

経済産業省が取り組む デジタル人材育成プラットフォーム と地域DX推進のあり方

2022年11月29日

経済産業省 商務情報政策局

情報技術利用促進課

金杉 祥平

本日本話すること

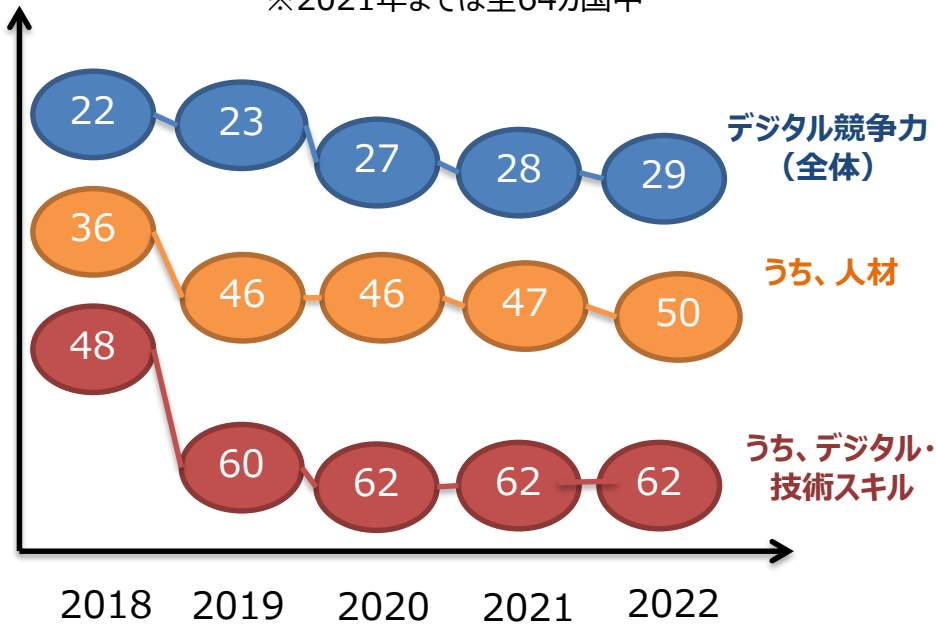
- **デジタル人材の育成が必要な背景**
- **求められるデジタル人材像**
- **デジタル人材育成プラットフォームについて**

- **デジタル人材の育成が必要な背景**
- 求められるデジタル人材像
- デジタル人材育成プラットフォームについて

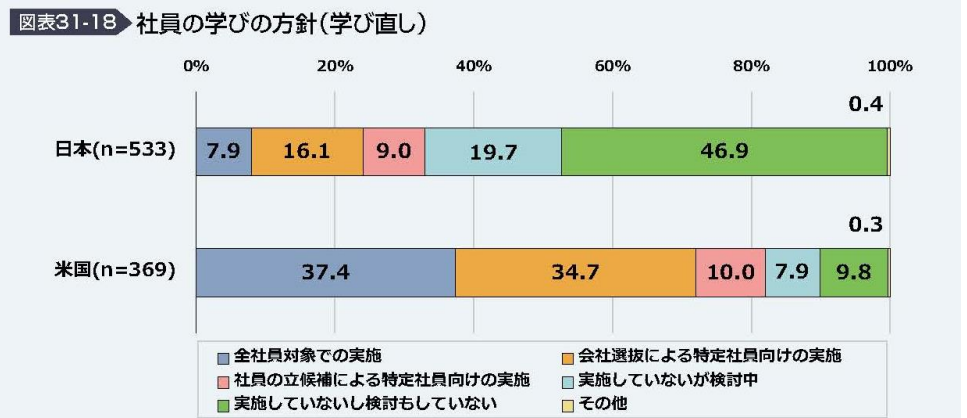
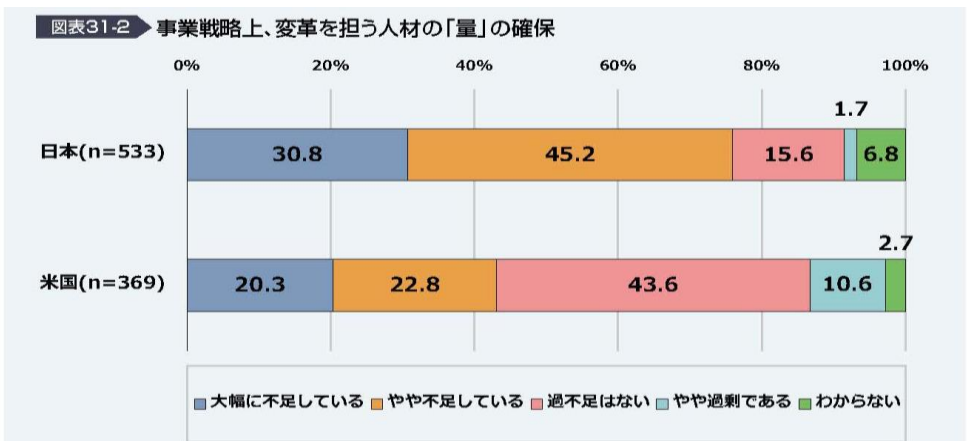
日本のデジタル競争力は低下（要因：人材問題）、しかし企業は動かず

- デジタル競争力ランキング2022で、日本は63カ国中29位と低迷。特に「人材/デジタル・技術スキル」が、62位と低く、これが全体を引き下げる要因に。
- 日本では76%の企業がDX人材不足を感じている（米国は43%）にもかかわらず、社員の学び直しを全社的に実施している企業はわずか7.9%（米国は37.4%）。社員の学び直しを検討さえしていない企業が過半数近く存在（米国は10%未満）。

日本のランキング（全63カ国中）
※2021年までは全64カ国中



出典) IMD 「World Digital Competitiveness Ranking 2022」を基に作成
<https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-digital-competitiveness/>

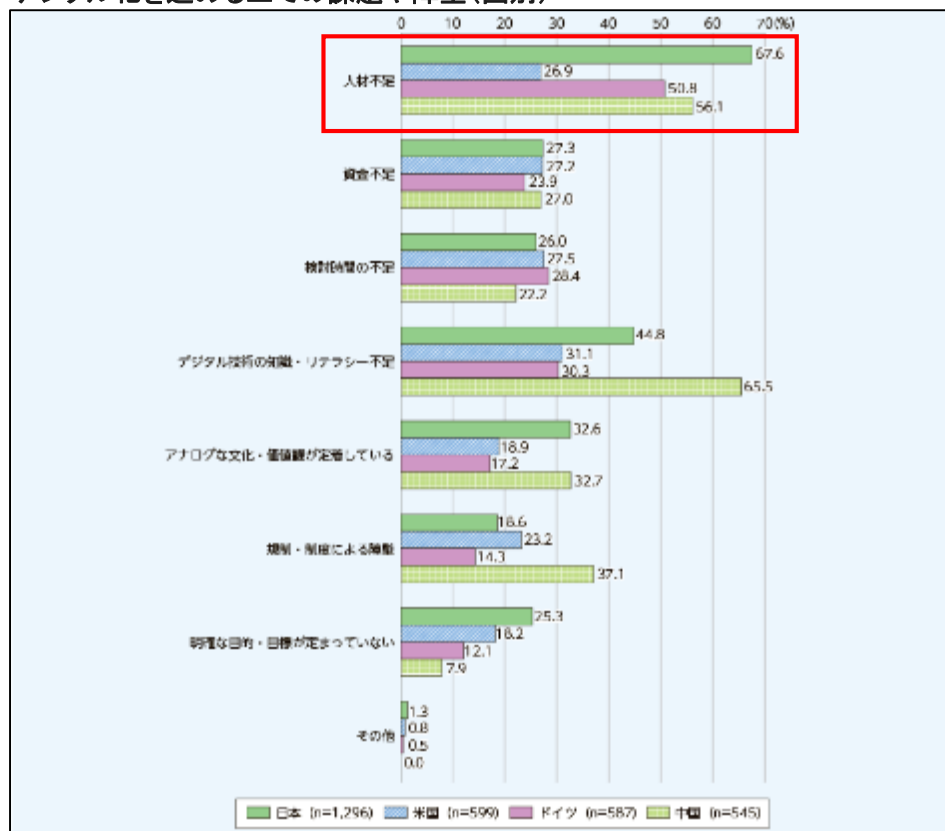


(資料) IPA「DX白書2021」

DXを推進する上での課題として最も多くを占めるのが人材不足、社内の育成体制が未整備

- 情報通信白書（2022）における企業約3,000社への調査によると、デジタル化を進める上での課題・障壁として、**日本企業は「人材不足（67.6%）」**の回答が米国・中国・ドイツの3か国に比べて非常に多い。
- 各国の企業でデジタル人材が不足する理由については、**日本企業は両デジタル人材に共通して「デジタル人材を採用する体制が整っていない」と「デジタル人材を育成する体制が整っていない」が約40%**と多い。

デジタル化を進める上での課題や障壁(国別)



デジタル人材が不足する理由(国別・CIOやCDO等のデジタル化の主導者)

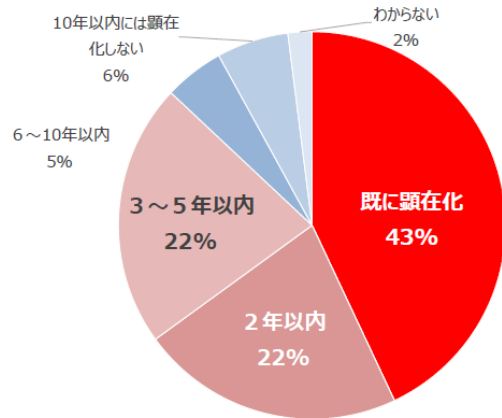


日本型雇用システムにおける人材育成の現状について①

- 多くの企業で学び直しが必要と認識しているにもかかわらず、諸外国と比べて、日本では企業も人に投資せず、また個人も学ばない。日本には個人にも企業にも学び直しという習慣が根付いておらず、行動に移せておらず、それによりリスク市場も未成熟。
- 企業の人材投資、人材側の学び直しの両方を促していく呼び水・需要喚起策が必要。

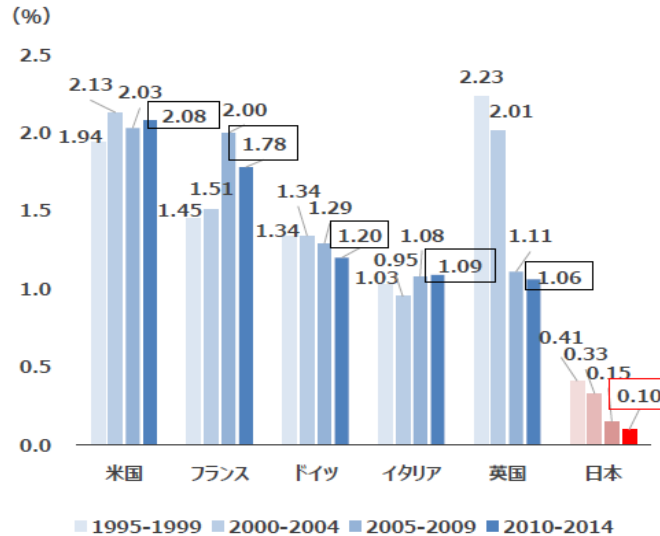
4割以上の企業は、「技術革新により必要となるスキル」と、「現在の従業員のスキル」との間のギャップ^①を認識している。企業は人に投資せず、個人も学ばない。

スキルギャップが顕在化する時期



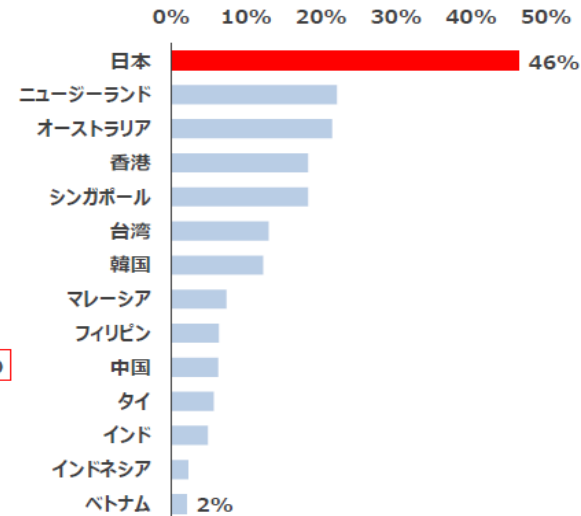
(出所) McKinsey & Company "Beyond hiring: How companies are reskilling to address talent gaps"を基に経済産業省が作成。

人材投資 (OJT以外) の国際比較 (GDP比)



(出所) 学習院大学宮川努教授による推計 (厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」に掲載) を基に経済産業省が作成。

社外学習・自己啓発を行っていない人の割合

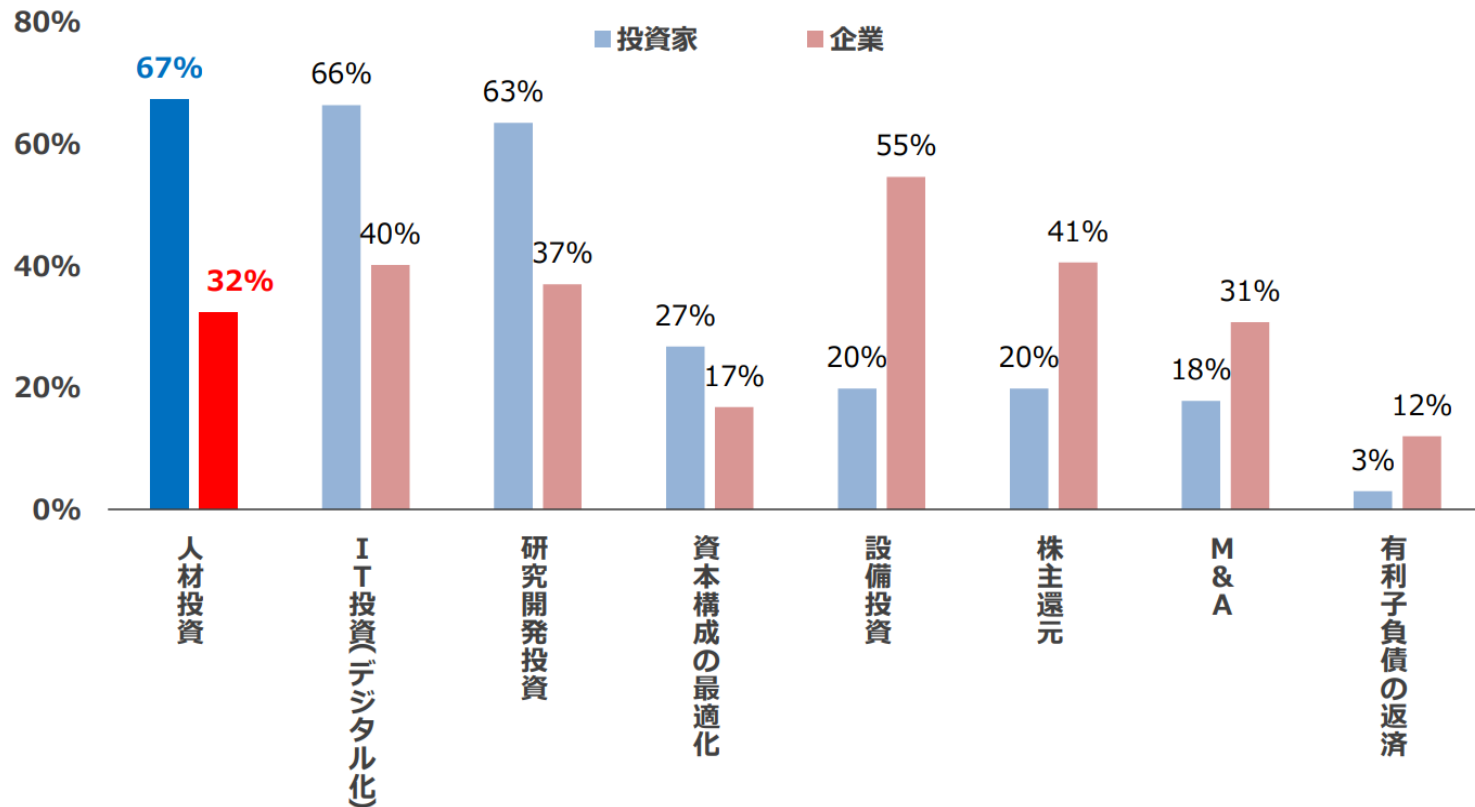


(出所) パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査 (2019年)」を基に経済産業省が作成。

日本型雇用システムにおける人材育成の現状について②

- 投資家が、中長期的な投資・財務戦略において最も重視すべきだと考えているものは「人材投資」であるにも関わらず、企業側の認識とギャップがあり、企業が人材投資に踏み切れていない。

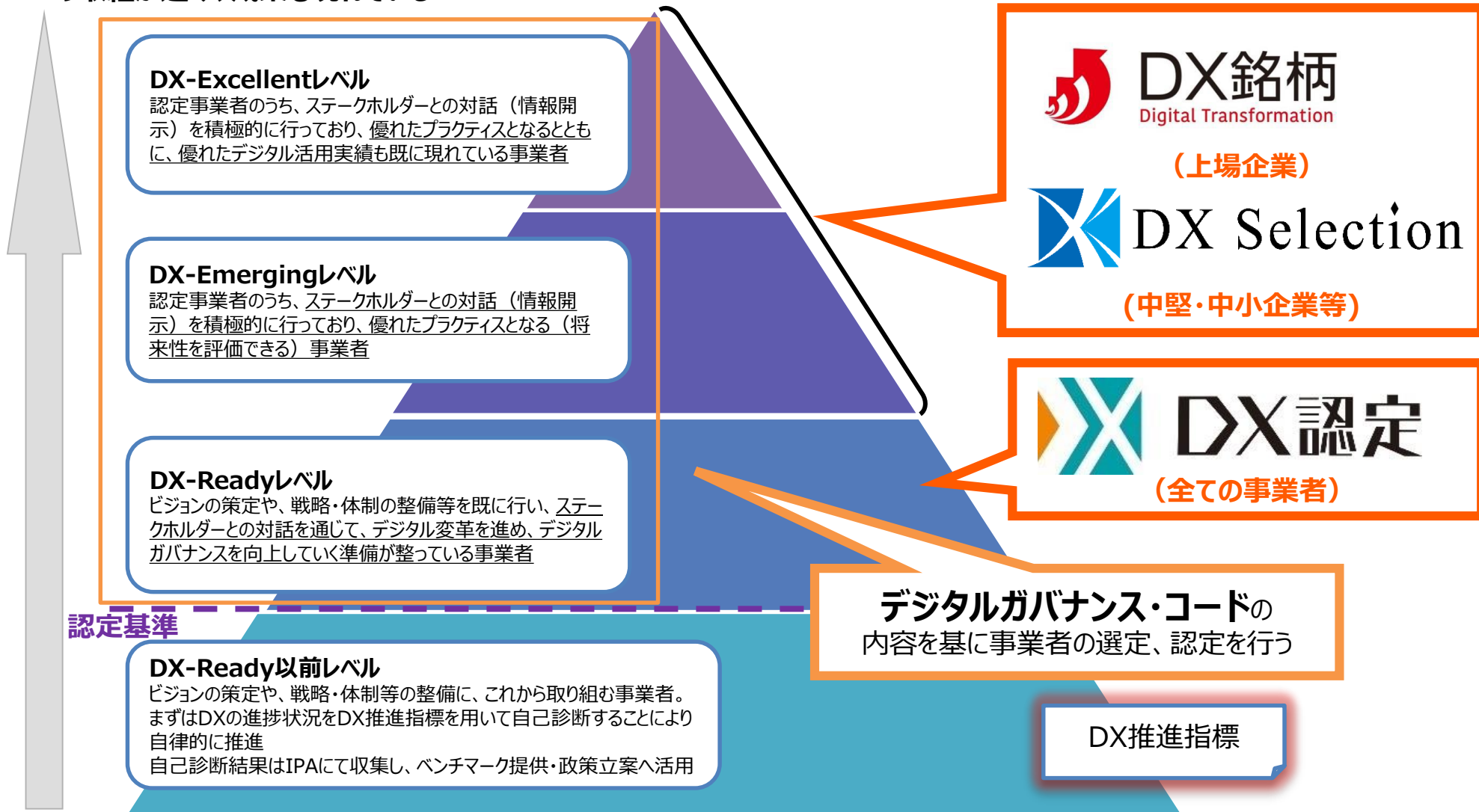
中長期的な投資・財務戦略において重視すべきもの



DX推進施策の全体像

- 企業のDXレベルに合わせて、企業認定や優良企業選定などの施策を提供

DXの取組が進み、成果も現れている



未だDXに取り組めていない

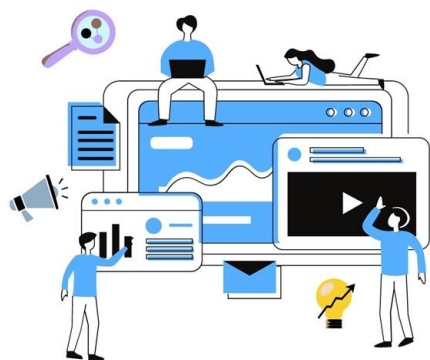
中堅・中小企業向け「デジタルガバナンス・コード」実践の手引き

- デジタル技術等により我々の生活やビジネス環境の変化は日々加速しており、「顧客や社会のニーズに対応して価値を提供する」というビジネスの本質に変化はないものの、顧客に価値を提供し続けるためにはデジタル技術の活用、DXの推進が必須となっている。
- 本手引きは、特に中堅・中小企業等の経営者の方々が実際にデジタルガバナンス・コードに沿って自社のDXの推進に取り組む際、または、支援機関の方がこれらの企業の支援に取り組む際、その参考となるよう作成。

中堅・中小企業等向け

Digital Governance Code

デジタルガバナンス・コード
実践の手引き



経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

手引きの構成

- ・2章構成 + 事例集

DXとは何か、その可能性と進め方

- ・そもそもDXとは何か
- ・DX推進の意義と中堅・中小企業等における可能性
- ・DXの進め方と成功のポイント

デジタルガバナンス・コードの実践に向けて

- ・「デジタルガバナンス・コード」各項目について、DXに取り組む企業の事例を参照しつつ、趣旨や取り組み方、及び実践のポイントを解説

中小企業におけるDX取組事例集

- ・さまざまな地域や業種におけるDX取組事例13件を掲載

- デジタル人材の育成が必要な背景
- **求められるデジタル人材像**
- デジタル人材育成プラットフォームについて

企業のデジタルトランスフォーメーション（DX）推進の成功パターン

● DX成功パターンから考えられるプロセスと求められる体制

1. 意思決定

経営層による戦略策定

- ・トップダウンの意思決定
- ・DX推進チーム設置

CEO/CIO/CDXO

2. 全体構想・意識改革

全社を巻き込んだ変革準備

- ・アナログデータのデジタル化
- ・推進チームと事業部門の協力による成功事例の創出
- ・社内全体の活発化

ビジネスアーキテクト

3. 本格推進

社内のデータ分析・活用

- ・データ分析の前提となる業務プロセスの見直し
- ・新たな価値を産むデータ活用/システム構築

データサイエンティスト

エンジニア・オペレータ

サイバーセキュリティスペシャリスト

4. DX拡大・実現

顧客接点やサプライチェーン全体への変革の展開

- ・顧客に新たな価値を提供
- ・大胆な投資・意思決定

UI/UXデザイナー

新しいデジタル技術に対する受容性の全社的な向上（デジタルリテラシー）

DX推進に向けたプロセス

必要な人材

企業の事例：
アサヒグループHD



- IT部門ではなく、経営企画部門である事業企画部にグループのDXを推進するValueCreation室を設置し、変革に向けた戦略を再構築（事業企画部長が室長）



- 外部のアーキテクト・AIベンチャーと協業し（世界初の）AIを活用したパッケージデザインシステムの開発。開発を通じてプロジェクトマネジメントの知見を内部に蓄積

- 全社的に課題解決にデータ活用がなされるよう、必要な人材像・スキルを定義し、Value Creation人材(DX人材)育成プログラムを展開

- 各事業会社が別個に保有していた顧客データをグループ横断で統合。マーケティング等のあらゆる場面で一体的に活用できるデータ基盤整備

- データ活用をビジネス変革につなげる「ビジネスアナリスト」を必要な人材と定義。全社から募集し、200名/年以上を育成

- 整備したデータ基盤を活用し、事業分析(ビジネスアナリティクス)を中心に据えたビジネスモデルへの変革を目指す

- Food as a Service構想を掲げ、飲食×デジタルで新規ビジネスの創出に挑戦している

DXを進める企業等におけるビジネスパーソンの人材像

- DXのためには、まず全てのビジネスパーソンがデジタルリテラシーを習得することが重要。
- DXを推進する立場の人材は、変革のためのマインドセットの理解・体得した上で、さらに専門的なデジタル知識・能力が必要。

デジタルリテラシー

小・中・高等学校における情報教育の内容に加え、ビジネスの現場で使われるデジタル技術の基礎を学んだ人材

専門的なデジタル知識・能力

DX推進のための組織変革に関するマインドセットの理解・体得が必要。

アーキテクト

デジタル技術を理解して、ビジネスの現場においてデジタル技術の導入を行う全体設計ができる人材



データサイエンティスト

統計等の知識を元に、AIを活用してビッグデータから新たな知見を引き出し、価値を創造する人材



エンジニア

クラウド等のデジタル技術を理解し、業務ニーズに合わせて必要なITシステムの実装やそれを支える基盤の安定稼働を実現できる人材



サイバーセキュリティスペシャリスト

業務プロセスを支えるITシステムをサイバー攻撃の脅威から守るセキュリティ専門人材



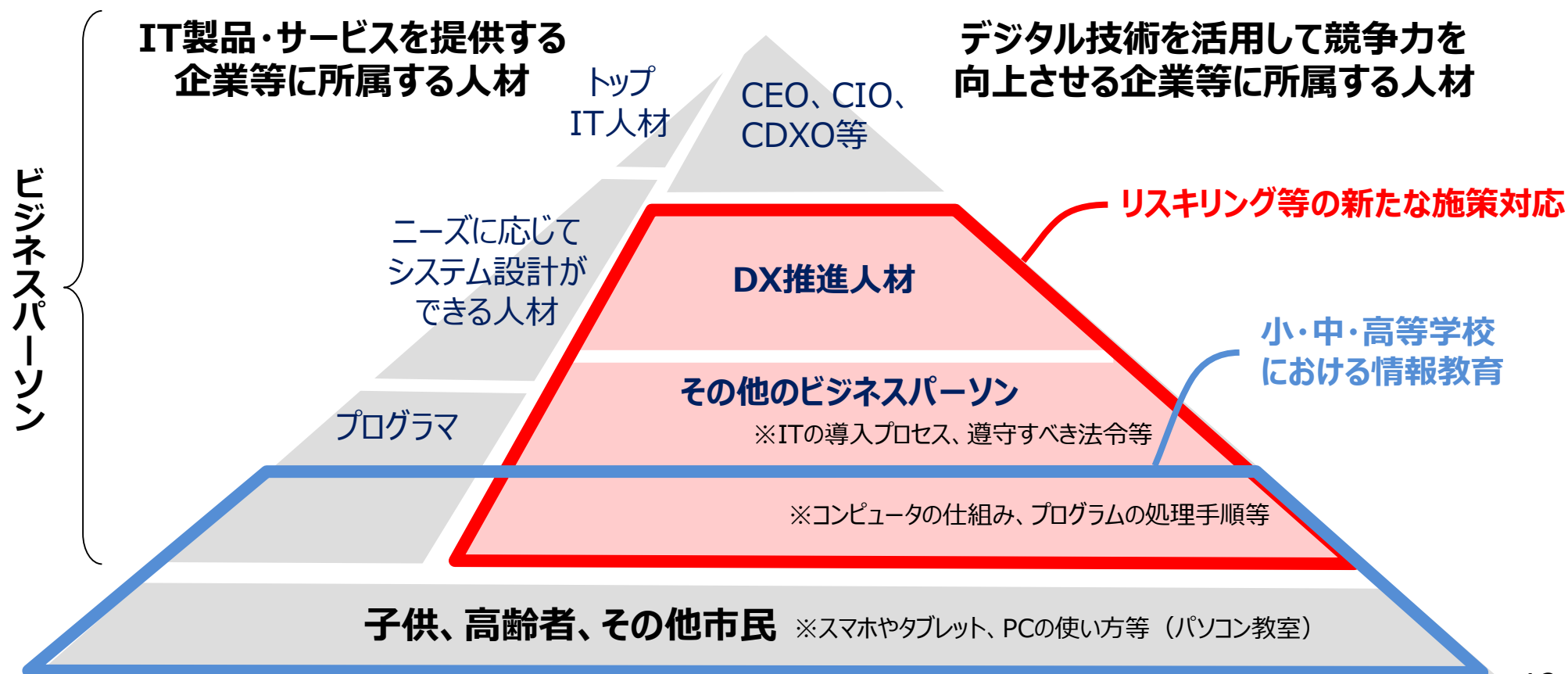
デザイナー

顧客との接点に必要な機能とデザインを検討し、システムのユーザー向け設計を担う人材



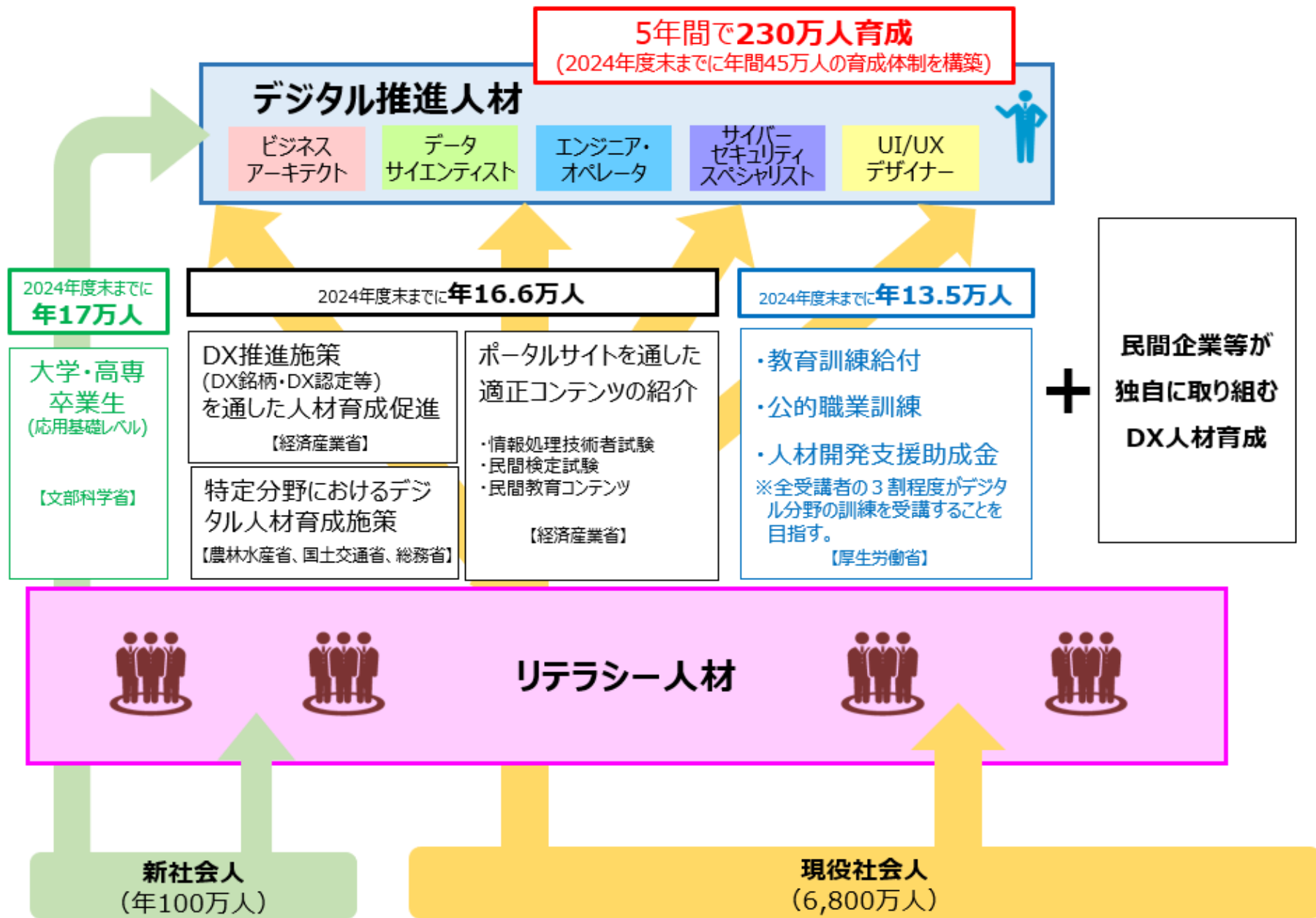
DX推進人材の位置づけ

- デジタル社会においては、**全ての国民が、役割に応じた相応のデジタル知識・能力**を習得する必要がある。
- 若年層は、小・中・高等学校の情報教育を通じて一定レベルの知識を習得することが可能。一方、**現役のビジネスパーソンには、学び直し（＝リスキリング）の機会**が重要。



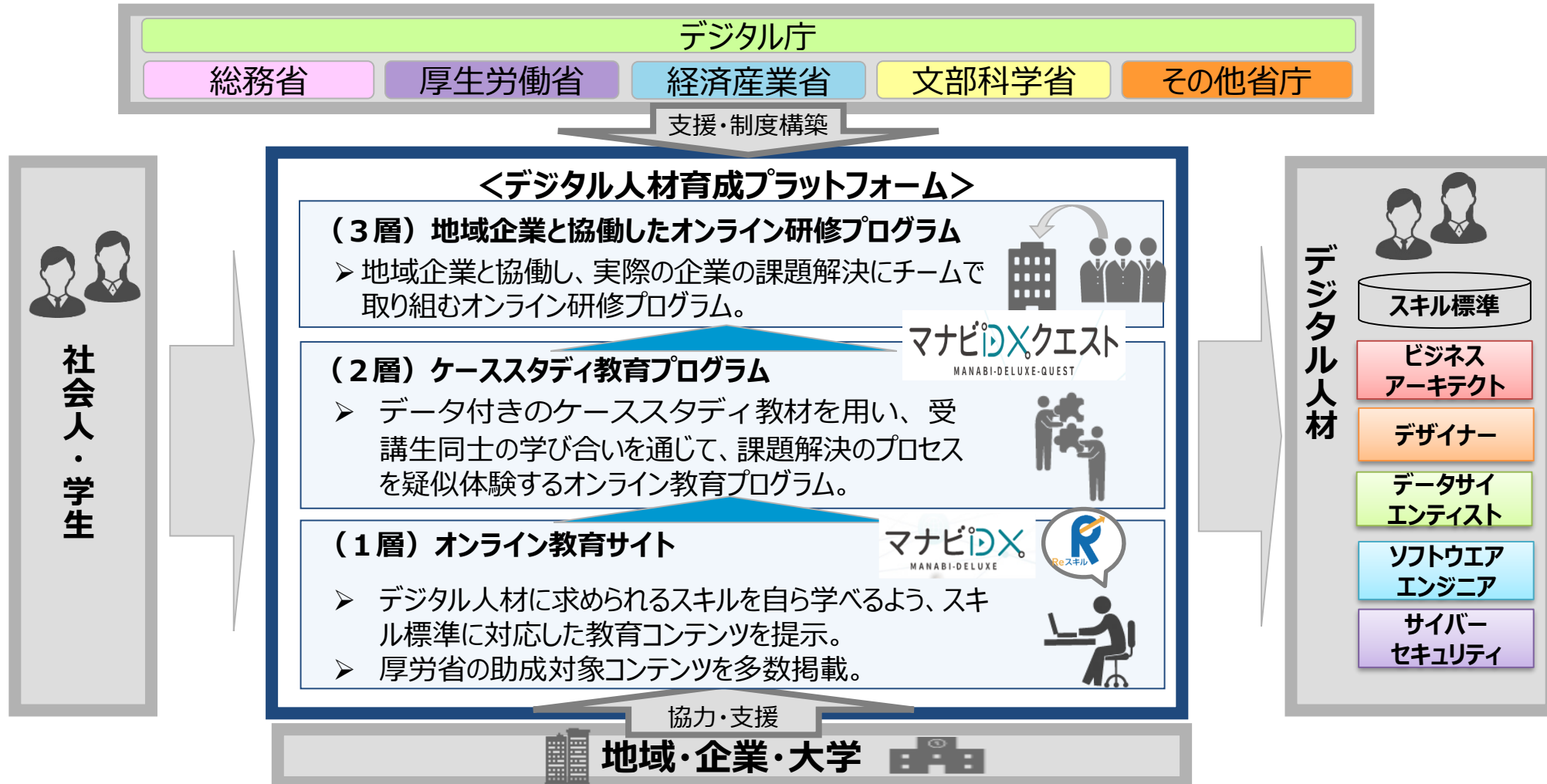
- デジタル人材の育成が必要な背景
- 求められるデジタル人材像
- **デジタル人材育成プラットフォームについて**

デジタル人材の育成目標の実現に向けて

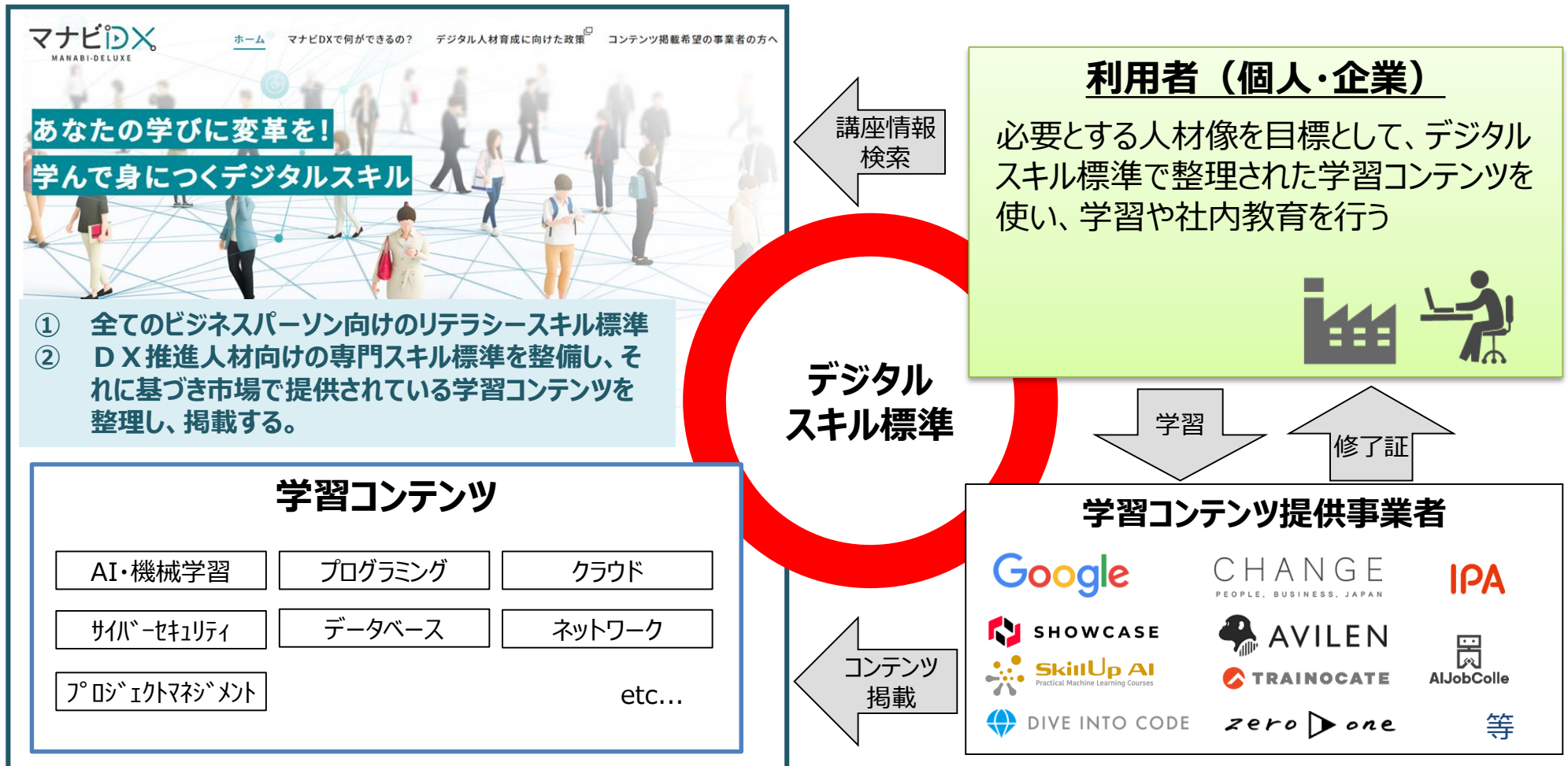


【全国的な取組】デジタル人材育成プラットフォーム

- デジタル田園都市国家構想の実現に向け、地域企業のDXを加速するために必要なデジタル人材を育成するプラットフォームを構築し、企業内人材（特にユーザー企業）のリスキルを推進。
- 最大の特徴は、教育コンテンツの集約・提示に加えて、民間市場には存在しないケーススタディ教育プログラムや地域企業と協働したオンライン研修プログラムを提供し、DXを推進する実践人材を一気通貫で育成。



- デジタル人材に求められるスキルを自ら学べるよう、民間・大学等が提供する様々な学習コンテンツや講座をスキル標準（分野・レベル）に紐付け、ポータルサイトに提示（現在、約250講座）。



全てのビジネスパーソンに向けたDXリテラシー標準のねらい

- 社会環境・ビジネス環境の変化に対応するために、企業・組織を中心に社会全体のDXが加速する中で、人生100年時代を生き抜くためには、働き手一人ひとりが状況に合わせて学び続けることが重要となる
- 「DXリテラシー標準」は、働き手一人ひとりが、自身の日常生活や仕事の場でこのような取り組みの成果を享受し、また取り組みに参画することを支援する学びの指針としたい

DXリテラシー標準 のねらい

「DXリテラシー」を身に付けることで、
働き手一人ひとりが、DXを自分事ととらえ、変革に向けて行動できるようになる

DXリテラシー標準 を身に付けた 人材イメージ



わが社におけるDXの方向性が見えてきた



なぜ会社がDXを重要視しているのかが
わかってきた



私の業務も、この技術を活用して
効率化／改善できそうだ



私の業務知識と新しく身に付けたDXリ
テラシーを掛け合わせて、何か新しいこと
にチャレンジできそうだ



大学時代に学んだデジタルスキルに
業務や顧客の理解を掛け合わせると
社会でも活躍できそうだ



標準策定のねらい

働き手一人ひとりが「DXリテラシー」を身につけることで、DXを自分事ととらえ、変革に向けて行動できるようになる

Why DXの背景

- ✓ DXの重要性を理解するために必要な、社会、顧客・ユーザー、競争環境の変化に関する知識を定義

→DXリテラシーとして身に付けるべき知識の学習の指針とする

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に関する知識を定義

→DXリテラシーとして身に付けるべき知識の学習の指針とする

How データ・技術の活用

- ✓ ビジネスの場でデータやデジタル技術を活用する方法や留意点に関する知識を定義

→DXリテラシーとして身に付けるべき知識の学習の指針とする

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・行動を定義

→個人が自身の行動を振り返るための指針かつ、組織・企業がDX推進や持続的成長を実現するために、構成員に求める意識・姿勢・行動を検討する指針とする

<参考> デジタル人材育成プラットフォーム ポータルサイト「マナビDX」概要



ピックアップ講座



データサイエンス

放送大学

有償

データサイエンス基礎から応用(「数理・データサイエンス・AI(リテラシーレベル)講座」)

詳しく見る ▶



AI

独立行政法人情報処理推進機構

無償

いま学びたい、お役立ちコンテンツ(DX・デジタル技術・ビジネス変革、等)

詳しく見る ▶



AI

株式会社D4cアカデミー

有償

データサイエンスアカデミーエキスパートコース

詳しく見る ▶

<参考> DXリテラシー標準に紐付けた学習コンテンツの提示

デジタル入門/基礎講座

DXリテラシー標準とは

6件 / 全101件 すべての選択を解除

以下の項目をチェックすると該当する講座が表示されます。

Why (DXの背景)	<input type="checkbox"/> 社会の変化 <input type="checkbox"/> 顧客価値の変化 <input type="checkbox"/> 競争環境の変化
What (DXで活用されるデータ・技術)	<input type="checkbox"/> データ <input type="checkbox"/> 社会におけるデータ <input type="checkbox"/> データを読む・説明する <input type="checkbox"/> データを扱う <input type="checkbox"/> データによって判断する <input type="checkbox"/> デジタル技術 <input checked="" type="checkbox"/> AI <input type="checkbox"/> クラウド <input type="checkbox"/> ハードウェア・ソフトウェア <input type="checkbox"/> ネットワーク
How (データ・技術の活用)	<input type="checkbox"/> 活用方法・事例 <input type="checkbox"/> データ・デジタル技術の活用事例 <input type="checkbox"/> ツール活用 <input type="checkbox"/> 留意点 <input type="checkbox"/> セキュリティ <input type="checkbox"/> モラル <input type="checkbox"/> コンプライアンス
Mind (マインド・スタンス)	<input checked="" type="checkbox"/> デザイン思考 / アジャイルな働き方 <input checked="" type="checkbox"/> 顧客・ユーザーへの共感 <input checked="" type="checkbox"/> 常識にとらわれない発想 <input checked="" type="checkbox"/> 反復的なアプローチ <input type="checkbox"/> 新たな価値を生み出す基礎としてのマインド・スタンス <input type="checkbox"/> 変化への適応 <input type="checkbox"/> コラボレーション <input type="checkbox"/> 柔軟な意思決定 <input type="checkbox"/> 事実に基づく判断

6件 / 全101件 すべての選択を解除



Grow
with
Google

Learning Booster for DX人材育成 超入門

～導入編～



<参考>コンテンツ事例（抜粋） 1 / 2

講座名称／提供事業者

コース概要



いま学びたい、お役立ちコンテンツ（DX・デジタル技術・ビジネス変革、等）
情報処理推進機構（IPA）

DXやデジタル技術、ビジネス変革などの理解を深めるとともに、実践的なツールを紹介



デジタルトランスフォーメーションの基礎
株式会社デジタルグロースアカデミア

デジタルトランスフォーメーション（DX）の基礎について、DXとは何か、DXの事例、DXに向けて何をすればいいのかを学ぶ。



Microsoft Azure Virtual Training Day オンライントレーニングでクラウドの基礎を学び、無償で Azure の資格を取得しよう！
日本マイクロソフト株式会社

クラウド サービスを活用したアプリケーションの開発や新たなソリューションの構築をしたい方向けのスキルアップや、知見を広げ新たな可能性を発見いただくうえで役立つトレーニング



攻撃手法概論
株式会社ラック

サイバーセキュリティにおける代表的な攻撃手法の概要とその特徴について学ぶ。



はじめてのAI
-google-合同会社

AI に関わる基本知識だけでなく、事例や具体的にそれがどのような仕組みで動いているかも紹介

<参考>コンテンツ事例（抜粋） 2 / 2

講座名称／提供事業者

コース概要



データサイエンス基礎から応用
（「数理・データサイエンス・AI（リテラシーレベル）講座」）
放送大学

「数理・データサイエンス・AI（リテラシーレベル）モデルカリキュラム」に準拠して構成されており、初級レベルの数理・データサイエンス・AIについて体系的に分かりやすく学修できる。



ディープラーニングハンズオンセミナー（PyTorchコース）E資格受験プラン
株式会社キカガク

AIの主要技術であるディープラーニングの数学・プログラミングから実践スキルの習得



DMM WEBCAMP 転職コース 専門技術講座オンライン
株式会社インフラトップ

実践的なプログラミングスキルに加え、先端領域であるクラウド/AIの高度な専門性を身に付けるためのオンライン講座



JDLA「E資格」向け認定プログラム
株式会社zero to one

「機械学習オンライン」、「ディープラーニングオンライン」を順番に提供、「E資格」受験資格を付与するJDLA認定プログラム



データサイエンスアカデミーエキスパートコース
株式会社D4cアカデミー

データ分析業務に必要な知識と技術を発展的内容まで習得し、分析環境構築からプロジェクト推進まで自力で行える力を習得

※各事業者より提供された情報を基に経済産業省にて作成

- リスキル講座のうち厚生労働省が定める一定の基準を満たし、厚生労働大臣の指定を受けた講座について、労働者等が受講した場合、その費用の一部が「**専門実践教育訓練給付金**」として支給されます。
- リスキル講座を企業内の人材育成に用いる際に一定の要件を満たした場合、**厚生労働省「人材開発支援助成金」の助成対象**となります。

受講者のみなさま

専門実践教育訓練給付金の支給

- 在職者又は離職後1年以内（出産・育児等で対象期間が延長された場合は最大20年以内）の方が専門実践教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給します。

給付の内容

- **受講費用の50%**（上限年間40万円）が6か月ごとに支給されます。
- さらに受講を修了した後、1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された又は引き続き雇用されている場合には、**受講費用の20%**（上限年間16万円）を**追加で支給**します。

企業のみなさま

人材開発支援助成金の支給

- リスキル講座を従業員に受講させた場合、令和4年度から3年間は、人への投資促進コースにおいて訓練経費や訓練期間中の賃金の一部について、通常よりも高い助成率・助成額で助成金が受けられます。

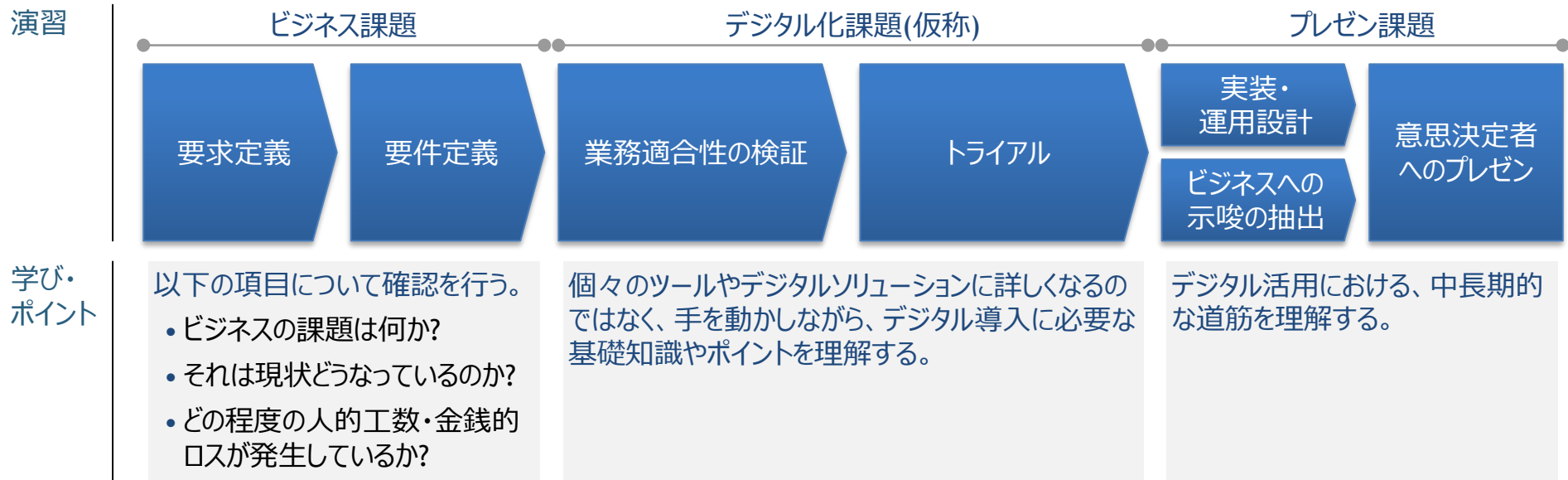
助成率／助成額

- 人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練）
経費助成：75%（60%）
賃金助成：960円（480円）／1人1時間あたり
※括弧内は、中小企業以外の助成率・助成額

- データ付きのケーススタディ教材を用いて、受講生が2カ月程度、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。
- 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、企業における以下の2種類の課題解決手法を身に付けることができる。年1,800人の受講者数を旨す。

※講師を置かずに、受講生同士で学び合いをさせることにより、技術進歩の発展が著しいデジタル技術を活用した課題解決手法の育成について、拡大生産性のある人材育成が可能となる。フランスの42では、同様の手法で優秀なプログラマーを年間1000人育成している。

■ ケーススタディの流れ



■ 教材タイプ1：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、加工内容の図面解析による自動見積り、不良箇所自動検出、工数予測)

■ 教材タイプ2：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)

2層 ケーススタディ教材について

- 教材は2タイプ8テーマを用意し、受講生は希望のテーマを選択可能
- DX初学者に向けて、手順通りに進めることで、データ分析～デジタル実現性検証までの一連のプロセスを体験可能な“初学者ガイド”も準備

教材タイプ1

AIの実装を通じたDXプロジェクトの疑似体験

- AIモデルの構築・検証と、組織への展開方法を学べる教材
- 「課題解決のためのAI実装プロジェクト」の疑似体験を通じて、AIモデルの構築/評価から、実装運用・展開計画までを策定
- 最後に、全社DX変革に向けた検討アプローチを体験

<教材テーマ>

- ① 需要予測・在庫最適化（小売業）
- ② 不良個所自動検出（製造業）
- ③ 加工内容の図面解析による自動見積（製造業）
- ④ 工数予測（製造業）

教材タイプ2

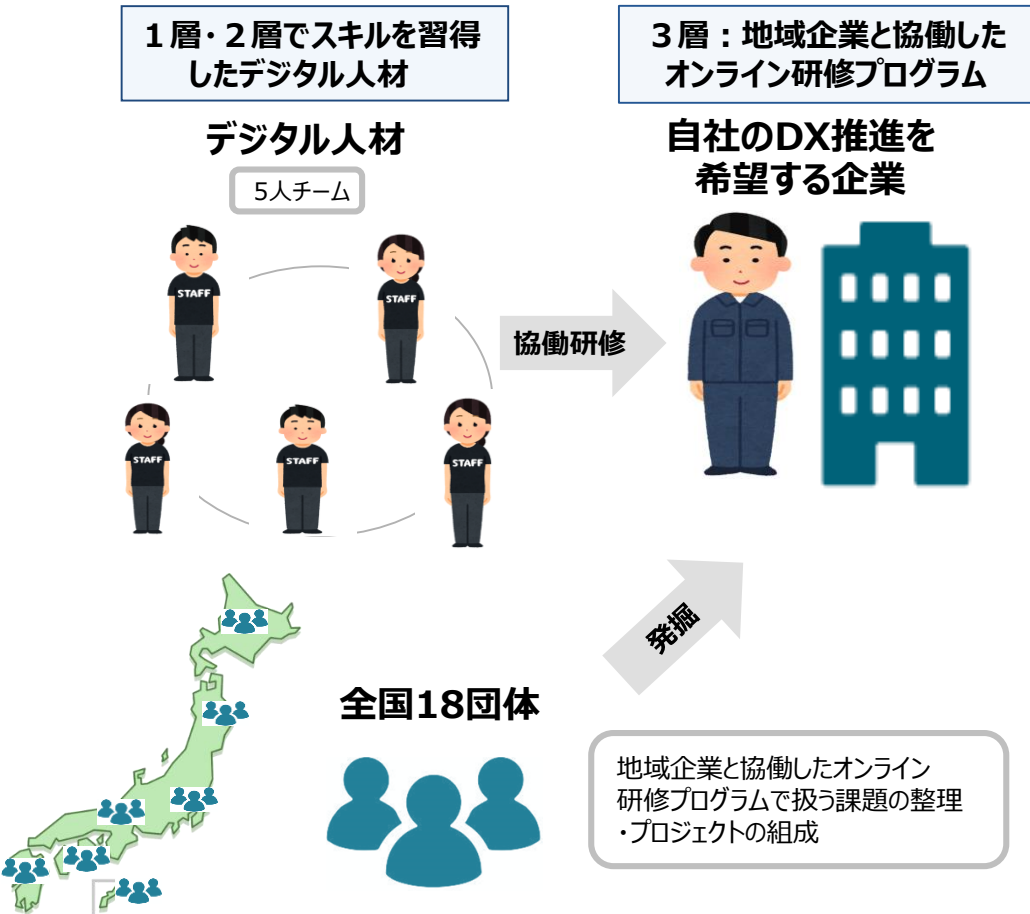
データ駆動型の変革推進の疑似体験

- データ分析による課題特定方法と、技術検証・組織への展開方法を学べる教材
- 企業情報・データを基に、主要課題の特定/デジタル技術を用いた解決策を検証し、DX推進施策の展開や組織変革の検討アプローチを体験

<教材テーマ>

- ① 収益改善（店舗運営型企業）
- ② 業務最適化（製造運輸業）
- ③ 欠品率軽減に向けた業務改善（製造業）
- ④ 業務最適化（建築製造）

- DX推進に課題を有する実際の中小企業等の参加を得て、受講生がチームとなって2カ月程度、企業と協働し、デジタル技術の実装に取り組むオンライン研修プログラム。
- プロジェクト設計やデジタル技術の能力のみならず、当該企業社員との交渉や経営陣への提案等の経験を通じて、より実践的なDX推進能力を身に付ける。令和8年度までに1,300人程度（年260名程度）のプログラム修了者数をめざす。



（参考）課題解決プロジェクトイメージ

	取組内容の概要	成果
事例① 小売業での 需要予測	スーパーマーケット運営事業者が、過去の売上データや気温等のデータも用い、特定の食料品の売上金額を予測	従来、各店舗ごとに人力で実施していた需要予測作業を本部のAIに集約することによる工数削減を実現。
事例② 製造業での 需要予測	部品製造事業者が、取引先から受ける内示(数カ月後の発注数の概算通知)について、過去データから内示のズレを予測し、将来の受注量を精緻に予測	対象とした製品の多くで、需要予測の精度が向上。AIによる予測と実際の発注数の誤差が、内示と実際の発注数の誤差の半分以下となったケースも存在

2層・3層「マナビDX Quest」受講生の属性について

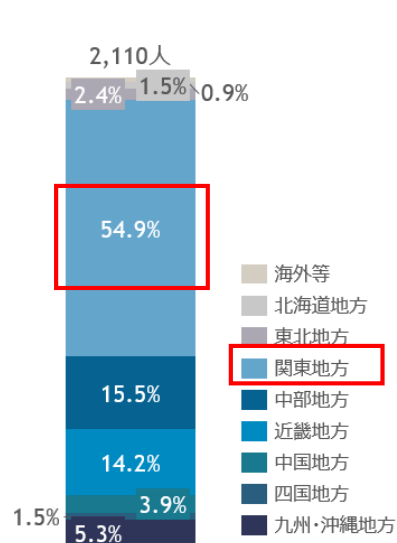
- 2022年7月1日～8月8日にかけて、2・3層プログラム「マナビDX Quest」について受講生を募集
- 応募者総数**2,930名**、アセスメントテストの結果を踏まえ、開始時点の受講者数は**1,988名**

以下属性の受講生が多い傾向

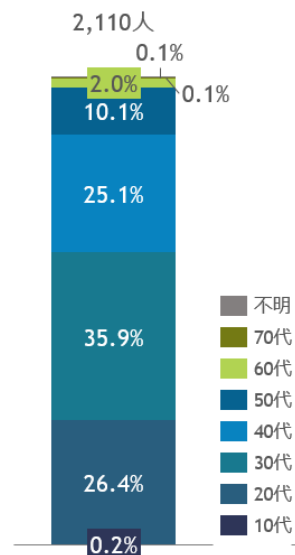
- 居住地：**関東地方**（5.5割）
- 年代：**20～40代**（9割弱）、特に30代（3.5割）
- 性別：**男性**（8割強）
- 学生/社会人：**社会人**（9割強）
- 社会人の業種：**製造業**（3割強）

※グラフはアセスメントテスト合格者2,110名（受講者分布とほぼ同一）

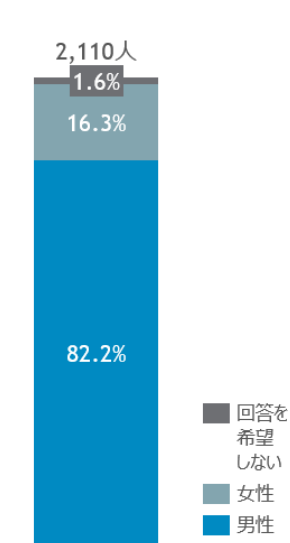
地域別人数/割合



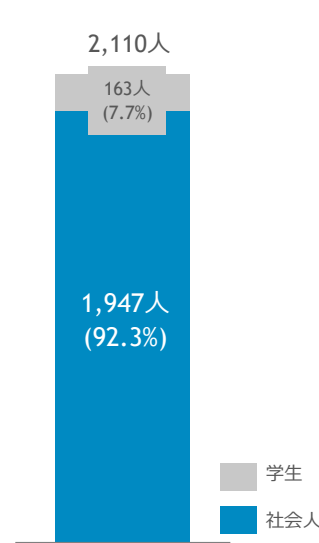
年代



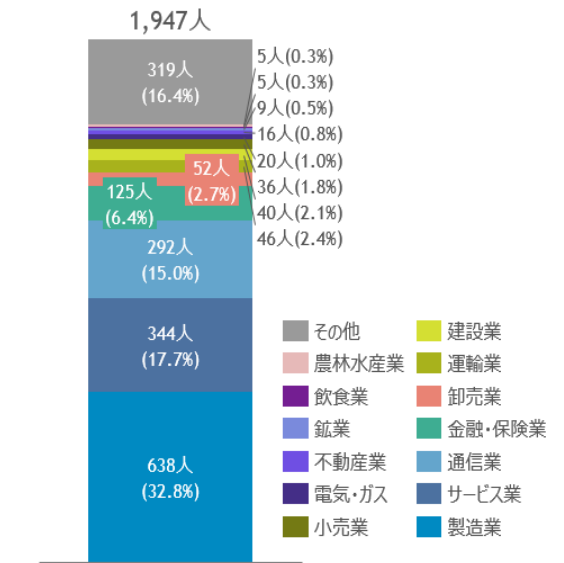
性別



社会人・学生比率



業種



2層・3層「マナビDX Quest」 修了証はオープンバッジとして付与

- 修了要件を満たした受講生には、オープンバッジ（デジタルバッジ）の修了証を付与
- オープンバッジとは、世界的な技術標準規格「IMS Global Learning Consortium」にそって発行しているデジタル証明・認証。オンライン上での公開やSNSでの共有により、オープンバッジの内容証明を行うことが可能。

<バッジ取得画面イメージ>

※バッジデザインや説明文は今後変更となる可能性があります

マナビDX Quest: 2022年度 第1ターム ケーススタディ教育プログラムGold修了証 ～AIの実装を通じたDXプロジェクトの疑似体験～

説明

経済産業省主催のデジタル推進人材育成プログラム「マナビDX Quest」の実践的な「ケーススタディ教育プログラム」において、AIモデルの構築(PoC)及び、導入にむけたプレゼン資料作成等に取り組み、DX推進で求められる一連のプロセスを学習しました。「マナビDX Quest」は、地域企業・産業のDXの実現に向け、ビジネスの現場における課題解決の実践を通じた能力を磨くためのプログラムで、2022年9月～2023年2月中旬の期間、1,800名程度の学生・社会人を対象に実施しました。プログラムは企業データに基づく実践的な「ケーススタディ教育プログラム」及び、地域の中小企業との協働による、デジタル技術を活用した課題解決型「現場研修プログラム」から構成されます。プログラムを通じて、受講生は、デジタルの経験の有無にかかわらず、企業におけるDXを推進する変革の考え方やプロセスを学び、志を同じくする幅広いデジタル人材とのつながりを構築することができます。

取得条件

2022年度第1ターム(2022年9月3日～11月5日)において、「ケーススタディ教育プログラム」に取り組み、各課題および評価で定められた提出期限内に、以下を全て提出すること
 ・全3回の課題(ビジネス課題、デジタル課題、変革推進設計・プレゼン課題)
 ・他受講生(最大7名)の提出課題(変革推進設計・プレゼン課題)への評価

==「ケーススタディ教育プログラム」の概要==
 <プログラムの内容>

- ・講師による座学ではなく、参加者が情報交換して学び合い・教え合いながら、与えられた課題を解決するPBL(Project-based Learning:プロジェクト型学習)形式のプログラム
- ・テーマを1つ選択し、9週間のPBLで、ビジネス課題からデジタル課題まで、DXを推進し組織を変革するプロセスを一気通貫で学習
- ・テーマ：需要予測・在庫最適化(小売)、不良箇所自動検出(製造)、収益改善(店舗運営型)、業務最適化(製造運輸)

<学習内容>

- ・「課題解決のためのAI実装プロジェクト」の疑似体験を通じて、AIモデルの構築/評価から、実装運用・展開計画までを策定。最後に、全社DX変革に向けた検討アプローチを体験

<取り組み課題>

- ・ビジネス課題：実企業の課題に対し、現場からの要望や業界特有のハードルを理解した上で、AI開発に向けた要件定義、AI導入を円滑にするためのプロジェクト設計を実施
 - －要求定義
 - －PoC計画
- ・デジタル課題：課題解決のための打ち手の一つとして、AIモデル構築・検証を実施
 - －モデル開発(PoC)
- ・変革推進設計・プレゼン課題：検証結果を基にしたDX変革ロードマップ策定とプレゼン作成。組織変革を進める上で考慮すべき観点を受講生間でディスカッション
 - －本番実装・運用・展開計画
 - －意思決定者へのプレゼン
 - －全社的なDX推進に向けた理解醸成



発行者

マナビDX Quest事務局

発行日

2022/XX/XX

受領者

XXXXXXXXXX

地方金融機関に求められる企業支援のあり方（仮説）

- 地域の企業の経営層が信頼して相談できる相手は、ビジネスの理解者である地方金融機関。
 - 地域の企業のDXニーズに応えられる支援能力を地方金融機関が身につけ、伴走支援することにより、地域のDX推進が加速することが可能。
 - **DX推進の支援能力を身につけるには、実践的な学びが必要。選択肢の一つとして、デジタルの知識と実務経験が得られるデジタル人材育成プラットフォームもご活用頂きたい。**
- ⇒マナビDX Questには、支援能力向上を目的に金融機関等からも参加(志望動機は下記参照)。



金融機関

デジタル化が進んでいない金融業界およびその顧客に対して支援を行うスキルを身に着けたいからです。自分自身がデジタル人材となることで、全国の金融機関の構成員に対してDXを推進できる人材となり、**地域企業・産業のDXの実現に貢献したい**です。

①顧客に対して質の高いDX支援を提供したいと考えていること。②自社組織においてもDXを推進できる人材が不足していること。

顧客支援・自組織のために本プログラムでノウハウを学び、活用したいと考え応募しました。



金融機関



中小企業
診断士

支援先企業でのDXへのニーズが高まりつつあるのを感じています。また、企業自身ではまだ必要性を認識していない支援先でも、早めに取り組んだ方がよいだろうと私は考えています。そういった**企業へのDX導入支援をするのに役立つ**と考え、応募しました。

コロナ禍によるデジタル化推進の機運により、**ITの利活用・デジタル化の相談を受けることが多くありますが**、DXの企画・推進については実務経験がまだありません。そのため、マナビDX Questに参加し**これらを体系立てて実践的に学ぶことで、中小企業を支援したい**と考え、応募しました。



中小企業
診断士



行政書士

事業者に対して経営支援を行っており、**DXに関する知見を有することで、より事業者の経営成長に貢献できる**と考え応募しました。

まとめ：デジタル人材の育成・確保

- デジタルトランスフォーメーション（DX）を進めるためには、それを担うデジタル人材の育成・確保が不可欠。
- 日本企業においては、デジタル人材が不足しているが、学び直し（リスキリング）に向けた取組はあまり進んでいない。
- デジタル人材の育成・確保を進めるには、企業における経営戦略や企業文化の見直し、リスキリング、学習環境の整備などについて具体的に取り組むことが重要。
- デジタル人材育成プラットフォームが提供する実践的な学びの場も活用いただきたい。

ご清聴ありがとうございました。