

kintone人材育成ロードマップガイドライン

目次

- はじめに
- kintone活用フェーズと、必要となる人材・スキルの変化
- kintone人材育成の課題整理
- kintone人材育成の勘所
- kintoneスキルレベルの全体像
- kintone人材育成ロードマップ(芋づる式収穫祭モデル)
 - ① 目的設定
 - ② 学習ルートマップ
 - ③ 実践と伴走
- kintone人材育成ロードマップ作成と活用
- kintone人材育成ロードマップ作成と活用のポイント

はじめに：この成果物の位置づけと開発の経緯

DX推進の肝となるkintone人材育成において、「誰に・どこまでのスキルを・どのように学んでもらうのか？」「学んだだけで終わらせないためには何をすべきか？」は大きなテーマです。

そこで、この資料では以下のように考えている企業・チームの方向けに「kintone学習ルートマップ」と「kintone人材育成ロードマップ」を紹介しています。

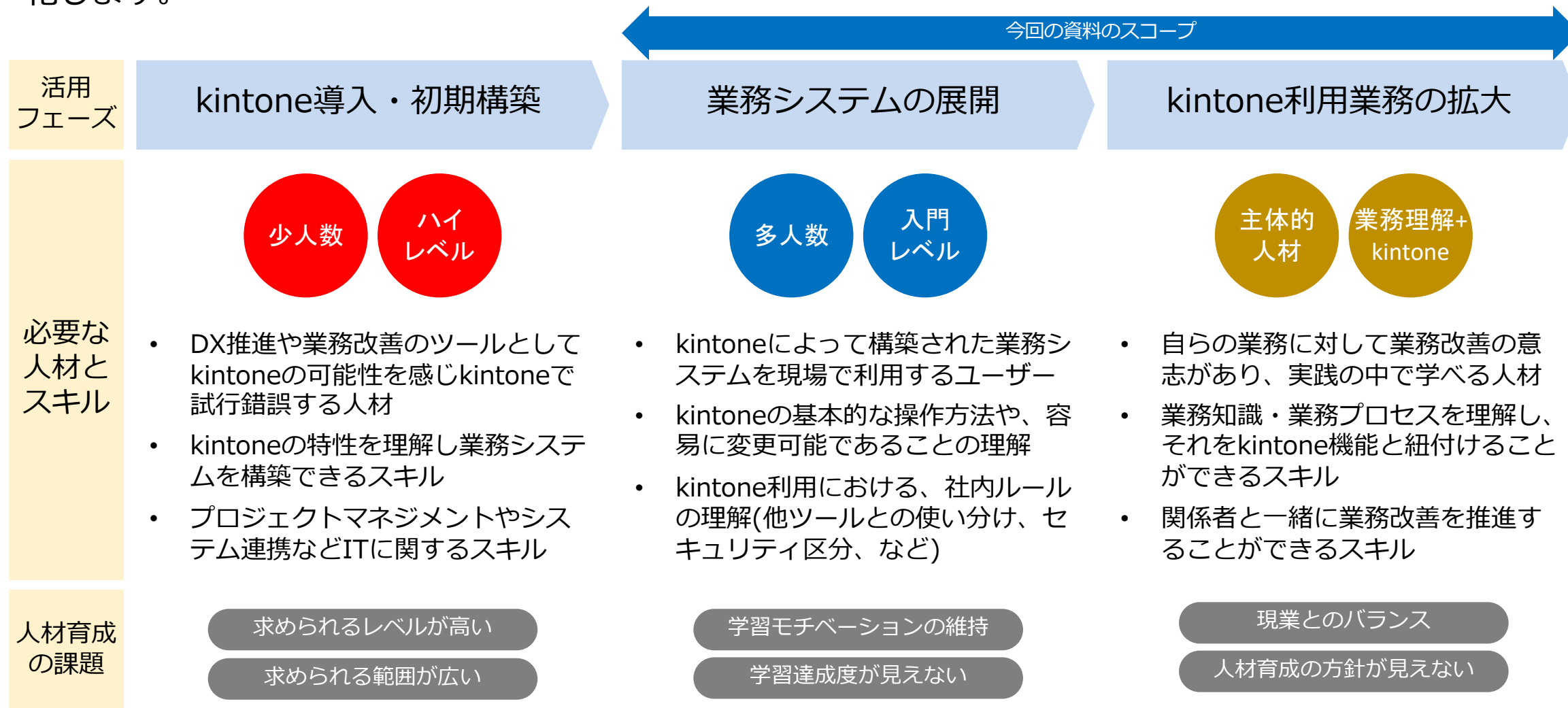
- **kintone業務システムを活用するために最低限のkintoneスキルを身につけてもらいたい**
- **kintoneでさらに業務改善を進めるためにkintoneを使った業務改善スキルを身につけてもらいたい**
- **そのようなkintone学習において、スキルレベルの定義と学習コンテンツを知りたい**

ぜひご活用いただき、kintone人材育成やさらなるkintone活用にお役立てください。

※ この資料は2023年 EPC初心者教育分科会の活動として制作しました。

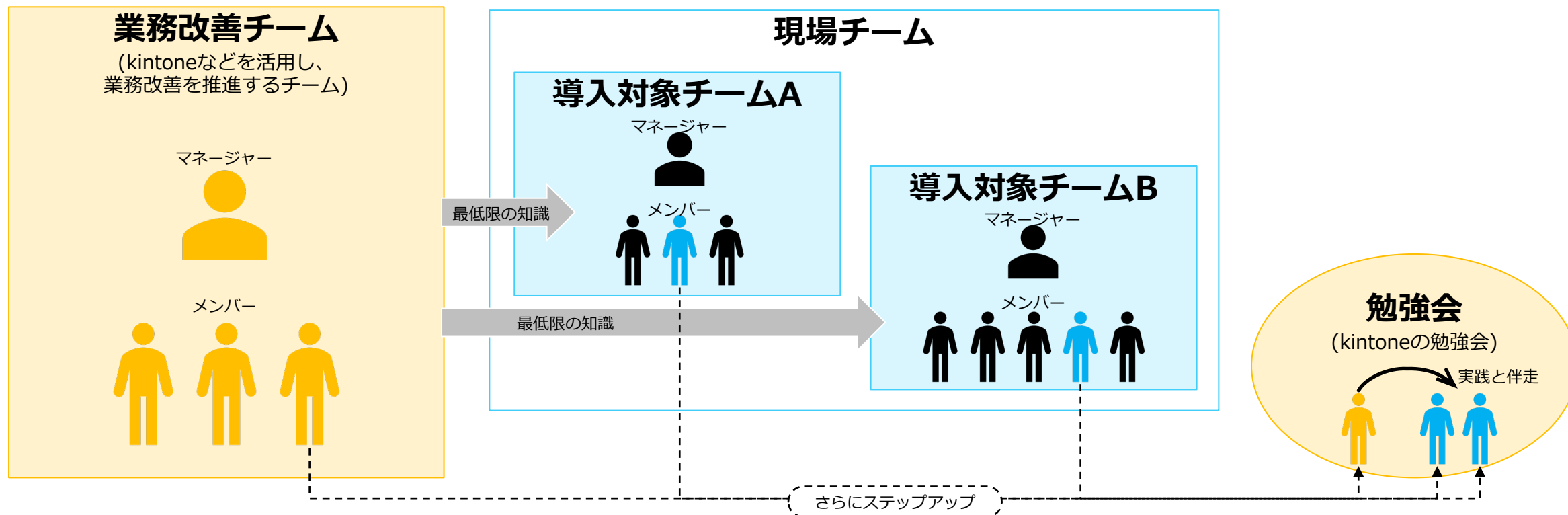
kintone活用フェーズと、必要となる人材・スキルの変化

kintone人材育成は活用フェーズによって必要となる人材・スキルが変化するため、人材育成の課題も変化します。



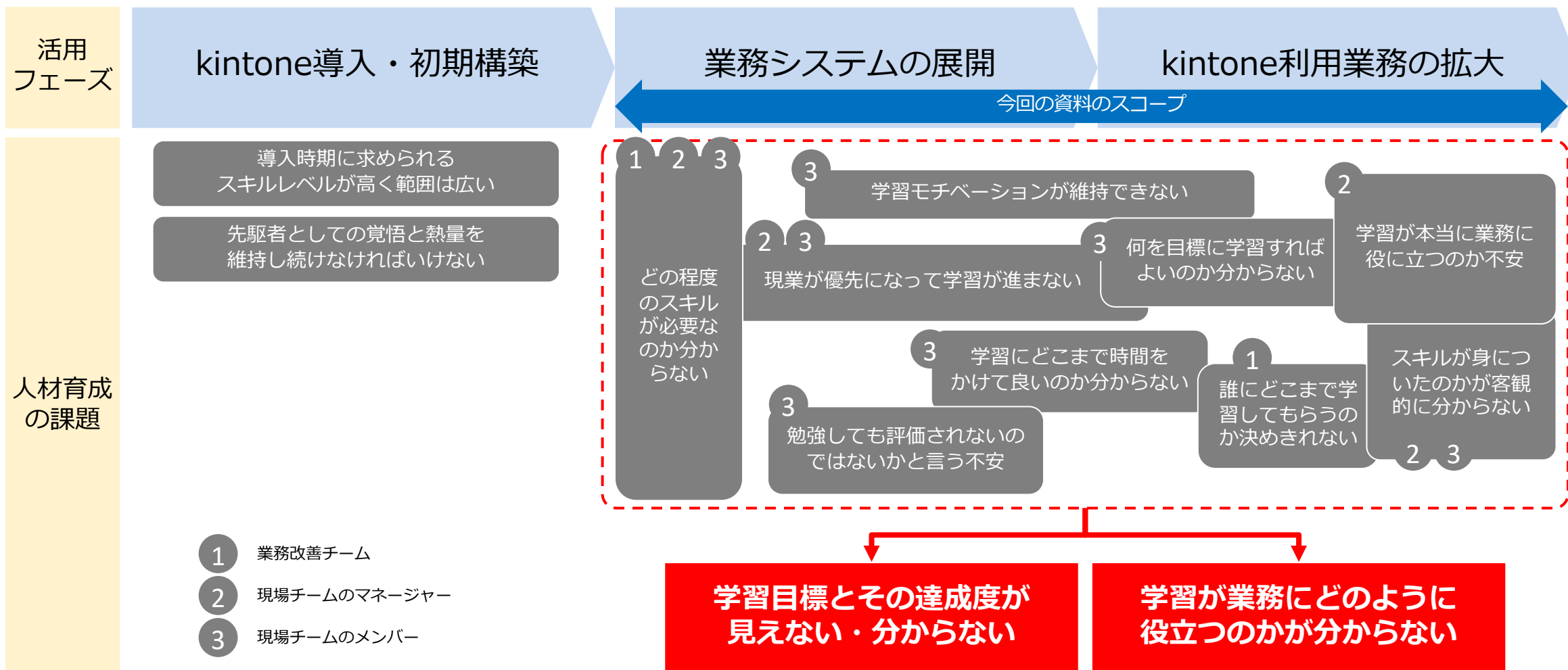
kintone人材育成における登場人物

kintone導入企業においては、様々な部署・様々なレベルでkintone人材育成が必要になります。



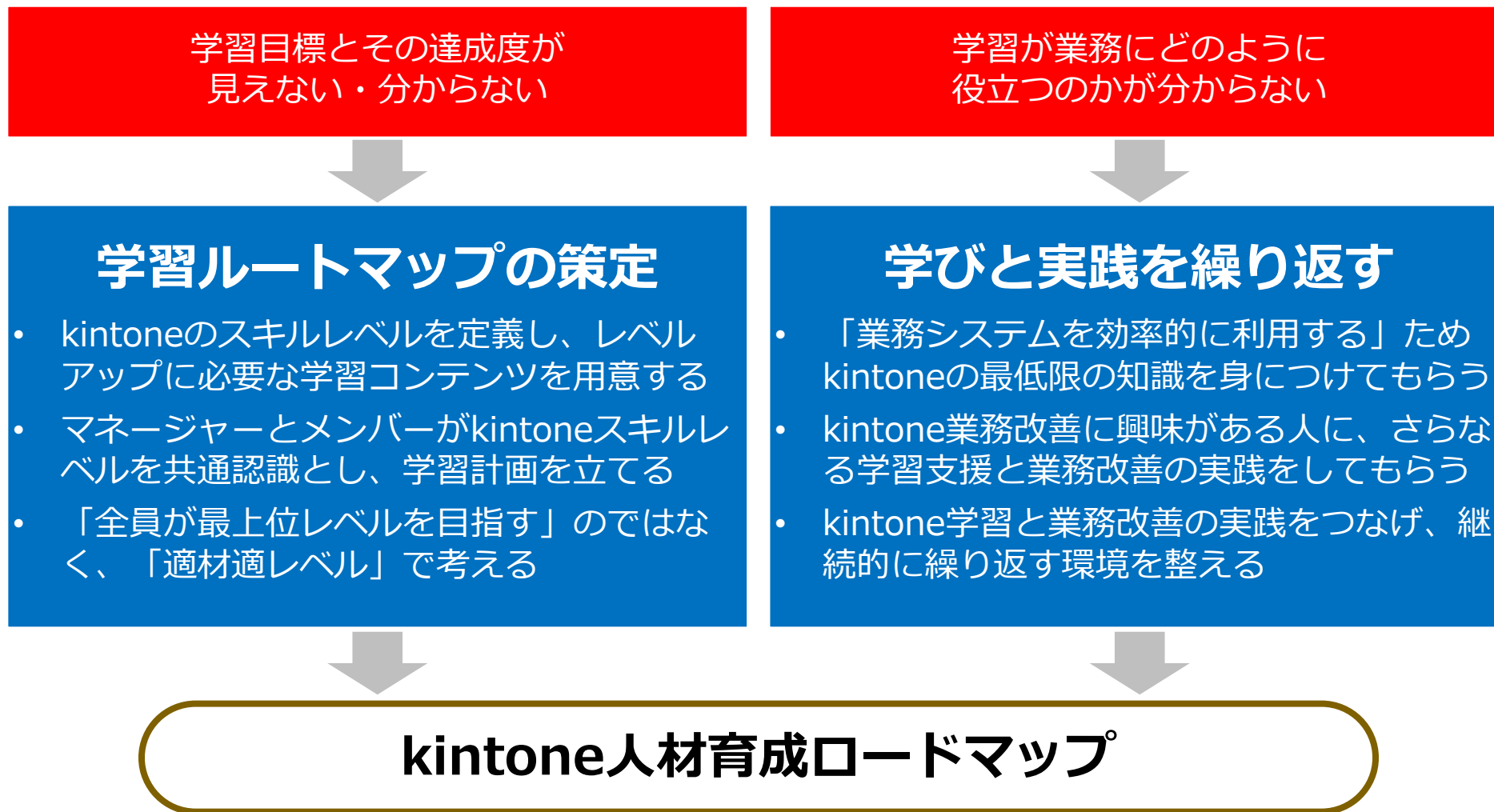
kintone人材育成の課題整理

kintone人材育成における課題は、その立場・役割によって様々ですが2つに整理できます。



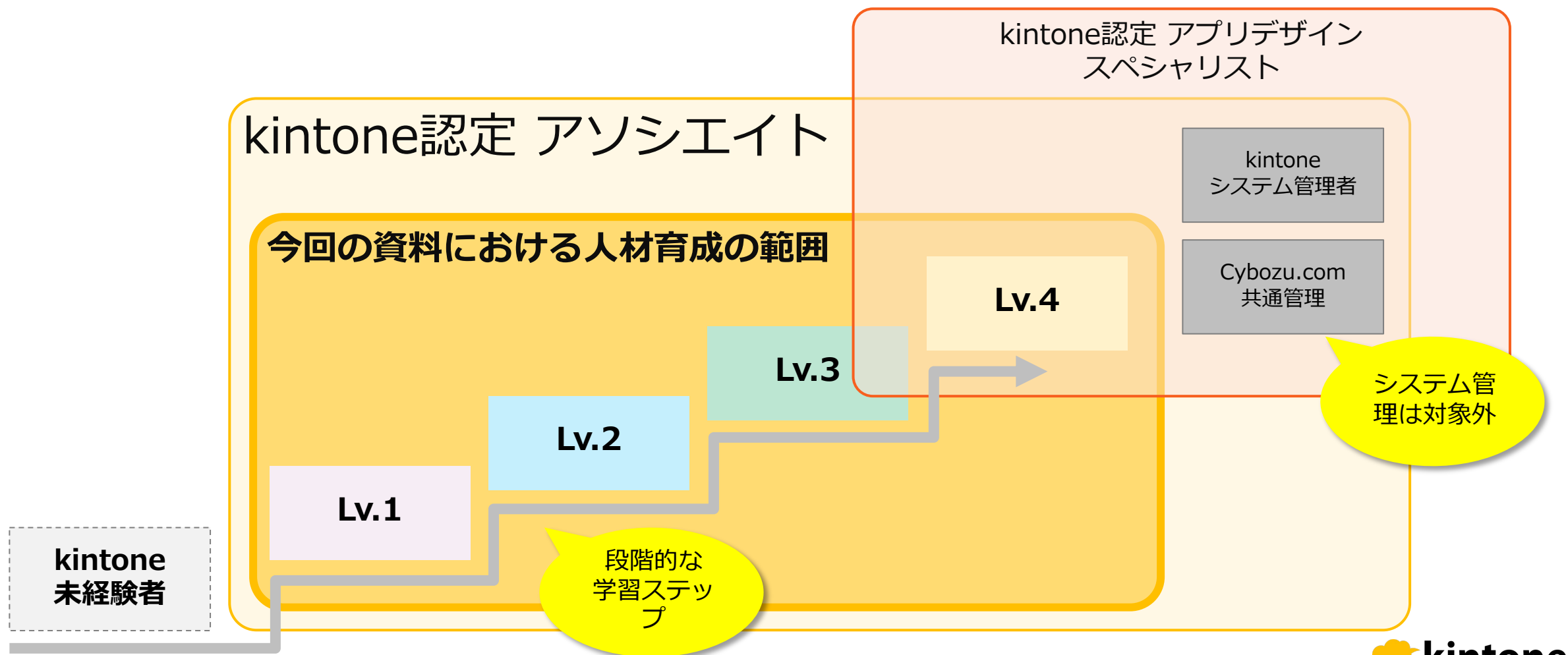
kintone人材育成の勘所

「現場主体」「継続的」な業務改善のためには、「学習ルートマップ」「学びと実践」が重要なポイントです。



kintoneスキルレベルの全体像

学習ルートマップを策定するためのkintoneスキルレベルを定義します。スキルレベルはLv.1からLv.4の4段階で定義し、システム管理は除外しています。



kintoneスキルレベルの定義

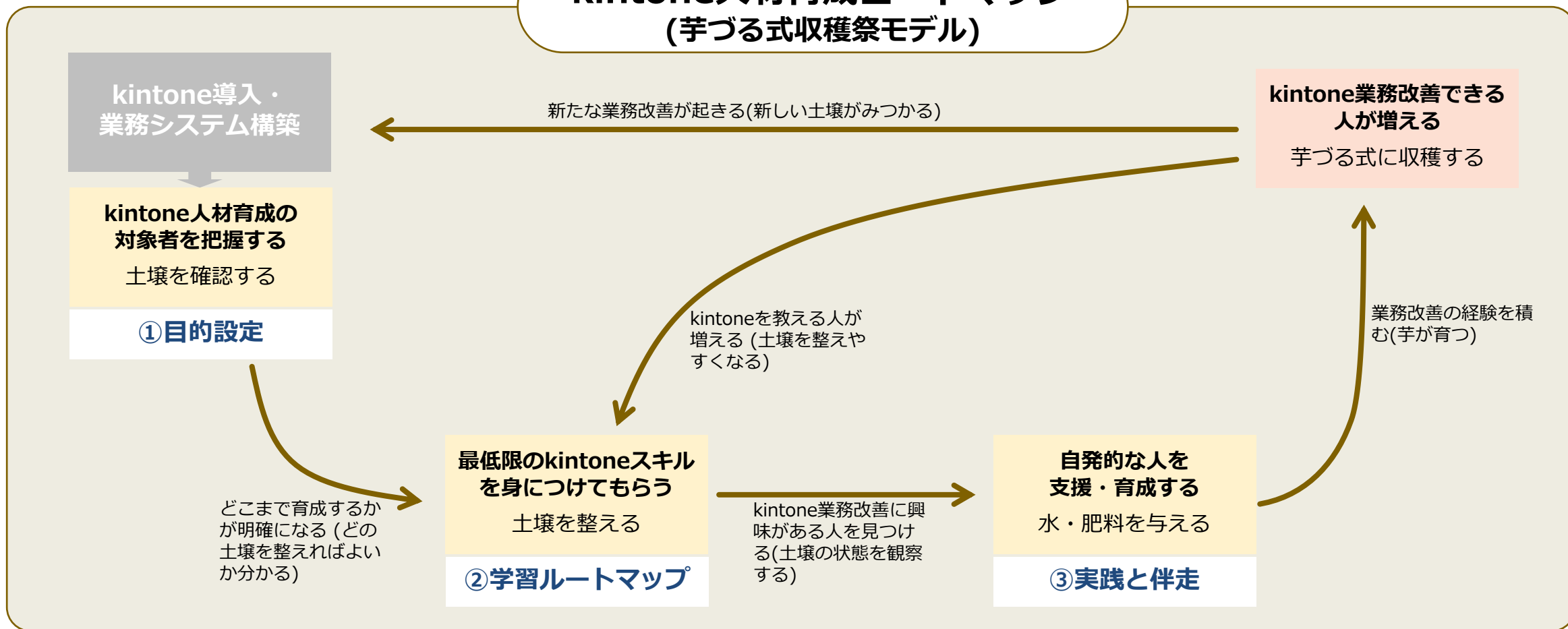
「ユーザーとしてkintoneを利用できる」Lv.1から「kintoneで業務システムを開発できる」Lv.4までを定義しています。

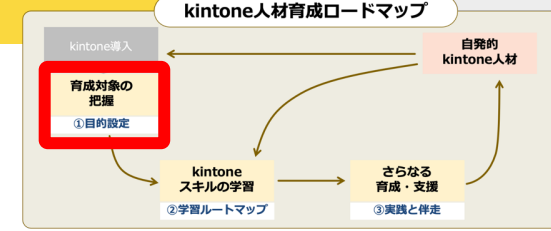
スキルレベル	概要	人物像・活動イメージ
Lv.4	kintoneの活用範囲を広げるため、業務システムを開発することができる	業務改善の企画からkintoneアプリの開発・展開などを推進できる人。すでに存在するkintoneアプリや他システムとの連携を通して部署をまたぐ仕組みを構築したり、他者が開発したkintoneアプリをレビューしたり、kintone人材の育成を担うことができる。
Lv.3	一定の支援の中でkintoneアプリの開発や改修をすることができる	業務改善の手段としてkintoneアプリを開発することができる人。自分が関わる業務についてkintoneで業務改善が実現できそうだと気づくことができ、一定の支援を受けながら実際にkintoneアプリを構築することができる。
Lv.2	kintoneのアプリ管理や設定方法などを理解して、ルールに沿ってアプリの変更ができる	既存のkintoneアプリを運用保守の一環として編集をできる人。アプリのフィールド追加・設定変更、一覧やグラフの追加・編集、組織変更に伴うアクセス権の設定変更などをマニュアルやヘルプを見ながら実施することができる。
Lv.1	ユーザーとしてkintoneを利用できる	kintoneで構築された業務システムをユーザーとして利用する人。kintoneの特徴や最低限の機能を理解しており、kintoneへのログイン、通知の確認、レコードの追加、レコードコメントなどを実施することができる。
kintone 未経験者	kintone未経験者	kintoneアカウントを持っておらず、kintoneの知識や経験がない人。

kintone人材育成ロードマップ[®] (芋づる式収穫祭モデル)

kintone人材育成ロードマップは、「学習ルートマップ」と「学びと実践」を実現するための全体像です。

kintone人材育成ロードマップ[®] (芋づる式収穫祭モデル)

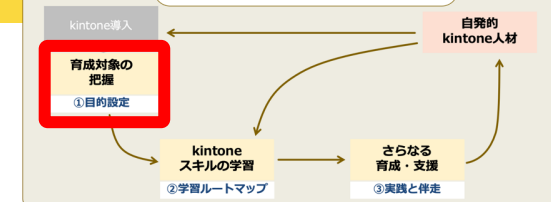




① 目的設定

現場主体・継続的な業務改善を進めるためには企業のkintone戦略ひいては全社IT戦略に基づき、kintone人材育成の目的を設定します。





① 目的設定のポイント

kintone人材育成の目的設定では育成対象を把握することが重要です。まずはkintoneで構築した業務システムの導入対象チームに対して以下の3つのポイントを意識して進めます。

裾野を広げる

まずはkintone業務システムを効率的に利用できるように、kintone用語や最低限の機能の理解を目指す。そうすることでkintoneへの抵抗感を小さくし、kintoneユーザーの母数を増やすことができる。

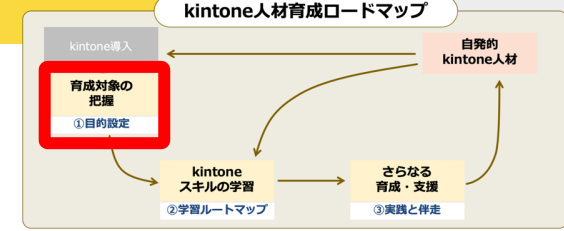
全員一律にしない

kintoneは自分で業務改善ができるツールであるが、社員全員を一律にkintone開発人材にすることは目指さない。本人の特性や自発性を活かして学習目標を設定する。

風土醸成と捉える

kintoneスキルを「業務システムを扱うための個別のスキル」ではなく「ITリテラシーの底上げ」として位置づける。そのため、kintone人材育成を個々の業務システムの投資として位置づけない。

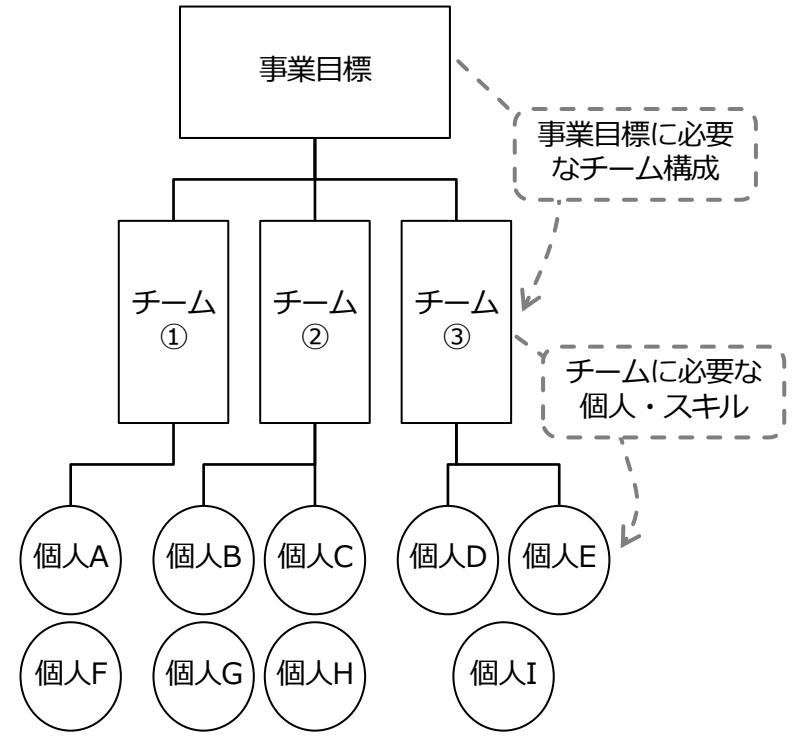
① 目的設定の実践



kintone人材育成ロードマップ策定においては、従来の人材育成のように育成目標人数や業務改善効果を予め決めてしまうのではなく、業務改善が現場主体で自発的に起こる風土を目指します。

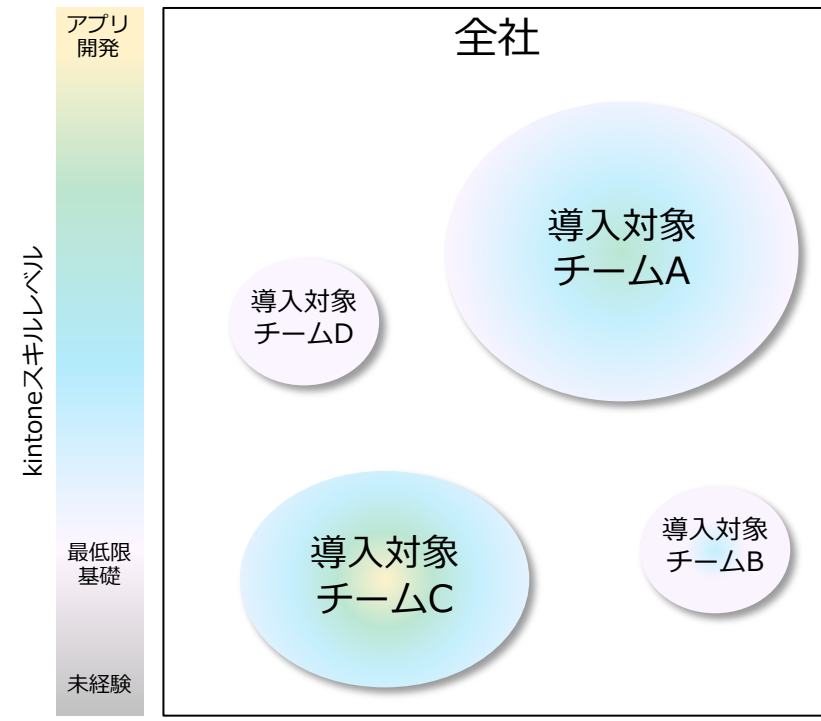
従来の人材育成

計画以外の業務改善が起きず、スピードが出ない



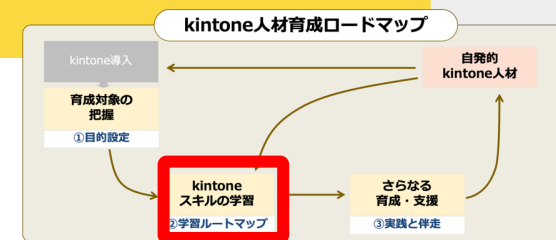
kintone人材育成ロードマップの目的設定

現場主体・継続的な業務改善が起きる風土を目指す

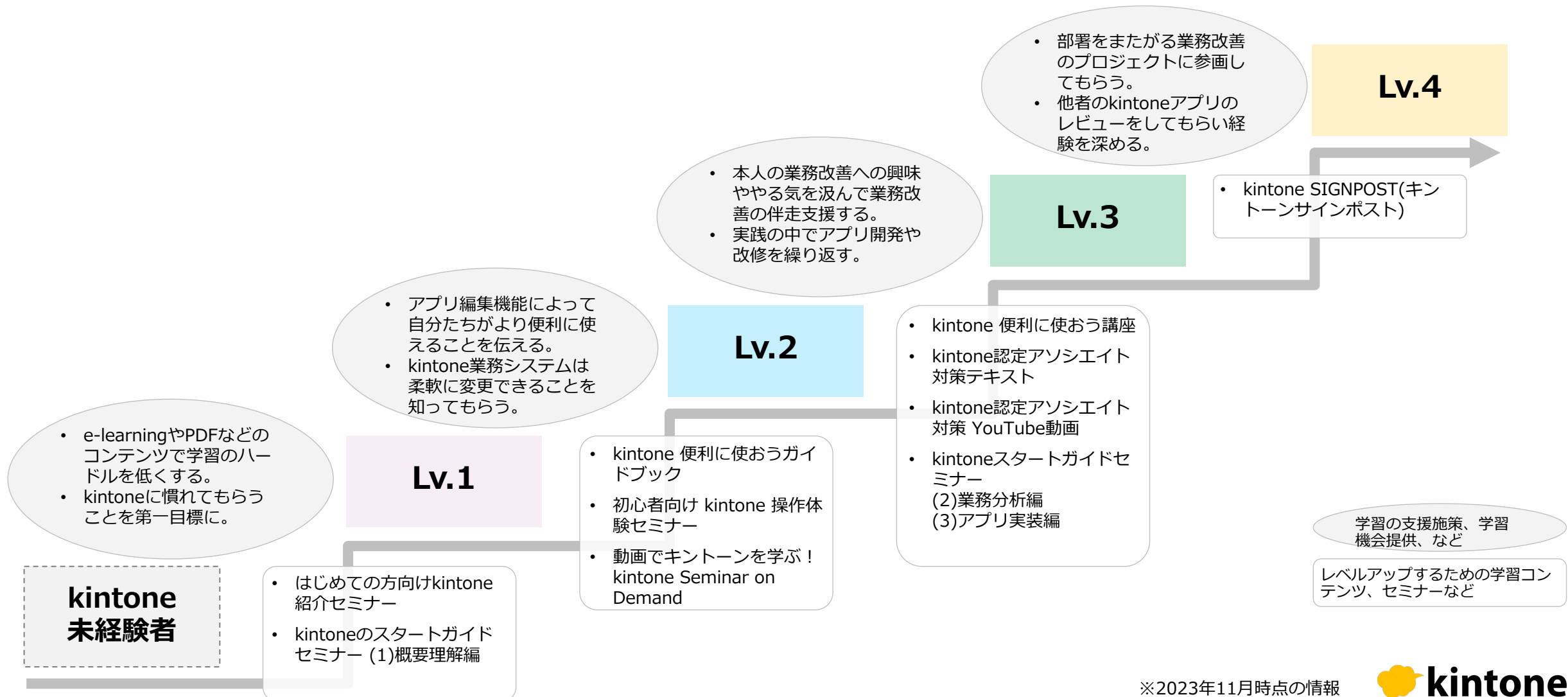


- まずはkintoneで構築した業務システムの効率的な利用を目指し、導入対象チームに最低限のITリテラシーを身に付けてもらう。
- kintone人材育成のゴールとして全員一律に「kintoneアプリ開発ができるレベル」を目指すのではなく、チーム・個人のスキルのバラツキを許容する。
- 経営者やIT部門だけが集中的に業務改善の計画を立てるのではなく、現場の業務メンバーが自発的に業務改善を実施できるような風土を目指す。
- 自発的に業務改善を実施できるメンバーが増えることで、業務改善の範囲が広がり、それに伴いkintoneスキルの底上げになる。その結果として継続的な業務改善がにつながる。

② 学習ルートマップ



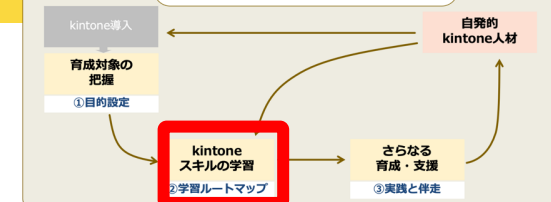
kintoneスキルレベルを参考に学習目標を設定し、ステップバイステップで学ぶことができます。



参考：Lv.別 学習コンテンツ・セミナー一覧 ※2023年11月時点

対象者イメージ	コンテンツ名	提供形態	リンク
kintone未経験者 ～ Lv.1	はじめての方向けkintone紹介セミナー	オンライン	https://kintone.cybozu.co.jp/jp/syusai_seminar/
	kintone スタートガイドセミナー (ステップ1:概要理解編)	オンライン	https://kintone.cybozu.co.jp/support/arukikata/kintone-startguide-seminar/
Lv.1 ～ Lv.2	kintone 便利に使おうガイドブック	PDF・冊子	https://kintone.cybozu.co.jp/material/#guidebook
	初心者向け kintone 操作体験セミナー	オンラインハンズオン	https://page.cybozu.co.jp/-/regional-kintone/
	動画でキントーンを学ぶ！ kintone Seminar on Demand	YouTube動画	https://youtube.com/playlist?list=PL7Mp3Q45NKA887BVn0Jke6asY3hao_FE&si=9VcdWVQEyPGIhh85
Lv.2 ～ Lv.3	kintone 便利に使おう講座	オンラインハンズオン	https://page.cybozu.co.jp/-/cy-handson-k/
	kintone認定 アソシエイト 試験対策テキスト	書籍(紙・電子)	https://cybozu.co.jp/kintone-certification/training/
	kintone認定アソシエイト試験対策動画	YouTube動画	https://www.youtube.com/playlist?list=PL7Mp3Q45NKA8rooYeagsOZUp6eWG0LdVb
	kintone スタートガイドセミナー (ステップ2:業務分析編・ステップ3:アプリ実装編)	オンライン	https://kintone.cybozu.co.jp/support/arukikata/kintone-startguide-seminar/
Lv.3 ～ Lv.4	kintone SIGNPOST(キントーンサインポスト)	Webサイト・冊子・カード	https://kintone.cybozu.co.jp/kintone-signpost/

※2023年11月時点の情報であり、名称やコンテンツの内容は変更になる場合があります。



② 学習ルートマップのポイント

kintoneスキルレベル定義とそれに合わせたコンテンツを提供することで、無理のないkintone学習機会を提供できます。個人の業務状況・スキルを考慮して計画を立てることが重要です。

まずはLv.1

誰にでも新しいツールを学ぶハードルは存在する。いきなり「kintoneのプロ」を目指すのではなく、kintoneで構築した業務システムをより効率的に使うための学習と位置づけ、まずはLv.1を目指す。

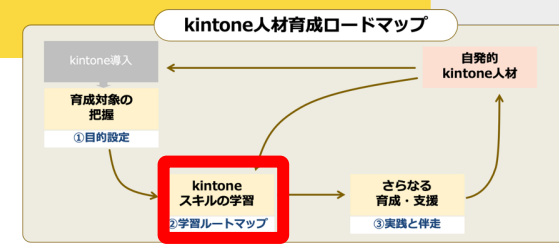
タイミングを図る

現業が忙しい状況で無理やりkintoneスキルを身に付けようと学習するのではなく、上司と相談したり、メンバーと業務のタイミングを合わせる。Lv.3以上に応じて実務の中で学ぶことを意識する。

無理をしない

いきなりLv.4を目指すのではなく、Lv.1から順番に学習する。kintoneの概要や制限事項、特徴を知らずにkintoneで業務システムを構築しても、非効率なkintoneアプリになってしまう可能性がある。

② 学習ルートマップ°(kintoneスキルレベル詳細)



kintoneスキルレベルごとの「できること」の詳細は、自社のkintoneガバナンスや社員リテラシーに応じて調整することができます。

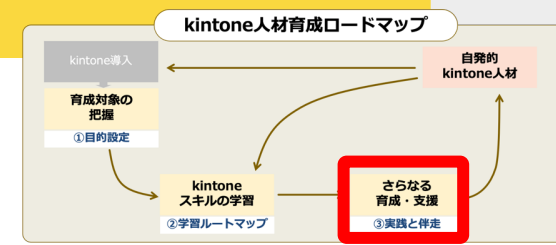
スキルレベル

概要

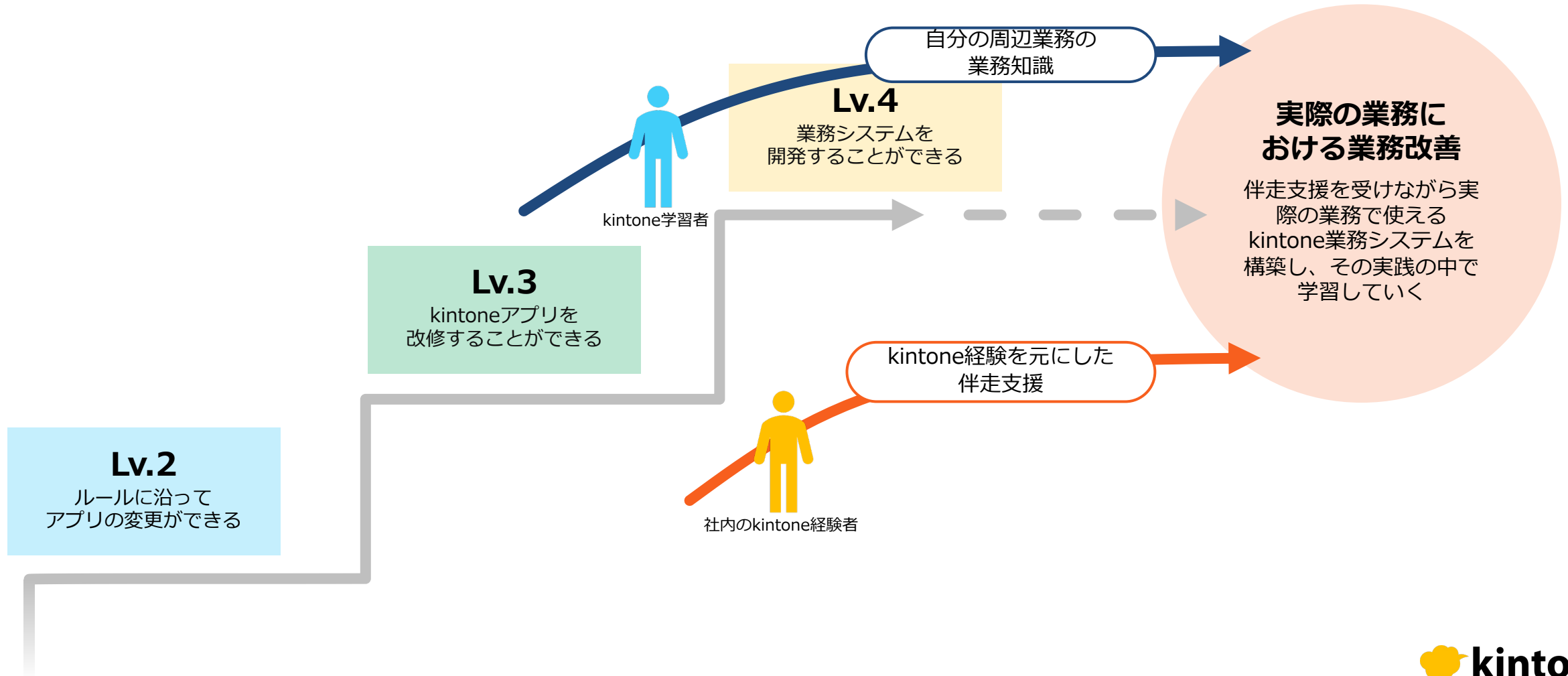
できること詳細の一例

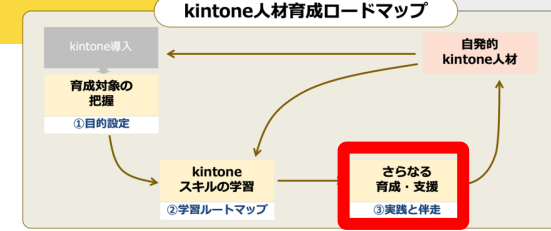
<p>Lv.4</p>	<p>kintoneの活用範囲を広げるため、業務システムを開発することができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> 他の人が作ったアプリをレビューすることができる 業務要件からカスタマイズ開発の要否を判断することができる 複数部署にまたがるアプリを構築することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 社内メンバーを育成し、伴走支援することができる kintone SIGNPOSTを理解したkintone業務改善を進めることができる アプリ作成ルールや社内のガバナンスルールを理解し遵守することができる
<p>Lv.3</p>	<p>一定の支援の中でkintoneアプリの開発や改修をすることができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> 業務に合わせてアクセス権やプロセス管理の設計をすることができる 支援を受けながら、業務改善のためのアプリを構築することができる ルックアップ・関連レコードなどのアプリ間連携を設定できる 業務に合わせてスペースを作成し設定することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 外部サービスや連携サービスを活用してkintone外とのデータ連携を検討できる 業務改善できそうなポイントに気づくことができる フィールドの特性を理解使い分けすることができる
<p>Lv.2</p>	<p>kintoneのアプリ管理や設定方法などを理解して、ルールに沿ってアプリの変更ができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> 手順に従ってアプリに項目を追加することができる ルックアップ・関連レコードなどのアプリ間連携機能を理解している 	<ul style="list-style-type: none"> 手順に従ってアクセス権・プロセス管理の設定ができる 手順に従って連携サービスやプラグインの設定ができる
<p>Lv.1</p>	<p>ユーザーとしてkintoneを利用できる</p>	<ul style="list-style-type: none"> レコードの追加・編集、一覧の確認ができる kintoneへのログイン・通知の確認ができる 	<ul style="list-style-type: none"> スペースへの投稿・検索ができる レコードコメントやメンションが使える

③ 実践と伴走



kintoneスキルレベル Lv.3からは実践の中で学習を進めます。実際の業務で使う業務システムを対象とし、社内のkintone経験者が伴走支援することで安全に実施できます。





③ 実践と伴走のポイント

kintoneスキルレベル Lv.3の人には業務改善の実践の機会を提供しその中で学習をしてもらいます。その際、社内の経験者が伴走しながら業務改善を進めらるるよう支援することが重要です。

実践の中で学ぶ

いくらkintoneの知識に詳しくなったとしても業務改善に寄与しなければ宝の持ち腐れである。現場で起きている業務課題を解決するために、実際にkintoneアプリを開発・リリースしながら継続的に学び自信をつける。

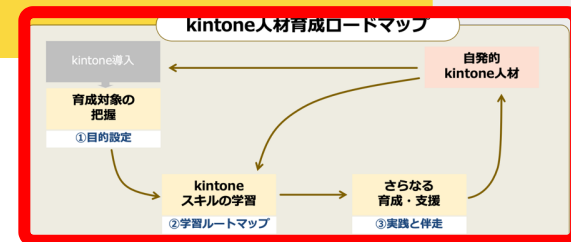
伴走で安全に

kintoneは様々な業務データを入力・管理することができるツールである。しかしちょっとした設定のミスでデータ消失やデータ漏洩に繋がる可能性がある。経験者の伴走支援で安全にkintone業務改善を広げる。

「タネ」に気づく

kintoneを使った実践的なアプリ開発では「kintoneスキル」と「業務改善のタネに気づく能力」の獲得が必要である。今後自分自身でkintone業務改善を広げるためにはkintoneスキルのみならず業務改善視点が重要になる。

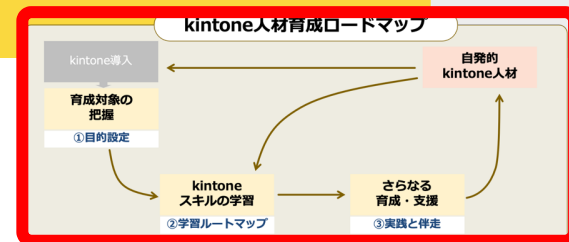
kintone人材育成ロードマップ作成と活用



kintone人材育成ロードマップは、最初から詳細に計画するのではなくまずはLv.1を目指し、その結果として自律的に業務改善できる人が立ち上がるための土壌をつくります。

ステップ	ゴールイメージ	関係者・対象者	施策
①目的設定	kintone人材育成の対象者を把握する	<ul style="list-style-type: none"> DX推進責任者 業務改善チームのマネージャー 対象業務のマネージャー 	<ul style="list-style-type: none"> kintone人材育成のロードマップ作成と社内の合意形成 kintone学習に関して、対象業務のマネージャーとの認識共有
②学習ルートマップ	最低限のkintoneスキルを身につけてもらう	<ul style="list-style-type: none"> 対象業務のkintoneユーザー 対象業務のマネージャー 業務改善チーム 	<ul style="list-style-type: none"> 対象業務のkintoneユーザーへのkintoneアプリの利用方法レクチャー kintone学習コンテンツの提供 学習達成度の見える化
③実践と伴走	自発的な人を支援・育成する	<ul style="list-style-type: none"> 自発的にスキルを高めたいメンバー メンバーのマネージャー 業務改善チーム 	<ul style="list-style-type: none"> 社内kintone勉強会・社内事例の共有会(有志メンバー・指名メンバー) 保有スキルの見える化・相談窓口の設置 業務改善チームによる、メンバーへの伴走支援

kintone人材育成ロードマップ作成と活用のポイント



強制的なスキルアップや一律の目標設定はせずに、メンバーの自律性を支援し学習達成度を見える化しましょう。またスキルレベルは社内の状況に応じて調整することができます。

底上げのイメージ

kintone人材育成において、自発的・継続的に業務改善プロジェクトが立ち上がるようにするには現場ユーザーの主体性が重要。そのためには社員全員のkintoneスキルを底上げするイメージがポイントである。

達成度に見える化

学習ルートマップによって個人がkintoneを学習する順番やコンテンツが明らかになった。その結果、誰がどのレベルかをアプリなどで見える化し、学習モチベーションの維持、困った時に相談先が分かるようにする。

Lv.のカスタマイズ

この資料で提示したkintoneスキルレベルは標準形であり絶対的なものではない。自社のガバナンスルールに則り、権限や利用範囲などスキルレベルをカスタマイズして社内に展開することがポイントである。

まとめ

kintone人材育成ロードマップを活用し、効率的なkintone学習の機会を提供し、伴走によって自発的な業務改善を支援することが重要です。

