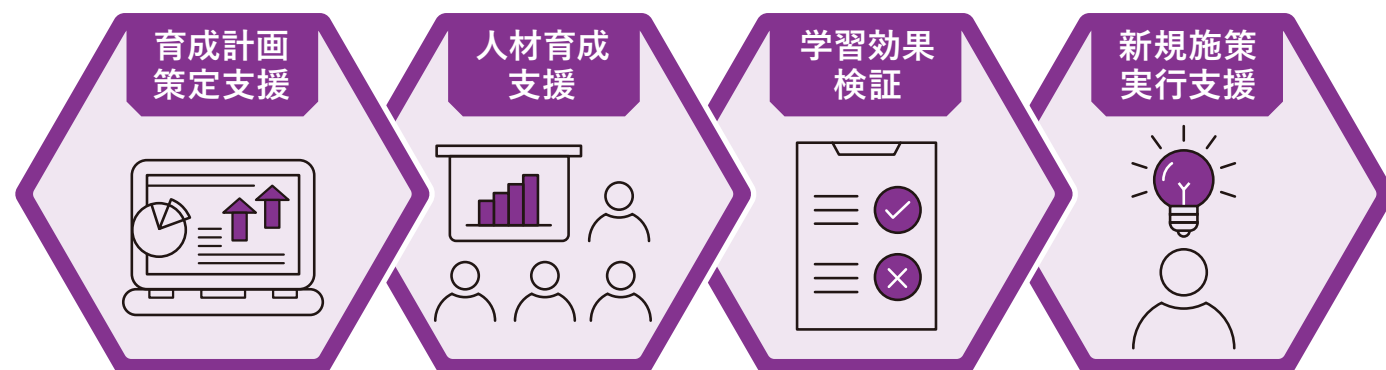


ベネッセでは学びと実践を通じて、
地域の様々な課題解決を支援しています。



100以上の自治体を支援
している実績から、人材育成
計画や育成対象の選定などの
アドバイスをを行っています。

自治体や企業のデジタル
人材育成をご支援。各組織が
抱えている課題に最適化された
学び・研修をお届けします。

学んだままにならない
よう、アセスメントや
効果検証を行い、継続的な
学びを支援しています。

「こんな事業をしたい」という
想いに対して、ベネッセが持つ様々な
知見やソリューションを通じて新たな
事業設計・運営をご支援いたします。

豊富な講座から選ぶ効率的な学習

udemy business™

Udemy Businessは世界最大級の「オンライン動画
学習プラットフォーム」です。自治体様向けに厳選した
30,000以上の講座を定額でご提供しております。

特長

- ・最先端かつ人気の講座を厳選
- ・スキル直結型の実践的なコンテンツをご用意
- ・いつでもどこでも学習できるオンデマンド動画

学習内容の実践

Business Online Campus (集合型研修)

Udemyの人気講師と実際にやり取りをしながら学習できる集合型研修
プログラムです。Udemy Businessでインプットした知識をアウトプットする
機会を設けることで、短期間で実務レベルを引き上げることを目指します。

学習効果の見える化

効果検証サービス

事業評価・学習効果の可視化・効果検証につながる事前事後調査を実施
し、報告書を納品いたします。全国の自治体平均との比較も可能です。

2025年時点で、神奈川県や三重県、鳥取県、佐賀県など全国100以上の自治体において、
行政職員の皆様や、行政を通じた企業や市民のIT知識・スキルの向上にご利用いただいております。



発行所: ベネッセコーポレーション 発行: 2025年9月 ©Benesse Corporation

Webサイトでは
導入事例なども
掲載中!

Udemy Business

<https://www.benesse.co.jp/udemy/government/>



note版では
オリジナル記事も
公開中!

note

https://note.com/udemy_government/



編集後記

「地域まなびナビVol.1」はいかがでしたか? 実は3記事目でご紹介
した熊本県庁前には漫画『ONE PIECE』の銅像が立っています。
登壇者3名で記念撮影もしてきました。熊本に行かれる際は、ぜひ
撮ってみてください! 今後ともよろしくお願いします。

(北村)

GM1000-C

人の学びで、まちの可能性を拓ける。

2025年9月
リニューアル
創刊

地域まなびナビ

Regional learning navi.

Vol.
01
2025 Sep

ベネッセコーポレーション

地域の未来をひらく学びの力。「地域まなびナビ」に込めた想い

広島県

人への投資が未来を変える。広島県のリスキリング推進事例

熊本県

組織にいる“2割の変革者”が未来をつくる。



udemy™

Benesse

地域の未来をひらく学びの力。 「地域まなびナビ」に込めた思い

「DX人材育成を目指す自治体のための情報誌」として、2021年にスタートしたメディア『行政DX通信』は、このたび新たに「人の学びで、まちの可能性を拓ける」というコンセプトを掲げ、『地域まなびナビ』へと名称を変更し、リニューアルしました。

本記事では、これまでのベネッセコーポレーションと自治体との取り組みを振り返るとともに、『地域まなびナビ』としてリニューアルする背景やその思いについてご紹介します。



株式会社ベネッセコーポレーション
社会人事業本部 市場開発部 部長

やま かつら
山端 薫

2020年5月入社。大手IT企業で、教育事業や新規事業立ち上げで培ったノウハウを活かして行政事業を立ち上げ。その後、地域に根ざした事業やサービスを開発。2025年4月より現職。

● 自治体DX推進支援を目的として2021年に発刊した「行政DX通信」

2021年、ベネッセコーポレーションは「DX人材育成を目指す自治体のための情報誌」として『行政DX通信』を創刊しました。自治体におけるDX推進を支援するため、人材育成によってDX課題を解決した先進事例や最新情報をわかりやすくお伝えしてきました。

創刊当初から毎号、自治体のDX推進部門、人事や商工労働部門などを中心に全国1,800か所以上にお送りし、地域のDX人材育成の取り組みをお届けしています。2023年からは、紙媒体に加えてnoteを活用したWeb発信を開始し、事例紹介の幅をさらに拡大。これまでに公開した記事は100本を超え、全国各地の多様な取り組みをお伝えしています。

自治体の皆様からは「DX人材育成に対するハードルが下がった」「参考になる事例が豊富にある」との声が寄せられました。また、掲載自治体へのお問い合わせや、庁内外での施策に対する認知向上にもつながっていただいています。

こうした発信活動と並行して、私たちは現場でのDX人材育成支援にも力を注いでいます。



● ベネッセと自治体のこれまでの歩みー自治体DXを加速させる人材育成

ベネッセでは2021年から自治体向けに、DXやRPA・生成AIなど最先端のスキルを学ぶ事ができるオンライン学習サービス「Udemy Business」の提供を始め、DX人材の育成を支援しています。Udemy Businessは2024年度末時点で全国100以上の自治体・関連団体に採択され、約4割の都道府県庁にご利用いただいています。

東京都世田谷区では、保育施設の空き情報をわかりやすく届けるという課題を解決するため、Udemy BusinessでPower BIを学習。受講した2名と現場職員2名の部署横断チームがLINEを活用したサービスを2か月で内製。その結果、電話による問い合わせの大幅な削減を実現しました。

また、神奈川県では2024年度、総務省が示す「自治体DX推進計画」推進のため、県が契約主体となり、川崎市・相模原市など県内10市町とUdemy Businessの共同調達を実施しました。初年度から約1,000名が参加し、県と各市町村が一体となりDX人材育成を支援しています。

導入事例は
こちら



Udemy Business 共同調達の特長

- 1 各自治体の取り組みやノウハウを共有することで**地域全体の人材育成の底上げ**が可能になる
- 2 地域全体でDX推進やリスキリングに取り組むんだという**機運醸成**につながる
- 3 ID数の取りまとめを実施し**スケールメリット**を出すことで**調達コストの削減**につながる

● 自治体と連携した中小企業のリスキリング支援

ベネッセでは自治体と連携し、地域の中小企業に対して人材育成のご支援も行っています。中小企業が直面している慢性的な人手不足とDX化への対応の遅れは、地域経済全体を揺るがす深刻な課題です。さらに、労働力が不足する中で新たな人材を採用することはますます難しくなっています。そのため、今いる従業員のリスキリングを進め、時代の変化に合わせたスキルを獲得していくことが、地域企業にとって不可欠です。しかし、現場からは「何から学んだら良いかわからない」「社内に教えられる人材がいない」といった声が聞かれます。そこで、私たちは右記のステップで構成された一気通貫の学習支援プログラムを提供しています。これまでに5自治体でプログラムを開催し、製造業・サービス業・卸売小売業など幅広い業種の企業1,000社超が参加しました。またプログラム終了後には自治体と連携し、「リスキリングを進めるにあたって会社で工夫した点」や「リスキリングに取り組んで良かったこと」を発表する場などを設け、学びの文化を受講企業だけで終わらせない取り組みも行っています。

このプログラムを通して、受講者の学びの意欲を引き上げ、受講後にRPA導入で日々の入力作業を50%削減した企業や、SNSマーケティングの改善を行いWeb流入を5倍に伸ばした事例も生まれ、それぞれの地域で着実に成果が広がっています。こうした取り組みの効果は数字にも表れており、受講企業のうち90%以上が「事業を通してDX推進への理解が進んだ」「学んだことを業務に活かすことができそうだ」と回答するなど、学びへの意欲向上と職場での実践に確かな手応えが示されています。

● 人口減少を受け、地域の人材育成は喫緊の課題に

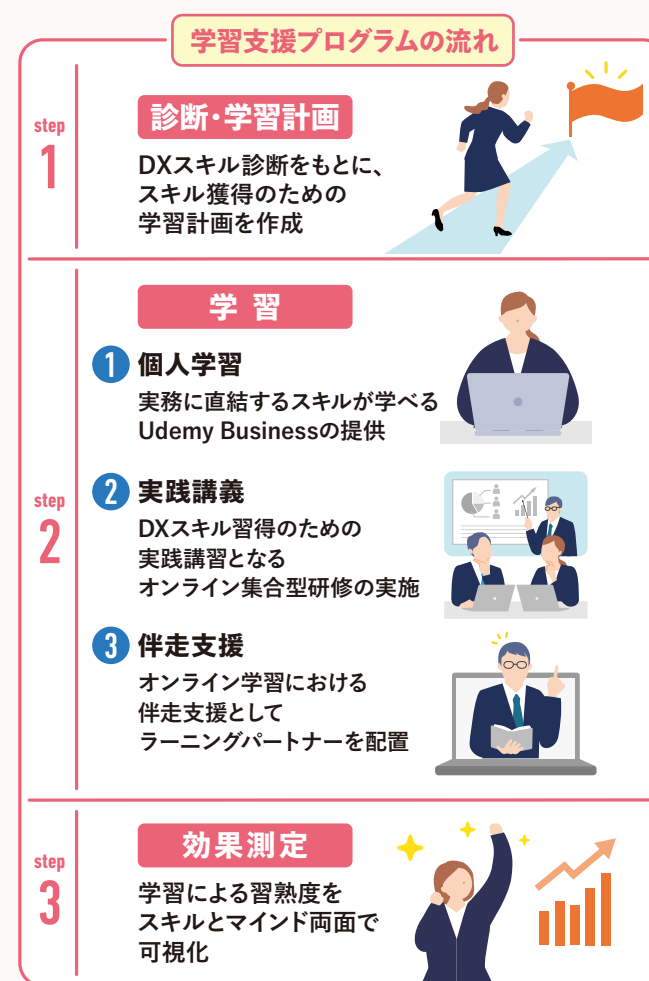
このように、近年DXや人材育成への取り組みが求められる理由の1つとして、デジタル庁の設立(2021年)、政府のリスキリングへの後押し(2023年)が挙げられます。

こうした政府の施策の背景には、団塊ジュニア世代が65歳以上となる2040年代の日本では、働き手の数が現状の半数以下になると予測される2040年問題があります。この課題を乗り

● 「地域を動かす原動力は人」学びの継続が地域の活性化につながる

そこで、ベネッセは地域を支える自治体や企業が自ら学び、持続的に成長できる地域社会の実現を目指し、地域で取り組む人材戦略や人材育成のノウハウを届けていきます。

これまで『行政DX通信』では、ITスキルの習得や業務効率化など、DX人材育成の事例をご紹介してきました。2025年からは、新たに「人の学びで、まちの可能性を拓ける」をコンセプトに掲げ、DX人材育成に加え、地域の学び・人材育成の取り組みを取り上げていきます。そして、この新たな取り組みにあわせて、『行政DX通信』は『地域まなびナビ』へと名称を変更します。



越えるには、自治体や企業の中にいる人材が学び続け、DXや働き方改革などを実現し、時代に合わせて変化していくことが必要です。しかし、地域の自治体や中小企業にとって、「どのように学べば良いのか」「どのような組織づくりをすればいいのか」といったノウハウの共有は十分とはいえません。

『地域まなびナビ』が目指すのは、自治体の首長・職員、企業、商工会、経済団体など地域を支える団体や人材に向けて、事例を通してそれぞれの学びの可能性を提示し、人材育成の方向性を定めるための情報を提供することです。これにより、地域全体での人材育成をさらに推進します。

今後も『地域まなびナビ』を通じて、取り組み事例を共有し、地域の目指していく姿の一つを提示することで学びと地域をつなぎ、地域の可能性を拓ける存在になりたいと願っています。

広島県の事例

人への投資が未来を変える。 広島県のリスキリング推進事例

広島県では、リスキリングや女性活躍、働き方改革といった人への投資に関する取り組みを総合的に支援するため、2024年度に人的資本経営促進課を設立しました。企業の悩みに寄り添いながら、自発的な変化と学びの文化を根づかせる支援が功を奏し、県内企業におけるITパスポートの年間合格者が1,000名以上増加するなど、成果も表れ始めています。イノベーション立県を掲げる広島県が今、人的資本経営を軸に何を目標しているのか、その取り組みと展望を人的資本経営促進課の應和さんに伺いました。



広島県 商工労働局
人的資本経営促進課
参事

おうわ せいじ
應和 誠士さん

1998年入庁。会計課、新産業振興室、民間や文部科学省派遣、商工労働総務課、イノベーション推進チーム参事等を経て、2024年より現職。

● 製造業の地からイノベーション立県へ、人材強化で広島県が挑む変革

2021年度に掲げた「安心・誇り・挑戦 ひろしまビジョン」においては、「県民一人ひとりが“安心”の土台と“誇り”によって、夢や希望に挑戦している姿」を実現することを目指しています。この中でリスキリングをはじめとした人的資本経営に係る取り組みは、働き方改革と多様な人々の活躍、そして産業イノベーションを促進するための取り組みとして位置づけられています。

また、広島県ではかねてより「イノベーション立県」の実現を目指し、「人への投資」が重要だと考えてきました。その具体的な

内容として、人的資本経営・女性活躍・リスキリングをはじめとする様々な取り組みを複数の部署が事業として支援してきました。職員の中にも「人に投資するうえでは横のつながりが必要だ」という課題意識はあったものの、異なる部署が様々なアプローチをしており、連携の面で難しさもありました。そこで2024年度に、人への投資に関する業務を包括的・総合的に進める部署として、「人的資本経営促進課」が設置されました。

● 2つの柱を軸とした広島県のリスキリングの進め方

県内企業がリスキリングの必要性や手順を正しく理解し、意欲的・継続的に取り組むことが必要です。そこで、広島県では県内企業に対してリスキリングの「機運醸成」と「実践支援」の2つの柱で支援策を展開しています。

機運醸成

● 広島県リスキリング推進宣言の実施

県内に事業所を持つ企業が、自社で取り組むリスキリングの内容を対外的に宣言

● 経営者や人事担当者等向けイベント

人的資本経営の重要性やリスキリングの概念等の理解促進のためのセミナーを開催

県は、企業が社内でリスキリング推進の機運を高められるよう、「広島県リスキリング推進宣言」への参加を呼びかけています。一般的に自治体が発行する認定制度は修了証明として設計することが多いですが、広島県リスキリング推進宣言制度は企業が従業員に対して主体的にリスキリングの機会を提供することを証明するためのものです。この取り組みは県内の大企業・中小企業などに輪が広がり、現在は470社以上が宣言企業となっています。

さらに、宣言企業には県から様々なコンテンツを提供しています。その1つが他企業がどのようにリスキリングに取り組んでいるのかを紹介するセミナーの開催です。

こうした支援の結果、県内企業にもリスキリングの重要性が認知され、ITパスポートの合格者数は2021年度の年間約1,000名から、2024年度には2,000名以上へと大きく伸びました。

実践支援

● 学習コンテンツの提供

ITパスポート取得レベルに相当する動画コンテンツで業務における学びの実践を支援

● 人材開発支援助成金活用支援補助金

国の助成金申請の際にかかる費用の一部を県が補助

● リスキリング伴走コンサルティング事業

経営戦略の実行に必要な人材戦略に基づき、従業員が必要な知識やスキルを習得し、業務に活用できるようにリスキリングを支援

● リスキリングは特別なことじゃない。県内企業の実践事例

2024年度の「広島県リスキリング伴走コンサルティング事業」※の受講企業で成果が表れています。介護事業を行う社会福祉法人では、従来アナログで管理していたデイサービスの利用情報をアプリで一元管理するようにしました。これにより、情報伝達が効率化されるとともに、利用状況に関するデータを蓄積・分析できるようになりました。その結果、曜日や時間帯ごとの利用者数の傾向が可視化され、業務の効率化を実現。介護業界で人手不足が深刻化するなか、施設利用者への直接的なサービスの質と量を確保するという目的を達成した好事例となっています。

また、製造業務の効率化を目指して参加した企業では、紙の資料を電子化し、AIを活用した在庫管理自動化アプリの開発に成功。従業員全員が情報にアクセスしやすい環境を構築したこと

また業務における学びの実践を支援するため、宣言企業には隙間時間で学べる約50本の動画コンテンツを無料で提供しています。内容はITパスポートと同等レベルで、日常業務の合間にも学びやすく、従業員のスキル向上を着実に支援しています。

加えて、外部研修などでリスキリングを行う際には国の助成金が活用できますが、申請ノウハウがなく専門家に依頼が必要となる場合もあります。そのため、県では専門家への依頼費用を補助する制度を設け、企業の負担を軽減しています。

2024年度からは学んだことを実践する場の提供を目的として「広島県リスキリング伴走コンサルティング事業」を行っています。従来のセミナーでは広く知見を共有できる一方で、学びの成果が得られにくいという課題がありました。そこでリスキリングの実践支援を行い、リスキリングに取り組む具体的な事例を創出し、他企業のヒントとなることを目指しています。

これらの情報を広く発信することで、県内企業が「自社でも取り組めるかもしれない」と感じ、リスキリングへの一歩を踏み出すきっかけになることを期待しています。

で、会社全体の業務効率化を実現しました。その結果、受講者の活躍を通して、社内に学びの文化や効率化の考えが浸透し、全社的な学習意欲向上につながりました。

「リスキリング」という言葉を新しい概念と感じ、「自社には関係ない」と思う企業もありますが、実際に話を聞くとすでに同様の取り組みをしている企業も数多くあります。本事業を通して、「リスキリングは身近にあり、すでに実施している事柄と共通している」と認識することで、自社にもできるという感覚を持っていただくことも狙いの一つです。その結果「何のためにリスキリングをするのか」「なぜやらなくてはならないのか」が明確になり、長期的には「企業として今後どうありたいか」を見つめ直すきっかけにもなるでしょう。

● 企業にもっと学びの風土を広げ、地域全体の成長につなげるために

広島県は「イノベーション立県」を掲げ、多様な人材と企業の連携によるイノベーション創出を通じて、力強い産業構造の構築を目指しています。イノベーションというと、すぐに大きな事業転換や革新的なアイデアが生まれるように捉えられがちですが、実際には、小さな芽が育つように地道な努力と継続的な学習が不可欠です。そこで重要となるのが、私たち行政が企業におけるリスキリングのきっかけ作りや実践を後押しし、小さな変化の種を育むことだと考えます。

私たち自治体職員が行うリスキリング支援は、企業主導のもと、

従業員一人ひとりが学び、課題を発見し、「こうすればもっと良くなるのではないか」というアイデアを積極的に出し、それを実現するための行動を企業が後押しするサイクルを確立することです。この学習と改善のサイクルが、企業全体の創造性を高め、ひいては広島県の地域活性化につながると信じています。

まずは小さな一歩から。それぞれの企業が、それぞれの場所で変化の種をまき、育ててほしいです。

※2024年度の「広島県リスキリング伴走コンサルティング事業」はベネッセコーポレーションが受託・運営を行いました。

noteにて
この記事の
完全版を
公開中！



熊本の事例

組織にいる“2割の変革者”が未来をつくる。 ～熊本市庁DX推進のキーワードは「知識とマインド、両面の育成」～

急速に変化する社会に対応するため、熊本県では近年、デジタル人材育成の在り方を見直しています。DXを全庁的に推進するためには、職員の知識・スキルだけでなく、自ら課題を発見し解決に向けて行動するマインドも強化する必要があります。自治体職員の力を最大限に引き出す熊本市庁変革のための取り組みに迫ります。



熊本県 企画振興部
システム改革課

よもだ けんじ
四方田 亨二さん

1997年入庁。くまモンの海外進出プロジェクトや総務系・企画系部署を歴任し、2025年より現職。



みらい株式会社
コンサルティング事業部ディレクター
兼 熊本市デジタル戦略専門員

ふじい たけし
藤井 健史さん

みらい株式会社に行政のDX推進を支援。2022年からは熊本市デジタル戦略専門員も務める。



株式会社
ベネッセコーポレーション
社会人事業本部 市場開発部

たむら ともひろ
田村 友宏

2015年入社後、学校教育の支援に従事。2021年から現職にて行政領域の新規事業開発を担当。

● 熊本県を取り巻く環境と課題

四方田：気候変動による災害の激甚化が全国的な課題となる中で、熊本では2016年の熊本地震や2020年の豪雨といった自然災害が相次ぎ、その復興に尽力しています。また、新型コロナウイルス感染症の流行は、感染症対策の重要性を改めて認識させ、熊本県としても新たなリスクへの対応が必要となりました。さらに、グローバル化の進展も無視できません。海外企業の進出に伴って熊本に住む外国人が増加し、住環境の整備や多文化共生が求められています。外国人居住者の増加は地域経済に貢献する一方で、交通渋滞やインバウンドへの対応といった課題も顕在化させました。コロナ禍を経て社会全体のデジタル化が加速し、住民のニーズ

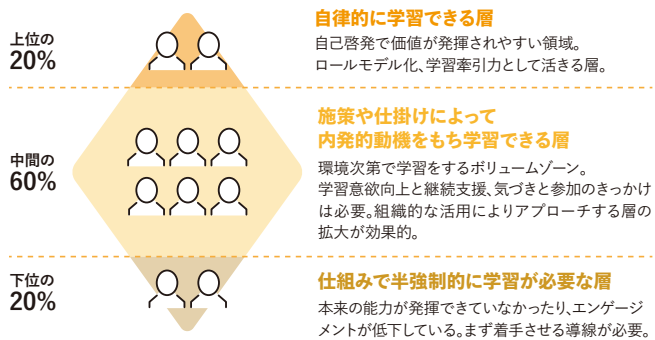
が多様化したことも相まって、これらの変化に対応するための自治体業務が高度化・複雑化・専門化していることが喫緊の課題となっています。加えて、今後は少子高齢化に伴い自治体職員が減少する傾向にあります。やるべき仕事が多くなる中で、少ない職員数で同じ質を保ちながら業務に対応できる体制を作らなくてはなりません。その過程で必須となるのが、デジタルを活用した業務効率化です。これからの世の中ではデジタルツールを扱える人材の育成ニーズはますます高まると予想しており、熊本市庁としても積極的に人材育成を進める考えです。

● 知識だけでなく「課題発見マインド」を鍛える新育成方針

四方田：2025年3月、12年ぶりに本県の「人事・人材育成基本方針」が改訂されたことを受け、現在、デジタル人材についての育成方針を当課で策定中です。デジタル化を始めとする環境の変化に対応し、少人数でも成果を出せる組織を作るために必要なこととして2つのポイントを置いています。1つ目は「現状の課題を改善するうえで必要な知識」です。ここにはデジタルスキルも含まれており、全職員にとって必須のものとなっています。そして2つ目が「自ら課題を発見する力、自ら学びを深めるマインド」です。起きている課題に対してどうすればいいのか粘り強く考える力がなければ、庁内のデジタル化は進んでいきません。
ベネッセ田村：知識が豊富なことも重要ですが、しっかりと課題を捉えて行動に移せるマインドも組織を前に進めるうえでは必要ですね。
四方田：「全体の8割の成果は、特定の2割の人員が先導する」と

いうパレートの法則があるように、まずは全職員の2割の行動変容を促すことが重要です。4,000人ほどの熊本市庁の組織の2割は、およそ800人です。デジタル化へのモチベーションが高く、知識を持つ800人を育てられれば、それぞれの所属が自らデジタル技術を活用して課題解決できる県庁に近づくのではと考えています。

● 学習におけるパレートの法則



● デジタル人材育成に必要な3つのステップ

ベネッセ田村：熊本県では今後、デジタル人材を育成するうえでどのようなことを大切にしたいと考えていますか。
藤井：まず、最初に取り組むべきはBPR（業務プロセス改革）の理解と実践です。日々の業務に追われる状況から脱却し、「本来の目的に基づけばこの業務はしなくていいのではないか」を、職員だけでなく課長・部長クラスまで含めて判断できるようにすることが重要です。次に、新しい業務に挑戦する際には、価値を届ける相手の立場に立つことが重要です。県民、県内企業、職場の同僚など、相手の視点に立って考えることで、より良い政策立案や業務改善に

つながります。ここで役立つのがデザイン思考です。顧客視点を持つことで初めて、「政策は本当に良かったのか」を客観的に判断できるようになります。最後に、業務の成果をデータ利活用によって検証し、次の改善に繋げることが重要です。データに基づいた検証を行うことで、成果が当初の狙い通りであったかを客観的に評価できます。その結果を分析し、改善点を見つけ出すことで、継続的な業務改善とスキルアップに繋げることができます。このBPR、デザイン思考、データ利活用という流れこそが、自治体職員のデジタル人材育成における重要なステップとなります。



● 熊本県のデジタル人材育成のこれから

ベネッセ田村：熊本県のデジタル人材育成のこれからについて、今後の展望をお聞かせください。
四方田：まず目指すのは、現場の各部署がBPRを自走できる組織です。私たちシステム改革課がいなくても、自分たちでどんどん意見や知識を持ち寄って課題解決できる状態が理想です。そのためには職員たちが一歩踏み出せる仕組みづくりが求められますし、「自分が部署の業務改善を引っ張っていくんだ」というマインドを持った人に研修を受講してもらい、DXを推進するリーダーとしてチームを引っ張る存在に成長してほしいと思います。
藤井：私が考える民間企業と自治体の大きな違いは、仕事の範囲の広さです。自治体職員は、地域を発展させるためにあらゆる可能性を追求する役割を担っています。多岐にわたる課題に取り組むからこそ、自治体職員一人ひとりに業務を効率的に行う能力が必要になります。そこで鍵になるのが成果の「見える化」です。たとえば「業務時間〇%削減」「住民満足度スコア」など定量指標と定性指標を組み合わせた評価項目を設定し、職員が自ら目標を掲げ挑戦できる仕組みに改めていく必要があると考えています。そして、その指標を人事部門と現場部門で共有し、評価・研修・配置をワンセットで運用することで、職員は“数字に現れる成果”

と“成長に直結するフィードバック”の両方を得られます。その結果、挑戦する人が報われ、組織全体で失敗を恐れず挑戦する文化が醸成されます。これこそが、これからの自治体に求められる人材育成サイクルだと考えています。
四方田：加えて、市町村は熊本市庁以上に少数精鋭で業務にあたっている自治体もあり、人員の余裕がなかったり、人材確保・育成に困難を抱えている場合もあります。そこは県としてしっかり支援しなければならないと思います。今後は庁内のデジタル人材育成も推進しつつ、市町村への支援で何ができるのかについても考えたいですね。
ベネッセ田村：市町村では人材育成のノウハウが不足しがちです。そこで、県がロールモデルを示し、各市町村に展開することが重要になります。その方法の1つとして、研修やeラーニングなどの教育基盤を県が共同調達し、カリキュラムの共通化や情報交換会の開催など、情報共有の仕組みを整備する方法が考えられます。スキルマップの作成や育成すべき人材像の把握が難しい自治体でも、県が標準的な育成モデルを提供すれば、すぐに取り組みを始められ、県全体のレベルアップにつながります。

noteにて
この記事の
完全版を
公開中！

