

Society5.0時代のデジタル人材育成に関する検 討会報告書を踏まえた検討状況について

2026年4月13日

経済産業省 商務情報政策局 情報技術利用促進課 デジタル人材政策室

議事次第

1. 開会 (5分)

- (1) 新座長、新委員挨拶

2. 議事 (110分)

- (1) デジタル人材育成施策の進捗について[ご報告] (10分)

- デジタルスキル標準 (DSS) の改訂案
- 情報処理技術者試験の試験区分体系等の見直し案
- デジタル人材スキルプラットフォームの進捗状況

- (2) 全体討議 [意見交換] (100分)

3. 閉会 (5分)

本日のアジェンダ

開催趣旨

- 2025年5月に検討会報告書を公表。報告書を踏まえて実施した、個別論点に応じたタスクフォースにおける議論や具体化した見直し案についてご報告させていただく。
- 今後のデジタル人材政策に向けて、ご意見交換いただく。

本資料の構成

- Society5.0時代のデジタル人材育成に関する検討会報告書振り返り
- デジタル人材育成施策の具体的な検討
 - 情報処理技術者試験の見直し（3/31公表済）
 - デジタルスキル標準の改訂（案）
 - デジタル人材スキルプラットフォームの検討状況
- 今後の検討課題

Society5.0時代のデジタル人材育成に関する検討会報告書の振り返り

エグゼクティブサマリー

はじめに

- 現在の労働市場では、スキルを身につけた人が必ずしも評価されず、また、組織における処遇の予見可能性も低く、結果として個人の学習やスキル習得のモチベーションが高まらない状態。
- 本報告書の狙いは、Society 5.0に向けたデジタル分野におけるスキルベースの学習、育成、雇用の実現。

1. デジタル人材育成を取り巻く現状とこれまでの取組

- 政府全体で2026年度末までに230万人のデジタル人材育成を目標に掲げ取組中。経済産業省はデジタルスキル標準の策定、教育ポータル（マナビDX）の立ち上げ、情報処理技術者試験を通じて目標達成に貢献。
- 官民によるリスキリング機会の提供が拡大しつつあるが、学ぶ人々（需要側）の実態把握が難しい状況。

2. スキルベースの人材育成に向けた取組の現状と方向性

- スキル習得の努力が報われ、キャリア設計を個人に取り戻すためのスキルベースの環境整備が必要。

論点1 スキル情報の蓄積・可視化のインフラが必要

論点2 デジタルスキル標準の継続的なアップデートが必要

論点3 新たなスキルに対応した育成の柔軟な見直しが必要

本編

3. デジタル人材育成を支えるスキル情報基盤

- 個人起点の継続的な学びと目的をもったキャリアアップの実現、及び、スキル情報を広く労働市場で活用するためのスキル情報基盤を検討。

①スキル情報の蓄積・可視化

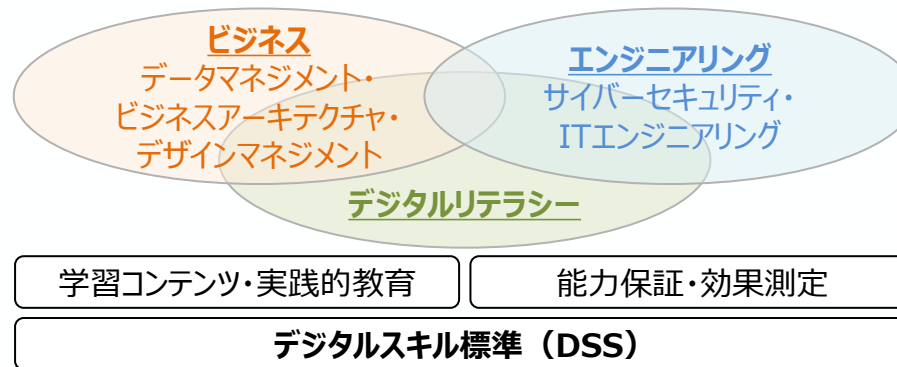
②動的なスキル把握

③スキル情報のビッグデータ化

④ともに学び合うコミュニティ形成

4. デジタル人材のスキル・学習の在り方

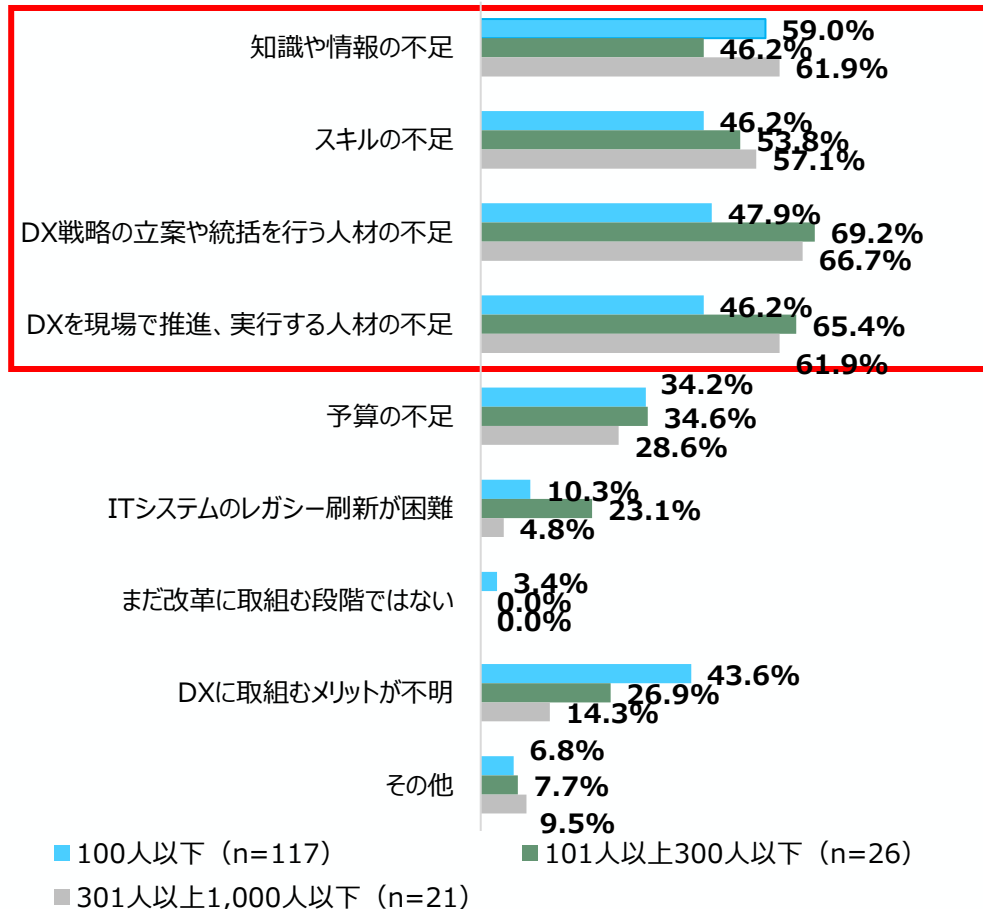
- デジタル人材育成の領域を新たに広げる。



日本企業におけるDXの現状

企業がDXに取り組まない理由

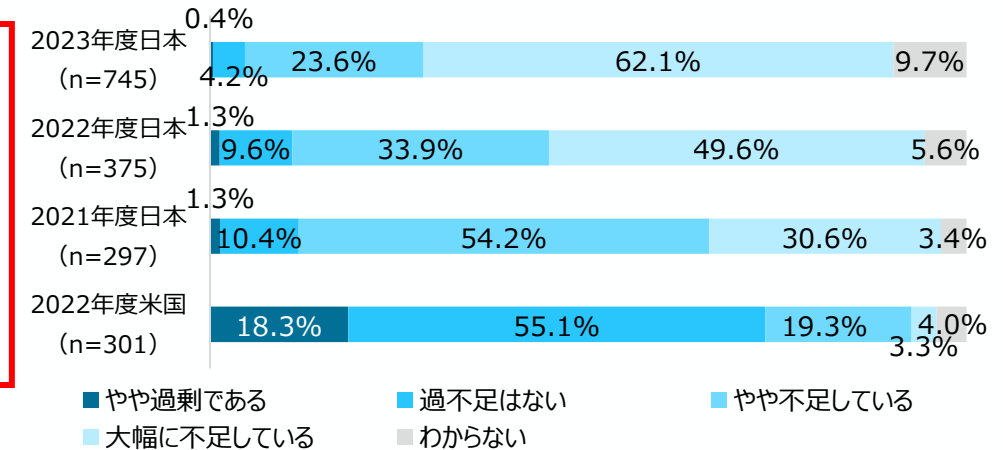
- DX推進の主な課題は、「人材不足」「知識・情報不足」「スキル不足」が上位。デジタル人材の育成・確保、経営者・企業の意識改革が本質的に重要。



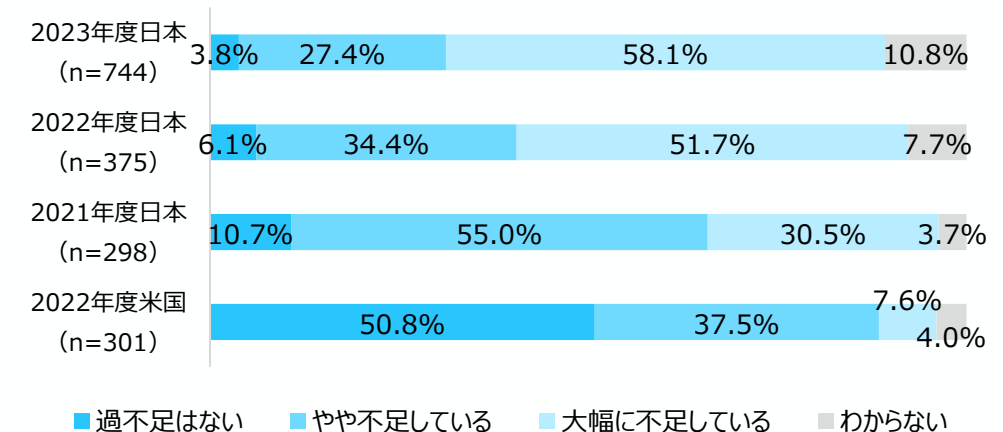
DXを推進する人材の確保状況

- DXを推進する人材の不足感は「量」及び「質」双方において急速に高まっている。

DXを推進する人材の「量」の確保



DXを推進する人材の「質」の確保



デジタル人材育成に関する既存施策、課題と方向性

デジタル人材育成に関する既存施策

- 政府全体の
人材育成
目標**
- デジタル田園都市国家構想では、**2022～26年度の5年間で230万人のデジタル人材育成を目標設定。**
 - 毎年度、目標を上回る育成実績を達成中。

————— 経済産業省における既存施策 —————

- スキル
可視化**
- デジタルスキル標準**
- DX実現に向けた個人の学習や企業の人材確保・育成の指針。生成AIの登場を踏まえて2度改訂。
 - 「DXリテラシー標準」と「DX推進スキル標準」で構成。

- 学習コンテンツ
・
実践的
教育**
- マナビDX (デラックス)**
- 民間企業が提供する講座をデジタルスキル標準に紐付け、一元的に提示するポータルサイト。
- マナビDX Quest**
- ケーススタディや地域企業との協働を通じて、DX推進プロセスを実践するプログラム。

- 能力保証
・
効果測定**
- 情報処理技術者試験**
- 年間約74万人が応募する国内最大級の国家試験。
 - 情報システムを構築・運用する「技術者」から、それを利用する「エンドユーザー」まで、幅広いIT人材を対象とし、ITに関する知識や技能を客観的に評価。

政策運営の課題と方向性

- デジタルスキル標準を軸に、官民によるリスキリングの「供給」面は充実。
- 一方、「需要」側である学ぶ人々の現状に関する可視化がなされていないことは大きな課題。政策の効果検証も含めて、政策全体でシナジーを発揮できていない。

- 現状の可視化に向け、個々人のスキルやリスキリングの状況、資格の保有状況などのデータを集約することが有効。
- 様々な政策を共通プラットフォーム上で一元的に運営し、**官民の保有する関連データを集積することが必要。**
- その結果、個人のスキルアップの過程の可視化や対外証明、更なる学習機会の提供、世の中のスキルトレンドの透明化、施策の検証とアップデートといった新たな価値創造が可能となる。
- **更なる人材育成とDX推進が連続的に行われるエコシステムを実現することができる。**

スキルベースの学習、育成、雇用の実現に向けた論点

論点1

「スキルベース」の考え方でスキルデータを活用し、人的資本の価値を最大化するため、スキル情報を蓄積・可視化し、活用の意義を実感できる労働市場のインフラが必要

- 日本企業特有の人材評価への不明瞭さとそこから生まれるエンゲージメントやスキルアップに対する個人のモチベーションの低さという課題に向き合う必要。
- 個人がスキルを身につけ適切に評価される実感を得る、企業も人的資本価値を最大化する**好循環を実現**。

論点2

スキルタクソノミーも活用した、デジタルスキル標準の継続的なアップデートが必要

- スキルを共通言語とする上で、デジタル技術の進展によるスキルトレンドの変化を踏まえ、スキルを再定義し、社会の共通言語として使いながら有用性を確認し続ける、「動的なものさし」の存在が重要。
- デジタルスキル標準が社会の共通言語として機能するためには、常に最新のスキルトレンドを踏まえたスキル標準であることが求められる。そのため、専門家の意見を集約した従来の策定方法に加え、スキルタクソノミーの活用も視野に入れ、継続的なアップデートを仕組み化していくことが必要。

論点3

デジタル技術の進展と普及を踏まえ、デジタルスキル標準のアップデートに伴い、新たな人材スキルに対応した育成手法を柔軟に見直していくことが必要

- 日本では、他分野に先駆けてデジタル分野がスキルの詳細を定義し、人材育成に取り組んできた。デジタル分野はスキル情報を活用するインフラ整備に取り組むことがふさわしい分野。
- DXの進展により、デジタルスキルはビジネスパーソンにとって必要なスキルとなった。生成AIがさらにそれを加速させる。スキルトレンドの変化を踏まえ、デジタル人材育成の方法も進化する必要。

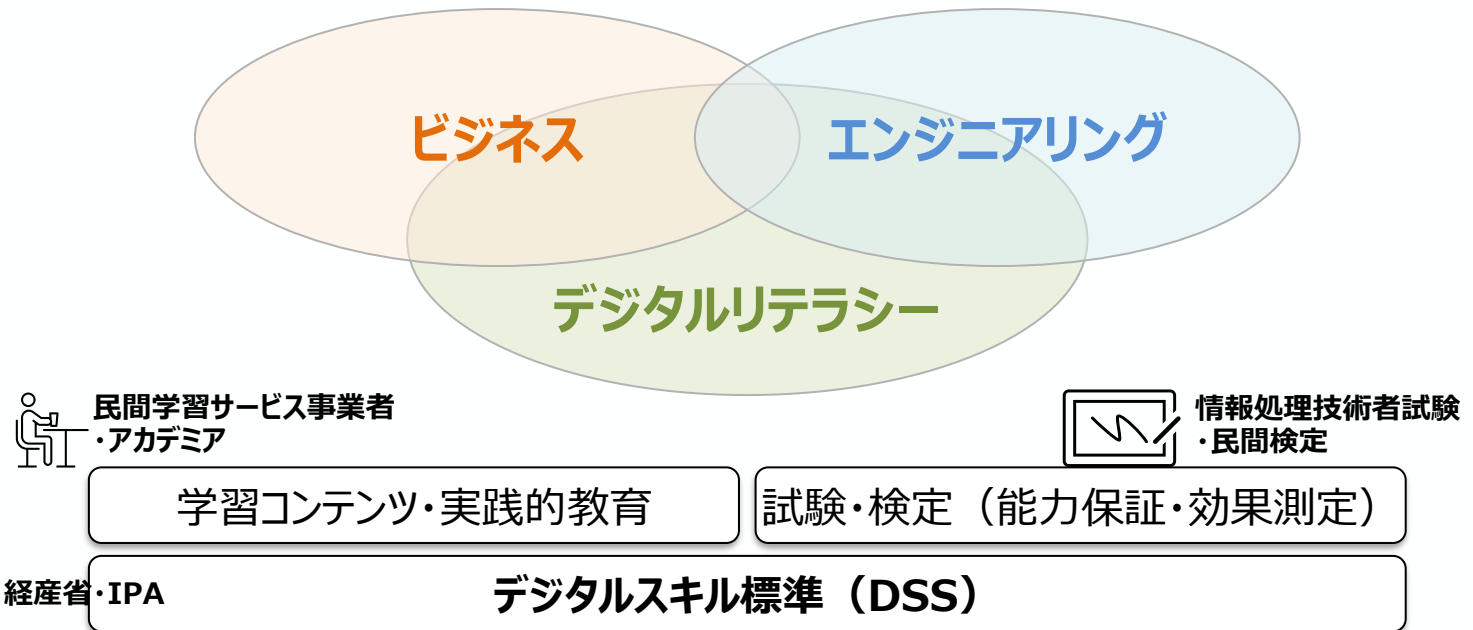
今後のデジタル人材育成体系の考え方

背景

- 全てのビジネスパーソンがDXに関わること、そのため、デジタル人材育成の考え方を、事業会社におけるビジネス人材や個人々のデジタルリテラシーの領域まで広げて考える必要。
- スキルの変化に対しては、絶え間なくアップデートされるデジタルスキル標準の活用が有効。
- 情報処理技術者試験についても、民間学習サービスや民間検定の市場とも相互に補完しながら、社会全体でデジタル人材育成の基盤形成を志向することが必要。

Society 5.0時代に向けた人材育成の体系

- まずは情報処理技術者試験を中心に新しい人材育成体系を実現し、その上で民間学習サービスの更なる発展の促進を目指すべき。
- 人材育成は「ビジネス」、「エンジニアリング」、「デジタルリテラシー」の領域においてそれぞれ強化されるべき。
- そのベースとして、常に最新のデジタルスキル標準を示すべく、国はデジタルスキルの最新動向の把握に努めるべき。



Society5.0時代のデジタル人材育成に関する検討会で示された論点

背景

- 不確実性が高まり、経営環境が大きく変化する中で、課題解決のアプローチが仮説検証型の問題解決に移ってきている。AIの進展により人とシステムとの関係は、主従関係から対等な関係へと変化。人に求められる働き方も、事業の運営から成長・改革へと変化。
- 変革のマインドセットを具現化する人材スキルの可視化や育成の方法について、デジタルスキル標準の見直しや試験区分の新設等も含め、以下論点において検討を深める。

専門スキル別の論点

- | | | |
|---|-------------|---|
| 1 | データマネジメント | ➤ 組織のデータ実態を掌握し、AI・ビジネス価値創造に向け、データ管理・活用を牽引する人材 |
| 2 | ビジネスアーキテクチャ | ➤ 変革の取組を組織全体で実行に移すための「つなぎ役」としての変革推進人材 |
| 3 | デザインマネジメント | ➤ 基礎素養としてのデザインマネジメントの知見を持つ人材 |
| 4 | サイバーセキュリティ | ➤ 自社のサイバーセキュリティリスクを把握し、意思決定や管理を行い、対策を推進する人材 |
| 5 | ITエンジニアリング | ➤ 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人材 |

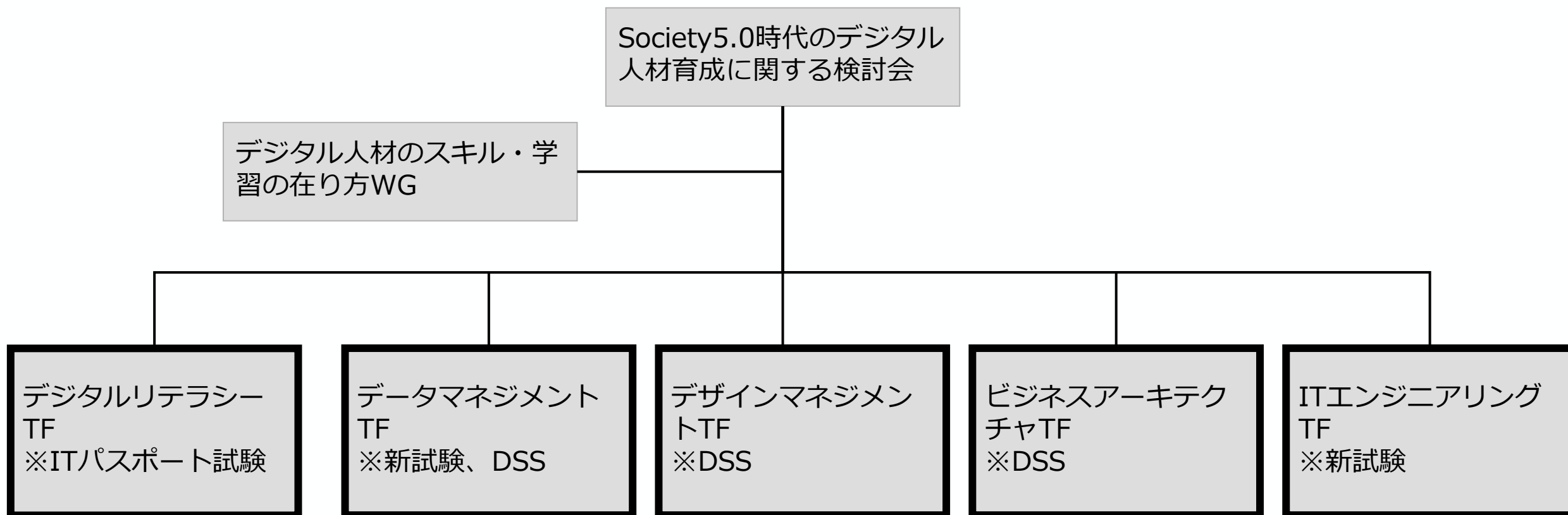
学習階層別の論点

- | | | |
|---|------------------------|---|
| 6 | 経営者、CxO
全社会人
若年層 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 経営層のデジタル分野の知識・見識が不足、経営層レベルでの自分ごと化 ➤ デジタル技術を積極的に活用し、自らの業務を変革していくためのリテラシー向上の環境づくり ➤ 情報 I で得た学ぶきっかけを、継続学習、実社会へと接続する環境づくり |
|---|------------------------|---|

論点

報告書後の検討体制

- Society5.0時代のデジタル人材育成に関する検討会及びWGの報告書を踏まえ、論点に紐付く5つのTFを設置（METI,IPA共同事務局）。
- TFにおいては、各分野における試験見直し及びDSS改訂について議論。



(参考) 各TFの主な議論

- 検討会報告書公表（2025年5月）以降、44人の委員にご協力いただき、5つのTFを計29回開催。

	①情報処理技術者試験	②デジタルスキル標準（DSS）
デジタルリテラシーTF	ITパスポート試験の活用状況や、出題内容等の見直しの方向性を議論（マインド・スタンス、AI倫理、データリテラシーの追加等）。	
データマネジメントTF	データマネジメント新試験の設立に向けてITパスポート試験への追加する内容、新試験の受験層及び問う知識・スキル、より応用的な試験で問う知識・スキルを議論。	先進企業の事例紹介を行い、データマネジメントを担う人材のキャリアパスや、DSSにおけるデータマネジメントの定義及び役割、責任、スキルについて議論。
デザインマネジメントTF	新たな価値を生み出すために必要なデザインの素養について、試験化の可能性及びITパスポート試験への出題内容について議論。	デザインタイプのロール見直しについて議論。変革を推進していくためにビジネスパーソンが備えておくべき、デザインの素養に関するスキルについて、議論。
ビジネスアーキテクトTF		海外事例及び先進企業の事例を参考に、ビジネスアーキテクトを担う組織や人材の定義や責任範囲、スキルを議論し、 TF最終報告書 として取りまとめ。
ITエンジニアリングTF	エンジニアを身につけるべき普遍的・共通的平台となる知識・スキルの修得に向けた試験体系及び、出題範囲へのデータ・AIの追加を議論。	

(参考) 日本成長戦略の検討体制

- 17の戦略分野の中に、デジタル・サイバーセキュリティ、AI・半導体が含まれる。

日本成長戦略会議		←連携→	経済財政諮問会議
17の戦略分野における官民連携での危機管理投資・成長投資の促進		分野横断的課題への対応	
<p>新設 戦略分野分科会 1月～ (分科会長：副長官(衆)、分科会長代理：副長官補(内政)、関係省庁局長級)</p>			
<p>① AI・半導体 新設 AI・半導体WG 1月～</p> <p>○人工知能戦略大臣 ○経産大臣 ・関係省庁(NSS、警察、金融、デジタル、総務、外務、文科、厚労、農水、国交、環境、防衛) ・有識者9名</p>	<p>⑩ 防災・国土強靱化 国土強靱化推進会議 2月～</p> <p>○国土強靱化大臣(出席) 防災大臣(出席) ・関係省庁(内閣府(防災)、総務、厚労、イテ、国交) ・有識者19名</p>	<p>①【新技術立国・競争力強化】 ◎経産大臣 ・関係省庁(内閣府(科技)、文科) 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会等 1月～ ・有識者13名</p>	
<p>② 造船 新設 造船WG 1月～</p> <p>○国交大臣 ○経済安全保障大臣 ・関係省庁(NSS、内閣府(科技)、入管、外務、文科、経産、環境、防衛) ・有識者7名</p>	<p>⑪ 創業・先端医療 新設 創業・先端医療WG 1月～</p> <p>○科技政策大臣 ○デジタル大臣 ・関係省庁(文科、厚労、経産(いずれも政務)) ・有識者10名</p>	<p>②【人材育成】 ◎文科大臣 ・関係省庁(内閣府(科技)、総務、厚労、経産) 新設 人材育成分科会 1月～ ・有識者4名+テーマごとに2名</p>	
<p>③ 量子 新設 量子WG 1月～</p> <p>○科技政策大臣 ・関係省庁(総務(政務)、外務、文科(政務)、経産(政務)、防衛) ・有識者7名</p>	<p>⑫ フュージョンエネルギー 新設 フュージョンエネルギーWG 1月～</p> <p>○科技政策大臣 ・関係省庁(文科、経産、規制(部長級)) ・有識者7名</p>	<p>③【スタートアップ】 ◎スタートアップ大臣、内閣府副大臣、内閣府政務官(スタートアップ・金融)、経産副大臣 ・関係省庁(内閣官房(GSC室)、内閣府(科技、規制)、金融、デジタル、総務、文科、厚労、農水、経産、国交、環境、防衛) 新設 スタートアップ政策推進分科会 1月～ ・有識者10名</p>	
<p>④ 合成生物学・バイオ 新設 合成生物学・バイオWG 1月～</p> <p>○経産大臣 ・関係省庁(内閣府(科技、健康医療)、文科、厚労、農水、国交) ・有識者12名</p>	<p>⑬ マテリアル(重要鉱物・部素材) 産業構造審議会 製造産業分科会 2月～</p> <p>○経産大臣(出席) ・関係省庁(内閣府(科技)、外務、文科、環境) ・有識者15名</p>	<p>④【金融】 ◎金融大臣、副長官(衆) ・関係省庁(金融、総務、法務、財務、文科、厚労、経産) 新設 新戦略策定のための資産運用立国推進分科会 1月～ ・有識者10名</p>	
<p>⑤ 航空・宇宙 新設 航空・宇宙WG 1月～</p> <p>○経済安全保障大臣 ・関係省庁(内閣府(宇宙)、総務、文科、経産、国交、防衛) ・有識者12名</p>	<p>⑭ 港湾ロジスティクス 新設 港湾ロジスティクスWG 1月～</p> <p>○国交大臣 ・関係省庁(サイバー統括室、財務、経産) ・有識者9名</p>	<p>⑤【労働市場改革】 ◎厚労大臣 ・関係省庁(内閣官房(成長戦略)、内閣府(規制)、経産省、国交省、文科省) 新設 労働市場改革分科会 1月～ ・有識者11名</p>	
<p>⑥ デジタル・サイバーセキュリティ 新設 デジタル・サイバーセキュリティWG 1月～</p> <p>○経産大臣 ○デジタル大臣 ・関係省庁(総務、文科、厚労) ・有識者11名</p>	<p>⑮ 防衛産業 新設 防衛産業WG 1月～</p> <p>○経産大臣 ○防衛大臣 ・関係省庁(NSS(審議官級)) ・有識者18名</p>	<p>⑥【家事等の負担軽減】 ◎日本成長戦略大臣 副長官補(内政)・関係省庁(内閣官房(成長戦略)、こ家、厚労、経産) こども家庭審議会子こも子育て支援分科会、労働政策審議会人材開発分科会、労働政策審議会雇用環境・均等分科会等でも議論 新設 家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する関係府省連絡会議 1月～</p>	
<p>⑦ コンテンツ 新設 コンテンツ産業官民協議会 1月～</p> <p>○文化戦略大臣 ・関係省庁(公取(審議官級)、総務、外務、文科、経産) ・有識者15名</p>	<p>⑯ 情報通信 新設 情報通信成長戦略官民協議会 1月～</p> <p>○総務大臣 ・関係省庁(経産、防衛) ・有識者12名</p>	<p>⑦【賃上げ環境整備】 ◎賃上げ環境整備大臣 再編 賃上げに向けた中小企業等の活力向上に関するWG (副長官(夢)ヘッド・内閣官房副長官補(内政)、内閣官房(補室(審議官級)、成長戦略、地域未来)、警察、金融、総務、財務、国税、文科、厚労、農水、経産、中企、国交、環境) 中小企業政策審議会、労働政策審議会でも議論 政労使の意見交換 11月～</p>	
<p>⑧ フードテック 新設 フードテックWG 12月～</p> <p>○農水大臣 ・関係省庁(経産) ・有識者7名</p>	<p>⑰ 海洋 新設 海洋WG 1月～</p> <p>○海洋政策大臣 ・関係省庁(NSS、内閣府(科技、宇宙)、外務、文科、水産、経産、国交、海保、環境、防衛) ・有識者10名</p>	<p>⑧【サイバーセキュリティ】 ◎サイバー安全保障大臣(出席) ・関係省庁(内閣府(サイバー)、警察、総務、文科、経産、防衛) サイバーセキュリティ推進専門家会議 2月～ ・有識者18名</p>	
<p>⑨ 資源・エネルギー安全保障・GX GX実現に向けた専門家WG 1月～</p> <p>○経産大臣(出席) ・関係省庁(外務、総務、経産、環境) ・有識者7名</p>			

○：責任大臣 ※時期は目安。今後、変更の可能性あり。

※対応者の記載がないものは原則局長級

データ・AI活用には、データのAI-Ready化が不可欠

- 製造業等の企業内データのAI活用を進めていくにあたり、まずは企業内に散らばるデータの探索、収集、抽出等を担い、データによる価値創造に向けて、データの管理・活用の推進が必要。
- 加えて、AIが理解しやすい高品質データとするため、データを意味・関係性付けするデータ精製等の**AI-Ready化が不可欠**。
- セキュリティ・ガバナンスの観点も踏まえつつ、AI-Ready化手法の確立・標準化を支援。

■ データセキュリティ・ガバナンス

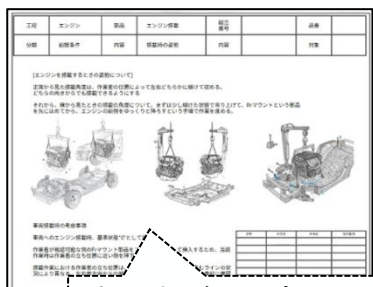
(統一された管理/継続的な改善)

- 匿名化、暗号化などデータ保護のための処理
- データの利用権限や利用用途の管理 等

■ AIが理解できるデータへの変換※

(分かりやすい構造/適切なサイズ/意味付け/高い品質)

例：手順書



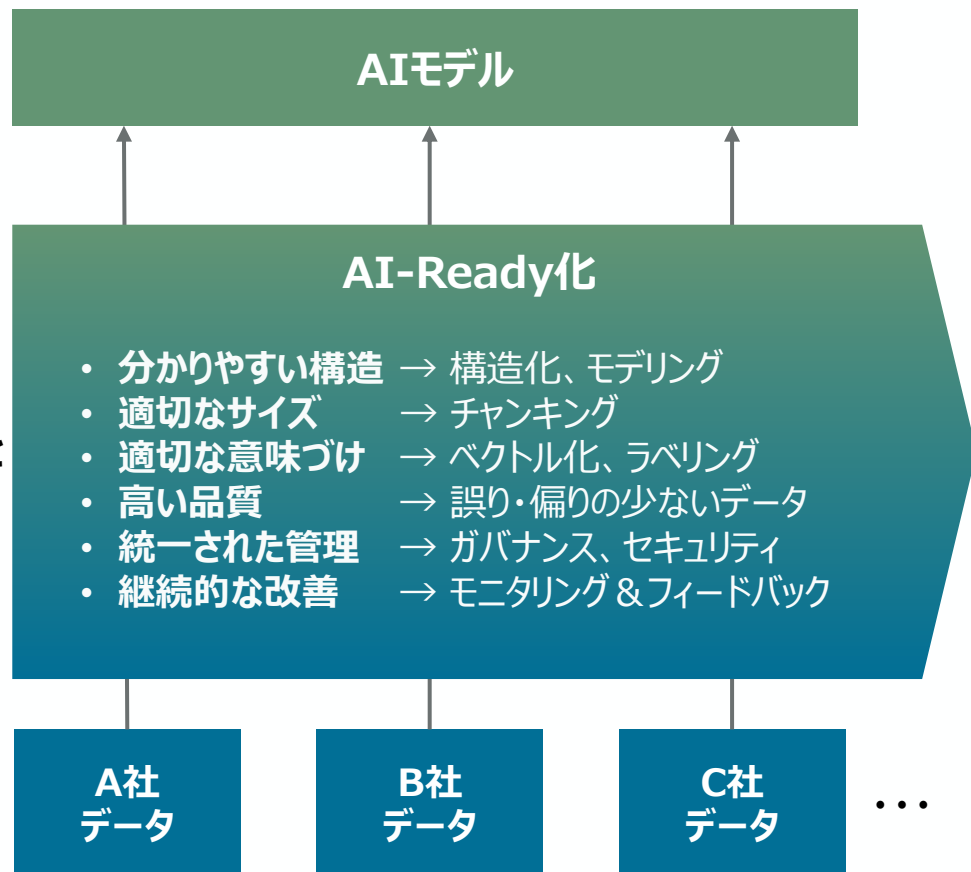
専門的な知見（図面の読み方・部品知識等）がなければ読解しにくい



データの意味情報
・ 手順番号、図の説明
・ 関連する部品情報（寸法等） 等

手法を標準化し、
面的にAI-Ready化を
推進

製造業データ等



データ活用の上で直面する課題

- 個別の業務部門ごとにシステム導入した結果、データのサイロ化・部分最適化が進行
- 業務処理を行う事業部と活用したい経営企画部門のニーズが異なる中で、データを全社横断的にケアする機能の不足（情報システム部門は「システム」のみ）

”Conflict Data”によってITは間違っで動いてしまう

本質的に異なるニーズ～注文処理でよく見かける光景～

注文画面（システム）

結果: 最高値のデータが出る

発注画面 - 品目検索 -

メーカー名	トラスコ中山
品名	六角ボルト
材質	SUS
型式	B23-1030
売価	760円

戻る 購入

最安値で買いたい

メーカ【トラスコ中山】
品名【六角ボルト】
材質【SUS】
型式【B23-1030】

発注画面 - 品目検索 -

最安値を探したいのに！

メーカー名	TRUSCO
品名	BOLT (SUS/J1180)
材質	
型式	M10*30
売価	695円

戻る 購入

材料品目マスタ（データ）

すべて同一品目のデータ

No.	メーカー名	取引先名	品名	材質	型式	売価
1	トラスコ中山	正栄販売(株)	ロツカク (1180)	ステンレス		760円
2	トラスコ中山	正栄販売	六角ボルト	SUS	B23-1030	760円
3	トラスコ中山	関東産業(カブ)	六角ボルト		B23-1030	740円
4	トラスコ中山	KANTO	ロツカク (JIS1180)	SUS	M10*30	740円
5	TRUSCO	関東産業東京支社	BOLT	ステンレス	B23-1030	740円
6	TRUSCO中山	松葉商事(株)	六角ボルト	SUS	B23-1030	720円
7	TRUSCO	中部通商 関東支部	BOLT (SUS/J1180)		M10*30	695円

事務担当者 営業担当者A 営業担当者B 営業担当者...

受注登録 顧客ID 顧客名 業種区分

顧客ID	顧客名	業種区分
顧1000	Realize大阪支店	サービス業
顧1002	㈱リアライズ	その他業種
顧1113	カリアライズ	サービス業

マスタ登録 顧客マスタ 受注管理システム 受注処理

受注No	顧客ID	顧客名	業種区分	受注日	受注金額
受001	C1000	Realize大阪支店	情報処理	20220214	500万円
受003	C1002	㈱リアライズ	その他業種	20220113	1,000万円
受003	C1113	カリアライズ	その他業種	20220122	2,500万円

◆顧客からの注文を早く処理したい
◆自部門の業務上困らないので、登録は必須項目だけ
◆一人の担当者が入れたデータのチェックを誰も行わない など

法人全体の取引量がわからない！

「その他」だと分析しようがない！

◆正確かつ詳細なデータで顧客の購買傾向を把握したい
◆適切にセグメント化して効果的な販売戦略を立てたい
◆クロスセルやアップセルの機会を分析したい など

営業企画スタッフ マーケティング担当

データを正しく安全に活用するためデータマネジメントが不可欠

- データ・AI活用の推進に向けて、まずは企業内に散らばるデータの探索、収集、抽出等を担い、正しく安全なデータの管理・活用を推進するデータマネジメントが不可欠。
- 高度にデータ・AIを使いこなすためには、加えてAIが理解しやすい高品質データ等の要件を満たすため、データを意味・関係性付けするデータ精製等のAI-Ready化が必要。

データマネジメントの取組

- データの品質（信頼性等）の確保と改善
- 活用目的に応じたデータ及び活用ルール設計
- 収集から整備・管理までの組織内のデータの流れを仕組化（設計・基盤）等

AI-Ready化

- データの意味・関係付けに必要なメタデータの充実化
- データ取得時におけるサービスやAIモデルの信頼性の担保 等

データを正しく安全に活用

- データ収集・整備・管理の仕組みを構築（製造工程の管理）
- データ安全性と信頼性が確保され、運用改善している

データ・AIを高度に活用

- データを学習したAIモデルを活用した意思決定
- 資産として企業間取引 等

不十分なデータ活用

- 組織内でデータが散在、把握できていない
- 必要だがデータ化されていないアナログ情報がある
- データ活用ルールが未整備

1. デジタルスキル標準の改訂案

デジタルスキル標準（DSS）の概要

（令和4年12月策定、令和5年8月・令和6年7月・令和8年4月改訂）

- DX時代に求められる役割や、修得すべき知識・スキルをデジタルスキル標準（DSS）として整理し、公表。個人の学習、企業の人材確保・育成の指針に。①DSS準拠の学習コンテンツやスキル評価サービスが拡大、②DSSに基づく企業内人材育成が加速。（例：トヨタ自動車、イオン、旭化成 等）

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、行動や学習項目の例を提示

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

不確実性の高い時代において、新たな価値を生み出すために必要な意識・姿勢・行動をデザインの素養に基づいて定義

DXを推進する人材

<DX推進スキル標準>

DXの推進に必要な役割の類型や習得すべきスキルを定義

- DX推進に主に必要な6つの類型、ロール、必要なスキルを定義し、各スキルの学習項目例を提示



デジタルスキル標準の改訂案〈概要〉（令和8年4月）

- DXの実現に不可欠なテクノロジーとしてAI活用が進む。AI・データ活用を推進するため、事業や業務プロセスにおいて生じるデータを、**ビジネス上の様々な目的に対し、データの安全性と信頼性を確保し活用する仕組みの構築**が重要。高品質なデータ精製によるAI-Ready化を促し、AI活用により創出される価値の向上につながる。
- 企業のDX推進が進む中で、個別事業やプロジェクトの効率化や高度化だけでなく、**ビジネス変革や組織変革のスキル**の重要性が増している。
- 求められる役割及びスキルの変化に合わせデジタルスキル標準を改訂する。

①データマネジメント類型の追加

安全性と信頼性を確保しデータ活用を推進するため

- データを収集・提供する仕組みの構築を主導し、組織内にデータによる価値創出を促進させる**データマネジメント類型**を追加
- 事業部門と特に連携して、データの信頼性を向上させる**データスチュワード**、データを効果的に流通させる仕組みや運用プロセスを設計する**データアーキテクト**、データ整備等を担う**データエンジニア**の3つのロールに区分
- 各ロールにおいて重要なスキルを見直し

②AIの進展に伴うスキル項目の拡充

AIの進展に伴い、多くのロールがAIを活用するため

- 共通スキルリストに、AIの実装やその運用において求められるスキルとして、**AI実装・運用**を追加
- AIガバナンス**について、スキルや学習項目として拡充

③ビジネス変革に関するロールやスキル項目の見直し

ビジネス変革や組織変革領域について

- 経営戦略を理解し、実装する事業部門やIT部門をつなぐ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**の3つに見直し
- ビジネスアーキテクトのロール見直しに伴うスキルを拡充
- 様々な関係者の連携や共創を、デザインの素養を基に促す**デザインマネジメント実践**に関するスキルを追加

④その他必要な見直し

デザイナーの活躍する領域を見直し、企業及びプロジェクトのブランドメッセージやコンテンツ制作に反映するコミュニケーション領域におけるロールを、**コミュニケーションデザイナー**として定義

DSSにおけるデータマネジメントの追加

- DXの推進において必要とされる主な役割として6つの類型を定義。
- **事業毎の知見やユースケースを理解し、データの安全性・信頼性確保及びデータ活用の仕組みの設計、データ整備による価値創出を促進するデータマネジメント類型を追加。**
- 6つの類型は、企業がDXを推進するために、どのような人材を確保・育成するか設定するための参考として示したものである。
- 事業規模や組織構成などに応じて必要な役割・スキルを参照することを想定している。

ビジネスの視点、顧客・ユーザー視点、コミュニケーション視点等を総合的にとらえ、製品・サービスの方針や開発のプロセスを策定するとともに、ブランドメッセージやタッチポイントを含むコミュニケーション設計を担い、それらに沿った製品・サービスのありかたのデザインを担う役割



デザイナー



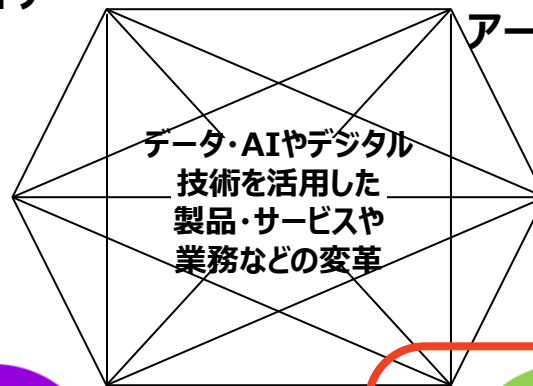
ビジネス
アーキテクト

ビジネスや業務の変革で実現したい目的を定義したうえで、経営視点で最適なビジネスモデルと業務プロセスを設計し、戦略を行動に落とし込み、成長サイクルを生み出しながら、関係者をコーディネートしプロセス全体を牽引して成果を創出する役割

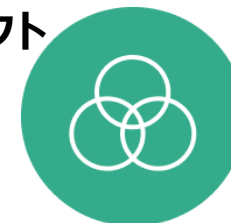


ソフトウェア
エンジニア

DXの推進において、デジタル技術を活用した製品・サービスを提供するためのシステムやソフトウェアの設計・実装・運用を担う役割



データ・AIやデジタル
技術を活用した
製品・サービスや
業務などの変革



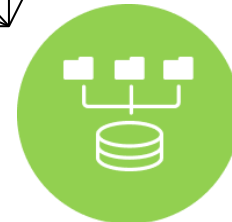
データ
サイエンティスト

DXの推進において、データを活用した業務変革や新規ビジネスの実現に向けて、データを収集・の解析するやAIシステムに関する仕組みの設計・実装・運用を担う役割



サイバーセキュリティ

業務プロセスを支えるデジタル環境におけるサイバーセキュリティリスクの影響を抑制する対策を担う役割



データマネジメント

データの安全性・信頼性の確保と継続的な流通の仕組みの設計・実装・運用を行い、組織全体の人材を巻き込んだデータの利活用、データによる価値創出を促進する役割

(参考) ロールの改訂案

- 類型をさらに詳細に区分し、以下のとおりロールを設定している。黄色ハイライト部分が、今回の改訂箇所。

類型	ロール	担うべき責務
ビジネス アーキテクト	ビジネスアーキテクト	組織や事業を俯瞰する立場から、経営戦略を全体最適の事業構造に落とし込み、これを実現する変革のロードマップ（プロダクト/プログラムポートフォリオ）を立案する。また、これに関する経営者の投資判断/意思決定の支援を行う
	ビジネスアナリスト	プロダクト/プログラムにおける業務・組織・システムの分析を担い、要求の整理と実装担当者（エンジニア）への伝達を行う。また、取組関係者のコミュニケーションハブとなり、利害調整を行う
	プロダクトマネージャー	特定のプロダクト（製品・サービス）の責任者として企画から構築、その後の継続的改善やビジネスの拡大などライフサイクルでチームの運営を担う。また、明確な成果責任を持つ
デザイナー	サービスデザイナー	社会、顧客・ユーザー、製品・サービス提供における社内外関係者の課題や行動から顧客価値を定義し製品・サービスの方針（コンセプト）を策定するとともに、それを継続的に実現するための仕組みのデザインを行う
	UX/UIデザイナー	バリュープロポジション ^{脚注} に基づき製品・サービスの顧客・ユーザー体験を設計し、製品・サービスの情報設計や、機能、情報の配置、外観、動的要素のデザインを行う
	コミュニケーションデザイナー	ステークホルダーやユーザーとのタッチポイントを横断し、ブランド理念とビジョンを言語化。一貫したメッセージングとビジュアル・コンテンツで製品・サービスの意義や使い方を正しく伝える体験を設計する。制作から運用まで統括し、顧客データやフィードバックを活用してコミュニケーション施策を継続的に最適化する
データ サイエンティスト	データビジネスストラテジスト	事業戦略に沿ったデータ・AIの活用戦略を考えるとともに、戦略の具体化や実現を主導し、顧客価値を拡大する業務変革やビジネス創出を実現する
	データサイエンスプロフェッショナル	データの処理や解析を通じて、顧客価値を拡大する業務の変革やビジネスの創出につながる有意義な知見を導出する
データ マネジメント	データスチュワード	事業ドメイン知識に基づき、データの品質・信頼性・安全性の確保に向けた運用を担うとともに、事業部門・現場組織におけるデータマネジメントの浸透・定着、およびデータ利活用の促進を担う役割
	データエンジニア	データの現状を把握し、収集・統合・加工・提供などの各プロセスにおけるデータ整備、前処理の実施、データパイプラインの設計・実装を通じて、組織全体の継続的なデータ利活用を支える役割を担う
	データアーキテクト	組織・事業全体のデータ構造や流れ、利活用のあり方を俯瞰し、事業戦略に沿ってデータライフサイクル全般を見据えたデータアーキテクチャを設計・継続的な見直しを行うことで、全社横断的なデータ利活用とガバナンスの両立を実現する役割を担う
ソフトウェア エンジニア	フロントエンドエンジニア	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの機能のうち、主にインターフェース（クライアントサイド）の機能の実現に主たる責任を持つ
	バックエンドエンジニア	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの機能のうち、主にサーバサイドの機能の実現に主たる責任を持つ
	クラウドエンジニア/SRE	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの開発・運用環境の最適化と信頼性の向上に責任を持つ
	フィジカルコンピューティングエンジニア	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの実現において、現実世界（物理領域）のデジタル化を担い、デバイスを含めたソフトウェア機能の実現に責任を持つ
サイバー セキュリティ	サイバーセキュリティマネージャー	顧客価値を拡大するビジネスの企画立案に際して、デジタル活用に伴うサイバーセキュリティリスクを検討・評価するとともに、その影響を抑制するための対策の管理・統制の主導を通じて、顧客価値の高いビジネスへの信頼感向上に貢献する
	サイバーセキュリティエンジニア	事業実施に伴うデジタル活用関連のサイバーセキュリティリスクを抑制するための対策の導入・保守・運用を通じて、顧客価値の高いビジネスの安定的な提供に貢献する

(参考) 共通スキルリストの改訂案

- 全類型に共通する「共通スキルリスト」は、DXを推進する人材に求められるスキルを5つのカテゴリー・13のサブカテゴリーで整理している。
- スキル項目の数は、50個から66個に増加。データマネジメントサブカテゴリーと、ビジネス変革カテゴリーを大きく見直し。

カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目
ビジネス変革	戦略の理解とアーキテクチャ設計	ビジネス環境と経営戦略の理解
		事業戦略の策定とマネジメント
		変革テーマ/事業単位の組織成熟度・ケイバビリティの検討
		ビジネスとエンタープライズのアーキテクチャ設計
		ビジネス価値定義/投資対効果の試算と意思決定支援
	プロダクトのマネジメント	要求の分析とマネジメント
		プロダクトビジョン/ロードマップ策定
		プロダクト成果指標の設計と運用
		プロダクトスコープと優先順位のマネジメント
		仮説検証・学習サイクル設計
		マーケティング
		技術的制約・アーキテクチャを踏まえたプロダクト判断
	変革活動のマネジメント	アーキテクチャマネジメント&ガバナンス
		プロダクトライフサイクルマネジメント
		プログラム/プロジェクトマネジメント
		リスク&コンプライアンス
		チェンジマネジメント
		ビジネスモデリングとコラボレーション
		デザインの考え方を生かした組織のマネジメント
	デザイン	顧客・ユーザー/ステークホルダー理解
		価値発見・定義
		デジタルプロダクト設計
		検証（顧客・ユーザー視点）
		クリエイティブディレクション
		デザイン制作実務
		ファシリテーション（共創設計）
		体験価値ガバナンス

カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目
データ整備・活用	データ・AIの戦略的活用	データ・AI理解・活用
		データ・AI技術・社会動向の洞察
		データ・AI活用戦略設計
		データ・AI活用業務の設計・事業実装・運用
		ガバナンス体制の構築・運用
	AI実装・運用	
	AI・データサイエンス	数理統計・多変量解析・データ可視化
		機械学習・深層学習
	データマネジメント	データ関連法令などの理解やルール整備と遵守の推進
		データマネジメントの定着とデータ活用の推進
データの品質・安全性向上		
データエンジニアリング（設計・収集・統合・提供）		
データマネジメントの仕組みの設計と改善		
データ基盤の設計・実装・運用		
テクノロジー	ソフトウェア開発	コンピュータサイエンス
		チーム開発
		ソフトウェア設計手法
		ソフトウェア開発プロセス
		Webアプリケーション基本技術
		フロントエンドシステム開発
		バックエンドシステム開発
		クラウドインフラ活用
		SREプロセス
		サービス活用
	デジタルテクノロジー	フィジカルコンピューティング
		その他先端技術
		テクノロジートレンド

カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目
セキュリティ	セキュリティマネジメント	セキュリティ体制構築・運営
		セキュリティマネジメント
		インシデント対応と事業継続
		プライバシー保護
セキュリティ技術	セキュア設計・開発・構築	
	セキュリティ運用・保守・監視	
パーソナルスキル	ヒューマンスキル	リーダーシップ
		コラボレーション
	コンセプチュアルスキル	ゴール設定
		創造的な問題解決
		批判的思考
		適応力

(参考) 全てのビジネスパーソンがデザインの素養を備える必要性、スキル内容

◆ 全てのビジネスパーソンがデザインの素養を備える必要性

- ✓ DX定義は、「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。」
- ✓ 日本において、デジタルの活用は多くの企業が業務効率化にとどまっており、競争上の優位性につながる「製品やサービス、ビジネスモデルの変革」、「業務、組織、プロセス、企業文化・風土の変革」は道半ば
- ✓ 不確実性の高いVUCAの時代において、上記変革を実現していくためには、“デザイン”に関する素養をビジネスパーソンが備え、ビジネスの現場で、「顧客（社外/社内）を中心に考える」「トライ&エラーで仮説検証を繰り返す」「あらゆる知と知を融合するためにサイロを越える」などを実践することが重要と考えた
- ✓ これらを踏まえ、それらのデザインに関するマインド/スタンスやスキルを“デザインマネジメント実践スキル”と定義した

◆ デザインマネジメント実践スキルの構成要素

- ✓ DXを促進するために、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土の変革に資する「組織変革マネジメントスキル」、製品やサービス、ビジネスモデルの変革に資する「デザインプロセスマネジメントスキル」、それらを下支えする備えるべきマインド/スタンスおよびあらゆる活動にデザインのアプローチを活用する「基盤スキル」を対象とする

No	スキル分類	スキル項目	内容	DSSへの反映の考え方
1	組織変革マネジメントスキル	デザインの考え方をういた組織のマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> • 混沌とした複雑な業務課題に取り組むにあたって、関係者の多様な視点を統合し、新たなアイデアを創出することや、探索的アプローチにより、試行錯誤を通じて改善を重ね、よりよい解決策へブラッシュアップするスキル • バックグラウンドの異なる関係者間の相互理解を促し、横断の共通のビジョン構築を通じて全員を同じベクトルに導くことで、変革を加速するスキル 	<ul style="list-style-type: none"> • DSS-Pへ新規スキルとして追加する
2	プロセスマネジメントスキル	デザインプロセスのマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> • デザインプロセス（「理解」「ビジョン構想」「コンセプト開発」「仮説検証」）を柔軟に組み合わせて適用し、制約・フィジビリティ・ビジネスゴールなどのバランスを踏まえながら、計画・実行・評価し、価値を創造するスキル 	<ul style="list-style-type: none"> • DSS-Pへ新規スキルとして追加する
3	基盤スキル	理解する力	<ul style="list-style-type: none"> • 顧客（社外・社内）のニーズや市場の動向などを的確に把握し、情報を分析するスキル 	<ul style="list-style-type: none"> • DSS-Lへこの考え方を反映する • これらの力を“知識”として持つだけでなく、一人一人が“実践”につなげることに重きを置くことを強調するために、表題を「デザイン思考／アジャイルな働き方」から「デザインマネジメント実践」へ変更する • なお、「デザインマネジメント実践」は、「デザイン思考／アジャイルな働き方」を包含しているもの
		構想する力	<ul style="list-style-type: none"> • 顧客（社外・社内）との共通のビジョンや、製品・サービスのコンセプトを設計するスキル 	
		伝える力	<ul style="list-style-type: none"> • 混沌とした情報を、重要なポイントに的を絞って整理するスキル • 相手にとって伝わりやすい形（言語・ビジュアル・ストーリーなど）に変換して伝えるスキル 	

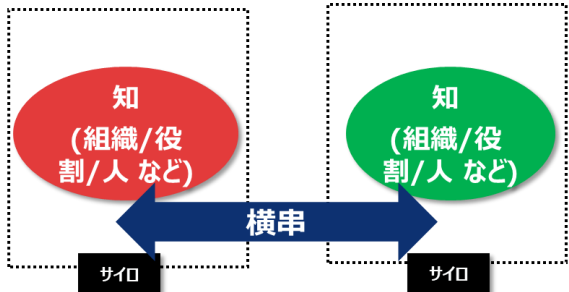
(参考) デザインに関するスキルを実践する取り組み全体像



デザインマネジメント実践

デザインの考え方をういた組織のマネジメント

あらゆるサイロを越えて異なる知に横串を通し、全員を同じベクトルに導くことや、多様な視点を統合することで新たなアイデアを創出することなどを通じて、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土の変革を促進する

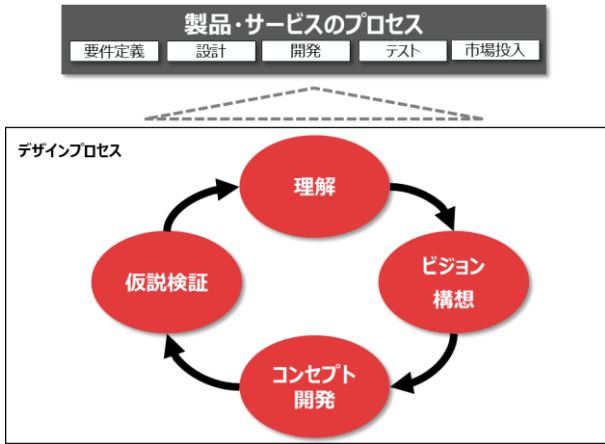


① 共通のビジョン形成
組織横断のビジョンを明確にし、組織間の協力を促すことにより、全ての関係者が同じ方向を向いて行動できるようにする

② 多様な視点の統合
異なる専門性や意見を集めて、複数の視点からの洞察を得ることにより、より豊かなアイデアや解決策を生み出す

デザインプロセスのマネジメント

製品やサービスの開発プロセスに、デザインプロセス(「ビジョン構想」「理解」「コンセプト開発」「仮説検証」)を柔軟に組み合わせて適用し、取り入れることなどによって、製品やサービス、ビジネスモデルの変革を促進する



理解する・構想する・伝える

理解する力

例 観察
サーベイ (調査)
多様性の受容



構想する力

例 ブレインストーミング
プロトタイピング
シナリオプランニング



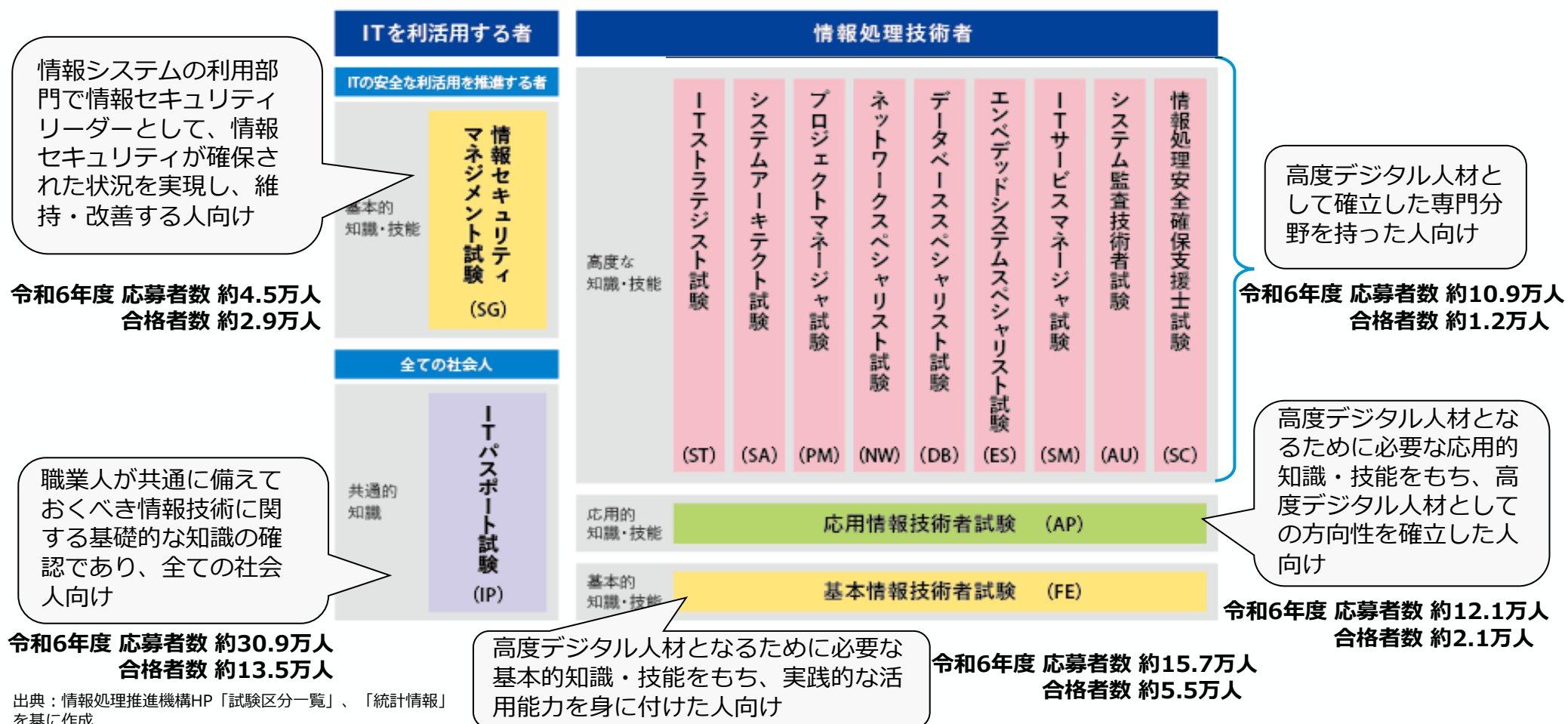
伝える力

例 ビジュアル化
ストーリーテリング
フィードバックの収集

2. 情報処理技術者試験の試験区分体系など の見直し案

現行の情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験

- 国内最大級の国家試験。2024年度応募者74.1万人、合格者25.1万人（ITパスポート試験13.5万人、他11.7万人）。
- ITパスポート試験、基本情報技術者試験、情報セキュリティマネジメント試験は、**CBT方式で通年試験**。※Computer Based Testing：コンピュータを利用した試験方式
- 情報システムを構築・運用する「技術者」から、利用する「エンドユーザー」まで、**幅広い人材を対象に、デジタルに関する知識・技能を客観的に評価し、人材育成・確保に貢献**。
- DX推進を担う人材に必要な素養や専門スキルに対応するよう、**出題内容の見直しを随時実施**。



情報処理技術者試験の見直し概要（検討案）

- **AI等のデジタル技術は急速に進化**しており、必要な**スキルの移り変わりが激しくな**ってきている。また、AIの登場により、その活用の前提となる**データの重要性は高ま**ってきている。
- こうした中で、DXやAI利活用を進める観点から、国家試験としては、これまでの分業を前提とした開発体制に必要な**特定の人材像を目指す試験区分体系**から、**「土台」としての幅広いスキルを身につける**ことで、AIも活用して**新たな価値創造を行う人の目標となる試験区分体系**に見直しを検討。**2027年度開始**を目指す。
- **「土台」としての国家試験**と、**先端的・実践的な民間学習サービス**をIPAにおいて構築している**「デジタル人材スキルプラットフォーム」**を介して**相互補完**し、スキルを可視化することで、**継続的な学びにつなげる**。

データマネジメント試験（仮称） 新設

AIを活用するためには、**データを活用可能な状態に整備・管理する必要**があり、このスキルを習得し、評価するための**新たな試験を創設**。

応用情報技術者試験・高度試験※1 再編

DXやAI利活用を進める観点から、「土台」となる幅広いスキルを身につけることで、AIも活用して新たな価値創造を行う人の目標となるように、**応用情報技術者試験と高度試験**を大括り化し、**マネジメント、データ・AI、システムの3領域、3試験に再編**※2。**3領域の習得を推奨**。

※1 高度試験：試験区分ST,SA,PM,NW,DB,ES,SM,AU

※2 3試験の総称は「プロフェッショナルデジタルスキル試験（仮称）」

ITパスポート試験 最適化

全ての人の変化を敏感に捉えられるように**DXのマインド・スタンス、データマネジメントの基礎に関する出題追加、AI時代に対応した倫理の出題強化**など。

試験実施方法 変更

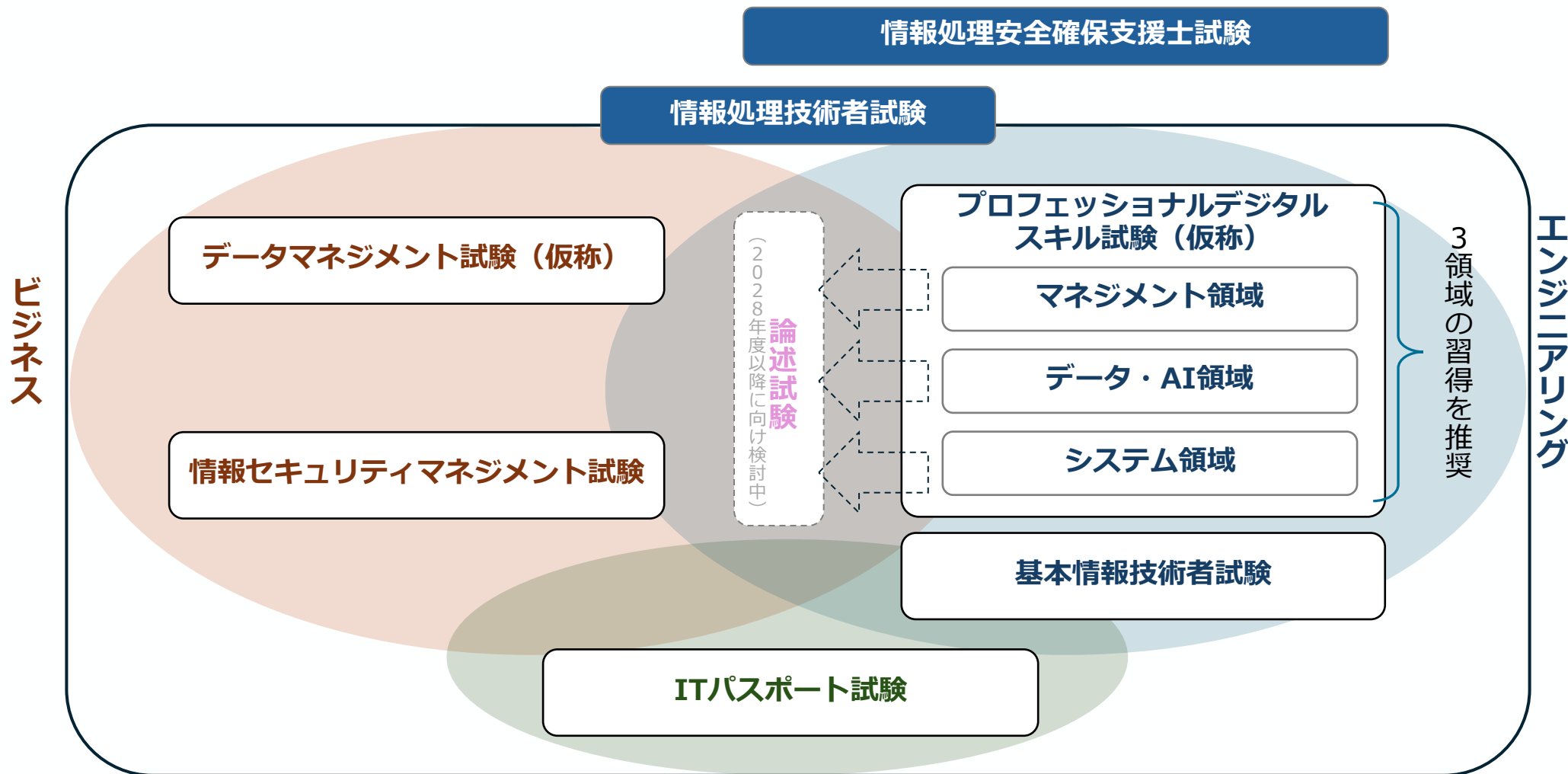
2026年度から、ペーパー方式である応用情報技術者試験・高度試験をCBT方式※3に移行し、全試験区分をCBT方式で受験可能に※4。2027年度の**見直し後の試験では、記述式・論述式をCBT方式に適した出題形式へ見直し**。**論述試験のあり方**は、2028年度以降に向けて**継続検討**。

※3 Computer Based Testing：コンピュータを利用した試験方式

※4 情報処理安全確保支援士試験についても2026年度よりCBT方式に移行、2027年度の見直しにおいて、同様に、出題形式の見直しを実施。

情報処理技術者試験の見直しイメージ（検討案）

＜A I時代に必要となるデジタルスキルを習得・評価する試験へ＞



＜論述試験＞

- 例えば、経営者への説明の観点から、デジタル技術の社内適用・ガバナンス体制の構築について、受験者の業務経験も踏まえて論述する内容とするなど、そのあり方も含めて、2028年度以降に向けて継続検討。
- プロフェッショナルデジタルスキル試験のうち、1つの試験又は全ての試験に合格することを受験条件にすることを想定。

免除制度について

- プロフェッショナルデジタルスキル試験（仮称）については、現行の高度試験と同等の免除制度を設けることを検討。
- また、経過措置として、現行の高度試験又は情報処理安全確保支援士試験において、一部科目の免除要件を満たした場合には、一定期間、プロフェッショナルデジタルスキル試験、情報処理安全確保支援士試験の一部科目を免除することを検討。

※2027年度の新試験制度において、基本情報技術者試験の科目Aの免除制度及び情報処理安全確保支援士試験の科目A-2の免除制度については、変更を予定していない。

現行試験制度

○高度試験

<科目>

高度試験 (各試験共通)	科目 午前 I	科目 午前 II	科目 午後 I	科目 午後 II
	共通的知识	専門的知识	専門的能力	

<免除制度>

午前 I（共通的知识）免除要件 期間：合格の公示から2年以内

応用情報技術者試験に合格

高度試験、情報処理安全確保支援士試験のいずれかに合格

高度試験、情報処理安全確保支援士試験の科目 午前 I で基準点以上の成績

○情報処理安全確保支援士試験

<科目>

情報処理安全確保支援士試験	科目 午前 I	科目 午前 II	科目 午後
	共通的知识	専門的知识	専門的能力

<免除制度>

午前 I（共通的知识）免除要件 期間：合格の公示から2年以内

応用情報技術者試験に合格

高度試験、情報処理安全確保支援士試験のいずれかに合格

高度試験、情報処理安全確保支援士試験の科目 午前 I で基準点以上の成績

2027年度新試験制度（検討案）

○プロフェッショナルデジタルスキル試験（PD）

<科目>

プロフェッショナル デジタルスキル試験 (各試験共通)	科目 A-1	科目 A-2	科目 B
	共通的知识	専門的知识	専門的能力

<免除制度>

科目A-1（共通的知识）免除要件（検討案） 期間：同等の期間を想定

—

PD、情報処理安全確保支援士試験のいずれかに合格

PD、情報処理安全確保支援士試験の科目A-1で基準点以上の成績

○情報処理安全確保支援士試験（2027年度～）

<科目>

情報処理安全確保支援士試験	科目 A-1	科目 A-2	科目 B
	共通的知识	専門的知识	専門的能力

<免除制度>

科目A-1（共通的知识）免除要件（検討案） 期間：同等の期間を想定

—

PD、情報処理安全確保支援士試験のいずれかに合格

PD、情報処理安全確保支援士試験の科目A-1で基準点以上の成績

情報処理技術者試験の見直し後の試験区分の位置づけ

既存の試験区分

ITパスポート試験、情報セキュリティマネジメント試験、基本情報技術者試験、情報処理安全確保支援試験については、レベル感に変更はない。

データマネジメント試験（仮称）

データマネジメント試験については、ITパスポート試験の次のステップの試験として位置づけ。

再編する試験区分

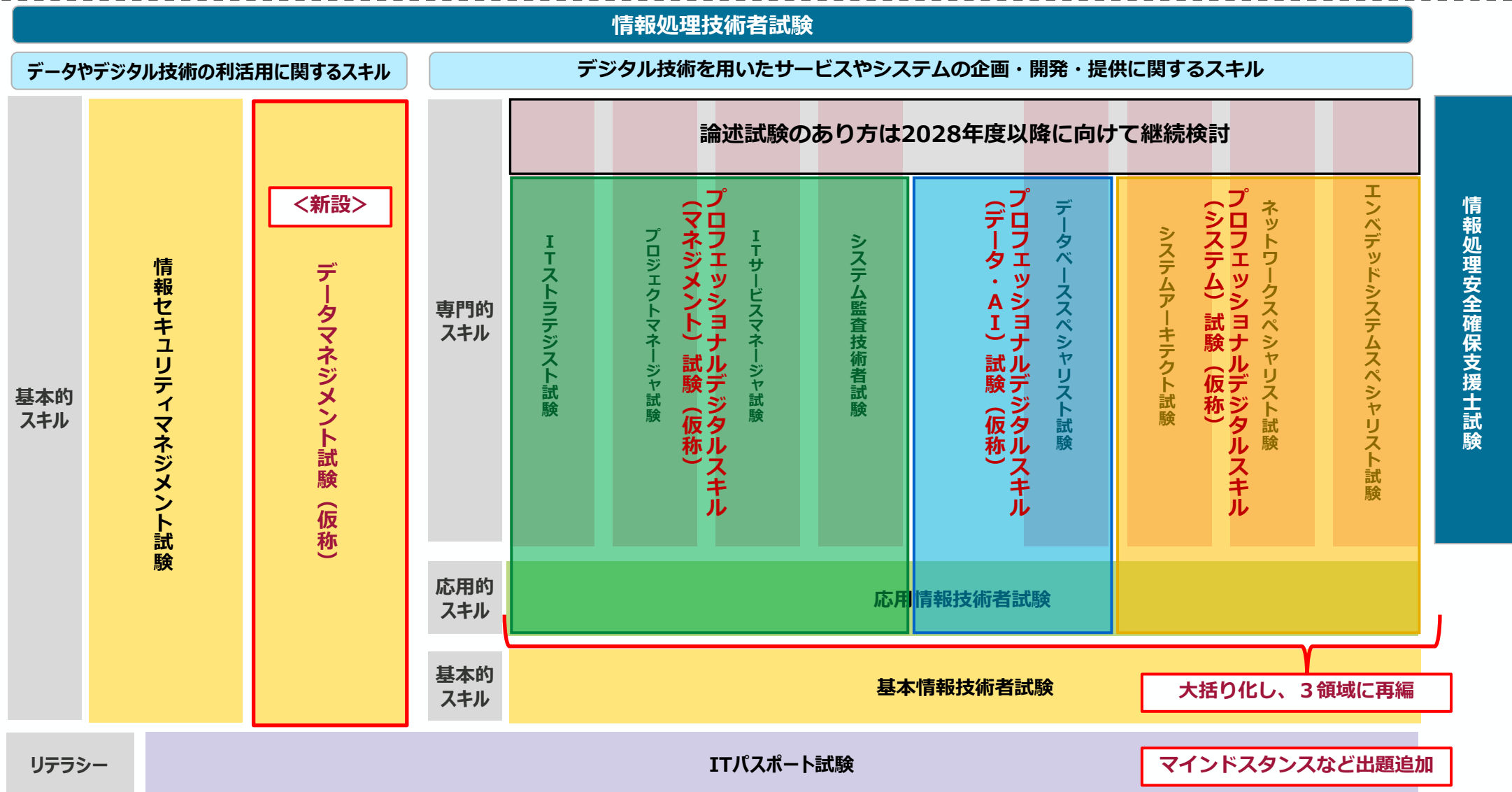
- AI等のデジタル技術の急速な進化により、特定の専門性を高めていくことにとどまらず幅広いスキルを身につけることが必要。
- このため、プロフェッショナルデジタルスキル試験（仮称）<PD>の1つの試験に合格することは、応用情報技術者試験の合格と同等と位置づけ。
 - ※なお、PDの科目A-1において基準点以上の成績を達成することでデジタル証明の発行を行うことも検討。
- また、AI時代に対応する幅広いスキルを身につける観点から、PDの1つの試験の合格の後にはPDの3試験に全て合格することを推奨。この3試験全ての合格者に対しては、「AI時代におけるフルスタックスキル」のデジタル証明の発行も検討。
- 加えて、セキュリティの重要性から、情報処理安全確保支援士試験の合格も推奨。

過去に合格した試験

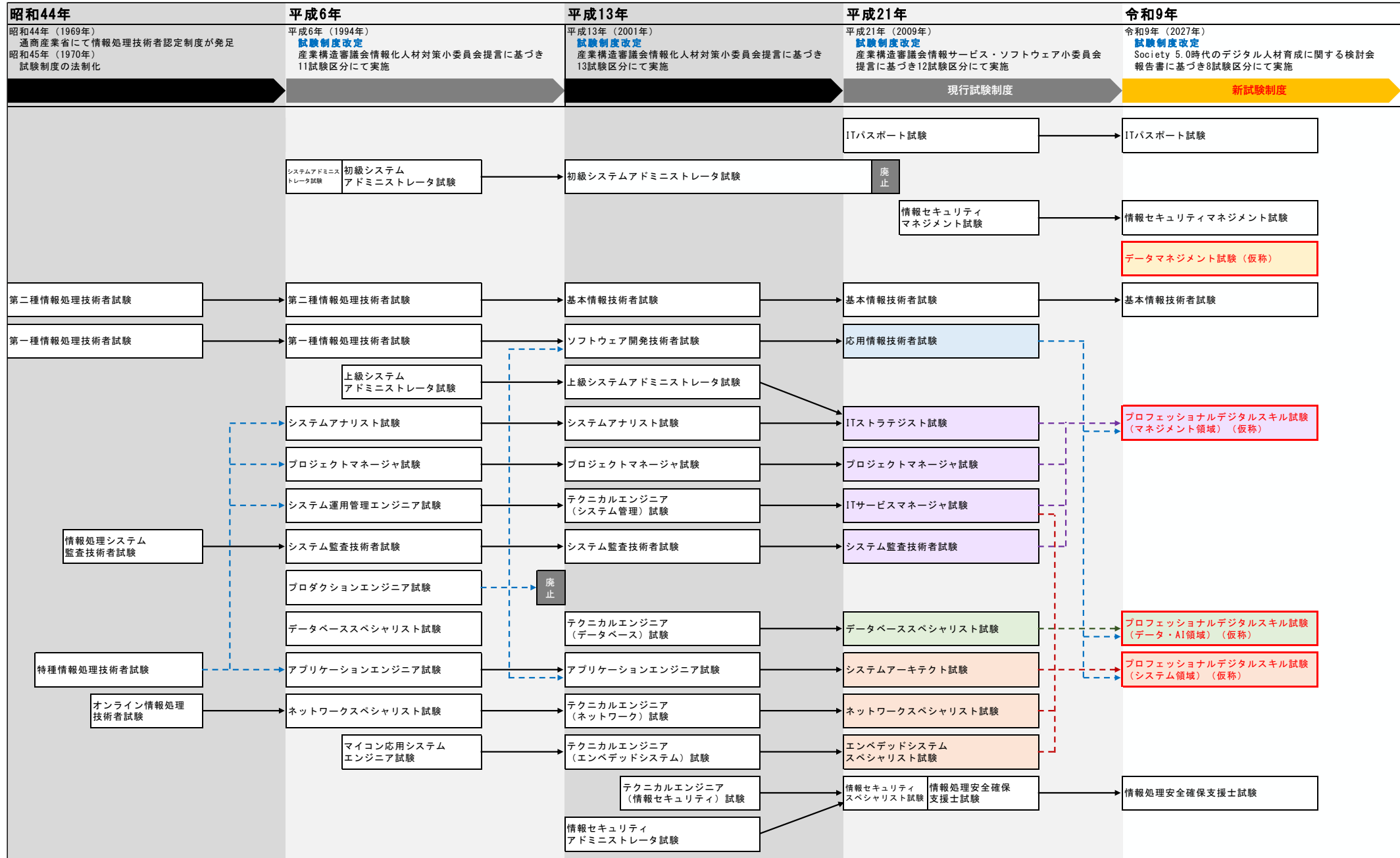
IPAにおいて構築を目指すデジタル人材スキルプラットフォームにおいて、2026年度に実施する現行試験や過去の合格情報も登録し、活用できる予定。

<参考> 情報処理技術者試験の見直し前後の比較イメージ

注) プロフェッショナルデジタルスキル試験(仮称)は、DXやAIの活用を進める観点から、「土台」となる幅広いスキルを身につけて、AIも活用して新たな価値創造を行う人の目標となる試験として見直したもの。応用情報技術者試験及び高度試験とは、出題範囲は必ずしも一致しないが、あえて関係性を示したものである点に留意が必要。出題範囲は、独立行政法人情報処理推進機構が公表する出題範囲の改定案を参照。



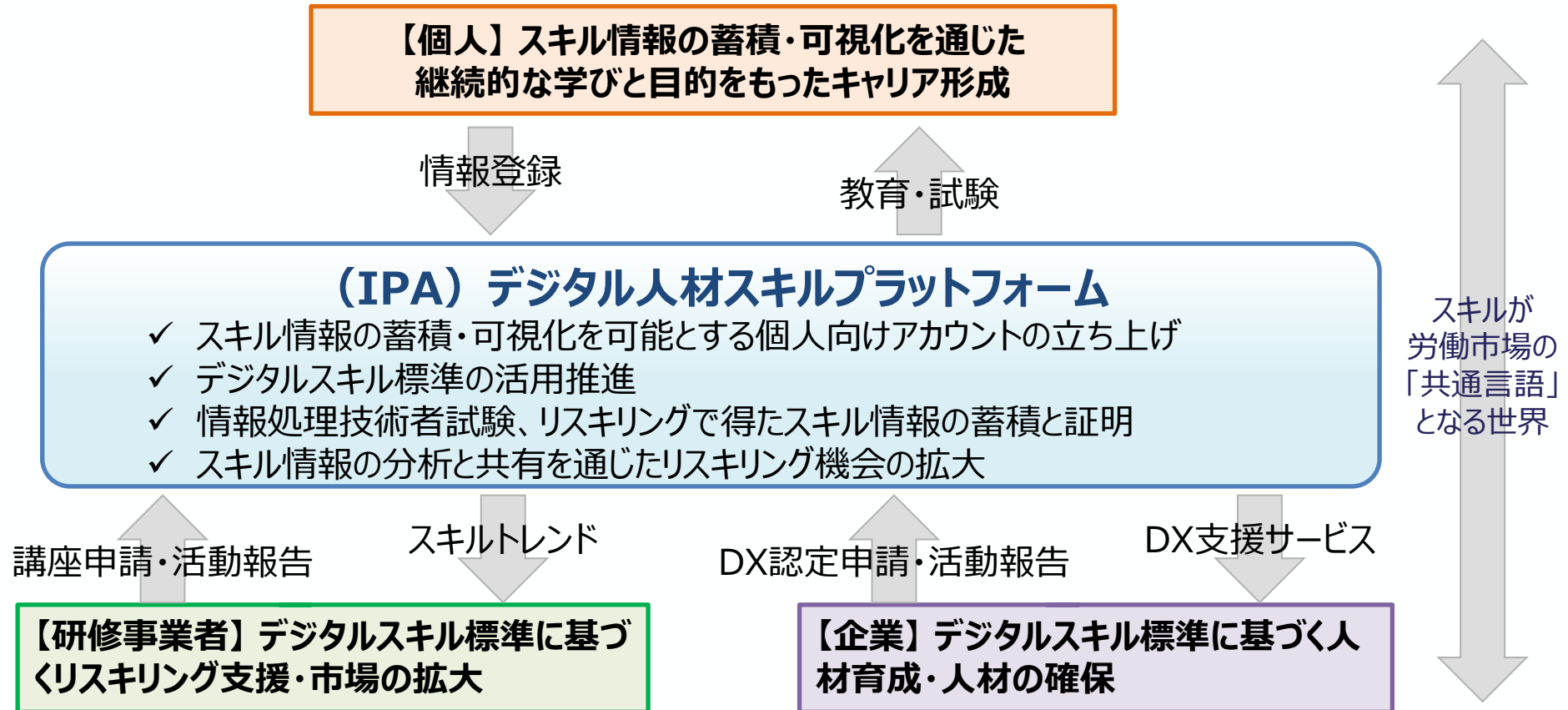
(参考) 試験制度の変遷 (昭和44年～新試験制度案)



3. デジタル人材スキルプラットフォーム

デジタル人材スキルプラットフォームの構築

- 自身の目標に向けてスキルアップを続けるデジタル人材が一層活躍できる環境整備が必要。
- 個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化により、デジタル技術の継続的な学びを実現するとともに、スキル情報を広く労働市場で活用するための仕組みとしてIPAにおいて、「デジタル人材スキルプラットフォーム」の検討を進め、令和8年度内のサービス構築を目指す。



デジタル人材スキルプラットフォームの提供価値について

1

スキル情報の蓄積・可視化

- 保有スキルや資格情報をデジタル資格証明（デジタルクレデンシャル）として発行。
- IPA提供サービス、IPAと連携する試験・資格・学習サービスのスキル情報の公的証明機能により、スキルの共通言語化に貢献。



2

動的なスキル把握

- 従来試験が提供する「静的な知識・スキルの評価」に加え、「動的で実践的な評価」のニーズにも適合。
- スキル情報の蓄積を前提に、試験の合否を超えたアセスメントや新しいスキル習得機会のリコmend、試験のバージョン管理も可能に。



3

スキル情報のビッグデータ化

- 市場におけるスキル習得の状況を可視化し、個人、企業におけるデジタル人材の採用・育成の参考に。
- DXに効果的な人材スキルや人材戦略などの分析、新たな教育サービスの創出に貢献。
- スキル情報等をビッグデータとして分析し、新たなスキルタクソノミー形成やデジタルスキル標準のアップデートが期待。



4

ともに学び合うコミュニティ形成

- 業種別、 이슈ー別のコミュニティが形成され、コミュニティ自身が課題解決に向けて活動。
- 政策へのフィードバックの機会。
- 次世代リーダーが最先端のデジタル技術情報に触れ、DX先進企業と交流する機会。



デジタル人材スキルプラットフォームの構築

デジタル人材スキルプラットフォームの全体像

個人ユーザの人材・スキル情報基盤を核としたデジタル人材育成エコシステム

個人のエンパワメント

情報処理技術者試験
マナビDX
外部メディア
各種広告



個人のスキルアップ

個人向けサービス

- 個人向けコンテンツ
スキルトレンド、キャリアアップ情報
- 個人向けダッシュボード
学習履歴/クレデンシャル等
- スキル可視化・市場価値検索
スキル需要、スキルマップ
- SNS 情報発信
成功体験・スキルトレンド

DSS

デジタル人材DB

人材/スキル情報 ID/標準タグ

標準タグに基づいて機能連動する
コアサービス群

- ジョブ標準履歴FMT
- DSSアセスメント
- クレデンシャル・バッジ
- レコメンデーション
- 学習コンテンツ

2027年リリース予定

パブリック向けサービス

- スキルトレンド(スキル天気予報)
国内労働市場の人材/スキル動向マップ
- 利用促進コンテンツ
試験バウチャー/マナビDXバウチャー販売

労働市場へのデータ還元



パブリック
データを活用



スキルベースの育成
採用を加速する
民間サービス

一次パートナー

PFを構成する
重要パートナー

コンテンツプロバイダ
(マナビDX参加企業)
※RTデータ連携

IPAの連携している
検定団体

今後のパートナー候補

今後DSS準拠検討で
一次昇格検討

コンテンツプロバイダ

専門学校

ベンダー検定

その他検定・試験

労働市場での活用を通じたユーザー (ID登録) の拡大

(今後検討)
民間サービスとの棲み分けを念頭に、DX認定
企業等に向けたサービスの在り方について検討

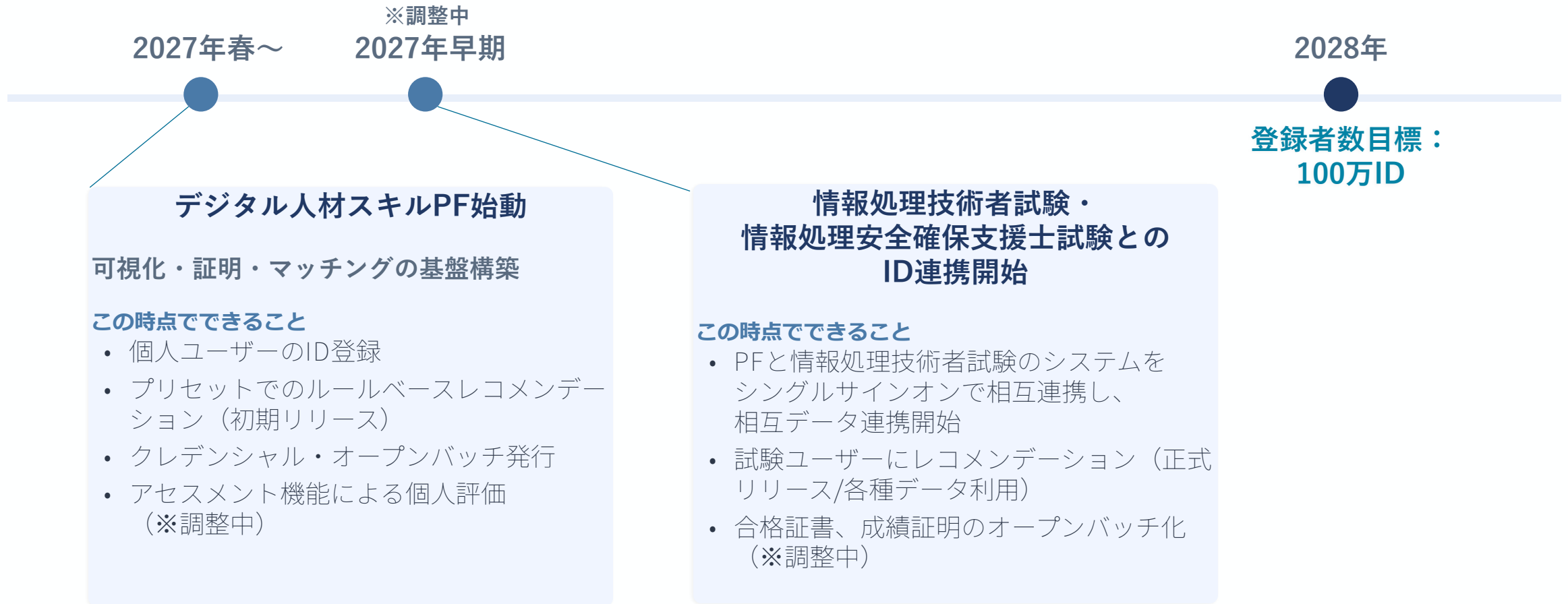
企業向けダッシュボード
(従業員の学習状況把握、他社比較等)

企業向けスキル動向可視化
スキルトレンド/スキルマッピング

DSS導入推進
企業/団体

デジタル人材スキルプラットフォームの構築

2027年度ロードマップ



【参考】 海外の先行事例 — 公共スキルPFは世界の潮流

SG シンガポール：SkillsFuture

運営：教育省・労働省・IMDA等、複数省庁の国家PJ

機能：国民ID(Singpass)連動のSkills Passport

スキル×求人的一致度を可視化する

Skill Match Score

助成：バウチャー申請もポータル上で完結

★ 「スキルファースト」採用を国家戦略として推進

US 米国：CyberSeek

運営：NIST主導のNICEプログラム支援

機能：雇用情報＋資格情報を統合

州別の人材需給ヒートマップで政策立案

利用：求職者・教育機関・政策立案者の全層

★ データ可視化でEBPM（証拠に基づく政策）を実現

デジタル人材スキルプラットフォームの構築

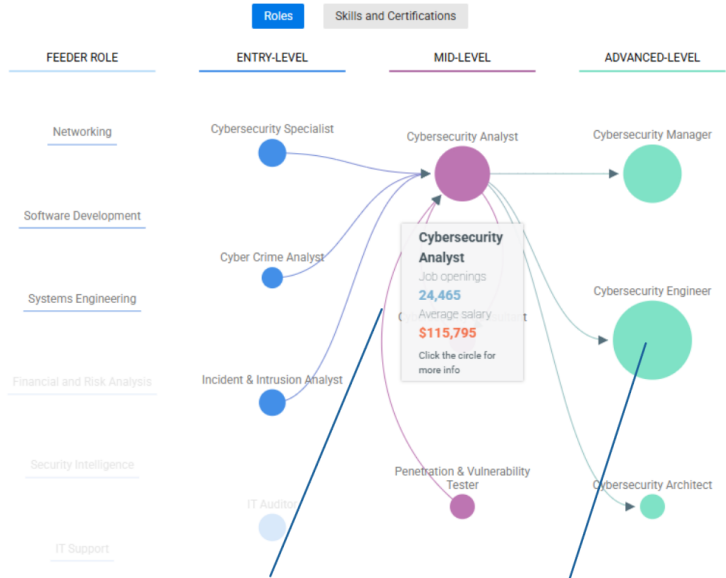
【参考】：CyberSeekでのUI事例／スキル将来性や給与マッチ

Cyber Seek

INTERACTIVE MAP CAREER PATHWAY EDUCATION AND TRAINING PROVIDERS ABOUT

CYBERSECURITY CAREER PATHWAY

There are many opportunities for workers to start and advance their careers within cybersecurity. This interactive career pathway shows key jobs within cybersecurity, common transition opportunities between them, and detailed information about the salaries, credentials, and skillsets associated with each role. Note that jobs can span multiple career levels.



職種・キャリア情報
キャリアパスウェイで職種間の転換や給与・資格情報を視覚化

スキルの将来性
「TOP FUTURE SKILLS REQUESTED」新たに需要が高まっているスキルを提示

Cybersecurity Engineer

AVERAGE SALARY
\$143,992

COMMON JOB TITLES

- Cybersecurity Engineers
- Security Engineers
- Information Security Engineers
- Network Security Engineers
- Application Security Engineers

REQUESTED EDUCATION (%)

Education Level	Percentage
Sub-BA	7
Bachelor's Degree	45
Graduate Degree	48

TOTAL JOB OPENINGS
41,333

TOP FUTURE SKILLS REQUESTED

Skills	5-Year Projected Growth
Container Security	156%
Cloud Security	136%
Comprehensive Software Security	114%
Privileged Account Security	87%

COMMON NICE CYBERSECURITY WORKFORCE FRAMEWORK CATEGORIES

- Cyberspace Effects
- Design and Development
- Implementation and Operation
- Protection and Defense

TOP CERTIFICATIONS REQUESTED

- Certified Information Systems Security Professional
- GIAC Certifications
- Certified Information Security Manager
- CompTIA Security+
- Certified Information System

TOP SKILLS REQUESTED

- Cyber Security
- Computer Science
- Vulnerability
- Python (Programming Language)
- Firewall
- Scripting

給与・求人情報
「AVERAGE SALARY」オンライン求人に基づく平均給与を表示

給与・求人情報
「SUPPLY/DEMAND RATIO」サイバー人材の需給ギャップをインタラクティブに表示(州ごと)

デジタル人材スキルプラットフォームの構築

【参考】：SkillsFutureでの事例／スキルベースでのキャリアレコメンド

希望職種や現在持っているスキルを回答することで、個人のニーズに沿った職種やスキルアップのための獲得推奨スキルの提案がなされる機能である、「Careers Finder」が実装。

Careers Finder

質問項目

- ✓ 「現在の職業」「職業に基づいたスキル」「追加项目的スキル」「昇進/転職（転職の場合、希望する職業）」「希望する職業に基づくスキル」の質問項目に回答する。

質問 1 / 4
現在または最近の職業は何ですか？

職業

最も近い一語を検索して選択します

次に

質問 2 / 4
現在または最新の職業に基づくスキル

以下のスキルは、あなたの職業に基づいて生成されます。あなたはこれらのスキルを持っていますか？最も自信を持って実証できるスキルを最大 10 個選択します。

ビジネスアナリスト ウェブ SQL
 ユーザーストーリー ユーザー受け入れテスト 要件の収集
 アドホック SQL
 ビジネス案件 情報収集
 シラ アジャイル手法 ビジネス分析
 アプリケーションサポート 要件分析 アジャイル手法
 スクラム データの視覚化 ソフトウェア開発
 ビジネスプロセス

0/10 スキル選択

質問 3 / 4
その他のスキル

仕事や個人的な興味を通じて身につけた他のスキルはありますか？それらについて教えてください。あなたのキャリアで実践したい他のスキルを最大 5 つ選択してください。

検索スキル

★ タグ付け

1/5 スキル選択

質問 4a / 4
もうすぐです！同じ役割で昇進したいとお考えですか？それとも、別のキャリアを探していますか？

キャリアパスの選択

Open to both options

希望する職業

Digital Transformation Manager (DX)

あなたが現在のメブションにオープンであるか聞いてください。あなたの現在の役割で昇進を望むか、または別のキャリアを探しているかを教えてください。あなたの希望する職業を教えてください。あなたの現在の役割に対する推奨事項を提供します。

質問 4b / 4
希望する次のキャリアに基づくスキル

以下のスキルは、着手したいキャリアに基づいて生成されます。次の仕事については、すでに有利なスタートを切っていますか？すでに習得したスキルを最大 5 つ選択します。

ビジネスアナリスト ウェブ SQL
 ユーザーストーリー ユーザー受け入れテスト
 要件の収集 アドホック SQL
 ビジネス案件 情報収集 シラ
 アジャイル手法 ビジネス分析
 アプリケーションサポート 要件分析
 アジャイル手法 スクラム データの視覚化
 ソフトウェア開発 ビジネスプロセス

5/5 スキル選択

診断結果

あなたのキャリアマッチ ①

キャリアの一致は、あなたのプロフィールとサイズを通じて特定されたスキルに基づいています。一致率が高いほど、その職業はあなたにとってより可能性がります。お好みのマッチング候補を探し、職業カードをクリックすると、パーソナライズされたおすすめの詳細が表示されます。

次のステップ

- 1 推奨されるキャリアマッチのリストを閲覧し、興味するものを選びましょう。
- 2 あなたが興味したいスキルを候補リストに載せてください。推奨コースのリストを調べて、あなたのニーズに最も適したコースに申し込んでください。
- 3 スキルアップのマイルストーンを成功裏に達成したときに、仕事に応募してください。

希望する職業

その役割ですでに持っているスキル、スキルギャップ、利用可能な求人情報、転職した他人からの洞察、キャリア目標に沿ったためのコースなど、希望する職業について詳しく学びましょう。

ICTビジネスプロセスコンサルタント/ビジネスアナリスト

88%があなたのクイズプロフィールと一致します

給与範囲 4,550ドル - 8,500ドル

この役割があなたに合う理由は次のとおりです
ビジネス分析、アジャイル方法論、データ駆動型のスキルにより、データ主導の洞察と効率化のプロセスを通じてデジタルトランスフォーメーションを推進するための十分な準備が整っているため、ICTビジネスプロセスコンサルタント/ビジネスアナリストの役割を担うことをお勧めします。これにより、組織は無断に進化できるデジタル環境で競争力を維持できるようになります。

エンタープライズ/ソリューションアーキテクト

69%があなたのクイズプロフィールと一致します

給与範囲 9,000ドル - 13,500ドル

ICTビジネスプロセスコンサルタント/ビジネスアナリスト

88%があなたのプロフィールと一致します

給与範囲 \$4,550 - \$8,500

25パーセンタイル 75パーセンタイル

あなたのような他の人

他の753人がこの職業にうまく切り替えました。次にスイッチする人になりました！

ICTビジネスプロセスコンサルタント/ビジネスアナリストは、組織のプロセスとシステムを分析および設計し、ビジネスモデルとテクノロジーとの統合を評価します。彼/彼女は、ICTシステムに必要な変更を特定し、変更の影響を評価し、要件をキャプチャして文書化し、実装プロセスを通じてビジネスをサポートしながら、これらの要件が提供されることを確認します。ユーザーと技術スタッフの間の連絡役として、ITシステムの質問や問題に対処します。

タスクには、次のものが含まれます。
- 要件を策定および文書化するためにユーザーとの協議、およびシステム原則...

続きを読む

職業、コース、およびジョブの推奨事項は、一意のプロファイルデータの組み合わせに基づいて生成されます。これには、MyCareersFutureのクリックストリームデータ、求人応募、クイズを通じて特定されたスキルが含まれる場合があります。

- ✓ 職種の提案のほか、ログインすると自身の得意なスキルに基づいた獲得推奨スキルや、受講推奨のトレーニングコースが提案される。
- ✓ 質問項目の回答内容のほか、MyCareersFutureの閲覧履歴や自身の登録したプロフィールデータなども勘案される。

今後のスケジュール

■ 2025年度

3月31日 情報処理技術者試験の試験区分体系などの見直し（案）公表・プレスリリース

■ 2026年度

4月13日 Society 5.0時代のデジタル人材育成に関する検討会

4月16日 デジタルスキル標準2.0 プレスリリース ※経済産業省・IPA同時

年度末まで デジタル人材スキルプラットフォーム リリース

■ 2027年度

<新試験制度開始>

春頃 ITパスポート試験
情報セキュリティマネジメント試験
基本情報技術者試験

夏頃～秋頃 データマネジメント試験（仮称）
プロフェッショナルデジタルスキル試験（仮称）の各試験
情報処理安全確保支援士試験

※現時点の開始時期見込みであり、試験の準備状況によっては、遅れる可能性があります

討議事項

ご議論いただきたい論点①

背景

- ✓ 2025年5月に「society5.0時代のデジタル人材育成に関する検討会 報告書」を公開してから、約1年ぶりの開催
- ✓ 生成AIを中心に、技術は1年単位で確実に進化している。例えば、AIの性能の向上、コーディングAIやAIエージェントの活用、人工知能関連技術の研究開発及び活用の推進に関する法律（AI法）の成立等の変化が生じている
- ✓ 一方、政策立案・施策化には検討から実装まで約1年程度を要する等、日本社会への実装を、生成AI等の高速な技術革新と同じスピードで進めることは現実的に難しい

論点

1. この約1年間で、特に大きな変化と感じている点は何か
2. 生成AI等の技術革新は、今後どこまで進むのか
3. 技術進化とのスピード差を前提としたとき、社会実装（企業・個人の行動変容等）は「最新性」を追うべきか、「追隨できる設計」を重視すべきか