

いばきリスクリング推進宣言制度実施要領

1 趣旨・目的

急激な人口減少やデジタル化、脱炭素化の進展により、産業構造の急速な変革が見込まれるなか、本県産業の持続的な発展を確固たるものとするためには、成長産業・分野で求められるスキルの習得、リスクリングの推進が不可欠である。

本要領は、上記のような状況を踏まえ、県内企業等が従業員のリスクリングを推進することを宣言書として明確化するとともに、リスクリング推進宣言企業（以下、「宣言企業」という。）及び県において、その内容を広く公表することなどにより、県内の企業等におけるリスクリングの推進及び意識啓発・機運醸成を図ることを目的とする。

2 募集方法等

(1) 募集対象

茨城県内に本社、本店、支店または事業所等を有する法人及び共同組合等（以下、「企業等」という。）

なお、従業員のリスクリングに取り組む団体であれば、法人格等に関係なく幅広く対象とする。

(2) 募集内容

従業員のリスクリングに取り組む企業等の推進宣言

なお、推進宣言は以下の宣言の趣旨及び宣言内容に合致するものとする。

ア 宣言の趣旨

生産性向上や成長分野への事業転換を目指す企業の成長戦略として、従業員のリスクリングを推進するものであること。

イ 宣言内容

企業等は、別添「宣言内容の例」を参考に「リスクリングの方針決定・体制整備」、「リスクリング環境の整備」、「スキル習得機会の提供」、「評価・処遇の改善」の～のすべての項目について、自社の実態や実情等を踏まえ、具体的な取組内容を宣言するものとする。

(3) 申請方法等

ア 宣言の申請方法

リスクリングポータルサイト「いばきリスクリングプロジェクト」(<https://ibaraki-rs.jp/>)の申込フォーム（いばき電子申請・届出サービス）から、申請書（様式第1号）を提出する。

なお、申込フォームからの登録申請が困難な場合については、個別に対応する。

イ 登録の決定

県は、企業等が登録申請した内容を確認し、登録の可否を決定する。

次の内容に該当する場合、登録を承認しない。そのほか、疑義が生じた際にはその都度協議し決定する。

（ア）県が本宣言の登録内容として適当でないと判断した場合

（イ）事業内容、営業方法等が関係諸法規に違反している場合

（ウ）反社会的勢力と関係を有する場合

ウ 登録完了の通知

（ア）登録完了についてメールにて通知する。

（イ）登録完了した企業等には、宣言書（様式第2号）を送付するとともに、企業等名称、宣言内容、ホームページ等 URL をリスクリングポータルサイトに掲載する。

エ 登録情報の利用

（ア）登録情報は、本事業に関連する場合にのみ、県が利用することができるものとする。

（イ）企業等名称、宣言内容、ホームページ等 URL については一般公開し、その他情報につ

いては、第三者への開示・提供は行わない。

3 宣言の変更

- (1) 宣言書及び申請書の登録内容に変更がある場合、2(3)ア「宣言の申請方法」と同様に、申請書(様式第1号)の申請区分を「変更」にし、再度申請書を提出する。
- (2) 県は、2(3)イ「登録の決定」及び2(3)ウ「登録完了の通知」と同様に、変更内容を確認し、変更登録の決定及び通知をする。

4 宣言の効果等

- (1) 県は、宣言企業に対し、情報提供や助言その他リスクリング推進のための支援に努めるものとする。
- (2) 宣言企業は、リスクリングロゴをホームページや企業案内、名刺等に使用することができる。

5 宣言の取下等

- (1) 宣言企業が宣言を取り下げる場合は、取下げ申請書(様式第3号)により取り下げる旨を申請することとし、その場合、県はリスクリングポータルサイトへの掲載を取り消す。
- (2) その他、宣言企業としてリスクリングポータルサイトに掲載することが適当でなくなったと県が判断したときは、掲載を取り消すことができる。

6 取組状況の確認

県は、必要に応じて、宣言企業等の取組み状況について確認することができる。

7 その他

宣言企業等については、リスクリングポータルサイトのほか、関連する事業等でも紹介する。

8 問い合わせ先

茨城県産業戦略部産業人材育成課
〒310-8555 茨城県水戸市笠原町 978 番 6
T E L 029-301-3653
F A X 029-301-3669
E-mail rousei4@pref.ibaraki.lg.jp

附 則

この要領は、令和5年9月19日から施行する。

附 則

この要領は、令和7年5月13日から施行する。

(別添)

○宣言内容の例

宣言項目	宣言内容	具体例
リスキリングの方針決定・体制整備	人材戦略の策定	・経営戦略に基づき、リスキリング推進の基本方針となる人材戦略を策定する なお、「人材戦略」は、書面に限らず、企業等として人材の採用・育成・配置といった人事や組織にまつわる方針が明らかになっている状態を想定。
	推進体制の整備	・経営者及び役員が率先してリスキリングを行い、社内 のリスキリングを推進する ・CEO 直轄に CLO (Chief Learning Officer) を設置し、 組織内の人材開発や学習プログラムなどの教育を統括 する ・○○部門○○担当をリスキリング推進担当に選定する ・○○部門と○○部門との連携強化するため、○○を実施 する
リスキリング環境 の整備	スキルの習得時間 確保	・業務効率化やリモートワークなどの働き方改革により、 スキルの習得時間を確保する ・教育訓練休暇や短時間勤務などの制度の整備により、 スキルの習得時間を確保する
スキル習得機会の 提供	研修の実施	・社内研修や外部講師による研修、教育機関等への従業員 派遣研修として○○を実施する
	試験料・受講料の 支援	・ITパスポートや○○試験の取得を促進するため、資 格試験料や対策講座受講料を支援する
	キャリア形成支援	・セルフ・キャリアドックの導入や定期的な 1 on 1 ミー ティングにより、従業員のキャリア形成を支援する
評価・処遇の改善	人事評価・処遇の 制度整備と運営	・リスキリングによって習得したスキルによる成果・能 力を評価・処遇する制度を整備する
	スキル活用のお機 会提供	・社内インターンシップや社内公募など従業員の適正を 探る機会やスキルを活用する機会を提供する ・新規事業プロジェクトへの参加等、学んだことを業務 中に実践する機会を確保する

各宣言項目において、取組内容を定めて宣言する。