

静岡県デジタル人材確保・育成戦略

(2025～2028)

2026年3月

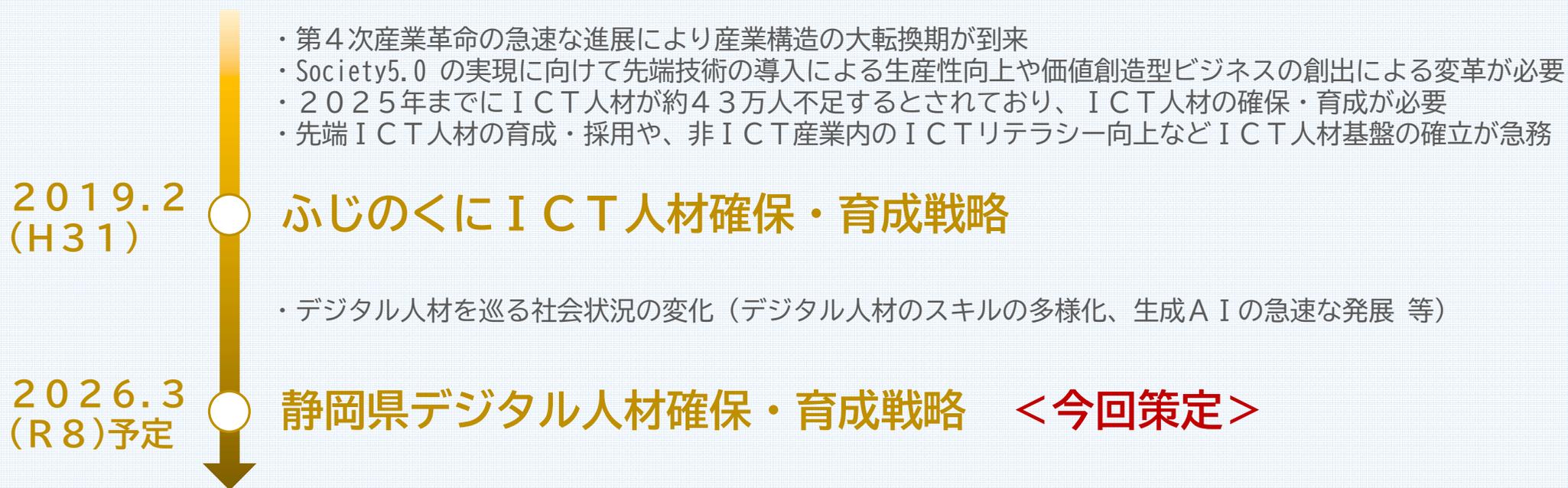


目次

- 1 戦略策定の趣旨
- 2 本県のデジタル人材をめぐる状況
 - 1 これまでの取組
 - 2 国の動向
 - 3 本県の状況
 - 4 関係者ヒアリング結果
- 3 目指すべき姿・施策の重点方針
- 4 本戦略におけるA I
- 5 施策体系
 - 1 全体像
 - 2 トップレベル人材
 - 3 中核的人材
 - 4 全てのビジネスパーソン
 - 5 次世代人材
- 6 K P I と進捗評価
- 7 改定情報

1 戦略策定の趣旨

- ◆ 「ふじのくにICT人材確保・育成戦略」（平成31年2月）の策定から7年が経過し、デジタル人材を巡る社会状況が大きく変化したことから、県総合計画の策定に合わせ「静岡県デジタル人材確保・育成戦略」として新たに策定する。



2 本県のデジタル人材をめぐる状況 <2-1 これまでの取組>

◆ 「トップレベル」から「次世代人材」まで4つの階層ごとに人材の確保・育成施策を展開

これまでの取組内容

- TECH BEAT Shizuokaの開催
- イノベーション拠点(SHIP)の運営
- ICT関連企業の誘致
- 3次元点群データを活用して仮想空間を構築できるデジタルクリエイターの育成
- 県内でのスタートアップ(SU)の実証実験の促進

- 先端ICT技術習得を図る講座(県主催/静大、高専連携講座)
- AI・IoT導入推進コンソーシアム
- オープンイノベーション創出支援
- 高度外国人材と企業のマッチング

- デジタルリテラシー向上を図る講座(県立大学連携講座)
- AI活用に向けた普及・啓発(SHIPを活用したセミナー等)
- デジタル技術活用事例の普及・啓発
- 県立工科短期大学校における在職者・離転職者訓練

- 県立工科短期大学校による若年者訓練
- 電子工作・プログラミングを学ぶものづくり体験教室の実施
- 小中高校生を対象としたプログラミングコンテスト等
- 教員の情報リテラシー向上や学校環境の整備

トップ
レベル
人材

中核的人材

全ての
ビジネスパーソン

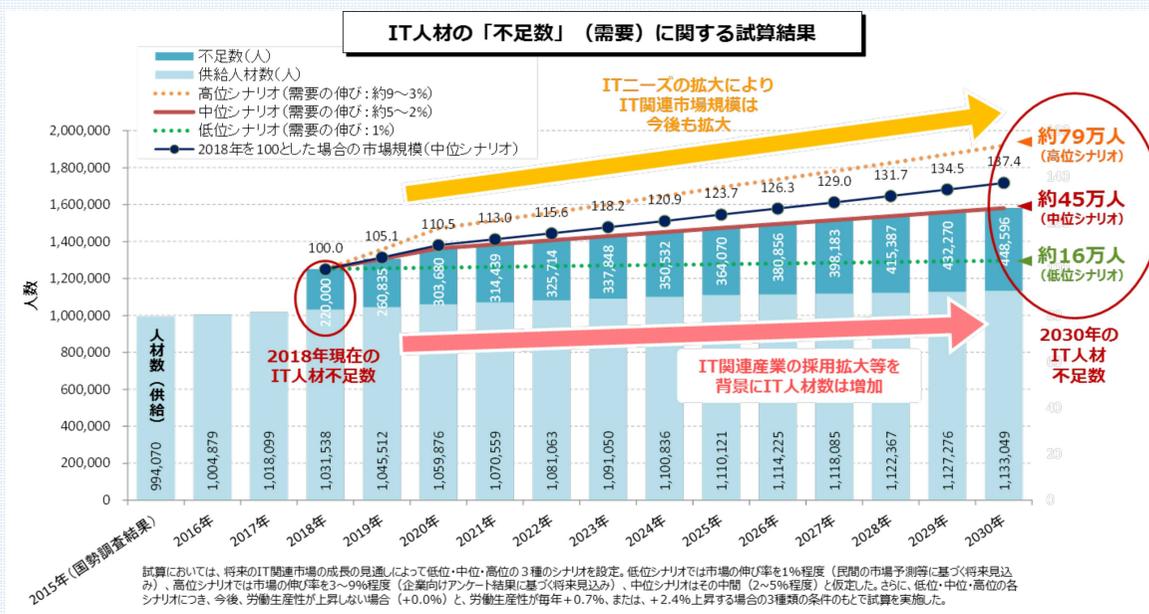
次世代人材
(小中高校生等)



2 本県のデジタル人材をめぐる状況 <2-2 国の動向 ①>

- ◆ 政府は2030年にはデジタル人材が最大79万人不足すると予測。デジタル社会の進展に伴い、デジタル人材の需給ギャップが拡大 ※1
- ◆ 企業がDXを推進するために専門的なスキルを持った「デジタル推進人材」を2022年から2026年までの5年間で230万人育成することを目指す ※2

IT人材の「不足数」(需要)に関する試算結果



※1 IT人材需給に関する調査(経産省、2019年)

※2 デジタル田園都市国家構想(内閣府、2022年)

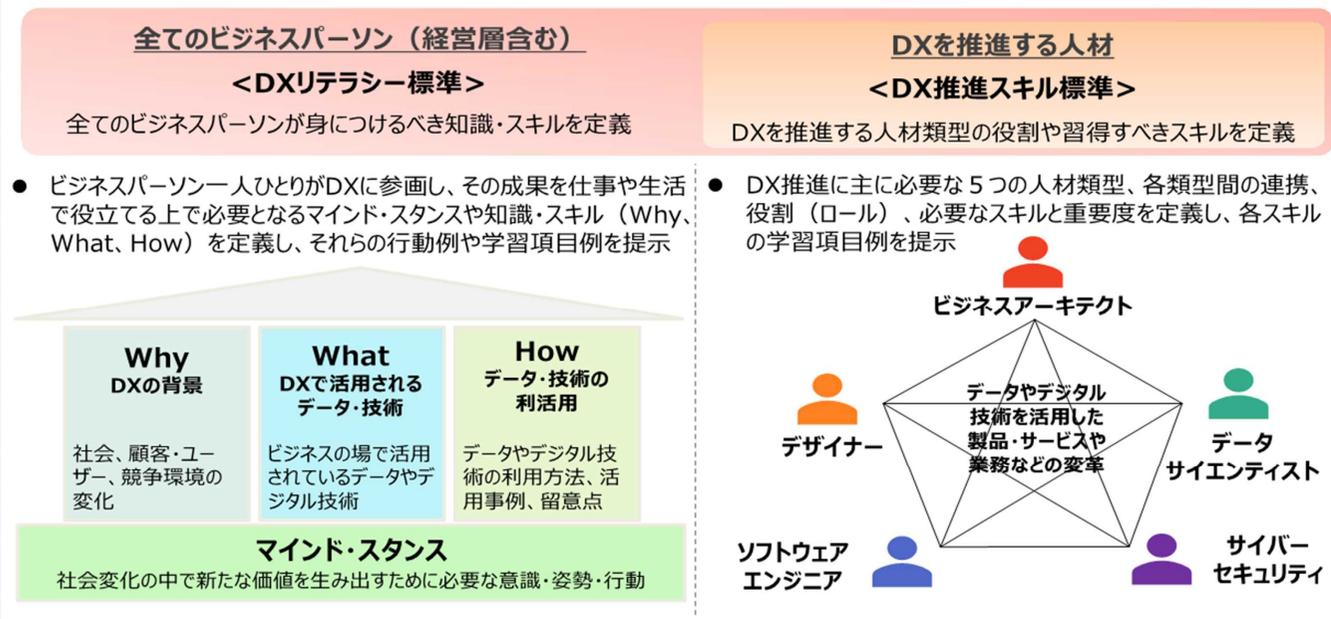
IT人材需給に関する調査(経済産業省)

2 本県のデジタル人材をめぐる状況 <2-2 国の動向 ②>

- ◆ 経済産業省は、DXを実現するために必要な人物像を細分化し「デジタルスキル標準」として整理 ※3
- ◆ さらに生成AIの登場により、「デジタルスキル標準」の見直しに着手。今後も必要となるスキルの変化に対して継続的なアップデートを検討 ※4

デジタルスキル標準

- ※3 デジタルスキル標準（経産省、2022年）
- ※4 生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方2024（経産省、2024年）、Society5.0時代のデジタル人材育成に関する検討会（経産省、2025年）



デジタルスキル標準（経済産業省）

2 本県のデジタル人材をめぐる状況 <2-2 国の動向 ③>

【DXリテラシー標準】

- ・ 経営者含めた全てのビジネスパーソンに求められるスキル、マインド項目を整理
- ・ DXに関するリテラシーを身につけ、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ことを目指す

Why DXの背景	What DXで活用されるデータ・技術		How データ・技術の利活用	
<ul style="list-style-type: none"> 社会の変化 顧客価値の変化 競争環境の変化 	データ	<ul style="list-style-type: none"> 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 	活用事例・利用方法	<ul style="list-style-type: none"> データ・デジタル技術の活用事例 ツール利用
	デジタル技術	<ul style="list-style-type: none"> AI クラウド ハードウェア・ソフトウェア ネットワーク 	留意点	<ul style="list-style-type: none"> 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

デジタルスキル標準(経済産業省)

2 本県のデジタル人材をめぐる状況 <2-2 国の動向 ④>

【DX推進スキル標準】

- ・ 社内でDX推進において必要な人材を**5つの人材類型**に分類
- ・ 必要となるスキルを全人材類型に共通する「**共通スキルリスト**」として整理し、各人材に求めるスキルの**重要度を定義**

DXを推進する人材（デジタル推進人材）の5類型

人材類型	役割
ビジネスアーキテクト	<ul style="list-style-type: none">・ DXプロジェクトをリードし、目的実現に向けたプロセスの推進・ 関係者（エンジニア等）との調整、協働関係構築を担うコーディネーター
データサイエンティスト	<ul style="list-style-type: none">・ データの収集、解析を通じて業務変革や新規ビジネスの創出を促す
サイバーセキュリティ	<ul style="list-style-type: none">・ デジタル環境におけるサイバーセキュリティリスクの対策を担う・ セキュリティ設計から運用・管理まで行い、業務継続性を確保
ソフトウェアエンジニア	<ul style="list-style-type: none">・ システム、ソフトウェアの設計、実装、運用を担当。
デザイナー	<ul style="list-style-type: none">・ 顧客、ユーザーの視点からUI/UX、サービス設計を行う

2 本県のデジタル人材をめぐる状況 < 2-2 国の動向 ⑤ >

◆ 2025年6月に「人工知能関連技術の研究開発及び活用の推進に関する法律（AI法）」が施行。AIを安全保障上重要な技術と位置付け、研究開発力の維持向上及び国際競争力の強化を目指す

◆ また、人工知能戦略本部を設置し、研究開発・活用を推進するための国家戦略である「人工知能基本計画」を策定



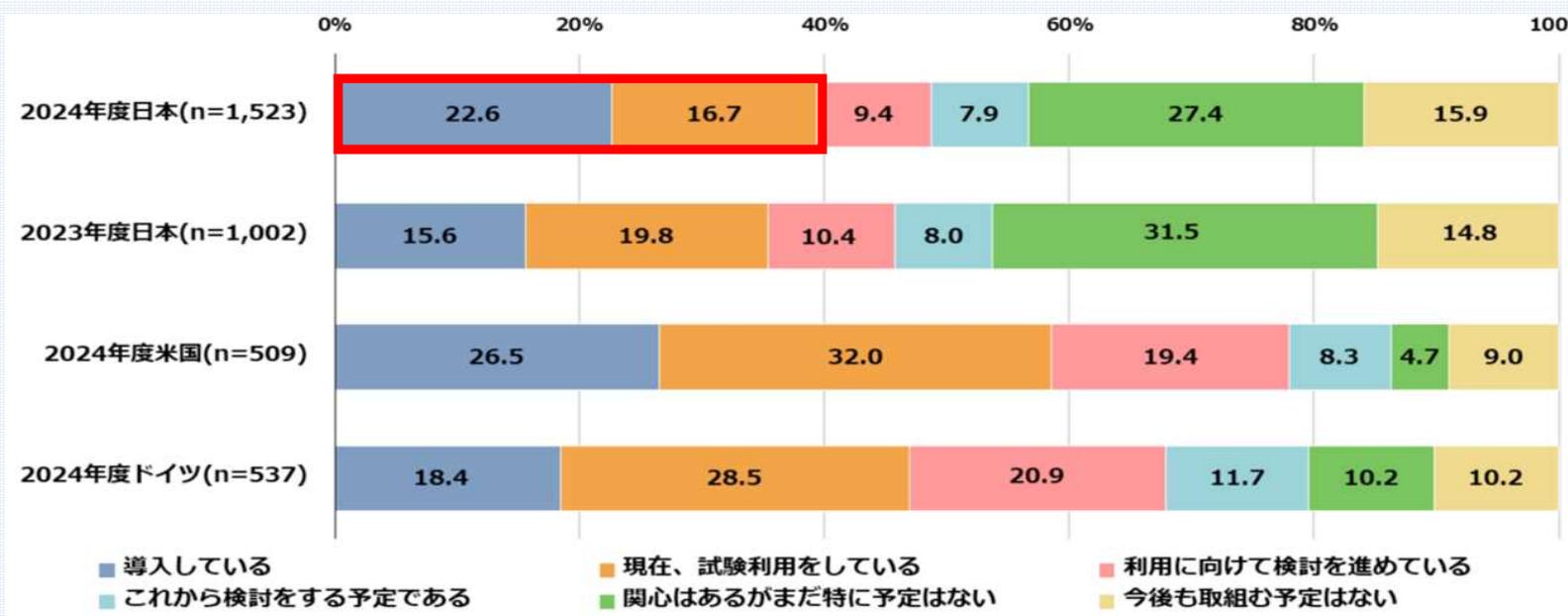
人工知能基本計画概要（内閣府）

2 本県のデジタル人材をめぐる状況 <2-2 国の動向 ⑥>

- ◆ 他国と比較し、日本の生成A Iの導入率は低い状況。特に、従業員100人以下の中小企業では、導入に向けて取り組む予定のない企業の割合が約80%と多数*
- ◆ A G I（汎用A I）が数年後に登場することが予測される中、日本は他国に比べ生成A Iの活用が遅れており、国際競争力が損なわれる懸念がある

国別生成A I 導入状況

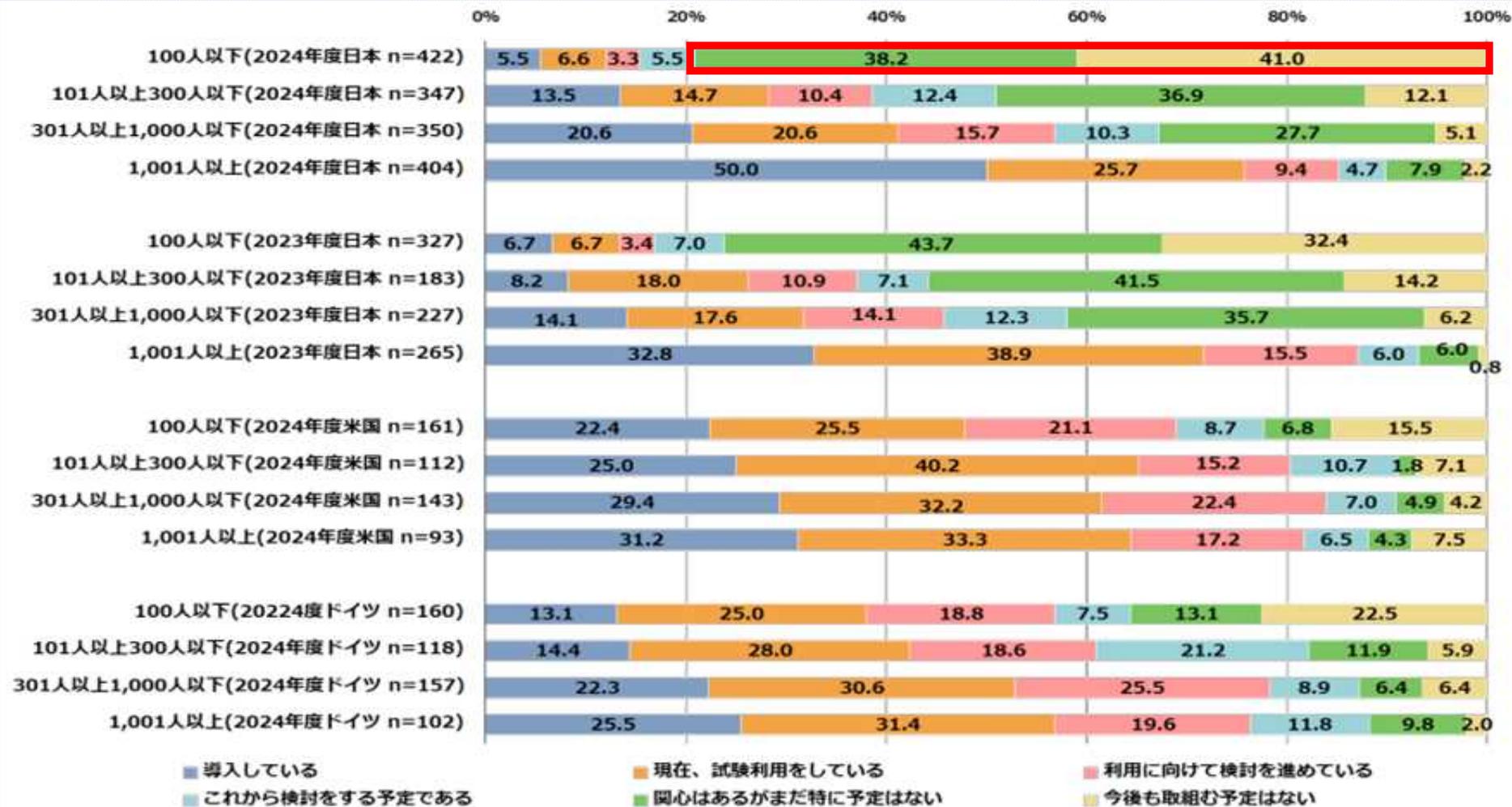
※ DX動向2025（IPA、2025年）



DX動向2025（IPA）

2 本県のデジタル人材をめぐる状況 < 2-2 国の動向 ⑦ >

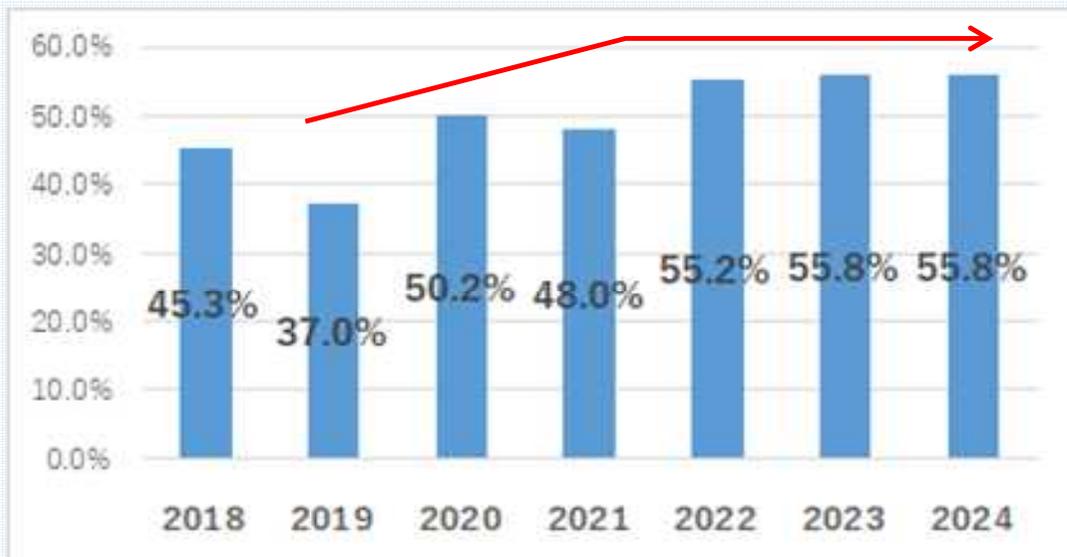
生成AI導入状況（企業規模別・国別）



2 本県のデジタル人材をめぐる状況 <2-3 本県の状況 ①>

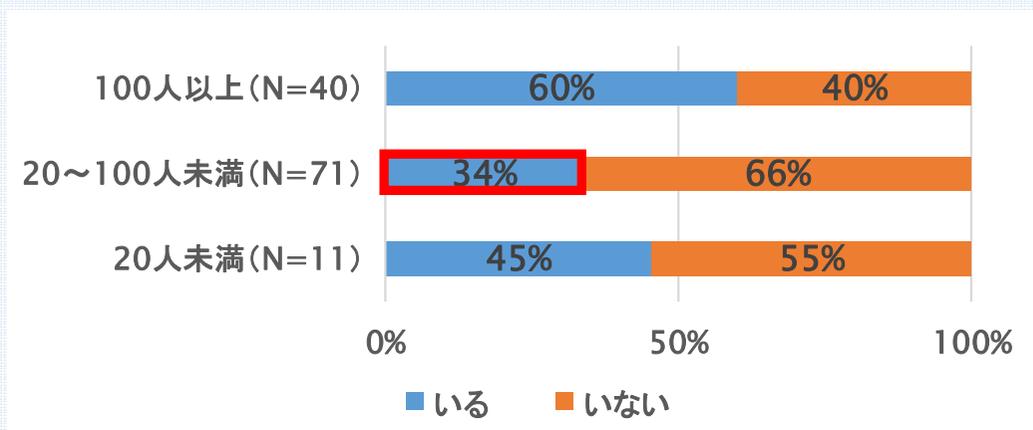
- ◆ 「ICT人材を確保している企業の割合」は55.8%と、前戦略策定時から増加しているが、**ここ数年は横ばい**
- ◆ 特に従業員数20～100人未満の**中小企業は34%しか人材の確保ができていない**

ICT人材を確保している企業の割合



県内事業者アンケート（静岡県産業振興財団、2024年）

企業規模別 ICT人材確保状況

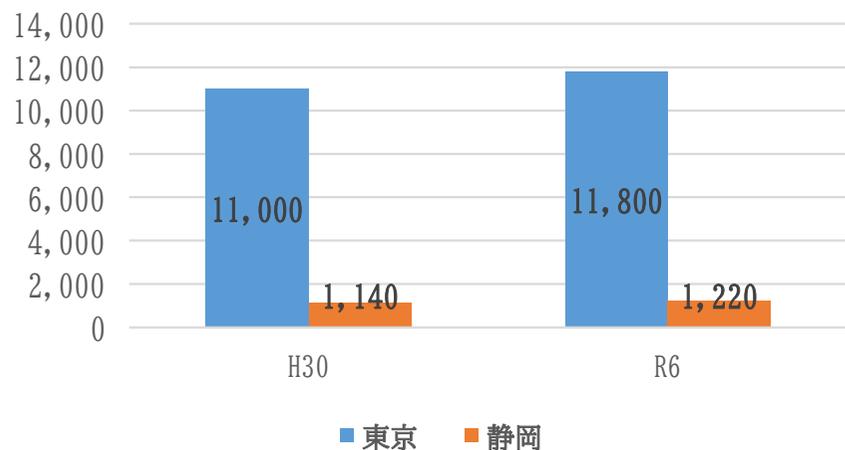


県内事業者アンケート（静岡県産業振興財団、2024年）

2 本県のデジタル人材をめぐる状況 < 2-3 本県の状況 ② >

- ◆ 本県における大学・高専・専門学校等の情報通信・処理系学科の定員数は増えてはいるが、**供給量は十分とはいえない**
- ◆ 一方で、県内大学でも「数理・データサイエンス・A I 認定プログラム」を設置する県内大学が増加（9校）。**デジタルリテラシーを身に付けた学生は増加。**

情報系大学・専門学校の定員数



各校公表資料（2024年）

県内情報系大学・専門学校の定員数内訳

区分	H30 (人)	R6 (人)	学校数 (H30→R6)
大学	660	500	4校→3校
高専	120	120	1校
技術専門学校	40	60	1校→2校
専門学校	320	540	4校→5校
合計	1,140	1,220	

各校公表資料（2024年）

2 本県のデジタル人材をめぐる状況 < 2-3 本県の状況 ③ >

- ◆ 本県のデジタル人材(情報通信産業の従業者数)の割合は1.2%と**全国平均の3.4%より依然として低い状況**

全産業のうち情報通信産業の割合

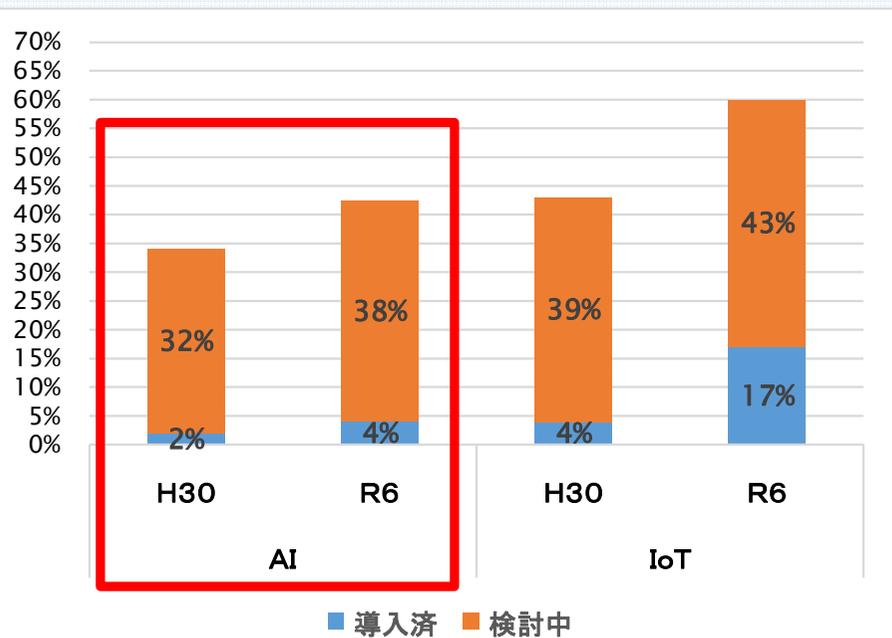
区分	情報通信業			
	事業所数	構成比	従業者数	構成比
全国	76,559	1.5%	1,986,839	3.4%
東京都	28,503	4.5%	1,085,934	11.3%
静岡県	1,387	0.9%	20,605	1.2%

経済センサス（総務省、2021年）

2 本県のデジタル人材をめぐる状況 < 2-3 本県の状況 ④ >

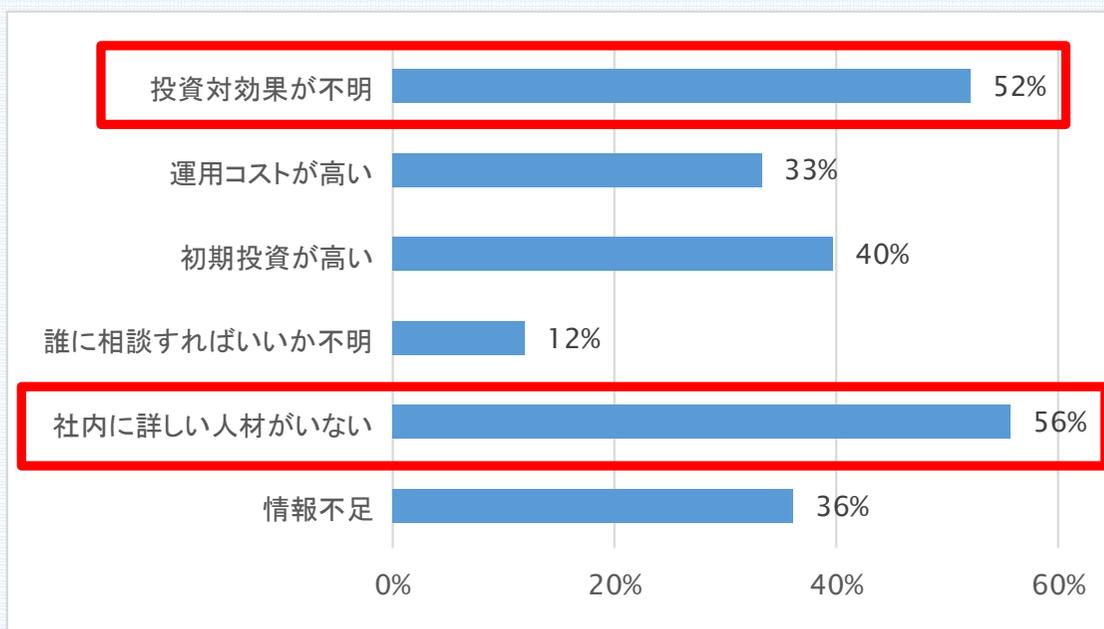
- ◆ 県内中小企業のA I 導入率は4%
- ◆ 現戦略策定時（H30年度）と比較し、導入・検討の段階に進んでいる企業は微増
- ◆ A I 導入の課題は、「社内に詳しい人材がない」、「投資対効果が不明」が多数

県内中小企業のA I・I o T導入率



県内事業者アンケート（静岡県産業振興財団、2024年）

A I 導入の課題



県内事業者アンケート（静岡県産業振興財団、2024年）

2 本県のデジタル人材をめぐる状況 <2-4 関係者ヒアリング結果 ①>

【産業界からの声（商工会・商工会議所・アドバイザー 等）】

- 企業によってデジタル化の進捗段階に開きがあり、各企業がデジタル人材に求める役割・スキルが多様化している。

※ 企業がデジタル人材に求める役割・スキルの例

業務のデジタル化（効率化）、データ分析（販売促進）、情報セキュリティ対応
自社システムの保守・管理、自社システムとクラウドサービスとの連携 等

- AIへの企業の関心は高く相談が増えているが、支援側の知見が不足し、十分に対応できていない。
- 中小企業にノーコード、ローコードツールの活用を促すべき。
- 自社のデジタル化のため、成功した企業の事例を知りたいという声が多い。

2 本県のデジタル人材をめぐる状況 <2-4 関係者ヒアリング結果 ②>

【有識者の意見（本戦略委員会委員、静岡県フェロー 等）】

- デジタルスキルの多様なニーズに対応できる人材の育成が必要。
（自社基幹システムの保守運用、A I の利活用、セキュリティ対策の導入 等）
- 全ての階層で、A I への対応が必要。
（データの利活用・セキュリティに関するリテラシーの向上、利活用の促進 等）
- 成功事例の創出と横展開（経営層への啓発等）が重要。
- 実際に企業で活躍できるレベルのエンジニアは、年単位の育成と実務経験が必要。
- 次世代人材には、プログラミング以外のデジタルスキルの教育も必要。
- 生成A I を日常的に使いこなす若者と企業を結びつける機会があると良い。

3 目指すべき姿・施策の重点方針

① 国の動き

② 本県の状況

③ 産業界・有識者意見

目指すべき姿

本県産業の新たな価値の創造や生産性向上に貢献するデジタル人材が活躍する地域

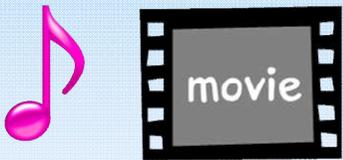
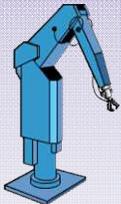
施策の重点方針

- I. デジタル人材の役割・スキルの多様化への対応
- II. AIイノベーションの推進
- III. 成功事例の創出と横展開の強化

4 本戦略におけるA I

◆ 本戦略における「A I」は、予測や判定、コンテンツ生成するA Iからロボット等
に実装して動作を行うフィジカルA Iまで幅広い概念とする

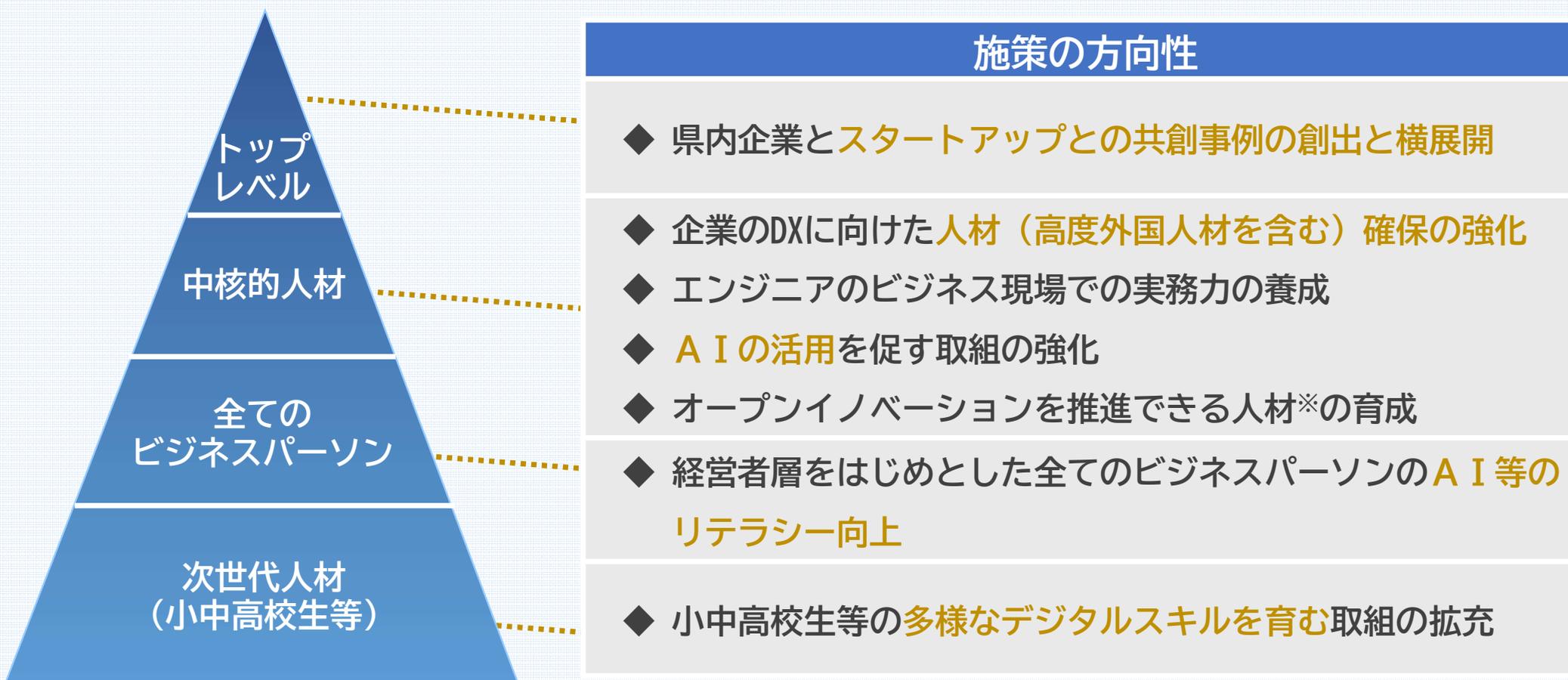
本戦略の対象となるA I

従来のA I <u>Machine learning</u> <u>Deep learning</u>	生成A I <u>Generative AI</u>	A I エージェント <u>AI Agents</u>	フィジカル A I <u>Physical AI</u>
 <ul style="list-style-type: none">・機械学習・深層学習 等・異常検知・需要、売上予測 等	 <ul style="list-style-type: none">・テキスト生成・音声生成・画像生成・動画生成	 <ul style="list-style-type: none">・より高度なタスクを 実行できるA I	 <ul style="list-style-type: none">・物理的なアクション も伴う自律的なA I・自動運転・ロボット制御 等

※ 「第2回先進的A I 活用アドバイザーボード（デジタル庁、2026年）」で示されたA Iの区分を基に静岡県が作成 19

5 施策体系 <5-1 全体像>

- ◆ 「施策の重点方針」に基づき、引き続き4つの階層ごとに必要な人材の確保・育成施策を展開



※デジタル技術をコアとして、社外と連携した共創プロジェクトを企画・マネジメントできる人材 20

5 施策体系 <5-2 トップレベル人材>

- ◆ 国内外で獲得競争が激化しているトップレベル人材を県内企業が活用・確保できるようにするため、人材を擁するスタートアップとの協業を促進するとともに、事例共有のための情報発信や、新たなビジネスを創出できる人材の育成に取り組む

施策の方向性	◆ 県内企業とスタートアップとの共創事例の創出と横展開
取組内容	想定する事業
首都圏等スタートアップと県内企業のビジネスマッチング	「TECH BEAT Shizuoka」による首都圏等のスタートアップと県内企業とのマッチング、情報発信【2019年度～】
イノベーション拠点への人と情報の集積	イノベーション拠点「SHIP」を活用したトップレベルのデジタル人材育成講座の開催と共創事例等の情報発信【2023年度～】
3次元点群データを活用して仮想空間を構築できる人材の育成	学校法人静岡理工科大学と連携した人材育成【2024年度～】
県内でのスタートアップの実証実験の促進	「実証実験サポート事業」によるスタートアップの呼び込み、地域（企業・団体等）課題の解決【2025年度～】
中小企業へのAI導入実証の支援	AIソリューションを有するスタートアップと県内企業をマッチングし、導入に向けた実証実験を支援【2026年度新規】

5 施策体系 < 5-3 中核的人材 >

- ◆ 企業の生産性・競争力向上に必要な中核的人材を育成・確保するため、社内人材の先端デジタル技術習得を支援するとともに、企業の人材確保の強化やA Iのリテラシー向上（利活用、セキュリティ等）を促す施策に取り組む

施策の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 企業のDXに向けた人材(高度外国人材を含む)確保の強化 ◆ エンジニアのビジネス現場での実務力の養成 ◆ A Iの活用を促す取組の強化 ◆ オープンイノベーションを推進できる人材の育成
取組内容	想定する事業
先端デジタル技術習得を図る講座	静岡大学・沼津高専と連携した、データ分析やA I等をテーマとした講座の開催【2019年度～】
製造現場等におけるA I・I o T導入の支援 企業のエンジニア採用力向上支援	A I・I o T導入推進コンソーシアムによる人材育成や専門家派遣による伴走支援【2026年度拡充】
オープンイノベーションの創出支援	イノベーション拠点「SHIP」を活用した交流・挑戦を後押しするイベントの開催【2023年度～】
高度外国人材の活用	高度外国人材と県内企業のマッチング【2019年度～】
若者等と連携した企業の生成A I活用促進	生成A Iを利用できる学生と企業のマッチングによる企業の生成A I活用を促進【2026年度新規】

5 施策体系 <5-4 全てのビジネスパーソン>

- ◆ 経営層を含め企業に所属する一人ひとりがデジタルリテラシー（利活用、セキュリティ等）を備えるため、デジタル技術の素養を学習できる講座や、DX実現に向けたマインドを醸成するための普及啓発に取り組む

施策の方向性	◆ 経営者層をはじめとした全てのビジネスパーソンのAI等のリテラシー向上	
取組内容	想定する事業	
AI等デジタルリテラシー向上を図る講座	静岡県立大学と連携したAI等をテーマとした講座の開催【2019年度～】	
AI活用に向けた普及・啓発	SHIPを活用したAIセミナー【2023年度～】 経済団体が行うAIセミナー開催等の支援	
デジタル技術活用事例の普及・啓発	「TECH BEAT Shizuoka」による経営者等を対象としたトークセッション、セミナーの開催【2019年度～】	
リスキリング (デジタルスキル等)	県立工科短期大学校における在職者・離転職者訓練【1998年度～】 ・在職者：IoT機器を活用した組み込みプログラム入門等 ・離転職者：基本的なデジタルリテラシー、ウェブサイトの作成スキル等	

5 施策体系 < 5-5 次世代人材 >

- ◆ 将来を担う次世代のデジタル人材を育成するため、今後必要となる**デジタルスキル（A I、プログラミング等）**を利活用できる若者の育成に取り組む
- ◆ 教員の情報リテラシー向上や学校環境の整備を推進する

施策の方向性	◆ 小中高校生等の多様なデジタルスキルを育む取組の拡充	
取組内容	想定する事業	
先端技術を習得した高度人材の育成	県立工科短期大学校における若年者訓練【2021年度～】 （システム設計やネットワーク構築等システムエンジニアに必要なスキルの養成）	
学齢期におけるデジタル技術に親しむ機会の提供	デジチャレンジ教室【2023年度～】 小学生職場体験講座の開催【2025年度】	
次世代A I 開発者（エンジニア）の育成	プログラミング作品やA I ソリューションを開発するコンテストの開催 【2026年度新規】	
次世代A I 事業企画者（ビジネスプランナー）の育成	起業等に関心のある学生のコミュニティ「CREWS」の運営 【2025年度～】 高校生を対象とした次世代A I ビジネスプランナー育成プログラムの実施 【2026年度新規】	
教員研修及び学校環境の整備	教育現場や市町の意向を踏まえた教員向け研修の実施、学校環境の整備 情報・理数科目の教育内容を充実	

6 K P I と進捗評価 ①

- ◆ 今後の方向性に沿った施策を効果的に進めていくため、K P I を設定
- ◆ 人材の育成・確保に対する成果指標に加え、新たにキーテクノロジーとなる A I の導入を促進するための成果指標を設定する

K P I	基準値 (2024年度)	目標値 (2028年度)	設定根拠
デジタル人材を確保している企業の割合	55.8%	67.0%	・ 2025年度：58%、+3.0%/年 (県総合計画と整合)
A I を導入済みまたは検討している企業の割合	42.1%	82.0%	・ D X 推進のキーテクノロジーとなる A I 導入に関する指標を K P I に位置付け ・ 直近の増加率から+10.0%/年

6 KPIと進捗評価 ②

- ◆ 本事業の進捗評価については、「静岡県デジタル人材育成協議会」において毎年度実施する

静岡県デジタル人材育成協議会 委員一覧

氏名	所属等
池田 哲夫	静岡県立大学 名誉教授
塩見 彰睦	静岡大学情報学部 教授
湯瀬 裕昭	静岡県立大学経営情報学部 教授
山本 敬介	株式会社Geolocation Technology 代表取締役社長
渡邊 嘉彦	一般社団法人インダストリアル・バリューチェーン・イニシアティブ 企画統括
阪口 瀬理奈	ふじのくにICT人材育成プロデューサー

7 改定情報

◆ 令和8年3月 策定