

デジタル人材育成に関する IPAの取組みについて

2022年10月11日

IPA 独立行政法人
情報処理推進機構

社会基盤センター
センター長 高橋伸子

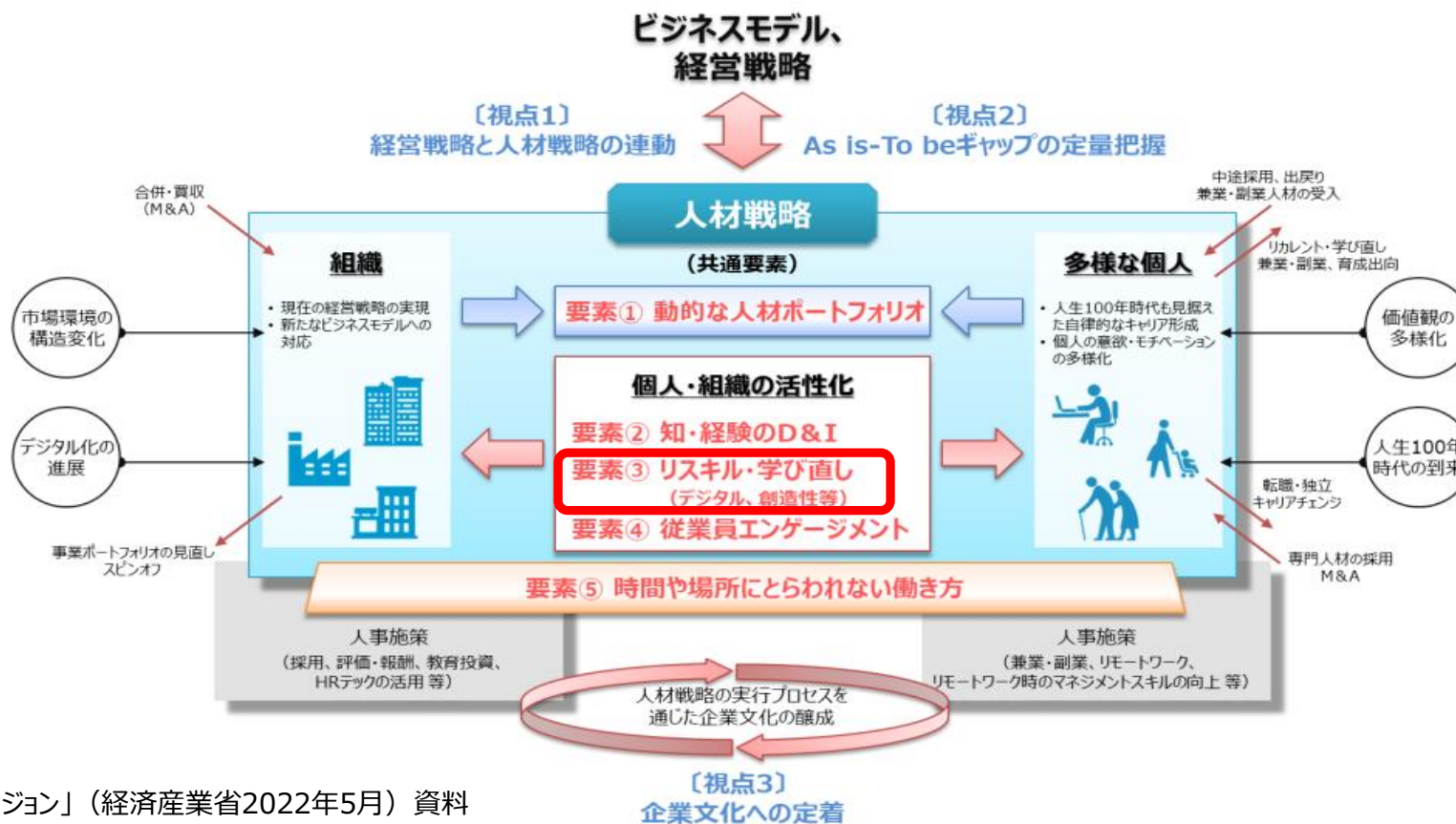
IPAの役割



人的資本経営について

「人的資本経営」とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につながる経営のあり方である

「人材版伊藤レポート」では、人的資本経営を行うための3つの「視点」と5つの「共通要素」が整理されている。



政府における人的資本に関するの取り組み経緯

1. 「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会」開催（2020/1～）

※一橋大学CFO教育研究センター長伊藤邦雄氏を座長に迎え、人材戦略に関する経営陣、取締役、投資家それぞれの役割や、投資家との対話の在り方、関係者の行動変容を促す方策等を検討

2. 通称「人材版伊藤レポート」公表（2020/9）

※経営陣、取締役会、投資家が果たすべき役割を示すとともに、人材戦略に求められる3つの視点と5つの共通要素を明示

3. 「コーポレートガバナンス・コード」の改訂（2021/6）

※人的資本に関する記載の盛り込み

4. 「人的資本経営の実現に向けた検討会」開催（2021/7～）

※持続的な企業価値の向上に向けて、経営戦略と連動した人材戦略をどう実践するか、議論

5. 通称「人材版伊藤レポート2.0」公表（2022/5）

※「人的資本」の重要性を認識するとともに、人的資本経営という変革を、どう具体化し、実践に移していくかを主眼として、それに有用となるアイデアを提示

6. 「人的資本経営コンソーシアム」設立（2022/7）

※人的資本経営の実践に関する先進事例の共有、企業間協力に向けた議論、効果的な情報開示の検討、及び、投資家との対話の場の設定

7. 「デジタルガバナンス・コード」の改訂（2022/9/13）

※デジタル人材の育成・確保やSX/GXとの関わり等の新たなトピックを反映

DX推進施策にも反映

【参考】デジタルガバナンス・コードにおける「人材版伊藤レポート2.0」との連携

DX認定・DX銘柄への影響



● DX認定の認定基準に「人材の育成・確保」を追加

(2-1. 組織づくり・人材・企業文化に関する方策)

- デジタル技術を活用する戦略において、特に、戦略の推進に必要な体制・組織**及び人材の育成・確保**に関する事項を示していること。

● DX銘柄の評価選定基準となるDX調査の調査項目において、今回の改訂で追記された人材やデジタル投資等に関する内容を追加予定（※下記は主な改訂部分）

(1. ビジョン・ビジネスモデル)

- 自社にとどまらず、社会や業界の課題解決に向けてDXを牽引しようとしている。

(2-1. 組織づくり・人材・企業文化に関する方策)

- リスキングやリカレント教育など、全社員のデジタル・リテラシー向上の施策が打たれている。その中では、全社員が目指すべきリテラシーレベルのスキルと、自社のDXを推進するための戦略を実行する上で必要となるスキルとがしっかりと定義され、それぞれのスキル向上に向けたアプローチが明確にされている。
- 経営戦略と人材戦略を連動させた上で、デジタル人材の育成・確保に向けた取組が行われている。
- 社員一人ひとりが、仕事のやり方や行動をどのように変えるべきかが分かるような、経営ビジョンの実現に向けたデジタル活用の行動指針を定め、公開している。

(2-2. ITシステム・デジタル技術活用環境の整備に関する方策)

- DX推進のための投資等の意思決定において、コストのみではなくビジネスに与えるインパクトを勘案すると同時に、定量的なリターンのおおきさやその確度を求めすぎず、必要な挑戦を促進している。

出典：「デジタルガバナンス・コード改訂のポイント」（経済産業省2022年9月）資料

【参考】全企業の現在値から得られる示唆

- 「6 人材育成・確保」「6-1 事業部門における人材」「6-2技術を支える人材」の現在値は全指標の中で成熟度レベルの下位5指標に含まれおり、**人材育成に関しては他の取組に比べるとまだ戦略を立てられていない企業が比較的多い**と思われる。
- 「6-2技術を支える人材」の現在値が1.63であるのに対し、「9-2人材確保」の現在値は2.24であり、IT部門は設置されているものの、その**人材のプロファイルや数値目標の整備が追い付いていない、もしくはそれらを定義することが難しい**ことを示唆している。

指標ごとに現在値の成熟度レベルの平均を比較すると、全企業における現在値の平均が高い上位5指標は表 3-3の通りであった。

表 3-3 全企業における現在値の平均が高い上位5指標

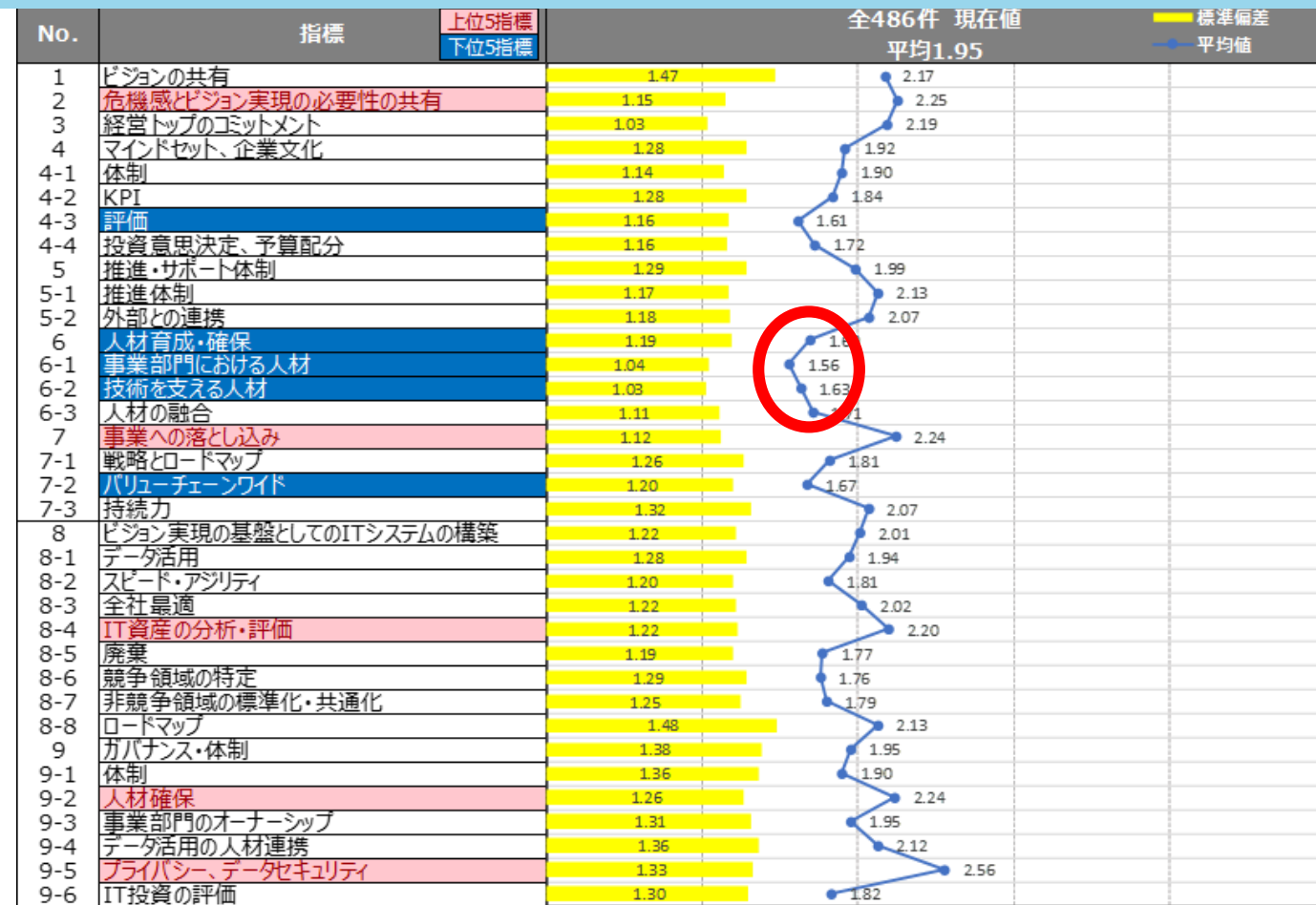
指標	現在値
9-5 プライバシー、データセキュリティ	2.56
2 危機感とビジョン実現の必要性の共有	2.25
7 事業への落とし込み	2.24
9-2 人材確保	2.24
8-4 IT資産の分析・評価	2.20

一方、現在値の平均が低い下位5指標は、表 3-4の通りであった。

表 3-4 全企業における現在値の平均が低い下位5指標

指標	現在値
6-1 事業部門における人材	1.56
4-3 評価	1.61
6-2 技術を支える人材	1.63
7-2 バリューチェーンワイド	1.67
6 人材育成・確保	1.69

出典：DX推進指標 自己診断結果 分析レポート 2022年8月 IPA



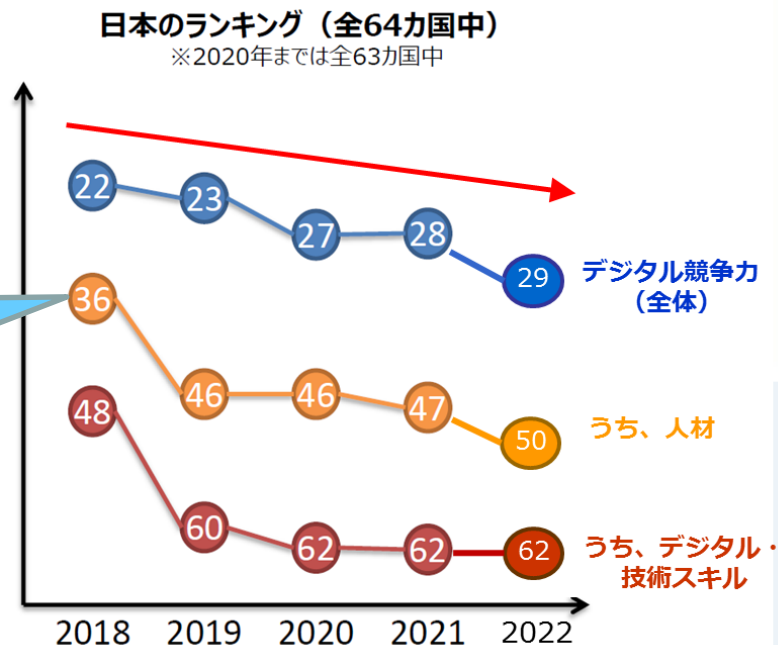
経済産業省デジタル人材政策取り組みの背景

日本のデジタル競争力は低下している（要因の一つが人材問題）

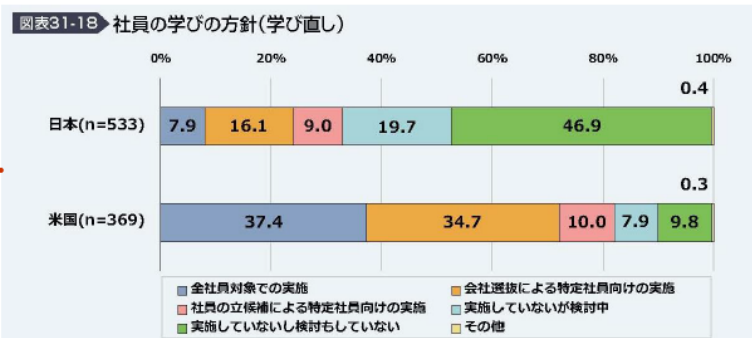
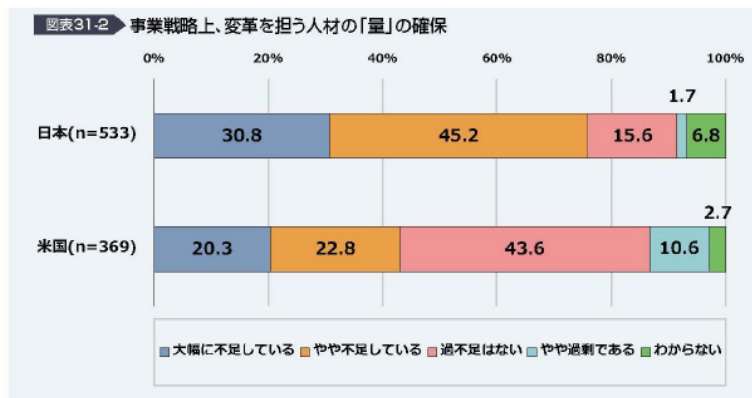
2022年では、29位にランクダウン

- デジタル競争力ランキング2021で、**日本は64カ国中28位と低迷**。特に「**人材/デジタル・技術スキル**」が、**62位**と低く、これが全体を引き下げる要因に。
- 日本では**76%の企業がDX人材不足を感じている（米国は43%）**にもかかわらず、**社員の学び直しを全社的に実施している企業はわずか7.9%**（米国は37.4%）。

「人材」の因子は以下の6ヶ
 ・PISA（数学）ランキング
 ・国際経験
 ・海外の高スキル人材
 ・都市のマネジメント
 ・デジタル・技術スキル
 ・実質的な海外との学生のフロー



出典) IMD世界デジタル競争力ランキング2021
<https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-digital-competitiveness/>



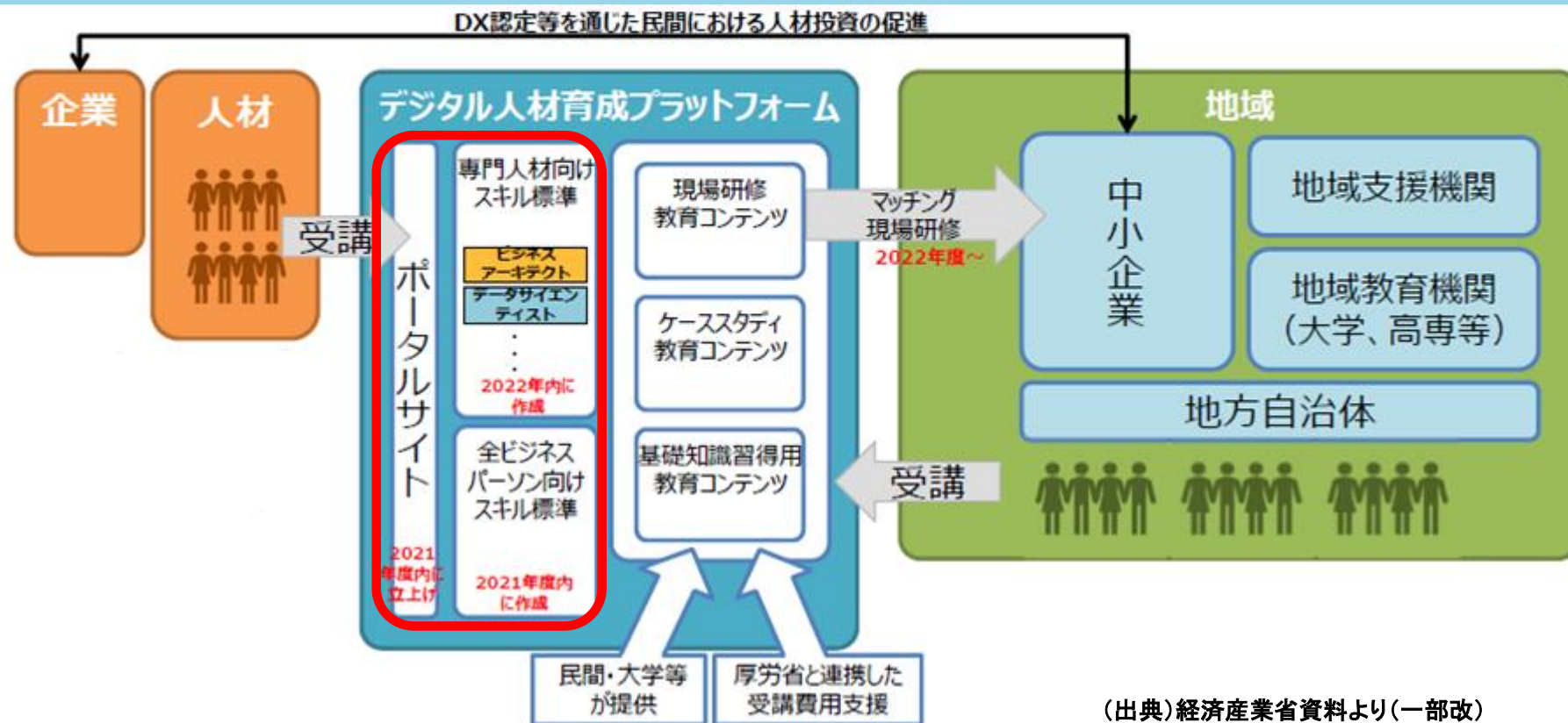
(資料) IPA「DX白書2021」

出典：デジタル時代の人材政策に関する検討会 実践的な学びの場WG（第2回）資料（経済産業省）に2022年データを追加

デジタル人材育成プラットフォーム

デジタル人材育成プラットフォームの全体像

- 社会のデジタル化に向け、ビジネスパーソン全体のスキル向上を図る。基礎的・汎用的知識の習得に加え、実践的な取り組みが必要。
- 産業界で求められるスキル標準や、それに紐づく教育コンテンツの提示、地域の現場とのマッチング等を行う「デジタル人材育成プラットフォーム」を構築し、全国大で人材育成を行う。

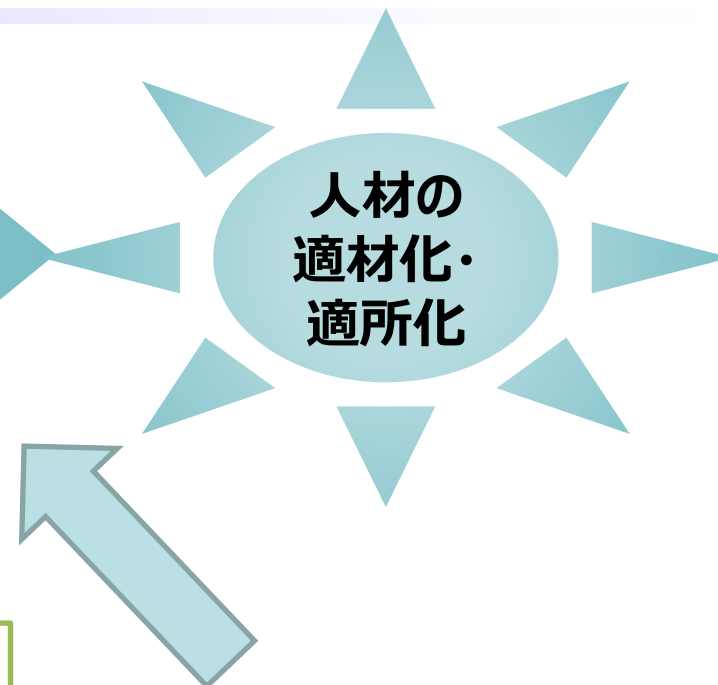
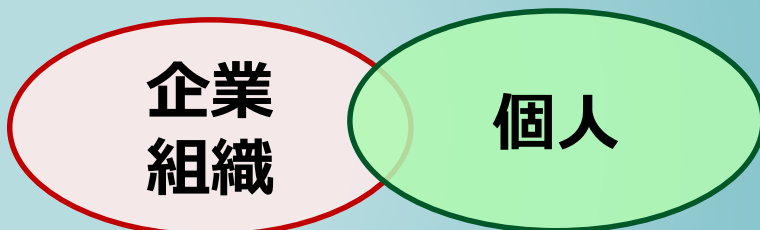


(出典)経済産業省資料より(一部改)

IPAにおけるデジタル人材育成に関する取り組み

個人と企業が
ともに進化し続けるための

ラーニングカルチャー・
グロースマインドセットの醸成

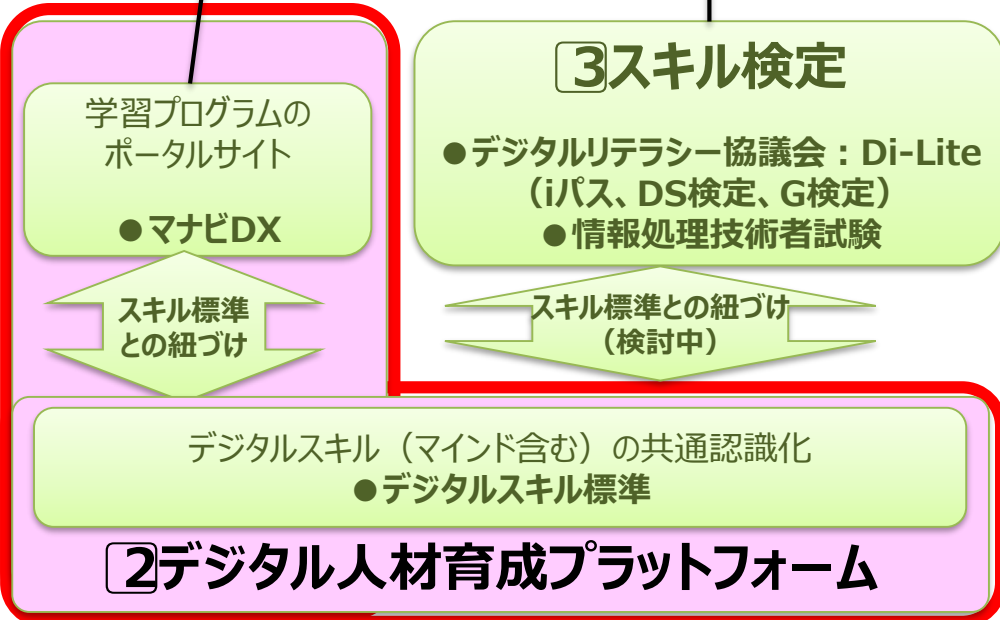
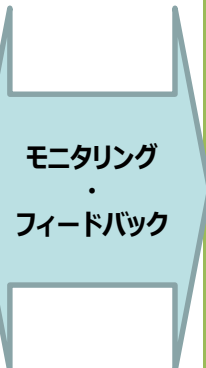


施策



1 組織・人材・スキル変革に関する調査

- IT人材の学び直しや組織・人材マネジメントに関する実態調査



4 組織や個人に対するトランスフォーメーションへのヒント (パターン・ランゲージ)

- まなパタ (大人の学び)
- トラパタ (トランスフォーメーションに対応するため)

本日はよろしくお願ひします