

経済産業省・独立行政法人情報処理推進機構
第3回 デジタルリテラシーの育成に関するタスクフォース
議事要旨

- 日 時 令和7年6月13日（金）15:00～17:00
- 場 所 独立行政法人情報処理推進機構コラボレーションルーム
（文京グリーンコートセンターオフィス 13F）
- 事務局 経済産業省、独立行政法人情報処理推進機構

1) IT パスポート試験の活用状況、見直しの方向性について

事務局より、「IT パスポート試験の活用状況、見直しの方向性」について説明が行われた。その後、IT パスポート試験の受験者の想定するペルソナ像について、以下のような討議が行われた。

【全体討議】

- 当社は全社員の8割以上がITエンジニアだが、新入社員のエンジニア全員にITパスポート試験を受験させている。文系理系に関わらず最低限のデジタルリテラシーを身に着けるためITパスポート試験は活用しやすい。
- 今後の働き方としてDSS-Pのビジネスアーキテクトのような働き方を求められていく過程の中で、まずはITパスポート試験を受けてみようと思う人が特に30代に多くいる。
- 金融業界、製造業界、医療業界など、それぞれの業界でペルソナ像が異なるのでは。事業セグメントごとに対応したペルソナ像を設定すべきでは。
- 最近の企業はインターンを行い、インターンで人物を見て積極的に採用を行っている。大学生の就職活動を見据えた意識の変化に着目し、大学3年生をターゲットにしたペルソナを作るのがよいと思う。就職活動を契機に、ITパスポート試験のような体系的に知識を学びたいという学生は多い。
- 中間管理層、経営層が中心になっていかないとDXが進まないことから、管理職が全員受験するようなイメージで設定されたペルソナがあった方がよい。
- 「ITパスポート試験が専門的な試験と思うか」というとそうではない。ITパスポート試験については現実的に特に意識はされていない。
- 入社1年目は、配属された部署で必要となる専門的な資格が優先される。

2) 倫理問題の強化について

事務局より、「デジタル技術の活用における倫理の重要性」「ITパスポート試験で倫理問

題を扱うことの実現可能性」について説明が行われた。

その後、辰己委員から「情報倫理を評価することができるのか」についてプレゼンテーションが行われ、以下のような討議が行われた。

【全体討議】

- 合否を測るのではなく、倫理観に対する信用スコアのようなものを測定する方法もあると思う。繰り返し受験することによって、そのスコアが変化していく様子を可視化する、若しくは社会の変化に応じてそのスコアを維持できていることを可視化するという方法がよいのではないか。
- 絶対的に正しい解答を選ぶという形ではなく、「間違いをしない」という観点で評価する切り口もあってよいのでは。
- 直接的に倫理を問うような出題の方法でなくても、法律や規定を知っているかどうかを問うことによって、偽ジレンマに対応できるような能力を測ることができる。
- 倫理やモラルは、知識よりも「間違えない」ための実践的な判断力が必要。法律や倫理観も変わる中では、試験だけでなく、研修などを通じて定期的な確認が必要。民間との連携も有用ではないか。
- 倫理の分野については、筆記試験のような形で問題を解いて終わりではなく、ディスカッションして考えることが重要。
- 法的な規制の観点では、ハードロー（法律等）／ソフトロー（慣習等）という考え方があるが、ソフトローの観点は企業内研修などでカバーし、ハードローの観点は IT パスポート試験などでカバーするなどのすみ分けが必要。
- IT パスポート試験で倫理の問題を問うことについて、例えば問題文の文章量を増やして、シナリオやストーリーを記述した問題形式にすると、より多くのことが問えるようになるのか。
 - 高校情報の共通テストでは、前提知識や状況設定を問題文の前半に記述しており、問題文が長く、読解力も必要と見える。読解力を問うことが IT パスポート試験に求められているのかどうかは議論する必要がある。
 - 判断力を問うようなケーススタディ問題も一案では。
- リスクがあることがわかったときに、こういったルールがあって何を参照すべきかを知っていることが重要。

3) マインド・スタンスの取り入れについて

事務局より、「IT パスポート試験へのマインド・スタンスの取り入れ」「試験以外の手法によるマインド・スタンスの醸成」について説明が行われ、以下のような討議が行われた。

【全体討議】

- 例えば、自動車の運転免許を取得する際のプロセスと同じような形で、IT パスポート試験に合格して合格証書をもらうまでの間に、マインド・スタンスに関する試験を受験してもらう。試験は何回でも繰り返し受験してよい形として、クリアしないと IT パスポート試験の合格証書が発行されないという仕掛けも考えられる。
- 非 IT 部門の人材のリスキリング経験からすると、アセスメントを実施した際に DSS-L マインド・スタンスのスコアが高い人材は、最初のスキルレベルが低かったとしても、その後の育成でのスキルの伸びが非常に高いというデータが見えた。DX 人材育成という観点で見たときに、マインド・スタンスは非常に重要である。一方で、可否を出す試験の中でマインド・スタンスを測るのは難しい部分があると思う。
- 試験合格を付与するだけではなく、マインド・スタンスをスコア化して可視化する方法がある。スキルの証明は、それを受け取った側がどう捉えるかが重要。マインド・スタンスについてしっかりと理解している人材が欲しいという企業にとっては、可否だけでなくスコアも評価できるようにすると、企業は活用しやすくなり、試験の価値が上がるのではないか。
- マインド・スタンスを評価する際には、多様性を考慮することが大事。心理学等の専門家に評価方法について意見を聞くことも必要である。
- IT パスポート試験とマインド・スタンスの試験を一緒に受けてもらい、マインド・スタンスの傾向、スキル構成及びキャリアの方向性を定義して、個人が努力する方向性を見えるようにすると、受験者のインセンティブが大きいのではないか。
- アセスメントの結果から提示される「向いている職種」と「本人がやりたいこと」は合致していないことも起こりうると思う。
→ マインド・スタンスの試験を受けた後は、自己採点の形式にして、様々なキャリアの方向性があるということだけを示すようなやり方もあると思う。

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/itec