

2023年9月8日 全10頁

# DX 認定制度における傾向分析

## デジタル人材の育成・確保への取り組み

コンサルティング第二部 コンサルタント 梅宮 由紀

### [要約]

- 2020年11月に創設されたDX認定制度の認定事業者数は、2023年8月時点で延べ928社となった。2022年9月にはDGコードの改訂に伴い、DX認定基準が改訂され、「デジタル人材の育成・確保」に関する取り組みが盛り込まれた。本稿では、創設三年目を迎えたDX認定制度を改めて振り返り、認定事業者やデジタル人材の育成・確保の傾向を分析する。
- 認定事業者の傾向としては、認定事業者数は増加しており、経済産業省のアンケート結果からもDX認定の有用性や評価の高さがうかがえる。一方で、非上場企業の新規認定数は増加しているが、上場企業の新規認定数は減少傾向にある。
- デジタル人材の確保・育成の傾向としては、DX専門組織の設立や人材育成など、比較的取り組みやすいことから着手している企業が多い。また、デジタル人材関連の指標をDX推進の成果指標として設定している事業者は増加傾向にある。
- 上場企業においては、人的資本開示の義務化を契機に、DX推進を企業価値創造の中核に据え、デジタル人材の育成等の人材戦略を経営戦略と連動させる動きが加速していくことが想定される

## 1. はじめに

2020年11月に、「デジタルガバナンス・コード（以下、DGコード）」が策定され、「DX認定制度<sup>1</sup>」が創設された。2022年1月のレポート<sup>2</sup>（以下、前回レポート）では、DX認定制度が創設されて一年経過後の認定事業者の傾向とDX認定の成果指標の傾向を分析した。その後、

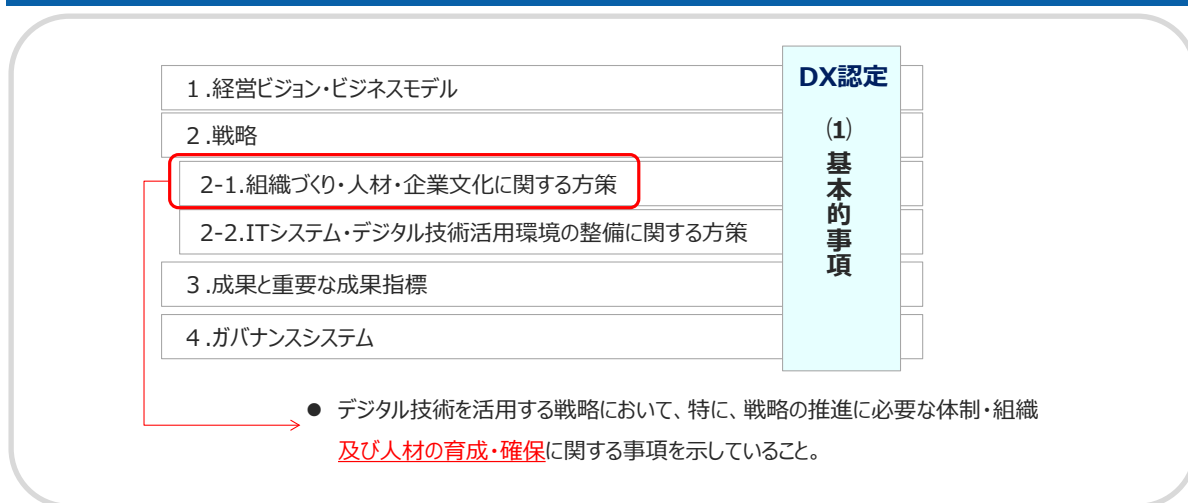
<sup>1</sup> DXに関する優良な取り組みを実施している企業を国が認定する制度。DX認定とはDX-Readyの状態、つまり「企業がデジタルによって自らのビジネスを変革する準備ができている状態」を指し、現時点で結果や成果が出ている必要はなく、DXを推し進める努力をしている企業であれば規模や業種、上場/非上場、法人/個人を問わず認定を受けることができる。

<sup>2</sup> 大和総研のコンサルティングレポート

([https://www.dir.co.jp/report/consulting/governance/20220127\\_022801.pdf](https://www.dir.co.jp/report/consulting/governance/20220127_022801.pdf))

2022年9月にDGコードが改訂され、併せてDX認定基準も改訂されている。具体的には、「人材版伊藤レポート2.0」との連携から、DGコードに“経営戦略と人材戦略を連動させたうえでのデジタル人材の育成・確保の重要性”が明記され、DX認定基準の「2-1.組織づくり・人材・企業文化に関する方策」に「デジタル人材の育成・確保」が追加された（図表1）。2022年12月から始まった新基準での認定から半年あまりが経過し、新基準での認定事業者の事例も増えてきている。また、DX認定制度の創設から三年目を迎えたこともあり、このタイミングで改めてこれまでの認定事業者の傾向を概観したうえで、認定基準が改訂された「デジタル人材の育成・確保」の傾向を分析することで示唆を導き出したい。

（図表1）DX認定基準の改訂内容



出所：経済産業省「DX認定制度概要」（2022年10月1日）より、大和総研作成

## 2. DX認定事業者の傾向

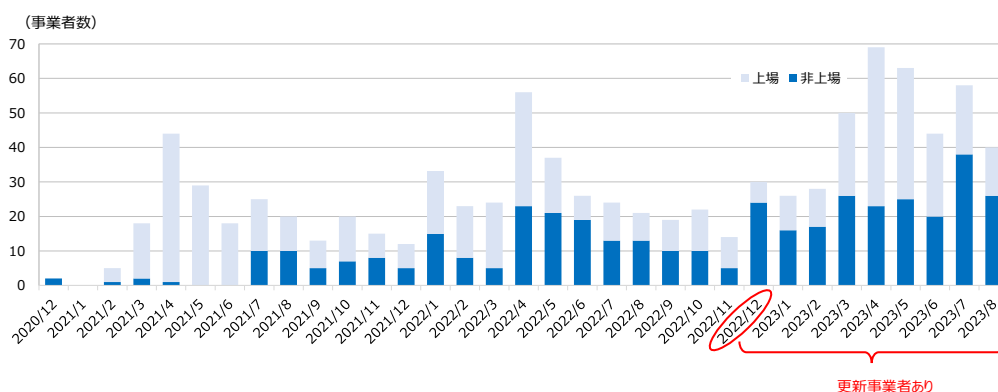
### (1) DX認定事業者数の推移

DX推進ポータル<sup>3</sup>によると、認定事業者は2023年8月時点で928社となった。ただし、DX認定の認定適用期間は2年間であり、認定適用期間を過ぎた事業者は認定更新が必要となるため、928社の中には認定更新をした事業者も含まれる。更新事業者を除いた認定事業者は769社（上場企業387社、非上場企業382社）であり、前回レポートの2021年12月時点の221社（上場企業170社、非上場企業51社）から約3.5倍となっていることから、DX認定制度は広がりを見せていると言えるだろう。

続いて、DX認定事業者数の推移を確認する。図表2-1は更新事業者も含めたDX認定事業者数の推移、図表2-2は更新事業者を除いたDX認定事業者数の推移である。

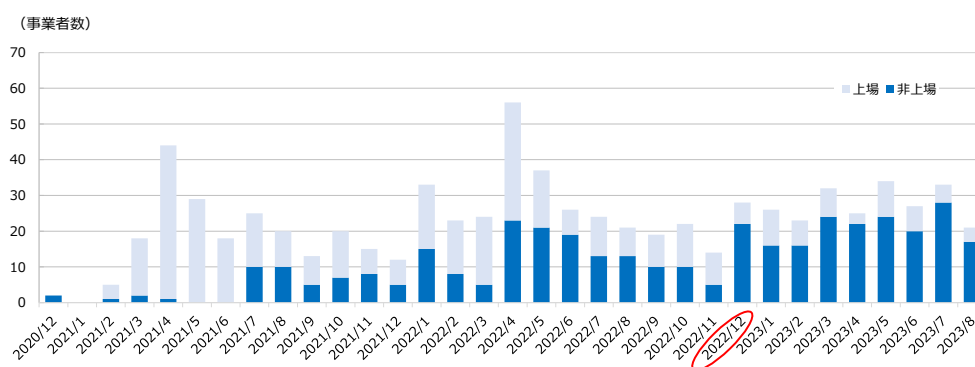
<sup>3</sup>独立行政法人 情報処理推進機構（IPA:Information-technology Promotion Agency, Japan）「DX認定制度 認定事業者一覧-DX推進ポータル」

(図表 2-1) DX 認定事業者数 (2023 年 8 月時点、更新事業者を含む)



出所：IPA「DX 認定」より、大和総研作成

(図表 2-2) DX 認定事業者数 (2023 年 8 月時点、更新事業者数を除く)



出所：IPA「DX 認定」より、大和総研作成

図表 2-1 にあるように、毎年 4 月・5 月の認定数が上場企業を中心に多くなっているが、これは前回レポートでも述べたとおり、DX 銘柄へのエントリーを視野に入れたもの<sup>4</sup>と推察される。また、前回レポートにおいて、非上場企業が増加傾向にあることに注目したが、図表 2-2 にあるようにその傾向はさらに加速<sup>5</sup>していると言えよう。

一方、図表 2-1 および図表 2-2 を比較すると、2022 年 12 月以降の上場企業の大半が、更新事業者であることが読み取れる。なお、認定適用期間を過ぎた事業者の更新割合（再取得率）は 98.8%となっており、一度 DX 認定を取得すると上場・非上場に関わらずほとんどの事業者がその後も引き続き DX 認定を再取得していることがわかる。上場企業においては、新たに DX 認定を取得する企業が減少傾向にある<sup>6</sup>ことから、DX 銘柄を目指し積極的に DX を推進する企業と DX

<sup>4</sup> 「DX 銘柄 2021」は DX 認定の申請が条件であり、「DX 銘柄 2022」「DX 銘柄 2023」は DX 認定の取得が条件であった。

<sup>5</sup> 非上場企業の新規認定数は、2021 年 12 月時点の約 7.5 倍である。

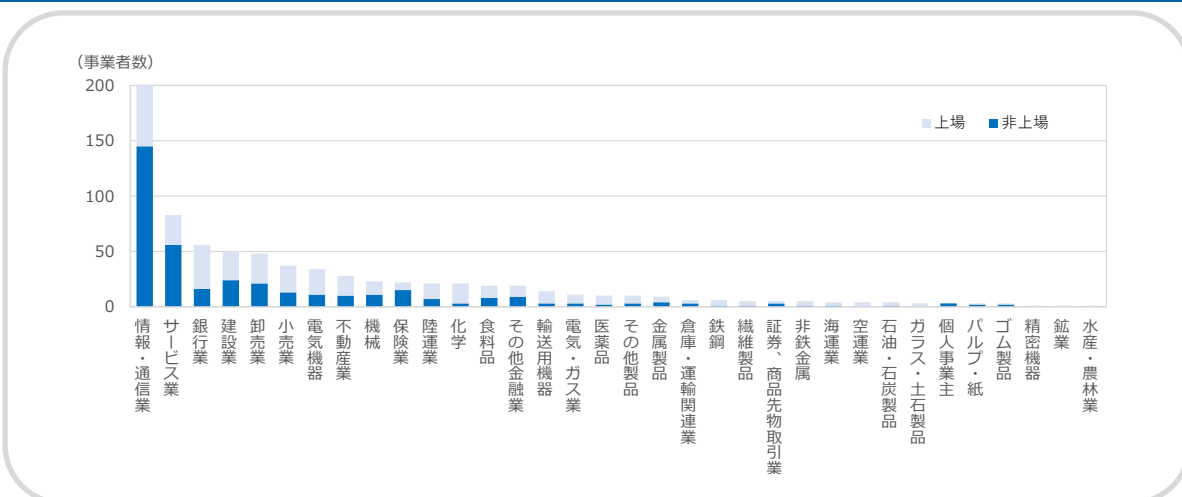
<sup>6</sup> 上場企業の新規認定数は、2021 年 12 月時点の約 2.3 倍である。

に対して消極的な企業で、二極化が起きていると筆者は推察する。

## (2) DX 認定事業者の業種

次に、DX 認定事業者を業種別に集計したものが図表 3 である。2021 年 12 月時点では 29 業種であったが、2023 年 8 月時点（更新事業者を除く）では 34 業種となり、業種の裾野は広がっていると見えよう。上位 5 業種の認定事業者数は、情報・通信業が 200 社（2021 年 12 月時点比 4.3 倍）、サービス業が 83 社（同 4.2 倍）、銀行業は 56 社（同 9.3 倍）、建設業が 50 社（同 3.3 倍）、卸売業が 48 社（同 3.2 倍）となっている。2021 年 12 月時点比を見ると、銀行業の増加が突出している。これはデジタル化による業務改革やユーザビリティの向上が金融業界において、競争戦略上喫緊の課題であるということが背景にあると推察される。

（図表 3）業種別 DX 認定事業者数（2023 年 8 月時点、更新事業者を除く）



出所：IPA「DX 認定」より、大和総研作成

## (3) DX 認定事業者アンケート結果

続いて、経済産業省が DX 認定制度の更なる普及促進と取得後の影響の把握を目的として行ったアンケート結果<sup>7</sup>を確認する（図表 4）。DX 認定を取得した事業者の多くが、DX 認定の取得は DX 戦略の推進に役立っていると感じていることに加え、顧客イメージの向上や人材確保に向けた企業イメージの向上においてもメリットを感じている。また、DX 認定を取得したほぼ全ての事業者が認定取得に向けたプロセスが自社の DX 推進体制や戦略の構築・見直しに「役立った/少し役立った」、8 割以上が事業への良い影響が「あった/少しあった」、6 割以上が人材の育成・

<sup>7</sup> 経済産業省「DX 認定事業者アンケート結果」（対象：2022 年 5 月までに DX 認定を受けた事業者（394 者）、集計方法：回答があった事業者（227 者）について、全体集計、大企業・中小企業等の規模別集計）  
[https://www.meti.go.jp/policy/it\\_policy/investment/dx-nintei/dxnintei-enquete.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dx-nintei/dxnintei-enquete.pdf)（2023 年 9 月 1 日閲覧）

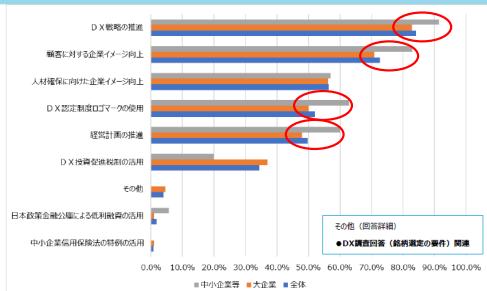
確保事業に良い影響が「あった/少しあった」と考えている。

認定事業者を規模別に見ると、「DX 認定取得によるメリット (Q6)」として回答された「DX 戦略の推進」「顧客に対する企業イメージの向上」「DX 認定制度ロゴマークの使用」「経営計画の推進」の項目は、いずれも大企業と比較して中小企業等のポイントが高い結果となっている。また、「DX 認定取得のプロセスが DX 推進体制や戦略の構築・見直しに役立ったか (Q7)」「DX 認定取得により、事業への良い影響があったか (Q8)」「DX 認定取得により、人材の育成・確保に良い影響があったか (Q9)」についても、「役立った/あった」とする割合は大企業と比較して中小企業等の割合が高くなっている。その理由はいくつか考えられよう。①中長期的な ESG への取り組みに比べると DX への取り組みは、間接業務の効率化など、中小企業等でも比較的短時間で成果が実感できるケースも少なくない。また、②比較的規模の小さい企業の方がトップダウン効果を期待できることも理由として挙げられる。さらに、③広告宣伝費に限界がある中小企業等にとって、DX 認定取得による企業イメージ向上の効果は無視できない。こうしたことに加え、「(1)DX 認定事業者数の推移」における非上場企業の増加傾向を併せて考えると、DX 認定制度は非上場企業や中小企業等にとってメリットやインパクトがより大きい制度であると言えるだろう。

(図表 4) DX 認定事業者アンケート結果 (一部抜粋)

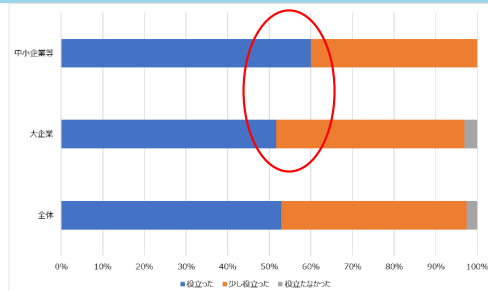
Q6. DX 認定を取得したことによるメリットは、何があると思われますか。 ※複数回答可 (n=227)

- DX 認定を取得した事業者の多くが DX 戦略の推進に役立っていると感じるに加え、顧客イメージの向上や人材確保に向けた企業イメージの向上においてもメリットを感じている



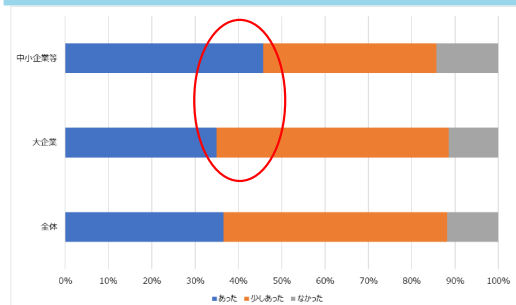
Q7. DX 認定取得に向けたプロセスが貴社の DX 推進体制や戦略の構築・見直しに役立ちましたか。 (n=227)

- DX 認定を取得したほぼ全ての事業者が、認定取得に向けたプロセスが自社の DX 推進体制や戦略の構築・見直しに役立った/少し役立ったと考えている



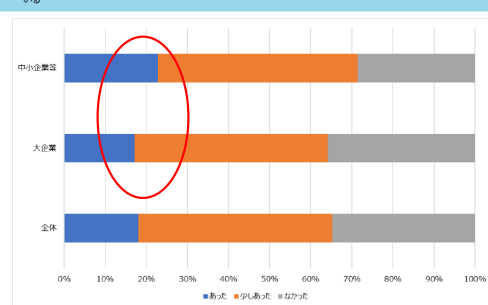
Q8. DX 認定を取得したことにより、事業への良い影響 (貴社内や取引先等からの好反応等) はありましたか。 (n=227)

- DX 認定を取得した事業者の8割以上が、事業への良い影響があった/少しあったと考えている



Q9. DX 認定を取得したことにより、人材の育成・確保に良い影響 (応募者や採用ページPV数の増加、その他ポジティブな反応) はありましたか。 (n=227)

- DX 認定を取得した事業者の6割以上が、人材の育成・確保事業に良い影響があった/少しあったと考えている



出所：経済産業省「DX 認定事業者アンケート結果」

### 3. デジタル人材の育成・確保の傾向

#### (1) デジタル人材の育成・確保の記載状況

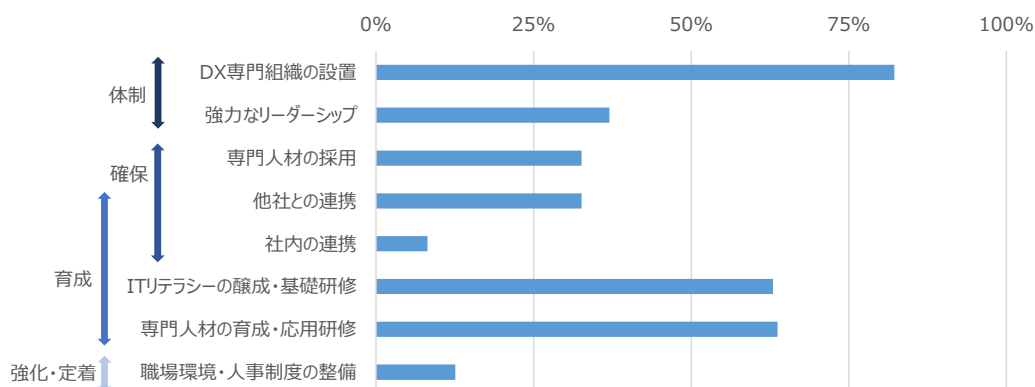
次に2022年9月に認定基準が改訂された「2-1. 組織づくり・人材・企業文化に関する方策」について見ていこう。図表5で各事業者の記載内容を大まかに分類し、それを項目別に集計<sup>8</sup>した結果が図表6である。なお、記載内容は1社あたり複数設定することができるが、それぞれの項目に対して1社として集計を行った。

(図表5) 組織づくり・人材・企業文化に関する方策の分類

分類		各事業者の記載内容
体制	DX専門組織の設置	DX専門の部署・委員会・PJの設置
体制	強力なリーダーシップ	DX推進のトップを社長・執行役員
確保	専門人材の採用	高度DX人材の積極採用
確保・育成	他社との連携	出向、人材交流、大学などの教育機関と連携
確保・育成	社内の連携	ジョブローテーション、人事異動
育成	ITリテラシーの醸成・基礎研修	DXリテラシー向上研修、ITパスポート取得
育成	専門人材の育成・応用研修	DX専門研修、企業内大学設立
強化・定着	職場環境・人事制度の整備	DXスキル認定制度、キャリアの多様化、ジョブ型制度、フリーランス正社員制度

出所：大和総研作成

(図表6) 組織づくり・人材・企業文化に関する方策の集計結果



注：2022年12月から2023年5月までにDX認定を受けた上場企業（135社）複数項目設定あり

出所：大和総研作成

組織づくり・人材・企業文化に関する方策として、「DX専門組織の設置」を記載した事業者が最も多く、次いで「専門人材の育成・応用研修」「ITリテラシーの醸成・基礎研修」と続く。まずはDX専門組織の設立など比較的取り組みやすいことから始め、同時に将来の企業価値向上を

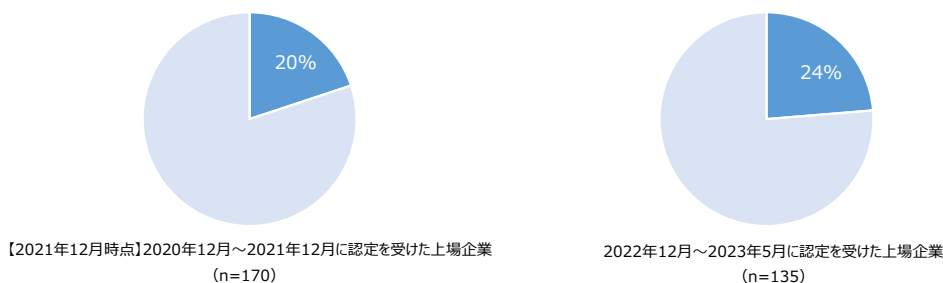
<sup>8</sup> 2022年12月から2023年5月までにDX認定を受けた上場企業135社を対象とする。

見据えた人材育成に着手している企業が多いことがうかがえる。デジタル人材の確保については、「専門人材の採用」が難しい場合は、「他社との連携」や「社内の連携」で拡充・強化していると推察される。デジタル人材の育成については、「IT リテラシーの醸成・基礎研修」といった会社全体のベースアップと、「専門人材の育成・応用研修」といった高度な IT スペシャリストの育成の両方に力を入れている企業が多いことがわかる。体制整備や人材育成の次のステップとしては、社内外における連携強化に加え、育成・確保したデジタル人材を強化・定着させていくための「職場環境・人事制度の整備」が課題になってくるであろう。

## (2) 成果指標におけるデジタル人材関連指標の設定状況

続いて、DX 認定基準の「3. 成果と重要な成果指標」における成果指標を確認する。成果指標として、デジタル人材に関する指標を設定している事業者を集計<sup>9</sup>した結果、その割合は24%であった。2021年12月時点では20%であったので、若干ではあるが増加している（図表7）。認定基準に「デジタル人材の育成・確保」が追加されたこともあり、デジタル人材関連の指標を成果指標に反映する事業者は今後も増加していくと推察される。

(図表7) DX の成果指標にデジタル人材に関する指標を設定している事業者の割合



出所：大和総研作成

さらに、人的資本の情報開示の義務化が2023年3月期決算から開始したが、2023年9月の弊社のレポート<sup>10</sup>では、TOPIX100社の統合報告書における人的資本開示状況を整理しており、その中で「デジタル人材」に関する開示をしている企業は55社と半数を超える。人的資本の情報開示については、義務化されて間もないものの、各社ともデジタル人材育成に対する関心が高いと考えられよう。今後とも、人的資本の情報開示が進むと同時に、DX認定における「デジタル人材の育成・確保の状況」の内容や、デジタル人材関連の成果指標に関する記述も充実していくことが想定される。

<sup>9</sup> 2022年12月から2023年5月までにDX認定を受けた上場企業135社を対象とする。

<sup>10</sup> 大和総研コンサルティングレポート「経営戦略を起点にした人材戦略を考える」

([https://www.dir.co.jp/report/consulting/human-capital-management/20230908\\_023935.html](https://www.dir.co.jp/report/consulting/human-capital-management/20230908_023935.html))

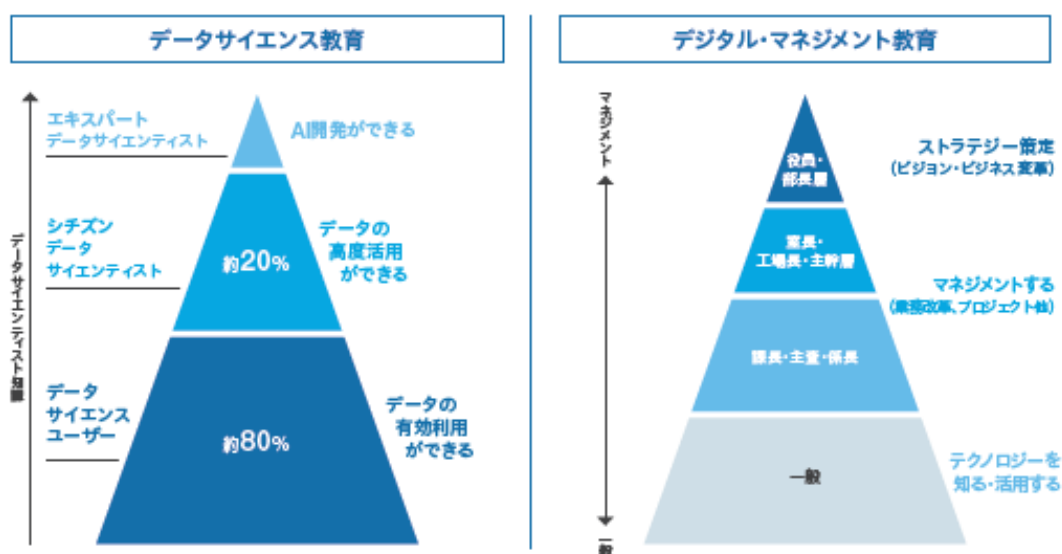
### (3) 事例紹介

最後に、デジタル人材の育成・確保への取り組みを、経営戦略や人材戦略と連動させた事業者として日本製鉄と小野薬品工業の事例を紹介する。

#### ① 日本製鉄の事例

日本製鉄は、鉄鋼業におけるデジタル先進企業を目指し、鉄鋼ビジネスプロセス全体を改革する「日鉄 DX」を推進している。同社の中長期経営計画にある目指すべき姿に向けて、保有する技術・知見（リアル世界における競争力）とデジタル技術の融合を通して、「ものづくりのスマート化」「フレキシブルかつ最適な供給体制の強化」「ビジネスインテリジェンスの構築」を実現する。同社では、「データ基軸で業務課題を抽出し解決できる人材」をDX人材と定義し、データに基づく業務を進めるうえで「ビジネス」「ICT」「データサイエンス」の3つのスキルを重視している。具体的な目標として、2030年までに「スタッフ系社員全員のDX人材化」「各職場のスタッフ系社員の約2割をデータサイエンティストにする」を掲げ、図表8にある2つの教育を進めている。データサイエンス、デジタル・マネジメントの両輪での教育を推進し、データとデジタル技術を駆使した生産・業務プロセス改革を実現していく。会社として目指すDX推進の具体的な目標が公表されているため、従業員一人一人が自律的にDX推進を意識しやすいものとなっている。

(図表8) 日本製鉄のDX人材育成



出所：日本製鉄「統合報告書 2022」



## ② 小野薬品工業の事例

小野薬品工業は、2022年に再設定した4つの成長戦略を推進していくうえで、その基盤となる「DX」や「人財」の強化・育成にも経営資源を投入している。また、持続可能な企業と社会の実現に向けたマテリアリティ課題の一つに、「デジタル・ITによる企業変革」を設定している。DXは一般的には技術中心と捉えられるが、同社は「人」を中心に捉えていることが特徴的と言え、同社のDX戦略は、価値提供を軸に自社を捉え直し、「人の体験」を中心に捉えたものとなっている。

同社では、DX人財を「DXを企画・牽引する人財」「プロジェクトに参加して活躍できる人財」「DXの共有を有する全社員」という3つのレイヤーで定義し、これを踏まえて外部活用する人財と社内で育成する人財を区分し、社内向けの人財育成プログラムを策定した。また、マテリアリティ課題の「デジタル・ITによる企業変革」の指標としても、「デジタル人財育成研修プログラム受講者数」や「DXプロジェクトを企画・管理・遂行できる人財数」を設定している。特に、指標としての「DXプロジェクトを企画・管理・遂行できる人財数」は、どのような基準を定めるかがポイントとはなるが、企業価値向上を見据えたDX戦略を実現していくための実効的な指標として有用だろう。

さらに、同社は役員報酬の業績評価指標に、DXに関する指標を導入している。具体的には、個人別で設定される中期的な価値向上に向けた取り組みとして「デジタル・ITによる企業変革」を業績連動型株式報酬の評価指標の一つとしている。役員報酬にESGへの取り組み等の非財務指標を設定する企業は年々増加しているが、ITやデジタルに関する指標を設定する企業はまだ多くない。役員が先頭に立ちDX戦略を実行することで、企業価値向上に結びつけようとする同社の本気度がうかがえる。

(図表9) 小野薬品工業の役員報酬指標（業績連動型株式報酬の評価指標）

評価項目		構成割合	
財務目標	連結売上収益	10%	
	連結営業利益		
戦略目標	中期的な企業価値向上に向けた取り組み（個人別に設定）	製品価値最大化	70%
		パイプライン強化とグローバル開発の加速	
		欧米自販の実現	
		事業ドメインの拡大	
		成長戦略を支える経営基盤（無形資産の拡充）	
	デジタル・ITによる企業変革		
中期的な成長・価値創出	連結売上収益の傾向	10%	
	連結営業利益（研究開発費控除前）の傾向		
	連結研究開発費（減損の影響を除く）の傾向		
	連結ROEの推移・傾向		
非財務目標	マテリアリティへの取り組み	10%	
	ESG指数への採用状況		

出所：小野薬品工業 有価証券報告書（第75期）より、大和総研作成

## 4. おわりに

本稿では、創設三年目を迎えた DX 認定制度を振り返り、認定事業者やデジタル人材の育成・確保の傾向を分析した。

認定事業者数は 769 社（更新事業者数を除く）となり、前回レポートの 221 社から約 3.5 倍となり、DX 認定制度は広がりを見せていると言える。また、経済産業省のアンケート結果からも DX 認定の有用性や評価の高さがうかがえる。一方で、非上場企業の新規認定数の増加は加速しているが、上場企業の新規認定数は減少傾向にある。

デジタル人材の確保・育成の傾向から鑑みると、DX 専門組織の設立など比較的取り組みやすいことから始め、同時に将来における企業価値向上を見据えた人材育成に着手している企業が多い。また、デジタル人材関連の指標を DX 推進の成果指標として設定している事業者は増加傾向にあり、人的資本開示の義務化の充実とともに、今後ますます増加していくことが期待できよう。上場企業では、人的資本開示の義務化を契機に、DX 推進を企業価値創造の中核に据え、デジタル人材の育成等の人材戦略を経営戦略と連動させる動きが加速していくことが想定される。

なお、デジタル人材の育成・確保については、2022 年 12 月に経済産業省と独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が、企業・組織の DX 推進を人材のスキル面から支援するため、個人の学習や企業の人材育成・採用の指針である「デジタルスキル標準<sup>11</sup>」を取りまとめており、DX 戦略やデジタル人材の育成・確保の第一歩として参考にするのも一案だろう。

—以上—

<sup>11</sup> IPA「デジタルスキル標準」(<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/index.html>) (2023 年 9 月 1 日閲覧))