リスキル推進アドバイザー
育成講座（教材）

リスキル推進アドバイザー育成講座カリキュラム

テーマ	セクション	セクションテーマ	目的
テーマ1 リスキリング・アドバイザーの意義を理解する	1	なぜリスキリングが重要なのか？	リスキリングの背景と意義を理解する。
	2	なぜ大人の学びに伴走者が必要なのか？	大人の学びの壁を理解し、アドバイザーの役割を明確にする。
テーマ2 リスキル推進アドバイザーとしてのスキルを磨く	3	リスキル推進の業務プロセスを理解する	プロセス全体を把握し、設計の基礎を学ぶ。
	4	アドバイザーとして目指す姿を理解する	必要なスキル全体像を理解しながら、自分らしいアドバイザー像を描く
	5	（1）事業コンサルタント的スキルを磨く	企業のリスキル課題を顕在化させ、学習環境づくり支援を働きかける。
	6	（2）キャリアコンサルタント的スキルを磨く	学習者の動機付けやキャリア支援スキルを深める。
	7	（3）学習支援者/コーチ的スキルを磨く	学習の壁を乗り越える支援方法を学ぶ。
	8	（4）コミュニティマネージャー的スキルを磨く	学習者同士が協力し合う場をデザインするスキルを学ぶ。
	9	学習成果を振り返る	学びの成果を振り返り、次につなげていく。
テーマ3 本学習のまとめ	10	学びのまとめとリスキリング推進の未来像	ここまでの学習を振り返り、未来像を考察する。

【前提】リスキル推進アドバイザーの活動想定

テーマが
決まっている

企業内での伴走支援（テーマ・参加者軸強）

•例:企業が持つリスキル課題をアドバイザーがサポートする。
•例:企業が独自に行うリスキルプログラムにおいて、アドバイザーが学習者を支援する。

集合型講座の伴走支援（テーマ軸強）

•例: 専門学校等や商工会議所等の団体が主催する集合型リスキル講座で、アドバイザーが入る。
•例：専門家が、専門テーマについて学びを提供する場で、アドバイザーがサポートする。

参加者が
組織内

参加者が
オープン参加

企業内での伴走支援（参加者軸強）

•例：企業が課題は感じつつ、何をリスキルすればいいかわからず、テーマ決めからサポートする。

**リスキル推進アドバイザーが、
どんな状況の中で支援を行うのか？
は定められた職務ではない。**

あくまでも一般論として、どんなケースであっても必ず押さえていただきたいポイントを学習していく。

テーマが
決まっていない

1

リスキリング・アドバイザーの意義を理解する

リスキル推進アドバイザー育成講座カリキュラム

テーマ	セクション	セクションテーマ	目的
テーマ1 リスキリング・アドバイザーの意義を理解する	1	なぜリスキリングが重要なのか？	リスキリングの背景と意義を理解する。
	2	なぜ大人の学びに伴走者が必要なのか？	大人の学びの壁を理解し、アドバイザーの役割を明確にする。

1 なぜリスキリングが重要なのか？

リスキルってなぜ必要なの？

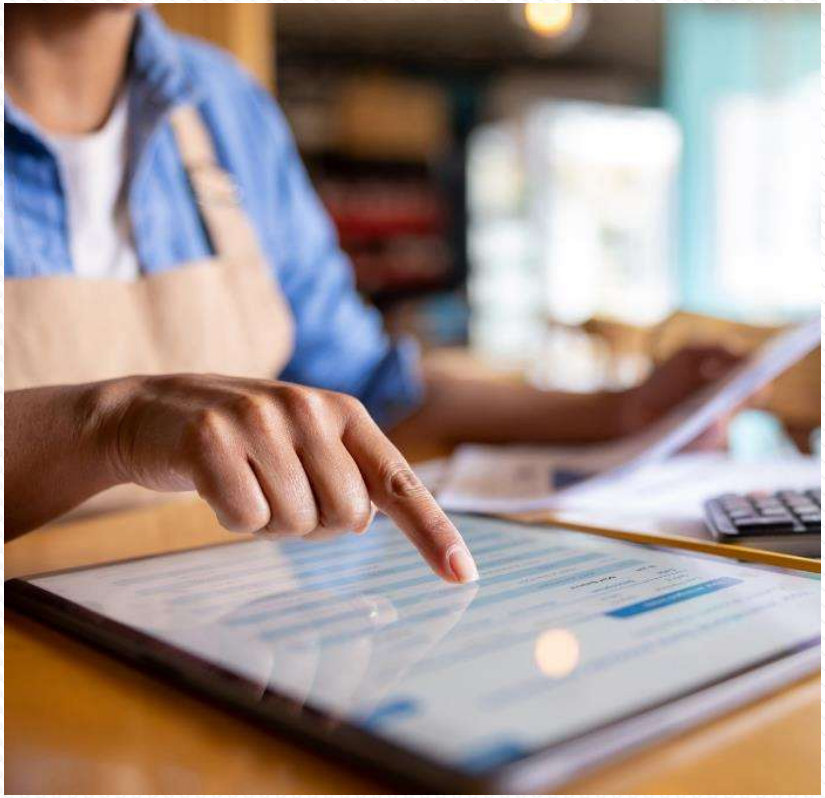


と聞かれたらあなたは何と答えますか。
（シートを使って３分で考えてください。
直感で構いません。）

ワークシート①　リスキルはなぜ必要？

自分がリスキルした経験（成功も失敗も）などの事例、
リスキルが大切だと説明する時に使えそうなキーワードを羅列してみる。

そもそも
リスキルとは…？



リスキルの定義

「リスキル（Reskilling）」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

前提として重要な２つのポイント

企業側が意思を持つ

・特にDXによってビジネスモデルや事業戦略が大きく変わる中で、必要な人材戦略が変わってくる。
・その戦略上、組織として新たに必要なスキルを獲得する取り組みがリスキリング。

→**企業側が、従業員に対してどのような力をつけてほしいかの意志を示すことが前提**となる。
その上で、個人の意志とすり合わせながら自律的な学習行動につなげることが肝要。



企業全体のDXリテラシーが必要

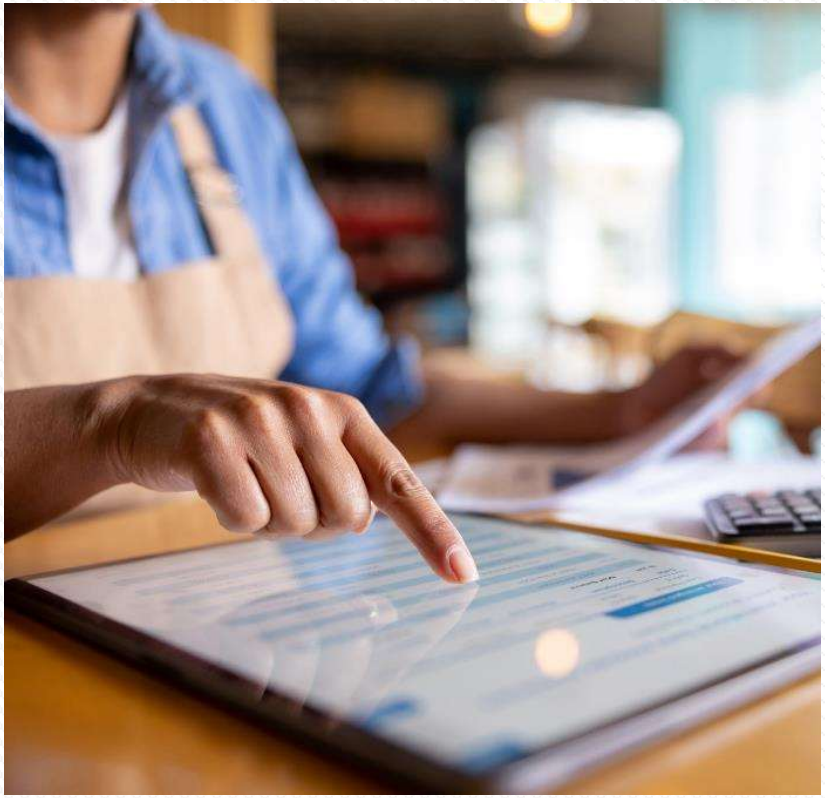
・リスキリングはDX文脈だけではないものの、デジタル技術の力を使いながら価値を創造できるように多くの従業員の能力やスキルが再開発される可能性が広がっている

→**一部のデジタル人材の育成・獲得の問題ではなく、企業の価値創出に必要なものである**ことの理解、そして活用イメージが必要。

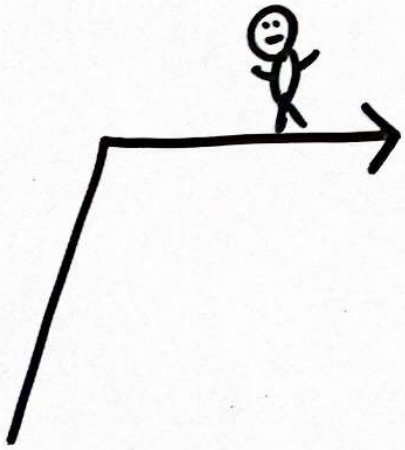


（参考：経済産業省/デジタル時代の人材政策に関する検討会）
002_02_02.pdf (meti.go.jp)

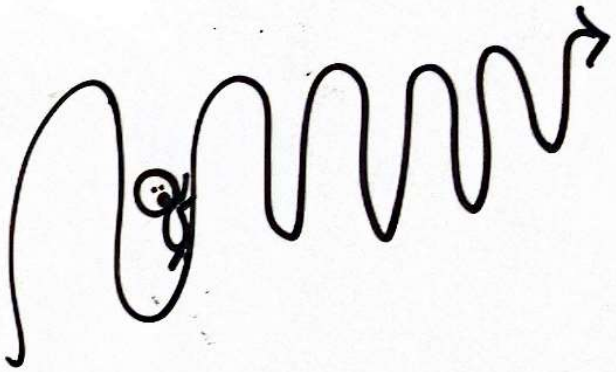
なぜ
リスキル…？



はたらく世界観が変わっている



一度学べばそれで職業人生
を渡っていけた
（登山型）



繰り返し学びながら小山を
歩き続ける
（ハイキング型）

よって、日本企業が強みであったOJTの限界





上司や先輩の後ろ姿を見ても学べない
上司や先輩も学ぶ必要がある