

2024年11月27日

各位

DXを推進するためのリスキリング

～ 県内企業のDXとリスキリングの取組状況 ～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 矢野 一成）は、このたび標記の調査結果をとりまとめましたので、その概要をお知らせします。

なお、詳細は2024年12月1日発行の「IRC Monthly」2024年12月号に掲載します。

記

【調査概要】

- IRCが実施したアンケートでは、県内企業の64.9%がデジタル技術の利活用（DX）に「取り組んでいる」としている。しかし、手入力による集計やファイルの再整理など“ひと手間”が必要なことが多く、DXというよりは、ペーパーレス化やIT化による業務改善などの領域に近いと言える。
- 今後、デジタル技術の利活用（DXの推進）をさらに進めていくうえでは、「費用の負担が大きい」（70.2%）に次いで「専門知識やスキルを持つ人材の不足」（68.4%）が問題とする企業が多い。外部からIT人材を獲得することはハードルが高いため、自社でIT人材を育成（リスキリング）することが重要だ。
- リスキリングに「取り組んでいる」のは16.7%で、多くは「必要だと思うが取り組めていない」（58.3%）と回答している。取り組めていない理由は、「時間が取れない」（47.7%）、「他の優先事項があり取り組む余裕がない」（43.7%）などが上位に挙げられる。
- リスキリングを進めるポイントは、①自社のDXの方向性・ビジョンを明確にする ②従業員の習得すべきスキルを明確にする ③支援機関を活用し最適なプログラムを実施することだ。
- リスキリングに取り組むことで、スキルレベルが向上し「業務の効率化が進み、生産性が向上した」（52.8%）という直接的な効果があったほか、「コミュニケーションやコラボレーションが改善された」（41.7%）という間接的な効果も確認できる。こうした両面の効果を生み出すための“手段”としてDXやリスキリングを活用していくことを期待したい。

以上

はじめに

ビジネス環境の変化や技術変化が激しい現代において、リスキリングの重要性が高まっている。とくに、デジタル・データを活用して社会やビジネスを変革していく『DX』の必要性が叫ばれる近年では、IT分野を中心にスキルを獲得していくことが重要となる。今回は、アンケートなどをもとにDXを推進していくためのリスキリングに焦点をあてる。

アンケート概要

《企業向け》

調査実施概要	
調査対象	愛媛県に事業所を置く法人
調査方法	郵送によるアンケート方式(回答はWEBまたは郵送)
調査時期	2024年10月
回答状況	228先
回答先属性	
所在地	東予:84先(36.8%) 中予:107先(47.4%) 南予:34先(14.9%)
従業員規模	10人以下 :45先(19.7%) 11~50人 :101先(44.3%) 51~100人 :32先(14.0%) 101~300人:33先(14.5%) 301人以上 :17先(7.5%)
売上規模	1億円未満 :25先(11.0%) 1~5億円未満 :68先(29.8%) 5~10億円未満 :34先(14.9%) 10~30億円未満 :55先(24.1%) 30~50億円未満 :13先(5.7%) 50~100億円未満:16先(7.0%) 100億円以上 :17先(7.5%)

注1:不明を除く

注2:回答先属性の割合は小数点第二以下を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある

《個人向け》

調査実施概要	
調査対象	愛媛県内在住の企業勤務者(経営者を除く)
調査方法	インターネット調査
調査時期	2024年9月30日~10月7日
回答状況	500人
回答者属性	
性別	男性:250人(50.0%) 女性:250人(50.0%)
年齢	20代:69人(13.8%) 30代:131人(26.2%) 40代:100人(20.0%) 50代:94人(18.8%) 60代:89人(17.8%) 70代:17人(3.4%)

1. リスキリングとは

(1)必要とされるスキルの獲得

経済産業省は、リスキリングを『新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なス

キルを獲得する/させること』と定義しているが、DXが進む昨今においては、デジタルスキルを獲得する際によく使われる。したがって、本稿でもデジタルスキルに関するものに絞ったリスキリングについて述べる。

リスキリングと同じく、社会人の継続的な学びを指す「リカレント教育」という言葉があるが、導入における目的が異なる。リスキリングは、企業が自社の従業員に対してさまざまな方法でスキルや技術を新たに学ぶ機会を提供することを目的とする。一方、リカレント教育は、従業員が自主的にスキルの向上や新しい技術の習得を学び直しによって習得することが目的となる。

《リスキリング》

企業が人材確保の手段として従業員に指示する

主な特徴

- ✓ 企業がDXを推進するための手段
- ✓ 主にデジタル領域やITリテラシー学習を推進
- ✓ 12~24ヵ月程度で結果を出すことが求められる

《リカレント教育》

個人がキャリアアップや働き続けるために自発的に学ぶ

主な特徴

- ✓ 「人生100年時代」で自ら稼ぐ力を得ることが目的
- ✓ ビジネス基礎の学び直しも対象
- ✓ ライフスタイルの変化に応じて長期的に学び続ける

(2)外部からのIT人材獲得はハードルが高い

2030年には国内のIT人材が59万人不足するともいわれる。しかし、そのIT人材も現在は首都圏に集中しており、愛媛のような地方の企業が外部から人材を獲得するのは容易ではない(図表-1)。人材派遣・人材紹介会社からも「地方でもIT人材のニーズは増えているが、給与水準やフルリモートなど条件面で都市部の企業に負けることが多い」との声があがっている。このため、自社でIT人材を育成(リスキリング)することは、DXの取組を進める重要な要素になる。

【図表－1】IT技術者の都道府県別構成



資料：総務省「国勢調査」をもとにIRC作成
 注：IT技術者＝職業（小分類）における「システムコンサルタント・設計者」、「ソフトウェア作成者」、「その他の情報処理・通信技術者」を合算

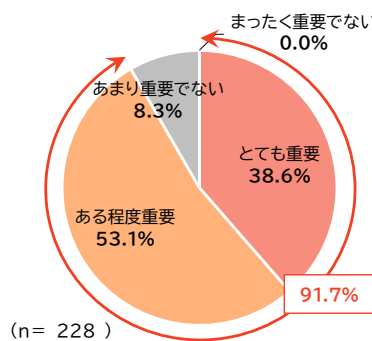
2. 県内企業のDXの取組状況

ここで、改めて県内企業のDXの取組状況を整理しておく。

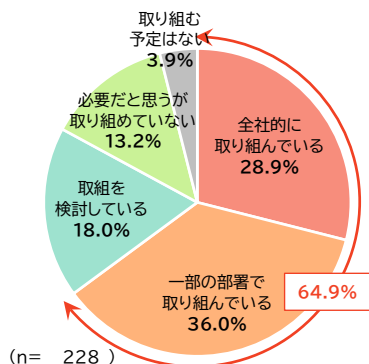
(1) 64.9%の企業がDXに「取り組んでいる」

企業向けアンケートにおいて、事業を継続・成長させるためには、デジタル技術の利活用が「重要」（とても重要＋ある程度重要）とする企業が91.7%と大半を占め（図表－2）、実際に「全社的に取り組んでいる」のは28.9%、「一部の部署で取り組んでいる」のは36.0%だった（図表－3）。従業員規模別では、10人以下の企業でやや取組が弱い以外で大きな差異はなかった。製造業・非製造業別でも、大きな差異はない。

【図表－2】デジタル技術利活用（DX推進）の重要度



【図表－3】デジタル技術の利活用（DXの推進）状況

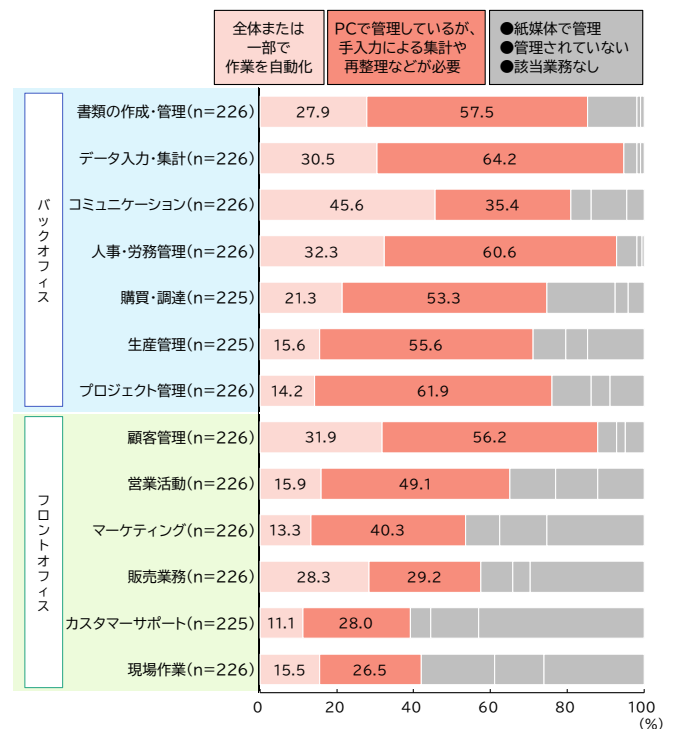


(2) 全社横断的な推進が今後のポイント

大まかな業務別で、どの程度デジタル技術を活用しているか尋ねたところ、経費精算や在庫管理などの「データ入力・集計」や、勤怠管理や給与計算、人事評価などの「人事・労務管理」といった、いわゆるバックオフィス業務で利活用度合いが高い結果となった（図表－4）。しかし、図表－4の濃赤色で示す、手入力による集計やファイルの再整理・再集計など“ひと手間”が必要な企業は多い。DXというよりは、ペーパーレス化やIT化による業務改善の領域に近いと言える。

個人向けアンケートでも、バックオフィス業務で「もっとデジタル化が進んでほしい」と感じて

【図表－4】主な業務別のデジタル技術利活用状況



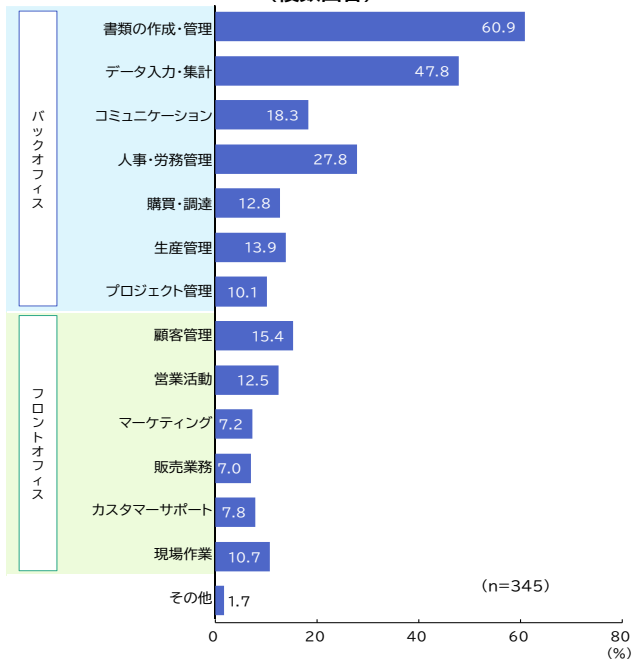
《主な業務の分類と具体例》

書類の作成・管理	… 報告書、稟議書、契約書など
データ入力・集計	… 経費精算、在庫管理など
コミュニケーション	… メール、チャット、会議など
人事・労務管理	… 勤怠管理、給与計算、人事評価など
購買・調達	… 仕入、発注管理など
生産管理	… 生産計画、品質管理、工程管理など
プロジェクト管理	… 工程・タスク管理、計画・進捗管理など
顧客管理	… 顧客データベース、CRMなど
営業活動	… 営業支援ツール、リード管理、訪問記録管理など
マーケティング	… 広告運用、SNS管理、データ分析など
販売業務	… POSシステム、オンラインショップ、注文管理など
カスタマーサポート	… チャットボット、オンラインFAQなど
現場作業	… フィールドサービス管理、モバイルデバイスによる作業指示など

いる割合は比較的高い。とくに「書類の作成・管理」(60.9%)や「データ入力・集計」(47.8%)の業務で“時間のムダ”、“楽になりたい”と考えている人は相当数いることがわかる(図表-5)。取材のなかでも、「全社的に一元管理されていないため、欲しい情報が実は他部署に眠っていたことが後になって分かった」といった声もよく聞かれた。

本来であれば、企業の売上や利益に大きく直結するのはフロントオフィス業務のDXであり、企業もここを追求したいところだ。しかし、個人レベルではバックオフィスの不便解消が先決と捉えられている。DXは一足飛びに進むものではないため、まずはバックオフィス業務の効率化を進めていく方が得策かもしれない。

【図表-5】(個人向け) デジタル化が進んでほしい業務 (複数回答)



このようなことは、全社横断的に取り組まなければ改善の効果が限定的になる。現在は、全社的な取組を行っている企業は一部にとどまるが、今後県内企業が“稼ぐ力”をより高めていくためには全社的な取組が欠かせない。

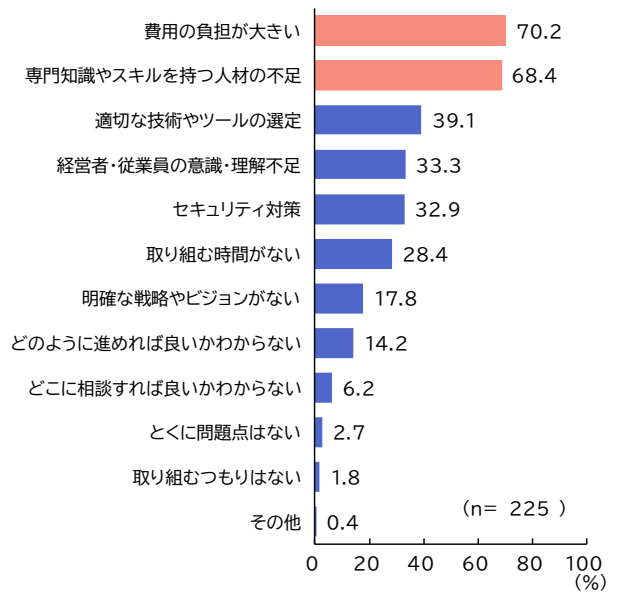
(3)費用負担と人材不足が大きなネック

今後、DXの取組をさらに進めていくうえでは、**①プロ(システムベンダーなど)に頼む ②IT**

人材の採用 ③自社社員のデジタル(IT)スキル

向上の3つが考えられる。しかし問題点として、①は「費用の負担が大きい」(70.2%)、「専門知識やスキルを持つ人材の不足」(68.4%)は②③があてはまることがアンケートからも分かる(図表-6)。外部から専門知識やITスキルを持つ人材を獲得することは、前述したとおりハードルが高い。今回のアンケート、ヒアリングでもそれを裏付ける結果となっており、改めて③の社内人材のリスキリングが重要であることが分かる。

【図表-6】 デジタル技術利活用(DX推進)を進めるうえでの問題点(複数回答)

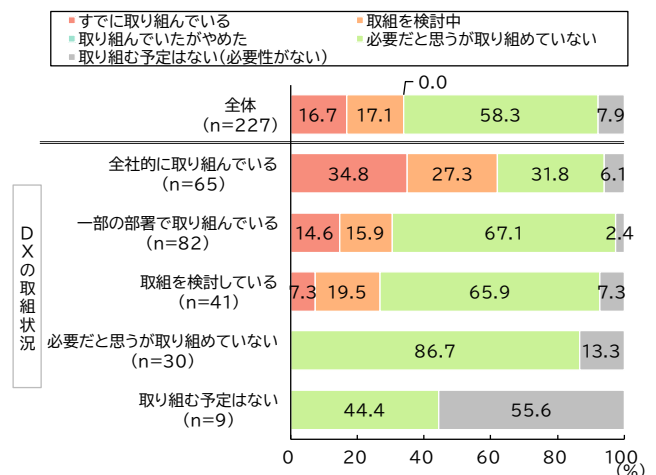


3. 県内企業のリスキリングの取組状況

(1)リスキリングに「取り組んでいる」のは16.7%

リスキリングの取組状況をみると、全体では「必要だと思うが取り組めていない」(58.3%)とする回答が最も多い(図表-7)。DXの取組

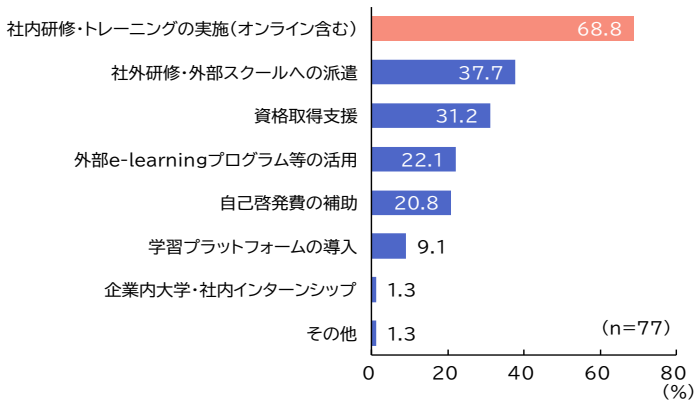
【図表-7】 リスキリングの取組状況



状況別にみると、DXに全社的に取り組んでいる企業は、リスクリングに取り組んでいる割合も高くなっている。DXを進めるなかで、リスクリングの必要性を実感していることがうかがえる。

また、リスクリングの取組内容として最も多いのは「社内研修・トレーニングの実施（オンライン含む）」の68.8%で、「社外研修・外部スクールへの派遣」が37.7%で続く（図表-8）。

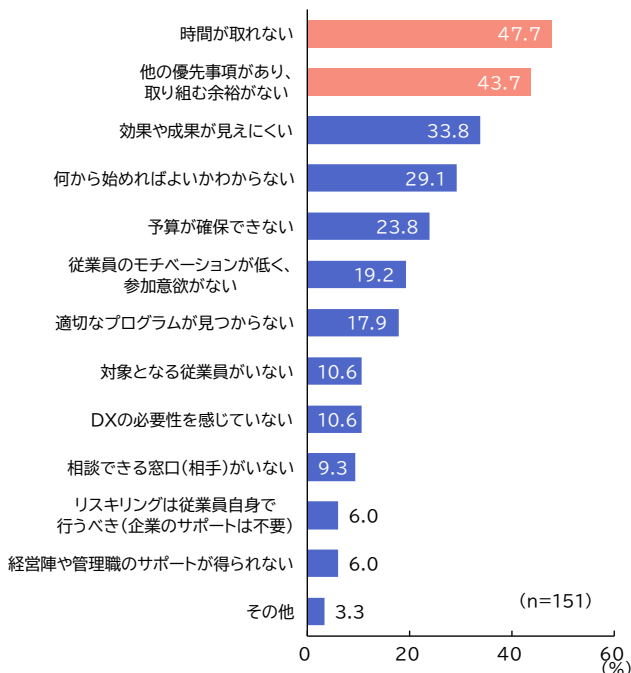
【図表-8】リスクリングの取組内容（複数回答）



(2) 取り組めていない理由の多くは「時間」

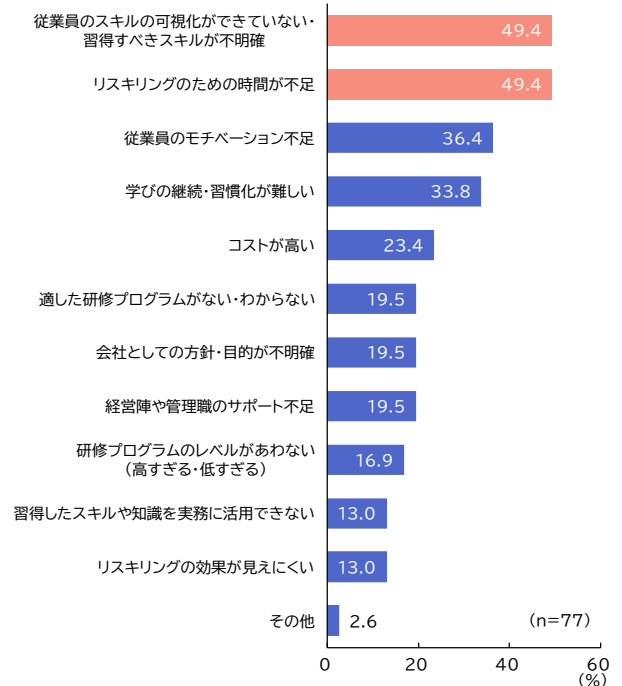
リスクリングが必要だと感じているにもかかわらず、その取組が進んでいないのはなぜか。アンケートでは、その理由として「時間が取れない」(47.7%)、「他の優先事項があり、取り組む余裕がない」(43.7%)などが上位に挙げられている（図表-9）。

【図表-9】リスクリングに取り組めていない理由（複数回答）



リスクリングに「すでに取り組んでいる」、あるいは「取組を検討中」の企業においても、「従業員のスキルの可視化ができていない・習得すべきスキルが不明確」とともに「リスクリングのための時間が不足」(49.4%)が問題点となっている（図表-10）。これ以外では、「従業員のモチベーション不足」(36.4%)、「学びの継続・習慣化が難しい」(33.8%)などの項目が続く。

【図表-10】リスクリングに取り組むなかでの問題点（複数回答）
 «リスクリングに取り組んでいる・検討中の企業»



これらの問題点を踏まえ、DX やリスクリングの取組を加速させるには、次のステップを踏むことがポイントになると思われる。

次章では、これらのステップで留意すべき点や取組事例を紹介する。

- ① 自社のDXの方向性・ビジョンを明確にする
 ⇒ 取り組む時間や優先事項の整理
- ② 従業員の習得すべきスキルを明確にする
 ⇒ 従業員のモチベーション・やりがいの創出
- ③ 支援機関を活用し最適なプログラムを実施する
 ⇒ 効果・成果目標の設定、取組のサポート

4. リスクリングを進めるためのポイント

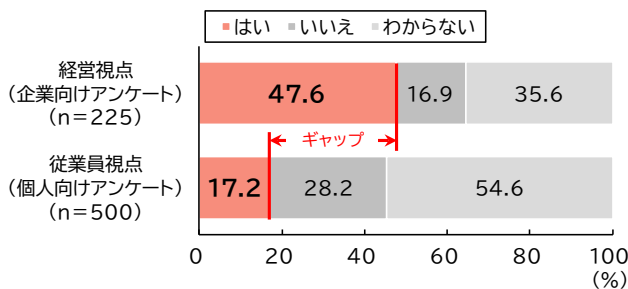
(1) 自社のDXの方向性・ビジョンを明確にする

本誌5月号『【後編】事業成長につなげるDX

とは』でも触れたが、DX やリスキリングを推進するためには、“DX を通して自社が何を実現するのか”といったビジョンを定め、従業員とも目線合わせをしておくことが重要だ。アンケートで「自社の経営者が自社の課題をデジタル技術でどう解決したいか、ビジョンを持っていると思うか」尋ねたところ、企業向けでは47.6%が「はい」としているが、個人向けで「持っている」と感じているのは17.2%にすぎない（図表-11）。このギャップが、取組を進めるうえでの問題点である「従業員のモチベーションが低い」こととつながっている可能性は大いにある。なぜ取り組むのか、達成したい目標を明確にして従業員に腹落ちさせないと、従業員は“やらされ感”でモチベーションが低くなる。

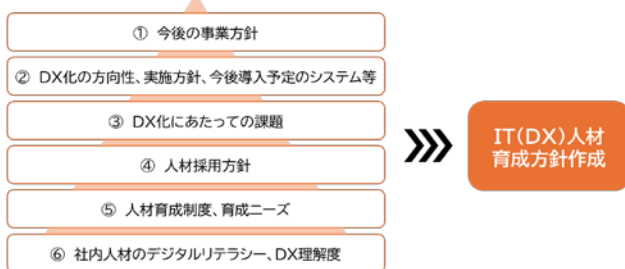
【図表-11】 デジタル技術利活用に向けたビジョンの有無

◀問▶ 経営者は、自社の課題をデジタル技術でどう解決したいか、ビジョンを持っていると思うか？



ビジョンはまず、今後の事業全体の方針を軸に方向付けを行う。その方針の実現のために、デジタル技術を活用して何をするのか、そのための人材をいかにして確保・育成していくのかを定める（図表-12）。この手順は、専門家からアドバイスを受ける際には必ずといっていいほど確認される項目で、DX やリスキリングを進めるうえでも最も肝となる部分だ。また、こうして決めたビジョンの実現は“業務”であり、「時間がない」

【図表-12】 IT (DX) 人材育成方針作成のステップ



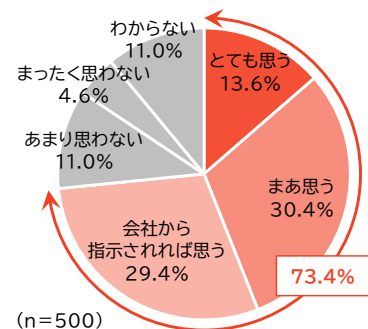
ことや「他の優先事項がある」ことを盾にすることは避け、時間を割いてでも取り組むべきものだ。企業としての“本気度”が問われる。

(2) 従業員の習得すべきスキルを明確にする

個人向けアンケートにおいて、現在の業務の不便が解消される（楽になる）のであれば、デジタル技術に関する“学び”をしようと思う人は7割を超える（図表-13）。しかし、「会社から指示されれば思う」（29.4%）という受動的な層も一定数いるため、企業側から従業員に習得すべきデジタルスキルを明確にして、従業員のモチベーションが維持向上するよう仕掛けることが重要だ。モチベーションについて、愛媛大学デジタル情報人材育成機構の高橋機構長は「現在のチームで業務を進める際、自分のスキルが発揮されている、別の部署でも通用する（会社に貢献できる）と感じる“心理的およびキャリアの安全性”が重要」だと言う。

【図表-13】 (個人向け) デジタル技術に関する“学び”の意向

◀問▶ 現在の業務の不便が解消される（楽になる）のであれば、デジタル技術に関する“学び”をしようと思うか？



次頁で紹介する愛媛県の事業では、伴走支援先の全従業員を対象としたアンケートを実施し、従業員のデジタルスキルを可視化している。「経営側と従業員側で考えていることのギャップが確認できる」と実施企業の評価は高い。「経営陣は、製造ラインに従事するある従業員のデジタルスキルは低いと思っていたが、プライベートではパソコンを自分で組み立てるなど高い能力を持っていることが分かった」などと新しい発見につながっている企業も多いようだ。

デジタル人材育成プログラムの計画策定を支援 ～株式会社クリエアナブキ松山支店～

㈱クリエアナブキ松山支店は、愛媛県の『社内人材リスティング実践プログラム構築支援事業』を受託し、企業のデジタル人材育成プランの策定・実行に向けた伴走支援を実施している。この伴走支援は今からでも申込可能であり、社内人材のリスティングに興味がある企業や、何から始めれば良いかわからない企業には活用をお勧めする。



特設サイト



【支援内容】

専門知識を有するアドバイザーを派遣し、次のステップで支援を行う。

STEP1. ヒアリング

人材の育成は今後の事業方針やシステム導入、人材採用などと密接に関わりあうため、経営者や人事責任者から広い項目でヒアリングを実施する。その後、従業員に対してスキル、マインド両面を

計測できるアンケートを実施し、現状を見える化する。

STEP2. 分析

社員へのアンケート結果をもとに、現状の人材を大まかなレベル別（6段階）に分類する。ヒアリング内容も踏まえ、各レベルの従業員に対してどのような育成が必要か分析する。

レベル 5	・開発チームをマネジメント・ディレクションできる ・システム間の連携や事業拡大に資するシステム企画が可能
レベル 4	・実務においてシステムの開発・保守・運用にエンジニアとして活動できる ・社内メンバーに対するIT関係のヘルプデスク業務対応が可能
レベル 3	・自らITツールの利用に積極的に取り組み、業務改善などの提案に結び付けられる ・データやシステムの基本的な概念を理解しており、プログラミングはできないものの、設定変更や仕様変更等について理解・提案ができる
レベル 2	・マニュアルや指示通りにPCおよびツールを利用することには支障がない ・不具合が発生した際、自力で原因を調査、解決することが可能
レベル 1	・マニュアルや指示通りにPCおよびツールを利用することには支障がない ・デジタル化やITを「難しい」ものと捉えており、積極的な利用・提案をする姿勢は薄い
レベル 0	・業務でPCやITツールを利用することがほほえない ・PCやITツールを指示通り利用することに支障があり、サポートが必要

STEP3. プランニング

分析した結果をもとに、育成対象の階層や目指すべき水準、研修実施時期等を企業とすり合わせ、人材育成方針を策定。方針にもとづき具体的な研修プログラムを検討し、企業に提案を行う。

会社の“あるべき姿”を見つめ直す ～西田電気株式会社～

ワイヤーハーネスを製造する西田電気㈱は、製品の特性上、手作業の工程が多いうえ業務の多くが紙で管理されているという問題を抱えていた。今後はデジタルの力を借りて業務改善を行っていくことが必要と考え、クリエアナブキの支援スキームを活用するに至った。

【デジタルスキルレベルは0と1で7割】

従業員のデジタルスキルは、レベル0と1で75%を占め、自社のDXが「進んでいない」という回答も9割弱にのぼった。

ITレベル散布図（縦軸：ITへの関心、横軸：ITスキル）



一方で、自社がDX・デジタル化を進めることに『協力したい』という従業員が半数以上いたことに対し、茨取締役は「もっと無関心だと思っていたので意外だった」と驚く。

【会社のあるべき姿の設定に立ち戻る】

この分析結果をもとに、クリエアナブキからは『業務効率化』や『ITスキル、関心を上げるための社員教育』などの研修プログラムの提案を受けた。当社では部門間の連携・コミュニケーションが不足していたこともあり、まずは会社のあるべき姿を見直すこととした。ワークショップなどを通して部門間の交流を深め、各部門の課題を洗い出す作業を進めるプログラムに現在取り掛かっている。茨取締役は、「今回はDXからは少し外れた取組になるが、ありたい姿を明確にすることで今後の方向性が見えてきた。これを足掛かりに、ありたい姿を実現する手段としてDXを進めたい」と言う。

(3)支援機関を活用し最適なプログラムを実施する

リスキリングという概念がまだ浸透段階にあるなか、自社でデジタル人材育成のためのカリキュラムを組むことは難しい。そうした場合には、外部の専門家や教育システムを取り入れることが求められる。では、外部の専門家とのつながりを得るためには、何をすべきか。

㈱ユタカの重森営業部営業課長は「デジタル関連のセミナーやコンソーシアムに積極的に参加した」そうだ。そこで主催者や登壇者とのネットワークを広げ、相談できる専門家や補助金の情報などを集めた。とくに、自治体や商工会議所など地域の団体が主催するセミナーは、単発で参加する

全国規模の WEB セミナーなどに比べネットワークが生まれやすい。同社はネットワーク構築の結果、愛媛県からの紹介で『トライアングルエヒメ推進事業』の「中小製造企業現場作業員主導型 DX」に参加することができた。下段にある登尾鉄工㈱や、愛媛大学の取組（次頁）も参考にしてみたい。

また、地域金融機関も積極的に活用したいところだ。地域金融機関は、多くの中小企業との取引関係を有することに加え、近年は業務範囲規制の見直しによって、デジタル化など持続可能な社会の構築に資する幅広い支援が可能となっている。

会社のリスキリングを通して2ヵ月で社内アプリを開発 ～登尾鉄工株式会社～

【現場作業員主導型 DX のプロジェクトに参加】

建築鉄骨などの加工、組立を行う登尾鉄工㈱は、東予産業創造センターの紹介を受け、愛媛県の『トライアングルエヒメ推進事業』内の「中小製造企業現場作業員主導型 DX」プロジェクトに参加した。

【2ヵ月でアプリを作るプロジェクト】

プロジェクトは、現場2名を含む7名をメンバーに選抜。㈱セラピア（東京）が教育プログラムを通して、2ヵ月で社内アプリを開発した。ポイントは次の3点だ。

① ノーコード技術を活用

専門的なコードや言語を使わなくてもアプリやシステムを作ることができるため、プログラミングの知識がない現場担当者でも自らの力で業務改善や事業開発ができる。

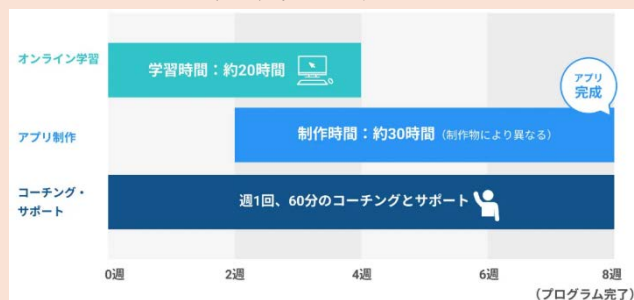
② システム開発の「基礎」と「実践」のダブルで技術を定着

セラピア社独自の学習コンテンツを使い、アプリ製作の基礎技術を習得。さらに、実際にアプリやシステムを作ることで、実用的な知識として定着することができる。

③ 丁寧なコーチング

2ヵ月間でスキルを習得できるよう、週1回現地でのコーチングを行うほか、随時オンラインでもコーチングを実施。すべてを業務時間中にこなした。

プログラムのイメージ



【作成したアプリ】

製品出荷管理や休暇届、鍛冶屋マニュアルなど、メンバー1人が1つのアプリを作成し、社内発表会を実施した。その後運用を開始、従業員の要望にあわせてさらに新しいアプリを作り続けている。

社内には当初、デジタルに抵抗感を示す従業員もいたようだが、今では全員がアプリを使うようになっている。プロジェクトリーダーの鹿見さんは「誰が使っても分かりやすいよう設計し、操作方法を教えれば使ってもらえる。小さなことで“便利さ”を実感してもらえたのが良かったのではないかと話す。



コーチングを受けアプリを作成する様子

社会人向けの教育プログラムが開講 ～愛媛大学デジタル情報人材育成機構～

県下4大学(愛媛大学、松山大学、人間環境大学、松山東雲女子大学)では、「デジタル人材」を育成しようと、新学部開設や定員増の計画が相次いでいる。

なかでも愛媛大学は、大学生だけではなく、社会人のリスキリングなどを目的とした『デジタル情報人材育成機構』を4月に設立。11月に『愛媛デジタル情報人材育成プログラム』を開始した。

プログラムには初級から応用までの5つの講座が用意され、AIの基礎やアプリケーション開発などを

学ぶことができるほか、IT系の資格試験にも対応している。

なお、2025年度は応用レベルで『ディープラーニングジェネラリスト講座』と『ディープラーニングエキスパート養成講座』を追加予定。2026年度には、実践レベルプログラムとして、企業の課題を解決するシステム開発を研究する『えひめ課題解決志向プロジェクト』を開講する計画だ。

デジタル情報人材育成機構の高橋機構長は、「若いデジタル情報人材が愛媛にとどまるためには、受け皿となる企業が必要。このプログラムを受講してデジタルスキルの底上げを行う企業が増えてほしい」と期待を込める。

【プログラム】

●初級レベル

これからデジタル(7時間)
(高校教育科目「情報Ⅱ」レベル)

●基礎レベル

ITパスポート試験レベル講座(15コマ30時間)
基本情報技術者試験レベル講座(15コマ30時間)

●応用レベル

AIエッジシステムエキスパート養成講座(60時間)
課題解決志向のアプリケーション開発エキスパート養成講座
(60時間)

愛媛大学デジタル情報人材
育成機構 HP

愛媛大学デジタル情報人材育成・
リスキリングセンターHP



若い力で社内の雰囲気を変えるために ～株式会社イージーエス～

(株)イージーエスは、住友化学のグループ会社で産業廃棄物処理、リサイクル燃料製造、環境緑化、安全体感教育など業務範囲は多岐にわたる。当社からは、合計9名がデジタル人材育成プログラムの講座を受講しており、受講者に意気込みをうかがった。



経営企画室技術開発チーム
三宅 晃裕さん(入社13年目)
『AIエッジシステムエキスパート養成講座』受講

学生時代は生物学専攻で、プログラミングスキルがあるわけではありません。しかし、私が所属するチームでは、他社とシステムを共同研究・開発する機会があるので、今回の受講を通して、システムの中身やカラクリが分かるようになりたいです。他社との会話についていけないと、そこで関係が途切れてビジネスチャンスを逃すことにもなるので、しっかり学びたいです。



第一環境営業部外部営業チーム
小田 弘子さん(入社3年目)
『基礎情報技術者試験レベル講座』受講

デジタルスキルは、高校の「情報」科目でエクセルを学んだ程度で、日々の業務で必要最低限使えるレベルです。今回は上司からの推薦で受講することになりましたが、選ばれた以上は意欲的に取り組み試験に合格できるようしっかり学び、実務にも活かしていきます。例えば、まだ社内でも導入されていない電子契約などにも率先して取り組んでいきたいです。

《上司からのメッセージ》

経営企画室部長 岩津 貴洋氏

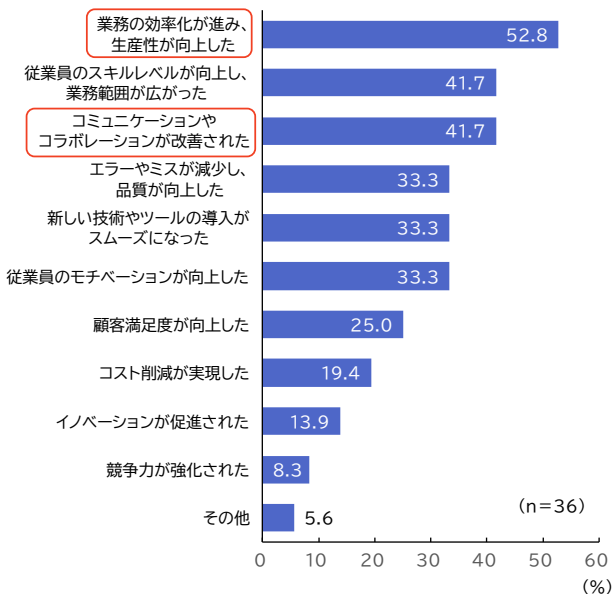
社内には、DX推進に積極的な人材がまだまだ少ない。受講で吸収するスキルを存分に活かして、若い力で新しいことを取り入れる雰囲気・社風に変えてもらえることを期待する。

(4) リスキリングによって得られる効果・メリット

アンケートのサンプル数は少ないものの、リスキリングに取り組むことで「業務の効率化が進み、生産性が向上した」(52.8%)とする回答が多い(図表-14)。工数や時間の削減といったことはもちろん、「システム会社のシステムだと、ちょっとした修正の場合でも時間や費用がかかる。その点、自分たちで作ったアプリであれば、修正がすぐできるので、効率的」という声も取材のなかで聞かれた。結果的に、システム会社のシステムを入れたり、IT人材を雇用したりするよりも投資額は少なく済む。

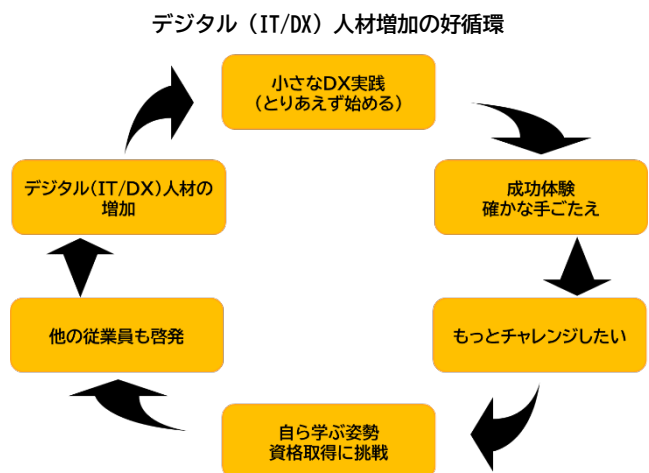
また、上記のような直接的な効果だけでなく、間接的な効果も確認できる。アンケートでも、「コミュニケーションやコラボレーションが改善された」(41.7%)点をあげる企業が一定数いた。西田電気㈱では社員間のコミュニケーションが増えたほか、㈱ユタカや登尾鉄工㈱でも、「こんなアプリは作れないか」といった要望があがり、活発な意見交換がなされているようだ。そのほかにも、「DXやリスキリングの取組がメディアに取り上げられ、会社の知名度が上がった。それによって他社との協業によるプロジェクトに関わる機会が増えた」といった想像以上の効果に驚く企業もある。

【図表-14】 リスキリングの取組で得られた効果



登尾鉄工㈱の登尾常務は、「今回のプロジェクトは、メンバーにとって活躍の場ができて良かった。本人にとっても自信になるし、“役に立っている”という働きがいにもつながっている」とその効果を実感する。

重要なのは、実務につながるよう“現場”が主体的に取り組むこと、小さな成功体験を社内に伝播させることだ。これができれば、DXもリスキリングも好循環を生んでいく。



おわりに

中小企業が自社だけでDXやリスキリングを進めていくことには限界があり、専門家やシステム会社などの力を借りることは必要だ。しかし、日々の業務の非効率や実現できていない顧客ニーズは、それに接する従業員（現場）が一番よく知っている。社外のベンダーやエンジニア主導では余分な費用につながることも多い。そのため、社内から現場の困りごとや使いやすさに寄り添える人材を育てていく必要がある。

取材のなかでプロジェクトメンバーからも話をうかがったが、皆楽しそうに取り組んだ内容を話す姿が印象的だった。実は、リスキリングの一番の効果はここにあるのかもしれない。企業には、業務効率化や生産性向上だけでなく、社内活性化の“手段”としてDXやリスキリングを活用していくことを期待したい。

(福田 泰三)