

経済産業省・独立行政法人情報処理推進機構
第1回 データマネジメント人材の育成に関するタスクフォース
議事要旨

- 日 時 令和7年6月18日（水）10:00～12:00
■場 所 経済産業省（本館2階東1 未来対話ルーム）
■事務局 経済産業省、独立行政法人情報処理推進機構

1) 取り組みの背景・経緯

事務局より、「DXにおける経済産業省の取り組み」、「データマネジメントの検討経緯」、「本タスクフォースにおける検討スコープ」について説明が行われた。また、「データマネジメントの検討経緯」の説明の中で、大西主査より、3月までの検討の詳細について説明が行われた。

- ・ データマネージャーとデータエンジニアの違いについて確認したい。
 - 今回の議論ポイントである。データスチュワードについても、人によって理解が異なっている。また、データマネジメント、データガバナンスという言葉は欧米でもよく使われているが、データマネージャーという言葉は欧米ではあまり使われていない。今回は、データマネージャーのような「人」を定義して、現状注目されにくい人たちが注目されるようなブランディングを行っていくのだと理解している。ただ、ガラパゴス化しないように注意したい。定義づけについては、役割を決めてから人材の名称を決めるのか、先に名称を決めてから役割を決めるのがいいのかは、今後の意見交換しながら詰めていくのだと思う。
 - Society5.0時代のデジタル人材育成に関する検討会報告書では、データマネージャーとデータエンジニアの二つを示した。これは、事業部門の人に統制意識をもってもらおうということを意識している。また、縦のマネジメントの関係性ではなく、事業部門とIT部門との横の関係性というイメージで示している。この二つの言葉は、事業部門の人にとって分かりやすいのではないかとということで当てはめている。今後は、これらについて解像度を上げる議論をお願いしたい。
 - 欧米では役割が細分化されすぎているので、日本で分かりやすい人材を定義しているという意図があると思っている。
 - 同感である。日本では、まず、「人」の定義の数を増やさず、「人」をもっと抽象化する形がいいのではと考えている。

2) 各社取り組み紹介/意見交換について（プレゼンテーション）

関西電力株式会社、麒麟ビジネスシステム株式会社、株式会社三菱 UFJ 銀行より、データマネジメントに関する取組事例のプレゼンテーションが行われた。その後、委員間で討議が行われた。

【関西電力株式会社の取組事例について】

- データスチュワードは部門ごとに任命されているとのことだが、各部門のデータスチュワードはすぐに業務ができるようになったのか。また、各部門のデータスチュワードに対してどのようなサポートを行っているのか。
 - DX 推進者がデータスチュワードに任命されていることが多い。DX 推進者は、任命前から DX を行う手段としてデータを扱っており、ビジネスを変革する意欲が高い方々なので、特に問題はなかった。DX 推進者でない人に対しては、専門家が手厚くフォローできる体制を整えている。
- データエンジニアが子会社にいることによるやりやすさ、やりにくさがあれば教えてほしい。
 - やりやすい点は、専門家が集中して子会社にいるということである。やりにくい点は、データエンジニアがいるのが子会社なので、上下関係に見られてしまうことである。
- データエンジニアがいる子会社はどのくらいの規模なのか。
 - データエンジニアの部隊があるということではなく、業務システムごとの組織体制となっており、その部門の中にそれぞれデータエンジニアがいるという体制になっている。

【麒麟ビジネスシステム株式会社の取組事例について】

- 現状は、ビジネスへの理解はそれほど問わずにデータマネージャーになれるのか。
 - ビジネスの理解を前提としてデータマネージャーになる体系にはなっているが、実際には、メタデータやデータカタログの経験を通じてデータマネージャーになっている。ビジネスの知識は、各業務データを使う過程で一定の知識がついている。データマネージャーは、各ビジネス部門でアプリケーション開発を行ってきた人になるので、少なくとも自分が関わった業務の知識は習得している状態である。
- データマネージャーのスキルを認定するためには、どうしてもビジネスアナリスト的なスキルやアプリケーション開発のスキルが必要になることがあるので、その上位であるデータマネージャーのスキル体系が膨らんでしまった。そのため、弊社ではこの事例と同じようなやり方を行ったので、とても共感した。

- データマネージャーは業務スキルが必要であるが、そのスキルがあるかどうかは評価ができないので、評価はしていない、という理解でよい。
- 業務ドメインの理解という評価軸はなく、スキルとしての評価はしていない。但し、補足するとデータマネージャーに認定されるためには、有識者の面談がある。この面談では実際に行った業務の資料を確認しているので、実務によるエビデンスをもとに評価を行っている。

【株式会社三菱 UFJ 銀行の取組事例について】

- データエンジニアの上級職と IT 部門とのすみ分けはどのようなイメージか。
- データは IT 部門ではなく、ビジネスサイドでリードしなくてはならない。そのために IT 部門よりテクノロジーができるチームをビジネスサイドに作り、ビジネスを成功させてきた。
- データコンサルタントは、誰に何をコンサルタントされるイメージか。
- ユーザー部門に対して、ビジネスとしてやりたいことなど、いわゆるスパゲッティ問題の解消をコンサルしている。
- ビジネス部門の戦略やニーズを聞くのがデータコンサルタントと理解した。PM、BA はデータマネジメント全てのタスクに関わっているということだが、例えばプロバイダラインの人が拾ってきたニーズを取りまとめるような運用をしているのか。
- データコンサルタントは案件を取りに行く提案型で、プロバイダは、ユーザーにある大量のサービスで、主体的なビジネス受注生産方式である。データコンサルタントはユーザーと直接やり取りする。プロバイダは、ユーザーとの間にいる BI や AI を推進するとやり取りする。

【全体討議（意見交換）】

- 関西電力株式会社の説明にあった DX 人財戦略～人財像・育成人数・施策～の図の真ん中にある組織について、この組織があるので、戦略がデータマネジメントに落ちてくるといふ、重要な役割を担っていると思うが、この役割がなかなか評価されない。この役割が会社から評価を受けるためにはどのような苦勞があったのか。また、そこを突破できたのは成果か。加えて、この役割の成果があるということで、データエンジニアの役割の成果にも結びつけているのか。
- おっしゃるとおりで、DX は経営課題、ビジネス部門の課題を解決するための手段であり、それに必要なスキルを得るためにこの役割の人材がいる。この役割の人材が肝であることを、DX の説明をするときに経営陣に言い続けていることで評価につながった。IT 部門も DX 部門もビジネス部門の課題を解決しなければ何

の意味もないという位置づけになるので、会社として、ビジネス部門の課題を解決するために、データエンジニア含め、この役割の人材がいる、という説明をしている。よって、研修体系もこの役割の人材をベースに組み立てられている。ただ、データエンジニアに関する研修はなく、まだ注目されていない。

- データエンジニアの人材像についての意見交換はまだ早い気がしている。事業変革、ビジネス変革を積極的に促していくために、データマネジメントがより必要になるということになった場合、DWH に対し、ビジネス側の視点で手を入れていかないと新しいものは生まれないと考えると、そのビジネス側に必要な知識などが全て、データマネージャーやデータエンジニアに存在していくという構想がいいと思っている。ただ、それをやり切っていくと、既存の DSS の話と混在してしまう。
 - DSS との関係を見直す必要があると思っている。一昨年、人事改革の一環としてデータマネジメントスペシャリストを制度として取り入れた。DSS を参考にして作ったが、実際に 1 年運用したところ課題が見つかり作り直しをしている。
 - DSS については、データマネジメントのスキルを新設することを前提に、今回の 4 回の議論が終わった後に検討を予定している。
- IT パスポート試験の次にデータマネジメント基礎試験を新設し、所謂エンドユーザーをターゲットとすることは承知した。但し、今回のタスクフォースの議論は手段として応用情報処理試験を挙げており、SIer ベンダーおよび IT エンジニアをターゲットとしているという理解でよいか。もしくは、圧倒的に IT ベンダーがスケールして利用している中で、結果としてユーザー企業の方が多くなっているということを数年かけて狙うのか。
 - ユーザー企業サイドにエンジニアの活躍のフィールドを拡げていきたいという主旨。
 - これまでは基本情報技術者試験や応用情報技術者試験は IT 企業もしくはシステム部門が取得してきたが、今後はビジネスを成功させるためにエンドユーザーに多くとってほしいと考えられていると理解した。
 - 現在日本では、IT エンジニアの割合は、IT ベンダーに 7 割、ユーザ企業に 3 割。アメリカは逆の割合。ヨーロッパは 5 割・5 割となっているので、せめてユーザ企業 5 割となるようにしていきたい。
 - 現在、応用情報技術者は IT 企業やシステム部門担当者の取得が多いが、ビジネスなどを成功させるには、エンドユーザー側に多く取得してほしいということを本質的に狙っているという方針を前提として議論を行うということでもいいか。
 - ビジネスのフロントのところに、もっとエンジニアが活躍してもらえるようにしていきたい。

以上

<お問い合わせ先>

経済産業省 商務情報政策局 情報技術利用促進課

電話：03-3501-1511（内線：3971～3975）

独立行政法人 情報処理推進機構(IPA) デジタル人材センター 人材スキルアセスメント部

お問い合わせフォーム：info.ipa.go.jp/form/pub/inquire/itec