

令和6年度
九州・沖縄産学循環型の
デジタル推進人材育成・リスキング調査等事業
調査報告書

令和7年2月

AKKODiS コンサルティング株式会社

目次

| | |
|--|----|
| はじめに | 3 |
| 1 - 1. 本事業の目的 | 3 |
| 1 - 2. 本事業の実施概要 | 4 |
| 1 - 3. 本報告書の構成 | 4 |
| 2. 産学連携によるデジタル推進人材育成体制構築に向けた調査 | 5 |
| 2 - 1. 調査について | 5 |
| 2 - 1 - 1. アンケート① | 5 |
| 2 - 1 - 2. ワークショップ | 5 |
| 2 - 1 - 3. 個別ヒアリング | 6 |
| 2 - 1 - 4. アンケート② | 7 |
| 3. 九州・沖縄での産学循環型のデジタル推進人材育成方策 | 8 |
| 4. デジタル推進人材の産学組織間橋渡し（循環）の試行・運用調査 | 9 |
| 5. デジタル推進人材の産学往来のための運用手順 | 11 |
| 6. 産学循環型のデジタル推進人材育成の普及事業（フォーラム開催）報告 | 12 |
| 6 - 1. フォーラム概要 | 12 |
| 6 - 2. 開催案内 | 13 |
| 6 - 3. 当日の様子 | 17 |
| 6 - 4. アンケート | 19 |
| 6 - 5. 九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業報告 | 21 |

はじめに

1-1. 本事業の目的

デジタル田園都市国家構想が掲げるデジタル技術の活用による地域の社会課題解決を進めるには、その担い手となるデジタル推進人材^{※1}の育成・確保が不可欠である。同構想では、2026年度までに230万人を育成する目標を掲げており、教育機関だけでなく社会全体でデジタル推進人材を育成していく体制を整えていくことが急務となっている。

こうした中、文部科学省及び経済産業省は、高等教育機関（大学・高等専門学校）を中心としたデジタル推進人材育成を産学官が一体となって推進するための枠組みとして、「デジタル人材育成推進協議会」^{※2}を2022年9月に立ち上げた。本協議会では、産学官連携による高等教育機関のデジタル推進人材育成機能の強化や、地域におけるデジタル推進人材ニーズの把握・検討・産業育成の促進等について議論しており、この中で、高等教育機関の教員不足解消に向けた企業からの講師等派遣について、「数理・データサイエンス・AI教育強化拠点コンソーシアム」（以下、「MDAコンソ」という。）^{※3}地域ブロック代表校と地方経済産業局が協調して進めていくこととなった。

これを受け、九州・沖縄地域では、MDAコンソ九州・沖縄ブロック会議^{※4}（2022年11月、2023年8月、2023年12月開催）において、産学連携に向けた意見交換を実施した。同会議では、高等教育機関からは産学連携による実践的教育の充実（データサイエンスに必要な企業からの実データ提供、企業からの講師派遣、インターンシップ、PBL^{※5}等）を望む意見が出され、産業界からは社内人材育成やデータ分析・AI活用等における外部知見の導入に向けた産学連携の強化を望む意見が出された。また、高等教育機関、産業界双方から産学連携に向けたマッチングの仕組み構築を望む意見が出された。

こうした意見を踏まえ、本事業では、学生だけでなく社会人の人材育成（リスキリング）も視野に、人材が産学を行き来する「循環型」のデジタル推進人材育成の体制構築及び円滑な運用に向けた調査等事業を実施する。

補足)

※1 デジタル推進人材

専門的なデジタル知識・能力を有し、デジタル実装による地域の課題解決を牽引する人材。

※2 デジタル人材育成推進協議会

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_suishin/index.html

※3 数理・データサイエンス・AI教育強化拠点コンソーシアム

<http://www.mi.u-tokyo.ac.jp/consortium/>

※4 数理・データサイエンス・AI教育強化拠点コンソーシアム九州・沖縄ブロック会議

http://mdsc.kyushu-u.ac.jp/block_kyushu

※5 Project Based Learning の略。「課題解決型学習」と訳される、生徒が自ら問題を見つけ、さらにその問題を自ら解決する能力を身に付ける学習方法のこと。

1-2. 本事業の実施概要

本事業の目的を達成するため、以下の取組を行う。

(1) 産学連携によるデジタル推進人材育成体制構築に向けた調査

- ① 高等教育機関・地域企業におけるデジタル推進人材育成課題調査（文献・アンケート・ヒアリング調査等）
- ② 高等教育機関・地域企業におけるデジタル推進人材育成意向調査（アンケート・ヒアリング調査等）

(2) デジタル推進人材の産学組織間橋渡し（循環）の試行・運用調査

(3) デジタル推進人材の産学組織間橋渡し（循環）運用ガイドラインの策定

(4) 産学循環型のデジタル推進人材育成の普及事業（フォーラム開催）

(5) 当局との打合せ及び関係機関との調整

1-3. 本報告書の構成

前項を踏まえ、本報告書は全6章構成とする。

まず第2章では、産学連携によるデジタル推進人材育成体制構築に向けた調査について取りまとめ、第3章では、調査の結果から抽出された産学連携の課題感を元に、方策を取りまとめた。次に第4章ではデジタル推進人材の産学組織間橋渡し（循環）の試行・運用調査について取りまとめた。第5章では、デジタル推進人材の産学組織間橋渡し（循環）運用手順を取りまとめた。最後に第6章では、産学循環型のデジタル推進人材育成の普及事業（フォーラム開催）について、開催報告として取りまとめた。

それぞれの章で添付すべき調査資料については別添ファイルとして取りまとめている。

2. 産学連携によるデジタル推進人材育成体制構築に向けた調査

2-1. 調査について

2-1-1. アンケート①

目的：

- ・高等教育機関・地域企業におけるデジタル推進人材育成課題調査
- ・高等教育機関・地域企業におけるデジタル推進人材育成意向調査
- ・産学連携に向けた課題抽出

調査対象:

- ・産業界: 九州経済連合会、各県情報産業協会等の会員団体（約 1,200 社）
- ・高等学術機関: MDA コンソ九州沖縄ブロック協議会員 53 団体

回答数:

- ・産業界: 80 件
- ・教育機関: 24 件

アンケート書式：【別添 1】【貴団体名】産学連携調査 .xlsx

2-1-2. ワークショップ

目的：産学連携の実績がある団体に対して、連携に向けた障壁など、本音を引き出す。

実施内容:

- ・セミナー: 連携に必要な契約について（基礎編）
- ・産学連携実績紹介（参加団体より）
- ・これからの連携へ向けたグループワーク

実施日時: 2024 年 10 月 24 日（木）

会場: AKKODiS コンサルティング株式会社福岡オフィス会議室

参加団体: 産業界: 2 社、高等教育機関: 4 校

ワークショップアウトプット：

【別添 2】デジタル推進人材育成のための産学連携を考える「わがまま会議」アウトプット.xlsx

2-1-3. 個別ヒアリング

目的：産学連携への興味がある団体に対して、連携に向けた障壁など、本音を引き出す。

対象: アンケート①の回答から産学連携に前向きな団体を事務局にて抽出

実施期間：2024年11月18日（月）－22日（金）

実施団体：

産業界 7社：電気・ガス・熱供給・水道業 3社、サービス業 1社、

研究・専門・技術サービス業 1社、運輸業 1社、情報通信業 1社

高等教育機関 2校：文系 1校、理系 1校

実施方法：対面 8団体／オンライン 1団体

個別ヒアリングアウトプット

産業界

- ・Win-Win になるような連携が必要
- ・生成 AI など、新たな知見による気づきが欲しい
- ・データは蓄積されている
- ・DX 推進人材に課題を抱えている。
- ・社会貢献の観点で、産学連携は積極的に進めている。
- ・人材確保の観点から、大学とのネットワークが必要
- ・PBL のことは知らなかった

高等教育機関

- ・Win-Win になるような連携が必要
- ・企業の課題解決にうまく PBL を活用して欲しい
- ・実データの提供を期待する
- ・実務家を講師として派遣して欲しい
- ・地域貢献活動を一緒に進めたい
- ・社会に求められる技術を知りたい

2-1-4. アンケート②

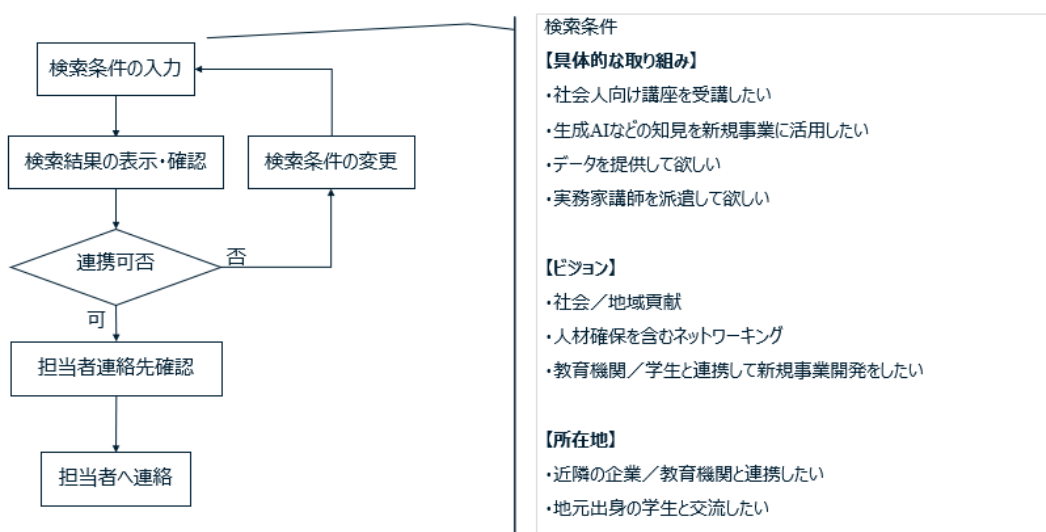
目的：産学連携を促進する情報リストの作成のため、対象団体から情報リストに記載する事項を収集する

対象: アンケート①の回答から産学連携に向けた調査に協力可能な団体（104 団体）の中で、産学連携に興味のある部門毎に回答。

回答数: 50 件：産業界: 31 件／高等教育機関: 19 件

設計：アンケート①、ワークショップ、個別ヒアリングの内容を元に、産学連携を始める際の情報リストのユースケースを設定し、アンケート書式を設計した。

情報リスト ユースケース



図：情報リスト ユースケース

アンケート書式： 【別添 3】【貴団体名_担当名】産学連携情報リスト調査.xlsx

回答取りまとめ： 【別添 4】管理者用【情報リスト】.xlsm

3. 九州・沖縄での産学循環型のデジタル推進人材育成方策

成果物：【別添 5】九州・沖縄での産学循環型のデジタル推進人材育成方策.pptx

4. デジタル推進人材の産学組織間橋渡し（循環）の試行・運用調査

目的：産学組織間橋渡し（循環）を試行し、シームレスに標準化（＝非属人的）するためのアルゴリズム運用ガイドラインを策定する。

対象:

- ① 電気事業者（福岡）・国立大学（福岡）
- ② 運送事業者（大分）・私立大学（福岡）
- ③ 電気事業者（熊本）・私立大学（福岡）
- ④ 情報通信事業者（沖縄）・国立大学（沖縄）

橋渡し実施方法：情報確認シートを参考に双方のコミュニケーションを促進

情報確認シート内容：

令和6年度 九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキング調査等事業

デジタル推進人材の産学組織間橋渡し（循環）の試行・運用調査

目的：学生だけでなく社会人の人材育成（リスキング）も視野に、人材が産学を行き来する「循環型」のデジタル推進人材育成の体制構築及び円滑な運用に向け、橋渡し試行を行う。

| 打合せの流れ（想定） | 実施日 | 備考 |
|------------------------|-----|----|
| 第1回 顔合わせ／双方の要望確認 | | |
| 第2回 具体的な進め方の調整 | | |
| 第3回 実施スケジュール・マイルストーン決定 | | |

| | | | |
|----------|--|----------|--|
| 企業／団体名 | | 学校名 | |
| 部署名 | | 部署名 | |
| 肩書 | | 肩書 | |
| 担当者名 | | 担当者名 | |
| 電話番号 | | 電話番号 | |
| Eメールアドレス | | Eメールアドレス | |
| HPアドレス | | HPアドレス | |

| ①デジタル人材育成の産学官連携について要望 | |
|-----------------------|--|
| | |

| 次回までの TODO | |
|------------|--|
| | |

| ②具体的な進め方 | |
|------------|--|
| | |
| 次回までの TODO | |
| | |

| ③実施スケジュール・マイルストーン | |
|-------------------|--|
| | |
| 次回までの TODO | |
| | |

メモ・備考

情報資料ファイル：【別添 6】橋渡し情報確認シート【ひな型】.xlsx

5. デジタル推進人材の産学往来のための運用手順

成果物：【別添 7】デジタル推進人材の産学往来のための運用手順.docx

6. 産学循環型のデジタル推進人材育成の普及事業（フォーラム開催）報告

6-1. フォーラム概要

フォーラム名称：九州・沖縄産学循環型デジタル推進人材フォーラム

【日時】2025年2月17日（月）13時00分～15時00分（12時30分 開場）

【会場】JR博多シティ 10階 会議室（福岡県福岡市博多区博多駅中央街1番1号）

【定員】会場：70名程度（先着順）

【参加費】無料

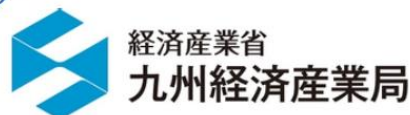
【対象】DX推進・産学連携に関心がある企業、自治体、教育機関の方

【主催】経済産業省九州経済産業局、内閣府沖縄総合事務局

【内容】

1. 開会挨拶 経済産業省九州経済産業局 地域経済部 部長 楠木 真次
2. 基調講演「これからのデジタル推進人材とその育成の場の作り方」
人的資本投資研究センター センター長 伊藤 健二 氏
3. 九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスティング調査等事業報告
AKKODiS コンサルティング株式会社 地方創生部 笠原 鉄平
4. パネルディスカッション「デジタル推進と産学連携の今」
九州工業大学 大学院 情報工学研究院 教授 宮野 英次 氏
福博印刷株式会社 データビジネスソリューション課 課長 最所 真一 氏
人的資本投資研究センター センター長 伊藤 健二 氏
5. 交流セッション

参加費無料



九州・沖縄産学循環型 デジタル推進人材フォーラム

主催 経済産業省九州経済産業局、内閣府沖縄総合事務局
対象 DX推進・産学連携に関心がある企業、自治体、教育機関の方

2025年2月17日（月）

13:00-15:00（12:30開場）

 JR博多シティ10F 会議室（JR博多駅直結）

プログラム

1. 開会挨拶
経済産業省九州経済産業局 地域経済部 部長 楠木 真次
2. 基調講演
「これからのデジタル推進人材とその育成の場の作り方」
人的資本投資研究センター センター長 伊藤 健二氏
3. 九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスクリグ調査等
事業報告
AKKODiSコンサルティング株式会社 地域共創推進部 笠原 鉄平
4. パネルディスカッション
「デジタル推進と産学連携の今」
九州工業大学 大学院 情報工学研究院
教授 宮野 英次 氏
福博印刷株式会社 メディアクリエイティブ本部
課長 最所 真一 氏
人的資本投資研究センター
センター長 伊藤 健二 氏
5. 交流セッション

参加登録【申込締切：2025年2月17日（月）9:00】

※定員（70名程度）になり次第、受付終了予定

 <https://mm-enquete-cnt.meti.go.jp/form/pub/kyusyu-johoseisaku/forum>

【個人情報の取り扱いについて】ご提供いただいた個人情報は、事務局（経済産業省九州経済産業局、内閣府沖縄総合事務局、AKKODiSコンサルティング株式会社（本事業の委託事業者））及び講師が、本事業（九州・沖縄産学循環型デジタル推進人材フォーラム）の運営においてのみ使用し、事務局においてその保護について万全を期すとともに、ご本人の同意なしに事務局及び講師以外の第三者に開示、提供することはありません。



九州・沖縄産学循環型デジタル推進人材フォーラム 開催のお知らせ

令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業報告と今後の産学連携に向けた情報提供を通じて、産学循環型のデジタル推進人材育成をさらに推進するため、九州沖縄地域の産業界と高等教育機関等の交流を深める対面型フォーラムを開催いたします。本フォーラムでは、最新の事業成果や今後の展望についての報告を行うとともに、産学連携事例の紹介やデジタル推進人材の活用促進についても議論します。参加者同士のネットワーキングの機会も設けておりますので、ぜひご参加ください。

SPEAKER

基調講演

「人的資本投資研究センター」センター長 伊藤 健二氏

(内閣府 デジタル田園都市国家構想/地方創生評定委員 (働き方改革担当))
(OECD 高等教育におけるEラーニング:国際事例の評価と戦略 訳者代表)

人的資本投資研究センターを主宰し、エンゲージメント、ウェルビーイング等の各種HRの指標をテレワーク等の働き方、職場環境とを掛け合わせて、毎年1万人以上のリサーチで探求している。学校経営はもとより、数千人数万人規模での企業経営でもHRデータを元に施策化している。厚生労働省、内閣府(地方創生/デジタル田園都市国家構想等)等において、ジョブカード、しよくばラボ、公共職業訓練、第4次産業革命での基礎的ITリテラシー等、人材関連の委員を歴任。HRチャレンジ大賞は第1回から審査委員を務め、毎年の傾向を整理している。



パネルディスカッション

九州工業大学 大学院情報工学研究院 教授 宮野 英次氏

1995年九州大学工学研究科博士後期課程修了、2001年九州工業大学助教授、2013年より現職。理数教育支援センター飯塚分室長、STEM教育推進部門副部門長、高度データサイエンスイニシアティブ育成室長、数理・DS・AI教育推進室長、日本オペレーションズリサーチ学会九州支部長を歴任。専門は組合せ最適化、離散アルゴリズム論。九州工業大学では、小中学生のSTEAM教育、高大教育連携推進、社会人向け公開講座等を担当。現在は、産学・自治体協働によるAI人材育成を軸とした地域創生を模索中。



福博印刷株式会社 メディアクリエイティブ本部 データビジネスソリューション課 課長 最所 真一氏

住宅メーカー、広告会社を経て約15年前に福博印刷株式会社に入社。マーケティング部署、データ分析チーム、2019年にAI導入支援といった新規事業立ち上げに多く携わる。現在はDX/AI推進コンサルティングが主な業務で、支援先の課題や環境に合わせたDX/AI推進の伴走支援(データ活用、人材育成を始めとした必要環境整備からプロジェクト全体のマネジメント)を行っている。社員数50名以下の中小企業様の支援実績が豊富。



会場へのアクセス



お問合せ先：事務局（AKKODiSコンサルティング株式会社）
担当 笠原

kyushu-okinawa.digital.reskilling_research.project@akkodis.co.jp
070-1209-7533

「九州・沖縄産学循環型デジタル推進人材フォーラム」を開催します

2025年01月29日

▶ IT・デジタル・半導体・エレクトロニクス

デジタル技術の活用による企業成長や地域の社会課題解決を進めるには、その担い手となるデジタル推進人材の育成・確保が不可欠です。こうした中、地域におけるデジタル推進人材の育成・確保に向けて、産学双方のリソースを有効活用しデジタル推進人材を育成するため、産学連携推進に向けた取り組みを進めてきました。本フォーラムでは、その成果を共有するとともに、地域における産学連携の事例の紹介やデジタル推進人材の活用促進に向けた議論を行います。参加者のネットワーキングの機会も設けておりますので、是非ご参加ください。

イベント概要

| | |
|-------|--|
| 日時 | 2025年2月17日（月曜日）13時00分～15時00分（12時30分 開場） |
| 開催場所 | JR博多シティ10階 会議室 （福岡県福岡市博多区博多駅中央街1番1号） |
| 定員 | 会場：70名程度（先着順） |
| 参加費 | 無料 |
| 主催 | 経済産業省九州経済産業局、内閣府沖縄総合事務局 |
| 対象 | DX推進・産学連携に関心がある企業、自治体、教育機関の方 |
| プログラム | <ol style="list-style-type: none"> 開会挨拶 経済産業省九州経済産業局 地域経済部 部長 楠木 真次 基調講演 「これからのデジタル推進人材とその育成の場の作り方」 人的資本投資研究センター センター長 伊藤 健二 氏 九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスクリテラシー調査等事業報告 AKKODiSコンサルティング株式会社 地方創生部 笠原 鉄平 パネルディスカッション 「デジタル推進と産学連携の今」 九州工業大学 大学院 情報工学研究院 教授 宮野 英次 氏 福博印刷株式会社 データビジネスソリューション課 課長 最所 真一 氏 人的資本投資研究センター センター長 伊藤 健二 氏 交流セッション |

申込期限

2025年2月17日（月曜日）9時00分まで

詳細・申込方法

以下、ホームページよりお申し込みください。

[参加申込みフォーム](#)

個人情報の取り扱いについて

ご提供いただいた個人情報は、事務局（経済産業省九州経済産業局、内閣府沖縄総合事務局、AKKODiSコンサルティング株式会社（本事業の委託事業者））及び講師が、本事業（九州・沖縄産学循環型デジタル推進人材フォーラム）の運営においてのみ使用し、事務局においてその保護について万全を期すとともに、ご本人の同意なしに事務局及び講師以外の第三者に開示、提供することはありません。

参考

[開催案内チラシ\(PDF:1,736KB\)](#)

フォーラム申込に関するお問合せ先

AKKODiSコンサルティング株式会社（本事業の委託事業者）

担当：笠原

電話：070-1209-7533

E-MAIL：kyushu-okinawa.digital.reskilling_research_project@akkodis.co.jp

お問合せ先

九州経済産業局 情報政策課 デジタル経済室

担当：三小田、小幡、溝上

電話：092-482-5552

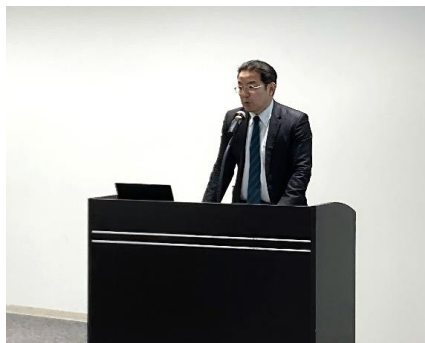
E-MAIL：bzl-kyushu-iot@meti.go.jp

経済産業省 九州経済産業局 HP
https://www.kyushu.meti.go.jp/event/2501/250129_1.html

6-3. 当日の様子

■ 開会挨拶

楠木 真次氏
経済産業省九州経済産業局
地域経済部 部長



■ 基調講演

伊藤 健二氏
人的資本投資研究センター センター長



■ 九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業報告

笠原 鉄平氏
AKKODiS コンサルティング株式会社 地域共創推進部



■ パネルディスカッション「デジタル推進と産学連携の今」

九州工業大学 大学院 情報工学研究院
教授 宮野 英次 氏（左）

福博印刷株式会社データビジネスソリューション課
課長 最所 真一 氏（中）



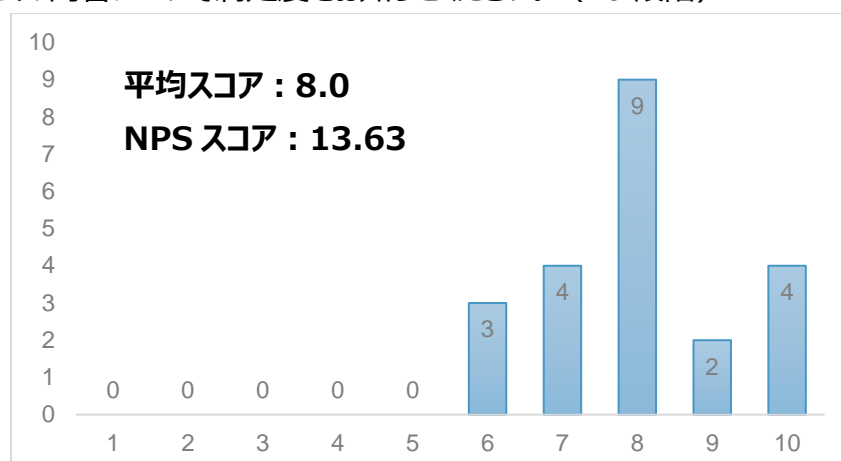
人的資本投資研究センター センター長
伊藤 健二氏（右）

■交流セッション



6-4. アンケート

Q：フォーラムの内容について満足度をお知らせください。（10段階）



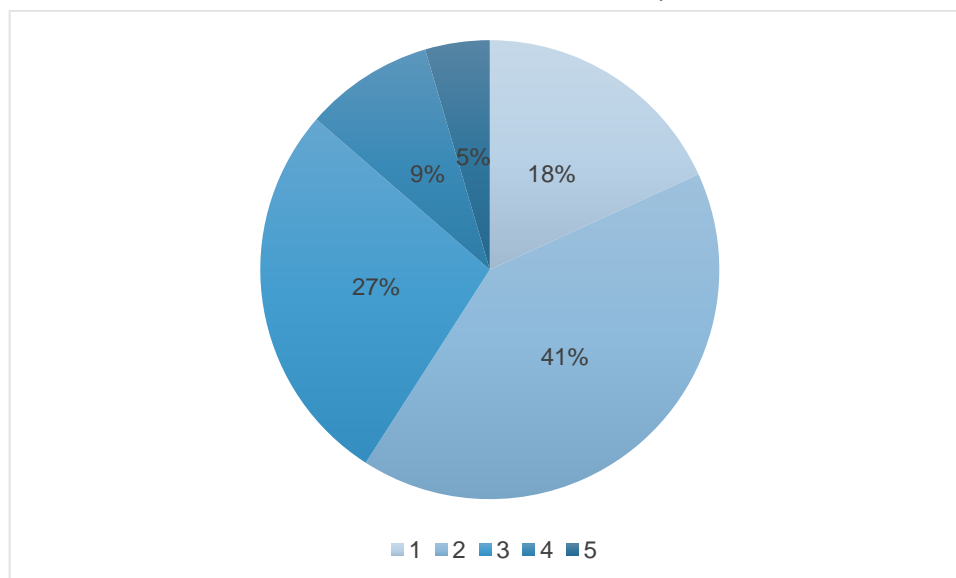
図：満足度毎の回答件数

参加者コメント：

| |
|--|
| 産学連携に伴った最新のDXに関する動向を確認できてよかった。 |
| 産学連携のあり方について学べ興味がわきました |
| 産学連携の実態をお聞きすることができ、参考になった。 |
| 大学様や他の企業様の方と意見交換できて良かったです。 |
| 企業・大学側の話が聞け参考となりました！ |
| 企業と大学の産学連携についてあまり詳しく知らなかったので、聞くことができ、良かったです。 |
| 当社は産学連携ができる段階ではないが、学びはあった。 |
| 社内においてはDX推進の取り組みはスタートしたばかりであり、産学連携等は非常に興味深いものであった。 |
| 内容や意見交換については有用な情報や気づきがあった。 |
| ネットワーキングの時間がもう少しあるとよかった。 |
| データに基づいた説明があり、勉強になりました。 |
| 産学双方の思いをぶつけ合う機会が重要だと思いました。ぜひディスカッションの時間をとっていただけると有り難いですね。 |
| 登壇者の皆さんが素晴らしかった |
| 各登壇者の貴重なお話を伺えてとても勉強になりました。 |
| 今後産学連携における失敗例や、成功に導くためのプロセスをご教示いただける場があると幸いです。 |
| 多様な事例が聞いて良かったです。一方、参加者合流で、もう少し話し会話の時間が、あると良かったです。 |
| フォーラムでお聞きした事例は参考になりました。それらはプログラミングスキルが一定以上ある学生の事例だったかと思しますので、文系の大学ではどのように産学連携に繋げていけるのかを模索していきたいです。 |

Q: 貴組織におけるデジタル推進人材の需要についてお知らせください。

1. **非常に不足している** - デジタル推進人材が著しく不足しており、業務に大きな影響が出ている。
2. **不足している** - デジタル推進人材が不足しており、業務に支障が出ている。
3. **やや不足している** - デジタル推進人材がやや不足しているが、業務に大きな影響はない。
4. **十分である** - デジタル推進人材が十分に確保されており、業務に問題はない。
5. **非常に十分である** - デジタル推進人材が非常に充実しており、業務が円滑に進んでいる。



Q: デジタル推進人材を雇用する場合、どのような雇用形態をお考えでしょうか。(複数回答可)

| 雇用形態 | 回答数 |
|---|-----|
| 正社員 - フルタイムでの雇用を希望。 | 15 |
| 契約社員 - 一定期間の契約での雇用を希望。 | 7 |
| 派遣社員 - 派遣会社を通じての雇用を希望。 | 0 |
| アルバイト - パートタイムでの雇用を希望。 | 0 |
| 副業 - 他の仕事と並行しての雇用を希望。 | 0 |
| 学生インターン | 0 |
| その他 | |
| 検討中です | 1 |
| 学生の育成で協力できれば幸いです。 | 1 |
| 会社として雇用の何かお手伝いができればと考えています。 | 1 |
| 人材供給側で努力します。 | 1 |
| 経営の問題ですので私の知れるところではありません。個人的希望でいえば正社員で雇っていただきたいところです。 | 1 |

6-5. 九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業報告

報告スライド：【別添8】【フォーラム】事業報告.0217.pptx



九州・沖縄での産学循環型の デジタル推進人材育成方策

令和6年度

九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業

2025年2月 第1.0版

AKKODiSコンサルティング株式会社

AKKODiS

| | |
|--------------------------------|---------|
| 1. 目的 |3 |
| 2. 調査 |4 |
| ・デジタル化・DXを進める上での課題 |7 |
| ・業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ |14 |
| ・業種や職種における社内のデジタル推進人材の育成状況 |23 |
| ・高等教育機関におけるデジタル推進人材の輩出状況 |27 |
| ・産学連携状況 |29 |
| 3. 課題感整理 |34 |
| ・ワークショップ |36 |
| ・個別ヒアリング |42 |
| 4. 産学循環型デジタル推進人材育成方策（案） |45 |
| Appendix ・課題整理に基づく対応策 |47 |

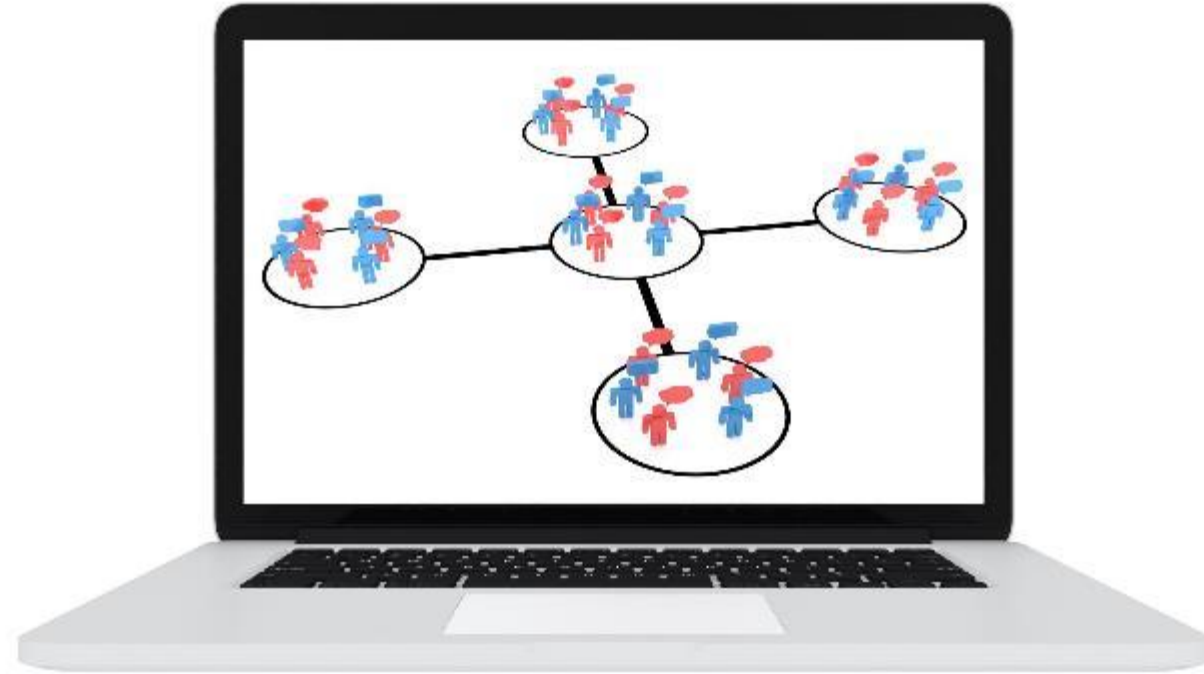
1. 目的

1. 九州・沖縄地域におけるデジタル推進人材の育成・確保を促進

地域の社会課題を解決し、持続可能な成長を実現するために、デジタル技術に精通した人材の育成が不可欠である。学生から社会人まで幅広い層を対象とし、実践的なスキルを提供することで、地域全体でデジタル推進人材の基盤を強化する。

2. 地域課題解決型のDXを推進

課題解決と競争力向上を目指す。AIやIoTなどの技術を活用したプロジェクトを推進し、地域の経済活性化とデジタル化を同時に実現する。



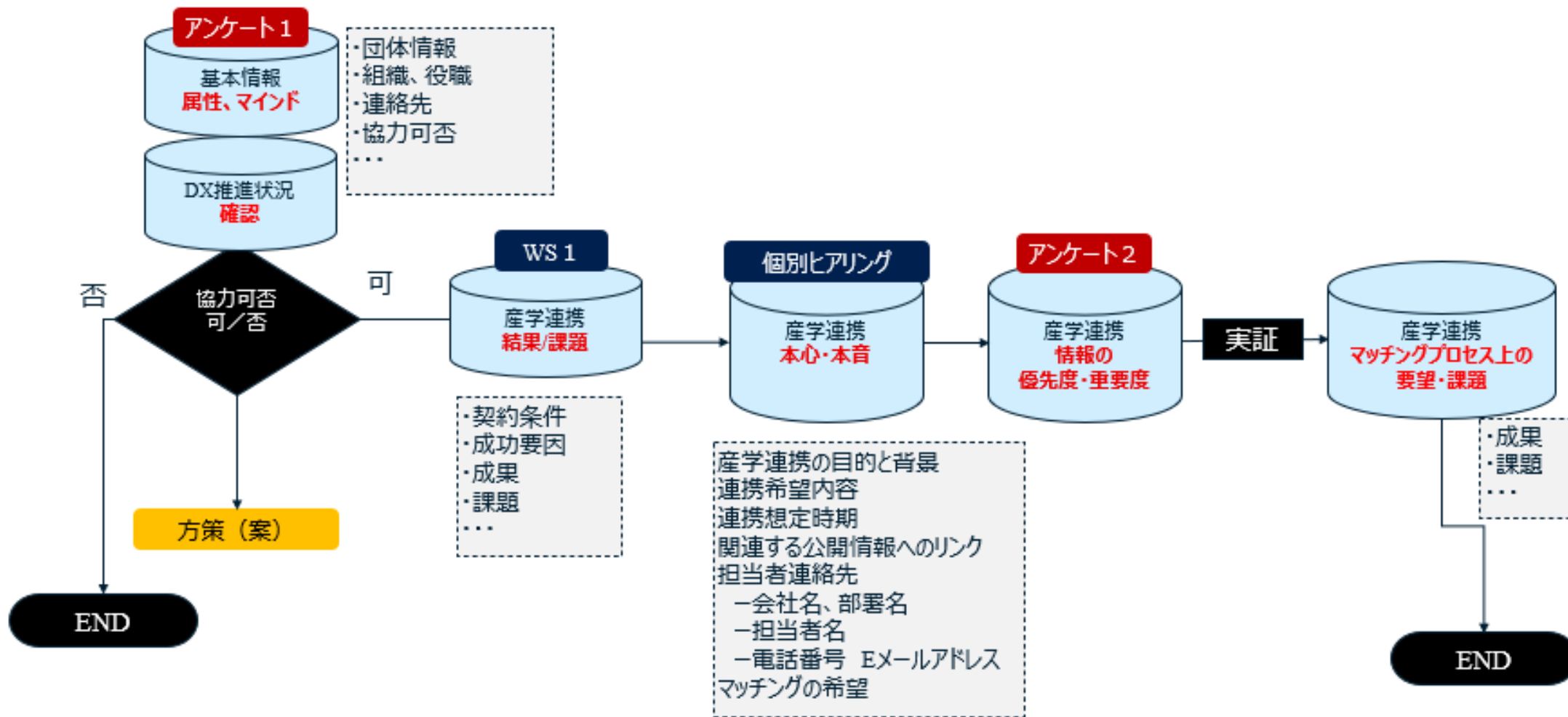
2. 調査

高等教育機関や企業に対するアンケート調査により、デジタル推進人材のニーズに関する定量データを収集しました。



調査手法

本事業で実施した調査手法は以下の通り



1 アンケート①

調査対象：

産業界：九州経済連合会、各県情報産業協会等の会員団体（約1,200社）

高等学術機関：MDAコンソ九州沖縄ブロック協議会員 53団体

回答 産業界：80 教育機関：24

3 個別ヒアリング

対象：

産業界 7社：
電気・ガス・熱供給・水道業 3社、
サービス業 1社、
研究・専門・技術サービス業 1社、
運輸業 1社、情報通信業 1社

高騰教育機関 2校：
文系1校、理系1校

4 アンケート②

調査対象：アンケート①で産学連携に向けた調査に協力可能な団体

回答 産業界：31 教育機関：19

5 文献調査

①オンライン参考サイト

第150回 2026年度末までに政府が目指す230万人のデジタル推進人材育成 | 日本生命保険相互会社

デロイト トーマツ調査：潜在デジタル人材の割合は36%、企業のデジタル研修は一定進むも、「実践の場」提供が課題 | ニュースリリース | デロイト トーマツグループ | Deloitte

②AKKODiSコンサルティング独自調査
「自社内のDXへの取り組み状況や課題」

【調査概要】

調査対象：企業のエンジニア採用担当者
調査対象者：従業員300名以上の企業にお勤めの課長クラス、経営層

サンプル数：1,060名

調査方法：インターネット調査（インテージ社）

実施時期：2024年3月13日～3月15日

2 ワークショップ

産学連携に向けた課題抽出

参加団体：

産業界：2

教育機関：4

デジタル化・DXを進める上での課題

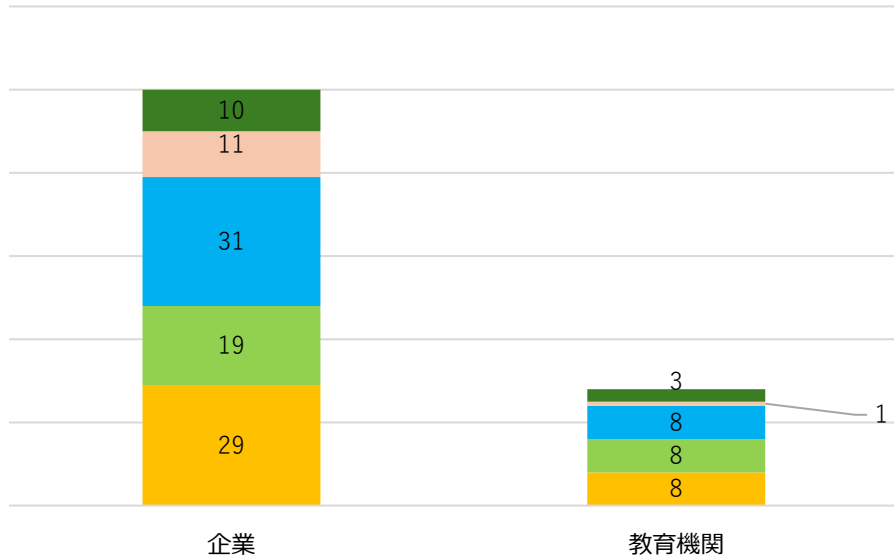
企業の規模や業種ごとに異なるデジタル化の障壁を明確化

中小企業の技術力不足や資金面での課題に注目する



1-1. デジタル化・DX（デジタルトランスフォーメーション）を進めていく上での課題

アンケート① 設問13 人材確保に向けた課題



- その他
- ステップ4：人材の受け入れ
- ステップ3：人材の選定
- ステップ2：人材要件の定義
- ステップ1：人材確保の“重点課題”の特定

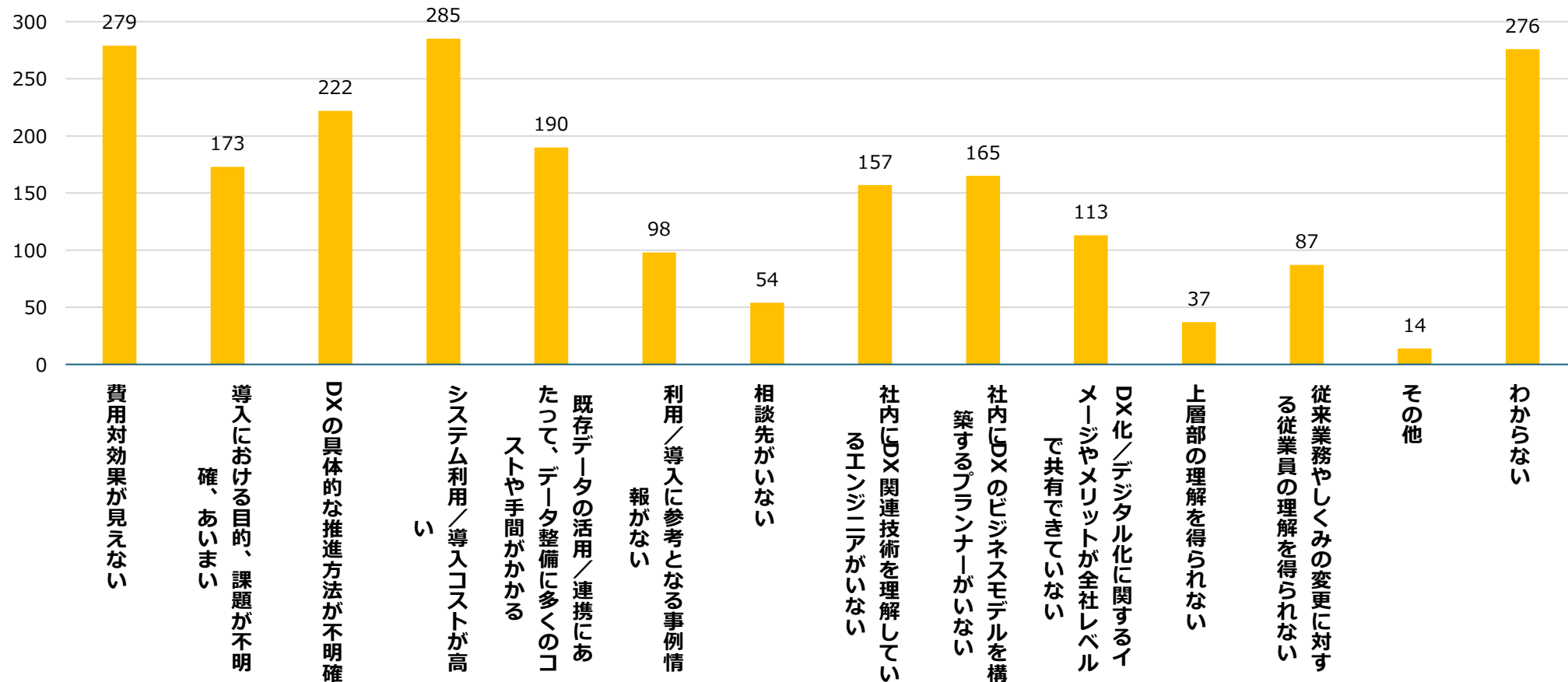
| | ステップ1： 人材確保の “重点課題” の特定 | ステップ2： 人材要件の 定義 | ステップ3： 人材の選定 | ステップ4：人 材の受け入れ | その他 |
|------|----------------------------------|-----------------------|-----------------|-------------------|-----|
| 企業 | 29 | 19 | 31 | 11 | 10 |
| 教育機関 | 8 | 8 | 8 | 1 | 3 |
| 総計 | 37 | 27 | 39 | 12 | 13 |

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業アンケート①結果

デジタル化・DX推進の大きな課題として、**人材確保の重点課題の特定ができない企業が多い**。デジタル人材の**不足**や**育成の難しさ**が挙げられるが、これらは改善の余地が大きい分野でもある。課題の特定や優先順位付けの精度向上、リソース配分の工夫により推進力を高めることが可能である。また、**外部人材やパートナーとの連携を強化**しつつ、**社内体制の整備**を進めることで、より効果的なDXの実現が期待できる。

1-1. デジタル化・DX（デジタルトランスフォーメーション）を進めていく上での課題

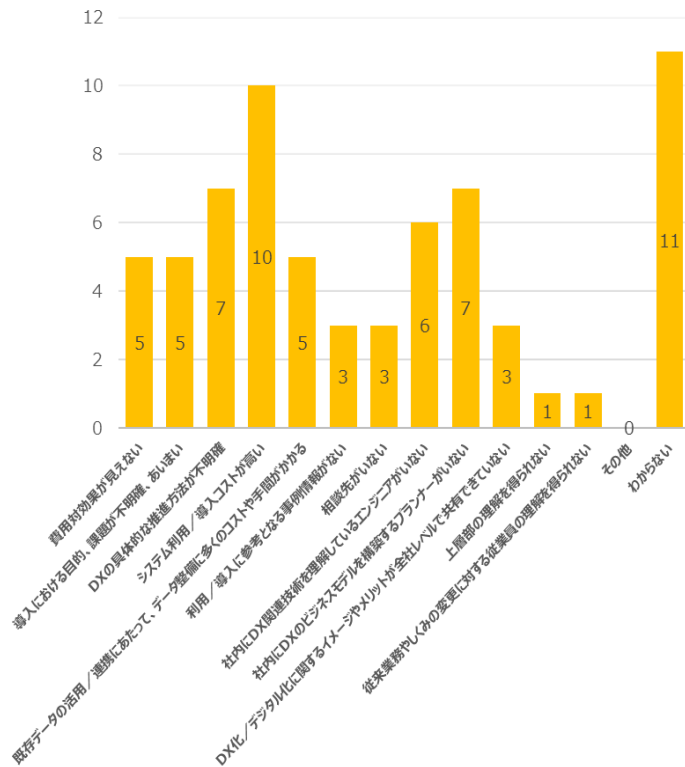
DX導入における課題/問題



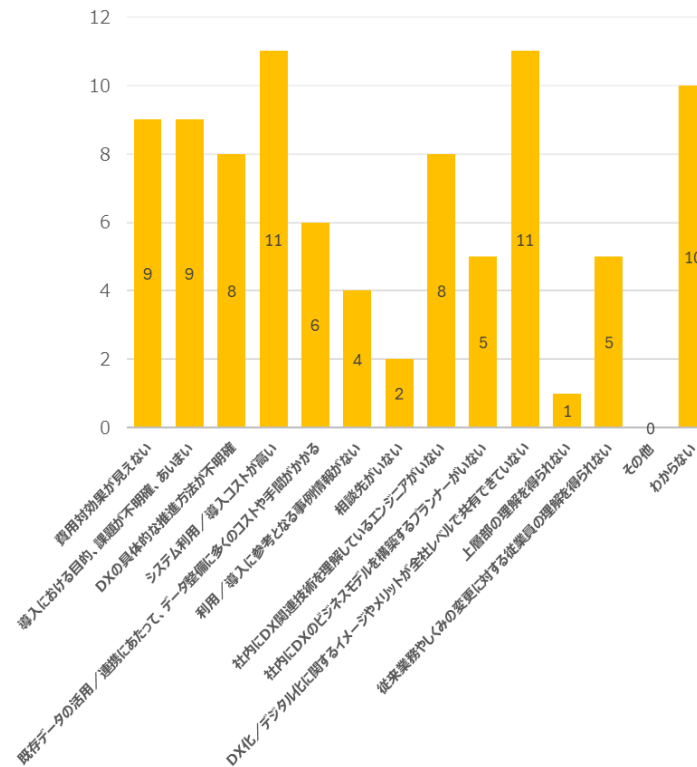
全地域データ（参照：AKKODiSコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXの導入における課題/問題についてお答えください。（いくつでも））

1-1. デジタル化・DX（デジタルトランスフォーメーション）を進めていく上での課題

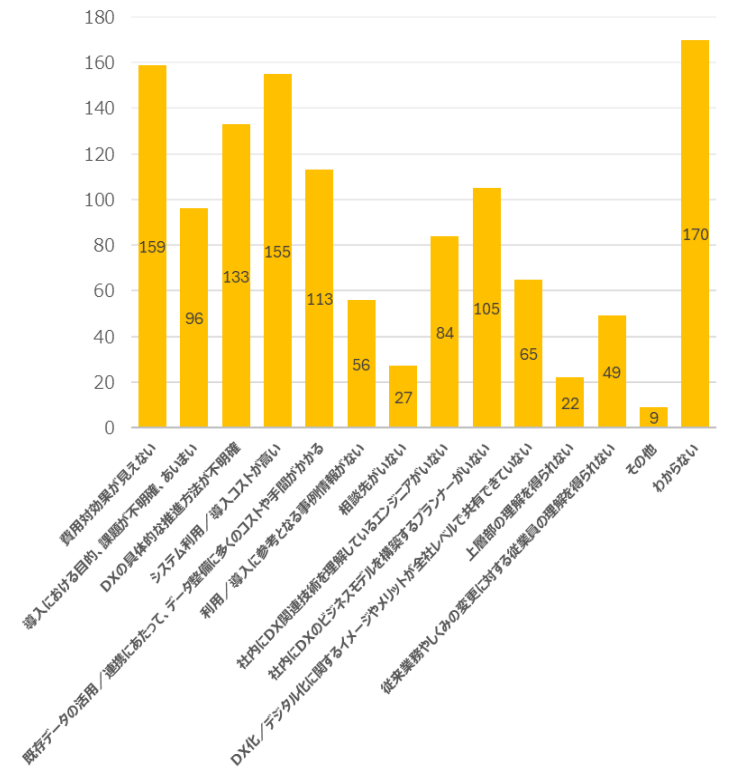
北海道



東北



関東

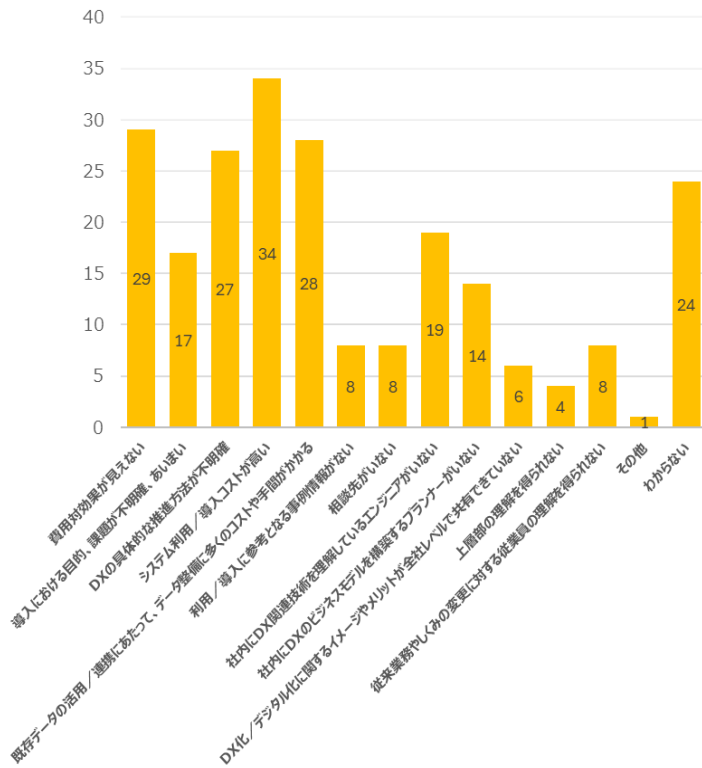


北海道・東北・関東における地域別データ

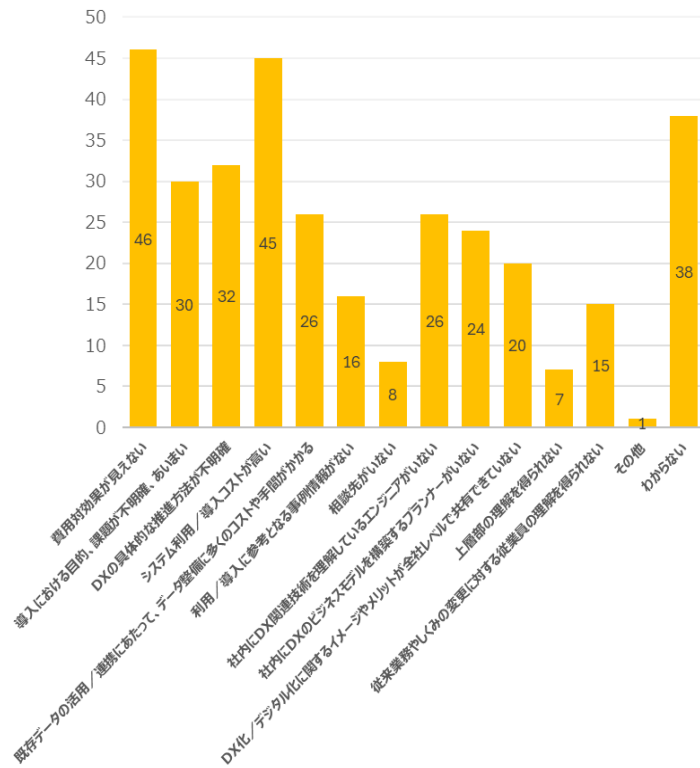
(参照：AKKODiSコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXの導入における課題／問題についてお答えください。(いくつかでも)) ©AKKODiS 2025 slide 10

1-1. デジタル化・DX（デジタルトランスフォーメーション）を進めていく上での課題

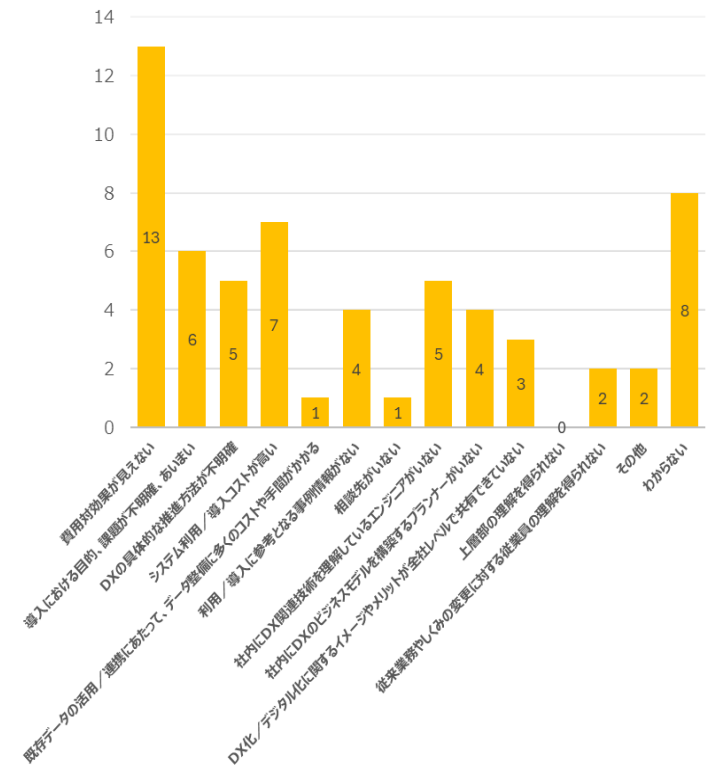
中部



近畿



中国

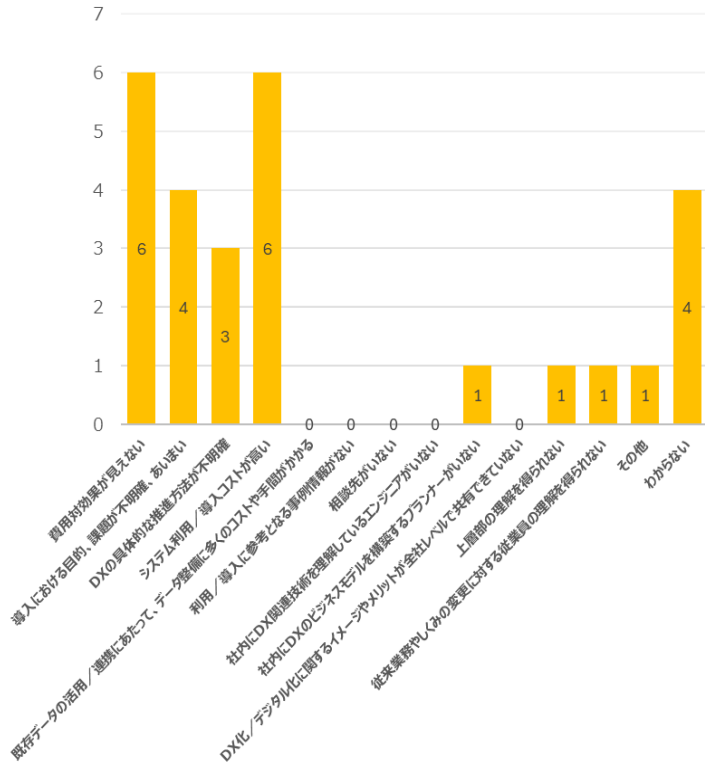


中部・近畿・中国における地域別データ

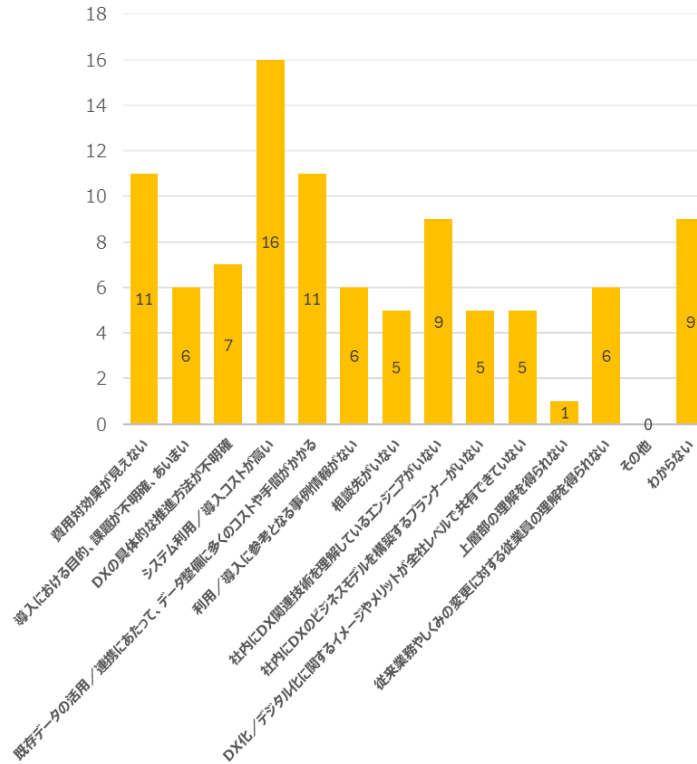
(参照：AKKODISコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXの導入における課題／問題についてお答えください。(いくつかでも)) ©AKKODIS 2025 slide 11

1-1. デジタル化・DX（デジタルトランスフォーメーション）を進めていく上での課題

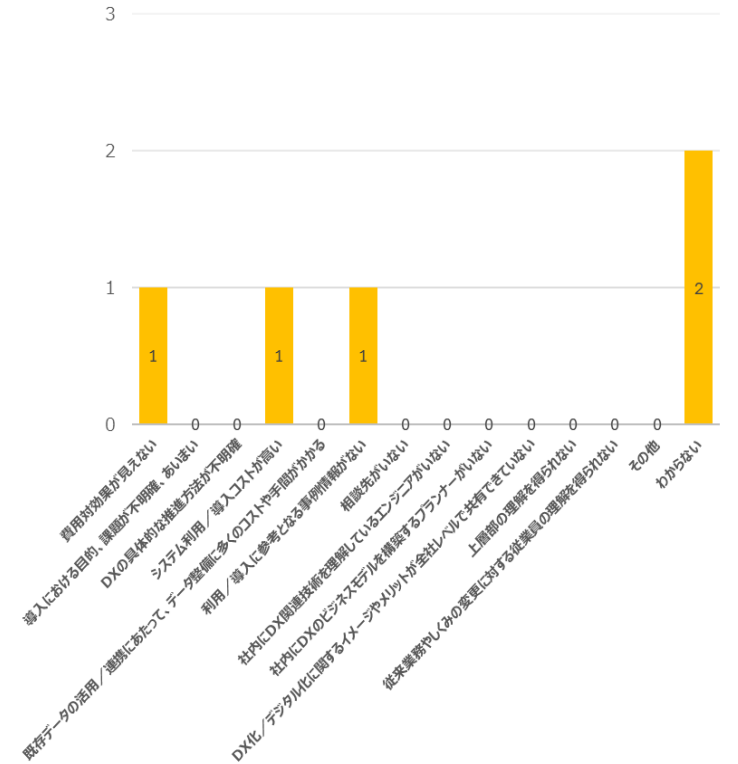
四国



九州



沖縄



四国・九州・沖縄における地域別データ

(参照：AKKODISコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXの導入における課題／問題についてお答えください。(いくつかでも)) ©AKKODIS 2025 slide 12

1-1. デジタル化・DX（デジタルトランスフォーメーション）を進めていく上での課題

九州・沖縄地域についての考察

九州・沖縄地域における課題

- ・システム利用／導入コストが高い
- ・費用対効果が見えない
- ・「わからない」という回答の多さ

システム利用／導入コストの高さについては、九州・沖縄地域の企業が中小企業の割合が高く、資金力に限りがあることが背景にあると考えられる。企業が大規模な投資を行う余裕がないことが推察される。DXの導入に伴う投資がどの程度の効果をもたらすかが不透明であるため、企業が導入に踏み切れない状況が見られる。特に中小企業では、投資に対するリターンが明確でないリスクを取ることが難しい。これに対して、小規模なパイロットプロジェクトの実施や他社の成功事例の共有、ROI分析の強化など、具体的な効果を示すための取り組みが重要と思われる。

また、「わからない」という回答の多さから、DXに関する理解不足が共通の課題として浮き彫りになっている。これは、DXの全体像や具体的な導入プロセスが十分に理解されていないことが原因と考えられる。情報不足や専門知識の欠如も一因。これに対して、企業内での啓蒙活動やコンサルティングの活用が効果的だと思われる。セミナーやワークショップを通じて、従業員や経営層の理解を促進し、専門家のアドバイスを受けることで、効果的なDX推進が期待できる。

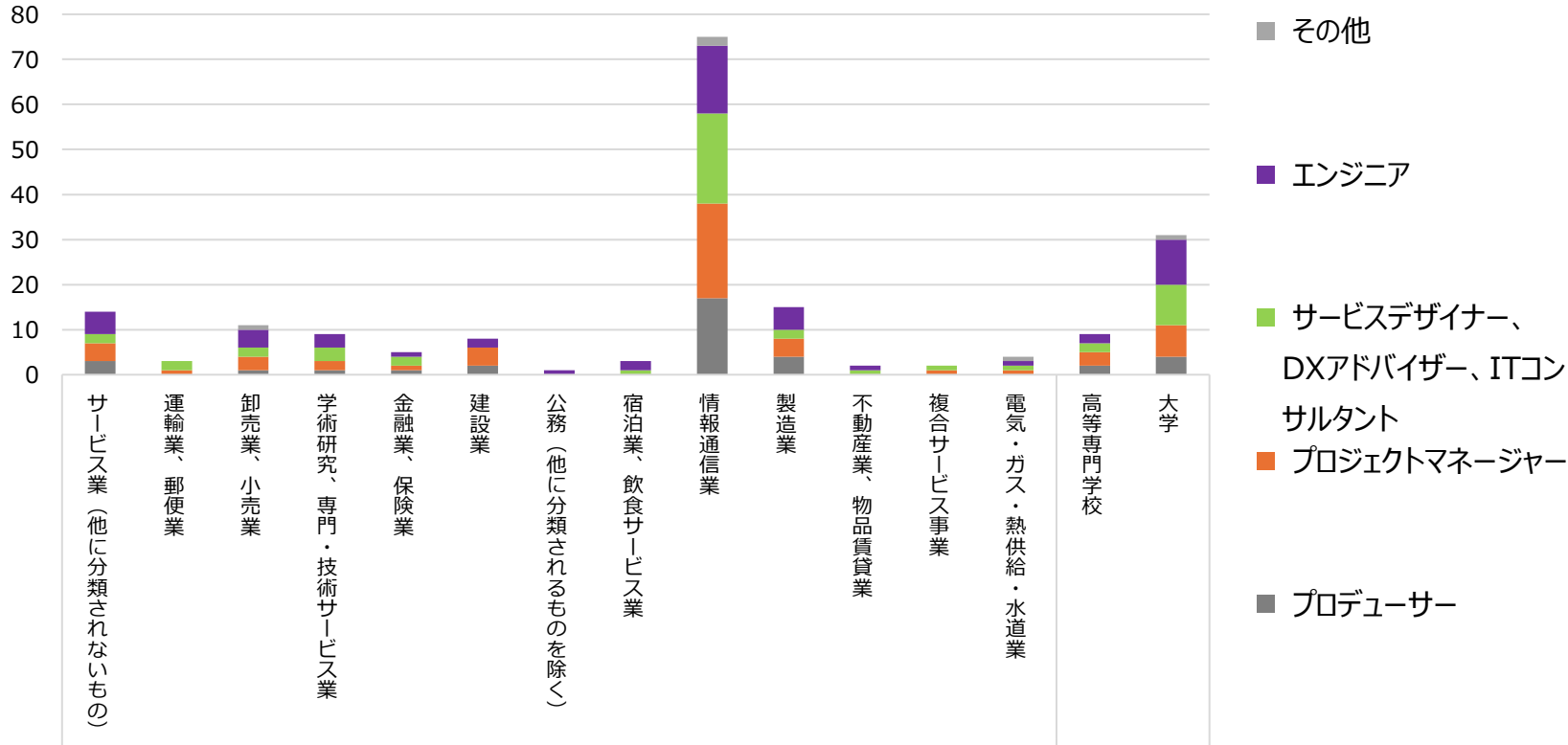
業種や職種における デジタル推進人材のニーズ

業界特有の技術やスキルセットに基づくデジタル推進人材ニーズを把握



1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

アンケート① 設問12 特にどのような人材が必要か



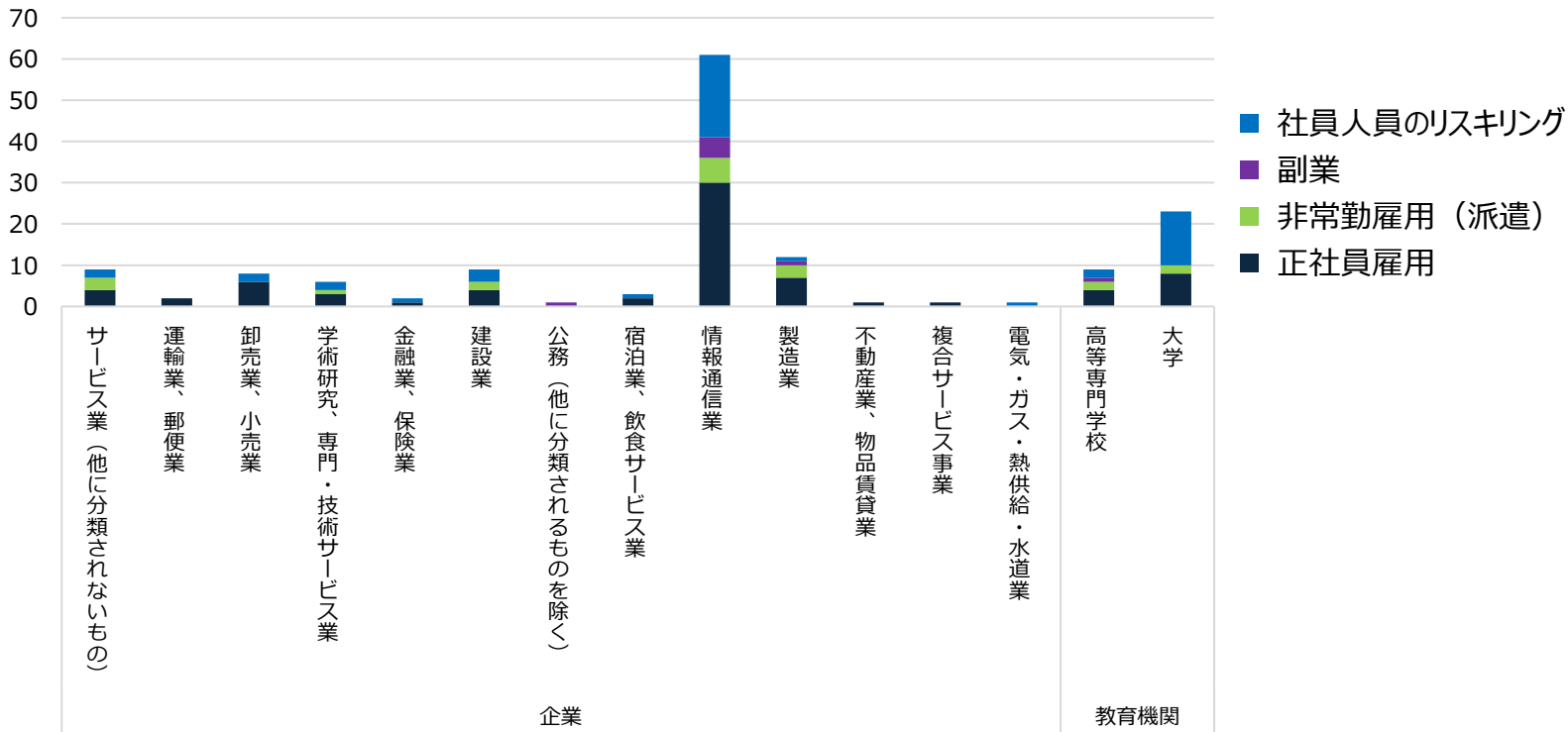
| 必要な人材 | プロデューサー | プロジェクトマネージャー | サービスデザイナー、DXアドバイザー、ITコンサルタント | エンジニア | その他 |
|--------------------|-----------|--------------|------------------------------|-----------|----------|
| 企業 | 29 | 42 | 37 | 40 | 4 |
| サービス業 (他に分類されないもの) | 3 | 4 | 2 | 5 | |
| 運輸業、郵便業 | | 1 | 2 | | |
| 卸売業、小売業 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 1 | 2 | 3 | 3 | |
| 金融業、保険業 | 1 | 1 | 2 | 1 | |
| 建設業 | 2 | 4 | | | 2 |
| 公務 (他に分類されるものを除く) | | | | | 1 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | | | 1 | 2 | |
| 情報通信業 | 17 | 21 | 20 | 15 | 2 |
| 製造業 | 4 | 4 | 2 | 5 | |
| 不動産業、物品賃貸業 | | | 1 | 1 | |
| 複合サービス事業 | | 1 | 1 | | |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 教育機関 | 6 | 10 | 11 | 12 | 1 |
| 高等専門学校 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 大学 | 4 | 7 | 9 | 10 | 1 |
| 総計 | 35 | 52 | 48 | 52 | 5 |

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキング調査等事業アンケート①結果

プロジェクトマネージャーが不足していることが見て取れるが、職種における差は大きくなく、全体的にデジタル推進人材の不足が見て取れる。特に情報通信業においては、全てのレイヤーで人材が不足していることが見て取れる。

1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

アンケート① 設問12 人材確保は、どのような方法が望ましいか



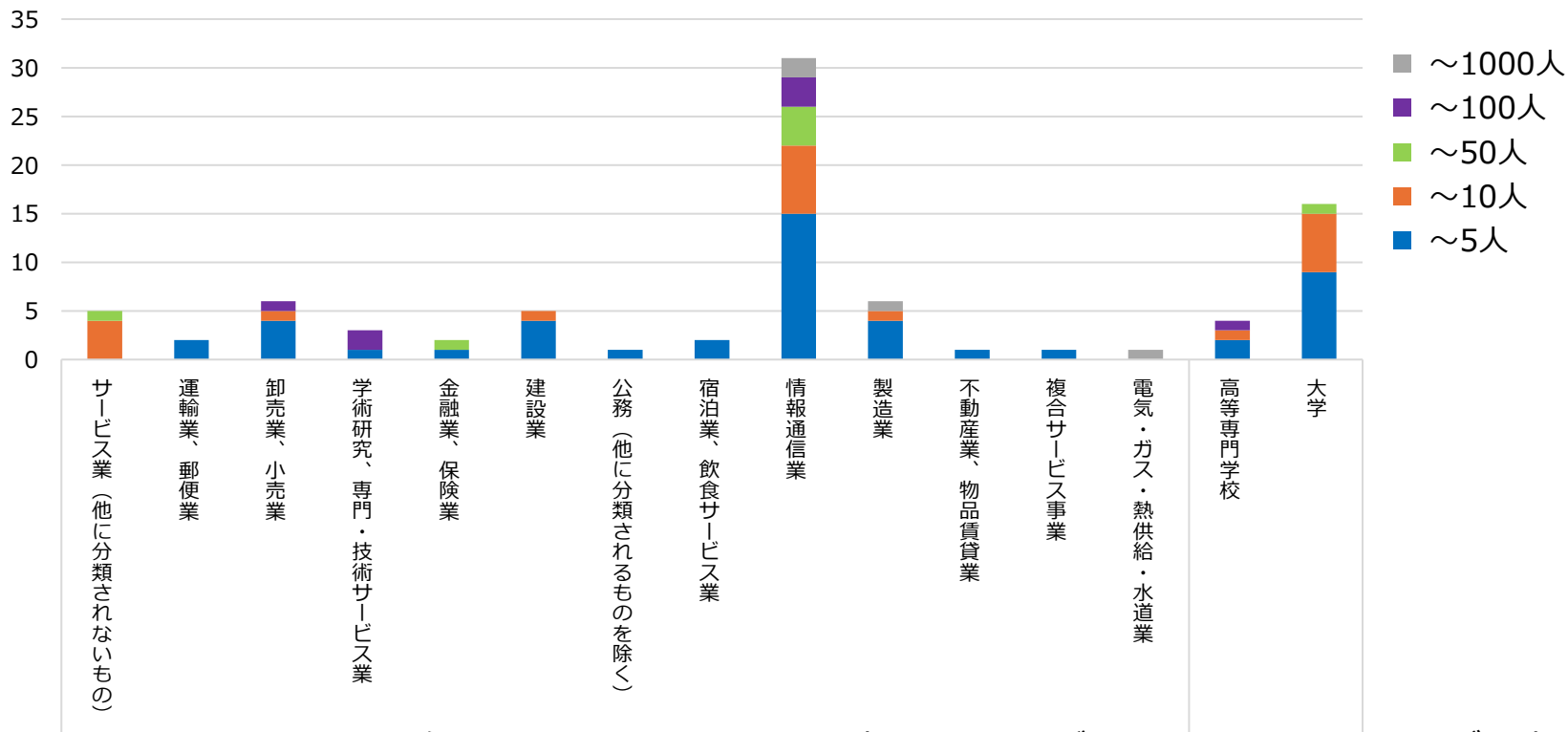
| 人材確保の方法 | 正社員雇用 | 非常勤雇用 (派遣) | 副業 | 社員人員のリスキング |
|--------------------|-----------|------------|----------|------------|
| 企業 | 61 | 15 | 7 | 33 |
| サービス業 (他に分類されないもの) | 4 | 0 | 3 | 2 |
| 運輸業、郵便業 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 卸売業、小売業 | 6 | 0 | 0 | 2 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 3 | 0 | 1 | 2 |
| 金融業、保険業 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 建設業 | 4 | 0 | 2 | 3 |
| 公務 (他に分類されるものを除く) | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 2 | 0 | 0 | 1 |
| 情報通信業 | 30 | 0 | 6 | 5 |
| 製造業 | 7 | 0 | 3 | 1 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 複合サービス事業 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 教育機関 | 12 | 4 | 1 | 15 |
| 高等専門学校 | 4 | 0 | 2 | 1 |
| 大学 | 8 | 0 | 2 | 13 |
| 総計 | 73 | 19 | 8 | 48 |

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキング調査等事業アンケート①結果

人材確保の手段として、正社員雇用を念頭に置かれていることが見て取れる。一方、リスキングの活用も進んでいる。新たな人材を雇用する、社内でのリスキングを実施するなど柔軟な雇用形態や内部リソースの活用が今後の課題解決につながると思われる。

1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

アンケート① 設問12 何名ほど必要か



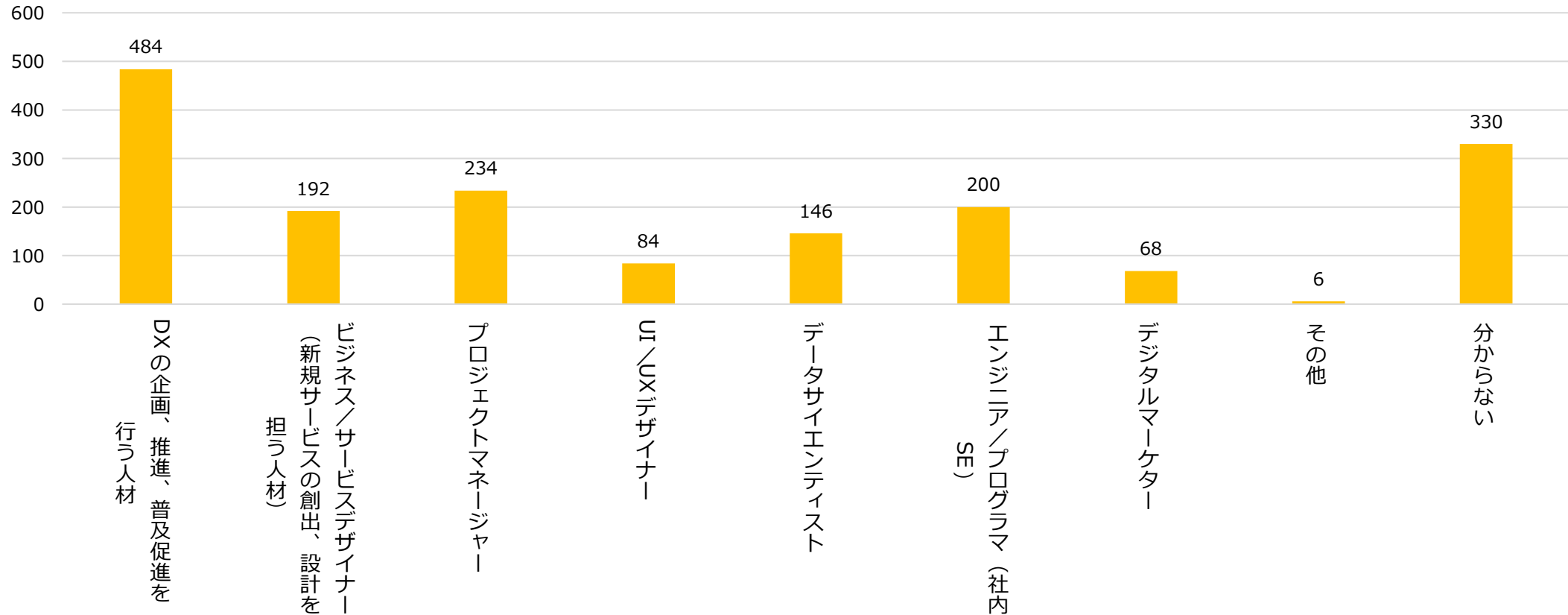
| 従業員数 | ~5人 | ~10人 | ~50人 | ~100人 | ~1000人 |
|--------------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|
| 企業 | 36 | 14 | 6 | 6 | 4 |
| サービス業 (他に分類されないもの) | | 4 | 1 | | |
| 運輸業、郵便業 | 2 | | | | |
| 卸売業、小売業 | 4 | 1 | | 1 | |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 1 | | | 2 | |
| 金融業、保険業 | 1 | | 1 | | |
| 建設業 | 4 | 1 | | | |
| 公務 (他に分類されるものを除く) | 1 | | | | |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 2 | | | | |
| 情報通信業 | 15 | 7 | 4 | 3 | 2 |
| 製造業 | 4 | 1 | | | 1 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 1 | | | | |
| 複合サービス事業 | 1 | | | | |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | | | | | 1 |
| 教育機関 | 11 | 7 | 1 | 1 | |
| 高等専門学校 | 2 | 1 | | 1 | |
| 大学 | 9 | 6 | 1 | | |
| 総計 | 47 | 21 | 7 | 7 | 4 |

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスティング調査等事業アンケート①結果

必要人数は少人数の傾向が強く、企業・教育機関ともに効率的な人材育成と採用が鍵となる。柔軟な雇用形態や内部リソースの活用が今後の課題解決につながる。

1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

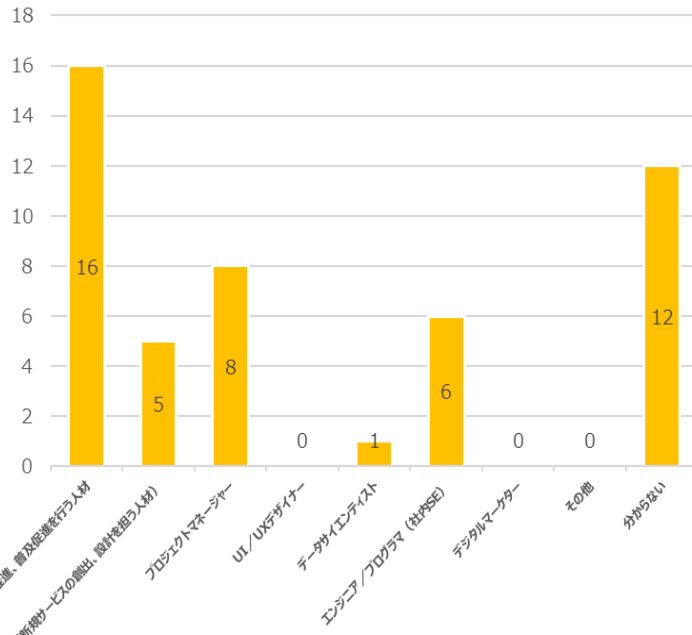
DX導入において不足している人材



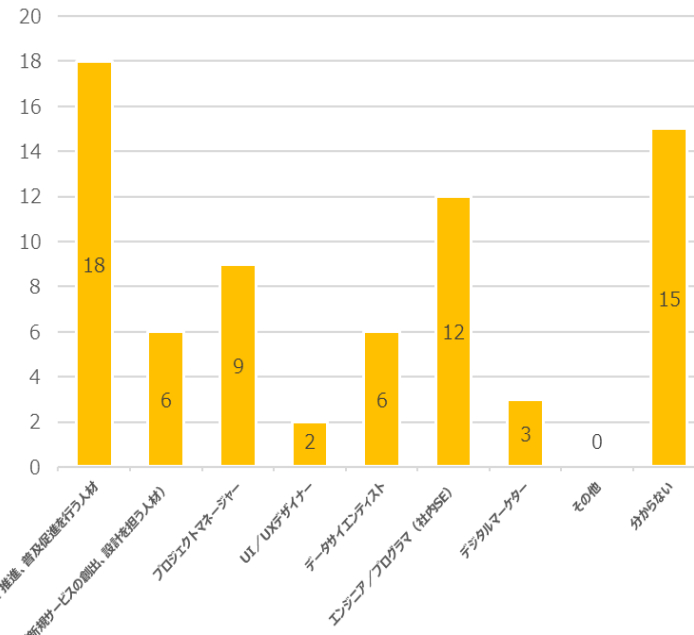
全地域データ（参照：AKKODiSコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXを導入する上で不足している人材についてお答えください。）

1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

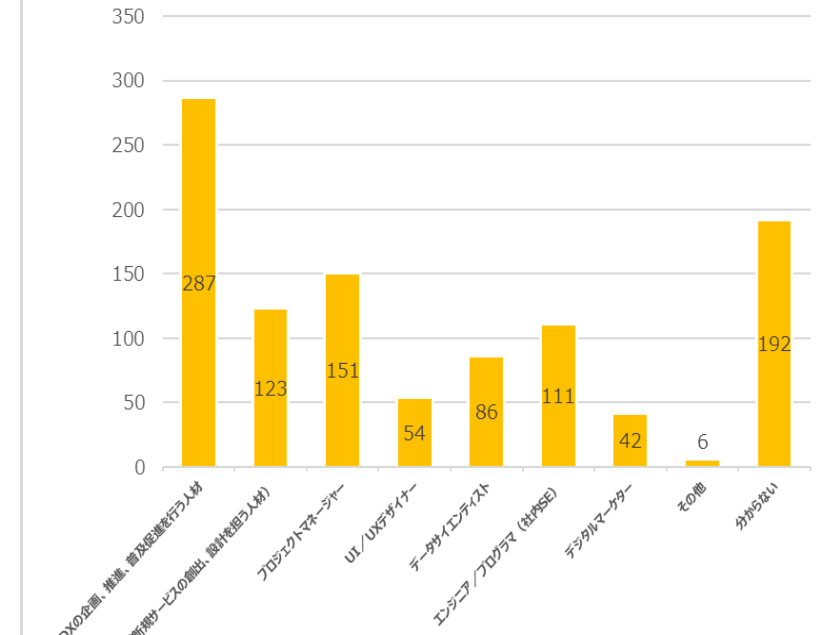
北海道



東北



関東

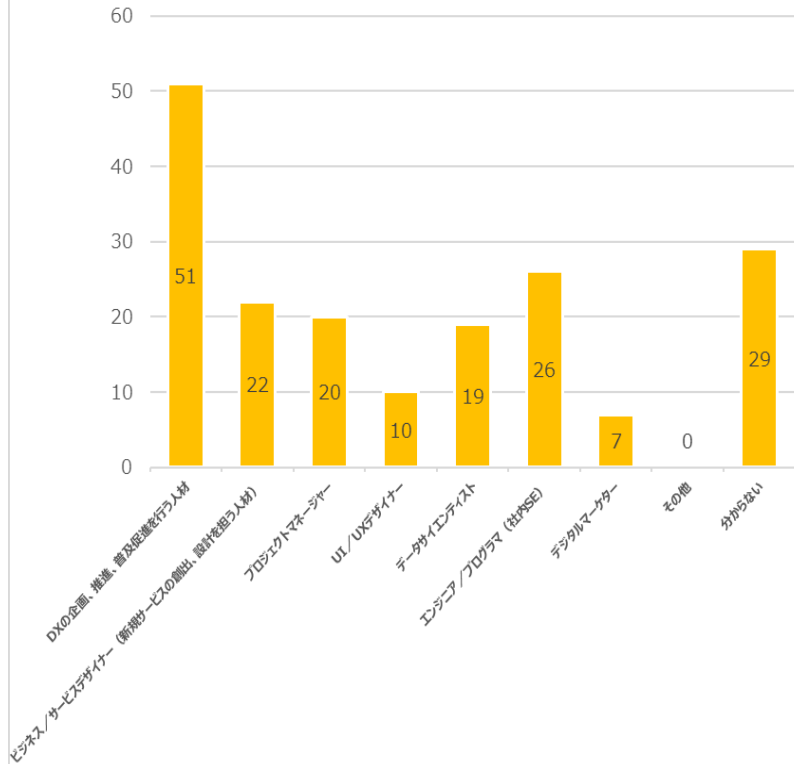


北海道・東北・関東における地域別データ

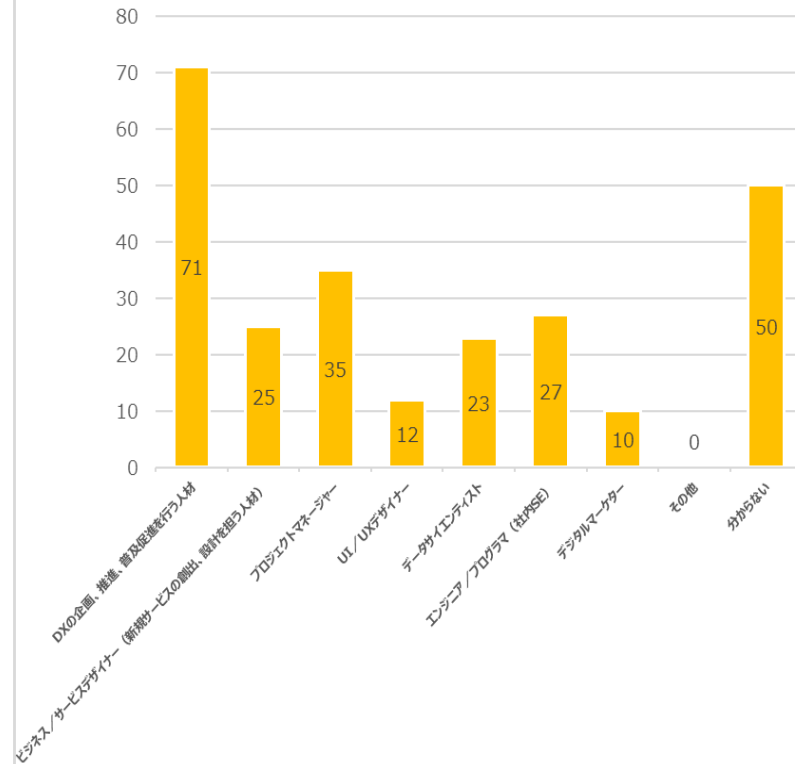
（参照：AKKODiSコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXを導入する上で不足している人材についてお答えください。）

1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

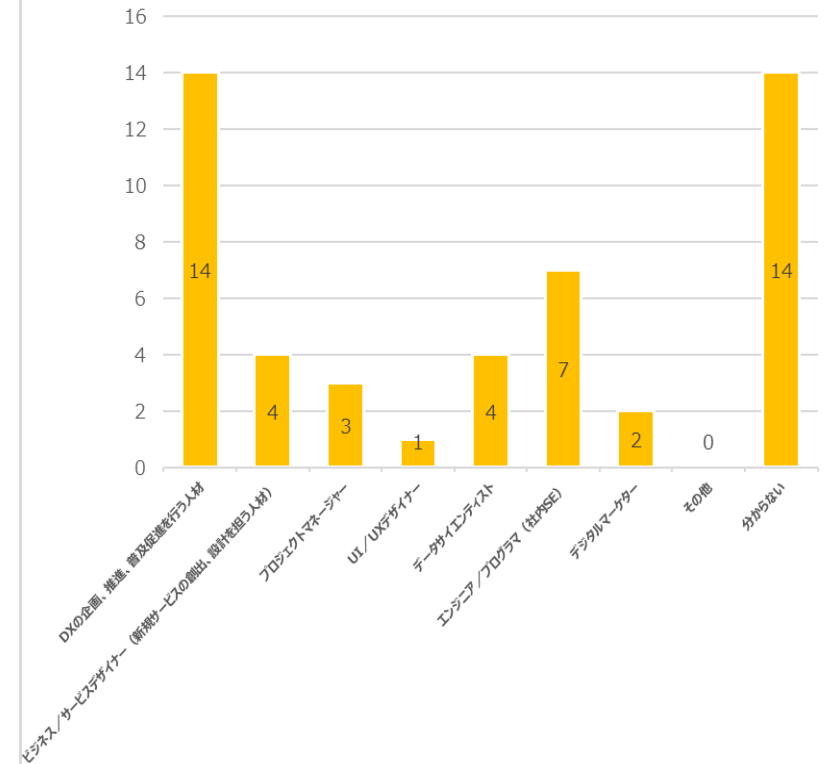
中部



近畿



中国

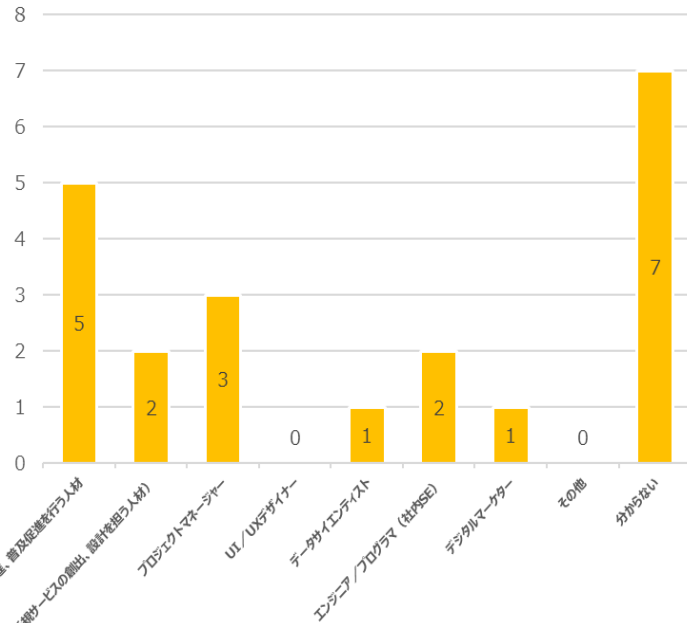


中部・近畿・中国における地域別データ

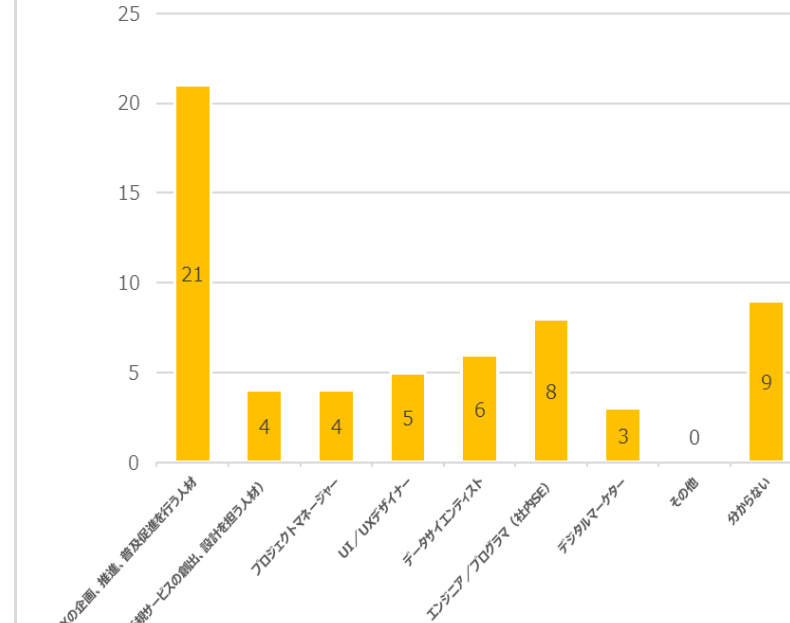
（参照：AKKODiSコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXを導入する上で不足している人材についてお答えください。）

1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

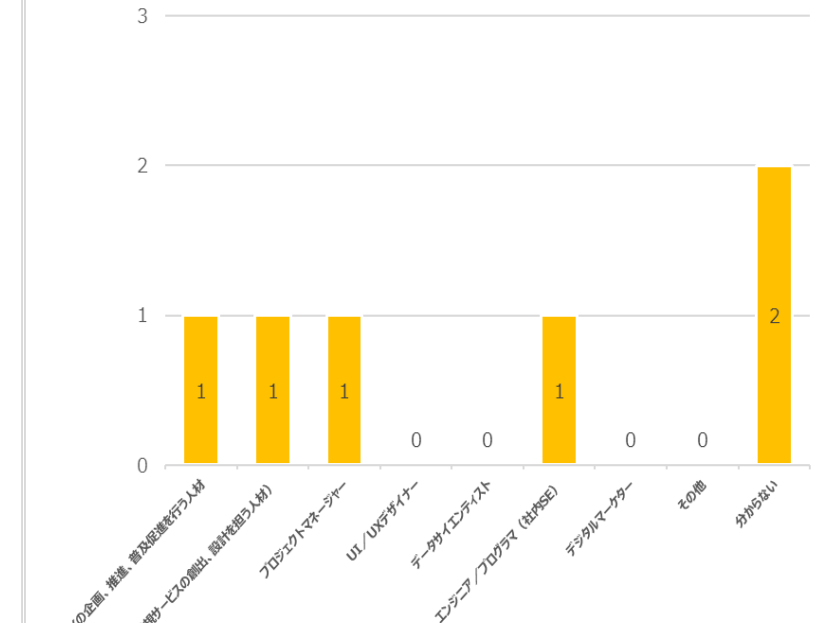
四国



九州



沖縄



四国・九州・沖縄における地域別データ

(参照：AKKODiSコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXを導入する上で不足している人材についてお答えください。)

1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

九州・沖縄地域についての考察

1. DXの企画、推進、普及促進を行う人材の不足

- 1. 背景:** DXの成功には、戦略的な企画立案、効果的な推進が不可欠である。しかし、多くの企業がこの分野に精通した人材を確保できていない現状が浮き彫りになった。
- 2. 影響:** これにより、DXプロジェクトの進行が遅れたり、効果が十分に発揮されなかったりするリスクが高まる。また、DXの重要性が社内で十分に理解されず、従業員の協力が得られにくくなる可能性もある。

2. 「わからない」という回答の多さ

- 1. 背景:** DXに関する具体的な人材ニーズが明確に把握されていない企業が多いことを示している。これは、DXの全体像や具体的な導入プロセスが十分に理解されていないことが原因と考えられる。
- 2. 影響:** 必要な人材を特定できないため、適切な人材配置や育成が困難になり、DX推進の効果が限定的になる可能性がある。

業種や職種における社内の デジタル推進人材の育成状況

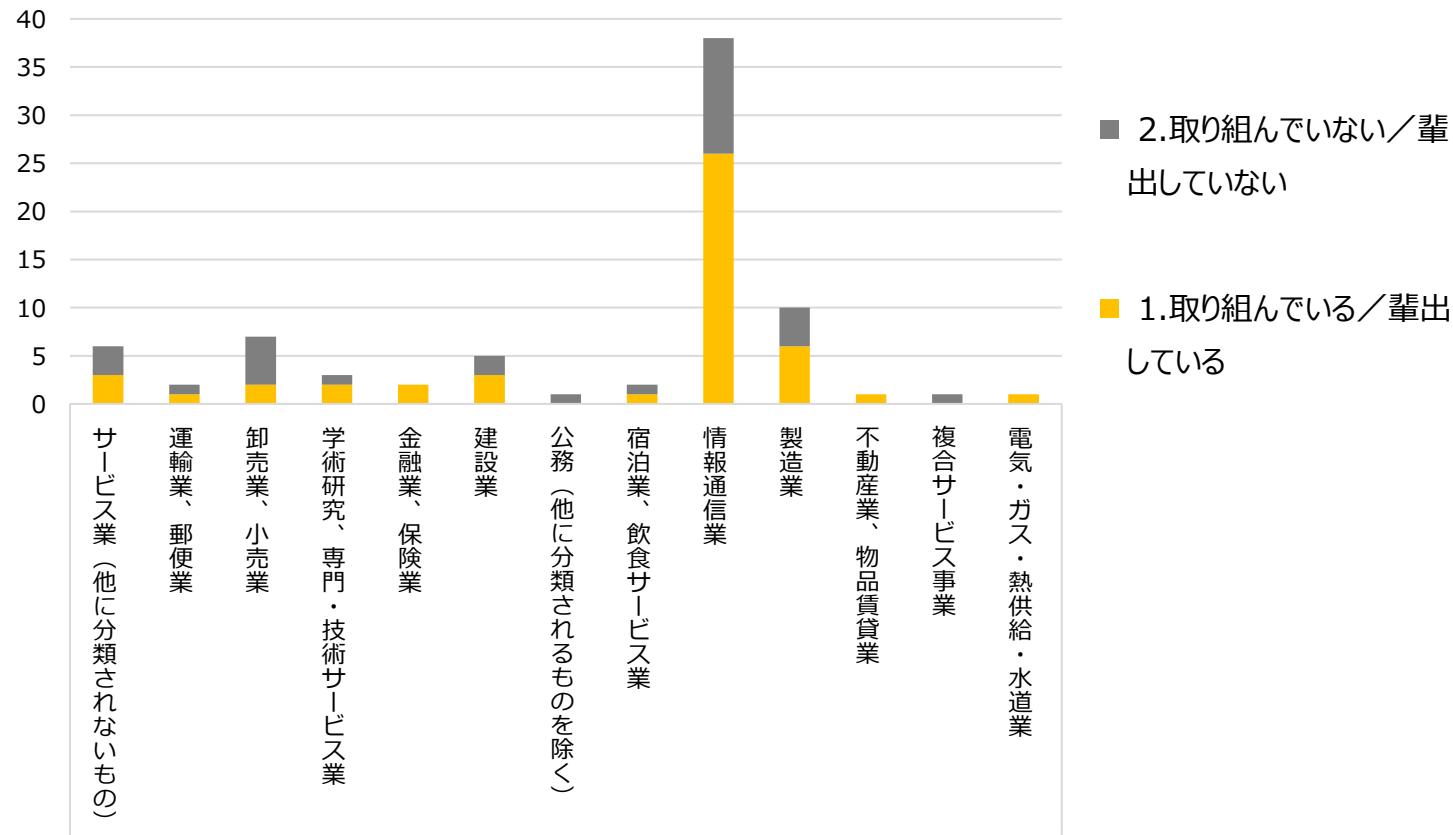
企業内での教育プログラムや研修制度の実態を調査

リスキングの取り組みやその成果についても分析する



1-3. 業種や職種における社内のデジタル推進人材の育成状況

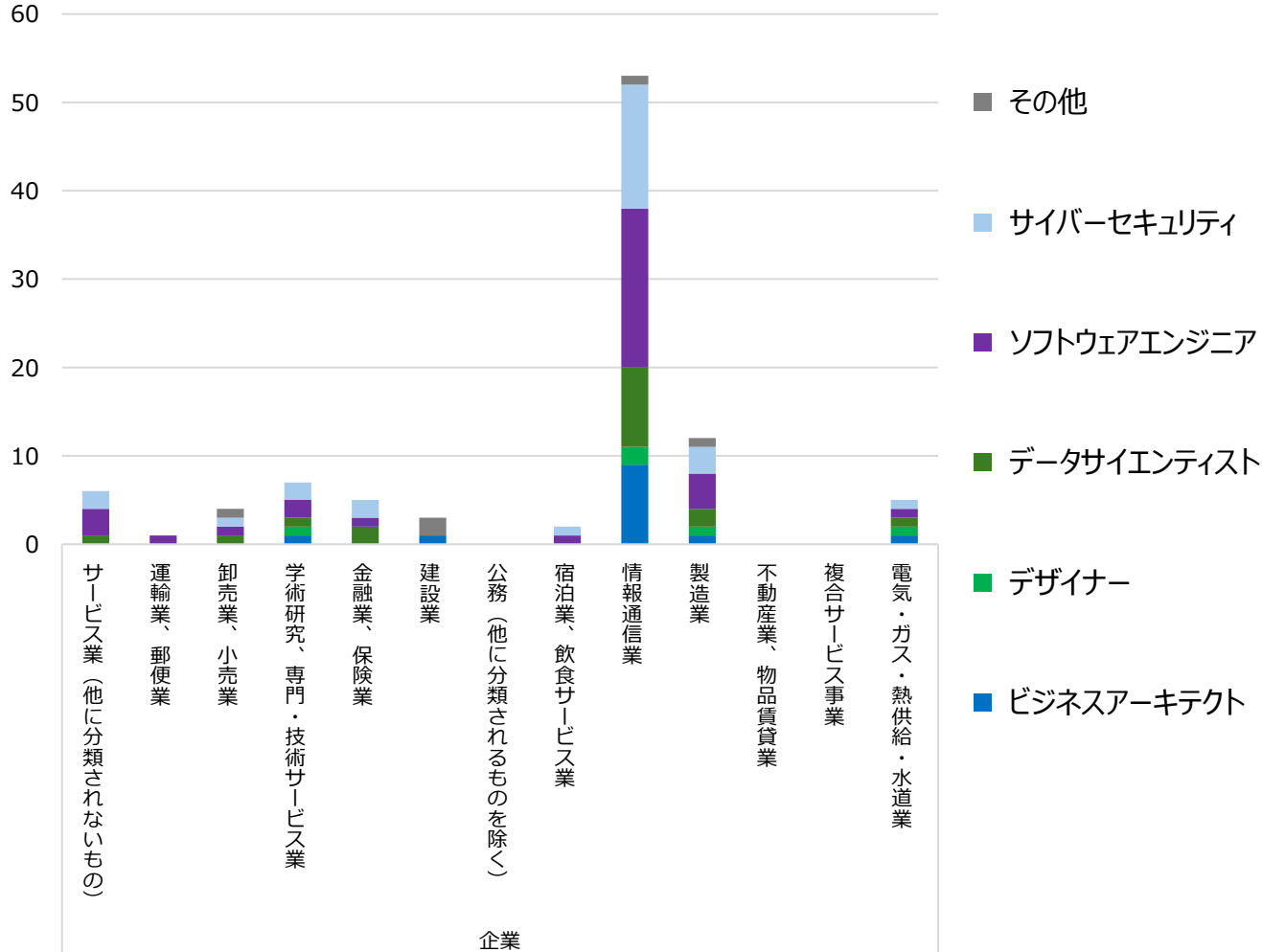
アンケート① 設問19 社内でのデジタル育成人材について取り組んでいるか



| 企業 | 1.取り組んでいる/輩出している | 2.取り組んでいない/輩出していない |
|-------------------|------------------|--------------------|
| 企業 | 48 | 31 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 3 | 3 |
| 運輸業、郵便業 | 1 | 1 |
| 卸売業、小売業 | 2 | 5 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 2 | 1 |
| 金融業、保険業 | 2 | 0 |
| 建設業 | 3 | 2 |
| 公務（他に分類されるものを除く） | 1 | 1 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 1 | 1 |
| 情報通信業 | 26 | 12 |
| 製造業 | 6 | 4 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 1 | 1 |
| 複合サービス事業 | 1 | 1 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1 | 1 |

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスティング調査等事業アンケート①結果

1-3. 業種や職種における社内のデジタル推進人材の育成状況



| | ビジネスアーキテクト | デザイナー | データサイエンティスト | ソフトウェアエンジニア | サイバーセキュリティ | その他 |
|--------------------|------------|----------|-------------|-------------|------------|----------|
| 企業 | 13 | 5 | 17 | 32 | 26 | 5 |
| サービス業 (他に分類されないもの) | | | 1 | 3 | 2 | |
| 運輸業、郵便業 | | | | 1 | | |
| 卸売業、小売業 | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| 金融業、保険業 | | | 2 | 1 | 2 | |
| 建設業 | 1 | | | | | 2 |
| 公務 (他に分類されるものを除く) | | | | | | |
| 宿泊業、飲食サービス業 | | | | 1 | 1 | |
| 情報通信業 | 9 | 2 | 9 | 18 | 14 | 1 |
| 製造業 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 |
| 不動産業、物品賃貸業 | | | | | | |
| 複合サービス事業 | | | | | | |
| その他 | | | | | | |
| 企業 | | | | | | |
| ITパスポート資格取得の推進 | | | | | | |
| 建設DX担当 | | | | | | |
| 有志による | | | | | | |
| 特になし | | | | | | |

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキング調査等事業アンケート①結果

1-3. 業種や職種における社内のデジタル推進人材の育成状況

情報通信業が目立つ形ではあるが、企業においてデジタル推進人材の育成が進んでいるように見える一方、情報通信業以外の業種においては42%が進んでいないと回答している。

ソフトウェアエンジニアやサイバーセキュリティ人材の育成が進む企業がある一方、課題の特定や人材確保計画が不足している企業も多い。

ITサポート資格取得、DX検定受験などの具体的なアクションや計画を設定し、社内で共有したうえで、段階的な取り組みを進めることが今後の改善につながると期待される。

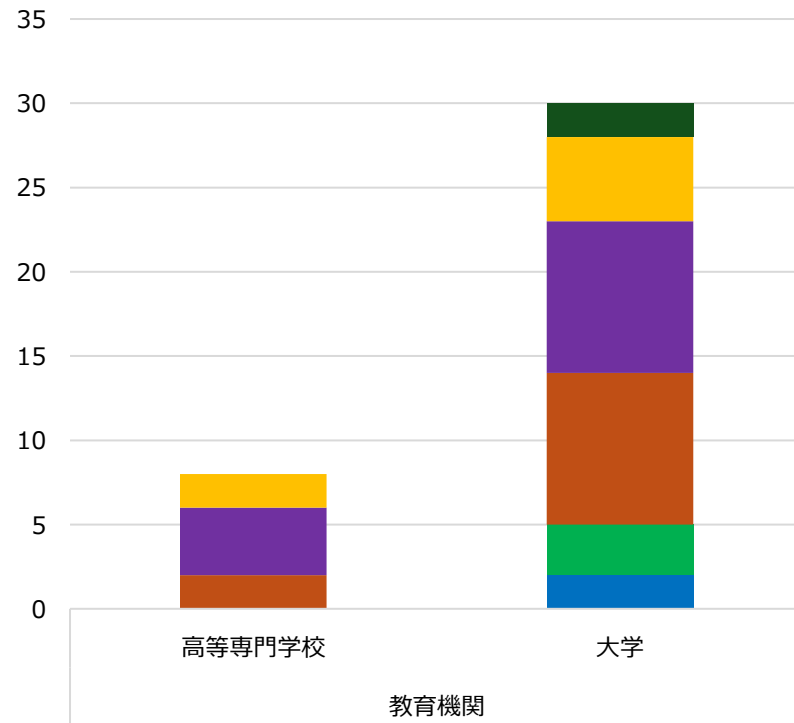
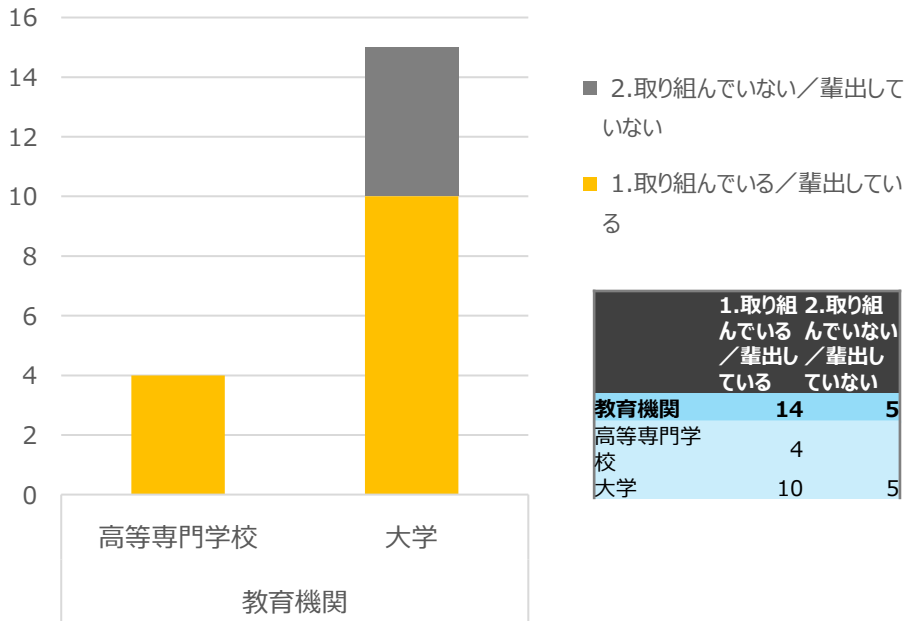
高等教育機関における デジタル推進人材の輩出状況

卒業生の進路やスキルレベルを
評価し、教育内容が産業界の
ニーズに適合しているか検討す
る



1-4. 高等教育機関におけるデジタル推進人材の輩出状況

アンケート① 設問19 デジタル推進人材を輩出しているか



| | ビジネスアーキテクト | デザイナー | ソフトウェアエンジニア | データサイエンティスト | サイバーセキュリティ | その他 |
|--------|------------|-------|-------------|-------------|------------|-----|
| 教育機関 | 2 | 3 | 11 | 13 | 7 | 2 |
| 高等専門学校 | 0 | 0 | 2 | 4 | 2 | 0 |
| 大学 | 2 | 3 | 9 | 9 | 5 | 2 |

その他
教育機関
医療情報処理者
部門・分野によって状況が異なる

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキング調査等事業アンケート①結果

教育機関では医療情報処理者やソフトウェアエンジニアなどの専門人材育成が進んでいる一方、一部ではリソース不足やDX推進の初動に課題がある。有志での取り組みも見られるが、学内全体での課題整理やリスキング計画の具体化が求められる。取り組み事例の共有や支援体制の構築により、さらに多くの機関でDX推進が加速することが期待される。

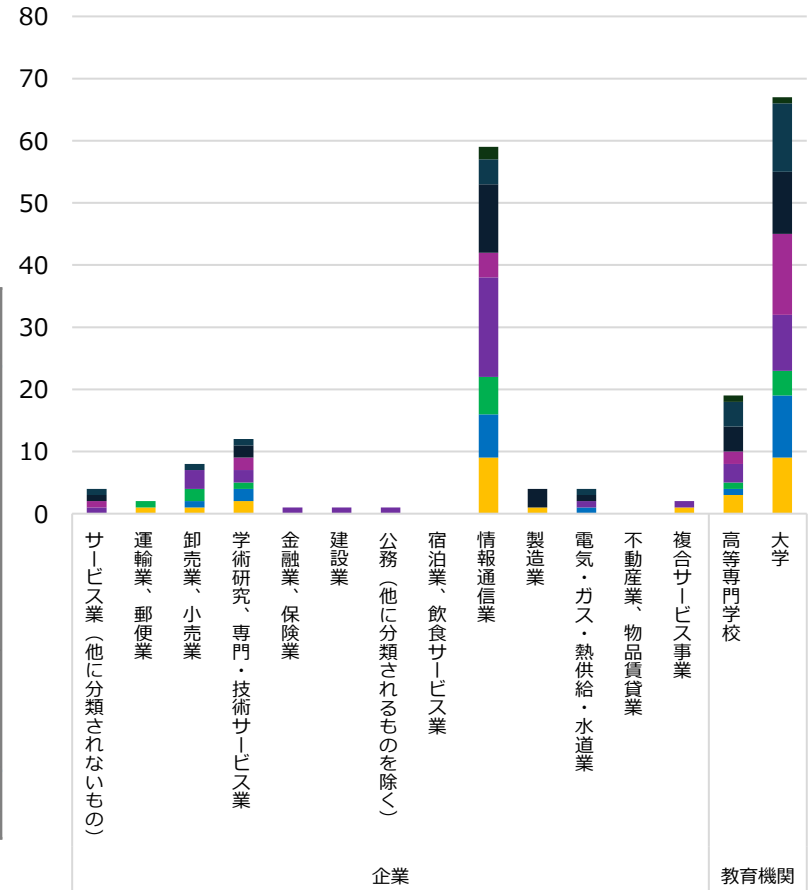
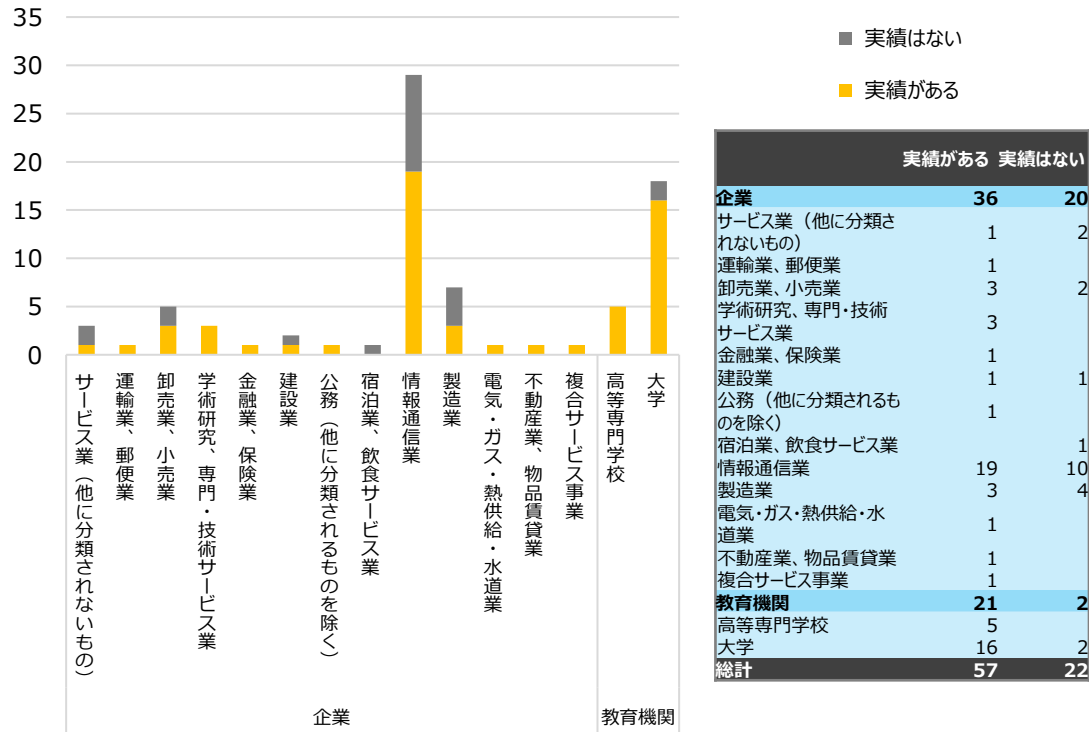
産学連携状況

高等教育機関と企業の連携事例を整理
特に、実務的なPBLやインターンシップの充
実度について評価する



1-5. 産学連携状況

アンケート① 設問21 産学連携の実績



- その他
- 社会人向け講座（参加／提供）
- 産学連携プロジェクト
- PBL
- インターンシップ（無給）
- インターンシップ（有給）
- 講師派遣（学術）

| | 講師派遣（民間） | 講師派遣（学術） | インターンシップ（有給） | インターンシップ（無給） | PBL | 産学連携プロジェクト | 社会人向け講座（参加／提供） | その他 |
|-------------------|----------|----------|--------------|--------------|-----|------------|----------------|-----|
| 企業 | 15 | 11 | 10 | 27 | 7 | 18 | 8 | 2 |
| サービス業（他に分類されないもの） | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 運輸業、郵便業 | 1 | | 1 | | | | | |
| 卸売業、小売業 | 1 | 1 | 2 | 3 | | | | 1 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 金融業、保険業 | | | | 1 | | | | |
| 建設業 | | | | 1 | | | | |
| 公務（他に分類されるものを除く） | | | | 1 | | | | |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 9 | 7 | 6 | 16 | 4 | 11 | 4 | 2 |
| 情報通信業 | 1 | | | | | 3 | | |
| 製造業 | | | | | | | | |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | |
| 不動産業、物品賃貸業 | | | | | | | | |
| 複合サービス事業 | 1 | | | 1 | | | | |
| 教育機関 | 12 | 11 | 5 | 12 | 15 | 14 | 15 | 2 |
| 高等専門学校 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| 大学 | 9 | 10 | 4 | 9 | 13 | 10 | 11 | 1 |
| 総計 | 27 | 22 | 15 | 39 | 22 | 32 | 23 | 4 |

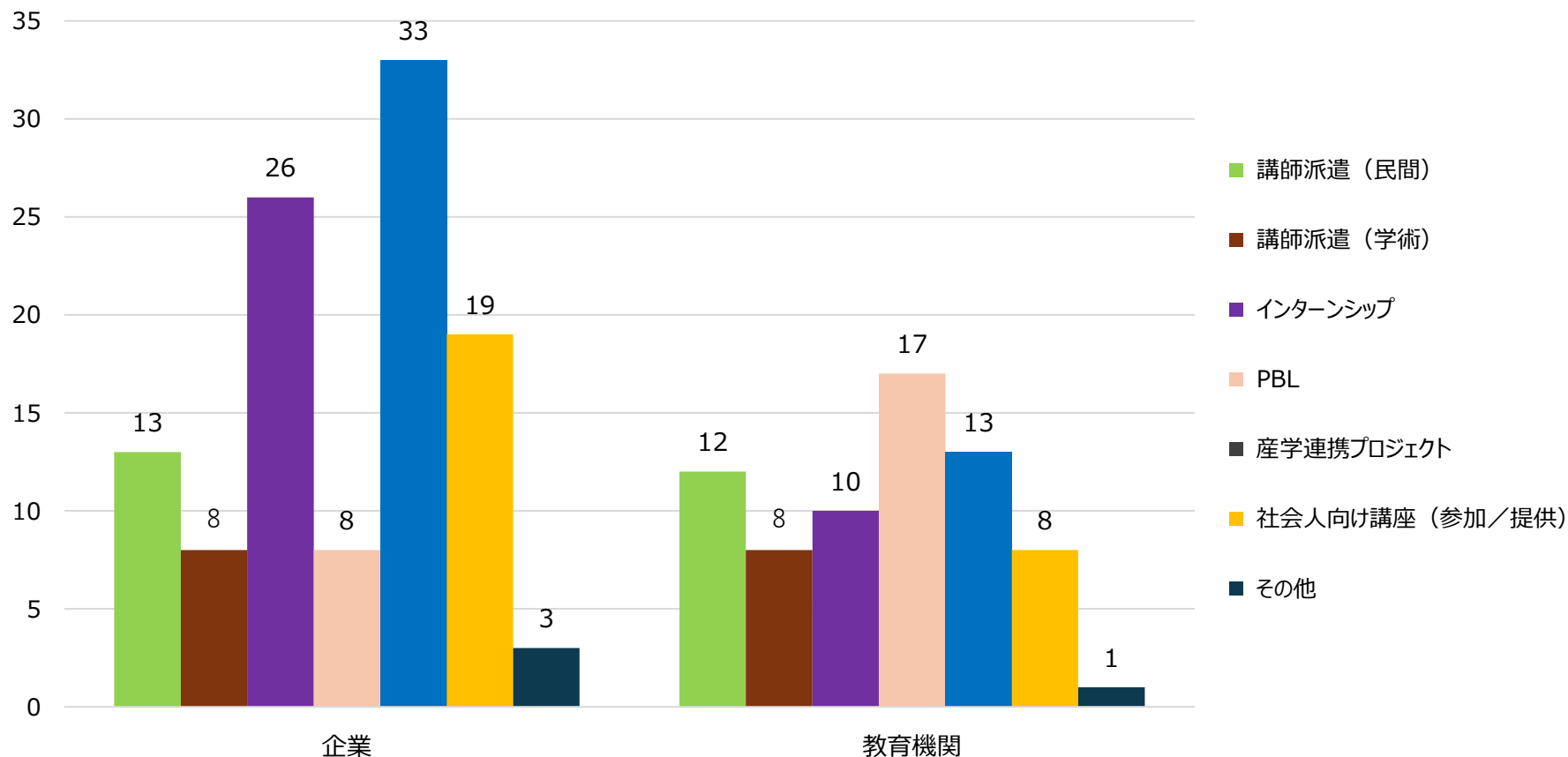
その他
教育機関
学会で産学官連携の推進

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキング調査等事業アンケート①結果

産学連携は企業・教育機関ともに一定の実績を上げており、特にPBLやインターンシップ、講師派遣が活発である。一方、企業では未着手の例も見られ、さらなる取り組み拡大が期待される。既存の成功事例を共有し、連携の機会やモデルを増やすことで、未着手の企業でも効果的な取り組みが進むことが期待される。

産学連携への興味について

企業からの要望は、産学連携プロジェクト、インターンシップに次いで、社会人向け講座への興味が高い、教育機関はPBL、産学連携プロジェクトについて、民間企業からの講師派遣の希望が高い。



その他
【企業】
すでに取り組んでいる
共同研究

【教育機関】
共同研究、受託研究

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業アンケート①結果

産学連携への興味は高い。
また連携プロジェクトへの関心も高いが、具体的な手法、例えばPBL等については、まだ産業界での認知が進んでいない。

産学連携

興味がある

産業界：66.3% 53/80

教育機関：91.7% 22/24

興味がある団体のうち産学連携プロジェクトに興味がある団体

産業界：62.3% 33/53

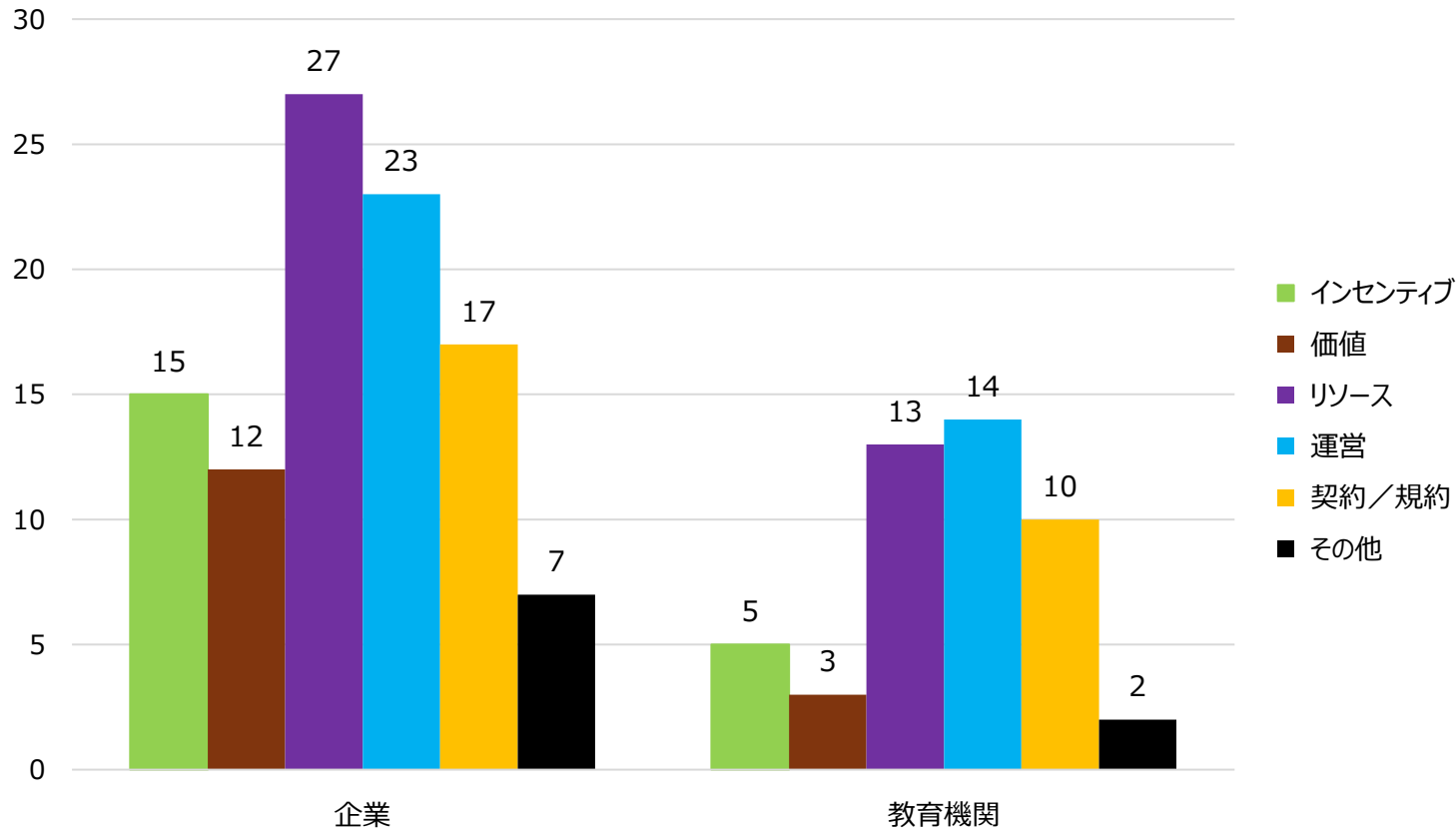
教育機関：59.1% 13/22



参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業アンケート①結果

産学連携の課題感について

リソース、運営、契約/規約等の協議・調整に時間がかかる懸念が多く、連携を進める際の障壁となる可能性が高い。一方、社会人向け講座や講師派遣については、上記懸念を早期クリアできる可能性が高く、産学連携の取組みを始めるにあたって最初のステップになり得ると考える。



その他
【企業】
 状況を想像できない
 コスト
 如何に学生の採用に繋げるか

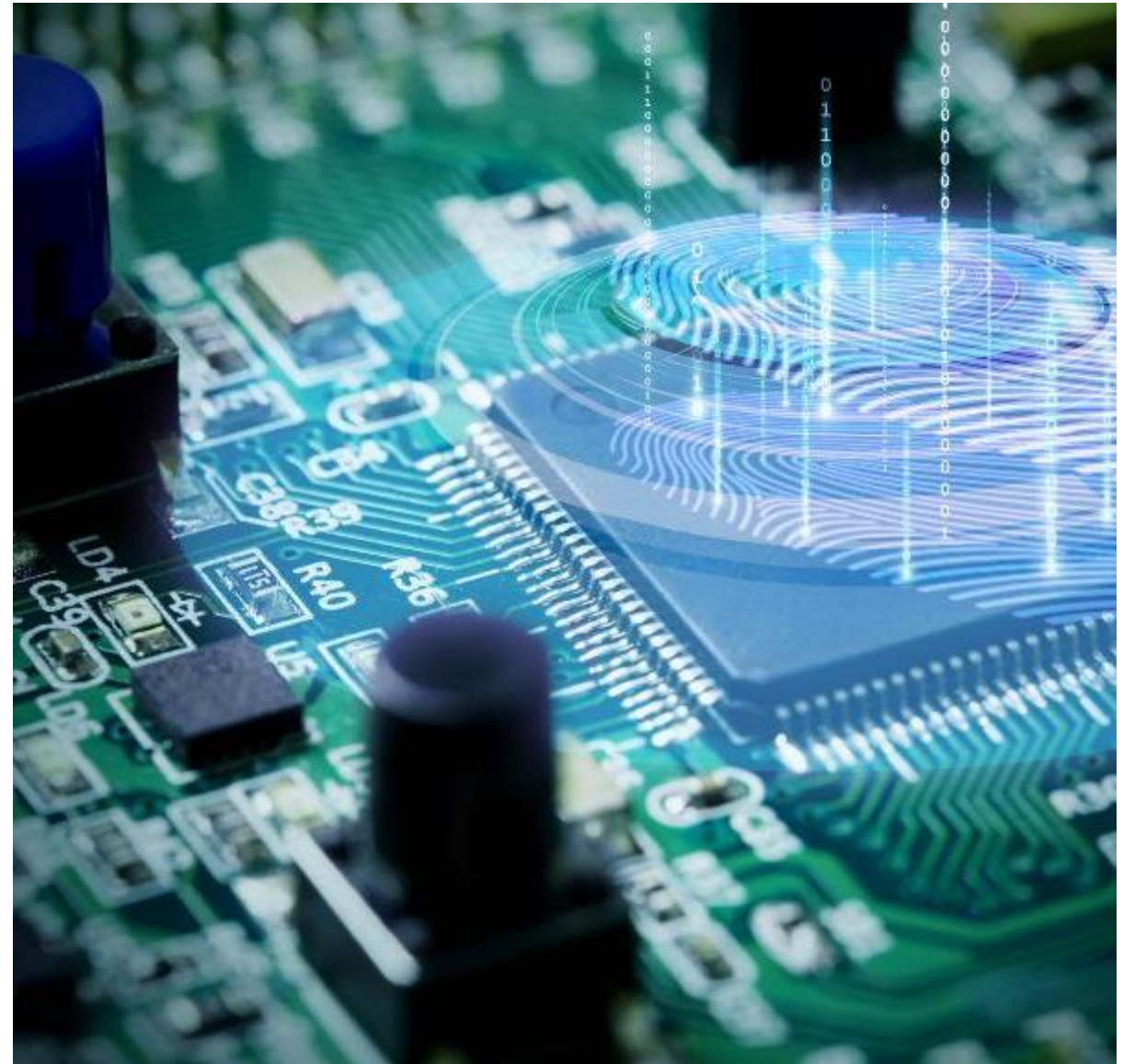
【教育機関】
 固定的なカリキュラムに組み込む難しさ
 費用対効果

3. 課題感整理

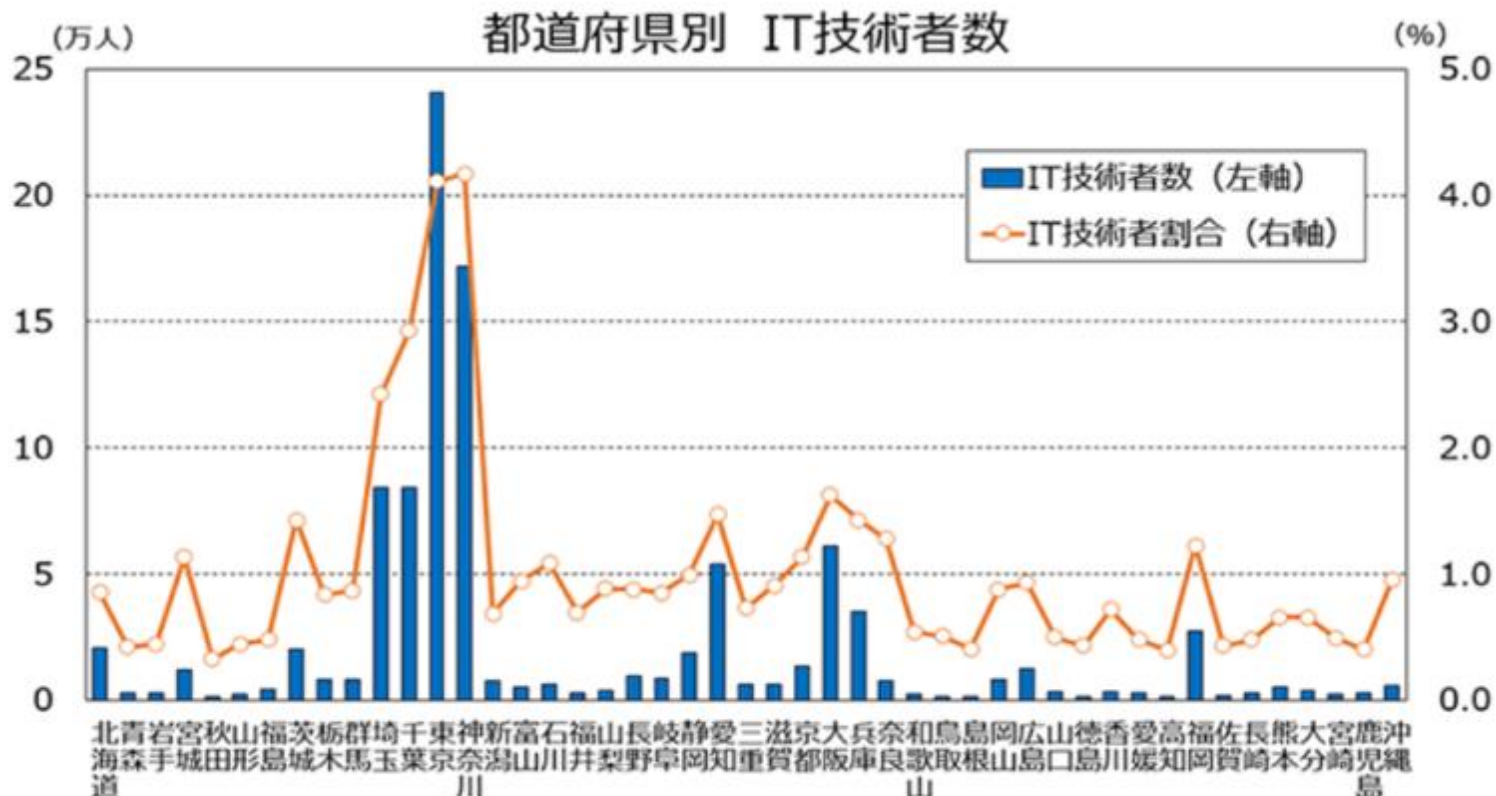
九州・沖縄地域の特色と課題の整理

九州・沖縄地域と他地域を比較し、業種・職種ごとの特色や課題を分析

特に地域独自の課題を可視化し、具体的な対応策を検討する



都道府県別IT技術者数について



※IT技術者 = 職業（小分類）におけるシステムコンサルタント・設計者「ソフトウェア作成者」「その他の情報処理・通信技術者」の合計
 IT技術者割合 = IT技術者/15歳以上就業者
 (資料) 総務省統計局「平成27年国勢調査」

IT技術者数については大都市圏に集中しており、それ以外の各地方は、IT技術者が少ないという統計は出ているため、九州・沖縄地域だけがIT技術者数が少ないという訳ではない。各地域が自主的・主体的に取り組む必要があり、デジタルを活用して、社会課題の解決や新たなサービスの創出等に取り組む、それぞれの地域の魅力を向上させていくことが重要になる。

引用：第150回 2026年度末までに政府が目指す230万人のデジタル推進人材育成 | 日本生命保険相互会社

ワークショップ



ワークショップ実施

実施期間：2024年10月24日（木）

会場：AKKODiSコンサルティング株式会社福岡オフィス会議室
〒812-0011
福岡県福岡市博多区博多駅前2丁目19番24号
大博センタービル 9F

参加団体：産業界 2社／教育機関 4校

実施内容

▶【セミナー】連携に必要な契約について（基礎編）

AKKODiSコンサルティング株式会社

マネジメント本部 コンプライアンス推進部 藤牧 法義
（オンライン登壇）

▶産学連携実績紹介（参加団体より）

▶これからの連携へ向けたグループワーク

デジタル推進人材育成のための
産学連携を考える

経済産業省九州経済産業局
令和6年度
九州・沖縄産学連携型のデジタル推進人材育成・リスキリング調査等事業

2024年10月24日（木） 16:00-19:00

会場：AKKODiSコンサルティング福岡オフィス会議室
JR「博多駅」博多口より 徒歩約5分 大博センタービル 9F

九州・沖縄では、数理・データサイエンス・AI教育強化拠点コンソーシアム九州・沖縄ブロックと九州経済産業局、沖縄総合事務局や経済団体・企業等が産学官連携による教育体制構築に向け継続的に議論されております。
このワークショップでは、人材育成に関する産学の情報共有の場としてこれまでの実績の共有や、連携に不可欠な契約についての基礎知識の情報提供を交えながら、ディスカッションを通して、今後の産学連携推進についての議論を進めます。

対象 産学連携の実績があり、
今後も連携推進を希望されている企業・高等教育機関関係者
(定員20名)

内容

- ▶【セミナー】連携に必要な契約について（基礎編）
AKKODiSコンサルティング株式会社
マネジメント本部 コンプライアンス推進部 藤牧 法義（オンライン登壇）
- ▶産学連携実績紹介（参加団体より）
- ▶これからの連携へ向けたグループワーク

申し込み期間 2024年10月10日（木）～10月23日（水）
申し込みフォームより必要事項を記入のうえお申し込みください。 参加申し込み
申し込み多数の場合は抽選とさせていただきます。 フォーム

問合せ先（事務局）
AKKODiSコンサルティング株式会社 アカデミー本部 地方創生部
担当：法義 真守
E-Mail: koukyu-okinawa.digital.reskilling_research_project@akkodis.co.jp
TEL: 070-1209-7933

共同研究と委託研究

どちらが良いのか？

- 共同研究は学生の成長を促進するが、委託研究は企業のニーズに応じた成果を期待できる。
- 企業側のニーズを明確にすることが重要で、双方の期待を調整する必要がある。

大学生の忙しさ

学生の時間を考慮

- 大学生は授業や課題で多忙であり、研究活動に割ける時間が限られている。
- 大学の授業時間内で結果を求めない柔軟なアプローチが求められる。

産学連携の見返り

見返りを求めない姿勢

- 産学連携においては、見返りを求めず、長期的な関係構築を重視することが重要。
- 地域創生を視野に入れた取り組みが、学生の成長に寄与する。

体験型のPBL

実践的な学びの提供

体験型のプロジェクトベース学習（PBL）を通じて、学生に実践的な知識を提供することが重要。

社会人講師の導入や、社会に求められる技術の教育が必要とされる。

学生への支援

インターンシップと単位

学生にはインターンシップを通じて単位を与える制度が求められている。

企業側は学生との直接的なやりとりを促進し、実データの提供を行うべき。

財政的支援

国や県の補助金

国や県からの補助金が産学連携を支援するために必要である。

無償にもかかわらず、労働のような対応を求められることがあるため、学生の労働条件を改善することが求められる。

課題の具体性

具体的な課題設定

産学連携においては、具体的な課題設定が重要であり、実務に近い検討が必要。

課題解決に向けた意識合わせが、全体の成功に寄与する。

双方の目的の明確化

人的リソースの不足

教育機関の現状についての理解不足

結論

これらの課題を解決するためには、まず双方の目的を明確にし、人的リソースの確保と教育機関の現状についての理解を深めることが重要である。今後も継続的な対話と協力を通じて、産学連携の効果を最大限に引き出す取り組みが求められる。

個別ヒアリング

個別ヒアリングの重要性

個別ヒアリングは、企業や教育機関にとって重要。それは、課題感や成功事例を深掘りし、業界や職種ごとの具体的なニーズを明確化することができるからである。

課題感の深掘り

個別ヒアリングを通じて課題感を深掘りし、問題解決策を提供することができる。特定の業界や職種のニーズを明確化し、適切な対策を講じることができる。



個別ヒアリング実施

実施期間：2024年11月18日（月）－22日（金）

実施団体：産業界 7社／教育機関 2校

実施方法：対面 8団体／オンライン 1団体

産業界

電気・ガス・熱供給・水道業 3社
サービス業 1社
研究・専門・技術サービス業 1社
運輸業 1社
情報通信業 1社

- ・Win-Winになるような連携が必要
- ・生成AIなど、新たな知見による気づきが欲しい
- ・データは蓄積されている
- ・DX推進人材に課題を抱えている
- ・社会貢献の観点で、産学連携は積極的に進めている
- ・人材確保の観点から、大学とのネットワークが必要
- ・PBLのことは知らなかった

教育機関

理系大学 1校
文系大学 1校

- ・Win-Winになるような連携が必要
- ・企業の課題解決にうまくPBLを活用して欲しい
- ・実データの提供を期待する
- ・実務家を講師として派遣して欲しい
- ・地域貢献活動を一緒に進めたい
- ・社会に求められる技術を知りたい

産学連携に対して、個別ヒアリングで最も多く出てきた単語は「**Win-Win**」である。一方、Win-Winな関係を作るための**具体的な連携方法については、広く認識が広がっていない**印象を受ける。

目的の明確化と合意:

産学連携に対する、産業界と教育機関の目的は異なることが一般的だと思うが、地域貢献やデジタル推進人材の育成など、広い視点に立つと、双方の目的で重なる部分があるように感じている。まずは双方の目的を共有し、コミュニケーションを重ねる中で、よりよい手段が生まれるのではないか。

相互理解と信頼の構築:

例えば、教育機関で当たり前と思われているPBL（Project Based Learning）をはじめとした連携方法については、産業界には、広く知られていない印象を受ける。教育機関から求められている実データの提供に関しても、教育機関の年間スケジュール等を共有したうえで、データ活用の目的や、産業界にどのような利点を与えられるか示すことで連携が促進されるのではないか。

連絡窓口の明確化と情報共有:

産業界、教育機関ともに専門的な部門が独立した構造になっていることが多く、外部から具体的な連携先にアクセスするのは困難なため、連携に対し前向きな組織や連絡先の情報は有益だと思われる。

4. 産学循環型デジタル推進 人材育成方策（案）



企業の課題解決に向けた人材育成と環境構築

1. 産学連携の仕組みの整備

- ・産業界: 法的・制度的枠組みの整備や担当窓口の明確化を通じて提供可能なリソースの整備
- ・高等教育機関: 大学として対応可能な連携スキーム・担当窓口の整備

2. 課題の設定と人材要件の明確化

- ・産業界: 企業が直面している課題やニーズを明確化する
- ・高等教育機関: 課題解決に必要なスキルや知識を特定する

3. 要件に沿った人材育成

- ・相互交流を通じた人材育成: 高等教育機関からは知識を提供し、産業界からは課題解決力を磨く機会を提供

4. 継続的な関係値を築くスキーム構築

- ・経験を積んだ学生が、卒業後の就職だけでなく、副業・兼業人材として、継続的に課題解決に関与できる仕組みの構築



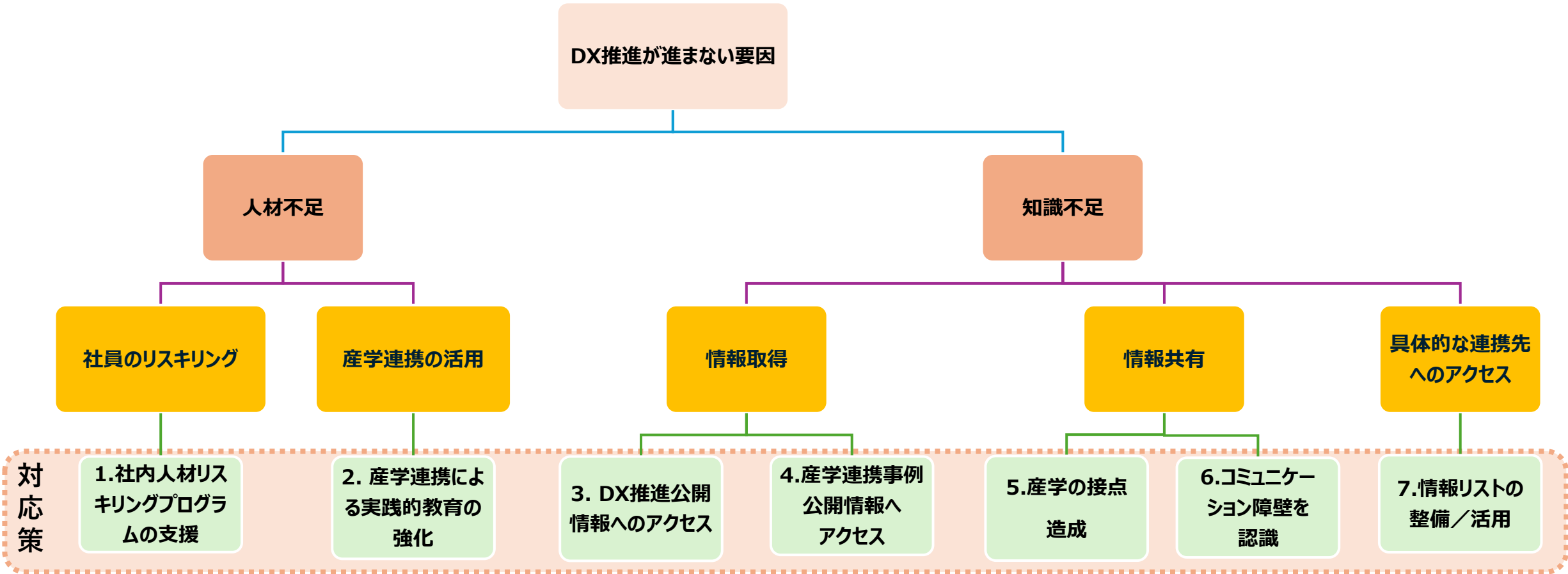
Appendix

課題整理に基づく方策

- 調査結果に基づき、地域特性や課題に即した施策を具体化
- 教育内容の改善や連携モデルの構築を通じ、地域全体のデジタル推進人材育成を支援する



DX推進が進まない要因と対応策



人材不足

社員のリスキリング

1. 社内人材リスキリングプログラムの支援

高等教育機関等が提供している社会人向け講座の活用を含め、社員のリスキリングを検討する。必要な講座が無い場合、企業間の意見を集約し、高等教育機関との連携を図る。

産学連携の活用

2. 産学連携による実践的教育の強化

地域企業と、実データや現場経験を活用した教育を推進する教育機関が連携することで、企業講師派遣やインターンシップ、PBLを通じて、学生が実務を学びながら社会課題を解決する能力を身につけられ、企業側も社員が新たな気づきを得ることができる。

特に新規事業のアイデアを見つける際など、PBLでの実証をきっかけにする等、双方にとってメリットのある形での連携を模索する。



情報取得

3. DX推進公開情報へのアクセス

経済産業省では企業のDX推進に必要となる情報を広く公開している。他企業の事例なども多く公開されているので、まずは自社ができることを整理し、計画を始めることでDX推進の第一歩となることを期待したい。

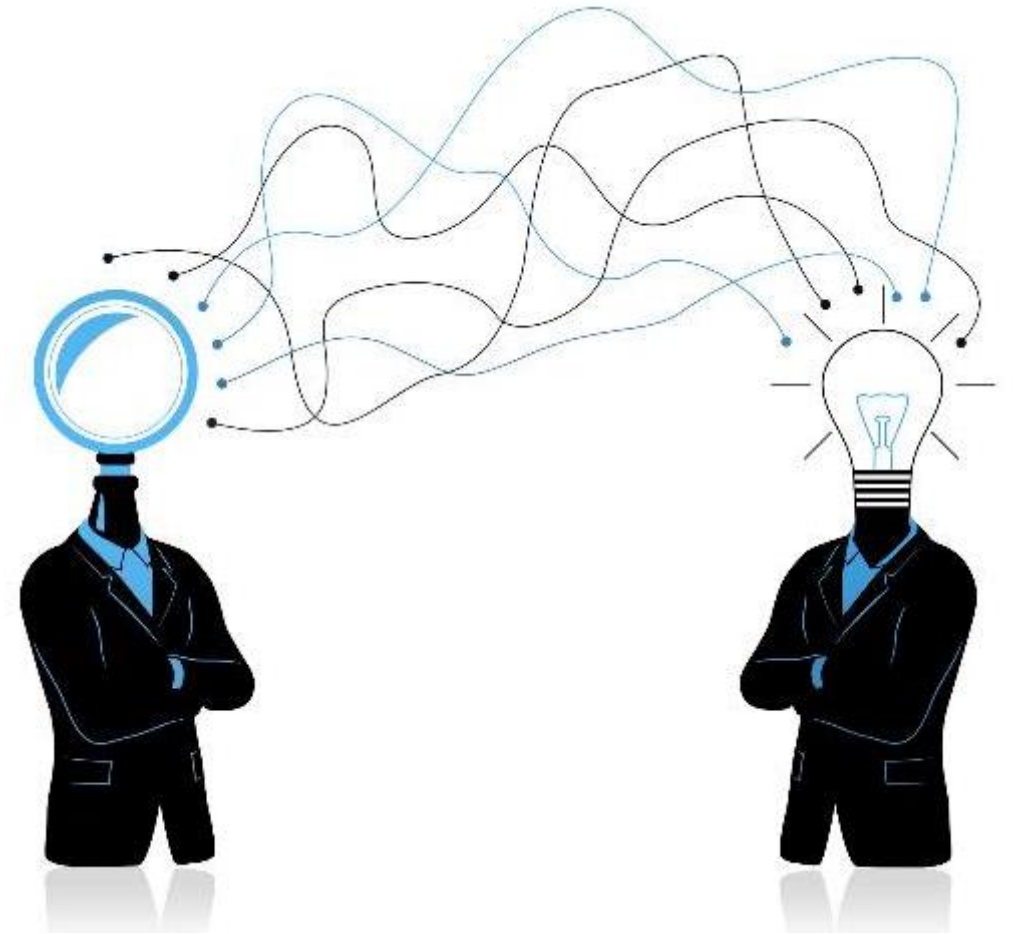
デジタル化・DXの推進 (METI/経済産業省)

4. 産学連携事例公開情報へアクセス

経済産業省、文部科学省では産学官連携に必要となる情報を広く公開している。これまでの事例なども公開されているので、まずは自社ができることを整理し、広く産学連携が進むことを期待したい。

産学官連携 (METI/経済産業省)

産学官連携の実績：文部科学省



情報共有

5. 産学の接点造成

産業界と教育機関の接点を増やすことが重要。オンライン、オフライン問わず、様々なイベントが開催されているが、イベント自体の対象を広げ、双方が参加しやすい環境を整えたり、高等教育機関がメインのイベントに産業界から出席する等、接点を増やしていくことで連携の促進が期待できる。

6. コミュニケーション障壁を認識

業界と教育機関の文化や用語、意思疎通のスタイルが異なるため、協力関係を築く上で障壁となる場合がある。

まずは双方が違うことを前提に、丁寧なコミュニケーションを心がける、わからないことは素直に質問する等の対応を心がけて意思の疎通を図ることを推奨する。

またそのためのイベント等の開催も期待される。



具体的な連携先へのアクセス

7. 情報リストの整備／活用

連携方法として需要の高い、講師派遣／受入れ・インターンシップ・PBL・産学連携プロジェクト等の産学連携について前向きな産業界、高等教育機関それぞれの団体を取りまとめた情報リストを作成。

連携希望団体が情報リストを参照することで、迅速かつ効率的に連携先の選択できるようになり、具体的な連絡先へのアクセスという課題を解決し、円滑な連携を実現する。



Thank you

デジタル推進人材の産学往来のための運用手順

経済産業省 九州経済産業局

2025年2月

Ver1.

目次

| | |
|-----------------------------------|----|
| 1. はじめに..... | 4 |
| 1-1. 背景と目的..... | 4 |
| 1-2. デジタル人材育成推進協議会の議事録要約..... | 5 |
| 1-3. 課題の抽出..... | 6 |
| 1-4. 本事業で得られた課題..... | 6 |
| 1-5. 解決方法：プロジェクトマネジメント手法の活用..... | 7 |
| 2. 利活用方針..... | 8 |
| 2-1. 本運用手順の考え方..... | 8 |
| 2-2. 産学の人材往来のありたい姿..... | 8 |
| 2-3. 産学連携のための短期・中期的な取組..... | 9 |
| 3. デジタル推進人材育成・確保に向けた産学連携の進め方..... | 11 |
| 3-1. 課題..... | 11 |
| 3-2. 課題に対する考え方..... | 12 |
| 3-3. 処方箋..... | 13 |
| 産学共通の具体的な取り組み..... | 14 |
| 産業界の具体的な取り組み..... | 14 |
| 高等教育機関の具体的な取り組み..... | 15 |
| 3-4. 連携モデルの説明..... | 15 |
| 3-4-1. 連携準備..... | 16 |
| 3-4-2. ツール..... | 17 |

| | |
|------------------------|----|
| 3-4-3. 協議..... | 18 |
| 3-4-4. 連携開始..... | 18 |
| 3-4-5. 継続改善のメカニズム..... | 19 |
| | |
| 4. まとめ..... | 20 |
| | |
| 4-1. 運用手順のまとめ..... | 20 |
| 4-2. 今後の展望..... | 20 |
| 4-3. 最後のメッセージ..... | 21 |
| | |
| 参考リンク..... | 22 |

1. はじめに

1-1. 背景と目的

近年、デジタル技術の急速な発展に伴い、社会のあらゆる分野でデジタル化が進んでいる。特に、地域社会の課題解決や経済成長においてデジタル技術の活用は不可欠となっており、その担い手となるデジタル推進人材の育成と確保が急務である。こうした背景のもと、日本政府はデジタル田園都市国家構想を掲げ、2026年度までに230万人のデジタル人材を育成することを目標にしている。この目標達成のためには、教育機関のみならず、産業界、自治体、政府が一体となり、社会全体でデジタル推進人材の育成を促進する体制を構築することが求められている。

このような状況の中、文部科学省及び経済産業省は、高等教育機関（大学・高等専門学校）を中心とした産学官の連携を強化し、デジタル推進人材の育成を支援するため、「デジタル人材育成推進協議会」を2022年9月に設立した。この協議会は、高等教育機関のデジタル推進人材育成機能を強化し、地域ごとのデジタル推進人材ニーズの把握、産業育成の促進、そして産学官の円滑な協力体制の構築を目的としている。

デジタル人材育成推進協議会における議論では、デジタル人材の不足が深刻化している現状が改めて確認され、特に以下の課題が浮き彫りとなった。

1. 産業界における課題

- デジタル技術を活用できる人材の不足。
- 企業内のデジタル推進が進まず、実務経験を持つ人材の確保が困難。
- 産学連携における企業側の参画意識の低さ。

2. 高等教育機関における課題

- データサイエンスやAI技術など、最新のデジタル技術を指導できる専門的な教員の不足。
- 企業との連携が、個別の関係に依存しており、体系的なスキームが確立されていない。
- 実践的なカリキュラムの導入が十分でない。

3. 産学連携における課題

- 産業界と高等教育機関の間で期待する成果が一致しておらず、具体的な連携プロジェクトが進みにくい。
- 長期的な関係構築の仕組みが不足している。
- 企業が自社のデータやノウハウを教育機関と共有することへの抵抗感が強い。

これらの課題に対応するために、本事業では九州・沖縄地域において産学双方を対象にアンケート調査およびヒアリング調査を実施し、具体的な課題とその解決策を探ることとし

た。本事業の調査結果を踏まえ、産学連携における人材の往来を促進するための施策を検討し、企業・教育機関双方が円滑に協力できる仕組みを構築することが求められている。特に、産学連携を効果的に推進するためには、プロジェクトマネジメント手法の活用が有効である。プロジェクトマネジメントのアプローチを導入することで、以下のようなメリットが得られると考えられる。

- 目的と KPI の明確化: 産学連携プロジェクトの目的を明確にし、測定可能な進捗の指標を設定する。
- タスクの整理と責任分担: 企業と教育機関がそれぞれ果たすべき役割を明確にし、スムーズな協力体制を構築する。
- 評価項目の設計: 産学連携の成果を定期的に評価し、継続的な改善を可能にする。

本運用手順は、こうした背景を踏まえ、産学連携を通じたデジタル推進人材の育成と確保を促進するための具体的な手順を示すものである。各組織が自律的かつ円滑にデジタル推進人材の交流を進められる体制の構築を目指している。

1-2. デジタル人材育成推進協議会の議事録

デジタル人材育成推進協議会では、産学間の連携強化を目的に、デジタル推進人材の育成と確保に関する課題とその解決策について議論が行われた。その中で、特に以下の点が重要な課題として指摘された。

1. デジタル推進人材の不足と供給のギャップ
 - 2030年には79万人が不足する試算。
 - 産学連携による実践的教育が求められる。
2. 産業界と高等教育機関の連携不足
 - 企業ニーズと大学教育の乖離。
 - デジタル推進人材の育成に向けた実務経験の導入が必要。
3. 地域格差と地方のデジタル推進の遅れ
 - 地方での人材流出問題と企業のデジタル推進の遅れ。
 - 地域の高等教育機関を活用した育成プログラムが求められる。
4. サイバーセキュリティ・AI倫理教育の強化
 - AIの普及に伴う倫理・セキュリティ問題への対応が急務。
 - 高校・大学のカリキュラムでの必修化を検討。
5. 官民連携の強化と制度改革
 - 企業の教育投資促進、海外人材受け入れの規制緩和などが求められる。

これらの議論を基に、産学連携の枠組みを再構築し、企業と教育機関の円滑な協力を促進するための仕組みづくりが求められる。

1-3. 課題の抽出

デジタル人材育成推進協議会での議論を踏まえ、以下の主要な課題が抽出された。

1. デジタル推進人材の不足と育成体制の課題
 - 高度人材の供給不足（特にデータサイエンス・AI・サイバーセキュリティ分野）。
 - 社会人向けリスキリング・リカレント教育の不足（学び直しの機会が限定的）。
 - 「デジタル＝理系」の固定観念（文系人材の活用が進んでいない）。
2. 産業界と高等教育機関の連携不足
 - 企業が求めるスキルと大学教育のミスマッチ（実践的スキルの不足）。
 - デジタル推進人材（ビジネスアナリスト・データマネジメント人材）の育成が不十分。
 - 産業界の教育投資が限定的（人材派遣や共同教育のインセンティブが不足）。
3. 地域格差と地方におけるデジタル推進人材確保の課題
 - 地方のデジタル推進人材が都市部へ流出し、地域のDX導入が遅れる。
 - 地域ごとの産業ニーズに応じた教育プログラムが不足。
 - オンライン学習などを活用した全国的な教育展開が不十分。
4. サイバーセキュリティ・AI倫理教育の不足
 - サイバー攻撃の増加に対する人材不足（企業のセキュリティ対策が不十分）。
 - AIの倫理・ガバナンスに関する教育が遅れている（高校・大学のカリキュラムに未導入）。
 - 企業内でのAIリスク管理体制が不十分。
5. 官民連携の強化と制度改革の課題
 - 大学の定員規制（東京23区など）がデジタル推進人材育成を阻害。
 - 企業と大学の連携が部分的で全国的な枠組みが不足。
 - 海外人材の受け入れ規制が厳しく、グローバル人材の確保が困難。

これらの課題に対し、産学官が連携してカリキュラムの改革、企業との連携強化、リスキリングの推進、サイバーセキュリティ・AI倫理の強化、地方のデジタル人材育成支援、制度改革（定員規制・海外人材受け入れ）を進める必要があると確認された。

1-4. 本事業で得られた課題

本事業では、九州・沖縄地域の企業および高等教育機関を対象にアンケート調査やヒアリング調査を実施し、以下の具体的な課題が明らかになった。

1. デジタルスキルギャップ

- 企業側の求めるスキルと、高等教育機関で提供される教育内容との間に大きな乖離がある。
 - デジタル技術の進化が速く、教育カリキュラムが最新のトレンドに適応できていない。
2. 実務経験不足の問題
- 新卒人材がデジタル分野の基礎知識を持っていても、実務経験が不足しているため、即戦力となるケースが少ない。
 - 企業が提供するインターンシップの期間が短く、実際の業務経験を積むには不十分なケースが多い。
3. 産学連携の持続可能性の問題
- 教育機関と企業の連携は単発的なものが多く、継続的な枠組みとして運用されていない。
 - 企業側が産学連携を進めるためのリソース（時間、資金、人材）を十分に確保できていない。

1-5. 解決方法：プロジェクトマネジメント手法の活用

本運用手順では、産学連携を円滑に進めるための手法として、プロジェクトマネジメントの活用を提案する。

1. プロジェクトマネジメントの導入
 - 産学連携プロジェクトにおいて、目標と KPI を明確に設定することで、関係者間の認識を統一する。
 - 責任分担を明確にし、企業側と教育機関がスムーズに協力できる環境を整備する。
2. 実践的な教育手法の強化
 - 企業と連携し、PBL を含む実践的な学習機会を提供する。
 - 実務経験を持つ講師の派遣を拡大し、教育機関における指導力を強化する。
3. 持続可能な連携モデルの確立
 - 官民の支援を活用し、長期的な産学連携プログラムを設計する。
 - 企業側のリソース不足に対応するため、共同研究や助成制度の活用を促進する。

これらの施策を通じて、企業と教育機関がより緊密に連携し、デジタル推進人材の育成・確保を実現できるよう取り組んでいく必要がある。

2. 利活用方針

2-1. 本運用手順の考え方

本運用手順は、産業界と高等教育機関の間でデジタル推進人材の往来を強化し、持続可能な連携を促進するための具体的な方向性と手順を示すものである。組織ごとの運営方針やミッションの違いを考慮しつつ、これまで連携の基盤を持っていなかった企業や教育機関が、共通言語で課題を共有し、連携の第一歩を踏み出すための手順として機能する。

本運用手順の構成は、先行報告書や本調査を通じて導出された産学人材往来の課題解決の成功要因を整理し、各組織が自組織の現状を把握しやすくし、何から着手すべきかを明確にする補助的な情報を提供する。

本運用手順の主な目的は以下の3点である。

1. 組織の現状を把握しやすくすること
 - 産学連携において、各組織が持つ強みや不足している点を認識しやすくする。
 - 産業界と教育機関が異なる目線で課題を捉えるのではなく、共通の理解を形成できるようにする。
2. 連携を進めるための補助的な情報を提供すること
 - 産学連携の成功要因として示された先行事例や本調査結果をもとに、効果的な連携のポイントを示す。
 - どのような手順で進めるべきか、具体的なステップを明確にすることで、スムーズな連携を実現する。
3. 持続可能な人材往来の仕組みを構築すること
 - 一時的な連携ではなく、長期的な視点で産学が協力し合う仕組みを構築する。
 - 産業界と高等教育機関双方のメリットを考慮し、互いのビジョン達成に向けた協力を促進する。

2-2. 産学の人材往来の目指すべき方向性

デジタル技術の進展により、産学の垣根を超えた人材の往来が求められている。これを促進するため、本運用手順では以下の5つの方向性を提示する。

1. 高度な専門知識と実践力を持つ人材の育成
 - AI、IoT、ビッグデータなどの最新技術に精通し、実務で活用できるスキルを持つ。
 - 企業の具体的な課題に対して、デジタル技術を駆使して解決策を提案・実行する能力を持つ。
2. 知識循環とイノベーションの創出

- 大学の研究成果や技術を企業に持ち込み、産学間の知識の循環を促進する。
 - 産学連携プロジェクトをリードし、双方の強みを活かしてイノベーションを創出する。
3. 持続的な学習と成長の促進
- 常に新しい技術や知識を学び続ける生涯学習の姿勢を持つ。
 - 異なる業界や職種での経験を積み、多様な視点からデジタル推進をリードできる。
4. 地域社会への貢献
- 地域の中小企業と連携し、デジタル技術を活用して地域経済の活性化に貢献する。
 - 地域のデジタル推進人材コミュニティを形成し、情報交換や共同学習の場を提供する。
5. 国際的な視野と競争力の向上
- 国際的なデジタル技術のトレンドを理解し、グローバルな競争力を持つ。
 - 海外の企業や大学との共同プロジェクトに参加し、国際的な経験を積む。

2-3. 産学連携のための短期・中期的な取組

本運用手順では、産学の人材往来を円滑に進めるために、以下の 2 段階の取組を推奨する。
短期的に実施すべき取組（組織対組織の連携強化）

1. 基盤整備
 - 企業・団体と高等教育機関の間で、連携の目的と期待を明確化する。
 - 人材往来の実施プロセスを標準化し、導入時の負担を軽減する。
2. 共通言語の確立
 - 産学の異なる文化や価値観を理解し、協働の基盤を形成する。
 - 産学連携の成功事例を共有し、効果的な手法を学ぶ機会を設ける。
3. プロジェクトマネジメントの導入
 - 産学連携プロジェクトの目的を明確にし、進捗を測定可能な KPI を設定する。
 - 責任分担を明確にし、企業と教育機関の役割を最適化する。

中期的に実施すべき取組（デジタル推進人材の社会での活用促進）

1. 長期的な育成プログラムの構築
 - デジタル推進人材が持続的に活躍できる環境を整備する。
 - 産学連携の枠組みを進化させ、新たな育成手法を開発する。
2. 持続可能なエコシステムの形成
 - 企業・教育機関・自治体の連携を強化し、地域全体でデジタル推進人材を

育成する。

- 地域や業界ごとの課題に応じた連携モデルを確立する。

3. 国際的な連携強化

- 海外の大学・企業との協力を進め、グローバルな視点を持つ人材を育成する。
- 国際的なプロジェクトに参画し、実践的な経験を積む機会を拡充する。

本運用手順は、産学連携の短期・中期的なアプローチを明確にし、持続可能なデジタル推進人材の育成と社会での活用を促進するための参考手順として活用されることを期待する。

3. デジタル推進人材育成・確保に向けた産学連携の進め方

3-1. 課題

産学連携における人材往来の課題は、組織が置かれている状況も異なり、組織運営や、ミッションも異なるため、その連携も多様なものであるという前提のもと検討する必要がある。そのため、必ずしも産業界と学术界で現状の課題が一致するわけではない。

産学いずれの組織においても、人材往来という人材確保・育成の在り方を日々の取組の中にいかに取り入れ、運用、継続、改善するかを、具体的なツールと手順を示し、取組を推進するための考え方を記載する。

産業界と高等教育機関の連携課題

1. 産学連携の障壁

- 人的・資金的リソースの制約、運営・契約規約の問題があり、連携を進める際の障壁となっている。
- 本事業の調査結果から、産学共に連携への関心は高く、特に PBL（プロジェクトベースドラーニング）やインターンシップ、産学双方での講師派遣への需要が高い。
- PBL は高等教育機関で活発に採用されているが、産業界ではその認知度が低く、連携の手法としての活用が進んでいない。
- 連携プロジェクトへの関心は高いが、具体的な連携手法や費用負担、人的リソースの確保について情報が不足している。

産業界の課題

1. システム利用や導入コストの負担

- デジタル推進のためのシステム導入コストが高く、費用対効果が不確かであるため、特に中小企業では取り組みにくい状況がある。

2. デジタル推進に関する理解不足

- 産業界ではデジタル推進の必要性は認識されているものの、具体的な導入プロセスや全体像が不明確であり、実行が困難。
- 必要なスキルセットが特定できないため、適切な人材配置や育成が進みにくい。

3. デジタル推進人材の不足

- デジタル推進人材が不足しており、大手企業だけでなく中小企業でも深刻化している。
- プロジェクトマネージャーやサービスデザイナーなど、DX を推進する役割の人材が求められている。

4. デジタル推進人材の確保・育成手法の確立

- 外部採用に頼るだけでなく、社内育成・既存人材のスキルアップが求められている。
- 予算の制約や、採用したい人材要件の不明確さが課題となっている。

高等教育機関の課題

1. 産業界のニーズ把握の難しさ
 - 企業が求めるスキルセットを的確に把握することが難しい。
 - これまでの産学連携はフォーラム開催や社会人講座が中心であり、実務型の連携が不足している。
2. 教育と実務のギャップ
 - 学生のスキルセットが企業の求めるものとズレがあり、即戦力になりにくい。
 - 企業側が求める人材を明確に定義できていないため、高等教育機関側も適切な連携スキームを設計しにくい。
3. 人材往来のカリキュラム内での位置づけ
 - 高等教育機関の既存カリキュラムの中に産業界との人材往来を組み込むことが難しく、柔軟性に欠ける。
 - 学生が産学連携の機会を活かし、実務経験を積むための仕組みづくりが必要。

産学連携の期待と現実のギャップ

- 産業界は即戦力の確保を期待し、高等教育機関は長期的な人材育成を目指している。
- 産業界は短期的な成果を求める傾向があり、人材育成への投資回収が不透明なことが障壁となっている。
- 高等教育機関は産業界の動向や求められるスキルセットを適切に把握し、情報発信する必要がある。

本章では、産学それぞれの課題を整理したうえで、持続可能な人材往来の仕組みを確立するための具体的な方策について次節で述べる。

3-2. 課題に対する考え方

産業界と高等教育機関が協力・連携し、最新のデジタル技術や知識を双方向で共有するとともに、実践的なスキルを育み、産業界の成長に貢献する人材へリスキリングすることが極めて重要である。この双方向での人材育成機会こそが、イノベーション創出を促進し、新たなビジネスチャンスや雇用機会を生み出すきっかけになる。

これまでの産学連携では、前向きな意見が多く見られる一方、目的や手段の整理不足、前

提条件の明確化の遅れなど、運営面での課題が指摘されてきた。そのため、積極的な産学連携を推進するための情報リストと本運用手順を用意し、活用することで産学間の連携を促進することが求められる。

具体的には、以下の3つの方針を基に、産学連携を進めるための基盤を整備する。

方針1：前提条件の整理

産学連携の目的や手段などの前提条件を明確にすることで、スムーズなデジタル推進人材の往来を促進する。これには、連携の具体的なゴール設定、リソースの確保、運営体制の確立が含まれる。

方針2：情報リストの周知・活用

産学間のデジタル推進人材の往来を望む団体のマッチング（双方向での効果的なアプローチ）を促進するために、情報リストを活用する。これにより、適切なパートナーシップの構築が容易になり、連携の効率化が図られる。

方針3：産学連携マッチングの促進

双方の受け入れ条件を事前に整理し、調整にかかる時間を最小限に抑えて、迅速な連携を促す。具体的には、プロジェクトベースの協力体制を整備し、相互の負担を軽減する仕組みを導入する。

3-3. 処方箋

前述で見てきた課題や、本事業の調査結果からは、産学双方においてボトルネックとなっていたのが、産学間で人材往来を開始する以前に、「組織内の課題の特定や優先順位付けができない」「(デジタル人材往来を推進する)プロジェクトマネジメントできる人材が不足している」または、「プロジェクトマネジメントの重要性が認知されていない」ことが明らかになってきた。

また、「デジタル推進人材の育成と確保を念頭として、産学連携を検討している企業・団体、高等教育機関において各組織の取組目的の明確化」、「産学人材往来の取組推進のための組織内人的リソースの確保」と「教育機関の現状についての理解の深化」が重要であることが示唆された。

人材を活用するうえでも、組織内の課題の特定や優先順位付けから始まり、組織ビジョンや、人材往来を通じて達成したいゴールの設定が必要となる。その中で、デジタル化・DXをどのように日常業務や学習カリキュラムの中に組み込むのかといった視点にも配慮しながら、産学の人材往来を検討する必要がある。

こうした実情を踏まえつつ、前述の課題や本事業の調査結果を基に、産学双方にとって障壁となっていた点を克服するための具体的な処方事例を示す。

産学共通の具体的な取り組み

1. 小規模なパイロットプロジェクトの実施
 - 産学連携のリスクを抑えつつ、実践的な効果を検証するため、まずは小規模なプロジェクトを実施する。
 - 成功事例を収集・共有し、ROI（投資対効果）分析を強化することで、より多くの企業・教育機関が連携に踏み出せる環境を整備する。
2. 企業内での啓蒙活動やコンサルティングの活用
 - 経営層や現場担当者向けのセミナー、ワークショップを開催し、産学連携の意義を伝える。
 - 産学連携の成功事例や、DX 導入の効果を示すデータを活用し、実務レベルでの納得感を高める。
3. 柔軟な雇用形態や内部リソースの活用
 - 正社員採用に限定せず、副業・兼業人材、業務委託、パートタイム、インターンシップなど多様な雇用形態を活用する。
 - 企業内でのリスクリングを促進し、既存人材をデジタル推進人材として再活用する。
4. 産学連携の強化
 - 産業界と教育機関の情報交換の場を増やし、相互理解を深める。
 - 学生や研究者が企業の課題解決に関与する機会を増やし、産学共同プロジェクトを推進する。
5. 社会人向け講座や講師派遣の活用
 - 企業のニーズに合わせた短期的な講座を実施し、実務レベルのスキル向上を図る。
 - 産業界からの講師派遣を促進し、実践的な教育を充実させる。

産業界の具体的な取り組み

1. DX の戦略的導入
 - 経営戦略と DX の取り組みを連携させ、目的を明確にする。
 - デジタル推進人材の要件を具体化し、必要なスキルを明確に定義する。
2. 実務ベースのデジタルスキル研修
 - 社員向けに、実務に即したデジタルスキル研修を提供する。
 - 高等教育機関と連携し、産業界で求められるスキルセットをカリキュラムに反映させる。

3. 産学共同研究の推進

- 企業の課題解決型プロジェクトを設計し、高等教育機関と共同で進める。
- 企業側のニーズに即した研究テーマを設定し、実践的な共同開発を行う。

高等教育機関の具体的な取り組み

1. 産業界のニーズに即したカリキュラム設計

- デジタル化の進展を踏まえ、実務レベルで活用できるスキルを学べるカリキュラムを整備する。
- 企業と協力し、業界別のデジタル推進課題に対応した専門教育を提供する。

2. 実践的な教育環境の整備

- 学生が現場での経験を積めるよう、長期インターンシップを推進する。
- 産学連携プロジェクトに学生が参画し、実践力を高める仕組みを構築する。

3. 企業との共同教育プログラムの開発

- 企業のリカレント教育ニーズに対応するため、社会人向けの専門講座を開設する。
- 企業の専門家を講師として招き、産業界の最新技術や課題を学ぶ機会を提供する。

本運用手順では、これらの施策を通じて、産業界と高等教育機関の連携を強化し、持続可能なデジタル推進人材の育成を目指す。

3-4. 連携モデルの説明

九州・沖縄地域のデジタル推進を効果的に進めるため、本事業で、その基盤となる連携モデルを整備した。

これまで産学連携に向けた人材交流は、地域全体での推進体制が未整備の状態であったことから、属人的な営みになってしまっていた。結果、一部の組織間での交流は進むものの、ネットワークを持たない組織においては、どこに問合せをすべきか、何から着手したらよいかわからないといった状況であった。こうした課題をふまえて、産学間のデジタル推進人材の往来をシームレスに標準化（＝非属人的）・柔軟にするための連携モデルを構築した。その構築にあたっては、高等教育機関と産業界の双方での需要と供給（リソース相互供与）の項目について整理し、常に情報更新をできるようにすることで、自律的な循環型デジタル人財育成の連携モデルとした。

【情報リストの項目例】

○地域企業の講師派遣、インターンシップ・PBL・産学連携希望

○高等教育機関の実務家教員の講師受入、インターンシップ・PBL・産学連携希望、社会人向け講座開催状況

3-4-1. 連携準備

産学組織間の連携を強化するために、定期的なミーティングを開催し、関係者間の情報共有と進捗確認を行う。形態としては、産学共同プロジェクトの実施が望ましく、具体的には、企業と教育機関が共同でカリキュラムを開発し、インターンシップや実習の機会を提供することにより、実践的なスキルを持つ人材育成の加速化が図られる。また、地域の特性やニーズに応じた連携モデルへカスタマイズすることも重要であり、これにより地域全体の競争力を高め、デジタル社会への円滑な移行が促されると考える。

次に、産学連携を促進するうえで、デジタル推進人材確保や育成における「目的の共有」、「双方の取組状況の理解」、「推進体制」の相互理解が重要となる。

【推奨される取り組み例】

- 産学連携により実現したい姿の検討
- 自組織内の連携促進体制の整備（担当部局、担当者、役割の定義）
- 情報リストからマッチング先の探索、問合せ
- 定期的な情報交換や共同プロジェクトの実施
- 企業と教育機関のカリキュラム共同開発
- インターンシップや実習の機会提供による実践的なスキルを持つ人材育成プログラム開発

このように、産学連携の円滑な推進には、事前準備が不可欠である。連携に関わる組織の目的・期待を整理し、役割分担を明確にすることで、円滑な人材往来を実現する。

1. 目的の共有
 - 連携の具体的な目的（教育、研究、実務活用）を定め、合意形成を図る。
 - 企業側と教育機関側の期待する成果をすり合わせ、協働の意義を明確にする。
2. 推進体制の整理
 - 産学それぞれの担当部局、責任者を明確にし、窓口を統一する。
 - 定期的な連携会議を実施し、進捗を確認する。
3. 契約・法務の整備
 - NDA（秘密保持契約）、共同研究契約、講師契約など、必要書類を事前に整備する。
 - 労務管理、労働時間、業務範囲を明確にする。

3-4-2. ツール

産学間の連携を促進するために、以下のツールの活用が推奨される。

1. 情報リストの活用
 - 産学双方の連携希望情報を一元管理し、適切なマッチングを支援。
 - 定期的な更新を行い、最新の連携状況を共有。
2. 連携管理プラットフォームの導入
 - 進捗管理や成果共有を一元化するためのクラウドツールを活用。
 - データのセキュリティを確保しつつ、リアルタイムでの情報共有を実施。

情報リストには、デジタル推進人材確保・育成にすでに取り組んでいる、または今後取り組んでいきたいと考えている産学双方の連携先を掲載し、それぞれのデジタル推進人材育成目的にあわせて他組織と連絡を取り、協議を通じてマッチングを進めていく。図 5 は、その情報リストのイメージである。

右側のリンクや絞り込み機能を活用し、詳細を確認したい高等教育機関をお探しください。

リンク
1.産学連携の目的
2.産業界へ提供できるもの・こと
3.産業界への期待やこれまでの産学連携実績

| 機関・連絡先等 | 学校名 <small>※個別シートへのリンクになっています</small> | 教育内容① | 教育内容② | 教育内容③ | 所在都道府県 | 部署名 | 役職 | 担当者名 |
|---------|--|----------|-------|-------|--------|-----|-----|------|
| 学術 | ○○大学 | ソフトウェア分野 | 外国語 | | ○○県 | ○○科 | 教授 | ○○ |
| 学術 | □□学院 | 教員養成 | | | □□県 | □□科 | 学科長 | □□ |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

② 集計一覧

図 1 「情報リスト」イメージ

また別ツールとして、自組織の課題の洗い出しシートを提供する。それぞれの組織における人材育成・確保に係る課題を項目ごとに洗い出すためのツールであり、産学間のデジタル推進人材の往来の意義明確化に役立てていく。(別添 2)

3-4-3. 協議

協議のプロセスは、産学双方の目的や期待を整理し、具体的な連携計画を立てるために重要である。

1. 事前協議の実施
 - 連携の目的、成果物の範囲、契約内容を確認。
 - 人材往来のプロセス（期間、受け入れ体制）を具体化。
2. スケジュールの策定
 - 産学のカレンダーに応じた実施計画を立案。
 - 連携開始から終了までのタイムラインを明示。

【協議での注意点】

○双方の取組み内容について

やりたいこと、やれることをしっかりと説明し、お互いが理解できるように打合せを重ねる。

○時間／スケジュールの概念について

デジタル推進人材の往来開始時期、意思決定に必要な期間等、組織によって大きく異なることを前提に、お互いが実施可能なスケジュールを早い段階で打ち合わせる。

○相手の利益について

自組織の利益だけでなく、相手の利益になることは何かを念頭に双方で取組み内容を決めていく。

3-4-4. 連携開始

産学間のデジタル推進人材の往来が決定したら、具体的な運用体制を整備する。体的な人材の受入れ時期や支援開始時期、契約形態や評価方法、連携窓口など、具体的な運用体制を整備していく。

特に、役割と責任の明確化は、デジタル推進人材の往来の成功に不可欠である。企業は実践的なスキルや知識を提供し、教育機関は理論的な基盤と最新の研究成果を提供する。地方自治体は、政策支援や資金提供を通じて連携を促進する。各組織は、定期的なミーティングやワークショップを通じて情報共有を行い、連携の進捗を確認する等である。

1. 役割と責任の明確化
 - 企業と教育機関の役割分担を明確化。
 - 企業は実務スキルを提供し、教育機関は理論的な基盤を提供。
2. 連携体制の確立
 - 受入れ時期、契約形態、評価方法を確定。
 - 定期的なミーティングやワークショップを実施。

3-4-5. 継続改善のメカニズム

連携を持続的に発展させるために、評価指標を定め、定期的なフィードバックを行う。

1. 連携成果の評価
 - 産学連携の成果を測定し、改善点を特定。
 - 成果報告会を開催し、今後の展望を共有。
2. 継続的な改善策の実施
 - 産業界と教育機関の双方の視点を取り入れ、連携方法を改善。
 - 新たな連携機会の創出に向けた施策を検討。

自律的かつ継続的なデジタル推進人材の往来を推進するためには、評価指標（方法）などを事前に定めておくことを推奨する（別添3）。

4. まとめ

4-1. 運用手順のまとめ

本運用手順は、九州・沖縄地域におけるデジタル推進人材の育成と活用を促進するための包括的な手順を提供する。産学間のデジタル推進人材の往来を強化し、持続可能な循環型の運用モデルを確立することで、地域の経済活性化や社会課題の解決を目指す。特に、デジタル技術の普及と実践的な人材育成を通じて、地域全体の競争力を高めることを目的としている。

本運用手順では、産学連携の重要なポイントとして以下の点を示した。

- 産学連携の促進：デジタル推進人材の往来をスムーズにするための仕組みの整備。
- 実践的な学習機会の提供：インターンシップ、PBL、共同研究などを通じた即戦力人材の育成。
- 組織間の相互理解の向上：企業と教育機関の連携を強化し、相互のニーズを明確化する。
- 持続可能なデジタル推進体制の構築：リスキリング・アップスキリングの支援、社会人教育の強化。

本運用手順を活用することで、デジタル推進が加速し、持続可能な発展に寄与することを期待している。

4-2. 今後の展望

今後、デジタル推進は、さらなる発展と革新が期待される。特に、産学間のデジタル推進人材の往来を強化し、産学連携を深めることが重要である。

1. デジタル推進人材の育成基盤の確立
 - 企業・大学間の共同プロジェクトを増やし、実践的なスキルを持つ人材を育成。
 - 社会人向けのリスキリング・アップスキリングの機会を拡充。
2. 地域特性を活かしたデジタル技術の応用
 - 各地域の産業に適したデジタル技術の導入を支援し、競争力を強化。
 - 地域の課題に即したデジタルソリューションの開発。
3. 法的・倫理的な枠組みの整備
 - デジタル推進に伴うデータ管理、セキュリティ対策を強化。
 - 産学連携を円滑に進めるための法的枠組みの確立。

これらの取り組みにより、九州・沖縄地域のデジタル社会への移行を加速させ、持続可能な発展を実現することが期待される。

4-3. 最後のメッセージ

最後に、本運用手順が産学間のデジタル推進人材の往来における参考となることを願う。産学連携を通じて、地域の特性を活かしたデジタル技術の普及と人材育成を推進し、経済の活性化や社会課題の解決に寄与することが期待される。

デジタル推進人材の育成には、教育機関・企業・自治体・研究機関など、多くの関係者の協力が不可欠である。それぞれの立場で積極的に協力し合い、持続可能なデジタル社会の実現に向けて努力することで、地域全体の競争力を高めることができる。

本運用手順を活用し、未来に向けた一歩を共に踏み出そう。

参考リンク

●産業界向け参考情報

産業界のデジタルトランスフォーメーション（DX）（METI/経済産業省）

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/dx/dx.html

「デジタルガバナンス・コード 3.0～DX 経営による企業価値向上に向けて～」．（METI/経済産業省）

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dgc/dgc.html

イノベーション創出のための学びと社会連携推進に関する事例集（METI/経済産業省）

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/innovation_creation/20250115_jirei.html

インターンシップ推進（METI/経済産業省）

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/intern.html>

「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド（ノウハウブック）【全体版】」

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-all.pdf>

「中小企業・小規模事業者人材活用運用手順」及び事例集（中小企業庁）

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/hitodebusoku/guideline.html>

●産学連携について

「産学連携による共同研究強化のための運用手順」（METI/経済産業省）

https://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/detail/_icsFiles/afieldfile/2016/12/27/1380912_02.pdf

産学官連携（METI/経済産業省）

https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/top-page.html

「クロスアポイントメント制度について」（METI/経済産業省）

https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/cross_appointment.html

数理・データサイエンス・AI 教育強化拠点コンソーシアム

<http://www.mi.u-tokyo.ac.jp/consortium/index.html>

北海道ブロック

https://www.mdsc.hokudai.ac.jp/block_hokkaido/

東北ブロック

<https://aimd.cds.tohoku.ac.jp/wp/block-tohoku>

関東ブロック

http://www.mi.u-tokyo.ac.jp/consortium/block_kanto.html

北信越ブロック

<https://ku-data.w3.kanazawa-u.ac.jp/>

東海ブロック

<https://www.mds.nagoya-u.ac.jp/block-tokai/>

近畿ブロック

http://ds.k.kyoto-u.ac.jp/block_kinki/

中国ブロック

<https://www.aidi.hiroshima-u.ac.jp/consortium/>

四国ブロック

<https://www.kagawa-u.ac.jp/mmdsai/about/>

九州・沖縄ブロック

http://mdsc.kyushu-u.ac.jp/block_kyushu

【参考資料】課題の洗い出しシート

| 大項目 | 中項目 | 小項目 | メモ | 補足 |
|---------------|--------------------------|---------------|----|---|
| 企業情報 | | | | |
| | 産学連携推進体制情報 | 体制図 | | 産学連携専門の窓口が設置されている場合は当該部局と周辺の部局、ない場合には連携時の担当者情報を記入。 |
| | | 担当者役職・氏名 | | |
| | | 連絡先 | | |
| | | 一緒に働く組織メンバー | | 受入人材とともに働く組織長や教育担当、作業者を記入。 |
| | 外部人材受け入れ状況 | あり / なし | | 外部デジタル専門人材、インターンシップの受け入れなど外部から人材を受け入れている場合に記入。 |
| | 社外への送付状況 | あり / なし | | 社外に専門人材を派遣している、産学共同開発・研究等を進めている場合などに記入。 |
| | 社内のデジタルにまつわる人材の課題・育成取組状況 | 独自の取組がある / ない | | デジタルにまつわる研修を実施している、特設ワーキンググループを設置している等、デジタルにまつわる取組や人材育成状況を記入。 |
| 送出元の学校へ伝えるべき点 | 人材受入の背景 | | | 組織内での課題や新たに必要な取組など、企業組織として |

| | | | | |
|--|--------------------------|--|--|--|
| | | | | 産学連携を推進しようとする背景を記入。 |
| | 産学連携の目的・目標・企業ビジョン | | | 人材受け入れの背景が、企業のビジョンや事業目的と、どのように関連しているか記入。 |
| | インターンシップや共同研究の目的と期待される成果 | | | 協議初期段階では具体的な基準を設ける必要はないが、受入決定となる場合には、測定可能なプロジェクト目標や数値、主要な成果物や受入プロジェクト終了時の環境的な変化（事象）を決定しておくことが重要。 |
| | 学生の成長とキャリア形成に対する企業の役割 | | | 受入プロジェクトを通じて、プロジェクト終了時に学生がどのように変化することが見込めるか記入。 |
| | 企業のニーズと求めるスキルセット | | | |
| | 産学連携を通じて実施すべき作業/実施しない作業 | | | 受入プロジェクトを通じて、企業内で学生が実施すべき作業と、実施しない作業・成果物・事象を予め明確にしておく。 |

(別添)

| | | | | |
|-------------------|--------------------|--|--|--|
| 契約条件 | 契約形態 | | | 受入時の契約形態を記入。インターンシップ、委託（請負契約）、アルバイト等。 |
| | 契約金額 | | | 契約形態に応じて、報酬単価を設定。 |
| | 契約期間 | | | |
| | 成果物 | | | |
| | 秘密保持 | | | |
| | 特約条項 | | | |
| 希望する受入れ人材情報 | 人数 | | | |
| | 職種・スキル・知識 | | | |
| | 受入れ時期・期間 | | | 受け入れプロジェクト外の事情により動かさないマイルストーン（制作発表会、内覧会など）がある場合は予め伝えておく必要がある。 |
| | ソフトスキル | | | |
| 受入れ後のデジタル人材の育成方法 | OJT / OFF-JT / その他 | | | |
| デジタル人材の育成・推進に係る評価 | 企業から学校への評価方法 | | | ステークホルダーの変化、チーム環境の変化、組織内外の環境変化、リスク状況の変化等に着目をしつつ、人材の環流を通じて起こる変革を評価する。 |

(別添)

| | | | | |
|---------------|-----|--|--|---|
| | 成果物 | | | 中間報告会等を実施する場合には、評価方法・時期と併せて設定。 |
| 学術とのコミュニケーション | 担当者 | | | |
| | 方法 | | | 進捗・コストの定期チェックと報告、リスクマネジメントのためのコミュニケーション。また、プロジェクトに関わるステークホルダーのマネジメント。 |
| | 頻度 | | | |



令和6年度

九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業

事業報告

2025年2月17日

AKKODiSコンサルティング株式会社

笠原 鉄平



AKKODiS

会社概要

会社名 AKKODiSコンサルティング株式会社 (AKKODiS Consulting Ltd.)

事業概要 コンサルティング事業、開発請負事業、教育事業、派遣事業、
フリーランス事業、有料職業紹介事業

代表者 代表取締役社長 川崎 健一郎

設立 2004年2月10日

本社所在地 東京都港区芝浦3丁目4番1号 グランパークタワー3F

資本金 10億6300万円

従業員数 10,063名 (2024年1月1日現在)
※当社に所属する全ての雇用形態の従業員の合計

AKKODiS



Adecco Group Japan サービスブランド

AKKODiSは、人財サービスのグローバルリーダーであるTHE ADECCO GROUPの一員です。

Adecco Group Japanが誇る4つのサービスブランドが、それぞれの強みを発揮し、顧客に最適なソリューションを約束します。

| | | | | |
|----------|---|--|--|--|
| グループブランド | | | | |
| 法人 | アデコ株式会社 | | | AKKODiS コンサルティング株式会社 |
| サービスブランド | Adecco | LHH | pontoon | AKKODiS |
| サービス内容 | ワークフォースソリューション <ul style="list-style-type: none">人財派遣人財紹介アウトソーシングHRソリューションおよびHRコンサルティング | タレントソリューション <ul style="list-style-type: none">人財紹介新卒紹介障がい者人財紹介再就職支援人財育成 | MSP・RPO <ul style="list-style-type: none">採用アウトソーシングベンダーマネジメント人財紹介 | テックコンサルティング <ul style="list-style-type: none">コンサルティングソリューションアカデミータレント |

AKKODiSの提供サービス

現場を熟知したテックコンサルタントが、顧客と融合<フュージョン>したチーム体制の新しいスタイルで、AI Transformationを支援します。現場起点で課題を発見し、4つのサービスを通じて変革を実現します。

属人的で複雑な業務
旧態依然とした価値提供



人とAIが共存するスマートな業務
革新的な新しい価値提供



目次

- 1 事業概要
- 2 運用手順の目的
- 3 利活用方針
- 4 産学連携の進め方
- 5 まとめと今後の展望
- 6 質疑応答

1

事業概要

事業目的

デジタル田園都市国家構想が掲げるデジタル技術の活用による地域の社会課題解決を進めるには、その担い手となる**デジタル推進人材※ 1の育成・確保が不可欠**である。同構想では、2026年度までに230万人を育成する目標を掲げており、教育機関だけでなく**社会全体でデジタル推進人材を育成していく体制を整えていくことが急務**となっている。

〜〜中略〜〜

これを受け、九州・沖縄地域では、MDAコンソ九州・沖縄ブロック会議※ 4（2022年11月、2023年8月、2023年12月開催）において、産学連携に向けた意見交換を実施した。同会議では、**高等教育機関からは産学連携による実践的教育の充実**（データサイエンスに必要な企業からの実データ提供、企業からの講師派遣、インターンシップ、PBL※ 5等）を望む意見が出され、**産業界からは社内人材育成やデータ分析・AI活用等における外部知見の導入に向けた産学連携の強化を望む意見**が出された。また、高等教育機関、産業界双方から産学連携に向けたマッチングの仕組み構築を望む意見が出された。

こうした意見を踏まえ、本事業では、学生だけでなく社会人の人材育成（リスキリング）も視野に、人材が産学を行き来する「循環型」のデジタル推進人材育成の体制構築及び円滑な運用に向けた調査等事業を実施する。

（補足）

- ※ 1 デジタル推進人材：専門的なデジタル知識・能力を有し、デジタル実装による地域の課題解決を牽引する人材。
- ※ 2 デジタル人材育成推進協議会 https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_suishin/index.html
- ※ 3 数理・データサイエンス・AI教育強化拠点コンソーシアム <http://www.mi.u-tokyo.ac.jp/consortium/>
- ※ 4 数理・データサイエンス・AI教育強化拠点コンソーシアム九州・沖縄ブロック会議 http://mdsc.kyushu-u.ac.jp/block_kyushu
- ※ 5 Project Based Learningの略。「課題解決型学習」と訳される、生徒が自ら問題を見つけさらにその問題を自ら解決する能力を身に付ける学習方法のこと。

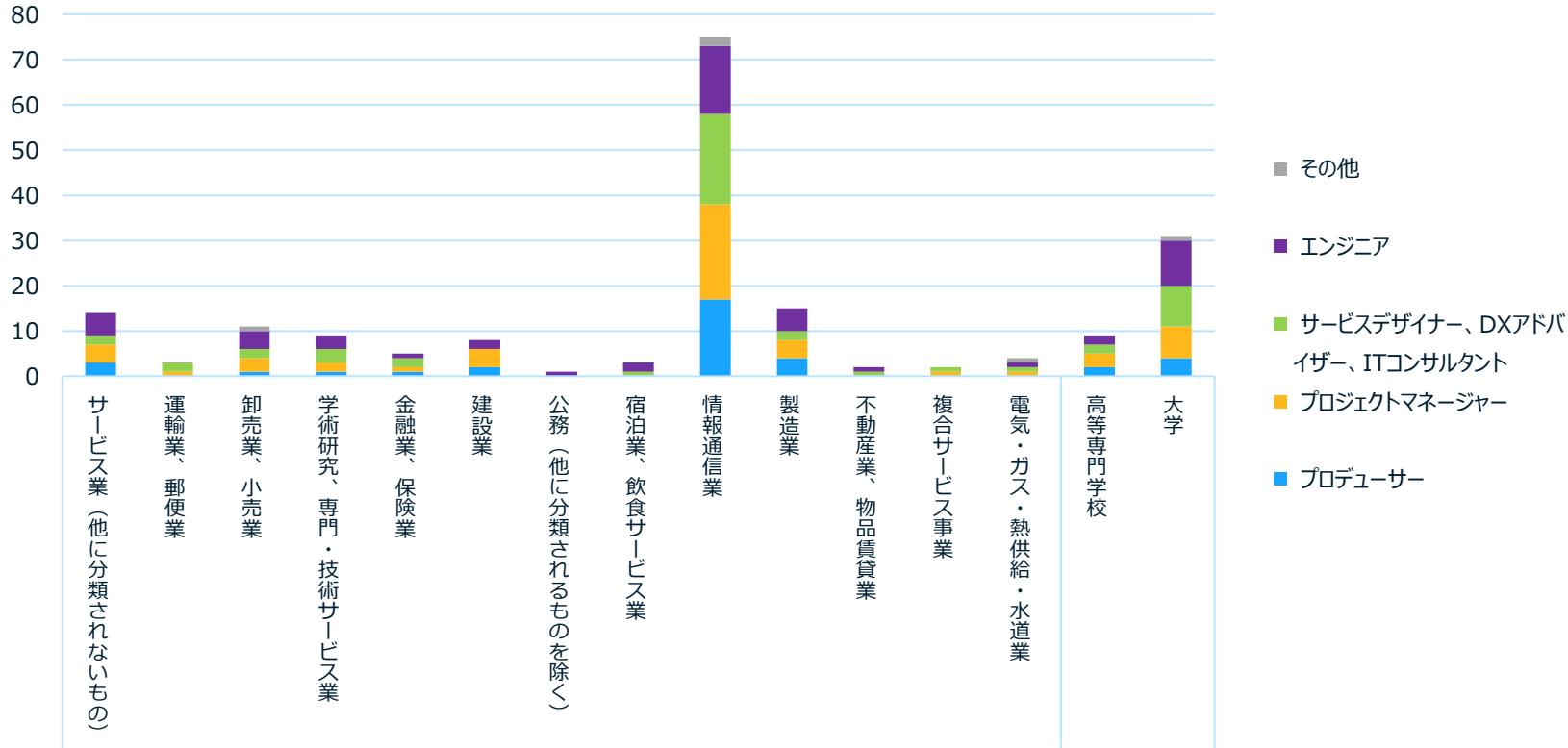
事業内容

R6年度事業スケジュール（概要）

| | STEP 1 | STEP 2 | STEP 3 | STEP 4 |
|------|---------------------------------|---|----------------------|-------------------------------------|
| 目的 | 現状把握 ↳産学連携状況 ↳DX推進状況 | 産学連携に向けた 情報リスト作成 ↳共有用連絡先 ↳各団体取組み | 産学組織間橋渡し試行 | 調査事業報告/ 運用ガイドライン共有 |
| 依頼事項 | アンケート調査① ↳対象：全団体 ※10/24期限 | アンケート調査② ↳対象：産学連携希望団体 ※12月期限予定 | 産学連携マッチング ↳対象団体のみ | フォーラムへの参加 ↳希望団体 ※2月に福岡市内で開催予定 |

1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

アンケート① 設問12 特にどのような人材が必要か

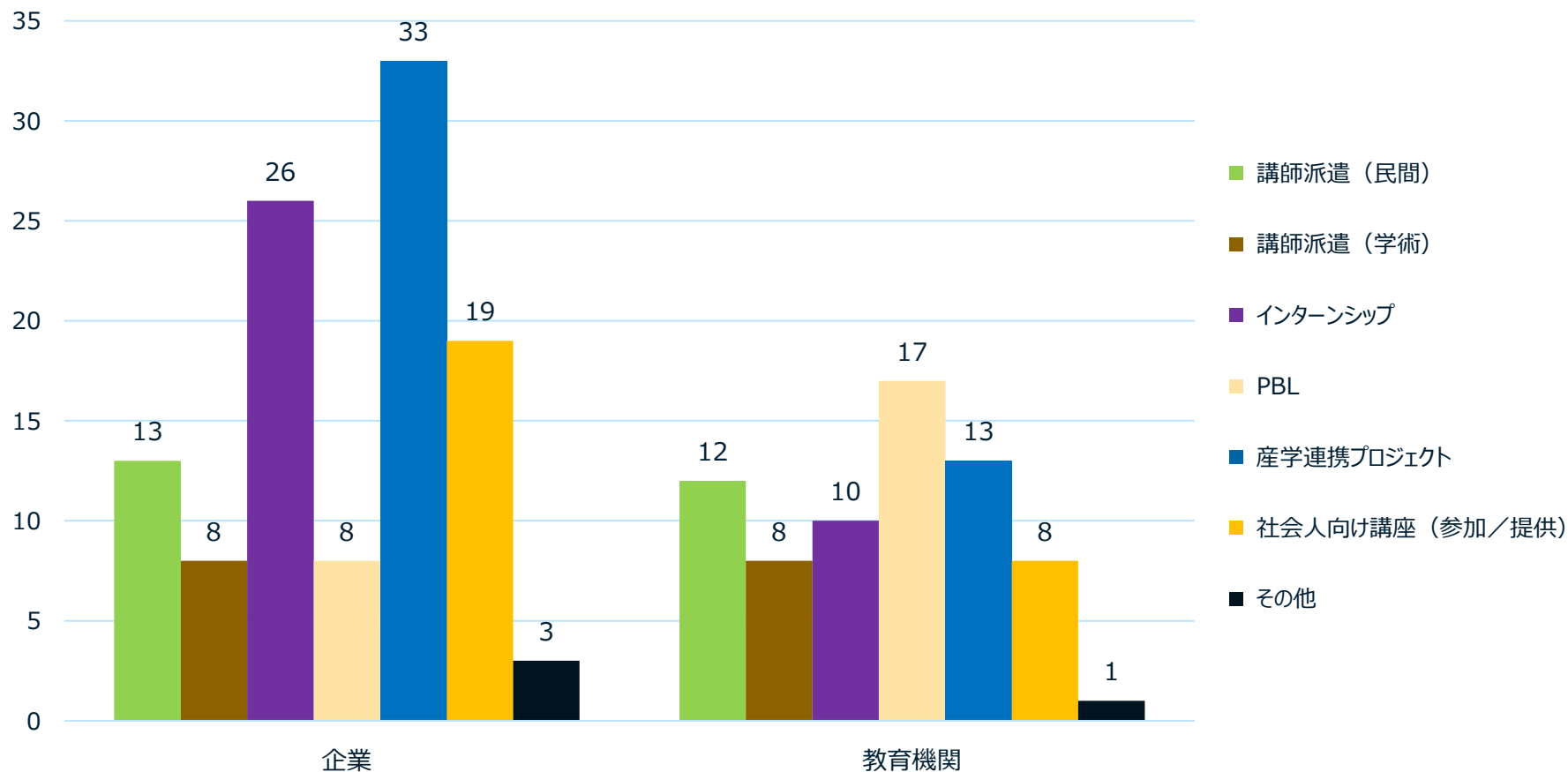


| | プロデューサー | サービスデザイナー、プロジェクトマネージャー、ITコンサルタント | エンジニア | その他 |
|-------------------|-----------|----------------------------------|-----------|-----------|
| 企業 | 29 | 42 | 37 | 40 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 3 | 4 | 2 | 5 |
| 運輸業、郵便業 | | 1 | 2 | |
| 卸売業、小売業 | 1 | 3 | 2 | 4 |
| 学术研究、専門・技術サービス業 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 金融業、保険業 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 建設業 | 2 | 4 | | 2 |
| 公務（他に分類されるものを除く） | | | | 1 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | | | 1 | 2 |
| 情報通信業 | 17 | 21 | 20 | 15 |
| 製造業 | 4 | 4 | 2 | 5 |
| 不動産業、物品賃貸業 | | | 1 | 1 |
| 複合サービス事業 | | 1 | 1 | |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | | 1 | 1 | 1 |
| 福岡県 | | 1 | 1 | 1 |
| 教育機関 | 6 | 10 | 11 | 12 |
| 高等専門学校 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 大学 | 4 | 7 | 9 | 10 |
| 総計 | 35 | 52 | 48 | 52 |

全体的に、プロジェクトマネージャーが不足していることが見て取れるが、職種における差は大きくなく、全体的にデジタル推進人材の不足が見て取れる。特に情報通信業においては、全てのレイヤーで人材が不足していることが見て取れる。

産学連携への興味について

企業からの要望は、産学連携プロジェクト、インターンシップに次いで、社会人向け講座への興味が高い、
教育機関はPBL、産学連携プロジェクトについて、民間企業からの講師派遣の希望が高い。



その他

【企業】

すでに取り組んでいる

共同研究

【教育機関】

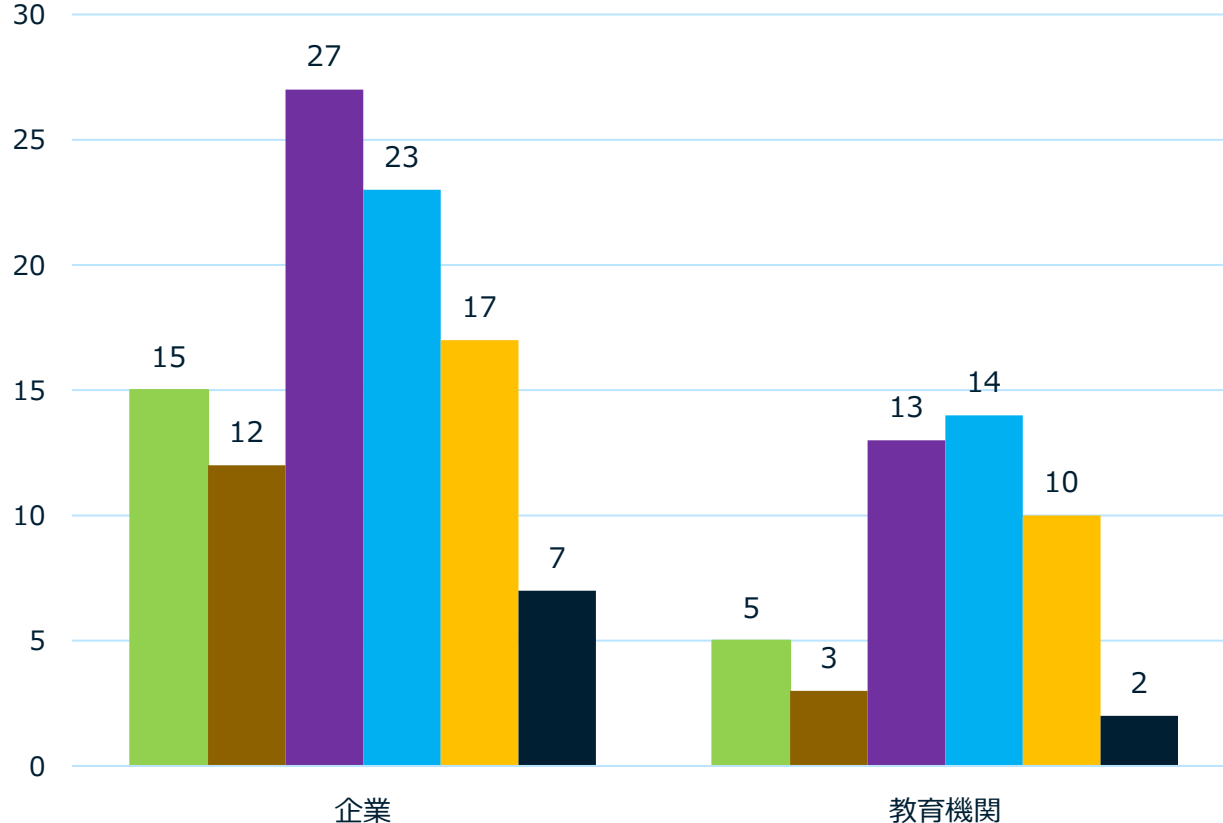
共同研究、受託研究

産学連携の課題感について

リソース、運営、契約/規約等、解決に時間がかかる懸念が多く、連携を進める際の障壁となる可能性が高い。

一方、社会人向け講座や講師派遣については、上記懸念をクリアできる可能性が高く今年度の試行として

産学連携の足掛かりになる可能性が高い。



その他

【企業】

状況を想像できない

コスト

如何に学生の採用に繋げるか

【教育機関】

固定的なカリキュラムに組み込む難しさ

費用対効果

ワークショップアウトプット 1/3

共同研究と委託研究

どちらが良いのか？

共同研究は学生の成長を促進するが、委託研究は企業のニーズに応じた成果を期待できる。

企業側のニーズを明確にすることが重要で、双方の期待を調整する必要がある。

大学生の忙しさ

学生の時間を考慮

大学生は授業や課題で多忙であり、研究活動に割ける時間が限られている。

大学の授業時間内で結果を求めない柔軟なアプローチが求められる。

産学連携の見返り

見返りを求めない姿勢

産学連携においては、見返りを求めず、長期的な関係構築を重視することが重要。

地域創生を視野に入れた取り組みが、学生の成長に寄与する。

ワークショップアウトプット 2/3

体験型のPBL

実践的な学びの提供

体験型のプロジェクトベース学習（PBL）を通じて、学生に実践的な知識を提供することが重要。

社会人講師の導入や、社会に求められる技術の教育が必要とされる。

学生への支援

インターンシップと単位

学生にはインターンシップを通じて単位を与える制度が求められている。

企業側は学生との直接的なやりとりを促進し、実データの提供を行うべき。

ワークショップアウトプット 3/3

財政的支援

国や県の補助金

国や県からの補助金が産学連携を支援するために必要である。

大学側の謝金や交通費の制限を見直し、学生の労働条件を改善することが求められる。

課題の具体性

具体的な課題設定

産学連携においては、具体的な課題設定が重要であり、実務に近い検討が必要。

課題解決に向けた意識合わせが、全体の成功に寄与する。

双方の目的の明確化

人的リソースの不足

教育機関の現状についての理解不足

結論 これらの課題を解決するためには、まず双方の目的を明確にし、人的リソースの確保と教育機関の現状についての理解を深めることが重要である。今後も継続的な対話と協力を通じて、産学連携の効果を最大限に引き出す取り組みが求められる。

産業界

電気・ガス・熱供給・水道業 3社
サービス業 1社
研究・専門・技術サービス業 1社
運輸業 1社
情報通信業 1社

- ・Win-Winになるような連携が必要
- ・生成AIなど、新たな知見による気づきが欲しい
- ・データは蓄積されている
- ・DX推進人材に課題を抱えている。
- ・社会貢献の観点で、産学連携は積極的に進めている。
- ・人材確保の観点から、大学とのネットワークが必要
- ・PBLのことは知らなかった

教育機関

理系大学 1校
文系大学 1校

- ・Win-Winになるような連携が必要
- ・企業の課題解決にうまくPBLを活用して欲しい
- ・実データの提供を期待する
- ・実務家を講師として派遣して欲しい
- ・地域貢献活動を一緒に進めたい
- ・社会に求められる技術を知りたい

産学連携における課題感（まとめ）

産学連携に対して、個別ヒアリングで最も多く出てきた単語は「**Win-Win**」である。一方、Win-Winな関係を作るための**具体的な連携方法については、広く認識が広がっていない**印象を受ける。

目標の明確化と合意:

産学連携に対する、産業界と教育機関の目的は異なることが一般的だと思うが、地域貢献やデジタル推進人材の育成など、広い視点に立つと、双方の目的で重なる部分があるように感じている。まずは双方の目的を共有し、コミュニケーションを重ねる中で、よりよい手段が生まれるのではないかな。

相互理解と信頼の構築:

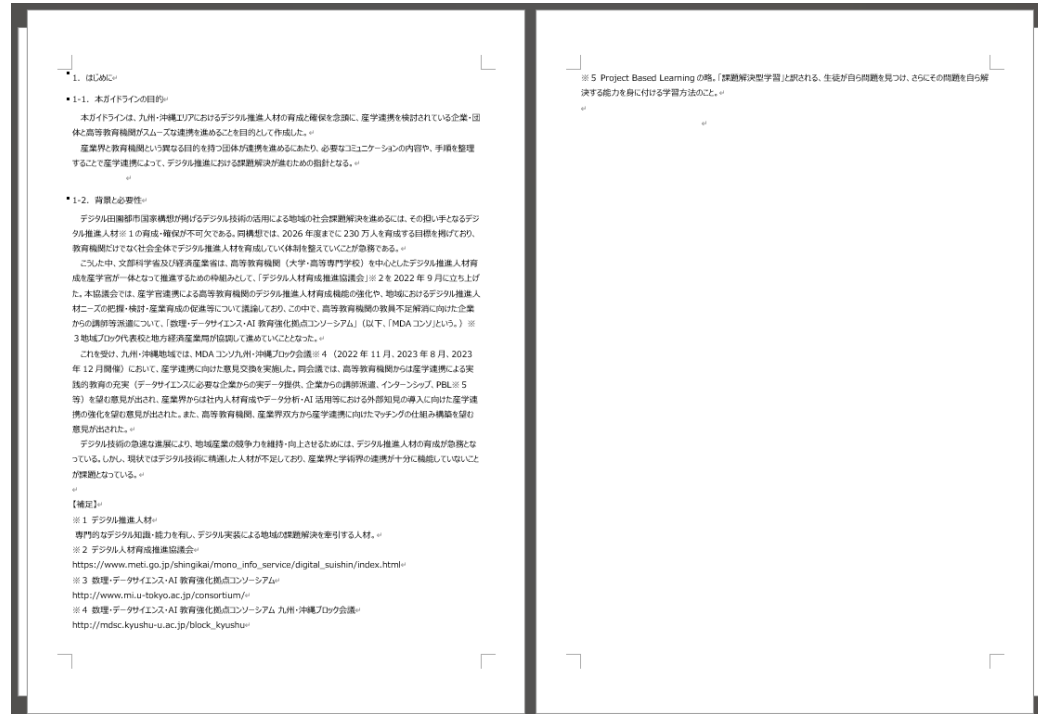
例えば、教育機関で当たり前と思われていPBL（Project Based Learning）をはじめとした連携方法については、産業界には、広く知られていない印象を受ける。教育機関から求められている実データの提供に関しても、教育機関の年間スケジュール等を共有したうえで、データ活用の目的や、産業界にどのような利点を与えられるか示すことで連携が促進されるのではないかな。

連絡窓口の明確化と情報共有:

産業界、教育機関ともに専門的な部門が独立した構造になっていることが多く、外部から具体的な連携先にアクセスするのは困難なため、連携に対し前向きな組織や連絡先の情報は有益だと思われる。

2

運用手順の目的



ガイドラインの目的

抜粋

本ガイドラインは、九州・沖縄エリアにおけるデジタル推進人材の育成と確保を念頭に、産学連携を検討されている企業・団体と高等教育機関がスムーズな連携を進めることを目的として作成した。

産業界と教育機関という異なる目的を持つ団体が連携を進めるにあたり、必要なコミュニケーションの内容や、手順を整理することで産学連携によって、デジタル推進における課題解決が進むための指針となる。



3

利活用方針

2. 利活用方針

本ガイドラインは、産学双方からのデジタル技術に精通した人材解消に向けた機会を提供することを目的としている。

④

産業界と教育機関が協力・連携し、最新のデジタル技術や知識を双方向で共有するとともに、実践的なスキルを育み、産業界の成長に貢献する人材へリスキリングすることが極めて重要と考える。その双方向での人材育成機会こそが、九州・沖縄エリアのイノベーション創出を促進し、新たなビジネスチャンスや雇用機会を生み出すきっかけになると考えます。他方、これまでの産学連携では、方向性への前向きな意見があるものの、目的や手段等、前提条件が整理されていない等、運営整備の遅れを指摘する声が多くあった。

④

そのため今回、積極的な産学連携を推進するための情報リストと、本ガイドラインを用意した。本ガイドラインの活用を通じて、産学間で「どのような連携が可能か」「何をきっかけに連携の話ができるか」等、九州・沖縄エリアでの産学連携の意義を理解してもらい、より多くのマッチング成功事例を生みだし、地域全体の発展へつなげていきたいと考える。

④

方針 1：前提条件の整理

産学連携の目的や手段などの前提条件を明確にすることで、スムーズな連携を促進する。

④

方針 2：情報リストの周知・活用

産学連携を望む団体のマッチング（双方向での効果的なアプローチ）のために、情報リストを活用する。

④

方針 3：産学連携マッチングの促進

双方の受け入れ条件を事前整理し、調整にかかる時間を最小限に抑えて、迅速な連携を促す。

④

④

利活用方針①

R6年度事業スケジュール（概要）

本ガイドラインは、産学双方からのデジタル技術に精通した人材解消に向けた機会を提供することを目的としている。

産業界と教育機関が協力・連携し、最新のデジタル技術や知識を双方向で共有するとともに、実践的なスキルを育み、産業界の成長に貢献する人材ヘリスキングすることが極めて重要と考える。その双方向での人材育成機会こそが、イノベーション創出を促進し、新たなビジネスチャンスや雇用機会を生み出すきっかけになると考えます。他方、これまでの産学連携では、方向性への前向きな意見があるものの、目的や手段等、前提条件が整理されていない等、運営整備の遅れを指摘する声が多くあった。

そのため今回、積極的な産学連携を推進するための情報リストと、本ガイドラインを用意した。本ガイドラインの活用を通じて、産学間で「どのようなデジタル推進人材の往来が可能か」「何をきっかけにデジタル推進人材の往来の話ができるか」等、産学連携の意義を明確化させ、より多くのマッチング成功事例を生みだし、地域全体の発展へつなげていきたいと考える。

方針1：前提条件の整理

産学連携の目的や手段などの前提条件を明確にすることで、スムーズな連携を促進する。

方針2：情報リストの周知・活用

産学連携を望む団体のマッチング（双方向での効果的なアプローチ）のために、情報リストを活用する。

方針3：産学連携マッチングの促進

双方の受け入れ条件を事前整理し、調整にかかる時間を最小限に抑えて、迅速な連携を促す。



4

産学連携の進め方

連携モデルについて

九州・沖縄エリアのデジタル推進を効果的に進めるため、2024年度、その基盤となる連携モデルを整備した。

これまで産学連携に向けた人材交流は、地域全体での推進体制が未整備の状態であったことから、属人的な営みになってしまっていた。結果、一部の組織間での交流は進むものの、ネットワークを持たない組織においては、どこに問合せをすべきか、何から着手したらよいかかわからないといった状況であった。こうした課題をふまえて、産学間のデジタル推進人材の往来をシームレスに標準化（＝非属人的）・柔軟にするための連携モデルを構築した。その構築にあたっては、高等教育機関と産業界の双方での需要と供給（リソース相互供与）の項目について整理し、常に情報更新をできるようにすることで、自律的な循環型デジタル人財育成の連携モデルとした。

連携準備

ツール

協議

連携開始

問題解決のプロセス

継続改善のメカニズム

連携準備

連携モデル①

【推奨される取り組み例】

- 産学連携により実現したい姿の検討
- 自組織内の連携促進体制の整備（担当部局、担当者、役割の定義）
- 情報リストからマッチング先の探索、問合せ
- 定期的な情報交換や共同プロジェクトの実施
- 企業と教育機関のカリキュラム共同開発
- インターンシップや実習の機会提供による実践的なスキルを持つ人材育成プログラム開発



ツール

連携モデル②

ツールとして、産学連携の**マッチング情報リスト**の活用を想定している。その情報リストには、デジタル人材確保・育成にすでに取り組んでいる、または今後取り組んでいきたいと考えている産学双方の連携先を掲載しており、それぞれのデジタル人材育成目的にあわせて他組織と連絡を取り、協議を通じてマッチングを進めていく。図3は、その情報リストのイメージである



個別団体シート

R6九州・沖縄産学循環型のデジタル推進人材育成・リスキング調査事業

※本アンケートは、産学連携希望団体に対し、デジタル推進人材の産学連携関係調査（調査）を
 シームレス標準化（＝非関人的）とするための調査（非関人的）と申します。

1 所属について教えてください。（該当する方のプルダウンを「○」に選んでください）

産業（企業・団体など） 学術（学校・研究機関など）

2 産学連携の目的は何ですか。（選択肢にないものは「その他」に記載してください。）

デジタル推進人材の育成／活用 社会課題解決／地域貢献
 新規事業創出 採用を含むネットワーク

その他（1） その他（2） その他（3）

3 産業界へ提供できること（もの）を教えてください。（○をつけた項目についての具体的な内容や背景等を教えてください。）

講師派遣

具体的な内容 背景
 時期 規模 参考情報（URL等）

社会人向け講座

具体的な内容 背景
 時期 規模 参考情報（URL等）

学生による共同研究・産学連携プロジェクト

具体的な内容 背景
 時期 規模 参考情報（URL等）

連携のための人員

具体的な内容 背景
 時期 規模 参考情報（URL等）

インターンシップ募集

具体的な内容 背景
 時期 規模 参考情報（URL等）

4 産業界へ期待することは何ですか。

5 これまでの産学連携実績について、主なものを3つ教えてください。（特になし場合は「なし」とご記入ください。）

6 その他（特記事項）

7 学校名

教育内容

所在都道府県

8 連絡先

部署名

役職

担当者名

電話番号

Eメールアドレス

HPアドレス

● [【貴団体名 担当名】産学連携情報リスト調査.xlsx](#)

本事業作成 高等教育機関リスト（産業界向け）

一覧ページ

| 所属・連絡先等 | | | | | | | | | | | |
|---------|-------------------------------|-------|-------|-------|--------|-----|----|------|------|----------|--------|
| 所属 | 学校名 ※個別シートへのリンクに なっています | 教育内容① | 教育内容② | 教育内容③ | 所在都道府県 | 部署名 | 役職 | 担当者名 | 電話番号 | Eメールアドレス | HPアドレス |

| 産学連携の目的 | | | | | | |
|----------------|--------|-------------|---------------|--------|--------|--------|
| デジタル推進人材の育成／活用 | 新規事業創出 | 社会課題解決／地域貢献 | 採用を含むネットワーキング | その他（1） | その他（2） | その他（3） |

産業界へ提供できること・もの

| 講師派遣 | | | | | |
|------|--------|----|----|----|-----------|
| 講師派遣 | 具体的な内容 | 背景 | 時期 | 規模 | 参考情報※URL等 |
| ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ |

| 社会人向け講座 | | | | | |
|---------|---------|-----|-----|-----|------------|
| 社会人向け講座 | 具体的な内容2 | 背景2 | 時期2 | 規模2 | 参考情報※URL等2 |
| ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ |

| 学生による共同研究・産学連携プロジェクト | | | | | |
|----------------------|---------|-----|-----|-----|------------|
| 学生による共同研究・産学連携プロジェクト | 具体的な内容3 | 背景3 | 時期3 | 規模3 | 参考情報※URL等3 |
| ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ |

| 連携のための人員 | | | | | |
|----------|---------|-----|-----|-----|------------|
| 連携のための人員 | 具体的な内容4 | 背景4 | 時期4 | 規模4 | 参考情報※URL等4 |
| ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ |

| インターンシップ募集 | | | | | |
|------------|---------|-----|-----|-----|------------|
| インターンシップ募集 | 具体的な内容5 | 背景5 | 時期5 | 規模5 | 参考情報※URL等5 |
| ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ |

| 産業界への期待やこれまでの産学連携実績 | | | | |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| 産業界へ期待すること | これまでの産学連携実績① | これまでの産学連携実績② | これまでの産学連携実績③ | その他（特記事項） |
| ▼ | ▼ | ▼ | ▼ | ▼ |

リンク

[1.産学連携の目的](#)

[2.産業界へ提供できるもの・こと](#)

[3.産業界への期待やこれまでの産学連携実績](#)

協議

連携モデル③

各組織の連携窓口担当から、他組織の窓口担当へ連絡し、協議申し入れを行う。

【協議での注意点】

○双方の取組み内容について

やりたいこと、やれることをしっかりと説明し、お互いが理解できるように打合せを重ねる。

○時間／スケジュールの概念について

連携開始時期、意思決定に必要な期間等、組織によって大きく異なることを前提に、お互いが実施可能なスケジュールを早い段階で打ち合わせる。

○相手の利益について

自組織の利益だけでなく、相手の利益になることは何かを念頭に双方で取組み内容を決めていく。



連携開始

連携モデル④

産学間のデジタル推進人材の往来連携が決定したら、具体的な人材の受入れ時期や支援開始時期、契約形態や評価方法、連携窓口など、具体的な運用体制を整備していく。

特に、役割と責任の明確化は、デジタル推進人材の往来組織間連携の成功に不可欠である。企業は実践的なスキルや知識を提供し、教育機関は理論的な基盤と最新の研究成果を提供する。地方自治体は、政策支援や資金提供を通じて連携を促進する。各組織は、定期的なミーティングやワークショップを通じて情報共有を行い、連携の進捗を確認する等である。





問題解決と 継続改善プロセスについて

プロジェクトの開始はゴールではなく、新たなスタート。産学連携の成功には、プロジェクト開始後も定期的に問題を共有し、改善策を話し合う場の設定が不可欠。

これにより、継続的な成長と成果の最大化が期待できる。

5

今後の展望とメッセージ



今後の展望

今後の展望として、九州・沖縄エリアのデジタル推進は、さらなる発展と革新が期待されます。

まず、産学間のデジタル推進人材の往来を一つの手段として、産学連携を一層強化し、地域の特性を活かしたデジタル技術の応用を推進する。これにより、地域経済の活性化や社会課題の解決が進むだろう。また、持続可能なデジタル推進人材育成の仕組みを確立し、次世代のデジタルリーダーを育成することが重要である。

さらに、法的・倫理的な枠組みを整備し、安心してデジタル技術を活用できる環境を提供する。

これらの取り組みを通じて、九州・沖縄エリアはデジタル社会への移行を加速させ、持続可能な発展を実現することが期待される。本ガイドラインは、その道筋を示す重要な指針となる。



最後のメッセージ

最後に、この本ガイドラインが九州・沖縄エリアのデジタル推進における重要な指針となることを願う。産学連携を通じて、地域の特性を活かしたデジタル技術の普及と人材育成を推進し、経済の活性化や社会課題の解決に寄与することが期待される。関係者全員が協力し、持続可能なデジタル社会の実現に向けて努力することで、地域全体の競争力を高めることができる。この本ガイドラインを活用し、未来に向けた一歩を共に踏み出そうしましょう。皆様の積極的な参加と協力を心よりお願い申し上げます

デジタル人材の育成体制

資料 1 - 2

デジタル人材育成推進協議会

目的：成長分野の国際競争力を支えるデジタル人材の産学官連携による育成

- ◆ 産学官連携による大学・高専のデジタル人材育成機能の強化
 - ・ 大学・高専の学部・学科の増設等の促進（初期投資と開設年度からの継続的な運営への支援等）
 - ・ トップ大学による新たな時代をけん引するトップレベルのデジタル人材育成の支援
 等
- ◆ 地域ごとの人材ニーズの把握・検討・産業育成の促進
 - ・ 各地域におけるデジタル人材のニーズの把握・検討と産業育成に向けた地域コンソーシアムの設立
 - ・ 最先端の教育研究を行うための実務家教員の供給体制の地域ごとの確立
 等



【数理データサイエンスAI教育強化拠点コンソーシアム（9拠点（9ブロック））】

各ブロックの拠点校を中心にモデルコアカリキュラムを踏まえた教材等の開発等を実施

【地域におけるDX推進の取り組み】（※経済産業局が適宜サポート）

（例）地域のデジタル産業推進拠点
・半導体コンソーシアム（九州・東北・中国）、蓄電池コンソーシアム（関西）

（例）地域のDX推進拠点
・地方版IoT推進ラボ（106箇所）・地域DX推進コミュニティ（27箇所）等

連携

Any questions?

Thank you

AKKODiS

笠原 鉄平

E: "kyushu-okinawa.digital.reskilling_research.project@akkodis.co.jp
M: 070-1209-7533

