
デジタル時代の 学び・学び直し： リスキリングとは

20230926

株式会社エクサウィザーズ はたらくAI & DX研究所

石原直子



01 自己紹介

エクサウィザーズとは？

Mission

AIを用いた
社会課題解決を通じて、
幸せな社会を実現する



個別企業のCxOの経営課題を、AIをはじめとするテクノロジーを活用して解決します

CxOの経営課題

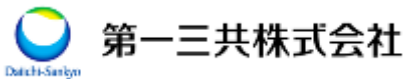
金融／
保険×マーケティング



予測分析による
マーケティングの
最適化

約1.4兆円ある
保険料収入⁽¹⁾の
更なる拡大

ヘルスケア×R&D



データ駆動型創薬

創薬研究における
一連のデータ解析時間
を大幅に短縮

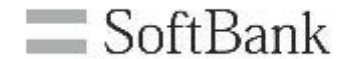
製造業×検査



対象物の
自動認識システム

機器の動作設定時間
50%短縮プロジェクト
をサポート

通信×人事・採用



新卒採用時の
面接動画分析
による合否判定

候補者評価に要する
時間を85%短縮⁽³⁾

運送×物流管理



貨物需要予測

社員一人当たり
営業収益を高める支援

注記：(1) アフラック統合報告書2021より、2020年度経常収益のうち保険料等収入の金額の概数 (3)顧客企業からのヒアリングに基づく

各領域で社会課題解決に向けたAIプロダクトを提供

DX AIプロダクト



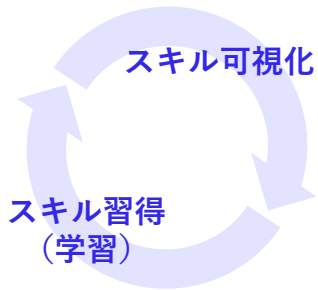
約1000社8万名が受検したDXに必要なスキルと能力のアセスメント

日本のDXをリード可能なIT人材不足*

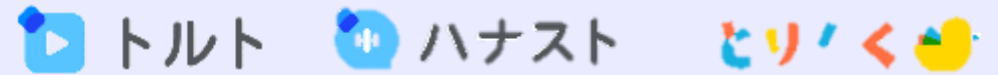
430,000人

2025年以降に予想される経済的損失*

年間12兆円



ソーシャルAIプロダクト



介護スタッフの労働環境を改善

- ✓ 話すだけで介護内容を記録
- ✓ 1日当たり平均40分の労働時間を削減(1)

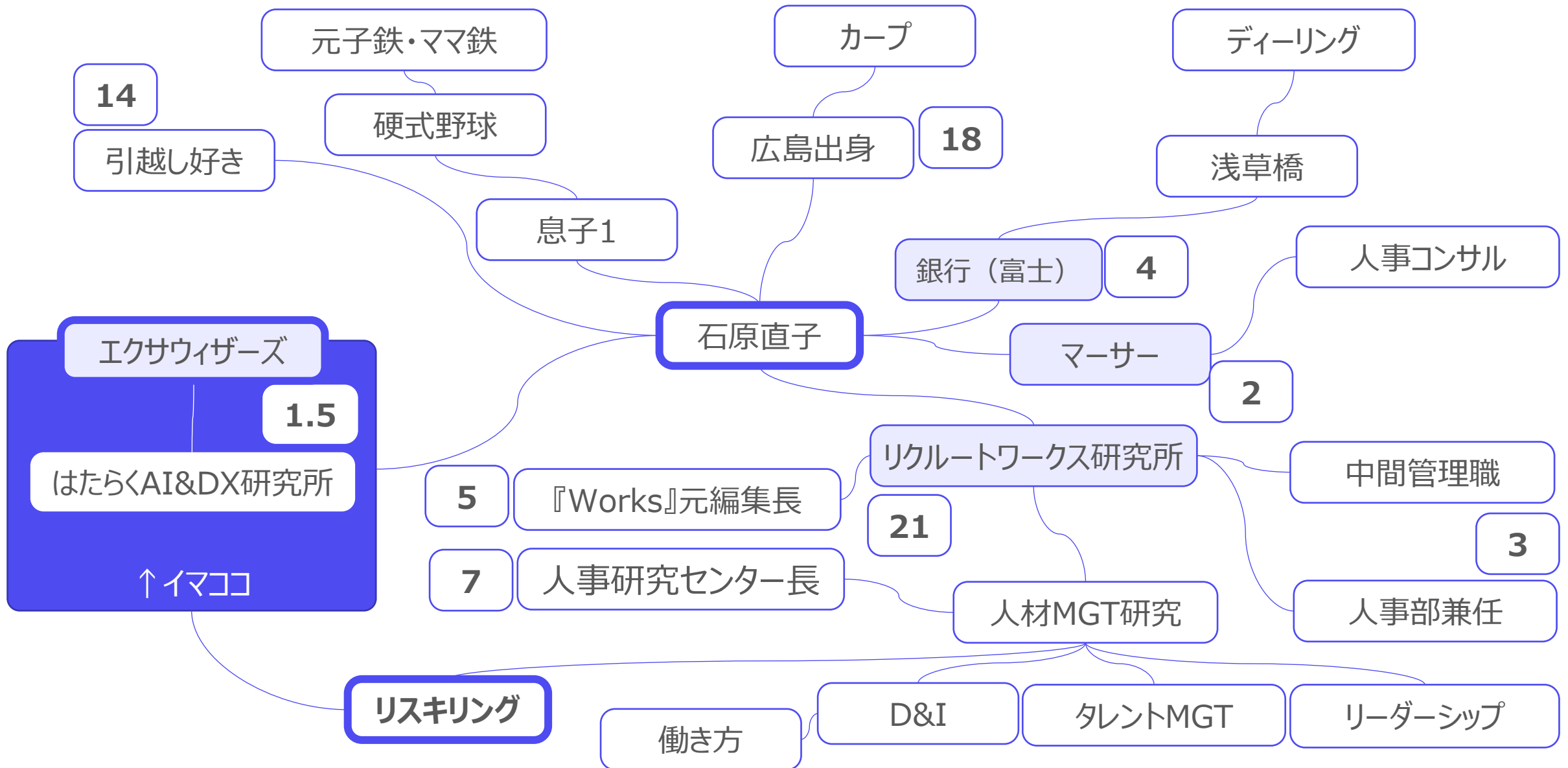
主要KPI

- 介護施設あたり月26,000円(3)
- ハンナスト → CARF KAITF 12,000施設(2)
- 将来的に約27,000施設(4)まで拡大する可能性



注記：(1)当社実施のユーザー調査における利用者評価より推定 (2) 2021年3月時点。提携先のケアコネクトジャパンの有する施設数 (3) 介護施設当たりの想定入居者数に基づく当社推計 (4) 厚生労働省の「介護サービス施設・事業所調査」における2019年時点の介護関連施設数に基づく当社推計**
出所：* 経済産業省「DXレポート～ITシステム「2025年の崖」克服とDXの本格的な展開～」(2019年9月) **厚生労働省「令和元年介護サービス施設・事業所調査の概況」(2019年10月) ※exaBase、CareWiz、トルト、ハンナスト、とりんくはエクサウィザーズの登録商標です

自己紹介



つまり、自分自身が
学び直し＝リスキリング
の真っ最中です

02 世界のリスキリング、 日本のリスキリング

リスキリング

(Re-Skill-ing : 再び、スキルを、身につけるの意)

○新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要と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

いま、ビジネスで必要とされる
スキルに注目して

○現在は「デジタルにかかわるスキル」と狭義で使われることがほとんど

「企業が」、「従業員に」、
という使役の性質

デジタル変革と両輪を成す人材戦略

より本質的には

変化し続けるテクノロジー、環境、世界に対して、
繰り返しの

アンラーニング（学習棄却・学びほぐし）と

ラーニング（学び、学びなおし）

を通じて適応し、価値創出力を発揮し／させ続けること

リスキリングへの注目（世界）

- Frey & Osborne(2013) “The Future of Employment”
（「雇用の未来」）
- WEF年次総会 「リスキル革命」と題する分科会（2018年～）
同(2020) 「2030年までに全世界で10億人をリスキリングする
同(2023) 中間発表「3.5億人のリスキリングを完了」
- WEF(2020) “The Future of Jobs Report 2020”
調査発表「8500万人分の雇用が失われる一方で
9700万人分の雇用が生まれる
- USA “Pledge to America’s Workers”
430社以上が参加するイニシアチブ1600万人分の
リスキリングを目指す

リスキリングが注目される背景（世界）

【国・政府】

技術的失業(Technological Unemployment)への恐れ

- なくなる仕事と新しく生まれる仕事の間には求められるスキルの大幅な違い（スキルギャップ）がある
- なくなる仕事に就いている人は、このままでは新しい仕事には就けない

【企業】

デジタル人材獲得競争の激化

- ポストや職務に必要な能力を持った人の「外部調達」よりも「内部育成」のほうが合理的に

日本におけるリスキリング

2020年以前はほとんど知られていない単語

2020年-2021年

リクルートワークス研究所「リスキリング研究PJT」

4冊のリスキリングに関するレポート

2022年3月

経済産業省「まなびDX」サイトオープン

2022年6月

厚生労働省「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」
発表

2022年6月

民間企業からなる「リスキリングコンソーシアム」発足

2022年9月

自民党リスキリング議連発足

2022年10月

岸田文雄首相：「リスキリングに5年で1兆円」

2023年6月

骨太の方針：「リスキリング・職務給・円滑な労働移動」の
三位一体の労働市場改革による構造的な賃上げの実現



なぜ日本ではリスキリングが出遅れたのか？

- 1 そもそもデジタルトランスフォーメーションへの遅れ
 - 1億人を超える内部市場があるが故の変化対応への遅れ
 - コロナ以前は「非対面で進むビジネス」に懐疑的な企業多数
 - 「自分たちにデジタルは関係ない」という無関心
- 2 日本の雇用システムでは「技術的失業の急増」には実感がない
- 3 そもそもジョブローテーションとOJTにより、「社内で新しい、まったく違う仕事に異動し、スキルを一から身につける」ことに親和性がある（実際には、社内に今ないスキルを身につけることは困難）

日本におけるリスクリングの現在地

2022年にさまざまなリスクリングに向けた活動が活発化し、
いわば空前の「リスクリング・ブーム」

ただし、「わが社は従業員のリスクリングプログラムを確立し、
着実にリスクリングを進めている」という企業はまだ少数派？

リスクリングでビジネスしたい人たちだけの盛り上がり？

日本におけるリスキリングの捉え方

【国・政府】

リスキリングした人の賃上げもしくはより良い条件での労働移動（転職）により、インフレ不安高まる経済への対応策にしたい

【ちょっと身勝手！】

【企業】

さまざまな「リスキリングできない理由」にからめとられている状態

- 学ぶ意志のない個人にもリスキリング機会を提供すべきか？
- シニアにはリスキリングは無理では？
- レベルやレディネスの異なる人たちに一律的にふさわしいプログラムは？

【ちょっと及び腰！】

03 DXとリスクニングの ケーススタディ

04 リスキングへの 公的支援

厚生労働省

職場における学び・学び直し ガイドライン特設サイト

<https://manabi-naoshi.mhlw.go.jp/>

2022年6月に発表した「職場における学び・学び直しガイドライン」を詳しく、わかりやすく解説。

企業・個人が受けられる学びと学び直しにかかわる公的支援の一覧、
学び直しを推進する企業事例など

進む、広がる、
職場での学び・学び直し

職場における
学び・学び直し促進
GUIDELINE

公的支援策のご紹介 



ガイドライン・公的支援策活用のための
チェックリスト



経済産業省

マナビDX（まなびでらっくす）

すべての社会人のためのデジタルスキルに関するポータルサイト

民間を含めた100件以上の多様な学習コンテンツを紹介

DXの専門スキルを高めるための「マナビDXクエスト」も2022年から展開



東京都

・学び続けるDX人材育成プログラム

中小企業でデジタルトランスフォーメーションを社内で推進する人材の育成をサポート。

企業戦略ヒアリング、受講者スキル診断を経て4つのコースで学習

- ・業務効率化コース
- ・営業力向上コース
- ・集客・売上向上コース
- ・経営戦略コース



業務効率化コース

- 業務のムダが見える化し、デジタルで効率化したい
- 最適なデジタルツールを活用して、生産性を向上したい

データを活用した営業力向上コース

- データを活用して営業力・組織力を向上させたい
- 社内に蓄積されたデータを正しく活用したい

集客・売上向上コース

- WEBやSNSを活用した集客・販路拡大をしたい
- データを活用した売上向上の施策を検討したい

経営戦略コース

- デジタルを活用した新たなビジネスモデルを取り入れたい
- DX時代のリーダーシップや組織マネジメント手法を学びたい

佐賀県

SAGA Smart Samurai

地元企業のDX支援の一環として、デジタル人材育成のプログラムを開催



DXやAIに関する基礎的講座のほか、「ゼロから学ぶプログラミング塾」でPythonなどを学べる講座を。

関心の薄い中小企業に対して、「訪問して話す」などアウトリーチも進めている

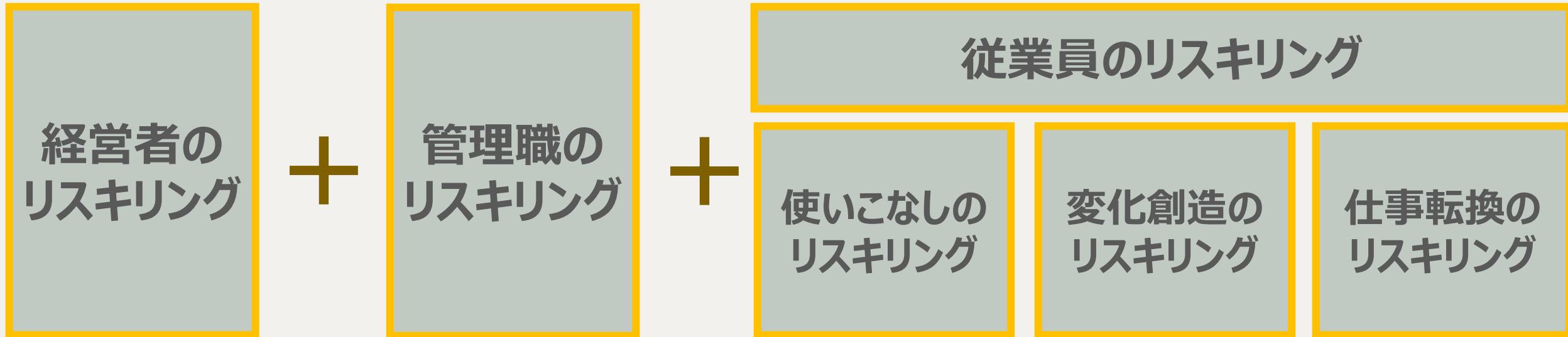


05 リスキリングはどう進めるのか？



リスクリングには、種類がある

1+1+3のリスクリング



前提としての「経営者のリスクリング」

DXは、経営の意思がなければ進まない

「わが社は、これからどうなろうとしているのか」

変化は誰にとっても「苦痛」

経営の意思とリーダーシップなくして

現状維持を望む人々の行動やマインドセットを変えるのは困難

前提としての「経営者のリスキリング」



経営者自身が
「デジタル」から逃げずに学ぶことが
社内の変革を生む

管理職のリスキリング

従業員が新しいスキルを身につけても、職場で活用して変化を起こすことをマネジャーが阻止するケースがある

自分たち自身もデジタルの知識をアップデートすること

+

従業員のデジタルなどを使った変革の取組みを邪魔しないこと

失敗を許容してチャレンジを促すこと

変化を起こしたい組織課題を提示すること

従業員のための3つのリスキリング

領域01

使いこなしの
リスキリング

従業員が
新たなデジタルツールや
業務手順に習熟し、
狙った価値創造が
できるようになる

領域02

変化創出の
リスキリング

従業員が自ら
デジタルを活用した
課題解決を
企画したり推進したり
できるようになる

領域03

仕事転換の
リスキリング

従業員が
DXの進展にともない
なくなる業務や仕事から
新しく生まれる
業務や仕事に
移行していける

06 いきなりやってきた AI新時代

AIがいきなり身近に

2022年8月 Stable Diffusionなどの「画像生成AI」

- ・入力されたテキストを元に画像を生成
- ・オープンソース

2022年11月 Chat GPTなどの「テキスト生成AI」

- ・大規模言語モデル（LLM）で学習済み
- ・2か月で1億人の利用者
- ・経営者など「非エンジニア」も好反応

2023年3月 より多くのことを学習済みの「GPT4」が発表に

2023年5月 MSがOfficeに生成AIを組み込むと発表

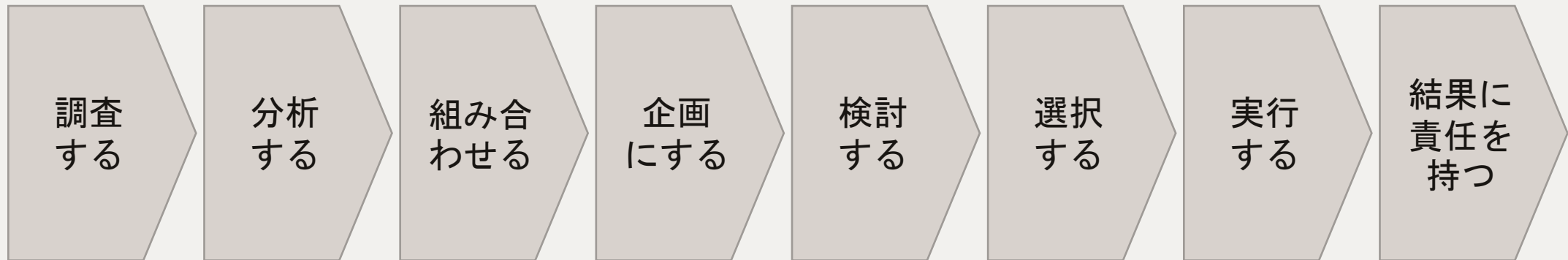
2023年7月 OpenAIが「CodeInterpreter」を発表

2023年8月 OpenAIが企業向けChatGPTプランを発表

生成AIは私たちの仕事をどう変えるのか？

もっとも影響を受けるのは「事務系のホワイトカラーワーカー」

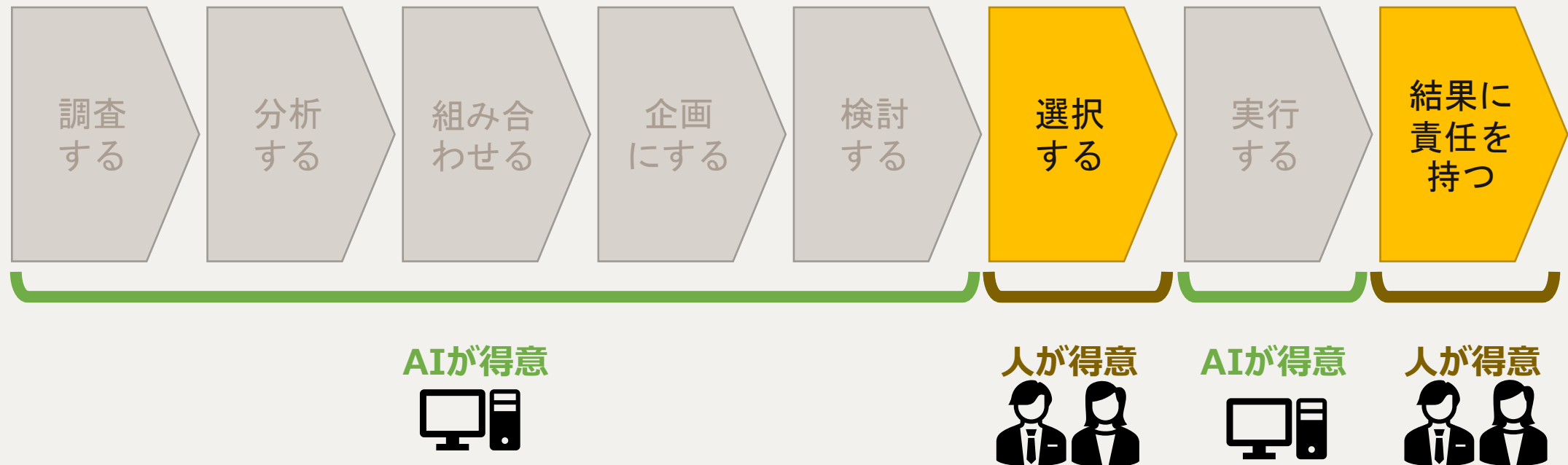
ホワイトカラーの仕事モデル



AIは私たちの仕事をどう変えるのか？

もっとも影響を受けるのは「事務系のホワイトカラーワーカー」

ホワイトカラーの仕事モデル



AIは私たちの仕事をどう変えるのか？

- ・これまで私たちが「仕事」だと思っていたことのほとんどが「作業」だったことがわかってきた
- ・作業はAIが得意
- ・圧倒的にホワイトカラーが要らなくなる時代がついにやってくる
- ・「人と同じことを同じようにできる」能力の価値が激しく低下する

日本の企業が向き合わなくてはならない問い

新卒採用、本当に続けますか？

AIにできることがあるのに、解雇もできずリスキリングもできないから「敢えて人にやらせる」事態を回避できますか？

意思決定できる人、責任を取れる人を、育ててきましたか？

日本のはたらく個人が向き合わなくてはならない問い

機械よりも自分の方が得意、と思えることは何ですか？

未だデータ化されていない＝アナログな世界を観察することで、仮説を生み出せますか？

エモーショナルに、または、フィジカルに、他者に触れるためのスキルがありますか？

DX時代に 組織的にリスクル できる会社の条件



- 社員を信頼する…………… **顧客に最も近いのは社員**
- 若者にリスペクトを…………… **若い人が教える人**
- 社員に時間の余裕を…………… **働き方改革にもデジタルが効く**
- 失敗を許容する…………… **失敗は成功のもと、Leanな学習サイクルが大事**
- 全社員にデジタルリテラシーを…………… **一手段に過ぎないが、誰にも必要な手段**