

受講者の特性に対応した
教育訓練手法の構築・普及促進事業

企業内の DX 推進の中核人材を担う
女性リーダー育成

一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会
2025年3月31日

目次

第1章	背景と目的	3
1-1	課題など	3
1-2	既存の訓練との違い・新規性	3
第2章	取組内容と結果	6
2-1	募集	6
2-1-1	募集方法	6
2-1-2	募集結果	6
2-1-3	選考方法	6
2-1-4	選考結果	6
2-1-5	工夫点	6
2-2	訓練	7
2-2-1	訓練方法	7
2-2-2	訓練結果	12
2-2-3	工夫点	12
2-3	就職支援	
2-3-1	支援方法	
2-3-2	支援結果	
2-3-3	工夫点	
第3章	受講生の声	14
3-1	受講生へのアンケート	14
3-1-1	アンケートの目的	14
3-1-2	アンケートの方法・内容	14
3-1-3	アンケートの結果	14
3-1-4	結果に関する評価	16
3-2	受講生へのヒアリング	17
3-2-1	ヒアリングの目的	
3-2-2	ヒアリングの方法・内容	
3-2-3	ヒアリングの結果	
3-2-4	結果に関する評価	
第4章	訓練実施に係る費用	18
4-1	募集	18
4-2	訓練	18
4-3	就職支援	18
第5章	試行の総評	19
5-1	目標達成状況	19
5-2	試行結果から見る今後の課題と改善策	22

第6章	普及策の検討.....	24
-----	-------------	----

第1章 背景と目的

1-1 課題など

独立行政法人情報処理推進機構(IPA)が発行している「DX 白書 2023」によると、日本におけるDXを推進する人材の「量」「質」が不足しているとの回答がともに8割を超え、人材不足が顕著となっている。

一方、厚生労働省の「2021 年度雇用均等基本調査(企業調査・事業所調査)」によると、管理職に占める女性割合は約12%とまだまだ少なく、企業において、女性の活躍を促進していく必要性があると考えられる。

IT部門やIT子会社で業務に従事している女性は、業務の特性から多いと考えられるが、管理職やリーダー層として活躍する女性は非常に少ないのが実情である(当協会のIT部門部長層の情報交流会に参加しているメンバー130名程度のうち、女性は2-3名で1割にも満たない)

今回、今企業において求められている人材であるが、まだ新しい立場と言える「企業内DX推進の中核人材」となれる女性を育成することで、企業内において管理職やリーダーとして活躍できる女性を増やし、企業内の女性活躍を推進するとともに、企業におけるDXの推進に寄与することを目指す教育訓練パッケージを開発する。DXに対する素養を持つ、IT部門・IT子会社に属する女性を対象とすることで、DX推進を担う中核人材を速成することができると考えられる。

また、「企業内DX推進の中核人材」として目指す姿を、昨年12月に経済産業省から発表された「DX推進スキル標準」の「ビジネスアーキテクト」を基に設定し、加えて企業内における女性を支援する仕組みを構築することで、女性リーダー層を育成する教育訓練パッケージを目指す。

※ビジネスアーキテクト:DXの取組み(新規事業開発/既存事業の高度化)において、目的設定から導入、導入後の効果検証までを、関係者をコーディネートしながら一貫通貫して推進する人材

1-2 既存の訓練との違い・新規性

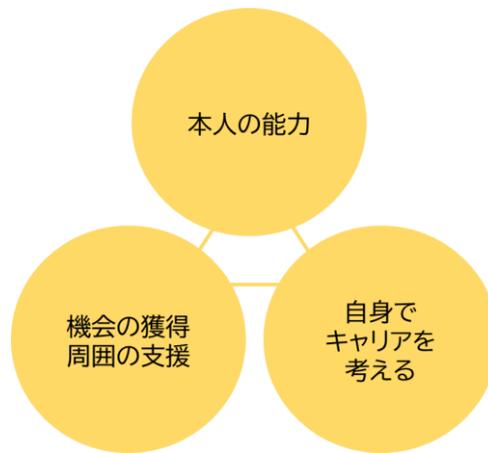
本プログラムにおいては、女性が企業の中でビジネスアーキテクトとして活躍していくため、

- ①本人の能力向上:ビジネスアーキテクトのスキル・知識・考え方を習得
- ②キャリアの検討:女性としてのキャリアプランを検討する(ネットワークを構築)
- ③活躍する機会の獲得とそのための上司・周囲の支援

3つの側面から、トータルでの女性ビジネスアーキテクトとしての活躍を支援するプログラムを目指しており、これまでのように知識・スキルを習得するのみではなく、今後のキャリアを考えるセッションを設ける、上司向けの啓発のセッションを設けるなど、

自身でキャリアを考える、周囲の支援を得るための取組をコースとして加えている。

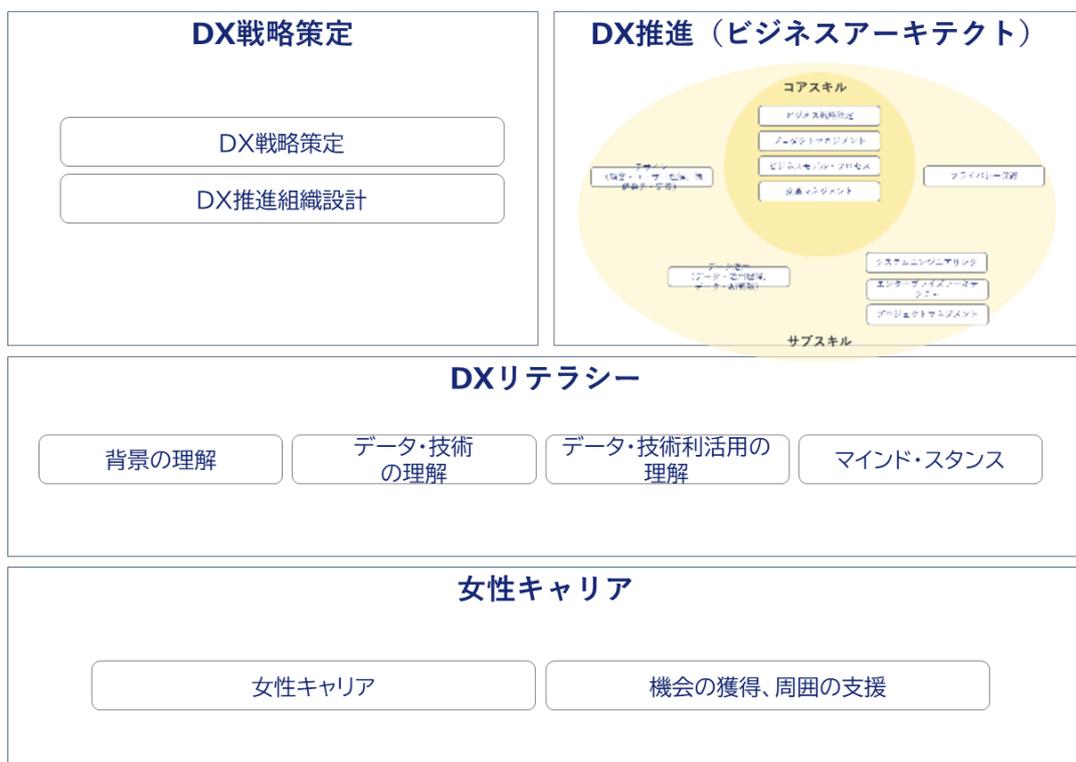
—



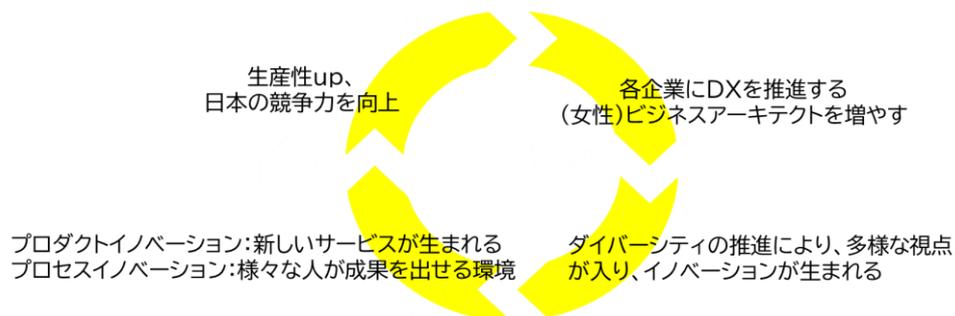
	内容	方法	本プログラムとの関連
本人の能力	目指す姿を設定し、学習や経験を通じて、これに必要なスキルを獲得し、発揮していく	<ul style="list-style-type: none"> ・知識・スキル習得 ・設計、実施 ・学習、ワークショップ ・アセスメント、振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> ・動画視聴 ・ワークショップ
機会の獲得 周囲の支援	能力を発揮し仕事の目標を達成するための機会が与えられていること また、これを支援する組織、上司、家族、地域があり、自らもこれらに働きかけること	<ul style="list-style-type: none"> ・学びの機会 ・活躍の機会(任命) ・上司の理解・支援 ・人事施策 ・組織風土 	<ul style="list-style-type: none"> ・上司向け研修 ・ワークショップ
自身でキャリアを考える	目指す姿を設定しキャリアを設計し推進する	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア設計 ・ロールモデル ・社内外ネットワーキング 	<ul style="list-style-type: none"> ・コース内でのレクチャー、ワークショップ ・ロールモデルとなる女性講演、ハーベストでの個人発表に対する委員のアドバイス

● 目指す人材像:企業における女性ビジネスアーキテクト

行動	ビジネスそのものの変革の実現をリードする 全社的な組織ケイパビリティについて経営層へ問題提起する
スキル	様々な手段(ビジネスモデルやビジネス プロセス、IT等)による仕組み、つまりは“アーキテクチャ”を設計する
ワークスタイル	技術面での専門スキル・知識を持つ人材と協働する 関係者をコーディネートし、関係者間の協働関係の構築をリードする



また、以下のサイクルがまわることで、企業における DX 推進と女性の活躍の両面で社会に良い効果を出していくことを狙っている。



第2章 取組内容と結果

2-1 募集

2-1-1 募集方法

募集期間:2024年3月1日~5月31日

募集方法:WEBでコース内容・申込方法を公開し、WEBで申込受付を実施した。対象となる女性募集の段階で、問題意識を持っていると考えられる、JUAS会員企業のうち、IT部門・IT子会社として参画している企業(200社程度)に対し、メール等で案内するとともに、それらの企業の上位職(部長・役員)が参加する会議(理事会や、協会活動として定期的に行っている会議)において、訓練の意義と内容について説明して、参加を呼びかけた。

2-1-2 募集結果

想定していた20名より多くの募集があり、最終的に受講者は26名となった。各企業における課題意識と募集内容が合致していた結果と考えられる。

2-1-3 選考方法

対象者を、「IT部門・IT子会社での業務経験を持つ女性リーダー候補(IT部門・IT子会社での業務経験(1年以上)があること)」としたため、所属部署名を確認するとともに、女性であることを条件とした。

なお、今回は女性活躍を促す観点から、申込希望があった方全員を受け入れたが、受け入れ可能人数を超える場合は、所属部署(DXを担当する部署であるか)、現在またはこれからの担当業務(DX担当かどうか)をヒアリングして選定する想定であった。

2-1-4 選考結果

希望者全員を受け入れ可能であったため、26名全員を受け入れた。各企業における課題意識と募集内容が合致していた結果と考えられる。

2-1-5 工夫点

第1回試行と比較して、長期であり、参加時間も長いため、参加者の訓練時間の捻出に理解が得られるよう、募集の際の配布資料(パンフレット)、前述での上長が参加する会議で、目的・趣旨、コース内容、必要時間、宿題等でお願ひしたい内容等について、十分な説明を実施した。

2-2 訓練

2-2-1 訓練方法

- ①実施日時:2024年6月19日(水)より集合研修を実施
開催日:6/19(水)、7/3(水)、7/17(水)、7/31(水)、8/21(水)、9/3(火)、
9/25(水)
- ②会場:JUAS 会議室
(東京都中央区築地 1-13-14 NBF 東銀座スクエア 2 階)
- ③プログラム全体像:合計:58.5 時間
集合研修:5.5時間×7 日
自主学習:10 時間
動画視聴:10 時間(予定)

教育訓練手法	実施目的
集合研修 (主にワークショップ形式)	DX 推進リーダーとしてのスキル(重要スキル項目)の習得 知識・スキルのみならず、気づく力や考える力を養成し、受講者 同士の相互啓発ができるよう、ワークショップ主体で実施す る。 また、講師・メンバーとのコミュニケーションを通じた、パーソナ ルスキルを磨く訓練となるように内容を構成として実施 女性リーダー講演と懇談会 モチベーション向上、DX 中核人材としてのロールモデルを学 び、リーダーとしてのマインドセットを変革
自主学習	自社のビジネスについて、自社の DX についての調査等 また、個人ワークとして自身が推進する DX プラン、個人のキャ リアプランを検討
オンデマント 動画視聴	DX 推進リーダーとしてのスキル(必要スキル項目)の習得 知識を習得できる、オンデマント動画を作成 現状の知識レベルによって受講項目を選定できるようにする

● 集合研修プログラム

開催日	テーマ	内容	内容詳細	成果
6/19 (水)	変革リーダーシップ	オリエンテーション	・レクチャー:プログラムの進め方 ・ストーリーテリング&ダイアログ:	コースの理解
		リーダーシップ	・ワーク:女性変革リーダーのリーダーシップについて	リーダーシップ
-	事前課題	トレンドスキヤニング	・トレンドスキヤニングのワークに向けた準備	最新トレンド
7/3 (水)	実現したい社会像を考える	トレンドスキヤニング	・ワーク:トレンドスキヤニング	デジタルビジネス領域検討の進め方
		アイデアスケッチ	・ワーク:アイデアスケッチ	バリューネットワークマッピング結果
7/17 (水)	DX サービスをつくる①	DX の理解	・レクチャー:DX とは、DX 変革事例 ・ダイアログ:DX とは何か。何をするのか	講義資料 ダイアログ結果
		バリューネットワークマッピング	・ワーク:バリューネットワークマッピング ・ワーク:DX テーマの検討	DX テーマ一覧
7/31 (水)	DX サービスをつくる②	体験をつくる	・ワーク:サービスモデル設計	・サービススケッチ ・ペルソナ ・サービスブループリント
		ビジネスモデルをつくる	・ワーク:ビジネスモデル設計	・ビジネスモデルキャンパス ・CVCA チャート ・事業想定規模 ・システムイメージ

開催日	テーマ	内容	内容詳細	成果
	宿題	自社分析	自社の戦略、事業計画、組織構造について調査・分析する	中期経営計画、問題認識の整理、組織図等
8/21 (水)	DX 変革プランを策定する	コミュニケーションプラン	・レクチャー:DX 推進プランを策定する ・ワーク:DX 推進プラン策定	・ステークホルダーマップ ・コミュニケーションプラン
		DX 推進プラン	・レクチャー 女性のキャリアについて ・ダイアログ 女性のキャリアを考える ・ワーク: 自分のキャリアを考	・DX 推進プラン
9/3 (火)	自分のキャリアをつくる	キャリアを考える	・レクチャー:女性のキャリアについて ・ダイアログ:女性のキャリアを考える ・ワーク: 自分のキャリアを考える	・女性のキャリアプランの考え方 ・自分のキャリアプラン
		変革活動プラン	・ストーリーテリング&ダイアログ 女性が活躍できる職場について ・ダイアログ:女性が活躍できる職場とは	・変革プログラムプラン
	宿題	DX 推進プラン キャリアプラン	・DX 推進プラン ・キャリアプラン	・DX 推進プラン ・キャリアプラン
9/25 (水)	ハーベスト	ハーベスト	・DX 推進プランの共有(検討委員参加)	・DX 推進プラン ・キャリアプラン ・委員からの意見

用語説明

用語	説明
ダイアログ	対話。テーマに対する認識や、テーマための考えを深めるために実施
トレンドスキャンニング	普段の仕事では目にしないような情報を集めることで、社会・生活者の潮流や変化の方向性をさぐる活動です。未来洞察(foresight)の手法の1つ
バリューネットワークマッピング	あるテーマに関する、利害関係者とその関係性をマッピングしたもの
ペルソナ	製品・サービスの対象ユーザーを調査したうえで、複数の人間から特徴的な行動や心理特性を抽出したもの
サービスブループリント	コアとなる「体験」における、ユーザーと提供者のタッチポイント(顧客接点)と、顧客体験を実現するために必要な行動を可視化したもの
ビジネスモデルキャンパス	ビジネスモデルを9つの要素に分解し、相互の関係性を図示したもの
CVCA チャート	製品またはプロセスと、それに関わるステークホルダーの関係を図解するツール

● 動画プログラム

	動画タイトル(テーマ)	時間数
1	デジタルを活用した企業変革をするためには(ビジネスアーキテクト基礎)	48
2	DX 戦略策定・DX 推進組織設計	30
3	ビジネスモデル・サービスモデル設計	43
4	BA のためのエンタープライズアーキテクチャ	47
5	システムズエンジニアリング	102
6	現場観察・価値発見定義(インタビュー)	54
7	データ理解・活用	59
8	BA が知っておくべきセキュリティ	57
9	BA に必要な会計基礎	99

2-2-2 訓練結果

プログラムの中で、それぞれの目標を目指して、以下の取り組みを実施し、評価のため、アンケート等の状況を確認した。

目標	本プログラムでの取り組み	習得状況の評価
① 本人の能力(ビジネスアーキテクトに必要な知識・考え方の習得)	動画視聴 ワークショップ	集合研修各日終了後にアンケートを実施。理解度を確認した。 動画:1 つずつ視聴後のアンケートを実施、理解度を確認した
② 自身でキャリアを考える	コース内でのレクチャー、ワークショップ ロールモデルとなる女性講演、ハーベストでの個人発表に対する委員のアドバイス	ロールモデル女性講演、「キャリアを考える」の日のアンケート等で理解度を確認した
③ 機会の獲得周囲の支援	上司向け研修	上司のアンケートや、その後の受講生からの反応を確認した

各回の受講者アンケート等で、ビジネスアーキテクトに関連するスキル(知識・考え方)について、理解が進んだことを確認できた。

また、研修最終日の「ハーベスト」として、受講者全員がプレゼンテーションを実施し、自身の①DX推進プランとして今後実施したいこと、②自身の今後のキャリアプラン について発表した。知識・考え方を得たこと、キャリアについて考える機会を持ち、受講者同士、また有識者(検討委員会委員)に発表してフィードバックとなるアドバイスを得たことが、今後の DX 推進やキャリア形成において、有益であったと考えられる。

2-2-3 工夫点

- 訓練パッケージの中で、特に重要と考えられる部分は、集合研修(ワークショップ・講演・交流)として実施した。手を動かして、ワークを実施したことで、体感として習得できた、オンラインだけであれば理解が難しかった、との声をアンケートから、得ている。
- 対象を、IT 部門または IT 子会社の女性リーダー候補としたため、企業からの派遣、業務の一環としての参加が多いため、原則集合研修日は水曜日、10:00～16:30 の開催とした。結果、高い出席率を実現できた。

- 受講者が家庭を持つ女性である可能性が高いことをふまえ、訓練の一部はオンデマンド動画視聴とした。アンケートから、自分のペースで繰り返し学習することができた、という声を得ている。
- メイン講師兼コーディネーターとして、基本の部分は同じ講師が担当し、サポートを実施した。結果、講師を含めたネットワーキング、チームビルディングを構築でき、順調にワークを進めることができた。
- 企業を超えたメンバー同士のコミュニケーションを促し、教育訓練終了後もネットワークが続いていくように、期間中からオンラインでのコミュニケーションがとれるようにした。今後、ビジネスアーキテクトとして、また女性の管理職として、業務にあたる際、意見交換や相互アドバイスが期待できる。
- 女性の活躍、特に管理職としての活躍や、リーダーとしての育成においては、周囲の協力に加えて、上司の支援が非常に重要となってくると考えられる。訓練中に1日、上司向けのレクチャーや情報交換の場を設定(7/30開催)し、所属企業における理解を促進し、女性活躍の下地を作った。最終日(ハーベスト)の発表においては、上司の理解を得られている点や、上司や同僚への感謝の意がコメントされている。

第3章 受講生の声

3-1 受講生へのアンケート

3-1-1 アンケートの目的

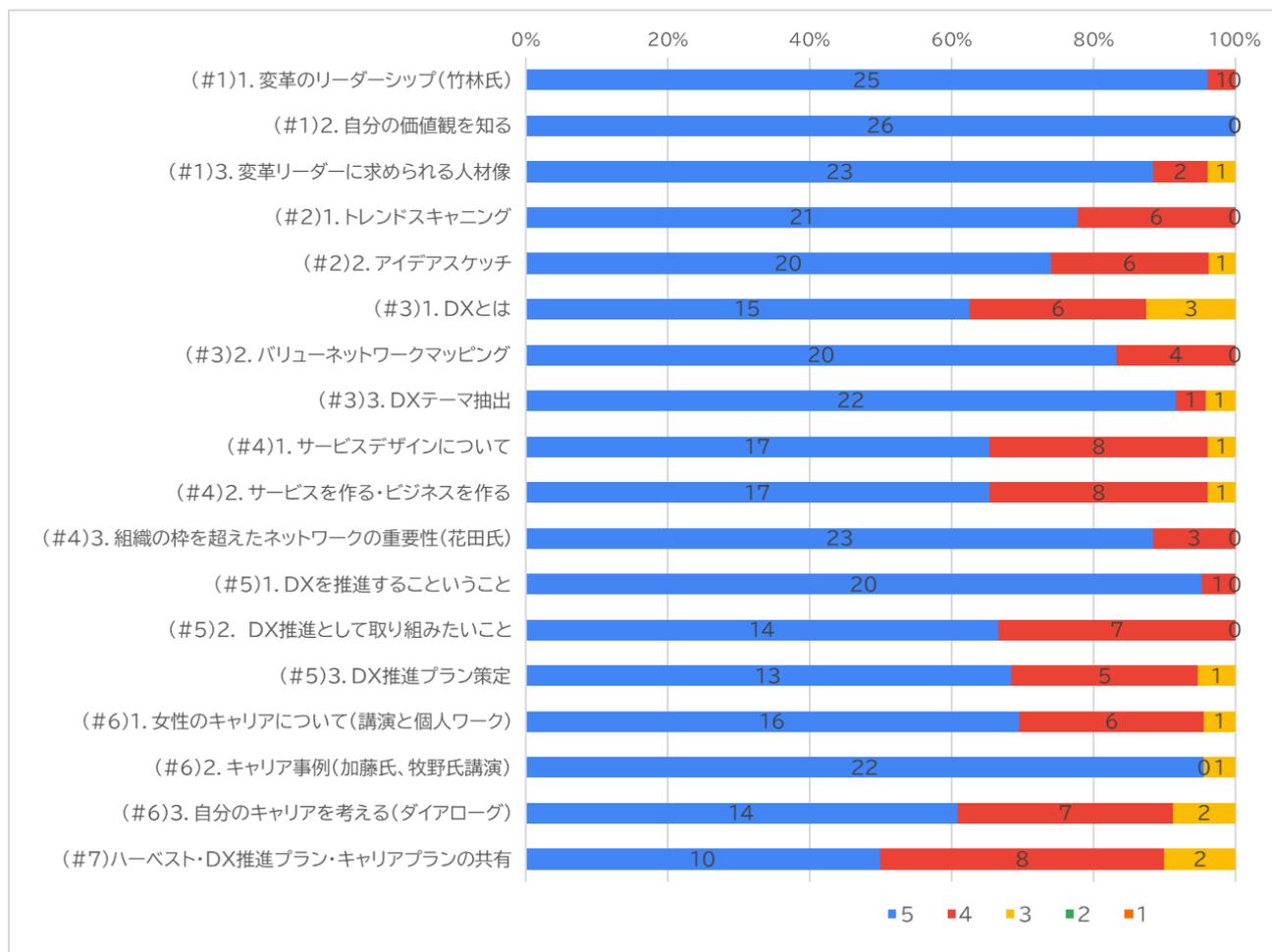
アンケートを実施することで、開催日の内容に関する理解を確認するとともに、内容に関する気づきを講師・事務局のみならず、メンバー全体で確認することを目的に実施した。また、プログラム全体に関する評価を確認する。

3-1-2 アンケートの方法・内容

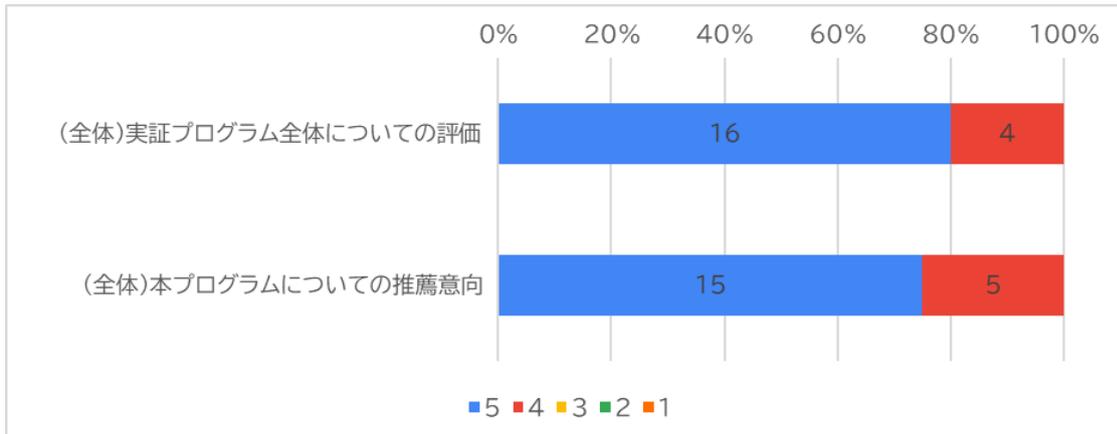
集合研修1日ごとに、内容の評価とその理由、気づきを回答してもらった。

3-1-3 アンケートの結果

① 各回のアンケート結果(5:高評価→1:低評価)



② 全体評価



③プログラム全体に関するコメント

<内容全体についての評価>

- ✓ 私自身 DX の部署に居る訳では無いので DX というじっくりとした知識を持っていただけでしたが、ここまで深掘りして学べる機会は無いなと思いました。DX のメンバーはこういう講習を受けずにプロジェクトを推進していると言っていたので、絶対学んだ方が良さなと思いました。
- ✓ 弊社ではワークショップをする機会も少ないので、とても新しい経験でした。最終的にビジネスアーキテクトは私にとってハードルが高いので目指せるかは分からないと感じましたが、今回の経験はどの分野にも生かせると思います。
- ✓ 変革/DX 推進に必要な思考プロセス・フレームワークを体系的に学べるため。
- ✓ こういった研修は初めてでしたが、そんな人材でも、「何かできるかも」と思うレベルまで到達できたと感じ、初めての方にこそ薦めたいと思いました。
- ✓ 構造化された学びがあり、とても有意義でした。
- ✓ DX 推進という切り口で、多くを学ぶことができた
- ✓ 自身のキャリアを熟考する機会となった。
- ✓ 有識者のセミナーで視野を広げつつ、自分のキャリアにも寄せて考える機会でした。

<グループワークについて>

- ✓ 対面でしか実施できないグループワーク等を重点的に設定していただいたため、実際の作業を通して学びに繋がられた
- ✓ 講義内容は社内研修では得られないものも多く、グループワークが多かったこともよかったです。
- ✓ 座学と手を動かすメニューの組み合わせで、各回満足度の高いものでした。
- ✓ 講義内容はわかりやすく、学んだことをグループメンバーで振り返りながらワークをしたり意見交換をしたりで理解を深めていくことができました。

<ネットワーク・コミュニティについて>

- ✓ 異業種の方々と同じ目的のために集まって行動するという、なかなか無い機会でした。
- ✓ 皆さんスキルやコミュニケーション能力も高く、安心して参加できました。他社の事例をこれほど多く聞く機会もなかったのも、とても参考になりました。皆さんと交流できたことが、とても励みになりましたし、今後の活動にも活かせると思います。
- ✓ 研修の内容ももちろんですが、普段の仕事では接点がないような業界の方々を知り合えたこと、意見交換ができたことがとても有意義でした。
- ✓ DX という 1 つのテーマについて同業の方以外の方とじっくり話す機会が今までなかったのが貴重でした。

<動画研修について>

- ✓ 多岐にわたる分野の知識を体系的に学ぶために有効
- ✓ 経営指標や財務指標、セキュリティ、会計など今まで触れてこなかった分野の知識を得ることができる。
- ✓ 講座スタート段階のマインドセット
- ✓ 集合研修前の前提知識をある程度揃える
- ✓ 自分のペースで繰り返し学習することができる
- ✓ 動画研修と集合研修の学習内容の関係、動画研修それぞれの位置づけのガイドがあるとより受講しやすく、効果が出たのでは。

3-1-4 結果に関する評価

アンケート結果より、DX 推進リーダー育成に関して、プログラム内容の実行性、有効性について、確認できた。特に、グループワークの有効性を確認できた。

また、今回のワークショップの進行に関しては、ある程度経験を持つファシリテーターに任せることができたということもグループワークが有効に機能した要因と考えている(ワークショップの進行に関して特段の問題が起きなかったため)。今後も同様にワークショップを実施する場合は、プログラムの内容をしっかりと理解し、適切なファシリテートができるファシリテーター、講師等の関与が必要であると考えている。

なお、集合研修、グループワークという形式が、合わない人もいるのではないかと、少数意見(1名)であるが指摘があり、ワーク中心の集合研修である旨をしっかりと伝えて参加者を募る必要があると考えている。

一方、今後知識を活用したリーダーとしての活躍や、「女性リーダー」としての活躍は、今後の業務の取組や上司の支援が重要であることには変わりないと考えられる。

3-2 受講生へのヒアリング

アンケートで十分に情報を得られたので、ヒアリングは実施していない。

第4章 訓練実施に係る費用

4-1 募集

パンフレット作製	主任研究員 25 時間程度 ¥11,200×25=(税抜) ※協会の会議での説明は、協会の会議がメインとなるため、カウントしていない ※その他費用は既存の協会ファシリティを使用したため、発生していない
WEB 作成	
メール案内	

4-2 訓練

費目	内容	時間数	費用
人件費	プログラム開催のための準備、終了後対応 (プログラム開催準備 打ち合わせ、資料準備、アンケート準備・実施、受講生への連絡、動画編集等)	C:115.5H D:100H E:25H F:94.5	4,471,950 円
	プログラム開催	A:11H C:49H D:49H E:24.5H	1,508,400 円
事業費	講師費用(動画・集合研修)		3,340,690 円

第5章 試行の総評

5-1 目標達成状況

5-1-1 目標達成状況（数値目標）

受講者から、「DX 推進中核人材育成／女性活躍促進の観点からパッケージが有効である」という評価を得る

26名中21名(81%)より肯定的な評価を得ている。

5-1-2 受講生の「仕上がり像」への到達状況

目指していた仕上がり像は、女性が、ビジネスアーキテクト(DX の取組みにおいて、目的設定から導入、導入後の効果検証までを、関係者をコーディネートしながら一貫して推進する人材)として活躍するために、以下 3 点が必要と考え、プログラムの中では、下表の通り、以下の通り取り組みを実施した。

- ① 本人の能力向上:ビジネスアーキテクトのスキル・知識・考え方を習得
- ② キャリアの検討:女性としてのキャリアプランを検討する(ネットワークを構築)
- ③ 活躍する機会の獲得とそのための上司・周囲の支援

	内容	方法	本プログラムでの 取り組み
本人の能力(ビジネスアーキテクトに必要な知識・考え方の習得)	目指す姿を設定し、学習や経験を通じて、これに必要なスキルを獲得し、発揮していく	・知識・スキル習得 設計、実施 ・学習、ワークショップ ・アセスメント、振り返り	動画視聴 ワークショップ
②自身でキャリアを考える	目指す姿を設定しキャリアを設計し推進する	・キャリア設計 ・ロールモデル ・社内外ネットワーキング	コース内でのレクチャー、ワークショップ ロールモデルとなる女性講演、ハーベストでの個人発表に対する委員のアドバイス
③機会の獲得 周囲の支援	能力を発揮し仕事の目標を達成するための機会が与えられていること また、これを支援する組織、上司、家族、地域があり、自らもこれらに働きかけること	・学びの機会 ・活躍の機会(任命) ・上司の理解・支援 ・人事施策 ・組織風土	上司向け研修

① 本人の能力(必要となる知識・考え方の習得)

各日の成果物の仕上がり状況やアンケートでの理解度を確認した結果から、プログラムの中で必要な内容は伝達できたと考えられる。

② 自身でキャリアを考える

ロールモデル講演のアンケート、最終日(ハーベスト)における発表内容から、自身でキャリアを考えることは達成できた

③ 機会の獲得、周囲の支援

上司向け講演を実施と、自社分析、DX 推進プラン策定において、上司とコミュニケーションをとる機会があり、今後の活躍を促す支援ができたと考えられる。最終発表の中でも、上司・同僚に対する感謝の意を多くの参加者がコメントした。今後の支援としては、継続して上司向けに情報を発信していくことが必要と考えている。

5-1-3 目標達成状況に関する団体としての評価

プログラム構成としては、アンケート評価等の結果から、「ビジネスアーキテクトとは何か」「ビジネスアーキテクトは何をすれば良いのか」を伝えることはできたと考えている

実際に現場で活躍できるかどうかは、ある程度の経験が必要であり、今後の経験が重要となると考えている。今後のキャリアプランの立案・有識者からのアドバイスや上司向けプログラムである程度はフォローを実施できており、ビジネスアーキテクトとしての今後のきっかけにはなったと考えられる。

「ビジネスアーキテクト」は、今企業にとって必要とされているロールであることは確かであるが、実際に活躍することを想定すると、経験等が必要と言えるため、訓練自体の仕上がりとしては難しい目標であったと考えられるが、企業内での活躍のきっかけにはなると考えられる。

5-2 試行結果から見る今後の課題と改善策

工夫点	効果
<p>訓練パッケージの中で、特に重要と考えられる部分は、集合研修(ワークショップ・講演・交流)として実施</p>	<p>「座学と手を動かすメニューの組み合わせで、各回満足度の高い」「講義内容はわかりやすく、学んだことをグループメンバーで振り返りながらワークができた」等、理解に寄与したと考えられる</p>
<p>対象を、IT 部門または IT 子会社の女性リーダー候補としたため、企業からの派遣、業務の一環としての参加が多いため、原則集合研修日は水曜日、10:00～16:30 の開催とした。</p>	<p>出席率は非常に高かった(周囲の支援も考えられる)</p>
<p>受講者が家庭を持つ女性である可能性が高いことをふまえ、訓練の一部はオンデマンド動画視聴とした。</p>	<p>業務等の関連から、視聴の時間をなかなかとれない受講生が発生した。集合研修の前提知識となる動画は全員視聴していたが、直接関係しない知識に関しては、すぐに必要になる知識ではなく、「ビジネスアーキテクト」として仕事をしていくうえで必要となる知識であるため、後回しになりがちだが、いつまで視聴するのかのマイルストーンをもう少しきっちり設定する必要があったと考える。</p>
<p>メイン講師兼コーディネーターとして、基本の部分は同じ講師が担当し、サポートを実施した。</p>	<p>欠席フォローなど、サポート体制としてはうまくいった。 ★「ビジネスアーキテクト」自体が新たなロールであり、トータルで育成を担える講師がなかなかいないことは課題となっている。「ビジネスアーキテクト」分野の教育の実践とさらなる検証が必要と考えられる。</p>

<p>企業を超えたメンバー同士のコミュニケーションを促し、教育訓練終了後もネットワークが続いていくように、期間中からオンラインでのコミュニケーションがとれるようにした。</p>	<p>相互に啓発するネットワークができた</p>
<p>上司向けのレクチャーや情報交換の場を設定(7/30 開催)し、所属企業における理解を促進し、女性活躍の下地を作った。</p>	<p>「ハーベスト」での発表の際、上司への感謝の言葉が多数聞かれるなど、支援の体制ができたように考えられる。</p>

第6章 普及策の検討

次年度以降、協会でプログラムの全部または一部を実施する予定である。
なお、「ビジネスアーキテクト」は女性に限らず増やしていくことが必要と考えられるため、女性に限定せず実施していきたいと考えている。(2025年度に開催予定)

一方、女性リーダーの活躍支援もしていきたいと考えるため、コースの一部を整理して女性リーダー育成コースを実施していきたいと考えている。(2025年度に開催予定)

いずれも、受講対象者は、一般企業を想定しており、これまでと同様に、協会のネットワークで告知・募集するほか、「マナビ DX」等で告知していくことにより、他の団体の会員企業へも周知していく。