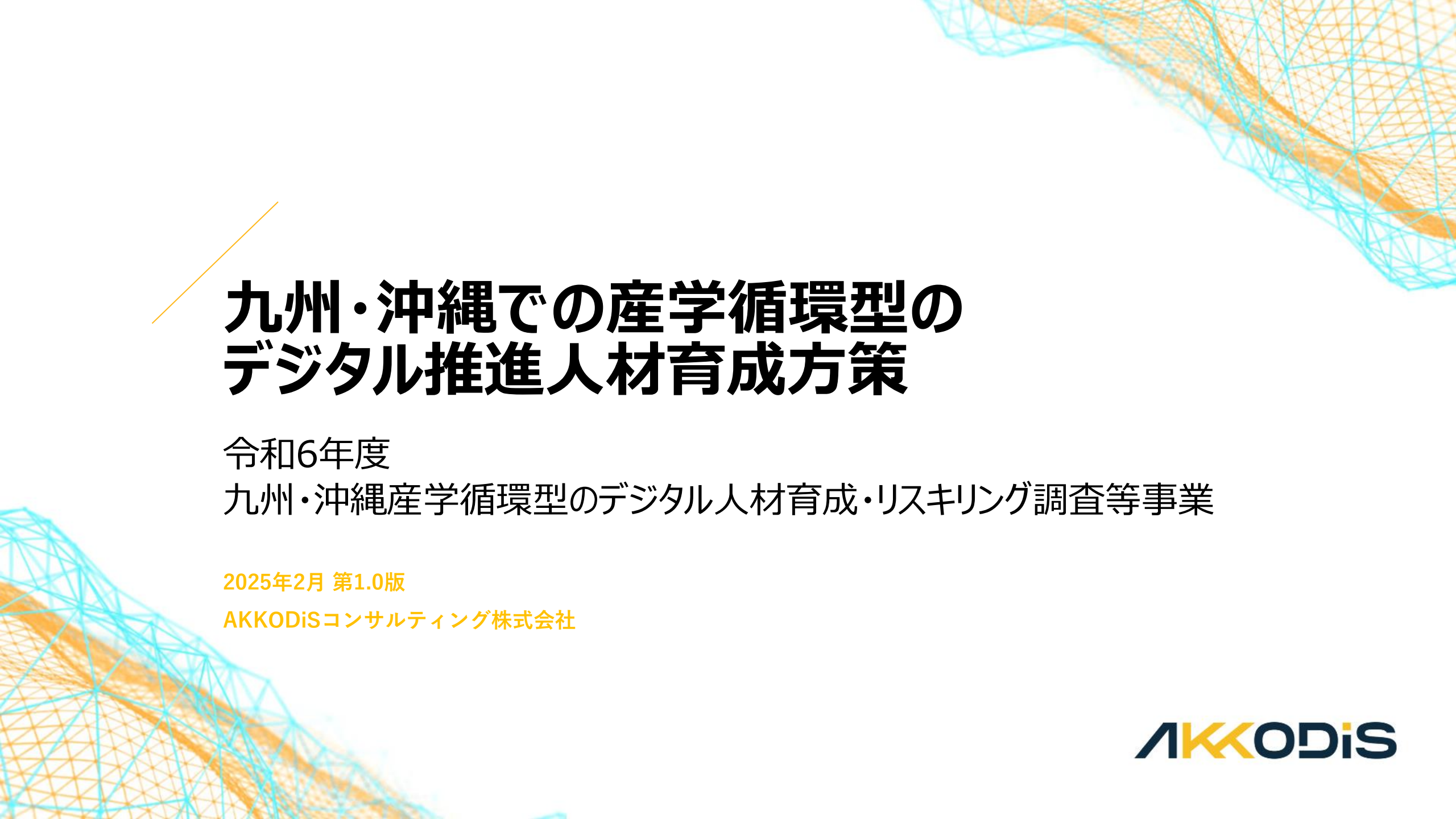




九州・沖縄での産学循環型の デジタル推進人材育成方策

令和6年度

九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業

2025年2月 第1.0版

AKKODiSコンサルティング株式会社

AKKODiS

1. 目的	3
2. 調査	4
・デジタル化・DXを進める上での課題	7
・業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ	14
・業種や職種における社内のデジタル推進人材の育成状況	23
・高等教育機関におけるデジタル推進人材の輩出状況	27
・産学連携状況	29
3. 課題感整理	34
・ワークショップ	36
・個別ヒアリング	42
4. 産学循環型デジタル推進人材育成方策（案）	45
Appendix ・課題整理に基づく対応策	47

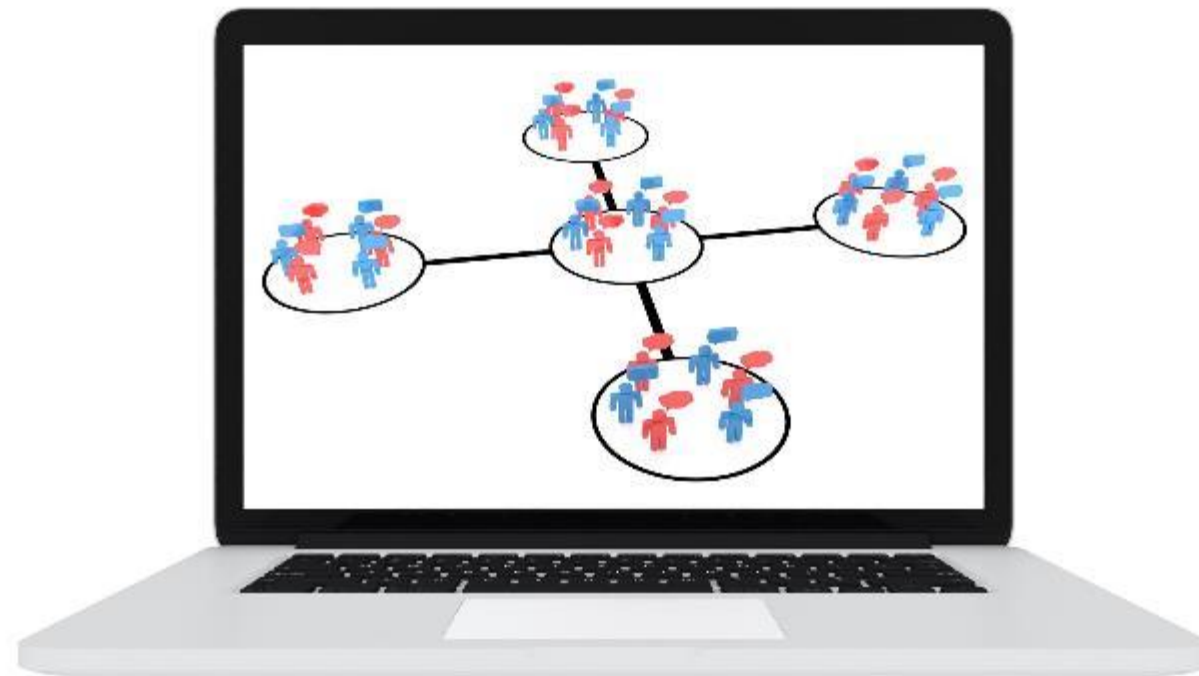
1. 目的

1. 九州・沖縄地域におけるデジタル推進人材の育成・確保を促進

地域の社会課題を解決し、持続可能な成長を実現するために、デジタル技術に精通した人材の育成が不可欠である。学生から社会人まで幅広い層を対象とし、実践的なスキルを提供することで、地域全体でデジタル推進人材の基盤を強化する。

2. 地域課題解決型のDXを推進

課題解決と競争力向上を目指す。AIやIoTなどの技術を活用したプロジェクトを推進し、地域の経済活性化とデジタル化を同時に実現する。



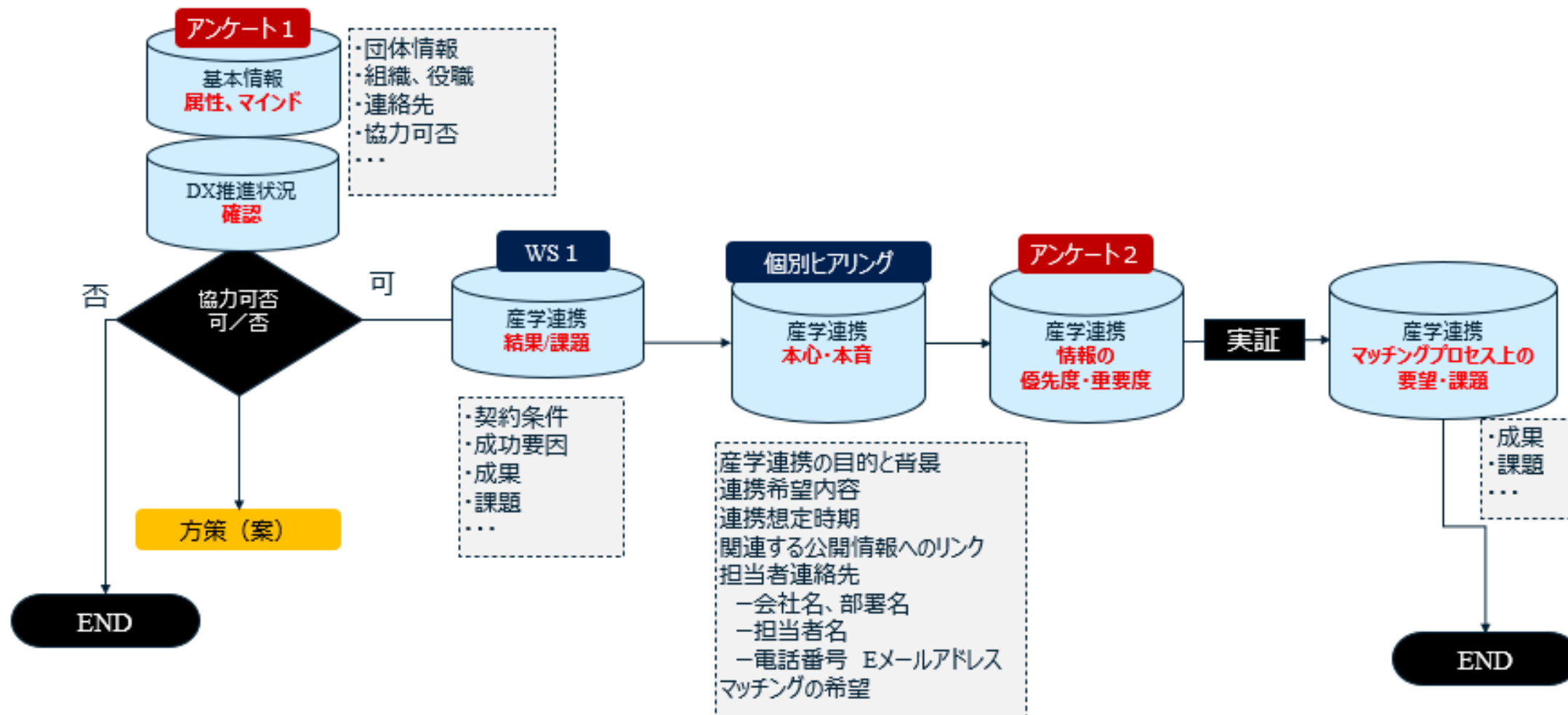
2. 調査

高等教育機関や企業に対するアンケート調査により、デジタル推進人材のニーズに関する定量データを収集しました。



調査手法

本事業で実施した調査手法は以下の通り



1 アンケート①

調査対象：

産業界：九州経済連合会、各県情報産業協会等の会員団体（約1,200社）

高等学術機関：MDAコンソ九州沖縄ブロック協議会員 53団体

回答 産業界：80 教育機関：24

2 ワークショップ

産学連携に向けた課題抽出

参加団体：

産業界：2

教育機関：4

3 個別ヒアリング

対象：

産業界 7社：

電気・ガス・熱供給・水道業 3社、
サービス業 1社、
研究・専門・技術サービス業 1社、
運輸業 1社、情報通信業 1社

高騰教育機関 2校：
文系1校、理系1校

4 アンケート②

調査対象：アンケート①で産学連携に向けた調査に協力可能な団体

回答 産業界：31 教育機関：19

5 文献調査

①オンライン参考サイト

第150回 2026年度末までに政府が目指す230万人のデジタル推進人材育成 | 日本生命保険相互会社

デロイト トーマツ調査：潜在デジタル人材の割合は36%、企業のデジタル研修は一定進むも、「実践の場」提供が課題 | ニュースリリース | デロイト トーマツグループ | Deloitte

②AKKODiSコンサルティング独自調査 「自社内のDXへの取り組み状況や課題」

【調査概要】

調査対象：企業のエンジニア採用担当者

調査対象者：従業員300名以上の企業にお勤めの課長クラス、経営層

サンプル数：1,060名

調査方法：インターネット調査（インテージ社）

実施時期：2024年3月13日～3月15日

デジタル化・DXを進める上での課題

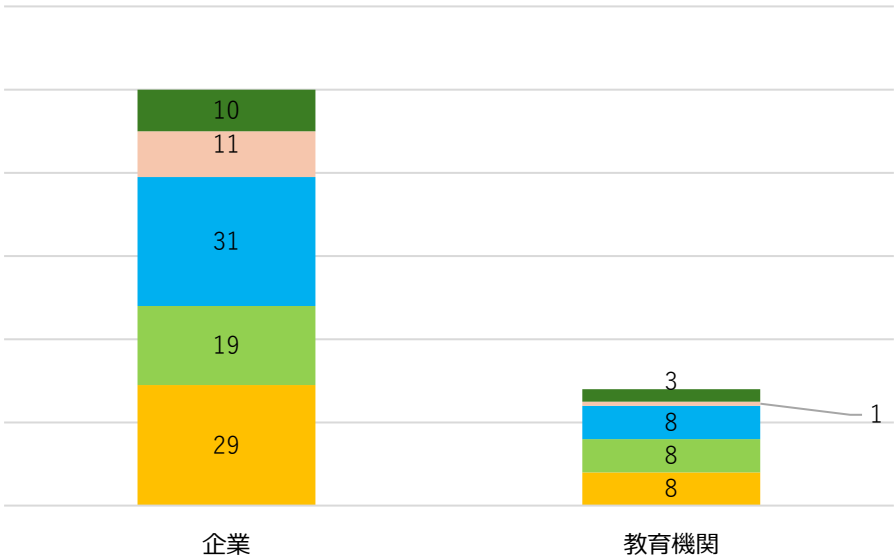
企業の規模や業種ごとに異なるデジタル化の障壁を明確化

中小企業の技術力不足や資金面での課題に注目する



1-1. デジタル化・DX（デジタルトランスフォーメーション）を進めていく上での課題

アンケート① 設問13 人材確保に向けた課題



- その他
- ステップ4：人材の受け入れ
- ステップ3：人材の選定
- ステップ2：人材要件の定義
- ステップ1：人材確保の“重点課題”の特定

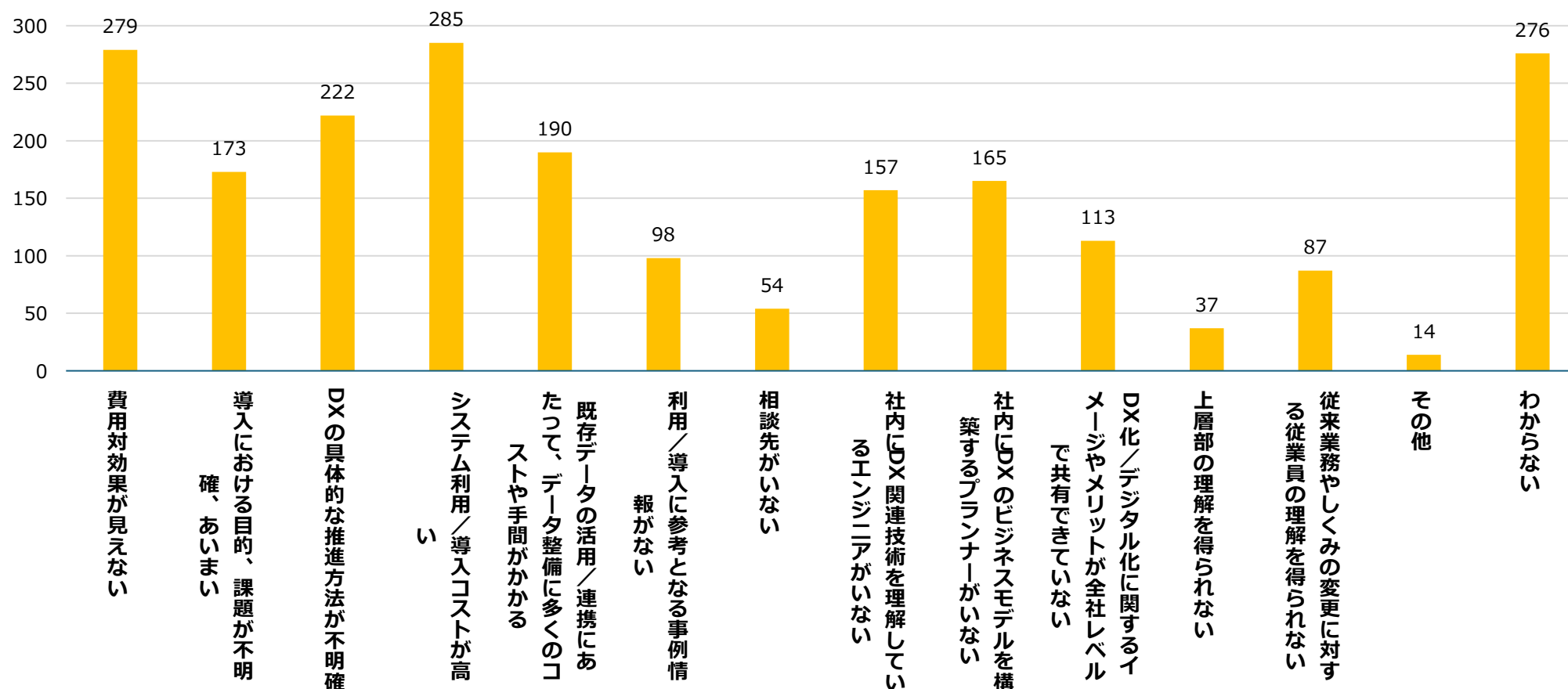
	ステップ1：人材確保の“重点課題”の特定	ステップ2：人材要件の定義	ステップ3：人材の選定	ステップ4：人材の受け入れ	その他
企業	29	19	31	11	10
教育機関	8	8	8	1	3
総計	37	27	39	12	13

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業アンケート①結果

デジタル化・DX推進の大きな課題として、**人材確保の重点課題の特定ができない企業が多い**。デジタル人材の**不足**や**育成の難しさ**が挙げられるが、これらは改善の余地が大きい分野でもある。課題の特定や優先順位付けの精度向上、リソース配分の工夫により推進力を高めることが可能である。また、**外部人材やパートナーとの連携を強化**しつつ、**社内体制の整備**を進めることで、より効果的なDXの実現が期待できる。

1-1. デジタル化・DX（デジタルトランスフォーメーション）を進めていく上での課題

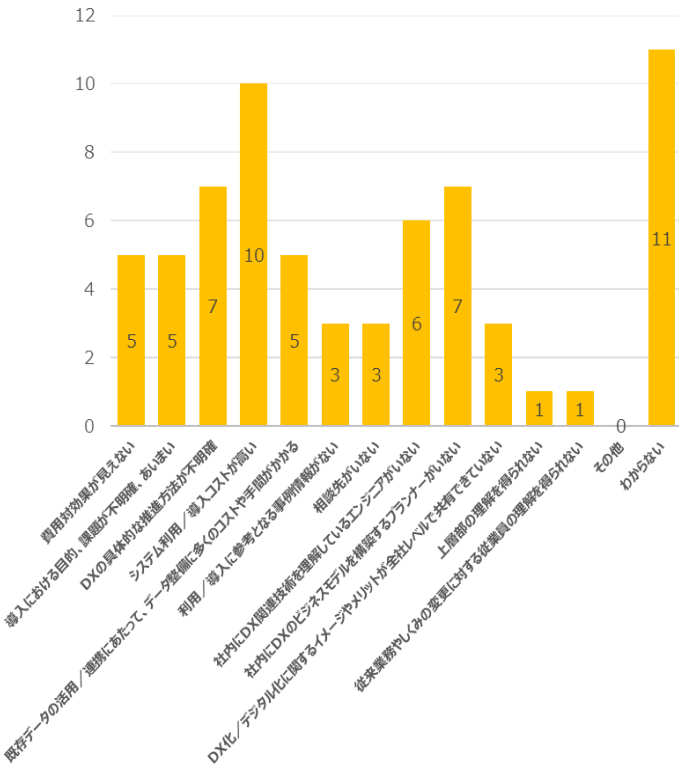
DX導入における課題/問題



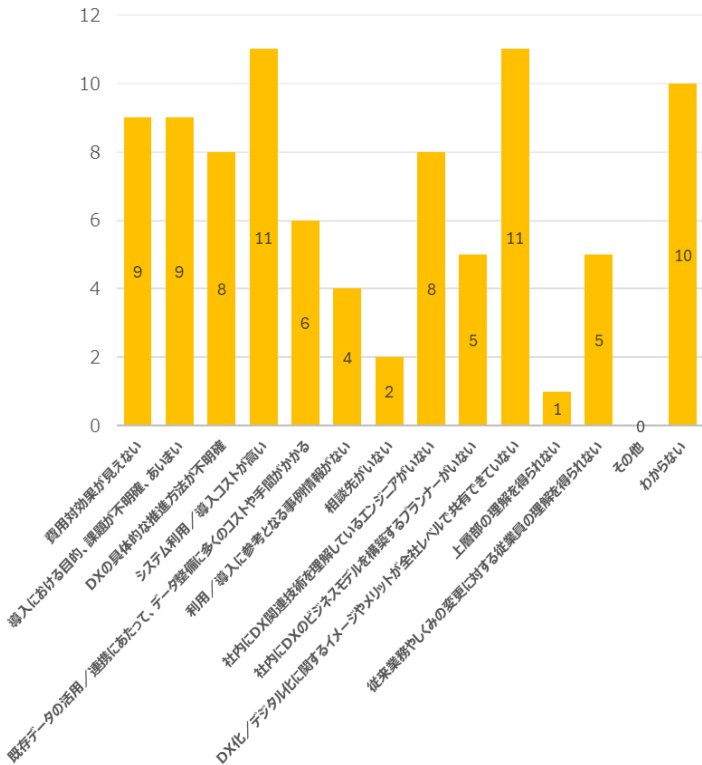
全地域データ（参照：AKKODiSコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXの導入における課題/問題についてお答えください。（いくつでも））

1-1. デジタル化・DX（デジタルトランスフォーメーション）を進めていく上での課題

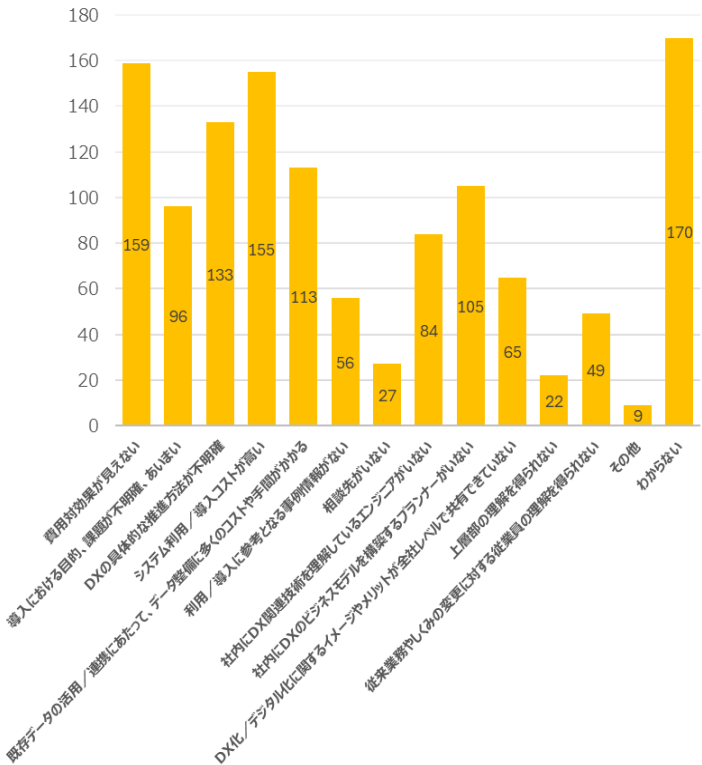
北海道



東北



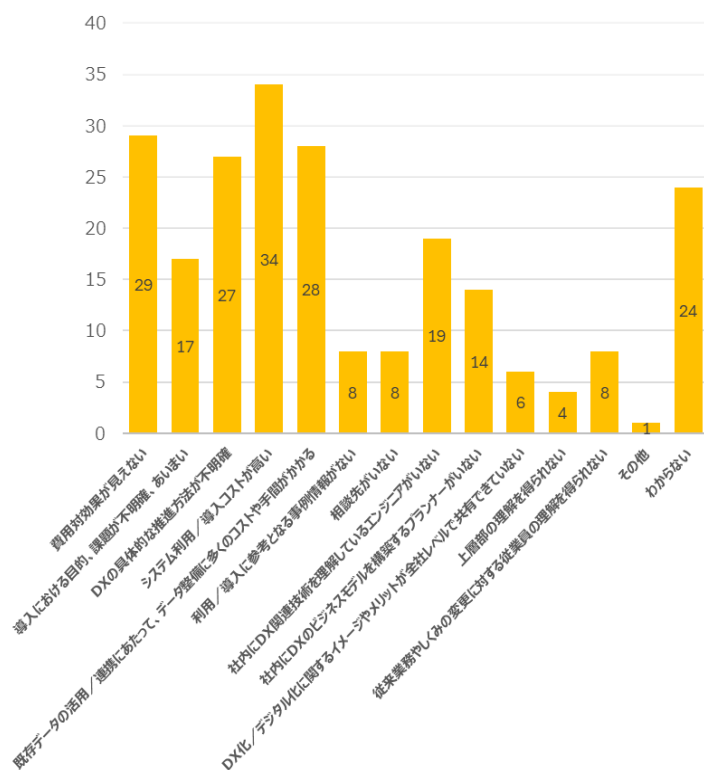
関東



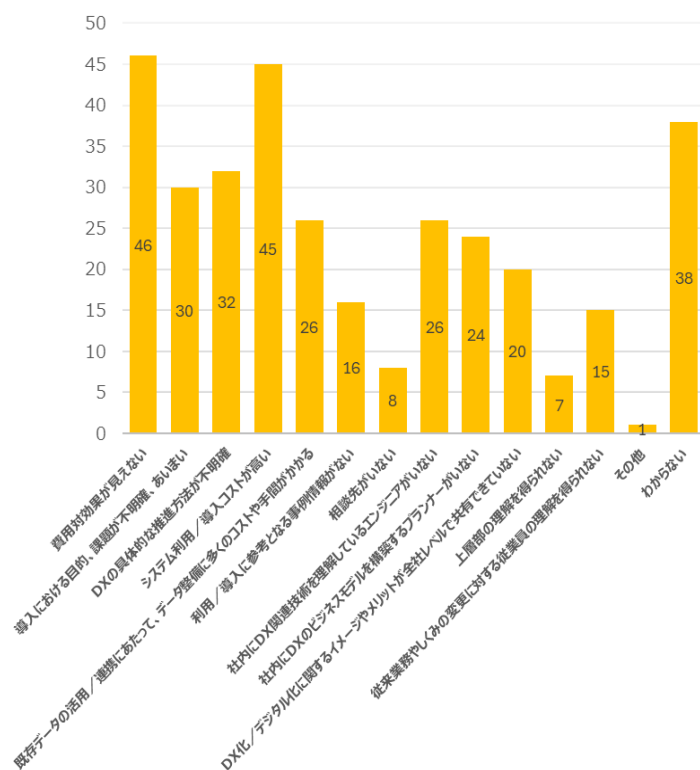
北海道・東北・関東における地域別データ
(参照：AKKODiSコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXの導入における課題／問題についてお答えください。(いくつでも))

1-1. デジタル化・DX（デジタルトランスフォーメーション）を進めていく上での課題

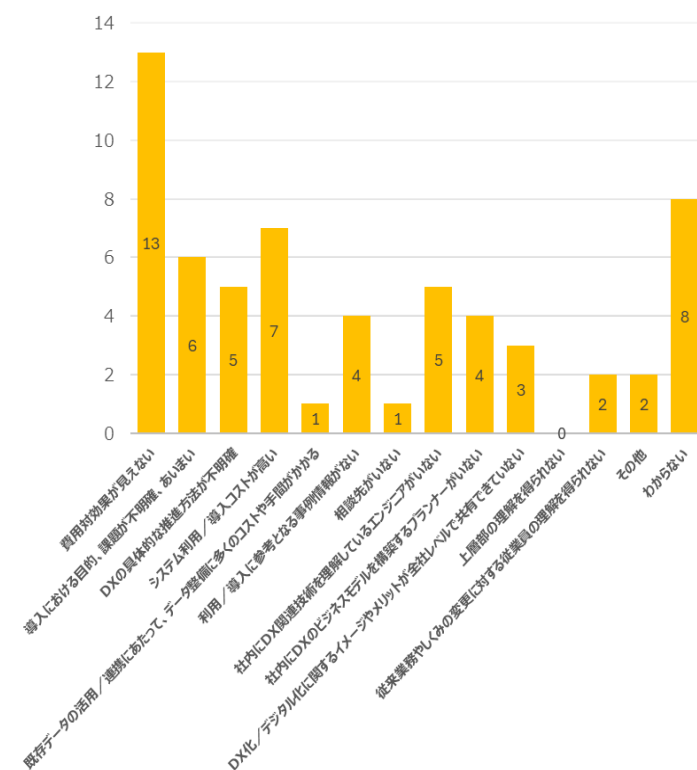
中部



近畿



中国



中部・近畿・中国における地域別データ

（参照：AKKODiSコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXの導入における課題／問題についてお答えください。（いくつでも））

1-1. デジタル化・DX（デジタルトランスフォーメーション）を進めていく上での課題

九州・沖縄地域についての考察

九州・沖縄地域における課題

- ・システム利用／導入コストが高い

- ・費用対効果が見えない

- ・「わからない」という回答の多さ

システム利用／導入コストの高さについては、九州・沖縄地域の企業が中小企業の割合が高く、資金力に限りがあることが背景にあると考えられる。企業が大規模な投資を行う余裕がないことが推察される。DXの導入に伴う投資がどの程度の効果をもたらすかが不透明であるため、企業が導入に踏み切れない状況が見られる。特に中小企業では、投資に対するリターンが明確でないリスクを取ることが難しい。これに対して、小規模なパイロットプロジェクトの実施や他社の成功事例の共有、ROI分析の強化など、具体的な効果を示すための取り組みが重要と思われる。

また、「わからない」という回答の多さから、DXに関する理解不足が共通の課題として浮き彫りになっている。これは、DXの全体像や具体的な導入プロセスが十分に理解されていないことが原因と考えられる。情報不足や専門知識の欠如も一因。これに対して、企業内での啓蒙活動やコンサルティングの活用が効果的だと思われる。セミナーやワークショップを通じて、従業員や経営層の理解を促進し、専門家のアドバイスを受けることで、効果的なDX推進が期待できる。

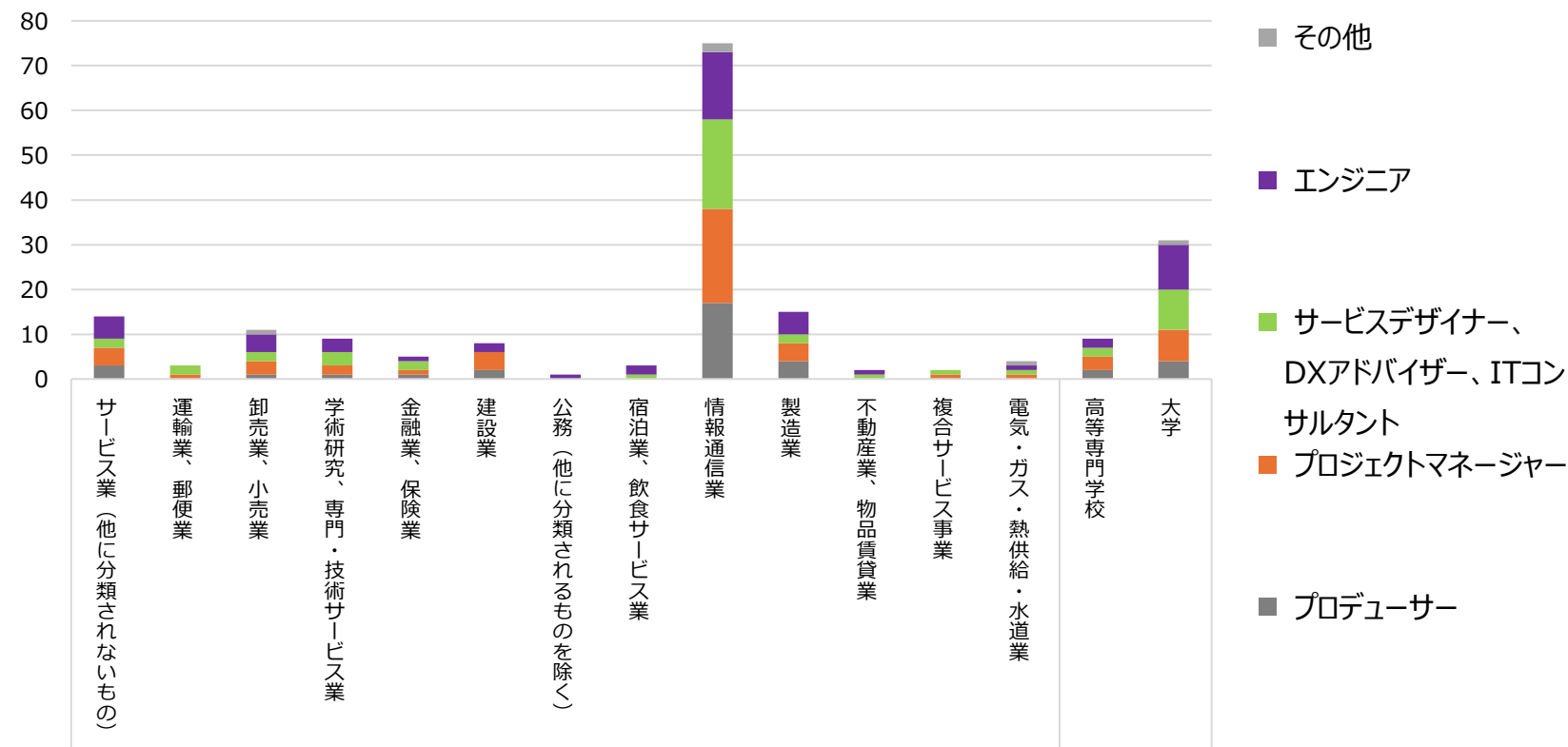
業種や職種における デジタル推進人材のニーズ

業界特有の技術やスキルセットに基づくデジタル推進人材ニーズを把握



1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

アンケート① 設問12 特にどのような人材が必要か



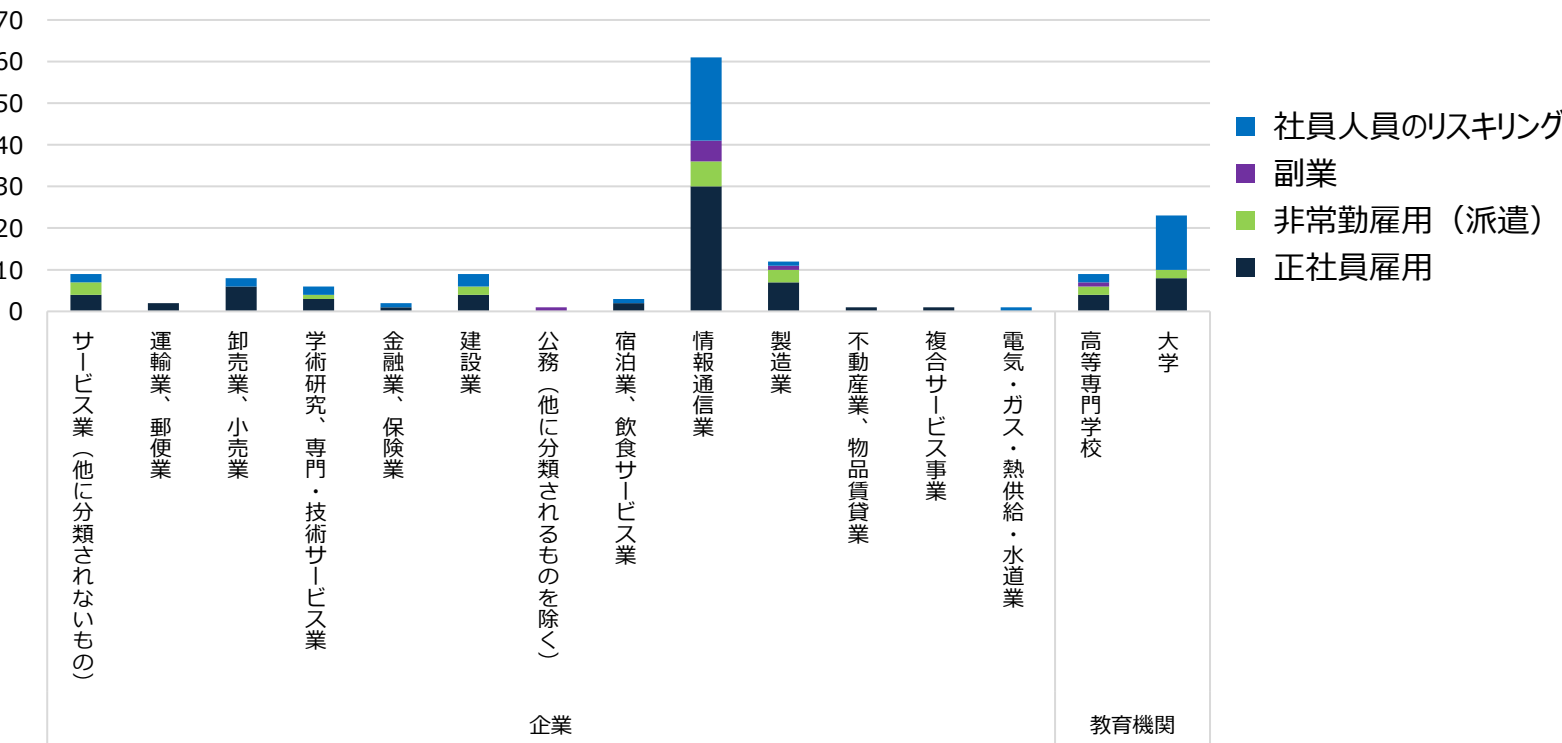
必要な人材	プロデューサー	プロジェクトマネージャー	サービスデザイナー、DXアドバイザー、ITコンサルタント	エンジニア	その他
企業	29	42	37	40	4
サービス業（他に分類されないもの）	3	4	2	5	
運輸業、郵便業		1	2		
卸売業、小売業	1	3	2	4	1
学術研究、専門・技術サービス業	1	2	3	3	
金融業、保険業	1	1	2	1	
建設業	2	4		2	
公務（他に分類されるものを除く）					1
宿泊業、飲食サービス業			1	2	
情報通信業	17	21	20	15	2
製造業	4	4	2	5	
不動産業、物品賃貸業			1	1	
複合サービス事業		1	1		
電気・ガス・熱供給・水道業		1	1	1	1
教育機関	6	10	11	12	1
高等専門学校	2	3	2	2	
大学	4	7	9	10	1
総計	35	52	48	52	5

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキング調査等事業アンケート①結果

プロジェクトマネージャーが不足していることが見て取れるが、職種における差は大きくなく、全体的にデジタル推進人材の不足が見て取れる。特に情報通信業においては、全てのレイヤーで人材が不足していることが見て取れる。

1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

アンケート① 設問12 人材確保は、どのような方法が望ましいか



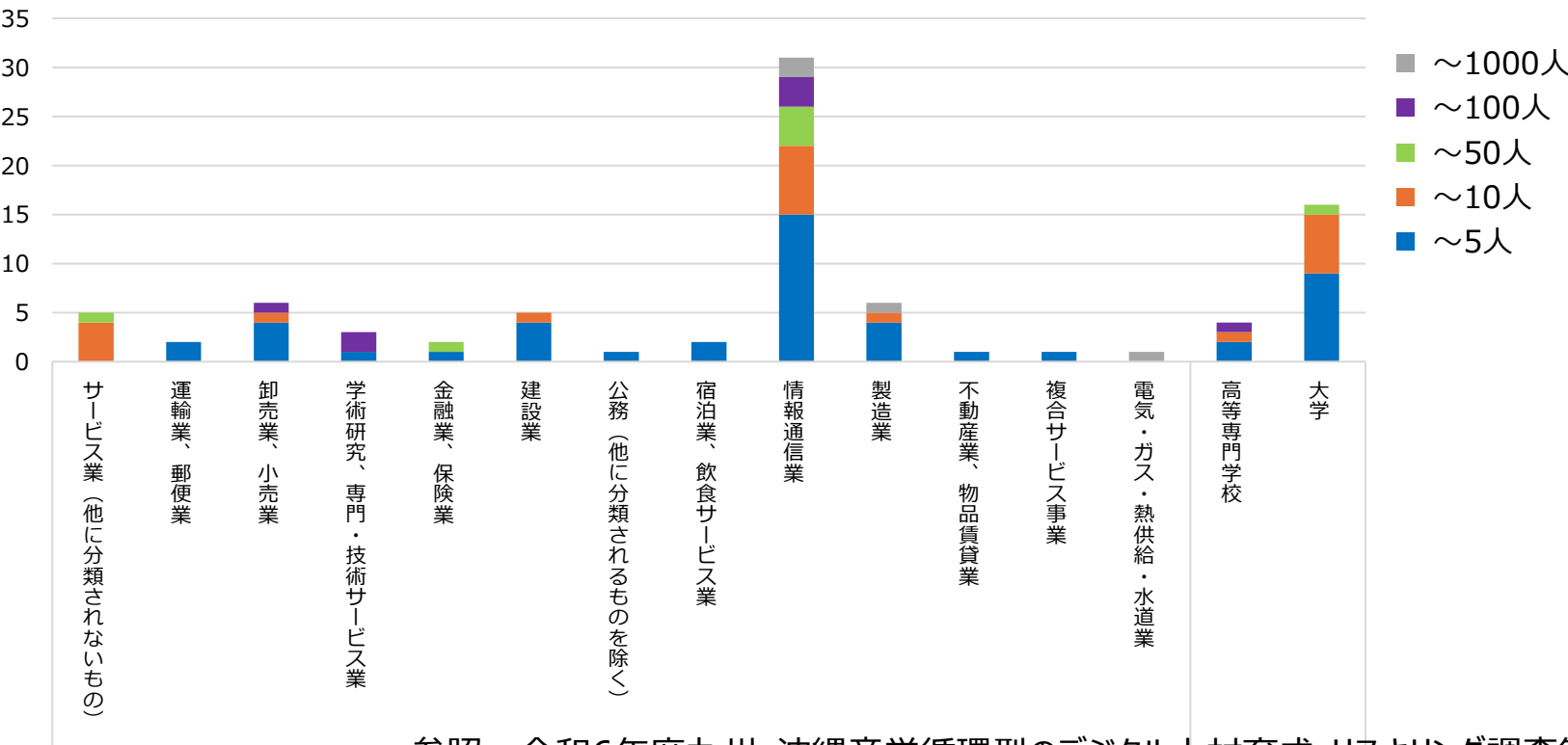
人材確保の方法	正社員雇用	非常勤雇用 (派遣)	副業	社員人員の リスクリング
企業	61		15	7
サービス業（他に分類されないもの）	4		3	2
運輸業、郵便業	2			
卸売業、小売業	6			2
学術研究、専門・技術サービス業	3		1	2
金融業、保険業	1			1
建設業	4		2	3
公務（他に分類されるものを除く）				1
宿泊業、飲食サービス業	2			1
情報通信業	30		6	5
製造業	7		3	1
不動産業、物品賃貸業	1			
複合サービス事業	1			
電気・ガス・熱供給・水道業				1
教育機関	12		4	1
高等専門学校	4		2	1
大学	8		2	13
総計	73		19	8

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスクリング調査等事業アンケート①結果

人材確保の手段として、正社員雇用を念頭に置かれていることが見て取れる。一方、リスクリングの活用も進んでいる。新たな人材を雇用する、社内でのリスクリングを実施するなど柔軟な雇用形態や内部リソースの活用が今後の課題解決につながると
思われる。

1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

アンケート① 設問12 何名ほど必要か



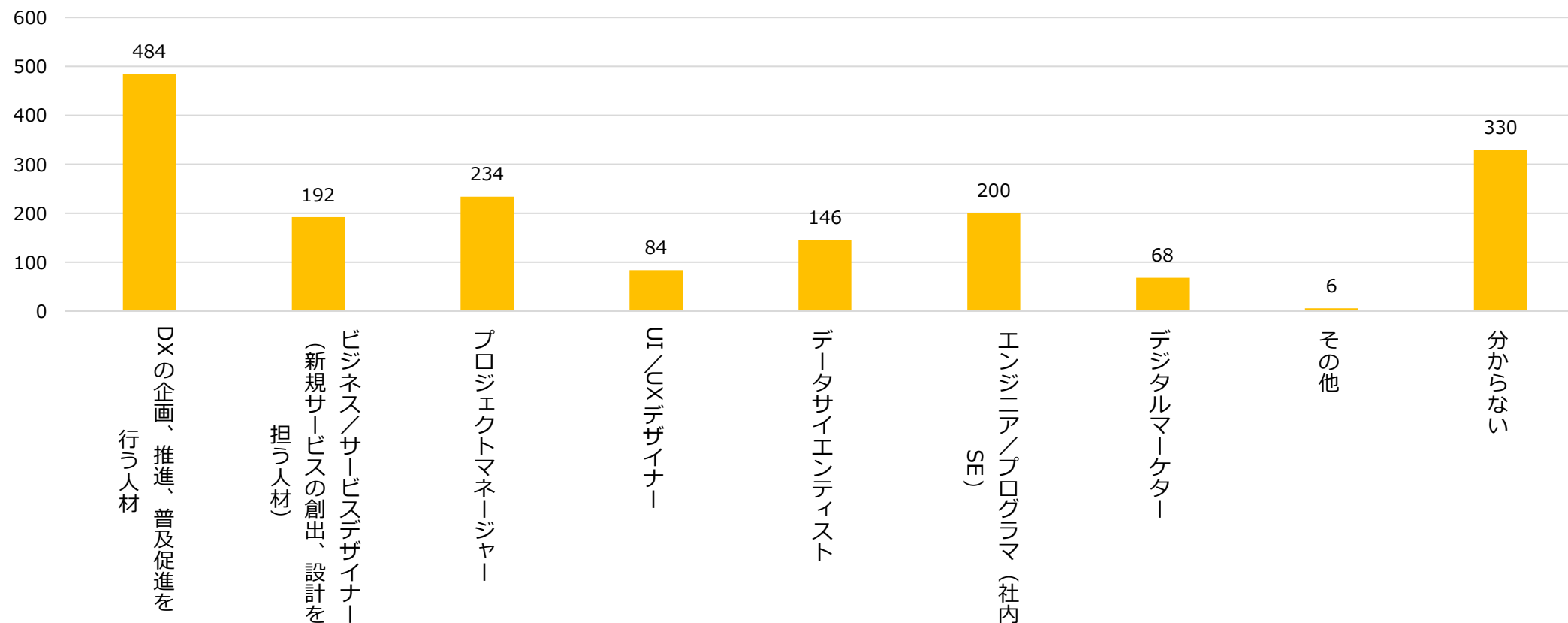
従業員数	～5人	～10人	～50人	～100人	～1000人
企業	36	14	6	6	4
サービス業（他に分類されないもの）		4	1		
運輸業、郵便業	2				
卸売業、小売業	4	1		1	
学術研究、専門・技術サービス業	1			2	
金融業、保険業	1		1		
建設業	4	1			
公務（他に分類されるものを除く）	1				
宿泊業、飲食サービス業	2				
情報通信業	15	7	4	3	2
製造業	4	1			1
不動産業、物品賃貸業	1				
複合サービス事業	1				
電気・ガス・熱供給・水道業					1
教育機関	11	7	1	1	
高等専門学校	2	1		1	
大学	9	6	1		
総計	47	21	7	7	4

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業アンケート①結果

必要人数は少人数の傾向が強く、企業・教育機関ともに効率的な人材育成と採用が鍵となる。柔軟な雇用形態や内部リソースの活用が今後の課題解決につながる。

1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

DX導入において不足している人材



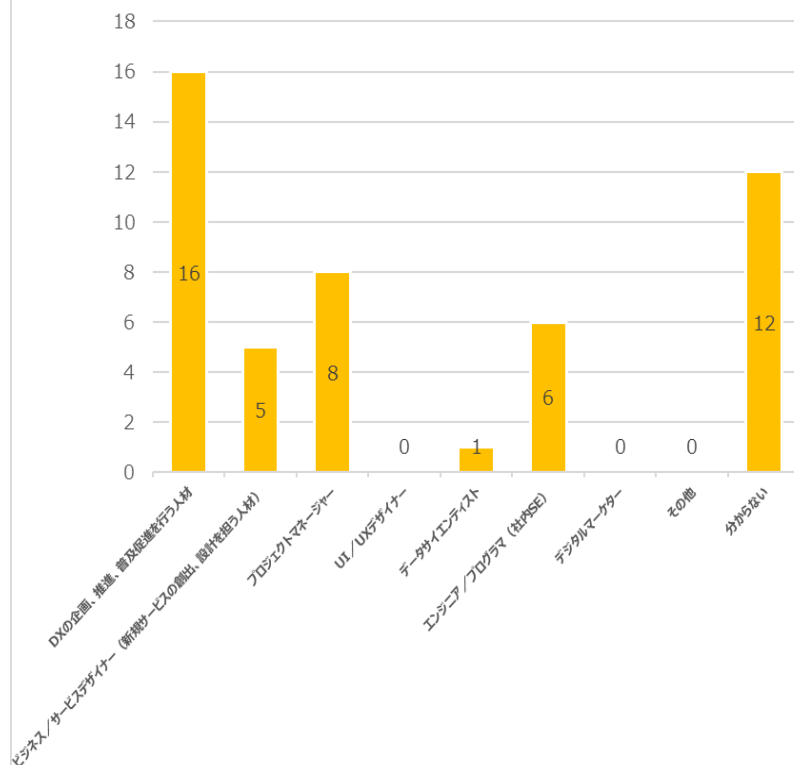
全地域データ（参照：AKKODiSコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXを導入する上で不足している人材についてお答えください。）

© AKKODiS 2025 Slide 18

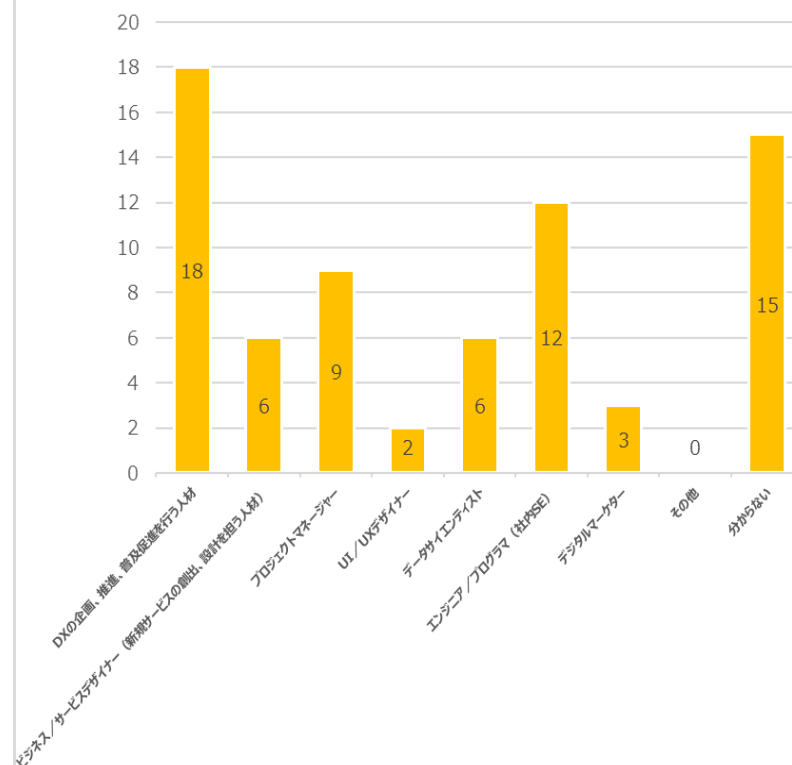
高等教育機関・地域企業におけるデジタル推進人材育成課題調査

1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

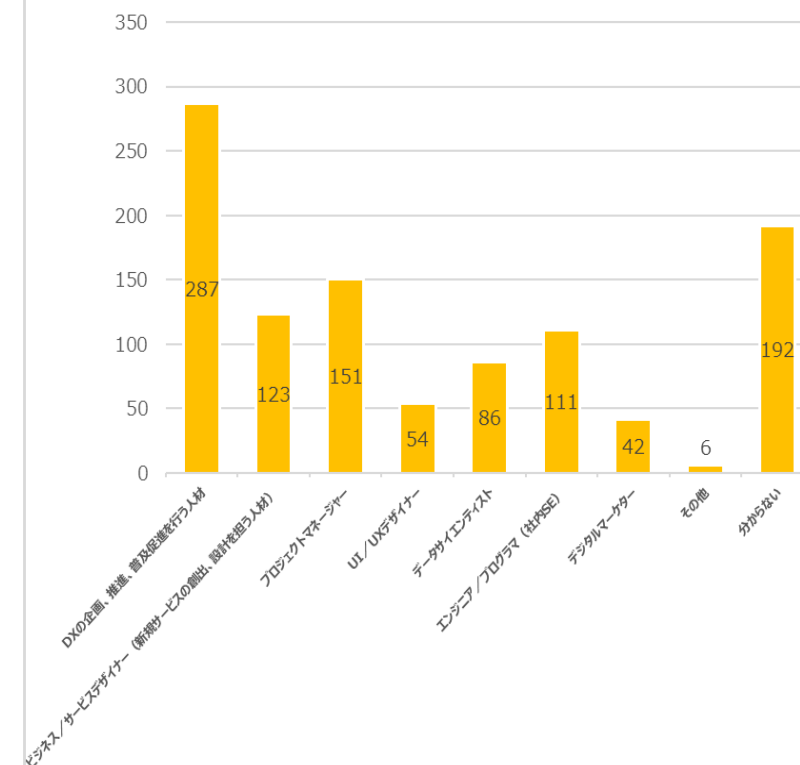
北海道



東北



関東

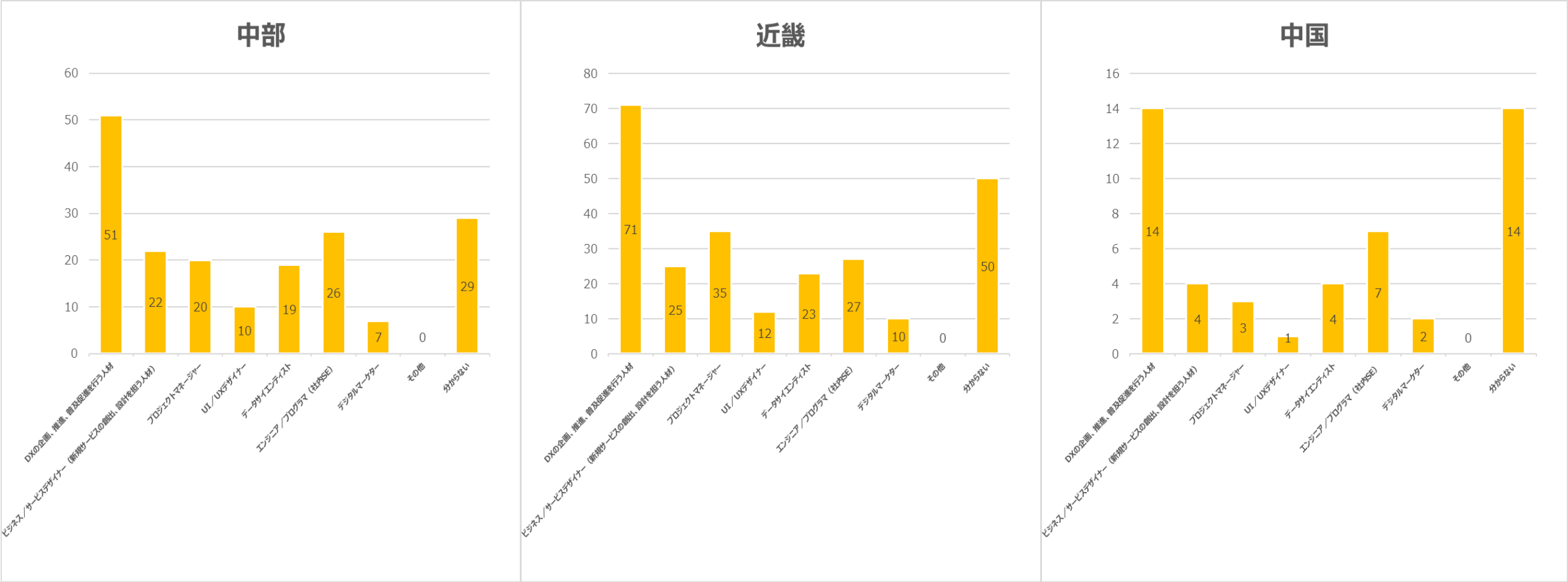


北海道・東北・関東における地域別データ

（参照：AKKODiSコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXを導入する上で不足している人材についてお答えください。）

© AKKODiS 2025 Slide 19

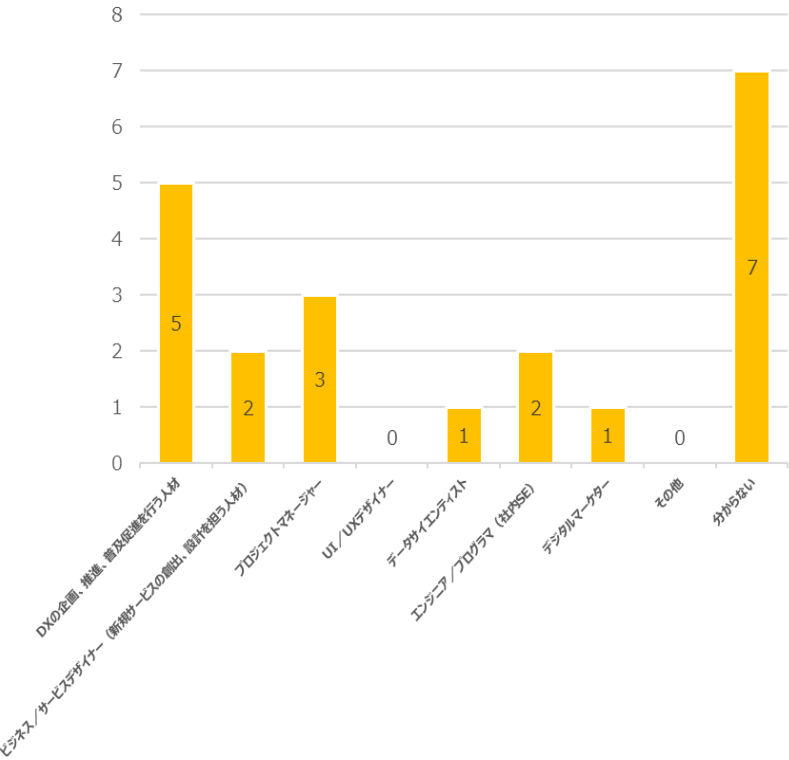
1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ



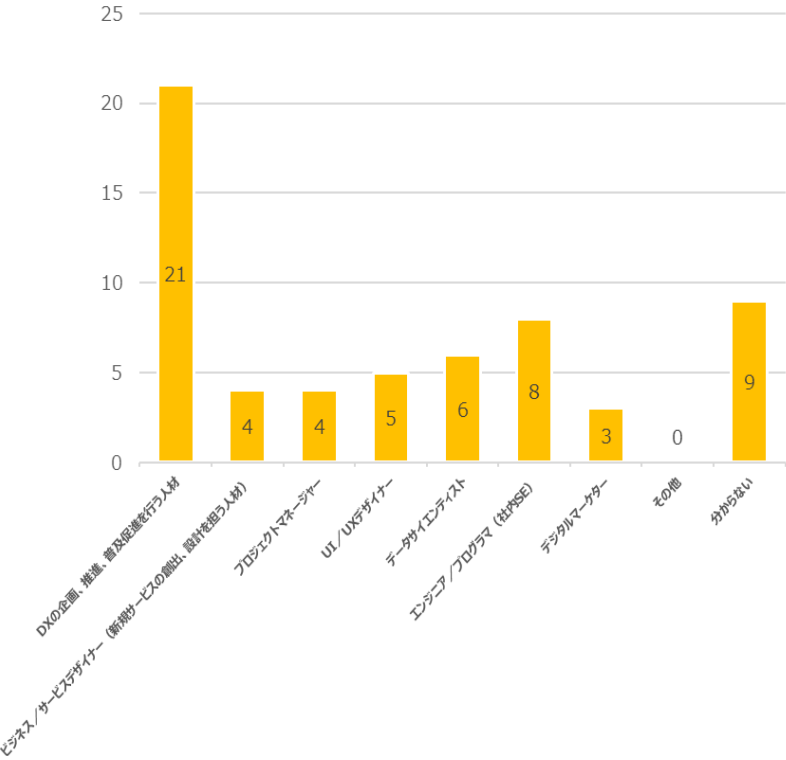
中部・近畿・中国における地域別データ
（参照：AKKODiSコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXを導入する上で不足している人材についてお答えください。）

1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

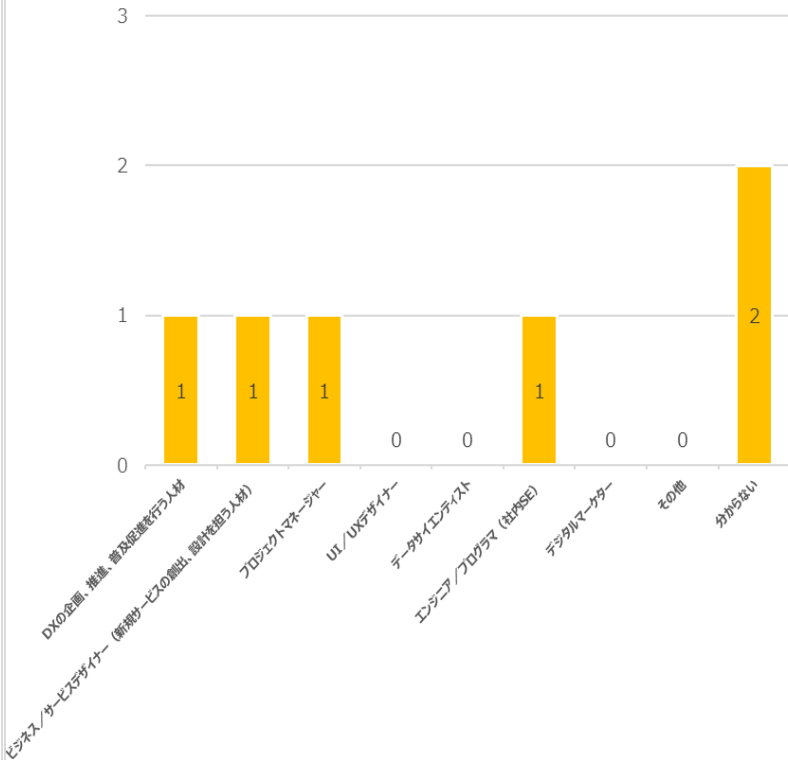
四国



九州



沖縄



四国・九州・沖縄における地域別データ
（参照：AKKODiSコンサルティング独自調査・あなたが所属する企業で、DXを導入する上で不足している人材についてお答えください。）

1-2. 業種や職種におけるデジタル推進人材のニーズ

九州・沖縄地域についての考察

1.DXの企画、推進、普及促進を行う人材の不足

- 1. 背景:** DXの成功には、戦略的な企画立案、効果的な推進が不可欠である。しかし、多くの企業がこの分野に精通した人材を確保できていない現状が浮き彫りになった。
- 2. 影響:** これにより、DXプロジェクトの進行が遅れたり、効果が十分に発揮されなかったりするリスクが高まる。また、DXの重要性が社内で十分に理解されず、従業員の協力が得られにくくなる可能性もある。

2.「わからない」という回答の多さ

- 1. 背景:** DXに関する具体的な人材ニーズが明確に把握されていない企業が多いことを示している。これは、DXの全体像や具体的な導入プロセスが十分に理解されていないことが原因と考えられる。
- 2. 影響:** 必要な人材を特定できないため、適切な人材配置や育成が困難になり、DX推進の効果が限定的になる可能性がある。

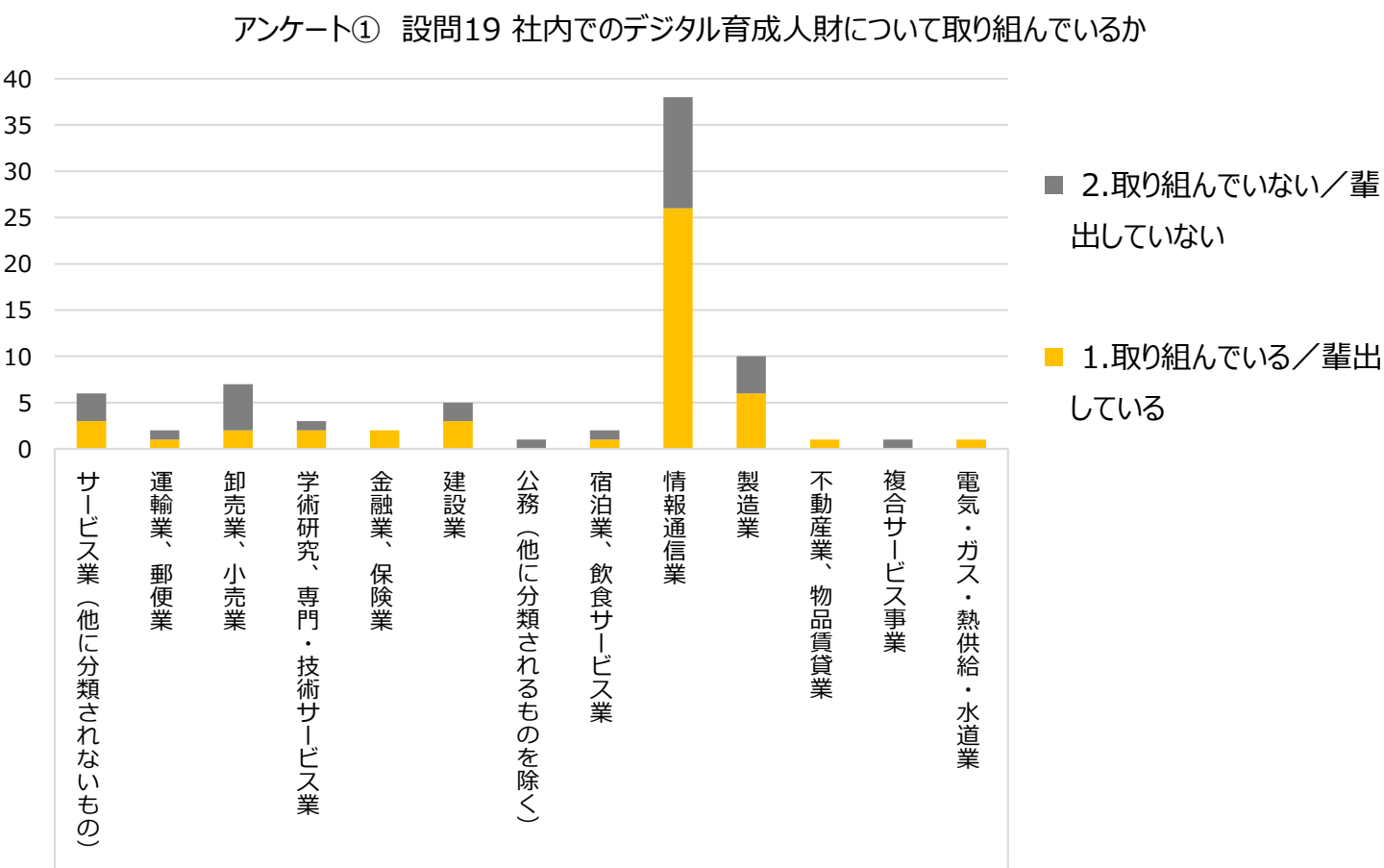
業種や職種における社内の デジタル推進人材の育成状況

企業内での教育プログラムや研修制度の実態を調査

リスキリングの取り組みやその成果についても分析する



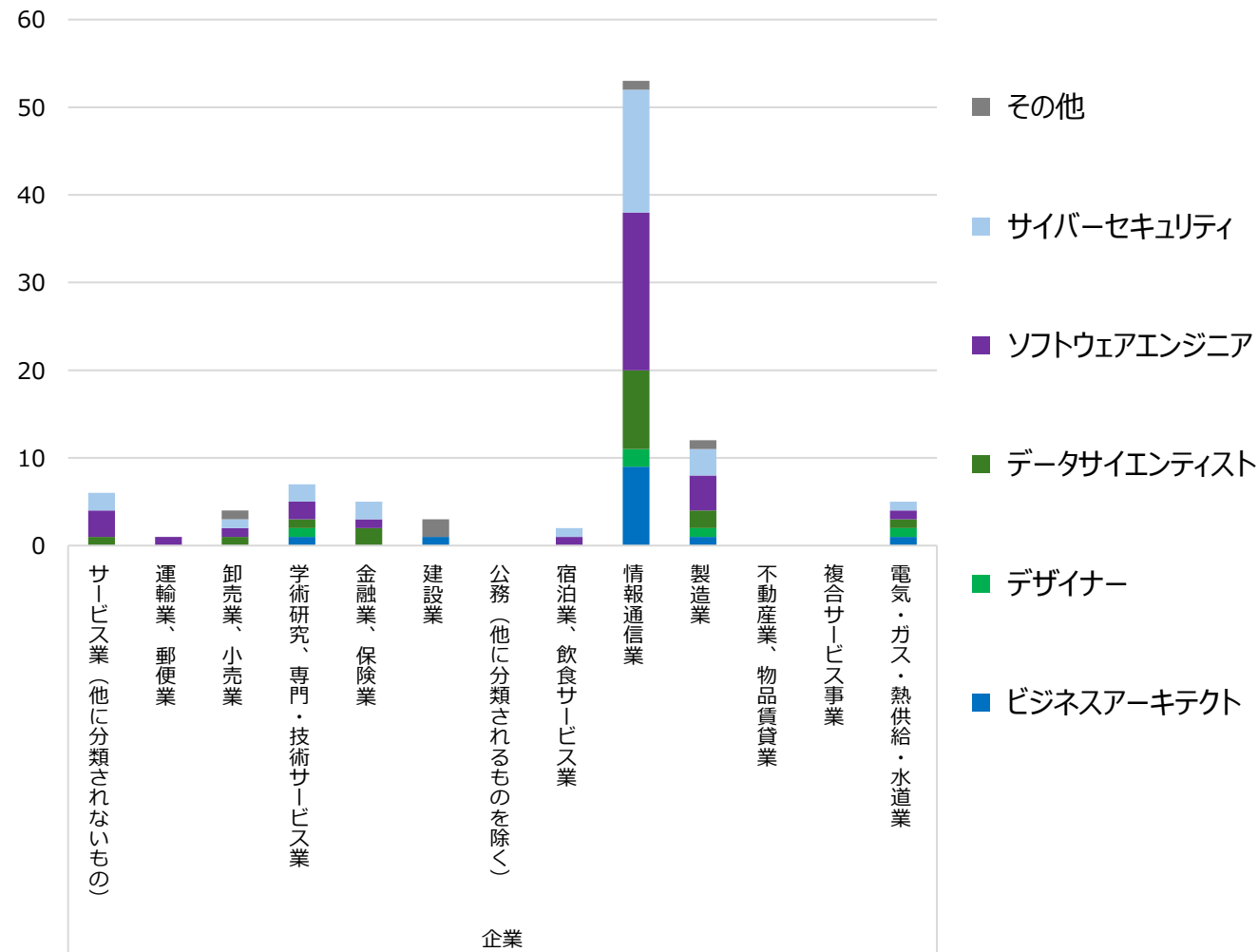
1-3. 業種や職種における社内のデジタル推進人材の育成状況



	1.取り組んでい る／輩出してい る	2.取り組んでいな い／輩出していな い
企業	48	31
サービス業（他に分類されないもの）	3	3
運輸業、郵便業	1	1
卸売業、小売業	2	5
学術研究、専門・技術サービス業	2	1
金融業、保険業	2	0
建設業	3	2
公務（他に分類されるものを除く）	1	1
宿泊業、飲食サービス業	1	1
情報通信業	26	12
製造業	6	4
不動産業、物品賃貸業	1	1
複合サービス事業	1	1
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業アンケート①結果

1-3. 業種や職種における社内のデジタル推進人材の育成状況



	ビジネス アーキテ クト	デザイ ナー	データサイ エンティ スト	ソフト ウェアエ ンジニア	サイ バーセ キュリ ティ	その他
企業	13	5	17	32	26	5
サービス業（他に分類されないもの）			1	3	2	
運輸業、郵便業				1		
卸売業、小売業			1	1	1	1
学術研究、専門・技術サービス業	1	1	1	2	2	
金融業、保険業			2	1	2	
建設業	1					2
公務（他に分類されるものを除く）						
宿泊業、飲食サービス業				1	1	
情報通信業	9	2	9	18	14	1
製造業	1	1	2	4	3	1
不動産業、物品賃貸業						
複合サービス事業						
その他						
企業						
ITパスポート資格取得の推進						
建設DX担当						
有志による						
特になし						

1-3. 業種や職種における社内のデジタル推進人材の育成状況

情報通信業が目立つ形ではあるが、企業においてデジタル推進人材の育成が進んでいるように見える一方、情報通信業以外の業種においては42%が進んでいないと回答している。

ソフトウェアエンジニアやサイバーセキュリティ人材の育成が進む企業がある一方、課題の特定や人材確保計画が不足している企業も多い。

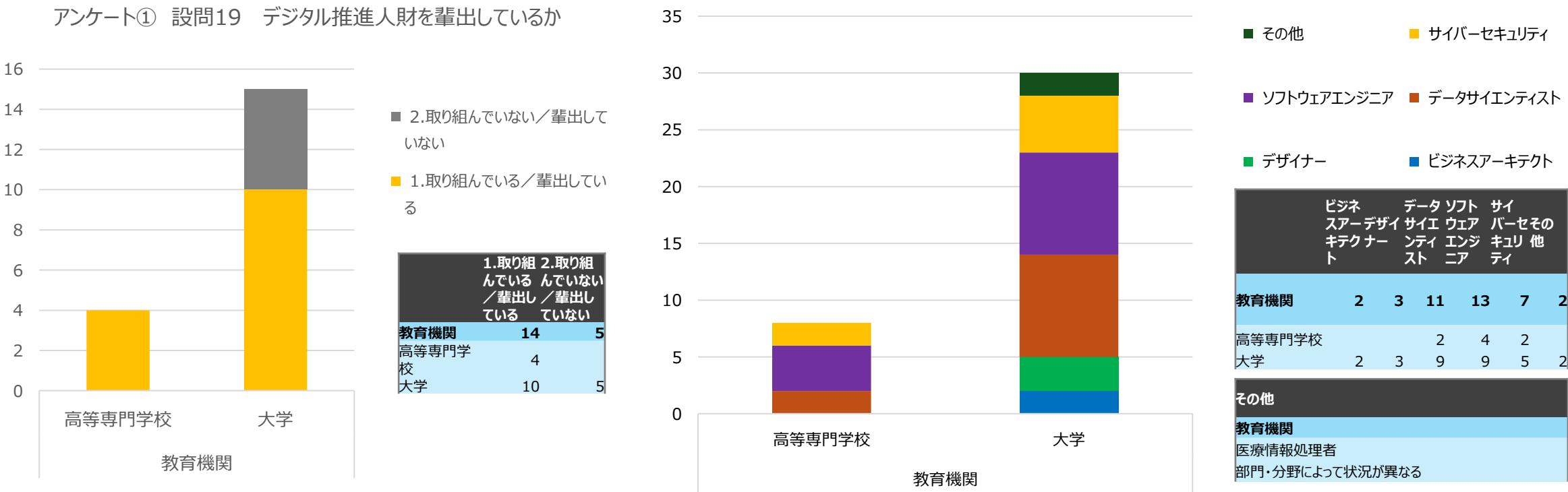
ITパスポート資格取得、DX検定受験などの具体的なアクションや計画を設定し、社内で共有したうえで、段階的な取り組みを進めることが今後の改善につながると期待される。

高等教育機関における デジタル推進人材の輩出状況

卒業生の進路やスキルレベルを
評価し、教育内容が産業界の
ニーズに適合しているか検討す
る



1-4. 高等教育機関におけるデジタル推進人材の輩出状況



参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキング調査等事業アンケート①結果

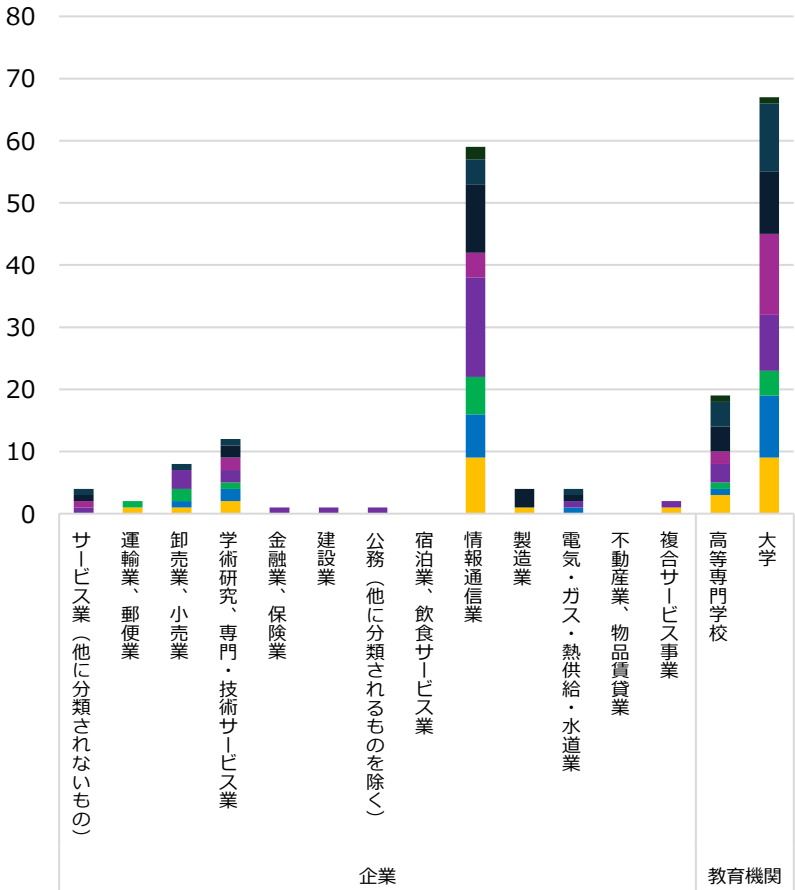
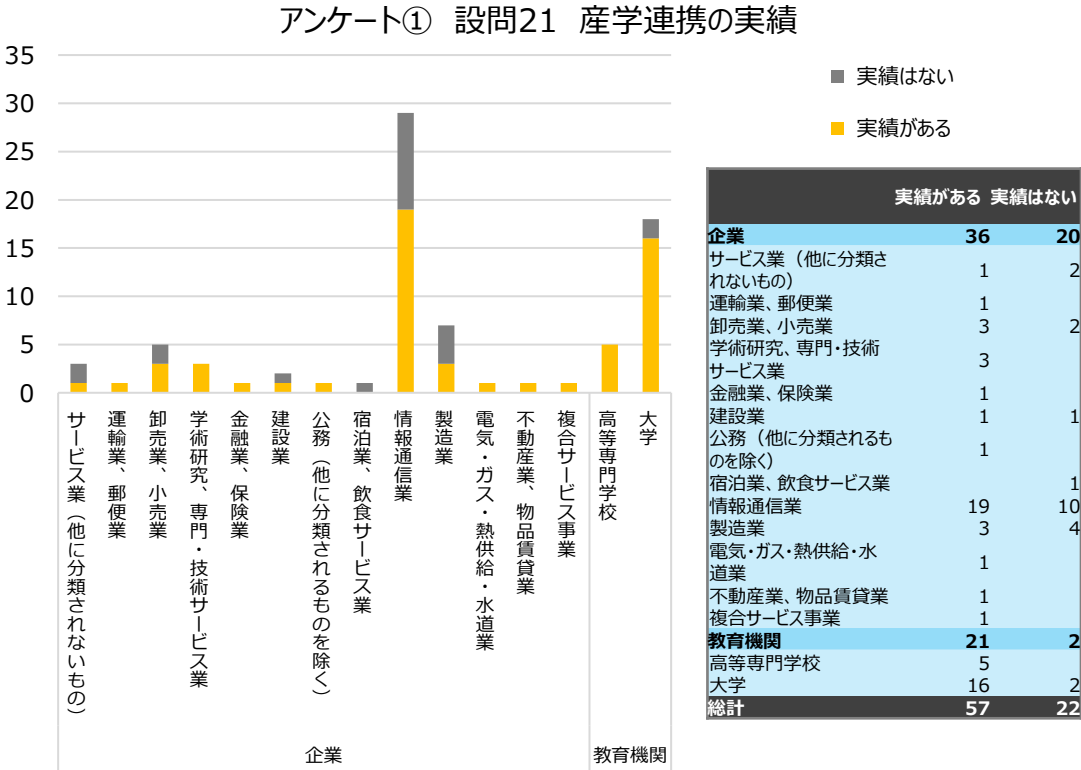
教育機関では医療情報処理者やソフトウェアエンジニアなどの専門人材育成が進んでいる一方、一部ではリソース不足やDX推進の初動に課題がある。有志での取り組みも見られるが、学内全体での課題整理やリスキング計画の具体化が求められる。取り組み事例の共有や支援体制の構築により、さらに多くの機関でDX推進が加速することが期待される。

産学連携状況

高等教育機関と企業の連携事例を整理
特に、実務的なPBLやインターンシップの充
実度について評価する



1-5. 産学連携状況



	講師派遣（民間）	講師派遣（学術）	インターンシップ（有給）	インターンシップ（無給）	PBL	産学連携プロジェクト	社会人向け講座（参加／提供）	その他
企業	15	11	10	27	7	18	8	2
サービス業（他に分類されないもの）				1	1	1		
運輸業、郵便業	1		1					
卸売業、小売業	1	1	2	3				1
学術研究、専門・技術サービス業	2	2	1	2	2	2		1
金融業、保険業				1				
建設業				1				
公務（他に分類されるものを除く）				1				
宿泊業、飲食サービス業								
情報通信業	9	7	6	16	4	11	4	2
製造業	1					3		
電気・ガス・熱供給・水道業		1		1		1	1	
不動産業、物品賃貸業								
複合サービス事業	1			1				
教育機関	12	11	5	12	15	14	15	2
高等専門学校	3	1	1	3	2	4	4	1
大学	9	10	4	9	13	10	11	1
総計	27	22	15	39	22	32	23	4

その他

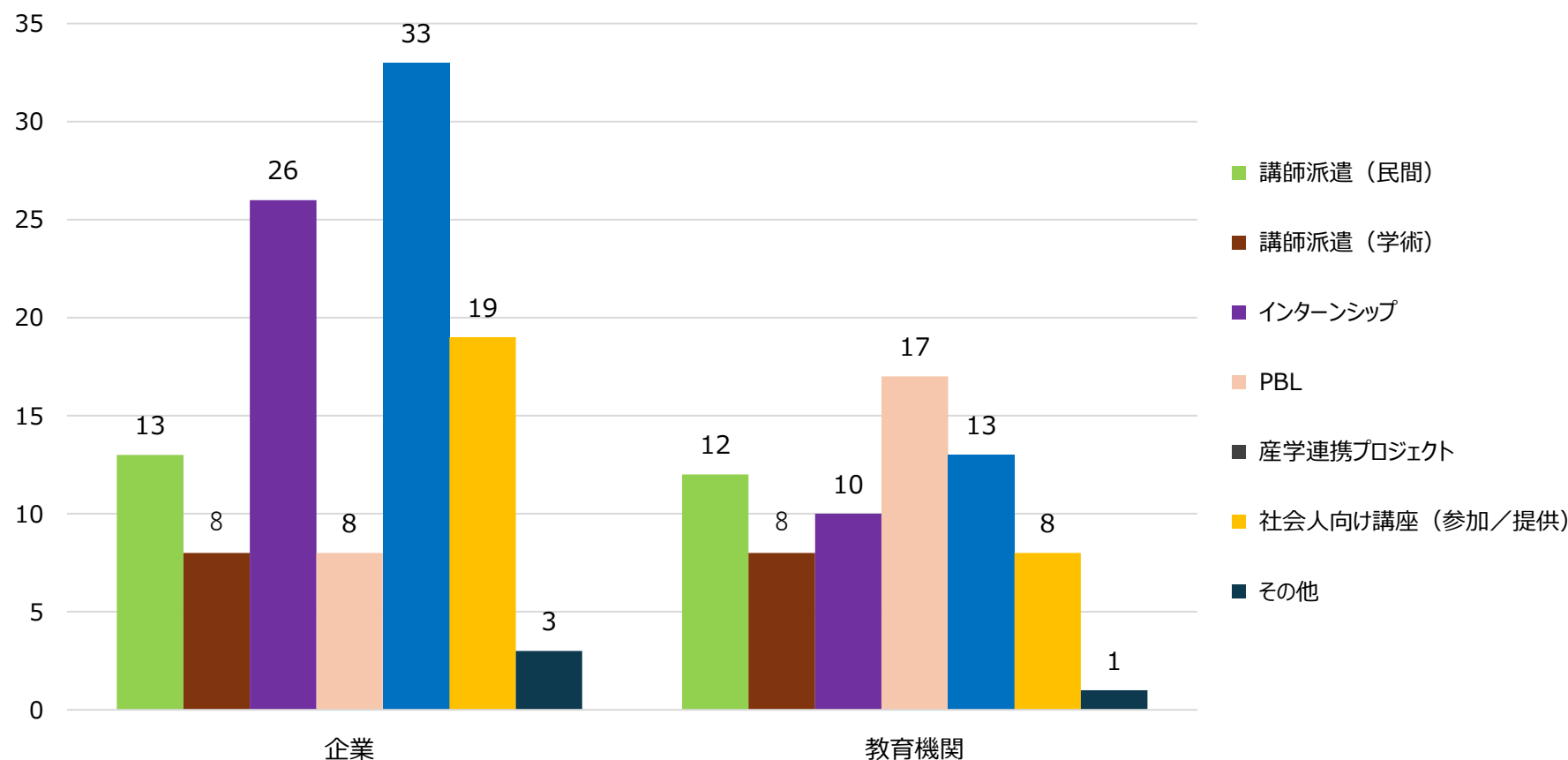
教育機関

学会で産学官連携の推進

参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業アンケート①結果

産学連携は企業・教育機関ともに一定の実績を上げており、特にPBLやインターンシップ、講師派遣が活発である。一方、企業では未着手の例も見られ、さらなる取り組み拡大が期待される。既存の成功事例を共有し、連携の機会やモデルを増やすことで、未着手の企業でも効果的な取り組みが進むことが期待される。

企業からの要望は、産学連携プロジェクト、インターンシップに次いで、社会人向け講座への興味が高い、教育機関はPBL、産学連携プロジェクトについて、民間企業からの講師派遣の希望が高い。



その他
【企業】
すでに取り組んでいる
共同研究

【教育機関】
共同研究、受託研究

産学連携への興味は高い。
また連携プロジェクトへの関心も高いが、具体的な手法、例えばPBL等については、まだ産業界での認知が進んでいない。

産学連携

興味がある

産業界：66.3% 53／80

教育機関：91.7% 22／24

興味がある団体のうち産学連携プロジェクトに興味がある団体

産業界：62.3% 33/53

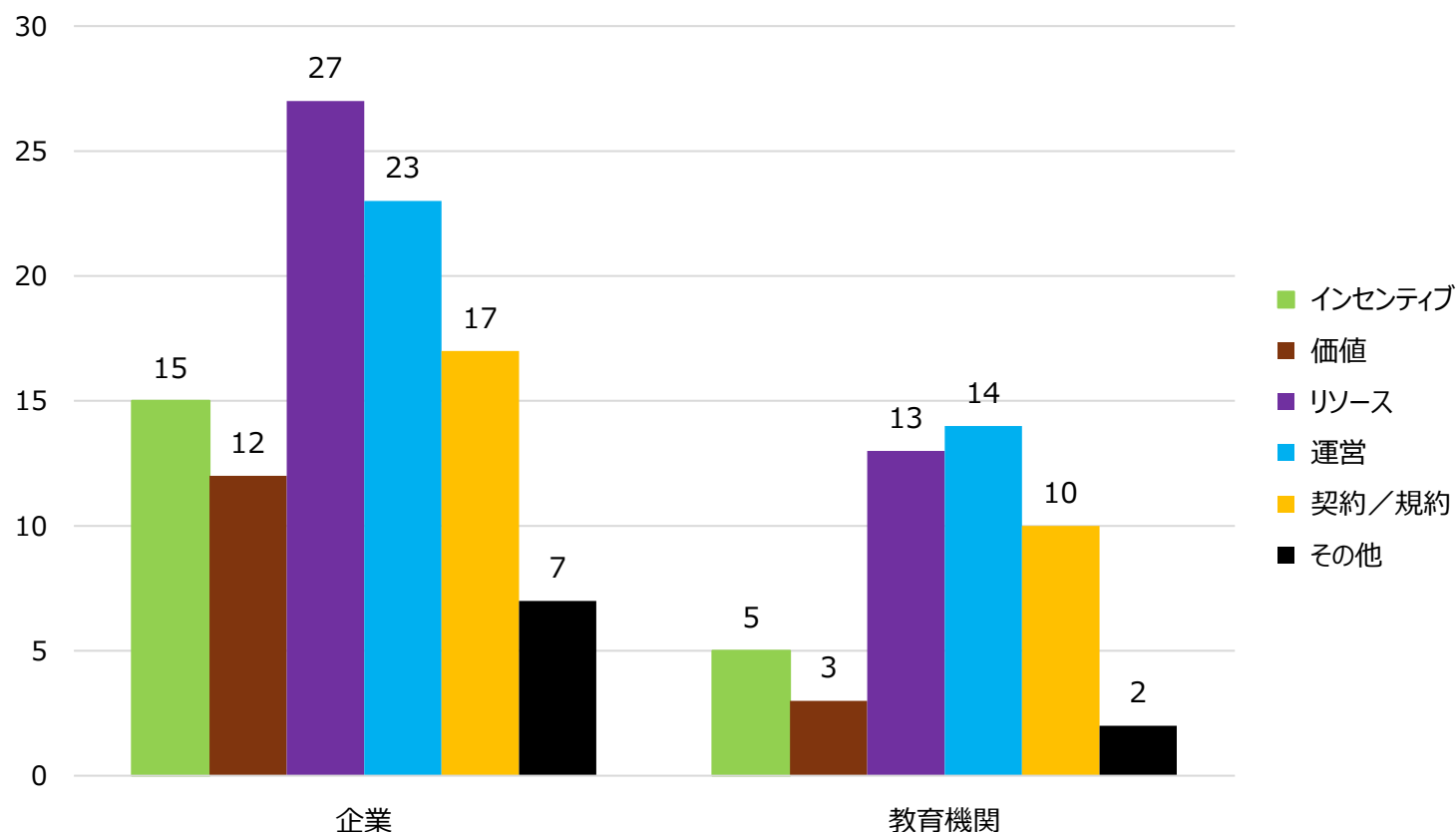
教育機関：59.1% 13/22



参照：令和6年度九州・沖縄産学循環型のデジタル人材育成・リスキリング調査等事業アンケート①結果

産学連携の課題感について

リソース、運営、契約/規約等の協議・調整に時間がかかる懸念が多く、連携を進める際の障壁となる可能性が高い。
一方、社会人向け講座や講師派遣については、上記懸念を早期クリアできる可能性が高く、産学連携の取り組みを始めるにあたって最初のステップになり得ると考える。



その他
【企業】
状況を想像できない
コスト
如何に学生の採用に繋げるか

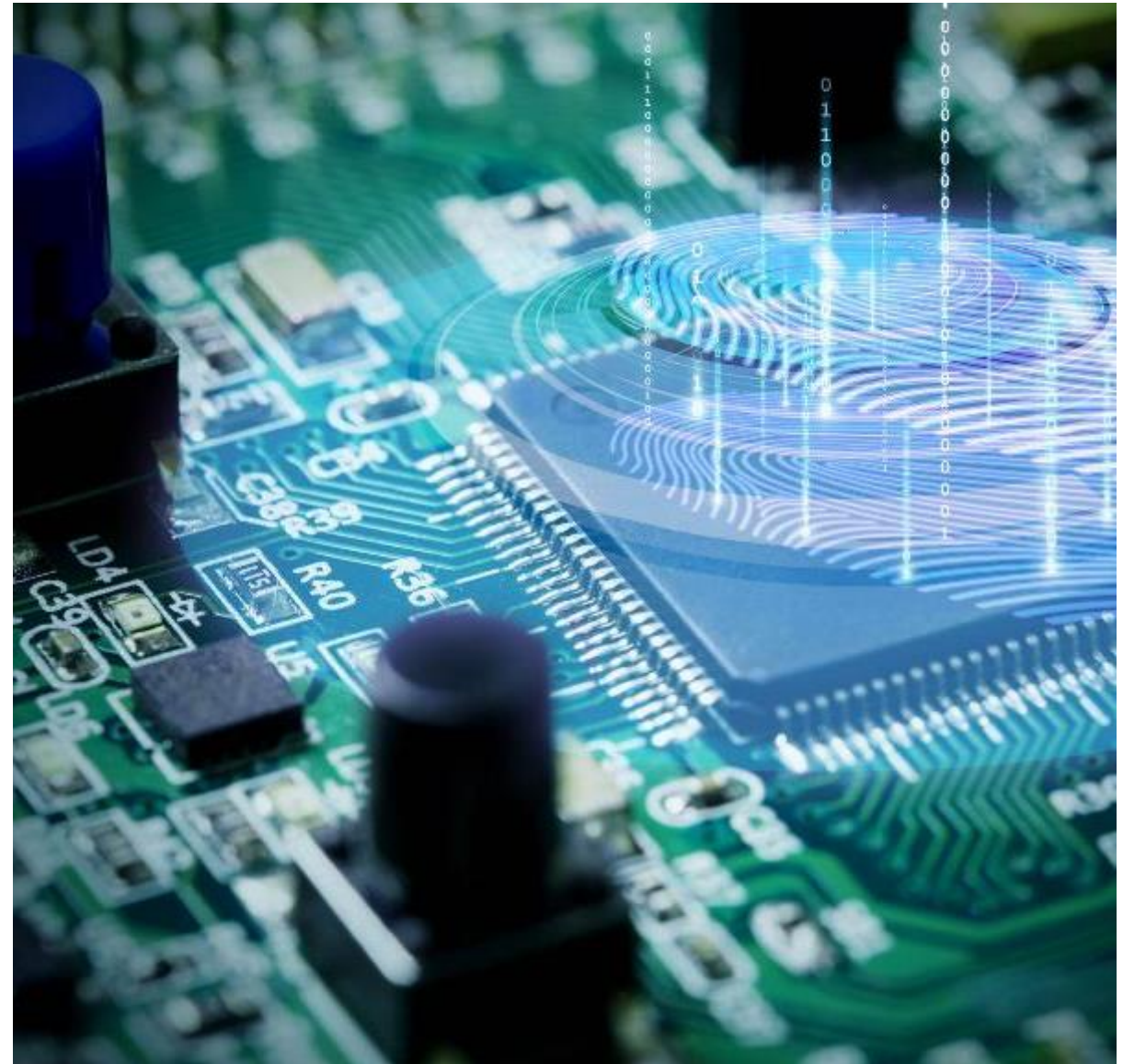
【教育機関】
固定的なカリキュラムに組み込む難しさ
費用対効果

3. 課題感整理

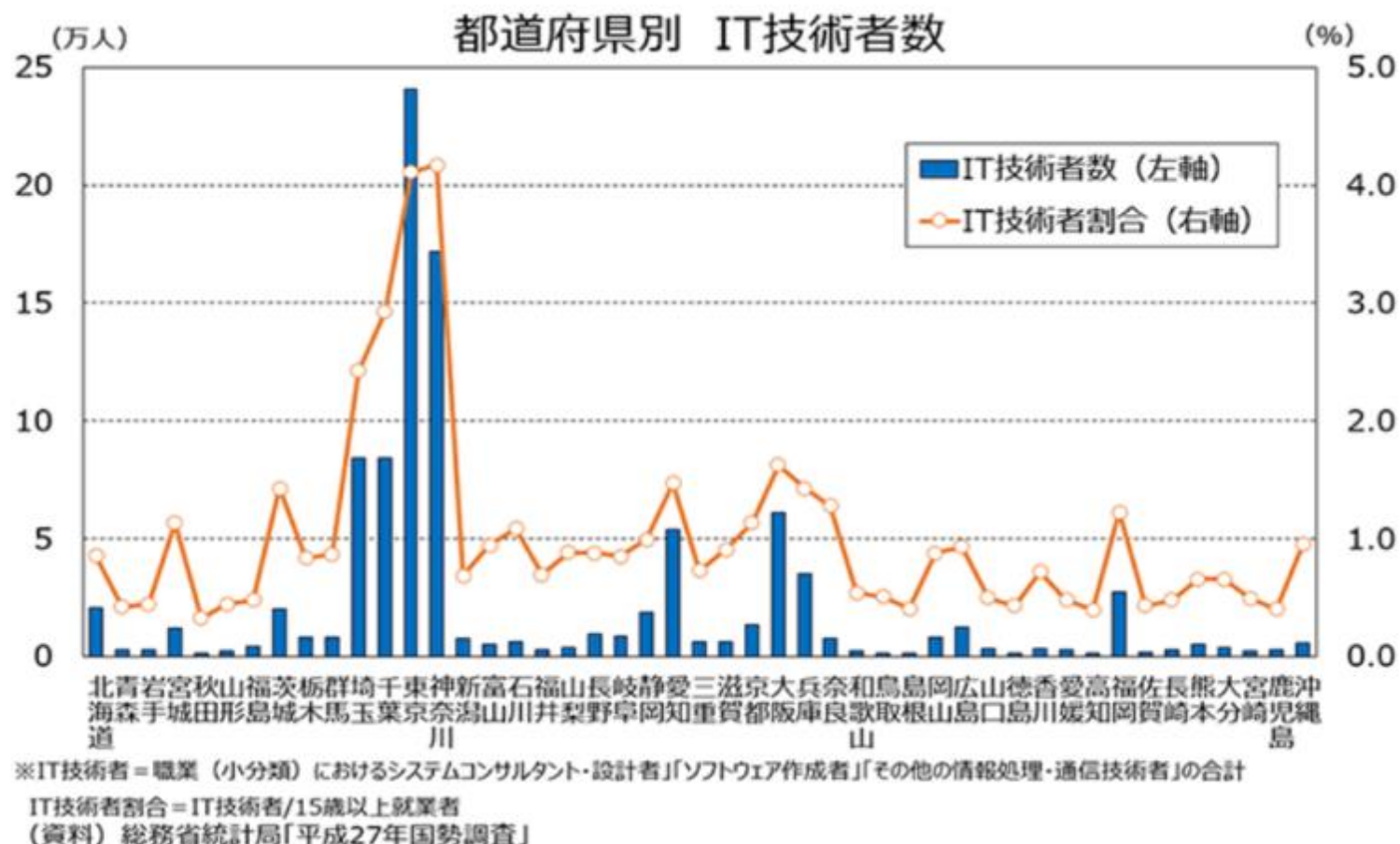
九州・沖縄地域の特色と課題の整理

九州・沖縄地域と他地域を比較し、業種・職種ごとの特色や課題を分析

特に地域独自の課題を可視化し、具体的な対応策を検討する



都道府県別IT技術者数について



IT技術者数については大都市圏に集中しており、それ以外の各地方は、IT技術者が少ないという統計は出ているため、九州・沖縄地域だけがIT技術者数が少ないという訳ではない。各地域が自主的・主体的に取り組む推進する必要があり、デジタルを活用して、社会課題の解決や新たなサービスの創出等に取り組み、それぞれの地域の魅力を向上させていくことが重要になる。

引用：第150回 2026年度末までに政府が目指す230万人のデジタル推進人材育成 | 日本生命保険相互会社

ワークショップ°



ワークショップ実施

実施期間：2024年10月24日（木）

会場：AKKODiSコンサルティング株式会社福岡オフィス会議室
〒812-0011
福岡県福岡市博多区博多駅前2丁目19番24号
大博センタービル 9F

参加団体：産業界 2社／教育機関 4校

実施内容

▶【セミナー】連携に必要な契約について（基礎編）

AKKODiSコンサルティング株式会社

マネジメント本部 コンプライアンス推進部 藤牧 法義
（オンライン登壇）

▶産学連携実績紹介（参加団体より）

▶これからの連携へ向けたグループワーク

デジタル推進人材育成のための
産学連携を考える

経済産業省九州経済産業局
令和6年度
九州・沖縄産学連携型のデジタル推進人材育成・リスキリング調査等事業

2024年10月24日（木） 16:00-19:00

会場：AKKODiSコンサルティング福岡オフィス会議室
JR「博多駅」博多口より 徒歩約5分 大博センタービル 9F

九州・沖縄では、数値・データサイエンス・AI教育強化拠点コンソーシアム 九州・沖縄ブロックと九州経済産業局、沖縄総合事務局や経済団体・企業等が産学官連携による教育体制構築に向け継続的に議論されております。
このワークショップでは、人材育成に関する産学の情報共有の場としてこれまでの実績の共有や、連携に不可欠な契約についての基礎知識の情報提供を交えながら、ディスカッションを通して、今後の産学連携推進についての議論を進めます。

対象 産学連携の実績があり、
今後も連携推進を希望されている企業・高等教育機関関係者
（定員20名）

内容 ▶【セミナー】連携に必要な契約について（基礎編）
AKKODiSコンサルティング株式会社
マネジメント本部 コンプライアンス推進部 藤牧 法義（オンライン登壇）
▶産学連携実績紹介（参加団体より）
▶これからの連携へ向けたグループワーク

申し込み期間 2024年10月10日（木）～10月23日（水）
申し込みフォームより必要事項を記入のうえお申し込みください。 参加申し込み
申し込み多数の場合は抽選とさせていただきます。 フォーム ▶

問合せ先（事務局） AKKODiSコンサルティング株式会社 アカデミー本部 地方創生部
担当：立花 貴子
E-Mail: koushu-akizawa.digital.reskilling_research_project@akkodis.co.jp
TEL: 070-1209-7823

共同研究と委託研究

どちらが良いのか？

- 共同研究は学生の成長を促進するが、委託研究は企業のニーズに応じた成果を期待できる。
- 企業側のニーズを明確にすることが重要で、双方の期待を調整する必要がある。

大学生の忙しさ

学生の時間を考慮

- 大学生は授業や課題で多忙であり、研究活動に割ける時間が限られている。
- 大学の授業時間内で結果を求めない柔軟なアプローチが求められる。

産学連携の見返り

見返りを求めない姿勢

- 産学連携においては、見返りを求めず、長期的な関係構築を重視することが重要。
- 地域創生を視野に入れた取り組みが、学生の成長に寄与する。

体験型のPBL

実践的な学びの提供

体験型のプロジェクトベース学習（PBL）を通じて、学生に実践的な知識を提供することが重要。

社会人講師の導入や、社会に求められる技術の教育が必要とされる。

学生への支援

インターンシップと単位

学生にはインターンシップを通じて単位を与える制度が求められている。

企業側は学生との直接的なやりとりを促進し、実データの提供を行うべき。

財政的支援

国や県の補助金

国や県からの補助金が産学連携を支援するために必要である。

無償にもかかわらず、労働のような対応を求められることがあるため、学生の労働条件を改善することが求められる。

課題の具体性

具体的な課題設定

産学連携においては、具体的な課題設定が重要であり、実務に近い検討が必要。

課題解決に向けた意識合わせが、全体の成功に寄与する。

双方の目的の明確化

人的リソースの不足

教育機関の現状についての理解不足

結論

これらの課題を解決するためには、まず双方の目的を明確にし、人的リソースの確保と教育機関の現状についての理解を深めることが重要である。今後も継続的な対話と協力を通じて、産学連携の効果を最大限に引き出す取り組みが求められる。

個別ヒアリング

個別ヒアリングの重要性

個別ヒアリングは、企業や教育機関にとって重要。それは、課題感や成功事例を深掘りし、業界や職種ごとの具体的なニーズを明確化することができるからである。

課題感の深掘り

個別ヒアリングを通じて課題感を深掘りし、問題解決策を提供することができる。特定の業界や職種のニーズを明確化し、適切な対策を講じることができる。



個別ヒアリング実施

実施期間：2024年11月18日（月）－22日（金）

実施団体：産業界 7社／教育機関 2校

実施方法：対面 8団体／オンライン 1団体

産業界

電気・ガス・熱供給・水道業 3社
サービス業 1社
研究・専門・技術サービス業 1社
運輸業 1社
情報通信業 1社

- ・Win-Winになるような連携が必要
- ・生成AIなど、新たな知見による気づきが欲しい
- ・データは蓄積されている
- ・DX推進人材に課題を抱えている
- ・社会貢献の観点で、産学連携は積極的に進めている
- ・人材確保の観点から、大学とのネットワークが必要
- ・PBLのことは知らなかった

教育機関

理系大学 1校
文系大学 1校

- ・Win-Winになるような連携が必要
- ・企業の課題解決にうまくPBLを活用して欲しい
- ・実データの提供を期待する
- ・実務家を講師として派遣して欲しい
- ・地域貢献活動と一緒に進めたい
- ・社会に求められる技術を知りたい

産学連携に対して、個別ヒアリングで最も多く出てきた単語は「**Win-Win**」である。一方、Win-Winな関係を作るための**具体的な連携方法については、広く認識が広がっていない**印象を受ける。

目的の明確化と合意:

産学連携に対する、産業界と教育機関の目的は異なることが一般的だと思うが、地域貢献やデジタル推進人材の育成など、広い視点に立つと、双方の目的で重なる部分があるように感じている。まずは双方の目的を共有し、コミュニケーションを重ねる中で、よりよい手段が生まれるのではないかな。

相互理解と信頼の構築:

例えば、教育機関で当たり前と思われるPBL（Project Based Learning）をはじめとした連携方法については、産業界には、広く知られていない印象を受ける。教育機関から求められている実データの提供に関しても、教育機関の年間スケジュール等を共有したうえで、データ活用の目的や、産業界にどのような利点を与えられるか示すことで連携が促進されるのではないかな。

連絡窓口の明確化と情報共有:

産業界、教育機関ともに専門的な部門が独立した構造になっていることが多く、外部から具体的な連携先にアクセスするのは困難なため、連携に対し前向きな組織や連絡先の情報は有益だと思われる。

4. 産学循環型デジタル推進 人材育成方策（案）



産学循環型のデジタル推進人材育成方策（案）

企業の課題解決に向けた人材育成と環境構築

1. 産学連携の仕組みの整備

- ・産業界: 法的・制度的枠組みの整備や担当窓口の明確化を通じて提供可能なリソースの整備
- ・高等教育機関: 大学として対応可能な連携スキーム・担当窓口の整備

2. 課題の設定と人材要件の明確化

- ・産業界: 企業が直面している課題やニーズを明確化する
- ・高等教育機関: 課題解決に必要なスキルや知識を特定する

3. 要件に沿った人材育成

- ・相互交流を通じた人材育成: 高等教育機関からは知識を提供し、産業界からは課題解決力を磨く機会を提供

4. 継続的な関係値を築くスキーム構築

- ・経験を積んだ学生が、卒業後の就職だけでなく、副業・兼業人材として、継続的に課題解決に関与できる仕組みの構築



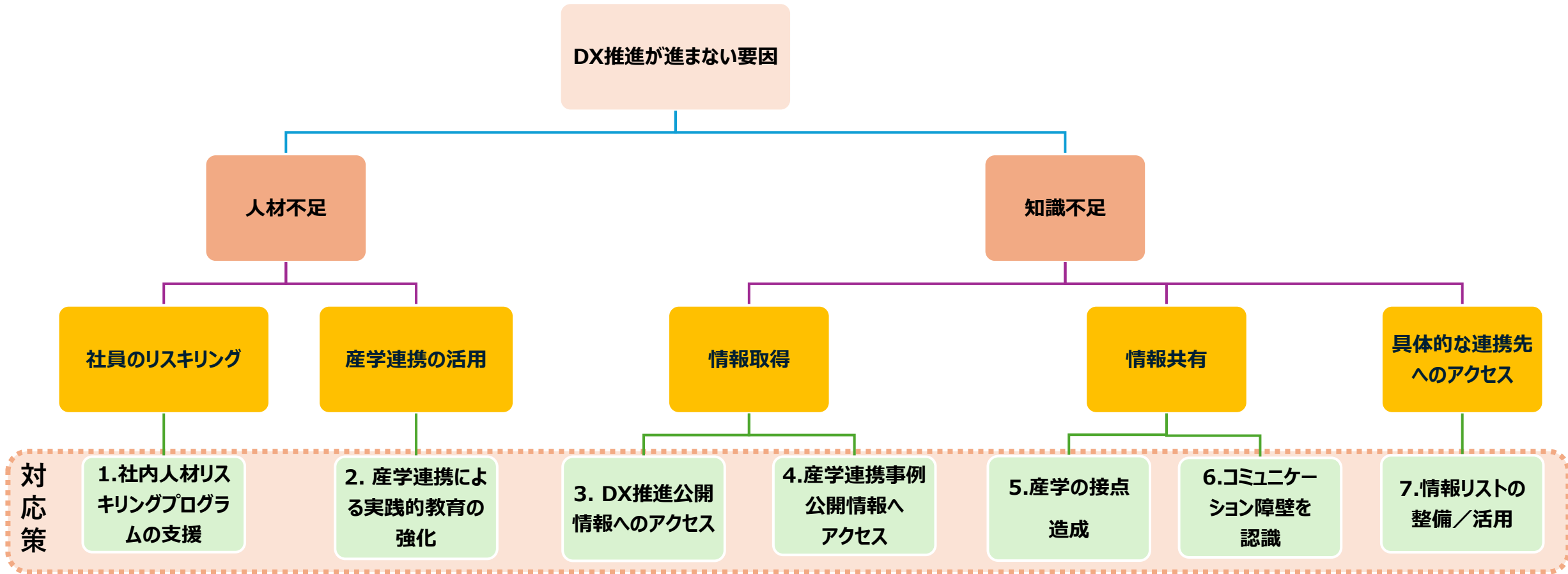
Appendix

課題整理に基づく方策

- 調査結果に基づき、地域特性や課題に即した施策を具体化
- 教育内容の改善や連携モデルの構築を通じ、地域全体のデジタル推進人材育成を支援する



DX推進が進まない要因と対応策



人材不足

社員のリスキリング

1. 社内人材リスキリングプログラムの支援

高等教育機関等が提供している社会人向け講座の活用を含め、社員のリスキリングを検討する。必要な講座が無い場合、企業間の意見を集約し、高等教育機関との連携を図る。

産学連携の活用

2. 産学連携による実践的教育の強化

地域企業と、実データや現場経験を活用した教育を推進する教育機関が連携することで、企業講師派遣やインターンシップ、PBLを通じて、学生が実務を学びながら社会課題を解決する能力を身につけられ、企業側も社員が新たな気付きを得ることができる。

特に新規事業のアイデアを見つける際など、PBLでの実証をきっかけにする等、双方にとってメリットのある形での連携を模索する。



知識不足

情報取得

3. DX推進公開情報へのアクセス

経済産業省では企業のDX推進に必要な情報を広く公開している。他企業の事例なども多く公開されているので、まずは自社ができることを整理し、計画を始めることでDX推進の第一歩となることを期待したい。

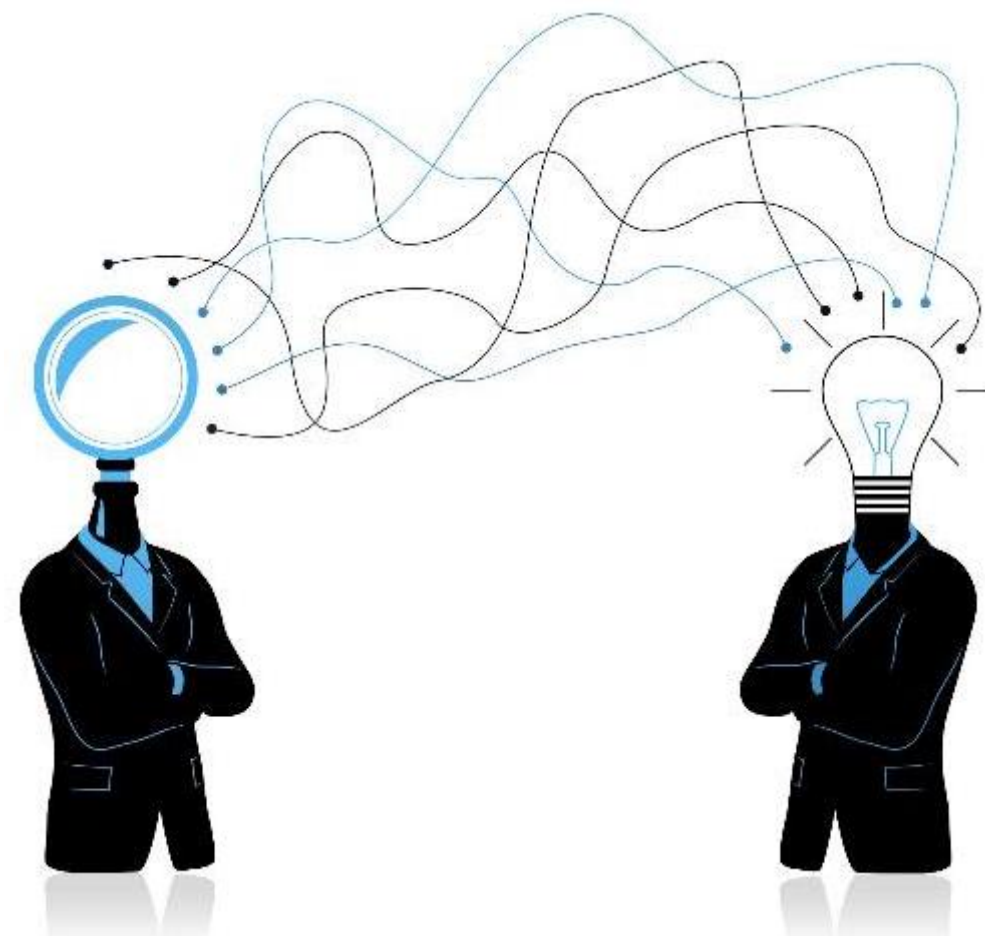
デジタル化・DXの推進（METI/経済産業省）

4. 産学連携事例公開情報へアクセス

経済産業省、文部科学省では産学官連携に必要な情報を広く公開している。これまでの事例なども公開されているので、まずは自社ができることを整理し、広く産学連携が進むことを期待したい。

産学官連携（METI/経済産業省）

産学官連携の実績：文部科学省



情報共有

5. 産学の接点造成

産業界と教育機関の接点を増やすことが重要。オンライン、オフライン問わず、様々なイベントが開催されているが、イベント自体の対象を広げ、双方が参加しやすい環境を整えたり、高等教育機関がメインのイベントに産業界から出席する等、接点を増やしていくことで連携の促進が期待できる。

6. コミュニケーション障壁を認識

業界と教育機関の文化や用語、意思疎通のスタイルが異なるため、協力関係を築く上で障壁となる場合がある。

まずは双方が違うことを前提に、丁寧なコミュニケーションを心がける、わからないことは素直に質問する等の対応を心がけて意思の疎通を図ることを推奨する。

またそのためのイベント等の開催も期待される。



具体的な連携先へのアクセス

7. 情報リストの整備／活用

連携方法として需要の高い、講師派遣／受入れ・インターンシップ・PBL・産学連携プロジェクト等の産学連携について前向きな産業界、高等教育機関それぞれの団体を取りまとめた情報リストを作成。

連携希望団体が情報リストを参照することで、迅速かつ効率的に連携先の選択できるようになり、具体的な連絡先へのアクセスという課題を解決し、円滑な連携を実現する。



Thank you

