

リスキング

1. リスキングが注目される背景
2. リスキングの問題点
3. リスキングのソリューション
4. リスキングに役立つサービス紹介

2023(R5)年 1月 11日

株式会社 Bodytune-Partners

〒107-0061

東京都港区北青山 2-7-26

Landwork 青山 2階

1 リスキリングが注目される背景

リスキリングは日本だけではなく、世界中で注目を集めている概念です。では、いったいなぜ私達は「リスキリング」という言葉をよく聞くようになったのでしょうか。

1.1 学術的な背景

2013年、マイケルオズボーン准教授らは“The Future of Employment”(2013)において、米国の労働人口は10-20年のうちに47%が機械に代替可能であるという試算を発表しました。この発表は様々な議論を呼びましたが、少なくともビジネス界に「現行の仕事が存続するとは限らない」という共通認識をもたらしました。

1.2 社会的な背景

2019年より、日本では働き方改革関連法案の一部が施行されました。背景には少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、働くスタイルの多様化があります。一方で、組織開発の現場では単に残業規制を強いたり、具体的な号令による混乱が少なくありませんでした。2020年に新型コロナウイルス感染拡大を受け、奇しくも働き方改革は進展します。その代表例はリモートワーク（テレワーク）です。チャットコミュニケーションの導入やタスク処理のクラウド化によって、出社せずとも仕事を進められることを学習しました。同時に、2018年に経済産業省が提唱したDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進にも拍車がかかりました。こうした背景から、オズボーン准教授が提唱した概念は現実味を増し、私達一人ひとりが学び直しの必要性に直面しました。

2 リスキリングの問題点

リスキリングの必要性が問われているなかで、具体的な行動変容を生み出しづらいとの声を多く聞きます。「学び直す」ことへの抵抗を見ていき、リスキリングの実効性をあげるヒントを考察します。

2.1 前提としての「学び直し」への抵抗

博報堂生活総合研究所のある調査では、「いくつになっても、学んでいきたいものがある」と答えた人の割合は35%（2022年）で、過去最低を記録しました。これは1998年の53%から18.2ポイント下げたこととなります。また、研修の現場で「学び直し」への抵抗について、以下のような声が聞かれます。
・会社が存続する限り、自分の仕事なくなるはずがない
・定年まであと10年 今さら学び直す必要がない
・これまでの経験で十分対応できる
リスキリングについて、こうした「総論賛成・各論他人事」とも言える事象が起きています。

[「いくつになっても、学んでいきたいものがある」：35.0% | 博報堂生活総研「生活定点1992-2022」調査](#)

2.2 学び直すテーマ、目標設定

「学び直し」への抵抗をより深く考察していきます。研修の現場で「学び直す必要がない」と答

えた方に、これまでの取り組みを問いかけました。その結果、1.学ぶテーマが見つからない 2. 学び直す過程で頓挫した、という2つの傾向が浮かび上がりました。

a.学ぶテーマが見つからない

学び直す上で重要なことは「問題発見」です。つまり、日常の仕事の中で自ら問題を発見し、解決策を検討することが重要です。一方で、問題発見が十分ではない場合、「学ぶテーマが見つからない」という事象になりがちです。例えばDXをテーマにした場合、DXによって職場のどのような問題を解決したいのかが重要になります。しかし、実際によく見られる事象はEXCELなど表計算ソフトの使い方をトレーニングしたり、他社でのDXの事例を知るのみにとどまるというものです。こうした目的なきトレーニングは、学習を一過性のものにするだけでなく、学ぶ機会に対して「意味がないものだ」という負のレッテル貼りが行われてしまいます。

b.学び直す過程で頓挫した

例えば、自社のタスクにおいて自動化したい内容が見つかったとします。それを実現するためにはITの基礎知識やプログラミング技術を習得することが必要だと明確になりました。では、目的の達成に向けて実現し続ける人が大半でしょうか。現場の人事やマネージャーから聴く声は、残念ながら「頓挫した人が多い」というものです。LMS（ラーニングマネジメントシステム）上で学習進捗が頓挫したケース。学習進捗は完了したものの、上位者から見て十分な貢献と言えるまでの成果物が創出されていないケースなど、リスキリングが目的を達成した事例はごく僅かと言われています。その原因の一つには「進捗管理」と「モチベーション」の問題があります。ある調査によると、リスキリングの進捗管理をしている会社は14.3%、リスキリング実施の課題は「社員のモチベーション（76.2%）」という結果が示されています。

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000032.000060066.html>

C.時間リソースの捻出

リスキリングの問題点の最後は、時間リソースの捻出についてです。a.目的が明確で、b.進捗管理とモチベーションに問題がない、という場合において立ちどころ壁が「時間」という有限リソースの確保です。もっとも、時間があれば学び直しは促進されるのかという疑問が付きものです。OECDのデータによると、25歳以上の短期高等教育機関へ入学する割合は、日本はOECD諸国中最下位。トップのイスラエルと比較をして53%と大きな開きがあります。また、慶応大学教授の高橋俊介氏は「自分のキャリアは自分が創るという自律的なマインドセットが少ない」ことを指摘します。こうした議論を総括するに、私達がリスキリングを実現するために必要な要素は以下であると言えるでしょう。

💡 【小括】リスキリングの問題点は「やり方」や「時間捻出」という仕組みや制度の問題ではなく、キャリア自律のマインドセットや、何を目的に学び直すのかという問題発見にある。したがって、単に研修カリキュラムや制度設計の議論の前に、一人ひとりどのようなキャリアに向けて、何を問題発見するのかというコーチング的対話が求められている。

3 リスキングのソリューション

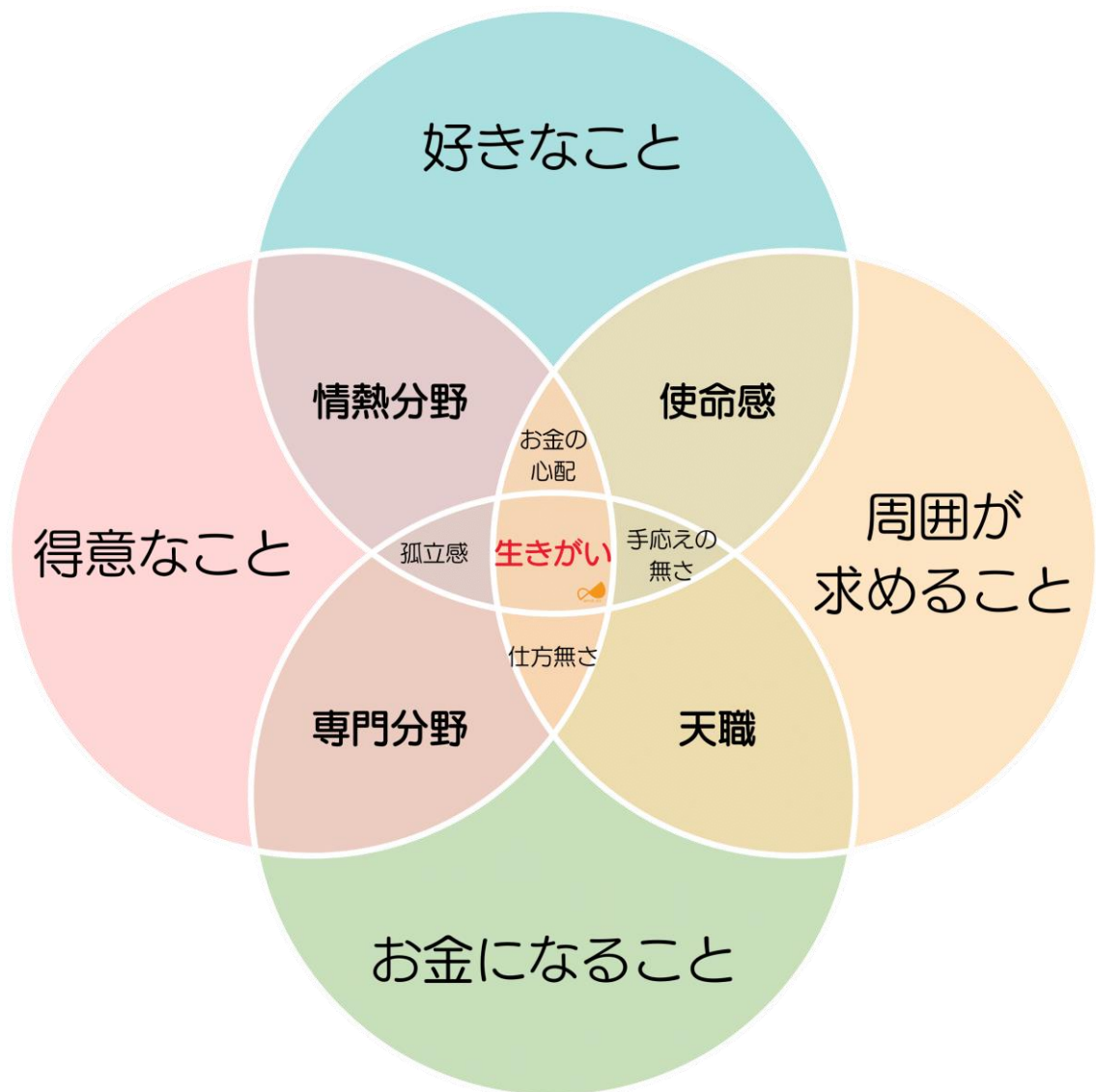
3.1 キャリア観の再認識

前章の小括で指摘した通り、リスキングの出発点は自律的なキャリアを創ることです。そのうえでキャリア観について学び直すことが重要でしょう。研修の現場で「人生の節目を紙に書いてください」と指示をすると、9割以上の方が3つの節目を示します。1.学業 2.仕事 3.引退という3つです。そこで『LIFE SHIFT2:100年時代の行動戦略（リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット）』が指摘した「マルチステージ」の概念を紹介します。すると、受講者からは驚きの声とともに、納得や共感が得られます。



3.2 自分の意志と社会的要請の融合点（IKIGAI マップ）

マルチステージの人生においては自分の軸となるものが欠かせません。その軸を探す上で、参考になる概念がIKIGAI マップです。日本語の「生きがい」がテーマになっているこの概念図は、2011年ころから世界中のSNS上で拡散と発展を繰り返し、現在の姿になりました。まさにSNSコミュニティにおける共創の賜物であると言えます。IKIGAI マップの特徴は3つあります。まず、自分軸と他人の軸があること。自分軸とは「好き」「得意」であり、他人軸とは「周囲が求める」「お金になる」です。次に欠落点を指摘していること。例えば好きなこと×得意なこと×お金になることの3要素の重なりは「孤立感」という欠落点です。もちろん、この3要素の長所は情熱分野であり専門分野であることです。しかし、「周囲が求めること」の不足により、欠落点である「孤立感」を指摘しています。最後に、中心となる概念が日本語の「生きがい」であることです。SNSでは「パーパスでもミッションでもなく、変遷の結果日本語の“生きがい”（a person for being）がもっとも適した」というコメントがあります。自分の軸を定期的に模索し、学び直しを図る上で、IKIGAI マップを共通言語として活用してみたいかがでしょうか。

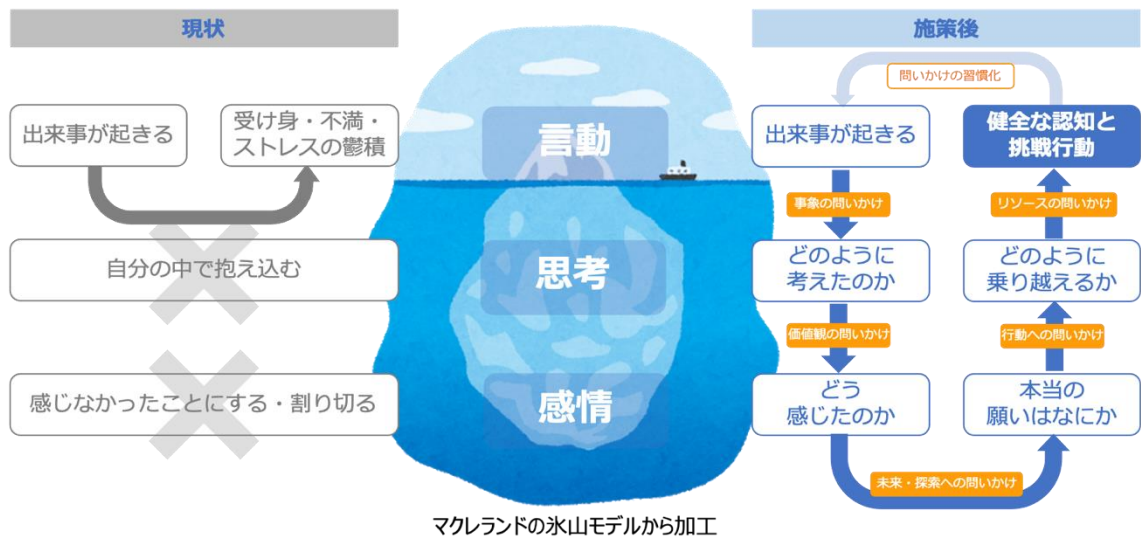


3.3 コーチングを活用した目標設定・進捗支援

ここまでキャリア観の再認識 自分の意志と社会的要請の融合点を考察してきました。最後に、これらを日々の職場活動の中でどのように実現させるかを指摘します。結論から指摘すると「コーチング的な対話」です。学習者一人ひとりのキャリア観に合わせ、生きがいを設定し、挑戦する行動変容を導くことです。そのためには一人ひとりの創造性を誘発する質の高い問いが求められます。

ところが、残念なことに現場の多くのマネジャーは、コーチングについて「聞いたことがある」「実践している」と答えます。コーチングスキルそのものを批判的に検証したり、継続的にスキルを更新している動きはあまり見られません。さらに、プロの目線からすると、とてもコーチングとは言い難いような場面も見られます。例えば 1on1 の場面で上司が一方向的に弁をまくし立てたり、誘導的な質問によって部下の言質をとったりするようなもの。形式的で無味乾燥な 1on1 も多く聞かれます。

リスキングが求められる今こそ、コーチング的な対話の基本を振り返り、リスキング実践の基礎としてトレーニングをしてみたいかでしょうか。



💡 【小括】リスキングを進捗させる原動力は「本人の意志」である。その意志を言語化するために a.キヤリア観の再認識 b.自分の意志と社会的要請の融合を発見する。また、これらの言語化において c.コーチング的な対話が欠かせず、コーチングスキルこそ学び直す対象であろう。

4 リスキングのソリューション

BTP では、BQ の考え方を中心に、組織全体のリスキングを向上させる支援をしています。見落とされがちな、身体的な幸福度も高めながら、仕事全体を通して高いパフォーマンスを発揮できるように、リーダーシップやマネジメントの人材開発を行っています。

サービス紹介 | 社員研修

「企業は人なり」

人財こそ、企業の最大の資産であり、人財育成こそ最も効果の高い投資であると私たちは信じています。

新入社員から管理職・経営層にいたるまで、それぞれの階層で求められるスキルセットが学べるプログラムをすべて揃えています。

研修の3つの特徴

大切な人財への投資を最大化するために、BTP の全ての研修は次の3つにこだわって、研修プログラムを展開していきます。

1. お客様に合わせたフルカスタマイズの研修研修の目的、お客様の状況、会社の理念、社風などに応じて研修をカスタマイズしてご提供します。

2.受講生に合わせた柔軟な対応受講者の学びを最大化するために、受講者の理解度や状況に応じて研修開始後でも柔軟な内容変更が可能です。

3.ワーク中心、アウトプット中心講師からの一方的な講義形式ではなく、受講者の思考を深め実践知を得るためのワークやアウトプットの場が中心です。

研修一覧（テーマ別）

ビジネス基礎・応用力

- ロジカル・シンキング研修
- 問題発見・解決思考 研修
- クリエイティブ・シンキング研修
- アート思考（デザイン・シンキング）研修
- タスク・タイムマネジメント（生産性向上）研修
- コミュニケーション研修
- ビジネスマナー（営業マナー、ロールプレイ含む）研修
- LEGO®SERIOUS PLAY®（レゴシリアスプレイ）研修
- 働き方改革研修

マインド

- キャリア形成研修
- 会社にぶら下がらない 50 歳からのキャリア研修
- 定年 70 歳時代を踏まえたリスキング研修
- 在宅勤務テレワークなんて怖くない！ 1on1 研修
- コア・コンピタンス研修
- ストレスマネジメント（心の健康）研修
- ダイバーシティ（女性活躍推進）マネジメント研修

コミュニケーション

- ビジネスライティング（書く技術、図解の技術）研修
- プレゼンテーション研修
- ファシリテーション（会議段取り力）研修
- ネゴシエーション（交渉・対立マネジメント）研修
- アサーション（言いづらい事もきちんと伝える力）研修
- コーチング研修
- アンガーマネジメント（感情マネジメント・EQ）研修
- 営業力強化（セリングスキル、ロールプレイ）研修

組織・人材育成

- リーダーシップ（含む指導員育成）研修
- フォロワーシップ（含む新人育成）研修
- チームビルディング・チームマネジメント研修

- モチベーションマネジメント（動機づけ）研修
- プロセス・マネジメント（業務効率化）研修
- 上司マネジメント（ボスマネジメント）研修
- 部下育成研修
- vision 作成ワークショップ研修
- NLP 営業研修
- 成果を 120%上げる営業ロールプレイング研修
- プロジェクトマネジメント（プロジェクト管理・PMO）研修

MBA スキル

- マーケティング（ブルーオーシャン）研修
- 定量分析（数字で物事を見る力）研修
- 財務会計（アカウンティング・ファイナンス）研修
- 管理会計（損益分岐点・変動費固定費・BSC 等）研修
- 経営戦略・事業戦略立案（方針管理）研修

健康経営

- 日々の体調管理を万全にするブートキャンプ研修
- フィジカル・シンキング（BQ（身体知能））研修
- 活力（エネルギー）マネジメント研修
- マインドフルネス（瞑想・呼吸法）研修
- 肥満脱却・禁煙防止 研修
- テレワーク時代の体調マネジメント研修

階層別研修

- 新入社員研修
- 新人中堅社員研修
- 中堅管理職研修
- 管理職

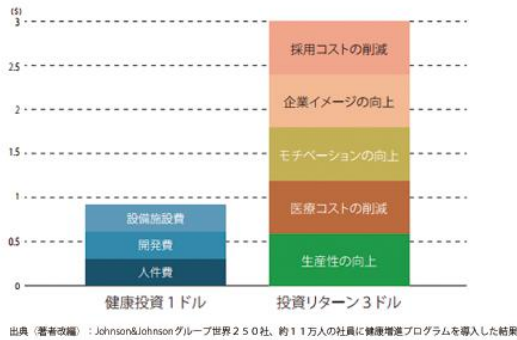
* 研修後はアフターフォローとして受講生に向けたコーチングも行なっております。

サービス紹介 | 健康経営コンサルティング

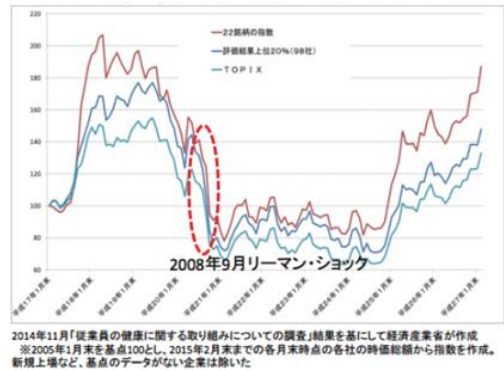
健康経営とは？高まる健康経営ニーズ

健康経営、健康増進への取り組みは「絶対に損をしない投資」です。戦略的健康経営への取り組みは、健康関連コストを最小にし、さらに、業績向上、ES の向上、企業価値の向上といった効果が期待できます。

< 高ROIが実証されている健康経営 >



< 健康経営と株価連動の図 >



弊社が提供するサービス

**BODY TUNE
-PARTNERS**

戦略的な健康経営のための
コンサルティングを提供します。

健康経営銘柄
Health and Productivity

健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

現状把握

健康課題の可視化

ソリューションの提供

申請支援

ヒアリング・アセスメント・レゴ健康研修

各種研修

PMO

コンサルティング・サービス① 現状把握フェーズ

弊社コンサルタントが、健康経営銘柄に関する情報のご共有と、他社での取り組み事例をご紹介しますとともに、貴社の現状の診断と分析を実施いたします。

STEP 1 健康企業宣言

加盟している全国健康保険協会・健康保険組合等が定める方式に従い、健康企業宣言を実施します。

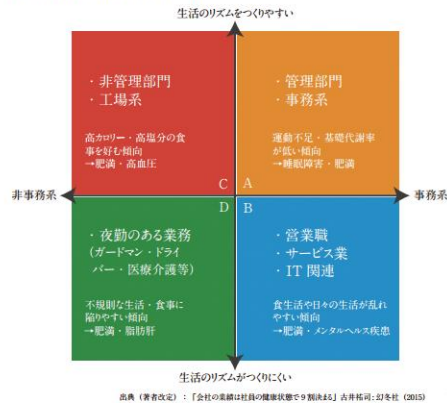
STEP 2 組織体制の整備

社内における健康リーダー（CHO/CWO）を決めます。また、重点課題解決に向けて、必要に応じたパートナーをアレンジします。

コンサルティング・サービス② 健康課題の可視化

現場の課題を「アセスメント」や「レゴ® シリアスプレイ®」を用いて吸い上げ可視化します。その上で、経営層と現場に置いて齟齬のないあるべき姿へ向けたソリューションをご提案します。

■ 仕事内容と健康状態 4 分類



コンサルティング・サービス③ ソリューションの提供

STEP 3 健康課題解決に向けた具体的施策

可視化され社内に共有された具体的な課題の解決に向けて、実際にテコ入れをします。特に、教育的なアプローチ部分は、BTP のファシリテーターが皆様の健康課題解決に向け、フルコミットします。

1. 研修種目例

- ワークライフバランス
- コミュニケーションスキル
- 睡眠マネジメント
- 運動マネジメント
- メンタルタフネス
- タイムマネジメント
- ストレスマネジメント
- マインドフルネス 等

研修実施概要

- 日程：3 時間～7 時間 場所：
- 会議室等（自社 or 貸し会議室）
- 人数：5 名～20 名/ 回（応相談）
- 金額：応相談
- プログラム構成：都度課題に合わせて開発します

コンサルティング・サービス④ 申請支援

STEP 4 申請

見えた課題と、対して実施してきた施策をまとめ、主たる保険者との連名で健康経営優良法人認定へ申請します。

1. 健康経営銘柄



国内全上場会社より選出。一業種一社（2017 年は 24 社選出）。目的は、国内の大企業における健康経営の取り組み状況の把握と、個々の企業の優良な取り組み事例の収集・分析ならびに、健康経営度調査を用いた顕彰。

2. 健康経営優良法人



中小規模法人部門と大規模法人部門（ホワイト 500）がある。社員の健康を長期的に気づかう 500 社（及び健康宣言中小 1 万社）を認定する制度。評価項目、認定基準は「健康経営銘柄」で用いている評価のフレームワーク、調査票をもとに設定。