

企業は人なり
そして、ITも人で決まる



企業が発展する資源には
ヒト・モノ・カネ・情報と言われますが
1に大事なのがヒト、2つ目に大事なのがヒト
最後に大事なのもヒトなのです



<https://candp.biz>

「教える」から「育てる」へ

ヒト不足を嘆いても何も進歩しません。

人財育成は「見つけて」「育てる」しかないのです。

人財育成は一朝一夕にできるものではありません。

「勉強しとけよ」と一言で済ませるものでもなく、一人前(成人)になるまで、根気強く、育てていくしか道はありません。

「育てる」は「育む(はぐくむ)」ことなのです。

ところが、人財育成をないがしろにされていることが多く、それが企業の成長を阻んでいます。

ヒトがないから外注する、ヒトがないからITで代替える、ヒトがないから我慢する、

しかし、我慢する割には業績が上がらないことに我慢できず、本末転倒の施策を講じます。

この連鎖を断ち切る必要があるのです。

人財育成に関する主な課題

- 会社の目標を達成するのに必要な人財像が把握されていない
- 人財育成を経営上の最重要課題として認識されていない
- 人財育成は人事部門だけの仕事と思っている
- 従業員のキャリア形成プランがない
- 計画的な人材配置・プロジェクト編成になっていない

社会経済全体におけるIT利用の拡大及びIT産業全体に占めるソフトウェアやサービスによる付加価値の増大につれ、単なるITの使い手としてのみならず、価値創造者としての高度IT人財育成の必要性が増大しています。

ITの本来の効果を享受するためには、単にITの技術要素を習得化するだけでは、不十分です。

そこで、各社のビジネスモデルを再確認したうえで、経営の視点を得ながら、

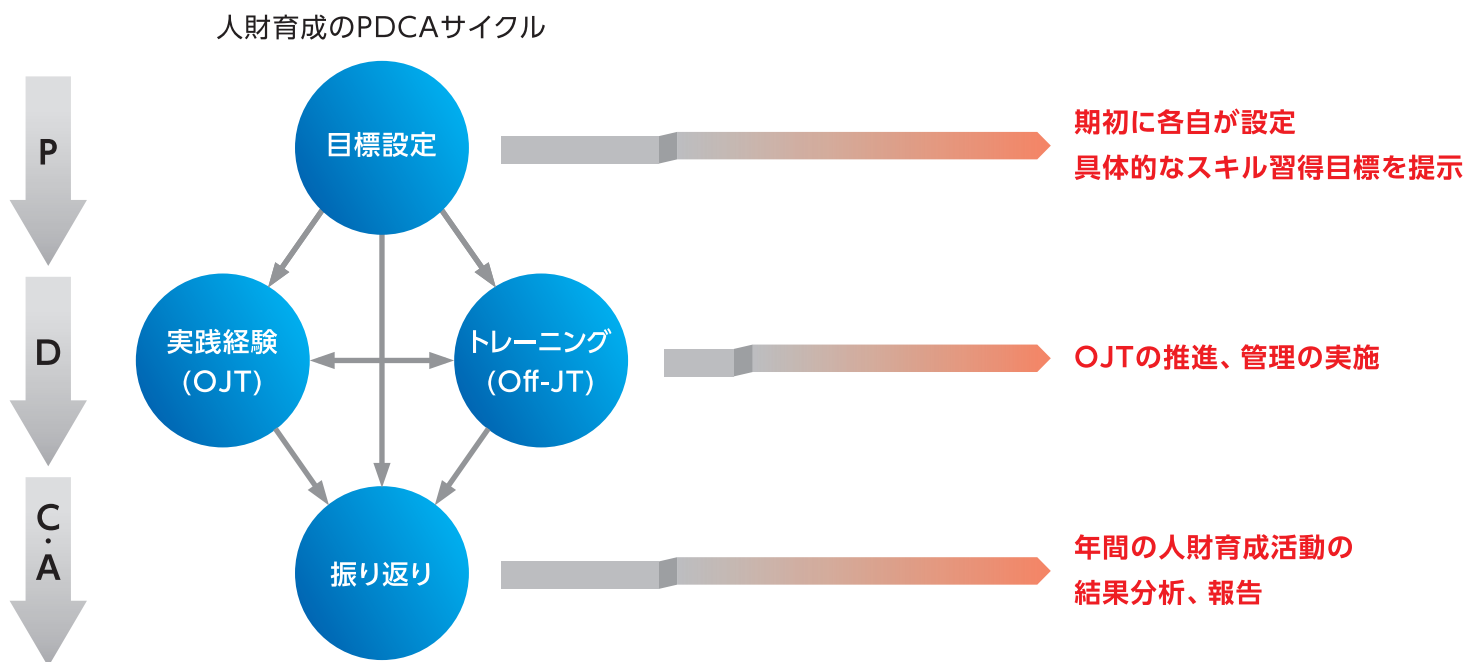
業務とITの橋渡しをするための、下記のスキル醸成をすることが必要となります。

IT人財に必要なスキル



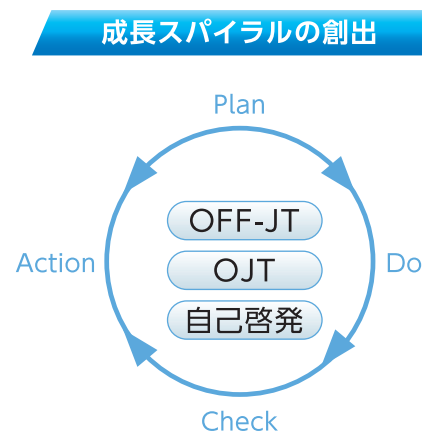
人財育成は場当たり研修でなくPDCAの定着が肝要

場当たりの研修参加でなく、PDCAサイクルの構築により、人財育成の仕組みを定着させる必要があります。



人財育成のための具体的な活動はOJT、OFF-JT、自己啓発の3つの柱があり、これらの方法をバランスよく採り入れることが求められます。

Off-JT	職場を離れた集合研修・セミナーによる勉強方法。 会社方針に基づく階層別基本スキル習得や部門ごと等で共通に求められる専門的スキルをカバーする目的で、タイムリーに行う。 組織・上司としては、研修内容を把握し、職場での実践をフォローすることが必要となる。
OJT	職場で仕事を通じて、実践的に指導を行い、育成を図る方法。実務経験が伴うため、仕事に即した能力が身につく。 Off-JTや自己啓発で習得した知識・スキルを業務に直結させて実践させる場。 組織として計画的に取り組み、OJT活動のサイクルを定着化させることが重要。
自己啓発	個人が自発的・自主的に勉強する方法。 個人能力開発のベース。成長には個人の向上心が欠かせない。 組織・上司としては、自己啓発を奨励・督励し、側面支援することが望ましい。



クラウド&パッケージでは、以下の人財育成活動のご支援をさせていただきます。

人財育成のPDCAフレームワークの構築および定着化支援

具体的なスキル習得のための計画立案支援

スキル習得のための施策 (研修など) 実行支援

習得すべきスキル

ヒューマンスキル

ヒューマンスキルとは、他者との良好な人間関係を構築し、円滑なコミュニケーションを可能とするスキルを言い

他者の考えをより正確に引き出す技術

自分の考えを他者に正確に伝える技術

というように、相手と同じ立場に立つことができるかが基本です。

またヒューマンスキルには、

対立する意見の調整

自分の意見を主張するネゴシエーション

自分の考えを正確に伝えるプレゼンテーション

現場スタッフたちのモチベーションを上げる能力

なども含まれています。



傾聴力	判断、評価をせず人の話を質問を活用して相手の立場に立って聞き共有し易く記録できる
論理的文章化力	論理的な表現で、業務に必要な文書を作成することができる
チーム活性化	力相互の主体性を損ねることなくチームメンバーの相乗効果を高めることができる
評価フィードバック力	チームメンバーの行動、関係性を観察して、相乗効果を高めるフィードバックができる
プレゼンテーション力	テーマにそって論理的に提案を説明し、聞き手に取るべき行動を示すことができる
育成コミュニケーション力	メンバーに考えさせ、自ら目標を設定させ、自主的に行動、目標達成を支援することができる
積極性	周囲のメンバーに、前向きに積極的に働きかけることができる
責任性	成果、プロセス、行動を自己管理し、周囲に効果的に影響を及ぼすことができる

コンセプチュアルスキル

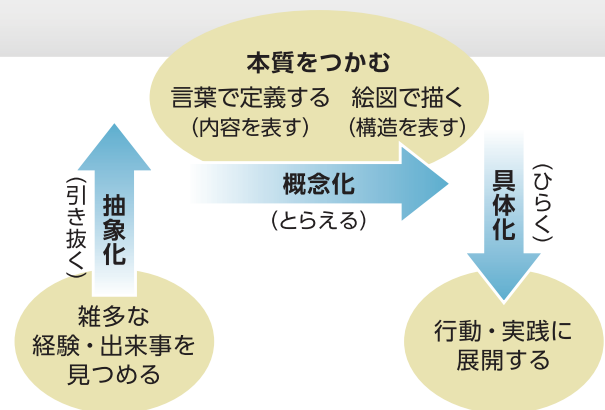
コンセプチュアルスキルとは、物事の本質を的確に捉えて、個人や組織が持つ可能性を最大限に高める能力のことを言い、

物事を概念化して論理的に捉える能力

曖昧な事象に対して創造的に取り組む能力

鮮明な将来ビジョンを描く能力

のことを言います。



情報収集共有力	業務に必要とされる各種情報を収集し、選択、共有できる
問題分析	収集した情報を構造化し分析し、共有し易く説明できる
構想設定	課題を選択、設定して、共有し易く表現できる
手順・計画化	課題達成のためのプロセスを明確にして、マイルストーンを明確にすることができる
変革想像力	現状にとらわれず、柔軟に変革課題を表現、共有できる
意思決定力	不測、不確実な状況でもリスクを恐れず、意思決定できる

ビジネススキル

業務知識・業界知識

業務知識

- 会計の基本
- 会計関連業務
- マーケティング
- 販売関連業務
- 購買／在庫関連業務
- 物流関連業務
- 生産関連業務

業界知識

- 製造業
- 流通小売業
- サービス業
- 建設業
- 金融機関

コンプライアンス・ガバナンス

- コンプライアンス基礎
- リスクマネジメント
- 内部統制
- 外注管理
- 労務管理

社会人としての基本

社会人基礎力

- 文章力
- ロジカルシンキング
- 企業内の組織
- 各組織での業務
- 基本法規
- 労働関連法規
- 会議の運営



マネジメントとリーダーシップ

マネジメントとは、目標や目的の達成に向けて、組織に必要な要素を適切に分析・管理を行ない、集団活動の維持や促進を担う能力を指します。それに対して、リーダーシップとは、企業や組織で定められた目標や目的を達成するために、自発的に集団活動に参加し、導く能力を指します。

	マネジメント	リーダーシップ
課題の特定方法	計画の立案と予算の策定	方向性を決定し、ビジョンと戦略を描く
課題解決の実現方法	目標を達成するための手順を組立て、経営資源を配分し統制する	方向性・ビジョンと戦略を理解・納得させ実現に向かわせる
人的ネットワークの構築方法	フォーマルな組織的な権力や権限に依存し、組織を統制する	インフォーマルな人間関係に依存し、人心を統合する
機能形態	階層とシステムを通じて機能し、論理的でスタティック（静的）	人と企業文化に訴えかけることで機能し、柔軟でダイナミック
環境変化への対応	問題があれば解決し、複雑な環境に適応する	変革を成し遂げる

研修の実績

公開セミナー

- グループ経営管理システムのあり方
- RFP (提案依頼書) によるベンダー選定
- ITプロジェクトの契約上の留意点
- SEのためのIFRS (国際会計基準) 講座
- IT 統制の整備と運用評価実務の入門
- 内部統制上の不備の原因と対策の考え方
- IT統制における過剰統制の防止と適切な統制の在り方
- 業務パッケージ導入に伴うトラブルと回避策
- SEのためのこれだけは知っておきたい経理知識 はじめて学ぶ連結会計

企業向け 勉強会

- 業務知識の基本 — 会計、販売、購買、生産
- 読みやすい文書の作り方
- 議事録の作り方
- ロジカルシンキング、ロジカルライティング
- 経営管理指標 (KPI) の設定法
- 実例による財務諸表分析

Eラーニング

- ビジネス会計検定試験^(※) 講座 (※) 大阪商工会議所の登録商標

受講生の声

- | 基本的なことを体系的に学べてよかった
- | これまで知らなかったことをたくさん聞いた
- | 教材に講師の書籍もあるので復習に役立った
- | 経験談や事例が多く、実務に大変に役立った
- | 他社の方と話をすることができて有意義だった
- | 外の空気を吸うことができて、新鮮だった
- | 懇親会もあって楽しかった
- | 助成金を活用することができたのでコスト負担が少なかった

ヒロ・ビジネス株式会社

東京都港区南青山2-2-15 ウイン青山942 TEL 03-6715-0456 担当: 荒井 arai@candp.biz

