

第2回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会

日時 令和元年10月31日(木)

10:00～

場所 中央労働委員会講堂(7階)

○武石座長 それでは、定刻よりも少し早いのですが、皆様おそろいでございますので、第2回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会を開催いたします。まず、当研究に所属されておられます委員で、第1回の研究会に御出席いただけなかった委員を御紹介させていただきます。株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター長、チーフエコノミスト武田洋子委員です。

○武田委員 武田でございます。どうぞ、よろしくお願いいたします。

○武石座長 次に前回、御出席しておられなかった事務局のメンバーを御紹介させていただきます。厚生労働省の佐藤訓練企画室長補佐でございます。

○佐藤訓練企画室長補佐 よろしく申し上げます。

○武石座長 本日の出席状況ですが、石崎委員、藤村委員、八木委員が御欠席となっております。カメラ撮りはここまでとなりますので、よろしくお願いいたします。

それでは第1回研究会で出た主な御意見について、事務局から御説明をお願いいたします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 それでは資料1、第1回研究会において出ました主な御意見について御説明をさせていただきます。まず、全般的な事項についてですが、人材開発政策全般について、一般の方にもなじみやすく、労働者の自主性を高めるような工夫をすべきであること。従来のような企業を経由した職域からの人材開発だけではなく、地域からの人材開発が重要であり、これにより企業内の育成の対象ではない長期の失業者や、非正規雇用労働者の方などを捉えることができるということ。また、日本の職業訓練の体系について整理をした上で、現行制度がニーズを満たしているかという観点から検討すべきであるという意見が出されております。こちらについては、後ほど関家委員から御報告いただく予定ですので、よろしくお願いいたします。

また、企業が教育訓練に支出する費用が減少傾向にあり、日本の教育訓練費が諸外国と比較して低い。ただし、OECD各国の教育訓練費は、その国の教育訓練の戦略によって決まってくるため、金額の多寡により優劣を決めることはできないことに留意が必要であるということ。現在、提供している訓練プログラムが敷居が高くなっているため、気軽に学習を始めることができる施策や、手軽に成果を確認できる制度が必要なのではないかということ。日本の人材の現状について、AI人材の不足への対処が遅く、IT人材は専門分野とユーザー企業の双方を理解し、橋渡しをできる人材が不足しているということ。AIではなく、人間だからできることについて訓練を行うことが重要なのではないかといった御意見が出されております。

続いて、企業内における人材育成の在り方に関しては、会社が個人のキャリア形成についての希望を活用しておらず、個人のキャリア形成を支援するだけではなく、会社を含めた構造改革が必要という認識を持つべきであること。社内公募制度をとる会社が増えてはいるが、応募後の自己責任を懸念して、応募する労働者がそれほど多くないのではないかということ。

社会人の学び直し、リカレントを進めるには平日の昼間に大学に学びに来られるような

企業側の取組が必要ではないかといったこと。企業内の人材育成の機会が、新卒と管理職に偏ってしまっているのではないかということ。また、厚生労働省がプレイヤーとして職業訓練を提供するだけでなく、コーディネーターとして他機関が提供する訓練を調整するといった役割が、今後ますます重要になるのではないかといった御意見が出されております。

続いて2ページ、キャリアコンサルティングに関して、コンサルタントの在り方について、マッチングに特化した者や、職業能力開発に特化した者など、領域ごとに特化する形で多様化してもよいのではないかといったこと。コンサルティングの結果が企業で活用されていないという問題点があり、企業の人事の意識改革が必要ではないかといったことという意見が出されております。

続いて職業能力評価については、能力評価とキャリア形成を強く関連させる必要があるのではないかということ。仕事がどれだけできるのかを表す指標が必要であるが、技能検定はこの役割を果たしていないのではないか。また、「技能」観が古いのではないかといった意見が出されております。また、前回の法改正で技能検定に対人サービス分野の職種を導入し、その実施方法についても見直しが行われているが、そちらの現状についてヒアリングすべきではないかといった御意見が出されております。

また、その他としてまとめておりますが、今後増加が見込まれるフリーランスや外国人、特に外国人留学生の能力開発についても考える必要があるのではないかといった御意見が出されております。以上、簡単ではありますが今後の議論の参考としてまとめさせていただきました。事務局からの説明は以上となります。

○武石座長 ありがとうございます。前回の議論をまとめていただきましたので、これらも参考にさせていただいて、今日も御議論いただきたいと思います。ただいまの事務局からの御説明にもありましたが、第1回研究会で現行の職業訓練体制についての整理が必要というお話がありました。今日は、公的職業訓練の体系について議論をしていくということで、前半が全体的な体系、それから後半がヒアリングになってまいります。

まず、関家委員に資料を御用意いただきました。資料について関家委員から御報告を頂ければと思います。よろしく願いいたします。

○関家委員 御報告の機会を頂きましてありがとうございます。私からは厚生労働省が現在実施している、公共職業訓練政策の全体的な体系と、2015年度の政策参加者数、予算構成についてお話させていただきます。

厚生労働省が実施している公共職業訓練政策ですが、私の研究では4つの柱があると思っております。1つ目は公共職業訓練事業、2つ目が職業能力評価・技能振興事業、3つ目が企業等への支援事業、4つ目が教育訓練給付事業です。

まず、1つ目の公共職業訓練事業ですが、これは求職者等に訓練を直接的に提供するための事業であり、雇用保険の受給者等を対象とした公共職業訓練と、雇用保険の受給資格がない者を対象とした求職者支援訓練からなります。雇用保険の受給者等を対象とした公

共職業訓練は、更に施設内訓練と委託訓練、生産性向上支援訓練というように、3つに大別されます。施設内訓練は、公共職業訓練機関で提供される訓練、そして委託訓練は厚生労働省が認定した民間教育訓練機関が提供する訓練、生産性向上支援訓練というのは、自分たちで訓練をするのが難しい中小企業の方を対象に、それぞれの企業のニーズに合わせて訓練をカスタマイズして提供するというものです。求職者支援訓練については、全て委託訓練で行っているという状況です。

次に2つ目の職業能力評価・技能振興事業です。これは個人の職業能力評価のためのインフラ整備と、優れた技能の維持・継承・発展のための制度と2つに大別されます。

1つ目の個人の職業能力評価のためのインフラ事業の中には、職業能力評価基準や、ジョブ・カード制度、キャリアコンサルタント登録制度、技能検定制度、社内検定認定制度が含まれます。

もう1つの優れた技能の維持・継承・発展のための制度には、技能競技大会、若年技能者人材育成支援事業、卓越した技能者表彰制度、これらが含まれます。

3つ目の事業としては、企業等への支援事業がありまして、これは社内訓練を行う企業への支援と、教育訓練プロバイダーへの支援の2つに大別されます。社内訓練を行う企業への支援としては、人材育成に関する助言や指導をする、若しくは表彰をするというキャリア健診や、グッドキャリア企業アワードが該当します。そのほか、企業への経済的支援も行っておりまして、この中には企業内人材育成推進助成金、こちらはもう2015年度で廃止されているのですけれども、認定職業訓練、人材開発支援助成金という3つが該当します。

教育訓練プロバイダーへの支援としては、人材開発支援助成金の一部と、職業訓練サービスガイドラインと適合事業所認定の制度が該当します。

4つ目の事業として、個人への経済的支援というのも行っておりまして、これは教育訓練給付事業ですが、こちらは一般教育訓練給付金、専門実践教育訓練給付金、教育訓練支援給付金の3つから構成されます。

2019年度の制度の全体像はこういった形なのですが、2015年度の政策参加者数というのを計算しております。こちらを見ていただくと、図表の合計のところなのですが、大体これらの訓練の受講者又は教育訓練給付事業の給付金を受け取られている方が101万人程度ということですが、ここでちょっと御注意いただきたいのが、私がこの試算で使用した、公共職業訓練の政策参加者数というのが、JEEDが運営する教育訓練機関のみの参加者数になっております。そのため、都道府県が運営している教育訓練機関の受講者数は入っておりませんので、実際は101万人よりも国全体での訓練受講者数やこうした制度による受益者というのはい多いということです。

次に予算額を見てみますと、2015年度の予算額は1,776億円と試算しました。こちらについては注に書いてあるのですが、厚生労働省職業能力開発局の2015年度の予算額が1,793億円だったのですが、ここから技能実習制度と職業能力開発分野における国際協力

の推進といった、上の図表には含まれないこの2つの予算である17億円を引いた1,776億円について、構成比がどのくらいになるかというのを見てみました。構成比が一番右側の列に書いてあるのですが、私の試算では、公共職業訓練事業は大体1,776億円のうち70.2%、それから、職業能力評価・技能振興事業と企業等への支援事業、この2つを合わせて26.3%、4つ目の教育訓練給付事業は3.5%と試算しました。試算なので、正しい数値というわけではないのですが、大体このような資源配分がなされているだろうということです。

このように、厚生労働省が実施している訓練というのはかなり多様で、離職者だけではなく、在職者に対しての訓練も行っていますし、競技大会などで更に自分たちの技能を高め、維持するような取組を行っております。また、企業に対しても経済的な支援だけではなく、助言や指導、表彰といったことも行っていますので、かなり公共職業訓練政策自体は多様で、幅が広いものだなと思っております。

とは言いましても、予算額というのは限られた資源であって、それをどう配分していくかというのを、今後考えていく必要があるのではないかなと思っております。私からは以上です。ありがとうございました。

○武石座長 ありがとうございました。公共職業訓練の政策についての体系的なお話をいただいたのですが、ただいまの御説明に対して質問がございますでしょうか。

○武田委員 どうもありがとうございます。公共職業訓練の政策に関しての大変詳しい解説で、体系がよく分かりました。まず感謝申し上げたいと思います。

その上で、1点お伺いしたいのが、個人に対する経済的支援策の中で「教育訓練給付事業」の給付金制度について、この制度における政策参加、全国民の中でこの制度がどの程度活用されているか、リカレント教育の必要性が指摘される中で、利用者の増加の動きなどが見られるか、年齢別の利用状況などについて、厚生労働省で把握されているようであれば、次回以降で構わないので、ご紹介いただけるとありがたいと思います。

もし、関家委員が今回研究を進められる中で、制度利用に係るボトルネックなどお気づきの点があれば、教育訓練給付事業その部分など、もしアドバイスがあればよろしく願います。

○武石座長 ありがとうございます。では、まず関家委員のほうから今の質問に関して。

○関家委員 御質問を頂きありがとうございます。教育訓練給付事業の給付金を受給できている方の構成といった御質問だったと思いますが、申し訳ありません。私のほうでは、こちらの図表は厚生労働省さんが出していらっしゃる公的な情報のみで作成したものですので、これ以上の人数の内訳など、そういったことは私のほうでは分からないので、どなたかご存知な方にお答えいただきたいと思います。

○武石座長 では、事務局のほうはいかがでしょう。

○相本人材開発政策担当参事官 教育訓練給付も含めまして、次回、研究会の議題でまた改めて取り上げさせていただきたいと思いますので、その中でデータ等も含めて説明させ

ていただければと思います。よろしく願いいたします。

○武田委員 ありがとうございます。

○武石座長 では、可能な範囲での時系列とか、属性別のデータをお願いできればと思います。

○相本人材開発政策担当参事官 承知いたしました。

○武石座長 ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。では、関家委員、大変ありがとうございました。

それでは、公共職業訓練の対象についてお話を頂いているのですが、本日は、埼玉県吉野産業人材育成副課長、静岡県増田職業能力開発課長にお越しいただいています。実際の現場の状況についてお話を頂きますが、その前に事務局のほうから、「公的職業訓練について」という、資料3を作成いただいておりますので、その御説明を受けた後に、2つの県からの御説明を頂きたいと考えております。全体の質議に関しては、吉野副課長、増田課長からの御報告を終えてから行いたいと思いますので、まとめてこの後ヒアリングまでお願いしたいと思います。それでは、まず事務局から資料3についての御説明をお願いいたします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 それでは、資料3を御覧ください。公的職業訓練について御説明をさせていただきます。こちらは一部前回の検討会で御提示させていただいた資料と重複しております。資料の1ページ目は人材開発施策の概要についてです。こちらは公的職業訓練、労働者のキャリア形成支援、事業主等に行う教育訓練の推進、職業能力評価、技能実習制度といった柱がありますが、本日の議題としては、赤枠で囲ませていただきました、公的職業訓練を扱うこととしております。

2ページ目です。こちらが公的職業訓練の全体像をまとめた資料となっております。まず左側、公共職業訓練については、離職者向け、在職者向け、学卒者向け、障害者向けから構成をされておまして、一番上の離職者向け訓練につきましては、主に雇用保険の受給者を対象として、おおむね3か月から2年、国のポリテクセンターや、都道府県の職業能力開発校で訓練を実施しております。そのほかにも都道府県からの委託を受け、民間教育訓練機関等において離職者訓練を実施しております。また、在職中の労働者を対象といたしまして、国のポリテクセンターやポリテクカレッジ、都道府県の職業能力開発校において、在職者訓練を実施しております。そのほかにも学卒者、障害者向けの訓練を実施しています。また、資料の右側上方になりますが、離職者向け訓練として主に雇用保険を受給できない方を対象として、2か月から6か月の比較的短期間で、民間教育訓練機関等が行う訓練について、厚生労働大臣が認定する形で求職者支援訓練を行っております。

続いて3ページになります。こちらは公的職業訓練の実施状況について、平成26年度から平成30年度までの受講者数等の実績をまとめた資料になります。先ほど関家先生から、国に関する訓練について御報告いただきましたので、こちらに都道府県のものもありますので、併せていただければ全体的な規模が把握できるかと思います。

直近の平成 30 年度について、離職者、在職者、学卒者を合計した公共職業訓練の合計数は、受講者数で約 24 万 4,000 人となっており、このうち離職者については、最近の雇用情勢等の状況を踏まえ受講者数は減少傾向にあり、平成 30 年度は約 10 万人、一方、在職者訓練については生産性向上の観点から拡大傾向にあり、平成 30 年度は約 12 万 1,000 人の規模となっております。

下方に求職者支援訓練についても記載がありますが、同様に受講者数については減少傾向となっております。

続いて資料 4 ページになります。こちらは今回初めて提出させていただく資料になりますが、職業訓練計画の策定から実施までの流れについてまとめた資料となっております。まず左上、国において、人材開発分科会で公労使代表による協議を経て、職業能力開発の基本的事項を定めた 5 か年の基本計画を策定いたします。国の基本計画に基づきまして、都道府県でも同様に 5 か年の職業能力開発計画を策定します。これらの基本計画を参考に、国、労働局、そして都道府県において、有識者、労使団体を交えた協議等を経て、単年度ごとの実施計画をそれぞれ策定いたしまして、当該年度における訓練規模を設定いたします。これらの実施計画に基づき、灰色の部分ですが、国及び都道府県の職業能力開発施設において職業訓練を実施しております。そのほかにも国から求職者支援訓練の認定や都道府県から離職者及び障害者の訓練の委託を受けて、民間教育訓練機関でも職業訓練を実施しております。こういった流れとなっております。

資料 5 ページには、訓練の実施を行う機関の役割分担についてまとめさせていただきました。国はポリテクセンター等におきまして、民間で実施していないものづくり分野を中心に、都道府県では困難な高額な設備を要する訓練を実施しております。例えば金属加工や機械加工といった科目を中心に訓練を行っております。

続いて真ん中、都道府県になりますが、地域の産業ニーズに対応した、木工関係や自動車整備等といった訓練を実施しております。

最後に、右側の民間教育訓練機関になりますが、こちらは都道府県からの委託や国の認定を受け、民間教育訓練機関等が訓練を実施しております。主に事務系や介護系、情報系といった科目を中心に実施をしているところです。

続いて 6 ページは、公的職業訓練のうち離職者と求職者の訓練の実施状況、平成 30 年度の実施状況についてまとめたものになります。円グラフのうち、黒枠で囲まさせていただいた部分が民間教育訓練機関により実施されている部分でございまして、全体の約 75% が民間により実施されているという状況となっております。

続いて資料 7 ページです。公共職業訓練の 1 つである障害者訓練について御説明をさせていただきます。障害者に対する人材開発施策の概要ですが、障害者の方を対象とした訓練校が国立で 13 校、都道府県立で 5 校あり、そのほかでも一般の訓練校でも障害者を対象とした訓練を実施しております。そのほかにも、民間企業等への委託や、全国障害者技能競技大会、アビリンピックを開催するといった取組を実施しております。

続いて資料 8 ページです。障害者訓練の実施状況について、こちらも公的職業訓練と同様、平成 26 年度から平成 30 年度までの受講者数等の実績をまとめさせていただきました。平成 30 年度の規模としましては、障害者校での受講者数が 1,740 人、一般校での訓練数が 653 人、民間教育訓練機関への委託が 3,283 人となっております。障害者訓練につきましても、雇用情勢の改善により、企業の雇入れニーズの高まりなどを背景として、受講者数は減少の傾向となっております。

次のページにつきましては、離職者を対象とした障害者の委託訓練の就職率の内訳をまとめておりますので、時間のあるときに御覧いただければと思います。事務局からの説明は以上となります。

○武石座長 ありがとうございます。公的職業訓練と公共職業訓練と、2 種類の言葉が出てきまして、公共職業訓練というのが施設を中心にしたもので、民間への委託のところまで含めると、公的職業訓練というような言い方で言いますよね。

○相本人材開発政策担当参事官 正確に申し上げますと、雇用保険の対象者に対する訓練を公共職業訓練と言い、雇用保険の対象者になっていない方に対して行う求職者支援訓練とを総称した場合に、公的職業訓練という言い方をしております。

○武石座長 分かりました。公共の中には施設と民間委託と両方が含まれるということ。

○相本人材開発政策担当参事官 そういことです。

○武石座長 ということですので、公的と公共がありますので、そこを分けて使うということになります。

次にヒアリングに入っていきたいと思います。まず最初に、埼玉県の吉野副課長、よろしくお願ひします。

○埼玉県吉野産業人材育成課副課長 埼玉県の産業人材育成課吉野と申します。よろしくお願ひいたします。本日は埼玉県におけるハロートレーニングということで、資料 4 に基づき説明いたします。埼玉県の職業訓練の状況です。1 枚おめくりください。埼玉県のハロートレーニングの概要です。全体像ですが、埼玉県では職業能力開発促進法に基づく職業能力開発校を高等技術専門校と、職業能力開発センターの 2 つの名称に分けて設置しております。表の一番下にありますように、全体で委託も含めて 1 万 1,000 強の定員を訓練する計画でやっております。高等技術専門校につきましては、県内に 5 校あります。赤い四角でなっております。1 つ秩父だけが熊谷校の分校という形になっております。ここでは、一般の新卒も含めて一般の求職者向けの訓練を実施しております。それと在職者向けということで、企業にお勤めになっている方のレベルアップのための技能講習を行っております。もう 1 つの職業能力開発センターは、これは青い丸の所で、昔の大宮にあります。特徴としては障害者向けの訓練を施設内で行っていることと、専門校と一緒にですが技能講習・レベルアップ講習も行っております。もう 1 つの特徴としては先ほどお話が出ておりましたが、民間の教育訓練機関に委託して訓練を行っていて、一括して、こちらのセンターで委託している状況です。その中には、一般者向けと障害者向けの訓練があります。



2 ページは、高等技術専門校の概要です。訓練科につきましては、簡単に 3 つに分けております。左側の 2 年コースは 2 年間の訓練を実施するもので、機械制御システム科を始めとして 6 科あります。4 校で実施しており、定員の数が書いてありますが 1 クラスおおよそ 20 人から 30 人の定員です。1 年コースにつきましては、右側の上ですが金属加工科をはじめ 4 科あり、これは 3 校で実施しております。1 クラスの定員が 20 名から 30 名です。表の中に 2 校書いてありますが、大体おおむね半分ぐらいの人数でやっています。短期コースにつきましては 6 か月単位、機械科にデュアルシステムと書いてありますが、こちらは校内で 8 か月やって、企業で 4 か月というようなことで区別しております。3 科あり、4 校で実施しております。こちら平均 10 名から 30 名ぐらいの定員でやっております。

3 ページは、専門校の入校状況です。先ほど全国の説明にありましたように、埼玉県でも訓練生の数は減っており、上の表の平成 28 年の入校者数を御覧いただくと 590 人となっております。令和元年 7 月末現在では、428 名の定員でやっております。課題としては、真ん中にありますが金属系、機械系の科目につきまして企業からの求人は多くなっておりませんが、入校される方が非常に少なくなっております。下の表を御覧ください。例えば機械制御システム科ですと求人は 9.22 倍ありますが、応募倍率については 0.68 倍。一番下の金属加工科につきましては求人は 23.25 倍ありますが、実際に応募いただけるのは 0.95 倍という状況です。もう 1 つの課題として真ん中の黒丸ですが、応募者が減っている影響もあり、入っていただける方の中には、指導が困難で中には精神障害者の手帳を持っている方もいたりということで、少し指導に時間が掛かっている状況です。

4 ページは、企業でお勤めの方のスキルアップのための在職者訓練の状況です。在職者訓練につきましては 3 種類御用意しております。メニュー型、オーダーメイド型、講師派遣型の 3 種類で訓練を行っております。メニュー型は県であらかじめ、例えば介護のスキルアップや CAD、Web ページの作成というようなメニューをお示しして、皆さんがそこに応募いただく形の訓練です。オーダーメイド型は、企業からの御要望に応える形でこんな訓練をやりたいんだというお話があったらそれに答えるということで、企業で 3 名募っていただければ 2 日間から 5 日間の訓練を行っております。講師派遣型は、講師を企業様に派遣して訓練を行っているものです。

状況ですが、例えば平成 30 年の欄を御覧ください。講座数の合計ですと 391 講座、受講者数ですと 4,547 名の訓練を実施しました。一番下の課題ですが、介護型の講座の受講生が少ないところが 1 つの課題です。もう 1 つは、この訓練につきましては職業能力開発促進法の施行規則の短期課程という位置付けになっております。そのため、短期課程は 12 時間以上の訓練を行いましょうとなっております。ただ、企業の方からは簡単なエクセルの表の使い方を教えてもらいたいということで、少し短い講習ができませんかというお話を頂いていますが、そのような要望に対応できていないのが課題となっております。

5 ページは、今の在職者訓練の受講状況です。表の上のほうが IT 関係、Web ページの作

成やネットワーク等が並んでおります。そこから右の方、応募倍率を御覧いただきますと3.2倍、2.7倍となっております。やはり先ほど申し上げたとおり介護が表の下にあります。応募倍率を御覧いただきますと1倍を切っている状況で、御希望される方が少ない状況です。

6ページは、施設内訓練の障害者訓練です。さいたま市の大宮にある職業能力開発センターでやっており、サービス実務科と職域開発科の2つの科を設けております。それぞれ対象が知的障害者と精神障害者、発達障害者です。サービス実務科につきましては1年間で10名の定員、職域開発科につきましては6か月で10名の定員で、年2回実施しているものです。やはり下の課題にありますように、受講が難しい方も入校しておりますので、医療的な配慮が必要な方が多く見受けられるのが課題です。

7ページは、民間教育訓練機関に委託して実施している委託訓練の状況です。平成30年度の受講者数は4,798名でした。内訳としては、女性が76.7%でありました。雇用情勢の改善に伴い、平成26年度をピークに減少している状況です。就職率につきましては、73.9%となっております。課題ですが就職率が先ほど73.9%と申しましたが、全国の平均を下回っておりますので、少し近づけることが課題となっております。そのために、求職者の受講機会の確保をするために分野、時期、地域等、幅広く訓練の設定をしており、新しい訓練も積極的に採択しております。もう1つの課題として、人手不足分野の人材育成です。特に介護分野ですが、訓練修了者の就職率が非常に高い一方で、雇用情勢の改善に伴って訓練者数の減少が続いている状況です。

今の委託訓練を分野別で見えますと、全体では平成26年度に6,323名の受講者がおりましたが、平成30年度は4,798人と約1,500人減っております。分野別で見ますと介護分野が敬遠されがちで、事務職を目指すIT分野や事務分野に訓練がシフトしております。介護分野につきましては平成26年度に2,242人の受講者がおりましたが、平成30年度は1,202人ということで1,000人強の減少になっております。一方、IT分野の講座につきましては人気はありますが、事務系の求人が少ないことがあり、就職率が低く70%前後となっております。

最後のページは、委託の障害者対象の訓練のグラフです。平成30年度には受講生が247名おりました。これは全国で2番目の人数です。就職率につきましては45.2%ですが、平成24年度的人数が355名おり、5年間連続して減っている状況です。課題としては、法定雇用率の達成維持を目指す企業からの引き合いもあり就職率が2年連続で上昇しておりましたが、埼玉県が45.2%に対して全国の平均は52.2%でしたので、低くなっていることです。

課題の全国平均より低いことですが、この理由としては障害者を受け入れる結果として訓練修了後、すぐに就職に結び付かない方も多くいらっしゃるというのが要因ではないかと考えております。就職率の向上のために、平成30年度からは就職率が比較的高い企業での現場実習を中心の実践能力習得コースを増やして対応しております。

最後の課題である委託先企業の開拓とあるのは、先ほどの実践能力習得コースを増やすためには、委託先の企業の開拓が必要になっております。ハローワークの情報収集や障害者就労支援機関と連携を図り、実施企業の開拓を進めております。また厚生労働省の事業を活用し、障害者就労支援機関へ委託して、精神障害者向けの訓練の委託先企業の開拓に努めているところです。以上で、埼玉県の職業訓練の状況の説明を終わります。どうもありがとうございました。

○武石座長 吉野副課長、ありがとうございます。続きまして、静岡県を増田課長、よろしく願いいたします。

○静岡県増田職業能力開発課長 静岡県職業能力開発課長の増田と申します。本日は発表の機会を頂きありがとうございます。それでは静岡県からは、県立職業能力開発短期大学校の設置、それから在職者訓練について御説明したいと思います。資料 5-1 に基づきまして説明いたします。

1 ページ目を御覧ください。現在静岡県内には 3 つの技術専門校があります。あと、このほかに障害者の職業訓練校として、あしたか職業訓練校が別にあります。それからポリテクさんの関係でいきますと、ポリテクセンター静岡と短期大学校のポリテクカレッジ浜松があるという状況です。こうした中、真ん中にあります清水技術専門校が築 50 年だったので、この在り方を検討していこうということです。平成 27 年度に検討していく中で、より高度な人材を育成すべきであるということで、この短期大学校の整備といったものに変わっていくという流れがございます。

2 ページを御覧ください。その際、検討に当たった前提といったものが産業構造の大きな変革期であるということ。技術革新、AI、IoT、IT、あるいはグローバル化がありまして、こうした企業が求めるものに答えられるような人材を輩出してほしいということです。最近ではなかなか企業のオーダーに応えることができなかったということがありまして、これが進んでいったということです。

3 ページ目を御覧ください。この新しい短期大学校の基本計画の概要です。平成 28、29 年度の 2 か年をかけて検討を重ね、2021 年 4 月の開校を目指す静岡県工科短期大学校ということです。基本理念は現場に立って自ら考え、行動できる人材。今までの技術専門校が製造技能者の育成ということであったのに対しまして、実践的技術者を育成していこうという趣旨です。この新しい短期大学校は沼津の技術専門校と清水技術専門校を統合いたしまして、それぞれを沼津キャンパス、静岡キャンパスとして短期大学校にするというものです。一方、浜松技術専門校については、引き続き 1 年制の技術専門校として残します。安い授業料そして 1 年という短期ということで、ここにも一定のニーズがあるということでこれを残すこととしています。ただし、この産業界の要請に応えるために、ここに新たに設備技術科 10 名を新設することとし、建築科については、最近 20 名の定員を割り込む状況が多いということで、また、民間の認定校もある中で、建築科については 10 名減とします。こういう形で県民ニーズにも、あるいは企業ニーズにも応えていこうということ

になっております。

5 ページを御覧ください。この新しい短期大学校の特色としては、とにかく魅力のある短期大学校にしようと。静岡県の場合には、大学進学者の7割近くが県外に出てしまいます。そして県外の大学等に進学した方の4割しか戻って来ないということで、優秀な人材が県外に流出しています。産業界にとってこれはなかなかゆゆしき問題であり、そうした若い方々がここで学びたいと思えるよう、そして県内企業に就職できるようにと考えています。そして、そのために教員についても、企業が協力し、現場企業のOBや現役の従業員等を講師として派遣することもできるし、あるいはこの企業のほうも、是非学生に現場に見に来てもらいたいと。こういうことを官民連携してこの貴重な人材を育成し、県内の産業界を支える人材にしていこうということです。

次にもう1つの短期大学校の特色として、6 ページを御覧ください。先ほども繰り返したように、企業との連携を進め、更には県内の大学、専門学校、高校との連携も進めていきたいということです。

7 ページを御覧ください。ここの短期大学校のもう1つの大きな特色としては、在職者、離職者もありますが、特に在職者への支援を強化したいと。3番目の所です。企業在職者のスキルアップ支援の強化ということでして、ものづくり人材サポートセンターといったものをこの短期大学校において、先ほど言った大学でいきますと、静岡キャンパス、沼津キャンパス、そして浜松技術専門学校この3校統括する在職者訓練の司令塔をここに設けて、企業の様々な要望に応じていくと。これも1つの短期大学校化の目玉として考えております。あとはこの静岡キャンパスの概要ということです。場所は現在の清水技術専門学校、そのままの場所に建設いたします。これが写真になっておりますが、北側の部分、グラウンドがあって、現在使用していない寄宿舎と手前にある使用していない木工実習棟を全て解体して、現在この北側に新校舎の建築を始めているところです。

12 ページを御覧ください。この新しい大学のコンセプトとしては、ちょうどこの建つ位置が南のほうに行きますと、日本平を望み、東のほうを見れば富士山も望めるということですので、巴川からの風が校舎を吹き抜ける緑あふれるキャンパスを目指していくと。それからもう1つ、今までのキャンパスには緑が少ないということで、宮脇方式を取り入れて潜在自然植生をいかした、静岡の樹木による植栽をしていくということです。

13 ページを御覧ください。こちらが配置図です。青で出しているのは風の流れです。この提案については、こちらに書いてありますように、県の静岡文化芸術大学の寒竹研究室、寒竹教授及びその大学院生の皆様、若い方々の感性を頂いてデザイン等も御提案いただいたということです。15 ページには実際の完成予想の模型がありますが、寒竹研究室さんのほうで製作していただきまして、これを基に知事の前でプレゼンを実施していただいて、この配置計画あるいはデザインのコンセプトが固まっていったというものです。先ほど言いましたように若い大学生の、若い方々を迎え入れたいというキャンパスですので、若い方々の意見を取り入れたキャンパスにすることによって、魅力あるものにしていくと

いう趣旨です。

16 ページはその模型を様々な視点から撮影したものです。17 ページはスケジュールです。先ほどちょっと写真を御覧いただいたかと思いますが、敷地北側に建築を始めましたが、現行の建物は南側に残ってまして、ここが清水技術専門校としては引き続き教育を実施しながら建物を北側に建設するということでして、完成が 2021 年ですが、この時点ではまだ最終的な完成はしておりません。先ほど配置図を御覧いただいたように、建物ができて開校後に南側の建物を取り壊して、ここに講堂・多目的実習棟を建築いたしまして、最終的には令和 4 年度末に完全な形で 1 つの短期大学校が出来上がるというスケジュールです。

あと、大学のカリキュラムですが、民間の方々あるいは職業能力開発総合大学校の皆様にも御意見を頂きながら、カリキュラムを今進めて作っていて、ほぼほぼ固まってきたということです。20 ページですが、非常にこの授業数が多くなってしまったと、これ日本一の総時間数であります。現場、企業サイドの求めているものが基礎的技能を持ち、なおかつこの新しい時代に対応をできる人材ということで、頭、知識だけでは駄目ですよと、実際の技術、技能を身に付けた今の技専校の良さもいかした短期大学校にしてほしいということで、こういう状況になっているものです。

あと後ろのほうは、21 ページ以降は、この資格等をこの新しい短期大学校、今までの技術専門校ではないもの、企業にとって即戦力として欲しいもの、そうしたものが取得できるような形で今準備を進めているところです。

続いて、資料 5-2 のほうを御覧ください。在職者訓練の状況についてです。先ほど国の厚生労働省さんの説明において、在職者訓練受講者数増加の傾向があるということですが、1 ページを御覧ください。静岡県の場合は、在職者訓練が残念ながら少し伸び悩んでいる状況にあります。この状況がこちらの資料 1 ページにあります。平成 26 年度が受講者数 2,280 人だったものが、平成 30 年度においては 2,189 人ということでむしろ減少しています。平成 29 年度は 2,039 人ということで、平成 30 年度は少し戻していたのですが、我々はこれを目標 3,000 人とかそういう目標を立ててやっていたわけですが、これが伸びていないと。職業能力開発 10 次計画の評価の中でも、委員の方々からこの在職者訓練が伸びない理由は一体何なのかと。我々は企業が人手不足の中、なかなか訓練に出す余裕がないという話をしたんですが、本当にそれだけであるのか、それをしっかり確認するように調査をしろと言われておりまして、今それについて準備を進めているところです。というのも全国的に人が減っている、在職者訓練受講者が減っているならそれでいいのだけれども、伸びている所もあるのではないかと、委員からの指摘でした。もう 1 つ、在職者訓練を進めていく上で、先ほどオーダーメイドという話が埼玉県さんからもあったわけですが、我々としても公の設備等々ではできない先端の技術を学ぶ場ということで、企業さんの協力を得て成長産業分野の訓練も実施しているということです。ちょっとこの資料を御覧いただければと思います。例えばヤナギハラメカックスさんであれば、産業用ロボットの関係

でありますとか、東芝機械さんであれば、射出成型の関係であると。これを企業の設備、そして人材をお借りして、他企業の従業員がそれを学ぶというものがあります。

3 ページを御覧ください。オーダーメイド型、こちらについては、受講者数が増えているということですので、我々としては企業が望む訓練をすれば、人手不足であっても受講者が増えるのではないのか、という指摘も受けていまして、このオーダーメイドの開拓を進めようと思っています。ただしオーダーメイドというのはレディメイドと違いまして、それぞれの企業さんと細かな打合せをしなければなりません。しかも人数も数名からというようなこともあります。受講者数といった点においては、非常に苦労はするが、数は伸びないことがある。それが1つ先ほど言った在職者訓練が伸びていない背景にもあるのかなという説明をしているところです。

それからもう1つ、この在職者訓練を進めるためには、企業ニーズを把握する必要があるということで、静岡県では平成29年に県内の企業の状況をつかんでいる信用金庫さんと協定を結びまして、様々な情報を我々も提供し、それを企業に流すと。あるいは企業からの情報を県のほうに頂くという、企業人材育成連携協定を締結しているところです。

最後にお配りしましたスキルアップ研修ガイドについて一言説明させてください。これは静岡県が、初めて3つの技術専門校の在職者訓練の内容をまとめたものを、今年の2月に作成して配布したものです。ポリテクさんが以前から立派な冊子を作って配っておりまして、我々がこの在職者訓練をPRに行くと、必ず言われるのが、ポリテクさんはこう立派な冊子があって訓練の内容がよく分かるのだけど、静岡県さんの訓練はどういう体系でやっていて、何があるのかよく分からないねということがありましたので、今年初めてやっているものです。今後はこれを更に充実して企業様にPRすることによって、在職者訓練、受講者数を増やしていきたい、あるいは企業さんのニーズに応えた訓練を実施していきたいと、このように考えております。以上です。ありがとうございました。

○武石座長 ありがとうございます。資料3から始まりました3つの御報告を頂いたのですが、今日はせっかく県の方においでいただいておりますので、まず、吉野副課長、増田課長からの御説明に関しましての質疑を中心に進めていきたいと思っております。御質問があればお願いいたします。いかがでしょうか。

○谷口委員 ではよろしいでしょうか。

○武石座長 お願いします。

○谷口委員 埼玉県さんと、静岡県さんも、資料がございましたらお教えいただきたいのですが、大変充実した訓練を展開されているようなのですが、その訓練の提供者側の体制についてお伺いしたいわけですが。もう少し具体的に言いますと、指導員数です。常勤、非常勤を含めた指導員体制、それから在職者訓練等に関わる企業との調整分野を図っておられる方、そうした方々の人数、実施側の体制についても資料がありましたらお教えいただきたいと思うのですが。もし今日なければ後日でも構いませんので、御提示いただければ大変有り難いと思っております。

○武石座長 それでは埼玉県さんのほうはいかがででしょうか、可能な範囲で。

○埼玉県吉野産業人材育成課副課長 今の御質問ですけれども、先ほど説明申し上げました専門校と職業能力開発センターを含めまして、全員で108名の体制で行っております。その中で在職者訓練も行っているという状況です。

○静岡県増田職業能力開発課長 すみません、各校の訓練員の数とかは出るのですけれども、今言ったものは手元にございませんで、これを整理いたしまして、事務局に御提供させていただきたいと思っております。よろしくお願ひします。

○武石座長 ありがとうございます。

○谷口委員 補足的に。埼玉県様は常勤の指導員が108名ということによろしいでしょうか。

○埼玉県吉野産業人材育成課副課長 常勤の職員ということですよ。そのほか、非常勤としてとか、報酬をお支払いしまして来ていただいている先生はほかにもございませんで。

○谷口委員 埼玉県様あるいは静岡県様は指導員数として大変充実されているかもしれませんでけれども、私の知っている範囲では、もっと地方の県にまいますと、若干、非常勤の指導員の比重が、最近、やや高くなっているような気がするんですよ。そうした傾向は、埼玉県様、静岡県様、どうなのでしょう。

○埼玉県吉野産業人材育成課副課長 埼玉県の状況ですが、ここ数年はそんなに変わっていないような状況ですよ。

○静岡県増田職業能力開発課長 例えば建て替えをしている静岡キャンパスに当たる清水技術専門校の状況でいきますと、訓練課の非常勤職員が12人、常勤の職員が全部で15人という状況を見ますと、今、非常勤の比率は高多いんですよ。結局、技術専門校にいる職員は限られていますが、しかし、在職者訓練につきましても範囲が広いので、その部分は非常勤講師により対応せざるを得ないというのが現実ですよ。

○武石座長 武田委員、どうぞ。

○武田委員 大変詳しい御説明を頂きまして、ありがとうございます。それぞれ、非常に素晴らしい取組をされていらっしゃる感じしております。その上で、あえて3点申し上げさせていただき、それらについてのお考えや課題などについて、それぞれのご見解を伺えればと思ひます。

まず、1点目は産業構造の転換に伴う職業訓練の在り方ですよ。先ほど御説明いただきましたとおり、産業構造の変革を見据えた人材の高度化ということで、静岡県様は企業との連携を進めておられ、埼玉県様もオーダーメイド型の職業訓練できめ細やかにニーズの変化に適応しているというお話を頂きました。ただ、全体として、そうしたオーダーメイド型以外でも、産業構造がこれだけ大きく変化する中では、産業構造の転換に伴って必要とされる技能であるとか、あるいはその地域の就労を超えた人材需要の変化に対して、レディメイドの職業訓練の内容について変化にどのように適応していくかという点が課題と思ひられます。

これに付随して2点目です。産業構造が転換して、それに求められるレディメイドの職業訓練の在り方を変えていこうとするならば、当然、その指導員の確保、あるいは育成という部分でも対応が必要になっていくと思うのですが、こうした部分での課題などがあるようでしたら、その点も伺いたい。

そして3点目として、産業構造が変化するとともに、様々な技術が実用化されてきていますので、訓練の在り方や利用可能なツールも変化してきているのではないかと考えます。

3点ともかなり関連する質問ですので、回答としてはまとめていただくことでも構いません。また、その他にも課題をご指摘いただいたり、行政に対する御要望などもございましたら、併せて伺えればと思います。よろしく願いいたします。

○武石座長 ありがとうございます。組織として何かあれば、伺えたら有り難いのですが、個人的な見解でも、可能な範囲でお願いしたいと思います。吉野副課長、いかがでしょうか。

○埼玉県吉野産業人材育成課副課長 まず初めに産業構造の転換というお話を頂きましたが、先ほど説明の中でもちょっとお話をさせていただいたのですが、やはりまだまだ、機械であるとか、金属であるとか、埼玉県は中小企業が90%以上ですので、そういう所からの求人も非常に多くなっております。そこにまず応えられないという現状がありますので、まずはそこから始めていかなければいけないのかなとは感じております。ただ、そうは言っても、やはり、AIとか、ITとか、そういうことが進んできておりますので、例えばですが、埼玉県では技能講習の中でドローンの講習を始めてみたりとか、先ほど説明もちょっとさせていただいたのですが、入門ではありますがAIの導入についての基本的な講座を始めてみたりとか、そのような試みはしてございます。

あと、指導員につきましては、これも一般的な話になってしまいますけれども確保については、なかなか、指導員は免許が必要になりますので、正直申し上げまして確保に苦労しているところです。新たな技術への対応ということにつきましては、指導員に研修に行っていたりとか、そのような対応をしております。

全体的に、委員から御指摘頂きましたとおり、産業構造の転換への対応は意識してやっけていかなければならないと感じております。以上です。

○武石座長 よろしいでしょうか。それでは、増田課長にお願いしたいと思います。

○静岡県増田職業能力開発課長 静岡県です。静岡県ではこの成長産業分野といったようなことで、企業さんであるとか、あるいは、今日お見えの高度ポリテクさんなどの協力も得て、そうした部分の取組も行っているというのが1点ございます。

ただ、現実問題として、指導に当たる我々の技術専門校の指導員につきまして十分な研修ができていないという点もございますし、日常業務が多いと。例えば在職者訓練も、それぞれ、担当がいる、例えば、学校あたり1人の担当がその訓練を総括しているという状況がございます。そこで、先ほど短期大学のところで申し上げた、ものづくり人材センターを作ることによってその機能を強化しようということなんです。今ですと、各校の指導



員、各校の体制でやっているけれども、なかなか十分ではないと。例えば在職者訓練にしても離転職者訓練にしても、離転職であれば就職率がどうなのかと、あるいは在職者訓練であれば満足度がどうなのかといったものを踏まえて改良していきたいわけですがけれども、なかなか、それに直ちに対応できないということで、その機能強化を図るため短期大学校にもものづくり人材センターを配置するということです。

更にもう1つは、新しい技術革新に対応した訓練ツールといった点につきましても、公にはなかなか、技術専門校にそんな新しいものをどんどん整備することはできないと。国のほうでは、高度、高額なものについてはポリテクセンター、ポリテクカレッジを使ってくださいというお話はあるのですがけれども、例えば静岡県の場合ですと、ポリテクカレッジは浜松にしかないと。やはり、県内は広いから全てを浜松でやるのはなかなか大変だということで、例えば東芝機械さん、これは沼津市にございます。そういった企業さんの協力を得て、訓練をすることによってスキルアップが図れるかなと。

ただ、もっともっと企業の協力を頂かなければいけないということで、今、経済界にも協力して、自社の持つ設備と人員を他の県内企業のために提供してくださる所を今、探しております。より身近な所で訓練ができるようにしていこうと思っております。ただ、この場合の在職者訓練がなかなか国の交付金の対象にならないといった点もあつたりするものですから、その辺が少し改良できれば更に進むのではないのかなと、そのように考えているところです。以上です。

○武石座長 ありがとうございます。よろしいですか。ありがとうございます。大久保座長代理、どうぞ。

○大久保座長代理 ありがとうございます。両県ともに在職者訓練に力を入れておられると今お聞きしたのですがけれども、私も、人材開発行政の中で在職者訓練がますます大事になってくるのではなかろうかと考えております。

私自身が在職者訓練が重要になってくると思っている理由の1つは、在職者訓練に対する労使の評価が非常に高いということです。これは繰り返し労使から発言が出てくる、在職者訓練がいいんだという話は度々聞いておまして、1つはそれです。

それから、在職者訓練というのは、訓練を受けた人が会社の中でほかの人たちに教えることもあって波及効果が期待できるというのが2点目です。

それから3つ目は、ある程度年齢のいった人が在職者訓練を受けて、そのことによって技能をアップデートしつつ、また指導する側にも回っていくというような形で、人生100年時代のリカレント教育にも展開できるという観点。

もう1つは、在職者訓練で作った関係が、一般求職者訓練も含めて官民連携をしていくときの関係性の核になっていく可能性があるのではないかという、私はそんな思いがあつて、在職者訓練は、今後、ますます重要になってくるのではないかと思っているのです。

それぞれ、埼玉、静岡両県が在職者訓練に力を入れておられるというのは、どういった背景とか思いがあつてその辺りに力を入れておられるのかお聞きしたいのですがけれども。

○武石座長 では、吉野副課長、お願いいたします。

○埼玉県吉野産業人材育成課副課長 埼玉県につきましては、先ほども申し上げたように、中小企業が非常に多くなってございます。在職者の訓練につきましてはまだまだ県としての PR も不足してございまして、認知度がちょっと足りていないのかなということで、在職者訓練を御存知ですかということ、御存知ではないという方もまだまだいらっしゃいます。やはり根底は、ものづくり企業であるとか、埼玉県内に中小企業が多いということから在職者訓練のニーズが少しずつ高まっているのではないかと把握してございます。

○武石座長 では、増田課長、お願いいたします。

○静岡県増田職業能力開発課長 静岡県で在職者訓練を重視しているのは、我々の職業能力開発が経済産業部という所に所属してございまして、その中で部長以下がよく言うのは、日本の生産性は非常に低いと、先進諸国で最下位であるというようなことを言われる中で、まず、企業さんが生産設備を更新する、そういった部分で生産性の向上を図る、ただ、それだけで追いつかない部分は人の部分であると。そういった中で、単純な業務については、今、外国人技能実習生であるとか、新たな特定技能とか、そういう外国人に頼るものがある。それ以外の部分は、やはりその従業員のスキルをアップさせていく必要がある。ということでこの在職者訓練を行うことが日本があるいは静岡がこれからの厳しい中で、引き続き発展することができるポイントであると、我々はそのように考えてこの人づくりに重点を置いているというところがあるかと思えます。

○武石座長 ありがとうございます。まだ御質問があるかもしれないのですが、実は、あともう 1 つ、第 4 次産業革命に対してということでのヒアリングがありますので、そちらをお願いしたいと思えます。

次に、第 4 次産業革命に対応した職業訓練です。この議題に関しましては、高度ポリテクセンターの原所長と職業能力開発総合大学校の原教授においでいただいております。資料を御用意いただいておりますので、まず原所長から、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する公共職業訓練、高度ポリテクセンターの在職者訓練の取組について御説明を頂き、続きまして、職業能力開発総合大学校の原教授から、第 4 次産業革命に対応した職業訓練のあり方に係る調査研究について御説明を頂きます。今の県の取組について御質問がまだあれば、時間があればまたお受けしたいと思えます。まずはお 2 人の御報告をお願いしたいと思えます。では、原所長、お願いいたします。

○高度ポリテクセンター原所長 それでは発表させていただきます。私は、幕張にあります高度ポリテクセンターの原と申します。私からは、資料 6 と資料 7 を説明させていただきます。ただ、資料 7 は JEED が行っております公共職業訓練の全体像を出しているのですが、いままでの説明とか資料に、離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練、それぞれ出ておりますので、内容についてはほぼ省略させていただきます。

それで、ポリテクセンターを全国に 61 か所、ポリテクカレッジという職業能力開発大学校を全国に 24 か所設置して、離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練を行っているの

すが、今日も埼玉県様とか静岡県様もお見えになっているのですが、それぞれの県、それぞれの地域において、内容や地域の役割分担であるとか、をしながらその地域においての職業訓練を展開しております。あるいはまた、同じ職業訓練をやる機関として協業しながら、連携を図りながら、それぞれの地域においてお互いに職業訓練を実施しているということになっております。この後は、特にその中で私の所属しております高度ポリテクセンターの紹介を、在職者訓練の取組を説明させていただきます。

先ほどポリテクセンターは全国に 61 か所あると御説明させていただいたのですが、高度ポリテクセンターは全国にあるポリテクセンターとはちょっと違ひまして、先導的な役割を担う施設として全国で唯一、設置されている施設になります。具体的には、技術革新の進展に対応した高度で先端的な職業訓練を実施するということと、また、先導的、モデル的な教育訓練コースの開発、試行を継続的に行うという位置付けでやっております。こういう役割を持って高度ポリテクセンターとしても、離職者訓練は少ないのですけれどもやっていますが、特に在職者訓練に特化した施設として訓練を実施しております。

在職者訓練の計画についてですけれども、ここの下の表にありますように、実施する訓練コースは 18 の技術分野にわたって、年間で約 650 コースを実施しております。各コースの講師は、ポリテクセンターに在籍する指導員のほか、産業界の第一線で活躍している講師の皆様を数多く招へいして、これだけのコースを実施することとしております。コースの詳細は、パンフレットを配布させていただいておりますので、お時間のあるときにまた見ていただければと思っております。

続いて、ここからはちょっと実績の話になるのですけれども、昨年度は 697 コース、年間で 8,374 人の方に受講いただきました。技術分野は、ここに示している円グラフのとおりとなっております。また、レディコース、オーダーコースの割合、あるいは、アンケート調査を実施しまして、受講者の方からのアンケートあるいは受講者を送り込んでいただいた企業様からのアンケートをとりまして、満足度であるとか、生産性向上につながったかどうかというところを把握しております。それと、この資料の下段にあります訓練カルテ集計結果というのは、訓練コースごとの応募状況や受講者アンケートの結果をカルテシートというものにまとめて、コースの分析シートとして活用しております。

主な指標は次の 7 項目、役立ち度、教材、指導法、実習、希望一致度、リピート度、そして総合評価スコアです。これらをレーダーチャート等で把握しながらこのように見える化をしまして、訓練内容の改善や次年度計画の立案の検討材料としております。

最後のスライドですけれどもこちらのパンフレットではレディコースの全体を表しているのですけれども、特に今現在、高度ポリテクセンターで実施しているコースの先導的なコースの 1 例ということでこれを挙げております。

右側で、シミュレーション等による設計効率の向上を目指したコース、あるいは 2 番目、基盤技術応用コース、あるいは 3 番目、第 4 次産業革命に関連したコースというように分類しております。このように新しいコースを常に開発して実施するということが、多くの

企業の方々に好評を頂いている理由の1つかとっております。以上で高度ポリテクセンターの在職者訓練の取組の説明とさせていただきます。どうもありがとうございました。

○武石座長 続きまして、原教授、よろしくお願いいたします。

○職業能力開発総合大学校原教授 私、職業能力開発総合大学校で教員をしている原が発表させていただきます。こちらにあります、「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方に係る研究会」というものを昨年度に実施しまして、私も参加いたしました。本日は、こちらのあり方研究会で議論した内容について御説明いたします。

まず初めに、第4次産業革命の進展による技術革新に伴い、ビジネスモデルが大きく変化している中で、中小企業の生産性の維持・向上を確保するためには、労働者の確保と育成が非常に重要になってきます。そこで、このニーズに対応するために、企業における人の働き方や担うべき仕事、必要とされる技能、技術がどのように変わっていくかというのを検討した上で、私ども機構における職業訓練のあり方に関する研究会というものを平成30年度に実施しました。この研究会について、本日は赤枠に書かれた部分を御説明しますが、令和元年度においては、第4次対応訓練カリキュラムの開発等方針の策定並びに第4次産業革命に対応した職業訓練指導員の育成に関する研究会に続けており、令和2年度において、第4次産業革命に対応した職業訓練の実施へと結び付けていくというものになります。本日は、特にあり方研究会についての議論を御説明いたします。

3 ページ、研究会の概要です。研究会においては、第4次産業革命が進展する中で、それに対応したものづくり分野の職業訓練の内容について、調査・研究を行い、職業訓練の質の更なる向上と量の拡大を図ることを目的としています。委員のメンバーとしては、お手元の資料にある8名の委員で構成しております。開催実績は、平成30年8月31日から平成31年1月29日まで計3回開催し、報告書を取りまとめております。報告書は、こちらにこのような形でまとめております。

4 ページ、全体の調査研究について御説明いたします。大きく3つのステップに沿って行いました。1つ目のステップとしては、事前調査と調査結果の整理になります。事前調査においては、文献調査、有識者に対するヒアリング、企業に対するヒアリングを行い、私ども研究会のほうで、これらのまとめられた調査結果を第4次産業革命に必要な人材ニーズと人材育成について整理しました。また、その整理結果に基づいて、第4次産業革命の進展に対応して、人が実際に行うべき仕事と、それに関わる主な技術要素、いわゆるキーテクノロジーというものを定義いたしました。

続いて、この整理結果に基づいて、実際に職業訓練を展開するに当たり育成する技術者像というものを定義しました。また、その定義した結果に基づき、技術者を育成するために必要な訓練内容、今まで御説明のあった離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練のそれぞれにおける習得すべき訓練内容を明らかにいたしました。

続いて、第3のステップとして、実際の訓練を実施するために必要な事項の検討に入りました。ここでは、その訓練を担当する指導員に必要な能力とは何だろうかということで、

こちらのほうで議論を進めたということになります。最後に、今後の職業訓練についてということで、今後の職業訓練に与える影響やその対応及び方向性について検討を行いました。

それでは、それぞれのステップに応じて、調査内容の詳細を説明いたします。まず、事前調査についてです。事前調査については、政府機関や民間シンクタンク等が発行した第4次産業革命に関する社会情勢、産業動向、雇用情勢及び人材育成に関する文献調査と、第4次産業革命に造詣の深い有識者並びに企業に対するヒアリングを行いました。

文献調査においては、今後に必要なとされる人材ニーズ、人材育成ニーズについて、例えばものづくり白書や新産業構造ビジョンなど、様々な文献を調査し、まとめました。続いてヒアリングですが、調査対象としては第4次産業革命に造詣の深い大学教授や大手企業の有識者並びに第4次産業革命の進展に伴う技術を先進的に取り入れ、経産省や厚労省等から表彰されている企業に対しヒアリングを行いました。実際のヒアリングにおいては対面でのインタビュー形式によるヒアリングを行い、ヒアリング内容としては第4次産業革命のキーテクノロジーであるIoTの導入により、御社の生産現場はどのように変わるのか、あるいは御社の従業員の仕事は今後どのように変化していくのか、また、今後求められる人材像としてはどのようなものなのか、企業においてどのように第4次産業革命に取り組んでいращやるのか、このようなことをキーとしてヒアリングを行いました。これらのヒアリング調査並びに文献調査を中心に、人材ニーズ及び人材育成ニーズ、第4次産業革命の進展に対して人が実際に担うべき主な技術要素と仕事というものをまとめました。

6 ページです。では、実際に人材ニーズと人材育成ニーズについてまとめた結果を説明いたします。大きく3つのフレームに分けております。1つ目としては技術的ニーズということで12に分類しております。続いて、マネジメントスキルのニーズということで1つです。最後にヒューマンスキルのニーズということで3つにありまして、合計16の人材ニーズ及び人材育成ニーズとなります。

ここのヒアリング結果の中で大きく皆さんが言われていたのは、1番の「新技術を活用し課題解決や新たな価値創造ができる人材がほしい」、あるいは3番の「幅広い専門性(いわゆるπ(パイ)型、ブリッジ型)を有し、ほかの業務領域の担当者と協力あるいは連携できる人材がほしい」、8番の「ITベンダと対等に話ができる人材がほしい」といったような意見が大きく挙がりました。また、ヒューマンスキルのニーズに関しては、「第4次産業革命だからというわけではなくて、企業として、これは永遠に必要な」というようなお話を頂いたところになります。

7 ページです。これらの人材ニーズ及び人材育成ニーズから、第4次産業革命の進展に対応して、これから実際に人が担うべき仕事と主な技術要素というものを明らかにしていきました。分類としては、職業訓練の体系の分類に合わせて、ものづくり全般、製造業、建設業、情報通信業の4つに分類いたしました。まず、ものづくり分類全般に関してですが、1番目として、ITベンダとの橋渡しとなる仕事が重要になるででしょうという意見が

ありました。また、ビッグデータを分析・活用する仕事やシミュレーションを活用し設計する仕事など、このような新たな仕事が生まれているということがお分かりいただけると思います。また、製造業においては、ロボットにプログラミングする仕事や AI を活用し生産計画・生産管理をする仕事、建設業においては 3 次元 CAD や BIM を活用した設計・解析・予防保全を行う仕事など、様々な新たな仕事が出てきているのがお分かりいただけると思います。特に、この中で、情報が少ないではないかと思われるかもしれませんが、これは、ものづくり全般、建設業、製造業の全てにデジタル及び情報というのは大事になってきますので、全てに入るといえるように思っただけであれば結構です。また、こちらに表している主な技術要素、いわゆるキーテクノロジーですが、この中では全体として 43 の技術要素を調査の中では明らかにしています。

8 ページ、これらの文献調査、ヒアリング調査並びに研究会での議論を総合して、育成すべき技術者像を定義しました。定義した技術者像は、製造業分野において 21 件、建設業は 24 件、情報通信業は 9 件、ものづくり基盤は 23 件、合計 77 件を第 4 次産業革命に対応した我々職業訓練が育成すべき技術者像として整理しました。

例えば製造業においては、1 番目にありますが、「機械設計分野においてベテランの設計のノウハウをデータベース化し、標準化できる」というものがあります。建設業の工事・施工分野においては、「デジタルツインを活用した施工シミュレーションにより起こりうる工事の問題点を予測できる」というものが挙がっております。皆さんお気づきのように、今までの仕事と変わらして、「デジタルツイン」「シミュレーション」という新たなキーワードが含まれています。また、ものづくり基盤としては、ここに代表的なものを 4 つ挙げていますが、全て第 4 次産業革命のキーテクノロジーが真ん中の辺りに含まれていることがお分かりいただけると思います。

9 ページです。このような研究会の議論の結果を整理した育成すべき技術者像の傾向から、我々機構が第 4 次産業革命に対応した職業訓練の考え方、いわゆる枠組みについて、このように整理しました。整理した枠組みは 3 つございます。1 つ目は「ものづくり分野の訓練体系」、真ん中の部分としては「第 4 次産業革命の進展に伴う技術要素」、最後として「現場の課題解決」としてしています。これまでの職業訓練においては、ものづくり分野の訓練体系がそのまま現場の課題解決につながるような訓練を行ってまいりました。しかし、第 4 次産業革命におきましては、この真ん中の部分の「第 4 次産業革命の進展に伴う技術要素」が入っていることがお分かりいただけると思います。例えば「生産システム設計において、データ分析を活用し、最適化に取り組める者の育成を目的とした職業訓練」という形にまとめることができます。特に、ここで重要になってくる第 4 次産業革命の技術要素に挙げられている中では、「センシング」「通信」「データ分析」、こちらがキーワードの出現回数として非常に高くなっています。また、建設分野においてはほかの製造分野と違いますので、BIM、AR、VR というものがキーテクノロジーとして出現回数が高くなっております。

それでは、これらの職業訓練を実施するに当たって、従来実施してきた離職者訓練、学卒者訓練、在職者訓練に対して、ここに示すような5つの新たな方向性を見いだしました。1つ目です。従来型の職業訓練においては、いわゆる受動的知識・技能習得型の訓練を行っておりました。それを、これからは課題解決型の訓練へ転換する必要があるとまとめています。具体的には、我々機構の中では、ポリテクカレッジにおいて開発課題と呼ばれるPBL、いわゆるアクティブラーニング型のノウハウを有しておりますので、これを職業訓練の中に展開していくというように考えています。

2番目としては、各分野の訓練にIoT技術等のデジタル技術に関する内容を必ず追加すべきであるとしています。

3番目は、ますます進む多能工化や複合技術に対応するために、これまでのような単一の訓練ではなく複合的な訓練内容を追加すべきだということを考えています。特にポリテクカレッジの開発課題の中では、既に多科にまたがって、専門を越えた形の複合訓練を展開していますので、これを離職者訓練、学卒者訓練あるいは都道府県のほうに展開していくことこそが重要だと考えています。

4番目として、ARやVRの技術の活用による習得度、理解度の向上と、習得期間の短縮による訓練のスピード化、また実物を取り扱わない実験や実習をどんどん取り入れていくことが重要だと考えています。先ほどの我々の職業大の中でも、ARやVRを取り入れた職業訓練、教育を行っていますので、これをますます離職者訓練、在職者訓練に展開していこうと考えています。

5番目として、AI等を活用した学習管理システム導入による訓練品質の向上を考えています。具体的には、LMSなどの様々な学習管理用システムを使い、ポートフォリオを分析し、学習者の評価を図っていくことを考えています。

このような研究会の議論の中で、第4次産業革命に対応して現在実施している訓練について紹介いたします。例えば工場管理分野において、安全管理に関するデータをデータベース化し、生産システムにフィードバックできるという技術者像に対しては、我々は離職者訓練において、令和元年度は全国18施設において、スマート生産サポート科というものを実施しています。また、IoT分野に関しては、令和元年11月から、ポリテクセンター兵庫にて、IoTシステム技術科をスタートする予定にしています。また、学卒者訓練においては、生産ロボットシステムコースというものを3か所のポリテクカレッジで既に実施し、順次10校のポリテクカレッジで実施する予定となっています。

また、在職者訓練ですが、高度ポリテクセンターをはじめ、全国のポリテクセンターで順次実施しており、現在実施している代表的な例としては、センサーを活用したIoTアプリケーションの開発技術、3次元CADを活用したアセンブリ技術、地理情報システムの運用技術など、第4次産業革命に対応した在職者訓練カリキュラムとして、既に私どものほうでは203コースを標準モデルとして設定し、一部は実施しているところです。

12ページです。実際に職業訓練を担う職業訓練指導員の能力の向上あるいはあり方に

ついて説明いたします。ここに示すように、第4次産業革命には様々な新しい技術要素が入っています。そこで、私どもの議論の中では、指導員が有している専門性が土台になると考えています。この土台の中に、先ほど説明しましたキーテクノロジーとして、データを収集あるいは分析する技術、データ通信の技術、データベースの技術といったものを乗せる形で、お手元の資料のピンクの部分ですが、これをまず必要となる能力として優先的に身に付けていただこうと考えています。また、将来必要となる能力である、実際にデータを分析する部分を、その後ろの柱として準備しており、それを優先的に受講して、能力として習得していただこうと考えています。

また、それに合わせて、各人の個別の専門性に加え、生産管理システムやロボット、ドローンやAIといった第4次産業革命のキーテクノロジーとなる専門性を積み重ねることによって、私どもの第4次産業革命に対応した職業訓練を展開するというゴールに到達できると考えています。したがって、ここに示すような、それぞれの新たに習得すべき能力というものは、個別の専門性能力と優先して必要となる能力あるいは将来必要となる能力を身に付ける必要があると考えています。

13 ページです。そのために私どもでは、令和元年度から第4次産業革命に対応した職業訓練指導員研修の体系を検討しております。こちらは、第4次産業革命に対応した職業訓練の育成等に関する研究会で議論しています。また、新たな指導員研修カリキュラムを開発し、職業訓練指導員育成のための訓練教材、方法、設備・環境といったものを研究会の中で議論し、提案しようと考えています。また、令和2年度以降においては、第4次産業革命に対応した新たな職業訓練を実施するとともに、職業訓練指導員研修の実施・検証を図っていきたいと思っています。これらにより、全国の職業能力開発施設において、第4次産業革命に対応した職業訓練が担当できる職業訓練指導員、いわゆるテクノインストラクターを育成できると考えています。この「全国」というのは機構だけではなく、都道府県を含めた全ての職業訓練指導員ということになります。

それでは、最後に今後の取組について説明いたします。まずは、第4次産業革命に対応した職業訓練カリキュラムを、更に分野等を拡大して継続的に開発していこうと思っております。ますますAIなどが発展しており、技術動向がどのようになるか分かりませんので、このようなものを継続的に開発していくことが重要だと考えています。

2番目として、第4次産業革命に対応できる新たな訓練教材、訓練方法、指導技法といったものを開発していきたいと思っています。3番目として、訓練環境の整備です。第4次産業革命に係るキーテクノロジーに必要な先端機器の導入を図り、より効果的な訓練運営を図っていきたいと思います。ここに示した①、②、③の部分に関しては、私ども職業能力開発総合大学校を中心として、全国の皆様に公開し、使っていただこうと考えております。

4番目としては、職業訓練指導員、いわゆるテクノインストラクターの恒常的な能力向上ということで、研修体系、研修カリキュラムを随時開発し、恒常的な能力向上を図って



いくという計画を考えています。

最後に5番目となりますが、海外の職業能力訓練機関との情報共有を考えています。具体的には、職業訓練4.0として先行するドイツを対象として調査を行い、情報共有を図り、我が国の職業訓練にいかしていくということを考えて、現在計画しているところです。以上で、昨年度に行った第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方に関する研究会について、簡単ですが説明を終わります。ありがとうございました。

○武石座長 ありがとうございます。先ほど、武田委員から産業構造の転換ということで御質問がありましたが、それに対応した御報告を頂きました。それでは、ただいまのお二人の御報告に対して、御質問があればよろしくお願ひいたします。

○谷口委員 御説明ありがとうございました。原先生にお伺ひしたいのですが、御説明を伺った私の印象としては、全般に第4次産業革命に対応した職業訓練ということで、比重として新しい労働市場とか職種に向けた職業訓練といったところがかなり強調されたような印象を受けました。個人的には、インダストリ4.0に対応する職業訓練のもう1つの課題というのは、現に働いている人たちが新しい労働環境、第4次産業革命を迎えたときの労働環境に対応して、多くの人たちが自分の仕事を失わないための職業訓練という視点が大切なのではないかと思うのです。

そういう意味では、新しい職種とか労働市場に向けた新しい技術者増という視点も大切なのですが、もっと多くの人たちにとっての必要な教育訓練という点について、もう少し補足的なところを御説明いただければと思います。

○職業能力開発総合大学校原教授 そのような部分が説明の中で強調されすぎたかもしれませんが、私どもは職業訓練においては、あくまでも中小企業を対象としています。今、谷口委員がおっしゃったように、現にいらっしゃる方を第4次産業革命に対応させるためには、特にデータの利活用であるとか、自分の知っているノウハウをどのように使うことができるのかといったところを、職業訓練の中で教えていくことが1つ重要だと考えています。

特に、企業様のヒアリングの中で大きくあったのは、いろいろなキーテクノロジーは入ってくるのだけれども、どうやって活用していいのかが分からないということがあります。また、そういったことが入ってくることによって、今、現場にいる方を別の新たな仕事、創造性や課題解決などに振り向けたいという思いが非常に高く挙がってしまっていて、そういうところを橋渡しできるような、まさに現場のものづくりと今の第4次産業革命に必要なデジタルといった部分の橋渡しする人材というのが、非常に重要になっていきますので、その部分を職業訓練の中で我々も展開していきたいと考えています。

○武石座長 ほかにいかがでしょうか。

○吉川委員 同じく原先生に質問させていただきます。非常にきれいにまとめていて、今後を見通してしまっていて、そのことについては私も賛成します。これを実際に教育のカリキュラムに落としていったときに、要素要素でぶつ切りになってしまうというのが一番懸念

されることだと思っています。なぜかと言うと、要素要素だったら教えやすいのですが、これから第4次産業革命になってきたときに統合化が一番求められる能力になってきていて、そこをどう教えていくかが、まさにおっしゃった計画の中でのポイントになってくるのかなと見ていたのです。

静岡県に対しても埼玉県に対しても、現場からのニーズによって、それを一つ一つ解決していこうという、どうしても要素的になり積上型になりというのは、見ている方向が全く違う話で仕方がないと思うのです。だけれども、その中で、現場の中でやれる範囲を努力して伸ばしていこうというのが流れだったと思います。

それに対して、職業能力開発総合大学校のほうは、これからのあるべき姿の中で落としていく、ある種見本になるカリキュラムをお作りになろうという形で体系的にすぐまとめられたといったときに、まさに橋渡しと言うか、カリキュラムにどう落としていくのだろうか。

例えば、何も隠し立てしない話をしますと、我々が大学で教えていたときに、一番役に立っているのが我々そのものが悩んでいる姿を見せていく、つまり我々が構築している姿を見せることが、一番役に立って、実はその人材が一番伸びているのです。完成されたものを教えていった人材よりも、実はそのときの人材のほうが伸びるということがあったりして、その部分、それが結局はそれぞれの学生が就職したときの、就職先での統合化、自分での問題解決の能力につながっていくということがあるのです。だけれども、それを教育体系で教えるわけにもなかなかいかないというのがありますので、そのカリキュラムの作り方というのをどのように採用されているのかというのを教えていただけませんか。

○職業能力開発総合大学校原教授 私ども、研究会の議論をしまして、先生がおっしゃるように非常にそこは難しいところでして、確かに要素だけを教えるというのは、私どもは非常にノウハウを持っていますので容易にできるだろうと考えています。

そこで今、先生から御指摘があったように、まず指導員の研修体系の中で、今までは単純に要素だけを教えていたところになります。1つの切り口としてフィジカル空間とサイバー空間をつなぐという部分で連携させていくというような研修体系を考えています。例えばCADの機械加工をし、何かデータを持ってきてサイバーに持っていくと。そういったような、これまでは単体でCADだとか加工だけとしていたものを、これをネットだとかデータでつなぐことによって、それを研修体系に持ってこようという仕組みを考えています。そのような仕組みで、まずは指導員を養成し、それが職業訓練の実際の現場で展開していくというような計画があります。

また、私どもの計画の中では、最後にも説明いたしましたが、課題解決型というものを考えております。1つの課題を与えることによって全員が考えていく。そこにはいろいろな専門性のある者がいてもいいのですが、チームとして1つの課題に向かって解決していくということも考えております。

また、そのようなカリキュラムは、ポリテクカレッジの中で私どもは「開発課題」と呼

んでおりますが、その中で我々は今ノウハウを積んでおりますので、それを離職者訓練あるいは学卒者訓練の中に、より深く展開していくことも考えられます。

また、複合化、融合化という部分ではありますが、先ほどのポリテクカレッジの例もそうなのですが、特に個々の専門性に特化してしまうと、今までの第3次と変わりなくなりますので、チームであるとか、そういった訓練手法を実際にやっておりますので、それを都道府県を含めて広めていきたいと考えているところです。

○関家委員 私からは埼玉県と静岡県からの話について伺いたいと思います。まず、埼玉県については、介護の分野で民間教育機関が撤退しているというお話だったのですが、これは応募者が減っているから撤退が進んでいるのか、それ以外にも何か理由がありましたら教えていただきたいです。

静岡県については、信用金庫との人材育成連携協定を進めていらっしゃるって、人材育成ニーズについて把握を進めているというお話だったのですが、具体的にはどういった方法を取られているのか、例えばアンケート調査を信用金庫を通して実施されているとか、そういったことがございましたら伺いたいと思います。お願いいたします。

○埼玉県吉野産業人材育成課副課長 介護の民間教育機関の撤退のお話についてお答え申し上げます。具体的には、全体を我々のほうで把握しているわけではないのですが、委託訓練をお願いしていた教育訓練機関が2校あるのですが、生徒が少なくなっている現状で、経営が非常に厳しいということで撤退されております。

○静岡県増田職業能力開発課長 信用金庫さんにはアンケートという形ではないのですが、我々の訓練情報の配布であるとか、各種のセミナー等を情報提供するのと、あと企業サイドの情報を随時入れていただくと。

そういったことで昨年度実施した1つの例としては、定住外国人の関係で安全衛生教育をやっていただけないかという要望があって、早速やってみました。我々のほうが企業ニーズを直接把握しきれない部分があると。先ほど埼玉県さんからもあったのですが、在職者訓練を技術専門校がやっていることを知らない企業も実は多いということもありまして、そういうことで県内企業を把握している所に、例えば先ほどのガイドブックもそうなのですが、この研修ガイドも信金さんを通じて企業への配布をお願いしたという取組をしているところです。

○武石座長 前半の質問にも入っていますが、まとめて何か御質問があれば出していただきたいと思います。いかがでしょうか。

○大久保座長代理 静岡県の取組についてですが、方向性の中で、外国人留学生を柱の中の1つに入れていらっしゃいました。外国人留学生は日本で就職する人も大変増えていきますし、今後も大きな対象者だと思うのですが、これまでは政策の対象として特別の議論をしてきたという経緯はないのですが、その辺りの背景とか、具体的にどういう内容をそこで取組としてやられているのか、補足説明をお聞きしたいのですが。

○静岡県増田職業能力開発課長 これから短期大学校を整備する中で、外国人留学生との

交流もということで考えている次第です。今現在は特別なものはやっておりません。ただ、外国人材という点で言わせていただければ、先日も静岡県はモンゴルとのマッチング会を開いて、直接高度人材を受け入れるというような形での、人手不足への対応も進めておりますし、そうした中でもう1つ、県内の大学で学ぶ留学生が静岡県内の企業へ就職することができるよう、マッチング会等もやっておりますが、そうした取組をして、人手不足が中小企業を中心に進んでおりますので、そうした外国人材を中小企業が採用できるような環境づくりは進めているというところです。

○武石座長 では、最後の御質問としたいと思いますが、いかがでしょうか。

○武田委員 今日は大変分かりやすい御説明を頂き、ありがとうございました。特に、職業能力開発総合大学の原先生の研究会の御報告は大変分かりやすく、今後の取組についての方向性は私は大いに賛同するところが多かったです。その上で、この取組を是非加速していただきたいのですが、その上で必要な国の方向性であるとか、ボトルネックとして一番感じられていること、それについて何かあれば教えてください。よろしく願います。

○職業能力開発総合大学原教授 まず1つは物理的なものとして、かなり機器等が新たに必要になりますので、そういった予算的な面が1つ大きなものになります。

もう1つボトルネックとしては、私どもの職業訓練指導員そのものが、先ほど吉川委員がおっしゃったように、単発の要素技術だけを教えてきたということがありますので、その意識改革が非常に重要になってまいります。そのために私どもは、今回説明しました職業大を中心とした研修体系の中で、そういった意識改革を含めたものを考えております。具体的には、第4次産業革命に対応した基礎コースと共通コースというような、柱のピンクとブルーの部分になりますが、その部分はまず実施しようということで考えています。

先生方の中でも、まだ第4次産業革命そのものを理解していない方もいらっしゃいますので、まずその理解から進めていくことが非常に重要なことだと思います。その理解が進まないと、従来型、第3次型の訓練を第4次革命だと言いつつやるということが懸念されますので、まずはそういった意識改革とか、いわゆるつなぐという部分ですが、その部分を非常に理解してもらいたいと思っております。

○武石座長 ありがとうございます。まだまだお話をお聞きしたい部分があるかと思うのですが、時間になりました。今日頂きました貴重な御意見は、今後の議論に反映していきたいと思っております。本当にありがとうございました。

では、次回の日程等について、事務局から御説明をお願いいたします。

○廣田政策担当参事官室長補佐 タイムな日程となりまして恐縮ですが、次回は11月下旬で調整させていただきたいと考えております。次回は、冒頭に本日の議題について意見交換の時間を設けたいと考えています。その後、キャリア・コンサルティング等についてヒアリングを行う予定となっております。できるだけ速やかに事務局から改めて連絡させていただきますので、よろしく願います。

○武石座長 それでは、これもちまして本日の研究会を閉会といたします。遠方からおいでいただいた方もいらっしゃいまして、今日はヒアリングの皆様ありがとうございました。また、御出席の委員の皆様もお忙しい中、ありがとうございました。