

デジタル基盤小委員会提言2026

スキル定義・教育・認証・労働市場を横断的に接続する制度設計
ーデジタル人材スキルプラットフォームの機能拡張などによるResponsible Agile Governanceー

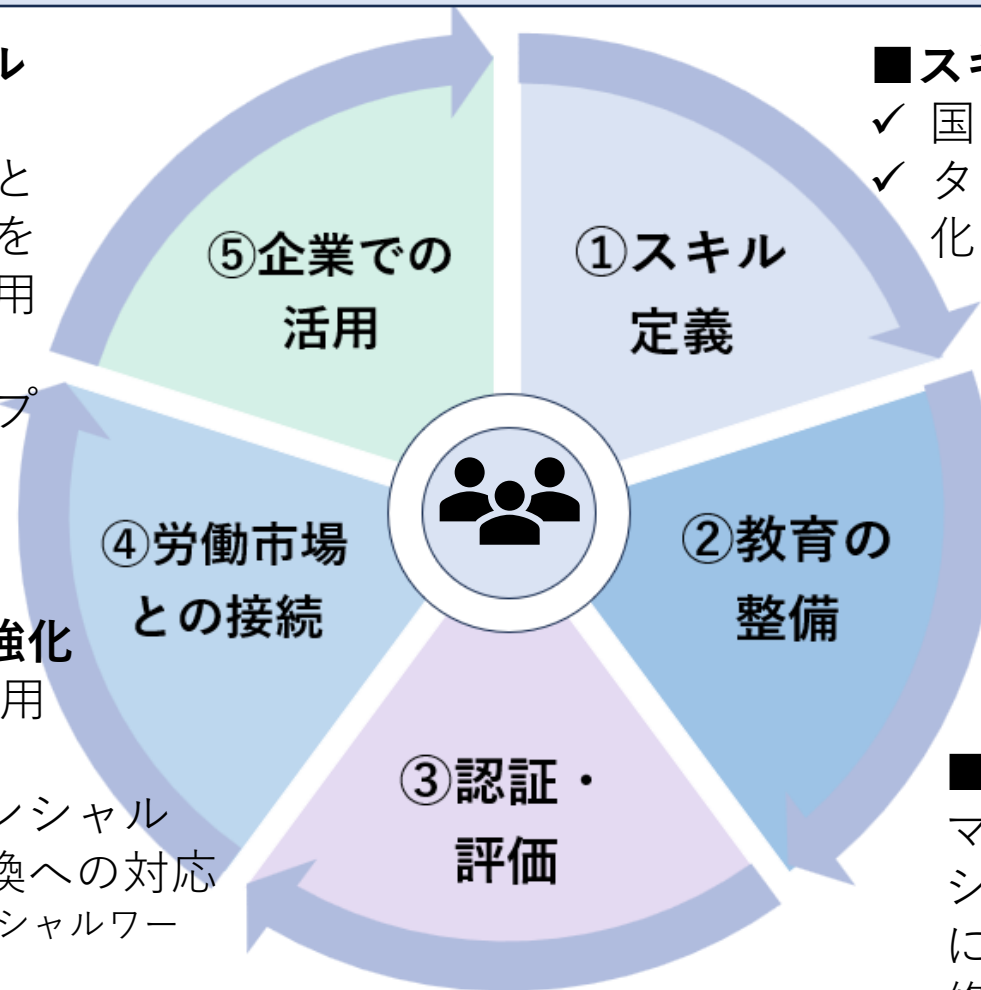
多様な人材の活躍推進
場所にとられない働き方の拡大

■企業におけるスキル活用の促進

- ✓ メンバーシップ型とジョブ型の各特性を踏まえた、人材活用の推進
- ✓ ジョブディスクリプションの導入

■労働市場との接続強化

- ✓ job tagの連携・活用
- ✓ 新たな職務領域
アドバンストエッセンシャル
ワーカーの創出・転換への対応
(フィジカルAI×エッセンシャルワーカー等)



■スキル定義

- ✓ 国際標準との連携
- ✓ タスクとスキルの構造化

■教育・スキル習得の接続強化

就業・賃金向上・労働移動に関する一連の情報の可視化

■認証・評価

マイクロクレデンシャルの導入・普及による「学歴から学修歴へ」の転換

民間の国際的な取組との連携
データに基づく人材育成



国民全体のデジタルリテラシー向上

デジタル人材に関する提言 2026

ーデジタル人材 230 万人目標からデジタル人材スキルプラットフォームへの移行へー

令和 8 年 5 月 19 日
自由民主党本部 政務調査会
デジタル社会推進本部
デジタル基盤小委員会

I.はじめに

我が国においては、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目標として掲げ、「人への投資」に重点を置いた各種施策が推進されてきた。デジタルスキル標準の策定をはじめ、教育機会の拡充、資格制度の整備、企業における人材育成支援等、多面的な取組により、デジタル人材の裾野は着実に拡大している。

一方で、これらの施策は、スキル定義、教育、資格、労働市場といった各領域において着実に整備が進められてきたものの、それぞれの間の接続については更なる強化の余地がある。学習したスキルが評価・認証を通じて可視化され、労働市場に結びつく一連の人材供給の流れを円滑に機能させるとともに、スキルが労働市場における共有言語として機能する環境を整備していくことが求められる。

また、近年の生成 AI の急速な進展、とりわけ AI エージェント¹等の新たな技術の登場により、業務遂行の在り方や付加価値の創出構造は大きく変化している。人と AI が協働することを前提とした新たな社会の広がりの中で、従来の職務定義やスキル区分は流動化しつつある。今後は、現場業務にデジタル技術を組み合わせた新たな職務領域へのニーズが高まることが見込まれ、アドバンスドエッセンシャルワーカー（フィジカル AI²とエッセンシャルワーカーの融合等、デジタルスキルと現場業務の融合領域）への対応が重要となる。

AI を組み合わせることにより、現場業務においても AI との協働が進み、作業の高度化や効率化、付加価値の向上が可能となることが期待される。こうした変化は、場所にとらわれない働き方の進展とも相まって、都市部に偏在していた就労機会の地方への分散を促し、地域における新たな雇用機会の創出にも資するものである。

こうした環境変化のもとでは、「デジタル人材を何人育成するか」といった量的指標や、固定的な職種分類を前提とした人材政策のみでは実態を十分に捉えることが困難となっている。今後は、スキルを基軸とし当該スキルが労働市場における共通の指標として活用さ

¹ AI エージェントとは、AI によって自動化された主体であり、環境を感知して応答し、自らの目標を達成するために行動を取るもの（AI 事業者ガイドライン第 1.2 版参照）

² フィジカル AI とは、センサ等によるセンシングを通じて物理環境の情報を取り込み、AI モデルによる処理を経て、設定された目的を達成するための最適な方策を自律的に推論・判断し、アクチュエータ（駆動系）等を介して物理的な行動へとつなげるシステムであり、サイバー空間での処理に留まらず、現実世界に対して直接的な働きかけ（移動、操作、加工など）を行うことを特徴とするものとする（AI 事業者ガイドライン第 1.2 版参照）

れることを前提とした、柔軟な人材定義および労働市場との接続を前提とした政策への転換が求められる。

欧州においては、共通のスキルフレームワークを基盤として、教育、認証、労働市場の連携が図られており、人材の育成から活用までを一体的に捉える取組が進められている。

我が国においても、既存のデジタルスキル標準を基盤としつつ、国際標準との整合性を確保し、民間のスキルタクソミーとの連携事例も参考³にしながら、教育・認証・労働市場を横断的に接続する制度設計を進める必要がある。その中核となる基盤として、スキル情報の可視化・共有・活用を可能とする「デジタル人材スキルプラットフォーム」を整備・拡張し、学習から活用に至るまでの一貫した人材供給システムを構築することが重要である。

さらに、AIをはじめとするデジタルスキルは、特定の専門人材に限定されるものではなく、社会全体において基盤的能力として広く活用されることが前提となりつつある。このため、国民全体を対象としたリ・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）の推進に加え、女性、障がい者、シニア層等の多様な人材の活躍を促進することが重要であり、これにより地域における人材不足の解消にも資することが期待される。

デジタルがすべての国民にとって基盤的なスキルとして広く浸透しつつある中、これまでデジタル推進委員制度やデジタル活用支援事業を通じて実施されてきた取組は、国民のデジタルリテラシーの向上や利用環境の整備に一定の役割を果たしてきた。

一方で、近年のAI等の高度なデジタル技術の普及に伴い、単なる導入や初歩的な操作支援にとどまらず、これらの技術を実務や生活の中で適切に活用するための支援の重要性が高まっている。

このような状況を踏まえれば、今後は、従来の「導入支援」から「活用支援」へと機能を発展させつつ、継続的な支援体制の構築を図るとともに、社会全体のデジタル活用を支える観点から、支援機能の役割について改めて整理を行う必要がある。

本提言は、こうした認識のもと、既存の取組を前提としつつ、その接続強化および機能拡張を通じて、AI時代およびデータ利活用の進展に対応したデジタル人材政策への転換の方向性を示すものである。

³ 例えば、LinkedIn が政府機関（フィリピン教育省）と連携し、教育と労働市場の接続強化に取り組む事例が見られる。

Ⅱ.提言

Ⅱ-1 デジタル人材 230 万人目標からデジタル人材スキルプラットフォーム拡張も通じた成果指標高度化へ

現在の「230 万人目標」では、デジタル実装による地域の社会課題解決を牽引する人材（デジタル推進人材）の育成がターゲットとされてきた。一方で、近年の生成 AI の急速な進展、とりわけ AI エージェント等の新たな技術の登場により、業務遂行の在り方や付加価値の創出構造は大きく変化している。人と AI が協働することを前提とした新たな生産様式が広がる中で、従来の職務定義やスキル区分は流動化しつつある。

デジタル庁においては、現行の育成目標の達成を図るとともに、AI の急激な発展や高度化するサイバー攻撃への対応などのデジタル人材を巡る状況を踏まえて、本年度内目途に新たな政府目標・KPI の策定に取り組む必要がある。

その際、後述する「デジタル人材スキルプラットフォーム」の機能拡張も踏まえ、人材・スキルのトレンド把握の手法や KPI の策定についても検討を行うことが必要である。

Ⅱ-2 デジタル人材スキルプラットフォーム拡張によるスピード感ある好循環の実現

デジタル人材政策の実効性を高めるためには、スキル定義、教育、認証、労働市場を横断的に接続し、人材の学習から活用に至るまでの一貫した人材供給システムを構築することが不可欠である。特に、スキル寿命が短くなり、身に着けたスキルが 5 年でその価値が半減するという環境変化が進展する中、スキルの陳腐化のスピードは更に加速しており、従来のように数年単位で固定的にスキル定義を見直す手法では実態に対応できなくなっている。このため、スキル定義自体についても、より短いサイクルで見直しを行い、時代の変化に応じて機動的に更新するアジャイルな仕組みを構築する必要がある。

このため、本年度内にも立ち上げ予定であり、経済産業省・IPA を中心に構築が進められている「デジタル人材スキルプラットフォーム」について、デジタル庁も主導的役割を果たし、積極的な利用拡大および機能拡張を図ることが重要である。とりわけ、本プラットフォームはデジタル人材スキルの情報基盤としての役割を担うことから、政府の基盤的サービスとして位置付け、その機能を戦略的に拡張する必要がある。

具体的には、デジタル人材の範囲拡張による登録対象の拡大、ガバメントクラウドおよび国産クラウドの率先利用を前提とした基盤整備、さらにマイナポータルとの接続等を通じたマイナナンバーとの連携を一体的に推進すべきである。

こうしたデジタル人材スキルプラットフォームの拡張を通じて、スキル定義・教育・認証・労働市場を一体的に循環させる「スピード感ある好循環」を横断的に実現する必要がある。具体的には、以下の観点から制度設計を進めるべきである。

(1) スキル定義の高度化

国際標準との整合性を確保しつつ、民間におけるスキルタクソノミーとの連携も参考と

しながら、科学技術・イノベーション分野における国際的な研究・人材育成枠組みとの連携も見据えたスキル定義の高度化が必要である。また、デジタルを利活用するビジネスに求められる業務（タスク）と、それを支える IT 人材の能力・素養（スキル）を構造化し、カテゴリおよびレベルのマトリクスとして整理することが重要である。加えて、AI 等の技術進展のスピードを踏まえ、スキル定義については従来の定期的見直しにとどまらず、短いサイクルで継続的に更新するアジャイル型の運用へと転換する仕組みを組み込むべきである。

(2) 教育・スキル習得の接続強化

スキル標準と教育プログラムの連動を強化し、学習内容と実務ニーズの乖離を解消する必要がある。加えて、学習から就業、賃金向上、労働移動に関する一連の情報を可視化し、個人が主体的にキャリア形成を設計できる環境を整備すべきである。

(3) 認証・評価の高度化

スキル標準と連動した認証体系を整備し、能力の客観的評価を可能とすることが求められる。特に、マイクロクレデンシャル⁴の導入・普及を通じて、「学歴から学修歴へ」の転換を促進すべきである。また、学習成果の可視化を進めるとともに、教育機関・企業・労働市場間で横断的に活用可能な仕組みを構築する必要がある。

(4) 労働市場との接続強化

デジタル人材スキルプラットフォームの活用が進展し、スキルデータが蓄積されることで、当該データと職業情報提供サイト（job tag）との連携が可能となる。これにより、デジタルスキル標準と職業情報を接続し、求人・求職のマッチング精度を高度化すべきである。加えて、AX（AI Transformation）の進展により、フィジカル AI とエッセンシャルワーカーの融合等のアドバンスドエッセンシャルワーカーと呼ばれる新たな職務領域の創出が見込まれることから、これらへの対応も必要である。スキルを基準とした人材配置を推進するとともに、リ・スキリング、アップ・スキリング、オン・スキリングを通じて、異なる職種への円滑な転職を促進すべきである。

(5) 企業におけるスキル活用の促進

企業においては、スキルを基軸とした人材配置・評価の導入を段階的に進める必要がある。職務（ジョブ・ディスクリプション）の明確化を図り、メンバーシップ型とジョブ型の特性を踏まえた人材活用を推進すべきである。その上で、スキルを軸とした柔軟な人材

⁴ 本提言におけるマイクロクレデンシャルとは、特定の学習成果について、学習者が何を知り、理解し、又はできるようになったかを、明確な基準に基づく評価を経て信頼できる提供者が証明する記録をいう。出典：UNESCO（2022）
Towards a common definition of micro-credentials

活用を実現し、企業競争力の強化と個人の成長機会の両立を図ることが重要である。

II-3 多様な人材の活躍促進と人材供給の拡大

AI 時代においては、デジタルスキルが特定の専門人材に限定されるものではなく、社会全体における基盤的能力として求められる。

このため、女性、障がい者、シニア層等の多様な人材のデジタルスキルの習得および活用を促進し、労働参加の拡大を図ることが重要である。特に、リ・スキリング、アップ・スキリング、オン・スキリングを通じた就業機会の創出は、労働力不足への対応に加え、地域における人材不足の解消にも寄与することが期待される。デジタル技術の普及に伴い、これまでの導入支援に加え、実務や生活の中での活用を前提とした支援の重要性が高まっており「導入支援から活用支援へ」の転換を図ることが重要である。

また、障がいのある人材や多様な特性を有する人材についても、それぞれの特性を踏まえた環境整備や支援を行うことにより、デジタル分野における活躍の機会を拡大していくことが重要である。さらに、地域における多様な人材の活躍は重要な観点であり、特に女性人材については、デジタルスキルの活用を通じて柔軟な働き方や就業機会の拡大が期待されるとともに、場所にとらわれない働き方の進展により、都市部に偏在していた就労機会の地方への分散が進むことが期待され、地域における人材確保および経済の活性化にも資するものと考えられる。

また、高度デジタル人材については、理系人材を中心とした既存人材からのスキル転換が比較的効果的であることを踏まえつつ、多様な人材からの供給拡大を図る必要がある。さらに、AI 等の技術の活用により、これまで専門的知識が求められてきた領域においても参画の可能性が広がっていることから、文系分野を背景とする人材も含め幅広い活躍が見込まれる。

II-4 データに基づく人材政策の高度化

今後の人材政策においては、AI の進展等により労働環境が大きく変化することを踏まえ、データに基づく政策設計の高度化が不可欠である。

現状においては、将来の人材需給に関する一定の見通しは示されているものの、スキル単位での需給や労働移動の実態については、必ずしも十分に把握されているとは言えない。

このため、労働市場の変化やスキルの需給動向を的確に把握するためにどのようなデータを収集・分析すべきかについて改めて整理しつつ、データ基盤の整備を進め、政策への反映を強化していく必要がある。

II-5 国民全体のデジタルリテラシー向上と活用支援の再定義

デジタルがすべての国民にとって基盤的スキルとなりつつある中、これまでデジタル推進委員制度やデジタル活用支援事業を通じて実施されてきた取組は一定の役割を果たして

きた。

一方で、AI 等の高度技術の普及に伴い、支援の役割は「導入支援」から「活用支援」へと変化している。このため、継続的な支援体制の構築を図る必要がある。こうした体制の構築を検討するにあたっては、地域社会全体のデジタル活用を底上げする観点から、自治体や地域に密着した公共サービスを担う郵便局等の関係団体の果たす支援機能の重要性について念頭に置く必要がある。

Ⅲ.過年度提言進捗フォローアップ

Ⅱ.で示した各項目に加え、昨年度提言した以下の項目については、引き続き対応が必要な部分が多いと考えられることから、デジタル庁においては進捗を適切に管理しつつ、着実に推進すべきである。

デジタル人材育成に関する提言 2025（※一部時点修正・番号は昨年度のもの）	
（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、日本成長戦略会議の労働市場改革分科会や厚生労働省の労働政策審議会での議論も踏まえ、引き続き適切な制度設計への見直しに取り組むこと	
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、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）等の取組を引き続き検討・推進すること	
（２）AI時代に即したデジタルスキル教育	
引き続き、教師の ICT 活用指導力の向上など、教師の負担を軽減する措置を行うように努めること	
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、大学・高等専門学校、情報関連の専門学校及び産業界等と連携協力した取組を含めた「高等学校情報科の指導体制等に関する調査」の結果を取りまとめ、公表・周知を行うこと	
（３）変革をもたらす人材（いわゆる「天才」）の創出	
① 未踏事業 引き続き、「未踏事業」の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） 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）	
①義務教育課程からのデジタル教育推進	
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こと	
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、DX ハイスクールの取組をより一層推進	

デジタル人材育成に関する提言 2025（※一部時点修正・番号は昨年度のもの）	
すること	
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こと	
引き続き、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	
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および、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をすること	
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こと	
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ること	
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	
（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）	
● 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・設備の導入を図ること	
● 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）	
● スマート農業イノベーション推進会議（IPCSA）を構築すること	
● スマート農業技術を活用するサービス事業者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） 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	

デジタル人材育成に関する提言 2025（※一部時点修正・番号は昨年度のもの）
（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） ● 保育士の業務負担を軽減し、保育士が働きやすい環境の整備に関する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 ● 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関する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
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引き続き検討すること
（５）自治体 DX 推進体制の充実強化
（自治体支援） 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の充実に向け、都道府県に対する人材確保の伴走支援や地方財政措置を講じ、取組を推進していくこと
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こと
座学に加え官民データ連携なども視野にいたした「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ること
（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 を引き続き推進すること。
（デジタル推進支援）

デジタル人材育成に関する提言 2025（※一部時点修正・番号は昨年度のもの）
引き続き、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） 引き続き、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
（７） 既存の取り組みの進捗確認と課題抽出と強化
● 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こと ● 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 ● 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

IV.開催実績

第1回：開催日時 令和7年11月20日（木）17時—18時
● 官民連携 DX が拓く、地方女性の賃上げと活躍による日本経済の好循環 一般社団法人 官民連携 DX 女性活躍コンソーシアム 矢田 稚子 代表理事 Ms.Engineer 株式会社 株式会社 MAIA 株式会社 Surpass 株式会社 Trive 株式会社 マイナビ
第2回：開催日時 令和8年3月5日（木）17時—18時
● 230 万人数値目標から成果指標への転換について ・ 関係省庁ヒアリング ・ LinkedIn Japan 株式会社 LinkedIn Japan 株式会社
第3回：開催日時 令和8年3月11日（水）17時—18時
● 労働市場・ジョブタグとの接続について ・ 厚生労働省、経済産業省 ・ 一般社団法人 iCD 協会 一般社団法人 iCD 協会
● 信用保証機構（DCGO）の設置に向けた包括的提言書について 一般社団法人データ社会推進協議会 デジタル政策フォーラム
第4回：開催日時 令和8年3月19日（木）8時—9時
● ジョブ型人事指針での先行事例について 三菱UFJ 信託銀行株式会社 中外製薬株式会社
● 実践の場開拓モデル事業その後 厚生労働省 アデコ株式会社 株式会社ビーシーエス 株式会社エコー・システム

第 5 回：開催日時 令和 8 年 3 月 25 日（水）17 時—18 時
● AI 徹底活用による日本の成長戦略 —特に人材育成の在り方について— 株式会社日本共創プラットフォーム 富山 和彦 代表取締役会長 東京大学大学院工学系研究科 松尾 豊教授
第 6 回：開催日時 令和 8 年 4 月 2 日（木）17 時—18 時
● 女性活躍に関するその後の取り組みについて ● 障害者や高齢者を対象とした取り組みについて ● A I + サイバーセキュリティ人材育成について 一般社団法人官民連携 DX 女性活躍コンソーシアム 矢田 稚子 代表理事 株式会社マイナビパートナーズ 株式会社 MAIA 株式会社 Surpass Ms.Engineer 株式会社 株式会社 Trive
第 7 回：開催日時 令和 8 年 4 月 8 日（水）8 時—9 時
● 欧州における AI 人材育成について 駐日欧州連合代表部
● デジタル推進委員に関して 東京都 宮坂 学 東京都副知事 株式会社 NTT ドコモ KDDI 株式会社 ソフトバンク株式会社
第 8 回：開催日時 令和 8 年 4 月 17 日（金）8 時—9 時
（デジタル社会推進本部・郵政事業に関する特命委員会 合同会議） ● 日本郵便株式会社における DX の取組状況 日本郵便株式会社

以上