

A photograph of a modern office interior. The space features large, multi-paned windows that let in bright, warm light. A staircase with a wooden railing is visible in the background. Several potted plants, including a large fern in the foreground and various leafy plants near the windows, are scattered throughout the space. The floor is a light-colored, polished material. A semi-transparent white rectangular box is overlaid in the center of the image, containing the text.

# DX推進の課題など

## 本日の目的

**DX推進の実例を基に、現場のリアルを共有します。**



### 本日のテーマ

今日は、DX推進に関する具体的な実体験を中心にお話しします。私たちの取り組みや現場での苦労を共有することで、受講者の皆様にも考えるきっかけを提供したいと考えています。



### 参加の意義

参加者の皆様には、実際の事例を通して、DXの取り組みがどのように現場に影響を与えるかを理解していただきたいと思います。また、質疑応答の時間を通じて、皆さんの具体的な疑問にもお答えできればと思います。

### 社員アンケートからDX推進の現状を把握しました。



#### アンケート結果

最近実施した社員アンケートの結果を報告します。多くの社員がDX推進に協力的である一方、スキル向上に対する消極的な意識も見受けられました。これは大きな課題です。



#### 現状の課題

アンケートから分かったのは、社員教育やトレーニングの充実が求められていることです。特に、デジタルスキルを身につける必要性が強調されており、ここから意識改革を進める必要があると感じています。

## 苦労話①：文化の壁

### 部署間の文化的な壁がDX推進の大きな課題です。



#### 部署間の対立

組織内では、各部署の価値観や業務スタイルの違いが影響し、対立が生じることがありました。DXの導入は、これをさらに深刻化させる要因となりました。



#### 諦めムード

文化の壁が高く、部門間での協力が得られず、諦めムードが漂うこともありました。この雰囲気を変えるための取り組みが必要でした。



#### 紙業務の影響

さらに、依然として紙業務が多く、デジタル化の進捗が遅れる要因ともなっていました。紙に依存する文化から脱却することが、DX推進の鍵であると感じています。

## 苦労話②：スキルと意識

勘とコツに頼った業務がDX推進の障壁となりました。



### 勘とコツ

多くの社員が、業務を「勘」と「コツ」で進めている現状がありました。このため、デジタルツールの導入に対して、拒否感を持つ社員も少なくありませんでした。



### IT拒否感

IT技術に対する拒否感が根強く、特に古い体制で働いてきた社員には変化への抵抗感が見られます。これが意識改革の難しさを生んでいました。



### 意識改革の難しさ

意識改革には時間がかかります。簡単に言えるものではなく、状況を理解し、同じ方向に向かうための努力が必要です。

## 問題解決の6ステップ

### 問題解決のための明確なフレームワークを紹介します。

#### STEP0：現状分析

問題解決の第一歩は、現状の把握です。現場の実態を知ることによって、本当に必要な改善策を導き出すことができます。

#### STEP1：課題特定

次に、どの課題を優先して解決するのかを特定します。これによって、フォーカスすべきエリアが明瞭になります。

#### STEP2：解決策の立案

課題が見つかったら、具体的な解決策を立案します。この段階では、現場の意見をしっかりと反映させることが重要です。

#### STEP3：実行計画

立案した解決策に基づいて、実行計画を策定します。責任者の明確化や期限設定がこの段階で必要です。

#### STEP4：実行と検証

計画を実行し、その結果を検証します。データを分析することで、次のステップにフィードバックが可能になります。

#### STEP5：改善策

検証を通じて得られた知見を基に、さらなる改善策を考えます。このサイクルを回すことで、持続的な成長を目指します。

### グループ協議で合意形成を目指します。

01

#### グループ協議

ワークショップ形式で、参加者がグループに分かれて協議を行いました。この形式は、意見交換を活発にするために効果的です。

02

#### 合意形成

参加者同士が意見を出し合い、合意形成を目指しました。多様な視点が集まることで、新たな気づきが生まれる瞬間もありました。

03

#### 追体験

実際の業務シナリオを用いて追体験を行い、実践的な知識の定着を図ります。この体験が、理論を超えて実践に近づく鍵となります。

### 玉野講師を招いての取り組みが実を結びました。



#### 玉野講師の役割

玉野講師を招き、DXの重要性や事例を学ぶ講習会を開催しました。講師の経験を元にした具体的な内容が好評でした。



#### 他社事例の紹介

講習会では、他社の成功事例を紹介しました。これにより、自社の状況を強く意識させ、変革のヒントを得ることができました。



#### 3つのキーワード

講師が強調する「やめる」「減らす」「変える」という3つのキーワードが、参加者の意識に深く浸透しました。これはDX推進の指針となります。



## 業務に役立つアプリを作成し、連携を強化しました。

01

### アプリ作成

業務効率化のためにキントーンを導入し、カスタムアプリを作成しました。これにより、日常業務が大幅に効率化されました。

02

### 連携部署の確立

各部署間の連携を促進するため、アプリの利用を広めました。これにより、情報の共有やコミュニケーションが円滑になりました。

03

### 報告書の電子化

紙の報告書を電子化し、アプリで処理する方式に移行しました。これが業務の透明性を高め、エラーを減らす結果となりました。

### 職場の関係性が成果に与える影響を考察します。

01

#### 成功循環

職場のポジティブな関係性が、成功循環を生み出します。この良好な環境が、さらなる成果の創出につながることを体感しました。

02

#### バッドサイクル

一方、ネガティブな職場環境はバッドサイクルを引き起こします。これが、更なる対立や無気力を生む要因となっていることを認識しました。

03

#### 結論

成功循環を実現するためには、コミュニケーションや信頼関係の構築が不可欠です。このことを職場づくりのヒントとして共有したいです。

### 4つの行動タイプに基づいたコミュニケーションが重要です。

01

#### 行動タイプの分類

社員の行動タイプを4つに分類し、それぞれの特性を理解しました。この知識を通じて、適切なアプローチが可能になります。

02

#### 相手に響く話し方

相手の行動タイプに応じた話し方が大切です。また、話をする際には相手が何を求めているのかを考えることが必要となります。

03

#### DXの一部として

コミュニケーションもDX推進の一部です。この観点からも、チーム内の対話を深めていくことが重要です。

## 来年度に向けたコメント文化と移行プランを進めます。

01

### コメント文化の確立

コメント文化の導入を通じて、社員同士の意見交換を促進しています。これにより、風通しの良い職場環境を形成しています。

02

### 移行プランの策定

次年度に向けた移行プランを立て、具体的な目標を設定しました。これが、全社員のモチベーションにつながることを期待しています。

03

### 準備への意識

どのような姿勢で新年度を迎えるかが重要です。全員が積極的に準備に取り組むことで、変革がスムーズに進むでしょう。

### AI技術の活用がDX推進に貢献しています。

01

#### AI技術の導入

GensparkやNotebookLMなどの生成AIを業務に活用しました。これにより、業務の効率が飛躍的に向上しました。

02

#### 用途の広がり

生成AIの用途は広がりつつあり、文書作成やデータ分析など様々な分野で活用されています。この結果、業務の精度が高まりました。

03

#### DXの一翼

AIはDX推進の一環であり、将来的な成長を支える重要な要素です。このトレンドに乗り遅れないように努めたいと考えています。

## 継続的な対話と行動がDX推進の鍵です。

01

### さらなる対話

本日お話しした内容は、これからの業務に活かしていただきたいと思います。特に、対話の重要性を改めて再確認してほしいです。

02


### 行動の重要性

単に知識を得るだけでなく、実際に行動に移すことが大切です。小さな一歩が大きな変化をもたらすことを忘れないでください。

03

### ご清聴への感謝

皆様、最後までお聞きいただきありがとうございました。これからのDX推進に向けて、共に取り組んでいきましょう。



# 社内での人材育成、DX推進は現場の可視化から ～愛媛県社内人材リスクリング実践プログラム構築支援業務 のご紹介とともに～

Corporate Growth and  
Human Resource Development  
Ehime Prefecture, Japan

# 本日のアジェンダ

1

クリエアナブキと本事業について  
私たちの役割と愛媛県リスクリング事業の概要

2

DX推進における企業の共通課題  
理想と現実のギャップ、社内リテラシーの実態

3

「みんなでデジタル診断」について  
組織の現在地を可視化するツールのご紹介

4

成功の鍵と導入事例  
理論と実践の好循環、西田電気様の事例

5

分析結果と助成金のご案内  
デモ環境と活用可能な補助金制度





# クリエアナブキと本事業について 私たちの役割

中国・四国地方を基盤とする総合人材サービス企業として、企業の成長と人材育成を支援しています。

## クリエアナブキの事業

人材紹介・派遣業を中核に、研修やBPOなど幅広く事業を展開しています。

<https://www.crie.co.jp/>

## 社内人材リスキリング実践プログラム構築支援業務

愛媛県産業人材課様より上記事業を受託し、運営しています。

<https://ehime-dx-advisor.jp/>

# DX推進における企業の共通課題

## DX推進の「理想」と「現実」

多くの企業が「何から手をつけるべきか」という共通の悩みを抱えています。デジタル化の必要性は認識していても、具体的な施策の策定に苦労しているのが実情です。

### 理想(認識)

- デジタル化、DX化が**必要**だと認識している
- 業務効率化や新たな価値創出を目指したい

### 現実(課題)

- 具体的な**施策**がなかなか**策定**できない
- どこに課題があるのか**掴み**きれていない
- 何から**学ぶ**べきか不明瞭





## 社内リテラシーの「認識」と「実態」 メンバーのスキルレベル・現場の 業務課題を正しく把握できていま すか？



### 表面的な認識

- IT化は必要だと思っている
- チーム内で頼りにしている人は特定の人(あの人)だけ



### 潜んでいる実態

- 意外とメンバーのリテラシーレベルの**実態**は知らない
- 実は他にもリテラシーの高い人材が**隠れている**かもしれない

# 「みんなでデジタル診断」について 組織の「現在地」を可視化するツール

弊社開発のアンケートツール「みんなでデジタル診断」は、組織のデジタルリテラシーを多角的に測定し、具体的な改善策を導き出します。



## リテラシー測定

今働いているメンバーがどの程度のリテラシーを持っているか



## 課題の洗い出し

業務プロセスのどこに課題を感じているか



## ニーズの把握

社員が何を学びたいと思っているか

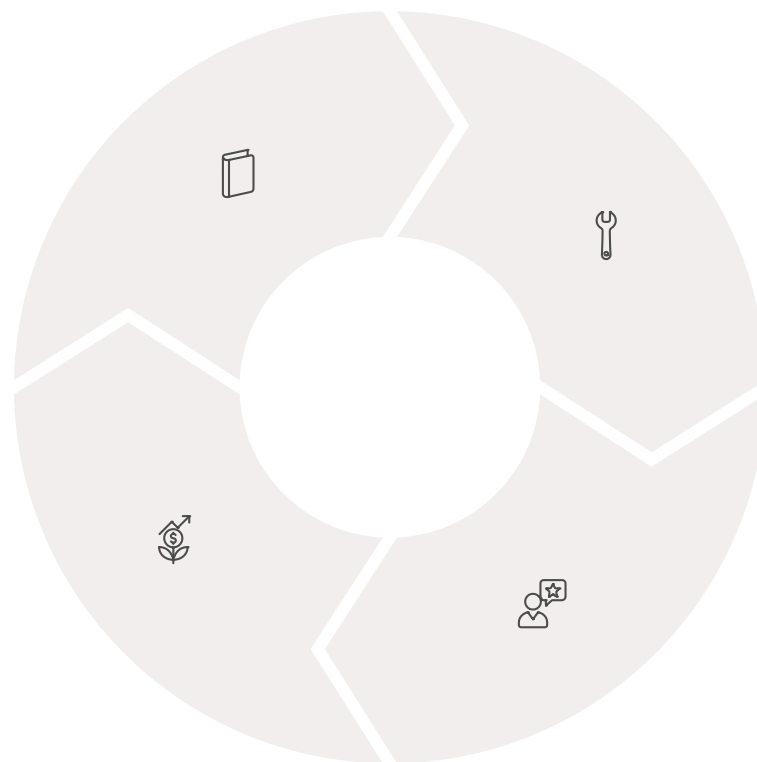


# 人材教育を成功させる「両輪」

## 理論と実践の好循環が、現場の変化を加速させる

理論学習  
体系的な知識の習得

スキル定着  
組織全体への展開



実践適用  
現場での実践と試行

振り返り  
成果の検証と改善



# 導入事例:西田電気様

## 「理論と実践」の好循環が生まれている好事例



### 事業への参画

愛媛県リスクリング事業へ参画し、デジタル診断を実施しました。



### 課題の明確化

診断結果に基づき、自社に必要なスキルセット(kintoneによるアプリ開発)を選定しました。



### 教育サイクルの実践

選定したスキルを「理論」として学び、「実践」を繰り返す**好循環**が回っています。

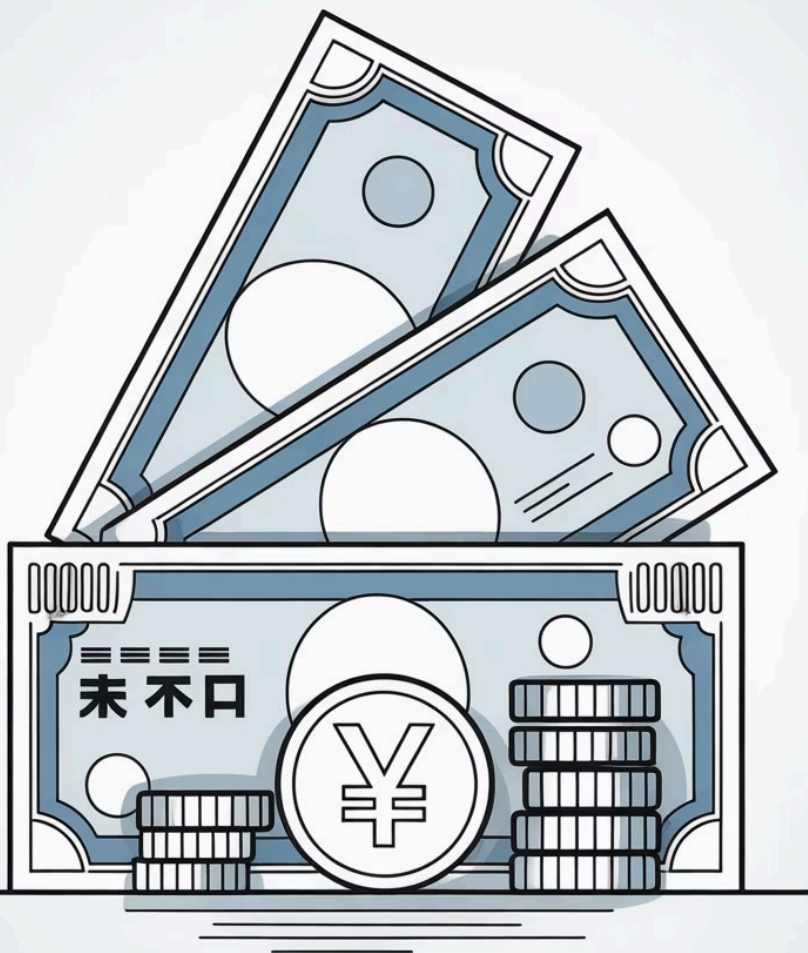
- ❑ 西田電気様では、診断から実践まで一貫したプログラムにより、組織全体のデジタルリテラシーが着実に向上しています。



# 分析結果について デモレポートから

実際の分析結果(デモデータ)





## 活用可能な助成金・補助金 関連する助成金・補助金のご紹介

リスキリング事業の実施にあたり、複数の助成金・補助金制度をご活用いただけます。これらの制度を組み合わせることで、企業の負担を大幅に軽減しながら、効果的な人材育成を実現できます。

❏ **重要:** 詳細については各公式サイトをご確認ください。申請要件や期限は制度により異なります。



# 具体的な助成金制度

1

## 愛媛県地域産業リスクリング実践支援補助金

リスクリング目的の研修に対して費用を1/2補助(1社最大45万円まで補助)

<https://www.pref.ehime.jp/page/69869.html>

2

## 厚生労働省人材開発支援助成金

- 社内のリスクリング目的の研修等に対して、費用の75%を助成(中小企業の場合)
- 研修参加者の参加時間分の人件費も別途助成(時給約800～1,000円/人)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kuyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kuyufukin/d01-1.html)



# 第3回 今治市DX勉強会

## デジタル未来コンソーシアム

**DX**  
Digital Transformation

業務改善 × IT  
人を活かす伴走支援

2025年10月23日（木）

株式会社エンカレッジ  
代表取締役 玉野聖子

DXをツールからスタートするのは**キケン**です  
課題について、関係者と共に  
どう取り組むのかを考えると道筋が見えてきます

どれくらいIT化が定着して、  
どれくらい人の意識が変わっていくかも大切

きっかけはクリエイティブさんのアンケート

# 西田電気さんは次のステップで進みました。

1. 課題の洗い出し（見える化）
2. 課題の整理と上司の理解
3. 部署業務のアプリ化を検討
4. アプリ作成スキルを習得
5. アプリ導入に必要な事項の検討

The Kintone logo, which consists of a yellow cloud-like shape with the word "kintone" in black lowercase letters inside it.

kintone

## Point

- ・プロジェクトメンバーの考えを言語化
- ・上司の理解と協力を得る



# 1. 課題の洗い出し（見える化）



課題に対しての共通認識を持つ



## 2. 課題の整理と上司の理解

- しっかり発散した課題をプロジェクトでまとめる

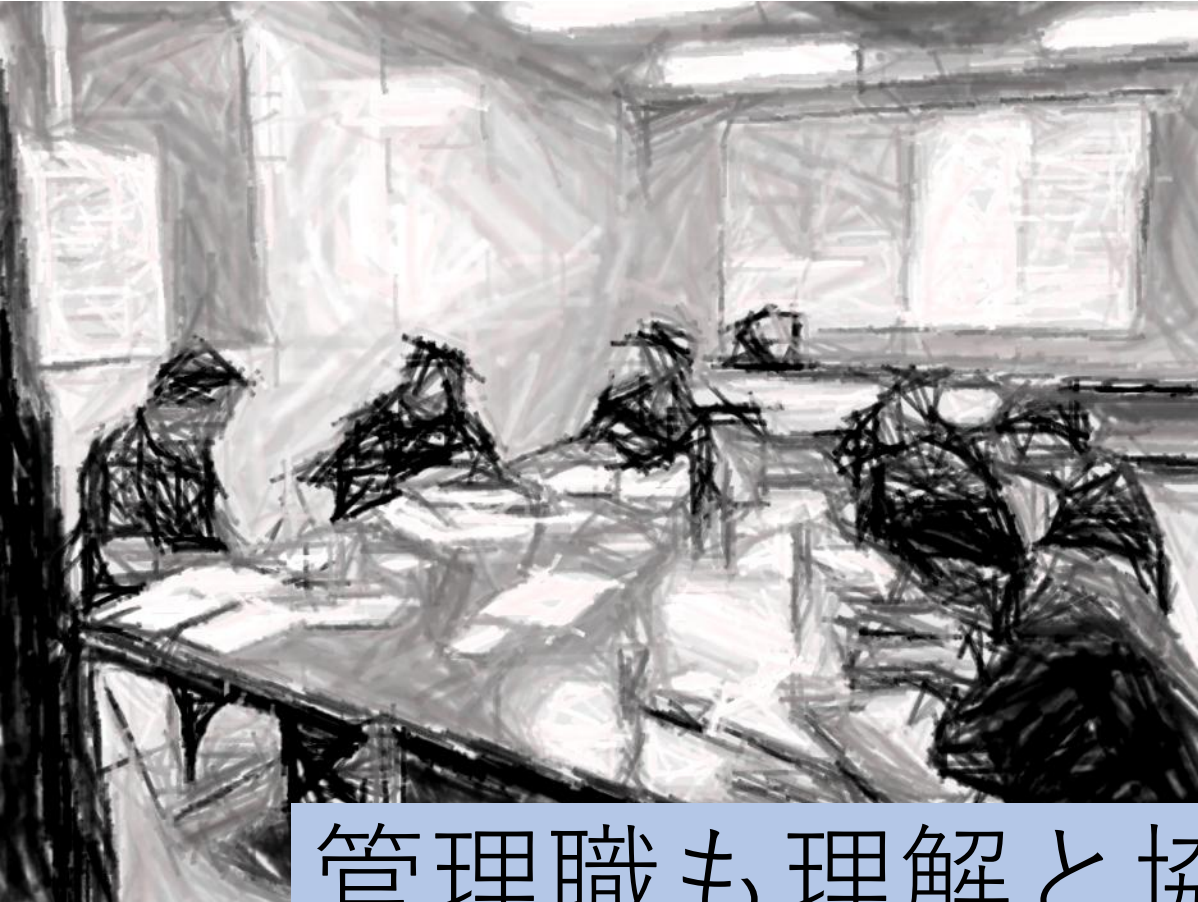


実現に向けて課題を絞り込む

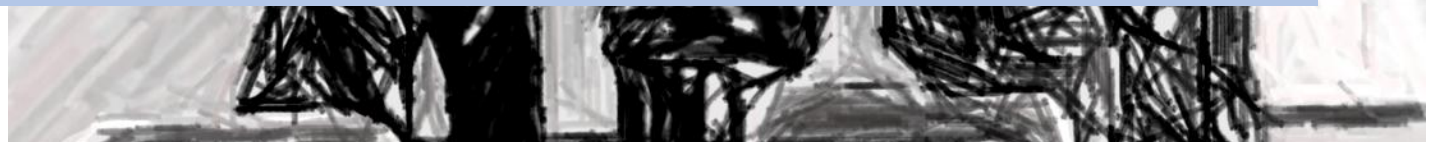


## 2. 課題の整理と上司の理解

- 管理職もスタッフと同じ共通認識を持つ



管理職も理解と協力をする体制づくり



### 3. 部署業務のアプリ化を検討

- 身近なものをアプリにするために



自分たちの課題を解決するためのアプリとは



# 5. アプリ導入に必要な事項の検討

- 実際に作ってみて可能なところから試運転



部門間の連携の重要性について認識



# 効果的だったこと

プロジェクトメンバーの考えを言語化



毎回の報告書を共有



# 効果的だったこと

上司の理解と協力を得る



上司もアプリを作成してみる

# 今年度の取組み

## 3本柱で進める

1部門の圧倒的DX（業務の8割をkintoneに置換）

営業部門のフットワークを軽くする

社内インストラクターの養成と展開

## 新たな取り組み

進捗も同時に報告（Googleスライド）