

「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3回）
議事要旨

日時：平成29年6月14日（水曜日）15時00分～16時30分
場所：経済産業省別館9階944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、金丸委員、小杉委員、田口委員、宮原委員、室井委員、高橋オブザーバー

議題

1. 個別の対象分野について（I T利活用分野等）
2. 検討会報告（案）について

議事概要

1. 個別の対象分野（I T利活用分野）について

我が国全体の就業者のうち、約1割が自動車産業に従事していると言われている。“1億総学び社会”などと称される中で、自動車分野は、I T利活用が進んでいる分野の人材育成を促進するモデルとして相応しいと考えられる。

前回の検討会でも、I T利活用に関していくつかの分野が挙げられていたが、その際、自動車分野は特定の企業名が出されている点に違和感を覚えた。しかし、今回の説明のような業界団体による認定であれば適切と考える。

自動車分野の例は、業界として企業横断的に取り組んでいるほか、レベルが具体的に示されており、本制度の趣旨にも合致していると感じられる。

2. 検討会報告（案）について

- (1) 教育訓練の先進性及び実践性について

- ・ 我が国には、ものづくりを重視するハードウェア思考が根付いているが、この価値観によって、ソフトウェア化やサービス化の面で世界に遅れをとってきた。その結果、我が国のソフトウェアエンジニアは、世界的な市場で競争できるレベルにはないのが現状である。
- ・ 「教育訓練の先進性及び実践性」に記載された要件のうち、「産業界のニーズに応える」の部分については、検討の余地がある。この要件は、産業界のニーズが正しいという前提に立脚しているが、我が国においてI T利活用が遅れている原因は産業界のニーズが正しくないためであるといえる。I T利活用に対して積極的ではない企業は、先端的な技術に対して敏感ではないため、そのような企業から先端的な技術に対するニーズは生まれるとは考えにくい。そのように考えると、産業界のニ

ニーズはそれほど先端的ではない可能性があるため、先端的な技術に対するニーズについては、企業だけではなく、最新技術に詳しい知見を持つ個人等のニーズを取り入れてもよいのではないかと。

- ・ 「産業界のニーズ」という表現はそのままでもよいが、例えば、「社会のニーズ」、「少子高齢化の中でのニーズ」、「地域やコミュニティのニーズ」というように多様な表現を用いてニーズを固定化しないほうがよいのではないかと。
- ・ 第4次産業革命という時代においては大きな変化が必要であり、この時代を担うエンジニアを育成する必要がある。優秀なエンジニアが時代を変えると考えている。今後は新しい価値を創出できる人材が求められているが、そのためには、教育方法を変える必要がある。
- ・ 本制度は、IT関連業務に携わる人材に、スキル習得の機会を与える有意義な制度である。現在は、IT需要が高まり、人手不足のために情報サービス業界全体が繁忙な状況となっている。今後も、短期的には、現行システムの維持管理や改修等を担う必要があるが、業界としては、働き方改革を行い、もっと魅力的な業界に変革していくことが必要であると考えている。一世代前の技術を使って働いている人材に対して、最先端の技術を習得できる機会を与えることができれば、業界の魅力も向上し、結果として我が国の競争力も非常に高まるのではないかと。
- ・ 先般、米国の大学院を訪問したが、いずれの大学院においても、MBAクラスの授業は実践形式であった。多様な専門性を持つ人材によってチームを構築し、実際の社会課題に対する解決法を検討する。多くの場合は失敗に終わるようだが、その失敗が貴重な糧となり、実践的な人材が育つようになっている。
- ・ 実践的な教育手法の例として記載されているワークショップやディスカッションのほかにも、さらに先端的な教育手法の導入を促進するような表現を工夫できるとよい。

(2) 修了評価及び事後評価について

- ・ 修了証の交付について、教育事業者が独自に交付するのか、または、本制度の一環として例えば統一的なものを交付するのか。個人的には後者のほうが望ましいと考えている。
- ・ 教育訓練の修了者を、1年間フォローする仕組みは重要だと思うが、それを教育事業者が行うのは難しいと感じる。特に、新しい教育を手がけるベンチャー等の教育事業者が参入する際に障壁となる可能性がある。
- ・ 事後評価について、例えば独立行政法人情報処理推進機構が実施している「未踏IT人材発掘・育成事業」では、1年後、3年後、5年後に、それぞれ対象者のフォローを行っている。1年後だけではなく、それ以降についてもフォローアップ調査を実施することによって把握できる事項もあるのではないかと。しかし、長期間のフォローアップ調査をベンチャー等の教育訓練の実施事業者に任せることは難しい

可能性が高いため、例えば、第三者機関や専門機関等によってフォローアップ調査を支援するような仕組みが実現できるとよい。

- ・ 事業評価の負担が大きいと、新規事業者にとっての敷居が高くなってしまうため、事業者の負荷とならないような事後評価の方法を検討し、1年後に限らず3年後程度までフォローアップ調査を実施してほしい。
- ・ 本制度の教育訓練を通じて個人のスキルが向上し、それが個人の報酬の向上につながることを重要であるが、個人から見て、正当な評価・報酬が得られていないと感じる場合は、転職という選択肢もあり得る。個人が主役であるという観点から、こうした可能性についても盛り込んでいただけるとよい。
- ・ 諸外国に比べ、日本では転職はそれほど一般的ではなく、転職を繰り返すことはマイナスイメージで受け取られることもある。しかし、本制度で認定された教育訓練を受講することで個人がスキルアップし、それまでの企業の中で報酬が上がらなければ転職するという社会全体の流動性が向上する可能性があると考えられる。
- ・ 本制度において、人材育成投資に対する効果が検証できるか検討すると良いと考える。国の支援によって個人がスキルアップした結果、社会保障費の削減や税収増につながるものがわかれば、合理的な政策として支持されると考えられる。そして、こうした評価の仕組みができれば、職業訓練の支援にさらに投資してもよいという議論になるかもしれない。最終的な成果を把握するために、事後評価が難しいとしても、挑戦する意味はあると思う。
- ・ 受講者に対して国が支援を行うため、受講者が自発的に教育訓練の情報や教育訓練を通じて習得できたスキル等についての情報を発信し、その情報が共有できるような仕組みを作ったほうが効率的であるように思われる。
- ・ 本制度は、原則として個人を対象とするものであるため、個人に対して義務が発生する。例えば、個人に対して定期的な近況報告を義務付けることで、フォローアップ調査を実施することも可能なのではないか。また、年収の向上につながっているのかも重要であると思う。市場の中で評価されないのであれば、それは個人の責任と考えることもできる。このような形で個人の責任についても盛り込んでよいのではないか。
- ・ PDCA を回し、適切な改善を行うことが求められるという趣旨の記載があるが、事後評価を事業者が行わない場合には、認定を取り消すということを明記する必要があるのではないか。

(3) 教育訓練の内容の更新について

- ・ ITに関する技術の進展の速さを考えると、認定の有効期間である3年間は長いと思われる。そのため、教育訓練の内容については、有効期間内であったとしても、常時更新することが望まれる。また、その更新情報についても、一般に提供される仕組みが必要である。

- ・ 教育訓練に対するニーズや市場の動向を把握するためにも、どのような教育訓練が認定されているかという情報が公開されると有益である。

(4) 教育訓練を実施する事業者の適切性に係る認定基準について

- ・ 先端的・先進的な教育訓練に挑戦しようとしているが、リスクもあると思われるベンチャー等の教育事業者と、長年の実績を持つ既存の教育事業者のいずれも認定するのか、それとも、豊富な実績を持つ既存の教育事業者のほうを重視するのか、といった点についても方針を示す必要があるのではないか。
- ・ 実績が少ない新規の教育事業者を認定することにはリスクがあるが、イノベーションを促進するためには、ある程度のリスクテイクも必要である。万が一、新規の教育事業者による教育訓練が失敗した場合はすぐに修正し、失敗が続くようであれば認定を取り消すなどの仕組みによって、質の高い教育訓練を残すことが求められる。現在の案には「継続的に安定した」という要件が含まれているため、新規の教育事業者にとっては敷居が高いように思われる。
- ・ 現在の我が国の現状を踏まえて、リスクを取ることで、新規の教育事業者が増えるような制度としてほしい。
- ・ 本制度では、国による給付が行われる前に、まずは個人が受講に係る費用を支払うこととなる。例えば、教育訓練の実施事業者が倒産した場合は、受講者個人に対して国が返金する等の仕組みが整備されていることが必要である。リスクのある教育事業者を認定するのであれば、誰がそのリスクを負担するのかという点を明確にしたほうがよい。
- ・ ベンチャーやスタートアップ企業では、先端的な知見を持った人材が活躍しており、こうした企業も教育訓練の実施事業者になり得るが、これらの企業は、教育訓練を実施するために必要な教室、機材、テキスト、講師等のインフラを持たないことも考えられる。こうした場合は、インフラをすでに有している企業と連携するのが自然であると考えられるため、このような連携も視野に入れていただけるとよい。
- ・ 設備を有していることが実施事業者の必須要件となっているが、現在はパソコンや部屋等の設備を借りることも容易である。設備については、必須要件としなくてもよいのではないか。
- ・ プライバシーマークを認定要件としてしまうと、認定を受けるためにプライバシーマークを取得することが必要になり、新規事業者にとっての認定の難易度を上げることになってしまう。例えば、プライバシーマークに類するもの等として幅を広げ、新規事業者も応募しやすいように工夫してはどうか。

(5) 教育訓練の対象分野について

- ・ 教育訓練の対象分野に、IT活用分野の例が挙げられているが、本日説明のあった自動車分野をぜひ先例としていただきたい。自動車分野の例は企業横断的であ

ったが、教育訓練を受講した個人のスキルが、特定の企業だけで活用されるものではなく、業界内で異動もしやすいスキルであることも重要である。こうした点についても、強調していただけるとよい。

- ・ I T利活用分野は重要であり、I Tのみを学習するのではなく、I Tと何かを組み合わせることで、新しく生まれるイノベーションがあるはずである。I T利活用分野も含めることで、ぜひ本制度が有意義なものとなるようにしていただきたい。
- ・ 我が国では、I Tベンダーに依頼してI T化を進めてきた。一方、海外では、自社でI T化に取り組む企業が多い。現業業務の中で課題を持っている人材がI Tを学ぶことで、I T利活用としての即戦力の人材となり、我が国の産業界の発展に貢献できると思う。
- ・ 本制度は有意義な取組であり、I Tを利活用する企業の人材のスキルが高まれば、業務におけるデジタル化のイメージも湧く。その結果、企業の生産性向上にも貢献できると考えられる。

(6) 受講対象者について

- ・ 本制度では、厚生労働省の教育訓練給付金の利用が想定されているが、この給付金制度の趣旨は、企業の教育投資を受けられない人材の能力開発を促進するということである。こういった趣旨を踏まえると、今回の制度は、企業に勤める人材を対象として想定しているものの、それに加えて、本来の教育訓練給付金の対象であるはずの非正規雇用の人材やフリーランスとして働く人材に対しても、本制度を周知することが必要であると考えられる。しかし、だからと言って、企業派遣等によって教育訓練を受講することを排除するものではないため、それが分かるような記載とすることが望まれる。
- ・ 本制度は、教育訓練給付金を利用するものであるが、これは雇用保険に加入している人材が対象となる。非正規雇用の人材やイノベーションを起こすようなインデペンデントコントラクターの中には雇用保険には入っていない個人も数多く、そのような個人は本制度を利用することができない。
- ・ 企業に属しているか否かに関わらず、対象者の裾野を広くし、周知を徹底した上で、広く個人に機会を与えることが必要である。
- ・ 高いレベルを目指す教育訓練には、基礎知識が必要であるため、今回は、少し低いレベルの人材も対象とすることも検討してはどうか。あまりにもレベルが高いと受講者が少なくなる可能性がある。

(7) 本制度の目的について

- ・ 本制度の趣旨として、働く個人に対して新しい機会を提供するという目的と、企業・産業の競争力強化や生産性を向上させるという目的が記載されている。いずれも重要ではあるが、本制度によって個人のスキル習得やキャリア形成の機会を作り

出すことがまず重要であり、その結果として、企業の生産性の向上や競争力の強化が実現されると考えられる。しかし、現在の「1. 目的」では、企業や産業が主体として書かれているような印象を受けるため、個人を主体とする書き方に修正したほうがよい。

- ・ 今後の我が国には何が必要で何が不足しているのか、そのために、どのような分野の教育訓練が必要なのかということを示した後に、本制度においてスキル習得を実現した人材が活躍することによって、企業や産業の強化が実現される、という流れで目的を示したほうがよい。
- ・ 「未来投資戦略 2017」の 91 頁には「働く一人一人の活力と主体性を引き出し」という記載があるが、「引き出し」という表現の主語を個人とし、個人が主体であることがわかるような表現としていただきたい。
- ・ 「未来投資戦略 2017」に記載されているように、企業よりも個人を主体とする表現を重視していただけるとよい。

(8) その他

- ・ 産休・育休後に仕事に復帰する人材の中には再度学びたいという思いがあるものの、時代の進展が早くついていけないという人材も多い。本制度は、社会の役に立ちたいという人材を後押しする意味でも、有意義である。
- ・ 個人が能力開発できない原因として、資金や時間の不足、また、何を学ばよいか分からないことが挙げられるが、情報サービス業界では長時間労働が課題となっていることもあり、働き方改革が進まないと、教育訓練の受講も難しいと考えられる。本制度の実現と働き方改革については、あわせて検討することが必要である。
- ・ 本制度の認定以降にも、本制度に係る検討会を半年又は1年に1回程度、定期的を開催し、本制度が時代に即しているかを議論できる場を今後作ることについて検討いただきたい。

お問合せ先

商務情報政策局 情報技術利用促進課

電話：03-3501-2646

FAX：03-3580-6073