

独立行政法人情報処理推進機構（IPA）
第4次産業革命に対応したスキル標準検討WG

全体を通じた論点と今後の方向性について

平成30年3月1日

全体を通じた論点と今後の方向性

① 検討成果の呼称について

これまでの意見

- ✓ 新しいスキル標準を、「スキル標準」と呼ぶのではなく、「**スキル変革の方向性**」を示す新たな名称に変更してはどうか。
- ✓ 今回のスキル標準は、習得するスキルの全体像を示す“マップ”であると考えている。全体像を示す“マップ”を参照しながら、必要なスキルを自分で選ぶという考え方でよいのではないか。
- ✓ 資料中に示された「**Skill Transformation Concept**」以外にも、「**Skill Transformation Map**」や「**Skill Transformation Compass**」という名称も考えられる。
- ✓ 「スキル標準」という表現自体が、“この程度が標準”といったように聞こえてしまうため、未来志向の新しいメッセージが発信しにくい。名称には特にこだわらないが、**未来志向が感じられるような新しい名称**を期待したい。



対応案

- ✓ これまで、「第4次産業革命に対応したスキル標準」のタイトルの下で検討を進めてきたが、従来型の、中長期的なキャリアパスを前提にIT人材の全体的な枠組みを「標準」として示す発想から脱却し、これからデジタルトランスフォーメーション（DX）に向かおうとする人材に対し「**スキル変革の方向性**」を示すという意味で、
「Skill Transformation Concepts for DX」（STC-DX） としてどうか。

全体を通じた論点と今後の方向性

② 検討コンセプトを示す図（旧・第4次産業革命の家）について

これまでの意見

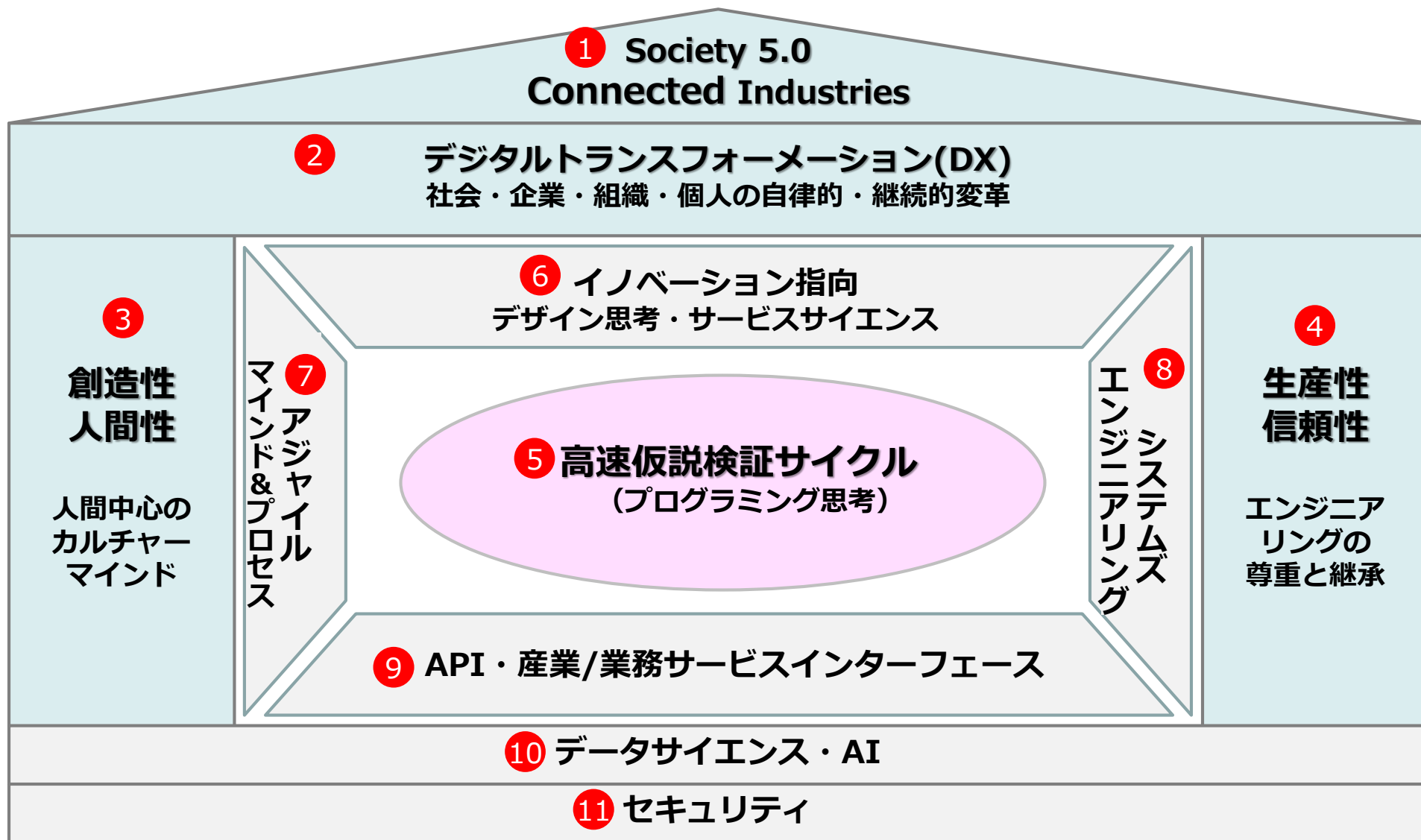
- ✓ 「自律的・継続的変革」に「個人」を追加すると、より効果的なメッセージになる。
- ✓ ビジョンが不明瞭なままデジタルトランスフォーメーションに取り組んでいる企業が見受けられるため、各産業、企業が取り組む「デジタルトランスフォーメーション」と、「社会・企業・組織・個人の自律的・継続的変革」に層を分けるとよい。
- ✓ 様々な領域において、プログラミング能力の必要性が、（これまで叫ばれていた）プロジェクトマネジメントスキルの必要性に優る時代が到来している。そのため、第4次産業革命の家にある「プロトタイプ」に「プログラミング」と記載してもよいのではないか。また、これを機に、我が国としてプログラミング能力の向上を推進する取り組みを検討していただくとよい。



対応案

- ✓ 「第4次産業革命の家」と表現していた新しいスキル標準のコンセプト図を、次頁のとおり修正。
- ✓ この図は、継続的に今後の技術等の進展を捉えつつ、随時見直しを図っていくことが必要

デジタルトランスフォーメーションに向けたスキル変革の方向性 (Skill Transformation Concepts for DX)



全体を通じた論点と今後の方向性

③ 人材類型の検討について

今後の見

- ✓ 一人ひとりのエンジニアに自信を与えるため、**ビジネスクリエーション観点の職種定義は重要**である。デザイン思考の中でよく言われる職種名としては、「**プロデューサ**」や「**ディベロッパ**」、「**デザイナー**」等が挙げられる。新しい技術とユーザのニーズを組み合わせる新しいものをプロデュースできる人材や、果敢にリスクを取って失敗を繰り返しながらも最終的には成功できるような人材を適切に表現できるとよい。
- ✓ 「ビジネスクリエーション領域」における人材像の名前については、「プロデューサー」のほか、「**ハスラー**」や「**ヒップスター**」など、様々な呼称が存在する。**新しい技術とユーザのニーズを組み合わせる新しいものをプロデュースできる人材や、果敢にリスクを取って失敗を繰り返しながらも最終的には成功できるような人材**を適切に表現できるとよい。
- ✓ 将来的には、**人材類型についてもぜひ検討いただきたい**。特に、ボリュームゾーンの人材にとって、デジタルトランスフォーメーション時代の位置づけを示す人材類型を示してほしい。現状でデジタルトランスフォーメーションをリードしているようなレベルの人材については、そもそもスキル標準で方向性を指し示す必要はない。
- ✓ 政府として、今後IT人材の需給動向を捉えるという視点からも人材類型は必要である。各企業や産業界で活用しやすいという点と、**政府として人材政策を考える上で有効に活用できる**という点が、人材類型に関する大きな論点ではないかと考えている。



対応案

- ✓ IT投資プロセスに沿った分業体制や、ITエンジニア-利用者、ベンダ企業-ユーザ企業といった従来の区分概念を前提にせず、「CDO」や「プロデューサ」、「デザイナー」、「ディベロッパ」等といったDXを推進する体制の観点から人材類型の検討を行う。

全体を通じた論点と今後の方向性

④ スキル・知識の整理の見直しについて



対応案

- ✓ ビジネス側やOT側人材のIT力強化（×IT）を含めた学び直し用途に資する観点から、スキル・知識を「ビジネス系」「エンジニアリング系」「サイエンス系」等の整理で大括り化する方向で見直しを行う。

全体を通じた論点と今後の方向性

⑤ 成果の普及について

これまでの意見

- ✓ 新しいスキル標準の普及のための方策の検討も、今後重要である。
- ✓ 策定したスキル標準の見直しのための体制についての検討も必要である。
- ✓ 新たなスキル標準については、IPAの取組として、今後も継続して適宜状況に応じて調査をしながら、必要に応じて、新たな要素をスキル標準にフィードバックしていきたいと考えている。
- ✓ 今回のスキル標準の作成にあたっては、ある領域で作成してみて、改善を繰り返しながら充実させていくアプローチが必要だと思っている。



対応案

- ✓ 従来のスキル標準のように、企業の人材管理における活用促進ではなく、DX推進にはどのような取組みが効果的か、関連施策とどのようなシナジーがあり得るかの観点から普及策を検討する。
- ✓ かつてのプロフェッショナルコミュニティのアプローチを参考にしつつ、今後の I T 人材の在り方にかかわる諸課題の議論や調査を継続的に行い、内容の改善を進めるとともに、時宜を捉えた情報発信を行う体制を構築する。

全体を通じた論点と今後の方向性

⑥ 「スキル標準」の影響について

～ ITSSが、適正な人材評価のディスインセンティブになっているとの指摘に対して何らかの見解を示す必要があるのではないか

これまでの意見

- ✓ スキル標準は、正しく活用されている場合も多い。ITスキル標準を公開した段階で、活用によるデメリットに関しても、当初からある程度リスクが想定されていたのではないか。
- ✓ スキル標準の問題性は、“殺人の道具になるから世の中に包丁はないほうがよい”という論理と同じであり、やや本末転倒の感がある。スキル標準によるデメリットや望まれない活用方法に対して、何らかの見解は示したほうがよいかもしれないが、新たに対応する必要はないのではないか。
- ✓ 特に見解を示す必要もないと考えている。各企業がスキル標準を活用する際に、当初想定していなかったように活用されたかもしれないが、それは各企業の活用の仕方の問題である。スキル標準を正しく活用している企業も多く、正しい活用方法についての認識はすでに普及していると思われる。
- ✓ たとえ各企業の使い方の問題であっても、調達取引上の問題、現在の情報サービス産業の多重下請構造において、下請側の企業は明らかに不利益を被っているため、公平な取引の実現に向けた方向転換が必要である。
- ✓ スキル標準が、人材の能力が適切に評価されない要因になっているという指摘もあるものの、明らかに不適切な評価方法を用いている企業は、優秀な人材を確保できず、将来的には自然に淘汰されていくものと考えられる。

対応案

- ✓ 「スキル標準」の呼称をあらためる。
- ✓ あくまでD Xの推進するために何をすべきかの提案や問題提起といった観点による説明に重点化し、従来のような量的な普及にとらわれて、D X推進に直接にはつながらない、調達取引の場面などでの活用可能性をうかがわせる説明は、厳に慎む。