

リスクリング・キャリアデザイン奨励金
取組計画書<記入例①>

作成日：○年○月○日

企業名：株式会社○○○○

1. 経営方針・経営戦略	
デジタル化を推進し、業務効率の向上と顧客満足度の最大化、労働生産性の向上を図ることで、企業と従業員の持続可能な成長を実現する。	
2. 現状の人材課題	
・日常業務に追われ、従業員のリスクリングの機会が確保されていない。 ・特に開発部門及び生産部門においてデジタル人材が不足している。 ・デジタルスキルを活用して戦略立案やチームマネジメントができる管理職が少ない。	
3. 人材開発・育成計画	
デジタル関連研修やデジタル関連資格の取得を後押しし、全社をあげてデジタル人材の育成を図る。また、デジタルスキルをマネジメント面で活用する機会を創出し、組織的なDX推進を牽引する人材を育成する。	
4. 設定した目標及び取組内容	
① 目標	2年以内に、デジタル関連資格保有者を10名まで引き上げる。3年以内に、デジタル関連資格保有者3名を新たに管理職とする。
②取組内容	知識・スキルの習得支援 業務扱いとするデジタル関連研修・デジタル関連資格取得支援制度
	知識・スキルの活用支援 管理職の社内公募制度
5. 推進体制	
人事部門にリスクリング推進室を設置する。(推進室長、担当1名、開発部門及び生産部門から各1名の4名体制)	
6. 社内周知計画・状況	
○月○日に社内経営方針説明会にて、リスクリング推進室設置とリスクリング・キャリアデザイン取組計画を周知した。	

※必要に応じて詳細は添付資料としていただいて構いません。

リスキリング・キャリアデザイン奨励金
取組計画書<記入例②>

作成日：〇年〇月〇日

企業名：株式会社〇〇〇〇

1. 経営方針・経営戦略		
デジタル化に対応し、高品質で優れた製品・サービスを提供することで、社会に貢献する。		
2. 現状の人材課題		
<ul style="list-style-type: none"> ・日常業務に追われ、従業員の自律的な学びの風土が醸成されていない。 ・経営・指導スキルを持った管理職が十分育っていない。 ・製品開発および生産部門においてデジタル人材が不足している。 		
3. 人材開発・育成計画		
限られた人材の中、管理職スキルの向上、IT 講習を通じたデジタル人材の育成プログラムを構築し、生産性の向上と自律的・継続的な学びの風土を醸成する。		
4. 設定した目標及び取組内容		
② 目標	自律的な学びの風土を醸成するとともに、社員のデジタルリテラシー向上と管理職・専門人材を育成する。	
②取組内容	知識・スキルの習得支援	<ul style="list-style-type: none"> ・全社員向け IT 研修 ・リーダー育成のための経営研修 ・開発・生産部門向け専門デジタルスキル研修
	知識・スキルの活用支援	<ul style="list-style-type: none"> ・社内公募制度（従業員自ら応募できる人事異動制度） ・外部 IT 企業への派遣制度（人材育成型出向制度）
5. 推進体制		
人事部門にリスキリング推進室を設置する。（推進室長、担当 1 名、開発部門及び生産部門から各 1 名の 4 名体制）		
6. 社内周知計画・状況		
〇月〇日に社内経営方針説明会にて、リスキリング推進室設置とリスキリング・キャリアデザイン取組計画を周知した。		

※必要に応じて詳細は添付資料としていただいて構いません。