

Connected Industries 自動走行分科会 第1回人材戦略 WG
自動走行ビジネス検討会 令和元年度 第1 回人材戦略 WG 議事要旨

- 日時:2019 年 11 月 25 日(水)16:00-17:30
- 場所:AP 虎ノ門 I・J 会議室
- 出席者

(敬称略、五十音順)
(二重下線::座長)

<委員>

足立 智彦	マツダ株式会社 統合制御システム開発本部 首席研究員
石川 浩	株式会社 SUBARU 技術統括本部 技術管理部 部長
井野 淳介	日産自動車株式会社 電子技術・システム技術開発本部 ソフトウェア開発部 主管／一般社団法人 JASPAR 運営副委員長
加藤 真平	東京大学大学院 情報理工学系研究科 准教授
川原 禎弘	株式会社ジェイテクト 研究開発本部 研究企画部 渉外グループ グループ長
小竹 元基	東京大学大学院 新領域創成科学研究所 准教授
菅沼 賢治	株式会社デンソー 技術開発推進部 国際標準推進室 シニアアドバイザー
菅沼 直樹	金沢大学 新学術創成研究機構 未来社会創造研究コア 自動運転ユニット ユニットリーダー 教授
高田 広章	名古屋大学 未来社会創造機構 教授
谷川 浩	一般財団法人日本自動車研究所(JARI) ITS 研究部 部長
田丸 喜一郎	独立行政法人 情報処理推進機構(IPA) 専門委員
西田 俊之	株式会社本田技術研究所 四輪 R&D センター 統合制御開発室 室長
原 博隆	ルネサスエレクトロニクス株式会社 オートモーティブソリューション事業本部 車載ソフトウェア開発統括部 主管技師長
平野 洋之	TRI-AD ディレクター
真野 宏之	日立オートモティブシステムズ株式会社 技術開発本部 主幹技師長
盛林 敏之	株式会社デンソーテン 共通技術推進部 先行開発企画室 シニアプロ
湯川 正史	公益社団法人自動車技術会(JSAE)事務局次長
渡辺 智雄	パナソニック株式会社オートモーティブ&インダストリアルシステムズ社 オートモーティブ開発本部 プラットフォーム開発センター 基本ソフト開発 3 部 部長

<報告者>

株式会社三菱総合研究所(MRI)
公益社団法人自動車技術会

<オブザーバー>

株式会社本田技術研究所
株式会社デンソー
株式会社ジェイテクト
株式会社ティアフォー

<事務局>

経済産業省
国土交通省
A.T. カーニー株式会社

■ 議事次第

- ① 人材戦略 WG の今年度の進め方について【経済産業省】
- ② スキル標準を活用した講座について【MRI】
- ③ スキル標準を活用したスキル診断について【MRI】
- ④ 自動運転講座開講ニーズ調査に関するヒアリング依頼について【MRI】
- ⑤ 自動運転 AI チャレンジについて【自動車技術会】
- ⑥ 質疑

■ 議事要旨

- 本 WG は、今いる人材をどう育てるか、およびどの程度人材が不足しているかが主な論点であったと理解しているが、当初想定されていた他業界からの人材の引き込みの取組はないのか。
- スキル標準に準拠した講座の開発活動自体が、他業界からの引き込みを念頭にしているとの理解。人材不足の現状の表明に加え、自動車業界の魅力もアピールもしたく、そのインプットは皆様から頂戴したい。（経産省）
- 効果測定をする場合、経産省からうまく依頼する形で、経営者が自動車に多少なりとも興味を持っているような他業界の会社にも依頼した方が良いのではないか。
- スキル基準はつくれても評価は難しい。今回のような自己評価だけではなく、客観的な評価も必要なのではないか。
- ITSS(IT スキル標準)の診断では、クイズ形式(客観評価)の診断と自己回答(自己評価)があり得るが、併存しているとの認識。
 - － 自己回答については、客観性の担保は困難だが、人材育成の観点では、上司と診断受験者本人の間で行われる、本人のスキルレベルのすり合わせのコミュニケーションも含めて人材育成と考えている。
- ETSS(組込み標準スキル)に ITSS の枠組みをそのまま適用してもうまいかないのではないか。
 - － ITSS はキャリアレベルで単価を決めることが適合的な企業向けであるが、ETSS は必ずしもそうとは限らない。

- 特に、自動走行のような技術進歩が激しい領域では、上司が先進技術の評価ができない場合も想定され、社内で客観評価ができる人材を育成することも技術者にとってはモチベーションになるのではないか。
- 社外の認定講座がないため、TRI-AD では自社でテストをつくり、採用時に応募者に受験してもらっている。社外で講座があれば、公平に実力養成、評価、アピールができるようになる。
 - 自己評価では論外で、応募者に対する客観的な評価が面接官にとっては重要。一分野でも認定講座が整備されれば、突破口になり好循環に向かうと思う。

【経済産業省 自動車課 増田課長補佐からのプレゼンテーション】

- エコシステムを将来的に実現したい。
 - 第4次産業革命スキル習得講座の自動走行の分野の中の講座については、調査からわかる人材ニーズを公表し、様々な講座作成者にスキル標準に準拠した講座を作成いただき、経産省の認定を受けるというエコシステムをつくりたい。
 - 講座受講者選定にあたり、企業側の判断材料にスキル標準がなれどと思っている。スキル標準と講座が将来的に紐づき、ボリュームゾーンの人材エコシステム形成に資することを期待している。
 - 資格まで踏み込むと、今年度・来年度での実現は難しいと思うが、指摘を踏まえ検討はしていきたい。

【経済産業省 自動車課 植木室長からのプレゼンテーション】

- 他業界からの引き込みについては、人材戦略 WG でどこまで広げるかは論点。
 - 企業内のセクターが様々ある中で自動車に集まりにくいとの話があったが、どのセクターの人気のあるのか、人を集めるうえでの課題を企業内で見ていただくことも一案。
- 8万人程度いる会社ゆえオート社などのみの事情になると思われるが、自動運転など単語ベースで興味を持ち入ってくるものの、担当領域が狭い、コードを書く機会がないなど、想定と違うと感じる者も多い。
- また、ゆとり・さとり世代は会社に対するロイヤリティが低い。人事曰く入社4年以内の辞職率が高く、単にスキル・興味だけの話ではない。
- 例えば、ナビのソフトの組み込みをやっている人材を自動運転に持っていくためにはといった視点もある。
 - 携帯電話の組み込みをやっていた人材をステレオカメラの仕事に入れ、車の開発・制御などに対する考え方をOJTで教育してきたが、手が回らなくなっている。それを今回の講座でカバーし、一定以上のレベルで認定されることを期待する。
 - 社内でも人材をローテーションしたいが、自動運転分野は忙しく教育する時間がないため、外部の教育機関で一定期間教育されるのは良い。制御系から自動運転、情報系から制御系など、分野ごとにシフトする形の教育体系は、メーカーにとっては取り組みやすい。
- このような議論には、経産省の自動車課のみならず情報産業課も必要なのではないか。
- 従業員にロイヤリティは求めてはいけない。自社の魅力で、いかに必要なときに引き付けるかとのマインドが必要。

【経済産業省 自動車課 植木室長からのプレゼンテーション】

- 確かに、人材の問題を考える際に自動車業界のみでは限界があるかと思う。
- どこから人材をシフトさせれば効率が良いのか、また、ロイヤリティを前提とした終身雇用だけでなく、多様な働き方を想定したシフトのさせ方を議論しても良いと思う。
- 第1回自動運転AIチャレンジは、900名もの参加があり、潜在的には人が多いと思われるため、本年はその人をアトラクトできるようにしたい。

以上