

リスキリングってなに？ (前編)

～DX時代に重視される理由、メリットや
導入する際の5ステップを解説～



CONTENTS

目次

■ 第一章

リスクリングとは何か？／リスクリングとリカレントの違い／
リスクリングが近年注目されている理由

■ 第二章

企業がリスクリングに取り組むメリット

■ 第三章

リスクリングを導入する際の5ステップ／KnowledgeDeliverの紹介

はじめに

「リスクリング」という言葉が注目を集めています。

日本では「学び直し」とも呼ばれ、国が主導するDX推進に欠かせない人材育成手法です。

このホワイトペーパー「リスクリングってなに？」では、リスクリングが注目されている社会的背景や導入企業のメリット、国内外の事例など前編・後編の2回に分けてご紹介していきます。リスクリング導入の進め方や注意すべきポイントもあわせて解説しますので、ぜひ参考に見てみてください。



第一章

～リスクリングとは何か？／リスクリングとリカレントの違い／
リスクリングが近年注目されている理由～

リスキリングとは何か？

リスキリングとは、“企業の従業員が成長分野の仕事へ就労移行するための学び直し”のことです。

学び直しといっても、すでに知っている知識を復習したりするのではなく、DXや第4次産業革命といった社会の急激な変化に対応するため、新しい知識やスキルを習得するという意味合いで使われます。

たとえば、

「営業スタッフがデータ分析を学んでインサイドセールスを行う」

「製造スタッフがAI活用スキルを身につけて業務効率化を図る」

といった具合に、今まで仕事で使っていたスキルとは別の、新しいスキルを獲得するところに重きが置かれているのです。

欧米では有名企業が先行して取り組んでいましたが、ここ数年、日本でも大企業を中心に導入が進んでいます。リスキリングは、変化の激しい現代において、競争力を高めて成長を図りたい企業にとって欠かせないものといえます。

リスキリングとリカレントの違い

リスキリングと似た言葉に「リカレント教育」があります。

リカレント教育では、社会人がいったん職場を離れ、教育を受けた後に仕事に復帰してスキルを活かす、というサイクルが繰り返されます。基本的には仕事を辞めて大学などの教育機関で学び直すことが一般的です。

一方、リスキリングは「企業が事業戦略の一環として従業員にスキル獲得を促す」という性質があります。企業に在籍したまま、働きながら新たなスキルを習得します。

また、リカレント教育は個人が自らの意思に基づいて興味のある分野を学ぶのが特徴ですが、リスキリングにおいては、学び直しを主導するのはあくまでも企業です。従業員に対して今後必要と見込まれるスキル習得を促し、習得したスキルを社内で発揮してもらうことが前提となります。



リスキリングが近年注目されている理由

①世界の共通課題としてのリスキリング

リスキリングという言葉が初めて提唱されたのは、2018年の世界経済フォーラム年次会議(通称ダボス会議)です。さらに、2020年のダボス会議において、「第4次産業革命に伴う技術変化に対応した新たなスキルを獲得するために、2030年までに世界中の10億人により良い教育、スキル、仕事を提供する」と宣言されました。これが、いわゆる“リスキリング革命”とよばれるものです。

ダボス会議には、世界各国のリーダーや国際機関の高官たちが集結し、世界経済や環境など今後重視すべき問題が議論されます。地球の未来を考える場でアジェンダとして取り上げられ、こうした宣言まで出されたという事実は、リスキリングが重要かつ喫緊の世界共通課題であるということを示しており、その認識は世界中に急速にひろがっていきました。

②DX推進

リスクリングはDX化と密接な関係があります。

DX(デジタルトランスフォーメーション)とは、デジタル技術によって企業がビジネスモデルや企業文化そのものを変革し、競争上の優位を確立することを目的としています。この実現のためには高度なデジタル人材が必要不可欠ですが、急速なデジタル化に伴い、世界的にデジタル人材が不足しています。そこで、社内の人材をデジタル人材に育成する手法として「リスクリング」が注目されるようになりました。

リスクリングにより既存人材が必要なデジタル技術を習得できれば、DXを推進でき、グローバル社会における競争力強化につながります。このようにDX推進のための有効な手段としてリスクリングが注目され、多くの企業で導入が進められています。

③新しい働き方・ニーズへの対応

新型コロナウイルスの流行はわたしたちの働き方に大きな変化をもたらしました。「オフィス出勤からリモートワークへ」「会議もすべてオンライン化」「顧客との商談もオンライン上で実施」など非対面業務が急増し、さらに、集合研修もオンラインに切り替えるなど、企業は思いもよらぬ形で労働環境の見直しや人材育成のアップデートを迫られました。

こうしたオンライン化への対応にはITスキルが必要不可欠です。また、コロナ禍は消費者のライフスタイルや行動パターンにまで影響を及ぼし、従来にはなかった新しいニーズが生まれています。こうした変化に適応し、新たな顧客価値を提供するためにも、リスキリングによるスキルアップの重要性が高まっています。

第二章

～企業がリスキリングに取り組むメリット～

企業がリスキリングに取り組むメリット

企業がリスキリングに取り組むメリットにはどのようなものがあるのでしょうか。ここでは代表的な5つのメリットをご紹介します。

① 生産性向上

リスキリングで習得したスキルや技術を活かすことで、業務効率化や生産性向上が期待できます。

たとえば、今まで属人化した手作業で処理してきたルーティン業務も、デジタル化が推進されればより短い時間で、あるいは誰もが効率的におこなうことができるようになります。DX推進によって業務フローの改善、業務の自動化などが可能になれば、成長事業やコア業務により多くのリソースを割くことができ、生産性向上にもつながります。



②新しいアイデアの創出

リスキリングによって従業員がこれからの時代に必要とされるスキルを習得できれば、今までにないアイデアが社内から生まれやすくなります。新しいアイデアの創出は、新規事業の立ち上げや既存事業のマンネリ化防止にも有効です。消費者のライフスタイルやニーズが多様化する今、企業が生き残っていくためには、時代の変化を察知し、新しい価値を生み出すことが必要不可欠。社内に新しい風を取り込むという意味でも、リスキリングに取り組むメリットは大きいでしょう。

③従業員のモチベーションアップ

リスキリングは従業員のスキルアップだけでなく、意欲向上にも役立ちます。eラーニング戦略研究所が2023年1月に実施した調査によると、リスキリングを導入済み／効果ありと回答した企業のうち、約半数が「社員のモチベーションが上がった」と答えていることがわかりました。具体的には「社員の意識が変わった(卸売小売)」「社員の能力やモチベーションが向上している(サービス)」「社の雰囲気良くなった(医療福祉)」などです。このようにリスキリングは、従業員のやる気やエンゲージメントを高める効果も期待できます。

④企業文化・社風を継承したままDX推進

リスキリングによって既存社員を戦力化できれば、企業文化を守りながらDXを進められるというメリットがあります。新しく採用した人材だけでDXを推進すると、自社が培ってきた企業イメージにそぐわない形になる恐れがありますが、既存人材をリスキリングすれば、企業文化や社風を継承しつつ、自社の強みを生かした事業展開を目指すことができます。社内の文化を知っている従業員に取り組んでもらえれば、リスキリングによって習得したスキルをどのように応用すればいいかイメージしやすいというメリットもあります。

⑤雇用問題対策

自社にフィットするデジタル人材を採用するのは簡単なことではありません。また、優秀な人材の確保にはそれなりの採用コストがかかります。リスキリングを活用して既存人材を活用できれば、社内の異動で必要な人員を充足でき、新規事業や成長分野への人材確保をスムーズに進めることができます。生産年齢人口の減少が深刻化している日本において、人手不足や雇用継続、さらには採用コストの削減に一度に対応できることも、リスキリングの大きなメリットといえるでしょう。

第三章

～リスクリングを導入する際の5ステップ／KnowledgeDeliverの紹介～

リスクリングを導入する際の5ステップ

ここからは、実際にリスクリングを導入する際のステップを5段階にわけて見ていきましょう。

ステップ① リスクリングの目的・対象を明確化する

まずはリスクリングに取り組む目的、対象を明確にします。

自社においてどの分野でDXを進めるべきかを明らかにしたうえで、対象となる部門、従業員を選定します。投資が必要な新規事業と、既存事業の改善や見直しの両方をバランスよく検討するとよいでしょう。また、リスクリングをどの部門から開始するかもポイントです。効果が見えやすい部門や業務から取り組みをスタートすることで成功体験が生まれ、その後の展開がしやすくなります。



ステップ② 既存スキルの見える化と習得すべきスキルの決定

次に従業員の既存スキルの見える化をおこないます。

リスキリングの実施にあたっては、従業員が持つスキルと今後必要となるスキルを把握し、そのギャップを明確にしなければなりません。そのため、スキルマップなどを活用して現状スキルを可視化したうえで、今後習得すべきスキルを決定します。並行して、DX推進にあたりどんなスキルが必要か、リストアップもおこないます。現実と目標を照らし合わせ、不足する部分がリスキリングの対象となります。

ステップ③ 教育プログラムの選定

次は具体的な教育プログラムやコンテンツ選びです。

ステップ②で設定した、習得すべきスキルにマッチしたカリキュラムを決定していきます。リスキリングに取り組む従業員が効率よくスキルを習得できるプログラムを選びましょう。日本の企業は教育プログラムを自社開発しようとする傾向にありますが、社内の課題解決に直結した内容が最優先となるため、内製化にこだわりすぎず、外部のコンテンツやリソースを活用するなど柔軟に検討することが大切です。

ステップ④学習環境の整備

次におこなうのは学習環境整備です。

リスキリングの学習環境としては、対面研修、eラーニング、外部ワークショップなどいろいろな方法がありますが、業務と並行して学びやすいオンライン学習環境を活用してリスキリングを進めている企業が多いようです。日常業務で使う端末やシステムからリスキリングプログラムへアクセスできる仕組みや、従業員が自らの学習進捗や獲得スキルを確認できる学習管理システムの導入など、従業員に寄り添った学習環境が求められます。

弊社では、教材作成の機能も有する学習管理システムとして「[KnowledgeDeliver](#)」をご提供しております。無料トライアルサービスもご用意しておりますので、まずは気軽に教材のデジタル化に取り組んでいただく事も可能です。

ステップ⑤ 習得したスキルを実践できる場の提供

リスキリングの最終目的は従業員のスキルアップではありません。業務をより良くすること、企業の成長に寄与することです。そのためには、習得した内容を実践できる「現場経験」の場こそ重要です。すぐに業務で実践できる環境がない場合は、新規事業のトライアルや実験的なプロジェクト、社内インターンシップなど、実践の場を必ず準備しましょう。

リスキリングに最適！ KnowledgeDeliverの特長

- ☑教材作成・学習・運用管理まで、これ1つでオンライン学習環境を整備
- ☑動画教材作成も、既存のoffice資料の教材化もWebベースで簡単
- ☑従業員1人1人の学習進捗・理解度・獲得スキルを明確管理
- ☑従業員がマイページで自身の学習進捗等を確認
- ☑社内eラーニングだけでなく、外部ウェビナーも含むあらゆる学習履歴を一元管理
- ☑人事データベースやタレントマネジメントシステムとの連携
- ☑次世代の学習証明「オープンバッジ」対応、獲得したスキルを世界標準で見える化
- ☑ニーズに応じた柔軟なカスタマイズ開発

詳細・導入事例はこちら：<https://www.digital-knowledge.co.jp/product/kd/>

eラーニングを活用したリスキリングの実施を検討されている方、自社にあったより効果的な導入をお考えの方は、ぜひお気軽にお問い合わせください。

KnowledgeDeliverが選ばれる理由

選ばれ続ける8つの安心



これ一つで完結

eラーニングに必須の「教材作成」「学習」「運用管理」機能を標準搭載。他のツールをご用意いただく必要がありません。



マルチデバイス対応

PCはもちろん、スマートフォン、タブレットでも学べるマルチデバイス対応。スマホで動画配信も可能です。



年4回のバージョンアップ

お客様のニーズやトレンドに合わせた新機能追加、最新クライアント環境に対応。新しいLMSを提供し続けています。



2000以上の導入実績

企業・官公庁・医療機関など実績多数。売上拡大も効率化もコスト削減も、各分野に精通した専門部署にお任せください。



ご要望にあわせたカスタマイズ

課題や目的が違えば導入すべきeラーニングの形も異なります。お客様の要望にあわせた柔軟なカスタマイズが強みです。



豊富な導入形態・大規模運用

ASP、オンプレミス、DKクラウド、パブリッククラウド等、豊富な導入形態をご用意。数十万名様向けの大規模運用にも対応。



安心の運用サポート

運用ご担当者様や受講者様向けにサポートセンタを設置。電話、メールによるサポートでより円滑な運用をサポートいたします。



個人情報保護・セキュリティ対策も万全

KnowledgeDeliverを基盤としたASPサービス「ナレッジデリ」では「ASP・SaaS安全・信頼性情報開示認定」を受けています。

次回の後編について…

前編は以上です。いかがでしたでしょうか。

次回のホワイトペーパー「リスクリングって何？(後編)」では
リスクリングを実施する上での注意点とポイント、
国内外の導入事例やリスクリング推進の取り組みについて
ご紹介します。



皆さまからのご連絡をお待ちしております

メールで質問

infoadmin@d-k.jp

電話で質問

導入の
ご相談 **050-3628-9240**

その他 **03-5846-2131**

サイトを見る

デジタル・ナレッジ

検索