

リスキリング調査レポート



リスキリングレポート
～リスキリングによる報酬変化と生成AI（ChatGPT等）活用の最新状況～
【2025年3月版】

Reskilling CAMP
by  PERSOL

パーソルイノベーション株式会社 Reskilling Camp

調査レポートまとめ

- ・9回目となる今調査では、定点観測的な項目に加え、「生成AI（ChatGPT等）活用の最新状況」「リスクリングによる報酬変化」要素について考察した。
- ・経営主導のリスクリング、目的明確化、多様な研修アプローチの組み合わせ、適切な資源配分、成果の評価とフィードバック、そして学習者サポート環境の整備、生成AI（ChatGPT等）の活用が業務に不可欠なことが、総じてリスクリング成功へのステップであることを示唆している。
- ・リスクリングによるポジティブな報酬変化が明らかとなった。

01 実施率と傾向

- ・リスクリング実施率は41.7%。9回目の本調査も継続し「約4割」の傾向を維持している。
- ・トップダウン（経営主導）のアプローチが78.3%と主流であり、目的はデジタル化、DX化推進が最も多い。

02 リスクリングの目的

- ・デジタルスキルの底上げは、特に「非IT人材」の能力開発および特定/トップ層の能力向上が重点。
- ・上位スキルには、データ活用・AI活用（ChatGPT等）・セキュリティ・ITプロジェクトマネジメント・クラウド活用がランクイン。

03 施策と投資

- ・主なリスクリング施策は会社主導の内部研修と外部研修であり、予算は500万円以上～1千万円未満(25.1%)、1千万円以上～3千万円未満（24.7%）、500万円未満（16.9%）がトップ3。1千万円以上～3千万円未満の予算が前回調査より5PT増（24.7%）の傾向
- ・成果実感は全体の7割以上の企業で見られ、「実務でスキルが活用できた（48.7%）」「従業員満足度が向上（40.8%）」「人材の再配置が可能（40.3%）」が成果の指標。

04 課題と失敗例

- ・主な課題は、「企画リソースが足りない」「スキル習得に適したカリキュラムが用意できない」「運用リソースが足りない」「学びを習慣化することが難しい」などが挙げられる。
- ・失敗の主な原因トップ3は、「従業員任せになり、成果に繋がらなかった(38.2%)」次いで、「研修・学習内容が実務にマッチしていなかった(35.6%)」「会得したスキル・知識を実践する場がなかった(31.8%)」が上位。

05 生成AI（ChatGPT等）活用の最新状況

- ・生成AI（Chat GPT等）の業務活用頻度の最多回答は、全体の約4割が「1週間に1回以上」であることが明らかになった。
- ・生成AI（Chat GPT等）業務活用での課題トップ3は、「検索エンジンと似た使い方が主で活用効果を実感できていない（45%）」「業務プロセスに組込む方法が分からない（30.9%）」「生成AIの回答内容が低精度で役立たない（29.8%）」という背景が浮き彫りに。

06 リスクリングによる報酬変化

- ・全体の41.7%が、リスクリング施策について個人で取り組んでいることがわかった。
- ・リスクリング施策の取り組みの結果、全体の約7割以上が、リスクリングによって個人の報酬額がアップしている。内ボリュームゾーンは、「月額2万円程度アップした（28.5%）」「月額3万円程度（20.2%）」であることが明らかとなった。

「大企業」…常時雇用従業員数が1000人以上の企業

「中小企業」…常時雇用従業員数が1000人未満400人以上の企業

「スタートアップ」…常時雇用従業員数が400人未満の企業

「製造業」…電子部品・デバイス・電子回路製造業、情報通信機械器具製造業、電気機械器具製造業(上記に含まれないもの)、その他製造業

「通信情報サービス」…通信業、情報サービス業、その他の情報通信業

本資料内のデータ・グラフ等の画像・文章の内容の無断転載及び複製等の行為はご遠慮ください。

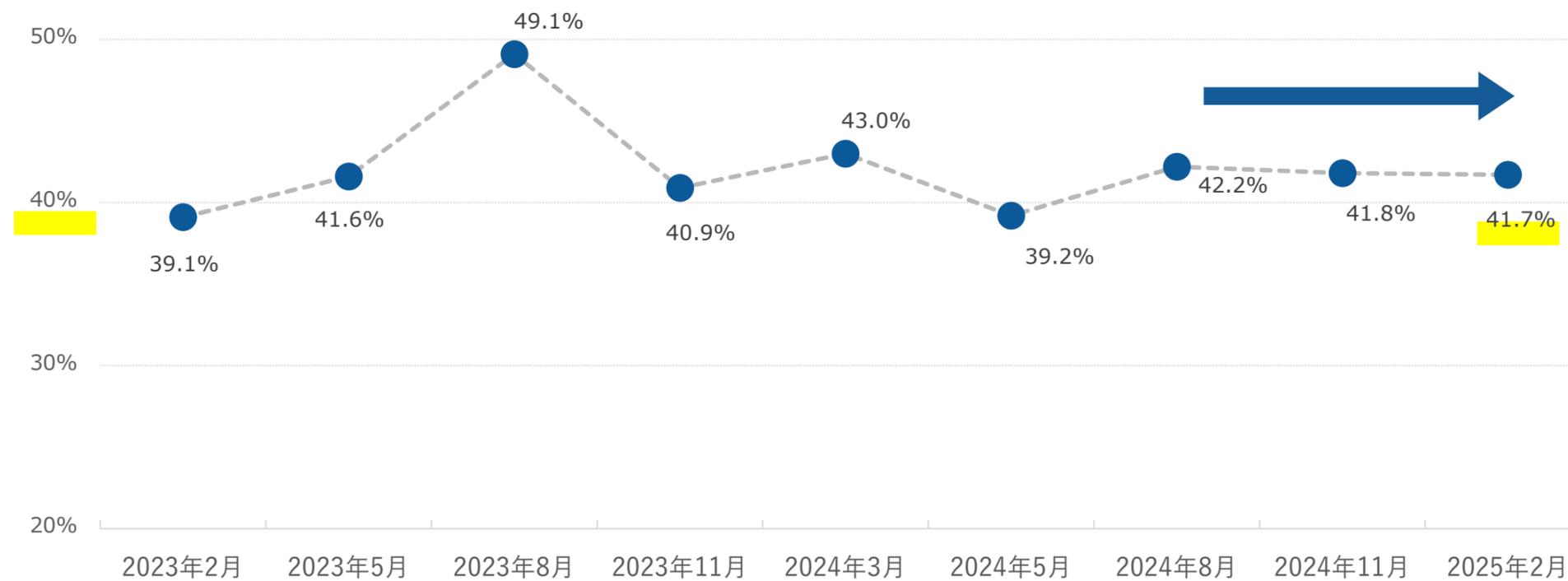
1. 全体傾向

01. リスキリングの実施率 1 – 全体推移



あなたの所属する企業では、直近1年の間、従業員のリスキリング施策を実施しましたか。

リスキリング実施率・全体推移

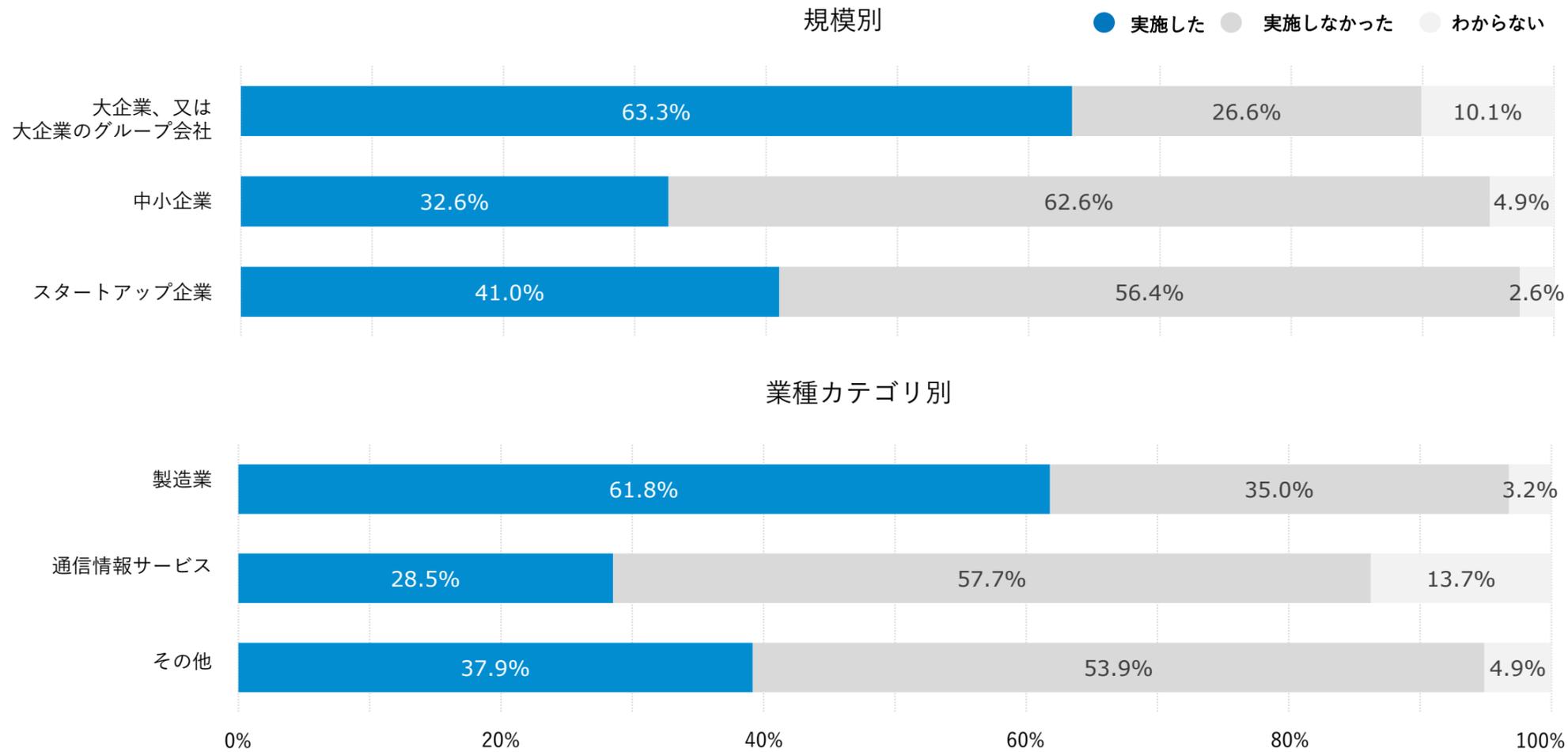


リスキリング実施率は41.7%。9回目目の本調査も継続し「約4割」の傾向を維持している。

02. リスキリングの実施率 2 – 規模別・業種別



あなたの所属する企業では、直近1年の間、従業員のリスキリング施策を実施しましたか。



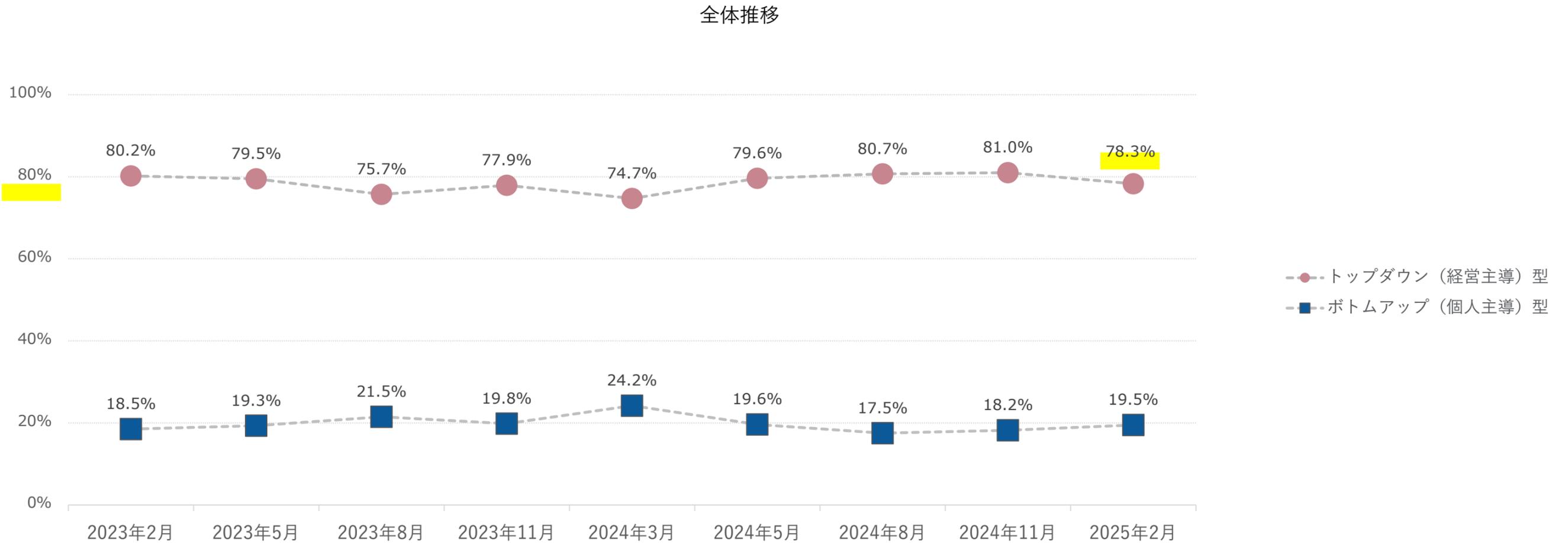
「製造業」…電子部品・デバイス・電子回路製造業、情報通信機械器具製造業、電気機械器具製造業(上記に含まれないもの)、その他製造業 / 「通信情報サービス」…通信業、情報サービス業、その他の情報通信業

規模別の傾向は大企業0.3PT増の63.3%がリスキリングを実施、中小・スタートアップ企業は前回調査同様の傾向。
業種別の傾向は前回調査と同様、製造業 > その他 > 通信情報サービス。製造業の実施率が6PT増の61.8%と高い傾向にある。

03. リスキリングの種類 1 – 全体推移 ～トップダウンかボトムアップか



あなたの所属企業でのリスキリングの取り組みは、トップダウン（経営主導）型で行っていますか、ボトムアップ（個人主導）型で行っていますか。

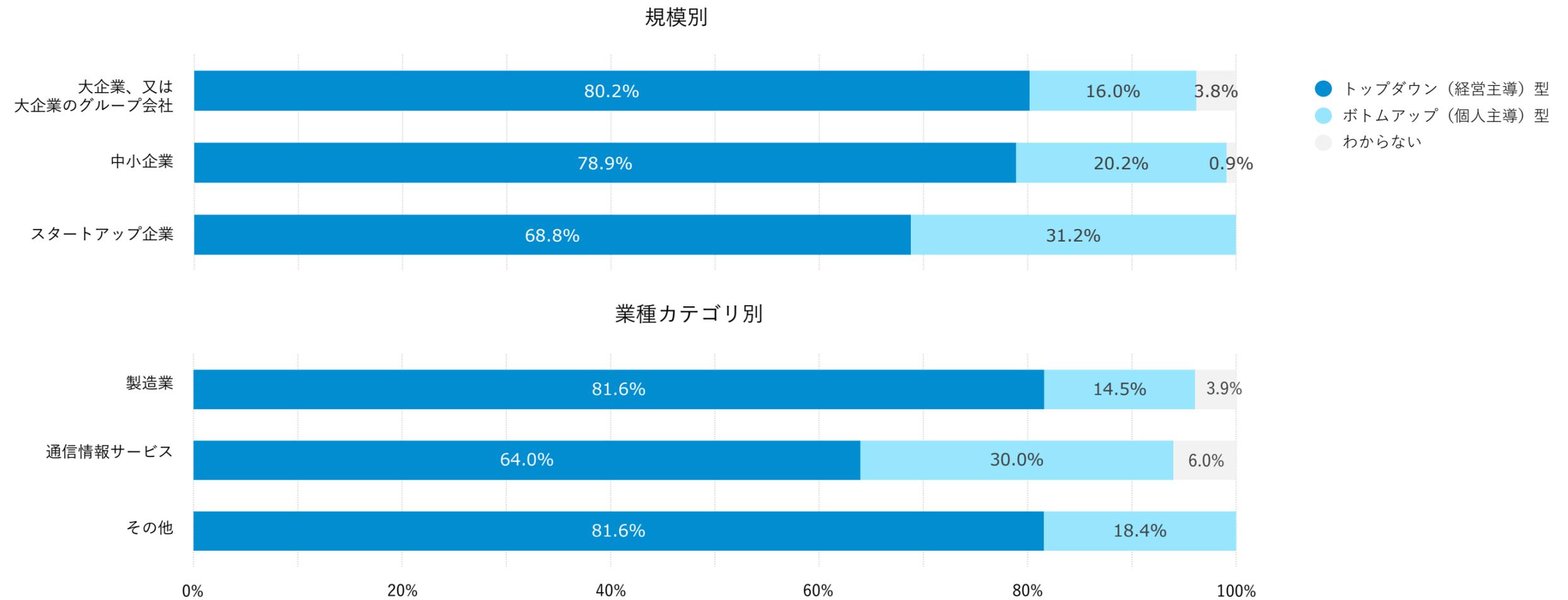


トップダウン（経営主導）が78.3%、ボトムアップ（個人主導）が19.5%。
引き続きトップダウン（経営主導）が多数の傾向が続く。

04. リスキリングの種類 2 – 規模別・業種別 ～トップダウンかボトムアップか



あなたの所属企業でのリスキリングの取り組みは、トップダウン（経営主導）型で行っていますか、ボトムアップ（個人主導）型で行っていますか。



規模別・業種別に見てもトップダウン（経営主導）型が高いのは同様の傾向。

規模別・業種別の傾向はグラフ参照。

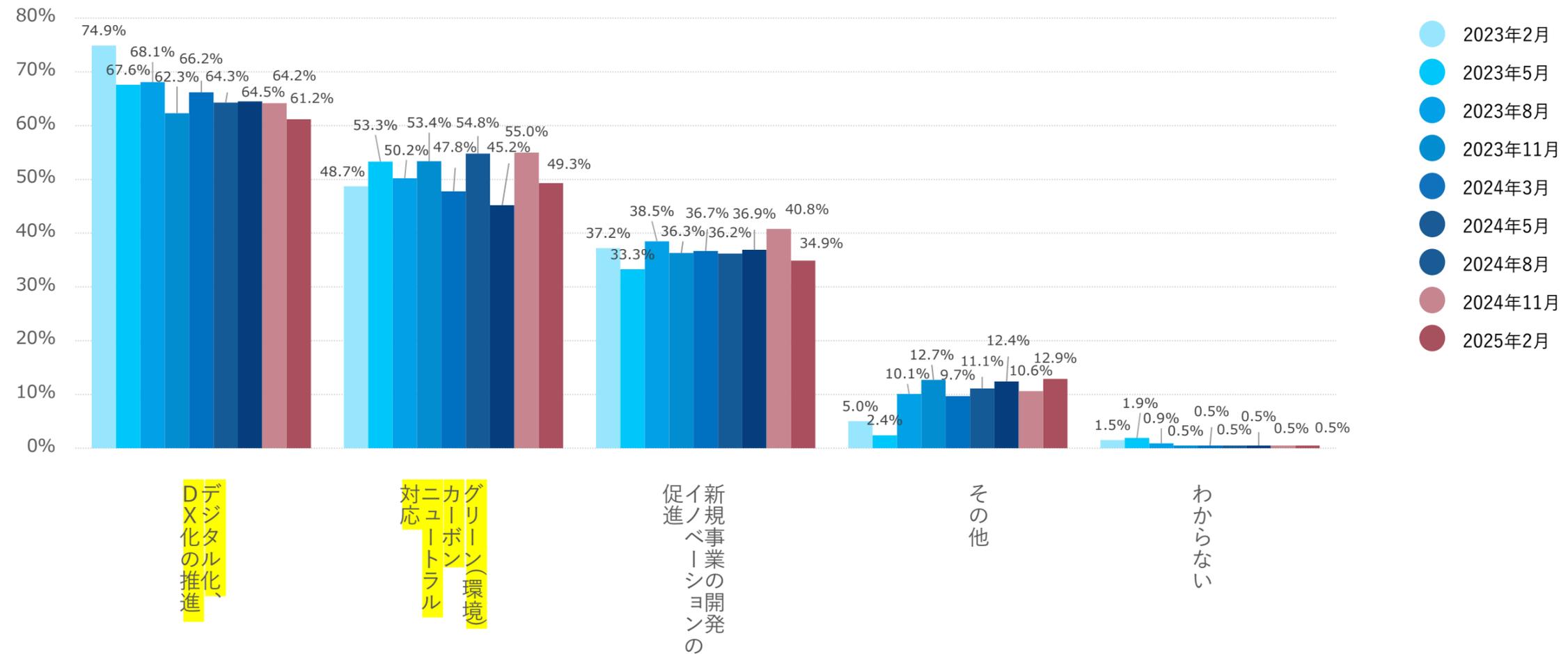
05. リスキリングの目的 1 – 全体推移



あなたの所属企業でのリスキリングの取り組みは、どのような目的で行いましたか。

※ 複数回答

全体推移



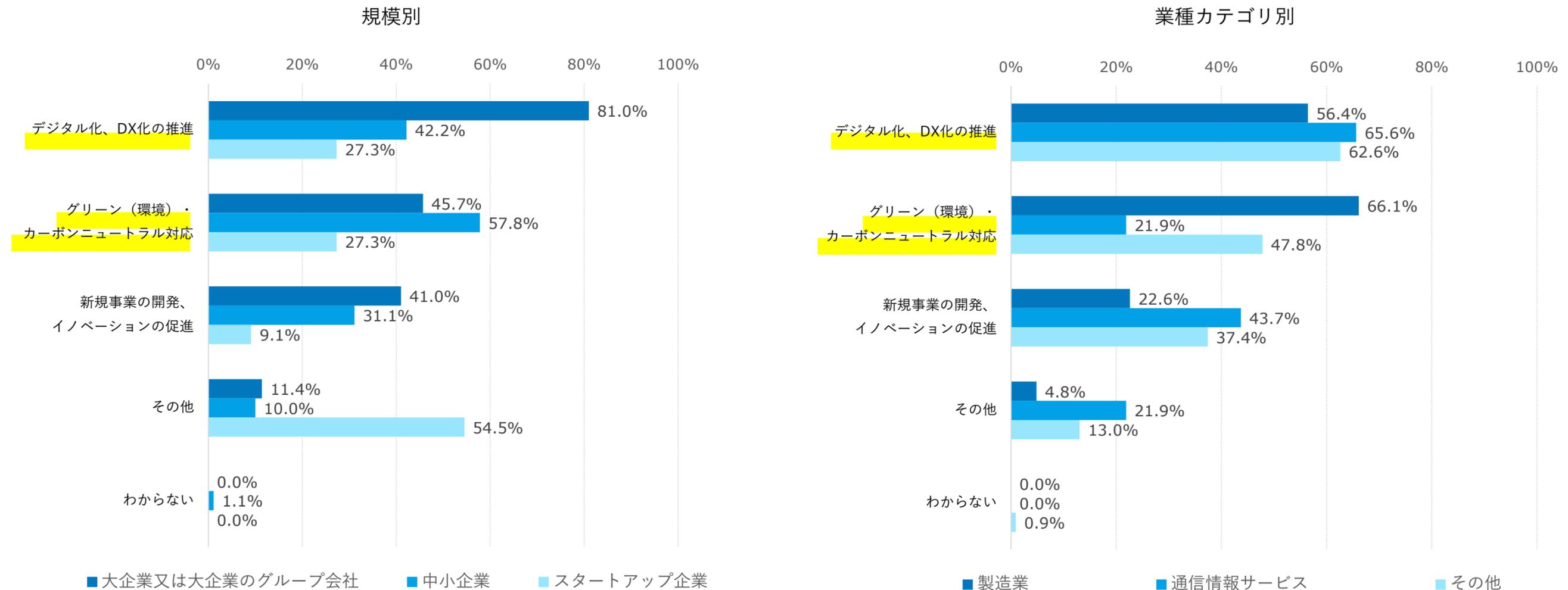
リスキリングの目的はデジタル化、DX化の推進 > GX > 新規事業開発・イノベーションの促進 > その他。
前回調査と同様の傾向。

06. リスキングの目的 2 – 規模別・業種別



あなたの所属企業でのリスキングの取り組みは、どのような目的で行いましたか。

※ 複数回答



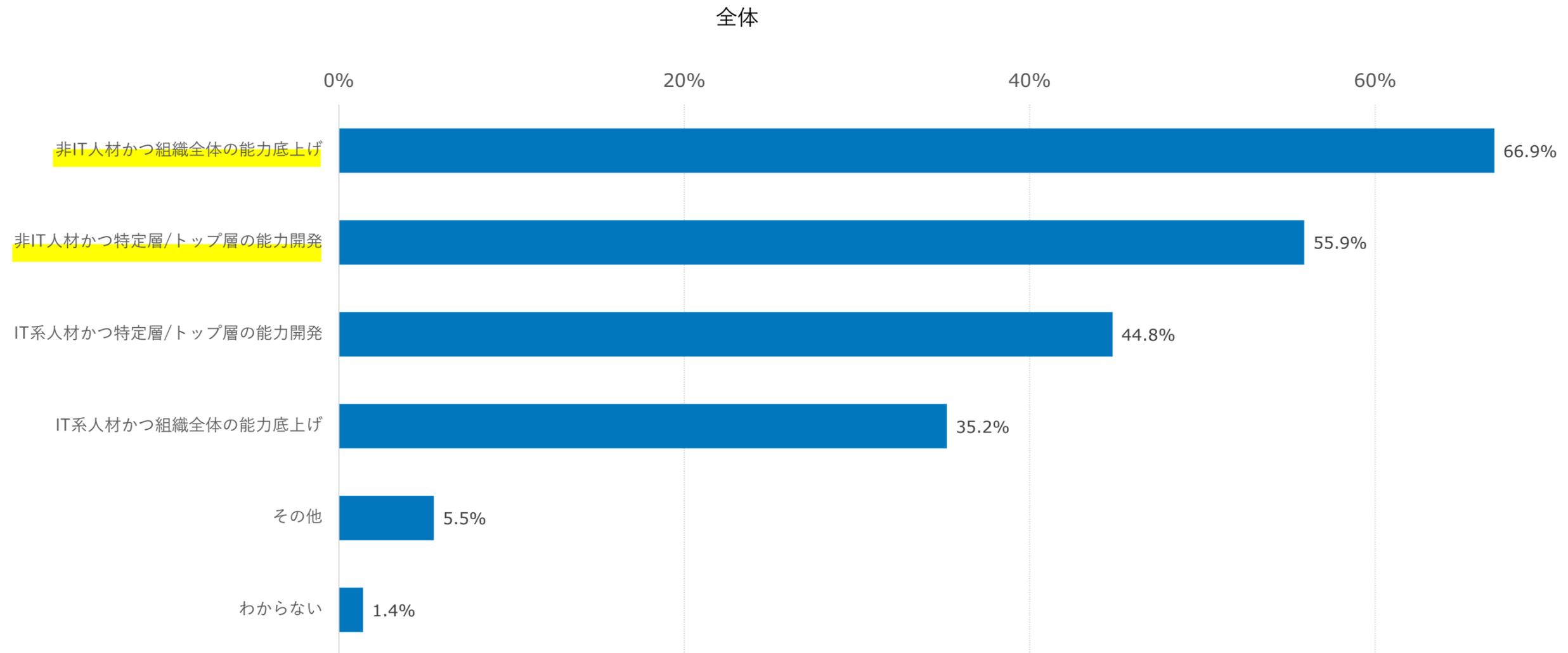
規模別の傾向は、前回調査と同様に大企業でDX > GX > 新規事業開発の順。
業種別の傾向は、製造業ではGX > DX > 新規事業開発の順。
通信情報サービスではDX > 新規事業開発 > GXの順、前回調査と同様の傾向。

07. リスキリングの焦点1 – 全体



あなたの所属企業でのリスキリングの取り組みは、どのような目的を重視しますか。

※ 複数回答



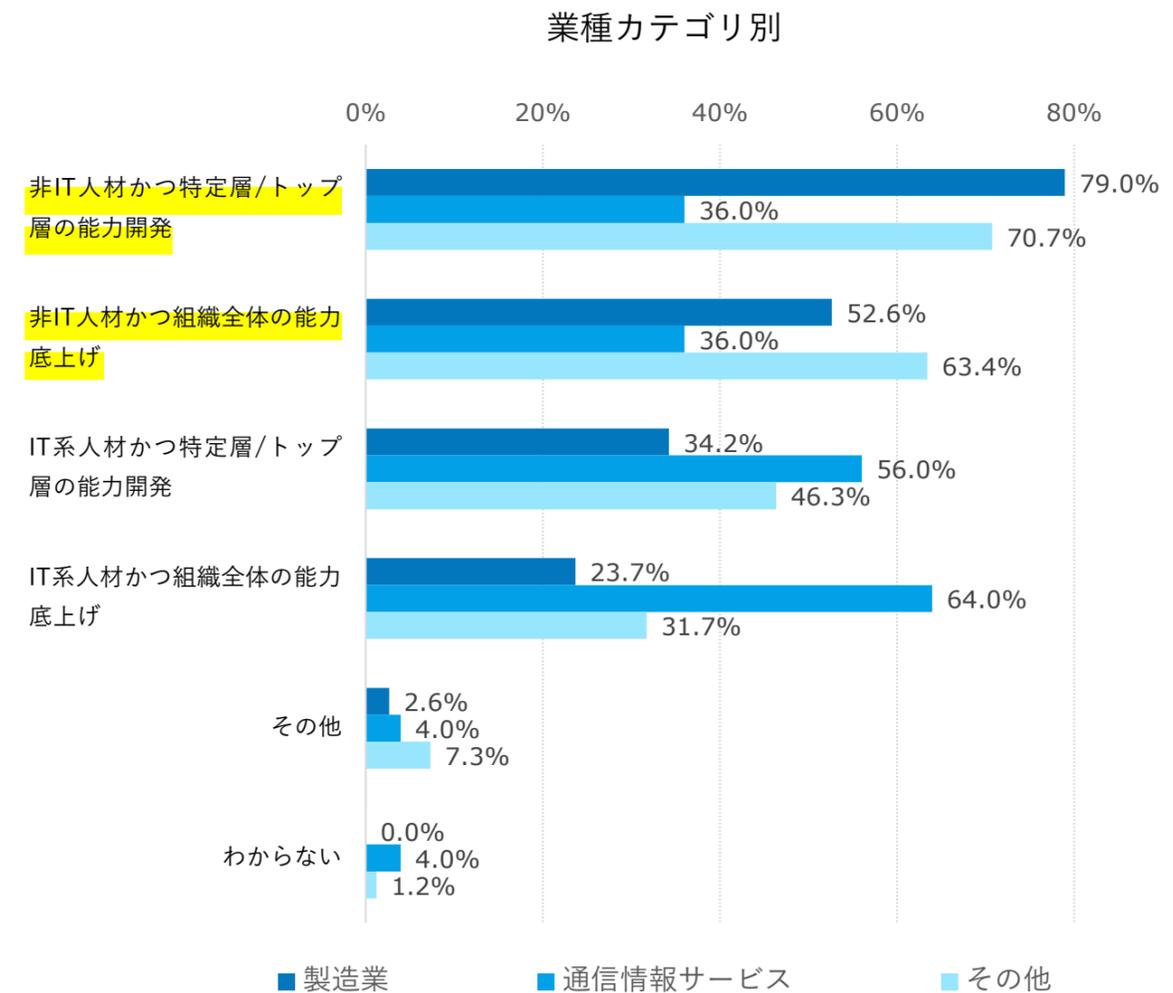
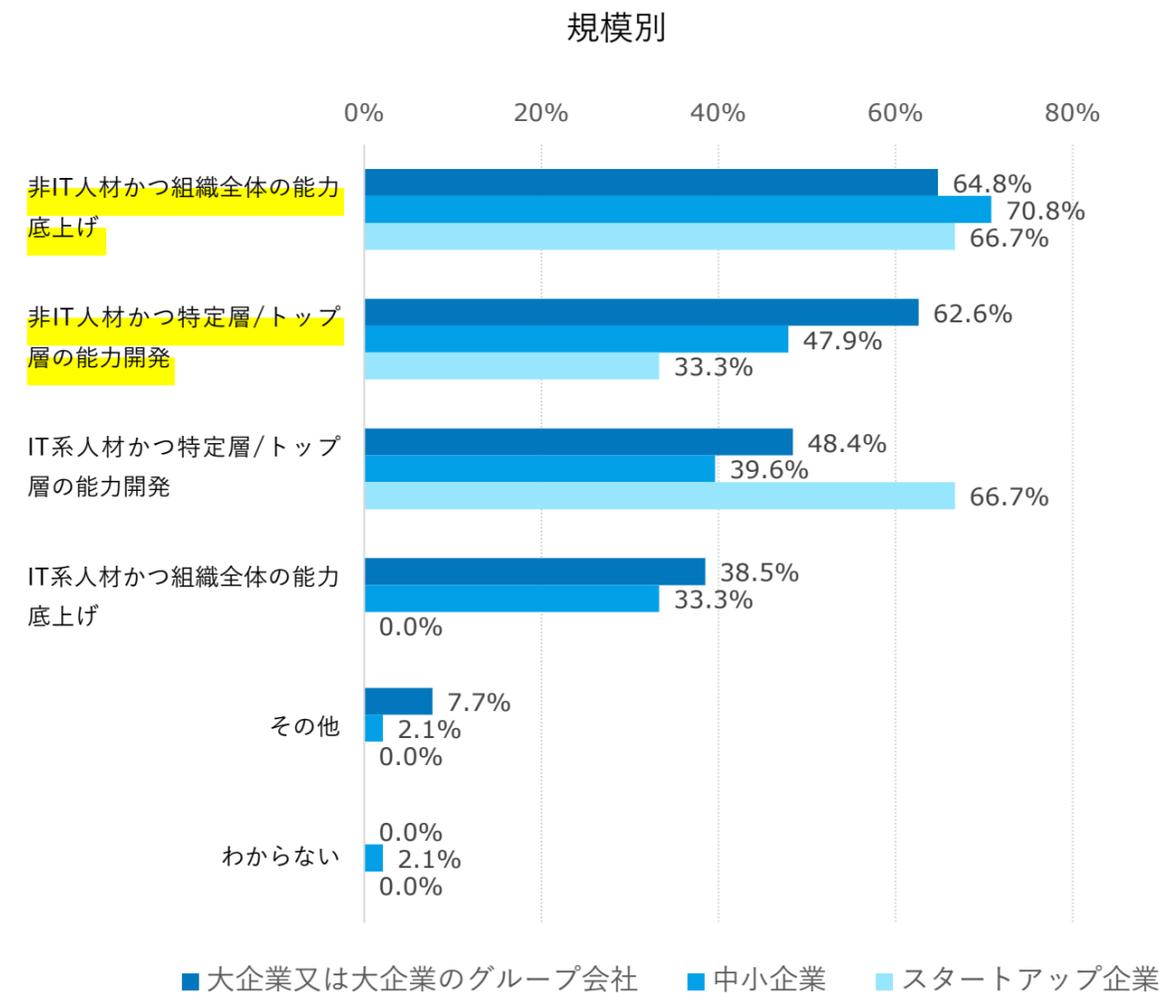
「非IT人材」の組織全体能力底上げの比率が高く、前回調査から12.3PT増の66.9%という結果となった。
次いで「非IT人材」の能力開発および特定/トップ層の能力開発、IT系人材の特定層/トップ層の能力開発、組織全体の底上げが続く。

08. リスキリングの焦点2 – 規模別・業種別



あなたの所属企業でのリスキリングの取り組みは、どのような目的を重視しますか。

※ 複数回答



規模別の傾向は、大企業では「非IT人材」の全体能力底上げ（64.8%）および特定/トップ層の能力開発（62.6%）の比率が高い水準。

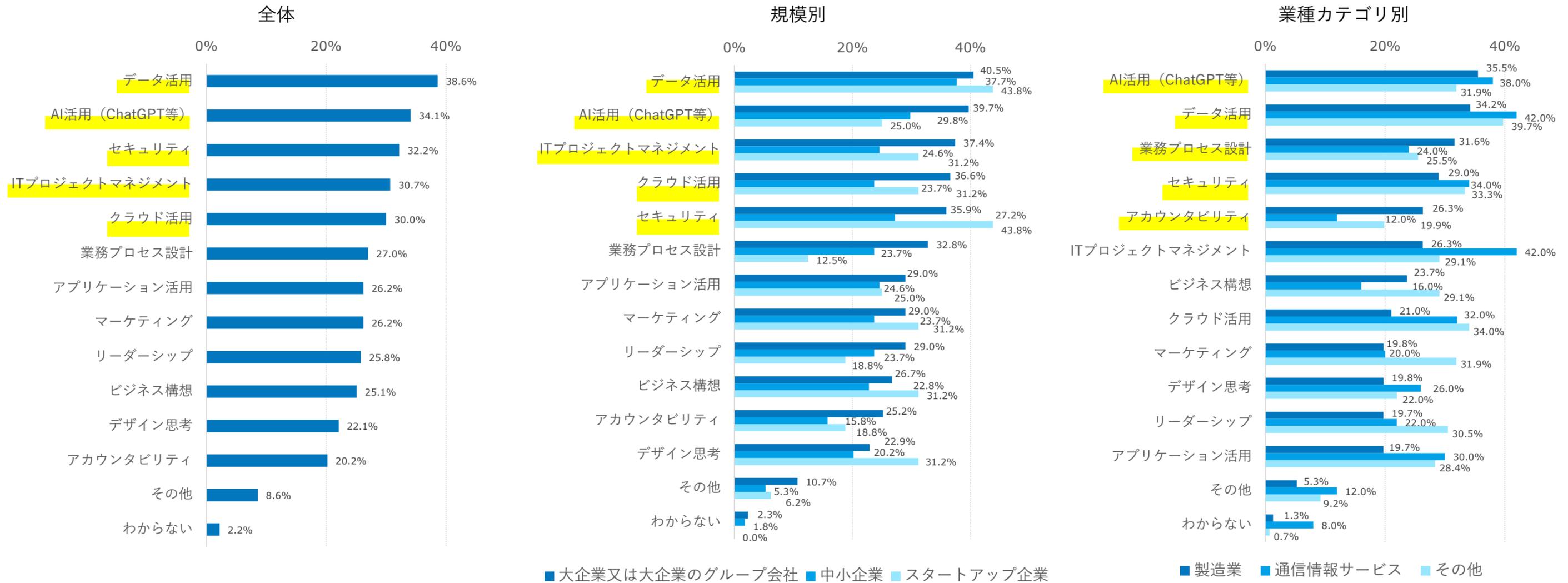
規模別・業種別の傾向はグラフ参照。

09. リスキングの種類



あなたの所属企業で取り組んでいるリスキング施策において、重視されるスキルは何ですか。

※ 複数回答



今回での調査では、上位群のデータ活用・AI活用 (ChatGPT等)・セキュリティ・ITプロジェクトマネジメント・クラウド活用が、上位にランクイン。

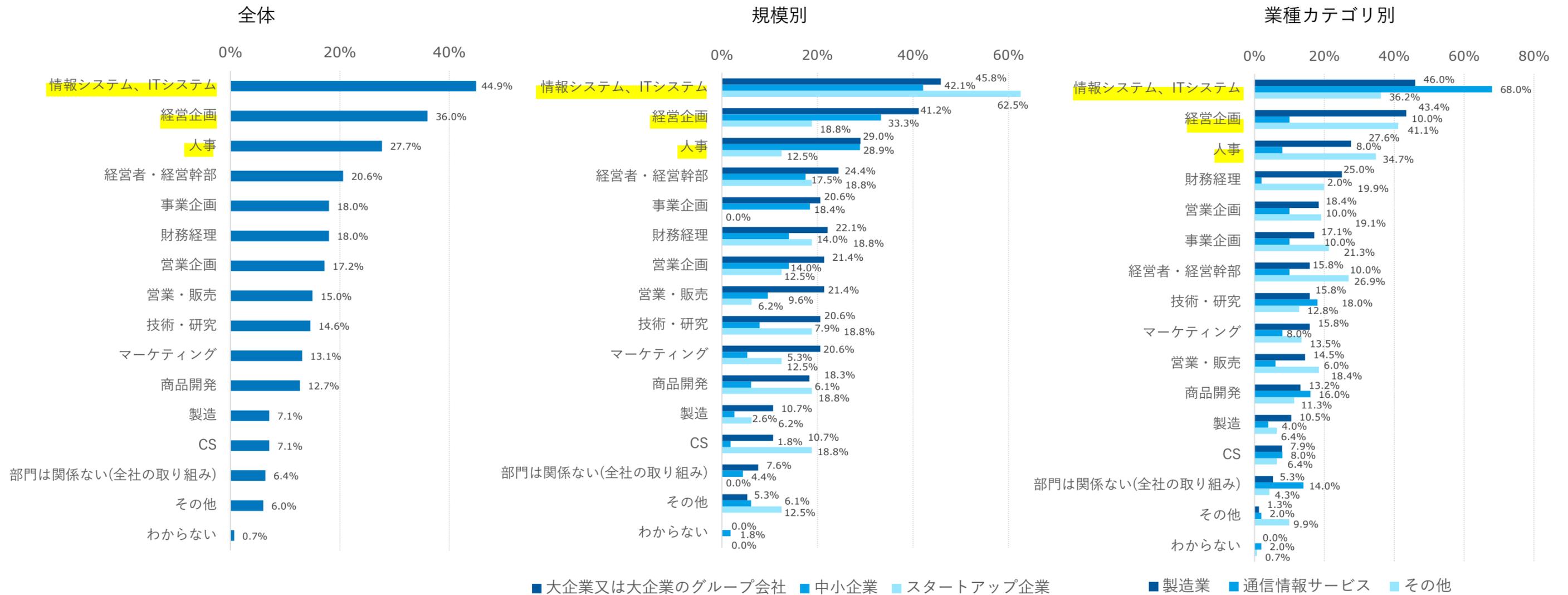
規模別では、大企業のデータ活用40.5%、AI活用 (ChatGPT等) 39.7%が高い傾向。規模別・業種別の傾向はグラフ参照。

10. 実施部門



あなたの所属する企業でリスクリングの取り組みの対象となる方は、主にどのような部門に所属していますか。

※ 複数回答



全体では情報システム・ITシステムが44.9%でトップ。次いで経営企画・人事が続く。前回までと同傾向。

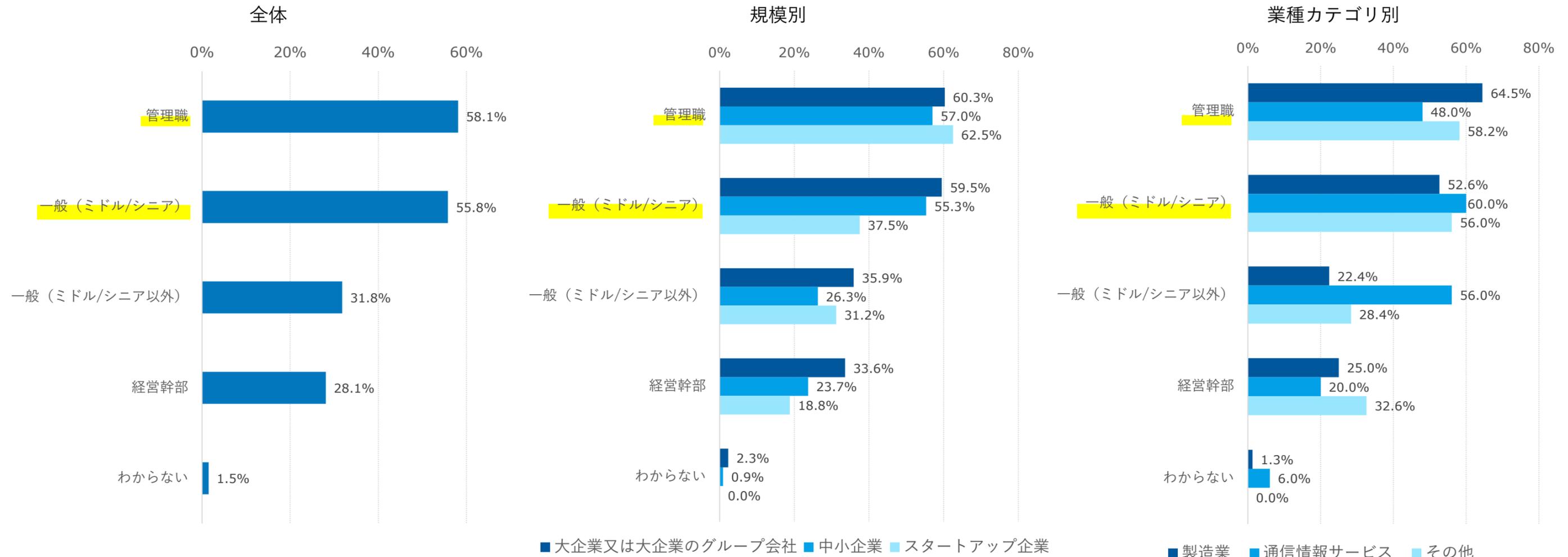
規模別にも全体と同傾向。業種別の傾向は、製造業が全体と同傾向。通信情報サービスは「情報システム・ITシステム」が68%と顕著に高い。

11. 対象階層



あなたの所属する企業でリスクリングの取り組みの対象となる方は、主にどのような階層ですか。

※ ここでは40歳以上を「ミドル/シニア」としています ※ 複数回答



管理職が58.1%、次いで一般（ミドル/シニア）が55.8%と高い傾向。

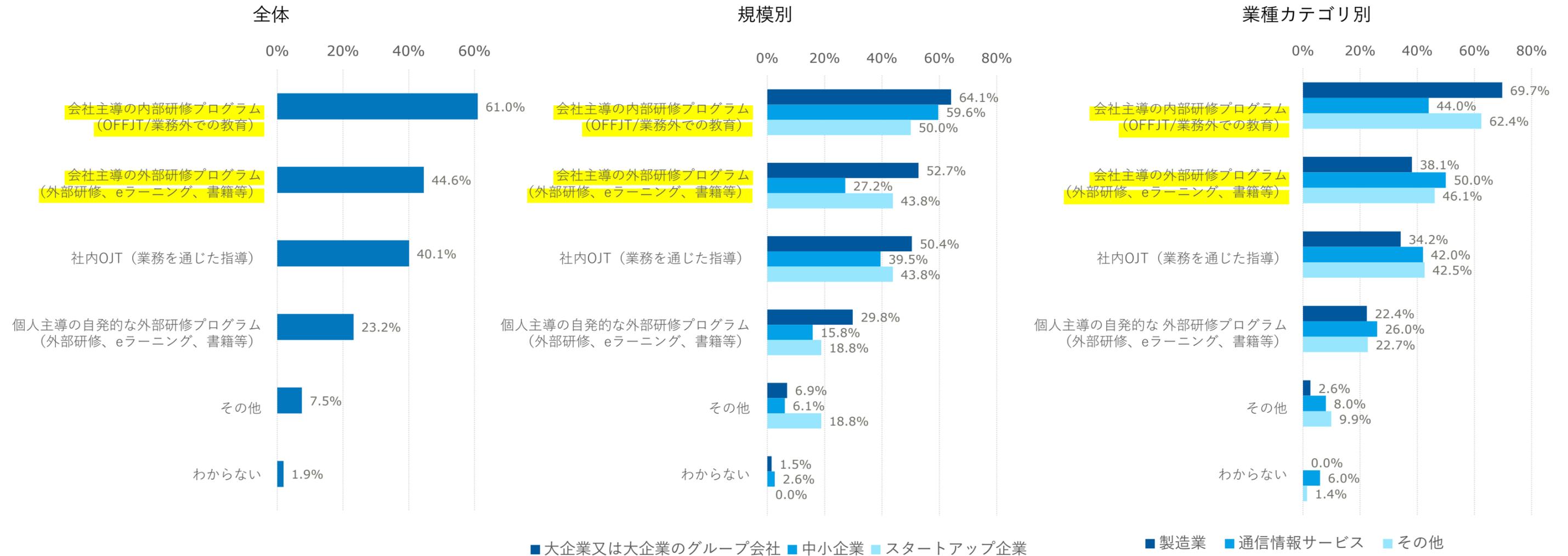
規模別の傾向は、大企業の管理職を対象する割合が60.3%、中小企業では57%。規模別・業種別の傾向はグラフ参照。

12. 実行したリスクリング施策内容



あなたの所属企業で実行したリスクリング施策を選んでください。

※複数回答



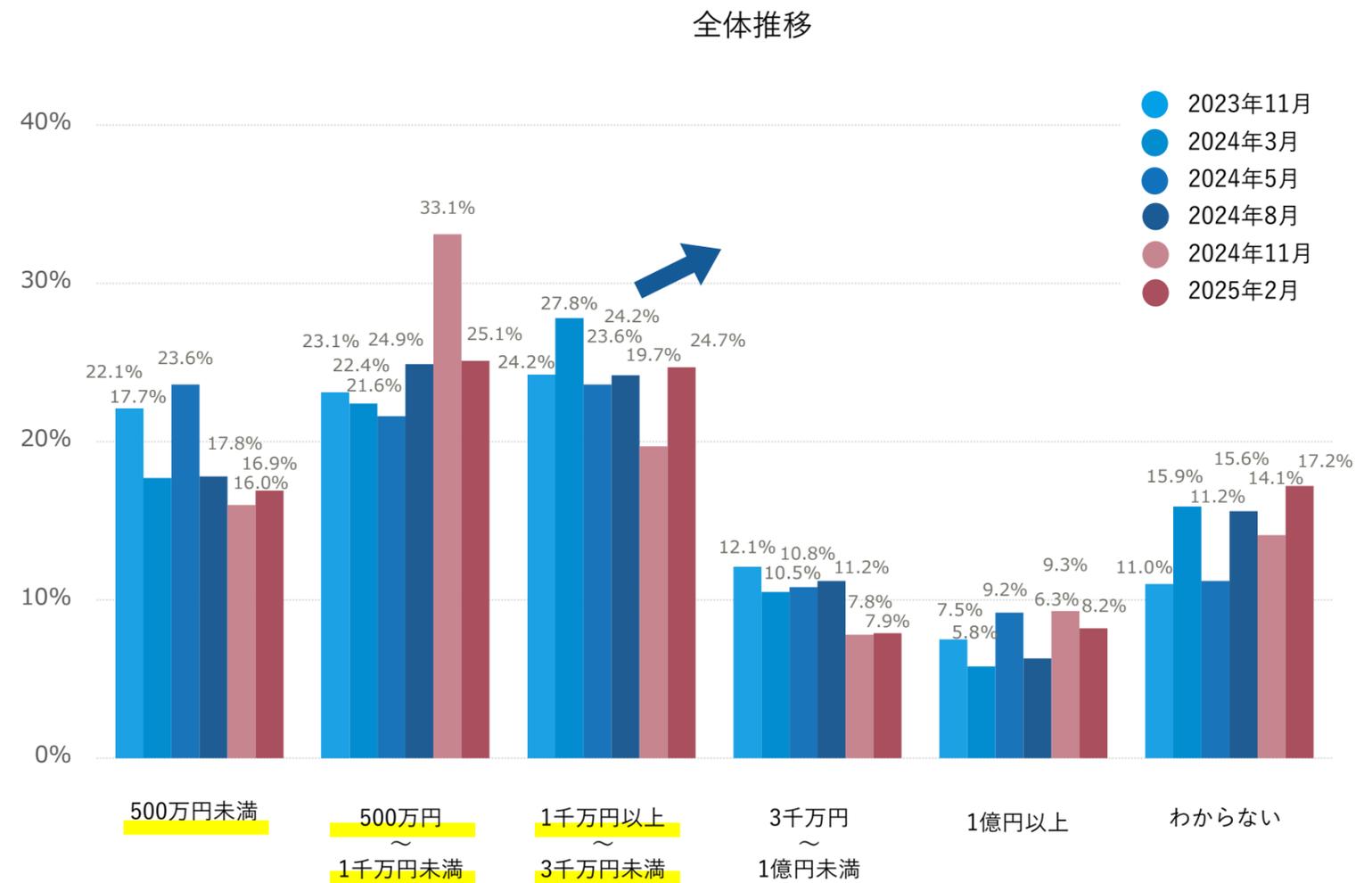
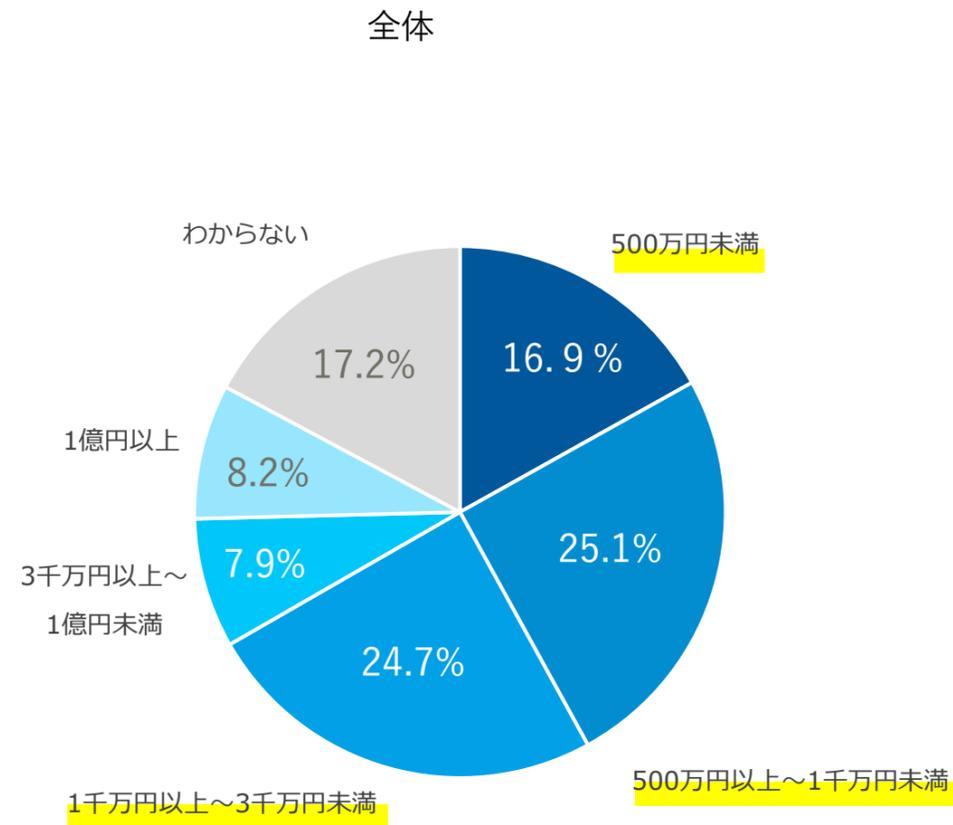
会社主導の内部研修（61%）と外部研修（44.6%）がトップ2で、社内OJT、個人主導が続く。前回の調査と同傾向。

大企業の傾向においては、内部研修＞社外研修＞社内OJTが、5割以上を占める。業種別では、製造業における会社主導の内部研修69.7%がトップ。通信情報サービスは外部研修50%と高く、前回調査と同傾向。

13. リスキリング予算1 – 全体・全体推移



あなたの所属企業でのリスキリング施策は年間どれくらいの予算ですか。年間予算を金額で教えてください。おおよその金額で構いません。

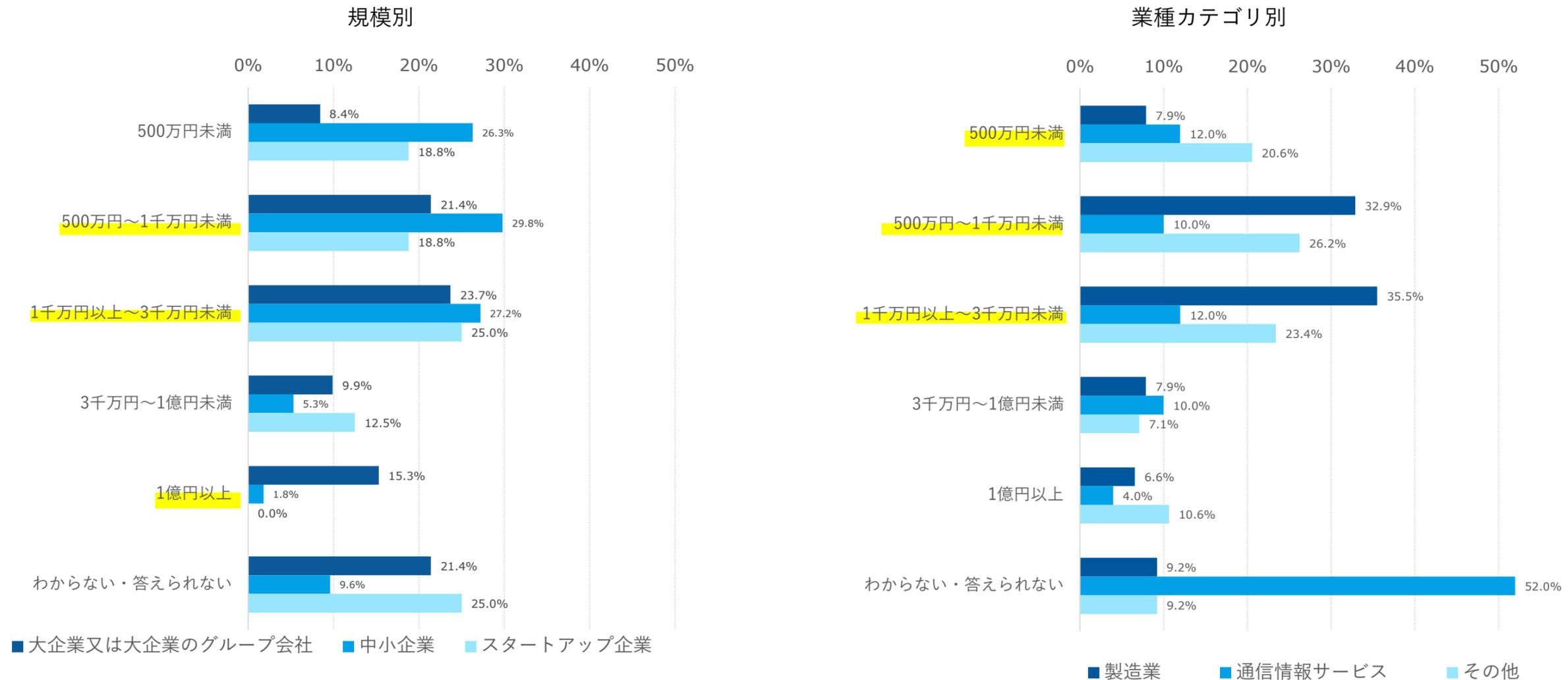


500万円以上～1千万円未満(25.1%)、1千万円以上～3千万円未満(24.7%)、500万円未満(16.9%)がトップ3。
 今回の調査では、1千万円以上～3千万円未満の予算が前回調査より5PT増(24.7%)の傾向。

14. リスキング予算 2 – 規模別・業種別



あなたの所属企業でのリスキング施策は年間どれくらいの予算ですか。年間予算を金額で教えてください。おおよその金額で構いません。

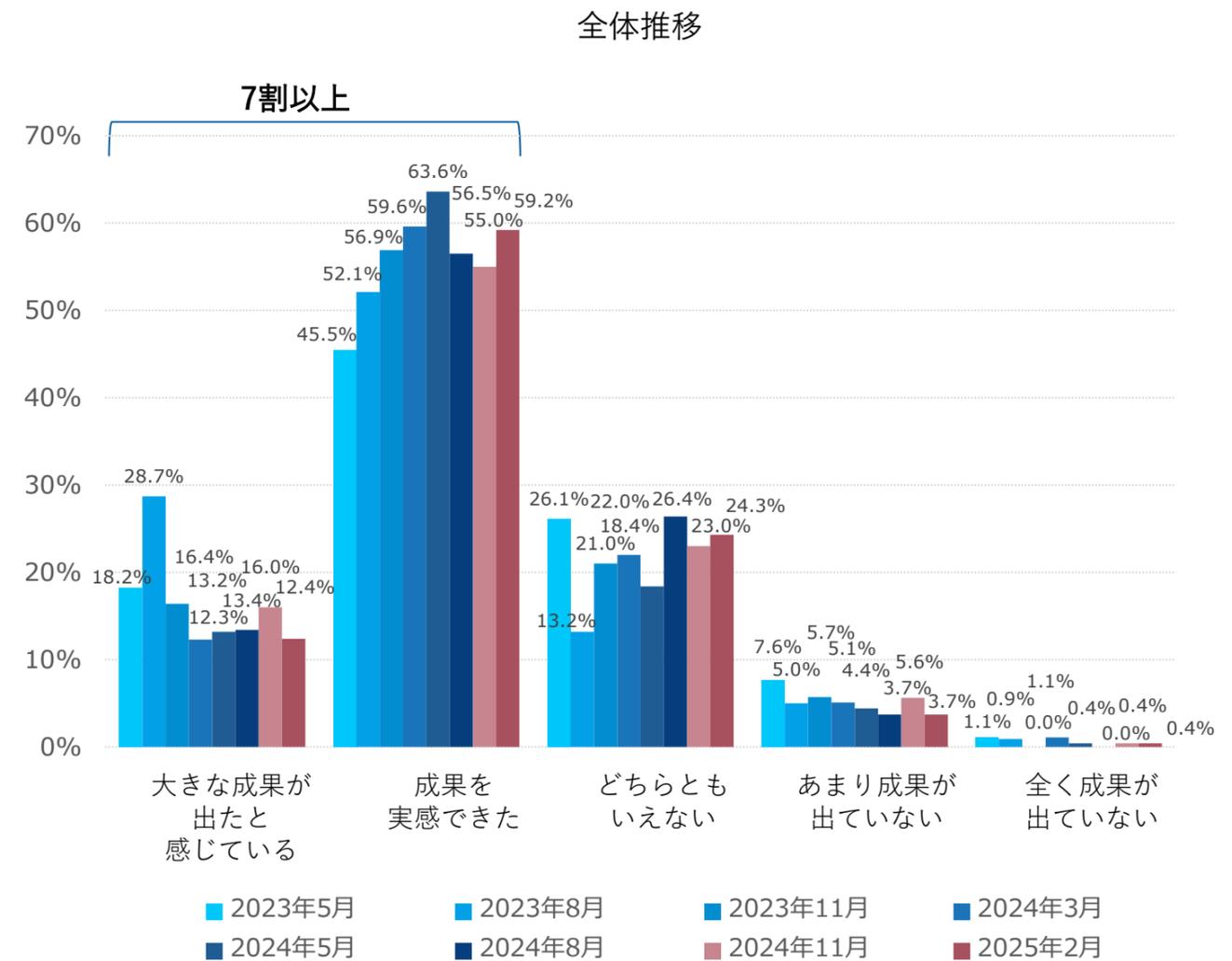
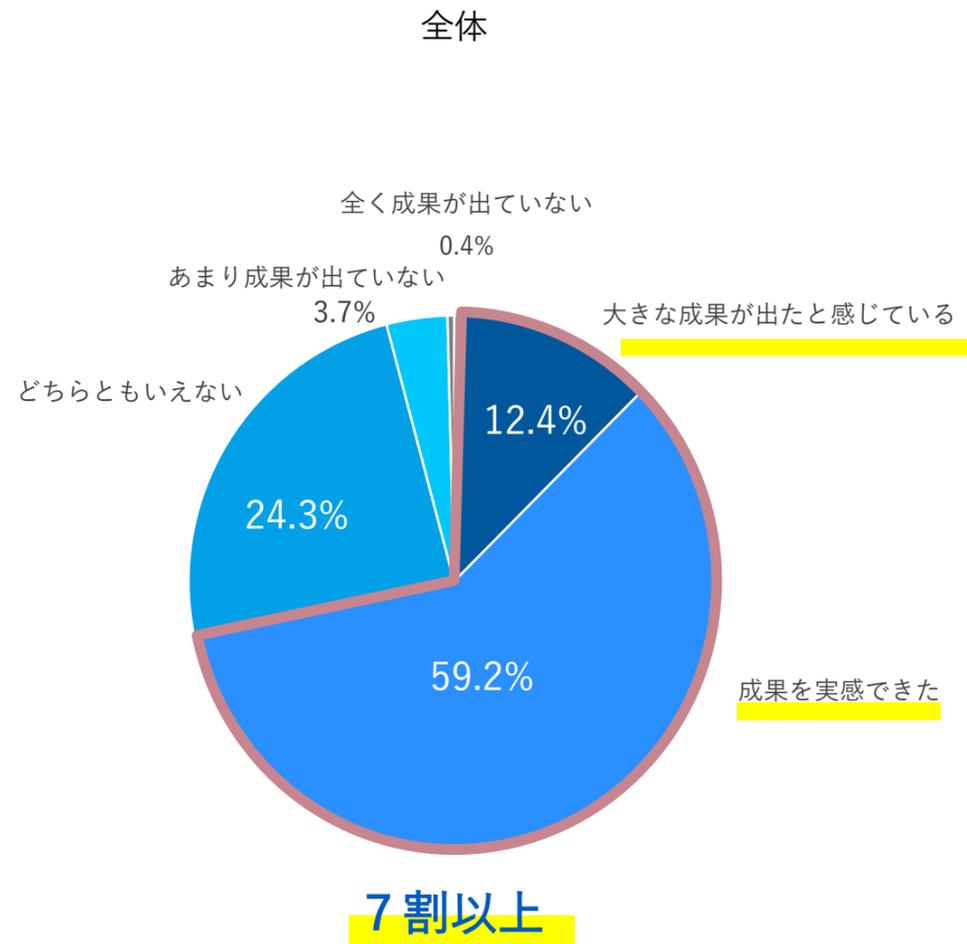


規模別の傾向において、特に大企業では1億円以上（15.3%）年間予算額の投下が高い点は特徴的。前回調査と同傾向。製造業では500万円以上～1千万円未満（32.9%）、1千万円以上～3千万円未満（35.5%）が年間予算の中心ゾーン。通信情報サービス業は、500万円未満（12%）、1千万円以上～3千万円未満（12%）と予算額の差が見られる。

15. 成果実感1 – 全体・全体推移



あなたの所属企業ではリスキングの取り組みをどのように評価されていますか。

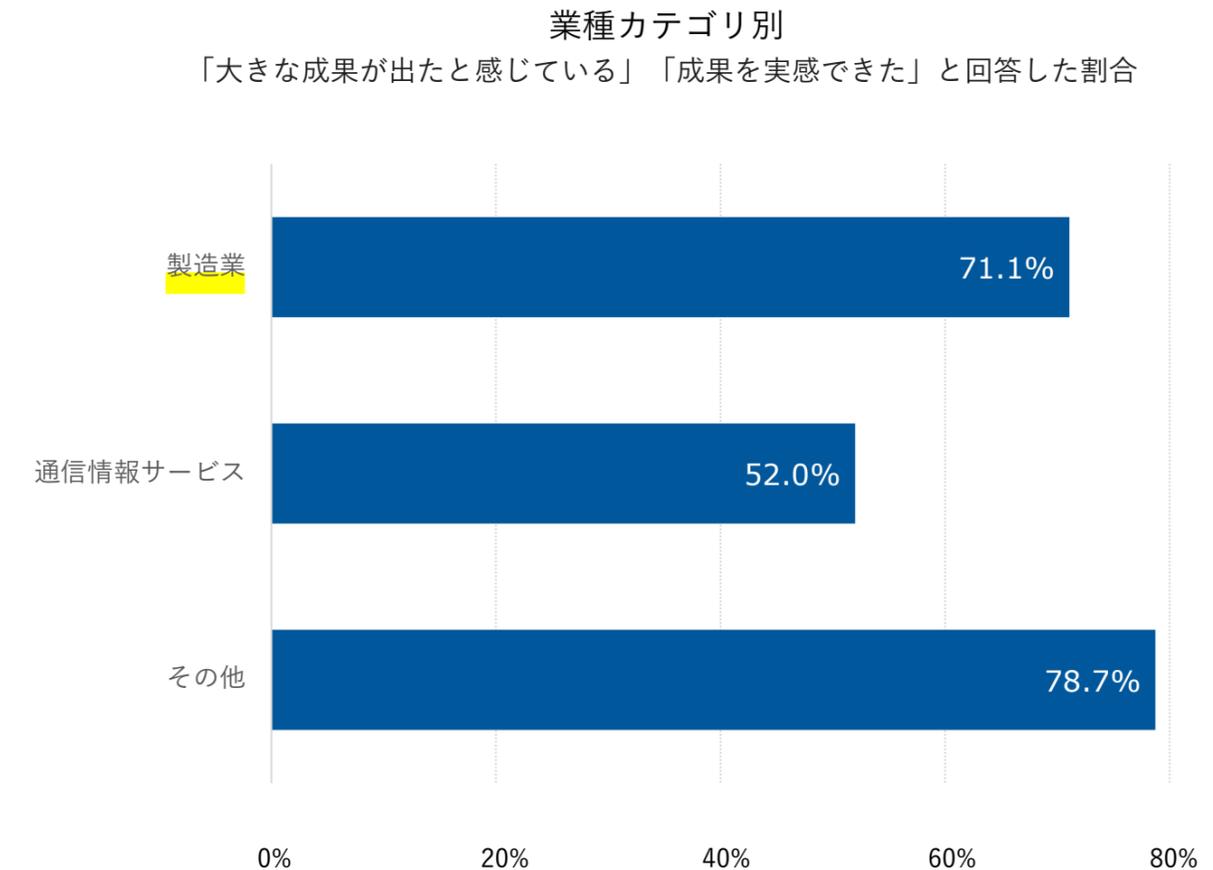
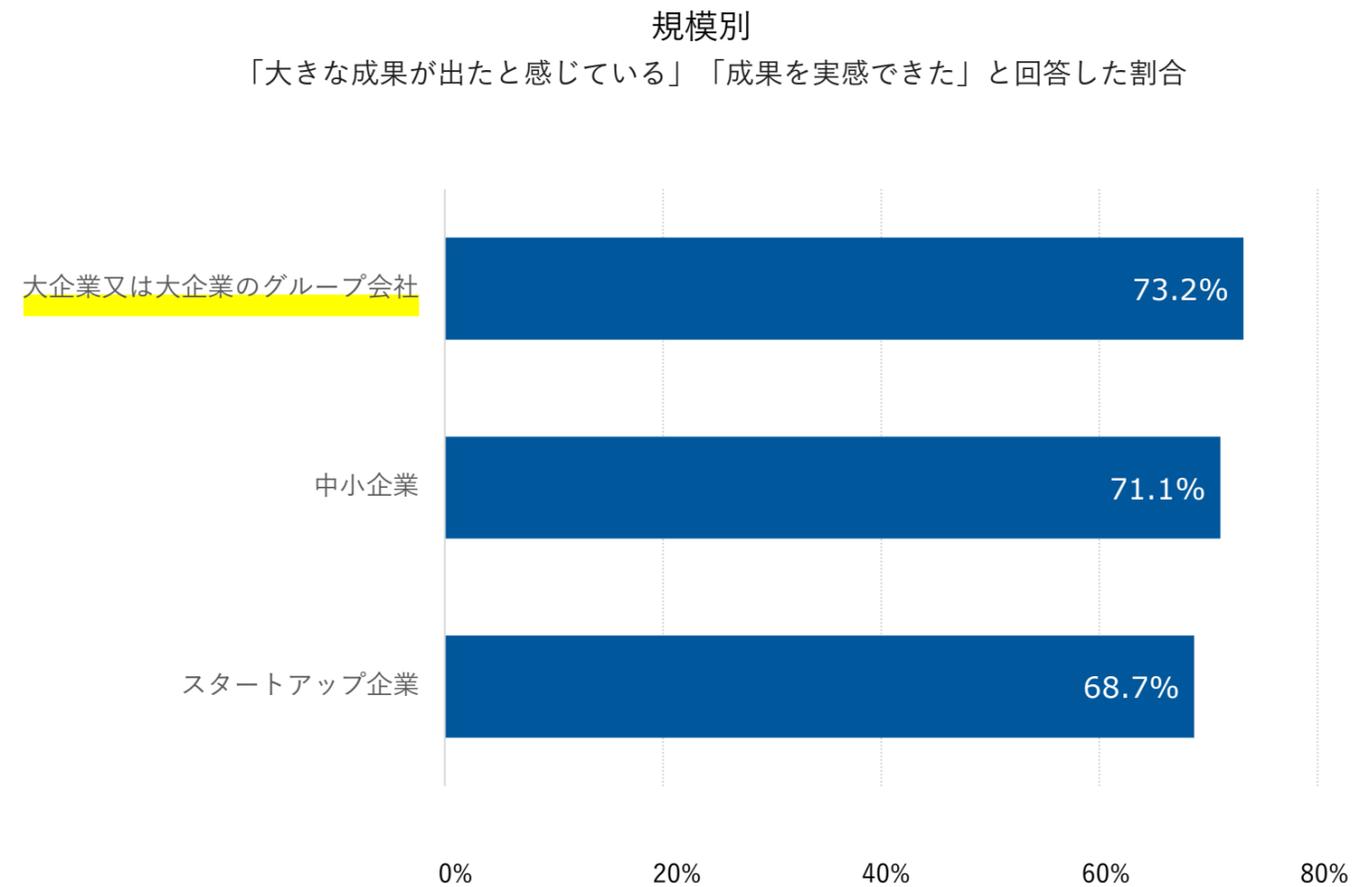


「大きな成果が出たと感じている」が12.4%、「成果を実感できた」が59.2%と回答。前回調査から引き続き、全体の約7割以上の企業がリスキングの成果を感じている。

16. 成果実感 2 – 規模別・業種別



あなたの所属企業ではリスキングの取り組みをどのように評価されていますか。



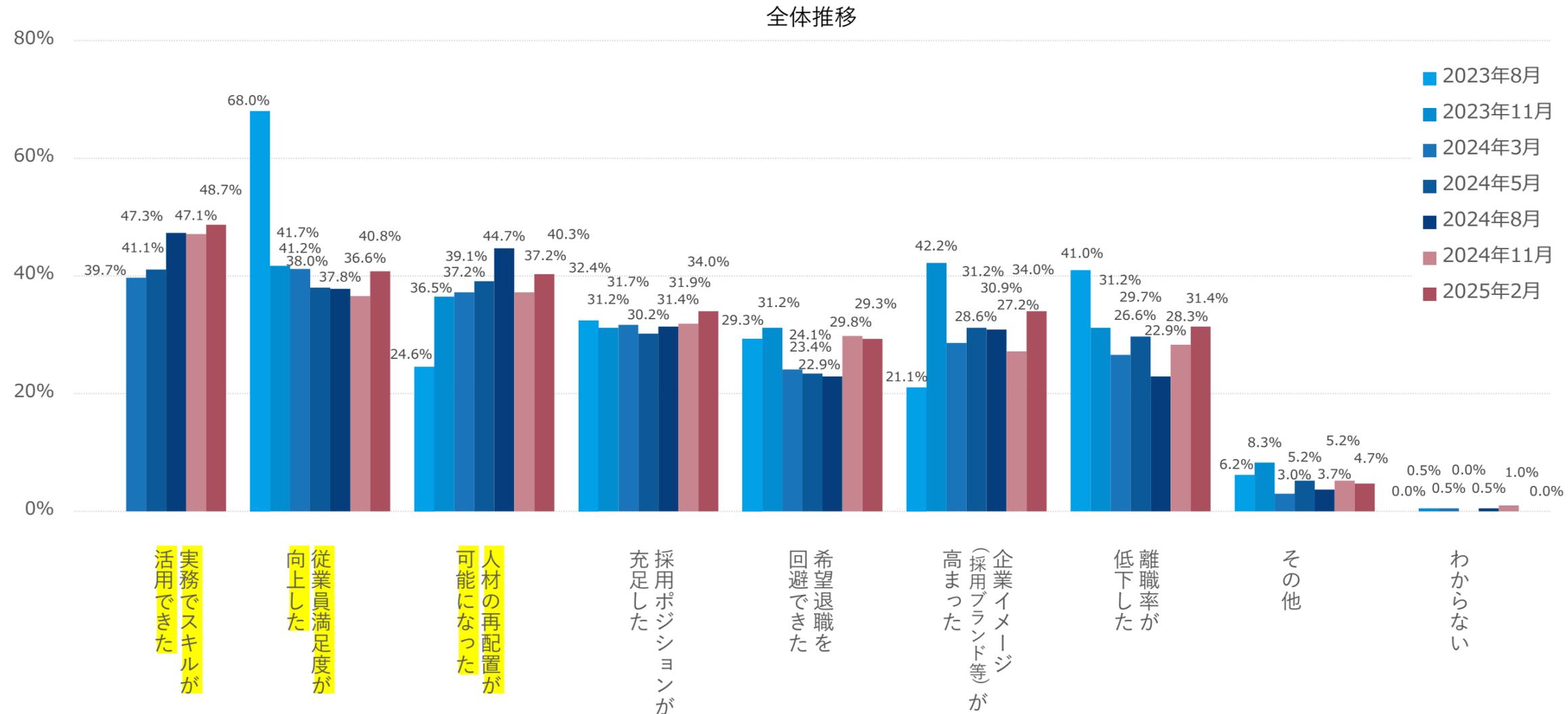
規模別では、企業規模が大きくなるほど成果を実感している率が高い。
規模別・業種別の傾向はグラフ参照。

17. 具体的な成果 1 – 全体推移



あなたの所属企業では具体的にどのような成果だと感じていますか。

※ 複数回答



リスキングの成果実感がある企業では、「実務でスキルが活用できた（48.7%）」
「従業員満足度が向上（40.8%）」「人材の再配置が可能（40.3%）」がトップ3。前回調査と同傾向。

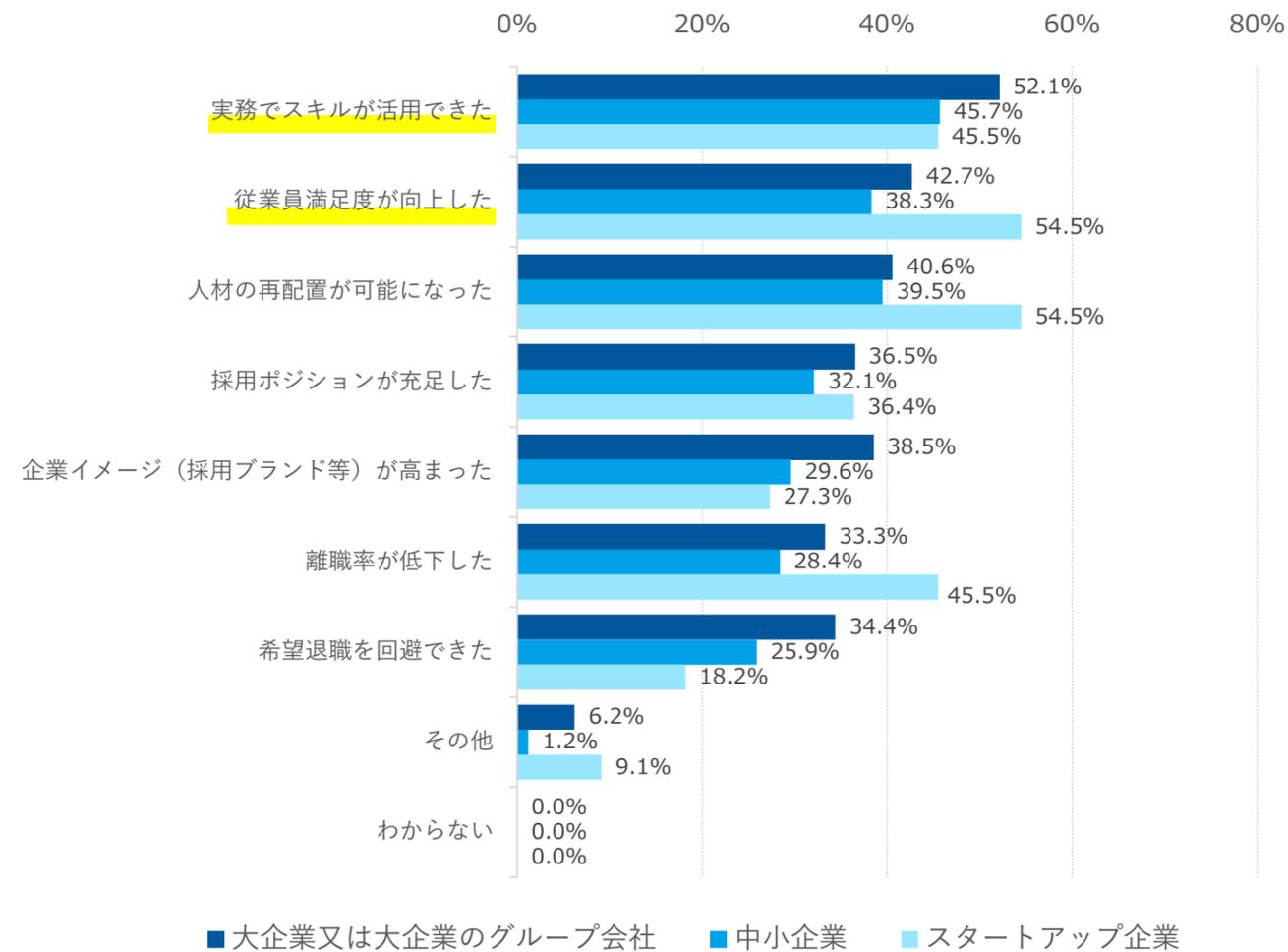
18. 具体的な成果 2 – 規模別・業種別



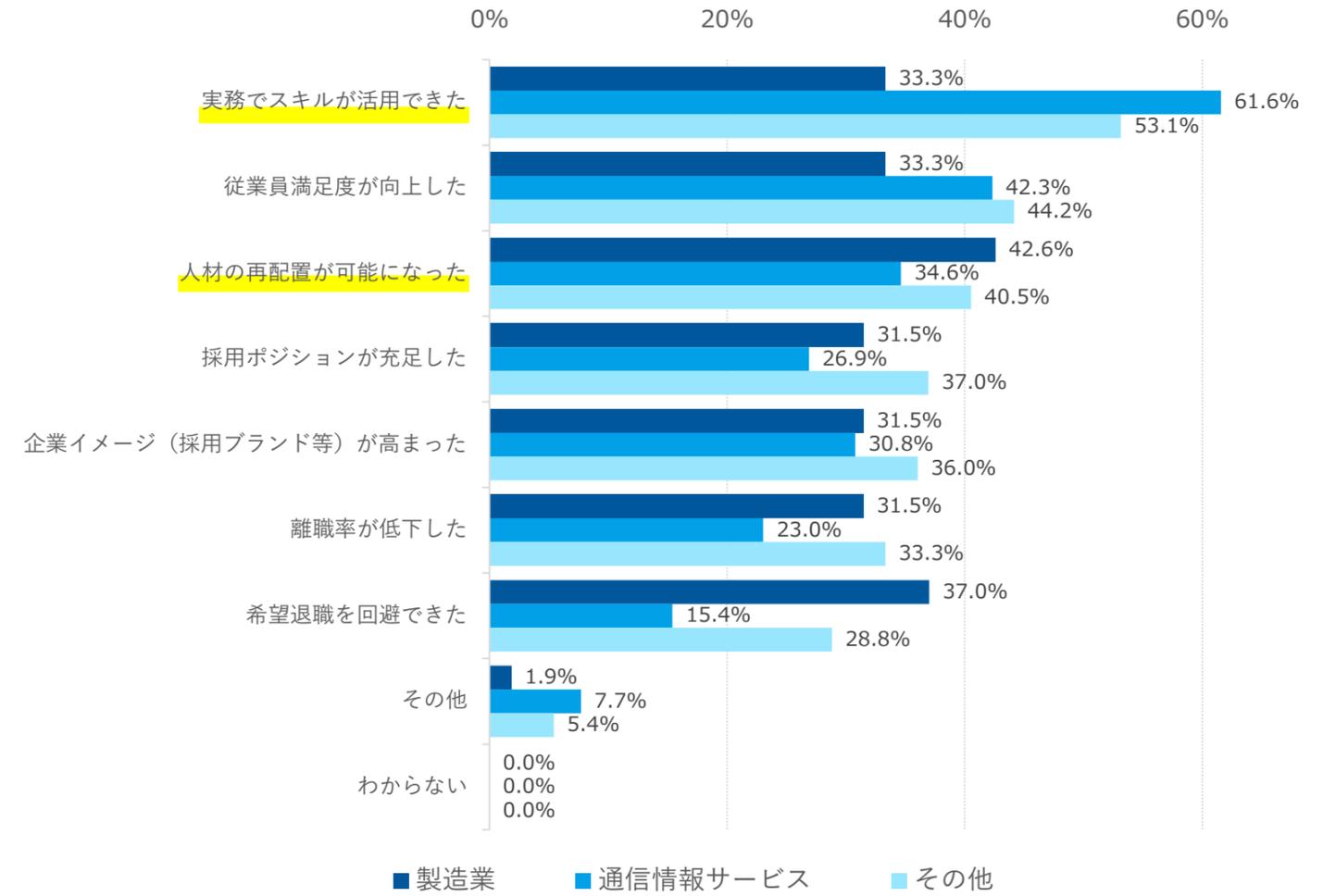
あなたの所属企業では具体的にどのような成果だと感じていますか。

※ 複数回答

規模別



業種カテゴリ別



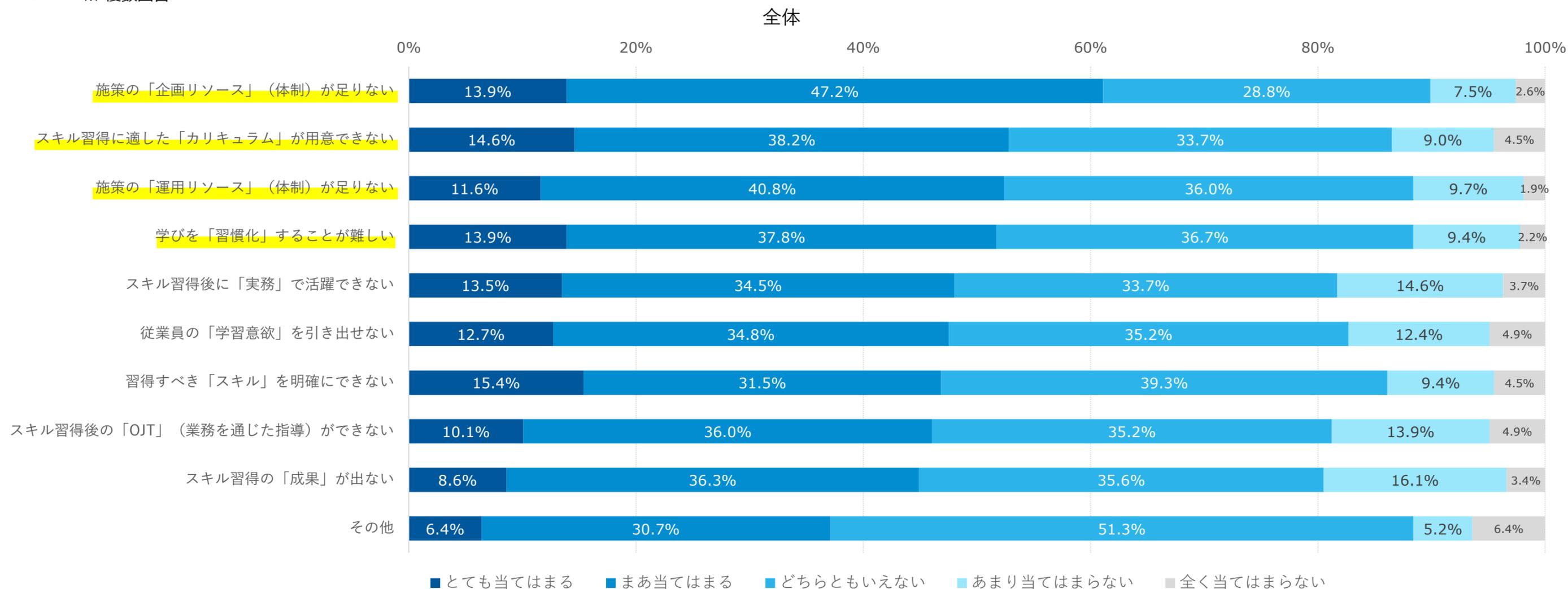
規模別も全体と同傾向。業種別の傾向では、製造業「人材の再配置が可能になった（42.6%）」に対し、通信情報サービス「実務でスキルが活用できた（61.6%）」の割合が最も高い結果となった。

19. 課題認識 1 – 全体



あなたの所属企業ではリスクリング施策の推進における課題は何がありますか。

※ 複数回答



リスクリングを実施する上での課題認識では、「企画リソースが足りない」「スキル習得に適したカリキュラムが用意できない」「運用リソースが足りない」「学びを習慣化することが難しい」が、上位群。前回調査と同傾向。

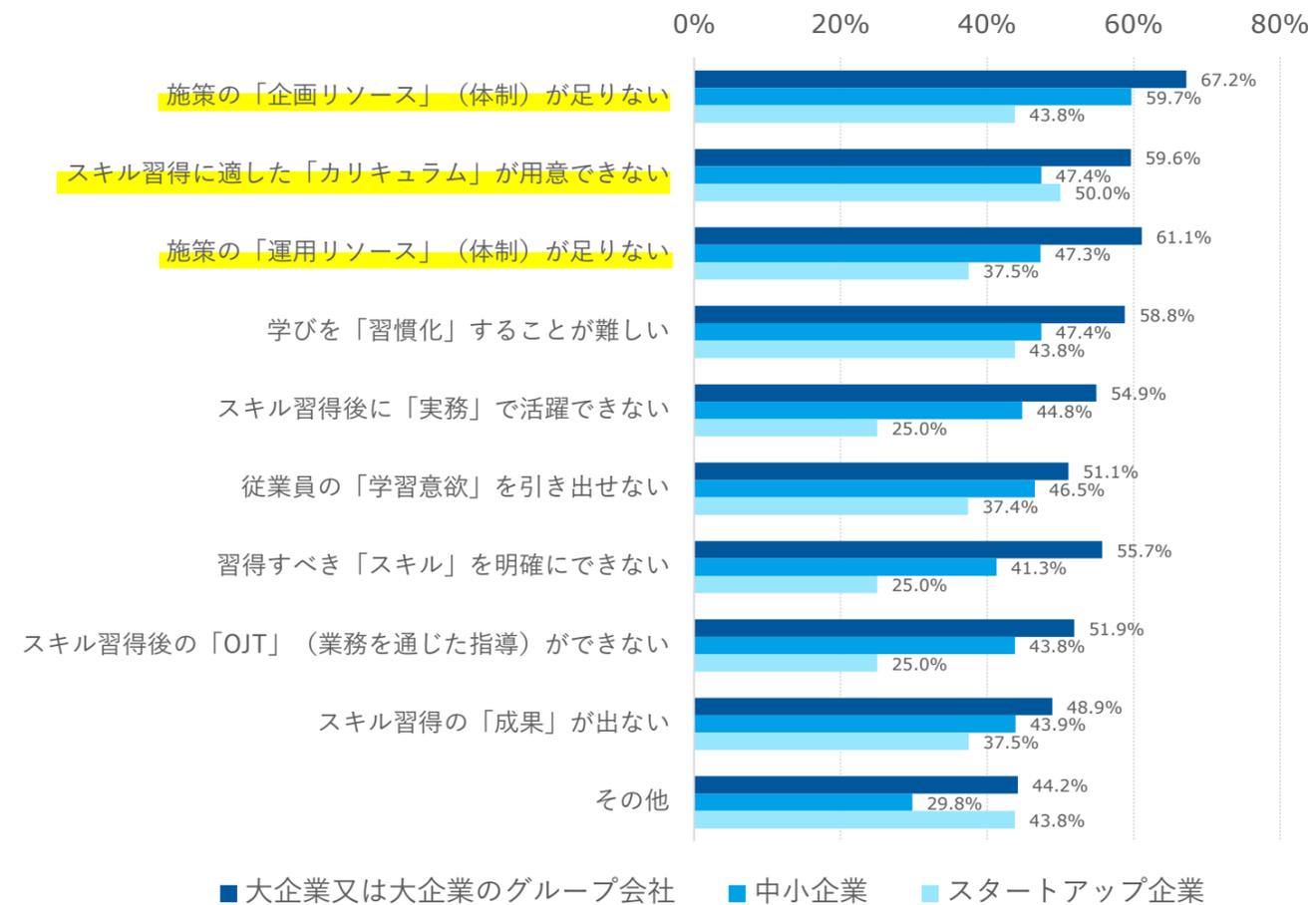
20. 課題認識 2 – 規模別・業種別



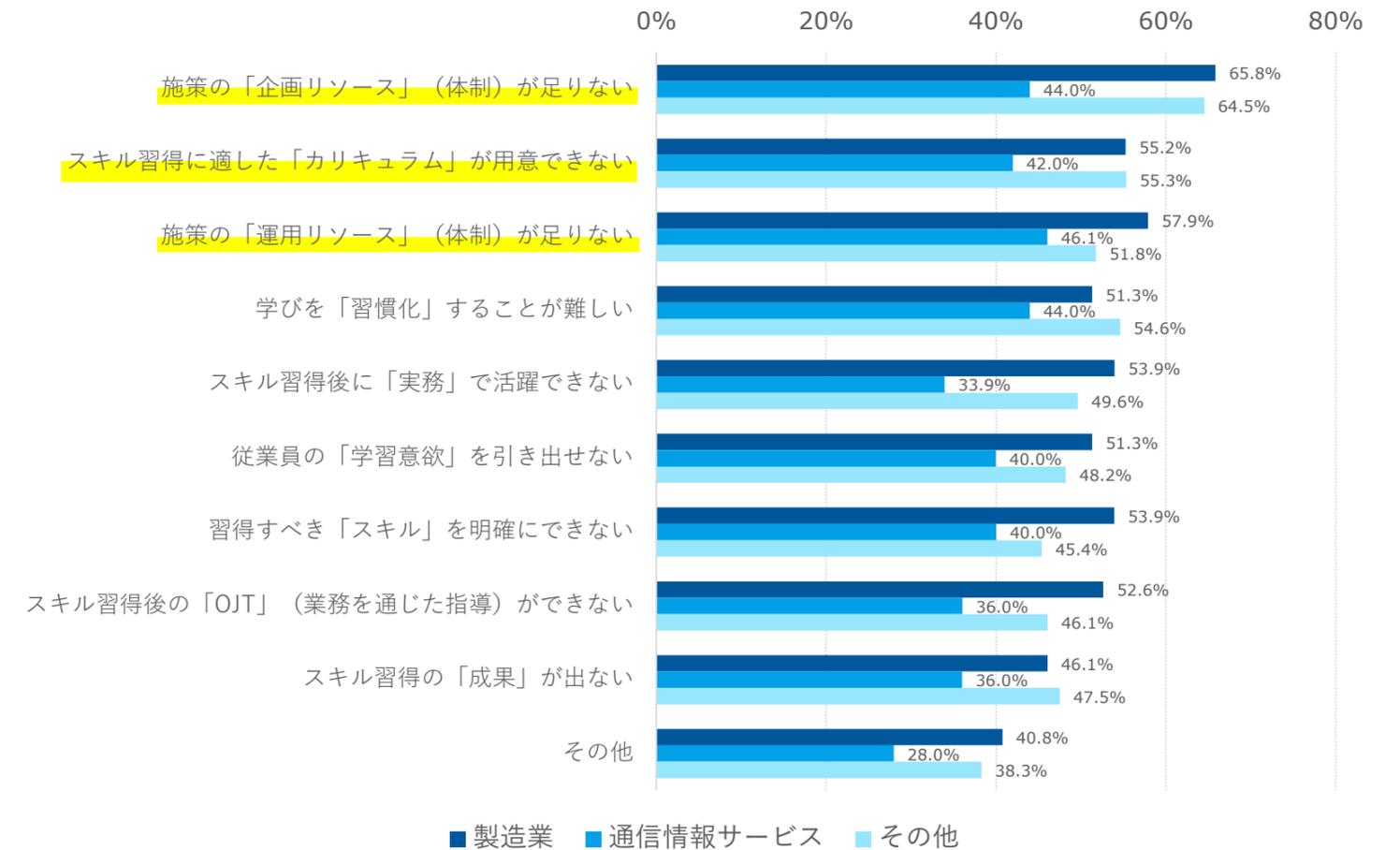
あなたの所属企業ではリスキング施策の推進における課題は何がありますか。

※ 複数回答

規模別



業種カテゴリ別



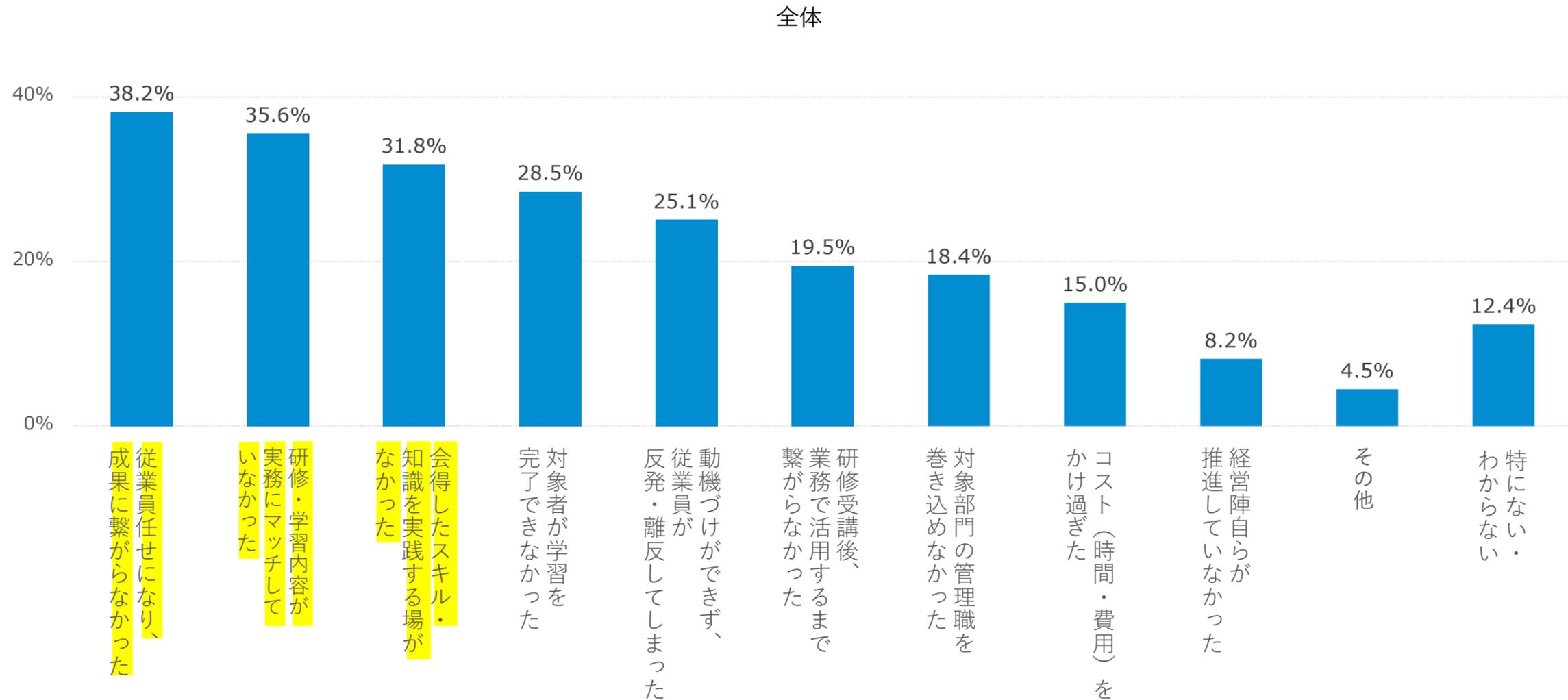
規模別では「企画リソースが足りない」「運用リソースが足りない」「スキル習得に適したカリキュラムが用意できない」が上位。前回調査と同傾向。規模別・業種別の傾向はグラフ参照。

21. 失敗例 1 – 全体



あなたの所属企業ではリスキング施策の失敗例はありますか。

※ 複数回答



リスキングの失敗例トップ3は、「従業員任せになり、成果に繋がらなかった(38.2%)」
次いで「研修・学習内容が実務にマッチしていなかった(35.6%)」、「会得したスキル・知識を実践する場がなかった(31.8%)」と続く。

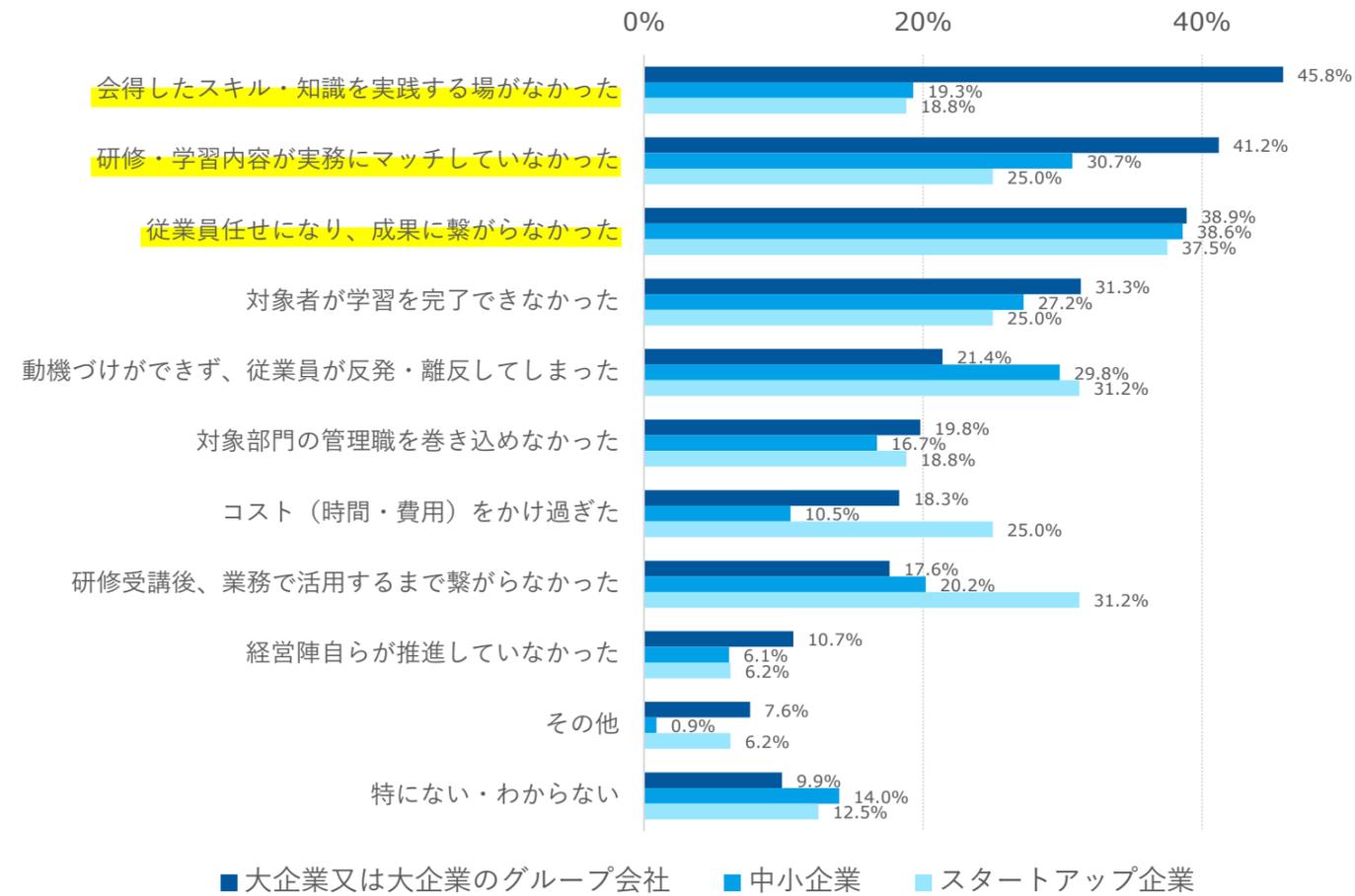
22. 失敗例 2 – 規模別・業種別



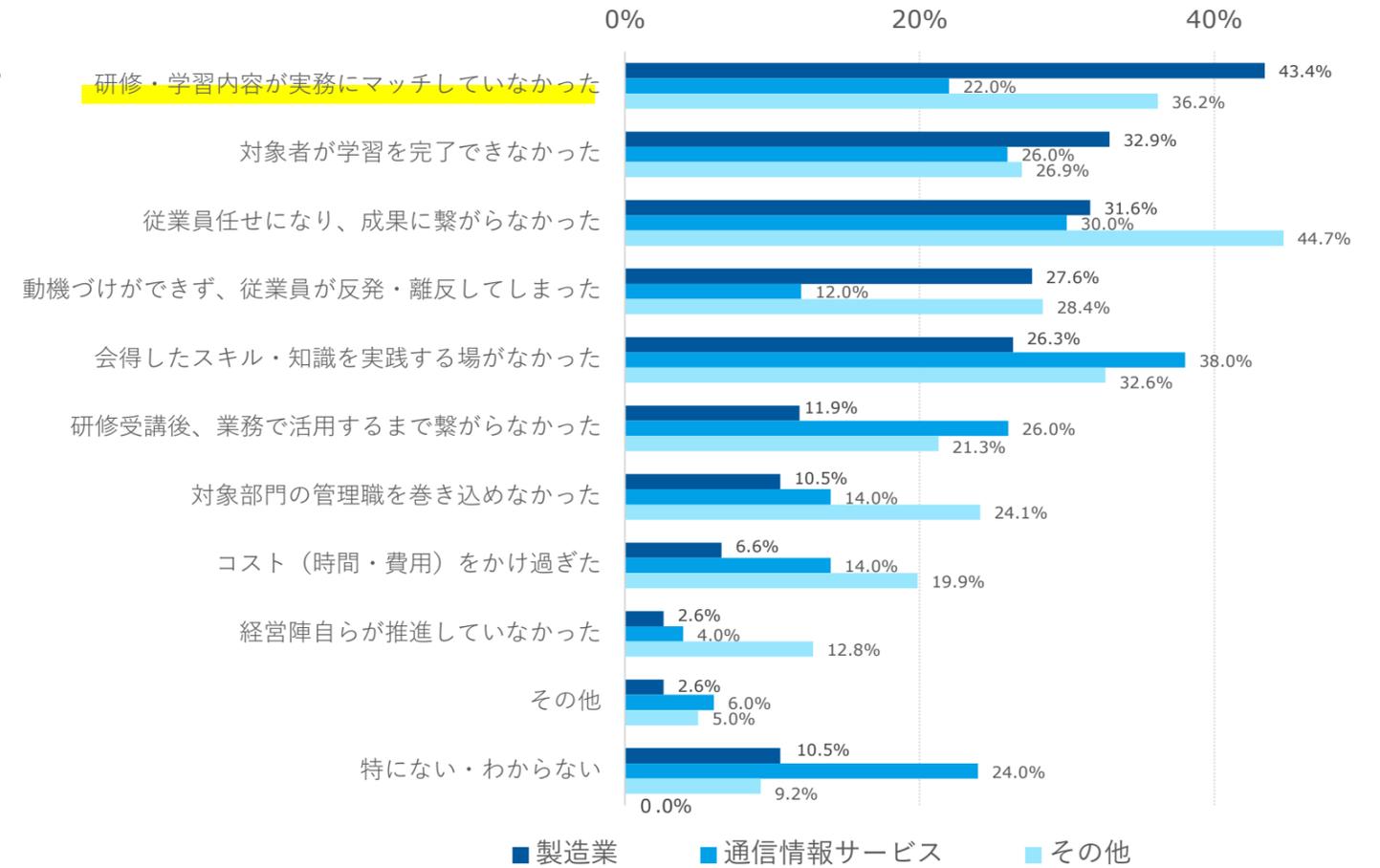
あなたの所属企業ではリスキング施策の失敗例はありますか。

※ 複数回答

規模別



業種カテゴリ別



規模別は全体と同傾向。

業種別では製造業「研修・学習内容が実務にマッチしていなかった」が4割を超える結果ということがわかった。

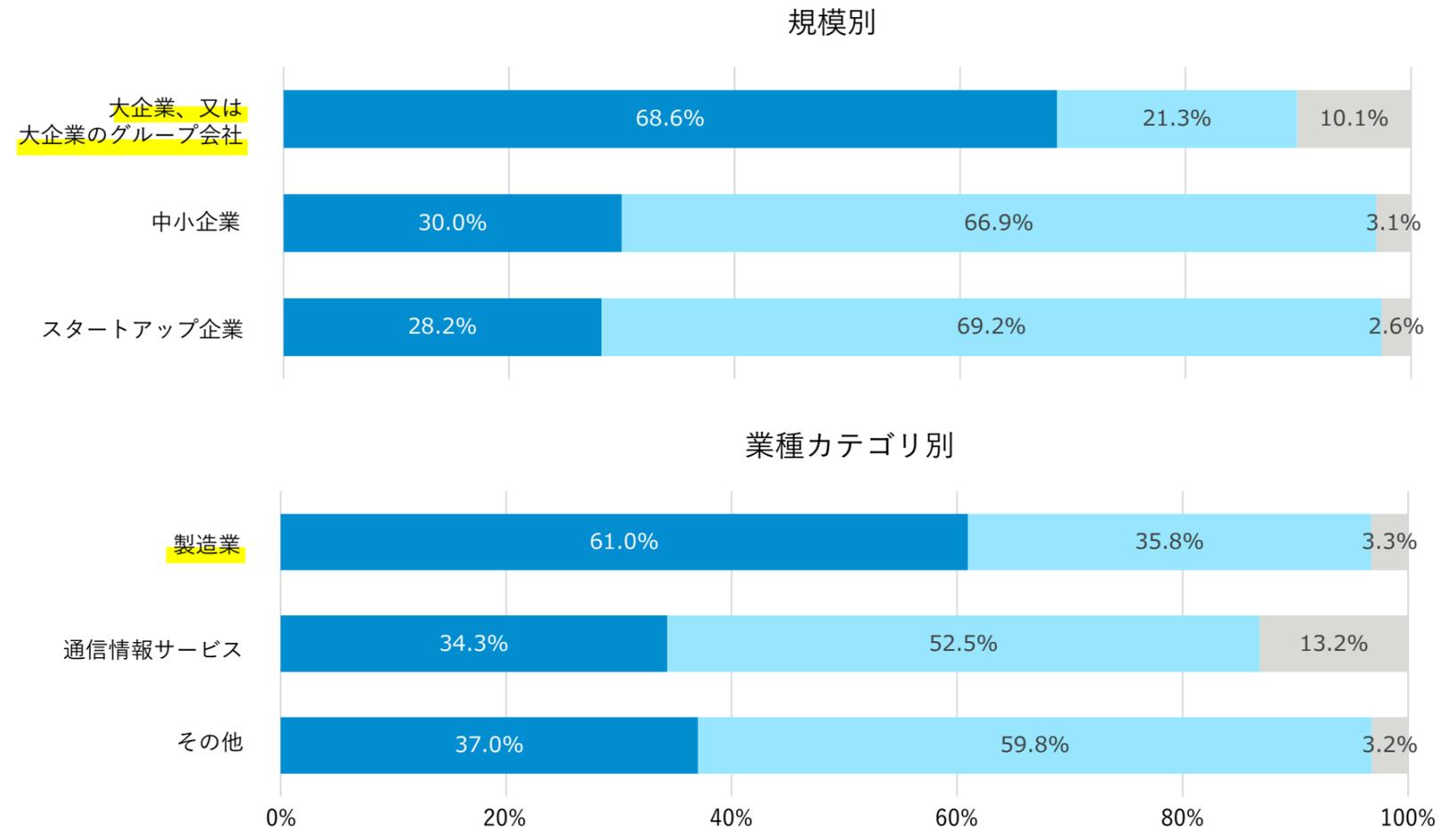
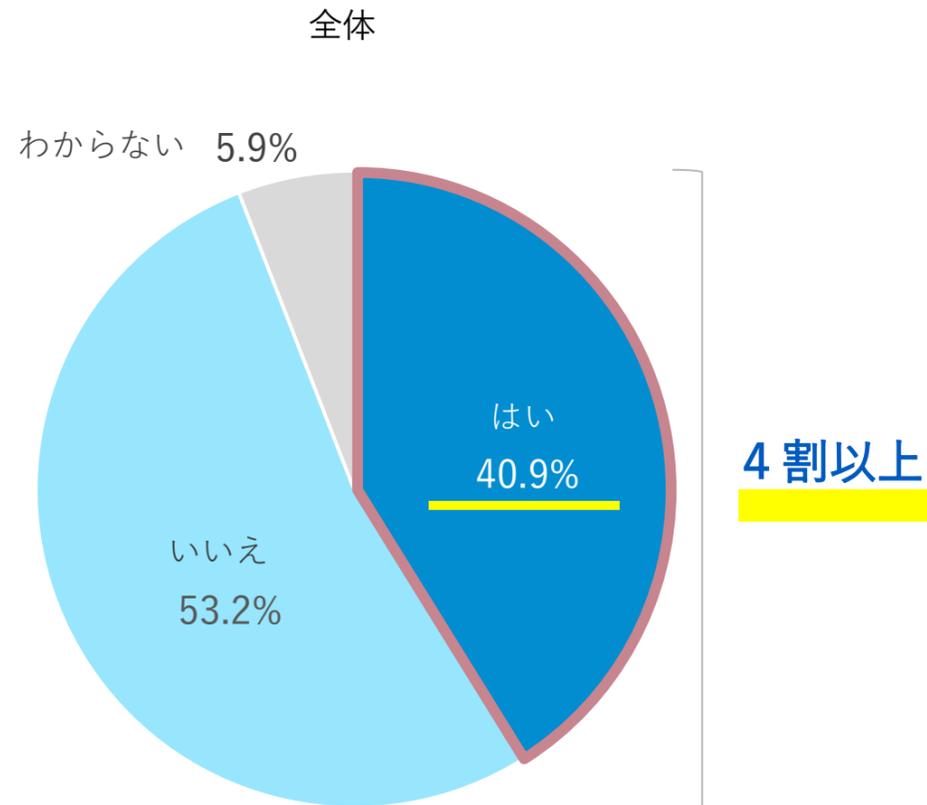
2. 生成AI（ChatGPT等）活用の最新状況

23. 生成AI（Chat GPT等）の環境状況



あなたがメインで所属する企業において、生成AI（Chat GPT等）の公式環境が用意されていますか。

● はい ● いいえ ● わからない



全体の40.9%が、会社が公式に使える環境を用意している結果となった。第7回調査（2024年8月）と同傾向。

規模別では大企業が68.6%と割合が高く、次いで中小企業30%と組織規模による差が顕著。

業種別では、製造業 > その他 > 通信情報サービスの順。その中でも製造業が61%と「会社が公式に使える環境を用意している」ことが特徴的。

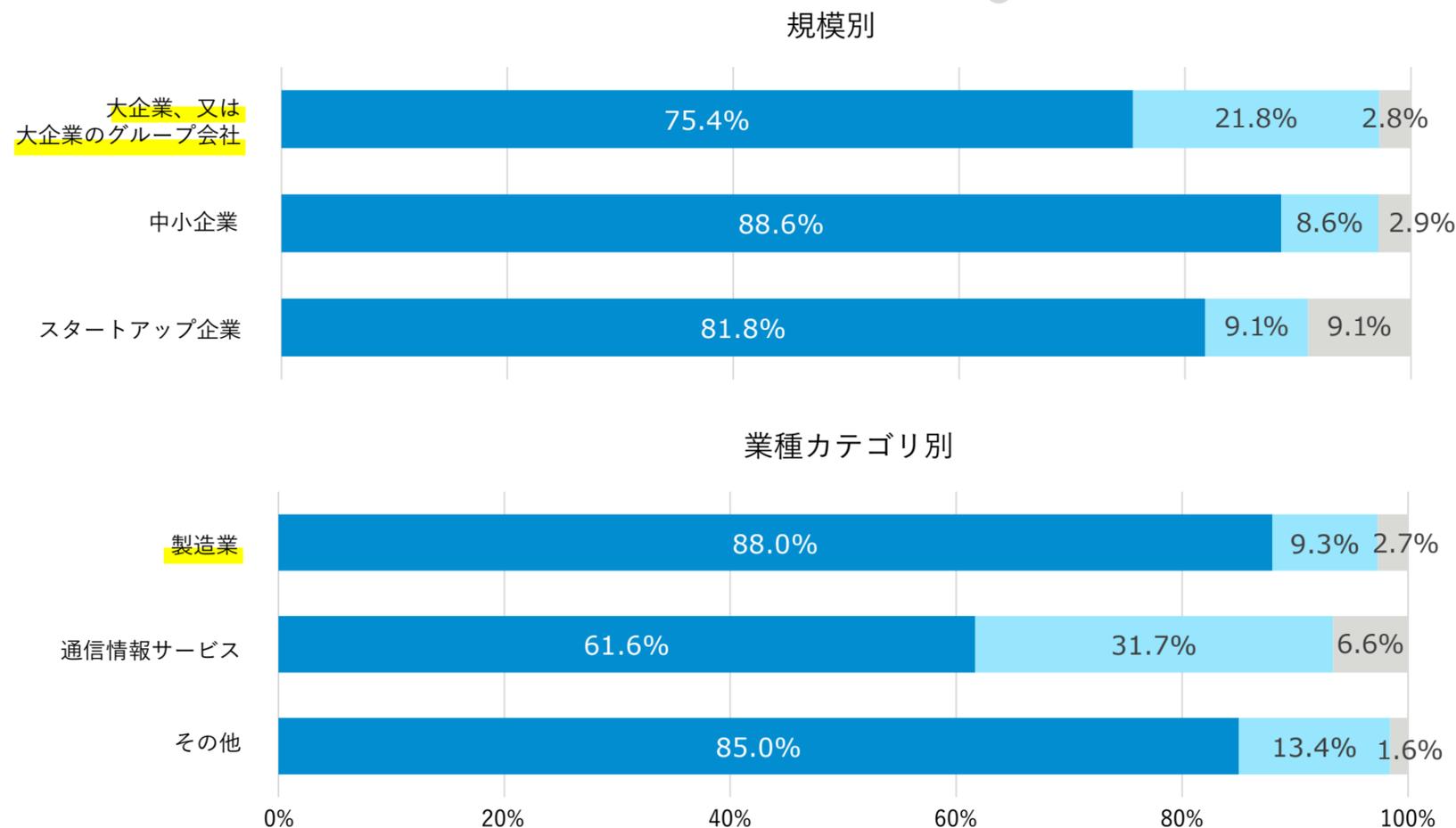
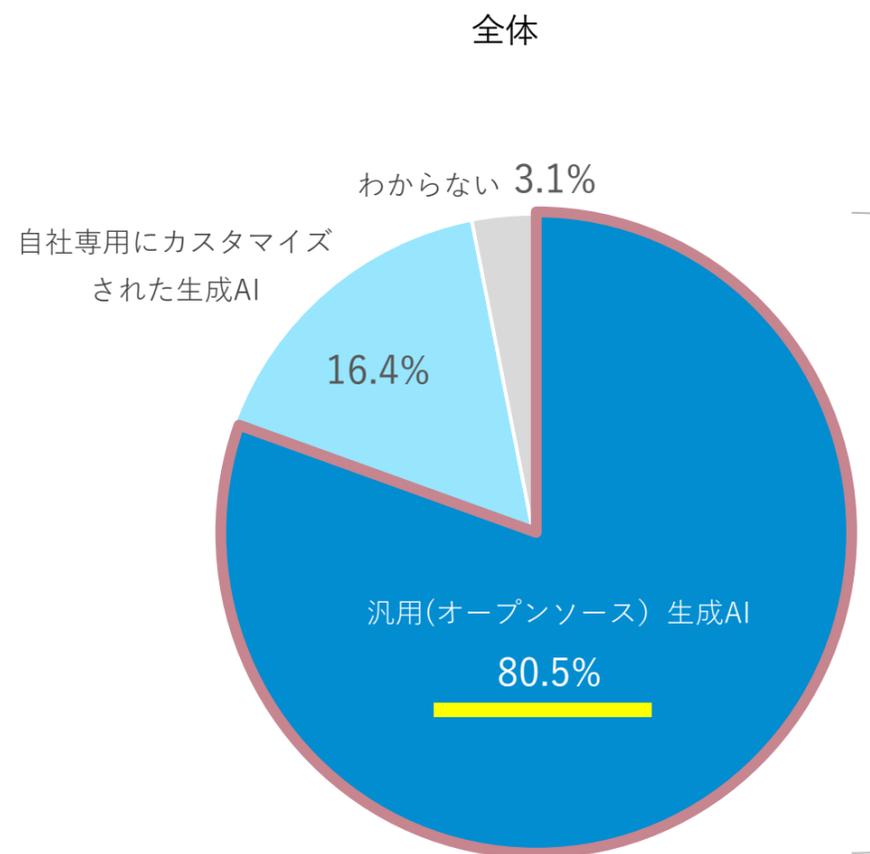
24. 生成AI（Chat GPT等）の利用タイプ NEW!



あなたの所属企業において、業務活用する生成AI（Chat GPT等）はどのタイプになりますか。

※「公式環境が用意されている」回答者を対象とした。

- 汎用（オープンソース）生成AI
- 自社専用カスタマイズされた生成AI
- わからない



業務で活用する生成AI（Chat GPT等）のタイプは、全体の80.5%が「汎用（オープンソース）生成AI」、16.4%が「自社専用カスタマイズされた生成AI」であることが明らかになった。

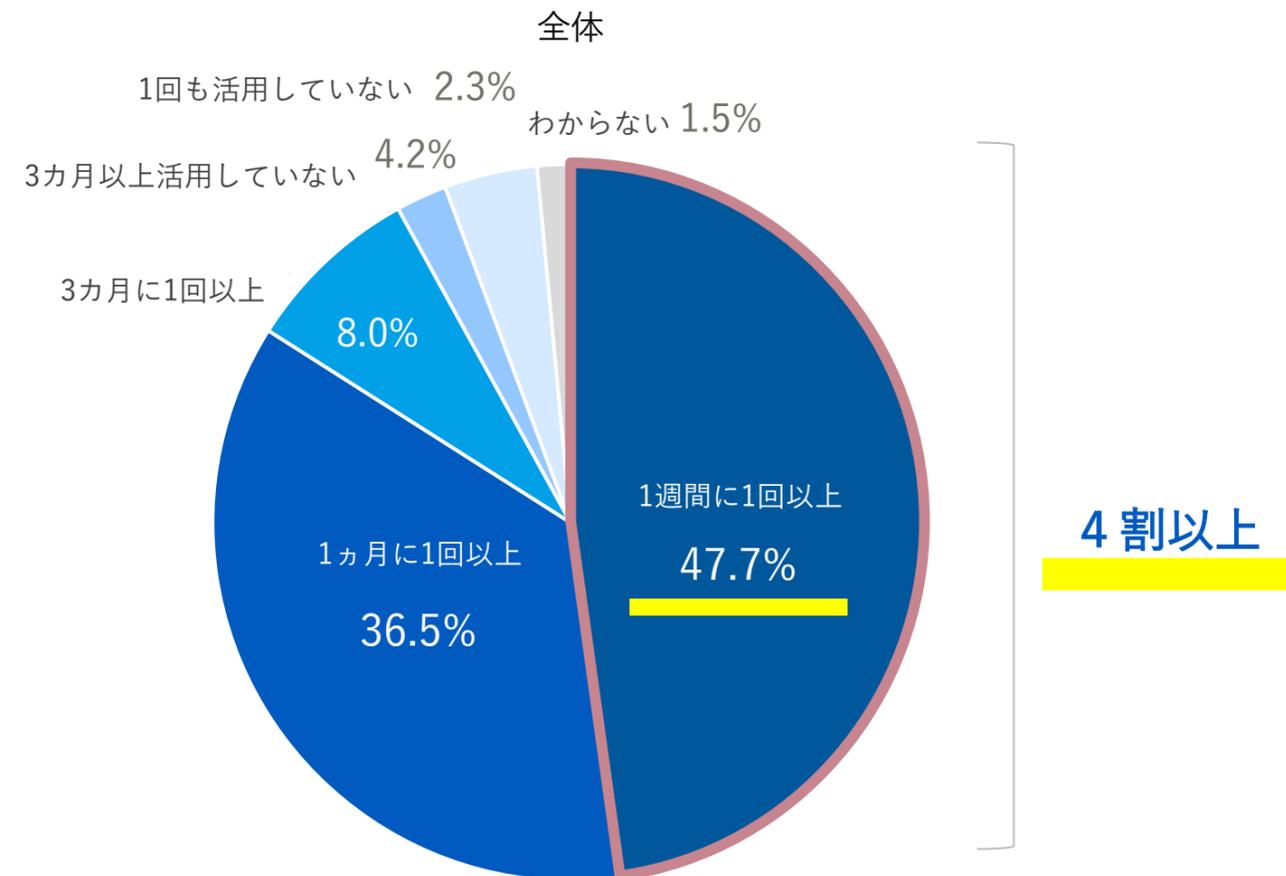
規模別の傾向では、大企業において21.8%が、自社専用カスタマイズされた生成AIを活用していることがわかった。
業種別では、製造業の汎用（オープンソース）生成AIの業務活用が88%と顕著に高い傾向がある。

25. 生成AI（ChatGPT等）の業務活用頻度 1 – 全体 NEW!



あなたの所属企業では、生成AI（Chat GPT等）をどの程度業務活用していますか。

※「公式環境が用意されている」回答者を対象とした。



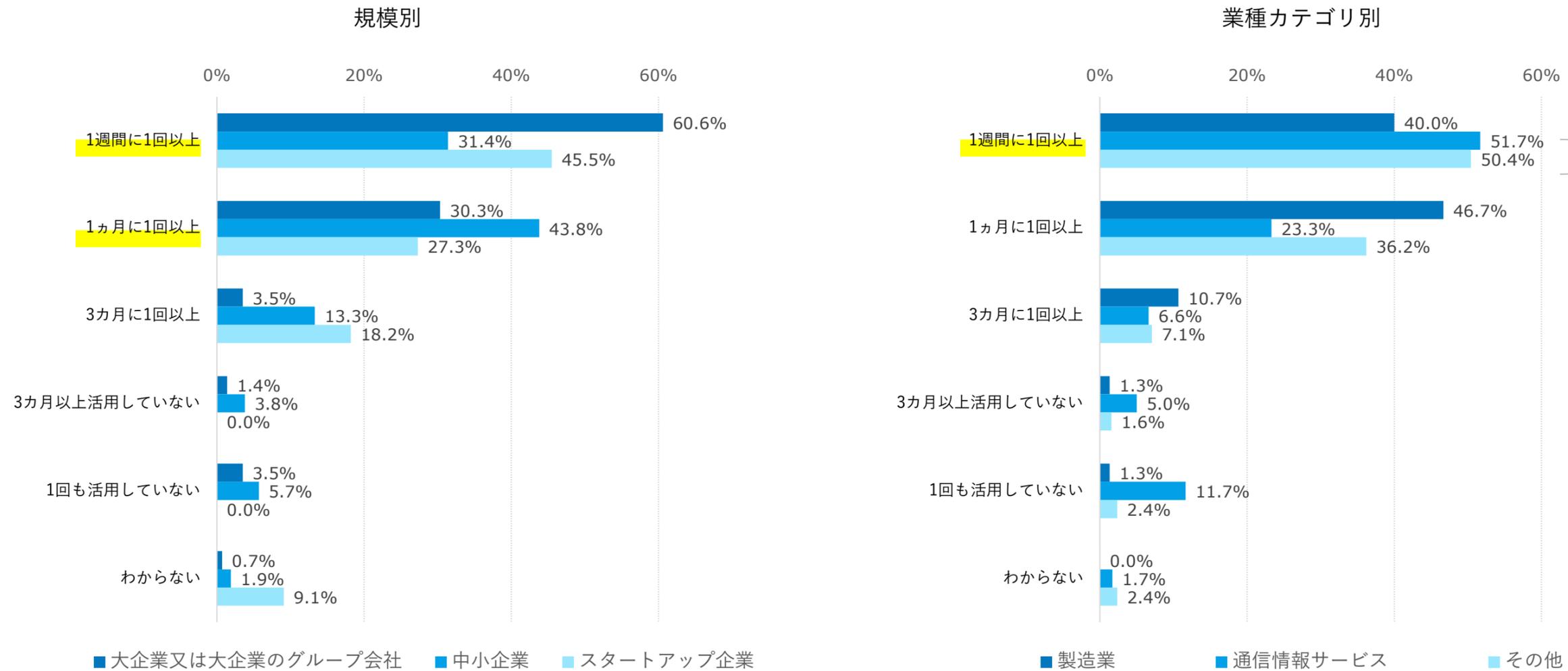
生成AI（Chat GPT等）の業務活用頻度の最多回答は、全体の約4割が「1週間に1回以上」であることが明らかになった。

26. 生成AI（ChatGPT等）の業務活用頻度 2 – 規模別・業種別 NEW !



あなたの所属企業では、生成AI（Chat GPT等）をどの程度業務活用していますか。

※「公式環境が用意されている」回答者を対象とした。



約5割

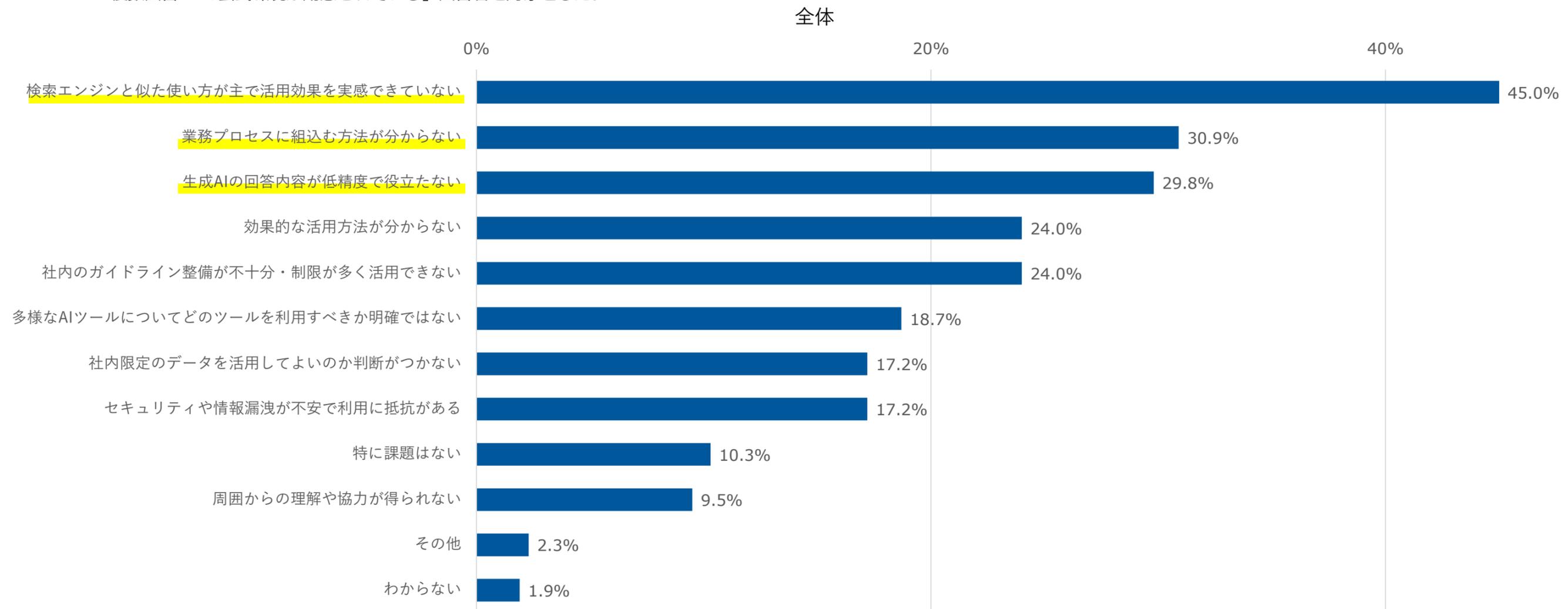
規模別のトップを見てみると大企業では「1週間に1回以上」60.6%が高く、一方中小企業「1ヵ月に1回以上」43.8%と利用頻度が異なる傾向がある。業種別では、情報通信サービス業とその他で「1週間に1回以上」が約5割を超える結果となった。

27. 生成AI（ChatGPT等）の業務活用上の課題感 1 – 全体 NEW!



あなたの所属企業において、生成AI（Chat GPT等）を業務活用するうえでの課題はありますか。

※ 複数回答 ※ 「公式環境が用意されている」回答者を対象とした。



生成AI（Chat GPT等）業務活用での課題トップ3は、「検索エンジンと似た使い方が主で活用効果を実感できていない（45%）」
「業務プロセスに組込む方法が分からない（30.9%）」 「生成AIの回答内容が低精度で役立つ（29.8%）」 という背景が浮き彫りに。

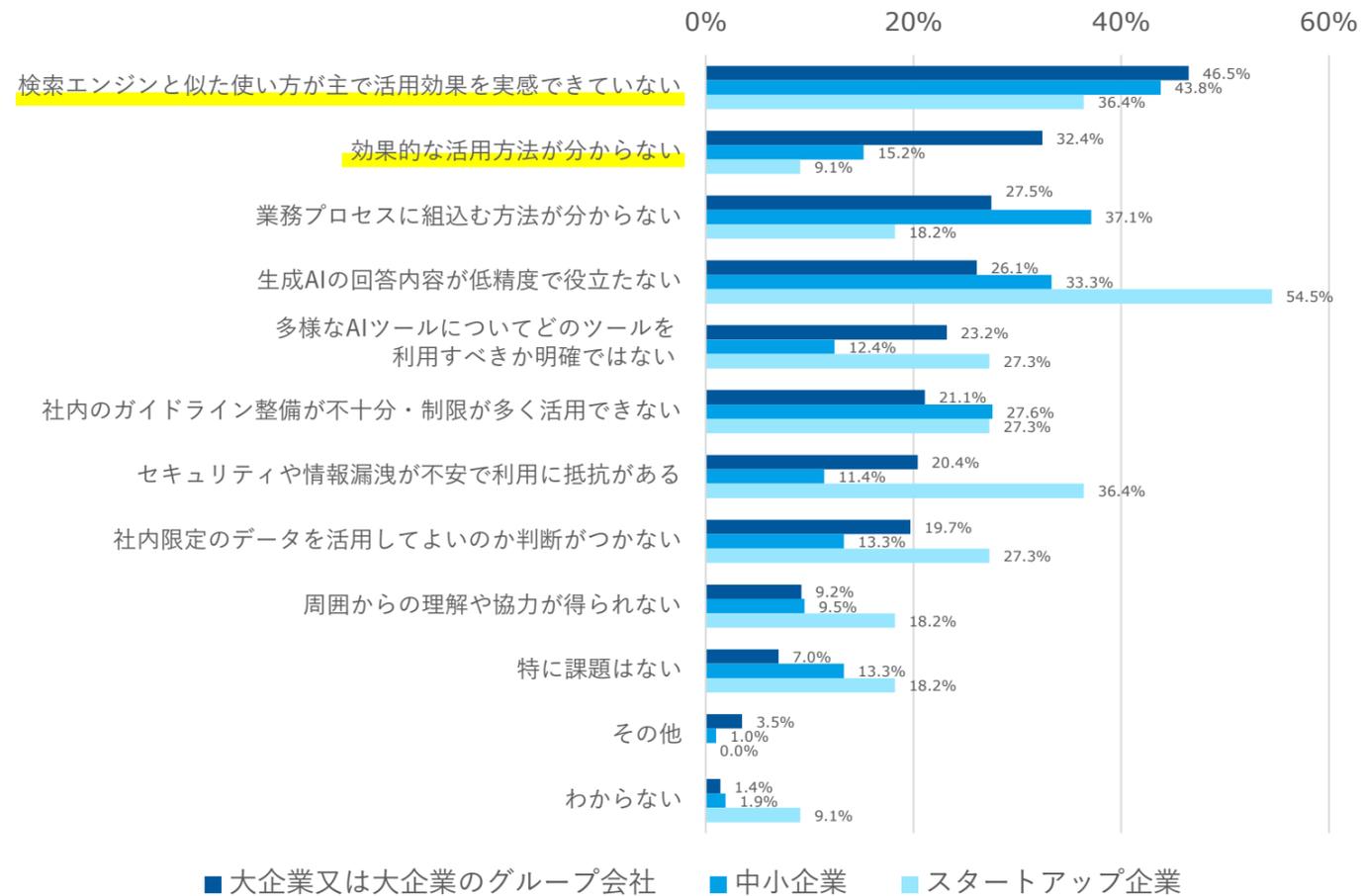
28. 生成AI（ChatGPT等）の業務活用上の課題感 2 – 規模別・業種別 NEW!



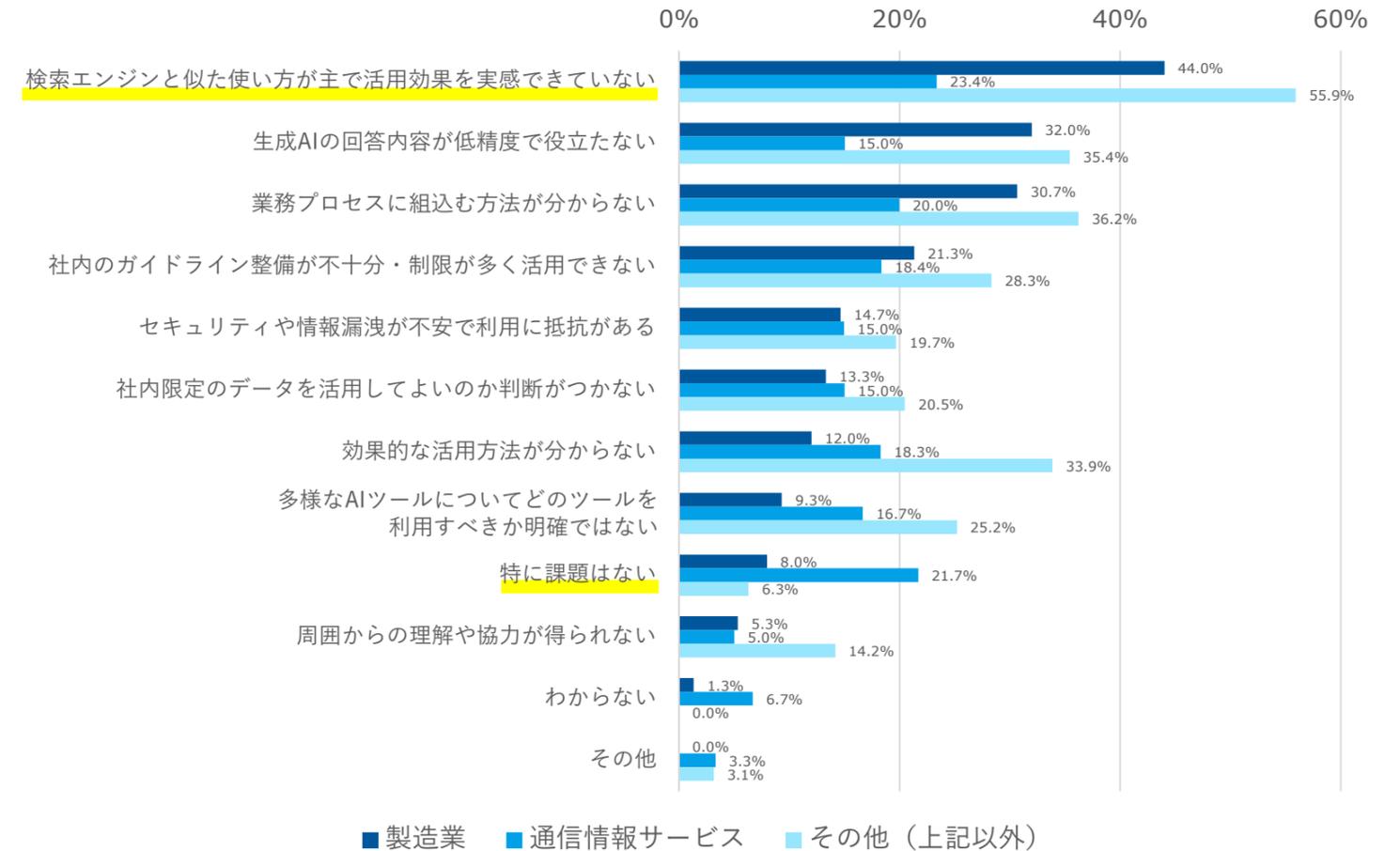
あなたの所属企業において、生成AI（Chat GPT等）を業務活用するうえでの課題はありますか。

※ 複数回答 ※ 「公式環境が用意されている」回答者を対象とした。

規模別



業種カテゴリ別



規模別をしてみると大企業での課題は「検索エンジンと似た使い方が主で活用効果を実感できていない（46.5%）」「効果的な活用方法が分からない（32.4%）」が高い傾向。
業種別では、製造業とその他で「検索エンジンと似た使い方が主で活用効果を実感できていない」が4割以上と高い傾向に対し、
通信情報サービスは「特に課題はない(21.7%)」含まれていることがわかった。

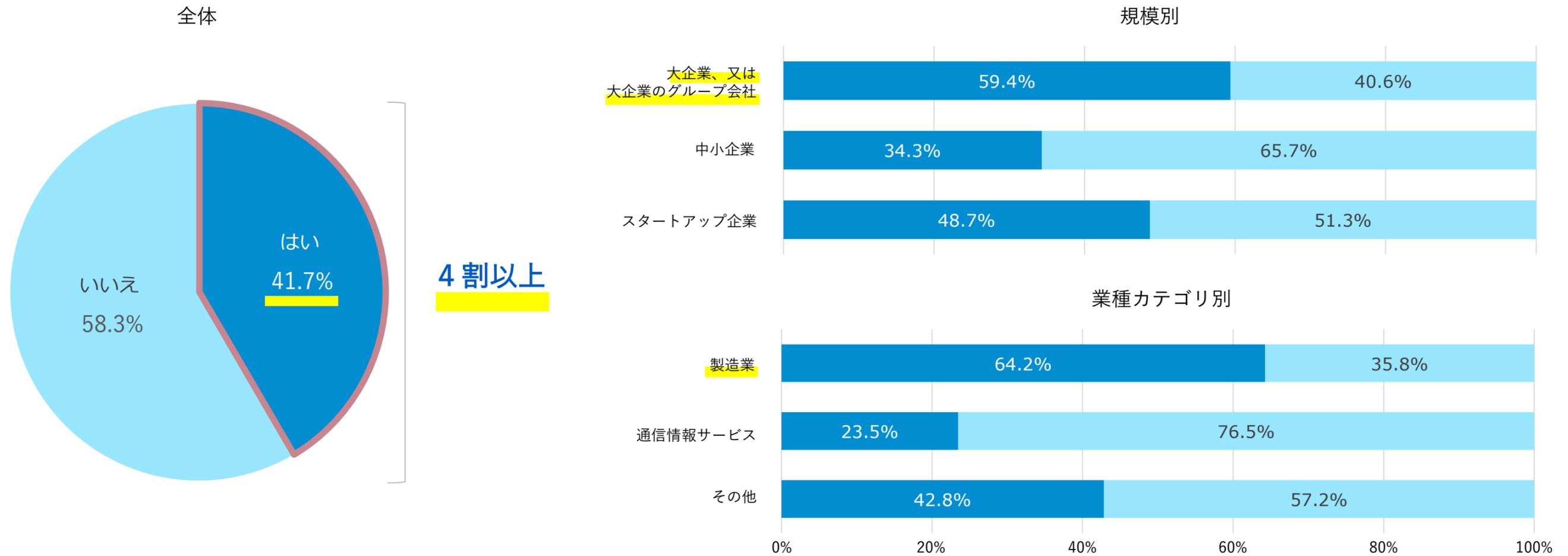
3. リスキリングによる報酬変化

29. リスキリング施策への取り組み状況（個人） NEW!



あなたの所属企業において、あなた自身はリスキリング施策に取り組みましたか。

● はい ● いいえ



今回の調査では全体の41.7%が、リスキリング施策について個人で取り組んでいることがわかった。

規模別をしてみると大企業では、59.4%と半数以上が高い割合で、個人で取り組んでいることが明らかとなった。

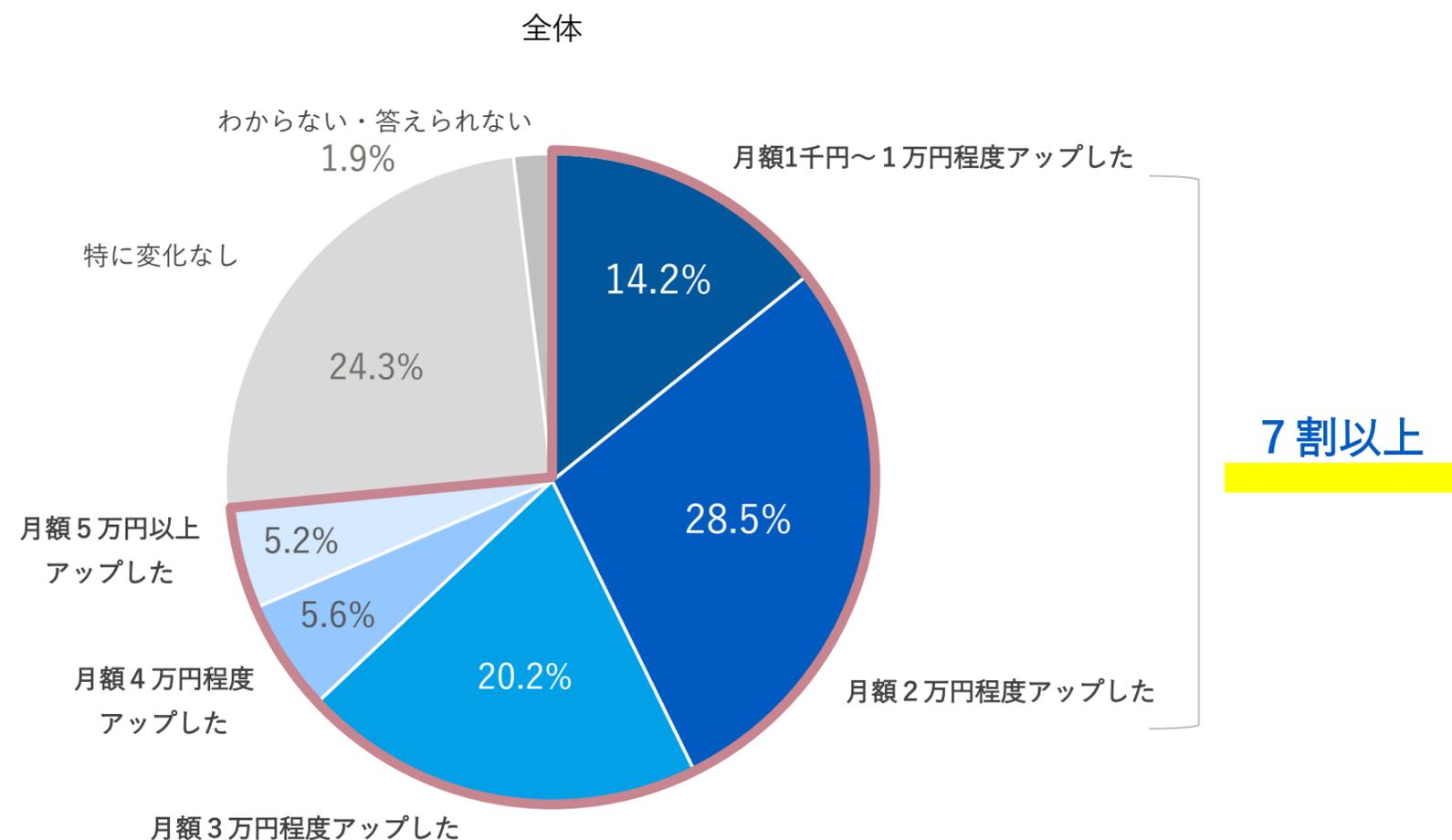
業種別では、情報通信サービス業23.5%に対して、製造業が全体で64.2%と顕著に高い結果となった。

30. リスキリングによる報酬変化（個人） 1 – 全体 NEW!



あなたの所属企業において、リスキリング施策に取り組んだ結果、あなた自身の報酬額にどの程度影響がありましたか。

※ 「リスキリング施策に取り組んだ」回答者を対象とした。



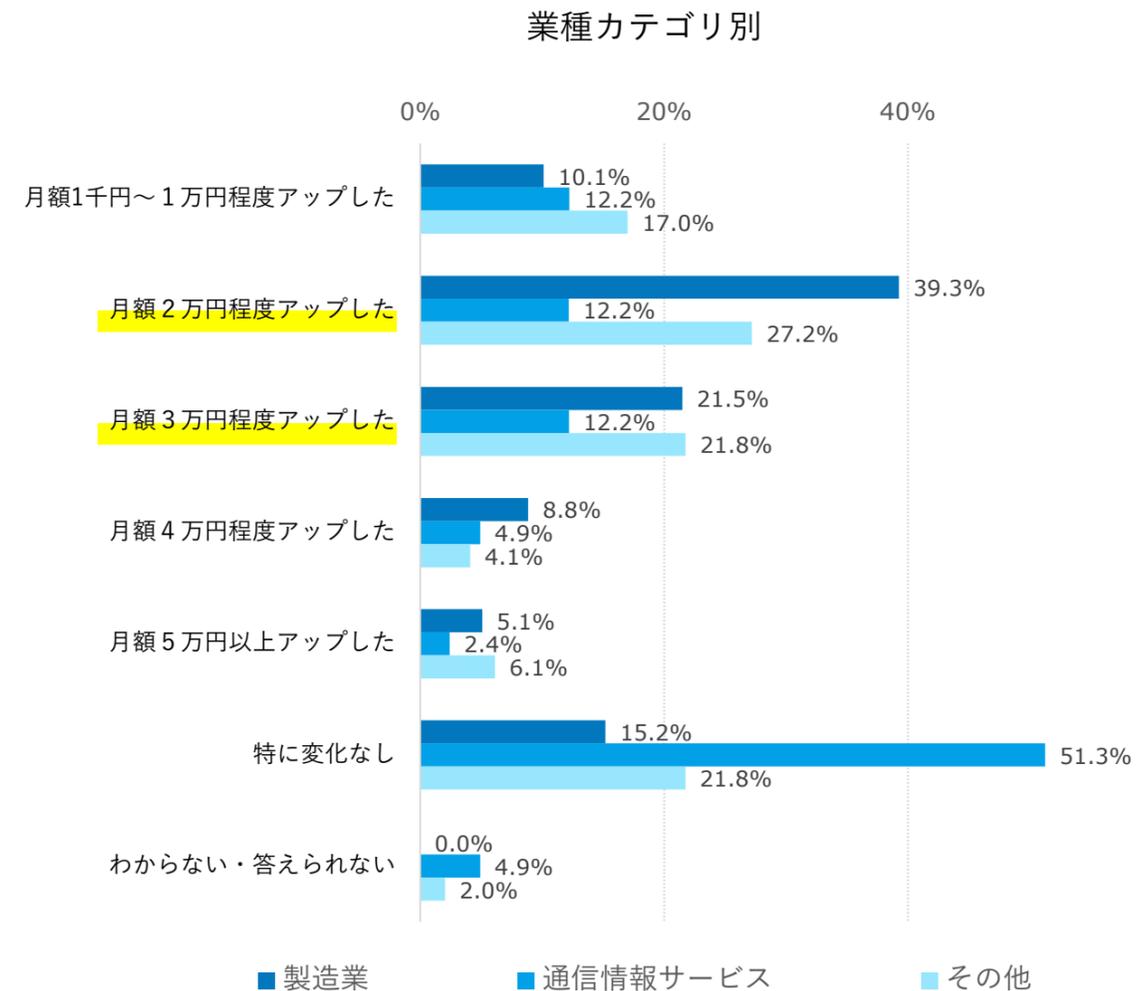
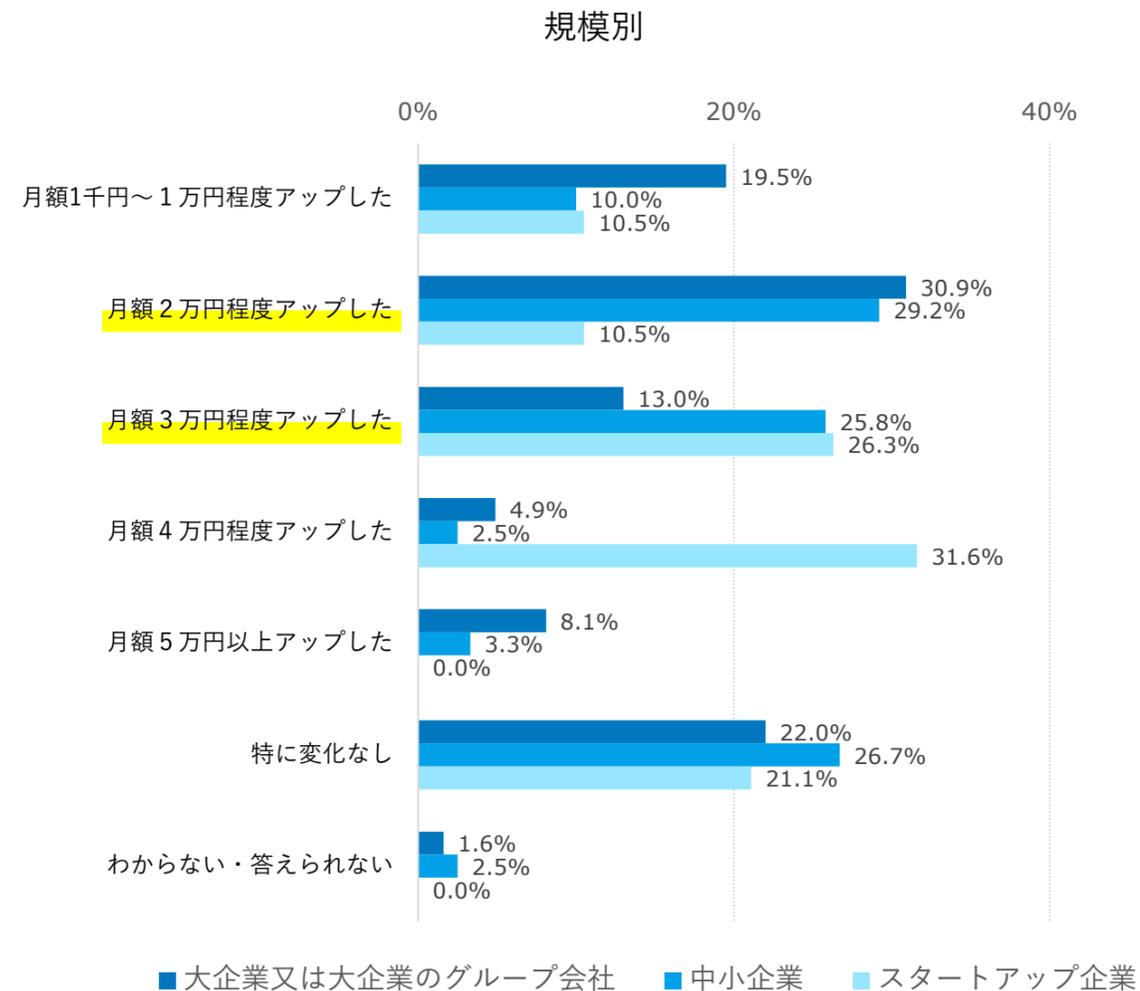
リスキリング施策の取り組みの結果、全体の約7割以上が、リスキリングによって個人の報酬額がアップしている。ボリュームゾーンは、「月額2万円程度アップした（28.5%）」「月額3万円程度（20.2%）」であることが明らかとなった。

31. リスキリングによる報酬変化（個人） 2 – 規模別・業種別 NEW!



あなたの所属企業において、リスキリング施策に取り組んだ結果、あなた自身の報酬額にどの程度影響がありましたか。

※ 「リスキリング施策に取り組んだ」回答者を対象とした。



規模別では大企業・中小企業ともに「月額2万円程度アップした」が約3割であることに対し、「月額3万円程度」は大企業13%、中小企業・スタートアップ25%超と傾向に差が見られた。
業種別での製造業・その他のボリュームゾーンは、「月額2万円程度アップした」「月額3万円程度」全体傾向と同様の結果となった。

調査概要

リスキングの実態と今後についてのインターネットアンケート

調査期間

調査期間 2025年01月30日～2025年02月04日

回答者数

600人

回答業種

農林業・水産業・鉱業、建設・土木・工業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、情報通信機械器具製造業、電気機械器具製造業(上記に含まれないもの) その他製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、通信業、情報サービス業、その他の情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門技術者、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉業、複合サービス業、その他



4. 『リスクリング キャンプ』 サービス紹介

パーソルイノベーション株式会社

パーソルイノベーション株式会社は、人と組織にかかわる多様なサービスを提供するパーソルグループにおいて、新規事業のインキュベーターの役割を担う会社です。



Reskilling Campとは

Reskilling Campは、デジタル人材育成のための法人向けリスキリング支援サービスです。



サービス概要

Reskilling Campは、DX人材育成を推進する際の『スキル面の壁』『マインド面の壁』を乗り越えるため、テクニカルコーチおよびキャリアコーチの伴走を軸にしたコーチング型の人材育成支援を行っています。

企業が持つ課題や学習者一人ひとりに合わせて最適なカリキュラムを設定し、各コーチと連携しながら学習過程でのつまずきを解消し、個々の学習進捗をサポートしています。



柿内 秀賢
パーソルイノベーション株式会社
Reskilling Camp Company 代表



パーソルイノベーションにて新規事業開発責任者として法人向けリスキリング支援サービス『Reskilling Camp』を立上げCompany代表として事業運営を行う。

自身も人材紹介事業の営業部長から、オープンイノベーション推進部立ち上げやDXプロジェクトの企画推進、新規事業開発を担う過程にてリスキリングを体験。

著書に「リスキリングが最強チームをつくる」

(ディスカヴァー・トゥエンティワン Amazon URL:<https://amzn.asia/d/cvBEcJd>)

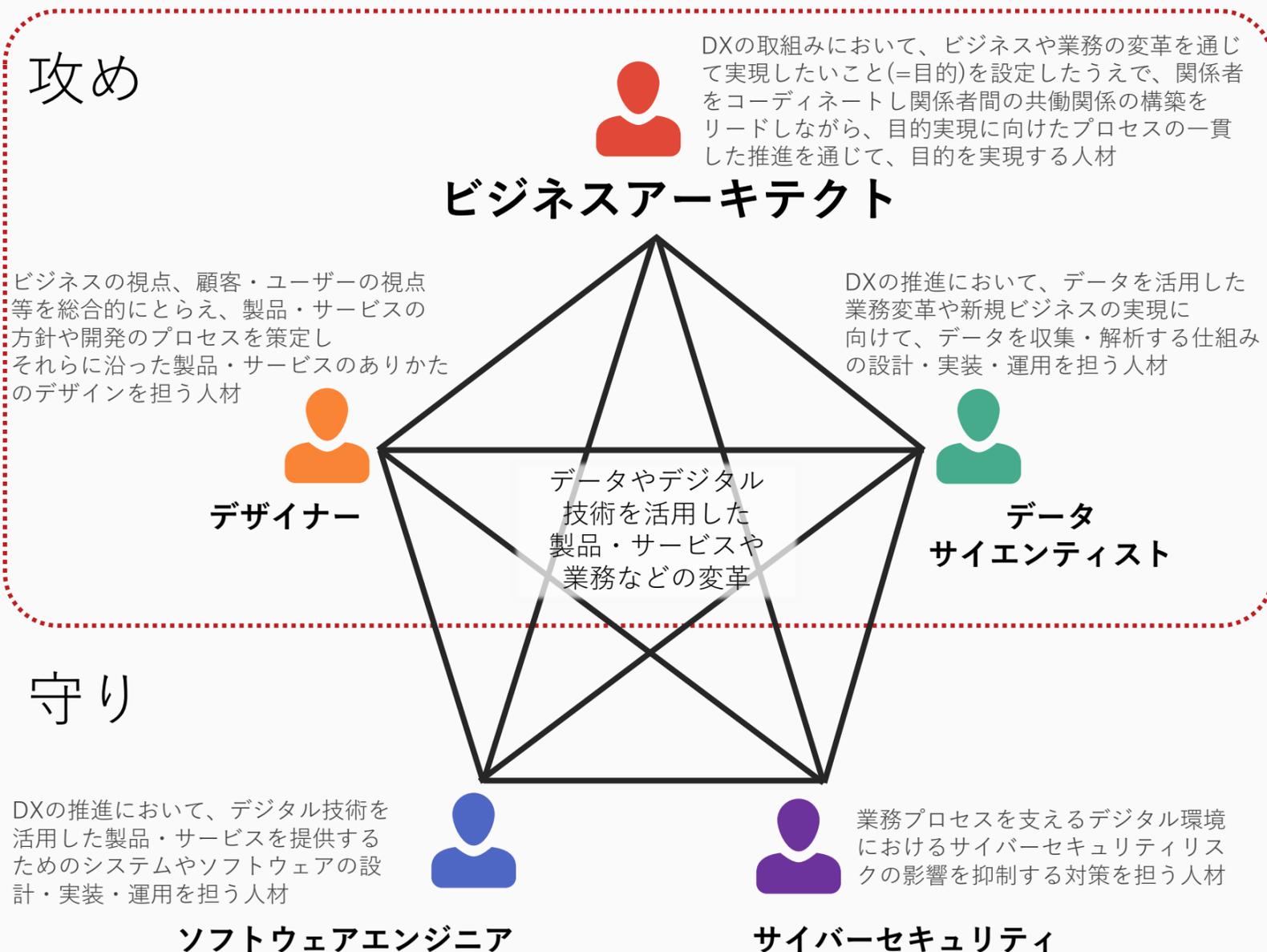
ご支援実績



DX推進の鍵となる「ビジネスアーキテクト」とは

事業を成長させるための攻めのDX実現には、社内にDX推進の中核となる「ビジネスアーキテクト」の確保が不可欠です。

DX推進人材の5つの類型



ビジネスアーキテクトとは

概要

攻めのDXの中核人材

DXプロジェクトの責任者の位置付けとされることが多い
(親和性のある既存部門：経営企画/事業開発、情シス)

役割

- 新規事業開発
- 既存事業の高度化
- 社内業務の高度化・効率化

重要性

1. 中計直結
「既存事業のデジタル化」や「新規事業の開発」は、多くの企業が中期経営計画に盛り込む成長戦略である
2. 代替不可性
デザイナーやデータサイエンティストは外部に発注できる可能性がある (AIによる代替も考えられる)

リスキリングでビジネスアーキテクトを創る

現場が強い日本企業だからこそ、現場を知っている人材が現場にフィットするDX推進の役割を担うことが求められます。社内の非IT人材をビジネスアーキテクトに育てあげるリスキリングの重要性は、今後ますます高まっています。



非IT人材をビジネスアーキテクト人材に育成する際に直面する様々な問題

非IT人材をビジネスアーキテクト人材へと育成する際に、企業の人材育成担当者は役割定義、ゴール設定、学習内容等様々なお悩みに直面されます。また、受講生となる社員も同様に、業務との両立やモチベーションの維持など、リスキリングに対して負担や困難を感じることがあります。



研修企画部門担当者

デジタル人材の役割とは…？

何を学ばせればいいのか？

成果をどう測ればいいのか？

継続的な施策にするには？



社員（受講生）

何をどのように学習すればいいのか？

学習に意欲がわかない

何のために学ぶのか？

研修についていけるか不安

Reskilling Campの強み

Reskilling Campは、カスタマイズ性の高いカリキュラム、学習プログラムの設計から実行をご支援する専門人材、豊富な実績の3点で、お客様のデジタル人材育成を成功に導きます。

01

確立されたメソッド

IT人材だけでなく、
非IT人材のDX戦力化を
叶える具体手法

02

専門人材

企画から運用までを支える
経験豊富な
エンジニア兼人材育成の専門家

03

豊富な実績

DX人材のコンサル・育成を
ご支援した豊富な経験と実績

01 確立されたデジタル人材育成メソッド

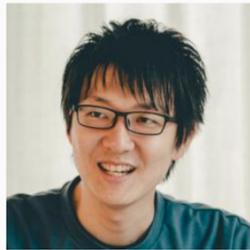
Reskilling Campは、DX戦略に基づいた研修企画の策定から運用、効果測定と、デジタル人材育成メソッドをご提供します。単発の研修に留まらず、研修実施結果を基にDX戦略を推し進めるための次期育成施策の検討・策定までご支援します。



企画から実行、効果測定、次期施策検討まで、一気通貫したご支援で
貴社のデジタル人材育成施策を成功に導きます。

02 企画から研修実施までを支える専門家

エンジニア兼人材育成の専門家が、実務的かつ効果的な学習プログラムの企画設計から研修実施まで、全面的にご支援します。



原田 一樹

Curriculum Management Group
マネージャー
兼カリキュラムプランナー
兼テクニカルコーチ

- ✓ カリキュラム全体統括・品質管理
- ✓ テクニカルコーチの全体統括・品質管理
- ✓ 各集合研修のメイン講師、ファシリテーター
- ✓ 事務局支援全般

伊藤忠テクノソリューションズ（システムエンジニア）

- CloudやAI、IoTなど活用した先進技術の実証実験、エンタープライズ領域におけるアジャイル開発のスクラムマスターを担当
- AWSやIBM Cloudの技術コミュニティを牽引し、IBM Bluemix Challenge や Watson ハッカソン等の技術コンテストで最優秀を受賞

日本マイクロソフト（クラウドアーキテクト / テクニカルトレーナー）

- インフラ・データ・AI・セキュリティ系のプロジェクトを推進。Azureの専門家として数多くのプロジェクトを経験
- Azureテクニカルトレーナーにロール変更。Azureの全資格を取得し、Azureエンジニアの育成やカリキュラム開発を担当

DATAFLUCT（執行役員CTO兼プロダクト責任者）

- ノーコード機械学習プラットフォームの技術責任者兼プロダクトオーナーとしてプロダクト開発をリード。「HONGO AI 2021」等のAwardを受賞
- 同社が進めていた10以上の新規事業のテクニカルアドバイザーとして、実装アーキテクチャ検討とエンジニア採用をリード

EVERYS（創業CEO / ITアーキテクト・技術顧問）

- DATAFLUCT：社外アドバイザーとしてデジタルツイン空間シミュレーションPJや、プラント向け機械学習プロダクト開発PJのPM兼アーキテクトを担当
- 大手製造業：IoT/BIを活用した製造プロセスの可視化プロダクトの技術顧問
- 大手電力会社：会員向けサービスのAzureへの移行及びモダナイゼーションプロジェクトの設計・開発リードを担当
- 大手電力会社：設計図面等の非構造化データ管理基盤の設計及び生成AI・検索技術を活用した自然言語検索機能の技術検証をリード
- 大手自動車メーカーの新規事業プログラムの運用システムPower Apps・Power Automate Microsoft Lists の設計・開発を担当



加藤 智

Presales&Product Group
マネージャー

クォンツ・リサーチ（アプリケーションエンジニア）

WalkMe（イスラエル系Startup）

（システムエンジニア/データアナリティクスコンサルタント）

デジタルサイン（取締役CTO）

その他起業、StartupのCTO、開発責任者等を経験し、Reskilling Campにジョイン

その他、各分野の実務家が多数在籍しています。

■外資系コンサルタント

大手電機メーカーでの組込みソフト開発・新規事業創出から、外資系コンサルでの製造業DX・サイバーセキュリティ・生成AI活用まで幅広く手がけるプロフェッショナル。グローバル拠点や大規模プロジェクトのマネジメント経験も豊富。

■エンジニア・技術アドバイザー

IoT・XR・生成AIなど先端技術を活用したプロトタイプングと開発支援に強みを持つ。Microsoft MVPやIBM Championを継続受賞し、国内外での登壇やコミュニティ活動も活発。

■ビジネススキルコーチ

大手ソフトウェア開発会社でのSE経験を基盤に、プレゼン・ロジカルシンキング・タスク管理などのビジネススキルを指導。Udemy講師や独立後の研修講師として多彩な企業・個人を支援。

03 豊富な実績

Case
01

化粧品会社様 全社デジタル人材育成プログラム企画・運営

Case
02

電機メーカーグループ会社様 全社デジタル人材育成プログラム企画・運営

Case1.大手化粧品会社様_事例概要

老舗の大手化粧品メーカー様にて、「テクノロジーを活用してビジネス・ものづくりを変革する」という事業戦略の推進に当たり、自社では初めてとなる人材育成施策のパートナーとしてReskilling Campを採用いただきました。
人材育成施策の立案から設計、実行まで、一気通貫でご支援させていただける点を高く評価いただいております。

企業が目指す姿

事業戦略の推進にあたり、テクノロジーを活用してビジネス・ものづくりを変革する

抱えていたお悩み

- “目指す姿”を実現するために必要な人材要件や、育成方針等が明確になっておらず、具体的な施策を立てられていなかった
- 事業戦略、経営理念が現場社員に浸透しておらず、テクノロジーで問題解決するための知識、意識が希薄だった

Reskilling Campの アプローチ

- 人材育成の施策立案から運用まで伴走
- 企業風土を理解し、スキルとマインド両面で現場にフィットする「DX推進リーダー育成プログラム」を提供

Case2.電機メーカーグループ会社様_事例概要

大手電機メーカーのコーポレートSSC機能子会社様では、業務効率化・高度化が全社戦略として掲げられていました。戦略に紐づく重点施策として、Reskilling Campによる全社的なデジタルリスキングプログラムを採用いただきました。単発のツール研修や座学ではなく、各本部の課題解決に繋がる実務的なプログラムをご評価いただきました。

企業が目指す姿

- 業務効率化・高度化で事業成果、グループの収益性改善に寄与する
- 上記推進に当たり、テクノロジーを業務改善に活用できる人材を育成する

抱えていたお悩み

- 全社戦略は掲げられていたが、本部ごとに業務内容が全く違うため、リスキング方針・施策を各部門ごとに立てる必要があった
- これまでの研修は知識の底上げの傾向が強く、実務に貢献する取り組みができていなかった

Reskilling Campの アプローチ

- 人材育成の施策立案から運用まで伴走
- 各本部の課題解決に繋げるべく、本部ごとにカスタマイズした実践的なプログラムをご提供



Reskilling CAMP

by PERSOL

リスキリング施策の計画から実行までニーズに合わせて伴走します。詳しくはお問い合わせください。

MAIL Reskillingcamp-contact@persol-innovation.co.jp

URL <https://www.reskillingcamp.jp/>

お問い合わせフォーム



リスキリングキャンプ



Reskilling **CAMP**

by  **PERSOL**