

第2回広島県リスクリング推進検討協議会 議事要旨

- 開催日時：令和4年8月24日（木） 10：00～12：00
 - 開催場所：広島県庁北館第1会議室
 - 出席者：（会長） 湯崎 英彦 広島県知事
（委員） 池田 晃治 広島県商工会議所連合会会頭
西川 正洋 広島県経営者協会会長
田村 興造 広島経済同友会代表幹事
大野 真人 日本労働組合総連合会 広島県連合会会長
前田 香織 広島市立大学大学院教授
木谷 宏 県立広島大学大学院教授
（オブザーバー） 下出 政樹 中国経済産業局 地域経済部長
田中 誠一 広島労働局 職業安定部長
 - 議事要旨（委員の主な意見等）
議事 （1）スキル分科会での議論報告
（2）雇用環境分科会での議論報告
（3）県内実態調査途中経過報告
-

開会挨拶

開会にあたり、湯崎広島県知事からご挨拶を申し上げます。

- 今年4月の第1回広島県リスクリング推進検討協議会以降、6月の雇用環境分科会では、働きながら学ぶために必要な労働環境や、雇用管理の在り方などについて、また7月のスキル分科会ではスキルの分類と整理などについて、検討を進めていただきました。
- 本日は、スキル整理の方向性や働きながら学ぶための雇用環境に必要な観点、労働市場の流動化に伴い求められる雇用システムなどにつき、協議いただきたい。委員の皆様におかれては、企業、労働者、専門家、それぞれの立場からご意見を賜り、活発なご議論をお願い申し上げます。

事務局より、協議会スケジュールについて報告を行った。

- 当初の予定では、本日の協議会にて中間報告の取りまとめを予定していたが、各分科会での検討をさらに進めた上で中間報告を整理する方針と変更させて頂くことになった。それに伴い、今年度内に協議会を追加開催する予定である。
-

議事 (1) スキル分科会での議論報告
(2) 雇用環境分科会での議論報告
(3) 県内実態調査途中経過報告

- 両分科会長及び事務局より、(1) から (3) について報告を行った。
-

意見交換

- 実態調査において、リスキリングを進めるにあたっての課題があった。ここには、経営層がリスキリングの必要性を認識していないという課題と、経営層が必要性は認識した上で推進に向けた課題の2つが混在しており、これらに対応するためのアプローチは分けて考えるべきである。また、現在の経営体制・教育体制を、リスキリングの観点から少しずつ変えるというアプローチ方法を採用すべきである。
- DXをはじめとしてリスキリングの必要性は強く感じるが、一方でリスキリングを行った人材の流出への懸念は大きい。お金と時間をかけてリスキリングした人材に対して、雇用契約により継続就業を強制することはできない。また、AIについては教育を実施しても業務では使いこなせていない。
- 日本の経済成長率の低さ、賃金の低さという問題を踏まえるとリスキリングは必要である。リスキリングをして労働の質を向上させ、生産性や賃金を高めることは、自社の従業員や株主といったステークホルダーへの貢献にもつながる。
- IT技術の進展により、定型的な業務は既に機械代替されてきている。人にしかできない創造的な業務を実施するための専門技術の習得が重要である。ITリテラシーは重要で、全体としてのベースを高めるために、当社では2024年3月までに役員も含めて従業員の30%がITパスポートを取得することを目指している。一部の人材のみを教育の対象とするのではなく、全体のベースを高めることが必要。
- リスキリングの実施と働きがいの向上とをセットで進める必要がある。従業員エンゲージメントを高めることが離職防止になる。
- 雇用環境の観点では、ジョブディスクリプションが必要。また、採用方法も変えていく必要がある。当社では、新卒一括採用を4月だけでなく10月にも実施したり、通年採用を実施したりしている。
- リスキリングの必要性に関する啓発と、リスキリングを推進するための具体的な取り組みは別のアプローチが必要という点や、働きがいもセットで議論するという点など、ご指摘の点は分科会で議論したい。
- ポータブルスキルを全業種・全職種に必要なスキルとして整理しており、その中にIT

リテラシーを含めているが、定義が曖昧でわかりにくい。また、リスキリング推進に必要な知識・スキルを獲得するための方法も対象にすべきである。

- リスキリングの推進人材の育成が必要となる。働き方改革の推進の際にも、広島県では働き方推進人材育成の支援を実施した。
- リスキリングを推進するための環境という意味で、検討課題Ⅱの雇用環境整備の一環として整理したい。
- 現状でも、新しい仕事に取り組む際には学び直しが必要である。リスキリングはその延長としてとらえたい。一方、学ぶ内容を会社側からガイドしないと、各従業員は何を学ぶべきかわからず、各社員自身がリスキリングの必要性を認識できないとリスキリングに積極的になれないだろう。各社の既存の人材育成システムに、リスキリングの観点をいかに自然に盛り込めるか、という点が重要。
- DX 関連のリスキリングにはある程度時間がかかるので、企業には長期かつ計画的な対応が求められる。
- 例えば、燃料電池のメンテナンスには非常に専門的なスキルが必要とされる。燃料電池車が普及した場合、街の整備会社にもこうしたスキルが求められる。各企業に対応が求められる部分と、職業訓練など社会的に対応が求められる部分が出てくるが、そもそも全てをリスキリングで対応できるかは疑問。イノベーションの創出には、教育の段階から、文系と理系の融合などそれぞれを一定以上理解することが必要ではないか。
- 日本は企業内の労働組合が基本であり、終身雇用を前提とした体系である。また、地方に行くほど流動性が低いのではないかと思う。一方で、都会の労働環境が合わない、親の介護の必要性等の理由でIターン、Uターンの事例もある。
- 広島県では人材流出が多い。特に大学を卒業した女性が、地元の企業では習得した知識やスキルを活かせないとして首都圏に流出してしまう。県内企業がリスキリングを推進することで創造的な仕事を作り出し、このような人材の流出を抑止できるのではないか。
- 企業は、これまでも事業環境の変化の中で従業員にスキルを身に付けさせて雇用を守ってきた。現在は DX に関して環境変化が起こっているのであり、リスキリングは雇用の流動化に向けたものではない旨を企業に伝えるべきである。
- DX を進めることに異論はない。大企業ではすでに取組みが進んでいる一方、中小企業ではまだ進んでいない。DX が進んだ際に雇用をどうするかという点は、各企業においてまず検討すべきことである。

意見交換（検討課題Ⅰ）

- 検討すべき職種には事務職が多数含まれているが、技術職も重要である。例えば広島県では生産現場でのモデルベース開発を進めるべく、中小企業でもスーパーコンピュータが使えるようにするためのスキル開発なども行っている。
- 今後は広島県の関係人口の増加を目指さなければならない。既存の主要産業である自動車産業やものづくり産業だけでなく、観光業やサービス業も着目職種として追加していただきたい。
- 同意見である。観光業のDXは効果的であるという調査結果もある。
- 観光業やサービス業もターゲットに含める方向で検討したい。なお、今年から高校1年生が情報科目を学んでおり、大学入試科目にもなる予定である。近い将来には、情報の知識をベースとして持つ新卒者が入社してくることを情報提供させていただく。
- 先日、イベントでAIを活用するクリーニング店の事例を紹介したが、DXは全ての業種・職種に必要となる。一方、DXスキルを習得したクリーニング店の従業員の職種分類は難しく、引き続き整理を検討したい。

意見交換（検討課題Ⅱ）

- 当社では中高年のリスクリングに課題意識を持っている。当社では50代の社員の多くが他社に出向しているが、出向先の期待と社員のスキルとのミスマッチが発生する例もある。中高年社員のマーケットバリューを高めることが重要であり、リスクリングの講座を実施したり、全社員向けにITパスポートの取得支援を行ったりしている。
- 企業におけるリスクリングが中心的に議論されているが、企業に属さない人材のリスクリングについても検討が必要である。
- 企業に属さない人へのリスクリングも当然必要となる。企業と行政とでの役割分担も検討する必要がある。

意見交換（全体について）

- ※検討課題Ⅰに関連した意見
企画人材はデジタルの知識・スキルを持たないケースも多いと整理されており、スキル整理案としてレベルの高い基本・応用情報技術者資格の取得を求めるのは難易度が高い。ITパスポートは、業種や職種に関係なくすべての人材が基礎知識として習得すべき資格であり、ITパスポートの取得をベースとして、さらに職種・技能に応じてより高度な資格にチャレンジするなどレベル分けして整理した方がよい。
- 検討課題Ⅲについて、既存施策の推進で対応していくものもあれば、制度にも関わってくる議論も含まれていると思われる。今後の議論を拝聴いたしたい。

- データ活用や AI などはここ数年で急速に変化しており、リスクリングの重要性が増している。また、事業や技術の変化に応じて企業内でミスマッチが生じている。生産性向上や雇用を守るためにはミスマッチの解消が必要であり、そうした状況に対応する形で日本では流動性が高まりつつある。リスクリングのみならず、制度やシステム全体の変化が必要な点もある。県単位での取組みが可能な部分もあれば、国への提言が必要となる内容もあるだろう。

以上