経済産業省

# 第3回
# データマネジメント人材の育成
# に関するタスクフォース

2025年7月17日

経済産業省　商務情報政策局　情報技術利用促進課

独立行政法人　情報処理推進機構

# 議事次第

## 1．開 会　（5分）

（1）前回タスクフォース振り返り

## 2．議 事　（105分）

（1）データマネジメント全体の論点[共有](5分)
（2）データエンジニアの役割・スキルの整理[意見交換](30分)
（3）新試験要綱[意見交換](30分)
（4）プロモーション戦略[意見交換] (40分)

## 3．閉 会　（5分）

（1）次回開催のご案内

# 1. 開会

# 1-(1)：前回タスクフォース振り返り

# 前回の振り返り

## 主なアジェンダ

（1）データマネジメントの全体像および論点
（2）各社取り組み紹介/意見交換
- KDDI社
- バンダイナムコネクサス社
- リクルート社

## 主なご意見

- 各社の発表を通じて、企業の業態や成熟度、業務改善系か価値創造系か、オペレーション系か戦略系かなど、**様々な軸のグラデーションがある**ことがわかった。**それらを整理した上で、今回定義するデータエンジニアがどこを目指すかを認識合わせした方がよい**。
- **企業内やグループ会社におけるデータ活用を超えて、業界の中でデータを活用する、さらには業界を超えてデータを活用することを見据えないといけない**と思っている。今回のタスクフォースはデータエンジニアに関する試験に特化した議論とすることと理解しているが、**今後の論点として残しておけばよい**と考える。
- **次回以降に何を議論するのか。最終的に何を決めるのか、ストーリーをあらかじめ提示してほしい**。その上で、次回は、応用情報技術者試験に特化したことを議論した方がいいのではないか。
- 今の応用情報技術者試験は広義のITエンジニアの人たちが取得している。今回の議論においては、この**ITエンジニアの人たちもビジネス領域やデータマネジメント分野に近づいてほしいということを狙いとすることがよい**のではないか。

# 2. 議事(1)：データマネジメント全体の論点

# データマネジメント全体の論点

| No | 論点 | 主な論点 |
|---|---|---|
| 1 | 応用情報試験 | 「データエンジニア」に関する試験要綱(対象者像・試験レベル・出題範囲等)の大枠を決める |
| 2 | DSS | データマネジメントに関わるすべての人材像のスキル定義を行う |
| 3 | 高度試験 | No.2のDSSの議論を受けて、「高度データマネージャ」「高度データエンジニア」に関する試験の新設可能性を検討する |
| 4 | プロモーション戦略 | データマネジメント全般の啓発活動・教育コンテンツ整備などを洗い出す |

# 2. 議事(2)：データエンジニアの役割・スキルの整理

# 伊藤委員より

# 2. 議事(2)：新試験要綱

# データエンジニアのスコープ[再掲]

## 当該分野の課題・強化の必要性

- データドリブンな意思決定や全社的なデータ活用の重要性は増すが、データがサイロ化・分断されている状況。**データの整備士やデータの使い手を増やすことが、データ活用によるビジネス成果を日本企業にもたらす道筋。**
- データサイエンティストの業務の多くがデータの前処理に費やされているとの指摘も多く、**データサイエンティストが本来持つスペシャリティを発揮するためにも、データを活用可能な状態に整備・管理する必要。**

## 目指すべき人材像

**データマネージャー**

- データの現状アセスメントと活用目的に適合した整備の指揮を行い、実務運営をリードする役割を担う。
- 組織横断で利害関係者を巻き込み、データマネジメントプロジェクトを立ち上げ・推進し、運用品質を監視・評価・監督することが期待。

**データエンジニア**

- データの現状評価やデータ整備を実行し、維持・運用ルールに基づく運用やビジネス部門によるデータ活用のサポートなどを実施。
- 具体的には、ビジネス部門のニーズに基づいたデータの探索・収集・抽出・加工・整備とともに、継続的な活用のためのデータの品質維持活動やデータの使い方を示す取扱説明書の整備・更新などの支援を担う。

## スキル学習の方法

- **データマネジメント領域の国家試験化**や、**デジタルスキル標準においてデータマネジメントを推進する人材を新たに位置づける**ことなどを通じて、**社会的地位の向上・確立が不可欠**。民間サービスにも期待。

**<データマネージャー>**

- ✓ データマネジメント実践人材育成のため、**ITパスポート試験の次に受けるべき試験の新設も含め、内容を検討。**

**<データエンジニア>**

- ✓ **既存のエンジニアリング領域の試験でデータマネジメントに関する一定の知識を問う形で整理、検討。**
- ✓ 非構造化データを扱うことを想定した、データマネジメントに特化した人材も重要。

（第2回資料からの引用）

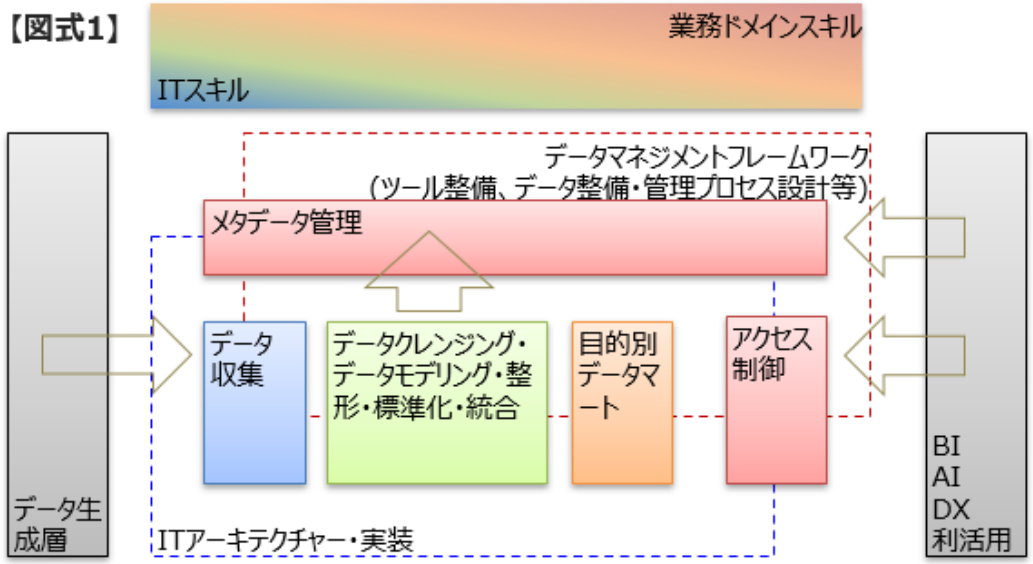
（データマネジメント人材タスクフォース）

# データマネジメント人材モデルの論理設計①

## 1. データ基盤モデルと必要スキル傾向

- 一般的なデータ基盤・機能の簡易モデルは以下図式1の通り
- データマネジメント機能の内、メタデータ・アクセス制御・目的別データマートの設計・整備等は、業務ドメインスキルが必須。
- 一方で、収集・クレンジング・統合等は、SQLに代表されるITスキルが必要
- またデータマネジメントのポリシーメイク、データマネジメント業務に必要なツール選定と運用方法、ルール・ガイドラインの整備なども非日常的機能も必要
- 同様に、データ基盤の実装設計やセキュリティ保証、時にEA的なシステム配置などの検討・設計も必要となる

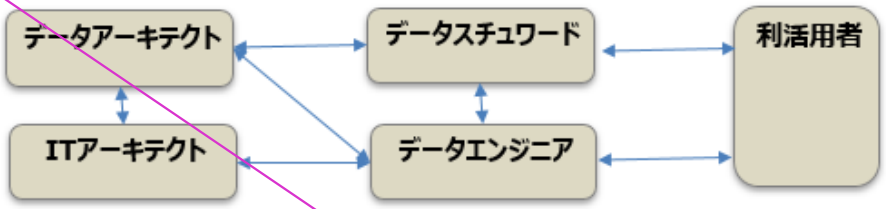
【図式1】



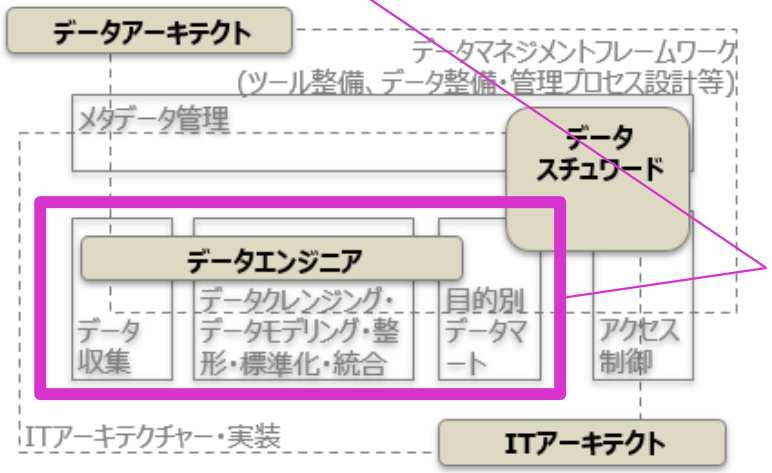

## 2. データマネジメント人材の役割・職業名定義

- 同モデルに従い、グローバル標準な職業をマップを図式2で示す
- 各役割上、主なコミュニケーションパスを図式3に示す

【図式3】




【図式2】




枠内の記載及び対象者像を参考にして，出題範囲案を記載。

# 2. 議事(3)：プロモーション戦略

# プロモーション戦略

## 目的

■ 関係組織(国(経産省/IPA)・団体(JDMCなど)など)によるプロモーションにより、各企業におけるデータマネジメントの認知度向上や実行度向上、並びに、データマネジメント人材の育成につなげること
**※企業内での全社横断体制を作ってもらうことを目指す**

## 施策

※「誰が」主体となって、「誰に」「何を」実施するかを整理する

誰に →

誰が ↓

| 主体 | 企業(JDMC会員企業/それ以外) | | 教育関連機関・企業 | 社会全体 |
|---|---|---|---|---|
| | 当該人材を目指す当事者 | 経営層 | | |
| 経産省/IPA | • XX | • 経営者向け啓発コンテンツ作成 | • 試験教材作成に向けた連携 | • 政府公式報告書等を通じて情報を発信<br>• XX |
| 団体(JDMCなど) | • 育成コンテンツ作成<br>• 人材を結ぶネットワーキングコミュニティ構築 | • XX | • XX | • XX |

image

# 各委員からの共有/意見交換

■ 各委員から発表いただいた内容をとりまとめ、今後のドラフト作成のINPUTとし、次回第4回のタスクフォースにて、共有・意見交換をさせていただきます。

# 3. 閉会