

第1回高度デジタル人材の地域関係人口化検討会 議事要旨

【開催概要】

日時：令和4年1月24日（月）14:00-16:00

場所：オンライン開催（Webex）

出席者：大橋委員、河崎委員、関委員、谷口委員、西野委員、早川委員、比留間委員、安田委員

オブザーバー：内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局、金融庁監督局総務課人材マッチング推進室、経済産業省地域経済産業グループ地域企業高度化推進課、中小企業庁経営支援部経営支援課、独立行政法人情報処理推進機構社会基盤センター企画部企画グループ

事務局：経済産業省商務情報政策局情報技術利用促進課、PwC コンサルティング合同会社

【議事要旨】

1. 開会

事務局より案内

- 本日は議事次第に沿って進めさせていただきます。

大西情報技術利用促進課室長より挨拶

2. 委員自己紹介

各委員より1分程度ずつ自己紹介

3. 事務局説明／自由討議

資料3「本検討会の趣旨と論点」に基づく事務局説明

- 本検討会の目的は、地方には少ない高度デジタル人材を地域の関係人口にし、高度デジタル人材が持続的に地域中小企業を支援し続ける仕組み（エコシステム）について検討することである。
- 本日は地域中小企業が必要とする人材像、企業・団体が継続的に高度デジタル人材を送り出すインセンティブ、高度デジタル人材にとってのインセンティブについて討議いただきたい。

資料3「高度デジタル人材の需要に関する検討」に基づく事務局説明

事務局

- トランスフォーメーションという新しい価値を生み出していくために、どのような支援や人材を必要としているかをお伺いしたい。

比留間委員

- 資料3で提示されたデータを見ると、ITの活用や業務の効率化の支援は充足している一方で、課題点は事業所側が何を最終的にやりたいかが明確に描けていないことである。伴走して支援する人材が事業者が届いていないことが現状であり、事業者の理想像を具体的に支援する人材がいなければ、デジタル化にすら届かないのではないかという認識を持っている。

谷口委員

- ふるさと Co-Lead を行う中で、企業はデジタル化や DX に関して人材不足や発注元の要請等の課題があるが、何を行えばよいかわかっていないことが明らかになった。さらに、企業は、社内で課題として認識していたものの中で、何がデジタルで解決できるかがわからず、相談先も存在していない。
- まずは企業が自社の立ち位置や支援を望む高度デジタル人材の人材像を予め設定したうえで、高度デジタル人材にヒアリングをしてもらう必要がある。フィールドワークツアー前の段階で、事前のミーティングが重要だと感じている。

西野委員

- 重要な変数がいくつかある。企業が革新的であるか保守的であるか、デジタルに対する課題感が顕在的か潜在的か、課題のレベルが高度なのか低度なのか、といった変数を見定めたうえで必要な人材像を供給する必要がある。
- 多くの企業が高度かつ顕在的なデジタル課題を持っているわけではなく、経営戦略の段階で漠然とした課題を持っている企業が多い。実際に顕在的で低レベルである課題解決は本プログラムの議論内容から逸脱するため、高度デジタル人材の活躍の場を設けるのであれば、経営ビジョンを持っている、前向きなデジタル活用ができる事業ドメインをもっている企業かを見定めたうえでのマッチングが妥当である。
- まずは戦略レベルで相談相手となる人材と、実行レベルでパートナーとなる人材の2つのレイヤーで検討していく必要がある。

河崎委員

- 弊社では中小企業のデジタル化支援を 2019 年から始めているが、各社のデジタル化成熟度を大きく3つに分類して取り組み方針を立てた。1 番下段の層は業種や業態を問わず必要な間接業務である財務会計、勤怠・給与、情報共有基盤がデジタル化されていない層、次の層は業種毎に異なる業務処理のデジタル化を目指し、売上拡大や更なる効率化を実現していく層、1 番上段はデジタルを活用した付加価値創造を目指したい層、以上3つに分類し、まずは最下段の間接業務がデジタル化されていない層に対して安価なクラウドサービス適用を支援してきた。その結果、支援先を売上規模で分類すると10億円以下が約7割、従業員規模で分類すると100人以下が約8割を占めた。57.3%の企業がデジタル化に取り組んでいるという報告があったが、我々が対象としてきた層ではデジタル化に取り組んでいる企業はより少ないとの認識である。企業規模や業種、デジタル化の成熟度に応じて、求めるデジタル化を仕分けしてニーズを分析したほうがよい。
- トランスフォーメーションをするために必要な人材は、単純に間接業務のみをデジタル化するだけでなく、経営者が求めるニーズを明確化させて、成熟度に応じて計画策定をしていく人材であると考えている。

早川委員

- 経営者が何をしたいかという意見がなければ、IT ツールを提供しているだけでは、何も解決しな

い。コンサル領域のお話を伺える人材がヒアリングに入ることが重要である。

事務局

- ビジネススキルとデジタルスキルでどちらがより必要であるか、明確化した課題がどのようなものであればデジタルで解決可能であるか、支援の方法として外部人材登用と伴走支援どちらが適切か、という3点についてお伺いしたい。

早川委員

- 現在、弊社では自治体向けの人材派遣を行っており、どのようなスキルを保有した者を派遣すればよいかを検討している。この場合、派遣される人材のスキルによって自治体をサポートするというよりは、窓口となって弊社のリソースを使うという支援を行っており、同様の支援を中小企業支援にも応用できるのではないかと思う。ソフトバンクでビジネスをやっている、リテラシーも高い人材が支援可能ではないかと考えている。
- 日本の中小企業の力を世に発信していくことによって、様々な問題が解消していくのではないかと感じる。

資料3「高度デジタル人材の供給に関する検討」に基づく事務局説明

事務局

- 人材の受け手である企業と送り出し企業の狙いについての意見をいただいたが、実践の場に人材を送り出す側の立場として、どのようなインセンティブがあれば優位か教えていただきたい。

比留間委員

- 昨今は企業側が兼業を許可しているが、実際に副業・兼業を行っている事例が少ない。人材は、副業・兼業に対してメリットを感じないわけではないが、切羽詰まっているわけではないため、副業・兼業を行っていないと考えられる。
- 副業・兼業を推進していくためには、本人が副業・兼業をやりたくなるインセンティブが必要である。自分の見識が活用できるから、視野が広がるからといった理由では少数の人材しか行動を起こさない。多くの人材に行動を起こしてもらうには仕組みが必要であり、仕組みを形成していくことが重要である。

西野委員

- 高度デジタル人材のインセンティブは、やりたいことをできていない、自らの知見を発揮しきれていないという現状に対して、自分の自己表現の場を提供できるマッチングや、高度な技術分野を発揮できていない現状を改善できることが重要なモチベーションである。
- 送り出し企業としても人材を買い殺してしまっている現状を解消して、副業・兼業で得られるスキルを活用したり、人材の流出を避けたりするなどのメリットが存在する。
- 自分がやりたいことができるフィールドを高度デジタル人材に提供することが重要である。

安田委員

- ふるさと Co-Lead において沖縄県に配属された方をみて感じたのは、人材は、企業の課題解決に関わりただけでなく、より大きな地域の課題解決に関わりたいという意欲が強かった。
- 個人的見解ではあるが、首都圏で働く際は、東京のために何かをしたいという考えはなかった一方で、沖縄で働いている際には、沖縄の未来について考える状況が多かった。単に一つの企業のためでなく、地域のために何ができるかという視点を持ち、地域も打ち出していくことが、高度デジタル人材にとっての魅力につながると考える。

早川委員

- 自分の生まれ育った地に貢献したい人材は多く、このモチベーションを生かしたい。地方版 IoT 推進ラボ等の魅力発信で、参加している企業すべてに対して、高度デジタル人材が話を聞く機会があるとよい。地域魅力発信に舵がきれると興味深い。

河崎委員

- 前提として、高度デジタル人材の定義が明確でないと議論が難しい。実証実験における人材は、学生の方を含め多岐にわたる。高度デジタル人材をある程度定義化した方がいいと考える。

事務局

- 高度デジタル人材の定義は定まっているわけではない。イメージしているものとしては、IT化やデジタルの置き換えができる人ではなくて、まずはトランスフォーメーションの支援ができる人であり、その際にデジタルを使ったソリューション提供や付加価値が提供できる人である。
- 皆様から頂いたご意見を基に、次回の検討会では高度デジタル人材がどのようなタイプがあるのかを整理し、タイプに従ってどのようなマッチングができるのかを議論したい。

4. 閉会

事務局

- 本検討会で議論していることは、単なる中小企業と人材のマッチングではなく、地域の魅力を感じて地域貢献をする人材をプールし、地域企業の課題解決ができる人材を持続的に供給できる仕組み（エコシステム）を作り出すことであると考えている。
- 次回も有意義な意見交換をお願いしたい。

お問合せ先

商務情報政策局 情報技術利用促進課

電話：03-3501-2646

FAX：03-3580-6073