



SCB

ニュース&トピックス

No.2023-57

(2023.12.18)

信金中央金庫 地域・中小企業研究所

主任研究員 藁品 和寿

03-5202-7671

s1000790@FacetoFace.ne.jp

DXの潮流において中小企業にこそ求められる「リスクリング」

－「学ぶ労働者」のすそ野を広げるために－

ポイント

- リスクリングの重要性が叫ばれる中、企業側も労働者側も「忙しい」ことを主な理由として「学ばせない企業」と「学ばない労働者」を演出し、小林（2023）のいう「大人の学びの貧困社会」へと導いているのではないだろうか。
- DXの潮流において、“人海戦略”に頼る中小企業にこそ、無償・無料ツールを最大限に有効活用し、従業員のリスクリングにより、事業の成長を加速していくべきではないだろうか。
- 企業には、学ぶ意欲の高い労働者にリスクリングの機会を積極的に与えることで“ロールモデル”を創出していくことが求められ、ひいては、そのことが「学ぶ労働者」のすそ野を広げていくことにつながるのではないだろうか。

1. 「忙しい」を理由に「学ばせない企業」と「学ばない労働者」

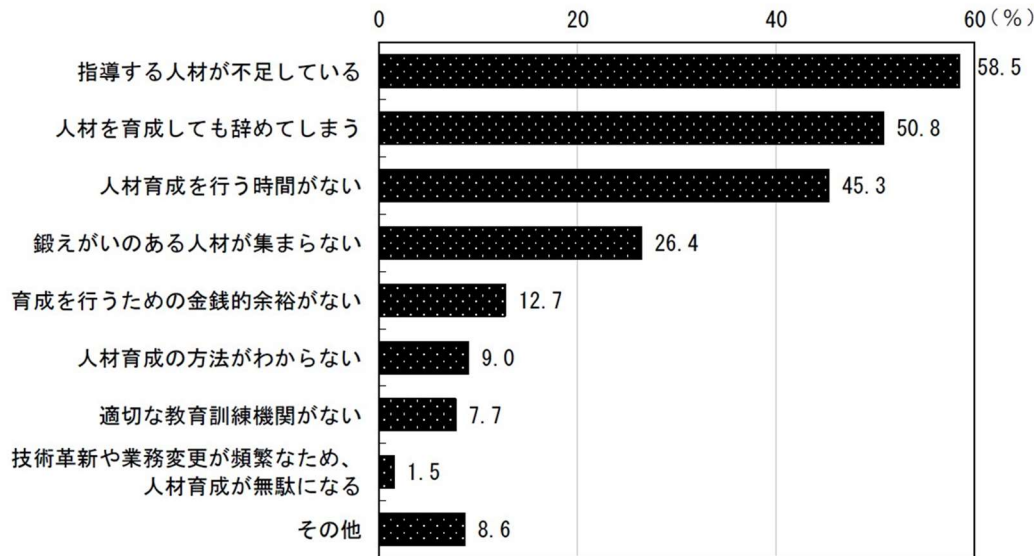
2022年5月に公表された「人的資本経営の実践に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート2.0～¹」では、中長期的な経営戦略と現有人材との間のギャップを埋めるために、リスクリングが勧奨されている。また、2023年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針」（骨太の方針）では、構造的賃上げの実現を目指すなかで、労働分野における三位一体改革の一つとして、リスクリングによる能力向上支援が挙げられている。さらに、ChatGPTをはじめAI技術の進展を背景にDX（デジタルトランスフォーメーション）が加速する中で、「技術的失業²」の解決策として、リスクリングが注目されている。

このように、リスクリングの重要性が叫ばれるなか、小林（2023）は、「世界で最も学ばない日本人」の「学ばなさ」の根本の一つに「「学ばせたくない」企業と「学びたくない」国民の共感関係」を挙げ、「日本はすでに「大人の学びの貧困社会」へと堕ちています」と警鐘を鳴らしている。また、厚生労働省が2023年6月に公表した「令和4年度能力開発基本調査」では、能力開発や人材育成に関する問題がある事業所は80.2%に上り、その問題点として、「指導する人材が不足している」、「人材を育成しても辞めてしまう」、「人材育成を行う時間がない」等が挙げられている（図表1）。労働者においても、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」を最大の理由として（図表2）、労働者全体に占める自己啓発を行った者の割合は34.7%にとどまっている。このように、企業側も労働者側も主な理由として挙げる「忙しい」が、「学ばせない企業」と「学ばない労働者」を演出し、小林（2023）のいう「大人の学びの貧困社会」へと導いているのではないだろうか。

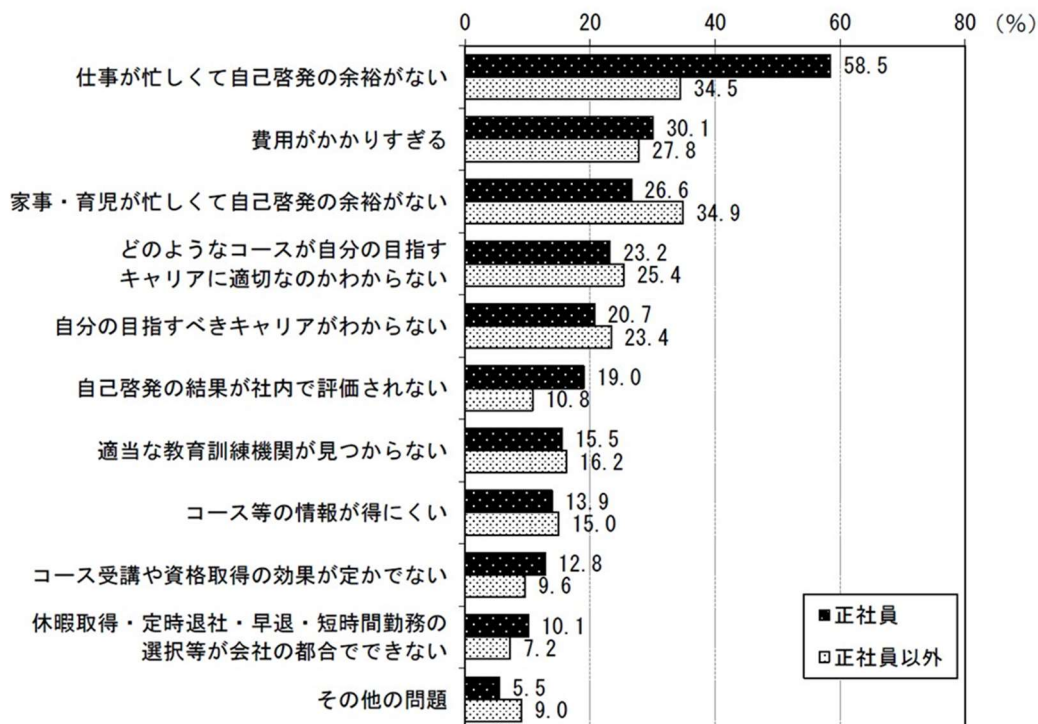
¹ 経済産業省ホームページ(<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220513001/20220513001.html>)を参照

² テクノロジーの導入によりオートメーション化が加速し、人間の雇用が失われる社会現象(後藤(2022))

(図表 1) 企業側の能力開発や人材育成に関する問題点の内訳



(図表 2) 従業員側の自己啓発を行う上での問題点の内訳



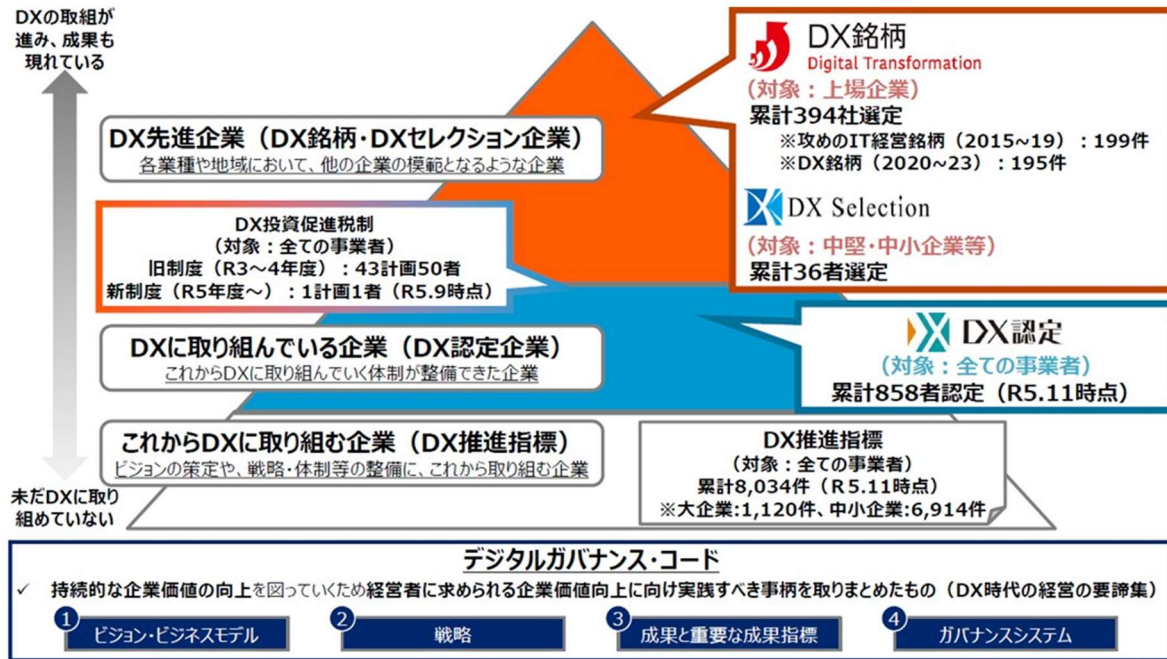
(出所) 厚生労働省「令和4年度 能力開発基本調査」19 頁、56 頁

2. DXの潮流において中小企業こそ求められる「リスキリング」

経済産業省は、産業全体の競争力を強化し社会課題の解決を図るため、「企業のDX推進」と「デジタル人材の育成」を両輪で進めていくことが重要であるとし、企業のDXへの取組み状況に合わせて推進施策(図表3)を策定している。なお、「DX時代の経営の要諦集」として、経営者がDXによる企業価値向上を実現するために必要な事項をまとめた「デジタルガバナンス・コード」(中堅・中小企業等向けには「デジタルガバナンス・コード実践の手引き2.0」)³が公表されている。

³ 経済産業省ホームページ(https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dgc/dgc.html)を参照

(図表3) DX推進施策の全体像



(出所) 経済産業省 商務情報政策局 情報技術利用促進課 平山利幸 (2023.11) 9頁

これからDXに取り組む中小企業にとって、「DX推進指標」の活用は有効であろう。これは、経営とITの両面で取組み状況をチェックできる自己診断ツール (Excelファイル形式) で、独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) に提出すれば、無償で「ベンチマークレポート」を受け取ることができ、全国や業界内での位置付けを確認し、先行企業との比較ができる⁴。

こうした無償ツールで自社のDX推進の状況を確認し、デジタル人材の育成の必要性を感じた場合には、従業員に対して無料の研修ツールの活用を勧奨することも有効であろう。例えば、米グーグル社は、「新しいスキルを、すべての人に。」をコンセプトに、「Grow with Google⁵」という無料のオンライン講座を提供している。また、Schoolは、「大人たちがずっと学び続けるオンライン生放送学習コミュニティ」をコンセプトに、生放送を閲覧する場合にのみ無料でITスキルを含む幅広い分野について学べる動画を提供している⁶。YouTubeでは、ビジネスパーソン向けの動画が充実してきている中でITスキル関連の動画を無料で視聴できる⁷。

東京商工会議所が、2023年12月13日に公表した「「中小企業の経営課題に関するアンケート」調査結果⁸」によると、中小企業において急速に人手不足感が強まる中、人手不足の対応策として、「業務プロセスの見直しによる業務効率化」や「IT化等設備投資による生産性向上」は全体の2割程度にとどまり、8割近くが「正社員の採用」、次いで4割弱が「定年の延長・高齢者の活用」を挙げ、「人海戦略」に頼っている実態がうかがえる。「人海戦略」に頼る中小企業にこそ、上述したような無償・無料ツールを最大限に有効活用し、従業員のリスクリングにより、事業の成長を加速していくべきではないだろうか。

⁴ 詳細は、IPAホームページ (<https://www.ipa.go.jp/digital/dx-suishin/about.html>) を参照

⁵ https://grow.google/intl/ALL_jp/

⁶ <https://school.jp/biz/landing/v8>

⁷ <https://www.youtube.com/>

⁸ 東京商工会議所ホームページ (<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1201792>) を参照

3. 従業員の「学びたい意欲」を高める人的資本経営の実践へ

厚生労働省の「令和4年度 能力開発基本調査」では、自己啓発を行った労働者に対してその理由を尋ねており、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が上位2つに挙げられている。すなわち、アップスキリング⁹やリスキリングを目的に自己啓発を行っていることがうかがえる。また、労働者の91.4%が「向上させたい能力・スキルがある」と回答したことが示されている¹⁰。企業には、学ぶ意欲の高い労働者にリスキリングの機会を積極的に与えることで“ロールモデル”を創出していくことが求められ、ひいては、そのことが「学ぶ労働者」のすそ野を広げていくことにつながるのではないだろうか。

図表2では、労働者が自己啓発を行う上での問題点として、「どのようなコースが自分のキャリアに適切なかわからない」、「自分の目指すべきキャリアがわからない」、「自己啓発の結果が社内で評価されない」等の回答割合が相応に高く、人材版伊藤レポートでいう「経営戦略と人材戦略との連動」ができていない様子もうかがえる。ニュース&トピックス No. 2023-24¹¹（2023年6月1日発行）では、「人的資本経営の実践に向けたリスキリング（学び直し）では、経営戦略と連動した人材戦略の実現に向けて、経営戦略から人材戦略にバックキャストイングし、「専門性」の観点からも必要な“人財”を定義し直すことが求められているのではないだろうか。」と指摘したが、従業員のキャリアアップやモチベーション向上のためにも、人的資本経営の実践が強く求められているといえよう。

以上

<参考文献>

- ・ 厚生労働省(2023年6月30日)「令和4年度 能力開発基本調査」
- ・ 東京商工会議所 中小企業委員会(2023年12月13日)「中小企業の経営課題に関するアンケート」調査結果」
- ・ 経済産業省 商務情報政策局 情報技術利用促進課 平山利幸(2023年11月)「デジタルスキル標準を活用した、デジタル人材の育成確保」
- ・ 後藤宗明(2022)『自分のスキルをアップデートし続けるリスキリング』JMAM
- ・ 小林祐児(2023)『リスキリングは経営課題 日本企業の「学びとキャリア」考』光文社

本レポートは発表時点における情報提供を目的としており、文章中の意見に関する部分は執筆者個人の見解となります。したがって、投資・施策実施等についてはご自身の判断をお願いします。また、レポート掲載資料は信頼できると考える各種データに基づき作成していますが、当研究所が正確性および完全性を保証するものではありません。なお、記述されている予測または執筆者の見解は予告なしに変更することがありますのでご注意ください。

⁹ 現在の職務の専門性をさらに向上させるために新しいスキルを獲得すること(後藤(2022))

¹⁰ 向上させたい能力・スキルの内容では、「マネジメント能力・リーダーシップ」、「課題解決スキル(分析・思考・創造力等)」、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」、「コミュニケーション能力・説得力」、「専門的なITの知識・能力」等が上位を占める。

¹¹ 信金中央金庫 地域・中小企業研究所ホームページ(<https://www.scbri.jp/reports/newstoppers/20230601-post-448.html>)を参照