

第3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5年1月20日（金） 14：00～16：00
- 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
武田 龍雄 広島経済同友会代表幹事（代理出席）
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

（敬称略）

- 議事要旨（委員の主な意見等）
議事 （1）広島県でのリスクリングの推進について
（2）労働市場の流動化を踏まえた社会システム等の在り方について
（3）中間報告案について

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8月に第2回広島県リスクリング推進検討協議会を開催以降、スキル分科会においては、DXの進展により生じる職種ごとの需給ギャップの整理などについて、雇用環境分科会において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検討を進めていただいた。また、昨年11月には企業などが自立的にDXに取り組む状態へと加速するための「広島県DX加速プラン」を策定した。本プランにおいては、デジタル投資の促進、人材の確保・育成の促進、自律的な取組の実践を支える環境整備の3つの柱により取組を進めることとしており、リスクリングは人材の確保・育成の促進における重点的な取組のひとつとして位置づけられている。
- 両分科会から検討状況を説明させていただいた後、リスクリングに向けたガイドラインやスキル整理の方向性、労働市場の流動化を踏まえた社会システムなどについてご協議いただき、本協議会の中間報告のとりまとめを行いたい。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たい。

議事 (1) 広島県でのリスキリングの推進について

(2) 労働市場の流動化を踏まえた社会システム等の在り方について

- 両分科会長及び事務局より、(1)(2)について報告を行った。

意見交換

【(1)(2) 共通】

- 広島県のリスキリング推進において、どこまで社会システムの在り方の検討まで踏み込むのか。まずは社内でリスキリングをどう進めるかをしっかり議論しなければ、中小企業の経営者目線ではついていけないと思う。
- 労働移動について退職メカニズムが明確になっていないとの指摘がある。人が自分の仕事を変えたいと考えたときに、社内で別の仕事をするのか、別の会社に行くのか選択する場合、後者の方が選択しやすいという現実がある。これは人事異動が可視化されていないから。まずはリスキリングに関連する人事異動やキャリア開発の在り方の社内改革が先で、その次に社外移動への対策を考えるべきではないか。(木谷委員)
- リスキリングをどうするかは社内の話で、リスキリングの結果優秀になった人材をどうするかは企業間の競争の話で、別々の問題である。
- 経団連でも労働移動で生産性向上と言うが、それは東京で当てはまることであり、地方の場合はそうした環境が整っていない。分散型国土形成をどうやっていくかという話になる。東京ではリスキリングした方が労働移動するという流れになっているが、広島県では、様々な企業が成長してもらうことが重要。
- マクロ目線では、生産性が高い分野・低い分野の両方があり、生産性が高い分野に労働移動がないと生産性向上は達成できない。ミクロ目線、つまり、個々の企業で見ると、生産性の高い企業・低い企業の両方があり、生産性の低い企業は生産性の高い分野に進出したり、既存分野の生産性を向上させる必要がある。そのような動きがない企業に人材が居続けると、社会全体として生産性が高まらないため、社会全体としては生産性が高い企業に労働力が移動した方が良い。本来は外部と内部の流動性はニュートラルであるべきだが、現在の日本の雇用慣行は長期雇用に偏っており、まずはニュートラルにすることが重要で、流動性を高めるという方向になる。

【(1) について】

- 従業員をいかにやる気にさせるかは重要な論点。リスキリングを核に働きがいを向上させたいという事例にあったところ。リスキリングの必要性を経営者に認識させるという意味で、経営者のリスキリングが必要。

- ガイドラインの構成について、スキル整理については非常に分かりやすく、充実している。経営者は、自社がまだ未着手段階なのか導入段階なのか運用なのかを把握し、次に何を目標せばよいのか、具体的に整理されており、理解しやすい。
- 県全体でITスキルの底上げを実施。自分たちでもやっている、あなたたちでもできるといったムーブメントを作っていくことが重要。
- 労働移動を促進するものではないと理解。定義もそれを受けてわかりやすく整理された資料になっている。失業なき労働移動にはきちんとフォーカスしてもらいたい。今のままで雇用を維持できるのかという問題意識を訴求しなければ、中小企業の経営者にはリスクリングの必要性が刺さらないと思う。
- 経営者層にガイドラインをどのように分かりやすく届けるかが重要である。中小企業の経営者層が自分のこととして捉えられるよう、中小企業の事例があると説得力が増すと思う。

【(2) について】

- 柔軟性のある労働市場とは、内部・外部ともにニュートラルであり、現状と比べるとより柔軟になるということ。また、マーケットバリューを高めるために自律的にキャリア形成をすべきということと理解した。
- 労働移動によって成長産業へ働き手が移っていく必要性も理解するが、会社としてどのような方針で対応すればよいか分からない。これまで、社員には極力長く働いてもらいたいという意識で経営をしてきた。
- これまでは社内労働移動、長期雇用に価値を置いてきた。そうした中で、社外労働移動は経営者層に刺さりにくいという問題がある。
- 様々な経済情勢の中においても、個人が多様な働き方を選択でき、安定した暮らしを送ることができる労働市場ということが重要である。内部労働市場と外部労働市場の両方が重要。
- 失業なき労働移動にはきちんとフォーカスしてもらいたい。採用がままならない中で、デジタル化により職場が無くなるため、今のままで雇用を維持できるのかという問題意識を訴求しなければ、中小企業の経営者にはリスクリングの必要性が刺さらないと思う。
- 極力失業のない労働移動を目指していくが、経営者も、リスクリングを促進することで経営を継続できるようにするという意味でメリットがある。公的職業訓練もスコープの中に入れておく必要がある。

- 経団連がいう、経営者が転職を肯定的に捉える意識改革の必要性については理解できる。ただし、アメリカでは優秀な社員は退職する一方で企業側も生産性の低い社員を解雇するという慣行が定着しているが、日本はそうではない。社員がリスクのある転職を望まない限り、企業は雇用を維持することは慣習となっており、企業側から解雇しづらいという日本の現状も踏まえてリスクリングについて考える必要がある。
 - 日本では企業は解雇しづらいという慣行があることを考慮すべき、という点について、流動化が一般化してくると、企業を離れることに対してそこまで抵抗感が無くなるのではないか。長期雇用を続ける企業ではそれを望む従業員が働き、結局のところ企業の戦略や経営の在り方に帰着するのではないかと感じている。
-

(3) 中間報告案について

意見交換

- 資料4、6について、中間報告として取りまとめる。本日いただいた様々なご意見をどのように反映していくか、最終的には会長にご一任いただくということでよろしいか。
- 異議なし。

以上