



デジタル時代を生き抜く

DX時代を生き抜くための セルフ・トランスフォーメーション

目次

1. DX（デジタル・トランスフォーメーション）とは？
2. なぜ今DXが重要なのか？
3. DX推進がもたらすメリット
4. DX推進のため人材戦略「セルフ・トランスフォーメーション」
5. 原則に基づいた「5つの選択®」
6. プロセス・ラーニングとは？
7. その他の導入形態
8. 問い合わせについて
9. 会社概要

DX（デジタル・トランスフォーメーション）とは？

2004年

エリック・ストールマン（ウメオ大学教授、スウェーデン）が提唱。

「ITの浸透が、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させる」と定義。



2018年

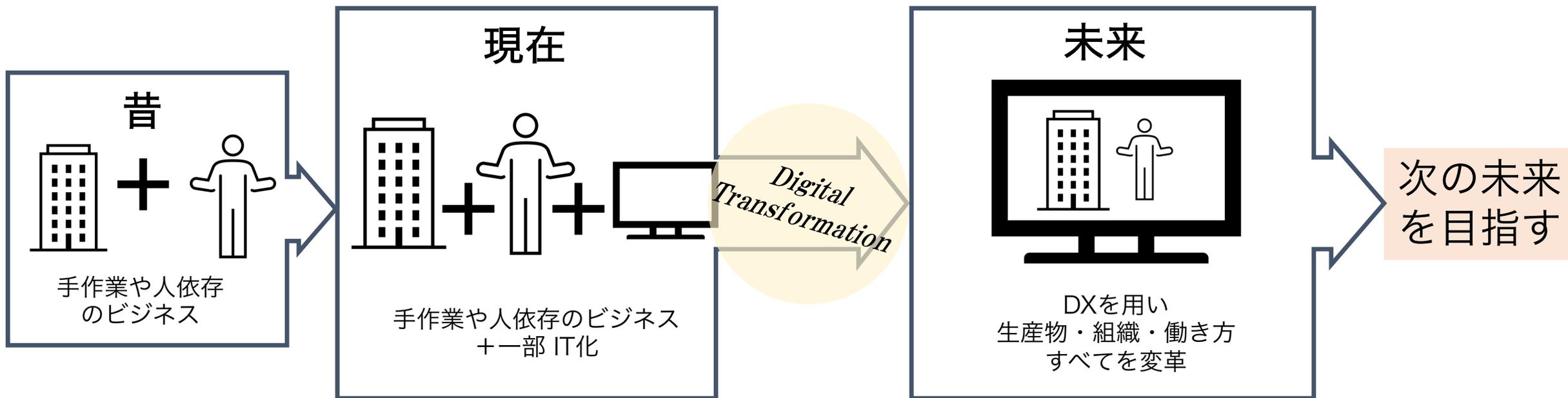
日本経済産業省が、企業における「DX推進のためのガイドライン」をまとめる。

「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」と定義した。

つまり、DXとは単に企業のIT化を促進するための取り組みではなく、製品・サービスの変革はもちろん、企業の組織やビジネスの文化そのものを変革することを求める取り組みなのです。

ITを利用したビジネスの変革

なぜ今DXが重要なのか？



かつて、仕事の多くは手作業や人依存で成り立ってきました。

電子製品・PCが定着し、その後スマートフォンが普及されることで、働き方や生活様式は著しく変化しました。

現在のビジネスはそのようなテクノロジーの進化と向き合うことで発展を遂げてきました。

ところが、昨今のテクノロジーの急速な進化に対応するだけのプラットフォームとしては不十分なシステムや、業務の属人化による技術継承の困難、高コスト（レガシーシステム）などが原因で、DXが十分に浸透できていないことが危惧されています。経済産業省によると、**2025年までにDXが十分に浸透しなければ年間12兆円の損失が生じる**可能性を警告しており、システムと共に組織文化の变革の必要性が急務となっています。

DX推進がもたらすメリット



生産性向上

新技術と互換性のない古い技術の刷新と、それを維持する高コストを削減することを目指す。



新しい価値の創造

新技術を活用することで、顧客が求めることに柔軟に対応できるサービスが開発される。



レガシーシステムからの脱却

新技術と互換性のない古い技術の刷新と、それを維持する高コストを削減することを目指す。



変化するビジネスへの対応

新しい技術の進歩により、様々なビジネスモデルが生まれる。その変化に対応できるようになる。



収益率の拡大

デジタルトランスフォーメーションによる生産性が高まることで、生産規模を拡大し収益を増やすことが可能。

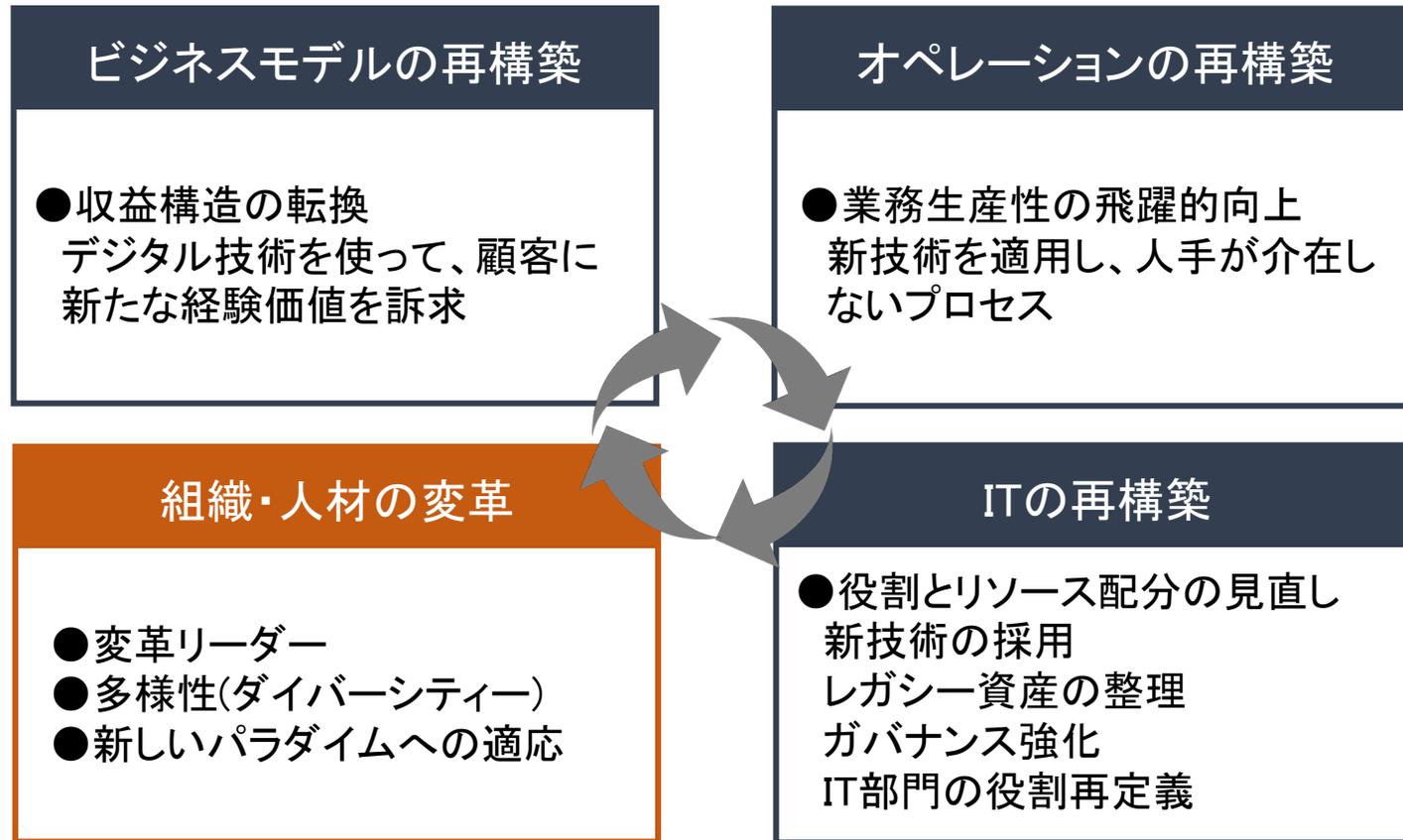


人材技術の向上

デジタル化に対応する人材を育成することで、社会の変化に迅速に対応する組織を作ることが可能。

DX推進のための人材戦略「セルフ・トランスフォーメーション」

書籍「デジタルトランスフォーメーションの実際」では、DXを推進するにあたり、「ビジネスモデル」「オペレーション」「IT」「組織・人材」の4つの要素の変革を進めることが必要だと解説されています。



DX推進のための人材戦略「セルフ・トランスフォーメーション」

ビジネスモデルの再構築

オペレーションの再構築

ITの再構築

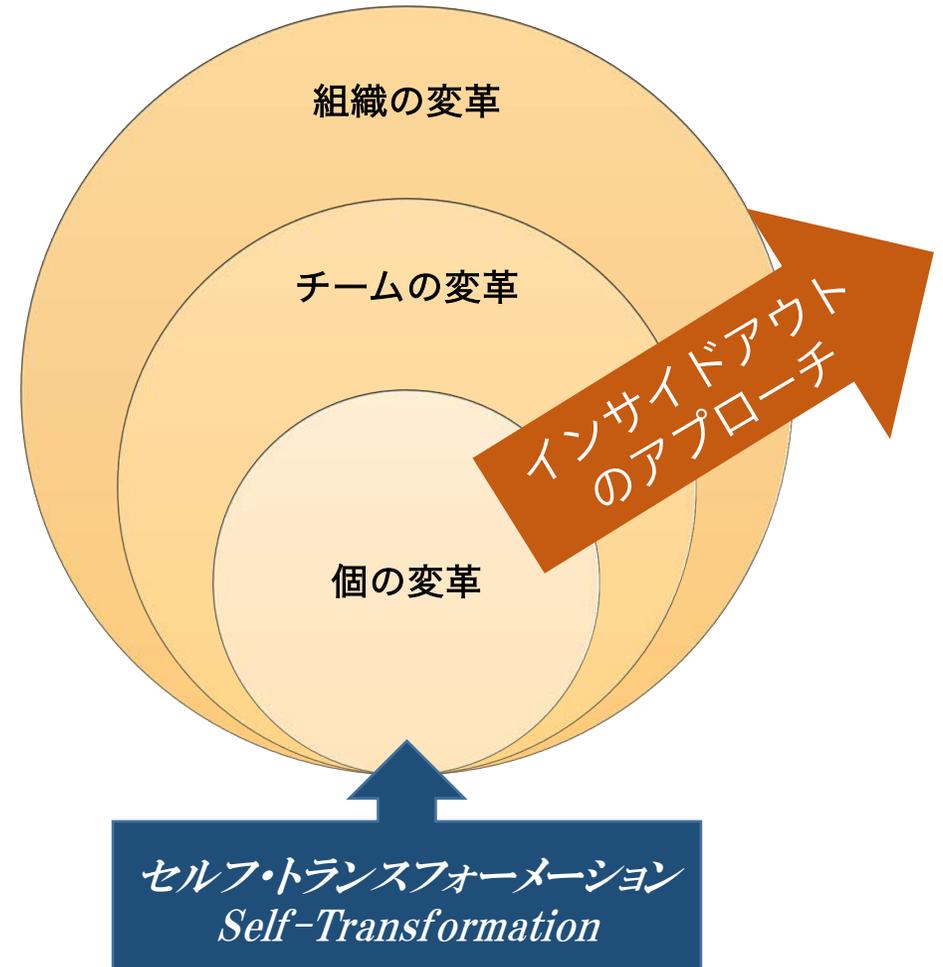
「ビジネスモデル」「オペレーション」「IT」の変革は仕組みやフロー、方法論の変化であり、**アウトサイドイン**のアプローチです。

組織・人材の変革

- 変革リーダー
- 多様性(ダイバーシティー)
- 新しいパラダイムへの適応

一方で「組織・人材の変革」は、組織の**社員一人ひとりの変革(セルフ・トランスフォーメーション)**に目を向けていくことが重要になります。人を変えようとするのではなく、人が変わろうとするのを支援するアプローチです。

これが**インサイドアウト**のアプローチです。



DX推進のための人材戦略「セルフ・トランスフォーメーション」

なぜ個の変革が必要なのでしょう？

組織文化はその組織の人々がもつ思考パターン、行動パターンによって形成されます。

つまりその人々の持つ習慣によってもたらされるものなのです。

組織により良い習慣を根付かせたいと思ったら、一人一人の持つ思考習慣、行動習慣を変えていく必要があります。

すなわち**個人の行動変容（トランスフォーメーション）**こそが、**組織のトランスフォーメーションへとつながる**のです。

では、現在のように変化の激しい世界ではどのような行動に変容していけばよいのでしょうか？
コヴィー博士は「原則」こそがどのような変化の時代にも有効なのだといっています。



原則とは

- ・ 不変である
- ・ 万国共通である
- ・ 自明である
- ・ 私たちが理解しなくても受け入れなくても作用するもの

スティーブン・R・コヴィー
著書「7つの習慣」

原則に基づいた「5つの選択®」

原則に基づく「選択」とは？

現在の世界は一瞬、一瞬が「選択」の瞬間です。

激しい変化に対応して常に成果に結びつく「選択」をしていかなければ世界の変革（トランスフォーメーション）についていくことはできません。

そのような時代であるからこそ、普遍の原理原則に基づく「選択」をする必要があります。

「5つの選択」はそんな普遍の原則に基づく「選択」によりひとり一人の変革（トランスフォーメーション）を促します。



原則に基づいた「5つの選択®」

原則に基づいた「5つ選択」により「セルフ・トランスフォーメーション」を実現し、卓越した生産性を実現します。

第1の選択
重要軸で判断する

原則 識別: 深い洞察と理解による選択
パラダイム (モノの見方、考え方) 重要軸で行動する

第2の選択
明確な目的と目標の設定

原則 可能性: 偉大な物事を成し遂げる潜在的能力
パラダイム 卓越を目指す

第3の選択
やるべき仕事の優先的なスケジューリング

原則 優先順位: 重要性が高く、特別な注意を払うべき事柄
パラダイム 大きな石をスケジュールする

第4の選択
効率化ツールの最大活用

原則 アライメント: 適切な関係を構築すること、支援し合い一致すること
パラダイム テクノロジーを支配する

第5の選択
定期的なエネルギー補給

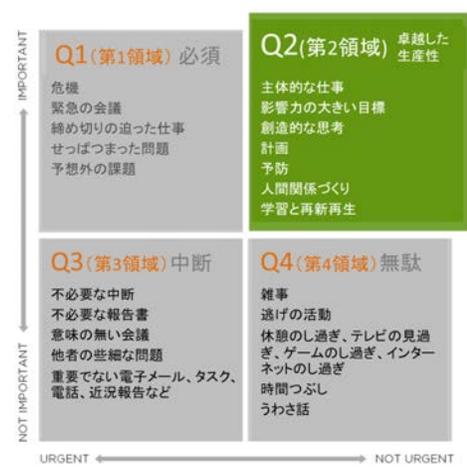
原則 最新再生: 自分自身の刃を磨く
パラダイム 燃え続ける

原則に基づいた「5つの選択®」

「セルフ・トランスフォーメーション」するための具体的な行動

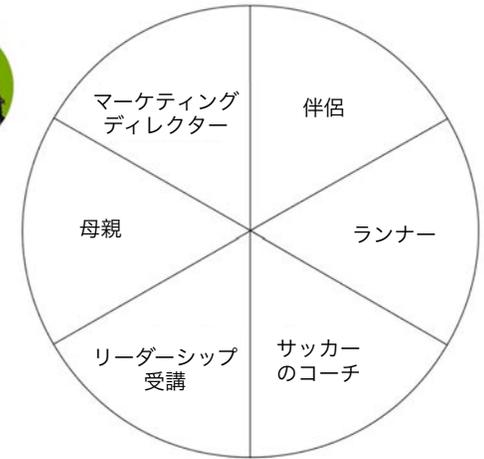
第1の選択 重要軸で判断する

- 反射的ではなく「意識的」にリソースを投下するか否かの判断を行なう。
- 見せかけの緊急業務を排除する。
- リターンが大きい領域に優先順位を置く。



第2の選択 明確な目的と目標の設定

- ビジョンを持ち、高みに向けて、コミットして動く。
- 手法にとらわれず目的に達する動きを導き出す。
- マネジャーとして揺るぎない軸を持つ。
- 「卓越した役割」へのトランスフォーメーションをイメージする。



第3の選択 やるべき仕事の優先的なスケジュールリング

- 結果にインパクトを与える活動を見出し、確実に実行する。
- 見せかけの業務を排除し、仕事をシンプルに質高く行う。
- チーム全体を重要軸にフォーカスさせるカルチャーにフォーカスしていく。
- 重要軸にフォーカスした時間管理を実践する。



第4の選択 効率化ツールの最大活用

- 目的に沿って、手段を活用する。
- ツールを取捨選択をする。



第5の選択 定期的なエネルギー補給

- 自分自身を継続的に高め続ける。
- 継続的な運動習慣。
- 質の良い睡眠。
- 良い人間関係構築。
- 余暇を楽しむ。
- 健康的な食事。



原則に基づいた「5つの選択®」

マインドセット・フレームワーク・ツールセットを用いることで
原則に基づいた「5つ選択」のステップを歩めるようになります。

5つの選択

卓越した生産性を目指す

卓越した成果

1	2	3	4	5
重要軸で 行動する	卓越を目指す	大きな石を スケジュールする	テクノロジーを 支配する	燃え続ける
緊急軸に 流される	平凡に満足する	小さな石に 飛びつく	テクノロジーに 使われる	燃え尽きる



生き埋め

導入方法

1. プロセス・ラーニング
2. コンサルタント派遣（オンライン/対面）
3. 社内ファシリテーター養成
4. 公開コース参加

無料プログラム説明会開催

12月17日(木) 13:30~15:30

申し込みは [こちら](#)

https://app.franklincovey.co.jp/training/trial_entry/

◇無料プログラム説明会の3つのメリット◇

- 実際のグループワーク体験を通して、研修参加者と同じ気づきを得ることができる。
- プロのコンサルタントへの無料相談が可能。
- 他の参加企業との情報交換も可能。

プロセス・ラーニングとは？

人間のマインドと行動は筋肉トレーニングと同じです。

1年後に理想の体型を実現したいのであれば、専任トレーナーのアドバイスのもと、達成したい目標の実現につながる栄養管理やトレーニングを日々積み重ね、習慣化することが必要になります。

従来の研修スタイル

集合研修



e-ラーニング



プロセス・ラーニング

期限と目標を決め、そこに向かって適切な学習プロセスを専門のコンサルタントと一緒に設計・実施していくから、主体的な継続学習と定着が臨める。



適切な食事



適切な運動

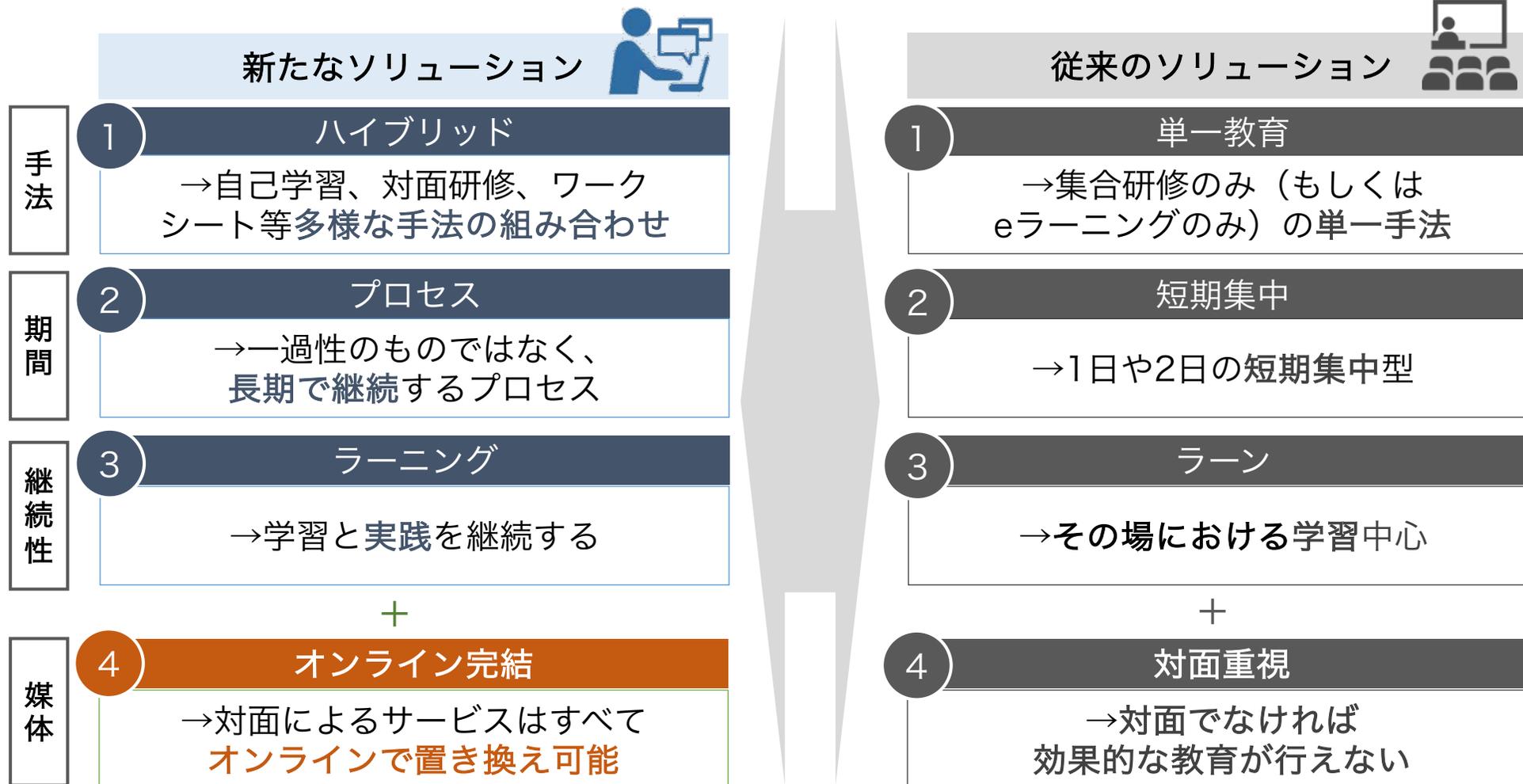


適切なメンタルケア



プロセス・ラーニングとは？

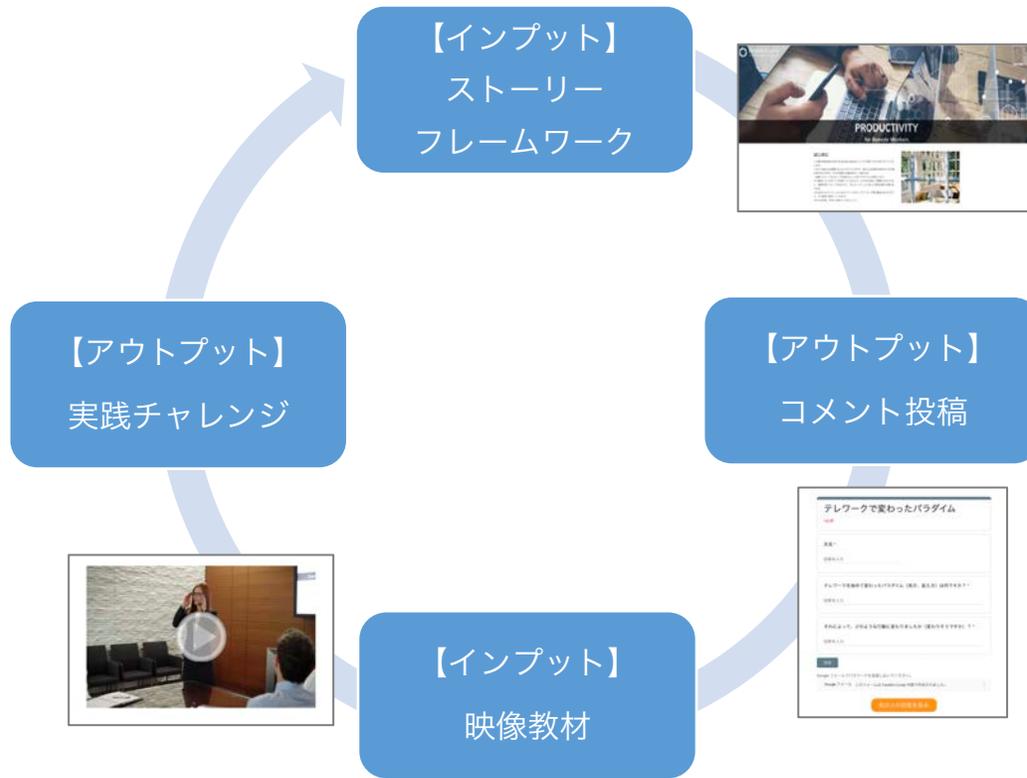
フランクリンコヴィーが、従来の教育課題を解決し、行動変容を実現すべく開発した新ソリューションであり、全てオンラインでのご提供が可能です。



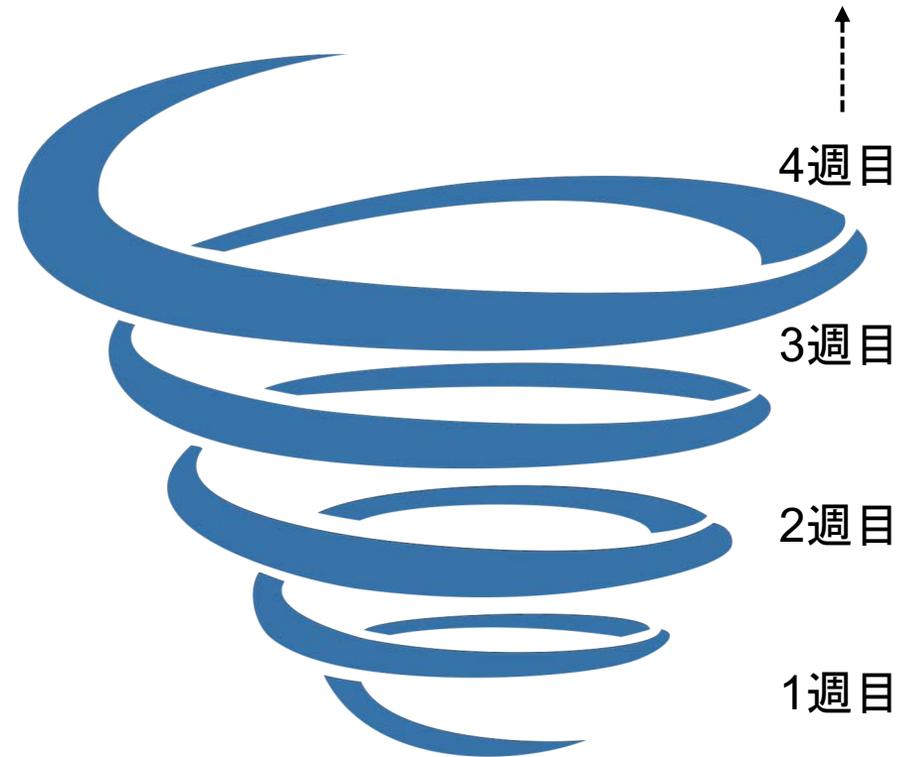
プロセス・ラーニングとは？

インプット&アウトプットに毎週取り組むことで、行動変容を実現する

1週間の学習サイクル



トルネード式にサイクルを継続



その他の導入形態

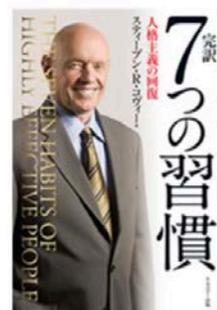
コース名	概要	特徴
① 公開コース	弊社がご用意した会場にて、研修にご参加頂くコース	<ul style="list-style-type: none"> • 他社・他業種の方と研修を行うことで、日常の仕事では得られない刺激を受けることが可能 • スケジュール・会場が固定 • 研修内容は標準パッケージ • 1名様から受講から可能
② ファシリテーター (講師) 派遣コース	貴社に弊社講師(ファシリテーター)を派遣させて頂き、研修を実施するコース	<ul style="list-style-type: none"> • 会場・スケジュールが可変(制限あり) • 貴社の内情にアジャストしたファシリテーションが可能(スライドカスタム等は別途費用) • 社員同士でワークを行うことで、普段は見えない考え方の共有の場という役割を担うことが可能 • 受講者最低人数：8名から～
③ オンライン研修	Web会議システムを使用し、遠隔での研修を実施いたします	<ul style="list-style-type: none"> • ファシリテーター派遣コースをオンライン実施にしました。 • 貴社の内情にアジャストしたファシリテーションが可能(スライドカスタム等は別途費用) • 社員同士でワークを行うことで、普段は見えない考え方の共有の場という役割を担うことが可能 • 受講者最低人数：8名から～
④ 社内ファシリテーター (講師) 養成コース	貴社内に弊社プログラムのファシリテーターを養成して頂き、研修実施するコース	<ul style="list-style-type: none"> • 会場・スケジュールが可変 • 研修内容を現場に合わせる事が可能 • 研修後のフォローが容易 • 1人当たりの研修費用が最も割安 • 企業方針や状況とのプログラム連携容易

価格・その他ご質問等は
こちらのメールアドレスまでお問い合わせください。

jimukyoku@franklincovey.co.jp

会社概要

社名	フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社
事業概要	研修・コンサルティング事業
本社所在地	東京都千代田区三番町5-7 精糖会館7階
代表取締役	ブライアン・マーティーニ



スティーブン・R・コヴィー

自分の運命を自分で切り開くための奥深いアドバイスをわかりやすく教えることに生涯を捧げ、タイム誌が選ぶ「世界でもっとも影響力のあるアメリカ人25人」の一人に選ばれている。国際的に高く評価されるリーダーシップ論の権威、家族問題のエキスパート、教育者、組織コンサルタントとして活躍した。著書『7つの習慣』は全世界で販売部数4,000万部を記録し、20世紀にもっとも影響を与えたビジネス書の1位に輝いている。147カ国でトレーニングやアセスメントをサービスとして提供する世界屈指の企業、フランクリン・コヴィー・グループの共同創設者。2012年7月、79年の生涯を閉じた。

