

# リスキリングってなに？ (後編)

～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キリング推進の取り組みとは～



# CONTENTS

目次

## ■ 第一章

リスキリングを実施する上での注意点とポイント

## ■ 第二章

海外でのリスキリング推進の取り組みと導入事例

## ■ 第三章

日本でのリスキリング推進の取り組みと導入事例

## ■ 第四章

KnowledgeDeliverのご紹介／まとめ

# 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

～リスクリングを実施する上での注意点とポイント～

# リスクリングを実施する上での注意点とポイント

ここからは、効果的なリスクリングを実施するために気をつけたいポイントや注意点を紹介します。

## リスクリングに対する社内認知度を高める

リスクリングの認知度はまだまだ低いため、なぜリスクリングが必要なのか、社内理解がすすんでいない場合もあります。リスクリング主導部署が経営陣も巻き込んだ形で啓発活動をおこなうなど、社内での認知度向上がカギとなります。リスクリングをおこなう意義やメリット、海外での先進事例等を丁寧に説明し、社内に協力体制をつくることがリスクリング成功の第一歩です。



## 従業員に対する当事者意識の醸成

リスキリングの対象はIT技術者だけではありませんが、なかには「リスキリングは一部のデジタル人材向けで自分には関係ない」「DXによって自分の仕事がなくなる」など、リスキリングに後ろ向きな従業員がいるケースも見受けられます。とくに中小企業では、デジタル技術の導入や活用が遅れているケースが多く、DXによって業務のプロセスが激変することに不安や抵抗感が大きい傾向があります。前向きに取り組んでもらえるよう、リスキリングの意義や従業員側のメリットもしっかり説明し、従業員の当事者意識を醸成したうえで納得感をもって進めることが大切です。

## モチベーション維持の工夫を

リスキリングは継続していくことに意義があり、再教育を受ける従業員のモチベーションの維持が大きなポイントとなります。たとえば、リスキリングの過程において、上司や管理職が状況を把握して適宜フィードバックすることもモチベーション維持につながります。また、スキル習得後にインセンティブを付与したり、発表の場を設けるといった仕組みも効果的です。従業員のがんばりに会社がしっかりとコミットしているという姿勢がポイントです。

# 第二章

～海外でのリスキリング推進の取り組みと導入事例～

# 海外でのリスキリング推進の取り組みは？

リスキリング先進国であるアメリカでリスキリングの取り組みがはじまったのは、2000～2010年代といわれています。当初は、失業者に対する再雇用のための学び直しといった意味合いが強く、投資先も大学などの教育機関に限られていました。

アメリカ企業では新しいスキルを持つ人材が必要になった際、そのスキルを持つ人を新規雇用し、今までいた人を解雇するのが一般的です。しかしながら、企業が求める高度スキル人材が巨大IT企業GAFAに流れてしまう傾向があり、IT分野以外の企業にとっては、思うように人材雇用ができなくなってきました。また、そもそも高度スキル人材の絶対数が少ないということもあり、企業は次第に、今いる従業員を教育してアップデートしていく方向にシフトしていきます。

こうしたなか、2017年に始まったトランプ政権下において1,600万人分にリスキリング機会を提供することを宣言した「Pledge to America's Workers」が発表されました。これは政府主導・企業巻き込み型のプロジェクトで、米国企業430社をはじめCanon、Samsung、トヨタなどの海外企業も多数参加しています。この時期を前後して、多くの企業がリスキリングに本格投資をしていきます。



# リスキリングの海外導入事例

リスキリング先進国のアメリカでとくに取り組みが進んでいるのがAT&T、Amazon、ウォルマートの3社です。

## AT&T

- ・2008年時点で、以下の事実を把握  
「25万人の従業員のうち、未来の事業に必要なスキルを持つ人は約半数。約10万人は10年後には存在しないであろうハードウェア関連の仕事のスキルしか持っていない」
- ・2013年に「ワークフォース2020」というリスキリングのイニシアティブをスタート。2020年までに10億ドルかけて10万人のリスキリングを実行(2021年時点でリスキリングは21万人に到達)
- ・現在、社内技術職の80%以上が社内異動によって充足。
- ・リスキリングプログラムに参加する従業員は、そうでない従業員に比べ、1.1倍高い評価、1.3倍多い表彰、1.7倍の昇進を実現。離職率は1.6倍低い。

## Amazon

- ・2025年までに米アマゾンの従業員10万人をリスキリングすると発表。(一人当たり投資額は約75万円)
- ・非技術系人材を技術職に移行させる「アマゾン・テクニカル・アカデミー」、IT系エンジニアがAI等の高度スキルを獲得するための「マシン・ラーニング・ユニバーシティ」など。

## ウォルマート

- ・VRを用いて、店舗にいながらにして「ブラックフライデー」などレアイベント、災害対応などの疑似経験を積む。
- ・eコマース対応用の機械「ピックアップタワー」の操作をバーチャルに学ぶなど「小売りのDX」に対応できるスキルの習得を店舗従業員に。

出典:リクルートワークス研究所 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—」P10 -11  
[https://www.meti.go.jp/shingikai/mono\\_info\\_service/digital\\_jinzai/pdf/002\\_02\\_02.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_jinzai/pdf/002_02_02.pdf)

出典:リクルートワークス研究所 石原直子「リスキリングをめぐる内外の状況について」P9  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000940979.pdf>  
(2023年1月31日参照)

AT&Tは、創業100年以上の老舗の電話会社です。2007年にiPhoneが発売開始されると、通信業界の主役が交代するのではないかという大きな危機感に見舞われました。

翌年の2008年には「このままだと10万人の仕事がなくなる」と社内外に発表、2013年にはどこよりも早くリスティングへの取り組みを開始します。もともとはハードウェアの技術が強い会社でしたが、スマホの浸透によってソフトウェア事業強化が必要不可欠ということで、大規模なリスティングを実行、現在ではソフトウェアベースの動画配信事業でも大きな成功を収めている事例となります。



# 第三章

～日本でのリスキリング推進の取り組みと導入事例～

# 日本でのリスキリング推進の取り組みは？

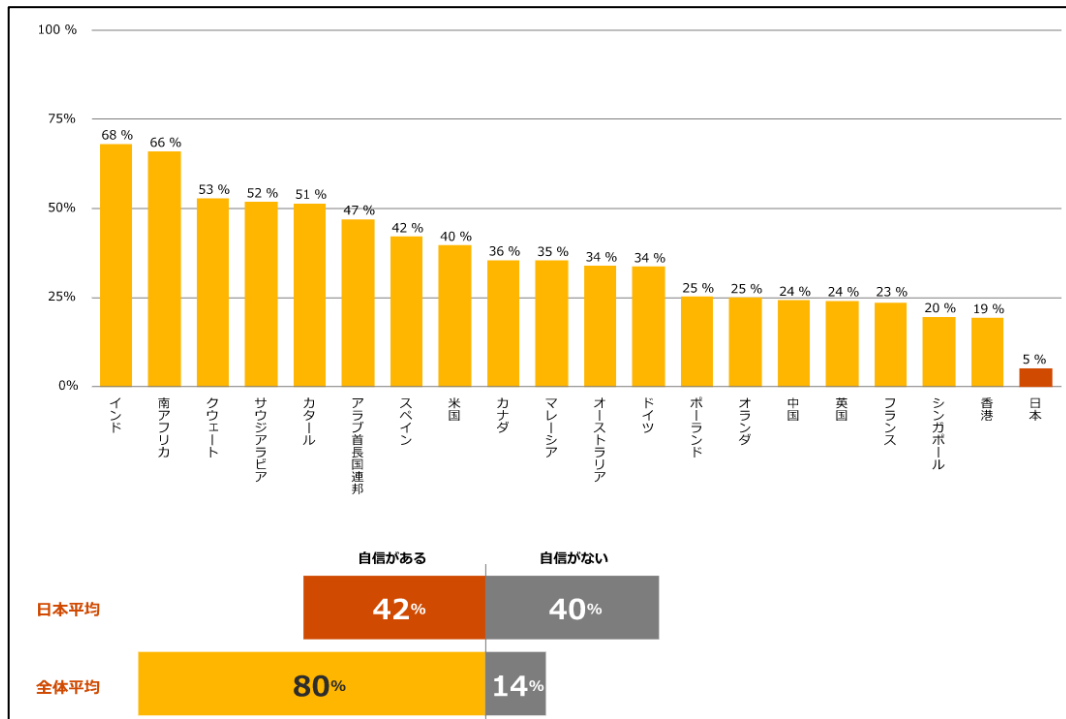
国内でリスキリングによるDX人材育成推進を主導しているのは経済産業省です。2021年2月より経済産業省が「デジタル時代の人材政策に関する検討会」を開始、具体的な政策検討をはじめました。

このように、日本でのリスキリング推進の取り組みは、まだ始まったばかりです。

一部の大手企業ではリスキリングの取り組みがスタートしていますが、海外に比べてリスキリングという言葉自体の認知度がまだまだ低い状態です。また、諸外国に比べて新しいテクノロジーの活用に自信がない点も課題です。



## ▼職場に導入される新たなテクノロジーの活用に順応できる自信が「とてもある」



出典:PwC『デジタル環境変化に関する意識調査』2021 <https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/thoughtleadership/hopes-and-fears-jp2021.html>

※全回答者32,500中、日本のサンプルは約2,000

2022年10月には、岸田総理が所信表明演説内でリスキリング支援について言及し、人への投資策を「5年で1兆円に拡充する」と明言しました。リスキリングに特化した国の支援策はこれから具体案が提示されていく見込みですが、政府、産業界、社会全体として早急なリスキリングの施策展開、リスキリングを促す仕組みが急がれます。

# リスキリングの国内導入事例

国内におけるリスキリングの事例をご紹介します。

## 三井住友フィナンシャルグループ(SMBCグループ)

- ・2021年より全従業員に向けた「デジタル変革プログラム」をスタート
- ・システムを「作る人」「企画する人」だけではなく「使う人」も含めた、グループ内の全従業員5万人以上が対象
- ・業務におけるデジタルツール活用方法、クライアントのDX支援についての手段などDX推進のために必要な知識・スキルを「マインド」「リテラシー」「スキル」の3ステップで学ぶ
- ・自律的なリスキリングができるよう完全オンライン型
- ・社内SNS内を設置し従業員同士のコミュニケーションの活性化やイノベーションの創出にも力を入れている

出典：株式会社三井住友銀行／

お客さまと共にDXを加速させていく。SMBCグループ全従業員対象のデジタル変革プログラム「デジタルユニバーシティ」が目指すもの

[https://www.smfg.co.jp/dx/link/dxtrend/dxinsight/article\\_33.html](https://www.smfg.co.jp/dx/link/dxtrend/dxinsight/article_33.html)

## ヤフー株式会社

- ・全社員8,000人を対象にAI(人工知能)を業務活用することを目的としたリスキリングを実施
- ・AI人材の拡充を図り、さらに付加価値の高いサービス提供や新事業創出を目指す
- ・AI活用の実践プログラムなどのオンライン講座、優秀なAI活用例を表彰する制度など
- ・2021年7月、ヤフーの親会社であるZホールディングス株式会社が主催する「Z AIアカデミア」発足、グループ横断でAI人材不足という課題解決を目指す
- ・AI活用による事業成長に5年間で5,000億円投資、国内外のAIエンジニアを5年間で5,000名増員計画

出典:ヤフー株式会社／プレスリリース2021年7月15日  
<https://about.yahoo.co.jp/pr/release/2021/07/15b/>

参考:日本経済新聞「ヤフーが全社員にAIスキル教育、何を学ぶ？」  
<https://www.nikkei.com/article/DGXZQODL21BE40R21C21A2000000/>



## 富士通株式会社

- ・2020年度の経営方針説明で「DX人材への進化&生産性の向上」を発表。
- ・IT企業からDX企業への変革に向け、従業員13万人をDX人材にリスキリングする取り組みを開始
- ・座学やオンラインプログラムのほか、実際のDXプロジェクトに参加する実践的な内容も組み込まれている
- ・リスキリングや社内システム整備等に5年間で5,000～6,000億円の投資予定
- ・戦略パートナー(ServiceNow、SAP、Microsoft)と協業した教育プログラムの開発も

出典:富士通プレスリリース2021年12月13日  
<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2021/12/13.html>

出典:富士通株式会社『富士通の人材戦略について』  
<https://pr.fujitsu.com/jp/ir/library/presentation/pdf/20220328-02.pdf>

# 第四章

～KnowledgeDeliverのご紹介／まとめ～

# リスキリングには「eラーニング活用がおすすめ」

リスキリングの実施にはeラーニングの活用がおすすめです。

リスキリングは働きながら学習することが前提となりますので、従業員が業務にあわせ自分のペースで効率的に学べるeラーニングは最適です。上記でご紹介した先行事例において、eラーニングやオンライン学習環境が多く活用されているのもそうした理由からです。

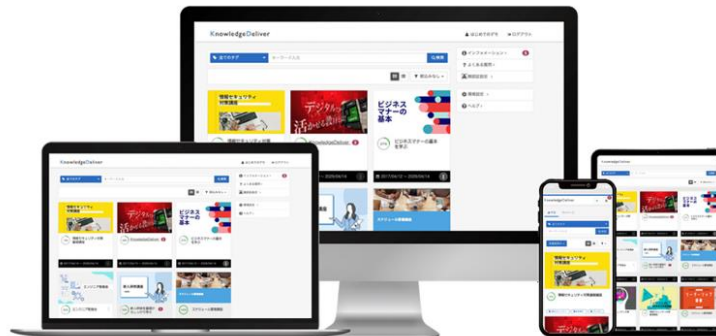
また、企業が従業員にスキル習得を促す性質のあるリスキリングでは、企業が従業員の学習進捗を把握しておく必要があります。eラーニングに使われるLMS（Learning Management System: 学習管理システム）なら、従業員1人1人の学習進捗や理解度、獲得スキルを可視化できるため、それに基づいた適切なフォローやフィードバックを通じて、効果的なリスキリングを実現することが可能です。



# デジタル・ナレッジならeラーニングを活用したり スキリング導入をトータルサポート！

eラーニングの全てをここに。

KnowledgeDeliver



デジタル・ナレッジのLMS『KnowledgeDeliver』は、導入実績2000以上をほこる国内有数の統合型eラーニングプラットフォーム。常に機能拡張をおこない、新しい学習環境に対応しつづけると共に、カスタマイズ開発に強みを持ち、お客様が目指されるスキリングやDX推進の実現を力強くサポートします。

# 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。

# まとめ

今後、DX人材の確保はますます困難になると予想されます。そのため、大手企業だけでなく、中小企業にとってもリスクリングが当たり前になる時代がやってくるのは確実です。

リスクリングに積極的に取り組む企業には、能力や意欲がある人材が集まる傾向が見られます。この機会に自社の課題洗い出し、既存の人材を最大限に活かせるリスクリングの導入をぜひ検討してみてくださいはいかがでしょうか。



## 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](mailto: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