

経済産業省・独立行政法人情報処理推進機構
第1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5月9日（金）13:00～15:20
- 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) 「Society5.0 時代のデジタル人材育成に関する検討会」における議論内容について

事務局より、「Society5.0 時代のデジタル人材育成に関する検討会」における議論内容について説明が行われた。

2) すべての社会人が変革への受容性を備えるためには（グループディスカッション）

各テーマについて、以下のような討議が行われた。

【テーマ①：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をどのように説明しているか？（自分ごととして捉えてもらうためにどのように伝えているか？）】

- 技術進歩による DX の必要性や、社内での組織階層やスキルごとにそれぞれが目指す目標を決めて変革していく、ということを啓発している。
- デジタルリテラシー教育は、ターゲット（ユーザー企業か IT 企業か、業務従事者か IT 担当者か、どの年代層か等）によってアプローチ方法を区別して変える必要がある。例えば、「若い世代のデジタル活用を妨げないこと」を訴えたいシニア層に向けては、昔の SF アニメを例に挙げてデジタル技術が実現してきたことを訴求し、手ごたえを感じたこともあった。
- 新入社員に対しては IT パスポート試験を、デジタル知識の習得というより、ビジネスリテラシーの習得という位置づけとして受験させている。
- 「このままではまずい」といったような危機感に訴えかける言い方は、変革の必要性を感じていない人には刺さらないように感じる。「DX が進んだ場合の未来の日本の姿」「DX が進まなかった場合の未来の日本の姿」を示すことが重要であり、変革の必要性を具体的なビジョンなどを示して可視化する必要がある。
- 「今日取り組んでいる仕事が明日の仕事ではない可能性がある」という組織の上層部のマインドが必要である。組織の上層部が日々の仕事の変化を見せることによって、変化の必要性を示していくことが重要である。

- ベテラン社員の中にもビジネスリテラシーが低い人が一定数おり、決められたやるべき業務を淡々とこなすだけで How しか考えておらず、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である。
- 若手人材（デジタルネイティブ世代）は、デジタル技術の知識がなくても、スマートフォンなどを活用して自然とデジタル技術を使いこなせる。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。
- 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。変革の重要性を認識しておらず、危機感がない。
- 新型コロナウイルスのような世の中の大きな変化をきっかけに、何かを変えないといけないという考えは広がっていると思う。そのような変化の中で、顧客のニーズを迅速に汲み取る必要がある。
- IT パスポート試験を取得しても、習得した知識を実践する場がないといけない。資格を取得したあとの実践する場を提供することが重要である。
- IT パスポート試験は、一般のビジネスマン向けにしても学生向けにしても中途半端な印象を受ける。学生から見ると、ビジネス部分（ストラテジ系・マネジメント系）がなじまない。
- デジタル領域を扱う情報処理技術者試験は試験問題の陳腐化が早いため、変化のスピードについていく最新の知識を常に学べるような仕組みを考える必要がある。

【テーマ②：社員のデジタルリテラシーの向上等に取り組む中で、うまくいっていること、うまくいっていない(壁)こと、壁はどうすれば乗り越えられるか？】

(好事例)

- 社内で実施している初級レベルの DX 教育は、全社員のうち 8 割が受講完了。また、市民開発コミュニティを立ち上げたところ、600 名程度が挙手制で参加しており、アワードを実施するなど活動が盛況である。
- 全社員にタブレットを配布し、現場での業務改善を促進している。ローコード開発などを通じて、現場が自発的なアプリケーション開発に取り組む活動が見られている。また、社内掲示板を活用して、離れた現場間で業務改善を共有する動きも確認されている。
- DX 推進専門のプロフェッショナル職やエバンジェリストを各職場に配置して、社員が AI などを活用できる環境を整えている。システム担当に丸投げせず、職場ごとに環境を整備することでガバナンスもうまく効いている。

(課題)

- 上司が DX の取組の必要性を理解しない場合、率先して取り組んでいる職員を一部のモノ好き集団とみる側面がある。
- 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。そのような管理者のマインドチェンジが必要である。
- 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。依然として Excel 前提の作業が残っているなど、実務での変革が起きていない。
- 変革の重要性を社員に伝えることには取り組んでいるものの、変革のメリットを示せていない。また、変革に取り組んでも報酬が変わらないことに不満を感じたり、組織規模が大きいとやりたいことが実現できず離職につながるケースがある。
- 人事評価制度も変えていく必要があるが、変わっていない。
- 自分の市場価値を知ると、もはや日本で働く必要がないという考えにも行き着く可能性もある。

(改善策)

- 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と思われる。また、変わらざるを得ない環境になると変わるものである。成功事例を広めることも有用。
- (デジタルリテラシーの社内での浸透において) 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。
- トップのリテラシーを向上させ改革を進めることが重要であり、トップダウンが効いているところは改革が進む。ただし、トップから遠い部署ほど抵抗勢力が強くなるため、そういった部署へリテラシー醸成の背景などをしっかりと理解している人を配置することが必要。
- 世代ごとに刺さるような施策を丁寧に展開していくことが必要。
- 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。

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