

2026年10月28日
株式会社ウィロオブ・ワーク

新卒から育てる若手デジタル人材派遣「デジたま」1期生、 当初計画を大きく上回る71名が内定

～85.1%の企業がデジタル人材不足。事務を志望する新卒を、2年で業務を自動化・改善できる専門職へ～

総合人材サービスを手掛ける株式会社ウィロオブ・ワーク（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：村上 秀夫）の若手デジタル人材派遣サービス「デジたま」は、2025年9月に採用活動を開始した1期生となる71名の内定者を迎え、2026年10月2日（金）に内定式を開催しました。1期生の内定者は、サービス開始時に見込んでいた35名の採用数を大きく上回り、デジタル未経験からでも専門職をめざせる点が、学生の支持を集めています。

1期生は2027年4月に入社し、首都圏・関西圏の企業で働きながら、約2年かけて基礎から実務まで段階的にデジタル技能を身につけます。2028年4月入社は、100名規模の採用を目指します。



2026年10月2日に実施した内定式の様子

「デジたま」について

サービスサイト：<https://willof-work.co.jp/corp/service/officework/digitama/>

「デジたま」は、新卒を中心としたデジタル未経験の若手人材が持つ可能性を育み、若手デジタル人材として企業へ派遣するサービスです。当社が採用した新卒人材に、Excel（マクロ、VBA）、RPA、OCR・生成AI等のスキルを習得させながら約2年間かけて企業と共にデジタル人材を育成していきます。基礎から実務まで段階的にスキルを身につけることで、企業の業務効率化を後押しします。単なる人材派遣にとどまらず、企業の生産性向上と若手人材の持続的な成長を目指しています。

企業が「無期雇用のデジタル人材」を求める背景

一般事務の仕事は、希望する人が多い一方で、求人は限られています。厚生労働省によると、2026年8月の一般事務の有効求人倍率は0.29倍^{※1}と、職業全体（1.06倍）を大きく下回っています。その一方で、情報処理推進機構（IPA）の調査^{※2}では、デジタル技術を使って業務を変える人材が「不足している」と回答した日本企業は85.1%にのびります。事務を希望する人は多くても、企業が求めているのは、デジタルも扱える人材です。

企業の現場からは、「会社として人材を採用しても、バックオフィス部門まで人が回ってこない」「事務とデジタルの両方を担える若手を確保できない」という声が聞かれます。人材を確保しにくいからこそ、企業が重視するのは、育てた人材が長く職場で活躍してくれることです。業務の改善は一度で終わるものではなく、職場の業務を深く理解した人が続けて取り組むことで、より大きな成果につながります。「デジたま」では、2年かけて育った人材が、その後も同じ職場で業務の改善を続けられる形を目指しています。

学生の側にも変化が表れています。「デジたま」に応募した学生の多くは、総合職ではなく、人を支える仕事を望んで一般事務を探していました。しかし、一般事務の求人は限られています。そのなかで、事務の力にデジタルの力を組み合わせたいほうが、どの職場でも通用し、長く働き続けられる力になると考え、「デジたま」を選んでいきます。未経験から研修を受けて技能を身につけられることが、学生の支持につながっています。

※1 厚生労働省「一般職業紹介状況（令和8年8月分）」参考統計表。常用（パートタイムを含む）の原数値

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_76397.html

※2 情報処理推進機構（IPA）「DX動向2025」（2025年6月）。「大幅に不足している」「やや不足している」の合計

<https://www.ipa.go.jp/digital/chousa/dx-trend/dx-trend-2025.html>

「デジたま」1期生の入社後の育成内容について

エンジニア出身の社員が、1期生向けの育成プランを作成しています。入社から約2年をかけて、5つの段階で育成します。入社後は10日間の初期研修で基礎を学び、その後も月1回のオンライン研修で、業務で利用するツールやデジタルスキルを身につけていきます。

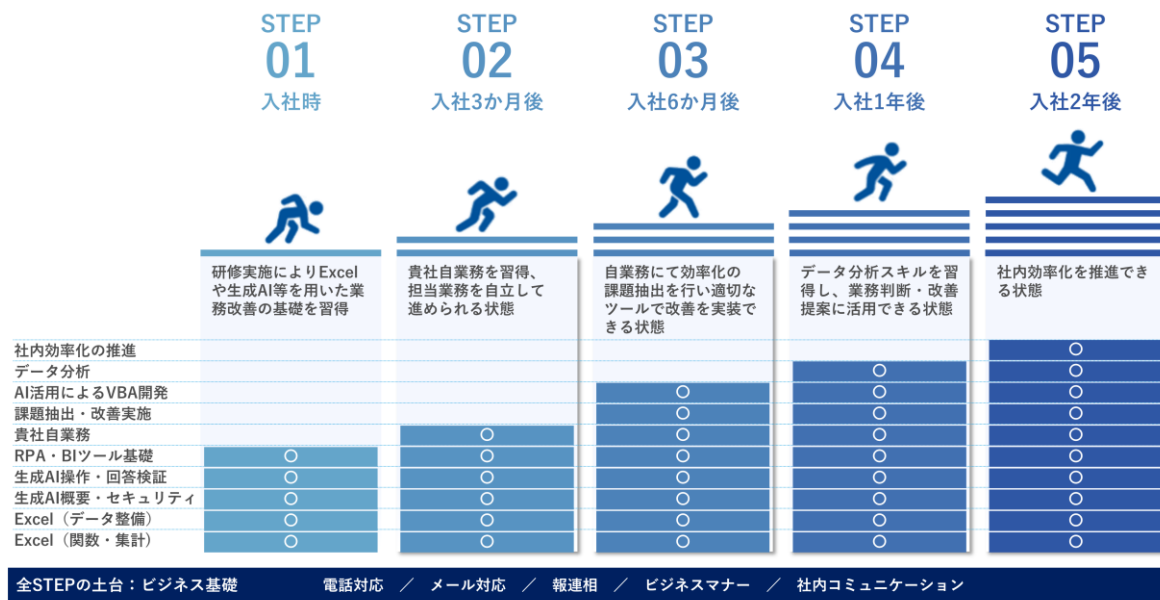
STEP1 入社時	研修を通じて、Excelや生成AIなどを活用した業務改善の基礎スキルを習得する
STEP2 入社3か月後	派遣先の業務を覚え、担当業務を自立して遂行できる
STEP3 入社6か月後	担当業務の中から効率化できる点を見つけ、適切なツールを選択・活用して推進できる
STEP4 入社1年後	データ分析スキルを習得し、業務上の判断や改善提案に活用できる
STEP5 入社2年後	職場全体の業務効率化を推進できる

各段階の研修を通じて、電話やメールの対応、報告・連絡・相談など社会人として必要なビジネススキルも身につけます。また、生成AIについては、情報管理や安全な利用についての基本ルールを学び、実務では派遣先の利用ルールに従います。さらに、「いつまでに、何ができるようになるか」の目標を一人ひとりと設定して進捗を確認するほか、自己学習の進み具合の確認や学習ツールの活用支援を通じて、着実なスキル習得を後押しします。

こうした育成を通じて、デジタルスキルを土台に、将来的には当社の他事業部での活躍も視野に入れ、一人ひとりが長く働き続けられるキャリアを選択できる環境を整えています。

<育成スケジュールイメージ>

育成スケジュールのイメージ



今後の展開

2028年4月入社の2期生について、100名程度の採用を視野に入れ、取り組みを拡大してまいります。

育成面では、生成AIを活用して業務に必要なツールを自ら作成できる水準までの育成を目指し、外部の研修プログラムも取り入れながらカリキュラムを拡充してまいります。また、希望する内定者を対象に、入社前の3月から研修を受講できる機会の提供も検討しています。

あわせて、首都圏に加えて関西圏でも受け入れ企業の開拓を進め、新卒から育成したデジタル人材を通じて、企業の業務改善と人材不足の解消に貢献してまいります。

【本リリースに関するお問合せ先】

株式会社ウィルオブ・ワーク

広報担当：渥美（あつみ） <https://willof-work.co.jp/>

〒162-0022 東京都新宿区新宿三丁目1番24号 京王新宿三丁目ビル3階

TEL: 090-8216-4492 MAIL: pr@willof.co.jp

■「開示情報やニュースリリース」の最新情報 ■

当社グループのニュースリリースや開示情報等最新情報は、URLまたはQRコードからご覧いただけます。

ウィルグループ（親会社）「IRページ」URL： <https://willgroup.co.jp/ir/>

