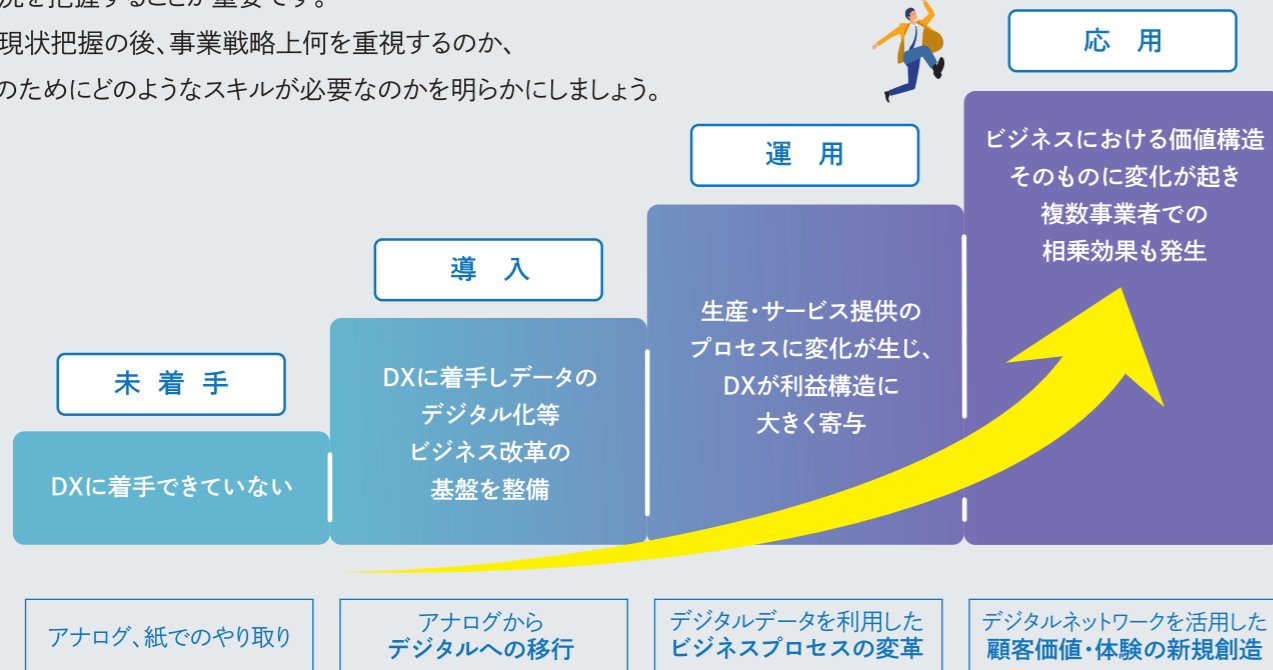


DX進展の全体像とスキル

DX(デジタル・トランスフォーメーション)に関するリスキリングを実施する場合には、まず自社が現在の程度DXが進んでいるのか、状況を把握することが重要です。

現状把握の後、事業戦略上何を重視するのか、そのためにどのようなスキルが必要なのかを明らかにしましょう。



※DXの進展段階は部署・部門により異なることも多く、各部門におけるDX進展状況を具体的に把握する必要があります。実際の業務に着目した身に付けるべきスキルについて、「リスキリング推進ガイドライン」にスキル整理表を掲載していますので、ご活用ください。

リスキリング推進ガイドライン

「リスキリング推進ガイドライン」には、取組の各ステップのポイントや留意点、スキル整理表等を掲載していますので、ぜひご覧ください。

リスキリング推進ガイドラインの内容

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 01 社会経済環境の変化とリスキリングの必要性 | 04 DX進展の全体像とスキルの整理 |
| 02 リスキリングの基本的な考え方 | 05 リスキリングへの取組手順、ポイント |
| 03 リスキリングの目的・効果 | 06 企業の取組事例 |

詳細はこちら → [広島県 リスキリング推進ガイドライン](#) 検索



お問い合わせ

広島市中区基町10番52号
 〈広島県 商工労働局 人的資本経営促進課〉
 TEL:082-513-3414
 E-mail:syojinkei@pref.hiroshima.lg.jp



「リスキリング」のススメ

～時代の変化に対応し未来を切り開く～

今こそ!

Reskilling!

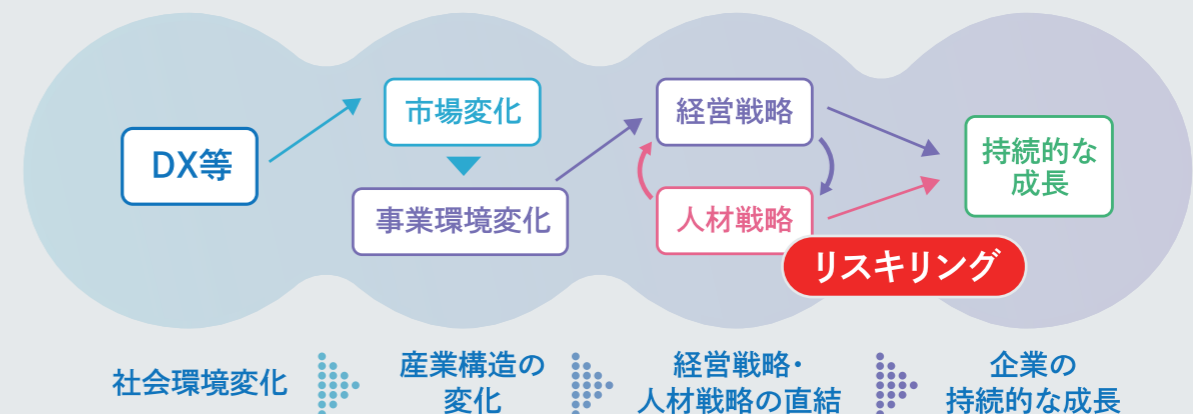
DX!

IT!



なぜ「リスキリング」に取り組むべきなのか

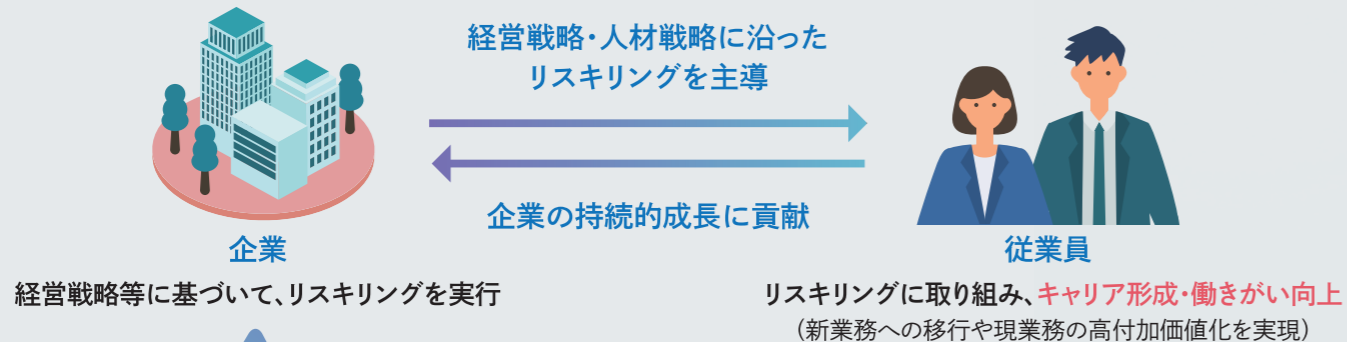
DX(デジタル・トランスフォーメーション)等の急速な展開など、社会環境変化に伴い、産業構造も変化しています。企業は、こうした環境変化に対応するため、成長分野・新規事業への転換やデジタル技術の活用等による既存分野の生産性の向上などに向けて、経営戦略でその方向性を示し、それに沿った人材戦略を立てていく必要があります。労働力人口・就業者数の減少等により、必要となる人材の獲得が困難となっており、人材戦略においては、社内人材の知識・スキルを発展させ、活用する「リスキリング」の重要性が高まっています。



詳しくは次のページへ

「リスキリング」とは？

広島県では、リスキリングを「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、従業員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」と定義しています。



リスキリングの実施により企業が期待できる効果

- ☑ DXの進展
- ☑ 働きがい向上
- ☑ 人材確保

「リスキリング」の取組手順と取組内容

リスキリングのステップは、次のSTEP1からSTEP4に分けられます。どのステップから取り組むべきかは各企業によって異なります。

経営戦略の策定・見直し

DXをはじめとする社会環境の変化に対応するため、新たな事業展開等を目指す場合

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・見直しを検討することも必要です。

STEP 1 リスキリングの方針を決定する

- 人材戦略の策定・リスキリングの方針決定
- 推進体制の整備、推進人材の確保



全従業員に対して、経営層から定期的に事業の方向性等を説明するとともに、事業の方向性と紐づけて会社として重視するスキルや取得してほしい資格を伝え、リスキリングの方向性を提示している。



社員一人ひとりのスキルを評価した技能マップを作成し、このマップをもとに教育訓練計画を作成している。



DXに関するリテラシーとしてITパスポートの取得を奨励。各部門や現場のDX推進を主導するDX推進責任者やリーダーの育成を計画している。

STEP 2 リスキリングのための環境を整備する

- 知識・スキルを習得する時間の確保
- 費用負担 ○従業員のキャリア形成支援
- 従業員の主体的な学び直しの支援



毎週木曜日の夕方30分(勤務時間内)を学ぶ時間として設定している。また、毎月第3土曜日(出勤日)は、作業をせず研修や教育訓練等の時間に充てている。



直属の上長に加えて関連部署の役職者が集まり、「人材開発カルテ」をもとに従業員一人ひとりの中・長期的な成長に向けて支援方針を話し合い、自身の可能性への気づきや成長を促す経験の提供、研修の提案につなげている。これにより一人ひとりの成長段階やキャリアの方向性に沿って、キャリア形成を支援している。



従業員が新たなチャレンジを行うための公休利用制度を設定しており、社内選考に合格した従業員に、2週間から最長2か月間の公休が与えられる。

STEP 3 知識・スキルの習得機会を提供する

- 社内・社外での研修の提供
- 社外での経験の提供



動画学習サービスを正社員全員に導入し、社員がいつでもどこでもスマートフォンやPCで隙間時間を活用し、様々なビジネス知識や最新トレンドを学ぶことを推奨している。



ITシステム系の企業に社員を1名派遣し経験を積ませるとともに、大手食品会社から1名社員を受け入れ、商品企画や開発を担当してもらった。



STEP 4 習得した知識・スキルを業務に活かせるよう、評価・処遇の見直しを行う

- 習得した知識・スキルの活用やリスキリングの促進につなげるための配置
- リスキリングを踏まえた人事評価制度上の評価・処遇
- 人事評価制度以外での評価・処遇



経営戦略・人事戦略上、適性があると判断した従業員に知識・スキルの習得を推奨し、知識・スキルの習得後は、その従業員を必ず知識・スキルを活かせる部署に異動させている。



従業員本人が目標に設定した資格を取得すれば、評価につながるような仕組みを構築している。



ある技術の取得を係長や課長昇進の条件としており、昇格・待遇向上に反映している。



取得推奨資格を設定し、資格取得により一時金を支給している。特に会社として重視する資格には、より高い額を設定している。



状況に応じて、方針の再検討や制度の拡充・見直しを行い、適切にサイクルを回していきましょう。

企業として重要な視点

リスキリングを進める際には、「リスキリングを推進する制度づくり(ハード)」だけでなく、「制度の効果的な運用(ソフト)」や「リスキリングに取り組む企業文化の醸成(ハート)」にも同時に取り組むことで、効果的な推進が可能になります。

従業員が、リスキリングの必要性を理解した上で意欲的に取り組んでもらえるよう、目指すキャリアについて考える機会の提供や、組織の雰囲気づくりに努めましょう。

