

## DX化はどこまで進められる？

- ・企業のDX化が進むかどうかは**経営者の理解**がだい
- ・**先手を打つべし**。必要になってから進めるのでは遅すぎる
- ・目的は「**ライバルに差をつける**」こと。差をつけられる前に差をつけろ！
- ・いきなり完全切り替えは危険。当面はオーソドックスなやり方と**並行して進める**
- ・**DX化のリスク(業務混乱・社員のやる気とチームワーク悪化など)**に注意する

<p>a) 勤怠管理 従来：タイムカード（紙）による勤怠管理＝事務労力多く、ミスもしやすい、時代遅れの遺物</p>	<p>出退勤記録のアプリへの入力。勤務時間、残業時間など自動計算。残業上限アラート、有給管理とも連動でき、給与も自動計算可能。業務効率や労働状況の改善もリアルタイムで分析できる。クラウドの活用でテレワークなどの労働形態にも対応可能。</p>
<p>b) 業務管理 従来：紙による管理では連絡・連携がうまくいかず、非効率・ムダだらけに</p>	<p>社内の各部門の状況がリアルタイムで電子情報として蓄積。データ集計が速くなり、情報共有による連絡・連携もやりやすくなる。分析スピードが速くなることで経営判断・対策実施もより速く的確に可能。</p>
<p>c) マーケティング 従来：調査・分析が高コストで労力かかるうえに不正確。勘と経験が頼りに。パクリ企業も多い</p>	<p>調査・分析がスピードアップし、より正確に。従来では見えなかった消費者の不満も見えやすく。シミュレーション活用で新商品の効果や課題も予測しやすく → パクリもやりやすくなるので、市場ではパクリ対策が必要に</p>
<p>d) 求人・人事・教育 従来：主観で採否が決まり、人材配置に不備多く社内不満出やすい。スキル管理、社員教育も進まない</p>	<p>ウェブを活用・駆使した求人活動。求人とマーケティングが一体化。履歴書送付、入社テスト、面接もオンライン化。外国の人材もオンラインで採用可能に。人材配置も日々の業務ニーズの変化に対応可能。スキル管理の電子化、eラーニングやオンライン講習活用など</p>

- ・DX化は経営スピードを加速する。DX化が遅れた企業は時代遅れに
- ・**ライバルとの競争では、DX化が進んだ企業の方が圧倒的に有利**
- ・DX化は初期コストがかかるが、軌道にのれば企業の利益率や品質向上に貢献する

記事ページ：<https://jp.tamatsulab.com/topics/2023jan.html>



**株式会社タマツラボ**  
〒468-0035  
名古屋市天白区境根町149

～企業に活気と、希望の未来を～