

# リスキリング推進企業応援プロジェクト実施状況について

## 1 要旨

①デジタル基礎知識習得支援, ②リスキリングの機運醸成, ③円滑な労働移動の実現に向けた対応策の検討の3本柱で進めているリスキリング推進企業応援プロジェクト実施状況について報告する。

## 2 事業概要

デジタル化など経営環境が急速に変化する中, 企業の経営戦略やビジネスモデルの変革に伴い必要となるスキル・知識の習得(=リスキリング)を支援し, 県内企業の生産性や付加価値の向上による企業の競争力強化に繋げるとともに, 成長分野への円滑な労働移動が可能となる社会の実現に向けて上げた令和4年度新規プロジェクト。

### 【具体的な取組】

#### ① デジタル基礎知識習得支援 ～社会人共通のIT関連知識の習得支援～

県の登録を受けた事業者が実施する講座を受講し, 試験に合格した社員分の受講料・受験料を補助

#### ② リスキリングの機運醸成

- ・機運醸成イベント: DX進展等で高まるリスキリングの重要性を理解してもらうためのイベントを開催
- ・リスキリング推進宣言企業: 企業から宣言を募集し, 産業界全体のリスキリング推進の機運を醸成
- ・経営者研修: 経営者の意識改革による取組企業の増加に向けた研修を実施

#### ③ 円滑な労働移動の実現に向けた対応策の検討 ～産学官等の関係機関による連携体制の構築と検討

- ◎ 広島県リスキリング推進検討協議会
  - ・議論のとりまとめ, 取組の指針, ロードマップの作成
- スキル分科会
  - ・DXの推進等により生じる職種ごとの需給ギャップの整理
  - ・上記を踏まえて習得が必要となるスキルの整理
- 雇用環境分科会
  - ・働きながら学ぶために必要な労働環境, 雇用管理の在り方の検討
  - ・労働市場の流動化に向けた課題の整理

### 3 デジタル基礎知識習得支援

#### ・ITパスポート取得支援補助金（試験対策講座，受験料補助）

支援対象	県内企業・団体	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県内に本社又は支社を有すること</li> <li>・ITを主たる業務としていないこと</li> <li>・法人税法上の普通法人，協同組合等</li> <li>・上記団体が加入する産業支援団体等</li> </ul>
講座受講料補助	上限 20,000 円／人 (大企業は 10,000 円)	・合格者のみ対象
受験料補助	6,800 円／人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・合格者のみ対象</li> <li>・リスキリング推進宣言企業であること</li> </ul>
講座提供者	ユーキャン，東京リーガルマインド	

### 4 リスキリングの機運醸成

#### (1) 機運醸成イベント（6/7（火）13:30～）

タイトル	社員の学び直しで，会社と社員の成長を実現～広島県リスキリングセミナー～	
目的	(3) 経営者研修のプレイベントとして，リスキリング実践者等の講演やトークセッション等により経営者等に課題意識を与え，モチベーションの向上を図る。	
対象者	経営者，人事・人材開発担当の役員や責任者	
参加実績	176名（うち会場 25名，オンライン 151名）	
内容	基調講演及び取組事例紹介，トークセッション	
テーマ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・デジタル化で世の中がどう変わっているか，今後どう変わるか</li> <li>・先進企業や海外の取組</li> <li>・従業員のリスキリングの重要性，方法</li> </ul>	
登壇者	株式会社 Indigo Blue 代表取締役会長 柴田 励司 一般社団法人ジャパン・リスキリング・イニシアチブ 代表理事 後藤宗明 株式会社エルアンドエー 取締役副社長 田原大輔 知事 湯崎英彦	
アンケート結果	<b>【自社でリスキリングに取り組む上での課題について】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員に時間的な余裕がない 26%</li> <li>・教育プログラムが分からない 20%</li> <li>・取組に向けた人材戦略がない 20%</li> <li>・取組に向けた経営戦略がない 18%</li> <li>・経費負担が重い 9%</li> <li>・その他 8%</li> </ul>	

#### (2) リスキリング推進宣言企業

目的	宣言方式による社内外への公表を通じた各社のリスキリング推進と，県 HP 掲載による他社への波及や社会的機運醸成を図る。
対象	県内すべての企業・団体
内容	リスキリングに積極的に取り組む経営者が，社員の経費支援や学ぶ時間の確保，スキル習得後の実践機会の提供など具体的な取組内容を宣言書に明示し，リスキリングの推進を宣言するもの。
宣言社数	15社（7月5日時点）

### (3) 経営者研修

第1ターム：7/16（土）～9/10（土） 第2ターム：10/1（土）～12/3（土）

第3ターム：1/14（土）～3/18（土）

タイトル	自社を環境変化に対応できる組織に変える～広島県リスクリング研修プログラム～
目的	経営者の意識改革により、リスクリングに取り組む企業の増加につなげる
対象者	経営者、人事・人材開発担当の役員や責任者（それ以外も参加可）
定員	90名（30名／回×3回）
内容	座学及びグループワーク 計30時間程度／回
研修プログラム概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これからの組織・人事マネジメント/リーダーシップについて</li> <li>・講和シャワー</li> <li>・『リスクリング』が求められている背景と導入のためのTo do</li> <li>・課題の特定と課題解決のための検討</li> <li>・プレゼンテーション、検討内容の共有</li> </ul>
講師	株式会社 Indigo Blue 代表取締役会長 柴田励司 一般社団法人ジャパン・リスクリング・イニシアチブ 代表理事 後藤宗明 株式会社 CarpeDiem 代表取締役 辻村清行

## 5 円滑な労働移動の実現に向けた対応策の検討～広島県リスクリング推進検討協議会～

### (1) 設置目的

デジタル化が進展する中、生産性の向上や新たな価値創造、成長分野での競争力強化に資するリスクリングを推進するとともに、将来の需給ギャップに対応した円滑な労働移動の実現を目指し、習得が必要なスキルの整理、働きながら学ぶ労働環境や雇用管理のあり方、労働市場の流動化に向けた社会システム等の課題などについて、公労使で検討する。

### (2) 組織体制

協議会の下に2つの分科会を設置し、分科会において専門的な議論を行うとともに、協議会において議論を取りまとめ、リスクリングの取組指針及びロードマップを策定する。

### (3) 検討事項・役割

協議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・議論の取りまとめ</li> <li>・取組の指針及び円滑な労働移動が可能な社会の実現に向けたロードマップの策定</li> </ul> <p>→公労使の合意により、県が実施するリスクリング促進策（スキル習得支援やリスクリングを推進する働き方・雇用管理を導入する企業へのサポート等）に関するロードマップを整理</p>
スキル分科会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DXの進展により生じる職種ごとの需給ギャップの整理</li> <li>・職種ごとの需給ギャップから、習得が必要となるスキルの整理</li> </ul> <p>→上記スキルを企業が取り組むDXの主な事例ごとに、職種・業務との関連において整理（製造現場の自動化、eコマース導入など）</p>
雇用環境分科会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きながら学ぶために必要な労働環境・雇用管理のあり方の整理（企業内での労働移動の視点）</li> </ul> <p>→メリット・デメリットや、業種、職種、企業規模別に導入しやすい制度を整理するなど、企業が導入する際の目安となるよう整理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働市場の流動化に向けた社会システム等の課題の整理（企業の枠を越えた労働移動の視点）</li> </ul> <p>→日本型雇用慣行、税制や社会保障制度、セーフティネットの構築、リスクリング費用の公的負担など課題を整理</p>

#### (4) 実施状況

R4. 4. 25 協議会①	<p>&lt;委員からの主な意見&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リスクリングを行うことで企業と従業員がウィンウィンの関係になる。各企業が取り組まなければ生き残れないというくらいの気持ちで取り組むべき。</li> <li>・経営陣の覚悟、意識付けも重要である。</li> <li>・デジタル化だけを進めると雇用の喪失に繋がりがねないので、デジタル化とリスクリングをセットで進めるべきである。</li> </ul>
R4. 6. 27 雇用環境分科会①	<p>&lt;委員からの主な意見&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リスクリングという言葉は初めて聞く県内企業も多く、推進に向け企業のトップに重要性を理解してもらう必要がある。</li> <li>・経営者のマインドも重要だが、同時に働く人々のマインドも重要。これからの時代、多かれ少なかれデジタルスキルは必要。</li> <li>・労働市場の流動化は進むため、その前提でどうすべきか議論すべき。</li> </ul>

#### (5) スケジュール

R4. 7. 29 スキル分科会①	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DXの進展によって必要となる職種や業務、新たな職種や業務に必要なスキル</li> <li>・職種ごとの需給ギャップ推計</li> <li>・リスクリングが必要となる職種の検討</li> </ul>
R4. 8. 24 協議会②	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県内企業実態調査の中間報告</li> <li>・中間報告</li> </ul>
R4. 10 雇用環境分科会②	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県内企業実態調査の最終報告</li> <li>・働きながら学ぶために必要な労働環境や雇用管理のあり方</li> <li>・労働市場の流動化に向けた社会システム等のあり方</li> </ul>
R4. 12 スキル分科会②	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特定職種における労働移動可能性、スキルギャップ提示</li> <li>・特定職種における必要スキルとリスクリングの在り方</li> <li>・企業における取組事例</li> </ul>
R5. 5 分科会	(テーマ未定)
R5. 7 協議会	・最終報告

※ 具体的なスケジュール及びテーマは、議論を踏まえて設定

#### 6 プロジェクトの全体スケジュール

	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月
ITパスポート 取得支援	・登録講座募集 (3/15～)			→
	・講座受講料, 受験料補助 (4/1～)			→
	・営業委託 (4/28～)			→
協議会	・第1回(4/25)	・第2回 (中間まとめ)		
スキル分科会		・第1回 (7/29)	・第2回	
雇用環境分科会		・第1回 (6/27)	・第2回	
機運醸成	・リスクリング推進宣言企業募集 (4/1～)			→
	・機運醸成イベント (6/7)			
	・経営者研修 (7/16～3/18)			→