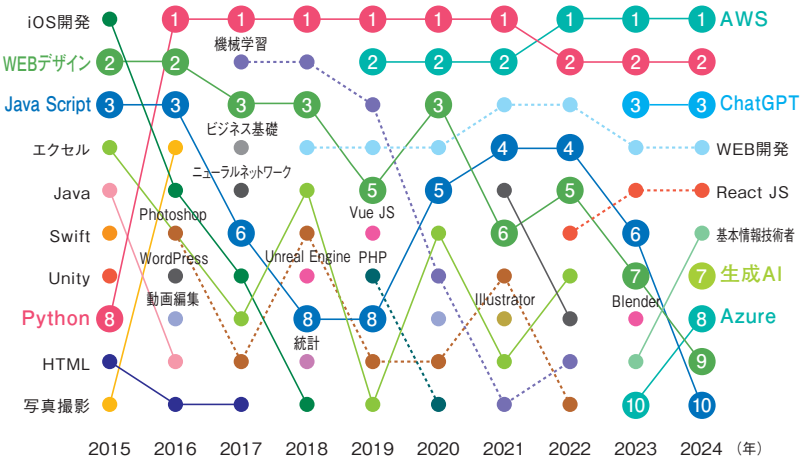


【図表2】「Udemy」内検索増加ワードランキング

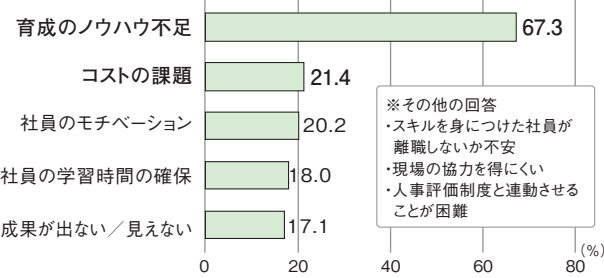
1 AIエージェント	生成AI	7 情報処理安全確保支援士	資格
2 Cursor	生成AI	8 生成AI	生成AI
3 Gemini	生成AI	9 G検定	資格
4 RAG	生成AI	10 簿記3級	資格
5 Copilot	生成AI	11 Snowflake	DWH
6 Azure AI Fundamentals	資格	12 プロンプト	生成AI

*2024年1月1日～2024年4月30日の間の検索者数に対して、2025年1月1日～2025年4月30日の間の検索者数が大きく増加した検索ワードをランキング形式で掲載

【図表1】「Udemy」受講者の人気学習トピックの変遷

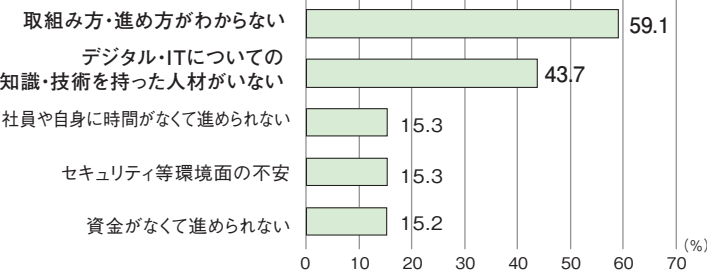


【図表4】中小企業における社員に対する人材育成・リスクリングの課題（複数選択）（n=1,760）



*図表1、図表2：ベネッセコーポレーション調べ 図表3、図表4：ベネッセコーポレーション「中小企業向け調査」（2023年）

【図表3】DX/デジタル化を進めるにあたって中小企業が特に感じている課題（複数選択）（n=1,760）



地域のニーズに合ったプログラムの企画力が鍵

DXに貢献する本質的な学びや高度な専門性は大学院で数年かけ

て講座を開設するのは困難です。また、検索数が増加しているキーワードは、直近では生成AI関連が大部分を占めています【図表2】、大学の場合、AI関連の多様な講座を自前で開設するのは容易ではないでしょう。そのようなトレンドを追いかけるよりも、DXの〳〵、つまり変革につながる本質的な学びを提供するのが、大学の役割だと考えます。

もう1つは、中小企業の人材育成の支援です。われわれが実施した調査では、「DXに取り組んでいない」「取り組んでいるが成果が出ていない」と回答した中小企業が6割以上に上ります。そもそも、取り組み方がわからなかったり、育成ノウハウの不足に悩む企業が多く見られます【図表3・4】。大学は、人材育成機関としての知見を生かし、企業に不足している「スキルをどう習得させるか」「人材育成計画をどう描き、その中に必要なスキルをどう落とし込むか」といったノウハウの提供が求められるのではないのでしょうか。

取り組むレベルのもののですが、足元の課題であるDX人材不足の解消に対しては、半年や3か月といった短期プログラムをつくることが有効だと思います。

資金や人的リソースに制約があり、大学単独で取り組むのが難しいのであれば、自治体との連携も手段の一つです。自治体が大学と地域企業の間に立ってリスクリングの取りまとめを行い、学習ツールの導入に必要な費用を地域がサポートする。つまり、地域全体でリスクリングのしくみを設計するのです。自治体と積極的に意見交換することが、地域企業のニーズをくみ取り、連携を進めるための第一歩となるでしょう。

社会人教育の領域において、大学が民間の教育サービスに対して持つ優位性は、教育機関としての高い信頼性です。大学が開発・提供する教育プログラムを修了し、その認定証が発行されれば、受講者は学修成果に価値を見だし、学び続けるモチベーションを維持しやすいでしょう。ただし、単にマイクロ creden シヤルを発行すればよいというわけではありません。大学には、企業の具体的なニーズを捉え、それに合致する質の高いプログラムを開発、提供するプロデュース力が期待されます。

現在、リスクリングを巡る環境は大きく変化しつつあります。

1つ目は、「AI活用とDXの推進」です。欧米や中国に後れを取っている日本企業ですが、競争力維持のためにAI活用は避けて通れません。AIフレンドリーな労働環境の整備と、従業員のAIリテラシー向上が急務です。また、DXに関しては、デジタル化の次の段階として、DXの〳〵（変革）の実現が焦点となります。デジタルリテラシーだけでなく、不確実性に立ち向かう挑戦心や、イノベーションにつながる創造性を持つ人材の育成が鍵になるでしょう。

2つ目は、「人事戦略に関する情報開示の強化」です。近年、上

場企業は投資家から人的資本経営を強く要請されています。特に、2026年3月には、有価証券報告書における人的資本に関する情報開示の要求レベルがさらに高まるよう内閣府令が改正される予定です。人事戦略を経営戦略と連動させて、1つのストーリーとして説明することが企業に求められることは、企業内のリスクリングを加速させる外圧となるでしょう。

3つ目の変化は「スキルテック（Skills Tech）の登場」です。テクノロジの進化により、個人が保有するスキルや、企業が将来必要とするスキルの可視化が可能になりつつあります。その結果、企業が求めるスキルと各従業員のスキルのギャップが明確になれば、それを埋める個別最適化されたリスクリングの提供が現実になった

りしていくはずですが。

これらの環境変化に対する企業の対応は2つに分かれています。

資本力があり、事業変革に前向きな一部の大企業は、すでにスキルベースでの組織変革に着手しています。事業戦略の実現に必要なスキルを算出し、外部人材の採用や社内での積極的なリスクリングを推進中です。

他方、多くの中小企業は人手不足や売り上げの伸び悩みなど、足元の経営課題に追われがちなうえに、「リスクリングは将来への投資ではなく、コスト」という意識を根強く持っています。私は、こうした企業が生き残っていくためには「意思決定の迅速化」「業務プロセスの効率化」につながる学びが重要だと考えています。例えば、BIツールのスキルを習得して、皆が同じファクトを見なが

ら意思決定する、また、「この作業は本当に人が行う必要があったのか」という視点で仕事を見直し、非効率な業務を削減する。これにより、業務に〳〵ができれば、成功体験が積み重ねられ、それで生まれた時間を次の学びにあてるという好循環も期待できます。

大学に期待するのは人材育成の知見

こうした企業の状況に対し、大学は2つの面から貢献できるのではないでしょうか。

1つは、DXにおける本質的な学びの提供です。弊社は「Udemy」というオンライン学習プラットフォームを提供していますが、【図表1】はその人気学習トピックの変遷をまとめたものです。かなり移り変わりが激しく、先を予測し

*1 人材を「資本」と見なし、その価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値の向上をめざす経営手法。

企業に聞く！

変化するリスクリング市場で大学に期待されることは？

企業のDX推進や「人への投資」の重要性の高まりから、規模が拡大した社会人リスクリング市場。教育サービス企業から見た、リスクリングの動向と、大学に期待される役割や活路を聞く。



（株）ベネッセコーポレーション 社会人教育事業領域執行役員

飯田 智紀

いいだともりのり●ソフトバンク株式会社およびソフトバンクグループ株式会社にて経営企画などに従事。2015年よりベネッセホールディングスに参画。2018年より、ベネッセコーポレーションにてUdemy事業を中心とした社会人向けリスクリング事業の責任者となり、新規事業開発を推進。2024年より現職。

取材・文／本間孝 撮影／木藤富士夫