

第1回 Society 5.0 時代のデジタル人材育成に関する検討会 議事要旨

＜日時＞ 令和6年10月30日（月）14:00～16:00

＜場所＞ オンライン会議（Teams）

＜出席者＞ 三谷座長、石原委員、奥本委員、秋本様（久世委員代理）、後藤委員、
三枝委員、角田委員

＜オブザーバー＞ 関係省庁・関係団体

1) デジタルスキル情報の蓄積・可視化を通じた継続的な学びの実現について

事務局より、個人の継続的な学習やスキル情報の労働市場での活用に向けた、デジタルスキル情報の蓄積・可視化の取組の方向性について説明が行われ、その後、以下のような討議が行われた。

【全体討議】

＜検討会の意義について＞

- 「Society 5.0 時代」はとても意義のあるタイトルであり、変化が激しく、不可逆性の高い環境で、迅速にそれに対応できる社会を作っていくため、どのようなデジタル人材が必要かということについて、じっくり考えてみたい。人材スキルの探求、育成の方法に加えて、育った人材がいかに社会において活躍いただくかということも含めて、幅広い議論をしたい。

＜スキルベースの人材育成とスキル情報可視化の意義について＞

- デジタル人材を増やすと言っても、どの人がどのようなスキルを持っているのかの具体情報が全くない状態では、らちが明かない。例えば、情報処理技術者試験等の試験を受けた人たちがどこで働いているのか、どこに転職したのか、給与水準はどれぐらいなのかということを把握できるのではないかと、以前から主張している。このようなデジタル人材のスキル状態を可視化する試みが始まったことは大賛成であり、ぜひ実現させていきたいプラットフォームである。
- 現状認識として人材不足は明らかであり、その度合いは他国と比べるとより範囲が大きくなってきているとの危機感。生成 AI の急速な普及により、従来よりも裾野の広いデジタルスキルの装着と、業務でのスキルの活用が重要になっているため、非常に時宜にかなった良い取組である。
- その具体化に向けた大きな推進モデルとして、必要スキルの明確化、スキル学習、

スキルを活かす場の提供という3つの核が既にあり、他国を見てもこれ以外の取組はあまりない。日本においてはこの3つの要素をいかに繋ぐかということが大きな焦点であり、どういう規模感で、国としてのコンセンサスとしてこれを力強く進められるかが課題。

- 現在の日本社会及び企業において、デジタル技術やデータを手段として、変革をリードできる人材の育成は非常に重要であり、そのためにはスキル標準やスキルの可視化は必須である。また、デジタル人材の育成に各社個別で取り組むには限界があり、企業や組織の枠を越えて連携するような仕組みや仕掛けについて議論が進むことも期待する。
- デジタルスキルの獲得という目的を明示することが重要ではないか。たとえば、これからの少子高齢化の進展を見据えて、日本全体として自動化に必要なデジタルスキルの習得を推奨していくことが考えられる。
- スキルの可視化のためのプラットフォームの仕組みやデータの設計については、個人の様々なライフイベントで有効に機能するものになるように、丁寧に検討することが重要である。たとえば、個人の出身地等のデータは一見するとスキルとは関わりが薄いですが、地方での雇用においては極めて有用なデータとなりうる。
- スキルを共通言語にすること自体は皆さん賛成で、是非進めていこうと言うことだが、国内企業でデジタル技術の活用が進まない大きな要因の一つとして、業務や職務の定義が不明確であるという点が挙げられる。そのため、スキルと職種を紐付けることは、苦勞を伴うが重要な作業である。
- スキルを労働市場における共通言語とすることによって、どのような素晴らしい世界になるのかという将来像も同時に語られるべきである。特に、従来は企業に依存していた雇用や学習を個人の手に取り戻し、個人が主体となったキャリア形成を自分自身で実現できるようになることは非常に大切であり、こうしたメッセージを強く打ち出せると良い。

<スキル可視化のターゲットについて>

- どのような人たちのデジタルスキルを上げていくのか、どれくらいのレベルの方々がこの仕組みの中でデジタルスキルの可視化を行う対象なのか、どういう仕事をしてもらう方々のスキル実態について把握したいのか、といったフォーカスが必要ではないか。
- リスキリングでは、生涯学習として個人を支援する部分と、リスキリングとして組織を使って支援していくところを明確に分けていく必要がある。どこの国でも自発的に学ぶ層はそう多くないので、組織・仕事の中にビルトインしていく必要がある。実際欧米では、リスキリングは法人組織が業務時間内に行うものとして仕組み化されている。また AI の影響で仕事を失っていく方たちがこれから急速に出てくるだろ

うということで、学ぶことが習慣化できていない、学ぶことが苦手な方たちを、どうやって巻き込んでいくのか、国のプラットフォームではそういった視点も必要。

- 今後、テクノロジーとビジネスをセットで考えていく必要がある時代になることを見据え、テクノロジーに精通した人材だけでなく、テクノロジーの用語を用いてビジネスモデルや業務プロセスの変革を議論できる人材も育成することが重要ではないか。
- 企業側に対して、IT とビジネスを結びつけ、事業の立ち上げや変革等につなげるために必要なスキルや、有効な育成プログラム等を示すことができると良い。

<労働市場との接続について>

- スキルベースの実践の場として、企業内の内部労働市場と外部労働市場の 2 つがある。内部労働市場においては DX への転換という前提がない限りリスキリング単独では進まない。DX 経営への転換場面に如何に接続するか、国・自治体が進める様々な DX 経営支援との連動をいかに強められるかが重要である。社外労働市場において、従来スキルマッチングが進んでいなかったことは事実であるが、現在では AI 活用も含めて業界全体でスキルベースのマッチングに移行し始めている。これら単独の事業としての取組と国のスキル標準の動きをどうリンクさせていくか、これが海外では完全にリンク出来ているところ、このスキル標準を如何に実装していくかが重要なポイントとなる。
- 現状では、スキルを現場の業務と対応づけることができておらず、従業員がスキルを身につけても仕事・業務に繋がらないことが多いため、社会に出た後に継続的に学習を行うインセンティブがあまり大きくない。他方でこの状況を変えられる可能性が一番高いのはデジタル領域であるとも考えている。
- 個人が自分の意思のみで、将来必要となるデジタルスキルの習得に取り組むことは難しい。そのため、国内では、デジタルスキルの習得によって、まず組織内部の労働市場で生産性の高い部署に異動し、その中で新しいスキルを身に付けた人が外部労働市場に出て行くことで賃上げと人材の流動化を実現していくという、2 段階での労働移動が必要ではないか。

<企業・組織等における対応や接続について>

- スキルベースに基づくプラットフォーム構築も大賛成。構築して終わりではなく、スキル可視化のためのプラットフォームを中心として、民間企業や自治体、諸団体を巻き込んでエコシステムをいかに形成するかが重要。API 等の仕組みを含め、トライアンドエラーで日本全体で様々な試行を行う中で、エコシステムの形成につながると良い。
- 国内では、特に大企業において、部門間の異動のハードルが高いことが課題である。

スキルマップ等の整備とあわせ、社内で人材を動かすことができる仕組みを作ることと、社内の優秀な人材を探し当て、活躍してもらうことが重要と考えられる。

- 企業がスキルを身に付けた人が活躍するための受け皿を作るためには、経営者だけではなく、現場で活躍しているマネージャー等のレベルで行動や KPI を変えていく必要がある。また、社会全体へのリテラシー向上に向けた啓蒙等も重要である。
- 海外との比較で、日本企業には専門家としての責任者が不在。企業においても、チェンジマネジメントの一環としてリスクリングを担当する「Chief Learning Officer (CLO)」や、特に自動化を専門とする「Chief Automation Officer (CAO)」を設置するなど、デジタルやスキルベースに対応できる組織体制を作れると良い。
- 日本市場の流動性の低さと必要な人材調達の難しさは、北米と比較するとより顕著。技術的なスキル評価についても市場による違いが見られる。こうした状況を改善するには、適切な人材評価・採用ができる組織の幹部層の育成が課題であり、ここから始める必要がある。

2) デジタル人材のスキル・学習のあり方について

事務局より、デジタル人材に求められるスキルや学習のあり方や、国家試験を含めたデジタル人材育成の枠組みに関する論点について説明が行われ、その後、以下のような討議が行われた。

【全体討議】

＜スキルのアセスメント・評価の必要性について＞

- スキル可視化を進める際には、適切なアセスメントが重要。試験に向けた学習や試験合格後の実務経験を通じたスキルの伸長等が測定できるような、継続的なアセスメントを適切なタイミングで行うことが重要ではないか。世の中で必要とされるスキルは刻々と変化するため、アセスメントを通じてスキルの変化を追い続けないと、スキル定義が後手に回ってしまう可能性がある。
- ソフトウェアエンジニア界限では、様々な新しい客観的評価の手法が活用されている。今後の DX 人材の評価は、静的な知識テストからより動的で実践的な評価へと転換していく必要がある。特に、実績や思考プロセスの評価、企業文化の違いへの配慮、新しい評価指標の活用を組み合わせた、複合的な評価アプローチの確立が重要。

＜今後の学習のあり方について＞

- 技術進歩が加速する中で、高度なデジタルスキルを持つ人材の育成にあたり、企業が研修を用意するような従来の育成アプローチが通用しない領域も出てくる。企業が指針を示しつつ、各社員のスキルを適切に評価し、社員が自主的にスキルを身に

つけることを支援することができる枠組みが必要である。

- 近年では「やりたいこと」を起点に、動画投稿サイト等で学習を行い、すぐに実践に移すような学習スタイルも登場している。職種ではなく「何をやりたいか」という目的に対して、学習内容やスキル選択を支援できるとよい。
- 米国のリスキリング業界では生成 AI の積極活用によるトランスフォーメーションが始まっている。例えば生成 AI を利用して自動化し、脱落を防いでいく新しい学習プラットフォームも登場している。今後、日本でプラットフォームを構築していく際に、生成 AI を取り込んだ学習支援の仕組みを視野に入れることも必要ではないか。
- 現在の学習プロセスのデザインは、学ぶことが得意な人に向けてサービス、プログラムが作られている。今後は、社会全体の底上げのため、学ぶことが苦手な方を巻き込んでいく学習デザインを作ることが必要であり、例えば、イラスト・映像の活用やゲーミフィケーションなど、学習しやすい入口のデザインを工夫することができる。
- 学習のあり方として、社会全体をボトムアップして **Society5.0** を支える人材を育成する観点では、コミュニティベースの学習スタイル、コホートベースラーニング（Cohort Based Learning：集団学習）の形が必要。学ぶ仲間と一緒にスキル習得をしていく、脱落しそうな方たちを仲間同士で支えていく、メンターそれを支えていくものであり、学ぶプラットフォームと、実際に支援の仕組みのコミュニティのプラットフォームからなるハイブリッド型のプラットフォームが必要となるのではないか。
- これから必要となるスキルをいかに早く見出せるかがプラットフォーム自体の機能としてとても重要。スキルの動きや少しの変化を如何に検知するか、また、どのようにしてそうしたスキルを持った人を育てるかの方法論が速やかに整理され、人材育成につながるところまでの全体のサイクルを如何に高速化するかが勝負になるのではないか。

<リテラシーレベルのスキル習得について>

- まずは多くの社員が、デジタルを活用できる水準の人材になることが重要である。そのためには企業が、仕事を進める上でデジタル活用が不可欠となる環境の実現を加速させていくと同時に、取り残される人を作らないようにフォローを行っていくことが必要と考えている。
- 生成 AI によるデジタル技術の民主化が加速していることに加え、我が国ではボトムアップ型のビジネス改革が好まれる風土があることから、一人ひとりのリテラシーを高めることが重要である。
- 全ての社会人約 7,000 万人に向けた試験制度を検討してはどうか。IT 企業向けとユーザー企業向けで、異なった試験体系を提供することも考えられる。特にユーザー企

業向けのリテラシーについては、高校で「情報Ⅰ」の影響は非常に大きく、4年後に情報Ⅰ世代が社会に出るタイミングにあわせて試験制度を改革し、情報Ⅰ世代に日本を引っ張ってもらう絵姿が良いのではないかな。その際、情報Ⅰを履修していない世代とのスキル格差が生じないように企業側にもインセンティブを設けて従来世代の教育も行う必要がある。

<官民の役割・連携>

- 今後、外部労働市場において確実にスキルベースでのマッチングが進み、体系化も進む中で、そこで活用されるスキル情報はあくまで自己申告が中心となる場所、スキルの認定を行う公的機関の重要性は増していくと考えられる。あまり民間との棲み分けにこだわりすぎず、民間に重ねる形でどんどん広げていくべきではないかな。
- プラットフォーム上で先行事例や、スキルに応じたキャリアパスなどの情報を提供することで、個人がキャリアデザインを自ら考えられるようになり、企業も優秀な人材を確保するために健全な危機感を持って、スキルベースでの人材配置や報酬の設定ができる体制を整えるようになると良い。
- 経営者・企業の意識改革を促進するため、企業が開示する取締役のスキル等において、デジタル領域のスキルを有していると記載するための条件を設定することが有効ではないかな。
- （これからのデジタル人材のスキル・学習のあり方については、）どうみても行政だけでできる話ではなく、一方で民間だけに任せて自由競争でやれば何とかかなるというものでもない。官民連携は当然で、うまく役割分担をしながら、社会全体で人材育成の体系がうまくアップデートを続けられるような仕組みを構想する必要がある。

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