

広島県リスクリング推進検討協議会 最終報告書等の概要について

2023/9/28

目次

1. 広島県リスキリング推進検討協議会 最終報告書(概要)……………P3
2. リスキリング推進ガイドライン(概要)……………P23
3. 労働移動を円滑にするための施策ロードマップ(概要) ……P25

1. 広島県リスクリング推進検討協議会 最終報告書(概要)

最終報告書について

令和4年4月に設置した「広島県リスクリング推進検討協議会」において、これまでに検討・議論してきた内容を踏まえ、最終報告書として取りまとめた。

全体構成は次のとおり。

第1章

経済成長・社会環境の現状と求められる対応

- 社会環境変化や課題などの現状認識を示す。

第2章

企業におけるリスクリング推進のあり方

- 企業内部における労働移動の観点から、企業内でのリスクリングの推進に向けて、企業、労働者それぞれの取組姿勢等を示す。

第3章

労働市場の流動化を踏まえた社会システム等のあり方

- 労働市場の流動化が想定される中で、労働市場の流動化のメリットを最大化し、デメリットの最小化するための社会システムを整理するとともに、企業・経営者、労働者、労働団体、行政機関の取組のポイントを示す。

第1章 経済成長・社会環境の現状と求められる対応

1.1.1 経済成長と生産性向上の停滞

(1) 経済成長率の国際比較

- 日本経済は1990年代初頭のバブル崩壊後、「失われた30年」と言われるように低迷している。各年代の経済成長率(実質GDPの伸び率)を他国と比較すると、日本の経済成長率は、1980年代は各国と比較しても高い値であったが、1990年代以降は、各国と比較しても低い値となっている。

(2) 労働投入量の推移

- 経済成長には、労働生産性や労働投入量(就業者数及び1人あたりの労働時間)を増大させることが有効である。

図表 GDPの要素分解

$$\begin{aligned} \text{GDP(国内総生産)} &= \text{労働生産性} \times \text{労働投入量} \\ &= \text{労働生産性} \times \text{就業者数} \times \text{1人あたりの労働時間} \end{aligned}$$

2010年代は労働参加率の高まりにより微増傾向。
今後は減少の予測。

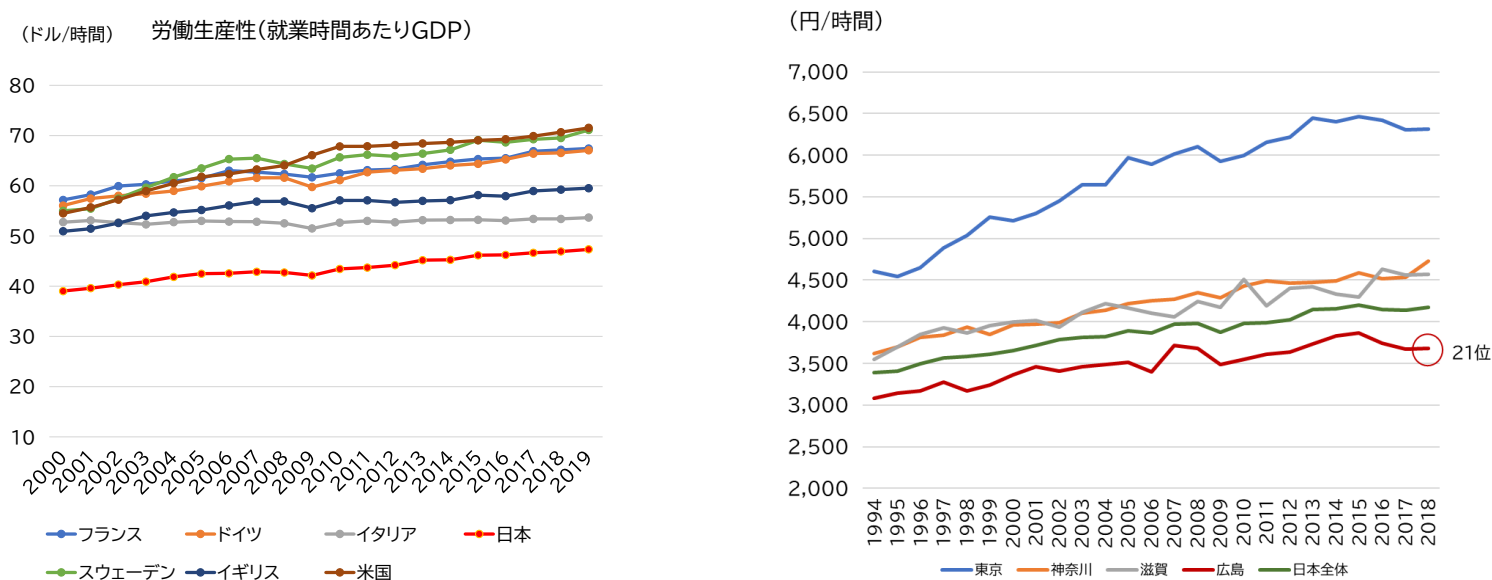
2000年以降、働き方改革の推進等により低減傾向。
今後も削減の方向。

第1章 経済成長・社会環境の現状と求められる対応

(3) 労働生産性の向上

- 今後、日本および広島県では、労働投入量の増大が見込めないことから、経済成長のための「労働生産性の向上」が急務である。
- 日本の労働生産性は各国と比較して低い値となっており、その伸び率も乏しい状況にある。このことから、労働生産性の向上を通じて経済成長を図るためには、現状のビジネスを継続するのみでは不足であり、「付加価値の向上」や「業務の効率化」に向けて、より一層の取組が重要である。
- 広島県の労働生産性推移は、下図(右)のとおり全国21位であり、労働生産性の向上に向けた重点的な取組が必要である。

図表 労働生産性推移 国際比較(左) 各都道府県(右)



出所) 国際比較: OECD.statウェブサイト(閲覧日: 2023年6月19日)、<https://stats.oecd.org/> に基づき作成

各都道府県: RIETIウェブサイト(閲覧日: 2023年6月29日)、<https://www.rieti.go.jp/jp/database/R-JIP2021/index.html> に基づき作成

第1章 経済成長・社会環境の現状と求められる対応

1.1.2 労働生産性向上の契機としての社会環境変化

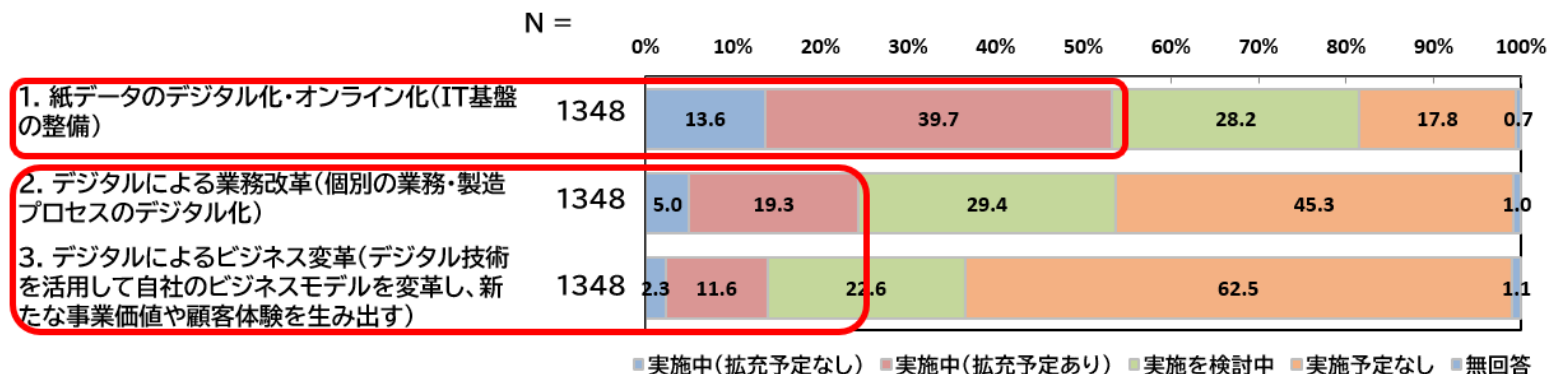
(1) 社会環境変化の到来

- 今後日本あるいは広島県が経済成長を図っていくためには、労働生産性の向上が必要であるが、労働生産性の向上について、日本は各国に後れをとっている状況である。こうした状況下において、生産性向上の契機になりうる社会環境変化が生じている。例えば、DX(デジタルトランスフォーメーション)とGX(グリーントランスフォーメーション)である。

(2) 社会環境変化への対応状況

- 広島県内でのDXの実施状況について、県内実態調査(2022年6-8月実施)によれば、「紙データのデジタル化・オンライン化(IT基盤の整備)」については約5割が実施中であるものの、「デジタルによる業務改革」は約2割、「デジタルによるビジネス変革」は約1割が実施しているにとどまっている。
- 広島県内においてもGXの実施状況について、「経営戦略の脱炭素化」「事業活動の脱炭素化」とともに、取り組んでいる企業の割合は1割程度であり、「実施予定なし」との回答もそれぞれ6割以上を占めていた。

図表 広島県におけるDXに対応した経営戦略の実施状況



第1章 経済成長・社会環境の現状と求められる対応

1.1.3 社会環境変化への対応に必要な人的資本投資

(1) 人的資本投資と労働生産性の関係

- 人的資本投資と労働生産性の関係について、日本の企業の人的資本投資(能力開発費)(GDP比)は、他の5か国と比較して圧倒的に少なく、また、人的資本投資(能力開発費)(GDP比)が日本より高い各国は、労働生産性が日本より高く、人的資本投資と労働生産性には一定の関係性があることが示唆される。

(2) 低調な人的資本投資

- 日本では公的な人的資本投資、企業の人的資本投資(企業の教育訓練費)のいずれも低調に推移している。

(3) 人的資本投資の内容

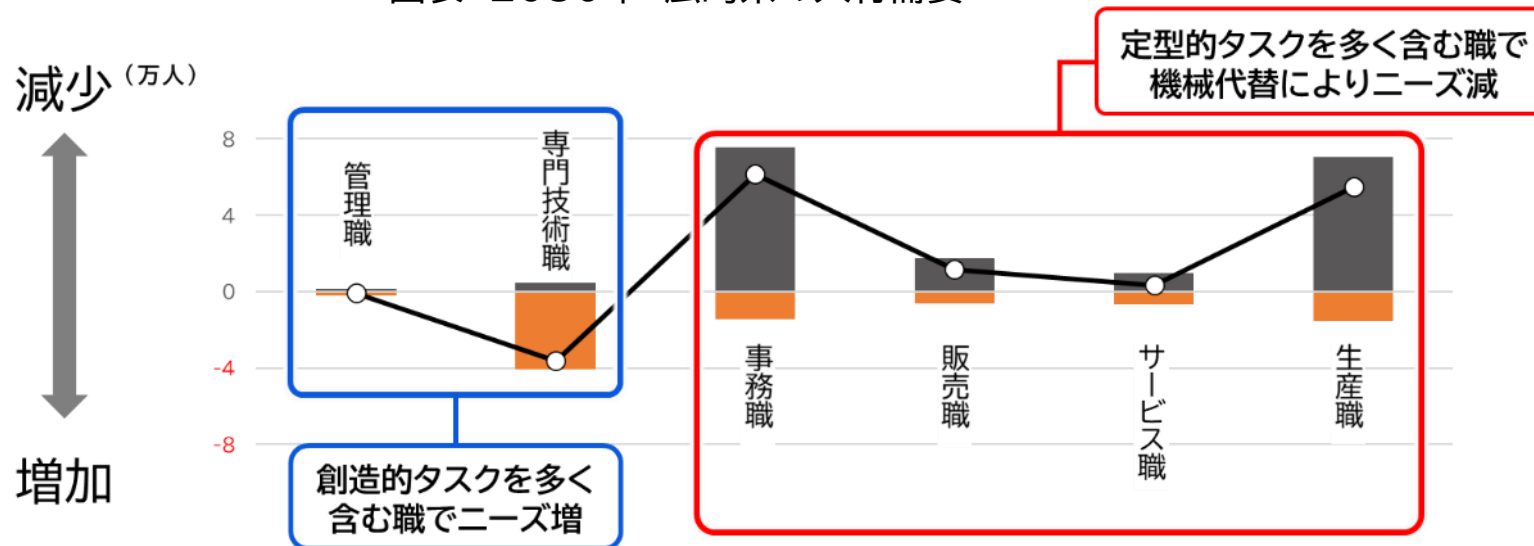
- 企業による教育訓練の内容について、「入社・入職時の研修」が最も多く、実施割合は約7割となっている。次いで「職種・職務別の研修」、「役職別研修」が多いが、4割以下となっている。
- こうした教育訓練は、当該企業における既存事業に対応するための基盤となる知識・スキルを習得する内容であるケースも多いが、昨今DX・GX等の新たな社会環境変化に対応することが喫緊の課題であることを踏まえれば、これまでのOJTを中心とした能力開発に加え、今後の新たな業務などで必要となる知識やスキルを習得し、活用する「リスキリング」に取り組む必要性が増している。

第1章 経済成長・社会環境の現状と求められる対応

1.1.4 職の需給ミスマッチの発生

- 推計によれば、デジタル技術が普及することにより、2030年には職の需給ミスマッチが拡大することが予測されている。具体的には、生産職や事務職が過剰となる一方で、専門職は不足となると予測されている。つまり、人材のボリュームが足りないだけでなく、業務に応じた適切な人材を確保できないという課題が、日本社会全体で顕在化する可能性があり、経済成長の停滞や悪化をさらに助長することが懸念される。
- 広島県でも同様である。デジタル技術が普及した場合の県内の人材需要の推計では、専門技術職をはじめとする創造的タスクを多く含む職でニーズが増加する一方で、生産職・事務職などの定型的タスクを多く含む職は、機械代替が進むことによりニーズが減少することが予測されている。

図表 2030年 広島県の人材需要



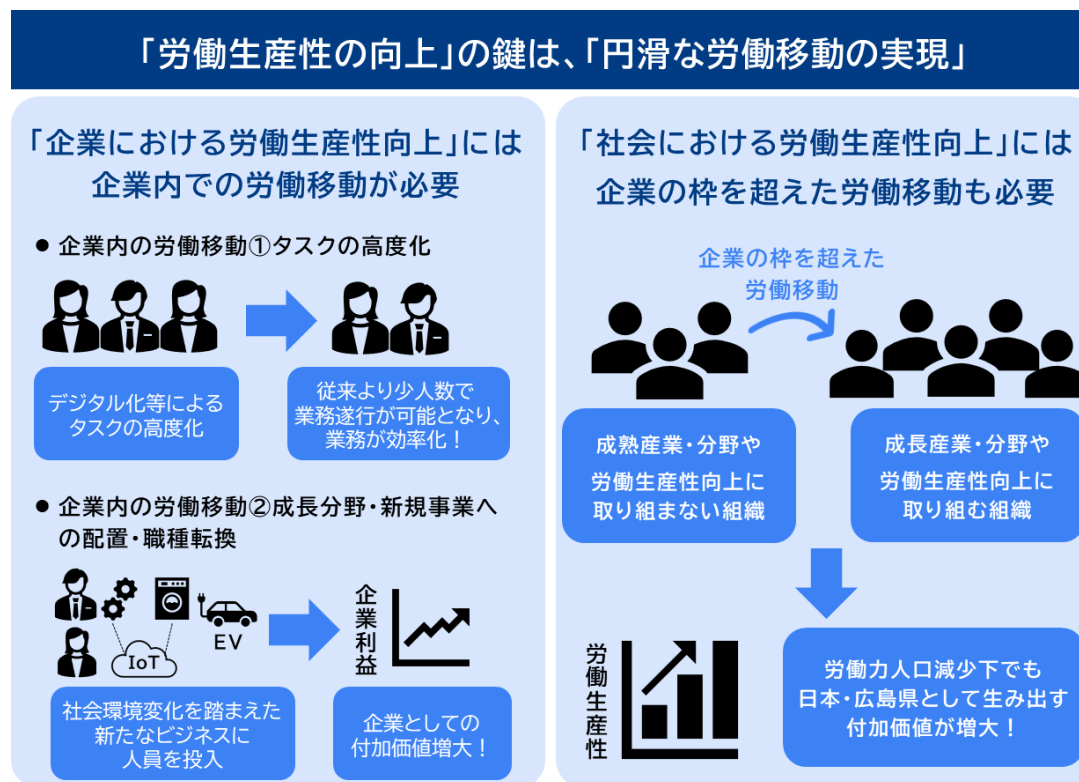
※図中の「生産職」には生産職、輸送職、建設職が含まれる。

第1章 経済成長・社会環境の現状と求められる対応

1.2.1 取組方針

- この30年間不十分であった「労働生産性の向上」に取り組むことが必要であり、「付加価値の向上」や「業務の効率化」が急務である。そのためには、雇用労働の観点では、企業の内部、外部を問わず、労働者の新たな知識・スキルの習得と、高生産性を実現できるタスク・分野への労働移動が絶えず行われ、人材が最適配置され続けることが必要であることから、本報告書では「労働生産性の向上」の鍵は、「円滑な労働移動の実現」であると結論づける。

図表 労働生産性の向上の鍵としての円滑な労働移動の実現



第1章 経済成長・社会環境の現状と求められる対応

1.2.3 円滑な労働移動の実現に必要な取組

(1) 企業におけるリスクリング推進

- 企業にとって必要な知識やスキルの獲得に向けて採りうる策は外部人材獲得と内部人材育成の2つであるが、特に労働力人口・就業者数の減少により外部人材獲得が困難となる現代にあって、重要になるのは内部人材育成、企業主導によるリスクリング推進である。 ➡第2章

(2) 労働市場の流動化を踏まえた社会システム等の構築

- 企業外(外部労働市場)では、諸外国に比べて労働移動の円滑度は低いものの、「より良い条件の仕事を探すため」の離職(転職)が増加傾向にあるなど、労働市場の流動化は既に進みつつあると言える。こうした流動化がますます進展していくと予測される中で、流動性を生産性の向上や職の需給ミスマッチ解消に活かしていくためには、高生産性を実現できる分野に人材配置ができるよう、これまでの雇用慣行等に紐づいた社会システム等を再構築していく必要がある。 ➡第3章

第2章 企業におけるリスクリング推進のあり方

2.1.1 「リスクリング」とは

- 本報告書では、リスクリングを「外部環境の変化(DX等)による新たな業務需要の拡大と減少に対応して、企業等の経営戦略や人材戦略のもと、企業の主導によって、労働者が今後の新たな業務などで必要となる知識やスキルを習得し、活用(業務を創造・高度化)すること」と定義する。

図表 リスクリングに取り組むことで期待できる効果

| リスクリングに取り組むことで期待できる効果 | | | |
|-----------------------|--|--|---|
| 企業 | ① DX等の進展 <ul style="list-style-type: none"> ● DXスキルの計画的な育成・業務への活用 <ul style="list-style-type: none"> → 製品・ビジネスモデルの変革、新たな業務需要への対応、業務プロセス・企業文化の変革 | ② 働きがい向上 <ul style="list-style-type: none"> ● 成長環境整備、従業員の自己実現を支援 <ul style="list-style-type: none"> → 働きがい(エンゲージメント、ウェルビーイング等)向上 → 労働寿命延伸の状況下で、従業員・企業の双方にメリット | ③ 人材確保 <ul style="list-style-type: none"> ● 業務の効率化、生産性の向上 <ul style="list-style-type: none"> → 労働力人口の減少等に伴う人手不足や採用難に対応 ● 従業員の成長・自己実現を支援 <ul style="list-style-type: none"> → 優秀な人材の定着・獲得 |
| | ① DX等の進展への対応 <ul style="list-style-type: none"> ● DXに関する知識やスキルの習得、業務への活用 <ul style="list-style-type: none"> → 業務効率化、製品・ビジネスモデルの変革への対応、新たな業務需要への対応、業務プロセス・企業文化の変革への対応 | ② 働きがい向上 <ul style="list-style-type: none"> ● 業務の効率化、生産性の向上 <ul style="list-style-type: none"> → 賃金の上昇など処遇の向上 ● 成長機会、自己実現の追求 <ul style="list-style-type: none"> → 働きがい(エンゲージメント、ウェルビーイング等)向上 → 労働寿命延伸の状況下で、生涯活躍の実現 | ③ キャリア形成 <ul style="list-style-type: none"> ● 企業の将来ビジョンの理解、自身のキャリア展望の契機 <ul style="list-style-type: none"> → 自律的なキャリア形成 |
| 労働者 | | | |

第2章 企業におけるリスクリング推進のあり方

2.3.2 スキルの整理

- DXの進展段階により求められるスキルは異なる。ここではDXの進展段階のうち、主に導入・運用段階を取り上げ、2つに分けて整理した。
 - DXに着手しデジタル化を始めるまでに、すべての人材に求められるスキル
 - その後のデジタル化したデータを活用しビジネスプロセスの変革を図っていくために求められるスキル(DX推進人材等の活用・育成)

図表 進展段階別に必要な人材とリスクリング

| | 未着手 | 導入 | 運用 | 応用 |
|------------------|--------------|------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| デジタル成熟度 分類・定義 | DXに着手できていない | DXに着手しデータのデジタル化等ビジネス改革の基盤を整備 | 生産・サービス提供のプロセスに変化が生じ、DXが利益構造に大きく寄与 | ビジネスにおける価値構造そのものに変化が起き複数事業者での相乗効果も発生 |
| | アナログ、紙でのやり取り | アナログからデジタルへの移行 | デジタルデータを利用したビジネスプロセスの変革 | デジタルネットワークを活用した顧客価値・体験の新規創造 |

各段階で必要とされる人材・リスクリング

DXの初期段階においてすべての人材に求められるスキル

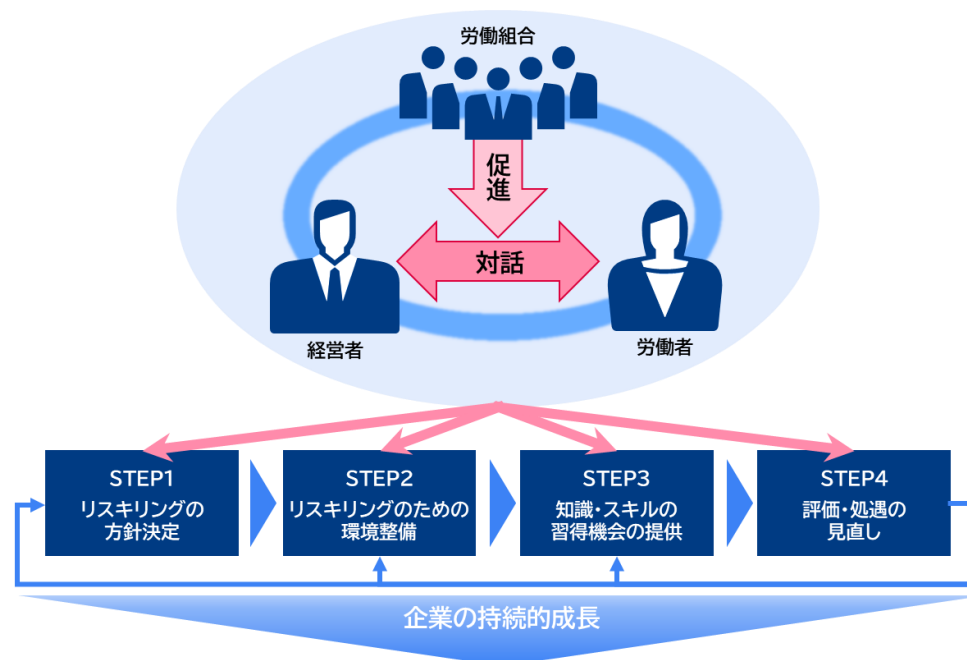
DXをより推進するために必要な対応

第2章 企業におけるリスクリング推進のあり方

2.4 リスクリングに取り組む姿勢

- リスクリングに取り組むためには、方針を決定したうえで制度等の環境を整備する必要があるが、制度を整備しただけでは不十分である。制度が有効に機能するためには経営者と労働者が同じ方向を向いて取り組む姿勢が欠かせない。リスクリングの推進により目指す企業像を共有し、その実現に向けて、常に対話をしながら進めていくことが重要である。
- また、経営者と労働者のコミュニケーションを図る際、労働組合が、経営者と労働者との間に立ち仲介役となって、労働者と経営層の対話を促すことが有用である。労働組合には、経営側からは従業員への期待(求める役割等)を、労働者側からはリスクリングの目標といった内容を聴取し、相互に共有する機能を果たしていくことが期待される。

図表 リスクリングに取り組む姿勢



第2章 企業におけるリスクリング推進のあり方

2.4.1 企業(経営者層)の取組姿勢

- 企業が実施すべきリスクリングの取組手順(ステップ)を4つに分けて整理した。
- いずれのステップにおいても従業員との相互理解・認識共有が重要である。対話を通じて共に進めていく姿勢で取り組む必要がある。

図表 企業(経営者層)の取組姿勢

| | |
|------------------------------|--|
| (1)リスクリング推進に向けて | <ul style="list-style-type: none">● リスクリング推進が将来的な企業価値向上に繋がると認識することが重要である。● 従業員の習得した知識・スキルを活用して業務を創造・高度化を実現するところまでがリスクリングであることに留意が必要である。● 事業転換を計画的かつ実効的に実施していくためには、自社の将来の方向性や中長期的な方針を定める経営戦略の策定・見直しも合わせて重要になる。 |
| (2)リスクリングの方針決定 【STEP1】 | <ul style="list-style-type: none">● 現時点の従業員の知識・スキル(As-Is)と育成すべき人材像(To-Be)の差を把握したうえでリスクリングの方針を検討・決定する必要がある。● リスクリングを推進する体制整備が必要である。また、リスクリングを主導する推進人材の確保・育成が必要となる。 |
| (3)環境の整備 【STEP2】 | <ul style="list-style-type: none">● リスクリングを推進するためには、従業員が知識・スキルの習得に取り組みやすい環境の整備、特に時間面での配慮や制度づくりを行うことが重要である。 |
| (4)知識・スキルの習得機会の提供 【STEP3】 | <ul style="list-style-type: none">● 知識・スキルを習得する機会を従業員に提供し、従業員が前向きに取り組めるように、従業員自身がキャリア展望を持つための働きかけを行うといった方針での取組が必要となる。● 急速かつ広範な社会環境の変化に対応するために、社内の全職種・全従業員に知識・スキルの習得機会を提供することが望まれる。 |
| (5)評価・処遇の見直し 【STEP4】 | <ul style="list-style-type: none">● 従業員がリスクリングにより身に付けた知識・スキルを希望する部署等において活かせるような人事異動や、キャリア形成支援などの人事管理制度の見直しを行うことが非常に重要となる。● 知識・スキルの活用機会の提供、知識・スキルを業務への活用の適切な評価、継続的リスクリングの機会提供による従業員の成長支援といった取組により、従業員の働きがい(エンゲージメント、ウェルビーイング等)が向上し、優秀な人材の定着や獲得競争において優位性が高まる。 |

第2章 企業におけるリスキリング推進のあり方

2.4.2 労働者の取組姿勢

- 社会経済環境の変化は大きく、労働者自身が自らの業務やキャリアを今の延長で考えていては、仕事に積極的に従事するやりがいを感じられず、また必要とされるスキルの変化に対応できなくなる可能性もある。リスキリングは一部の人だけに関係するのではなく、労働者全員が対象となる取組であるため、企業任せにせず、労働者自身が自主性を持って積極的にリスキリングに取り組む姿勢が重要である。
- リスキリングは、評価・処遇の見直しを伴うものであり、習得した知識・スキルを活用して高度なタスクや業務に就き、相応の評価・処遇を得られる等、労働者にとってもメリットがあるということを認識しておくべきである。
- 自身のありたい姿を想定したうえで、自らのキャリアを決定していく姿勢も求められる。

図表 労働者の取組姿勢

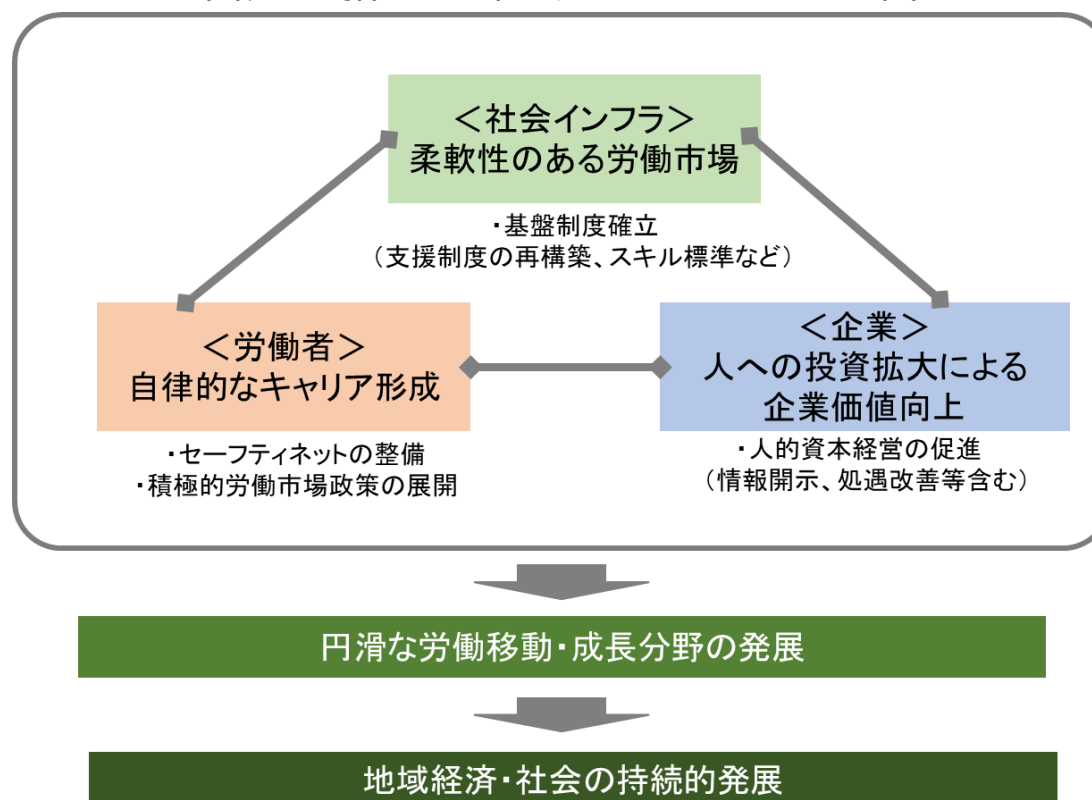
| | |
|----------------------------|--|
| (1)リスキリングへの取組 に向けて | <ul style="list-style-type: none">● 労働者もリスキリングの必要性について十分な理解がないと、知識・スキルを習得する機会を十分に活かしきれない可能性がある。● DX等の社会経済環境の変化を自分事とし、業務変革や新たなチャンスとして捉え、必要な知識・スキルを主体的に身に付ける姿勢が求められる。 |
| (2)リスキリングのための コミュニケーション | <ul style="list-style-type: none">● 経営層や人事部門へ現場感覚でリスキリングのニーズを伝えることが重要になる。それぞれの置かれた立場で、リスキリングの方針決定に積極的に関与することが期待される。● 自らのキャリアを形成するのは自分自身であることを意識して、ときには自分のやりたいことを経営者側に伝え、お互いに納得のいくリスキリングを実施することが経営者・労働者の双方にとって有意義なものとなる。 |
| (3)知識・スキルの習得機会の 活用 | <ul style="list-style-type: none">● 研修機会を与えられた場合は、研修内容が自らの業務にどのように活用できるのかを意識しながら参加することで、業務に取り込みやすくなるだろう。また、自らのキャリア展望を見据えた場合に、当該研修機会がどのように位置づけられるかを考えることが、自身のキャリア形成につながるものと考えられる。 |

第3章 労働市場の流動化を踏まえた社会システム等のあり方

3.2.1 目指す社会のあり方と各主体の取組のポイント

- 多くの企業が人材を中心に置いた人的資本経営を推進し、成長の原動力となる人材の確保や生産性の向上を図り、競争力や企業価値を高めることが可能であること、労働者は安心して自律的なキャリア形成を図りながら処遇の向上や多様な働き方の選択など、働きがいを実感できるとともに自己実現が可能であること、これらを通じ、労働移動が円滑に進み、もって地域経済が持続的に発展していく社会の実現を目指す必要がある。

図表 目指すべき社会のあり方のイメージ図



第3章 労働市場の流動化を踏まえた社会システム等のあり方

- 目指すべき社会のあり方を実現するためには、日本社会が安定的な成長を果たす過程で形成された社会システム等を見直し、社会インフラとしての柔軟性のある労働市場、企業における成長分野での人への投資拡大による企業価値向上、労働者にとって、自律的なキャリア形成の実現を支援する諸制度が組み込まれ、連携して作用する社会システムの確立が望まれる。
- こうした社会システムの確立に向け、企業の人的資本経営、労働者の自律的キャリアの形成、労働団体の調整機能による雇用の質の向上と雇用不安の緩和、行政による労働市場の柔軟性担保とセーフティネットの構築等の視点から、公労使が連携して取組を進める上で共通認識とすべき事項を整理した。

図表 労働市場の流動化を踏まえた社会システムに向けた各主体の取組のポイント

| 主体 | 取組のポイント |
|-------------|---|
| 企業 (経営者) | 人的資本経営の推進 |
| | 人的資本の情報開示 |
| | 地域・産業におけるリスクリング・人材共有に関する企業連携 |
| 労働者 | 自律的なキャリア形成 |
| 労働団体(組合) | 経営者・労働者間の連携・調整 |
| 行政機関 | 人的資本経営の促進 |
| | キャリアコンサルティング機能の充実と再就職支援との一体化(アクティベーション強化) |
| | 労働者のスキル認定・証明 |
| | 教育訓練に係る制度の整備 |
| | 地域の人材ニーズを踏まえた公的職業訓練等の設定 |
| | 社会制度・雇用慣行等の見直し |

第3章 労働市場の流動化を踏まえた社会システム等のあり方

3.2.2 企業・経営者の取組のポイント

(1) 人的資本経営の推進

- 人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値の向上につなげる「人的資本経営」を推進する必要性が高まっている。
- 「人的資本経営」、すなわち経営戦略と直結した人材戦略の策定と実行においては、「経営戦略の実現に必要な人材要件の定義」が必要。検討した目標と現在の状態のギャップの解消に向けて、採用や育成(リスクリング)に取り組む必要がある。
- また、「労働者の処遇や働く環境の枠組みの設計」も同時に実施する必要。労働市場での人材需給状況や、労働者のキャリア観の変化等も踏まえて検討することが必要となる。
- 事業構造の転換に伴い経営戦略及び人材戦略を大幅に見直す際、労働者の雇用調整が発生する場合は労働者のキャリア形成や再就職に責任をもって対応する必要。社内での配置転換を見据えたリスクリングのみならず、労働者が他社で活躍することを見据えたリスクリング(アウトスキリング)や新たな就職先へのマッチングを行うことが望まれる。

(2) 人的資本の情報開示

- 「人的資本経営」においては、リスクリングをはじめとする人的資本への適切な投資を行うことが必要。「外部人材の獲得力の強化」にまでつなげるためには、「人的資本の情報開示」が必要。

(3) 地域・産業におけるリスクリング・人材共有に関する企業連携

- 個社でリスクリングに取り組むことには限界もある。このとき、地域や産業における連携が重要。地域や産業が同じ企業が連携することで、リスクリングの効率的・効果的な実施のみならず、必要な人材(DX人材等)を共有でき各社の人材不足・スキル不足を解消できる可能性もある。

第3章 労働市場の流動化を踏まえた社会システム等のあり方

3.2.3 労働者の取組のポイント

(1) 自律的なキャリア形成

- 企業主導のリスキリングをベースとした自身の知識・スキル刷新を図りながらも、自分自身でも社会環境変化を察知し、自分自身のウィルと社会のニーズの両方を満たすような働き方ができるよう、必要に応じて学び直しに取り組むことが重要。
- 在職者による主体的な学びを支援する教育訓練給付制度や、労働者個人がキャリアコンサルティングを受けられる拠点の整備など、「自律的なキャリア形成」を支援する国の制度は複数存在する。また在職者の学び直し支援について、特に個人に対する支援や給付を拡充するとの方針が示されている。こうした行政による支援策も活用しつつ、労働者それぞれが自律的なキャリア形成に取り組むことも重要。

3.2.4 労働団体(組合)の取組のポイント

(1) 経営者・労働者間の連携・調整

- 企業が社会環境変化を踏まえて事業構造転換を実行するとき、労働団体(組合)が経営戦略の策定・見直しやリスキリングの方向性の検討に関わることで、そうした対応の必要性に関する理解が労働者によく浸透し、経営者と労働者が協働して円滑に経営戦略の実現に向けた取組を推進できるようになる。
- 時には雇用調整が必要な場面も生じるが、そのようなときにも労働団体(組合)が中心となって経営者と労働者の連携や調整を図ることで、企業の機動的な経営の実現や労働者の再就職が成功する可能性が高まる。
- 社会環境変化の大きい現在においては、我が国においてもこれまで以上に労働団体(組合)が経営に関与する程度を高め、「労働者の中長期のキャリア形成機会を守る」ことの実現に一層貢献することが望まれる。

第3章 労働市場の流動化を踏まえた社会システム等のあり方

3.2.5 行政機関の取組のポイント

(1) 人的資本経営の促進

- 企業には「人的資本経営の推進」と「人的資本の情報開示」が求められる。これに対し、行政機関には、企業の人的資本経営とその情報開示を促進する役割を果たす必要。
- 地域の行政機関においては、国の動向を注視しながら、人的資本経営の重要性や導入のノウハウについて普及啓発を図るとともに、企業への支援を行うことにより、導入を促進することが求められる。

(2) キャリアコンサルティング機能の充実と再就職支援との一体化(アクティベーション強化)

- 労働者は自身のキャリア形成を自分で考えていく必要があり、その際、キャリアコンサルティング(専門家の支援)により労働者が保有する知識・スキルが可視化されることで、自律的なキャリア形成の意識付けに繋がるだろう。
- 地域に、キャリアコンサルティング機能に加えて、再就職支援機能を有する機関があれば、労働者の円滑な転職につながると考えられる。3つのアクティベーション機能(キャリアコンサルティング機能、転職先のマッチング機能、教育訓練機能)を強化する必要があり、地域の教育機関が協力することがより望ましい。

(3) 労働者のスキル認定・証明

- 行政、業界団体等が労働者のスキルを認定・証明する仕組みを整備することで、労働者が自らのスキルを活かせる企業に就業できるほか、どのようなスキルを身に付ければ自身のキャリアイメージに合う職に就業できるのかが分かるようになる。企業にとっても、自社が求める人材を選定することが容易となる。

第3章 労働市場の流動化を踏まえた社会システム等のあり方

3.2.5 行政機関の取組のポイント

(4) 教育訓練に係る制度の整備

- 労働者が自主的に教育訓練が受けられることは重要だが、教育訓練の費用の補助があっても、教育訓練の時間が確保できない課題があり、この課題への対応として、「教育訓練休暇」を設けることが効果を発揮する可能性がある。
- 教育訓練給付で厚生労働省が指定する講座について、社会環境変化を踏まえ企業ニーズにつながる講座を充実させるなど、教育訓練の内容面からも円滑な労働移動を支援していく必要。
- 企業に対してリスキリングの実施を促す手段として、企業が職業訓練を実施するインセンティブを付与することも考えられる。

(5) 地域の人材ニーズを踏まえた公的職業訓練等の設定

- 今後デジタル化の進展などにより必要とされるスキルの変化に対応して、公的職業訓練の有用性を一層高めていくため、地域職業能力開発促進協議会の場を活用して、キャリアチェンジ支援やセーフティネットの具体策を検討・実施し、PDCAを回していくことが重要。
- 公的職業訓練以外に、地域の企業、産業界のニーズを踏まえながら、必要に応じて成長分野に関する教育訓練・研修等を検討し、実行していくことも重要。

(6) 社会制度・雇用慣行等の見直し

- 従来の長期雇用に最適化された社会制度・雇用慣行を見直すことで、労働者が労働移動によって受ける不利益が低減するなど、労働移動の円滑化につながる可能性がある。
- 転職者が大きな不利益を被ることのないよう、国において制度等の見直しに取り組む必要がある。

2. リスキリング推進ガイドライン(概要)

リスクリング推進ガイドラインについて

「広島県リスクリング推進検討協議会 最終報告書」を踏まえ、県内企業がリスクリングを実践する際の取組指針として策定した。

全体構成は次のとおり。

| | |
|---|--|
| 1 | 社会経済環境の変化とリスクリングの必要性 <ul style="list-style-type: none">社会環境変化に対応するためのリスクリングの必要性を示す。 |
| 2 | リスクリングの基本的な考え方 |
| 3 | リスクリングの目的・効果 <ul style="list-style-type: none">本県が定義するリスクリングについて、企業が推進する目的・効果を示す。 |
| 4 | DX進展の全体像とスキルの整理 <ul style="list-style-type: none">企業や部署ごとのDX進展段階に応じて必要となるスキルを示す。 |
| 5 | リスクリングへの取組手順、ポイント <ul style="list-style-type: none">企業がリスクリングを推進する上での実施すべき取組手順(4つのステップ)や、その取組にあたってのポイントを示す。 |
| 6 | 企業の取組事例 <ul style="list-style-type: none">企業がリスクリングを推進する上で参考となる先進事例を示す。 |

⇒ 県内企業への周知のための簡易版リーフレットを作成し、リスクリング推進を促進していく予定。

3. 労働移動を円滑にするための 施策ロードマップ(概要)

労働移動を円滑にするための施策ロードマップについて

「広島県リスクリング推進検討協議会 最終報告書」を踏まえ、今後、県で実施すべき施策の骨格を示すものとして策定した。

全体構成は次のとおり。

1 目指すべき社会のあり方／確立すべき社会システム

- 円滑な労働移動が可能な社会の実現に向けて実装すべき社会システム整備のために、企業・労働者・労働団体・行政といった各主体が取り組むべき項目について、県として実施すべき施策の骨格を示す。

2 企業におけるリスクリングの推進

- 企業が取り組むべきリスクリング推進について、その取組が円滑に実行できるよう、県として実施すべき意識啓発と実践支援に係る施策の骨格を示す。

⇒ 今後は、円滑な労働移動の実現のため、当ロードマップの方針を踏まえ、最終報告書に掲げるリスクリング推進及び社会システム整備等に向けた関連事業において、次年度以降の支援策の具体化を行う。