

日本リスキリングコンソーシアム

Reskilling for Japan 2023



イベント概要

「日本リスキリングコンソーシアム」とは、国や地方自治体や民間企業などが一体となり、日本全国のあらゆる人のスキルをアップデートする“リスキリング”に取り組む団体です。Google を発起人として 2022 年 6 月 16 日に設立され、様々な企業によるトレーニングプログラムの提供や、就職支援、副業・フリーランス・アルバイトなどの幅広い就業機会の提供、スタートアップ企業による就職希望者への採用機会の提供など、パートナーシップの輪を広げることで、全国の人々が学び続ける機会を創り出しています。

このたび 2023 年 10 月に、日本リスキリングコンソーシアム主催のイベント「Reskilling for Japan 2023」が開催されました。いま求められているリスキリングとは何か、リスキリングの取り組みがいつそう進むために官民で連携できることは何かを議論し、決意を新たにする場となりました。

まず前半の部では、コンソーシアムの活動の歩みと学び、今後に向けた目標や取り組みについてご紹介いたします。また後半の部では、有識者や関係省庁を初めとするパートナーの皆様にご登壇いただき、日本におけるリスキリングの課題や展望、そして具体的な成功事例の紹介まで広く議論していただきました。本レポートは、その冒頭部分のセッションと、弊社 Beatrust の原が登壇したパネルディスカッションの部分に焦点をあててまとめたものです。



セッション 01

ご挨拶

主幹事グーグル合同会社
奥山 真司 様



奥山 真司 様

コンソーシアム発足の背景

少子高齢化社会による労働人口の減少、そして最近のAI技術の飛躍的な進歩といった社会情勢の中で、“リスキリング”と呼ばれる取り組みが政府・民間を問わず注目を集めています。岸田首相も昨年10月の所信表明演説において、人への投資に5年間で1兆円を投じる表明をされました。また今年6月に閣議決定した新しい資本主義のグランドデザインと実行計画においても、1人ひとりのスキルアップを促進することで日本経済の更なる成長を加速させるという方針を示されており、社会全体でリスキリングへのニーズは高まっています。そんな流れを受けて昨年 Google が発起人となり設立したのが日本リスキリングコンソーシアムです。

コンソーシアムの概要

官民や年齢・性別を超えて、 200以上のパートナーと協業

Google はこれまでリスキリングを日本における最重要の課題の一つとして捉え、「Grow with Google」というデジタルスキルトレーニングプログラムの提供などを通してリスキリングの促進をしてきました。しかし、一企業の努力でできることは限られています。日本全国のあらゆる人のデジタルスキルを向上させ、より高度なデジタル人財を育成するためには、パートナーシップをさらに広げ、プログラムを充実させていくことが重要です。そのためには、政府も含め官民一体となって推進していく必要があります。

本コンソーシアムは、キャリアアップに向けたトレーニングから就業支援まで提供するリスキリングの包括的な協業であり、総務省、経済産業省、厚生労働省、デジタル庁、地方自治体や多くの民間企業などのパートナーと、官民連携で取り組んでいます。

プログラムにおいては、Googleだけではなく、様々な分野の企業がリスキリングパートナーとしてトレーニングを提供しています。それにより、大企業でも中小企業でも、経営者も現場レベルの方々も、年齢や性別に関わらずすべての方に利用いただけることを目指しています。また、人財サービス企業がジョブマッチングパートナーとして参画しています。それにより、就職や転職、副業など、求職者と企業のマッチングも幅広く行っています。

セッション 02

コンソーシアムの 成果・実績

主幹事グーグル合同会社
岩村 水樹 様



岩村 水樹 様

コンソーシアムの1年を振り返り

登録者は 8万5000人以上。

合計 1,200以上のトレーニングプログラム。

日本リスキリングコンソーシアムの設立から一年余りが経ち、皆様からの多大なご支援のおかげで、コンソーシアムの成長に大きな手応えを感じています。2023年10月時点での登録者数は8万5000人を超えています。その内訳は、25歳-44歳が6割以上。首都圏在住の方々半数を超えています。また、就職支援を希望する方が約6割となっています。東京近郊で働く、いわゆる働き盛り世代のキャリアアップを考えておられる方々がトレーニング受講者層の中心となっています。

リスケリングパートナーの数は、開始当初の 16 団体から 105 団体へと大きく増加しました。国内外の IT 企業やコンサルティングファーム、研修事業者に加えて、早稲田大学などの教育機関を含めた様々な団体がプログラムを提供しています。またジョブマッチングパートナーも、主だった国内の就業支援事業者に加え、10 月から LinkedIn が新たに参画するなど、当初の 4 倍となる 32 の企業がサービスを提供しています。トレーニングプログラム数も 1200 を超え、発足当初の約 5 倍以上に大きく拡大しています。

最新の需要トレンドをカバーしたプログラム

プログラムの内容面でも、直近で関心が高まっている AI に関するものがこの一年で特に充実してきています。日本ディーラーニング協会やスキルアップ AI といった専門性の高い団体から、ユーザーのニーズにあったコースが随時追加されてきています。また、早急な人財育成が求められるサイバーセキュリティ分野でもプログラムを拡充しています。サイバーセキュリティ月間である今月、富士通ラーニングメディアや日立アカデミーが参加し、初級から上級までの多様なプログラムを提供できるようになりました。また、より幅広い社会のニーズに応えられる仕組みづくりも行なっています。これまで個人単位の参加であったものを、企業や団体単位でも参加いただけるようになりました。これによって企業が社員のリスケリングをまとめて支援することができるようになりました。

スタートアップ企業と人財の

マッチング支援の取り組みも開始

また新たに“スタートアップパートナー枠”を設けました。人財採用が重要課題であるスタートアップ企業と、スタートアップに挑戦したい意欲を持つ人財とのマッチアップを支援しています。現在 12 社がスタートアップパートナーとして参画しています。

リスケリングによる意識変容・行動変容の事例

受講者の 6 割以上がトレーニング後に キャリアに関する行動を起こしている

こういった活動の成果は、実際に受講者のキャリアアップに向けたアクションという形で現れています。コンソーシアムの調査では、受講者の 6 割以上が、トレーニング受講後にキャリアに関する行動を起こしていることがわかりました。リスケリングが習慣化した、キャリアプランを見直した、という意識や習慣の変化から、新たなプロジェクトに参加した、起業した、といった具体的なキャリアアップにつながる行動まで、幅広い行動変容のきっかけになっていることがわかります。ここでコンソーシアムのプログラムを通じた成果事例を 2 つご紹介いたします。

成功事例 01

データ解析のトレーニング受講で キャリアアップを実現

本コンソーシアムのデータ分析のプログラムを通じて、キャリアアップを実現された方のケース

“

私がこのプログラムを受講して感じたこととしては、**本当に実践的なプログラム**だなと。あとは内容が細かく区切られておりましたので、**無理なく、そして理解しながら進められた**ことです。ちなみに、オンラインなどで働きながら自分のペースで学ぶことができました。データ解析のスキルを社内でアウトプットできるようになり、**社内の評価に繋がりました**。データ解析や BI ツールに強いという印象が持たれ、**任される仕事が増えた結果、収入面でもポジティブな影響**がありました。今の会社での**キャリアアップや転職の武器**としても、このプログラムはおすすめできると思います。

”

成功事例 02

コンソーシアムを通じた パートナー同士の新たな コラボレーション

伊勢市様の場合

“

コンソーシアムへの参画を通じてパートナー同士がマッチングし、新たなコラボレーションにつながる事例も生まれています。コンソーシアムの後援パートナーである伊勢市は、現在リスケリングパートナーである株式会社 TENHO の直接支援をうけ、生成 AI を活用して市役所業務の効率化を推進しています。この協業は、TENHO のプログラムを受講した伊勢市が、その講座の内容を高く評価して、TENHO にアプローチしたところから始まっています。リスケリングコンソーシアムを通じて生まれたパートナーシップが日本のデジタル推進に貢献するという、非常に嬉しい事例です。

”

プログラム受講数トップ3

企業の成長ドライバーとして期待される 最新技術が特に人気の傾向

プログラム受講数のトップ3は、データ分析、マーケティング、AIとなっています。AIをはじめとする技術の急速な進歩に対応するためのスキル、そして企業の成長のドライバーとなるスキルへの需要が高まっていることが見てとれます。今後も、日本の未来のために、企業や社会の変化を後押しする分野のプログラムに取り組んでまいります。

リスキングおよび労働市場の現状・課題

課題1

リスキングの抱えるギャップ

コンソーシアムでも、登録者の半分以上が首都圏に集中し、女性の登録者が3割台にとどまっているなどの傾向が見られています。またコンソーシアムの調査では、トレーニング受講後に「業務に必要なスキルや知識が身についた」「担当できる業務領域が広がった」等のポジティブな成果を得たと回答している割合を男女別に見てみると、男性の約7割が成果を得られていると回答しているのに対し、女性は約5割にとどまっています。日本社会の人財育成と活躍推進を考えたとき、これは大きな課題だと考えています。リスキングを成果に結びつけていくためには、プログラムそのものと、それを生かすための企業の組織文化、この両面からギャップを解消していくことが必要です。

課題2

人財ならびに労働市場の流動性における課題

リクルートワークス研究所の調査では、日本は他国に比べて好条件での転職が難しいということが明らかになっています。アメリカ・フランス・デンマーク・中国・日本。この5カ国を比較すると、転職によって年収が増えた割合は、日本以外の国では7割を超えているにも関わらず、日本だけは5割以下と大きな開きがあります。さらに日本は、転職によって年収が減った割合も他国に比べて10%以上高いという状況にあります。

今後のさらなる加速に向けた取り組み

年間20万人のリスキング支援

コンソーシアムでは、今後年間20万人のリスキングを支援するという新たな目標を掲げています。これまでの倍以上のペースでリスキングを推進していくことを狙った意欲的な計画となっています。

これによって、政府の目標である2026年度までの230万人のデジタル人財の育成にこれまで以上に貢献していきたいと考えています。そのためには、これまで得られた知見に基づきプログラムを発展させていくことが必要不可欠です。今回発表させていただいた経済同友会との新たなパートナーシップは、そのための大きな一歩になると確信しています。

セッション 03

経済同友会との 新たなパートナーシップ

経済同友会 代表幹事

新浪 剛史 様



経済同友会の目指すもの



私たち経済同友会は、成長と共助が両立した Well being を目指した「共助資本主義」を実践しようじゃないかと標榜しています。特にその中で重要なのは、全世代の人財の活性化です。この共助資本主義の大前提となっているのは、経済全体の成長を実現することであり、その結果として全世代の人財活性化が現実となると考えています。

● 実現したい社会

企業における活力の源泉はなんといっても“人”であります。そして私達は、収益を得ながら人財へ投資をする、好循環をつくるのが重要だと考えています。一方で、「私達の豊かさとは何だろう」と考えたときに、“誰もが等しく人生を切りひらくことができ、挑戦し、その結果として失敗したとしても、もう一度立ち上がることができる”ということではないかと思えます。そういう社会を作っていかなければいけないと思えます。

● 変革が求められる人財育成

人の育成や働き方、人財マネジメントのあり方は、技術革新や経済社会の変化によって変えていく必要があります。この人財マネジメントのあり方を新たにし、「リスクを取って自分自身も変わっていいんじゃないか」という人々を応援するために、この日本リスティングコンソーシアムを経済同友会としても強力にバックアップしていきたいと考えております。また私たち企業は、継続的な賃上げや、人的資本に投資しなければ、本当に良い人財に来ていただけない、残っていただけない、そういう危機感を持っています。そこで重要なのは、賃上げとともに、キャリアデザインとリスティングの仕組みを整えていく、そして学びの挑戦の機会を提供していくこと。これが非常に重要だと思っております。



パネルディスカッション

労働市場改革と日本の持続的成長

～人材流動性の課題と今後の展望～

石垣 健彦 様

厚生労働省 職業安定局審議官

奥本 英宏 様

リクルートワークス研究所 所長

村澤 典知 様

パーソルホールディングス株式会社
サステナビリティ本部長 兼 コミュニケーション本部長
兼 はたらく未来コンソーシアム発起人

酒井 哲也 様

株式会社ビズリーチ 代表取締役社長

原 邦雄 様

Beatrust株式会社 代表取締役CEO 共同創業者

浜田 敬子 様

ファシリテーター ジャーナリスト

テーマ - 01

現在の日本の労働市場と人材流動性における課題

日本の労働市場と人材流動性の課題

厚生省 石垣様

日本の人材流動性の状況ですが、日本に政府の統計で“労働力調査”というものがあります。昨年日本では、300万人弱の転職者がいて、これを流動している人財というふうにと考えると、労働人口全体の約5%にあたります。これがイギリスやアメリカですと10%を超えてきますから、日本の人財の流動性は世界各国に比べてまだまだ低い状況にあると思います。これがどういう課題を含んでいるかを考えます。

まずマクロ的に言いますと、社会情勢の変化に起因して人の異動が必要となったとき、労働者に意図せぬ異動を強いねばならなくなり、その方に大きな不便が発生すると思います。また企業にとっても、自ら志願した人財、準備をしてきた人財が来てくれないということになりますので損失が出てしまいます。

次にミクロの観点では、労働者の中の転職希望（労働移動）の希望というのは年々増えています。その割合は全体では1割を超えている程度です。しかし先ほど申し上げたように、実際に異動している人は5%しかいないというギャップから考えると、異動を希望する人がいるにもかかわらず、実際あまり異動できてないわけです。これはご本人のキャリア形成という点からしても非常に良くないかなということです。

テーマ - 02

個人のキャリア形成の視点 における人財流動性の課題

個人のキャリア形成の視点での課題

リクルート 奥本様

課題①

異動の希望をしているのに、 実際には動けていない人がいる

ワークス研究所の方で、毎年5万人のパネル調査(毎年同じ方を追跡する調査)を行っています。それを調べたところ、大体異動希望を持つ方の中で翌年転職できた方というのは13%ぐらいです。逆に9割ぐらいの方は、1年以内に全くその類の活動をしていないし、活動中の方も15%くらいしかいない状況がありました。理由を調べてみると「自分にあう仕事が見つからない」「いい仕事が見つかる気がしない」「どう動いていいかわかんない」という理由が上位にきます。

課題②

日本には“ネガティブな転職”が多い

もう一つの課題は、日本にはネガティブな転職が多いということです。海外に比べると、「職場の人間関係があまり良くない」「労働条件があわない」等の話が日本では多くあります。逆に、「成長したいから」「より中期的なキャリアを考えたい」「仕事のやりがいを求めたい」等の転職理由は海外に比べて実に少ないです。非常にネガティブな理由で転職を検討していて、そのせいでなかなか足が進まないという実態があると思っています。ネガティブな転職ではなく、仕事の満足感とか、またwell beingも含めた中長期的な生活のクオリティアップを目的にした転職者を増やすこと。もっと言えば、「日本にどれだけ前向きな目的を増やしていけるか」というのは、日本の労働市場の大きなチャレンジだと思います。

前向きな転職に必要な要素

パーソル 村澤様

海外に比べて日本では、転職に伴って「給料が上がる」「労働条件が上がる」というケースはまだまだ少ないことや、転職者と企業側で情報の非対称性が高いために、失敗するかもしれないという不安要素が多く、転職者の動きが鈍くなっていると感じます。

ビズリーチ 酒井様

お話しがあったように、「前向きになろう」と言って前向きな転職が増えるほど簡単なことではありません。転職者に対して企業側が、「こんな案件があるよ」「こんな可能性があるよ」というポジティブな要素をどれだけ提示できるかがとても大事になってきていると思います。さらに、その手前にあたる“転職を考えることに対するハードル”というものにも焦点を当てると、実は転職志願者ご自身が、自分がやってきたキャリアやスキルを可視化できないという課題もあると思います。

転職に必要なスキルの可視化とジョブ型雇用

人財流動性とセットで語られることも多い“ジョブ型雇用”ですが、企業側としてはなかなか踏み切る判断が難しいいうえに、仮に踏み切ったとしても、その次に「ちゃんとスキルマッチさせる」ということも難しいという現状があると聞きます。

ビズリーチ 酒井様

スキル可視化それ自体は、AIを含めた流れでいうと、「こういった業種ではこういうスキルが要求される」という定義は昔よりはだいぶできるようになるだろうと思っています。そういったプロセスでそのスキルを習得してきたのか、自分が分かってさえいれば、テクノロジーが後押ししてくれるようになっていこうとポジティブな見解を持っています。

パーソル 村澤様

企業側は、日立さんや富士通さんのような、いわゆるジョブ型を採用しているところとそうでないところでやっぱり差があるかなと思っています。ジョブ型を取り入れている会社では、必然的に要求スキルの明確化も進みやすいので、転職希望者とのマッチングもしやすくなります。

スタートアップ業界からみた キャリアデザインの変化とリスクリング

Beatrust 原



労働市場の流動性が低いと人材がスタートアップに流れにくい傾向にあるのは事実だと思います。しかしながら、ひと昔前と比べると大企業とスタートアップの垣根は確実に低くなっているなど感じます。政府もスタートアップ育成に力を入れていらっしゃると思いますので、いわば社会的地位の向上が為されていると思います。昔は、スタートアップ＝何となく不安・怪しいという印象を持たれていた部分は否めませんが、今は新しいことにチャレンジできる仕事の1つとして皆さんに認知していただけるようになってきました。なにより、働く人の価値観がここ十数年で大きく変わり、「いかにやりがいのある仕事をできるか」を重視するようになったと感じます。若いときからいろいろな領域のスキルや経験を身につけたいが、大企業だとそれが難しそうだと考えてスタートアップにチャレンジされるというケースが増えています。

海外ではキャリアデザインの中に、最初からスタートアップと大企業をいったり来たりという流れが自然なものとして組み込まれています。両者の報酬の差があまりないということもありますが、転職先での成功と失敗の両方の経験を持って、時にはプロモーションして復職することもあります。大企業側にもそれを受け入れる度量の大きさや柔軟性が求められると感じます。最近の日本の企業も出戻り歓迎という風潮が出てきており、良い傾向だと感じます。大企業にとっても、スタートアップ経験者が社内ですぐ戦力となって新しい事業の活性化に貢献してくれれば、ものすごく有意義だと思います。



原 邦雄

テーマ - 03

どのポジションに出戻る？

日本の人事制度の課題

制度上は“出戻りOK”という企業であっても、いざとなると必ず「とはいえ、一体どこにどういう形で戻せばいいのか？」が議論になると聞きます。時として社内に嫉妬や不平感が生まれてしまう可能性があるということです。つまり、企業側の終身雇用・年功序列の文化が根強く残っているがゆえに、せっかくスタートアップで修行（リスクリング）をしてきたにもかかわらず、「あいつ同期なのに何故あんな良いポジションに就くのか」みたいな声が上がってしまい、期待していたポジションに実際に戻すことが難しいという悩みに直面することもあると思います。そういう意味でも日本企業の人事制度や企業文化というものが、“出戻り”を阻んでいる可能性もあるのでは？と感じます。

“出戻り”の促進も含め、雇用の柔軟性と最適配置の実現にはジョブ型雇用へのシフトがキー

Beatrust 原



その課題を解決するには、ジョブ型雇用

に徹底していくことが大切だと思います。ジョブ型になれば、社内ですぐ身につけられなかったスキルを身に付けて帰ってきたんだからそのジョブに関してはレベルが上がったと認知されます。そういったものが徹底されていけば、むしろプロモーションして帰ってくるのが可能になり、本人にとってのキャリアアップも叶うのではと思います。

リクルート 奥本様



要は、「人材を最大限に活かすためのインフラがあればいい」ということだと思いますから、実力に応じてしっかりとポジションや処遇やキャリアを与えていく制度なり仕組みを企業が整えるということです。外に飛び出して修行して、いざ復職しようとしたら就けるポジションが無くて仕方なくレベルを落とす、みたいな変な話が起ってしまうのが問題です。そこは絶対突破しなければいけない壁で、ジョブ型をトリガーとするのは一つの戦略だと思います。そこが最大のチャレンジポイントなんじゃないかなと思います。

テーマ - 04

日本企業における リスキングの成功事例

日本企業の成功事例 01

実力主義のイノベーション で健全な人財流動化を実現

NEC

最近の例として、NECさんの取り組みがすごいと思います。実力主義のイノベーションということで、営業成績の判定や、研修センターの拡充、キャリアを支援するような別会社を作って面談機会を提供するなど取り組んだ結果、人財の自然な循環が進みました。

2019年ぐらいのNECは、中途社員を30人くらいしか取り入れていなかったそうです。実力主義の社風にすれば有能な人が社外から獲得できると考えて実行し、実際に採用にプラスの影響が出ており、2022年には600名の中途採用をしています。ほぼ新卒と1対1ですね。これはつまり、半分を中途採用で獲得可能なインフラ(プラットフォーム)ができたということです。自然に人財の流動化が起こり、内の流れが外につながり、さらに大きな循環でアルムナイのような繋がりができる。そういった流れというのが、一つの日本モデルなんじゃないかなと思います。

日本企業の成功事例 02

社内の流動性を高めた結果、転職ではなく社内リスキングに需要が生まれた

KDDI

また別の成功事例として、KDDIさんも素晴らしいと思っています。社内か社外か、という二択の選択肢ではなく、社員に第3の選択肢を与えた取り組みです。グループ内の色々なポジションで、個人個人がどういったキャリアを歩みたいかを対話して聞いた上で、その機会を“まずグループ内で募集した”のです。社内での越境体験ができるようにし、内部の人財流動性を高めました。

経験者の方にインタビューをしたことがあるのですが、他の部署を体験したことで「結果的に今の会社で経験を積んだ方がいいと分かった」「今の会社にもまだまだリスキングの機会はあると気づいた」等の声がたくさん出てきたことが面白かったですね。実はKDDIさんも、「副業やリスキングを支援すると、社員の流出につながるのでは？」という懸念を最初持たれていたそうなのですが、実際はそうではなく、改めて自分の会社の素晴らしさに気づく社員が多かったとのこと。これは面白いというか、日本らしい事例かなというふうに思います。

テーマ - 05

今後のあるべき 日本の労働市場

ミッション&バリューへの強い共感で 企業に人財を惹きつける

Beatrust 原



若い人や我々スタートアップ業界で働く人には特に顕著な傾向だと思いますが、その会社で働く上での一番強いモチベーションは「ミッション&バリューへの共感」です。とにかく言い続けて共感・納得感を高めてもらい、それを強烈にアウトプットしていく。これをやり続けるしかありません。報酬とか安定性が絶対的な基準ではなくってきていると感じています。我々のところに集まったメンバーをみると、「世界に通用するプロダクトをつくる」という想いに共感してくれる方がやはり多いです。もちろん結果を出さないと引き留めきれない部分はありますが、まずはミッション&バリューを伝え続けることが一番重要だと思っています。

IT人財不足の解消に、外国籍社員を積極採用

日本のスタートアップ業界も慢性的に人財が不足しています。そういった市場環境を踏まえたうえで、**外国籍社員の積極的な採用は重要だ**と思っています。まして「グローバルに通用するプロダクトを作ろう」という目標を実現可能なメンバーとなると、やはり多角的な視点は重要です。そのため、我々自身も創業初期から外国籍人財を積極的に採用してきました。現在では開発陣の70%は外国籍社員です。ただしその場合、公用語を英語にするなど、カルチャーや社内制度もグローバル仕様にしていかなければいけません。**ダイバーシティ&インクルージョンを大切に、外国籍社員もスムーズに溶け込めるようなオープンさ**と**フラットさ**を作っていないと、なかなか企業の魅力は伝わらない。ここに非常に注力しています。

個を輝かせる時代の到来

先月経団連に入会させていただき、「大企業における個のあり方とイノベーションに必要な要素」といったテーマでセミナーをさせていただきました。背景としては、**これからは「個の時代」**が来るとしています。つまり、組織よりも**個の価値観**が先に立つ時代が来るだろうということです。これは若い人を見たら非常に顕著です。会社の大小とか報酬よりも、その環境で自分が望むような仕事ができるかどうかや、自己成長・自己実現を図っていけるかという方向に大きく価値観がシフトしています。企業側もそういった方たちをうまく惹きつけるために大きく変わっていかなければならない。いわゆる**人財プラットフォーム自体をアップデート**していかなければいけないと思っています。

制度設計と風土改革がセットになって

人財の流動性は高まっていく

リスキリングにつながるような社内の流動性を制度の面から整えることは非常に大事です。**自分がやりたいポジションに自ら選択して異動**することができる、あるいは、**組織を超えた越境的な就業を選択**することができる等の仕組みづくりです。弊社にもいま大企業から一年間のレンタル移籍で参画してくれている社員もいます。あとは、若手に大きな権限を移譲して託せるような風土づくりも大切です。制度や仕組みを整えながら企業自身が風土変革していくことで、人財の流動性はいつそう高まるのではと思います。

平等で質の高い人財流動化を促すことが重要

パーソル 村澤様



人財流動化の“質”を高めることが重要で、ポジティブな転職・異動が促進されるべきであると思っています。働く1人ひとりが、「地方にこういったキャリアがあるからチャレンジしてみよう」「こんなスキルを身につけたいからここに異動したい」といったふうに、主体的かつ多様な選択肢の中から納得して選べる状態をつくり、その結果として人財の流動性が高まるというのが理想的ではないでしょうか。そのために何をするかというと、やはり2つあると思っています。1つは、内省を促す対話の機会として、“**キャリアカウンセリング**”を受けやすい環境を作ること。2つ目に、(リスキリング後の)実践できる副業や“**半歩越境**”などの**仕組みづくり**が大切だと思います。

壁のない労働移動社会へ

リクルート 奥本様



あるべきという意味では、“壁”のない労働社会というものを理想においており、それを前にして二つ大きな壁を感じています。1つは“**正規・非正規の壁**”、もう1つは“**男女の転職格差の壁**”です。後者で例を挙げますと、ライフイベントを理由に等しい条件下で辞めた男女が、男性のほうは大体6-7年もすれば元の職まで回復するのですが、女性のほうは平均で見たらまず回復することがないというのが実情です。これは大きな問題だと感じています。

その人の経歴や能力をきちんと把握できるようにして、新たな学習機会を提供する仕組みも作り、**ジョブとスキルのマッチング**を丁寧にやっていけば、賃金を上げることは十分期待できるわけです。そういった仕組みをいかに“**社会全体で**”作り上げるかが今後の課題になるとしています。

そして、**ジョブマッチング**に活用できるのがまさにAIを中心とした**最新のテクノロジー**だと思っています。バイアスを排したシステムチックなマッチングのようなものは一昔前よりも格段に進みました。男女の壁、年齢の壁、あるいは業種の壁も越えていききっかけになるのではと期待しています。

テクノロジーを活用しながら “人のチカラ”の最大化を実現する

ビズリーチ 酒井様



当社は、“キャリアのインフラ”を掲げて、主には正社員の方のキャリアプランを支援するサービスを行っているわけですが、今日のお話を伺って、私自身はやはり“社内外の壁”というものに対して取り組んでいるなというふうに改めて実感させていただきました。大命題である「労働力の調達をいかに最適化するか」。その課題に対して、テクノロジーによるマッチングの力は大きいと思います。一方でちょっと逆行的なことを申し上げますが、最後は“人のチカラ”だと信じている自分もいます。ミッション&バリューへの強い共感を前提に、「こんな姿勢を持った人と働きたい」「自分たちの会社はこうなりたい」という、ある種の“信念”があるからこそ上手くいくのだというのは真実だと思います。ジョブマッチングやスキルマッチングにおいても、結局重要なのは「自分はこうしたい」という根源的な意欲です。テクノロジーを最大限に生かしつつ、最後は人の気持ちを大切にすることが成功のカギだと思います。

成長を希望する人たちが 活発に活動できるように支援したい

厚生省 石垣様



リスキリングによって得たスキルをベースに、AIのようなテクノロジーを巧く使ったジョブマッチングを進めていくこと。同時に、データのなものだけではなく、最後は人的な要素でマッチングいくようなところも含めて、奥が深いなと感じました。リスキリングコンソーシアムの皆様には、リスキリングをする側の方もいらっしゃいますし、リスキリングした方をいろいろな会社にジョブマッチングする機会を提供する側の方もいらっしゃいます。非常に貴重な場だと思っており、そういう方々にぜひ活発に活動していただきたいと思います。私ども厚生労働省をはじめとした役所は、予算や講習の普及などでお手伝いができるばいというふうを考えていますし、我々もしっかり取り組んでいかなければと思いました。

----- END



Hara kunio

原 邦雄

Beatrust 株式会社

共同創業者 兼 代表取締役

住友商事に入社後、1989年米国コロンビア大学でMBA取得。

シリコンバレーでビジネス開発のコンサルティング会社やオンラインマーケティングのベンチャー企業を設立。

その後、日本マイクロソフト、さらにはグーグル日本法人に執行役員 営業本部長として参画。CVC部門やスタートアップ向けのアクセラレータープログラム等を管掌。

独立して2020年3月にBeatrustを共同創業し、クラウド型ソフトウェア「Beatrust」の開発・提供を行っている。

創業したBeatrustは日本リスキリングコンソーシアムの立ち上げ初期から「スタートアップパートナー」として参画している。