

— 開始までしばらくお待ちください —



あそびのコーチ

×

CYDAS

見える化×仕組み化で

社員の働きがいを向上する DX人材育成のステップとは

2024.01.24(水) 13:00~14:00 @オンライン

パーソルイノベーション
あそびのコーチ
事業責任者

柿内 秀賢

株式会社サイダス
カスタマーサクセスチーム

荒川 達哉

- オープニング
- 登壇者／事業紹介

- イントロ：DX人材育成とタレントマネジメント
- テーマ1：DX人材育成のステップ
- テーマ2：DX人材育成がもたらす効果

- 質疑応答
- 告知／アンケート

登壇者/サービス紹介

学びのコーチ



パーソルイノベーション株式会社
「学びのコーチ」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。



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。



TECH PLAY





成功するリスキリングで 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
提供する研修プログラム

リスキリング キャンプ by  学びのコーチ

リスキリング キャンプ by 学びのコーチ



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

「学びのコーチ」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

学びのコーチは、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。



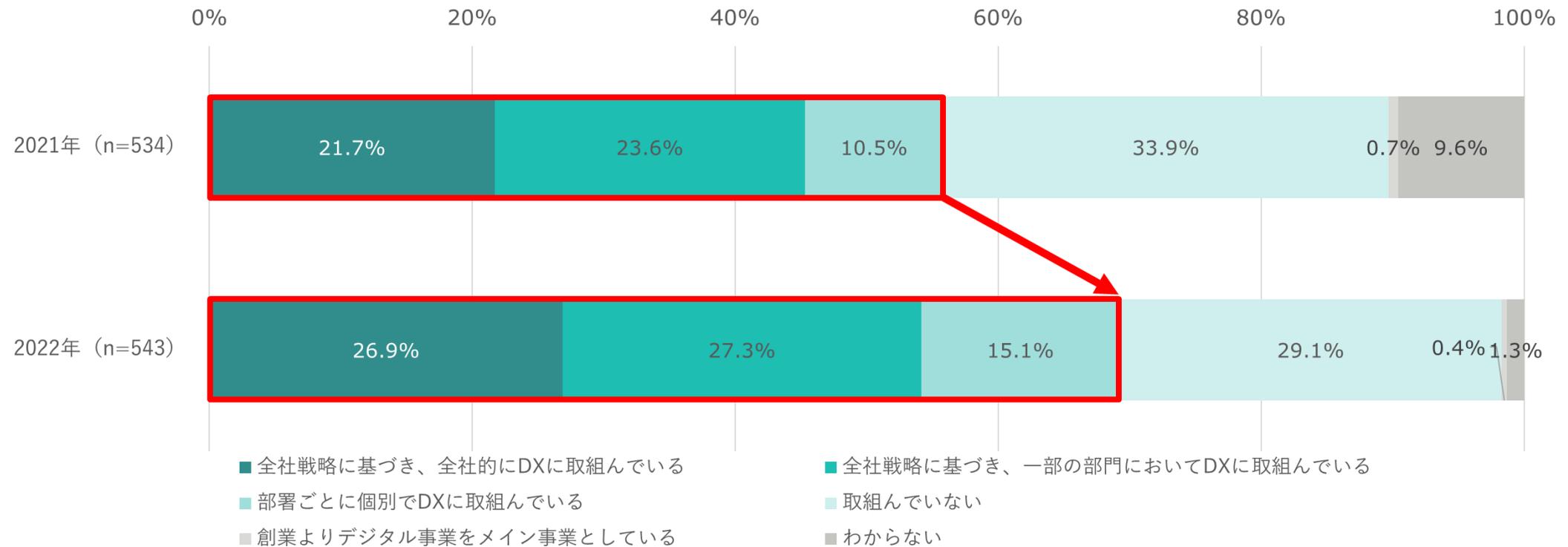
※累積1,200名以上
2021年4月～2023年8月時点



- ・ すり合わせ「何を学んでもらうか」
- ・ 育成「どう学んでもらうか」

DXに取り組む企業の割合が増加している。

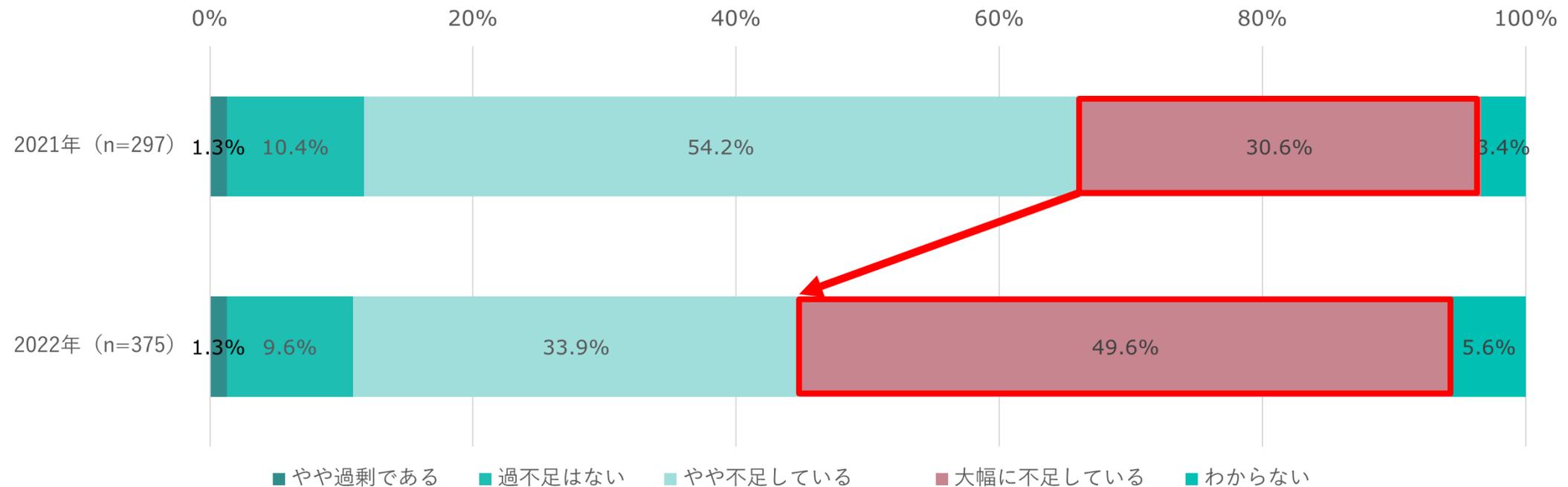
Q あなたの所属企業では、DXに取り組んでいますか？



※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。

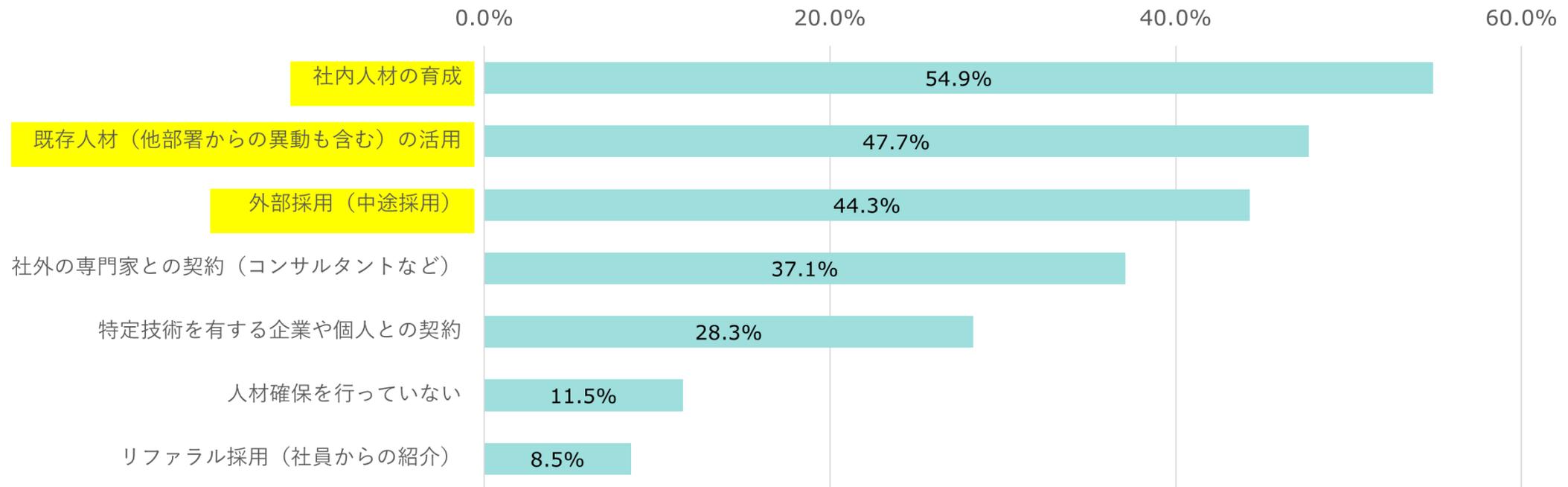
Q あなたの所属企業では、DXを推進する人材を確保できていますか？



※IPA DX白書2023より抜粋

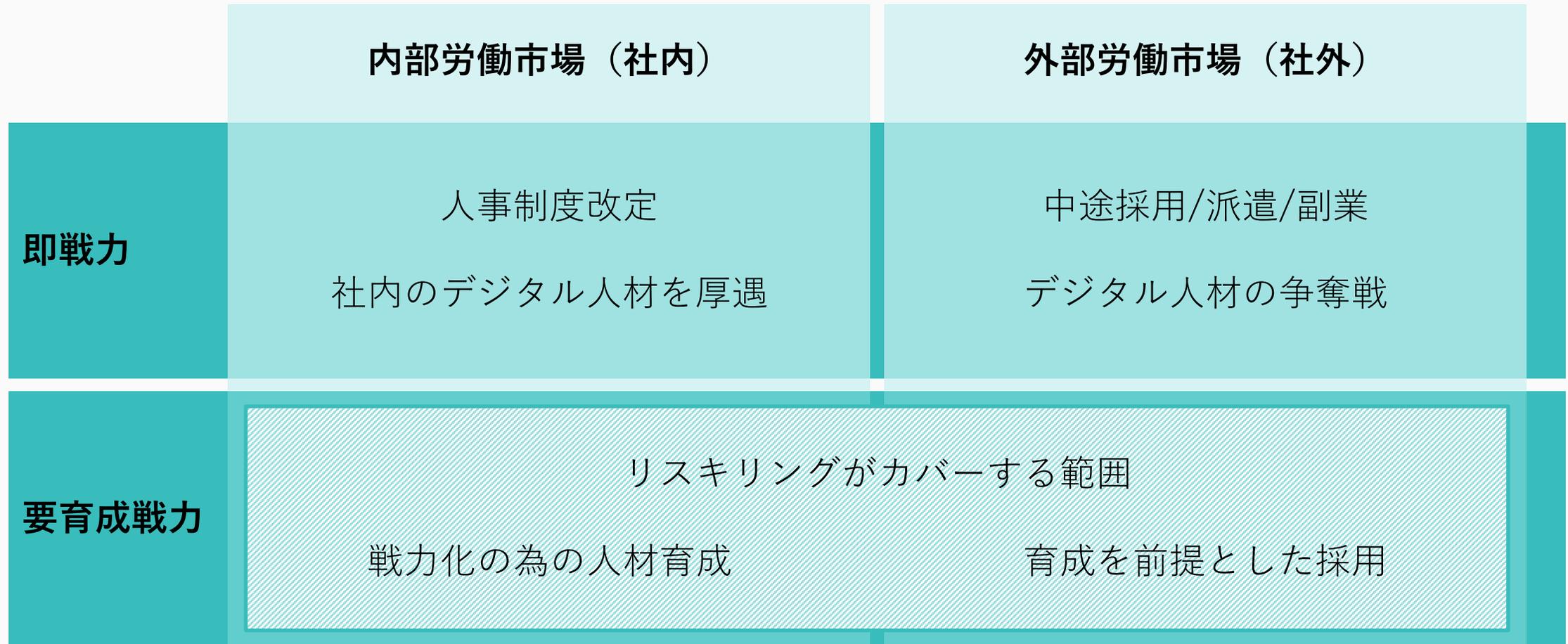
人材を獲得・確保する取組みは「社内人材の育成」「既存人材の活用」「外部採用」が上位。

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？



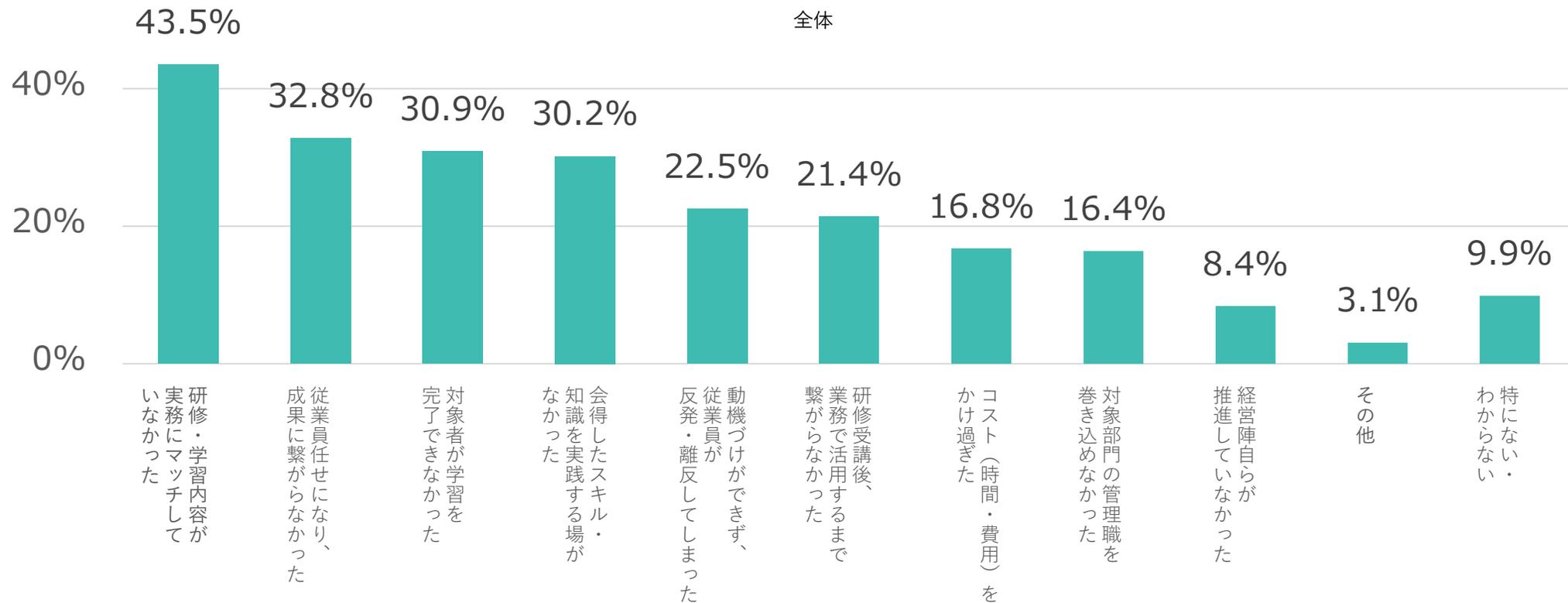
※IPA DX白書2023より抜粋

リスク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。



リスクリングの失敗例は「研修・学習内容が実務にマッチしていなかった」がトップ。
次いで「従業員任せになり、成果に繋がらなかった」「対象者が学習を完了できなかった」が続く。

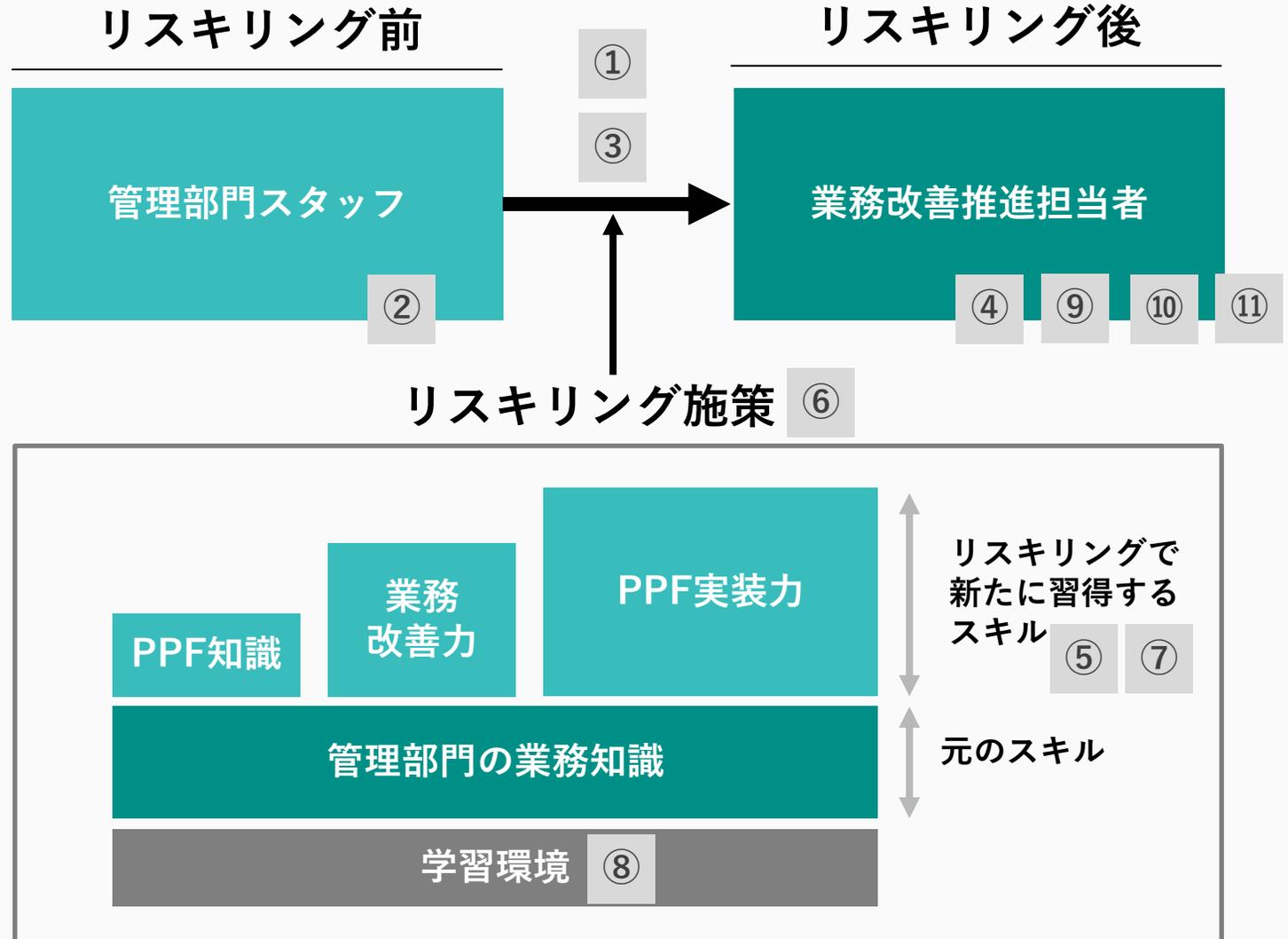
Q あなたの所属企業では、リスクリング施策の失敗例はありますか？



- DXに取り組む企業が増加する一方で、DXを推進する人材が不足している。
- DX人材を獲得・確保する取り組みでは「社内人材の育成」「既存人材の活用」「外部採用」が上位。
→社内人材の育成から社外人材の採用まで幅広い領域をカバーする必要がある。
- 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。
- 2023年度のリスキリングの実施率は4割以上を維持している。
- リスキリングの失敗例は「研修・学習内容が実務にマッチしていなかった」「従業員任せになり、成果に繋がらなかった」「対象者が学習を完了できなかった」が上位。
→実務に即した内容、かつ従業員任せではない学習を完了できる仕組みが必要。

成功のポイント

戦略・企画	<ul style="list-style-type: none"> □ ①目的の設定 □ ②目的に応じた人選 □ ③目的の明示 □ ④業務/役割の明確化
実行・運用	<ul style="list-style-type: none"> □ ⑤習得スキルの設定 □ ⑥施策の企画推進 □ ⑦到達レベルの設定 □ ⑧学習環境の整備
検証・フォロー	<ul style="list-style-type: none"> □ ⑨指標の計測 □ ⑩施策総括 □ ⑪変化対応後の支援



戦略・企画

実行・運用

検証・フォロー

経営 レベル

- ① 目的の設定
リスキングの目的は明確ですか？
- ② 目的に応じた人選
何人をいつまでにどのジョブからどのジョブへシフトするか決まっていますか？

- ⑤ 習得スキルの設定
目標スキルを定義し、現状とのギャップや課題を整理できていますか？
- ⑥ 施策の企画推進
必要スキルを習得し、目的を達成できる施策を立案・実施できていますか？

- ⑨ 指標の計測
リスキングの成功指標と計測方法は明確ですか？
- ⑩ 施策総括
施策結果を総括し、次に生かす体制・サイクルはできていますか？

学習者 レベル

- ③ 目的の明示
リスキングの目的、組織意向を理解・納得できていますか？
- ④ 業務/役割の明確化
リスキング後に求められる業務・役割を理解できていますか？

- ⑦ 到達レベルの設定
学習内容、達成基準、求められる行動・成果は明確ですか？
- ⑧ 学習環境の整備
環境変化や学習負荷による不安が大きい中で、途中離脱せずに完遂できる環境はありますか？

- ⑪ 変化対応後の支援
リスキング・異動配置後の評価処遇は整備できていますか？

DX人材育成がもたらす効果
「DX人材育成の仕組み化による組織強化」事例

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

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



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

DXを推進したいが、人材が不足し新規採用も難しい

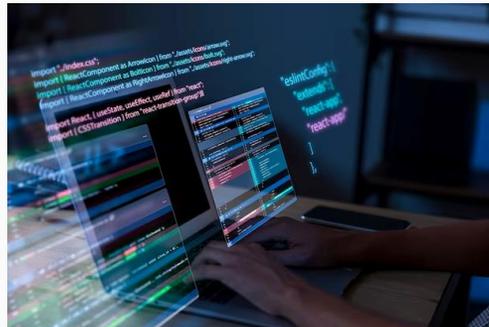
DX推進

- 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



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 week 02 • IT基礎ストラテジー week 03 • IT基礎テクノロジー week 04	課題提出&ピアラーニング → テクニカルコーチ面談 課題提出&ピアラーニング → テクニカルコーチ面談	パルスサーベイ → キャリアコーチ面談 パルスサーベイ → キャリアコーチ面談	学習案内・学習実績管理（毎週） 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 week 06 • ストーリー策定 week 07 • 検証設計, 検証 week 08	課題提出&ピアラーニング → テクニカルコーチ面談 課題提出&ピアラーニング → テクニカルコーチ面談	パルスサーベイ → キャリアコーチ面談 パルスサーベイ → キャリアコーチ面談	学習案内・学習実績管理（毎週） 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 week 10 目標設定 week 11 • 現状整理と要求把握 week 12 • 課題設定	課題提出&ピアラーニング → テクニカルコーチ面談 課題提出&ピアラーニング → テクニカルコーチ面談	パルスサーベイ → キャリアコーチ面談 パルスサーベイ → キャリアコーチ面談	学習案内・学習実績管理（毎週） 集計 → 管理者様へ中間報告

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

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

告知・アンケート

Zoom × One人事 × 学びのコーチ

DX人材育成講座vol.1

9割の会社は間違っている
「学びズレ」「マネジメント2.0」について解説

2024 01.31 (水)
12:00 ~ 13:00 @online

株式会社O: (オー) 代表取締役 谷本潤哉氏
One人事株式会社 HRテックアカデミー長 田中幸史氏
学びのコーチ 事業責任者 / Founder 柿内秀賢氏



DX人材育成を成果に導くためのスキル管理と人事評価について解説するセミナーです。DX化に必要なITリテラシーを持つ「DX人材」の確保や既存の社員のリスクリングについてお話しします

日時 : 2024年1月31日 (水) 12:00~13:00

視聴方法 : Zoom ※お申し込みをいただいた方へ、参加用URLをご案内します。

参加費 : 無料

本日はご参加いただき、誠にありがとうございました！
ぜひアンケートにご協力ください。

アンケートにご協力いただいた方に本日の資料をお送りいたします。

▼ アンケートのフォームはこちら ▼

<https://share.hsforms.com/1bVGmKkxFRFS59avJk-kY0gby7jb>

