



ソフトスキルが企業を強くする



プロジェクト遂行力を高める
ソフトスキル総合育成プログラム

プロジェクトにまつわる課題

- プロジェクトでは往々にして“技術”以外の要因による問題が発生します

お客様やプロジェクト関係者との コミュニケーションエラー



説明がわかりにくい、上から目線と言われる、専門用語を使い認識齟齬が多発するなど。結果、技術力が高いにも関わらず、担当変更を要求されるケースも。

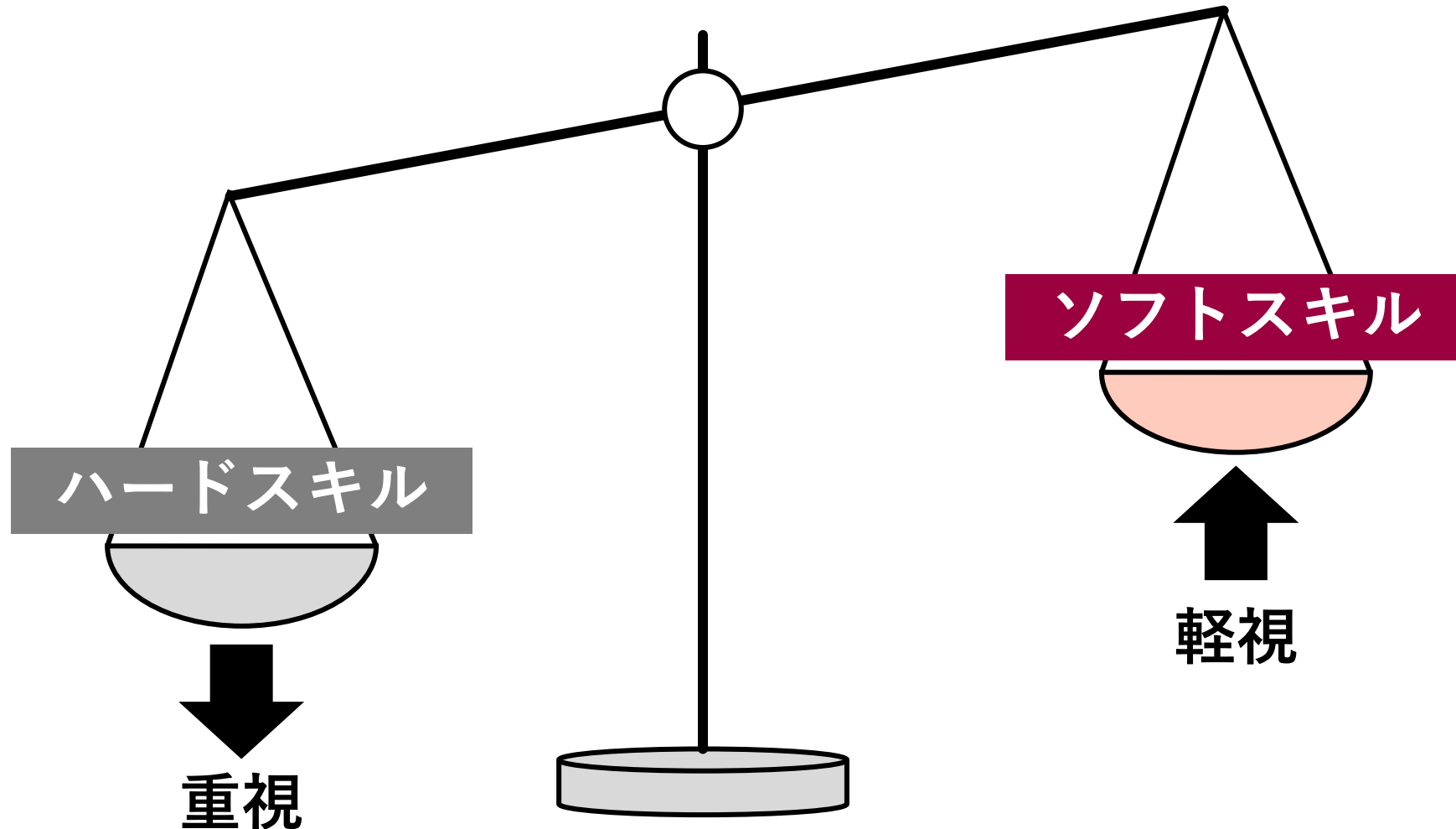
お客様要件に基づいて開発した システムが評価されない



お客様の要望に対して意図を考慮せず、技術面からのみアプローチし実装を試みるなど。結果、お客様要望に従ったものの、完成後に運用に耐えられないと言われるケースも。

課題の原因

- エンジニアとして技術力を高めることが奨励、優先されやすく、プロジェクトを成功に導くためのソフトスキルが育成できていないことが原因の一つです



ソフトスキルとは

- “技術”などの業界や職種ごとの専門スキルに対し、思考・対人系のスキルがソフトスキル該当します



ソフトスキルの有用性に関するエビデンス

- ソフトスキルの方が仕事の成果により大きな影響を与えることが様々なデータで判明しています

94%

「ソフトスキルがある人が昇進する」
と回答した採用専門家の割合
※iCIMS Report 2017

7/8

グーグルが発見した「優秀なマネージャーが持つスキル」の8つのうち7つがソフトスキル
※Google Project Oxygen

75%

「長期的に職場で成果を上げるためのスキル」に占めるソフトスキルの割合
※スタンフォード研究所、カーネギーメロン財団

12%

ソフトスキルのトレーニングを受けた従業員が向上させた生産性の割合
※ミシガン大学ロススクール

108%

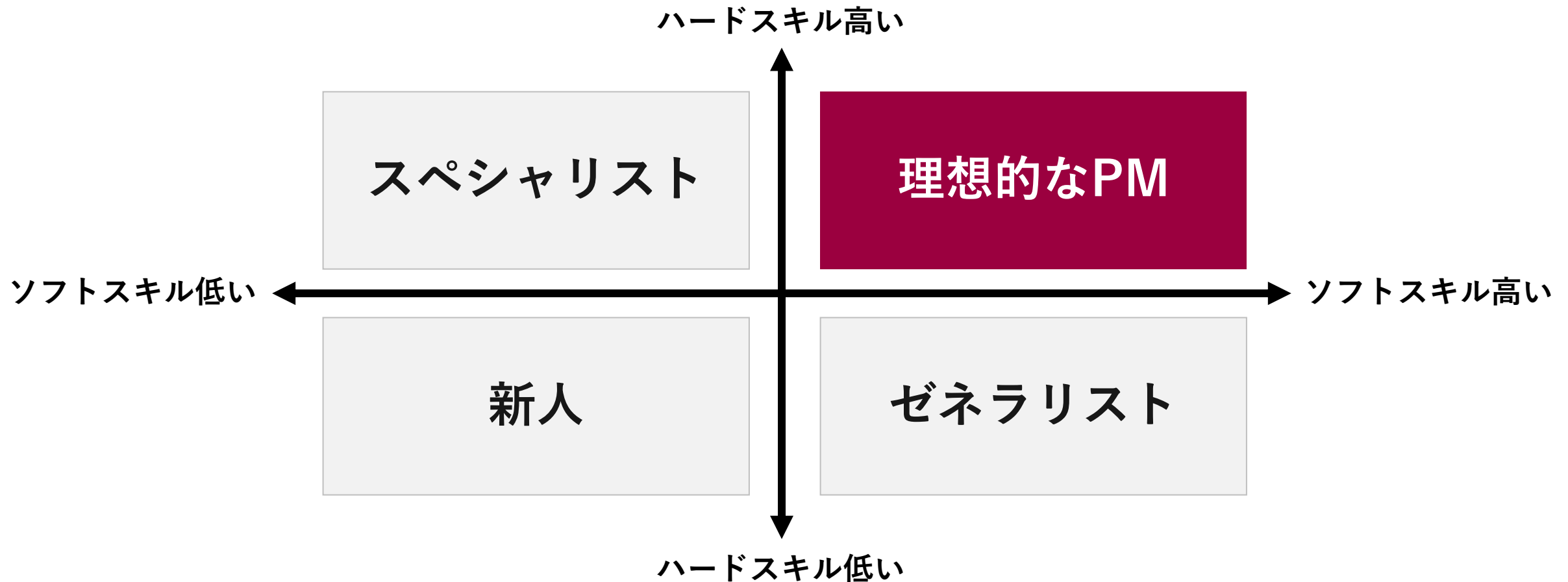
ソフトスキルも兼ね備えた人材がハードスキルだけの人材と比較して昇進するスピード
※LinkedIn

85%

仕事の成功に占めるソフトスキルの割合
※ハーバード大学

PMが目指すべき方向性

- プロジェクトを遂行するためには、ハードスキルのみならず、ソフトスキルの育成も欠かせません



ソフトスキル向上を阻む要因

- しかし、ソフトスキルの育成は簡単ではなく、乗り越えなければならない4つの壁があります



Knowing Doing Gap

「知っている」から「できる」ようになるためには、高いハードルを越える必要があり、そのための時間と経験が必要



研修はわずか10%の要素

ロミンガーの法則が示す、人の成長に寄与する要素は、研修が10%、他者のフィードバックが20%、仕事の経験が70%と研修だけでは成長は限定的



業務関連性

ソフトスキルは汎用的なスキルがゆえに、自身の業務に引き付けて習得をしていかないと、業務活用に至らない



スキルの測定

ソフトスキルは資格と異なり、測定基準定義づけや測定を行うのが困難なため、スキルの現在地を自覚するのが難しい

EdWorksの
トレーニング概要

ソフトスキルの
育成メソッド

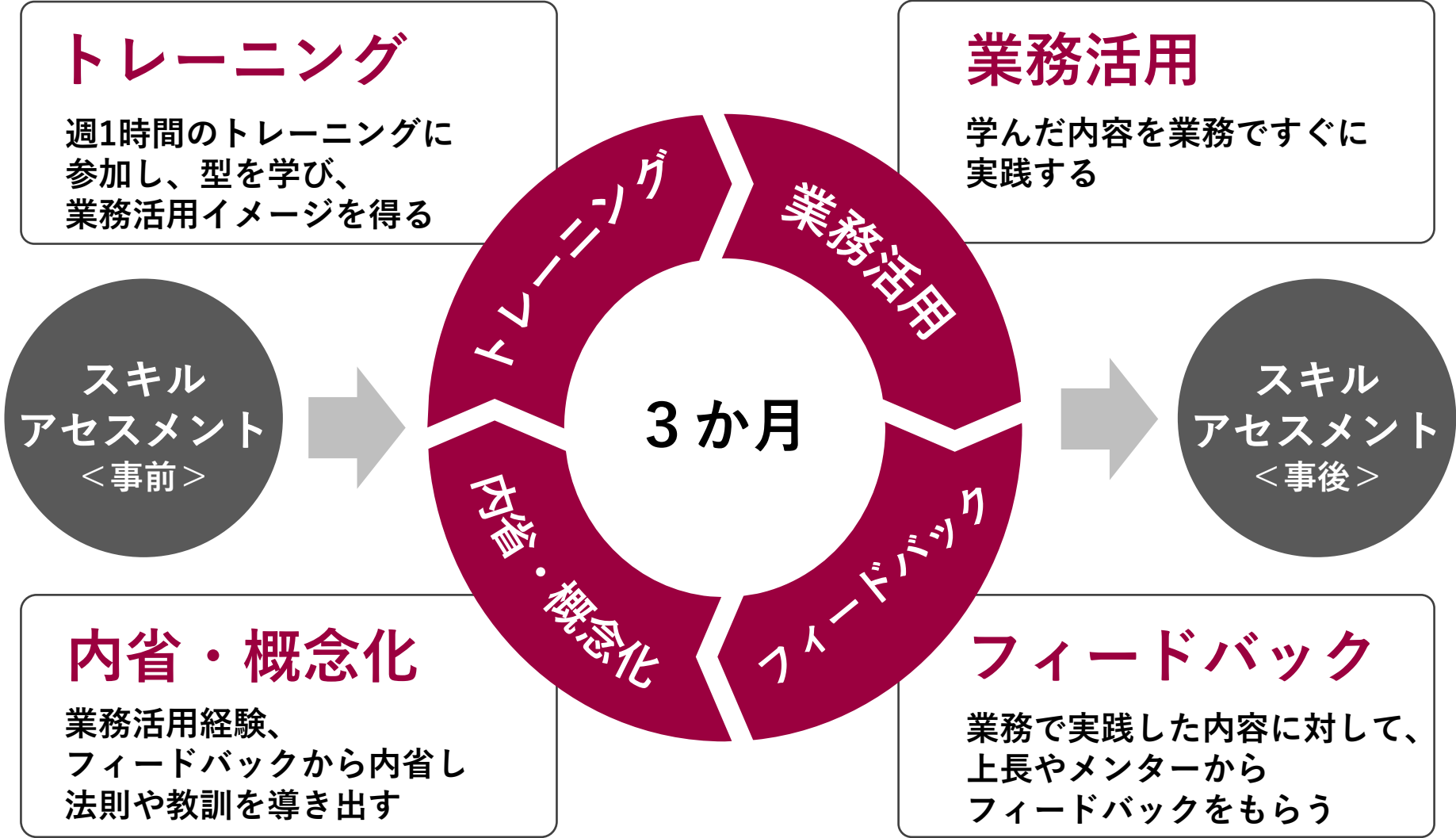
プログラム実施
イメージ

スキルアセスメン
トによる
定量的評価

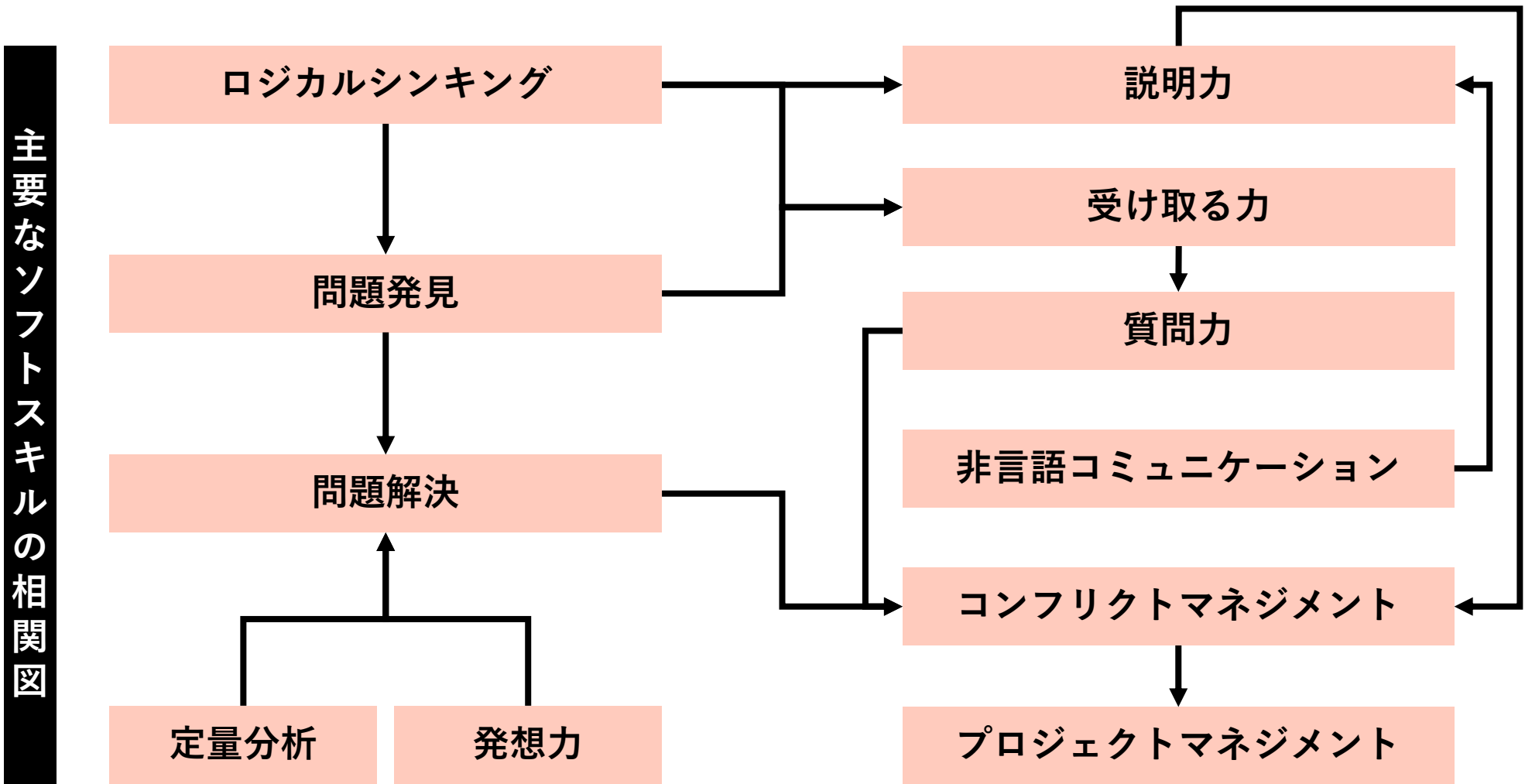
カリキュラム例

全体スケジュール
のイメージ

- 育成が難しいソフトスキルも、トレーニングと業務活用を反復しながら行うことで効率的に習得可能です



- ソフトスキルは単体で伸ばすことは困難なため、順を追って体系的に育成していきます



EdWorksの
トレーニング概要

ソフトスキルの
育成メソッド

プログラム実施
イメージ

スキルアセスメン
トによる
定量的評価

カリキュラム例

全体スケジュール
のイメージ

- 毎週同じ曜日・時間に1時間のトレーニングを実施し、終了後すぐに業務で活用頂きます
- 上長向けにも毎週即座にトレーニング内容をフィードバックし、連携しながら進めていきます

	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
1週目	業務 実践	業務 実践	トレーニング 上長報告 業務 実践	業務 実践	業務 実践
2週目	業務 実践	業務 実践	トレーニング 上長報告 業務 実践	業務 実践	業務 実践



以降、約3か月間繰り返します

EdWorksの
トレーニング概要

ソフトスキルの
育成メソッド

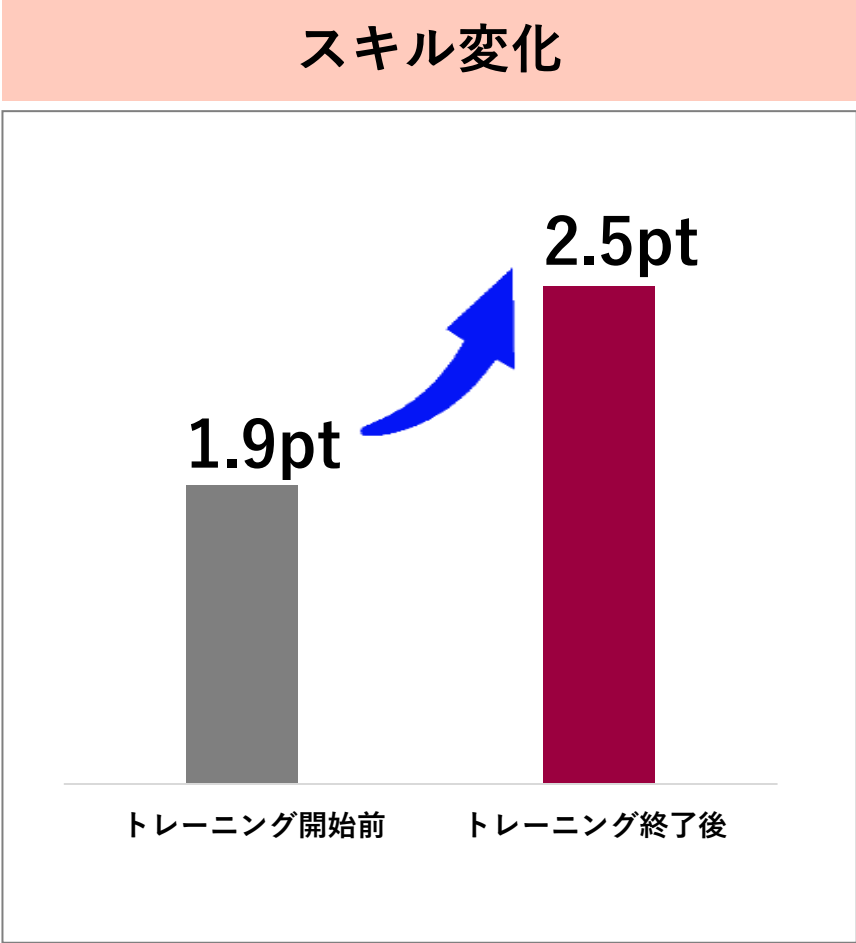
プログラム実施
イメージ

スキルアセス
メントによる
定量的評価

カリキュラム例

全体スケジュール
のイメージ

- トレーニング前後で行動ベースに落とし込まれたスキルアセスメントを実施することで、成長度合いを個別、参加者全体で測定し、トレーニングの定量的効果も算出することができます



- ジュニアコンサル向けに実施するカリキュラムの一例です。参加者や課題に合わせて都度調整します

日程	テーマ（各回60分）	内容	該当スキル
Week1	タイム・タスクマネジメント	時間価値の理解と効率的にプロジェクトをマネジメントする技術	タイム・タスクマネジメント
Week2	顧客課題の理解	顧客課題の構造化と抽象化、具体化と図解化	ロジカルシンキング
Week3	顧客課題の分析	顧客課題の深掘り、特定と言語化	ロジカルシンキング
Week4	顧客のあるべき姿	顧客満足度の高いシステム導入に重要な3つの目	問題発見力
Week5	顧客要望を適切に捉える	顧客要望に対する問いの立て方、How型思考とWhy型思考	問題発見力
Week6	ソリューションを導き出す	ソリューション導出の公式と立案、ステークホルダーとの合意形成	問題解決力
Week7	顧客に行動をとってもらうには	プロジェクトを推進させるコミュニケーションの取り方と原則	説明力
Week8	プレゼンテーション	目的達成のための伝わるプレゼンテーション	プレゼンテーション力
Week9	システムと思考の図解	コミュニケーション手段としての図解の威力と活用方法	図解力
Week10	文字コミュニケーション	ITに不慣れな人との文字コミュニケーション	文章力
Week11	要件ヒアリングと質問手法	質問の効果と顧客の本音を引き出す質問のテクニック	質問力
Week12	顧客との折衝	利害衝突時にWin-Winを目指すマネジメント術	コンフリクトマネジメント

EdWorksの
トレーニング概要

ソフトスキルの
育成メソッド

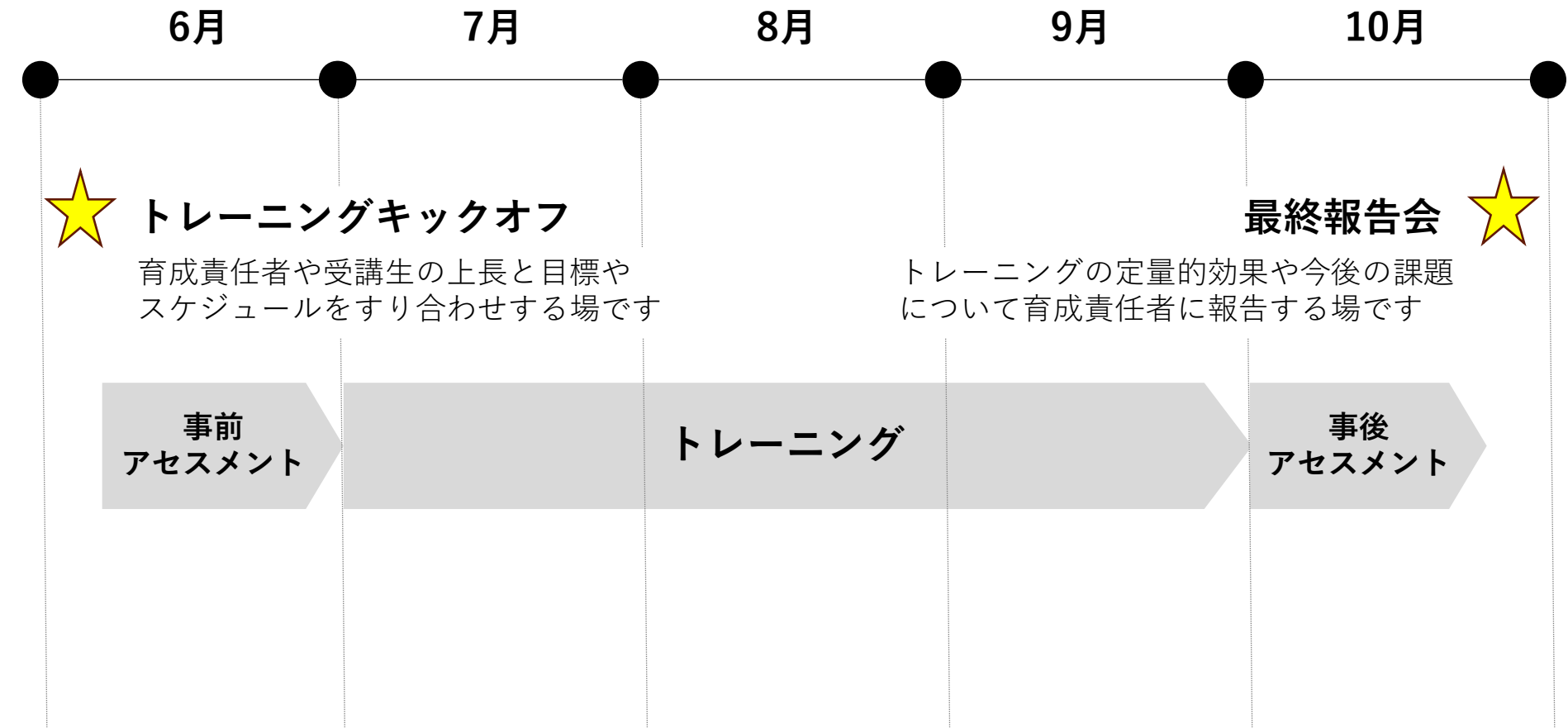
プログラム実施
イメージ

スキルアセスメン
トによる
定量的評価

カリキュラム例

全体スケジュール
のイメージ

- トレーニングキックオフからトレーニング成果の最終報告会までのタイムラインの一例となります



EdWorksと一般的な研修会社との違い

	EdWorks	一般的な研修会社
学習内容	仕事の成果に直結する ソフトスキルに特化	ビジネスマナーからIT教育まで
カリキュラム	 会社・職種ごとに カスタマイズ	 会社・職種問わず ほぼ共通
期間	1時間／週 × 3か月※平均期間	1日完結
効果測定	 事前・事後のスキル測定 業務活用調査実施	 満足度調査のみ
受講者上長との連携	 課題調査からトレーニング中の 連携まで実施	 講師と上長は連絡は 取らない
受講者個別サポート	 メール・チャット相談 業務活用フォロー実施	 講師と受講者の 個別やり取りはなし

弊社トレーニングの強みと主な実績

- 1 短期で育成が困難なソフトスキルでも長期間伴走することで**実務で実行できるレベルに**
- 2 受講者の**上司を巻き込む**ことで、**上司の育成意識を醸成**するとともに、**業務での活用を促進**
- 3 IT業界のバックグラウンドを持った講師が**IT業務に即したトレーニング**を実施



アサヒビジネスソリューションズ株式会社

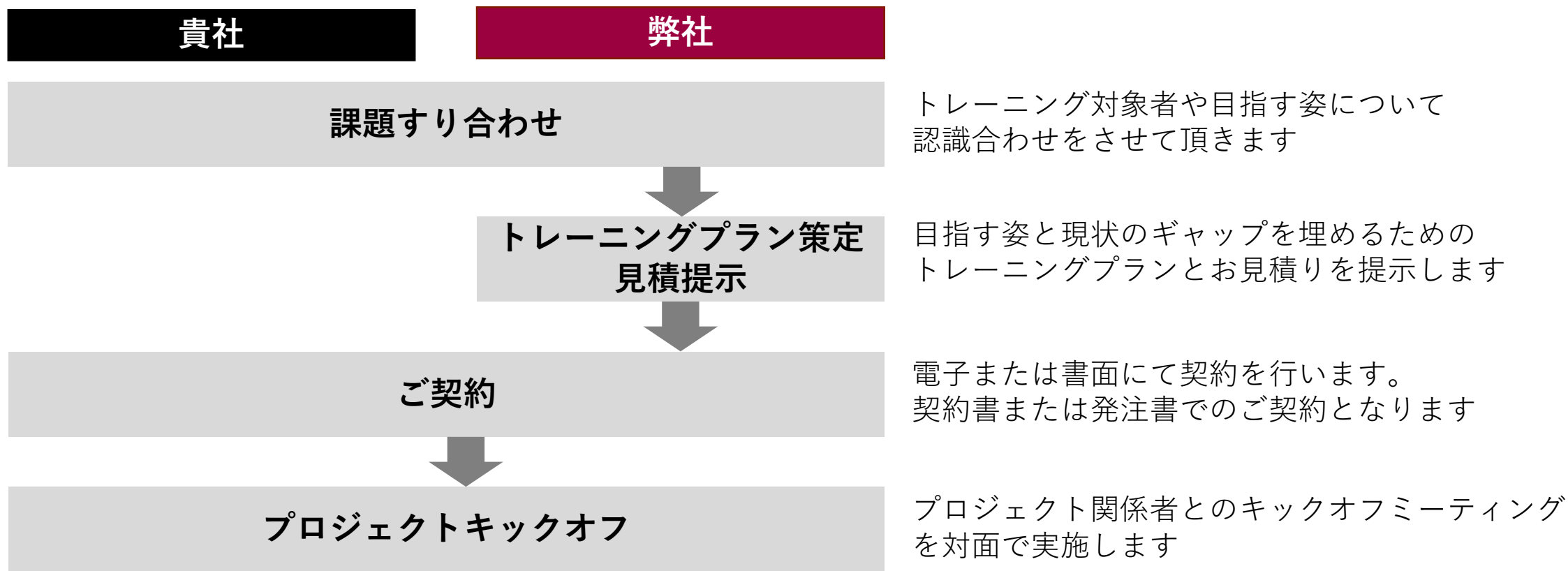


キヤノンマーケティングジャパン株式会社



トレーニング開始までの流れ

- 個社課題に合わせたトレーニングプランを策定させていただきます。数か月に及ぶトレーニングとなるため、トレーニング開始前に可能な限り対面でキックオフを実施致します



お問い合わせ先

貴社の育成課題に応じて ハイパフォーマンスを上げる人材を育成します

導入に関するご相談・ご質問、お見積はホームページまたはメールよりお気軽にお問合せ下さい。



株式会社EdWorks

〒160-0023 東京都新宿区西新宿3-3-13 西新宿水間ビル6F

Mail : info@ed-works.co.jp

Web : <https://ed-works.co.jp/>

Tel : 050-3188-8938