



×



×



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

第1部 セッション：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

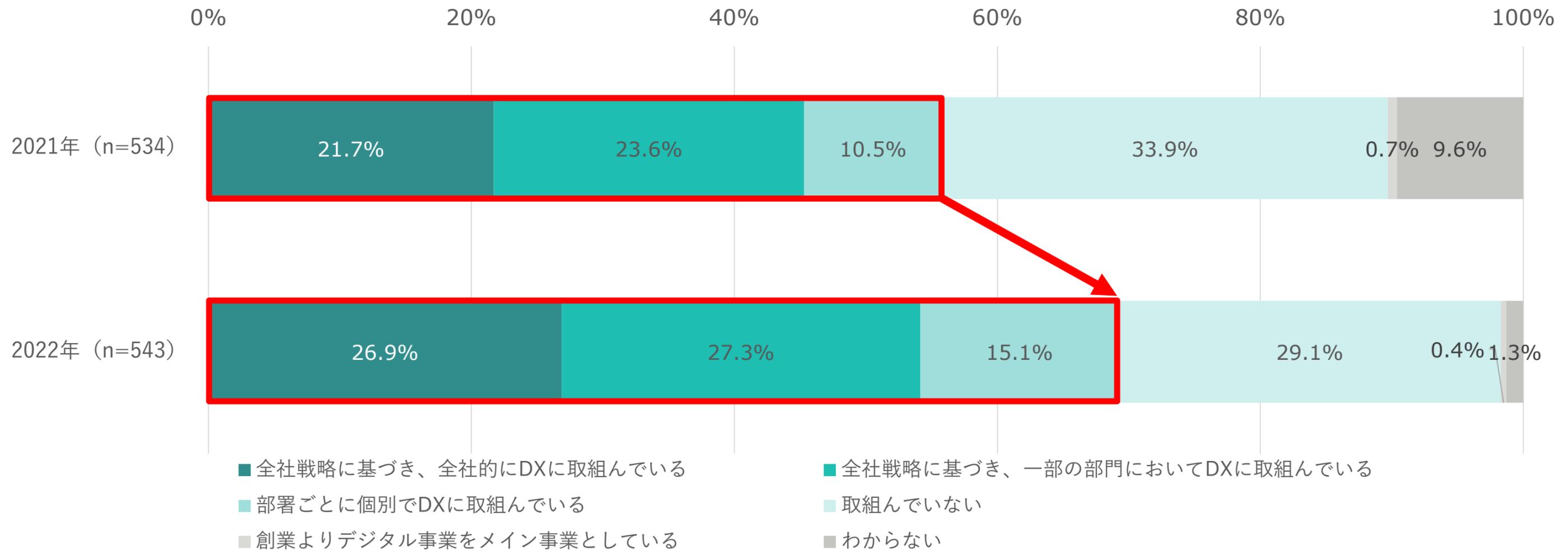
転職サービス「doda（デューダ）」（現：パーソルキャリア）にてIT/製造業担当のキャリアアドバイザー・法人営業を経て首都圏IT業界担当の法人営業部長として事業推進。

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。

DX人材育成の進め方

DXに取り組む企業の割合が増加している。

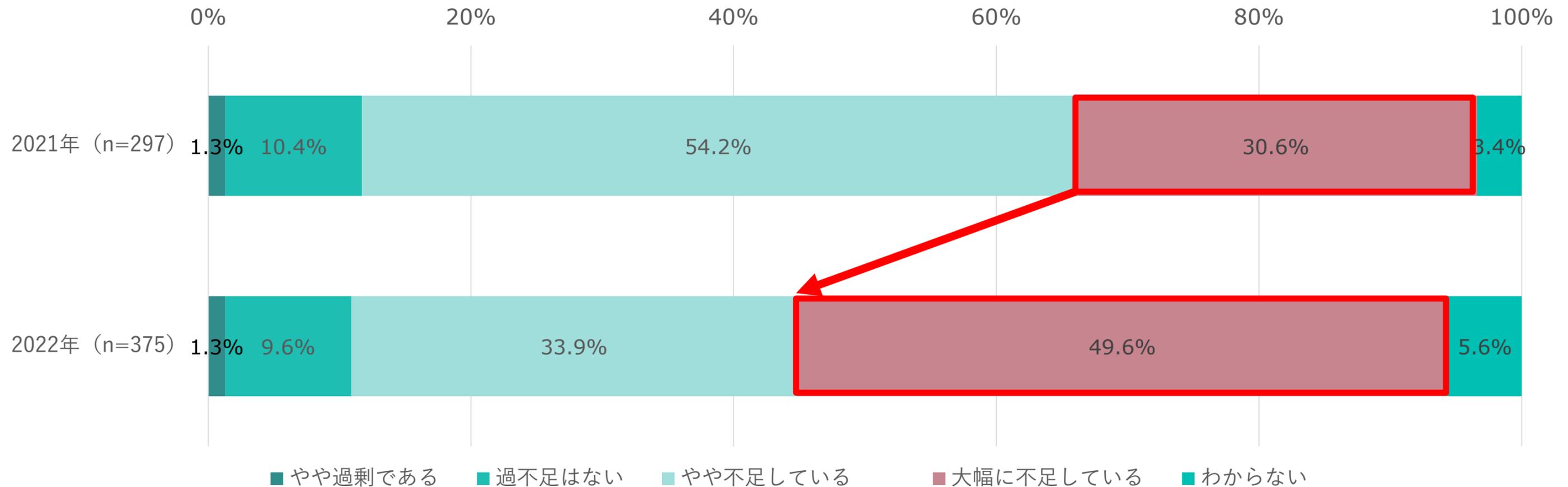
Q あなたの所属企業では、DXに取り組んでいますか？



※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。

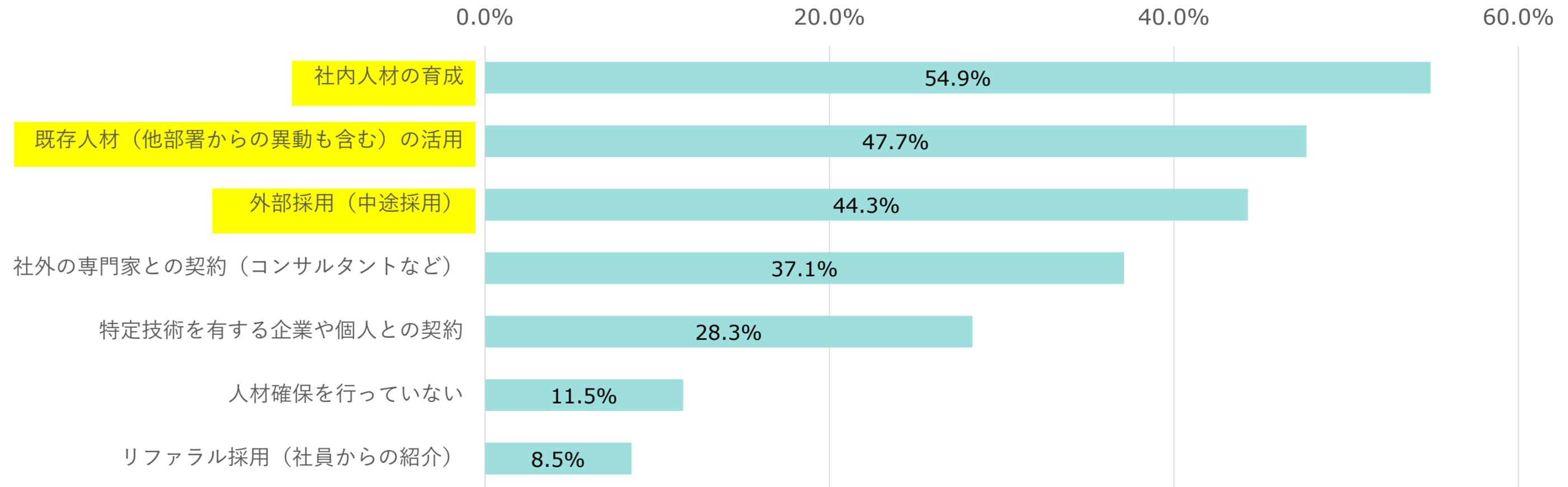
Q あなたの所属企業では、DXを推進する人材を確保できていますか？



※IPA DX白書2023より抜粋

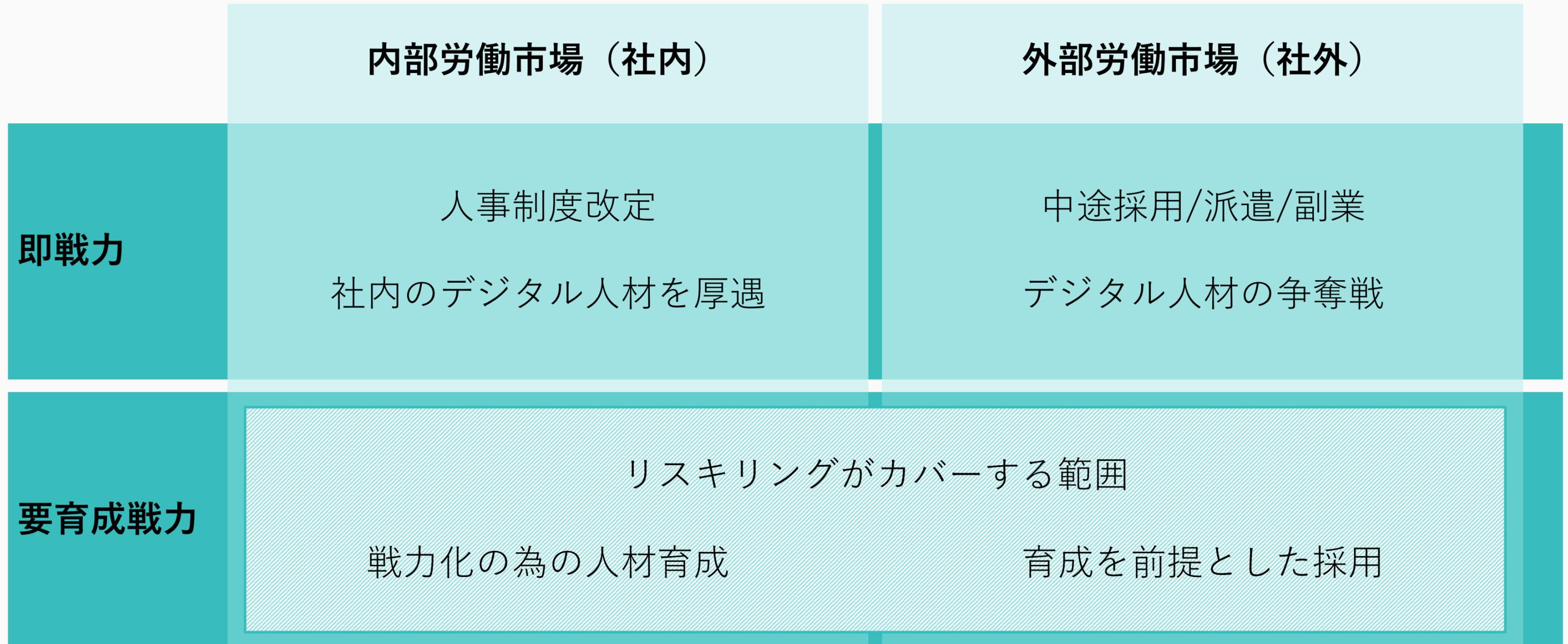
人材を獲得・確保する取組みは「社内人材の育成」「既存人材の活用」「外部採用」が上位。

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。





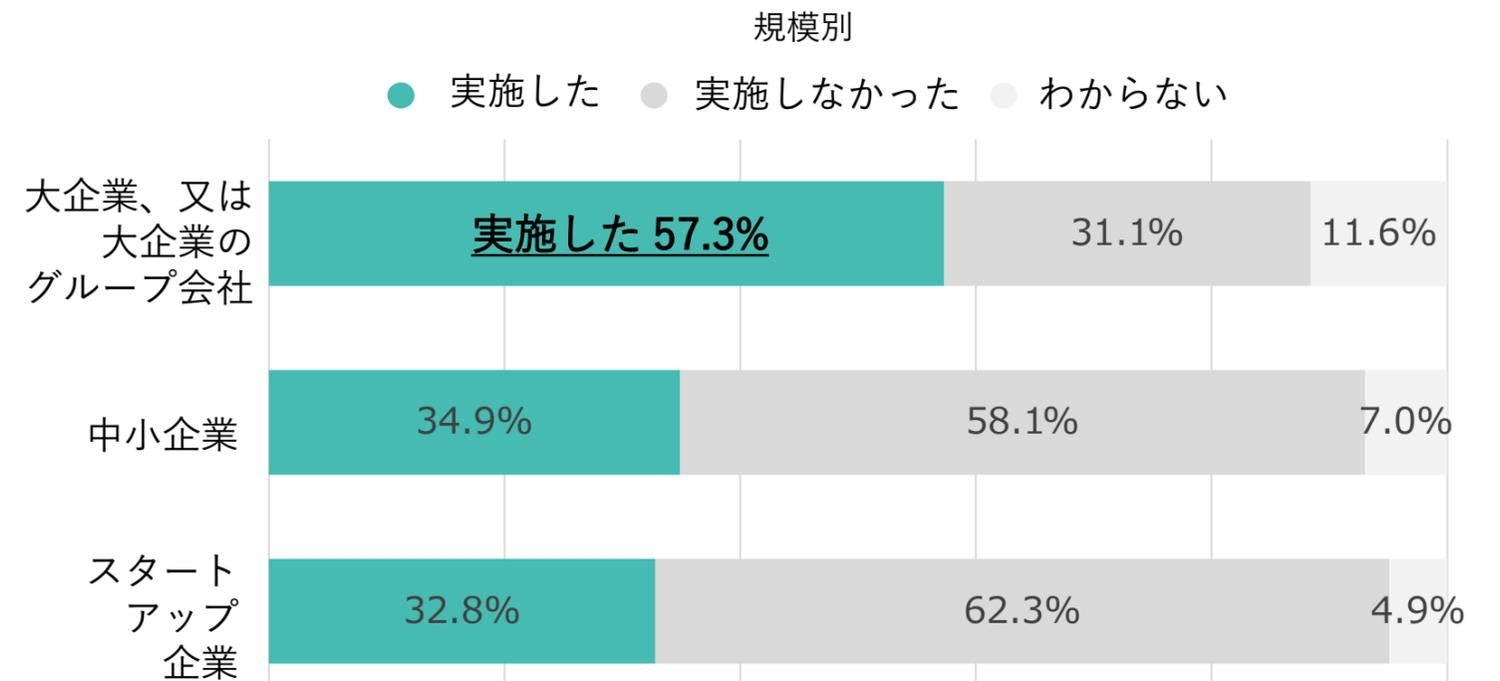
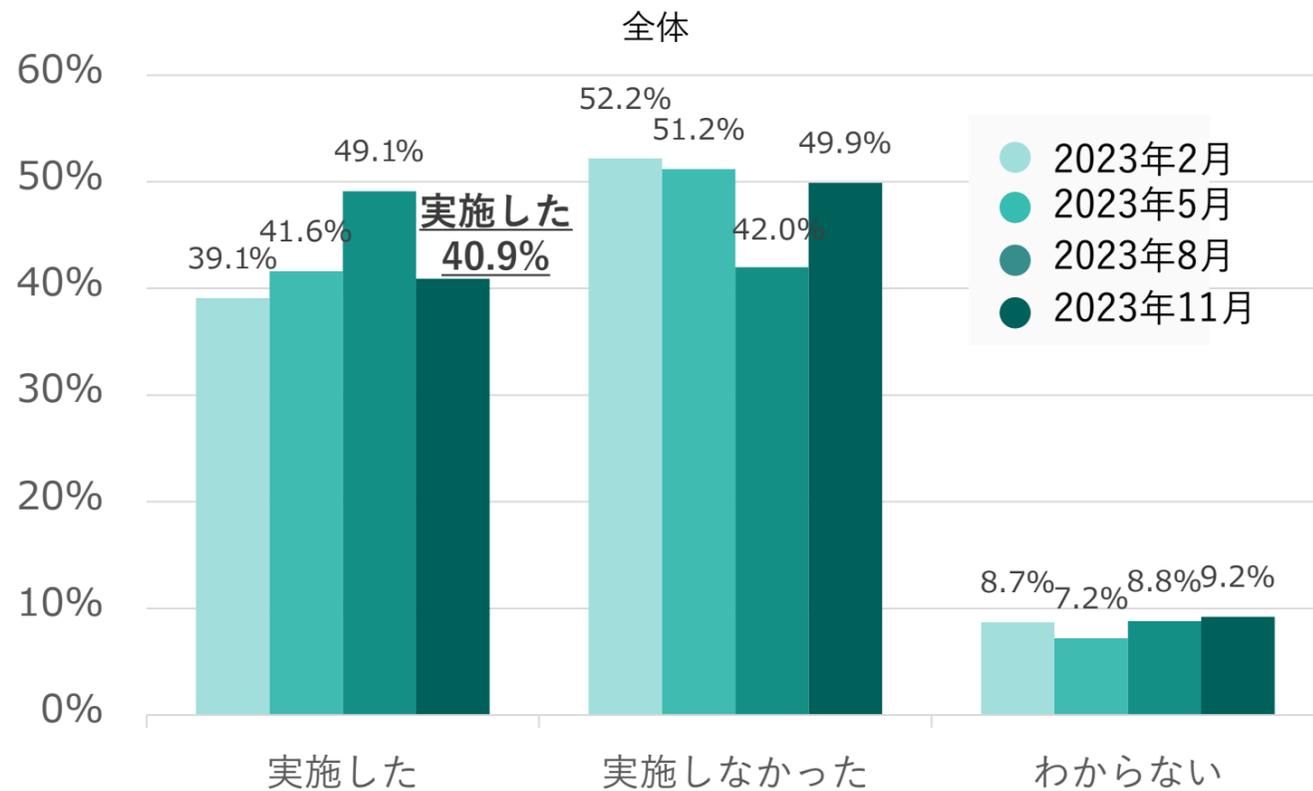
リスクリングに関する調査結果（一部）

～リスクリングの実施率、2024年度の実施予定、求めるスキル、失敗例～

リスクリングの実施率は4割以上を維持している。

- 企業規模別では、大企業へ勤めている人の57.3%が「実施した」と回答したのに対し、中小企業・スタートアップ企業は30%台となり、企業規模によって大きな差が見られた。※前回調査同様、大企業>中小企業・スタートアップ企業の傾向。

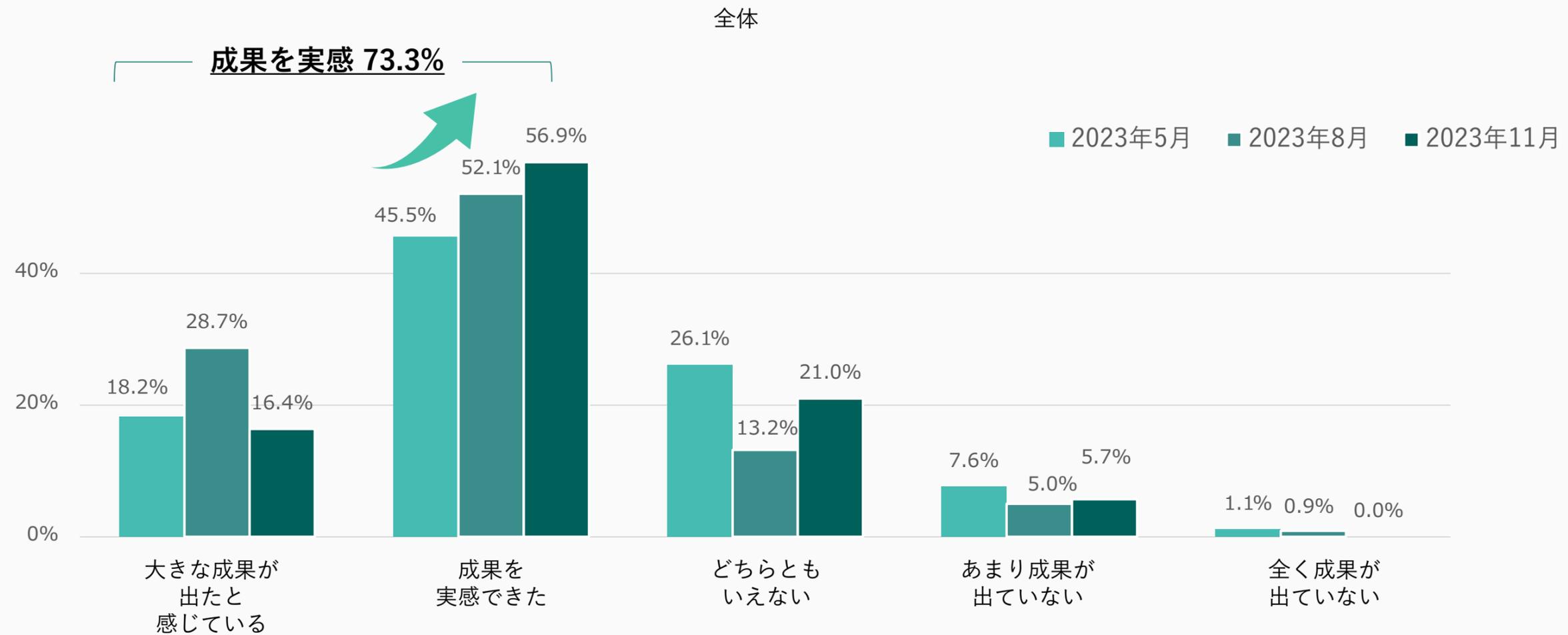
Q あなたの所属企業では、直近1年の間、従業員のリスクリング施策を実施しましたか。



7割以上の企業がリスキングの成果を実感

- 16.4%が「大きな成果が出たと感じている」、56.9%が「成果を実感できた」と、全体の7割以上の企業が成果実感を感じている。

Q あなたの所属企業では、リスキングの取り組みはどのように評価されていますか。

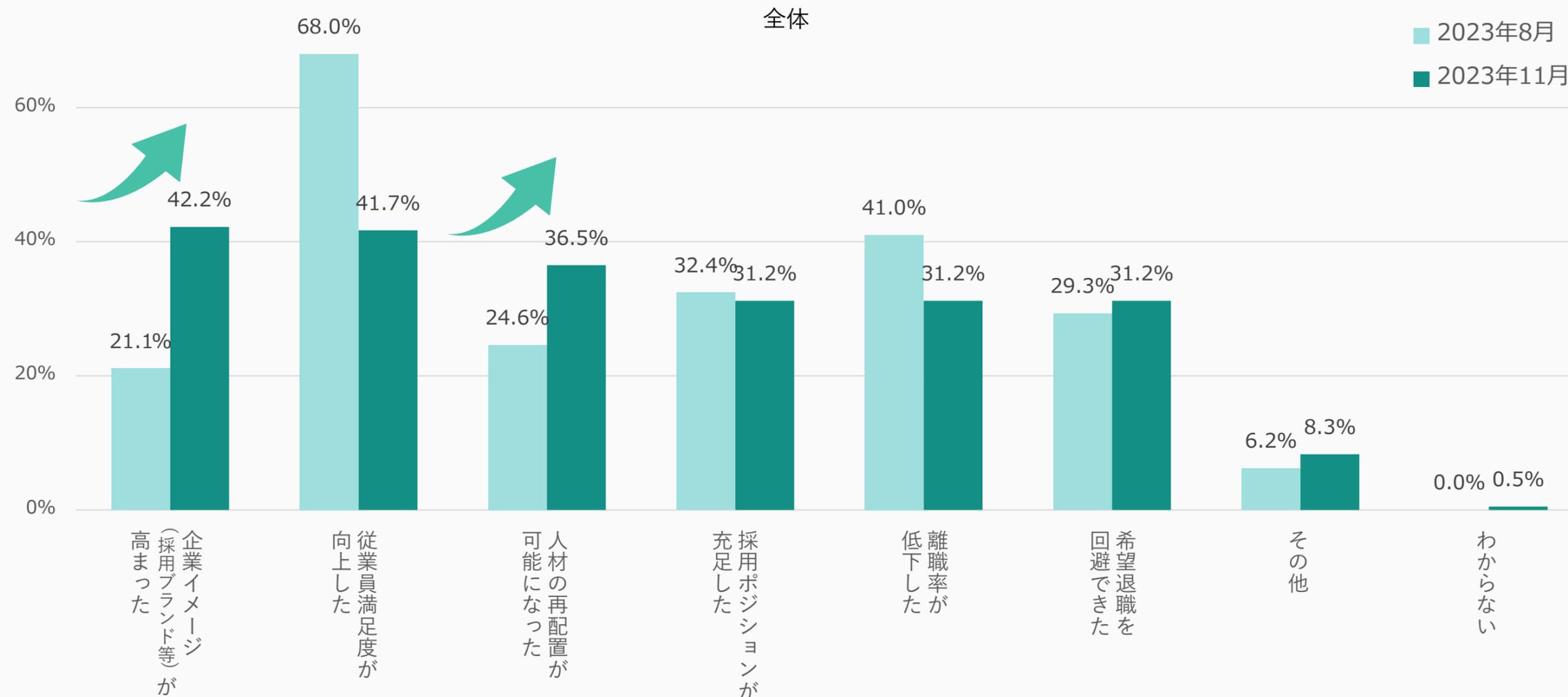


リスキングの成果実感がある企業では、 「企業イメージ（採用ブランド等）が高まった」「人材の再配置が可能になった」が増加

- 42.2%が「企業イメージ（採用ブランド等）が高まった」、41.7%が「従業員満足度が向上した」と回答。
- 前回調査では下位だった「企業イメージ（採用ブランド等が高まった）」「人材の再配置が可能になった」が大きく伸びていることが特徴。

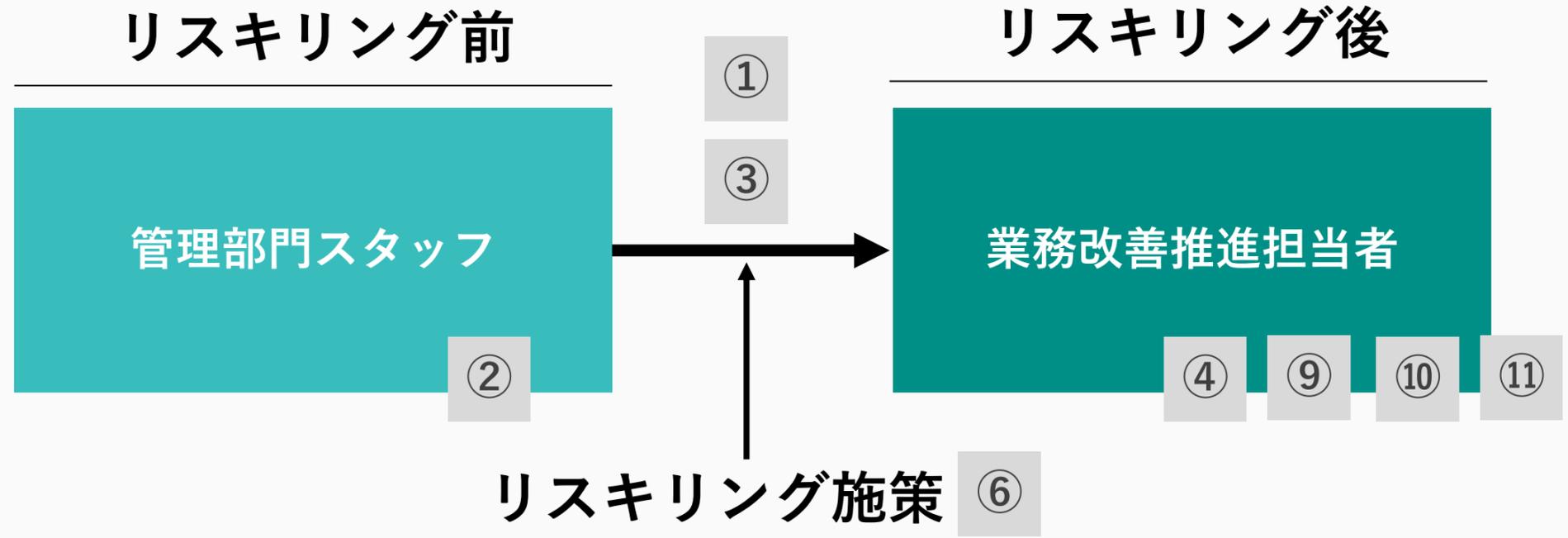
Q

具体的にどのような成果だと感じていますか？



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



① 目的の設定

リスクリングの要は「攻め」と「守り」

攻めのリスクリング目的

● 自社DX推進

自社の事業構造変革、DX実現のためのデジタルスキルの習得、人材育成

データサイエンス、セキュリティ等専門人材の育成とともに、DXリテラシー向上も含む

守りのリスクリング目的

● 自社雇用維持

技術的失業対策、余剰人員の再戦力化を目的としたスキルの習得

● 自社事業維持

市場環境変化、事業構造転換により、事業を守るための人員整理、アウトリスクリング

市場環境、事業構造および自社の人員構造に応じた
攻めと守りの配分、時間軸組み立てが成功のポイントです

⑥ 施策の企画推進

現場/個人主導ではなく
企業・経営主導が本来あるべきリスキリング

世で一般に語られる”リスキリング”
「現場／個人主導」

- 日常的な業務遂行の隙間時間、自己努力での学習励行
- キャリア自律という名のもとに、リスキリングを自己責任化

- eラーニング受け放題のサービスを社員に提供
- 学習目標設定、到達支援は現場任せ



- 学習が目的化、あるいは形骸化
- スキル習得したとしても発揮する場を求めて離職リスク増加

本来あるべき”リスキリング”
「企業・経営者主導」

- 新たなスキルを身に着けるのは業務の一貫であり組織的活動
- 学習環境に留まらず発揮する場を提供し処遇・対価を伴わせる

- 学習環境、発揮する場の提供
- チーム全体、個人でなく複数で学ぶ場づくり

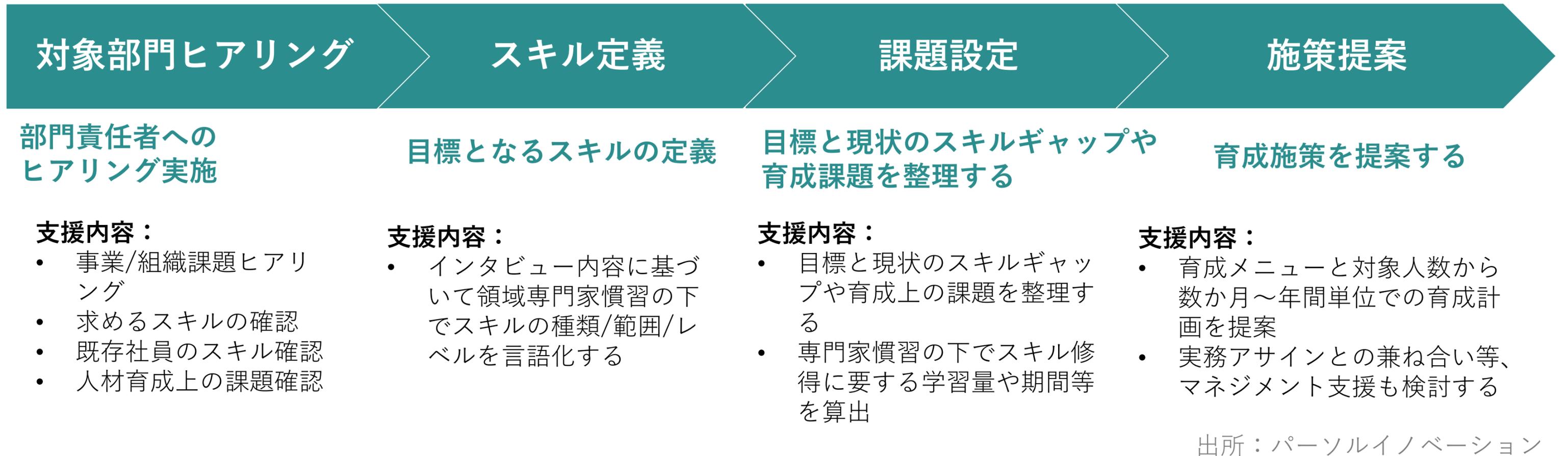


- 新たなスキル習得とともに学習の習慣化、学習力自体の向上
- 自己効力感高まり従業員満足

経営レベルでリスキリングへ取り組むことが成功のポイントです

⑥ 施策の企画推進

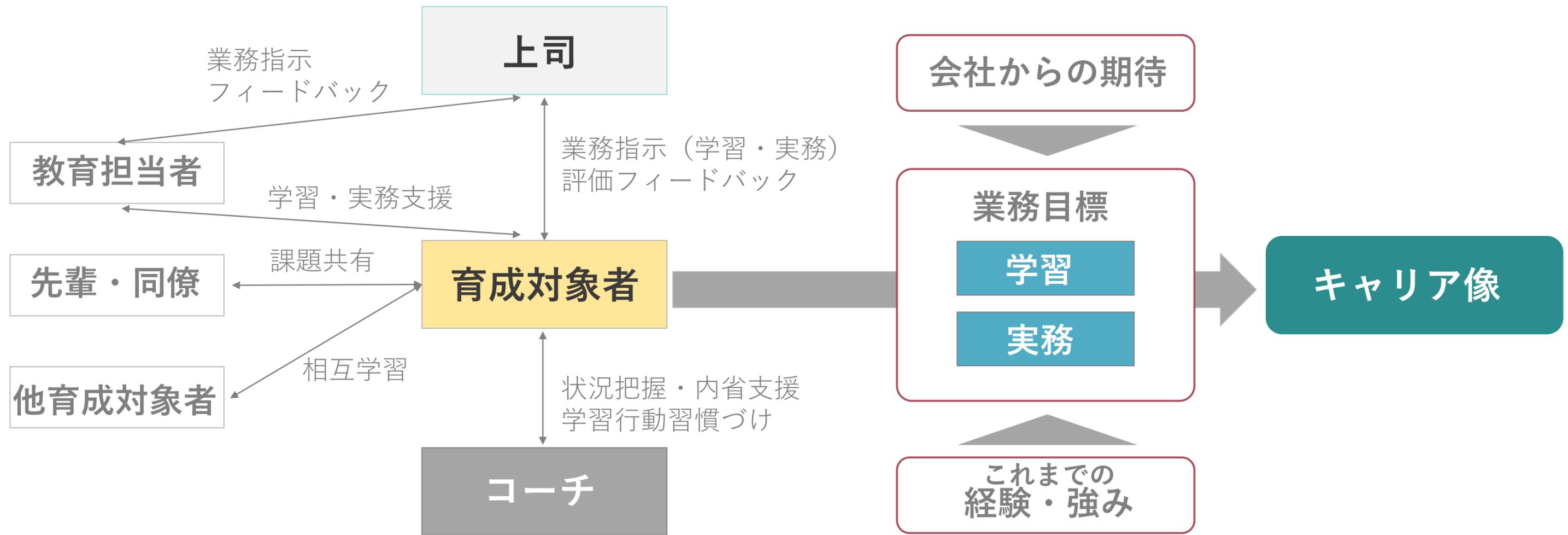
スキル定義と施策提案の活動例



スキル定義を明確に言語化するのが成功のポイントです

⑧ 学習環境の整備

リスキリング対象者を直接支援する施策例



出所：パーソルイノベーション

社内の関係者の**連携・情報共有**が成功のポイントです

⑧ 学習環境の整備

スキル面とマインド面でぶつかる壁の解決が必要

リスキリングを実践する中で必ず直面する壁

スキル面

マインド面

活躍できるレベルのスキルセット獲得

挫折せず学び続ける、マインドセット醸成

- 自社の経営課題に基づくリスキリング施策をイチから組み立てて実行できる人材がない
- そもそも誰に・何を・どのレベルで教えるかを設計することが難しい
- 知識のインプットだけでは実務で使えず、一方で戦力化のためには高い学習負荷がかかる

- 企業主導の取組に対し、本人の学習意欲や当事者意識をどう引き出すか
- 環境変化や学習負荷による不安が大きい中で、途中で離脱せずに完遂できるか
- 業務と学習の両立に前向きに取り組み、学びを習慣化できるか

最適なカリキュラム設計とマインドのサポートなくして成功ありません



学びのコーチ

第1部 セッション：One人事

DX人材育成戦略作成のためのスキル可視化

One人事

自己紹介

One人事株式会社 HRテックアカデミー長 田中 幸史

アウトソーシング業界にて業務コンサルティングに従事し、
多くの大規模センターの構築や移管プロジェクトを担当。
2016年、IT企業のカスタマーサクセス責任者、アプリのUI/UX、
CRMなどコミュニケーション戦略を担当。

現在はOne人事SaaS事業部にてHRテックアカデミーを担当。
人事業務全般に関する研究、プロダクト改善、セミナー活動、
活用支援コンテンツなどを通じて、人事DXの普及を推進している。



HR One人事



1on1と **人事評価** の効果を最大化

従業員の **エンゲージメント** を高め組織を元気にする

タレントマネジメントシステム

人事評価

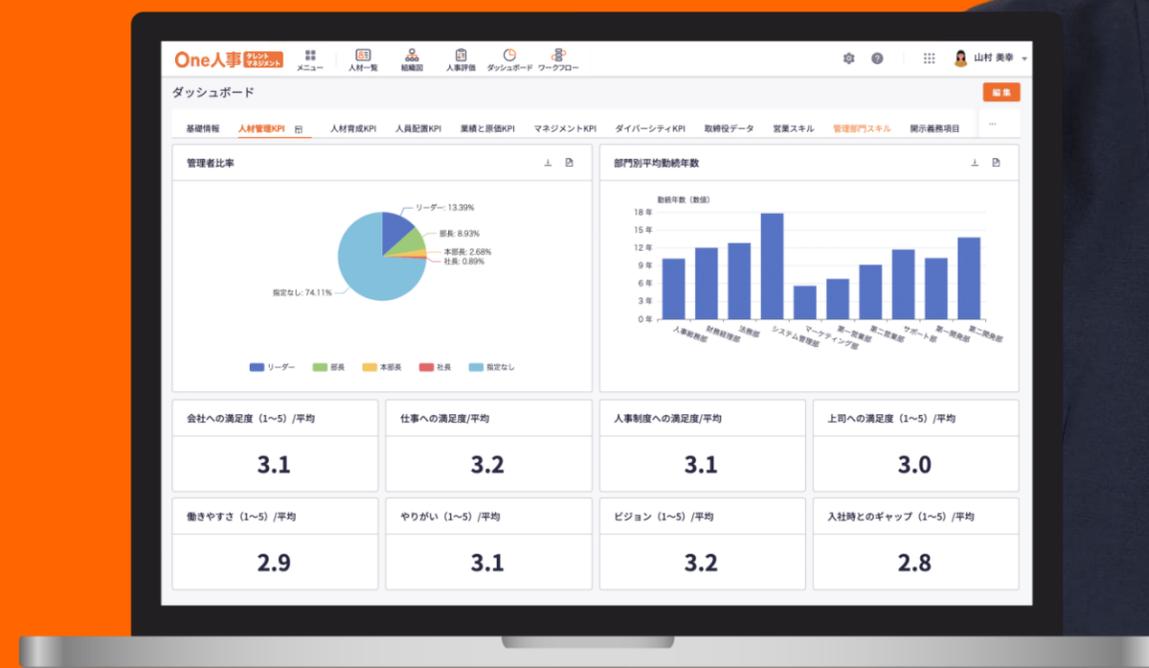
目標管理

スキル管理

人材配置

人材育成

離職防止



- ・ 人材情報を見える化し、スキル管理を行う重要性

スキルの可視化の重要性

人材版伊藤レポート2.0 (経産省発表)

1. スキルギャップを埋めることや **「リスキル」** の重要性
2. 従業員の保有スキルに関する **情報整備** の重要性
3. 将来的に必要となる **人材要件の定義** の重要性
4. 多様性と受容性の実現に必要な **スキルの養成** の必要性
5. 従業員が **自ら保有するスキルを理解** することの重要性
6. 組織として **不足しているスキルの特定** の必要性

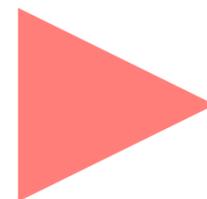
スキル可視化の具体例

- ☑ **リスキリング** → 従業員が新しいスキルを学ぶ
- ☑ **情報整備** → 誰がどんなスキルを持っているかを把握
- ☑ **人材要件** → どんな経験/資格/能力の人が活躍するのか
- ☑ **スキル養成** → 今のスキルを高める研修プログラム
- ☑ **セルフマネジメント** → 自ら学ぼうとする仕組み
- ☑ **スキル分析** → こんなスキルの人が欲しい

人事課題とスキル可視化の目的

課題

- ☑ 人手不足
- ☑ 多様性
- ☑ 離職が多い
- ☑ 採用不足
- ☑ 働く環境の整備
- ☑ 健康経営へシフト



解決

リスクリング

エンゲージメント

Well-being

ダイバーシティ

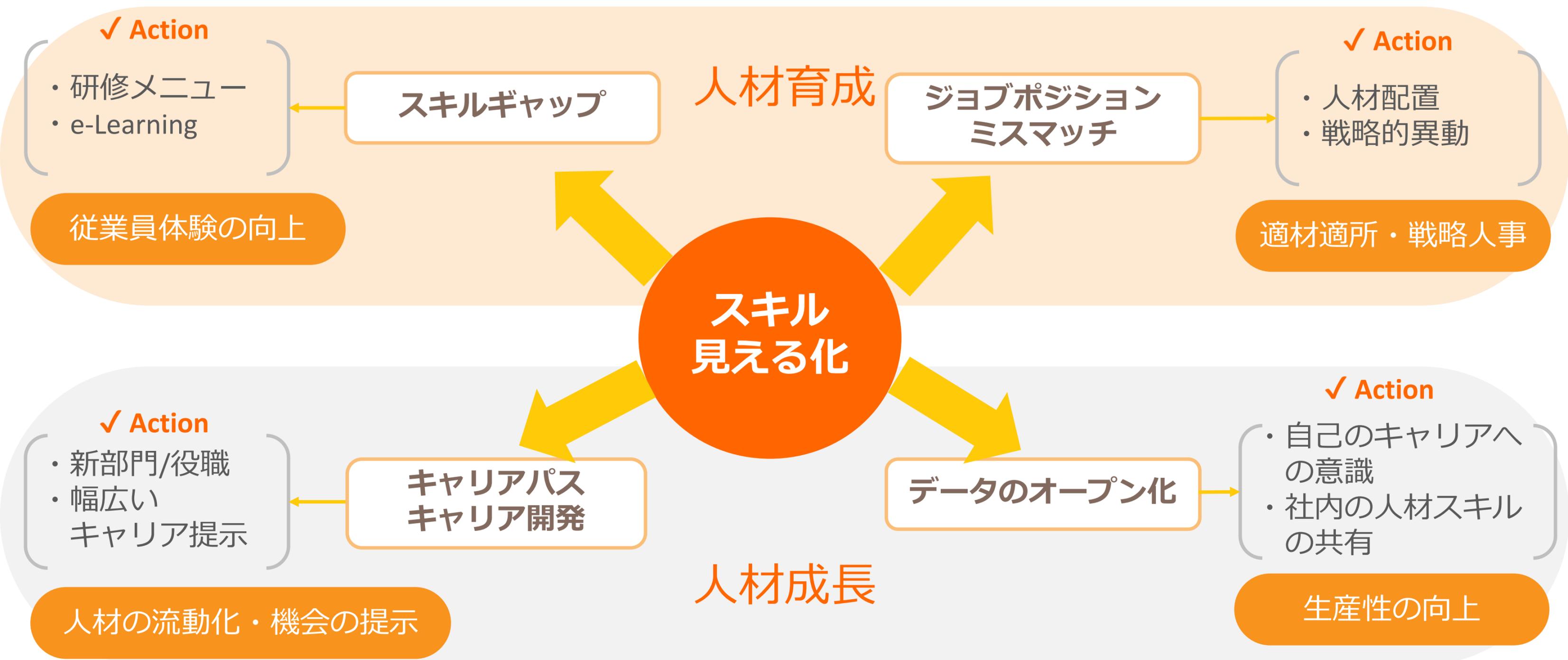
戦略人事

ワークライフバランス

DX

スキル可視化の**本当の目的は、**
従業員の「能力を上げる」「成長機会を与える」ことが
長期的で持続可能な組織につながる！

スキル可視化によるメリット



スキルとは？



種類

- 資格
- 能力
- 経験
- 職種
- 行動特性
- 習熟度

「共通のモノサシを作る」

1. 今、活躍している人
2. 現場手動で取り組む
3. 外部のスキルライブラリーを活用

スキル定義書・ジョブ定義書

「見える化」の第一歩は定義することからはじめよう！

スキルカテゴリを活用する

特殊スキル

特殊な専門スキル：

特定の業界、職種、社内でのみ通用する特殊な専門スキル。

ITエンジニアなどの技術スキルに相当する。

社会人基礎力

基礎スキル：

社会人基礎力に代表される業界、職種を問わず、あらゆる企業で通用する基礎的なスキル。

持ち運び可能なポータブルスキルである。

マネジメントスキル

組織やプロジェクトのスキル：

役職者や相当するポジションに応じて必要とされる、組織マネジメント・プロジェクトマネジメントを含むスキル。

持ち運び可能なポータブルスキルである。

「専門スキル」 だけに特化すると能力が偏る可能性あり！

スキルのロードマップ（キャリアパス）

- 何の能力、スキルをどのように開発すべきか「見える化」することが大切



「ロードマップ」はキャリアパスにつながる！

具体的な手順

1 スキルを定義する

従業員のスキルデータを探す



調査を実施し、今あるデータを収集



外部スキルライブラリーと比較分析し、
課題や傾向を把握

- ✓ 現在のスキルを仮定義する
- ✓ 足りないスキル情報を認識する

2 収集の実行

スキル情報を収集する

- アンケート
 - 社内インタビュー
 - 履歴書
 - プロジェクト履歴
 - 評価シート
 - 1on1でのヒアリング
- ✓ スキルデータを蓄積する
 - ✓ スキル登録の共通フォーマットを作成

スキル
可視化

3 活用

- キャリア管理
 - スキル分析
 - 育成計画
 - スキルマップ
- ✓ スキルのデータベース化
 - ✓ スキルマネジメントが可能

まとめ：スキル可視化の効果



- ・ スキルで可視化と仕組み化を行う
- ・ データと対話で人材配置を行う

サービス紹介



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。

パーソル イノベーション

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



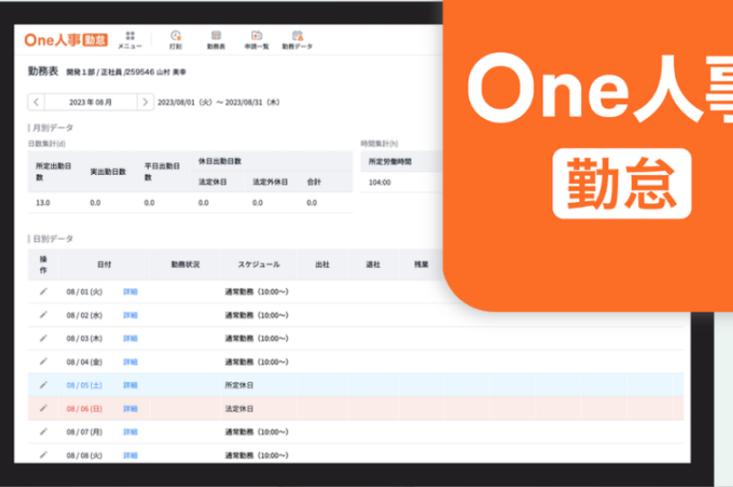
One人事

「One人事」のご紹介



One人事
タレントマネジメント

- 人事評価
- スキル管理
- 人材育成
- 組織図
- アンケート
- 人材情報一元化



One人事
勤怠

項目	2023年08月	2023/08/01 (水) ~ 2023/08/31 (木)
所定出勤日数	13.0	0.0
実出勤日数	0.0	0.0
平日出勤日数	0.0	0.0
休日出勤日数	0.0	0.0
法定休日	0.0	0.0
法定外休日	0.0	0.0
合計	13.0	0.0
所定労働時間	104.00	

- 出勤管理
- スマホ対応
- アラート通知
- 休暇・申請管理
- 36協定管理
- 勤務データ集計



One人事
労務

- 入退社手続き
- 年末調整
- 身上申告
- マイナンバー
- 電子申請
- Web給与明細



入社から退社までの人事業務を一気通貫でご支援するクラウドシステム

特長

1

誰でもカンタンに使いこなせるシンプル設計

項目パーツ一覧

- Tx 文字列 (一行)
- Tl 文字列 (複数行)
- ▼ ドロップダウン
- Nd 数値
- ラベル
- ラベル
- ☑ チェックボックス
- ラベル
- ↑ アップロードファイル
- ↳ スペース
- ☒ 自動計算
- ☒ テーブル
- ☒ リスト
- 🔗 リンク

基礎情報

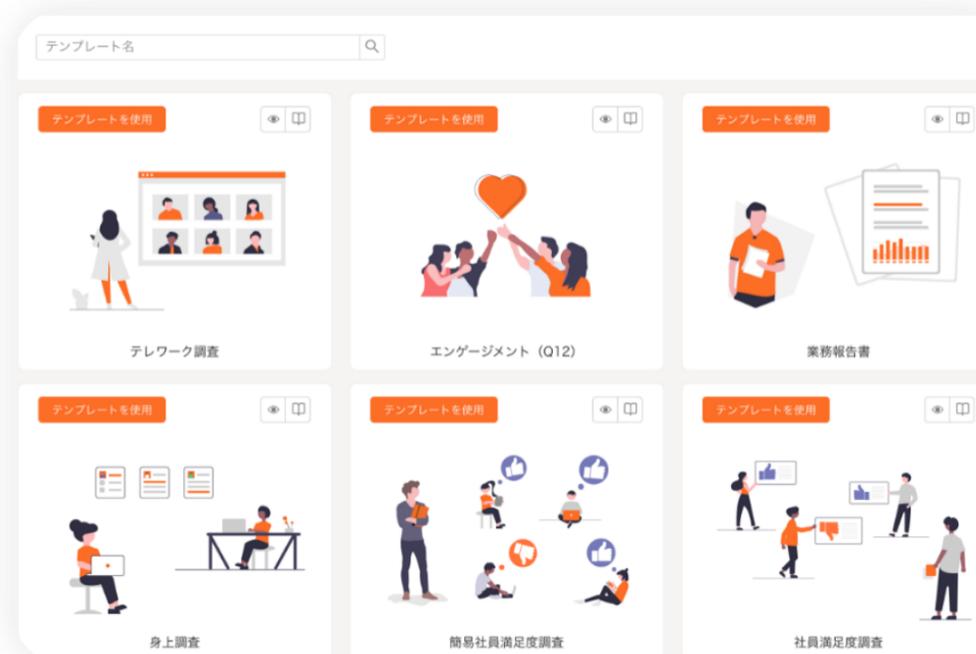
現住所 連絡先 緊急連絡先

就業区分
 正社員 出向 派遣社員 アルバイト 業務委託

職務経歴書(正社員) 雇用契約書(派遣・業務委託) 就業規則控

運転免許証
 無 原付 普通二輪 普通自動車 中型自動車 大型
 大型自動車二種

シンプル設計&ノーコード
時間をかけずにカンタン設定



豊富なテンプレートを完備
カスタマイズも自由自在!

利用権限 閲覧権限 編集権限 作成権限 その他の設定

権限メニュー

アイコン説明 ● 可 ● 不可

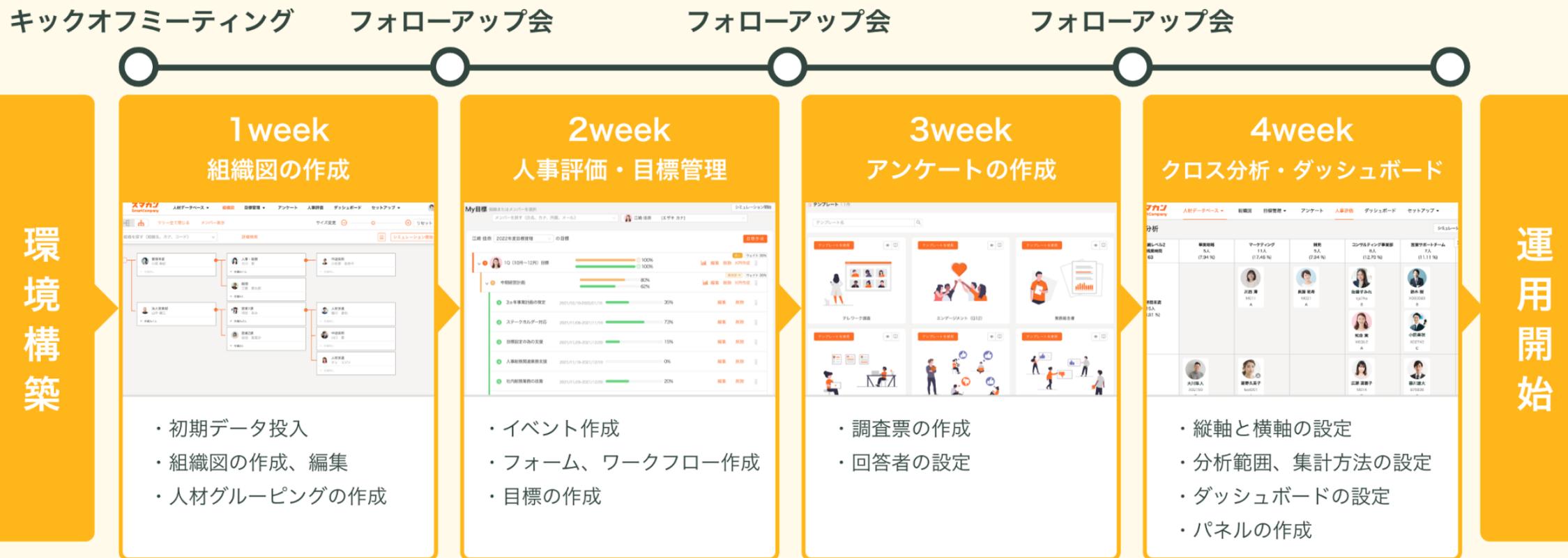
ロール(8件)	管理者 (Adm)	マネージャー (Adm)	メンバー	人事	部長	リーダー
<input type="checkbox"/> 1.人材一覧	●	●	●	●	●	●
<input type="checkbox"/> 2.各種シート	●	●	●	●	●	●
<input type="checkbox"/> 3.人材グルーピング	●	●	●	●	●	●
<input type="checkbox"/> 4.クロス分析	●	●	●	●	●	●
<input type="checkbox"/> 5.組織図	●	●	●	●	●	●
<input type="checkbox"/> 6.目標管理	●	●	●	●	●	●
<input type="checkbox"/> 7.アンケート	●	●	●	●	●	●

強固なセキュリティ対策
大切な個人情報をしっかり保護

特長

2

導入前から専任スタッフがサポート



全機能使える！
制限なし！



トライアル期間中から
伴走サポート



専任スタッフによる
フォローアップ会



特長

3

人事労務をワンストップで効率化

- 01 各領域を、1つのデータベースで一元化
- 02 入社～退社までの業務をスムーズに連携
- 03 管理画面切り替え時に再ログインの必要なし
- 04 忘れやすいID・パスワードは1つでOK



人材一覧

ビュー: デフォルトビュー | 氏名、カナ、所属、メール、従業員... | 列設定: 3 | 絞り込み: 1 | 並び替え: 1 | 削除 | キャンセル | 保存

全 121 件中 1 件 ~ 50 件を表示 | 1 2 3 > | 50 件 / ページ

田中 洋平 SC0001	山下 昂 SC0002	朝井 裕之 SC0003	浅尾 耕一郎 SC0004	朝野 久美子 SC0005	殿山 達也 SC0006	新野 逸美 SC0007
有池 貴彦 SC0008	堀井 健斗 SC0009	佐藤 朝陽 SC0010	井上 伊織 SC0011	古江 信一郎 SC0012	今西 政人 SC0013	岩崎 哲 SC0014

共通設定 / **全般**

計算グループ

名称	締め日	支給日	社会保険料徴収方法	最終給与の翌月に退職者を表示する	有効	従業員(退職者含む)
月末締め日	末日	翌月25日	当月徴収	不表示	有効	1人

明細設定

表示月	締め日が属する月	勤怠	給与明細に勤怠を表示しない
本年累計	明細に本年累計を表示しない	時給	明細に時給を印字しない
税額表区分	明細に税額表区分を印字しない	扶養人数	明細に扶養人数を印字しない
標準報酬月額	明細に標準報酬月額を印字しない	対象期間	明細に対象期間を印字しない
所属	明細に所属を印字しない	部門	明細に部門を印字しない

支払口座

手続きを開始する
手続きを選んでください。

- 入社手続き**
新入社員が入社するときの手続き
- 退職手続き**
従業員が退職するときの手続き
- 氏名変更**
氏名が変わったときの手続き
- 扶養追加**
結婚、出産、配偶者が退職したときの手続き
- 扶養削除**
子供や配偶者が就職したときの手続き
- 住所変更**
引越ししたときの手続き

手続き一覧 | 一覧を見る

- 未開封: 2
- メンバー対応中: 1
- 修正依頼中: 0
- 管理者確認中: 0
- 管理者対応中: 4
- 完了: 4



使う機能を自由に選べる柔軟なプラン

好きなものを、好きなだけ

貴社の目的・課題に合わせて

必要なシステムを自由に選択できます。

必要な機能から始めることができます

労務管理・勤怠管理・給与計算から人事評価、スキル管理、人材育成・配置、エンゲージメント、離職防止、タレントマネジメントなど



初期費用

+



月額費用

ご利用人数に応じて金額が変動します。



One人事とは

入社から退社まで一気通貫でご支援する
人事労務クラウドシステム



※One人事[労務]・One人事[勤怠]・One人事[給与]は2024年1月リリース予定

無料で試してみたい

トライアルのお申し込みはこちら

相談できる



デモが見られる

1分でお申し込み完了!



One人事

