

「リスキリング伴走コンサルティング事業」とは

県内企業の持続的な成長につなげていくために、各社の人材戦略等に基づき、従業員が必要な知識やスキルを習得し、業務に活用していくために、豊富な学習カリキュラムの提供を中心としたリスキリング支援事業を実施しました。

本事業は4つのステップで1年間取り組みました。

事業の流れ

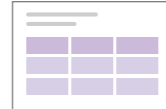
1 人材育成計画の作成 (6月)

自社で業務効率化が推進できる人材要件を明確化。必要なスキル項目とレベルを定義したスキルセットを作成しました。

自社の人材育成計画を作成



参加企業の業務課題を事務局がヒアリングし、その内容を踏まえて、管理者が実現したい組織の姿の実現に向けた人物像を事務局が伴走しながら具体化しました。

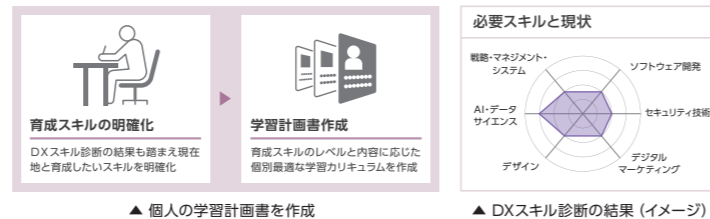


企業課題解決のために必要なスキルを洗い出し、人材育成計画を作成します。また、事業終了後も各社が自走できるよう、中長期目標まで設計しました。

2 受講前スキル診断・個人の学習計画の策定 (7~8月)

従業員のDXスキル診断を行い、作成した人材育成計画のスキルセットに対して受験者の保持スキルの過不足を定量的に明らかにしました。

この結果をもとに個別の学習計画書を作成した上で受講者を選定していただきました。



3 学習プログラムの受講 (9~1月)

オンライン学習には、実務に直結するスキルが学べる動画学習サービスの「Udemy Business」を活用しました。また、学んだことを実践に活かすためにオンライン集合型研修「ライブ講義/実践ゼミ」を開催しました。さらに、受講期間中は学習習慣の形成や学習継続・職場実践等に向け、ラーニングパートナーが参加企業ごとに伴走支援を行いました。

業務効率化コース

自社における業務効率化の目的を設定し、その達成に向けた具体的な施策設計に繋がる学習コンテンツを提供しました。

業務課題別コース

業務効率化以外の業務課題がある場合、データ分析やDX推進など、課題に応じた学習コンテンツを提供しました。

学習の流れ



4 スキル診断・学習効果の見える化(2月)

学習プログラムの受講後、スキル診断やアンケートにより学習による習熟度をスキルとマインド両面で可視化しました。学習前後における変化や成長をしっかり振り返ることで、終了後も「学び続ける」道標を得ることができます。



広島県リスキリング推進宣言

令和7年度 広島県リスキリング 伴走コンサルティング事業

取組事例集



[広島市]
社会保険労務士法人たんぼぼ会



[広島市]
ラボテック株式会社



[広島市]
株式会社イーサロングループ



[福山市]
株式会社サンエイ

令和7年度事業にご参加の企業様のご紹介



社会保険労務士法人たんぽぽ会

広島市 専門サービス業 従業員:16名



取組の詳細はこちら

効率化の先にあった、価値観の変化。 リスキングによって生まれたマインドシフト

年間の取組

- 事務局からのヒアリングを通じて、給与計算や手続きの効率化など、自社の課題を整理。整理した課題や望む成長を、管理者から社員へと率直に伝え、当事者意識を持って学習に臨んでもらった。
- 効率化を推進する「効率化人材」チームと、コンサルティングの高度化に挑戦する「高度化人材」チームを設定。チームで集まって学習を進めることで、学びを実践に移しやすい環境を構築した。

課題

- 事業拡大の中で定型業務が大幅に増加。業務のやり方を根本から見直す必要があった。
- どうすれば効率化を達成できるか、スキルや知見の不足から解決の道筋が見えなかった。

成果

- 業務フロー全体を可視化したことで、“何を・どう効率化できるか”が明確になった。
- 身近な課題の解決を積み重ねつつ、想定以上の高度な課題にも着手できた。



株式会社イーサロングループ

広島市 美容業 従業員:250名



取組の詳細はこちら

自ら学び、提案する組織へ。 業務改善を通じた「学びの自分ごと化」

年間の取組

- 将来の事業展開や人員配置を考慮しつつ、スキル診断の点数も参考にしながら、多様な社員を受講者に選定。受講者には業務の合間の学習を推奨し、業務上の具体的な課題解決に役立ててもらった。
- 同じ部署の受講者同士でチーム学習を実施。「この講座の内容はどうしたら業務に落とし込めるか?」「この内容が難しいから教えてほしい」と声かけし合って、リスキングのモチベーションを高めた。

課題

- 経営層は県のDX関連行事に参加していたが、知見を従業員に落とし込めていなかった。
- AIツールを導入したもの、業務に活かす具体的なイメージを持てていなかった。

成果

- チーム学習を通じて現場の従業員に当事者意識が芽生え、DXに対して前向きに。
- AIを使った資料作成や、協同作業しやすい環境の構築など、具体的な業務改善も進行。



ラボテック株式会社

広島市 技術サービス業 従業員:87名



取組の詳細はこちら

事業の多様化と属人化の壁を越える。 制度と連動した「自律型リスキング」への挑戦

年間の取組

- リスキングの学習量に応じて、昇給や昇進に直結する「ポイント」を付与し、学習意欲を喚起。業務時間内の講座視聴も許可し、社員の自律的な学習を奨励した。
- 社内で学習の成果を発表する場を用意し、優秀な取組には「社長賞」などの賞を授与。単に学ぶだけでなく、具体的な業務改善につながる実践を後押しした。

課題

- 誰が・どの仕事に・どの程度時間を割いているかわからず、効率化が進まなかった。
- 研修制度は設けていたが、ニーズや実施日程の問題から、運用に難を抱えていた。

成果

- 受講者が習得したノウハウを社内で共有する仕組みを作り、「業務の可視化」を実現。
- スキマ時間や実践ベースの学習など、上からの研修に頼らない学習スタイルが定着した。



株式会社サンエイ

福山市 情報サービス業 従業員:18名



取組の詳細はこちら

個人の学びを組織の力に変える。 AI時代を見据えたリスキングと組織改革

年間の取組

- AIツールを「使える」だけでなく、お客様へ「提案」できる人材の育成を最終目標に設定。単なる知識の習得だけでなく、社内で実際にツールを活用し、システムの実装に挑戦した。
- 毎週木曜日の夕方に受講者が集まって学習しつつ、管理者が学習時間や進捗を管理。チーム学習と適切なマネジメントの両輪で、学びを組織全体に広げるよう試みた。

課題

- AIは事業を揺るがす存在。危機感を抱くものの、AIに精通した従業員はいなかった。
- 学習が個人のモチベーションに依存し、学びが組織に共有・蓄積されていなかった。

成果

- 従来数時間かかっていた作業を30分に短縮するなど、AIツールの活用が大きく進展。
- 受講者を中心に、従業員の一体感が強化。「やらされ」ではない学習習慣も根付いた。