

第4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7年1月28日（火）10:30～12:00

＜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）、三枝委員、
広木委員

＜第4回招聘委員（ゲストスピーカー）＞

松川 孝一様 公益財団法人日本英語検定協会 理事長

山北 治様 独立行政法人情報処理推進機構 デジタル人材センター長

＜オブザーバー＞ 関係省庁・関係団体

1）スキル情報基盤の例（有識者プレゼンテーション）

松川氏より「日本英語検定協会 検定事業プラットフォーム化計画」について、山北氏より「IPA のスキル情報基盤の検討状況」について、プレゼンテーションが行われた。その後、以下のような討議が行われた。

【全体討議】

～日本英語検定協会 検定事業プラットフォーム化計画について～

- 英語能力検定から学習プラットフォームへの進化という極めて挑戦的な取組において、組織編成はどのように変化したのか。特に、獲得が必要だった最も重要なケイパビリティは何であったか。
- 本件の実現のためには戦略的な資金投入が必要であり、そのためには経営陣が将来像を共有することが不可欠であった。そのため、私自身が11年前に参画し、経営層をITと戦略に精通した人材に入れ替えながら、組織が一枚岩となるように取り組んだ。また、進歩的なIT化に向けて、数人規模であったIT部門を大幅に拡充するとともに、リーダーを積極的に登用し、優秀なIT人材確保のために報酬体系も見直した。全体設計は、ITの技能だけでなく、お客様ニーズをデータに落とし込むことが求められるため、自分や理事や新しいメンバーで全体を設計した。その上で、外部のコンサルティング会社やIT企業とアライアンスを組んでいった。お客様の声を聴くことがとても重要であるため、その部門の人材を積極的に採用するとともに、コールセンターのデータ化・システム化を進めた。このようにIT系人材と顧客対応人材に、集中的に経営のアテンションを充て、組織を作ってきた。

- デジタル人材育成のエコシステム構築において、多様な関係者を巻き込むことが重要である一方、プラットフォームを志向する多くの企業が、連携を深められずにいる現状がある。英検が非常に多くの教育機関とコミュニティを形成できた要因を伺いたい。
- 当協会のお客様は教育機関や個人であり、その上には自治体があるというピラミッド構造を念頭におきながら、そこにどのくらいのポテンシャルがあるか、データ的に把握することを何より重視している。11年前からデータを把握して、そのシェアを追いかけることを進めてきている。小学生や学習塾等の各セグメントの主要なプレイヤーであるお客様の英語力向上に役立つサービスのあり方をよく話し合っ、検定・模擬テスト・教育プログラム等をIT化して提供する、ということを繰り返している。コミュニティを作る上でお客様はメリットを求められているので、ニーズに合った品質を低価格で提供し、ネットワーク化を進めている。公益財団法人として、利益追求よりも資産を皆で共有することを重視しているため、利益を上げながらコストパフォーマンスを上げることは相反する問題だが、我々のような組織ならではのスケールメリットを活かしている。
- 質の高い問題作成能力と検定の精度を確保するため、「匠」のような職人集団というイメージがあるが、クオリティと外に開いていくことの両立について、抵抗や葛藤があったか、どのようなメッセージが効果的だったか。
- 海外の検定団体では、「匠」と称されるような先生方が多く在籍しているが、「匠なのだからシステム化や標準化などできない」という考え方が基本的で、IT化を阻んでいる。私たちは、設計書に落とし込めないものは量産できないという考えのもと、優れた匠の技を個々の商品作成に活用するのではなく、匠の技を設計書や作問仕様書の作成に活用するよう要請し、そうした仕様書の作成に喜びを感じる先生に残っていただいた。
- 多くの企業はAIのビジネス導入にあたりリスクを懸念して足止めされているのが実態だが、英検でのAI採点や作問の体制への切り替えや、間違いを起こしたらどうするのかという問題をどのように乗り越えてきたのか。
- 3年前からまずAI採点に先行して着手し、1年半前から特にライティング試験でOCRスキニングとAI採点を導入し、大半をAIだけで採点している。一番難しいのは責任者のストレス。全てAIに任せることは、責任者にとって大きなプレッシャーを伴うため、責任者が安心してAIを活用できるように環境が重要。それはやはりクロスチェックで、採点結果をサンプリングして、10個以上の指標に対して異常値がないかを確認するクロスチェックの仕組みを導入している。また、近年は生成AIの能力が上がってきたので、従来の機械学習システムに加えてGPTを導入し、複数のAIでクロスチェックができるようになってきた。それで問題が無ければ人間に任せるよりもより良い。進化に合わせて、AIの

アウトプットに対する品質を指標で確認する、それをどれだけ細かくやるか、確認していくかということ。

- 多くの組織でIT化に当たり人の入れ替えがとても難しいという現実があるが、この点どのように対応したのか。
- 協会には多くの職員がいるが、仕事の内容もどんどん変わっていくので、それに合わせてリスキリングもしながら変わっていくことが大事だが、そう上手くいかない部分については、まだ全体の8割以上になる紙のテストなど、職員がやりたい仕事に就いてもらうことも含めて、全体の配置転換でやりくりしている。

～IPAのスキル情報基盤の検討状況について～

- 今後のスキル情報基盤の展開にあたって、具体的な方向性は見えてきたので、あとは実現のスピード感が重要となる。実際に取組を進めていく上で、現在の組織体制での対応の現実性や、組織力強化に向けて重要となる観点について伺いたい。
- 昨年7月以降に、内部体制を当初の数名から数十名規模に増強してきている。特に、プラットフォーム構築やデータ連携等のノウハウが機構内に十分でなかったため、事業会社でプラットフォーム構築や、データアナリストやデータ連携の経験がある人材の採用を進め、いまもそうしたメンバーを次々と集めている。IPA自身が経験の無かった分野であり、デジタルスキル標準の5類型の要素を持っているメンバーを集め、これが動き出すところが見えてきた状況。プラットフォームのコア部分はかなり専門性が高く、国内にもそうした人材が多くないところ、その獲得はキーサクセスファクターと考えている。
- エコシステム構築には協力団体との連携が不可欠であり、単にプラットフォームという場を作るだけでなく、積極的な働きかけが重要と考えるが、どのようにお考えか。
- 団体連携に向けて広報部門を立ち上げ、渉外活動とデジタルマーケティングの両面に取り組んでいる。業界団体の協力を得ることは重要であり、たとえば金融業界でITパスポート試験の普及が進んだ背景には、全国地方銀行協会（地銀協）の呼びかけが有効だった。また、サプライチェーン全体でのDXを推進するような動きもあるため、そうしたプレイヤーとともにコンソーシアム的な働きかけを検討している。これらの活動を通じて、日本全体で推進する体制を構築したい。
- 非常に大きなテーマを扱っているため、個別具体の業界や対象に焦点を当て、具体的なアプローチを検討することが望ましい。
- 様々な産業界との連携も重要であるが、まずはプラットフォームの基盤を確立することが先決ではないか。基盤が存在しない場合、後になるほど関心が薄れてしまう懸念がある。その意味で、ある程度対象となる層を絞り込んで、先行してスキル情報を集め、スキル基盤の構築を行うことも考えられるが、そうした絞り込みは行わないのか。

- IPAとしては、もともとターゲットとしてきた社会人のところが先行すると考えている。これまで得られたコネクションやノウハウがあり、例えば、ITパスポート試験は金融業界への浸透が進んだが、次は製造業やサービス業への展開。マナビDXでは20~30代の若手層の利用が伸びているため、まずはこれらのマス層のユーザーに絞り込んで普及を図りつつ、並行して経営者層からの働きかけや業界団体にも呼びかけることを想定している。また、ご指摘のとおり基盤の提供は取組の一番の前提となるため、早期に提供が開始できるよう、先行ユーザー層の検討と並行して、情報処理技術者試験とのID連携の作業を予定よりも前倒しで進めている。
- マス層というより、よりコアな層に焦点を当てることも考えられる。今後の議論の中で、どの層を優先的に攻略していくべきかという視点を取り入れてほしい。
- デジタルスキル標準（DSS）は継続的なアップデートが必要であり、アセスメントも同様に、常にアップデートが必要と考える。そのため、新しい基準で新しいアセスメントを繰り返し受けることができる仕組みを自前で持つことが必要と考えられるが、どのようにお考えか。
 - アセスメントはプラットフォームの心臓部と考えており、繰り返し受験して現在地を確認できるアセスメントの手段を自前で開発する必要があると考えている。情報処理技術者試験で培った作問のノウハウに共通する部分もあるが、合格を目的とする情報処理技術者試験とは別に、目的に合わせた独自のエンジンを開発したいと考えている。
- ITパスポート等の既存の試験体系との連携をどのように行うのか。
 - 現在の情報処理技術者試験のシステムでは、可否や点数に加え、ある程度のスキル要素の分析結果を提供しているが、団体受験者のスキル要素の分析結果は団体のみに提供し、個人には提供できていない。そのため、プラットフォームを通じて個人が自らの成績等のデータを全て確認できるように連携していくことを想定している。
- 本プロジェクトは良い方向に進んでおり、体制づくりも進んでいると感じた。一方で、日本英語検定協会の発表では、人を集めるだけでなく、トップの発信による大きな仕事のやり方の改革や、顧客の声を聞き生涯顧客価値を追求するエコシステムの拡充等、本プロジェクトの推進においても内部の在り方を変えるために参考になる要素が含まれていた。今後、人材確保に加え、マネジメントやマインドセットの変革にも取り組んでいくことが重要であると感じた。
 - 日本英語検定協会の事例も参考にしながら、機構内のDXも含めて進めていきたい。
- スキル情報基盤の構築には、官民を含めた複数の主体間の連携が不可欠であり、ID連携やデータ連携などの技術的な課題とともに、事業者毎の独自文化や価値観の違いを

乗り越えることも重要と認識した。

- 明確なインセンティブがなければ、協力者を集めることは難しく、技術面の検討と同時にインセンティブ設計も重要である。

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