

Weekly コラム

令和 4 年 6 月 28 日

〒541-0055 大阪府中央区船場中央 2-1

船場センタービル 4 号館 4 階

船場経済倶楽部

Tel 06-6261-8000

(NPO 法人 SKC 企業振興連盟協議会) Fax 06-6261-6539

人の輪・衆智・繁栄

活動方針



当団体は、異なる業種の経営者が相集い、力を合わせ、自らの研鑽と親睦を通じて、斬新な経営感覚と新たな販売促進を創造して、メンバー同士でより健全な事業所とその事業所のイメージアップを図り、地域社会に貢献できる事業所となることを目的とする。

中小企業における IT 人材の確保と育成

感染症流行などの要因に伴い中小企業におけるデジタル化の推進が求められる中、IT ツールの活用や情報システムの導入を企画、推進、運用する IT 人材の確保と育成が求められます。以下で、中小企業庁編『中小企業白書 2021 年版』において実施されたアンケート調査に基づき、中小企業における IT 人材の確保・育成の現状と課題についてみていきましょう。

IT 人材の確保状況を IT 人材のタイプ別にみると、「確保できていない」と回答した企業の割合は、デジタル化の取り組み全体を統括できる人材で 55.2%、IT ツール・システムを企画・導入・開発できる人材で 57.0%、IT ツール・システムを保守・運用できる人材で 46.6%となっており、多くの中小企業が IT 人材を確保できていないことがわかります。

IT 人材の確保における課題を回答割合の高い順にみると、「IT 人材を採用・育成する体制が整っていない(57.1%)」、「IT 人材に向けた魅力的な処遇を設定できない(30.6%)」、「人材難により IT 人材を採用できない(25.8%)」となっており、とくに IT 人材を採用・育成するための体制面での課題を抱えていることがわかります。

IT 人材の確保方法及び育成方法についてみると、確保方法については、「既存社員の育成」と回答した割合が IT 人材のタイプに関わらず最も高くなっています。また、育成方法については、「基本的に社員の主体性に任せている」と回答した割合が IT 人材のタイプに関わらず最も高くなっており、体系的な育成

制度が十分に整っていないことが推察されます。

このように多くの中小企業が IT 人材を確保できていないことに加え、IT 人材を育成する体制が整えられていない状況にあるのです。

では、中小企業では IT 人材の確保と育成が具体的にどのように行われているのでしょうか。そこで『中小企業白書 2021 年版』において、IT 人材の確保により IoT 事業の開発体制を構築し新規事業への参入を実現した企業の事例として取り上げられた、株式会社木幡計器製作所(大阪府)の取り組みについてみていきましょう。

株式会社木幡計器製作所は、1909 年創業の圧力計専門メーカーです。同社社長は、管理コストを抑えつつ安全性の確保を実現したいユーザー企業側の潜在的なニーズを発見し、IoT システムで管理することで、これまで独立していた工業計器のネットワーク化と遠隔での保全管理が可能になると考えました。しかし、IoT 関連製品の新規事業開発に向けて、IT 人材の確保が課題となりました。

そこで同社は、大手電機メーカーから早期退職した電子回路のベテラン設計者 2 名を採用、翌年には更に 2 名、大手企業出身の専門人材も加わりました。大手企業と同社では企業文化が異なることから、一体感を高めるきっかけとして朝礼後の清掃において従業員をチームに分けて、社員間で意見交換する機会を作りました。また、IoT 関連の展示会に出展する際に、中途採用メンバーとプロパー社員と一緒に準備を進めることで、プロパー社員の知識が増えていきました。試作開発や従来製品の不具合の場面でもプロパー社員と中途採用メンバーが協力することで距離が縮まり、社内に IoT 製品開発に向けた土壌が醸成されていきました。こうして「後付け IoT センサ・無線通信ユニット」を開発するに至り、同社の主力製品の一つにまで成長していきました。

このように IT 人材を確保した場合には、既存社員との融合がカギとなるのです。

記事の内容に関するお問い合わせは事務局までご連絡ください。