



第4弾リスキリングレポート

～リスキリングの成果実感と2024年の見通し～

2023年12月18日

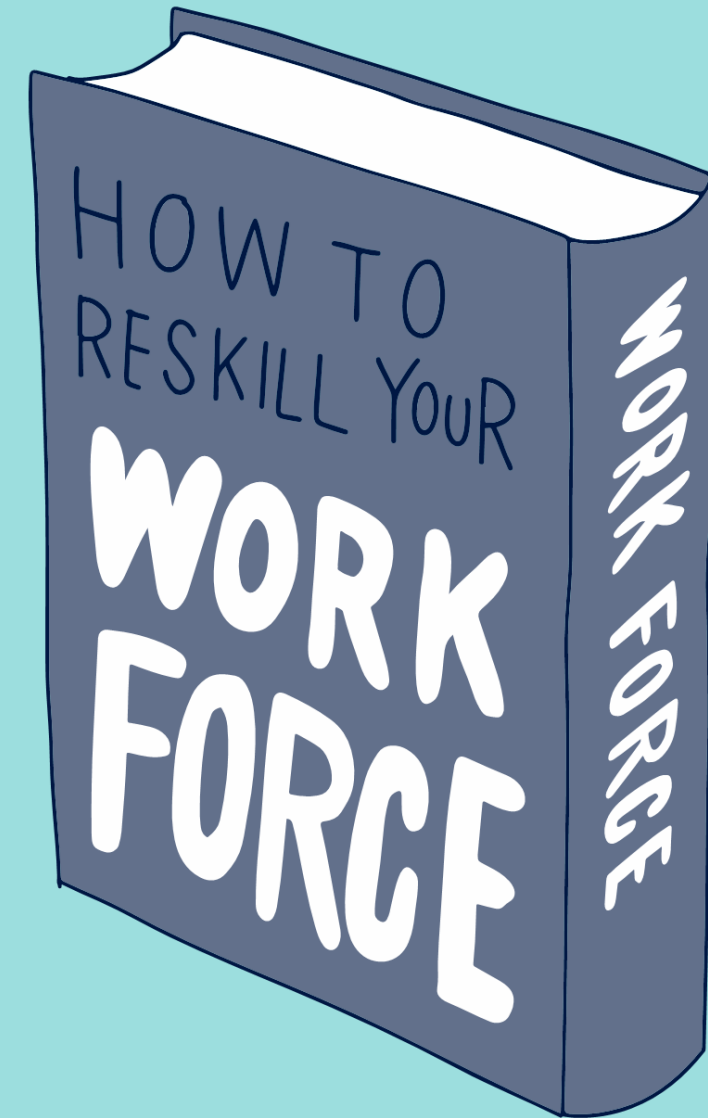


学びのコーチ

パーソルイノベーション株式会社 学びのコーチ

Agenda

1. リスキングの概要解説
2. 最新アンケート調査結果
3. 2024年度の実施予定
4. 事例紹介
「非IT人材のローコード活用による業務効率化」
5. サービスのご紹介



はたらいて、
笑おう。 
PERSOL

グループ売上高1兆609 億円、グループ 134 社、全国 629 拠点に 60,675 名の従業員を抱える企業グループ。(2022年3月時点)

「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス、転職サービス、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様なサービスを提供しています。

パーソル イノベーション PERSOL

人材サービスのイメージが強いパーソルグループにおいて、新規事業のインキュベーターの役割を担う会社です。次の事業の柱を育てるべく2019年に発足いたしました。

「新手法、新領域で、未来をぬりかえる。」をミッションに掲げ、イノベーションにこだわり、これまでにミイダス株式会社やシェアフル株式会社、ポスタス株式会社などを新事業として輩出してきました。

 学びのコーチ

 lotsful  TECH PLAY

 COMIC
LEARNING

自己紹介



柿内 秀賢 (かきうち ひでよし)

パーソルイノベーション株式会社
『学びのコーチ』事業責任者

<略歴>

転職サービス「doda」法人営業部長(首都圏IT業界担当)
オープンイノベーション推進部長
グループ横断DXプロジェクト担当
新規事業開発責任者(ラーニング領域担当)



LinkedIn

1. リスキリングの概要解説

3つの観点からリスクリングの概要を説明します。

1. 世界のコンセンサス
2. 岸田政権の政策
3. DX人材と求められる企業活動

世界のコンセンサスは2019年ダボス会議から始まりました

2019年世界経済フォーラム “通称ダボス会議” 「リスキル革命」

主旨要約：

デジタルテクノロジーによって、7,500万の雇用（職）が失われる一方で
1億3,300万の新しい職が創出されます

企業が必要な人材を確保するために、リスキリングが鍵となります

出所：世界経済フォーラム公式サイト

<https://jp.weforum.org/agenda/2019/06/risukiringu-wo-suruniha/>

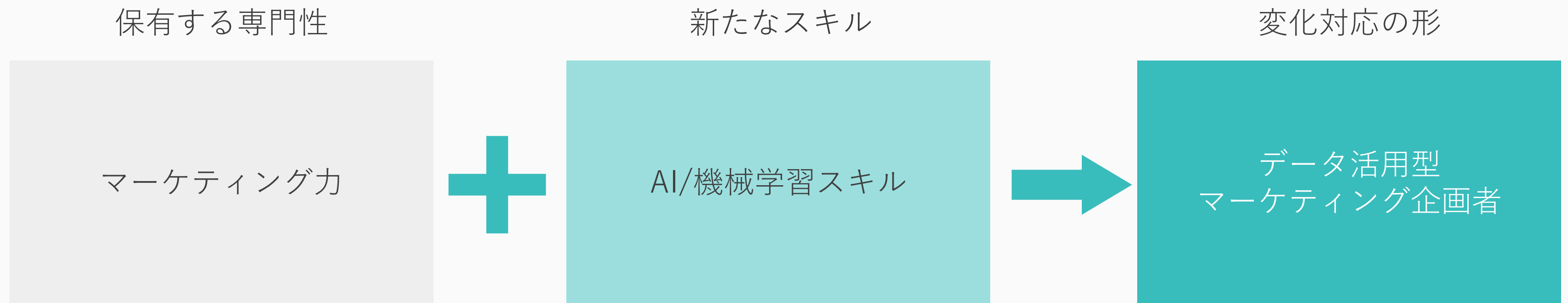
世界のコンセンサスの中にリスキリングの定義を知ることができます

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といいます。

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>

リスキリングRe-Skillingの定義を元に図示



岸田政権の政策は「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」にて明記されます

2022年10月28日閣議決定 「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」 III 「新しい資本主義」の加速 1. 「人への投資」の抜本強化と成長分野への労働移動

抜粋・要約：

（1）人への投資の強化と労働移動の円滑化

デジタル分野等の新たなスキルの獲得と成長分野への円滑な労働移動を行うため、「人への投資」の施策を5年間で1兆円へ拡充します。
具体的には、以下などを行います。

- ・訓練後に非正規雇用を正規雇用に変換する企業や、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援
- ・在職者のキャリアアップのためリスキリング・転職までを一気通貫で支援する制度
- ・働く人が自らの意思でリスキリングに取り組み、キャリアを形成していくことを支援する企業への助成率引上げ

出所：「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」について
https://www5.cao.go.jp/keizai1/keizaitaisaku/2022-2/20221028_taisaku.pdf

2022年12月から、人材開発助成金「事業展開等リスクリング支援コース」が新設されました

人材開発支援助成金「事業展開等リスクリング支援コース」は、企業の持続的発展のため、新製品の製造や新サービスの提供等により新たな分野に展開する、または、デジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化等を図るため、

- ① 既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成
 - ② 業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材の育成
- に取り組む事業主を対象に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成により支援する制度です。

出所：人材開発支援助成金 | 厚生労働省 事業展開等リスクリング支援コース

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001019757.pdf>



(出所：パーソルイノベーション/柿内 秀賢 作成)

リスキリングはデジタル人材不足を補うための企業活動です

	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	リスキリ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

2.最新アンケート調査結果

リスクリング傾向調査

調査概要

リスクリングの実態と今後についてのインターネットアンケート

調査期間

2023年11月17日～2023年11月22日

回答者数

660人

回答業種

農林業・水産業・鉱業、建設・土木・工業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、情報通信機械器具製造業、電気機械器具製造業(上記に含まれないもの) その他製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、通信業、情報サービス業、その他の情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門技術者、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉業、複合サービス業、その他サービス業、その他

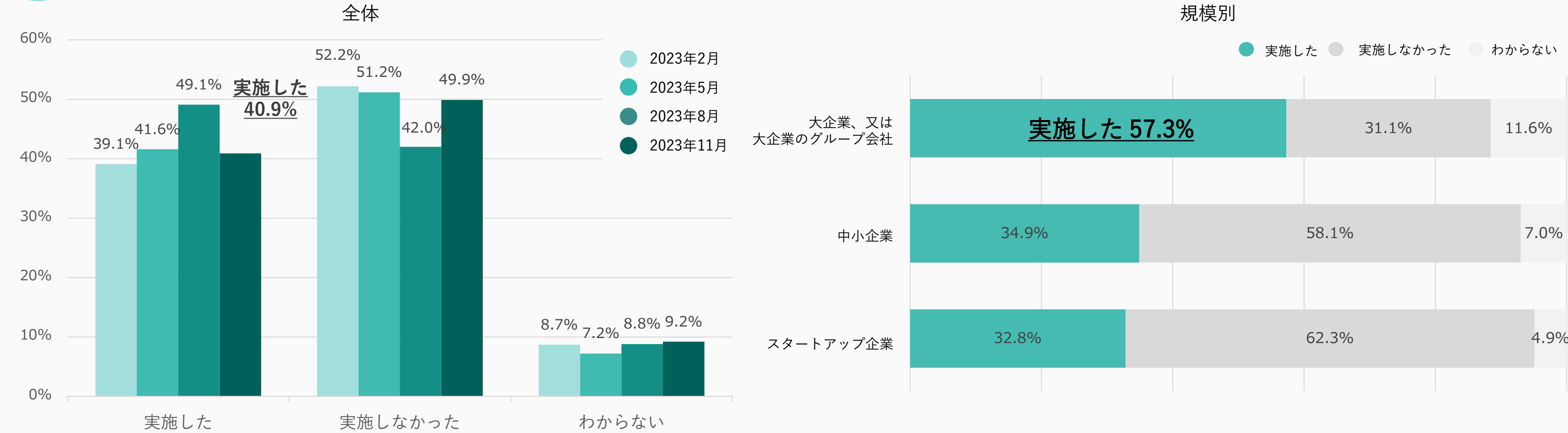


01. リスキリングの取り組みの現状

リスキリング実施率は約4割

- 全体の4割となる40.9%が「実施した」と回答。9月調査の49.1%より減少するも、引き続き4割以上を維持。
- 企業規模別の回答を見ると、大企業へ勤めている人の57.3%が「実施した」と回答したのに対し、中小企業・スタートアップ企業は34%台となり、企業規模によって大きな差が見られた。
- 企業規模別では前回調査同様に大企業＞中小企業・スタートアップ企業の傾向。

Q あなたの所属企業では、直近1年の間、従業員のリスキリング施策を実施しましたか。

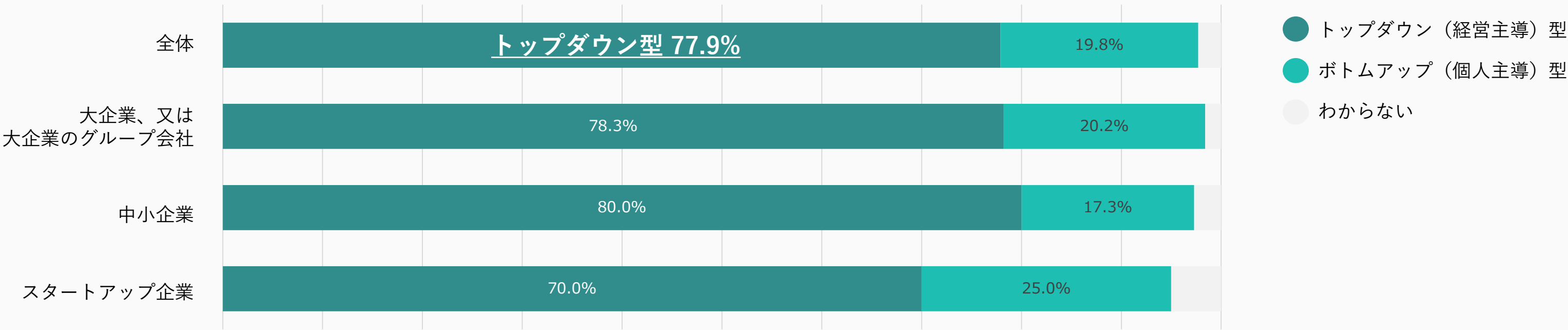


02. リスキリングの種類 ～トップダウンかボトムアップか

リスキリングの取り組みは77%以上の企業が「トップダウン(経営主導) 型」

- 「トップダウン（経営主導）型」との回答が全体の77.9%と、 前回調査の75.7%よりも高い割合となった。
- 大企業、中小／スタートアップ企業ともに、リスキリング実施は「トップダウン型」が中心。

Q あなたの所属企業でのリスキリングの取組みは、トップダウン（経営主導）型で行っていますか、ボトムアップ（個人主導）型で行っていますか。



03. リスキリングのスキル種類

リスキリングでは、「データ活用」に次いで「リーダーシップ」を求める傾向

- 1位が「データ活用（35.5%）」、2位は「リーダーシップ（32.4%）」、3位が「AI活用（ChatGPT等）（31.5%）」となった。
- 前回調査で上位だった「クラウド活用」「アプリケーション活用」を抑えて「リーダーシップ」の重要度が高まっている。

Q

あなたの所属企業でのリスキリングの取組みでは、どのスキルを取得することを重視していますか？
※複数回答



1位 「データ活用」 （35.5%）

2位 「リーダーシップ」 （32.4%）

3位 「AI活用（ChatGPT等）」 （31.5%）

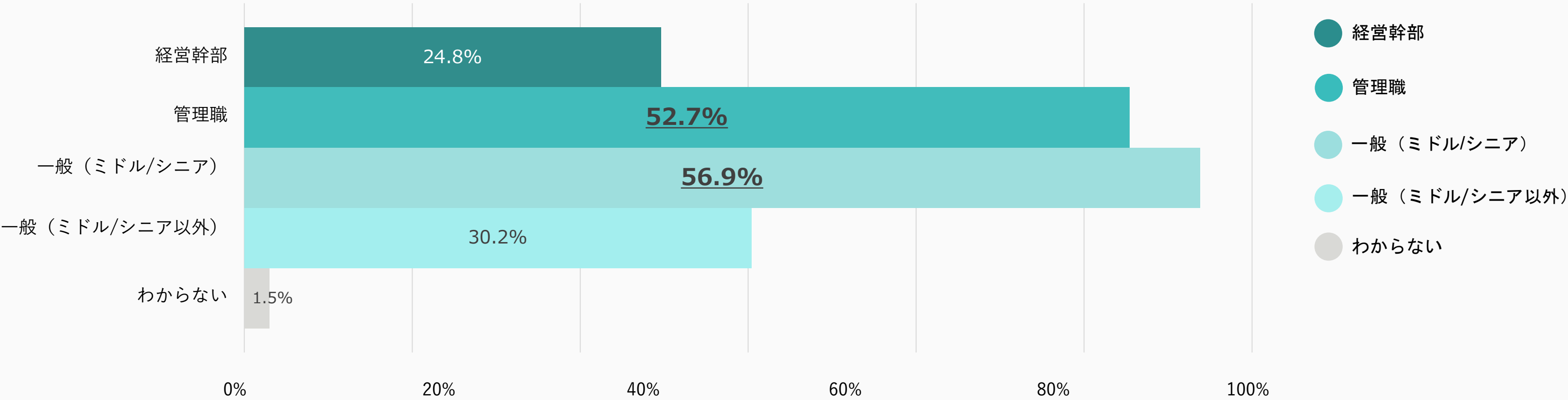
04. リスキリングの対象者

リスキリングの対象者層は、一般（ミドル/シニア）が最多、次いで管理職層

- 一般（ミドル/シニア）が56.9%、管理職が52.7%となった。



あなたの所属企業ではリスキリングの取り組みの対象となる方は、主にどのような階層ですか？
※ここでは40歳以上を「ミドル/シニア」としています。複数回答。

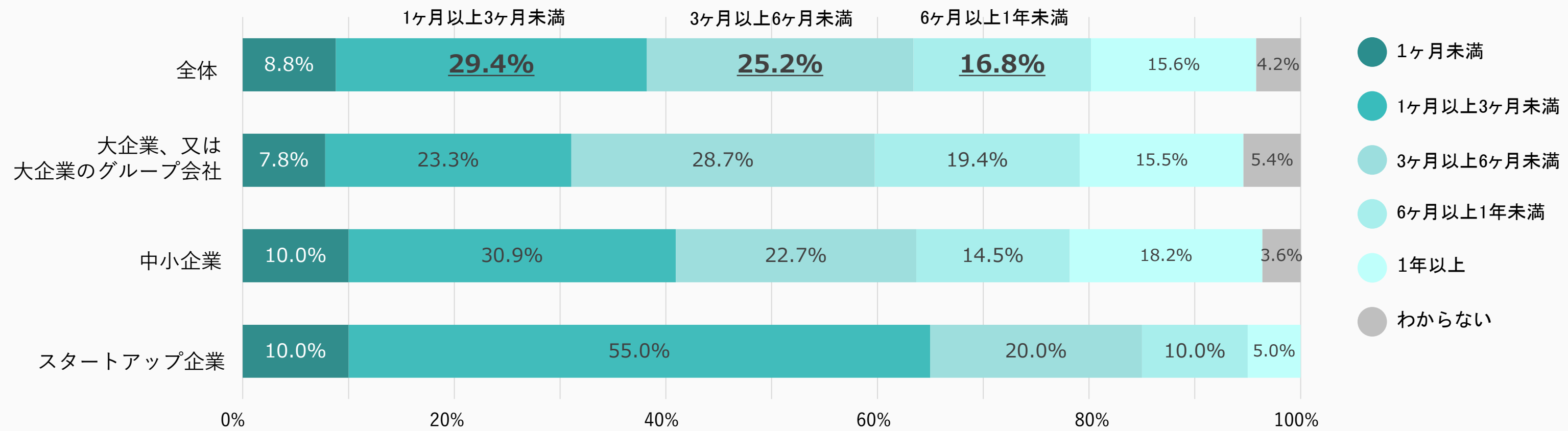


05. リスキリングの取組み期間

リスキリング施策の取組み期間は「1ヵ月以上3ヵ月未満」、「3ヵ月以上6ヵ月未満」が多い

- 1ヵ月以上3ヵ月未満（29.4%）、3ヵ月以上6ヵ月未満（25.2%）、6ヵ月以上1年未満（16.8%）の順。
- 1ヵ月未満の短期での実施は8.8%と最も低い結果。

Q あなたの所属企業では、リスキリング施策はどの程度の期間で実施されましたか？



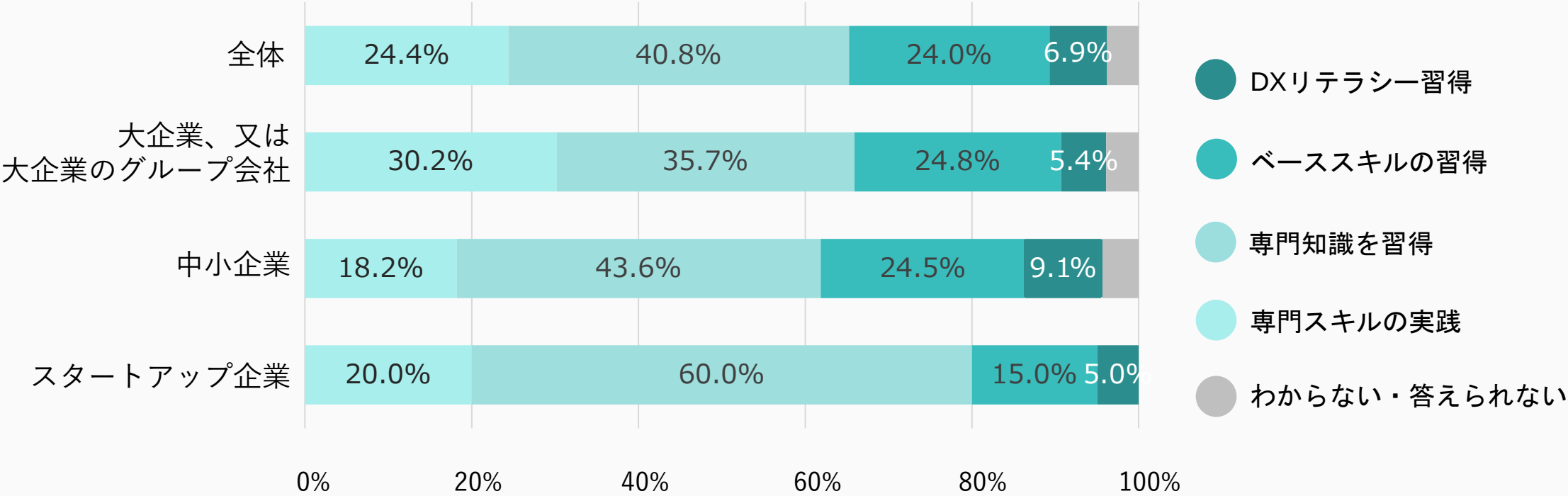
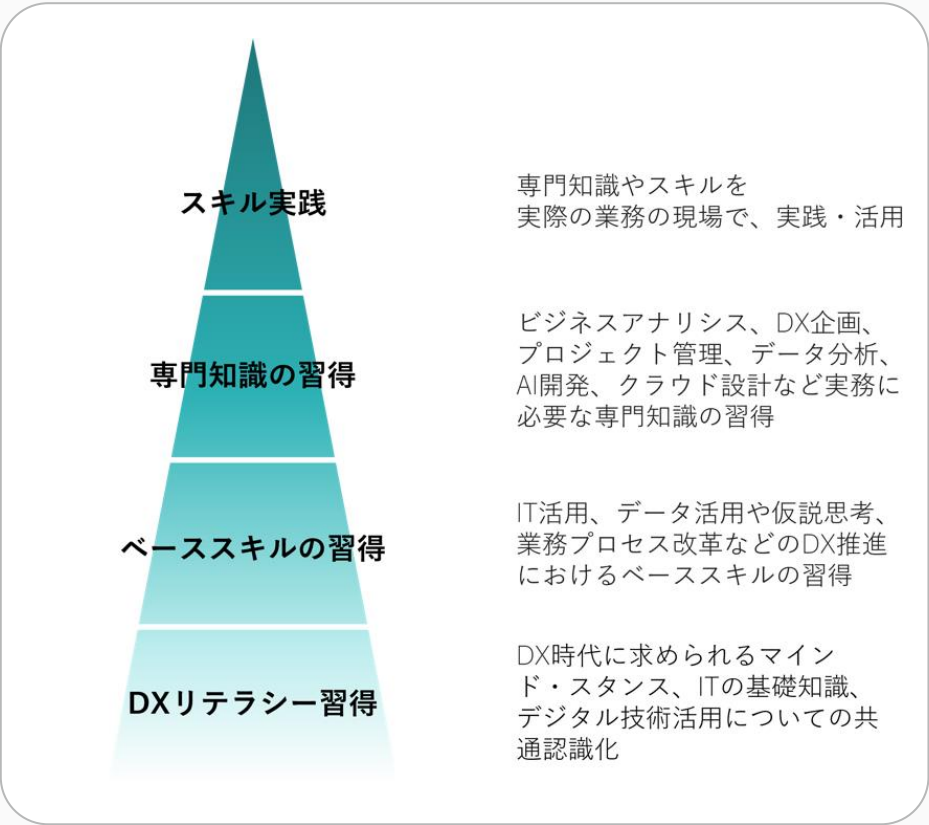
06. リスキリングの取り組みフェーズ

リテラシーやベーススキルなどスキルのボトムアップに注力している企業が多数

- ベーススキル習得のステップ（40.8%） が最も高く、次いでDXリテラシー習得（24.4%）。
- 最も少なかったのは専門スキルの実践（6.9%）。現時点で専門知識やスキルを実践できている企業は少数。

Q

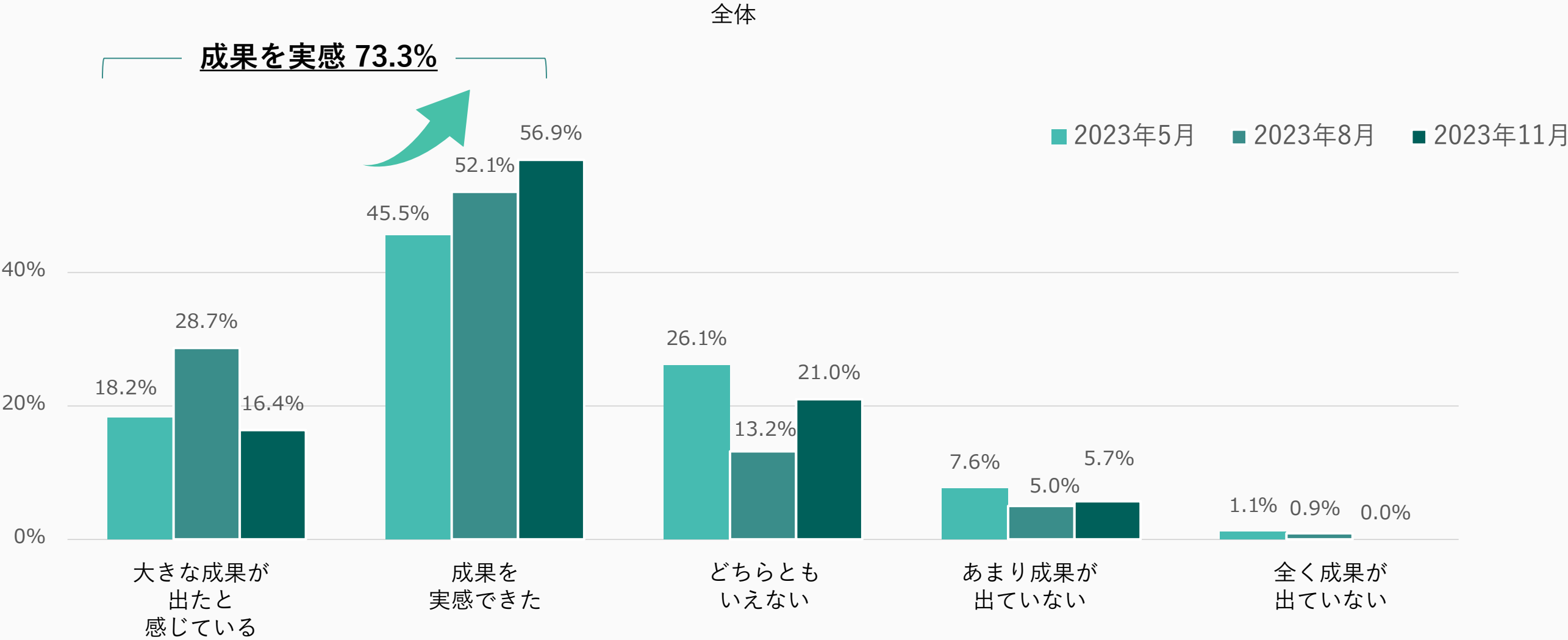
あなたの所属企業では、リスキリングはどのステップにありますか？ 下記の画像を見て、当てはまると思うステップを選んでください。
※複数当てはまる場合は、重点的に実施されたステップを選択してください。



7割以上の企業がリスキングの成果を実感

- 16.4%が「大きな成果が出たと感じている」、56.9%が「成果を実感できた」と、全体の7割以上の企業が成果実感を感じている。

Q あなたの所属企業では、リスキングの取り組みはどのように評価されていますか。

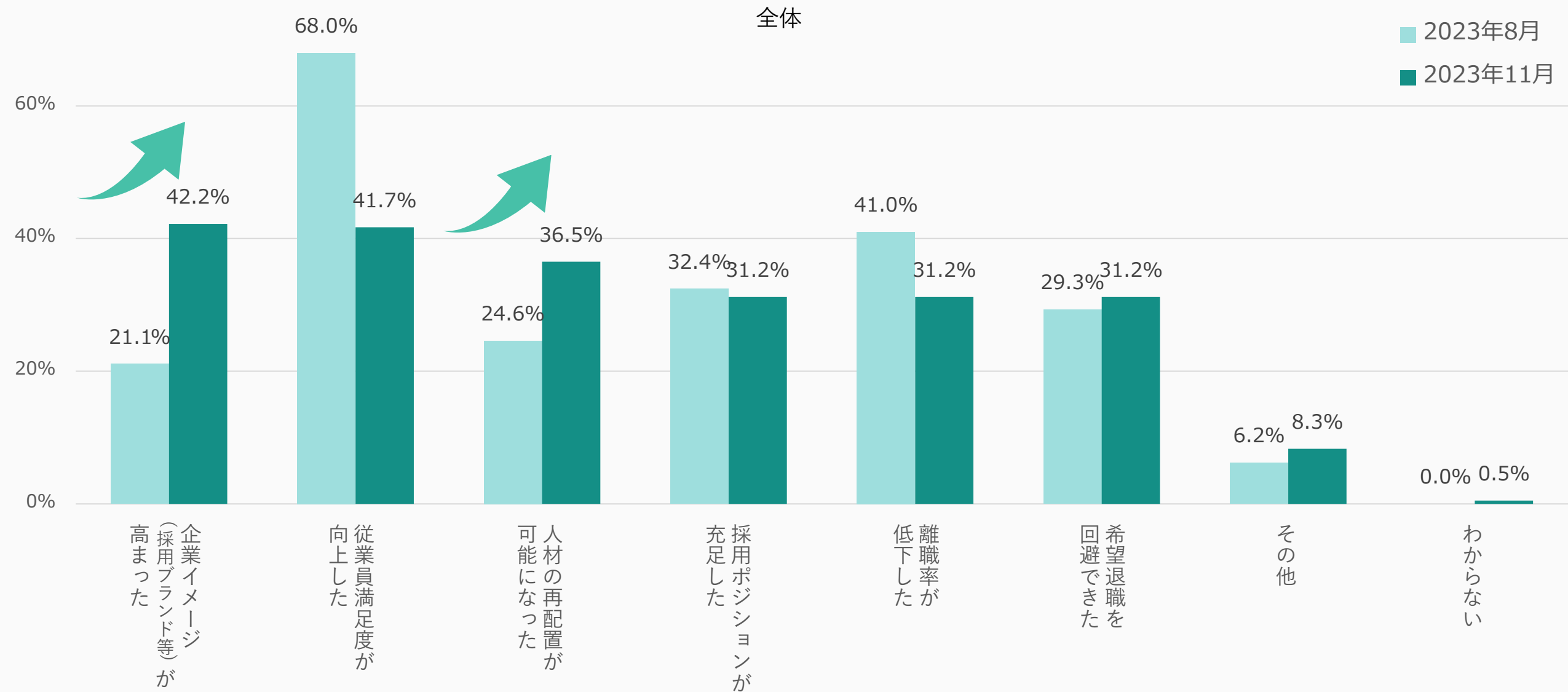


08. 具体的な成果

リスキングの成果実感がある企業では、
「企業イメージ（採用ブランド等）が高まった」「人材の再配置が可能になった」が増加

- 42.2%が「企業イメージ（採用ブランド等）が高まった」、41.7%が「従業員満足度が向上した」と回答。
- 前回調査では下位だった「企業イメージ（採用ブランド等が高まった）」「人材の再配置が可能になった」が大きく伸びていることが特徴。

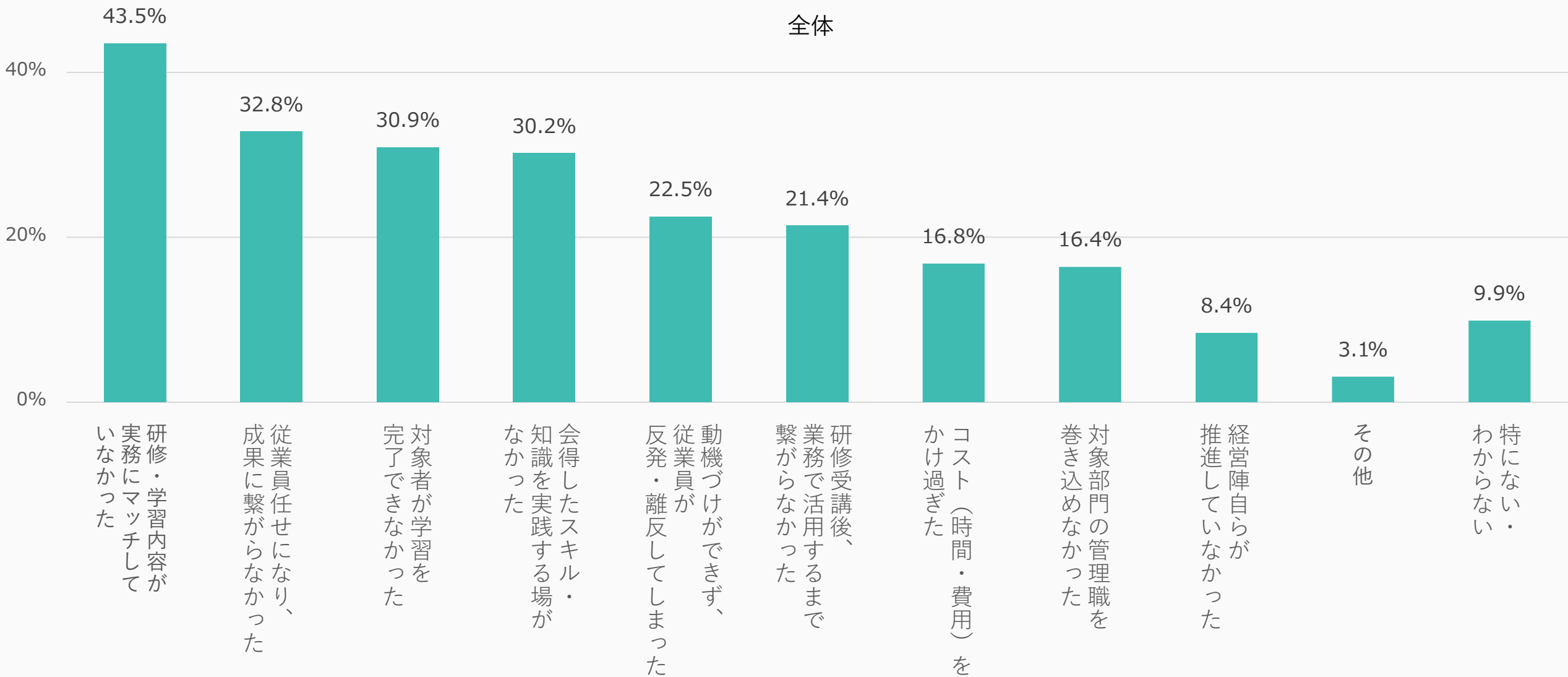
Q 具体的にどのような成果だと感じていますか？



リスキリングの失敗例は、「研修・学習内容が実務にマッチしていなかった」がトップ

- 「研修・学習内容が実務にマッチしていなかった」がトップ、次いで「従業員任せになり、成果に繋がらなかった」「対象者が学習を完了できなかった」「会得したスキル・知識を実践する場がなかった」が続く。

Q あなたの所属企業では、リスキリング施策の失敗例はありますか？



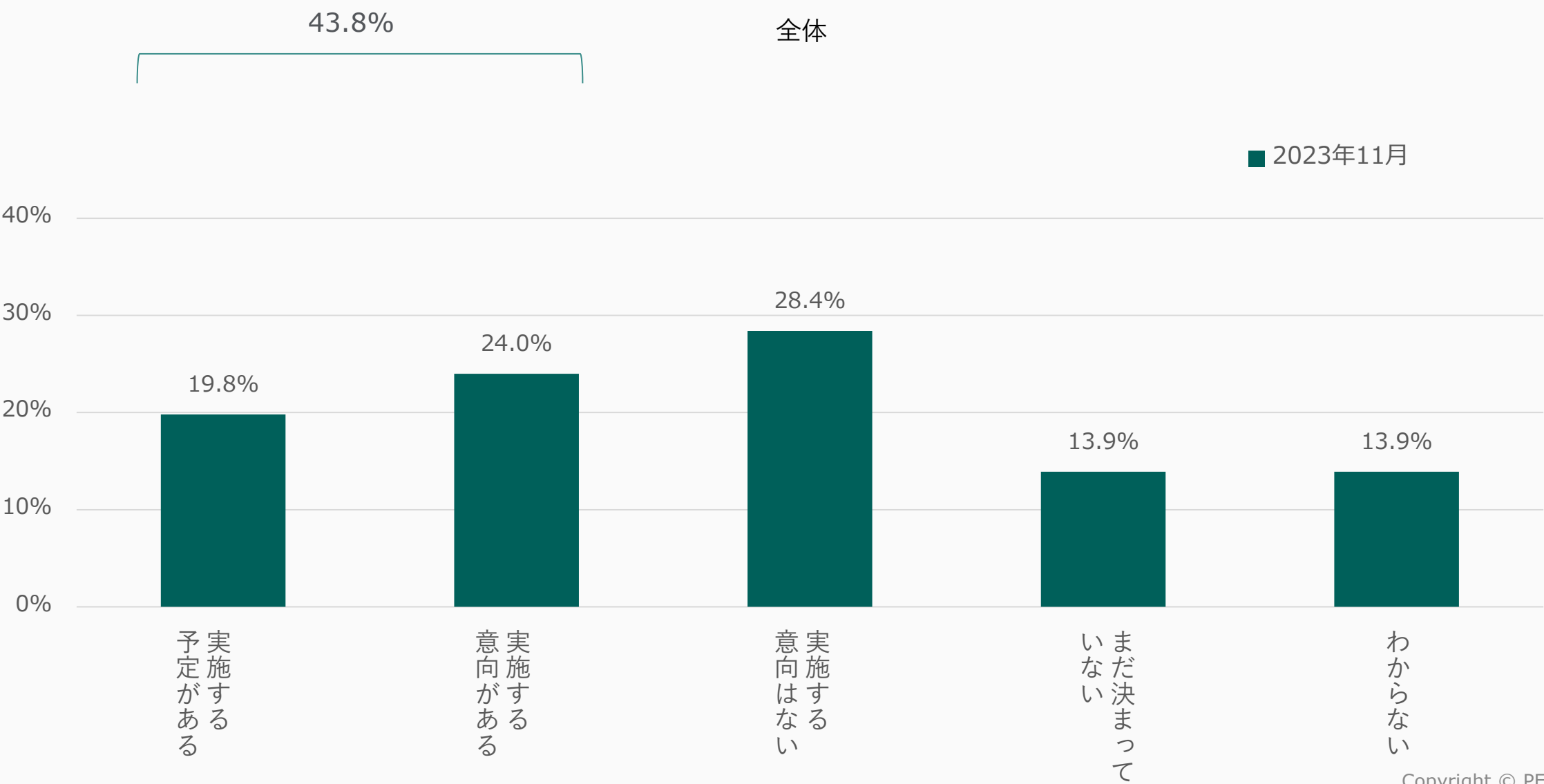
3. 2024年度の実施予定

10. リスキリングの実施予定

リスキリング実施予定・意向有の比率は約4割

- 43.8%が「実施する予定がある/実施する意向がある」と回答している。

Q あなたの所属企業では、2024年度リスキリングの取り組みを行っていく予定はありますか？
すでに実施されている企業に所属されている場合、今後の予定としてお答えください。

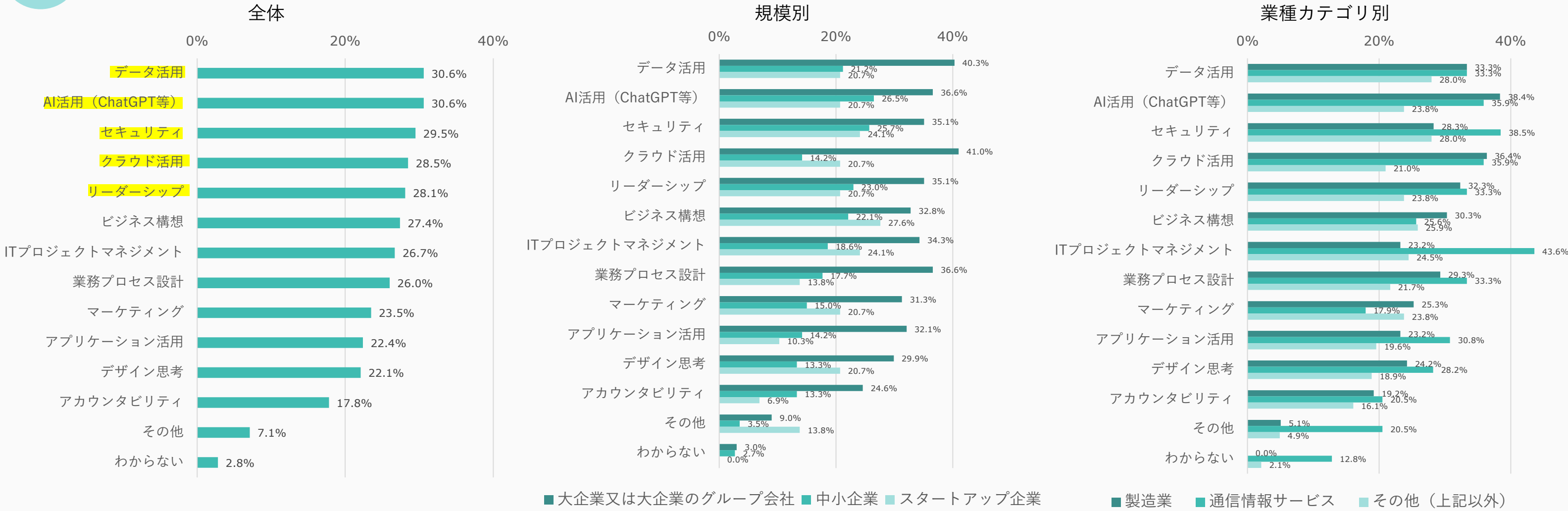


11. リスキリングのスキル

「データ活用」「AI活用（ChatGPT等）」「セキュリティ」「クラウド活用」「リーダーシップ」が上位群

- 2024年度に重視するスキルは「データ活用」「AI活用（ChatGPT等）」「セキュリティ」「クラウド活用」「リーダーシップ」が上位群で、今年度の傾向が続く。
- 企業規模別でみると大企業は中小・スタートアップ企業と比べ幅広い領域でリスキリングを実施している。
- 業種別では通信情報サービスでは「ITプロジェクトマネジメント」「セキュリティ」が上位項目となった。

Q リスキ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ますか？

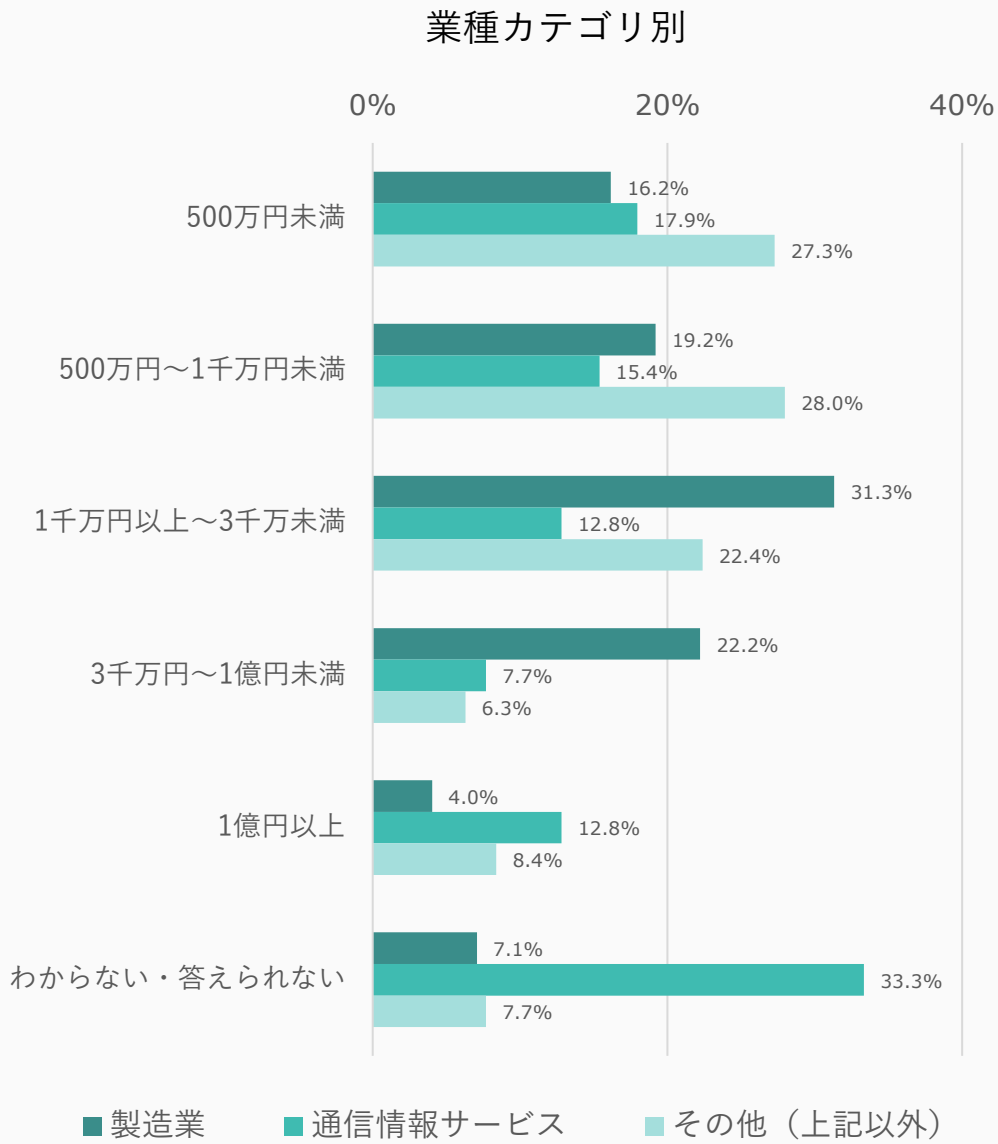
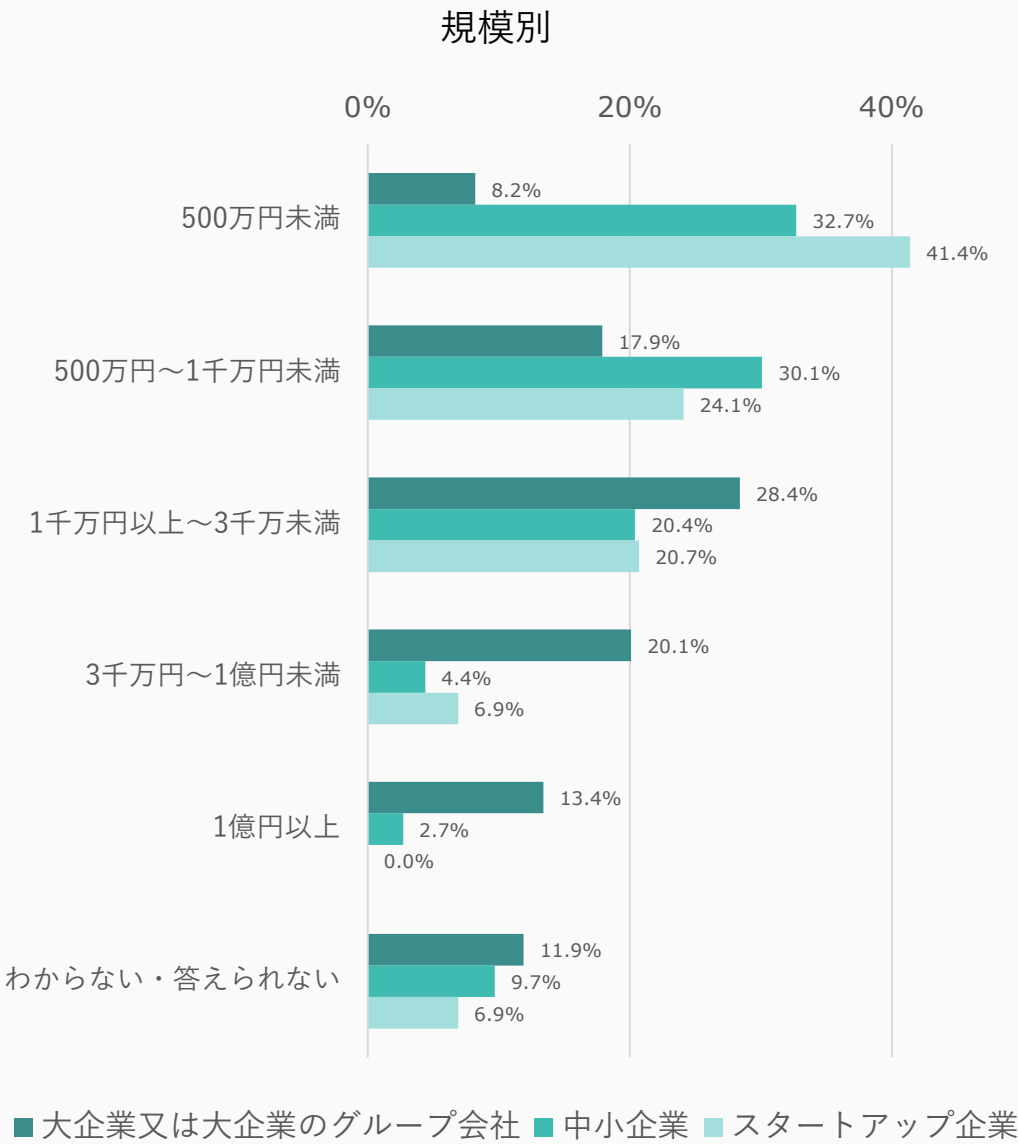
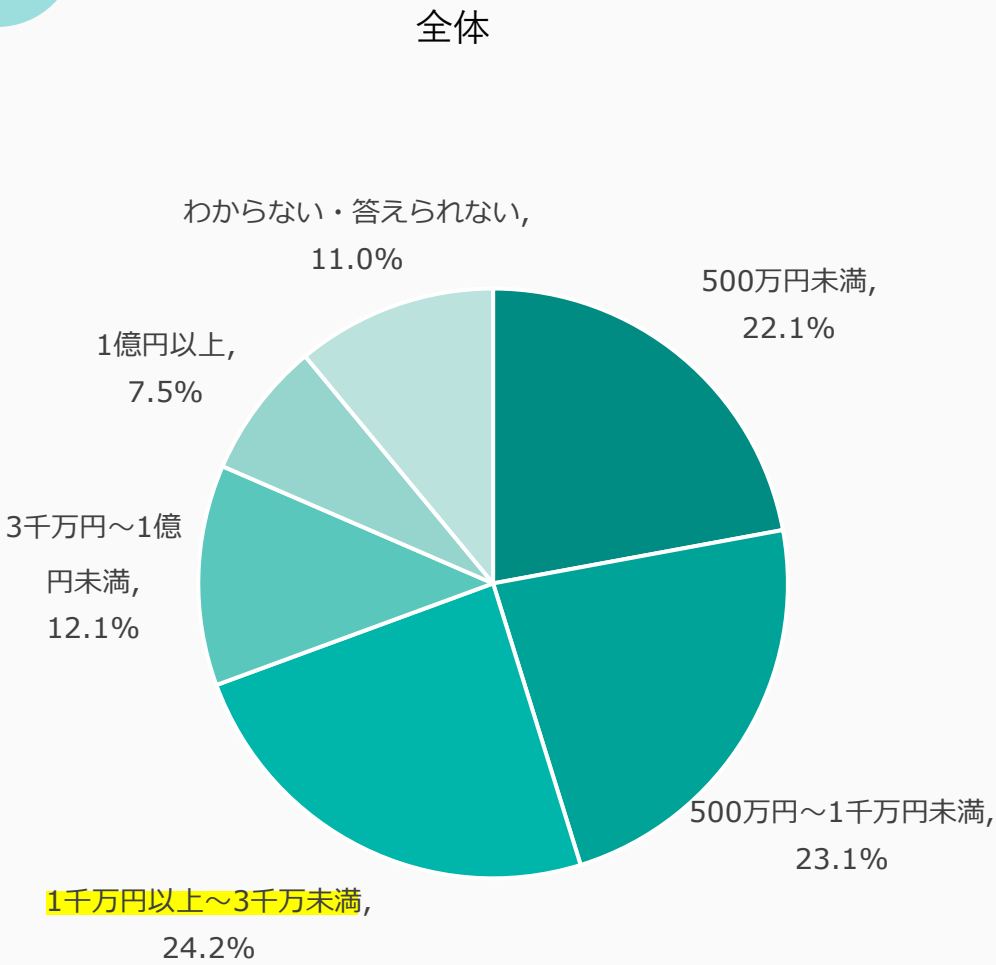


12. リスキリングの予算

2024年度のリスキリング予算は、1千万円以上～3千万円未満、500万円以上～1千万円未満の順

- 企業規模別では大企業は1千万円以上～3千万円未満、中小・スタートアップ企業は500万円未満がトップ。
- 業種別では、製造業が1千万円以上～3千万円未満（31.3%）、3千万円以上1億円未満（22.2%）と高額な投資を行う予定と回答。

Q リスキリング施策は年間どれくらいの予算ですか？年間予算を金額で教えてください。おおよその金額で構いません。



✓ 実施企業

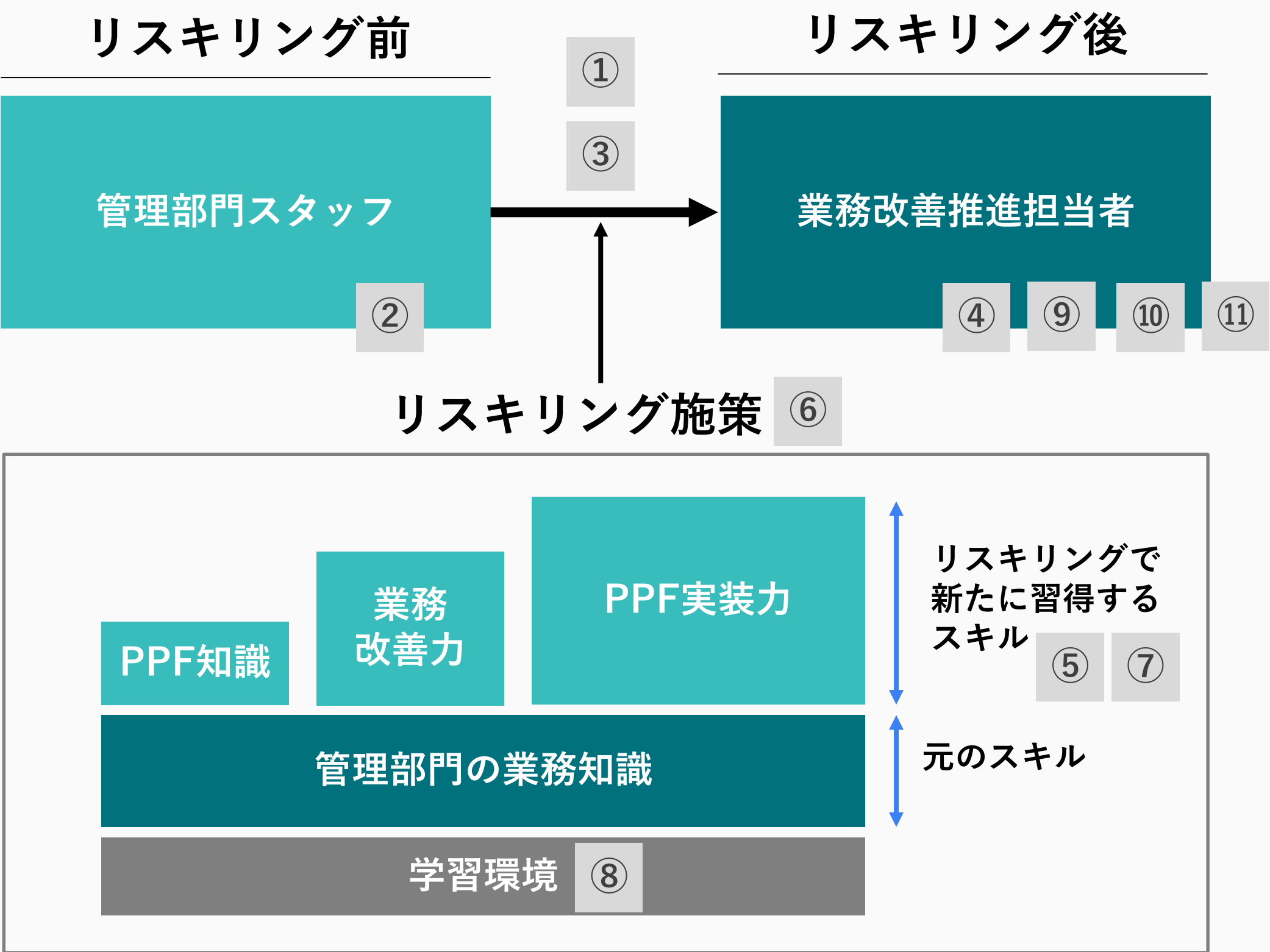
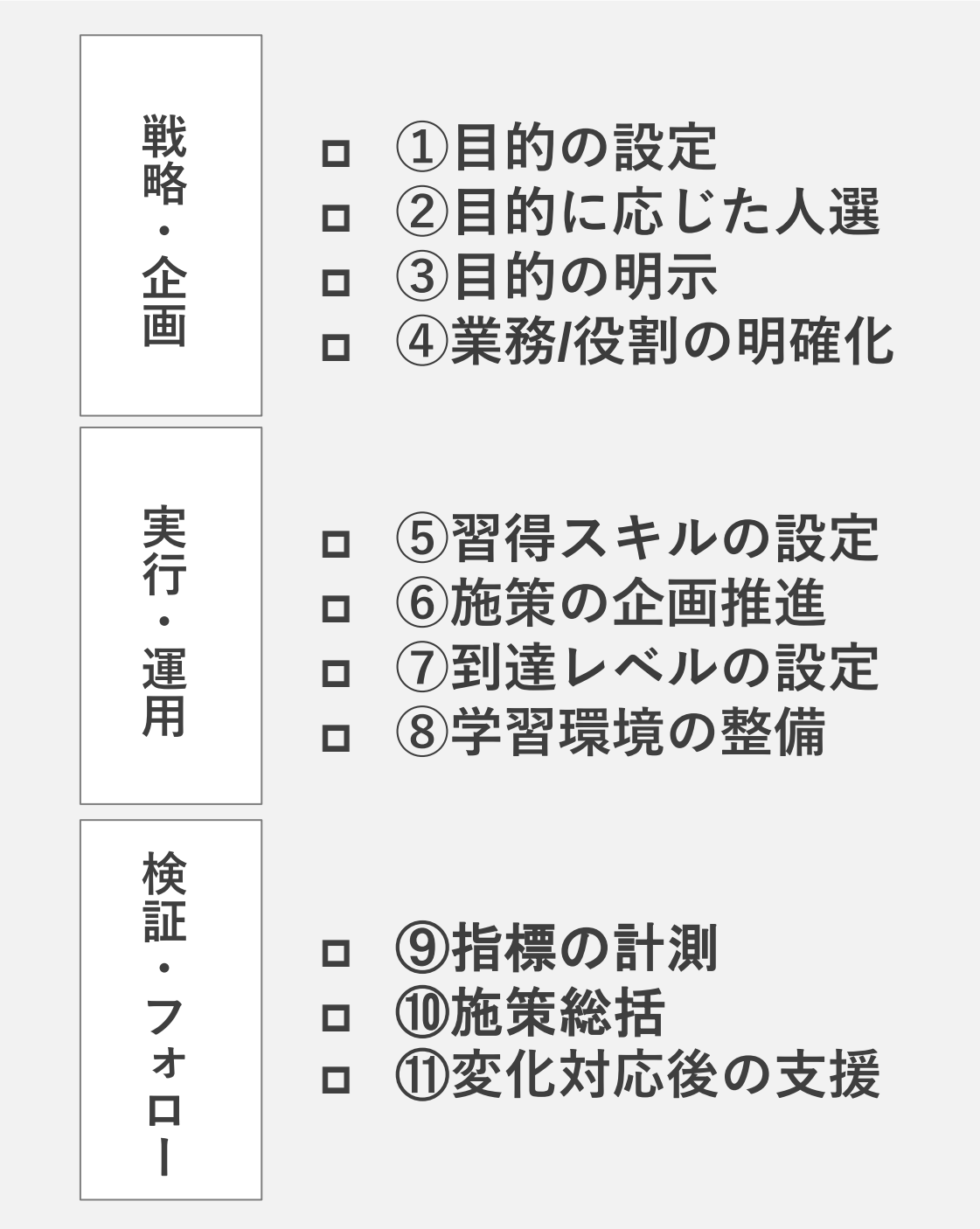
- リスキリングの実施率：約4割の企業が実施。
実施企業の約7割が成果を実感できている。
- リスキリングの対象者：一般（ミドル/シニア）・管理職のリスキリングを重要視する傾向。
- リスキリングのフェーズ：リテラシーやベーススキルなどスキルのボトムアップに注力している企業が多数。

✓ 2024実施予定

- リスキリングの実施予定：2024年度は約4割の企業が実施すると回答。
- リスキリングのスキル：「AI活用（ChatGPT等）」「データ活用」「セキュリティ」「クラウド活用」「リーダーシップ」が上位群。
- リスキリングの予算：2024年度のリスキリング予算は、1千万円以上～3千万円未満、500万円以上～1千万円未満の順。

リスキ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



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ですか？
- 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ますか？

- 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ますか？
- 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・実施できていますか？

- 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ですか？
- 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ますか？

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・納得できていますか？
- 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ますか？

- ⑦ 到達レベルの設定
学習内容、達成基準、求められる行動・成果は明確ですか？
- 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りますか？

- 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ますか？

4. 事例紹介

「非IT人材のローコード活用による業務効率化」

非IT人材をローコード (PowerPlatform) 開発者に転換

リスキリング前

管理部門スタッフ



リスキリング後

業務改善推進
担当者



事業環境の変化への対応が急務ながら、多忙な現場は変革を進められません

高付加価値へのシフト

- 事業環境の変化
- 既存業務の効率化
- 高付加価値業務へのシフト



変革が困難

- ツール導入や研修をしても実務での活用につながらない
- 現場業務の変革が進まない



ノウハウの不足

- 既存業務に追われる現場
- 優先順位が高まらない
- 実行方法がわからない



「スキル×マインド」の両面を支援することで、リスキリングが短期間で組織に定着します

スキル面での支援

実践を通じた再現性ある スキル習得支援

- 3か月の学習期間
- 基礎から業務改善までの習得を支援
- 業務課題の特定、業務プロセス設計・要件定義、ツール活用方法まで
- コーチ伴走で実際に業務改善を体験
- 経験を通じて再現性あるスキルを習得

マインド面での支援

成功事例の創出・共有による モチベーション醸成

- 実業務を題材として業務改善を体験
- 担当業務を効率化する経験によって自発的な業務改善意欲を醸成
- 学習成果発表会では、各人の成果物を共有・賞賛しあう
- 組織内におけるナレッジ蓄積
- 変革に向けた風土を醸成

教科書的な理解にとどまらず、「業務での実践」「組織内での標準化」までをフォローします



成功のポイント

- 業務効率化が進まない状態を脱し、各スタッフが主体的に業務改善に取り組む状態を実現します
- 組織内でナレッジ共有、取り組みの横展開を通じて、組織全体の生産性向上に寄与します

✓ 伴走型

一連の業務改善プロセスをコーチの伴走のもとで実践することで、再現性あるスキル習得を支援します

✓ 実業務が題材

実業務を題材に業務効率化の成功事例を創出することで、自発的な取り組みに向けた意欲を醸成します

✓ 成果の共有

学習成果物の共有を通じて、業務変革に対して前向きな組織風土醸成に貢献します

✓ 自発性を醸成

現場スタッフが自発的に担当業務の改善に取り組む状態を実現することで、組織の生産性向上を実現します

5. サービスのご紹介

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。



※累積1,200名以上
2021年4月～2023年8月時点



学びのコーチのご支援

リスキングを進める際のハードル

社員の学習意欲が低い
当事者意識が低い

学習テーマ/レベル設定が難しい

実践活用できるスキルの習得/
定着が難しい

学びのコーチのご支援

マインド
セット



スキル
セット

- ✓ キャリアコーチングを通じて、学びに対する動機づけを支援
- ✓ 学習伴走を通じて、継続的に学ぶ姿勢/習慣獲得をサポート

- ✓ 個別ニーズに対応する柔軟なカリキュラム設計
- ✓ アウトプット重視の学びによる、“実践活用できる”スキルの習得支援

マインドセット×スキル習得を両面からサポートすることで
リスキングを支援

ご支援概要

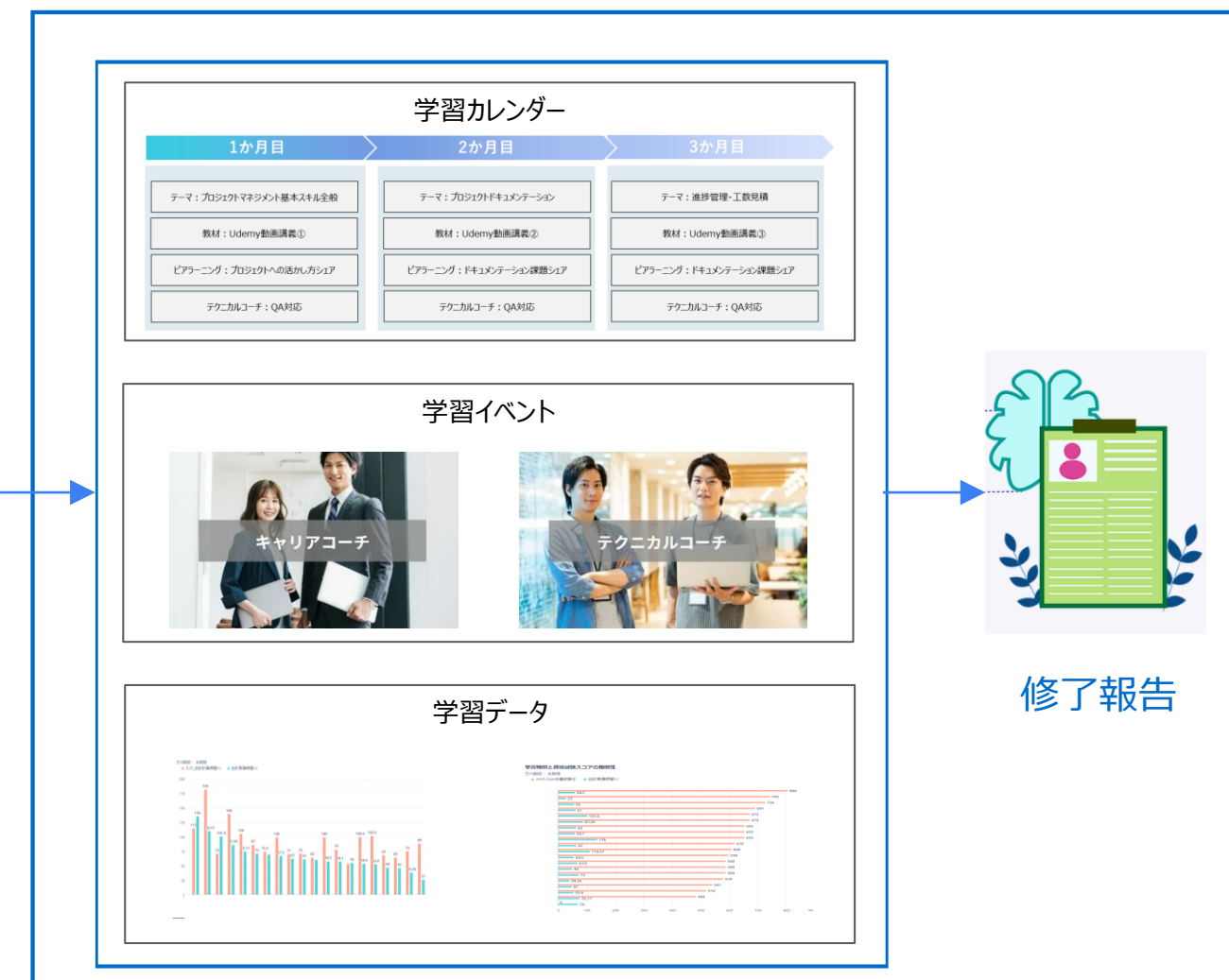
学習目的・受講生に応じたカリキュラム設計、
継続的な学習に繋げるための学習伴走を通じ、着実なスキル習得をご支援

カリキュラム設計（1か月～）



各社様の個別ニーズに対応する
カリキュラム設計

学習伴走（3か月～）



着実なスキル習得に繋げる
学習伴走

学習伴走

「マインドセット」+「インプット-アウトプットの繰り返し」を通じ、学習を習慣化
一人ひとりの自律的・継続的な学習を支援することで、着実なスキル習得に繋げる

インプット

- 15万本以上のコンテンツを誇り、4,000万人以上のユーザーから支持されるUdemyと業務提携
- 実務上の個別ニーズを踏まえ、最適なコンテンツを厳選の上、カリキュラムを設計
- 受講生は好きな時間・場所で受講可能

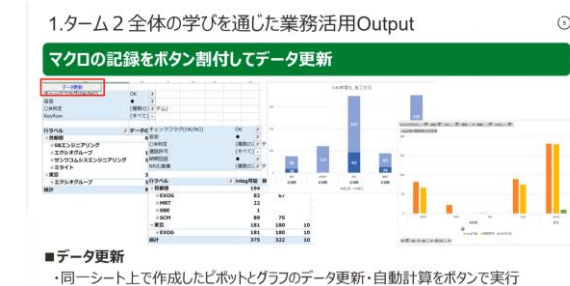
udemy business™



アウトプット

- 勉強会、QA会の企画・設計
- 定期的な模擬試験の実施・理解度モニタリング
- アウトプットを通じて、学びの整理・知識定着を促進
- 仲間と共に学ぶことで、学びの孤独、退屈防止効果も

アウトプット事例：実務活用実践



受講生

コーチング

- 個人/チーム専属のコーチが伴走
- 計画的な学習時間の確保、学びの躓きをフォロー



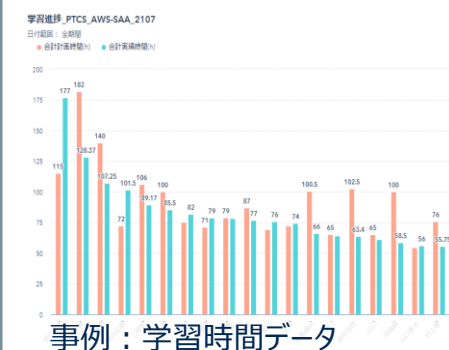
キャリアコーチ
ひとり一人の学習計画策定をサポート
進捗フォロー、モチベートを行う



テクニカルコーチ
技術専門家が知識習得の躓きをフォロー
効率的な学びを支援

学習データ管理

- 一人ひとりの学習時間・理解度を定点計測
- 学習進捗を踏まえた、最適なサポートにて学習効果最大化
- 学習状況のレポートを通じ、現場でのマネジメントを後方支援



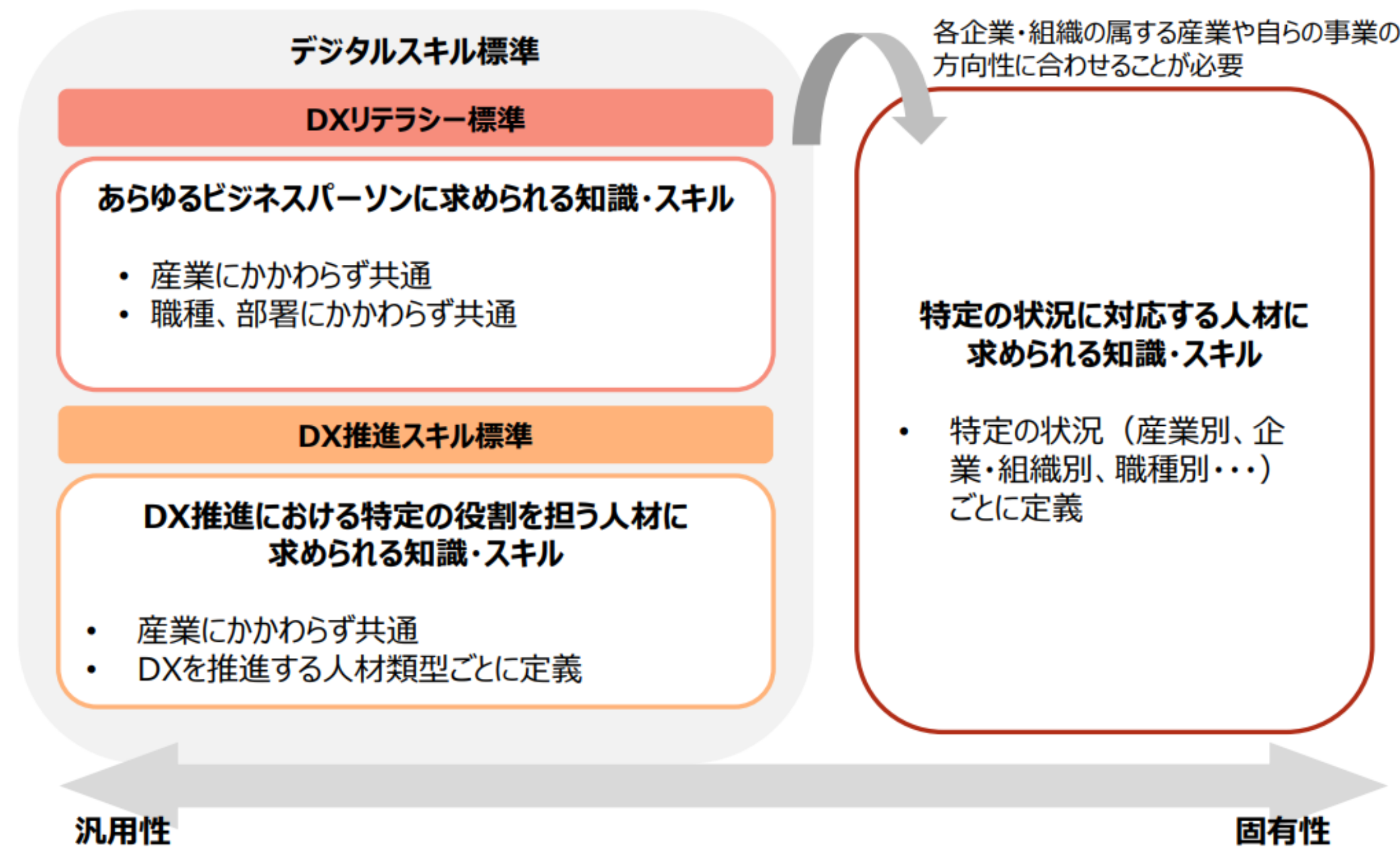
学びのコーチ
事務局

定期
報告
↔
随時
相談

貴社
ご担当者様

デジタル人材に求められるスキル - 全体像

デジタルスキル標準で定義では、職種・部署にかかわらず共通的に身に付けておくべき「DXリテラシー標準」と、DX推進の役割を担う人材に求められる「DX推進スキル標準」が定義されている。
その上で業界・企業内の特定状況に求められる固有スキルを習得することが推奨されている。





STEP1 / STEP2 学習スケジュールイメージ

DXリテラシー標準及びDXスキル標準におけるベースとなる知識をインプットし、業務プロセス改革をテーマに現行プロセスの可視化、課題特定、改善施策検討、ToBe像の可視化によるアウトプットを行うことで、現場ですぐに活かせる実践スキルの習得が可能

学習週	学習テーマ	概要
1週目	DXリテラシー標準トレーニング	■DXの背景(Why): 社会の変化、顧客価値の変化、競争環境の変化について学び、なぜDXが必要なのか共通認識化 ■DXで活用されるデータ・デジタル技術(What): データ活用、IT用語の基礎を知り共通言語化 ■データ・デジタル技術の利活用(How): データ・デジタル技術の活用事例について学ぶ
2週目	DXに関連するIT用語理解 / データ活用入門	■IT用語: AI、機械学習、クラウド、ブロックチェーン、ビッグデータ、ノーコード、XR等のDXと関連性の強いIT用語を学び、今の技術の常識を学ぶ ■データ活用入門: データ活用の流れとデータ活用の目的・課題設定・仮説検証等のデータ活用における重要なポイントについて学ぶ
3週目	業務プロセス改革①: 改善対象の選定と現行業務の可視化	■業務改善のアイデア検討: 自社における業務改善効果が見込めそうな業務プロセスを選定する ■現行の業務プロセスの可視化: 選定した業務のプロセスを可視化
4週目	問題解決のための仮説思考力	■仮説思考に関する基礎知識: 問題解決に必要な仮説思考の構成要素である問題発見力、課題設定力、仮設構築力、仮設目利き力について学ぶ ■仮説思考を元に業務プロセス改革①で可視化現行業務プロセスにおける解決すべき課題を特定
5週目	業務プロセス改革②: 改善対象業務のToBe像の可視化、方策検討	■改善施策の検討: 洗い出した解決した課題の内、最も本質的な課題に対する改善施策を検討 ■業務プロセスのToBe像を可視化: 改善施策の実施後の業務プロセスを可視化



学びのコーチ