

経済産業省

第7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12月21日（水）10:00～12:00
<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、
田中委員、広木委員
<オブザーバー> 関係省庁

1) デジタルスキル標準（案）について

IPA 藤中研究員より、説明用資料を用いて、デジタルスキル標準（案）についての説明が行われた。

【事務局説明】

- 「デジタルスキル標準」は、「DX リテラシー標準」と、今回策定した「DX 推進スキル標準」から構成される。「DX リテラシー標準」では、経営層を含む全てのビジネスパーソンに必要なリテラシーを示し、「DX 推進スキル標準」では、DX を推進する人材の役割や必要なスキルを定義している。
- 「DX 推進スキル標準」は、デジタル技術に関する専門企業ではなく、デジタル技術を活用して競争力を向上させる事業会社を対象に策定されたものである。
- 「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するとともに、各人材類型の役割についてのイメージが湧きやすいように、複数のロール（全15個）を定義した。
- 5つの人材類型の関係は、五角形で示している。これは、各人材類型が対等であることを示すと同時に、誰かから指示を待つのではなく、社内外を問わず、他の人材類型とのつながりを自ら積極的に構築したり、他の人材類型と柔軟に連携したりすることが重要であることを示すものとなっている。
- 人材類型のほかに、「共通スキルリスト」も定義されている。「共通スキルリスト」では、スキル項目毎に説明を記載するとともに、具体的な学習項目例も記載している。学習項目例を通じて、具体的に学ぶべき内容を示すと同時に、企業の人材育成担当者やリスキルを目指す個人、また研修事業者等においても、必要な研修コンテンツの紐づけに役立つものとなることが期待されている。

2) デジタルスキル標準の普及・活用方策について

続いて、経済産業省 平山デジタル人材政策企画調整官より、資料3を用いて、デジタルスキル標準の普及・活用方策についての説明が行われ、その後、以下のような討議が行われた。

【事務局説明】

- 「デジタルスキル標準」は、本日公開されるが、これは、デジタル人材育成の取組やリスクリングの取組をさらに促進するための起点であると考えている。
- 前回の検討会でも、「ビジネスアーキテクト」等の新しい用語について、丁寧な説明が必要である、また、今後育成方法の検討が課題である、といったご指摘をいただいたが、これらは他の人材類型も含めた全体に通じる課題であると考えている。
- 今後は、関係省庁との連携の下で、様々な民間プレーヤーの関与を得ながら、普及・活用に取り組むとともに、ユーザーのフィードバックを受けながら、「デジタルスキル標準」の継続的な見直しを進めていきたい。
- 具体的な取組の方向性として、① DX 推進人材の育成に向けた教育コンテンツの充実、② 「デジタルスキル標準」の普及に向けた方策、③ 「デジタルスキル標準」の継続的な更新・拡充の3つの柱を挙げている。「デジタルスキル標準」の公開後は、これらの方向性に沿って、IPA とともに、計画策定や体制整備を図っていく予定である。
- 3つの柱のうちの1つ目として、「デジタルスキル標準」を参考にして提供される教育コンテンツの充実化を挙げている。国としても、これらの教育コンテンツを、デジタル人材育成プラットフォームのポータルサイト「マナビDX」の中で、「デジタルスキル標準」に紐づけた形で掲載することで、「マナビDX」のコンテンツの一層の拡充を図りたい。
- 2つ目として、「デジタルスキル標準」は、企業での人材確保・育成面で活用されることが期待されているが、その促進のために「デジタルスキル標準」の活用例に関する情報発信に取り組むことが重要であると考えている。その中で、「デジタルスキル標準」をどのように工夫して活用し、どのような課題があるのかといった点を明らかにするとともに、それらの情報を積極的に発信していきたい。なお、その際には、本検討会の委員の皆様や、「デジタルスキル標準」の策定に関するWGの委員の皆様を含む有識者のほか、業界団体等の様々な団体・機関の皆様に、事例の収集や情報発信等に関する支援をお願いしたいと考えている。
- 3つ目として、「デジタルスキル標準」自体の継続的な更新・拡充も非常に重要であると考えている。「デジタルスキル標準」のユーザーの活用経験から意見等を収集して、内容の見直しを行うほか、デジタルに関する技術や市場の変化や状況についても、適宜調査等を行い、見直しの際に反映していきたいと考えている。

【全体討議】

<デジタルスキル標準の意義について>

- デジタル人材の育成や確保に携わっている組織や担当者にとっては、非常に参考になる指標である。デジタル人材に関する様々な議論が行われている中で、このような成果を整理して公開していただけることには、大変意義がある。
- 今回の「デジタルスキル標準」は、企業の人材育成やリスクリングの際に有益な指標になるのではないか。
- DXに必要な人材としてエンジニアが挙げられることが多いが、今回の「デジタルスキル標準」は、エンジニア以外の人材の重要性も示している点で、非常に意義がある。今後広く普及することを期待したい。
- 短期間で「デジタルスキル標準」を取りまとめていただいたことに深く感謝申し上げたい。企業にとっては、非常に有益な成果物になると感じている。
- 変革人材の育成は非常に難しいが、今回の「デジタルスキル標準」のような体系的な成果物が公開されることで、育成の成功確率を高めることはできる。そのような意味では、非常に意義ある成果物であると言えるのではないか。

<デジタルスキル標準の更新・改善について>

- 「デジタルスキル標準」の普及のためには、ユーザーインターフェース等にも今後工夫が必要ではないか。Web上で参照しやすいデザインなどを、今後ぜひ工夫していただきたい。
- せっかく新しいスキル標準を策定しても、すぐに陳腐化してしまつては、普及は難しい。今後は、内容が古くならないように、AI等のデジタル技術も活用しながら、常に最新性を保っていただくことが必要である。
- DXは常に化する領域であるため、「デジタルスキル標準」を更新する仕組みも制度化されることが重要ではないか。

<今後必要な取組について>

- 今後、企業が「デジタルスキル標準」を参照しながら、各社に合った形に落とし込んでいくことになるが、非常に課題が多いと予想されるため、このような企業の取組を何らかの形で支援できるとよい。各社が個々に試行錯誤するだけでは効率も悪いと思われるため、知見を集約できるような仕組みも有益である。
- デジタル人材として実際に活躍するためには、スキルを習得するだけでなく、マインドの変化も重要となるが、マインドを変化させるためには、活躍している人材と一緒に仕事をするなどの何らかの経験が必要である。そのような経験を積むことを支援できるような取組が必要であると感じている。
- 「ITスキル標準」に関しては、定義された職種の“ハイパーフォーマー”についての分

析が行われ、これが非常に有益であった。今回の「デジタルスキル標準」でも、実在の人物を紹介することが有益であると思われる。また、その際に、今活躍している人物のキャリアの過程（キャリア・ジャーニー）も併せて示すと育成の際に参考になるのではないかと。

- 専門家のコミュニティは、人材の育成において非常に重要である。そのようなコミュニティは企業の中につくることが可能であるし、企業の外で自発的に生まれることもあるが、活動を継続し、発展させていくことが課題になる場合も多いので、経営者や行政も含めて何らかの支援があると有益である。
- スキル標準が策定されると、「情報処理技術者試験」の見直しなどの議論が起こる可能性があるが、「情報処理技術者試験」の改定については、時間をかけて議論を行うことが必要なため、今回の「デジタルスキル標準」への対応についても、慎重に検討を行っていくことが重要である。
- リスキリングが本当に必要なのは、企業の若手層ではなく、中高年層であるため、そのようなメッセージが、中高年層に対して適切に伝わるようにする必要がある。
- 日本企業の DX を推進する上では、企業内部の人材の学び直しのほかにも、産業全体として取り組むべき課題もあると思われる。例えば、生え抜きの経営者だけでなく、プロの経営者が活躍できるような土壌をつくることや、産業全体の構造改革を進めて、競争や変革を促進する環境をつくることなども重要な課題であると考えられる。
- 個社単位ではなく、産業全体を変えていくための DX は、日本における非常に重要な課題である。

<経営層に対する取組の重要性について>

- 経営層に対して、今回の「デジタルスキル標準」を広めていくことが肝になると考えている。特に、経営層が、DX を単なるコストダウンではなく、人材戦略そのものなのだということを理解することが非常に重要である。
- DX の実現において重要なのは経営者のマインドである。経営者のマインドを変えるためには、1回セミナーを受ける程度では不十分であり、コーチングのような支援を受けたりしながら、継続的に考え続けるような取組が必要である。
- 経営層の課題として、自社の状態を見える化することも必要である。現在は、どのような人材がどのくらい不足しているのかなどを、十分に見える化しないまま、議論を行っている企業も多いように思われるが、まずは、自社の状態や課題を見える化した上で、DX 戦略を考えることが重要である。今回の「デジタルスキル標準」は、自社の人材の状態を可視化するためのフレームワークとしても有益である。
- 上場企業に対して、今後、人的資本の開示が義務付けられる。そのため、上場企業は、デジタルビジネス戦略を表明すると同時に、投資家から、その根拠となる人材戦略を問われることとなる。それが開示できないことは致命的になり得るため、企業がその

ような人材戦略を語る上でも、今回の「デジタルスキル標準」は、有益であり、まさに求められるタイミングで公開されたと言える。

- “自社も取り組まなければ生き残れない”という危機感を生み出し、経営者が行動を起こすための動機づけになるようなコンテンツを充実させることが重要である。単に人材が不足しているから育成するという議論ではなく、自社の変革に向けた大きな戦略やストーリーの中に、人材戦略を位置付けるという流れを示すことが重要である。
- 現在、リスキリングが最も必要なのは経営者である。今回の「デジタルスキル標準」は「DX リテラシー標準」と「DX 推進スキル標準」の2層で構成されているが、さらに1層を追加して、「デジタル経営スキル標準」を策定してはどうか。
- 「デジタル経営スキル標準」は、非常に重要な取組である。
- 日本企業が今後競争力を維持・向上させていくためには、デジタル人材の育成とあわせて、デジタルビジネスで勝ち抜くための戦略が重要である。
- 新しいビジネスを生み出すための環境整備やデジタル人材が活躍できるための組織づくりは、人材育成を超えて、経営者の取組にかかっていると思われる。そのような意味では、経営者向けにそうしたメッセージやコンテンツを発信していくことも、今後きわめて重要であると考えられる。
- 最近では、デジタル技術を用いたサービスが広く世の中に普及し、社会全体を支えるまでになっている。このような状況の中では、デジタルサービスを生み出す側の意識の変革や成熟も重要である。単に儲かればよいという考え方ではなく、社会的な責任や影響を十分に自覚した上で、新たなサービスを生み出し、普及させていけるかどうかという点を、今後、これまで以上に意識することが重要になるのではないかと。

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