

項目	視点	事業計画			
		R5	R6	R7	R8以降
<b>I 目指すべき社会の在り方／確立すべき社会システム</b>					
<b>1 企業主体の取組</b>					
(1) 人的資本経営の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>人的資本経営への理解</li> <li>戦略策定等への支援 (多様な働き方の実現を含む)</li> </ul>	一体的に施策展開	意識啓発(セミナー等)＜働き方改革・リスキリング連携＞		
(2) 人的資本の情報開示	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>情報開示への理解</li> <li>開示内容検討への支援</li> </ul>		実態調査	研究会	体制再構築(スキル整理表の更新等の議論などの検討含む)
(3) 企業におけるリスキリングの推進	IIに掲載		コミュニティ形成(優良事例の発信など)＜働き方改革・リスキリング連携＞		
(4) 地域・産業におけるリスキリング・人材共有に関する企業連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>個社での取組の限界、連携の効能の認識</li> <li>コンソーシアム構築に向けた支援</li> </ul>		伴走型支援(制度等コンサル委託or補助)＜働き方改革・リスキリング連携＞		
			【検討】HRテック活用		
<b>2 労働者主体の取組</b>					
(1) 自律的なキャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から労働者に対して</li> <li>自律的なキャリア形成の必要性の認識</li> <li>個人の知識・スキル習得への直接的支援</li> </ul>		はたすて(キャリアコン・マッチング機能の一体的な提供、強化) & 職業訓練(公的・民間)との連携		
			【検討】キャリア1次診断ツール		
<b>3 労働団体主体の取組</b>					
(1) 経営者・労働者間の連携・調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>県から労働団体に対して</li> <li>労働組合が戦略策定等に関わることの意義</li> <li>経営層と労働組合の協働に対する支援</li> </ul>		労働団体との認識共有		
<b>4 行政機関主体の取組</b>					
(1) 円滑な労働移動を支える基盤的制度の確立	<ul style="list-style-type: none"> <li>主には国が</li> <li>各雇用分野での実践的なスキル標準の設定</li> <li>スキル認定・証明制度の創設と実効的な運用</li> </ul>		施策提案(スキル標準策定、スキル認定・証明制度の創設・運用など)		
			【検討】スキル認定・証明制度の普及啓発・県事業での活用		
(2) 労働者の大胆な選択を可能にするセーフティネットの整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>主には国が</li> <li>雇用保険の受給要件緩和</li> <li>職業訓練の個人固有の権利化</li> </ul>		施策提案(能力再開発やマッチングに係る期間の所得保障の提供など)		
<b>(3) 積極的労働市場政策の展開</b>					
ア キャリアコンサルティング機能の充実と再就職支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から労働者に対して</li> <li>キャリアコンサルティング機能等の創設・拡充</li> </ul>		はたすて(キャリアコン・マッチング機能の一体的な提供、強化)		
			【検討】キャリア1次診断ツール		
			施策提案(公的キャリアコン機能の充実、キャリアコンサルタント育成拡大など)		
イ 教育訓練に係る環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>主には国が</li> <li>職業訓練実施企業へのインセンティブ創設</li> <li>企業への職業訓練実施義務化</li> </ul>		施策提案(キャリアコンや教育訓練のための休暇制度導入の促進など)		
ウ 地域の人材ニーズを踏まえた公的職業訓練等の設定	<ul style="list-style-type: none"> <li>県及び国が</li> <li>地域職業能力開発促進協議会での議論</li> <li>公的職業訓練の提供(個人受講可能な職業訓練の検討含む)</li> <li>公的職業訓練以外の研修等の充実</li> </ul>		施策提案(企業・個人双方への助成金等支援制度の拡充・強化など)		
			公的職業訓練の実施・内容見直し		
(4) 社会制度・雇用慣行等の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>主には国が</li> <li>転職時の不利益低減のに向けた制度等見直し</li> </ul>		施策提案(退職金税制等の見直しなど)		

項目	視点	事業計画			
		R5	R6	R7	R8以降
<b>II 企業におけるリスクリングの推進</b>					
<b>1 リスクリング推進に向けて</b>					
(1) リスクリングの必要性の認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>リスクリングへの理解</li> </ul>	意識啓発	意識啓発(セミナー等)＜働き方改革・リスクリング連携＞		
(2) 外部環境の変化に対応する経営戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>経営戦略策定・見直しの必要性の認識</li> <li>経営戦略策定等への支援</li> </ul>		リスクリング推進宣言		
<b>2 リスクリングの方針決定</b>					
(1) 人材戦略の策定・リスクリングの方針決定	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>人材戦略策定の必要性の認識</li> <li>人材戦略策定や人材戦略に基づく人事制度構築への支援</li> </ul>	実践支援	ガイドライン啓発		
(2) 推進体制の整備、推進人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>自社に適した推進体制整備の必要性の認識</li> <li>具体的な体制検討への支援</li> <li>推進人材確保・育成への支援</li> </ul>		【検討】スキル簡易診断ツール		
<b>3 環境の整備</b>					
(1) 知識・スキルを習得する時間の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>リスクリングは労働時間内が基本であることの認識</li> <li>業務量調整、業務効率化への支援</li> <li>実施状況を踏まえた制度等の見直し</li> </ul>	実践支援	スキル整理表の更新		
(2) 費用負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>費用企業負担の認識</li> <li>自己啓発の有用性の認識</li> <li>費用負担への支援(負担軽減策)</li> </ul>		施策提案(スキル標準策定、スキル認定・証明制度の創設・運用など)		
(3) 従業員のキャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>県から労働者に対して</li> <li>社内キャリアコン実施への支援</li> </ul>	実践支援	社内リスクリング推進人材育成研修		
(4) 知識・スキルの習得機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>リスクリングの機会を提供することへの支援</li> <li>外部機関活用への支援</li> <li>副業・兼業、在籍型出向等の制度導入、運用への支援</li> </ul>		テレワーク導入・定着支援・その他時間確保に向けた障壁解消支援		
<b>5 評価・処遇の見直し</b>					
(1) 習得した知識・スキルの活用やリスクリングの促進につなげるための配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>習得した知識・スキルを業務に活かすことへの認識</li> <li>業務に活かすための従業員の配置、工夫及びキャリア展望把握への支援</li> </ul>	実践支援	はたすて(キャリアコンサービスの提供)		
(2) リスクリングを踏まえた人事評価制度上の評価・処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>人事評価制度構築への支援</li> </ul>		【検討】キャリア1次診断ツール		
(3) 人事評価制度以外での評価・処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>人事評価制度以外の評価手法の導入・運用への支援</li> </ul>	実践支援	施策提案(公的キャリアコン機能の充実、キャリアコンサルタント育成拡大など)		
<b>4 知識・スキルの習得機会の提供</b>					
<b>5 評価・処遇の見直し</b>					
(1) 習得した知識・スキルの活用やリスクリングの促進につなげるための配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>習得した知識・スキルを業務に活かすことへの認識</li> <li>業務に活かすための従業員の配置、工夫及びキャリア展望把握への支援</li> </ul>	実践支援	ITパスポート取得支援補助金		
(2) リスクリングを踏まえた人事評価制度上の評価・処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>人事評価制度構築への支援</li> </ul>		リテラシー習得コンテンツ		
(3) 人事評価制度以外での評価・処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>人事評価制度以外の評価手法の導入・運用への支援</li> </ul>	実践支援	人材開発支援助成金活用支援補助金		
<b>4 知識・スキルの習得機会の提供</b>					
<b>5 評価・処遇の見直し</b>					
(1) 習得した知識・スキルの活用やリスクリングの促進につなげるための配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>習得した知識・スキルを業務に活かすことへの認識</li> <li>業務に活かすための従業員の配置、工夫及びキャリア展望把握への支援</li> </ul>	実践支援	施策提案(企業への助成金等支援制度の拡充・強化など)		
(2) リスクリングを踏まえた人事評価制度上の評価・処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>人事評価制度構築への支援</li> </ul>		伴走型支援(教育コンテンツコンサル委託)		
(3) 人事評価制度以外での評価・処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>人事評価制度以外の評価手法の導入・運用への支援</li> </ul>	実践支援	伴走型支援(制度等コンサル委託or補助)＜人的資本経営・働き方改革連携＞		
<b>4 知識・スキルの習得機会の提供</b>					
<b>5 評価・処遇の見直し</b>					
(1) 習得した知識・スキルの活用やリスクリングの促進につなげるための配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>習得した知識・スキルを業務に活かすことへの認識</li> <li>業務に活かすための従業員の配置、工夫及びキャリア展望把握への支援</li> </ul>	実践支援	【検討】HRテック活用		
(2) リスクリングを踏まえた人事評価制度上の評価・処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>人事評価制度構築への支援</li> </ul>		制度見直し		
(3) 人事評価制度以外での評価・処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>県から企業経営層に対して</li> <li>人事評価制度以外の評価手法の導入・運用への支援</li> </ul>	実践支援	移り		
<b>4 知識・スキルの習得機会の提供</b>					
<b>5 評価・処遇の見直し</b>					

※「施策提案」: ( )内は現行で考えられる提案内容を中心に記載。今後の提案にあたっては、国の動向を踏まえ提案するものとする。

※【検討】を付記した項目: できるだけ速やかに事業化の可否・事業の具体化を検討し、実行に移せるものから適宜開始する。

※ロードマップ上、継続的に実施となっている取組においても、必要に応じて事業見直しや再構築を行うものとする。