



DX

Digital
Transformation

人材育成

やろうぜ！リスキリング

～キャリア自律を促し、モチベーションの高い組織を創る～

トレノケート株式会社 会社紹介

4つの強みと実績

Strength

ビジネス×IT×グローバル



- 新入社員から経営層までの全層をカバー
- 入門から上級まで着実な技術力向上を支援
- グローバル人材育成に対応した研修を提供

人材育成専門27年



- 人材育成の全体設計を支援
- 実務に活かせるトレーニング
- プロフェッショナルな講師陣

世界15の国と地域に展開



- 世界15の国と地域、26拠点
- グローバルITベンダーとのパートナーシップ
- トレーニングを提供している国数は、APAC No.1のトレーニングベンダー

2020年より3年連続 世界で最も優れた IT研修企業20社に選出



※トレノケートホールディングス株式会社として受賞

提供コース数

1,500以上

2022年11月時点



年間受講者数

約5.4万人

2022年11月時点



お取引企業

約1,300社

2022年11月時点



通算アワード受賞回数

70回以上

2022年11月時点



スピーカー自己紹介



トレノケート株式会社
営業本部

人材育成ソリューション部 部長
東日本営業第3部 部長
AWS認定インストラクター
人材育成コンサルタント
三浦 美緒

- 外資系UNIXベンダー企業でITコンサルタントとしてキャリアをスタート
- トレノケートにジョイン、技術系講師(Linux)として勤務
- PR・広報担当／Web担当等のバックオフィス業務も経験
- Amazon Web Services(AWS)認定インストラクターとして講師に復帰
知識とマインドのクラウドシフトを支援 通年延べ1000名超の受講者に講義を提供
- プリセールス部隊に異動、部長職拝命
- DX Projectを立上げプロジェクトマネジャーに志願
- インサイドセールス部隊の部長を兼務
- 現在ホットな人材育成ご相談テーマは、【DX人材育成】や【全社リスキリング】
- 著書に『Amazon Web Services エンタープライズ基盤設計の基本』
(共著、日経BP社 2018)
- 好きなチームはFC東京



**AWS Authorized
Instructor Award 2021
CSAT 2位** 🏆



アジェンダ

- 1 Introduction : 次代の組織と人材に求められる能力は？
- 2 「DX」とリスキリング
- 3 DXリテラシー標準を活用した人材育成設計例

1. Introduction : 次代の組織と人材に求められる能力は？

DXとは？

DXの定義

企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること

経済産業省『DX推進ガイドライン』

- 変化し続けるビジネス環境、顧客ニーズへの**継続的かつ迅速な対応**
- 製品、サービス、ビジネスモデルの**柔軟な変革**
- **IT (データ/デジタル技術) の活用**
- 業務、組織、プロセス、文化風土の**変革**



顧客価値の創造・優位性の確立

「未来人材ビジョン」(経産省 2022年5月31日発表)より

次の社会を形づくる若い世代に求められる能力や姿勢

「常識や前提にとらわれず、ゼロからイチを生み出す能力」

「夢中を手放さず一つのことを掘り下げていく姿勢」

「グローバルな社会課題を解決する意欲」

「多様性を受容し他者と協働する能力」

現在は「注意深さ・ミスがないこと」、「責任感・まじめさ」が重視されるが、
将来は「問題発見力」、「的確な予測」、「革新性」が一層求められる。

経済産業省『未来人材ビジョン』より

56の能力等に対する需要

2015年		2050年	
注意深さ・ミスがないこと	1.14	問題発見力	1.52
責任感・まじめさ	1.13	的確な予測	1.25
信頼感・誠実さ	1.12	革新性※	1.19
基本機能（読み、書き、計算、等）	1.11	的確な決定	1.12
スピード	1.10	情報収集	1.11
柔軟性	1.10	客観視	1.11
社会常識・マナー	1.10	コンピュータスキル	1.09
粘り強さ	1.09	言語スキル：口頭	1.08
基盤スキル※	1.09	科学・技術	1.07
意欲積極性	1.09	柔軟性	1.07
⋮	⋮	⋮	⋮

※基盤スキル：広く様々なことを、正確に、早くできるスキル

※革新性：新たなモノ、サービス、方法等を作り出す能力

(注) 各職種で求められるスキル・能力の需要度を表す係数は、56項目の平均が1.0、標準偏差が0.1になるように調整している。

(出所) 2015年は労働政策研究・研修機構「職務構造に関する研究Ⅱ」、2050年は同研究に加えて、World Economic Forum “The future of jobs report 2020”、Hasan Bakhshi et al., “The future of skills: Employment in 2030”等を基に、経済産業省が能力等の需要の伸びを推計。

- 2050年の未来では求められる能力が変化すると予測される
- 未来志向の育成のヒントに

【キーワード解説】 ダイナミック・ケイパビリティ(企業変革力)

ダイナミック・ケイパビリティ

カリフォルニア大学バークレー校ハース・ビジネススクール教授のデイヴィッド・J・ティース氏によって提唱。「オーディナリー・ケイパビリティ(通常能力)」が「ものごとを正しく行うこと」だとすれば、「ダイナミック・ケイパビリティ(企業変革力)」は「正しいことを行うこと」であり、次の三つの能力に分類できる。

経済産業省『ものづくり白書2020』より要約

- **感知(センシング)**
脅威や危機を感知する能力
- **捕捉(シージング)**
機会を捉え、既存の資産・知識・技術を再構成して競争力を獲得する能力
- **変容(トランスフォーミング)**
競争力を持続的なものにするために、組織全体を刷新し変容させる能力



他企業に模倣困難な企業価値の創出

【キーワード解説】VUCA

VUCA

今日、世界はインターネットで結ばれ、どこかで変化が起こると、瞬時にその変化が広がるVUCA(ブーカ)と呼ばれる不確実な時代である。

VUCAとは、**V**olatility(変動性・不安定さ)、**U**ncertainty(不確実性・不確定さ)、**C**omplexity(複雑性)、**A**mbiguity(曖昧性・不明確さ)の略語。

経済産業省『ものづくり白書2020』より

- 新型コロナウイルス感染症がもたらしたサプライチェーンの寸断リスク
- 世界の政策不確実性と地政学リスクの高まり
- **自然災害を巡る不確実性と製造業**
- 非連続な変化を引き起こす可能性のあるデジタル技術革新



クリティカルな意思決定が断続的に多発

2. 「DX」とリスクリング

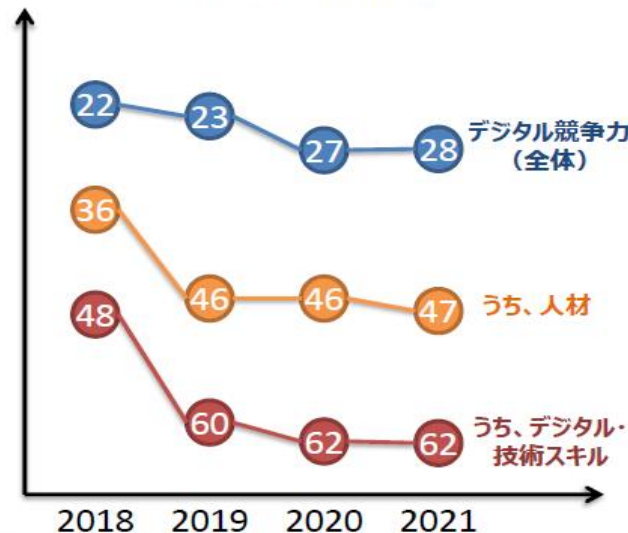
日本のデジタル競争力が低いのは、人材のリスキルが遅れているため

日本のデジタル競争力は低下している（要因の一つが人材問題）

- デジタル競争力ランキング2021で、日本は64カ国中28位と低迷。特に「人材/デジタル・技術スキル」が、62位と低く、これが全体を引き下げる要因に。
- 日本では76%の企業がDX人材不足を感じている（米国は43%）にもかかわらず、社員の学び直しを全社的に実施している企業はわずか7.9%（米国は37.4%）。

日本のランキング（全64カ国中）

※2020年までは全63カ国中



出典) IMD世界デジタル競争力ランキング2021
<https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-digital-competitiveness/>

図表31-2 事業戦略上、変革を担う人材の「量」の確保



図表31-18 社員の学びの方針(学び直し)



(資料) IPA「DX白書2021」

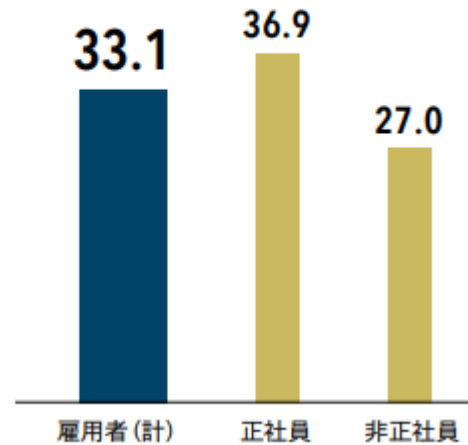
2

2022年3月24日経産省「Reスキル」認定講座説明会公開資料

では個人は学ぶのか？ = 放っておいても学ばない

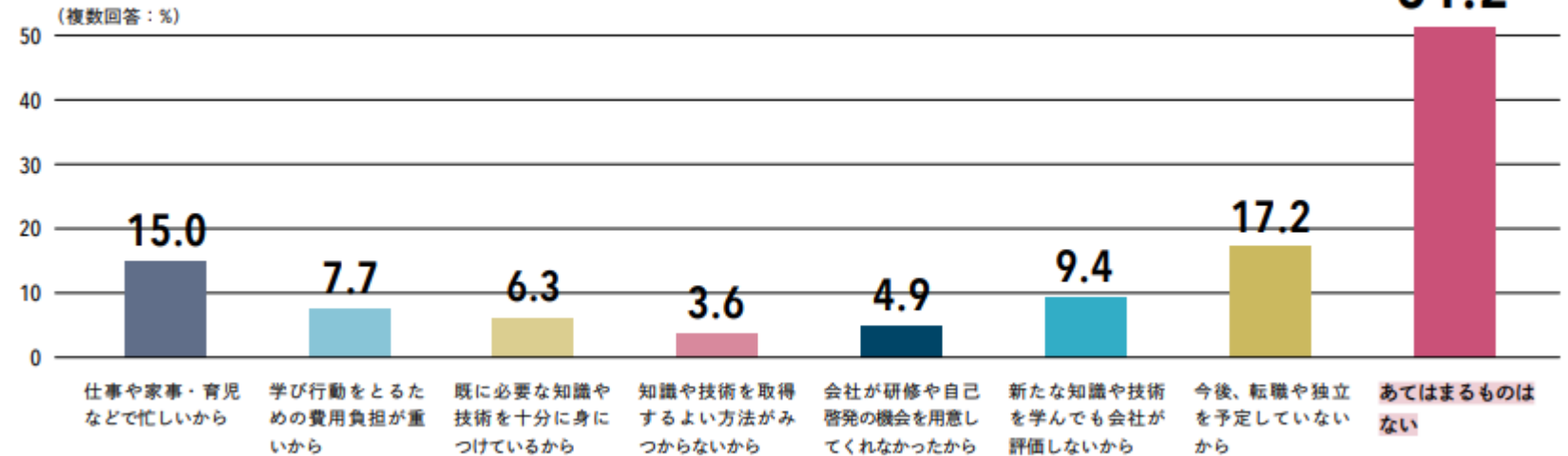
リクルートワークス研究所「どうすれば人は学ぶのか」2018
https://www.works-i.com/research/others/item/180807_jpsedmanabi.pdf

【図表 1-1】 自己学習の実施割合 (%)



1年間で自主的に学んだ割合

【図表 1-5】 仕事に関連した学び行動をとらなかった理由：雇用者 (計)



学ばない理由は、「特にない」



個人の学ぶ意欲・学習行動に頼らず、国がリスキリングを推進し、企業が従業員の「リスキリング」機会を設ける必要がある

リスキリング(Re-skilling)とは

リスキリングとは

新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキル的大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する/させること
近年では、特にデジタル化と同時に生まれる新しい職業や、仕事の進め方が大幅に変わるであろう職業につくためのスキル習得を指すことが増えている

「リスキリングとは —DX時代の人材戦略と世界の潮流—」より

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_jinzai/pdf/002_02_02.pdf

- 個人の自発的・主体的学びというよりも、国や企業などの組織が働く大人に「スキルを身につけさせること」を指すニュアンスが強い
- 現在において、「仕事を変える」最大の手段がデジタルであることから、リスキリングは、デジタルスキルを身につけるという文脈で語られることが多い



リスキリングは単なる「学び直し」ではなく、
「価値創出」と「変化」に対応するための学び

個々人を「リスキリング」に向かわせるために① 「接近」モチベーションを刺激

リスキリングを
推進しなければ…！
トップダウンで
全社に指示しても
動画教材の
受講率があがらない



北風作戦



変化しなければ、取り残されて
しまうという危機感を煽る

回避モチベーション
短期的には効いても、長続きしない

太陽作戦



変化した先に、こんなhappyが
待っていると期待感を醸成する

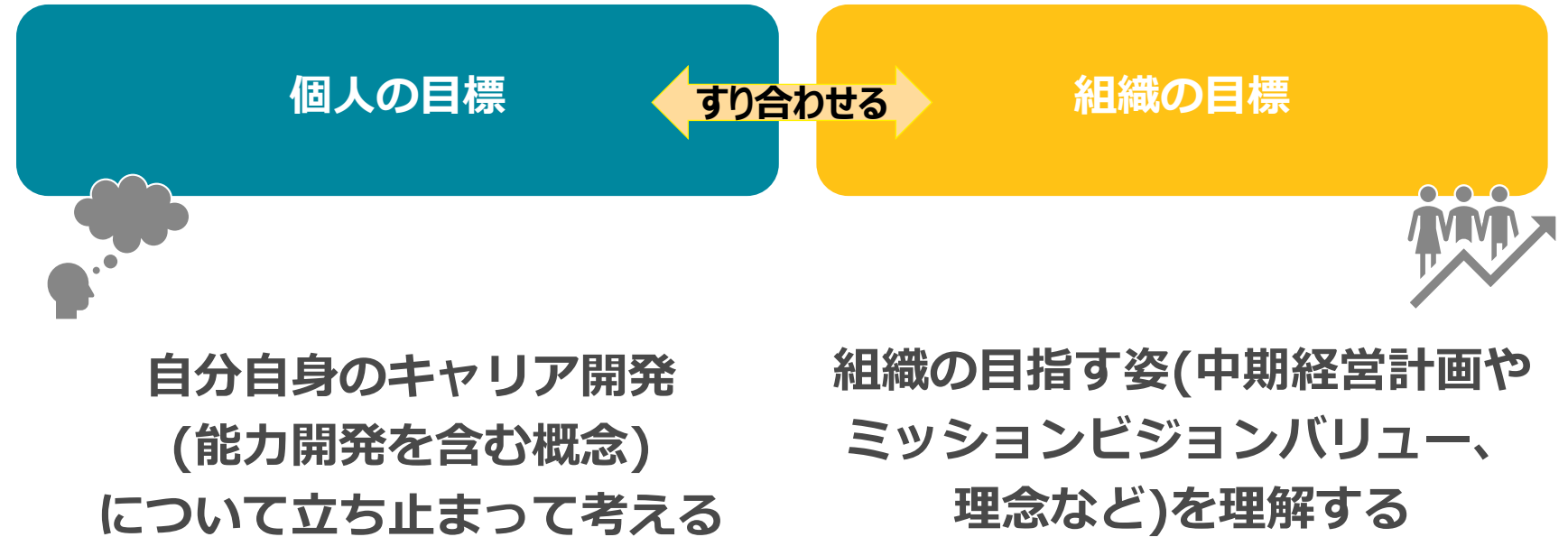
接近モチベーション
内発的な動機づけは持続する



接近モチベーション(これに近づきたい)という
アプローチのほうが内発的に動機付けられるため、
取り組みやすく、持続しやすい

個々人を「リスキリング」に向かわせるために② 自分のキャリアを考える

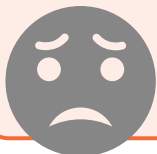
指示された動画教材
は視聴するものの
「言われたから
やっている」感が
ありありで、
不満の声も出ている



ひとりひとりがキャリア自律を目指す
キャリア自律とは自分のキャリアを自分で考え、
自分のキャリアに対してオーナーシップを持つこと

全社リスキリングを実現するために① 現場の学びを促進する仕組み

eラーニングで
学習したが…
若手とシニア層で
理解度や
現場での活用度に
開きが出ている



ミドル・シニア

ITを若手に教わりながら
経験や価値観を伝える

メンティー

若手

リバーズメンターとして活動し
「教え方」「伝え方」を学ぶ

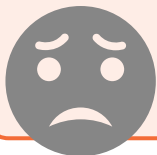
メンター



組織全体のリスキリングを進めるには
年次にとらわれないコミュニティを形成し
「学び合い」「教え合い」を促進するのも有効

全社リスキリングを実現するために② 変革リーダーが影響力を行使

マインドの変革が
なにより難しい…
DX戦略を立てても
浸透しない



DXの阻害要因は、マインド面
仕事も働き方も変化するが、
一番変化しづらいのが
「一人ひとりのマインド」。
数年かけて変化に対応できる
「組織と人」に整えていく
必要があります。



「関わりたくない」

「失敗したら挑戦は評価されない」

「リスクをとりたくない」

.....



「変わろう！」と前向きな気持ち維持継続するには
変革リーダーが鼓舞し続けて、
チャレンジを奨励する空気づくりを徹底する

リスキングのために

自律的・主体的なキャリア形成の推進

労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化等を踏まえ、
労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、
キャリアプランの明確化を支援するとともに、
幅広い観点から学びの環境整備を推進する(今後の方向性)

厚生労働省「第11次職業能力開発基本計画」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17632.html

変化の激しい時代

キャリアの長期化

労働市場の不確実性



主体的・自律的なキャリア形成ができ、変化に対応し続けられる人材が必要

多様な働き方の実現

多様なキャリアの受容

キャリアコンサル
ティングの推進

職業能力向上を
支援する施策の提供

IT活用スキル強化

DXリテラシー向上

リスキングを目的とした学習コンテンツや研修カリキュラムの提供はあくまでも手段の一つです。全社的なリスキングによる人材育成を実現するには、従業員の皆さんの「主体的・自律的な学びとキャリア形成」を支援していく必要があります。

3. DXリテラシー標準を活用した人材育成設計例

全社リススキリングの指針に「DXリテラシー標準」

DXリテラシー標準

働き手一人ひとりが「DXリテラシー」を身につけ、DXを自分事ととらえ、
変革に向けて行動できるようになることをねらいとして策定された
知識・スキル・マインド・スタンスのスタンダード。

2022年3月にVer 1.0がリリースされた。

経済産業省「DXリテラシー標準 ver1.0」より、トレノケートにて編集

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/DX_Literacy_standard_ver1.pdf

- 社会環境・ビジネス環境の変化に対応すべく、企業・組織を中心に**社会全体のDXが加速**
- その中で、**人生100年時代を生き抜くためには**、組織・年代・職種を問わず、働き手一人ひとりが**自身の責任で学び続けることが重要**
- 「**DXリテラシー標準**」は、働き手一人ひとりがDXに参画し、その成果を仕事や生活で役立てるうえで必要となる**マインド・スタンスや知識・スキルを示す、学びの指針**



自律的に学び、柔軟に変化を受け入れる行動変容を促進

DXリテラシーはビジネスパーソンの標準スキルに(DXリテラシー標準)

Step1

変化を受け止め価値創造をもたらす
マインド・スタンスを身につける

Why DXの背景の理解

社会の変化

顧客価値の変化

競争環境の変化



Step2

DXで「何ができる(Can)」を知り
「何をしたい(Will)」を思考する

What データ・技術の基礎知識

データ

社会におけるデータ
データを読む・説明する
データを扱う
データによって判断する

デジタル技術

AI
クラウド
ハードウェア・ソフトウェア
ネットワーク



Step3

「何をしたい(Will)」を実現する方法(How)
を学び、試行錯誤を繰り返す

How データ・技術活用スキル

活用方法・事例

データ・デジタル技術の活用事例
ツール活用

留意点

セキュリティ
モラル
コンプライアンス



Mind, Stance

価値創造

変化への適応
コラボレーション
柔軟な意思決定
事実に基づく判断

行動変容

顧客・ユーザーへの共感(デザインシンキング)
常識にとらわれない発想(クリティカルシンキング)
反復的なアプローチ(アジャイルな働き方)



経済産業省「DXリテラシー標準 ver1.0」より、トレノケートにて改変

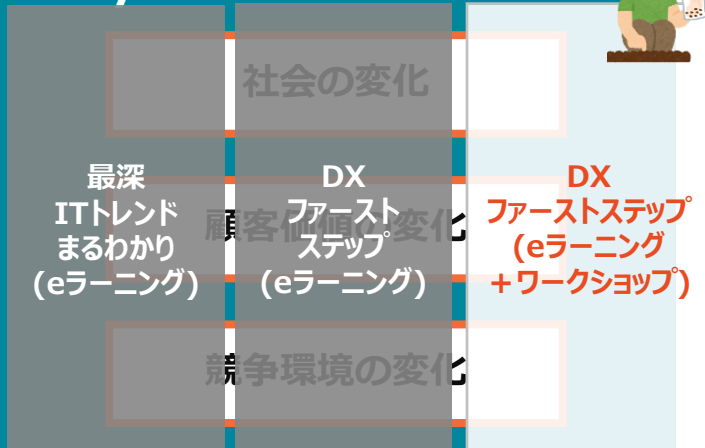
https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/DX_Literacy_standard_ver1.pdf

DXリテラシーはビジネスパーソンの標準スキルに(DXリテラシー標準)

Step1

変化を受け止め価値創造をもたらす
マインド・スタンスを身につける

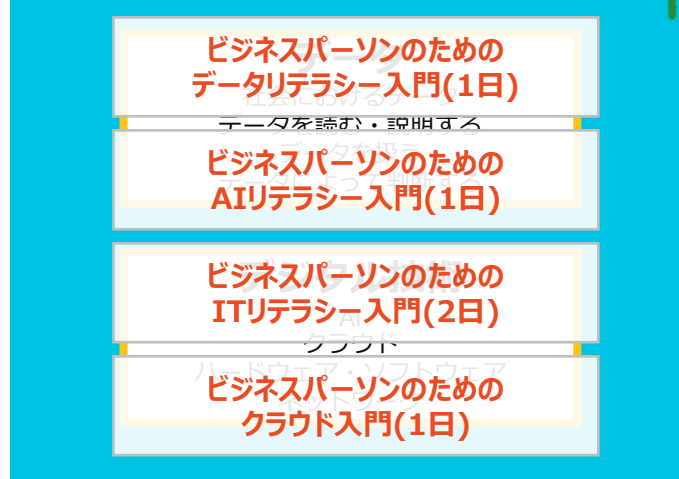
Why DXの背景の理解



Step2

DXで「何ができる(Can)」を知り
「何をしたい(Will)」を思考する

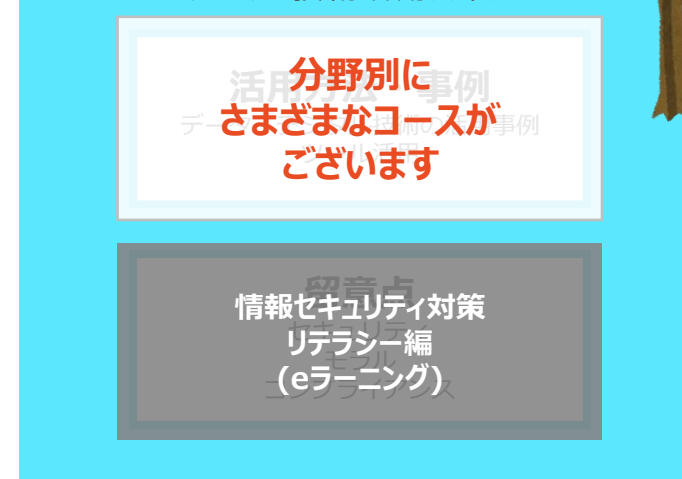
What データ・技術の基礎知識



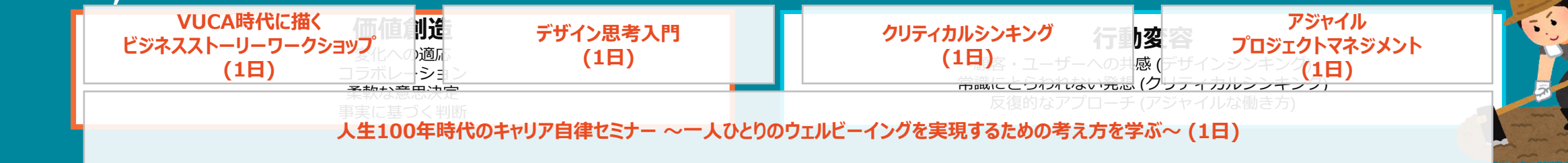
Step3

「何をしたい(Will)」を実現する方法(How)
を学び、試行錯誤を繰り返す

How データ・技術活用スキル



Mind, Stance



経済産業省「DXリテラシー標準 ver1.0」より、トレノケートにて改変

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/DX_Literacy_standard_ver1.pdf

eラーニング

集合研修
(対面/オンライン)

人生100年時代のキャリア自律セミナー

～一人ひとりのウェルビーイングを実現するための考え方を学ぶ～

日数	1日間(10:00～12:00)	形式	講義 + 対話の時間
概要	「人生100年時代」、「VUCA」、「DX」など、社会の変化に伴い、個々人のキャリア形成も影響を受けています。自分のキャリアを自分で描き、そのために必要な能力開発を図ることが当たり前となりつつある中で、個人の意識がまだ追いついていないケースもあるようです。しかし、キャリアは自分で考え、自分がオーナーシップを持つものと社会の考え方は変化しています。個人のキャリア自律を前提として、企業はそのキャリア自律した社員のために環境を整え、個人がやりがいを持って働き続け、成果が出せるように支援することが求められています。このセミナーは、「キャリア自律」を主軸に社員のキャリア開発支援をしようとする企業が個別のキャリア開発研修を行う前に、多くの対象者に「キャリア自律」について意識づけをしたい時におすすめのものです。時代の変化、社会の状況などを踏まえ、人生100年時代におけるキャリア自律の必要性、そして、それは、個人のウェルビーイングにもつながることなどを2時間で解説します。		
学習目標	● 社会の変化を理解し、国も推進している「キャリア自律」の考え方を「自分ごと」として考えるヒントを得る	● これまでのキャリアを糧に、これからのキャリア形成を考えるための前向きなモチベーションを持つ	
学習内容	1. オリエンテーション (セミナーの進め方<オンラインの場合はZoomの使い方含む>、講師自己紹介など) 2. 社会の変化を理解する - 日本の人口動態と労働人口の変化 - テクノロジーの変化や働き方の変化 - DX化の流れとキャリア - 21世紀に必要なとされるスキル - 厚労省「第11次職業能力開発基本計画（令和3年4月発表）」で述べられていること など	3. キャリア自律の考え方 - キャリア自律とは何か - プロティアンキャリアの考え方（自らのアイデンティティと変化に対応するアダプタビリティの両面を磨く） - キャリアトランジションの考え方（キャリアの節目のマネジメント方法） - 人生100年時代における「無形資産」の作り方（「無形資産」＝生産性資産、活力資産、変身資産） - 学び続ける必要性 - 様々なキャリア事例	4. まとめとふりかえり - キャリアについてさらに考えるためのヒント - 【対話の時間】3人1組くらいに分かれて、考えたこと、感じたことを対話する （※あくまでも一例です。1社向けでの開催のため、企業の人事制度や取り組みに合わせてアレンジ可能です）
対象者	・キャリア自律を推進、浸透させたい企業の方 ・ジョブ型に切り替えるために、個々のキャリア自律を促したい企業の方 ・社内での転進者、新ポジションに就く方など節目にある方 など	前提知識	特になし。

講師からのメッセージ



現在の50歳以上世代は、キャリアの途中で定年（退職年）が延びるという経験をし、戸惑っています。「60歳」でゴールの予定でペース配分してきたものの、世の中が大きく変化して、そのゴールテープは、65歳、あるいは、70歳へと伸び続けています。さらに、人事制度なども様々に変化している中で、どう振舞えばよいのか、不安も大きいはずですが、しかし、今の50歳以上世代はとても若く、まだまだ成長し、新しいことに挑戦できるだけの底力があると信じています。これまで培ってきた30年の知恵もあります。過去に頼り過ぎるのではなく、これまでの30年を生かしながらも、学び直すべきところは学び直し、さらに10年20年と活躍するために、どういう考え方をし、どういう行動を取ればよいのかのヒントを提供できたらと考えています。人が最も動機づけられるのは、「自分がこうありたい、こうしたい」と内発的にエネルギーが沸いた時です。セミナーでも現実には伝えながらも、危機感を煽るのではなく、これからさらに発展できる自分の可能性について前向きな気持ちになれるようなアプローチをとりたいと考えています。

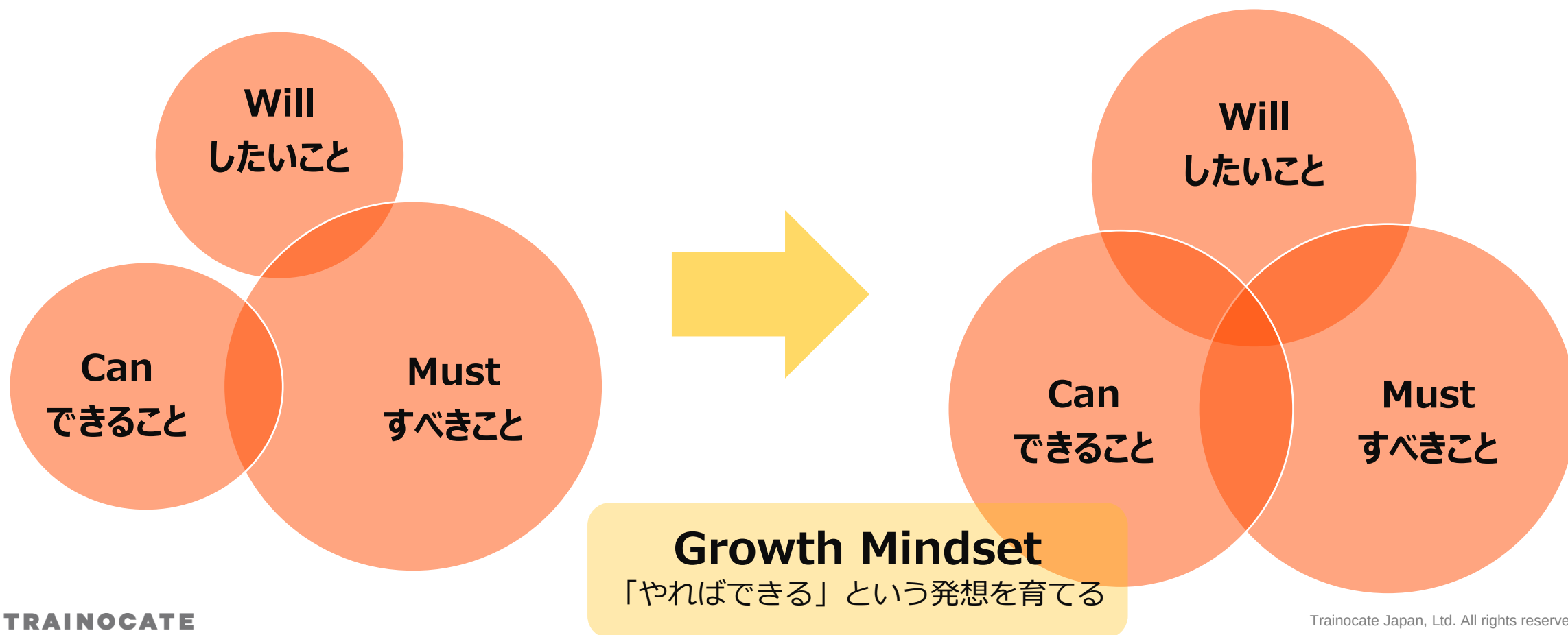
受講者の声

- ・ 国がこんなにたくさんのガイドラインや法律や指針を出しているって知らなかった
- ・ 自分のWillと会社のWill,自分Mustと会社のMustが一体化していた
- ・ これまでのことをちゃんと資産として、アドオンすればいいのかと気づいた
- ・ キャリアは、○+○、とか○はやめて、△、じゃなくて、持っているもの○と新しいもの○を掛け算すればいいのか！
- ・ 全然こういうこと考えないまま、一生懸命働いてきてしまった



【キーワード解説】 Will/Can/Mustと“Growth Mindset”

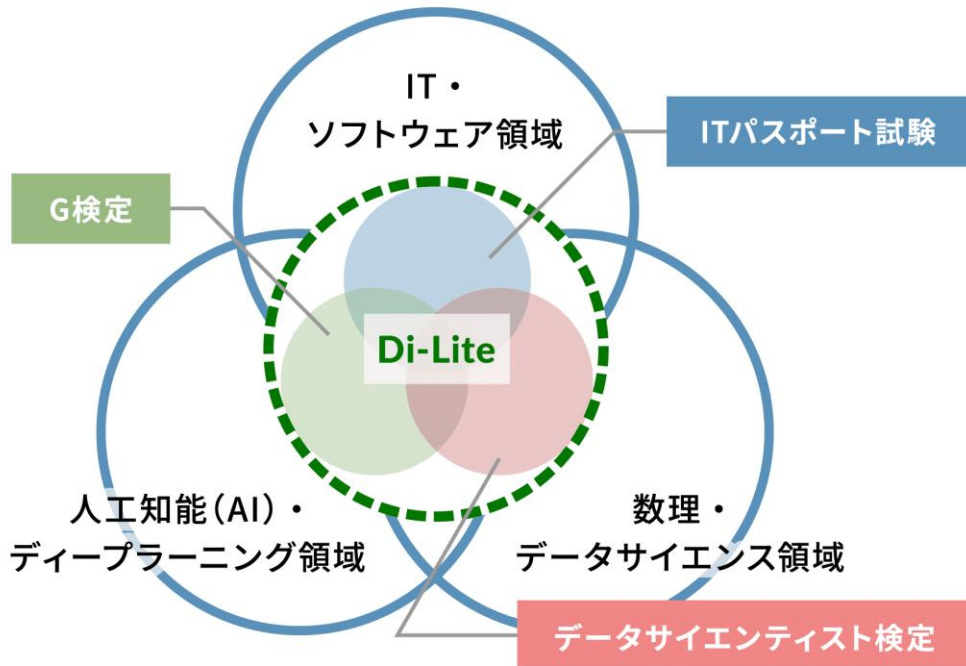
- DX人材育成を考える際、「ITの力の底上げ」も大切
- しかし、抵抗がある人も・・・ そんな時は、「Can」を増やす



「やればできる！」の仕掛け：Di-Lite3検定対応研修



2023年1月以降開講予定



ビジネスパーソンのための ITリテラシー入門 ～ITパスポート試験対応～	ビジネスパーソンのための AIリテラシー入門 ～G検定対応～	ビジネスパーソンのための データリテラシー入門 ～データサイエンティスト検定対応～
ENC0069G	MAC0028G	MAC0029G
2日	1日	1日
88,000円(税込)	55,000円(税込)	55,000円(税込)
講義+デモ	講義+デモ	講義+デモ
・ITパスポート試験合格を目指す方 ・システムの利活用やアーキテクチャ、システム開発について、入門知識を身につけたい方	・G検定合格を目指す方 ・AIやディープラーニングについて、基礎知識を身につけたい方	・データサイエンティスト検定リテラシーレベルの合格を目指す方 ・データリテラシーについて、基礎知識を身につけたい方
☐ 特になし (IT・AI・数学などについて事前知識不要でご受講いただけます。)	☐ 特になし (IT・AI・数学などについて事前知識不要でご受講いただけます。)	☐ 特になし (IT・AI・数学などについて事前知識不要でご受講いただけます。)
● ストラテジ系の用語の理解と学習内容を説明できる ● プロジェクトマネジメント系の用語の理解と学習内容を説明できる ● ITリテラシーの用語の理解と学習内容を説明できる ● ITパスポート試験の出題範囲について自身の強み弱みを把握する	● AIやディープラーニングがどのようなものか説明できる ● 教師あり学習、教師なし学習、強化学習の概要を説明できる ● ニューラルネットワークの概要を説明できる ● AIプロジェクトについて概要を説明できる	● データ利活用における注意点を説明できる ● データサイエンティストに必要なビジネス力の概要を説明できる ● データを理解するための数学的手法を説明できる ● データエンジニアリングの概要を説明できる

企業リスクリング計画時に役立つ人材開発支援助成金のご紹介

～人への投資促進コース～

人材開発助成金とは

- 厚生労働省の制度で、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。
- 人材開発支援助成金には、「特定訓練コース」「一般訓練コース」「人への投資促進コース」等、複数の種類がございます。

- 本資料は、本資料は令和4年9月1日版の『人材開発支援助成金（特定訓練コース・一般訓練コース）のご案内（詳細版）』および厚生労働省のWebサイトに掲載されている情報をもとに、一部これまでの弊社事例をふくめ作成しております。
- 最新情報や制度の詳細は、厚生労働省のWebサイト、あるいは都道府県労働局の助成金制度窓口にお問合せください。

人への投資促進コースとは①

■2022年4月に新設された下記で総称される制度です

制度名	概要
高度デジタル人材訓練	高度デジタル人材育成のための訓練を高率助成
成長分野等人材訓練	
情報技術分野認定実習併用職業訓練	IT分野未経験者の即戦力化のための訓練を高率助成 Off-JTとOJTを組合せる必要あり
定額制訓練	定額受け放題（サブスクリプション）制eラーニングの訓練費用を助成する新規創設された制度
自発的職業能力開発訓練	労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した場合の助成

人への投資促進コースとは②

- 助成率、助成額は以下の通りです。
- なお、成長分野等人材訓練を除く人への投資促進コースの1事業所が1年度に受給できる助成金の限度額は1,500万円迄です。

名称	対象訓練	経費助成		賃金助成		備考
高度デジタル人材訓練	ITSSレベル3・4の資格取得を目指す訓練	75%	60%	960円	480円	経費助成の上限設定あり
成長分野等人材訓練	大学院での訓練	75%		国内大学院の場合 960円		
情報技術分野認定実習併用 職業訓練	OFF-JT + OJTの組み合わせ	60%	45%	760円	380円	OJT実施助成あり
定額制訓練	サブスクリプション制のeラーニング	45%	30%	—		

高度デジタル人材訓練 トレノケートの定期開催コースでの活用例

ITSSレベル4：AWS認定ソリューションアーキテクト - プロフェッショナルの取得を目指してコース受講

受講コース：Advanced Architecting on AWS

- 研修時間数：21時間(3日間 9:30～17:30)
- 価格：278,300円(税込)

対象	助成見込金額 (①+②)	助成金額内訳 (100円未満切捨)		備考
		①経費助成	②賃金助成	
中小企業※のお客様	<u>228,800円</u>	208,700円 (278,300円×75%)	20,100円 (21時間×960円)	経費助成：受講料の75% (上限30万円) 賃金助成：1時間あたり960円
大企業のお客様	<u>176,900円</u>	166,980円 (278,300円×60%)	10,080円 (21時間×480円)	経費助成：受講料の60% (上限20万円) 賃金助成：1時間あたり480円

※中小企業…情報サービス業の場合資本金5,000万円以下あるいは常時雇用労働者100名以下の企業

高度デジタル人材訓練

独立行政法人情報処理推進機構が定める「ITスキル標準（ITSS）」の『**ITSSキャリアフレームワークと認定試験・資格の関係**』に掲載されている**ITSSレベル3～4の研修**を受講する際、受講費用・受験費用の一部と、研修受講時の賃金の一部が助成される制度です。

- 高度デジタル人材訓練を申請できる企業は下記のいずれかを満たす事業主です。
 - ・ **主たる事業が日本標準産業分類の大分類の「情報通信業」**
 - ・ 産業競争力強化法に基づく事業適応計画（情報技術事業適応）の認定を受けていること
 - ・ 事業適応計画 https://www.meti.go.jp/policy/economy/kyosoryoku_kyoka/jigyo-tekio.html
 - ・ DX認定（IPA ※）を受けていること
 - ・ DX認定制度 https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dx-nintei/dx-nintei.html
 - ・ DX推進指標を用いて、経営幹部、事業部門、IT部門などの関係する者で自己診断を行い、IPA※にこの指標を提出
 - ・ DX推進指標 <https://www.meti.go.jp/press/2019/07/20190731003/20190731003.html>

【ご参考】 企業概要と実績

会社概要 1(/2)

トレノケート株式会社

■所在地

東京都新宿区西新宿6丁目8番1号
住友不動産新宿オークタワー19～20階

■代表取締役

早津 昌夫

■設立

1995年12月6日

■事業内容

- ビジネス・IT・グローバル人材の育成
 - 集合研修：定期開催コース、一社向け研修
 - オンライン：Virtual Classroom、eラーニング
 - オプション：VR研修、リモートラボ
 - その他、テストセンター、研修コンシェルジュなど、
 - 多様な研修サービスで人材育成をトータルに支援
- 一社向け研修では、お客様の課題に合わせた研修の企画・カスタマイズから、教材作成、トレーニング実施、終了後フォローまで、柔軟に対応

■実績

- 提供コース数 1,500以上
- 受講者数 年間1.6万人
- お取引企業 約1,800社

* 2017年10月、社名を グローバルナレッジネットワーク株式会社 から
トレノケート株式会社 へ変更いたしました。



東京 21教室 / 大阪 4教室 / 名古屋 3教室 / スタジオ完備

会社概要 2(/2)

■主要取引先

SCSK株式会社、株式会社インテック、株式会社JR西日本ITソリューションズ、サントリーシステムテクノロジー株式会社、シスコシステムズ合同会社、S O M P Oシステムズ株式会社、第一生命情報システム株式会社、中外製薬株式会社、中部テレコミュニケーション株式会社、TIS株式会社、日本ユニシス株式会社、日立物流ソフトウェア株式会社、ベニックスソリューション株式会社（50音順）

事例掲載企業 ▶ アイレット株式会社、エイチ・ツー・オー リテイリング株式会社、株式会社デンソー、ソフトバンク株式会社、日本調剤株式会社 ほか

■沿革

- 1995年 グローバルナレッジネットワークインク 日本支社 設立
- 2001年 社名を グローバルナレッジネットワーク株式会社へ変更
- 2012年 Global Knowledge Asia Pte. Ltd. と統合
- 2017年 名古屋ラーニングセンターを開設
- 社名を トレノケート株式会社（英文表記：Trainocate Japan Ltd.）へ変更
- 2020年 設立25周年

■パートナーシップ

ITとビジネスを牽引する世界有数のベンダー各社、団体との強固なパートナーシップと、グローバルでの受賞歴



 Microsoft Partner of the Year 2021 Learning (Global)

 2022 Regional and Global **AWS** Training Partner Award

 Cisco 2021 Instructor Excellence Award

 Google Cloud Authorised Training Partner of the Year 2020

 Top 20 IT Training Companies for 2021

国内実施・導入実績

提供内容（※業種／従業員規模／研修概要）

- 自動車メーカー／約36万人／IoT実技自主学習教材開発
 - 自動車部品製造／約6万7千人／キャリア研修、DXオーバービュー、マシンラーニング
 - メーカー／約1万2千人／最新ITトレンド、AIビジネスプランナー
-
- 都銀／約2万7千人／クラウド(Amazon Web Services)研修、プログラミング研修、セキュリティ研修
 - 都銀グループ会社／約4千5百人／クラウド(Amazon Web Services)研修、システム管理(Linux)研修、グローバル人材育成研修ほか
 - 信託銀行／約1万4千人／上流工程研修
 - 生命保険／約5万5千人／新入社員研修(IT基礎)
 - 都銀／約3万人／eラーニングコンテンツ開発(アジャイル、デザイン思考ほか)
 - 地銀／約4千5百人／最新IT動向eラーニング
-
- 電気通信／約5千人／DX推進エンジニア育成、クラウド人材育成、ほか多数
 - 調剤薬局／約4千人／次世代リーダー(DX推進人材)育成、Azure
-

デジタル人材育成／リスキリング研修 ご利用事例

エイチ・ツー・オー リテイリング株式会社

日本調剤株式会社様

社名非公開

小売業／約5千人

調剤薬局／約4千人

信託銀行／約1万4千人(連結)

リスキリング研修
IT部門への配置転換と
Off-JT/OJT支援

マインドシフト研修
次世代DXリーダー育成
+ 全社向けeL

事業部社員の大規模リスキリング
システム開発上流工程を千人規模に提供
eL/ILT複合カリキュラム

- さわって身に付くITシステム入門
- ITコンサルタントの養成 (基礎)
- ITコンサルタントの養成(IT戦略編)
- 成果につなげるIT企画提案 基礎編
- RFP作成と提案評価
- ITプロフェッショナルのための販売・物流管理の基礎
- 要求定義(前編)(後編)
- 【1Day REAL】徹底的に『聴く』力
- クリティカルシンキング
- Getting Results Without Authority
- プレゼンテーション・スキル基礎
- プロジェクトマネジメント(前編)
- プロジェクトマネジメント(後編)
- 基礎から学べる実践SQL
- 【現場体験型】進捗会議のツボ
- 問題解決スキル実践ワークショップ 基礎編
- IT企画・提案実践コース (ITソリューション提案甲子園)

- DXファーストステップ
- デザイン思考入門
- アジャイル・プロジェクト・マネジメント概論
- クラウドビジネスのいろは
- VUCA時代に描くビジネスストーリー
- AIプランナー入門
- ビジネスプロフェッショナルの情報分析
- プロジェクト企画者のためのビジネスアナリシス

- RFPと提案評価
- プロジェクト入門(演習)
- 要求定義(演習)
- システム開発上流工程疑似体験

復習動画の活用

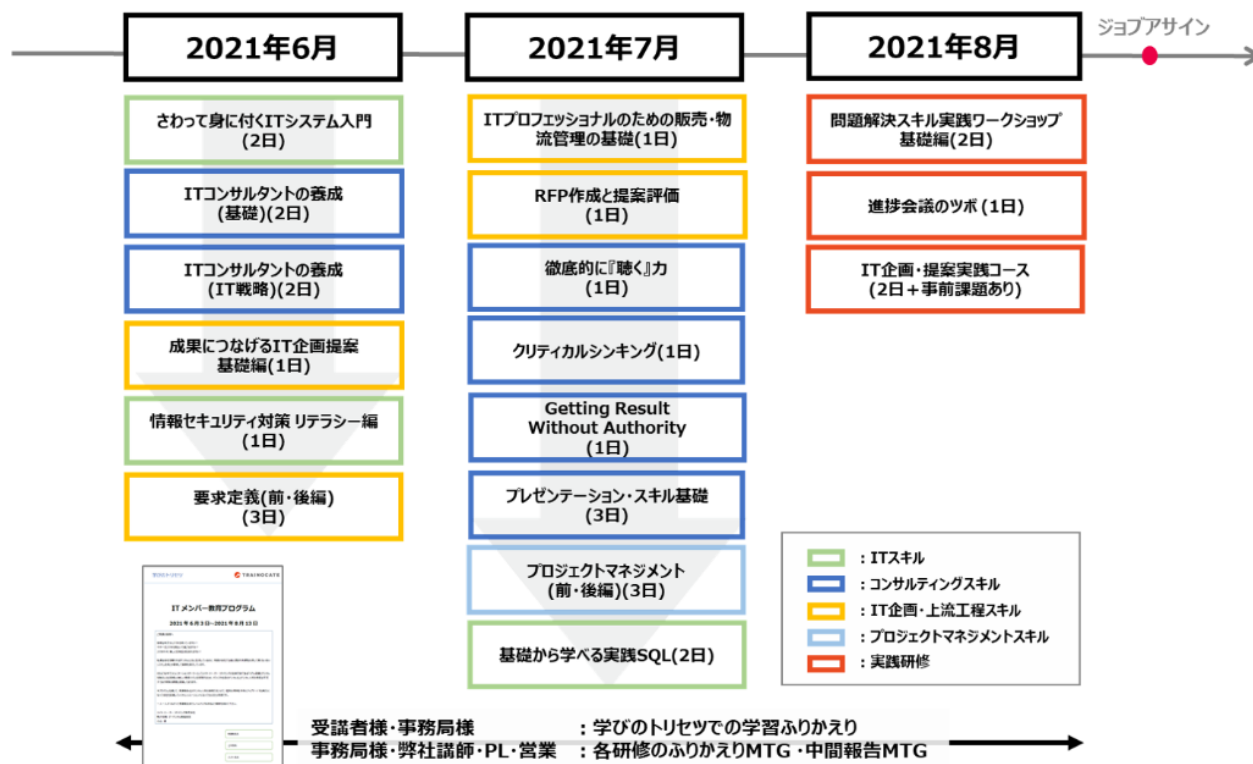
eL

- DXファーストステップ
- ITトレンド丸わかり
- 情報セキュリティ対策 リテラシー編

- システム開発オーバービュー
- プロジェクト入門
- 要求定義

未経験からIT人材育成のノウハウ（エイチツーオー・リテイリング株式会社様）

参考URL:DX人材を育成して、「コミュニケーションリテラシー」へ



特長

IT部門への 配属を 総合的に支援

ITやデジタルの分かる人材を増やす必要が生じ、売り場部門からIT部門へのジョブローテーション制度を導入しました。IT部門に新たに配属される方が、外部ビジネスパートナーなどとも協力しながらビジネス価値を高められるようになることを目指し、ビジネス研修とIT研修をご提供しました。

＜ご提供研修のポイント＞

- ・ IT、コンサルティング、企画、上流工程、プロジェクトマネジメント
- ・ エバンジェリストとして必要なスキル（クリティカルシンキング、ヒアリング、プレゼンテーション、交渉スキル等）
- ・ 配属後、学習した内容を実践できるよう演習中心

全17コース、29日間のビジネス／IT研修は、受講者の方の心理負担が大きいものです。中には、IT部門に異動し研修を受ける日々、しかもテレワーク環境の中で「何も生み出せていなくて苦しい」という真情を吐露する方もおみえでした。

「学びのトリセツ」と メンター制度で 知識と心の支援

前年度のプログラム参加者がメンターとなり、受講者と週1回 1on1を2カ月間にわたって行い、心情面で寄り添い支援をしました。

1on1での対話に役立てていただいたツールが「学びのトリセツ」です。「学びのトリセツ」とは、研修効果を高めるためのトレノケート独自のツールです。研修前後の働きかけにより、学習効果の最大化を図り、職場への転移と学んだことの定着を促進します。

お客様の 声



トレノケートは、ITの他にAMA*のコンテンツなどビジネススキルの研修を提供しています。弊社は、ITだけができる人が欲しいわけではありません。ITもビジネスもできる人が欲しいのです。この点が大きな決め手です。また、弊社と同業企業での研修実績もありました。この2点でトレノケートを選択しました。
(執行役員IT・デジタル推進室長 小山 徹様)**

* AMA (American Management Association) は世界有数のグローバル人材育成コンサルティング組織。日本では、トレノケートグループのクインテラル株式会社が唯一の提供企業です。
** 役職はインタビュー作成時の内容です。

大規模オンライン研修運営のノウハウ（SCSK株式会社様）

参考URL: 350名の新入社員を開発もインフラもわかるITエンジニアへ

350名の新入社員を対象に、オンラインで複数クラス多重開催を実現

SCSK株式会社



約350名の新入社員をオンラインと集合研修で、開発もインフラも分かるITエンジニアに

2020年春、全ての新入社員が在宅勤務となり、急遽、オンラインによる研修を提供することになりました。3密に配慮して集合研修も組み合わせて実施しました。

研修内容

約350名の新入社員に対して約60日間にわたって下記研修を実施

段階	研修期間	研修目的・概要
基礎編	インフラ 20日	ネットワークやデータベースの仕組みを理解し、各種OSの構成や運用管理ができるようになる。
	開発 24日	アルゴリズムを学んだ後、Javaを使ってWebアプリケーション開発ができるようになる。
応用編	総合演習 7日	演習環境に必要なインフラを新入社員が自ら構築し、Webアプリケーションをチームで開発しデプロイする。その成果や学びを発表する。
実務編	配属先に合わせて 5～8日	総合演習までに学習したことに加え、現場業務に必要なスキルを学ぶ。

お客様の声



350人という大人数のため、リスク評価を入念に実施し、受講環境が整う見通しが立ったことから、オンライン実施を決定しました。前例のない手探りの状態の中で、トレノケート様は弊社と共に悩みながら、弊社の要望に柔軟に対応してくれました。研修の後半では、オンラインと集合を組み合わせることで、研修効果を最大化することができました。来年の新入社員研修も、同様の形式になると思います。今年の経験を活かして、より良いものになることを期待しています。

特長

オンラインならではの細かいフォロー

約350名を3クラスに分け、1クラスにメイン講師1名、サブ講師2～4名を配置しました。メイン講師は講義を中心に行います。サブ講師は、オンライン研修ではチャットに書かれた質問などに回答し、集合研修ではその場で対応します。また、Zoomのブレイクアウトルームの機能を使って、新入社員を数名のグループに分け、お互いの理解度や進捗を確認する機会も設けました。この間も、講師がブレイクアウトルームを巡回していき、グループ単位でサポートするという形式も取りました。このように個人・グループ単位でのフォローをすることにより、理解が深まるように注意を払いました。

演習環境の手配

研修で使用するPCはトレノケートが準備し、研修で使用するアプリケーションの一部は、新入社員にインストールしていただきました。

オンライン研修でも集合研修と同等の理解

2019年の新入社員研修は集合形式で行いました。2019年と同様に单元ごとの確認テストを実施したところ、7割以上が合格基準（70点以上）を満ちし、集合研修とのテスト結果の差異はありませんでした。知識に関してはオンライン研修でも十分身につけることができましたと言えます。

実機演習不足を補う

コロナ対応として急遽オンライン研修に変更したため、一部の研修で実機演習が行えず講師によるデモで代替しました。概念として理解できていたことを、実際に手を動かす機会を通じて、知識の定着をはかるために、総合演習では集合研修の形式で行いました。

「自ら発し、言語化する」

配属後もオンラインを活用した仕事の仕方が増えていくことが予想されます。研修中は、疑問点などを講師にオンラインで的確に伝える、グループ内でもオンラインで話し合いをするなどを繰り返すことで、ニューノーマルで必要とされるスキルも同時に身につけることができたと考えられます。

お気軽にご相談ください。各種事例もご紹介できます。

トレノケート DX人材育成



<https://www.trainocate.co.jp/>

