

令和５年度主要事業の成果

支出科目	款：労働費 項：雇用対策費 目：雇用対策事業費	<table><tr><td>領域</td><td>教育</td></tr><tr><td>取組の方向</td><td>⑦ リカレント教育の充実</td></tr><tr><td>領域</td><td>産業イノベーション</td></tr><tr><td>取組の方向</td><td>④ 産業DX・イノベーション人材の育成・集積</td></tr></table>	領域	教育	取組の方向	⑦ リカレント教育の充実	領域	産業イノベーション	取組の方向	④ 産業DX・イノベーション人材の育成・集積
領域	教育									
取組の方向	⑦ リカレント教育の充実									
領域	産業イノベーション									
取組の方向	④ 産業DX・イノベーション人材の育成・集積									
担当課	人的資本経営促進課									
事業名	リスキリング推進企業応援プロジェクト（一部国庫）【一部新規】									

目的

県内企業の生産性向上や成長分野での競争力強化を図るため、デジタル技術等のスキル・知識の習得支援やリスキリングの機運醸成に取り組むとともに、公労使で構成する協議会での議論を通じ、企業の人材獲得や労働者のキャリア形成に資する円滑な労働移動の実現を図る。

事業説明

対象者

県内企業の経営者及び従業員

事業内容

(単位：千円)

区 分	内 容	当初 予算額	最終 予算額	予算 執行額 [繰越額]
デジタル基礎知識等習得支援【一部新規】	○ITパスポート取得支援 リスキリングを推進する企業への試験対策費・受験料補助（合格者分） ○人材開発支援助成金活用支援【新規】 厚生労働省所管の助成金を活用してリスキリングを推進する企業が助成金申請業務等を外部専門家に委託する際の経費の補助	100,400	30,000	11,659 [—]
労働移動の実現に向けた対応策の検討	○「広島県リスキリング推進検討協議会」の運営 今後能力開発・習得が必要となるスキル、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について公労使で議論し、最終報告を取りまとめる。	15,000	15,000	14,982 [—]
リスキリングの機運醸成	○経営者や人事担当を対象としたセミナー等の開催 ○リスキリング推進宣言企業制度等の周知など	25,040	7,230	4,596 [—]
	合 計	140,440	52,230	31,236 [—]

※端数処理の関係で積み上げた数値と合計額が異なる場合がある。

令和５年度の成果目標と実績

○ ワーク目標：

指標名	基準値 (令和３年度)	目標値 (令和５年度)	実績値 (令和５年度)
リスキリング推進宣言企業数	—	150 社	165 社

○ 事業目標：

指標名	基準値 (令和3年度)	目標値 (令和5年度)	実績値 (令和5年度)
I T パスポート試験合格者数	—	3,750 人	2,364 人

令和5年度の目標と実績の乖離要因・課題

○ ワーク目標については、リスクリング機運醸成イベント参加企業などの人材育成への意識が高い企業へのアプローチを続けることで、目標を達成した。

○ 事業目標については、ウェブ広告を活用した広報活動などにより、I T パスポート取得支援補助金の活用社数は増加（令和4年度：24社 → 令和5年度：56社）した一方で、令和4年度に同補助金を活用し合格者数の底上げに寄与していた大企業の一部が令和5年度は活用しなかったことや、リスクリング推進宣言企業の中でもI T パスポートの取得まで求めない企業も一定数出てきたことなどから、県内全体での受験者数の減少や合格率の低下等により、制度創設した令和4年度と同等程度の合格者数は維持できているものの、目標数値に対しては未達となった。

同補助金を活用した県内企業からはI T パスポートの有用性を評価する声も多数あることから、引き続き、県内企業に対し、I T パスポート取得のメリットや支援制度などの周知により、支援制度の積極的な活用を後押しし、支援制度の活用社数及び試験受験者数を増加させることで合格者数の増加を図っていく必要がある。

また、I T パスポートの取得まで求めない企業へのデジタルリテラシー習得を促進させていく対応も必要である。

令和6年度の方針

○ 令和5年度に公表した広島県リスクリング推進検討協議会の最終報告書や、その内容を踏まえ策定した県内企業向け「リスクリング推進ガイドライン」及び「労働移動を円滑にするための施策ロードマップ」を踏まえ、リスクリングだけではなく、人的資本経営や働き方改革、女性活躍等の関連する事業を連動させ、一体的に施策展開することで、円滑な労働移動の実現を図っていく。

○ このうち、リスクリング関連事業については、経営者層や人事担当者を対象として、リスクリングという手法を含めた人的資本経営全般の理解促進を図るためのセミナーや、県独自の企業向けガイドラインの周知、リスクリング推進宣言制度等を通じて、リスクリングの機運醸成に引き続き注力していく。

また、デジタル基礎知識の習得支援や厚生労働省の人材開発支援助成金を活用する企業への補助制度に加え、新たに、I T パスポート取得まで求めないが、従業員等のデジタルリテラシー向上を目指す企業を対象とした動画等の知識習得コンテンツの提供を行うほか、事業展開で必要となるスキル等習得のための民間コンサルティング事業、企業間での課題解決に向けた相談・情報交換等を目的とした定期イベントの実施等を通じて、企業における取組実践を後押ししていくことで、県内でリスクリングを推進する企業等の拡大を図っていく。

令和5年度主要事業の成果

支出科目	款：労働費 項：雇用対策費 目：雇用対策事業費	領域	教育
担当課	人的資本経営促進課	取組の方向	⑦ リカレント教育の充実
事業名	人的資本経営導入支援事業（一部国庫）【新規】	領域	働き方改革・多様な主体の活躍
		取組の方向	① 働き方改革の促進

目的

労働市場の流動化を踏まえて、人的資本経営（※）を推進する必要性が高まる中、その重要性や導入のノウハウについて普及啓発を図ることにより、県内企業における人的資本経営の導入を支援する。

※人的資本経営：人材をコストではなく投資の対象として捉え、積極的に人材に投資することで事業価値を高めていく考え方で、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方

事業説明

対象者

県内企業、在職者・離転職者等

事業内容

(単位：千円)

内 容	当初 予算額	最終 予算額	予算 執行額 [繰越額]
○人的資本経営の導入を促進するため、企業に対する人的資本経営の認知度向上・取組意欲喚起・導入支援を行うとともに、働く人に対する啓発を行う。 ・県内企業に対する意識調査 ・普及啓発セミナーの開催 ・個別訪問による働きかけ ・経済団体等主催セミナーの開催補助 ・人的資本経営の取組の好事例集の作成 ・人的資本経営に取り組んでいる県内企業による研究会活動の支援 ・自律的なキャリア形成に向けた相談対応	35,680	31,140	30,562 [—]
合 計	35,680	31,140	30,562 [—]

令和5年度の成果目標と実績

○ ワーク目標：

指 標 名	基準値	目標値 (令和5年度)	実績値 (令和5年度)
人的資本経営に取り組んでいる県内企業数	—	15 社	19 社

○ 事業目標：

指 標 名	基準値	目標値 (令和5年度)	実績値 (令和5年度)
企業向けセミナー参加企業数	—	100 社	113 社
キャリア形成を意識するきっかけになった相談者の比率	—	80%	93.1%

令和5年度の目標と実績の乖離要因・課題

- 県内企業の人的資本経営に対する認知度、関心、課題等の状況を把握するため、県内企業1,300社に対してアンケート調査を実施した。予め人的資本経営への関心や導入意向を把握し、その調査結果に基づき、直接企業に働きかけを行ったことが、企業向けセミナー参加企業数の増加につながった。また、普及啓発セミナーの実施、経済団体によるセミナー活動の支援をしたことなどが、人的資本経営に取り組んでいる企業数の増加につながった。
- 働きたい人全力応援ステーションにおいて、在職者や離転職者に対し、求人ニーズの多い職種・業種への視野拡大などを通じて、個別キャリアコンサルティングやマッチング支援を実施した。令和5年度からは、キャリア形成に配慮したキャリアコンサルティングの強化などを実施したことが、自律的なキャリア形成の意識付けにつながった。

令和6年度の方針

- 人的資本経営に対する意識啓発を図るため、意識調査・企業訪問を実施するとともに、人的資本経営の普及・理解促進のための経営者向けセミナーを開催する。また、取組ノウハウや先進事例の共有及び課題解決に向けた相談・情報交換を目的とした企業コミュニティ（イクボス同盟ひろしま等）の活動を支援し、人的資本経営に関する情報を一元化し、発信するポータルサイトを整備する。
- 県内企業の人的資本経営の導入を支援するため、人的資本経営に取り組む県内の有志企業を集め、人的資本経営の最新動向やノウハウを共有・習得することを目的とした研究会活動を支援するほか労働市場の流動化を踏まえ、研究会において、人的資本に係る中小企業版の標準指標を策定し、開示に向けた支援を行う。
- 県内企業の社内環境の整備を図るため、働きがい向上の取組の課題解決に向けた実践的な研修等を行うための費用を一部補助する。また、リスクリングを効果的に推進するための評価・処遇の重要性を理解するセミナーを開催し、職務給等の制度導入に必要な基礎ノウハウ等の習得のための研修・ワークショップ及び個別相談を実施する。