

【補足資料】

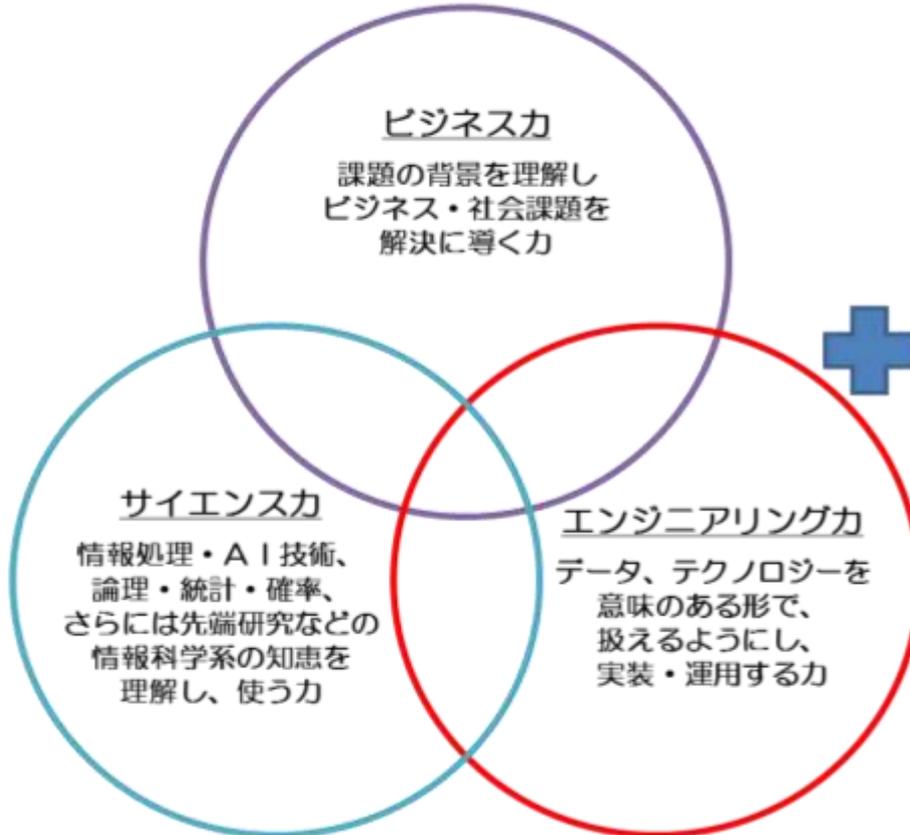
幅広い人材のためのリカレント教育の場・仕組み づくりに向けて

1. DXを推進できる望ましい人材とは？
2. 幅広い人材を仕事のデジタル化にチャレンジできる人材にするための企業の取り組み
3. 幅広い人材のためのリカレント教育の場・仕組みづくり

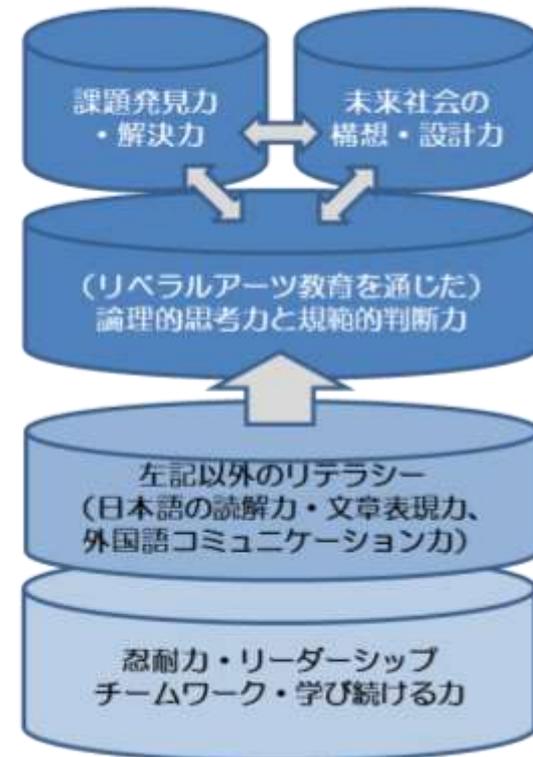
1. DXを推進できる望ましい人材とは？ (1)

- 「DXを推進できる望ましい人材」とは、「下図のようなスキルと能力を持ち、データや様々なIT技術を活用して、ビジネスに新しい価値を創造できる人材」といえる。

DXを推進できる人材に求められる
「3つのスキル」



DXを推進できる人材に求められる
「ベースとなる能力」



(出所) データサイエンティスト協会監修(IPA発行)「データサイエンティストのためのスキルチェックリスト/タスクリスト解説」、採用と大学教育の未来に関する産学協議会「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」を参考に中経連で作成(文責は中経連)

1. DXを推進できる望ましい人材とは？ (2)

- 企業の大部分を占める次のような人材が、前述したスキル・能力を、全て身につけることは容易ではなく、現実的な目標とはいえない。

- ① AI技術等のテクノロジーに仕事を奪われる事に漠然とした不安を感じつつも、スキルを刷新するための学びに自ら取り組めない「ミドル・シニア層(マネジメント層を含む)」
- ② 論理や確率・統計等理数系の知識が必要なAI技術等のテクノロジーは「自分には関係ない」、「自分には敷居が高い」と考える「ものづくり等の現場人材」や「文系人材」
- ③ プログラミング等エンジニアリングの基礎や、確率・統計等の理数系科目を学ぶ機会が無いまま、社会に送り出される「新卒人材」

- 他方、比較的安価に導入できるクラウドサービスやIoT、RPAに加え、専門性のない人材でも容易に「AI技術をつくる(データを基にAIに学習させる)」、「AI技術を使う(AIに識別、予測、会話、実行させる)」事が出来るサービス、ツールが生まれている。
- こうした変化の中、多くの企業が、自社人材に求めるスキル・能力は、以下である可能性が高い。

- ① 実務の現場で、ビジネス課題等の解決方法を考えることができる
- ② 実務の現場で、ビジネス課題等を解決できる最適なITテクノロジーを見出すことができる
- ③ 異なるスキル・経験を持つ人材とともに、ITテクノロジーを導入・実装し、使いこなすことができる

2. 幅広い人材を仕事のデジタル化等にチャレンジできる人材にするための企業の取り組み

- 中部圏の企業が、社内の幅広い人材を「仕事のデジタル化やIoT、AI導入にチャレンジできる人材」に変えていくため必要となる取り組みの柱は、以下のとおり

【取り組みの柱 ①】

管理職をはじめ、社内の幅広い人材のマインドセットのきっかけとなる取り組み (新しいITテクノロジーに触れてみる・活用してみる)

取り組み（例）

- ①身の丈に合うテクノロジー（初期コストの負担が小さい「クラウドサービス」「IoTツール」等）を導入する
- ②ホワイトカラーや事務担当者の業務を、RPAに置き換える実績を増やす（割合を高める）
- ③文理分離型の人材育成・採用モデルを変える
- ④コロナ禍で価値観が多様化し、U/Iターンに関心が高める東京圏等のデジタル人材を積極的に採用する
- ⑤他社のDX事例や、最新のITテクノロジーに関する情報を積極的に学ぶ
- ⑥同業者の集まりや経済団体の会合だけでなく、経営者自ら、IT企業・スタートアップ等が集まる場に参加する
- ⑦経営者自ら、SNS等を利用した適切かつ効果的な情報発信にチャレンジする 等

【取り組みの柱 ②】

社内の幅広い人材が、自分が関わるビジネス・業務の課題を、簡易なITテクノロジーを使い、解決できるようにするための学びの後押し

3. 幅広い人材のためのリカレント教育の場・仕組みづくり（1）

（1）課題認識

- 企業が、社員の学びを後押ししようと思っても、中部圏の現状は、「専門性を持たない人材が、仕事のデジタル化やIoT、AI導入にチャレンジできる人材となるためのリカレント教育の場・仕組み」が十分に用意されているとはいえない。
- 他方、ITテクノロジーの進展が、業務フローやビジネスを変え、採用や雇用に大きな影響を与えることが確実視される中、ITテクノロジーを学びたい人材は、指数関数的に増える。
- そして、時間・コストの制約等、様々な悩みを持つ社会人が学ぶことのできる場・仕組みは、新たなインフラとして、その重要性を増すことが予想される。
- 加えて、通信環境整備の進展に伴い、オンラインによる質の高い学びの場・仕組みは、地域・県境をまたぐ共通のインフラとなる可能性を持つ。

- このような認識の下、中部圏共通の課題解決に向け、中部圏の産学官の力を結集し、他地域に先駆け、最新のITテクノロジーを学ぶ機会のないミドル・シニア層、文系人材、ものづくり人材などのマインドセットとスキルの底上げのために、次頁に例示するような、「リカレント教育の場・仕組み」を構築していく必要があるのではないか。

3. 幅広い人材のためのリカレント教育の場・仕組みづくり（2）

（2）具体的な取り組みのイメージ

<ステップ0～1（入門～初級）>

- ・幅広い人材が以下を学ぶことのできる「リカレント教育の場・仕組み」をつくる
- ①幅広い人材が、実務の現場等で、AI技術やクラウドサービス、ビッグデータなどの新たなITテクノロジーにより何ができ何が変えられることができるのかを理解するための学び
- ②幅広い人材が、新たなITテクノロジー（ツール）を実務の現場等で使うために最低限の素養を、短時間かつ低コストで身につけることのできる学び

<ステップ2（中級以上向け）>

- ・現場でのITテクノロジーの導入を経験した人材等が、より高いレベルの知識・能力等を身に付けたいと考えたとき、自らに最善の学びの場を容易に探すことができ、安心して選択できるようにする
- ・具体的には、国、地方自治体、大学、民間などが提供するカリキュラムの体系化・見える化を進め、「テクノロジーに特化した学びのガイド」と言える「プラットフォーム」をつくる