

第6回デジタルリテラシーの育成に 関するタスクフォース

2025年7月11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

ITパスポート試験の利便性向上

利便性に関する声

申込み

- ITパスポート試験とそれ以外の試験でIDが引き継がれない（新たな区分を受験するたびに新規登録が必要）

CBT試験会場

- 会場が最寄りでない
- 希望する日時・会場での予約が取りにくい
- 所要時間が長い（会場受付時間から試験開始時間まで待ち時間がある）
- 企業の研修会場や大学などで一斉に受験できるとよい

合格証

- 紙の合格証は活用しにくい

●このほか、受験者目線（企業目線）から不便と感ずることはありますか？

全体振り返り

第1回（5/9）

テーマ：全ての社会人が変革への受容性を備えるためには

- 検討会・ワーキンググループでの検討状況について説明。
- 以下2つのテーマについて、グループディスカッションを実施。

<全ての社会人（全社員）に変革の受容性を持つことの必要性に関する議論>

- ・ 組織の上層部のマインドが重要。
- ・ ターゲットによってアプローチ方法を区別して変える必要。
- ・ 若手人材（デジタルネイティブ世代）が、既存の社員のリテラシーの低さを感じて離職してしまうこともある。
- ・ ベテラン社員の中でも、Why（なぜやるのか）・What（何をやるのか）を考えていないことがある。外部の人材との交流や異業種との接触から刺激を受け、新たな視点や問題意識を得ることが重要。
- ・ 多くの人が変革の必要性を感じていない。実際に困っている状況でも、変革の必要性を自覚していない人もいる。

<社員のデジタルリテラシーの向上等の取組からの示唆に関する議論>

- ・ 管理職のデジタルリテラシーが欠如していると、DX担当者などに対する業務の丸投げのような状態が起こる。
- ・ DX教育を受講させても、実務に結びついていないと感じる。実務での変革が起きていない。
- ・ 変革に取り組んでも、報酬や人事評価制度などが変わっていない。
- ・ デジタルに興味関心を持つ人が全体の過半数になれば、状況は大きく変わっていく。
- ・ 中間で束ねる役割を設けることによって、組織全体に血が巡るようになる。
- ・ 若手人材が自由に意見を出せるような環境を整えると変革が起きやすい。

第2回 (5/23)

テーマ：デジタルリテラシーの育成

- 企業内でのデジタルリテラシーの育成に関する取組紹介、議論を実施。

<各社の取組紹介を踏まえた意見交換>

- ・ 社内育成により、知識としては定着してきており、デジタルの用語を使った会話が通じるようになってきた一方で、**知識の習得にとどまり、習得した知識が実務で活用されたり、業務の成果に結びついたりする事例は一部にとどまっている。**
- ・ 全体が「**自分事として意識する**」といった状況にはまだ至っていないのが実状。上司が積極的にデジタルを活用するようなマインドを持っていると、デジタル活用も進み、周りの意識も変わっていく。
- ・ 現場レベルからは、「ベテラン社員がデジタルを使ってくれない」「デジタルに意識を向けてくれない」といった声はいまだに聞こえてくる。**ベテラン社員に無理やりデジタル活用を促すのではなく、まずは職場の過半数超えを目指してデジタル活用を推進していくのが良い。**
- ・ **マインド醸成の研修を行っても、身についているかを測定することは難しい。**
- ・ ITパスポート試験については、**学習量が多いという感覚はある。**
- ・ **理系出身者の人から見ればITパスポート試験のテクノロジー分野は簡単だし、事務系の人から見れば難しすぎるように感じる。**

第3回 (6/13)

テーマ：ITパスポート試験の活用状況、見直しの方向性

- ITパスポート試験のペルソナ像、倫理問題の強化、マインド・スタンスの取り入れについて議論。

<ペルソナ像に関する議論>

- ・ **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。
- ・ 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。
- ・ **管理職**もペルソナ像に設定した方がよい。

<倫理に関する議論>

- ・ 見たかどうかの確認、理解したかを確認するテスト、法規・慣習を知っているか、の評価は可能。倫理のテストは満点が基本。
- ・ 「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。
- ・ 知識よりも「間違えない」ための**実践的な判断力が必要**。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**。

<マインド・スタンスに関する議論>

- ・ 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**を設け、何回でも繰り返し受験できるが、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。
- ・ 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。
- ・ 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。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。

第4回（6/23）

テーマ：ITパスポート試験

- ITパスポート試験の合格者像、期待する技術水準、出題範囲、レベル感について議論。

<合格者像、期待する技術水準に関する議論>

- 基本的なマインド・スタンスを備えていることを前面に出してもよいのでは。
- ITパスポート試験が**どこを目指すためのものなのか、解像度を高めた方がよい。**
- ITパスポート試験を、広くあまねくすべての人に受けてもらうようなエントリーレベルの試験にするのか。それとも、DX推進を見据えて、ある程度のデジタルスキルを身につけているレベルの試験にするのか決めなければならない。

<出題範囲、レベル感に関する議論>

- **問題の内容を日常のシチュエーションに置き換えて受験者がイメージしやすくするなど、問い方の検討が必要。**
- ストラテジ分野があることで、全ての従業員に受験させる動機づけがしやすくなる。
- 試験に合格していると、「ITに苦手意識がない」「セキュリティやコンプライアンスの違反事項を理解している」「デジタルに興味がありDX/IT人財として自部署で活躍してもらえる」と評価できると考える。そのためには**あまり敷居を高くしない方がよい。**
- AIを活用していくうえで、AI技術について知っている必要はないという意見がある一方で、**ベンダーと会話ができるような最低限の知識は必要か**と思う。

第5回（7/4）

テーマ：ITパスポート試験

- ITパスポート試験の合格者像、期待する技術水準について、第4回に引き続き議論。
- 分野別評価、サービス向上について議論。

<合格者像、期待する技術水準に関する議論>

- ・ 合格者像は試験要綱に明記しプロモーションしていくことが必要。
- ・ **全ての社会人を対象とするのであれば、レベルが非常に高いのではないか。**一方、そこまで**レベルを下けた場合は、試験としての価値が低下し受験者数が減少すること**も考えられる。
- ・ **中心となる対象者をどこに据えるのかしっかりと議論すべき。**
- ・ **DX人材育成が当たり前に備えるべき社会人基礎スキルとして捉えられる世界になるとよい。**

<分野別評価、サービス向上に関する議論>

- ・ セキュリティやガバナンスなど**重要度の高い分野の基準点を高く設定する**という方法も一案。
- ・ **個人の強みや弱みを明確にし、次の学習に繋がるようなフィードバックがある**とよい。
- ・ **目指すべき合格ラインと受験者の現在の位置を示し、合格ラインまでの距離を示すことができる**とよい。

タスクフォースのゴールイメージ

- ✓ 議論内容については、取りまとめの上、事務局（経済産業省・IPA）にて報告書を作成します（他領域のタスクフォースとあわせて作成）。
- ✓ 報告書は経済産業省・IPAホームページへ公表します。
- ✓ 作成した報告書は、今後の試験見直し、施策展開等の検討につなげてまいります。

タスクフォース報告書イメージ

【デジタルリテラシー領域について】

- デジタルリテラシーの必要性
- ITパスポート試験
 - ・合格者像、期待する技術水準、見直しポイント など
- プラットフォーム利用者・ITパスポート試験受験者の拡大に向けた取組
 - ・サービス向上
 - ・利便性向上 など