

アシストソリューション研究会東日本 2023年度分科会発表会

DX時代の未来を開く鍵

～リスクリングの第1歩をご紹介～

DX時代のリスクリングの取り組み方 分科会

**冒頭、アンケートがあります。
お手元にスマートフォンを
ご準備ください。**

ご協力のほどお願いいたします。



1 はじめに

2 定義を知る・理解する

3 リスキリング実践紹介

4 まとめ

1 はじめに

2 定義を知る・理解する

3 リスキリング実践紹介

4 まとめ

チーム名:スーパーリスキリングブラザーズ

リーダー

佐々木 直人
(いんてい)
清水建設株式会社



サブ
リーダー

八木 啓
(ひろさん)
株式会社
JR東日本情報システム



サブ
リーダー

寺岡 慎太郎
(てらさん)
TIS株式会社



岡田 聖子
(おかちゃん)
第一生命情報システム
株式会社



西山 輝
(にっしー)
住友金属鉱山株式会社



矢部 拓海
(やべっち)
株式会社丸井グループ



田部 智之
(たべっち)
株式会社アシスト



吉田 遥
(よっしー)
株式会社アシスト



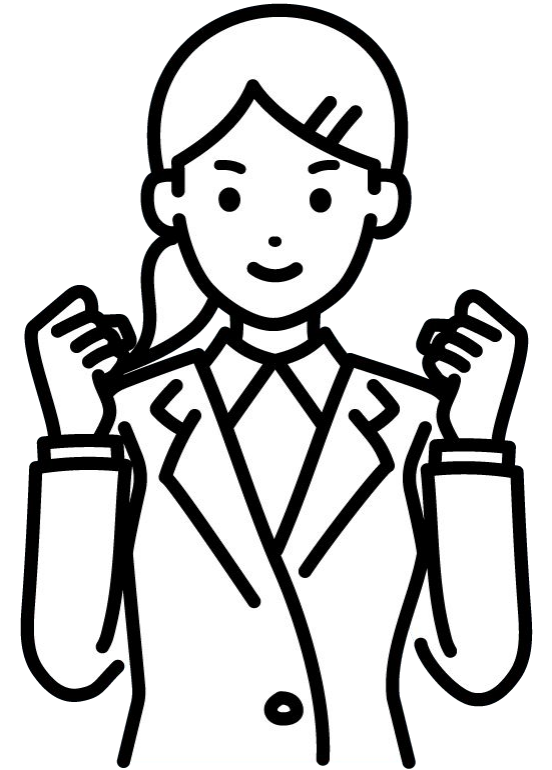
自分が**DX人材**になって、
自社で**DXを推進**できるようになりたい

この1年間で.....

定例会	24 回(2 時間／回)
朝活勉強会	45 回(1 時間／回)
宿題 課題実践	Lots Of Time !



計 100時間以上、活動しました！！



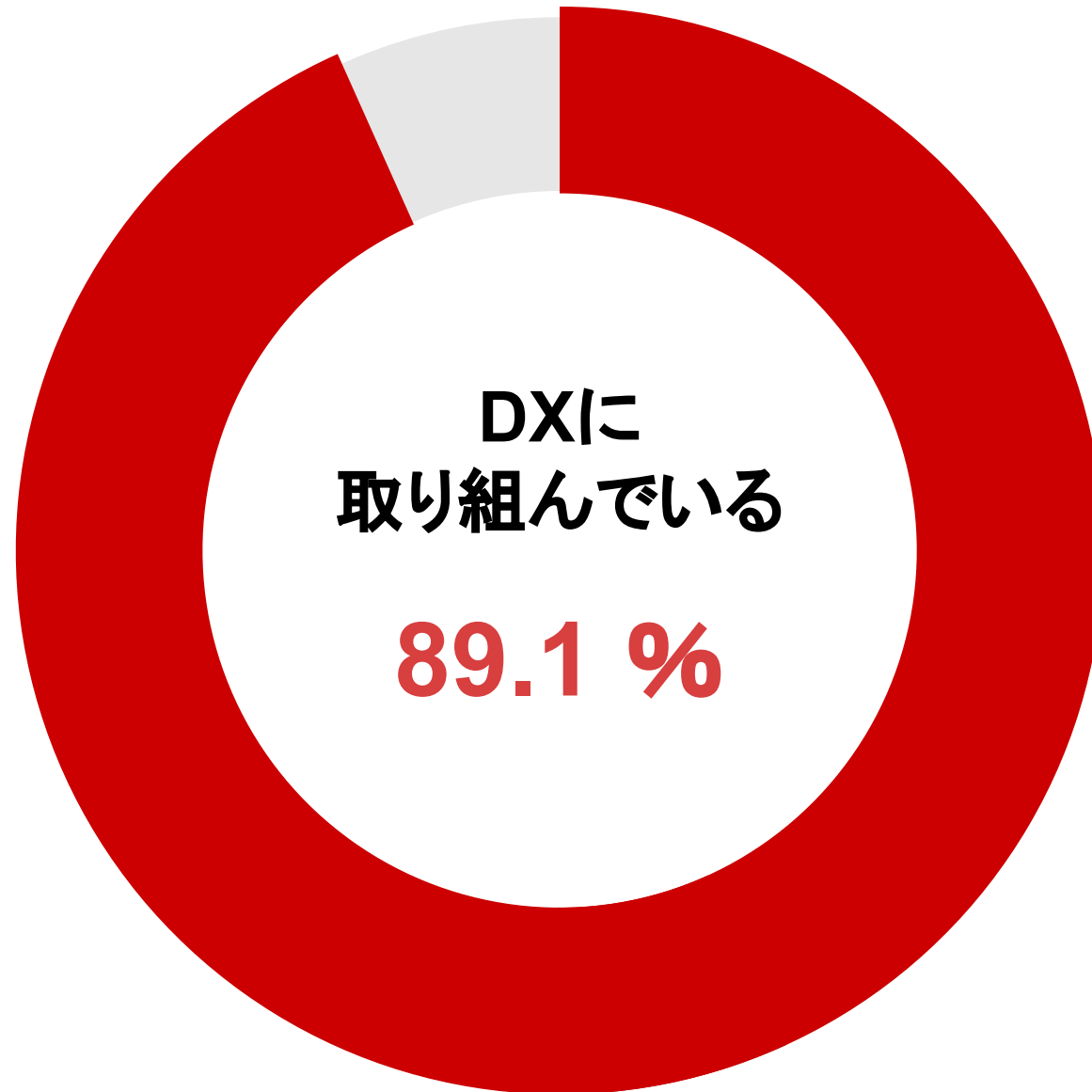
ところで
皆さんの会社は
DXに取り組んでいますか？

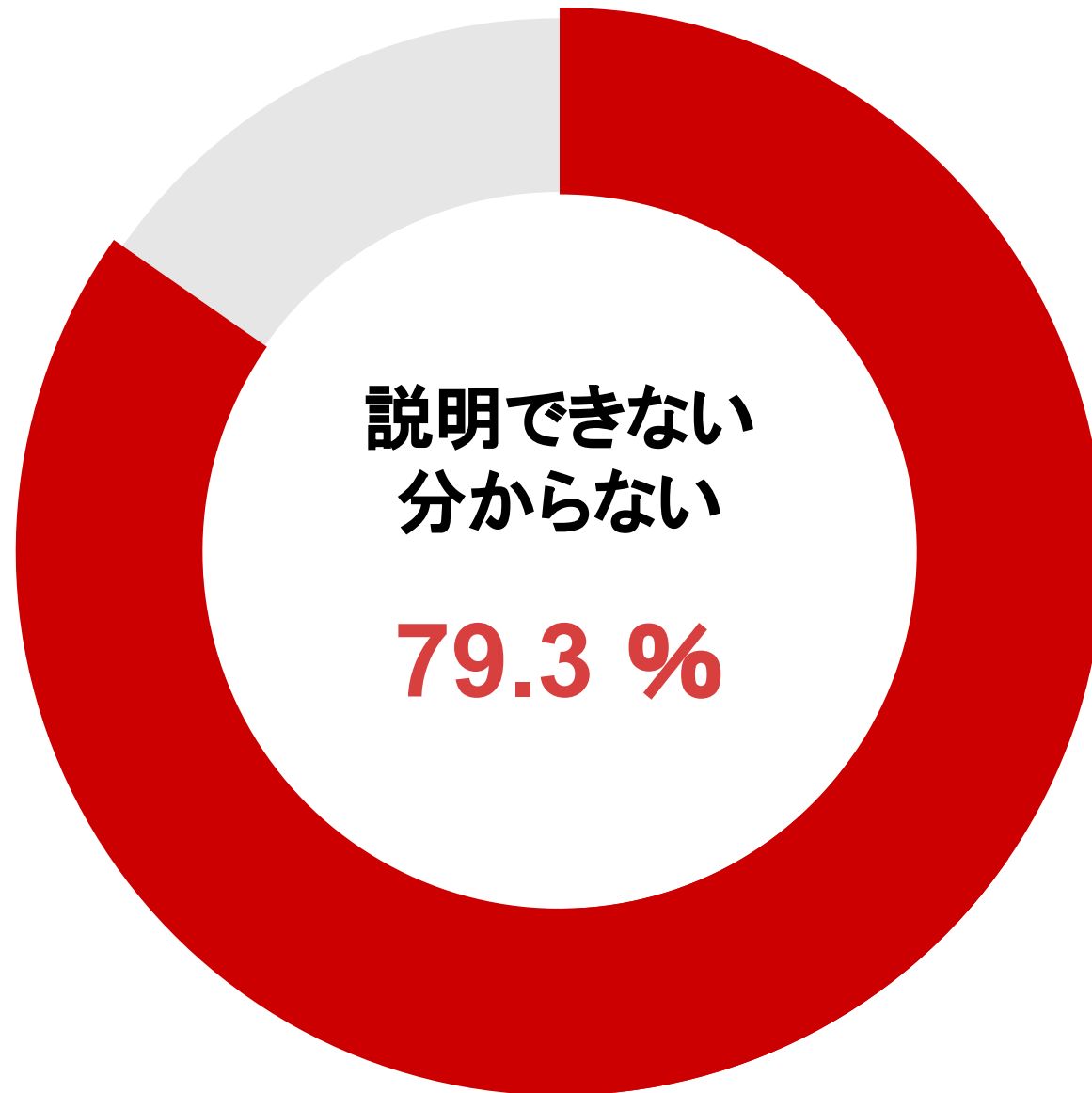


こちらから回答
してみてください！



**ソ研参加企業にも
同様のアンケートをしました**





What is “**DX**”? What is “**リスキリング**”?



知っている

≠

理解している

言葉として
聞いたことがある

定義を
説明できる



知っている

言葉として
聞いたことがある

≠



理解している

定義を
説明できる

1 はじめに

2 定義を知る・理解する

3 リスキリング実践紹介

4 まとめ

定義を知る・理解する

DXとは

経済産業省の定義（「デジタルガバナンス・コード 2.0」）

「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、
データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、
製品やサービス、ビジネスモデルを**変革**するとともに、
業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を**変革**し、
競争上の優位性を確立すること。」

DXには段階がある

デジタルイゼーション

アナログ・物理データのデジタルデータ化

デジタルイゼーション

個別の業務プロセスのデジタル化

デジタル
トランスフォーメーション

組織横断／全体の業務・製造プロセスのデジタル化、
”顧客起点の価値創出”のための事業やビジネスモデルの変革

定義を知る・理解する

リスクリングとは

経済産業省の定義

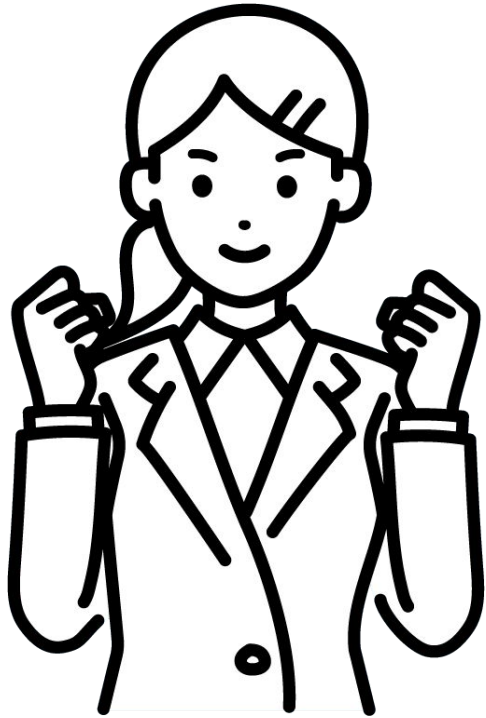
新しい職業に就くために、あるいは、
今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、
必要なスキルを獲得する／させること。



ちなみに.....リスキリングと似ている概念が
いくつかあることを知っていますか？

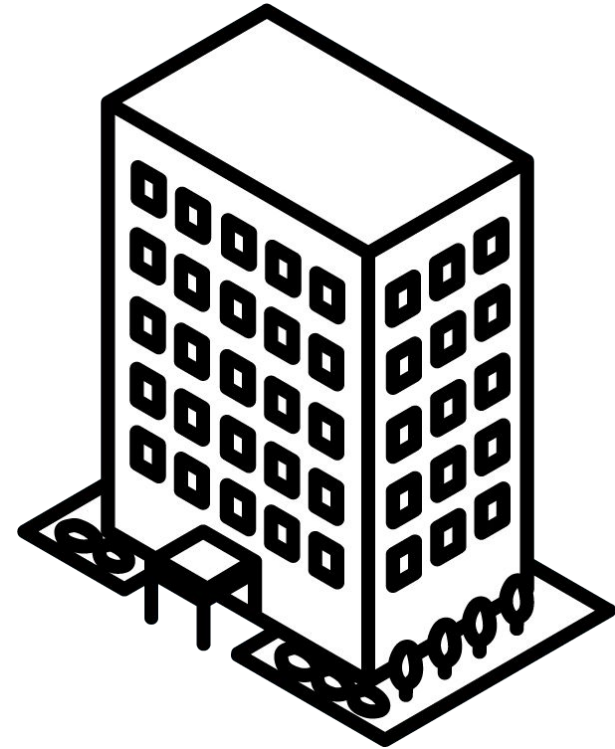


リカレント



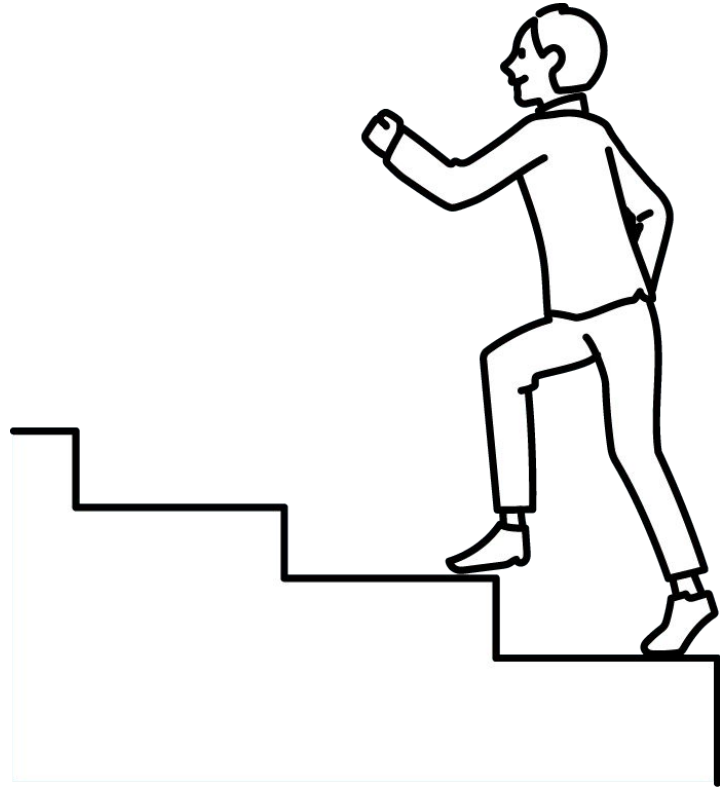
大学に入り直すなど、**個人が自らの意思で**
別のスキルを身につける

リスクリング



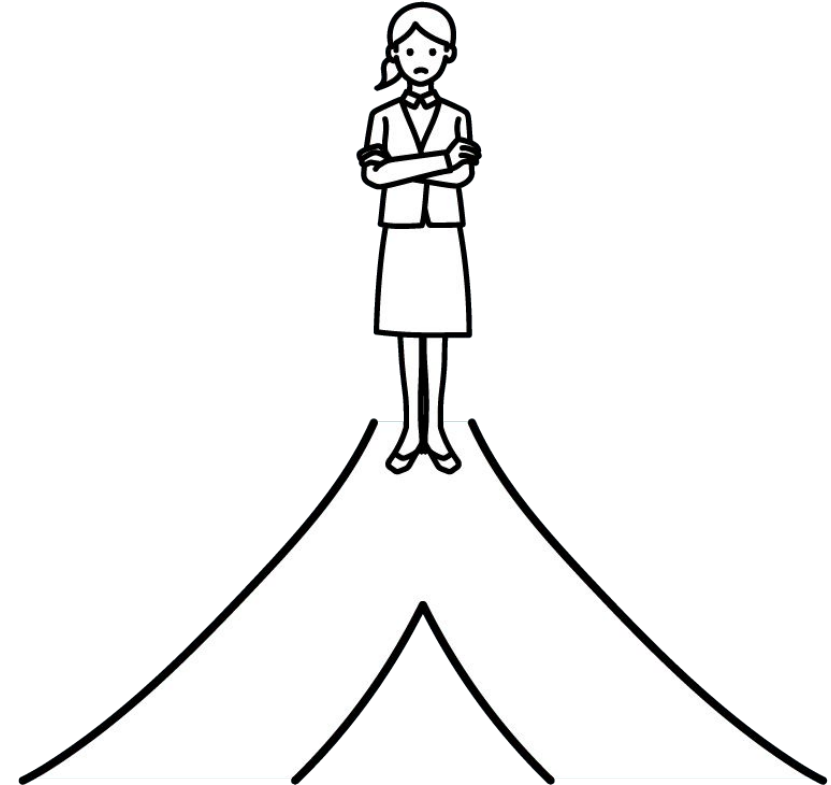
企業が従業員に
新しいスキルを身につけてもらう

アップスキリング



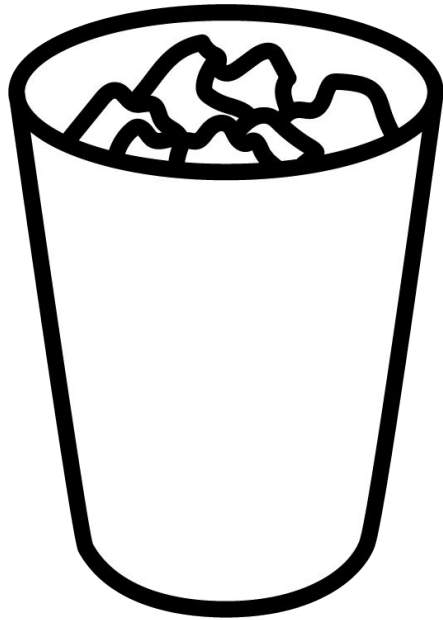
現職でステップアップするために
スキルを高めること

リスクリング



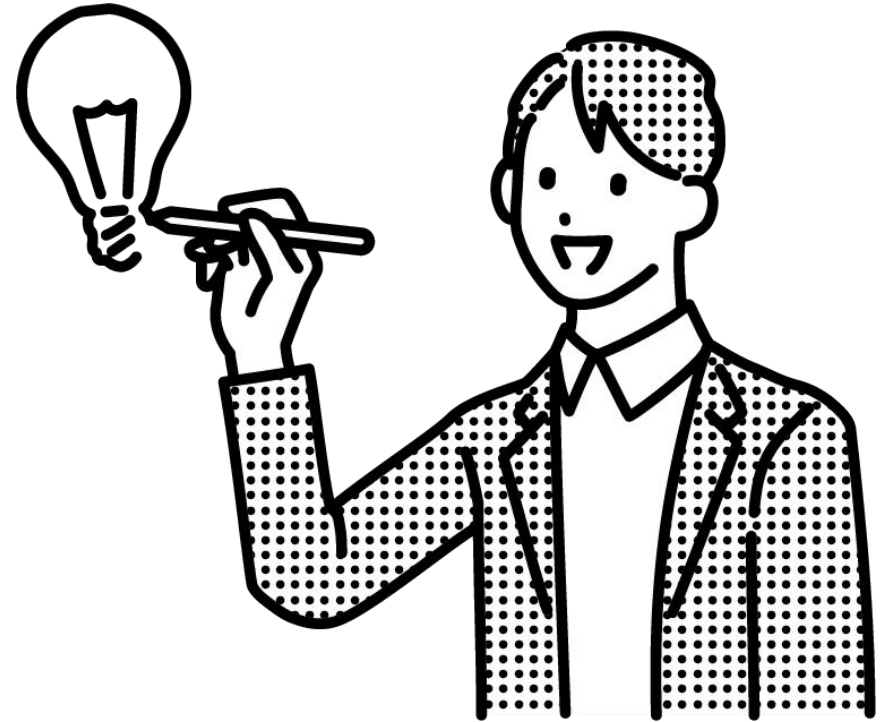
現職とは異なる職種に向けて
スキルを塗り替えること

アンラーニング



「学習棄却」とも呼ばれ
捨てることに主眼

リスクリング



必ずしも捨てるとは限らない
(既存のものに付け加える場合もある)

リスキリングって
何で注目されてるんでしょうか？



リスクリングが注目される要因

リスクリング支援
5年で1兆円

内閣府「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」より

2030年までに
10億人のリスキル

2020年世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)より

2030年に国内IT人材
最大79万人不足

経済産業省「IT人材需給に関する調査」
(2019年4月)の試算 より

定義を知る・理解する

DXとリスクリング の関係とは



突然ですが
ここでクイズです

どのくらいの企業でDXの成果が出ているでしょう？

① 10%

② 25%

③ 45%

④ 60%



答えは.....

② 25 %

データ参照元:DX白書2023

実際、DXで成果が出ている企業のうち
人材育成予算を増やしているのは？

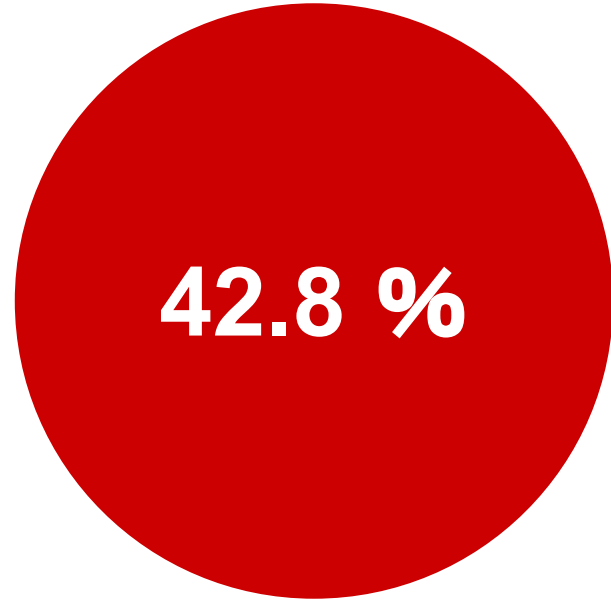
- ① 14.5%
- ② 23.9%
- ③ 36.4%
- ④ 42.8%



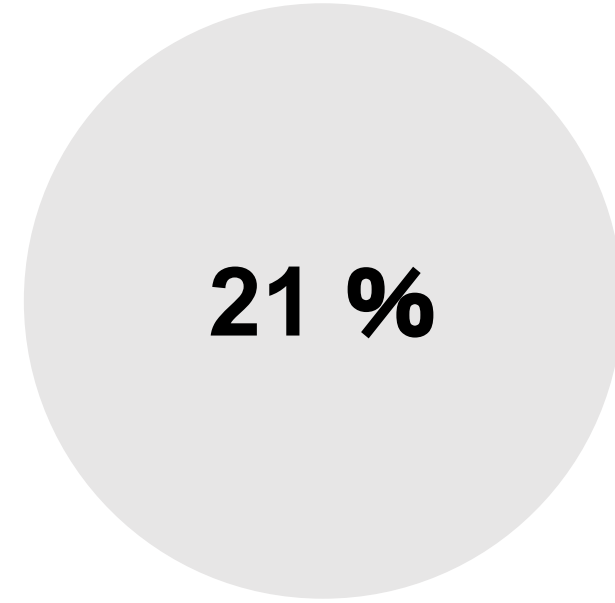
答えは.....

④ 42.8 %

データ参照元:DX白書2023



DX成果あり



DX成果なし

データ参照元:DX白書2023

人材育成とリスキリングは何が違うのでしょうか？



国語辞典の定義

社会や組織に貢献できる財産として人間を育成、教育すること。

**企業などにおいて、業務をこなすために
要求されるスキルを身につけさせること。**



経済産業省の定義

新しい職業に就くために、あるいは、
今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、
必要なスキルを獲得する／させること。



共通点

業務に必要なスキルを習得させること

相違点

必要とされるスキルの大幅な変化に適応すること

当分科会のリスクリング定義

企業が存続するために行う

変革を支えるための人材の育成・確保

(≠ 社員が自身の目的のために行う生涯学習)

リスクリングは手段、目的はDX

Point

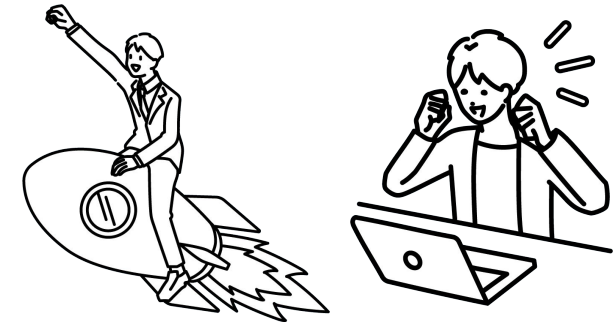
①自社の課題の抽出
DXの方針策定



②DXに必要なスキルを特定
特定したスキルを学習



③新しい価値の創造
DX達成



リスクリング
(手段)

DX
(目的)

定義についてはわかったけど、
リスクリングってしないとどうなるの？



リスクリテラシーをしない恐怖 DX時代の迷走



DXしないと
会社が潰れるかも

個人依存の勉強は
迷走に
繋がる可能性大

デジタル・
ネイティブに
仕事が**奪われる**



DX推進の部署が
乱立する事態で
コストの無駄遣い



気付いたら
できる仕事が
なくなってた!?

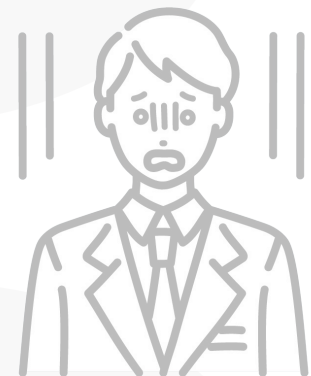
個人依存の勉強は
迷走に
繋がる可能性大



DXしないと
会社が潰れるかも

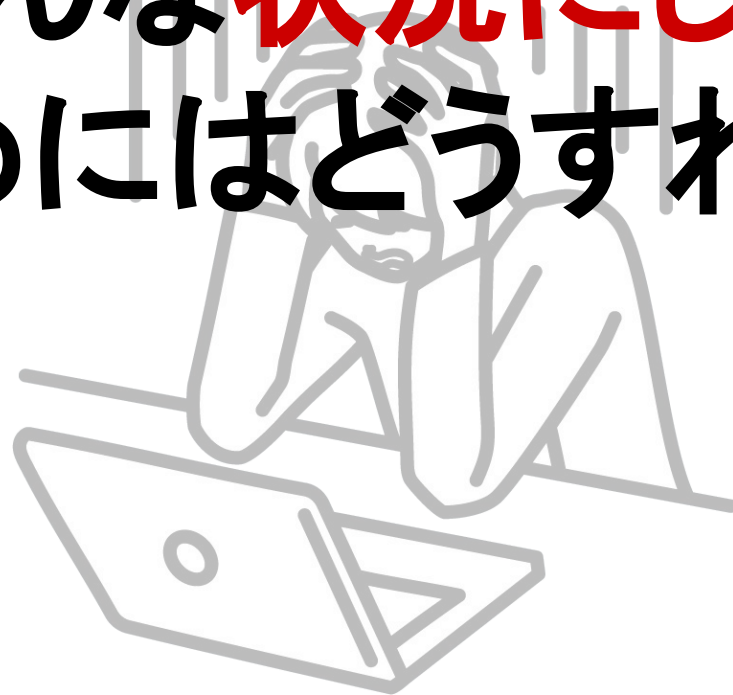
デジタル・
ネイティブに
仕事が奪われる

そんな**状況**にしない ためにはどうすれば？



DX推進の部署が
乱立する事態で
コストの無駄遣い

気付いたら
できる仕事が
なくなってた!?





リスクリングが
解決の鍵の一つです



その**第一歩**を
お伝えします



それは.....

「DXって何？」を
同僚や上司と
話してみることに！



その理由については
次のパートで！



1 はじめに

2 定義を知る・理解する

3 リスキリング実践紹介

4 まとめ

自分が**DX人材**になって、
自社で**DX**を推進できるようになりたい

自分がDX人材になって、
自社でDXを推進できるようになりたい



**DX人材になるための
リスクリングを実践してみよう！**

朝勉強会 = 朝活 を活用

開催日時	毎週木曜日8~9時
開催方式	Zoom会議
学習内容	DX人材になるために必要だと考えられるものを実践

全45回開催

リスクリング実践の流れ

現状を
知る

DXの基礎知識を
身につける

国内のDX
取組状況を知る

リスクリングの
達成

リスクリング実践の流れ

現状を
知る

DXの基礎知識を
身につける

国内のDX
取組状況を知る

リスクリングの
達成

DXについてよく知らないことが判明



リスクリング達成までの流れ

現状を
知る

DXの基礎知識を
身につける

国内のDX
取組状況を知る

リスクリングの
達成

DXリテラシー標準とは

経済産業省が策定した、DXに関する**基礎的な知識やスキル**を身につけるための指針。

すべてのビジネスパーソンが身につけるべき、**能力やマインドなどが定義**されている。



DXリテラシー標準で知ったこと

- ☑ DXの定義
- ☑ DXの背景
- ☑ DXで活用されるデータ・技術
- ☑ データ・技術を活用する方法
- ☑ DXに必要な意識・姿勢・行動

チームメンバー全員が基礎知識やマインドを理解できた



リスクリング達成までの流れ

現状を
知る

DXの基礎知識を
身につける

国内のDX
取組状況を知る

リスクリングの
達成

DX白書とは

国内外企業のDX取組状況を、戦略・人材・技術の観点から調査し、企業がDXを推進するために役立つ情報として、IPA(情報処理推進機構)が刊行したものの。

国内外企業のDX実践例も掲載されている。



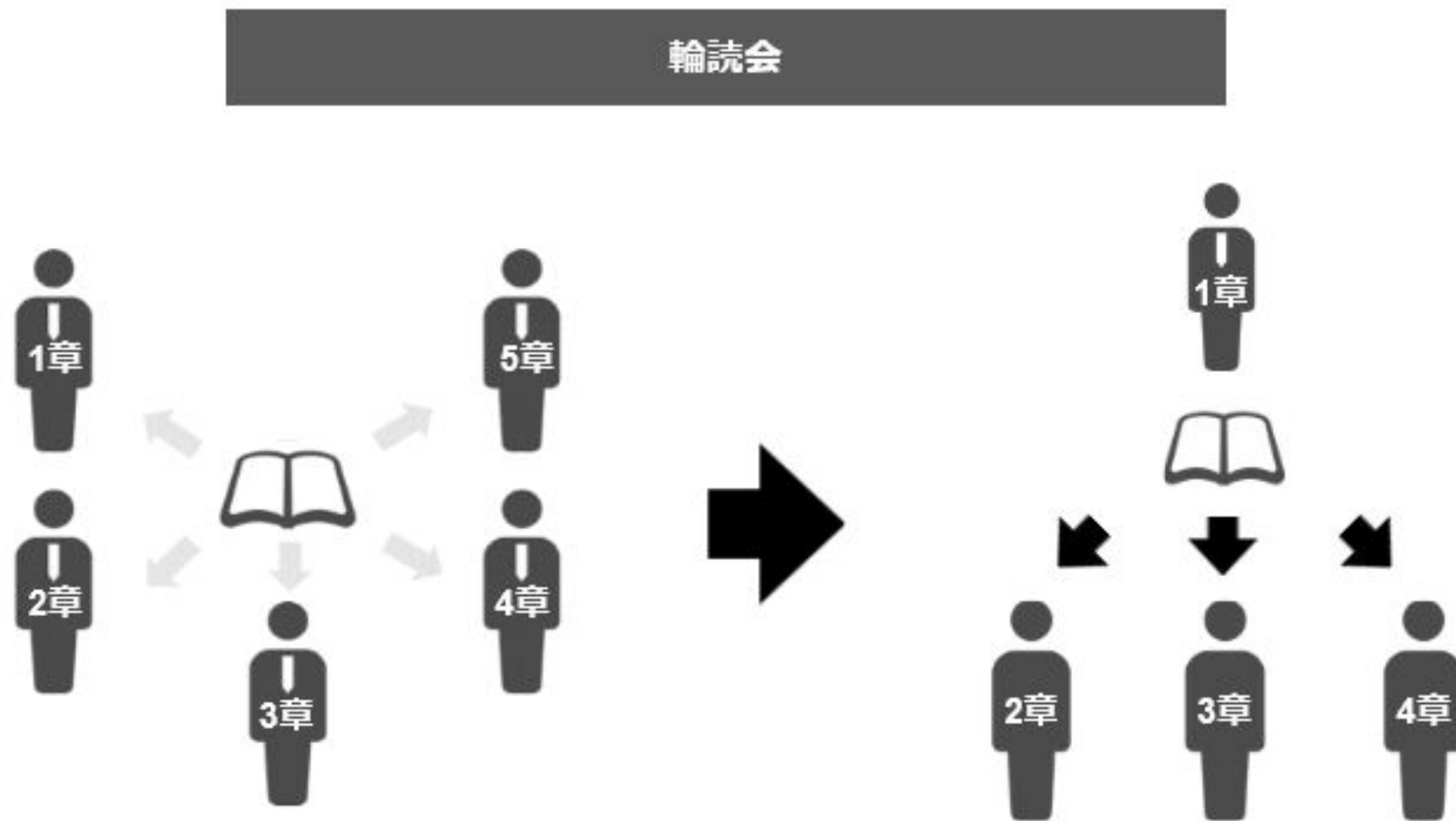
DX白書2023 目次/構成

全397ページ 5部構成

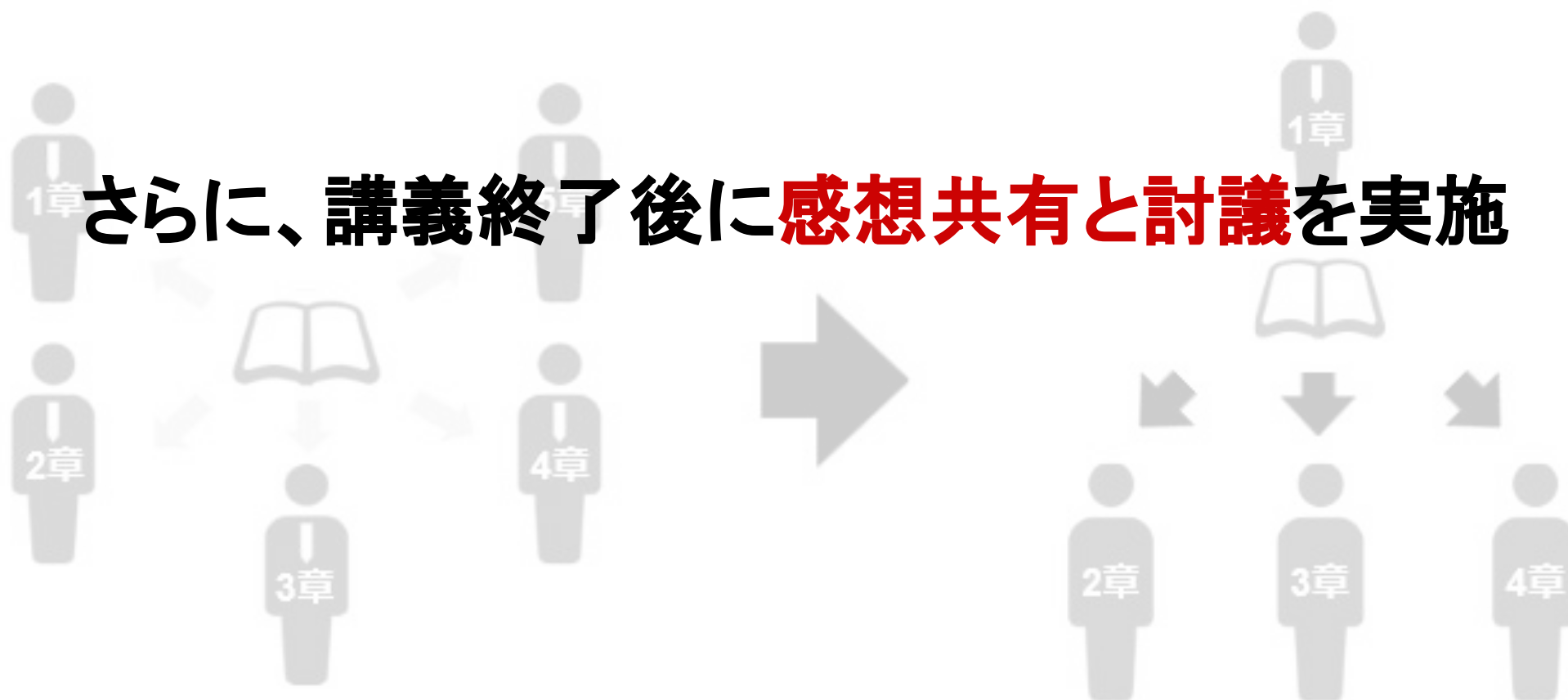
1部	－ 総論
2部	－ 国内産業におけるDX取組状況の俯瞰
3部	－ 企業DXの戦略
4部	－ デジタル時代の人材
5部	－ ITシステム要件・開発手法・技術
付録	－ 国内外のデジタル関連制度・政策動向

輪読会の特徴は、
共通教材を分担し学習してきて、**学習内容を互いに講義しあうこと**

開催日時	朝活
実施形態	<ul style="list-style-type: none">・共通教材を分担して学習・学習内容は毎週交代で他メンバーへ講義、討議
学習内容	DX白書2023 (全397ページ)



輪読会



最初にまとめ

DX推進の要素は

- ・ 企業規模
- ・ 産業
- ・ 地域

の3つです。

いんてい

No	章	主題	ページ	ポイント
1	-	巻頭言	-	①DXの要素「D」「X」の意味。
2	-	巻頭言	-	②経営者に求められる覚悟への提言
3	1章	国内産業におけるDXの取組状況の俯瞰	3	①マクロ調査の元ネタ
4			3	②大企業でもDX取組は4割
5			3	③DXに取り組んでいる企業の割合は全産業で2割強
6			3	④DXの言葉の意味を理解して取り組んでいるのは高くても25%
7			4	⑤地方の方がDX取り組めてない
8			4	⑥DX事例はインターネットで公開されている154件が対象
9			4	⑦業務改革は「デジタル最適化」
10	4	⑧事業改革から社会変革を起こすのが「デジタルトランスフォーメーション」		
11	6	⑨DXに取り組んでいる企業群の上位30%は「デジタル最適化」		
12	8	⑩グループ会社・取引先との協業でDX実現する事例		
13	8	⑪失敗した会社もたくさんあるだろうから、白書を参考にしなさいってさ		
14	2章	DXの取組状況	9	①「経営戦略」と整合した「DX戦略」を推進することが有効。
15			10	②1001人以上の企業の8割は全社戦略に基づいてDXに取り組んでいる。
16			11	③DXの取組成果は成功率が58%くらい

ひろさん

ビジョン・取組領域、推進プロセス

DXの具体的なアクションを検討する際には、以下に分けて整理していくと考えやすい

- ▶ DXを実現する段階（3段階）
- ▶ DXの取組領域

DX戦略の全体像

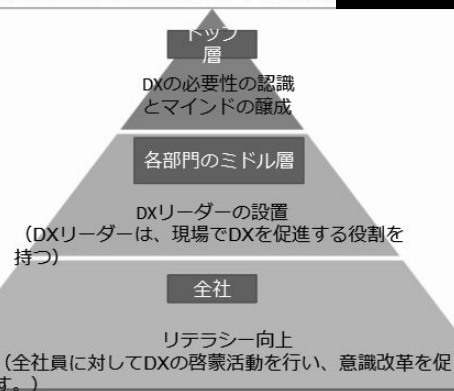
おかちゃん

企業名	株式会社GA technologies
1.DX戦略の推進	アナログな産業に対して、テクノロジーを使って変革するという理念で設立。を経験した社長が効率化や顧客体験をけたいと思って、志にしている。まずは客に対してサービスを提供しつつ、BtoBビジネスとして業界全体を変えようとする。
2.組織づくりや企業文化	DX推進室は無い。会社全体がDXを推進するイメージが近い。AI技術を研究する部署や、エンジニアを育てるプログラムがあり、獲得よりも育成。職種を超えて社員全体で不動産業務のDXを考える文化がある。
3.デジタル技術活用	従来紙でやっていたことをデジタルでできるサービスを業界全体に提供している。SaaSも提供している。ブロックチェーン技術に注目しているが、法律規制や商習慣の改善から訴える必要を感じている。
4.成果評価とガバナンス	事業自体がDXしていることと同義と捉え、DXのという指標は無いが、経営指標(売上、導入数、チャーンレート(解約率)等)がそれになると考えている。
その他メモ	AIを活用した中古不動産の総合プラットフォームを開発・運営する会社。設立2013年。従業員967名(2022年10月)Wikipediaより

たべっち

DX推進が求められる経営環境

にしー



4.Barings(イギリス)

やべっち

・DX事例

・デザイン思考の活用

- 技術系ではない現場の人材がデジタルという観点で発想できるように
- ビジネスプロセスを最適化するためのアイデアを獲得

※社内のデジタル資産を統合的に管理する役目を担うチームであるデジタルプロダクトマネジメント (DPM) が主導

※デザイン思考

問題を解決するためにユーザーの視点に立ち、アイデアを出し、プロトタイプを作り、改善していく方法

2 デジタル時代のスキル変革調査概要、IT人材総数の統計

(3)日米の情報処理・通信に携わる人材の数、所属、職種の経年比較

よっしー

	日本	米国
情報処理・通信に携わる人材の数	2015年 1,045,200人 ▼ 2020年 1,253,930人	2015年 4,195,110人 ▼ 2021年 4,981,090人
情報処理・通信に携わる人材がIT企業、IT企業以外に所属する割合	2015年 72.0% : 28.0% ▼ 2020年 73.6% : 26.4%	2015年 34.6% : 65.4% ▼ 2021年 35.1% : 64.9%
職種の割合	(IT企業) 「ソフトウェア作成者」 19.9% → 22.8% それ以外は微減 (IT企業以外) 「システムコンサルタント・設計者」 10.1% → 11.0% それ以外は微減	職種の割合は 2015年と2021年では あまり変化が見られない

48



スライドや要点をまとめた資料を用意して、各自が講義しました。

「輪読会」での討議

No.	パート	記入者	カテゴリ	内容	回答 #勉強会当時#回答者混在	たべっち	ひろさん	いんてい	おかちゃん																
23	3部	ひろ	感想	チャレンジしない人を評価しない、ってどうやるんだろう。		文字通り、高評価をつけないのでは。決まった業務だけやって改善しようとしなくて、新しいことやろうとしないとか。	実績上がってれば評価されるんでしょ？ チャレンジ回数とか、評価基準にあるんかね		期初にチャレンジ未あたりに進捗報告たか、進めたか、評価するのかな																
24	3部	ひろ	感想	0からチャレンジではなくお蔵入りアイデアから始める、というのは興味深い。 いつも自社の取組を管理しておく必要がある。		面白いですね。時代や人が整ったらできることもありそう。																			
25	4部	やべっち	感想	DX人材像が明確でない企業の割合が高い？ →決まっている企業があること →人材像が決まらないと質も量も考えられない	(よっしー) それこそ「何をするためにDX人材が必要なのか？」ってところが明確でない(経営戦略が定まっていけない)という状況の会社とかも結構あったりするんじゃないかなあと思いました。	基本はデジタルスキル標準でカスタマイズすればいいと思う。人材育成会社がそういうサービスやりだしているし、活用すればいいと思う。	必要になる人材やその量も開発対象のシステムやサービスによって違うから、総花的に人材教育しても、人数は手薄になるだろうし。ピンポイントで育成しても、いざ「開発だ」となった時に「この人材は多すぎる」「この人材はいないね」ってその時点で気づくことになりそう。	「これをする人材を何人育てる」みたいなものが明確に書えてる企業ってあんまり事例みない	デジタルスキル標準																
26	4部	たべっち	感想	個人レベルだとやりたいことや勉強したいことがあっても、そのままやらせてくれることはまずなくて、説得段階で心折れる印象。転職したほうがやれる可能性が高いぐらいに感じる。それが、既存の報酬・手当が出るような、業務と関係なくとも説得の必要がない資格なら取れる印象。	(よっしー) 人事用語で言う「ジョブクラフティング」といったところにも関わってくる問題かなと思います。個人のやりたいこと・勉強したいことと会社の方針・ビジョンをすり合わせられる文化・風土の醸成は今後もとても重要なポイントになると思っています。	残業承認してるなら、勉強させて効率アップのお金も出してほしいけど、直接的なお客様がいるかどうかの差なのかな。	そう考えると、「個人の勉強したい事」と「会社の方向」ってのが合っていないからって会社が合わせるのも変で、個人が迎合せざるを得ないのかな。だから個人は勉強することすら諦めて無勉強な人が増えるのかな。日本の学習意欲は世界でもワーストです。 https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/global-2022.html		<table border="1"> <caption>学習意欲の国際比較 (2022, 2020, 2018)</caption> <thead> <tr> <th>年</th> <th>日本</th> <th>韓国</th> <th>中国</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2022</td> <td>11.1</td> <td>17.1</td> <td>17.1</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>11.1</td> <td>17.1</td> <td>17.1</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>11.1</td> <td>17.1</td> <td>17.1</td> </tr> </tbody> </table>	年	日本	韓国	中国	2022	11.1	17.1	17.1	2020	11.1	17.1	17.1	2018	11.1	17.1	17.1
年	日本	韓国	中国																						
2022	11.1	17.1	17.1																						
2020	11.1	17.1	17.1																						
2018	11.1	17.1	17.1																						
27	4部	やべっち	感想	日本は知識・スキルに対する評価やフィードバックが少ない →リスクリングやDX推進を阻む要因？	(たべっち) エース級の人には評価されているけど、明確な部分がないと評価を伝えにくいですからね。普段から1on1やっていけばフィードバックって言い方で、うまく伝えられるかもですが。	失敗を許さない風土も影響している気がする。身につけたスキルを気軽に実践できないから。研修受けたり、資格ととって1ヶ月何もなくて、試すときには不安でできないっていうのを実感していて、悪循環に陥っている。ってことで、気軽に試せるソ研に入ろう。			年功序列、日本は層できないなど、そう影響しているのかも																
28	4部	たべっち	感想	予算(と時間・工数)が無いから気軽に好きな勉強させてもらえないのか。	(よっしー) 調査結果にもある通り、そもそもそこに予算や時間を割くという文化・風土(・発想)がない企業が日本には多い、ということが根っこにはあるのかなと思いました。	残業とか出張費には出すのよね。			最近残業も厳しく言っているので、業務時間リスクリングの優先ち。																
29	4部	たべっち	感想	必要なスキルにプロジェクトマネジメントってあるけど、日本だと「マネジメント=管理」のイメージが強すぎる気がする。「マネジメント=経営」って意味だとDXに必要なスキルだとは思うけど、管理するイメージのマネージャーは必要なスキルなのかな。プロジェクトでも経営意識が必要なのはよく分かる。	(よっしー) 言葉が適切かちょっと不安ですが、.....日本のプロジェクトマネジメントって「工場長」みたいな印象が強いですね。滞りなく進んでいるかを管理しているだけというか.....。本来はもっと創造的・生産的なスキルなんですよ。	管理は重要で一時的に管理者がいる場合もあるけど、管理スキルはチーム全員に渡して、マネージャーは経営スキルを発揮してほしい。経営スキルも得意不得意がある1スキルとして捉えて、マネージャー=偉い人ってのをあえても良いかも。																			

聴講者は、講義中に**疑問・感想を共有し**
講義後に、講義者含めた**全員で討議**しました

「輪読会」のまとめ

	やってよかったこと	わかったこと	つぎにやること
てい	<ul style="list-style-type: none"> ・DXをやっている企業の事例を知れたこと ・DXという広い概念について理解することができた 	<ul style="list-style-type: none"> ・そのまま、当てはめることはできないから事例をマネするのではなく、人財育成とかに活用していく ・定義とか、色々なHPに書いてあるけどだいたいDX白書からもってきてるなあ 	<ul style="list-style-type: none"> ・事例をチームとしてマッピングしていく ・チームとしての定義を改めて報告会で言えるように
しー	<ul style="list-style-type: none"> ・勉強の時間・機会が確保できたこと ・異なる視点、視座からの感想をすることができ、一人で読むより多角的に理解を深めることができたこと 	<ul style="list-style-type: none"> ・共通認識を持つためには、勉強したことをアウトプットすることによって周りとの知識のすり合わせをする必要がある（各自で勉強しているだけだとどうしてもバラつきや理解の方向性に偏りが出る） 	<ul style="list-style-type: none"> ・この取り組み自体をDXを推進する上での一つの手法に昇華させる（させられたらいいな） ・気になる感想などはまとめる
っち	<ul style="list-style-type: none"> ・DX白書を分担だけど読めた ・DXへの理解が深まって、お客様や社内での会話で使えた ・他の人の意見、感想が聞けて、それに対して自分の理解も深まった 	<ul style="list-style-type: none"> ・当番制だと無理矢理にでも自分でやる。 ・他の人がまとめたので充分理解した気になる。気になったところは読む。 ・他の人の意見面白い。 ・日本とアメリカを比べる意味とか、白書の内容に対してツッコミを入れたいくなる視点が、自分でDXを説明するときに気をつけようと思った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自社でもやってみる。他のチームでどんな意見になるか、自分の会社じゃ調べるまでやってくれないような。。。。 ・新しい白書や似たような文書でもやってみたい。 ・勉強会組織やもくもく会(発表込み)みたいなどころに所属してみるか。 ・事例真似できそう、できなさそう理由をまとめてみる？ ・ビジネスイベントと注目スキル年表みたいなやつ
	<ul style="list-style-type: none"> ・白書を通じて、日本のDXの実態を知れたこと ・自分の視野以外の目線で感想が共有できたことがよかった システム開発PMの目線、人事や販管の目線、支援企業の目線、事業会社の目線 特に販管（教育）の目線からは全くないので新鮮 ・今まで全く意識したことがない省庁の発行資料を読む機会が持てた。 (目線が広がった) ・早寝早起きになった 	<ul style="list-style-type: none"> ・白書を通じてDXの全体傾向が知れた。 ・経営層も世代交代が必要なんだろうなと思った ・eラはみんな根源同じ 	<ul style="list-style-type: none"> ・他の人の「感想に対する感想」を読んで何か気づくことがないかを見してみる。 ・「こういうことなのかなあ」と仮説を立てている感想で、利用できそうなものを覚えておく。 (後続のレポート作成の根拠のネタになりそうなものを頭の端っこに入れとく) ・仮説に関する具体的な根拠がないか探しておく ・白書の中で自社に合致する部分は職場で積極的に提言する。(意識高い系に思われてウザいけど)

すべての講義終了後は、「わかったこと」
「つぎは何をすべきか」を共有しました

チームメンバー全員がDX実践例について理解できた



リスクリング達成までの流れ

現状を
知る

DXの基礎知識を
身につける

国内のDX
取組状況を知る

リスクリングの
達成

自分が**DX人材**になって、
自社で**DXを推進**できるようになりたい

→ **推進**できる？

実践学習しました！！

デザイン思考をやってみた

デザイン思考とは

ユーザーの視点で、潜在的なニーズを発見し、
解決策を探る思考法。

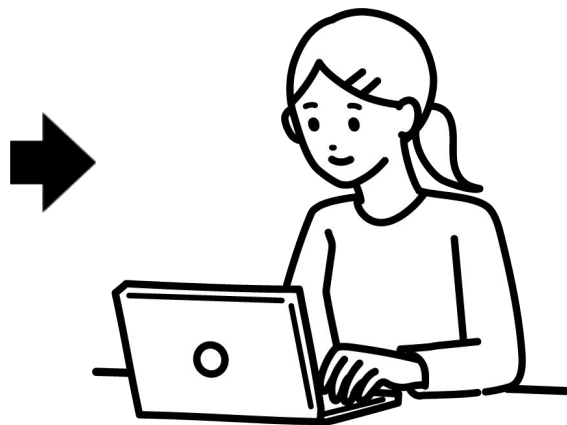
ユーザーのニーズを逐次確認できるため、
変化の激しいDX時代に求められる思考法です。

デザイン思考の手法を **学習→実践** した

セミナー式



実践



開催時間

学習＋実践(計4時間)

実施形態

- ・セミナー式による学習
- ・デザイン思考の手法実践
(ブレインライティング)

知識を持った一人が講師役

「ブレインライティング」とは

複数人で回覧板式にアイデア発想シートを回して、
アイデアを引き継ぎ合いながら広げていく手法。

シートのいちばん上の列に、1人目のアイデア。

2人目は、1人目のアイデアに関連したアイデア。

3、4人目とどんどんアイデアを繋げていく。



お題：組織でリスクリングを加速させたい人のニーズを満たすためには？

シート1	アイデア1	アイデア2	アイデア3	アイデア4	アイデア5	アイデア6
いんてい	アイデア リスクリングした人に報奨金がでる法律 (メモ)ボーナス?	アイデア何を勉強するべきか診断する (メモ)デジタルに限らず	アイデア：自分だけの強み診断をする。(メモ)得意分野をリスクリングしよう!	アイデア：共通の学習コンテンツ (メモ)	アイデア (メモ)	アイデア (メモ)
ひろ	指定したリスクリングをしていない場合の罰則的な法律 (メモ)懲役	おみくじでリスクリングする対象技術を授ける (メモ)	弱み診断で苦手分野をリスクリング (メモ)	? ? (メモ)	趣味とリスクリングをMIX (メモ)	アイデア (メモ)
てら	雇用継続条件に資格取得を設定する (メモ)	そもそもどのスキルが足りていないか、何を学ばばいいのかわかしてもらう (メモ)	期間限定 (絶対帰れる) 異業種出向制度 (メモ)	アイデア (メモ)	アイデア (メモ)	アイデア (メモ)
おかちゃん	評価基準を明確に提示する (メモ)	DX推進共有の掲示板を用意する。で、いいねボタン用意 (メモ)	リスクリングがんばった人は休暇やボーナスなどの特典あり (メモ)	アイデア (メモ)	アイデア (メモ)	アイデア (メモ)
よこ	リスクリング合宿 (メモ)みんながやるからやる	リスクリング合宿 (メモ)みんながやるからやる	リスクリング合宿 (メモ)みんながやるからやる	アイデア (メモ)	アイデア (メモ)	アイデア (メモ)
たべっち	経営陣や国の関係者とリスクリング合宿 (メモ)	土日を含んだ勉強合宿 (メモ)	リスクリング合宿 (メモ)みんながやるからやる	アイデア (メモ)	アイデア (メモ)	アイデア (メモ)
にっしー	海外の参考事例を知るためにリスクリング海外研修 (メモ)海外行きたい	家で出来るリスクリングは在宅でもよいとする (メモ)在宅したい	リスクリング頑張ってる人ほどいい寮に配置する (メモ)寮ガチャの当たりはずれをリスクリングで左右する	アイデア (メモ)	アイデア (メモ)	アイデア (メモ)
やべっち	自身と組織のSWOT分析をする (メモ)	その結果を公開して互いに何が必要かを話しあう (メモ)	話し合った結果のスキルを半年もしくは一年以内に形にする (メモ)	アイデア (メモ)	アイデア (メモ)	アイデア (メモ)
シート2	アイデア1	アイデア2	アイデア3	アイデア4	アイデア5	アイデア6
ひろ	会社として習得したい技術を評価制度化する (メモ)	仲間内で勉強会を開催する (メモ)	めやくちゃほめる (メモ)	何かeラとか資格を取得したら自分からめっちゃアピールする (メモ)	首にする要件を決める (メモ)ぼーっとしてる社員は危ない	何かeラとか資格を取得したら全員分を張り出す (見える化する) (メモ)
てら	リスクリングで終了証などを提出したら賞状がもらえる (メモ)	リスクリングの難易度に応じて社食の無料期間を獲得できる (メモ)	スキル情報をインプットに「あなた今日この勉強をしろ」と日々指導するアシスタントアプリを開発する (メモ)	日本人全員終身雇用制度をなくする (メモ)	アイデア (メモ)	アイデア (メモ)

3アイデア×8人×8セット=192アイデアを創出

でたアイデアを、かたちに。 リスキリング推進のためのアイデア、プロトタイプを作成



「基礎知識・マインド」「実践例」を知り
「実践」することで、
DXを**正しく理解**することができた。



「基礎知識・マインド」「実践例」を知り
「実践」することで、
DXを正しく理解することができた。

リスキリング達成！



なぜリスキリングを達成できたのか？

勉強方法



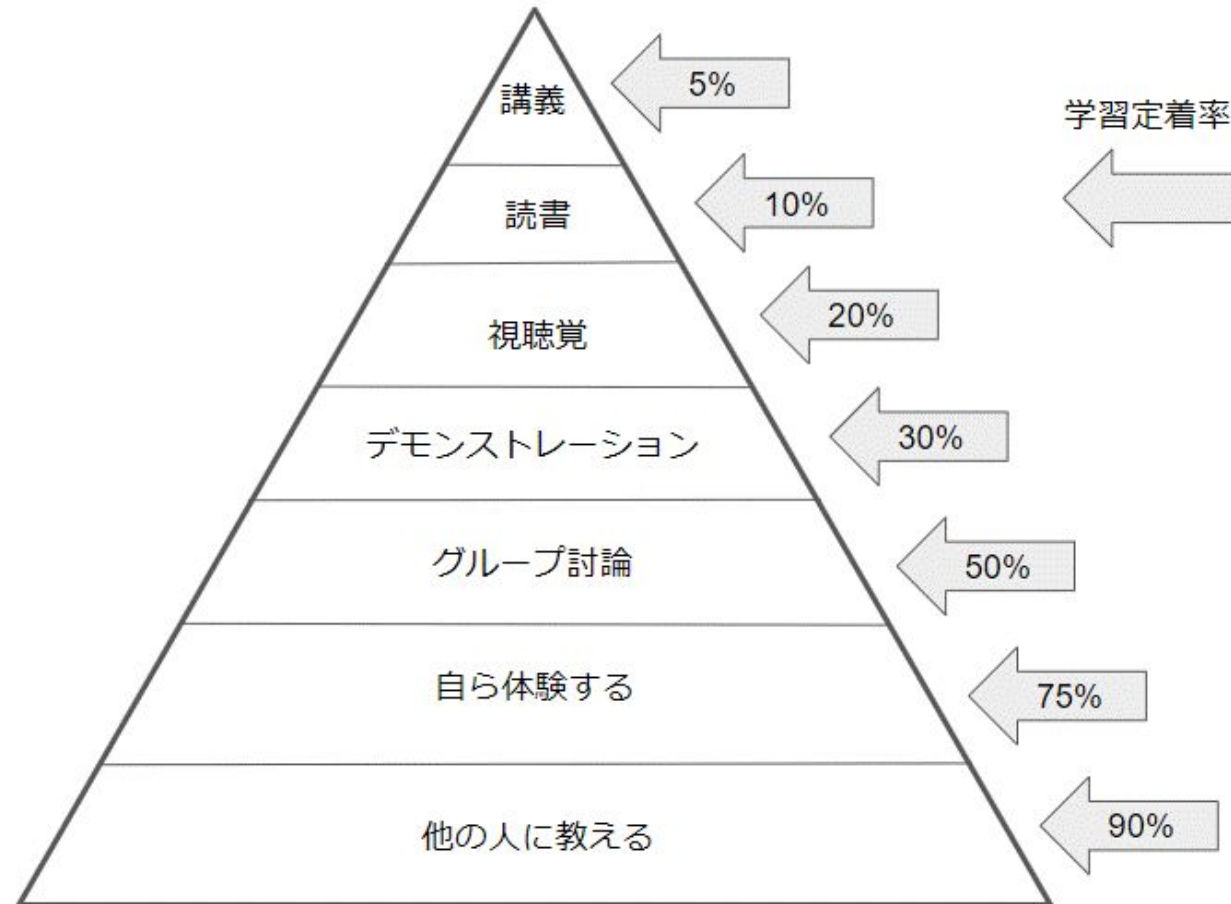
進める順序

成功した理由を考えた結果、**学習定着率**にヒントがあると考えた

学習定着率とは、**学習×能動性**の因果関係を整理した指標である

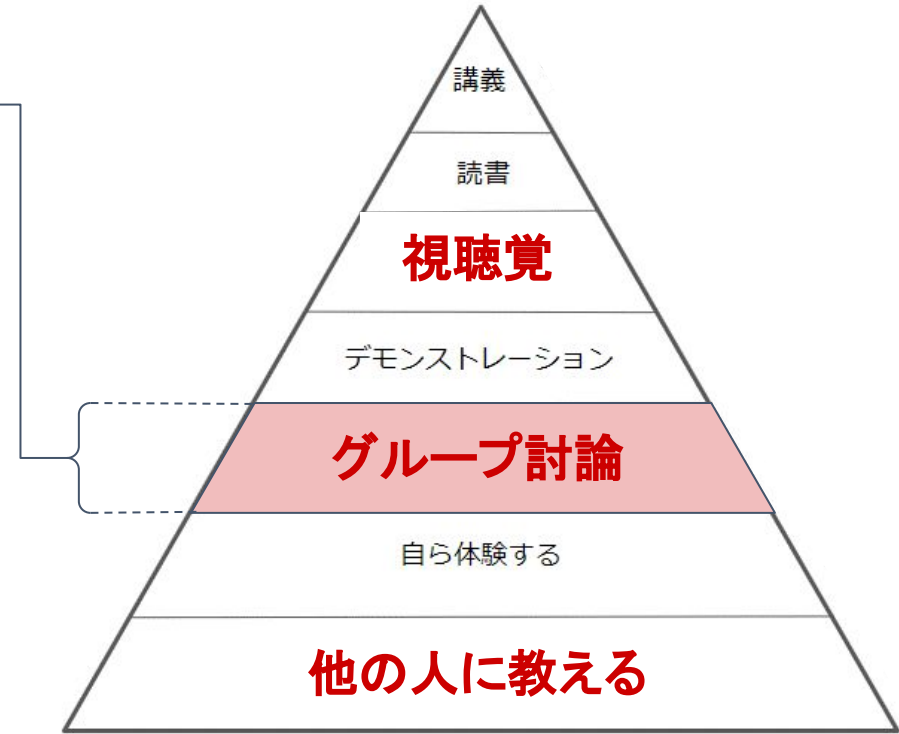
能動的に学ぶほど定着が期待できるとする考え方
(ラーニングピラミッド理論に基づく指標)

能動的に学ぶほど定着が期待できるとする考え方 (ラーニングピラミッド理論に基づく指標)



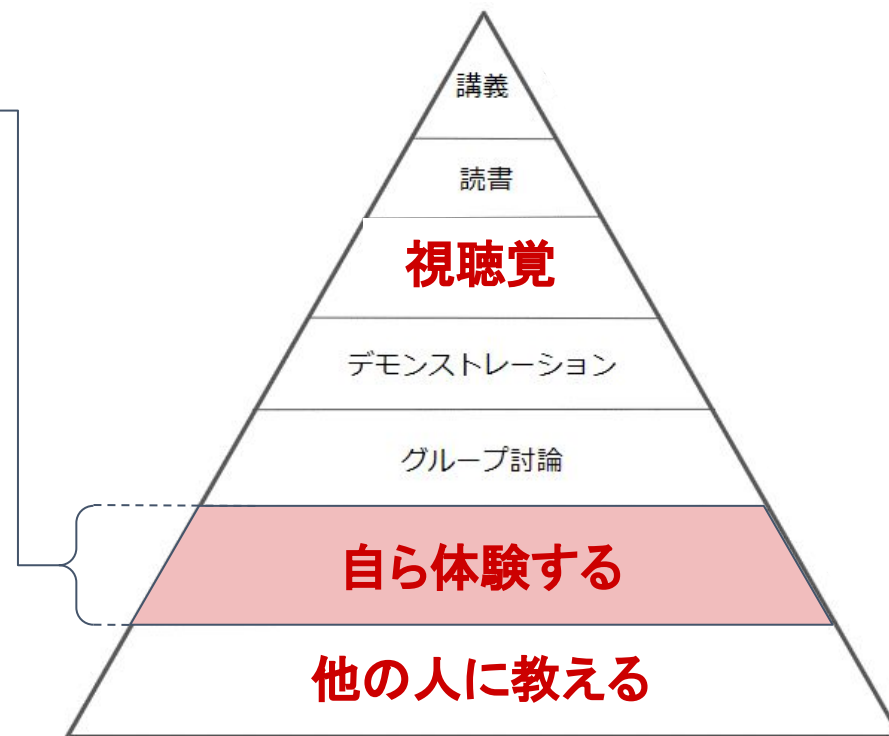
両勉強共に実践(+α)を行うことにより学習定着率が上がった

	元々の学習方法		+α 工夫
	講師役	参加役	
輪読会	○	○	○ (グループ討論)
セミナー式 勉強会	○	○	○ (ブレインライティング)
定着機会	+90%	+20%	+50%



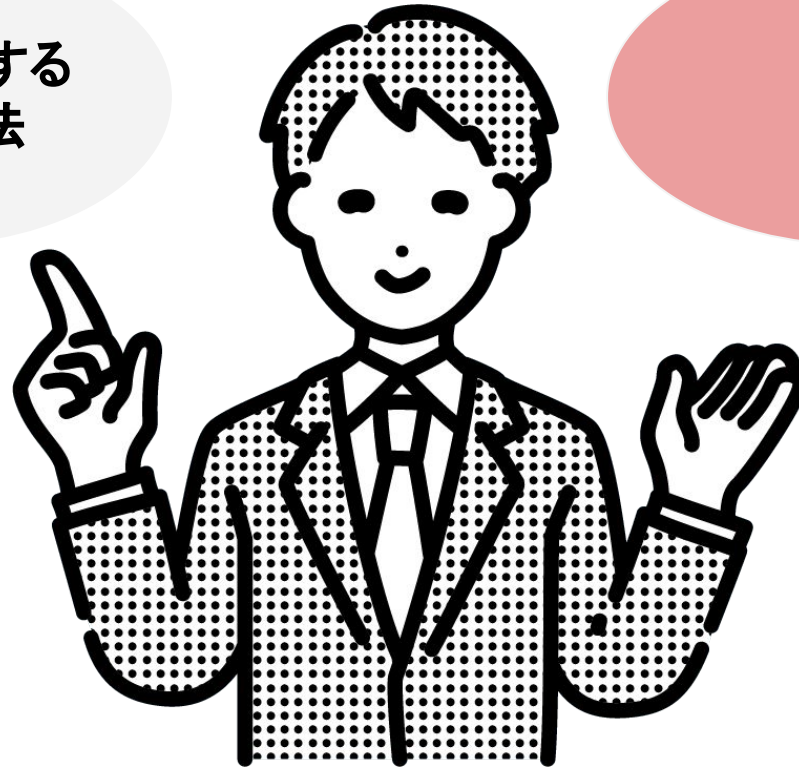
両勉強共に実践(+α)を行うことにより学習定着率が上がった

	元々の学習方法		+α 工夫
	講師役	参加役	
輪読会	○	○	○ (グループ討論)
セミナー式 勉強会	○	○	○ (ブレインライティング)
定着機会	+90%	+20%	+75%



+ α で実践した方法がリスキングの効果を高めた

元々存在する
勉強方法



+ α
工夫

一方、失敗した勉強会もありました



もくもく会の特徴は「個人」による勉強会



開催日時

毎週木曜日8~9時

実施形態

個人による自習

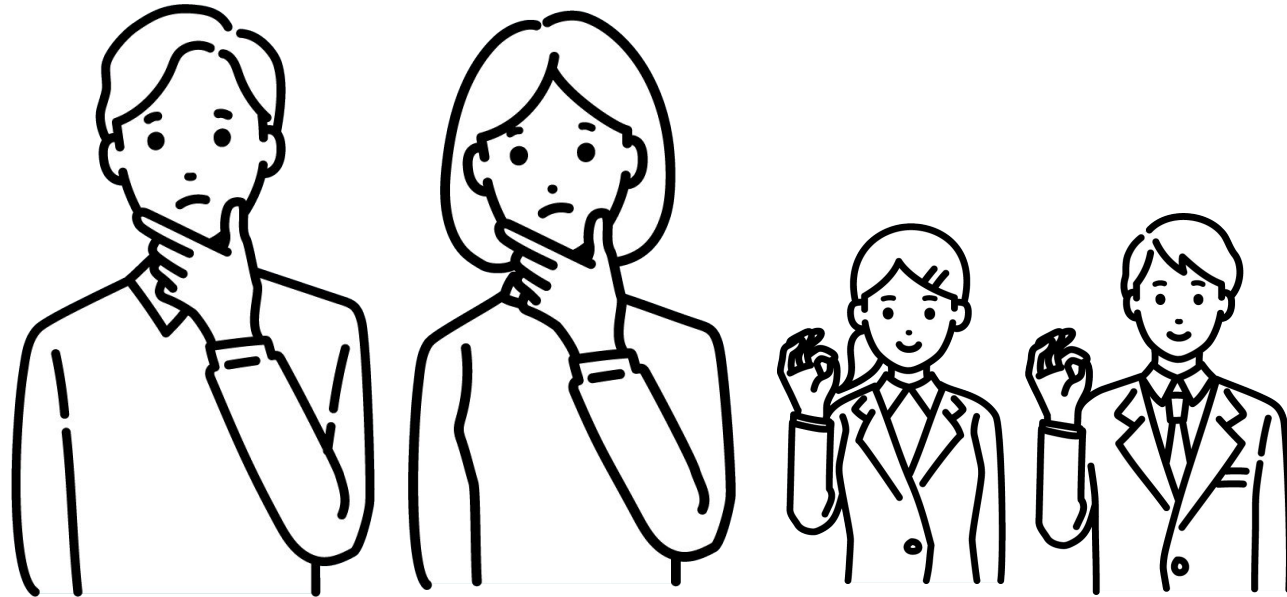
学習内容

DXのため必要と考えた
内容を個人ごとに選定

進捗管理

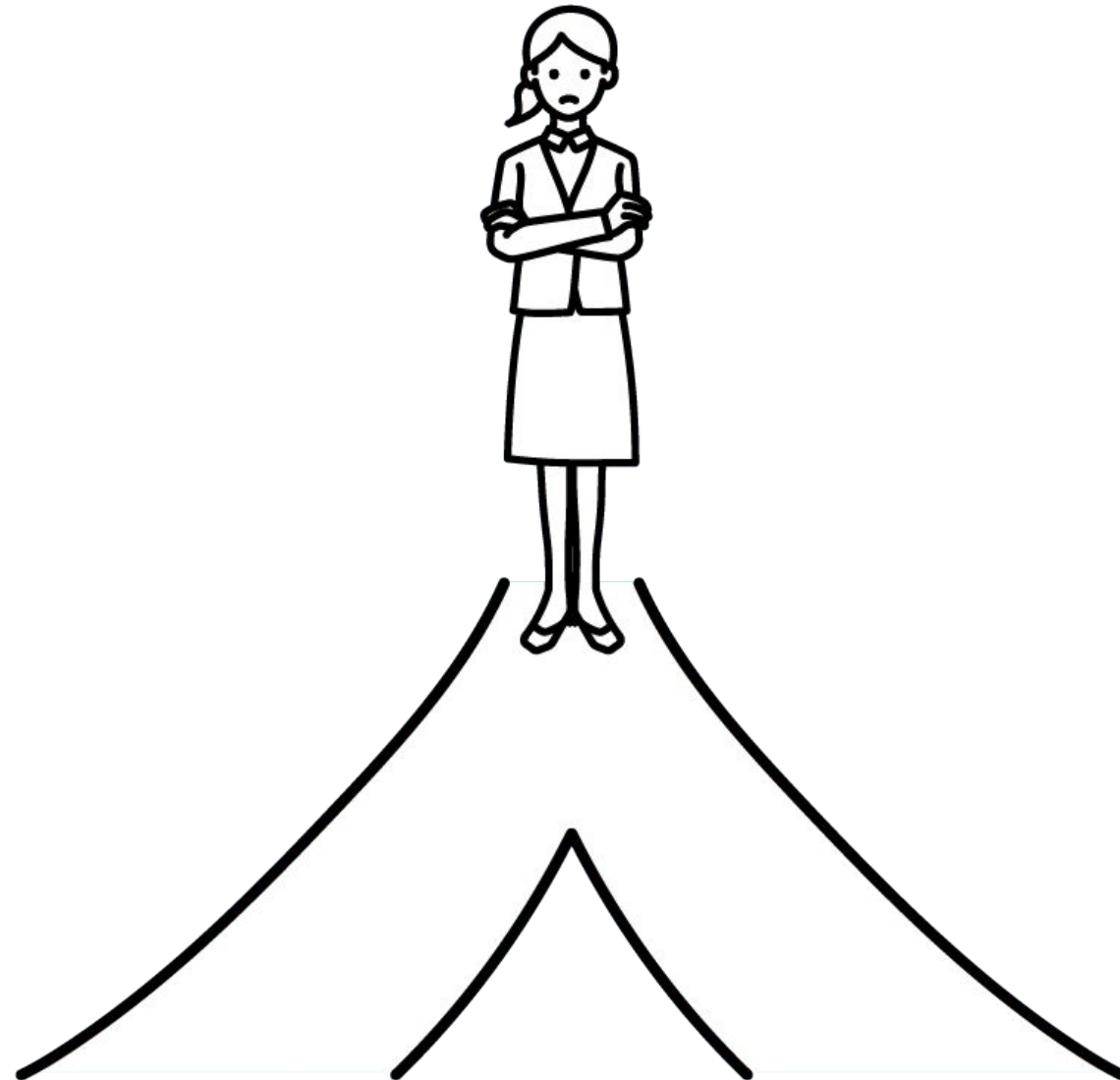
個人管理(週次で進捗共有)

結果:「チーム」としてのリスキングは失敗



個人で勉強できた人もいた。
でも、チームとしては・・・

成功と失敗を分けた「差」が何だったのか分析を実施



学習方法の構成要素を比較した結果、大きく異なることが分かった

		成功した勉強会	迷走した勉強会
学習教材		具体的かつ一律	自由
学習方法		具体的かつ一律	自由
アウトプット		具体的かつ一律	なし
学習 目的 設定	集団	有	なし
	個人	有	なし
学習目的の共有		有	なし

学習方法の構成要素を比較した結果、大きく異なることが分かった

		成功した勉強会	迷走した勉強会
学習教材		具体的かつ一律	自由
学習方法		具体的かつ一律	自由
アウトプット		具体的かつ一律	なし
学習目的設定	集団	有	なし
	個人	有	なし
学習目的の共有		有	なし

なぜやるのか、ありたい姿は何？

目的が重要！



リスキングには流れ(ロードマップ)があることを見出した

現状を
知る

DXの基礎知識を
身につける

国内のDX
取組状況を知る

リスキングの
達成



Phase1

Phase2

Phase3

Phase4

Phase5

Phase6

Phase7

DXのことを
話す

それって
DXなの?と
疑問を持つ

DXの定義
を知る

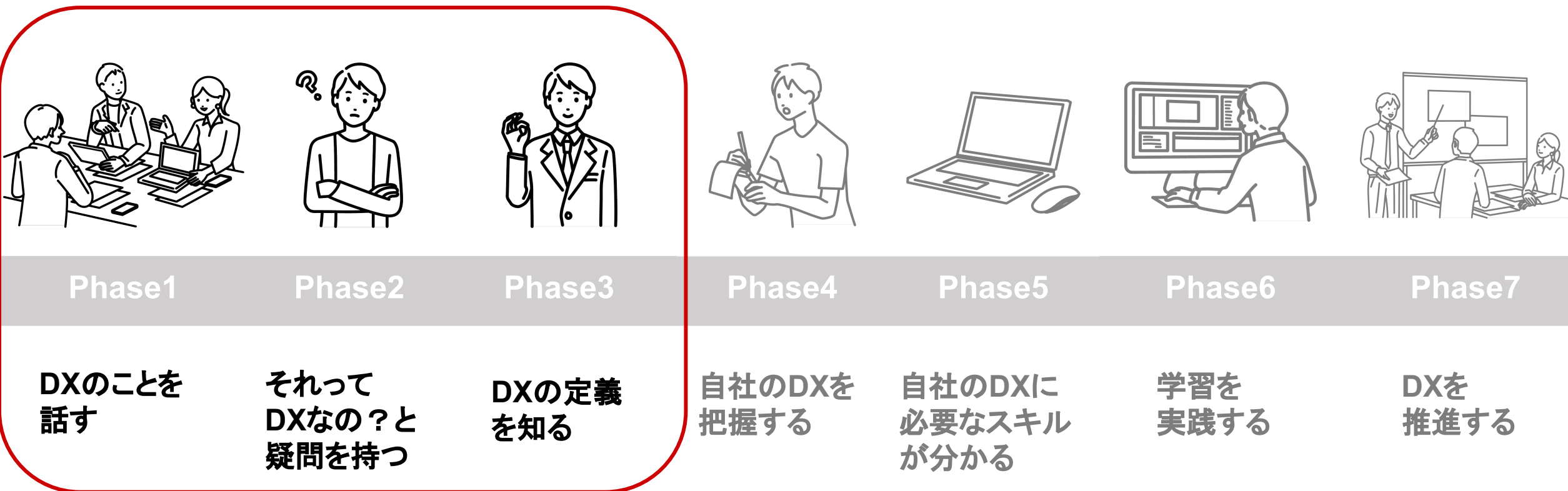
自社のDXを
把握する

自社のDXに
必要なスキル
が分かる

学習を
実践する

DXを
推進する

成功した勉強会はロードマップに沿って進めることができていた！



自社の業務紹介→基礎知識→実践に必要なスキル
と順番に学習を進めていた

失敗した勉強会はロードマップに沿っていなかった！



Phase1

DXのことを話す



Phase2

それってDXなの？と疑問を持つ



Phase3

DXの定義を知る



Phase4

自社のDXを把握する



Phase5

自社のDXに必要なスキルが分かる



Phase6

学習を実践する



Phase7

DXを推進する

もくもく会は
いきなりここから
始めてしまった

ロードマップはWHY・HOW・WHATの順に進んでいる



Phase1

DXのことを話す



Phase2

それってDXなの？と疑問を持つ



Phase3

DXの定義を知る



Phase4

自社のDXを把握する



Phase5

自社のDXに必要なスキルが分かる



Phase6

学習を実践する



Phase7

DXを推進する

WHY

HOW

WHAT

※このスライドはロードマップと併せてチェックリストとしてご活用ください

①何故自社はDXを
する必要があるのか？

WHY



Phase1~3

活動理由の
明確化

②どうやってDXを
推進したらいいか？

HOW



Phase4~5

要素の
洗い出し

③何によってDXが推進
できるようになるのか？

WHAT



Phase6

推進方法の
選定

①WHY②HOW③WHATの順序⇒目的のあるリスクリングになる

これがDXを推進させるためのリスキングロードマップだ！



Phase1

DXのことを話す



Phase2

それってDXなの？と疑問を持つ



Phase3

DXの定義を知る



Phase4

自社のDXを把握する



Phase5

自社のDXに必要なスキルが分かる



Phase6

学習を実践する



Phase7

DXを推進する

1 はじめに

2 定義を知る・理解する

3 リスキリング実践紹介

4 まとめ

計画する

ロードマップを参考にしながら
①WHY ②HOW ③WHATの順で考える

学ぶ

学習時は学習定着率を意識する

そのための第1歩は.....

「DXって何？」を
同僚や上司と
話してみることに！



Thank you!

ソ研という機会をいただき、リスキリングの実践ができたことを非常に嬉しく感じています。

このような素敵な機会のおかげで、
私たち自身が、
DXを推進できる人材になることができました。

- 会社のタスクフォースでリスキリングを実践
- 全社のDXプロジェクトにアサインされている

これからもソ研で学んだことを活かし励んでまいります。
本当にありがとうございました。

