



5分でわかる！スカイアーチの人材育成のメソッド付き！

DXのためのAWSリスキリング 学び続ける組織を作る、リスキリング施策とは？

リスキリングに対して、こんなお悩みありませんか？

- リスキリングの費用対効果の定量化が難しく、予算が通りにくい
- 社員のスキル習熟度を評価体系に反映できていない
- 知識習得後に、学習内容を実務に活かす機会がない
- 社員の学習意欲、モチベーション維持、意識改革が難しい



本資料でお伝えしたいこと

DXやAWS事業推進に不可欠なAWS専門人材を確保するため、現在多くの企業がAWSのリスキリングに取り組んでいます。

しかし、リスキリングには、新しいスキル獲得に対する社員の抵抗感、評価・登用制度の不備、組織文化の課題など、単なる学習機会の提供だけでは解決できない壁が多く存在します。さらに、リスキリングの推進が滞ると、費用対効果が見合わないと判断され、リスキリング施策自体の優先順位が下がってしまうケースも想定されます。

本資料では、経営観点でのAWSリスキリングの重要性から、確実な成果を上げるための施策まで、スカイアーチの「学び続ける組織づくり」のメソッドを交えながら解説します。

Agenda

1

AWSリスキリングのメリットと課題

2

「良いプログラム」よりも100倍重要なラーニングカルチャーの形成
～スカイアーチのラーニングカルチャー形成メソッド～

3

スカイアーチのAWSトレーニングサービスのご紹介

AWSリスキングのメリットと課題

DX推進のためには、非IT人材においても技術スキルのリスキリングは必要

ビジネススキル

ビジネスサービス設計

DX戦略に沿って、具体的な企画の立案や、デジタルビジネスで実際に使われるサービスのユーザー向けインターフェースをデザインするスキルが含まれる

<具体的なスキル>

- ・UI/CX
- ・デザインシンキング 等

組織・プロジェクト管理

デジタル技術のトレンドだけではなく、自社が注力する事業や技術領域を発掘し、担当者からあがってくる提案を判断するためのスキルが含まれる

<具体的なスキル>

- ・プロジェクトマネジメントスキル
- ・アジャイル、オープンイノベーション 等

技術スキル

データサイエンスエンジニアリング

DXに関するデジタル技術(AI、IoT、クラウド等)や、ビジネスモデルへのAI活用、ビッグデータを扱うスキルが含まれる

<具体的なスキル>

- ・「IoT」「AI」「生体認証」「クラウド」「5G」「ビッグデータ」を扱えるスキル

デジタル技術を用いた
業務効率化や新たな
価値創造の方法を企
画・推進できるよう
になる



DXの推進

Point

技術者でなくても、「クラウド」について何ができ、従来の技術とどう違い、それが企業/経済活動にどう影響を与えるのかを学ぶだけでも十分に意義がある。

AWSを学ぶことは、経営観点でも、社員のキャリアにとっても大きなメリットとなる

経営の 観点

デジタル変革が加速する

- 社内にAWS知見があることで、最新テクノロジー(AI/ML、IOT等)の迅速な事業応用が可能になる
- クラウドファーストの新規事業やサービス開発のドライブを行うことができるようになり、ビジネスのアジリティを高めることができる

優秀な人材の集客/定着に つながる

- 優秀な人材は成長機会を求め、AWSを含めた先端技術の実務経験が積める企業に集まる傾向がある
- 既存社員のキャリア成長機会の幅が広がり、優秀人材の定着率向上が見込める

投資対効果がわかりやすい

- AWS認定資格は初級レベルから段階的に用意されており、比較的短期間で成果が出やすいかつ、成果を確認しながら社内展開を拡大できる
- 多くの業界事例があり、それを参考に自社に適したリスキリング戦略の立案をすることができる

人材育成 の観点

体系的な学習環境が充実 している

- AWS公式の無料/有料トレーニングが豊富に用意されており、既に整備された教育体系を活用できる
- 12ヶ月間利用可能な無料利用枠があり、実践的な学習が低コストで可能

継続的な学習文化の醸成に繋がる コミュニティが多数ある

- 世界中の技術者と出会い、刺激をもらうことができるイベントやコミュニティが多数あり、社員のモチベーション向上につながる
- 最新技術動向や業界ベストプラクティスを社内に取り込むことができるチャネルが多い

幅広い技術領域への応用が利く

- AWSにはコンピューティング、ストレージ、データベース、AI/ML、IoTなど200以上のサービスがあり、様々な専門性を身につけられる
- 社員の技術的な適性や興味に合わせたキャリアパス設計が可能となる
- 教育効果が複数の技術分野で活きるため、教育投資効率も高い

良いプログラムを多く用意することよりも、学び続ける組織にすることの方が圧倒的に難しい



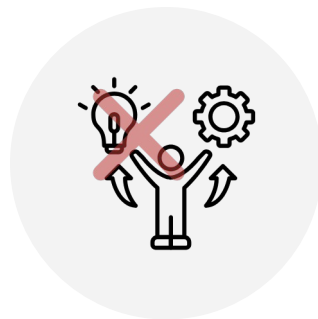
費用対効果がわからず
予算が確保できない

効果が出るまでに時間がかかる
ことや成果を定量化しづらいことが
原因で、ROI測定が難しく、予
算が確保できない



評価システム・
各種制度の未整備

リスクリングの成果(スキルやノ
ウハウの習得)を定量化すること
が難しく、評価に反映できていな
い



得たスキルを実業務に反映
させることが難しい

リスクリングで得たスキルやノウ
ハウを活かせるポジションが不足
している等、実践の場がない



社員のモチベーション
維持が難しい

一部の社員しか意欲的に取り組
んでおらず、特にシニア層やベテ
ラン社員の意識改革が進まない

研修プログラムは外部ツールをうまく活用し、企業は人事制度の再設計を含めたラーニングカルチャーの形成に注力するのが重要



短期指標(AWS認定資格取得率等)、中期指標(AWS関連イノベーション提案数等)、長期指標(技術人材採用コスト削減率等)と、指標を分けて設定・測定する

効果が出るまでに時間がかかることや成果を定量化しづらいことが原因で、ROI測定が難しく、予算が確保できない



人事制度の再設計及び、キャリアパスの体系化、報酬制度の整備を行う

リスキリングの成果(スキルやノウハウの習得)を定量化することが難しく、評価に反映できていない



ベンダーのハンズオン講座や、インターンシップ型研修を取り入れることが難しい

リスキリングで得たスキルやノウハウを活かせるポジションが不足している等、実践の場がない



ラーニングカルチャーを形成する
社員のセナバージョン維持が難しい

一部の社員しか意欲的に取り組んでおらず、特にシニア層やベテラン社員の意識改革が進まない

「良いプログラム」よりも100倍重要な ラーニングカルチャーの形成

ラーニングカルチャーの形成には、人材開発部門の取り組みだけでなく、社員同士が学びあう「ラーニングコミュニティ」が必要

ラーニングコミュニティ施策を実施する

- 年次や部署関係なく社員同士が出会う場を強制的に作る
- 小規模で構わないためカジュアルに社員同士でリスキリングした内容や、共有したいことを互いに教え合う場を定期的に設ける
- 学ぶ意欲の高いメンバーを筆頭に、社員自ら日々の活動内容や新しいアイデアを全社チャット等で発信できるよう、整備する
- シニアやベテラン社員を先生役にした研修を企画し、人の前に立って教える経験をさせることで、学びに対する意識を変える

社員の成長と組織の成果を結びつける制度設計を行う

- リスキリングで習得したスキルが、個人評価に繋がるよう評価制度を整理しておく
- メンバー本人のWill・Can・Mustを確認しながら、目標設定を行う
- 学習や資格取得に対して、会社から手当が出るよう、制度を整えておく
- リスキリングを実施していく中で出てきた成長課題について、リスキリング対象者と定期的に対話をする機会を設ける

ラーニング カルチャーの形成

研修プログラムと、実践の場を用意する

- 全社員が手軽にアクセスできる、eラーニングコンテンツや、動画、書籍を用意する
- IT部門で既に資格取得などで知識を持つ対象者に関しては、ハンズオン講座や、外部のインターンシップ型研修を利用して、実務経験を積ませる
- 非ITの各部門スタッフも、デジタル化による業務効率化や、新規事業のプロジェクトにアサインし、自らデジタル技術の活用方法を描き、推進できるようにする

スキルを可視化し、必要性を発信し続ける

- 社員のスキルを可視化、分析し、次の推進役を担うことができるリスキリング対象者と適用するプログラムを選定する(学ぶ意欲の高いメンバーからモチベーションが伝播するため、リスキリングの対象者選定は重要)
- 今後の事業戦略から、なぜ、「会社のためだけではなく、自分のために学ぶのか」を経営層や人材開発部門から社内SNS等で発信し続ける
- リスキリング対象者に対し、本人のキャリア形成と実現を後押しするものだということを伝え、まずは知識習得からサポートする

適切な評価の仕組みが自走型人材を創出し、ラーニングカルチャーを形成している

人事・研修部門起点の取り組み

資格取得手当や費用の負担

- AWSやその他高度な技術スキル、ビジネススキルへの資格手当が用意されている
- AWSの受験費用やリスティングに必要な追加教材の費用は、会社負担となっている
- 資格取得等の成果がインセンティブとなって給与に上乗せされるため、社員の学習意欲向上に寄与している

資格取得支援による 学習マインドの定着

- 年齢や職種関係なく新入社員へ、AWSクラウドプラクティショナーの資格取得を目的とした、研修を入社月に実施
- 継続的な学習習慣や、研修内のアウトプット機会の多さが、学習マインドの定着に寄与

社員の自発的な取り組み（ラーニングコミュニティ施策）

エンジニアのゆるふわスタディ

- エンジニアが主体となって、AWSやその他ホットなデジタル技術について学ぶ勉強会を開催
- オフラインとオンラインのハイブリッドで開催され、当日録画も行っているため、非エンジニア社員も参加しやすいよう、設計されている

AWSイベントでの外部との接触

- AWSは、グローバルに展開されているからこそ、世界中の技術者や専門家たちと繋がることのできる機会が複数ある
- AWS re:Inventや、ANGEL Dojo、JAWS-UG等、優秀な技術者が多く集まるイベントやコミュニティに、若手のエンジニアが参加することで成長意欲の向上に繋がっている

もらい火の仕組み

- 1人のバックオフィス社員がAWSの高難易度の資格を取得したことをきっかけに、他の非エンジニア社員も続けて中級AWS資格を取得
- スキル獲得をSlackで発信したり、誰がどの資格を持っているのかダッシュボードで可視化したり等、学ぶ意欲の高いメンバーから他の人にモチベーションを伝播していく仕組みを確立

Slackでの活発な発信

- あらゆる外部イベントやコミュニティの登壇、そこで得た情報を、登壇者本人が発信する文化が根付いている
- 社員が新たにAWSコミュニティに選出した際や、難関資格を取得した際など、全社で盛り上げる風土が形成されており、他の社員へのやる気アップにも繋がっている

普段の取り組み内容の様子



エンジニアのゆるふわスタディの様子

入社1年目の若手エンジニアから、入社から20年以上活躍するベテランエンジニアまで、幅広い年齢層の社員が参加



Slackでの発信の様子

イベント登壇の告知や、社員の功績に関する情報を積極的に発信。それに対し、スタンプ等で称える文化が醸成されている

AWSからは、無料で楽しく学べるコンテンツが複数用意されている

ビジネス理解

1

AWSのクラウドが選ばれる10の理由 ([こちら](#))

2

クラウド導入事例 ([こちら](#))

3

AWS Summit Japanセッション資料 (2024は[こちら](#))

座学動画とハンズオン

4

AWS Skill Builder ([こちら](#))

何度でも視聴できるオンデマンドのAWSデジタルトレーニングが無料で提供されており、250を超えるコースが日本語化されている。基礎レベルのトレーニングも含まれているため、技術職に限らず、営業職にもおすすめ。

5

AWS Cloud Quest ([こちら](#))

実際に AWS を触りつつ初心者でもゲーム感覚で楽しく学べる 3D ロールプレイングゲーム。初級である AWS Cloud Quest: Cloud Practitioner は日本語版が無料で利用可能
※自身で AWS アカウントを用意する必要はない

リスキリングの成功に繋がる、ラーニングカルチャーの形成には、実践の場の用意も含まれる

前提

AWS人材を含むデジタル人材の確保にリスキリングは必須の施策

ハードル

①社員のモチベーションをどう高め続けるか

②スキルを実践レベルにどう落とし込むか

本資料では、こちら
を重点的に解説

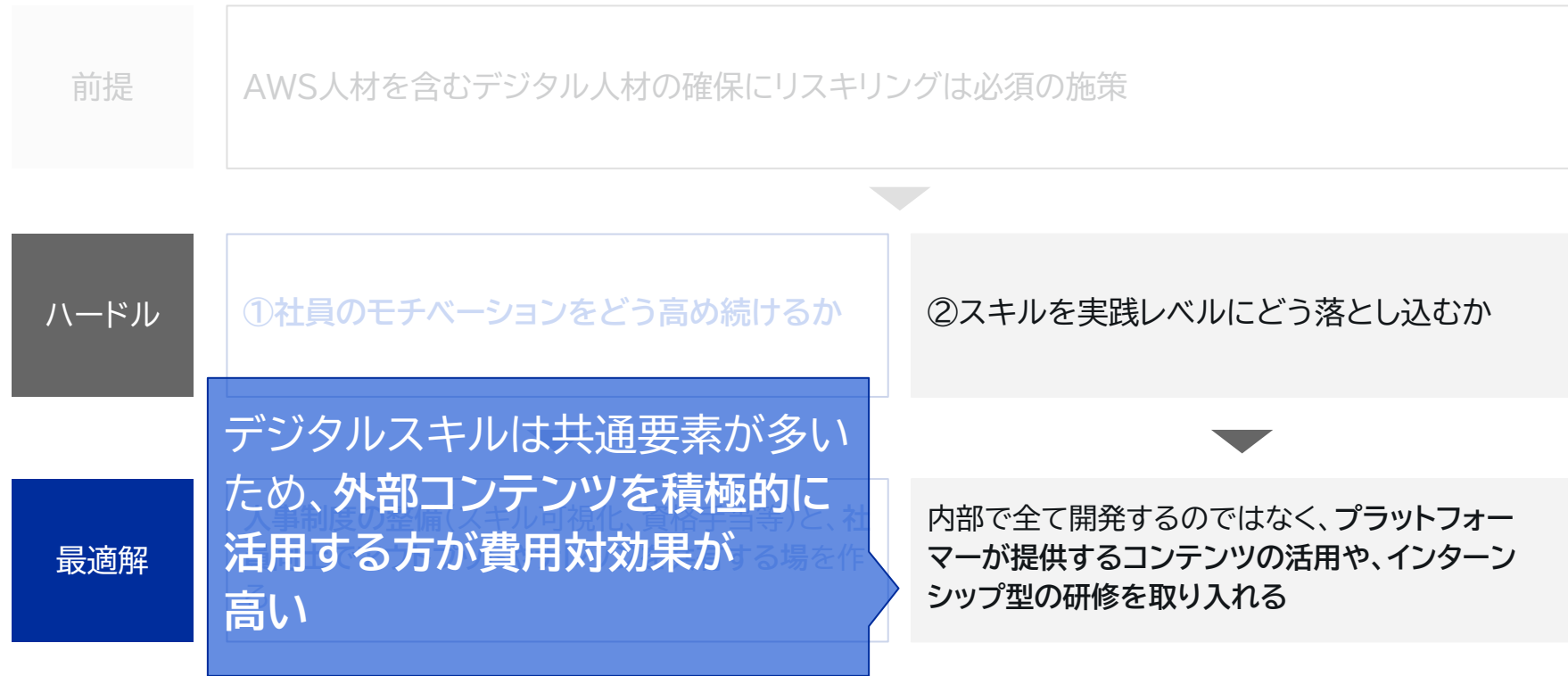
こちらは
どうやって対応すれ
ばよいのか？

最適解

人事制度の整備(スキル可視化、資格手当等)と、社員同士でアウトプットやナレッジを共有する場を作る

内部で全て開発するのではなく、プラットフォームが提供するコンテンツの活用や、インターンシップ型の研修を取り入れる

スカイアーチのAWSトレーニングサービスであれば、①自走人材の育成 と②実務経験 両方が叶えられる



スカイアーチのAWSトレーニングのご紹介

クラウド未経験者を4ヶ月で戦力に。

スカイアーチではAWS資格取得だけでなく、
エンジニアのリスキリングや現場での戦力化を目的としたトレーニングをご用意。
エンジニアの早期の活躍を確実にコミットします。



クラウドエンジニアに必要な知識・技術に加え、現場レベルの経験までをワンストップで習得可能

一般的なトレーニングサービス



知識

AWS公式トレーニング
AWS認定プログラム



スキル

AWS公式トレーニング

Point

- 自分のペースで学べる
- 実務への応用が難しい
- 実務経験に基づいたスキルアップが難しい

当社トレーニングサービス



知識

AWS公式トレーニング
AWS認定取得支援
プログラム



スキル

AWS公式トレーニング



経験

バーチャルOJT

Point

- リアルタイムでフィードバックを受けられる
- 実務に近い案件を計画から運用まで実践
- 実務で確実に使用できるようになる

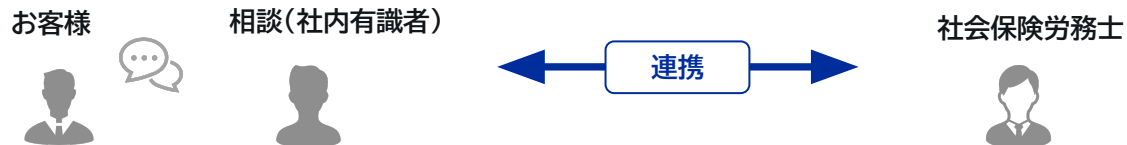
サービス提供を通じて、スキル獲得だけでなく、社員の学習マインド定着までも支援

	取得可能な知識・技術	プログラムの特徴
AWS認定取得支援プログラム 当社オリジナル	<ul style="list-style-type: none">● CLF資格取得● SAA資格取得	短期間でAWS認定資格を取得し、内発的な学習意欲を喚起させるプログラム
AWS公式トレーニング	<ul style="list-style-type: none">● AWS Technical Essentials● Architecting on AWS など	AWSの思考やマインドを学び、AWS構築に必要な素養を養うプログラム
バーチャルOJT 当社オリジナル	<ul style="list-style-type: none">● 上流から下流工程まで実践	実務に近い案件を計画から運用まで実践することで現場を体験できるプログラム

スカイアーチでは、申請方法が煩雑な助成金の申請サポートも実施

助成金で、リスキリング研修の最大約30% が国の補助でまかなえる可能性もある

●パターン1: 自社で助成金申請が出せる場合



●パターン2: 自社で助成金申請が出せない場合



TOPPANエッジ株式会社様

「情報」を核として「インフォメーションソリューション事業」「ハイブリッドBPO事業」「コミュニケーションメディア事業」「セキュアプロダクト事業」の4つの領域で事業活動を展開している。

事業規模:売上高 1,700億円以上 / 従業員数:約2,600名

支援内容: **バーチャルOJT**

背景・課題

- クライアント対応面でもオンプレミスからクラウド活用へのスピードシフトの必要性を実感
- 金融業界のお客様の要件に応えられる、クラウドの専門性が高い人材育成、確保が必要
- 資格取得はできているが、より実践に近い、経験値が詰める研修や対策ができないか選択肢を模索



成果・効果

**全体像を捉え、並行してタスクを進めながら
システムを作り上げていく実務に準じた流れを
学ぶことができた**

受講者の声

- 既にAWSの開発経験はあったが、マネジメント寄りのことを学ぶことができた
- 短期間で、並行してタスクを進めてシステムを作り上げていくことができた
- システムの全体像を捉えて最適に設計をすることがとても難しかったが、手厚いフォローで何とか乗り切れた

AWSトレーニングサービス 資料のご紹介

合格率97.3%を誇る、オリジナルのAWS認定取得支援プログラムや、AWSのプロジェクトを疑似体験できるプログラムをご用意しておりますので、是非ご覧ください。

詳しくは [こちら](#)

[illegible]

AWSのリスキリングでラーニングカルチャーを形成し、学び続ける組織を作りましょう

- DX実現のためには、非IT人材においてもデジタル技術を用いた業務効率化や新たな価値創造の方法を企画・推進できることが必要になる
- リスキリングにおいて、最重要となるのがラーニングカルチャーの形成であり、肝となる施策がラーニングコミュニティ施策である
- ラーニングコミュニティ施策の初めのアクションは人材開発部門から起こし、そのあとは社員の自発的な取り組みで回っていくことが理想である
- AWSでは、社員の成長意欲を喚起させるプログラムやイベント、コミュニティが複数用意されているため、ラーニングカルチャーの形成にとっても非常に良いリスキリングの対象のスキルである



スカイアーチが、伴走でAWSリスキリングのサポートを行います。
どんな小さなお悩みでも、お気軽にご相談ください。

お問い合わせはこちらから

サービスの詳細やクラウドに関するご質問やご相談など
お気軽にお問い合わせください。

お問い合わせフォーム



03-6743-1100(東京本社オフィス)

受付時間 平日10:00-18:00



toiawase@skyarch.net

会社名・氏名・電話番号をご記入の上、
お問い合わせください。

