

第1部 セッション：DX人材育成の成功事例



パーソルイノベーション株式会社
「Reskilling Camp」事業責任者
柿内 秀賢（かきうち ひでよし）



LinkedIn

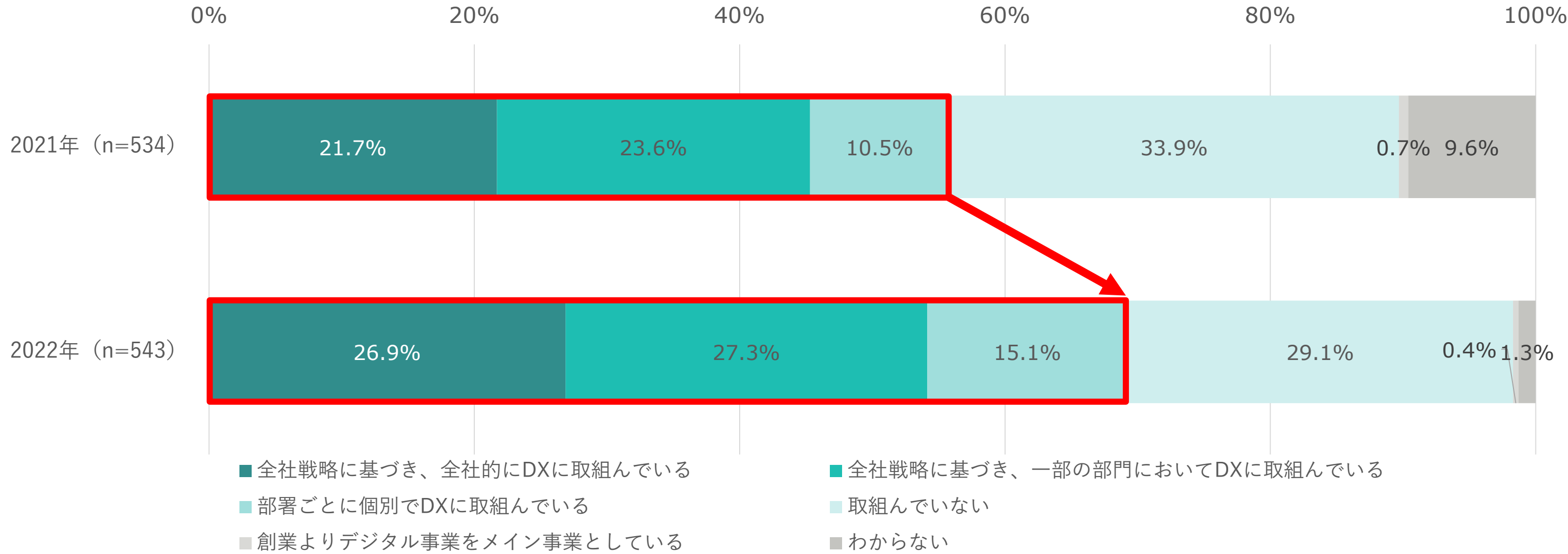
転職サービス「doda（デューダ）」（現：パーソルキャリア）にてIT/製造業担当のキャリアアドバイザー・法人営業を経て首都圏IT業界担当の法人営業部長として事業推進。

パーソルホールディングスにてオープンイノベーション推進部の立ち上げ、グループ横断DXプロジェクトの企画推進を担当。パーソルイノベーションにてラーニング関連事業の事業開発責任者として本事業を企画/立ち上げを経て現在に至る。

DX人材育成の成功事例

DXに取り組む企業の割合が増加している。

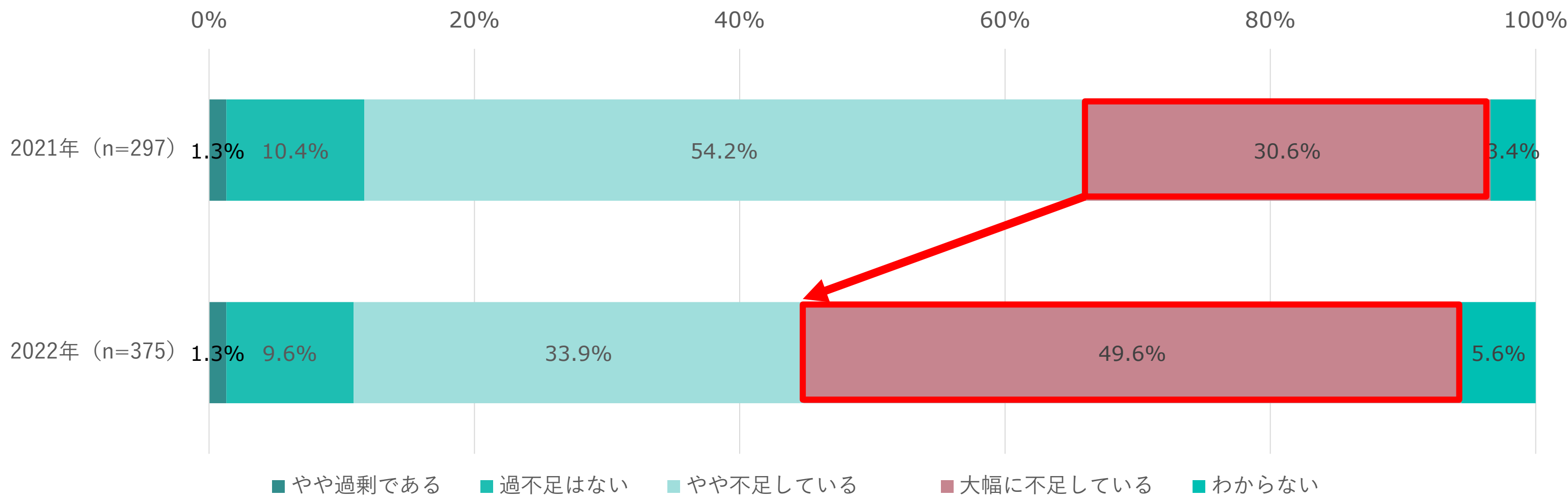
Q あなたの所属企業では、DXに取り組んでいますか？



※IPA DX白書2023より抜粋

一方、人材が「大幅に不足している」割合は30.6%から49.6%に増加、人材不足が加速している。

Q あなたの所属企業では、DXを推進する人材を確保できていますか？

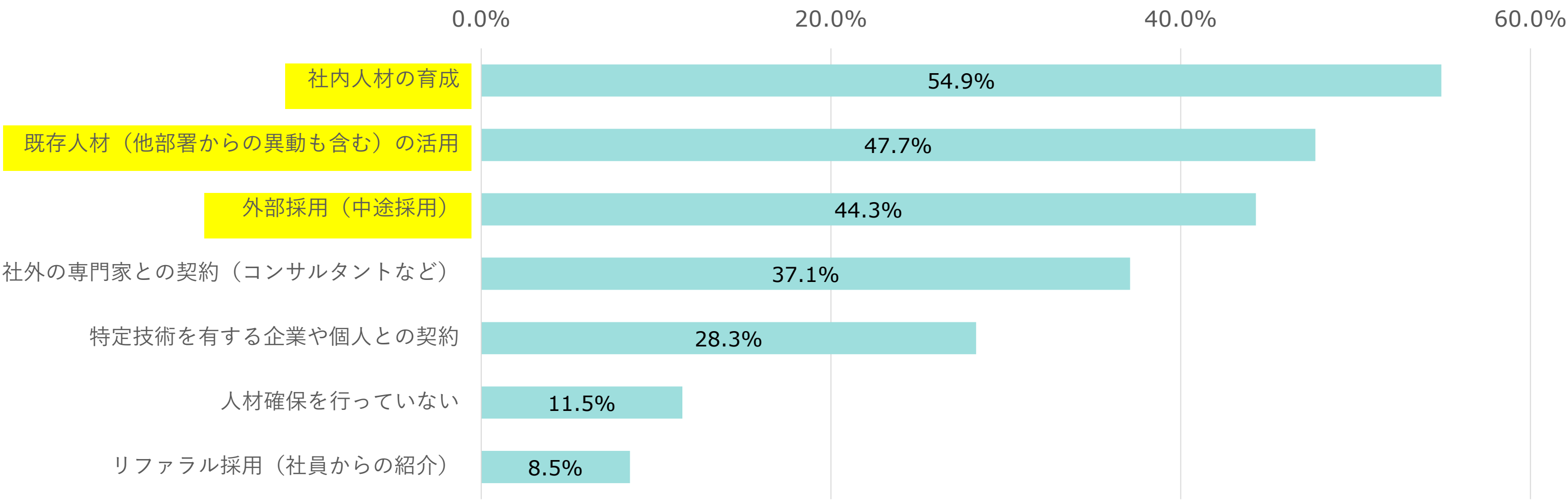


※IPA DX白書2023より抜粋

人材を獲得・確保する取組みは「社内人材の育成」「既存人材の活用」「外部採用」が上位。

Q

あなたの所属企業では、DX人材を獲得・確保するためにどの取組みを実施していますか？



※IPA DX白書2023より抜粋

リスキリングによる社内人材の戦力化や、育成を前提とした採用により、採用難を克服できる。

	内部労働市場（社内）	外部労働市場（社外）
即戦力	人事制度改定 社内のデジタル人材を厚遇	中途採用/派遣/副業 デジタル人材の争奪戦
要育成戦力	リスキリングがカバーする範囲 戦力化の為の人材育成 育成を前提とした採用	

DX人材の育成事例

Case 1

「IT未経験営業職社員をITコンサルタントへリスキリング」

内部人材のリスキリングで、DX推進に必要なIT人材を確保

リスキリング前



営業職



リスキリング後



ITコンサルタント

抱えていた課題

DXを推進したいが、人材が不足し新規採用も難しい

DX推進

- DXを推進する
全社方針への対応
- IT組織の拡充体制を強化したい



IT人材の確保

- IT分野の採用競争が激しい
- 外部から採用しても
自社ビジネス・業務を理解し
戦力化するのに時間がかかる



計画的な人材育成

- 必要な人材数が多い
- 事業計画に対応する
計画的な人材確保
- 自社を理解した人材がほしい



カリキュラム例

基礎から実務へのステップアップを手厚くフォロー。管理者様とのコミュニケーションも充実。

	スキル・サポート		マインド・サポート	運営事務局／管理者様
1ヶ月目	● IT基礎			
week 01	・ IT基礎マネジメント	課題提出&ピアラーニング	パルスサーベイ	学習案内・学習実績管理（毎週）
week 02	・ IT基礎ストラテジー	→ テクニカルコーチ面談	→ キャリアコーチ面談	
week 03	・ IT基礎テクノロジー	課題提出&ピアラーニング	パルスサーベイ	
week 04		→ テクニカルコーチ面談	→ キャリアコーチ面談	
				集計 → 管理者様へ中間報告
2ヶ月目	● 問題解決力			
week 05	・ 課題発見, 仮説構築	課題提出&ピアラーニング	パルスサーベイ	学習案内・学習実績管理（毎週）
week 06	・ ストーリー策定	→ テクニカルコーチ面談	→ キャリアコーチ面談	
week 07	・ 検証設計, 検証	課題提出&ピアラーニング	パルスサーベイ	
week 08		→ テクニカルコーチ面談	→ キャリアコーチ面談	
				集計 → 管理者様へ中間報告
3ヶ月目	● ビジネスアナリシス（BA）			
week 09	・ プロジェクトの目的	課題提出&ピアラーニング	パルスサーベイ	学習案内・学習実績管理（毎週）
week 10	・ 目標設定	→ テクニカルコーチ面談	→ キャリアコーチ面談	
week 11	・ 現状整理と要求把握	課題提出&ピアラーニング	パルスサーベイ	
week 12	・ 課題設定		→ キャリアコーチ面談	
	・ ソリューション			集計 → 管理者様へ中間報告
	・ 体制, 費用,			

各学習の取組サイクルを毎週繰り返すことで、学習のペースメイクや学びの習慣化をサポート

学習データ・コーチングレポート・パルスサーベイ結果をとりまとめ、学習者の全体状況を定期的にご報告

学習者は自身の状態や得手不得手を言語化・客観視する場となり、ひいては学習の意味付けや前向きな変化意欲を引き出す

事務局は学習者一人ひとりの学習コンディションを常時把握。学習進捗が悪い、心理的不安が強いなど、挫折の予兆があれば、タイムリーに管理者様へフィードバック。

非IT人材が基礎から学び実務で活躍できるスキル習得カリキュラム

スキル面での支援

無理なく学習できるカリキュラム設計

- IT初学者に対応したカリキュラム
- IT基礎から専門知識まで、
5ヶ月間で段階的に知識習得

テクニカルコーチの学習伴走

- 毎週面談を実施、一人ひとりの学習をフォロー
- 頻度高く知識習得のつまずきをケア

マインド面での支援

キャリアコーチングによる動機づけ

- 職種転換に伴う不安・プレッシャーをケア
- 新たな役割/学習への動機付けを支援

継続的な能力開発の習慣付け

- 仲間と共に主体的に学ぶ学習スタイル
- 継続的に学習する姿勢の体得を支援

成功のポイント

5ヶ月のトレーニングを経て、全員がITコンサルタントとしてデビュー

✓ 離脱者ゼロの ステップアップ

職種転換に伴う不安・プレッシャーを乗り越え、
途中離脱者ゼロで全員の戦力化を実現

✓ IT未経験向け

IT未経験者が無理なく学べる学習カリキュラムによって、
着実な知識習得に導いた

✓ 内部人材を活用

内部人材のリスクリングによって、計画的にIT人材を確保できる仕組みを確立

✓ リスクリングの 計測

今後は継続的な人材受け入れを実施し、IT組織の体制強化に繋げる

DX人材の育成事例

Case 2

「メカエンジニアをアプリエンジニアへリスキリング」

自社事業への理解が深い社内人材を、需要が高まるパッケージソフト開発人材に転換

リスキリング前

メカエンジニア



リスキリング後

アプリエンジニア



社内育成では、急激に高まるIT人材のニーズに間に合わない

市場ニーズの変化

- 長く機械メーカーとして事業展開
- 近年は主力商品がパッケージソフトへシフト



新規人材獲得が困難

- IT分野の採用競争が激しい
- 外部から採用しても自社ビジネス・業務を理解し戦力化するのに時間がかかる

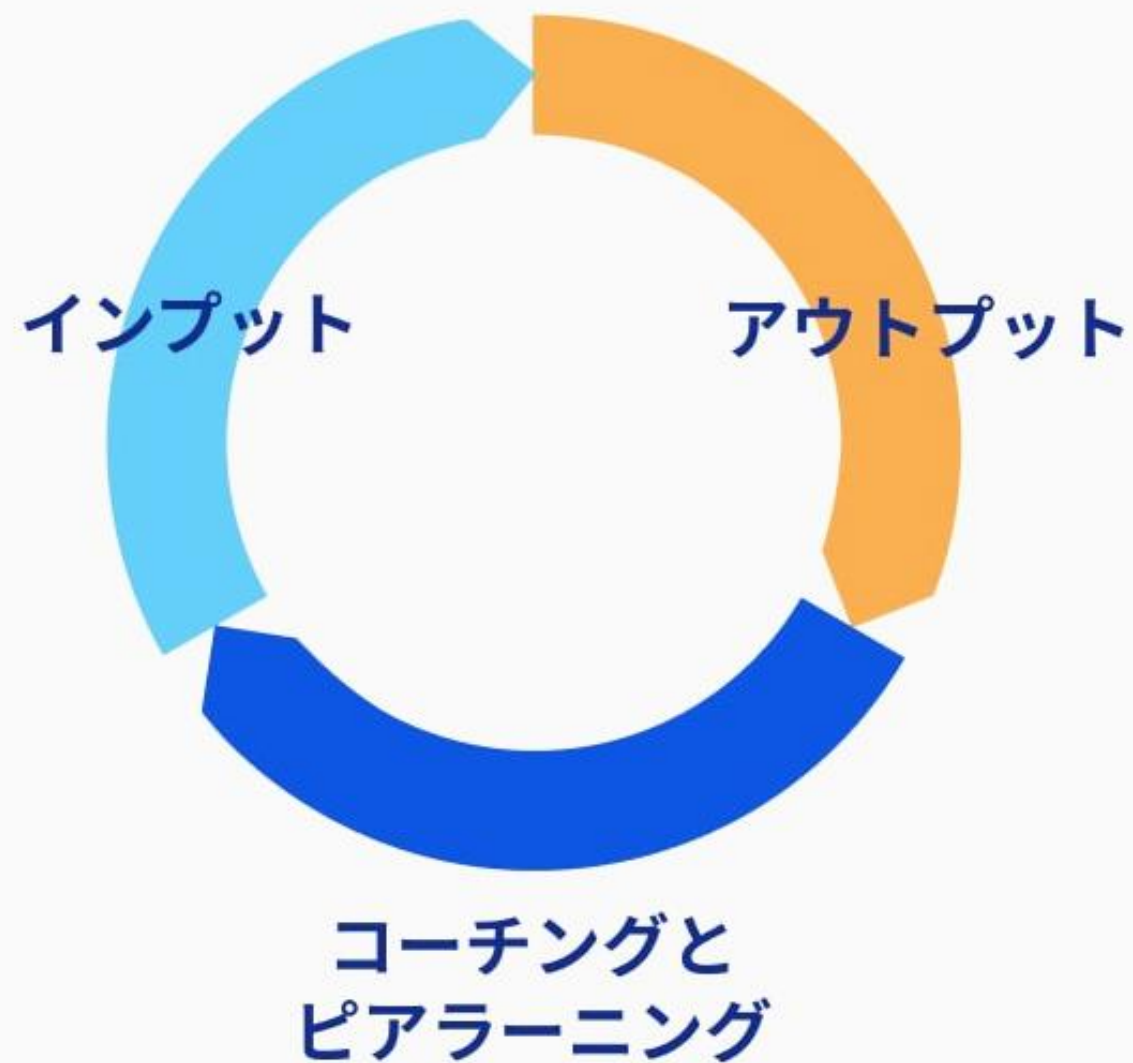


OJTではスピード不足

- 過去にOJTでの配置転換を実施
- 戦力化までに時間がかかった
- 大人数は育成できない



受け身の学習に終わらない、バランスのよい「受講」「実習」「発表」が実務力を養成



インプット

学習課題の提示とともに、課題に取り組むにあたって必要なインプットを得るためにUdemy内の動画講義を指定

アウトプット

3ヶ月で約10の学習課題の作成と対応

コーチングとピアラーニング

テクニカルコーチとのコーチング、受講者同士のピアラーニングで理解定着を図る。作成した課題を受講者にプレゼンテーションし相互フィードバックを行う。不明点はテクニカルコーチとのセッションで解消する。

「現場での活用」「組織への定着」までを考慮し、マインド面の支援も充実

スキル面での支援

アウトプット重視のカリキュラム設計

- ケースを用いて実際に手を動かす
- 現場で実践できるスキルを習得

テクニカルコーチの学習伴走

- テクニカルコーチが毎週面談
- 個々の理解度に合わせた学習フォロー
- 実務活用への接続を支援

マインド面での支援

キャリアコーチングによる動機づけ

- 職種転換に伴う不安・プレッシャーをケア
- 新たな役割/学習への動機付けを支援

継続的な能力開発の習慣付け

- 仲間と共に学ぶスタイルの学習設計
- 継続的な学習モチベーション維持を実現

成功のポイント

- メカエンジニアのリスキリングにより、アプリエンジニアの拡充を実現
- 自社製品に精通した内部人材のリソースシフトによって、技術組織の体制強化を実現

✓ 不安のフォロー

職種転換に伴う不安・プレッシャーを乗り越え、
途中離脱者ゼロで全員の戦力化を実現

✓ 実務志向

「アウトプット重視の学習」、「コーチによる実務活用イメージ醸成」によって、
現場でのスムーズな実践を支援

✓ キャリア支援

エンジニアの能力開発を支援しキャリアの広がりを見せることで、
エンゲージメント向上に貢献

✓ 自社内人材を活用

自社製品に精通したエンジニアがアプリエンジニアとして活躍することで、
技術組織の強化を実現

DX人材の育成事例

Case 3

「非IT人材のローコード活用による業務効率化」

非IT人材をローコード(PowerPlatform)開発者に転換

リスキリング前

管理部門スタッフ



リスキリング後

業務改善推進担当者



事業環境の変化への対応が急務ながら、多忙な現場は変革を進められない

高付加価値へのシフト

- 事業環境の変化
- 既存業務の効率化
- 高付加価値業務へのシフト



変革が困難

- ツール導入や研修をしても実務での活用につながらない
- 現場業務の変革が進まない



ノウハウの不足

- 既存業務に追われる現場
- 優先順位が高まらない
- 実行方法がわからない



教科書的な理解にとどまらず、「業務での実践」「組織内での標準化」までをフォロー



「スキル×マインド」の両面を支援することで、リスキリングが短期間で組織に定着

スキル面での支援

実践を通じた再現性ある スキル習得支援

- 3か月の学習期間
- 基礎から業務改善までの習得を支援
- 業務課題の特定、業務プロセス設計・要件定義、ツール活用方法まで
- コーチ伴走で実際に業務改善を体験
- 経験を通じて再現性あるスキルを習得

マインド面での支援

成功事例の創出・共有による モチベーション醸成

- 実業務を題材として業務改善を体験
- 担当業務を効率化する経験によって自発的な業務改善意欲を醸成
- 学習成果発表会では、各人の成果物を共有・賞賛しあう
- 組織内におけるナレッジ蓄積
- 変革に向けた風土を醸成

成功のポイント

- ・ 業務効率化が進まない状態を脱し、各スタッフが主体的に業務改善に取り組む状態を実現
- ・ 組織内でナレッジ共有、取り組みの横展開を通じて、組織全体の生産性向上に寄与

✓ 伴走型

一連の業務改善プロセスをコーチの伴走のもとで実践することで、再現性あるスキル習得を支援

✓ 実業務が題材

実業務を題材に業務効率化の成功事例を創出することで、自発的な取り組みに向けた意欲醸成へ

✓ 成果の共有

学習成果物の共有を通じて、業務変革に対して前向きな組織風土醸成に貢献

✓ 自発性を醸成

現場スタッフが自発的に担当業務の改善に取り組む状態を実現することで、組織の生産性向上を実現

サービス紹介：Reskilling Camp



グループ売上高1兆609 億円、グループ 134 社、全国 629 拠点に 60,675 名の従業員を抱える企業グループ。(2022年3月時点)

「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス、転職サービス、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様なサービスを提供しています。



人材サービスのイメージが強い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。次の事業の柱を育てるべく2019年に発足いたしました。

「新手法、新領域で、未来をぬりかえる。」をミッションに掲げ、イノベーションにこだわり、これまでにミイダス株式会社やシェアフル株式会社、ポスタス株式会社などを新事業として輩出してきました。

Reskilling CAMP

lotsful

TECH PLAY

COMIC
LEARNING

成功するリスキングで 企業は成長のエネルギーを得る

DX人材を育成するカリキュラムを設計し

個々の潜在能力を引き出す「伴走型の学習メソッド」を提供します

Reskilling CAMP

by  PERSOL

スキル、マインドの両面を効果的にサポートできるプログラム

Reskilling CAMP



着実に力が身に付く スキル習得の仕掛け

- 一人一人に最適な学習カリキュラム
- アウトプット重視の学習メソッド
- 個々の理解度に合わせて習熟サポート



潜在能力を引き出す マインドセットの仕掛け

- コーチングによる動機付けを強化
- 孤立せず仲間と学び合えるプログラム
- 運営事務局が業務と学習の両立を支援

「Reskilling Camp（リスキリングキャンプ）」とは

法人向け伴走型DXラーニング

DX人材の育成を

カリキュラム設計・学習伴走で支援

Reskilling Campは、オンラインコンテンツを活用し、学習目的に応じたカリキュラム設計と継続的な学習に繋げるための学習伴走を通じて着実なスキル習得をご支援します。



※累積1,200名以上
2021年4月～2023年8月時点

