

育つ
見つかる
活用できる！

デジタル人材獲得
への新たな切り口

【2023年 中日本】チーム・デジトレ
~これからのデジタル人材とは~



はじめに
皆さんの事を教えてください。

次のQRコードを読み取って、
アンケートにご回答をお願いします。

育つ、見つかる、活用できる！ デジタル人財獲得への新たな切り口

①



②



こちら

あなたはどのタイプ？

- ① 人はできるだけ公平に扱いたいと思っており、見えないところでも一生懸命働く。
- ② 困っている人を見ると助けたくなるし、助けることに満足感を感じる。
- ③ 仕事は効率的に進めて、できるだけ早く結果を出したい。
- ④ 仕事を進める中では「自分らしさ」を意識している。人の感情に敏感。
- ⑤ 行動する前には十分に情報を収集する。興味を持ったことには長時間集中できる。
- ⑥ 周りとの協調性を大事にして、任されたことは最後まで責任を持つ。
- ⑦ 新しいモノが大好きで、最先端の技術や様々な企業が関わるプロジェクトには魅力を感じる。
- ⑧ 超えるハードルが高いほど、やりがいを感じる。何事も自分で決めたい。
- ⑨ 何事もありのままを受け入れる。聞き役に回ることが多い。



⑨ 平和をもたらす人

落ち着きがあり、
安定感を持つタイプの人



⑧ 挑戦する人

強い主張で、自分の意見や考えを
積極的に押し進めるタイプの人



① 改革する人

自己改善と公正さを
重視するタイプの人



⑦ 熱中する人

人生を楽しみ、多様性を求め、
陶酔感を大切にするタイプの人



本日は人の分類と 人財獲得の話をしてします

② 人を助ける人

他人の困難を解決することに
情熱を注ぐタイプの人



⑥ 忠実な人

真面目で誠実、周囲と良好な
関係を保つ事を望むタイプの人



③ 達成する人

目標達成と成功に向けて
強い意志を持つタイプの人



⑤ 調べる人

物事を深く考え、データや
情報を重視するタイプの人



④ 個性的な人

芸術的な表現を好む
ユニークで創造的なタイプの人



Contents

1. 分科会の紹介
2. 教育が進まない原因の分析
3. [シナリオ]IT人財が育たない…
教育を進める新たな切り口
4. [シナリオ]DXが進まない…
人選のための新たな切り口
5. 取扱説明書について
6. さいごに

Contents

1. 分科会の紹介
2. 教育が進まない原因の分析
3. [シナリオ]IT人財が育たない…
教育を進める新たな切り口
4. [シナリオ]DXが進まない…
人選のための新たな切り口
5. 取扱説明書について
6. さいごに

チーム デジトレ

様々な職種のメンバー構成。

- システムエンジニア
- サービス導入支援
- インフラ保守
- ソリューション営業
- DX推進担当

これからのデジタル人財とは？

～育成が進む企業と進まない企業の違い～



リーダー



伊藤 祥平
名古屋鉄道

Type:5



荒木 和也
河村電器産業

Type:5



大幡 裕司
PALTAC

Type:4



中根 慶
日東工業

Type:3



波多野 貴文
アシスト

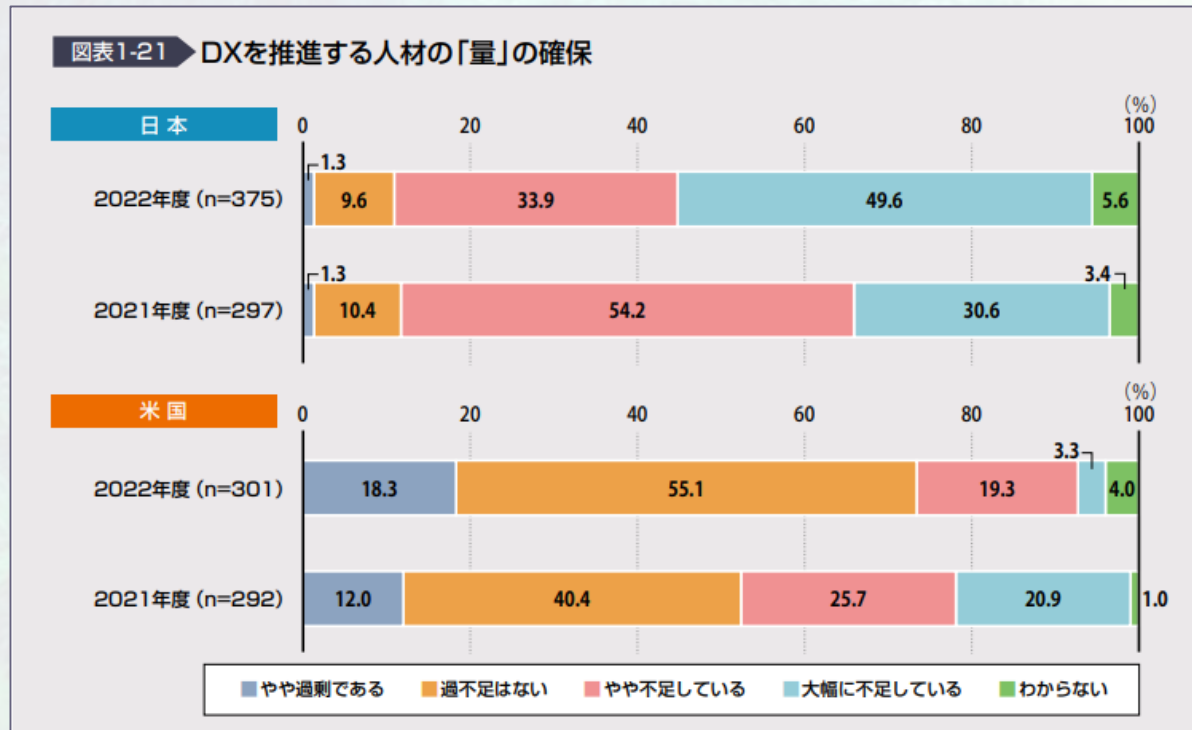
Type:6



駒田 大貴
アシスト

Type:7

深刻な デジタル人材不足



出典：IPA「DX白書2023」

- ✓ 日本企業の**80%以上**が人材不足を指摘。
- ✓ 分科会では社内からの人材獲得の方法を研究。

- どうすれば教育が進むのか？
- 業務活用するためにはどうすればよいか？

発表のターゲット

①教育に向けて（育つ！）

多すぎる選択肢に頭を抱えている教育担当者

学習コンテンツ



インターネット・アカデミー

Schoo

研修方法

OJT、集合研修、
eラーニング、ロールプ
レイ、グループディス
カッション、ハンズオン、
PBL…



学習に苦手意識のある教育を受ける人



どうすれば教育が進むのか？をご提案！

発表のターゲット

②人選に向けて（見つかる！）

人材配置を考える管理職



DXプロジェクトの責任者



適切な人選配置の方法をご提案！

育つ、見つかる、活用できる！ デジタル人財獲得への新たな切り口

①



こちら

②



Contents

1. 分科会の紹介
2. **教育が進まない原因の分析**
3. [シナリオ]IT人財が育たない…
教育を進める新たな切り口
4. [シナリオ]DXが進まない…
人選のための新たな切り口
5. 取扱説明書について
6. さいごに

分析の流れ

IPA資料の確認

DX白書/DXリテラシー標準など、IPAが定義するドキュメントの内容を確認し、問題点を抽出。

実態調査 アンケートの実施

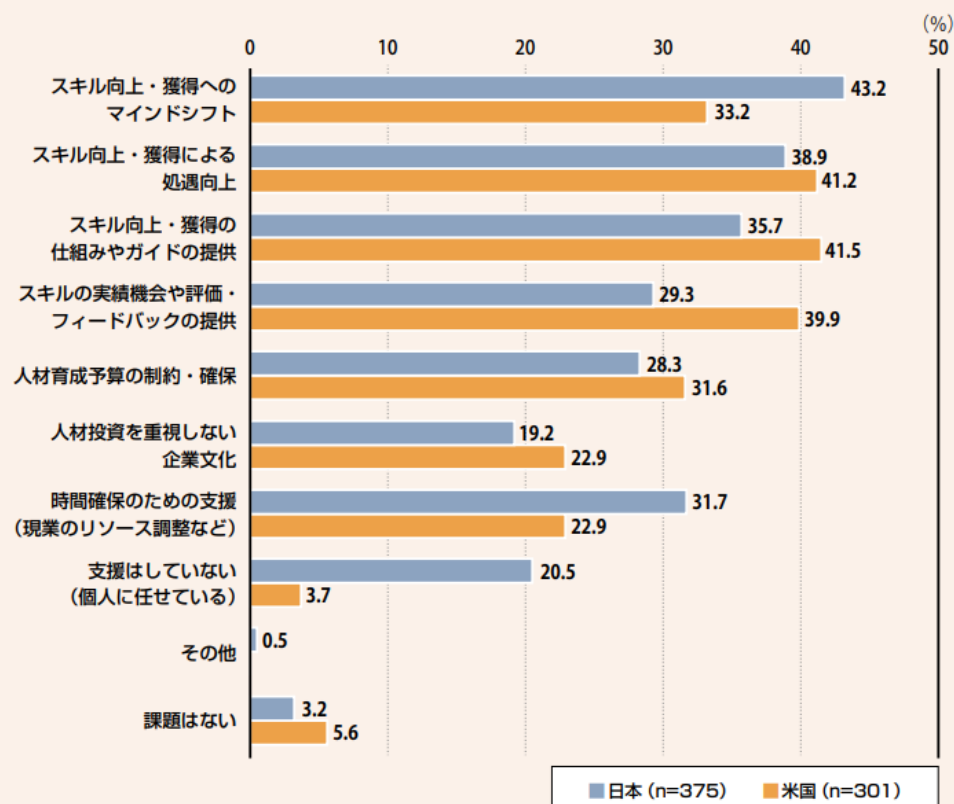
DX白書で問題とされている箇所が実態と沿っているかを調査する。

アンケート結果 の分析

DX白書との照らし合わせ、実態と乖離が無いかを確認するとともに、教育を進めるための新しいアプローチが無いかを研究する。

育成の課題

図表4-13 DXを推進する人材の育成に関する課題



出典：IPA「DX白書2023」

✓ DX白書の育成の課題に着目。

実態調査をすべく、以下の観点でアンケートを実施。

■ 企業観点

- 会社でIT教育が進んでいるか
- 教育を進めるために必要なもの/要素はなにか

■ 個人観点

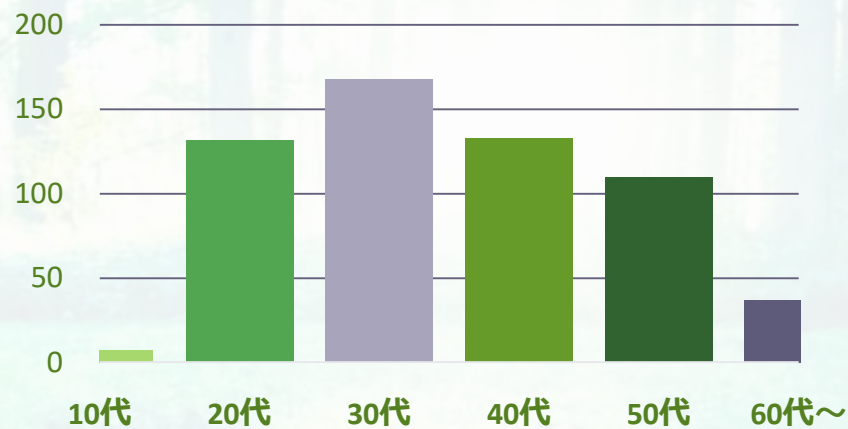
- 学習した内容が評価されるか
- 自分に向いている勉強方法はあるか
- 何が仕事へのモチベーションとなるか

有効回答数

587件

出典：チーム・デジトレ「アンケート結果」

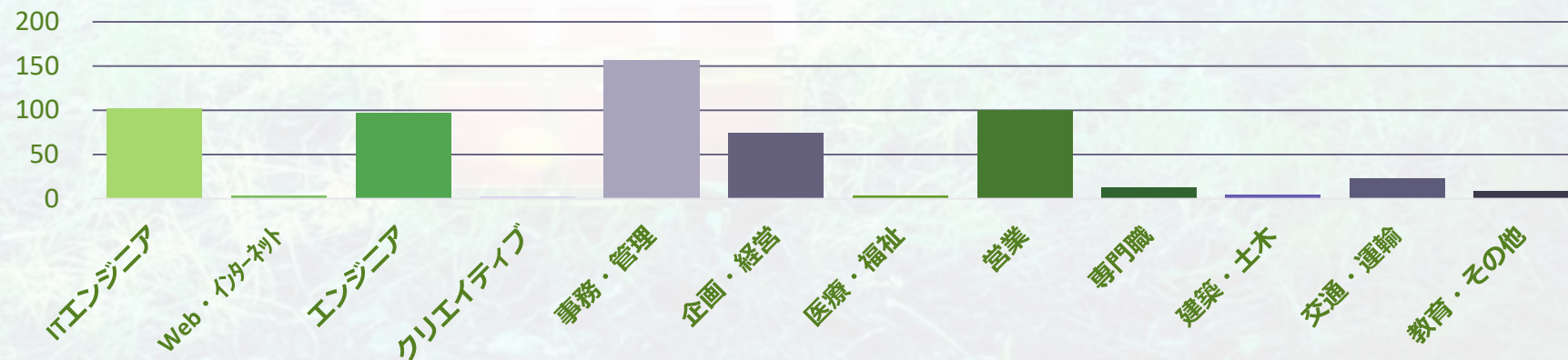
年齢



性別



職種

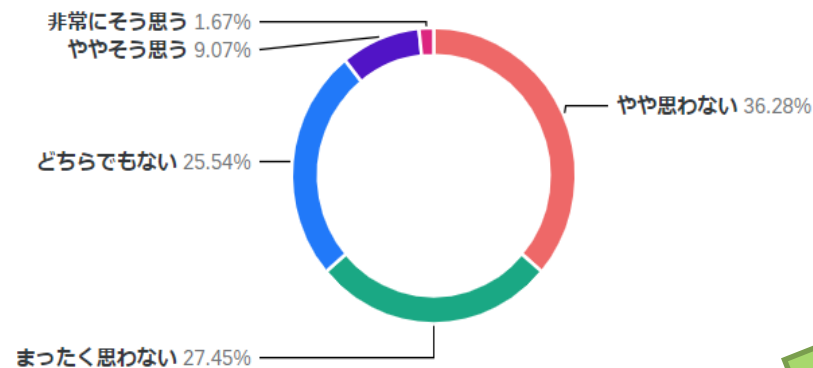


アンケートの声

- 会社による教育は実施されておらず、**各自で学ぶもの**として扱われている
- 教育を受けてもその**スキルを利用する機会**があまりない
- ベテラン社員はITを苦手な分野として捉えており、**学習意欲がゼロ**に近い
- 学習をしても仕事が増えるだけで、**待遇が改善**されない
- 教育を行ったとの実績を重視し、本当に何が**必要**で、**何を行うべきか**の検討がされていない
- **関係ない分野の教育が多く**、受けても意味が無い
- 勤務時間内で教育、学習させる**文化がない**
- 資格を取得したところで**業務に直結するもの**がどれだけあるか大いに疑問がある

 **DX白書の問題点は確かに事実である。**

教育が進んでいるか 419

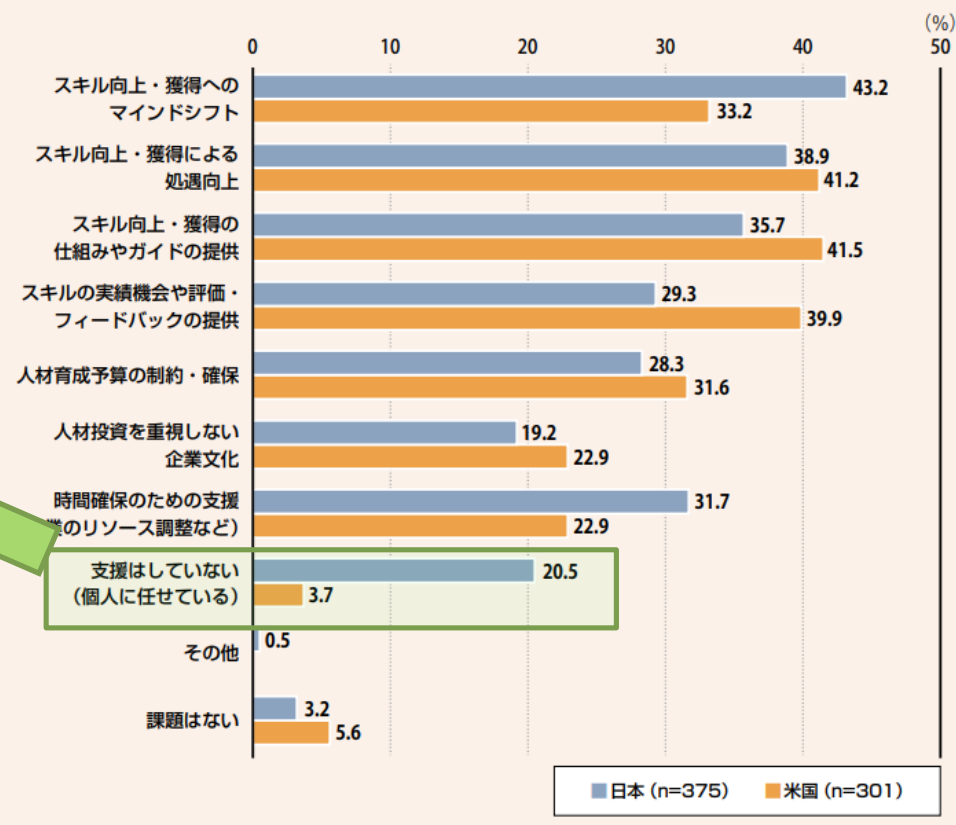


出典：チーム・デジトレ「アンケート結果」

約60%の人が
教育は進んでいないと回答。

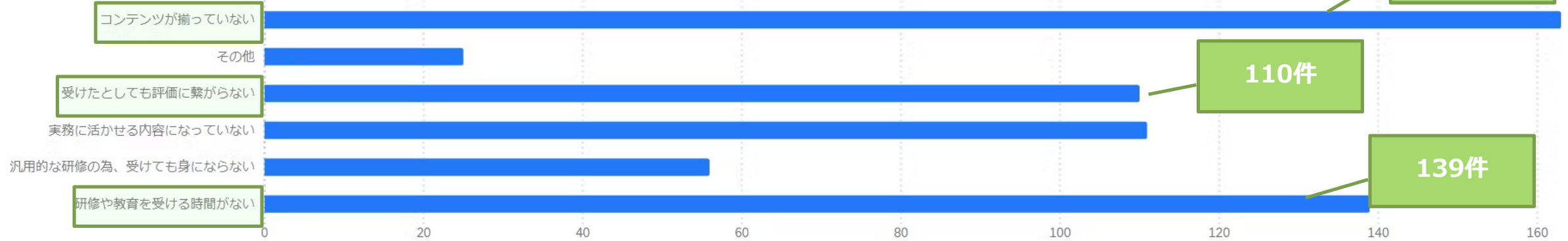
⇒人財不足解消に向けた
教育へのアプローチが弱い。

図表4-13 DXを推進する人材の育成に関する課題

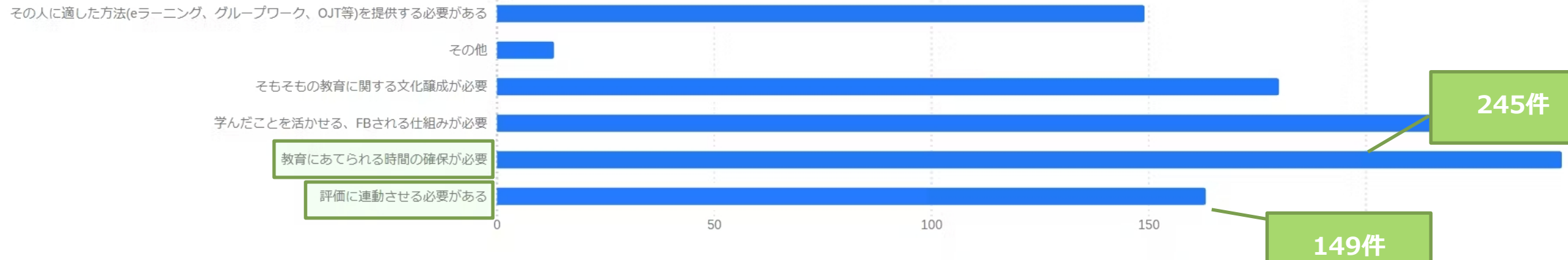


出典：IPA「DX白書2023」

教育が進んでいない理由 312



自社に必要なもの 490



出典：チーム・デジトレ「アンケート結果」

自社に必要なもの 490

その人に適した方法(eラーニング、グループワーク、OJT等)を提供する必要がある

その他

そもそもの教育に関する文化醸成が必要

学んだことを活かせる、FBされる仕組みが必要

教育にあてられる時間の確保が必要

評価に連動させる必要がある

149件

0 50 100 150 200

出典：チーム・デジトレ「アンケート結果」

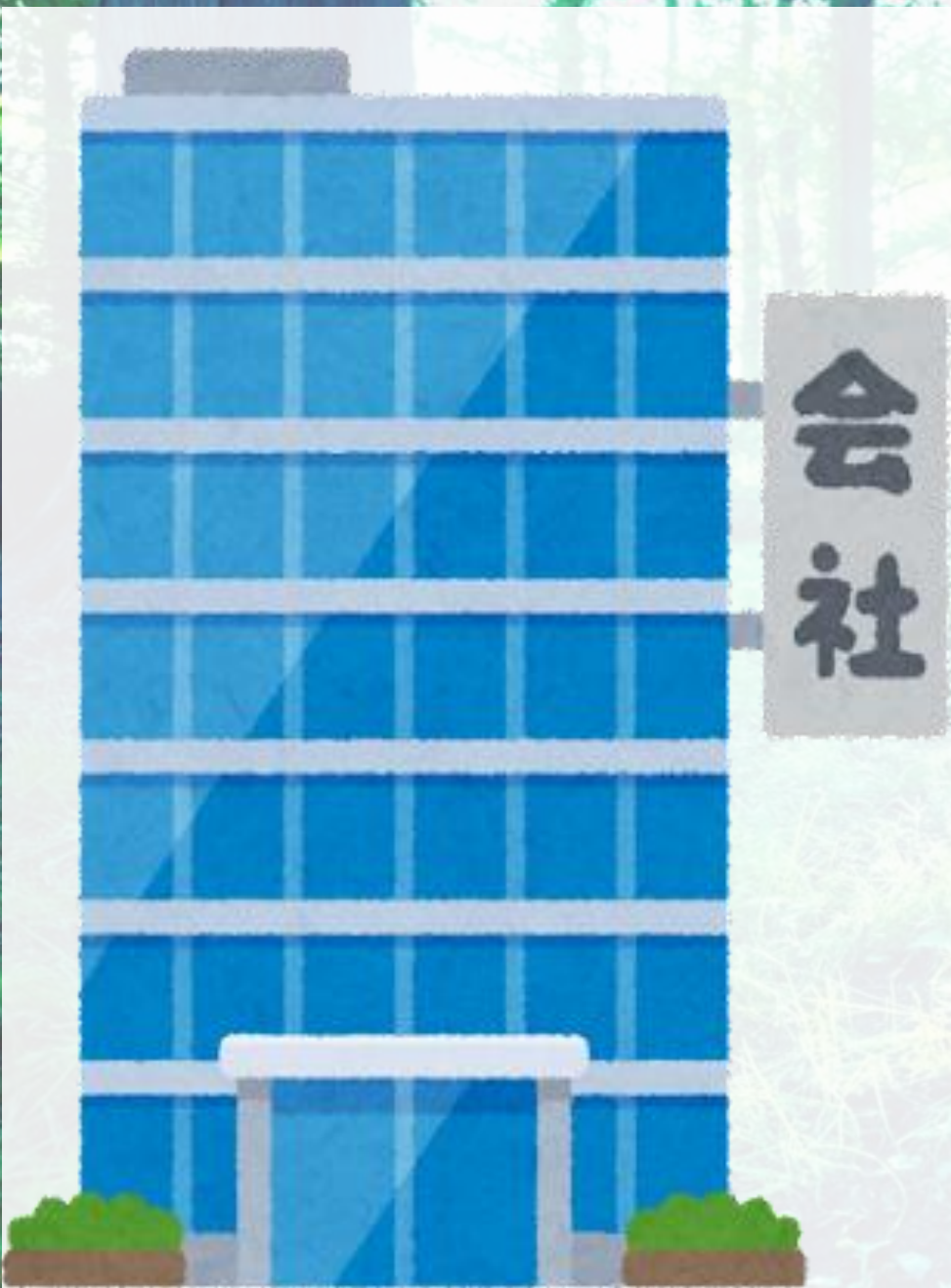
約150名が指摘。

チーム・デジトレではこれに注目し研究。

以降、解決のためのアプローチを紹介する。

Contents

1. 分科会の紹介
2. 教育が進まない原因の分析
3. **[シナリオ]IT人財が育たない…
教育を進める新たな切り口**
4. [シナリオ]DXが進まない…
人選のための新たな切り口
5. 取扱説明書について
6. さいごに

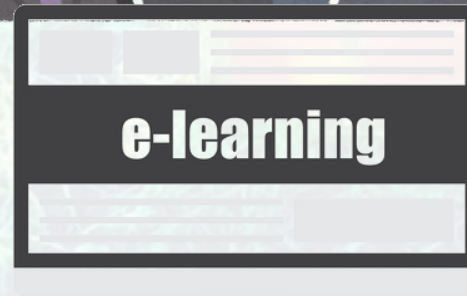


ここは株式会社デジトレです。
創業40年になる中堅企業で、総務・営業・システムなど
様々な部署が連携しながら業務を遂行しています。

今やデジタルが中心の時代。
会社のデジタルスキルを強化するために、
教育担当のAさんが既存社員10名に対して
デジタル教育を実施することとなりました。



教育対象が複数人いるから、昔使ったe-learningを利用しようかな・・・。



Aさんは、これまでも研修を担当していましたが、e-learningを受講した全員に同じように教育の効果があるようには感じていませんでした。



Aさんの学生時代。



授業/塾



家庭教師


Aさんは過去の経験から、勉強のやり方を変えることで、成績が上がったことを思い出しました。

Aさんは人によって身につく勉強方法が異なるのかも、と考えるようになりました。



教育内容	整理内容
教材自己学習	学習者が テキスト等の教材を用いた学習 を行う方法。
オンライン自己学習	e-learningやオンライン授業など 、PCなどを用いて画面越しに学習を行う方法。
メンター付き自己学習	学習自体は教材自己学習と同じであるが、 メンター（教育を補助する人）がついて、疑問点、質問などをしながら進める 方法。
対面集合研修 (グループワーク)	対面で実施する研修のうち、 学習者がグループを作って、その中で話し合いながら学びを得る 方法。
対面集合研修 (講義)	対面で実施する研修のうち、 講師が前に立ち説明を聞きながら学ぶ 方法。
対面ハンズオン	対面で実施する研修のうち、 プログラミングなどを実際に行いながら学ぶ 方法。

Aさんの考えた教育方法の一例



1人1人に適した
教育方法があればいいけど…

100人いたら100通り？
それは現実的じゃない…



しかし、全ての人たちに
適した勉強方法を提供する、
現実的な手段が思いつきません。



そんなある日、
「エニアグラムタイプ別取扱説明書」
に出会いました。

エニアグラム タイプ別取扱説明書とは



- ✓ チーム・デジトレで作成した成果物。
- ✓ エニアグラムの考え方をベースにタイプ毎の特性を記載。
- ✓ 仕事への取り組み方、コミュニケーション方法も記載。

エニアグラム？

タイプ？

エニアグラムとは



- ✓ 1960年代にアメリカで作られた心理学。
- ✓ 人間は生まれもった**普遍的な気質**がある。
- ✓ その気質は**9つのタイプ**に分類される。
- ✓ 気質は性格/価値観/思考など、幅広い面で人間に影響を与える。



性格のイメージ

気質 (変わらないもの)

持って生まれたもの。⇒ **エニアグラムで分類される部分。**

3つ子の魂 (変わりづらいもの)

幼児教育などで潜在意識に刷り込まれるもの。

学習 (変わるもの)

繰り返し体験することで身につくもの。

何故工ニアグラムなのか？



教育が「人」に紐づいている状態。



何故エニアグラムなのか？



教育を「パターン」に紐づけることで、
どのパターンに属するかを知ればよい。



パターン1

パターン2

パターン3

パターンは人の性格や考え方に依存するものが望ましい。
不変的な性格診断を利用する。

何故エニアグラムなのか？



エニアグラムといえば…



性格のイメージ

- ✓ 不変的な気質から分析されている。
- ✓ タイプが9つと多すぎない。
- ✓ 人材管理サービスなどにも組み込まれている。
⇒ 企業への導入が容易。
- ✓ 考え方を取り入れている企業多数。
⇒ Google、Apple、IBM、Amazon、ソニー、トヨタ…

 **エニアグラムを採用。**

エニアグラムの タイプ別一覧

⑧挑戦する人

強い主張で、自分の意見や考えを積極的に押し進めるタイプの人



⑨平和をもたらす人

落ち着きがあり、安定感を持つタイプの人



①改革する人

自己改善と公正さを重視するタイプの人



⑦熱中する人

人生を楽しみ、多様性を求め、陶酔感を大切にしているタイプの人



②人を助ける人

他人の困難を解決することに情熱を注ぐタイプの人



⑥忠実な人

真面目で誠実、周囲と良好な関係を保つ事を望むタイプの人



③達成する人

目標達成と成功に向けて強い意志を持つタイプの人



⑤調べる

物事を深く考え、データや情報を重視するタイプの人



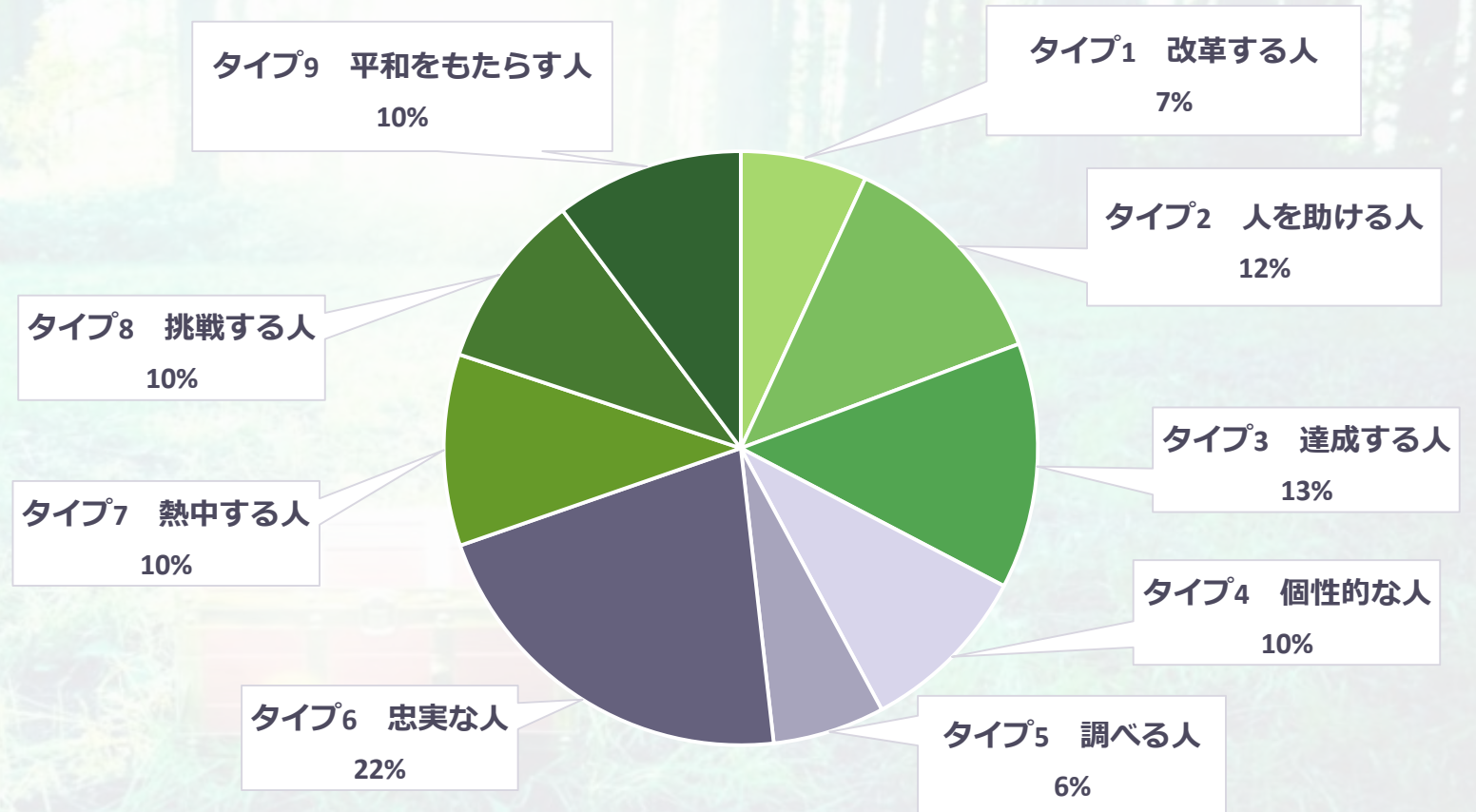
④個性的な人

芸術的な表現を好むユニークで創造的なタイプの人

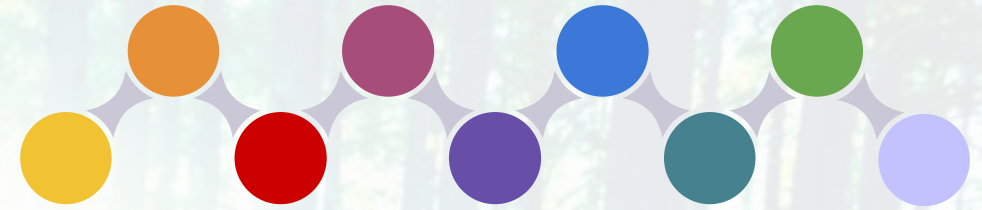


アンケート結果の タイプ分類

タイプは適度に分散しており、
職種や性別、年齢などは
エニアグラムの分類に影響を
及ぼさない事がわかる。



エニアグラム タイプ別取扱説明書



エニアグラムタイプ別取扱説明書には、アンケートや書籍の調査により独自で収集したエニアグラムの情報を記載。

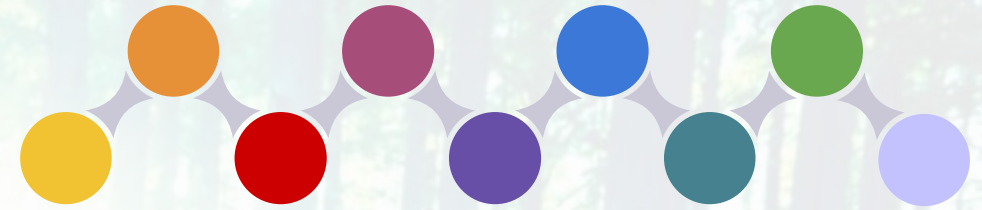
情報はタイプ毎に以下の様に仕事で活用できる内容をまとめている。

- **どんな特性があるか**
- **仕事への取り組み姿勢**
- **成長するためのポイント**
- **適した学習方法**



出典：チーム・デジトレ「タイプ別取扱説明書」

「適した勉強方法」はタイプによって異なる



アンケートの内容からタイプ毎に身につく勉強方法が異なることがわかった。

例) タイプ①改革する人

勉強方法：

教材自己学習/オンライン自己学習

分析結果：

タイプ1は成長意欲が高く、教育コンテンツさえそろっていれば、自分で学習を行うことができる。

タイプ別取扱説明書

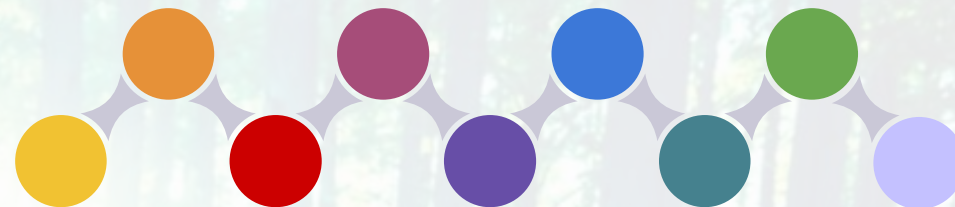
仕事への姿勢 物事を整理し、高い基準の理想を掲げ、人々を正しい方向に導くことに責任を感じます。 無秩序な状況にいら立ちを感じ、物事をきちんと行うことを重視します。 手順を踏み、正確に行動することを好みます。 自分の理想を追求する強い信念と意志を持ち、その実現に向けて力を注ぎます。 自分の目標が周囲や社会の目標と一致したとき、長所が最大限に活かされます。	私に合う学習方法 自己啓発や自己改革に非常に意欲的で、自分自身を高めるための学習に対して積極的です。自分の信念に基づいて行動し、自分の理想を追求することに情熱を注ぎ、自分のペースで学べる学習方法が合います。 ①教材自己学習 ②オンライン自己学習/メンター付き自己学習/対面集合研修 ③対面ハンズオン
魅力的な仕事領域 よい仕事をしたり、上手に仕事をこなして高い質を維持することに喜びを感じることから、明確な指針のある組織での仕事や、細部まで入念な注意を要するような整理と几帳面さが求められる仕事に魅力を感じます。またタイプ1の人は能率的、組織的に仕事を遂行します。 上記を踏まえると経理/財務、内部統制、法務、品質管理/品質保証、プロジェクトマネージャー、IT戦略の職種の方々が力を発揮しやすい傾向があります。	このタイプの上司・先輩との関わり方 厳しい上司です。不正は許しません、完璧を目指して努力する人です。 この上司についていくことができれば、仕事の質は確実に向上することでしょう。ただし、厳しきゆえにあなた自身が追い込まれてしまう可能性があります。 仕事以外でリフレッシュする場を設けるのがよいでしょう。 上司からの評価は非常に公平です。何をやってきたか、どんな成果を出しているのかをきちんとアピールすれば、それが評価として反映されることでしょう。
人間性を成長させるポイント 「まだまだ不十分。もっと努力して頑張らないと！」と思いがちな完璧主義。 「私は正しくて、あなたは間違っている」と批判的なもの見方に固執する傾向がある、という自分を知る事が大切です。 その批判精神に基づいて憤慨する気持ちが湧き上がってきたら、今怒りがあると自覚すること。また正しい道は1つではないと知ること、些細なことにこだわらないで寛大になることを心がけましょう。 タイプ7「熱中する人」が持つ特性の1つ「気楽さ」を取り組むことで自らをより成長させることができます。	このタイプの部下・後輩との関わり方 完璧主義でやりたいことは多いけど、いつも時間不足に感じています。 仕事を抱え込み過ぎる傾向があるので、適度に分散させてあげましょう。 また一つの仕事に抱き過ぎる傾向があるため、コスト等とのトレードオフの重要性を伝え、「十分だよ」と声をかけてあげることも大切です。 曖昧さ、ルーズさ、いい加減さを嫌悪するので、「適当にやってくれ」といった指示は禁句です。 具体的な内容を示し、相手が納得するまで対話するようにしてください。

9

出典：チーム・デジトレ「タイプ別取扱説明書」p.9

学習方法のまとめ

「タイプ別取扱説明書」 p.26



① 改革する人

教材自己学習 (32%)

自分自身を高めるための学習に対して積極的なので手段手法問わず自分のペースで学べる方法が適している

④ 個性的な人

メンター付き自己学習 (46%)

独自性や個性を大切にし、自己表現や想像性に磨きをかけることを好む為、自分のペースで学べる自由度のある方法が適している

⑦ 熱中する人

オンライン/教材自己学習 (57%)

新しい経験や知識や気付きを追求することで強い喜びを感じる傾向がある為、回りに乱されず自身のペースで学べる方法が適している

② 助ける人

対面集合研修 (64%)

人との関わりや協力を重視し、他人のために何かをすることで自己価値を見出す傾向がある為、他者交流がある方法が適している

⑤ 調べる人

オンライン自己学習 (55%)

自身の知識や理解を深めることに力を注ぐ傾向がある為、マイペース且つ専門性に特化した方法が適している

⑧ 挑戦する人

対面集合研修 (63%)

強い信念に基づき、意見をはっきりと述べ、主張できる環境を好む為、自身を主張できる学習方法が適している

③ 達成する人

メンター付き自己学習 (37%)

自己改善や目標達成に強い意欲を持ち、他人からの評価や承認を重視する傾向がある為、人からの評価を得られる方法が適している

⑥ 忠実な人

対面集合研修 (58%)

ルールや指示に従うことを好み、チームワークを重視する傾向が強い為、複数名で学ぶ形式の方法が適している

⑨ 平和をもたらす人

教材自己学習 (38%)

穏やかで内向的な性格で自身のペースで物事を進めることを好む為、深く考えながら学べる方法が適している

※タイプそれぞれの中で一番傾向が強かった勉強方法を記載。

例) e-learningが向いてないタイプ。

作業効率重視！
質問できる環境が
あった方がいい。



③達成する人

Aさんは取扱説明書から、
e-learningが不向きなタイプが
いることに気がつきました。
この情報をもとに、タイプ毎に教育
コンテンツを整理することにしました。



⑥忠実な人

ちゃんと答えを教えて
くれる先生がいた方が
安心です！

他の人がいて初めてやる
気が出るタイプ！意見や
考えを発信したい！



⑧挑戦する人

Aさんはメンバーにエニアグラム診断を実施してもらい、適切な教育を実施しました。

自分の好きな教材でやらせてもらったので、やりやすかった。

教材
自己学習



① 改革する人

e-learningって無駄な部分も多くて集中できないから、必要な時に質問できるメンターがいる自己学習よかったよ。

メンター付き
自己学習



③ 達成する人

皆と同じように進められるし、知識のある講師がしっかりと教えてくれたので理解が深まりました！

対面
集合研修



⑥ 忠実な人

メンバーも適切な学習方法により、効率的に学習を進めることができ好印象のようです。こうしてAさんは10名へのデジタル教育を成功させました。



3.IT人財が育たない…

【チーム・デジトレからのご提案】

- ✓ 教育のバリエーションを整備。
- ✓ 個々のエニアグラムタイプの理解。
- ✓ タイプに応じた学習方法の適用。

個人のエニアグラム
タイプを把握



適切な学習を実施



理解の深度・成長に差が出る！
効率的なデジタル人財育成！

自社に必要なもの 490

その人に適した方法(eラーニング、グループワーク、OJT等)を提供する必要がある

その他

そもそもの教育に関する文化醸成が必要

学んだことを活かせる、FBされる仕組みが必要

教育にあてられる時間の確保が必要

評価に連動させる必要がある

0 50 100 150 200

149件

出典：チーム・デジトレ「アンケート結果」

約150名が指摘。

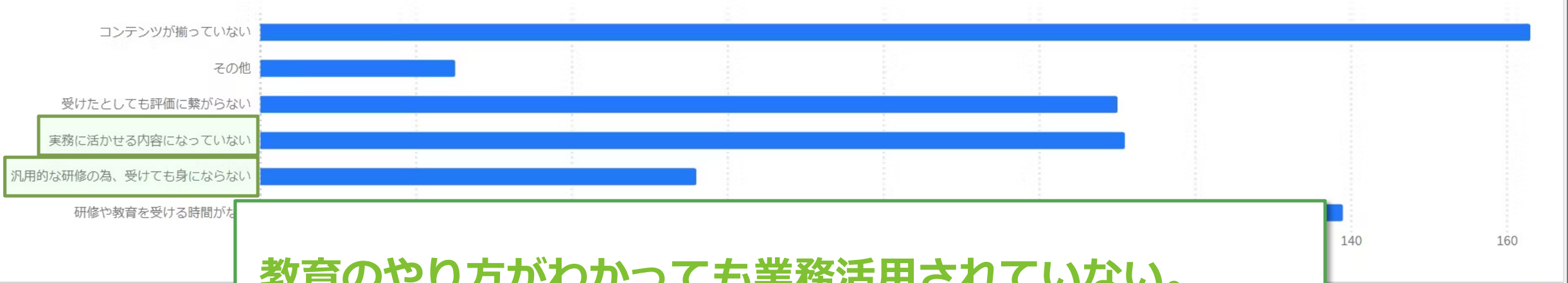
チーム・デジトレではこれに注目し研究。

以降、解決のためのアプローチを紹介する。

(再掲)

チーム・デジトレのアンケート結果

教育が進んでいない理由 312



教育のやり方がわかっても業務活用されていない。
業務活用の例として、DXを進める人財配置へのアプローチを紹介する。

自社に必要なもの 490

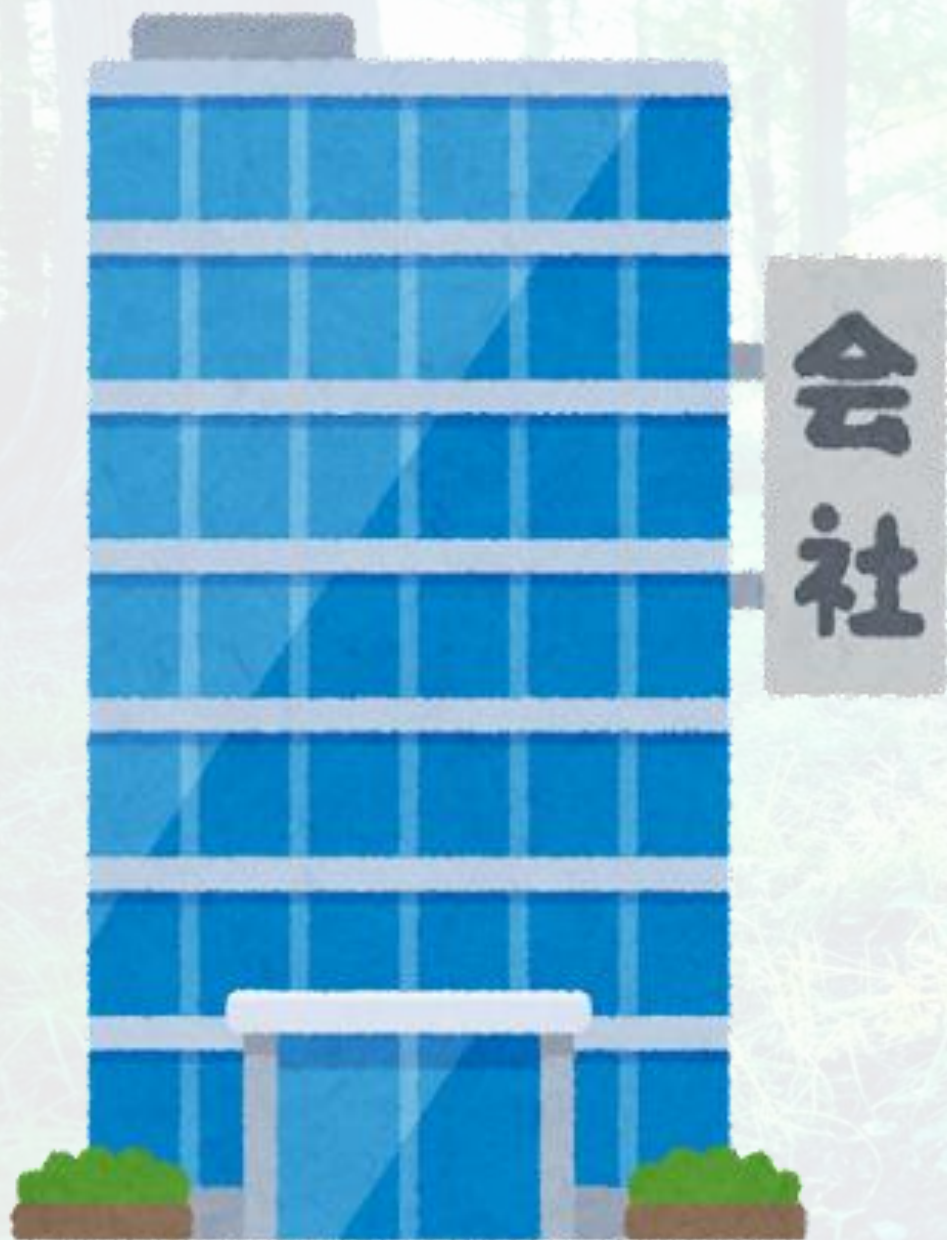
その人に適した方法(eラーニング、グル



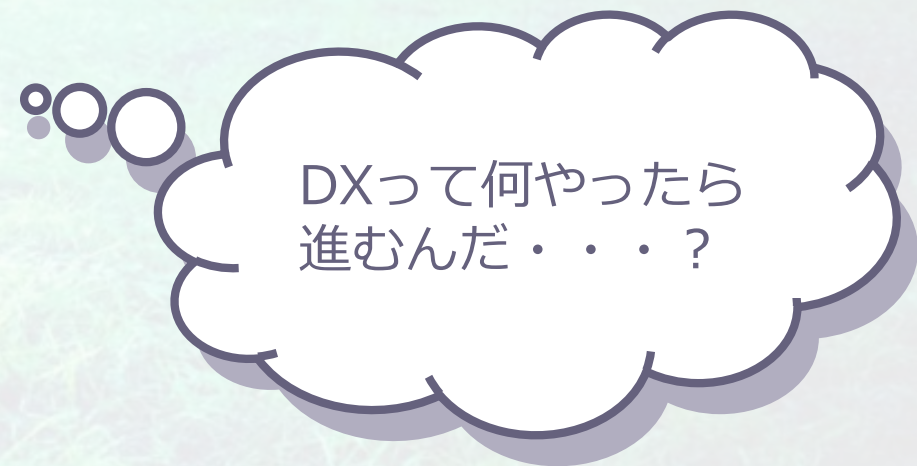
出典：チーム・デジトレ「アンケート結果」

Contents

1. 分科会の紹介
2. 教育が進まない原因の分析
3. [シナリオ]IT人財が育たない…
教育を進める新たな切り口
4. [シナリオ]DXが進まない…
人選のための新たな切り口
5. 取扱説明書について
6. さいごに



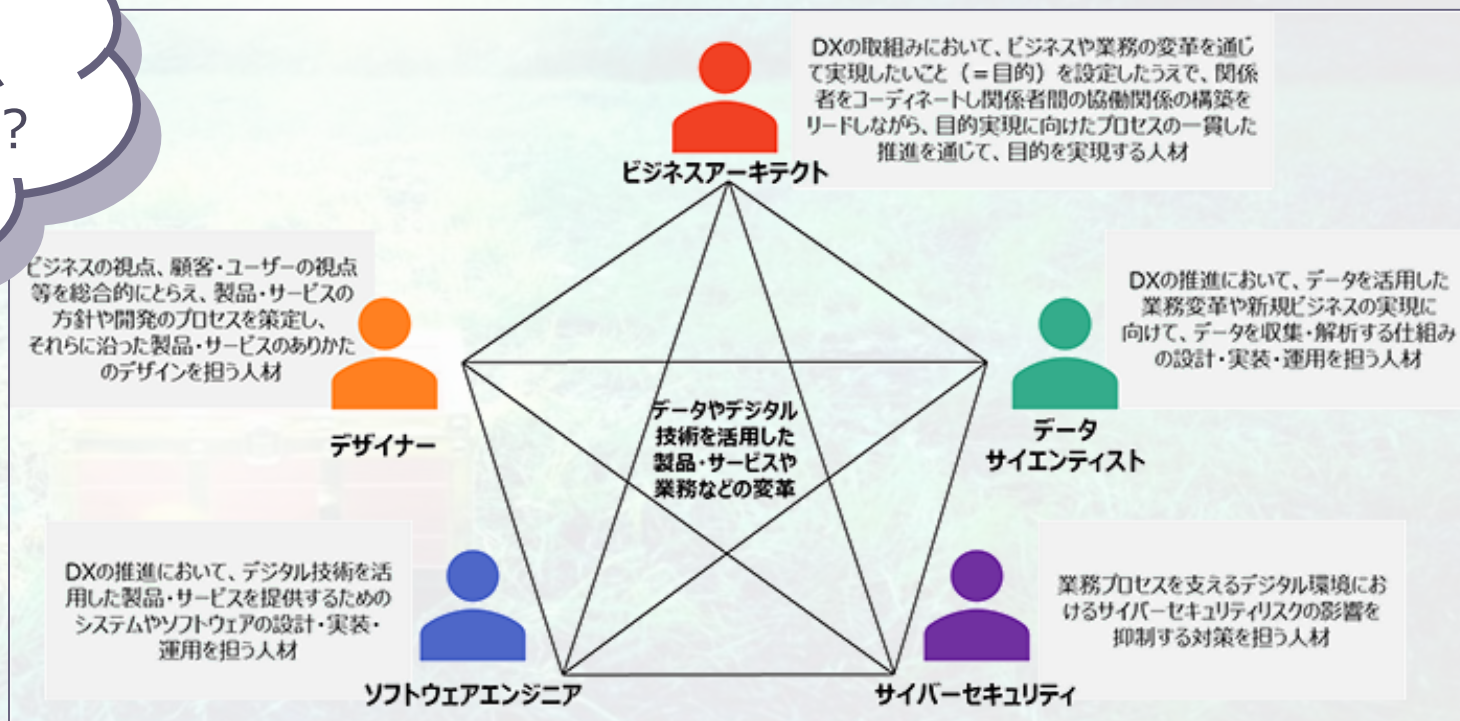
後日Aさんの上司である、Bさんが会社の指示でDXプロジェクトを発足することになりました。メンバーの選任についても一任されています。BさんはさっそくDXの情報を収集することにしました。



調べてみるとIPAが定めるデジタル人材の定義を見つけました。Bさんはこれらの人々を育成すべく、社内から人を選ぼうとしました。

しかし、何を基準に選べばいいのかわかりません。

色々なロールがあるけど、
いったい誰ができるんだ？



出典：経済産業省「デジタルスキル標準」

例えば、エニアグラムタイプとロールが紐づけば
人選のヒントになりそうです。

しかしエニアグラムは気質を分類しただけのものであり、
直接仕事に結びつけるのは容易ではありません。

⑦熱中する人



向いている仕事はどれかを
分類する基準が無い。

⑧挑戦する人



⑨平和をもたらす人



①改革する人



②人を助ける人



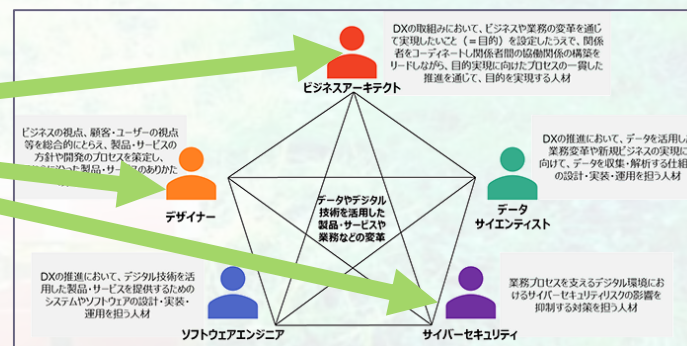
③達成する人



⑤調べる人



④個性的な人



出典：経済産業省「デジタルスキル標準」

適材適所 = スキルマッチ



求められているものと、
持っているものが一致するかどうかを指す。

ビジネスアーキテクトのロール | 担う責任・主な業務・スキル (3/3)

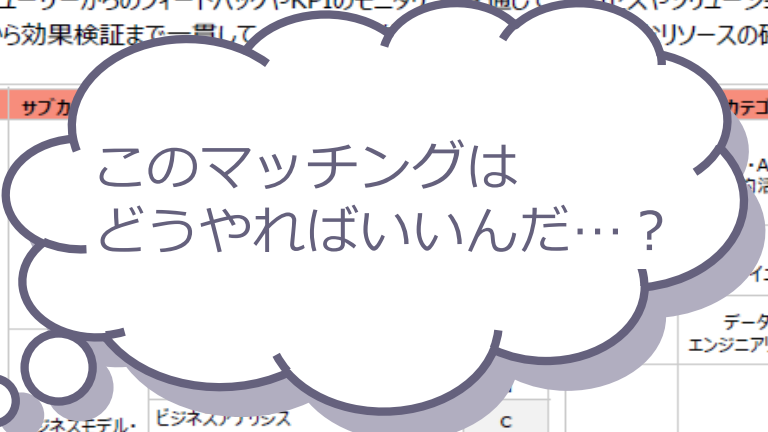
人材類型	ビジネスアーキテクト
ロール	ビジネスアーキテクト (社内業務の高度化・効率化)
DXの推進において担う責任	社内業務の課題解決の目的を定義し、その目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築をリードしながら、目的実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する
主な業務	<ul style="list-style-type: none"> 社内業務の課題と課題解決の目的を定義し、データやデジタル技術を活用した新たな業務プロセスの設計やプロセスを実行するための技術や手法・ツールの選定を行う 新たな業務プロセスの実現可能性、新たなプロセスによる課題解決の可否、ソリューションの有効性を検証し、計画の策定やソリューションの要件定義や実装を行う 顧客・ユーザーからのフィードバックやKPIのモニタリングを通じて、プロセスやソリューションの収益性を向上する施策（コストの削減等）を継続的に検討・実行する 構想から効果検証まで一貫して、関係者全体のコーディネート（必要なリソースの確保、チームの組成、適材適所を意識した偏りのないタスクの割り振り、関係者間の合意形成の促進等）を担う

専門スキルはこれから教育する領域。

必要スキル	サブカテゴリ	スキル項目	重要度	カテゴリ	サブカテゴリ	スキル項目	重要度	カテゴリ	サブカテゴリ	スキル項目	重要度	
必要なスキル	ビジネス変革	ビジネス戦略策定・実行	d	データ活用	データ・AIの戦略的活用	データ理解・活用	b	テクノロジー	デジタルテクノロジー	フィジカルコンピューティング	c	
		プロダクトマネジメント	d			データ・AI活用戦略	c			その他先端技術	d	
		変革マネジメント	a			データ・AI活用業務の設計・事業実装・評価	c			テクノロジートレンド	c	
		システムズエンジニアリング	c		AI・データサイエンス	数理統計・多変量解析・データ可視化	d		セキュリティ	セキュリティマネジメント	セキュリティ体制構築・運営	d
		エンタープライズアーキクチャ	c			機械学習・深層学習	d				セキュリティマネジメント	c
		プロジェクトマネジメント	b			データ活用基盤設計	d				インシデント対応と事業継続	c
	デザイン	ビジネス調査	c	データエンジニアリング	データ活用基盤実装・運用	d	セキュリティ技術	プライバシー保護		b		
		ビジネスモデル設計	d		コンピュータサイエンス	d		セキュア設計・開発・構築		d		
		ビジネスアナリシス	c		チーム開発	d		セキュリティ運用・保守・監視		d		
		検証 (ビジネス視点)	c	テクノロジー	ソフトウェア開発	ソフトウェア設計手法	d	パーソナルスキル	ヒューマンスキル	リーダーシップ	z	
		マーケティング	d			ソフトウェア開発プロセス	c			コラボレーション	z	
		ブランディング	d			Webアプリケーション基本技術	d			コンセプチュアルスキル	ゴール設定	z
	顧客・ユーザー理解	c	フロントエンドシステム開発			d	創造的な問題解決		z			
	価値発見・定義	c	バックエンドシステム開発			d	批判的思考		z			
	設計	d	クラウドインフラ活用			d	適応力		z			
	検証 (顧客・ユーザー視点)	c	SREプロセス	d	【重要度凡例】 a 高い実践力と専門性が必要 z 役割や状況に応じた実践力が必要 b 一定の実践力と専門性が必要 c 説明可能なレベルで理解が必要 d 位置づけや関連性の理解が必要							
	その他デザイン技術	d	サービス活用	c								

ビジネスアーキテクトのロール | 担う責任・主な業務・スキル (3/3)

人材類型	ビジネスアーキテクト
ロール	ビジネスアーキテクト (社内業務の高度化・効率化)
DXの推進において担う責任	社内業務の課題解決の目的を定義し、その目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築をリードしながら、目的実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する
主な業務	<ul style="list-style-type: none"> 社内業務の課題と課題解決の目的を定義し、データやデジタル技術を活用した新たな業務プロセスの設計やプロセスを実行するための技術や手法・ツールの選定を行う 新たな業務プロセスの実現可能性、新たなプロセスによる課題解決の可否、ソリューションの有効性を検証し、計画の策定やソリューションの要件定義や実装を行う 顧客・ユーザーからのフィードバックやKPIのモニタリングを通じて、プロセスやソリューションの収益性を向上する施策（コストの削減等）を継続的に検討・実行する 構想から効果検証まで一貫して、リソースの確保、チームの組成、適材適所を意識した偏りのないタスクの割り振り、関係者間の合意形成の促進等）を担う



カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目	重要度	カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目	重要度
テクノロジー	デジタルテクノロジー	データ理解・活用	b	セキュリティ	セキュリティ体制構築・運営	フィジカルコンピューティング	c
		データ・AI活用戦略	c			その他先端技術	d
		データ・AI活用業務の設計・事業実装・評価	c			テクノロジートレンド	c
	データサイエンス	数理統計・多変量解析・データ可視化	d		セキュリティマネジメント	セキュリティ体制構築・運営	d
		機械学習・深層学習	d			セキュリティマネジメント	c
		データ活用基盤設計	d			インシデント対応と事業継続	c
データエンジニアリング	データ活用基盤実装・運用	d	セキュリティ技術	プライバシー保護	b		
	コンピュータサイエンス	d		セキュア設計・開発・構築	d		
	チーム開発	d		セキュリティ運用・保守・監視	d		
ビジネス	ビジネスモデル・プロセス	ビジネスアナリシス	c	パーソナルスキル	コンセプチュアルスキル	リーダーシップ	z
		検証 (ビジネス視点)	d			コラボレーション	z
		マーケティング	c			ゴール設定	z
	デザイン	ブランディング	c		創造的な問題解決	創造的な問題解決	z
		顧客・ユーザー理解	d			批判的思考	z
		価値発見・定義	d			適応力	z
設計	d						
検証 (顧客・ユーザー視点)	d						
その他デザイン技術	c						

人毎に異なる素養の部分ではマッチングする必要がある。

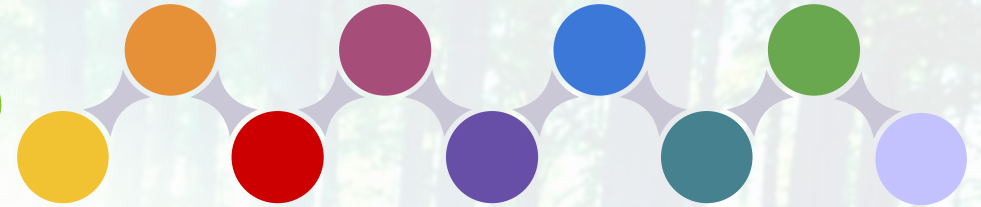
パーソナルスキル	ヒューマンスキル	リーダーシップ	z
		コラボレーション	z
		ゴール設定	z
	コンセプチュアルスキル	創造的な問題解決	z
		批判的思考	z
		適応力	z

【重要度凡例】
 a 高い実践力と専門性が必要 z 役割や状況に応じた実践力が必要
 b 一定の実践力と専門性が必要
 c 説明可能なレベルで理解が必要
 d 位置づけや関連性の理解が必要



そんなある日、
「エニアグラムタイプ別取扱説明書」
に出会いました。

仕事とタイプを繋げる

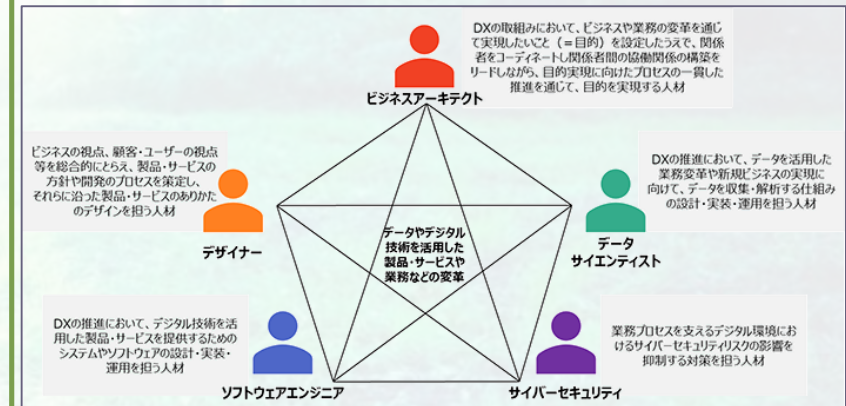


各タイプの持つ資質



⑦ **熱中する人**

仕事に求められる資質



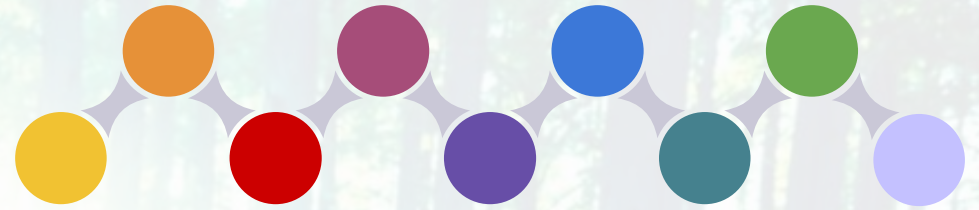
出典：経済産業省「デジタルスキル標準」

この二つを共通の言葉で定義する。

👉 **体系的に定義された『行動特性』** を利用する。

※行動特性はコンピテンシー・ディクショナリより抜粋。

「行動特性」は タイプ毎で分類できる



チーム・デジトレではエニアグラムを分析し、
タイプの特徴から行動特性を抽出した。

例) タイプ⑥忠実な人

理解ある仲間や組織に身をおき、そこでのルール
や約束ごとに忠実に従い、周囲に気を配りながら
与えられた仕事は投げ出さずにやり遂げようと
します。

- ✓ チームワーク
- ✓ 関係構築力
- ✓ 組織指向性
- ✓ 組織感覚力
- ✓ 分析思考力

タイプ: 6 忠実な人

～世界は危険に満ちている、起こりうることに備えよ～

長所

弱者の立場に共感し、主義主張や所属する社会の理想のためには忠実で無償の奉仕を惜しみません。名声という見返りなしに働く事ができ、信頼できる人には忠実に、指示をしてくれる人には常に誠実でいます。任されたことについては信頼性があり、人のやりたがらない仕事を引き受ける頼りがいのある働きものです。

協調性	仲間意識が何より大切で、チームの秩序維持に、持ち前の真面目さと気遣い精神で貢献します。
人あたりの良さ	弱者の立場がわかり、優しさで温かさで接するので好感を持たれます。
義理堅い	権威あるものに対しては従順に振る舞い、頼まれたことには責任を果たそうとします。
危険予知	用心深くこれから先の事に対して準備を怠らず、何事も確認を取りながら進めます。

やる気が出るポイント

安全で無事な状態にあって不安を感じないで済むこと、そして人から好かれ、守られていることを求めます。信用、信頼できる権威(上司)のもとで仲間として認められ、その集団の規範を守り、義務と責任を覚悟しようとします。そのために、共通の目標のために一緒にやっている仲間と組み、その集団の中で必要な役割を覚悟することによって達成されたいと願います。

行動面に見られる特性

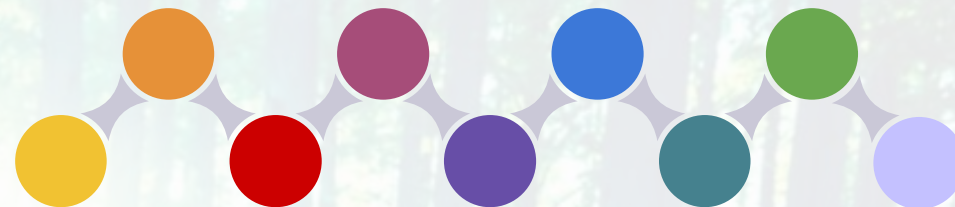
理解ある仲間や組織に身をおき、そこでのルールや約束ごとに忠実に従い、周囲に気を配りながら与えられた仕事は投げ出さずにやり遂げようとする。また仲間の合意がはかれるように働きかけます。一方、自分の立場を守るうとして保守的な立場を取ろうとしたり、権威ある人の本意を捉えようと顔色をうかがう傾向があります。

#チームワーク #関係構築力 #組織指向性 #組織感覚力 #分析思考力

出典：チーム・デジトレ「タイプ別取扱説明書」p.18

行動特性のまとめ

「タイプ別取扱説明書」 p.27~28



① 改革する人

#リーダーシップ #分析思考力
#組織指向性 #専門性
#概念的思考力 #達成指向性

② 助ける人

#チームワーク #対人インパクト
#関係構築力 #対人理解力
#顧客指向性

③ 達成する人

#リーダーシップ #顧客指向性
#チームワーク #対人インパクト
#組織指向性 #達成指向性

④ 個性的な人

#関係構築力 #対人理解力
#顧客指向性 #専門性
#概念的思考力 #フレキシビリティ

⑤ 調べる人

#概念的思考力 #専門性
#分析思考力 #フレキシビリティ
#情報指向性

⑥ 忠実な人

#チームワーク #組織感覚力
#関係構築力 #分析思考力
#組織指向性

⑦ 熱中する人

#リーダーシップ #顧客指向性
#チームワーク #概念的思考力
#関係構築力 #専門性
#フレキシビリティ

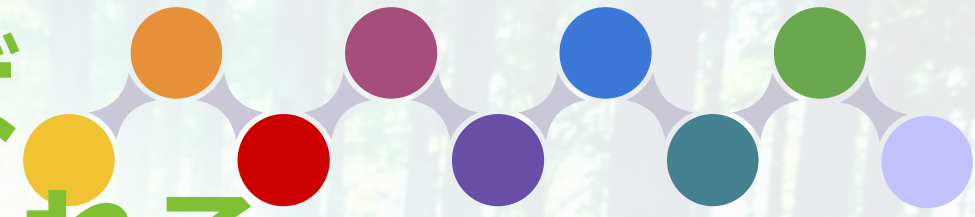
⑧ 挑戦する人

#リーダーシップ #強制力
#対人インパクト #達成指向性
#組織感覚力

⑨ 平和をもたらす人

#チームワーク #組織感覚力
#関係構築力 #フレキシビリティ
#対人理解力

「行動特性」を使えば 仕事とタイプを繋げられる



■ 求められる行動特性

- ・ チームワーク
- ・ 関係構築力
- ・ 組織指向性
- ・ 対人インパクト
- ・ 分析思考力



『行動特性』が仕事とタイプを
結び付ける中間インターフェースとなる。



① 改革する人

#リーダーシップ #分析思考力
#組織指向性 #専門性
#概念的思考力 #達成指向性

② 助ける人

#チームワーク #対人インパクト
#関係構築力 #対人理解力
#顧客指向性

③ 達成する人

#リーダーシップ #顧客指向性
#チームワーク #対人インパクト
#組織指向性 #達成指向性

④ 個性的な人

#関係構築力 #対人理解力
#顧客指向性 #専門性
#概念的思考力 #フレキシビリティ

⑤ 調べる人

#概念的思考力 #専門性
#分析思考力 #フレキシビリティ
#情報指向性 ティ

⑥ 忠実な人

#チームワーク #組織感覚力
#関係構築力 #分析思考力
#組織指向性

⑦ 熱中する人

#リーダーシップ #概念的思考力
#チームワーク #専門性
#関係構築力 #フレキシビリティ
#顧客指向性

⑧ 挑戦する人

#リーダーシップ #強制力
#対人インパクト #達成指向性
#組織感覚力

⑨ 平和をもたらす人

#チームワーク #組織感覚力
#関係構築力 #フレキシビリティ
#対人理解力 ティ

DXの推進において、データを活用した業務変革や新規ビジネスの実現に向けて、データを収集・解析する仕組みの設計・実装・運用を担う人材

データサイエンティスト

紐づく行動特性

分析思考力

タイプ① 改革する人
タイプ⑤ 調べる人
タイプ⑥ 忠実な人

概念的思考力

タイプ① 改革する人
タイプ④ 個性的な人
タイプ⑤ 調べる人
タイプ⑦ 熱中する人

情報指向性

タイプ⑤ 調べる人

フレキシビリティ

タイプ④ 個性的な人
タイプ⑤ 調べる人
タイプ⑦ 熱中する人
タイプ⑨ 平和をもたらす人

専門性

タイプ① 改革する人
タイプ④ 個性的な人
タイプ⑤ 調べる人
タイプ⑦ 熱中する人

組織指向性

タイプ① 改革する人
タイプ③ 達成する人
タイプ⑥ 忠実な人



人選のマッチングOK!



行動特性が6つ中5つ該当する【調べる人】が最も適していると考えられる。

⑤ 調べる人

4. DXが進まない…

【チーム・デジトレからのご提案】

- ✓ 必要なポジションの行動特性を分析。
- ✓ 個々のエニアグラムタイプの理解。
- ✓ タイプとポジションのマッチングにより人選。

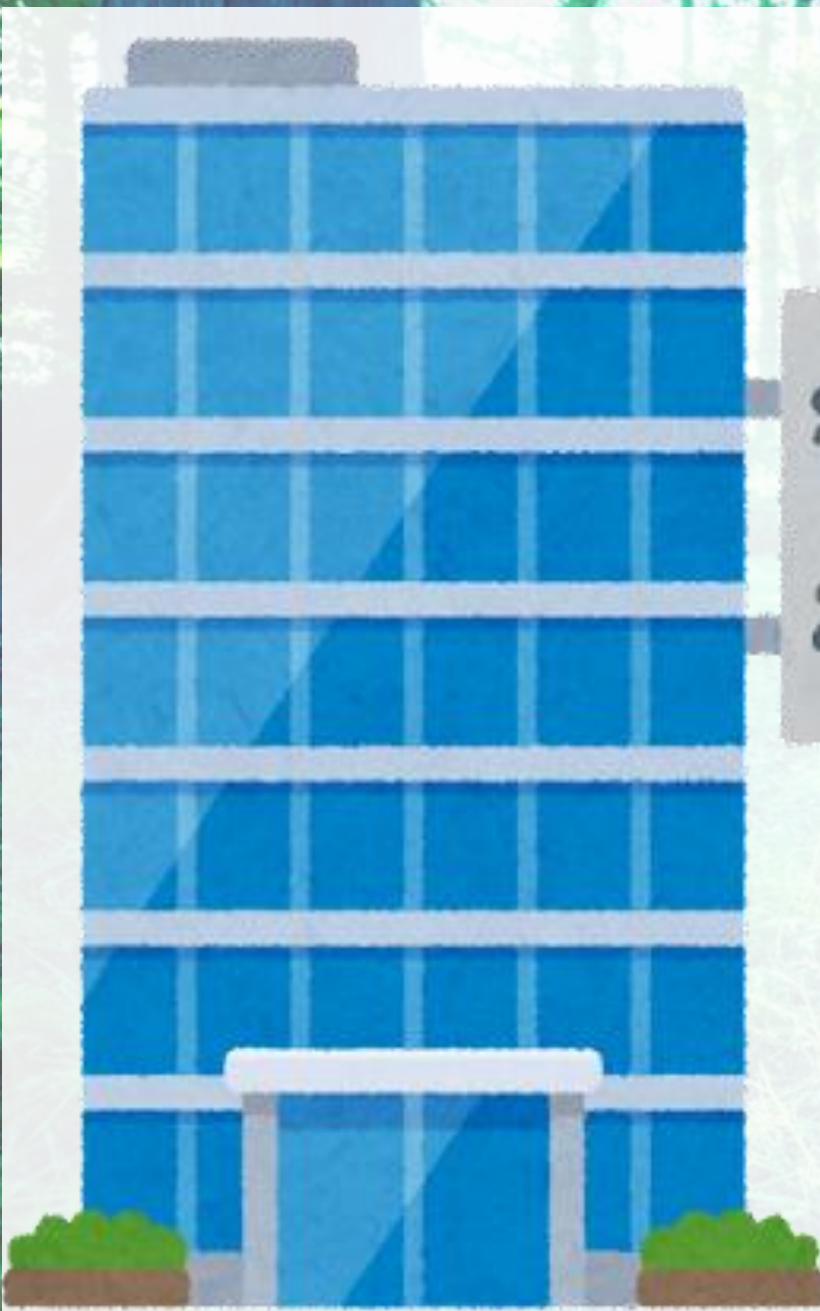
ポジションに対する
行動特性を分析



説明書の内容から適切な
タイプとマッチング



適材適所の人選が出来る！



こうして株式会社デジトレでは、
エニアグラムを使ったデジタル人財獲得を成功させました。

タイプによる特性は他にも活用できるはず。

Aさんは問題解決への新たな切り口として、
エニアグラムの活用方法を探求して行くのでした。

完



Contents

1. 分科会の紹介
2. 教育が進まない原因の分析
3. [シナリオ]IT人財が育たない…
教育を進める新たな切り口
4. [シナリオ]DXが進まない…
人選のための新たな切り口
- 5. 取扱説明書について**
6. さいごに

ターゲットと目的

①教育に向けて（育つ！）

多すぎる選択肢に頭を抱えている教育担当者

学習コンテンツ



インターネット・アカデミー

Schoo

研修方法

OJT、集合研修、
eラーニング、ロールプ
レイ、グループディス
カッション、ハンズオン、
PBL...



学習に苦手意識のある教育を受ける人



勉強方法 × エニアグラム = 教育の推進

ターゲットと目的

②人選に向けて（見つかる！）

人材配置を考える管理職



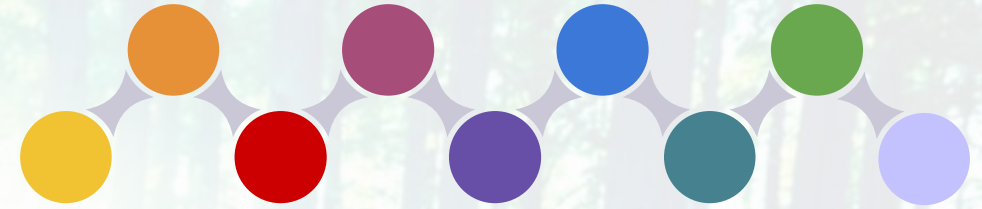
DXプロジェクトの責任者



行動特性 × エニアグラム = 適材適所配置

タイプ別の詳細

「タイプ別取扱説明書」 p.8~25



タイプ毎の特徴を記載。
人の考え方の違いを理解でき、コミュニケーション面での業務活用が期待できる。

- 特徴
- 長所
- やる気が出るポイント
- **行動特性**
- 仕事の取組み姿勢
- 魅力的な仕事領域
- 人間性を成長させるポイント
- **合う学習方法**
- このタイプの上司・先輩とのかかわり方
- このタイプの部下・後輩とのかかわり方

タイプ2「人を助ける人」

～人は私の助けを頼りにしている～

長所

困っている人がいれば自分のことを犠牲にまでして、その人を助けることに力を尽くします。対人関係を何よりも大切に「スキンシップを好み、ひたすら他の人の幸福を考える」ことで周囲を温かい親近感で包み込みます。人に仕えるときはその人を支えることに情熱を傾け、献身的になります。

親切	人の役にどう立てることができるかというのを行動基準にしているので、人に尽くすことに一生懸命になります。
感情表現豊か	他の人の心柄に自分を合わせるようにして、コミュニケーションの維持に注力します。
優れたカウンセラー	人の潜在能力を見抜き、引き出し、人の良い面を評価し成長を助けることを好みます。
パートナーシップ	チームの中で、教官力を発揮して右腕的存在になることに意義を見出します。

タイプの特徴

「親密で愛憎豊かな人間関係重視」タイプです。人間関係を最も重要なこととしてとらえていて、常に他者のことを気にかけて親身になって手助けを惜しまない人です。

他人の気持ちや必要としているものを鋭敏に感じ取り、その人をサポートすることに力を集中させます。

誰かが問題や困難に直面していると自分が何とかしてあげることができると感じています。

一方、「自分こそその役に立つ人間だ」というプライドからお節介りになることがあります。他者からは「優しい親切な、誇りにしつこい世話焼き型」と見られます。

やる気が出るポイント

「相手の気持ちに寄り添うことで愛される存在になれるだろう」という期待が心の奥底にあります。他者に尽くすことで、心のつながりを持ち相手にとってかけがえない役に立つ存在になろうとします。相手の必要としているものを敏敏に察知して「私の好意」をふんだんに振り込んで相手に近づき、他の人を助けたり面倒を見ることにエネルギーを注ぎます。

行動面に見られる特性

「他の人は私の助けを頼りにしている」という信念のもとに、様々な場面で他人の好き嫌い・希望・夢・してほしいことを常にチェックし、「他人が必要としている人助け」に向かいます。そして自分が好かれているかどうかを気にかけてアンテナを張って相手と直接、間接に出す言動から必要性のメッセージを読み取ろうとします。

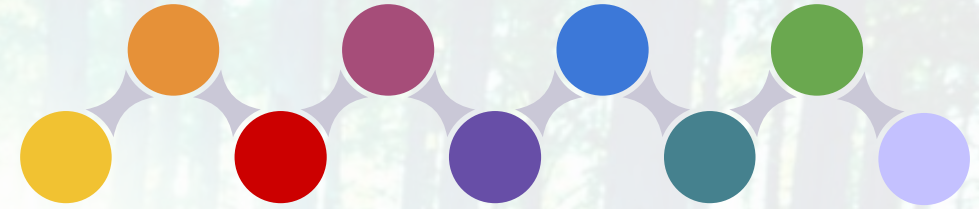
#チームワーク #関係構築力 #観察指向性 #対人インパクト #対人理解力

10

出典：チーム・デジトレ「タイプ別取扱説明書」

行動特性の分析結果

「タイプ別取扱説明書」 p.27~28



各タイプの持つ行動特性をマトリクスで紹介。

DX人財に関わらず、プロジェクトやJOB型雇用を意識したポジションの検討時などでも、必要なポジションに求められる特性を洗い出せば、エニアグラムとマッチングをかけることが可能。

タイプ別取扱説明書

行動特性別にみる適したエニアグラムタイプについて①

以下は、行動特性別に適したエニアグラムタイプを定義したものです。
この分析は我々のチーム独自のものであり、あくまで参考情報としてご利用いただければ幸いです。

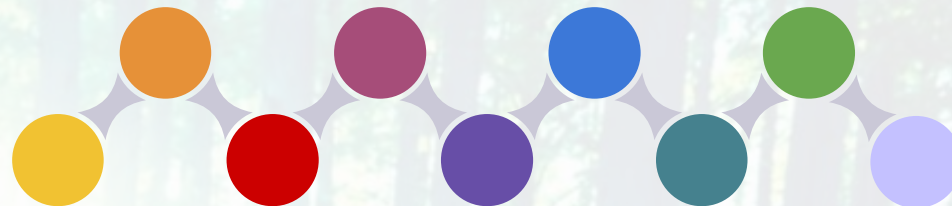
行動特性	定義	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4	タイプ5	タイプ6	タイプ7	タイプ8	タイプ9
リーダーシップ	部下に対して、組織の方針や戦略・ビジョンを明確に示し、その方向に向けて組織全体をけん引する力。	○		○				○	○	
チームワーク	組織全体や、他のチームメンバーのことを考え、協力しあいながらチーム全体の目標を達成していく力。		○	○			○	○		○
関係構築力	社内外の関係者との間に利害や取引的な関係を入れずに、とにかく仲のよい親しい人間関係を作り上げていく力。		○		○		○	○		○
組織指向性	組織からの要求・命令に従い、その通りの成果・結果を出すために自分の行動や考えを組織の側に合わせていく力。	○		○			○			
顧客指向性	顧客に接し、顧客は何を求めているのかを敏感にかつ正確に把握することで、その顧客のニーズにその通り応えていく力。		○	○	○			○		
概念的思考力	事象の間にある共通する意味・関係を把握したり、連想的に別の新しい概念を見いだし、新しい考え方やモデル、独自理論を作りあげていく力。	○			○	○		○		
対人インパクト	社内外の関係者に対して、自分の考えている通りに相手が納得し動いてもらうために、様々な方法・道具を駆使しながら影響を与えていく力。		○	○						○

27

出典：チーム・デジトレ「タイプ別取扱説明書」

DX人財の教育方法

「タイプ別取扱説明書」 p.33



IPAのデジタルスキル標準を身に着けるために、各エニアグラムのタイプが何を利用して学習するのが効率的なのかをまとめたマトリクスを記載。

これを参考に、今後企業の中で求める役割を育成するためにどのようなコンテンツが適切なのかを検討する材料となる。

タイプ別取扱説明書

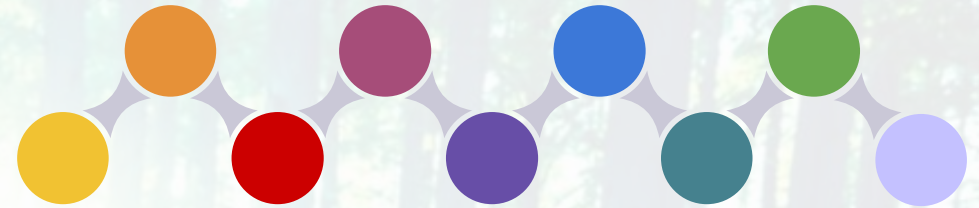
人財類型×タイプによる身に着けるべき教育コンテンツについて

エニアグラムのタイプに基づく個々の学習スタイルと、マナビDXで公開されている人財類型に対応した教育コンテンツを組み合わせると、以下のような個別化された学習プランができました。

人財類型	タイプ1 (教材自己学習)	タイプ2 (対面集合研修)	タイプ3 (メンター付き自己学習)	タイプ4 (メンター付き自己学習)	タイプ5 (オンライン自己学習)	タイプ6 (対面集合研修)	タイプ7 (オンライン/研修集合研修)	タイプ8 (対面グループワーク)	タイプ9 (教材自己学習)
ビジネス アーキ テクト	P2Mプログラム 知識習得講座	チェンジマネジメント 資格認定プログラム	業務可視化 ワークショップ	業務可視化 ワークショップ	現場主導型 DX人材育成講座	チェンジマネジメント 資格認定プログラム	現場主導型 DX人材育成講座	「広義のデザイン」 専門学校 DXDキャンプ	P2Mプログラム 知識習得講座
デザイナー	アジャイル道場	「広義のデザイン」 専門学校 DXDキャンプ	産総研 デザインスクール	産総研 デザインスクール	現場主導型 DX人材育成講座	「広義のデザイン」 専門学校 DXDキャンプ	現場主導型 DX人材育成講座	AI活用 コンサルティング 育成トレーニング Aler 育成プログラム	アジャイル道場
データ サイエン ティスト	データ サイエンティスト コース	統計+R・機械学習 対面講座	機械学習・深層学習 対面講座	機械学習・深層学習 対面講座	統計+R・機械学習 オンライン (Live配信) 講座	統計+R・機械学習 対面講座	統計+R・機械学習 オンライン (Live配信) 講座	AI活用 コンサルティング 育成トレーニング Aler 育成プログラム	データ サイエンティスト コース
ソフト ウェア エンジニア	DXを推進する AI・データサイエンス 人材育成コース	データ サイエンスコース (パートタイム)	Python自動化編 演習付き	Python自動化編 演習付き	現場主導型 DX人材育成講座	データ サイエンスコース (パートタイム)	現場主導型 DX人材育成講座	CompTIA Cloud オンラインレポート付き	DXを推進する AI・データサイエンス 人材育成コース
サイバー セキュリティ	Webエンジニア 就職コース	Open IoT 教育プログラム	CEH (Certified Ethical Hacker Pro) 演習付き	CEH (Certified Ethical Hacker Pro) 演習付き	kubernetes トレーニング 基礎編	Open IoT 教育プログラム	kubernetes トレーニング 基礎編	Site Reliability Engineering (SRE) Practitioner グループワーク付き	Webエンジニア 就職コース

出典：チーム・デジトレ「タイプ別取扱説明書」

取扱説明書の検証結果 チーム・デジトレメンバーの場合



名古屋鉄道 伊藤 祥平(⑤調べる人)

人材育成施策の検討にあたっては画一的な手法を取ってしまいがちですが、個人の特性に合わせて学習方法を変えるというのはDXに限らず有効でありながらなかなか気づくことができなかった手法でした。今後はコストとのバランスも取りながら、本研究の成果も取り入れて施策を検討していきたいと思います。

日東工業 中根 慶(③達成する人)

DX教育の適材適所を手早く知ることが出来ました。そのため、自分のタイプに合った教育を実践することで効率よくデジタルスキルを習得することが出来ました。

河村電器産業 荒木 和也(⑤調べる人)

タイプ診断前にうっすらと自分は⑤調べる人だろうと思っていたが他のタイプも近い数値が出たことに驚いた。**タイプにあった勉強方法を知ること**で最短であるべき姿へ到達できる可能性を知り、今はもっと広めたいと思っています。

アシスト 波多野 貴文(⑥忠実な人)

ぼんやりしていた自分の指向やクセが取説によって言語化されました。家庭教師による教育で伸び悩んでいたところ、塾に切り替えたことで成績が伸びた経験があるのでその理由も証明された気がしました。

PALTAC 大幡 裕司(④個性的な人)

コミュニケーションスタイルが変わりました。根本的な部分で考え方が違うという事を学び、相手にわかってもらうにはどう話そうか？など、視点を変えて考えられるようになりました。

アシスト 駒田 大貴(⑦熱中する人)

どんな占いよりも自分にピッタリ当てはまっておりました。どのような学習スタイルがあるかについては検討したことがなく、取り扱い説明書の記載を元に、今後のIT学習に役立てていきたいと思っています。

取扱説明書の検証結果 協力者によるコメント

◎○□△×の五段階評価



[自動車製造]DX推進担当 主査 Aさん(⑤調べる人)

タイプの説明がまさに自分のことだったので驚きました！ぼやーっと感じていた事が言語化されており**強みが明確化される**事と、適した教育コンテンツまでわかるのは素敵だと思いました。



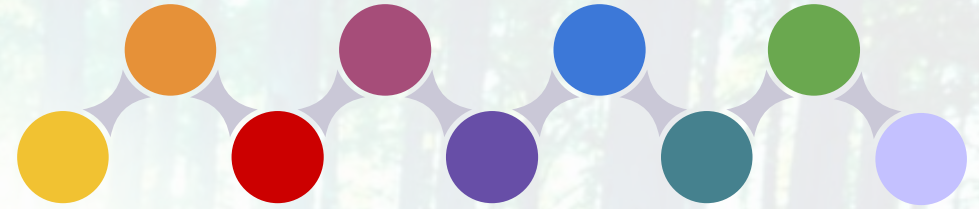
[商社]人事・教育担当 Bさん(⑥忠実な人)

人事部では「マネジメント強化」が課題となっていますが、そのアプローチとしてp.8~25の中にある**「部下とのかかわり方」や「仕事の適正」**は**すぐにも活用できる**内容だと思いました！社内でも共有して進めていこうと思います！



[製造]DX推進担当 Cさん(④個性的な人)

他の診断でも芸術家タイプ=会社で働くのが向いていないとされ、適職にカメラマンやコピーライター等が挙げられがちなのですが、取扱説明書の中には会社の枠組みのなかで働く方向性が書かれていたので、嬉しかったです。



[商社]社内SE Dさん(②人を助ける人)

凄くいい資料で、自己理解が深まりました！また私のことを他の人に知ってもらう**「他人を理解する」**ツールとしても**有効だ**と思います。業務活用の視点では管理職の人にこそ読んで頂きたいと思いました。



[製造]システム部門 部長 Eさん(③達成する人)

自己成長に向けて、己の能力を超えたスキルを身につけようとしたとき、エニアグラムの中に目標となるスキルを持つタイプがありました。ただ行動するのではなく、**タイプの考え方**を知ること**で行動の軸が出来るため、付け焼刃ではなく本当の意味での自己成長が狙える**と思いました。



[製造]システム部門 次長 Fさん(⑧挑戦する人)

取扱説明書の記載の中には時々表現が過剰と感じる部分があり、全てが自分に当てはまるとは言いずらいですが、確かにそういうところはあるかなという、共感する部分もありました。自己分析や自己理解に**有効だ**と思います。

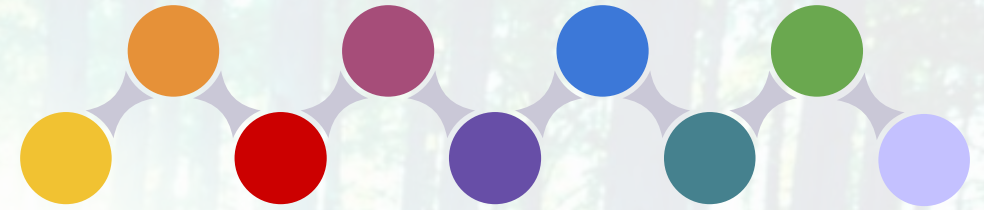
Contents

1. 分科会の紹介
2. 教育が進まない原因の分析
3. [シナリオ]IT人財が育たない…
教育を進める新たな切り口
4. [シナリオ]DXが進まない…
人選のための新たな切り口
5. 取扱説明書について
6. さいごに

エニアグラムは ツールである

なんとなく…を可視化し、論理的に説明できるツールです。

- ・勉強のやり方って人それぞれだよね。
- ・仕事の向き不向きってあるよね。
- ・私ってこんなタイプだから…。
- ・xxxさんって、こんな仕事得意そう…。



『育つ』


適切な学習で習熟速度アップ！
教育コンテンツ探しも効率的に。

『みつかる』

適材適所の人選が可能！

『活用できる』

アイディア・発想次第で他にも利用できる。
頭を柔軟に新たな視点で活用を！



ご清聴ありがとうございました。

【2023年 中日本】チーム・デジトレ
~これからのデジタル人財とは~