

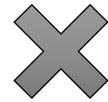
個人や組織におけるスキルベースの人材育成について

2025年2月12日

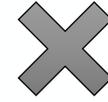
情報技術利用促進課

デジタル人材の継続的なスキルアップの要素

スキル可視化



学習コンテンツ
・実践的教育

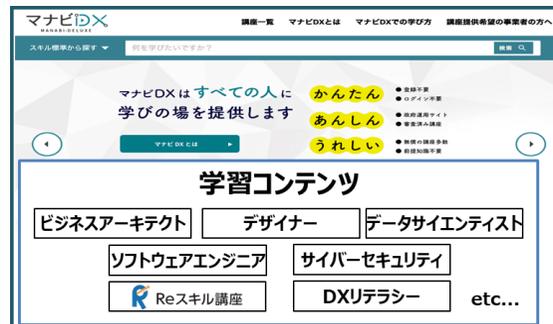
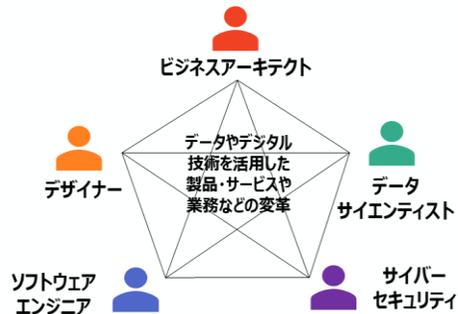


能力保証
・効果測定

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

- 民間コンテンツ (各種Eラーニング)
- 日本リスキリングコンソーシアム
- デジタル人材育成プラットフォーム (マナビDX)
- 地域の産学官による人材育成

- 情報処理技術者試験
- 民間資格・検定
- 民間スキルアセスメント



デジタルスキル標準（DSS）

- デジタル化の担い手の変化を踏まえ、DX時代の人材像をデジタルスキル標準（DSS）として整理・公表。個人の学習や企業の人材確保・育成の指針に。
- DSSの活用を通じ、全員がDX推進を自分事ととらえ、企業全体として変革への受容性を高める。

全てのビジネスパーソン（経営層含む）

<DXリテラシー標準>

全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキルを定義

- ビジネスパーソン一人ひとりがDXに参画し、その成果を仕事や生活で役立てる上で必要となるマインド・スタンスや知識・スキル（Why、What、How）を定義し、それらの行動例や学習項目例を提示

Why DXの背景

社会、顧客・ユーザー、競争環境の変化

What DXで活用される データ・技術

ビジネスの場で活用されているデータやデジタル技術

How データ・技術の 利活用

データやデジタル技術の利用方法、活用事例、留意点

マインド・スタンス

社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要な意識・姿勢・行動

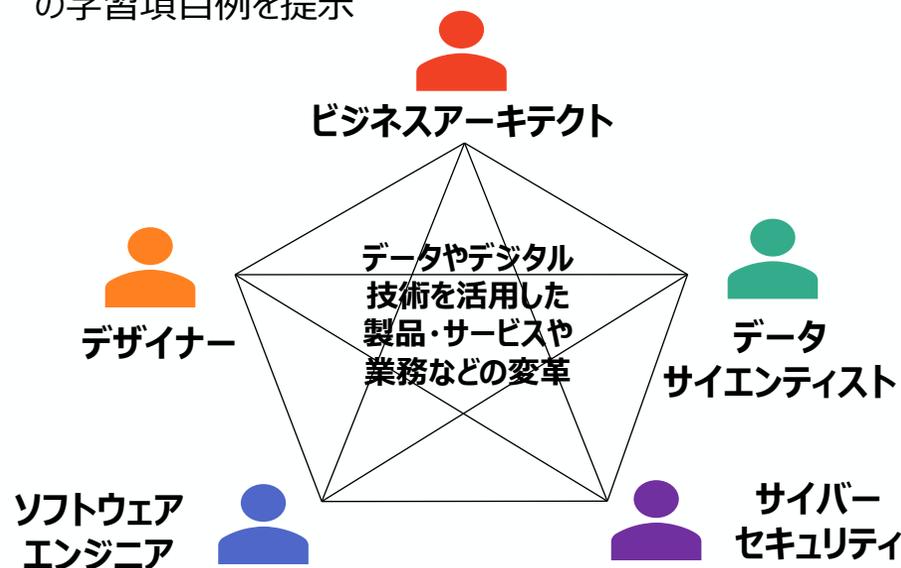
デジタルスキル標準（DSS） <https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/>

DXを推進する人材

<DX推進スキル標準>

DXを推進する人材タイプの役割や習得すべきスキルを定義

- DX推進に主に必要な5つの人材類型、各類型間の連携、役割（ロール）、必要なスキルと重要度を定義し、各スキルの学習項目例を提示



ポータルサイト「マナビDX (デラックス)」

- 民間が提供する講座をスキル標準（スキル・レベル）に紐付け一元的に提示するポータルサイト。（現在：233社730講座）情報処理推進機構（IPA）が審査・運営。
- 一定レベル以上の認定講座について、厚生労働省が定める要件を満たした場合は、**専門実践教育訓練給付（個人向け）、人材開発支援助成金（企業向け）の対象**となる。

マナビDX MANABI-DELUXE

講座一覧 マナビDXとは マナビDXでの学び方 講座提供希望の事業者の方へ

スキル標準から探す ▼ 何を学びたいですか? 検索 🔍

マナビDXは **すべての人**に学びの場を提供します

- かんたん** ●登録不要 ●ログイン不要
- あんしん** ●政府運用サイト ●審査済み講座
- うれしい** ●無償の講座多数 ●前提知識不要

① 全てのビジネスパーソン向けのDXリテラシー標準、
② DX推進人材向けのDX推進スキル標準を整備し、
それに基づき市場で提供されている学習コンテンツを整理し、掲載。

学習コンテンツ

- ビジネスアーキテクト
- デザイナー
- データサイエンティスト
- ソフトウェアエンジニア
- サイバーセキュリティ
- DXリテラシー
- Reスキル講座

利用者（個人・企業）

必要とする人材像を目標として、デジタルスキル標準で整理された学習コンテンツを使い、学習や社内教育を行う



学習 ↓ 修了証 ↑

学習コンテンツ提供事業者

Google SkillUp AI TRAINOCATE LinkedIn zero one NEC INTERNET ACADEMY SIGNATE IPA 等



(参考) マナビDXの掲載講座例 (現在 233社・730講座)

	ビジネス アーキテクト	デザイナー	データ サイエンティスト	ソフトウェア エンジニア	サイバー セキュリティ
レベル4 (専門的知識) 170講座	<ul style="list-style-type: none"> 事業企画 変革マネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> プロセスデザイン 人間中心設計プロセス 	<ul style="list-style-type: none"> 深層学習実践 データサイエンス実践 	<ul style="list-style-type: none"> Webエンジニア アプリ開発実践 	<ul style="list-style-type: none"> システム監査 支援士試験
 第四次産業革命スキル習得講座 220講座					
 レベル3 (応用的知識) 103講座	<ul style="list-style-type: none"> PMP CompTIA Project+ 	<ul style="list-style-type: none"> サービスデザイン UI/UXデザイン 	<ul style="list-style-type: none"> 機械学習応用 データ分析応用 	<ul style="list-style-type: none"> サーバー構築 CompTIA Cloud+ 	<ul style="list-style-type: none"> ハッキング手法 インシデント対応
 レベル2 (基本的知識) 150講座	<ul style="list-style-type: none"> プロマネ入門 アジャイル基礎 	<ul style="list-style-type: none"> デザイン思考入門 イラレ、フォトショ 	<ul style="list-style-type: none"> AI基礎 Python初級 	<ul style="list-style-type: none"> クラウド基礎 DB基礎 	<ul style="list-style-type: none"> CompTIA Security+ DevSecOps
 レベル1 (初歩的知識) 307講座	リテラシーに関する講座 (例) データ・技術の活用事例、DXの背景～社会の変化、AI、ツールの活用				

- Reスキル講座のうち厚生労働省が定める一定の基準を満たし、厚生労働大臣の指定を受けた講座について、労働者等が受講・修了した場合に、その費用の一部が「**専門実践教育訓練給付金**」として支給される。
- Reスキル講座を企業内の人材育成に用いる際に一定の要件を満たした場合、「**人材開発支援助成金**」の助成対象となる。

受講者のみなさま

専門実践教育訓練給付金の支給

- 在職者又は離職後1年以内（出産・育児等で対象期間が延長された場合は最大20年以内）の方が専門実践教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給。

給付の内容

- **受講費用の50%**（上限年間40万円）が6か月ごとに支給。
- さらに受講を修了した後、1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された又は引き続き雇用されている場合には、**受講費用の20%**（上限年間16万円）を**追加で支給**。
- 上記に加え、訓練前後で賃金が5%以上上昇した方（※）には、**受講費用の10%**（上限年間8万円）を**追加で支給**。 ※令和6年10月1日以降に受講を開始した方について適用

企業のみなさま

人材開発支援助成金の支給

- Reスキル講座を従業員に受講させた場合、令和4年度から5年間は、人への投資促進コースにおいて訓練経費や訓練期間中の賃金の一部について、通常よりも高い助成率・助成額で助成。

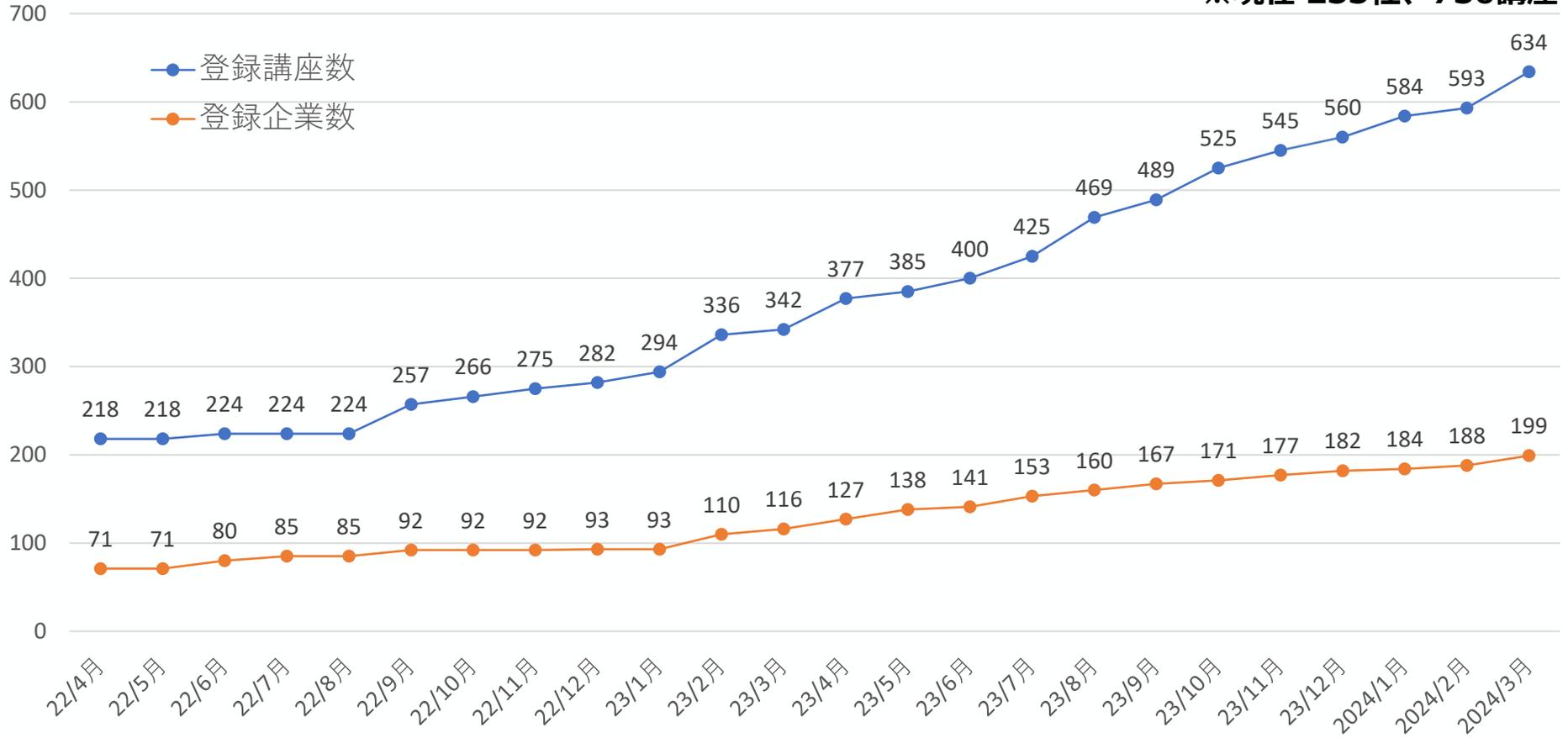
助成率／助成額

- 人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練）
経費助成：75%（60%）
賃金助成：960円（480円）／1人1時間あたり

※括弧内は、中小企業以外の助成率・助成額

(参考) マナビDXへの登録講座・登録企業数と受講者数

※現在 233社、730講座



2022年度受講者数
リテラシーレベル：約4.6万人
推進レベル：約1.4万人

2023年度受講者数
リテラシーレベル：約10万人
推進レベル：約2.2万人

(参考) マナビDXを通じた教育コンテンツ産業の拡大：事業者との対話

1. マナビDXの価値

- 客観的な指標（デジタルスキル標準）で、各社講座をカテゴリ分けしたり、共通スキルに紐付けられる
- ポータルの情報発信力
- 公的プラットフォームの信頼性（例：受講者が安心して選択できる、自治体入札条件としての活用、ハイレベルな講座は助成金対象）

2. マナビDXの課題

- 700講座を超え、増加する選択肢をどう活用するか（⇒受講者の選択に資するガイドや診断ツールへの期待）
- 受講者の需要やモチベーションの喚起（⇒キャリアパスの明示、共同コンテンツ開発（3.））
- 個人ユーザーが主体（⇒法人へのマナビDXを通じたアピール）

3. マナビDXの更なる可能性（教育コンテンツ産業の発展への貢献）

- 事業者コミュニティ、同業他社との交流の場の立ち上げ（※新興の業界であり、お互いを知らない状況）
- クローズドコミュニティにおけるノウハウの共有、協業の実現
- 受講者向けコンテンツの共同作成（例：PR資料、キャリアパスの明示）

マナビDX Quest (ケーススタディ教育プログラム)

- ケーススタディ教材を用いて、受講生同士が互いに教え・学び合いながら、DX推進プロセスを一気通貫で疑似体験するオンライン学習プログラム。

概要

- 実施時期：8月～11月頃（約3ヶ月間）
- 受講対象：学生・社会人等（初学者可）
- 受講料：無料

特長



- ✓ 「DXで現場の課題を解決する」という一連の流れを疑似体験
- ✓ 企業の実課題・実データに基づくケーススタディ教材
- ✓ 講師による座学ではなく、受講生同士が学び合いながら与えられた課題を解決していくPBL ※を中心に据えたプログラム
- ✓ 受講後も過年度受講生が集う「修了生コミュニティ」に参加し、継続的な学びや交流が可能 ※ Project based Learning

教材タイプ

- AIの実装を通じたDXプロジェクトの疑似体験（需要予測・在庫最適化、不良箇所自動検出、工数予測）
- データドリブンのDX推進を一気通貫で疑似体験（収益改善、業務最適化、欠品率軽減に向けた業務改善）

マナビDXクエスト

MANABI-DELUXE-QUEST

受講者数

2,846名

受講生満足度

94%

※ 2023年度

実務への活用やキャリアアップにつながった割合

62%

- 社内の実務で活用（41%）
- 社内でのキャリアアップ（異動・昇給・昇格等）（10%）
- 転職（8%）
- 副業（6%）
- 起業（3%）

※ 2022年度受講生へのアンケートより

修了生の活躍



- 製品自動検査装置を開発し自社のDXを推進
- 中小企業のDX伴走支援を実施
- 社内公募でDX部署へジョブチェンジ
- データ分析を専門とするベンチャー企業に転職
- DX推進部署へ異動
- AI専門職に就職

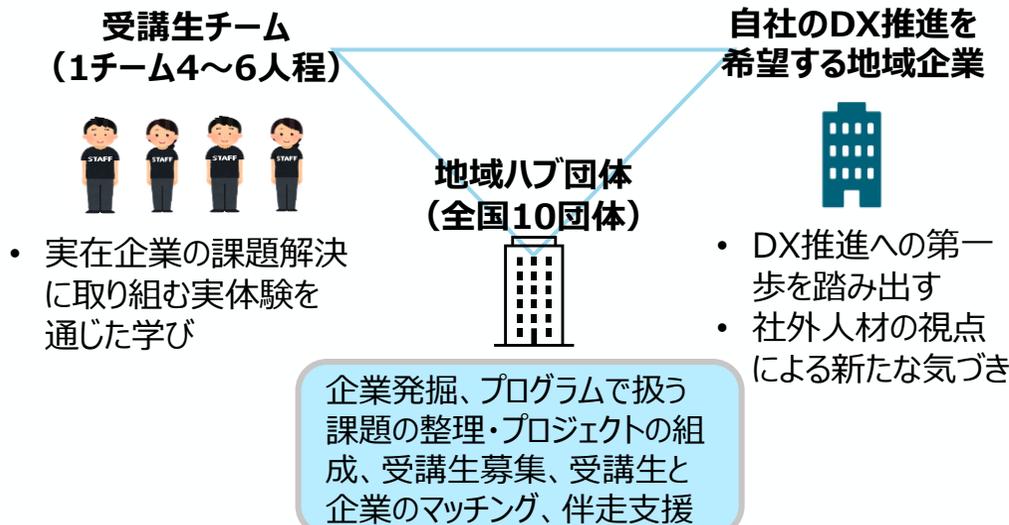
マナビDX Quest（地域企業協働プログラム）

- DX推進に課題を有する地域中小企業等の参加を得て、受講生チームと企業が協働し、デジタル技術の実装等に取り組むプログラム。

概要

- 実施時期：11月～2月頃（約2ヶ月間）
- 受講対象：ケーススタディ教育プログラム修了生（原則）
- 受講料：無料

特長



取り組み内容

- デジタル化の可能性検討
- データ分析を通じたデータ・デジタル技術の活用可能性の設計/初期的な検証
- データ・デジタル技術を用いた新規事業検討

マナビDXクエスト

MANABI-DELUXE-QUEST

受講者数

468名

受講生満足度

85%

参加企業数

82社

企業満足度

97%

※ 2023年度

参加企業の声



- DXの取り組みへのネクストアクションが明確になった
- 受講生という利害関係のない第三者から忌憚のない意見をもらえた
- 社内でDXへ取り組む意欲を醸成できた

修了生の声



- 本業ではDX推進とは異なる部署にいるため実践ができないところ、リアルな経験を積むことができる貴重な機会
- 多彩な経歴を持つ受講生同士で気づきを得られる

企業内人材育成のためのデジタルスキル標準（DSS）の活用ステップ

- デジタルスキル標準を活用し、①必要な人材の定義、②現状の可視化、③的確な教育の実施に段階的に取り組むことで、**組織における計画的な人材育成・確保を実現**する企業が増えている。

<STEP 1>

- **自社のDX戦略を踏まえて、DX推進に必要な人材を分類・定義**

- ✓ DX戦略を描いた上で、**必要なDX人材像を検討**
- ✓ DSSをベースに自社の**DX推進に必要な人材を定義**



<STEP 2>

- **社内人材の保有スキル、スキルレベルの可視化**

- ✓ 人材定義を基にアセスメント等を行い、自社の社員がどのようなデジタルスキルをどの程度持っているかを見える化



<STEP 3>

- **人材育成計画に基づいた教育の実施**

- ✓ スキル可視化の結果を踏まえ、**人材確保の施策、育成計画**を策定
- ✓ 人材育成計画に基づき、**教育カリキュラムを作成し、教育を実行**する



デジタルスキル標準の活用事例（イオン株式会社）

イオン株式会社



- DSSをもとに従業員を現在の配置や職務経歴から「6職種」×「3レベル」に区分し、デジタル人材のマッピング、可視化を実施。
- 6職種の区分に基づき、独自開発したデジタル人材育成プログラムを2023年より開講。イオングループ各社のDX推進体制に必要なデジタル人材を育成。
- 公募制で全国のグループ各社のあらゆる職種の従業員が受講可能で、挑戦意欲のある人材が目指すポストに近づける教育機会を提供。

イオングループ「6職種」×「3レベル」の人材定義

デジタル人材6職種	ジュニア	ミドル	ハイ
1. プロダクトマネージャー	【要指導レベル】 基礎知識を有し、 指導のもと実践 できる	【自立レベル】 応用知識を有し、 独力で実践でき る	【指導者レベル】 高度な専門知識 を有し、他者を指 導できる
2. デジタルマーケティング			
3. データサイエンティスト			
4. 社内SE			
5. UI/UXデザイナー			
6. エンジニア/プログラマ			

デジタルスキル標準の活用事例（旭化成株式会社）

旭化成株式会社

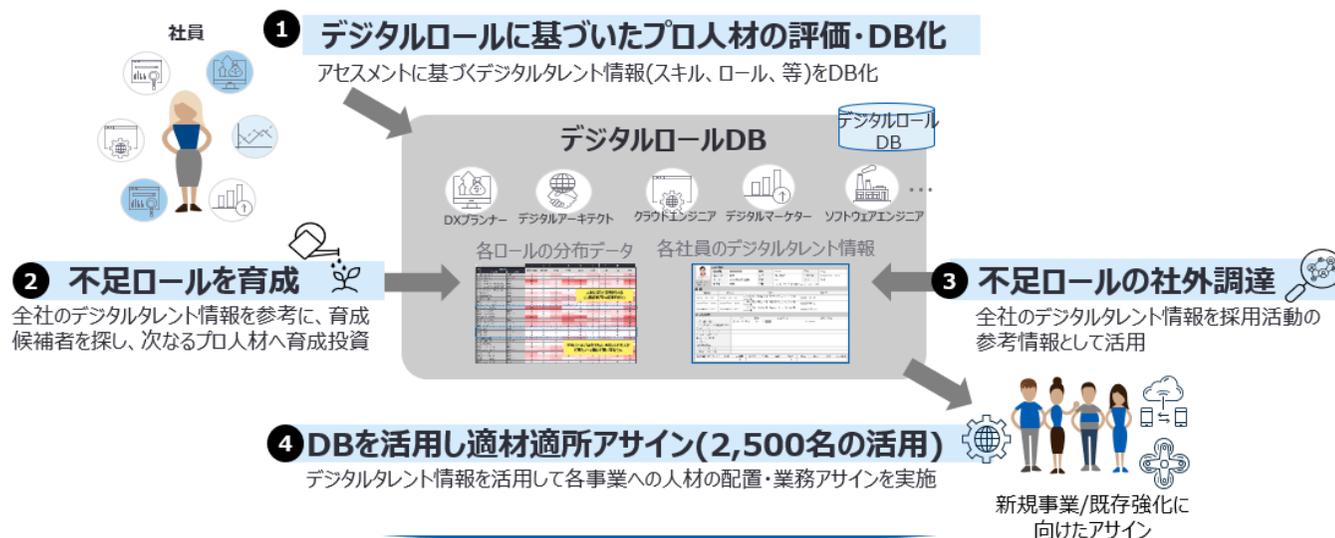
- デジタルノーマル期の到来にむけ、初級レベルからプロフェッショナル人材までを対象とした教育プログラム「旭化成DXオープンバッジ」による人材育成を推進
- DSSを活用したデジタルプロ人材ロール定義による可視化を通じ、個人・組織の成長を狙う
- 人材施策によって全員参加×現場主導のデジタル変革の実現を目指す

旭化成DXオープンバッジ

デジタルプロフェッショナル人材の可視化

デジタルプロフェッショナル人材	レベル5	
	レベル4	
デジタル活用人材	レベル3	
デジタル入門人材	レベル2	
	レベル1	

■デジタル人材ロールを定義し、社員の現状を“見える化”することで、新規事業創出・既存事業強化に寄与するデジタルプロ人材マネジメントを実現する



新規事業創出・既存事業強化のためのDXを実現する

活用事例はIPAホームページに集約し、公開

デジタルスキル標準（DSS）活用事例集、リンク集

IPA 独立行政法人
情報処理推進機構

公開日：2024年4月30日

最終更新日：2025年1月31日

本ページに掲載する事例、リンクについて

IPAは、デジタルスキル標準（DSS）を活用している企業にヒアリングを行い、本ページでご紹介しています。

事例をまとめて参照したい場合は、以下のPDFをご覧ください。なお、資料内の図表等の著作物、商標等は各企業に帰属します。

[デジタルスキル標準（DSS）活用事例集\(PDF:8.0 MB\)](#) 

また、経済産業省やIPAからのDSSに関する発信、各メディアに掲載されたDSSに関する記事をリンク集に掲載しています。

本ページに追加したい事例、記事などありましたらお問い合わせ先までご連絡お願いいたします。

DSS活用組織紹介

- ・ [ロジスティード株式会社](#)
- ・ [デンカ株式会社](#)
- ・ [株式会社リコー](#)
- ・ [双日株式会社](#)
- ・ [株式会社東芝](#)
- ・ [資生堂インタラクティブビューティー株式会社](#)
- ・ [株式会社イトーキ](#)
- ・ [トヨタ自動車株式会社](#)
- ・ [イオン株式会社](#)
- ・ [関西電力株式会社](#)
- ・ [東京電力ホールディングス株式会社](#)
- ・ [帝人株式会社](#)
- ・ [NTTコムウェア株式会社](#)
- ・ [株式会社ベネッセコーポレーション](#)
- ・ [大日本印刷株式会社](#)
- ・ [旭化成株式会社](#)
- ・ [味の素株式会社](#)