

令和5年度 地域デジタル人材育成・確保推進事業 (デジタル人材育成プラットフォーム運営事業)

事業報告書







ight © 2024 by Boston Consulting Group. All rights reserved.

本事業の背景・目的

背景



「デジタル田園都市国家構想」の実現に向け、地域の企業・産業のDX を加速させるため、デジタル人材を育成・確保するための プラットフォーム構築やデジタルスキル標準整備が行われている

斯様な中、地域の企業・産業のDX推進の担い手となるデジタル 人材の育成・確保は喫緊の課題

- 民間の取組みは徐々に進んでいるものの、DXの進展に伴う デジタル人材需要の高まりや、リカレント教育による職種転換 への期待の高まりに追い付いていない状態
- デジタル人材は都市部やIT企業に偏在しており、地域の ユーザー企業においては人材獲得が困難な状況

DX推進の担い手となるデジタル人材としては、以下のような人材を育成するための仕組み構築が必要

- 単に知識があるだけでなく、実践的に学ぶことを通じ、課題解決力や具現化・実装能力も身に着けている「DX推進人材」
- また、「DX推進人材」を受容し、活用できるよう、「全てのビジネスパーソン」がデジタルリテラシーを習得しておくこと

目的



本事業では、地域の企業・産業のDXを加速させるために必要なデジタル人材を育成・確保するプラットフォーム(「デジタル人材育成プラットフォーム」)を運営することを目的に、以下4つの事業を実施する

- (1) 企業データに基づく実践的なケーススタディ教育プログラムの 実施
- (2) デジタル技術を活用した課題解決型現場研修プログラムの実施
- (3) オンライン教育ポータルサイトに係る審査業務
- (4) デジタル人材育成プロットフォームの評価・改善の仕組み構築 その際、左記の背景を踏まえ、以下の3つの要素を織り込んで検討を進めることとする
- 1 「DX推進人材」育成に資する、「実践的に学ぶ」ことを通じ課題解決力や具現化・実装能力も身に着けることができる学び場が提供されていること
- 2 広く国民のデジタルリテラシー向上に資する、デジタルに 関する知識の裾野を拡げることができる学びの場が提供 されていること
- 3 「①、②」の前提として、「デジタル人材」に必要なデジタル スキルが 見える化されていること



ii -A 2・3層運営の成果



2・3層全体

ght © 2024 by Boston Consulting Group. All rights reserve

R5年度における2層全体のゴール

昨年度の成果/示唆

教材①、②ではAI→DXに範囲を拡大しながらも、学習効果の高い学びの場を 提供し、拡大生産的にデジタル人材を 育成するための、「型」を一定構築

- 2,134人の受講生を受入れ、57%の 修了率を記録 (初学者/経験者による差なし)
- ・ 受講生の満足度は88%、新規作成 した教材②についても高評価 (満足度83%)

教材③はAI Questアラムナイ30名に 実施したプレ実証を通じて、"変革推進" を学ぶ教材/PBLの在り方/示唆を得た

R5年度のゴール(案)



1 今期一定の「型」が見えた教材①・ ②は、事務局がどこまで手を引いて 成り立つのか、ミニマムの要件が 明らかになっている



- 2 教材③の実装も含めて、2層の「型」 が一定仕上がっている
 - 拡大生産的に "変革推進" の 要素を学習する教材/PBLの 在り方が明らかになっている

R5年度のゴールを踏まえた実証ポイント



- 1 教材①、②は高い学習効果を維持しつつ、 事務局が手を引いた運営に「型」を ブラッシュアップ
 - ミニマム要件を踏まえ、教材は何をどこまで ブラッシュアップすべきか?
 - 最低限必要なツールやイベントは何で、 どのように運営すればコミュニティ活性化に最も 寄与するか?
 - 運営自体の簡素化/自動化等により、 事務局の業務はどこまで効率化が可能か?



- 2 教材③の実装を通じ、拡大生産的な "変革推進"要素の学びの在り方の定義づけ
 - どのような要素・観点が必要で、それをどのような 構成・テーマで学んでもらうか?
 - 正解のない、抽象度の高い内容を受講生同士で学び合うためにはどのような仕掛けが必要か?

right ${\mathbb C}$ 2024 by Boston Consulting Group. All rights rese

R5年度における3層全体のゴール

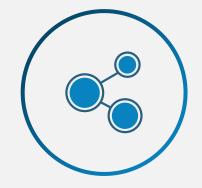
R4年度の成果/示唆

実証事業では、AI→DXにスコープを拡大、加えて「案件組成団体」との連携を 試みながら実施規模(案件数)も 3倍程度に拡大した中で、企業・受講 生に学びあいの場を提供し、DXの文脈 における協働の「型」を創出

企業側95%、受講生側87%の満足 度を得た

案件組成団体との連携、および自走化後の在り方を検討する中で、地域と連携の深い支援機関が案件組成~ 伴走支援までを自律的に行うことの必要性が明らかになった

R5年度のゴール (案)



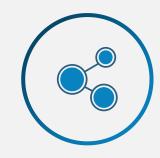
1 「地域ハブ団体」の検証を通じ、支援機関が案件組成〜 件走支援まで実施することが可能か/何が必要か、が明らかになっている



21 の実証と並行し、R4年度で見えて きた「型」がより 拡大生産的に運営できるものにブ ラッシュアップされている

ight © 2024 by Boston Consulting Group. All rights reser

R5年度のゴールを踏まえた実証ポイント



- 1 「地域ハブ団体」と連携した運営のあり方の検証
 - 拡大生産性も踏まえた協働の円滑な実施のため に地域ハブ団体へどのような活動を依頼・連携 すべきか?
 - 上記の活動を実施するために、どのような依頼の仕 方やフォローを用意すべきか?
 - 上記の活動を円滑に実施するために必要なスキルは何でどのような育成が可能か?



- 2協働の「型」のブラッシュアップ
 - 昨年度の改善要望を踏まえつつ、受講生・企業の双方が満足度を高めるためにはどのような事業設計を行うとよいか?
 - 特に、チーミング・マッチングの観点
 - 拡大生産性も踏まえた上で、どのような実施上の工夫ができるか?



本年度のマナビDX Questの成果 (2/3層)

第1ターム

第2ターム

2層PBL 教材①②



参加者

初学者含む多くの 受講生を受入れ



修了率

初学者/経験者 関係なく 取り組めるプログラ ムを実現

2層PBL 教材③



参加者

PBLを修了した 受講生を受入れ



修了率

DXのX(変革) 部分についても、 初学者/経験者 関係なく 取り組める プログラムを実現

3層 地域企業協働プログラム



協働参加者

PBLを修了した 受講生が チームを組んで 取組み (修了率99% (466名))



参加企業

デジタル化の状況 によらず、 DXを目指す 企業が参加

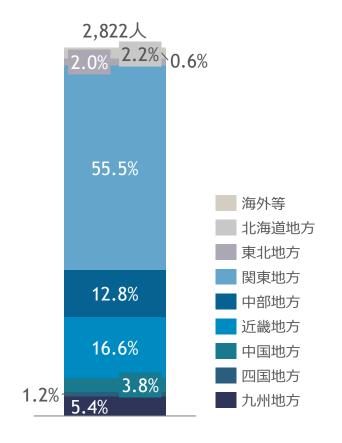
受講生の居住地

居住地

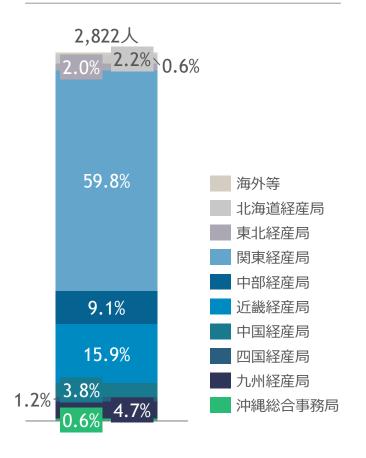
都道府県別人数(人)

北海道	62	石川県	23	岡山県	25
青森県	4	福井県	4	広島県	58
岩手県	7	山梨県	5	山口県	14
宮城県	21	長野県	54	徳島県	17
秋田県	8	岐阜県	17	香川県	5
山形県	9	静岡県	52	愛媛県	8
福島県	8	愛知県	183	高知県	4
茨城県	52	三重県	22	福岡県	74
栃木県	21	滋賀県	34	佐賀県	9
群馬県	25	京都府	48	長崎県	12
埼玉県	155	大阪府	230	熊本県	10
千葉県	161	兵庫県	113	大分県	6
東京都	787	奈良県	15	宮崎県	12
神奈川県	364	和歌山県	6	鹿児島県	10
新潟県	11	鳥取県	7	沖縄県	18
富山県	12	島根県	3	海外等	17
				合計	2,822

地域別割合



経産局管轄エリア別割合



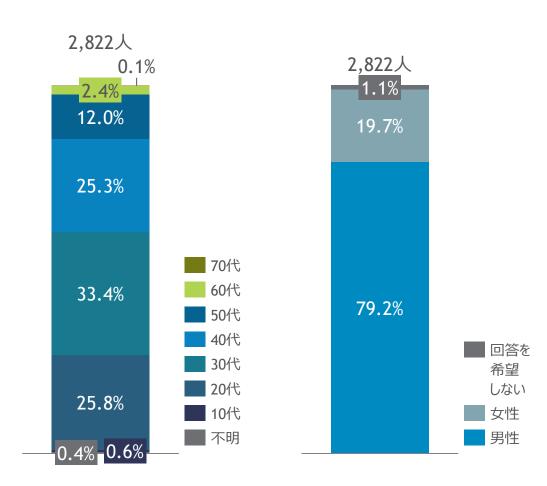


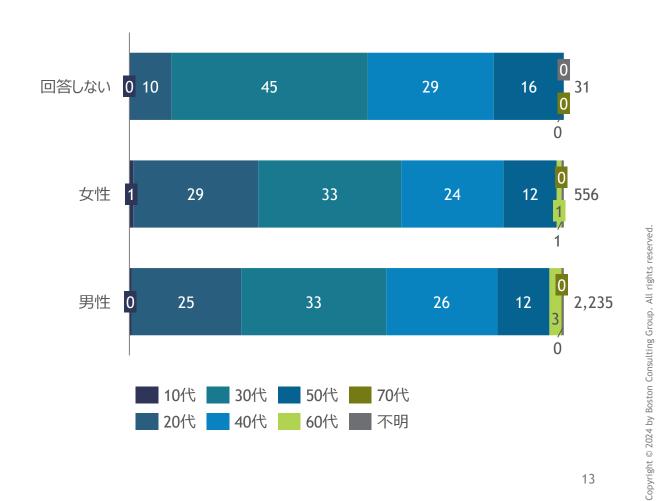
受講生の年代・性別

年代

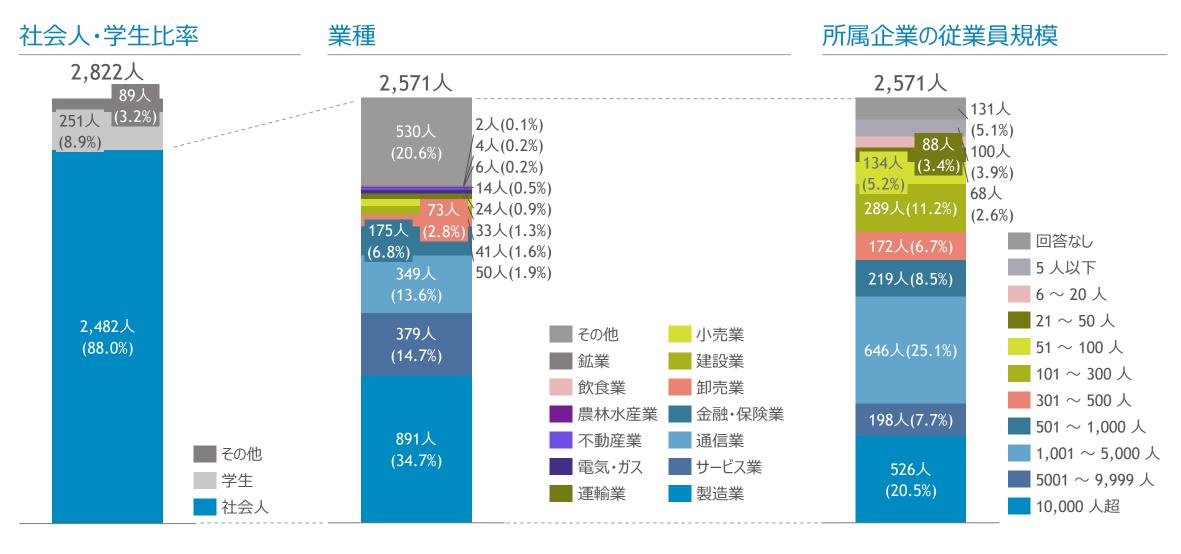
性別

性別ごと年代





全体の88%が社会人。業種は製造業、企業規模は1,001~5,000人の大企業が最も多い

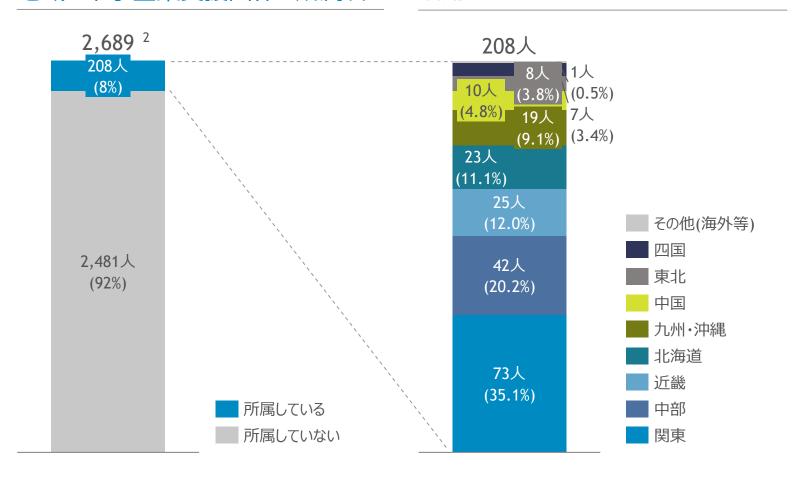


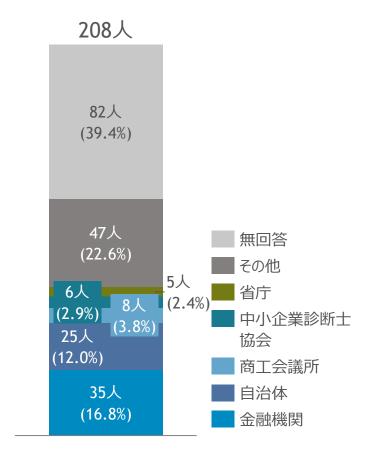
地域の中小企業支援を行う団体の所属者は全体の1割弱であり、活動地域は関東、中部で半分以上を占める

地域の中小企業支援団体の所属者

活動エリア

所属団体1

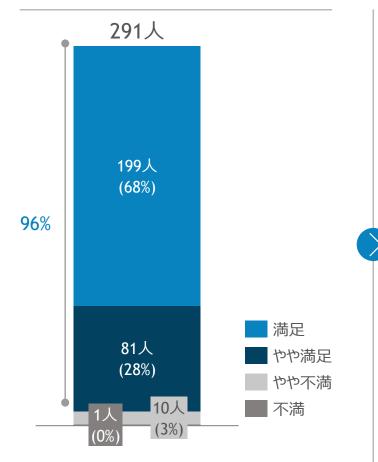




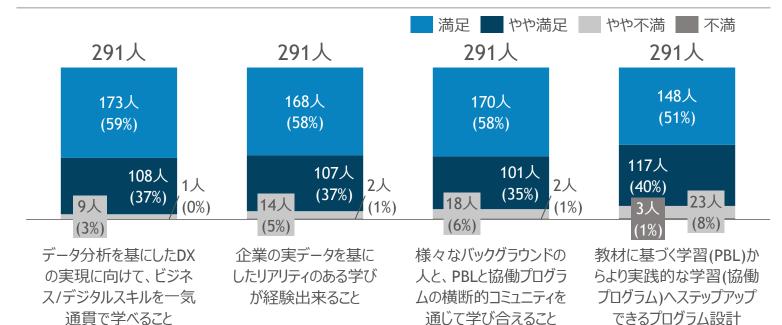
スキルの伸び

プログラム全体を通じた満足度は96%を記録。特に、ビジネス/デジタルスキルを一気通貫で、 リアルなデータを基に、コミュニティで学び合えることに価値を感じている

プログラム全体の満足度



マナビDX Questの特徴に関する満足度

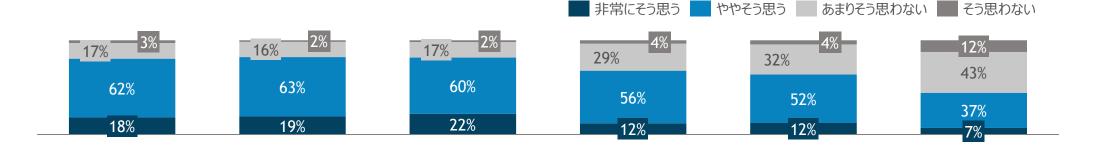


- 仕事をしながらここまで「マナビ」をする経験ができたことが何よりも良い時間でした。
- PBLやSlackコミュニティーを通じて様々な人たちと触れ合えて、学びが多かった。 データサイエンスやDXへの取り組みに対する自身の立ち位置が明確になった。
- 実データを学べる上に、他の方のレビューの実施、他の方とのコミュニケーションを通して、 学び成長に繋がるツールであると思います。

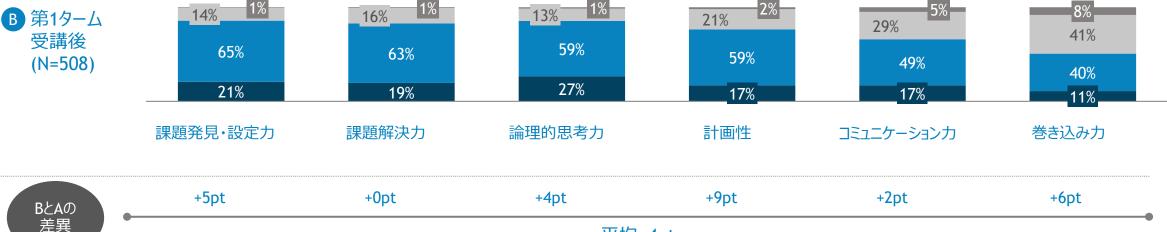
第1タームでビジネス関連スキルは、平均+4pと向上。課題取組スケジュールに合わせて計画 的に課題を進めたこと、他の受講生との交流により巻き込み力が磨かれたと推察

マナビDX Quest受講前後のビジネススキルの変化









平均+4pt

質問文:ご自身は、各ビジネス関連スキルについて実務レベルのスキルをお持ちだと思いますか?

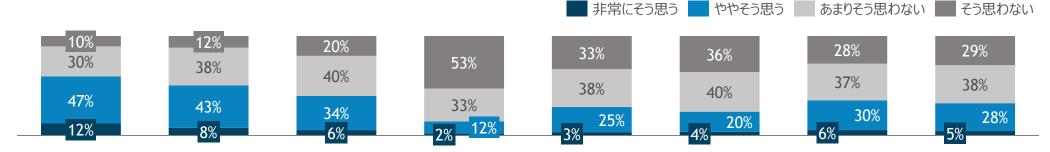
注釈:「非常にそう思う」、「ややそう思う」の合計の差異(B-A)

Source: BCG調査(第1ターム受講前・終了後アンケートに回答した修了者508名を対象とする)

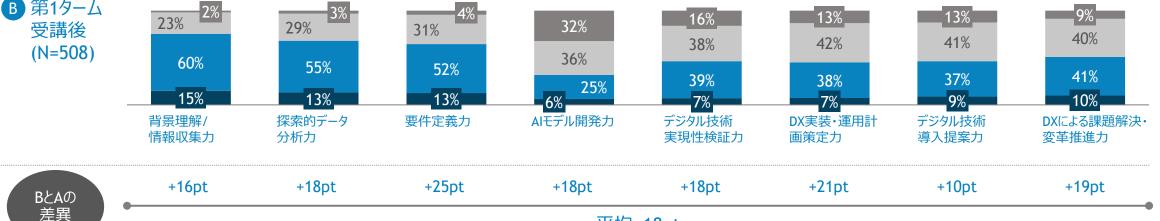
第1タームでデジタル関連のスキルは、平均+18ptと大きく向上。各演習課題に取組むことで、 スキルの伸びを実感しやすいと考えられる

マナビDX Quest受講前後のデジタルスキルの変化









平均+18pt

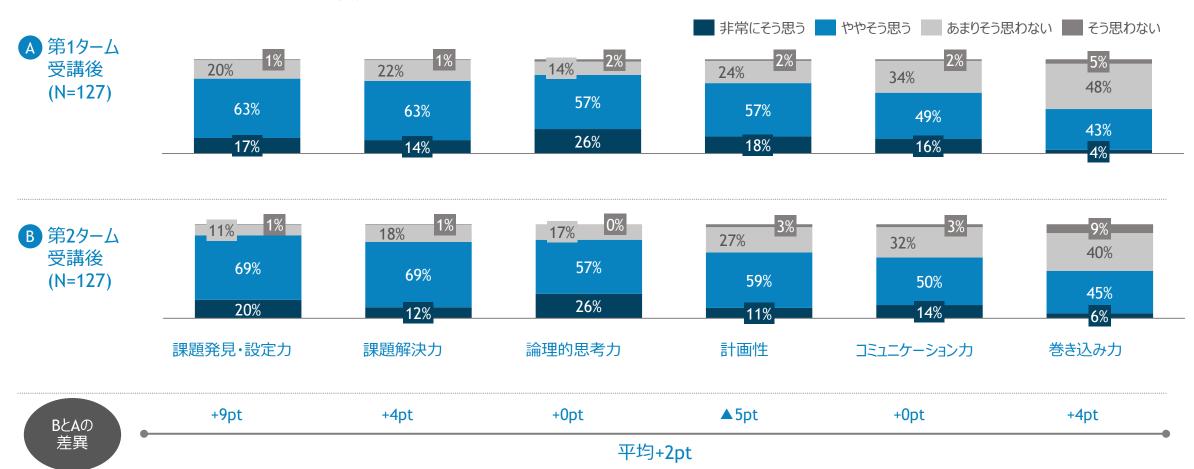
質問文:ご自身は、各デジタル関連スキルについて実務レベルのスキルをお持ちだと思いますか?

注釈:「非常にそう思う」、「ややそう思う」の合計の差異(B-A)

Source: BCG調査(第1ターム受講前・終了後アンケートに回答した修了者508名を対象とする)

教材③でビジネス関連スキルは平均+2pt向上。DX推進に向けた現状把握を軸とした課題であったことや生成AIの活用を中心に課題発見・設定力や課題解決力が磨かれたと推察

第2ターム受講前後のビジネススキルの変化

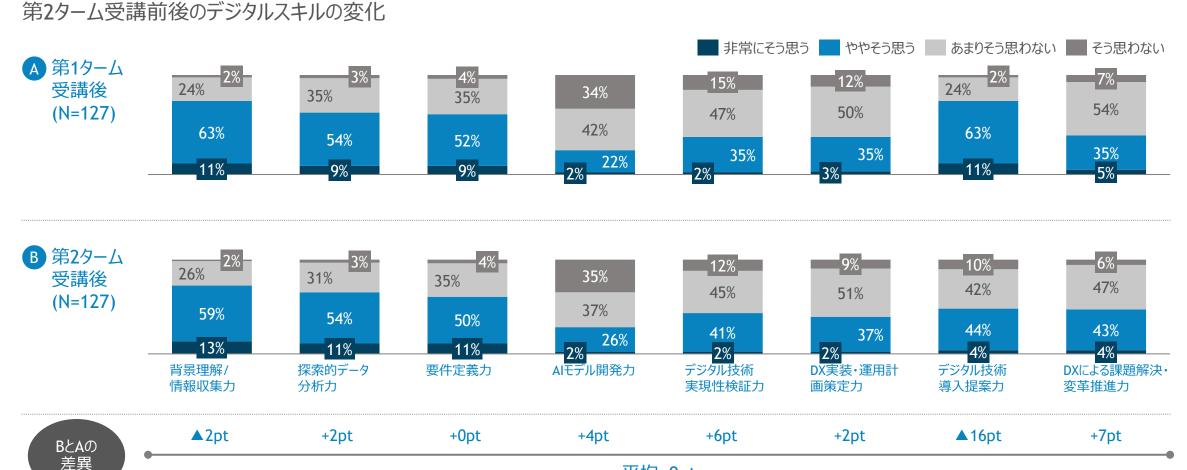


質問文:ご自身は、各ビジネス関連スキルについて実務レベルのスキルをお持ちだと思いますか?

注釈:「非常にそう思う」、「ややそう思う」の合計の差異(B - A)

Source: BCG調査(第1ターム受講前・第2ターム終了後アンケートに回答した修了者127名を対象とする)

教材③はデータを扱わない教材のため、デジタル関連のスキルは、第1ターム後と比較すると成長実感が乏しいが、DXによる課題解決・変革推進力などの必要スキルを中心に磨かれた



平均+0pt

質問文:ご自身は、各ビジネス関連スキルについて実務レベルのスキルをお持ちだと思いますか?

注釈:「非常にそう思う」、「ややそう思う」の合計の差異(B - A)

Source: BCG調査(第1ターム受講前・第2ターム終了後アンケートに回答した修了者127名を対象とする)



協働参加者のビジネス関連スキルは、第1ターム終了後から更に平均+4p向上

協働受講前後のビジネススキルの変化



平均+4pt

質問文:ご自身は、各ビジネス関連スキルについて実務レベルのスキルをお持ちだと思いますか?

注釈:「非常にそう思う」、「ややそう思う」の合計の差異(B - A)

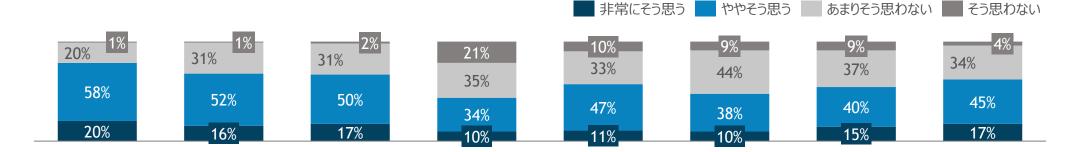
Source: BCG調査(第1ターム受講前・協働終了後アンケートに回答した103名を対象とする)



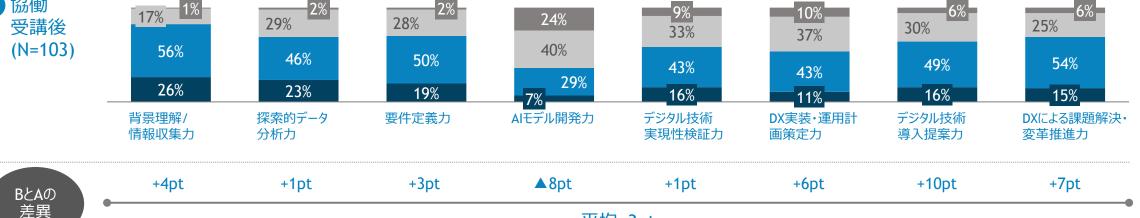
協働参加者のデジタル関連スキルは、第1ターム終了後から更に平均+3p向上

協働受講前後のデジタルスキルの変化

第1ターム 受講後 (N=103)



協働 受講後



平均+3pt

質問文:ご自身は、各ビジネス関連スキルについて実務レベルのスキルをお持ちだと思いますか?

注釈:「非常にそう思う」、「ややそう思う」の合計の差異(B-A)

Source: BCG調査(第1ターム受講前・協働終了後アンケートに回答した103名を対象とする)

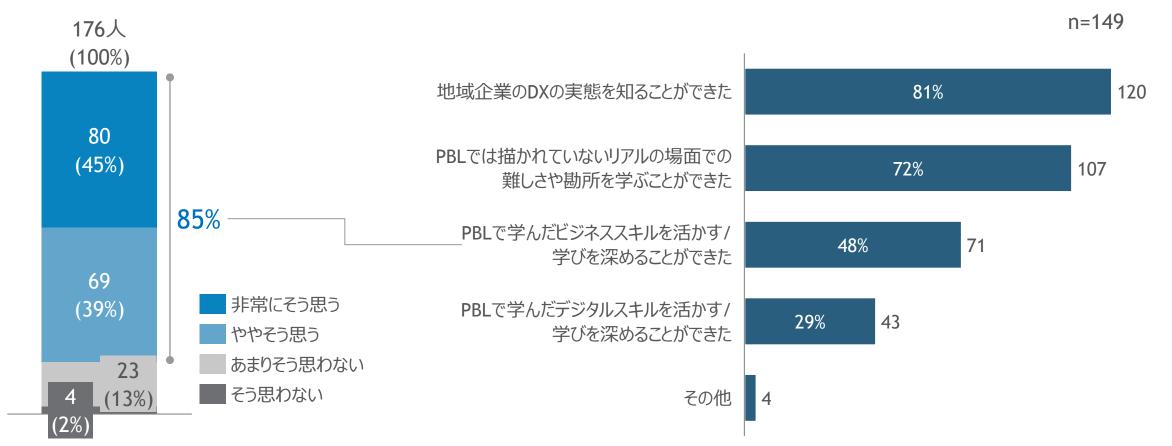


協働参加者のうち85%が協働においてPBLでの学びを活かす・深めることができたと回答しており、2・3層間での学びの好循環も創出

PBLとの連携

PBLでの学びを活かす・深めることができたか?

理由



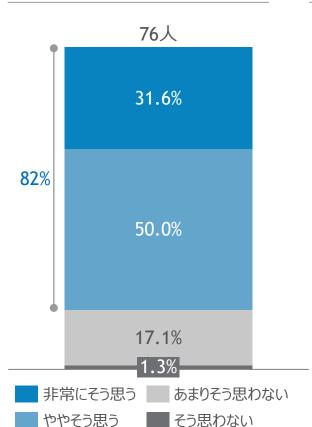


今年度新規作成した教材③についても、受講生の82%が3層への活用が可能と回答し、 実際に企業協働プログラムで学びを活用した例も多数存在

企業協働プログラムへの活用

教材③の学びは地域企業協働プログラムへ活かされると思いますか

受講生コメント



教材③の内容・観点を実際に協働プログラムで活用

- "ペルソナ設定、ペインポイント、気づき事項の整理と、再整理、あらたな課題領域の発掘など、ほぼ協働プログラム中に使った
- 教材③では、様々な視点から問題を検討しなければならなかったため、企業協働に於いても、先方からの情報のみに満足することなく、質疑応答を通じて掘り下げることができたと思うから
- WPBLを受けていないメンバーとの理解度の違いは明白だった。
 協働でパターン①DXロードマップを選択できるメンバーは
 PBL06のような理解を一定有している必要があると感じた。

協働参加希望者への推奨教材として活用することも検討

- 教材③は教材①②に含まれないDX推進にあたり必要となる要素/観点を網羅的にカバー
- DX推進の実践でもある協働プログラムの取組前に教材③を受講することでDX推進の一連の流れを把握することが可能
- 協働プログラムにおいて現場による反発など教材③では現在対象としていない内容がカバーできる可能性もあり



2層 教材①②



-全般 (1/2)

第1タームの仕上がりは総じて好調。修了率は49%と昨年度比で低下したものの、満足度は昨年度比+4pt、受講生はビジネス/デジタルスキルの伸びを実感

2,822人がケーススタディ教育プログラムに参加し、修了率は49%となった

- 修了者のうち9割がGold修了
- 初参加者は約8割、リピートで受講している人が約2割 (607名)。事務局からも推奨しているとおり、複数回受講することでさらに学びを深めている人が一定規模存在
 - 今後初参加者の獲得を狙う場合、初参加者の割合が95%超えと特に多いSNS (主にX(旧Twitter)/Facebook)、所属学校・所属企業内での案内が有力なチャネルとなる見込み
- JDLAや所属企業内のご案内による参加者は修了率が全体より約5~15pt高く、今後も質の高い受講生確保の有力なチャネルとなる見込み

ケーススタディ教育プログラムの満足度は94%と昨年度から4pt向上し、好評

- 多くの受講生がデジタル/ビジネススキルを学べたと実感
 - 受講後、ビジネススキルは18pt、デジタルスキルは4pt向上

アセスメント受験条件の緩和により、初学者の割合は増加。一方、初学者・経験者の修了率に大差なく、修了率維持の観点でアセスメント実施方針は今後も継続して問題ない見立て

修了率は初学者が48%、経験者は50%

未修了者の離脱要因は、取組時間の確保ができなかったことが最多。離脱率を下げるには、申込前の段階で取組目安時間のアナウンス強化、プログラム途中離脱のハードルを高く感じていただくご案内を検討

- 未修了者の離脱理由は、"教材内容と関係なく、課題に取り組む時間が取れなくなったタイミングだったから" が最多で6割
- 取組目安時間6~12時間/週について、LP上や説明会でのご案内を強化。取組時間を確保いただくことを前提にお申込みいただきたい旨をアナウンス
 - 第1ターム各演習取組時間の中央値は、教材①②いずれの演習も4~10時間/週に納まっており、目安時間の見直しは不要



一全般 (2/2)

今年から始めたエントリーウィークは参加率8割、満足度9割と好評であり、今後も継続実施が有効

今年から実施したエントリーウィークは、参加率8割、満足度9割と好評であり、今後も継続実施が有効。今後は追加要望のあった内容の盛り込みも検討

- 特に、PBL使用ツールに慣れた・プログラム開始前に事前学習できたという声が8割で最多
 - その他、"他の受講生が勉強に励んでいることが分かるだけでもモチベーション向上につながった"、"昨年度参加者と交流でき、プログラムに取り組む心構えができた"、といった声
- 今後への要望として、交流の仕掛け拡充や、初参加者のフォロー、事前学習マテリアルと教材本編との紐づけ といった取組を望む声。いずれも今後導入可能性を検討
 - 交流しやすくする工夫として、Slack小グループ等の気軽に話しやすいグループ作成、HEERE使い方チュートリアルの追加開催等の要望あり
 - 初参加者が参加しづらいと感じていたとの声が複数存在。過去経験者に体験談を聞く会や相談・質問できる場の設置の希望が出ており、仕掛けを検討
 - 事前学習教材・講座と、教材本編との関係性を理解の上、効果的に勉強したかったとの声。 今後は事前に本編との繋がりをご案内することが、学習効果向上・演習離脱防止に寄与する見立て

一教材

教材の満足度はすべて9割超、今後も活用余地が高いことが明確になった。 また、難しさを感じている受講生向けの追加フォローの検討が必要

本プログラムで活用した5教材すべてに一定の需要があり、満足度は全て9割以上。今年度加えたいくつかの変更点を含めて高評価であり、今後も活用の余地が高いことが明確になった

- 特に画像データを取り扱うPBL02不良個所自動検出 (製造) の満足度が最も高く97%。もっとも多くのPBL02 受講生が評価したポイントはデジタルスキルを磨くことができた点
- 今年度新たに加えた3つの変更についても、総じて高評価を得た(①昨年度優秀者の回答公開、②企業情報・業務イメージの拡充、③変革要素課題の提出必須化)

受講生の教材選択理由は、"学習したいデジタルスキルが学べるから"が最多、次いで"検討テーマに関心があったから"であり、複数の教材を偏り無いラインナップで提供がすることが有効

• 今年の教材は、昨年度満足度とデータタイプ/学習テーマ等の偏りがないよう考慮し選定

デジタル課題・ビジネス課題に難しさや取組期間の短さを感じている受講生が多く、フォロー策の拡充が必要

- 教材①②共に、デジタル課題・プレゼン課題に難しさを感じている受講生が各演習で4~7割、取組期間が短い と感じている受講生が各演習で4~6割
 - 補助教材・初学者ガイドは十分だが、それでも難しいという声が最多
- 今後、補助教材等の案内強化、学び合い促進の強化、取組時間の延長の検討が有効となる見込み (詳細は、ヒアリングにて今後深掘り)
 - デジタル課題は、既に補助教材・学習コンテンツを豊富に提供しているが、受講生がご自身に必要な学習マテリアルにリーチできていない可能性。各演習に役立つ参考講座・推薦図書の案内が有効な見立て
 - プレゼン作成経験・スキルがなく苦戦した人も多数存在 (自由記述のコメントのうち、約2/3が言及)。そも そもの「プレゼンとは?」といった内容が学べる参考図書の案内強化や、少数チームで意見交換ができる 共有会のセットなどが有効となる見立て

000 -コミュニティ での 学び合い 今期はミニマムでの運用の在り方を探る目的で事務局工数を最小化したが、 受講生同士の学び合いが十分に機能。過年度プログラムを通じ、学び合い文化が 一定規模でコミュニティ内に浸透してきていた今期は、アラムナイ・受講生を主体とする 活動が盛況だった。

今後新しくプログラムを立ち上げる場合にも、初期は事務局等がコミュニティの交流を促す仕掛けを設け、学び合い文化を浸透させていくことが重要

学び合いの仕掛けは、ミニマムでの運用の在り方を探る目的で、事務局の工数を最小化したものの、受講生同士の学び合いが十分に機能していた

- ボンディングを目的としたイベント "サロン" の実施回数減 (8回→5回)、事務局企画の質問会/TA配置の廃止
- 本コミュニティの学び合い文化が醸成されつつあり、受講生による自主企画の開催や、日々のSlack上での受講生同士の質疑等で学びが十分に提供されていた
 - 7割の受講生がほかの受講生に教えてもらうことで学びを実感しており、特に同じPBL参加者からの交流で学びを得ている人が全体の7割

今後新たにプログラムを立ち上げる場合も、初期は事務局等によるイベント企画を通じ、学び合い文化を浸透させていくことが重要

- コミュニティ文化が成熟するまでは、コミュニティの目指す姿を正しく導けるよう、公式な立場によるイベント実施、コミュニティ内での盛り上げの仕掛けが一定必要
 - 事務局メンバーが担当するほか、受講生内で有志をコミュニティ担当に任命する等
- コミュニティ文化が一定規模で浸透してきた後は、アラムナイ・受講生による自主企画が多く開催され、事務局等による公式イベントの頻度も減らせる見立て
 - 本実証事業でも、複数の実施年度を経てコミュニティを育成し、徐々にミニマム運用に移行してきた



-参考 生成Al

第1タームは生成AI利用を "許可" したところ、約半数が演習で活用。 特にAIを題材とする教材①受講生の方が活用割合が高く、活用の効果も感じている。 7割以上の受講生が本プログラムで生成AIに関する何らかの学びを得ており、 本プログラムで初めて活用した人も約2割存在

前提 7割の受講生は、プログラム受講前から生成AIを活用

• 受講生の半数弱が週1~2回の頻度で活用、3割が週3以上の頻度で活用

第1タームでは、演習を解くにあたり生成AIの活用を許可

- 生成AI活用を特別推奨はせず、利用許可に留まるアナウンス
- ターム開始時に生成AI活用ルールと留意点をご説明
- 期中は各演習での生成AI活用状況の取得と、課題振り返り会でのディスカッションを実施



成果 いずれかの演習で活用していた人が約5割。特に教材①受講生のほうが活用し、その効果を実感している。 教材①受講生はAIに関心が高い人が多かったためと推察

- 教材①受講生:約6割が活用し、活用した人の約7割がビジネス課題・デジタル課題での活用効果を実感
- 教材②受講生:約4割が活用し、いずれの課題においても活用した人の約4割が活用効果を実感
- なお、効果は、生成AI活用しなかったときよりも良い回答・結果を得られたと感じるかで判断

最も多かった活用方法は用語等の理解の深化、コーディング等の知識を得る使い方。次いで課題の洗い出し、打ち手の検討

7割以上の受講生が、本プログラムを通じて生成AIに関する何らかの学びを習得。本プログラムで初めて生成AIに触れた人も約2割存在し、今後様々な影響を及ぼすと考えられている最新技術に触れていただく機会となった

• 生成AIでできること・機能を知ることができたと実感した人は全体の約5割

全般

具体的な企業を題材に、DX推進・組織変革の一連のプロセスを学習できる2タイプの教材を運営

教材 ② (PBL04,05)

第1ターム



教材 ① (PBL01,02,03)

AI実装のテーマを疑似体験しながら、 実装に必要となる部署を跨いだ DX推進・組織変革を経験

AIモデル構築のパート、組織変革 のプレゼン提案シュミレーション含む

小売業の需要予測・在庫最適化

- 製造業の不良個所自動検出
- 製造業の丁数予測

受講対象 AIモデルの実装から導入まで 一連で体験したい方



プレゼン提案シミュレーション含む

情報・データを基に、課題特定/

デジタルを活用した打ち手検討/部署

を跨いだDX推進・組織変革を経験

• データサイエンス・デジタル技術を

活用するパート、組織変革の

- 店舗運営型企業の収益改善
- 製造運輸業の業務最適化

データドリブンなDX推進の一連の プロセスを体験したい方



— 第2ターム





企業や業界情報・顧客の声等を基に、 新規事業のアイデア出し/評価を行い ビジネスシナリオを策定、そして実現に 向け組織変革の設計を経験

- 新規事業開発パート、新規事業 の立ち上げに向けたプレゼン 提案シミュレーション等含む
- 飲食業・小売店におけるデジタルを 用いた新規事業/組織変革検討

新規事業検討の際の流れ・要点、 組織変革の際に意識すべき観点 を学びたい方

内容

テーマ



31



2層全体の成果





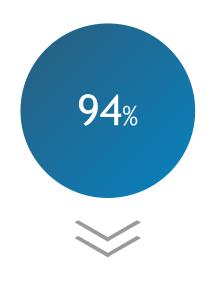
2層PBLへの参加者 (実人数)

修了率



1,378/2,822名が修了 昨年度比差▲9pt

満足度

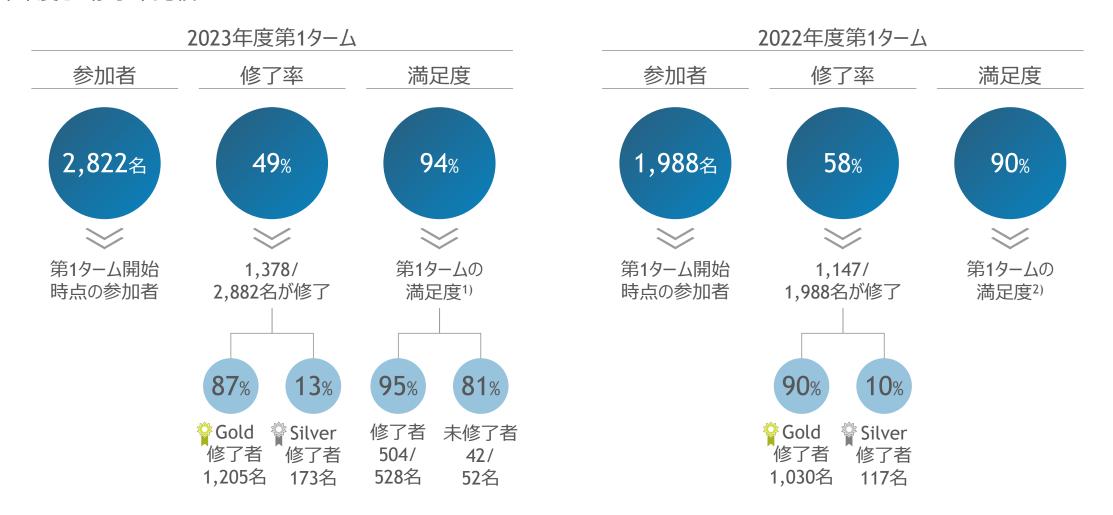


第1タームの満足度



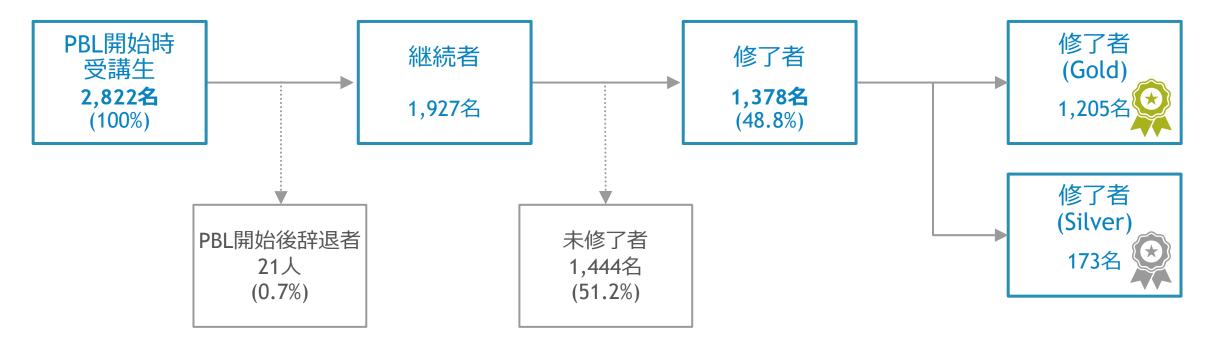
修了率は昨年度比9pt低下。プログラム満足度は4pt向上、未修了者の満足度も81%と高い

昨年度との修了率比較



第1タームでは、PBL開始時点のマナビDX Questの参加者数2,822名の内、1,378名 (約49%) が修了

マナビDX Questの参加者数/修了者数 (第1ターム)



oht © 2024 by Boston Consulting Groun All rights reserved

R5の考え方・第1ターム実施内容、成果・示唆

項目

考え方

第1ターム実施内容

成果

示唆

教 材 選定

昨年度検証した教材の 満足度上位のうち、幅広く 学習機会を与える意味で、 学習テーマの観点から偏りが無いかをチェックし4本 以上を選定

- 昨年度満足度上位だった教材5本を選定
 - データタイプ(教材①)、学習テーマ(教材②)、業種(教材①②共通)の観点で偏りがないかをチェックし選定
- いずれの教材も一定数の受講生が存在。 最も 受講生が多かったのはPBL01: 需要予測・在 庫最適化 (小売)
- 受講いただいた教材をの選択理由は、「学習したいスキルが学べる教材だったから」が最も多く、次いで「検討テーマに興味があったから」
- 学習したいスキル: AI実装、データ分析による課題特定・解決策検証等
- 検討テーマ:需要予測・在庫最適化、 不良個所自動検出等
- 全ての教材で満足度は9割超
 - 特に、PBL02/PBL04が満足度が高い

• 複数の教材を偏りないラインナップで提供 することが有効

教材 設計

- 演習構成、初学者ガイド、教材①のビジネス〜プレゼンパートは昨年度を踏襲
- (教材②) 必要に応じて 業務をイメージできるガイド/ データ説明の拡充
- (教材②) 昨年度優秀者の解答を共有
- PBL期間は9Wから10Wに 延長し、「変革」要素を 学ぶ課題の提出必須化

- 演習構成、初学者ガイド、教材①のビジネス〜プレゼンパートは昨年度を踏襲
- 昨年度優秀者の解答を共有
- (教材②) 業務をイメージできるガイド/ データ説明の拡充
- PBL期間は9Wから10Wに延長し、 「変革」要素を学ぶ課題の提出必須化
- ・ 教材内容について、事前案内から期待どおり だったと感じた人は約9割
- ・各パートの満足度は8~9割と高い
- 修了者・未修了者ともに、教材①②どちらもデジタル課題・プレゼン課題の難易度が高いと感じている人が多い
- 初学者ガイドの満足度は9割超と高く、 ガイドなしでは修了が難しかったと感じている初 学者は8割
- なぞりながら進める受講生が最も多く、特に 教材①デジタル課題ではその割合が約6割 と最も多い
- 昨年度上位者の解答公開が役に立ったと感じている人は約9割
- 教材②探索的データ分析課題について、約5 割が特によかった点として企業情報・ヒアリング 情報が分かりやすいと回答。業務イメージの分 かりにくさを上げる声は見られなかった
- ●「変革」要素を学ぶ課題の満足度は8割

- 教材内容の事前案内について、今後も同様に実施することが有効な見立て
- 教材の満足度はすべて9割超、今後も活用余地が高いことが明確になった
- 難しさを感じている受講生向けに、教材①②共通してデジタル課題・プレゼン課題の 難易度調整が必要
 - 補助教材の案内強化、学び合い促進 の強化、取組時間の延長等が有効な 見立て。必要なガイドの内容などの詳 細は、ヒアリング等により深掘りが必要
- 初学者ガイドの満足度は高く、受講生の 修了率向上に寄与。今後も継続 することが有効

項目 募集 В 開始前 選考/

募集要件は昨年度を踏襲

考え方

- 募集チャネルは昨年度の継続 に加え、地域ハブ団体への参 加呼びかけ、修了生コミュニティ 内での告知活動等を実施
- 募集時期は6月以前に前倒し

第1ターム実施内容

- 募集要件は昨年度を踏襲
- 募集チャネルは、昨年度までの有効 チャネルに加え、本プログラム内外で築い たチャネルや、地方企業と関係が深い 機関にも周知を依頼
 - 地域ハブ団体への参加呼びかけ、修了 生コミュニティでの告知、地方企業との 連携機関からの紹介等
- 募集期間は前倒し、6/5~7/25で実施
- 募集期間を昨年度よりも約2週間長く 確保

成果

- 3.915人の応募者を獲得し、募集要件を満た し応募動機も問題ない合格者2,969人・PBL 開始時点の参加者2,822人を確保
 - 自由記述欄チェックの結果、受講に相応しく ない応募者は少数存在
- リピート受講者が全体の2割 (607名)。 事務局からも推奨しているとおり、複数回受講 することでさらに学びを深めている人が一定規 模存在
- 新規で獲得した受講生は2,215人。 初参加者の修了率は、全体の修了率と 差なし
- 募集チャネル別でみると、一定規模以上の集 客力があるチャネルのうち、JDLAや所属企業 内の案内で参加した受講生の修了率は全体 よりも5~15pt高い
- 今年からアセスメントの受験条件を緩和し、 より多くの受講生を受け入れる方針としたが、 初学者・経験者間の修了率に大きな差なし - 修了率は、初学者が48%、経験者が50%

- 示唆
- 昨年度から引き続き、必要最低限のDXU テラシーを要件とし、アセスメント結果を選 考の指標とすることで参加者の質を確保し、 一定の修了率を見込むことが可能であると 言える
 - アセスメント受験条件の緩和は修了率 に影響なし。今後も同様のアセス条件 での実施が有効な見立て
- 主要な告知チャネルの活用により、今後も 継続して一定規模の受講牛を確保できる 見立て。特にJDLA・所属企業内でのご案 内チャネルは、今後も質の高い受講生確 保の有力なチャネルとなる見込み

合否 判定

アセスメントと応募動機による 選考は昨年度を踏襲しつつ、 アセスメントの内容は改善を 検討

- アセスメントテストのUI改善
 - 推奨環境の説明や例題を分かりやすく 記載
- 内容の見直しを実施
 - 制限時間を15分から30分に延長
- 期間中、一日一回を上限に、何度でも 再受験可能
- 選考基準の見直しを実施
 - E判定の場合には、過去参加経験に関 わらず不合格
- 上記内容・選考基準により、今年は昨年 度よりもすそ野を広げて受講牛を受け入れ
- アセス受験条件の緩和、合格ラインは 基本D以上と概ね昨年度踏襲

項目 考え方 第1ターム実施内容 成果 示唆

PBL開始前

- PBL開始前にエントリー ウィークを実施
- 教材の課題に取り組む前に、エントリーウィーク期間を設置。目的は、PBLの進め方・交流の仕方に慣れていただくこと、PBLに必要なデジタル/ビジネススキル事前学習に取り組んでいただくこと
- エントリーウィークは8割が参加し、満足度9 割と好評
 - 特に、PBL使用ツールに慣れた・プログラム開始前に事前学習できたという声が8割で最多
 - その他、"他の受講生が勉強に励んでいることが分かるだけでもモチベーション向上につながった"、"昨年度参加者と交流でき、プログラムに取り組む心構えができた"、といった声

- 今後も継続実施が有効
- 今後は追加要望のあった内容の盛り込 みも検討
 - 交流しやすくする工夫として、Slack小 グループ等の気軽に話しやすいグルー プ作成、HEERE使い方チュートリアル の追加開催等の要望あり
 - 初参加者が参加しづらいと感じていた との声が複数存在。過去経験者に 体験談を聞く会や相談・質問できる 場の設置の希望が出ており、仕掛け を検討
- 事前学習教材・講座と、教材本編との関係性を理解の上、効果的に勉強したかったとの声。 今後は事前に本編との繋がりをご案内することが、学習効果向上・ 演習離脱防止に寄与する見立て

項目

考え方

成果

示唆

基本的なP 提出・ 採点・ 期間中

В

L 運用

評価

- 探索的データ分析課題の相互 レビュー評価軸に「創意工夫」 を追加
- 初学者ガイドをなぞった 解答と独自の工夫を 加えた解答の間で点差をつけ やすくする狙い

(プレゼン課題には追加済)

- 相互レビューのUI改善を検討
- 牛成AIは課題への取組み・、 Slackチャンネルの活性化に活

• 探索的データ分析課題の相互レビュー評 価軸に「創意工夫」を追加

第1ターム実施内容

- 相互レビューは、昨年度示唆を踏まえ、 UIの改善を実施
- PBLサイト上でレビューページにアクセス できるようにした (昨年度は別途メール でリンク発行)
- レビュー対象資料の取り違え防止のた め、対象資料のPDFプレビューを表示 (昨年度はファイル名を表示)
- ・課題への取組において、「生成AIを活用 し回答を作成することは問題ないが、学び を深めるために活用してほしい (丸写しで は学びを得ることはできない)」というメッセー ジングで受講生にご案内

- 相互レビューの満足度は7~9割と好評
- 特に、他者の提出課題を見る・評価する こと、他者からのフィードバックを受けることが 学びに繋がっていると感じ居ている受講生が それぞれ8割程度と最多
- 評価軸への「創意工夫」の追加について、 8割が効果があったと回答
- 相互レビューシステムの使いやすさについて、 8割がやりやすかったと回答
- 昨年度と同様、受講生が「成果物共有 Iチャ ンネルを立ち上げ、PBLを超えてプレゼン課題 資料を積極的に公開し、質問や感想が寄せら
- 約半数がいずれかの演習で生成AIを活用

• 相互レビューは学び合いの手法として機能 している。今後も継続実施が有効

修了証 | ・昨年度方針を継続

- 修了証の価値向上のためオープンバッジ で発行
- 修了のモチベーション維持のため、タームご とに修了を設定
- 昨年度と同様に、期限までの未提出者 救済のためGold修了/Silver修了を設定
- 修了者のうち、Gold修了者が9割、Silver 修了者が1割
- 修了証はモチベーション維持・向上になったと 感じている人が9割
- 特にゴールド修了証/ターム毎の修了証 発行/修了証がオープンバッジであることに9 割が役立ったと回答
- Silver修了証については7割が役立ったと回

• タームごとのGold修了証/Silver修了証及 び修了証のオープンバッジ化はプログラムに 取組むモチベーション維持・向上に寄与し ており、今後も継続することが有効

事務局 連絡/ 質問

- 週次案内・リマインドは テンプレート化・BOT化により外 部委託または自動化を検討
- 問合せ窓口のメールへの一本 化/情報ストックは 昨年度を踏襲
- Slackのリマインド機能を活用し、各課題 提出期限前に受講牛への自動アナウンス を実施
- 問合せ窓口のメールへの一本化/情報ス トックは昨年度を踏襲
- ・ 問合せは1日当たり6件と抑制できている
- 9割が事務局からの案内が役に立ったと回答
- 不明点があった場合の解決策として最も多かっ たのはSlackで過去の質問を検索するで5割、 Slackで質問するが3割
- 事務局からの案内は効果的に機能。今後 も同様の取り組みを継続することが有効
- Slackを活用した情報取得が一定機能し ており、今後も同様の運営が効果的

項目			考え方	第1ターム実施内容	成果	示唆
PBL期間中	コミュニティの活用	オン ライン ツール	 Slackは継続運用 zチャンネル初期設定 自動で話題提供する仕組みを検討 PBLサイトは相互レビュー機能も含め改善を検討 Wikiは廃止 交流用のツール (HEERE 等) については、必要性含めて要検討 	Slackは継続運用。今年も受講生からの申請によるチャンネル開設の仕組みを継続 PBLサイトは相互レビュー機能等の改善を実施(詳細は前述) 昨年度の受講生からの評判を踏まえ、HEEREを継続提供	Slack、PBLサイト、Zoomの満足度は8~9割と好評 HEEREを活用した人は全体の7割と比較的 低め。利用者の満足度は8割だが、機能面の不具 合の指摘も多かった	Slack、PBLサイト、Zoomは今後も継続して活用することが有効 HEEREは、交流の場としての利用者の満足度は高いものの、使い慣れない人はそもそも活用していないこと、機能面の不具合が多いことから、別のツールによる提供も視野に継続有無を検討
		課題 振り返 り会	・課題振り返り会 (旧集合日程)は 任意参加のSalon枠で実施	名称を「課題振り返り会」に変更し、任意参加に位置づけを変更 Salonとは別枠で、点数が付く課題の順位発表後に実施。上位者による発表+参加者間での学びの共有/振り返りを実施	・課題振り返り会の満足度はいずれの回も9割以上 ・各回の参加率は2~3割、必須参加であった昨年度 と比較すると低下。参加者からは刺激・学び・モチベ アップになった等と好評	優秀者による発表・受講生同士の議論による 講師無しでの学び合いは有効であり、受講生 からも好評なことから継続実施が有効
		ボン ディング	開会式・修了式は昨年度を 踏襲Saturday/ Weekday Salonは、 PBLとの連携を意識したアジェンダ設 定にして、開催頻度も見直す	 開会式・修了式は昨年度を踏襲 Saturday Salonの開催頻度を落とし、5回実施。内容は、課題取組のフォローアップのためのアジェンダを設定 	 開会式・修了式の満足度は9割以上 4割以上の受講生が期間中Saturday Salonに1回以上参加し、参加者の9割が満足。頻度は維持を希望する人が8割 3連休の開催は、参加率が大幅に低下 	開会式・修了式の開催は今後も実施を継続することが有効 Saturday Salonの実施内容は課題取組のフォローアップを継続が有効。開催頻度も維持が有効な見立てだが、実施日は連休を避けるのが望ましい
		表彰	• 昨年度方針を継続	昨年度と同様、優秀賞とコミュニティ貢献賞を 用意今年度はメンター制度を廃止している ため、表彰は受講生のみ	• 優秀賞は8割、コミュニティ貢献賞は7割がモチベーション向上/学習効果の向上に寄与したと回答	• 優秀賞、コミュニティ貢献賞はモチベーション 向上/学習効果の向上に寄与しており、継続 実施が有効
		勉強会 /TA	・受講生有志の勉強会を奨励・事務局による質問会/TAはの配置はしない	受講生有志による勉強会を推奨 事務局による質問会/TAはの配置はしない	 修了生有志やその他受講生による自主企画が多数企画され、コミュニティ内での自主的な学び合いが有効に機能 把握している範囲でもXX個以上の企画が立ち上がった 一方、多数の企画がある中で、いつどんなイベントが開催されるか情報を負うのが大変という声も存在 	・受講生による自主的な勉強会・交流会の 企画で十分に学びを提供できている・上記の効果を最大化すべく、自主企画の一覧 化の仕組みがあることが望ましい
		アラム ナイの 活用	修了生コミュニティと連携し、アラム ナイによるコミュニティ 活性化を促進	アラムナイ有志による自主企画や、事務局 イベントでの登壇・協力いただく形での連携を 実施 実施	 アラムナイ有志による自主企画により、本プログラム 初参加者のフォロー会や、勉強会、交流会が複数 開催された 事務局イベントへの登壇・協力にも精力的で、コミュニティ内での学び合い文化の醸成に貢献している 	アラムナイ・受講生の活動は、本コミュニティの自律的な学び合い文化の醸成に寄与。今後新しいプログラムを立ち上げる際、初期は公式イベント等で交流を促しつつ、コミュニティ文化が成熟するとともにアラムナイ・受講生の活動を引き出すことが有効

39

生成 の活用

項目

考え方

最低限のルールを定め、受 ことを推奨しており、学びに繋 がるのであれば、その方法は 原則問わないため、生成AI 活用は問題ない

得られた学びについては、オー プンなコミュニケーションを通じ て、透明性高く、 受講牛同十で共有し合うこ とを推奨しており、生成AIC ついても同様の

スタンス

期中

開始前

第1ターム実施内容

- 本プログラムでは、事務局は 生成AI活用を認める旨と、活用時の 留意点を事前にアナウンス
 - 講生同士が自由に学び合う 活用方法・活用時のTipsを記載した 補助教材を作成・配布
 - 受講前アンケートで、その時点の生成 AI活用状況を把握
- ・生成AI補助教材は5割が活用、活用した 人のうち8割が参考になったと感じている

成果

生成AI活用方法・Tipsの紹介は有効 であり、今後も技術のアップデート等に 合わせて教材を更新し、案内することが 有効

示唆

課題提出時アンケートの実施により、 課題ごとの活用状況を把握

- 課題振り返り会で生成AIに関するテー マを設定し、受講牛同十で活用によ る示唆を共有し合っていただく
- 約半数がいずれかの演習で牛成AIを活用
- 特に教材①ビジネス課題・デジタル課題で 半数以上の受講生が有効性を実感
- ・課題振り返り会では、演習内での活用状 況、活用方法、気づきについてグループディ スカッションを実施。個々人が生成AI活用 を増やしていく上で本質的なポイントに関す る議論も見られた
 - 牛成AIの回答を具体化するための問い を立てる力が必要であり、その難易度が 高い等

今後も同様の手法で、引き続き受講 牛の活用状況を取得し傾向を見ること が可能

終了時

- 終了後アンケートの実施により、演習 内での生成AI活用状況、生成AIにつ いて得た学び・気づきを把握
- 受講生の半数は、生成AIでできること・ 機能を知れたと実感
- 本プログラムを通じて7割以上の人が生成 AIに関する何等かの学びを得ている
- 本プログラムで初めて触れた人も約2割存在 し、今後多くの業務にも影響を及ぼすとされ る新技術に触れていただく機会となった
- ・今後より生成AIの活用を呼び掛けるこ とでより多くの人が生成AIに触れ、学び を得ていただく機会とすることが可能

教材①②の5本は第1タームのみで取り扱い。第2タームは別教材(教材③)を取り扱う

ケーススタディ教育プログラム教材テーマ/内容

(製造運輸)

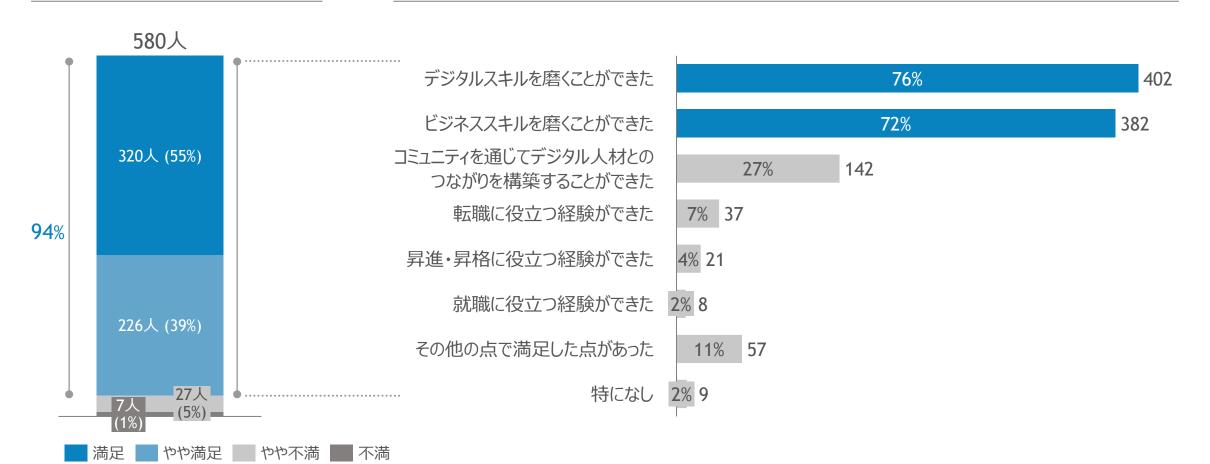
※第2ターム教材については、学べる内容は現時点想定のため、今後変更可能性あり 教材テーマ 期間 主に学べる内容 ビジネス課題/プレゼン課題 デジタル課題 PBL01 教材 当該企業のAI化対象業務の詳細・課題の 販売実績のテーブルデータを用いた 需要予測: 把握 需要予測(回帰) 在庫最適化 (小売) 業務プロセス全体におけるAI導入の設計 各プロセスにおける業務上必要な工夫の PBL02 • 検品対象物の画像データを用いた 不良個所自動検出 検討 良否判定 (分類) (製造) 全社DX・組織変革において考慮すべき観点の 理解 PBL03 約10週間 • 工数実績のテーブルデータを用いた工数予 工数予測 (8月中旬~ タ 測 (回帰) (製造) 10月下旬) PBL04 教材 • 探索的データ分析による主要課題の特定 探索的データ分析による主要課題の特定 収益改善 • データ/デジタル技術を活用した打ち手の検討 データ/デジタル技術を用いた打ち手の検証 (店舗運営型) (2) • DX導入・展開計画の策定 (PoC) • 全社DX・組織変革において考慮すべき観点の PBL05 業務最適化 理解

PBL全体の満足度は94%となった。多くの受講生がデジタル/ビジネススキルの向上を実感

PBLの満足度と満足だった点

PBLの満足度

満足/やや満足と回答した人の満足だった点 (MA) (N=528)



2層 教材③

2層) 教材③ の成果



-全般

第2タームの仕上がりは総じて好調。修了率は64%と高水準であり、満足度は91%。 受講生はビジネス/デジタルスキルの伸びを実感

724人がケーススタディ教育プログラムに参加し、修了率は64%となった

修了者のうち9割がGold修了

本教材は第1ターム/過年度プログラム修了生を対象としたが、PBL初学者を対象とすることも可能。実務経験者も 学びを得ることが出来たことから実務経験が無い人をメインとしつつ実務経験者も歓迎という形式を継続

- 修了生を対象とすることで修了率向上に寄与したものの、53%が修了生でなくても学びを得ることが出来ると いう回答から対象を拡大することは可能
- 全体の90%が実務経験のない人も短期間で十分な学びを得られたと実感。実務経験者も教材に対して学び を得ることが出来ていることから今後も実務経験者も歓迎という形式を継続

ケーススタディ教育プログラムの満足度は91%と好評

- 多くの受講生がデジタル/ビジネススキルを学べたと実感

 - 受講後、ビジネススキルは2pt、デジタルスキルは0pt向上 (第1ターム終了時点比) デジタルスキルについてはデータを扱わない教材であるため第1ターム終了時点と比較すると成長実感が乏 しいが、DXによる課題解決・変革推進力など必要スキルが重点的に磨かれた

修了率は第1ターム比15%向上。未修了者の離脱要因は、取組時間の確保ができなかったことが最多。申込前の 段階で取組目安時間のアナウンス強化は有効であり、引き続き実施するほか、プログラム途中離脱のハードルを 高く感じていただくご案内も引き続き検討

- 修了率は64%と第1ターム(49%)比向上
 - 第1ターム修了など過年度プログラム修了者を受講対象としたことで修了率が伸びたことや取組目安時間 のアナウンス強化が主因
- 未修了者の離脱理由は、"教材内容と関係なく、課題に取り組む時間が取れなくなったタイミングだったから" が最多で6割
 - 企業協働プログラムを同時並行で受講していることもあり時間が取れなくなった受講生も一定いたことから、 申込前の段階で取組目安時間のアナウンス強化は有効であり、引き続き実施するほか、プログラム途中 離脱のハードルを高く感じていただくご案内も引き続き検討

2層) 教材③ の成果

一教材

教材の満足度は91%と高く、今後も活用余地が高いことが明確になった。 適切なテーマ設定や学習内容の工夫もあり、実務経験のない受講生でも十分な学びを 得られた一方、引き続き学びを深める仕掛けづくりは検討

新しく運用を開始した教材③について満足度は91%。各演習も総じて満足度が高い形

- 満足度の高い理由としてビジネススキルを磨くことが出来たとの回答が89%と最も多かった
- 各演習についても88-98%と全体的に高い満足度

受講生の90%がテーマが適切と回答。難易度が高い教材であること、短期間で効率よく学習を進める観点からも予備知識なしで検討が出来るようなテーマとすることは重要

- 新たなテーマとして「飲食業・小売店におけるデジタルを用いた新規事業/組織変革検討」を選定
- 身近なテーマで顧客起点で考えやすかった点や必要スキルの習得に注力できた点が好評で受講生の90%が 適切と回答

本年度実施した工夫によって、全体の90%が実務経験のない受講生でも短期間で十分な学びを得ることが出来たと回答。教材の拡充も求められるが、複雑さを増すことからも、教材内容を変えずに学びを深める仕掛けづくりも一室

- 本年度は①新規事業創造パートでは、顧客視点からアイディアを創出していくという、一つのアプローチを体験することにフォーカス②組織変革パートにおいては、課題整理・施策検討に力点を置き、実際に組織を動かしていく際の現場の反発に対する対応などの要素までは網羅しないという工夫を実施
- 90%が本工夫の効果を実感し、アプローチの絞り込みにより効率的な学習が可能となった、短期間で一連の流れを学ぶためにも現状以上の複雑化は避けるべきといったコメントが得られた
- 今後追加を希望する内容として教材拡充が求められるが、期間延長は必須であり、教材内容を変えずに 企業協働プログラムの経験談共有など、教材学習だけでは学べない観点を提供することも一案

2層) 教材③ の成果

今の 一コミュニティ での 学び合い 本教材において学び合いは必要不可欠。

今回導入した課題振り返り会や小グループ制は学び合いの促進に一定貢献しているものの、開催日程の多様化や小グループの促進に向けた情報発信や任意参加制とするなど、 改善を行い、学び合いの仕掛け・文化を浸透させていくことが重要

本教材においてコミュニティでの学び合いは必要

- コミュニティでの学び合いや登壇者の発表により学びを深めている受講生が多い
- 本教材はデータを扱わない内容であることからも学びを深めるために他の受講生の考えに触れる機会は重要

学び合いの仕掛けとして課題振り返り会を実施。参加率は低かったものの満足度は平均90%超と高水準。 登壇者の発表やグループディスカッションは学び合いの促進という観点から重要。機会増加に向けて開催日程の 多様化が必要

- 各課題振り返り会の参加率は10%前後と低かったが、満足度は平均90%超と高水準
 - 登壇者の発表やグループディスカッションによって学びを得ることにメリットを感じている
- 参加しなかった受講生の96%が都合がつかなかったと回答しており、学び合いの機会増加に向けて開催日程の多様化は必要

議論・学び合いの場として提供した小グループ制については活用率は低いものの、互いに解答を共有しFBを行うことで学び合いが促進。活用促進に向けてはボンディングや事務局による目的の明確化、定期的な情報発信を行うことで議論・学び合いを促進する必要があるほか、小グループの参加を任意とし、議論に積極的なユーザーのみを対象とすることも一案

- 小グループ制については活用率は28%と低いものの、互いに解答を共有しFBを行うことで学び合いが促進
- Slack等で議論をしていた受講生にとっては小グループの必要性が乏しく、必ずしも小グループという形である必要性は低い
- 小グループの促進には、ボンディングや事務局による目的の明確化、定期的な情報発信を行うことが求められており、議論・学び合いを促進する必要がある
- 小グループの参加を任意とし、小グループでの議論に積極的なユーザーのみを対象とすることも一案

教材(3) の成果



第2タームは生成AI利用を推奨・必須化したところ、92%が演習で活用。 どのスキルも強化されたがリテラシーやプロンプトを中心にスキル強化を特に実感した受講 生が多いほか、受講生同士の学び合いの中でスキル/使い手の重要性を実感

前提 PBL開始前は業務で活用していない/週3日未満しか活用していない受講生が過半数

- 受講生の53%は個人的な活用のみ/業務でも個人的にも活用していない
- 受講生の65%が调1~2回以下の頻度で活用

第2タームでは、演習を解くにあたり生成AIの活用を推奨・必須化

- 生成AI活用を推奨のみならず、修了要件でもある必須課題も設け、利用を必須化
- ターム開始時に生成AI活用ルールと留意点をご説明
- 期中は各演習での生成AI活用状況の取得アンケートと、課題振り返り会でのディスカッションを実施



成果 いずれかの演習で活用していた人は92%。教材内における生成AI活用ポイントが有意義だったと回答 修了要件として必須課題も設置したこともあり、活用が増加

- 受講生の88%が教材内における生成AI活用ポイントが有意義だったと回答
- 受講生の80%が必須提出課題(修了要件)も活用に有意義だったと回答

情報収集や知識の理解のみならず、集めた情報の再整理・考えのブラッシュアップといった目的でも生成AIを 活用する受講生が増加した

どのスキルも強化されたがリテラシーやプロンプトを中心にスキル強化を特に実感した受講生が多いほか、 受講生同士の学び合いの中でスキル/使い手の重要性を実感

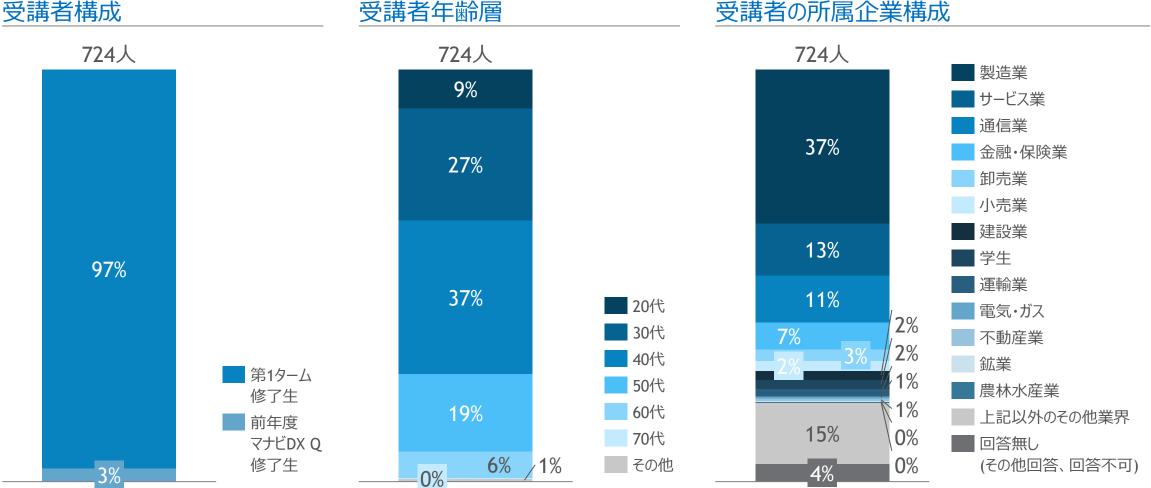
- 検討の素早さや思考の深まりを中心に生成AI活用の効果を実感し、リテラシーやスキル強化といった回 答あり
- 受講生同士の学び合いの中でスキル/使い手の重要性を実感

生成AIの活用を重視するあまり、作成内容をそのまま流用する等学びを深められていない、修了が簡単に なっている可能性があり、学びの確保と利用促進のバランスが重要

• 生成AIの作成した文章を流用している受講生がいて、生成AIの活用を誤解していると感じた受講生も 存在しており、生成AIの活用を促進するだけでなく、学びの確保に向けて使い手自身の考えを反映させ るなど学習効果の最大化を図るようアナウンスする必要性あり



第2ターム受講生は大半が第1ターム修了生であり、30-40代、製造業従事者が多い



Copyright © 2024 by Boston Consulting Group. All rights reserved.

全般

顧客視点でニーズを把握して検討する新規事業開発の要点と、その実現に向けた組織 変革の要点を学ぶ新教材として教材③を運営

第1ターム



教材 ① (PBL01,02,03)

AI実装のテーマを疑似体験しながら、 実装に必要となる部署を跨いだ DX推進・組織変革を経験

• AIモデル構築のパート、組織変革 のプレゼン提案シュミレーション含む

小売業の需要予測・在庫最適化 テーマ

- 製造業の不良個所自動検出
- 製造業の丁数予測

受講対象

内容

AIモデルの実装から導入まで 一連で体験したい方



教材 ② (PBL04,05)

情報・データを基に、課題特定/ デジタルを活用した打ち手検討/部署 を跨いだDX推進・組織変革を経験

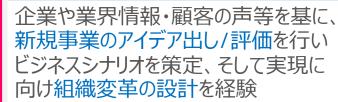
- データサイエンス・デジタル技術を 活用するパート、組織変革の プレゼン提案シミュレーション含む
- 店舗運営型企業の収益改善
- 製造運輸業の業務最適化

データドリブンなDX推進の一連の プロセスを体験したい方



第2ターム

教材 (3)



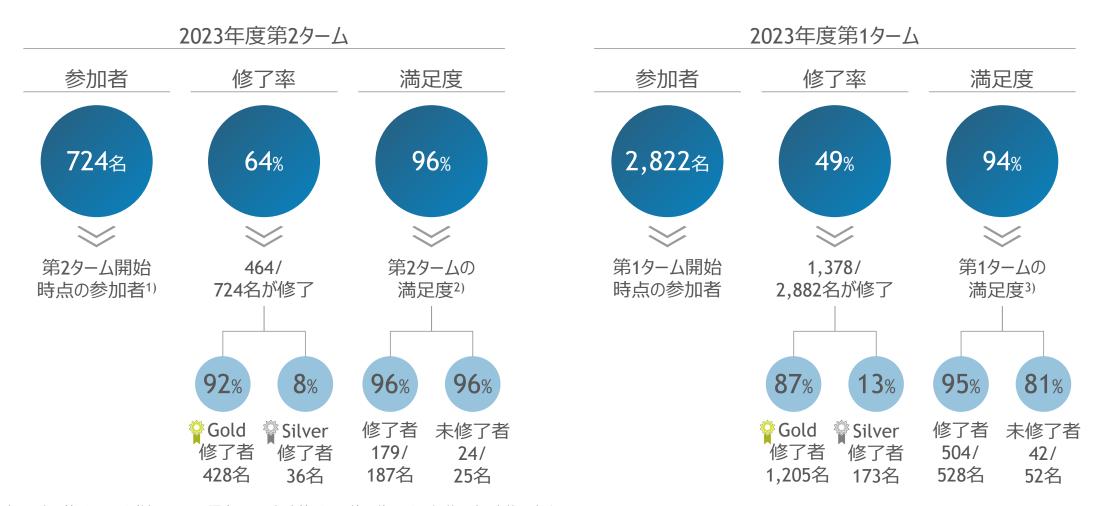
- 新規事業開発パート、新規事業 の立ち上げに向けたプレゼン 提案シミュレーション等含む
- 飲食業・小売店におけるデジタルを 用いた新規事業/組織変革検討

新規事業検討の際の流れ・要点、 組織変革の際に意識すべき観点 を学びたい方



修了率は第1ターム比15pt上昇。プログラム満足度は2pt向上、未修了者の満足度も96%と高い

第1タームとの修了率比較

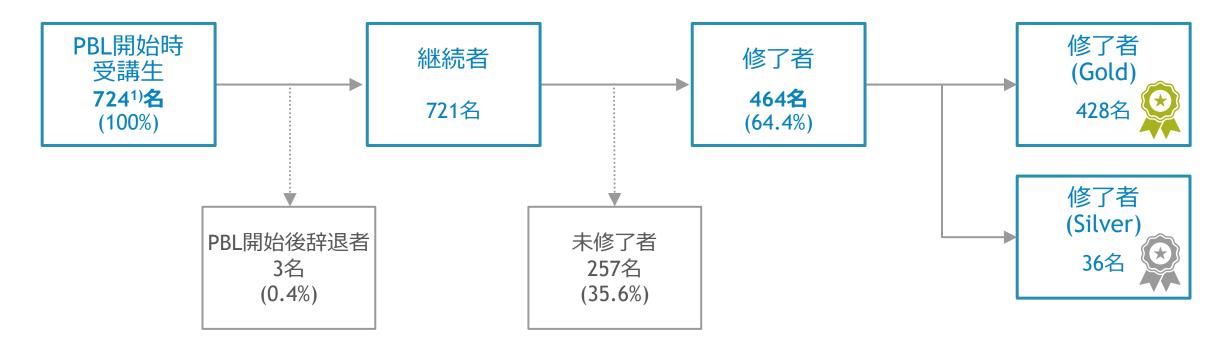


^{1.} 内、24名は第2タームより参加 2. BCG調査 (2023年度第2ターム終了後アンケート(修了者/未修了者向け): N=212)

^{3.} BCG調査 (2023年度第1ターム終了後アンケート (修了者/未修了者向け): N=580)

第2タームでは、PBL開始時点のマナビDX Questの参加者数724名の内、464名 (約64%) が修了

マナビDX Questの参加者数/修了者数 (第1ターム)



© 2024 by Boston Consulting Group.

1. 内、24名は第2タームより参加

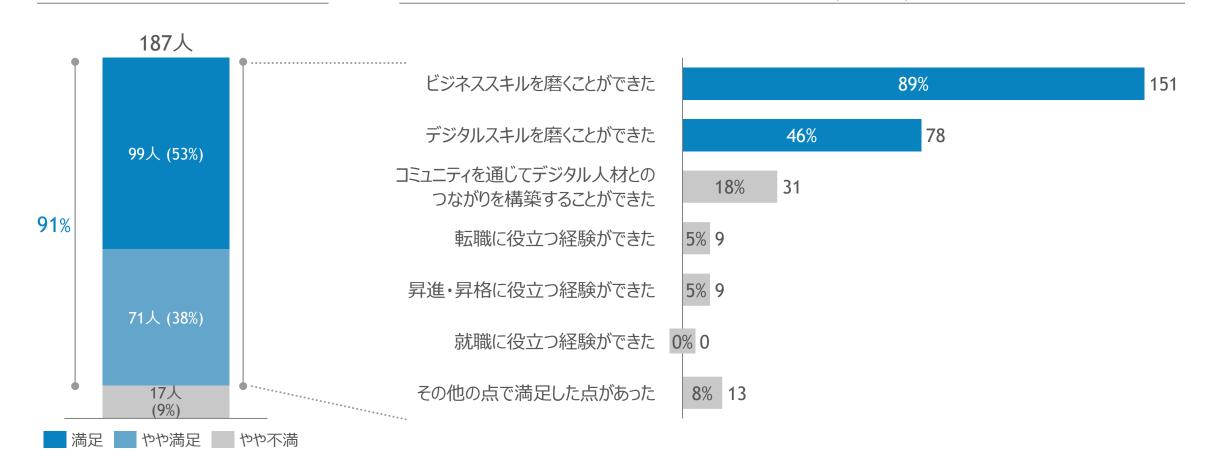


PBL全体の満足度は91%で、多くの受講生がビジネス/デジタルスキルの向上を実感

PBLの満足度と満足だった点

PBLの満足度

満足/やや満足と回答した人の満足だった点 (n=170)



Source: BCG調査 (第2ターム終了後アンケートに回答した修了者187名が対象)

項目 考え方 論点 初期仮説 実施内容

教材の在り方 教材テーマ 選定

- 「新規事業の開発・DXを推 進する組織への変革」を行 うことができるデジタル人材 を育成・確保するために、 事業立案から組織変革ま でを検討可能なテーマを設 計
- 新規事業の開発・DXを推 人材を育成するのに適した テーマは何か?
- 難易度の高い教材となるため、イメージがわきにくい業 進する組織への変革を行う!! 界・業務内容をテーマにするより、身近な題材(toCビ ジネス等)をテーマにすることが重要
 - 顧客/社会のニーズを把握・検討する新規事業開発の 要点と、その実現に向けた組織変革の要点を学習する のにふさわしいテーマを選定
- 教材③として、新たなテーマ「飲食業・ 小売店におけるデジタルを用いた新規 事業/組織変革検討 |を選定

教材 設計

- 初学者を含むデジタル人材 /ビジネス人材の双方が、 新規事業開発・組織変革 を行う際に必要な思考プロ セスを習得することができる 教材を設計
- DXの"X"を実際に推進する プロセスを習得するためには どのような要素を入れるべき
- DX変革の重要な要素である、組織変革・新規事業創 造・顧客起点についてを、一気通貫で学べる設計とする
- データを扱うパートはないが、手を動かしてワークを進める 要素・全体で議論をすることで内容理解を深める要素 を盛り込むことが重要
- 知識・実務経験がない初学者が前提から学ぶことができ る素材を提供することが必要
- 顧客/社会のニーズの把握、新規事業 の立案、コンセプトの具体化、実現に向 けた組織変革、意思決定者へのプレゼ ンテーションを一気通貫で学べる5つの 課題を設計
- ・課題を解くことで、DXの本質的な要素 について思考・検討することができる、 ポイントを押さえたワークを用意
 - 補助教材・ガイドを十分に用意し、 前提理解で躓くことが無いよう工夫

項目

考え方

実施内容

示唆

教 材 教材テーマ 選定 の在り方

を推進する組織 への変革」を行うことが できるデジタル人材を 育成・確保する ために、事業立案から 組織変革までを検討 可能なテーマを設計

|• 「新規事業の開発・DX| |• 教材③として、新たなテーマ「飲食業・ 小売店におけるデジタルを用いた新規 事業/組織変革検討 を選定

あ ● 受講生の90%がテーマが適切と回答。 身近なテーマについては好意的な コメントが多かった

> - 身近なテーマで顧客起点で考えや すかった点や必要スキルの習得に 注力できた点が好評だった

• 一方、ごく一部で実際の仕事に近い テーマを求める声も見られた

• 難易度が高い教材であること、短期間で 効率よく学習を進める観点からも予備 知識なしで検討が出来るようなテーマと することは重要

教材設計

• 初学者を含むデジタル 人材/ビジネス人材の 双方が、新規事業開 発・組織変革を行う際 に必要な思考プロセス を習得することが できる教材を設計

● 顧客/社会のニーズの把握、新規事業の (1) ● 新規事業創出、組織変革、プレゼン 立案、コンセプトの具体化、実現に向け た組織変革、意思決定者へのプレゼン テーションを一気通貫で学べる5つの課題 を設計

- 課題を解くことで、DXの本質的な要素に ついて思考・検討することができる、 ポイントを押さえたワークを用意
- 補助教材・ガイドを十分に用意し、前提 理解で躓くことが無いよう丁夫



成果

- 課題の満足度は88-98%
- 新規事業創出については顧客起点で のアプローチに限定したこと、分かりやす いストーリー・背景にすることで学びが 深まったとの肯定的なコメントが多かっ
- 組織変革についてはストーリー・背景や 演習への取り組み方・解答の枠組み が分かりやすいことで一連の枠組みを 学ぶことが出来たとのコメントが得られ
- ・受講生の90%が実務経験のない 受講牛であっても短期間で十分な学 びを得られたと実感

- 新規事業創出・全計変革を学ぶことが 出来る教材③の存在は、高い付加価値 を提供
- 説明会において期待値を正しくセットする。 ことで満足度の高い講座運営をすることが 可能
- アプローチを絞り込むことで効率よく学習が 可能となっており、短期間で一連の流れを 学ぶには現状以上の複雑化は避けるべき
- 次年度はよりリアルな現場の意見や企業 協働の経験をイベントなどで紹介する等 教材学習だけでは学べない観点を提供 することも一案

В 開始前

項目

考え方

論点

初期仮説

実施内容

募集

- 新規事業開発や組織改革 の推進を部分的に体験す ることが主旨であり、専門的 な内容までは踏み込まない ため、実務経験のない方を 主な対象とする
- 抽象度が高い題材であるた め、PBLにおける学びあいの 仕組みに慣れた方を対象と する

ルで募集を 掛ければ、PBLでの学び方 に慣れた人材を、十分なボ リュームで獲得することがで きるか?

| • どのような募集要件/チャネ | | • 本PBLは、教材①・②に比してより 概念的な理解が求められ、多様な解釈が存在。一定 のデータ・デジタルへの理解、学び合いへの慣れが学習 効果を高める

にあたって重要

- 募集要件は、前ターム/前年度のPBL修了者 に限定することで、データ/デジタルツールの活用 スキルは一定の水準であることを担保しつつ、 ケーススタディへの習熟度も高い人材を収集で きる
- 募集チャネルは、修了生へのSlackでの告知をメインとし、 修了者の中でも学習意欲の高い人材に訴求
- 修了生はPBLをやり切った経験があり、学習意欲が高い ことを見込み、選考は無しとする

• 募集チャネルは、修了生へのSlackでの 告知をメインとし、修了者の中でも学習 意欲の高い人材に訴求

選考/ 合否 判定

- 応募対象者は前ターム/前年度の修了 者であり、最低限のスキルを持つと判断 し追加のアセスメントは実施しない
 - 応募動機の記載は求めるが、 それによる選考は実施せず、全 員を受け入れ

実施内容

項目

考え方

成果

募集

В L 開始前

選考/ 合否判定

- 新規事業開発や 組織改革の推進を部 分的に体験する ことが主旨であり、 専門的な内容までは 踏み込まないため、実 務経験のない方を主 な対象とする
- 抽象度が高い題材で あるため、PBL における学びあいの仕 組みに慣れた方を対 象とする

• 募集チャネルは、修了生へのSlackでの 告知をメインとし、修了者の中でも学習 意欲の高い人材に訴求

- 応募対象者は前ターム/前年度の 修了者であり、最低限のスキルを持つと 判断し追加のアセスメントは実施しない
 - 応募動機の記載は求めるが、それに よる選考は実施せず、全員を受け 入れ



- 応募対象者を過去PBL経験者にした ことで、自主的に講座を進めることが 出来、修了率は64%と高い水準を維
 - これまでのPBLと異なるテーマであること や修了生を対象としたことで、学習 意欲の高い修了生を集めることが 出来た
 - PBL初学者についても十分学びを 得られると考える受講生は53%いる ものの、修了のハードルは高いといった コメントもあり

示唆

- 引き続きPBL修了者や相当スキルを 持っていることを要件とすることでケース スタディへの習熟度が高い人材を収集 することが可能
- メインターゲットについては、実務経験が 無い人をメインと伝えつつ、実務経験者も 歓迎するという伝え方を継続
- 次年度以降、PBL初学者の受入を 進める場合は、難易度の高さから修了の ハードルは高いことを踏まえ、受講生 募集時にマインドセットする必要性あり

基本的なP 課題 提出・ 採点・ 期間中 評価 В 運用

項目

• 「講師無しの学び合いの促 進」「オンライン環境の提供」 「期中の改善」を念頭に運営

考え方

• その結果「育成の型」が拡大 生産性/学び合いの促進/初 学者育成の観点でブラッシュ アップされている

論点

- 課題に取り組んでいただく上 で、受講生間での学び合いを 最大化させるためには、どのよ うな施策が有効か?
- どのような採点・評価方式を 採用すれば、講師を置くこと なく、受講生同十の学び合い の過程の中で適切な採点を 行うことができるか?

- 初期仮説
- 参加者同士の学習の参考として、解答までの途中経 過や考え方の他、解答の共有も許可する
- 採点の在り方は課題別に検討し、アイディエーションなど 定量的な評価が難しい課題は自習形式とし、採点の 必要性が高い課題に絞って採点を実施
 - 採点対象はプレゼンテーション課題のみで、参加者 同十のレビュー評価による採点

- 実施内容
- 参加者同士の学習の参考として、提 出物の任意公開を実施
- プレゼン課題において、前タームで7~9 割の満足度を獲得した相互レビュー形 式を継続

修了証

- どのような修了制度があれば、 受講牛のモチベーションを維 持・向上し、学習を継続して もらうことができるか?
- 前タームでは修了証がモチベーション維持・向上に寄与したと 感じている人が9割
- 前ターム同様、ターム毎にGold/Silver修了要件を設定し、 修了証はオープンバッジで発行することがモチベーションの維 持・向上に寄与する
- 修了証の価値向上のためオープンバッジで 発行
- 修了のモチベーション維持のため、タームご とに修了を設定
- 期限までの未提出者救済のためGold修 了/Silver修了を設定

事務局 連絡/ 質問

- 自走化に向けて、人数規模 が拡大しても事務局の負荷 が高まらない問い合わせのシ ステムが構築できているか?
- 前タームのシステムにて、問合せは1日当たり6件と抑制でき ている
- 前タームにて受講生の9割が事務局からの案内が役に立った と回答しており、Slackでの案内は有効に働いている
- 事務局からの案内はSlackで一元的に 実施
- 質問対応は、メールのみで受付 (大事 な回答はSlackで全体共有)

実施内容

項目

考え方

成果

示唆

基本的なP 課題 提出・ 採点・ 山期間中 評価

L 運用

- 「講師無しの学び合いの 促進」「オンライン環境の 提供」「期中の改善」を 念頭に運営
- その結果「育成の型」が 拡大生産性/学び合い の促進/初学者育成の 観点でブラッシュアップさ れている
- 参加者同士の学習の参考として、提出 物の任意公開を実施
- プレゼン課題において、前タームで7~9割 の満足度を獲得した相互レビュー形式を
- え 個人でのワークが学習に効果的と回 答した人は75%であり、難易度の高 い課題に時間を割くなどペース調整が 容易となった
 - プレゼン課題については相互レビューを 実施したことは満足度に大きく寄与
 - 相互レビューを設定したことで 課題提出の目標となり、修 了率向上にも貢献
- ・他の教材と比較し、難易度が高く、負荷 が大きくなってしまう点も踏まえて引き続き 個人提出を基本とする
- また相互レビューについても学びの機会とと らえる人が多く、修了率にも貢献したこと から引き続き実施

修了証

• 修了証の価値向上のためオープンバッジ で発行

- 修了のモチベーション維持のため、ターム ごとに修了を設定
- 期限までの未提出者救済のためGold修 了/Silver修了を設定
- ・修了証は97%が役立ったと回答して おり、モチベーション維持・向上に役 立っている
- オープンバッジは引き続き発行することでも チベーション維持・向上

- 事務局からの案内はSlackで一元的に
- 質問対応は、メールのみで受付 (大事 な回答はSlackで全体共有)
- ・受講人数は724人と前タームより減少 したこともあり、問合せは1日当たり0.6
 - 事務局からの案内が役に立っているほ か、PBL修了者の参加により、事務局 への問い合わせなく、Slack内で解決 もあり
- Slackでの案内を活用することで事務局 負荷は一定に保たれている
- ・また過去PBL修了者が受講することで新 規教材であっても学び合いの文化が保持 され、事務局工数を最小限にすることが 可能

項目	考え方	<u>論点</u>	初期仮説	実施内容
PBL期間中 コミュニティの 課	生産性/学び合いの 促進/初学者育成の 観点でブラッシュアップ されている	どのような施策・企画・仕組みがあれば、受講生のモチベーションを下げることなく、 学習を継続してもらうことができるか	前タームまでに有効性を検証した内容の 継続実施加えて、取り組みにあたって多様な解釈が生まれる内容 である課題であることを踏まえ、 受講者間の学び合いの機会を増やし、 多様な観点に触れて理解を深めることを	を継続提供 ・課題ごとに振り返り方法を精査し、
の活用 が			重視 	次の課題への取組意欲を向上する プログラムを実施 ・各課題振り返り会において、数名の 優秀者からの全体発表をする機会を 設け、取り組み意欲の向上を目指す ・既にボンディングが一定済んでいるため
ディ				開会式は無しとし、キックオフ動画の配信とする ・修了式は前タームを踏襲 ・Slack上で10名程度の小グループを作成し、コミュニケーションを推奨議論・学びあいを促す情報を発信
表彰				• 優秀賞、コミュニティ貢献賞、生成AI グッドユーザー賞を用意
アラ ナイ 活序	<u> </u>			教材③は新しい内容につき、予定は無しアラムナイ有志による自主企画や、事

59

務局イベントでの登壇・協力いただく形 での連携の提案があれば受け入れ

実施内容

項目

考え方

成果

示唆

オン **||!!!!** ツール L期間中

課題 イの活用 振り返 り会

ボン

ディング

• 「育成の型」が拡大 牛産性/学び合いの 促進/初学者育成の観 点でブラッシュアップされ ている

• Slackは継続運用。受講生からの申請による チャンネル開設の仕組みを継続

交流の場としての満足度が高いHEEREを継 続提供

• 課題ごとに振り返り方法を精査し、 次の課題への取組意欲を向上する プログラムを実施

• 各課題振り返り会において、数名の 優秀者からの全体発表をする機会を 設け、取り組み意欲の向上を目指す

受講牛の42%が1回以上の課題振り 返り会に参加。各課題振り返り会の 参加率は10%前後と低かったが、 満足度は平均90%超と高水準

き 満足度は90%程と引き続き高い

86%が十分な頻度だったと回答。登壇者 の発表やグループディスカッションによって学 びを得ることにメリットを感じている

Slack・HEERE等による勉強会参加をきっ

かけに他受講生と交流を深めている

参加しなかった受講生の96%が都合がつ かなかったと回答

• オンラインツールは学び合いの促進に有効

学び合いの機会を増やすためにも開催

日程を多様化させる必要性がある

• 個人ワークを中心としている中で課題振り返り

会の存在は登壇者の発表やグループディスカッ

ションなど、学び合いの促進という観点からも重

既にボンディングが一定済んでいるため 開会式は無しとし、キックオフ動画の配信とす

• 修了式は前タームを踏襲

• Slack上で10名程度の小グループを 作成し、コミュニケーションを推奨議論・ 学びあいを促す情報を発信

・修了生を対象としていたため開会式 (ボンディング) については開催しなかったが、 学び合いは維持

・ 小グループ制については活用率は28%と低 いものの、互いに解答を共有しFBを行うこ とで学び合いが促進

学び合いの仕掛けは必要であり、引き続き実 施するが、小グループの必要性は低い

• 小グループの促進には、ボンディングや 事務局による目的の明確化、定期的な情報 発信を行うことで議論・学び合いを 促進する必要がある

小グループの参加を任意とし、小グループでの 議論に積極的なユーザーのみを対象とすること

優秀賞、コミュニティ貢献賞、生成AI グッドユーザー賞を用意

• 優秀賞・コミュニティ貢献賞は66-78%が モチベーション向上に寄与したと回答

牛成AIグッドユーザー賞もモチベーション維 持に寄与したと回答

優秀賞・コミュニティ貢献賞はモチベーション維 持/向上や学習効果の向上に寄与

表彰

アラム ナイ の活用 教材③は新しい内容につき、予定は無し

アラムナイ有志による自主企画や、 事務局イベントでの登壇・協力いただく形で の連携の提案があれば受け入れ

් ් ∙ ∙

• 次年度以降は修了生による登壇・学びの共 有などを通じて受講生募集に活用するほか、 企業協働例を共有してもらうことで リアルなDX推進も実感頂くことも検討

項目 考え方 論点 初期仮説

生 開始前成 の活用

• 生成AIは急速に進展してい る新技術であり、DXを含め た様々な什事に影響をもた らすと考えられるため、生成 AI活用を必須とし、プログラ ム内の課題及び受講生間 の学びを通じて、「マインドス タンス・リテラシー、プロンプト 言語化能力、対話力、問 いを立てる力、仮説を立て る・検証する力を身に付け られるよう利用を促進する

得られた学びについては、 オープンなコミュニケーション を通じて、透明性高く、 受講生同士で共有し合う ことを推奨しており、生成AI についても同様の スタンス

• 生成AI利用についてどの様 なスタンスで案内を行うか

• どのようなアナウンス/資料 共有を行えば、受講者が PBL内で生成AIを活用す る具体的イメージが湧く

- 必須課題を設け、利用を必須化
- 前タームで使用した補助教材は利用者の8割が参考に なったと回答しているため、有効と判断し継続利用
- 補助教材の利用者は5割に止まっているため、アナウン スを強化

実施内容

- 生成AI活用を推奨+必須とする旨と、 活用時の留意点を事前にアナウンス
- 活用方法・活用時のTipsを記載した 補助教材を作成・配布

期中

- どのような仕組みで継続的 な牛成AIの 活用を促すか?
- 期中の活用状況をどうタイ ムリーに把握するか?
- 各課題において生成AIの活用方法の一例を示し、活用 ポイントについて気づきを 与えることが重要
- 前タームにおいてSlackチャンネル、課題振り返り会にて 受講生間の生成AI関連の活発な議論が見られたため、 更に活性化する仕組みを構築
- 各課題での利用状況をアンケートベースで把握

- ・教材内で各課題に対する生成AIの活 用ポイントを明示
- ・課題振り返り会で牛成AIに関するテー マを設定し、受講生同士で活用による 示唆を共有し合っていただく
- Slackに生成AI関連のチャンネルを新設
- 課題提出時アンケートの実施により、 課題ごとの活用状況を把握
- 表彰に「牛成AIグッドユーザー賞 |を新

終了時

- 生成AIの活用状況を正確 に取得するにはどのようなア ンケートを行うか?
- 任意のアンケートでは詳細な回答の取得を目指した際に 回答率が下がる懸念があるため、アンケートを必須の課題 として付置付け
- 「牛成AI課題」として、修了要件に含ま れる詳細なアンケートを実施
- 演習内での生成AI活用状況、生成AI について得た学び・気づきを把握

項目

考え方

生成 開始前 の活用

期中

終了時

生成AIは急速に進展 している新技術であり、 DXを含めた様々な 什事に影響を もたらすと考えられるた め、生成AI活用を必須 とし、プログラム内の課 題及び受講牛間の学 びを诵じて、「マインドス タンス・リテラシー、プロ ンプト、言語化能力、 対話力、問いを 立てる力、仮説を 立てる・検証する力 を 身に付けられるよう利 用を促進する

得られた学びについて は、オープンな コミュニケーションを 通じて、透明性高く、 受講牛同十で共有し 合うことを推奨しており 牛成AIについても同様 のスタンス

実施内容

- 生成AI活用を推奨+必須とする旨と、 活用時の留意点を事前にアナウンス
- 活用方法・活用時のTipsを記載した 補助教材を作成・配布

- 教材内で各課題に対する生成AIの活用 ポイントを明示
- ・課題振り返り会で生成AIに関するテーマ を設定し、受講生同士で活用による 示唆を共有し合っていただく
- Slackに牛成AI関連のチャンネルを新設
- 課題提出時アンケートの実施により、 課題ごとの活用状況を把握
- 表彰に「生成AIグッドユーザー賞」を新設
- 「牛成AI課題」として、修了要件に 含まれる詳細なアンケートを実施
- 演習内での生成AI活用状況、生成AI について得た学び・気づきを把握

成果



- ・必須利用としたことで生成AIの活用 について92%の人がいずれかの演習で 活用、ツールとしてはChatGPT Web (GPT3.5) が最も多く使われた
 - 88%が教材内における生成AI活用 ポイントの提示が学習に有意義だった と回答

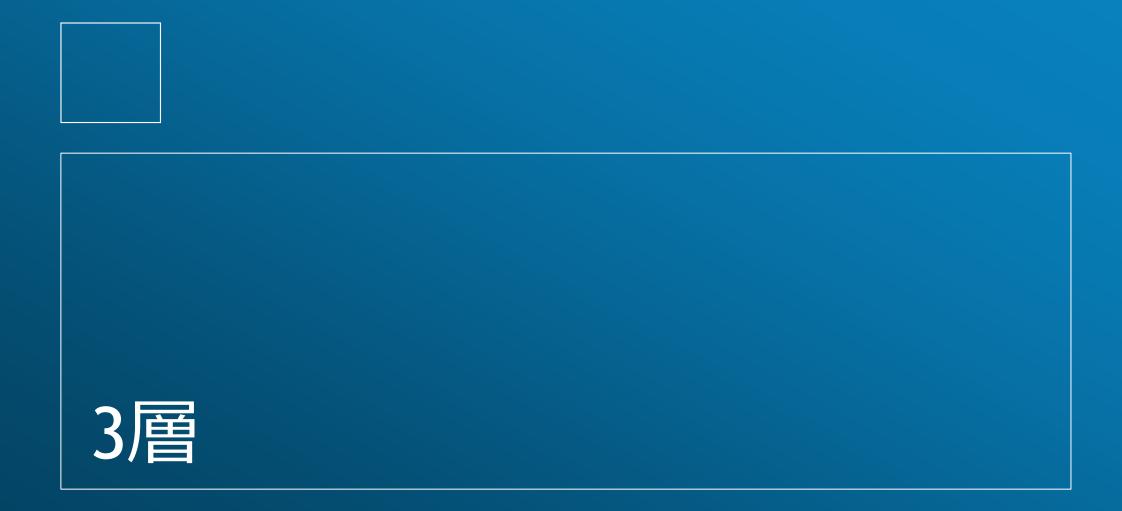
示唆

- 演習内で必須利用としたことは利用率 向上に寄与
- 牛成AI活用のポイントを提示したことが 有意義だったという回答が多かったこと からも、引き続き教材内でポイントを明示 することは必要



- 活用目的としては情報収集だけでなく、 情報の再整理・考えのブラッシュアップと いった目的も増加した
 - 検討の素早さや思考の深まりを中心に 牛成AI活用の効果を実感し、リテラシー やプロンプトを中心にスキルが強化され たといった回答あり
 - 受講生同十の学び合いの中でスキル/ 使い手の重要性を実感
- 課題振り返り会でのディスカッションやSlack チャンネル、提出時アンケートについては 6-7割程度が有意義と回答しており、 生成AI活用に貢献
- 生成AIを活用した提案を行なった受講生も 一定数 (24%) 存在し、有効なツールをDX に活用する動きも見られた

- 修了要件として設定したことで回答率は 65%の回答率が得られた
 - 牛成AIによって修了が出来たと回答した 人は57%いて一定修了率向上にも寄
- 修了要件として必須のアンケートを行うこと は、活用状況のモニタリングにおいて有効
- 生成AIに頼ることで修了が簡単になって いる部分もあるため、学びの確保と利用の 促進のバランスを取ることが重要



2023年度地域企業協働プログラムの成果

参加企業数

2022年度

2023年度

参加受講生数

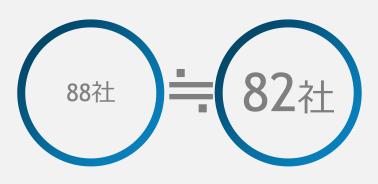
2022年度

2023年度

企業側の満足度

2022年度

2023年度







昨年度とほぼ同等の82社が参加 (案件組成は90社)

昨年度同様に、多様な業種が参加

昨年度比1.1倍の468人が参加

PBLでの学びを活かす・深める場としてプラットフォーム全体での 好循環も創出 企業側の97%が満足と回答

地域ハブ団体へ一部業務を移管 した中でも高い満足度を得た

3層) 全体の 成果



一全般

昨年度と同等規模の82社/468人が参加し、満足度は企業97%/受講生85%と、 地域ハブ団体に案件組成・伴走支援を移管した中でも高い満足度を得た 受講生はビジネス/デジタルスキルの伸びを実感

受講生の満足度は85%であり、多くの受講生がビジネス/デジタルスキルの伸びを実感

- 机上では得られないリアルな学びを得られる点や、受講生間での学び合いが特に好評
- 受講後、ビジネススキルは4pt、デジタルスキルは3pt向上 (第1ターム終了時点比)
- PBLの学びを活かせた/深めることができたという受講生は85%で、プラットフォーム全体での学びの 好循環も創出

企業側の満足度は97%であり、昨年度以上に、学びの場に留まらず参加企業のDX推進へ寄与する プログラムに進化

- ネクストアクションが明確になったという企業は75%で、昨年度比16pt向上
- 成果をもとに企業内での継続検討予定である企業は97%で、昨年度比12pt向上
- 受講生が自社課題に寄り添って検討を進めた点も好評

3層) 全体の 成果



事前設計と地域ハブ団体の育成を実施することで、地域ハブ団体が今年度新たに担う案件組成・伴走支援が順調に機能し、昨年度「型」の拡大生産的ブラッシュアップが実現

全体設計として、チームでの参加や、1企業1チームとのマッチング、オンラインでの実施は好評であり、次年度も継続一方、協働期間については、成果を高めるために十分な協働期間を確保してほしいという声が多数あり、年末年始時期の回避や、2ヶ月より長期の実施により、更に成果が高まる可能性

案件組成は、協働成功の肝となる部分であり、引続き地域ハブ団体の課題特定能力・DX理解の向上が必要

- DXリテラシーの低い企業、データ分析案件だと謳っていながらデータを出せない企業等、やる気の低い企業は、 受講生の満足度が低くトラブルが起きやすい
- 高度なDX案件を増やしてほしいという受講生は4割存在

マッチングの工夫により、受講生が学びたいことと案件のテーマを一致させることで、成果・学習効果が向上

- マッチングは、昨年度の改善要望を踏まえて、案件ごとの希望提出・ラウンド制に大幅改善
- その結果、受講生・企業ともに9割弱がマッチングに対して満足と回答し、満足度が向上
- 一方で改善要望もあり、全体設計の中で可能な範囲において、納得度と負荷のバランスをとったマッチング方法とすることが望ましい
 - 「仕組みが複雑」「案件ごとに希望を提出する負荷が大きい」「企業の先着順でない最適なマッチングとしてほしい」等の要望に対して、受講生・企業の希望・スキルに基づき事務局がマッチングを提案することは可能 等

伴走支援については、企業と受講生が主体的に進めつつ、必要な場面では伴走支援を行う方針は問題無く機能トラブル・問合せ対応を必須実施としつつ、各団体により更に付加価値を高める工夫を加えることが可能

- 企業・受講生ともに、地域ハブ団体のサポートの必要が無かったという回答が4~5割
- ・ 伴走支援が十分だったという企業は9割、受講生は6割
- 役立った伴走支援の内容は、企業・受講生間の橋渡し、助言・講評、質問/トラブル対応、企業の宿題サポート等

3層での取組内容の全体像



③終了後

デジタル 人材

PBLとの プログラム 連携 の設計

企業の募

デジタル人 材の募集

プログラム の実施

期中の サポート

生成AIの 成果のとり まとめ

考え方・論点・初期仮説・実施内容

項目

考え方

検証を通じ、支援 機関が案件組成~ 伴走支援まで実施

受講生

企業

PBLとの 連携

• 「地域ハブ団体」の

することが可能か/ 何が必要か、が明ら かになっている 昨年度で見えてき

- た「型」がより拡大 生産的に運営でき るものにブラッシュ アップされている
- 上記に際し、受講 牛約260名以上/ 企業約60~100案 件をマッチングして 実証を行い、実際 に各地域における DX促進の事例を創 出する

論点

企業・受講生間の学び合いを通じて、 参加後どのような状態になっているべき か?

初期仮説

- 学び合いを通じて、自社のDXへのマイン ドが高まり、企業のDXを加速させる状 態になっている
- 学び合いを通じて企業のDXを進める上 での勘所を身に付けている

実施内容

- 「学び合い」を通じてDXへの理解を深 めたり社内の意欲を醸成したりすること をゴールとした
- DXを現場で推進することの難しさを実 感し勘所を身に着けていただくことで今 後の自身の業務や学習に役立ててい ただくことをゴールとした

- 学び合いの効果を高めるためにPBLと はどのように連携を行うべきか?
- PBLでの学習内容が現場研修でいかせ る/深まるものである
- 協働の成果を活かしてPBL教材の作成 が可能である
- PBLでは過去の協働案件をベースに作 成した教材も提供
- PBIを修了した受講生が協働に参加 した
 - チーミング〆切を第1タームPBL終 了後とすることで、PBL未修了者 がチーミング期間中に離脱できる スケジュールとした
- 昨年度の要望に応え、PBL教材は回 答を除く企業への説明に利用可とした
- なお、協働でマッチングできなかった受 講生は教材③PBLに申込できるスケ ジュールとした
- デジタルリテラシー引き上げのため、企 業担当者・地域ハブ団体担当者の PBL参加を推奨

デジタル 人材

PBLとの 連携

プログラム

の設計

企業の募 集/選定

デジタル人 材の募集

プログラム の実施

期中の サポート

生成AIの 成果のとり まとめ

考え方・実施内容・成果・示唆

項目

企業

考え方

- 「地域ハブ団体」の 検証を通じ、支援 機関が案件組成~ 伴走支援まで実施 することが可能か/ 何が必要か、が明ら かになっている
- 昨年度で見えてき た「型」がより拡大 生産的に運営でき るものにブラッシュ アップされている
- 上記に際し、受講 牛約260名以上/ 企業約60~100案 件をマッチングして 実証を行い、実際 に各地域における DX促進の事例を創 出する

実施内容

「学び合い」を通じてDXへの理解を深 めたり社内の意欲を醸成したりすること をゴールとした

成果

あ



- 参加企業のうち97%(昨年度比) +2pt)が満足と回答。特に、ネクスト アクションが明確となった点(75%, 昨 年度比+16pt)や、受講生が自社 課題に寄り添って検討を進めた点 が好評
- 満足と回答した中でも39%は「期待 値以上の満足」と回答
- 97%(昨年度比+12pt)が成果をもと に協働企業内での継続検討を予 定しており、学びの場にとどまるので はなく、参加企業のDX推進へも寄 与。うち35%が事業の継続を希望
- 72%が次年度以降の継続参加を 希望しており、94%が他社へお勧め したいと回答。今期参加企業の次 年度以降のリピートや、口コミによる 参加企業の拡大も期待
- 参加企業のうち2社が「やや不満」と 回答。原因としては、想定した成果 に到達できなかったこと等が挙げら
- 企業側は、協働全体を通した改善 要望として、4割が繁忙期である 12-1月の回避を、2割強が「受講 生のスキルに応じたテーマ設定」「メ ンターによる助言 |を挙げた。その他 実施期間の延長・対面機会の設 定などが挙げられた

示唆

• 企業の満足度は十分高く、一定型が 完成したといえる。自走化に向けて、次 年度はこの型を参考に、地域ハブ団体 が事業全体を運営することで同等程度 (以上)の満足度を達成できるのか、検 証が必要

デジタル 人材

PBLとの プログラム 連携 の設計

企業の募

デジタル人 材の募集

プログラム の実施

期中の サポート 生成AIの 成果のとり

まとめ

考え方・実施内容・成果・示唆

項目

受講生

考え方

- 「地域ハブ団体 Iの検 証を通じ、支援機関 が案件組成~伴走 支援まで実施すること が可能か/何が必要 か、が明らかになって いる
- 昨年度で見えてきた。 「型」がより拡大生産 的に運営できるものに ブラッシュアップされて いる
- 上記に際し、受講生 約260名以上/企業 約60~100案件を マッチングして実証を 行い、実際に各地域 におけるDX促進の事 例を創出する

実施内容

• DXを現場で推進することの難しきを実感し 勘所を身に着けていただくことで今後の自身 の業務や学習に役立てていただくことをゴー ルとした

成果

- 昨年度比1.1倍の468人が参加、うち 466人が修了
- ・ 参加者のうち85%が満足と回答 (昨年 度87%と同等)。特に、企業の"リアル" を体験できる点や、チームメンバーと学び 合いながら進めることができる点が好評
- 改善を求める声としては、企業の体制・ 準備不足、チーム内コミュニケーション不 全、DXから乖離したテーマ等が挙げられ
- 協働全体を通した改善要望としては、 受講牛の4割が「高度なDX案件の増 加」「継続検討時の支援」を、3割が伴 走支援の充実・繁忙期である12-1月の 回避を挙げた。その他、実施期間の延 長・継続検討に向けた支援・DX文脈で のテーマ設定の徹底などが挙げられた

示唆

受講生の満足度は十分高く、一定型が完 成したといえる。自走化に向けて、次年度は この型を参考に、地域ハブ団体が事業全体 を運営することで同等程度(以上)の満足度 を達成できるのか、検証が必要

PBLとの 連携

- PBLでは過去の協働案件をベースに作成し た教材も提供
- PBLを修了した受講生が協働に参加した
 - チーミング〆切を第1タームPBL終了後 とすることで、PBL未修了者がチーミング 期間中に離脱できるスケジュールとした
- 昨年度の要望に応え、PBL教材は回答を除 〈企業への説明に利用可とした
- なお、協働でマッチングできなかった受講生 は教材③PBLに申込できるスケジュールとした
- デジタルリテラシー引き上げのため、企業担 当者・地域ハブ団体担当者のPBL参加を 推奨



- 受講生のうち85%がPBLの学びを活かせ た/深めることができたと回答しており、2・ 3層間での学びの好循環が発生
- 企業の45%が教材への情報提供を許諾。 データを民間事業者へ提供する場合も 38%が許諾。条件次第で許諾という企 業も各4割存在
- PBLに参加した企業担当者は5%、地域 ハブ団体担当者は僅少に留まった。参 加しなかった企業の76%がPBLを知らな かったと回答
- 今後、教材へ情報提供可能な協働企業を リスト化したり、より推し進めてデータバンクを 設置することで、民間事業者が実データ教 材を作成するペインポイントを解消できる可 能性
- 企業のDX推進のためPBLの周知を徹底する ことが望ましい

企業

デジタル 人材

PBLとの 連携

プログラム

の設計

企業の募

デジタル人 材の募集

プログラム の実施

期中の サポート 生成AIの 活用

成果のとり まとめ

考え方・論点・初期仮説・実施内容

項目 考え方 論点 初期仮説 DX実現に意欲のある • 地域ハブ団体が案件組成・伴走支援を 地域企業協働プ 全体 企業とデジタル人材 の双方が、お互いに 支援について、地域ハブ団体が行うために、 行うために何が必要か? ログラムの設計 方針 ナレッジトランスファーが必要 最適な相手を見つけ コミュニケーションをと るための環境を用意 し、DX実現に向けた 具体的なやり取りを 効果的・効率的に行 ログラムの推進 うための工夫をする

実施内容 昨年度事務局が行った案件組成と伴走

- 業務内容の説明会を実施(企業発掘開 始時、伴走支援開始時)
 - 案件組成について研修を実施、ヒアリング シートを提供
- 伴走支援について研修を実施、必要に応 じて事務局から介入(10件)

- DXの文脈で学びを得るための協働の実 施期間はどのくらいが妥当か?
- 過去の実績も踏まえると2ヶ月で十分。ただ し、事前の達成可能なゴール設定/受講 牛へのレクチャーは必須
- 2ヶ月で成果が出せるように、Al Questで の知見を活かし事前準備を実施
 - 企業向けには、企業の状況に応じて2 か月で達成可能なゴールを設定
 - 受講生向けには、企業の段階に応じた 2か月間の進め方の一例をレクチャー

実施 方法

期間

オンラインでの実施は適切か?

- 全国の受講生・企業と協働できることより、 原則としてオンラインでの実施が適切
- 一方、昨年度実績を踏まえると対面実施 には一定ニーズがあり、特にDXリテラシーが 低い企業には有効
- 昨年度同様、オンラインでの実施とし、オン ラインでの実施にご同意いただけない企業 はお断りとした
- 一方、受講生側と合意がある場合の対面 での実施は妨げなかった
- また、DXリテラシーが低く自社業務の説明 が困難な企業向けには対面実施可能な チームを勧めるようハブ団体に提案

企業

デジタル 人材

プログラム の設計

企業の募 集/選定

デジタル人 材の募集

プログラム サポート の実施

生成AIの 活用

期中の

成果のとり まとめ

考え方・実施内容・成果・示唆

項目

地域企業協働

ログラムの推進

ログラム

の設計

方針

期間

考え方

DX実現に意欲のある 企業とデジタル人材の 双方が、お互いに最適 な相手を見つけ、コミュ ニケーションをとるための 環境を用意し、DX実 現に向けた具体的なや り取りを効果的・効率 的に行うための工夫を する

実施内容

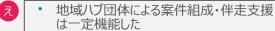
- 業務内容の説明会を実施(企業発掘開始 時、伴走支援開始時)
- 案件組成について研修を実施、ヒアリング シートを提供
- 伴走支援について研修を実施、必要に応じ て事務局から介入(10件)
- 2ヶ月で成果が出せるように、Al Questでの知 見を活かし事前準備を実施
- ・ 企業向けには、企業の状況に応じて2か月で 達成可能なゴールを設定
- 受講生向けには、企業の段階に応じた 2か月間の進め方の一例をレクチャー

成果

(a)

PBLとの

連携





- 地域ハブ団体が案件組成・伴走支援を担うた めの型が一定完成したと言える。次年度は、 更に地域ハブ団体が担う範囲を広げる(受講 生募集、マッチング)にあたり、必要な事務局 支援が何か検証が必要
- 企業・受講生ともに7割が期間に対しちょ うどよいと回答。企業側の適切なゴール設 定と受講生側への進め方のレクチャー等の 事前準備があれば2か月間で成果創出が 可能
- ただし、企業・受講生ともに3割が期間が 足りなかったと回答。時間確保の困難さや 企業側の課題整理・宿題対応に時間が かかったことが理由として挙げられた
- 期間が短いと回答した受講生の6割、企 業の9割が3ヶ月間を希望。受講生は3ヶ 月間以上を希望する者も3割存在
- 会議の時間・頻度について、企業・受講 生ともに9割が適切と回答。改善要望とし ては各回1時間では足りない・協働期間を 伸ばして頻度を減らしたい等が挙げられた
- なお、12~1月という時期については、繁 忙期や年末年始と重なるため別期間での 実施を要望する声が多数

- 2か月で成果を創出するには、企業側への適 切なゴール設定と受講生側への進め方のレク チャー等の事前準備が重要
- 実施時期については繁忙期や年末年始と重 複しない時期のニーズ、実施期間については 2ヶ月より長期での実施ニーズがあり、次年度こ れらに応える地域ハブ団体がいれば、より満足 度が高まる可能性

実施 方法

- 昨年度同様、オンラインでの実施とし、オンラ インでの実施にご同意いただけない企業はお 断りとした
- 一方、受講生側と合意がある場合の対面で の実施は妨げなかった
- また、DXリテラシーが低く自社業務の説明が 困難な企業向けには対面実施可能なチーム を勧めるようハブ団体に提案



- 全件がオンラインを軸に進捗しており、全 国のデジタル人材とチームを組める、マッチ ングできる点に対しては好評
- 現場訪問を行った案件も多数あり、現場 を見ることでの業務のイメージアップや議論 の活性化につながったことにより、次年度 以降一部対面実施への要望も見られた
- 全国各地とのデジタル人材と出会える機会とし て魅力を感じている企業・受講生も多いため、 オンラインを軸とした実施としつつも対面での実 施も妨げない方針は継続

デジタル 人材

 PBLとの
 プログラム

 連携
 の設計

企業の募 集/選定

デジタル人

材の募集

マッチンク

プログラム の実施

期中のサポート

生成AIの 成 活用

成果のとり継続検討

考え方・論点・初期仮説・実施内容

項目

企業の募集 方が 要件

・選定

ログラムの推進

考え方

地域の中小企業を中心として、DXの実現に意欲のある企業を選定する

論点

- 参加企業にはどのような要素が必要か?
- 参加企業をどのように集めるべきか?

初期仮説

- DXへのやる気があり本事業にリソースを割けることを前提とし、下記のテーマ設定を実施した企業を参加可能とする
- 地域ハブ団体が繋がりのある企業にアプローチ することで効率的・効果的に発掘

実施内容

- 参加要件は、DXへのやる気があり、本事業の条件に応じたリソースを割けることを前提とし、下記のテーマ設定を実施した企業とした
 - 地域ハブ団体が記載したヒアリングシート に基づき事務局が参加可否を判定
 - 事前の準備 (課題・業務フロー、データ の整備、DXリテラシー引き上げ) をハブ団 体の責任で実施
 - 昨年度、途中で担当者が対応不可になり事業継続できなくなったチームがあったことを踏まえ、担当者の2人以上配置を要件に追加
- 地域ハブ団体が、繋がりのある企業へのアプローチや、地域企業に向けた周知イベントを通して企業を発掘

テーマ の 設定

企業のDXを推進するとともに 受講生がDXの学びを得られ る案件とする

- 協働を効果的に実施するためにどのようなテーマ設定を行うべきか?
- 企業が抱える課題を解決するものであり、DXの 文脈に沿った・2ヶ月で達成可能なテーマ設定 が必要
- ・ 企業をDXの取組状況に応じて3パターンに分 類
- パターンの名称は分かりやすく変更
- それぞれの状況を踏まえて受講生がPBL等での学びを活かせるようなゴールを地域ハブ団体と企業の協議で決定。地域ハブ団体からヒアリングシートを提出いただき、事務局のレビュー・承認を以て参加確定
- ・ 3パターンに該当しない内容は差戻し
- 承認したテーマと異なる内容でマッチングPFに 登録されることを防ぐため、事務局承認機能 を追加。マッチングPFへの案件登録も企業・ 地域ハブ団体が連携して実施
- ・ なお、案件組成においては、地域との関係性 に加え、DXリテラシーが必要であることを考慮 し地域ハブ団体を選定

デジタル 人材

PBLとの プログラム 連携 の設計 企業の募 集/選定 デジタル人 材の募集

ング

プログラム 期中の の実施 サポート

生成AIの 活用

成果のとり まとめ

継続検討

考え方・論点・初期仮説・実施内容

項目

地域企業協

ログラム

の推進

企業の募集

・選定

募集 方法・ 参加 要件

考え方

地域の中小企業を中心として、DXの実現に意欲のある企業を選定する

実施内容

- 参加要件は、DXへのやる気があり、本事業の条件に応じたリソースを割けることを前提とし、下記のテーマ設定を実施した企業とした
 - 地域ハブ団体が記載したヒアリング シートに基づき事務局が参加可否を 判定
 - 事前の準備 (課題・業務フロー、データの整備、DXリテラシー引き上げ) を ハブ団体の責任で実施
 - 昨年度、途中で担当者が対応不可になり事業継続できなくなったチームがあったことを踏まえ、担当者の2人以上配置を要件に追加
- 地域ハブ団体が、繋がりのある企業へのアプローチや、地域企業に向けた周知イベントを通して企業を発掘

成果



- ・ 地域ハブ団体により90社が案件組成され、うち受講生チーム数の82社が参加
 - 参加不可となった8社には地域ハブ 団体から説明し納得頂いた
- 82%の受講生が、企業との協働は取組みやすかったと感じた
 - 企業側の課題整理・データ整理・ DX理解等の事前準備の徹底や、 参加時間の確保には改善要望あり
- 事前準備が十分だったと感じる企業は 3割、不安を感じた企業は6割、不十 分だったと感じる企業は1割
 - 必要な事前準備期間は平均4.2 週間
 - 地域バブ団体と密に連携した企業 の方が十分な準備ができたと回答
- 事業継続できなくなった企業は無かった

示唆

- ・参加要件は問題なく機能した一方で、案件組成までに複数回の差戻しが必要であったハブ団体・企業もあり、より円滑に案件組成ができるガイドや、ハブ団体が受講生側の学びにも責任を持つことで参加要件を広げる可能性は次年度検証
- 繋がり先地域ハブ団体はDXにやる気のある 企業との関係性を持ち合わせていることは 必須
- 12-1月の繁忙期を避けることでより幅広い 企業が参加できる可能性は次年度検証 可能
- ハブ団体が補助することで事前準備の質が 向 ト

テーマ の 設定 企業のDXを推進するととも に、受講生がDXの学びを 得られる案件とする

- 企業をDXの取組状況に応じて3パターン に分類
- パターンの名称は分かりやすく変更
- それぞれの状況を踏まえて受講生がPBL 等での学びを活かせるようなゴールを地域 ハブ団体と企業の協議で決定。地域ハブ 団体からヒアリングシートを提出いただき、 事務局のレビュー・承認を以て参加確定
- 3パターンに該当しない内容は差戻し
- 承認したテーマと異なる内容でマッチング PFに登録されることを防ぐため、事務局承 認機能を追加。マッチングPFへの案件登 録も企業・地域ハブ団体が連携して実施
- なお、案件組成においては、地域との関係性に加え、DXリテラシーが必要であることを考慮し地域ハブ団体を選定



- 受講生の75%、企業の86%がテーマ設定は適切だったと回答
- ・ 3パターンの区分については、受講生側の72%、企業の91%が満足と回答
- 受講生より、テーマ設定における改善要望として、ミスマッチを減らすために、「より詳細に区分する(特にパターン①)」「パターン②はデータの十分性をより厳しく担保する」等が挙げられた
- また、ミスマッチを防ぐためにテーマの内容は詳細に書き込んでほしいという声が挙げられた(提供できるデータ、期待するアウトプット、企業側の体制など)

- 学びの提供のためには、企業の状況に応じたテーマかつ、DXの文脈に沿った・2ヶ月で達成可能なテーマ設定が重要であり、難易度が高い部分
- そのために地域ハブ団体に必要な要素は、企業課題の理解、DXへの理解、プロジェクトマネジメントカ
- 次年度は、今年度の案件組成に起因するトラブル事例を地域ハブ団体に共有することで、より円滑な案件組成を図る
- テーマの内容はより詳細に受講生に提示することが望ましい

デジタル 人材 PBLとの プログラム 連携 の設計

企業の募集/選定

デジタル人 材の募集 プログラム の実施

期中のサポート

生成AIの 活用

成果のとり まとめ

継続検討

考え方・論点・初期仮説・実施内容

項目

ログラム

の推進

要 募 第 ま き ま が 要 件

考え方

企業のDXを進められる人材 を260人以上育成する

論点

• 受講生にはどのようなスキルが必要か? どのように集めるべきか?

初期仮説

DXのベーススキル、コミュニケーション能力、最後までやり遂げるやる気が必要

実施内容

- マナビDX Quest修了を参加要件とすることで DXベーススキルを、チーム参加を条件とすることでコミュニケーション能力を担保し、最後までやり遂げることを誓約の上で参加を受け入れた
- ・ 最後までやり抜き、2/12までに成果報告書を 提出することを修了要件とし、修了者には オープンバッジを発行

チー*L* 制 での 参加

デジタル人材がスキルをチーム内で補い合って成果を高めるため、またチーム内で学び合うために、チーム制での参加とする

- チーム制での実施は学びの向上に寄与するか?
- ・ 適切なチーム人数や、定めるべき役割は何か?
- チームの全員が活躍できるよう、人数制限と 役割分担の明確化(リーダーの負担緩和も含む)を行う
- 5~6名のチーム制にて実施。スキルバランスや "大切にしたいこと" が重要であることをお伝え
 - 案件数と達成すべき育成人数を考慮し、 チーム人数制限が昨年度の3~5名より増加
- リーダーの負担軽減の取組を実施(議事録をリーダー以外も提出可能に改修、検討内容はチーム全員の責任であることを案内)

チーミング

- チーミングはいつから、どのような形で実施するのがよいか
- 開始後のメンバー間での不和を防ぐために、 チーミング期間は長く設定するとともに事務局 からのサポートも実施する
- 9/20より11/6の約7週間でチーミングを実施
- 第1タームPBLの修了が10/28であり、未修了となり参加要件を満たさない受講生はチーミング期間中に離脱可能
- 案件一覧を10/17に公開し、参加企業や各 社の案件内容を踏まえたチーミングが可能
- 事務局よりサポート実施(お見合い会、チーミング用のSlack立ち上げ)
- お見合い会では関心別のトークルームを設定 する回も実施
- 有志によるサポートが自発的に発生

介業

デジタル 人材

PBLとの プログラム

企業の募

デジタル人 材の募集

プログラム の実施

期中の サポート

成果のとり 生成AIの まとめ

考え方・論点・初期仮説・実施内容

項目

地域企業協働プ

ログラム

の推進

受講生の募集 参加 要件

考え方

企業のDXを進められる人 材を260人以上育成する

実施内容

- マナビDX Quest修了を参加要件とすること でDXベーススキルを、チーム参加を条件とす ることでコミュニケーション能力を担保し、最 後までやり遂げることを誓約の上で参加を受 け入わた
- 最後までやり抜き、2/12までに成果報告書 を提出することを修了要件とし、修了者には オープンバッジを発行

成果



昨年度比1.1倍の469人が参加

の設計

- 受講牛の88%、企業の93%が受講牛の 参加要件は適切と回答しており、マナビ DX QuestのPBL修了相当のDXリテラ シーがあれば企業との協働が可能
- ・受講生より、参加要件における改善案と して、要件緩和の方向ではDXQ以外の プログラム修了生や技術系資格保有者 等、厳格化の方向ではDXQの上位修了 やGold修了等が挙げられた

示唆

• 次年度は、PBL修了と同程度のスキルを条 件に、各地域ハブ団体がPBL修了以外の参 加要件を設定することを可能とし、機能する か検証が可能

参加

デジタル人材がスキルをチー ム内で補い合って成果を高 めるため、またチーム内で学 び合うために、チーム制での 参加とする

- 5~6名のチーム制にて実施。スキルバランス や "大切にしたいこと" が重要であることをお 伝え
 - 案件数と達成すべき育成人数を考 慮し、チーム人数制限が昨年度の 3~5名より増加
- リーダーの負担軽減の取組を実施(議事録 をリーダー以外も提出可能に改修、検討内 容はチーム全員の責任であることを案内)



- チームでの実施については受講生の91% が満足と回答、人数についても85%が適 切と回答しており、現在の人数で学び合 いは可能。一方、少人数チームの要望も 挙げられた
- 次年度は、各地域ハブ団体が異なるチーム 人数や個人での参加を設定することを可能と し、機能するか検証が可能

- 9/20より11/6の約7週間でチーミングを実施
- 第1タームPBLの修了が10/28であり、未修 てとなり参加要件を満たさない受講生は チーミング期間中に離脱可能
- ・案件一覧を10/17に公開し、参加企業や 各社の案件内容を踏まえたチーミングが可能
- 事務局よりサポート実施(お見合い会、 チーミング用のSlack立ち上げ)
- お見合い会では関心別のトークルームを設 定する回も実施
- 有志によるサポートが自発的に発生



- チーミングについて受講牛の84%が進めや すかったと回答。平均約4.7週間の期間 が必要との回答
 - 年末年始を避けたい、協働期間を 長くてほしいという声が挙げられた
- チーミングに役立ったものとして7割が slackDMやチーミングチャンネル、4割がお 見合い会やHEEREと回答
- 主にslackによる自発的なチーミングが可能
- アンケートによると必要期間は平均4.7週間 であるものの、以下の工夫により短縮が可能
 - チーミング開始前に参加企業・案件-覧を公開
- ・(今年度は、案件組成期間との兼ね合いで、 チーミング期間の中盤で参加企業・案件一 覧を公開した)
- ・なお、年末年始を避ける・協働期間を長く確 保するために、チーミング期間は可能な範囲 で短縮することが望ましい

介業

デジタル 人材

PBLとの プログラム 連携

デジタル人

プログラム の実施

期中の サポート 生成AIの

成果のとり まとめ

考え方・論点・初期仮説・実施内容

項目 考え方 論点 初期仮説 実施内容

地域企業協働プログラム マッチ ッチング ングの 成立 条件

DX実現に意欲のある 企業とデジタル人材の 双方が、お互いに最適 な相手を見つけられる ような工夫を実施

・ 企業・受講生双方の要望をどのように反映 するべきか?

受講生がモチベーションを維持できるよう、希 望を反映することが必要

の設計

- そのうえで、企業側が主体的にプログラムに参 加してもらうよう、最終決定は企業側で実施
- マッチングの流れは以下の通りとし、双方の希 望を反映
 - ①企業が案件登録
 - ②受講生がチーム情報・希望する案件 順位を登録(個社ごとに希望理由が記 載可能)
 - ③企業によるチーム選択を以て マッチング成立(先着順)
- 上記流れを1ラウンドとし、3回+予 備ラウンドの計4回を設定

学びの質を担保しつつ、できるだけ多くの企 業・チームがマッチングするにはどうすればよ いか?

- 昨年度実績を踏まえ、原則1企業1チームと しつつも、受講牛チーム数に足る案件数の確 保のために企業側への2チーム目の受け入れ 依頼が必要
- 企業側の対応工数を考慮し、またできるだけ 多くの企業に参加頂くため、第3ラウンドまで は1企業1案件とした
- 2チームとの協働は、2チームで別個の検討と するものとし、(別途議論時間を確保する 等)希望する企業は予備ラウンドで2チーム 目を選択可能とした
- 受講牛側は、負荷を考慮し、1人1チーム・1 案件への参加に限った

PFの 活用

マッチ

ングの

件数

- 上記マッチングを実現するにはどのような機 能が必要か?
- 昨年度構築したマッチングPFに、上記のマッチ ングを実現するための改修を加える
- 上記のマッチング機能を実装
- その他以下機能を実装
 - 地域ハブ団体という権限を追加し、 一担当者が複数企業に所属する機能
 - 昨年度、企業による案件登録時に事前 の検討から齟齬が生じていたことを踏ま えて、案件を事務局により承認する 機能 等

デジタル 人材

 PBLとの
 プログラム

 連携
 の設計

業の募[/選定

デジタル人材の募集

チング

プログラム 期中の の実施 サポート

生成AIの 活用 戈果のとり まとめ

継続検討

考え方・実施内容・成果・示唆

• DX実現に意欲のあ

る企業とデジタル人

材の双方が、お互

いに最適な相手を

見つけられるような

工夫を実施

項目

マッチング

マッチ

成立

条件

ングの

地域企業協働プログラムの推進

考え方

実施内容

- マッチングの流れは以下の通りとし、 双方の希望を反映
 - ①企業が案件登録
 - ②受講生がチーム情報・希望する 案件順位を登録(個社ごとに希望 理由が記載可能)
 - ③企業によるチーム選択を以て マッチング成立(先着順)
- 上記流れを1ラウンドとし、3回+予備ラウンドの計4回を設定

成果

- 第2ラウンドまでに全受講生チーム がマッチング成立
- 受講生の86%がマッチングに対して 満足と回答 (昨年度満足度74%より改善)
 - 個社ごとの希望提出、できるだけ多くのチームがマッチングする 複数ラウンド制が好評
 - 一方、個社別の希望提出は負荷が大きい点や、企業側の先着順である点に改善要望が挙げられた。事務局が判断したマッチングとしてほしいという声も2割存在
- 企業の87%がマッチングに対して満足と回答
 - 最終的に企業がチームを選択 できる点や、希望理由を参考に チームを選択しやすい点が好評
 - 一方、事務局からチームを提案 または決定してほしいという声が 2割存在。マッチング前にチーム と接点が欲しいという声も挙げら れた

示唆

- 今年度でマッチングの型は一定構築されたと言える。個社別の希望提出制やラウンド制は、納得度が高い一方で受講生の負荷増加にも繋がった。また、次年度マッチングを担う地域ハブ団体の多くにとって、今年度同等のシステム実装は難しいことが想定される
- したがって、各団体において実装可能な範囲で、納得度と負荷のバランスをとったマッチング方法とすることが望ましい
 - 受講生・企業の希望やスキルに基づき、事務局がマッチングを提案することも可

デジタル 人材

PBLとの プログラム

の設計

デジタル人

プログラム の実施

期中の サポート 生成AIの

成果のとり まとめ

考え方・実施内容・成果・示唆

• DX実現に意欲のあ

る企業とデジタル人

材の双方が、お互

いに最適な相手を

見つけられるような

工夫を実施

項目

マッチング

地域企業協働プログラムの推進

考え方

実施内容

- 企業側の対応工数を考慮し、またで きるだけ多くの企業に参加頂くため、 第3ラウンドまでは1企業1案件とした
- 2チームとの協働は、2チームで別個の 検討とするものとし、(別途議論時間 を確保する等)希望する企業は予備 ラウンドで2チーム目を選択可能とした
- 受講生側は、負荷を考慮し、1人1 チーム・1案件への参加に限った

成果

- 案件数が受講牛チーム数を上回っ たため、全企業で1チームとの協働 となった
- 協働開始前には27%の企業が2 チームとの協働可能と回答
- 協働後アンケートでは複数チームと の検討を希望する企業は1割に留 まった。4割は分からないと回答、5 割は負担増加・深い議論をしたい ことを理由に1チームを希望
 - 複数チームを希望する理由とし て、多角的に検討したいこと、 検討したいテーマが複数あること が挙げられた

示唆

- 1企業1チームでの協働は問題無く機 能。別個の検討として2チーム分の対応 工数を割くことのできる企業はほぼ存在 しない
 - 1企業複数チームで協働する場合 は、企業側の負担が増えることへの 十分な説明・理解と、それに耐えう る事前準備・体制構築が必要
- また、例えば企業数確定後にチーム人 数を決める等、企業・受講生いずれも 余らないための丁夫は可能

PFの 活用

マッチ

ングの

件数

- 上記のマッチング機能を実装
- その他以下機能を実装
 - 地域ハブ団体という権限を追加し、 一担当者が複数企業に所属する 機能
 - 昨年度、企業による案件登録時 に事前の検討から齟齬が生じてい たことを踏まえて、案件を事務局に より承認する機能 等

- マッチングPFに対しては受講生の 73%(昨年度比+14pt)・企業の 86%(昨年度比+17pt)が満足との 回答。一方で、動作の重さや、UI 等の改善を求める声があがった
- マッチングPFは問題なく機能 (一部使 いやすさには向上の余地あり)

デジタル 人材

PBLとの プログラム 連携 の設計

企業の募 デジタル人 集/選定

材の募集

プログラム の実施

生成AIの 期中の サポート 活用

成果のとり まとめ

考え方・論点・初期仮説・実施内容

項目 考え方 論点 初期仮説 地域企業協働プ • 受講生と企業が、検 • 受講生・企業で検討を進めるため • 昨年度の説明会構成・マテリアルを基に、昨 マテリ 討・コミュニケーションを 年度のTipsや問合せ事例を盛り込む ログラムの実施 に、どのようなマテリアルや説明会が 効果的・効率的に行う 必要か? 説明 ための丁夫を実施 会 ログラムの推進 円滑なコミュニケーションのためには、どのよう • 昨年度同様、必要な機能を満たすツールとし コミュ なツールが必要か? てslackを事務局から提供しつつ、その他ツー ニケー ルも自由に利用可能とする ション • slackに不慣れな企業に対しては地域ハブ団 体からフォローを実施 ツール 情報 • 企業が情報を受講生に提供するには、どの • 昨年度同様、誓約書で受講生に対し秘密

実施内容

- ・受講生に対しては2回の説明会を実施。初回 説明会ではアラムナイが登壇し経験談を共有。 また各種資料を配布(手順書、パターン別進 め方、マッチングPFマニュアル等)
- ・ 地域ハブ団体に対しては3回の説明会を実施 し各種資料を配布(手順書、受講生向け説 明資料、マッチングPFマニュアル等)。企業へ は地域ハブ団体から説明・資料共有
- 期間中は「学び合いの場」として、極力受講生 チームと企業間で検討を実施
- 企業・受講生間でのテキストコミュニケーション は、事務局での状況把握のためにSlackを推
- ミーティングツール・データ収受ツールは自由とし つつ、特に指定がない場合はSlackを推奨

- ような誓約書や説明が必要か?
- 保持を定め、その他の内容を定めたい場合は 個別にNDA等を締結するよう企業にお伝え
- 分かりやすさ向上のため誓約書は受講牛・ 企業共通とする

進める 上での 工夫

開示

協働をよりスムーズに実施し学びを深めるた。 めには、企業・受講生側でどのような工夫が あるとよいか?

デジタル 人材

PBLとの プログラム 連携 の設計

企業の募

デジタル人 材の募集

プログラム の実施

期中の サポート 生成AIの 活用

成果のとり まとめ

考え方・実施内容・成果・示唆

項目

地域企業協働プ

ログラムの推進

ログラムの実施

考え方

マテリ

アル・

説明

コミュ

ニケー

ション

ツール

会

• 受講生と企業が、検 討・コミュニケーション を効果的・効率的に 行うための工夫を実

実施内容

- 受講生に対しては2回の説明会を実施。 初回説明会ではアラムナイが登壇し経験 談を共有。また各種資料を配布(手順 書、パターン別進め方、マッチングPFマニュ アル等)
- 地域ハブ団体に対しては3回の説 明会を実施し各種資料を配布 (手順書、受講生向け説明資料、マッチ ングPFマニュアル等)。企業へは地域ハブ 団体から説明・資料共有
- 期間中は「学び合いの場」として、 極力受講牛チームと企業間で検討を実 施
- 企業・受講生間でのテキストコミュニケー ションは、事務局での状況把握のために Slackを推奨
- ミーティングツール・データ収受ツールは自 由としつつ、特に指定がない場合はSlack を推奨

成果



- 事務局サポート体制は受講生の満足 度77%。各資料やイベント等もおおむ ね満足と回答
- 地域ハブ団体の8割は事業をスムーズ に進行できたと回答。案件組成は7割 伴走支援は全団体が、スムーズに進 行できたと回答
- 地域ハブ団体に対する各資料やイベン ト等も9割以上が満足
- 企業に対する各種資料もおおむね満 足と回答

示唆

• 次年度は期中の事務局サポート無しで地域 ハブ団体が運営できるよう、資料に今年度の トラブル事例等を盛り込み充実化が必要



- Slackでのコミュニケーションでの満足度 は受講生91%・企業86%と高い
- 当初はSlackへの登録等やメッセージ の送り方等に戸惑った企業もいたもの の、事業終了時には円滑なやり取りが 可能となっていた
- ・受講生-企業間、および受講生間のコミュニ ケーションツールは、以下の機能を満たすこと が望ましい
 - タイムリーに連絡できるチャット機能
 - データ収受機能
 - Webミーティング機能
- 上記を満たすものであれば必ずしもslackに 限らない
 - Slackは1ツールで上記を満たすため利 便性が高い

考え方・実施内容・成果・示唆

項目

ログラムの推進

考え方

実施内容

示唆

地域企業協働プ 情報 ログラムの実施 開示

• 受講生と企業が、 検討・コミュニケー ションを効果的・効 率的に行うための工 夫を実施

分かりやすさ向上のため誓約書は受 講牛・企業共通とする

5

成果

- 誓約書に関するトラブルは無く、問 合せもほぼ無し
 - 誓約書では不十分により個別 契約したのは82案件中1案件 のみ
- 受講生が匿名参加であることについ て、企業の9割は問題無いとする一 方、1割は受講生の所属企業・氏 名が分からないことを理由に情報開 示に困難があったと回答
- 氏名・所属企業を開示可能な受 講牛はそれぞれ過半数存在

- 誓約書は継続使用可能
- 「受講生は原則匿名参加とし、必要のあ る企業のみが個別に対応(個人情報請 求や独自契約等)」という現行の仕組み を継続可能
- 原則匿名参加で問題無い
 - より円滑な情報開示に向けて、企 業側が匿名受講生に対する情報 開示が難しい場合、事前に受講生 に氏名・所属企業の開示可否を確 認し、その結果を踏まえてのマッチン グとすることも検討可能

進める 上での 工夫

- 受講生側では、企業と円滑に進め るために、現場訪問、コミュニケー ションルールの決定、上層部以外の 会議を実施し本音を聞き出すなど の工夫が見られた
- また、チーム内での議論を円滑に進 めるために、当初のルール策定や役 割分担の明確化等の工夫が見ら れた

込むことで、事業の円滑な進行を図る

デジタル 人材

PBLとの プログラム 連携 の設計

企業の募

デジタル人 材の募集

プログラム の実施

期中の サポート 生成AIの

成果のとり まとめ

考え方・論点・初期仮説・実施内容

項目

期中のサポ

地域

団体

関与

0

考え方

企業・受講生間で 自主的に検討を進 めつつ、トラブルやトラ ブルになりそうな事案 は迅速に調査・対応

論点

• 地域ハブ団体は企業や受講生とどのよう に関わるべきか?

初期仮説

- 昨年度は任意としたが、今年度は必須対 応とする
 - 昨年度は無かった、企業側の相談 窓口となる
- 昨年度実績を踏まえ、受講生の主体性を 妨げないことに留意する

実施内容

- 地域ハブ団体が主体として伴走支援
- キックオフ(初回会議)には原則参加、 その後の会議は必要に応じて参加とし、 参加しない場合は議事録等で進捗を把
- 進捗の遅れ等が見受けられた場合には企 業または受講生へのアプローチを実施
- 受講生の主体性を妨げないという点は伴 走支援セミナーにて具体例を交えてお伝

- 地域ハブ団体が伴走支援を行うために、 事務局からどのようなサポートが必要 か?
- 昨年度の事例を踏まえたトラブル対応方 針をレクチャー
- 全案件の進捗を地域ハブ団体から共有頂 く仕組みづくり、必要に応じて対応方針を 助言
- 受講生間トラブルはセンシティブなため事 務局が対応
- 伴走支援セミナーを実施し、よくあるトラブ ルと対応例をグループディスカッションを交え てレクチャー
- 重要な事案には地域ハブ団体と連携して 対応
 - 受講牛間トラブル
 - 事務局宛問合せや事務局介入ア ラート
 - キックオフアンケートでの要注意回答
- 地域ハブ団体から隔週で全案件の進捗・ サポート状況を回収し把握
- 受講牛間トラブルには、ヒアリングの専門 機関(adecco)と連携して対応
- 双方に向けて、昨年度の成果報告書を 具体的な成果物の例として紹介。またAI 導入ガイドブックを紹介

地域企業協働プログラムの推進 事務 局の 関与

デジタル 人材

PBLとの プログラム 連携

の設計

デジタル人 材の募集

プログラム の実施

期中の サポート 生成AIの

成果のとり まとめ

考え方・実施内容・成果・示唆 (1/2)

項目

期中のサポ

地域

団体

関与

の

地域企業協働プログラムの推進

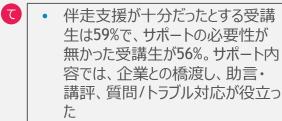
考え方

• 企業・受講生間で 自主的に検討を進 めつつ、トラブルやト ラブルになりそうな 事案は迅速に調 査・対応する

実施内容

- 地域ハブ団体が主体として伴走支援
- キックオフ(初回会議)には原則参 加、その後の会議は必要に応じて参 加とし、参加しない場合は議事録等 で進捗を把握
- 進捗の遅れ等が見受けられた場合に は企業または受講生へのアプローチを 実施
- 受講生の主体性を妨げないという点 は伴走支援セミナーにて具体例を交 えてお伝え

成果



- 一方、伴走支援が不十分と 感じた理由として、課題特定 能力/DX理解の不足、連絡 が返ってこなかった、打合せ同 席の意図が不明等が挙げら nt-
- 伴走支援が十分だったとする企業 担当者は90%で、サポートの必要 性が無かった企業が41%。サポート 内容では、受講生との橋渡し、宿 題のサポート・助言等が役立った
- 主体性を妨げられたという不満の 声は無く、主体的に検討が進めら れた

示唆

- 企業と受講生が主体的に進行し、必 要に応じて地域ハブ団体が介入すると いう方向性は学びを高めるために有効 に機能した
 - 主体的に進行できる案件とする ためには、案件組成が重要
 - 今年度のように、プロジェクトマネ ジメント能力を一定有する地域 ハブ団体を選定し、本事業に特 有の依頼内容を事前にレク チャーすることで、事務局の負荷 を減らしつつ質の高いフォローが 可能
- 伴走支援では、進捗把握や問合せ対 応・トラブル対応を必須実施事項とし つつ、付加価値を高める方法は各団 体で検討することが望ましい
 - 企業-受講牛間の橋渡しや助 言・講評等の、付加価値を高め る支援を行うためには、地域ハブ 団体の課題特定能力・DX理解 の向上が必要

デジタル 人材

 PBLとの
 プログラム

 連携
 の設計

業の募[/選定

デジタル人 材の募集

プログラム の実施 期中の生態が

生成AIの 活用

成果のとりまとめ継続検討

考え方・実施内容・成果・示唆 (2/2)

項目

期中のサポ

事務 局の

関与

地域企業協働プログラムの推進

考え方

企業・受講生間で 自主的に検討を進 めつつ、トラブルやト ラブルになりそうな

事案は迅速に調

査・対応する

実施内容

- 伴走支援セミナーを実施し、よくあるトラブルと対応例をグループディスカッションを交えてレクチャー
- 重要な事案には地域ハブ団体と連携して対応
 - 受講牛間トラブル
 - 事務局宛問合せや事務局介 入アラート
 - キックオフアンケートでの要注意 回答 等
- 地域ハブ団体から隔週で全案件の 進捗・サポート状況を回収し把握
- 受講生間トラブルには、ヒアリングの専門機関(adecco)と連携して対応
- 双方に向けて、昨年度の成果報告 書を具体的な成果物の例として紹介。 またAI導入ガイドブックを紹介

成果

2

- 事務局の関与案件は全体の1割の10件と減少(昨年度は全体の2割の18件)
- ・ 昨年度の成果報告書は受講生の 9割・企業の8割が円滑な進行に 寄与したと回答。AI導入ガイドブッ クは受講生の7割・企業の6割が円 滑な進行に寄与したと回答
- 全地域ハブ団体が伴走支援をスムーズに進めることができたと認識
- 受講生からは、「地域ハブ団体にはトラブル時のみ連絡するものと思っていたが、議論が盛り上がっていないときに発言を促すなどのライトな相談でも行なえば良かった」との声が挙げられた

示唆

- 次年度、事務局サポート無しでの伴 走支援を行うにあたっては、今年度の トラブル事例・対応の資料化が必要 (特に受講生間トラブルは今年度地 域ハブ団体が関与していないためナレッ ジトランスファーが重要)
- 受講生に対しては地域ハブ団体の活用を促すアナウンスを行うことが望ましい
 - 例)トラブル時だけでなく、企業 側の検討状況が知りたい・発言 を促して欲しいなどのライトな相 談も可能である旨をアナウンス

デジタル 人材 PBLとの 連携 プログラム

の設計

企業の募集/選定

デジタル人 材の募集

グ

プログラム 期中の の実施 サポート

生成AIの 活用

成果のとり まとめ

継続検討

考え方・論点・初期仮説・実施内容

項目考え方

生成AIの活用

- 生成AIは急速に進 展している新技術 であり、DXを含めた 様々な仕事に影 響をもたらすと考え られるため、生成AI 活用を必須とし、ブ ログラム内の課題 及び受講生間の 学びを通じて、「マ インドスタンス・リテ ラシー、プロンプト、 言語化能力、対 話力、問いを立て る力、仮説を立て る・検証する力」を
- 得られた学びについては、オープンなコミュニケーションを通じて、透明性高く、受講生同士で共有し合うことを推奨しており、生成AIについても同様のスタンス

身に付けられるよう 利用を促進する

論点

- 生成AI利用についてどの様なスタンスで案内を行うか
- どのようなアナウンス/資料共有を行えば、受講者が協働内で生成AIを活用する具体的イメージが湧くか

初期仮説

- 企業の秘密情報の入力は、事前に受 講生が企業側にリスク説明の上許可を 得る前提で可能とする
- 前タームで使用した補助教材は利用 者の8割が参考になったと回答している ため、有効と判断し継続利用
- 前タームにおいてSlackチャンネルにて生成AI関連の活発な議論が見られたため、更に活性化する仕組みを構築

実施内容

- 生成AI活用を推奨とする旨と、企業 情報を入力する際は事前に企業側の 許可を得る旨を事前にアナウンス
- 活用方法・活用時のTipsを記載した 補助教材を配布
- Slackに生成AI関連のチャンネルを新設
- 表彰に「生成AIグッドユーザー賞」を新設

デジタル 人材

 PBLとの
 プログラム

 連携
 の設計

企業の募集/選定

デジタル人材の募集

プログラム の実施

期中のサポート

生成AIの 活用

成果のとり まとめ

継続検討

考え方・実施内容・成果・示唆

項目考え方

生成AIの活用

- 生成AIは急速に進 展している新技術 であり、DXを含めた 様々な仕事に影 響をもたらすと考え られるため、生成AI 活用を必須とし、プ ログラム内の課題 及び受講生間の 学びを通じて、「マ インドスタンス・リテ ラシー、プロンプト、 言語化能力、対 話力、問いを立て る力、仮説を立て る・検証する力」を 身に付けられるよう 利用を促進する
- 得られた学びについては、オープンなコミュニケーションを通じて、透明性高く、受講生同士で共有し合うことを推奨しており、生成AIについても同様のスタンス

実施内容

- 生成AI活用を推奨とする旨と、企業 情報を入力する際は事前に企業側 の許可を得る旨を事前にアナウンス
- 活用方法・活用時のTipsを記載した 補助教材を配布
- Slackに生成AI関連のチャンネルを新設
- 表彰に「生成AIグッドユーザー賞」を 新設

成果



- 受講生の76%が協働に生成AIを 活用した
- 一方、企業側に許可を得たうえで 企業情報を入力した受講生は8% に留まった
- 生成AIの導入を含む提案を行った 受講生は28%で、文書・記事作成 の自動化等を提案
- なお、生成AIグッドユーザー賞が利用モチベーションに寄与したという回答は23%に留まり、賞に関わらず必要があれば利用する等の声が挙げられた
- ・ 企業担当者は81%が生成AI利用 経験を持つ一方、企業としての生 成AI利用経験は36%に留まり、生 成AI利用に向けたルール・環境や 人材育成施策も未整備

示唆

- 生成AIの利用ニーズは高く、利用"許可"は継続することが望ましい。"推奨"施策の有無に関わらず、企業課題を解決するという目的に対して必要であれば、生成AIは利用される
- 一方、企業の秘密情報を入力したいというニーズがあったとしても、生成AI理解や利用環境が整っていない企業に対して、リスクを説明し入力許可を得ることは難しい
 - 仮に、情報漏洩リスクの無い利 用環境を提供できる場合は、秘 密情報の入力が容易となり、より 高度な利用ニーズに応えられる 可能性

デジタル 人材

PBLとの プログラム 連携 の設計

企業の募

デジタル人 材の募集

プログラム の実施

期中の サポート

生成AIの 成果のとり

まとめ

考え方・論点・初期仮説・実施内容

項目 考え方 論点 初期仮説 実施内容 • 協働事例の成果を より効率的な成果とりまとめのためにどの より効率的な成果とりまとめのためにどのよ

終成果了とかま とりまとめ

- 定量的な数字ととも に整理し、公表可能 な形にする
- ような仕組みを構築すべきか?
- うな仕組みを構築すべきか?
- 成果報告書のフォーマットは継続提供、 一部改善(フォント等の指定も追記する ことで、修正丁数を削減)
- マッチングPF上で提出・確認までが完結す る仕組みを継続、一部強化(変更後の プロジェクト名入力欄を新設)
 - 2/12までにマッチングPF上に提出、 その後企業が2/16までにマッチング PF上で確認を実施
- 企業側確認・修正後の成果報告書は地域 ハブ団体でとりまとめ
- ・なお、より広範な内容把握のため、成果報 告書以外の成果提出物もマッチングPFトで 提出可能とした

継続検討

- 協働終了後も含め て、各地域における DX促進の事例を創 出する
- 企業が協働終了後も継続検討を行い 成果の創出を行うためには、プログラム中 /終了後においてどのような要素・サポー トが必要か?
- 受講牛に対し、成果に繋がるような企業が 現実的な提案を行うことを推奨
- 受講生との検討期間は約2か月とし、その 後の継続は事業外の活動とする
- 昨年度実績を踏まえ、地域企業のリソー ス不足も加味したネクストアクションの提示 を促す旨を手順書に反映
- プログラム終了後の継続検討は任意かつ 事業外の活動とし、継続検討の際の注意 点をアナウンス
- 昨年度挙げられたサポート要望は、地域 ハブ団体が可能な範囲で対応
 - 企業側はネクストアクションの実現の ための助成金の紹介等のサポート
 - 受講生側は継続検討の際の契約 サポート等の提供等

デジタル 人材

PBLとの 連携

企業の募

デジタル人 材の募集

プログラム の実施

期中の サポート

生成AIの 成果のとり まとめ

考え方・実施内容・成果・示唆

項目 終成果了とかま

とりまとめ

考え方

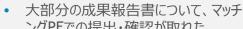
• 協働事例の成果を 定量的な数字ととも に整理し、公表可能 な形にする



- 成果報告書のフォーマットは継続提供、 一部改善(フォント等の指定も追記す ることで、修正丁数を削減)
- マッチングPF上で提出・確認までが完結 する仕組みを継続、一部強化(変更後 のプロジェクト名入力欄を新設)
 - 2/12までにマッチングPF上に提出。 その後企業が2/16までにマッチング PF上で確認を実施
- 企業側確認・修正後の成果報告書は 地域ハブ団体でとりまとめ
- なお、より広範な内容把握のため、成果 報告書以外の成果提出物もマッチング PF上で提出可能とした

- 継続検討
- 協働終了後も含め て、各地域における DX促進の事例を創 出する
- 昨年度実績を踏まえ、地域企業のリソー ス不足も加味したネクストアクションの提 示を促す旨を手順書に反映
- プログラム終了後の継続検討は任意か つ事業外の活動とし、継続検討の際の 注意点をアナウンス
- 昨年度挙げられたサポート要望は、地域 ハブ団体が可能な範囲で対応
 - 企業側はネクストアクションの実現 のための助成金の紹介等のサポー 卜等
 - 受講牛側は継続検討の際の契約 サポート等の提供等

成果



プログラム

の設計

- ングPFでの提出・確認が取れた • 受講牛に対しフォーマットの詳細を指
- 定したこと、および地域ハブ団体が企 業確認までを実施としたことで、事務 局工数は昨年度より削減

示唆

- マッチングPFトで成果報告を完結する什 組みは有効
- ・ 企業が確認・修正した成果報告書もマッ チングPF上に提出する機能があれば、更 なる工数削減となる可能性



- 97%(昨年度比+12pt)の参加企業が 成果をもとに協働企業内での継続検 討を予定しており、学びの場にとどまる のではなく、参加企業のDX推進へも 寄与。うち35%が受講牛チームとの議 論の継続を希望
- 受講生から、協働継続に関しての集 合知を作る動きが発生し、契約・支 払形態の経験談が集約
- 受講生チームとの継続検討を予定し ない理由は、ネクストアクションの明確 さや参加を通じた社員のデジタルスキ ルの向上により自社のみでの検討が 可能と判断したという前向きなものが 多数

次年度も、協働継続に関する経験談を 集約する取組を運営者主体で行うことで、 成果創出を促進できる可能性

ii -B デジタル人材育成 プラットフォーム全体に かかる検討



周知·広報

多様な対象・方法でクリエイティブの作成/周知・広報を実施し、成果を最大化

周知•広報

全般

受講生募集

成果の告知

地域企業協働プログラム

成果報告書

ノウハウの提供

コミュニティ形成マニュアル (公開は一部に限定)



LPサイト



受講生説明会



リーフレット (募集版)



修了生成果フォロー記事

マナビDX Quest PBL・協働プログラム

2022年度参加者の声



リーフレット (通年版)



修了生の成果のフォローアップ

right © 2024 by Boston Consulting Group. All rights resen

修了生の成果アンケート分析や、インタビュー記事作成を行い、 デジタル人材育成プラットフォーム構築・運営事業の成果を継続的にフォロー 修了生コミュニティを活用した成果フォローアップ

アンケー ト分析





インタ ビュー記 事





受講生/企業のその後の躍進/成果を把握し、マナビDX Questの成果を明らかにした

検討のゴールと実施内容



本検討のゴール

- マナビDX Questへの参加を経て、受講生・受講生・所属企業・協働参加企業が得られた成果や学びを明らかにする
- 成果・学びを明らかにする過程で、マナビDX Questならではの良さ・独自要素を理解する



実施内容

- 受講生・受講生所属企業・協働参加企業に対して、アンケートやインタビュー実施
- 以下の観点から、マナビDX Questを通じて得られた成果や学びを把握する
 - 1 外形的な成果につながっているか (例: 受講生の活躍、協働参加企業の コスト削減)
 - 2 修了後、マナビDX Questにおける実践 的な学びや経験は、どの様に活かされて いるのか
 - 3 マナビDX Questならではの良さは何だったか

024 by Boston Consulting Group. All rights reserved.

受講生・受講生所属企業・協働参加企業に対して、アンケート/インタビューを実施

実施概要



受講生



受講生所属企業



協働参加企業

対象者

2022年度マナビDX Quest 受講生(2,134名) **2022**年度のマナビDX Questに 多くの社員を派遣した企業 2022年度マナビDX Quest参加 企業(88社)

実施内容

- 全員に対してアンケート送付、 104名より回答 (回答率 約5%)
- 受講生5人を対象に インタビューを実施

- 2社を対象にヒアリングを実施
- 全社に対してアンケート送付、 26社より回答(回答率 30%)
- 3社を対象にインタビューを 実施

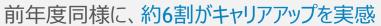


取りまとめ 方法

- アンケート及びインタビューで得られた示唆をとりまとめ
- 広報記事を作成

受講生及び終了企業の成果/活躍に関する調査サマリ

受講牛



キャリアアップした受講生の約2割は年収も増加した(平均約142万円)

約半数がマナビDX後にAI・データ分析と関わる時間が増加したと回答

修了企業

前年度同様、ほぼ全社が定性的なインパクトを実感。 うち4社は定量的なインパクトにも繋がっている

- ・ 定性的な効果は、回答企業の96%が実感
- また26社のうち4社は、工数削減や新規顧客獲得等の定量的なインパクトを達成している





実践的な学び

外形的な成

前年度同様に、回答者の約9割が、学びが実務や 実践で活かされていると認識。追加されたスキルも実 務へのインパクトが大きい

• マナビDXから追加した「データ理解・活用」「ビジネスアナリシス」「変革マネジメント」も多数の受講者が活用

8割の企業がDX未実施に近い状態から、2か月間の協働終了後も、8割以上の企業が検討を継続

- DXの骨子や具体的例ができたことで、他業務の DXや、既存のDX取組み継続が可能になった
- 新規事業の開始など、トランスフォーメーションに繋げた企業も存在

3



マナビDX Quest ならではの良 前年度同様、実データを使った実践的な学習・コミュニティでの学び合い・プロジェクトを一気通貫に網羅することの3点

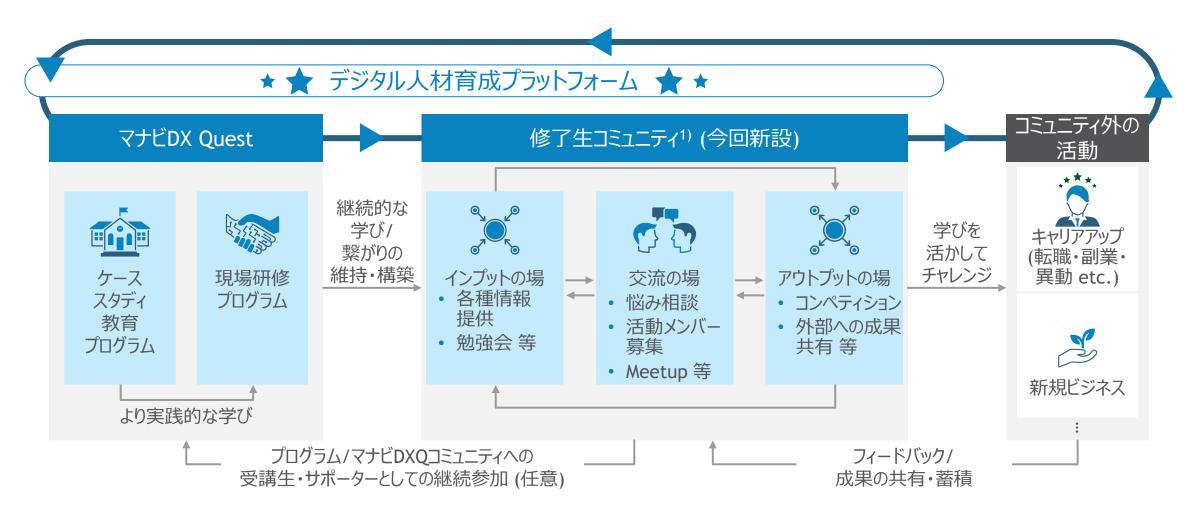
• 特に企業との協働を含む実践的な学びへの評価 が高い 前年度同様、デジタル知識を持つ社外の多様な人材とフラットに議論ができる体制が高評価

- スキルレベルもモチベーションも高い受講生から自 社内では得られない気づきが得られる
- デジタル知識を持つ人材と利害関係がない状態でフラットに議論ができる

修了生コミュニティの活用方針の検討

R4年度の事業において、修了生や有識者との議論を通じて、マナビDX quest参加後にも継続的な学びや繋がりの維持・構築をする場として、修了生コミュニティを構築済

修了生コミュニティの運営: 修了生コミュニティの位置づけ・目的 (イメージ) ※貴省、及び、関連する有識者との議論を通じて作成した図



修了生コミュニティの活用方針の検討に関わる取組み

修了生コミュニティのニーズ調査

修了生コミュニティの運営





修了生・協働修了企業ニーズをもとに、 修了生コミュニティの在り方に関する示唆を抽出

• Al Quest・マナビDX Quest修了生および協働 修了企業に対する、アンケートやヒアリングを もとに、ニーズを把握 Al Quest及び、マナビDX Questの受講生を集めた、 修了生コミュニティの運営

- 昨年度策定した運営方針に沿ったSlackコミュニティの運営
- 受講生の有志を巻き込んだ運営

right © 2024 by Boston Consulting Group. All rights reserved.

修了生 コミュニティ ニーズ調査

修了生コミュニティ参加者の満足度は9割超

また、協働修了企業の8割が修了生コミュニティへの参加に前向きであることを受け、修了企業もコミュニティへ招待実施済

修了生コミュニティ参加者の満足度は9割超

- 行ないたい活動は、「デジタルに関する状況共有」「デジタル教育プログラムの案内」 「修了生のその後の活躍共有」など
- イベントを実施する場合、6~7割の参加者がオンライン形式を希望。イベントがあれば参加する意向があるのは全体の8割
- 現行のツール(無料版slack)で十分という回答が9割超

また、協働修了企業の8割が修了生コミュニティへの参加に前向きであることを受け、修了企業もコミュニティへ招待実施済

- 行ないたい活動は、「デジタルに関する状況共有」「自由な雑談」「修了生に対する業 務委託・ボランティア募集」など
- イベントを実施する場合、6~7割の参加者がオンライン形式を希望。イベントがあれば参加する意向があるのは全体の9割
- 修了生コミュニティへ参加した協働企業は自由にデジタル人材へアクセス可能。また、 その他企業からも依頼に応じて事務局から修了生コミュニティへ投稿できる体制を構 築済

