

経済産業省

第 6 回 デジタル時代の人材政策に関する検討会 議事要旨

<日 時> 令和 4 年 11 月 1 日 (火) 15:00～17:00

<場 所> オンライン開催 (Teams) みずほリサーチ&テクノロジーズ主催

<出席者> 三谷座長、有馬委員、石川委員、石原委員、島田委員、高橋委員
広木委員

<オブザーバー> 関係省庁

1) デジタル人材育成プラットフォームの取組状況について

事務局より、昨年度、本検討会内の「実践的な学びの場ワーキンググループ (WG)」にて検討が行われた「デジタル人材育成プラットフォーム」に関する取組状況についての報告が行われ、その後、以下のような討議が行われた。

【事務局説明】

- 様々な国際的なデータから、日本の DX 人材の育成に課題があることが示されている。特に諸外国と比べて、日本は企業が人に投資せず、個人も学ばないという状況にある。
- 政府の「デジタル田園都市国家構想」では、2026 年度末までにデジタル推進人材を 230 万人育成するという目標を掲げており、関係省庁が連携しながら、デジタル人材育成施策に取り組んでいる。「デジタル人材育成プラットフォーム」を中核とする人材のリスキリングの促進を、経済産業省が中心となって進めている。
- 上記の目標を達成するためには、リスキリングを通じて人材のスキルアップが実現され、それらの人材が成長分野において活躍することが企業の収益拡大につながり、それによって賃上げが実現される、という好循環を生み出すことが、非常に重要である。デジタル人材育成プラットフォームは、このような構造的な賃上げの実現に向けた中核的な取組として注目されている。
- デジタル人材育成プラットフォームは、第 1 層、第 2 層、第 3 層から構成されている。第 1 層は「マナビ DX」として公開し、今年 3 月から運用が開始されている。「マナビ DX Quest」として募集されている第 2 層及び第 3 層のうち、第 2 層は今年 9 月から開始されており、第 3 層は今年 11 月から開始される予定である。
- 第 2 層の受講者は 1,800 名を目標としていたが、応募が 2,930 名からあり、最終的には、基準を満たす応募者 2,110 名で開始された。第 3 層は、年間 260 名程度、5 年間で 1,300 名程度の受講を想定していたが、予想よりも受講者が多く、今年度の応募は 400 名以上、計 2,000 名以上になる可能性もある。

【全体討議】

～ 日本企業が抱える課題について ～

- 日本企業が人に投資をせず、個人も学ばないという課題は、日本における最も大きな課題である。日本では個人が自己啓発をしないというデータも、実務は企業に教えてもらえばいいという従来型の認識が変わっていないことを示している。
- メンバーシップ型の雇用が根付いている日本では、企業が業務内で人材を育成し、個人もそれを当然として認識しているため、業務外で学ぶことの重要性が十分に理解されていない。しかし、DXのように、その組織が過去に経験したことがない知識やノウハウが必要な取組を進める際に、そのような考え方が大きな障害になっている。
- 教育コンテンツの受講を促進するためには、企業内で社員が学びやすい雰囲気を作ることも重要である。日々の業務に追われてしまっていて教育が進まないという日本企業の雰囲気を改革する必要がある。

～ デジタル人材育成プラットフォームに関する課題について ～

- デジタル人材育成プラットフォームについては、有益な取組であるにもかかわらず、産業界でもまだ十分に知られていない。第2層や第3層のように、自社の研修だけでは不可能な他社の課題に取り組むことができるプログラムは貴重であるため、ぜひ積極的にPRしていただきたい。
- 既存のビジネスの効率化やコスト削減は、取り組みやすい分野ではあるが、DXにおいては、新たなビジネスを立ち上げて、利益を創出していくことが重要である。第2層や第3層の課題として、デジタル技術から新たなサービスやビジネスを立ち上げるような取組が増えることを期待したい。
- 最近、リスクリングに対する関心が非常に高まっている。しかし、リスクリングの機会を提供したいという話は多い一方で、リスクリングしたいという話は少なく、供給が多い割に需要が十分に喚起できていないように感じている。教育コンテンツの供給とあわせて、リスクリングに対する需要を拡大することも重要ではないか。それにより、リスクリングの流れがより本格化するのではないか。
- デジタル人材育成プラットフォームの自走化については、ケーススタディの鮮度が落ちるなど、実現する上での課題が多く、過去の公的事業でも同じような課題が指摘されてきた。早めに検討を進めていただくことが重要である。

2) デジタルスキル標準に関する取組状況について

事務局より、昨年度、本検討会内の「デジタルスキル標準検討会」にて検討が行われた「DXリテラシー標準」に続き、今年度策定が進められている「デジタルスキル標準」に関する取組状況についての報告が行われ、その後、以下のような討議が行われた。

【事務局説明】

- 昨年度は、本検討会において、全てのビジネスパーソンが取得すべきスキルを示す「DX リテラシー標準」についての検討を行った。今年度は、特に DX を推進する人材向けに、IPA にて「DX 推進スキル標準」の策定に取り組んでいる。
- 「DX リテラシー標準」の改訂版と「DX 推進スキル標準」をあわせて「デジタルスキル標準」として、年内に公表する予定である。
- 「DX 推進スキル標準」では、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の5つの「人材類型」を定義している。それぞれに WG を設置して、具体的な検討を進めている。
- また、1つの「人材類型」の中に、活躍する場面や役割の違いを想定した2～4つの「ロール」を定義した上で、各「ロール」については、独力で業務が遂行でき、後進育成も可能なレベル4を想定してスキル等が示されている。
- さらに、すべての「ロール」から参照される「共通スキルリスト」を定義し、各ロールに求められるスキル・知識を大括りに定義した上で、教育・研修と関連付けることを想定した「学習項目例」を記載している。

【全体討議】

- 「ビジネスアーキテクト」という人材類型の定義について、新しい用語であることもあり、丁寧な説明が求められるのではないかと。
- 「ビジネスアーキテクト」の育成は、非常に難しい。新規事業を立ち上げたり、企業変革を担ったりするような人材のスキルが明確になったとしても、それを育成する方法を具体化することは難しい。今後は、そのような育成方法の検討や明確化も課題なのではないかと。

3) ワーキンググループの今年度の予定について

事務局より、昨年度に引き続き開催される「試験 WG」について以下の説明が行われた。

【事務局説明】

- 今年度は、「試験 WG」を開催し、2点について検討を行う。1点目は、自宅での受験が可能となるインターネット試験（IBT : Internet Based Testing）の実証試験を踏まえた IBT の本格導入の可能性の評価である。2点目は、高校・大学等での情報処理技術者試験のさらなる活用に向けた方策と課題である。

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