

リスキリングに関する規程

DX等の実現の観点から、リスキリングが注目されています。厚生労働省でも人材開発支援助成金の見直しをするなど、リスキリングを推進しています。そこで今回は、リスキリングに関する規程についての留意点を解説します。

弁護士 田村 裕一郎
弁護士 古田 裕子

掲載テーマ

- 8月号 拘束時間延長に関する労使協定
- 9月号 専門業務型裁量労働制の適用に関する同意書
- 10月号 リスキリングに関する規程
- 11月号 労働条件通知書（改正対応）
- 12月号 対話型AIの業務利用に関するルール
- 1月号 病気特別休暇制度

1 リスキリングとは

経済産業省の審議会の資料では、リスキリングについて、「新しい職業に就くために、あるいは、いまの職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること」とされています。

近年、DX推進のための人材が不足しているとの問題点が指摘されており、政府もリスキリングを推進していることから、リスキリングへの注目が高まっています。

日本ではOJTが多いですが、OJTが既存の業務に関する教育

であるのに対し、リスキリングは、現時点ではまだない業務や変革に対応するためのスキルを獲得するという点で異なります。

また、上記の定義では、リスキリングには転職に向けた個人の自発的なスキル獲得も含まれると考えられますが、本稿でのリスキリングは、企業が主導して行なうものを前提とします。

2 リスキリングに関する規程作成にあたっての留意点

(1) 制度の内容（第1条）

本書式例では、前述の経産省の審議会の資料を参考に、リスキリングを支援する制度の内容を記載

しています。

(2) 対象従業員（第2条）

リスキリングが必要とされるのは、デジタル化等を担当する部署のみではありません。DXの定義は、経産省のデジタルガバナンス・コード2.0によると、「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」とされています。

企業がDXを実現するには、企業全体として変革への受容性を高める必要があるとされています。内容やレベルに差はあるとしても、リスキリングを広く行なうて、全体的なデジタルリテラシーの向上を図ることが必要になると考えられます。

ただし、制度の導入にあたっては、まずは一部の従業員（たとえば、デジタル化に関わる部署、変革への受容性を高める必要がある管理職等）から実施し、制度を改善していくことが考えられるため、本書式例では対象従業員を限定しています。

(3) 対象プログラム（第3条）

大企業では、自社においてリス

■リスキリングに関する規程の例

リスキリングに関する規程

この規程は、当社におけるリスキリング制度について定めるものである。

第1条 リスキリング制度とは、従業員が、当社の許可を得て、第3条に指定するリスキリング制度の対象プログラムを受講し、業務に必要とされるスキルの大幅な変化に適應するために必要なスキルを獲得することを支援する制度をいう。

第2条 当社において、リスキリング制度を利用できる従業員は、次のとおりとする。

- (1) システム部所属の従業員
- (2) ●●部、●●部の部課長
- (3) 略

第3条 リスキリング制度の対象プログラムは、次のとおりとする。

- (1) ●●
- (2) 略

第4条 リスキリング制度の利用を希望する従業員は、希望する対象プログラム、対象プログラムの受講料、スケジュール等を所定の申請用紙に記載のうえ、リスキリング制度の対象プログラムの受講開始予定日の2週間前までに、所属長に申請しなければならない。

2 所属長は、前項の申請に対し、許可の有無の判断を3営業日以内に行なうものとする。

(略)

第5条 当社の許可を得た従業員は、事前に所属長と業務の調整を行ない、所定労働時間内に対象プログラムを受講するものとする。

2 対象プログラムを受講する時間および受講場所との往復に必要な時間について、通常の勤務をしたものとして扱う。

3 対象プログラムの受講料および受講場所との往復に必要な交通費（上限：〇円）は、当社の負担とする。

(略)

キリングのプログラムを準備し、実施していますが、外部のプログラム等を利用するほうが効率的な場合もあります。

たとえば、経産省から委託を受

けて研修コンテンツを紹介する「マナビDX」等を利用することもあり得ます。

また、対象プログラムを定めるにあたっては、自社において目指

す変革、従業員に不足しているスキル（「習得させるべきスキル」）を整理したうえで、そのスキルに対応したプログラムを検討する必要があります。スキルの整理にあ

たっては、経産省が定めたデジタルスキル標準等を参考に検討することがあります。

(4) 申請手続き（第4条）

リスキリング制度の在り方は様々であり、企業が内容を含めて対象者全員に指示するものもあります。

本書式例では、自発的な取り組みのほうがより効果が高いと考えられることから、リスキリング制度の利用を希望するか否かは、従業員の判断に委ねています。そのうえで、その従業員がリスキリング制度を利用することが適切かどうかについては、企業が判断できるよう許可制としています。

(5) 費用負担等（第5条）

本稿におけるリスキリングは、企業が主導して行なうものを前提としており、個人の学習とは異なるため、本書式例では、プログラム受講時間および受講場所との往復に要する時間を、通常の勤務をしたものと扱うこととしています。また、企業のために必要となるスキルを習得する目的で行なわれるため、費用についても企業負担としています（貸金および経費について助成金を活用することがあります）。