

ITリテラシー向上でDX推進の土台を構築

e-learningと段階的浸透により社員の主体的な学びを実現



製造現場における受講の様子

IT問い合わせ件数ゼロを達成し、自主的な問題解決文化を醸成

企業情報

業種

金属表面処理業(めっき業)

事業内容

無電解ニッケルめっき加工(超大型・精密厚付、難素材対応)、ステンレス電解研磨、硬質クロムめっき加工

創業

1955年3月

代表者

代表取締役社長 石田 幸兒

所在地

神奈川県川崎市川崎区浅野町3-8

従業員数

50名

企業紹介

1955年創業、無電解ニッケルめっきのパイオニア。超大型無電解ニッケル専用ライン(幅2m×長さ4m×高さ3m、重さ10tまで対応可能)をはじめ、精密厚付加工、難素材(セラミックス・アルミ・カーボン)への加工など、サイズや素材を問わず柔軟に対応。ISO9001・ISO14001認証取得。関東学院大学材料・表面工学研究所と産学連携を行い、液晶製造装置のめっきは国内で当社のみが対応。



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



専務取締役 工場長
石田 明祐

常務取締役 総務部長
石田 侑佳

従来の課題

- ・ ITベンダーとの認識のずれによる追加コスト発生
- ・ 社内のIT知識の不足で「何が分からないのかが分からない」状態
- ・ ITに関する問い合わせが担当者に集中し、業務負荷が偏る状況
- ・ サイバー攻撃への危機感と、全社的なセキュリティ意識の不足

当社では20年使用していた基幹システムの使いづらさや、社内のITリテラシーの低さが課題でした。IT担当者への相談が定期的であり、1件あたり数時間の対応が必要な状況でした。「世代間ギャップの深刻化」と「大手企業からのセキュリティ対策要求」という2つの危機感から、全社的なIT教育が急務となっていました。

取組概要

ITリテラシー醸成とIT組織力強化によるDX推進を段階的に実施

(1) 社内理解を深めるための段階的アプローチ

1ヶ月以上前から、なぜやるのか、やる意義、目的、内容などを説明したチラシを配布。急に言われると反発もあるため、徐々に理解を深めてから導入する方針を重視しました。

(2) 受講環境の整備

部署間での不公平感を減らすため業務時間内に修了できるよう工夫。勤務中の個人スマートフォン使用による誤解を防ぐための工夫も併せて実施。受講専用のゲストWi-Fi環境も整備し、業務中の待機時間も活用できる体制を構築しました。

- 集団講習の工夫(会議室を現場作業が落ち着く時間帯に開放、大画面モニターにより集団受講を実施。)
- 受講中であることの見える化(「オンライン講習中」バッジと「講習中」立て札で誤解を防止)
- 通信環境の整備(スマートフォン受講用のWi-Fi環境構築)

(3) 全社員対象のITリテラシー研修

業務への影響を最小限に抑えつつ、社員の都合の良い時間に学習できるe-learningを採用。社員全員で、経済産業省の『デジタルスキル標準』に基づく基礎的な研修プログラム(全30回動画視聴・9回のテスト)を受講。「DXの基礎」から「ビジネスアナリシスの知識」まで、段階的にITリテラシーを習得しました。

(4) DX推進メンバーの専門強化・ITパスポート取得

DX推進メンバー3名をキーパーソンとして選抜し、ITパスポート試験対策コースを受講。全45回の動画視聴と23回のテストという充実したプログラムを修了し、3名ともにITパスポート試験に合格。

「受講の結果、管理者として知識のあやふやさがなくなったことが最大の成果です。」



受講中であることが分かる工夫：バッジと立て札を作成

実施効果

取組により得られた効果

IT関連の問い合わせ件数 **ゼロ件**

自主的な問題解決姿勢の醸成

基幹システム刷新への前向きな社内協力体制の構築

研修前はDX推進メンバー3名に依存していた社員が、受講後は自ら解決を試みるように変化。必ず月1件あった問い合わせ(1件あたり3時間対応)が、受講後はゼロ件となりました。

「高校での必修化」を起点とした危機感の共有

受講プログラムのうち「高校での必修」が特に響きました。2022年から情報Ⅰが必修化され、今後入社する高校卒業生は3年間IT教育を受けているため、世代間ギャップが深刻化するという具体的な危機感を共有できました。

「理屈が分かると調べ方が分かる」

困ったときでも自分でトライして調べて解決する姿勢が社内に浸透。指示を出すときに細かく言わなくても、この案件を進めてほしいという言葉だけで進めてくれる社員が増えました。

成功の決め手・秘訣

1. 全社員の公平性を最優先した環境づくり

「全カリキュラムを業務時間内に修了できること」を絶対条件とし、現場職が不公平にならないよう環境づくりに努めました。

2. 「選ばれる企業」になるための働き方改革

IT人材は需要が高く確保が困難。必要な専門性を持つ人材を確保するため、在宅勤務・シフト調整など、状況に応じた柔軟な働き方を実現。この取組により多様な人材が活躍できる環境が整い、DX推進を担う体制を構築できました。

社員の声

単語から何から全く理解できなかったのと同じ講習を2~3周しました。PCスキルの重要性を思い知ったので、今後も継続して研修を展開してほしいです。

社外に受講しに行く研修は仕事が止まってしまうので、e-learningは助かります。講義を受動的に聞くだけより、選んで再生できるスタイルが自発的に取り組めました。

今後の展開

基幹システムの刷新とカスタマイズ

研修でIT基礎知識を習得したことで、ITベンダーとのコミュニケーションが円滑に。現在、クラウド型の生産管理システムを構築中です。社内でも研修の成果が表れ、営業・製造現場・検査梱包・総務部など各部署から積極的なアイデアや提案が寄せられています。

継続的な学習機会の提供

もっと学びたいという社員がいるため、研修パックをつくりたいという思いがあります。目標を定めることでモチベーションが上がり、前年の目標と比較して現実を見ながら自分の目標設定ができる社員が増えました。

導入のポイント

1. 経営者・管理職の理解と姿勢

経営層がDXの重要性を正しく理解し、周知することが大事。その上でDXの流れに取り残されたら生き残れないという意識を社員に危機感を持って説けるかが重要です。

2. 中核人材の確保と柔軟な採用条件

必ずしも高度なシステムエンジニアである必要はなく、社内の実情を把握し、ITベンダーと円滑にコミュニケーションが取れる人材が重要です。この分野に限らず専門性の高い人材を確保するためには、就労条件を柔軟に調整する姿勢が必要です。

3. 失敗を恐れず取り組む姿勢と慎重な準備

「失敗上等」の精神で体当たりで挑む一方、現場を疲弊させないよう導入は慎重に。今でも下準備、土台づくり、事前準備にかなりの労力をかけています。専門家(コンサルタントなど)も頼って取り組んでいきます。