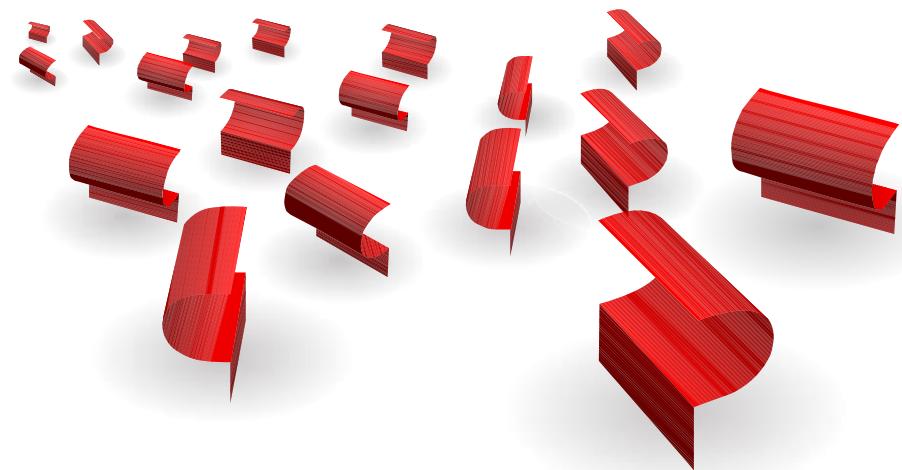


令和7年度群馬県リスクリング実態調査 結果報告書



2026年1月

群馬県 産業経済部 労働政策課

令和7年度リスクリング実態調査 結果報告

■目次

1 アンケートの調査目的及び実施内容	----- P.3
I. アンケート調査の実施概要	----- P.4-5
II. アンケートの内容（質問情報）	
2 アンケート回答企業属性	----- P.6
I. 業種 (Q1)	----- P.7
II. 従業員規模 (Q2)	
3 アンケート集計結果	----- P.8
I. 人材育成方針について (Q3)	----- P.9-10
II. 社員研修について (Q4)	----- P.11
III. デジタル技術の導入状況について (Q5)	----- P.12
IV. リスクリングの必要性について (Q6)	----- P.13-18
V. リスクリングの取り組みについて (Q7)	----- P.19-20
VI. 行政機関への要望・今後の課題・その他 (Q8～Q10)	
4 クロス集計結果	----- P.22
I. 人材育成方針 (Q3) × リスクリングの取組状況 (Q7)	----- P.23
II. リスクリングの必要性 (Q6) × リスクリングの取組状況 (Q7)	----- P.24
III. 従業員規模 (Q2) × 人材育成方針 (Q3)	----- P.25
IV. 従業員規模 (Q2) × 人材育成の目標や方針を定めていない理由 (Q3SQ)	----- P.26
V. 業種 (Q1) × デジタル技術の導入状況 (Q5)	----- P.27
VI. 従業員規模 (Q2) × デジタル技術の導入状況 (Q5)	----- P.28
VII. デジタル技術の導入状況 (Q5) × リスクリングの取組状況 (Q7)	----- P.29
VIII. 業種 (Q1) × リスクリングの取組状況 (Q7)	----- P.30
IX. 従業員規模 (Q2) × リスクリングの取組状況 (Q7)	----- P.31
X. 業種 (Q1) × 習得させたいスキル (Q7SQ_2)	
XI. リスクリングの目的 (Q7SQ_1) × 習得させたいスキル (Q7SQ_2)	----- P.32

1.アンケートの調査目的及び実施内容

I .アンケート調査の実施概要

A) 調査目的

県内企業のリスクリングの実施状況等の現状把握、今後の施策検討の参考とするために実施。

B) 調査対象

群馬県内に本社または主たる事業所を有する企業・事業所

C) 調査対象の抽出条件

- ・従業者数別産業割合に応じて業種ごとの調査対象数を抽出
- ・従業者数10名以上の事業所を調査対象に抽出
- ・同一法人で県内に複数の事業所を置く法人（金融、小売、飲食店等）は本社または本店のみを調査対象として抽出

D) 回答数

477社

E) 調査期間

2025年9月26日～2025年10月31日

F) 調査項目

以下を主な調査項目として設定（設問数：全19問）

- ・人材育成方針の策定状況
- ・社員研修の実施状況
- ・デジタル技術の導入状況
- ・リスクリングの必要性
- ・リスクリングの取組状況（目的、スキル、施策、効果、取り組んでいない理由、今後の予定）
- ・リスクリングに取り組むにあたっての行政機関への要望・今後の課題・その他

1.アンケートの調査目的及び実施内容

II.アンケートの内容（質問情報）（1/2）

SA: 単一回答、MA: 複数回答、FA: 自由回答

Q1 SA 回答者：全員

- ・貴社の業種を教えてください。

Q2 SA 回答者：全員

- ・従業員規模を教えてください。

※従業員とは正社員だけでなく、契約社員、パートタイマー、アルバイトなど、雇用契約を結んでいるすべての従業員を含みます。

Q3 SA 回答者：全員

- ・貴社では経営戦略に沿った人材育成の目標や方針を定めていますか。

Q3SQ MA 回答者：Q3=2（人材育成方針を定めていない）

- ・人材育成の目標や方針を定めていない理由を教えてください。

Q4 SA 回答者：全員

- ・貴社では社員研修を実施していますか。

Q4SQ_1 MA 回答者：Q4=1（社員研修を実施している）

- ・貴社で実施している社員研修プログラムについて教えてください。

Q4SQ_2 SA 回答者：Q4=1（社員研修を実施している）

- ・貴社では人材育成に係る費用（研修費用等）として、従業員1人あたりに年間どのくらいの費用をかけていますか。

Q4SQ_3 MA

回答者：Q4=1（社員研修を実施している）

- ・貴社ではどのような方法で社員研修を実施していますか。

Q5 SA 回答者：全員

- ・貴社の業務や事業におけるデジタル技術（AI、IoT、クラウドなど）の導入状況について教えてください。

Q6 SA 回答者：全員

- ・「リスクリング」が自社にとって必要性があるか教えてください。

「リスクリング」の定義：「新たな業務に必要となるスキル・知識を習得すること／させること」

1.アンケートの調査目的及び実施内容

II.アンケートの内容（質問情報）（2/2）

SA:単一回答、MA:複数回答、FA:自由回答

Q7 SA 回答者：全員

- ・ 貴社では「企業主体のリスキリング」に取り組んでいますか。

※「企業主体のリスキリング」の定義：「業務効率化による生産性の向上や新たな事業分野への展開などを目的に、従業員に対して今後必要となる新たな知識やスキルを習得させること」

Q7SQ_1 MA 回答者：Q7=1（企業主体のリスキリングに取り組んでいる）

- ・ 貴社がリスキリングに取り組む目的を教えてください。

Q7SQ_2 MA 回答者：Q7=1（企業主体のリスキリングに取り組んでいる）

- ・ 貴社でリスキリングに取り組む従業員に習得させたいスキルを教えてください。

Q7SQ_3 MA 回答者：Q7=1（企業主体のリスキリングに取り組んでいる）

- ・ 貴社ではどのような施策を用いて、自社のリスキリングを推進していますか。

Q7SQ_4 MA 回答者：Q7=1（企業主体のリスキリングに取り組んでいる）

- ・ 貴社のリスキリングの取組効果や成果について教えてください。

Q7SQ_5 MA 回答者：Q7=2～3（企業主体のリスキリングに取り組んでいない/わからない）

- ・ リスキリングに取り組んでいない理由を教えてください。

Q7SQ_6 SA 回答者：Q7=2～3（企業主体のリスキリングに取り組んでいない/わからない）

- ・ 今後、企業主体のリスキリングに取り組む予定はありますか。

Q8 MA 回答者：全員

- ・ 貴社がリスキリングに取り組むにあたり、国・自治体・公的機関等からどのような支援があれば活用したいですか。

Q9 FA

回答者：全員

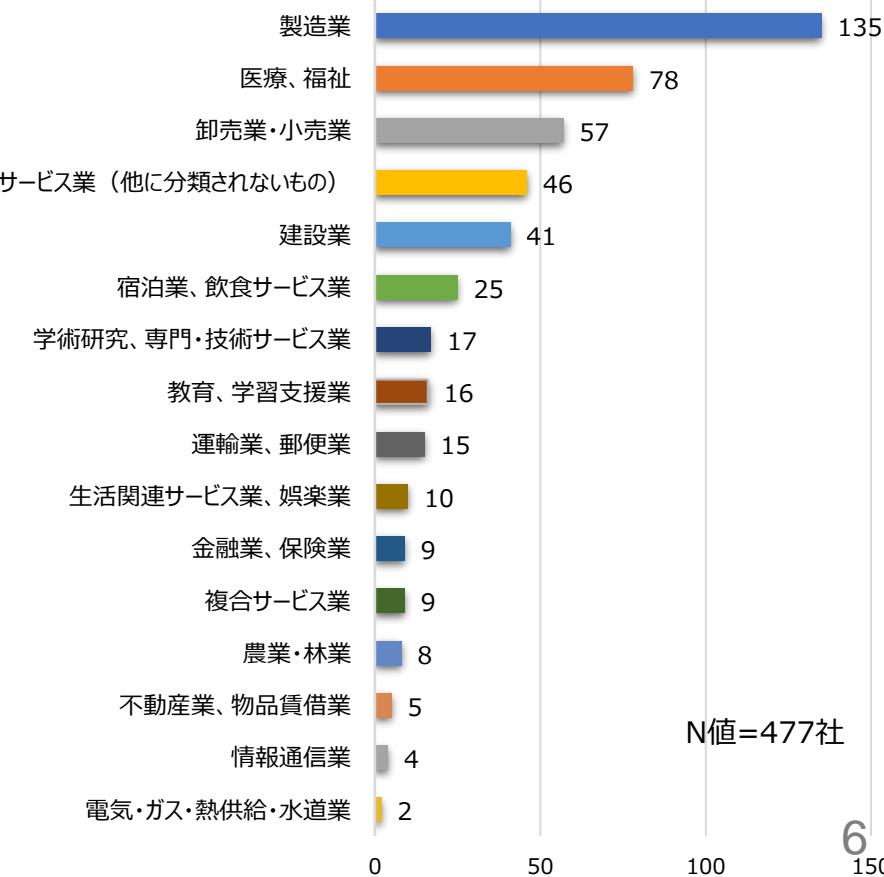
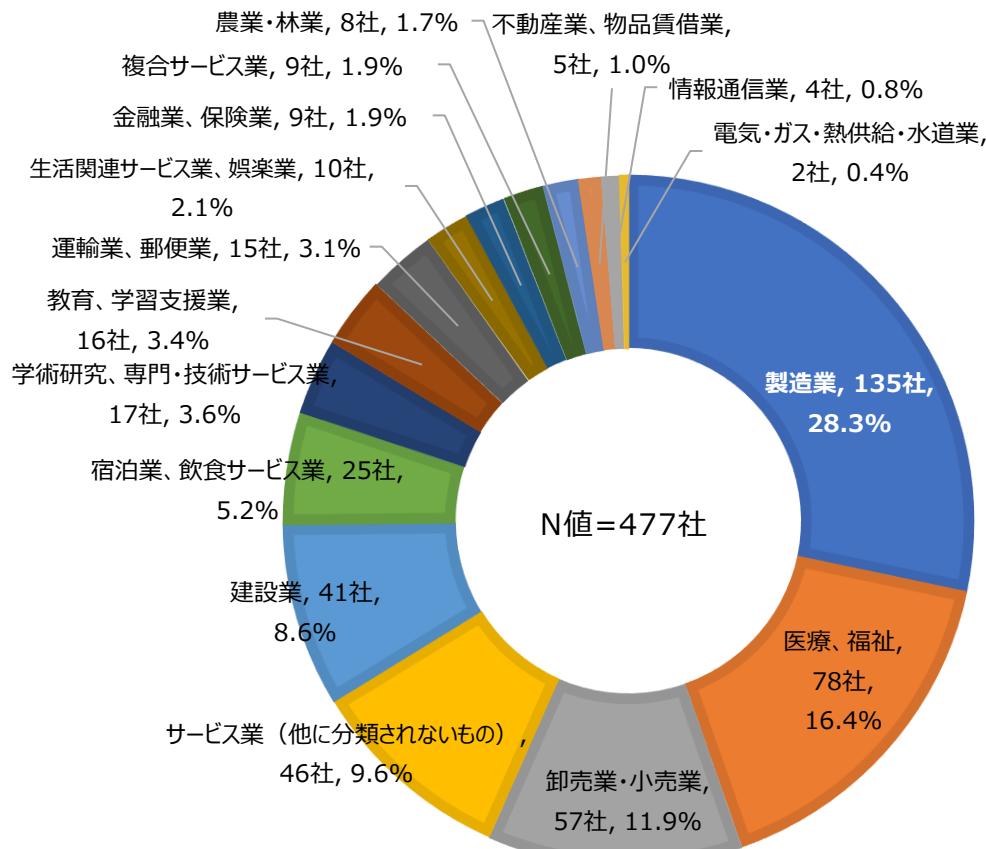
- ・ 貴社のリスキリングに関する課題について、自由にご記入ください。

2.アンケート回答企業属性

I .業種 (Q1)

- 回答企業の業種は製造業が135社（28.3%）と最も多く、全体の3割近くを占めている。
- 次いで医療・福祉78社（16.4%）、卸売業・小売業57社（11.9%）、サービス業46社（9.6%）、建設業41社（8.6%）からの回答が多かった。

Q1:貴社の業種を教えてください。

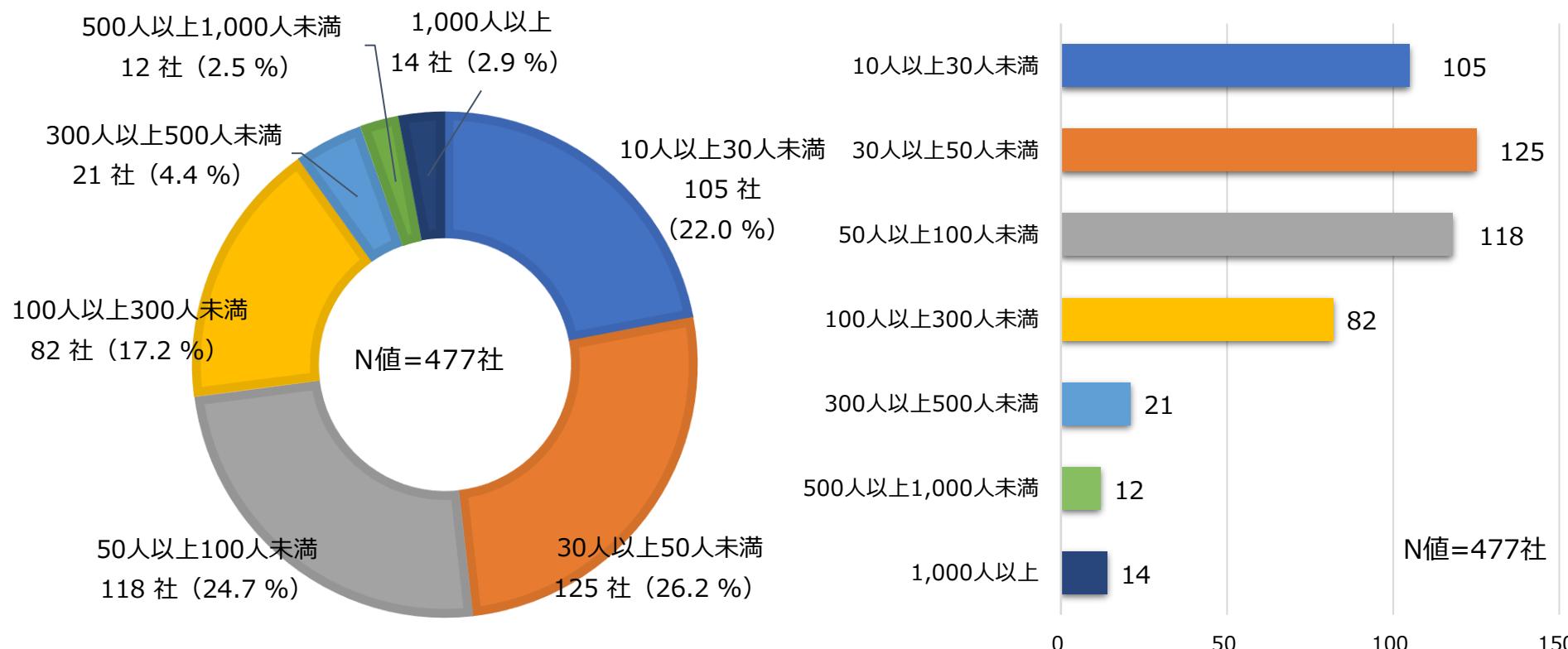


2.アンケート回答企業属性

II.従業員規模 (Q2)

- 回答企業の従業員規模は「30人以上50人未満」が26.2%と最も多く、次いで「50人以上100人未満(24.7%)」「10人以上30人未満(22.0%)」と、従業員規模100名未満の企業からの回答が7割強(72.9%)を占めている。

Q2:従業員規模を教えてください。※従業員とは正社員だけでなく、契約社員、パートタイマー、アルバイトなど、雇用契約を結んでいるすべての従業員を含みます。

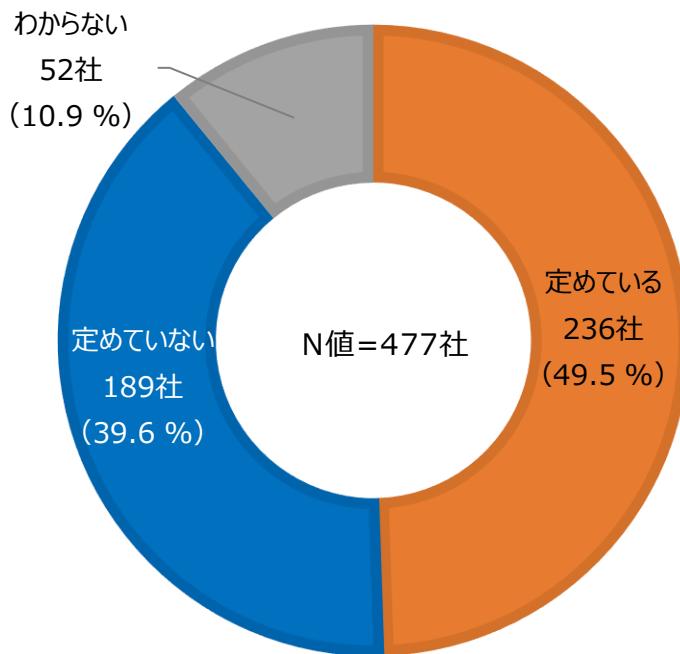


3.アンケート集計結果

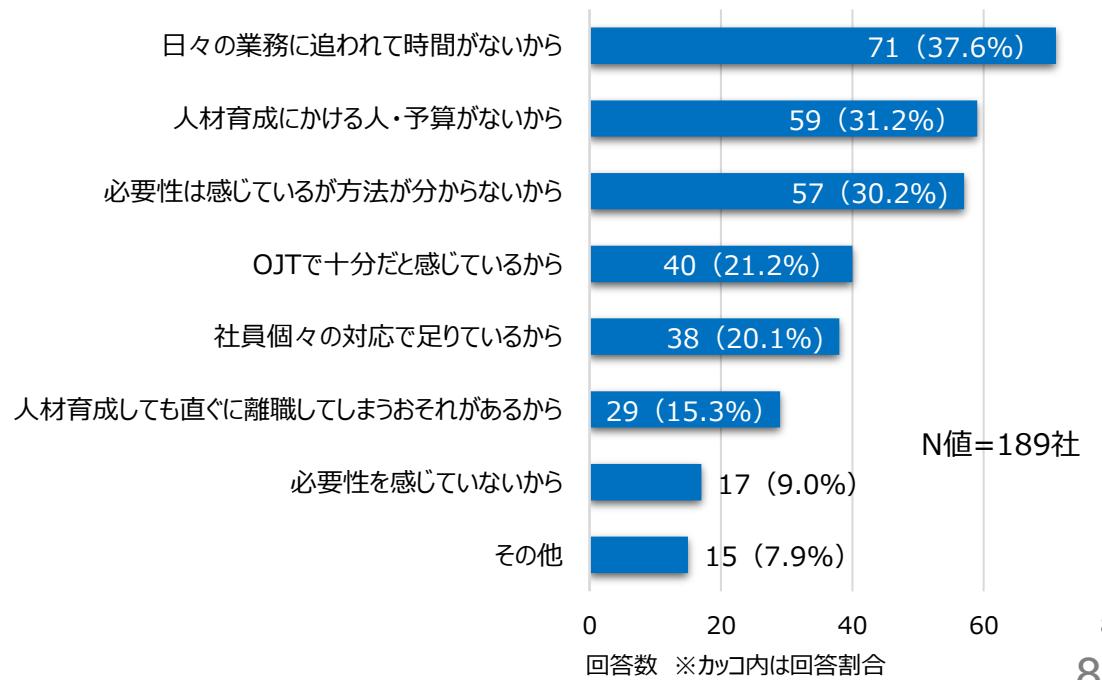
I.人材育成方針について (Q3)

- 回答企業の約半数（49.5%）が経営戦略に沿った人材育成方針や目標を定めている。
- 一方、約4割（39.6%）の企業が人材育成の目標や方針を定めておらず、その理由として、「日々の業務に追われて時間がない」が最も多く、次いで「人材育成にかける人・予算がない」、「必要性は感じているが方法がわからないから」などの理由を挙げている。

Q3:貴社では経営戦略に沿った人材育成の目標や方針を定めていますか。



Q3SQ:人材育成の目標や方針を定めていない理由を教えてください。*複数回答 回答者：Q3=2 (人材育成方針を定めていない)

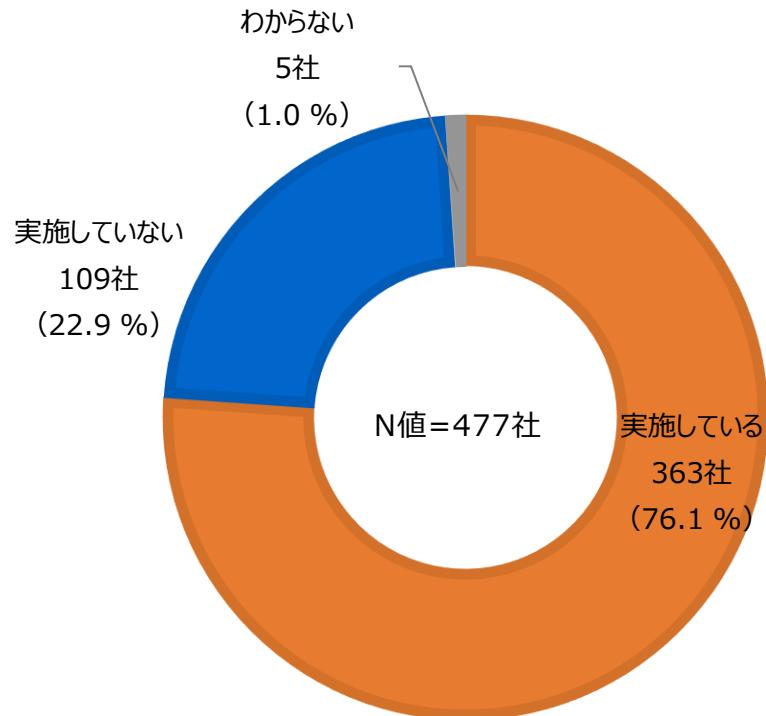


3.アンケート集計結果

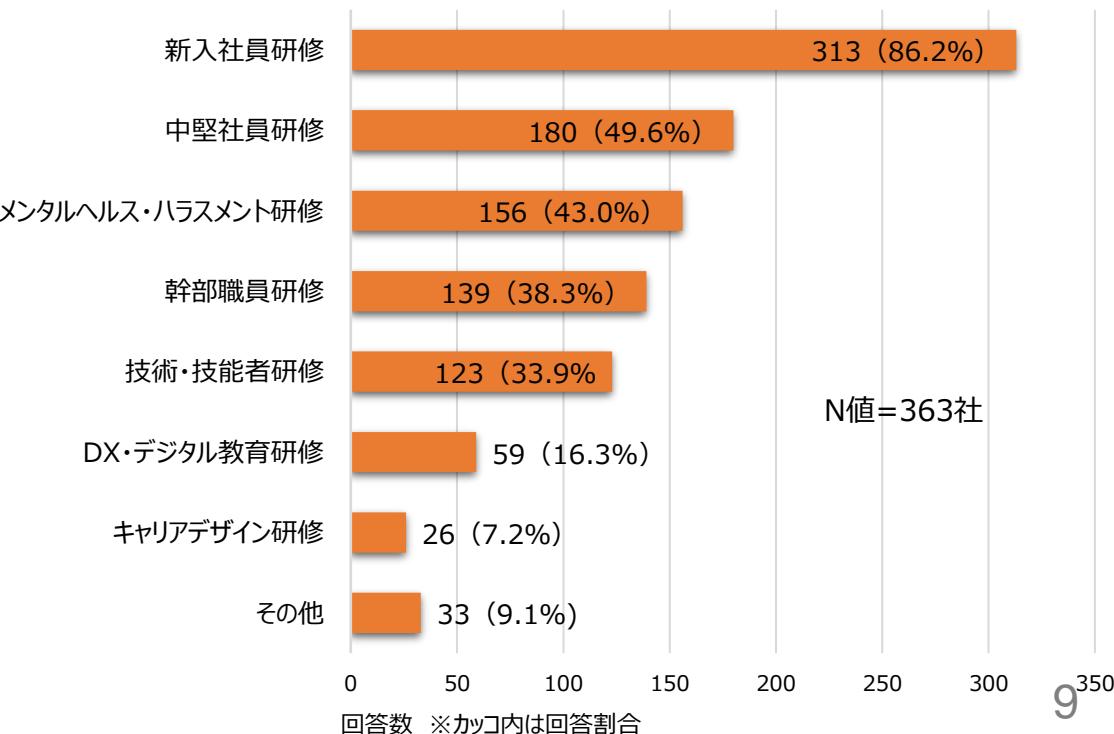
II.社員研修について (Q4) (1/2)

- 回答企業の7割強（76.1%）が社員研修を実施しており、内容として最も多のが「新入社員研修」、次いで「中堅社員研修」、「メンタルヘルス・ハラスメント研修」との回答が多かった。
- 一方、「DX・デジタル教育研修」は16.3%、「キャリアデザイン研修」は7.2%の実施率に留まっている。
- 「その他」の回答内容では、「コンプライアンス研修」、「個人情報保護研修」、「セキュリティ研修」、「品質管理研修」などがあった。

Q4:貴社では社員研修を実施していますか。



Q4SQ_1 貴社で実施している社員研修プログラムについて教えてください。 *複数回答 回答者：Q4=1 (社員研修を実施している)

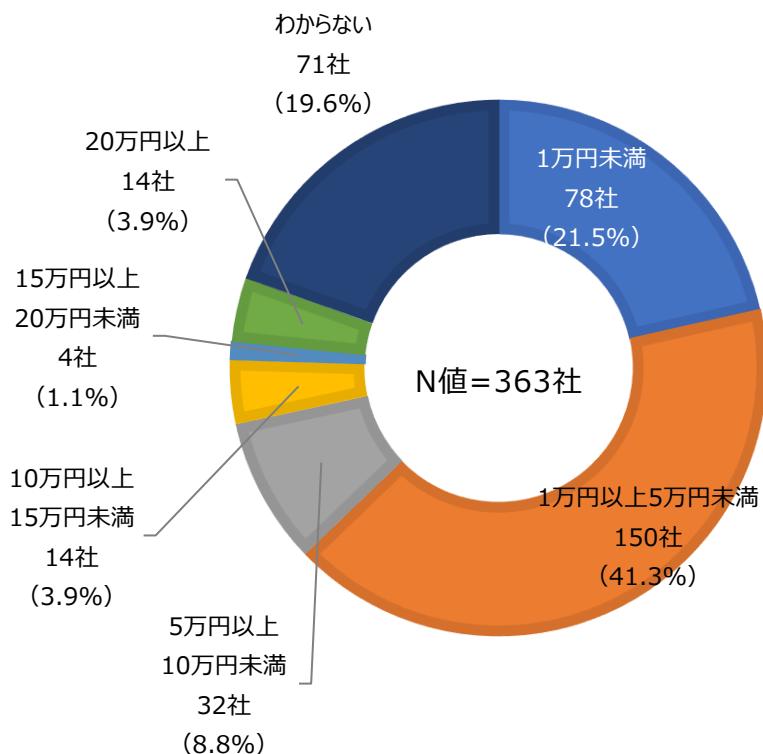


3.アンケート集計結果

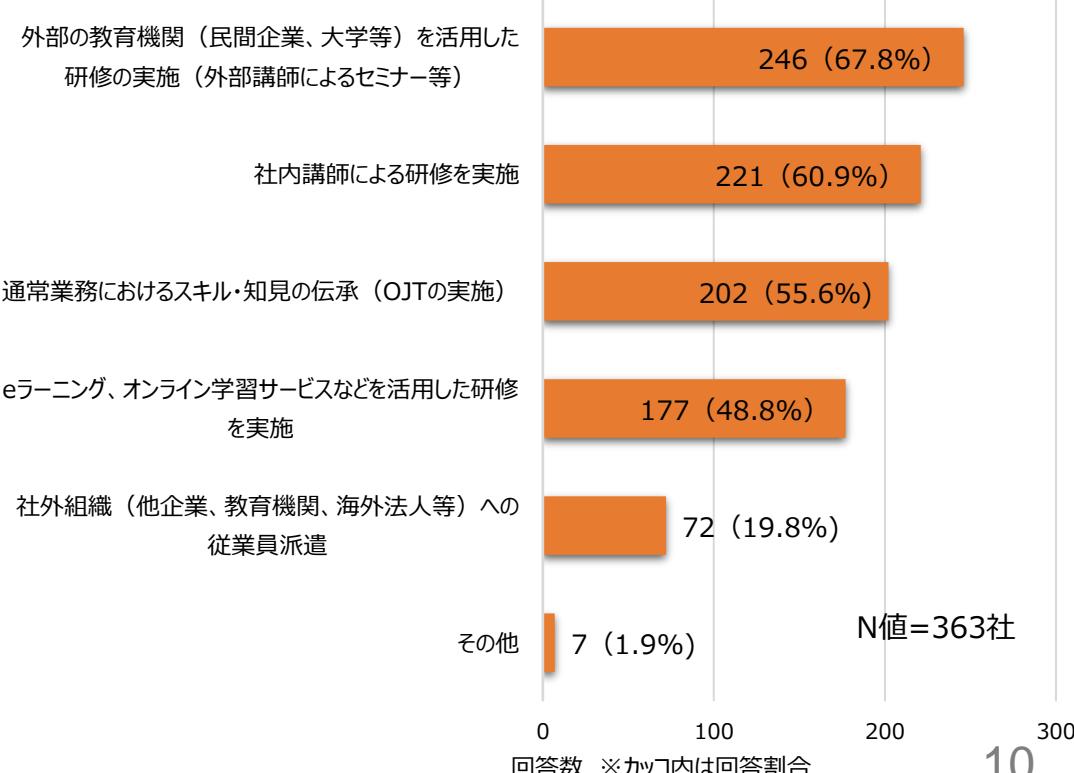
II.社員研修について (Q4) (2/2)

- 人材育成にかける費用（年間1人あたり）は、「1万円以上5万円未満」とする企業が全体の4割（41.3%）を占めている。
- 社員研修の実施方法としては、「外部の教育機関を活用した研修」が最も多い、次いで「社内講師による研修」、「通常業務におけるスキル・知見の伝承（OJTの実施）」が多かった。
- 実施方法の「その他」では、「公的機関・団体が実施する研修への参加」などの回答があった。

Q4SQ_2 貴社では人材育成に係る費用（研修費用等）として、従業員1人あたりに年間どのくらいの費用をかけていますか。回答者：Q4=1（社員研修を実施している）



Q4SQ_3 貴社ではどのような方法で社員研修を実施していますか。***複数回答** 回答者：Q4=1（社員研修を実施している）

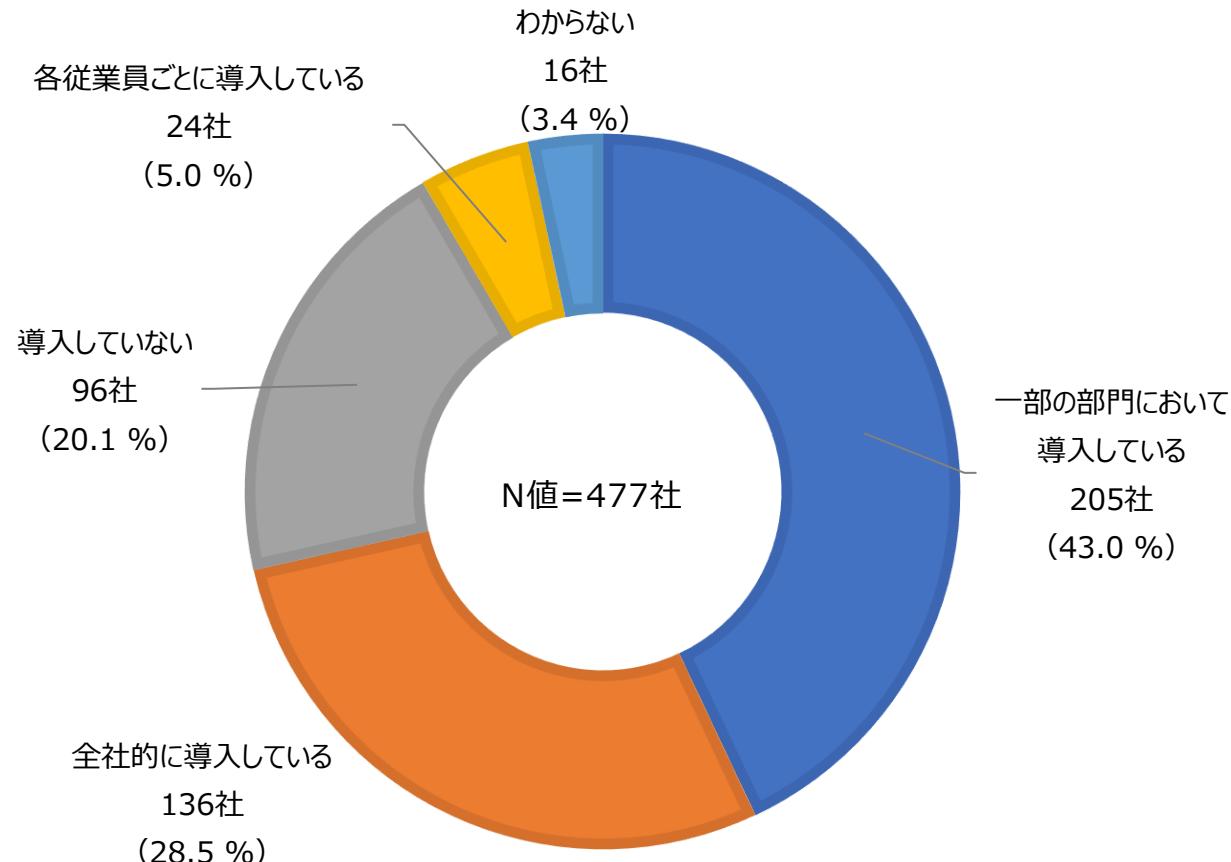


3.アンケート集計結果

III.デジタル技術の導入状況について (Q5)

- デジタル技術（AI、IoT、クラウドなど）の導入状況は、「一部の部門での導入（43.0%）」が最も多く、次いで「全社的に導入（28.5%）」も含めて、約7割（71.5%）の企業が自社の業務や事業において、デジタル技術を導入している。

Q5 貴社の業務や事業におけるデジタル技術（AI、IoT、クラウドなど）の導入状況について教えてください。

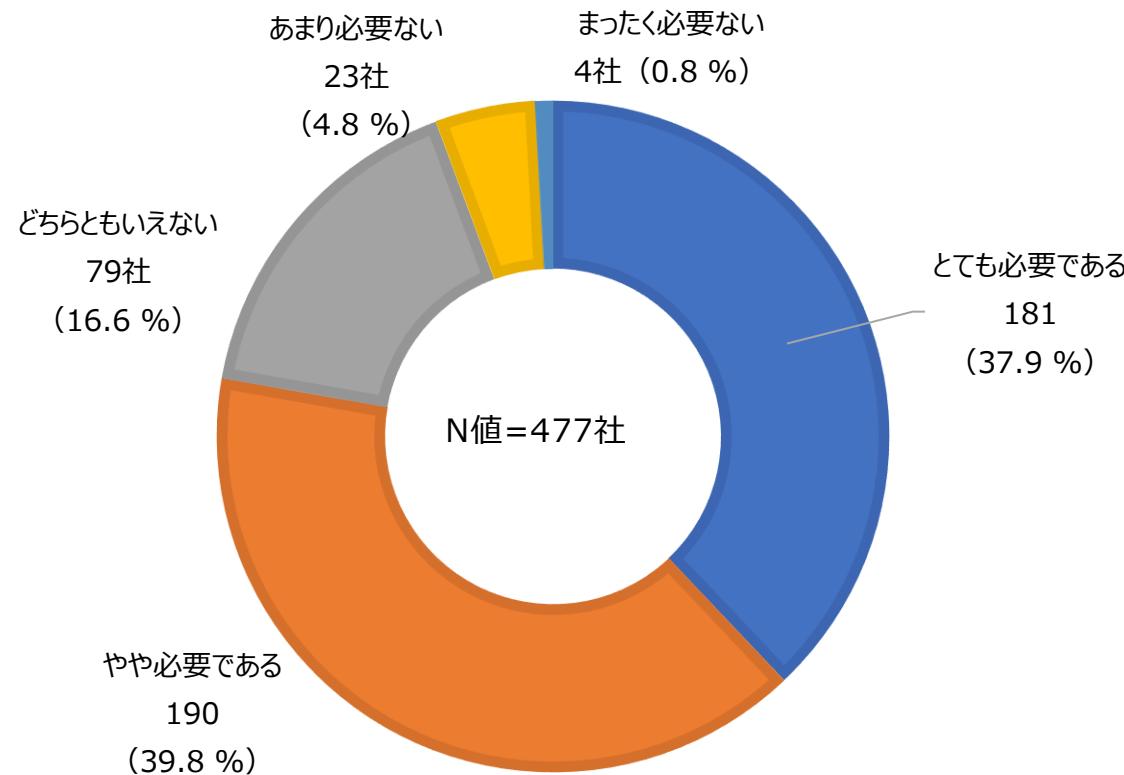


3.アンケート集計結果

IV.リスクリングの必要性について (Q6)

- ・ リスクリングの必要性については、「とても必要である（37.9%）」と「やや必要である（39.8%）」を合わせて約8割（77.7%）の企業が「必要である」と回答している。
- ・ 「あまり必要ない（4.8%）」と「まったく必要ない（0.8%）」を合わせて「必要ない」と回答する企業は全体の1割にも満たなかった。

Q6 「リスクリング」が自社にとって必要性があるか教えてください。※「リスクリング」の定義：「新たな業務に必要となるスキル・知識を習得すること／させること」



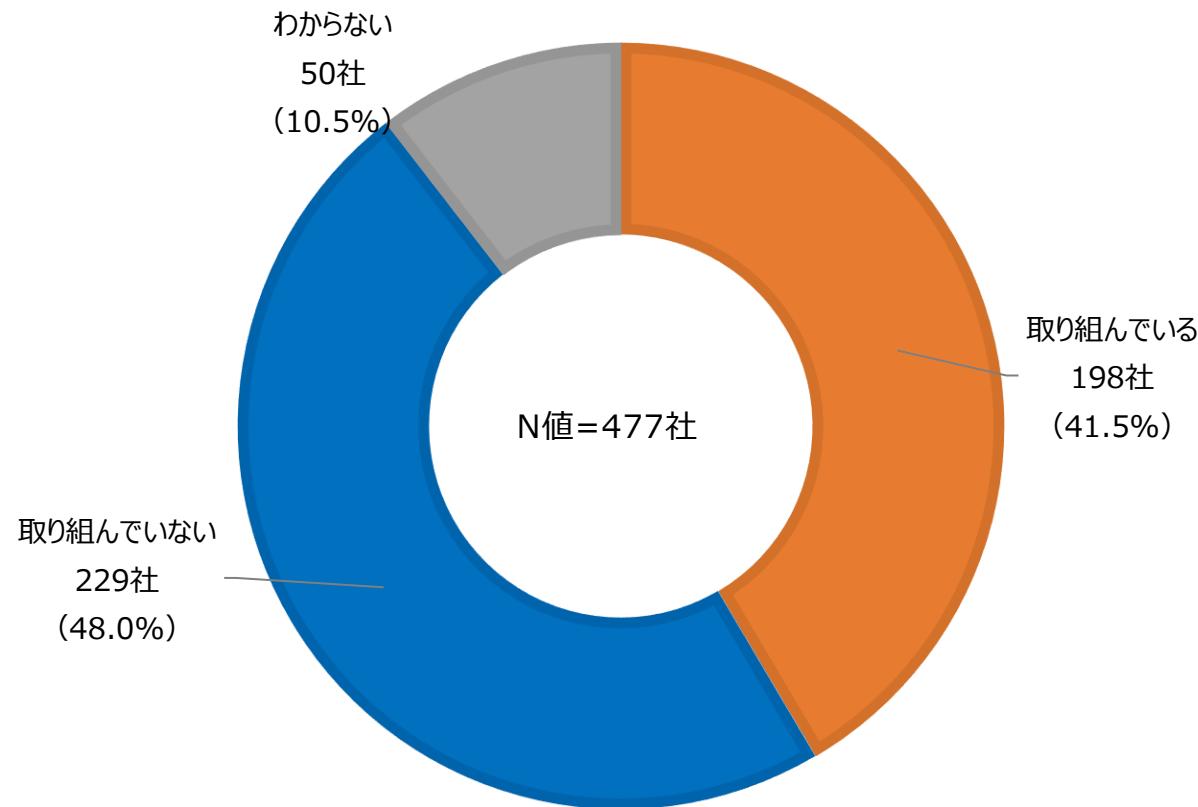
3.アンケート集計結果

V.リスクリングの取り組みについて (Q7) (1/6)

- 回答企業の4割（41.5%）が企業主体のリスクリングに「取り組んでいる」と回答している。
- 一方、明確に「取り組んでいない」と回答した企業も5割近く（48.0%）あった。

Q7 貴社では「企業主体のリスクリング」に取り組んでいますか。

※「企業主体のリスクリング」の定義：「業務効率化による生産性の向上や新たな事業分野への展開などを目的に、従業員に対して今後必要となる新たな知識やスキルを習得させること」



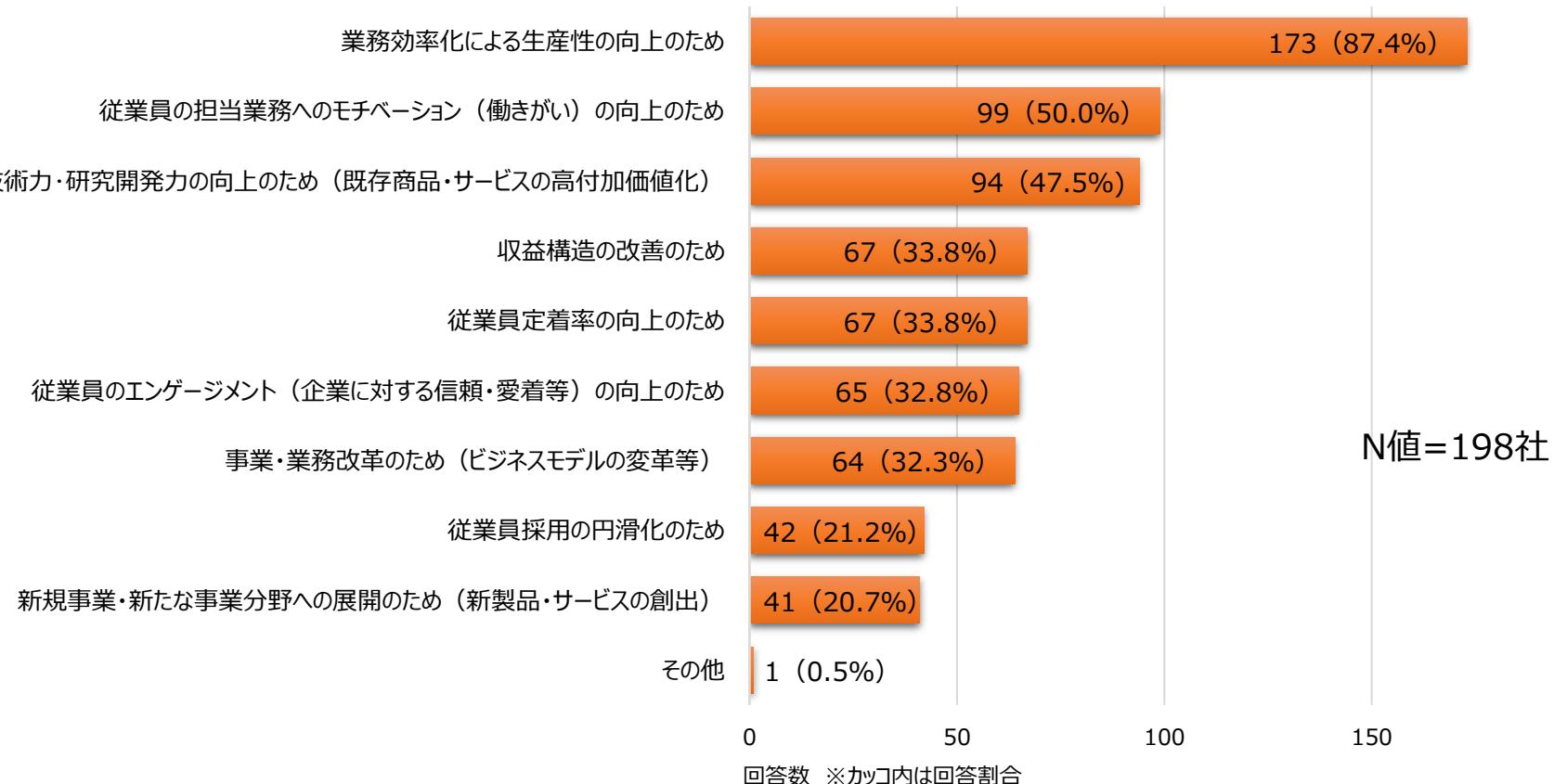
3.アンケート集計結果

V.リスクリソースの取り組みについて (Q7) (2/6)

- ・ リスクリソースに取り組む目的は、「業務効率化による生産性の向上のため」とする理由が最も多く（87.4%）、次いで「従業員の担当業務へのモチベーションの向上（50.0%）」、「技術力・研究開発力の向上（47.5%）」とする回答が多かった。
- ・ 一方で、「新規事業・新たな事業分野への展開」とする回答は最も少なかった。

Q7SQ_1 貴社がリスクリソースに取り組む目的を教えてください。 *複数回答

回答者：Q7=1（企業主体のリスクリソースに取り組んでいる）



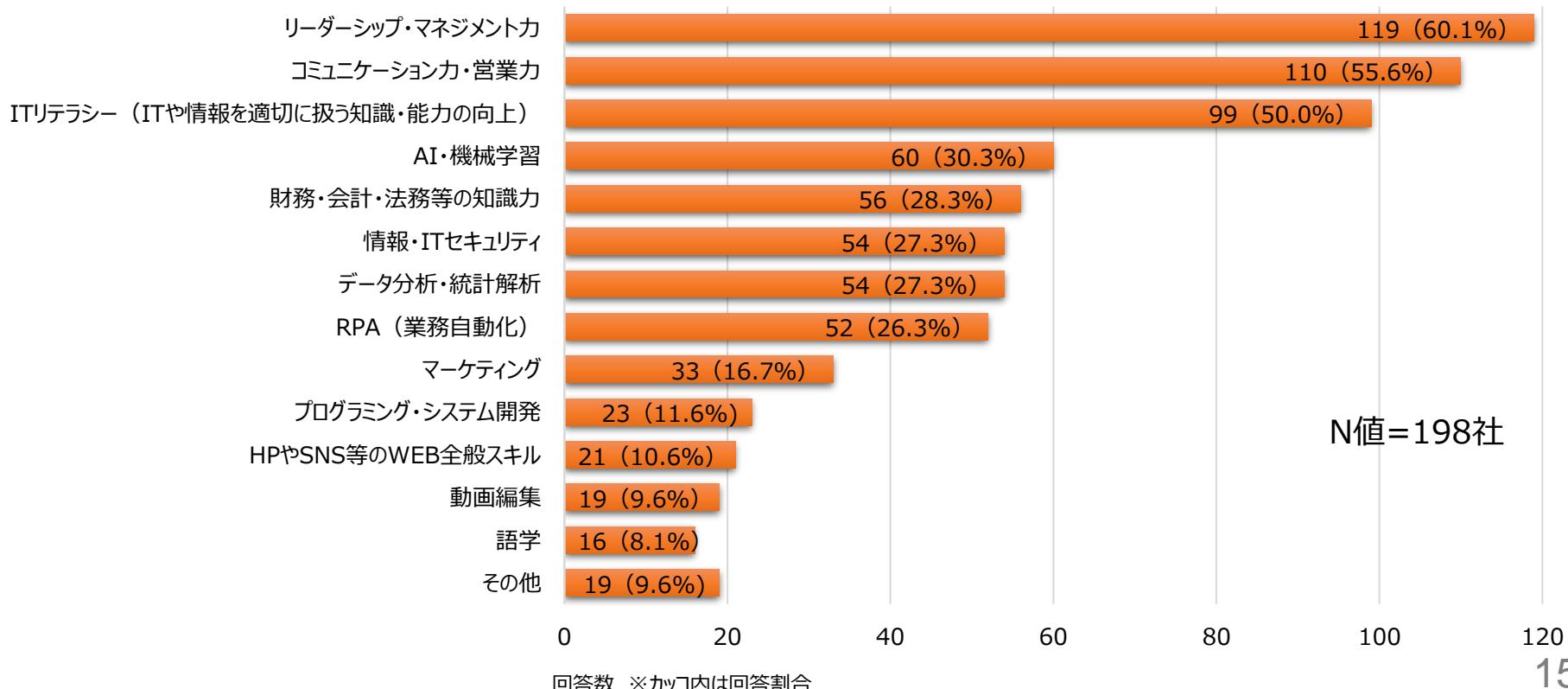
3.アンケート集計結果

V.リスクリングの取り組みについて (Q7) (3/6)

- ・ リスクリングにより従業員に習得させたいスキルは、「リーダーシップ・マネジメント力」が最も多く(60.1%)、次いで「コミュニケーション・営業力(55.6%)」、「ITリテラシー(50.0%)」とする回答が多かった。
- ・ 「AI・機械学習」、「情報・ITセキュリティ」、「データ分析・統計解析」などのスキルを習得させたいと回答する企業も3割近くあった。
- ・ 「その他」の内容としては介護や建設分野における専門資格・スキルなどの回答が多くあった。

Q7SQ_2 貴社でリスクリングに取り組む従業員に習得させたいスキルを教えてください。 *複数回答

回答者 : Q7=1 (企業主体のリスクリングに取り組んでいる)



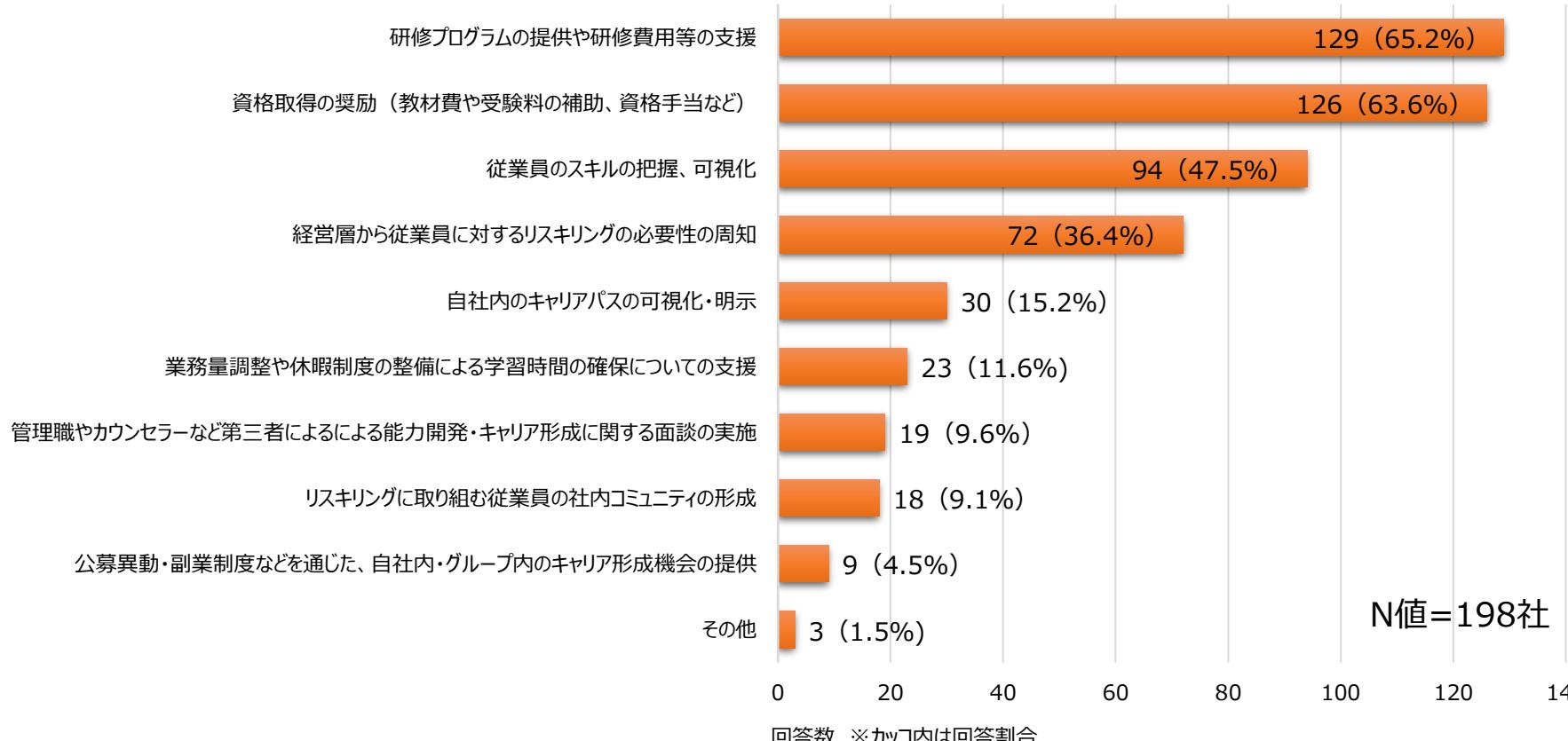
3.アンケート集計結果

Ⅴ.リスクリングの取り組みについて (Q7) (4/6)

- ・ リスクリングに取り組んでいる企業のうち、6割強（65.2%）の企業が「研修プログラムの提供や研修費用等の支援」と「資格取得の奨励」といった施策を講じている。
- ・ 次いで、「従業員のスキルの把握・可視化」、「経営層から従業員に対するリスクリングの必要性の周知」などの施策を講じる企業も多かった。

Q7SQ_3 貴社ではどのような施策を用いて、自社のリスクリングを推進していますか。 *複数回答

回答者：Q7=1（企業主体のリスクリングに取り組んでいる）



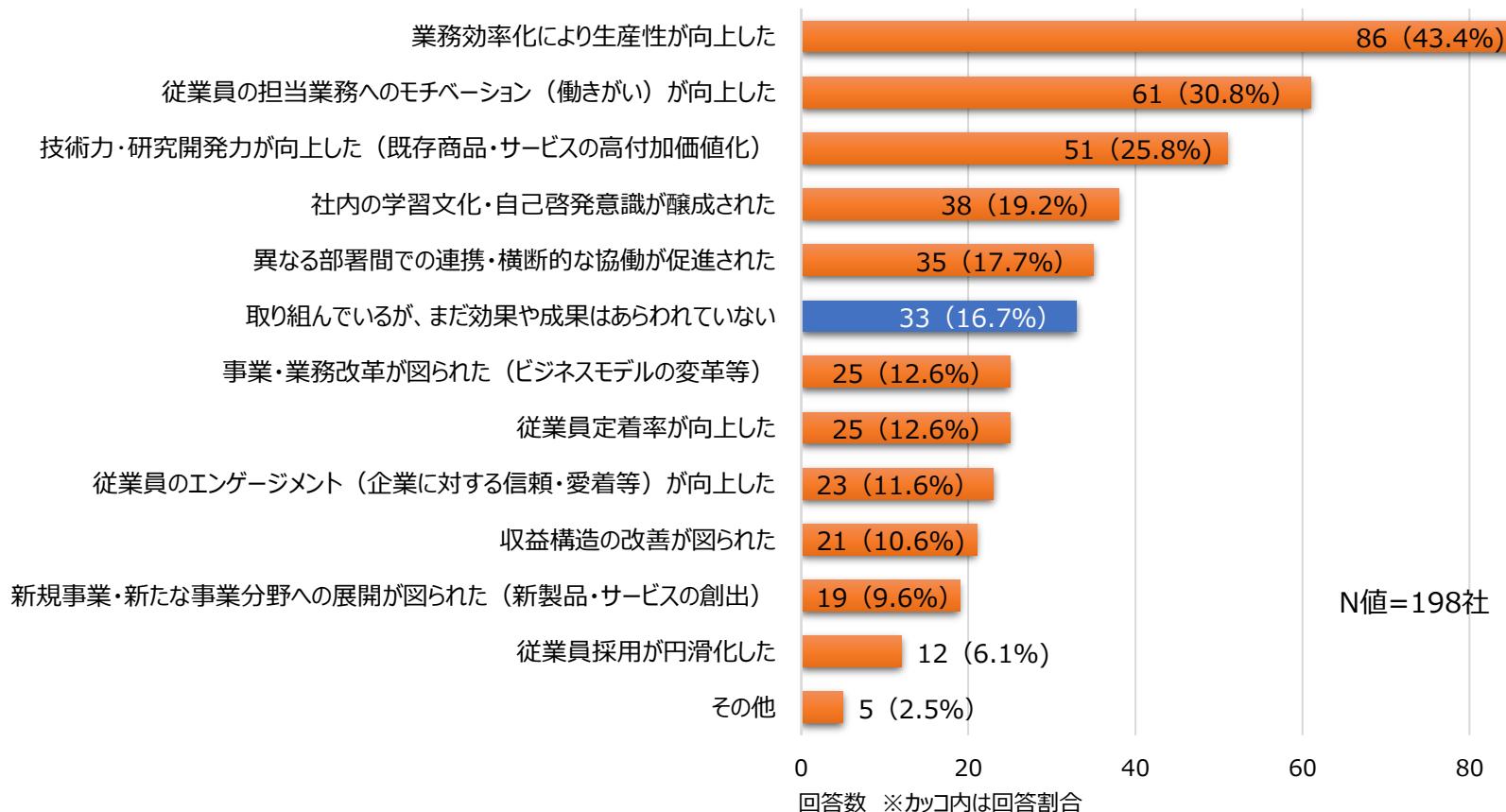
3.アンケート集計結果

V.リスクリソースの取り組みについて (Q7) (5/6)

- ・リスクリソースの取組効果や成果については、「業務効率化により生産性が向上」という回答が最も多く(43.4%)、次いで、「従業員の担当業務へのモチベーションが向上」や「技術力・研究開発力が向上」という回答が多かった。
- ・一方で、「取り組んでいるが、まだ効果や成果はあらわれていない」と回答する企業も一定数存在している(16.7%)。

Q7SQ_4 貴社のリスクリソースの取組効果や成果について教えてください。 *複数回答

回答者：Q7=1（企業主体のリスクリソースに取り組んでいる）



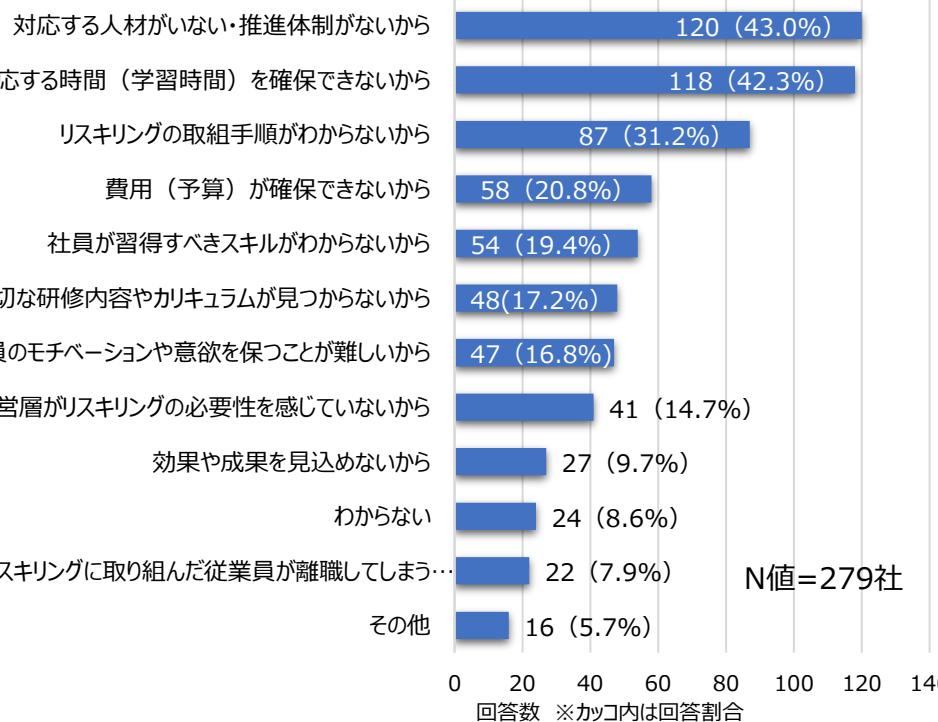
3.アンケート集計結果

V.リスクリングの取り組みについて (Q7) (6/6)

- ・ リスクリングに「取り組んでいない／わからない」とする企業がリスクリングに取り組んでいない理由としては、「対応する人材がない・推進体制がない」や「対応する時間を確保できない」を挙げる企業が多く、次いで、「リスクリングの取組手順がわからない」も多かった。
- ・ 今後、リスクリングに取り組む予定については、「現時点では取り組む予定はない（45.2%）」とする回答が最も多かったが、今後、リスクリングに取り組みたいと考える企業も一定数存在（26.2%）している。

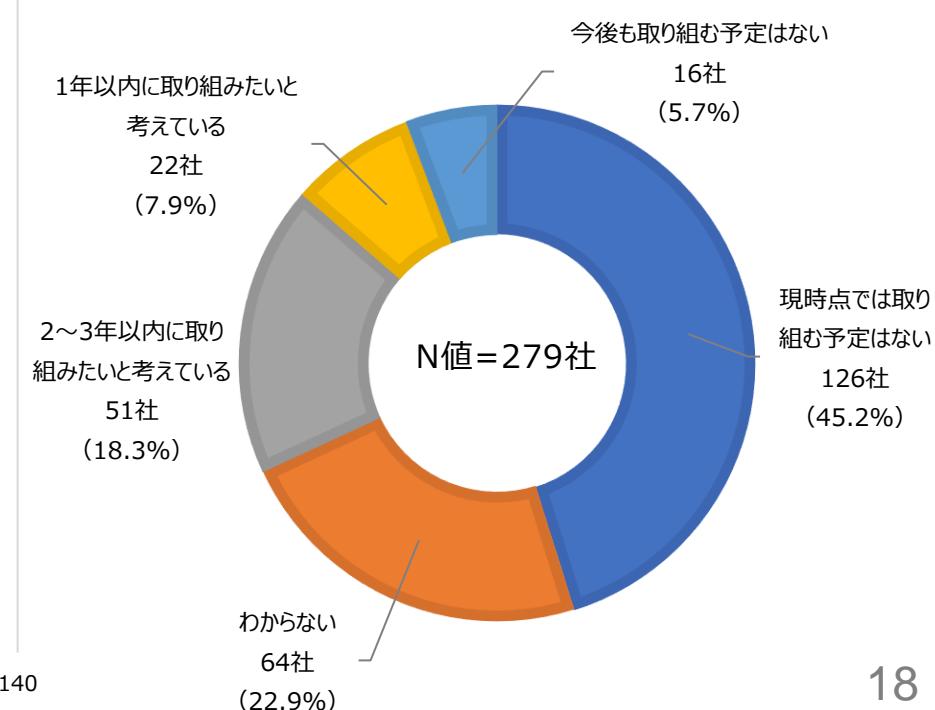
Q7SQ_5 リスクリングに取り組んでいない理由を教えてください。 *複数回答

Q7=2~3（企業主体のリスクリングに取り組んでいない／わからない）



Q7SQ_6 今後、企業主体のリスクリングに取り組む予定はありますか。

Q7=2~3（企業主体のリスクリングに取り組んでいない／わからない）

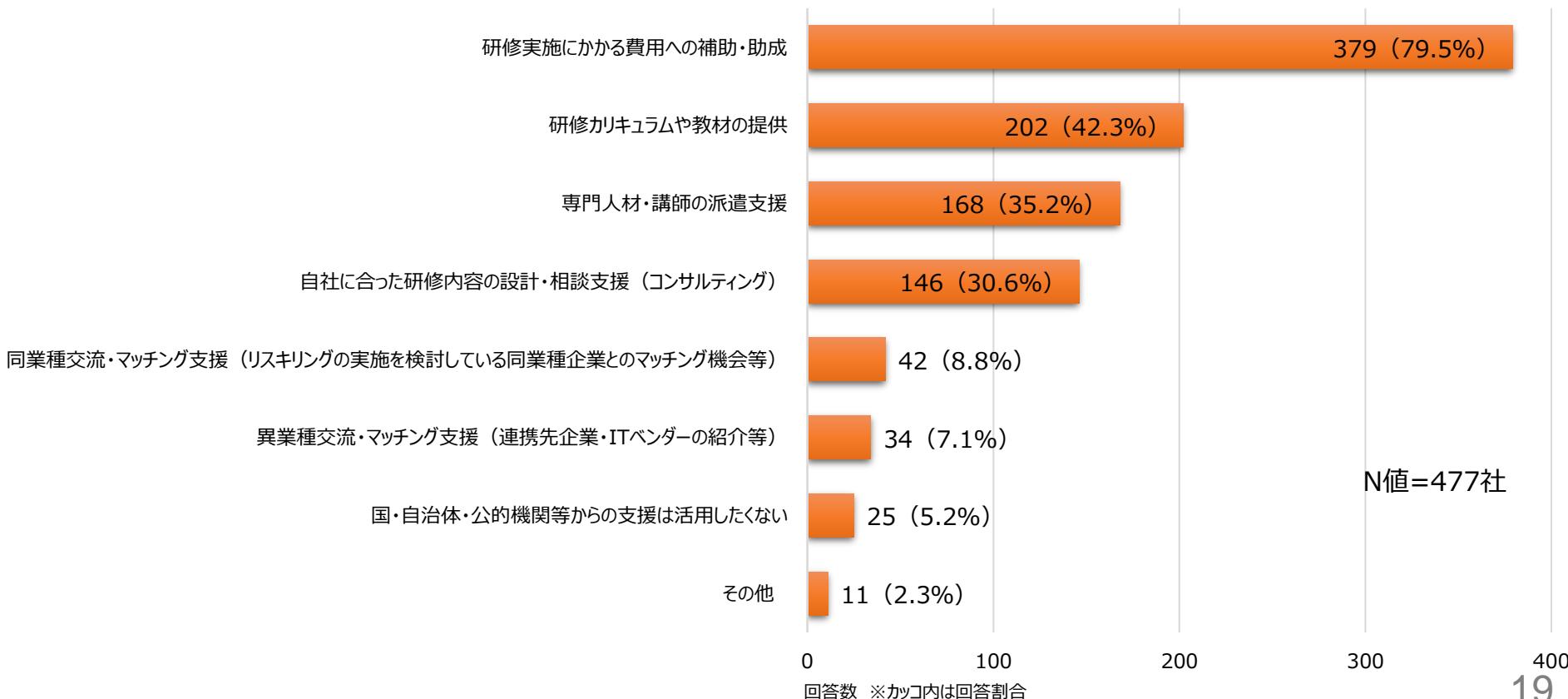


3.アンケート集計結果

VI.行政機関への要望・今後の課題・その他（1/2）

- リスキリングに取り組むにあたり、行政機関（国・自治体・公的機関等）に求める支援については、「研修実施にかかる費用への補助・助成」が最も多く（79.5%）、次いで、「研修カリキュラムや教材の提供」、「専門人材・講師の派遣支援」、「自社に合った研修内容の設計・相談支援」とする回答が多くあった。

Q8 貴社がリスキリングに取り組むにあたり、国・自治体・公的機関等からどのような支援があれば活用したいですか。*複数回答



3.アンケート集計結果

VI.行政機関への要望・今後の課題・その他（2/2）

- ・ リスキリングに関する回答企業の課題については、以下のような回答があった。

Q9 貴社のリスキリングに関する課題について、自由にご記入ください。 *自由記述

<リスキリングに取り組む時間に関する課題>

- ・ 残業等含めて労働時間を削減している社会情勢において、リスキリングに取り組むのは時間外も増え困難な状況である。
- ・ 通常業務が忙しいこともあり、リスキリングに取り組んでいるが、落ち着いた環境で学習できていない状況である。
- ・ 通常の業務で忙しい中、さらに研修を組み込むことに職員からの抵抗がある。
- ・ 飲食業なので、同じ時間帯に社外での研修を受けるのが難しい状況である。
- ・ 運送業では運転手について法令教育以外の時間が取りづらい。また、事務所員の教育については目標が立てづらい。
- ・ リスキリング自体が「業務」となると、時間的に社員を拘束すること（就業時間の増大）にもつながるため、弊社の負担に加え、社員の理解を得ることも課題を感じている。
- ・ 企業成長にリスキリングが必須であると認識しているが、現状では研修費用よりも従業員の時間確保が最大の課題。
- ・ 本来対象としたい若手従業員（20代～30代）は、少数精鋭で業務負荷が高く、多忙を極めているため、学習時間を確保できません。結果として、比較的時間がとれる管理職や役員が中心となり、リスキリングの本来の目的から乖離が生じており、この「時間」と「人的リソース配分」の解決が急務である。

<社内の取組意識や文化に関する課題>

- ・ スキルアップ等は従業員本人任せになってしまっている。
- ・ eラーニング等の学習コンテンツが受講できる仕組みは従業員に提供しているが、自主的な申し出がない。
- ・ 経営層が、率先してリスキリングの必要性を感じて取り組むことが重要であると感じる。
- ・ 現状維持を希望する従業員が多く、新しい取り組みが浸透しづらい状況になっている。

<その他の課題>

- ・ 必要性は理解しているが、中小零細企業にとっては、その実効性・費用対効果等を勘案した場合、実施が厳しい。
- ・ 業務効率向上に向けた取り組みに対し、同業他社や海外視察、オンラインセミナーに参加させているが、個々によって効果の差が大きくなってしまっている。
- ・ リスキリングで技術力向上、モチベーション向上が期待される一方で、他業種へ人材流出の恐れがあると感じている。

4. クロス集計結果

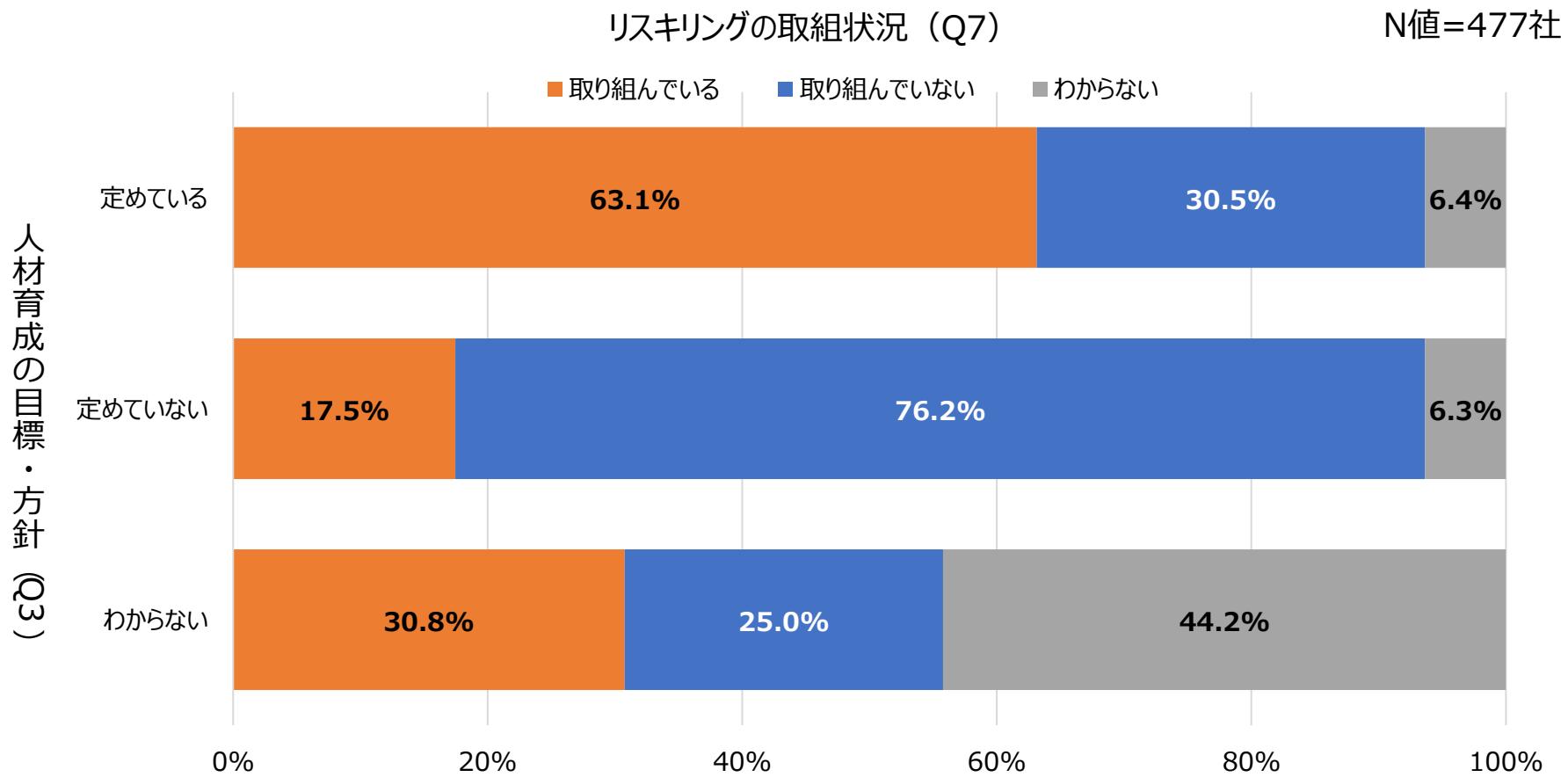
＜クロス集計項目＞

- I. 人材育成方針（Q3）×リスキリングの取組状況（Q7）
- II. リスキリングの必要性（Q6）×リスキリングの取組状況（Q7）
- III. 従業員規模（Q2）×人材育成方針（Q3）
- IV. 従業員規模（Q2）×人材育成の目標や方針を定めていない理由（Q3SQ）
- V. 業種（Q1）×デジタル技術の導入状況（Q5）
- VI. 従業員規模（Q2）×デジタル技術の導入状況（Q5）
- VII. デジタル技術の導入状況（Q5）×リスキリングの取組状況（Q7）
- VIII. 業種（Q1）×リスキリングの取組状況（Q7）
- IX. 従業員規模（Q2）×リスキリングの取組状況（Q7）
- X. 業種（Q1）×習得させたいスキル（Q7SQ_2）
- XI. リスキリングの目的（Q7SQ_1）×習得させたいスキル（Q7SQ_2）

4. クロス集計結果

I. 人材育成方針 (Q3) × リスキリングの取組状況 (Q7)

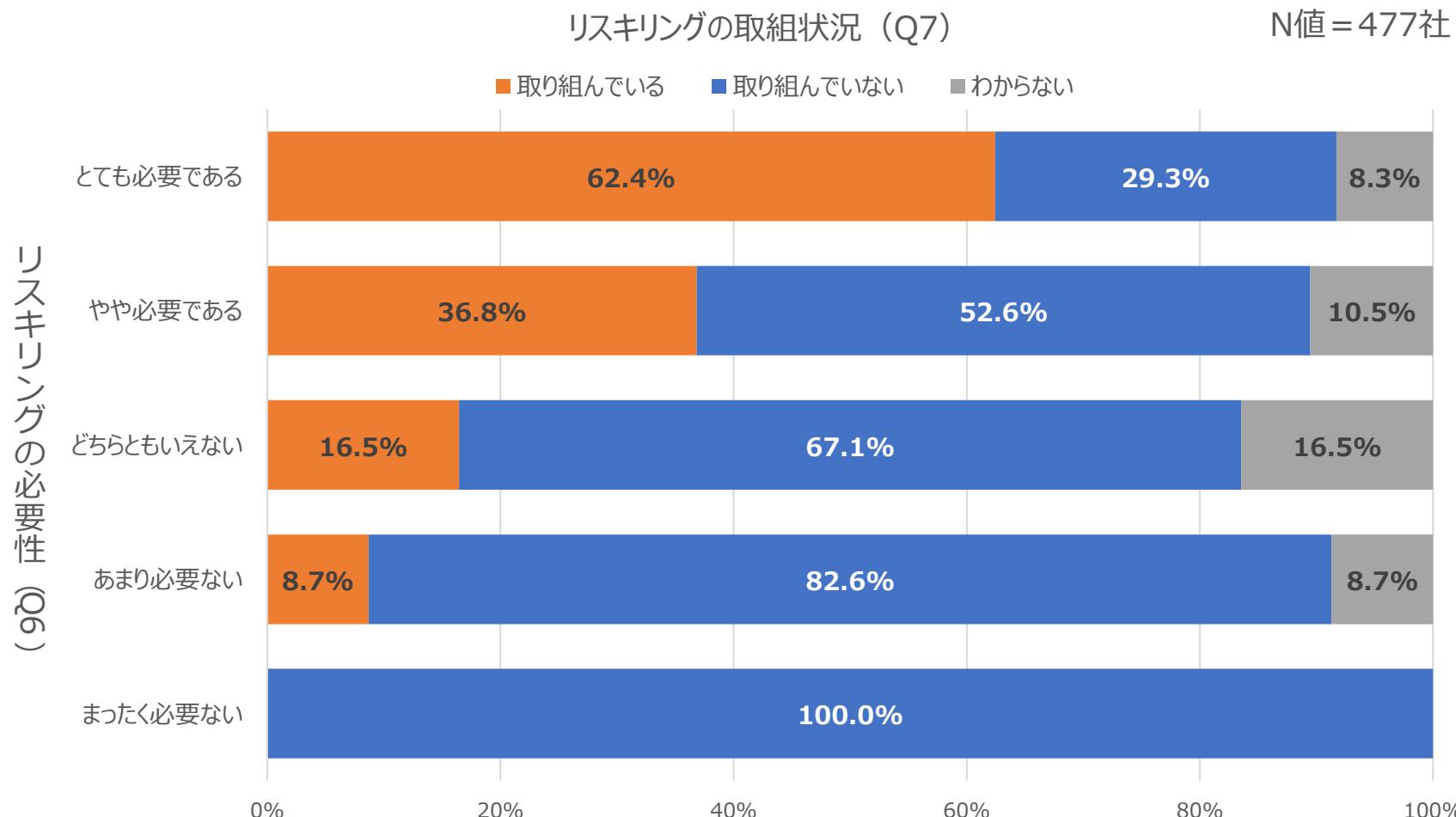
- 人材育成の目標・方針を定めてる企業のうち、6割強（63.1%）の企業は実際にリスキリングに取り組んでいる。
- 一方で、人材育成の目標・方針を定めてない企業の7割強（76.2%）はリスキリングに取り組んでいない。



4. クロス集計結果

II. リスキリングの必要性 (Q6) × リスキリングの取組状況 (Q7)

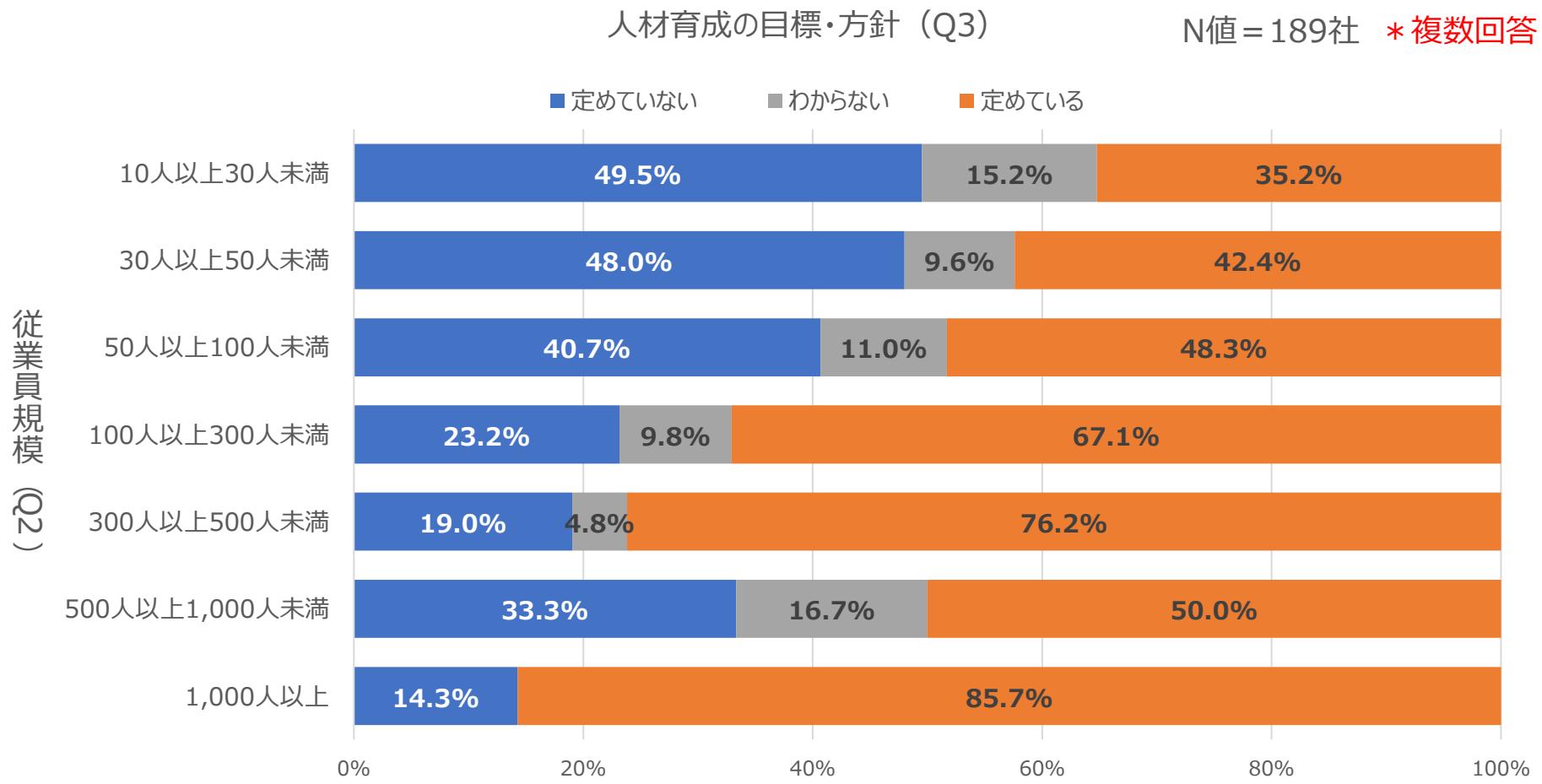
- ・ リスキリングの必要性を感じている企業ほど、実際にリスキリングに取り組んでいる。
- ・ 一方で、リスキリングがとても必要と感じているが、取り組めていない企業も一定数存在している（29.3%）。



4. クロス集計結果

III. 従業員規模 (Q2) × 人材育成方針 (Q3)

- 従業員規模が小さい企業ほど、経営戦略と連動した人材育成の目標・方針を定めていない企業が多い。

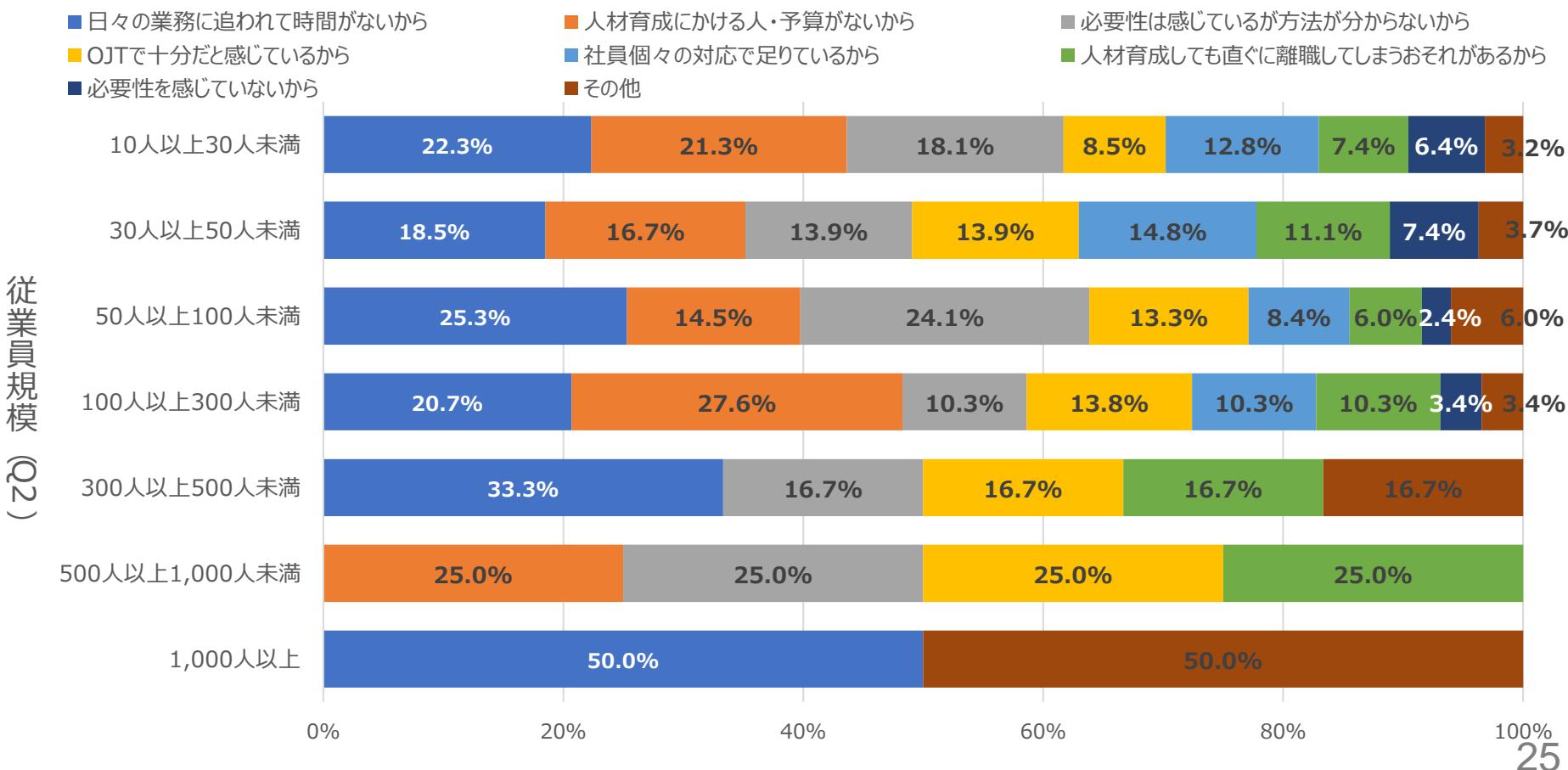


4. クロス集計結果

IV. 従業員規模 (Q2) × 人材育成の目標や方針を定めていない理由 (Q3SQ)

- 人材育成の目標・方針を定めていない理由は、いずれの従業員規模においても、「日々の業務に追われて時間がない」、「人材育成にかける人・予算がない」などが多く、共通している。

人材育成の目標や方針を定めていない理由 (Q3SQ) N値 = 189社 *複数回答



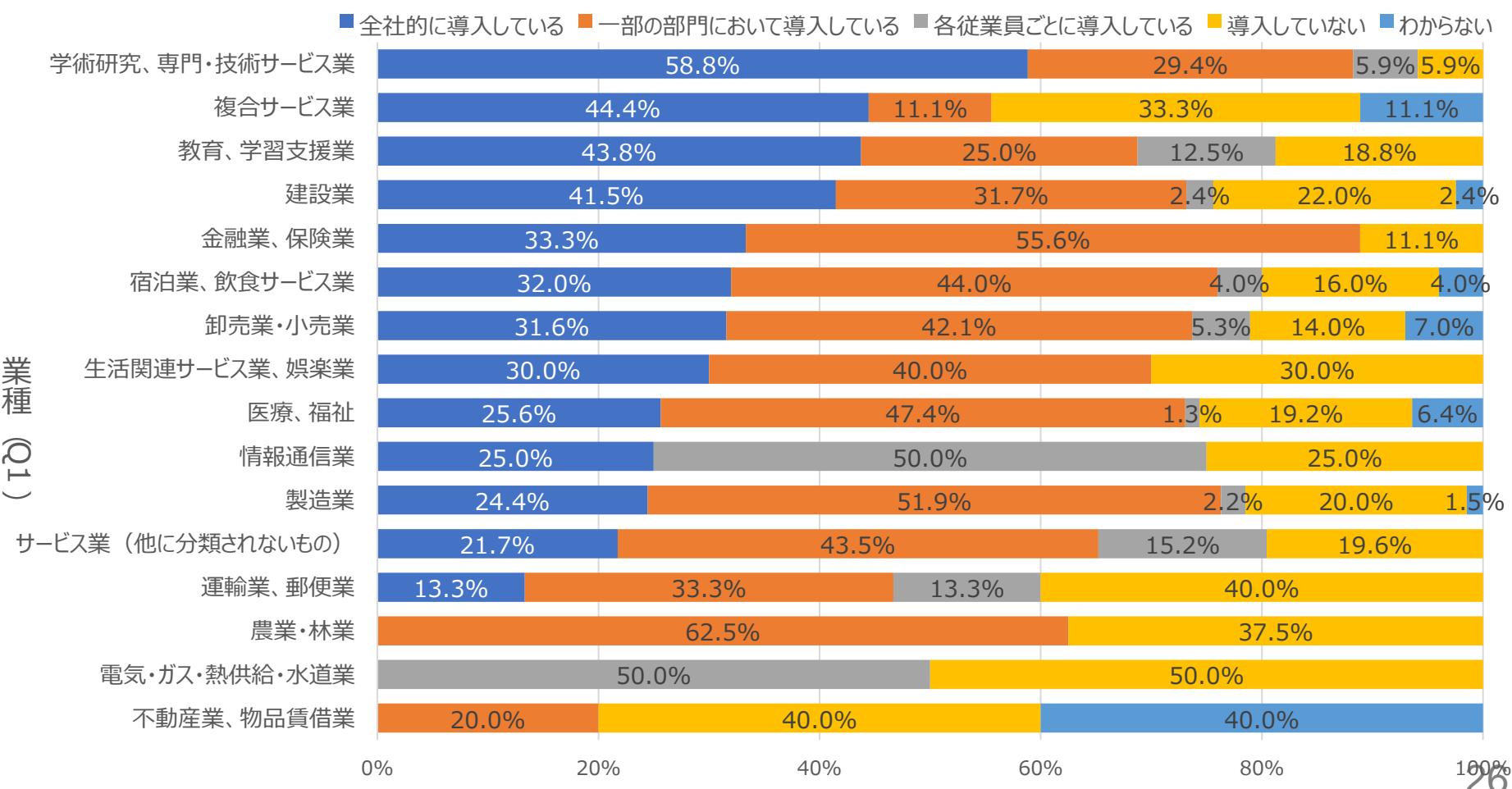
4. クロス集計結果

V. 業種 (Q1) × デジタル技術の導入状況 (Q5)

- 業務や事業におけるデジタル技術の導入状況を業種別でみると、「全社的に導入している」と回答の多い業種は、「学術研究・専門・技術サービス業」、「複合サービス業」、「教育・学習支援業」、「建設業」となっている。

デジタル技術の導入状況 (Q5)

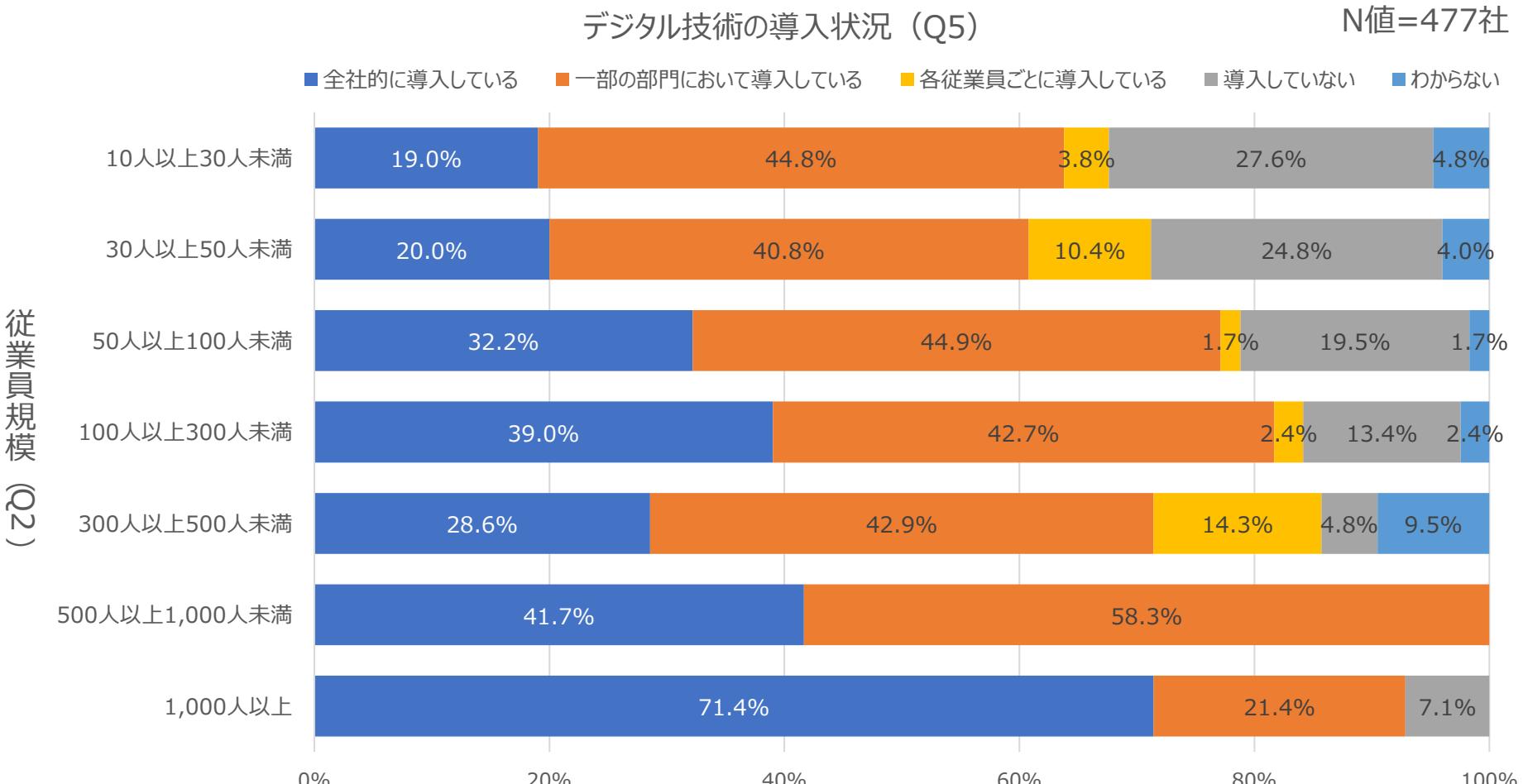
N値 = 477社



4. クロス集計結果

VI. 従業員規模(Q2) × デジタル技術の導入状況(Q5)

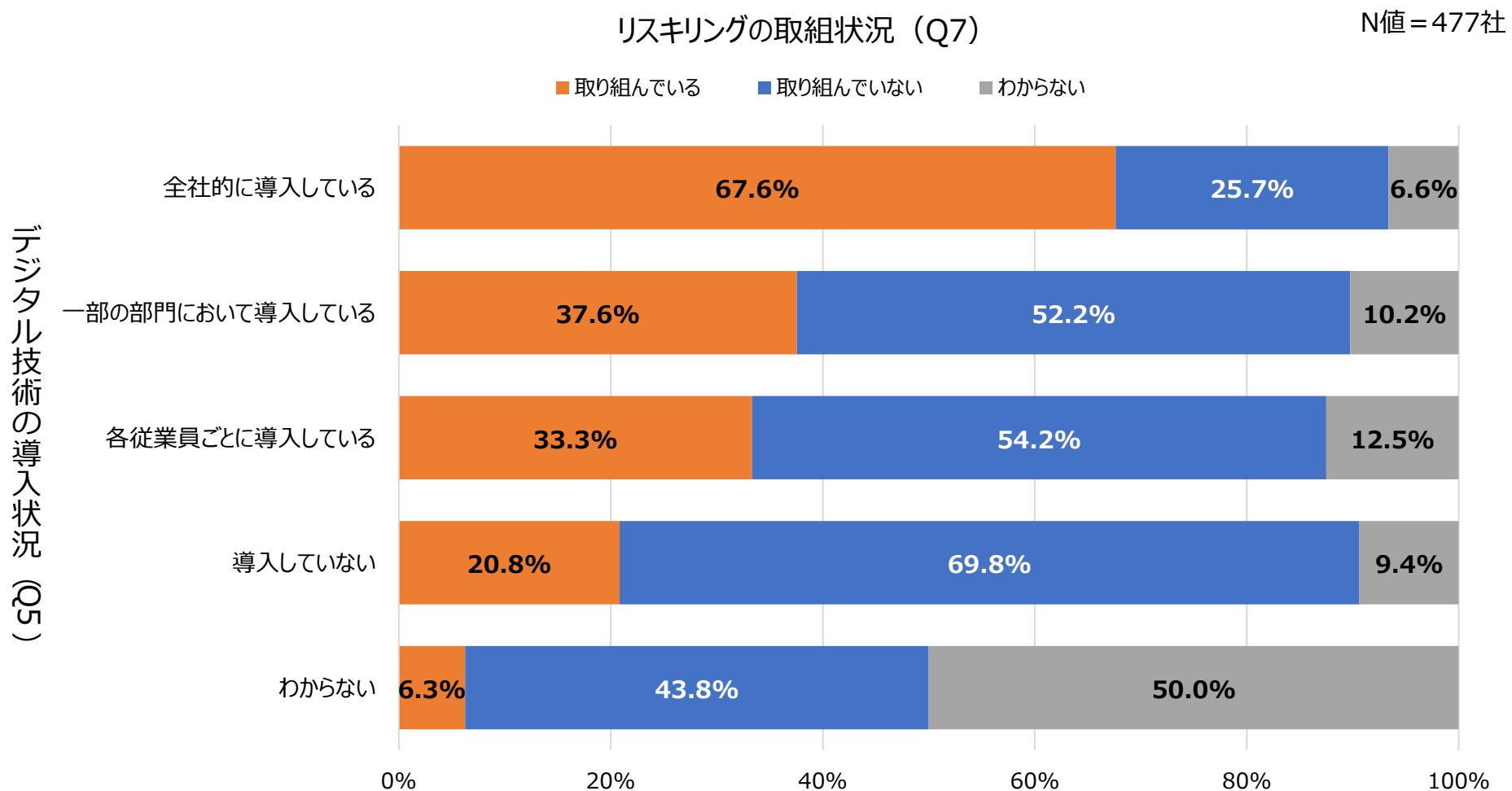
- 従業員規模が大きくなるほど、全社的に業務や事業においてデジタル技術を導入している企業の割合が増加。



4. クロス集計結果

VII. デジタル技術の導入状況(Q5) × リスキリングの取組状況(Q7)

- 全社的にデジタル技術を導入している企業の6割強（67.6%）は、実際にリスキリングに取り組んでいる。



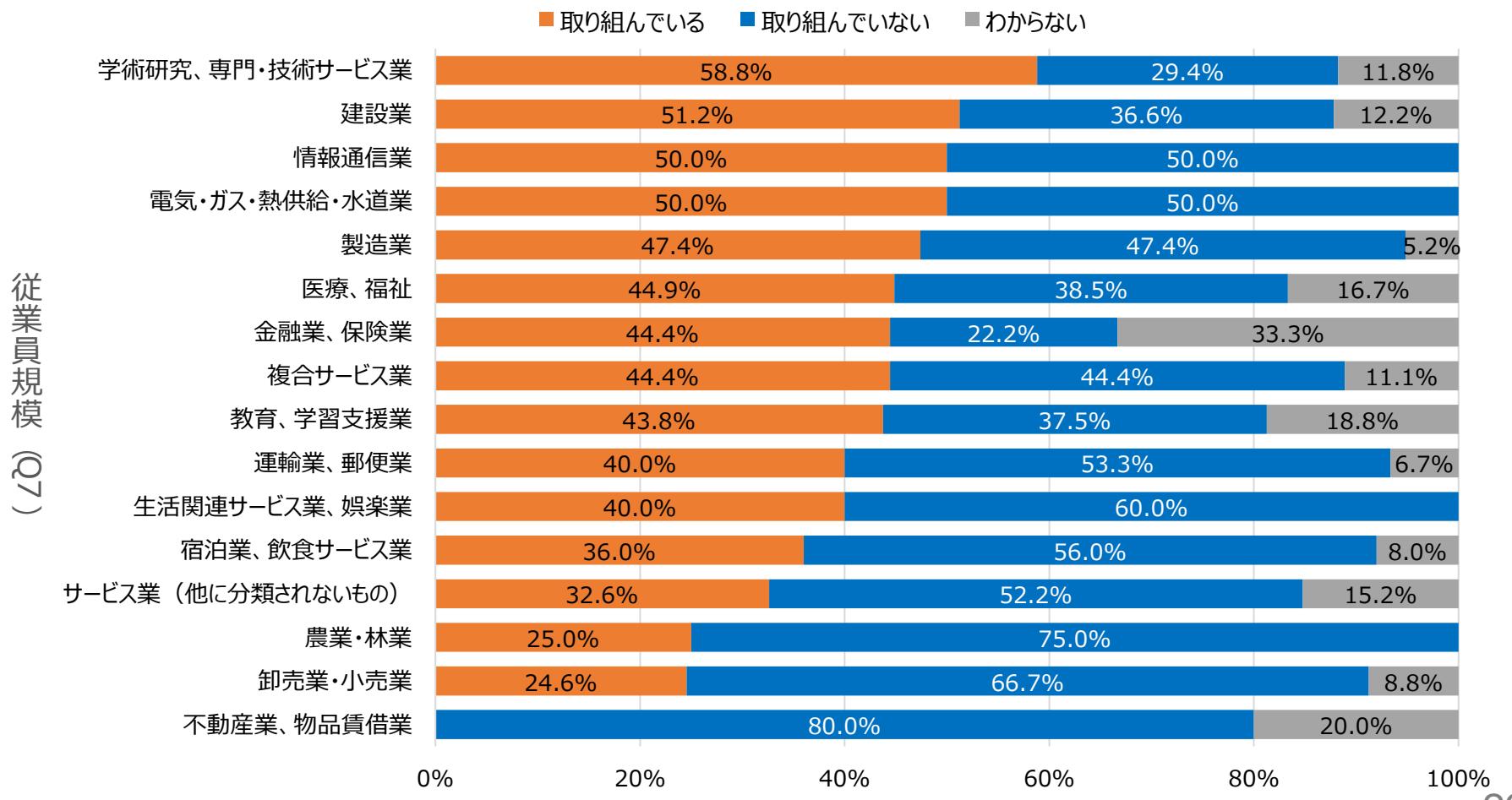
4. クロス集計結果

VIII. 業種(Q1) × リスキリングの取組状況 (Q7)

- 「学術研究、専門・技術サービス業」は、他の業種よりも比較的リスキリングに取り組んでいる（58.8%）。

リスキリングの取組状況 (Q7)

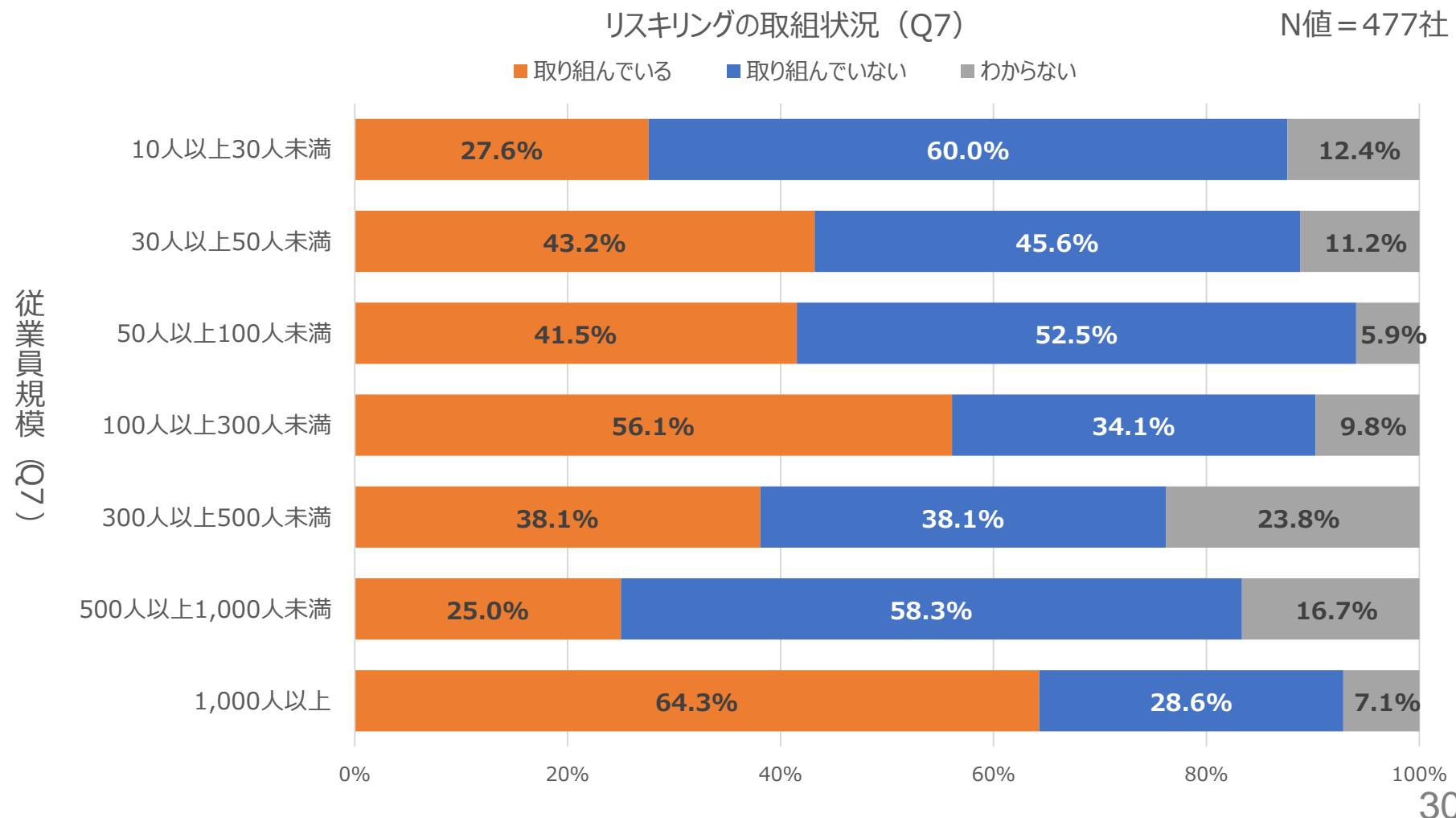
N値=477社



4. クロス集計結果

IX. 従業員規模 (Q2) × リスキリングの取組状況(Q7)

- リスキリングの取組状況では、10人以上30人未満の企業では3割程度（27.6%）に留まる一方、1,000人以上の企業の6割強（64.3%）はリスキリングに取り組んでいる。



4. クロス集計結果

X. 業種(Q1) × 習得させたいスキル (Q7SQ_2)

- いずれの業種においても、「リーダーシップ・マネジメント力」、「コミュニケーション力・営業力」、「ITリテラシー」を従業員に習得させたいとする回答が多いほか、情報通信業では「プログラミング・システム開発」、運輸業・郵便業と生活関連サービス、娯楽業では、「RPA（業務自動化）」を挙げている。

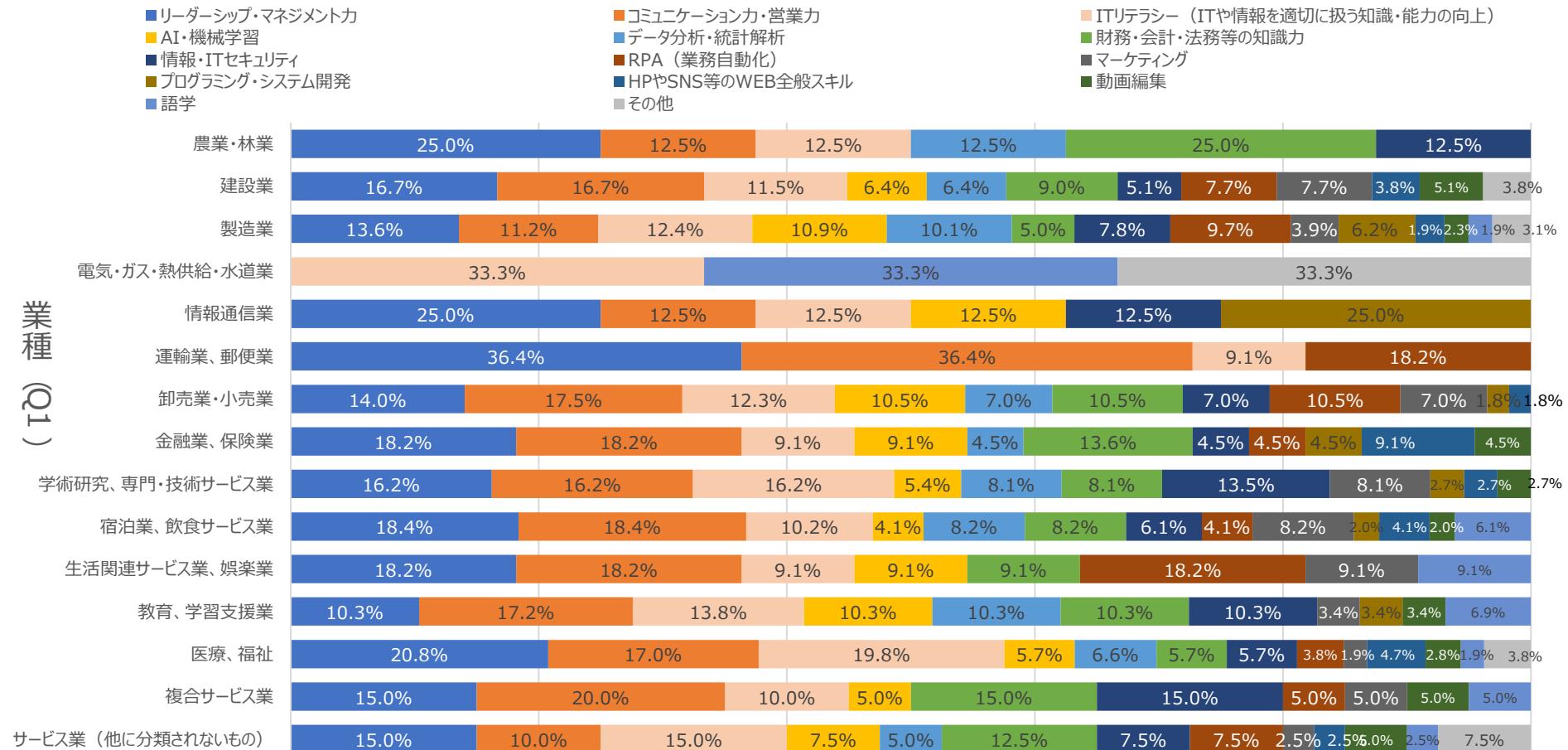
習得させたいスキル (Q7SQ_2)

N値 = 198社 * 複数回答

- リーダーシップ・マネジメント力
- AI・機械学習
- 情報・ITセキュリティ
- プログラミング・システム開発
- 語学

- コミュニケーション力・営業力
- データ分析・統計解析
- RPA（業務自動化）
- HPやSNS等のWEB全般スキル
- その他

- ITリテラシー（ITや情報を適切に扱う知識・能力の向上）
- 財務・会計・法務等の知識力
- マーケティング
- 動画編集



4. クロス集計結果

XI. リスキリングの目的 (Q7SQ_1) × 習得させたいスキル (Q7SQ_2)

- あらゆる取組目的において、習得させたいスキルとして「リーダーシップ・マネジメント力」「コミュニケーション力・営業力」が上位に挙げられている。

習得させたいスキル (Q7SQ_2)

N値 = 198社 * 複数回答

