

# 大学技術職員の活躍に向けたスキル見える化：スキルの質保証と主体的情報開示の試行 (富士通Japan株式会社)

大学に所属する専門職人材が保有するスキルや経験等の情報を、その取扱い方法やスキルの質の保証等も含めて、関係者の信用を確保したシステムを設計することで、研究者間、大学間、地域（企業/自治体）での様々な活動における情報の流通を高め、それぞれが研究開発や課題解決を効率的に行える環境の構築を目指す。

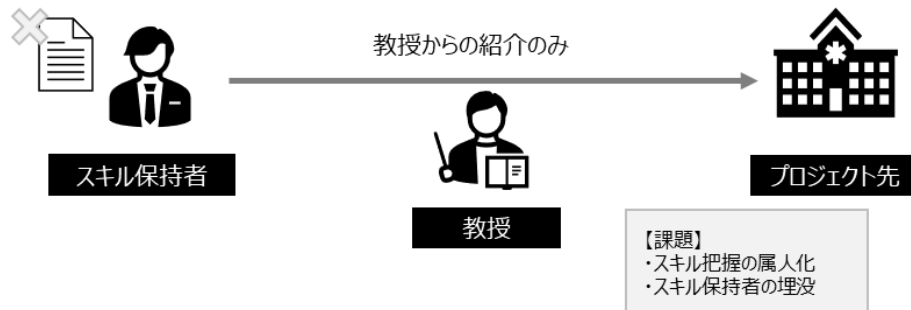
## 現在の課題（ペインポイント）

- 現状、技術職員に関するスキルや経験等の情報は標準化された状態で可視化がされておらず、共同研究やさまざまなプロジェクトにアサインをする際は大学に所属する教員や職員とのコネクションや主観的な判断によりマッチングを試みている状況である。

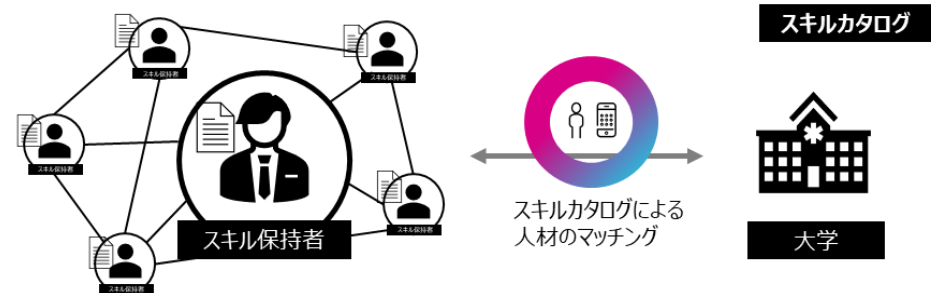
## Trusted Webの実現により解決する内容

- 本ユースケースでは、スキルの標準化/可視化を行い、マッチング基盤を整備することで効率的かつ新たな機会の創出に寄与できる姿を目指す。

## 課題解決前の事業スキーム図（As-Is）



## 創出するユースケースの事業スキーム図（To-Be）



## 事業内容、社会的・経済的な価値

本事業の貢献対象として、まず大学の研究資金等受入額があげられる。2020年度の調達額は約3690億円で、前年対比で約206億円増加しており約6%の伸張が見られる。継続的な伸張を支えるため、**研究の下支えをする技術職員の適正な配置や新たな手配により**、教員の研究時間が捻出されることで、年々増加を要求される**外部からの研究資金等受入額の確実な確保に繋がると考えられる。**

さらに、現在大学学部の新設、理系転換が進められることになり今後新たな人材確保が急務となり、技術職員の増員/効率的な人材配置が必要になることは間違いない。また、大学に留まらず技能実習生制度の廃止の検討が始まり海外からの労働力を確保する上で技術スキルの証明をすることが今まで以上に求められる。

加えて、本事業は、2030年に向けたSDGsの達成にも大きく貢献できると考える。

**技術職員のスキルが見える化されることで、研究機関/企業間での優秀人材の流動の活性化に繋げることができれば、技術職員の雇用機会の増加、働きがいを創出できる。**

これは、SDGsのターゲット8.3、8.5をはじめゴール8「働きがいも経済成長も」やゴール9「産業と技術革新の基盤を作ろう」の達成に貢献する。

このように、日本での技術職員のさらなる活用は技術職員の雇用機会の創出だけでなく、社会課題解決に向けた研究/ビジネス発展にも繋げることができるため、社会的インパクトは大きいと考える。

まずは2023年度中に、琉球大学様を中心に、本事業でプラットフォームの具体的な検討を行い、2024年度以降に開発を含めた実証、事業化を実現することで、2030年までのSDGsの目標達成に貢献する想定である。

# 本実証事業における検証ポイント

No.	検証する課題・論点	初期仮説	論点解決に向けて検証・実施する内容
①	技術職員のスキルや経験等の情報を安全に管理するためにはどのように管理すべきか	<ul style="list-style-type: none"> <li>データ登録のプロセスで分散型IDや電子証明書を活用することで情報が改ざんされるリスクを低減できると理解</li> <li>また、ハッシュチェーン台帳技術を活用することでデータ流通の前後を一元的に記録できトレーサビリティを確保できると理解</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>汎用的かつ安全性の高いデータ流通プロセスを見極めるために、検討したデータ流通におけるプロセスが法や制度に抵触していないか調査、およびガバナンスの検討を行う</li> </ul>
②	技術職員が登録したデータの検証プロセスをどのように整備すべきか	<ul style="list-style-type: none"> <li>データ登録者に対して認証/データの照会を実施するガバナンス体制を整備する必要があると理解</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>認証/データ照会の業務フローを整理し、信頼性が担保できるガバナンス(案)を策定</li> <li>学内検証や学内ヒアリングを踏まえてガバナンス(案)をブラッシュアップ</li> </ul>
③	広く利用されるために技術職員のデータ項目をどうすべきか	<ul style="list-style-type: none"> <li>厚労省にて公開している「キャリアマップ」をベンチマークとすべき</li> <li>上記に加え技術職員向けのキャリアマップを定義すべき</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>厚労省にて公開している「キャリアマップ」をベンチマークとして、技術職員向けのキャリアマップを定義し、各ステークホルダへのヒアリングを通し実用性を確認する</li> </ul>
④	広く利用されるため、かつ個人情報情報が安全に流通するためにシステムアーキテクチャーをどうすべきか	<ul style="list-style-type: none"> <li>相互運用性を確保するために現行システムとも接続容易なWeb API を採用すべき</li> <li>データ登録時に個人の主権のもと開示するデータを選択できる仕組みを構築すべき</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>②で整備するガバナンス体制および連携先へのヒアリングを踏まえ、各ステークホルダとの相互運用性を確認</li> <li>本実証事業で企画するプロトタイプシステムで当事者間のみで登録者が開示したいデータのみが連携されるプロセスモデルを設計</li> </ul>
⑤	複合的な課題の解決のために複数人の技術職員を求める依頼に対して、マッチングするためのプロセスをどのように整備すべきか	<ul style="list-style-type: none"> <li>複数人で補完できる仕組みを構築すべき</li> <li>個人のデータから一部を分岐しチームとして統合するような仕組みを構築すべき</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>複数人の技術職員を組み合わせた際の学内検証や学内ヒアリングを踏まえて業務フロー、ガバナンス(案)をブラッシュアップ</li> </ul>

# 実施体制

