

企業における労働力不足解消に向けたリスクリング支援について

県内経済の持続的発展につなげるため、企業におけるリスクリングを支援し、生産性向上を後押しする必要があると考える。今後、県としてスキルアップセミナーをリスクリングに対応した取組とするために、どのように変えていくか、またはどのような取組が必要か、検討したい。

1 現状認識

企業の労働力不足や社会全体で DX が進展する中、デジタル技術を活用して、業務の課題解決や効率化を行うなど、企業が業務内容の変化や新たに発生する業務に対応するために、従業員に必要な知識やスキルを習得させるための従業員の学び直し、いわゆるリスクリングが有効と考える。

2 県の取組状況

神奈川県 事業名	対象者	事業概要	支援項目
スキルアップセミナー (在職者訓練)	従業員等	機械、電気、IT など、様々な分野の技術・技能習得のためのセミナーを開催。(2 日間～8 日間程度の講座、年間延べ 4000 名規模)	従業員(在職者)の理解促進・リスクリング支援
かながわ中小企業リスクリング相談窓口	企業及び従業員	県内の関係機関と連携し、リスクリングに関する相談窓口を今年4月に設置。	リスクリングの推進サポート等
産業人材フォーラム (啓発セミナー)	企業の経営者等	「リスクリングが社員を成長させ、雇用を守る！」をテーマにオンライン配信にて先着 400 名(無料)の方に、リスクリング啓発セミナーを実施。	経営者等の意識改革・理解促進

3 国、他県の取組状況例（取組の一部を記載）

(国)実施機関/事業名	対象者	事業概要	支援項目
厚生労働省・労働局 「人材開発支援助成金」「教育訓練給付金」等	企業及び労働者個人	企業が従業員に対して、訓練を行う際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を企業に助成する「人材開発支援助成金」制度 労働者個人が資格取得のための講座などを受講・修了した際に、費用の一部が支給される「教育訓練給付金」	助成金・給付金

経済産業省 「リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業」	企業等	専門家へのキャリア相談、リスキリング講座の受講、それらを踏まえた転職相談や職業紹介までを一体的に実施する事業者に対して補助を行う事業。	リスキリングの推進サポート等
文部科学省 「マナパス」	社会人	社会人が大学・専門学校などのリカレント教育に関する講座を検索できる「マナパス」というポータルサイトなど、学び直しの取組を実施。	リカレント教育
厚生労働省・キャリア形成・学び直し支援センター/ 「キャリアコンサルティング支援」	企業及び従業員	労働者に対して、キャリアコンサルティングを通して一人ひとりに寄り添い、主体的なキャリア形成をサポート企業に対して、セルフ・キャリアドックの導入や雇用型訓練などの支援を通して、社員一人ひとりの能力開発をサポート	キャリア支援
ポリテクセンター【機構】 「能力開発セミナー生産性向上支援訓練」	企業及び従業員	主に中小企業等の在職者を対象に、高度な技能・技術を習得する能力開発セミナーを実施企業が生産性を向上させるために必要な知識・スキルを習得する生産性向上支援訓練を実施	従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援

（自治体） 実施機関/事業名	対象者	事業概要	支援項目
東京都 DX人材スキリング支援事業	300社 ×3名 程度	中小企業のDXを推進するため、企業の課題把握を踏まえたリスキリング計画の策定からDX講座までを一体的に支援する事業。（DX診断及びオンデマンド講座）	従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援
広島県 広島県リスキリング推進検討協議会等	企業等	広島県リスキリング推進検討協議会の発足（必要なスキルの明確化、学ぶ労働環境や雇用管理のあり方、労働市場の流動化等を審議）他、リスキリング推進宣言制度等	経営者等の意識改革・理解促進、リスキリングの推進サポート等
新潟県 新潟県デジタル人材リスキリング支援事業	従業員等	オンラインやeラーニングを活用したリスキリングを支援。対象：主に非正規労働者または求職者 受講料 2,900円	従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援
佐賀県 佐賀県産業スマート化センター	企業及び従業員	DXを実現したい県内企業等に対して、AIやIoTといった情報技術を活用したサービスの導入の相談や関連セミナーの実施、マッチング等。	リスキリングの推進サポート、リスキリング実施
横須賀市 ICT人材育成事業補助金	市内の企業等	高度情報化社会を担う人材育成を図るために実施される、情報通信分野の専門的技術及び知識の習得を目的とする研修に要する経費に対する補助制度。	従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援

4 リカレント教育とリスキリングについて

項目	リカレント教育	リスキリング
目的	自己のスキルアップを目指す	従業員に新しいスキルや知識を習得させる
学びの主体	従業員自身	企業
実施主体	個人	企業
仕事から離れる必要性	あり（休職・離職）	なし
目的となるスキル	自己が必要としたスキル	現在の仕事に必要なスキル
必要性	キャリアアップに役立つ	企業の競争力の維持

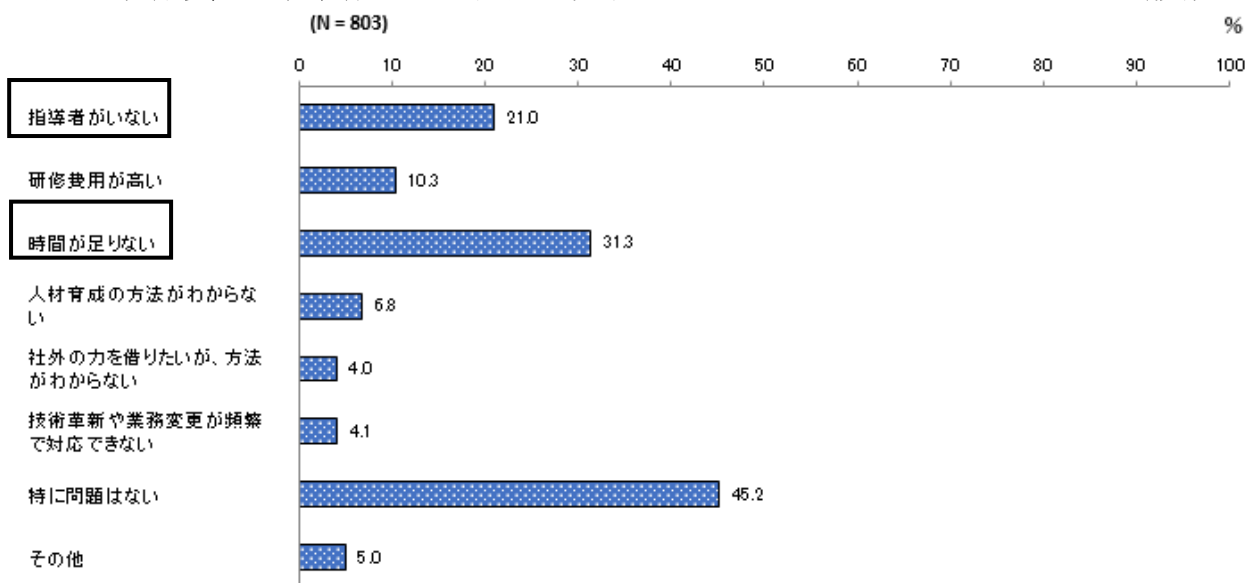
5 課題等（企業調査）

○令和4年度神奈川県中小企業・小規模企業経営課題等把握事業結果（一部抜粋）

実施：中小企業支援課（年1回実施）

対象等：県内中小企業・小規模企業 2,600社（回答889件）

Q19 従業員の人材育成や能力開発に関する課題についてお聞かせください（複数回答）



○「時間が足りない」（31.3%）

・育成の必要性を感じていてもその時間がとれない状況

○「指導者がいない」（21%）

・OJT したくてもできない状況と推測できる。

○「人材育成の方法がわからない」（6.8%）

・育成する手段や内容、教育機関が不明確である企業もいることが推測できる。

以上