

# 分科会報告

第3回スキル分科会及び第3回雇用環境分科会の議事結果について

---

2023/7/21

# 広島県リスクリング推進検討協議会および分科会について

- 広島県リスクリング推進検討協議会は、これまで第1回(令和4年4月25日)、第2回(同8月24日)、第3回(令和5年1月20日)を開催してきた。
- 第1回協議会において、協議会設置要綱、分科会の設置、協議会及び分科会の公開方針について、議決された。また、リスクリングの取組指針及びロードマップを策定することが確認された。
- 協議会の下に設置するスキル分科会・雇用環境分科会では、各テーマについて専門的な議論を行い、協議会へ報告することとし、これまでにそれぞれ3回の分科会を開催した。

## 広島県リスクリング推進検討協議会

- ・ 議論の取りまとめ
- ・ 取組の指針及びロードマップの策定

### スキル分科会

【検討課題Ⅰ】DXの進展により生じる職種ごとの需給ギャップの整理、能力開発・習得が必要となるスキルの整理

### 雇用環境分科会

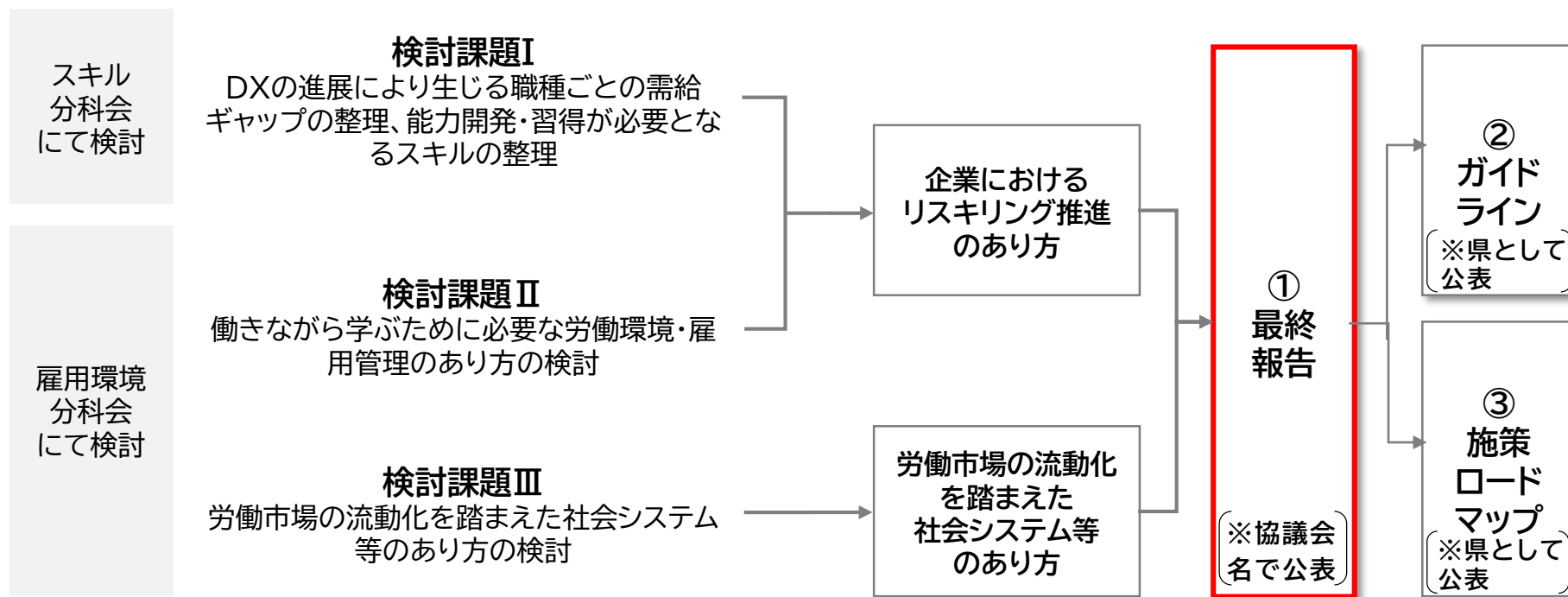
【検討課題Ⅱ】働きながら学ぶために必要な労働環境・雇用管理のあり方の検討  
【検討課題Ⅲ】労働市場の流動化を踏まえた社会システム等のあり方の検討

# 検討事項と成果物の関係

- 各検討事項を、企業におけるリスクリング推進のあり方、労働市場の流動化を踏まえた社会システム等のあり方として①最終報告書(案)にとりまとめた。
- 最終報告書(案)を受け、県内企業のリスクリング推進に向けて②ガイドライン案を作成するとともに、円滑な労働移動が可能な社会の実現に向け、県の取組を中心に③施策ロードマップ案を作成した。

## 検討事項

## 成果物



# 第3回スキル分科会報告

---

## 第3回スキル分科会での検討結果

---

- 成果物として以下をとりまとめた。
- ①部門別のDX進展段階
  - 部門ごとにDXの進展段階でどのような状況にあるのかを整理。自分の企業における各部門がどのような段階に有るのかを確認。
- ②スキル整理表
  - 部門ごとに導入・運用段階において求められるスキルの整理を実施。具体的な場면을記載することで、学習した知識等をどのように活用すればよいのかについて記載。自らの部門と立場に合わせて求められるスキルについて確認。
- 上記①②を含め、最終報告書第2章およびリスクリング推進ガイドライン第4章にて、スキル分科会で検討した事項を記載。

## 第3回スキル分科会における主なご意見(1/2)

### ●【検討課題Ⅰ】スキル整理について(各成果物に反映済)

カテゴリ	内容
学習と業務の接続について	<ul style="list-style-type: none"><li>スキル習得後、実務の中で活かし、給与等処遇へ反映することは非常に重要な論点である。</li></ul>
急速な技術進展への言及について	<ul style="list-style-type: none"><li>スキル整理やガイドラインにて、生成系AI(ChatGPT)の影響について、エッセンス程度でも言及しておいたほうが良い。</li><li>生成系AIのインパクトを踏まえていない資料は、そもそも役立たないものとして読まれない可能性があるため、盛り込んだ方が良い。スタンスとして、考慮している、見守っていく程度でも構わない。</li><li>生成系AI(ChatGPT)の影響について、良い面のみならず、コンプライアンスやリスクなどにも言及は必要。</li></ul>
内容の更新について	<ul style="list-style-type: none"><li>スキルは日々変化するため、今後のメンテナンスについても検討する必要がある。メンテナンスの難易度は高い。</li><li>スキル整理やガイドラインのアップデートが有る(今回のスキル整理が決定版ではない)という点については、明確に記載すべき。</li></ul>

## 第3回スキル分科会における主なご意見(2/2)

### ● ロードマップや今後必要な施策について

カテゴリ	内容
スキルの可視化の推進について	・ 現状を把握するため、スキルの可視化をどのように進めていくのかは検討が必要。簡易なもの(たとえばスキル整理表を活用して、はい・いいえで回答するようなもの)でも、手掛かりになる。
人材育成を支援するコーディネート機能について	・ 人材育成を企業内だけで行うことは難しくなっている。スキルを持った人材のコーディネートを行政として実施することは考えられるか。

### ● 過去検討会にて出たロードマップや今後必要な施策について

カテゴリ	内容
相談の場	・ スキル整理したものを学ぶのみでは実践は難しい。リスキリング全体に関して、駆け込み寺のように相談できる機関や、企業同士で情報交換・相談できる場があると、実践的なリスキリングを推進の一助となりうる。
効果測定	・ リスキリングの成果を測定することができると望ましい。

## 第3回雇用環境分科会報告

---



## 第3回雇用環境分科会での検討結果

---

- 成果物として以下をとりまとめた。
- ①リスキリング推進ガイドライン
  - 企業内でのリスキリングの推進に向けて、リスキリングの必要性・目的・効果や習得すべきスキルの整理を実施。そのうえで、企業がリスキリングを進めるために必要な取組をステップ論で整理。
- ②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、デメリットを最小化するための対応を記載。あわせて、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整理。
- 上記①②を含め、最終報告第2章・第3章にて、雇用環境分科会で検討した事項を記載。

## 第3回雇用環境分科会における主なご意見(1/2)

### ●【検討課題Ⅱ】企業内でのリスキリングの推進について(各成果物に反映済)

カテゴリ	内容
働き方改革の取組の追加	<ul style="list-style-type: none"><li>「知識・スキルの習得を促す時間の確保」は、働き方改革の話である。現在記載されているRPA導入による業務効率化は、やや取組のハードルが高い。多様な読み手を想定し、多くの企業・人々が取り組みやすいような、もう少し敷居の低い働き方改革の取組を盛り込んでどうか。</li></ul>
リスキリングの時間確保について	<ul style="list-style-type: none"><li>ガイドラインでは、日々の業務に精一杯である企業の方に向けて、こういう工夫をしたら時間が確保できる、ということを具体的に示すとよい。</li><li>リスキリングの時間確保について、既存業務の無駄削減についても記載すべきである。</li></ul>
労働組合の役割について	<ul style="list-style-type: none"><li>知識・スキルの習得は労働者自身の責任として放任しておく、リスキリングそのものの進捗に影響が出る。そうしたリスクを極力排除するために、従業員の目標や経営側の思いをすり合わせるコミュニケーション機能が必要であり、労働組合がその役割を担う必要がある。</li></ul>

## 第3回雇用環境分科会における主なご意見(2/2)

### ●【検討課題Ⅲ】労働市場の流動化を踏まえた社会システム等のあり方について

カテゴリ	内容
流動化を踏まえたリスクリングの在り方	<ul style="list-style-type: none"><li>労働市場の流動化が進む中では、従業員が職場で能力を高められることが選ばれる会社の条件となる。そのため、人材育成に注力する企業は長期的には人材を獲得しやすくなる。アウトスキリングという短期的な視点ではなく、長期的な視点でリスクリングを捉えるべき。</li></ul>

### ● 全体に関するご意見

カテゴリ	内容
急速な技術進展への言及について	<ul style="list-style-type: none"><li>生成系AIにより、今後の職の在り方は大きく変わる可能性がある。詳細の記載を盛り込むことは難しいかもしれないが、抽象度が高くてもよいためガイドラインで触れてはどうか。</li></ul>
ガイドラインのアップデートの必要性	<ul style="list-style-type: none"><li>効果が数値で出ているような実例があれば、納得もできるし、社員に対して伝える説得力も出てくる。今後、リスクリングの効果の根拠となるデータをガイドラインに記載できると望ましい。</li></ul>