

*Encouraging each individual for continues growth*

# パーソナライゼーションで実現する 能動的な学びを促す仕掛け

2022年8月5日

日本アイ・ビー・エム株式会社

IBMコンサルティング事業本部

ビジネス・トランスフォーメーション・サービス事業部

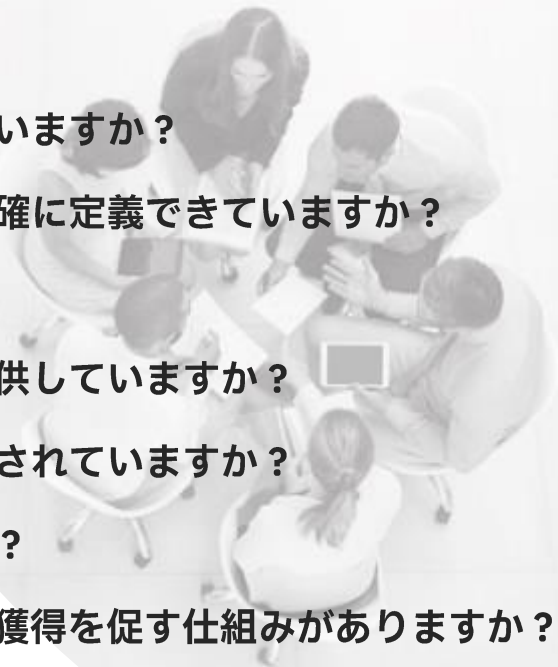
パートナー 石田秀樹

# QUESTION !

---



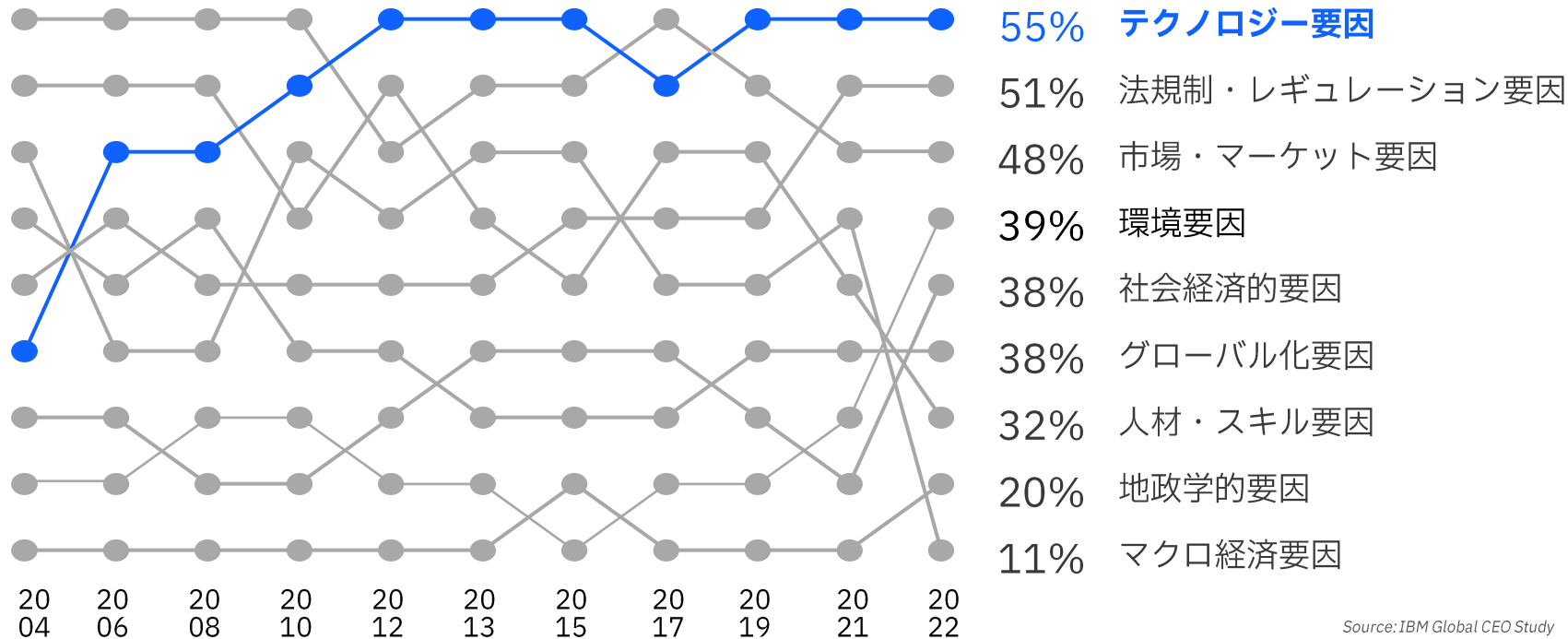
- 現在における事業戦略の具現化に必要なスキルを迅速に獲得できていますか？
- 今後の事業展開を鑑み、どのような役割、スキルが必要であるか明確に定義できていますか？
- 従業員個々人が保有する専門性・スキルを把握していますか？
- 将来求められるスキル要件を満たす育成カリキュラムを開発し、提供していますか？
- 従業員が自ら継続的な学習を実践し、キャリア形成する風土は醸成されていますか？
- 人材育成、能力開発への投資は、事業の成果に繋がられていますか？
- 個人のニーズに合わせた育成プログラムを提供し、能動的なスキル獲得を促す仕組みがありますか？



# 弊社視点：非連続の変化が常態化することを前提とする経営

Global CEO Study Priority and challenge

今後2～3年間に自社に最も影響を与える外部要因



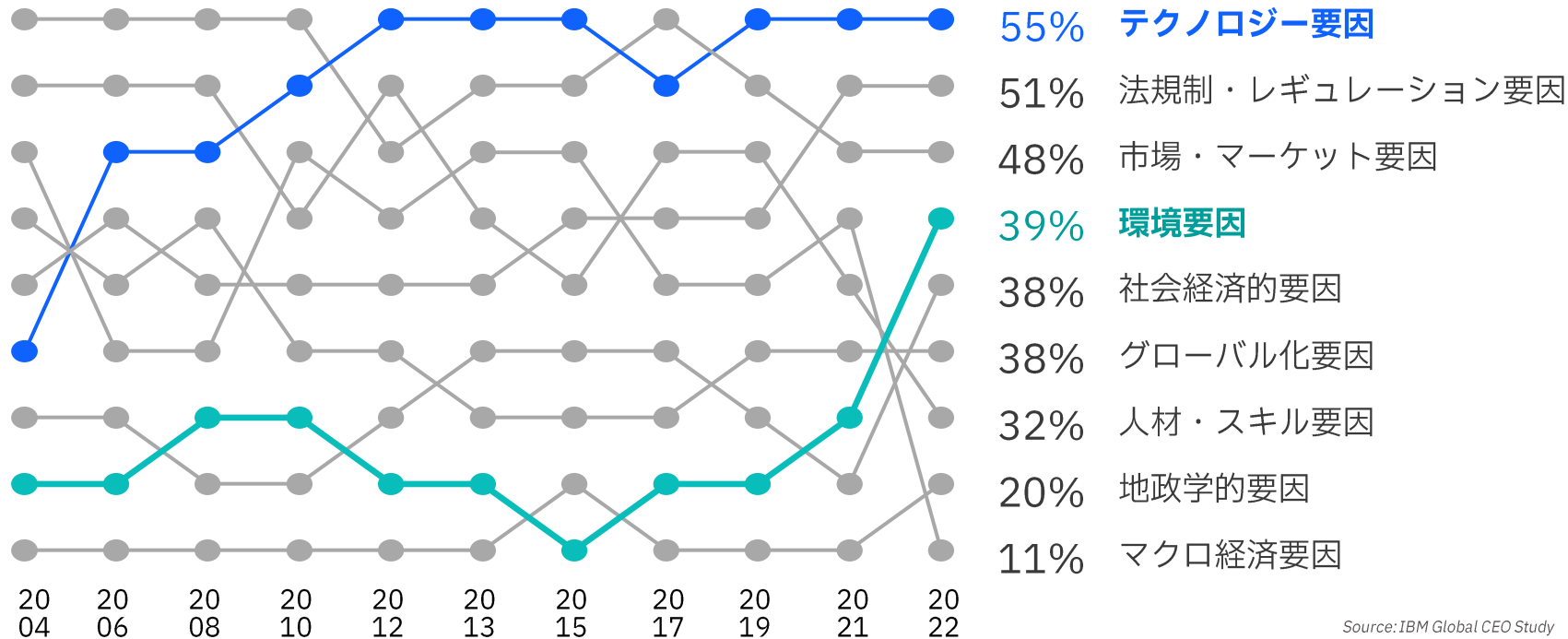
Source: IBM Global CEO Study

Q3. What are the most important external forces that will impact your enterprise over the next 2-3 years?

# 弊社視点：非連続の変化が常態化することを前提とする経営

Global CEO Study Priority and challenge

今後2～3年間に自社に最も影響を与える外部要因



Source: IBM Global CEO Study

Q3. What are the most important external forces that will impact your enterprise over the next 2-3 years?

コロナ禍において、「ジョブ型人事」へ移行する企業が目立ったが、  
本当に狙いとおりの人材活用が実現できるのだろうか？

ジョブ型人事は、自律的な成長を個々人に求め、  
キャリア構築が“**自分ごと**”に転換されることが前提となる

コロナ禍において、「ジョブ型人事」へ移行する企業が目立ったが、  
本当に狙いとおりの人材活用が実現できるのだろうか？

ジョブ型人事は、自律的な成長を個々人に求め、  
キャリア構築が“**自分ごと**”に転換されることが前提となる

制度だけ改定しても、行動変容が起こるとは限らない  
**何を指すのか、何を学べば良いのか、  
キャリア思考という意識変容が必要となる**

コロナ禍において、「ジョブ型人事」へ移行する企業が目立ったが、  
本当に狙いとおりの人材活用が実現できるのだろうか？

ジョブ型人事は、自律的な成長を個々人に求め、  
キャリア構築が“**自分ごと**”に転換されることが前提となる

制度だけ改定しても、行動変容が起こるとは限らない  
**何を指すのか、何を学べば良いのか、  
キャリア思考という意識変容が必要となる**

画一的な人材マネジメントを実施してきた企業は  
制度改定と共に、**人材の活かし方を大きく転換**しなければならない。

自律性の醸成、  
能動的な行動変容には、  
“気づき”が必要となる。



自律性の醸成、  
能動的な行動変容には、  
“気づき”が必要となる。

## 【問題提起】

“気づき”の機会を設けているか？

# 考察：人材活用の根源的課題

事業から  
求められる  
人的課題

人事戦略

人事施策

人事施策  
実行展開

経営環境変化

企業理念

経営戦略/事業戦略

業務のあるべき姿  
(業務量・分担・フローコスト・繁閑等)

組織のあるべき姿  
(組織ミッション・責任・権限等)

求める人材像  
(期待される役割・担当すべき業務・負うべき責任など)

人材マネジメント方針

人材マネジメント施策			
採用・代謝	配置登用	人材育成	ワークプレイス環境
<ul style="list-style-type: none"> <li>要員計画策定（高度専門職の獲得）</li> <li>労働生産性の考察</li> <li>人材ポर्टフォリオ策定（雇用形態）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>需要ニーズに即した配置</li> <li>計画的ローテーション</li> <li>サクセッションマネジメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>将来求められる人材要件定義</li> <li>キャリアパスの設計・明示</li> <li>必要な能力要件の特定化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オフィス環境の整備（在宅勤務含）</li> <li>柔軟な勤務形態（複業・兼業）</li> <li>安全衛生環境の整備</li> </ul>
人事制度			

人事施策の運用展開（定着化活動）

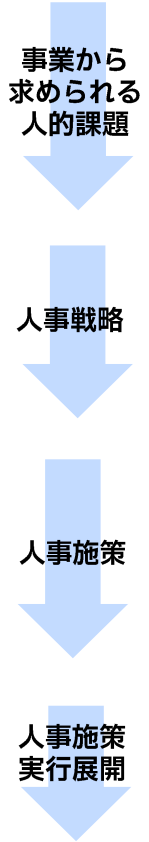
（結果として）従業員エンゲージメントの向上

着眼点①  
経営視点にて  
人材マネジメントの在り方を見直し、方向性を確認  
(本質的な課題は何なのか?)

着眼点②  
人材マネジメント施策  
全体で整合性、および、  
有機性が担保されているか？  
(機能しているか?)

着眼点③  
事業推進の各現場において  
どのような運用になっているのか？  
(理解され、共有されているか？  
形骸化していないか?)

# 考察：人材活用の根源的課題



経営環境変化

企業理念

経営戦略/事業戦略

業務のあるべき姿  
(業務量・分担・フローコスト・繁閑等)

組織のあるべき姿  
(組織ミッション・責任・権限等)

求める人材像  
(期待される役割・担当すべき業務・負うべき責任など)

人材マネジメント方針

人材マネジメント施策			
採用・代謝	配置登用	人材育成	ワークプレイス環境
<ul style="list-style-type: none"> <li>要員計画策定 (高度専門職の獲得)</li> <li>労働生産性の考察</li> <li>人材ポートフォリオ策定 (雇用形態)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>需要ニーズに即した配置</li> <li>計画的ローテーション</li> <li>サクセッションマネジメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>将来求められる人材要件定義</li> <li>キャリアパスの設計・明示</li> <li>必要な能力要件の特定化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オフィス環境の整備 (在宅勤務含)</li> <li>柔軟な勤務形態 (複業・兼業)</li> <li>安全衛生環境の整備</li> </ul>
<b>人事制度</b>			

人事施策の運用展開 (定着化活動)

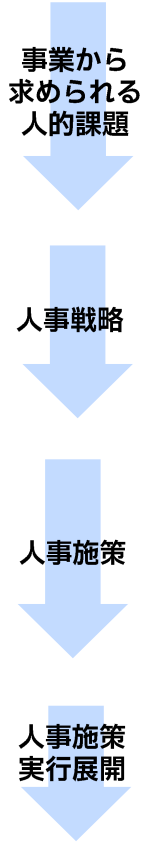
(結果として) 従業員エンゲージメントの向上

着眼点①  
経営視点にて  
人材マネジメントの在り方を見直し、方向性を確認  
(本質的な課題は何なのか?)

着眼点②  
人材マネジメント施策  
全体で整合性、および、  
有機性が担保されているか?  
(機能しているか?)

着眼点③  
事業推進の各現場において  
どのような運用になっているのか?  
(理解され、共有されているか?  
形骸化していないか?)

# 考察：人材活用の根源的課題



経営環境変化

未来要件  
市場ニーズとの連動

企業理念

経営戦略/事業戦略

業務のあるべき姿  
(業務量・分担・フローコスト・繁閑等)

組織のあるべき姿  
(組織ミッション・責任・権限等)

求める人材像  
(期待される役割・担当すべき業務・負うべき責任など)

人材マネジメント方針

着眼点①  
経営視点にて  
人材マネジメントの在り方を見直し、方向性を確認  
(本質的な課題は何なのか?)

着眼点②  
人材マネジメント施策  
全体で整合性、および、  
有機性が担保されているか?  
(機能しているか?)

着眼点③  
事業推進の各現場において  
どのような運用になっているのか?  
(理解され、共有されているか?  
形骸化していないか?)

人材マネジメント施策			
採用・代謝	配置登用	人材育成	ワークプレイス環境
<ul style="list-style-type: none"> <li>要員計画策定 (高度専門職の獲得)</li> <li>労働生産性の考察</li> <li>人材ポートフォリオ策定 (雇用形態)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>需要ニーズに即した配置</li> <li>計画的ローテーション</li> <li>サクセッションマネジメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>将来求められる人材要件定義</li> <li>キャリアパスの設計・明示</li> <li>必要な能力要件の特定化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オフィス環境の整備 (在宅勤務含)</li> <li>柔軟な勤務形態 (複業・兼業)</li> <li>安全衛生環境の整備</li> </ul>
<b>人事制度</b>			

人事施策の運用展開 (定着化活動)

(結果として) 従業員エンゲージメントの向上

# 考察：人材活用の根源的課題

事業から  
求められる  
人的課題

↓

人事戦略

↓

人事施策

↓

人事施策  
実行展開

経営環境変化

未来要件  
市場ニーズとの連動

企業理念

経営戦略/事業戦略

業務のあるべき姿  
(業務量・分担・フローコスト・繁閑等)

組織のあるべき姿  
(組織ミッション・責任・権限等)

求める人材像  
(期待される役割・担当すべき業務・負うべき責任など)

ありたい姿と  
現状とのギャップ

人材マネジメント方針

着眼点①  
経営視点にて  
人材マネジメントの在り方を見直し、方向性を確認  
(本質的な課題は何なのか?)

着眼点②  
人材マネジメント施策  
全体で整合性、および、  
有機性が担保されているか?  
(機能しているか?)

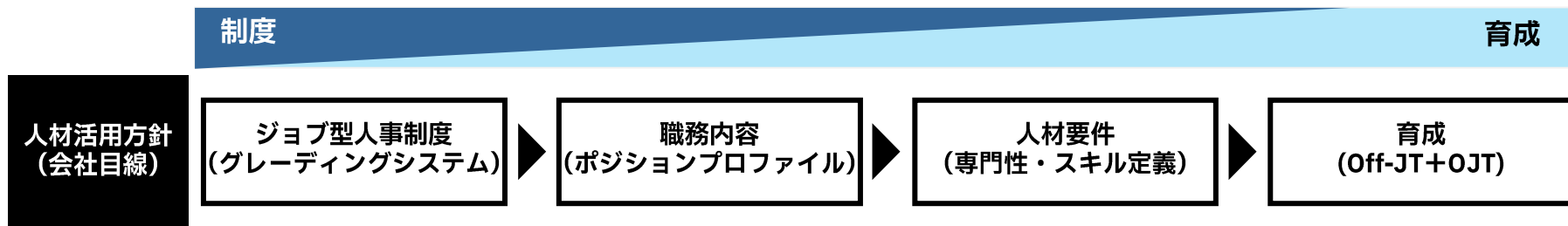
着眼点③  
事業推進の各現場において  
どのような運用になっているのか?  
(理解され、共有されているか?  
形骸化していないか?)

人材マネジメント施策			
採用・代謝	配置登用	人材育成	ワークプレイス環境
<ul style="list-style-type: none"> <li>要員計画策定 (高度専門職の獲得)</li> <li>労働生産性の考察</li> <li>人材ポर्टフォリオ策定 (雇用形態)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>需要ニーズに即した配置</li> <li>計画的ローテーション</li> <li>サクセッションマネジメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>将来求められる人材要件定義</li> <li>キャリアパスの設計・明示</li> <li>必要な能力要件の特定化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オフィス環境の整備 (在宅勤務含)</li> <li>柔軟な勤務形態 (複業・兼業)</li> <li>安全衛生環境の整備</li> </ul>
<b>人事制度</b>			

人事施策の運用展開 (定着化活動)

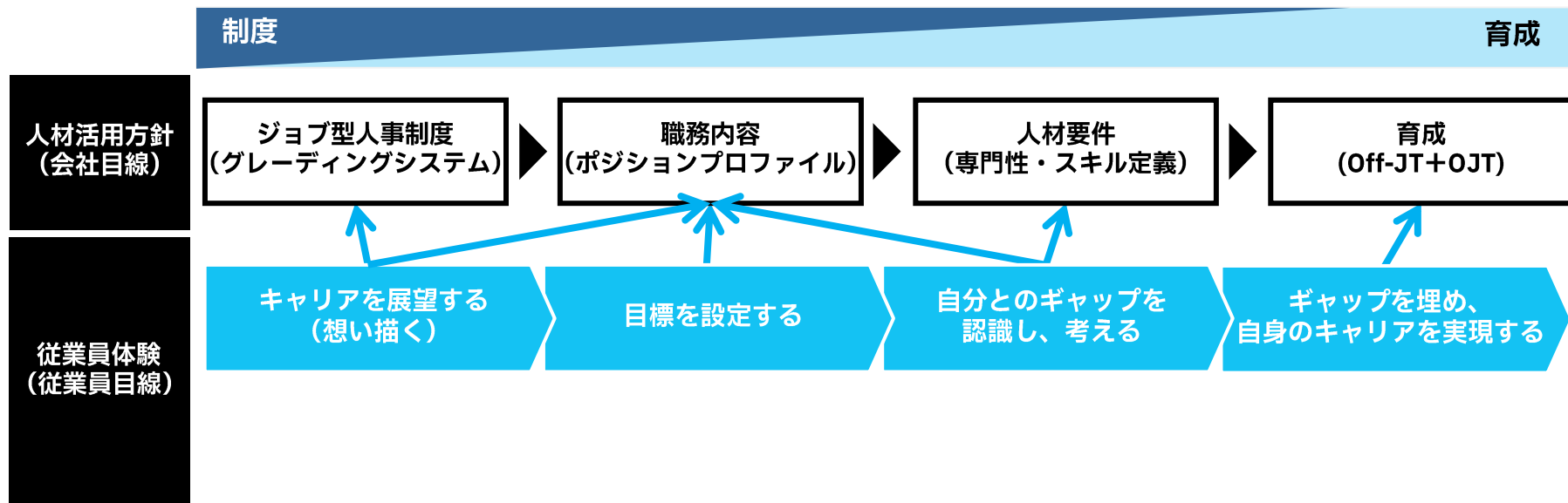
(結果として) 従業員エンゲージメントの向上

# 従業員体験から、“逆引き”で考える人材要件の定義レベル



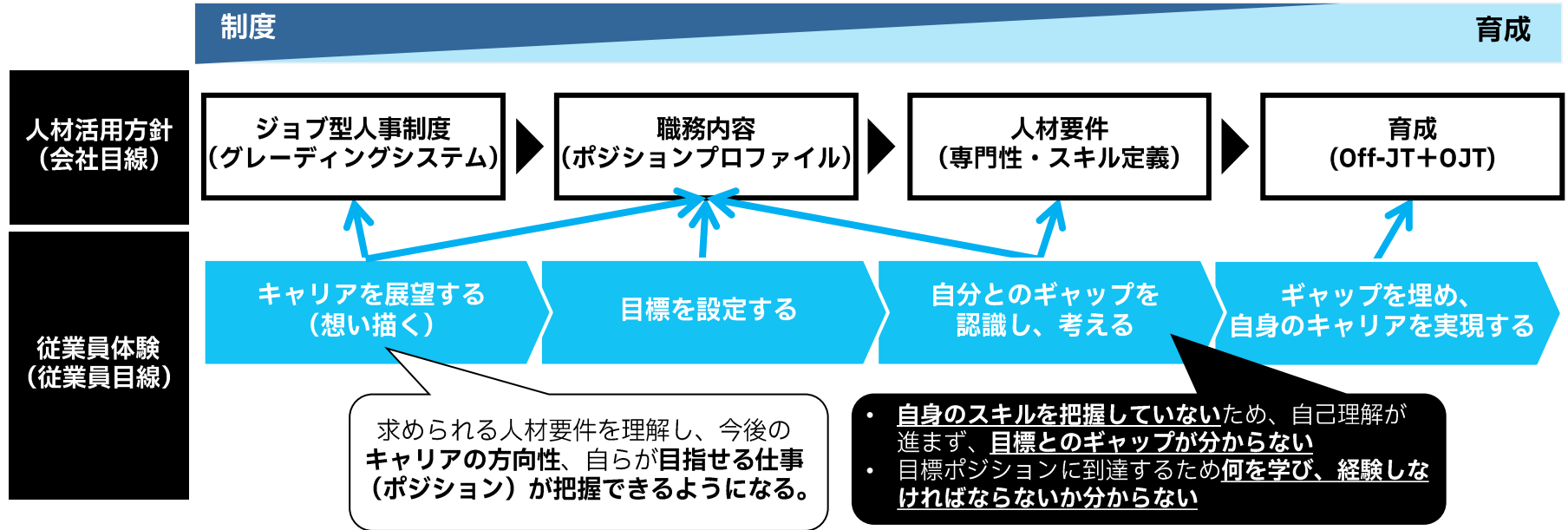
# 従業員体験から、“逆引き”で考える人材要件の定義レベル

- 従業員体験から逆算して、人材要件の粒度－「何を・どこまで」を定義するかを決定する
- 個々人が**自身でギャップを自ら“気づく”レベル**を考察し、人材要件を整備・明示する



# 従業員体験から、“逆引き”で考える人材要件の定義レベル

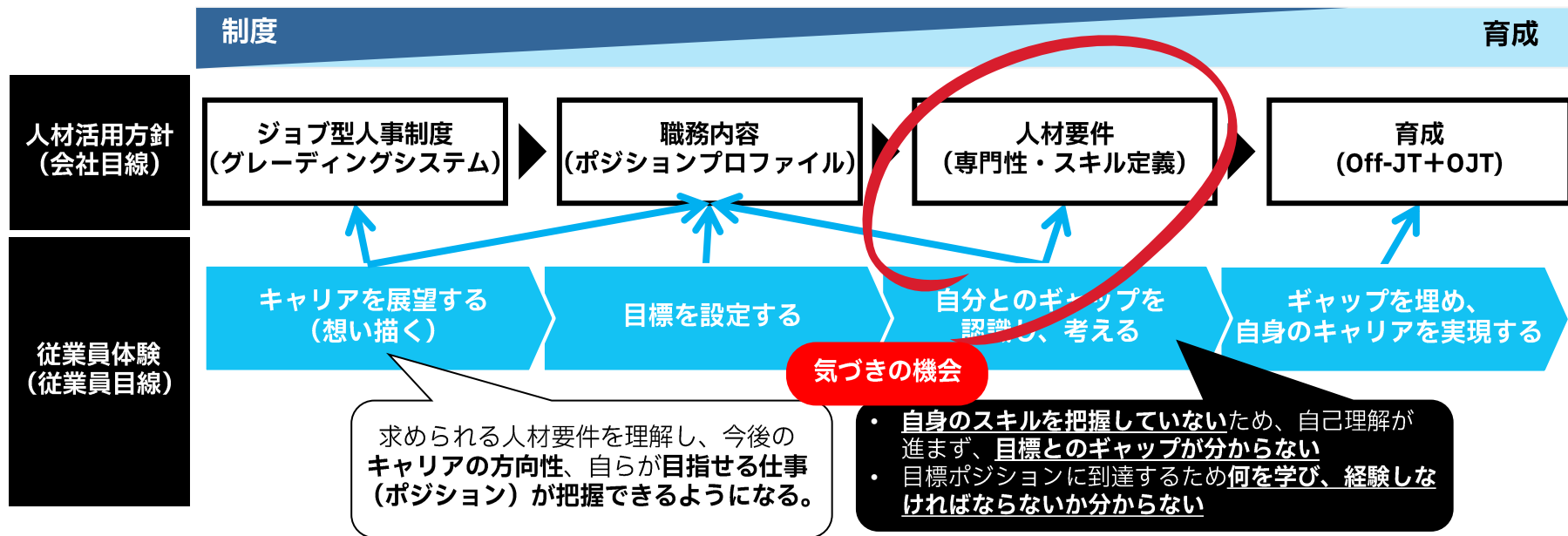
- 従業員体験から逆算して、人材要件の粒度－「何を・どこまで」を定義するかを決定する
- 個々人が**自身でギャップを自ら“気づく”レベル**を考察し、人材要件を整備・明示する





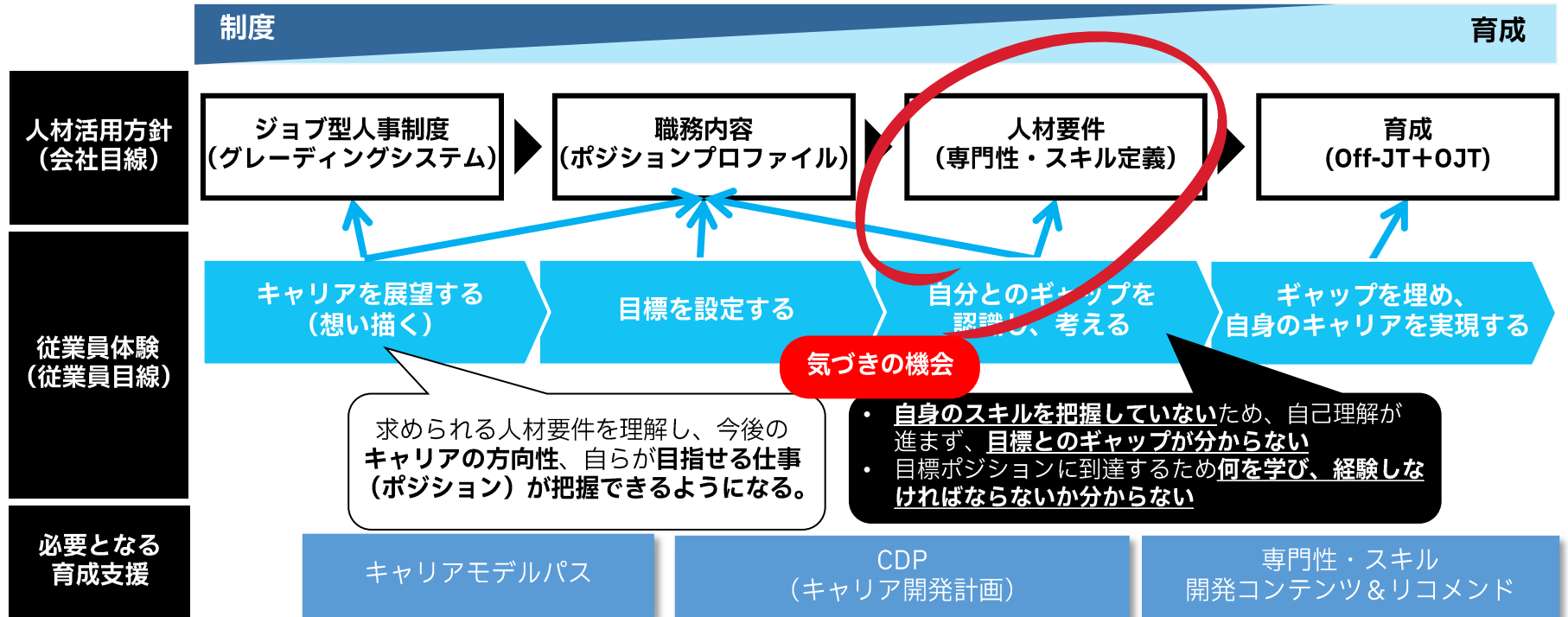
# 従業員体験から、“逆引き”で考える人材要件の定義レベル

- 従業員体験から逆算して、人材要件の粒度－「何を・どこまで」を定義するかを決定する
- 個々人が**自身でギャップを自ら“気づく”レベル**を考察し、人材要件を整備・明示する



# 従業員体験から、“逆引き”で考える人材要件の定義レベル

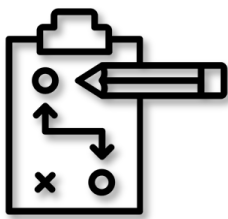
- 従業員体験から逆算して、人材要件の粒度－「何を・どこまで」を定義するかを決定する
- 個々人が**自身でギャップを自ら“気づく”レベル**を考察し、人材要件を整備・明示する



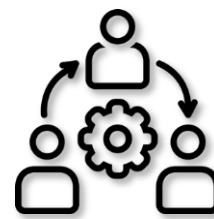
# “何ができるのか？”を第三者に理解できるレベルが求められる



将来目指したい姿を  
展望する  
(Career Aspiration)



現状とのギャップを  
特定化する

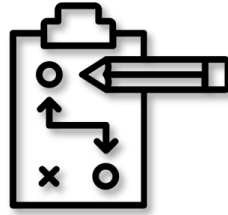


学び続け、経験を積み重ね  
キャリアを形成する  
(Career Journey)

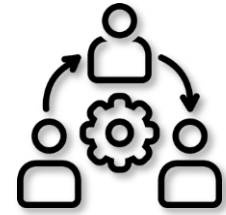
# “何ができるのか？”を第三者に理解できるレベルが求められる



将来目指したい姿を  
展望する  
(Career Aspiration)



現状とのギャップを  
特定化する



学び続け、経験を積み重ね  
キャリアを形成する  
(Career Journey)

将来目指したい自分（キャリア構築）を実現するためには、  
共通の Protokol が必要となる

**SKILL**

# 「通貨」としてのSKILLを活用する (Digital Credential)



**SKILL = 通貨**



- 計測できる
- 蓄積できる
- 流通できる

# 「通貨」としてのSKILLを活用する (Digital Credential)



**SKILL = 通貨**

- 計測できる
- 蓄積できる
- 流通できる



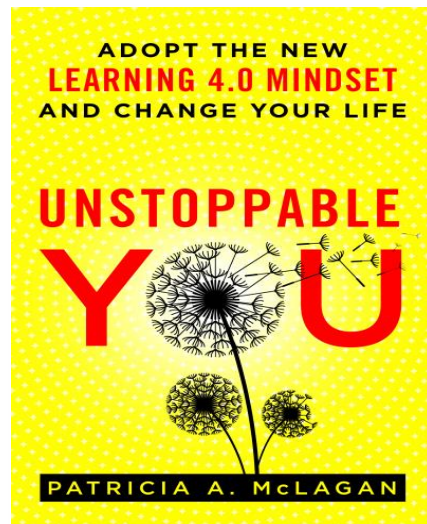
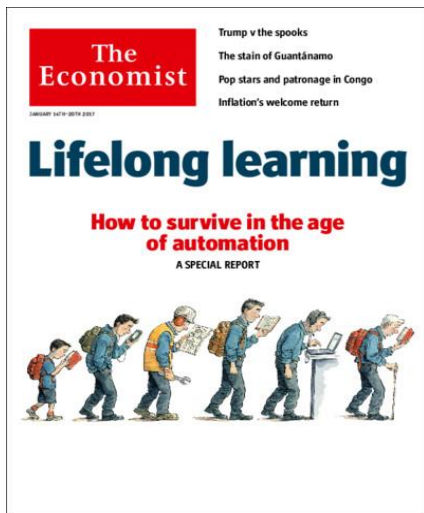
- どのような能力をもっているのか？
- 具体的に何ができるのか？
- 能力のレベルは、どのくらいか？
- どのような仕事に活かせるのか？
- 関連するスキル・資格は？

# IBM事例

非連続な  
変化の常態化



学び続ける力  
Learner – Ability

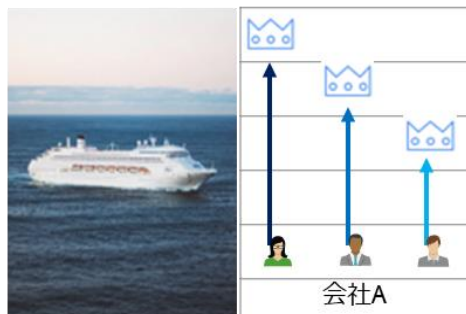




# 不連続な変化に有機的に対応するためのキャリア構築の視点

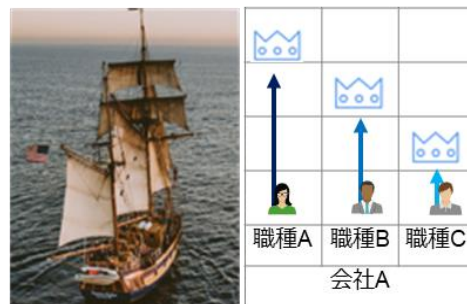
環境の変化が常となった昨今、一度定めた中長期的なキャリア開発計画に固執するのではなく、一人ひとりが日常的に状況を見極めながら、変化に応じるスキルの獲得に取り組み続ける必要があります。

これまで



- 皆同じキャリア
- ほぼ予定通り
- 安定的で真っすぐなキャリア
- 新卒から育成すれば充足

現在



- 職種別キャリア
- 予定変更は左程ない
- 節目で軌道修正
- 新卒 + キャリア採用で補充

これから



- 個人別キャリア
- 予定通りには行かない
- 日常的な軌道修正
- 採用だけでは追いつかない

# 市場ニーズを意識したスキルの獲得促進の取組み

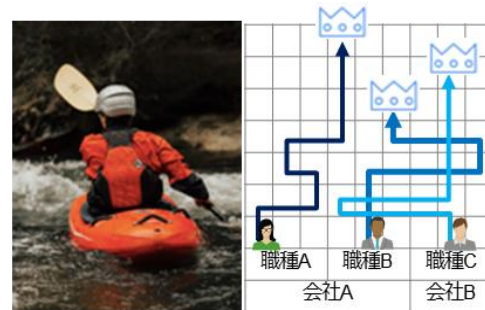
個人別に、現在保有している経験・スキルを基に、次にどのような領域で活躍できる可能性があるのかを明示し、そのためには追加でどんなスキルを獲得する必要があるのか、どうすればスキルを獲得できるのかを情報提供した上で、実践レベルまでのスキル獲得を支援している取組みです。

## Future Skilling

- 現状スキルの可視化（ジョブ/資格/デジタルバッジ）
- 将来のスキルポートフォリオの明示
- ネクストキャリア機会をパーソナライズして提示
- スキル獲得機会の提供（研修/OJT/メンタリング）

**Inspired Talent<sup>+</sup>**  
**Stay Ahead. Be Essential.**

これから

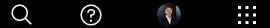


- 個人別キャリア
- 予定通りには行かない
- 日常的な軌道修正
- 採用だけでは追いつかない

# 「Future Skilling」を支えるラーニングプラットフォーム

Your Learning at IBM

おすすめ ▾ 学習 ▾



今日何を学びますか。

検索

Think 40 | あなたの継続学習の過程を開始しました >

次の目標:  
Think 40 時間



38  
時間  
今年を受講しま  
した

0  
今年取得した  
デジタル認証

Want to earn a digital credential?  
Easily add as a goal in Checkpoint! >



### Be your best by boosting your essential skills for 2025!

"Active Learning", "Resilience" and "Emotional intelligence", are the top skills as determined by WEF study. Learn and apply these skills to earn your



### The Lighthouse Masterclass App

The Lighthouse Masterclass App is an engaging, immersive micro-learning experience, arming you with the knowledge and skills to enable IBM to win in the marketplace.



### Organized for Growth

The "Organized for Growth" Master Class series helps our IBM team get to know our business better. It features key leaders from across IBM Consulting in short videos discussing critical components of our



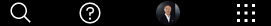
### Create visual data narrati

Learn about data storytelling the creation of meaningful your audience, especially o

# 「Future Skilling」を支えるラーニングプラットフォーム

Your Learning at IBM

おすすめ ^ 学習 v



あなたの学習リ

- 学習
- デジタル認証
- 職種とスキル
- 学習進路
- プログラムとリソース

学習活動

すべて表示 &gt;

<p>Live Online 【Technology セミナー】 シンIBM Cloud 2022 - ... 開始 11 Nov 2022 登録済み 0%</p>	<p>Live Online BTS Think Friday #12(9/30)-Data &amp;... 開始 30 Sep 2022 登録済み 0%</p>	<p>Live Online Asset Community Call September - IBM Client... 開始 22 Sep 2022 登録済み 0%</p>	<p>Live Online BTS Think Friday #11(9/9)-Enterprise... 開始 09 Sep 2022 登録済み 0%</p>	<p>Live Online BTS Think Friday #10(8/26)-Financ... 開始 26 Aug 2022 登録済み 0%</p>
--	--	--	---	--

デジタル認証

すべて表示 &gt;

<p>知識認証 Deep Learning In 学習リスト</p>	<p>知識認証 Enterprise Design Thinking Practitioner In 学習リスト</p>	<p>スキル認証 People Skills - Resilience, Growth... In 学習リスト</p>	<p>知識認証 Human Resources in a Cognitive Era - Essentials In 学習リスト</p>	<p>知識認証 Cognitive HR - Es... In 学習リスト</p>
--	--	---	--	---

# 「Future Skilling」を支えるラーニングプラットフォーム

ユーザーエクスペリエンスを重視した  
ラーニングプラットフォーム：

## YourCareer & YourLearning



The screenshot shows the 'Your Learning' platform interface. At the top, there is a navigation bar with the 'Your Learning' logo, a search icon, a globe icon, a menu icon, and a user profile icon. Below the navigation bar is a dark header with the text 'Hot Roles & Skills' and a 'Chat Advisor' button. The main content area has a light background and contains the following text:

Great new jobs at IBM call for brand new skills to do them well. Explore our Hot Roles & Skills to learn more.

These are enterprise wide and may vary by business unit and geography/market. Please refer to your BU communications for roles and skills that are hot in your BU/market.

There are two main sections: 'Roles' and 'Skills'. The 'Roles' section features a green leaf icon and the text: 'Ready for your next great job? Browse the roles critical to IBM's growth, and click to find the learning and digital badges we recommend.' The 'Skills' section features a green trophy icon and the text: 'Want to add new skills that can help IBM win? Browse the skills critical to IBM's growth, and click to find the learning and digital badges we recommend.'

事業戦略上、  
今後求められる役割を明示  
Cloud Engineer  
Digital Seller  
Data Scientist

以下の四つのカテゴリで求められるスキルを明示  
Hot Skill (技能)  
Ways of Working (働き方)  
Industry Skills (業界知識)  
People Skills (コアスキル)

# 「Future Skilling」を支えるラーニングプラットフォーム

ユーザーエクスペリエンスを重視した  
ラーニングプラットフォーム：

## YourCareer & YourLearning



YCL Your Learning

### Hot Roles & Skills

Chat Advisor

Great new jobs at IBM call for brand new skills to do them well. Explore our Hot Roles & Skills to learn more.

These are enterprise wide and may vary by business unit and geography/market. Please refer to your BU communications for roles and skills that are hot in your BU/market.

**Roles**

Ready for your next great job? Browse the roles critical to IBM's growth, and click to find the learning and digital badges we recommend.

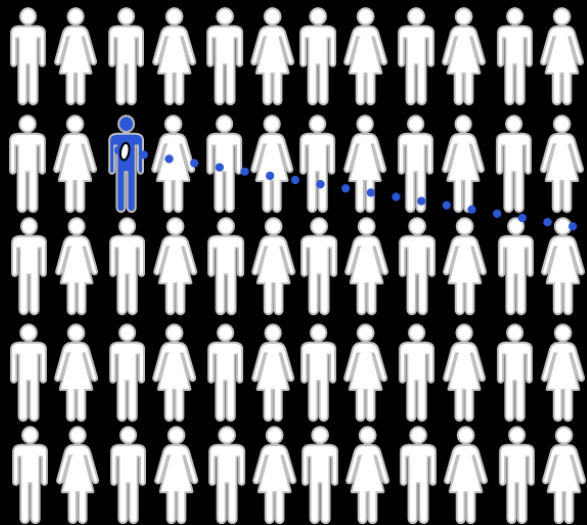
**Skills**

Want to add new skills that can help IBM win? Browse the skills critical to IBM's growth, and click to find the learning and digital badges we recommend.

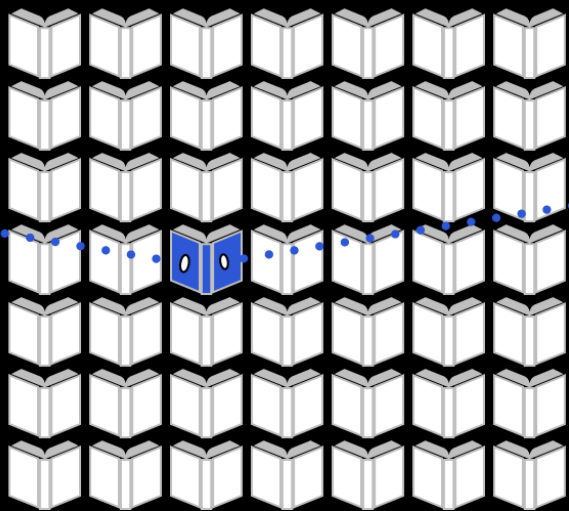
事業戦略上、  
今後求められる役割を明示  
Cloud Engineer  
Digital Seller  
Data Scientist

以下の四つのカテゴリで求められるスキルを明示  
Hot Skill (技能)  
Ways of Working (働き方)  
Industry Skills (業界知識)  
People Skills (コアスキル)

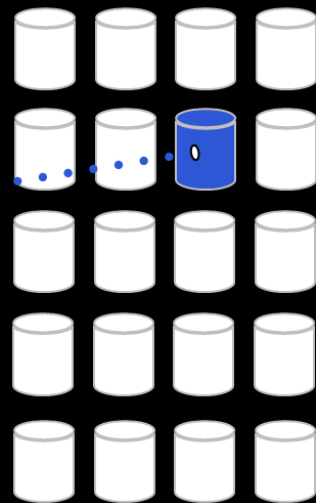
# キャリア形成に必要な「機会」をマッチング 市場連動型機会提供



【Employees】  
Career Plan  
by Employee



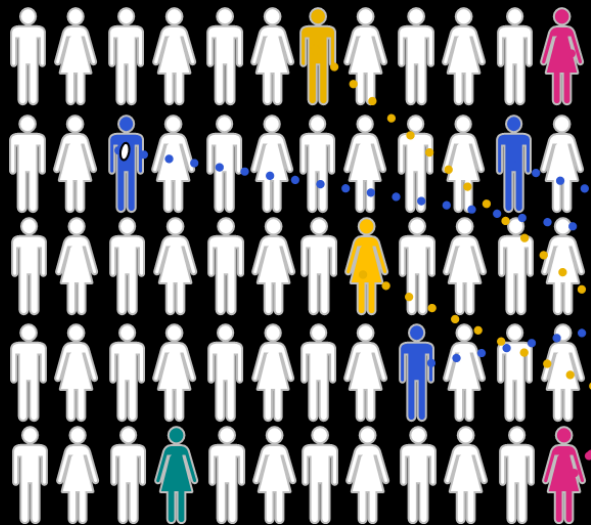
【Learning Opportunity】  
Learning Activities  
Learning Contents



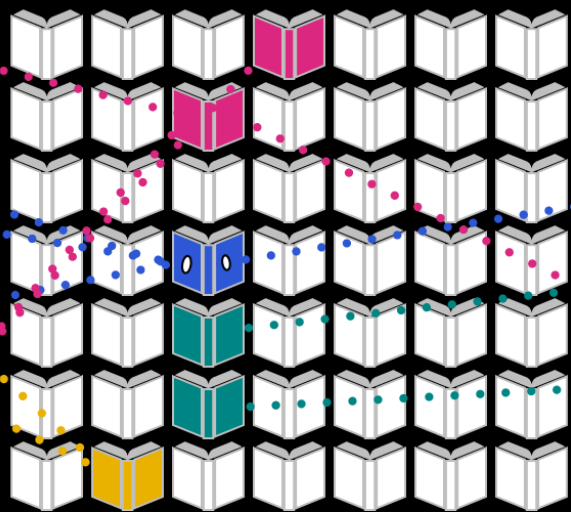
【Career Source】  
Job Information



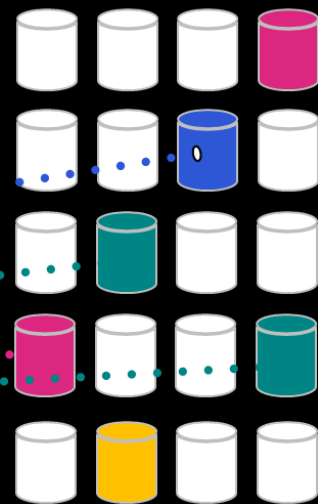
# キャリア形成に必要な「機会」をマッチング 市場連動型機会提供



【Employees】  
Career Plan  
by Employee



【Learning Opportunity】  
Learning Activities  
Learning Contents



【Career Source】  
Job Information



# 注目の役割とスキル

役割 スキル

次の素晴らしい仕事に移る準備ができていますか。IBMの成長に不可欠な役割を参照してクリックし、推奨されている学習バッジとデジタルバッジをご覧ください。

<h3>アーキテクト</h3> <p>アーキテクトは、ソリューションとアーキテクチャの構造を定義し、クライアントのビジネスの問題に対処します。アーキテクトは、クライアントの</p> <p>→</p>	<h3>クラウドエンジニア</h3> <p>クラウドエンジニアは、クラウドコンピューティングに焦点を当てた従来の技術者にとって漸進的な役割です。</p> <p>→</p>	<h3>データサイエンティスト</h3> <p>データサイエンティストは、コンサルティングスキルや、ビジネス知識を活</p> <p>→</p>	<h3>デザイナー</h3> <p>デザイナー専門家は、当社の製品やサービスを使用する人々に親身になり、支持しています。直感的なインパクト、行動の影響、中省的な結果を導</p> <p>→</p>	<h3>デベロッパー</h3> <p>この役割では、関数型プログラミング仕様や高水準設計文書などのドキュメントを使用し、識別されたコンポーネントを実装したり、サーバー、システ</p> <p>→</p>
<h3>デジタル マーケティング専門家</h3> <p>デジタル・マーケティング専門家は、クライアント、マーケット・インフル</p> <p>→</p>	<h3>デジタルセラー</h3> <p>デジタルセラーは、セラーのスキルに加えて、クライアントとデジタルで関わり合うための追加の独特なスキルが必要で、デジタルセラーは、デジタル</p> <p>→</p>	<h3>オファリングマネージャー</h3> <p>IBMオファリング・マネージャーは、市場での勝利と象徴的なユーザー体験</p> <p>→</p>	<h3>プロジェクト担当責任者/デリバリープロジェクト担当責任者</h3> <p>→</p>	<h3>プロジェクト・マネージャー</h3> <p>この役割は、プロジェクトチームを導き、プロジェクト憲章、プロジェクト</p> <p>→</p>



<h3>アーキテクト</h3> <p>アーキテクトは、ソリューションとアーキテクチャの構造を定義し、クライアントのビジネスの問題に対処します。アーキテクトは、クライアントの</p> <p>→</p>	<h3>クラウドエンジニア</h3> <p>クラウドエンジニアは、クラウドコンピューティングに焦点を当てた従来の技術者にとって漸進的な役割です。</p> <p>→</p>	<h3>データサイエンティスト</h3> <p>データサイエンティストは、コンサルティングスキルや、ビジネス知識を活</p> <p>↓</p>	<h3>デザイナー</h3> <p>デザイナー専門家は、当社の製品やサービスを使用する人々に親身になり、支持しています。直感的なインパ</p> <p>→</p>	<h3>デベロッパー</h3> <p>この役割では、開数量プログラミング仕様や高水準設計文書などのドキュメントを使用し、識別されたコンポーネ</p> <p>→</p>
---	---	---	--	---

## 注目の役割

# データサイエンティスト

データサイエンティストの主な役割と仕事内容を明示

共有

### Data Scientist foundation level learning recommendations

推奨された学習プログラムが表示されます。

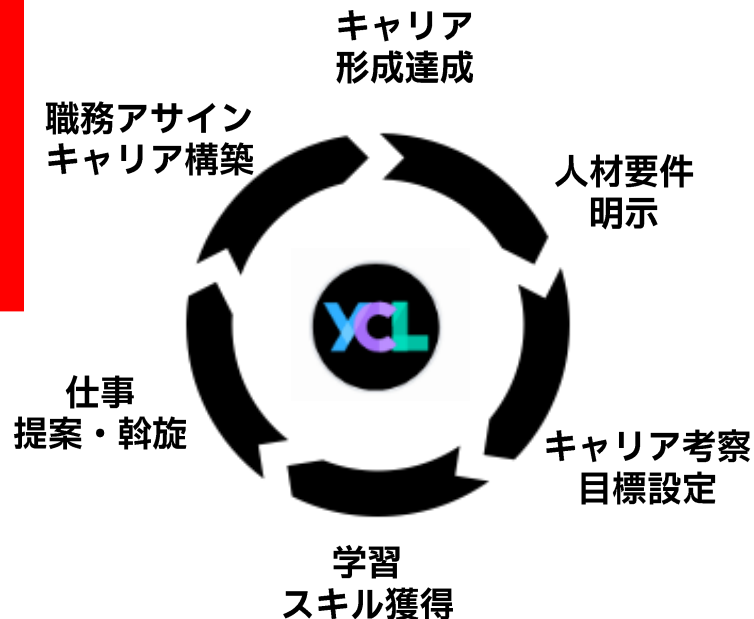
サブスクライブ 1,926

<h4>Data Science Methodology Course</h4> <p>Webページ 5時間</p> <p>★★★★★ 24 🏠 628</p>	<h4>Python for Data Science</h4> <p>評価 5時間</p> <p>★★★★★ 10 🏠 210</p>	<h4>Optimization Methods for Business Analytics</h4> <p>エラーニング 13時間 20分</p> <p>★★★★★ 7 🏠 154</p>	<h4>Data Science and Cognitive Computing Courses - Big Data</h4> <p>Webページ</p> <p>★★★★★ 15 🏠 504</p>	<h4>Cognitive Academy</h4> <p>Webページ 30分</p> <p>★★★★★ 10 🏠 344</p>
--	--	--	--	--

# 「Future Skilling」 好循環サイクルの実践

自身で設定したキャリア上における仕事で求められる専門性やスキルを把握することが容易であり、学習意欲を高めます。さらに、新たに獲得したスキルによって、自身に合った新たな仕事が推奨されることにより、個々人のキャリア形成を促進する好循環サイクルを実現しています。

自分に適した仕事が推奨されることにより、仕事で求められる知識・能力を能動的に学び、新たなスキルを獲得することによって新たな仕事が推奨される、好循環サイクルを実現するプラットフォームとして位置づけ、弊社内で2016年から実運用しています。

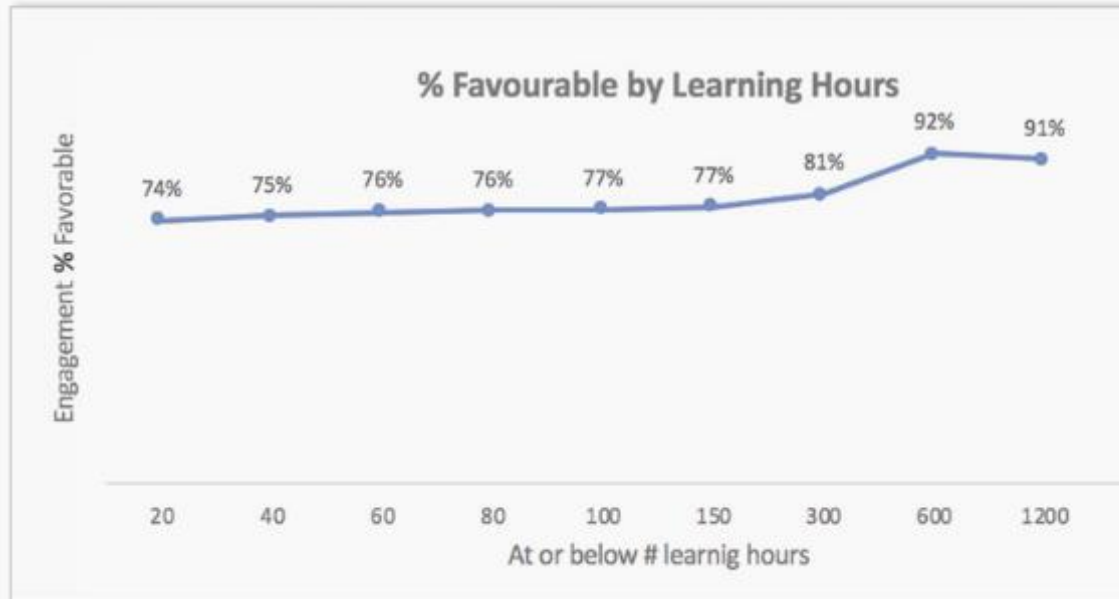


# YourLearning 導入効果

学習時間が長い従業員ほど、エンゲージメントが高いという結果

Yes. Employees with higher learning hours have higher engagement

Analysis base on 2Q 2018 Minipulse Engagement results



**17%**

more learning hours than  
IBM overall

**35 hrs on average**

while 29 hrs per IBMer globally

# A Culture of Digital Learning

“A culture that supports an open mindset, an independent quest for knowledge, and shared learning directed toward the mission and goals of the organization”

# A Culture of Digital Learning

組織のミッションと目標に向けて、オープンな考え方、主体的な知識の探求、共有し合う学習体験を支援する文化

# A Culture of Digital Learning

組織のミッションと目標に向けて、オープンな考え方、主体的な知識の探求、共有し合う学習体験を支援する文化

**Curiosity + Learnability = Employability**

知的好奇心

学び続ける力

雇用される能力  
= 市場価値が高い

# 【YourLearning適用事例】 社会貢献活動の一環での実装事例

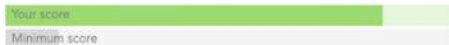


# あなたが大好きになるキャリアを特定しましょう

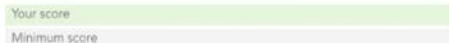
MyInnerGenius

SEARCH OF INTEREST WINDOW NAME

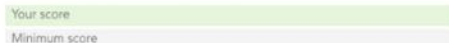
Curious, innovative, creative and adaptive



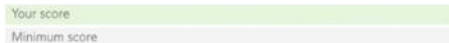
Hard-working, energetic, efficient, enthusiastic, conscientious and persistent



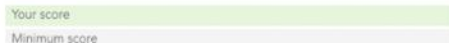
Cooperative, extroverted, friendly, helpful, patient, customer-focused and self-controlled



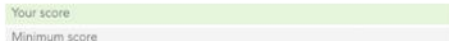
Honest, dependable, ethical, responsible and trustworthy



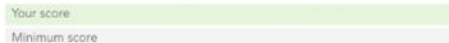
Thorough, attentive and observant



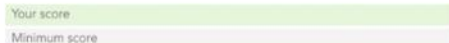
Effective verbal, oral and written communication and active listening



Working memory, quick learning and general intelligence



Analyzing, problem solving and numeric fluency



まず最初にMyInnerGeniusアセスメントを受けてください。

このオンラインアセスメントツールは、あなたの強みを見つけ、それらを最大限に活用するためのカリキュラムを構築することに焦点を当てています。アセスメントは、1回受けるだけで結構です。さらにプログラムや役職が追加されると、あなたのアセスメント結果は自動的に更新され、あなたが将来考慮したいかもしれない新しい機会が追加されます。

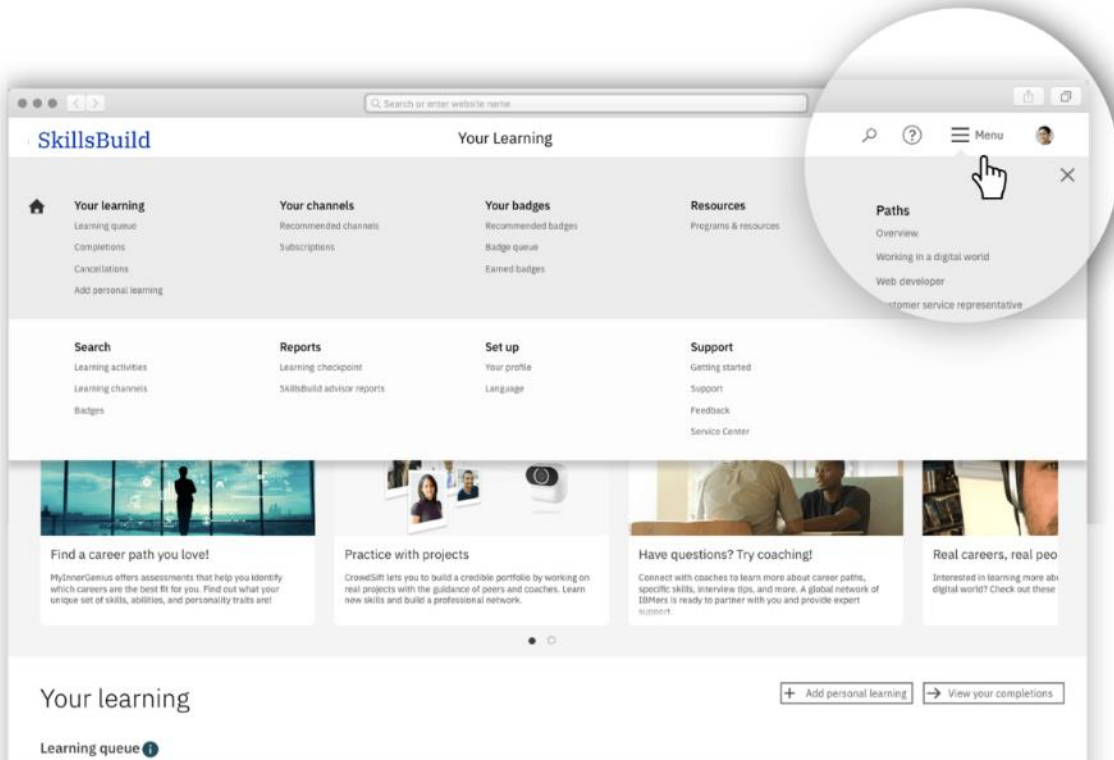
第一歩として、最初にこのアセスメントを受けることをお勧めします。新たなスキルと機会の世界への学習体験において幸先の良いスタートを踏み出すことができます。

戻る



チュートリアルを省略する

次へ



## SkillsBuildをナビゲート

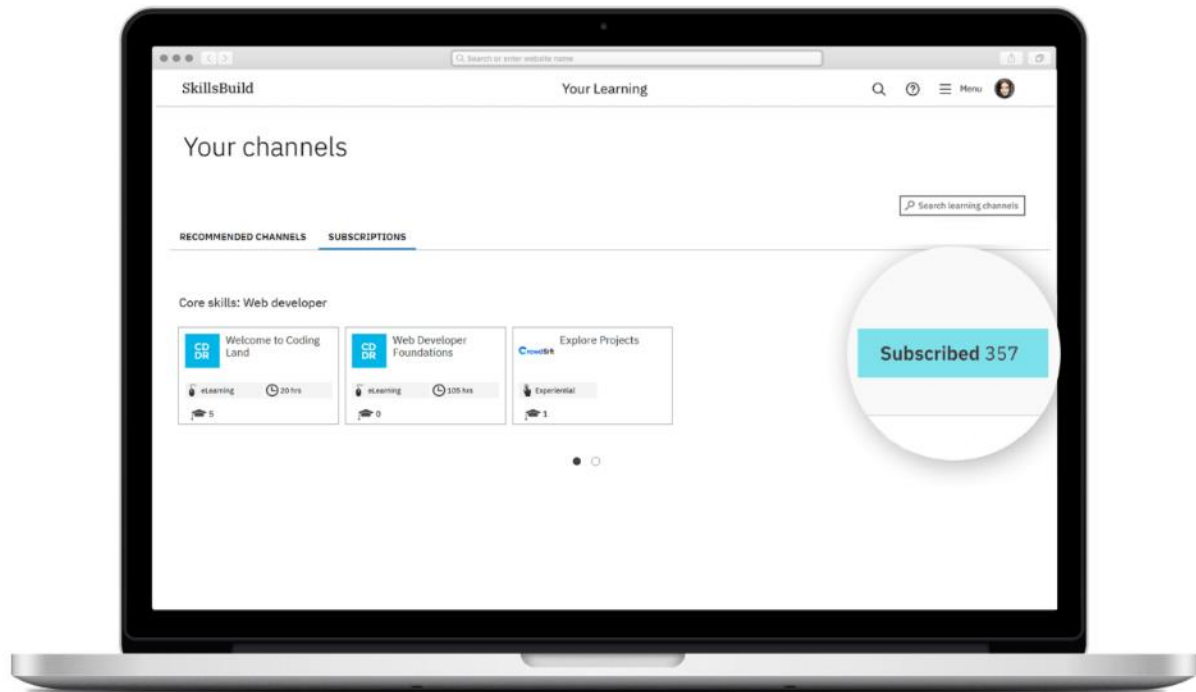
### メガメニュー

[メガメニュー]をクリックして、SkillsBuildプラットフォームのすべてのエリアへのナビゲーションを表示します。これは、推奨学習やバッジ、学習の進捗状況、検索機能など、SkillsBuildで活用できるすべての項目を確認するのに最適な方法です。

# あなただけの学習

## あなたのチャンネル

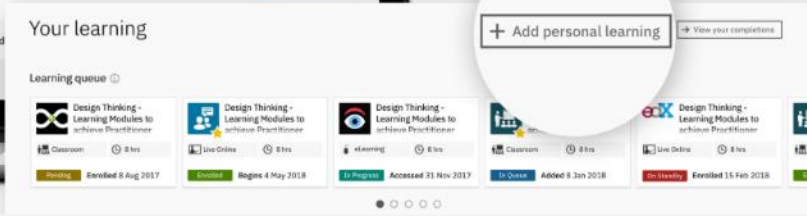
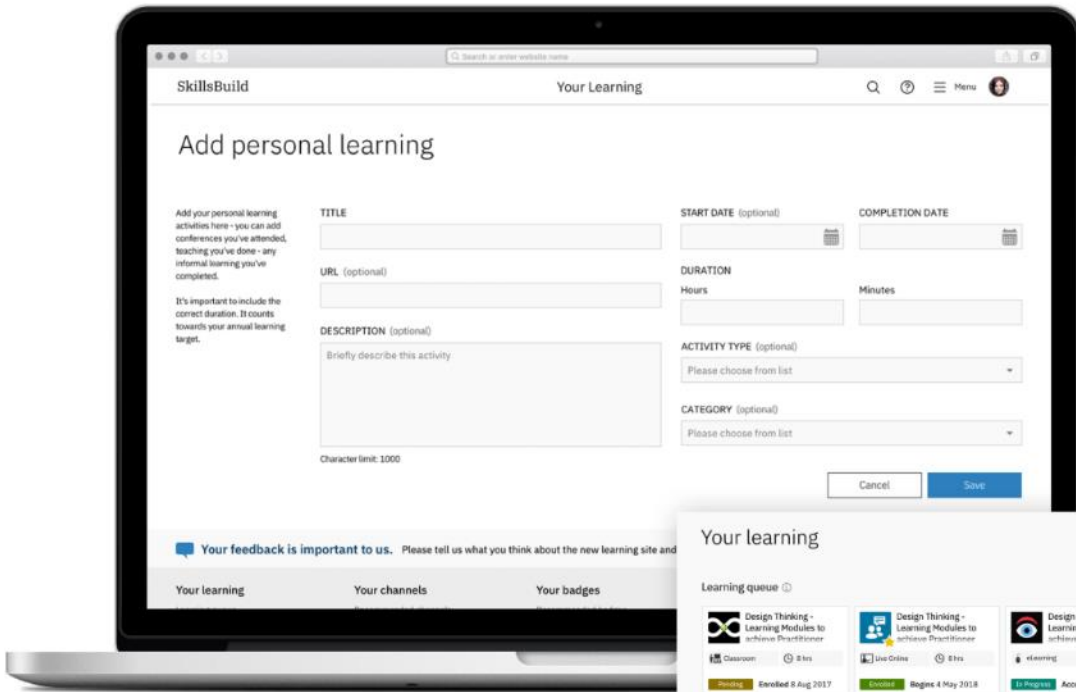
あなたのチャンネルは、あなたのために特別に作られた一連の学習活動です。これらのチャンネルにサブスクライブすると、すぐに戻ることができます。チャンネルにサブスクライブすると、新しいチャンネルが推奨される場合でも、必ずサブスクリプションに表示されるようになります。



# あなたの学習をあなたのやり方で

個人学習を追加

SkillsBuildにないものを学習しましたか。カンファレンス、書籍、動画、または実地訓練などの学習活動をアクティビティ修了に入力できます。雇用マネージャーが探しているのが、まさにこの余分な作業かもしれません。



**プロヒント**  
個人学習を追加するには、ホームページで[個人学習を追加する]を選択します。このオプションは、メガメニューの「Your Learning」セクションにもあります。

戻る

チュートリアルを省略する

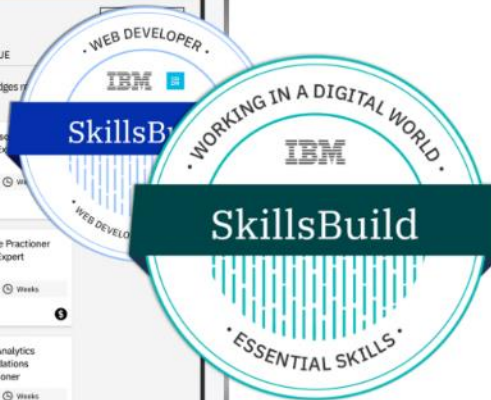
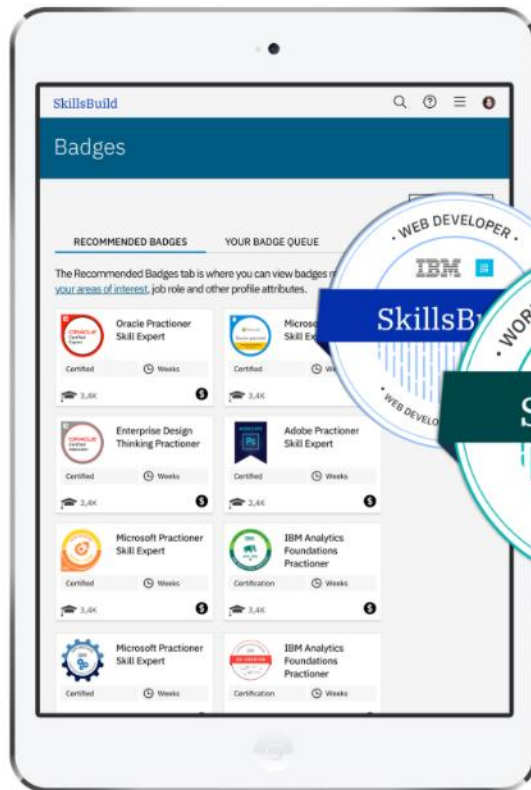
次へ

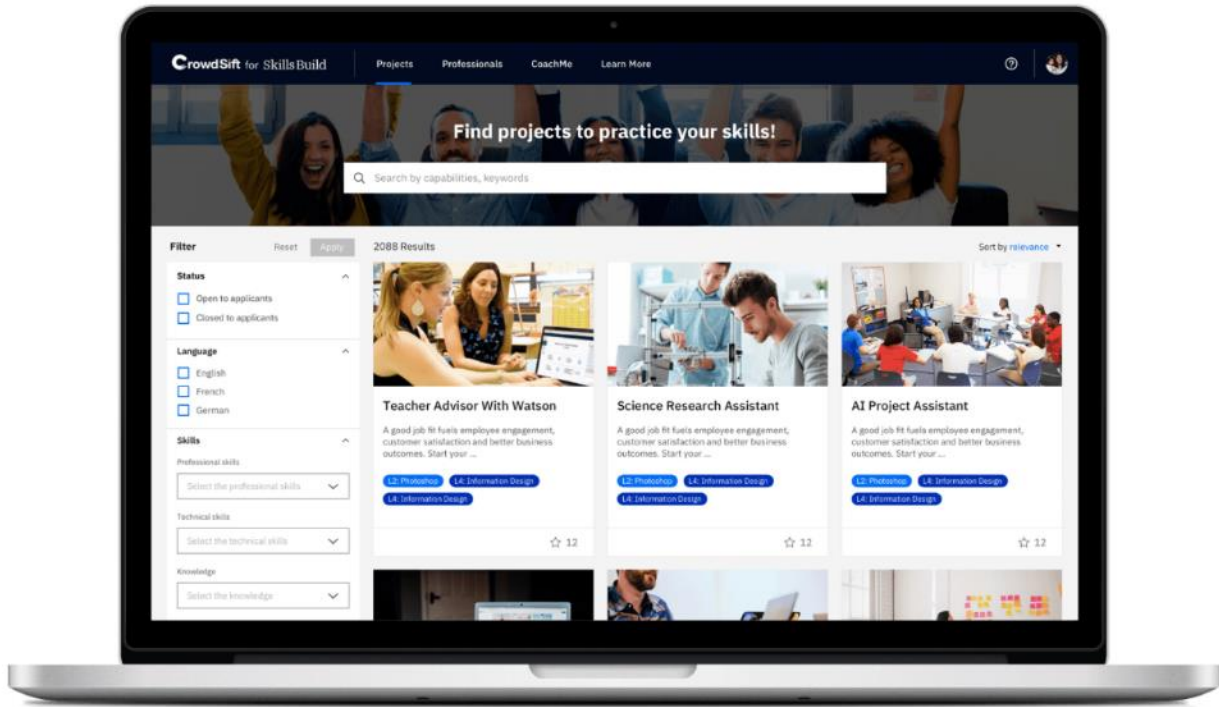
# あなたのログイン情報

## バッジ

バッジは、あなたのスキル、専門知識、そして経験を証明する1つの方法です。ご自身のブランディングやキャリアの展開に役立ちます。

あなたの仕事やキャリアに関連するトピックでバッジを獲得し、他のユーザーと一線を画しましょう。そして、ソーシャルメディアサイトにあなたのバッジを表示しましょう。





## あなたのコーチ、あなたのガイド

### Crowdsift

実践的な学習は、スキルを構築する経験における中核的な要素です。チームに参加して、IBMとその他の実世界の企業がまとめたプロジェクトベースの課題を解決しながらあなたのスキルを試し、伸ばしましょう。プロジェクトにより、あなたは他の学習者とともに、非営利団体が世界をより良くするためにさらに優れたサービスを提供するのを助ける機会となります。

戻る



チュートリアルを省略する SkillsBuildに移動する



## まとめ：非連続の変化に有機的に対応する人材活用の要諦

- 事業成長に求められる仕事を定義すると同時に、“人材要件”を明示し、“**頭出し**”する
- 新たに獲得すべきスキルを、**より具体的に定義**する→市場原理主義を導入
- 現行スキルも含め、今後必要となる**スキルを体系化**する→**自身でキャリアを描ける状態へ**
- 現在は、困っていなくても、近い将来の変化に柔軟に応じるため、その**必要性を説く**
- 人事諸制度との関係性も考慮し、**動機付け要因を基にした**制度変更を促す
- Up-SkillingおよびRe-Skillingは、時間を要するものであり、**前もって推進**するべし
- 自ら“気づく”機会を意図的に設け、**「自分ごと」に転換する仕掛けを整備**する

