

## ◆DX推進の必要性

ITはあらゆる産業に欠くべからざる道具となり、どのような業種でも旧来型のビジネスモデルからの脱却を図らないと企業が存続できない。

IoT（インターネット・オブ・シングス）やAI（人工知能）といった、新しい仕組みや新しいツールは、今や様々な業種、業態で利用。

DXは、デジタルツールを活用して組織や文化風土、仕事のやり方を変え、新たな商品やサービスを生み出す変革（トランスフォーメーション）のこと。

現在の仕事のやり方や組織の文化風土に対する危機意識を持ち、自ら変革しようという姿勢を持つ企業は多い。



どこから手を付けるべきか？なにをやればいいのか？

## ◆DXには定められた目標がない

DXは、デジタルの力で仕事のやり方や意識を変革して、企業や組織の風土、文化を変えること。従って、明確かつ具体的なゴールが設定されていないため、企業は必要性を感じながらもなにをやったらよいかわからない。



類型化した目標テーマの中から、自社が目指す目標テーマを選択する。また、現状の組織が機能しているかどうかをあわせてチェックすることで、自社にふさわしいDX推進組織を選ぶことができるようにする。合わせて、DX診断を実施することで、自社の状況と人材ポートフォリオを定量的に把握する。



## 目標にあった組織と施策を提案

- DXは、デジタルツールを活用して組織や文化風土、仕事のやり方を変え、新たな商品やサービスを生み出す変革（トランスフォーメーション）のこと



## 目標となりうる5つのテーマ

- ①業務の高度化と仕事のやり方変革
  - ②DXへの認知と意識の醸成による風土改革
  - ③合併、株式交換、分社化などによる組織再編と事業再構築
  - ④現在の事業分野における新商品・新サービスの開発
  - ⑤ビジネスモデルチェンジ
- ⇒それぞれに合った組織体系と人材が必要

診断分野	診断要素		DX推進の目標テーマ				
			業務の高度化と仕事のやり方変革	DXへの認知と意識の醸成による風土改革	合併、株式交換、分社化などによる組織再編	現在の事業分野における新商品・新サービスの開発	ビジネスモデルチェンジ
行動特性 (コアコンピテンシー)	革新性・創造性 (イノベティブアクション)	発想、コンセプト形成力、牽引力	○	○	△	◎	◎
	論理的思考力 (ロジカルアプローチ)	現状把握、情報収集・分析、課題設定	○	○	◎	△	△
	リスク管理能力 (リスクマネジメント)	計画立案、進捗管理、リスクマネジメント	○		◎		
	対人対応力 (パートナーシップ)	対人志向、コミュニケーション、関係構築	△	△	△		
	自己管理能力 (セルフコントロール)	自律、自己管理、自己学習			○	◎	◎
	組織構成員力 (チームデベロプメント)	人材育成、役割配分、動機づけ	◎	○	○		
DX推進度と意識・行動	会社のDX進捗度		◎	◎	◎	◎	◎
	個人の意識と行動		◎	◎	◎	◎	◎
DX推進のための知識	ビジネス		○	◎	○	◎	△
	経営			○	◎	△	
	法務		△		◎		
	マネジメント		◎	○	△	△	△
	システム		△	△		○	○

## ◆DX推進の軸は「人」

### いずれのテーマも、ことを行うのは「人」

組織の文化風土改革、仕事のやり方改革、新規事業開発、いずれも「人」が行う

### まずは組織としての実態把握が必要

DXに対するスキルや意識、行動がどのような実態かを、組織として定量的に把握することが必要

### そのうえで打ち手を具体的に考え構築

DX推進に関わるメンバーは、構築した施策を遂行するため知識を身につけ、行動するための切り口を学ぶ必要あり



**「DX意識と行動診断」による組織と人の診断**

- DX推進のために個人としてなにが必要かが3つの視点からわかる。

個人の目から見た会社のDX実態を明らかにする12問

企業のDX  
進捗度

個人のDX  
意識と行動  
度

自分自身のDX  
に対する意識と  
行動を明らかに  
する12問

コアコンピテンシー（高い業績・成果につながる行動特性）

意識せずに行っている行動特性、革新力・創造力、論理的思考力、自己管理能力、チームをまとめる力などのヒューマンスキルを明らかにする72問

## 1. コアコンピテンシー診断（72問）

以下の6つの視点で人の行動傾向を測ることができる

- ①革新性・創造性を見る「イノベティブアクション」
- ②リスクを把握し、解決策を生み出す「リスクマネジメント」
- ③論理的思考力を問う「ロジカルアプローチ」
- ④自己管理能力を測る「セルフコントロール」
- ⑤人への対応力がわかる「パートナーシップ」
- ⑥チームや組織を率いる力がわかる「チームデベロップメント」

⇒DX推進に必要な革新性やチームをまとめる力など基本的な行動傾向がわかる。

## 2 DX診断：

### 2 - 1：企業のDX進捗度（12問）

⇒企業がDXにどの程度取り組んでいるか、経営層の認識や行動はどうかがわかる

### 2 - 2：個人のDXへの意識と行動（12問）

⇒個人としてのDXへの意識と行動レベルがわかる。

	分類	項目	定義
ビジネスを効果的に進める 能力発揮のパターン	イノベティブアクション 【革新性と創造性をもって物事にあたり、周囲を巻き込みながら変革を実現する】	発想	現状に飽き足らず、常に違ったものを求め提示する
		コンセプト形成	斬新なアイデアを、判りやすくまとめ説明する
		牽引	ビジョンの実現に向けて周囲を巻き込む
	ロジカルアプローチ 【現状を整理・把握し、課題を抽出して 解決に繋げる】	現状把握	現状について、何がどうなっているのかを整理する
		情報収集	状況判断に必要な情報を集め、分析する
		課題設定	解決すべき課題を明らかにする
	リスクマネジメント 【目標達成に向け計画を立て、不測の事態 へも対応しながら、着実に実行する】	計画立案	何をどう行うべきかに関心を持ち、十分に計画を練る
		進捗管理	計画を実行する上で、周到に準備を行い、都度の確認を怠らない
		リスクマネジメント	周到に準備をし、問題発生時のリスク回避に備える
	パートナーシップ 【人との対話を通じて相手を理解し、 要望に応えながら人脈を形成する】	対人指向	人に喜んでもらうことを重視する
コミュニケーション		何をいつまでに、どのように求めるか、他者の要望をよく聴いて 正しく掴む	
関係構築		気軽に付き合える人脈を作り、次々に広げていく	
人材基礎力	セルフコントロール 【本質を見失わず、冷静さと学習する謙虚さをもって自己を律する】	自律	自信に基づいた安定した姿勢を保つ
		自己管理	急激な状況変化に動じることなく冷静に行動する
		自己学習	自らの成長のため、経験や助言に学ぼうと努める
	チームデベロップメント 【メンバーを支援・指導し、前向きに動機づけ、チーム/組織力を向上する】	人材育成	人材育成に関心を持ち、個性に合わせて接する
		役割配分	人材の持ち味を見極め、相応しい仕事を割り振る
		動機付け	人材のやる気をそぐ、阻害要因を見つけ、取り除く



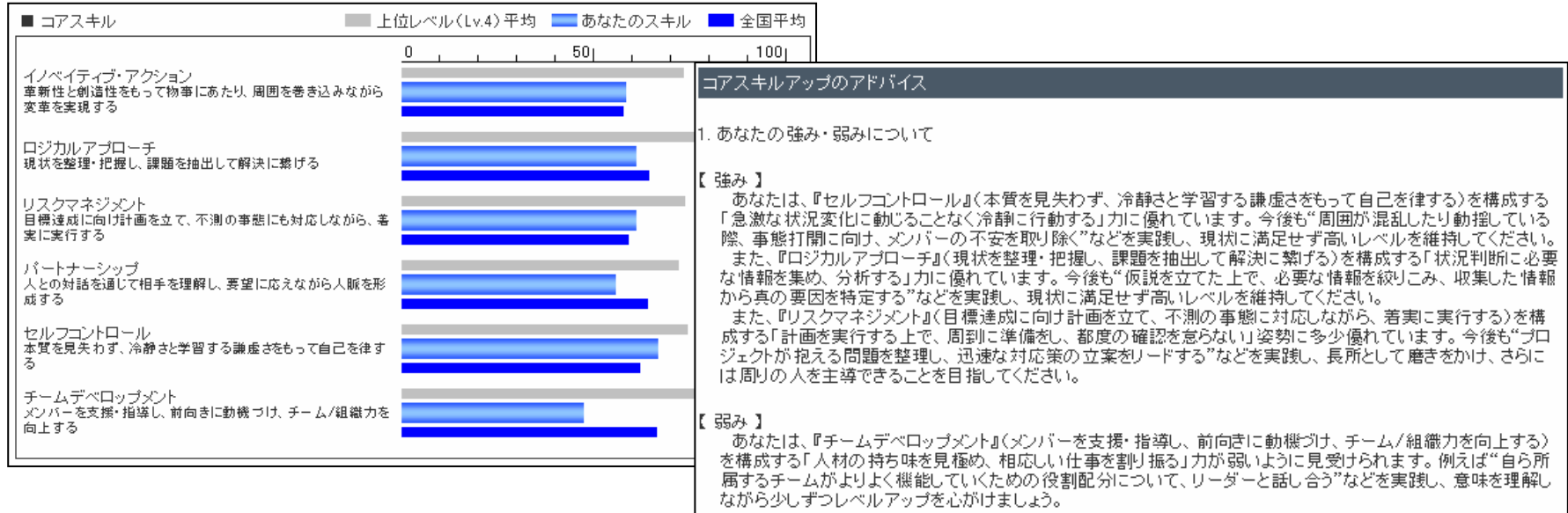
	設問
企業価値観と問題意識 トップの意識	①デジタル技術がもたらす市場環境の変化を認識し、対応するための組織改革、事業構造改革の必要性和デジタルトランスフォーメーション（DX）を推進する目的を、ビジョンとして明確に社員に示している。
	②経営トップやマネジメント層はスマートフォンなどの活用に熱心であり、自ら内外に視察に行く。
	③新事業への挑戦は、投資利益率（ROI）ではなく、成功確率が低くても将来の顧客価値を踏まえて判断している。
企業文化・風土 の変革	④既存の組織や役割にとらわれず、プロジェクトごとに社内、社外を問わず最適なメンバーによりチームを構成し、事業を推進している。
	⑤業績や成果だけを問うのではなく、挑戦や早期の失敗を促す“Fail Fast”の考え方が浸透している。
	⑥売上と収入ではなく、顧客満足度を第一に新規事業を考える習慣が身についている。
人事制度と人材	⑦テレワーク、フレックス勤務、副業容認や性別・国籍・年齢・学歴などにとらわれないダイバーシティなど、多様な就業形態と働き方の自由度を高める策を積極的に導入している。
	⑧最高デジタル責任者（CDO）やデータサイエンティストなど、デジタルによる企業文化・風土改革、組織改革や新規事業開発を担う担当者を置いている。
	⑨データサイエンス、IoT/AIなど先端技術を活用して事業推進を担う人の採用を積極的に行い、給与制度やポジションは従来の制度・慣行にとらわれず、自社における将来価値を踏まえて処遇している。
仕事のやり方・進め	⑩事業やシステムの開発では、要件定義から行う「ウォーターフォール型」ではなく、小さなことから何度もトライ・アンド・エラーで行う「アジャイル型」で行っている。
	⑪前例主義やPDCAにとらわれず、OODA（観察【Observe】、仮説構築【Orient】、意思決定【Decide】、実行【Act】）やデザイン思考など新しい考え方により業務を遂行している。
	⑫社内のコミュニケーション手段は、紙や電子メールではなく、ビジネスチャットなどのツールを積極的に活用している。

	設問
会社方針の理解と行動	①会社が定めたDX推進の目的とビジョン、戦略を理解し、自らの所属部門やチームにおいて認識の共有を図っている。
	②従来の枠組みや要件定義にとらわれず、会社方針に基づくDX推進の具体策を提案している。
知識と情報の収集	③AIなど先端技術が持つ意味と本質を理解し、あらゆる階層のメンバーに認識を共有するよう働きかけている。
	④自社のビジネスに関連しない情報も含めて社内外から日常的に情報を収集し、得られた知見を社内で共有している。
組織と行動	⑤既存の組織やグループにとらわれず、社内外の知見者と交流を図り、事業遂行にとってより効果的なチームづくりを行っている。
	⑥新事業や事業改革提案を行う場合は、リスクより将来価値の可能性を示して、早い段階での失敗を恐れず挑戦するFail Fastの考え方で提案している。
課題設定と施策提案	⑦自ら自社や自部門が抱える課題を設定し、デジタル技術が与える影響を踏まえ、あるべき施策を提案している。
	⑧社内外のステークホルダー（利害関係者）の役割と立ち位置を認識し、人、もの、お金などのビジネスリソース投入の必要性を各ステークホルダーに説明し、理解を得ている。
スキルの見える化と学び	⑨自身のスキルとコンピテンシー（高い業績・成果につながる行動特性）を客観的な指標や診断により定期的の実施し、自身の見える化を行っている。
	⑩見える化により自身の強み・弱みを認識し、必要な学びを継続して行っている。
ICT活用の推進	⑪ビジネスチャットやビジネスSNSなどのITツールを活用し、社内外から情報共有と業務連絡を行っている。
	⑫新たなデジタルツール導入の必要性と効果を理解し、社内外のメンバーに定常的に説明している。

## コアコンピテンシー設問

No.	あなたの普段の考えや行動に近いものを選択してください。 質問は全部で72問です。	まったくあてはまらない					あまりあてはまらない					どちらともいえない					ある程度あてはまる					ぴったりあてはまる				
		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
1	自分とは違う考えの人も、分け隔てなく付き合う	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
2	悩みを持つ部下後輩に対しては、積極的に相談に乗っている	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
3	論理的で説得力にあふれた説明を行なう	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
4	部下や同僚のやる気と適性を考えて、仕事を頼む	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
5	誰も気付かない中、将来予測されるリスクを回避する	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
6	所属する組織の役割分担には、あまり関心がない	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
7	初対面の人と打ち解けるには、少し時間を必要とする	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
8	よく、話が分かりやすいと言われる	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
9	ビジョンや将来像を、周囲に説明するのが苦痛である	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
10	相手が本当に必要な助言を与え、人材を育てる	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

## 診断結果例



## 企業のDX進捗度

企業トップの価値観と問題意識 (所属企業の現状)

回答選択の定義についてはこちら

No.	質問は全部で 12 問です。 【DX意識と行動】 L 【企業の文化風土】 L 【企業トップの価値観と問題意識 (所属企業の現状)】 に関する内容についてお答えください。	わからない	まったくそう思わない	あまりそう思わない	ある程度そう思う	そう思う
1	デジタル技術がもたらす市場環境の変化が認識され、対応するための組織改革、事業構造改革の必要性とデジタルトランスフォーメーション (DX) を推進する目的が、ビジョンとして明確に社員に示されている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	経営トップやマネジメント層はスマートフォンなどの活用に熱心であり、自ら内外に視察に行く。	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	新事業への挑戦は、投資利益率 (ROI) ではなく、成功確率が低くても将来の顧客価値を踏まえて判断している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

企業文化・風土の変革 (所属企業の現状)

回答選択の定義についてはこちら

No.	質問は全部で 12 問です。 【DX意識と行動】 L 【企業の文化風土】 L 【企業文化・風土の変革 (所属企業の現状)】 に関する内容についてお答えください。	わからない	まったくそう思わない	あまりそう思わない	ある程度そう思う	そう思う
4	既存の組織や役割にとらわれず、プロジェクトごとに社内、社外を問わず最適なメンバーによりチームを構成して事業を推進する仕組みがあり、機能している。	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	業績や成果だけを問うのではなく、挑戦や早期の失敗を促す「Fail Fast」の考え方が浸透している。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 個人の意識と行動

会社方針の理解と行動 (自分自身の現状)

回答選択の定義についてはこちら

No.	質問は全部で 12 問です。 【DX意識と行動】 L 【個人の意識と行動】 L 【会社方針の理解と行動 (自分自身の現状)】 に関する内容についてお答えください。	わからない	まったくそう思わない	あまりそう思わない	ある程度そう思う	そう思う
1	会社が定めたDX推進の目的とビジョン、戦略を理解し、自らの所属部門やチームにおいて認識の共有を図っている。	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	従来の枠組みや要件定義にとらわれず、会社方針に基づくDX推進の具体策を提案している。	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

知識と情報収集 (自分自身の現状)

回答選択の定義についてはこちら

No.	質問は全部で 12 問です。 【DX意識と行動】 L 【個人の意識と行動】 L 【知識と情報収集 (自分自身の現状)】 に関する内容についてお答えください。	わからない	まったくそう思わない	あまりそう思わない	ある程度そう思う	そう思う
3	AIなど先端技術が持つ意味と本質を理解し、あらゆる階層のメンバーに認識を共有するよう働きかけている。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	自社のビジネスに関連しない情報も含めて社内外から日常的に情報を収集し、得られた知見を社内でも共有している。	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

調査区分設定

最新更新日付: 2020/05/29

No.	主	調査区分	内容	DX意識と行動レベル						結果表示	DX意識と行動回答率
				値	Lv.0	Lv.1	Lv.2	Lv.3	Lv.4		
1	個人の意識と行動	自分自身の現状					★		表示	100%	
2	企業の文化風土	個人から見た企業の現状			★				表示	100%	

※「★」は調査区分です。 ※「★」はあなたのレベル位置です。  : 定義されている領域

調査区分 : 個人の意識と行動 / 自分自身の現状

診断完了日付 : 20/05/29

レベル概要	コアコンピテンシー評価	DX意識と行動評価	回答信頼度
-------	-------------	-----------	-------

レベル概要詳細

スキル名称	レベル	Lv.0	Lv.1	Lv.2	Lv.3	Lv.4	Lv.5	Lv.6	Lv.7
コアコンピテンシーレベル	2.9				★				

スキル名称	レベル	Lv.0	Lv.1	Lv.2	Lv.3	Lv.4
DX意識と行動レベル	3.2				★	

※「★」はあなたのレベル位置です。

## DX意識と行動診断結果

## 企業の文化風土 <個人から見た企業の現状>

Lv.4	DXを推進する文化風土が、社内に十分浸透している段階。DX推進部門または各事業部門におけるDX推進者がリーダー役として機能し、新サービスの創出、ビジネスモデル変革が行われつつある。
Lv.3	DXを推進する文化風土が、社内にある程度浸透している段階。経営層は引き続き、DXを推進する必要性と目的を、社員に理解させつつ施策を実行するほか、DX推進部門または各事業部門において推進者を置き、具体的な新サービスの創出やビジネスモデルの変革に取り組み始めている。
Lv.2	DXを推進する文化風土が、一部の部門で理解され始めているものの未だ社内に浸透していない段階。経営層の意識を変革するとともに、ITが果たす役割と必要性を理解できる役員を登用し、多様性のある組織・環境づくりを進め、組織全体でDXへの取り組みを進めることが期待される。
Lv.1	DXを推進する文化風土が、未だほとんど浸透していない段階。経営層が危機感を持って、将来を見据えたビジョンを定め、DX推進部門や推進リーダーを置き、DXの必要性を社内に浸透させていくことが期待される。

## 個人の意識と行動 <自分自身の現状>

Lv.4	DXにおいて個人に求められる意識と行動が十分に実践できている段階。DX推進部門や各事業部門の実質的なDX推進リーダー。DXについて各事業部門を支援していくほか、自身の存在が周囲を感化し、よりいっそう社内の意識を醸成する役割が期待される。
Lv.3	DXにおいて個人に求められる意識と行動がある程度実践できている段階。DX推進部門や各事業部門のメンバーであるとともに、DX推進部門と各事業部門との橋渡し役が期待される。
Lv.2	DXにおいて個人に求められる意識と行動について、部分的に実践できているものの未だ不十分な段階。社内で既にDX関連業務に携わるリーダーやメンバーに学んでいくなかで、さらに意識を高め行動していくことが期待される。
Lv.1	DXについての意識は未だ乏しく、ほとんど行動に移せていない段階。DXに関する情報を社内外から収集し、DXに取り組む必要性や意義を知り、少しずつ意識を醸成していくことが期待される。

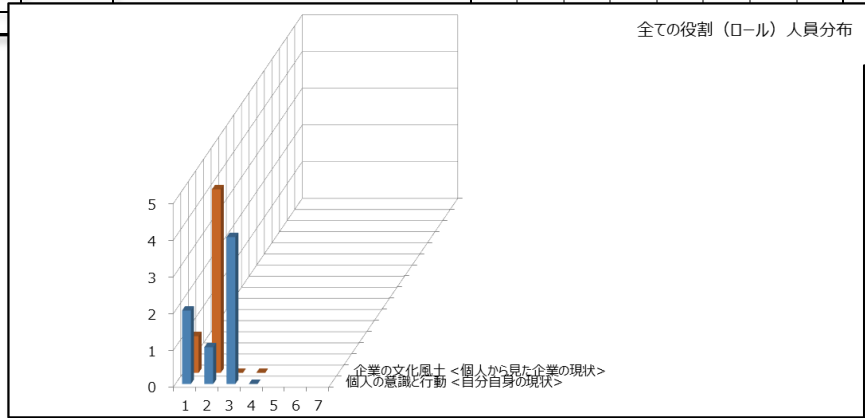
## 7. 人材ポートフォリオ (役割別レベル別人数分布)

比較対象① (選択なし)		全ての受診人数 7人									
比較対象② (選択なし)		レベル範囲									
No.	診断グループ	役割 (ロール) <分野>	レベル毎の人数								スキルレベル平均
			0	1	2	3	4	5	6	7	
1	DX意識と行動	個人の意識と行動 <自分自身の現状>	0	2	1	4	0				2.5
2	DX意識と行動	企業の文化風土 <個人から見た企業の現状>	1	1	5	0	0				1.9

## ▼タスクランク別人数分布

社員のレベル0から4の5段階の指標で、人数分布として集計。

どのレベルにどのくらいの人数分布となっているかが一目でわかる。



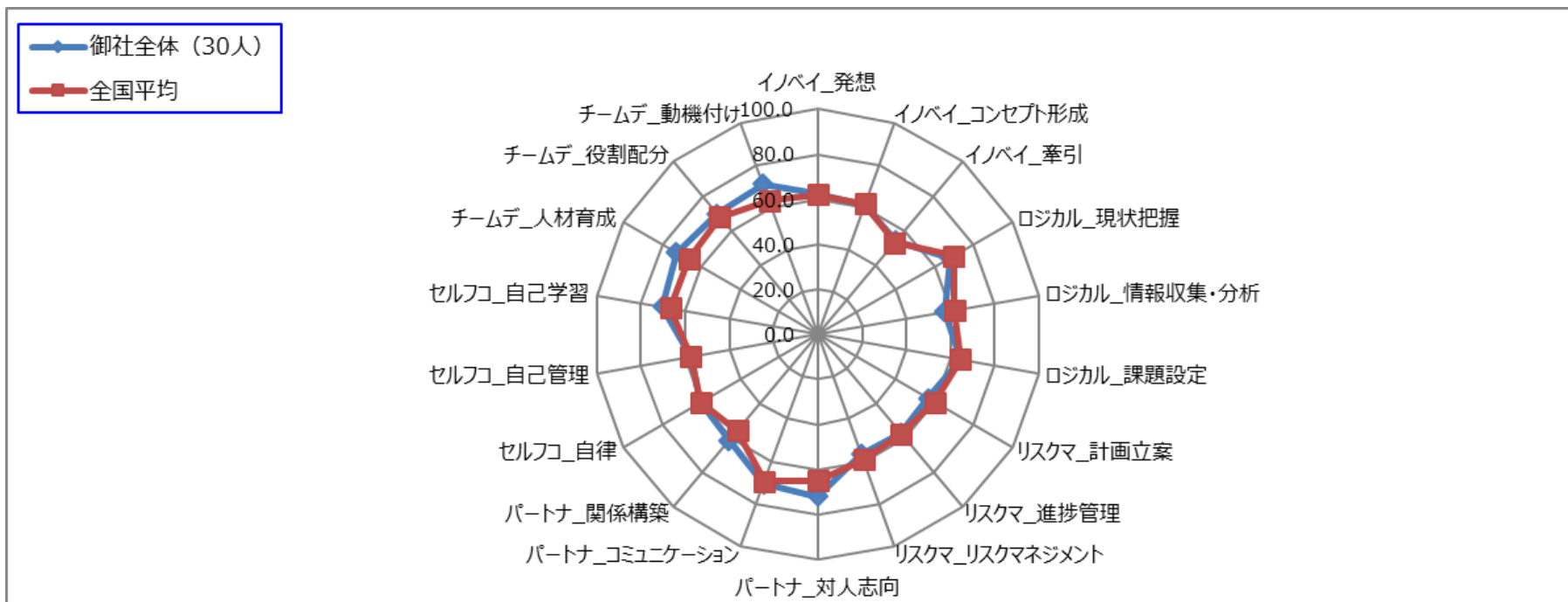
▲人材ポートフォリオ (役割別レベル別人数分布)  
レベル0から4までの5段階の指標で、人数分布として集計。

## 6. タスクポートフォリオ (タスクランク別人数分布)

比較対象① (選択なし)		全ての受診人数 7人							
比較対象② (選択なし)		少ない (赤) → 多い (緑)							
No.	タスク					御社	比較対象①	比較対象②	
	第1階層 (大分類)	第2階層 (中分類)	第3階層 (小分類)	R0 (認識なし/できない)	R1 (指導が必要)				R2 (やり-取りを繰り返す)
1	DX意識と行動	個人の意識と行動	会社方針の理解と行動 (自分自身の現状)	0	2	1	4	0	2.8
2	DX意識と行動	個人の意識と行動	知識と情報収集 (自分自身の現状)	0	1	1	4	1	2.9
3	DX意識と行動	個人の意識と行動	組織と行動 (自分自身の現状)	0	1	1	4	1	3.0
4	DX意識と行動	個人の意識と行動	課題設定と施策提案 (自分自身の現状)	0	2	1	3	1	2.8
5	DX意識と行動	個人の意識と行動	スキル見える化と学び (自分自身の現状)	0	2	1	3	1	2.7
6	DX意識と行動	個人の意識と行動	IT利活用の推進 (自分自身の現状)	0	3	0	3	1	2.6
7	DX意識と行動	企業の文化風土	企業トップの価値観と問題意識 (所属企業の現状)	1	1	3	1	1	2.2
8	DX意識と行動	企業の文化風土	企業文化・風土の変革 (所属企業の現状)	1	1	5	0	0	1.9
9	DX意識と行動	企業の文化風土	人事制度と人材 (所属企業の現状)	1	1	2	2	1	2.5
10	DX意識と行動	企業の文化風土	仕事のやり方・進め方 (所属企業の現状)	1	1	3	2	0	2.3

## ▼コアコンピテンシー 会社全体の平均値レーダーチャート

18の素養について、100点満点で御社の傾向（平均値）を表示。全国平均との比較もできます。



## ▼企業のDX進捗度

	設問	2点以下の回答へのサジェスチョン
企業トップ 意思の価値観と問	①デジタル技術がもたらす市場環境の変化を認識し、対応するための組織改革、事業構造改革の必要性とデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進する目的を、ビジョンとして明確に社員に示している。	DXを推進する目的やビジョンを自社の経営陣から提示されているものをよく読んでみましょう。目的がよくわからない場合や納得感がない場合は、同僚や上司に尋ねてみることから始めましょう。
	②経営トップやマネジメント層はスマートフォンなどの活用に熱心であり、自ら内外に視察に行く。	経営層が社員への説明にさまざまな場に出かけたときの具体的な経験やあるかどうかで情報を得る活動に熱心かどうかわかります。あまり活動的でないなら、あなたご自身の活動による気づきを伝えてみるのも良い方法です。
	③新事業への挑戦は、投資利益率（ROI）ではなく、成功確率が低くても将来の顧客価値を踏まえて判断している。	新事業を始める際の企業トップの説明や外部へのステートメントにROIで説明しているか、それとも将来の顧客価値について説明しているかでスタンスがわかります。ROIに偏って説明しているようなら、将来の顧客価値についてどう考えるか上司や同僚に質問してみましょう。
企業文化・風土の変革	④既存の組織や役割にとらわれず、プロジェクトごとに社内、社外を問わず最適なメンバーによりチームを構成し、事業を推進している。	プロジェクトチームのメンバーに自部門以外のメンバーがいるか、社外の知見者がいるかどうか確認してみてください。自部門のメンバーだけでなく外部のメンバーを加えよう提案してみましょう。事業推進力が高まります。
	⑤業績や成果だけを問透している。	事業推進に際しては、小さな失敗がノウハウとなって大きな成果を生

## ▼個人の意識と行動

	設問	2点以下の回答へのサジェスチョン
理 会 社 と 方 針 の 行 動	①会社が定めたDX推進の目的とビジョン、戦略を理解し、自らの所属部門やチームにおいて認識の共有を図っている。	社のDX推進の目的やビジョンなどについて、部門内のミーティングなどで確認、質問を試みるのも良い方法です。
	②従来の枠組みや要件定義にとらわれず、会社方針に基づくDX推進の具体策を提案している。	DX推進の具体策をアイデアレベルで、ビジネスチャットなどのツールで出しあい意見交換するのもひとつの方法です。
知 識 と 情 報 収 集	③AIなど先端技術が持つ意味と本質を理解し、あらゆる階層のメンバーに認識を共有するよう働きかけている。	AIなど先端技術の成り立ちや活用例などの情報を得て、同僚など部内や社内の委員会、グループなどで話題として提供してみると共有が進みます。
	④自社のビジネスに関連しない情報も含めて社内外から日常的に情報を収集し、得られた知見を社内でも共有している。	SNSだけでなく、新聞、雑誌、放送、Webニュースなど取材に基づく情報を入手する習慣を身につけることはとても大切です。入手した情報を社内の同僚に伝えてみることから始めるのが効果的です。
組 織 と 行 動	⑤既存の組織やグループにとらわれず、社内外の知見者と交流を図り、事業遂行にとってより効果的なチームづくりを行っている。	社内の委員会に参加したり、外部の知り合いに各分野に知見を持っている人を紹介してもらい、意見を聞くことから始めてはいかがでしょうか。
	⑥新事業や事業改革提案を行う場合は、リスクより将来価値の可能性を示して、早い段階での失敗を恐れず挑戦するFail Fastの考え方で提案している。	事業計画案や業務改革提案を作成するときには、リスクを明確化することは大切ですが、あわせて将来の可能性を提起することで、Fail Fastの考え方が身につきます。



貴社の組織力UPをサポートします



U R L : <http://www.socialskill.jp/>

E-mail : [recep@socialskill.jp](mailto:recep@socialskill.jp)

担当 : 渋谷 (教育コンサルティング事業部)

TEL :042-336-5311

ITスキル研究フォーラム

[事務局] 株式会社 日経BPマーケティング