

# コロナ禍に求められるIT人材

## <はじめに>

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は雇用環境に大きな変化をもたらした。苦境に立たされる業種と逆にニーズが高まる業種の「二極化」を通じて雇用のミスマッチが生じている。また、IoT及びビッグデータやAIの活用といった第四次産業革命といわれるデジタル社会への変化がコロナ禍であらわになったことで、今後、IT専門人材の必要性が更に高まることが想定される。

本稿では、コロナ禍において企業や人材に求められる方策を探る。

## 1 労働市場の現状

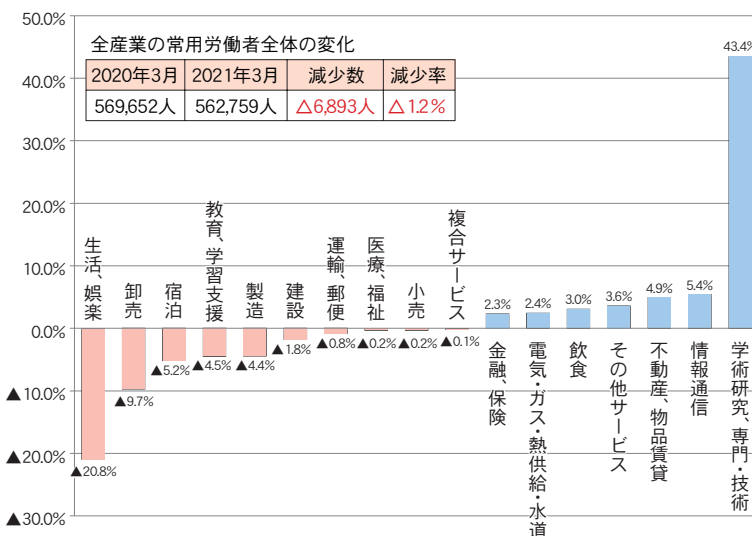
- コロナ禍で対面サービス業を中心に労働者が減少する一方で、IT専門人材をはじめとした専門的労働者は増加。雇用のミスマッチが発生している。
- 多様な人材活用や、副業・兼業など新しい働き方への柔軟な対応が課題となる。

熊本県によると、2021年3月末時点の労働者数は、前年同月と比較して全産業で約7千人、1.2%減少している。産業ごとにみると、生活関連サービス業・娯楽業など対面サービス業を中心に労働力が減少した一方、情報通信業や学術研究・専門技術サービス業など、IT専門人材を含む専門的労働者が増加している（図表1）。

また、県内の有効求人数と求職者数をみると、介護関係や建設関係では大幅な求人数の超過がみられるが、一般事務員は求職者数が求人数を大きく上回る雇用のミスマッチが生じている（図表2）。

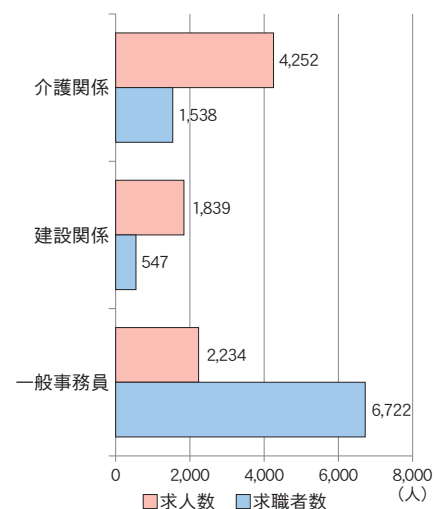
コロナ禍を契機に、雇用環境は業種によって大きく変化している。特に人材が不足する業種では、余剰感のある業種からの労働力移動や、女性や高齢者、外国人など多様な労働力の活用、副業・副業といった新しい働き方への柔軟な対応が必要となってくる。

図表1 2021年3月の前年同月比産業別労働者増減割合（熊本県）



資料：熊本県「毎月勤労統計調査」

図表2 産業別の有効求人・求職者数（熊本県）



資料：熊本県労働局「職業別常用 有効求人・求職・求人倍率」2021年3月

## 2 コロナ禍における中小企業の対応

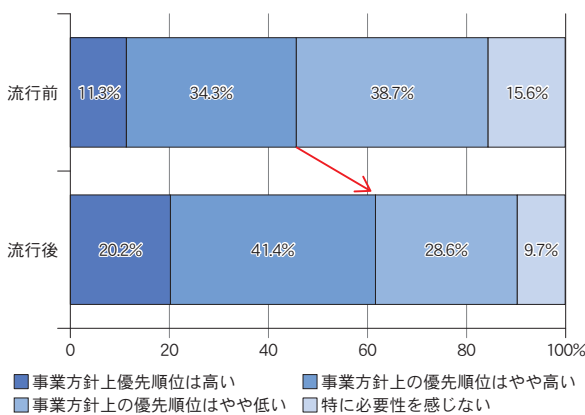
- 中小企業のデジタル化に対する取組優先度に変化が生じ、高まっている。「経営判断や業務プロセスの効率化・固定費の削減」の項目で重要度が高くなっている。
- 労働生産性の向上のためにはデジタル化の推進がカギとなる。

### (1) デジタル化の進展

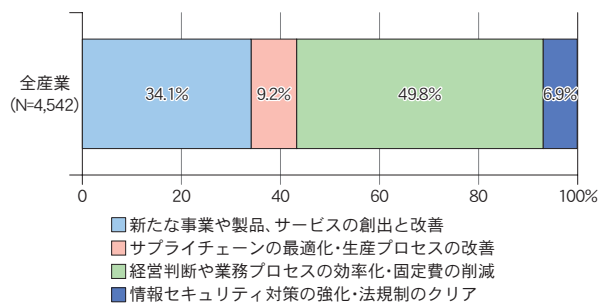
中小企業のデジタル化に対する事業方針上の優先度は高まっており、感染症の流行が重要性を再認識させる一つの契機になっている（図表3）。

また、デジタル化の取り組みにおいて最も重要度が高くなっている項目は、「経営判断や業務プロセスの効率化・固定費の削減」となっている（図表4）。限られた人的資源の有効活用や、業務効率化による従業員の総労働時間を短縮することによって固定費の削減を目指す必要性がある。

図表3 デジタル化に対する優先度の変化



図表4 感染症流行に伴いデジタル化の取り組みにおいて最も重要度が上がった項目



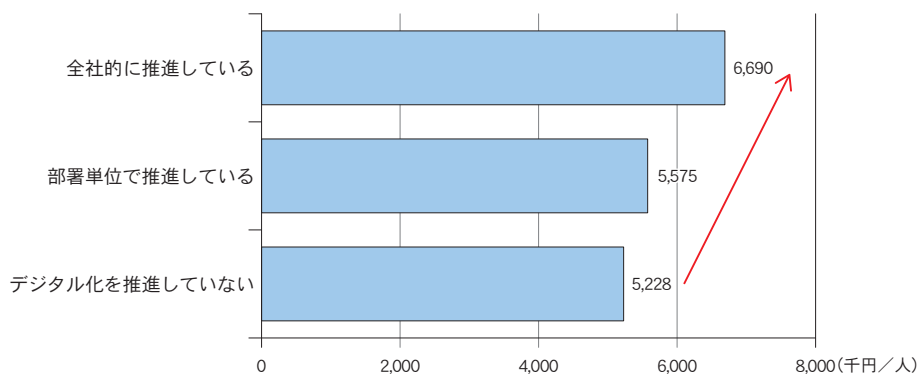
資料：中小企業庁 2021年版中小企業白書・小規模企業白書

### (2) 労働生産性の向上

中小企業の労働生産性は、デジタル化に向けた社内の推進体制の違いにより差異が生じている。デジタル化を「全社的に推進している」中小企業の労働生産性の平均値は6,690千円/人と、「部署単位で推進している」企業や、「推進していない」企業よりも高い水準となっている（図表5）。

労働生産性の向上のためにはデジタル化の推進がカギとなる。デジタル化推進により企業の成長を持続可能なものとし、成長によって得られた利益を従業員に還元する好循環をつくるのが安定した雇用の確保につながると考えられる。

図表5 デジタル化に向けた社内の推進体制と労働生産性の関係



資料：中小企業庁 2021年版中小企業白書・小規模企業白書

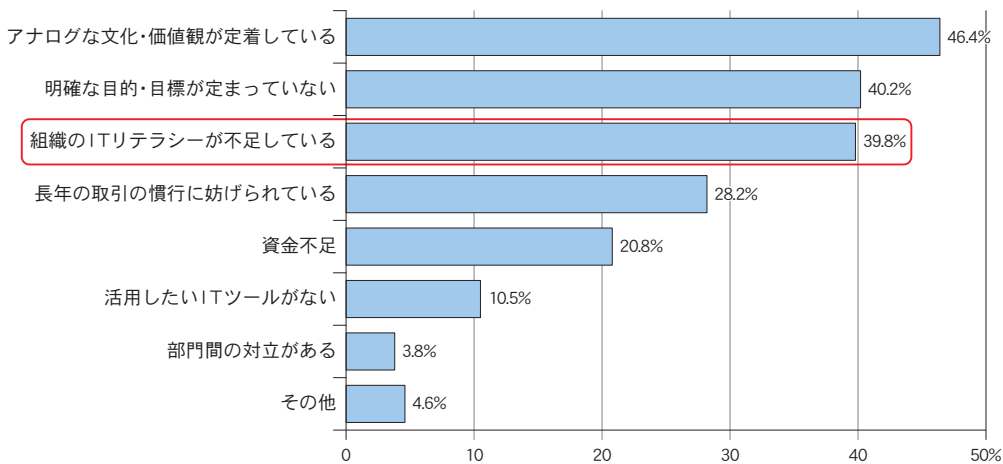
### 3 デジタル化推進に向けた人材の現状と課題

- 組織のITリテラシー向上がデジタル化推進に向けた課題として挙げられている。
- 特に地方のIT専門人材は首都圏と比較して少なく、人材不足感が強い。

中小企業では、デジタル化推進に向けた課題として、押印や対面販売など、これまで疑問を持たなかった「アナログな文化・価値観が定着している」という組織風土の課題や、デジタル化の「明確な目的・目標が決まっていない」という事業方針上の課題を抱えている。また、「組織のITリテラシーが不足している」ことから、ITリテラシー向上のために組織全体で人材育成を行う仕組み作りをすることが必要となる（図表6）。

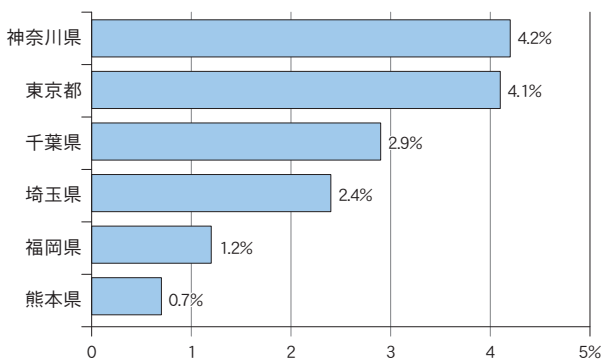
全国的に不足しているといわれるIT専門人材は、大企業が多い首都圏に集中していることから、地方で確保していくことは容易ではないことが考えられる（図表7）。今後は、大企業のみならず中小企業でも、デジタル化の流れは加速していくものと考えられることから、不足する人材を確保するための手段を検討することが求められる（図表8）。

図表6 デジタル化推進に向けた課題



資料：中小企業庁 2021年版中小企業白書・小規模企業白書

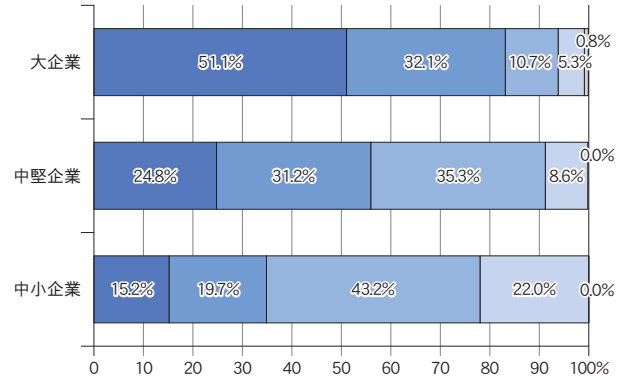
図表7 全就業者数に占めるIT専門人材\*の割合



※IT専門人材：システムコンサルタント・設計者、ソフトウェア作成者、その他の情報処理・通信技術者

資料：総務省 平成27年国勢調査

図表8 デジタル化・DXへの取り組み状況



■既に取り組みを始めている ■取り組みを始めるべく、検討を進めている  
■これから検討する ■取り組みをする予定はない  
■無回答

資料：一般社団法人日本能率協会「日本企業の経営課題2020」調査結果

## 4 人材確保のために

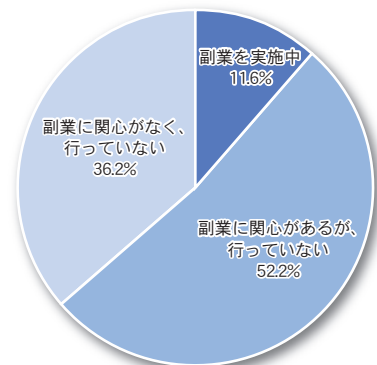
- コロナ禍において、副業・兼業でIT専門人材を受け入れる仕組みを活用し、まずは組織内のITリテラシー向上を図り、デジタル化を促進することが必要。
- 並行して、既存の従業員の学びなおしによるスキル習得を支援することで、デジタル化を進めていくことが求められる。

### (1) 副業・兼業でのIT専門人材の活用

内閣府が国内居住者を対象として行った調査では、6割以上が副業を実施中、関心があると回答しており、副業に対する関心は高い（図表9）。地方の企業がデジタル化に迅速に対応するためには、不足するIT専門人材を副業・兼業で受け入れることが解決策の一つとなる。

IT専門人材を副業・兼業で受け入れることにより、組織のITリテラシーの底上げにつながるだけでなく、専門人材から自社従業員へ、業務経験を通じて経験や情報が伝えられることで、組織全体のITリテラシーの向上に相乗効果を発揮することが考えられる。

図表9 副業の意向



資料：内閣府 第2回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査

### (2) 学びなおしによるスキル習得支援

一般社団法人日本経済団体連合会が2020年11月に発表した新成長戦略では、2030年に向けたアクションの一つ、「働き方の変革」において、学びなおしについて提言（図表10）。同会は「DXに伴う産業構造の転換により、衰退し、失われる業種・職種がある一方、新たに生み出され、成長する業種・職種もある。重要なのは、失われる雇用から新たに生まれる雇用へ、円滑に労働力の移動が図られるよう支援する環境の整備である。」と必要性を示している。

企業には、デジタル化やコロナ禍などに伴う経営環境の変化に適合するために、事業戦略において、新しく従業員に必要となるスキルを明確化することが必要となる。その上で、従業員の学びなおしへの支援をしていくことで従業員の価値創造力を再構築していくことが求められる。

現時点で企業戦略の一番の変化要素と目されるデジタル分野で、新たなスキルを学び、アップデートする学びなおしの環境を整えることが時代の変革を乗り越えるために必要な条件になると考えられる。

図表10 「働き方の変革」における2030年へのアクション



資料：一般社団法人日本経済団体連合会



## 5 官民連携でのデジタル化に向けた副業・兼業、人材育成の取り組み

- 株式会社くまもとKDSグループは九州財務局が開催した副業・兼業人材の活用に関するセミナーに参加。副業人材活用によりデジタル化を推進している。
- 多良木町は、ひとの移転・仕事の創出を図り、まちづくりを直接的に支援する施策に取り組む中で、地域人材の育成を通じて施策の効果を高めるため、民間との連携体制の構築を図っている。東京のITベンチャー(株)マミーゴーとの連携では、子育て世代の専業主婦を対象にITスキルの習得を支援している。

### (1) 株式会社くまもとKDSグループの副業人材活用

(株)くまもとKDSグループは、熊本市と菊池市で自動車教習所を経営。社員の健康管理の徹底による「健康経営」や、外国人スタッフの採用による、外国人の入校者の積極的な受入など先進的な取り組みを行っている。

同社は、九州財務局が開催する、くまもと活性化フォーラム「副業・兼業人材」活用セミナーに参加したことで、副業人材の活用に踏み切った。

副業人材は、HPのリニューアルや、業務効率化のための人事労務や財務管理のクラウド化等、自社のデジタル化のために募集した。報酬は月3万円程度にも関わらず、20名以上の人材から応募があり、これまで5名と業務委託契約を締結、リモートで勤務を受け入れている(図表11)。

副業人材を活用したことにより、HPリニューアルによるアクセス数約35%増加、人事労務・財務管理経費が約1/20に削減見込みなど大きな成果が上がった(図表12)。

既存の従業員も、これまで接することがなかった副業人材の知識やスキルに刺激を受け、学びなおしの機運が高まるという相乗効果が生まれている。

企業名	(株)くまもとKDSグループ
関連会社	(株)KDS熊本ドライビングスクール
	(株)KDS菊池自動車学校
	(有)KDS技能講習トレーニングセンター
代表者	代表取締役 永田 佳子
設立	昭和51年10月(1976年)
住所	熊本県熊本市北区楠6丁目6-25
H P	<a href="https://www.k-ds.net/group">https://www.k-ds.net/group</a>



永田社長

若い優秀な副業者のアイデアに感銘を受けた。従業員への刺激にもなっている。副業人材はなんらかの形で地方との関わりを持ちたいという人が多く、社会貢献への意識も高いので今後も活用していきたい。

図表11 副業人材と永田社長のリモートでの打ち合わせの様子



資料：九州財務局HPより

図表12 副業人材活用によりHPをリニューアル



資料：熊本ドライビングスクールHPより

## (2)多良木町による人材育成の取り組み

多良木町は、町内でのIT人材育成を通じて、企業誘致につなげ、将来の雇用創出を図るため、企業と連携した人材育成事業を展開している。

同町は、テレワークを活用した女性の新しい働き方を推進するため、東京のITベンチャー企業の株式会社マミーゴーと連携協定を締結（図表13）。

連携協定の一環として、インターネットを介して、東京のマミーゴーの講師による人材教育の講義が無料で受講可能となった。協定式後の「夢の叶え方セミナー」では、日常生活での時間管理や将来の考え方、在宅勤務の仕方等を説明し、パソコンを駆使してデータ処理など多様な業務を行えるように助言を行っている。多良木町の主婦らの、マミーゴーが展開するテレワーク事業である「ITマミー部」への登録も増えており、マミーゴーの仕事を在宅勤務で行うなど、女性の労働市場への参画にも寄与している。

また、同町の外郭団体である一般財団法人たらぎまちづくり推進機構は、地域におけるIT人材育成の実績を持つベンチャー企業のシビレ株式会社と地方創生の推進に関する包括連携協定を2021年5月に締結した（図表14）。今後、町民の人材育成に資する事業を協働して推進していく。

同町でのIT人材育成のための企業との連携は広がりを見せており、将来の雇用創出や企業誘致を通じた地域活性化につながるものと考えている。



(一財) たらぎまちづくり推進機構  
 栃原業務執行理事

ITスキルは企業が求める人材に欠かせないものです。町民のITスキル習得を支援することで、人材を欲する企業の誘致につなげ、雇用を生み出す好循環を作ることによって地域の活性化につなげていきます。

## おわりに

- 企業はデジタル化を推進するために、短期的には地方に不足するIT専門人材を兼業・副業で受け入れることで対応を行い、中長期的には自社人材の学びなおしの支援を通して人材を育成することで、将来にわたって優秀な人材を確保していくことが必要である。
- コロナ禍において、企業が経営環境の変化に適応するためのデジタル化は、生産性向上により持続的な競争優位性の確保につなげることができるため、必要不可欠なものと考えている。

図表13 多良木町と株式会社マミーゴーの  
 連携協定締結



資料：多良木町HPより

図表14 (一財) たらぎまちづくり推進機構と  
 シビレ(株)の包括連携協定締結



資料：(一財) たらぎまちづくり推進機構HPより