

**ビジネス変革に向けた中核的人材育成業務  
公募型プロポーザル選定委員会 議事要旨**

項 目		内 容
1	日 時	令和6年8月5日 9時00分から12時00分まで
2	場 所	広島県庁本館3階 経営戦略審議官会議室 ※提案者はZoomにより出席
3	出席委員	総務局 DX推進担当部長 総務局 DX推進チーム担当課長 商工労働局 人的資本経営促進課長 商工労働局 イノベーション推進チーム担当課長（中小・ベンチャー企業支援担当） 商工労働局 産業人材課長（代理：同課参事）
4	議 題	ビジネス変革に向けた中核的人材育成業務公募型プロポーザルに係る第2次審査（プレゼンテーション審査）について
5	担当部署	総務局 DX推進チーム
6	開催方法	参集（オンライン併用）
7	議事内容	<p>選定委員会において、提出された企画提案書を基にプレゼンテーション審査を行い、最も得点が上位の提案者を最優秀提案者として選定した。</p> <p>A社：有限責任監査法人トーマツ広島事務所 C社：パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社 D社：株式会社エル・ティー・エス</p> <p>各選定委員の主な評価・選定理由については、次のとおりである。</p> <p><b>【A社】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全体的に手堅くまとまっていて、一定の成果が期待できる。</li> <li>・ 本事業の趣旨をよく理解し、DX事業計画の策定に至るプロセスがロジカルに整理されていることや、各イベントも効果的であり、本事業の目的である中核的人材の育成に期待ができる。また、不可抗力等で参加が困難になった場合のリソースの有効活用策についても、自由提案で提示されており、効率的な事業推進が可能であると思慮される。</li> <li>・ 参加企業においてしっかりと成果を創り出すとともに、参加していない企業への波及効果も期待したい。</li> <li>・ 精緻な計画となっており、実際の取組が期待できる。</li> </ul>

**【C社】**

- ・ 計画策定にあたって、各社が苦勞しているのはデータの活用ではなく組織作りである。その点の解決・指導方策がよく見えなかった。
- ・ 本提案については、独自提案も含め、デジタルイゼーションモデル事業者 30 社を創出することまでを提案しており、意欲的な提案となっていることは、評価できる。しかしながら、参加企業の実情が不明であることを考慮すると、各社のDX計画策定を支援しつつ、デジタルイゼーションモデル事業者 30 社を創出することが、限られた期限内で現実的に可能かという点に疑問がある。特に、伴走支援について、基本3名で実施するとのことであるが、1名で10社をコンサルティングすることが現実に可能か疑問が残る。また、当事業の目的がDX事業計画の策定業務を経た中核的人材の育成にも関わらず、提案内容がやや研修やセミナーに偏っているように感じた。
- ・ 本事業にフィットする参加企業の募集・選定に力を入れる提案になっており、プログラムとして一貫した内容になっていると評価する。一方で、実行段階において、参加各社の状況に合わせた柔軟な対応や参加する中核的人材、経営層といった個人を巻き込んでいくためのフォローが望まれる。
- ・ 効果を生み出すための独自の取組等を期待したい。
- ・ ワークショップなど個別の取組内容はしっかり検討されているが、中核的人材の役割である自社のDX理解（データ利活用以外）促進イメージが明確になっていないような感じがした。

**【D社】**

- ・ DXの推進に必要な組織づくりに関する研修が少ないように思われる。
- ・ 本業務により、育成しようとする人材のペルソナを冒頭でイメージさせる提案は面白いが、サブ講義やワークショップ等でこうした人材が育成できることについての説明が不足しているように感じた。また、伴走支援について、コアメンバーの記載があるものの、別の業務も兼務しているため、実効性の面で、やや疑問を感じた。事業参加に係るヒアリングについて、書面審査を想定しており、どこまで企業の実態を把握可能か疑問に感じる。
- ・ 参加企業において課題は様々ではないと考えられる中、ワークショップの補助講座としてセミナーや研修を重層的に行うことで、参加者の理解促進と意欲向上に期待が持てる。また、参加企業がプログラム

		<p>終了後に自立的・継続的に実践に取り組む際には、「イノベーション・ハブ・ひろしま Camps」のような地元の拠点・ネットワークが活用できるのではないかと思料する。ただし、参加者の選定に当たっては相応のリソースを割いて経営者のコミットメント等を確認する必要があると考える。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 実施体制に工夫があり、支援効果を期待したい。</li><li>・ 現状の区別企業の課題認識（事例）に沿った中核的人材像・その育成プロセスの具体のイメージが感じにくい。</li></ul>
--	--	---