

令和4年度 第2回北海道 Society5.0 推進会議
「デジタル人材育成・確保ワーキンググループ」 開催概要

1 日 時

令和4年10月11日（火）15:00～17:00

2 実施場所

北農健保会館3階 大会議室・Web会議

3 出席者

別添「出席者名簿」のとおり

4 議 題

別添「次第」のとおり

5 議 事

(1) 議事1 本日の会議について

・事務局（北海道）から説明（資料2）

(2) 議事2 広島県様からのご報告

1 県の今の状況

- 主要産業は製造業で県の経済をけん引している。それに加えて、漁業、農業も盛んであり、伝統的なものづくり産業を中心に独自の技術を持つ企業が多くある。
- 過去の成功体験もあり、グローバル化やデジタル化といった社会経済環境の変化への対応が進んでいないところもある。

2 これまでの取組（イノベーション立県とDX）

- 主力産業である製造業からデジタル化なりイノベーションを起こすべく平成30年頃から環境整備や人材支援に取り組んでいる。
- ひろしまデジタルイノベーションセンターの設置やひろしまサンドボックスといった実証フィールドの提供を実施してきた。
- DXの潮流を踏まえ、県庁内の推進体制の整備に加え、産官学が一緒になった広島県DX推進コミュニティという組織体を設置して研修等に取り組んでいる。
- 令和2年10月に「安心・誇り・挑戦ひろしまビジョン」を策定し、施策を貫く視点の一つとしてDXの推進を掲げている。なお、本県ではDXの取り組みを3段階に分け取り組むこととしている。

3 たちまちDX（意識醸成の取組）

- 県の目指す姿を共有した上で繰り返し試行錯誤しながらそれぞれ取組を進めている。「たちまち」というのは広島弁で「とりあえず」といった意味。
- 実践することで人材が育っていくという側面もあるのでまずはやってみるという精神で取り組んできた。
- 意識醸成に関しては、令和2年に「広島県DX推進コミュニティ」というものを官民で設置。コミュニティメンバー内でアクティビティを用意して、様々な取組を実施中。
- 具体的には、DXとは何かについて学ぶ研修や事例研究会、身近な事例紹介ということで100人インタビューなどを行っている。
- コミュニティのリーダーは広島県商工会議所連合会の会頭で、行政がサブリーダーとして

サポートする体制を取っている。

4 県の取組

- 令和4年度当初予算ベースでスポーツから交通までの様々な分野において、46事業、53億円程度の規模で取組を実施。民間によるDX実践の呼び水として県主導で実施。
- これらの取組を「仕事・暮らし」、「地域社会」、「行政」の3つの柱にそれぞれ位置付けて推進している。

5 今後の取組

- 県の実態調査によると、デジタル技術を活用した事業変革の必要性を感じて取り組んでいるかという問いに対して必要性を感じて取り組んでいる企業は約3割、必要性を感じていないが取り組めていない企業は約5割、必要性を感じていない企業は約2割。実態調査は1つの指標ではあるが、傾向として取り組んでいる企業は少しずつ増えているものの、着手できていない層が減らないという状況にある。
- 進まない課題についての問いでは、「目標が明確ではない」、「費用負担がはっきりしない」、「必要な人材が確保できていない」といった回答が多くなっており、こうした課題に対する取り組み方針を「広島県DX加速プラン」として取りまとめ、全県的な取組へ加速していくこととしている。
- 取組の柱立ては「デジタル投資の促進」、「人材確保・育成の促進」、「デジタル基盤等の環境整備」であり、各柱に関する具体的な施策を検討中。
- 人材確保・育成に関しては、一般的な体系として、経営者層、システムに明るい方、事業に明るい方、それらをつなぎ合わせる人材の4類型に大きく分けて考えている。
- いわゆる情報システム人材に焦点が当たりがちだが、事業に精通している人材のリテラシーを向上させることや、中長期には情報システム人材と事業に精通している人材を橋渡しするような人材まで育てる必要があることが重要と考えている。

6 質疑応答

- 県の事業の実施主体が県外の企業であるのか。
→手元に実数はないが、東京などに所在する企業が多くなる傾向。県内に技術とノウハウが残るような取組について議論中。
- 民間主導の取組が多くあるが、県庁職員も取組に関わっているのか。
→県庁内の人材育成、ノウハウの蓄積の観点からも職員の関与は重要であると考えており、その上で、基本的な知識などの習得は必要。
- 基礎自治体の関わりはどの程度か。
→実証フィールドを提供いただくなど、基礎自治体も含めて県市町で連携して取り組んでいる。
- 持続可能なDXを推進するための大学との連携などについて具体的な例などはあるか。
→県内の大学における人材育成を通じた人材供給と企業側の人材需要とをマッチさせる必要があると考えている。授業のカリキュラムの中に企業と学生が一緒になって、課題解決型のワークショップなどを実施するなど、マッチングを意識した大学の取組が行われている例もある。

(3) 議事3 ベネッセ様からのご報告

1 取組内容・事例の紹介等

- 東京都への調査ではDX推進の一番の課題は人材不足。スキルを身につける機会があれば社員に学ばせたいかといった問いでは8割以上が学習機会を求めている結果に。
- オンライン学習プラットフォームの提供を通じて、勘や経験が今まで頼りだったところに体系的な学びや最先端の学びが入り、非常に役立ったという声をもらっている。
- ポイントは学び続ける人材、自立型の学習人材が重要と考えている。
- デジタルを活用して自社の改革をしていく、トランスフォームしていくというところで一過性のものではなく、変革し続けることに意味があると考えている。
- オンライン学習のメリットとして、すき間時間に受講出来るといったことや自分のペースで何度も視聴できるといったことなどがある。
- 多くの講座がある中でカリキュラムを設定して個別最適なプログラムを作って受講者に割り当てることも可能で学習管理機能による進捗管理も出来るプラットフォームを提供している。
- 東京都や三重県では自治体職員向けの研修での活用実績あり。また、東京都や鳥取県では中小企業への学ぶ環境の提供といったことを支援している。
- 東京都の事例では、中小企業を対象に企業課題に寄り添ったコンサルティングと学習計画の策定、個別最適化した学習プログラムの提供と学習支援の伴走、学習成果の可視化を一体的に支援。受講するコースはDXで解決したい経営課題の解決に向けた4つのコースで「業務効率化」、「集客売上向上」、「新商品・新サービス開発」、「経営戦略」があり、加えて学習ペースを作る実践ゼミを実施。
- 学習者同士が繋がるコミュニティもオンラインで設置。そこに学びの伴走者を設置して学習のサポート体制を提供。
- 市民や求職者への学習支援での事例も増えてきており、鳥取県では、公共職業訓練のような形で実施している。

2 質疑応答

- コンテンツの質を精査する仕組みはどのようにしているか。
→Udemy で評価の高いものをまとめて学び放題としているが法人版のパッケージサービスとなっている。この部分で企業等にふさわしくないと判断される講座は除外したり、レーティングを定めて基準を満たすかどうかで判断している。
- e-ラーニングを受講した自治体での成功体験はあるのか。
→昨年度実証研究を実施し、観光部門では人流データを活用したクーポンの発行や窓口業務の方がAIチャットボットを活用した業務効率化に向けた提案をしたいといった声を頂いたところ。
- 実証研究では育成する人材像を想定したパッケージ研修だったのか、講座を全体的に提供したのかどちらだったのか。
→行政職員の課題解決に合う三本柱として提供していた。
- 自治体職員の方のオンライン学習の場合、いつ学ぶかが問題と思うが実態はどうだったか。
→自治体毎にバラバラだった。必修講座を定めてその受講だけは勤務時間中は許可するが、それ以外は不可とする形が多い印象。

(4) 議事4 意見交換

- ・事務局（北海道）から説明（資料3・4）

(意見交換の論点① …… 北海道 Society5.0 の実現のために望ましい地域の姿)

- 人材を育てることと同時に道内に既にいる三階層の人材を見つけて見えるようにする。それによりプロジェクト実施のために必要な人が道内で見えてくる。
- DXを持続可能な取組にしていくには地元でお金が回るようにしなければならない。事業を他都府県に外注して進んだというのでは、続かないので企画立案や維持・運用といった所は道内の様々な主体が出来るようにする必要がある。
- 学び直しがキーワードになる中、やるならIT、デジタルといった所を啓蒙すべき。
- 北海道の特性を考えるとオンラインコンテンツの活用は重要。
- 企業の産業におけるDXでやりたいことと生活レベルのDXでやりたいことで必要なスキルセットは大きく変わってくると思う。DXで何を目指すかといったことのレベル感が産業や企業の規模、地域などで異なることに注意が必要。
- オンライン学習プラットフォームのようなものを活用することで、基礎スキルはここで十分といった具合にパッケージ化出来るのは非常に有効。
- これからの高校生は高校情報Iである程度のスキルセットを学んでくる。社会に入ってきてからも今の高校生と会話出来るようなスキルセットを持っていないと今の大人はいけないのではないか。
- 教材は既にたくさんあるので、地域に応じた使い方やそれをコーディネートして行くことが今後重要。そういった事例が各地域で生まれると良い。
- プロジェクトを実行するときに、スキルセットが色々あるが全部が全部必要なわけではなく、地域によって、もしくはやりたいことによって変わったり、濃淡が変わるといったスキルマップが必要ではないか。

(意見交換の論点② …… デジタル人材育成・確保に向けた取組の方向性等について)

- 大学の中のリカレント教育や自学の学生を対象とした広い意味での情報教育やデータサイエンス教育の流れにうまく乗せていく必要がある。
- 上の2つの階層はビジネス知識の活用だったり、現場の状況を聞きながら学ぶ、人が集まってアイデア出しをするといった学びが有効な気がしますし、下の2つの階層はオンライン学習もある程度用意しつつも、一番下のリテラシーの向上の面では講演会的な意識醸成を図るセミナーやシンポジウムといったものを使うなど、ニーズに沿って教育手法にメリハリをつけると良いのではないかと。
- どこで活躍する人を作りたいのかといった所が漠然としている印象を受ける。北海道 Society5.0 の3つの軸の中でそれぞれのレイヤーの人がどう活躍できるように育成するかと考えてはどうか。
- 生活レベルのデジタルリテラシーを発揮できる人は学校教育やデジタルシティズンシップ教育などが今後、重要となってきたり網羅されていくかと思う。また、デジタル技術を理解し活用できる人というのはパッケージ化された研修、学習などで学べば良い。共創活動や高度デジタル人材といった所ではペルソナづくりが必要と感じる。
- 今後のスケジュールについて、高校情報Iを受講した生徒は2024年の終わりには卒業して社会に出てくるので、確定した情報も入れておくと良い。

(5) 議事5 今後の進め方について

- ・事務局（北海道）から説明（資料5）