

**経済産業省 デジタル時代の人材政策に関する検討会**  
**第1回 実践的な学びの場ワーキンググループ**  
**議事概要**

＜日 時＞ 令和3年8月19日（木）13:00～15:00

＜場 所＞ オンライン会議（Teams）

＜出席者＞ 石原主査、小川委員、齊藤委員、白坂委員、三谷委員、山川委員

## 1) プレゼンテーション及び質疑応答

### ① デロイトトーマツコンサルティング プレゼンテーション概要

- 当社では、地域の企業や産業のDXを推進する組織を作り、人財育成プラットフォームを含む、地域のデジタルプラットフォームの構築に貢献する取組を行っている。当社が構想する人財育成プラットフォームでは、デジタル人財像を定義した上で、効率的な人財育成と最適配置のために、人財と教育機会とのマッチングを行う。
- 企業に必要とされるデジタル人財像として、デジタル関連職種を定義するとともに、それぞれの職種について、DX推進における役割、求められるスキル、スキルを習得するためのカリキュラム等を定義することが必要であると考えている。
- 今後、政府の施策として、人財の育成や流動化のためのルール整備のほか、プラットフォーム上の教育コンテンツの認定、政府の推奨方針に沿ったサービスを提供する事業者に対する積極的な支援等が求められるのではないかと。

#### 【質疑応答抜粋】

- プラットフォーム上でのデジタル人材の定義について、定義自体は重要であるが、人材像やスキルをあまり詳細に定義してしまうと、その後、求められるスキルが変化した場合に陳腐化してしまうというリスクもある。

### ② ポストンコンサルティンググループ プレゼンテーション概要

- 当社が受託している経済産業省のAIQuest事業では、教材を作成するとともに、PBLを通じて育成したAI人材と中小企業が協働し、実際の中小企業の課題解決に取り組む「協働プログラム」を実施している。
- AIQuestを通して、①拡大生産可能な学びの場を実現するためには、教師がいなくても受講生同士の学び合いを促進する仕組みが重要であることや、②企業側がAI活用の可能性と難しさを正しく理解した上でAI活用に必要な環境整備に取り組むための啓蒙及び支援が不可欠であること、などの示唆が得られた。

- 当社はシンガポールにおいて、シンガポール政府と共同で、COVID-19 によって失業した人材を対象とする「RISE (ライズ)」という実践的なデジタル再教育プログラムを実施している。RISE を実施した経験から、市場ニーズから今後求められるスキルを具体化することやプログラム設計・運営における産業界との密接な連携が、今後のデジタル人材育成プラットフォーム構築においても重要になると考えている。

#### 【質疑応答抜粋】

- AI Quest や RISE の参加者のレベルはどのくらいか。  
→ AI Quest では、Python を理解していることを前提としている。RISE では、参加者の要件を詳細に定義していないが、概ね大卒程度。ただし、「デジタルトランスフォーメーション・チェンジマネジメント」コースについては、卒業後、組織内でリーダーとして DX を推進することを想定しているため、4～5年の業務経験を想定している。

## 2) 全体討議

#### 【我が国の DX 及びそれを担う人材について】

- デジタル人材育成においては、DX を主導するハイスキル人材のみならず、中間層や低スキル層、若手も含めた幅広い層に対するリスクリングが必要となる。
- 国内企業の DX の推進にあたり、人材育成は非常に重要な課題となっている。しかし、育成が必要な人材は、初等中等教育の段階から社会人のリスクリングまで非常に幅広く、その焦点があまり定まらないことも課題であると感じている。
- 先日の自民党による提言では、アーキテクト人材が年間 100 名必要であるとされているが、この提言が想定するアーキテクトは、新産業を創造するような社会的なアーキテクトである。企業内においてもアーキテクトは必要とされるが、その場合の規模は 100 名よりもかなり大きいと考えられる。
- 地域企業でも DX は大きな課題となっているが、地方ではデジタル人材が少なく、企業からも人材が不足しているという声や、どのようにデジタル化すればよいのか分からないという声がよく聞かれる。

#### 【プラットフォームの目的について】

- 教育コンテンツを集めてプラットフォームを作ること自体が目的にならないように、「何を解決するためのプラットフォームなのか」という目的を意識する必要がある。
- プラットフォームを構築するだけでなく、そこで学んだ人材が実際に問題解決能力を身に付け、企業の課題を解決できるようになることが重要である。
- 今回のプラットフォーム構想や論点は整理されているが、目的がやや明確ではないように思われる。そもそも誰のための人材育成なのか、企業内の人材なのか。また、企

業とは中小企業なのか、地域企業なのか、やや目的が混在している印象を受ける。

- デジタル分野は変化が早いため、多数のステークホルダと調整しながら慎重にプラットフォームの要件を固めていると、求める要件自体が変わってしまって陳腐化してしまう可能性がある。どのようなプラットフォームであれば、実際に広く活用してもらえるのかという点については、しっかりと議論する必要がある。
- 近年、デジタル分野の教育を提供するスタートアップ企業も増えているため、そのような企業も含めて、様々な企業が活躍できるようなプラットフォームが実現できるとよい。

### 【プラットフォームの第3層について】

- 今回のプラットフォーム構想の中では、第3層の実現が最も難しい。特に実践的でありかつ学習効果の高い教育コンテンツを準備することは非常に難しいと思われる。
- 実際に企業の課題に取り組む際は、課題解決という成果をどの程度重視するかによって教育内容も変わってしまう。企業側が、取組の成果として課題の解決を求めると、課題の難易度が高くなってしまふほか、サポートに必要な人材の規模も変わってくる。今回のプラットフォームにおける目的やコンセプトを明確にしておく必要がある。
- 今回のプラットフォーム構想の第3層に当たる実践的な教育を実施する際は、教える側の人材が足りないという点が課題となる。特に OJT においては、受講者をサポートできる人材が必要となるが、そのような人材を十分に確保することは非常に難しい。
- 今回のプラットフォームの第3層のような構想の実現は、現実的には非常に難しい面が多い。過去にも企業でのインターンシップに関して類似の取組が行われたことがあるが、参加者と企業とのマッチングが非常に難しいほか、受け入れる企業側の負担が大きく、取組を長期間継続することが困難であったという経緯がある。
- 今回のプラットフォーム構想の第3層においては、参加者を獲得するだけでは取組が成立しないため、参加者とそれを受け入れる企業のマッチング機能のほか、マッチングを担うコーディネータの存在が非常に重要になると考えられる。
- より早くなった、より便利になったなど、結果が“比較級”で表される成果は評価しやすいが、新しいものを生み出すという成果を評価することは難しい。特にプラットフォームの第3層の取組については、何を指すのかという目標を明確にしておかないと評価も難しいと感じている。

### 【プラットフォームの位置づけについて】

- 今回のプラットフォームは、雇用の流動（キャリアチェンジやキャリアアップ）のためのプラットフォームとして位置付けるのか。この点をどの程度重視するかによって、プラットフォームの内容や機能が異なる可能性がある。特に日本の大企業は優秀な人材を手放さない傾向があるため、このプラットフォームの目的は、企業にとっての参

加のインセンティブにも関わると思われる。

- 日本の大企業では、中途採用が増えるなどの変化は起きているものの、依然として企業の内部の人材を活かす傾向が強く、急速に人材の流動化が進んでいるという状況ではない。そのため、人材流動を目的とするのか、内部人材の研修も目的に含めるのか、十分に検討する必要がある。
- 人材流動など、プラットフォームの出口を固定してしまうのはリスクが高いのではないか。本来、そのようにプラットフォームが活用できれば理想的ではあるものの、社会の変化にはまだ時間がかかると思われる。

#### 【プラットフォームの自走化について】

- 今回のプラットフォーム構想に類似する取組は過去に行われたこともあるが、利益を出しながら自立的に継続することは非常に難しく、長期間続いている取組はほとんどないのが実態である。
- 今回のプラットフォーム構想も意義ある取組であると感じるが、すぐに終わってしまったら意義が薄れてしまうため、自立的に継続できる仕組みを確立することが重要である。
- 今回のプラットフォーム構想については、全体像は良く描かれているものの、その実効性をどのように担保するのかを具体的に検討する必要がある。

以上

<お問い合わせ先>

商務情報政策局 情報技術利用促進課 (IT イノベーション課)

電話 : 03-3501-2646