

## 第2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3月9日（水） 13:00-15:30

場所：オンライン開催（Webex）

出席者：宇佐川委員、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、総務省自治行政局地域力創造グループ地域情報化企画室、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. 事務局説明／自由討議

資料2「本検討会の論点と前回の振り返り」に基づく事務局説明

- 本検討会での論点としては6点を設定しており、第1回検討会においては、論点1～3について主にご意見をいただいた。第2回である本日は論点2～3について再度議論を深めた上で、論点4～6について議論させていただきたい。
- 本日は、高度デジタル人材の人材像についてご説明した上で、第1回検討会でのご意見を踏まえ、高度デジタル人材の供給の仕組み化に関しても議論させていただきます。

資料2「高度デジタル人材の人材像と”見える化”に必要な情報に関する検討」に基づく事務局説明

事務局

- ①Transformationをするために地域中小企業が必要とする人材とは、②高度デジタル人材が仲介役や地域中小企業に求めることとは、③効率的にマッチングを行うために必要な情報とは、の3点についてご意見を伺いたい。

大橋委員

- ①については、地域企業のトランスフォーメーションを進める上では言語化された人材像が必要であるが、地方版IoT推進ラボに所属し地域で伴走支援を行う人材や、受け入れ企業で実践を行う人材など役割分担を意識して整理をした方が良い。

- ②については、ソフト面、ハード面も重要であるが、企業がやってほしいことの可視化や明文化を行うことが必要である。可視化をした際に、ビジネスアーキテクトの段階から入るのか、実行面のサポートだけで済むのかなど、地域企業の成熟度や粒度によっても状況が異なる。
- ③については、受け入れ企業が「高度デジタル人材の見える化に必要な情報案」にある情報をそのまま見て活用することはハードルが高く、過去のプロジェクト事例集を明文化されたもので見ることが使い勝手が良い。誰が使うのかといった前提条件からどのような情報が必要かという二段階で議論をした方がよい。

#### 河崎委員

- ①については、求める変革によって高度デジタル人材に求めるスキルが変わってくる。地域企業が求める変革に応じた人材要件の定義が必要である。
- ②については、最も重要であるのは高度デジタル人材自らのスキルが生かせるかどうかである。中小企業が効果を上げるためには、できる範囲を定義し、段階的に計画を立てることが必要である。企業にどこまでの覚悟があるかといった情報もあると人材は判断しやすい。
- ③については、人材側と企業側がお互い曖昧な状態ではマッチングは難しい。提供する側と提供される側が定量的なデータを提供することが必要である。

#### 関委員

- ①については、ビジネスアーキテクトの役割が重要であり、やりたいことが言語化されている必要がある。中間支援団体としても、どのようなことを行えば達成できるかについてはさらに掘り下げて考える必要がある。
- ②については、この人とビジョンを達成したいという思いが最も重要であり、その次に自身のスキルを使うことができるかである。心理的レベルでマッチングできるかが重要である。
- ③については、スキルのデータベースを作ることで実際に動くかどうかは疑問である。スキル面で人材を選ぶよりは、ツアーなどで地域を回って交流をした方がうまく機能すると考える。例えば、地方版 IoT 推進ラボが毎月マッチング会を行い、未踏人材等の選ばれた人材は参加が可能であるといったマッチングシステムを作った方がよいのではないか。

#### 谷口委員

- ①については、ビジネスアーキテクトの能力を持った人材が一气通貫で行える体制を受け入れ側として作り、さらに地域に定着していただきたい。
- ③については、人材の見える化に関しては、人対人の話に帰着すると感じる。人材が企業に対して、指導型なのか伴走型なのか等どのような形で関わっていただけるのかについて、企業が事前にわかっているとよい。

#### 西野委員

- ①については、必要なサポートは企業の状況によって違い、企業の情報整理を行って人材のスキルセットやモチベーションと合わせる必要がある。ふるさと Co-LEAD プログラムでは、人材と企業のマッチングについてはどの企業と誰がマッチングすれば、モチベーションとしてフィットす

るかという定性的な面も大きく、それをさばいていくディレクターとしての能力が必要である。

- ③については、人材側の類型化と企業側の課題によるマッチングは変数が多すぎて、体系的に行うことが難しい。地域を良く知って人材と企業を取り持つディレクターのような仲介役が、人材に対して企業の課題解決を働きかける形でのマッチングを行うとよい。地域をテーマにした際には、企業がたくさんあるわけではないので、地域側で企業の情報を整理したうえで人材に選んでもらうことが現実的な進め方であると考える。

#### 早川委員

- ①については、デジタル化の意識情勢をするコーディネーターとしての高度デジタル人材と実際に手を動かす人材の二軸で用意する必要がある。
- ②については高度デジタル人材を集めるにあたっては、必要となる企業が国や地方自治体から補助される制度が重要であり、費用面が担保される必要がある。
- ③については、高度デジタル人材の成功してきた事例集を作って、それを見て採用することが良い。

#### 比留間委員

- ①については、ビジネスアーキテクトが肝である。支援をするにあたって、事業者の課題を聞いて支援しているうちに途中で方針が変わることは多く、ビジネスアーキテクトの能力があればあとの技術面はチームを組んで取り組んでいけばよい。
- ②については、事前準備として、企業が何をしたいのかを把握しているとよい。支援をしている中で変わることがあるにしても、事前に何がしたいかを把握していることが良い。
- ③については、マッチングは相性である。IT コーディネーター協会では、マッチングの際に人材の簡単なプロフィールを入れているが、それが決め手になることはなく何人かとあつて相性の良い人とマッチングする。人材との接点をどの程度作れるかが問題である。

#### 安田委員

- ①については、企業と話して、課題を掘り下げていくには高いコミュニケーション能力が必要である。課題の整理、計画作り、実装など企業の段階に応じて必要な能力を見極めていく必要がある。
- ②については、モチベーションは人によって異なるため、企業と時間をかけて付き合い、自分なりのモチベーションを見つけることが重要である。

#### 資料 2 「高度デジタル人材の供給の”仕組み化”に」に基づく事務局説明

##### 事務局

- 企業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や、高度デジタル人材にとってのインセンティブについてご意見承りたい。

#### 安田委員

- どの程度良い出会いができて、企業とつながることができるかが重要である。ふるさと Co-LEAD で沖縄県のチームは企業と人材が親密な形で進めることができたため、支援をするときのモチベーションになっていたのではないかと。

#### 比留間委員

- 高度デジタル人材にとってはつながりができることが一番のインセンティブである。企業にとっては、高度デジタル人材として活躍している人を抱えている企業としての宣伝効果がインセンティブとなる。

#### 早川委員

- 国や自治体で行われている一定の人材支援制度を使っていくことが良い。費用の面で自治体と話す、ある程度の人口の自治体とは折り合うが、人口によっては折り合わないこともある。
- 中小企業を助けるにはボランティアが中心になってくるため、費用面でカバーできるための法整備は考える余地がある。

#### 西野委員

- デジタル人材のインセンティブは、関わり自体が楽しいか、自己実現ができるかどうかが重要である。自己実現は、人生のテーマと近いものがこの企業であれば達成できるといったビジョン共有に近い。
- その他、研究テーマとして取り組むケースもあった。さらにビジョンやテーマに対する興味が無くても、自分が発揮したいマインドセットを發揮できる場がモチベーションになっている。
- 資金面についてはあまり負担を感じたことが無かった。

#### 谷口委員

- 資料に記載の地方版 IoT 推進ラボのメンター制度による旅費・謝金の支給という制度を活用していきたい。デジタル人材発案でこのような制度を使えるとより活性化すると感じた。
- 国で様々な称号を付与するという案も掲載してあったが、これから先に多くの企業に関わるデジタル人材が増えてきた際に、目に見える形でインセンティブになることがあれば地域としても行っていきたい。

#### 関委員

- 高度デジタル人材は、その場所でスキルを發揮できるか、ビジョンに共感できるかが大事である。機会を多く作って対話の機会を増やすことで、十分にマッチングしていく要素がある。
- 循環型経済やサステナビリティなどに意識が向いている方も多く、地域での新たな価値観が醸成されていくため、これについていくことが企業でもできればよい。
- また、派遣している側の企業と上手く連携してビジネスにできるための過程を工夫することも大事である。制度をどのように使えばよいか啓蒙し、既にやっている企業をプロモーションすることによって空気を醸成していくことが重要である。

#### 河崎委員

- 企業が送り出すインセンティブは、社会的意義が大きい。大企業の IT 部門には高度デジタル人材が存在するが、経営者がそのような人材が社会に求められていることを知らないことが問題である。

- 高度デジタル人材のインセンティブは、自分のスキルが発揮でき、それにより人脈が形成できたり、その過程でプレゼンテーション力などの表現力がブラッシュアップできたりといった点である。

#### 大橋委員

- キャリア上のメリットや、地域貢献を通じて自分の活躍できるフィールドを広げられる点が高度デジタル人材にとってのインセンティブとなる。現在の供給基盤が未来へと続いて、高度デジタル人材の活躍フィールドを地方へと変えていくには、有償で支援をし、地域企業が対価を払うという仕組みをガイドできると、送り出している大企業から見てもメリットとなる。
- 地域の金融機関などが大企業から人材を受け入れて支援する枠組みができると、より活躍するフィールドが広がると感じる。

#### 宇佐川委員

- 企業が兼業・副業を容認、推進する人材は若手、最先端技術を持っている場合と、一定の程度デジタルスキルはあるが社内が必要とするスキルと異なっている場合である。
- 企業が副業・兼業を認める理由は、リテンション防止と採用力である。若手や最先端の業務を担う人材には、兼業・副業を認めないと離職される、もしくは採用に影響がでる。後者は別の問題である。
- もう1つ企業にとってのインセンティブは、結果的に自社サービスの促進や拡販などに直接的につながる場合。この場合は、企業があえて出向の形で支援を行うこともある。
- 高度デジタル人材にとってのインセンティブは、どの年代においてもやりがい、自己実現や承認は重要である。加えて、それぞれのライフステージにおいて求めるものが少しずつ違ったり、フリーランスは、今後の仕事に繋がっていくかがより重要な判断軸となる。

#### 資料2「地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングの仕組みの検討」に基づく事務局説明

##### 事務局

- 「高度デジタル人材の関係人口化エコシステム案」における各ステップにおいて、抜けている役割、追加の担い手など、エコシステムをするうえで抜けていること等についてお話しいただきたい。

#### 宇佐川委員

- 抜けているものはないと思う。機能するには軽さ（手軽さ、運用しやすさ）が重要と考える。各地域の自治体が人材プールの持ち主になると思うが、維持し続けるのは手間・コストがかかる。市町村単位で持つのか等最適なサイズについて、人材プールの持ち方を考えるのがよい。

#### 大橋委員

- 最初に人材プールを持つうえで、どの単位で行っていくかを検討するのが良い。次に、人材プールを持つことは何らかの成本がかかるため、どこからお金をもらって予算分配をどのようにするかといったマネタイズの観点を考える人がいた方がよい。そして、課題解決支援という観点では乱立しているため、既存でまかなえる機能と高度デジタル人材を回す中で追加的に必要な機能を色分けした方がよいと感じる。

- 企業開拓や企業伴走支援は既にいる地域のステークホルダーに任せて、全体設計のコーディネーター役は機能として追加的に行う必要がある。このように機能を色分けして整理ができると事業の位置づけが明確になる。

#### 河崎委員

- 地域金融機関が仲介役を担うのが理想的ではないかと考える。小さな零細企業のデジタル化まで考えると、地域の金融機関が長期的な目線をもって伴走する必要性があるのではないかと考える。

#### 西野委員

- 注意する点として、地域のコミュニティ作りにおいて、取り組み趣旨に対するコミットメントを持った人が、長期的に関わっているかが重要である。地域の活性化に意欲を持って取り組んでいる人がいることで、様々な企業のコーディネートがうまくいく。逆にコミットメントを持つ人材に多少の機能的な穴があったとしても、金融機関や高度デジタル人材が補完することができるため、地域のキーパーソンが関わるのが重要である。
- 地域側と高度デジタル人材の接点において、企業の課題だけでなくデジタル田園都市として街が闊達に発展していくためには地域ごとのコンセプトを発信してそれをベースにしたコミュニケーションを人材と取っていくことが重要である。

#### 早川委員

- 実際に機能させることを考慮すると、ライトに開始させていくことも策の一つである。また、長期的に見て高度デジタル人材の育成などをするのもできれば、プールもできる人材も増やすことができる。
- プールするエリアは、都道府県単位かと考えているが、どこかモデルのエリアを特区として行って検証することも良いと考える。

#### 比留間委員

- 人材プールは自治体が行うのが良い。地域ごとに全く違うため、エリアによっては県単位で、他では市町村単位でというように、地域にあった区分けをせざるを得ない。
- 地域と高度デジタル人材の関係性構築は自治体が行うことがふさわしく、地域中小企業と高度デジタル人材のマッチングは地域金融機関が行うと上手くいくかもしれない。一方で、プールだけ作る自治体のモチベーションが上がらないという懸念点もあるため、自治体が上手く金融機関と連携しながら進めていくのがよい。

#### 安田委員

- 継続していく点では、企業が支援をしてもらった成功事例を積極的に世の中に出し、企業から発信できる仕組みを作っていくことが良い。
- 企業と人材がコミュニケーションをとれる仕組みを作って、定期的に企業と人材のマッチングが発生し、企業が人材とどのように付き合っていけばよいかを理解し、必要な人材をどのように探し出せばよいかを発信でできるようになれば良い。

### 3. 閉会

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