

DX技術とマインドセットを備えたDX人財育成 -DXイノベーションアカデミーの展開

目黒正之*
Masayuki Meguro
吉田真也*
Shinya Yoshida
西川孝典†
Takanori Nishikawa

清水広之*
Hiroyuki Shimizu
加藤嘉明*
Yoshiaki Kato

*Developing DX Professionals with DX Technologies and DX Mindset
- Further Developing DX Innovation Academy*

*グローバル人財部
†AXイノベーションセンター

要 旨

三菱電機グループが目指す“イノベティブカンパニー”への変革に向けて、2030年度までに2万人のDX人財確保を目指して、2025年4月に“DXイノベーションアカデミー”(以下、“DIA”という。)を設立した。当社でのトライアル運用として1,071人を育成し、2026年度は国内グループ会社に範囲を拡大して本格展開を開始し、3,500人超を育成予定である。

DIAは、“循環型 デジタル・エンジニアリング”具現化に向けた戦略的な人財育成を目的とし、DX(Digital Transformation)人財の七つの類型・役割に基づいた体系的な育成プログラムを提供しているが、2026年度からはDXスキル認定制度を導入する。さらに、産学連携や新たな学びの拠点として整備した“横浜イノベーションスタジオ”活用による実践的な学びとコミュニティ形成を促進していく。

1. ま え が き

近年、製造業を取り巻く環境は激変しており、単なる製品(モノ)の提供から、データを活用したソリューション(コト)による価値創出への転換が急務になっている。

当社グループでは、経営戦略としてイノベティブカンパニーへの変革を掲げて、従来のコンポーネント中心のビジネスから、コンポーネントに加えてデータを駆使する顧客中心のビジネスモデルへの変革を推進している。この変革の中核を担うのは“人”であり、2030年度までに当社グループ全体で2万人のDX人財を確保する目標を掲げている。

本稿では、2025年4月に設立した人財育成機関DIAの狙い、カリキュラム体系、及び具体的な取組みについて述べる。

2. DIA設立の背景と狙い

全社的なDXを加速させるためには、個人の技術習得にとどまらない、更に戦略的な人財育成の枠組みが求められていた。

そこで当社は、DX推進を担う人財に求められる類型・役割及びそれらに必要なスキルセットを明確に定義し、これらに基づいて、新たなDX人財育成プログラムの構築を目指すこととした。このプログラムを実現する基盤として、当社は40年以上の歴史があり、約15万人の従業員を対象に450以上の講座を運営する社内教育プラットフォーム“MELCOゼミナール”(以下、“Mゼミ”という。)⁽¹⁾を最大限に活用することとした。この充実した社内資産をベースに、最新の知見を含む社外講座を組み合わせ、多様なニーズに応える学びの場を実現している。

さらにDIAは、単なる知識習得の場にとどまらず、DXの総合的な学びと実践を促す“四つのつながり”をテーマに、組織横断的な変革を推進する。

(1) 業務とつながる

当社グループの事業領域・業務に直結する、DXに必要な七つの類型・役割ごとに設定した独自のプログラムで、学んだ知識を実際の業務で活用できるよう、実践的なプログラムを提供する。

(2) 一人一人のキャリアアップとつながる

入門から上級までの各レベルの講座を提供するとともに、自身のレベルを客観的に把握できる4段階のレベルに対応した認定制度を設けた。七つの類型・役割ごとにレベルを可視化し、受講者のモチベーション向上とキャリアアップを支援する。

(3) 最先端とつながる

データサイエンスやIoT(Internet of Things)／AI, DX分野で先進的な研究, 教育に積極的に取り組んでいる大学をはじめとする外部パートナーとの連携によって, 常に最新の技術や手法を取り入れる。

(4) コミュニティーとつながる

事業の枠を超えた人と人との出会いや交流, 多様なバックグラウンドを持つ人々が共に学ぶことで, 新しい価値を創造することを目指す。

3. 体系的な育成プログラム

当社は, 事業変革を牽引(けんいん)するDX人材を, 次の七つの類型・役割に分類し, 定義している(図1)。

- ・DXマーケティング
- ・ソリューションクリエーション
- ・データエンジニアリング
- ・UI(User Interface)／UX(User Experience)デザイン
- ・DXアーキテクチャーデザイン
- ・DXエンジニアリング
- ・DXクオリティーアシュアランス

この分類は, 顧客との接点からシステム構築, 品質保証まで, DXを実現するために必要な役割を, 顧客との関わりの観点で整理しているのが特徴である。

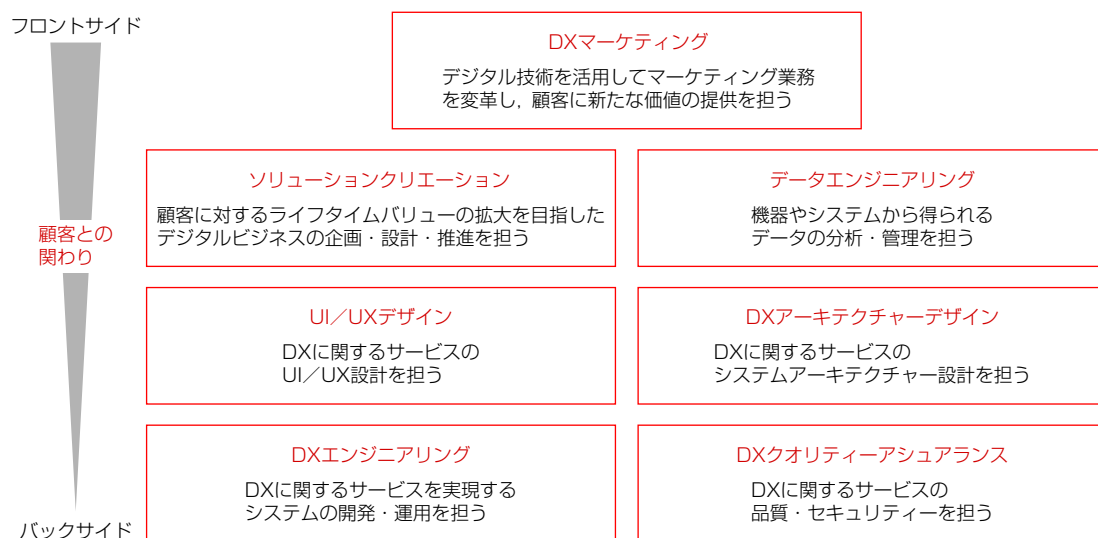


図1-DX人材の類型・役割

DIAでは, それぞれの類型・役割に応じて必要になる各種スキルを学べる七つのコースを整備し, 入門から上級まで四つのレベルを設定している。入門レベルでは全社員を対象にDXの基本的な知識とマインドを, 初級では基礎知識の習得を, 中級では専門知識と実践を, 上級では次世代リーダー向けの課題解決型講座を提供している(図2)。

これによって, これまでDX関連の業務に従事していた人はもちろん, 他業務からの職務転換者や新規入社者など, 個々人の持つ知識・スキルのレベルに応じた幅広い育成を可能とする。

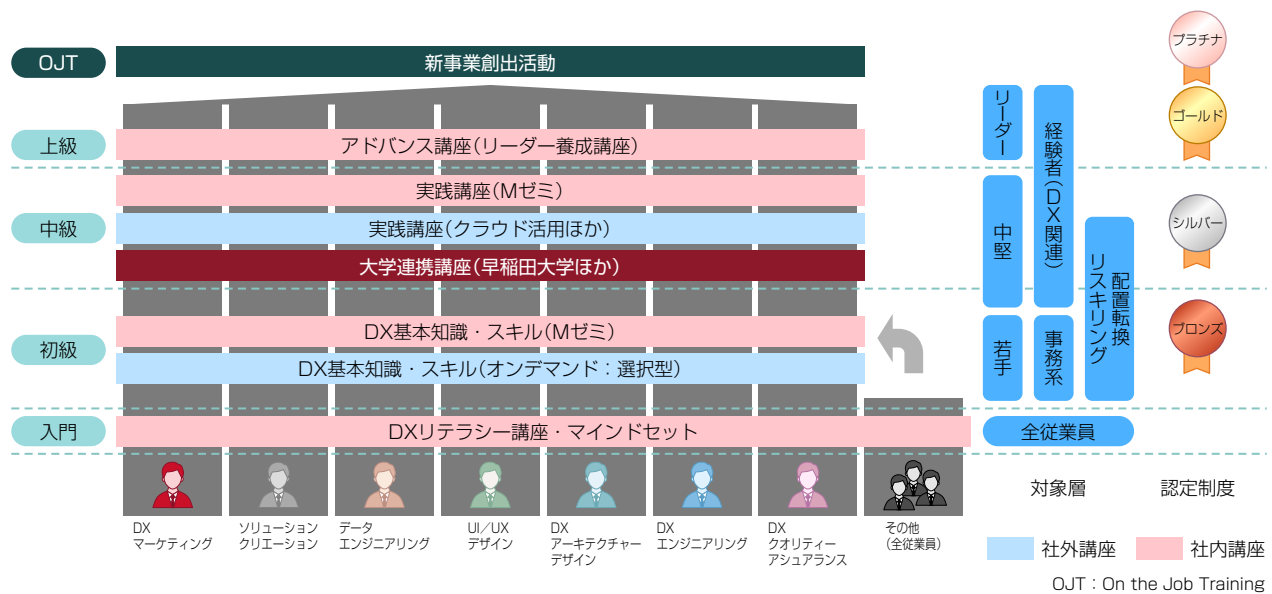


図2-DIA育成体系の全体像

4. 育成プログラムと連携した認定制度

講座の修了状況や業務実績などに応じて4段階（プラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズ）のレベル認定制度を導入する。七つの類型・役割ごとに必要になる知識・スキルとそのレベルを可視化し、レベルに応じた適切な人財配置、育成を進めるとともに受講者のモチベーション向上、キャリアアップを促進する。

- ・プラチナ：DX業務での顕著な功績を持つエキスパート
- ・ゴールド：技術力・事業推進能力を持つDX事業を牽引するリーダー
- ・シルバー：DX事業を主体的に実行できる主担当
- ・ブロンズ：DX業務での基本的な知識を持つ者

レベル認定制度の構築・運用については、独立行政法人 情報処理推進機構（IPA）策定のスキル標準iCD（iコンピテンシーディクショナリ）、及びITスキル標準（ITSS）での社内プロフェッショナル認定⁽²⁾の仕組みを参考に設計を進めている。IT人財育成の仕組みとして広く認知、活用されているITSSの枠組みをベースにすることで、体系的でグループ会社間でも共通レベルに統一しやすいといったメリットがあり、透明性・再現性が高く、社員の納得感を満たせる制度の実現を目指している。

5. 産学連携による人財育成

DIA設立に当たって、これまで研究開発や技術交流を主目的に実施してきた産学連携に加えて、DX人財の育成に特化した新たな産学協創スキームの構築を目的として、2025年3月に早稲田大学データ科学センターとの連携を開始した。特に、最新のデジタル技術の潮流をいち早く取り込んで、実務に応用できる人財を継続的に輩出する体制を整えることを目指す。

この連携では、当社のDX事業を牽引する次世代リーダーの計画的育成を目的に、同大学の教育プログラム体系の中に当社専用のコースを新設し、専門領域の大学教員や研究者による指導の下、データサイエンス、AI、IoTなどの先端領域を体系的かつ実践的に学ぶ機会を提供している。ケーススタディー形式の課題解決演習や、実業務での適用を想定したプロジェクト型学習（PBL）を組み込むことで、単なる知識習得にとどまらず、実務への橋渡しや即戦力化を重視した育成を実現している。

また、両者の知見を融合する取組みとして、DXに関する講演会・研究会やインターンシップなどを通じた交流や協創によって、新たなイノベーションの創出を促進する。

6. 学びの拠点の開設

DIAでは、受講者が主体的に取り組むための仕掛けとして、コミュニティー活動を重視している。コミュニティーでの交流を通じて自身の向かうべき方向性や成長を共有することで、継続的な動機付けを行う。

また、事業の枠を超えた人と人との出会いや交流、多様なバックグラウンドを持つ人々が共に学ぶことで、新しい価値を創造することを目指している。その実現に向けて、横浜に新たな人財育成拠点“横浜イノベーションスタジオ”を2026年3月に開設した(図3)。当社DX推進部門が集結し、社内外の知見を融合して新事業を創出する共創空間“Serendie Street Yokohama”を構えた横浜に学びの拠点を設けることで、事業と密に連携した育成を行う。従業員が主体的に学ぶとともに、事業領域、専門性を超えてDXという同じ志を持った仲間が集うことで、喜びや成長を実感できる学びの場になり、ここから当社の新たな学びの文化が創造されていくことを期待している。



図3-学びの拠点“横浜イノベーションスタジオ”

7. 期待される成果と今後の展開

DIAの運用によって、2030年度の目標である2万人のDX人財育成を加速させる。単なるスキル習得にとどまらず、学んだ人財が各現場に戻って“エバンジェリスト”として周囲に影響を与えることで、企業文化そのものをデジタルネイティブなものへと変革していくことを目指す。DIA初年度の2025年度は、トライアルとして対象を当社に絞って運用を開始し、応募があった1,071人が講座を受講した。本格展開開始となる2026年度は、対象を国内グループ会社に拡大し、3,500人超から受講申込みを受け付けた(図4)。DX人財として育成予定であることに加えて、DX技術者のスキル認定制度の導入によるDXに関わる人財のスキルやレベルの明確化と育成の促進、自律的キャリア形成へのモチベーション向上、DX人財の適材適所での配置による組織力向上を図る。

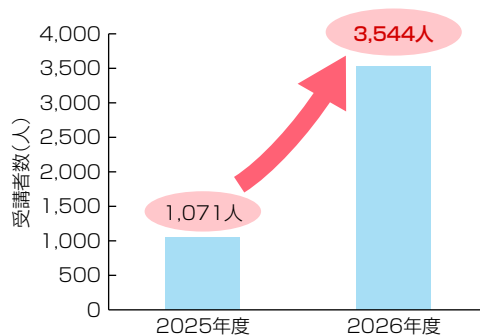


図4-DIA受講者数

8. む す び

当社のDX人材育成の核になるDIAの取組みを述べた。

今後は、育成された人材が創出する具体的なビジネス成果の定量的な評価手法の確立が課題である。

参 考 文 献

- (1) 細谷史郎, ほか: IoT・AI人材育成の全社的取組み, 三菱電機技報, **94**, No.6, 368~371 (2020)
- (2) 独立行政法人 情報処理推進機構: 社内プロフェッショナル認定の手引き (2009)
<https://www.ipa.go.jp/archive/jinzai/skill-standard/itss/qv6pgp000000buc8-att/000024808.doc>

~~~~~