

経済産業省・独立行政法人情報処理推進機構
第5回 デザインマネジメント人材の育成に関するタスクフォース
議事要旨

■日 時 令和7年9月19日（金）10:00～12:00

■場 所 経済産業省（本館2階東1 未来対話ルーム）

■事務局 経済産業省、

独立行政法人情報処理推進機構、

一般社団法人人間中心社会共創機構（HCS共創機構）

1) 前回タスクフォースの振り返り、及び、第5回・第6回タスクフォースの進め方について

事務局より、資料に基づき「第4回デザインマネジメント人材の育成に関するタスクフォース」での主な議論について振り返りが行われた。

2) プロモーション戦略

本タスクフォースに先立ち、各委員よりプロモーション戦略に関するアイデアを持ち寄った。各アイデアについて意見交換が行われた。

- 「認知度向上」について
- プロモーションの対象はデザインマネジメント全般についてか、試験についてかどちらか。
 - 両方である。
 - それぞれに違いがあるので、どちらを対象にしているか明示するとよいかと思う。
- ターゲットの解像度を上げた方がよい。受験者にはトップダウン型（会社から指示があり受験）とボトムアップ型（自主的に受験）の2種類があり、プロモーションの仕方も異なる。
- デザインマネジメント試験の受験者想定は、トップダウン型とボトムアップ型について、それぞれどの程度の割合をイメージしているのか。また、既存のITパスポート試験や情報セキュリティマネジメント試験では、トップダウン型とボトムアップ型の受験者割合を把握できているか。
 - デザインマネジメント試験における受験者の想定割合については今後検討する。全てのビジネスパーソンを対象にしているため、トップダウン型で経営から働きかけてもらえるようにできればと思っている。

- 各社の取組状況は、試験を義務付けるレベルから推奨のレベルまでと段階的な違いがあるため、グラデーションとして把握する必要がある。今後は、受験申込時のアンケート項目などを用いて、どのようにデータを取得できるかを検討していきたい。
 - IT パスポートはトップダウン型で認知度が向上し、受験者数も増えたという実態もある。デザイン人材の認知度はまだ低いというデータもあるので、トップダウンでメッセージ発信し、今回の議論の核心的な部分を伝えていく必要があるのではないか。
 - CxO 向けて啓発活動を行うのがよい。またトップダウン型のアプローチをする場合、大企業と中小企業でも構造が異なる。中小企業は地域の自治体との繋がりが強いため、まずは自治体職員向けの啓発を行うとよい。
 - HCD-Net が実施する専門家認定制度は、2009 年に策定された電子政府ユーザビリティガイドラインにおいてユーザビリティ専門家の関与が推奨されたことを背景に注目を集め、認知が広まっていった。資格の活かし先が明確だと経営者がトップダウンの判断をしやすい。ペルソナ毎にカスタマージャーニーを加えて普及施策を定義しておくとよい。
 - トップダウン型の階層において、構造的にデザインマネジメント人材が必要とされるような状況を作るということが大事だと思う。行政機関の調達条件とするような対策があると良い。
 - デザインの先進企業として広く認知されている大企業のナレッジも必要ではある。しかし、まだ認知されていないものの、デザインを活用して成果を上げている企業の方が、今後取り組もうとしているポテンシャルのある企業に興味を持たれると思う。そのバランスを上手くとると良い。そのような企業との繋ぎをしたい。
- 是非ご協力いただきたい。

- 「人材育成」について
- 「デザイン経営」や、他の経済産業省の取り組みと重なる部分もあると思うが、今検討している施策の独自性を考えつつ、相乗効果が得られると良いと思う。

- 「その他ご意見」について
- 本タスクフォース関係者が全員で受験するというのは、よいと感じた。
 - 受験の動機をヒアリングする機会があり、得た結果として、目標とする人が資格を保有していると受験意欲が高まるという意見があった。本タスクフォースの委員は影響力が大きいため、受験促進に寄与すると思う。

- 地方の自治体の行政官に必要性を伝えることが大事である。自治体にはデザインマネジメント知識が必要な業務が多くあり、DXに資する仕事の質向上に貢献すると思う。

→ 日本では、サービスデザインという業務はまだ十分に浸透していないものの、DX推進における有効性については徐々に認識されつつある。しかし具体的なサービスデザインの進め方の知識が不足しているため、上手く知見をつなぐことが、自治体における普及施策として有効だと思う。特に、市民との合意形成や意見抽出といったプロセスでは、デザイン的アプローチが多用されるため、デザインの活用は効果的だと思う。
- コミュニケーションツールを用いて、1万8千人の意識の高い自治体職員とのコミュニティを運用している。試験が本格稼働する際には、自治体職員に向けて受験を推奨したい。一方で、受験料は気になる。金額に応じて、自身が負担する場合は受験を躊躇する人はいるのではないかと思う。
- 試験が世の中を動かす牽引力になるというのが前提になると思うが、デザインマネジメントを普及させていくのか、試験を広報していくのかという所はよく見定める必要がある。これまでデザインを社会的に広めようという動きはあったにもかかわらず、それが浸透していないということが、本タスクフォースの前提となる議論のため、現状の反省を踏まえて取り組んでいかなければならない。

3) デザインマネジメント実践人材の人材像

事務局より、資料に基づき説明が行われて、意見交換が行われた。

- 「ペルソナ」について
 - 各ペルソナの企業規模とDXの推進度を考慮すると良いと思う。
 - ビジネス系の人材、テクノロジー系の人材のペルソナを考慮すると良い。加えて、行政系人材も入れると良い。
 - 企業規模に加えて、業種（メーカーなのかIT系なのか等）を考慮すると仕事のイメージがつきやすくなると思う。
 - ペルソナはプライオリティの検討に使用する。取りこぼしが無いように、企業規模や業種、年齢層などを広めに抽出して、それぞれに重要度を設定の上、ターゲットオーディエンスを正しく捉えると良い。また、中小企業がトップダウン型で受験を推奨する場合、その対象となる人がどのような部署に所属しているか、どのような専門性を持っているかをイメージして、優先順位付けを行うとよい。
 - ターゲットに合わせて見せるペルソナも変えていくのもよいのではないか。例えばア

ルバイトの方で、シフトや業務フローを自ら考えて、そこから採用に繋がる等、採用の仕方も変わってきてるので、プロモーションのターゲットに合わせたペルソナの提示も効果的ではないか。

- 想定しているペルソナは、これから試験を受験する人か、それとも試験を受けた後の人材をイメージしているのか。

→ 試験を受ける前をイメージしている。

- 「持つべきスキル」「DSS の見直し」について

- 「サイロ化を脱する」というコンセプトを重視すると、「人々の間に意見を出す」ことや、「合意形成を得る」ことが大きな役割になると思う。また一方で、特に DX を考慮すると、現行業務を調査の上、記述して、問題点を明らかにする、SE でいう業務モデリングの様なスキルが必要だと思う。

- コミュニケーションデザインのカテゴリーを追加するならば、「伝える」という要素を入れるのは適切だと思う。また、デザイン思考のステップや、人間中心デザインのサイクルにある「検証（テスト、実施、評価）」の追加を明示するのはよいと思う。

- それぞれのタスクを実行するスキルを考えた場合、プロジェクトマネジメントスキルや、活動を推進するスキル、コミュニケーション能力のような領域が読み取れないでは。それこそがデザインマネジメントにおいて重視されるべきスキルだと思う。

→ プロジェクトマネジメントは現状「ビジネス変革」のスキル項目に記載されている。主たるデザインスキルとしてではなくても、関連知識として必要なスキルに含められると、デザインマネジメント人材の強みになるかと思う。

- 現行のデザイナーのスキルは、専門人材としてのスキルを具体的に挙げているが、デザインマネジメント人材は、ビジネスパーソン全般を対象とするため、範囲が広がると思う。よって、デザインの仕方をデザインする、具体的には、デザインをマネジメントするという要素が追加されるとよいと思う。

- スキルリストを見ると、個別のデザインに関わるワードのスキルになっているが、デザインマネジメントとして定義するならば、そもそもなぜデザインが必要なのか、なぜ人間中心アプローチが必要なのか、より俯瞰して捉えるレイヤーの意義を理解することが、最も重要だと思う。

- あまりビジネス寄りにならない方がいいと思う。例えば「検証」も、いわゆる PDCA ではなく、OODA ループの中でも、特にオブザベーションとオリエンテーションが重要だと思う。また、「伝える」スキルも、ユーザーに伝えるだけではなくて、ユーザーの声を社内に伝える「フィードバック」に重きがあるように表現すると良いと思う。

4) 試験の方向性について

事務局より、資料に基づきデザインマネジメント新試験の対象者像及び出題範囲（案）の修正版について説明が行われて、意見交換が行われた。

以上

<お問い合わせ先>

経済産業省 商務情報政策局 情報技術利用促進課

電話：03-3501-1511（内線：3971～3975）

独立行政法人 情報処理推進機構(IPA) デジタル人材センター 人材スキルアセスメ

ント部

お問い合わせフォーム：info.ipa.go.jp/form/pub/inquire/itee