

障害者雇用の戦力化に向けたスキルアッププログラム ～当事者同士で創りあげるゼロベースからのデジタル人材育成～

○松尾 明

(株式会社マイナビパートナーズ パートナー雇用開発事業本部パートナー雇用開発事業部 部長)

佐藤 桃子・文元 竜大・新倉 正之

(株式会社マイナビパートナーズ パートナー雇用開発事業本部パートナー雇用開発事業部)

1 はじめに

株式会社マイナビパートナーズ（以下「弊社」という。）は、障害者メンバーが事務業務を行う部署として2014年に株式会社マイナビ内に設立され、2016年に特例子会社として分社化された。現在は約200名の障害当事者社員が勤務しており、設立以来徐々に対応できる業務の量や幅も広がってきている。特に近年では、事務作業の効率化を目的とした自動化プログラムのニーズが高まってきているが、これまで弊社では、自動化プログラムの作成は各部署に所属する個々のスキルに依存しており、部署によってスキルレベルに偏りが大きいことが課題であった。そこで、事務作業効率化のためのプログラミングスキルを持つ社員を体系的に育成できる仕組みとしてGAS・Python全国育成プログラム（以下「育成プログラム」という。）を実施した。本論文では、弊社の育成プログラムの実践とその成果について報告する。

2 育成プログラムの概要

(1) コンセプトの決定

育成プログラムのコンセプトは次の3点とした。

ア 事務作業の効率化に活用できる実践的な知識が得られること

学習内容の専門性の高さや網羅性よりも、学んだ知識を事務業務の効率化に活用できることを重視し、弊社内で使用頻度の高いGoogle Apps Script（以下「GAS」という。）とPythonを学習対象言語として選定した。学習課題の作成に際しても、実用的な課題を取り上げた。

イ 元々のスキルや知識に関係なく、誰でも学習を始められるものであること

学習は初学者向けの学習動画の視聴からスタートし、プログラミングに触れたことがない人でも始められる構成とした。動画視聴の後は、弊社内で内製した課題に沿って各自プログラムを組んでいくという自己学習をメインとしながらも、一部業務時間を学習に充てられるようにし、学習開始へのハードルを下げて参加者（以下「トレーニー」という。）の負担が少ない方式を採用した。

ウ 障害当事者のメンバーが育成の中心となること

既に独学等でプログラミングスキルを保有しているメン

バーに、トレーニーを育成する側の役割（以下「トレーナー」という。）を担ってもらい、障害当事者が中心となって育成プログラムを運営していけるようにした。また、トレーニーとして参加したメンバーに、一定の知識が身に付いた場合にはトレーナーへ昇格させることで、次世代の育成へ繋げた。

(2) トレーナーの選定

トレーナーの主な役割は、課題の採点とフィードバックコメントの作成、質問への回答である。トレーニーとのやり取りは、文字上でのコミュニケーションが中心となるため、トレーナー選定の基準は、チャットを用いたコミュニケーションに支障がないこと、事務作業の自動化をGASまたはPythonを用いたプログラミングを単独で行える知識があることとした。結果、育成プログラム開始時にはトレーナー5名を選定することとなった。

(3) 課題の作成

課題は前述のコンセプトのとおり「事務業務効率化に活用できる実践的な知識が得られること」に重きを置き、トレーナーが中心となって作成した。GAS・Pythonそれぞれについて、プログラミングの考え方や基本的なコーディングを学ぶことができる「ベーシック」、スクレイピングや他アプリケーションの操作までを含めた「アドバンス」の二部構成とし、学習の途中でも習得した知識やスキルに合わせて実際の業務自動化ができるよう設定した（図1）。

	事前学習	課題 (ベーシック・アドバンス)	業務自動化
内容	初学者向け 動画の視聴	課題への取り組み (自己学習)	実際の業務を 自動化(効率化)
トレーナーによるサポート	なし	あり (解答FB・質問の回答、自動化アドバイス)	
期間 (目安)	約1カ月	約3ヶ月 ※各自の進捗による	—
作業 時間	業務時間【外】 ※プライベート	業務時間【内】	業務時間【内】

図1 育成プログラムの流れ

3 育成プログラムの実施

(1) 育成プログラムの開始

2022年8月より育成プログラムの検討を開始し、2023年1月にGAS課題、2023年5月にPython課題をリリースした。以降現在に至るまで、トレーニーは月ごとに随時募集している。

(2) 運営体制

トレーニーは各自課題を解き進め、1問終わるごとにトレーナーによる合否判定とフィードバックを受ける。課題に関して不明点がある場合は、専用のデータベースでトレーナーに質問ができる仕組みとなっており、自己学習をメインとしながらもトレーナーのサポートが受けられるようにした。また、質問やそれに対する回答の内容は他のトレーニーも閲覧できる状態とし、初学者がつまづきやすい部分の情報を蓄積してトレーナーによる質問対応のコストを減らせるようにした(図2、図3)。

【質問内容/送り】

奇数偶数の判定はできるようになったのですが、「奇数:7、偶数:10」と言う風に個々の表示しかできません。課題の通りに「偶数の配列:10,52,38,40,8」というふうにまとめて表示させる方法が分からず足踏みしています。const a=[]を作ってみたり、console.logの部分をいじってみましたがよく分からず迷路に入っております。考え方等、糸口かヒントを頂けると幸いです。よろしくお願いいたします。

図2 実際のトレーニーからの質問

【回答】

ご質問いただきありがとうございます。まとめて表示させるには、配列をログ出力するのが1つの方法になります。「配列をログ出力する」のイメージがわからない場合は、試しにvaluesをconsole.logに入れてみて、結果を確認するとわかりやすいかと思います。もう少しでクリアのところまでできていますので、引き続きいろいろ試してみてください。何卒よろしくお願いいたします。

図3 実際のトレーナーからの回答

4 育成プログラムの成果

(1) 育成人数

2024年7月現在、育成プログラム参加者はのべ70名(GAS 44名、Python 26名)、うち所定の課題を全て修了した者は33名となった。修了者はもちろんのこと、一部学習途中の者もトレーナーのサポートを受けながら効率化に取り組むことができています。また、育成プログラムを修了した者の中から3名がトレーナーへの昇格を果たした。トレーナーの増員によりサポート体制が充実し、より多くのトレーニーを受け入れることができるようになっており、育成プログラム参加者の裾野も広がっている。

(2) 自動化による削減時間

2024年7月現在で、育成プログラムの参加者が新規開発、改修を行った業務効率化ツールはGAS・Python合わせて99件あり、本来かかるはずの作業時間を約9,500時間分削減することができた。これにより、さらに多くの業務に対応できる時間的リソースが生まれた。

(3) その他の成果

事務業務効率化の自動化ツール開発ができる人材が増えてきたことで、トレーナーはよりハイレベルなIT領域の業務に挑戦できるようになり、業務拡大の好循環が生まれた。具体的には、プログラミング言語を用いるデータ分析の案件をこれまでに9件対応しており、これを足掛かりにデータ分析業務を体系的に対応していけるような仕組みを模索している段階である。

また、育成プログラムを通して社内全体でITへの意識が高まったことも大きな収穫となった。当事者間で教えあう方式を採用したことで他部署間での連携やコミュニケーションが増え、情報・事例共有も活発になった。これによりIT領域に興味を持ち、トレーナーや育成プログラム修了者をロールモデルに、育成プログラムへの参加を決める者が新たに生まれるという好循環が発生している。これまでIT領域の学習経験がない者でも、取り組んでみると適性があるというケースもあり、人材の活躍・成長の可能性を広げることができた(図4)。

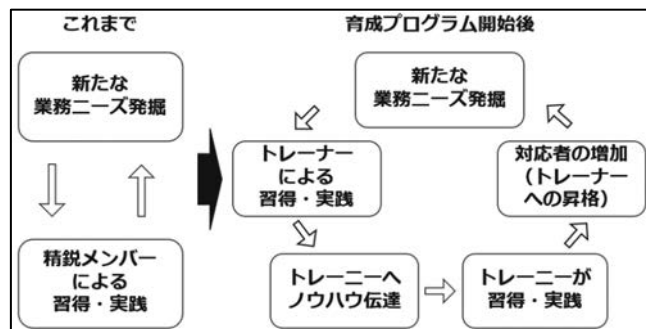


図4 業務拡大の好循環

5 今後の展望

育成プログラムの実施により、当初の目的であった「プログラミングによる事務作業の効率化」に関して一定の成果を得ることができた。今後はデータ分析や機械学習、AI活用など、よりハイレベルなIT領域の業務に対応できるような新たな仕組み作り、人材育成に取り組んでいきたい。

【連絡先】

松尾 明
株式会社マイナビパートナーズ
mpt-research@mynavi.jp