

DX推進を成功に導く人材育成 48のチェックリスト

- 2024 V1 -

WJ 株式会社ウェブジョブズ
QA ZERO開発チーム

QA ZERO



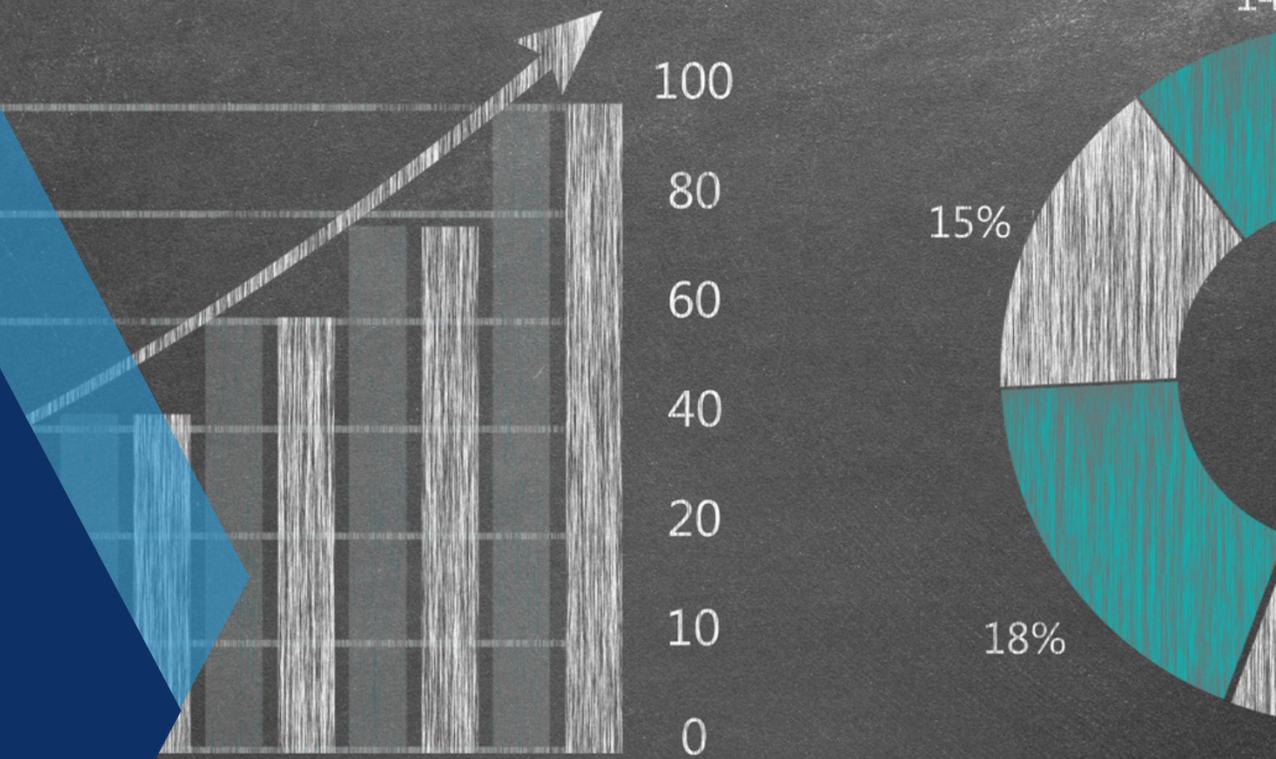
目次

- ◆ 01 DXの目的と目標の設定（4項目）
- ◆ 02 DX人材像の定義（5項目）
- ◆ 03 対象者層の明確化（5項目）
- ◆ 04 キャリアパス設計（6項目）
- ◆ 05 育成計画の立案と実行（12項目）
- ◆ 06 組織全体の巻き込みと支援（8項目）
- ◆ 07 効果測定と改善（3項目）
- ◆ 08 外部リソースやデジタルツールの最適な活用（5項目）



1章

DXの目的と目標の設定（4項目）



DXの目的と目標の設定（4項目）

- DXによって自社は何を達成したいのか、具体的な目標を設定する。
- DXの目的を、「守りのDX」か「攻めのDX」か明確にする。
- DXを通して、ビジネスのどの部分をどのように変革したいのか明確にする。
- DXの目的や目指す姿を、社員全体に共有する。

2章

DX人材像の定義（5項目）



DX人材像の定義（5項目）

- どのようなスキル・知識・マインドを持った人材を育成するのか、明確な要件定義を行う。
- 経済産業省の「デジタルスキル標準」を参考に、必要となるスキルを明確にする。
- デジタルスキル標準で定義されている5つのカテゴリー、12のサブカテゴリーに記載されているスキルを理解する。
- デジタルスキル標準で提示されている、ビジネスアーキテクト、デザイナー、データサイエンティスト、ソフトウェアエンジニア、サイバーセキュリティの役割とスキルを理解する。
- 社員のスキルと素養を可視化し、現状を把握した上で育成計画に反映させる。

3章

対象者層の明確化 (5項目)



対象者層の明確化（5項目）

- 育成対象者を、専門的なデジタルスキルを持つ社員だけでなく、各部署の社員など、幅広く設定する。
- 育成対象者を選定する際は、DX基礎リテラシー、社内DX推進のミッション、DX関連業務の経験などを考慮する。
- 全社員のDXリテラシー向上と、DX推進を担う専門人材育成の両軸で計画する。
- 経営層、DXリーダー、一般社員など、それぞれの役割に合わせた知識・スキルを習得できるよう計画する。
- 各自の役割やレベルに応じた学習内容を設計する。

4章

キャリアパス設計 (6項目)



キャリアパス設計（6項目）

- DX人材の育成には時間がかかることを踏まえ、長期的な視点でキャリアパスを設計する。
- スキルマップなどを活用し、社員が習得すべきスキルを可視化し、何を学ばせるのか定義する。
- 育成目標を達成するための具体的なロードマップを作成する。
- 各プロセスを小さなタスクに分けて、誰がどのタスクを担当するか定めたアクションプランを設定する。
- 小さな成功体験を積み重ね、周りを巻き込みながら規模を大きくしていく。
- 小さな成功体験を積み重ねることで、自信とモチベーションを高める。

5章

育成計画の立案と実行（12項目）



育成計画の立案と実行（12項目） -1

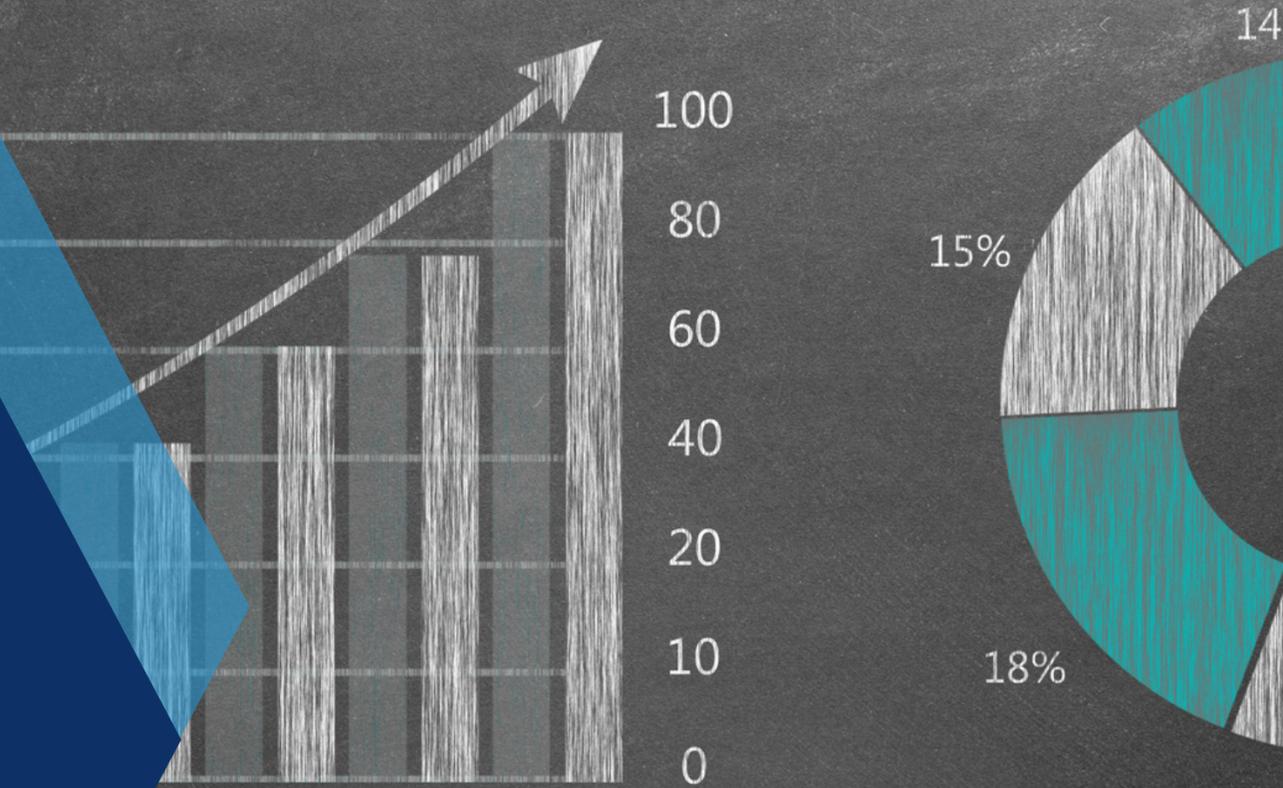
- 座学、OJT、社内外ネットワーク構築など、効果的な育成方法を組み合わせる。
- 実務に紐づいた実践的な研修プログラムを設計する。
- デジタルスキル標準に準拠した育成計画を策定する。
- 単なる知識習得に留まらず、DXに対する考え方を習得できる内容にする。
- 各部署で実際に発生している業務を題材とした研修を実施する。
- 研修で得た知識を現場で試せる機会や、小さいプロジェクトで実践する場を設ける。

育成計画の立案と実行（12項目） -2

- AI、IoT、ビッグデータ、データ分析などの基礎知識を学習する。
- プロジェクトマネジメント、新規事業の企画力・構築力、UI/UXなど、DX推進に必要なビジネススキルを習得する。
- 周囲を巻き込み、変化に対応する柔軟性や、失敗を恐れないマインドなどを醸成する。
- 実務スキル習得のために、インプット・アウトプット・プロのフィードバックを繰り返す。
- 最新の技術やトレンドに関する情報共有や、スキルアップのための研修などを継続的に実施する。
- 社内外の成功・失敗事例を共有し、改善を繰り返す仕組みを構築する。

6章

組織全体の巻き込みと支援（8項目）



組織全体の巻き込みと支援（8項目） -1

- 経営層がDX推進の重要性を理解し、明確なビジョンを示す。
- 経営層が率先してDXに取り組み、社員の意識改革を促す。
- 全社的な支援体制を構築し、DX担当者だけが孤立しないようにする。
- 部門間の連携を強化し、DX推進を阻害するサイロ化を解消する。
- 失敗を許容する文化を醸成し、社員が積極的にチャレンジできる環境を作る。
- DX推進の成功事例を共有し、社内全体のモチベーションを高める。

組織全体の巻き込みと支援（8項目） -2

- DXは一部の社員だけの取り組みではなく、全社員を巻き込んだ変革であることを浸透させる。
- 社員がDXの意義や目的を理解し、積極的に取り組むよう、研修や啓蒙活動を実施する。

7章

効果測定と改善 (3項目)

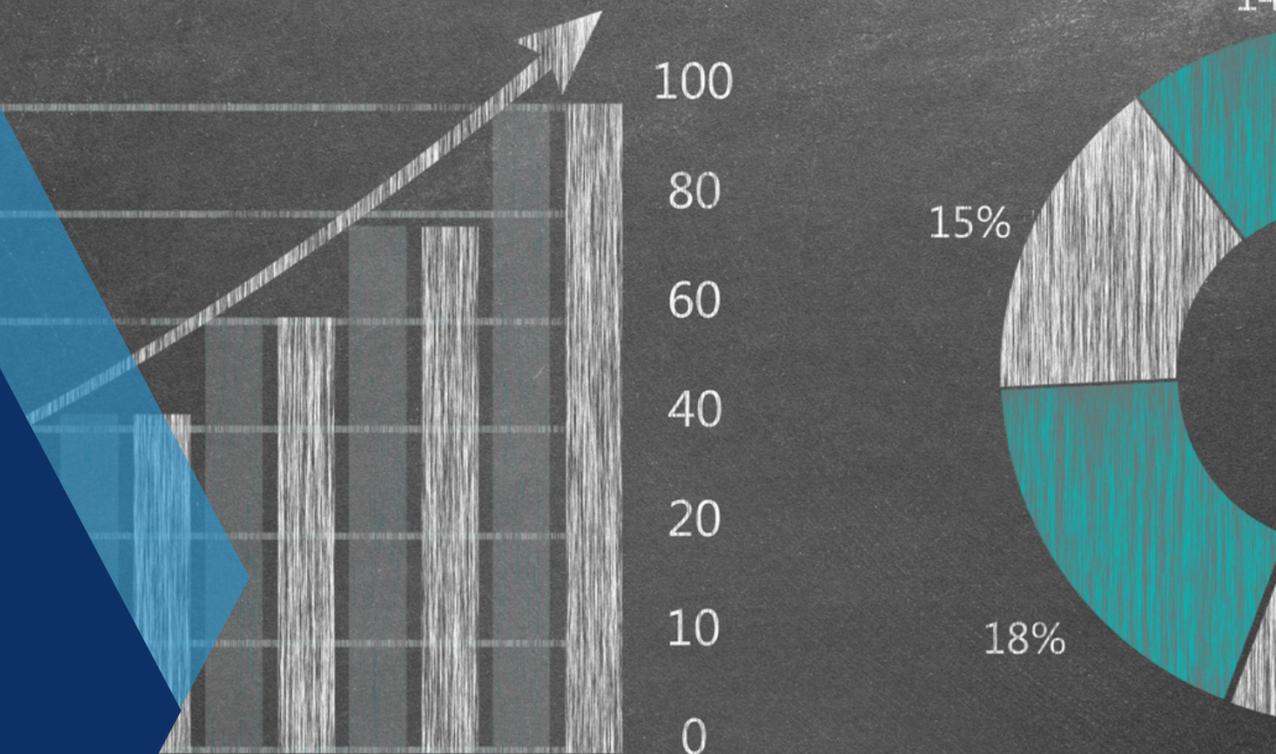


効果測定と改善（3項目）

- 定量的・定性的な指標を用いて、育成プログラムの効果を測定する。
- 受講者からのフィードバックを収集し、改善に繋げる。
- 必要に応じて、育成計画の内容や方法を見直す。

8章

外部リソースやデジタルツールの 最適な活用（5項目）



外部リソースやデジタルツールの最適な活用（5項目）

- DX人材育成やプロジェクト推進において、必要に応じて外部の専門家や企業のを活用する。
- 外部の研修プログラムやセミナー、コンサルティングサービスなどを積極的に活用する。
- 外部人材の活用も視野に入れ、自社にとって最適な方法を検討する。
- 業務プロセスに応じて、外部リソースを活用したり、適切なデジタルツールを導入したりすることで、効率的なDX推進を実現する。
- 国や地方自治体などが提供する助成金制度を活用し、費用面での負担を軽減する。

最後に

このチェックリストは網羅的なものではありません。企業の規模や業種、DXの目的や目指す姿によって、重要となるポイントは異なります。

DX推進にはデジタル技術に精通した人材だけでなく、ビジネス理解とプロジェクトマネジメント能力があるとベストです。

またニーズや価値観が急速に変化し続けるVUCAの時代には、想像力、臨機応変かつ柔軟に対応できる力、失敗したときの姿勢やポジティブな思考力、いざというときの突破力など、不確実な未来へ進むマインドを持ち合わせている人材が求められます。

これらのポイントを参考に、自社にとって最適なDX人材育成計画を策定・実行していくことが重要です。

THANK YOU

FOR YOUR ATTENTION

Cookieレス対応 & 1st Partyデータ
チームが自走するWeb自動分析ツール



<https://qazero.com/contact/>

お問い合わせは上記画像リンクをクリック
または記載のURLまでお願いします。

WJ 株式会社ウェブジョブズ

■ ウェブジョブズ会社概要

会社名	株式会社ウェブジョブズ
代表	丸山耕二
所在地	〒651-0082兵庫県神戸市中央区小野浜町1-4 デザイン・クリエイティブセンター神戸425
事業内容	ウェブコンサルティング・システムコンサルティング ウェブシステム開発 ウェブ運用業務・人材育成 データ分析/データ利活用コンサルティング アクセス解析&ユーザー行動分析ツール 開発・販売 「特許第7011367号(P7011367)」 <ul style="list-style-type: none">・ QAアナリティクス・ Analytics Backup by QA・ QA ZERO メディア運営 (ウェブ担当者通信)
取引先企業 (一部抜粋)	株式会社はせがわ、株式会社セガ、株式会社山善、阪南大学、株式会社HAPPY ANALYTICS、株式会社ウェブライダー、株式会社グランフェアズ、クロスシナジー株式会社、株式会社マンチエス、株式会社イディアス、株式会社兵庫福祉保険サービス 他

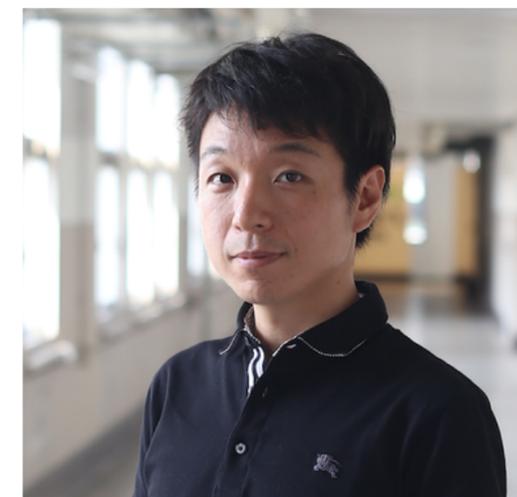
プロダクト・マネージャー

丸山 耕二

株式会社ウェブジョブズ代表

データ解析プラットフォームPdM

- ・ QA Analytics
- ・ Analytics Backup by QA
- ・ QA ZERO



1976年6月30日 新潟生まれ。

立命館大学工学部 電気電子工学科
学生時代に制御系プログラマーとして竹中工務店の音響開発システムを担当
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社 (CTC) でインフラエンジニア
WEB系ベンチャー企業でビジネスコンサルタント
ウェブコンサルタントとして独立
株式会社ウェブジョブズを設立

著作：

著書：世界一やさしいGoogle Analyticsアクセス解析入門 (秀和システム)

協力：APIエコノミー 勝ち組企業が取り組むAPIファースト (日経BP)

連載・講演：

ウェブ担当者フォーラム (インプレス)

Bizコンパス (NTTコミュニケーションズ)

公益社団法人 日本印刷技術協会

公益財団法人 三重県産業支援センター

一般社団法人ウェブ解析士協会

アナリティクスアソシエーションLLC