

DX人材育成で実現する 企業競争力の強化

- 2024 V1.1 -

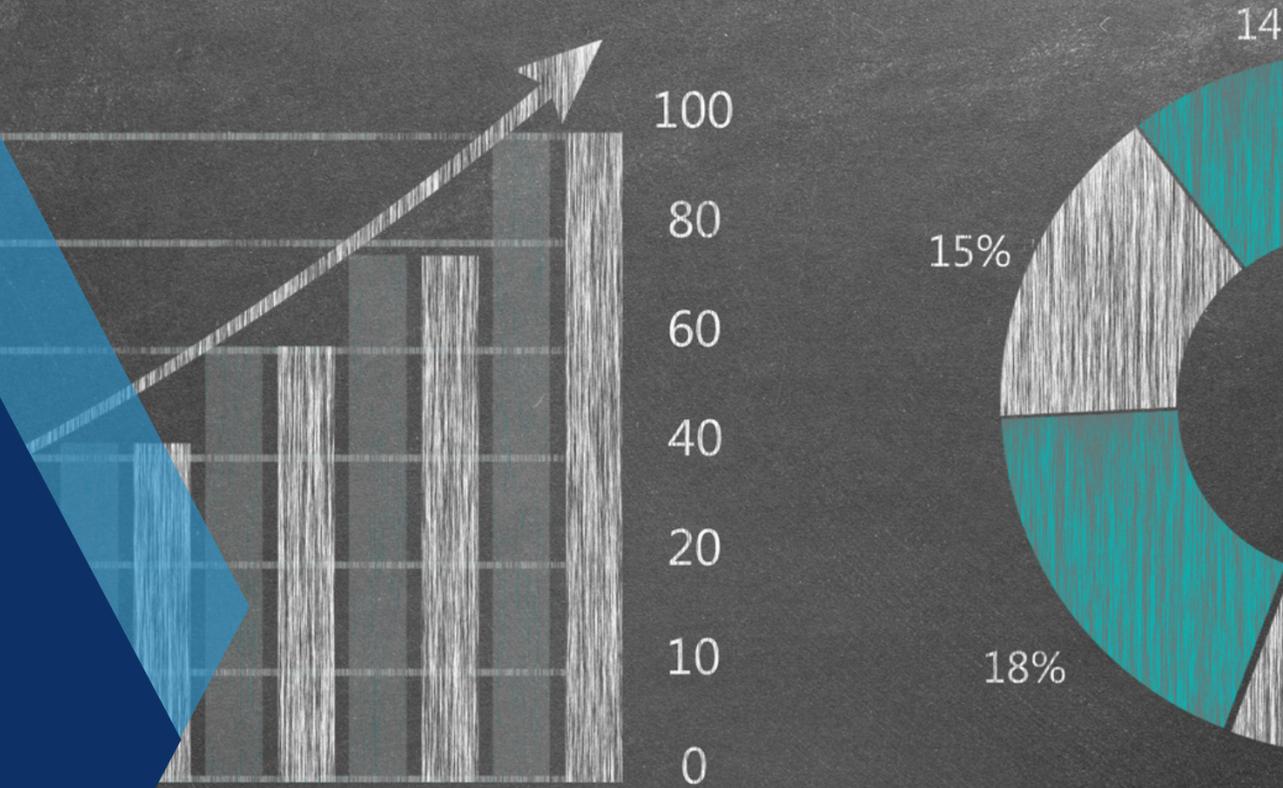
目次

- ◆ 01 はじめに: DX時代の到来と人材育成の必要性
- ◆ 02 DX人材とは: ビジネス変革を推進する人材像
- ◆ 03 DX人材育成の失敗事例と成功に導く解決策
- ◆ 04 DX人材育成における効果的な学習方法
- ◆ 05 DX人材育成を成功させるためのポイント
- ◆ 06 まとめ: DX人材育成がもたらす未来への展望



1章

はじめに: DX時代の到来と人材育成の必要性



DXの急速な進展と企業競争激化

デジタル技術を活用したビジネス変革であるDXが、企業の成長と競争力維持に不可欠であるとされています。

深刻化するDX人材不足

多くの日本企業がDX推進に取り組む中で、深刻な課題として「DX人材の不足」が挙げられています。

日本企業が直面しているDX推進の壁

現状DXを推し進めている日本企業の多くが、業務効率やコスト削減を目指したデジタイゼーション（アナログからデジタルへ）に留まっている傾向があります。

デジタル技術の活用による自社のビジネスモデルの根本的な変革、顧客起点の新たな事業価値や顧客体験の創出といった、デジタイゼーション（より高度なDX、本格的なデジタルトランスフォーメーションにつながる）を実現できている企業は少ないのが現状です。

2章

DX人材とは: ビジネス変革を推進する人材像



DX人材の定義 (IPA)

デジタル技術を活用し、ビジネスモデルや業務プロセスを変革することで、顧客に新たな価値を提供できる人材。

スキルカテゴリ	具体的なスキル	説明
デジタル技術を活用した ビジネス変革を 推進するためのスキル	デジタルリテラシー	デジタル技術に関する基礎知識を持ち、それを活用して業務を遂行する能力。
	データ分析力	データを収集・分析し、そこからビジネスに有用な洞察を導き出す能力。
	課題解決能力	ビジネス上の課題を特定し、デジタル技術を活用した解決策を立案・実行する能力。
	コミュニケーション能力	関係者と円滑にコミュニケーションをとり、合意形成や協働を促進する能力。
	リーダーシップ	ビジョンを示し、周囲を巻き込みながら変革を推進する能力。

スキルカテゴリ	具体的なスキル	説明
デジタルスキル標準ver1.1 IPA (情報処理推進機構) が 定義するスキル	ビジネス変革	既存のビジネスモデルや業務プロセスを変革し、新たな価値を創造する能力。
	データ活用	データ分析を通じてビジネス課題の解決や意思決定を行う能力。
	テクノロジー	AI、IoT、クラウドなどのデジタル技術に関する知識と、それらを活用する能力。
	セキュリティ	サイバーセキュリティに関する知識を持ち、リスクを理解した上での対策や対応を行う能力。
	パーソナルスキル	変化への対応力、自律性、コミュニケーション能力など、DX推進に必要な個人スキル。

さらにDX推進に必要な具体的なスキル

DX推進にはビジネス理解とマーケティング力および周囲を巻き込む能力があるとベスト。

	説明
ビジネス力	顧客ニーズを捉え、デジタル技術を活用した新たなビジネスモデルやサービスを創造する力。
デジタル活用力	AI、データ分析、ソフトウェア開発など、デジタル技術に関する知識やスキル。
組織リード力	ビジョンを共有し、関係者を巻き込みながら、変革を推進する力。

より具体的なスキル・マインド	説明
新規事業の企画力・構築力	DX全体の戦略に基づき具体的な企画を立案し、ビジネスモデルやビジネススキームを構築する能力
マーケティング力	深い人間理解に基づき顧客ニーズを的確に把握し、商品やサービスの価値を効果的に伝えて販売を促進する能力
IT及び法律関連の基礎知識	ビジネスプロデューサーやデザイナーも、技術職との共通言語としてITや法律関連の基礎知識を持つことが重要
AI、ブロックチェーンなどの最先端技術の知識	進化を続けるデジタル技術の最新技術を学び、ビジネスに反映
多様な経験	周囲の苦労や実際に発生していることを体感で把握できる経験の広さ
周囲を巻き込む力	全社的な取り組みが必要。周囲（社内外）を巻き込み、部門間・社員間の熱意を高め、認識のずれを防ぐことが重要。
質問力・本質把握力・課題設定力	正しい質問から本質をつかみ取り、正しい課題を設定する力
好奇心・主体性	進化するデジタル技術をキャッチアップし、新しいビジネスや課題解決に活用していくためには、高い好奇心と主体性が必要
不確実な未来へ進むマインド	不確実な未来への想像力、臨機応変／柔軟な対応力、失敗したときの姿勢／思考、モチベーション／意味づけする力 いざというときの自身の突破力 なども重要

3章

DX人材育成の失敗事例と 成功に導く解決策

失敗事例①：研修疲れ

デジタル技術に関する研修を多数実施したものの、社員の学習意欲が低下し、研修の効果が十分に得られていない。

原因

詰め込み型の研修や、実務との関連性が低い研修を繰り返すことで、社員が「研修疲れ」を起こしてしまう。

解決策

- 社員のレベルやニーズに合わせた研修内容にする。
- 実践的な研修を取り入れる。
- 研修の効果測定を行い、必要に応じて内容を改善する。

失敗事例②：育成後の実践不足

研修でデジタルスキルを習得したものの、実際の業務で活かす機会がなく、宝の持ち腐れになっている。

原因

DX推進プロジェクトが未定義、または参加の機会が限定的である。既存の業務プロセスがデジタル化に対応していない。上司や周囲の理解と協力が不足している。

解決策

- DX推進プロジェクトを明確化し、育成した人材を積極的に登用する。
- デジタル化を阻害する要因を特定し、業務プロセスや組織体制を改善する。
- 上司や周囲への意識改革を行い、育成した人材が活躍できる環境を作る。

失敗事例③：デジタル変革に及び腰な組織

一部の部署や担当者だけがデジタル化に取り組んでおり、組織全体としてはデジタル変革が進まない。

原因

経営層のコミットメント不足、全社的なDXビジョンや戦略の欠如している。部門間の連携不足や失敗を恐れる組織風土がある。

解決策

- 経営層がリーダーシップを発揮し、DXの重要性を全社に浸透させる。
- 明確なDXビジョンや戦略を策定し、全社員に共有する。
- 部門横断的なプロジェクトチームを立ち上げ、連携を強化する。
- 心理的安全性を確保し、失敗から学ぶ組織文化を醸成する。

失敗事例④：研修プログラムの受講が目的化

研修プログラムを受講させること自体を目的とし、人材育成をした気になってしまい、実際のDX推進や成果に結びついていない。

原因

人材育成の目標設定が曖昧で、研修の効果測定が適切に行われていない。DX推進の進捗状況や課題を把握できていない。

解決策

- 人材育成の目標を「研修プログラムの受講」ではなく、「DX推進による具体的な成果」に設定する。
- 研修の効果を、知識やスキルの習得だけでなく、行動変容や成果に結びついているかどうかも含めて多角的に評価する、
- 定期的にDX推進の進捗状況や課題をレビューし、人材育成プログラムの内容を適宜見直す。

失敗事例⑤：成功体験の不足

研修やOJTを実施したものの、難易度が高く、参加者が挫折してしまう。最初から大きなプロジェクトにアサインしてしまい、担当者がうまく対応できない。

原因

デジタル人材育成においても、最初から完璧を求めすぎてしまう。育成対象者のレベルや経験を考慮せず、難易度が高いタスクを任せてしまう。

解決策

- スモールステップで成功体験を積み重ねられるような仕組みを考える。
- 最初は小さなプロジェクトやタスクから始め、「やればできる」という自信を持たせる。

失敗事例⑥：外部活用の失敗

外部の研修プログラムやコンサルタントに高額な費用をかけたものの、期待した効果が得られなかった。

原因

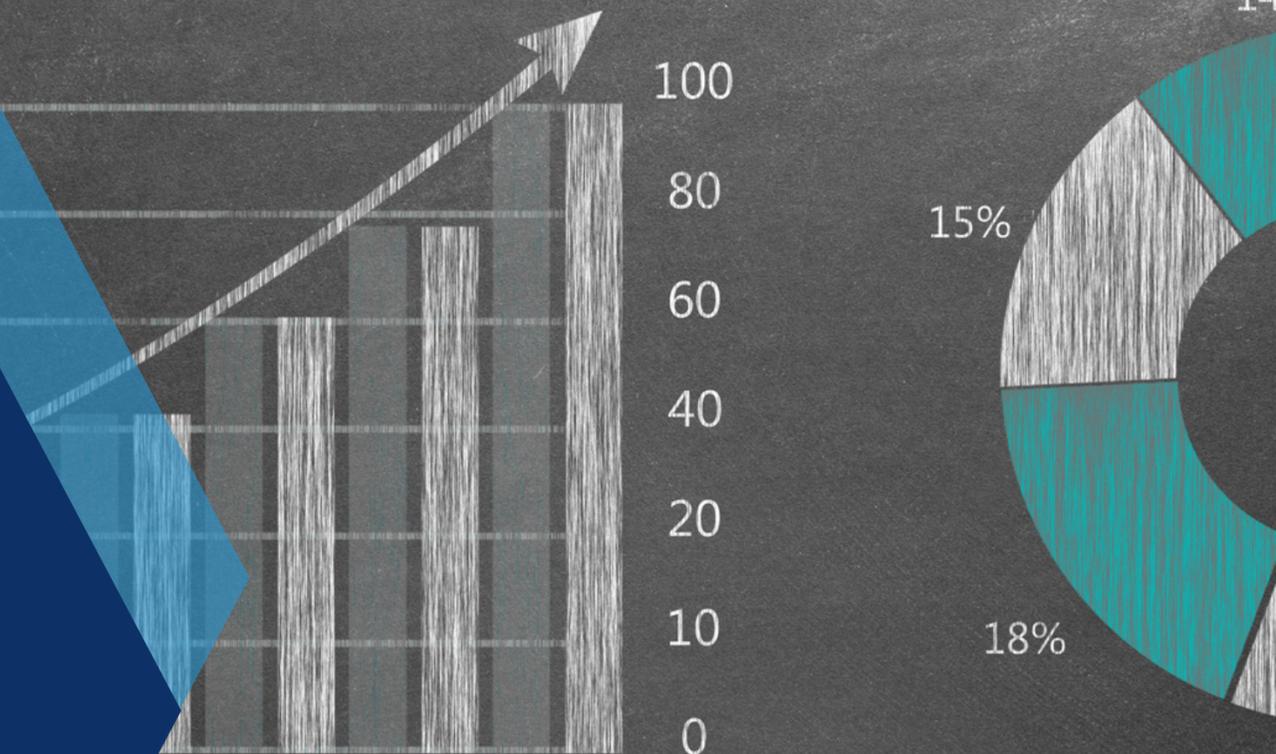
自社の課題やニーズを明確にせずに、外部のプログラムやコンサルタントを選定してしまった。外部とのコミュニケーション不足により、期待値のすり合わせや、適切な進捗管理ができていなかった。

解決策

- 外部活用を成功させるためには、目標設定、コミュニケーション、評価を適切に行う必要がある。

4章

DX人材育成における効果的な学習方法



座学と実践、成功体験の重要性

DX人材育成において、座学のみでなく実践を通して学習することが重要であり、**特に小さな成功体験を積み重ねることは**、担当者の自信や主体性を育む上で効果的です。

多くの企業では、従来型の知識伝達中心の研修にとどまっており、実践的なスキル習得や実際の業務への活用に課題を抱えています。DX人材育成においても、座学で得た知識を業務に適用し、その中で経験を積むことが重要になります。

実践的な研修やOJTなどを通して、**実際の業務に近い形で課題解決に取り組む機会**を提供することで、より効果的にスキルを習得できます。特に、最初は小さなプロジェクトやタスクから始め、成功体験を積ませることで、「やればできる」という自信を持たせることが重要です。

小さな成功体験は、担当者自身のモチベーション向上だけでなく、**周囲の理解や協力を得やすくなる**など、社内全体のDX推進を促進する効果も期待できます。

実際の業務に近い形で課題解決に取り組む

外部の専門知識やITツールを活用することで、実践的な研修やOJTの機会を効果的に設けることができます。

活用ツール	ポイント
外部研修・プログラムの活用	実践的なスキル習得を目的とした外部の研修プログラムに社員を参加させることで、短期間で集中的にスキルを習得し、成功体験を得る機会を提供できます。 特に、座学だけでなく、実際の業務に近い形で課題解決に取り組める、自社文化・風土に合わせたワークショップやハンズオン形式で学べるプログラムを選ぶことが重要です。
外部コンサルタントの活用	DX推進や人材育成に精通した外部コンサルタントに、研修プログラムの設計や運営、個別指導などを依頼することで、より自社の課題やニーズに合った実践的な研修を実施できます。
DX推進ソリューションの導入	業務プロセスの一部をデジタル化できるようなソリューションを導入し、その活用を通して社員にデジタル技術の利用経験を積ませることも有効です。 たとえば、Webサイトでの顧客行動から分析を行い改善施策や新たな顧客体験・顧客価値の創出を行いたい場合など、経験がなくても誰でも同じように戦略思考につなげられるツールがあれば、小さな成功体験にもつながりやすくなります。

外部活用やDX推進ソリューション（ITツール）導入を成功の秘訣は3つ。
「目標設定をしっかりと行うこと」「コミュニケーション」「評価」

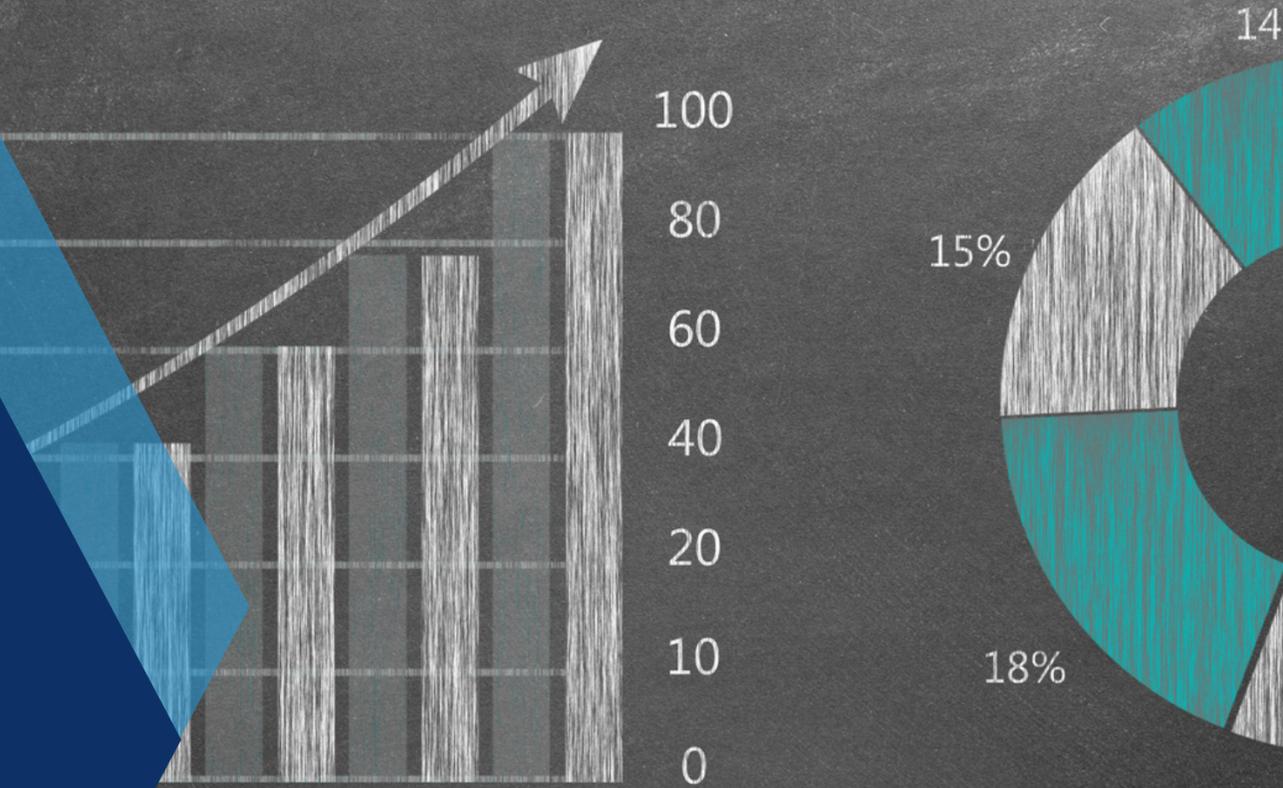
育成後の実践では小さな成功体験を積み重ねる

育成した人材がその能力を活かせる環境や機会を提供することが重要です。

- 成功体験の積み重ね
 - 最初から大きなプロジェクトにアサインするのではなく、小さなプロジェクトで成功体験を積ませることで、成長を促進できる可能性が高まります。
- DX推進プロジェクトへの積極的な登用
- 新規事業開発の推進
- 社内表彰制度の導入
- 継続的な学習機会の提供 など

5章

DX人材育成を成功させるためのポイント



経営層のリーダーシップとコミットメント

トップダウンでDX推進の重要性を発信し、必要な資源を投入する。

全社的な意識改革と組織文化の醸成

デジタル技術を活用した働き方改革や、データに基づいた意思決定を促進する。
全社的な支援体制と意識改革。

継続的な学習とスキルアップの促進

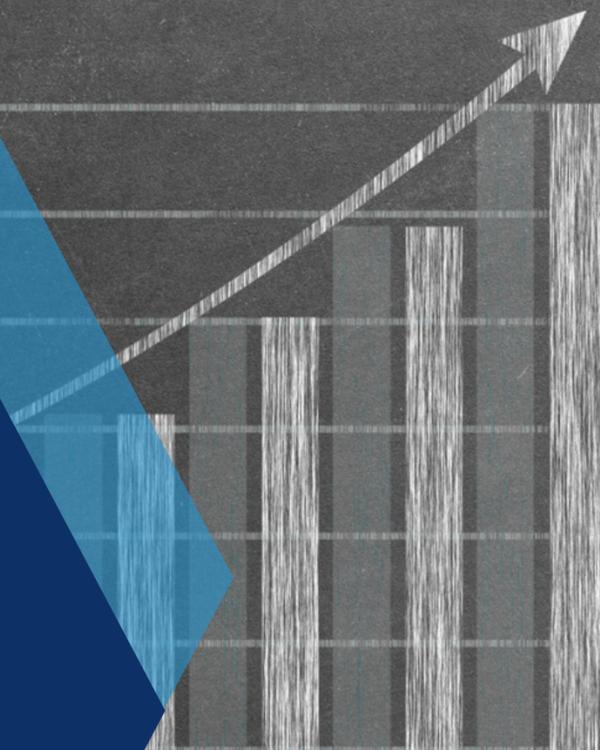
デジタル技術は常に進化しているため、最新のトレンドや技術を学び続けることが重要。

明確な目標設定と外部リソースの活用

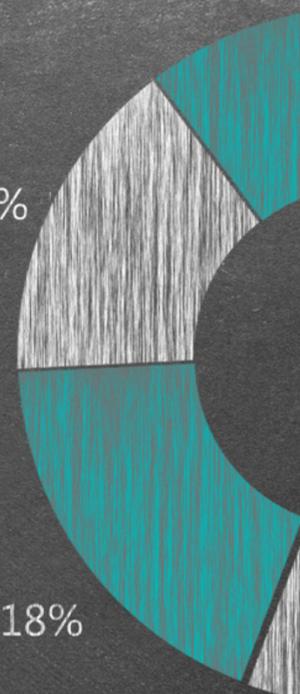
実践的な育成プログラムを外部リソースも活用しながら行う。行う前には目標設定を明確化しておき、適切な評価が重要となる。

6章

まとめ: DX人材育成がもたらす未来への展望



100
80
60
40
20
10
0



15%

18%

14



DX人材育成は企業の持続的な成長に不可欠

変化の激しいビジネス環境において、競争優位を確立し、新たな価値を創造していくために、DX人材の育成はますます重要になっています。

人材育成への投資は、企業の未来への投資

積極的にDX人材育成に取り組むことで、企業は持続的な成長を実現し、より良い未来を創造していくことができるでしょう。



THANK YOU

FOR YOUR ATTENTION

Cookieレス対応 & 1st Partyデータ
チームが自走するWeb自動分析ツール



<https://qazero.com/contact/>

お問い合わせは上記画像リンクをクリック
または記載のURLまでお願いします。

WJ 株式会社ウェブジョブズ



■ ウェブジョブズ会社概要

会社名	株式会社ウェブジョブズ
代表	丸山耕二
所在地	〒651-0082兵庫県神戸市中央区小野浜町1-4 デザイン・クリエイティブセンター神戸425
事業内容	ウェブコンサルティング・システムコンサルティング ウェブシステム開発 ウェブ運用業務・人材育成 データ分析/データ活用コンサルティング アクセス解析&ユーザー行動分析ツール 開発・販売 「特許第7011367号(P7011367)」 <ul style="list-style-type: none">・ QAアナリティクス・ Analytics Backup by QA・ QA ZERO メディア運営 (ウェブ担当者通信)
取引先企業 (一部抜粋)	株式会社はせがわ、株式会社セガ、株式会社山善、阪南大学、株式会社HAPPY ANALYTICS、株式会社ウェブライダー、株式会社グランフェアズ、クロスシナジー株式会社、株式会社マンチエス、株式会社イディアス、株式会社兵庫福祉保険サービス他

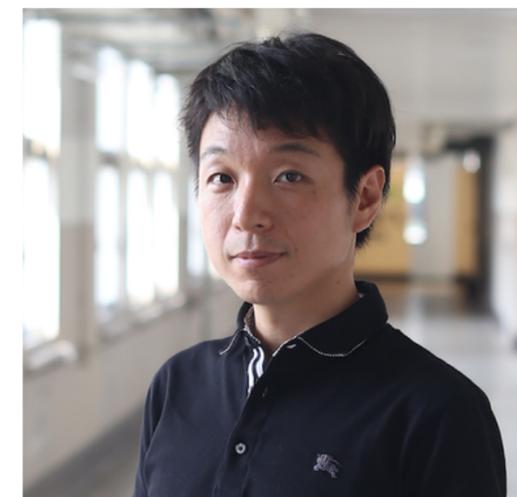
プロダクト・マネージャー

丸山 耕二

株式会社ウェブジョブズ代表

データ解析プラットフォームPdM

- ・ QA Analytics
- ・ Analytics Backup by QA
- ・ QA ZERO



1976年6月30日 新潟生まれ。

立命館大学工学部 電気電子工学科
学生時代に制御系プログラマーとして竹中工務店の音響開発システムを担当
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社 (CTC) でインフラエンジニア
WEB系ベンチャー企業でビジネスコンサルタント
ウェブコンサルタントとして独立
株式会社ウェブジョブズを設立

著作：

著書：世界一やさしいGoogle Analyticsアクセス解析入門 (秀和システム)

協力：APIエコノミー 勝ち組企業が取り組むAPIファースト (日経BP)

連載・講演：

ウェブ担当者フォーラム (インプレス)

Bizコンパス (NTTコミュニケーションズ)

公益社団法人 日本印刷技術協会

公益財団法人 三重県産業支援センター

一般社団法人ウェブ解析士協会

アナリティクスアソシエーションLLC