

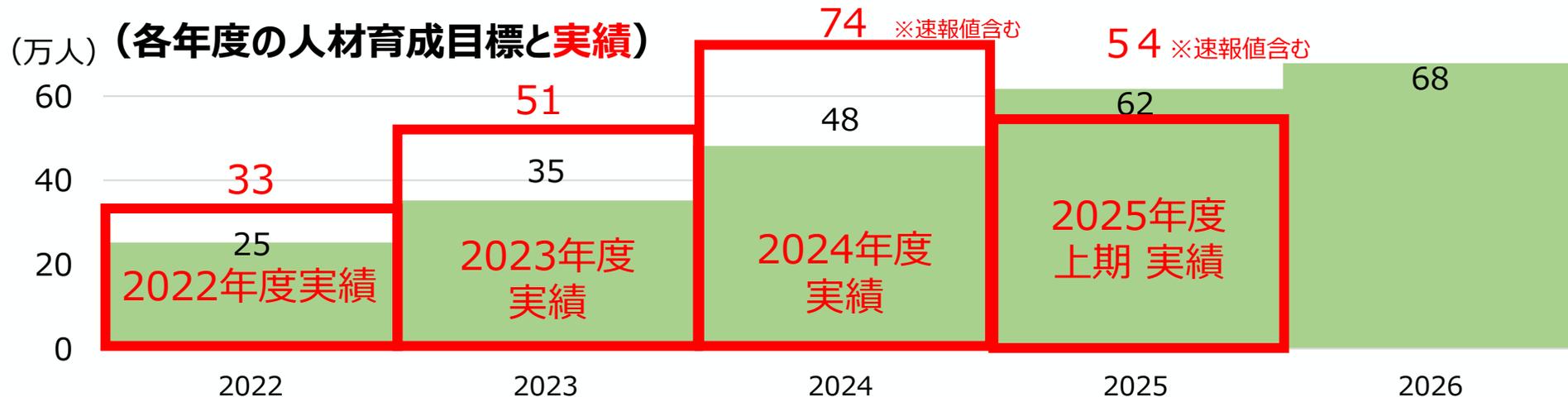
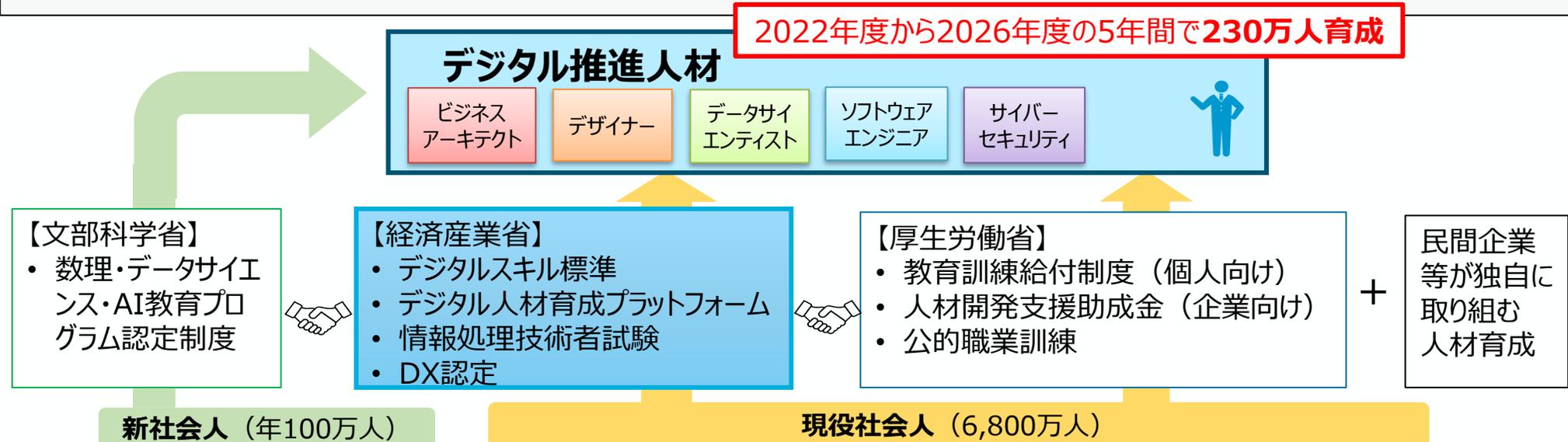
デジタル人材育成施策について

2026年3月3日

商務情報政策局 情報技術利用促進課 デジタル人材政策室

デジタル田園都市国家構想：デジタル人材の育成目標

- 政府全体で2022年度から2026年度までに230万人育成目標を掲げ、関係省庁で取組を実施。
- 2024年度は目標約48万人に対し、**目標の約153%に当たる約74万人を育成**。
- また、2025年度は目標約62万人に対し、**上期時点で約54万人**の育成を達成。



デジタル・サイバーセキュリティの全体像

我が国産業の国際競争力強化と社会課題解決による「強い経済」の実現



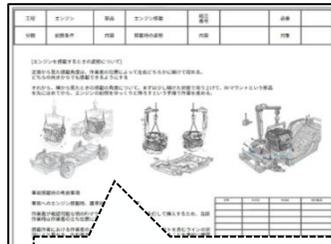
データ基盤を巡る技術動向

- AI時代の到来に対し、**AI学習・利用やデータ連携等が容易な形式にデータを精製する技術や、分散管理されたデータ資源の連携を信頼ある形で、利用者目線で柔軟に、スケーラブルに実現するためのアーキテクチャ（データスペース）**に関する検討が国際的に進展。
- こうした技術・アーキテクチャをサービスとして実現し、産業界においてAI時代の価値の源泉となるデータ資源の開発やデータ流通の実現を推進していくことが、産業競争力強化においても重要に。

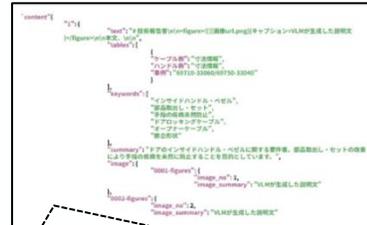
データ精製（AI-Ready化等）

- データを意味・関係性が整理された、AIが理解しやすい形式に加工・整理するプロセス。

例：手順書



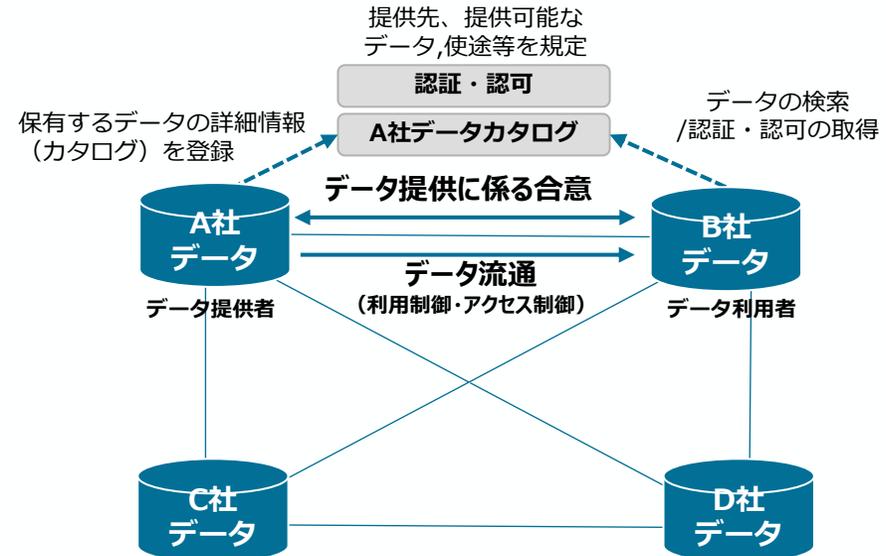
専門的な知見（図面の読み方・部品知識等）がなければ読解しにくい



データの意味情報
• 手順番号、図の説明
• 関連する部品情報（寸法等）等

データ連携（データスペース※）

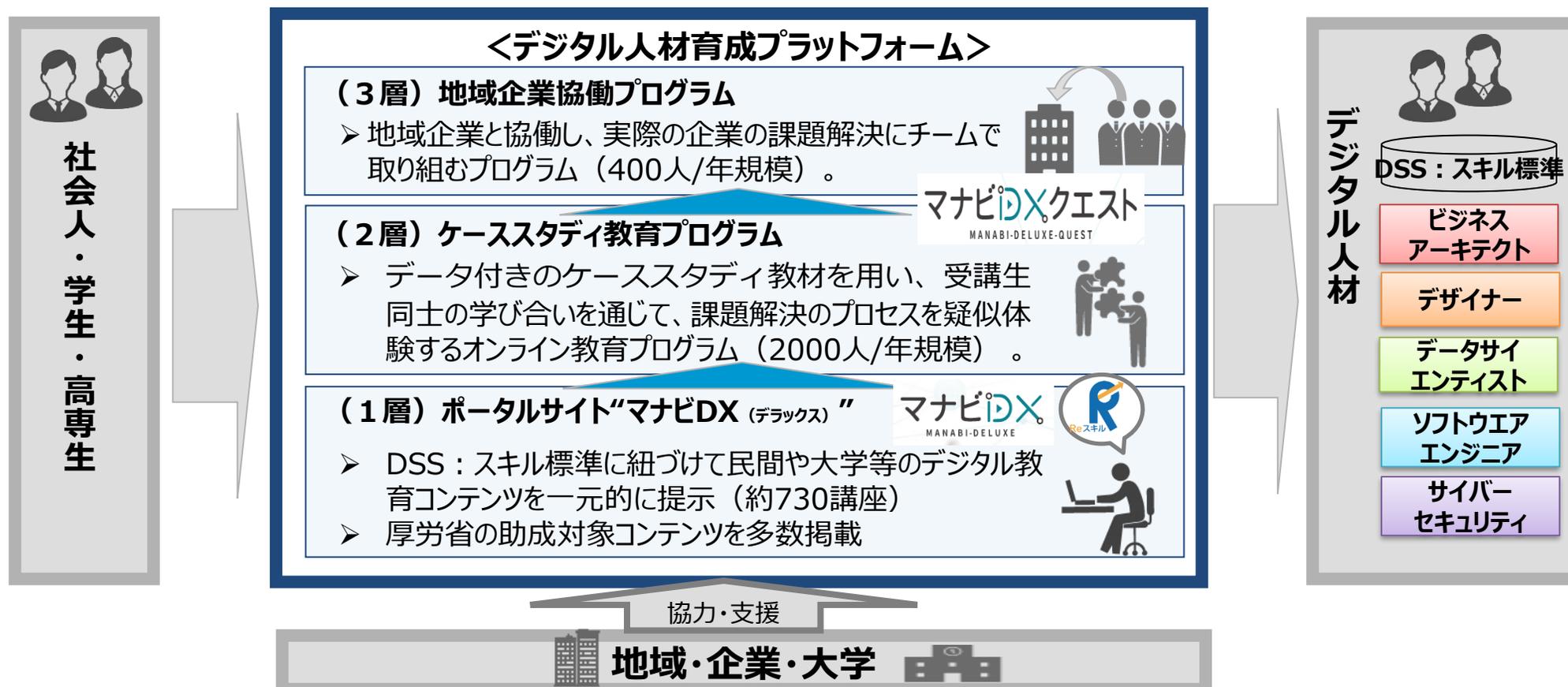
- 管理者・管理ポリシーが異なるデータ資源を利用制御によって分散型で安全に連携利用できるようにするための仕組み。



※欧州を中心にデータスペースのコンセプトが提案される一方、米国においてはデータメッシュという類似のコンセプトも提案されている。

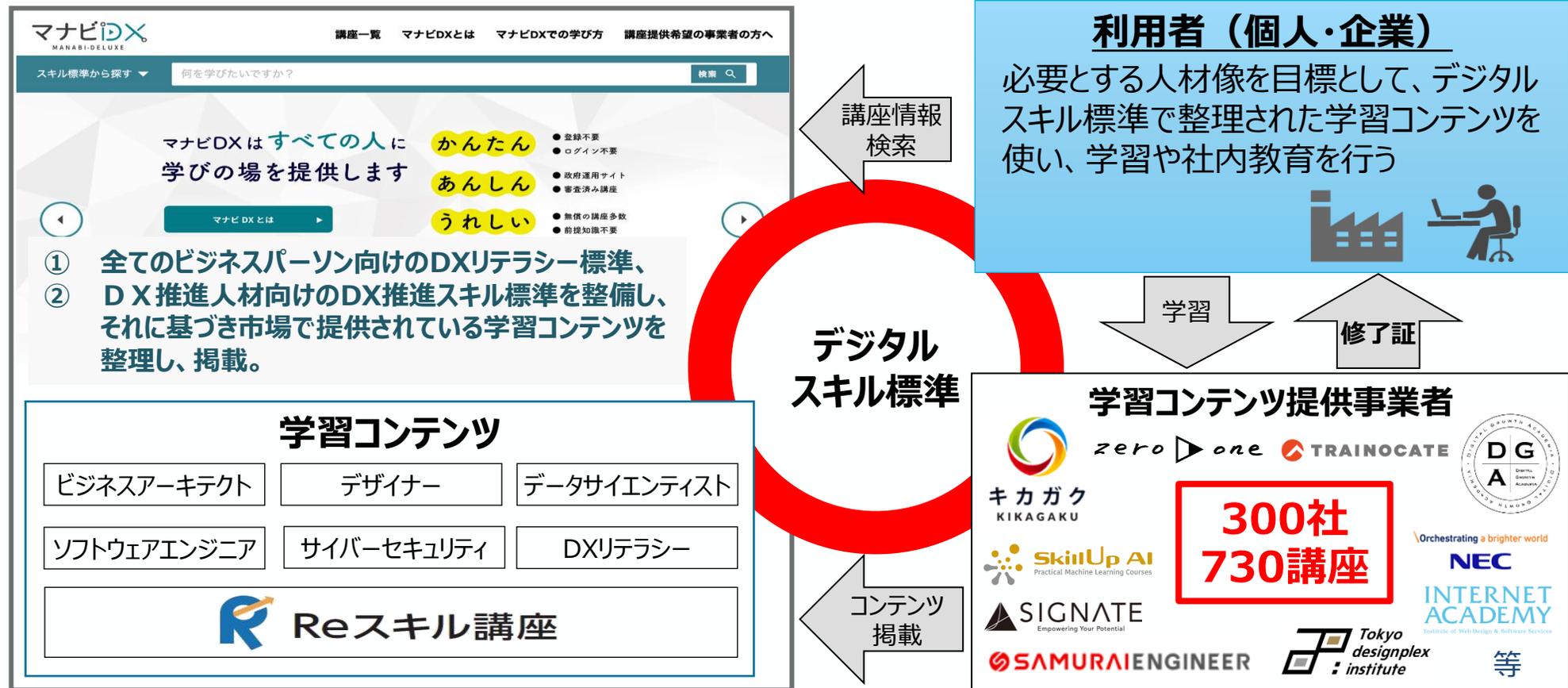
デジタル人材育成プラットフォーム

- DXを推進するデジタル人材を育成するためのプラットフォームを構築し、DSS（デジタルスキル標準）に紐づけながら、個人のスキルアップ・リスキリングを推進。
- 民間企業等が提供する教育コンテンツ・講座（700講座以上）を、レベルごとに、一元的に集約・提示するポータルサイト「マナビDX」の整備に加えて、ケーススタディ教育プログラムや地域企業協働プログラムを提供（「マナビDXクエスト」）し、DXを推進することができる人材を育成。



ポータルサイト「マナビDX (デラックス)」

- 民間が提供する講座をスキル標準（スキル・レベル）に紐付け一元的に提示するポータルサイト。
（現在：約300社約730講座）情報処理推進機構（IPA）が審査・運営。
- 一定レベル以上の認定講座について、厚生労働省が定める要件を満たした場合は、**専門実践教育訓練給付（個人向け）、人材開発支援助成金（企業向け）の対象**となる。



企業と協働する実践的学びの機会提供 (ケーススタディ、地域企業協働プログラム)

- マナビDXクエストとして、①データ付きのケーススタディ教材を用いて、講師を置かず、人材コミュニティ内で、受講生同士が互いに教え合い・学び合いながら、架空の企業へのデジタル技術導入を一気通貫で疑似体験するオンライン学習プログラムを実施（年2,000名規模）。過年度の教材を無償提供し、約130の大学等で活用。
- さらに、②上記の修了生を中心にチームとなって、DX推進の課題を有する地域中小企業の参加を得て、企業と協働し課題解決に取り組むプログラムを実施（年400名規模）。地域ハブ団体の1つは北九州工業高等専門学校。
- 令和8年度は、過年度実績や類似事例を類型化し実践的な学びに関するノウハウをまとめたガイドラインを作成。自治体や民間事業者における実践的な学びの取組を促進する。

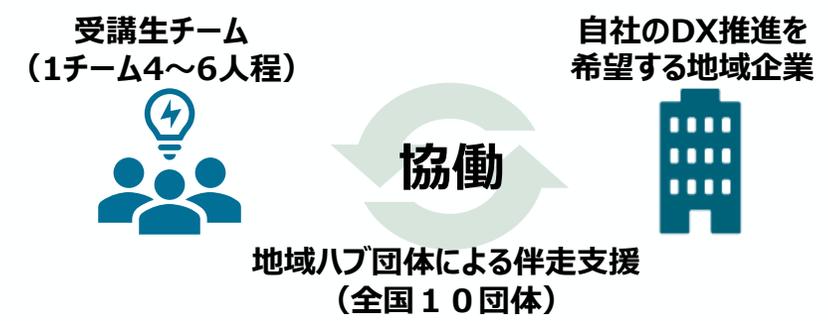
① ケーススタディの流れ (例)



▶教材タイプ例

- AIの実装を通じたDXプロジェクトの疑似体験 (需要予測・在庫最適化、不良個所自動検出、工数予測)
- データ駆動型の変革推進の疑似体験 (店舗運営型企業の収益改善、製造運輸業の業務最適化)
- 顧客視点での新規事業開発や組織変革の疑似体験 (店舗型小売業OMOビジネス)

② 地域企業協働プログラムの流れ



取組内容の概要

事例① 図面からの自動見積り	樹脂加工業者における加工図面からの見積り自動化のためのAIモデルを提案。PoCにより見積り属人化の解消、所要時間の大幅短縮が可能であることを確認。
事例② 小売業でのデータ可視化	販売データの分析と活用方法の確立を目指し、POSレジシステムからのデータ自動取得、BIツールを活用したダッシュボードを作成。

成果

プログラム終了後も協働を継続しシステムを実装。新規事業化、新規法人立ち上げを実現。

社内運用を開始し、各店舗において商品構成や発注内容の検討に活用。PCやツールの操作が得意でないスタッフも含め全社的に活用可能に。

日本
全国版

未踏事業

目的

IPAが中心となり、日本全国から
新たな価値を創造するIT人材を育む
ITを駆使してイノベーションを創出することのできる独創的
なアイデアと技術を有するとともに、これらを活用する優れた
能力を持つ、突出した人材を発掘・育成^{*1}

特徴

- ①日本を代表する各分野で活躍するPMが帯同
- ②2000人以上の未踏修了生のコミュニティ
・2000年以降25年間続く歴史ある事業

人材像

未踏的なアイデアを育てたい

・アイデアがある・技術がある・情熱がある

「独自性・革新性があり、社会的インパクトを与え、イノベーションを創出する可能性を秘めたプロジェクト実現しようとしている若い逸材」^{*2}

地方
地域版

AKATSUKI プロジェクト

地方・地域コンソーシアムから
新たな価値を創造するIT人材・起業家を育む
未踏事業の人材発掘・育成プログラムを全国各地においても
広く展開し、地域における若手人材の自律的・継続的な
育成活動の面的拡大を目指す

- ①**各地域ごとに異なる支援メニューを用意**
- ②**地域貢献・活性/地域から社会→世界へ**

地方発の未踏的なアイデアで 課題解決にも取り組みたい

左記の未踏性を有するほか、地域や特定のコミュニティ
に対する貢献（課題解決、起業等）マインドを有する者

^{*1}出所：IPA、「未踏事業について」、2024、<https://www.ipa.go.jp/jinzai/mitou/about.html>（参照2024-02-29）

^{*2}出所：IPA、「未踏IT人材発掘・育成事業について」、2024、<https://www.ipa.go.jp/jinzai/mitou/it/about.html>（参照2024-02-29）

北海道地域におけるプログラム例（新雪プログラム）

- 北海道では、北海道にゆかりのあるIPA未踏修了生を中心にコンソーシアム（一般社団法人新雪）が設立され、大学・高専から突出したアイデアやITスキルを持つ学生等を発掘する仕組みを構築、未踏修了生等をプロジェクトマネージャー（PM）として選任し、ハンズオンでの個性を伸ばすメンタリングを通じて学生等の育成を実施。

プロジェクトマネージャー（PM）陣



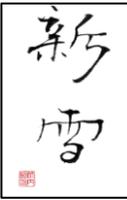
公立はこだて未来大学
名誉教授 美馬 義亮
未踏修了生、未踏元PM



〈プログラム代表・統括PM〉
北海道大学 准教授 坂本 大介
(一般社団法人新雪 代表理事)
未踏修了生
事業全体のマネジメント、全体コーディネート



クリプトン・フューチャー・メディア
代表取締役 伊藤 博之（新雪理事）
世界初のバーチャルシンガー「初音ミク」の生みの親





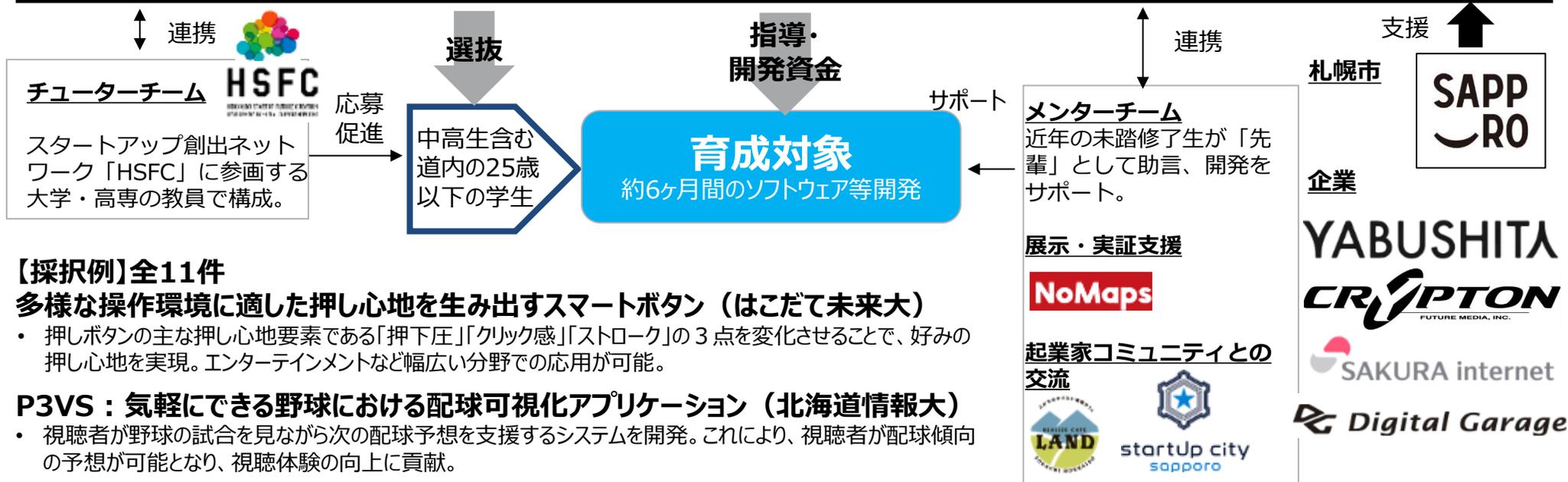
公立はこだて未来大学
教授 角 康之



東京大学 助教
横窪 安奈
未踏修了生



ミーツ株式会社 CTO
水丸 和樹
未踏修了生



【採択例】全11件

多様な操作環境に適した押し心地を生み出すスマートボタン（はこだて未来大）

- 押しボタンの主な押し心地要素である「押し下圧」「クリック感」「ストローク」の3点を変化させることで、好みの押し心地を実現。エンターテインメントなど幅広い分野での応用が可能。

P3VS：気軽にできる野球における配球可視化アプリケーション（北海道情報大）

- 視聴者が野球の試合を見ながら次の配球予想を支援するシステムを開発。これにより、視聴者が配球傾向の予想が可能となり、視聴体験の向上に貢献。

Society 5.0時代のデジタル人材育成に関する検討会報告書

エグゼクティブサマリー

Society 5.0時代のデジタル人材育成に関する検討会 報告書（概要版）より

はじめに

- 現在の労働市場では、スキルを身につけた人が必ずしも評価されず、また、組織における処遇の予見可能性も低く、結果として個人の学習やスキル習得のモチベーションが高まらない状態。
- 本報告書の狙いは、Society 5.0に向けたデジタル分野におけるスキルベースの学習、育成、雇用の実現。

1. デジタル人材育成を取り巻く現状とこれまでの取組

- 政府全体で2026年度末までに230万人のデジタル人材育成を目標に掲げ取組中。経済産業省はデジタルスキル標準の策定、教育ポータル（マナビDX）の立ち上げ、情報処理技術者試験を通じて目標達成に貢献。
- 官民によるリスキリング機会の提供が拡大しつつあるが、学ぶ人々（需要側）の実態把握が難しい状況。

2. スキルベースの人材育成に向けた取組の現状と方向性

- スキル習得の努力が報われ、キャリア設計を個人に取り戻すためのスキルベースの環境整備が必要。

論点1 スキル情報の蓄積・可視化のインフラが必要

論点2 デジタルスキル標準の継続的なアップデートが必要

論点3 新たなスキルに対応した育成の柔軟な見直しが必要

3. デジタル人材育成を支えるスキル情報基盤

- 個人起点の継続的な学びと目的をもったキャリアアップの実現、及び、スキル情報を広く労働市場で活用するためのスキル情報基盤を検討。

①スキル情報の蓄積・可視化

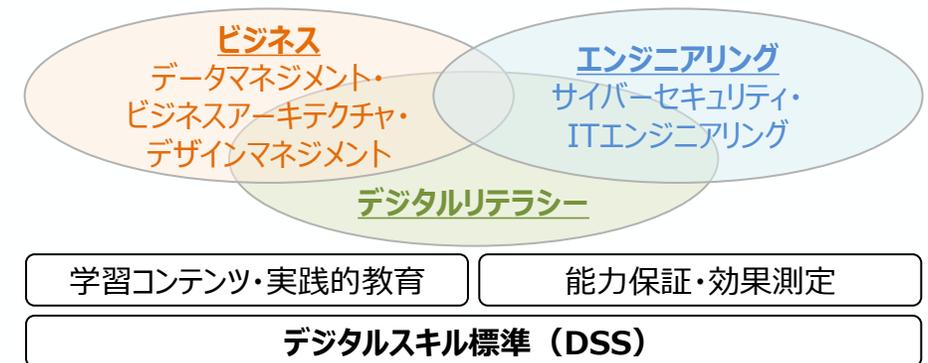
②動的なスキル把握

③スキル情報のビッグデータ化

④ともに学び合うコミュニティ形成

4. デジタル人材のスキル・学習の在り方

- デジタル人材育成の領域を新たに広げる。



本編

- DXの推進に必要となるデータ活用やデジタル技術は進化しており、これに対応するスキルも変化しており、この変化に柔軟に対応するためには、「土台」となる幅広いスキルを身につけることが必要。
- このため、情報処理技術者試験は、スキルの変化に柔軟に対応するため、幅広いスキルを身につけ、スキルベースで評価するための試験体系に見直しを検討。2027年度開始を目指す。
- 「土台」としての国家試験と、先端的・実践的な民間学習サービスをIPAにおいて検討している「デジタル人材スキルプラットフォーム」を介して相互補完し、スキルを可視化することで、継続的な学びにつなげる。

データマネジメント試験（仮称） 新設

AIを活用するためには、データを活用可能な状態に整備・管理する必要があり、このスキルを習得し、評価するための新たな試験を創設。

ITパスポート試験 最適化

全ての人の変化を敏感に捉えられるようにDXのマイノリティ・スタンス、データマネジメントの基礎に関する出題追加、AI時代に対応した倫理の出題強化など。

応用情報・高度試験 再編

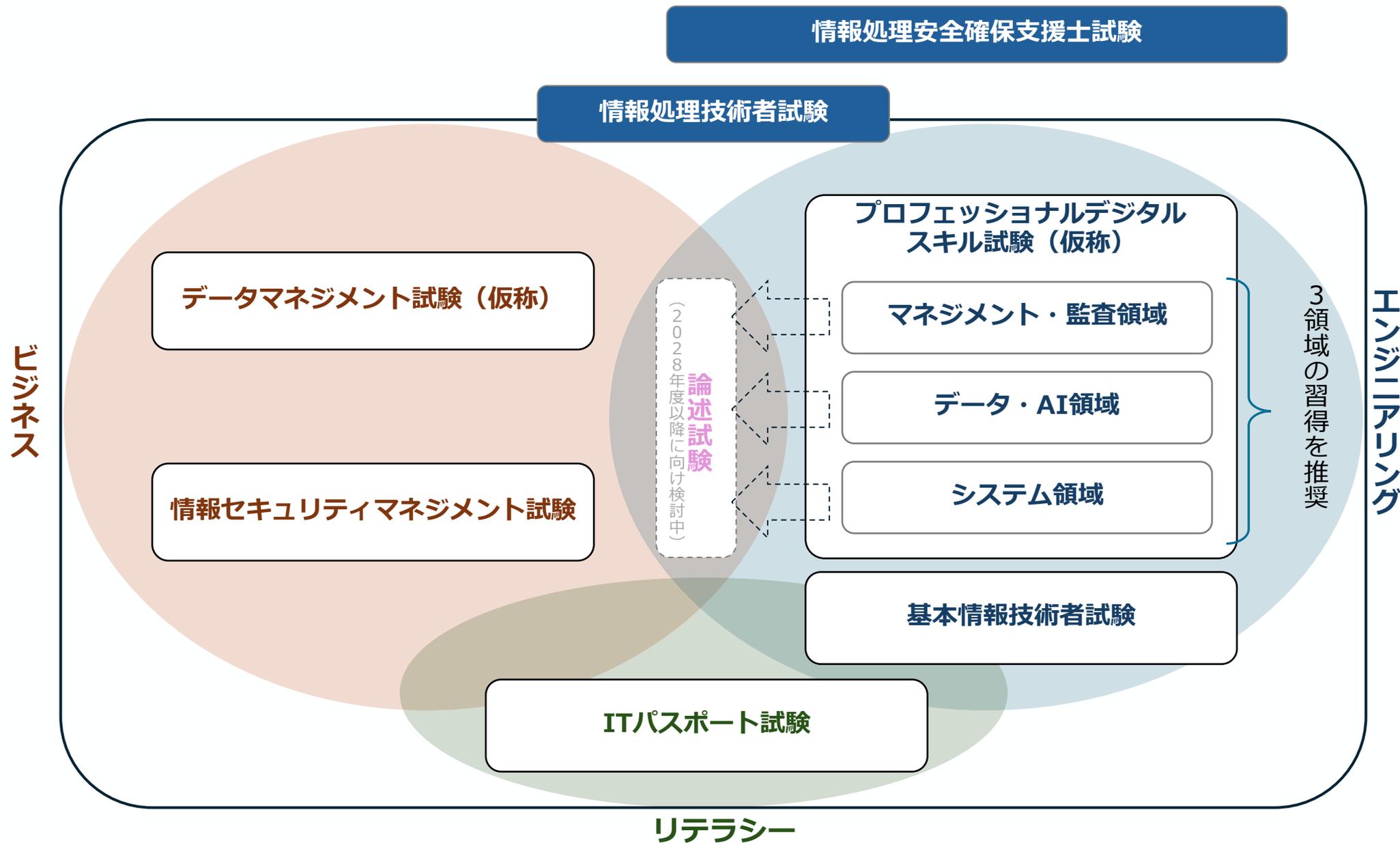
スキルの変化に柔軟に対応できるように、「土台」となる幅広いスキルを身につけるため、応用情報技術者試験と高度試験をマネジメント・監査、データ・AI、システムの3領域に大括り化し、3試験に再編。3領域の習得を推奨。

試験実施方法 変更

2026年度から、現行の全試験区分をペーパー方式からCBT方式※による実施方法に移行。応用情報・高度試験は、見直し後の試験をCBT方式に適した出題方式へ見直し。論述試験のあり方は、2028年度以降に向けて継続検討。

※Computer Based Testing：コンピュータを利用した試験方式

情報処理技術者試験の見直しイメージ（検討案）



デジタルスキル標準 (DSS) (令和4年12月策定、令和5年8月・令和6年7月改訂)

- DX時代に求められる役割や、修得すべき知識・スキルをデジタルスキル標準 (DSS) として整理し、公表。個人の学習、企業の人材確保・育成の指針に。①DSS準拠の学習コンテンツやスキル評価サービスが拡大、②DSSに基づく企業内人材育成が加速。(例：トヨタ、イオン、旭化成 等)
- 生成AIの登場を踏まえ、新技術への向き合い方・行動の起こし方及び生成AIに対するアクションを追記。(令和6年7月改訂)

全てのビジネスパーソン (経営層含む)

<DXリテラシー標準>

全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキルを定義

- ビジネスパーソン一人ひとりがDXに参画し、その成果を仕事や生活で役立てる上で必要となるマインド・スタンスや知識・スキル (Why、What、How) を定義し、それらの行動例や学習項目例を提示

Why DXの背景

社会、顧客・ユーザー、競争環境の変化

What DXで活用される データ・技術

ビジネスの場で活用されているデータやデジタル技術

How データ・技術の 利活用

データやデジタル技術の利用方法、活用事例、留意点

マインド・スタンス

社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要な意識・姿勢・行動

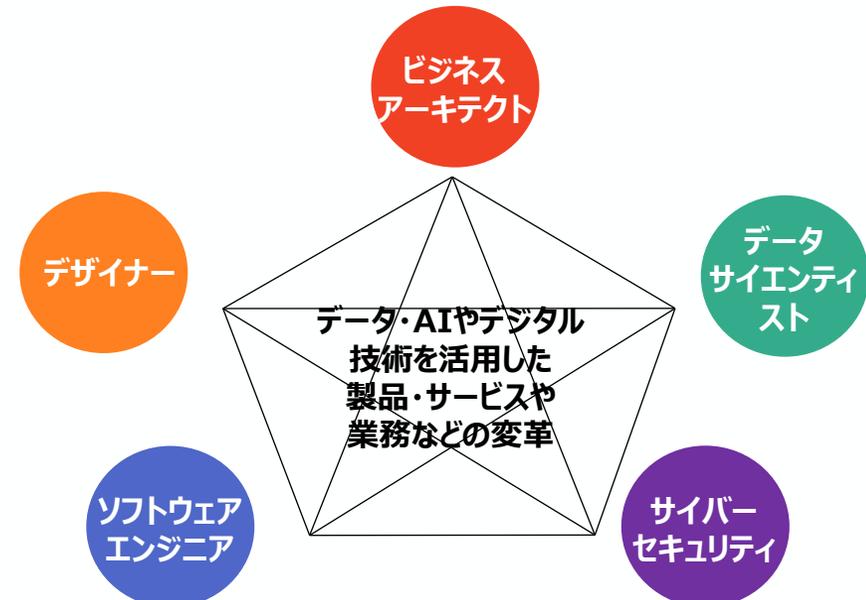
デジタルスキル標準 (DSS) <https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/>

DXを推進する人材

<DX推進スキル標準>

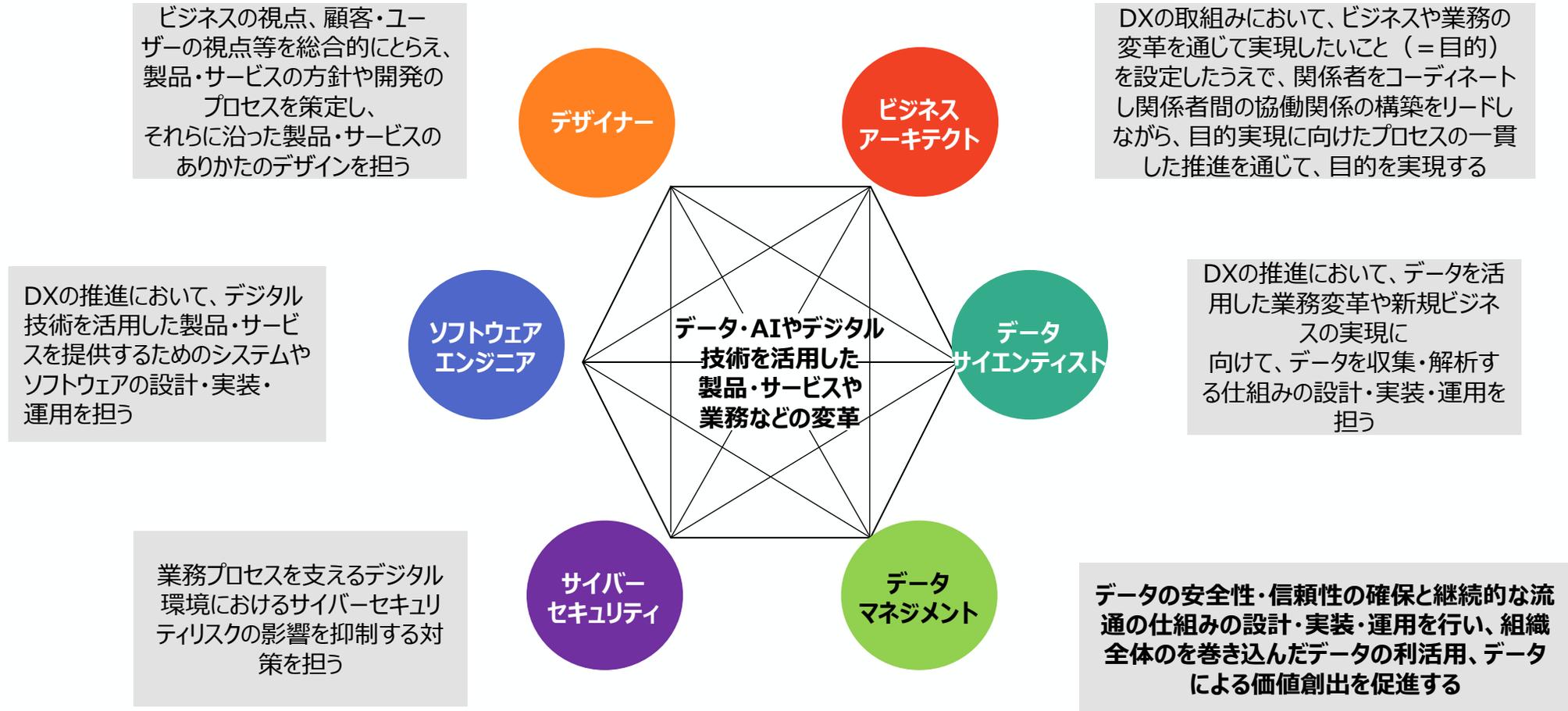
DXを推進する人材の類型や役割、習得すべきスキルを定義

- DX推進に主に必要な5つの類型、役割 (ロール)、必要なスキルと重要度を定義し、各スキルの学習項目例を提示



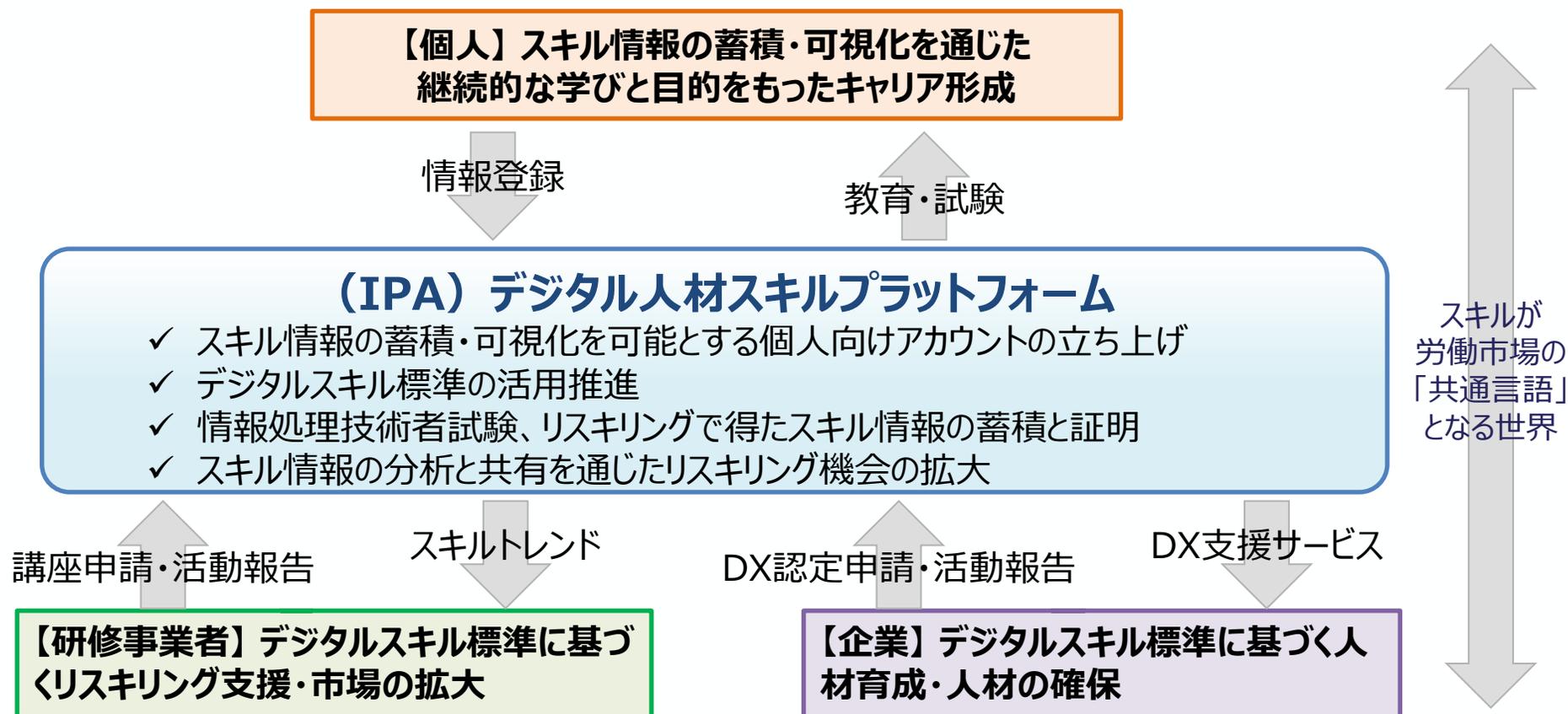
DSSにおけるデータマネジメントの追加（検討案）

- AIは急速に進化し、DXの実現に不可欠なテクノロジーとして活用が進んでいる。データを意味・関係性付けし、AIが理解しやすい高品質データとして管理するデータ精製（AI-Ready化）が不可欠。
- **事業毎の知見やユースケースを理解し、データの安全性・信頼性確保及びデータ活用の仕組みの設計、企業内のデータの収集、抽出、加工等により、データによる価値創造を促進するデータマネジメント類型をDSSに追加。**
- 共通スキルリストにおいて、データガバナンスやデータ利活用に必要なスキル及びAI活用に向けて実装や運用において求められるスキルを追加。
- データマネジメントは、プロジェクト単位ではなく、常に必要な組織基盤として整備する必要があるため、第6類型として追加する。



デジタル人材スキルプラットフォームの構築

- 自身の目標に向けてスキルアップを続けるデジタル人材が一層活躍できる環境整備が必要。
- 個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化により、デジタル技術の継続的な学びを実現するとともに、スキル情報を広く労働市場で活用するための仕組みとしてIPAにおいて、「デジタル人材スキルプラットフォーム」の検討を進め、令和8年度内のサービス構築を目指す。



デジタル人材スキルプラットフォームの提供価値について

1

スキル情報の蓄積・可視化

- 保有スキルや資格情報をデジタル資格証明（デジタルクレデンシャル）として発行。
- IPA提供サービス、IPAと連携する試験・資格・学習サービスのスキル情報の公的証明機能により、スキルの共通言語化に貢献。



2

動的なスキル把握

- 従来試験が提供する「静的な知識・スキルの評価」に加え、「動的で実践的な評価」のニーズにも適合。
- スキル情報の蓄積を前提に、試験の合否を超えたアセスメントや新しいスキル習得機会のリコmend、試験のバージョン管理も可能に。



3

スキル情報のビッグデータ化

- 市場におけるスキル習得の状況を可視化し、個人、企業におけるデジタル人材の採用・育成の参考に。
- DXに効果的な人材スキルや人材戦略などの分析、新たな教育サービスの創出に貢献。
- スキル情報等をビッグデータとして分析し、新たなスキルタクソノミー形成やデジタルスキル標準のアップデートが期待。



4

ともに学び合うコミュニティ形成

- 業種別、イシュー別のコミュニティが形成され、コミュニティ自身が課題解決に向けて活動。
- 政策へのフィードバックの機会。
- 次世代リーダーが最先端のデジタル技術情報に触れ、DX先進企業と交流する機会。

