

調査と情報—ISSUE BRIEF—

No. 1329 (2025. 8.26)

在職者のリスクリング支援

はじめに

I リスクリング施策導入の背景

- 1 リスクリングの定義
- 2 海外におけるリスクリング
- 3 日本においてリスクリングが注目される背景

II 日本におけるリスクリング施策の展開

- 1 リスクリング施策導入までの経緯
- 2 リスクリング施策の導入
- 3 主なリスクリング施策

4 リスクリング施策の特徴

III 日本におけるリスクリングの課題

- 1 企業におけるリスクリング等の取組
- 2 リスクリングを推進する上での課題

おわりに

キーワード：リスクリング、学び直し、三位一体の労働市場改革

- 海外では、2010 年代半ばから、デジタル化の進展等による技術的失業への解決策としてリスクリングの必要性が認識されてきた。
- 日本では、2020 年代に入ってからリスクリングが注目され、政府は「三位一体の労働市場改革」を打ち出し、在職者を対象とした「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」を創設する等、リスクリング支援を強化している。
- 企業におけるリスクリングへの取組は積極的に行われているとは言えない。リスクリングを推進する上での課題として、リスクリング実施後の労働者の処遇への反映が不十分なことや、企業においてリスクリング投資の回収が不確実であること等が挙げられる。

国立国会図書館 調査及び立法考査局

社会労働課 やまうち 山内 みれい 美玲

第 1 3 2 9 号

はじめに

技術革新による事業環境の変化等により、リスキリングの重要性が高まっていると言われている。海外では、2010年代半ばから、リスキリングの必要性が認識され、各企業や政府等でリスキリングへの取組が進められてきた。日本においては、2020年代に入ってからリスキリングが注目され、岸田文雄内閣で「三位一体の労働市場改革」の第1の柱としてリスキリングによる能力向上支援が打ち出される等、政府によるリスキリング支援が強化されている¹。また、企業においても、デジタル技術の進展等により、リスキリングへの注目が高まっている。

本稿では、リスキリングが導入されるまでの経緯、政府による在職者へのリスキリング支援等を概観する。その上で、日本におけるリスキリングの課題を紹介する。

I リスキリング施策導入の背景

1 リスキリングの定義

リスキリングは、「新しい職業に就くために、あるいは、今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」²と定義される。

社会人の学びを表す言葉として、リスキリングのほかに「リカレント教育」（自律的で離職を前提にした学び直しで、就労と教育を交互に繰り返しながら、新たなスキルや知識を習得すること³。日本では、自らの職業キャリアを中断せず、リカレント教育機会を得る場合も含む⁴。）、「アップスキリング」（キャリアチェンジを伴わずに現在の職務を遂行する上で求められる能力・スキルを追加的に身に付けること⁵）等がある。日本においては「リスキリング」という言葉を使用している場合でも、実際はアップスキリングやリカレント教育を指しているケースは多いとされる⁶。国会答弁等における場面でも、「リスキリング」が「リカレント教育」や「学び直し」とほぼ同義のものとして扱われていることが指摘されている⁷。

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、令和7（2025）年7月29日である。また、人物の肩書等は全て当時のものである。

¹ 新しい資本主義実現会議「三位一体の労働市場改革の指針」2023.5.16. 内閣官房ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/roudousijou.pdf> なお、政府文書等では、「リスキリング」と「リ・スキリング」のいずれの表記も使用されているが、本稿では「リスキリング」に統一する。

² 石原直子「リスキリングとは—DX時代の人材戦略と世界の潮流—」（第2回デジタル時代の人材政策に関する検討会 資料 2-2）2021.2.26, p.6. 経済産業省ウェブサイト <https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_jinzai/pdf/002_02_02.pdf>

³ 松本英博「リスキリングとリカレント教育の課題」『DHU journal』9号, 2022, p.35. メディアサイエンス研究所ウェブサイト <https://msl.dhw.ac.jp/wp-content/uploads/2022/12/DHUIJOURNAL2022_P035.pdf>

⁴ 佐々木英和「政策としての「リカレント教育」の意義と課題—「教育を受け直す権利」を足がかりとした制度設計にむけて—」『日本労働研究雑誌』721号, 2020.8, pp.30-31. <<https://www.jil.go.jp/institute/zasshi/backnumber/2020/08/pdf/026-040.pdf>>

⁵ 中央教育審議会生涯学習分科会「第11期中央教育審議会生涯学習分科会における議論の整理—全ての人のウェルビーイングを実現する、共に学び支えあう生涯学習・社会教育に向けて—」2022.8, p.9. 文部科学省ウェブサイト <https://www.mext.go.jp/content/220922-mxt_syogai03-000024695_1.pdf>

⁶ 山田久「日本におけるリスキリングの現状と課題」『経営センサー』261号, 2024.4, pp.49-50. <https://files.microcms-assets.io/assets/fa7ebd3c9a484c6197223084f64eb8d7/7e86014e6d604ca38f23591b22fc046d/K2404_049_053.pdf>

⁷ 勅使川原真衣「コンプレックス産業化する「リスキリング」」『Voice』566号, 2025.2, p.128.

2 海外におけるリスキリング

(1) 海外におけるリスキリングの導入経緯

海外では、2010年代半ばから、米国の通信業者であるAT&T等、リスキリングの必要性を認識した企業が先進的な取組を始めた⁸。

世界経済フォーラムは、2018年から社会全体でリスキリングに取り組む必要性を訴えている⁹。2020年の年次総会（いわゆるダボス会議）では、「2030年までに世界で10億人により良い教育、スキル、雇用を提供する」ことを目指し、「リスキリング革命（Reskilling Revolution）」と銘打った取組を開始している¹⁰。

各国や欧州連合（EU）等においても、リスキリングの取組を強化している。例えば、シンガポールでは、国が主導し、スキルズフューチャー運動を展開している。スキルズフューチャー運動とは、どの年代であっても、生涯にわたって、潜在能力を最大限に伸ばす教育機会をシンガポール市民に提供する取組のことである¹¹。また、EUでは、欧州委員会が2020年7月に「持続可能な競争力、社会的公平性及び回復力のための欧州スキルアジェンダ（European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience）」を策定し、2025年までに達成すべきアップスキリング及びリスキリングに関する目標を掲げる等、スキルを重要な課題として位置付けている¹²。

(2) 海外においてリスキリングが注目される背景

海外では、デジタル化が進む中で「技術的失業」（テクノロジーの導入によりオートメーション化が加速し、人間の雇用が失われる社会的課題）を未然に防ぎ、労働移動を実現するための解決策としてリスキリングが注目されてきた背景がある。そのため、成長分野、特にデジタル分野の職業に就くためのスキル獲得とほぼ同義でリスキリングを捉えている場合も多くあるとされる¹³。技術的失業の最大の原因は、デジタル時代に必要とされるスキルと労働者が現在保有しているスキルの差（スキルギャップ）にあるとされている¹⁴。

世界経済フォーラムが2025年1月に発表した報告書では、2030年までに世界で1億7000万人の新たな雇用が創出される一方、9200万人の雇用が失われると予測されている¹⁵。同報告書

⁸ 「リスキリング—デジタル時代の人材戦略—」2020.9, pp.12-13. リクルートワークス研究所ウェブサイト <<https://www.works-i.com/research/report/item/reskilling2020.pdf>>

⁹ 同上, pp.10-11.

¹⁰ “About the Reskilling Revolution.” World Economic Forum website <<https://initiatives.weforum.org/reskilling-revolution/about/>>; 小島明子「FPが知っておくべき働き方改革のキーワード（第31回）リスキリング」『Kinzai financial plan』458号, 2023.4, p.30. 日本総合研究所ウェブサイト <https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/pdf/company/publicity/2023/0630_31_kojima.pdf> 各国の政府や企業等が連携してリスキリングへの取組を行っている。

¹¹ “SkillsFuture Movement.” SkillsFuture Singapore Agency website <<https://www.skillsfuture.gov.sg/aboutskillsfuture/>>; 日野智豪「【シンガポール】リスキリングを通じた職業訓練支援に係る法改正—スキルズフューチャーシンガポール（庁）法の改正—」『外国の立法』No.297-1, 2023.10, p.28. <<https://dl.ndl.go.jp/pid/13013016>>

¹² “Commission presents European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience,” July 1, 2020. European Commission website <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1196>; 大磯輝将「AI人材をめぐる状況と政策課題—EUの取組を参考に—」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』No.1310, 2025.3.4, pp.7-9. <<https://dl.ndl.go.jp/pid/14058052>>

¹³ 後藤宗明『自分のスキルをアップデートし続けるリスキリング』日本能率協会マネジメントセンター, 2022, pp.22-23, 30-32.

¹⁴ 同上, p.31.

¹⁵ World Economic Forum, “Future of Jobs Report 2025,” 2025.1, pp.5-6. <https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf>; 「＜報告書発表＞2030年までに7,800万の新たな雇用機会が生まれる見込みだが、労働力の準備には緊急のアップスキリングが必要—「仕事の未来レポート2025」—」2025.1.7. 世界経済フォーラムウェブサイト <<https://jp.weforum.org/press/2025/01/future-of-jobs-report-2025-78-million-new-job-opportunities-by-2030-but-urgent-upskilling-needed-to-prepare-workforces-86fe90d4bf/>> 同報告書は、1400万人以上を雇用する1,000社以上からの回答を基にしている。

では、雇用主の 63%がビジネスを変革していく上での障壁としてスキルギャップを挙げていることが示され、また 2030 年までに世界の労働力の 59%にリスキリング又はアップスキリングが必要であると推計されている。さらに、現在労働者が保有するスキルの約 39%が 2025 年から 2030 年までの間に変化又は陳腐化することが見込まれている¹⁶。

3 日本においてリスキリングが注目される背景

(1) 技術の進展等による労働環境の変化

前述 (I-2) のように、海外ではデジタル化の進展による技術的失業を防ぐ目的でリスキリングが導入されてきた。一方、日本においてはデジタル化の重要性は認識されつつも、デジタル化の取組は後れをとっており、リスキリングへの理解も乏しい状況であったとされる¹⁷。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響により、働き方のデジタル化や非対面型のデジタル分野の新規事業創出等、デジタルトランスフォーメーションの必要性が高まり、リスキリングが注目されるようになった¹⁸。

(2) 労働力人口の減少

労働政策研究・研修機構の労働力需給推計によれば、総人口一人当たりの実質経済成長率がゼロで女性、高齢者等の労働参加が現状 (2022 年) から進まないシナリオでは、労働力人口は 2022 年の 6902 万人から、2040 年には 6002 万人に約 13%減少すると予測されている。経済成長と労働参加が進展するシナリオにおいても、2040 年に 6791 万人へ減少することが見込まれている¹⁹。

労働力人口の減少への対応等を目的として、定年延長や再雇用等に関する高齢者雇用施策が進展している²⁰。職業人生が長期になることで新しいスキルや知識の習得が必要となっており、中高年のリスキリングを含めた能力開発が注目されている²¹。

II 日本におけるリスキリング施策の展開

1 リスキリング施策導入までの経緯

リスキリングという言葉は、2020 年代から注目され始めた。しかし、個人を対象としたリス

¹⁶ このほか、人工知能等の技術が雇用に与える影響に関する各種の試算等は、廣瀬淳哉「AI 等の技術の雇用への影響をめぐる議論」『レファレンス』831 号、2020.4、pp.39-62。<<https://dl.ndl.go.jp/pid/11486060/1/1>> にまとめられている。

¹⁷ 後藤宗明「リスキリングの社会的意義と実現のための条件」『労働調査』645 号、2024.10、p.4。

¹⁸ 同上

¹⁹ 労働政策研究・研修機構『労働力需給の推計 2023 年度版—労働力需給モデルによるシミュレーション—』(JILPT 資料シリーズ No.284) 2024、pp.1-4。<<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2024/documents/0284.pdf>> 労働政策研究・研修機構が、内閣府「中長期の経済財政に関する試算」(2024 年 1 月)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 (令和 5 年推計)」(2023 年 4 月)、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」(2023 年 6 月)等に基づき実施した推計。

²⁰ 高年齢者雇用安定法により、定年年齢を 65 歳未満に定めている事業主は、高年齢者雇用確保措置として、①定年の廃止、②65 歳までの定年の引上げ、③希望者全員の 65 歳までの継続雇用制度の導入、のいずれかの措置を実施する必要がある。また、同法の一部改正により、令和 3 (2021) 年 4 月 1 日から、事業主は、70 歳までの定年の引上げ、定年制の廃止、70 歳までの継続雇用制度の導入等のうち、いずれかの措置を講ずるよう努める必要がある(「高年齢者の雇用」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page09_00001.html>)。山川和義「改正高年齢者雇用安定法の意義と課題」『DIO—連合総研レポート—』35 巻 5 号、2022.5、pp.4-7。<<https://www.rengo-soken.or.jp/dio/dio376-1.pdf>>

²¹ 「労働政策審議会労働政策基本部会報告書—変化する時代の多様な働き方に向けて—」2023.4、pp.6-7。厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/001091574.pdf>>; 伊東千恵子「中高年者の学び直し—リスキリングと効果的なアップスキリング—」『第一生命経済研レポート』2024.12、p.12。<<https://www.dlri.co.jp/files/dlri/388322.pdf>>

リスキリング支援策は、平成 10（1998）年に創設された教育訓練給付²²の延長線上にあり、新しいものではないとも指摘される²³。教育訓練給付が創設された背景として、産業構造の変化等により、これまで以上に高度で幅広い職業能力が求められている中で、労働者個々人の主体的な能力開発が重要な意味を有するようになったこと等が挙げられる²⁴。

平成 25（2013）年 6 月 14 日に、安倍晋三政権の下で閣議決定された「日本再興戦略」では、経済のグローバル化や少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるため、若者・女性・高齢者等の活躍の機会を広げるとともに、リーマンショック以降の急激な雇用情勢に対応するために拡大した雇用維持型の政策を改め、成熟分野から成長分野への失業なき労働移動を実現する政策に転換する方針が示された²⁵。その具体策の一つとして示された、非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるような学び直し支援を実現するため、翌年、従来の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象とする教育訓練給付金（「雇用保険法の一部を改正する法律」（平成 26 年法律第 13 号）の成立により、「一般教育訓練給付」となった。）に加えて、中長期的なキャリア形成に資する教育訓練を対象とする「専門実践教育訓練給付」が新設された²⁶。

さらに令和元（2019）年には、「リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会をつくる」ため²⁷、「特定一般教育訓練給付」が創設された。これは一般教育訓練給付の対象となる教育訓練のうち、特にキャリアアップ効果が高く、労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象とする²⁸。

2 リスキリング施策の導入

令和 3（2021）年 10 月に発足した岸田政権は、「新しい資本主義実現会議」を設置し、人的資本を重視する方針を打ち出した。同会議の緊急提言では、世界各国において、持続可能性や「人」を重視し、新たな投資や成長につなげる、新しい資本主義の構築を目指す動きが進んでいることを示し、日本においてこの動きを先導することを目指すとした²⁹。「経済財政運営と改革の基本方針 2022」（骨太の方針 2022）では、「人への投資」を強化するため、令和 6（2024）年度までの 3 年間に、4000 億円規模の予算を投入する施策パッケージを講じる方針が示された³⁰。その後、岸田首相は、令和 4（2022）年 10 月 3 日の所信表明演説で、個人のリスキリングに対

²² 教育訓練給付とは、労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援するため、雇用保険を財源として、平成 10（1998）年に創設された制度である。一定の条件を満たし、厚生労働大臣が指定した教育訓練を受講・修了した場合に、その費用の一部が教育訓練給付金として支給される（「教育訓練給付制度」厚生労働省ウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html>）。

²³ 首藤若菜「「構造的賃上げ」実現できる？ 学び直し 必要なのは非正規」『朝日新聞』2023.10.2.

²⁴ 「教育訓練給付等について」（第 186 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 参考資料 4）2023.11.13, p.3. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001166153.pdf>>

²⁵ 「日本再興戦略—JAPAN is BACK—」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）pp.29-30. 首相官邸ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/pdf/saikou_jpn.pdf>

²⁶ 「教育訓練給付に係る主な制度改正の経緯について」（第 184 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 参考資料）2023.10.3, pp.5-6. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001152007.pdf>>

²⁷ 人生 100 年時代構想会議「人づくり革命 基本構想」2018.6, p.10. 首相官邸ウェブサイト <<https://www.kantei.go.jp/jp/content/000023186.pdf>>

²⁸ 「教育訓練給付に係る主な制度改正の経緯について」前掲注(26), p.8.

²⁹ 新しい資本主義実現会議「緊急提言—未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて—」2021.11.8, p.1. 内閣官房ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/kinkyuteigen_honbun_set.pdf>; 矢野昌浩「キャリア形成・展開と教育訓練」『ジュリスト』1586 号, 2023.7, p.27.

³⁰ 「経済財政運営と改革の基本方針 2022 新しい資本主義—課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現—」（令和 4 年 6 月 7 日閣議決定）pp.4-5. 内閣府ウェブサイト <https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2022/2022_basicpolicies_ja.pdf>

する公的支援について、人への投資を「5年間で1兆円」に拡充する意向を表明した³¹。

令和4（2022）年10月28日に閣議決定された「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」では、賃上げ、労働移動の円滑化、人への投資を一体的に進めることが提示された³²。これを受け、令和5（2023）年5月に「三位一体の労働市場改革の指針」³³が策定された。同指針では、①リスキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化、の三位一体の労働市場改革を行い、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていくことが示された。

3 主なリスキリング施策

リスキリングに関する施策は、表に示すとおり、支援対象によって企業向けと個人向け支援に大別でき、経済産業省、厚生労働省、文部科学省を中心に実施されている³⁴。

次項以下では、政府がリスキリング施策を打ち出して以降、新設・拡充された主な在職者への支援策を紹介する。

表 各省庁の主なリスキリング関連施策（令和7年1月時点）

支援対象		所管	制度
企業		経済産業省	第四次産業革命スキル習得講座認定制度 ・IT・データ活用分野における、専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定 ・一定の要件を満たした場合には、専門実践教育訓練給付金の支給や人材開発支援助成金の助成の対象となる。
			デジタル人材育成プラットフォーム ・スキル標準に紐付ける形で民間事業者等が提供する学習コンテンツを提示 ・実践的なケーススタディ教育プログラム及び企業と協働したオンライン研修プログラムを提供
		厚生労働省	人材開発支援助成金 ・事業主が労働者に対して、職務に関連した専門的な知識や技能等を習得させるために訓練を実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成
			キャリア形成・リスキリング推進事業 ・労働者のキャリア形成やリスキリングの取組を促すための相談支援
個人	間接（事業者（大学を含む。）経由）	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 ・キャリア相談、リスキリング、転職を一体的に支援する体制を整備
		文部科学省	リカレント教育エコシステム構築支援事業 ・大学等が地域や産業界と連携して、経営者を含む人材ニーズを踏まえた教育プログラムの開発、産学官連携のリカレント教育プラットフォーム等の構築を推進し、産業界・個人・教育機関によるリカレント教育エコシステムを創出することを支援
	直接給付	厚生労働省	教育訓練給付制度 （専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練） ・厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した場合に、その費用の一部を支給
			教育訓練休暇給付金 ・教育訓練のための休暇を取得した場合に、生活を支えるための給付金を支給

（出典）「リスキリング関連の主な施策一覧（R7.1.15時点）」（第9回リカレント教育の推進に係る関係省庁連絡会議資料5）厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001391193.pdf>> 等を基に筆者作成。

³¹ 「第二百十回国会における岸田内閣総理大臣所信表明演説」2022.10.3. 首相官邸ウェブサイト <https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/statement/2022/1003shoshinhyomei.html>

³² 「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）pp.2-3. 内閣府ウェブサイト <https://www5.cao.go.jp/keizai1/keizaitaisaku/2022-2/20221028_taisaku.pdf>

³³ 新しい資本主義実現会議 前掲注(1)

³⁴ 「リスキリング関連の主な施策一覧（R7.1.15時点）」（第9回リカレント教育の推進に係る関係省庁連絡会議資料5）厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001391193.pdf>>

(1) 教育訓練給付制度の拡充

「経済財政運営と改革の基本方針 2023」及び「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」では、労働移動の円滑化のために、リスクリングによる能力向上策として、国による在職者への学び直し支援策の予算の 75%を企業経由のものが占める現状を改め、5 年以内を目途に、働く個人が主体的に選択可能となるよう、過半が個人経由での給付が可能となるようにすることが盛り込まれた³⁵。その際、高い賃金が獲得できる分野、高いエンプロイアビリティの向上³⁶を期待される分野（IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、技術研究、営業／マーケティング、経営・企画、観光・物流等）における教育訓練給付の補助率や補助上限の拡充を検討する方針が示された。

労働政策審議会職業安定分科会では、具体的な制度設計について、厚生労働省は、専門実践教育訓練³⁷が他の給付金と比べて、訓練修了後に賃金が増加する割合や就職率が高いことを示した上で、その訓練効果を高めつつ、より教育訓練の受講を支援するために、賃金上昇等の処遇改善を要件として、新たな追加給付を行う案を提示した³⁸。また、特定一般教育訓練給付金について、訓練後の就職率は専門実践教育訓練よりは低いものの、一般教育訓練給付と比べて高いため、エンプロイアビリティの向上が期待できるとして、資格取得し、雇用されていること等を要件とする追加給付を設ける案を示した。

令和 6（2024）年 5 月成立の「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和 6 年法律第 26 号。以下「令和 6 年雇用保険法改正」）により、個人の主体的なリスクリング等への直接支援のより一層の強化・推進及び賃金上昇や再就職等といった教育訓練の効果の向上を目的として、厚生労働省が示した案のとおり、同年 10 月以降に受講を開始した場合の特定一般教育訓練及び専門実践教育訓練の教育訓練給付金の給付率が引き上げられた³⁹。

専門実践教育訓練の教育訓練給付金の受給者数は徐々に増加しており、令和 6（2024）年度には 10 万人を超えている⁴⁰。

(2) 教育訓練休暇給付金の創設

「経済財政運営と改革の基本方針 2023」や「こども未来戦略方針」では、個々の労働者が教育訓練期間中に生ずる生活費等への不安なく、主体的にリスクリングに取り組むことができるように、教育訓練中の生活を支えるための給付（教育訓練休暇給付金）の創設の検討が盛り込

³⁵ 「経済財政運営と改革の基本方針 2023—加速する新しい資本主義—未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現—」（令和 5 年 6 月 16 日閣議決定）p.4. 内閣府ウェブサイト <https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2023/2023_basicpolicies_ja.pdf>; 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」（令和 5 年 6 月 16 日閣議決定）p.7. 内閣官房ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2023.pdf>

³⁶ 訓練を通じて雇用される可能性が高まること（「第 184 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会議事録」2023.10.3. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36031.html>）。

³⁷ 前述（Ⅱ-1）のとおり、「専門実践教育訓練」は労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練、「特定一般教育訓練」は労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練、「一般教育訓練」はその他の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象とする。

³⁸ 「これまでの議論の整理と見直しの方向性（教育訓練給付等）」（第 186 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 資料 2-1）2023.11.13, p.5. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001161668.pdf>>

³⁹ 「雇用保険法等の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 26 号）の概要（令和 6 年 5 月 10 日成立）」p.5. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001255172.pdf>>

⁴⁰ 厚生労働省「雇用保険事業月報」（「主要指標(5) [教育訓練給付] 及び [雇用継続給付]」）2025.5. <<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken27/150-1a.html>>

まれた⁴¹。これを受け、令和 6 年雇用保険法改正により、令和 7（2025）年 10 月 1 日から教育訓練休暇給付金が支給されることとなった⁴²。

（3）リスクリテラシーを通じたキャリアアップ支援事業の創設

令和 5（2023）年に開始された「リスクリテラシーを通じたキャリアアップ支援事業」では、リスクリテラシーと労働移動の円滑化を一体的に進める観点から、キャリア相談、リスクリテラシー、転職を総合的に支援する体制を整備している⁴³。事業の目的として、構造的な賃上げの実現に向けて、企業間・産業間の労働移動の円滑化及びデジタル分野等のリスクリテラシーに向けた投資を進め、持続的な成長と分配の好循環の達成を目指すことの重要性が強調されている⁴⁴。

本事業により転職活動を開始した人数は、令和 6（2024）年度末時点で 2 万人を超えており、転職を完了した者に対する調査では、転職後に賃金が上昇した者は、全体の約 6 割（令和 7（2025）年 2 月末時点）となっている⁴⁵。

4 リスクリテラシー施策の特徴

表で示した主なリスクリテラシー施策には従来から行われてきた施策も含まれており、リスクリテラシー施策と従来の施策との違いについては必ずしも明確ではない。岸田首相自身も所信表明演説で「リスクリテラシー、すなわち、成長分野に移動するための学び直し」と述べており、リスクリテラシー支援策については現行制度の手直しにすぎないとの意見もある⁴⁶。

ただ、リスクリテラシー施策は、岸田首相の所信表明にもあるとおり、成長分野への労働移動を強く意識したものであるということと言える。このことは、企業経由の支援から個人に対する支援を打ち出していることにも表れている⁴⁷。

前節のとおり、岸田政権では、IT 分野等における教育訓練給付の拡充や労働移動の円滑化を目的とした「リスクリテラシーを通じたキャリアアップ支援事業」等の施策が展開されている。こうした点からも、成長分野への労働移動をより強く意識したものになっていると言える。

ただし、前述のとおり、安倍政権での施策も雇用維持型から労働移動型への転換を目指したものであり、この点においても従来の政策を踏襲したものと言える。安倍政権から続いてきた

⁴¹ 「経済財政運営と改革の基本方針 2023」前掲注(35)；「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」前掲注(35)；「こども未来戦略方針一次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて」（令和 5 年 6 月 13 日閣議決定）p.15. 内閣官房ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/pdf/kakugikettei_20230613.pdf>

⁴² 厚生労働省職業安定局雇用保険課「教育訓練休暇給付金について」（第 203 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 資料 3）2025.1.16, p.3. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001375529.pdf>>

⁴³ 「リスクリテラシーを通じたキャリアアップ支援事業—新しいスキルで、新しいチャンスを一」リスクリテラシーを通じたキャリアアップ支援事業ウェブサイト <<https://careerup.reskilling.go.jp>>

⁴⁴ 経済産業省「第 5 回リカレント教育の推進に係る関係省庁連絡会議説明資料」（第 5 回リカレント教育の推進に係る関係省庁連絡会議 資料 2）2023.1, p.12. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001058335.pdf>>

⁴⁵ 経済産業省産業人材課「リスクリテラシーを通じたキャリアアップ支援事業について」2024.11.15, p.5. 政府の行政改革ウェブサイト <https://www.gyokaku.go.jp/review/aki/R06/img/9_2_1_keizai.pdf>; 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025 年改訂版 基礎資料集」2025.6.13, p.34. 内閣官房ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2025.pdf> 回答者は 2,299 人。

⁴⁶ 「（大機小機）異次元の労働市場改革を」『日本経済新聞』2023.6.29.

⁴⁷ なお、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」前掲注(35), p.4 では、日本企業や日本経済の発展のためには、労働者の選択により、社内・社外共に労働移動できるようにすることが急務であるとされていること等から、成長分野への労働移動は、転職のみならず、企業内での成長部門への労働移動も含むと解される。

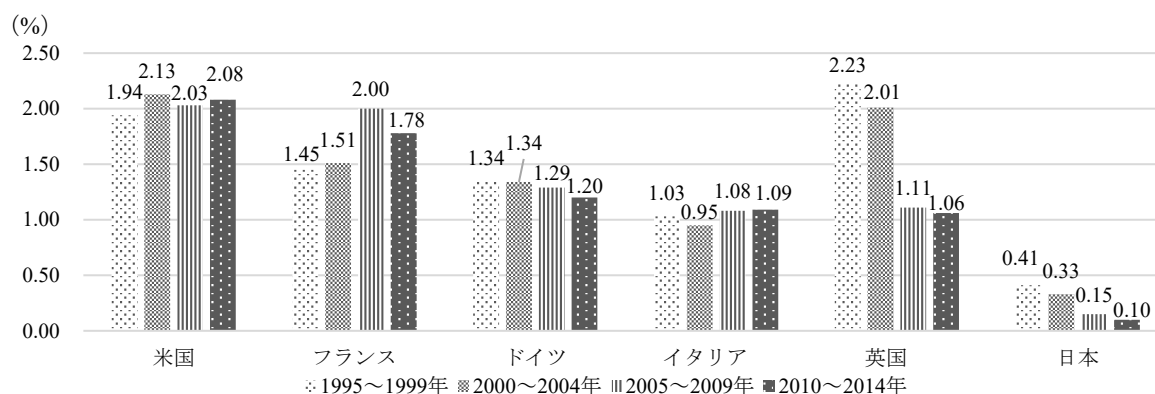
人に着目した改革が、岸田政権の下で、労働市場改革のグランドデザインとして結実したものと評価する意見もある⁴⁸。

Ⅲ 日本におけるリスクリングの課題

1 企業におけるリスクリング等の取組

政府によるリスクリング施策は、あくまでも企業等への支援策であり、リスクリングが効果を上げるか否かは、企業等の取組次第である。しかし、リスクリングに限らず、日本は国内総生産（GDP）に占める企業の能力開発費の割合が、他の先進国と比較して低く、また、経年的にも低下しており（図 1）、長期的に見て労働生産性の向上を阻害する要因となる懸念があることが指摘されている⁴⁹。

図 1 GDP（国内総生産）に占める企業の能力開発費の割合（％）



（注）能力開発費が実質 GDP に占める割合の 5 か年平均の推移。ここでいう能力開発費は企業内外の研修費等を示す OFF-JT の額であり、OJT に対する費用は含まない。

（出典）厚生労働省『労働経済の分析 平成 30 年版』2018, p.89. <<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/18/dl/18-1.pdf>> を基に筆者作成。

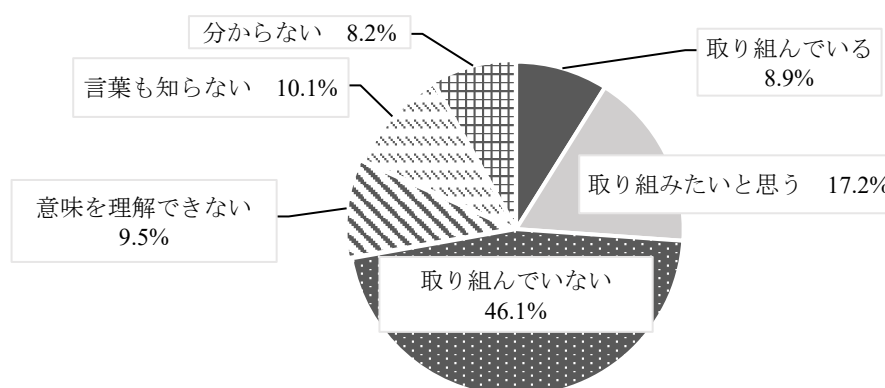
また、帝国データバンクが実施した調査では、リスクリングに「取り組んでいる」と回答した企業の割合が 8.9%、「取り組みたいと思う」が 17.2%であった一方、リスクリングに「取り組んでいない」が 46.1%、「意味を理解できない」が 9.5%、「言葉も知らない」が 10.1%となり、「現時点でリスクリングへの取り組みは十分とはいえない」という結果となった（図 2 参照）⁵⁰。

⁴⁸ 『日本経済新聞』前掲注(46)

⁴⁹ 厚生労働省『労働経済の分析 平成 30 年版』2018, p.89. <<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/18/dl/18-1.pdf>>

⁵⁰ 帝国データバンク「リスクリングに関する企業の意識調査（2024 年）」2024.11.20, pp.1-2. <[https://www.tdb.co.jp/resource/files/assets/d4b8e8ee91d1489c9a2abd23a4bb5219/f877c0dafdd04dd4a607acf2d7de4b23/20241119_リスクリングに関する企業の意識調査\(2024年\).pdf](https://www.tdb.co.jp/resource/files/assets/d4b8e8ee91d1489c9a2abd23a4bb5219/f877c0dafdd04dd4a607acf2d7de4b23/20241119_リスクリングに関する企業の意識調査(2024年).pdf)> 調査対象は全国 2 万 7008 社、有効回答企業数は 1 万 1133 社（回答率 41.2%）。

図2 リスクリングの取組状況



(出典) 帝国データバンク「リスクリングに関する企業の意識調査(2024年)」2024.11.20, pp.1-2. <[https://www.tdb.co.jp/resource/files/assets/d4b8e8ee91d1489c9a2abd23a4bb5219/f877c0dafdd04dd4a607acf2d7de4b23/20241119_リスクリングに関する企業の意識調査\(2024年\).pdf](https://www.tdb.co.jp/resource/files/assets/d4b8e8ee91d1489c9a2abd23a4bb5219/f877c0dafdd04dd4a607acf2d7de4b23/20241119_リスクリングに関する企業の意識調査(2024年).pdf)> を基に筆者作成。

2 リスクリングを推進する上での課題

前述(Ⅲ-1)のとおり、日本では企業においてリスクリングの取組が積極的に行われているとは言えない。このような状況を踏まえ、日本のリスクリング推進上の課題を整理する。

(1) リスクリング後の処遇への反映

日本では、正規労働者を中心に、依然として年功序列の賃金体系となっている。労働者がスキルを習得し、生産性を高めても、昇進・昇給につながりにくいのであれば、労働者はリスクリングの意欲を持ちにくいことが指摘されている⁵¹。

一方で、企業にとっては、労働者がリスクリング等の「学び直し」を実施したことに対して直ちに処遇に反映することは困難といった意見もある⁵²。リスクリングを進めるための企業の取組の例としては、新しく身に付けたスキルをいかせる配置転換先の準備、社内公募制度の拡充、保有しているスキルを評価する給与制度の導入等が挙げられる⁵³。

また、「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」のように、リスクリングと転職を一体的に進める施策が盛り込まれているが、日本の労働市場においては、転職しても賃金が増えにくいとされている。賃上げには、企業が成長分野の事業から収益を拡大することで、企業活動から新たに作り出される付加価値を増やし、同時に付加価値のうち労働者へ分配される「人件費」の割合(労働分配率)を上げることが必要とされる。その際、スキルを高める労働移動、すなわち効果的なリスクリングを展開していくことにより、非正規社員から正社員への転職による賃金上昇のみならず、正社員から正社員への転職による賃金上昇も促すことが重要であると指摘されている⁵⁴。

⁵¹ 小池理人「実質賃金低迷に終止符を打つには」『読売新聞オンライン』2023.5.2. <<https://www.yomiuri.co.jp/choken/kijironko/ckeconomy/20230501-OYT8T50128/>>

⁵² 企業活力研究所「人材研究会(2022-2023年度)調査研究報告書—従業員の「学び直し」を促進するための企業の取組の状況及び課題—」2024.2, pp.38, 44. <[https://www.bpfj.jp/cms/wp-content/uploads/2024/02/2022-2023-人材研報告書\(全編\)-2.pdf](https://www.bpfj.jp/cms/wp-content/uploads/2024/02/2022-2023-人材研報告書(全編)-2.pdf)>

⁵³ 後藤 前掲注(17), pp.8-9.

⁵⁴ 白石香織「リスクリング1兆円予算で賃上げできるのか?—1兆円予算の中身は?カギはスキルを高める労働移動—」『ビジネス環境レポート』2022.12, pp.6-7. 第一生命経済研究所ウェブサイト <<https://www.dlri.co.jp/files/ld/218906.pdf>>

(2) 日本の雇用システムとの関係

海外の雇用システムは、労働者が遂行すべき職務（ジョブ）が雇用契約に明確に規定される「ジョブ型」で、資格のある人や経験者を採用するのが原則であるのに対し、日本の雇用システムは、定期人事異動を前提とし、雇用契約上、職務が特定されない「メンバーシップ型」とされる。メンバーシップ型雇用では、採用及び異動において、未経験者をポストに就け、企業内訓練（OJT）によって技能を習得させていく⁵⁵。政府は、日本の伝統的な雇用慣行において、職務やスキルが明確でないためにリスクリングの意欲が生じにくいという問題意識がある⁵⁶。「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」では、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリスクリングを行え、職務を選択できる制度に移行していくことが重要であるとし、個々の企業の実態に応じた「ジョブ型人事」の導入を進めるとしている⁵⁷。

リスクリングの推進に当たってジョブ型雇用の導入が必要かどうかについては、意見が分かれている。ジョブ型雇用では、個々のジョブに求められるスキルと報酬が明示されているため、希望する仕事に就くのに足りないスキルが分かり、それが学びのモチベーションになることから、リスクリングのベースとしてジョブ型雇用が必要とする意見が見られる⁵⁸。一方で、仕事内容があらかじめ決められていないメンバーシップ型雇用の方が柔軟に技能・スキルが転換でき、リスクリングの推進に当たってジョブ型雇用の導入は必須ではないとする意見もある⁵⁹。

(3) 企業のリスクリング投資回収の不確実性

リスクリング実施後に労働者が転職してしまうことは、企業にとって、人材流出のみならず回収不能なコストが生じるという損失になってしまうことから、リスクリングへの参加を認めた職場側にも利があるような制度設計がリスクリング推進政策には求められるとの指摘がある⁶⁰。リスクリング後の企業内での配置転換など、内部労働市場の中で雇用を保障しながらリスクリングに取り組むことが現実的とも指摘されている⁶¹。

前述の「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」は、リスクリングと労働移動の円滑化を一体的に進めることを目的としている。この施策に関して、リスクリングの実施によって従業員が転職してしまうことは、企業にとってはリスクになる等といった指摘について、経済産業省はリスクリング等の人への投資を始めとした総合的な職場環境の改善等によって人材を引き付ける必要性を企業側が認識する結果になるという見解を示している⁶²。

⁵⁵ 濱口桂一郎『ジョブ型雇用社会とは何か―正社員体制の矛盾と転機―』岩波書店、2021、pp.24, 32-33.

⁵⁶ 第213回国会衆議院財務金融委員会議録第5号 令和6年2月28日 p.37.

⁵⁷ 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024年改訂版」（令和6年6月21日閣議決定）p.10. 内閣官房ウェブサイト <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2024.pdf> なお、日本において「ジョブ型人事」と呼ばれる人事制度を導入している企業であっても、いわゆる欧米の「ジョブ型雇用」とは異なり、「メンバーシップ型人事」と「ジョブ型人事」の間でバリエーションのあるものが多いとされる（「労働政策審議会労働政策基本部会報告書―変化する時代の多様な働き方に向けて―」前掲注(21), p.12.）。

⁵⁸ 本田由紀「3つの「ちゃんと」が実践できる組織 曖昧な概念から専門性とスキルへ」『Works』180号、2023.10、p.15. リクルートワークス研究所ウェブサイト <https://www.works-i.com/works/item/w_180.pdf>

⁵⁹ 山田 前掲注(6), pp.49-51. ただし、主体的な学びの姿勢がリスクリングの効果を高める必要条件であり、それには職務の明確化やキャリアの自律というジョブ型雇用と親和性の強い要素を意識的に取り込む必要があるとしている。

⁶⁰ 小林徹「リスクリングによる能力向上支援」と労働市場改革―人的資本投資の間接的な費用と成否を分けるポイント―『改革者』768号、2024.7、pp.39-40.

⁶¹ 阿部正浩「学び直しの最大の動機づけは安心感 雇用を吸収する成長産業のなさが課題」『Works』180号、2023.10、pp.19-20. リクルートワークス研究所ウェブサイト <https://www.works-i.com/works/item/w_180.pdf>

⁶² 第213回国会衆議院厚生労働委員会議録第11号 令和6年4月10日 p.34.

(4) 非正規雇用労働者のリスクリング

企業内で学ぶ機会が少なかった非正規雇用労働者へのリスクリング支援策が十分ではないとの意見がある⁶³。また、非正規雇用労働者は専門性の不足により、従事可能な職種が限定される傾向があるため、転職市場で非正規雇用労働者を即戦力として採用する企業が少ないとされる。この問題の解決策として、非正規雇用労働者を対象としたリスクリング政策は、非正規雇用労働者の転職市場での競争力を高め、正規雇用化や、付加価値の高い職務等への労働移動の実現に寄与する可能性があるとの指摘がある⁶⁴。

おわりに

令和 7 (2025) 年 1 月召集の第 217 回国会の施政方針演説において、石破茂首相は、三位一体の労働市場改革を強力に進める方針を示し⁶⁵、リスクリングを引き続き、重要な施策として位置付けた。

日本において、リスクリングへの取組は十分とは言えず、労働者や企業の実態に即したリスクリング施策の充実が求められている。労働者の職業人生が長期化する中、制度の拡充や新たに導入された制度が、労働者の持続的なリスクリングを促し、企業や産業の成長につながるか、注目される。

⁶³ 首藤 前掲注(23)

⁶⁴ 李娟熙「日本の労働市場における転職と賃金上昇率の関係—所得水準に基づく分析—」『Works Discussion Paper』No.79, 2025.2.19, pp.17-20. リクルートワークス研究所ウェブサイト <<https://www.works-i.com/research/paper/item/DP%200079.pdf>>

⁶⁵ 「第 217 回国会における石破内閣総理大臣施政方針演説」2025.1.24. 首相官邸ウェブサイト <<https://www.kantei.go.jp/jp/103/statement/2025/0124shiseihoshin.html>>