



リスキリングを成功させる11のチェックリスト



学びのコーチ

パーソルイノベーション株式会社 学びのコーチ

INDEX

目次

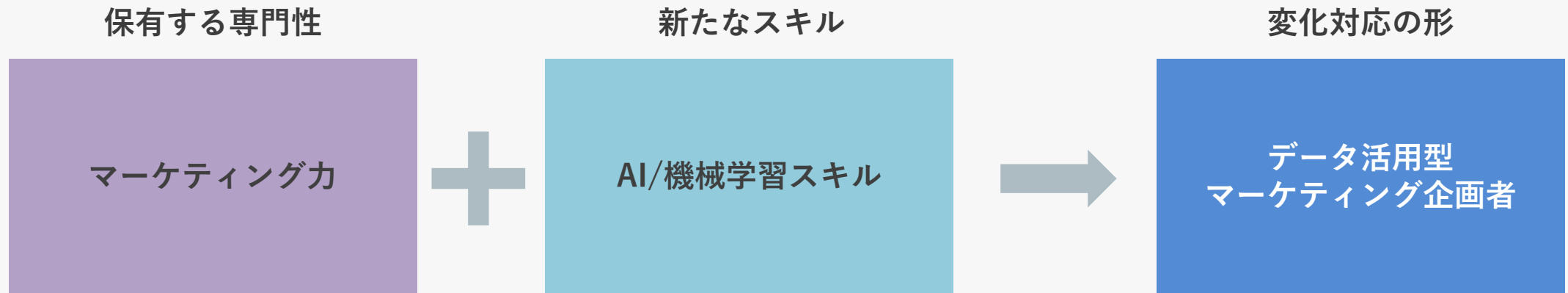
- 01 . . . リスキリングとは
- 02 . . . リスキリングの実態
- 03 . . . リスキリングを進めるうえでの課題
- 04 . . . リスキリングを成功させる11のチェックリスト
- 05 . . . 「学びのコーチ」サービス紹介
- 06 . . . お問い合わせ

Reskilling

リスキリングとは？

リスキリングとは？

市場ニーズに適合するため保有している専門性に新しい取り組みにも順応できるスキルを意図的に獲得し、自身の専門性を太く変化に対応できるようにする取り組みをリスキリング＝Re-Skillingという。



(出所：パーソルイノベーション/柿内 秀賢 作成)

出所：IBM調査: 市場原理主義に応じた新規スキルの獲得

<https://jp.newsroom.ibm.com/2019-09-10-IBM-Study-The-Skills-Gap-is-Not-a-Myth-But-Can-Be-Addressed-with-Real-Solutions>

リスキングの概要解説

	内部労働市場（社内）	外部労働市場（社外）
即戦力	人事制度改定 社内のデジタル人材を厚遇	中途採用/派遣/副業 デジタル人材の争奪戦
要育成戦力	リスキングがカバーする範囲	
	戦力化の為の人材育成	育成を前提とした採用

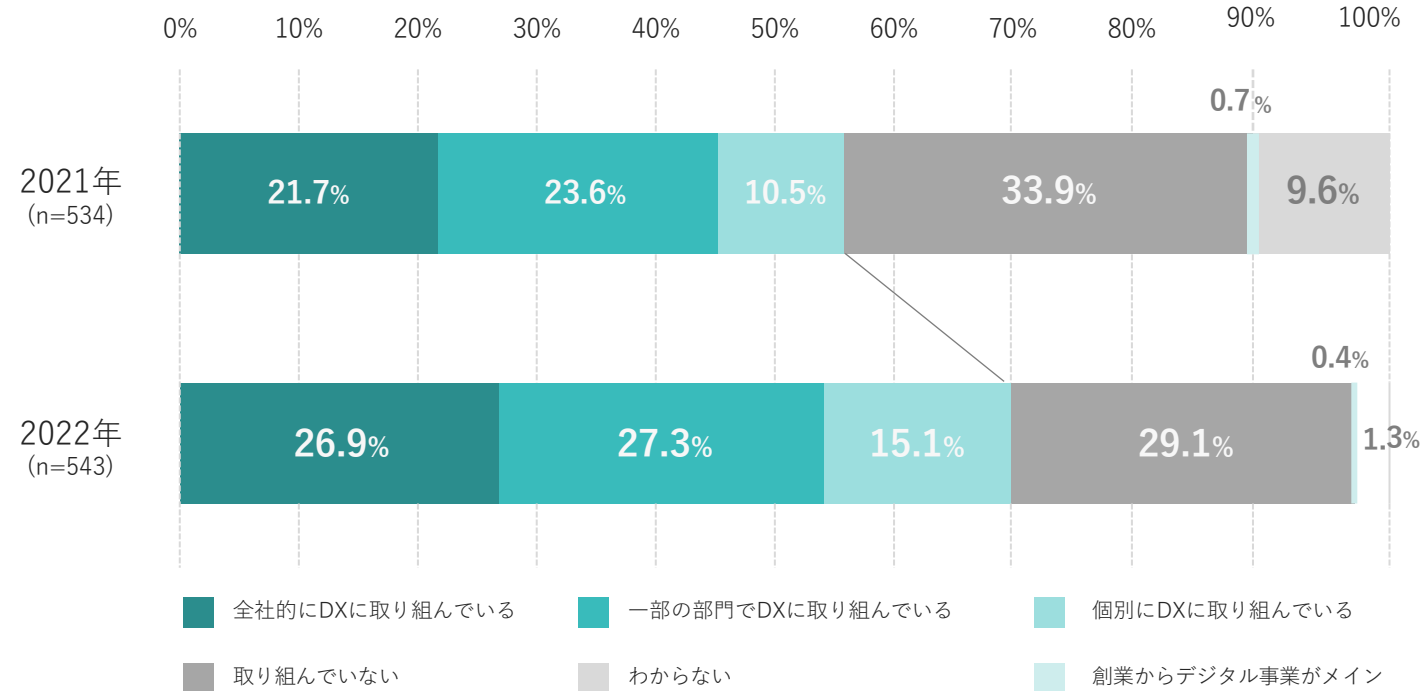
リスキングはデジタル人材不足を補うための企業活動

Trend

リスキリングの実態

DXへの取り組み状況

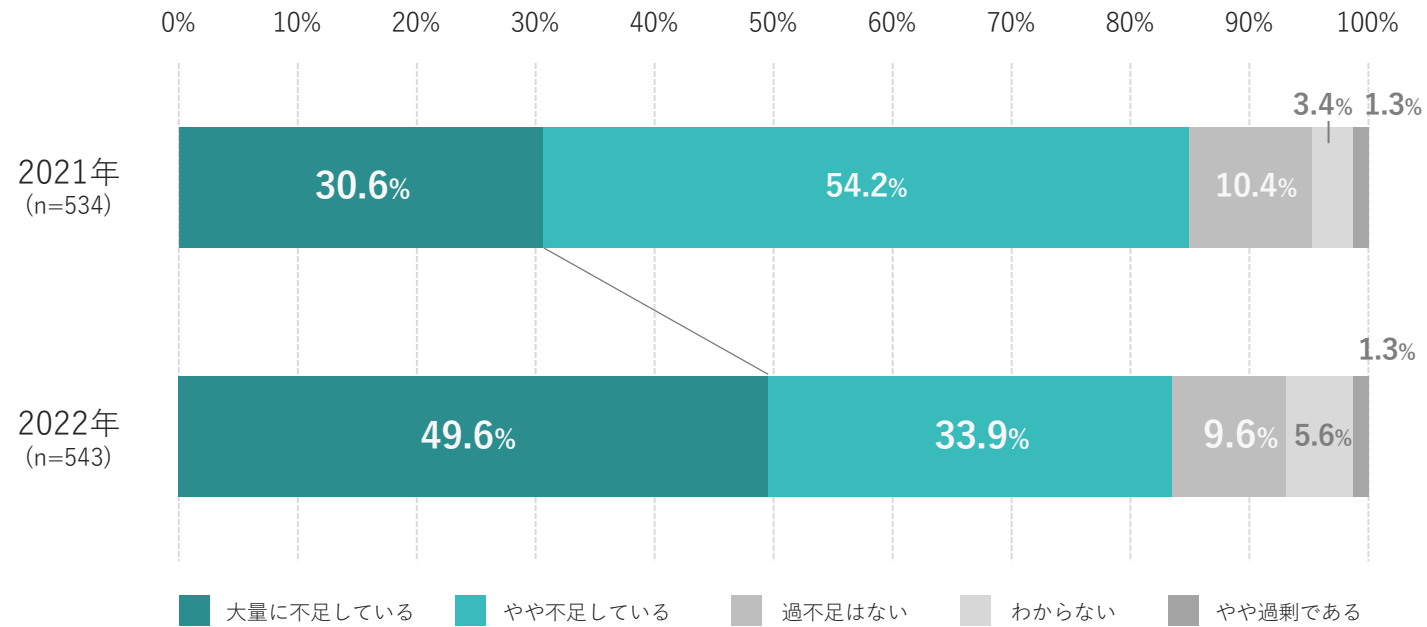
出典：IPA 情報処理推進機構「DX白書2023」



DXに取り組んでいる企業は直近2年で55.8%から**69.3%**に増加中。

DX人材の現状

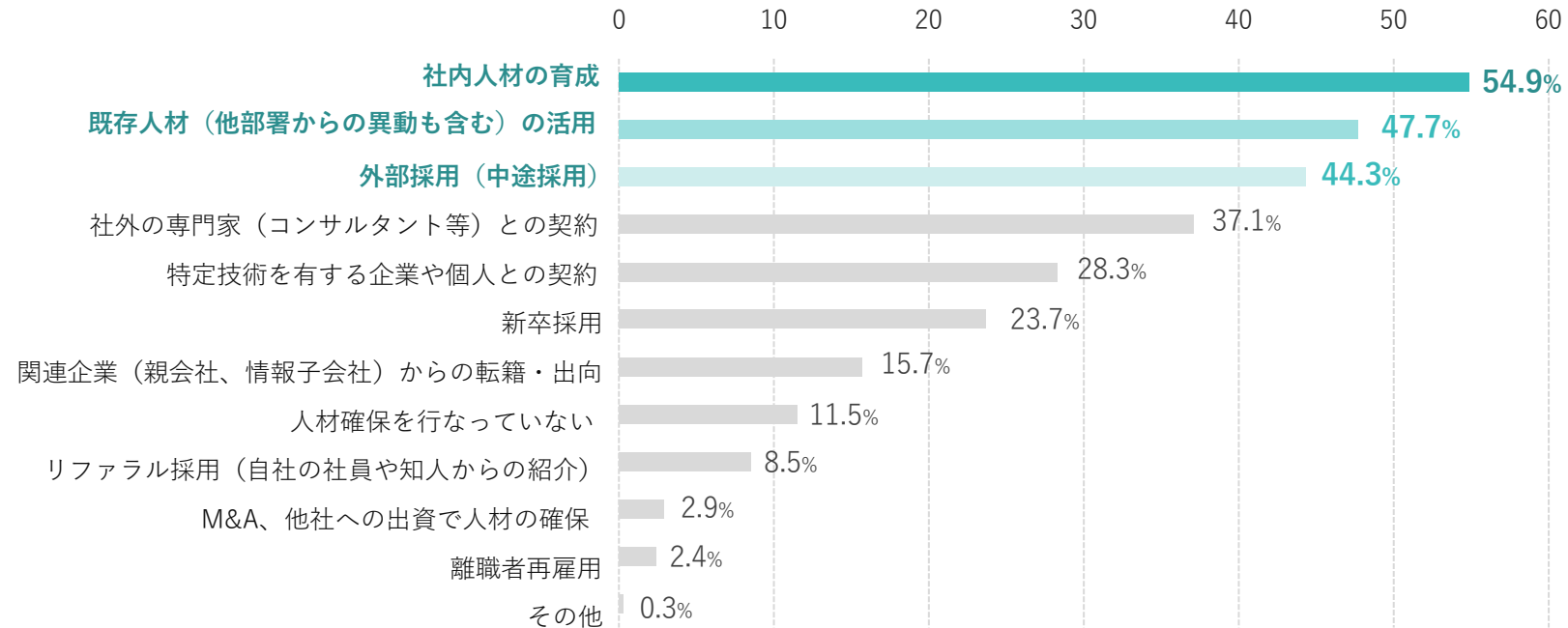
出典：IPA 情報処理推進機構「DX白書2023」



2021年度調査の**30.6%**から、2022年度は**49.6%**と増加。
DXを推進できる人材が不足している。

DXを推進する人材の獲得・確保

出典：IPA 情報処理推進機構「DX白書2023」



社内人材の育成が**54.9%**と一番高い。
採用難から社内人材の育成にシフトする流れに。

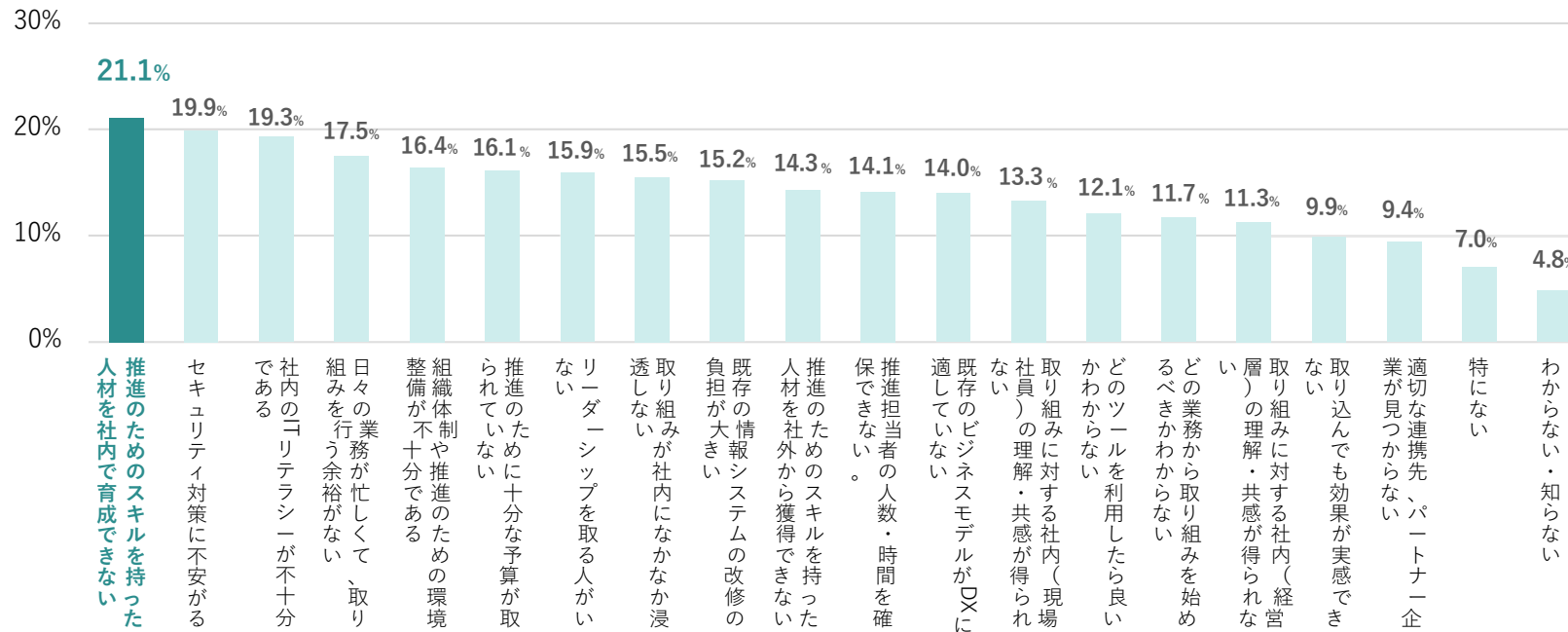
Problems

リスクリングを進めるうえでの課題

DX推進の障壁

N = 1,366

出所：パーソルホールディングス「DX推進に関する最新動向調査レポート2021」

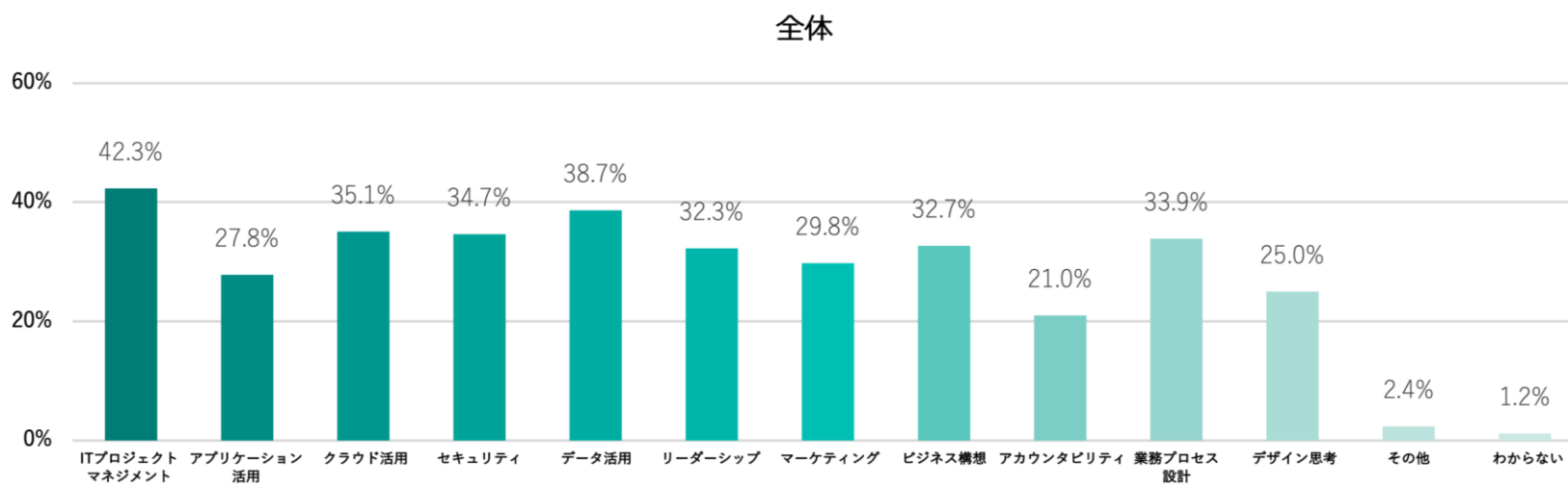


「推進スキルをもった人材を社内で育成できない」ことが課題

DX時代に求められるスキル

出所：パーソルインノベーション「リスクリング調査レポート」

Q あなたがメインで所属する企業におけるリスクリングの取り組みでは、どのスキルを取得することを重視していますか。



リスクリングしたい職種は「ITプロジェクトマネジメント」がトップ。

リスキングの現状と課題のまとめ

SUMMARY

- ✓ 2021年→2022年にかけて、各社のDXの取り組みが加速。
- ✓ DXの関心が高まる一方で、DX人材は不足傾向。
- ✓ DX人材の不足を社内育成で補う企業が多い。
- ✓ DX推進の障壁は「推進スキルをもった人材を社内育成できない」こと。
- ✓ DX時代に最も求められるスキルは「ITプロジェクトマネジメント」。

Checklist

リスキリングを成功させる11のチェックリスト

リスクリングを成功させる11のポイントと全体像

成功のポイント

戦略・企画

- ❑ ①目的の設定
- ❑ ②目的に応じた人選
- ❑ ③目的の明示
- ❑ ④業務/役割の明確化

実行・運用

- ❑ ⑤習得スキルの設定
- ❑ ⑥施策の企画推進
- ❑ ⑦到達レベルの設定
- ❑ ⑧学習環境の整備

検証・フォロー

- ❑ ⑨指標の計測
- ❑ ⑩施策総括
- ❑ ⑪変化対応後の支援

リスクリング前

例) 営業企画担当者

DXプロジェクト計画に
合わせて会社からの指名
により人選

②

リスクリング後

例) 営業DXプロジェクト
推進担当者

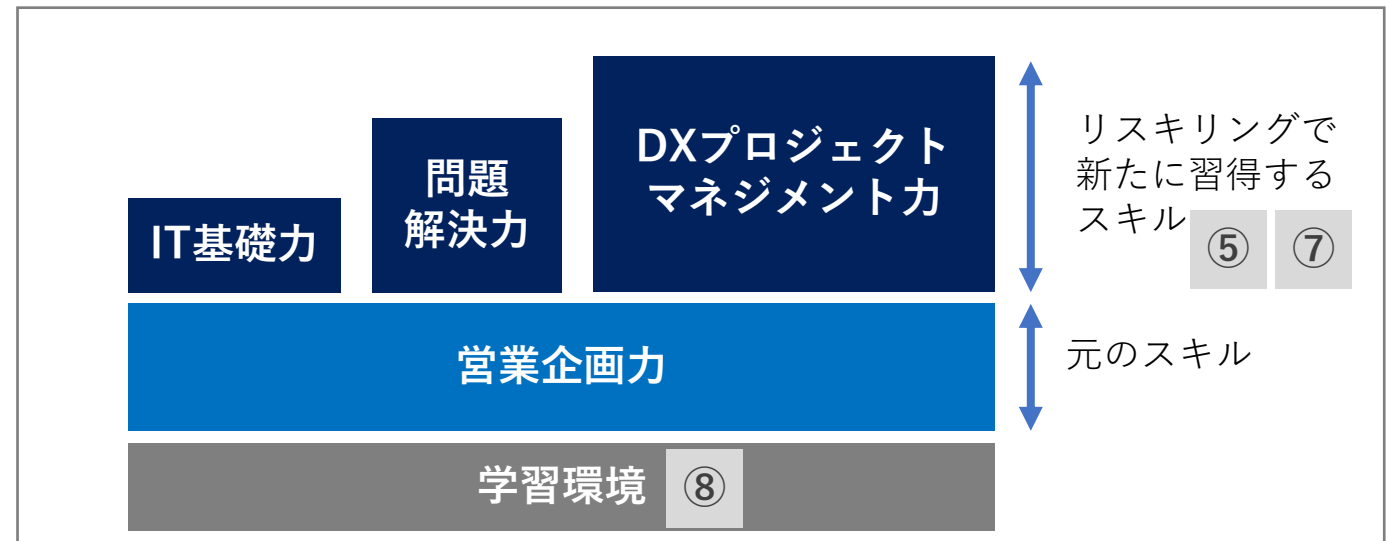
④

⑨

⑩

⑪

リスクリング施策 ⑥



リスキリングを成功させる11のチェックリスト

戦略・企画

実行・運用

検証・フォロー

経営 レベル

□ ① 目的の設定

リスキリングの目的は明確か？

□ ② 目的に応じた人選

何人をいつまでにどのジョブからどのジョブへシフトするか決まっているか？

□ ⑤ 習得スキルの設定

目標スキルを定義し、現状とのギャップや課題を整理できているか？

□ ⑥ 施策の企画推進

必要スキルを習得し、目的を達成できる施策を立案・実施できているか？

□ ⑨ 指標の計測

リスキリングの成功指標と計測方法は明確か？

□ ⑩ 施策総括

施策結果を総括し、次に生かす体制・サイクルはできているか？

学習者 レベル

□ ③ 目的の明示

リスキリングの目的、組織意向を理解・納得できているか？

□ ④ 業務/役割の明確化

リスキリング後に求められる業務・役割を理解できているか？

□ ⑦ 到達レベルの設定

学習内容、達成基準、求められる行動・成果は明確か？

□ ⑧ 学習環境の整備

環境変化や学習負荷による不安が大きい中で、途中離脱せずに完遂できる環境はあるか？

□ ⑪ 変化対応後の支援

リスキリング・異動配置後の評価処遇は整備できているか？

リスクリングを成功させる11のチェックリスト

セルフチェック
してみましょう！

			Yes...1点	No...0点	小計
戦略 企画	①	リスクリングの目的は明確か？			
	②	何人をいつまでにどのジョブからどのジョブへシフトするか決まっているか？			
	③	リスクリングの目的、組織意向を理解・納得できているか？			
	④	リスクリング後に求められる業務・役割を理解できているか？			
実行 運用	⑤	目標スキルを定義し、現状とのギャップや課題を整理できているか？			
	⑥	必要スキルを習得し、目的を達成できる施策を立案・実施できているか？			
	⑦	学習内容、達成基準、求められる行動・成果は明確か？			
	⑧	環境変化や学習負荷による不安が大きい中で、 途中離脱せずに完遂できる環境はあるか？			
検証 フォロー	⑨	リスクリングの成功指標と計測方法は明確か？			
	⑩	施策結果を総括し、次に生かす体制・サイクルはできているか？			
	⑪	リスクリング・異動配置後の評価処遇は整備できているか？			
合計					点

チェックリストの診断結果

戦略・企画 実行・運用 検証・フォロー 合計点

点 点 点 点

+

+

=

診断結果

いかがでしたか？

	9～11点	経営レベル面でも学習者レベル面でもリスキリングを成功させる要素が揃っています
	1～8点	未着手の項目についてこの後のポイント解説を参考に検討することをお勧めします

① 目的の設定

リスキングの要は「攻め」と「守り」

攻めのリスキング目的

● 自社DX推進

自社の事業構造変革、DX実現のためのデジタルスキルの習得、人材育成

データサイエンス、セキュリティ等専門人材の育成とともに、DXリテラシー向上も含む

守りのリスキング目的

● 自社雇用維持

技術的失業対策、余剰人員の最戦力化を目的としたスキルの習得

● 自社事業維持

市場環境変化、事業構造転換により、事業を守るための人員整理、アウトリスキング

市場環境、事業構造および自社の人員構造に応じた
攻めと**守り**の配分、時間軸組み立てが成功のポイントです

11のチェックリストのうち特に重要な項目について解説します

	戦略・企画	実行・運用	検証・フォロー
経営 レベル	❑ ① 目的の設定 リスクリングの目的は明確か？ ❑ ② 目的に応じた人選 何人をいつまでにどのジョブからどのジョブへシフトするか決まっているか？	❑ ⑤ 習得スキルの設定 目標スキルを定義し、現状とのギャップや課題を整理できているか？ ❑ ⑥ 施策の企画推進 必要スキルを習得し、目的を達成できる施策を立案・実施できているか？	❑ ⑨ 指標の計測 リスクリングの成功指標と計測方法は明確か？ ❑ ⑩ 施策総括 施策結果を総括し、次に生かす体制・サイクルはできているか？
学習者 レベル	❑ ③ 目的の明示 リスクリングの目的、組織意向を理解・納得できているか？ ❑ ④ 業務/役割の明確化 リスクリング後に求められる業務・役割を理解できているか？	❑ ⑦ 到達レベルの設定 学習内容、達成基準、求められる行動・成果は明確か？ ❑ ⑧ 学習環境の整備 環境変化や学習負荷による不安が大きい中で、途中離脱せずに完遂できる環境はあるか？	❑ ⑪ 変化対応後の支援 リスクリング・異動配置後の評価処遇は整備できているか？

⑥ 施策の企画推進

現場/個人主導ではなく
企業・経営主導が本来あるべきリスクリング

世で一般に語られる”リスクリング”
「現場／個人主導」

- 日常的な業務遂行の隙間時間、自己努力での学習励行
- キャリア自律という名のもとに、リスクリングを自己責任化

- eラーニング受け放題のサービスを社員に提供
- 学習目標設定、到達支援は現場任せ



- 学習が目的化、あるいは形骸化
- スキル習得したとしても発揮する場を求めて離職リスク増加

本来あるべき”リスクリング”
「企業・経営者主導」

- 新たなスキルを身に着けるのは業務の一貫であり組織的活動
- 学習環境に留まらず発揮する場を提供し処遇・対価を伴わせる

- 学習環境、発揮する場の提供
- チーム全体、個人でなく複数で学ぶ場づくり

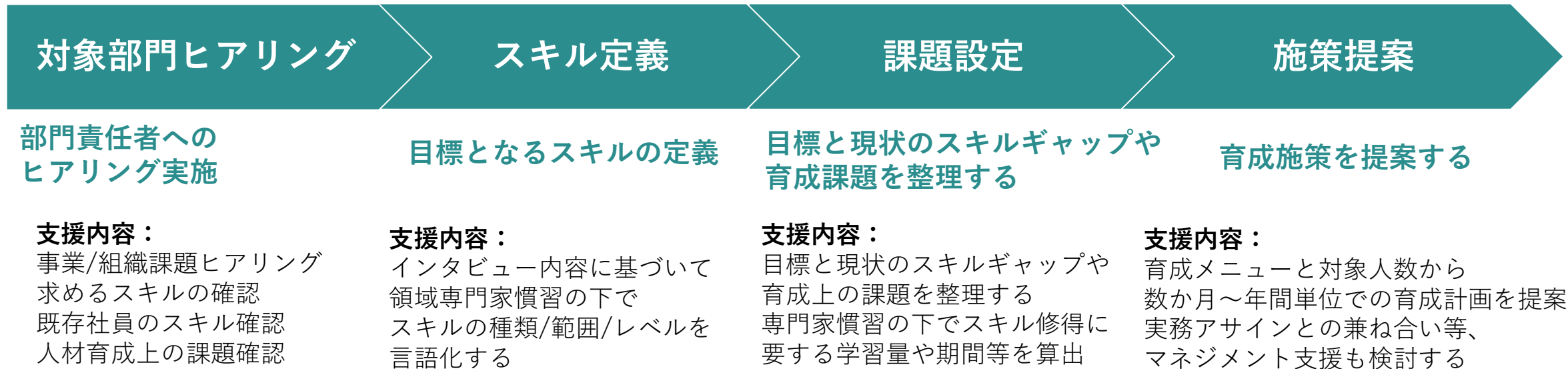


- 新たなスキル習得とともに学習の習慣化、学習力自体の向上
- 自己効力感高まり従業員満足

経営レベルでリスクリングへ取り組むことが成功のポイントです

⑥ 施策の企画推進

スキル定義と施策提案の活動例

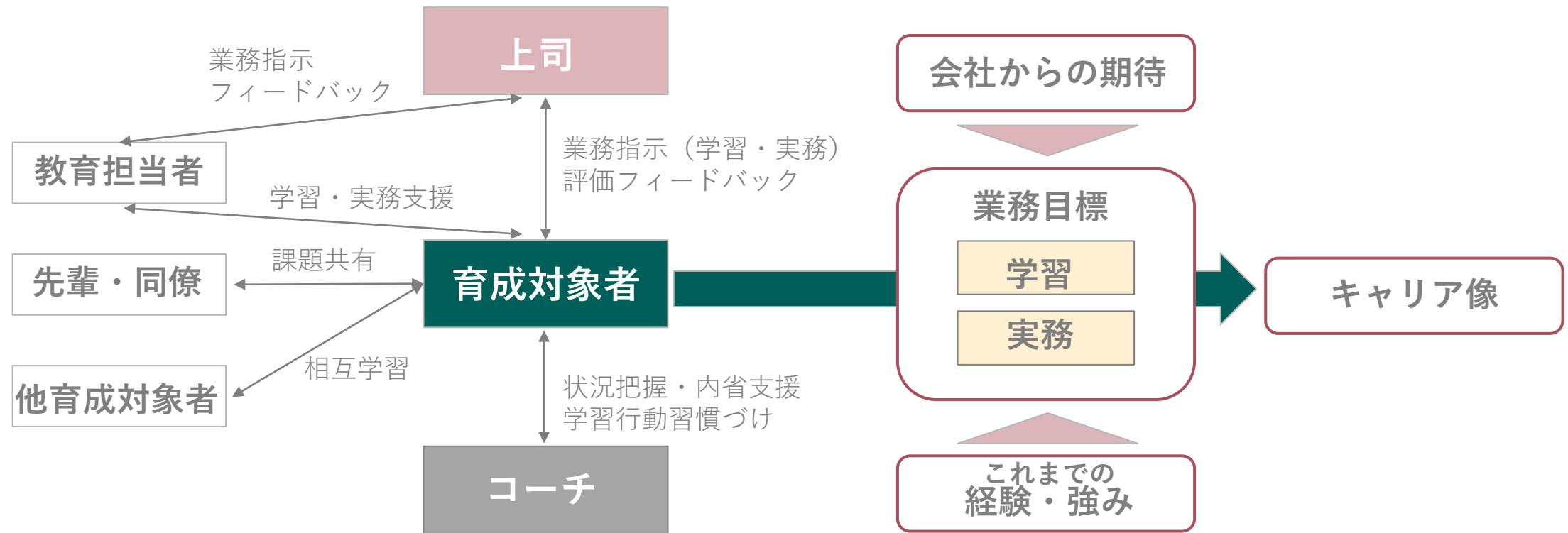


出所：パーソルイノベーション

スキル定義を明確に言語化するのが成功のポイントです

⑧ 学習環境の整備

リスキリング対象者を直接支援する施策例



出所：パーソルイノベーション

社内の関係者の**連携・情報共有**が成功のポイントです

⑧ 学習環境の整備

スキル面とマインド面でぶつかる壁の解決が必要

リスキングを実践する中で必ず直面する壁

スキル面

活躍できるレベルのスキルセット獲得

- 自社の経営課題に基づくリスキング施策をイチから組み立てて実行できる人材がいない
- そもそも誰に・何を・どのレベルで教えるかを設計することが難しい
- 知識のインプットだけでは実務で使えず、一方で戦力化のためには高い学習負荷がかかる

マインド面

挫折せず学び続ける、マインドセット醸成

- 企業主導の取組に対し、本人の学習意欲や当事者意識をどう引き出すか
- 環境変化や学習負荷による不安が大きい中で、途中で離脱せずに完遂できるか
- 業務と学習の両立に前向きに取り組み、学びを習慣化できるか

最適な**カリキュラム設計**と**マインド**のサポートなくして成功ありません

Solutions

「学びのコーチ」サービス紹介

学びのコーチとは

法人向け伴走型DXラーニング

DX人材の育成をカリキュラム設計・学習伴走で支援

学びのコーチは、オンラインコンテンツを活用し、学習目的に応じたカリキュラム設計と継続的な学習に繋げるための学習伴走を通じて着実なスキル習得を ご支援します。



※2021年4月～2022年6月時点



「学びのコーチ」の特長

学びのコーチは**最適なカリキュラム設計**と**コーチによる学習伴走**を**ワンパッケージ**で提供し、
DX人材の新規スキルの習得と定着を支援する新しい研修サービスです。

POINT 01



カリキュラムの設計

×

POINT 02



学習伴走

カリキュラムの設計

スキル × 到達レベル から最適なカリキュラムを選定

POINT 01



カリキュラムの設計

- 細分化したオリジナルのスキル定義から最適なカリキュラムを選定
- 現在のスキルレベルと目指すスキルレベルを考慮して到達レベルを設定

使用教材

カリキュラムで使用する教材は、信頼と実績のある学習プラットフォームです。

受講者数4,400万人[※]を超えるUdemyの法人向け講座と、

豊富な学習コンテンツを持つマイクロソフトが提供するデジタルスキル認定資格教材です。

※2022年8月時点

udemy business™



学習伴走

キャリアコーチとテクニカルコーチが学習伴走

POINT 02



学習伴走

- キャリアコーチに相談し、不安を解消することで、学習者が前向きなマインドセットに変わります。
- テクニカルコーチとアウトプットを繰り返すことで、学習者のスキルセットが変わります。

キャリアコーチ

- 受講者のキャリア観や今後の目標を踏まえて「学習する意味（学習動機）」を共に見出す支援
- 学習テーマの習得に必要な学習時間のすり合わせ及び学習計画作成アドバイス

テクニカルコーチ

- 学習内容に合わせた専門家が担当
- 技術的な不明点へのQ & A 対応や学習者へのアドバイスを通じて理解を助けます

学びのコーチが選ばれる理由

高い学習継続率と資格合格率の理由は、
最適なカリキュラム設計とコーチの学習伴走により学習が継続し、
着実にスキルが定着することにあります。



※2022年6月時点



※2022年6月時点

実際のリスキリング施策事例にみる企業の狙い

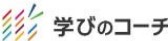
概要

- 導入先：パーソルホールディングス株式会社 IT本部
- グループ全体から知識/経験の有無を問わず異動希望者を募集
- 異動後3カ月間、『学びのコーチ』による研修を提供

ポイント

- 中期経営計画「テクノロジーを武器にする」
- ビジネスの挑戦を支えるセキュリティ強化がテーマ
- 深いビジネス理解×セキュリティスキルの人材ニーズ
- 既存ビジネスのフロント・ミドル人材を
リスキリングによりセキュリティ人材へ
- 『学びのコーチ』がリスキリング施策を支援

 NEWS RELEASE

 学びのコーチ

2022年10月5日
パーソルイノベーション株式会社

リスキリング支援サービス『学びのコーチ』、
パーソルホールディングス グループ IT 本部にて
セキュリティ人材育成目的で活用が決定

パーソルイノベーション株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：長井 利仁、以下パーソルイノベーション）が展開するリスキリング支援サービス『学びのコーチ』（<https://www.manabicoach.jp/>）が親会社でもある総合人材サービスのパーソルホールディングス株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長 CEO：和田 孝雄、以下 パーソルホールディングス）のグループ IT 本部の社員に活用されることが決定しました。

 学びのコーチ

 パーソル ホールディングス

リスクリング施策の概要とその成果

目的	目標	成果
即戦力化	国家資格情報セキュリティマネジメント試験合格	8/8名全員合格
リスク回避	3か月間300時間の学習プログラムを完遂し かつ脱落者(離職/求職)を出さない	全員完遂 前向きなマインド



セキュリティの受入現場からの感想
 「配属初月から戦力化している。業務知識が深い上に基礎的なセキュリティ知識があるので、
 セキュリティリスクのポイントを掴んだ上で事業側と会話ができる。」

Contact

お問い合わせ

問い合わせ先

プログラムの詳細説明、具体的なプログラムの提案・設計、費用の見積等、遠慮なくご相談ください。

■ E-Mailでのお問合せ

manabicoach-contact@persol-innovation.co.jp

■ お問合せフォームからのお問合せ

<https://www.manabicoach.jp/contact>



学びのコーチ