

「第4次産業革命スキル習得講座認定制度（仮称）」に関する検討会（第2回）

議事要旨

日時：平成29年5月17日（水曜日）10時00分～12時00分

場所：経済産業省別館3階312各省庁共用会議室

出席者（敬称略）

川田座長、東委員、五十嵐委員、大久保委員、住田委員（金丸委員代理）、小杉委員、田口委員、富田委員（宮原委員代理）、室井委員、高橋オブザーバー

議題

1. 制度の仕組み等について
2. 個別の対象分野について（IT利活用分野等）

議事概要

1. 制度の仕組み等について

（実施機関の要件について）

教育訓練の実施にあたっては、教員、教育設備、教育プログラム、組織の安定性の4点が必要であり、実施機関の要件として、これらの観点は重要である。

公的な制度であるため、実施機関の要件が非常に重要であることは理解しているが、我が国において新たな取組やイノベーションを促進するという観点から考えると、要件に、ある程度の柔軟性を持たせてもよいのではないか。例えば、我が国では前例や実績を重視する傾向が強いが、そうした要件を厳格なものとすると、前例のない新しい取組を促進することが難しくなる。また、財務面についても、革新的なアイデアを持ったベンチャー企業などの中には、赤字でも成長を続けている注目企業があることを踏まえて、多様な企業に対して可能性を開き、新しいアイデアを数多く活かせるように配慮してはどうか。

今回の認定制度を通じて、産業界に必要な新たな教育訓練を普及させるためには、新たな教育訓練の実施事業者が数多く参入することが重要である。実施事業者の参加を促進するために、認定時の要件を柔軟なものとする一方で、認定後の更新や取消しの基準を厳格にするのが望ましい。

今回の認定制度における実施機関の要件としては、厚生労働省の指定基準も考慮したほうがよい。ただし、厚生労働省の基準が失業者を対象としているのに対して、今回は在職者を対象としている点は異なっている点には注意が必要。また、厚生労働省の基準には就職状況等に関するものが含まれているが、こうした基準は、今回は対象外であると考え。さらに、今回対象となるIT分野の技術の変化は非常に早いため、この点についても考慮が求められる。

教育訓練の実施事業者は、1社だけでなく、複数社で連携することも考えられる。厚生

労働省の指定基準を踏まえることは重要であるが、より多くの教育訓練の実施事業者が参加できるよう、実施機関の要件には柔軟性を持たせたほうがよい。

教育訓練の実施事業者として、過去に教育訓練を実施した実績を持たないベンチャー企業等が認定を希望する場合も考えられる。ベンチャー企業の中には、今回の認定制度が対象とする新しい技術に関して高い知見やノウハウを持っている企業もあるため、こうしたベンチャー企業も教育訓練の実施事業者としての認定を受けられるよう、何らかの配慮が望まれる。例えば、教育訓練に関する実績を柔軟に考え、認定後の評価等を厳格にはどうか。

教育訓練の実施実績や設備のほか、講師の実績等を厳格にすると、従来と同じ既存の事業者や講師が教育訓練を提供することになり、新しいアイデアを持ったベンチャー企業等の参入が促進されない。教育訓練に関する実績や設備よりも、新規性を重視してはどうか。

設備については、教室がなくても、バーチャルな形で実施できるような教育訓練も考えられる。重要なのは、実施事業者の設備や組織ではなく、対象となる教育訓練が十分に効果的か（人材のスキルが十分に向上するか）という点である。設備や組織に関する最初の認定要件を厳格にするよりは、認定後に十分な成果を挙げているかを重視するという考え方のほうが望ましいのではないか。

認定時の要件を平易なものとする、教育訓練の質が十分に担保されず、結果として受講者個人の利益が十分に保護されない可能性がある。また、教育訓練給付金は、受講修了後に給付されるため、受講時には受講者本人が一旦全額を負担することとなるが、受講中に教育訓練の実施事業者が倒産してしまった場合、その受講者を誰が保護するのかという問題もある。今回の認定は、経済産業大臣による認定であり、質の低い教育訓練や安定性を欠く実施事業者等は、極力排除されるべきである。その判断や選択を受講者個人に任せることや、その結果による不利益を個人の責任とするとは望ましくない。経済産業大臣認定として、相応しい基準が必要である。

（審査方法について）

教育訓練の内容について、産業界のニーズを十分に反映することも重要である。独立行政法人情報処理推進機構（IPA）がその役割を担うと考えられるが、審査に参加する外部有識者を、産業界のニーズを反映できるような有識者とすることも重要である。

（認定の有効期間について）

3年という有効期間は適切である。しかし、3年の有効期間の間は、教育訓練の改善に関する努力をしなくてもよいといった事態は避けるべきである。特に、受講者の評価が低い教育訓練については、3年を経なくても、有効期間の途中でも見直しが行われるようにすることが望ましい。

（認定の取消等について）

受講者からの評価が著しく低い教育訓練は認定取消の対象になり得る。そのため、受講者の声を収集する仕組みを検討することも重要である。

教育訓練の評価の方法として受講者アンケートが想定されるが、修了直後のアンケート調査は満足度が高くなる傾向があるという点には留意が必要である。教育訓練の効果を把握する上では、受講修了後半年又は1年程度が経過した時点でアンケートを実施するのが効果的である。その際、「教育訓練によって習得したスキルを、その後の実務で活用することができたか」という点や「教育訓練の受講がその後のキャリアアップにつながっているか」という点について把握することが重要である。

教育訓練を評価するだけでなく、キャリアアップや転職、給与の上昇等を含めた修了後の受講者の状況について、一定の期間、フォローアップ調査が可能な仕組みを制度的に実現できるとよい。

教育訓練の受講を修了した社会人に対して、継続的に連絡を取ることは、現実的には難しい面もあると考えられる。

個人情報取得については、現実的には難しい可能性もあるが、教育訓練の受講開始時に、修了後にフォローアップ調査を行う点についての合意を取り、フォローアップ調査に必要な個人情報等を取得できるような仕組みとしてはどうか。

受講者アンケートの内容については、教育訓練の実施事業者任せではなく、盛り込むべき共通項目を示しておいたほうがよい。

第4次産業革命においては、デザイン思考やリーンスタートアップのように試行錯誤を繰り返しながらサービスや成果の改善を行うことが求められる。同様に、今回の認定制度の対象となる教育訓練についても、受講者の声を取り入れながら、改善を重ねてより良いものとしていくことが重要である。特にIT分野は、半年でも大きく変化し得るため、継続的な改善を阻害せず、むしろそれを奨励するような仕組みが望まれる。

教育訓練の実施事業者による自己点検・評価のような、PDCAの仕組みの公表を義務付ければ、より効果が上がると考えられる。

ISO 29990（非公式な教育・訓練における学習サービス事業者向けの国際規格）では、教育事業者が毎年チェックシートを提出し、それを審査する仕組みになっている。今回の認定制度においても、同様の仕組みを取り入れてはどうか。

教育訓練が認定された後も、自主的な改善を認めるとともに、改善の内容については公表し、受講者にも知らせることが必要である。

ITに関する技術は変化が早いため、一度教育訓練を受講した後も、技術のバージョンアップ等にあわせて継続的に学習することができれば理想的である。そのような仕組みが実現すれば、受講者の継続学習時に、フォローアップ調査を実施することも可能である。

最後まで修了できない受講者が多い教育訓練には問題があることが多い。よって、受講者の修了率も、教育訓練の適切性を把握するための指標になり得る。

認定の取消し要件の中に、「開講実績が極端に少ない場合」という例が挙げられているが、新規参入の実施事業者の場合は、まだ既存の実施事業者ほどの集客力がなく、結果として実績が少なくなってしまうことも考えられる。よって、認定取消しの審査の際は、そのような点についても考慮することが必要である。

受講者からの苦情を受け付ける窓口を経済産業省に設置し、状況に応じて認定を取り消すことが可能な仕組みも必要である。

教育訓練に対する評価のほか、修了後の受講者のフォローアップ等を強く意識していくことが必要である。

認定された教育訓練や実施事業者の情報が公開されれば、ニーズと比べて不足している教育訓練等を、他の事業者が把握するための重要な情報となり得る。また、これらの情報を公開する場合は、受講者による評価結果等もあわせて公開できるとよい。

2. 個別の対象分野について（IT 利活用分野等）

いずれの分野においても IT 利活用が重要な課題であることは認識しているが、特定企業の支援にならないように留意する必要があるほか、誰が教えるのかという課題もある。

物流分野の課題は多様であり、教育訓練のみによって解決されるものではないように思われるが、中小企業の人材は、IT を活用してどのような効率化が可能なのかといった点について学ぶ機会も少ないと考えられるため、今回の認定制度は、そのような中小企業の人材を主な対象とするほうが望ましいのではないかと。

教育訓練の受講者に対して、その内容がどのようなニーズに対応するものであり、どのように業務に役立つのかという指針が示されているとよい。

産業における課題は様々であるが、その解決のために個人を対象として実施できる施策は限られている。今回の認定制度は、個人を対象とする施策であるが、これだけですべての課題を解決することは難しいため、企業が主導して取り組むべき課題も含めた課題の全体像を、別途認識しておくことが重要である。

ある企業の機密情報を扱う教育訓練を、他の企業の従業員が受講する場合、企業には、非競争領域のものと競争領域のものがあり、後者については、教育訓練を通じて開示することは難しいと考えられる。

多様な業種における IT 利活用は、これまで企業が主導する形で進展しており、政策課題として十分な施策が実施されていなかった。しかし、多様な業種における IT 利活用は、我が国においてイノベーションを促進するための非常に重要な課題であり、今後、我が国全体として力を入れて取り組んでいくことが強く求められている。このような点を踏まえると、今回の認定制度において IT 利活用分野を対象とすることは、大きな意義を有しているといえる。

お問合せ先

商務情報政策局 情報処理振興課

電話：03-3501-2646

FAX：03-3580-6073