

DX・GXは事業の中核であり 成し遂げなければいけない使命

パナソニック
ホールディングス株式会社
技術部門 技術企画室
戦略企画部企画推進課
課長
植田 宏



強い技術を他社が真似できない事業に繋げる 研究をビジネスに昇華できる技術者が必要

私の所属部署は、パナソニックグループ全体の技術戦略、人材戦略（人材の配置や育成）を担っています。2022年、グループCEO楠見雄規は、サステナビリティとウェルビーイングの追求をパナソニックのめざす姿として発信しました。これらの実現には、GX、DXが欠かせません。GXでは、地球環境問題の解決に向け、くらしやSCM*3、自動車等の幅広い領域で変革を起こすべく取り組んでいます。DXでは、労働力不足が顕在化する製造や物流などの現場、オフィスや車内、列車内などの空間をスマート化するために、高度なセンシング、AI・データ分析、ソフトウェアなどの技術で貢献しています。つまり、GXとDXはパナソニックグループの事業方針を支える技術変革点なのです。

特にGX領域では「Panasonic GREEN IMPACT」として、2050年までにCO2の全世界排出量の約1%にあたる3億トン削減をめざす発信を行いました。弊社は以前から、「再生可能エネルギーデバイス」「エネルギー需給調整」「電化・省エネルギー」の技術を継続的に強化しています【右図】。加えて、GXリーグへ

の加盟のように、国や他社とも手を組み、社会のしくみを変える活動にも参加しています。

DXとGXでは必要となる技術や事業は異なるものの、いずれも、サプライチェーン全体や社会インフラ全体の最適化をめざす必要があり、国や官公庁、自治体、関連する企業とのパートナー関係や標準化活動*4が不可欠です。そこでは、ビジネスセンスと共に、協働力が求められます。

大学では、技術開発に必要な専門知識や技能などを身に付けさせる教育の重要性は変わらないと思います。そのうえで、産学連携などの場を通じて、自分の研究がどうビジネスとつながるのかを学ぶ機会を提供することが重要になるでしょう。

パナソニックグループにおけるGXの主な技術領域

- | | |
|-----------------|----------------------------------|
| 1 再生可能エネルギーデバイス | 太陽電池、蓄電池、燃料電池など、主に材料技術が問われる領域 |
| 2 エネルギー需給調整 | 蓄電池や分散型電源管理(DERMS)等によるエネルギー管理の領域 |
| 3 電化・省エネルギー | パワーエレクトロニクスによる電力変換やヒートポンプ等熱制御の領域 |

企業に聞く！



パナソニック オペレーショナル
エクセレンス株式会社
リクルート&キャリアクリエイト
センター採用部
部長
小幡 寛齊

DX・GXで求められるのは しっかりとした専門性と「越境体験」

求めるのはDX・GXを専門的に学んだ人より 専門分野とDX・GXとの関わりを知る人

パナソニックグループ全体の人材採用を弊社で受け持っています。新卒者として学部生、大学院生を例年800~1000人規模で採用。うち半数以上が、理系の技術職です。

選考では、主に経営理念への共感度合いと、学んできた技術の高さ、それを説明する能力を見ている。DX・GXを事業の主軸に据えるからと言って、採用要件は原則、変わりません。欲しいのはあくまで、何らかの技術分野で専門性を持つエンジニア。機械、電子、情報、化学、材料といった各学問の専門性を、入社後、いかにDX・GXに生かせるかが重要です。技術者の獲得競争が激しい状況下、理系人材を増やす教育改革には期待したいですが、DX学部、GX学科といった「くくり」そのものには、あまり魅力を感じません。どんな学部・学科であろうと、まずはその学問分野における専門性を持ち、社会の課題解決とのつながりをしっかり考えられる学生が増えることに期待します。

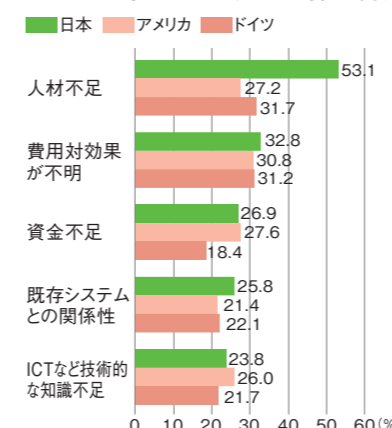
DX・GXそれぞれが、文系、理系という区分や、単独の技術開発だけでは対応できないテーマです。そのため、新卒採用市

場全体を見渡しても、例えばシステムエンジニアリングやビジネスデザイン*5といった、文理を超えた「越境エリア」の素養を持った人材へのニーズが高まっていると感じています。ただし、「越境エリア」という学問領域があるわけではないので、学生には、自身の学部・学科で専門性を磨きながら、それが社会とどうつながるのかを実感する体験を大学時代に積み上げてほしいですね。

そのためにも、産業界と学校の垣根をもっと下げたい。弊社でも、2022年度は、約2週間の職場実習型インターンシップの受け入れ枠を前年の2倍にあたる約1000人に拡大、2023年度は1200人以上に広がります。また、高校生、高専生、大学生向けに提供するキャリア形成支援プログラム*6を拡充したり、小学生向けのスクラッチを使ったプログラミング講座を提供したりしています。そして、さらなる越境のために、複数の企業や大学によるコンソーシアム型の取り組みも必要だと考えています。

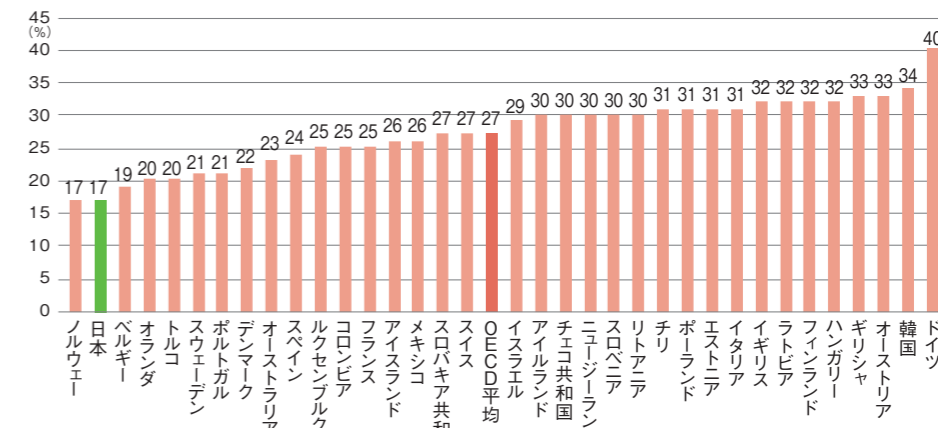
一方で、DX・GXに対応するには、一定レベル以上のデータを扱う力が不可欠になっています。最低でも、高校で学ぶレベルの統計や情報の知識が十分に身に付いていることが求められます。今後は、文理を問わず、どのような学部の教育であっても、必須の基礎的なリテラシーになるのではないのでしょうか。

【図表2】企業がDXを進める際の課題



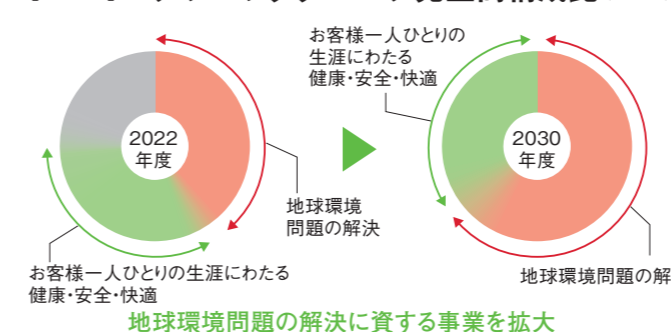
*総務省「デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究報告書」(2021年)

【図表1】大学学部入学者に占める理工系分野の入学者の割合



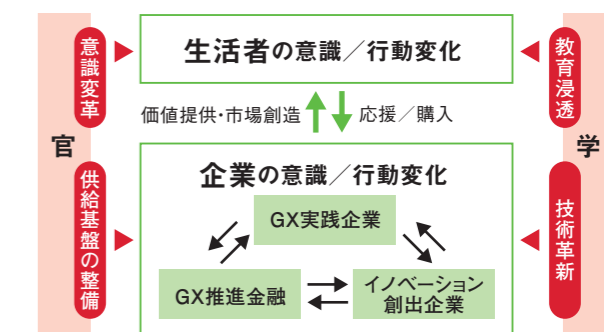
*OECD.stat「New entrants by field」より内閣官房が作成(データは2019年時点)

【図表4】パナソニックグループ売上高構成比(目標)



*パナソニックホールディングス株式会社 楠見雄規(グループCEO)「グループ戦略について」(2023年)

【図表3】GXリーグ基本構想



*経済産業省「GXリーグ基本構想」資料(2023年)より

産業界のDX・GXニーズは？

人材不足解消のため 国を挙げた育成が進む

DX・GX人材の育成は、教育という文脈にとどまらない、経済再生に向けた各国全体の施策だ。政府は人への投資、DX・GXへの投資を、「新しい資本主義」実現に向けた重要政策と位置付け、例えばGXには*10年間で20兆円規模のGX経済再建移行債の発行を決めている。

背景にあるのは、圧倒的な人材不足だ。OECD加盟国の多くが理工系学生の割合を増やす中、日本のその割合は低いままだ【図表1】。入試のトレンドとして理系人気が復活しつつあるものの、この20年間、入学者の人数、割合が増えたのは保健系統*2くらいで、理工学系統はむしろ減っている。産業界も、供給不足の声を上げ、DXを進めようとする企業にとって一番の障壁は人材不足であり、アメリカやドイツと比べて大きな課題となっている【図表2】。DX・GXの「X」=「トランスフォーメーション」には「社会変革」の意味がある。各企業の個別の活

動だけでは社会全体のしくみは変わらないため、企業間、産学官の連携が活発化している。例えば、経済産業省が音頭を取る*2「GXリーグ」は、GXにより持続的な成長実現をめざす企業群と官・学との協働の場だ。脱炭素と聞いて一般にイメージされがちな製造業だけでなく、金融業、保険業、教育、学習支援業など、多様な業界の企業が連携し、経済社会システム全体の変革をめざす【図表3】。

企業にとってDXやGXは、業務効率化や社会貢献を目的に片手間で行うものではなく、人口減が進む中で生き残るための事業領域でもある。一企業体の例ではあるが、パナソニックグループでは、2030年度までに売上高の主力とする未来像に、GXをはじめとする地球環境問題の解決を掲げた【図表4】。

DX、GXを念頭に置いた大学の教育改革に対して、企業の期待は高い。ただし、それは「DX学部、GX学部をつくってほしい」ということではないようだ。次ページでは企業の考えを、事業面、人材採用面からそれぞれ聞いている。

*1 脱炭素成長型経済構造への円滑な移行の推進に関する法律(GX推進法。2023年5月成立)
 *2 https://gx-league.go.jp

取材・文/ 見山雄介 撮影/ 近藤織弓