

デジタル変革リーダー自己育成研究会

2021年度活動成果報告

2022年 4月15日

日本電気株式会社

日本製鉄株式会社

株式会社IHI

IIMヒューマン・ソリューション株式会社

山田 哲寛

枚田 優人

左藤 脩

小泉 達也

目次

第1章 研究会の概要・ねらい

第2章 本年度の活動概要

第3章 活動ダイジェスト（動画）

JUASラボ（研究会メンバ主催イベント）
研究会メンバによる年間ふりかえり

第4章 幹事団ふりかえり

第1章

研究会の概要・ねらい

研究会の概要・ねらい

DX変革リーダー自己育成研究会

オンライン

MURAL・SLACK利用前提

研究テーマ：自らを「DXを通じた価値創出を主導するリーダー」に育成する手がかりを探る研究
～どうしたら私たちは経営と現場の想いに寄り添いながらデジタル変革を実現できる人材になれるだろうか？～
部会長 山田哲寛氏（日本電気株式会社）
副部会長 枚田優人氏（日本製鉄株式会社）、左藤 脩氏（株式会社IHI）
小泉達也氏（IIM ヒューマン・ソリューション株式会社）

（1）研究会概要・方針

本研究会では、自分自身を「DXを主導するリーダー」に育成していくすべを探究します。講義は最小限。本年度は特に、参加者自身が「DXとは」「リーダーとなるには」を自分ごととして考え抜き、試行錯誤することに重点を置きます。具体的には、チーム毎に、開催予定日のうち最低1日程分の内容企画・準備・当日運営をして頂きます。この1年間の活動を通して、一人ひとりが「自分の答え」を出し、会社に戻った「後」に行動変容を起こすことを目指します。※原則的にオンライン開催を予定しています。合宿はありません。

（2）開催予定日（全8回） 開催時間帯目安：14:00-18:00

①6/22（火）、②8/25（水）、③10/8（金）、④11/18（木）、⑤12/7（火）、⑥12/8（水）、
⑦12/14（火）、⑧2022/2/22（火）

※第一回をスムーズに行うために接続環境確認会を行います。どちらか必ずご予約ください。

a) 6/9（水）13:00-14:00(Zoomオンライン)または b) 6/15（火）17:30-18:30(Zoomオンライン)

（3）対象者

DXを通じた価値創出に問題意識を持ち、DXリーダーを目指している方。
現時点の知識・経験のレベルは不問ですが、主体的にご参加いただくことで「成長角度」向上が期待できます。受け身の姿勢では効果が小さくなります。

チャット(Slack)、Web会議(Zoom)、Webホワイトボード(MURAL)を利用できる方。

※各企業の秘密情報を研究会で使用することはありません。個人端末での参加も可能なように配慮します。

研究会の大きなテーマは、
DX（と価値創出を）主導する
**リーダーに自分自身を
育成すること。**

研究会の時間は有限だが、
会社に戻った「後」に
**行動変容を起こすことを
目指している。**

<https://www.juaseminar.jp/seminars/view/3121011>

第2章

本年度の活動概要

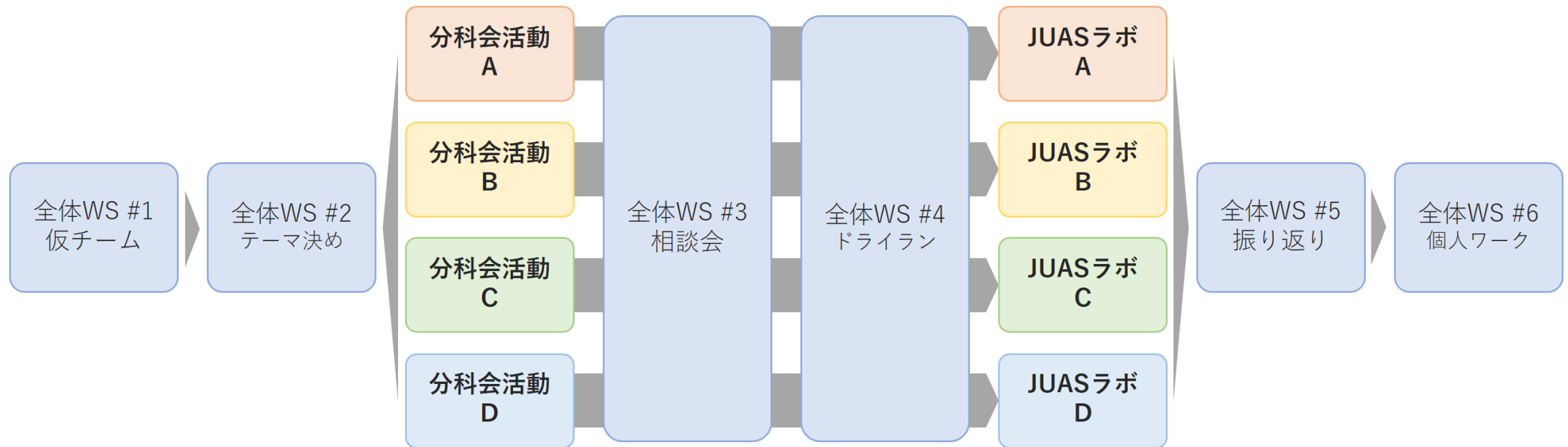
本年度の活動概要

- デジタル変革リーダー自己育成研究会

- 自らを「DXを通じた価値創出を主導するリーダー」に育成する手がかりを探る研究
～どうしたら私たちは経営と現場の想いに寄り添いながらデジタル変革を実現できる人材になれるだろうか？～

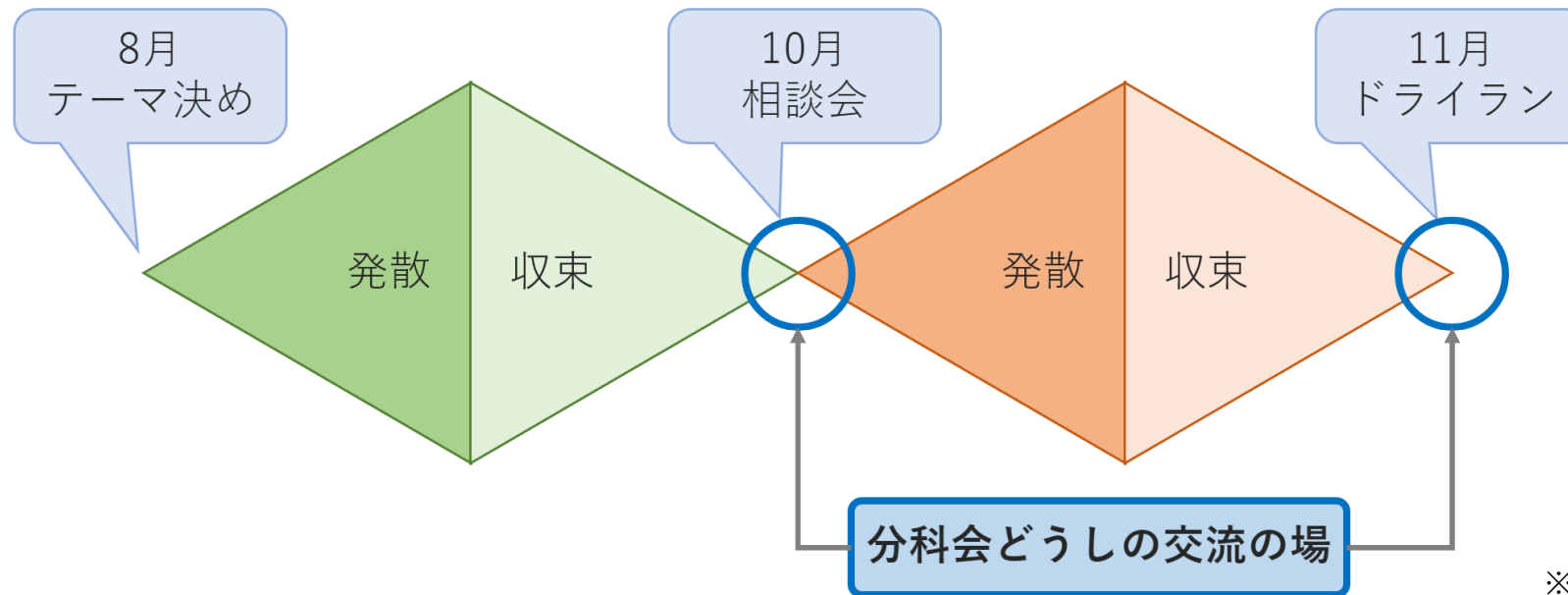
- 今年度は分科会活動を主体に参加者自身でテーマ探求

- JUASラボで公開ワークショップを企画&主催



分科会活動

- 1分科会あたり、週1回・計10回程度
 - オンライン会議を定例で開催
 - ワークショップの設計を実施
- 発散と収束、仮説立案と検証を通じて、ワークショップ設計を進めた



※ドライラン（dry run）：
予行演習、リハーサルのこと

JUASラボ（告知）

- ・ 煽り文の企画，アンケートの作成
 - ・ JUASの公式Webサイト(JUASラボ紹介ページ)に掲載

【参加型ワークショップ】

ユーザー部門の立場で考えるワークショップを行います。
この体験を通して、現場で本当に求められているDXリーダー像と一緒に見つけましょう！

<ターゲット>

自社のDXについて検討されている方、悩んでいる方
DXリーダーのあるべき姿について一緒に考えたい人歓迎です。
IT部門の方、業務部門の方ともに参加をお待ちしています！

【参加型ワークショップ】

変えたい！気持ちはある。でも、1人では変えられない。
じゃあどうやったらDX仲間を集めて、同じ方向を向いて、着実に進んでいけるか？
用意した「3つのエリア」から、みんなでDXを成功させるカギを見つけてみましょう！

<内容>

『IPA DX白書2021』によると、80%以上の企業で「変革人材」が不足しているそうです。
当ラボではリーダーとしてDXを成功させるために必須の、①人材集め ②目的共有 ③チームとしての知見の蓄積の3エリアにフォーカスして、実践力を身に付けていただきます。
DXを推進していきたいが、どうすればいいのかわからないという方、一緒に考えてみませんか？
エリアごとに用意したテーマ1つに沿って、コンセプトポスターやショートドラマなどの「プロトタイプ」を短時間で作り上げ、明日から使える実践的な内容を学ぶ濃厚コッテリな時間です。

【参加型ワークショップ】

<内容>

◆わたしたちは「DXを生み出していける人材を活用・育成すること」をテーマとして以下3つについて検討してきた内容をご紹介します。

1. DX人材に必要な要件・要素
2. 獲得（社内、社外）、活用/育成
3. 評価/教育

◆ワークショップではモデルケースをつかって「DX推進に向けた人材はどんな人が必要か？」を私たち同様に考えていただき、結果を共有することで、どんな要素が必要かを持ち帰っていただけます。

Q3 このセミナーは期待にあっていたか。
(1つ) (5.非常にマッチしていた 4.マッチしていた 3.普通 2.マッチしない 1.全くマッチしない) ☒ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

Q4 Q3で3以下とご回答の方は理由をお聞かせください (いくつでも) ☐ 1.テキストがわかりづらかった ☐ 2.情報量が多すぎた ☐ 3.情報量が少なすぎた ☒ 4. 暑すぎた ☐ 5. 難しすぎた ☐ 6. 業務適用しづらかった ☐ 7. 聞き取りにくかった ☐ 8. 見えにくかった ☐ 9. 期待した内容とは異なった

Q5 Q4で「9.期待した内容とは異なった」を選択された方は具体的に理由をお聞かせください。

Q6 何を見てこのセミナーを知りましたか？ (1つ) ☐ 1. JUASのHP ☐ 2. JUASのパンフレット ☒ 3. JUASセミナーからの案内メール ☐ 4. JUAS関係者の紹介 ☐ 5. 上司の紹介 ☐ 6. 人事の紹介・社内掲示板 ☐ 7. 社内メンバーからの紹介 ☐ 8. JUASのイベント (スクエア・Future Aspect・研究会) ☐ 9. その他

JUASラボ（当日ワークショップ）

- 分科会ごとに4テーマでワークショップを実施

テーマ

遠くに行くなら、みんなと進め～どうしたらDX仲間を集めて、同じ方向を向いて、着実に進んでいけるか？～

共に挑戦しようと思えるDXリーダーとは？～"DXリーダーに求めるものは何か"を徹底分析～

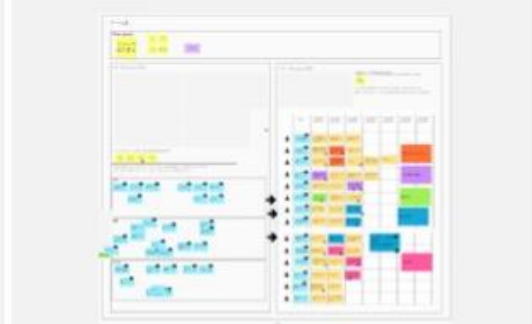
ゼロからイチを生み出すDXJ（ディーエックスジンザイ）～DX人材は一日にしてならず～

そのDXは、誰を幸せにしますか？～DXパターンの可視化を図りながら、みんなで具体的に議論しませんか？～

ラボ風景



ワークシート



ここがすごい1 検討から本番まで完全オンラインで実施！
ここがすごい2 参加者がゼロから企画・立案・運営！
(幹事団の想定を完全に超えた成果)

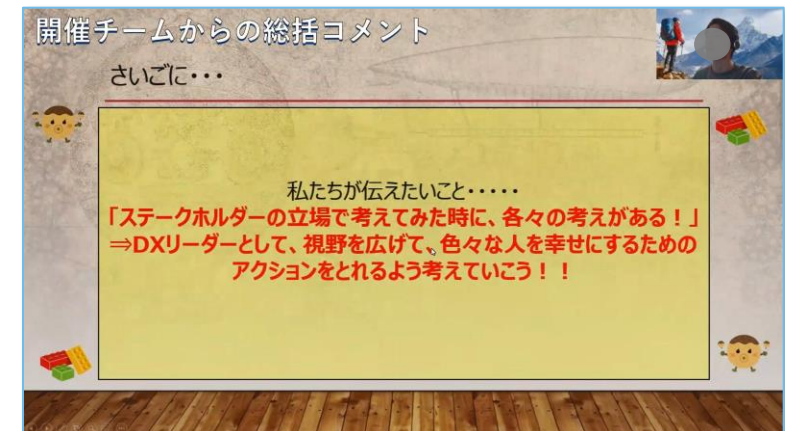
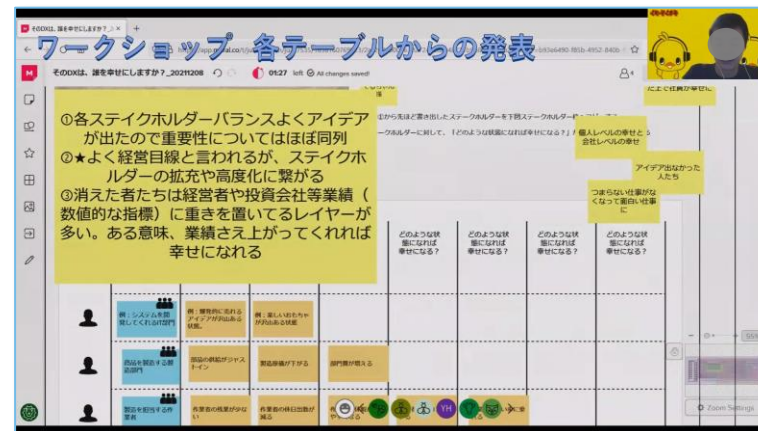
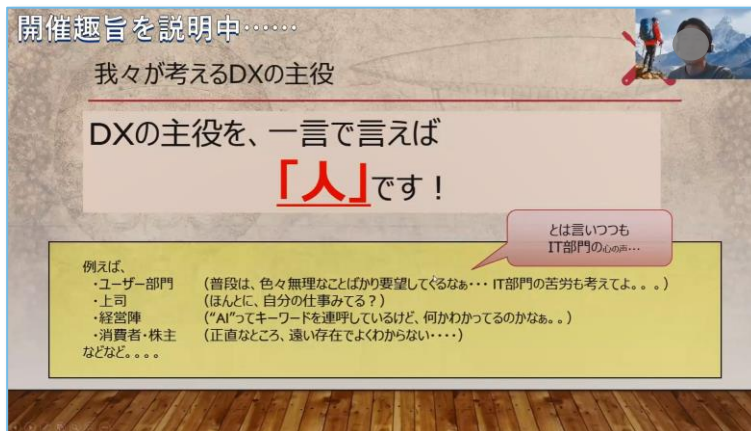
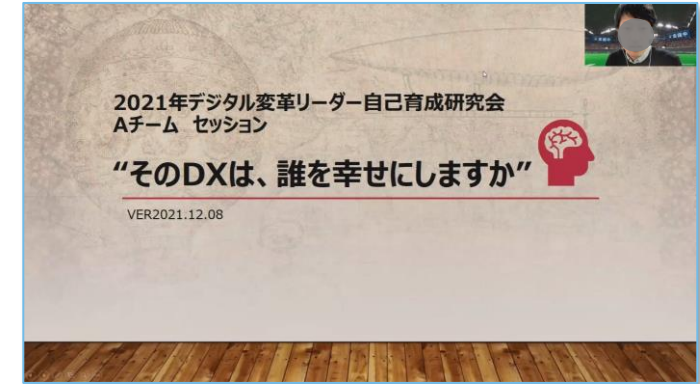
第3章

- ・JUASラボ（研究会メンバ主催イベント）
- ・研究会メンバによる年間ふりかえり

ダイジェスト動画

そのDXは、誰を幸せにしますか？

多様なステークホルダーそれぞれの「幸せとは何か？」を
考えることで、独りよがりのDXを脱却し、
「みんな」を巻き込む視点を養う



同じDXと言っても、どんなルートで
幸せになるのかは人によって異なるのだと
気づいた

～どうやったらDX仲間を集めて、同じ方向を向いて、着実に進んでいけるか？～

Zoom Meeting: 開催中 | 画面共有 | 音声 | 参加者: 3人 | 録画: 停止 | 設定

DX推進を説明中

Zoom Meeting: 開催中 | 画面共有 | 音声 | 参加者: 3人 | 録画: 停止 | 設定

早くに行くと、みんなと遊べ... (A) All changes saved

ラボ内容

本日のスケジュール

「IPA DX白書2021」によると、80%以上の企業が「変革人材」が不足しているそうです。

当ラボではリーダーとしてDXを成功させるために必須の、

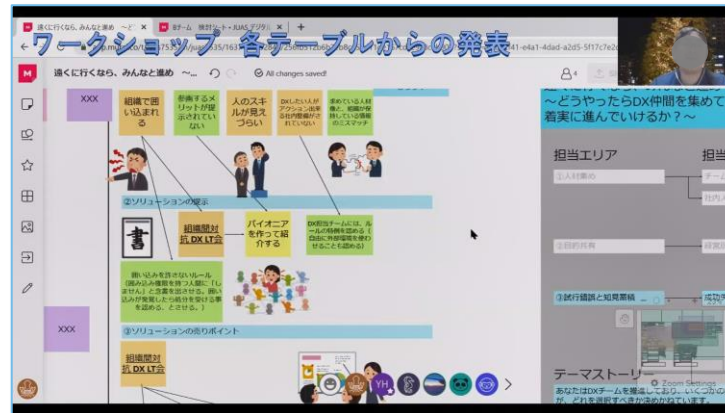
- ①人材集め
- ②目的共有
- ③チームとしての知見の蓄積
- ④3エリア、4テーマにフォーカスして実践力を身に付けていただきます。

DXを推進していきながら、どうすればいいのかわからないという方、一緒に考えてみませんか？

エリア2にて用意したテーマに沿ってワークショップを行っていただき、明日から使える実践的な内容を一緒に作り上げましょう。

時間	内容
①13:05～13:10	セツジ
②13:10～13:15	テーマ
③13:15～13:30	ワーク
④13:30～14:25	ワーク
⑤14:25～14:45	ワーク
⑥14:45～14:55	※各々
⑦14:55～15:00	エン

Zoom Settings



開催チームからの総括コメント

※ 研究会外からの
一般参加者保護のため
モザイクをかけております

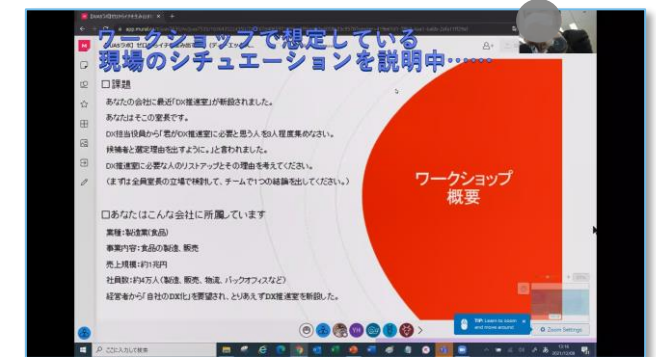
創造的にアイデアを出す場面では
違う視点のアイデアをまぜあわせることが大事
それには自分たちが場を楽しみながらやるのが大前提

楽しませる「しかけ」をワークの中に
含めることの可能性に気づけた

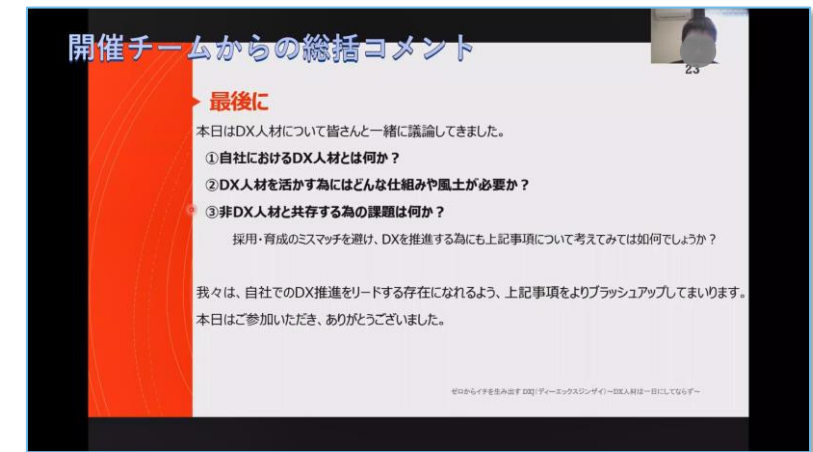
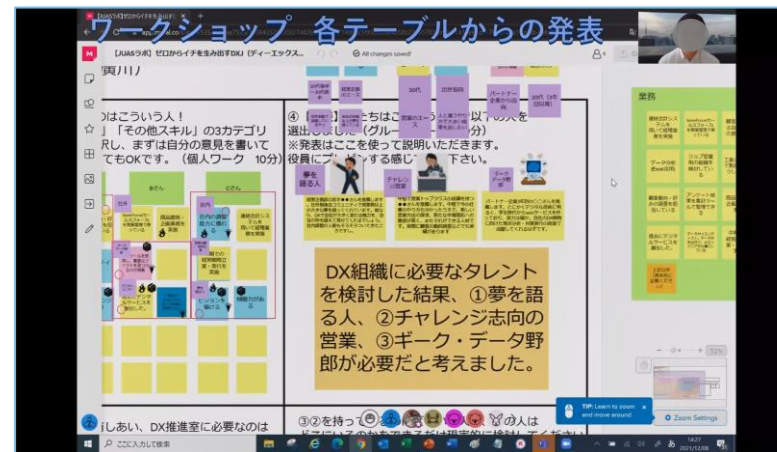
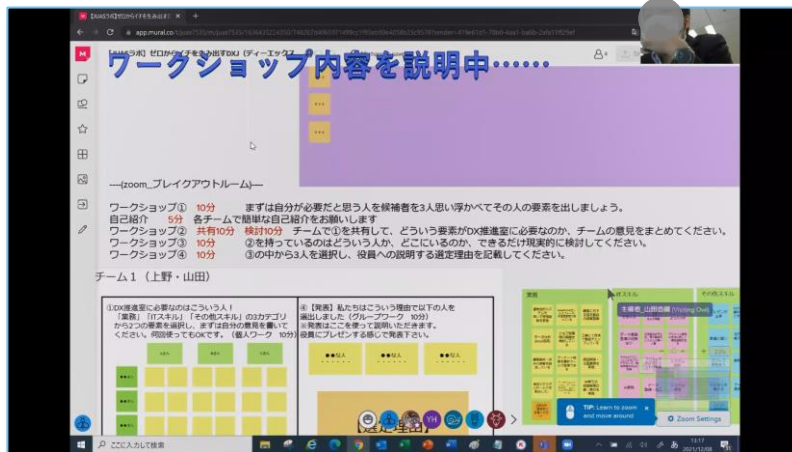
ゼロからイチを生み出すDXJ（ディーエックスジンザイ）

～DX人材は一日にしてならず～

DXプロジェクトを立ち上げ、推進していくにあたって
特に重要なタレント（才能・資質）を考えることで、
今後、実際にチームビルディングするときの視点を養う



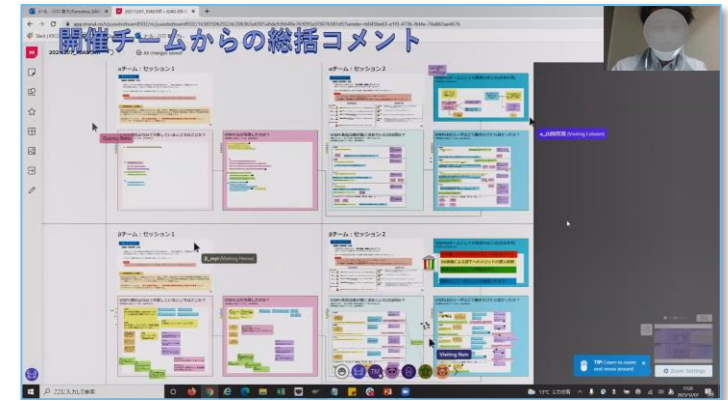
「DX推進室」に必要な人材を3人
だけ厳選して集めるとしたら……



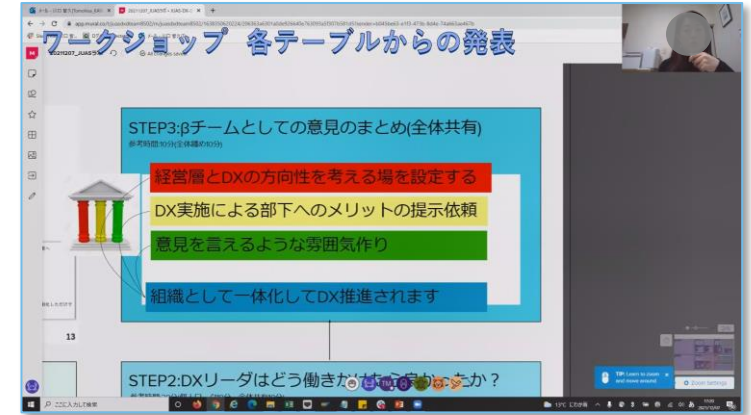
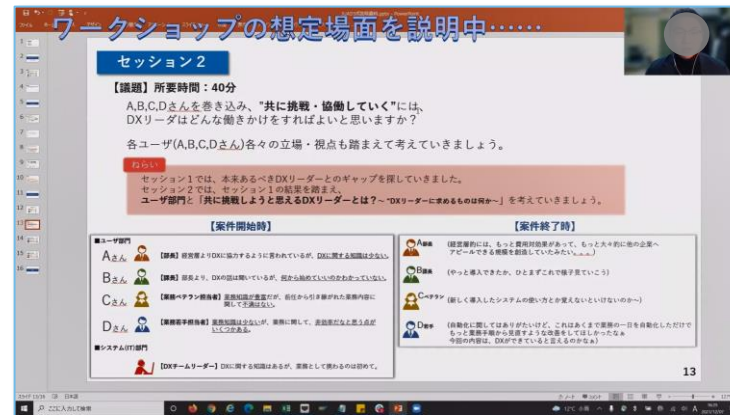
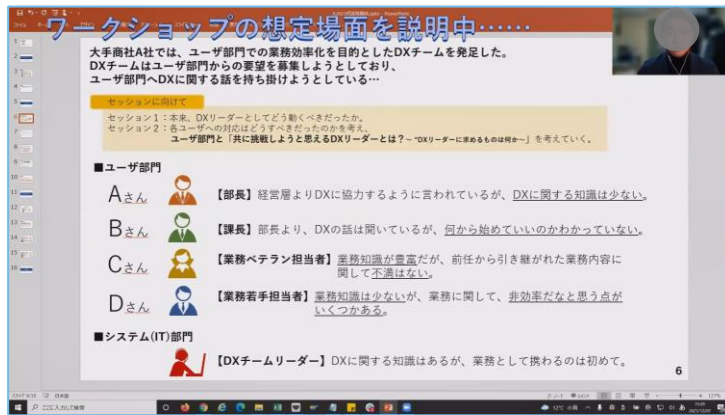
たくさんの資質（才能）からどれを選ぶか？

共に挑戦しようと思えるDXリーダーとは？ ～ "DXリーダーに求めるものは何か"を徹底分析～

DXについて必ずしも積極的になれずモチベーションを保てていないメンバーに対して、DXリーダーとして
こういった働きかけや雰囲気づくりをすべきかを考える

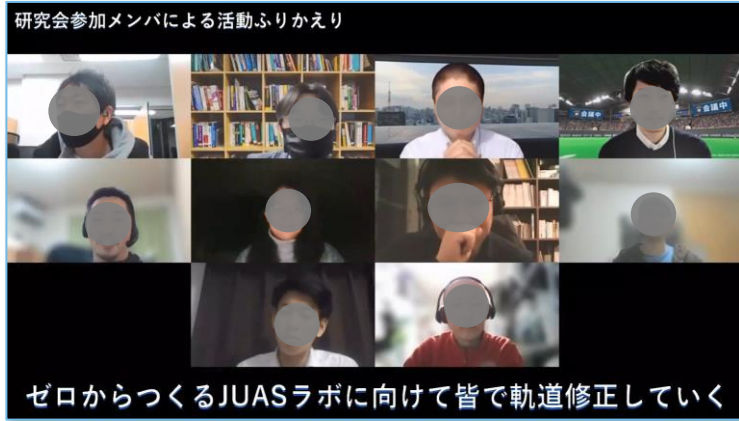


リーダーの観点だけでなく、「チーム」について考えるのも大切だと認識できた



組織の風土（意見を言える雰囲気）
づくりも必要

研究会メンバによる研究会1年を通じての振り返り



- ・ **オンラインでのコミュニケーション特有の準備・進め方・ファシリテーションを実感をもって学べた。**
- ・ **オンラインホワイトボード（MURAL）の有効性がわかった。社内でもツールとして採用できるように働きかけている。**
- ・ **学びを会社で使おうとすること自体がリーダー行動と言える。**

- ・ JUASラボの企画運営という自由度の高い活動を通じて、**より深く自分ゴトとしてプロジェクトに入り込む意識が持てた。**
- ・ **ゼロからつくるJUASラボに向けて皆で軌道修正していく**プロセスを通じて、（決まったものを作るのとは違う）**主体性を実感できた。**

第4章

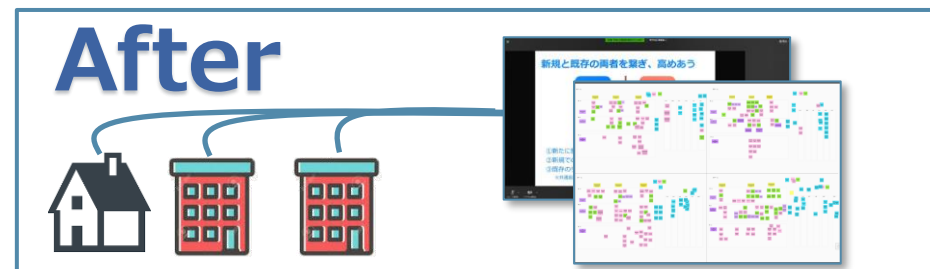
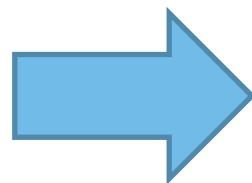
幹事団 振り返り

幹事団 振り返り

「対面なしのコミュニケーション」

→オンラインでの伝え方を学んだ

研究会メンバーの皆様には部会長の意図を伝える難しさ、また研究会メンバー同士の“非対面による活動”で作り上げる、伝える・伝わるの難しさを双方で実感し、しかしその環境下でもオンラインホワイトボード（MURAL）等を利用した伝える手法を学べたと考えます。

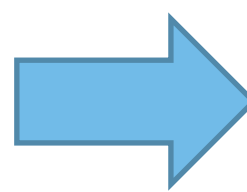
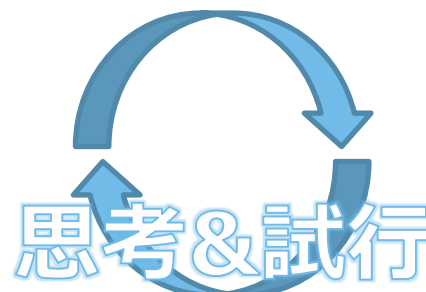
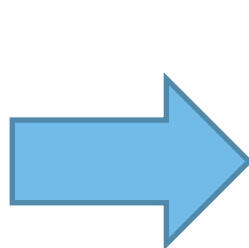


「0から1を生み出す」

→JUASラボにて、自分たちのテーマを参加者に考えさせ伝える

プロジェクトマネージャ(あるきまいった形を進める)より創造的な0から1(企画や立案)を考えるといった箇所を研究会メンバーで思考と試行を繰り返し実施してもらいました。

この経験がDXリーダーに必要なことだと考え、研究会メンバーには自分たちで活動を通じて自身の頭で考えたDXを、自社に持ち帰り、更なる研鑽をおこなっていただけると信じております。



質疑応答

以上