iTEC
人間力を、企業力に

『アイテックのセミナーは変わります』

教育ソリューション部

2017年5月18日
堤 清

アジェンダ

1. IT人材を取り巻く環境

IT人材動向 （2017 IT人材白書より）

2. アイテックセミナー

『合格ゼミ』
『IT技術者実践力強化ゼミ』
ヒューマン系研修サービス
研修定着化サービス
人材育成支援

1．IT人材を取り巻く環境

IT人材動向 （2017 IT人材白書より）

デジタル大変革時代、本番へ

～ITエンジニアが主体的に挑戦できる場を作れ～

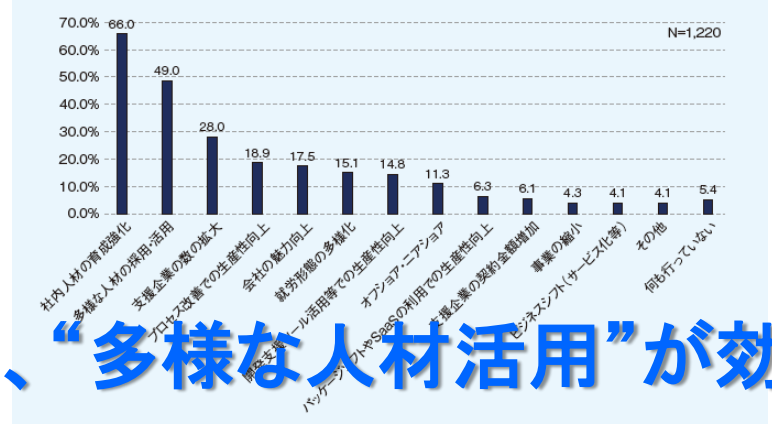
- 今デジタル変革とも呼ぶべき第4次産業革命の入り口にいる
- 仕事の進め方や社会のあり方をゼロベースで刷新し、時代に適合するように自らを変える“デジタルトランスフォーメーション”が重要
- 求められるのは、周囲を巻き込みながら改革を進める能力やビジネスとデジタルを結び付けて全体をデザインする能力を持った新しい時代のリーダー
- 企業が行わなければならないのは、誰もが挑戦できる環境、開かれた場を作ること

これまでの成功体験が通じない時代へ

IT人材動向（2017IT人材白書より）

人材不足改善の取り組みのうち効果があったもの

1.	**社内人材の育成強化**	**66.0**
2.	多様な人材の採用・活用	49.0
3.	支援企業の数の拡大	28.0
4.	プロセス改善での生産性向上	18.9
5.	会社の魅力向上	17.5



“人材育成”、“多様な人材活用”が効果あり、重要に

IT人材動向（2017IT人材白書より）

企業に向けたメッセージ

- IT企業
  - “デジタルトランスフォーメーション”に資する技術力や提案力を磨き、ユーザー企業のパートナーとして新たな事業価値を生み出していく役割を担う必要がある。そのためにはユーザー企業やベンチャー企業などとの「協働」関係を築くことも欠かせない。
  - 受託型開発や運用・保守を担うための能力とは異なる能力を持つIT人材を育成しなければならない。新たなビジネスを見据えた人材像を想定し、労働環境や挑戦を軸とした評価制度づくり、キャリア形成を行っていく必要がある。

IT企業に求められるもの

IT人材動向（2017IT人材白書より）

企業に向けたメッセージ

- ユーザ企業
  - “デジタルトランスフォーメーション”を実現するには、ビジネスとデジタルのスキルを併せ持った人材が重要となる。それがあって初めて、イノベーティブなデジタル技術を持つ企業や、他業種など多様な企業間での連携を進められるからである。その視点に立って、人材の育成と獲得をしていく必要がある。
  - 従来、社内でIT業務の中核を担ってきたIT部門は今、再び挑戦を迫られている。デジタル変革に伴って生じる新たな事業や業務において重要な役割を担うことへの挑戦でもある。

ユーザ企業に求められるもの

IT人材動向（2017IT人材白書より）

IT人材個人に向けたメッセージ

- 個人
  - デジタル時代は、個々のIT人材にとって活躍の場を広げられるまたとないチャンスである。所属する企業で新たな試みをすることもできるし、起業のチャンスも開けている。クラウドコンピューティングやモバイルの進展で、個人や少数のチームでできることが飛躍的に拡大しているのだ。
  - このことを認識し、目の前の業務だけにとらわれることなく、広く視野を持って進むべき道を探り、学ぼう。勉強会やコミュニティなど、学びの場は周囲にある。自己研鑽によって能力を高めれば高めただけ、社会をリードする人材になっていく

個人と企業の関係性にも変化？

IT人材動向（2017IT人材白書より）

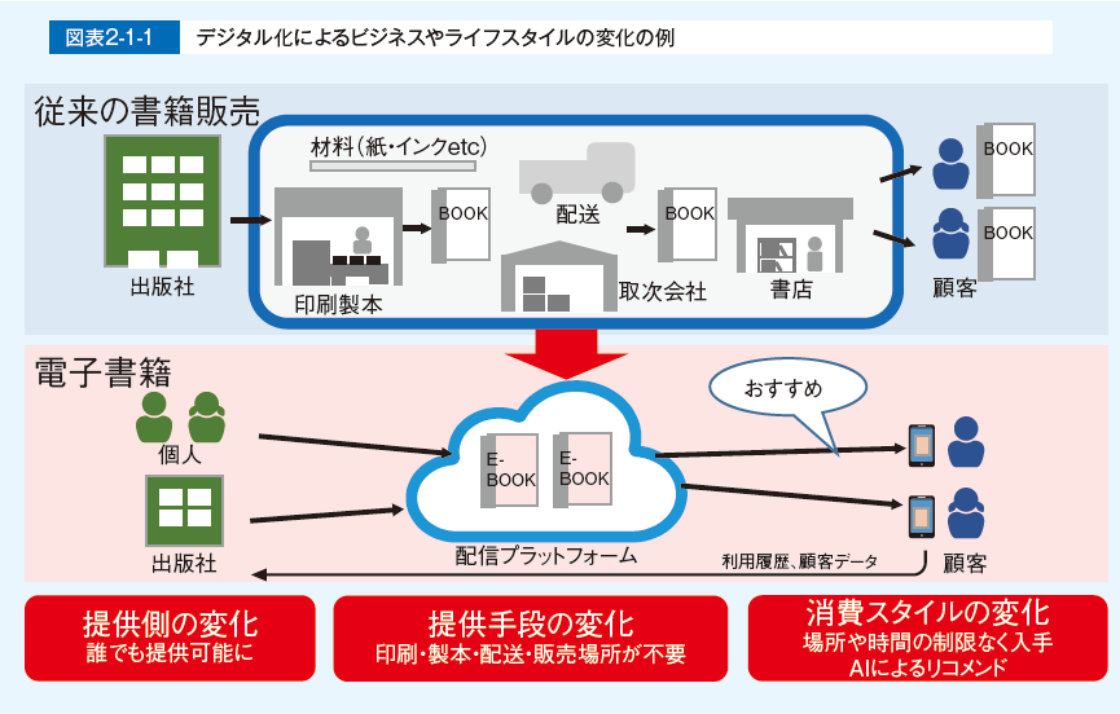
“デジタルトランスフォーメーション（デジタル革命）”とは

- あらゆるものがインターネットに接続するIoTの拡がりや、ビッグデータ活用、人工知能（AI）の様々な分野への適応が始まっている。
- デジタル化を進めるということは、様々な要素（アナログデータも含む）をデジタル化、数値化して扱うことを意味する。共通に扱えるデータへと変換することによって、処理や分析が可能になり、フィードバックまで含めた一連の流れを作ることが可能になる。
- デジタル化の本質は、以上のようなデータ駆動型へのビジネスや社会の変革にある。既存のビジネスや業務に新技術を取り入れるだけでなく、ビジネスモデルを変え、経済活動のみならず、個人の生活や社会構造にまで影響が及ぶ。

これまでとはルール全く変わってきている！

IT人材動向（2017IT人材白書より）

“デジタルトランスフォーメーション（デジタル革命）”とは

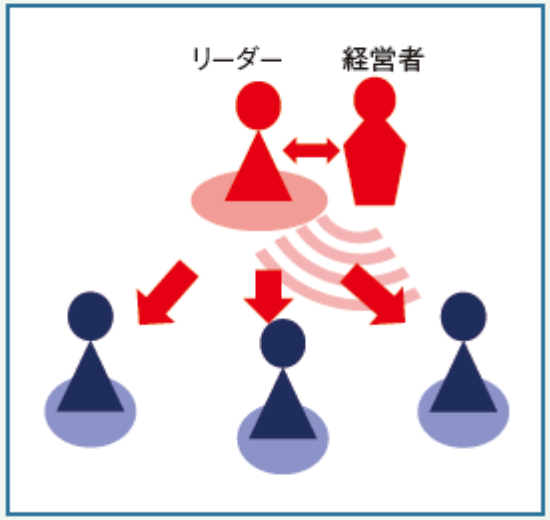


- 上記の図はデジタル化によって起こる変化の一例として、紙の書籍から電子書籍へのデジタル化を図式化したものである。デジタル化によって、提供側から消費者に届くまでの多くの工程（印刷、配送、販売など）が不要になり、消費者が店舗に足を運んで商品を選ぶという行動様式にも変化が生じる。

IT人材動向（2017IT人材白書より）

“デジタルトランスフォーメーション”の鍵を握るリーダー的人材

図表1-1-5　デジタルトランスフォーメーションにおける経営者とリーダーの体制



経営者の役割
- デジタル化の重要性を認識し、経営方針等に反映
- 変化に対する姿勢を社内、社外へ発信
- リーダー的人材がデジタル化を進める上でのサポート

リーダーの役割
- デジタル化を進めるための具体的施策の決定
- デジタル関連の新事業実施
- 経営への提言（IT、ビジネス）

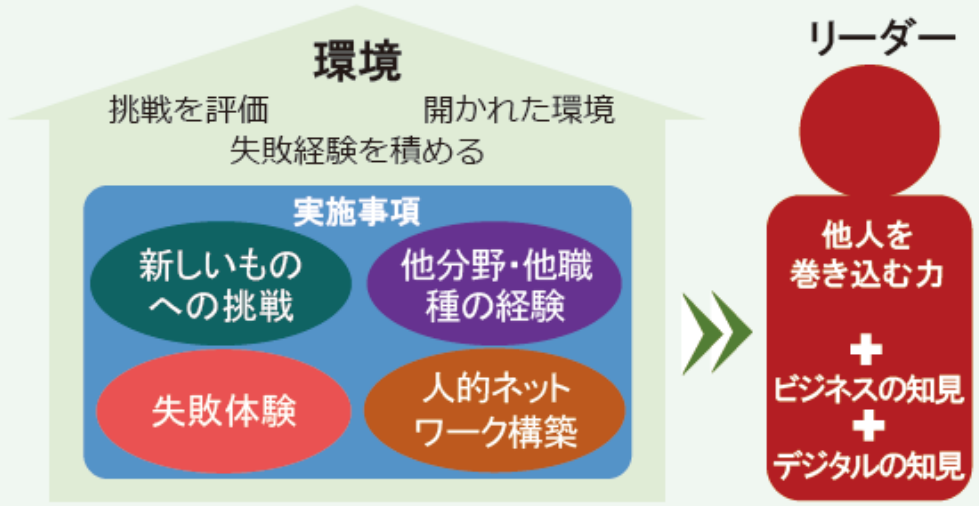
経営者とリーダーの役割が重要に

IT人材動向（2017IT人材白書より）

デジタル化の推進をリードする人材に必要な能力と環境

・デジタル化を推進するリーダーに求められるのは、“他人を巻き込む力”、“ビジネスとデジタルの知見”
・デジタル化を推進するリーダーが育ってきた背景は、“多様な経験と新しいものへの挑戦”、“ネットワーク、外部とのつながり”
・デジタル化を推進するリーダーの育成に重要となる環境の整備（下記の図）

図表1-1-8　デジタル化を推進するリーダーが育成された環境



IT人材動向（2017IT人材白書より）

デジタル化に携わる人材

必要な能力

- デジタルトランスフォーメーションを進めていくには、経営者やリーダーが方向性を示していく必要があるが、社員もそれぞれの立場でデジタル化に携わっていくことになる。
- もともと製品の社内開発・運用を行ってきた企業の場合、社内に既存の技術力はあり、加えて具体的な技術（データ解析やAI、クラウド等）が求められている。また、具体的な要素技術だけでなく、システムの構造設計を行い開発する能力（システムアーキテクト）の重要についても挙げられていた。一方、これまでITが深くかかわっていなかった事業がデジタル化した場合、今までIT部門が行っていた外部企業への開発委託を事業部門が直接行うことになり、ITを事業に適用する能力や、機能設計や要件定義を行う能力が求められる。

ルールが変われば、求められる人材も変わる

IT人材動向（2017IT人材白書より）

デジタル化に携わる人材

人材の獲得方法と育成

- 事業のデジタル化に必要なIT能力を、既存の人材でまかなうのは難しいとの意見があった。デジタル化した事業を行っている企業では、ネット系の企業等でデジタルビジネスの経験がある者を中途採用し、事業の推進を行っている例が見られる。また、新しい技術（データ活用やAI、IoTなど）を持った人材に関しては、中途採用の難しさを挙げる企業が多く、新卒採用した人材を育成して人材確保する傾向が見られ、新卒を採用する際に理数系人材を重視する企業もいくつかあった。育成のスピードアップと高い技術力を持った人材の輩出につなげたい考えである。
- ただし、内部人材育成の難しさを挙げる企業もあり、必要な技術を持った人材を中途採用できる場合は行い、できない場合はアウトソーシングや、外部との連携を行うことで技術を補完する場合もあった。

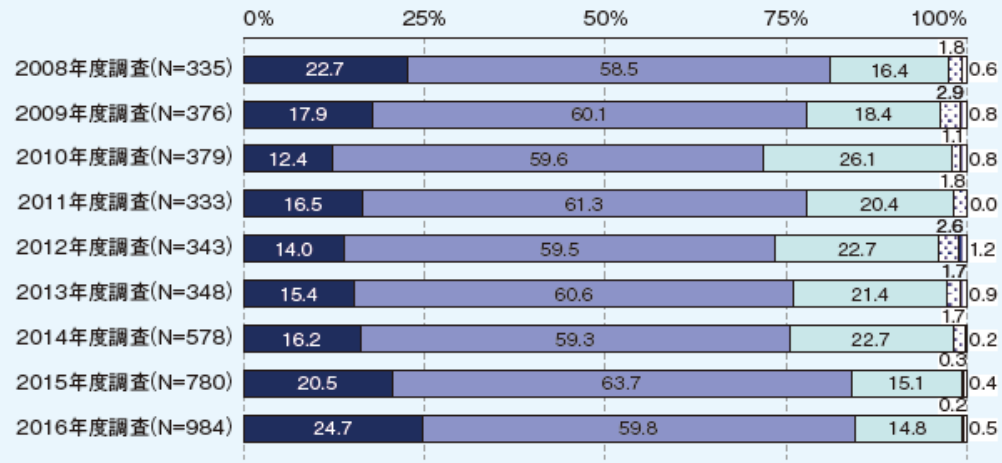
“人材育成”、“多様な人材活用”が重要に

IT人材動向（2017IT人材白書より）

IT人材の“量”に対する過不足感【過去9年の変化】

- 2010年ごろに不足感が減少した以降、2014年度調査までは不足感に大きな変化のなかったユーザー企業だが、2015年度調査の結果ではIT人材の“量”について、「大幅に不足している」「やや不足している」と回答した割合が増加した。今年度も引き続き不足感が増す傾向にある。

図表2-3-3　ユーザー企業のIT人材の"量"に対する過不足感【過去9年間の変化】



人材不足 ⇒ “人材育成”、“多様な人材活用”が鍵

IT人材動向（2017IT人材白書より）

キャリアやスキルアップに対する考え方（30代-40代）2016年度と2011年度　＜IT企業IT技術者＞

- 2016年度、2011年度共に「技術の変化に合わせて自分もスキルアップしなければならないと思う」について「よく当てはまる、どちらかと言えは当てはまる」と回答した割合は8割台半ばであり、「新しい技術やスキルを学ぶのは楽しい」の割合も共に7割強である。
- 一方、「将来のキャリアパスが明確である」で「よく当てはまる、どちらかと言えは当てはまる」と回答した割合は2011年度と2016年度共に約3割であり傾向に変化はない。

変化に対する向上心がある

IT人材動向（2017IT人材白書より）

キャリアやスキルアップに対する考え方（30代-40代）2016年度と2011年度　＜ユーザ企業IT技術者＞

- 「将来のキャリアパスが明確である」では「当てはまる、どちらかと言えば当てはまる」を合計した割合が2011年度の31.5%から2016年度の45.9と増加し、「将来のキャリア目標を持っている」、「自分のキャリア目標は実現可能である」のいずれにおいても割合が増加している。しかしその一方で、「自分の将来のキャリアに対して強い不安を感じている」に対する「よく当てはまる」の割合はやや増加しており、キャリアは明確なったものの、不安感は弱まってはいないように見受けられる。

今のキャリアパスは、時代にマッチしているか？

2. アイテックセミナー

アイテックセミナー

『アイテックのセミナーは変わります』？！

アイテックセミナー

（1）『合格ゼミ』

（2）『IT技術者実践力強化ゼミ』

（3）ヒューマン系研修サービス

（4）研修定着化サービス

（5）人材育成支援

（1）『合格ゼミ』

合格への近道『合格ゼミ』

“合格のためのノウハウ満載”

“合格実績を誇る講師陣”

“3day/1day 短時間集中”

“全種別対応“

NEW
“助成金対応”（※3日講座）

https://www.itec.co.jp/howto/seminar

（1）『合格ゼミ』

『合格ゼミ』新たな変化

・『合格ゼミ』直前対策講座
17春：「SC直前対策」、「DB直前対策」、「PM直前対策」NEW
17秋：「SC直前対策」、「NW直前対策」、「SA直前対策」NEW

・『合格ゼミ』LIVE配信NEW
17春：「SC直前対策」
17秋：「SC直前対策」、「PM直前対策」、「SC午後対策」
（予定）

https://www.itec.co.jp/howto/seminar

（1）『合格ゼミ』

『合格ゼミ』SC直前対策LIVE配信　アンケート

- 今回のようなLIVE配信を利用したい？

  ⇒ **また利用したい　100%全受講者！**

- 同内容オンデマンド配信を利用したい？

  ⇒ 利用したい　43%

- 今後どれを利用したい？

  ①通常セミナー（東京開催同様）　14%

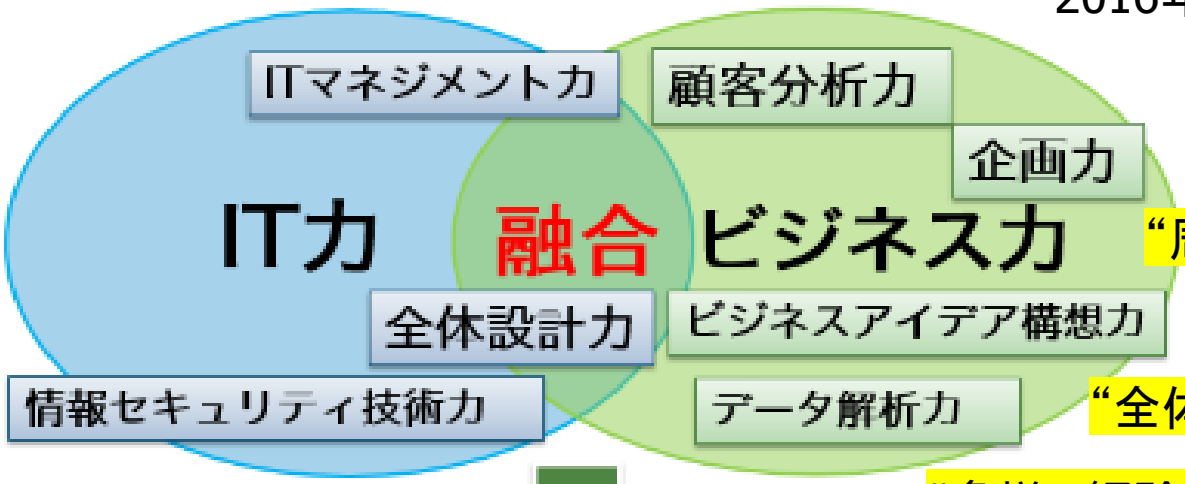
  ②**LIVEセミナー（今回大阪LIVE同様）　57%**

  ③オンデマンドセミナー（試験前2週間配信）　29%

（2）『IT技術者実践力強化ゼミ』

ITとビジネス融合時代の“IT融合人財”

2016年教育フォーラムより



“他人を巻き込む力”

“周囲を巻き込みながら改革を進める能力“

“全体をデザインする能力”

“多様な経験と新しいものへの挑戦”

“ビジネスとデジタルの知見”

ＩＴ人材に求められ不足しているのは
「IT上流分野」と「ビジネス力分野」

ルールが変われば、ますます求められる人材も変わる

（2）『IT技術者実践力強化ゼミ』

IT技術者に求められる厳選研修

“実践力 強化”

“1day 短期間集中”

“少人数制“

“8PDU（1日）”

“経験豊富な講師陣“

https://www.itec.co.jp/howto/seminar/

（2）『IT技術者実践力強化ゼミ』

NEW

事例で身に付けるプロジェクトマネジメント実践

～ リアルな事例で現場で活かせる実践力をUP ～

担当講師　近藤 美貴子

こんな事にお困りの方にオススメ

- プロジェクトマネジメントは学んだがどの様に実践で進めればいいかわからない
- プロジェクトマネジメントを進めようにもいつも問題が発生してうまくいかない
- 資格対策ではないプロジェクトマネジメントを学びたい

プロジェクトマネジメント実践とは

- ◆プロジェクトマネジメント力を更に高め、困難なプロジェクトの成功率を上げる
- ◆プロアクティブなリスク管理ができ、PMとしての問題解決力と推進力を高める
- ◆机上の学習とは違い、豊富な演習を中心に現場で役立つプロジェクトマネジメント力を養える

16PDU テクニカル | 日数 2日 | 定員 16名 | プロジェクトマネジメント

講義・講演内容

1. プロジェクトに重要な特長
2. プロジェクト計画時のケーススタディ
3. 基本設計終了時のケーススタディ
4. 連結テスト終了時のケーススタディ
5. ケースプロジェクトから学ぶ教訓
6. まとめ

（演習例）
- プロジェクト計画
- 基本設計完了時レビュー
- 連結テスト終了時レビュー
- ケースから学ぶ8つの教訓
- 学習内容の今後の活用検討

対象者

- プロジェクトマネージャー経験者
- 今後、PMを代表するプロジェクトマネジメントを指す方

日程	① 2017年 8月 24日（木）～ 25日（金） ② 2018年 2月　8日（木）～　9日（金）
受講費用	90,000円（税別）　／　1名様
時間	9時30分　～　18時30分
場所	アイテック東京本社

NEW

演習で身に付ける非機能要件定義実践

～ 機能要件だけ注力しても満足されないシステムを解消 ～

担当講師　山下 真吾

こんな事にお困りの方にオススメ

- 要件定義は理解しているが非機能定義はよく理解できていない
- 性能やセキュリティに関してプロジェクトの中でどの様に扱えば良いかわからない
- 一方向な座学でない非機能定義を学びたい

非機能要件定義実践とは

- ◆演習を通して理解を深め、要件定義フェーズで非機能要件を抽出・分析できるようになる
- ◆非機能要件として抽出すべき項目（品質要求、品質以外の要求）を説明できる能力を習得する
- ◆非機能要求グレードを活用した、システム基盤に関する非機能要件の分析・仕様化方法を理解し、実務で適用できる能力を習得する

8PDU テクニカル | 日数 1日 | 定員 16名 | IT 超上流

講義・講演内容

1. 非機能要件
2. 基礎理論
3. 非機能要求の分析と仕様化
4. ケーススタディ

（演習例）
- 要件を分析し、「非機能要求グレード」を用いて非機能要件を定義する

対象者

- 上流工程を担当するシステムエンジニア、ITアーキテクト経験者、ITコンサルタントを目指す方

日程	① 2017年 8月 4日（金）　／　② 2018年 1月 26日（金）
受講費用	45,000円（税別）　／　1名様
時間	9時30分　～　18時30分
場所	アイテック東京本社

リアルな事例・演習でプロジェクトを疑似体験する

体験型セミナーで、実践力強化

iTEC
人間力を、企業力に

NEW
セキュリティエンジニア養成講座

EC-Council認定トレーニングコース

セキュリティエンジニア養成講座

C|ND
Certified Network Defender

EC-Council認定
ネットワークディフェンダー コース

実践的プログラム – 実践型学習

- 講座の時間の約半分が ラボでの実習トレーニング
- ラボのマニュアルは実に 1,700ページ以上
- 実環境をシミュレートし、実際の攻撃と防御を体験
- 最先端の複合ラボで、現実に即した経験を実施

18のモジュール
+
140のラボ
+
270の攻撃テクニック
+
1700枚のスライド
+
2200以上のツール

セキュリティエンジニア養成講座とは？

リアルなラボ環境で、セキュリティへの対応を習得し実践力強化

GSXはEC-Councilの日本総代理店として、セキュリティエンジニア養成講座を
EC-Councilの提供するセキュリティエンジニア向けコースウェアは、世界的に有名な資格の一つで認定されるイ
トハッカー（CEH）コースなどがあり、世界140カ国以上で700箇所のトレーニン
れています。2015年[illegible]で累計30万人を超えるトレーニングを行い、さ
リティ専門家が認定を[illegible]しています。

（3）ヒューマン系研修サービス

IT技術者で需要増ヒューマン系セミナー例

「次世代リーダー」、「チームマネジメント」、
「伝達コミュニケーション」、「ダイバーシティ」、
「アサーティブ」、「レジリエンス」、「メンタルヘルス」、
「キャリアビジョン」、「ビジネスマインド醸成」、
「現場力強化」、「デザイン思考」、「ロジカルライティング」、
「働き方改革」、「女性活躍推進」、「ハラスメント」、
「数学的思考」、「OJTトレーナー養成」、
「寸劇と絵画を使ったチームビルディング」、他

ルールが変われば、求められる人材も変わる

（4）研修定着化サービス

研修を受講しても現場で活かされていない？

研修の効果はあるのか？

NEW

（4）研修定着化サービス

青字・・・受講生行動
黒字・・・iTEC側行動

現状の自己行動
レベルを認識

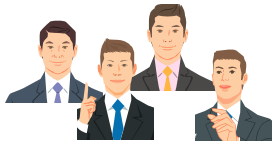
受講前or直後
行動チェックシート実施
（Excelシート）※紙での実施も可

研修受講

研修実施

1か月間

学びを職場で実践



1か月後

現状の自己行動
レベルを再認識

受講後
行動チェックシート実施
（前回と同じExcelシート）

Itec事務局からチェック
シートを受講生へ配信

御社ご担
当者様

効果測
定報告
書ご提出

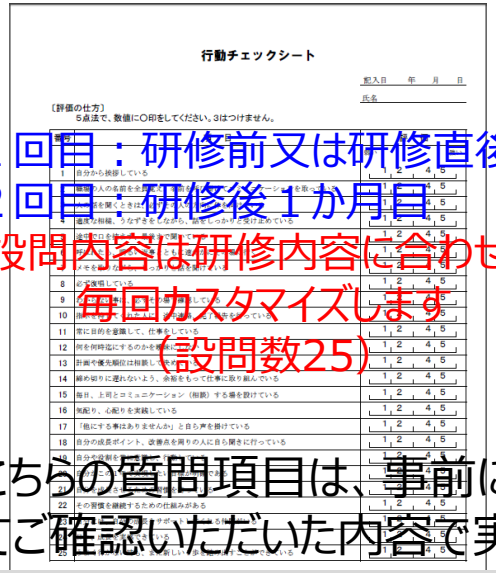
受講生からチェックシート
回収及び・集計

現場での行動が変わることがゴール

NEW

（4）研修定着化サービス　効果測定

行動チェックシートの特徴と測定結果（サンプル）


行動チェックシート

記入日　年　月　日

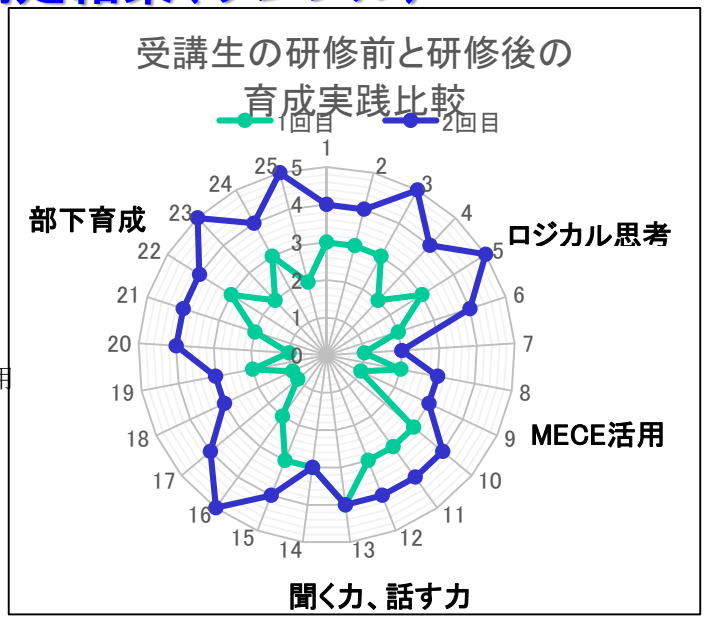
氏名

【評価の仕方】
5点法で、数値に○印をしてください。3はつけません。

1	自分から挨拶している	1	2	4	5	
2	職場の人の名前を全員覚えている	1	2	4	5	
3	困ったことを聞くときは、相手の都合を考えてコミュニケーションを取っている	1	2	4	5	
4	過度な相槌、うなずきをしながら、話をしっかりと受け止めている	1	2	4	5	
5	会議・商談・打合せ・ミーティングの前に、目的を明確にしている	1	2	4	5	
6	メモを取り、内容をしっかり理解している	1	2	4	5	
7	会議・商談・打合せ・ミーティングの後、内容を確認している	1	2	4	5	
8	必ず復唱している	1	2	4	5	
9	会議・商談・打合せ・ミーティングの後、内容を確認している	1	2	4	5	
10	相手の話を聞いて、内容を理解している	1	2	4	5	
11	常に目的を意識して、仕事をしている	1	2	4	5	
12	何を何時迄にするのかを明確にしている	1	2	4	5	
13	計画や優先順位は相談してやっている	1	2	4	5	
14	締め切りに遅れないよう、余裕をもって仕事に取り組んでいる	1	2	4	5	
15	毎日、上司とコミュニケーション（相談）する場を設けている	1	2	4	5	
16	気配り、心配りを実践している	1	2	4	5	
17	「他にすることはありませんか」と自ら声を掛けている	1	2	4	5	
18	自分の成長ポイント、改善点を周りの人に自ら聞きに行っている	1	2	4	5	
19	自らの役割を理解している	1	2	4	5	
20	仕事の進捗状況を報告している	1	2	4	5	
21	仕事の成果を報告している	1	2	4	5	
22	その習慣を継続するための仕組みがある	1	2	4	5	
23	仕事の成果を報告している	1	2	4	5	

１回目：研修前又は研修直後
２回目：研修後１か月目
設問内容は研修内容に合わせて
毎回カスタマイズします
（設問数25）

↑こちらの質問項目は、事前に御社にてご確認いただいた内容で実施。



特徴

・「行動ができている」ことについて、

はい：4　どちらかといえばはい：3
どちらかといえばいいえ：2　いいえ：1点
で自己評価を実施。

・該当する番号を入力するだけで、研修前と後の比較グラフが表示される。

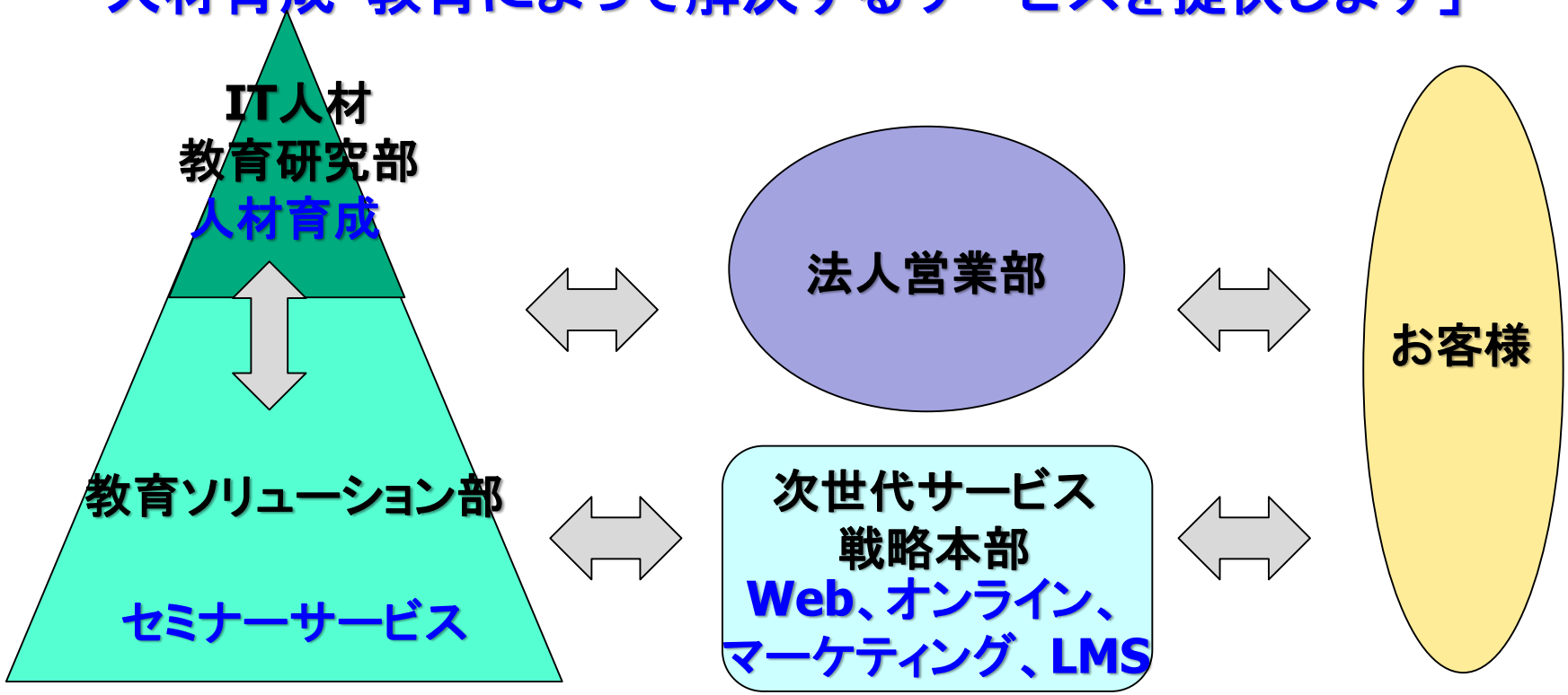
メリットと価値

・現状の自己の行動バランスが可視化できる
・自分の改善点がイメージしやすく、対策が分野ごとに立てられる
・研修後の受講生の成長具合と、研修効果が可視化できる

行動変化を効果測定

（5）人材育成支援

**「企業様の事業上（個人）の課題を
人材育成・教育によって解決するサービスを提供します」**



“人材育成”、“多様な人材活用”へ

（5）人材育成支援

IPA　iCD（iコンピテンシーディクショナリ）との連携

iCDはさまざまな研修・資格と連係

CDは、研修・資格事業者様の協力のもと、連係情報を提供しています。連係情報では、「研修を受講する」「資格を取得する」などにおいて、iCDのどのタスクやスキルのレベルアップが期待できるかを知ることができます。
（IPAホームページより）

https://icd.ipa.go.jp/icd/icd/learning

アイテックは、
「企業様の事業上（個人）の課題を
人材育成・教育によって解決する
サービスを提供します」

ご清聴ありがとうございました。

iTEC
人間力を、企業力に

Copyright© 2016 ITEC INC. All Rights Reserved.