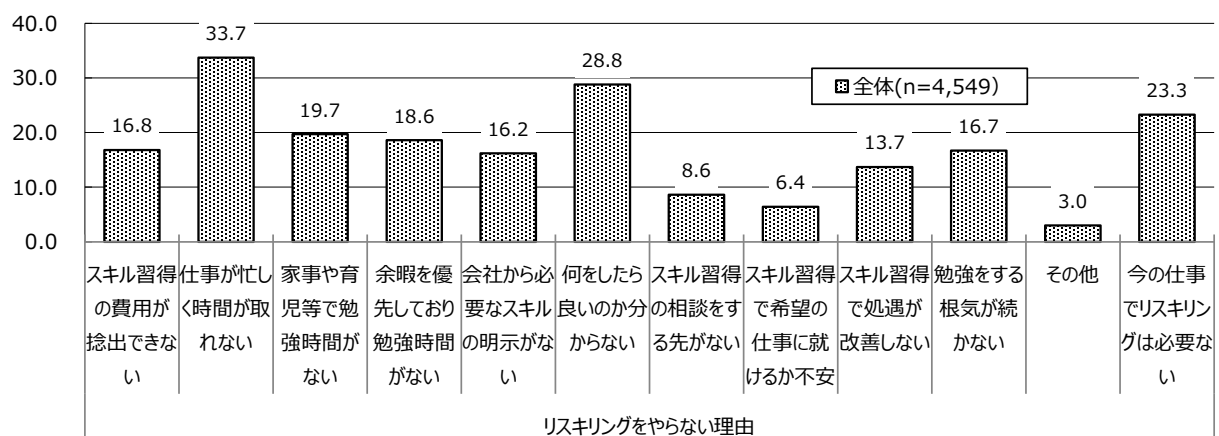


※これまでにリスクリングをした者及び、したいと思った者（「現在、リスクリングしている」「過去に、現在の会社でしたことがある」「過去に、現在の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」「過去に、別の会社でしたことがある」「過去に、別の会社でしたいと思ったが、行動に移していない」のいずれか選択）のうち、リスクリングの結果が出ている者（「スキルを得ることができた」「スキルを得ることができなかった」を選択した者）のなかで、設問「実施にあたっての費用や時間、労力と比較して得られたメリットを考えたとき、トータルでみてリスクリングをした価値」について、「なかった」「どちらかといえばなかった」と回答した者を対象に無回答を除き集計。

(4) リスクリングを「これまでにしたことがない」者のリスクリングをやらない理由

正社員調査では、リスクリングを「これまでにしたことがない」者に対して、リスクリングをやらない理由を尋ねている。その理由としては、「仕事が忙しく時間が取れない」が33.7%と最も高く、次いで、「何をしたら良いのか分からない」が28.8%、「今の仕事でリスクリングは必要ない」が23.3%となっており、上位3つの理由が2~3割と高い。以下、「家事や育児等で勉強時間がない」が19.7%、「余暇を優先しており勉強時間がない」が18.6%、「スキル習得の費用が捻出できない」が16.8%、「勉強をする根気が続かない」が16.7%、「会社から必要なスキルの明示がない」が16.2%、「スキル習得で処遇が改善しない」が13.7%などとなっている（図表 1-2-17）。

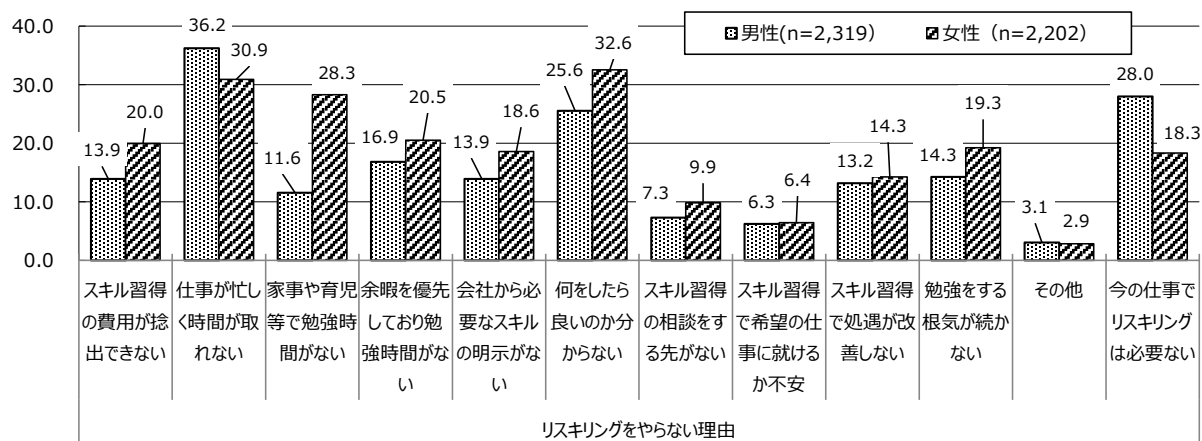
図表 1-2-17 リスクリングを「これまでにしたことがない」者のリスクリングをやらない理由(MA、単位=%)【正社員調査】



※設問「これまでにリスクリングをしたことがあるか」について、「これまでにしたことがない」と回答した者を対象に無回答を除き集計。

これを性別にみると、「仕事が忙しく時間が取れない」の割合は男女ともに3割台で大きな差はみられないが、「家事や育児等で勉強時間がない」の割合は、男性が11.6%、女性が28.3%で、男性に比べ女性の方が高い（図表 1-2-18）。

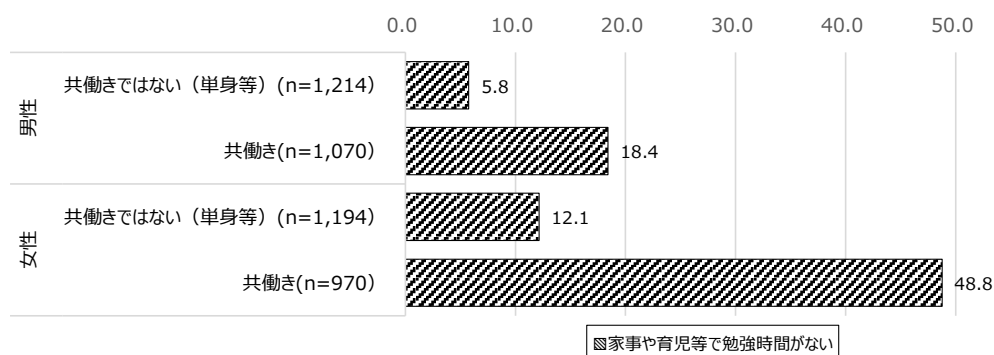
図表 1-2-18 リスキリングを「これまでにしたことがない」者のリスキリングをやらない理由(MA、単位=%)〔性別〕【正社員調査】



※設問「これまでにリスキリングをしたことがあるか」について、「これまでにしたことがない」と回答した者を対象に無回答を除き集計。

「家事や育児等で勉強時間がない」の割合について、性・共働きの別にみたものが図表 1-2-19 である。それによれば、男女いずれも、「共働きではない（単身等）」に比べ「共働き」の方が「家事や育児等で勉強時間がない」の割合が高く、とくに「女性・共働き」で48.8%と高くなっている。

図表 1-2-19 リスキリングを「これまでにしたことがない」者のリスキリングをやらない理由「家事や育児等で勉強時間がない」の割合(単位=%)〔性・共働きの別〕【正社員調査】



※設問「これまでにリスキリングをしたことがあるか」について、「これまでにしたことがない」と回答した者を対象に無回答を除き集計。数値は、性別・共働きの有無別にみた「家事や育児等で勉強時間がない」の割合。

2. 生成 AI の活用状況

2-1. 生成 AI の活用状況（企業調査）

(1) 生成 AI の活用状況

企業調査では、「貴社の職場では、従業員による生成 AI⁷の活用が行われていますか」と尋ねている（以下、「生成 AI の活用状況」という）。それによれば、「ほとんどの職場で活用している」が 8.2%、「一部の職場で活用している」が 38.2%、「ほとんど活用していない」が 46.5%、「把握していない」が 7.0%となっている。「活用・計」（「ほとんどの職場で活用している」「一部の職場で活用している」の合計）の割合は 46.4%である。

従業員規模別にみると、「ほとんどの職場で活用している」と「一部の職場で活用している」のいずれも、規模が大きくなるほど、その割合は高くなっている。

「ほとんどの職場で活用している」について業種別（n=15 以上）にみると、全体より 5 ポイント以上高い業種は、「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「不動産業、物品賃貸業」「教育、学習支援業」となっている（図表 2-1-1）。

図表 2-1-1 生成 AI の活用状況 (SA、単位=%)【企業調査】

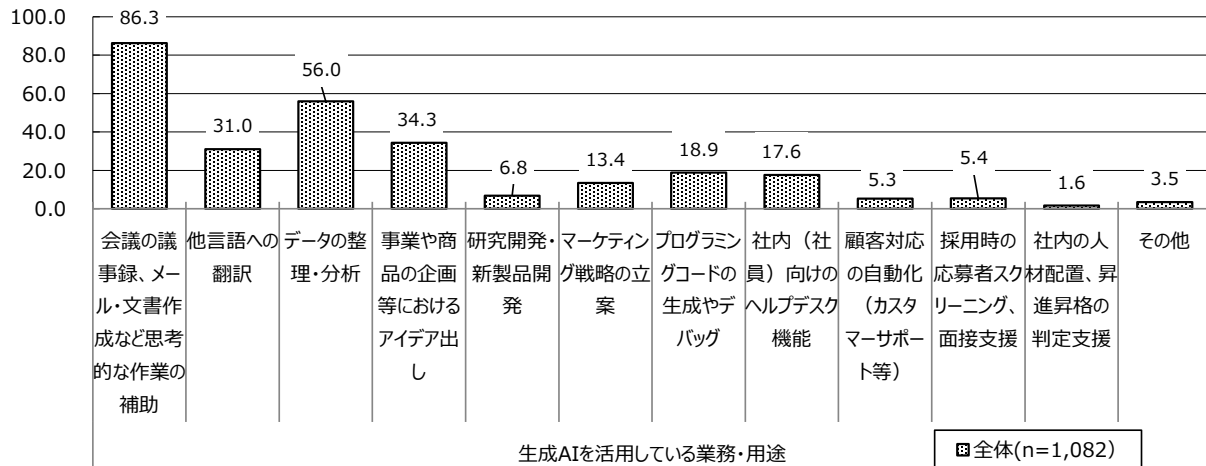
	n	でほとんどの職場で活用している	一部の職場で活用している	ほとんど活用していない	把握していない	活用・計
全体	2,331	8.2	38.2	46.5	7.0	46.4
＜従業員規模＞						
99人以下	1,519	7.3	34.6	50.5	7.6	41.9
100～299人	551	8.3	42.3	43.4	6.0	50.6
300人以上	252	13.9	51.2	29.4	5.6	65.1
＜業種＞						
鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
建設業	189	5.3	37.0	48.7	9.0	42.3
製造業	398	4.8	43.2	46.2	5.8	48.0
電気・ガス・熱供給・水道業	3	33.3	33.3	33.3	0.0	66.6
情報通信業	71	39.4	47.9	12.7	0.0	87.3
運輸業、郵便業	161	3.1	25.5	59.6	11.8	28.6
卸売業、小売業	417	10.3	39.6	43.4	6.7	49.9
金融業、保険業	24	12.5	54.2	29.2	4.2	66.7
不動産業、物品賃貸業	37	13.5	45.9	37.8	2.7	59.4
学術研究、専門・技術サービス業	72	25.0	45.8	22.2	6.9	70.8
宿泊業、飲食サービス業	99	3.0	43.4	47.5	6.1	46.4
生活関連サービス業、娯楽業	81	6.2	28.4	58.0	7.4	34.6
教育、学習支援業	113	13.3	40.7	34.5	11.5	54.0
医療、福祉	456	6.4	35.5	51.5	6.6	41.9
複合サービス事業	15	0.0	53.3	46.7	0.0	53.3
サービス業（他に分類されないもの）	193	4.1	32.6	55.4	7.8	36.7

※無回答を除き集計。「活用・計」は「ほとんどの職場で活用している」「一部の職場で活用している」の合計。業種別（n=15以上）において、「ほとんどの職場で活用している」について、全体より5ポイント以上高い数値に網。

企業調査では、生成 AI の活用状況で、「ほとんどの職場で活用している」「一部の職場で活用している」と回答した企業に対して、生成 AI をどのような業務や用途で活用しているか（複数回答）を尋ねている。それによれば、「会議の議事録、メール・文書作成など思考的な作業の補助」が 86.3%と突出して高く、次いで、「データの整理・分析」が 56.0%、「事業や商品の企画等におけるアイデア出し」が 34.3%、「他言語への翻訳」が 31.0%、「プログラミングコードの生成やデバッグ」が 18.9%、「社内（社員）向けのヘルプデスク機能」が 17.6%、「マーケティング戦略の立案」が 13.4%などとなっている（図表 2-1-2）。

⁷ 企業調査票では、「生成 AI とは、テキスト、画像、音声などを自動的に生成できる AI 技術のことです」と注記している。

図表 2-1-2 生成 AI を活用している業務・用途 (MA、単位＝%)【企業調査】



※生成AIを「ほとんどの職場で活用している」「一部の職場で活用している」と回答した企業を対象に無回答を除き集計。

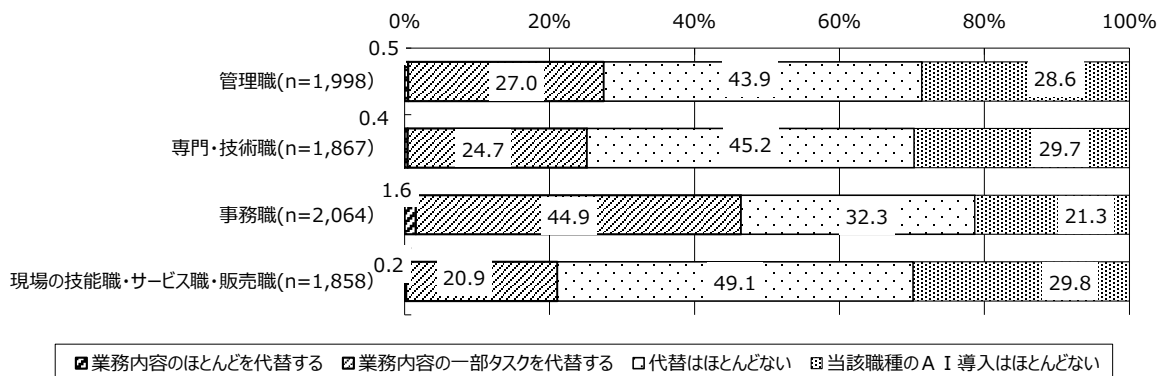
(2) 職種ごとにみた生成 AI の活用状況

① 生成 AI の技術の進歩や活用に伴う業務内容の AI 代替可能性

企業調査では、生成 AI の技術の進歩や活用に伴って、現在又は今後 1、2 年のうちに、正社員の職種（「管理職」「専門・技術職」「事務職」「現場の技能職・サービス職・販売職」）ごとに、業務内容を AI に代替するかと尋ねている（以下、「業務内容の AI 代替可能性」という）。

「該当職種なし」を除き集計したところ、「業務内容のほとんどを代替する」とする割合は、いずれの職種も 1% 前後でありわずかであるが、「業務内容の一部タスクを代替する」とする割合は、「事務職」で 44.9% と、他の職種が 2 割台であるのに比べ高くなっている。一方、「代替はほとんどない」とする割合では、「現場の技能職・サービス職・販売職」で 49.1% であり、他の職種（「専門・技術職」（45.2%）、「管理職」（43.9%）、「事務職」（32.3%））に比べて高い（図表 2-1-3）。

図表 2-1-3 生成 AI の技術の進歩や活用に伴って、現在又は今後 1、2 年のうちに、業務内容を AI に代替するか (SA、単位＝%)【企業調査】



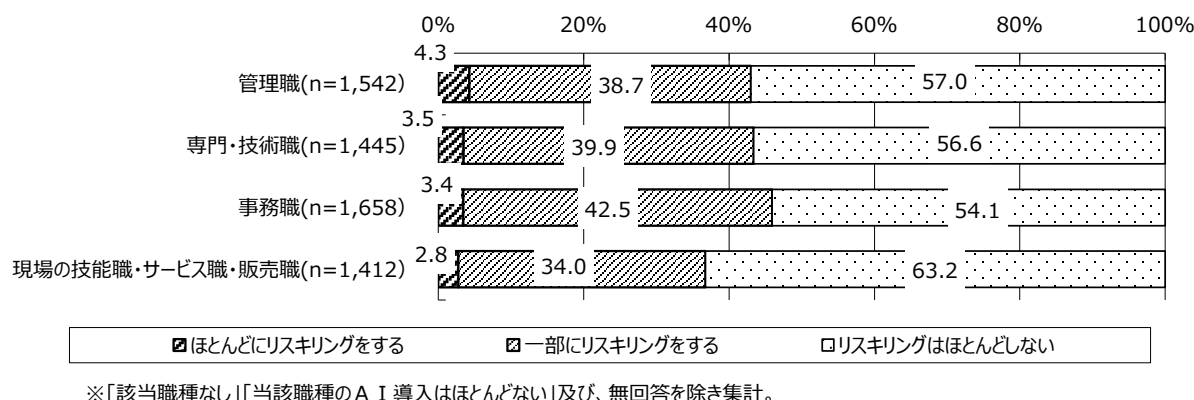
※「該当職種なし」及び、無回答を除き集計。

② 生成 AI の技術の進歩や活用に伴うスキル転換のためのリスキリングの取り組み

企業調査では、「生成 AI の技術の進歩や活用に伴って、現在又は今後 1、2 年のうちに、貴社の正社員のうち、職種ごとに、スキル転換のためのリスキリングの取り組みをするか」について尋ねている。「該当職種なし」及び、「当該職種の AI 導入はほとんどない」を除き集計したとこ

ろ、いずれの職種も、「ほとんどにリスキリングをする」とする割合は2～4%とわずかであり、「一部にリスキリングをする」とする割合が3～4割程度、「リスキリングはほとんどしない」が5～6割となっている（図表 2-1-4）。

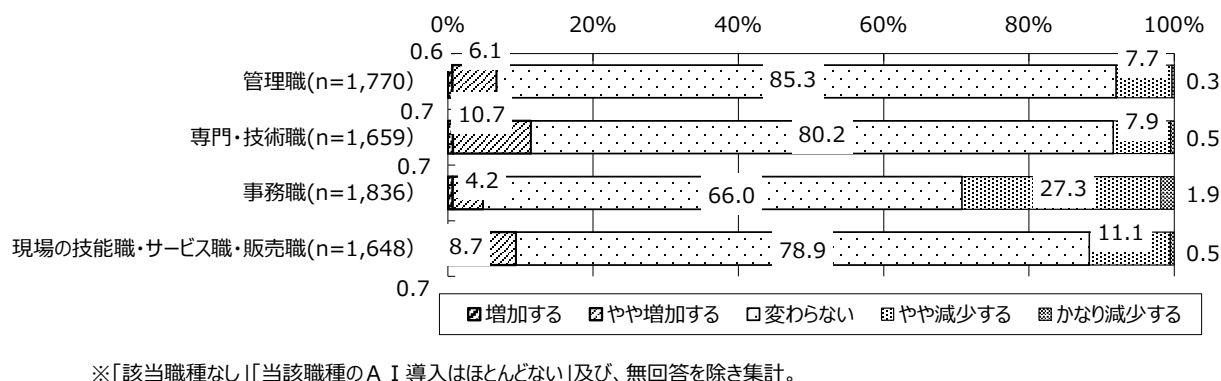
図表 2-1-4 生成 AI の技術の進歩や活用に伴って、現在又は今後1、2年のうちに、スキル転換のためのリスキリングの取り組みをするか(SA、単位=%)【企業調査】



③生成 AI の技術の進歩や活用に伴う従業員数の変化

企業調査では、生成 AI の技術の進歩や活用に伴って、現在又は今後1、2年のうちに、従業員数がどのように変化するかを尋ねている。「該当職種なし」及び、「当該職種の AI 導入はほとんどない」を除き集計したところ、いずれの職種も、「変わらない」とする割合が最も高いものの、「事務職」は66.0%であり、他の職種に比べて低くなっている。各職種の増減の割合に着目すると、「事務職」では、「減少・計」（「やや減少する」「かなり減少する」の合計）が29.2%と、「増加・計」（「増加する」「やや増加する」の合計）の4.9%を大きく上回っている。それ以外の職種では、「増加・計」と「減少・計」の割合は拮抗しており、「専門・技術職」では、「増加・計」（11.4%）が「減少・計」（8.4%）をわずかに上回っている（図表 2-1-5）。

図表 2-1-5 生成 AI の技術の進歩や活用に伴って、現在又は今後1、2年のうちに、従業員数はどのように変化するか(SA、単位=%)【企業調査】



2-2. AI 等による仕事の代替可能性（正社員調査）

正社員調査では、「あなたの現在の仕事は、今後 AI 等により代替されていく仕事だと思いますか」と尋ねている。それによれば、「完全に代替される（仕事なくなる）」は2.0%とわずかであり、「大部分が代替される」が17.2%、「タスクの一部が代替される」が58.5%となっており、「ほとんど代替されない」は22.3%である。「大部分以上代替される・計」（「完全に代替される（仕事

がなくなる)」と「大部分が代替される」の合計)は19.2%である。

職種別にみると、「大部分以上代替される・計」の割合が高いのは、「事務の仕事」(34.7%)、「IT関係の仕事」(33.6%)などとなっている。

一方、「ほとんど代替されない」とする割合が高い職種は、「輸送・機械運転の仕事」(65.1%)、「労務作業等の仕事」(53.3%)、「技能工・生産工程に関わる仕事」(42.4%)、「建設関係の仕事」(37.1%)、「介護関係の仕事」(36.6%)、「保安の仕事」(34.3%)、「サービスの仕事」(33.9%)などとなっている(図表2-2-1)。

図表 2-2-1 現在の仕事のAI等による今後の代替可能性(SA、単位=%)【正社員調査】

	n	なれ完 くる全 なへに る仕代 (事替 がさ	さ大 れ部 る分 が 代 替	がタ 代ス 替ク さの れ一 る部	さほ れと なん いど 代 替	替大 さ部 れ分 る以 ・上 計代
全体	8,680	2.0	17.2	58.5	22.3	19.2
<職種>						
介護関係の仕事	692	0.6	4.8	58.1	36.6	5.3
医療関係の仕事	637	0.0	8.0	62.6	29.4	8.0
IT関係の仕事	232	1.7	31.9	63.8	2.6	33.6
専門的な仕事	242	0.8	7.4	60.3	31.4	8.3
技術的な仕事	503	1.6	9.9	63.0	25.4	11.5
管理的な仕事	744	0.7	13.7	70.6	15.1	14.4
事務の仕事	3,015	3.8	30.9	56.3	9.0	34.7
販売の仕事	215	2.3	13.5	59.5	24.7	15.8
営業(外回り等)の仕事	592	1.2	7.8	70.9	20.1	9.0
保安の仕事	35	2.9	11.4	51.4	34.3	14.3
サービスの仕事	330	0.9	9.1	56.1	33.9	10.0
輸送・機械運転の仕事	218	0.5	4.6	29.8	65.1	5.0
技能工・生産工程に関わる仕事	278	2.9	11.2	43.5	42.4	14.0
建設関係の仕事	367	0.3	4.6	58.0	37.1	4.9
労務作業等の仕事	92	1.1	4.3	41.3	53.3	5.4
その他	422	1.4	13.7	53.8	31.0	15.2

※正社員調査票では、設問「あなたの現在の仕事は、今後AI等により代替されていく仕事だと思いますか」と尋ねている。無回答を除き集計。「大部分以上代替される・計」は「完全に代替される(仕事なくなる)」と「大部分が代替される」の合計。

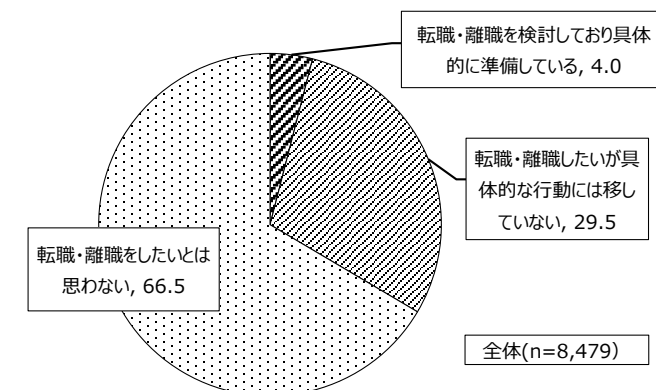
3. 転職・離職

3-1. 現在の勤め先における転職・離職の検討状況(正社員調査)

(1)現在の勤め先における転職・離職の検討状況

正社員調査では、回答者全数に対して、現在、転職・離職について検討しているかを尋ねている。それによれば、「転職・離職を検討しており具体的に準備している」が4.0%、「転職・離職したいが具体的な行動には移していない」が29.5%、「転職・離職をしたいとは思わない」が66.5%となっている。「転職・離職を検討している者」(「転職・離職を検討しており具体的に準備している」と「転職・離職したいが具体的な行動には移していない」の合計。以下同じ)は33.5%である(図表3-1-1)。

図表 3-1-1 現在の勤め先における転職・離職の検討状況 (SA、単位＝%)【正社員調査】

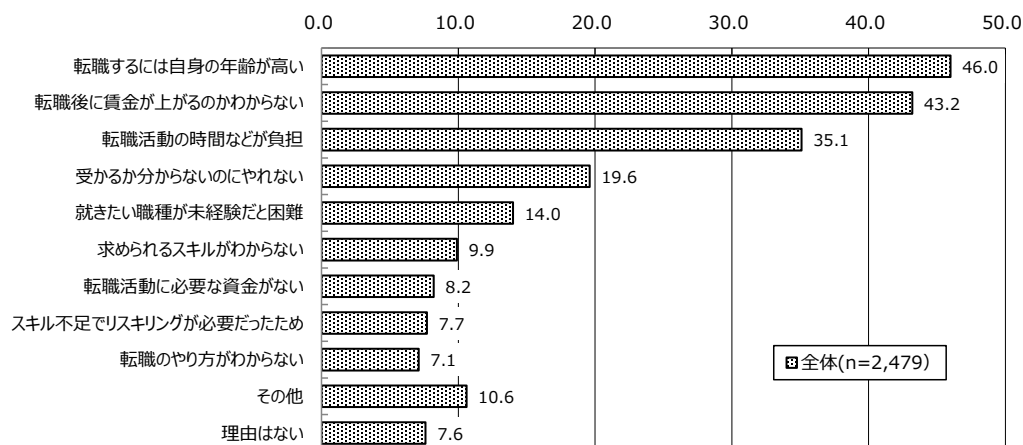


※無回答を除き集計。

(2) 転職・離職について具体的な行動に移さない理由

正社員調査では、「転職・離職したいが具体的な行動には移していない」と回答した者に対して、具体的な行動に移さない理由（複数回答）を尋ねている。それによれば、「転職するには自身の年齢が高い」（46.0%）と「転職後に賃金が上がるのかわからない」（43.2%）がともに4割台で高く、以下、「転職活動の時間などが負担」（35.1%）、「受かるか分からないのにやれない」（19.6%）、「就きたい職種が未経験だと困難」（14.0%）、「求められるスキルがわからない」（9.9%）などが続く（図表 3-1-2）。

図表 3-1-2 具体的な離職・転職の行動に移さない理由 (MA、単位＝%)【正社員調査】

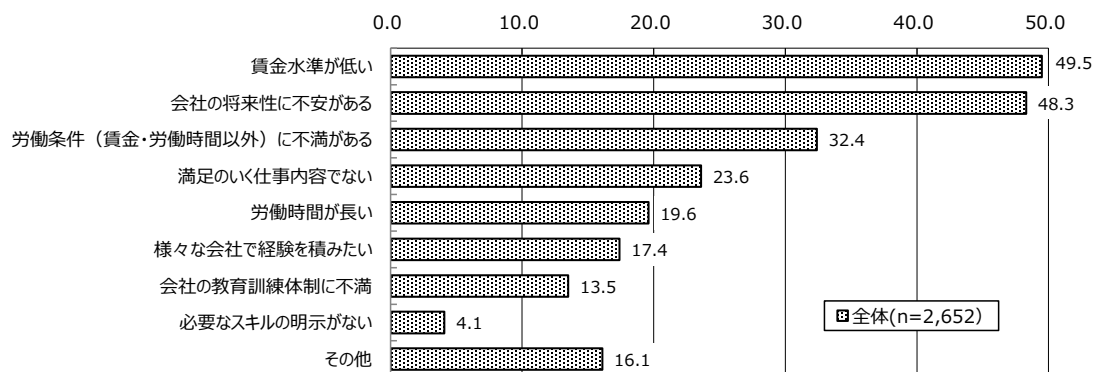


※設問「現在、転職・離職について検討しているか」について、「転職・離職したいが具体的な行動には移していない」とする者を対象に、無回答を除き集計。

(3) 転職・離職を検討している理由

正社員調査では、「転職・離職を検討している者」（「転職・離職を検討しており具体的に準備している」と「転職・離職したいが具体的な行動には移していない」のいずれかを選択）を対象に、転職・離職を検討している理由（複数回答）を尋ねている。それによれば、「賃金水準が低い」（49.5%）、「会社の将来性に不安がある」（48.3%）がともに5割弱で高く、以下、「労働条件（賃金・労働時間以外）に不満がある」（32.4%）、「満足のいく仕事内容でない」（23.6%）、「労働時間が長い」（19.6%）などが続く（図表 3-1-3）。

図表 3-1-3 転職・離職を検討している理由(MA、単位＝%)【正社員調査】

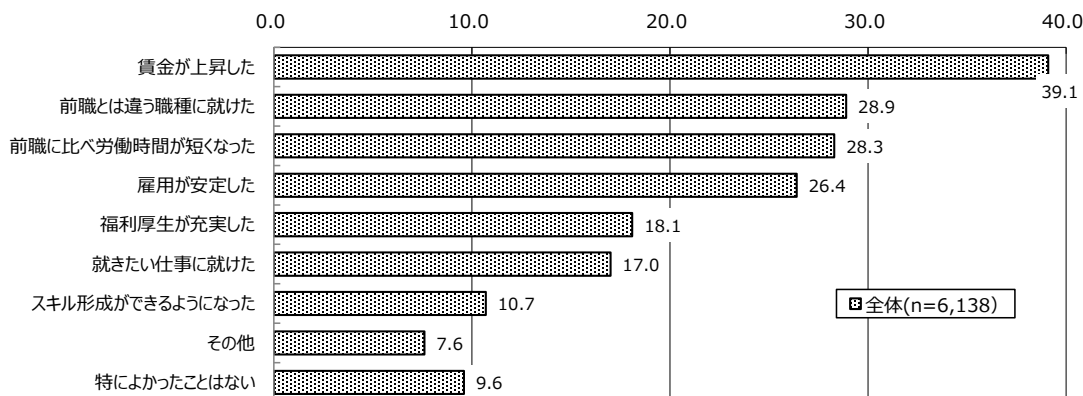


3-2. 過去の転職経験（正社員調査）

(1) 現在の会社での中途採用時の状況⁸

正社員調査では、回答者全数のうち、「転職経験がある（現在の会社に中途採用された）」とする者（以下、「現在の会社に中途採用された者」という）に対して、転職してよかったことを尋ねている。それによれば、「賃金が上昇した」が 39.1%と最も高く、次いで、「前職とは違う職種に就けた」が 28.9%、「前職に比べ労働時間が短くなった」が 28.3%、「雇用が安定した」が 26.4%、「福利厚生が充実した」が 18.1%などとなっている（図表 3-2-1）。

図表 3-2-1 転職してよかったこと(MA、単位＝%)【正社員調査】



(2) 転職前の転職のためのリスクリングの実施

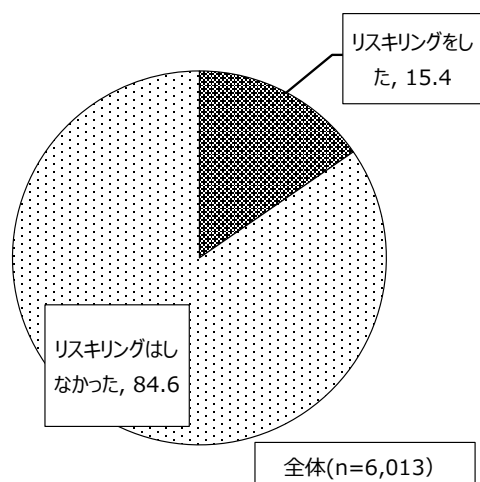
正社員調査では、現在の会社に中途採用された者に対して、転職する前に、転職のためにリスクリングをしたかを尋ねている。それによれば、「リスクリングをした」とする割合は 15.4%である（図表 3-2-2①）。

また、「リスクリングをした」者に対して、リスクリングは転職において効果があったかを尋ねたところ、「効果があった・計」（「非常に効果があった」と「どちらかといえば効果があった」の合計）は 82.4%だった（図表 3-2-2②）。

⁸ 過去の転職経験の設問では、「転職経験がある（現在の会社に中途採用された）」者の現在の会社での中途採用時の状況（転職前・転職後）を尋ねていることに留意。正社員調査票においても、現在の会社での中途採用時について回答するように求めている。

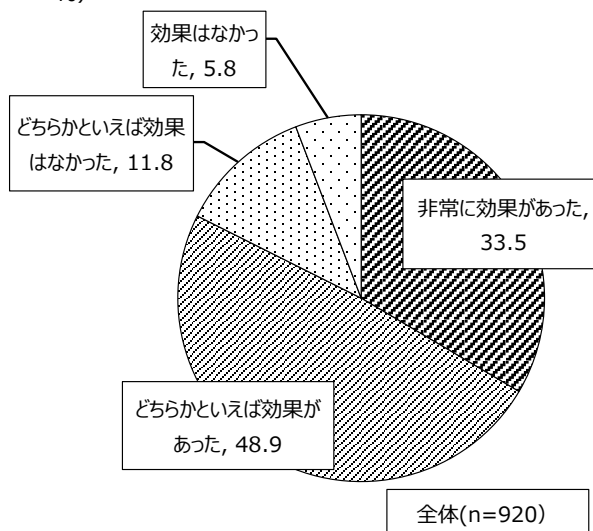
図表 3-2-2 転職前の転職のためのリスクリングの実施の有無、及び転職における効果【正社員調査】

①転職前に、転職のためのリスクリングをしたか（SA、単位＝％）



※「転職経験がある（現在の会社に中途採用された）」とする者を対象に無回答を除き集計。

②リスクリングは転職において効果があったか（SA、単位＝％）

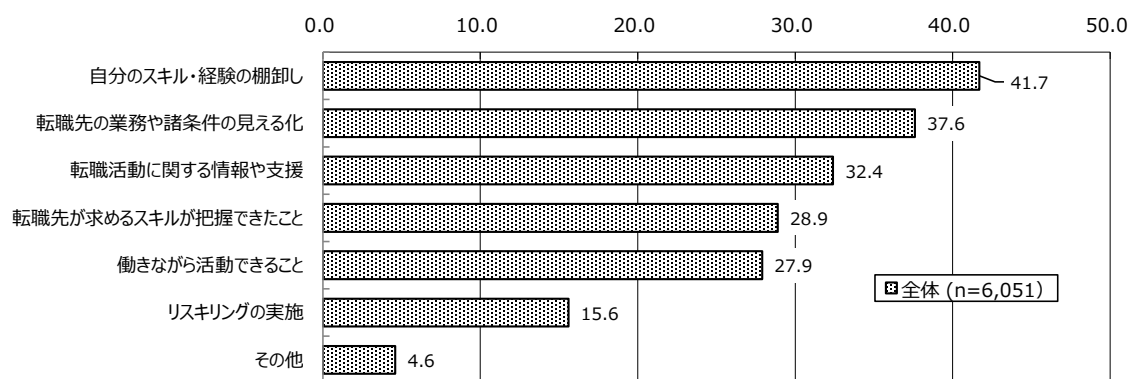


※「転職経験がある（現在の会社に中途採用された）」とする者のうち、転職をする前に、転職のために「リスクリングした」者を対象に無回答を除き集計。

(3) 転職を成功させるために重要なこと

正社員調査では、現在の会社に中途採用された者に対して、「あなたの経験から、転職を成功させるために重要だと思ったことは何ですか」（複数回答）と尋ねている。それによれば、「自分のスキル・経験の棚卸し」の割合が 41.7%と最も高く、次いで、「転職先の業務や諸条件の見える化」が 37.6%、「転職活動に関する情報や支援」が 32.4%、「転職先が求めるスキルが把握できたこと」が 28.9%、「働きながら活動できること」が 27.9%、「リスクリングの実施」が 15.6%などとなっている（図表 3-2-3）。

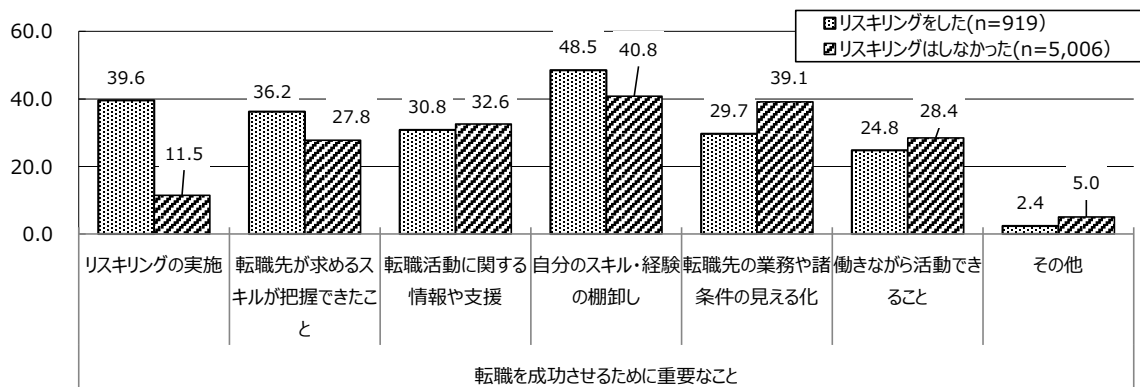
図表 3-2-3 転職を成功させるために重要なこと(MA、単位＝％)【正社員調査】



※「転職経験がある（現在の会社に中途採用された）」とする者を対象に無回答を除き集計。

これを転職のためのリスクリングの有無別にみると、「リスクリングしなかった」者に比べて「リスクリングをした」者の方が、転職を成功させるために重要なこととして、「リスクリングの実施」「転職先が求めるスキルが把握できたこと」「自分のスキル・経験の棚卸し」などの割合が高くなっている（図表 3-2-4）。

図表 3-2-4 転職を成功させるために重要なこと〔転職のためのリスクリングの有無別〕(MA、単位=%)【正社員調査】

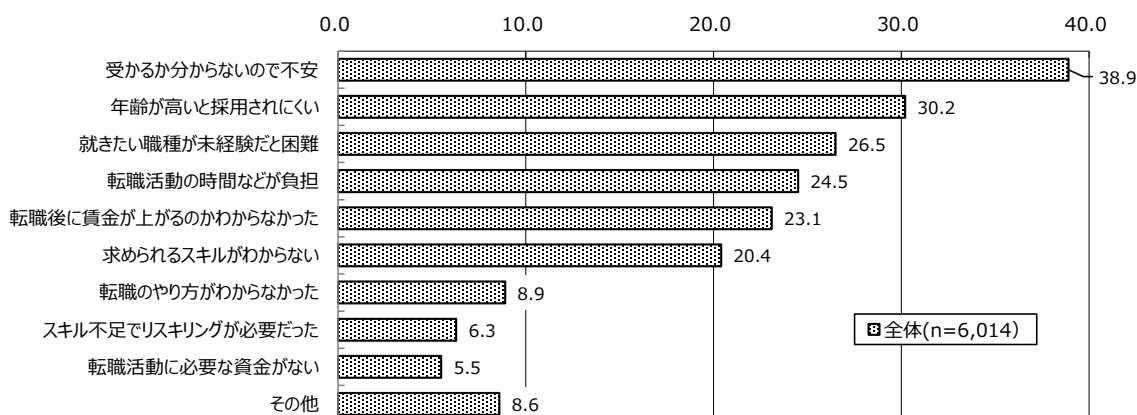


※「転職経験がある（現在の会社へ中途採用された）」とする者を対象に無回答を除き集計。

(4) 転職で大変だったこと

正社員調査では、現在の会社へ中途採用された者に対して、転職で大変だったこと（複数回答）を尋ねている。それによれば、「受かるか分からないので不安」の割合が 38.9%と最も高く、次いで、「年齢が高いと採用されにくい」が 30.2%、「就きたい職種が未経験だと困難」が 26.5%、「転職活動の時間などが負担」が 24.5%、「転職後に賃金上がるのかわからなかった」が 23.1%、「求められるスキルがわからない」が 20.4%などとなっている（図表 3-2-5）。

図表 3-2-5 転職で大変だったこと(MA、単位=%)【正社員調査】



※「転職経験がある（現在の会社へ中途採用された）」とする者を対象に無回答を除き集計。

Ⅲ 回答者（企業調査、正社員調査）の基本属性

回答者（企業調査、正社員調査）の基本属性は以下の図表のとおり。

図表 回答者の属性

企業調査				正社員調査			
	合計	n	%		合計	n	%
		2,354	100.0			8,720	100.0
業種（※1）	鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.1	問1：性別	男性	4,468	51.2
	建設業	192	8.2		女性	4,199	48.2
	製造業	400	17.0		無回答	53	0.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.1	問3：満年齢	29歳以下	1,494	17.1
	情報通信業	71	3.0		30～39歳	2,299	26.4
	運輸業、郵便業	161	6.8		40～49歳	2,545	29.2
	卸売業、小売業	423	18.0		50～59歳	1,846	21.2
	金融業、保険業	24	1.0		60歳以上	524	6.0
	不動産業、物品賃貸業	37	1.6		無回答	12	0.1
	学術研究、専門・技術サービス業	72	3.1		平均（歳）	41.9	
	宿泊業、飲食サービス業	101	4.3	業種（※1）	鉱業、採石業、砂利採取業	6	0.1
	生活関連サービス業、娯楽業	81	3.4		建設業	768	8.8
	教育、学習支援業	113	4.8		製造業	1,485	17.0
	医療、福祉	464	19.7		電気・ガス・熱供給・水道業	14	0.2
	複合サービス事業	15	0.6		情報通信業	250	2.9
	サービス業（他に分類されないもの）	195	8.3		運輸業、郵便業	534	6.1
問1：従業員規模（※2）	29人以下	146	6.2		卸売業、小売業	1,523	17.5
	30人～99人	1,394	59.2		金融業、保険業	109	1.3
	100人～299人	552	23.4		不動産業、物品賃貸業	153	1.8
	300人～999人	199	8.5		学術研究、専門・技術サービス業	288	3.3
	1000人～4999人	41	1.7		宿泊業、飲食サービス業	293	3.4
	5000人以上	13	0.6		生活関連サービス業、娯楽業	269	3.1
	無回答	9	0.4		教育、学習支援業	444	5.1
（企業調査の調査票上の注記、及び留意点等は以下のとおり） ※1：業種は、抽出・配付で使用了信用調査機関が有する企業データベースの業種分類を接続している。 ※2：調査票上、「貴社が直接雇用している、正社員及び非正社員（パート、契約、嘱託等）を指すものとします（派遣・請負労働者は含めないでください）。」と定義。調査票上、「正社員とは、貴社に直接雇用されている無期労働契約の、いわゆる正規従業員を指すものとします（非正社員はそれ以外の従業員（パート、契約、嘱託等）を指すものとします（派遣・請負労働者は含めないでください）。」と定義。 なお、留意点として、企業調査の従業員規模において、本調査の調査対象が従業員数30人以上の企業であるところ、30人未満の企業が全体の6.2%みられるが、これは、調査企業対象抽出時において、データベース上は企業規模30人以上となっていたものが、調査実施時点（調査票・回収時）で、30人未満の回答となったものであるが、調査企業対象抽出時で30人以上であったため、集計対象に含めている。 （正社員調査の留意点） ※1：業種は、抽出・配付で使用了信用調査機関が有する企業データベースの業種分類を接続している。 ※2：正社員調査の従業員規模は、企業調査の問1（従業員規模）を接続している（接続に際し、正社員票に企業票を接続できなかった欠損が575件あるため、従業員規模の計は8,145件である）。					医療、福祉	1,807	20.7
					複合サービス事業	77	0.9
					サービス業（他に分類されないもの）	700	8.0
				勤め先企業の従業員規模（※2）	従業員規模合計（企業間1接続）	8,145	100.0
					29人以下	425	5.2
					30人～99人	4,805	59.0
					100人～299人	1,924	23.6
					300人～999人	769	9.4
					1000人～4999人	152	1.9
					5000人以上	47	0.6
					無回答	23	0.3
				問8：職種	介護関係の仕事（介護福祉士、介護職員等）	694	8.0
					医療関係の仕事（医師、看護師等）	638	7.3
					I T関係の仕事（システムエンジニア、プログラマー等）	232	2.7
					専門的な仕事（研究者、教員、弁護士、税理士等）	242	2.8
					技術的な仕事（製造技術者等）	504	5.8
					管理的な仕事（会社等の管理職員等）	746	8.6
					事務の仕事（一般事務、経理事務、出荷・集荷事務員等）	3,028	34.7
					販売の仕事（販売店員、小売店・卸売店の店主・店長等）	216	2.5
					営業（外回り等）の仕事	592	6.8
					保安の仕事（警備員、守衛、監視員、交通指導員等）	35	0.4
					サービスの仕事（美容師、調理人、飲食店接客・給仕等）	333	3.8
					輸送・機械運転の仕事（鉄道・自動車等の運転手等）	221	2.5
					技能工・生産工程に関わる仕事（組立工、修理工、検査工等）	279	3.2
					建設関係の仕事（電気工事作業員、土木作業員等）	367	4.2
					労務作業等の仕事（清掃員、配達員、軽作業員等）	92	1.1
					その他	427	4.9
					無回答	74	0.8
				問13. あなたは共働きか	共働きではない（単身等）	4,587	52.6
					共働き	4,000	45.9
					無回答	133	1.5
				問17. 転職経験	転職経験がある（現在の会社で中途採用された）	6,195	71.0
					転職経験はない（新卒採用で現在の会社しか経験がない等）	2,475	28.4
					無回答	50	0.6