

## サッポロホールディングス株式会社

### 構想4年からのロケットスタートを実現、 サッポロホールディングス様が描いた 全社員参加型のDX とは

「」のままでは、間に合わない」危機感を背景にロケットスタートしたDX推進



酒類、食品・飲料、不動産など多岐に渡る事業を展開されているサッポロホールディングス様では、2022年にグループ全社でのDX推進を宣言し、DX・IT人材の育成に力を入れていらっしゃいます。どのような構想でDX・IT人材を育成し、その中でトレノケートの研修プログラムを活用されているのでしょうか。DX推進の狙いや背景、研修プログラムの全貌と生まれているシナジーについて伺いました。

#### お客様紹介

### サッポロホールディングス株式会社

商号業務 : サッポロホールディングス株式会社  
 内 容 : 酒類、食品・飲料、不動産  
 U R L : <https://www.sapporoholdings.jp/>

資 本 金 : 53,887百万円 (2024年4月17日現在)

事例はこちら

**採 用**  
**事 例**

サッポロホールディングス株式会社 様

○ 研修内容 3カテゴリ共通の基礎スキル研修とITテクニカルプランナー育成研修を実施。

**構想4年からのロケットスタートを実現、  
サッポロホールディングス様が描いた  
全社員参加型のDXとは**

**背景と課題**

「このままでは、間に合わない」危機感を背景にロケットスタートしたDX推進

**今回お話を伺ったのは**



DX・IT統括本部 DX企画部 推進  
グループリーダー  
安西 政晴 様



DX・IT統括本部 DX企画部 リーダー  
林 佐和子 様

**DX推進に力を入れることになった背景について教えてください。**

**安西様:**きっかけは「2030年に先端IT人財が圧倒的に不足する」とした国の試算です。これを弊社グループに照らしてみると、2026年にはDX・IT人財が100人以上不足するという試算に。現状の組織体制では今後大幅なリソース不足になることが見込まれたのです。短期間の投資で人財を育成しなければ間に合わないという危機感から、人財育成施策としては異例の予算措置とスピード感で「DX・IT 人財育成プログラム」を推進することになりました。

DXを推進する最大の理由は、デジタル活用による業務の効率化、働き方の変革です。弊社はデジタル化の遅れが顕著でした。とはいえ、DX推進に懐疑的な社員もおり、突然DXを推進しようとしても機能しません。

そこでDXへの土台作りとして、非効率業務の見直しとデジタルを活用した効率化を進め、4年間で約36万時間の業務効率化を達成。「DXは必要」というムードが醸成され、2022年には全社的にDXに舵を切ることができました。

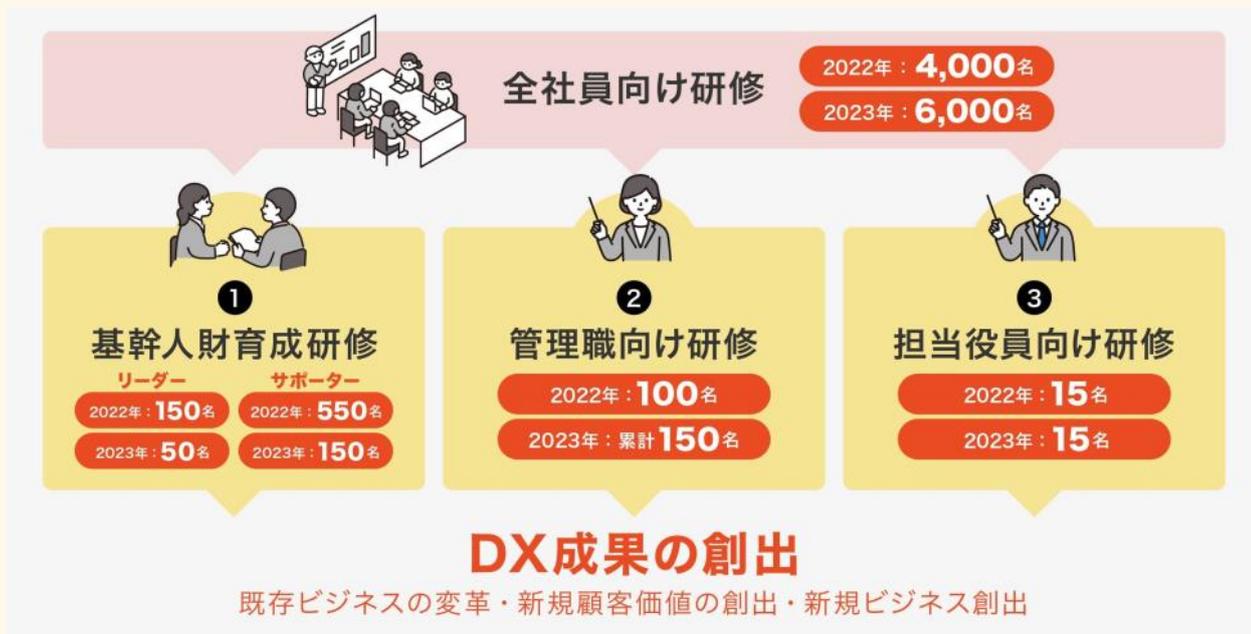
**長い時間をかけてDX推進に向けた社内醸成を構築してきたとはいえ、従業員6,000名を抱える大きな組織で、全社的にDXの推進を掲げて大規模な人財育成をスタートさせることには困難もあったのではないのでしょうか？**

**安西様:**サッポロホールディングス社長の尾賀 真城が先頭に立ち2022年1月の年頭に「全社DX推進宣言」を全社員に向けて発表したのが大きかったと思います。

そして同年3月には「DX・IT 人財育成プログラム」がスタートして参加者の社内公募を開始。このロケットスタートでサッポログループが全社でDX推進に舵を切るという姿勢、人財育成を含めてDXを本気でやるんだという空気感を社内外に打ち出せたのではないかと思います。ちなみに、事業会社のDX推進に必要な予算は全てホールディングスで負担するという方針も打ち出しています。これにより事業会社の採算性への懸念を払拭してグループ一丸でDX推進に注力できるようにしています。

## 「DX・IT 人財育成プログラム」がスタートして、社内の動きはいかがでしたか？

安西様: 研修の公募を開始すると、初年度で想定の倍となる700名の応募がありました。本社だけでなく工場や営業部門など様々な部署、年齢層も20～50代までの社員が均等に集まりました。現場のDXに対する欲求が高まった状態でプログラムをスタートさせたことが功を奏したと考えています。人財育成の全体像としては、グループ各社、各部門でDXを担当する全社員を対象にしたEラーニングによる基礎的な研修をベースに、リーダーとなる人財を育成する「基幹人財育成研修」を行い、さらに彼らの上長となる管理職、担当役員向けの研修を実施。現場からその上司、そして最終的に予算判断を行う役員までDXへの理解を進めることで、既存ビジネスの変革、新たな顧客価値の創出、新規ビジネスの創出を推進する基盤を作り出しています。2022年の成果をもとに、2023年は研修参加者を増やして成果創出への準備に舵を切れる社内体制構築を目指す内容にしました。



## トレノケートを選んでいた理由について教えてください。

安西様: 基幹人財育成研修では、DXビジネスプランナー、DXテクニカルプランナー、ITテクニカルプランナーという3つのカテゴリの人財を育成しており、トレノケートさんには共通の基礎スキル研修とITテクニカルプランナー育成研修をお願いしました。弊社のIT部門は所属社員の平均年齢が上がっており、古い基幹システムの保守については属人化やベンダー任せの状態が進んでいるという課題があるため、DXの人財育成の中にIT分野の人財育成を組みました。そこで若手社員を育成して基幹システムの刷新を含めてDXの基盤を強化したいという狙いがあったのです。

ただ研修会社を選定するにあたって、実はIT分野に強い会社さんというのが少なかったのです。DX分野の研修を提供する研修会社はたくさんあったのですが、そうした会社はIT分野までカバーしていない。IT部門に配属になった人が受けるような研修はあっても、全社員を対象に実施できるIT研修がなかった。一方でトレノケートさんの研修はこうした課題をカバーできる研修プログラムを提供してくださったので良かったです。

林様: 今回のITテクニカルプランナー育成研修ではクラウドの知識やサーバー運用の深い知識を実践的に研修の中で学べる機会を提供いただける点に関して、期待が大きかったです。IT分野の専門知識は実際に手を動かしていかないとやりがい生まれず離脱してしまうのではという懸念もあったため、実際に見て、触って覚えるというプログラムのご提案が非常に良いと感じました。



## 実際にITテクニカルプランナー育成研修を実施して、どのような気づきがありましたか？

安西様: 実は、トレノケートさんに実施していただいた研修が非常に内容のレベルが高く、2023年研修対象者の中には研修についていくのが大変なメンバーもいました。今年は、トレノケートさんに事前に面談をいただき受講者のスキルレベルを確認してから研修プログラムを進めていく形に改善していくほか、ITテクニカルプランナー育成研修についてはIT部門への配属を前提にして指名式の研修に変更していく予定です。ただ、IT部門のリーダークラスを目指すためにはトレノケートさんの研修についていけるレベルのスキルが必要だということもわかったので、今後もぜひお願いしたいと考えています。



林様: 受講者からは「専門性の高い講師が多く、高度な技術習得ができた点がよかった」という声が多く寄せられています。わかりやすく丁寧に説明していただいた点やテキスト以外の質問にも親身に答えていただいた点も受講者から好評でした。AWSやMicrosoftの講師としての認定資格を持っている方や書籍出版実績のある方が講師をしてくださった点も、受講者のやる気につながったのではないのでしょうか。実際に手を動かしてサーバーやネットワーク機器を触って学べる環境を提供いただいた点も大きな学びになったのではないかと思います。

## トレノケートへの評価と今後

業務現場にDXの知識とスキルを実装するリーダーとして活躍を

### 今後の人財育成の展開とトレノケートへの期待についてお聞かせください。

安西様: 今後はリーダーを育成する基幹人財育成研修をさらに進化させて、リーダーの中からさらに高度な専門知識を持ったDX高度人財をまずは10名ほど育成していきます。

その中で「クラウド・ネットワーク活用人財」の育成については引き続きトレノケートさんに研修をお願いする予定で、この研修では外部のスタートアップやITベンダーと同等のスキルレベルを備えた社員を育成することを想定しています。DX高度人財が連携してグループシナジーを創出する新しい領域の事業やサービスを生み出していくことも、研修の中に組み込んでいきたいと考えています。

林様: 今年度はIT部門への配属を前提としてより即戦力として活躍できる人財の育成を推進していく予定ですので、配属後にすぐ実践できるスキルを身につけられる研修にしたいです。弊社IT部門の業務内容や配属後に実践する予定の業務などもご理解いただきながら、より高度な人財の育成と一緒に進めていければと思います。

安西様: 私たちがDX・IT基幹人財、DX高度人財の育成に注力するのは、彼らがそれぞれの事業会社の現場で“DX推進役”として活躍してくれるからです。DXのインパクトを業務の現場で実感するためには、一部の人だけが知識を持ちツールを使いこなすだけではいけません。現場の業務に即した形で様々なツールを使いこなせる人財を各部署で増やしてポトムアップしていくことが重要です。現在、基幹人財育成研修で学んでいる社員は、業務現場にDXの知識とスキルを実装するリーダーとして活躍してほしいと思います。



## 今回の事例で採用した研修カリキュラム

	基礎研修	ITテクニカルプランナー育成研修
対象	全社員	選抜された社員
研修内容	<ul style="list-style-type: none"><li>● ITスキル基礎 (Di-Lite対応) : 4日</li><li>● クラウド製品知見 : 1日</li><li>● DX推進手法の基礎 : 1日</li><li>● プロジェクト管理 : 1日</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● ネットワーク基礎 : 3日</li><li>● ITインフラ構築実践 : 3日</li><li>● ITインフラ運用実践 : 2日</li><li>● ITシステム基盤 機能/非機能要件 : 1日</li><li>● 情報セキュリティ対策実践 : 2日</li><li>● クラウドアーキテクト : 2日</li></ul>



### トレノケート株式会社

〒163-6020 東京都新宿区西新宿6-8-1 住友不動産新宿オークタワー20階

〒530-0005 大阪府大阪市北区中之島3-2-18 住友中之島ビル11階

〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄3-3-21 セントライズ栄10階

お問い合わせ先

[www.trainocate.co.jp](http://www.trainocate.co.jp)

トレノケート

検索

※本誌中の社名、製品名は、各社の商標、または登録商標です。

※本誌に掲載された内容の無断転用は禁じます。

Copyright 2024 Trainocate Japan, Ltd. All Right Reserved.