

インソースの「ジャパン・ソリューション」推進冊子
組織の成長への、渴望。

DX号

VOL.
11-3

ENERGY

[エナジー]

着手から実践へ

第二章

DX革命

DXパートナー事例インタビュー

サッポロホールディングス
株式会社

第一工業製薬
株式会社

DX革命の実践方法

段階を踏んで
着実に組織を変えていく

自社のDXは何から始め どう進めていくのか

様々な企業のDX推進責任者の方から、次のようなご相談をよく受けます。

■社長にDXを推進せよと言われた。何をどう進めればよいのか

■各部署に推進者を任命したが、兼務のため推進しない。どうすればよいのか

■社員のリスクリングを目的としてITパスポートの取得・デジタル技術やデータ関連の動画視聴を奨励中。次にどんな施策を行うべきか



人事やDX推進部署の責任者として、業種・業界問わず誰もがぶつかる悩みです。解決策の一つではありませんが、先行企業の実例を考察する事により解決のための糸口は見えてきています。

段階1 経営層・管理職層の コミットメントを引き出す

自社をデータとデジタル技術の活用を前提とした組織へ変革するには、経営層・管理職層のコミットメントが必要です。一方でデジタルに対する苦手意識により上級管理職の多くはDXに消極的で、導入したITツールの存在も知らず活用できていないのが実情です。

推進の方針が不明確では、一部の業務でデジタル技術の活用が進むものの変革の動機は弱いままで。実際にDXの現場では、部内で任命した推進者が管理職の支援を得られないために孤軍奮闘するという状況も見られます。まずは上級管理職がDXにおける役割を知り、推進者が動きやすい環境を作ることが大切です(図表1)。

図表1 | DXにおける上級管理職の役割

経営層	管理職
	
<ul style="list-style-type: none">・部としてDXに取り組む方針を示す・マネジメントの仕組みを変える(評価制度等)・担当者を任命し目標を設定する・配下のメンバーに協力を要請する	

段階2 リスクリングを通じて デジタルの便利さを実感

デジタル人材育成に必要なITの基礎を固めようと、多くの企業がITパスポートを社内奨励資格として設定し意識変革を図っています。一方で社員の意識を変えるにはデジタル活用で実務の生産性が高まるという利益実感が必要です。

対策として学んだ知識やデジタル技術でどのようなことができそうか、社員同士でワークショップを行います。そうしてデジタルの便利さを実感し実務活用のイメージを描いて成果を出す下地を作ります。リスクリングは通常業務と同時に行う社員には大きな負荷がかかります。人事やDX推進責任者として次の施策も併せて検討するとよいでしょう。

図表2 | リスクリング実施の施策例

- 1. 重要** 学習の時間を捻出する
(業務効率化の方法は次ページ参照)
2. モチベーションを喚起する
インセンティブの設計
3. リスクリングに取り組んだ社員紹介
4. ITやデータ分析への興味喚起
(勉強会やセミナーの開催など)

段階3 自社の現状に合った方法で業務効率化を行う

「DXは提供価値向上の取り組みである」という考えで新規サービス創出や新業務設計を最初から目指す企業は多くの場合、次の問題にぶつかります。

表1 | DXの現場で起こっている問題

1. 推進者が新しいことに取り組む時間がない
2. 部内のデジタル人材が不足しており推進しない
3. 業務が属人化されている、あるいはデータが利用できる状態ではない
4. 部内・部署ごとにDXへの温度感や前提知識が違い、連携がとれない
5. そもそも予算が下りない

新しいことに取り組むには、時間が必要です。時間を捻出するため、まずはDXで業務改善に着手するのが現実的といえます。

■身近な業務改善から始める

散在している資料やデータを集約し保管ルールを定めるだけでも検索性は上がります。多くの企業ではExcelで業務を運用しておりデータの転記や確認作業を自動化すれば作業時間を短縮できるでしょう。Office365などのITツールも活用すればより生産性が上がります。

■部全体で業務改善を進める

ノーコード/ローコード開発やITベンダーにシステム開発を依頼する場合、ビジネス部門のみでの企画推進は難しいかもしれません。ビジネス部門へコードを書くためのプログラミング技術や要件定義の研修を行うつつ、開発の予算を計上する、指南役のIT人材をシステム部門から派遣するなどの支援を行いましょう。

表2 | 業務効率化DX

STEP 0	データの保管方法を見直す*
STEP 1	Office365などITツールの使用スキルを上げる
STEP 2	業務やデータを可視化し、ボトルネックを検証する
STEP 3	VBAやPythonでプログラムを作る
STEP 4	システムを設計、開発する/ITベンダーに開発を依頼する
STEP 5	AIを活用したシステムを開発する

※ ENERGY vol.4 P.09「0円から始めるDX」参照。

段階4 デジタル技術を使ったビジネスデザインを描く

昨今は多くの企業がAIやデータ分析を中心に研修を行っています。しかし実際にはデジタル技術を学んでも新サービスの創出と新業務の設計につまずくケースが多発しています。顧客のインサイトを考察できず課題解決のアイデアを出せない、ASISTOBEで発想



後藤 聡

株式会社インソース
デジタルアカデミー
執行役員

できず前例踏襲の業務から脱却できないなどの問題がそうです。ビジネスデザインには、お客さまが現実に求めているものは何か、どんな課題を抱えているかという顧客起点・課題起点の視点と解決策を構想する創造力が求められます。そのためにはデザイン思考、UX、課題設定力といったビジネススキルの強化も必要です。

すべての段階に応じた研修実施が可能

インソースグループでは段階別に紹介した1〜4すべての研修を実施できます(詳細は次ページ参照)。ご予算やご要望に応じプランを短縮したり、より易しい研修をご案内したりすることも可能です。お気軽にお問い合わせください。

階層別の研修を通じて段階的に課題を解決する。
段階が進むと業務のやり方が変わり、
次第に業務の内容も変わっていく。



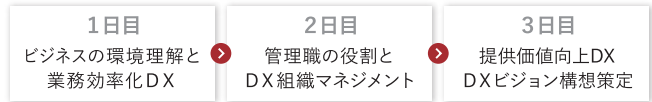
■経営トップの危機意識を高めるプラン

デジタル時代の環境変化とビジネスの方向性を理解し、自社に対するピンチとチャンスについて検討。DXへの当事者意識とコミットメントを引き出す。終盤ではデータとデジタル技術を活用した事業戦略と組織変革プランを構想し社長へ発表する。



■DX推進者を支える管理職を育成するプラン

DXに意欲のある管理職を選別し実施。自部署のDX推進の方向性を得ることを目的に実行性を意識し、業務効率化で時間を捻出し、新しいことに取り組む流れとした。併せてDX推進者の孤立を防ぐ支援方法と組織マネジメントについても学ぶ。



■社員のITリテラシーを底上げするプラン

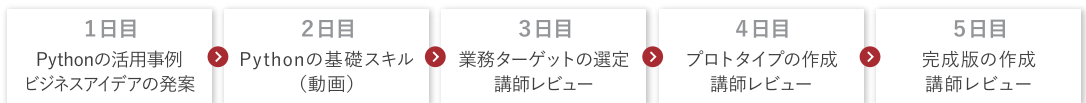
全社員を対象に任意でリスクリングの取り組みを実施。動機付けのため、自社のDXの方向性やプロジェクト事例を共有する動画も配信。スキル底上げのためOffice365などITツールの研修や成果につなげるワークショップも行う。



■講師伴走で業務効率化を進めるプラン

部署内の業務効率化を推進するために、ビジネス部門の人材へプログラミング教育を実施。業務のシステム開発を自立自走できる体制構築が目的。ビジネス部門のIT人材は、通常業務との兼務であることから、作業時間の確保が課題となっている。そのため、

隙間時間に学習できるよう基礎教育は動画教材で行い、研修の場で講師伴走のもとプログラムを作成する形式で実施する。また、講師に質疑応答できるヘルプデスク機能を設置し、研修の時間外でも効率的にプログラムを開発できる環境を用意する。



※① ITベンダーにシステム開発を依頼するための研修は、ENERGY vol.4 P.08「インソースが考えるDX人材育成研修体系」のレベル1を参照

■デジタル技術で新ビジネスを生む人材を育成するプラン

ビジネス部門が、データとデジタル技術を活用した新サービスの創出や新業務設計を自立的に企画できるように人材育成プログラムを実施。各部門から問題意識を持ったデジタルコア人材を任

命し、約7カ月間かけて、講師が伴走しながら企画を構想する。企画案はビジネスコンテストやシステム業計エントリーまで行う。



※② ITアーキテクト/データサイエンティストの研修プランは本誌P.08を参照

DXコア・ソリューションプラン

段階1 経営トップを起点として危機意識を高める

① 自社の変革プラン策定 対象:経営層

課題 自社を取り巻く環境変化を認識できておらず、危機感がない
DXで何が実現できる分からず方向性を定められない

到達目標 データとデジタル技術で何をするか方向性を定める
DXを実現するための組織変革の方向性を定める

学習内容 デジタル時代の環境変化とビジネスの方向性
DXの先行事例とDX実現に必要な要素と変革プロセス

② 管理職としての役割認識 対象:管理職

課題 自社を取り巻く環境変化を認識できておらず、危機感がない
デジタルの知見がなく、現場に丸投げし後は放置状態

到達目標 デジタルを組織で活かすビジョンと戦略を描く
DXを推進するための役割と、執るべき対処を理解する

学習内容 デジタル時代の環境変化とビジネスの方向性
DXに必要な要素・変革プロセスとDX推進マネジメント

段階2 デジタル戦略の構想と推進準備 対象:全社員

課題 DX以前にIT用語が分からない
実は社用PCにあるツールを知らない、使えない

学習内容 ITサポートレベルの知識、データの扱いの理解
Excel、PowerPoint等ITツールの基本操作

到達目標 デジタルへの苦手意識・抵抗感がない
Office365などの各種ITツールを業務で活用できる

段階3 デジタルで組織の無駄を減らす 対象:若手から中堅

① ITベンダーにシステム開発を依頼する

課題 デジタル化の方法を発想できる人材がいらない
新しい取り組みを行う時間を確保できない

到達目標 業務の流れを可視化し、新業務を設計できる
自部署の簡単なIT化を実現できる

学習内容 業務フローやデータの可視化、及び課題分析と業務設計
IT/AI活用、要件定義とITプロジェクトマネジメント

② 部内で簡単なシステムを開発する

課題 手作業や単純作業が多く生産性が高まらない
部内にITスキルを保有した社員がおらず推進しない

到達目標 業務効率化のツールの活用方法を理解する
プログラミング等、DXに必要な技術を得る

学習内容 【開発】VBA・Python・R、ローコード/ノーコード
【分析】統計基礎、データベース入門

段階4 デジタル技術を使ったビジネスを生む 対象:若手から中堅

① ビジネスデザイナー【ビジネス部門】

課題 前例踏襲のビジネスアイデアしか発想できない
データやデジタル技術を活用したビジネスを描けない

到達目標 顧客課題を起点としたビジネスを描くことができる
デジタルを使った企画・推進をプランニングできる

学習内容 サービス設計(デザイン思考、UX/UI、データ利活用)システム要求定義、新業務設計、事業計画立案、アジャイル開発

② ITアーキテクト/データサイエンティスト【IT部門】

課題 ITやデータ分析は分かるがビジネスは分からない
同じ顧客でも識別情報が異なりデータを統合できない

到達目標 ITやデータを活用したビジネスを描くことができる
成長戦略とガバナンスを踏まえて判断し、かつ設計できる

学習内容 デジタル技術とデータを活用したビジネスアイデアの発案
職種別の技術教育(開発系・インフラ系・運用系キャリア)



サッポロビール株式会社
改革推進部 DX推進グループリーダー

河本 英則 氏



サッポロホールディングス株式会社
DX・IT統括本部 DX企画部 企画 兼 推進グループリーダー

安西 政晴 氏

「全社員DX人財化」宣言から1年 研修で強化されたヨコの繋がり

インソースグループは、サッポロホールディングスのパートナーとして、DX・IT人材育成を支援してまいりました。その成果と今後について、安西政晴氏、河本英則氏に伺いました。

社長の「**全社DX宣言**」でプロジェクトがスタート

2022年は、サッポログループの「DX元年」でした。

尾賀社長の年頭挨拶で「全社DX宣言」がされ、全社員にeラーニング、サポーター600名に専門eラーニングを実施しました。

7月からは、150名のリーダーステップを開始。人数は事業所ごとにリーダーが一人必要として算出しました。

研修にあたり、DX人材像も決めました。内容は、データ分析を担うデータサイエンティストと現場で必要なノーコード・ローコード開発の「DXテクニカルプランナー」、

図表1 | 全社員DX人財化プロジェクトの内容

時期	ステップ名	求める人財像	研修方法
2022年 2-3月	全社員 (4,000名)	DX・ITを理解し、基礎的 知見を備えた人財	eラーニング
4-6月	サポーター ステップ (600名)	DX・IT案件を推進または 支援する素養を備えた人財	専門 eラーニング
7-11月	リーダー ステップ (150名)	DX・IT案件を推進できる 人財	(P.08参照)

D X案件を引っ張っていく「D Xビジネスデザイナー」、システムやセキュリティでD X推進を支える「I

サッポロホールディングス株式会社

～4区分したリーダー層に基礎・専門研修を実施

「テクニカルプランナー」の3コースです。

接点のなかった社員同士で新しい取り組みを考える

ホールディングス体制を敷いている会社には、各事業会社社員の横の連携に課題があります。

しかし、今回の研修では会社や業務が異なるメンバー同士の交流が起きました。その結果、自部署の問題が他部署と同じだったという気づきや、サッポロライオンと工場と現場の人が集まって、ビールの営業ツールを開発しようなどといった新しい動きが始まっています。このヨコの繋がりがこそX(トランスフォーメーション)です。

研修後の受講者を自社支援「DXイノベーション★ラボ」

23年は育成も継続しますが、育てた人の活躍の場を作ることに注力します。それが「DXイノベーション★ラボ」です。

「鉄は熱いうちに打て」という思いと、研修を終えて事業所に戻ったリーダーの駆け込み寺の意図もあります。中には、DXよりまず目の前の仕事を優先してほしいという上司もいるからです。

まずはバーチャルで開始しDXの企画を広く公募する

ラボに来たら自分の考えが実現できるかもしれないと思ってもらえるようにしていきます。

ラボは、いったんバーチャルでスタートし、春から本格始動します。教育会社や大手ベンダー、スタートアップも入る一種の仮想空間となります。

埋もれたデータを可視化しイノベーションを生み出す

サッポロライオンが活用するつもりのデータが、実はサッポロビールのマーケティング部門が探していたものだったということがありました。今まで隠れていたものが、

ラボによって可視化されるとグループ横断で様々なことが可視化され、会話がはずみます。これがイノベーションにつながるのです。



「DXイノベーション★ラボ」プレイベントの発表会の様子。スタートアップの参加者を募り、4案件に絞ってモノづくりを進めた。開催告知や発表会は全社リアル配信を実施した。

安西 政晴 氏

新規事業開発部門やマーケティング部門で商品開発や宣伝を担当。2017年よりサッポロビール社のDX推進に携わりながら、現在はサッポロホールディングス社DX・IT統括本部にて、グループ全体のDX推進に携わる。



河本 英則 氏

営業部門を経験したのち、IT部門で営業系のシステム企画を担当。最新のDX技術や市場動向を把握し、外部パートナーとのネットワークを構築。現在はDX・IT統括本部を兼務しながら、サッポロビールのDX推進に携わる。



パートナーの選定理由は幅広い研修を行える総合力

インソースグループをパートナーに選んだ理由を教えてください

大型のリアルDX研修は、我々にとって初めてのトリアルでした。そうした中で御社を選んだ理由の一つは、研修の立て付けも含めてわかりやすい構成だったこと。すべてを網羅した幅広い研修素材があり、研修をプロジェクトとしてサポートできる総合力です。

当社が研修の進捗を支援 受講者面談で理解度を確認

インソースを研修パートナーとして選定した後も、我々の事務局はほぼ一人という状況でした。研修内容や日程、企画の詰めなどのオペレーションに関して、営業の秋元さんのサポートは本当に助かりました。研修の最後に、受講者への面談をして、全員のレポートを出していただいたことにも感謝しています。我々は、その定性的な評価と他社

のアクセスメントを合わせてHRシートにします。人事部と共有し、今後ブラッシュアップして使っていく予定です。

今回の研修は人事部門とは別体系で実施することになりました。また、それまでは全てeラーニングでやってきたので、リアルで一斉に受講する研修はどういう形になるのかは不安があったのですが、見ていく安心感がありました。

DXの土台となるビジネススキル研修が高評価

―受講者の評価はどうでしたか

基礎研修と言われるビジネススキル向上研修の評価が、著しく高く出たのが大きな特徴です。

DX研修というとデジタルやデータに目がいきがちですが、DXのベースとなるビジネススキルに受講者の期待感があり、かつ評価も高かったのです。

これまでロジカルに考えたり、データで考えたりする癖をつけてこなかったこともありましたが、今回の研修でベースができたからこそ、サッポログループの文化や意識を変えていくことにつながったと見えています。

特に実践的だったのはプロジェクトマネジメント

研修がストーリー立ててつながついていたのもよかったですね。

例えば、課題設定から順を追って企画提案までもっていく……この

プロジェクトマネジメント基礎は、受講者にとって知っているようでありませんでした。大変プラスになりました。

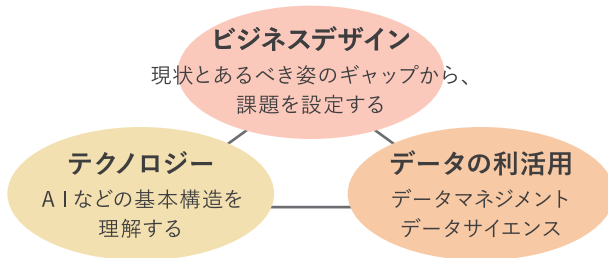
デジタル・ビジネス両面を教育できるのはインソース

今回、ビジネスの基礎から手取り足取りしっかりと研修をしていたことができました。これもインソースグループの総合力があつたからこそです。でなければ、1年間で150名を育てることはできなかったでしょう。

今年度も基礎・専門研修をお願いします。また、イノベーションの運営や、将来的に考えている講師育成についても引き続き知恵を拝借したいと思います。

【図表2】 インソースのDX研修

インソースは豊富なコンテンツを組み合わせ、DX推進に必要な下記3つの要素を習得する研修を実施できる。



秋元 良平

株式会社インソースデジタルアカデミー執行役員。
2021年からサッポロホールディングス様を担当。

図表3 | インソースグループが実施した研修内容

■ DXの企画・実行に必要な基礎スキルを身につけるプラン

基礎研修 (150名)

課題解決スキル向上のための研修とプロジェクト管理およびベンダー管理に関する研修を中心に実施し、加えてIT基礎知識を身につける

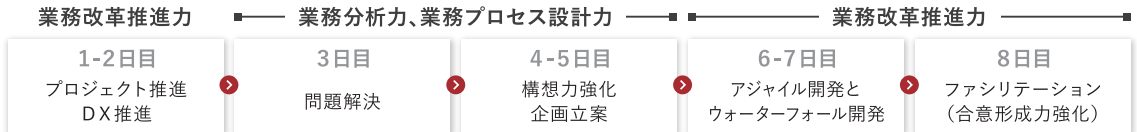


基礎研修終了後、4区分したリーダー層に専門研修を実施

■ DX推進に向け、企画と実行の専門スキルを習得するプラン

DXビジネスデザイナー研修 (90名)

自社の戦略に沿って、デジタルビジネスの企画・立案・推進などを担う



DXテクニカルプランナー研修 (50名)

デジタル技術に精通したDXを具体的に実行する

データサイエンスコース

社内に蓄積されたデータを分析し、現状の課題と解決策を見つける



ノーコード/ローコード開発コース

各種デジタルツールを開発、実際の業務に実装する



ITテクニカルプランナー研修 (10名)

システム基盤の方針設計・運用やセキュリティ・ガバナンスを理解し、外部協力会社をコントロールして推進の環境を整える



研修効果を上げた3つのポイント

ビジネス×ITスキルを統合 カスタマイズで要望に応える

実務に役立つビジネススキルとITスキルを統合的にコーディネート。目的に沿った研修へのカスタマイズを可能にする、インソースの豊富な研修素材と実績。

グループを越えた ヨコのつながり

これまで接点のなかったメンバー同士が、一緒に学ぶことで交流が発生。お互いを知り、グループを越えたヨコのつながりがDXの起点に。

学びを実践する場を提供し 成果創出を後押し

社内DX人財の活躍をサポートして、成果に結びつけるための「DXイノベーション★ラボ」を創設。外部パートナーも巻き込んだグループ全体のDX推進を図る。

第一工業製薬株式会社

～デジタルプラットフォーム構築 3年間の軌跡と成果

事例インタビュー②:2020年からDX研修を実施 化学メーカー

取締役

清水 伸二 氏

1992年4月入社。
人事総務、生産、海外子会社運営等、
豊富な経験を有し、2022年4月から現職。

「社員全員をデジタルプラットフォームに乗せる」を掲げ、2020年からインソースグループとの協同でDX人材育成を進める第一工業製薬株式会社(従業員数571人、連結1,096人)。社員をデジタルの船に乗せた3年間の成果と今後の取り組みについて、同社取締役 清水伸二氏に伺いました。



「スマート工場」建設 デジタル化がスタート

弊社のデジタル化の始まりは2015年、三重県四日市市に建設した霞工場かすみです。このスマート工場建設の後、16年から19年にかけて、ほかの老朽化した工場も、IoTを駆使したデジタル化で儲かる工場に変えていきました。

D(デジタル)から X(トランスフォーメーション)へ

20年4月、2030年を見据えた中期計画「FELIZ115」が始動しました。この3つの戦略の一つが、DX推進の観点から掲げた「デジタル教育」です。

初年度に「DX事例発表会」

初年度の研修は、全新入社員25名と管理職70名に加え、希望者から選抜した60名を対象にしました。管理職にはDXの基礎を、新人と選抜者にはDXの基礎とデータ分析、PY

thon、要件定義などの専門知識を学んでもらいました。また、受講者には研修後の事後課題を課し、インソースさんのフィードバックを受けて、より理解を深めています。

1月には研修の総仕上げとして、DXオリンピック(事例発表会)を実施。全社をあげた一大イベントになり、大いに盛り上がりました。そこで生まれた多くのアイデアは形になって、会社に貢献しています。

2年目の広がり 3年目の好循環

初年度研修の手応えから、2年目は受講者を拡大、管理職約200人が受講し、グループの全管理職への研修が終了しました。新入社員と希望者も引き続き、研修内容を変えずに実施しています。

社内のデジタルリテラシーが進むと、世代間にコミュニケーションが生まれます。また、研修を受けた新入社員が即戦力として活躍する姿が、すぐ上の世代の刺激になって積極的に受講しています。

図表1 | DXの取り組み年表



表1 | これまでの研修内容と受講者数

	新入社員	選拔者	管理職
研修内容	DX理解、RPA、データ分析、データベース、Python入門・機械学習、要件定義等(15日/年) ※研修の事後課題に対するフィードバック		DX入門(1.5日)
2020年度	約25名	約60名	約70名
2021年度	約30名	約60名	約200名
2022年度	約20名	約30名	—
2023年度	23名	5名	—

※2022年度時点で全社員の約85%となる約500名の受講が完了。
 ※2023年度は情報セキュリティ研修を追加。
 ※2024年度は対話型生成AI(ChatGPT)研修を追加予定。
 ※DX研修を開始した経緯はENERGYvol.4「DX革命」を参照。

▼「DXオリンピック」発表会を実施

テーマは、新入社員が研修の事後課題で取り組んだ「自部署の業務改善」です。

当日は、全役員が見守る中、代表者が発表する様子を社内へ配信しました。



この発表会から、備品を携帯電話で発注できるアプリや、機械の音をモニターして、異常を事前に発見するシステムなど、多くのアイデアが実現し、大きな成果を上げています。

そうした受講者が、業務のデジタル化と進捗をモニタリングする統合業務管理システム開発のメンバーに何人も選ばれています。

組織が自走し始めた

研修3年目に入り、受講者は全社員の85%に達しました。
 社内のデジタル化がさらに加速し、より柔軟に素早く開発をするア

ジャイル開発や、メンバー自ら解決策を導いていくチームを、現在いくつか走らせているのもその成果の一つです。

データドリブン経営にはさらなる高度人材を育成

4年目を迎えた今、DXプロジェクトを経営層視点で加速させます。研修内容を高度化させ、データサイ

エンティスト育成を始めたのも、データドリブン経営に資する基盤整備の一環です。

今年度初めて、本格的なデータサイエンティスト人材を採用します。

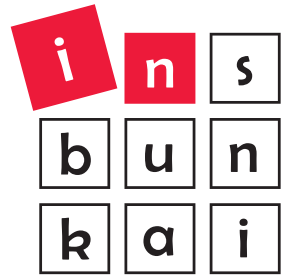
これもビッグデータを活かせる人の環境が整ってきたからです。

弊社が目指す2030年の企業像は、顧客価値と企業価値を高め、サステナブル社会実現に貢献する企業です。

そのために教育は欠かせません。世界的に不確実性が高まっている中、状況に応じたブラッシュアップが常に必要だからです。



でとはし
出戸端 顕男
 株式会社インソースデジタルアカデミー事業推進部部长。
 2023年から第一工業製薬様を担当。



多様性を力にして
成長し続けるインソースG。
個性あふれるメンバーが
グループの成長を担っています。

特別回

デジタル人材育成を担う
経営者が語る

自社の強みと今後の展望

スピードとスコープを強みに、更なるスケール拡大を図る

株式会社インソースデジタルアカデミー

代表取締役執行役員社長

杉山 晋一

インソースデジタルアカデミー社（IDA）は、2019年に「DXを実現するデジタル人材の育成事業」を目的に事業開始したベンチャー企業です。コロナ禍の逆境を跳ね返し、増収増益基調で設立4年目を迎えました。

当社の強みは、お客さまの潜在・顕在ニーズに対し、ベンチャー企業としてのスピードと、若手データサイエンティストから経験豊富なシニアプロジェクトマネージャーまで幅広い人材を擁するスコープ（専門分野）を活かした、ソリューション力です。中でもシニア層は一芸

に秀で、マネージャーとして長く活躍された知見を活かして、生き生きと活躍しています。

加えて営業部門とテキスト作成チーム等の努力により、22年度は多くの業界トップ企業に当社のDX研修をご評価いただき、人材育成パートナーに選定いただきました。23年度以降も人的投資の観点から、DX実現に向けた施策のご相談を数多くいただいています。

当社のスローガンは「変革・挑戦・強い心」です。これからもお客さまが直面する課題に対して直ちに立ち向かい、共に解決して参ります。

IDAホームページ



資料ダウンロード



insource
デジタルアカデミー

■ インソースグループの実績

・講師派遣型研修実施回数

18,858 回

うちDX関連 **前年比128.8%**

・公開講座受講者数

120,330 名

うちDX関連 **前年比115.3%**

※2022年10月1日～2023年9月30日までの実績です

■ 約1,600種類の研修ラインナップ

DX理解……………26研修
OAツール……………40研修
RPAツール……………22研修
プロトタイピング……………3研修
セキュリティ……………52研修
データサイエンス……………78研修
参照系システム開発……………131研修
更新系システム開発……………499研修
プロジェクトマネジメント……………109研修
要件定義……………18研修
試験対策……………113研修
など、多数ご用意しております。



杉山 晋一

株式会社インソース
デジタルアカデミー
代表取締役執行役員社長

株式会社インソースについて

社会人教育とITの力を掛け合わせ、社会課題の解決に挑戦している組織です。

スピードと集中・ダイバーシティ実践・ESG経営を活動方針の柱に据え、研修企画をはじめ管理システムの開発・アセスメントなどの人材開発にかかるあらゆるサービスを提供しています。全国に29拠点^{※1}をかまえ、年間31,274回・受講者数770,389名^{※2}と国内最大級の研修実施実績を誇っています。

※1：2024年6月末時点 ※2：2023年7月～2024年6月

ENERGY Vol.11(第3版) 編集：林 正顕 取材：岩田 知久 デザイン：藤川 千尋
表紙衣装提供：Andemiu

お問合せはこちら ☎0120-800-225 ✉info_tokyo@insource.co.jp

株式会社インソース（東京本部）〒116-0013 東京都荒川区西日暮里4-19-12 インソース道灌山ビル

Copyright © Insource Co., Ltd. All rights reserved. 「Insource」「Leaf」「WEBinsource」「動画百貨店」の名称およびロゴは株式会社インソースの登録商標です。

AA031_240919G

