

## 第3回 デジタル時代の人材政策に関する検討会 議事要旨

### 1) プレゼンテーション及び質疑応答

#### 【プレゼンテーション1概要】

- リスキルを促進する取組の事例として、自身が講師を務める松山市主催のデータサイエンティスト育成講座を紹介する。
- 同講座の受講者は、プログラミング経験1年以上かつAI未学習の大学生と地元企業の社員であり、学生と企業の社員がチームとなって、3か月間課題に取り組んだ。参加企業の実課題に対して、企業の実データを使用して解決するオンラインPBL(Project Based Learning)を通じて課題に取り組み、参加企業の決裁者に対して、受講者チームがヒアリングや提案、プロトタイプ作成、最終報告等を行った。最終的には、参加企業4社とも、実課題を解決する成果を挙げることに成功した。
- 本事例を通じて、AI・データ活用の推進とリスキリングは表裏一体であり、企業のAI・データ活用をリスキリングのきっかけとすることが重要であると改めて実感した。

#### 【質疑応答抜粋】

- 今回の受講対象者は、学生という理解で正しいか。
- そのとおりである。参加企業の自社データを他社の社員と共有することは難しいため、参加企業の社員と学生でチームを構成している。
- 企業の実課題を用いた研修を実施する場合、課題を提供した企業側は、ある程度の成果を出してもらわないと課題を提供した意義がないと考えるが、研修を受講する立場から見ると、逆に失敗した方が学びにつながる場合もあり、成功することが必ずしもよいとは言えないこともある。このあたりは、どのように工夫しているか。
- 今回は、企業からも学生からも、失敗もあったが試行錯誤できたことが学びにつながったという声をいただいている。また、本取組では、学生が課題を解決するのではなく、課題を解決しようとする企業側を、受講者と講師が支援するという位置づけになっているため、課題を提供した企業自身が積極的に課題に取り組んでいた。

#### 【プレゼンテーション2概要】

- 現在、独立行政法人情報処理推進機構（IPA）は民間団体と連携して、ビジネスパーソンのデジタルリテラシー修得の本格化に向けた取組を進めている。
- 本取組では、デジタル時代のビジネスパーソンにとって、基本であり、習得すること

が今後当然になると考えられる、IT、DS（データサイエンス）、AI（人工知能）という3つの分野を中心とした「デジタルリテラシー」について、体系的に整理するフレームワークの検討を進めている。

- 学生、新社会人、若手及びビジネスを企画・推進を担う企画者や経営者／責任者を対象とする外部向けの情報発信について今後検討する。

#### 【質疑応答抜粋】

- 非常に期待できる取組であるという印象を受けた。
- デジタルスキルを一度学んでも、元の組織に戻ってしまうと、元のマインドに戻ってしまい、新しいスキルが発揮できないという課題がある。継続的にスキルを発揮するための工夫などは検討されているか。
- 現在は、リテラシーを対象とする議論を行っているため、まだ実践的なレベルについての検討は行っていないが、例えば、資格を一度取得してもそれで終わりとせず、学び続けることが重要であることを示していきたい。
- 企業内でDXを推進するためには、経営層の理解やリーダーシップが非常に重要であるため、経営層にも必要なものであるというメッセージをぜひ伝えていただきたい。
- 経営層についても、今後意識してプロモーションを行う予定である。

### 2) デジタル人材育成に関する論点について【事務局説明】

- これまでの検討会での議論やヒアリング調査の結果等を踏まえて、我が国のデジタル人材に関する根本的課題を、「デジタル・ITを活用した付加価値の高い新規ビジネスを生み出せていないこと」として整理した。
- 今回は、上のようなマクロ的課題を意識しつつ、特にミクロ的課題に着目し、「企業・組織内におけるリスクリング」及び「企業・組織外の実践的な学びの場」に関する取組について議論をいただきたい。

### 3) 討議

#### 【企業・組織内におけるリスクリングを促進する方策について】

- リスクリングに積極的に取り組んでいる企業を評価できる仕組みがあるとよい。
- 経営者や従業員に対するメッセージを発信するための取組として、表彰制度も効果的である。なお、実践の学びの場とリスクリングは表裏一体であるため、表彰にあたり、リスクリングだけではなく、双方に着目することが重要である。
- 新しいビジネスの割合を高めていくこともDXとして非常に重要な観点であるため、指標として、それらのビジネスの割合を可視化することも効果的なのではないか。
- 従来型のSIも変化しなければ今後生き残れないということを強く実感している。

- DX が成功しない原因の多くは経営者にあるため、経営者へのアプローチも重要である。経営者向けに、DX が実際に売上や利益の拡大が実現された事例を数多く公開することも効果的ではないか。
- 自社の人材がデジタルに関するスキルを持つことで、大きなメリットが得られるということが実感できれば、経営者は積極的にリスクを行うようになる。
- ビジネス上のメリットが明らかにならないと、リスクリングが進まないため、AI・データ活用の実現のほか、利益の拡大、業務の効率化などの直接的なメリットをインセンティブとして強調することが重要ではないか。
- 税制や補助金などの仕組みを活用して、リスクリングに時間を割いた方が人件費を抑えられるという状況になれば、リスクリングもさらに促進されるのではないか。
- リスクリングはすべての人材にとって必要であるが、デジタルを担う特別な組織を作り、そのチームが活躍することによって、他の組織も感化されてそれを見習うようになる、という進め方のほうがおそらく現実的ではないか。
- 取組の継続性について、本日発表した松山市の取組では、企業側の決裁者を巻き込むことを重視していた。組織的な取組として位置付ければ、一過性ではなく、その後の展開にも円滑につながっていくことが多い。
- DX に必要なスキルは非常に幅広いため、企業の経営層や教育部門も、対象となるスキルとして具体的に実際に何が必要であり、どのような教育を行うべきなのか、という点について、確信が持てない状態なのではないか。
- DX に取り組む前に、自社に必要なスキルを探し出せるダイナミック・ケイパビリティを持った経営企画部門や人事部門等の戦略部門を設置することも重要である。
- 経営層がDXの方向性を示していても、人事部門がデジタルについて理解しておらず、DXのための人材戦略を具体化できないという課題もよく聞かれる。特に、伝統的な企業の人事部門は古い組織であることが多いため、DXのボトルネックになっていることも実は多い。
- 人事部門は前例がないことを恐れる傾向があるため、デジタル人材の中途採用や柔軟な働き方の実現の際に、実際に人事部門がボトルネックになっている例を見ることがある。こういった人事部門の課題は、経営者でなければ改革できない。

#### 【企業・組織外の実践的な学びの場の創出について】

- システム監査の分野では、専門家のコミュニティ団体があり、様々な業種・経験・スキルをもった専門家が相互研鑽している。
- 企業・組織外の実践の学びの場として、コミュニティの存在は非常に重要である。特に他業種の人材と交流することによって、自社内や同じ業界内では学べない幅広い学びを得ることができる。

- 答えのない問いに取り組むことは、実践的な学びとしては非常に効果的であるが、教える側にも、PBL やコーチング、ファシリテーションなどの幅広いスキルが求められるため、教える側のリスクリングも重要な課題になる。
- 実践的な学びを指導するコンサルタントや指導役は、実践的な学びの場とセットで用意する必要がある。
- 松山市の取組のように自治体（公的機関）が参加するメリットとしては、信頼感があり、企業の協力が得られやすくなるという点が挙げられる。

#### 4) 試験 WG 報告

- 令和 2 年 10 月期の情報処理技術者試験が、新型コロナウイルス感染症の拡大により実施できなかったことを踏まえて、新たな日常を踏まえた試験の在り方を抜本的に再検討し、2 年後を目標に新方式に移行することが公表されている。本 WG は、この検討を行うために設置したものである。
- 今回は、全 13 区分のうち、IT パスポート試験、基本情報技術者試験、情報セキュリティマネジメント試験、応用情報技術者試験の 4 区分を対象に議論を行った。
- 新たな日常を踏まえた試験の在り方として、会場に設置されたコンピュータで受験する CBT (Computer Based Testing) 方式のほか、自宅で受験可能な IBT (Internet Based Testing) 方式も含めて議論を行ったところ、委員からは、午前試験と午後試験を分けるという考え方もあるという意見も出された。
- 午前試験については、IRT (Item Response Theory : 項目応答理論) の導入により、CBT 化や IBT 化の余地はあるものの、午後試験については、情報処理技術者試験の特色や価値を生み出している部分であるため、慎重な検討が必要であるとの意見が出された。
- 今後は、具体的なアクションプランを検討する必要があるとの意見を踏まえて、次回以降は、そのような方向で検討を行う予定である

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

電話 : 03-3501-2646