

NITEにおける人材確保・育成 の取組について

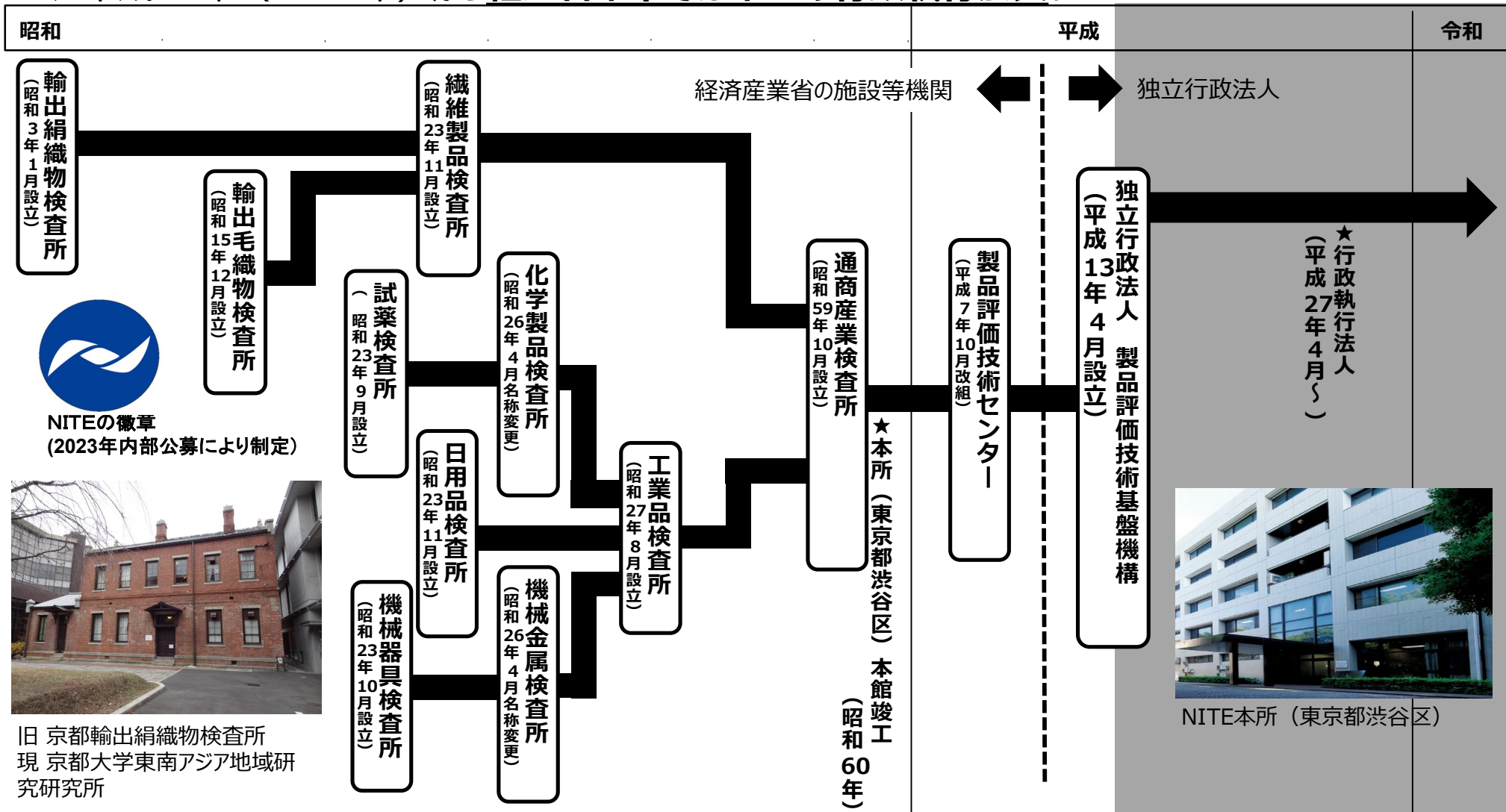
令和6年1月29日

理事長 長谷川 史彦

I . NITEの概要（沿革、主な事業内容）	p2~p3
II . 人材育成全般の取組	p4
III . NITEの概要（デジタルリテラシー向上の重要性）	p5
IV . NITEの基本的人材確保・育成方針	p6
V . 役職員全員のデジタルリテラシーの向上と成果	p7~p8
VI . 専門性の高いデジタル人材の確保・育成	p9~p10
VII . 最後に	p11

組織の成り立ち、沿革

- ◆ 前身は、昭和3年（1928年）に商工省（現：経産省）に設置された輸出絹織物検査所。
- ◆ 組織改編を重ね、平成13年（2001年）に国家公務員型の独立行政法人としてスタート。
- ◆ 平成27年（2015年）から経産省傘下では唯一の行政執行法人。





経済産業省

Ministry of Economy, Trade and Industry

要請・指示

未来を担う成長分野

人材をバランス良く発掘し育成する

国際評価技術分野・・・大型蓄電池システムの試験評価と基準作り。
バイオテクノロジー分野・・・微生物の提供により、バイオものづくりに貢献。

NITEは長期に渡り、事業者等とやりとりし、かつ、変化の早い新技術への対応も必要となる業務を実施。

社会の礎を担う基盤分野

製品安全分野

・・・製品事故の原因究明と消費者への注意喚起、行動変容を促す。

化学物質管理分野

・・・化学物質の事前審査、環境排出物質の把握管理。

スペシャリストが必須

NITE全体を支える分野

適合性認定分野

・・・評価と基準作りによる工業製品の品質の確保、信頼性の維持。

マネジメント分野

・・・総務、人事、会計、システムの企画管理により、各事業を支える。

さらにNITEには幅広く5分野があることから、NITE全体を俯瞰的に見る目も必要。

ジェネラリストが必須

◆ 組織特性に見合ったスペシャリストとジェネラリストの育成（バランスが大事）

- ・これまで長期に蓄積した技術の専門性やノウハウの継承
- ・自律的なキャリア開発と業務を通じて成長できる職場環境の整備
- ・ジェネラリストは各分野と対話するため、スペシャリストとしての素地が必須

取組

➤ 人事交流による人材育成（育成の基本は自前、派遣は育成成果の確認）

派遣先は政府組織や他独法、民間企業問わず。Win winの関係作りが大事。積極的に帰任後の役割作り。帰任報告会にて、経験と成果を機構全体に共有。出向者の行き先、帰任先部署の決定、フォローなど理事長主導で推進。

➤ 機構表彰による求める人材の提示と適切な評価

組織のロールモデルとなる個人と活動を表彰。

表彰式は全職員がオンラインで評価理由を確認。目指すべき人材像を各職員が意識することを期待。



理事長表彰の様子

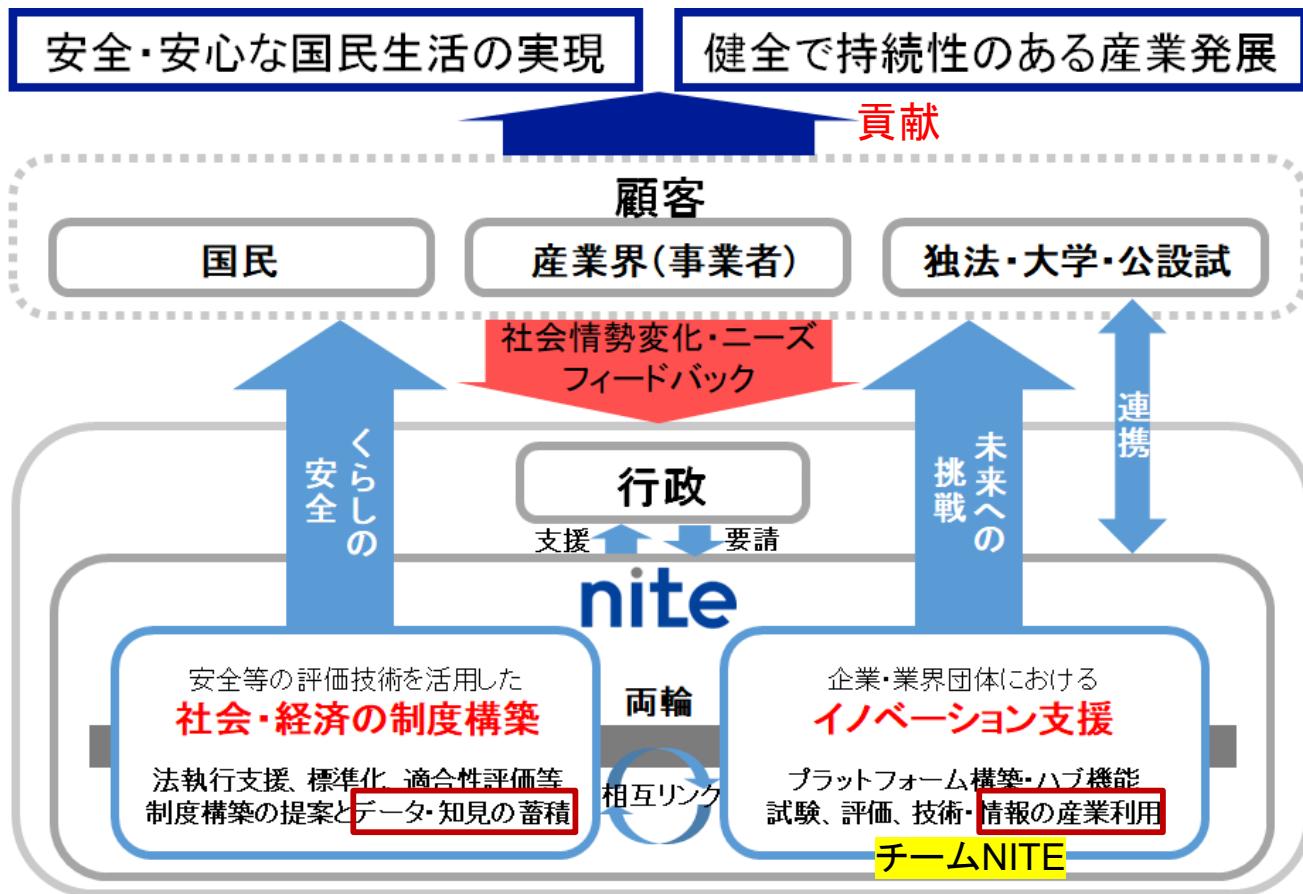
➤ キャリアシートの導入（自己特性を明示する仕組み）

各職員が記載していくことで、自己の強みや価値観などを踏まえた上で、自律的に今後のキャリアを考えていくことができる「自己主張出来る人事評価制度」を導入

➤ タレントマネジメントシステムの導入（まずは、これが出来るマネジメント人材を育成）

職員の能力、経験、特性を一元的に把握して特長や専門が見える化し、人事配置に活用する情報システムを構築中

NITEのビジネスモデル



工業製品等の品質に関する情報の収集、評価、整理及び提供等を行うこと。
(機構法第3条機構の目的から抜粋)

NITEの取組を分析すると、**業務情報を収集解析し、提供することが全分野の共通要素技術**になっている。

また、NITEは**急激に変化する顧客ニーズに柔軟に応えることが必須**。

NITEはDXと親和性がある。

組織力・人材力を強化し、デジタル技術等を活用した事業価値の向上を図るとともに、**法執行支援・制度構築とイノベーション支援**にバランス良く取り組む。

チームNITE: NITEの各事業分野・地域拠点の総合力を発揮して、中小企業・スタートアップのイノベーションを支援する取組。

1. スペシャリストとジェネラリストをバランス良く平行して育成

不安定不確定なBANI時代の製品技術に対応するために分野毎に専門性の高い事業スペシャリストの育成が必須。 (1st step & 2nd step)

かつ、スペシャリストの素養があり、NITE全体を俯瞰的に見ながら企画マネジメント力・リーダーシップを発揮するジェネラリスト育成も不可欠。 (2nd step)

2. 総合力upに効果的なデジタル人材育成は、段階的に実施

各事業を効率よく推進するために、役職員全員のデジタル技術とデータを活用できるスキルのボトムアップが効果的。 (1st step)

かつ、将来目標とする更なる現場力向上と新たな価値を創出するためには、さらに専門性の高いデジタルスペシャリストの育成が必須。 (2nd step)

役職員全員のデジタルリテラシーの向上 (1st step) 7

- ・業務の効率化と生産性の向上のために、DXは**経営の課題**であり、かつ**現場の課題**。経営者である役員と現場の職員1人1人が**デジタル活用のマインド**を持つことがDX推進に不可欠。
- ・役職員**全員**がデジタル技術とデータを活用できる**一定のスキル**を持つことが効果的と想定。

取組

- **役職員全員**にITパスポート試験合格の取得を推奨し、
- 事業計画において取得率に関する**管理指標**を、役員主導で設定

ITパスポート 試験 活用理由

独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) が、職業人として誰もが備えておくべきITに関する基礎的知識を測ることを目的として実施している国家試験。

ITに関する**新技術や手法の概要**に関する知識をはじめ、**経営全般**や**プロジェクトマネジメント**の基礎的知識など、**デジタルを業務に活かすための情報が体系的に網羅**されており、文系理系全体に親和性あり。

学習支援

(e-ラーニング、参考書の提供)

手続支援

(電子チケットの配布)

これらの取組みを令和3年度から**継続**して実施。

継続は
力なり

デジタルリテラシー向上の成果 (1st step成果) 8

成果

- 役職員のITパスポート試験等情報処理技術者試験の**取得率80%以上**を達成。
※令和4年度のITパスポート試験における社会人受験者全体の合格率は55%
- **業務効率化**や**新たな価値の創出**が促進。

- NITE**全体のリテラシーが底上げ**
- 職員が自らデジタルリテラシーを向上させる**行動変容**が発生
- 現場において業務運営や意思決定を**効率化・高度化**する動きが活発化

(例1)

バイオの微生物提供業務において、進捗状況の見える化ツールを**自発的**に作成。

- ・**自らの業務効率化**：時間外勤務を50%減少。
- ・**新たな価値の創出**：事業者の微生物受領までの所要日数を50%以上削減。

(例2)

国際の蓄電池試験業務において、データ解析システムを**自発的**に構築・運用。

- ・**自らの業務効率化**：データの解析時間を2日間から劇的に改善。
- ・**新たな価値の創出**：事業者へのデータ提供時間も数日間から即日お持ち帰りに。

(例3)

令和7年度に更新を予定しているNITE情報基盤システムについて、職員のデジタルリテラシーの向上を踏まえた大幅な要件見直しを行い、相当のコストダウンを実現見込み。



業務効率化

新たな
価値の創出

↓
働き方改革と顧客サービスの向上を同時に実現。

専門性の高いデジタル人材の確保・育成 (2nd step) 9

NITEの強みは、確かな技術を持つ現場と、長年の業務の中で蓄積したデータ保有。

デジタルで目指すことは、これら強みを伸ばすことであり、具体的には**現場力の向上とデータの価値への転換。**

現在

情報システムを構築、運用するデジタル専門人材を確保・育成済み。

今後

デジタル技術とデータを「**合理的な業務プロセスの提案（生産性の向上）**」や「**新しい価値の創出**」に結びつけていく**デジタルスペシャリスト**の確保・育成が必要。

今後NITEが必要とするデジタル人材像

合理的な業務プロセスの提案

情報システムの専門人材と個別事業の専門人材の間で適切に意思疎通が図れるようにするための**橋渡しをしながら、実現に向けて牽引していく人材**

新しい価値の創出

ビジネス上の課題を**整理・解決し、データから新しい価値を生み出していく人材**



NITEに必要なデジタル人材とそのスキルを段階別に整理した独自の「**スキルマップ**」を策定済み → **デジタルスペシャリストの育成にチャレンジ**

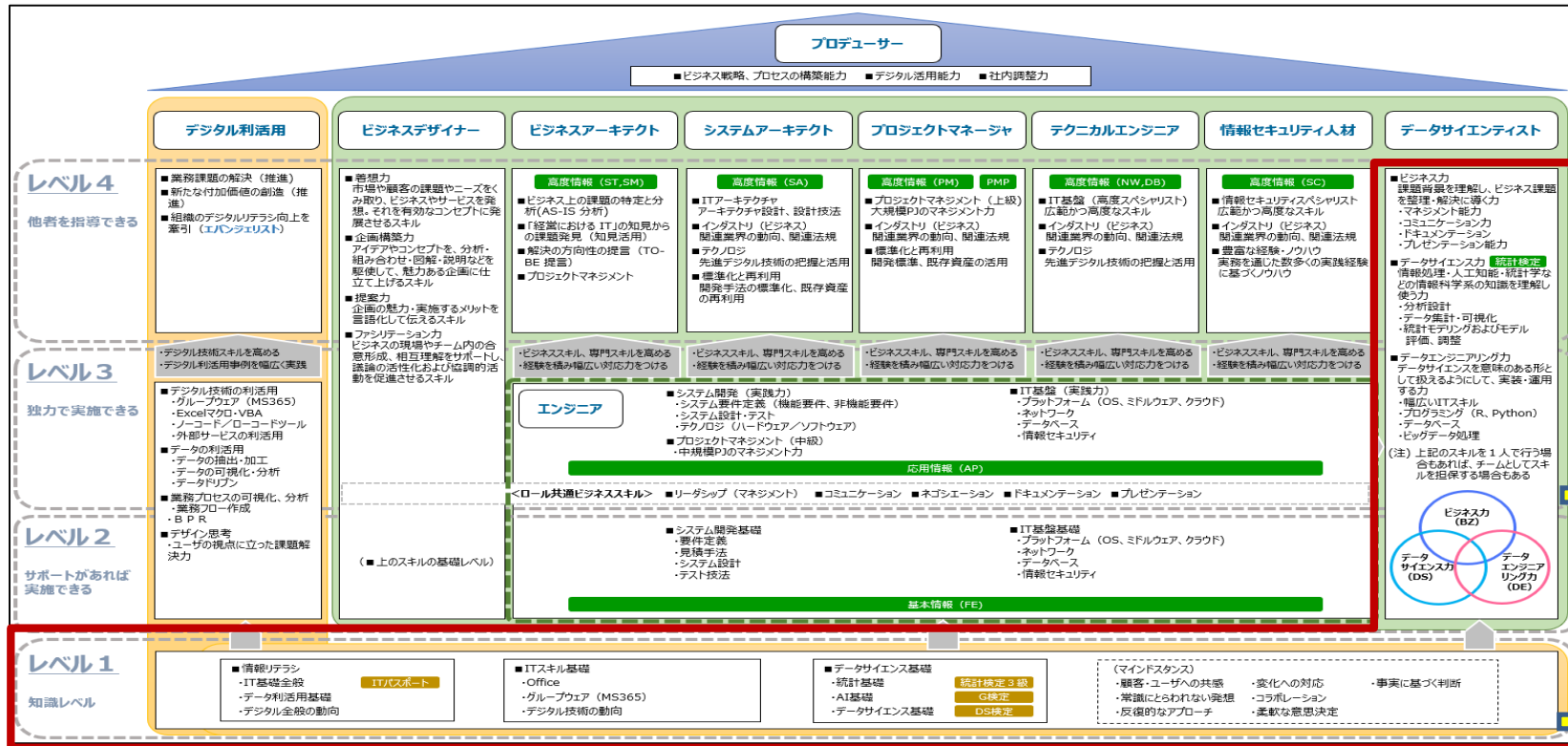
専門性の高いデジタル人材の確保・育成 (2nd step) 10

情報システムを構築、運用する専門人材に加えて、デジタル技術とデータを「合理的な業務プロセスの提案」や「新しい価値の創出」に結びつけていく人材が必要。

取組

- デジタル専門人材に求められる専門性や技術レベルに合わせたスキルを整理した上で、「**NITEの業務執行に必要なデジタル人材**」の育成を推進。
- 既にNITEに必要なデジタル人材のスキルマップを独自に策定済み。

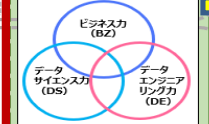
※IPAの報告書（平成31年度）を参考にスキルマップを策定。さらにDSS（METI,IPA令和4年末）を踏まえて改訂中。



データを取得、分析、加工、提供に携わっているNITE職員は現状約300名(全体700名)

2nd step
10数名を選抜・育成
DSSを参考にNITE向けに精緻化

1st step
記載を厚くして、カスタマイズ化



1. NITEにおける人材確保・育成について

- 必要な人材像を把握するため、**NITE業務を分析して育成方針を決定し、柔軟着実に実行**
新技術への対応を幅広い分野で実施 → **スペシャリストとジェネラリストをバランスよく育成**
情報を収集解析し、提供することが全体の共通要素 → **必要なデジタル人材の育成**
- NITEの総合力upに効果的な**デジタル人材の育成は段階的に着実に実行**
1st step : 組織的なボトムアップ（役職員全員のデジタルリテラシーの向上）
役職員の**ITパスポート試験等情報処理技術者試験の取得率80%以上を実現し、**
職員のデジタルに関する**能力・スキルの維持・向上の為に見える化や研修等を継続実施**
2nd step : デジタルスペシャリスト（さらに高度なデジタル人材）の**確保・育成にチャレンジ**
独自のスキルマップに沿って育成を進め、**更なる業務効率化と生産性向上を先導する。**

*** 全職員一人一人の特長を踏まえて、組織の総合力が高まるように柔軟に育成**

2. 独法間における好事例の共有と活用について

デジタル人材活用によるNITEにおける顕著な組織的成果の創出例

- 膨大な事故情報データの**効果的な事故再現映像への編集**により
製品安全分野のプレスリリース（R5fy中間 リーチ数 約4億人）
NITEの認知度が2年間で倍増（R4fy 16.3%）
NITEの広告換算値が2年間で4倍（R4fy 45億円）



製品安全分野のプレスリリースの様子

各組織の先進的な取組事例とノウハウについて、共有させていただき、NITEにおいても積極的に活用させていただきたい。

この度は弊機構の取組をご紹介させていただき機会をいただき、ありがとうございました。