

今回はDX推進に向けた全社横断でのチーム組成が望ましくさまざまなバックグラウンドを持つメンバーで構成される。一般的にチームが機能するまでには混乱期・規範形成期等の過程を経る。メンバーの多様性を活かすには「プロジエクトマネジ

実行プランの説明等対話を数多く持つ必要がある。それが早期立ち上げにつながる。第二に社内ステークホルダーの巻き込みだ。権限・影響力の強弱を縦軸に、変革・DXへの思いの強弱を横軸として4象限を作り、ステークホルダーを分類する。仲間に引き込むアプローチの順序が重要だ。最



片平 智之(かたひらともゆき)三菱UFJリサーチ&コンサルティング 事業本部業務ITコンサルティング部 シニアマネージャ

に共感すること等が挙げられる。第三に外部・特にシステム会社とのコミュニケーションだ。DXを実現する上でシステム会社は外部の重要なステークホルダーであり、協力なしにはDXは成り立たない。パートナー意識を持って接すること常にはもろんのこと、目的を共有して進めることが

柔軟コミュニケーションが必要だ。最後に進め方のポイントとして、短期的成果で成功体験を積み重ねるプロジェクトの設計が重要だ。DX実現には数多くの改革施策が立案され、その重要度や時間軸もさまざまだ。プロジェクトが長期にわたるとメンバーが疲弊してくることもある。例えば短期・中期・長期に分けて直ちにに取り組めることは即時に着手し、成果を得ることが大切だ。この成功体験の積み重ねこそがDXの実現につながる。

プロジエクトマネジメントの要諦

DX推進の秘訣(4)

その論点は膨大にある。そのため、今回は特に重要なコミュニケーションとステークホルダーに関する事項を3点解説し、最後に進め方のポイントについても触れる。

第一にDXチームの早期立ち上げだ。DXチームは

によりその難易度は高くなる。リーダーはチームを早期にワークさせるために危険の人物は、仲間を増や

も優先度が高いのは影響力が強くDXへの思いが強い人物である。一番の難関は影響力があり、DXに否定的な人物だ。この象限の人物は、仲間を増や

し、外堀を埋めた上で、最後にアプローチする。巻き込む上でのポイントは各人の意識の向き先(何を気にしているのか)を捉えること、論理だけでなく情熱も伝えること、変革の痛み

肝要だ。手段(IT)の話に終始すると、「何のためDXをするのか?」という目的を見失いがちになる。目的を意識し、システム機能をうまく使う等の新手段の検討には両者の(毎週木曜日に掲載)

