

No.	ご意見	対応案
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 今回のスキル標準が対象とするのは、<b>イノベーションを生み出す人材</b>と、データサイエンティストやセキュリティなどの<b>先端技術領域に関する人材</b>のどちらなのか。</li> <li>■ 今回のスキル標準は、（主にユーザー企業側の）イノベーションの過程で発案されたものを、ITエンジニアがどのように実現するのかという話ではないのか。</li> <li>■ 今回のスキル標準の策定の前提として、データサイエンティスト、IoT、セキュリティなどの昨今求められる技術領域を踏まえて<b>現在のエンジニアの体系を強化・拡充するという課題</b>と、第4次産業革命に向けて、エンジニア/ビジネスマンを問わず、<b>我が国にもイノベティブな人材が必要であるという課題</b>の2つの課題がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 今回のスキル標準では、今後求められる人材として、以下の両方の人材を対象としたい。             <ul style="list-style-type: none"> <li>① イノベーションを生み出す人材（ビジネス系の人材を含む）</li> <li>② データサイエンス、IoT、セキュリティなどの今後重要となる先端技術領域を担う人材</li> </ul> </li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ IoTやロボティクスの領域では、特にモノ（ハードウェア）との境界領域の知識が求められる。特にこれらを、<b>クラウドやビッグデータという上流工程とつなぐためには、ハードウェアとの境界領域も含めた幅広い領域のスキルや知識が必要となる</b>。現在は、これらの領域にまたがったスキルや知識を持つ人材が不足しているが、ここは日本が強みとしてきた領域でもあり、今後特に育成が必要な部分である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ エンジニアに求められるスキルの幅が広がっているという点も、今後対応すべき課題の一つであるといえる。</li> <li>□ 今回のスキル標準の検討にあたっては、この課題についても考慮し、データサイエンス、IoTなどの新たな領域で求められるスキル等を整理するとともに、一人のエンジニアに求められるスキルの幅が広がっているという点も何らかの形で示せるとよい。</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 従来のITスキル標準では、本来、職種＝ロール（役割）と理解すべきところ、職種＝1人の人材（それ以外の役割は担わなくてもよい）という認識が広まってしまった。このような誤解に対してメッセージの発信が必要ではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 職種＝1人の人材ではないという点について、メッセージが不足していたという指摘はその通りである。</li> <li>□ 新しいスキル標準では、「ロール」の定義や意義を明確に発信していきたい。</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「職種」、「ロール」、「スキル」等の概念を明確化する必要があるのではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 本日の資料6にて、定義の一例を紹介。</li> </ul>

# 前回WGの主な論点と対応（案）

No.	ご意見	対応案
5	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 新たなビジネスを生み出す人材にとっては、これまでの人材以上に、<b>課題発見力や問題解決力、コミュニケーション力等の“人間力”に相当する能力</b>が重要である。従来のスキル標準では、これらの能力の位置づけはやや軽かった印象があるため、こうした能力が非常に重要であることが分かるように示していただくとよい。</li><li>■ アジャイル開発等においては、「<b>顧客以上に顧客を考える姿勢</b>」や「<b>共通善（common good）（プロジェクトの目標を超えた崇高な理念）の共有</b>」が重要である。こうした点についても、新しいスキル標準に盛り込めるとよい。</li><li>■ 突出した優秀なIT人材にとっては、“技術力”が最も重要であり、コミュニケーション力や“相互理解”などをあえて重視する必要はないのではないか。</li><li>■ 突出した優秀な人材にとっても、ビジネスに携わる以上、市場や顧客に対する理解や同僚・上司・部下とのコミュニケーション等の意思疎通は必要である。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 新たなビジネスを生み出す人材の“マインドセット”が重要であるという点はその通りであると認識している。</li><li>□ ただし、こうした能力面については、文字にすると陳腐になりがちであることもあり、その表現方法については今後十分に検討したい。</li></ul>
6	<ul style="list-style-type: none"><li>■ イノベーション関係の人材について、過去も多くの取り組みが実施されてきたが、あまり広く普及していないのはなぜなのか。今回検討した内容が、過去の取り組み事例の一つとして加わるだけではもったいないため、<b>普及に向けた課題や方策</b>についても検討が必要ではないか。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 新たなビジネスの創出に向けた課題は人材だけではない。実際には、市場の問題や契約の問題、ビジネス慣行や雇用慣行の問題、経営者の改革意欲や危機感なども含めて、課題は多方面にわたっている。しかし、人材を一つの切り口として、他方面にも問題意識が波及し、我が国の現状の変革に何らかの形でつながっていけばいいと考えている。</li></ul>