デジタル人材育成に関する提言 2025

令和７年５月１５日
自由民主党本部　政務調査会
デジタル社会推進本部

はじめに

わが党においては、2021 年に「デジタル社会推進本部 デジタル人材育成・確保小委員会」を設置し、2022 年度から 2026 年度までにデジタル人材を 230 万人育成することを掲げ、「人への投資」に重点を置いたデジタル人材育成施策を提言してきた。

本提言を受け、共通の指標として策定した「デジタルスキル標準」に基づき、実践的なオンラインプログラムを提供する「デジタル人材育成プラットフォーム」の展開、情報処理技術者試験を通じた人材育成、企業におけるデジタル人材育成への助成金による支援、公的職業訓練におけるデジタル分野の訓練コースの拡充、さらには、大学等における優れた教育プログラムを国が認定する「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度」の推進など、様々な施策を打ち出してきた。その結果、目標を上回る規模のデジタル人材が育成されている。

しかしながら、デジタル人材の育成はゴールではなく、真に重要なのは、育成された人材が DX を推進する職場や職種において適切な就業機会を得て、その能力を余すところなく発揮できる職場環境を整備することであり、それが結果として生産性向上や賃金水準の改善につながる好循環を生むことである。

2019 年から働き方改革が導入されたが、2024 年調査の日本の一人当たり労働生産性は、92,663 ドル（877 万円）。OECD 加盟 38 カ国中 32 位（2023 年 OECD データ）であり、主要先進 7 カ国で最も低くなっているのが現状である。労働時間の圧縮に焦点がおかれ、生産性の向上に対しては十分に機能していない現実が浮き彫りになっている。多くの企業においては労働時間の圧縮の為に一人当たりの労働時間制約を行う一方、それを補填するための人材の確保に多大な労力を使わざる得なくなっている。また労働者側においても時間制約が多くなったことにより、働きたくても働くことが出来ない環境も生まれている。特に中小企業においては顕著な状況で、DX の推進以前の問題である。

また、人材育成の取り組みにおいては、リ・スキリング（学び直し）、アップ・スキリング（能力向上）、オン・スキリング（能力追加）といった多様なスキルアップの形態が存在するが、大企業においても、従業員がこれら３つの形態のスキルアップを行うにあたり、学習に要する時間も労働時間に含まれる様なケースもありデジタル人材の育成を阻害している。本来の働き方改革は労働生産性を向上し、余白が出来た時間にスキルアップを行い賃金水準の向上や Well-being の向上を計るものであるが、これを実現するためには DX の取り組みが、労働生産人口が減少する中において必須であり、その為には働かせる側（雇用主や上司）もその事を改めて認識し取り組まなければならない。

さらに、少子高齢化が急速に進む中において労働生産性を上げなければ、我が国の競争力は確実に低下し、国力の棄損は免れない。いわずもがな今後の労働生産性の向上の為には、DX 推進や AI をはじめとするデジタル化の力による既存の業務からの大幅なシフトチェンジをもっと加速をしなければならない。こうした多様なスキルアップの形態も踏まえたうえで、現在の労働時間に重きを置いた「働き方改革」の取り組みの在り方を見直さなければ日本の未来はない。日本の将来を救うために核となるデジタル人材育成の為に以下を提言する。

（1） デジタル人材が活躍するための環境整備

（デジタル人材の実態に即した労働制度の実態把握・見直し）

デジタル人材が、多様で柔軟な働き方の実現を通じていきいきと活躍していくためには、その能力を最大限に発揮できる環境の整備が不可欠である。

しかしながら、例えば現行の裁量労働制においては、AI エンジニアやデータサイエンティスト等のデジタル人材の業務特性の多様さゆえ、十分にカバーされているとは言い切れず、実態に即した制度設計がなされていない可能性がある。こうした制度の不整合は、優秀な人材の流出を招きかねず、我が国のデジタル基盤の強化と国際競争力の確保に向けた大きな障壁となり得る。

今後、デジタル人材が創造的かつ高度な業務に継続的に取り組むことができるよう、まずは実態を把握し、裁量労働制の適用に馴染む企業が制度を適切に活用できるよう、適用範囲の検討、専門職分類の見直しなど、適切な制度設計に見直していくことが求められる。

（デジタルスキル情報の蓄積と可視化を通じたスキルベースの人材育成）

生成 AI の急速な進展は人間の能力の拡張を可能にするとともに、既存スキルの陳腐化を加速する。そのため、変化をいとわず学び続けることが必要となる。継続的な学びは、学びの現在地を知ることから始まる。一方で、学習者はスキルの積み上げを把握する方法がなく、社会全体でも現在どのようなスキルを持った人材がどのくらい存在しているのかの精緻な把握が困難な状況である。デジタル人材がもつスキルの適切な把握と、そのデータを用いたスキルベースの学習、育成及び活用は、更なる人材育成と活用を進展させる好循環を生み出すのである。海外に目を向けると例えばシンガポールにおいては政府によるデジタルスキルの把握と、必要なリスキリング、さらにはジョブマッチングまでもが一体的に実施されており、政府主導によるデジタル人材育成のエコシステムが形成されている好事例も存在しているが、我が国においてはスキルベースの考え方が十分に浸透せず、労働市場におけるスキルベースの取組は局所的に行われているに過ぎない。昨年の提言を踏まえ、我が国においてもデジタルスキル標準を策定する情報処理推進機構（IPA）がパーパスベースのデジタル人材育成エコシステムの実現（IPA のサービスを利用する個人に ID を発行し、情報処理技術者試験の合否情報、マナビ DX 講座の受講履歴等から得られるスキル情報、個人のキャリア目標を一元的に管理し、目指す人物像に向けた更なる学習機会

を提供する情報基盤の整備等）に向けて検討を進めつつあるが、以下について更なる提言を行う。

① 現在、検討を開始しているパーパスベースのデジタル人材育成エコシステムの実現に向けて、IPA は国内の優れたデジタル技術を積極的に活用するための体制を整備し、早期のプラットフォーム構築を行うこと。
② プラットフォームの設計にあたり、学習者が楽しみながら学びを続けるために、例えば登録したスキル情報から個人の能力を可視化するアセスメント機能を導入するなど、アップスキリング・リスキリングを行うための様々な工夫について検討すること。
③ デジタルスキル ID の活用促進と利便性向上のため、デジタルクレデンシャルの機能をもたせるとともに、将来的にはマイナンバーとの連携を検討すること。
④ プラットフォームが収集したスキル情報について分析し、個人のスキルアップ、企業の人材マネジメント、リ・スキリング産業の新たなサービス創出に資するマクロのスキル動向として、労働市場に提供し活用する方法を検討すること。
⑤ 厚生労働省の job tag[1]を拡充するとともに、スキル情報の共有等を通じて連携していくこと。

（マナビ DX のさらなる促進）

オンライン教育ポータルサイト「マナビ DX」を最大限活用し、民間企業等がスキル標準に準拠した形で最先端のオンライン教育コンテンツを開発･普及させることを促し、場所にとらわれずパーソナライズ化されたスキルアップを可能にするオンライン教育の充実を推進する。また、引き続き実践的なスキル習得に向けて、DX 推進に課題を有する実際の地域企業と協働し、企業の実課題をデジタル技術の実装や受講生同士の学び合いを通じて解決するオンラインプログラムも実施する。

（ゲーミフィケーションの活用）

ゲーム制作で使われるメカニクスや手法等を用いたデジタル人材の育成に寄与する取組の「マナビ DX」への掲載等を通じて普及啓発を進める。

（教育の質保証におけるデジタル技術の活用）

デジタル人材育成への活用に加えて、高等教育や労働市場における「教育の質の保証」「学修歴の見える化」「国際競争力強化・国際協調」の観点から、デジタル技術を活用した「マイクロクレデンシャル（学位より小さな区分ごとに学習し、その成果を認証する制

[1] 職業情報提供サイト　job tag　厚生労働省 https://shigoto.mhlw.go.jp/User/

度)」の制度化や学修歴のデジタル化（卒業証明書、成績証明書、履修証明書）等の取組を検討・推進するべきである。これらの取組は、既に他国では国単位、ASEAN や欧州等の地域単位において稼働し、国際的な相互認証が進んでおり、日本は世界から大きく立ち遅れている。また、今後各種デジタル証明書の基盤技術が web3.0 で共通化される時代が到来する可能性を見据えれば、現在取組が遅れている我が国においても、早期に対策を行うことが必要不可欠である。

（2） AI時代に即したデジタルスキル教育

デジタル人材の育成は産官学を問わず、あらゆる分野で必要であるのは疑う余地のない事実であるが、一方で求められる人材やスキルは日進月歩しているのが現状である。育成の方向性を誤ると大きな社会的損失を生むことにつながってしまう。現在AIの発達は目覚ましいものがあり、プログラムコードの生成、データ解析など従来エンジニアなどが担っていた業務の大半がAIで行えるようになるという試算もある。そのような中において今後必要な人材というのは、課題抽出とその解決策を導き出すことが出来、その解決方法のアウトプットをAIにより行う事が出来る、AIエージェントを構築できる人材や適切なプロンプトを把握できる人材が必要になる。その為には基礎的な知識習得と実践を通じたスキル習得が必要である。

① 学校現場において生成AIや最新の技術を利活用する実証的な取組を推進するとともにAI教育の充実を図るための早急な検討に取り組むこと。さらに、義務教育課程からのデジタル教育においてAIに関する知識を取得できるように努めること。

② 教師の ICT 活用指導力の向上に向け、引き続き、アドバイザー派遣やオンライン研修機会の提供や、特別免許状等の活用による指導体制の充実を推進すること。さらに、正しいAIに関する知識を身につける為に教師に対する指導とサポート体制を構築すること。具体的にはオンラインによるAIに関する知識のラーニング環境整備や、授業で活用できる実践的なAI利用がおこなえる事例やコンテンツの提供など、教師の負担を軽減する措置を行うように努めること。

③ AI時代において、AIスキルはすべてのデジタル人材が備えるべきスキルとなっている。これまで我が国では、デジタル人材の共通的な指針として「デジタルスキル標準(DSS)」を2022年12月に策定し、生成AIの登場を踏まえ、策定間もない2023年8月に「DXリテラシー標準」、2024年7月に「DX推進スキル標準」に生成AIに関するスキルを取り込むアジャイルな改訂を行うなど、積極的な見直しを行ってきた。AIスキルに関しては各国とも模索中であるところ、今後のDSSのアップデートに際しては、例えば米国、シンガポール、EU、カナダ等の取組を参照しながら、日本の産業発展に資するAIスキルを特定し、随時DSSに取り込んでいくべきであり、こうした最新のDSSに基づき、各省庁の連携の下でデジタル人材育成に取り組むこと。

なお、今後策定が想定される「人工知能基本計画」における人材育成の取組については、日本全体のデジタル人材育成を司るデジタル田園都市国家構想総合戦略における230万人育成目標と適切に連携し取り組むこと。

④ 数理･データサイエンスAI 教育強化拠点コンソーシアムと地方経済産業局等の連携を

推進し、企業が大学等に教員を派遣するための環境を整備すること等により必要な指導者を確保すること。

⑤ デジタル教育について、専門性の高い指導者が育成･確保されるようなエコシステムの確立に向け、人材確保に課題のある都道府県において協議会の設置など、ステークホルダーによる具体策の議論を含む連携協力が行われるよう、周知を行うこと。

⑥ 経営者は先頭に立って DX 推進に取り組むため、DX 戦略の実現に全社横断で取り組む組織を整備する責任がある。この DX 推進組織において不可欠なのが、経営層や各部門とのコミュニケーションのハブとなってビジネス変革を推進するビジネスアナリストであり、全社的な AI 活用に向けたデータ管理体制を司るデータマネージャである。日本ではこれらの認知や活用が遅れているところ、経営者の自覚を高める観点からも、ビジネスアナリストやデータマネージャを「デジタルスキル標準（DSS)」に新たに位置づけ、職種としての認知と確立を目指すとともに、情報処理技術者試験等を活用した育成環境の整備について検討すること。

（3） 変革をもたらす人材（いわゆる「天才」）の創出

いつの時代も社会に大きな変革をもたらすのは未踏的なアイデア・技術を持つ突出した発想力と実行力を併せ持つ人材、いわゆる「天才」と称される人材である。米国においては、Apple、Microsoft、Alphabet、Meta など個人の卓越した構想力を起点として創業された企業がいずれも現在の時価総額ランキングで上位 10 位に入る企業となっており、現在の社会インフラになくてはならないようなサービスやプロダクトを生み出している。一方で、我が国においては、現在のグローバル市場における時価総額ランキング上位に入るような企業が生まれていないのが実情である。このような状況を踏まえ、我が国としても、既存の制度や枠組みにとらわれない未踏的なアイデア・技術を持つ突出した発想力と実行力を併せ持つ人材の発掘・育成・支援に向けた戦略を検討する必要がある。こうしたいわゆる「天才」が持続的に登場し得る環境の構築は、我が国の将来的な成長力と国際競争力を高める重要な要素であることから以下を引き続き提言する。

① 未踏事業

若い人材の選抜・支援プログラムとして取り組んできた「未踏事業」において、産業界・学界のトップランナーが、メンターとして才能ある人材を発掘し、プロジェクト指導を実施し、これまで約 25 年間で 2,300 人以上の修了生を輩出し、約 450 人が起業又は事業化し一定の成果を出していることから、質を担保しつつさらなる拡充を図っていくこと。また、AKATSUKI プロジェクトも含め、未踏修了生のコミュニティの整備をさらに拡充させ、尖った人材が知の共創・仲間づくり・越境的な挑戦を可能とする環境整備を推進すること。

② 未踏的な地方の若手人材発掘育成支援事業（AKATSUKI）

地方・地域のコンソーシアムから新たな価値を創造する突出した若手の育成に向けて、2024 年度は地域横断の育成も含め多くの成果がでているが、各地域への定着には道半ばである。引き続き地域の経済界や教育関係者、金融機関、自治体などが連携して地方・地域から日本や世界で活躍できる人材を創出し、地域に根ざした取り組みとなるよう一層の充実を図っていくこと。

（4） 「国民総デジタル人材化」に向けた教育環境の整備（学校・企業・地方自治体）

我が国が今後も持続的な成長と包摂的な社会を実現していくためには、すべての国民がデジタルを使いこなす力を身につける「国民総デジタル人材化」への転換が急務である。かつては特定の理工系人材や専門職の領域に限定されていたデジタル技術は、いまやすべての産業でも必要であり、かつ国民が生活をしていく上でも不可欠な要素となっている。

義務教育段階からの体系的なデジタル教育の推進はもちろんのこと、育児や介護との両立など、多様なライフスタイルを求める女性の活躍にも、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能にするデジタルスキルの習得が不可欠である。また、転職やキャリアアップを目指す個人にとっても、オン・スキリングすることでデジタル能力は新たな選択肢を広げ、賃金向上の機会をもたらす要素となる。

加えて、急速な人口減少が進行する中、現行の業務運営を維持するためには、あらゆる分野においてデジタル技術の活用が不可避である。とりわけ、労働力の減少が深刻化する第一次産業においては、ロボティクス等の導入による生産性向上が喫緊の課題である。

こうした時代の要請に応えるべく、誰ひとり取り残さないデジタルを活用できる社会の実現に向けて、教育、雇用、産業、地域といった多様な分野を横断するかたちで、デジタル人材育成と活用のための総合的な環境整備を強力に推進していく必要がある。

① 義務教育課程からのデジタル教育推進

現行の学習指導要領に基づき、小学校においては各教科等を通じたプログラミング教育の充実、中学校においては技術･家庭科(技術分野)におけるプログラミング、情報セキュリティに関する内容の充実、高等学校においては必修科目としての「情報Ⅰ」の着実な実施とともに、「情報Ⅱ」の開設促進などの取組を引き続き推進する。この際、AI の状況も踏まえ AI を活用することを前提としたコンテンツの充実を検討する。

学校教育においては、個々の地方公共団体の課題に応じ、学校の通信ネットワークの改善や端末利活用等の専門家による支援を図るなど学校 DX のための基盤構築に向けた支援を行っていく。また、公立小中学校のネットワーク環境整備について、引き続き支援を行っていく。

② 高校・大学（短期大学含む）・高等専門学校等における教育の推進

高校段階において理系学部進学率を向上させ、デジタル等の成長分野を支える人材育成の抜本的強化を行う DX ハイスクールの取組をより一層推進する。

数理･データサイエンス･AI 教育強化拠点コンソーシアムにおける活動や、大学･高専の優れた教育プログラムを国が認定する制度を通じて、デジタル人材育成を引き続き推進する。成長分野につながる学部への転換や、情報系の分野と人文･社会科学系等の分野を掛け

合わせた実践的な教育を実施する、大学院段階における学位プログラムの構築を引き続き推進する。

我が国の持続的な成長と国際競争力の強化に向けて、科学技術・イノベーション人材の育成は喫緊の課題であり、高等専門学校（高専）の役割は重要性を増している。

このような状況を踏まえ、高専における教育環境の更なる整備・充実を図り、学生が専門性を深めつつ、その能力を最大限に発揮できるよう支援することが求められる。

また、高専生が学びの成果を地域社会に還元し、社会の中で主体的に活躍できる機会の創出も急務である。地域企業、自治体、研究機関等との連携による、地域社会の課題解決にも資する新たな人材育成モデルの構築が期待される。

さらに、アントレプレナーシップ教育やスタートアップの創出支援、教育の国際化等、多様なフィールドにおいて高専生の活躍を支える体制の整備が求められる。

③ 次期学習指導要領の改訂に向けてデジタル知識の習得を学習段階に応じて行うこと

次期学習指導要領の改訂にあたっては、義務教育におけるデジタルに関する知識・技能の習得について、系統的かつ段階的に学ぶことができるカリキュラムの明確化が不可欠である。現在も、小学校・中学校におけるプログラミング教育の導入や、高等学校での「情報Ⅰ」の必修化や「情報Ⅱ」の開設促進など、一定の取組は進められているものの、義務教育における情報リテラシーやデジタル技術への理解については、依然として学校間や地域間で格差が生じており、実施状況にもばらつきがある。今後は、情報の活用する力だけでなく、生成 AI を含む先端技術への理解や、インターネットや SNS の正しい使い方を含めた情報リテラシーの向上など多岐にわたる実践的な内容への移行が求められる。

このため、次期学習指導要領においては、初等教育段階から高等学校に至るまでの各段階において、段階に応じた形でデジタルに関する学びを明確に位置づけるとともに、将来的な職業能力の再構築や生涯学習の基盤ともなる情報教育の充実を図るべきである。特に、高等学校での教科「情報」の授業をより魅力あるものにし、デジタル人材の地域への定着を図るためにも、地域の大学や企業と連携し、専門的知見を有する外部人材を積極的に活用する方策も検討すべきである。

④ 多様なライフスタイルを求める女性の活躍のための時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能にするデジタルスキルの習得

デジタル分野における就労は、育児や介護等のライフステージや生活スタイルに応じた柔軟な働き方を実現しやすく、女性の就業機会の創出につながるものであり、その普及促進を図ることは重要である。デジタルスキルを有する人材はあらゆる地方・産業でニーズがある。特に人手不足が深刻な地方では、デジタルツールを活用できる実践的なスキルが求められている。デジタルスキルを活用する就労は、育児や介護等のライフステージや生活スタイルに応じた柔軟な働き方を実現しやすく、フルタイムを含む女性の就業機会の創出につながるものであり、その普及促進を図ることは地方の DX 推進・人材確保の観点からも重要である。また地方において女性が活躍できる環境整備は、都市部に流出する若年女性の地元定着にもつながる。そのため、就労に直結するデジタルスキルの習得支援及びデジタル分野への就労支援に取り組むべきである。

⑤ 職業訓練等におけるデジタルスキルの取得促進

個人の主体的な学び直しを支援する教育訓練給付金の対象講座について、引き続き、デジタル関係講座を拡大するべきである。また、雇用する労働者に対する訓練等を支援する人材開発支援助成金において、デジタル分野の知識·技能を習得させる訓練を引き続き高率助成にするとともに、拡充に努めるべきである。また、離職者等に対して無料で提供する公的職業訓練について、デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを引き続き実施するべきである。

⑥ 中堅・中小企業におけるデジタル人材の活用およびリ・スキリング／アップ・スキリング環境の整備

（デジタル人材の「実践の場」の提供）

生成 AI を含むデジタル人材の育成を促進するに当たっては、DX 実践の機会を提供することを後押しすることが重要である。そのため、他職種から IT 人材に転職を目指す求職者のうち訓練等を修了した中高年齢者や、IT 以外の産業分野の企業において DX 推進を担う人材に対して、OFF-JT だけでは不十分な実践経験を積むための「実践の場」を創出するモデル事業を引き続き実施し課題があれば必要な措置を行う。

（中小企業等のデジタル化による生産性向上を促進）

デジタル化支援ポータルサイト「デジ with」や地域の中堅・中小企業における経営人材等の採用を後押しする「レビキャリ」の活用を通じて引き続き中小企業のデジタル化を支援すること。

⑦ 第一次産業における一層のデジタル人材の活用と人材育成の環境整備

（スマート農林水産業の人材育成）

スマート農林水産業人材の育成を図るため、引き続き、教育機関におけるスマート農林水産業のカリキュラム強化や機械・設備の導入等を図るとともに、実地研修やオンライン授業（教材）等も活用して、農林漁業者が最新技術を学ぶことができる研修を一層充実させること。

（スマート農業の支援）

「農業の生産性の向上のためのスマート農業技術の活用の促進に関する法律」（令和 6 年法律第 63 号）に基づき、人材の育成や関係者間のマッチング等が可能なプラットフォームとしてスマート農業イノベーション推進会議（IPCSA）を構築するとともに、スマート農業技術を活用するサービス事業体を含むスマート農業人材の育成及び確保を図ること。

⑧ 小中学校や幼稚園、保育園、学童施設における DX の推進

（幼稚園等の ICT 支援）

幼稚園等において、教師が ICT を活用して子供の日々の学ぶ姿や教育実践を記録し、それを幼児一人一人に応じた教育活動の展開に活用するとともに、保護者等に伝えることにより幼児教育の特性や教育方針等の理解を深める取組を推進できるよう、ICT 環境の整備や教師の ICT 活用能力の伸長などを含め、幼稚園等における ICT 活用支援に取り組むこと。

（教職員の負担軽減）

クラウド環境での校務処理を前提とした次世代の校務 DX を推進する事業を通じて、ロケーションフリーでの校務処理や、校務系･学習系データの連携による校務や学習指導の更なる効率化等を可能とし、教職員の負担軽減を図ること。

（保育士等の負担軽減）

保育所等における ICT 化推進等事業によって、保育の周辺業務や補助業務に係る ICT 等を活用した業務システムの導入費用の一部を補助することにより、保育士の業務負担を軽減し、保育士が働きやすい環境の整備を支援しており、引き続き地方自治体の取組を支援するため、必要な予算の確保に努めること。また、放課後児童クラブにおける業務の

ICT 化に向けた機器の導入等の環境整備に係る費用への補助を実施しているところだが、引き続き、地方自治体の取組を支援するため、必要な予算の確保に努めること。

保育所で導入した ICT ツールの積極的な活用を促し、保育士の業務負担の軽減につなげるため、幼稚園や小中学校 等で行う取組とも連携しつつ、これらと同様に、保育所等においても、保育士等のデジタル活用を支援する人材の確保に向けた取組を進めること。

⑨ 公的部門におけるデジタル人材育成に関する取組

（業務改革（BPR）の研修の提供）

デジタル人材の育成に当たっては、デジタル庁においてデジタル化の進展を踏まえた AI の活用、業務改革(BPR)、サービスデザインなどの研修の提供を行うほか、スキル認定において所定の資格試験の合格を認定要件にすることにより、国、地方公共団体、民間企業、独立行政法人など、組織の垣根を超えて比較可能な仕組みとすることで、各府省庁が民間と連携しやすくなるよう、引き続き支援すること。

また、デジタル庁において、地方公共団体情報システム機構(J-LIS)経由で当該研修コンテンツの一部や地方公共団体のニーズを踏まえた研修コンテンツを地方公共団体の職員に共有するとともに、総務省自治大学校や市町村職員中央研修所等においても各種研修を実施しているところであり、引き続き、関係省庁と連携し、地方公共団体におけるデジタル人材育成の取組も推進すること。

公共部門におけるデジタル人材育成の活用加速支援として、所定の資格試験に基づくスキル認定を受けた者に対するインセンティブとなるよう、手当等を活用し、一定の給与上の評価を行う既存の枠組みの拡大を検討すること。

（5） 自治体 DX 推進体制の充実強化

（自治体支援）

全ての都道府県が市町村と連携し、その中で市町村が求めるＤＸ支援のための人材プールを構築できるよう、これまでの支援策や地方財政措置を継続するとともに、各都道府県における取組状況や課題の把握に努めつつ、取組の加速化に向けて、更なる支援の充実を図る。

総務省はデジタル庁など関係省庁と連携し、都道府県･市区町村のニーズに応じ、デジタル人材の確保や専門人材の派遣など引き続き支援するべきである。

地方公共団体におけるデジタル人材の育成に当たって J-LIS 等とも協力しながらノウハウ等の共有を図り、地域において一体的にデジタル人材の育成を進めることができるよう引き続き取組を進めること。

市町村における、CIO 補佐官等の任用等や、都道府県による市町村支援のためのデジタル人材の確保や地方公共団体における DX 推進リーダーの育成について特別交付税の活用により取組を促すほか、地方公共団体が計画的にデジタル人材の確保育成に取り組めるよう伴走支援やノウハウ･優良事例等の横展開にも取り組むこと。

座学に加え官民データ連携なども視野にいれた「実践の場」を提供する仕組みの整備が必要であることから仕組みについて引き続き検討すべきである。

（6） 地域におけるデジタル人材育成エコシステムの推進

（自治体へのデジタル専門人材派遣）

デジタルを活用した地域課題解決に取り組もうとする自治体と、地域の DX に知見と実績を有している民間企業のデジタル専門人材のマッチングを支援する「デジタル専門人材派遣制度」において、都道府県を通じた市町村へのデジタル専門人材派遣も行い、自治体のニーズに応じて、デジタル化推進計画の策定等の幅広い DX を推進すること。

（数理･データサイエンス･AI 教育強化拠点コンソーシアム）

数理･データサイエンス･AI 教育強化拠点コンソーシアムにおける活動において、産学官の連携や地域、社会の課題解決を意識した実践的教育を推進する。

（地域 DX 促進）

地域経済と運命共同体である地域金融機関をはじめとする地域の伴走役が中小企業の「主治医」として DX 支援に本業として取り組むことが有効であるが、地域によって DX 支援の進捗は様々である。そのため、地域金融機関等に向けた支援策も活用しながら、IT コーディネータ資格も含め、地域金融機関等に対する DX 支援人材に関する資格制度の普及や充実を図り、引き続き DX 支援を全国で面的に拡大させるとともに、様々な地域機関の連携によって構成された地域 DX 推進ラボに対する更なる支援策の拡充に取り組むことを通じて、DX 支援のモデルケースを創出し、発信すること。

（デジタル推進支援）

公民館や図書館においては、公民館や図書館のデジタル活用等を促進するため、相談支援体制等を構築し、伴走支援を行うこと。この際、デジタル推進委員の活用も図ること。

（ICT 支援員の配置）

自治体ごとの配置状況を可視化するなどして､デジタル推進委員にも任命されている ICT 支援員の配置の抜本的な拡充を図ること。

（成功事例の横展開）

デジタル技術を活用して成功した自治体や企業、地域全体の事例について共有を図り、都道府県等を中心とした地域全体におけるデジタル化に向けた取組を推進。デジタル人材育成プラットフォームの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継続して実施することでデジタル人材の学び合いの場を提供し、参加者のコミュニティの拡大･活性化を図っていく。

（7） 既存の取り組みの進捗確認と課題抽出と強化

2024 年 8 月に「ジョブ型人事指針[2]」を公表したが、我が国においては、依然としてメンバーシップ型雇用の慣行が広く根付いており、制度・運用面での十分な転換には至っていないのが現状である。このような雇用慣行のもとでは、企業において従業員のリ・スキリングやアップ・スキリングなどスキルアップに取り組むことが、かえって人材の社外流出を招くのではないかとの懸念が根強く、結果として人材育成投資に対する消極的な姿勢が見受けられるとの指摘もある。

しかしながら、デジタル人材の育成は、我が国の競争力強化およびイノベーション創出の基盤であり、また政府全体で推進している構造的な賃上げの流れを支える重要な要素でもある。したがって、スキル向上による人材の流動化を過度に恐れるのではなく、「他社に流出する人材」ではなく「他社から必要とされる高度な人材が多数在籍する企業こそがイノベーション力に富み、結果として優秀な人材が集まる」という認識への転換が求められる。

こうした状況を踏まえ、社会全体の DX を推進する司令塔としてデジタル庁は、社会全体のデジタル人材育成に関しても主導的な役割を果たすべきである。特に、現在講じられている施策において、主導的に構造的な目詰まりが生じていないかを点検し、必要な場合には追加的な支援措置や制度整備を講じるなど、実効性を高めるための点検および推進を速やかに実施することが急務である。あわせて、既存施策の進捗状況を的確に把握し、現場における実装状況の検証を通じて、実効性の高い支援体制の構築に取り組むことが求められる。

なお、サイバー人材育成についてはサイバーセキュリティの提言を参照することとする。

[2] 令和 6 年 8 月 28 日内閣官房・経済産業省・厚生労働省
ジョブ型人事指針：https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/jobgatajinji.pdf

開催実績

第１回：デジタル人材育成について　　令和７年１月 29 日

・ デジタル人材育成に関する取組について

（内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局、文部科学省）

・デジタル人材輩出のためのプログラミング教育について（paiza 株式会社）

（勉強会）デジタル人材育成について　　令和７年２月 19 日

第２回：デジタル人材育成１　　令和７年２月 26 日

（１）政府における取り組みについて（厚生労働省・ 経済産業省）

（２）公的職業訓練の就職先での専門性活用状況

本郷アカデミー

株式会社ソフトキャンパス

「実践の場を創出するモデル事業」の状況（モデル事業参加者・企業からヒアリング）

株式会社プロフェッショナルバンク

３）未踏事業参加者からのヒアリング

ダイキン工業株式会社　テクノロジー・イノベーションセンター

株式会社 LayerX

第３回：デジタル人材育成２　　令和７年３月４日

デジタルバッジを活用した取組状況と課題感

Credly の海外事例について（デジタル化された資格情報の活用例）

・日本経済新聞社

・ Pearson Enterprise Learning & Skills（Sydney, Australia）オンライン

第４回：デジタル人材育成３　　令和７年３月 11 日

（１）こども政策 DX の推進に向けた取組 について

こども家庭庁

（２）女性デジタル人材育成の取り組みについて

内閣府男女共同参画局

数理・データサイエンス・

AI 教育 プログラム修了女性の専門技能の活用状況について

お茶の水女子大学

第 5 回：デジタル人材育成 4　　令和 7 年 3 月 19 日

（1）デジタルスキル情報の活用について

リクルートワークス研究所：労働市場におけるスキル情報活用の取組

一般社団法人日本データマネジメント・コンソーシアム：企業におけるデータ整備の課題と求められる人材像について

経済産業省：デジタルスキル情報の蓄積・可視化に向けて（政府説明）

（2）人材育成の取り組みについて

神山まるごと高等専門学校　（オンライン）

第 6 回：デジタル人材育成 5　　令和 7 年 3 月 25 日

AI 教育について

・文部科学省

・株式会社 SIGNATE

・エクサウィザーズ

・日立製作所

第 7 回：デジタル人材育成 6　　令和 7 年 4 月 17 日

DX 人事育成に関する取組

・株式会社豆蔵

以上