

第1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4月25日（月） 15：00～16：30
 - 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
（有識者） 後藤 宗明 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
（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）協議会設置について
（2）設置要綱策定の承認
（3）分科会設置の承認
（4）協議会及び分科会の公開方針の承認
（5）検討の方向性とスケジュール
-

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。

- 社会経済環境の変化に、企業や従業員は適切に対応することが必要。そのためには、企業主体のリスクリングにより、幅広い層の人材育成を進めるとともに、円滑な労働移動も実現することが重要である。
 - 本協議会において、リスクリングの推進や円滑な労働移動の実現に向けて、習得が必要なスキルや、働きながら学ぶ労働・雇用環境の在り方、また、労働市場の流動化に向けた社会システムの課題等の議論を行い、県内企業の取組の指針や、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をとりまとめる。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大所高所に立ったご意見を賜り、活発なご議論をお願い申し上げたい。
-

議事 (1) 協議会設置について

(2) 設置要綱策定の承認

(3) 分科会設置の承認

(4) 協議会及び分科会の公開方針の承認

- 設置要綱および会議の公開方針について、委員よりご承認をいただいた。
-

議事 (5) 検討の方向性とスケジュール

- 有識者プレゼンテーション後の意見交換と合わせてご議論いただいた。
-

有識者プレゼンテーション

- 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の後藤宗明様より、「失業なき成長産業への労働移動」と題して、リスクリングの海外の成功事例を踏まえ、日本でどのようにリスクリングを進めていくべきかご講演いただいた。
-

質疑応答

- DXに即した教育がリスクリングのイメージであったが、リスクリングを広く捉えることは可能か。定年後も活躍してほしい人材や海外での活躍が期待される人材に、不足するスキルを習得してもらうこともリスクリングの範疇に入るか。
- リスクリングという言葉そのものは、スキルの再習得という一般的な言葉である。従業員が新しいスキルを身に付けること全般を指す。必ずしもデジタルやグリーンでなくても良い。ただし、デジタルと関係なくリスクリングを進めることは、今の時代難しいのではと個人的には考える。これからはデジタル化により少ない人数で業務を進めなければ、日本の価格競争力が落ちる危険性がある。
- 銀行業界ではDXが進み、従来の事務仕事が減少してきている。キャリアチェンジサポートにより必要なスキルを習得していただかなければ、実質的に企業内失業の状態をひきおこしてしまうため、力を入れている。
- リスクリングを行うことで、企業と従業員がWin-Winの関係になる。リスクリングは、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なければならぬ。県や国に補助金等の形で支援していただければ、より進めることができる。また、経営陣の覚悟、意識付けも重要である。経営陣は、スキルバブル（職務経験等）を情報開示している。従業員にもジョブ型を導入し、従業員の保有するスキルをマップ化していく必要がある。

- 今回のリスキリングには大賛成であり、各社が本気で取り組むことが広島県の生産性を高めるだろう。個社また商工会議所として、啓蒙を進めていきたい。
- スキル分科会では、スキルの定義がやるべきことの範疇に入っている。何をターゲットにするかで、必要なスキルが変わる。また、会社の規模としても様々である。県として、協議会として、どこを目指すのか。
- マクロで見た場合の動きとして、今後の変化、それに伴う技術の変化があった場合、現状とどう変わるか。ご講演でも、企業には企業の戦略や目標があり、そこと現状とのギャップを考えたリスキリングが必要であると述べられていた。それを広島県版として見た場合に、どのようなことが必要かを考えていく。さらに、ミクロ、つまり、いくつかの県内に集積している業態も見ていきながら検討を進めていく。
- リスキリングという言葉の分かりにくさがある。ファッション、ブームのように捉えられかねない。リカレントとの違いも含めて、考える必要がある。東京都は「(能力の)再開発」、厚労省は「学び、学びなおし」と呼称している。我々は、「デジタルスキルを中心とした能力の再開発」など、分かりやすい呼び方を検討してもよい。
- リスキリングとは良い意味で、極めてオーソドックスな人材育成あるいは職業能力開発のテーマである。今まで後手に回っていた日本における人材育成をもう一度巻き直していくという話である。
- 広島県が5年程度進めており、大きな成果をあげている働き方改革（「働きやすさ」から「働きがい」へ）がある。働き方改革の施策として、会社がリスキリングを進め、学ぶことが自らの成長、つまり働きがいにつながっていくというシナリオが成り立つであろう。
- 主にはDXのスキルをリスキルする活動と理解した。広島県DX推進コミュニティとの連携はどうか。協議会との関係性はどうかされるのか。
- DXといっても、何から手をつけてよいかわからないという企業的心声を多く頂戴している。そのために、ITパスポートの支援により、全体の底上げを図りつつ、DX推進チームが検討している施策とも連携しつつ、分科会・協議会での議論もあわせながら、DXの推進、また、リスキリングの推進を、できるところから優先的に取組みを始めた。
- リスキリングは、新しい職業に就くために必要なスキルを身に付けることである。社内異動と企業を超えた移動の両方がある。労働移動は重要な要素であり、それも分科会の範疇である。DX推進コミュニティとの関係でいえば、本協議会・分科会では、スキルと労働移動を扱うので、より専門的と考える。

- 今までのスキルやノウハウを蓄積したデータ管理ができると、人が少なく済む。そうあるべきである。デジタル化だけを進めると、職場から「俺たちの雇用はなくなるのか」という声が間違いなく上がってくる。製造業では職場を変わるハードルは高い。リスクリングをしながら対応していくべきである。
- 広島県だけの問題ではないが、日本は終身雇用制度が存在する。その中で雇用の流動が始まったときに、再就職ができるのか、賃金を保証してくれるのかが、働く者にとっては一番の問題である。世の中全体が変わらないと、実現が難しい。大切なことなので、働く者の立場で、雇用と賃金を確保する努力もすべき。労働者と企業が Win-Win になれるように、議論していきたい。
- 広島県だけで完全に進めることができるものではない。そのような意味では、国内で先例をつくる取組なのだろう。いずれこのような動きを全国で対応して行かなければ、日本がじり貧になってしまうというのが、ご講演の内容ではないかと思う。その中でいかに必要なスキルを蓄積できるか、それが地域の競争力につながっていくと考える。

以上