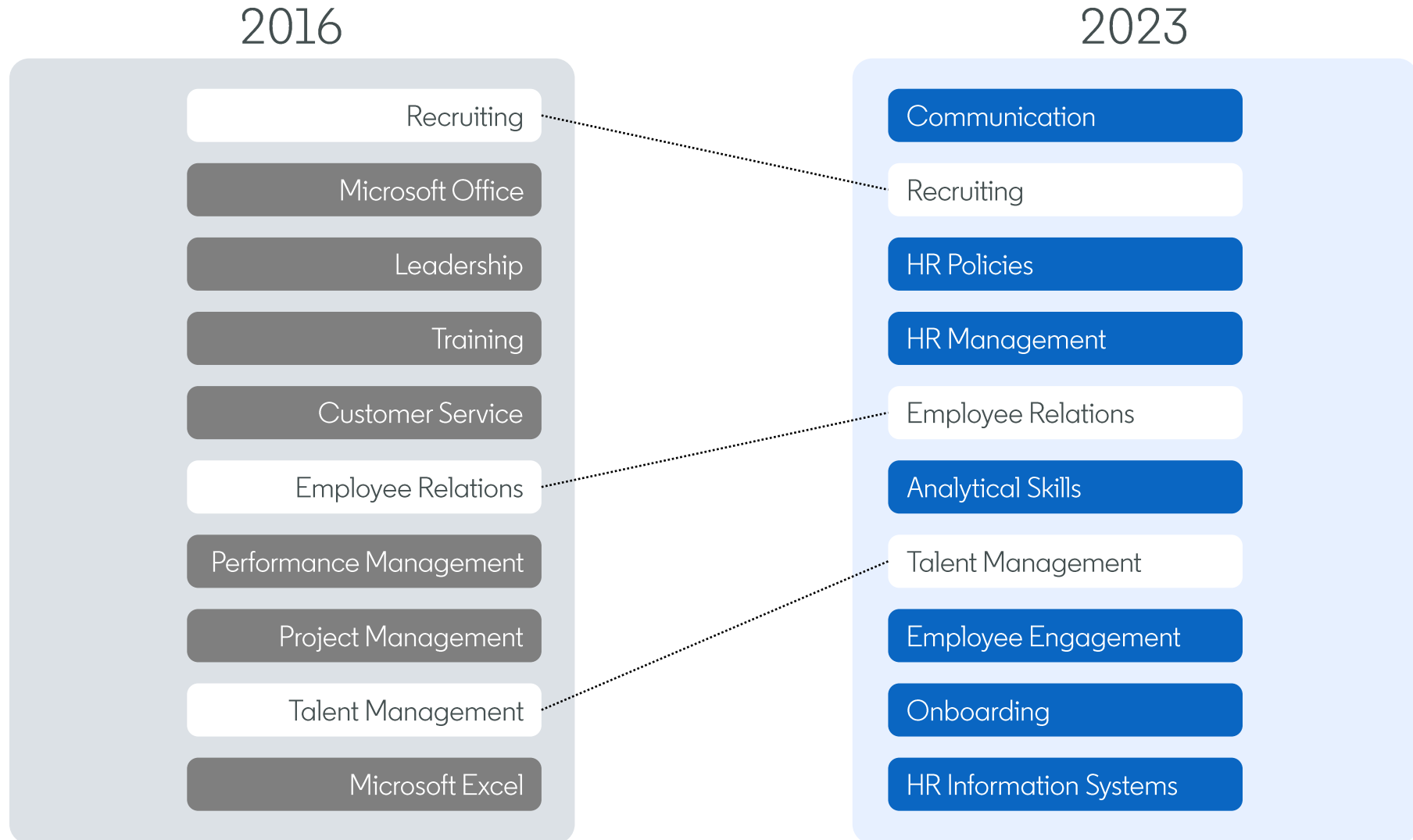


超AI時代を生きるスキル



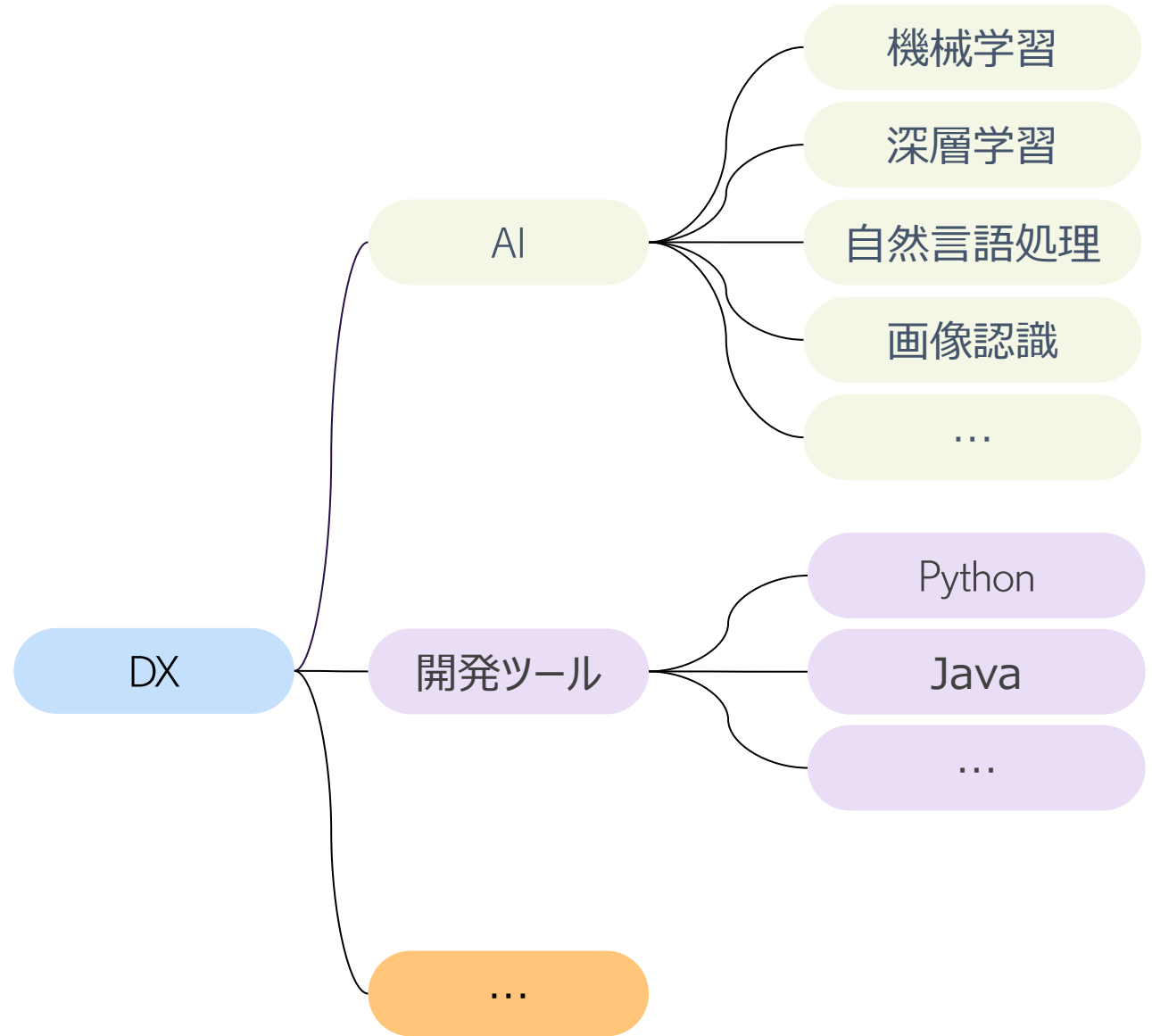
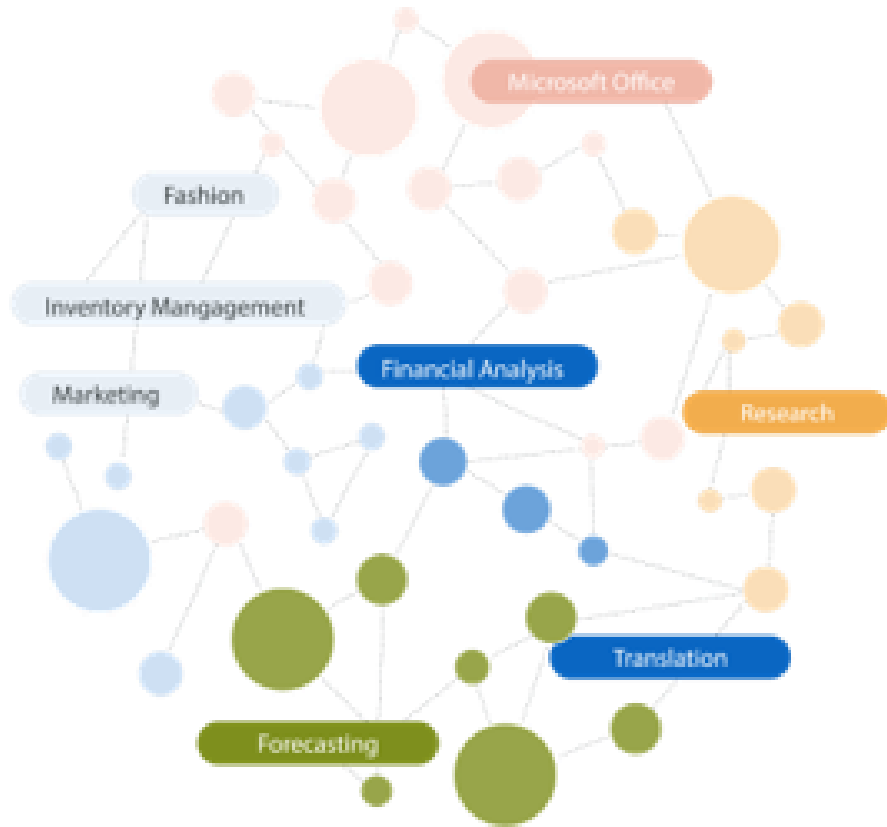
DX化によってスキルが変化

人事マネージャが学習したスキル



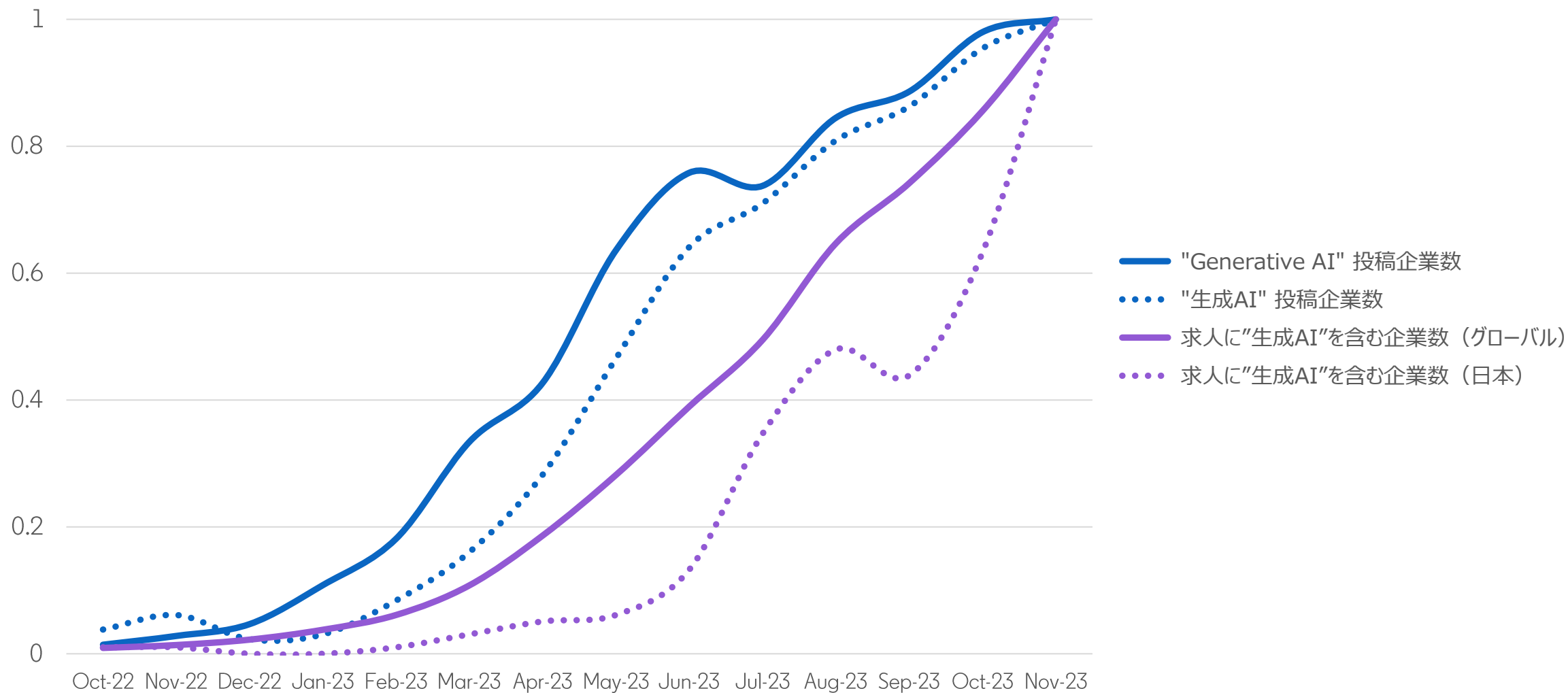
スキルを軸に人材をみる

41,000スキル



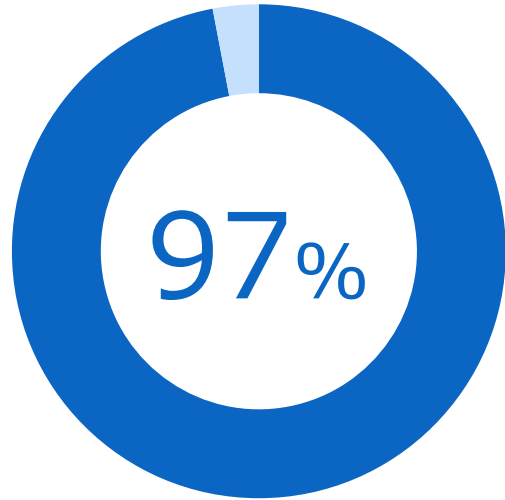
生成AIによって、変化が加速？

生成AIを含む 会社投稿 と 求人企業数



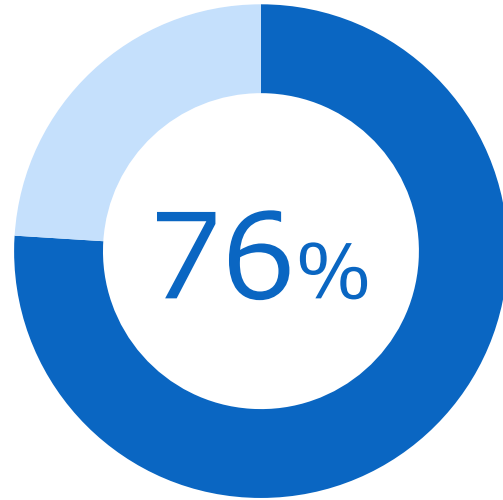
生成AIによって、影響を受ける職業とスキル

データアナリスト



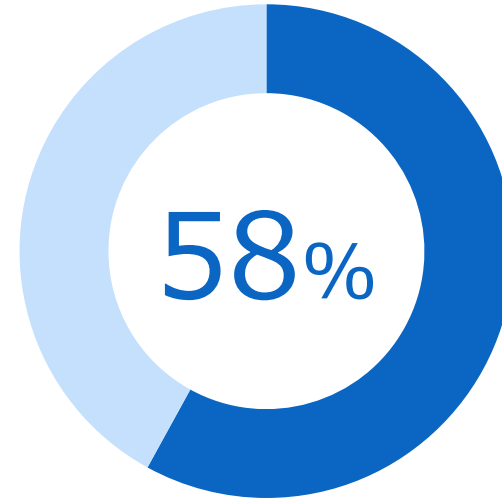
- Data Visualization
- SQL
- Modeling
- Intelligence
- Data Source
- Secret/Sensitive Information

人事マネージャ



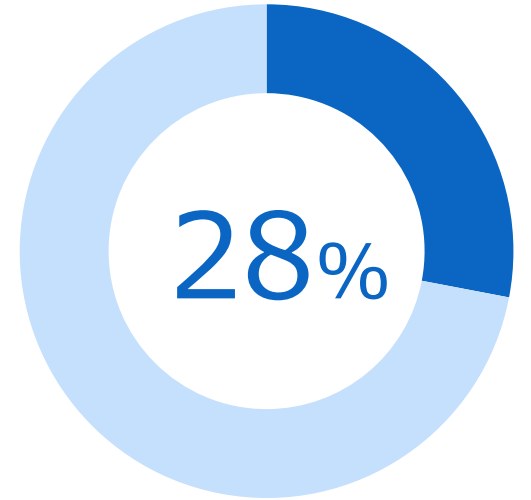
- ATS
- HR Operations
- Compensation Strategies
- Employee Relations
- System Maintenance
- Performance Management

営業マネージャ



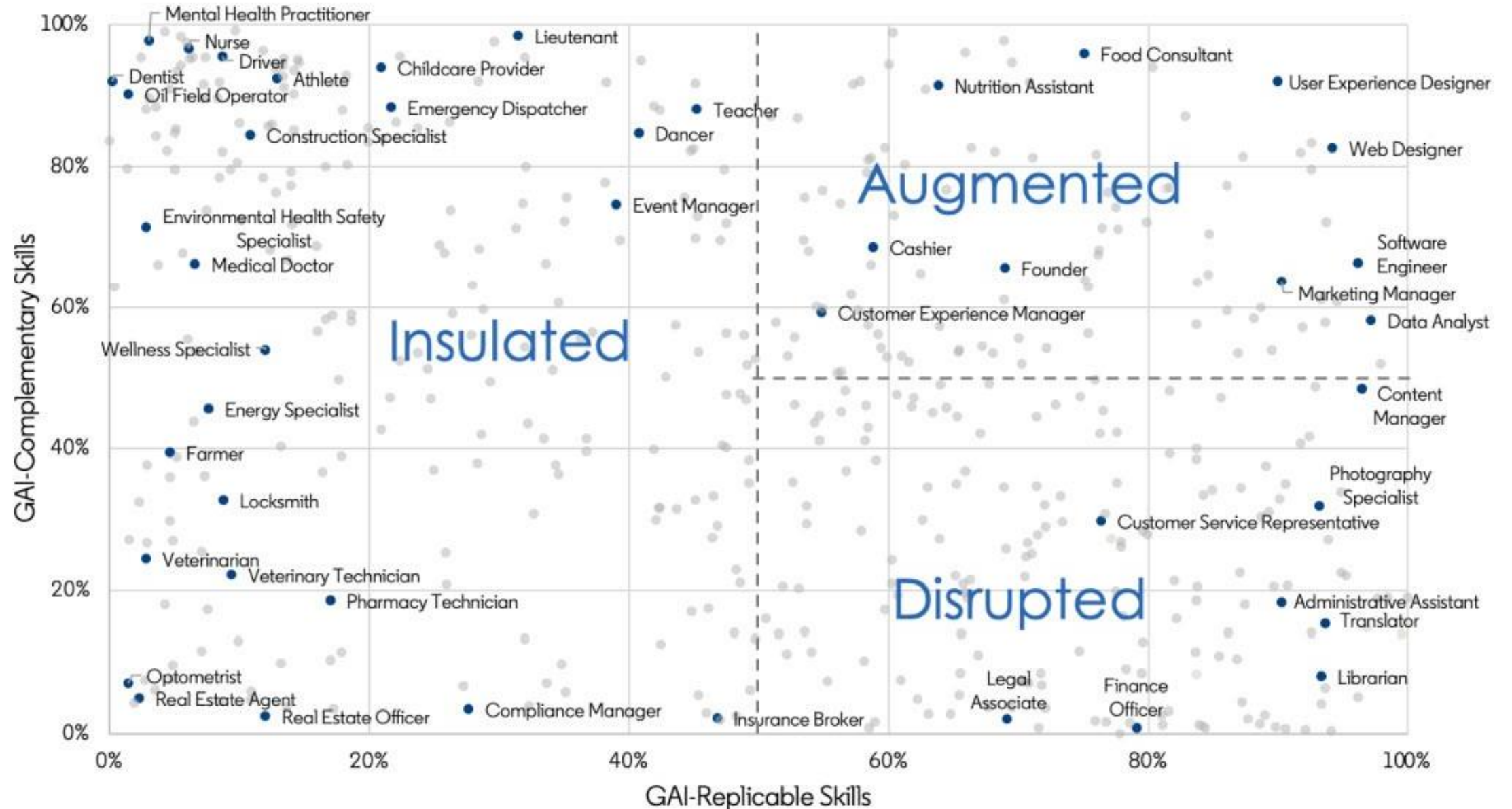
- Sales Operations
- Revenue Analysis
- Competitive Analysis
- Negotiation
- Team Building
- Channel Partners

プロジェクトマネージャ



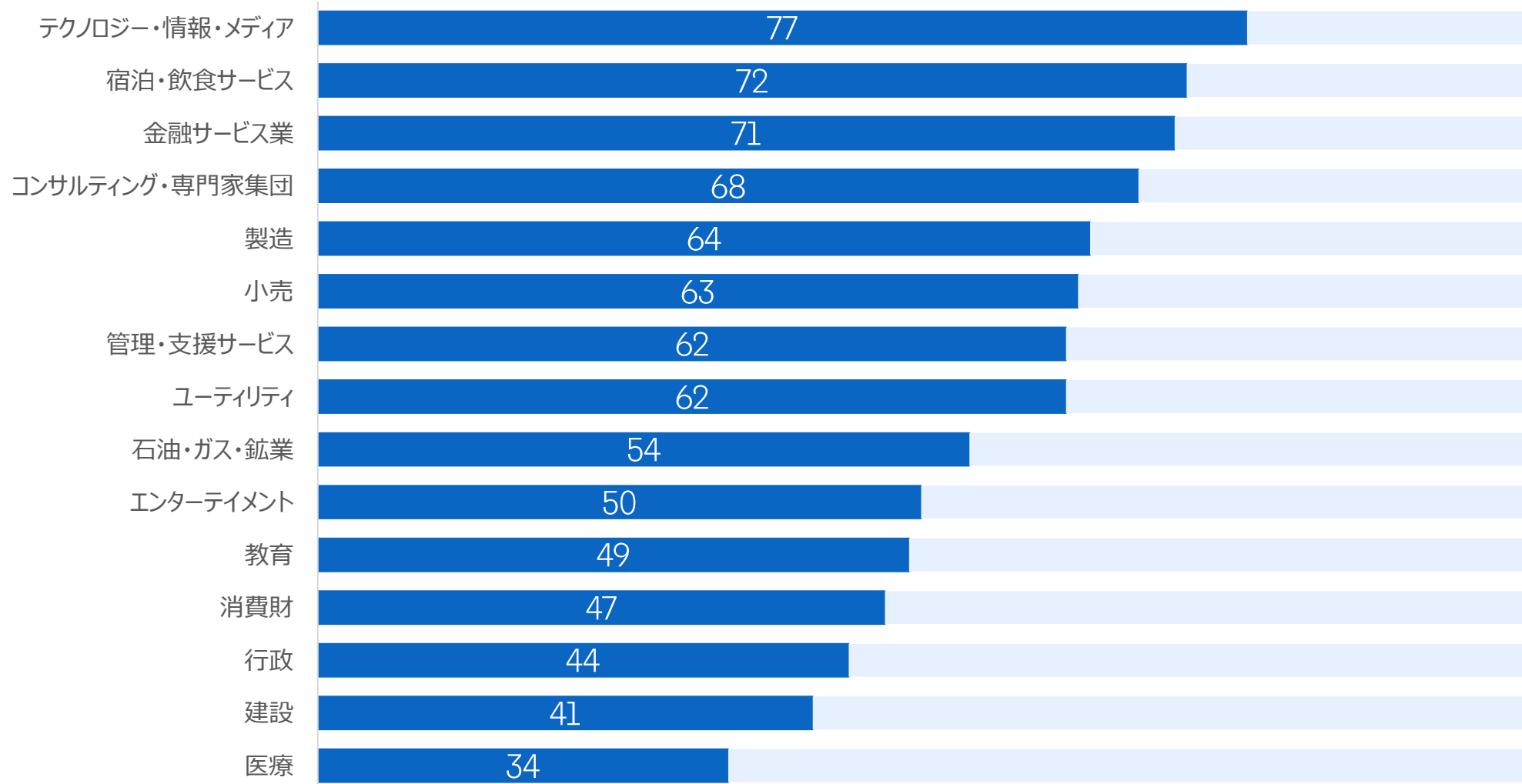
- Business Process
- Business Analysis
- Project Documentation
- Change Orders
- Blueprint
- Stakeholder Management

生成AIによって、影響を受ける職業一覧



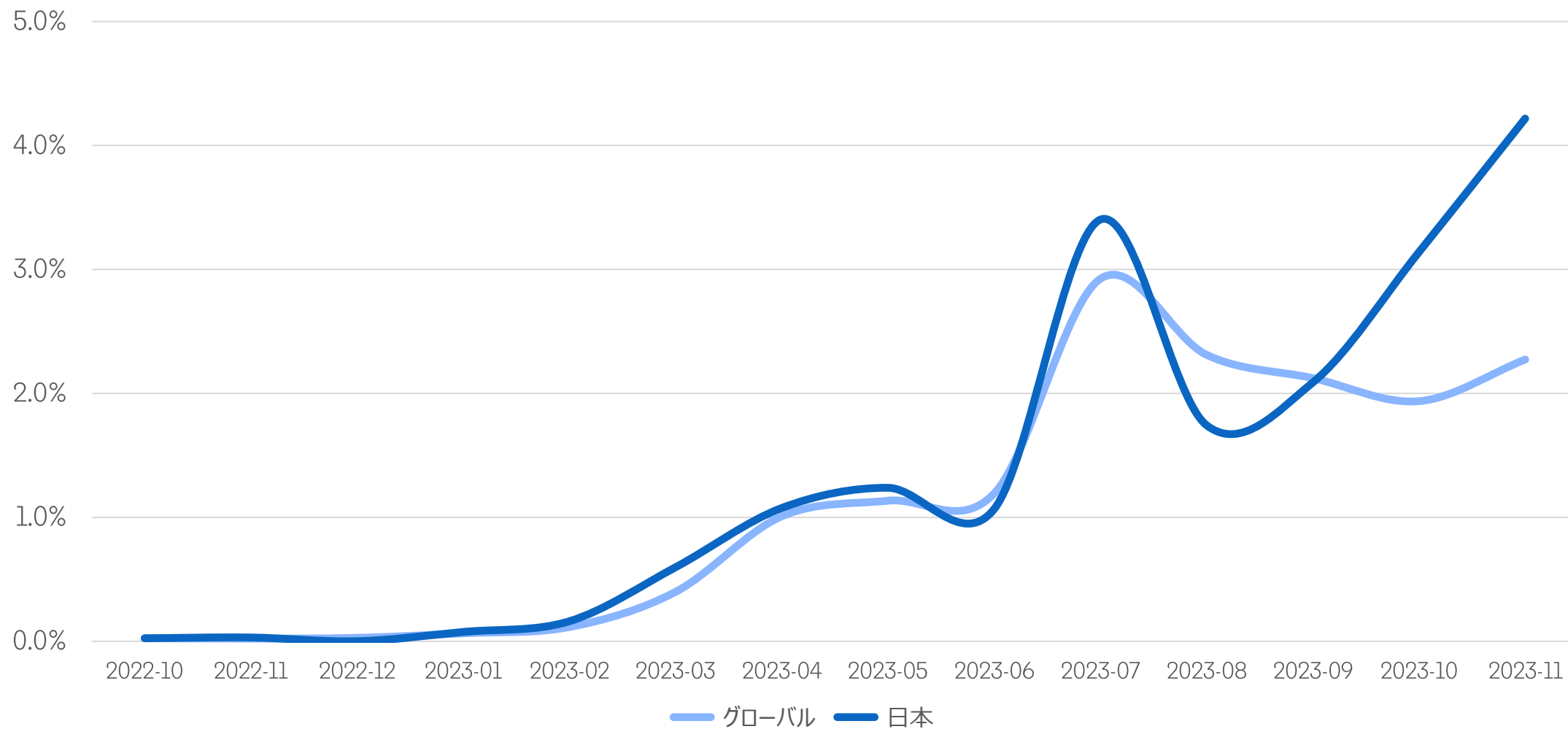
生成AIによって、影響を受ける業界

生成AIによって影響を受ける割合



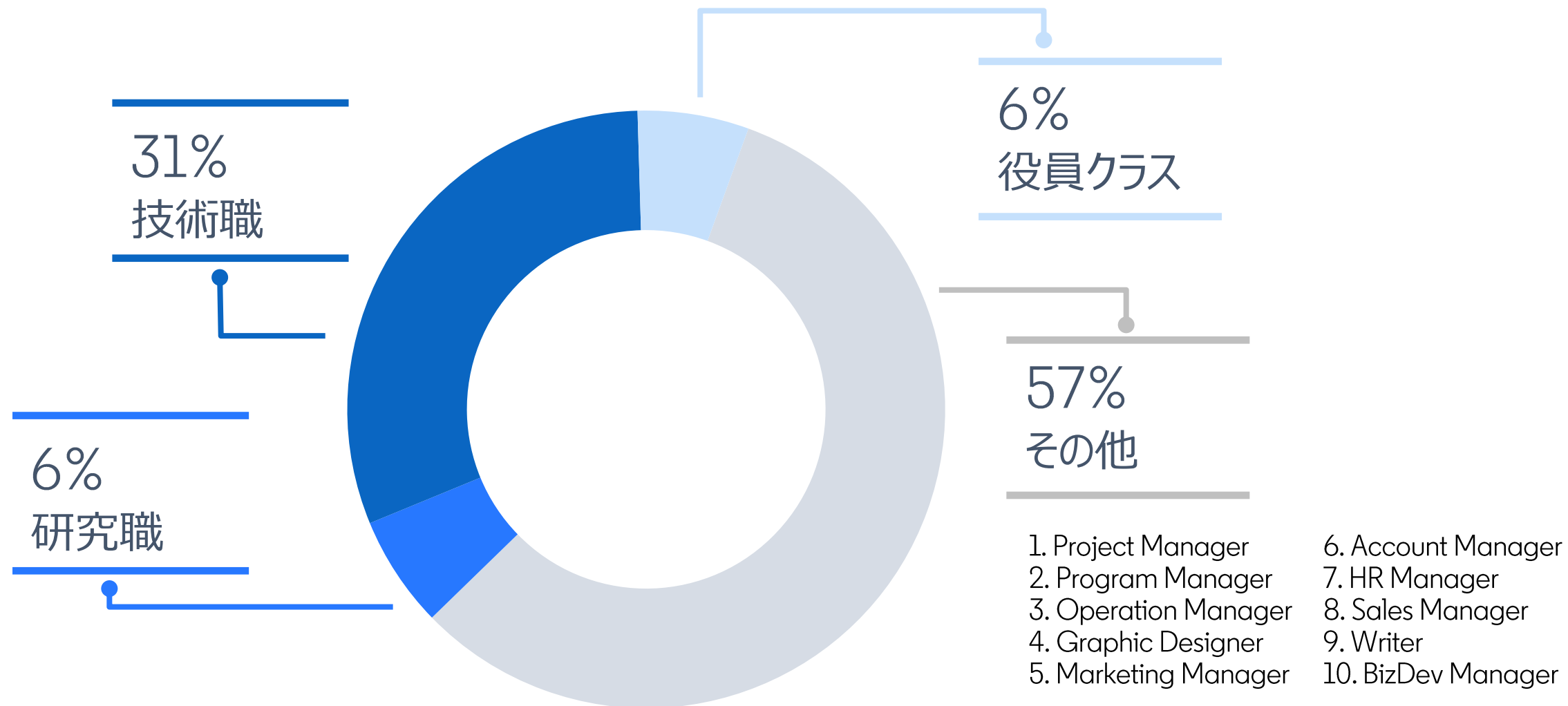
生成AIの学習時間

全学習時間に占める生成AIの学習時間の割合



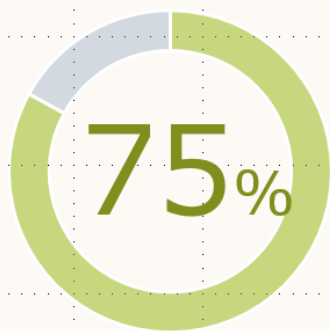
技術職だけでなく、全員学ぶことの大事さ

職種別生成AIの学習時間の割合（日本）



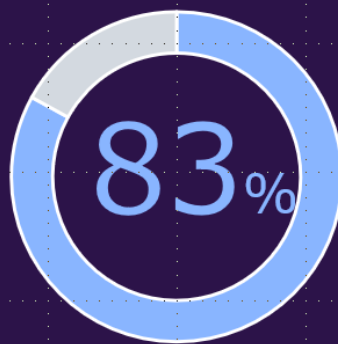
AIの職場における活用

世界



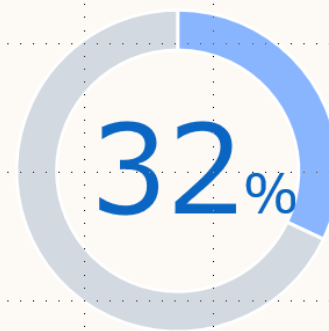
75%がAIを職場で活用

アジア太平洋地域



83%がAIを職場で活用

日本



32%がAIを職場で活用

ソフトスキルも大事

ソフトスキルはデジタルスキルよりも寿命が長い

採用後うまくいかなかった理由の

89%

はソフトスキル不足

(LinkedIn, 2019 Global Talent Trends)

需要の高いソフトスキル（日本, 2024年）

- | | | | |
|---|-----------|----|------------|
| 1 | コミュニケーション | 6 | チームワーク |
| 2 | 分析力 | 7 | 問題解決力 |
| 3 | リーダーシップ | 8 | 交渉力 |
| 4 | マネジメント | 9 | 戦略立案 |
| 5 | 戦略思考 | 10 | チームリーダーシップ |

ラーニングによるリスキリングご活用事例

HITACHI
Inspire the Next

Hitachi Academy Co., Ltd.

日立製作所3万人のリスキリング促進に LinkedInラーニングをフル活用

目的

「ジョブ型人財マネジメント」をさらに充実させる“成長機会”の提供

「イノベーションを生む組織と人財の実現」を目指す日立グループでは、2021年に日本でも「ジョブディスクリプション（職務記述書、以下JD）」を導入。職種や階層で区分された約450種類の職務を明確に定義しています（標準JD）。さらにその標準JDに基づいて、個々のポジションごとに必要なスキルや経験を明確化する「個別JD」を作成。

ジョブに求められるスキルを見える化することで、従業員の自律的なキャリア開発を促進しています。

それは、約10年前に社会イノベーション事業でグローバルに成長をめざすことを決めた時から進めてきた、日立グループの人事制度のグローバル化の取り組みの一環でした。

コロナ禍によって大きく変化した「市場」と「働き方」の中で、個人の価値観やライフスタイルなどの多様化が進み、人財マネジメントも年齢や階層ごとの一律的な管理から、個人ごとの個別マネジメントに変わってきました。

だからこそ日立グループでは、個人の能力アップにつながるリスキリングを強く推奨。自律的にキャリア形成する「人財」を多く育てることでイノベーションの加速を狙っています。

そして2022年に自律的な学習機会として「学びの場」を求める3万人の従業員のために、学習体験プラットフォーム（Learning Experience platform、以下LXP）を導入。

そのLXPと連携するオンラインの学習コンテンツとして、LinkedInラーニングを始めとするプログラムの活用が始まっています。



「SOCIAL INNOVATIONパートナー」を目指した リスキリングの推進

目的

「デジタル人材5,000人育成」「従業員の学びのニーズに応える」ことでソーシャルイノベーション事業を推進

NTT東日本はこれまで光ファイバーを利用したブロードバンドアクセスサービスを提供する等、情報通信事業者として、高品質で安定した通信インフラを提供してきました。昨今は身近なICT企業として地域の課題解決や価値創造に取り組んでいます。

こうした取り組みをさらに加速し、NTT東日本グループすべてのステークホルダーの方々の共感を得ながら、地域のみならずとともに人口減少を見据えて持続可能な循環型社会を実現していきたいという想いから、新たにパーパス（存在意義）「地域循環型社会の共創」を定義し、それに向けたビジョン（なりたい姿）、ミッション（使命）、「バリュー」（価値観と行動基準）を制定しました。

パーパスの実現を支える両輪は「デジタル人材の育成」と「リスキリング」です。実効性を持たせるために全4階層からなる「デジタル人材認定制度」をつくりました。NTT東日本オリジナルコンテンツとLinkedInラーニングを連動させることで、デジタルアシスタントを1.4万人、上位3階層のデジタル人材を5,000人育成しました。

LinkedInラーニングは、DXの全般的な基礎知識だけではなく、ソフトウェアやアプリの活用、仕事の進め方など広範囲をカバーしているため、基礎から応用まで学習が可能です。

生成AIへの対応など時代についていながら次の収益の柱を作るためにリスキリングは必要不可欠だと考えています。

FUJITSU

NEC

TEL

SHISEIDO



SUNTORY

