

企業・自治体のリスクリソーシング事例～その目的と成果

社員・職員のリスクリソーシングを積極的に推進する企業・自治体はどのように実践し、成果を挙げているのか？

リスクリソーシングアワード受賞企業・自治体の事例を紹介する。

アワード受賞企業に見る リスクリソーシング最前線

リスクリソーシングの必要性が高まる中、企業自らが独自のプログラムを開発し、組織的に取り組む事例が増えている。ただし、その全てがうまくいっているわけではなく。成否を分けているのは、「学ぶこと自体を目的化しない」とい

う観点だ。そのうえで、次の2点の戦略的な推進がポイントになる。1つは「学んだ成果をビジネス上のインパクトに結びつけること」。もう1つは「社員が積極的に学びに向かえるよう、リスクリソーシングを支援する環境を整えること」だ。ここでは、それらを兼ね備えているとしてアワードを受賞した企業の事例を紹介する。

富士通株式会社は、人事マネジメントの改革を推進し、社員一人ひとりのキャリアオーナーシップの醸成に挑戦している。三井物産株式会社は「新たな価値創造」をゴールとし、5万人を超える全社員がDXの戦力になることをめざす。自治体でもリスクリソーシングの推進は始まっており、世田谷区は職員

東京都世田谷区 DX推進担当部

DXで得たスキルを区民に還元する

背景 デジタルリテラシー向上と業務改善

世田谷区は、コロナ禍を契機に多様化した区民の生活様式と、社会のデジタル化に対応するため、区内におけるデジタル活用の促進を強化している。ICTとDXの違いを明確に定義し、職員にDXの必要性について継続的に周知、職員のデジタルリテラシー向上とスキルの習得を図る。習得したスキルに基づき、デジタル技術を活用した業務改善を積極的に行っている。

施策 DX推進リーダーを中心に学ぶ文化を醸成

世田谷区では、各部署に「DX推進リーダー」を配置。リーダーを中心として、職員のデジタルリテラシー向上のため、オンライン学習サービスを活用したDXリテラシー研修を実施している。この研修には、全員が受講すべき必須の知識を習得する必修講座のほか、選択必修講座があり、業務内容や興味に応じて、職員自らが日常業務に役立つ講座を探し、視聴できるようになっている。

また、職員が自律的に学ぶ文化を定着させると並行して、学んだスキルをすぐに実践できるよう、積極的にデジタルツールの導入を進めている。

成果 保育園の空き状況の可視化アプリを開発

デジタルに関する知識、スキルを習得・実践できる環境づくりを進めた結果、区は、2024年にLINEを活用して保育園の空き状況を検索できるサービス「せたがや子育て応援アプリ」をリリースした。これは、Microsoft Power BIを学んだ職員らが、開発したものだ。外部リソースを使わず、不足していた知識は、オンライン教育サービスで補いながら進めた。企画・設計・開発・テストまで全て内製で進め、開発期間2か月でリリースを実現できたという。



三井物産株式会社 デジタル総合戦略部

全社員で「総DX戦力化」に挑む

背景 データの徹底活用に向けた全社員のリスクリソーシング

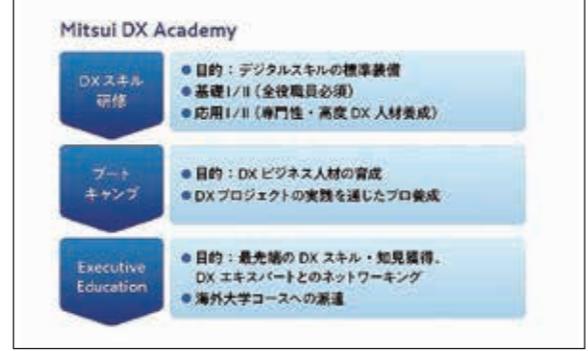
三井物産は、「DX事業戦略」「データドリブン(DD)経営戦略」「DX人材戦略」の3つの柱で構成されるDX総合戦略を持つ。DX事業戦略では、各現場が保有するデータにデジタルの力を掛け合わせて、新たな価値を生み出し、既存事業の強化をめざす。データドリブン(DD)経営戦略では、データを徹底的に活用し、効率化を図るだけでなく、迅速、かつ正確な意思決定につなげる。2つの戦略を確実に実行するためには、全社員がデジタルを標準装備とするリスクリソーシングが不可欠だ(DX人材戦略)。DXによる絶え間ない革新を企業文化として定着させることを目標に、リスクリソーシングを取り組んでいる。

施策 全社員向けDX研修の展開と意欲維持の工夫

同社は、全社員向けDX研修「Mitsui DX Academy」を開講し、多様な研修と能力発揮の機会を提供している。このアカデミーは、DXスキル研修、ブートキャンプ、海外留学の3つの柱を軸に展開。DXスキル研修の「基礎I・II」は、国内の全社員の受講が完了した。一部社員は、「応用I・II」や、オンライン学習サービスのさまざまな講座を継続的に視聴し、学習を深めている。また、講座の内容やお勧めポイント、受講した社員のクチコミなども一覧化して共有。学び続けるモチベーションの醸成にも力を入れている。

成果 身に付けた知識やスキルを実践へ

全社員向けの「DXスキル研修」の必修部分は完了し、徐々に実践段階へと移行している。DX研修実施前と比較してDXアイディア創出件数が倍増。実装化された案件数も20件から50件に増えた。このDX人材育成プログラムは、海外を含む全社に展開されている。同社はスキルを習得した社員に対し、適材適所への配置をさらに進めていきたいという。



富士通株式会社 Employee Success本部

社員一人ひとりのキャリアオーナーシップを醸成

背景 ジョブ型人材マネジメントを導入

富士通株式会社は、2020年度からジョブ型人材マネジメントを導入し、社員一人ひとりのキャリアオーナーシップの醸成に挑戦している。このジョブ型マネジメントでは、事業戦略に基づいた組織設計、ジョブ定義がなされる。さらに、それぞれのジョブの職責や必要なスキルが明確化されている。社員は、キャリアアップや希望の仕事を実現するために、自律的に学ぶことが求められる。これに対して会社は、学びの機会や社内外で活躍できる多様な仕事の機会を幅広く提供し、積極的にこれらの機会にチャレンジできるしくみを整備している。

施策 プラットフォームとキャリア支援体制を整備

同社は独自の学びのプラットフォームを構築し、オンライン学習サービスや集合研修が受講できる場を提供している。社員は、各種教育コンテンツの中から、専門スキル、ヒューマンスキル、リスクリソーシング等を選んで学べる。学んだスキルを生かす場として、社内インターンシップや自主異動、社外への越境機会も増やしている。加えて、キャリアコーディネーターやキャリアカウンセラーの設置、同年代が交流できるキャリアCafeの運営など、キャリア支援体制を整備。リスクリソーシングの推奨とともに、社内・社外の人材流動化を推進している。

成果 制度の利用者が増加し、業績が大幅アップ

社員の自らのキャリアへの関心が高まりつつあり、キャリアコーディネーター、キャリアカウンセラーへの相談件数は年間約2,000件にも上る。異動希望を受け付けるボスティング制度は、累計2.6万人超が利用し、希望するポジションに就いた社員は累計1万人超。注力事業領域においては、不足しているリソースをリスクリソーシングによって拡充したことにより、2023年度期初に立てたビジネス計画を上回る実績を上げられている。



*「Benesse Reskilling Award(ベネッセリソーシングアワード)」。2023年から毎年ベネッセコーポレーションが開催する、リスクリソーシングを組織的な取り組みとして挑戦する企業を表彰する制度。
2025年度は12月に開催予定で、受賞企業の情報は右記で確認可能。https://www.benesse.co.jp/udemy/business/award2025/

がB.Iツールを学び、区民の子育てを支援するアプリを自前でつくった。リリースした。これらの事例は一部の先進的な取り組みではあるものの、今後徐々に広がっていくと予測され。こうした戦略的な取り組みにてを考へる際の参考にしてほしい。対して、自学ならではのコンテンツをどう提供し、連携していくか