

第4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7月21日（金）10:00～12:00
 - 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
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 広島市立大学最高デジタル責任者（CDO）特任教授
木谷 宏 県立広島大学大学院教授
（オブザーバー）小川 恭宏 中国経済産業局 地域経済部 次長（代理出席）
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）最終報告書（案）について
 - （2）リスクリング推進ガイドライン（案）について
 - （3）労働移動を円滑にするための施策ロードマップ（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。

- 昨年4月に協議会を設置して以降、1年3か月にわたり、DXの進展により必要となるスキルの内容、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、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3つのテーマについて検討を重ねてきた。協議会の下で設置されている分科会での検討内容も踏まえ、最終報告書案をとりまとめた。また本日は、最終報告書をもとに作成したガイドラインや、ロードマップも提示している。協議会は今回が最終回となる予定であり、本日はこれら成果物案について協議いただき、最終とりまとめを行いたい。委員の皆様におかれては、様々な立場からご意見を賜り、闊達にご議論いただきたい。

議事 （1）最終報告書（案）について

- 事務局より、（1）について報告を行った。

意見交換

- 全体としてよくまとまっている。昨今、リスクリング実施へと日本全体が大きく舵を切っていると感じる。企業へのデメリットとして人的資本投資を行った人が転職することは、当然起こりうるだろう。人材が不足しているところに人が移動することは、総論としてはやむを得ないが、各論としては個別検討が必要である。
- 「デメリットは存在するが、全体ではメリットがデメリットを上回る」といった記述があるとよい。企業はリスクリングなしには生き残れないと強調することも必要ではないか。
- まずは実態をまとめ、公表することに意義がある。また、全国に先駆けて広島県が着手したことに、非常に大きな意義がある。デメリットを全て払拭する方向性で報告書をまとめることには限界もある。
- 成果物の全体感についてはよいと思う。最も重要なのは、企業経営者等に現状を知ってもらうことである。デジタル化の進展は、労働力の減少を埋めるためにも必要である。この旨を労使で共有することが重要である。組合がない企業においては、企業経営者トップからの発信も重要である。大手企業は、多くがすでに経営計画でデジタル化に触れている一方、中小企業にはまだデジタル化を見据えていない企業もある。こうした中小企業への周知が非常に重要となる。
- 滋賀県において労働生産性が高い要因を分析し、それを踏まえて広島県の今後の産業構造のあり方を検討することは重要である。
- 労働市場の流動化という点では、広島県において、魅力ある企業を育てたり誘致したりすることも重要である。広島県にスタートアップを含めた成長企業を作らないと、首都圏の企業への人材流出が進んでしまう。
- バブル経済以降の低成長下の環境で、企業での人件費・研修費は削られてきた。再度、リスクリングについて見直すことが重要である。社内のスキルアップにおいては、Off-JT が全てではない。OJT も引き続き重要である。
- 労働投入量は女性や高齢者の就業の増加により、10～20年間で増えている。ただ、付加価値が増えてこなかったため、労働生産性の上昇にはつながっていない。今後はリスクリングによる付加価値の向上が重要となる。また、リスクリングのみならずOJTも必要とのご指摘に同意する。リスクリングは業務と連動している必要がある。

(2) リスキリング推進ガイドライン (案) について

- 事務局より、(2) について報告を行った。

意見交換

- 経営者によるガイドラインの活用が非常に重要である。商工会議所では、毎月1回常議員会を実施している。そうした場で成果物について説明していただき、各企業に持ち帰ってもらい、自社内で展開してもらうことなどが考えられる。経営者協会、商工会など、経営者が多く集まる会議体が活用できたらよい。
- 必要となるスキルは、内容の変化が非常に早い。スキル整理表をメンテナンスしていく仕組みを構築していただきたい。

(3) 労働移動を円滑にするための施策ロードマップ (案) について

- 事務局より、(3) について報告を行った。

意見交換

- 資料6で、施策の骨格をしっかり示せているのは非常によい。また、キャリアコンサルティングは、各企業の人事部ではできないことである。第三者としてキャリアコンサルタントが関与することで、労働者に対して中立的な立場からアドバイスができるので、賛成である。
- 進め方に異論はない。なお、「5 評価・処遇の見直し」は労使の課題である。ここは各企業が主導して制度を構築するものであるが、労働組合としては、この報告書を労働者に対して周知していきたい。労働者が、社内で身に付けたスキルを処遇につなげられるようにする、というのは組合の責任であり、対応したい。
- スキル整理表の更新については、外部の有識者もご参加いただきながら、検討する仕組みを作っていきたい。
- 今年6月にもリスキリングの関係で国への要望をいただいたと承知している。現在、国の方で様々な議論が行われており、今後の国における政策の決定等を受けて、引き続きリスキリングに重点的に取り組みたい。
- 2021年6月に改訂された東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」においても、サステナビリティをめぐる課題への取組として、人的資本への投資等に関する

情報開示の必要性について追記され、こうした背景も踏まえて開示を推進していただきたい。

- なお、キャリアコンサルティングに関連する経済産業省の支援事業では、キャリア相談からリスクリング・転職までを一気通貫で支援することを目的としており、企業内のリスクリングは厚生労働省にて実施、リスクリングと労働移動一体の対応は経済産業省にて実施する形となっている。
- 広島県では、リスクリングは企業が主導するものとして進めてきたが、国はリスクリングを個人が主導するものとしており、定義の方向性に少しずれがある。この点については、議論を進めたい。
- 過去の協議会で、流動化を促進するというのではなく、内部労働市場が強調されて内部・外部の労働市場が制度的に中立的（ニュートラル）でない現状においては、企業側も労働者側も同様に変わっていく必要があるとの議論があった。ニュートラルな市場を作るためには、個人のリスクリングも必要である。
- 従来の施策との整合性、連携・連動を意識して施策を推進してほしい。検討の中で、リスクリングと働きがい向上の親和性の高さを強く感じた。双方を最大限に活かせるような施策を検討いただきたい。また、リスクリングは女性活躍推進とも非常に親和性が高く、先進事例では女性が活躍している事例も多い。女性がリスクリング推進のリーダーとなるような仕掛けがあると良いかもしれない。
- 広島県におけるリスクリングに関連する取組は、今回が初めてではない。リスクリングを支援する広島県の施策一覧の中で、例えば「イノベーション人材等育成事業」等の事業は、現状、企業の募集などにおいてリスクリングと関連付けられていないが、リスクリングも含む内容となっている。各事業についてリスクリングとの関連性を可視化することで、県の取組がよりわかりやすくなるのではないか。

閉会挨拶

閉会にあたり、湯崎広島県知事からご挨拶を申し上げます。

- 本協議会の成果物として、最終報告書を公表させていただきたい。併せて、報告書を受けて作成したリスクリング推進ガイドラインや施策ロードマップも公表する。公表に向けた今後の修正については、座長にご一任いただくことでよろしいか。
- 異議なし。

以上