

IPAのスキル情報基盤の検討状況

～デジタル人材育成エコシステムにおける
プラットフォームについて～

2025年1月28日

独立行政法人情報処理推進機構

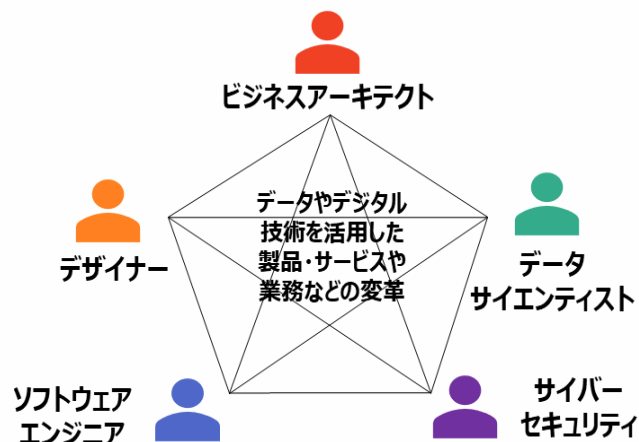
デジタル人材センター

センター長 山北 治

IPAデジタル人材センターのデジタル人材育成事業

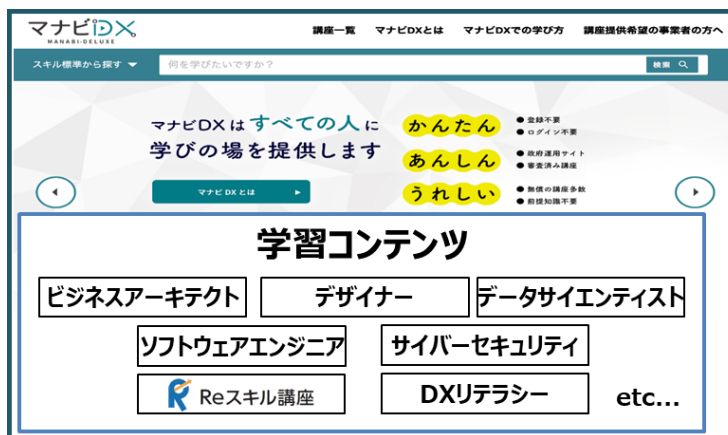
デジタル人材の育成を目的として、**デジタルスキル標準**、学習コンテンツを提供するポータルサイト「**マナビDX（デラックス）**」の運営、ITパスポート試験をはじめとする**情報処理技術者試験（国家試験）**を実施

デジタルスキル明確化



- デジタルスキル標準DSS（2022.12）
- 生成AI対応改訂①（2023.8）
- 生成AI対応改訂②（2024.7）

学習コンテンツ・実践的教育



- デジタル知識・スキルが身につく学びの場「マナビDX」
- デジタル人材育成・DX推進プラットフォーム（スキル情報基盤）

国家試験

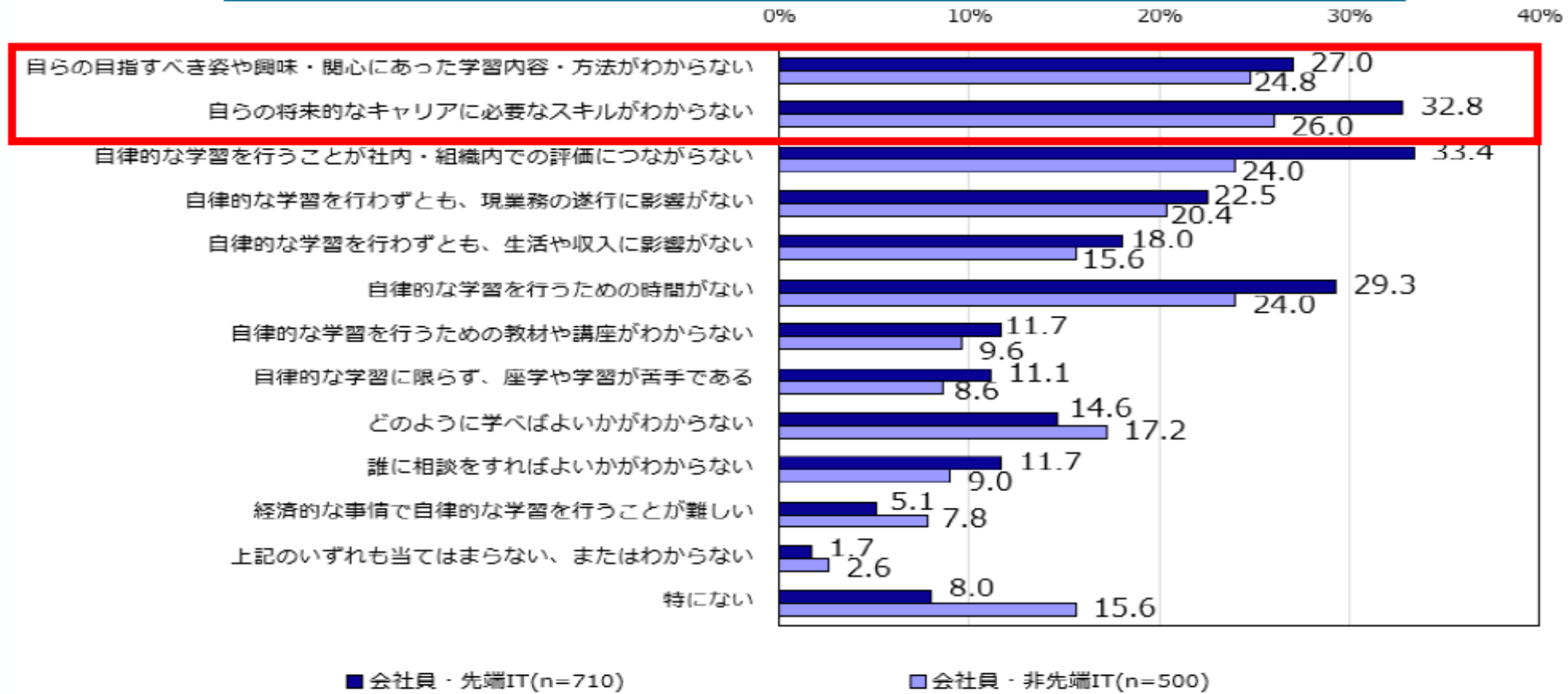


- 情報処理技術者試験※1
- 情報処理安全確保支援士（試験・資格）
- DX推進パスポート（デジタルリテラシー協議会※2）

（※1）2023年度応募者数は約68万人。内ITパスポート試験約30万人。
（※2）日本ディープラーニング協会、データサイエンティスト協会、IPAで構成

学びの障壁： 自らが目指すべき姿やキャリアにつながるスキルがわからない

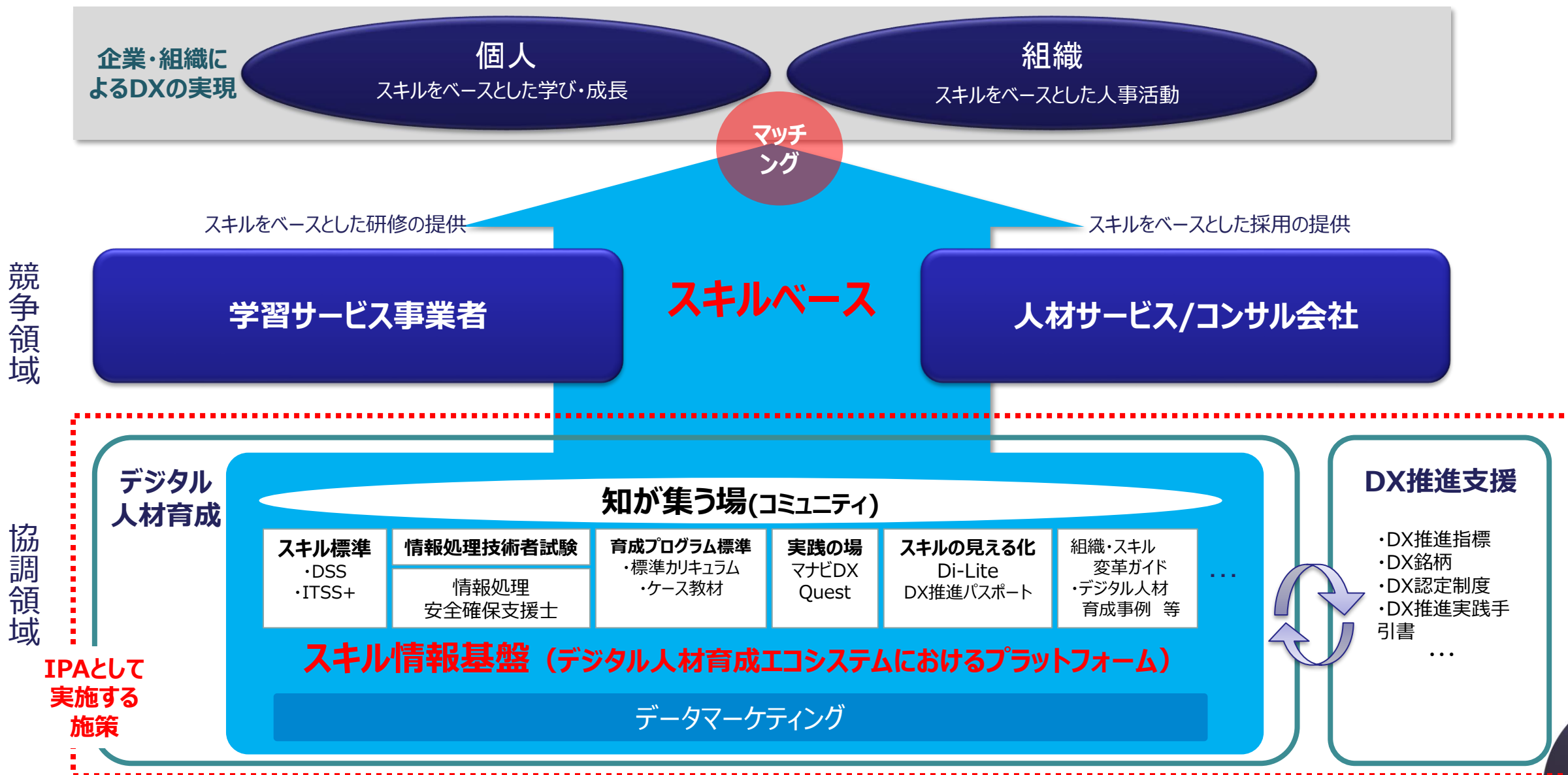
自律的な学びに対する認識（学びのきっかけづくりにおける障壁）



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。

（出所）独立行政法人情報処理推進機構（IPA）「デジタル時代のスキル変革等に関する調査(2023年度)個人調査報告書」を基に経済産業省で作成

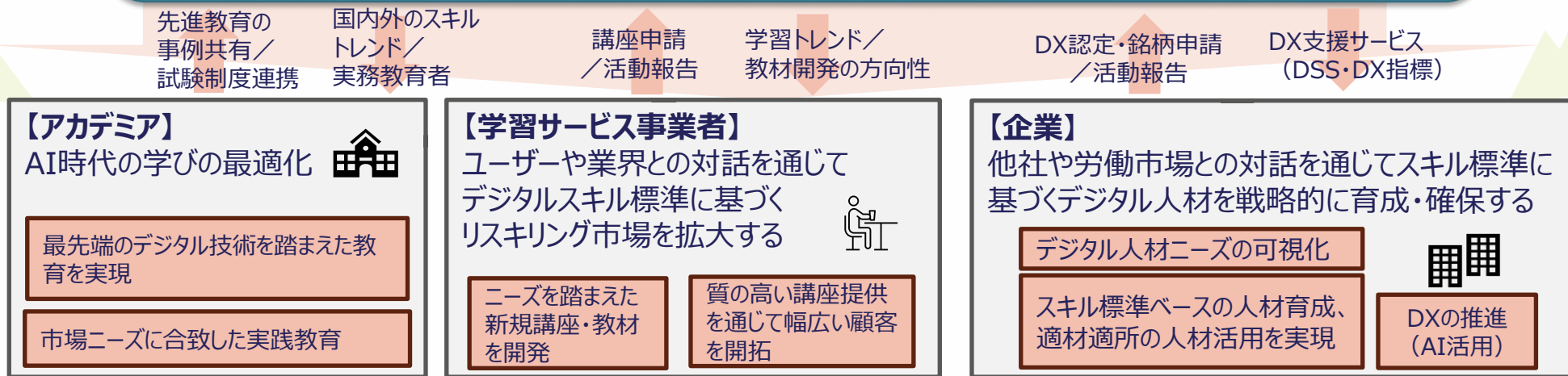
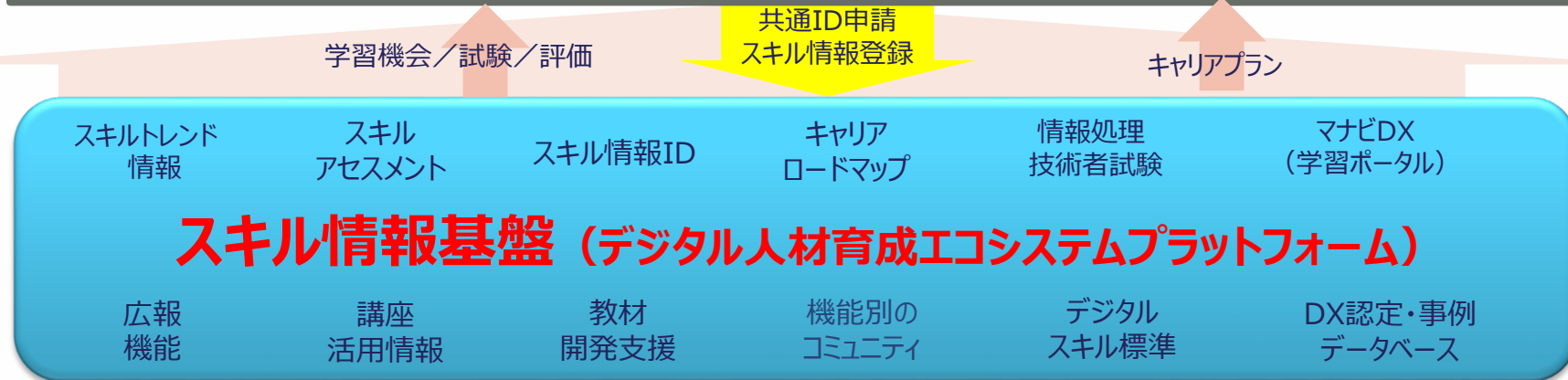
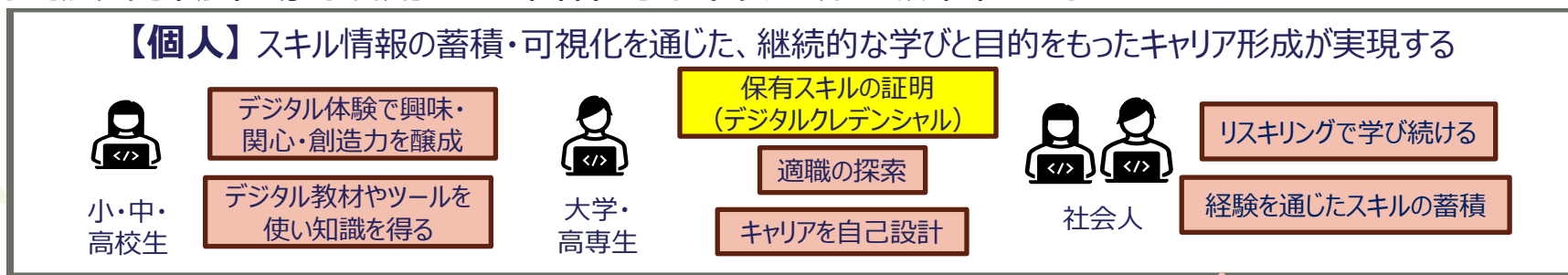
IPAが考えるデジタル人材育成エコシステムとスキル情報基盤



IPAのスキル情報基盤 ～デジタル人材エコシステムにおけるプラットフォーム～



個人のスキル情報を蓄積・可視化する情報基盤を構築、デジタル技術の継続的な学びを実現し、スキルが共通言語として広く労働市場で活用され、自律的なキャリア形成が図られるエコシステム



IPAのスキル情報基盤の特長

IPA



- 個人のデジタルスキルをベースに、各自の目的を定めて生涯に渡って**学びをサポート**



1. 学びの目的・ゴールの明確化

- 自らの目指すべき人材類型・ロール
- 必要なスキルの明確化



2. ゴールに向けた現在地の把握

- 学びの成果確認
- スキルをベースとした成長の実感
- 生涯を通じた実績の記録



3. 学びのモチベーションを維持するしかけ

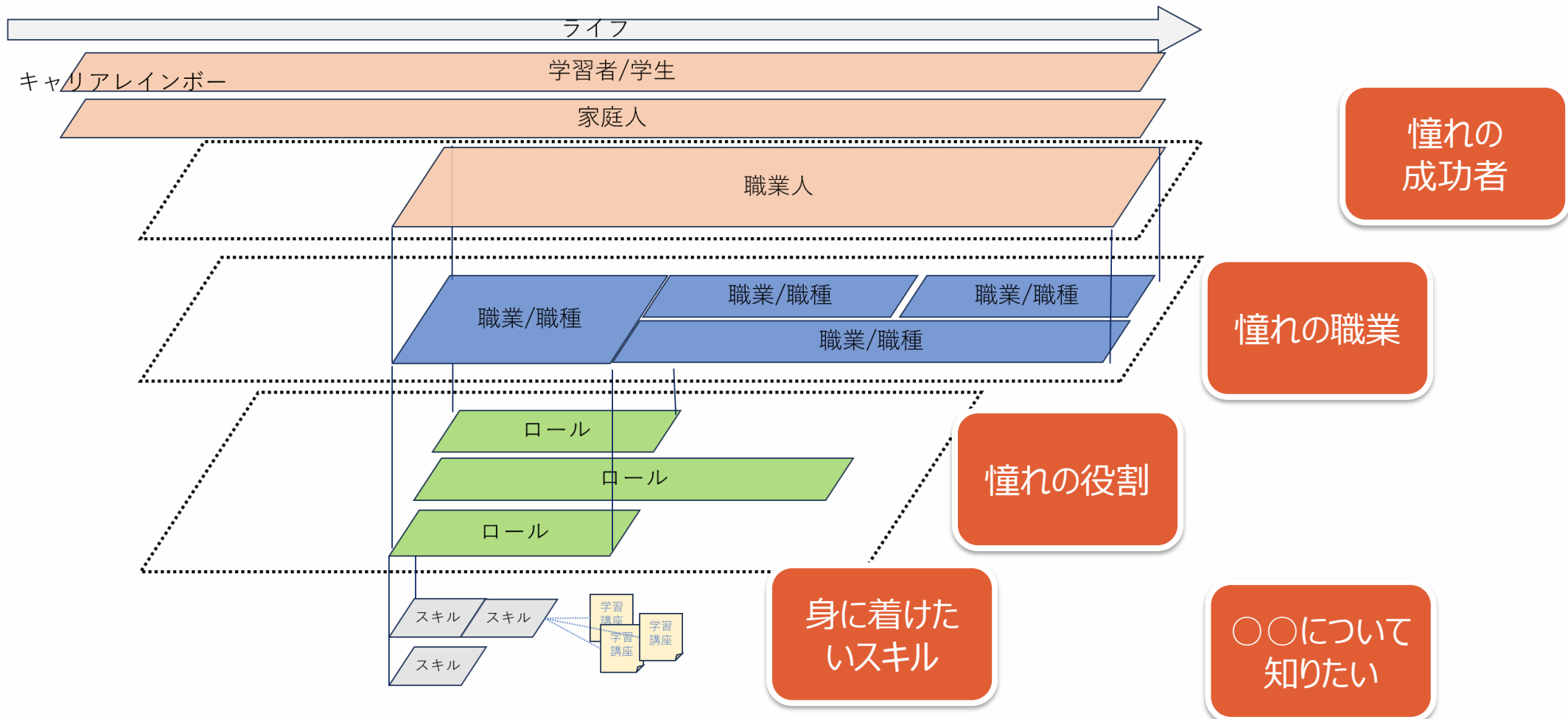
- 個人に合わせた学習講座リコmend
- コミュニティ人材交流
- 市場データ連携によるパーソナライズ強化

- プラットフォーム上に蓄積されたマナビの実績データは、日本の各世代・業界・地域の**デジタル人材のトレンド縮図**。デジタル人材育成施策に対する**高速仮説検証サイクル**を実現可能

1. 学びの目的：個人によってレイヤーの異なる目的

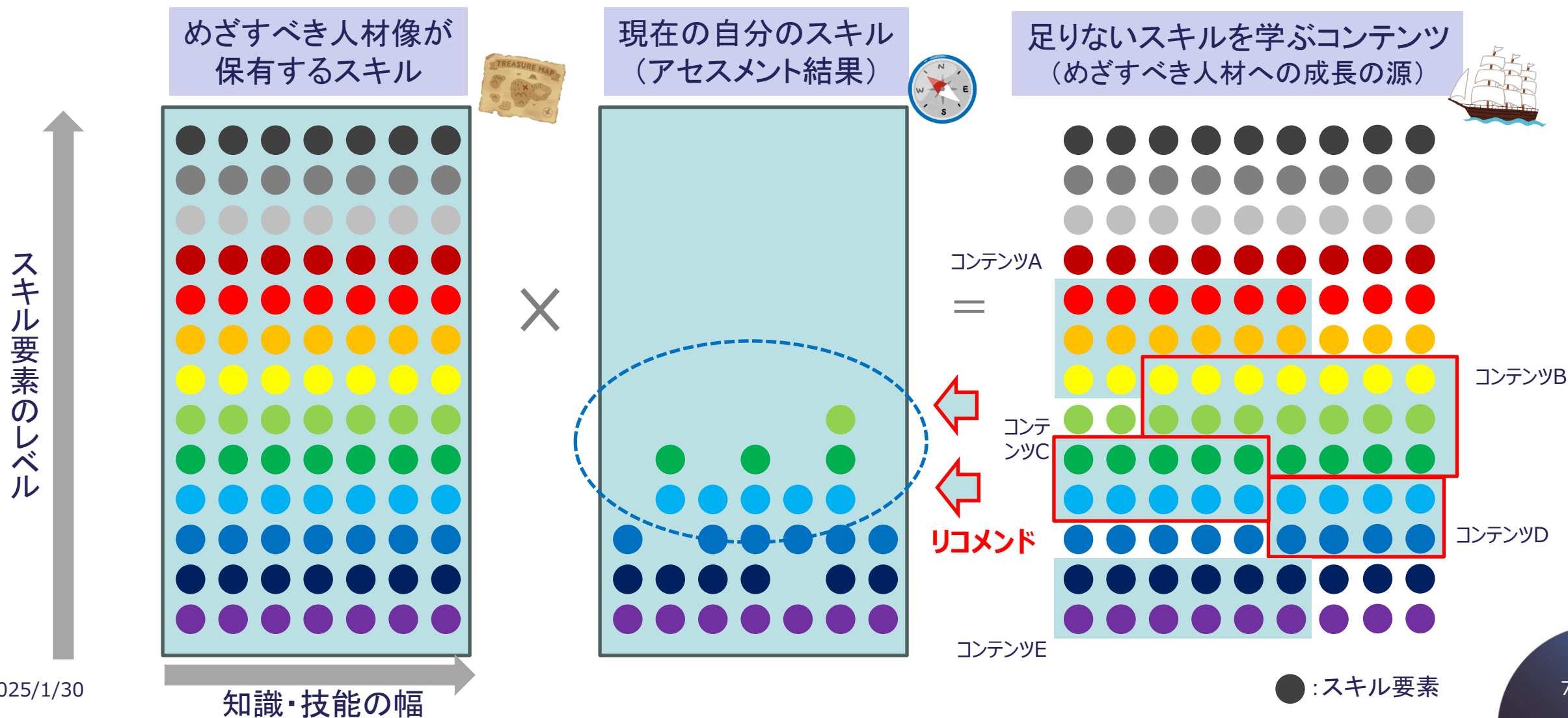


- 個人が目指すレベルも人それぞれであり、学びを通じて変化していくためいつでも定義可能とする
- 目指すレベルは成長するものであり、成長の事例を集め、デジタル人材への希望を誘うしくみも検討



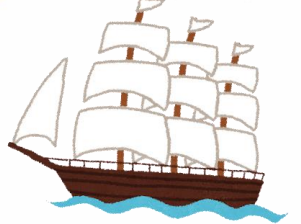
2. 現在地の把握：アセスメントと学習講座リコメンド

個人の現在のスキルレベルに合わせて、個人・組織の成長につながるコンテンツをリコメンド

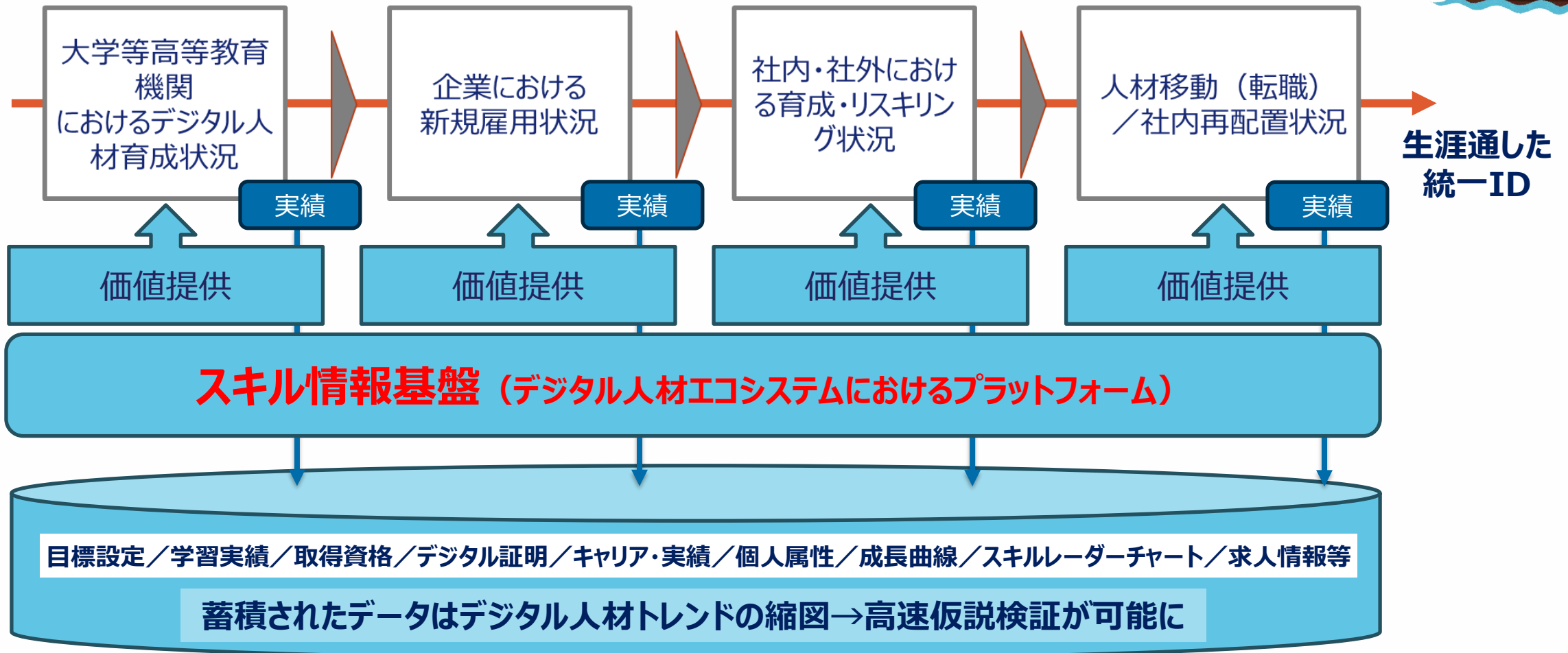


3. 各ライフステージで学びのモチベーションを支える

IPA

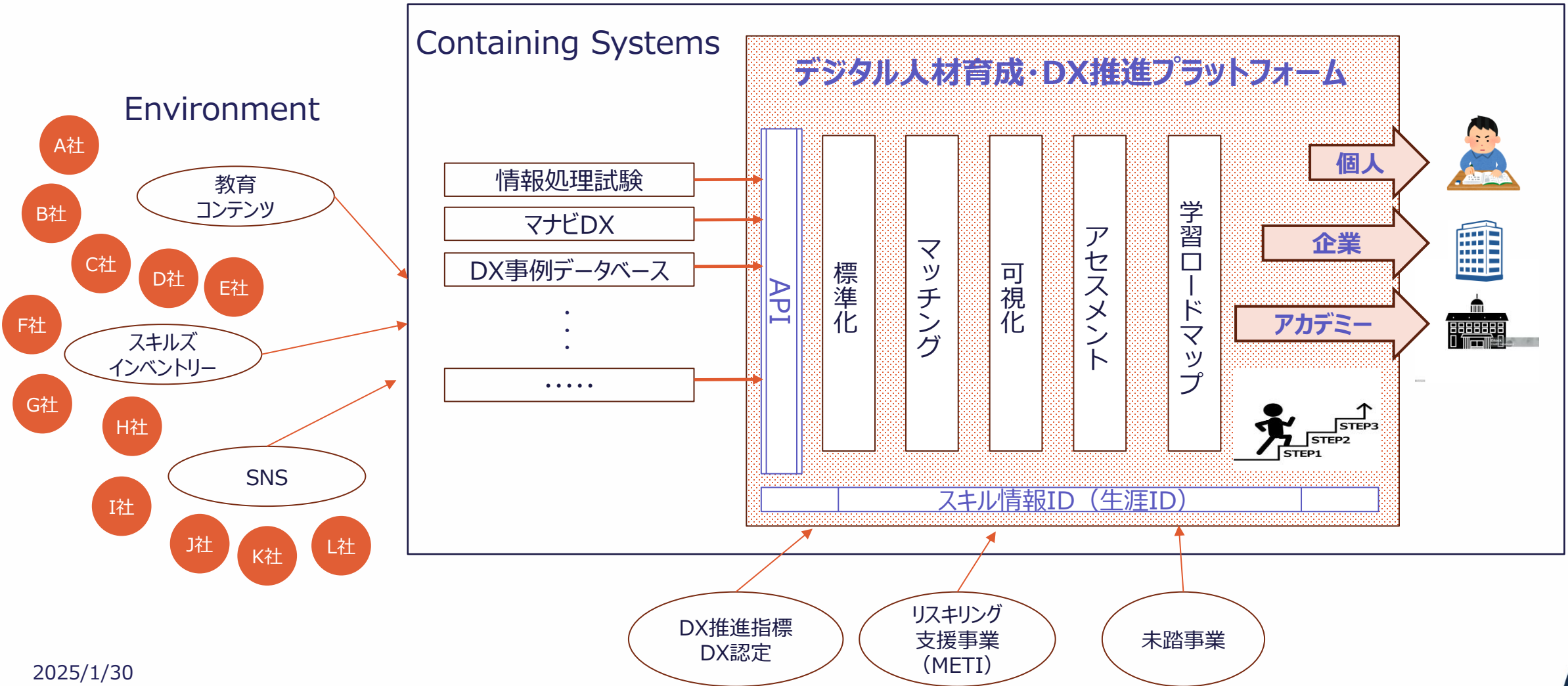


- デジタル人材のライフステージ各時点での価値提供（LTV）と学習・成長実績の記録
- 蓄積されたデータの全体は日本のデジタル人材トレンドの縮図。高速仮説検証が可能に

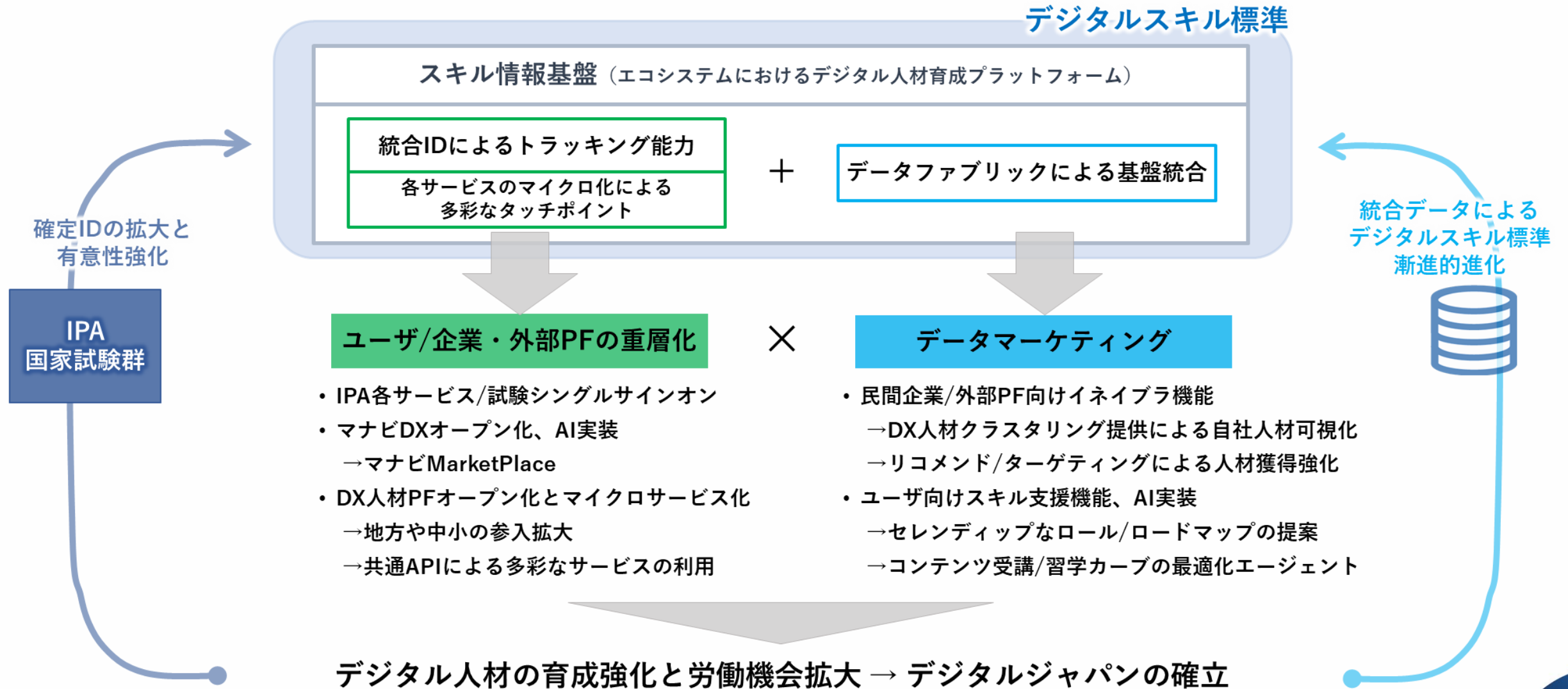


スキル情報基盤の全体像

- システム連携 IPAの各事業システムとの連携を含め、外部システムとのID／データを連携する。



スキル情報基盤のプラットフォームとしてもたらし価値



スキル情報基盤により期待できる効果

対象	キャリア形成 (なりたい自分の将来を描く)	個人の知識レベルの向上 ／職員の活用	転職・採用 (労働市場)
外部ユーザ (個人) ※学生～社会人を想定 	スキルを軸として、将来なりたい自分をイメージし、キャリア形成について具体的に検討することが可能となる	- スキル情報の蓄積可視化を通して、継続的な学習が可能となる。 - 自身が持つ、現在の保有スキルについて、スキル標準（グローバル含む）と照らし合わせて把握・蓄積することができる。	- 労働市場において、各スキルの需要や報酬水準について理解 自身の市場価値について、客観的に把握することが可能となる。 - やりたい仕事、自分の適性に合わせた仕事を見つけ、自身のスキルに見合ったキャリアと報酬を獲得することに寄与する。
外部ユーザ (法人等) 	- 自社の人材育成計画（経営者レベルを含む）を確立し、スキルを習得するために必要な外部コンテンツの選定をすることが可能となる（費用・時間・難易度・競争率・学習者の評判・第三者評価等）。 - DX先行企業を中心に、課題やノウハウを共有したりシナジーを発揮したりすることで、多くの企業DXを加速することが可能となる。	組織として保有しているデジタル人材のスキルを正確に把握し、従業員の同意のもとでスキル標準等（グローバル含む）に照らして可視化・開示を行うことで、市場価値を確認することが可能となる。 - DX推進に向けデジタル人材をDXの現場で活用・評価することで、組織的にDX推進の理解を促進させたり、モチベーションを向上させたりすることが可能となる。	- 自社のDX戦略に必要な人材の考え方を特定し、労働市場でのスキル需要を把握することが可能となる。 - 組織外から自社に必要となるデジタル人材を見つけることが可能となる。

「Society 5.0 時代のデジタル人材育成に関する検討会」を受けて

経産省主催の有識者会議
(2024/10～2025/3)

「Society 5.0 時代のデジタル人材育成に関する検討会」

三谷 慶一郎 座長
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所
主席研究員 エグゼクティブコンサルタント

「デジタル人材のスキル・学習の在り方WG」

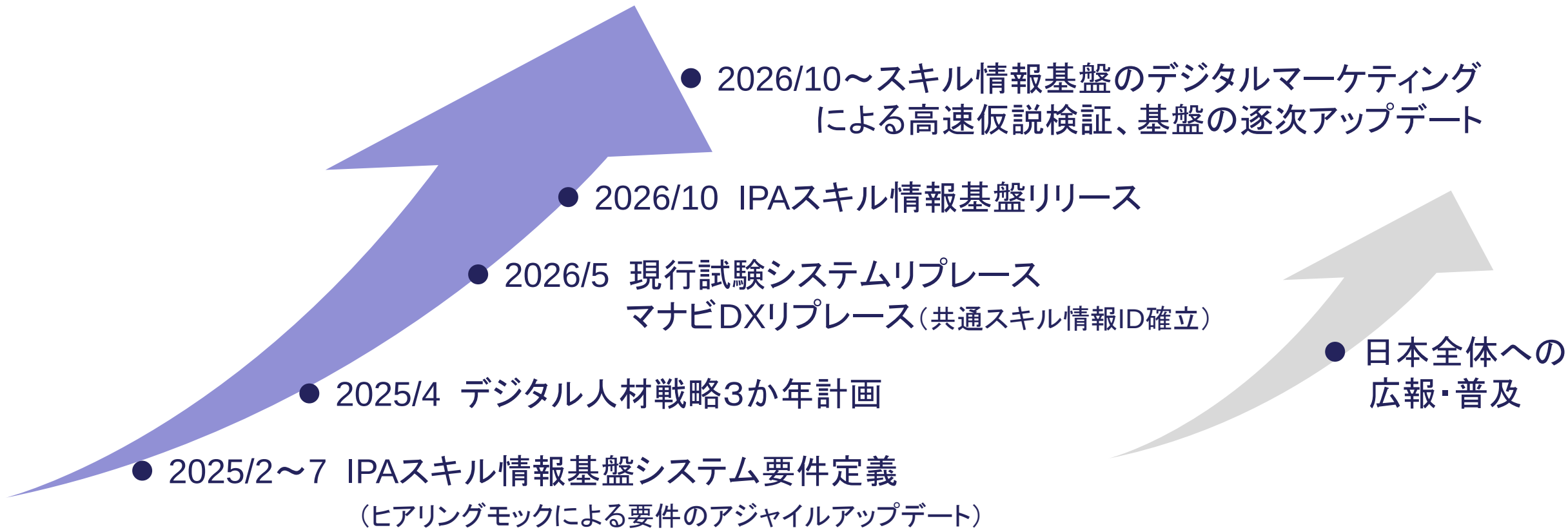
角田 仁 座長
デジタル人材育成学会 会長

検討結果を受けてIPAにて「デジタル人材戦略 3 か年計画」を作成し実行

- 検討会の指摘内容を踏まえた2025年度～2027年度のDSS・試験事業・スキル情報基盤の3か年計画
- スキル情報基盤の構築計画（サービス・データ・デジタルマーケティング・他PFとのID/データ連携）
- DSS改訂、国家試験の見直し、学習・資格ロードマップ
- 広報戦略（世代別普及施策、経営層・中堅企業への訴求）

今後のスケジュール

- ◆ 検討会の方針を踏まえてスキル情報基盤のシステム要件を本年7月までに定義
- ◆ 2026年下期のリリースに向けてID・データ連携する試験・マナビDX等関係システムを並行リプレイス開発





ご清聴ありがとうございました