

人生100年時代のデジタル人材育成

— キヤノンの取り組み

人生100年時代になり、ビジネス環境が目まぐるしく変化している。今や1つのスキルだけで一生食べていける時代ではなくなってきた。技術の進歩、環境の変化に対応して、知識や経験を増やし続ける努力が必要となる。

そのような環境の中、キヤノンは、個人が組織にしっかりと貢献しながら定年まで働けるよう「実力終身雇用」を標榜している。社員一人ひとりが、これまでのスキルに加え、社会の変化に合わせて新たな知識やスキルを身に付け、「変身」していくことで、今後100年、200年続く企業を目指すキヤノンの中で、活躍していくことを目指している。

キヤノンの行動指針

キヤノンは創業当初から、「三自の精神」を行動指針の1つに掲げている。三自とは、何事にも自ら進んで積極的に行う「自発」、自分自身を管理する「自治」、自分が置かれている立場・役割・状況をよく認識する「自覚」の3つであり、全ての取り組みの根底にこの指針がある。

キヤノン常務執行役員

飯島克己
いじま かつみ



また、「三自の精神」を行動に落とし込んだ「進取の気性」も大切にしており、自らが主体的にキャリアを考え、チャレンジしていくことを応援していくため、学びの環境を整備し、従業員の挑戦を後押ししている。

環境の変化

世の中の潮流として、ネットワーク機器の普及に伴い、ソフトウェアの開発量が爆発的に増加している。また、AIやIoT(モノのインターネット)の活用によって、製造現場における生産革新が進み、この結果、様々な分野でソフトウェア技術者が必要になってきている。

昔は製品のメカ設計、例えばカメラで言うと、ハードウェアが主流だった。しかし、現在は、ソフトウェアの比重が非常に高くなってきている。さらに、同じソフトウェアでも、ハードウェアを制御するファームウェアからクラウド、AI、IoTなどソフトウェアの技術分野も進化し多岐にわたってきた。一人の技術者が同じ仕事だけに従事し続ける、と

いう時代ではなくなっている。

キヤノンは、今、デジタルカメラ、プリンターなどの現行事業から、ネットワークカメラ、メディカルといった新規事業へ事業ポートフォリオの変換を進めている。

Canon Institute of Software Technology(CIS-T)

時代の変遷や事業構造の変化に合わせて、社員の技術・スキルを変えていくため、キヤノンでは新人教育から、新しい技術の習得やスキル向上を目指す教育機関を作ってデジタル人材育成に取り組んでいる。その代表的な施設が、Canon Institute of Software Technology(CIS-T)である。新人から、中堅、トップまで、ソフトウェア技術者全体をカバーする一貫した教育体系を確立するため、2018年に設立した。

CIS-Tでは、「新人・職種転換教育」「スキルアップ技術領域拡大」「トップレベル育成」といった階層ごとに、継続的スキルアップやリスキリングを促す人材育成を行っている



下丸子本社に隣接する
Canon Institute of Software Technology (CIST)

る。社員一人ひとりが、事業ニーズ、技術トレンドや最新技術に対応し、新たな知識やスキルを身に付け、変化に合わせて「変身」していくために必要な研修を提供している。また、CISTでは、キヤノンの技術の源泉であるイメージングの分野や、DX(デジタルトランスフォーメーション)を支えるクラウド、AI、セキュリティなど専門技術を学ぶ研修など、14系統、190講座を開講し、2021年は、4200名ほどが受講した。

受講者自身が、上司と話し合い、受講講座を決定する。本人が自発的に受講を希望し、上司と本人が研修カリキュラムとスキルレベルを確認しながら、今後の到達すべき技術者としてのスキル目標などを見据え、受講講座を選択するという場合もある。各部門で、専門性を高める研修と技術領域を拡大させる研修から、社員のレベルに合わせ、受講する研修を選択している。

職種転換研修

研修の中には職種転換研修もあり、5カ月間従来の業務を離れ、集中的にソフトウェア開発について基礎から学ぶ研修を実施している。ソフト開発の未経験者であっても事業環境の変化などに合わせ、自分のキャリアを考え、現在の職種から、ソフトウェア技術者に「変身」したいという人が、自ら手を挙げて研修に参加できる「研修型キャリアマッチング(研修型社内公募)」を2015年に新設した。

ここにもキヤノンの行動指針である「三自の精神」が活かされる。自分が置かれている立場・役割・状況を「自覚」し、「自発」的に、学んでいける人材こそが重要となる。

CISTが設立された2018年からこれまで、140名ほどの従業員が職種転換研修を受講した。多くは、ハード技術者がソフトウェアの知識を身に付け、これまでの開発経験を活かしたソフトウェア技術者として活躍している。また、少数ではあるが、製造部門の技能者や事務系で入社した社員も職種転換研修を受講し、開発部門でソフトウェア技術者として活躍している。

一例としては、カメラ工場でカメラ評価をしていた20代の男性社員は、職種転換研修を経て、カメラレンズの設計部門でレンズ製品の制御の組み込みソフトウェア開発を、プリンター工場でプリンターの組み立てをしていた20代の男性社員は、オフィスプリンター製品を制御する組み込みソフトウェア開発を、事務系でインクジェットプリンターの商品企画をしていた20

代の女性社員は、アイデアを自ら実現するためネットワークカメラ関連のソフトウェア開発をそれぞれ担当している。各人が、これまでの経験を活かしながら、ソフトウェア開発技術者新たに習得することで、新しい職場で活躍している。

デジタル人材育成

キヤノンでは、この「職種転換」を二歩進め、例えば、組み込みソフト技術者が、最新のクラウド技術を学ぶことにより、デバイス・クラウドが結び付いたシステムアーキテクチャが設計できる技術者となる、また画像処理技術者が、AI技術を学び、より高精度な画像処理ができる技術者になるといった、高度な技術者を育成する「リスキリング」の1つとして、ソフトからソフトへの職種転換にも取り組んでいる。

クラウドなど進歩が速い技術領域については、マイクロソフト、アマゾンなどのクラウドプラットフォームと連携し、最新のクラウド技術に合わせ、その技術理解と、活用できる研修の提供を行っている。また、AIの活用は、管理職、企画、生産技術など様々な分野に渡り、ソフトウェア技術者にとどまらない。AIの活用により、生産性を向上していくためにも、e-learningなどを活用し、リテラシー教育の拡充にも努めていく。

環境の変化や技術の進化、事業ニーズに合わせ、DXを支えるクラウド、AIなどの重点領域を中心に研修カリキュラム/シラバスの改善拡充を継続的に進め、社員のスキルアップ、リスキリングを加速していくとともに、一人ひとりの成長を支援していく。