

インソースの「ジャパン・ソリューション」推進冊子
組織の成長への、渴望

VOL.
13

ENERGY

[エナジー]

inSource
Reskilling
Change yourself

今
リスキリングの



企業アンケートからの 現状と課題



矢野 由香里

株式会社インソースクリエイティブソリューションズ 執行役員
九州大学文学部卒
情報誌の編集職、市場調査会社の企画職等を経験し、2015年入社。コンテンツ開発職としてこれまでに1000件以上の研修テキスト作成に携わる。お客様の様々な要望に合わせたテキストや、新作コンテンツや新サービスの開発を多数行う。2023年10月より現職

重要度が増すリスクリング教育

企業が直面している人に関わる課題として、採用難や採用コスト、人件費の上昇などがあげられます。新しく採用することのコストや難易度が上がる今、組織で働いている人材をいかに教育し、活躍させるかという点でリスクリング教育は重要なものとなつていきます。また、人的資本経営推進の面からも、人材に関わる人事施策として「リスクリング」教育は欠かせないものと考えられます。

現状リスクリング教育を 実施している企業は約3割

では、現状、企業はどのくらい

リスクリング教育を実施しているのでしょうか。2023年10月～11月に企業の人事・教育担当者向けに当社が実施したアンケートでは、回答企業67社のうち、実施していると回答した会社は3割となりました。今後実施予定があると回答した企業をあわせると28社（42%）という結果です。実施予定の年齢をみると、40代、50代が多く、現状は以前から実施されていた必要なスキルを学び直す「リカレント」教育の要素も強いことがわかります。

リスクリング教育の必要性は 感じている

実施状況ではなく、リスクリング

教育の必要性という質問では「年齢問わず必要」という回答が最も多くなっています。実施や検討状況に関わらず、その教育の必要性を感じている人事・教育担当者が多いという結果です。年齢別にみると、実施状況と同様に、年齢が高いほうが必要性があるという結果となっています。

20～30代は思考力、 コミュニケーション、40代以上 でデータ分析やOAスキル

各年代別での教育したいスキルを見ていくと、各年齢での不足スキルを補うようなテーマが多くあがっています。

年齢を問わず必要と回答した場

合の結果を見ても、論理的思考力、対人コミュニケーションが最も多くなっています。年齢が高くなるとOAスキルやデータ分析などのスキルが高くなっていくのが特徴的です。（図1・2参照）

DXを学ばせたい企業と 抵抗のあるベテラン

学ばせようとする一方で、従業員側には抵抗があるように見受けられます。当社が各企業からの要望や課題を聞く中で感じるベテラン社員の意識は、「ITスキルはすでに十分にあると思っている、今のやり方を変えるつもりはない」というものや「ITへの苦手意識がある」、

「ついていけないと感じる」などが多くなっています。新しくスキルを学んでほしい企業側の想いと裏腹に、ベテラン社員側はそれほど意欲的ではない傾向にあります。(図3参照)

リスキリングと並行し キャリア教育が重要となる

今回のアンケート結果や昨今の状況から、リスキリング教育自体の定義がまだあいまいで、通常の階層別教育やスキル強化の教育と混在してしまっている状況がうかがえます。まずは、自組織でのリスキリング教育の再定義が必要となるでしょう。

また、今回のアンケート結果から、各企業が抱くキャリアやリスキリングでの課題としては「従業員の学ぶ意欲の低さ」「管理職候補の不足」が最も多くありました。企業内での既存の教育に加え、新しくリスキリングによって個人のモチベーション向上へつなげていくこと、並行してキャリア教育を実施することが重要となります。

図1 | 年齢問わず実施したいもの

順位	研修名
1	対人関係スキル (コミュニケーション)
2	論理的思考力
3	データ分析
4	ITスキル (プログラミング等)
5	OAスキル (Excel等)
6	AI活用
7	プロジェクトマネジメント
8	マーケティング
9	資料作成力
10	語学
11	資格試験対策

図2 | 年齢別実施したいもの

順位	20代	30代	40代	50代	60代
1	対人関係スキル (コミュニケーション)	論理的思考力	プロジェクトマネジメント	データ分析	対人関係スキル (コミュニケーション)
2	論理的思考力	対人関係スキル (コミュニケーション)	対人関係スキル (コミュニケーション)	プロジェクトマネジメント	データ分析
3	語学	プロジェクトマネジメント	データ分析	対人関係スキル (コミュニケーション)	OAスキル (Excel等)
4	AI活用	データ分析	論理的思考力	OAスキル (Excel等)	ITスキル (プログラミング等)
5	OAスキル (Excel等)	マーケティング	マーケティング	AI活用	マーケティング

図3 | ベテランのリスキリング(特にDX)に対する不安・反発

ベテラン社員の意識	課題
リスキリングは重要ではない	<ul style="list-style-type: none"> 新しい仕事のためのスキルより今の仕事の改善をしたい そもそもITスキルは十分にある 今の仕事のやり方を変える気はない
変化に対する不安	<ul style="list-style-type: none"> 今のままのやり方で同じ仕事をしたい DX化したら自分の仕事がなくなる
学び方に不満	<ul style="list-style-type: none"> eラーニングを見て学ぶのは苦痛
ベテランの学び方に対する不安	<ul style="list-style-type: none"> そもそも文系だし、ITは苦手 受講してもついていけない 分からない時にすぐ教えてもらえる環境でないと学ぶ気がない

1,000人に
訊くホンネ

ビジネスパーソンの 成長希求 個人目線の リスクリング

「組織本位」で語られがちな
従来のリスクリング

リスクリングへの関心が高まり、組織としての取り組み事例や、人事としてのノウハウなどは目にすることも増えてきています。

一方で、肝心の「ビジネスパーソン自身」が今、どんな教育を受けたかについて調査・議論されることは、あまり多くありません。

この背景には、日本国内の企業文化に根強く残る「教育は会社が提供するもの」という考え方があります。日本の社会人教育は、会社が費用を負担し、業務時間内で行うのが一般的です。そのため、組織が導入するリスクリング施策についても、

組織の経営層や人事部長、研修担当者
の意向が反映されやすくなります。

ホンネの成長希求

昨今では「キャリアは組織に任せず、自分で築くべきもの」という考え方も浸透しはじめ、リスクリングにおいても、個人が自己実現のために選択する時代に移行しています。インソースにも「カフェテリア形式」「手挙げ制」と呼ばれる、選択型教育の導入に関するお問合せが増えています。

こうした制度を導入する際に、「従業員自身がどんな教育を受けたか」というアンケートをとったとしても、回答者は回答内容が経営層

や上司の目に触れることを懸念し、ホンネを書かないということが想定されます。

そこで本記事では、インソースが公開講座の受講者さま1,547名に対し、回答内容を所属組織へ一切開示しないことを前提に、第三者として収集した「受けた教育」に関する調査結果をまとめます。(図1参照)

ITスキルは「Microsoft Office」と「トレンド」がカギ

受けた教育の内容で、最も多かった回答がITスキル(31%)です。中でもMicrosoft



小林 洸

株式会社インソース 事業推進室上席チーフ
早稲田大学基幹理工学部卒
広告・販促の代理店にて、Webプロモーションの立案と進行管理に携わる
2018年インソース入社。自社のマーケティング・営業に携わりながら、Officeや生成AIなどの研修の企画開発と登壇を行う。2023年10月より現職

Officeの3つのソフト(Word・Excel・PowerPoint)に関する教育を受けたいという声が、最も多くなりました(25%)。自由記述の回答の中には、「Excelでのデータ分析方法を知りたい」「Wordの操作方法中級・インデントや行間の設定、野線の編集」など、全くの初心者ではない「初〜中級者」のスキルが求められています。

その他ITスキルの中には、プログラミングの学びはじめに人気の言語「Python」、話題のBIツールを使い方、生成AIなどが挙げられています。常にアップデートされ続けるIT活用のトレンドをおさえた、というニーズが読み取れます。

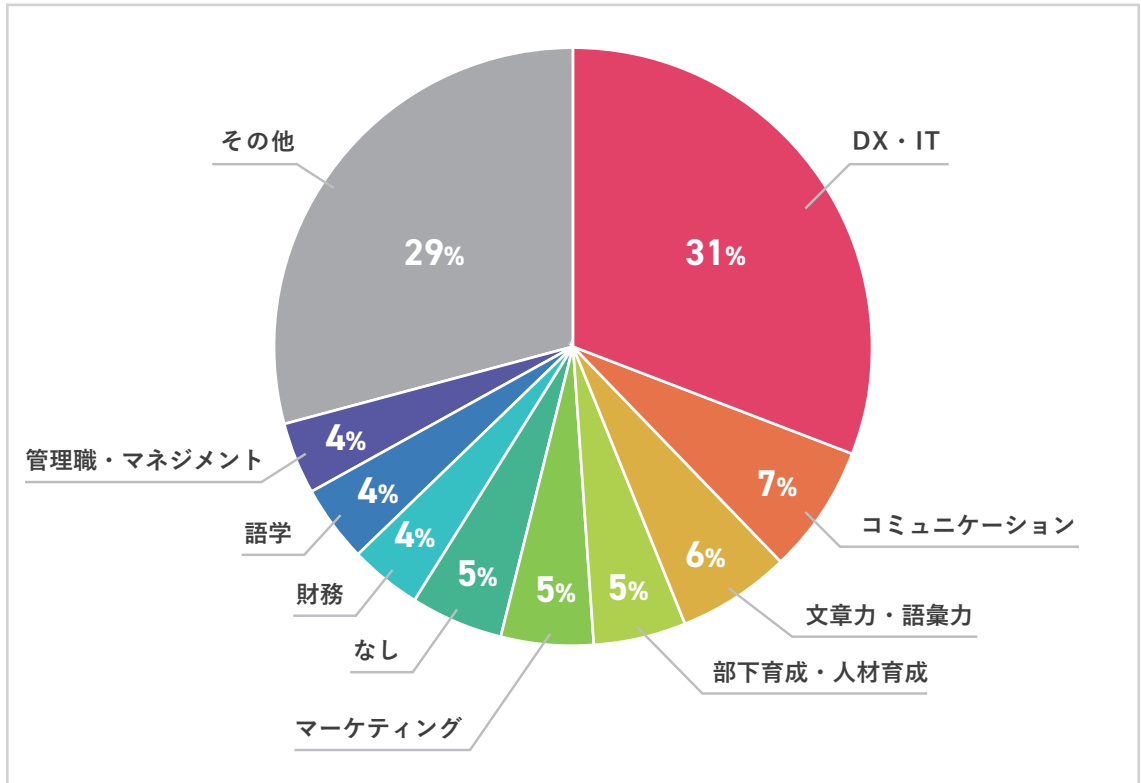
インソース公開講座でも2023年にリリースした「ChatGPTのはじめ方研修」が大変な人気を博しています。非エンジニアにとって無縁だった「システム開発」「業務の自動化」なども身近な存在になりつつあります。今やITリテラシーや普遍的なツールの使い方は、日本語や数字と同じように、ビジネスシーンの共通言語として当たり前に必要なものになっていっています。

「汎用スキル」を求める 現代のビジネスパーソン

ITスキル以外では、コミュニケーション・文書作成・マーケティングなどの「汎用的なスキル（ポータブルスキル）」への関心が目立ちます。

これらは、多様なビジネスシーンで必要となる対人能力や戦略策定力、プロマネ力などと直結し、「どこへ行っても通用する人材」になりたいという欲求が表れています。

図1 | 研修ジャンル別リスキリング需要



参考 | ChatGPT のはじめ方研修

(半日研修)

ChatGPTのはじめ方研修～触って学び、明日の業務を効率化する



通常価格

21,300 円 (税込)

WEBinsource 会員価格

20,300 円 (税込)

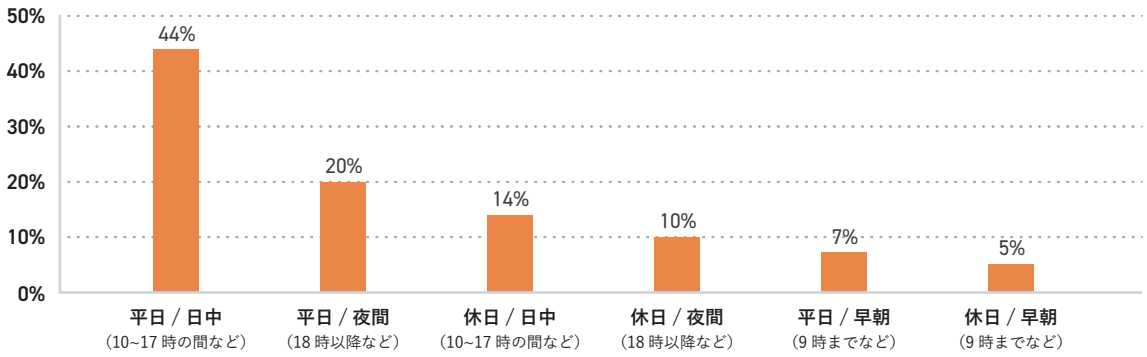
スマートバックポイント

80pt/回

「ChatGPT」のアカウント作成から、すぐに業務への活用ができる使い方まで、半日で体験する研修です。

まずは日常業務をよく知る現場のビジネスパーソンの方こそ、ChatGPT を使いこなすことですぐに成果につなげることができます。対話型の AI から期待を超える回答を引き出すには、コツや技術が必要です。本研修でいろいろなケースを想定して質問を投げかけてみることで使い慣れ、業務への活用を具体的にイメージしていただけます。

図2 リスキングの希望時間帯(複数回答あり)



「時間が無い」を解決する、平日夜間(18時以降)の教育も20%選好

業務に係る教育を実際に受ける時間帯は、当然のことながら「業務時間内」の「平日/日中(10~17時の間など)」(44%)が最も多い結果となりました。

ただ現実的には、誰もが業務を調整して受講できるわけではありません。特に、忙しいリーダー・管理職の方や、勤務中は物理的に現場を離れることができない業種・職種の方もいます。

そこで気になるのが、次点で20%となった「平日/夜間(18時以降など)」という選択肢です。業務時間外であれば、休日よりも、主業務の延長上で受けられる平日夜間研修などの方が、負担が少ないと感じる方が多いようです。

リスキングを押し進めるうえで必ず出てくる「時間が無い」という課題に対し、夜間が選択肢の一つになりうるという事が分かります。

(図2参照)

組織と個人の課題を

浮き彫りにする

「思いつかない」という回答

ここまでの内容とは別に、もう一つ気になるのは、全回答者の一割弱を占める、受けた教育が「ない」「思いつかない」といった回答です。

もちろん、多くは「自分が現在の状態で完璧であり、教育を受ける必要はない」とは考えていないでしょう。そのうえで「ない」といった回答が出るのは、回答者が「目指すべき姿」や「その姿と現在の自分とのギャップ」、いわゆるキャリアパスを認識できていない、ということに他なりません。

この点については、組織と個人の双方に、改善点があると考えられます。組織やチームの上長は、個人の目指すべき姿や、求めるスキルを因数分解し、スキル習得の手段とともに明示する必要があります。一方で、個人は、現状に安住しては生き残れないという危機意識を高め、常に成長意欲を持ち続ける必要があります。

個人ニーズへの感度が

明暗を分ける

今回はインソース公開講座の受講者さまに対してアンケートを行い、個人の目線からみた「今」のリスキングニーズを読み解きました。しかし、外部環境が変われば大きくニーズや教育手段も変化するため、最も大事なのは情報感度です。

大手の動画共有プラットフォームをはじめ、現代では手軽に無料で知識を吸収できます。そんな中で、組織が個人のニーズに応える教育を用意するためには、「目指すべき姿の明示」「必要な知識とスキルの明確化」「必要な手段の情報提供(レコメンド)」「必要性の啓蒙」などが重要です。

まずは組織と個人の双方に明確にメリットがあるIT教育の充実などから、「現代組織のリスキング施策」をはじめてみてはいかがでしょうか。

1名さまから参加できる

公開講座

INSOURCE OPEN SEMINAR

insource

Reskilling

Change yourself



自己研鑽は、 「わかる」から「できる」へ。

insource Reskillingは、本気で自己研鑽に取り組む
お客さまへ向けた、新しいサービスです。

インソースリスキリング
プログラムはこちらから



複数日程で、ビジネスにITスキルを徹底的に身につける！

ChatGPT×Python プログラミング研修
～自動化・データ分析編(5日間)

WEBinsource 会員価格 ¥188,500(税込) / 800pt

ゼロからの Microsoft Office 研修 ～スタンダード
コース(Excel/PowerPoint/Word)(3日間)

WEBinsource 会員価格 ¥85,500(税込) / 360pt



18:30スタートのナイトセミナーも実施中！人気の半日研修

現代管理職のモノの言い方研修
～ハラスメントリスクを低減する

WEBinsource 会員価格 ¥20,300(税込) / 80pt

人を動かす PowerPoint 資料の作り方研修
～センスに頼らず、相手目線で効率的にデザインする

WEBinsource 会員価格 ¥20,300(税込) / 80pt



個人に人気の「データ分析」や「財務」を基礎から学ぶ

ビジネスデータの分析研修
～職場で活かせる統計の基礎とデータ活用法を学ぶ

WEBinsource 会員価格 ¥33,600(税込) / 140pt

財務基礎研修
～3つの分析手法から財務諸表を読みこなす

WEBinsource 会員価格 ¥28,500(税込) / 120pt



2024年注目の新作ラインナップ！トレンドをおさえる

金融リテラシー研修
～フェアな目線で、お金の知識を体系的に身につける

WEBinsource 会員価格 ¥28,500(税込) / 120pt

(2時間研修)モダン Excel 研修 ～操作実演で
Power Query、Power Pivot、ダッシュボードを理解する

WEBinsource 会員価格 ¥20,300(税込) / 80pt

主体的学習を促す3つのポイント

人事担当者から見たリスクキリング

人事担当者にとって悩ましい「リスクキリング」の位置付け

企業の人事担当者にとって、昨今のリスクキリング推進の流れは、単なる「人材育成施策のトレンド」とは異なる、悩ましい問題を包含したものでしょう。もともとは、今持っているスキルだけでは、社内での活躍の場が限られてしまう人材に対し、新たなスキルを身に付け、自社の成長分野で再び活躍してもらおうというのが施策の狙いでした。

しかしそこに、人材の流動性を高め、企業の枠を越えてより生産性の高いセグメントにリスクキリングされた人材をシフトさせていこう、という話が加わってくると、企業の人事担

当者としては諸手を挙げて推進するわけにはいかない、といった複雑な気持ちになるのではないのでしょうか。

リスクキリングのジレンマ

メリットを測りかねる企業と戸惑う個人

雇用の安定と引き換えに組織が求める職務で働いてもらう日本型雇用の慣行に対し、「キャリア自律」と「個人主導のリスクキリング」の流れは、企業と従業員の関係を大きく変化させるものとなります。これまで、「囲い込む」ことによって人材を確保してきた企業にとって、人材の流動化が自社にとってプラスに働くのかどう

かわからない。一方で、これまで自身のキャリアを企業に託してきた従業員にとつても、突然の「自律勧告」に戸惑っている。そんなところが実態なのかもしれません。

激動の時代には

従業員の主体的なスキルアップが不可欠

変化の激しい現代では、次々と新たな職務が生まれ、求められる要件もめまぐるしく変化します。そのため、人材を職場でじっくり育成するスピード感では、必要な人材の確保が追い付かなくなります。従業員が希望する職務で働くために、主体的にスキルアップし、求められるスキ



大畑 芳雄

株式会社インソース 執行役員
グループコンテンツ開発部 部長
大阪大学経済学部経済学科卒
大手百貨店に勤務後、大手芸能プロダクションの子会社にて商品企画に携わる。その後、ビジネスプロセスの改善支援を専門とするコンサルティング会社を経て、2010年インソース入社。2019年から現職

ルを身に付けて新たな職務に就いてもらえるならば、企業としてもそれに越したことはないでしょう。しかし、企業にとつても従業員にとつてもハッピーな関係を実現するためには、ある三つの要件を満たす必要があります。

表 | リスキリングに対する企業のジレンマ

メリット	
	<ul style="list-style-type: none">成長分野の人材が確保できる生産性向上につながる余剰人員の再活性化につながる採用上の優位性となる
デメリット	
	<ul style="list-style-type: none">運営費用がかかる効果が測りづらい従業員の時間が奪われる転職してしまう恐れがある

図1 ある職務で求められるスキルを3階層に分けてマップ化したもののイメージ

大項目	一般職			主任級			管理職		
	中項目	小項目(具体的なスキル)	スキルテーマ	中項目	小項目(具体的なスキル)	スキルテーマ	中項目	小項目(具体的なスキル)	スキルテーマ
知識・技能	【専門分野】 営業基礎知識を身につける	営業知識やセールストークを身につけて業務を行うことができる	営業基礎力	【専門分野】 売上拡大を目指した営業活動を行う	新規開拓を行い、顧客拡大を行うことができる	新規顧客開拓力	【専門分野】 目標達成に向けた営業施策を立案する	営業活動の合理化を図るための方策を企画立案できる	企画立案力
	【業務固有】 社内システムを使用する	社内システムを使用しながら営業事務を遂行できる	業務遂行力	【業務固有】 複雑な事務を行う	複雑な未入金処理対応ができる	業務遂行力			
汎用スキル	【課題解決】 問題を見つけそれを解決する	問題解決の道筋を論理的に組み立て、相手に説明することができる	論理的思考	【課題解決】 問題解決のために提案・実行する	問題の真の要因を捉えた上で、恒久的な解決を図ることができる	問題解決力	【課題解決】 課題設定、目標達成するための仕組みを整える	顧客を起点に課題を捉え、商品・サービスに反映することができる	本社視点
	【目標達成】 計画的に業務を遂行する	自部署の目標を踏まえて自身の行動計画を立てることができる	進捗管理力	【目標達成】 チームの成果につながるよう計画を遂行する	自社の目標をブレイクダウンし、自部署の行動計画を立案できる	展開力	【目標達成】 自部署の活動計画をマネジメントする	会社の方向性を具体的に自組織に明示し、組織目標の設定ができる	説明責任
マインド	【事業拡大】 事業拡大につながる発想や行動を習慣づける	店頭や通販サイトを通して商品の趨勢を把握することができる	問題解決力	【事業拡大】 事業拡大に向けて具体的な行動へと踏み出す	ビジネスチャンスを探るために情報源を見つけることができる	マーケティング思考	【事業拡大】 組織を動かし、目標達成へと導く	全社的な視点をもって自組織のあるべき姿を考えられる	戦略的思考
	【プロセス改善】 ルールを順守しリスクに対する意識を高める	決められた業務手順に沿って適切にオペレーションを遂行できる	手順の励行	【プロセス改善】 ルールの徹底を促し、リスク管理に努める	ミスや事故を防ぐためのルールやしぐみを考えることができる	クリティカルシンキング	【プロセス改善】 経営課題を踏まえつつ、改善の継続を図る	問題意識をもって組織を突き止めることができる	クリティカルシンキング

「キャリア自律」が成功する 三つの要件

まず一つ目は、職務ごとに求められるスキルセットが見える化され、広く開示されていること、二つ目は、それらのスキルを習得するための教育機会が提供されていること、三つ目は、人材のアサインメントが硬直的でなくスキルが活かされることです。これらの要件が整うことで、「自律」した従業員が「主体的」にスキルを身につけながら、組織の成長分野で「即戦力」として活躍することができるのです。

求められるスキルの可視化 ①スキルマップの作成

ジョブ型雇用を採用している組織では、採用時に職務ごとの「ジョブディスクリプション（職務記述書）」に、必要なスキルを明記し、必要なスキルを明文化することには様々なメリットがあります。これをあらゆる組織で、職務ごとに必要なスキルを一覧化し、その職務に

就く者に向けた教育体系を構築すれば、それをベースに人材育成計画を立てやすくなります。また、求められるスキルセットを従業員が知ることができ、リスキリングの指針とすることができます。(図1参照)

●「ワークショップを活用した スキルマップの共同制作」の活用 ＆安価にスキルマップを作る

スキルマップには、人材教育などにおいて様々な使い道が考えられますが、作成に手間がかかり、まるまる外部コンサルに委託すると、かなりの費用がかかります。そこで、お勧めしているのが、「ワークショップを活用したスキルマップの共同制作」です。

職務の実態を知る社内メンバーにより具体的なスキルを洗い出し、それをインソースから派遣されたファシリテーターが整理し、一覧にまとめます。このやり方により、ヒアリングベースで作成する時と比べ外部の投入工数を3分の1に抑えることができます。

図2 | スキルマップをベースに教育体系化したもののイメージ

階層	階層別研修(集合型)	スキルアップ研修(選択型研修/年次テーマ研修/eラーニング)							OJT					
部長	計画策定													
	コンプライアンス													
課長	人材育成													
	経営視点													
主任	リーダーシップ	作成 マニュアル	PCスキル	コミュニケーション	関係構築力 マネージャー	プレゼンテーション	営業提案力	ロジカルシンキング	問題解決力	コーチング	人事評価	チームマネジメント力	財務基礎	
	部下指導													
若手	主体的行動	ビジネス文書力	PCスキル	コミュニケーション	ビジネスマネージャー	基礎力	営業基礎力							商品知識
	報連相													オペレーションの手順
※内容は一例														

●「知識・技能」「汎用スキル」

「マインド」にスキルを分ける

また、インソースでは、各職務で求められるスキルを「知識・技能」「汎用スキル」「マインド」の3カテゴリーに分けて整理します。

一つ目の「知識・技能」とは、専門知識や技術的能力のことで、例えば経理部門における「会計知識」や、システム開発部門における「プログラミングスキル」などがあたります。

二つ目の「汎用スキル」とは、職務を問わず広く活用できるスキルです。例えば、「コミュニケーション能力」や「問題解決力」が挙げられ、それらを統合したものである「マネジメント能力」などもこれにあたります。三つ目の「マインド」は、職務にあたる上での意識や考え方のことで、「CSマインド」や「チャレンジ精神」といったものが挙げられます。

スキルの習得方法を示す

②教育体系の構築

職務に求められるスキルを一覧化できたら、次にスキルの習得方

法を示します。もちろん、スキルマップを見るだけでも、自分が希望する職務に就くために必要なスキルが分かるため、自己研鑽を促す効果はあります。

さらに、これをベースにして教育体系を構築し、自社で実施する研修企画や、手挙げ式のセミナープログラムの企画、eラーニング教材の選定などに活かしていくことで、職務内容に直結したスキルの習得機会を提供することができるようになります(図2参照)。

●スキル別の効果的な教育提供方法

「知識・技能」の習得は、担当する業務によって習得したい分野が異なるため、手挙げ式のセミナーやeラーニングの受講が適しており、リスキングプログラムとしても展開しやすいといえます。

「汎用スキル」についても、自分の得意不得意に応じて選択できる手挙げ式セミナーの形式は有効だと考えますが、その一方で、必ず身につけさせたい汎用スキルという

ものもあります。そのため、それらについては、階層別研修の中に組み込んで提供することも有効です。

「マインド」については、役割や立場の変更のタイミングと併せて提供するのが効果的であり、昇格タイミングでの階層別研修に組み込むとよいでしょう。

求められる要件とのギャップの認識

③アセスメントの実施

希望する職務に就くことを目指して主体的にリスキングに励んでもらうためには、まず、現状のスキルレベルを客観的に把握し、求められるレベルとのギャップを自己認識してもらう必要があります。そこで登場するのが「アセスメント」です。

● 2つのアセスメント

「アンケート」と「テスト」

アセスメントには、アンケートを通じて現状のスキルレベルを自己評価させるものと、テストを通じて客観的にスキルレベルを判定するものがあります。(図3参照)

いずれもそのプログラムを設計する際のベースとなるのが、職務ごとに求められるスキルを一覧化した「スキルマップ」です。アセスメントを通じて自分の足りない要素を知ることができれば、それを補うためのリスキリングプログラムの選定ができます。

また、応募者に職務別に設計されたアセスメントを受けてもらい、その結果を踏まえて採否を判断する一助とするなど、人材を公募する側にとっても有効なツールです。

今後、「キャリア自律」と「主体的学習」を推進する上で、アセスメントは欠かせないものとなってくるでしょう。

図3 リスキングで活用できるアセスメントサービス

	アセスメント名	対象	内容
アンケート型	DX リテラシー アセスメント	全従業員	【DX 推進に向けた組織の現状把握】 デジタルスキル標準に定める、「DX マインド・スタンス、DX リテラシー」について、自社の DX に資する人材やスキルの実態を把握する。
	IT リテラシー チェック	全従業員	【業務遂行に不可欠な IT スキルの把握】 パソコンの使い方やセキュリティの知識、日常的に使用する Office やインターネットツールなど、身近な IT スキルを主にチェックする。
	360 度評価 アセスメント	管理職社員	【他社の評価を通じた、管理職の行動把握】 業務管理・遂行力や人間力、コミュニケーションや組織マネジメントなど、管理職としての役割をどの程度果たしているか、複数の人の評価から実態を把握する。
	管理職向け 意識調査	管理職社員	【管理職としてのスキルチェック】 成果創出に必要なスキル(環境分析 / 課題発見 / 戦略思考 / 計画立案 / 進捗管理 / 部下指導 / 部下育成 / リスク管理 / リーダーシップ / 関係構築)の状況を把握する。
	新人 8 大スキル アセスメント	新入社員	【ビジネスの基礎スキルについて習得状況を把握】 目指すべき 1 年目社員になるためのスキルを、社会人基礎力を含む 8 つのカテゴリに定義。110 問のアンケートと 30 問のテストでスキルの保有状況を把握する。
	giraffe (ジラフ)	全従業員	【潜在的な志向、価値観を把握】 一人ひとりの特性や個性が見える化。活躍する社員の特性を把握し、集合体としての組織を分析し、自組織に必要な人材像を特定し、人材採用や配置に適用させる。
テスト型	階層別テスト	上級管理職 / 初級管理職 / ベテラン / 中堅 / 若手	【各階層の汎用スキルを可視化】 各階層に求められるスキルを「知識」「活用力」の 2 種類のテストで出題。各階層で必要なスキルをカテゴリごとに数値化することで、強みや課題を明確化する。
	文書添削	全従業員 (特に若手～中堅)	【採点・フィードバックで文書力を向上】 文書添削・通信添削による文書力のアセスメント。受検者一人一人に個別のフィードバックを行い、文書作成力向上に繋げる。
	営業スキル アセスメント	全営業 (特に若手～中堅)	【営業職の知識・技能を数値化】 総合的なスキルである「営業力」を分解し、営業職に求められるマインドや判断軸をバランスよく測る。
	論理的思考 アセスメント	全従業員 (特に若手～中堅)	【ロジカルに考える力を評価】 ビジネスにおける論理的思考力を、4 つの能力と 14 項目で評価。アセスメント結果をもとに課題を絞ることで、効率的なスキルアップ対策を検討しやすくする。
	金融・生活 リテラシー アセスメント	全従業員 (特に若手～中堅)	【ライフプランを考えるためのお金の基礎知識を評価】 新人・若手社員の資産形成意識やキャリア形成意識を高め、借金や詐欺、契約などの金融トラブルから身を守る力を把握し、必要な考え方を学ぶ。

「リスキリング」で ベテラン人材の 活性化 | 企業成長の鍵は スキルアップ投資



人事部長の悩みのタネは費用
対効果の悪いベテラン社員

ベテラン人材の活性化は
小さなスキル強化から

仕事柄、経営者や人事部門のトップとお会いする事が多いのですが、伝統的な大企業ではベテランの活性化が悩みのタネとなっています。年功序列の給与体系により、業務貢献度にかかわらず給与が高く、加えて、法律により65歳まで定年延長が義務付けられています。

「どうすればベテランは給与に見合う働きをしてくれるのか」との悩みに対し、「大丈夫です。策はあります。私も今年60歳です」とお答えしています。

● **小さなスキルアップがベテランを変える**

ベテランが簡単かつ実用的なMicrosoft OfficeやChatGPTにほんの少し強くなることで自信になり、再度活躍する大きな一歩につながります。

私の経験で恐縮ですが、最近社内のリスキリング教育で「PowerPointレベルアップ講座」を受講しました。今まで漫然とパワーポイントで資料を作っていたのですが、インデントの使い方を覚

え、美しく清書するために秘書の手を借りる必要がなくなりました。パワポのスキルがほんの少しですが向上し、一人で完結できることで、面倒なオヤジが卒業でき、作りたい資料も増えました。

● **リスキリングはベテランに配慮したスピードやサポートが重要**

元SEの私でも、若手と同じITツールの操作研修を受けた際はついていけず愕然としました。ベテランの不安を払しょくし、リスキリングをスムーズに進めるには、年齢や職務経験を考慮した教育のスピードが必要です。

当社の公開講座で実施中の「ゆっくりExcel研修」などベテラン層向けのDXスキル研修は大変好評で、大幅に受講者が増加しています。小さな一歩が自信と積極性を生んでいます。

● **ベテラン人材を社内コンサル
戦略スタッフ化する**

● **ベテラン人材は
コンサルタントスキルを
ほぼ持っている**

新たな知見の導入や戦略スタッフの人手不足を補うために、高額



舟橋 孝之

インソース 代表取締役執行役員社長
神戸大学経営学部商学科卒
三和銀行(現:三菱UFJ銀行)に入行。システム開発部門や個人向け商品開発を担当。写真関係のベンチャー企業を経て、2003年に社会人教育事業のインソースを創業、2017年東証1部上場。年間研修実施回数2万9千回、受講者数74万人のインソース創業者

な外部コンサルタントを導入する企業が増えていきます。

コンサルタントの仕事は、フレームワークを活用し、現状の課題を整理し、自らの知見を加えて文書化する仕事が大半です。自社の現状を知り、その仕事の進め方、社内カルチャーを熟知し、高い知見を有するベテランはコンサルタントに必要なスキルをほぼ持つています。

●フレームワーク活用力を強化

↳社内コンサル・戦略スタッフ化

そこでリスクリングの一環で、業務改善、リスク管理などの分野でフレームワークを活用し整理するノウハウを身につければ、業務コンサルタントや戦略スタッフとして活躍できると考えます。

ベテランが新たな切り口で若手にアドバイスできれば、ベテランにとっては仕事のやりがいにつながり、企業にとっては外注費の削減が可能となり一石二鳥です。

デジタル人材不足を

ベテラン活用で埋める

↳生成AIはベテランの味方

●ぐっと身近になった

DXツールと教育↳AIから

Excel+ChatGPTへ

DX推進が強く求められて数年が経過する中、DX推進のツールや教育も大きく変化しています。DX化が叫ばれた当初は、AIブームで理系人材をデータサイエンティストやAIエンジニアにする教育が求められました。これが第一段階。

次はプログラミングブームが到来し、若手社員にPythonなどプログラミングスキル強化の教育も求められるようになりました。これが第二段階。

そして現在、第三段階は幅広い層に対しExcelやPowerPoint活用や生成AIであるChatGPT活用教育が求められ、より簡便で実用的なDXスキルが重要視されています。

●ChatGPTの出現で

ベテランにチャンス到来

↳誰もがシステム開発可能に！

生成AIの一般化はベテラン人材にとって大きなチャンスです。昨今話題のChatGPT有料版は日本語の簡条書きで指示を与えると、Pythonコードを自動的に作ってくれる機能があります。

最近私はChatGPTでデータを自動取得し、Excelで作った顧客リストに企業情報を付加してマーケティング資料を作成するプログラムを作成しました。従来ならシステム部門に依頼して作成してもらっていたレベルのシステムが、数時間で自分で作成できるのは驚きです。(当社で実施している「ChatGPT×Pythonプログラミング研修(5日間)」で覚えられる程度の知識で可能です)

●ベテラン+ChatGPTで

DX化は大幅にスピードアップ

業務をDX化する際に重要なのは、業務要件を整理してシステム化する内容を記述することです。

業務をよくわかっていない若手や外部のコンサルならこの作業に時間がかかりますが、業務知識が豊富なベテランなら、容易かつ短時間で実施できます。ベテランがChatGPTを活用してシステム化をしていけば、DX推進は飛躍的にスピードアップすると考えます。

ベテラン人材への教育投資を！

労働力不足の中、ベテラン人材の活躍なしには企業成長はありません。ベテランの持つ組織への強い貢献意欲、高い洞察力、深い業務知識の上にDXスキルを身につけてもらえば、超絶スーパー優秀人材の出来上がりです。

ぜひ、新卒、中途採用にかける多額の費用の10分の1でもベテランのリスクリング教育投資にかけていただきたいと考えます。投資対効果は絶大です。私もベテラン社員の一人として経営者さま、人事部長さまにお願い申し上げます。



リスキングに最適な自律型教育サポート

Leaf 企業内大学



個人主導のリスキングを

促す仕組みをつくる

従業員自らリスキングを自走させるためには、従業員のスキルが見える化と主体的な学習につながる環境を提供する仕組みづくりが必要です。仕組みづくりの方法として、リスキングに最適な自律型教育サポートシステム「Leaf 企業内大学」をご紹介します。

「現状(As is)」と「あるべき姿(To be)」を捉えてギャップ把握する

リスキングを推進するにあたっての課題の一つとして、「現状(As is)」と「あるべき姿(To be)」のギャップ把握ができて

ないことがあげられます。ギャップの把握の仕方やどのようなスキルを強化していくかを自身で導き出す仕組みがあることで主体的なリスキングにつながっていきます。

「自律型教育」を構築する

Leaf 企業内大学は、アセスメントや講座のレコメンド機能が付いたLMS(ラーニングマネジメントシステム)です。自身の現有スキルをアセスメントによって可視化することができます。可視化されたスキルをもとに、個人に合わせた推奨講座が表示されます。この仕組みによってギャップ(今後の伸びしろ)を埋めていくことができます

これにより、人事・教育部門主導の「一律型教育」から、本人主導でス

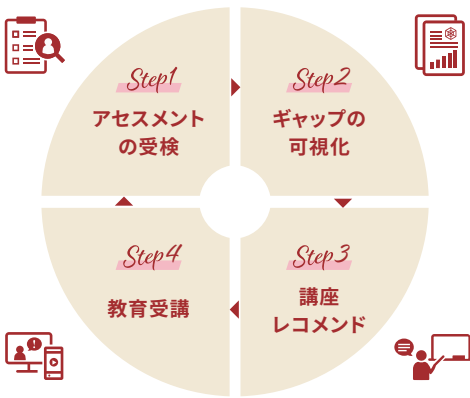
キルアップする「自律型教育」にシフトできます。

学びのサイクルを回し主体的にスキルアップする

継続的なスキルアップには、定期

的にギャップを確認し、教育内容的にギャップを修正することも必要です。ギャップを埋めるための講座を受け、教育受講後に再度アセスメントを受けるといったサイクルを繰り返すことで、企業が求める人物像に近づけます。

図 | 自律的なスキルアップのサイクル



料金プラン PRICE

初期費用	¥100,000 (税込¥110,000)
+	
システム利用料	¥500×ID数/月 (税込¥550×ID数/月)

特徴的な機能 MAIN FUNCTIONS



従業員のスキルを可視化し、主体的に学べる教育機会を提供

各従業員のスキルを可視化するアセスメント機能を搭載しています。強み・弱みを定数で見える化し、自分の位置づけがチャートで表示されます。また、アセスメント結果をもとに推奨講座が表示され、従業員自ら講座に申し込み、主体的にスキルを身につける環境を提供します。

01 アセスメント機能

評価項目ID	評価項目	スコア	目標スコア
1	業務の理解が深い。業務の進捗や課題の把握が迅速である。	85	90
2	上司からの指示を正確に理解し、実行できる。指示の不明点を積極的に確認できる。	75	80
3	チーム内でのコミュニケーションが円滑である。チームの目標達成に貢献している。	90	85
4	顧客からの問い合わせに対して丁寧に対応できる。顧客の満足度を高めることができる。	80	85
5	業務の効率化や改善に取り組むことができる。業務の生産性を向上させている。	70	75
6	新しい技術や知識を積極的に学習できる。業務のスキルアップに取り組んでいる。	85	90
7	チームの目標達成に貢献している。チームの目標達成に貢献している。	80	85
8	上司からの指示を正確に理解し、実行できる。指示の不明点を積極的に確認できる。	75	80
9	チーム内でのコミュニケーションが円滑である。チームの目標達成に貢献している。	90	85
10	顧客からの問い合わせに対して丁寧に対応できる。顧客の満足度を高めることができる。	80	85

02 自動分析機能



03 レコメンド(講座推奨)機能

推奨講座ID	推奨講座	スコア	目標スコア
1	業務の理解が深い。業務の進捗や課題の把握が迅速である。	85	90
2	上司からの指示を正確に理解し、実行できる。指示の不明点を積極的に確認できる。	75	80
3	チーム内でのコミュニケーションが円滑である。チームの目標達成に貢献している。	90	85
4	顧客からの問い合わせに対して丁寧に対応できる。顧客の満足度を高めることができる。	80	85
5	業務の効率化や改善に取り組むことができる。業務の生産性を向上させている。	70	75
6	新しい技術や知識を積極的に学習できる。業務のスキルアップに取り組んでいる。	85	90
7	チームの目標達成に貢献している。チームの目標達成に貢献している。	80	85
8	上司からの指示を正確に理解し、実行できる。指示の不明点を積極的に確認できる。	75	80
9	チーム内でのコミュニケーションが円滑である。チームの目標達成に貢献している。	90	85
10	顧客からの問い合わせに対して丁寧に対応できる。顧客の満足度を高めることができる。	80	85

01
FUNCTION

02
FUNCTION

03
FUNCTION



eラーニングを活用し自己研鑽を促す

当社が開発した最新の200種類のeラーニングが初期搭載されています。また、自社の研修やeラーニング、インソースの公開講座や動画、他教育会社のものが全て登録可能です。自身に必要なスキルに合った講座を選択し、スキル習得につなげます。

レコメンド(講座推奨)機能

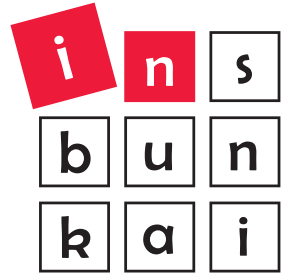
コンセプチュアルスキル	コンプライアンス・リスク管理、マネジメント、ダイバーシティ など
ヒューマンスキル	仕事の基本、コミュニケーション、プレゼンテーション など
テクニカルスキル	PCスキル、営業スキル、タイムマネジメント など



個人主導のリスクリングができる教育体系の構築、アセスメント作成をご支援

リスクリングを推進するために現場に必要なスキルの洗い出しから教育体系の構築、アセスメントの設計までご支援いたします。

教育体系構築・ コンサルティング支援	¥180,000 (税込¥198,000)-	企業内大学運用支援	¥100,000 (税込¥110,000/月額)-
-----------------------	---------------------------	-----------	------------------------------



多様性を力にして
成長し続けるインソース
個性あふれるメンバーを
様々な切り口でご紹介します

第八回

本質を突き詰める

インソース コンサルテイング

教育体系構築・次世代リーダー育成が主力

20年の時を経て コンサルテイングを設立

インソースは20年間研修を全国で実施してきましたが、2023年10月にその豊富な実績やノウハウを基に、万を持して、コンサルテイング会社を設立しました。

メンバーは社歴15年以上の執行役員5名が中心の会社です。創業期から何万回もの研修に関わってきましたので、どのような案件でもお力になれるソリューションを提案することができます。

リスクリング、教育体系構築の コンサルが得意

部門の異動を伴うリスクリング

を成功させるためには、職種ごとに各階層・年代に求められる人材要件（知識、行動、スキル）を整える必要があります。そうした教育体系構築のコンサルテイングも得意としております。

オリジナルの次世代リーダー、 幹部候補育成研修も得意

名著から学ぶ経営戦略シリーズとして、バーニーの企業戦略論、トヨタ生産方式などオリジナルの次世代リーダー、幹部候補育成研修も新しくリリースしました。

今後も皆さまの高度なご要望に応え、企業価値を高められるよう邁進していきます。



株式会社インソースコンサルテイング

困難な案件でもご相談に乗ります。
お困りごとがございましたらぜひお問合せください。

インソースコンサルテイング
ホームページ
<https://www.insource-c.co.jp/>



ENERGY Vol.13

編集:網中 彩乃 デザイン:小島 すずな、高山 珠名、藤本 菜々
表紙衣装提供: アンデミュウ

お問合せはこちら ☎ 0120-800-225 ✉ info_tokyo@insource.co.jp

株式会社インソース (東京本部) 〒116-0013 東京都荒川区西日暮里 4-19-12 インソース道灌山ビル

Copyright © Insource Co., Ltd. All rights reserved. 「Insource」「Leaf」「Plants」「WEBInsource」「動画百貨店」の名称およびロゴは株式会社インソースの登録商標です。 AA031_240311G



ITサービス事業部