

```
</svg>
<svg xmlns="http://www.w3.org/2000/svg" viewBox="0 0 0 0" width="0" height="0" focusable="false" role="none" style="visibility: hidden; position: absolute; left: 0px; top: 0px; width: 0px; height: 0px; border: none; margin: 0px; padding: 0px;" />
</svg>
▼ <div id="body_wrap" class="home page-template-default page page-id-9 -index-off -sidebar-off -frame-off top 14,7">
  ▶ <div id="sp_menu" class="p-spMenu -right">☰ </div>
  ▶ <header id="header" class="l-header -parallel -parallel-top -transparent -t-fff" data-afix="1">☰ </header>
  ▶ <div id="fix_header" class="l-fixHeader -parallel -parallel-top -transparent -t-fff" data-ready="1">☰ </div>
  ▼ <div id="main_visual" class="p-mainVisual -type-single -height-full" style="--col-headline: 0px; --col-er-height: 0px;">
    ▼ <div class="p-mainVisual_inner">
      ▼ <div class="p-mainVisual_slide c-filterLayer -texture-dot">
        ::before
        ▶ <picture class="p-mainVisual_imgLayer c-filterLayer_img">☰ </picture>
        ▼ <div class="p-mainVisual_textLayer l-parent l-container u-ta-c" style="color:#ffffff;text-shadow: 1px 0px 0px #000, 0px 1px 0px #000, 0px 0px 4px #000;">☰
          ▼ <div class="p-blogParts post_content" data-partsid="1868">
            ... ▶ <div class="swell-block-fullWide pc-py-80 sp-py-0 alignfull" style="background-color:#000000; color:#ffffff; padding: 0px 0px 0px 0px; text-align: center;">☰
              </div>
            </div>
          ::after
        </div>
      </div>
    </div>
  </div>

```

プロジェクトマネジメント力強化プログラム サービス概要資料



はじめに

本資料は、株式会社EdWorksが提供する、IT企業向け「プロジェクトマネジメント力強化プログラム」の概要資料です。

本資料に記載の内容は資料作成時点での情報に基づいています。最新情報に変更がある場合がありますので、最新情報は弊社までお気軽にお問合せ下さい。

1

ITエンジニアにソフトスキルが必要な理由

2

ITエンジニア向けプロジェクトマネジメント力強化プログラム

1

ITエンジニアにソフトスキルが必要な理由

2

ITエンジニア向けプロジェクトマネジメント力強化プログラム

ITエンジニアのよくある課題

- 関係者とのコミュニケーションエラーやお客様課題の深堀ができないまま開発を行ってしまい、結果的にプロジェクトを成功に導けないといった課題があります

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。

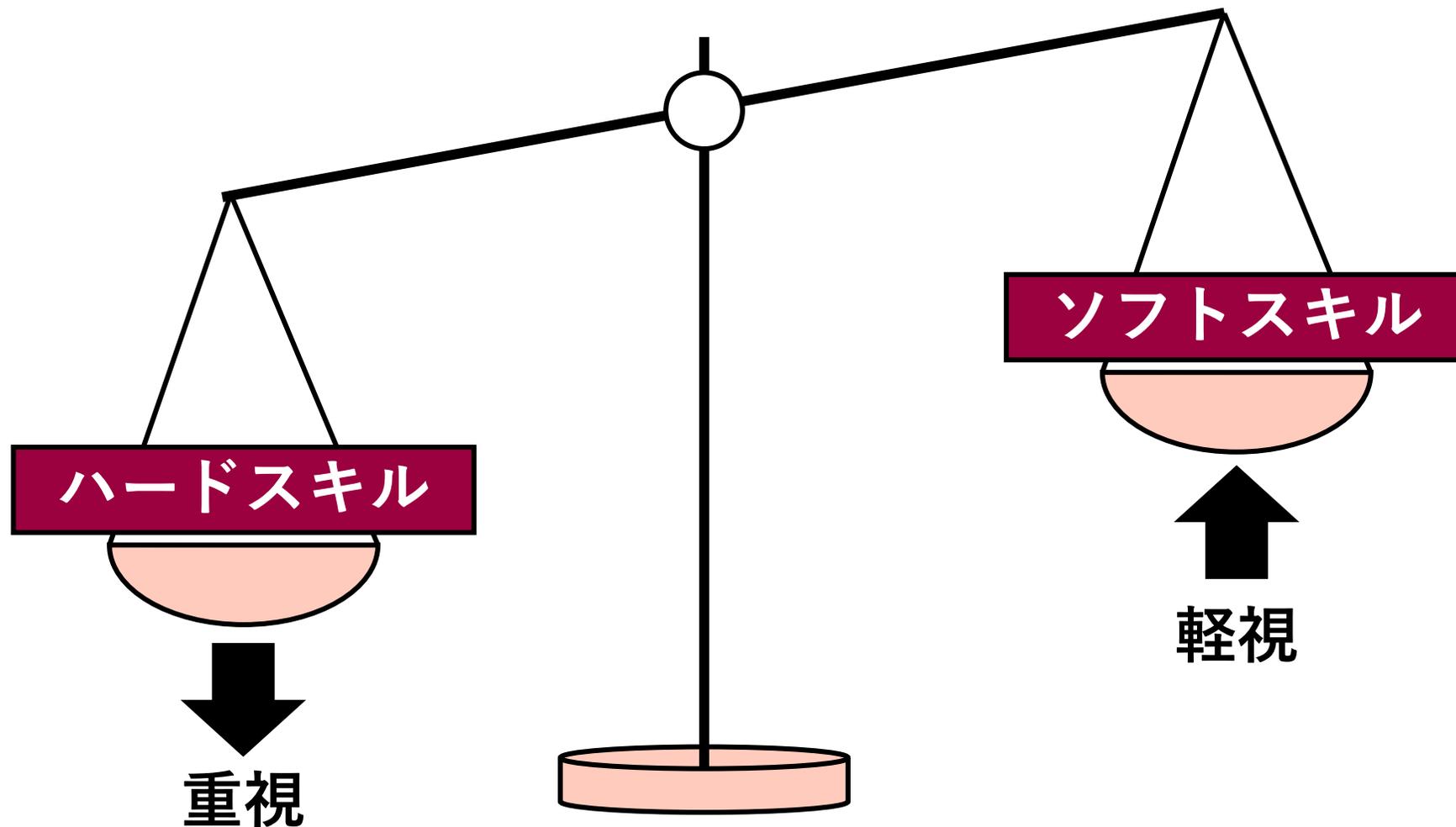
お客様要件に基づいて開発した システムが評価されない



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

- ITエンジニアとして技術力を高めることが奨励、優先されやすいため、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



ハードスキルとソフトスキルとは

- ハードスキルはテクニカルなスキルでソフトスキルはベースとなるスキルと言えます

ハードスキル

IT技術などの**テクニカルなスキル**

■特徴

- スキルの測定が比較的容易で資格等が整備されている
- Javaでの開発経験8年という形で履歴書にも記載が可能

ソフトスキル

コミュニケーション力、問題解決力など**ベースとなるスキル**

■特徴

- スキルの測定が困難で仕事を通じて学ぶものとされている
- 履歴書には記載できないが、面接・仕事では最も重視される

ハードスキルとソフトスキルのメタファー

| | | 例え | 説明 |
|-----|--------|----------|--|
| 例 1 | ハードスキル | アプリケーション | インストールできるアプリケーションはパソコンのOSやスペックに依存する。パソコンを高スペックにすることで、処理能力が上がり、よりリッチなアプリもインストールできるようになる。 ハードスキルもソフトスキルの“スペック”に依存してパフォーマンスが変わる。 |
| | ソフトスキル | パソコン | |
| 例 2 | ハードスキル | 車 | ペーパードライバーではスポーツカーの性能をフルに引き出すことはできないのと同様、どんなにハードスキルが豊富でも、ソフトスキル次第ではそのスキルを活かしきることができない。 |
| | ソフトスキル | ドライバー | |

ソフトスキルが重要である3つの理由

1

IT技術にレバレッジをかけられる

高いソフトスキルにより、保有しているIT技術を高いレベルで活用することが可能

2

技術変化を超えて活用できる

IT技術の変化は激しいものの、ソフトスキルは一度習得すれば生涯に渡り活用が可能

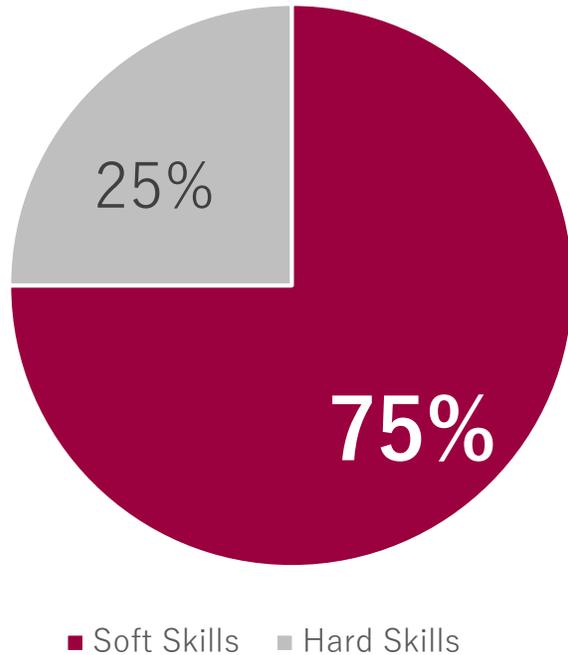
3

分野変更、昇進をしても活用できる

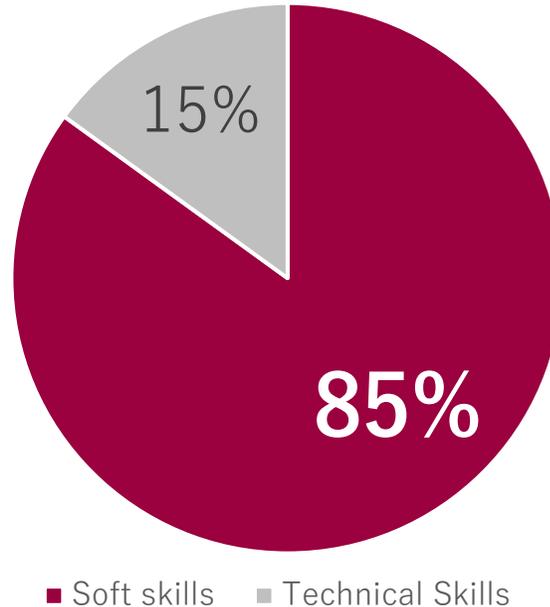
インフラからアプリ分野への変更、マネジメントへの昇格などをしても活用が可能

参考：海外における研究結果

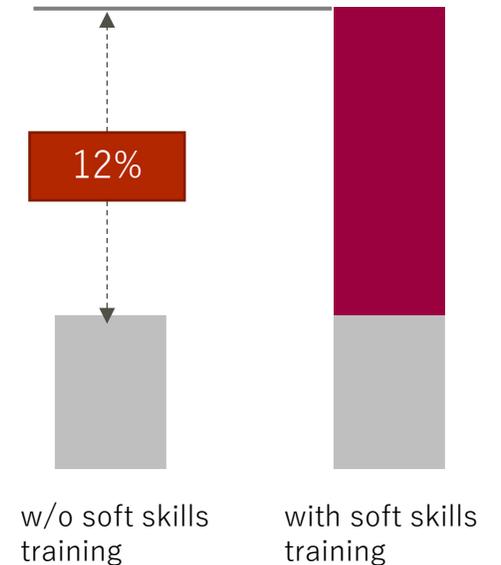
Fortune 500 CEOへのスタンフォード、カーネギーメロン財団の調査によると、長期的な仕事の成果は75%がソフトスキルによってもたらされていると報告



ハーバード大学による報告によると、職場における成功の85%はソフトスキルによるもので、テクニカルスキルは15%にしか過ぎない



ボストン大学、ミシガン大学ロスの調査でソフトスキルのトレーニングを受けた従業員は受けていない従業員に比べて12%生産性が高かった

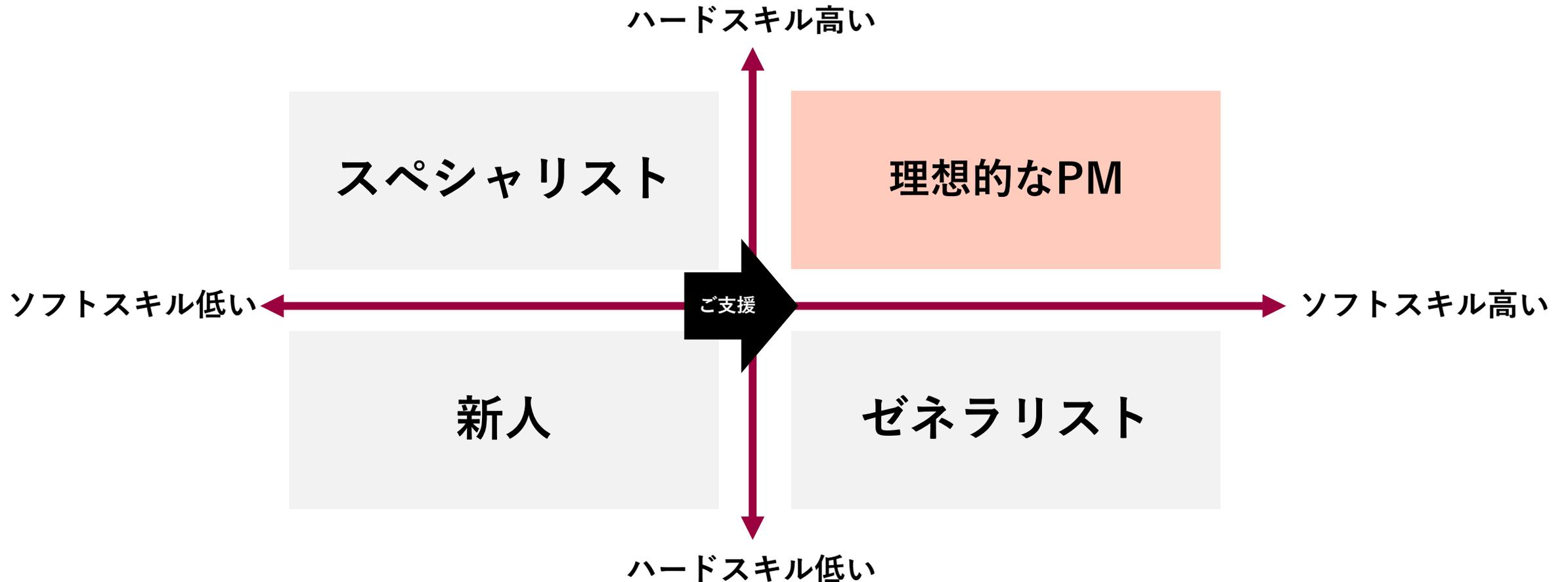


出所：Levasseur, Robert E. (2013). "People Skills: Developing Soft Skills — a Change Management Perspective"

出所：World Journal of Advanced Research and Reviews, 2019, 03(02), 066072

目指すべきプロジェクトマネージャー像

- ハードスキルとソフトスキルの双方が高いエンジニアが理想的なPMと言えます



1

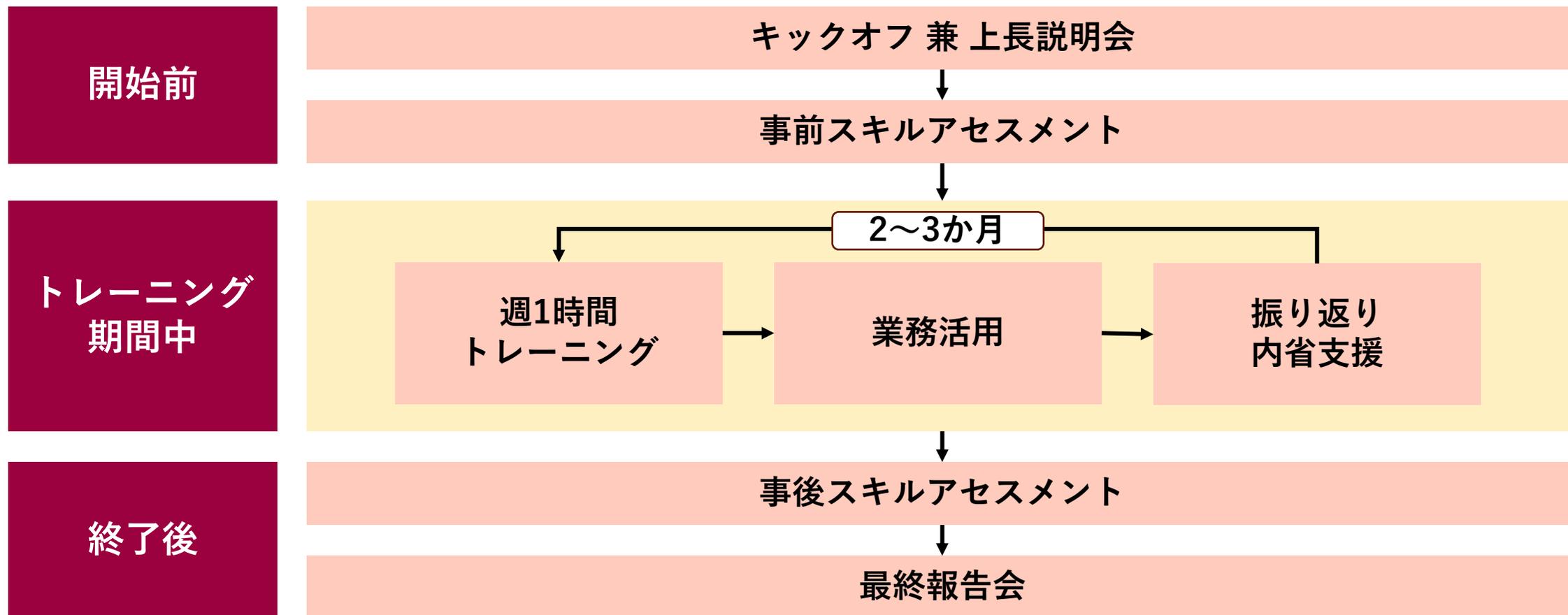
ITエンジニアにソフトスキルが必要な理由

2

ITエンジニア向けプロジェクトマネジメント力強化プログラム

EdWorksのトレーニング全体像

- 弊社では、ソフトスキルを効果的に習得するために、毎週1時間×2～3か月のプロジェクト型のトレーニングを実施しています



- 長期間にわたるトレーニングプロジェクトとなるため、育成施策担当者、受講生上長およびEdWorksトレーナーにてトレーニングの進め方の意識合わせと受講生の業務状況ヒアリングを行います

目的

- トレーニングの目的、進め方を関係者で認識を統一する
- トレーニングにおける上長の役割をご認識頂く
- 受講生の業務内容や成長課題をEdWorksと共有頂く

実施形態

対面（オンサイト）開催

参加者

育成施策担当者、受講生上長、EdWorksトレーナー

アジェンダ

- トレーニングの目的、進め方の説明
- 成功するトレーニングにおける上長の役割説明
- スキルアセスメントシートの記入方法説明
- 質疑応答

スキルアセスメント

開始前・終了後

- トレーニング対象のスキルごとに行動ベースで受講生・上長にアセスメントを実施頂きます
- トレーニング受講前と受講後を比較することで、行動変容に繋がったのかを測定することができます

| A | | B | C | D | E | F | G | H |
|----|--------|-----------------|-----------|---|-----------|--------------|-------------------|---|
| 1 | | ソフトスキルアセスメントシート | | 黄色のマスのみご記入下さい | | | | |
| 2 | お名前 | サンプル部下 | | 評価項目 | 4 | ほぼ常に実施できている | | サンプル |
| 3 | 上長のお名前 | サンプル上長 | | | 3 | ときどき実施できている | | |
| 4 | | | | | 2 | あまり実施できていない | | |
| 5 | | | | | 1 | ほとんど実施できていない | | |
| 6 | | | | | NA | 業務上該当場面がない | | |
| 7 | | | | | | | | |
| 8 | カテゴリ | No | スキル | チェックポイント | トレーニング開始前 | | 特に意識してもらいたい項目(上長) | 左記で選択した項目に関する 上長アドバイス等 |
| | | | | | 自己評価 | 上長評価 | | |
| 10 | 問題解決力 | 1 | ロジカルシンキング | 論理的に物事を整理・体系立てて考えることができる。 | 2.3 | 2.0 | | |
| 11 | | | | ・結論に至った理由を筋道だてて説明している | 2 | 2 | | |
| 12 | | | | ・考えの前提となる事実を抜け漏れなくおさえている | 3 | 2 | | |
| 13 | | | | ・論点を構造化している（論点を分け、要素を分解している） | 2 | 2 | ● | なんとなくでの良い、悪いの判断が目立つので、何が目的で、目的に照らしてどうかをブレイクダウンして言葉にする癖をお願いします |
| 14 | | | | ・物事を抽象化して考えたり、具体的に考えたり、抽象と具体を行き来して考えている | 2 | 2 | | |
| 15 | 問題解決力 | 2 | PDCA | PDCAサイクルを常に回すことができる。 | 3.0 | 2.5 | | |
| 16 | | | | ・実行前に過不足なく計画を立てている | 3 | 2 | | |
| 17 | | | | ・実行後に振り返りをし、次のアクションを取っている | 3 | 3 | ● | 日々の業務のログを残して、何が良かったのか、何が改善点なのか振り返りをお願いします |

プログラム実施イメージ

トレーニング期間中



- 毎週の1時間のトレーニングでは資料を使って体系的な知識を習得し、質問、発表、ディスカッションを通して理解を深めて頂きます



原理原則をわかりやすく説明します。
受講者の職種や役職、経験年数に合わせて説明するレベルやトピックを変更します。



受講生への質問投げかけ、オンラインの投票機能やブレイクアウトセッションを効果的に使い、考えを深め、自身の業務に当てはめて考える手助けをします。

伝える力原則① ロジカルに

ソラ・アメ・カサに沿ってロジカルに伝えることが最重要です

ソラ 空を見ると雲が出ている

↓

アメ 雨が降りそうだ

↓

カサ 傘を持って出かけよう

© 2023 EdWorks Corporation

質問 | ソラ・アメ・カサの活用方法

次の説明内容で抜けている箇所がないか、ソラ・アメ・カサに沿って考えて下さい。
「この四半期は目標未達だった。競合が価格を20%も下げた提案をしにかけてきてきているため営業に苦戦した。我々も競合に負けられないように標準価格を下げるべきだ。」

ソラ

アメ

カサ

© 2023 EdWorks Corporation

- 一般的な研修と異なり、テキストではなくパワーポイントを用いながら動的に講義を進めていきます

論理の主な“カタ”

| | |
|------------------|-------------------------|
| 演繹法と帰納法 | 法則から結論を出す筋道と事象から結論を出す筋道 |
| 構造化 | あいまいな事象を構造的に捉える方法 |
| FactとMECE | 事実をきちんとおさえ、もれなく、だぶりなくする |
| Why so? So What? | なぜそうなのか？だから何なのか？を掘り下げる |
| まとめ (ソラ・アメ・カサ) | 事実を解釈し、行動に移すシンプルな考え方 |

© Copyright 2023 EdWorks Corporation All Rights Reserved.

伝える力原則② 相手に期待する行動を想定

受け手にとってもらいたい行動から逆算して伝えることが重要です

伝え手 → 受け手 → 受け手の行動

期待する受け手の行動: 例：マーケティング予算を提出してもらおう

何を伝えるか: 例：予算の費用対効果を説明する

© 2023 EdWorks Corporation

プレゼン原則① 声の強弱とトーン

声には太字もマークも引けないため、強弱・トーンで強調する必要があります。

スタンフォードなどの研究によると、仕事の成果の85%はソフトスキルによるそうです。

スタンフォードなどの研究によると、仕事の成果の85%はソフトスキルによるそうです。

© 2023 EdWorks Corporation

構造化とは

演繹法と帰納法がわかって、事象を正しく構造化できなければ意味がない
構造化とは「分けて」「関係を整理すること」

バラバラな事象を → 構造化

原因 → 結果

© Copyright 2023 EdWorks Corporation All Rights Reserved.

伝える力原則③ 相手の前提知識を想定

相手の前提知識、リテラシーに合わせた説明が心がけることが重要です。当たり前ですが、常に意識し続けないとちょっとしたことで、受け手に伝わらないことがあります。

取引先: そもそも弊社業務を知っているのか

他部門: 当部門の取り組み背景を知っているのか

同僚: 前週の結果を知っているのか

「冗長化サーバーとの同期にエラーが発生し・・・」
「PCI DSSに準拠したサービスを提供し・・・」

© 2023 EdWorks Corporation

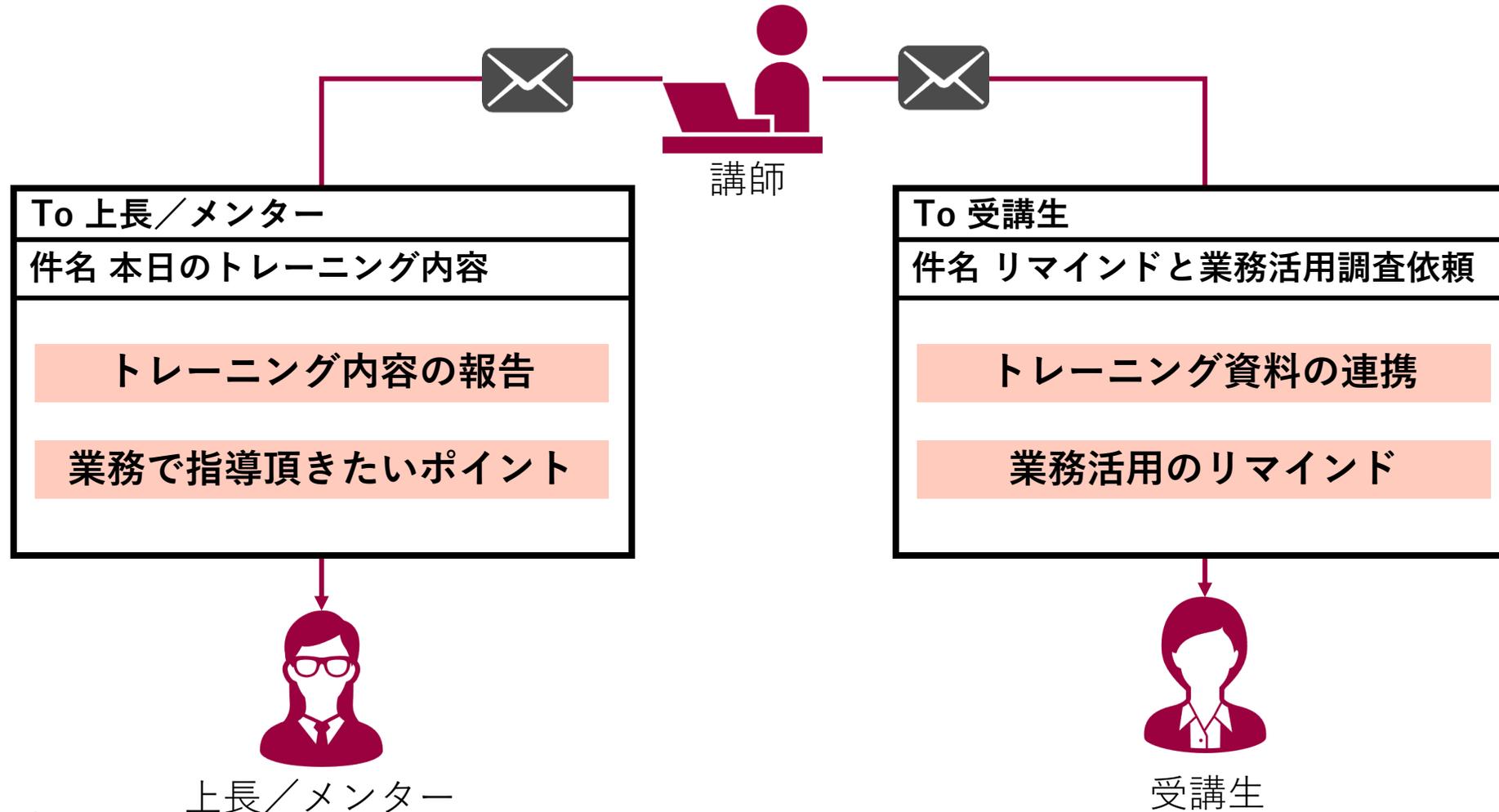
プレゼン原則③ 配布物・スライドの情報量

スライドの情報はポイントに絞り、プレゼン前にこれから話す内容を網羅した資料を配らない。

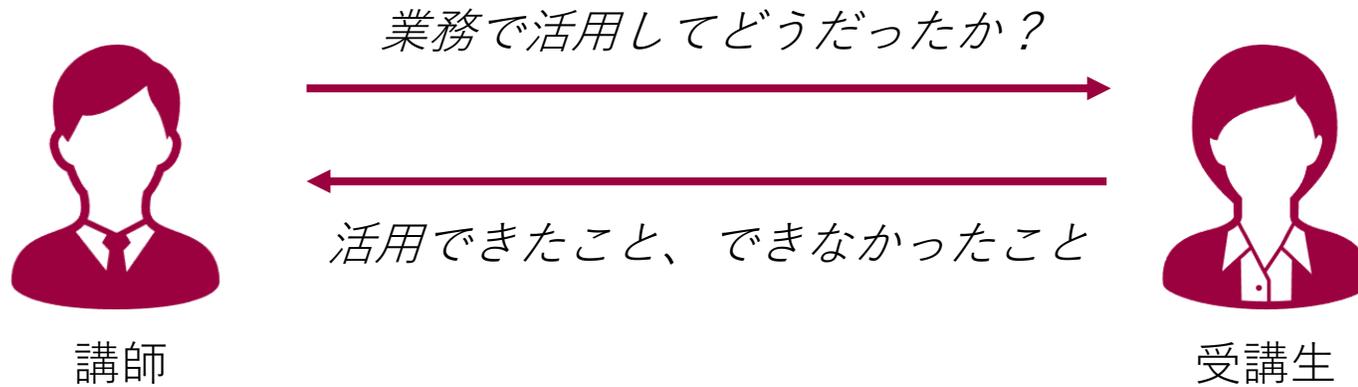
配布資料

© 2023 EdWorks Corporation

- トレーニング終了後は上長／メンターと受講生のそれぞれにフォローアップメールをお送りします。業務との断絶を防ぎ、学習内容を定着化させるために毎回実施します



- 受講生の上長と連携して、業務での活用状況を確認、活用できていないところは個別にフォローアップを行います



ポイント

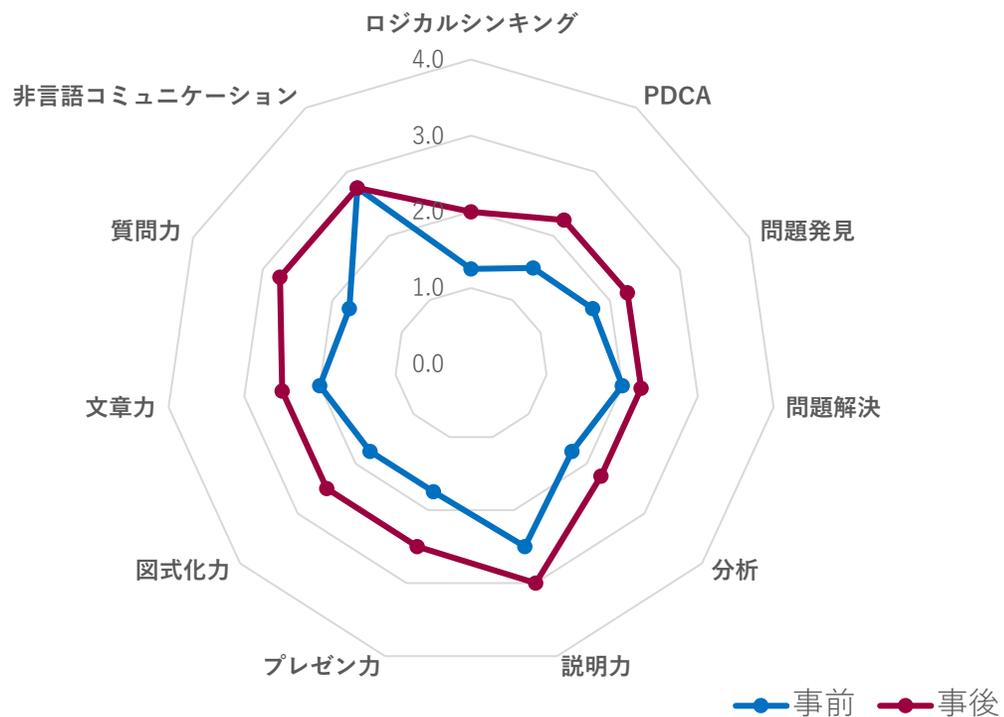
活用できた点は言語化することで、別の場面でも実践できるように

活用できなかった点は「なぜできなかったのか」を振り返り、次週以降に再度実践

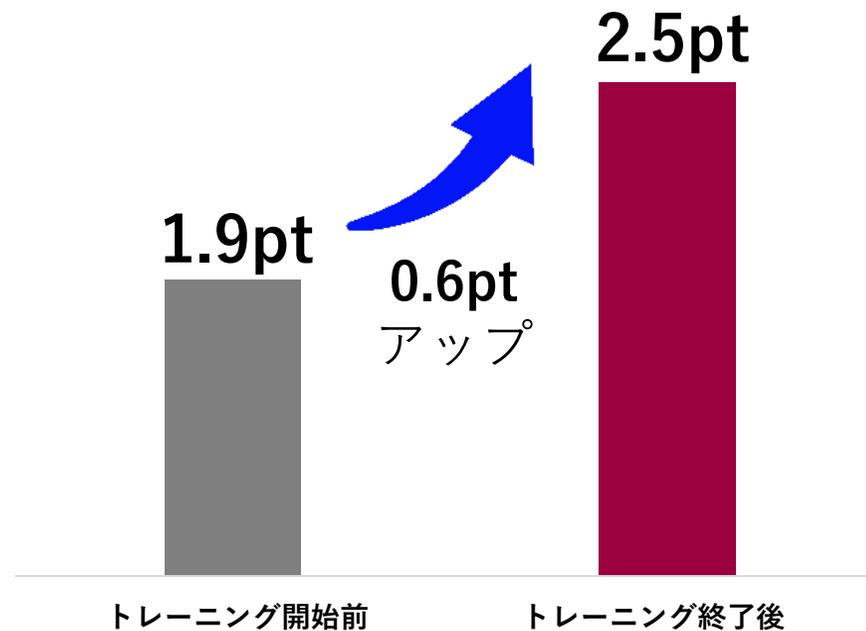
躓いたところは個別にフォローアップし、次週以降に活用

- スキルを4段階で評価し、トレーニング前後の変化を個別、参加者全体で測定することで、トレーニングを定量的に評価することが可能となります

スキルレーダー



スキル変化



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 | プロジェクトマネジメント力に資する 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 |

プロジェクトマネジメントに必要なソフトスキル

問題解決力

ビジネスにおける課題を設定・特定し、ロジカルに適切な解決策を立案、スピード感をもって実行できる能力

コミュニケーション力

他者と円滑にビジネスを行うために適切に伝え、適切に受け取り、共通の利益を見出す能力

チーム力

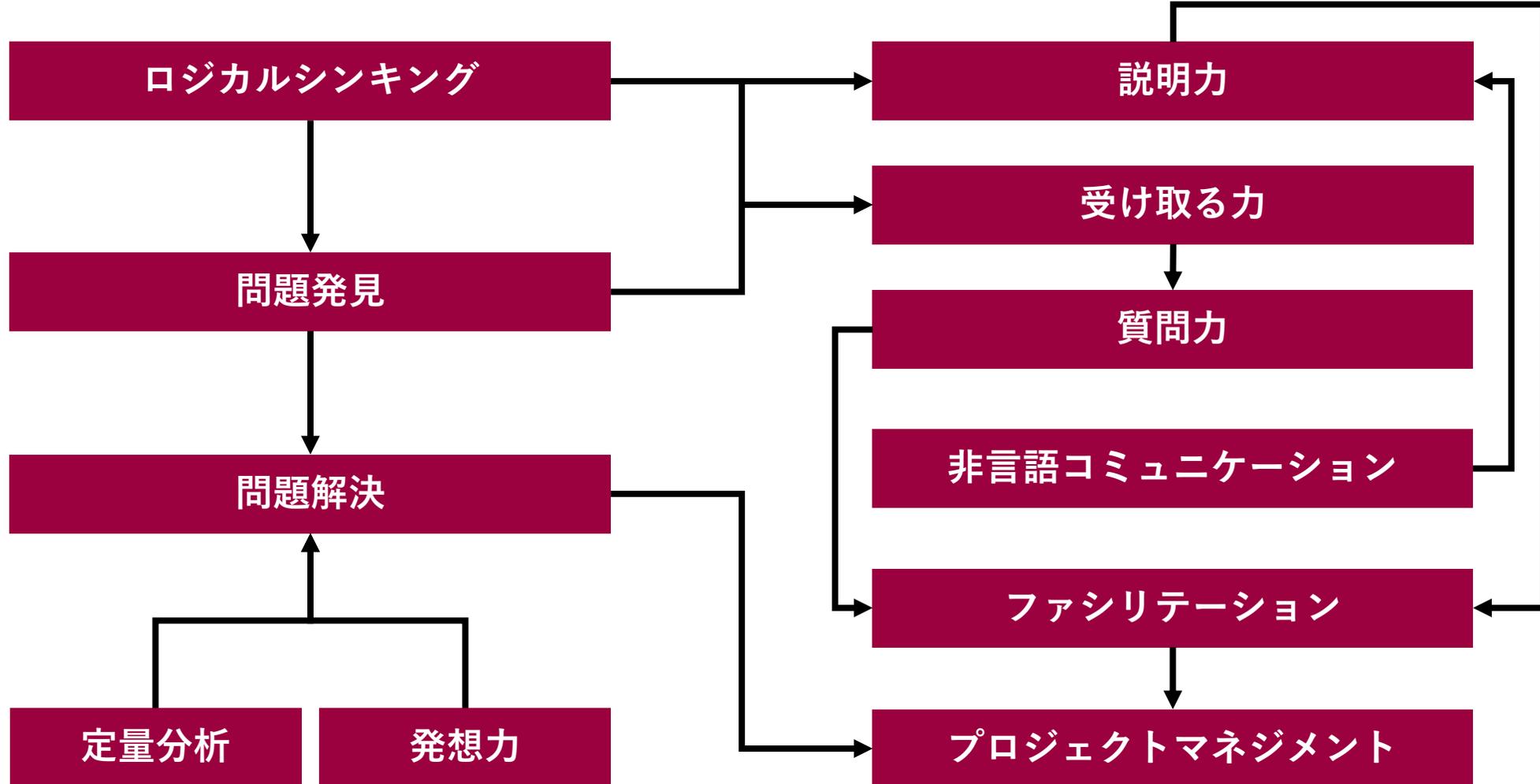
組織・チームを適切に動かし目標を達成させる能力

セルフマネジメント力

タスクを適切に管理、処理し、自らをモチベートすることができる能力

プロジェクトマネジメントに至るまでのスキル

- プロジェクトマネジメントの土台となるソフトスキルは相互に関連しているため、体系立てて、業務と紐づけながら学びを進めていくのが効果的です



トレーニングメニュー

- 3つのトレーニングメニューを土台に、課題に合わせたカリキュラムを個別にご提案致します

基本コース

【問題解決力】

- ロジカルシンキング
- 問題発見
- 問題解決

【コミュニケーション力】

- 説明力
- ライティング
- 質問力
- 非言語コミュニケーション

応用コース

【問題解決力】

- 分析力
- 発想力

【コミュニケーション力】

- プレゼンテーション力
- 図解力
- コンフリクトマネジメント

PMコース

【チームワーク】

- ファシリテーション
- 根回し・調整力
- リーダーシップ
- プロジェクトマネジメント

対象者と概算トレーニング期間

| コース | 対象者 | 目指す姿 | 概算期間※ |
|-------|-----------------------|--|-------|
| 基本コース | 新人 (業務経験 1 ~ 2 年) | PMのもとでプロジェクトに入り、お客様と適切にコミュニケーションを行える人材 | 2 か月 |
| 応用コース | 若手 (業務経験 2 ~ 5 年) | PMの補佐としてプロジェクトに入り、要件定義からトラブル対応まで行える人材 | 3 か月 |
| PMコース | 若手・中堅 (業務経験 5 年以上) | PMとしてプロジェクト全体を取り仕切り、関係者を巻き込んで成功に導ける人材 | 4 か月 |

※ 週 1 時間実施した場合。課題に応じて期間は多少前後します。
上位のコースは下位のコース内容も含まれます

事例 1

事例 2

企業概要

東証プライム市場上場の大手SIer

大手製造業の戦略的IT子会社

課題

クラウドサービス導入グループの次期リーダー層のITエンジニア育成

開発プロジェクト参画中の若手ITエンジニアの戦力化

弊社支援

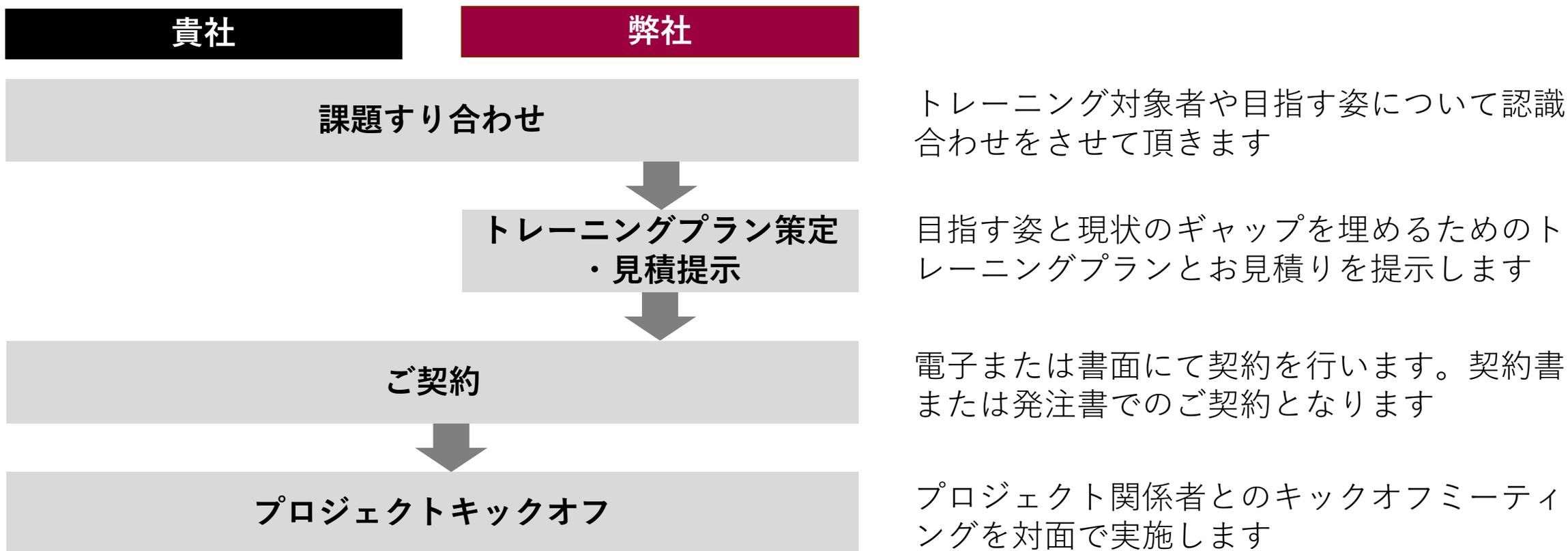
5名のグループに分け、問題解決、コミュニケーションをメインに2か月で9回のトレーニングと個別コーチングを実施。受講生の課題を上長と連携し、業務とシームレスで支援を実施。

基本的な問題解決能力とプロジェクト関係者と円滑なコミュニケーションが実施できるトレーニングを実施。あわせて受講生の上長に対して、人材育成のコーチングを実施。

※ 詳細はお打合せにて開示可能

トレーニング開始までの流れ

- 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



ITエンジニアの育成課題を解決します

導入に関するご相談・ご質問、お見積は下記リンク、またはメールよりお気軽にお問い合わせ下さい。

[Web会議予約はこちらから](#)



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/>