

DX（デジタルトランスフォーメーション）推進プロジェクトの中核人物となるDX人材の定義、必要スキル、育成の考え方について解説する。

DX人材はDX推進スキル標準（IPA：情報処理推進機構）を定めたものがあるが、特に重要なことは、DXの推進・実行に必要なスキル・マインドを有する人材である。

また組織横断で社員を動かす「巻き込み力」、すなわちどの人物・組織を動かせばうまく進むか、熟知していることである。

術の知見の三つが挙げられる。

具体的要件として、①は、社内の人間関係に詳しい、各部門と良好な関係を築きながら部門間の利害調整ができる、経営トップへ情報共有、調整、提言ができる、などがある。②は、最低でも4〜5年の業務経験を有する、複数部門を経験して各部門の業務の相関



島 裕太（しま・ゆうた） 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 コンサルティング事業本部 業務ITコンサルタント部 アソシエイト

がある。

これら三つのスキルを満たすのは、将来的に経営人材に据える可能性があり未だの企業価値を考えられるエース社員、部長・課長クラスなど上下間や部門間と円滑に調整できる社員などが想定される。

必要スキルのうち①と②を併せ持つ社員ですら貴重であり、③を併せ持つ

を補強することが効率的である。具体的には、自己啓発支援制度の導入、外部研修やeラーニング活用などがある。また業務部門とIT部門の人材交流やジョブローテーションなども有効である。

これらを実現するために、人的資本投資が必要であり、経営トップがDX人材を育成する方針を示し、具体的な施策実行や制度設計を行うことが重要である。

# プロジェクトの中核人物とは

## DX推進の秘訣(3)

関係を理解している、事業全体のプロセスを俯瞰的に捉えて業務改革を考えられる、①プロジェクトを推進するためのコミュニケーション能力を指摘・提言できる、など

②業務の知見③デジタル技術がある。③は、現行システムの利用経験があり業務とシステムの相関関係を理解している、デジタル技術の知識習得に前向きな姿勢がある、デジタル技術を経営や業務に適用するにあたり、問題点・課題を理解し

社員はさらに限られてくる。社内のDX人材を増やすためには、社員のリスキル（再教育）が重要である。自社の業務プロセスを深く理解している社員を再教育し、デジタル技術の知識

上記に述べた、DX人材の定義、必要スキル、育成の考え方を踏まえ、プロジェクト体制を整備いただきたい。次回は、DX成功に向けたプロジェクトマネジメントについて解説する。（毎週木曜日に掲載）

