

今回はDXを推進する組織（プロジェクトチーム）の構築について解説する。DX推進の成否において重要な要素の一つであるためだ。プロジェクトチームの構築とは、DX推進に限らず大きく、組織形態の決定、各役割の定義付け、最適な人員選定を行うことである。これがうまくいかないと、各所でコミュニケーション不足により

ことである。経営層、各業務部門の参画はもちろんであるが、IT部門や現行システムを保守しているシステムベンダーの支援も場合によっては必要となる。

プロジェクトの組織形態は、プロジェクトの規模や特性によってさまざまであるが、重要な点はDX企業変革であるため、全社的に、外部のコンサルタントを活用し、専門知識を基にしたアドバイスを提供やプロジェクト実行の旗振り役として参画させている場合もある。社内人材

見澤 博樹（みさわ ひろき）
コンサルティング事業本部 業務ITコンサルティング部 マネージャー



環境が整備できているかを考慮することが重要となる。特に役割の定義付けが曖昧なままプロジェクトがスタートすると、役割間で重複作業の発生や、プロジェクトにおける各タスクに対する責任なども曖昧となり、混乱や衝突の原因となる可能性がある。そのため、プロジェクトオーナーとしての経営層のコミットメントである。

具体的には、プロジェクトの目的やビジョンの社内外への浸透や経営資源の確保、プロジェクトの成果や重要な意思決定に対して責任を負うことである。

しかし、これが不十分であった場合は最終的な成果物の品質、ステークホルダーの満足度などさまざまな面でネガティブな影響を与える可能性が高い。

企業改革を実現する組織の構築

DX推進の秘訣(2)

では専門スキルが不十分と判断される場合、短期的に外部リソースを活用することは意味があると考えられる。

各役割の定義付けに関しては、役割分担の明確な線引きがあるかどうかという点と、その一方で、役割間で円滑に情報交換や調整ができるコミュニケーション

の意思決定の滞りや、社員リソースの浪費が生じ、最悪のケースではプロジェクト

最適な人員選定は、各役割に対して人員が保有するスキルや経験に加えて、プロジェクトに対する姿勢も考慮して行うこととなる。その中でも重要な点が、プ

上記の点を踏まえてDXを推進する組織の組成を検討していただきたい。次回では、実際にDXを推進できる人材の特性などについて解説する。

（毎週木曜日に掲載）

