



全社員向けDX教育の実施は待ったなし



第4次産業革命が「全社員向けのDX教育」を要請している

時代の流れを整理してみましょう。蒸気機関の発明が発端となった第1次産業革命。電力・モーターが動力源として登場した第2次産業革命。コンピュータの発明・発展によって自動化・省力化が大きく進展した第3次産業革命。そして今、大量の情報をAIが処理し最適解を実現する「第4次産業革命」が到来しています。

第4次産業革命では、あらゆるものがネットにつながり、AIが大量のデータを処理・分析し、新たな解を見出して、これを強力に推進して行きます。業務プロセスの一層の自動化・省力化はもちろんのこと、新たなビジネスモデルの構築においても、人間の持てる力を超えた効果が期待出来ます。

■会社経営は環境変化に従う

会社は、第4次産業革命という大きな変化に真正面から向き合い、適応して行かなければなりません。これが競争上の有意を維持・確保し、持続的な成長を促すこととなります。

それでは、具体的にどのように対応すれば良いのでしょうか。

新たな時代を迎えるにあたってまず実施しなければならないことは人材教育です。新たな時代に求められる人材育成無くして、新たな時代に対応することは出来ません。第4次産業革命の進展スピードやその影響度の大きさを踏まえれば、全社員横断的なDX教育は待ったなしの状況にあります。

どのようにDX教育を実施すれば良いのか

■人材育成は戦略に従う

人材育成とは、戦略をしっかりと遂行するために行われるものです。ですから、人材育成の有効性を確保するためには、戦略の存在が不可欠です。

会社は、第4次産業革命の到来を踏まえて「5年後、10年後、どのような会社になりたいのか」の戦略ビジョンを策定し、これを具体的行動計画（つまり、戦略）に落とし込みます。これまでの戦略との違いは、今回、AI活用という要素がしっかりと織り込まれていることです。

この戦略に照らして、求められる人材像を定義し、その人材をいつまでにどれ程確保（育成と採用）するのかを具体化し、展開します。

AI活用に焦点を当てて「求められる人材像」を見てみましょう。大きく3種類の「人材像」が浮かび上がります。

第1の「人材像」は、AI活用を全社レベルで企画・推進できるシステム企画系のプロ人材。第2の「人材像」は、自ら所属する部署の業務に精通し、この業務にAIを導入し、新たな価値創造を推進できる業務改革推進責任者。第3の「人材像」は、業務改革のために導入されたAIシステムを使いこなすことができるAIシステムユーザー、です。

第1のプロ人材の確保については、経営方針を踏まえて、システム部門において人材育成計画や人材採用計画を策定し展開します。問題は、第2の業務改革推進責任者と第3のAIシステムユーザーの教育です。システム部門がいくら優れた全社システムを導入したところで、業務改革推進責任者やAIシステムユーザーがこれを使いこなすことが出来なければ、宝の持ち腐れに終わります。

幸い、DX教育については多くの教材があり、外部研修も盛んです。戦略に照らして、誰にどのようなDX教育を実施すべきかを検討し、先ず一步踏み出すことが重要です。

「鶏が先か、卵が先か」のDX教育

人材育成は戦略に従う、と言っても、AIの活用を織り込んだ戦略の策定はそう簡単ではありません。「時間がかかる、そもそも難しい、道半ば、手探り」という会社も多いはずです。

このままではDX教育を適切に実施できないとつい考え込んでしまいます。心配無用です。DX教育には「戦略が先、人材教育が後」という考え方に対して、「人材教育が先、戦略が後」という考え方も当てはまります。

実は、会社には「システム部門の人は業務が分らない。業務部門の人はシステムが分らない」という問題があります。このギャップを埋めることによって、AI活用の効果を飛躍的に高めることができるのです。

戦略策定が未だ途上、という段階で結構です。第2の「人材像」である業務改革推進責任者を選定しDX教育を実施します。そして、彼らに「AIを活用して、どのような業務改革を実施したいのか」を纏めさせます。この作業によって、システム部門と業務部門が相互に理解を深め、より高い次元で戦略を策定して、AIの活用度を抜本的に高めることが出来るようになります。

第3の「人材像」であるAIシステムユーザーに対するDXリテラシー教育の先行実施についても推奨します。新しいものへの知識や関心を早くから醸成することが新システムへの移行とその活用をスムーズにします。

株式会社インソース より