
ワーク・ライフ・バランス メールマガジン

カエル！ジャパン通信 Vol.249 令和8年2月27日

発行：内閣府 仕事と生活の調和推進室

<<<今号の目次>>>

1. 中小企業におけるリスクリングの考え方 ～社員の人生と企業の成長をつなぐ視点

2. 最新情報

《お知らせ》 1件

《地方公共団体等の動き》 6件

※内閣府男女共同参画局 HP「カエル！ジャパン」通信では、本文の内容を画像付きでご紹介しております。ぜひご覧ください。

<https://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

■□■ 1. コラム ■□■

中小企業におけるリスクリングの考え方
～社員の人生と企業の成長をつなぐ視点

大嶋 寧子さん

リクルートワークス研究所 主任研究員

東京大学大学院農学生命科学研究科修了後、民間シンクタンク（雇用政策・家族政策等の調査研究）、外務省経済局等（OECDに関わる政策調整等）を経て現職。専門は雇用政策、家族政策。

人手不足や技術革新の進展により、企業における業務の見直しや人材育成のあり方が改めて問われています。中小企業においても、事業環境の変化に対応する手段の一つとして、リスクリングへの関心が高まりつつあります。

一方で、学びをどのように業務や経営の変化につなげていくかについては、さまざまな課題が指摘されています。今回は、リクルートワークス研究所の大嶋寧子さんに、中小企業におけるリスクリングの考え方や進め方についてお話を伺いました。

■リスクリングが「研修」で終わらせてはいけない

リスクリングという言葉が広がる一方で、「研修を入れたが成果が見えない」「何から始めればよいかわからない」という声を、中小企業の現場ではよく耳にします。その背景には、

リスクリングとは何か、なぜ企業にとって必要かが不明確なまま導入されていることがあります。

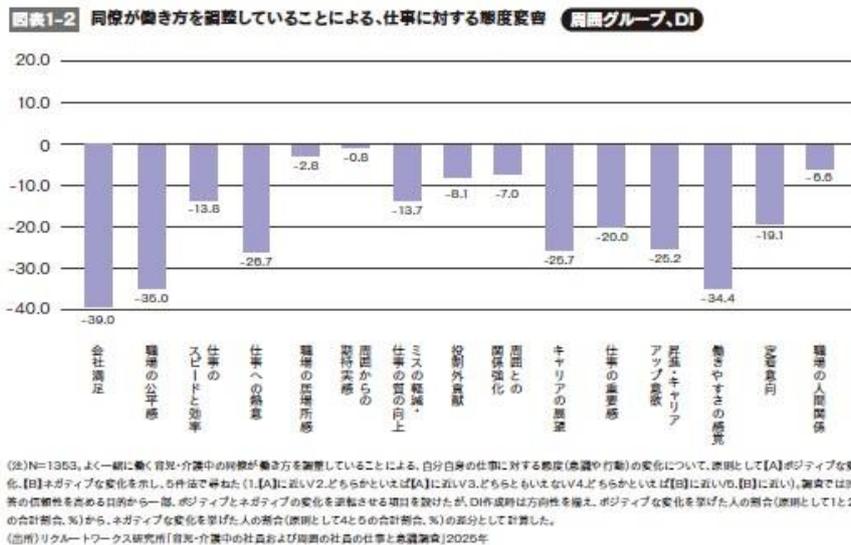
本来、リスクリングとは、AI やデジタルの進展などによって業務プロセスや商品・サービスが大きく変わることを前提に、新しい仕事へ移行するための学びです。

その主体には、二つの側面があります。ひとつは、事業や業務の転換を担うための知識やスキルの習得を業務上の必要に基づいて行う企業主導のリスクリング。もうひとつは、個人がこれから組織や労働市場で求められる仕事に移行するために個人主導のリスクリングです。まずはこの2つを明確に区別することが必要です。

■なぜ、今、リスクリングが重要なのか

企業が行うリスクリングはあくまで経営課題の解決のために行うものですが、同時に社員の成長の機会でもあります。リクルートワークス研究所の調査では、ライフイベント中の社員やその周囲の社員が意欲やキャリアの展望を持って働き続ける上でも、リスクリングを含む組織的な人材育成が重要であることが分かっています。

順を追って説明しましょう。近年、性別に関わらず育児や介護などのライフイベントをきっかけに働き方を調整する社員が増えています。しかしその際に、育児介護中の社員だけでなく、周囲の社員の意識や満足度も下がりやすいことが、当研究所の調査（※1）で明らかになりました。特に周囲の社員には、仕事量の増加や負荷の高い時間帯の業務が増えることもあり、会社への満足などが低下しやすくなっています。



同僚が働き方を調整していることによる、仕事に対する態度変容

しかし、「誰かに負荷をかけて本人だけが楽になる状態」は、育児介護中の社員にとっても本意ではありません。そこには、気兼ねや申し訳なさ、将来への不安が重なり、結果とし

でキャリアの展望を持ちにくくなる傾向が見られます。これは個人の問題ではなく、職場の設計の問題と捉える必要があります。人が辞めず、意欲を保ち続けられる職場をつくるためにも、業務のあり方と人材の育て方を見直すことが、今や欠かせない取組といえるでしょう。

こうした課題に対し、調査から得られたこととしては、以下の四つの取り組みが本人と周囲の社員の意欲や満足度の低下を防ぐことが挙げられます。

- 1：情報共有やデジタル活用を進め、仕事の裁量を高める業務プロセスの変革
- 2：必要なスキルを明確にし、学びを仕事に結びつける育成環境の充実
- 3：育児や介護に限らず、誰もが制度を使える働き方の拡張
- 4：介護や地域活動、学びなど、仕事以外の人生を肯定する職場風土

リスクリングは、この四つの中でも、特に「育成環境」と「業務プロセス」を結びつける役割を担うと言えます。学びを単独で考えるのではなく、働く時間の制約に関わらず個人が能力を発揮できる業務プロセスの設計やそれを担う人材の育成と一体で設計することが重要です。

■リスクリングを実効性のある取組とするために

リスクリングを、中小企業ではどのように進めればよいのでしょうか。ポイントは、会社が「何のために、何を学ぶのか」を明確に示すことです。企業における学びは目的ではなく、あくまで経営課題を解決するための手段です。

基本となる流れは、

- 1：今解決すべき経営課題を特定する、
 - 2：そのための手段を考える、
 - 3：解決手段を実際に運用するために必要な知識やスキルを社員に学んでもらう、
- という順番です。

現場の声や問題意識を丁寧に聞けば、社員が日々実感している業務の非効率や、まだ実現できていないお客様のニーズが見えてきます。その中で、導入のしやすさや従業員のハードルも見極めながら最初に解決に取り組むべき経営課題を特定し、その実現に向けた「手段」や「学ぶテーマ」を明らかにしていきます。そうすることで学びの目的は明確になり、その結果が企業の成長にもつながります。社員にとって新しいことを学ぶことは基本的に負担なので、納得感を持てるよう、経営者が「なぜこれを学ぶのか」を明確に示すことも重要です。

経営課題の解決と手段の選択、従業員の学びを効果的に結びつけている企業に話を聞く

と、最初は小さなことから始めている企業が少なくありません。小さくても効果を実感しやすい課題や安価で操作方法を学びやすいデジタルツールの導入から始めることで、従業員、経営者の双方にとってハードル低く始めることができます。

こうした取組は、大きな投資を伴わなくても実践できます。そして、意思決定が速く、経営者の言葉が現場に届きやすいという中小企業ならではの強みを生かすことで、リスクリ
ングはより実行力のあるものになります。

これからは、AI やデジタルの進展により、仕事が変わることを前提にした経営が求められます。リスクリ

ングを単なる研修ではなく、人と仕事をつなぎ直す戦略として位置づけられるかどうか、中小企業の競争力を左右しかねない時代です。

多様な働き方に柔軟に対応できる環境を整えることは、社員の人生を支えるだけでなく、企業の持続的な成長にもつながります。社員がリスクリ

<参考資料>

※1 リクルートワークス研究所『社員の人生と企業の成長をつなぐ経営 一育児・介護中もその周囲も 社員が輝ける職場づくり』(2025年8月発行)

<https://www.works-i.com/research/report/item/work-life.pdf>

■□■ 3. 最新情報 ■□■

《お知らせ》

【厚生労働省】

■3月12日開催「令和7年度 第2回「多様な正社員」制度導入支援セミナー」のご案内
(参加申込締切 3月2日(月)16時)

厚生労働省は、3月12日(木)に第2回「多様な正社員」制度導入支援セミナーを対面・オンラインのハイブリッド形式で開催します。

勤務地や勤務時間などに制限があっても、優秀な人材が活躍し続けるために、「多様な正社員」制度等、多様な働き方を整える必要性が高まっています。

対象は、多様な正社員制度等多様な働き方にご関心のある企業人事担当者など。

参加無料、参加申込締切は3月2日(月)16時です。

詳細はこちら：<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/seminar/>

《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体等にお問い合わせください。

なお、以下の内容は、地方公共団体等の HP の内容を引用したものです。

【山梨県】

名称：人材の発掘・育成事業 ぴゅあ総合・峡南・富士3館合同 チャレンジシンポジウム
「地域と共にいる私～多様なチャレンジと、ありたい理想の実現に向けて～」

日時：令和8年3月7日（土） 13:30～15:30

場所：ぴゅあ総合 大研修室（甲府市）

URL：https://www.pref.yamanashi.jp/challenge/calender_detail.php?id=3741

【静岡県】

名称：第23回『子どものこころの発達研究』講演会 with ルピロ（オンラインあり）

日時：令和8年4月4日（土） 14:00～16:00

場所：浜松市地域情報センター／オンライン（浜松市／Zoom）

URL：https://www.azarea-navi.jp/event/260404_hamamatsu/

【愛知県】名古屋市

名称：摂食障害を乗り越えて ～女性の低体重や栄養不足から学ぶこと～

日時：令和8年3月14日（土） 10:30～12:00

場所：イーブルなごや ホール（名古屋市）

URL：<https://e-able-nagoya.jp/lec/24272/>

【京都府】

名称：ご縁が自然につながる聴き方・話し方講座-起業を考えている女性のための第一印象
アップ実践レッスン-

日時：令和8年3月14日（土） 10:30～15:30

場所：京都府男女共同参画センター ミーティングルーム、ワーキングルーム（京都府）

URL：<https://www.kyoto-womensc.jp/topic?id=1#354>

【大阪府】岸和田市

名称：きしわだ男女共同参画フォーラム 『共育て』で叶えるワーク・ライフ・バランス ～
あそびで家族を楽しもう！～

日時：令和8年3月7日（土） 10:00～15:00

場所：岸和田市立男女共同参画センター（大阪府岸和田市）

URL：<https://www.city.kishiwada.lg.jp/page/forum-2025.html>

【熊本県】 熊本市

名称：「女の一生」 カラダだって、山あり、谷あり ～トンネルを抜けたら、カルカット！
～

日時：令和8年3月14日（土） 13:30～15:30

場所：はあもにい 多目的ホール（熊本市）

URL：https://harmony-mimoza.org/kouza_seminar/kouza01/202601151566

【編集後記】

DX（デジタルトランスフォーメーション）において、日本は世界に遅れをとってきましたが、近年、大企業を中心にDXの取組は大きく進んでいます。独立行政法人 情報処理推進機構（IPA）の「DX 動向 2025」によると、2024年度時点でDXに取り組んでいる企業の割合は77.8%で、2021年度の55.8%から大幅に増加しています。ただし、中小規模の企業に目を向けると、その割合はまだ高くありません。

日本でDXがなかなか進まない原因の一つが、デジタル人材の不足です。社外の協力者に頼る方法もありますが、大幅な改革を実現するには、やはりリスクリングにより既存の職員の素養や専門性を高め、企業全体でデジタル時代に適応していかなければなりません。

今号のコラムにあるように、リスクリングは個人主導と企業主導の2通りに分けられます。経済産業省は、これからリスクリングに取り組む個人と企業のために、「デジタルスキル標準」を公表しています。「デジタルスキル標準」は、全てのビジネスパーソンが身につけるべき能力・スキルの標準を示した「DX リテラシー標準」、DXを推進する人材の役割や習得すべきスキルの標準を示した「DX 推進スキル標準」という2種の指針で構成されており、技術革新やビジネス環境変化に伴う求められるスキルの変化に合わせて、継続的に内容を見直しております。個人のキャリアや自社の方向性に合わせ、基準・目安としてご活用ください。

■経済産業省・独立行政法人 情報処理推進機構（IPA）「デジタルスキル標準（ver.1.2）」
https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/20240708-p-1.pdf

また、経済産業省は、デジタル人材育成のため民間の様々な教育コンテンツを一元的に掲載するポータルサイト「マナビ DX（デラックス）」や、企業データに基づく実践的なケーススタディ教育プログラム及び地域の中小企業との地域企業協働プログラムからなる「マナビ DX クエスト」、人材の能力を認定する国家試験「情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験」等リスクリング支援施策を実施しています。

■経済産業省・独立行政法人 情報処理推進機構（IPA）

「マナビ DX (デラックス)」 <https://manabi-dx.ipa.go.jp/>

「マナビ DX クエスト」 <https://dxq.manabi-dx.ipa.go.jp/>

「情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験」

<https://www.ipa.go.jp/shiken/index.html>

一方、企業が従業員のリスクリングのために実施した訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等が助成される「人材開発支援助成金」という制度もあります。詳しい内容や条件は、下記ページをご覧ください。

■厚生労働省「人材開発支援助成金」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。
御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>