Energy for a New Era

「2050年CO2排出ゼロ」への挑戦
“システム・設備”と“人財”の両面からDXを加速

目的

データに基づき、最適かつ迅速に判断し行動できる“DX人財”の育成

JERAは、発電事業や燃料の調達、輸送、トレーディング事業など、多岐にわたるエネルギー関連事業をグローバルに展開し、日本で使用される電力の約30%を担う総合エネルギー企業です。
同社はまた、発電時にCO2を排出しない「ゼロエミッション火力※」と「再生可能エネルギー」を組み合わせ、2050年時点で国内外の事業から排出されるCO2をゼロとする「JERAゼロエミッション2050」という高い目標を掲げています。
コロナ禍や政情不安などによって、世界のエネルギー事情が激変し続けるなか、目標達成に向けてJERAでは「Digital Power Plant（DPP）」プロジェクトをはじめとして、あらゆる業務の最適化・効率化に向けたDX（デジタルトランスフォーメーション）を積極的に推進しています。各種事業から生まれる膨大なデータの活用により、迅速な意思決定と、最適なオペレーションを実現する環境づくりを続けています。
人材育成の面においても、人事部門とICT部門が連携し、全社大のDX人財育成プログラム「JERA Digital Academy（通称：JEDI）」を立ち上げています。独自の教育プログラムのほか、全従業員が自律的に学習できるプラットフォームとしてLinkedInラーニングを活用し、約5,000名を“DX人財”へと育成する取り組みが進められているのです。

※火力発電の燃料を従来の石炭・LNGから、燃焼時にCO2を出さないアンモニア・水素への切り替えたもの

JERAについて

株式会社JERAは、東京電力株式会社および中部電力株式会社の「燃料上流・調達から発電までのサプライチェーン全体に係る包括的アライアンス」を実施するグローバルエネルギー会社として2015年4月に設立。「世界のエネルギー問題に最先端のソリューションを提供する」というミッションと、「再生可能エネルギーと低炭素火力を組み合わせたクリーンエネルギー供給基盤を提供することにより、アジアを中心とした世界の健全な成長と発展に貢献する」というビジョンを掲げて、事業を展開しています。

目標

1. DX人材の育成
2. イノベーションの加速

従業員

5,062名
※2022年3月31日時点

業種

電気事業、ガス事業など

本社

日本、東京

エリア

グローバル

解決策

グローバル5,000名の自律学習の場としてLinkedInラーニングを採用

グローバル拠点でも活用できる自律学習の場を

JERAでは、2021年からDX人材の育成に向けて「役割に応じた必要スキル/能力」を定義しました。まず、役職に応じて「DX経営人財」「DX専門人財」「DX基礎人財」と3つに分類し、さらに5つの役割を定義して、それぞれが習得すべきスキルや考え方を言語化し、その習得を目指したJERA独自の教育コンテンツを開発していきました。
加えて、約5,000人の従業員が自らの意思と選択により自律的に学習内容を決定し、好きなときに実施できるプラットフォームを実現するため、複数のサービスを比較検討しました。その結果、「コンテンツの幅の広さ」「多言語対応」を高く評価してLinkedInラーニングが採用されています。

年齢や職責に応じて異なる必要スキルに幅広く対応するコンテンツ群

「Digital Power Plant（DPP）」をはじめとするDXによって、大きく変化したのが、データの分析活用です。これまで、経営層は部下が時間をかけてまとめた資料に目を通していました。今ではDXが進み、BIツールによって即時的にデータが可視化され、日常業務における意思決定の迅速化、高度化が実現されています。
一方でデータの整備から分析・提案を担ってきたエキスパートたちにも、データ解析のスキルを高め、従来にはない新たな視点や提案が求められるようになっています。加えてプロジェクトを率いるリーダーには、データの分析結果やエキスパートの提案を、プロジェクト目標達成に向けて有効に活かしていくマネジメント力が必要になります。

LinkedInラーニングには、IT関連スキルや各種資格試験などのハードスキルから、マネジメントやクリティカルシンキングなどのソフトスキルまで幅広い学習コンテンツが揃っている上に随時更新されています。こうしたコンテンツの多様さと鮮度がJEDIの目的に適していたのです。また、JERAに在籍する多国籍な人財にとって、学習コンテンツが多言語で配信されることも大きな魅力でした。

継続的な学習を高いレベルで維持するために「表彰制度」など、さまざまな施策を導入

従業員の自律的なキャリア形成を推奨するJERAでは、JEDIの初年度の運用について、5つの役割に沿った必修科目以外は、基本的に各人の自律的学習に委ねていました。しかし2年目となる2023年度からは、毎月のニュースレター配信や、学習実績に対する表彰制度の導入、JEDIオリジナルグッズの作成などを通じ、従業員の学習意欲向上に貢献しています。

「LinkedInラーニングによって、学習意欲の高い人の期待に応えるコンテンツを幅広く整えることができました。各人のキャリア目標に向かって、ぜひ積極的に活用してもらいたいと思います」

川島 謙一郎 氏
人事企画部

ハードスキルからソフトスキルまで幅広く揃ったコンテンツで
JERA5,000名のDX関連スキルを効果的に底上げ

90%
以上

導入後5か月で、LinkedInラーニングのアクティベーション率が90%以上に達しています

事前の社内告知策と、学習コンテンツの幅の広さが高い成果に結びついています

LinkedInの特徴

膨大な数のコンテンツやグローバルでの運用例を熟知するカスタマーサクセスがサポート

事前の周知徹底策で90%以上の学習参加を達成

JERAでは、JEDIの一環とし2022年7月にLinkedInラーニングの活用を開始する前から、イントラネットやデジタルサイネージを活用して、積極的に社内告知を展開しました。その結果、運用開始早々にアクティベーション率90%以上を達成しています。

カスタマーサクセスと共に更なる活性化策を協議

LinkedInラーニングには幅広いコンテンツが揃っているがゆえに「どれを選択すればいいか分からない」と戸惑う従業員もいます。そこでJERAでは、キャリアパスや目標に応じたLearning Pathをカスタマーサポートからの支援を受けながら設定し、自律的な学習を後押ししています。

採用ブランディングの一環としてもLinkedInを活用

JERAでは、グローバルレベルでの採用ブランディングのチャネルとしてLinkedInを重視しています。各種公開情報に対するユーザーのリアクションをデータ分析したり、従業員のエンゲージメント調査ツールなどを併せて活用。事業領域だけでなく、組織人事のマネジメントにもデータドリブンなカルチャーが浸透しつつあります。

「JEDIを通じて全従業員のDX関連スキルが底上げされることは、JERAにとって大きなプラスになります。当社独自の学習コンテンツとLinkedInラーニングによって、グローバルで自律的な学習を支える環境が整いました。今後、さらに継続的な学習を高められるように、体系的なガイドラインを作成することも考えています」

リチャード・ピブワース 氏
Global HR Head & Executive Officer