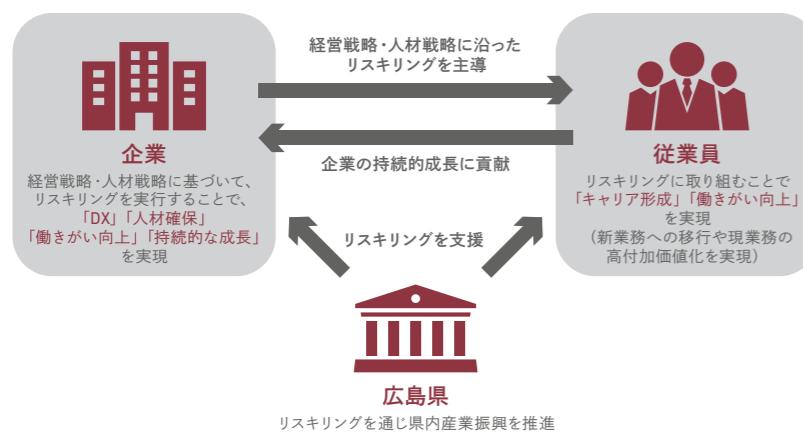


リスキリング推進における企業・従業員・県の役割



今ある仕事は、
10年後にも存在するのか
「自動車、造船、鉄鋼などの重工業
から、電気機械や電子部品などの先
端産業まで、ものづくりを軸とした
層の厚い産業群が広島県には集積し
ています。ただ、これまでのやり方
のままでは今後も競争力を保てるか
というと、そうではない。設計や製
造の現場ではすでにデジタル化が進

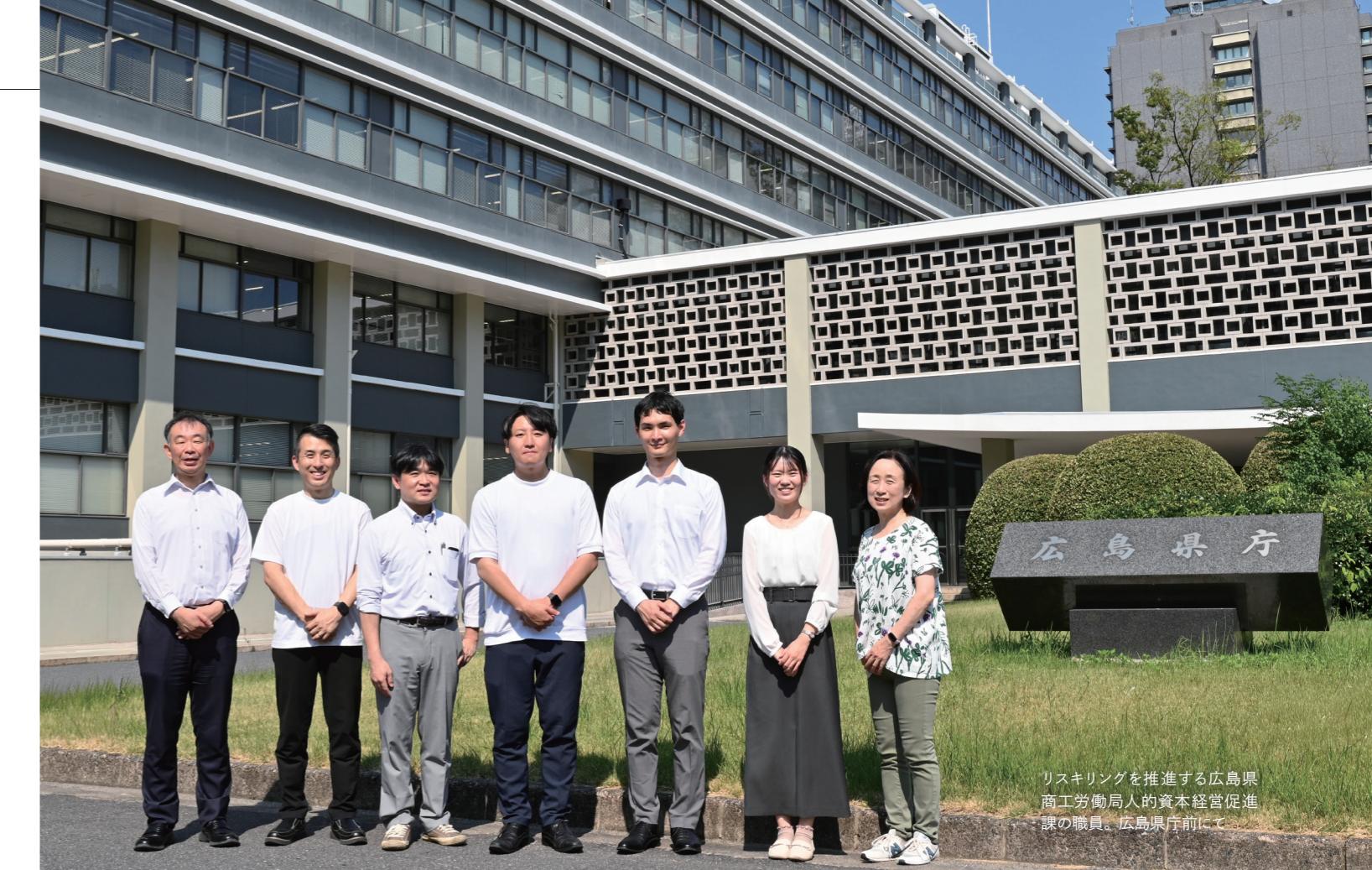
み、「人がやらない仕事」が増えて
います。今までになかった新たな仕
事が生まれていくでしょう」と、広
島県商工労働局人的資本経営促進課
長の上杉嘉之さんは話す。技術革新
やビジネスモデルの変化に対応し、
経営課題を解決するにはどのような
人材が必要かを見極め、育てていけ
るかどうかが今後のビジネスの成否
を握る。ただ、すでにDXを進め
ている大手企業はいいが、県内の自
動車関連産業は、マツダを中心には
300～400社の中小サプライ
ヤーが裾野を形成している。

「DX人材が必要だから育てなければ
ならないこともあります。県が先頭に
立つてリスキリングを推進する必要
があると考えました」（上杉さん）
広島県では2022年4月に、
地方自治体では全国初となる「広島
県リスキリング推進検討協議会」を
設置。公労使の代表者を構成員とし
たこの協議会で、これから企業に
求められる人材育成としてのリスキ
リングの推進と労働者の円滑な労働
移動を支える社会のあり方を検討
し、2023年8月「リスキリング
推進ガイドライン」を策定した。現
在はそのガイドラインをもとに、県
内企業のリスキリング促進に取り組
んでいる。

講義は短く、ワークや
討議中心に参加型研修



施した（次ページの図参照）。
たとえば、ステップ1のリスキ
リングの方針決定では、基本講義とし
て「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、從
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」
という広島県のリスキリングの定義
について説明。その後、各企業そ



リスキリングを推進する広島県
商工労働局人的資本経営促進
課の職員、広島県庁前にて

広島県

「自治体主導型リスキリング」で 地域企業の変革を後押し

人材を「コスト」ではなく「資本」ととらえ、積極的に投資する時代へ。広島県では2022年度から、自治体主導のリスキリング推進に踏み出している。県内の産業構造の転換を迫られる製造業や、慢性的な人手不足を抱える介護業など多種多様な業種が対象だ。リスキリングの“広島モデル”が今、全国から注目されている。



マツダを中心とした自動車や機械、電機、電子部品などの加工組立型産業、
鉄鋼や造船などの重厚大型産業が瀬戸内海沿岸に集積。地形を生かした漁業、養殖業も盛ん。県経済の成長は輸出動向に左右されやすい。

広島県の課題

DX・イノベーションの推進

人材確保

地域産業の振興



同課リスクリソース推進グループ主事・王野ゆ海さん



同課リスクリソース推進グループ支援員・岡村明子さん

こうした県の積極的な取り組みによって、具体的なリスクリソースの推進事例は数多く生まれている。たとえば、介護事業を行う社会福祉法人・正仁会では、リスクリソースの対象者がクラウドアプリ活用やマニュアル作成、プログラミングなど実践を見据えた学びを実施。アプリを開発して、これまで紙ベースで管理していたデイサービスの利用状況を一元管理、可視化することで業務効率化につなげた。

「職員の方々はつなづね、施設利用者との対話時間を持つと増やしたいと思っていました。そこで、直接的ケア以外の間接的業務をデジタル化することで、空いた時間を直接的なアドバイスで充実め実現されました。職員のなかには、部下のマ

れぞれの戦略実現や経営課題解決のために必要となる「スキルの特定」を行った。講義だけでなく基本講義の内容をもとに、コンサルタントを交えて相談しながら自社について検討、活発な議論の時間を持つた。「単なる知識提供ではなく、この研修を受けたり、社内に持ち帰つてすぐに議論できること、実際、何を変えられるか」に徹底的にこだわりました。対象は県内の経営層でした

（JMAC 庄司実穂）

ステップごとに、先進事例として身近に感じられる規模感の企業をゲストに招き、リスクリソース推進の苦労などを紹介。まねできるところなどを自社に持ち帰るようにながした。ステップごとの内容に応じて専門コンサルタント5人が持ち回りで講義を担当し、個別相談会ではできるかぎり相談したい内容や業界に詳しいコンサルタントが具体的なアドバイスをするよ

うにした。

JMACの庄司も、「学びの継続と企業への定着につながり、採用時に選ばれる会社になるということを経営層にしっかりと浸透させることができました」と振り返る。

JMACの庄司も、「学びの継続と企業への定着につながり、採用時に選ばれる会社になるということを経営層にしっかりと浸透させることができますよ」ということでも参考にしつかり伝えることができました」と強調する。

が、各社2人での参加を強く推奨したのはそのためです。その場で2人で相談したり、社内に持ち帰つて一緒に考えられるような後押しをしました。研修終了時には、演習で使用したシートがそのまま自社の計画となる、あるいは社内プロダクトを提供しました」

（JMAC 人事専門のコンサルタントによる個別支援も含め、実践に

つながる研修とした。

同課リスクリソース推進グループ主事の穴水佑樹さんは、「ガイドラインに沿った形で、こういった評価をする人と材のモチベーションが上がりますよ」といった話だけでは、自社の状況を題材としたワークショップによって、新たな制度づくりのイメージがしやすかったのだと思

います。人材のリスクリソースをつなぐことで、リスクリソースによる評価を身につけたことで、それがアップすることは表裏一体の取り組みとして重要だということも参考にしつかり伝えることができますよ」ということでも参考にしつかり伝え..

（JMAC 庄司実穂）

リスクリソースが課題だという方や人材の入れ替わりが激しくなるという方もいる。経営層だけでなく現場の方々の声を拾うこと、DX化だけではなく、リスクリソースで解決する経営課題は企業の単なる人事評価表の見直しで終わらせることなく、学びをどうやって

新田一希さんは、「リスクリソースは現場の希望をかなえるための手段でもあることを実感しました」と

（新田一希）

（岡村明子）

（岡村明子）</