

独立行政法人情報処理推進機構（IPA）

第 1 回 DX に対応する人材のあり方研究会 議事録

<日 時> 令和元年 5 月 17 日（金） 14：00～15：15

<場 所> IPA 13 階 会議室 C

※当日出席できなかった委員については持ち回りにて実施。

■ 出席者（敬称略）

<座長>

室井雅博 元 株式会社野村総合研究所 顧問

<委員> 50 音順

神岡太郎 一橋大学 経営管理研究科 教授（CDO Club Japan 顧問）

木内里美 特定非営利活動法人ビジネスシステムイニシアティブ協会（BSIA）理事長
株式会社オラン ファウンダー 代表

田口 潤 特定非営利活動法人ITスキル研究フォーラム（iSRF）理事長
株式会社インプレス IT Leaders 編集部 編集主幹 兼 プロデューサー

<事務局>

独立行政法人情報処理推進機構（IPA） 社会基盤センター

■ 議事次第

1. 開会
2. 議事
 - (1) 昨年度成果と2019年度活動テーマ
 - (2) テーマ別活動計画
 - (3) 新スキル体系及び Re スキル講座別表の見直し案
 - (4) 「これからの人材のスキル変革を考える～DX時代を迎えて～」セミナー開催案
3. 諸連絡・閉会

■ 配布資料

資料1：DXに対応する人材のあり方研究会 第1回資料

■ 議事詳細

1. 開会

開会の挨拶とともに、事務局による資料確認が行われた。

2. 議事

(1) 昨年度成果と2019年度活動テーマ

事務局より、資料 1 を用いて、2018 年度の活動成果及び 2019 年度の活動テーマ、検討体制（WG の設置含む）等につき報告が行われ、了承された。

主な意見は以下の通り。

- 資料 1 の P11 の活動の全体像の中に記載のある KPI のうち、DX 推進率をどうとらえるかが難しそう。DX そのものの定義も、単にデジタル技術をビジネスに活用している Digitalization レベルなのか、デジタルネイティブに変革した本当の意味での Transform レベルなのか人がによって異なっている。日本は第二次産業革命で大成功してしまったがゆえに、そのモデルからいまだに変革できていないのが実態。氷山で言えば水面下にある文化やマインドを変えないといけない。それらを含めどう測定するかを考える必要があるだろう。
- 昨年度の調査は対象企業数がやや少なかったという感はあるものの、この種の調査としては初であるとともに、有意な結果を抽出することが出来たと思う。

(2) テーマ別活動計画

資料 1 を用いて、2019 年度活動テーマの概要につき、各担当者からの説明及び質疑応答が行われた。

① 昨年度成果の周知活動

各委員とも了承。

② DX 関連調査活動

- 人材についてはロールモデルを示すことが重要。また、スキルというよりはコンピテンシーの問題。企業をイノベートするという点でイノベーション人材と似ている。そのような人材を発掘し、活躍の場を与えることが重要。
- ユングのタイプ論も参考になるかも知れない。日本の IT 人材は、オペレーション人材である。
- DX 適性アセスメントツールの対象はエンジニアか？

→ DX では事業寄りの人間も重要な役割を果たすので対象とする可能性はあるが、従来型 IT 人材の Re スキル促進という視点からは、まずはエンジニアを対象としたものにする可能性もある。今後の検討の中で決定していきたい。（事務局）

- 人材の流動に関しては、IT ベンダーからユーザ企業に行って、また戻るといったパターンも多い。ユーザ企業は異分子を受け入れないが、衝突が生じないとイノベーションも起きない。
- ビジネスプロセスは日々かわるので、プロセスをリデザインするには必要。日本でいうプロセスは業務プロセス、海外では顧客プロセス。日本のプロセスは縦割りのため、顧客からみたら一貫したものになっていない。マーケから保守（廃棄）まで全体のバリューチェーンとしてリデザインしなければいけない。今、海外ではビジネスプロセスアナリストが重要な仕事となっている。日本が弱い部分。
- 人材流動マップについては、「カベ」を明確化することがまずは大事。また、若手であれば環境を作ってあげればデジタル人材へのシフトはすぐ出来る。

③アジャイル WG 活動

- アジャイルをどうとらえるかで変わってくるが、スクラムがどうしたという段階ではなく、コンテナ技術、Kubernetes（※1）を活用したビジネス化。開発ではなく、意思決定のアジャイルの方が大事。（※1） クーベネティス コンテナ化したアプリケーションの運用自動化プラットフォーム。
- 北風と太陽という、太陽にあたる活動。評価制度を変えたりするのは難しいので、変えやすいところ、それがアジャイル。米空軍などでは、ソフトウェアで戦争の勝敗が決まってくる。兵士だけではない。そのため、IT の方が武器の開発より良いと思わせるようなことをしている。BMW においても、2015 年からアジャイルのジャーニーをずっと行っている。2019 年には Biz DevOps という形でやっている。このジャーニーの中で、IT 部門 5500 人が Re スキルしている。Re スキルできない人は、現場にいてもらうなどしている。日本は従来の IT 部門と新しいデジタル部門を分けてしまう。
- アジャイルの効果があることはすでに実証済みであり、効果の調査などは不要。
- アジャイルの活動では、世界中にいて調査した方が良い。世界各地でアジャイルの普及度合を確認し、アジャイルじゃないところはなぜなのか調査する。そうすることで日本が異質なのが見えると思う。そうしなければ、「ベンダーが、品質が」等のような言い訳を日本はする。まわりは 80℃くらいであり、ゆでガエルになってしまう。

（3）新スキル体系及び Re スキル講座別表の見直し案

事務局より、資料 1 を用いて説明が行われ、その後、以下のとおり質疑応答及び討議が行われた。

- 座学だけでなく、実習や演習が重要。
 - Re スキル講座認定でも実習は要件に入っており、審査対象となっている。（事務局）
- 例えば CSP（※2）など、日本であまり知られていないが、海外では普及している技術もある。そ

のようなものも盛り込んでいく必要があるのではないか。

(※2) コミュニケーティング・シーケンシャル・プロセス。並列処理で必要な基本的動作を記述するモデルの一つ

- 創造的思考スキルも入れてはどうか。また、リーダーシップについてもエバンジェリストの持つものなどバリエーションがあるのではないか。
- 一次元の表現だとどの段階やレベルで必要になるか判らないので、二次元で表現した方が良い。

(4) 「これからの人材のスキル変革を考える～DX 時代を迎えて～」セミナー開催案

事務局より、資料 1 を用いて説明が行われ、実施内容につき了承された。また、各委員のモデレーターないしパネラーとしての登壇につき承諾を頂いた。

主な意見は下記の通り。

- 変わるためには危機感が必要。ただし、変わることへの不安もあるので、危機感をあおるだけでなく、ポジティブなメッセージも出した方が良い。

3. 諸連絡・閉会

- 次回研究会は 7/4 のセミナーという形で開催する。
- 引き続き、今年度の活動へのご協力をお願いする。

以上