



Information-technology
Promotion
Agency, Japan

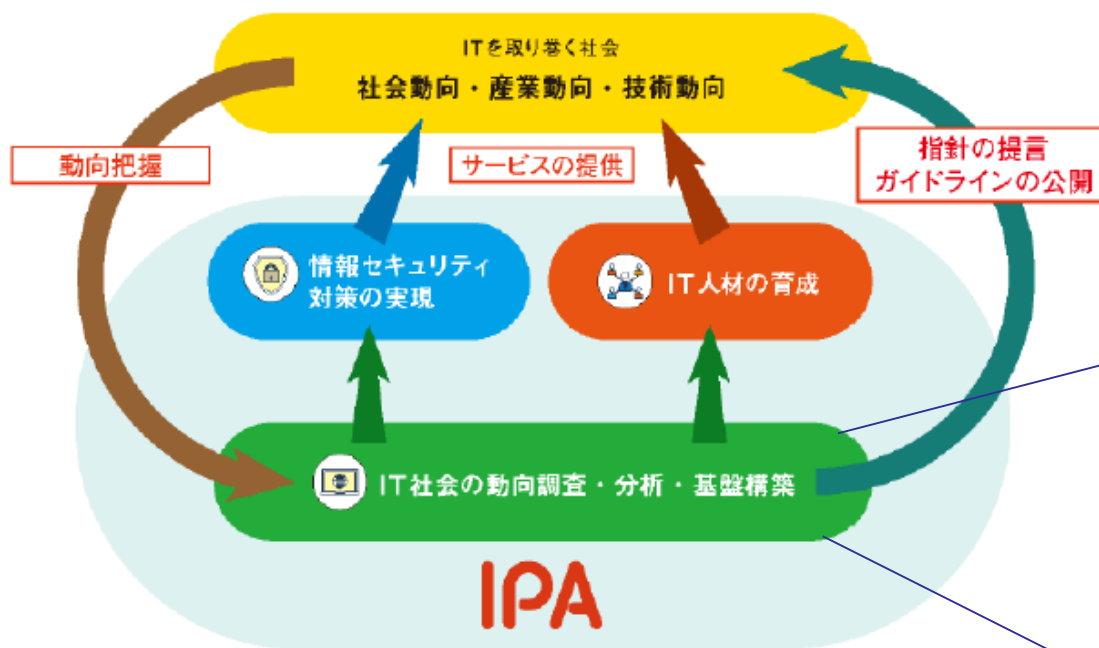
デジタルリテラシー促進への取り組み

2022年7月22日

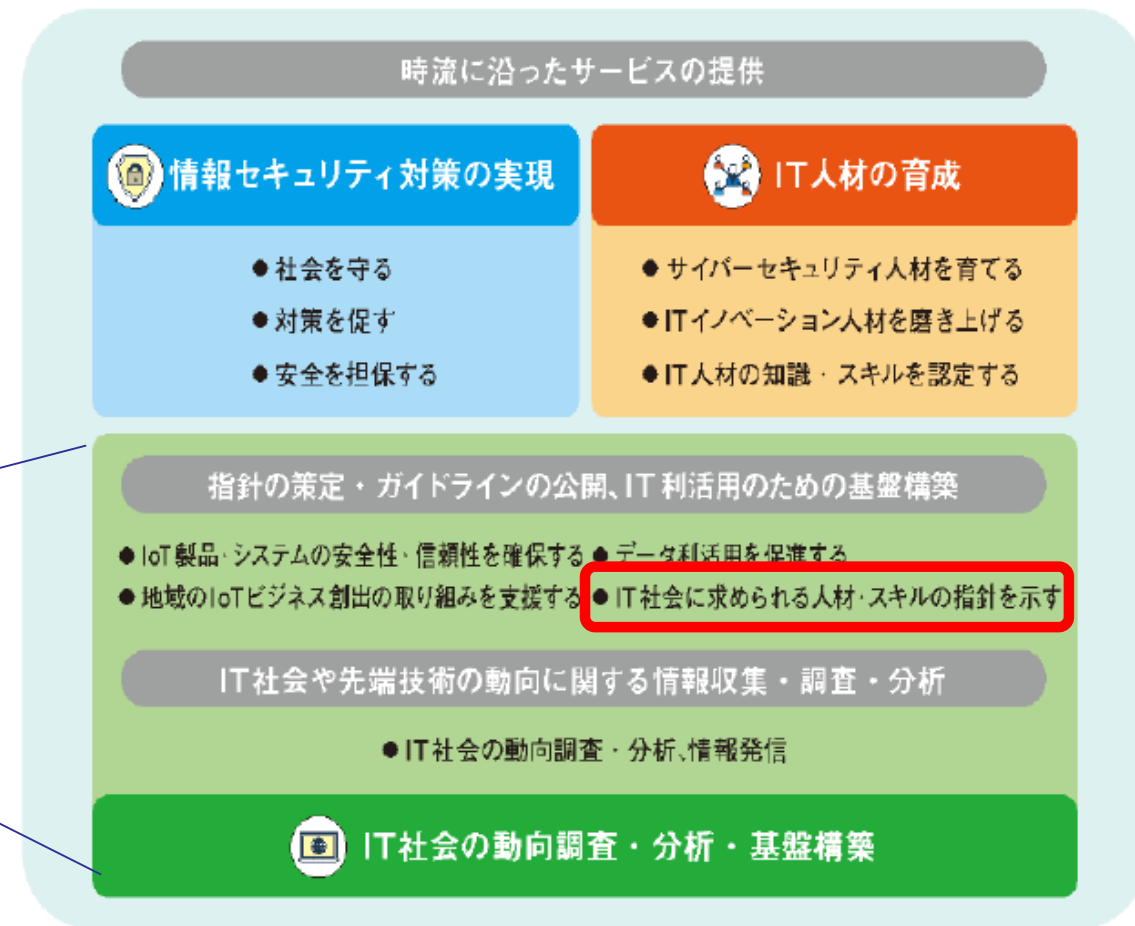
独立行政法人 情報処理推進機構（IPA）

人材プラットフォーム部

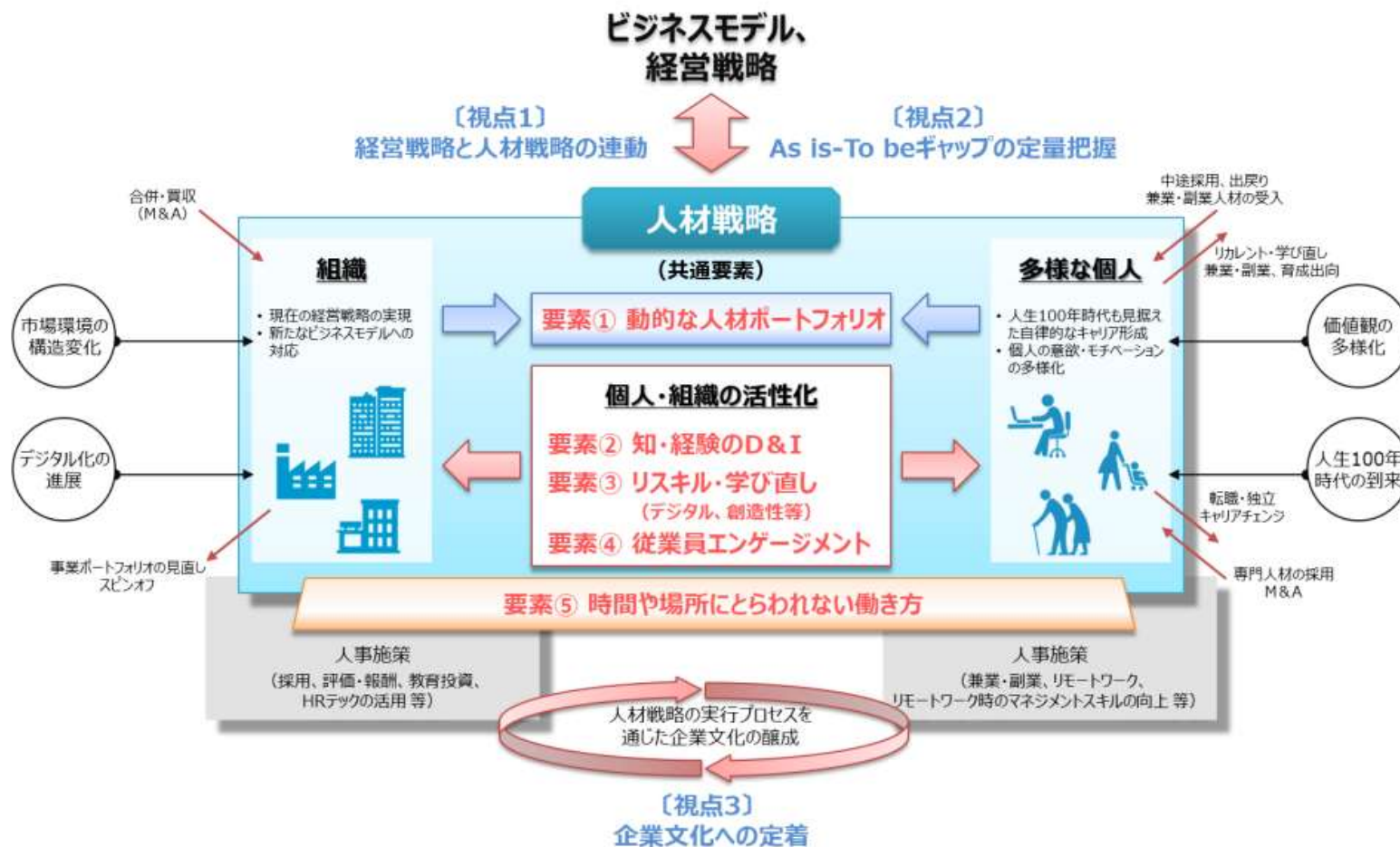
IPAの役割



IPAの事業領域

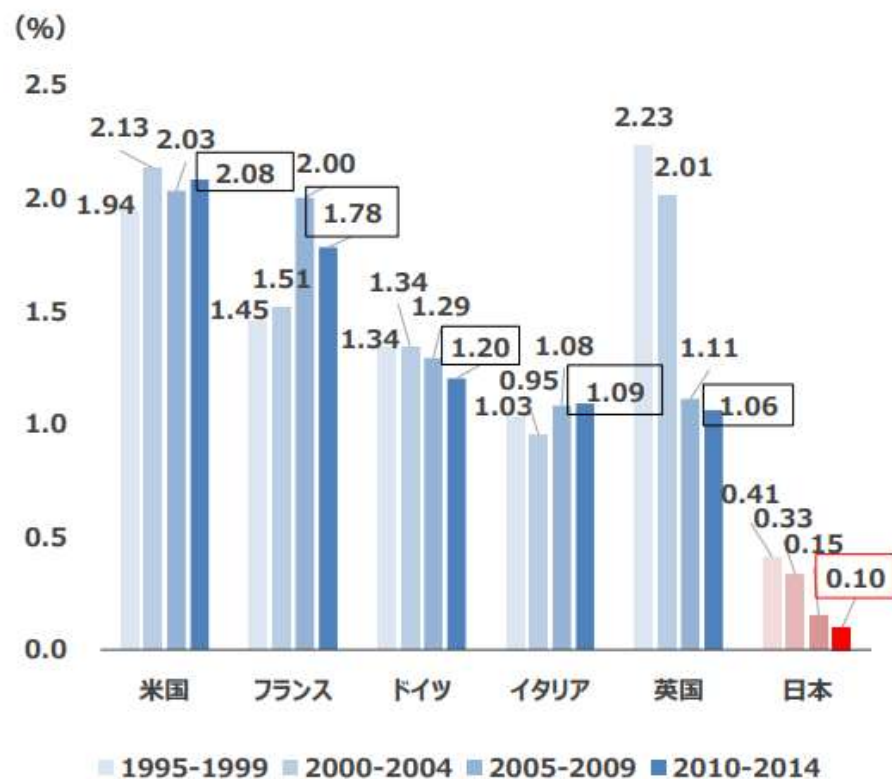


「人材版伊藤レポート」では、人的資本経営を行うための3つの「視点」と5つの「共通要素」が整理されている。

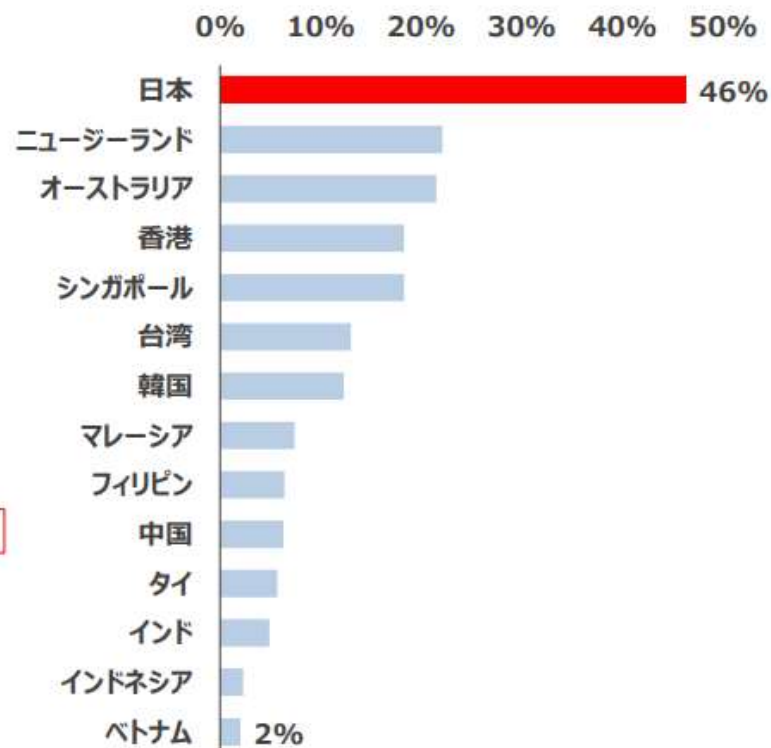


企業は人に投資せず、個人も学ばない。

人材投資（OJT以外）の国際比較（GDP比）



社外学習・自己啓発を行っていない人の割合



（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。

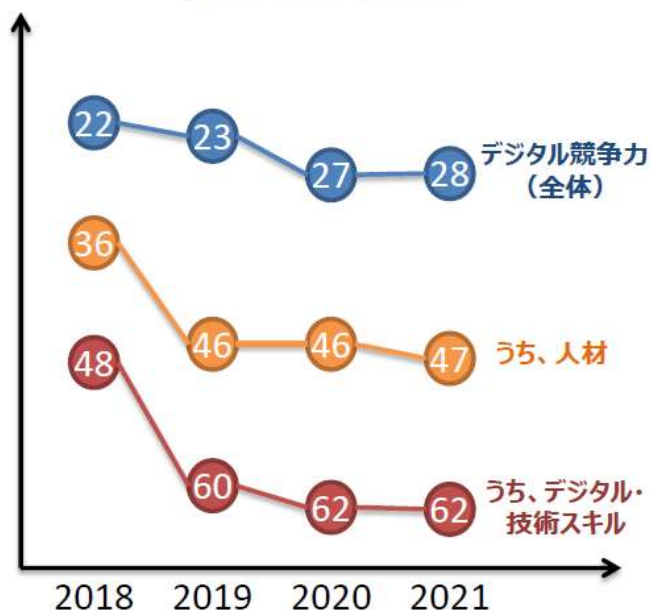
（出所）パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に経済産業省が作成。

日本のデジタル競争力は低下している（要因の一つが人材問題）

- デジタル競争力ランキング2021で、日本は64カ国中28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%）。

日本のランキング（全64カ国中）

※2020年までは全63カ国中



出典）IMD世界デジタル競争力ランキング2021

<https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-digital-competitiveness/>

図表31-2 事業戦略上、変革を担う人材の「量」の確保



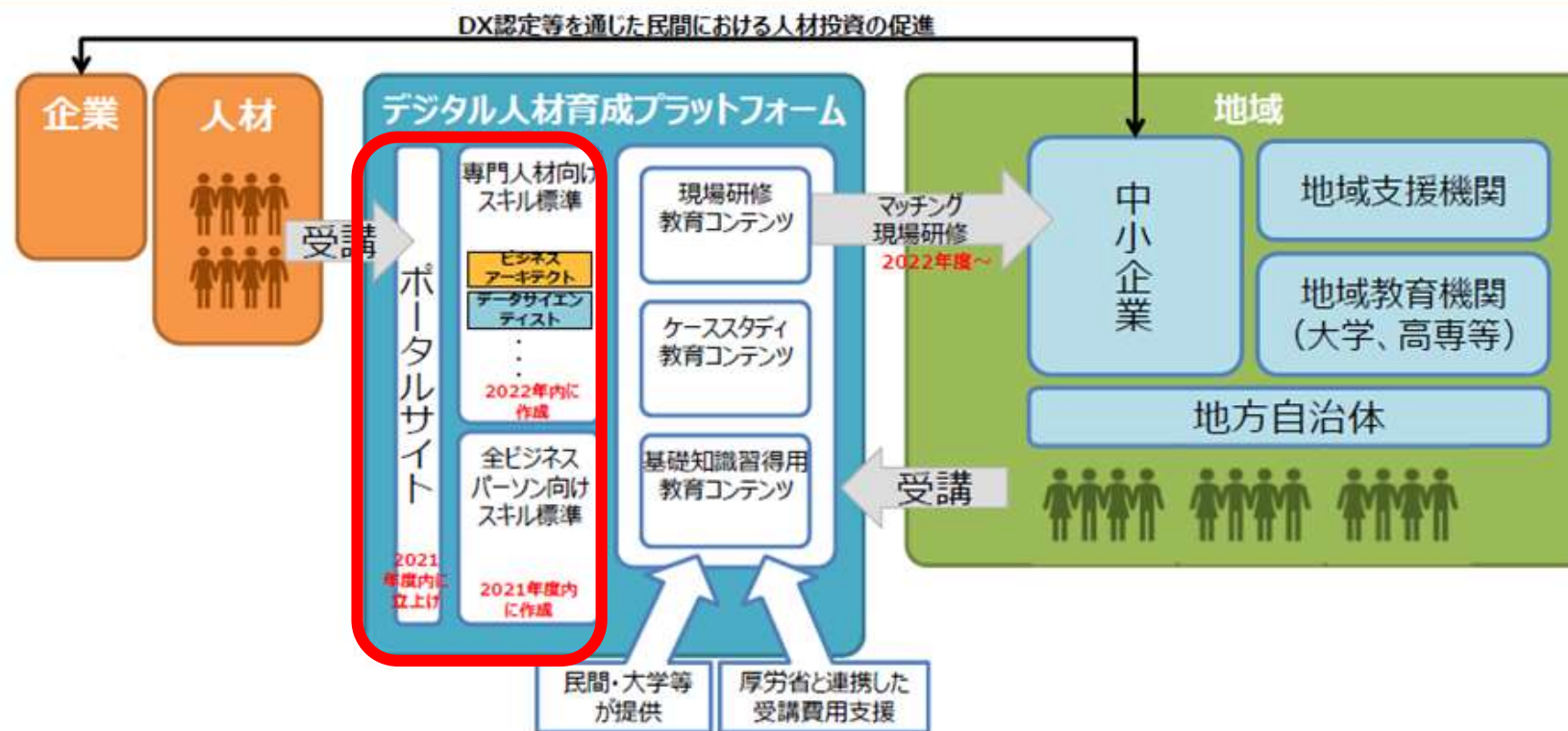
図表31-18 社員の学びの方針（学び直し）



（資料）IPA「DX白書2021」

デジタル人材育成プラットフォームの全体像

- 社会のデジタル化に向け、ビジネスパーソン全体のスキル向上を図りつつ、特に現場でAIを使いこなす人材育成が重要。基礎的・汎用的知識の習得に加え、実践的な取組が必要。
- 産業界で求められるスキル標準や、それに紐付く教育コンテンツの提示、地域の現場とのマッチング等を行う「デジタル人材育成プラットフォーム」を構築し、全国大で人材育成を行う。全国の高専で整備される予定のAI人材育成のカリキュラムとも連携する。



2021年度経産省主催「デジタル時代の人材政策に関する検討会」

「デジタル時代の人材政策に関する検討会」開催目的

開催の背景と趣旨

- サイバー空間とフィジカル空間が高度に融合し、リアルタイムに情報やデータが活用・共有されるデジタル社会（Society5.0）の到来に向けて、ビジネスモデルの抜本的な変革（DX：デジタルトランスフォーメーション）を推進し、新たな成長を実現する企業も増加している。
- こうした社会の変化は、企業・組織における人材の活用の仕方や、個々人の学びの仕方にも大きな変化をもたらすものと考えられる。
- こうした変化を踏まえて、本検討会では、**新たな時代に即したデジタル人材政策の方向性**について検討を行う。

検討事項

本検討会では、以下の事項等について、検討を行う。

- ① デジタル人材が求められる背景と現状の確認
- ② デジタル人材の育成に関する課題の整理
- ③ デジタル人材の育成に必要な取組の方向性の明確化
- ④ 上記の取組を実現する上での諸課題についての検討
- ⑤ 今後さらに検討すべき課題についての検討

「デジタル時代の人材政策に関する検討会」今年度体制

今年度の検討体制

本検討会の今年度の体制は、以下のとおり。



デジタル時代の人材政策に関する検討会

人材政策全体の方向性を検討

<座長> 三谷豊一郎氏（株式会社NTTデータ経営研究所）
<事務局> みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

実践的な学びの場ワーキンググループ

デジタル人材育成プラットフォームの全体像を検討

<主催> 石原直子氏（リクルートワークス研究所）
<事務局> みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

➡ 「マナビDX」サイト開設

デジタルスキル標準検討会

デジタルスキル標準の内容を検討

<座長> 石戸奈々子氏（一般社団法人超教育協会）
<事務局> デロイトトーマツコンサルティング合同会社

➡ 「DXリテラシー標準」公開

試験ワーキンググループ

情報処理技術者試験制度改革の方向性を検討

<主催> 黒田裕次氏（東洋大学）
<事務局> みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

➡ 「I B T化」実証実験へ

デジタル社会における人材像

- 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。現役のビジネスパーソンの学び直し（＝リスキリング）が重要。



DXを進める企業等におけるビジネスパーソンの人材像(仮説)

- 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。

全てのビジネスパーソン

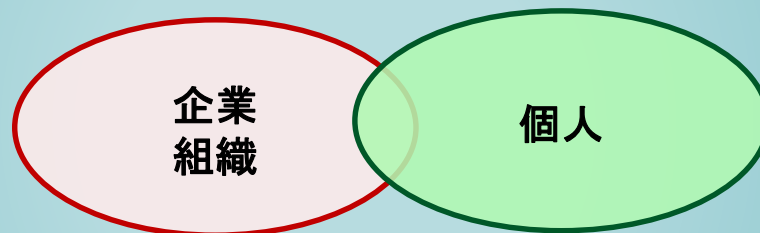
小・中・高等学校における情報教育の内容に加え、ビジネスの現場でのデジタル技術の使い方の基礎を学んだ人材

DX推進人材

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。

ビジネス アーキテクト	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	UI/UX デザイナー
デジタル技術を理解し て、 <u>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</u> ができる人材	統計等の知識を元に、 <u>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</u>	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 <u>ITシステ ムの実装やそれを支える 基盤の安定稼働</u> を実現 できる人材	業務プロセスを支える <u>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</u>	顧客との接点に <u>必要 な機能とデザイン</u> を検 討し、システムの <u>ユー ザー向け設計</u> を担う 人材
				

個人と企業が
ともに進化し続けるための
**ラーニングカルチャー・
グロースマインドセット
の醸成**



利用

フィードバック

利用

スキル評価

学習コンテンツ提供事業者

スキル検定事業者

施策

1組織・人材・スキル変革に関する調査

- デジタルリテラシー向上に対する取り組み
- デジタルリテラシー向上とDX推進の相関性
- デジタルリテラシー向上施策

モニタリング
・
フィードバック

学習プログラムの
ポータルサイト

- マナビDX

スキル標準
との紐づけ

3スキル検定 (デジタルリテラシー協議会：Di-Lite)

- ITパスポート試験
- データサイエンティスト検定
- G検定

スキル標準との紐づけ
(検討中)

デジタルリテラシー（マインド含む）の共通認識化
●DXリテラシー標準

2デジタル人材育成プラットフォーム

4組織や個人に対する トランスフォーメーションへのヒント (パターン・ランゲージ)

●まなパタ
(大人の学び)

●トラパタ
(トランスフォー
メーションに対応
するため)

調査事業の実施経緯

IPA Better Life with IT

年度	2018	2019	2020	2021
調査名	DX推進人材の機能と役割のあり方に関する調査	DX推進に向けた企業とIT人材の実態調査	デジタル時代のスキル変革等に関する調査	デジタル時代のスキル変革等に関する調査（2021年度）
目的	木（人材）を見る前に森（DX）を見る！ DXを契機とした「IT人材」の対応範囲の広がりや人材要件の変化等が見込まれるため、まずは前提となる企業におけるDX取組実態の把握および推進のポイント整理のための調査を実施。 1st Step	人材にフォーカスを当てた深掘を開始！ DX取組状況やDXで成果を出している企業の共通的特徴の経年変化に加え、DXを牽引する先端IT従事者を確保するための学び直しや流動化の実態、に関する深掘調査を実施。 2nd Step	DXに閉じない「スキル変革」につき、 企業と個人の両視点から深掘！ DXに閉じない「スキル変革」を推進するための、①選ばれる組織の特性や制度、②先端IT従事者の学び方や今後習得すべきスキル領域、③保有スキル等の見える化手段など、に関する深掘調査を実施。 3rd Step	変革における具体施策検討のための深掘！ これまでの調査（企業におけるDXを含む変革への取り組みや、組織・人材マネジメント、IT人材個人における学び直しに関する現状・課題）の経年変化を追うと同時に、IT人材の適任化・適所化に向けた具体施策検討のための深掘り調査を実施。 4th Step
ファインディング	DX取組状況としては、多くの企業が変革の必要性を感じているが、ほとんどの取組内容は「業務効率化」 DXで成果が出ている企業は「DX専門組織」を設置 DX推進人材は大幅に不足 特にビジネス視点で「デジタル」を捉えられる人材（プロデューサー等）の必要性が増加	DX経年変化のインサイトとして、DX成果はまだ限定的、ITのわかる役員が重要、DXトリガーはトップの危機感、人材の内部保有が必要 IT人材の状況として、市場で需要が高増中、非先端は学習意欲が低く、学習にリソースを割いていない、学び直しても活かす場が無い 産業構造や消費者行動・考え方が大きく変化しているにも関わらず、企業の方向性と個人のあるべき姿が描けていない	企業：人材不足と言いつつ、変革に必要な人材のスペックすら不明確 個人：自身のスキルや市場価値を未把握 転換タイプを5つに分けて分析、転換を志向する人の活かし方が肝、自発的に学ぶ人は業務関係なしに将来ニーズの高いものを学ぶ 事業会社でもIT人材の需要増 選ばれる企業になるためには、個人の「自身が携わる仕事」に対するニーズの高さを認識	非先端はスキル向上や新たなスキルを獲得しても、2-3割の方はメリットを感じていない 企業による活躍のチャンス付与が求められる キャリア形成・学びの促進におけるミドルマネージャーの役割の重要性が判明 変革の阻害要因ではなく起爆剤的な存在 IT人材の流動化実態として、転職に対する抵抗感は薄まっているが、課題は仕事と個人のマッチング
キーマッセージ	DX推進に必要な5つのポイント	企業と個人の新たな関係構築が必要	個人と企業がともに進化し続けるためのラーニングカルチャーの醸成	個人の学びのサイクルを回すためには企業や国・産業による働きかけが重要
リンク	https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20190412.html	https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20200514_1.html	https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20210422.html	https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20220414.html

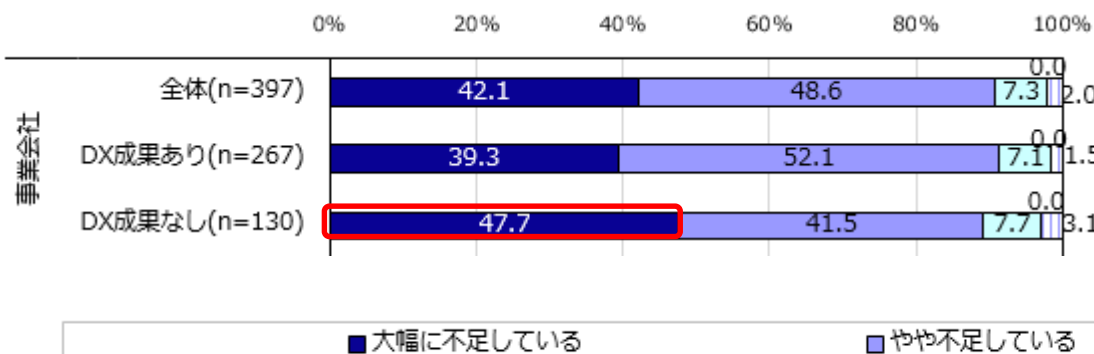
IT人材白書2020

DX白書2021（人材パート）

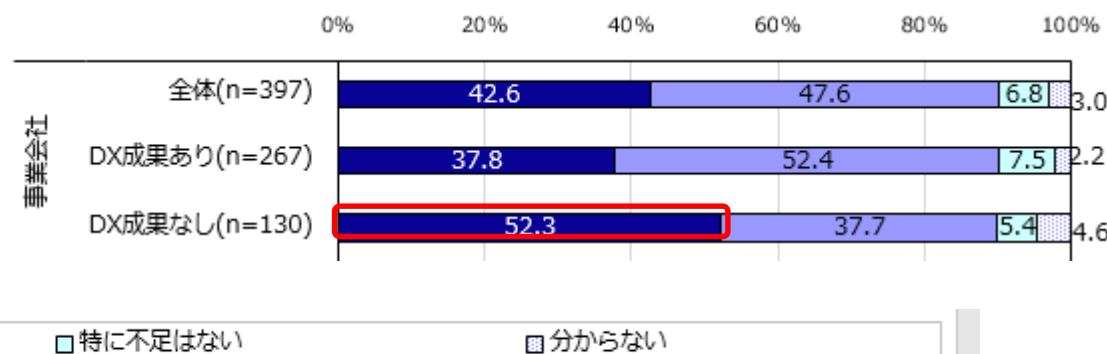
DX白書2023（人材パート）※予定

- DXについて成果無し企業の方が、IT人材の量・質の両方とも、大幅に不足しているという割合が高い。
- 一方で、自社のIT人材の人数やそのレベルについてきちんと把握している企業は少ない。

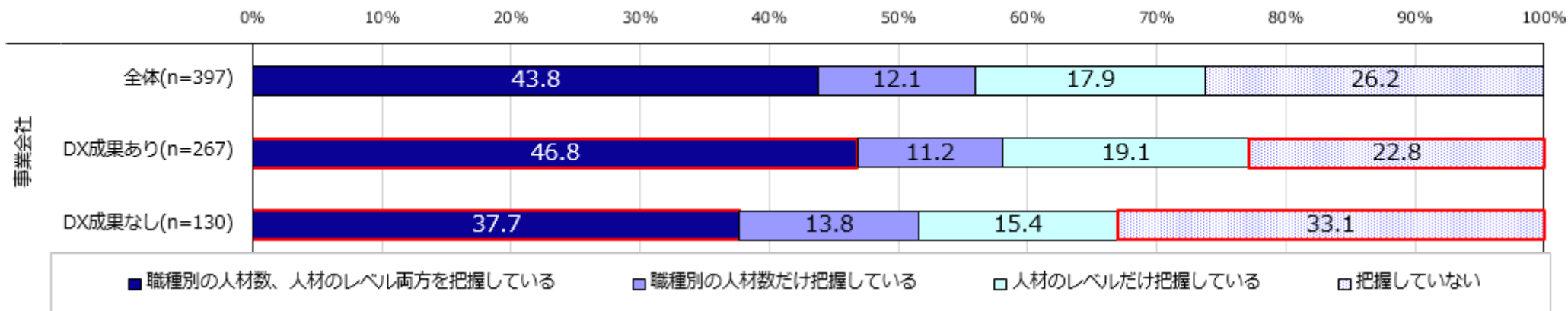
<IT人材の量>



<IT人材の質>

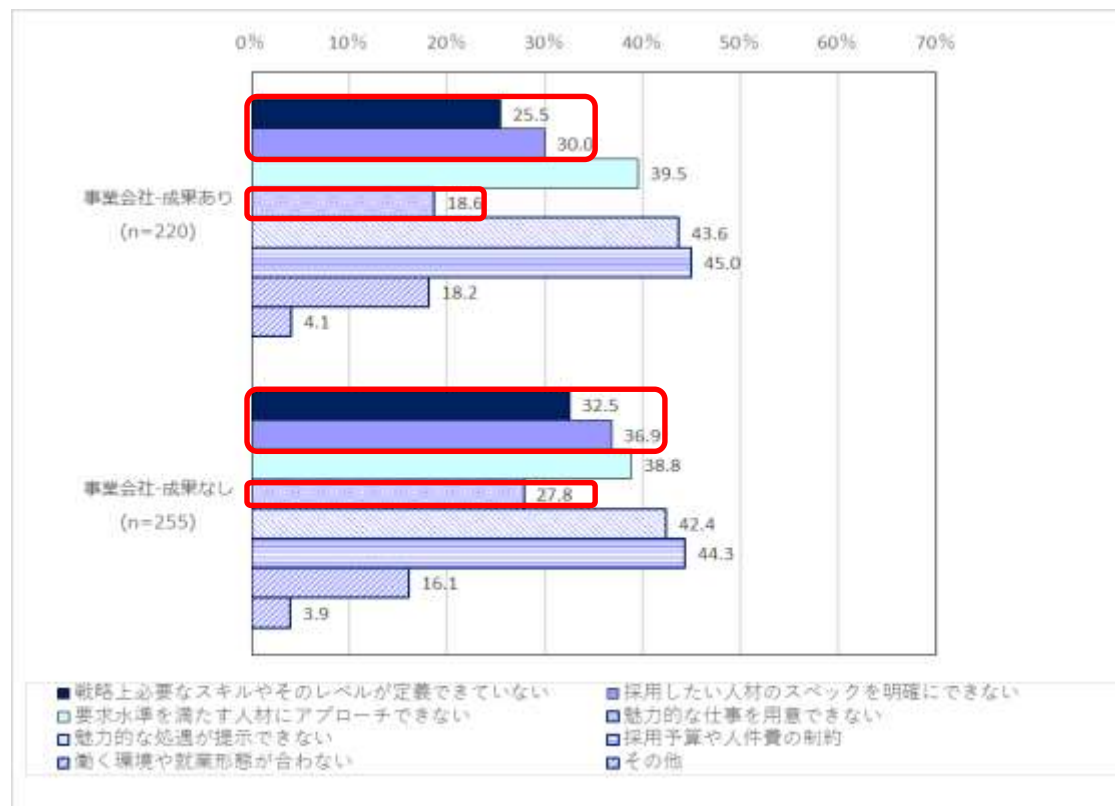


<IT人材の「職種別の人材数」と「人材のレベル」の把握>

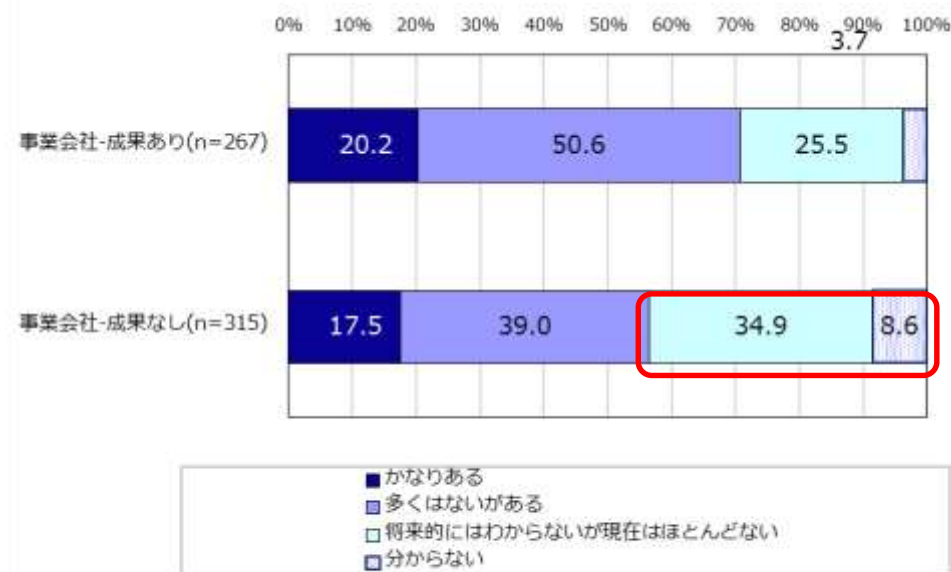


- DXについて成果無し企業では、「**先端技術を活かす機会がない**」「**魅力的な仕事を用意できない**」という“**場**”の問題もさることながら、そもそも「**戦略上必要なスキルやそのレベルが定義できていない**」「**採用したい人材のスペックを明確にできない**」という回答が、成果あり企業に比べて多い。
- 前述にて「人材不足」の課題をあげているが、その前に事業戦略の明確化を出発点とし、それに必要な人材要件の明確化やマネジメント制度、育成環境の整備などが必要と推察される。

＜IT人材を採用する阻害要因＞

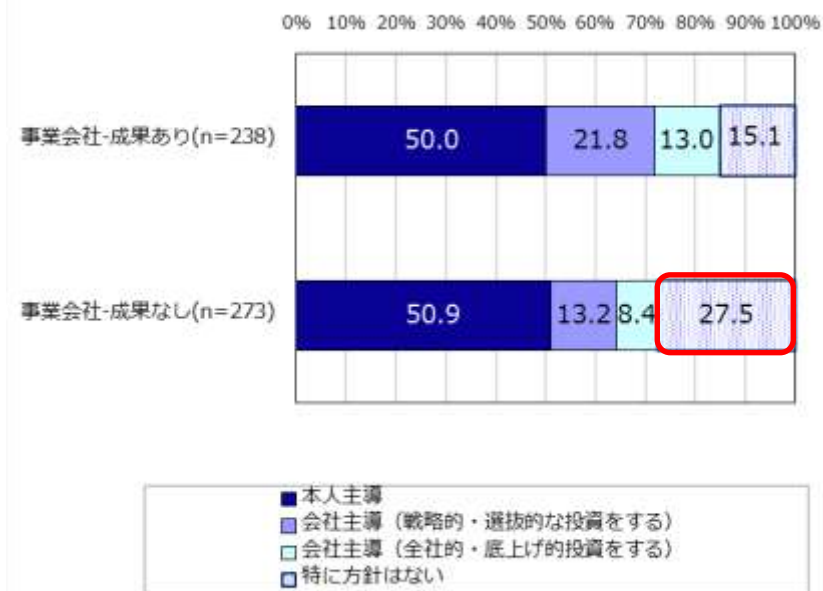


＜IT人材がAIやIoT、アジャイル等の先端技術領域のスキルを学んだ場合、それを活かす機会は？＞

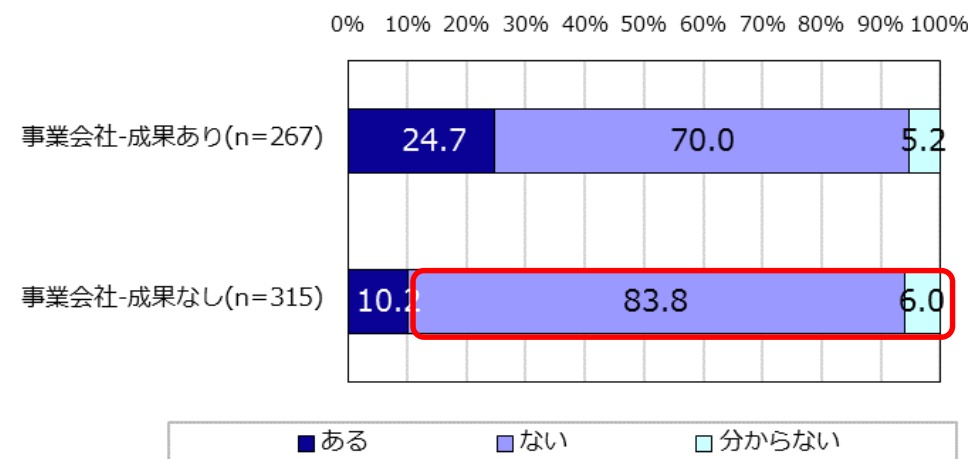


- DXの成果無し企業では、IT人材の学びの方針が「ない」という比率が高い。
- また、社内にIT人材を評価・把握するための基準も「ない・分からない」とする比率も高い。

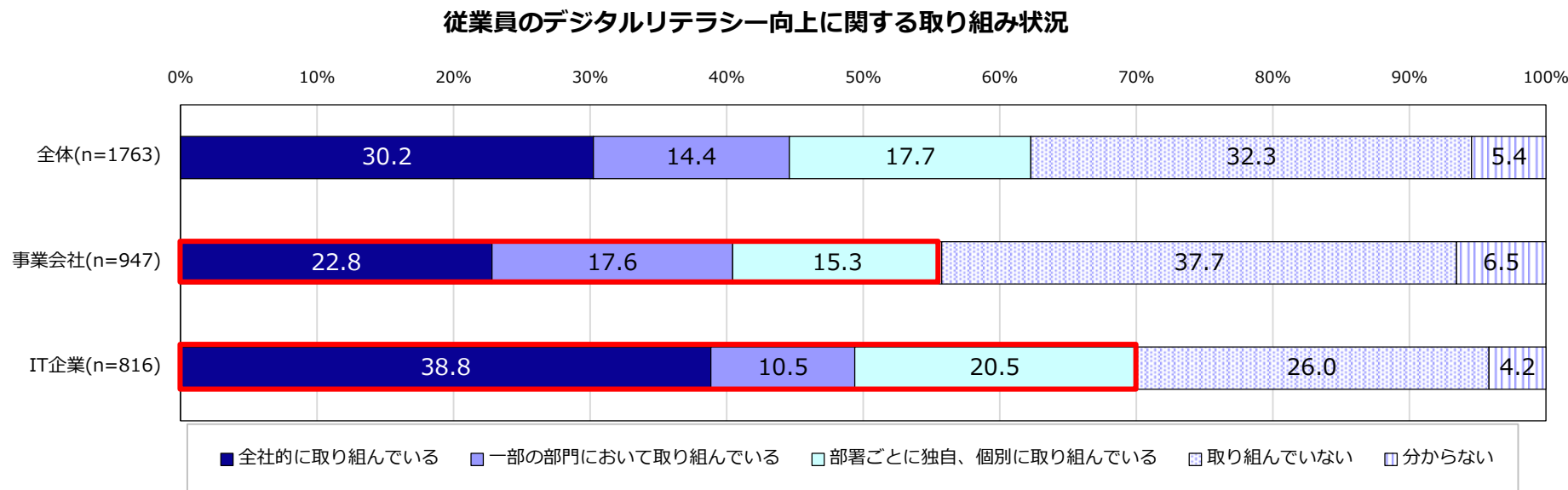
＜IT人材の学びについて会社の方針に近いもの＞



＜社内にIT人材の評価・把握するための基準＞

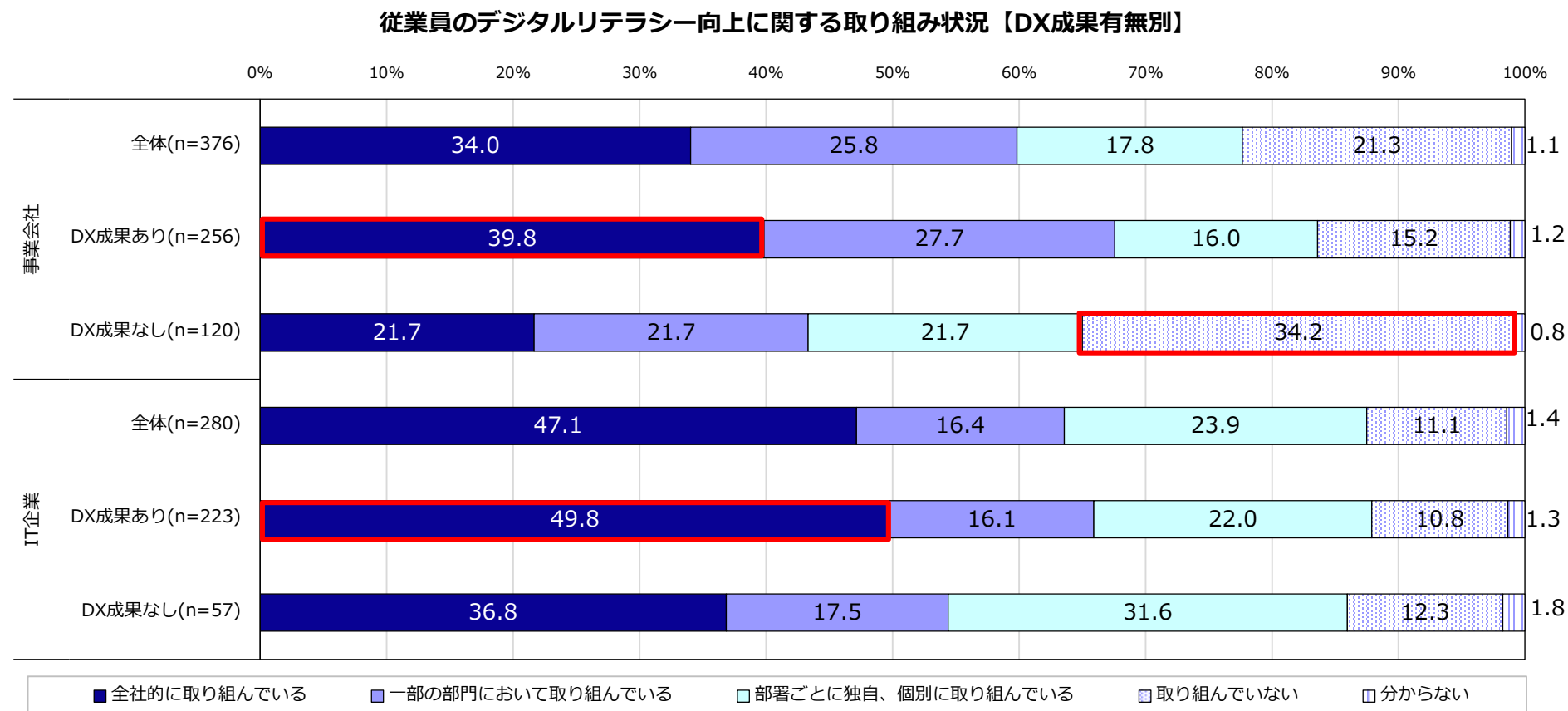


- 事業会社の5割以上、IT企業の7割程度が従業員のデジタルリテラシー向上に取り組んでいる。

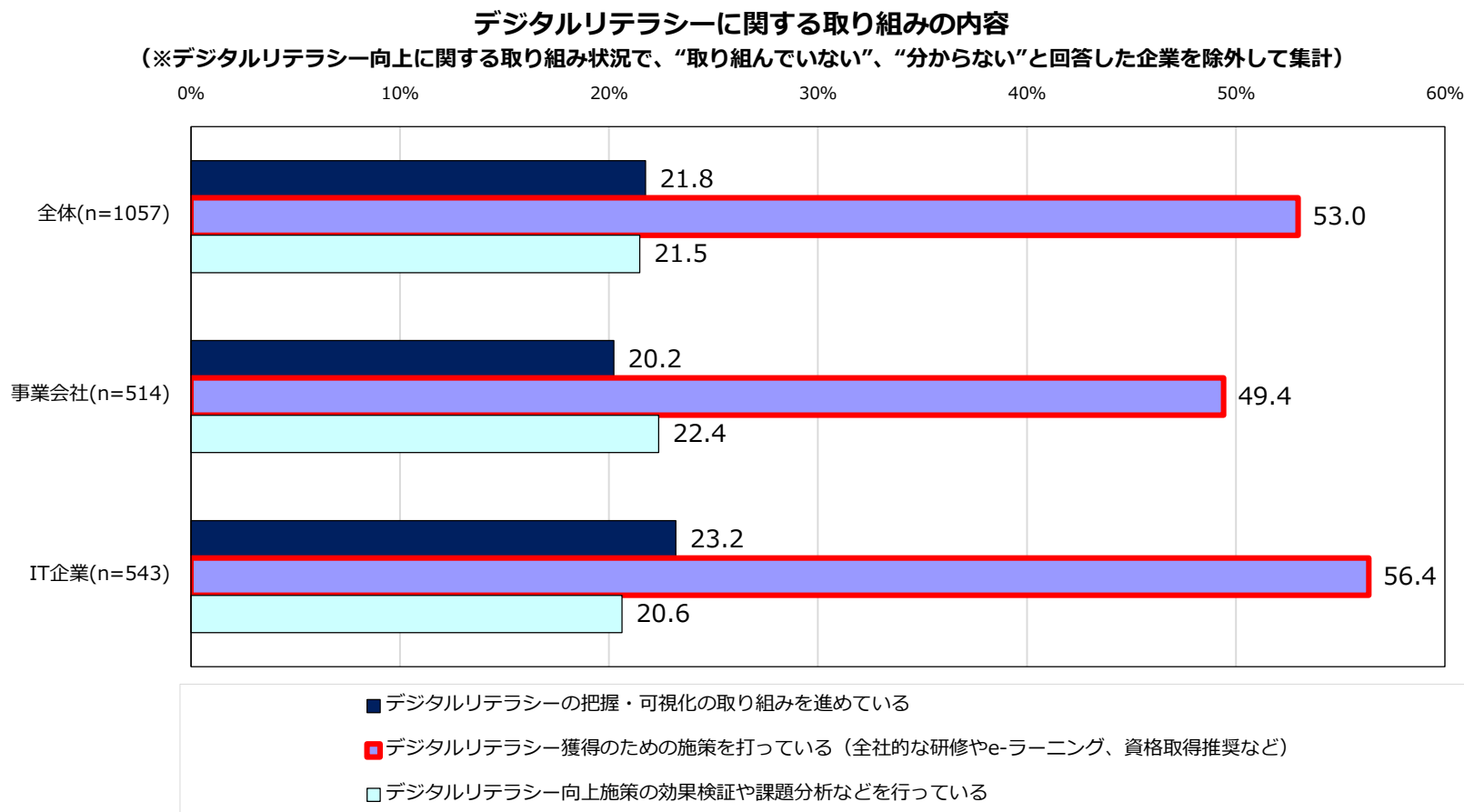


デジタルリテラシー向上に関する取り組み状況（DX成果有無別）

- DX成果あり企業は、DX成果なし企業に比べ、デジタルリテラシー向上に「全社的に取り組んでいる」割合が高い。
また、事業会社ではDX成果なし企業は、34.2%の企業がデジタルリテラシー向上に取り組んでいない。



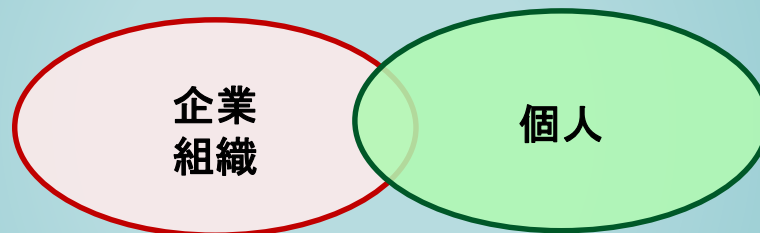
- デジタルリテラシーの取り組みの内容としては、5割程度の企業で全社的な研修やe-ラーニングなどの、デジタルリテラシー獲得のための施策を行っている。一方、デジタルリテラシーの把握・可視化の取り組みや、デジタルリテラシー向上施策の効果検証・課題分析を行っている企業は2割程度にとどまる。



注：本設問については、マルチアンサー形式で該当するものをすべて選択。



個人と企業が
ともに進化し続けるための
**ラーニングカルチャー・
グロースマインドセット
の醸成**



施策

1 組織・人材・スキル変革に関する調査

- デジタルリテラシー向上に対する取り組み
- デジタルリテラシー向上とDX推進の相関性
- デジタルリテラシー向上施策

モニタリング
・
フィードバック

学習コンテンツ提供事業者

スキル検定事業者

学習プログラムの
ポータルサイト

- マナビDX

スキル標準
との紐づけ

3 スキル検定

(デジタルリテラシー協議会：Di-Lite)

- ITパスポート試験
- データサイエンティスト検定
- G検定

スキル標準との紐づけ
(検討中)

デジタルリテラシー（マインド含む）の共通認識化

- DXリテラシー標準

2 デジタル人材育成プラットフォーム

4 組織や個人に対する トランスフォーメーションへのヒント (パターン・ランゲージ)

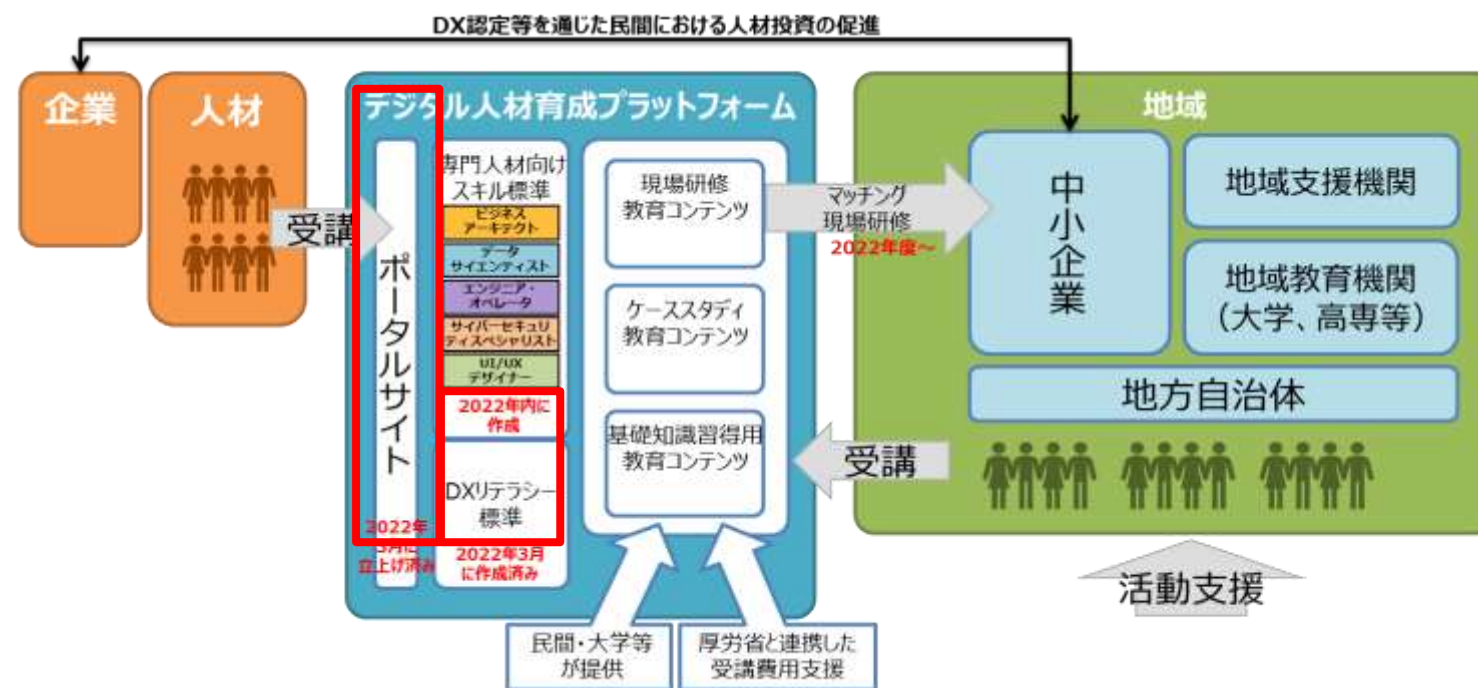
- まなパタ
(大人の学び)

- トラパタ
(トランスフォー
メーションに対応
するため)

デジタル人材育成プラットフォーム

2月4日 第3回デジタル田園都市国家構想会議 経産省資料を一部修正

- 社会のデジタル化に向け、ビジネスパーソン全体のスキルアップを図りつつ、特に現場でAIを使いこなす人材育成が重要。基礎的・汎用的な知識の習得に加え、現場での課題設定等、実践的な取組が必要。
- 産業界で求められるスキル標準やそれに紐づく教育コンテンツの提示、地域の現場とのマッチング等を行う「デジタル人材育成プラットフォーム」を構築し、全国大で人材育成を行っていく。
- 今後、全国の高専で整備される予定のAI人材育成のカリキュラムとも連携していく。



0

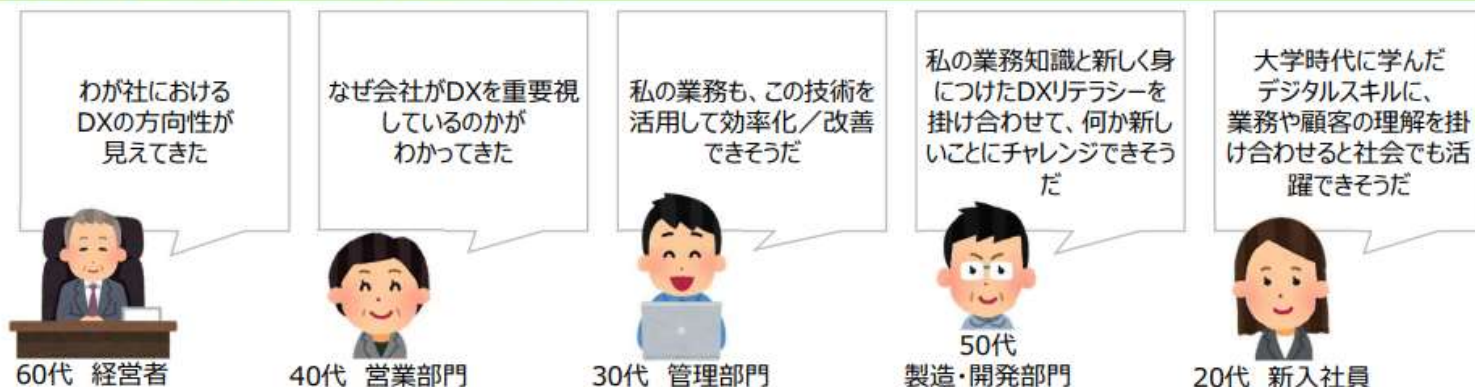


DXリテラシー標準策定のねらい

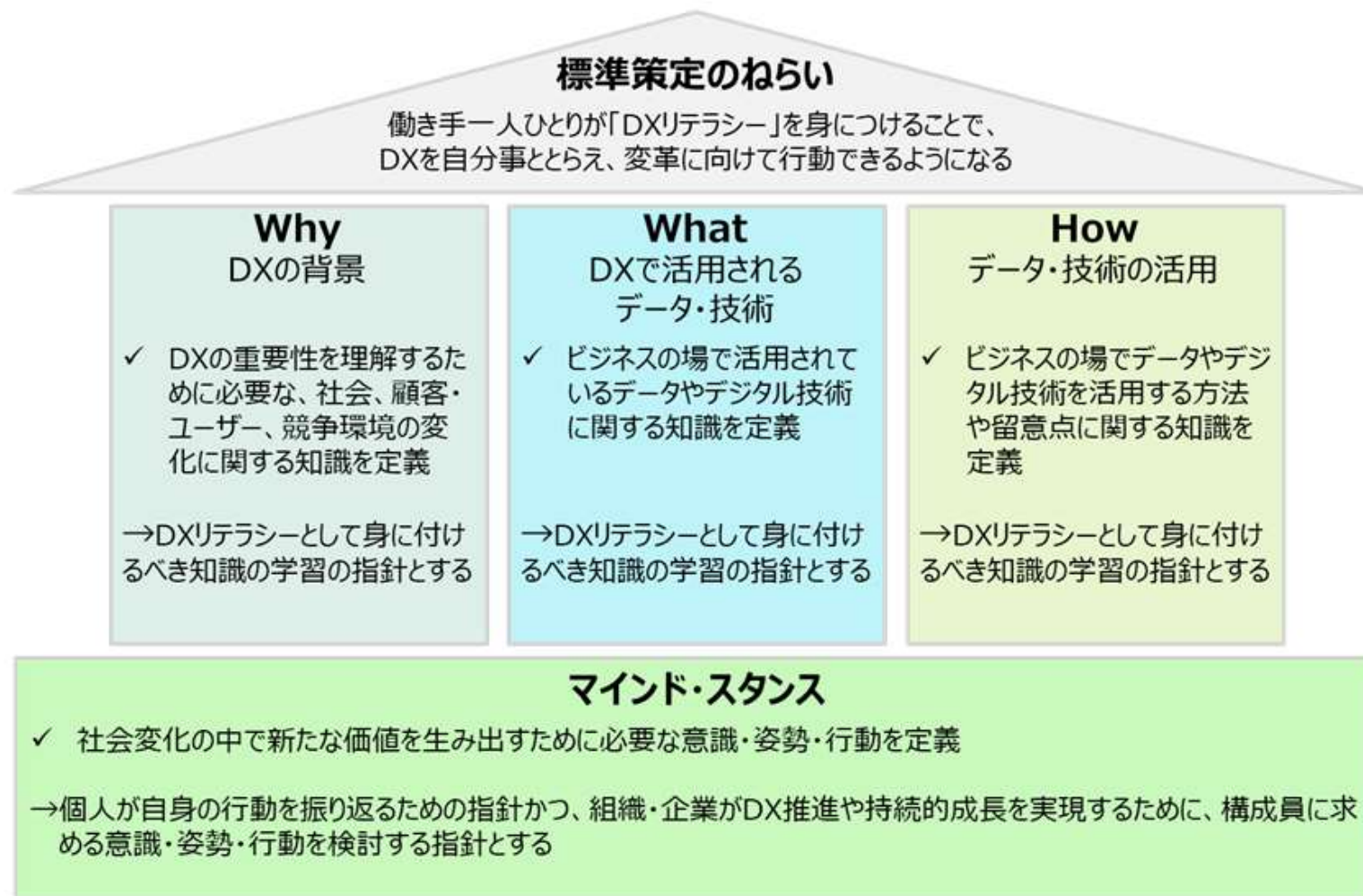
DXリテラシー標準策定のねらい

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

DXリテラシーを身につけた人材イメージ



- ✓ 社会環境・ビジネス環境の変化に対応すべく、企業・組織を中心に社会全体のDXが加速している
- ✓ その中で、人生100年時代を生き抜くためには、組織・年代・職種を問わず、働き手一人ひとりが自身の責任で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DXに参画し、その成果を仕事や生活で役立てるうえで必要となるマインド・スタンスや知識・スキルを示す、学びの指針とする



項目一覧

DXリテラシー標準 ver.1.0 経済産業省

DXリテラシー標準策定のねらい

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

社会の変化
顧客価値の変化
競争環境の変化

What DXで活用されるデータ・技術

データ	社会におけるデータ
	データを読む・説明する
	データを扱う
	データによって判断する
デジタル技術	AI
	クラウド
	ハードウェア・ソフトウェア
	ネットワーク

How データ・技術の活用

活用方法・事例	データ・デジタル技術の活用事例
	ツール活用
留意点	セキュリティ
	モラル
	コンプライアンス

マインド・スタンス

デザイン思考／アジャイルな働き方

顧客・ユーザーへの共感

常識にとらわれない発想

反復的なアプローチ

新たな価値を生み出す
基礎としてのマインド・スタンス

変化への適応

コラボレーション

柔軟な意思決定

事実に基づく判断



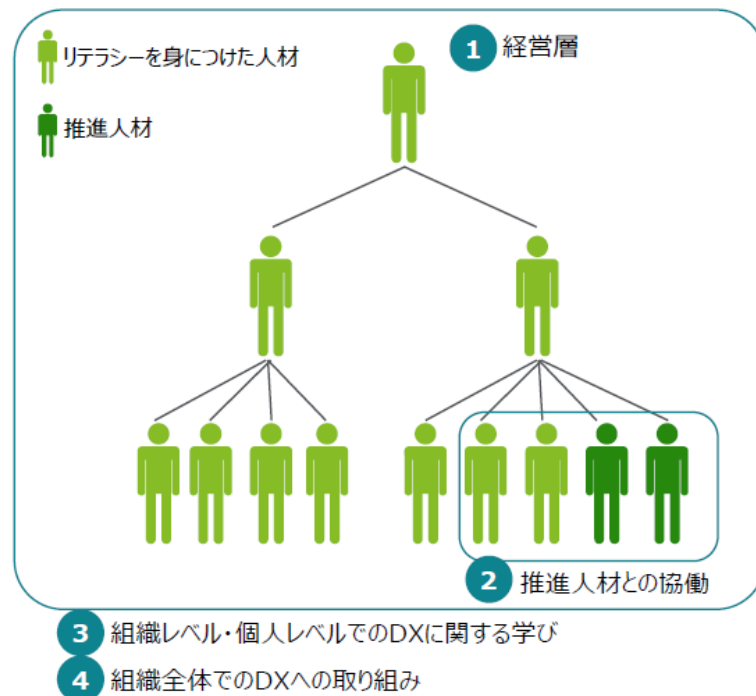
本標準は今後も継続的にDXの在り方の変化を捉え必要な改訂を行う

本標準に沿った学びによる効果



- ✓ 本標準に沿って学び、DXリテラシーを身につけた人材が増えることで、DXを加速することができる
- ✓ まだDXに本格的に取り組んでいない企業・組織やビジネスパーソンも、将来的なDXの取り組みに備えてリテラシーは身につけておくことが望ましい

本標準に沿って学んだ人材が増加した組織・企業イメージ



- 1 社会やビジネス環境の変化や環境変化において有益な技術・考え方を知り、自社としてのDXの方向性を思案し、社員に示すことができる
- 2 DXに関する専門性の高い人材（推進人材）だけでなく、そのような人材と協力する部門の業務やビジネスについて知見を持った人材にもDXリテラシーが備わっていることで、推進人材とそれ以外の人材の協働がスムーズに行われている
- 3 組織・個人どちらのレベルでも、DXリテラシーの全体像を把握し、DXに関する学びの全体像を描いている
- 4 様々な組織・年代・階層・職種の人材がDXリテラシーをもち、DXへの取り組みの過程・結果で起きる変化への受容性が高い



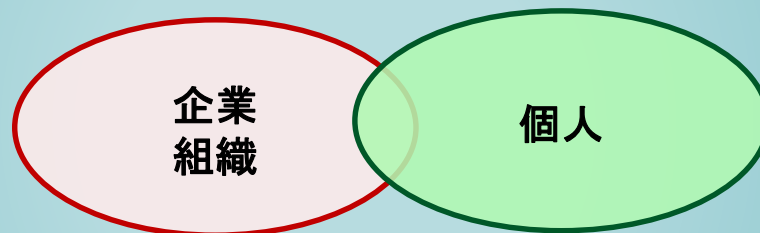
「マナビDX」について

The screenshot displays the ManabiDX website interface. At the top, the logo 'マナビDX MANABI-DELUXE' is visible alongside navigation links: 'ホーム', 'マナビDXで何ができるの?', 'デジタル人材育成に向けた取組', and 'コンテンツ掲載希望の事業者の方へ'. Below the logo, a secondary navigation bar includes 'ホーム > デジタル入門/基礎講座'. The main heading is 'デジタル入門/基礎講座'. A horizontal menu lists various categories: '全て表示', 'カテゴリで絞り込む', 'AI', 'データサイエンス', 'クラウド', 'IoT', 'セキュリティ', 'ネットワーク', '基礎講座', 'コンピテンシーシステム', '技能検定', '資格検定', 'プロジェクトマネジメント', 'サービスマネジメント', 'システム開発', '経営戦略', '企業と連携', and 'その他'. The central banner features a group of diverse people walking on a grid pattern, with the text 'あなたの学びに変革を! 学んで身につくデジタルスキル'. To the right, a sidebar promotes a 'UX入門' course, stating 'はじめてのUXデザイン基礎講座' and featuring a photo of the instructor. Below this, a section titled 'FDCソフト株式会社' mentions a 'はじめての「UXデザイン」基礎講座' and includes a '詳しく見る' button. At the bottom, a section titled 'ピックアップ講座' features an icon of a person at a computer and the text '初心者～専門的なスキルを身につけたい人・企業研修に活用したい人' and 'マナビDXで何ができるの?'. A 'MORE >' link is also present.

作成背景参考: <https://www.meti.go.jp/press/2021/03/20220329002/20220329002.html>



個人と企業が
ともに進化し続けるための
**ラーニングカルチャー・
グロースマインドセット
の醸成**

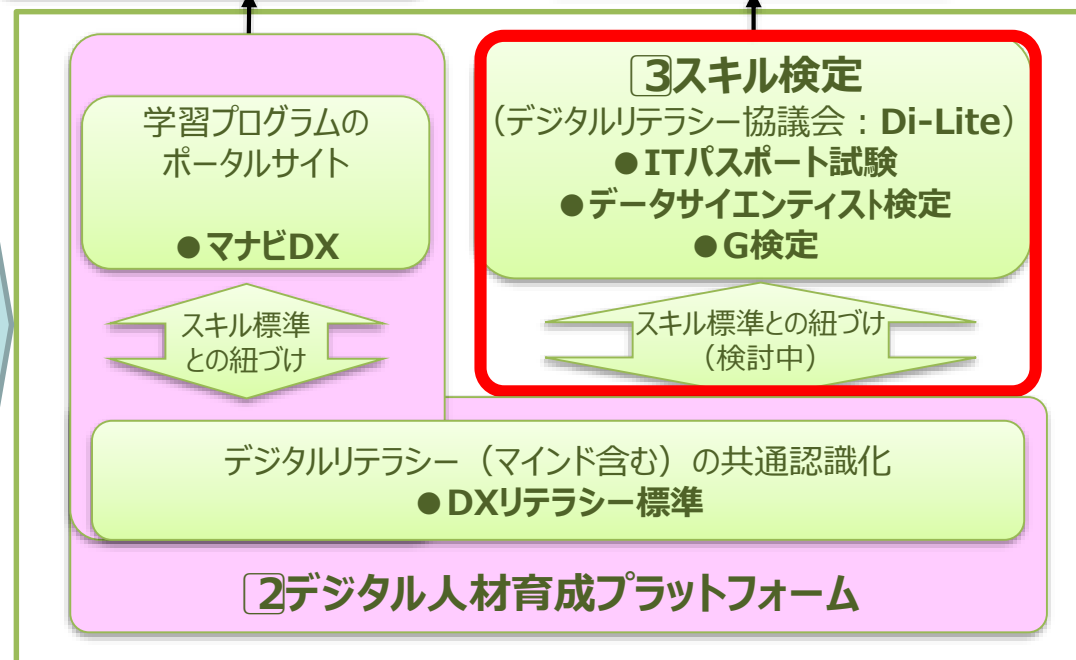


施策

1組織・人材・スキル変革に関する調査

- デジタルリテラシー向上に対する取り組み
- デジタルリテラシー向上とDX推進の相関性
- デジタルリテラシー向上施策

モニタリング
・
フィードバック



4組織や個人に対する トランスフォーメーションへのヒント (パターン・ランゲージ)

●まなパタ
(大人の学び)

●トラパタ
(トランスフォーメーションに対応するため)

「日本のデジタル人材育成を加速させる」 ための官民連携の会議体です。

協議委員メンバー (5 0 音 順)

参加団体



草野 隆史

データサイエンティスト協
会 代表理事

富田 達夫

独立行政法人情報処理
推進機構 理事長

西山 圭太

東京大学未来ビジョン研
究センター 客員教授
日本ディープラーニング
協会 特別顧問

松尾 豊

東京大学大学院工学系
研究科 教授
日本ディープラーニング
協会 理事長



オブザーバー



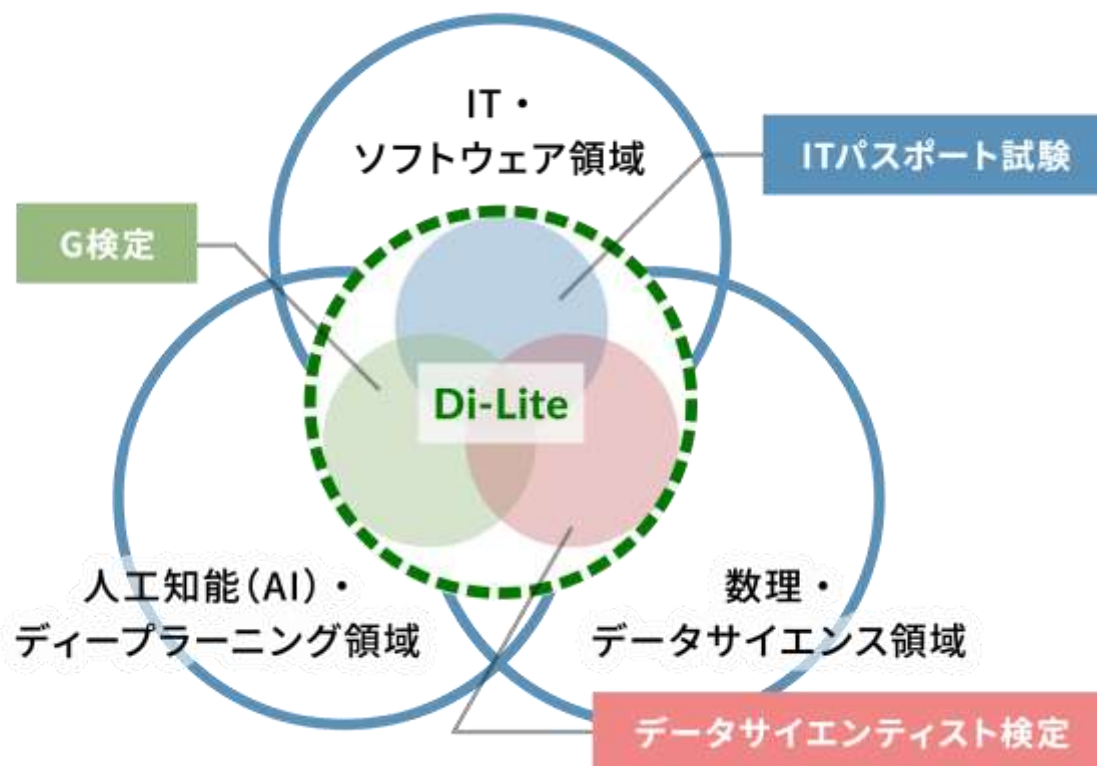
「全員」に、「全体」を

「全体」=ソフトウェア×データ×AI

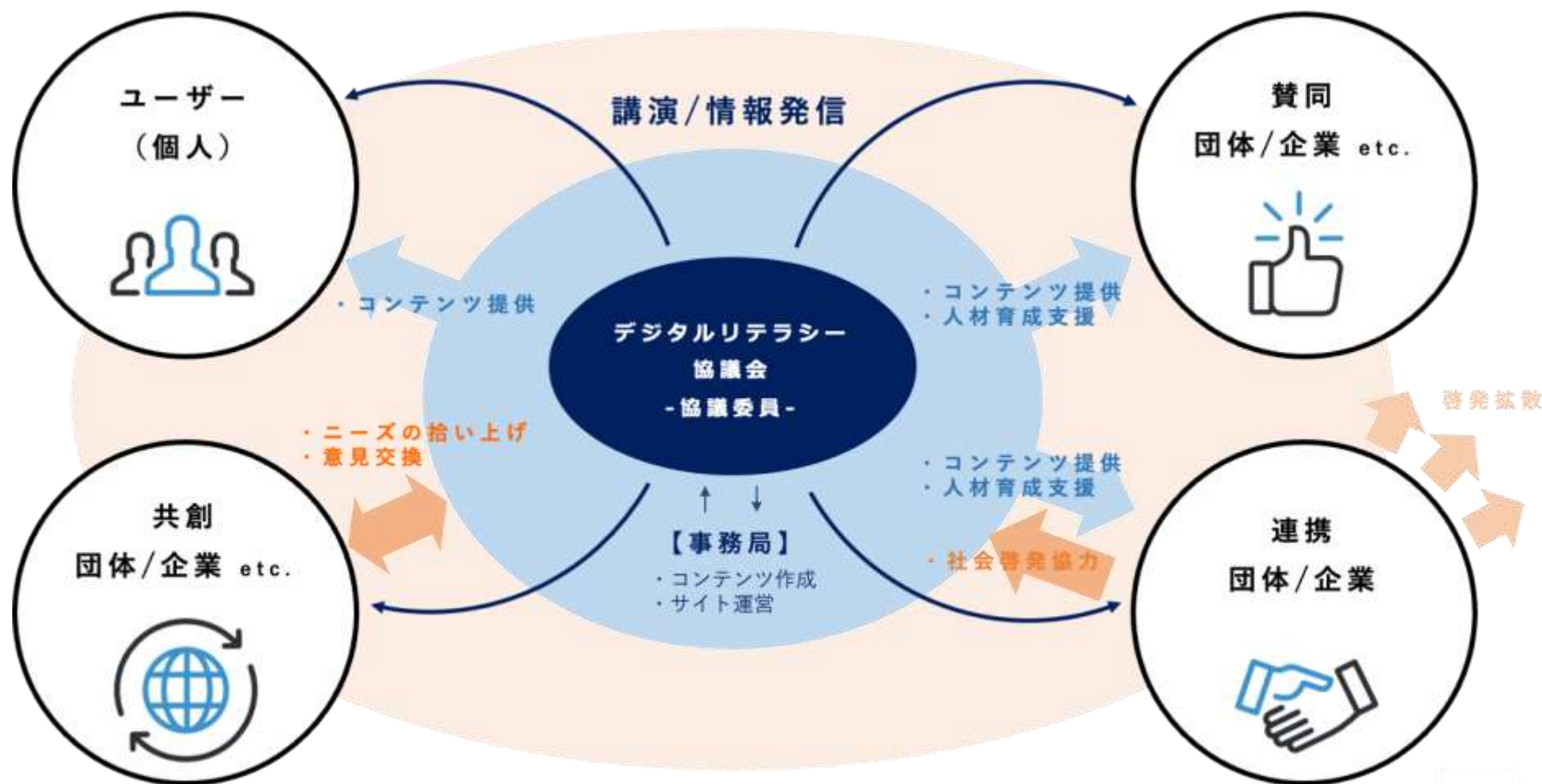
Di-Lite

全てのビジネスパーソンが持つべきデジタル時代の共通リテラシー

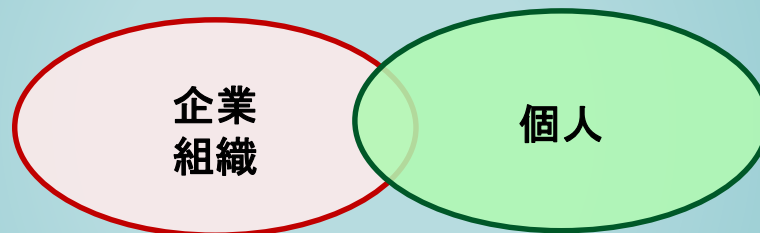
「Di-Lite」の習得に関して、以下の検定・試験の受験を推奨しています



→今後この3領域に留まらず、重要と考えられる要素（知識・スキル・マインド）を順次追加を検討



個人と企業が
ともに進化し続けるための
**ラーニングカルチャー・
グロースマインドセット
の醸成**



施策

1組織・人材・スキル変革に関する調査

- デジタルリテラシー向上に対する取り組み
- デジタルリテラシー向上とDX推進の相関性
- デジタルリテラシー向上施策

モニタリング
・
フィードバック

学習プログラムの
ポータルサイト

- マナビDX

スキル標準
との紐づけ

3スキル検定

(デジタルリテラシー協議会：Di-Lite)

- ITパスポート試験
- データサイエンティスト検定
- G検定

スキル標準との紐づけ
(検討中)

デジタルリテラシー（マインド含む）の共通認識化
●DXリテラシー標準

2デジタル人材育成プラットフォーム

学習コンテンツ提供事業者

フィードバック

スキル検定事業者

利用

スキル評価

4組織や個人に対する トランスフォーメーションへのヒント (パターン・ランゲージ)

●まなパタ
(大人の学び)

●トラパタ
(トランスフォー
メーションに対応
するため)

背景（2020年度スキル変革調査）

大人の学びを加速するには、
学ぼうと思いつつ、学んでいない人たちが
如何に学ぼうと決意するか（着火・駆動）が
必要ではないか？

- ・自発転換 : 1.1%
- ・受動転換 : 5.9%
- ・当初から先端 : 7.9%
- ・転換志向 : 37.3%
- ・固定志向 : 47.8%

デジタル時代のスキル変革等に関する調査レポート



学びに悩まれていますか？

まなパタ

「大人の学びパターン・ランゲージ（まなパタ）」の全体像

D. 知のシェアリング (コミュニティ・社会)

「まなび」を「ひらく」 Give & Give

B. 自分を大切にしたいデザイン (学び方)

学びの主人公は自分
学びのデザインは改善・継続
自分なりの学びの工夫

C. 自分と学びのブラッシュアップ (実践)

ゆるい守秘態
創造的な学びのリズム
学びの新陳代謝

A. 出会いや気づきを楽しむ (マインド)

学びのきっかけは身近にある 知りたい気持ちを作り続ける

大人の学び

パターン・ランゲージ：
成功している事例やその道の熟練者に繰り返し見られる「パターン」を抽出し、抽象化を経て言語化して共有するための手法。

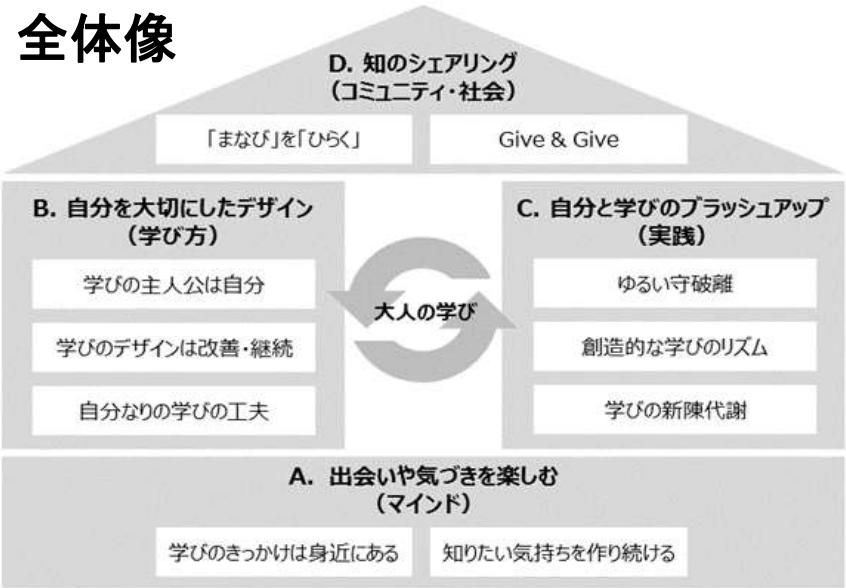
パターンの例

カテゴリ：B 自分を大切にしたいデザイン（学び方）
グループ：自分なりの学びの工夫

パターン	詳細
04 (14/3月) 苦手解消バック 苦手なことも、楽しくてできる方法がある	① 自分では関心なかったことも学ぶ必要性が出てきた。 ▼その状況において 学ばなければならない対象をその分野で標準とされている学習方法に固執して学ぼうとすると、楽しくなくてやらない理由を見つけて逃げてしまったり、行き詰まったりして、学びを進められない。 ② なぜなら ・ 得意な学習方法（科目に合わせて強々とする、等）が自分の学び方の標準になっていて、新しいものに標準に合致し、なかなか受け入れられない。 ・ 自分の得意な学習方法が理解できていない。 ・ 気が進まないことをやらせると、つい強い理由を付けてしまったり、物や作業に抵抗してしまったりする心理状態。 ▼そこで 様々なツールや学習方法をなんでも試してみても、自分に馴染むやり方を探すと、苦手なことも自分なりに楽しく学べる方法を見つけていく。 例えば ・ 本ではな（動画を使う）、英文を自分で学ぶことが、動画から始めると、楽しく学べる方法を探して活用する。 ・ 他人に出でる（他人の）学習方法（A/B/C/D、等）を借りてみる。 ・ 1 日のうち 15 分という時間を決めて、その中で何となく進めよう、などの自分なりのルールを作って、それを達成することのうちに楽しみを感じる。 ▼その結果 ・ 学ばなければならない対象に楽しく取り組めるようになる。 ・ 対象について知っている範囲が広がって、理解できるからその関心が持てるようになる（知ると興味が出る）。 ・ 今まで苦手と思っていたものが減って、興味関心の幅が広がっていく。



全体像



パターン一覧

カテゴリ	グループ	パターン
A. 出会いや気づきを楽しむ (マインド)	学びのきっかけは身近にある	A1 実はそこにある
		A2 縁カウンター
		A3 とりあえずトライ
	知りたい気持ちを作り続ける	A4 もやもやをコトバに
		A5 キワを攻める
		A6 知と知の価値ちゃんこ (ガッチャンコ)

カテゴリ	グループ	パターン
B. 自分を大切にしたいデザイン (学び方)	学びの主人公は自分	B1 学びの道は自分が起点
		B2 感情は学びのナビゲーター
		B3 自分テーマ
	学びのデザインは改善・継続	B4 学び旅、マイプラン
		B5 レビュー&アップデート
		B6 ライフシフトは学びシフト
	自分なりの学びの工夫	B7 継続は気楽にあり
		B8 苦手解消ハック
		B9 保温と加温
C. 自分と学びのブラッシュアップ (実践)	ゆるい守破離	C1 基本の型をまねぶ
		C2 興味の転回、学びの展開
		C3 終わりのなき学び旅
	創造的な学びのリズム	C4 学びの道は急がば回れ
		C5 集中とぼんやり
		C6 マイナスはプラス
	学びの新陳代謝	C7 ゆらす、ずらす、こえる
		C8 虫の目、鳥の目…、いろんな目
		C9 知識を編む
D. 知のシェアリング (コミュニティ、社会)	「まなび」を「ひらく」	D1 使ってなんぼ
		D2 習うより慣れよ
		D3 ヘルプ！で広がる学びの連鎖
	Give & Give	D4 学びのコミュニティ
		D5 伴走し合える場づくり
		D6 わたしの学びは人類のバトン

組織変革のヒントとして活用されています！



「トランスフォーメーションに対応するための
パターン・ランゲージ」の全体像

A. ビジョン（変革のあり方）
不確実な時代を生き抜くためのビックピクチャを描く

B. ストラテジー（変革のあゆみ方）

- ビジョンを実現するための戦略を立てる
- 顧客視点で魅力を引き出す
- シナジーを発揮できるよう働き続ける
- 繰り返しやってみよう、任せてみよう

C. マインド・カルチャー（変革のつかみ方）

- 心理的安全な場づくりへ
- 共通・共有そして共創へ
- 自分ごとから社会ごとへ

パターン・ランゲージ：
成功している事例やその道の熟練者に繰り返し見られる「パターン」を抽出し、抽象化を経て言語化して共有するための手法。

パターンの例
カテゴリ：A ビジョン
グループ：不確実な時代を生き抜くためのビックピクチャを描く

パターン

A1
未来妄想力
10年先の未来を想像できると、
危機もチャンスにつながる可能性がある。



詳細

① **めまぐるしい変化が起きている。**
▼その状況において
VUCAと呼ばれる不確実な時代において、ものすごいスピードで自然・社会環境や産業構造等が変化しているが、その変化に振り回されるだけでは、その総量は減り、いずれ破滅してしまう。

② **なぜなら**
- 変化が生じるたびに即座に対応しては、結果はその場限りの対応に終わってしまうことが多い。
- また、そのような対応策は、稀ではあるが費用削減や売上増進など、即時的効果を期待してしまいがちである。
- また、目の前の課題や組織の改善・解決にばかり力が奪われてしまうと、新たな創造は生まれにくくなっていく。

▼そこで

③ **めまぐるしい変化に確度対応することも必要だが、予測不能な未来に向き、輪のふれない進化を続けていくために、10年・20年といった長期的な視点でものを考えていく。**
例えば
- 10年・20年先において、その時自分が置かれたものがどうなっているかを考え、自分たちの輪はどのようなかきまわらなければならない。
- また、現在の状況に安んじていることなく、常にこの先はどのように変わっていくのかを想像できるようにすると、長期的な変化を想像しやすくなっていく。
- 5000年などの遠くを見据えることを考えると、模倣がなくなり、独創性に対する意識を高めることがしやすくなる。

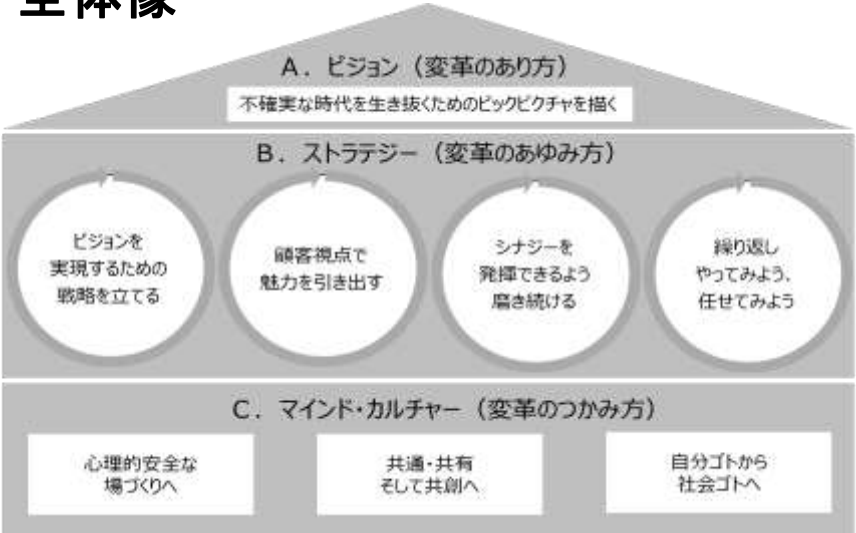
▼その結果

④ **輪がふれないので、どんな変化にも動揺しなくなっていく。**
- いま想像的な状況に陥ったときも、それをチャンスに変える思考に転換できるようになる。
- どんな変化にも対応できる持続可能な組織になっていく。

①「状況」
このコツが活かしてくる状況
②「問題・フォース」
この状況下で起こりがちな困りごとなど
③「解決・アクション」
「問題」を解消するための考え方、行動のコツ
④「結果」
「解決」の実践で得られる効果



全体像

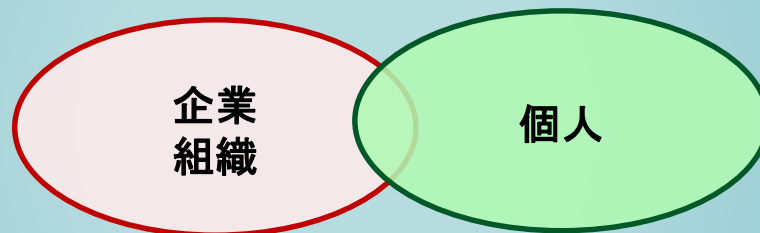


パターン一覧

カテゴリ	グループ	パターン
A.ビジョン	不確実な時代を生き抜くためのビックピクチャを描く	A1 未来妄想力
		A2 社会課題は未来の芽
		A3 未来への羅針盤
B.ストラテジー	ビジョンを実現するための戦略を立てる	B1 価値創造のためのシナリオ
		B2 枠を外して考える
		B3 実現のためのあらゆる可能性

カテゴリ	グループ	パターン
B.ストラテジー	顧客視点で魅力を引き出す	B4 顧客も知らない顧客
		B5 共感発信から
		B6 データに価値を語らせる
	シナジーを発揮できるように磨き続ける	B7 未知を力に
		B8 常にアップデート
		B9 多文化の架け橋
	繰り返しやってみよう、任せてみよう	B10 チャレンジ特区
		B11 適時適任
		B12 高速仮説検証サイクル
C.マインド・カルチャー	心理的安全な場づくりへ	C1 自律自走する組織
		C2 よこそ失敗
		C3 多様性が育む
	共通・共有そして共創へ	C4 共通言語で協働促進
		C5 “サクサク”と“いきいき”
		C6 知のシェアリングエコノミー
	自分ゴトから社会ゴトへ	C7 自分に問いを立てる
		C8 いつまでも学びたい力
		C9 人の輪、知恵の輪、ビジネスの輪

個人と企業が
ともに進化し続けるための
**ラーニングカルチャー・
グロースマインドセット
の醸成**



利用

フィードバック

利用

スキル評価

学習コンテンツ提供事業者

スキル検定事業者

施策

1 組織・人材・スキル変革に関する調査

- デジタルリテラシー向上に対する取り組み
- デジタルリテラシー向上とDX推進の相関性
- デジタルリテラシー向上施策

モニタリング
・
フィードバック

学習プログラムの
ポータルサイト

- マナビDX

スキル標準
との紐づけ

3 スキル検定 (デジタルリテラシー協議会：Di-Lite)

- ITパスポート試験
- データサイエンティスト検定
- G検定

スキル標準との紐づけ
(検討中)

デジタルリテラシー（マインド含む）の共通認識化
● DXリテラシー標準

2 デジタル人材育成プラットフォーム

4 組織や個人に対する トランスフォーメーションへのヒント (パターン・ランゲージ)

● まなパタ
(大人の学び)

● トラパタ
(トランスフォー
メーションに対応
するため)

ご清聴ありがとうございました