

# 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。

## 日立アカデミーについて

日立グループ内外のお客さまの事業を担う人財を育成する研修機関として、長年にわたり効果的で専門性の高い研修を提供。ここで得られた「信頼・実績・知見」の3つの強みを生かし、IT・OT（Operational Technology）やDX、経営・ビジネス・リーダーシップの各分野で世の中の動向に対応した研修サービスをグローバルに拡大・強化して提供しています。また、多様な人財が集い、学習と成長の意欲が刺激され、自律的に学びあう場として最先端の知の蓄積と発信が行われている場となることをめざしています。

### 目標

1. 自律型人財の育成
2. イノベーションの加速

### 従業員

500名  
※2023年4月時点

### 日立製作所

日本、東京  
従業員：29,485名  
※2022年3月時点

### 業種

研修・人財育成

### エリア

グローバル

## 解決策

# 従業員の成長意欲を満たす「手軽さ」と「幅広さ」と「背中を押す力」

## 3万人に「自律的な学習」を促す難しさ

日立グループの人材育成を担う日立アカデミーにとっても「3万人に自律的な学習を促す取り組み」は、困難を伴う新しい挑戦でした。

そして、より多くの従業員の意欲を刺激する、効果的な学習環境を構築するために検討を重ねた結果、主要施策として選択されたのが、下記の3項目でした。

1. 学習内容をパーソナライズするLXPの導入
2. ハードスキルからソフトスキルまで網羅した、膨大な数の学習コンテンツを活用
3. 日立が研究する「行動デザイン」を活かしたモチベーションの向上

## デジタルの特性を活かした学習体験管理

学習管理システム（LMS）は、受講者の教育歴や受講の進捗などを管理する「管理者目線」のツールですが、日立グループでは「受講者目線」での従業員の学習体験を最適化することを目的とした「LXP」も導入しました。

また、LinkedInラーニングのダッシュボードを通じて各従業員がどのコンテンツを学習、どれだけの時間学習したかなどのデータを正確に把握、行動介入策立案などに役立てられています。

学習体験を向上・最適化する中で、また学習者のペルソナに応じた階層別・目的別に教材を展開することで、学習促進につながっており、個々人や現場のニーズと外部環境の状況に応じたアジャイル学習の提供が可能になりました。

## 「IT関連スキル」から「マネジメント」「コミュニケーション能力」まで、多様な学習コンテンツ

グローバルで多様なビジネスを展開する日立グループの人材育成においては、既存の研修プログラムに加えて、非常に幅広い学習コンテンツを揃えることが重要となります。

そのため、語学専門のプログラムのほか、複数のオンライン学習プログラムを採用、活用しています。

中でも、LinkedInラーニングにはIT関連のスキルや各種資格試験などのハードスキルはもちろん、マネジメントやクリティカルシンキング、コミュニケーションなどのソフトスキルに関する講座まで幅広く充実。

日立グループのニーズにフィットしているといえます。

## 日立が実践している「行動デザイン」研究の成果を、学習意欲向上に活用

日立アカデミーでは、3万人の学習意欲を後押しするためにグループ内で「行動デザイン」を研究しているチームと協働。事前の周知活動から、LXPのインターフェイス構築などにおいて「どうしたら、より多くの従業員の参加を促すことができるか」を深く検討。

LXPのサービス開始前には「予告動画」を作成してグループ内で公開するなど、さまざまな施策を行ってきました。また、LinkedInカスタマーサクセスとも連携。LinkedInカスタマーサクセスが選定した、テーマに沿った学習コンテンツを提供するなど、様々な切り口からリスキリングの活性化に取り組んでいます。



3万人が抱く、多種多様な学習意欲に応える  
学習コンテンツの充実



## 社内学習促進キャンペーンにより 月間利用学習時間が昨年度に比べて倍増

LinkedInラーニングの学習時間も順調に増加。多くの従業員が満足しています

### LinkedInの特徴

常に最新の「学習ニーズ」に応える、膨大な学習コンテンツ

### 日立グループの全従業員のニーズに応える幅広さ

LinkedInラーニングには、ハードスキル/ソフトスキル共に、13の言語によるコンテンツが揃っている上、9,000以上の英語コンテンツも、日本語字幕で学習できるようになっています。

そのため、1つのスキルを学ぶ際に、言語学習を兼ねて取り組む従業員も数多く存在しているといえます。

### 生成AIなど、先進の学習コンテンツも即座に登場

LinkedInラーニングの強みの1つとして挙げられるのが、新しいコンテンツを公開する頻度の高さです。今注目を集めているChatGPTなどの「生成AI」に関するコンテンツもすでに公開。日立グループ約3万人の学習を、長期にわたって有効に支える準備が整っています。

### LinkedInカスタマーサクセスが持つナレッジを有効活用

日立アカデミーの鳥居氏は、LinkedInカスタマーサクセスについて「このサービスこそがLinkedInラーニングを採用するに至った一番の理由」と評価。

「日立グループのリスキリングをグローバルに拡大していくに際し、各地域における学習トレンドや先進企業のベストプラクティスなどLinkedInならではのナレッジを提供いただき助かっている」と話します。

「LinkedInラーニングにはクオリティの高いコンテンツが幅広く揃っています。しかもChatGPTなど最新のテクノロジーに関する学習コンテンツも、すぐさま公開されます。この更新の速さは魅力です。そして、何よりも私たちが評価しているのが、LinkedInカスタマーサクセスが持つグローバルな知見と、サポートの手厚さです」



鳥居 和功 氏  
統括主監

