

第2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

2025年7月10日

経済産業省 商務情報政策局 情報技術利用促進課

独立行政法人 情報処理推進機構

議事次第

1. 開 会 （10分）

- (1) 前回タスクフォース振り返り
- (2) 他タスクフォース論点共有

2. 議 事 （105分）

- (1) データマネジメントの全体像および論点(40分)
- (2) 各社取り組み紹介/意見交換(65分)
 - KDDI社
 - バンダイナムコネクサス社
 - リクルート社

3. 閉 会 （5分）

- (1) 次回開催のご案内

1. 開会

1-(1) : 前回タスクフォース振り返り

前回のご意見(サマリ)

- データマネジメントを攻めのデータマネジメントと捉え、ビジネス変革を積極的に促していくためには、ビジネス側の知識も必要である
- データマネジメントのスキルを評価する際に、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スキルも考慮する必要がある
- データマネジメントの資格制度やデジタルスキル標準(DSS)について、スコープを明確化し、データマネジメントに特化した DSS を作成することも検討すべき
- 応用情報処理試験の中にデータマネジメントの科目を設けることについて、IT ベンダーだけでなくユーザー企業にもデータマネジメントの素養を身につけてもらう必要がある
- IT 人材の偏在(IT ベンダーに偏っている)という問題意識から、ユーザー企業にもっとエンジニアが活躍できるフィールドを広げていくべき

第2回タスクフォースの方向性

- 「データエンジニア」向け新試験は、応用情報技術者試験に「データマネジメント分野」として新設することを前提に、その試験の内容を検討するが、ITベンダやユーザ企業の情報システム部門の人材のみを対象にしているのではなく、ビジネスの現場に近いところでエンジニアが活躍することを想定して検討を進めることを改めて認識合わせする。
- 本タスクフォースの検討スコープや目指すことを改めて認識合わせするために、Society 5.0時代のデジタル人材育成の基本的な考え方や、並行して進めている他タスクフォースで検討している論点を共有する。(例：ITエンジニアリングにおけるフルスタック要素検討など)

1-(2) : 他タスクフォース論点共有

他タスクフォースの論点

□ 論点共有を行う目的

- 他タスクフォースで検討されている論点を委員の皆さんに理解いただくことで、本タスクフォースの今後の議論をより効果的に進められるようにすること

□ 内容

タスクフォース	主な論点	補足
デザインマネジメント	顧客・ユーザーの体験価値の観点から新たな価値の創造を探索し実現するためのプロセスと組織のマネジメントの実践に関する思考や態度を備える「デザインマネジメント実践人材」に関する新試験の創設、DSS改定の検討	—
ビジネスアーキテクチャ	変革推進人材としてのビジネスアーキテクチャ人材について、現DSSの「ビジネスアーキテクト」のロールを「ビジネスアーキテクト」「ビジネスアナリスト」「プロダクトマネージャー」に再分類化	—
ITエンジニアリング	生成AI・クラウド時代において、様々な技術を持った上で最適な技術を選択し、新たな価値を創造する「フルスタックのエンジニア」に関する試験の検討	テクノロジーを活用してビジネスを変革する「フルスタックのエンジニア」に求められるスキルや、育成のための試験の検討（応用情報技術者試験の見直し）
リテラシー	デジタルリテラシーの必要性・育成手法、ITパスポート試験の見直し検討	—

[補足] Society 5.0時代のデジタル人材育成の基本的な考え方

- 日本では、ユーザー企業とベンダー企業の相互依存という特殊な産業構造が今なお続いている。ブラックボックス化した自社システムがもたらす様々なリスク、システム開発・運用のノウハウや知見の外部依存による自社技術能力の空洞化といった弊害は、生成AI時代に企業が持続的な発展を目指す上で致命的な足かせとなる。
- 今こそビジネスドメインを有するユーザー企業自身が、ビジネス変革に向けたDX戦略の実行のため、自社の能力を高める人材育成に全社的に取り組む必要がある。そこでは、専門人材のみならず全てのビジネスパーソンがその実現に寄与するデジタル人材になる必要がある。すなわち今後のデジタル人材とは、デジタル技術やその開発に精通した人材ではなく、デジタル技術を活用して企業変革を遂行する「変革人材」である。

2. 議事(1)：データマネジメントの全体像および論点

資料 3

2. 議事(2)：各社取り組み紹介/意見交換

各社取り組み紹介/意見交換

- 各社の取り組み紹介を行う目的は、これからデータエンジニアの新試験を検討するにあたり、より実際の業務に近い人材像を定義していくためです。
- 各社のデータマネジメントの取り組みや定義、本意見交換の内容を今後のドラフト作成のINPUTとします。

① **KDDI社**

② **バンダイナムコネクサス社**

③ **リクルート社**

■進め方(計：65分)

①各社パート(15分×3社)

✓ご説明：10分

✓質疑：5分

②全体パート(20分)

✓意見交換：20分

●意見交換のポイント

➤ 次回タスクフォースにて、データエンジニアの人材像、業務・役割、スキルなどについて議論を行うため、委員の皆様におかれましては、次回の議論を見据えた、以下の観点に対するご意見をお願いいたします。

□観点

- | | |
|------------|--|
| ① 組織体制： | データマネジメントをどのような組織体制で行っているか |
| ② 役割・業務内容： | データマネージャやデータエンジニアはどの組織にいて、役割・業務内容はどのようなものか |
| ③ 必要スキル： | データエンジニアの必要スキルはどのようなものを求めているか |
| ④ 人材育成の方法： | データエンジニアの育成方法はどのようなものか |

3. 閉会