

2/21 未来投資会議 構造改革徹底推進会合
「企業関連制度・産業構造改革・イノベーション」会合
(雇用・人材) (第3回)

(開催要領)

1. 開催日時：2018年2月21日(水) 16:00~18:30
2. 場所：合同庁舎4号館2階共用第3特別会議室
3. 出席者：

越智 隆雄 内閣府副大臣

小林 喜光 経済同友会代表幹事

金丸 恭文 フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長 グループCEO

青野 誠 サイボウズ株式会社人事部副部長

高田 広章 名古屋大学大学院情報学研究科教授

松高 政 京都産業大学経営学部准教授

水谷 年孝 春日井市立出川小学校校長

(議事次第)

1. 開会
2. 有識者プレゼンテーション
 - 京都産業大学松高准教授
 - サイボウズ株式会社人事部青野副部長
3. 関係省庁説明・自由討議①
 - (1) 官民連携した実践的な教育の促進
 - (2) 成長分野への人材移動
 - ①女性・外国人等多様な人材の活躍推進
 - ②年齢等に関わりない多様な選考・採用機会の拡大
 - ③多様で柔軟な働き方の促進
 - (3) 自由討議
4. 関係省庁説明・自由討議②
 - (1) 学校教育における ICT、データの活用
 - (2) 自由討議
5. 閉会

(配布資料)

- 資料 1 : 京都産業大学松高准教授提出資料
 - 資料 2 : サイボウズ株式会社提出資料
 - 資料 3 : 官民連携した実践的な教育の促進
 - 資料 4 : 成長分野への人材移動
 - 資料 5 : 学校教育における ICT、データの活用
-

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

ただいまから、第3回「未来投資会議 構造改革徹底推進会合『企業関連制度・産業構造改革・イノベーション』会合（雇用・人材）」を開会いたします。初めに、越智副大臣から御挨拶をいただきます。よろしくお願いいたします。

(越智副大臣)

皆様、こんにちは。担当の副大臣の越智でございます。本日は、それぞれお忙しい中、こうしてお集まりいただきましてありがとうございます。

昨年の12月に閣議決定されました新しい経済政策パッケージの生産性革命においては、Society5.0の社会実装に向けた人材力強化のための取り組みとしまして、成長分野への人材移動、多様で柔軟なワークスタイルの促進を盛り込んだわけではありますが、2つとも極めて重要な課題でございます。

本日の会合におきましては、生産性革命に盛り込んだ施策をさらに具体化、深掘りをしたいと考えておりまして、1つには官民連携した実践的な教育の促進、2つ目には成長分野への人材移動、3つ目には学校教育におけるICTデータの活用、この3つのテーマに分けて御議論いただきたいと思います。

小林会長、金丸副会長に加えまして、本日は企業、大学、また小学校など、それぞれの現場において人材の育成、確保に御尽力されている4名の皆様にお越しいただいております。それぞれの現場において、どのような課題があつて、その克服にどのように取り組まれているかなどについて、ぜひ日々の御経験を踏まえた率直な御意見をいただければ大変ありがたいと思います。

本日は長時間の会議になりますが、御出席の皆様におかれましては、ぜひとも忌憚のない御意見を賜りますようお願いして、冒頭の御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございました。本日は、有識者といたしまして、名古屋大学大学院情報学研究科教授の高田広章様、京都産業大学経営学部准教授の松高政様、サイボウズ株式会社人事部副部長の青野誠様、そして愛知県春日井市立出川小

学校校長の水谷年孝様、以上、4名の方に御出席をいただいております。

その他の出席者の方々につきましては、失礼ながらお手元にお配りさせていただいております座席表と出席者名簿にかえさせていただきます。

本日は、京都産業大学の松高准教授から、産学協働教育の新たな可能性について、サイボウズ株式会社人事部の青野副部長から、人事制度・採用に関する取り組みについてプレゼンをしていただきます。

その後、1番目に産学連携した実践的な教育の促進、2番目が成長分野への人材移動、3番目が学校教育におけるICT、データの活用、この3つの項目に分けて、施策の現状や方向性について各府省で説明をしていただいた上で、自由討議を予定しております。よろしく願いいたします。

それでは、まず松高准教授からプレゼンをお願いいたします。よろしくお願いいたします。

(松高京都産業大学経営学部准教授)

京都産業大学、松高政と申します。どうぞよろしくお願いいたします。京都産業大学は、9学部、1万3,000名の創立50周年を迎えました総合大学です。建学の精神は、大学名に「産業」がついているだけに、産学協働ということを創設時から建学の理念として進めてまいりました。

その中で、本日は2つ、産学協働の特色的なプログラムを御紹介いたします。まず1つは、「企業人と学生のハイブリッド」という授業です。これは、学生だけではなくて、企業の若手、特に中堅・中小の若手の社員の育成に主眼を置いた授業です。写真を見ていただくと分かりますが、若手社員1名に対して学生3名、社員を上司、学生を部下としてチームを組んで授業を展開しております。若手の社員は、中堅・中小ですと人材育成のプログラムができておりませんので、管理職等々になったときにそこまでの力がついていませんので、そういうところを大学のプログラムでサポートしていこうという趣旨です。

なぜ、このプログラムをスタートさせたかということ、PBLですとか、企業の方とスポット的にかかわることはあるのですが、面というのでしょうか、線というのでしょうか、長期にわたって学生がどっぷり企業あるいはその社員と一緒にやるということがないわけですね。長期のインターンシップに行かせればいいのですが、学生を長い間、大学から離すことはなかなか難しいので、それと同じような経験をさせることができないかということが1つ目の問題意識です。

2つ目は、PBLにしても、インターンシップにしても、大学が企業にお願いすることばかりだと思うのです。そうではなくて、大学が企業に何か貢献することができないだろうか。企業にとってもいいことがないと、産学協働というの

は長続きしませんので、そういうことで貢献をするということになると、やはり人材育成、特に若手、中堅・中小、地元、このあたりで何かできないかというのが2つ目の問題意識です。

3つ目が、大学の3年、4年、そして入社して3年目、5年目ぐらいあたり、そういった人材は、大学だけでもないし、企業だけでもないし、大学と企業が一緒になって育成するということがやはり大事だなと。特に入社初期のキャリアを形成していくところで、中堅・中小ですとどうしても早期の離職というのがありますので、そうならないために、ここを大学と一緒にやったらいいのではないか。この3つの問題意識です。

何をするかということ、若手の社員が日々の業務で抱えている課題を持ってきて、それに対して学生と一緒に、学生は社員になったつもりで解決をするということです。

よくPBLなんかにある商品開発の一発勝負みたいな課題解決、商品企画がありますけれども、中堅・中小の若手社員がそういうことにリーダーとなって取り組むことは非現実的なわけです。ですから、中堅・中小の社員が日々抱えている業務を、現場の課題をそのまま持ってきて学生と解決する。

学生はそもそも中堅・中小、その業界すらもわかりませんし、課題の理解に非常に時間がかかるわけです。ただ、世の中にはこういう業界や会社があって、こういう仕事があって、こういう課題があるのだなということが非常に実感できるわけです。途中で中間報告をして、その会社の上司にプレゼンし、最後に、最終報告をする。こちらの写真を見ていただくと、一番右側に上司がいて、若手の社員がいて、学生がいる。会社と大学が一体になって人材育成をしていくということが大事だと思っております。

2つ目の特色のあるプログラムとして、「むすびわざコーオプ・プログラム」を御紹介いたします。こちらは、長期の有給のインターンシップです。3年生の春学期に15週間の長期で有給のインターンシップに行かせます。15週間行かせるわけですので、その前の準備段階として、2年次丸々1年をかけて、そもそもこのプログラムに参加する目的、目標は何か。有給ですから、当然お金をもらうわけですが、どういうことが求められているのか、そういうことを1年間じっくり準備して、3年生の春に送り出す。この2年生の準備段階も、大学だけではなくて、事あるごとに受け入れ企業にも参加をいただいて、一緒に準備をしていくというプログラムです。

このプログラムで大事にしているのは、知識ベースのこともそうなのですが、うまくいかなかった、悔しかった、喜びとか、仲間に負けたくないとか、そういうような体験をさせることが非常に大事だと思います。そのような体験を準備の段階、そして就業期間中にもやらせるようにしております。これ

は、猛烈にエネルギーがかかります。企業との信頼関係の構築もそうですし、学生との事前の準備もです。ですから、90分の授業だけで完結するというのではなくて、イメージからすると、部活動に近いです。学生とはかなり密着した、授業の枠を超えて、単なる授業時間以外のところでも学生との接点をできるだけ多く持つようにしています。

企業の開拓なのですが、今受け入れているところだと、例えば京都の会社なのですが、堀場製作所とか、京都中央信用金庫、京都パープルサンガ、ユニクロ（ファーストリテイリング）、カルチュア・コンビニエンス・クラブなど、大手が中心なのですが、企業開拓が非常に大変です。

長期のインターンシップの企業開拓はどうすればいいのですかという御質問を受けますが、特に方法はなくて、こちらが何をしたいのかという志、信念を持って、粘り強く、可能性がある企業に訪問して我々のやりたいことを訴えて、そういうものに共鳴していただける会社を探していく。それしか方法はございません。そういうことを地道にしております。

3つ目のプログラムの御紹介ですが、これは本学のプログラムではないのですが、私が代表をしております一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアムというところでやっている、クレディセゾンという会社と実施しているプログラムです。このプログラムは、クレディセゾンの人事担当の役員と話をしていて、30ぐらいから伸びる社員と伸びない社員がいて、どういうものかなという話をしていて、企業理念とは一体何なのだろうか、働くというのはどういうことなのだろうか、仕事というのはどういうことなのだろうかという根本的な問いを考えさせることが必要だよねという話になり、では社員だけで考えるのではなくて、考えたことを学生にぶつけてみませんかということで始まりました。社員、学生双方が、働くとか仕事とは何なのか、そういう根源的な問いを考えて、社員が学生にプレゼンをしていきます。

学生に腹落ちさせるためには、社員が腹落ちしなければ絶対通じません。終わった後に、社員の感想は非常に前向きに仕事に取り組めるようになったと。これは決して表面的な言葉ではなくて、本当にそう思っているコメントが多いです。去年は東京の実践女子大だけで行ったのですが、今年は、本学でも実施しました。

では、日本のインターンシップの状況について簡単にご説明します。これは文科省のデータですけれども、インターンシップに満足していますかというところを見ていただくと、学生も企業も大学も非常に高い数字で満足しているわけですが、だとすると、何か問題があるのか。

次の一番右側を見ていただくと、大学側は70%が目標設定していると言っているのですが、学生は半分ぐらいしか、していると言っていないわけです。一

番下のところを見ていただくと、当然インターンシップに行く前に事前・事後の授業をやりますが、事前・事後をやっていると95%の大学が回答しているのですが、半分以上の学生は事前・事後をやっていないと回答しているわけです。つまり、大学側からしてみると、できたつもりになっているのですが、全く学生に伝わっていないですし、そもそも目的、目標を企業とも学生とも共有できておらず、一体何のためにやっているのでしょうかという疑問がでてきます。

ですから、日本のインターンシップというのは、教育的効果が質的にも量的にも拡大しない、負のスパイラルに入ってなかなか抜け出せないというのは、恐らくこういう意識が根底にあるからだと思います。

それに対してアメリカは、よく言われますけれども、採用を目的としている。そのとおりです。こちらを見ていただくとおり、エントリーレベル、新入社員レベルの採用を目的にしているわけです。実際には、企業が学生に入社させんかとオファーをするのは7割を超えていますが、実際、採用につながるのは50%程度です。

実際にインターンシップから採用した定着率は高いです。インターンシップで何をさせているのかというと、課題解決とかプロジェクトマネジメント、つまり社員と同じようなことをさせています。給料も払っています。

アメリカの場合は、日本のような雑用というか、会社見学的なインターンシップではなくて、社員と同じような高い課題解決のレベルもやらせて、長期でお金を払って、そこまでやって採用につなげているわけです。日本の今はやりのワンデーとか、何日かやって、それを採用につなげようなんて、それは甘い話で、アメリカが採用につながるのはこれだけエネルギーをかけても50%なわけです。ですから、もし日本のインターンシップを採用につなげるのであれば、このぐらいエネルギーをかけないと採用にはつながらないということです。お金も時間もかけないで、いい学生をとりたい、それは虫のいい話です。

インターンシップからさらに深い産学協働教育で、コーオプ教育があります。日本ではまだまだ聞いたことがありませんけれども、アメリカとかヨーロッパですと、インターンシップとコーオプというのはもうパラレルで並ぶようなプログラムです。インターンシップがもっともっと拡大した深いプログラムです。これはカナダのビクトリア大学経営学部のカリキュラムです。黄色の部分がワークタームという、いわゆる就業体験です。就業体験に行って、授業と仕事、理論と実践が交互に行き来していくわけです。しかも、ここは必修科目です。3回就業体験に行かなくてはいけないのです。教室で学んだことと実際の企業での就業を関連させ、どこの会社にどういうレベルで行ったのかということが学生の評価にもなっているわけです。

例えば、3年生の最後のワークタームに、グーグルに行きました、マイクロソフトに行きましたというだけで、この学生はもう優秀だということが分かっているわけです。どこの会社もそういう学生を採用したいから、就業期間中に社員と同じような業務を体験させて、学生が成長できるという実感を持って採用につなげていく。

日本の場合ですと、産学協働は学部の教育と対立的というのでしょうか、なかなか親和性がないわけですがけれども、海外の場合、産学協働教育はアカデミックプログラムにきちんと位置づけられています。学部の先生方もこういうものに学生が行くことを積極的に評価していますし、その体験が活かされる授業を展開している、まさに産学協働のプログラムができています。

アメリカのシンシナティ大学は、インターンシップ、コーオプ教育の発祥の大学と言われています。産学協働による産業界からのフィードバックをカリキュラムの改善に継続的に活用しています。それがシステムになっているわけです。

シンシナティ大学は、以前はエデュケーション大学だったのですがけれども、カリキュラムを改善していくことによって、今はリサーチ大学、次のステージの段階の大学に発展しました。

最後にまとめだけ申し上げて終わりにします。これからの産学協働教育にと求められるものは、学生を成長させるだけではだめで、企業や地域をどうやって成長させていくのか。ここに大きな比重があると思います。学生が会社に行くと何らかの気づきがあるのは当然ですが、それだけではなくて、どうしたらその社員や地域の発展、成長につながるかということも視野に入れてのインターンシップですし、産学協働だと思います。そして、個社完結型の採用・育成から、社会協働で育成して採用していくという段階だと思うのです。

インターンシップも、地方に行くと、個別の大学が個々にインターンシップの開拓をしていくというのは非常に難しい状況です。ですから、複数で固まりとなり、固まりと固まりで対応していかないとなかなか成り立たないと思いますし。3番目のインターンシップや産学協働というのは、どうしても空中戦の議論になりがちです。先ほど申し上げましたような、できるだけ具体的な事例、プログラムをどうやって知恵を出してつくっていくのか、それをベースに議論をしないと、べき論を繰り返すだけで、何ら進んでいないわけです。お互いに知恵を出し合って、どれだけ具体的なプログラム、実績を生み出していけるかということ。

最後、これが大事だと思うのですがけれども、大学というのは中身を見られるのが嫌だと思うのです。閉鎖的です。私の先ほどのハイブリッドにしても何にしても、いつでも、どなたでも見に来てくださいと言っています。社長が入っ

ていたり、役員が入っていたり、もう大歓迎です。ただ、大学というのはどうしても他人は見ないでくれみたいなどころがあると思うのですが、大学も企業もお互いにさらし合う。

会社のほうもまだまだのところがあると思うのです。そこをただお互いに批判するだけではなくて、どういうふうにしてそこを一緒に解決していったらいいのか、そういうことをしないと、大学も地域も企業もよくなっていかない。お互いにさらし合って、本音で本気で首を突っ込み合って建設的な取り組みをしていくことが大事ではないかなと思っています。

以上でございます。どうもありがとうございました。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

松高先生、どうもありがとうございました。続きまして、サイボウズ株式会社の青野副部長からプレゼンをお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

(青野サイボウズ株式会社人事部副部長)

御紹介いただきました青野です。よろしくをお願いいたします。今日はサイボウズの人事の取り組みということで、制度づくりとか採用についてお話しさせていただければと思っております。

サイボウズという会社は、ソフトウェアをつくっている会社です。グループウェアという情報共有ツールをつくってしまして、日本では一応トップシェアということで、今、海外展開も進めていて、700人ぐらいの会社になっております。国内に500人ぐらい、海外200人ぐらいいる。そんな会社です。

今、働きがいのある会社というランキングがありまして、これに例年ランクインしておりまして、全体ではサイボウズが4位、女性版が1位になっております。女性が1位で全体4位なので、男性だけでいくとちょっと心配なのですが、こんな感じで最近では評価をされているというところがございます。

グループウェアというのは情報共有ツールですので、「チームワークあふれる『社会』を創る」というのが私たちのミッションで、自分たちもそういう会社になろうということで進めております。

ここから、サイボウズの多様な働き方の御紹介になります。働き改革なんかをやり出したきっかけとしては、2005年、離職率がすごく高い時期がありまして、28%離職率がありました。このころはすごいベンチャーの時代で、創業間もなかったということもありまして、みんながむしゃらに働いていたのですが、疲れてくるとやめていくということで、28%、4人いれば1人ぐらいは1年間でやめていくという時期でございました。

ここからいろいろ制度を変えていったのですが、方針としまして、「100人い

れば100とおりの働き方があってよい」、これがコンセプトなのですが、制度に人を当てはめていくというよりは、一人一人に合わせた制度をつくっていき、色々な働き方を認めていく、こういう考え方でやっております。社員に優しいという意味でやっているわけではなくて、こういうふうにして色々な個性を集めたほうが結果的には事業が伸びていく、生産性も高いだろう、そういう目的でやっております。

あとは、制度を変えるだけではやはりうまくいかないの、例えばリモートワークする人のためにツールを整えたり、あとは社員の意識、風土を変えていって、時短している社員も普通に働ける、在宅勤務をしている社員も普通に認められている、それがあから出世できないという風土はやめていこうということで、制度、ツール、風土、この3点セットで改革していこうということを進めております。

具体的には、後で詳しく説明しますが、働き方を選択できるようにしていたり、育児休暇も6年間とれますとか、あとは育自分休暇制度といいますが、退職しても再入社できますという制度があったり、副業も自由にしていますよ、こういうことをやっております。

社内にもいまして色々な社員とコミュニケーションをとれますよということで、部活動があったり、特徴的なのは感動課という社員を感動させるためにある課を人事部の中につくりました。

これは働き方の選択なのですが、まず働く時間を3択で選べます。残業する、しない。もしくは、時短で帰るという3択。それから、働く場所についても、オフィスにいるか、在宅中心なのか、半分ぐらいはオフィスにいるのかという3択から選べます。

3掛ける3の9択で、A1からC3まで選べるようにしております、A1を選べますと、縦が時間ですので、時間が長くてオフィスにいますという、一番長く働いていますよみたいな働き方がA1。逆のC3ですと、場所が自由ですので、在宅勤務なんかをしながら時短ですと。これがC3。こういう9択の中で、一人一人が入社した瞬間に選ぶことができるようになっていまして、私はA1だとか、C3とか、B1というのをお互いが見られるようになっていまして、個別に働き方を設定していくということになっています。これはいつでも変えられます。学校へ行きたくなかったのでC3にするとか、子供が生まれたのでAからCにしますということができるようになっています。

あと、左上にウルトラワークとあるのが、宣言をしていたのですけれども、きょうはちょっと在宅勤務したいというのがウルトラワーク、宣言と違う働き方をするという事です。

理由は何でもよくて、台風とか、最近では雪がありましたし、最近では非常に自

由になっていまして、アマゾンから荷物が届くから今日は在宅でとか、いろいろな働き方が許されるようになっていまして、上長がポチッと承認すれば取れる。基本的には自立してやってくださいという制度になっています。

あとは、どうしてもお子さんを預けられない場合は子連れ出勤ということで、これは会社の中の会議室ですけれども、リビングという本当にリビングみたいな会議室がありまして、そこにお子さんを連れて出勤することもできます。

育児休暇も6年間、小学校に上がるまでとれるようにしています。男性も結構増えてきました。

あとは、育「自分」休暇ということで、サイボウズを退職しても6年間は戻ってきていいですよという制度をやっておりますので、転職する人もいれば、起業する人もいます。長山さんという人は、もともとアフリカでボランティアをするのが夢で、3年間ボランティアをして、最近帰ってきた。そんな社員もいます。

副業。最近よく言われるのですが、私たちは2012年から解禁をしていて、副業をする社員が今ふえてきました。今、60件ぐらい申請が上がってきております。私たちは、普通の「副」ではなくて、右側にある「複」を使っておりまして、よく言われる「副」ですと、主と副があって、何か小銭稼ぎをしているような感じがするので、私たちはパラレルのほうの「複」を使っていまして、お金を稼ぐだけではなくて、育児とか、価値を創造している活動は全て複業だというふうに推奨しているところです。やってはいけないのは、当然、会社のブランドを毀損するような複業なのですけれども、あとは自由にしてくださいと。そのかわり、他社に雇用されたりする場合には、時間管理をしなければいけないので申請してくださいというふうにしていて、その申請が60件あるという具合です。今、大分増えていて、週末農業をしたり、2つの会社に所属する人がいたり、面白いところでユーチューバーをしますとか、カレー屋を開業してみますとか、私も、大体サイボウズにいますのですが、たまにフローレンスというNPO法人に行きまして人事部門で働いている。そういう働き方をしております。

その成果もありまして、大分離職率は下がって、今、4%ぐらいになっていまして、女性も大分増えてきたなという印象がございます。

あとは、採用についてお話をしておきたいのですが、こういうふうな多様性に富んだ取り組みをしていて、採用も多様化をしていこうということで、私たちの考えとしては、色々な契約があってもいいよねということで、正社員だけではなくて、有期雇用があれば、無期雇用もいますし、長時間、短時間、それから転勤あり、なし、こういったものを人それぞれで決めていこう、こういう多様な契約をしていこう、そういう方針を持っています。

例えばU-29（ユニーク）採用というのをやっておりまして、これはアンダー

29でユニークというのですが、サイボウズのような企業ですと、どうしてもIT系の企業からの転職が多くなってしまいうので、29歳以下、特に若い年齢であれば色々な企業、色々な経験を持った方が来ていいのですよということで、ユニーク採用を始めております。

あと一つありまして、さっきインターンシップの話でもあったのですが、大学を卒業すると基本的には新卒資格がなくなり新卒枠で応募できなくなるので、これはおかしい話かなと思っていて、本当は大学を卒業した後に海外でボランティアをしたり、そういうチャレンジをして就職する人がいてもいいのですが、そうすると資格がなくなるので、なかなかそういうチャレンジをしない。そういう社会問題もあると思いますので、U-29採用はそういう人でも来ていいのですよ、卒業していても来ていいですよと、そういうメッセージを込めてやっております。

あとは、キャリアマイインターンという、一回主婦になったりしてキャリアに空白がある人向けのインターンシップをやってみました。これは一度主婦になって例えば10年ぐらいいやっているとなかなか再就職できない、優秀な方なのですけれども、なかなか思うような仕事につけないというのがあって、復帰しようにもいきなり働くのは不安という方が多いということを知りまして、では、1カ月程度インターンをしてみましょうということで、復帰する方にインターンをしてもらって、よければサイボウズでそのまま働いてくださいということで、昨年5人が実施し、4人がサイボウズに入社しました。

結構驚いた極端な例としては、TOEICなんかで満点をとっている人でも1年半ぐらいい就活しても決まらないという現状があって、希望の仕事をなかなか見つけられないというのがあるということを知りまして、その方も入社していただきました。私たちとしては採用にもすごく効果があるので、メリットがある取り組みかなと思っています。

この方です。エハラさんという右の真ん中にいる女性がキャリアチェンジをしたということで、Forbesさんに表彰されたということもありました。

「複業採用」というので、副業を許可している会社は大分増えてきていますが、副業で来てくださいという会社がなかなかないのです。なので、私たちとしては副業で来てもいいのですよという取り組みをしました。昨年1年で200人ぐらいい応募がございました。

私も副業を探すときは非常に苦労して、副業を許可している会社はあるのですけれども、副業で来てくれという会社はないので、全体で見ると、出口はあるのですけれども、入り口はなかなかないという構造になっているので、そういう入り口を生み出そうということで副業採用を始めた。やってみて思うのは、非常にスペシャリストで自立している方が応募する傾向がありますので、私た

ちとしても非常にメリットがあるなと思っております。

以上、弊社の多様な働き方と採用の取り組みを御紹介させていただきました。ありがとうございました。

（広瀬日本経済再生総合事務局次長）

どうもありがとうございました。以上、松高准教授、青野副部長のお二方からプレゼンをいただきました。ここから各府省からの御説明と自由討議になりますが、まずは1つ目の産学連携した実践的な教育の促進、2つ目の成長分野への人材移動、この2つのテーマにつきまして、まず関係省庁から御説明をいただいた後、この2つについて自由討議にさせていただければと思います。

まず、1つ目の産学連携した実践的な教育の促進につきまして、文部科学省のほうから御説明をお願いいたします。時間が押しておりますので、事前にお伝えした時間の範囲内でお願いできればと思います。よろしくをお願いいたします。

（信濃文部科学省大臣官房審議官（高等教育局担当））

文科、経産、厚労、3省でまとめました資料3を御説明いたします。産学連携で実践的な教育を促進するというのは、柱は2つだろうと思っております。1つは教育手法、仕組みをしっかりとつくるといこと、インターンシップを充実させる、この2点に整理して御説明いたします。

1ページ目、まずこれが教育手法、仕組みづくりについてであります。産業界と教育界がしっかり連携をして、教育の中身、進め方について進めていくというのが一番大事だろうと思っております。大きな要素につきましては、既にこれは第1回の会議でも御報告しているのです、その進捗状況ということで今日は御案内をしたいと思います。

1つ目は、左下にあります「大学協議体と産業界との意見交換」ということで、私どもが考えていますのは、大学、高専、もう一つは専修学校、こういったところが人材育成の基盤になるところだろうと思っておりますが、特に大学、高専につきまして、左側にあります。両者を比較しますと、国際的・全国的に活躍できてイノベーションを創出できる人材を育成するというのが柱だろうと思っております。まず大学協議会というのをつくりまして、業界ニーズを踏まえた人材の育成方策について議論・検討する。さらに、それを産業界との間で意見交換を行うということで、既に今年度、2回の準備会合を行っております。そして、3月中には第1回の会合を正式に開きたいということで、産業界が深くかかわった実践的教育の実施を進めるということを行いたいと思っております。

右側に行きまして、今度は専修学校ですが、これはむしろ地元企業の専門職、こういった人を育てるとというのが一番大きなミッションだろうと思っております。そこで、ここも専門学校の関係者、あるいはIT業界の関係者を含めまして、人材育成協議会というのをつくりまして、既に本年度4回会合を持っているということで、必要な人材像、人材ゾーンを明確化する、さらには産学連携のガイドラインを作成するという取り組みを行っております。

大学の取り組みと専修学校の取り組み、全体をつなげるという意味で、上に書いてありますが、官民コンソーシアムというのを検討するというのが未来投資戦略201にも書いてありましたが、今、これの検討を進めております。両者、大学、専修学校でのいろいろな検討をうまくつげる、横展開をするといったことで、糾合するということですが、ここにつきましては、3月中には第1回を開催したいということで、今準備を進めているところでございます。

2つ目の柱でありますインターンシップは4ページにございます。先ほども御説明がありましたが、インターンシップはいろいろ課題を抱えておりますが、例えば学生の参加率が低いとか、教育的効果が十分でないといったような課題をどう解決するかということで、厚労、経産、文科、3省協力しまして、昨年6月に取りまとめを行っております。

その方向で、一番大きな柱になりますのは、2.の矢印にありますけれども、企業等の意見を十分に把握した上で多様なプログラムを実施するという事だろうということで、これに向けた取り組みを進める。それを通じてインターンシップをさらに量的、質的に拡大・充実していくということを考えております。

具体的な推進方策ですが、3.にありますとおり、まずはグッドプラクティスを広げていくというのが一番近道ではないかと考えておりまして、そこにありますとおり、届出制度、表彰制度といったものを新たに始めております。これは、それぞれの学校で取り組んでおりますインターンシップについて、我こそはというところがあれば、それを文科省に登録していただく。これは29年度から始めております。さらに、その中からすばらしい取り組みについて表彰を行うというのを30年度から行いたいということで、今、準備を進めております。こういった形で、グッドプラクティスを横に展開していくことを考えております。さらには、現在よりも長い、2～3カ月の中長期の研究インターンシップを進めるための協議会というの、これは経産省中心ですが、やっているところでございます。

こういった形でインターンシップの拡充と質の向上を図っておりますが、どうしても一番留意しなければいけない点は、最後に書いてありますとおり、インターンシップが就職・採用活動そのものにならない、あくまでこれは教育の一環なのだということをはっきり守らなければいけないということで、これは

私どもだけではなくて、産業界も含めた協力者会議の報告書で示されておりますので、当面はこの考え方をしっかり守りつつ、拡充を図っていきたくと考えております。

資料3は以上です。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございました。続きまして、2番目の成長分野への人材移動につきまして、関係各府省からお願いいたします。

(木村経済産業省大臣官房審議官(経済社会政策担当))

まず、経済産業省でございます。資料4の3ページと4ページをお開きいただければと存じます。「多様な人材の活躍に向けたダイバーシティ経営の推進」についてでございます。経済産業省では、昨年3月でございますが、女性、外国人などの多様な人材の活用、それによる価値の創出に向けた取り組みを促すために、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を公表させていただいたところでございます。このガイドラインは、3ページの左下と4ページにございませうように、7つのアクションから成る実践的なものとさせていただいたところでございます。

そして、3ページの囲みの2つ目のポツでございますが、今年度からガイドラインに沿った取り組みを進める企業を100選プライムとして選定することといたしまして、この3月を目途に選定企業を公表させていただく予定でございます。

今後につきましては、引き続きこうしたガイドラインの普及などの取り組みを徹底いたしまして、できるだけ多くの企業にダイバーシティ経営の取り組みを促してまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

(渡邊内閣府大臣官房審議官(男女共同参画局担当))

続きまして、女性活躍推進法に基づく取組について、資料4の6～8ページでございます。本法につきましては、内閣府と厚生労働省の共管となっておりますけれども、便宜上、内閣府の方から御説明させていただきます。

まず6ページでございます。本法律の概要につきましては、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るとというのが法律の概要でございます。基本原則については上段に3つ掲げさせていただいております。

中段から下段にかけての右側、まず国の取組ですけれども、国は基本方針を

策定し、地方公共団体は基本方針を勘案して各地域の実情に応じた推進計画を定めるとい形になっております。また、国は基本方針に基づいて、事業主行動計画策定指針を告示しております。

左側に目を転じていただきまして、一般事業主・特定事業主、こちらは一般が民間部門、特定が国・地方公共団体の公務部門です。国が告示しました指針に基づきまして、事業主は女性の活躍状況に関する情報を把握・分析した上で、各事業主の状況に応じた取組内容や数値目標を記載した事業主行動計画を策定し、公表するという形になっております。あわせて、事業主は女性の活躍状況に関する情報の公表を求められております。これが法律のたてつけになってございます。

7 ページでございます。こちらは厚生労働省さんの方で見ていただいております民間事業主の関係です。まず 1. です。一般事業主行動計画の策定・届出につきましては、昨年末時点で義務付けられている労働者301人以上の事業主の届出率は99.7%と高水準を維持しております。一方で、努力義務になっております労働者300人以下の中小企業の届出状況は3,866件ということになっております。助成金の支給、個別の企業訪問等による支援を通じて、中小企業における取組の推進を図ってまいりたいと考えております。

2. でございます。女性の活躍状況が優良企業には、「えるぼし認定」と称しておりますが、認定制度を設けておりまして、この認定を受けた企業は昨年末時点で約500社と、着実に増加しております。

また、公共調達において、この認定企業を加点評価するという取組を実施しております。今後も更に多くの企業が認定を目指していただけるように、認定取得のメリットを含めて一層の周知を図っていく所存でございます。

3. 見える化の取組でございます。行動計画や女性の活躍状況を一覧できるサイトを開設しております。国、地方公共団体については内閣府のサイトで、また企業については厚生労働省のデータベースにおいて掲載しております。

厚労省のデータベースにつきましては、昨年12月からスマートフォン対応を行いまして、より利用しやすいものとしております。引き続き、就職活動中の学生や求職者の活用を促すための周知を図るとともに、各企業に対してデータベースへの登録勧奨を積極的に行ってまいります。

3 枚目の 8 ページにつきましては、参考資料でございますけれども、女性活躍の取組が着実に広がっていることを数値的に示したものでございますので、御高覧いただければ幸いです。

長くなりました。以上でございます。

(和田厚生労働省大臣官房審議官(人材開発担当))

続きまして、10ページでございます。多様な選考機会の提供ということで、具体的には2点、地域を限定して働ける勤務制度に関するのと、もう一点は採用スケジュールの柔軟な対応といったことについて、昨年の働き方改革実行計画に即しまして検討会を開催して検討してまいったところでございます。

まず、地域限定の話でございます。中ほどにございますが、新卒者の現状を見ますと、地域限定正社員を希望する大学生・大学院生が7割程度いる。あるいは、正社員の4割程度ができれば転勤はしたくないと考えている。生活と仕事の両立を希望する者が増えてきているという状況でございます。一方で、企業のほうですけれども、地域限定正社員の導入はまだまだ限定的であるというのが現状でございます。

もう一つのテーマの採用スケジュールに関するのですが、下にございますが、新卒一括採用の募集スケジュール以外に募集機会を設けてはいないという企業は約4分の1、23%あるというのが実態でございます。

そこで、今後、若者雇用促進法に基づく指針のほうで、この2点につきまして、すなわち地域限定に関しては地域を限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討するといったことを記す方向で検討しております。それから、募集のほうでございますが、一番下にございますが、新卒一括採用の募集スケジュールに応ずることが困難な新卒者に対する個々の事情に配慮した柔軟な対応を行うということを企業側に求めるという内容を指針に反映をさせていきたいと考えております。

以上でございます。

(小林厚生労働省大臣官房審議官(職業安定担当))

11ページ目でございます。「転職者受入促進に向けた指針の策定について」でございます。これは働き方実行計画のほうで、上の四角の2つ目の○でございますが、年齢にかかわりない選考・採用機会の拡大に向けて指針を策定し、経済界に要請するというので、今年度内に指針を策定するべく、今、準備を進めております。

ここにございますように、年齢にかかわりないということでございますが、これは日本的な雇用慣行に照らしますと、中高年の転職、再就職をどうやって円滑に進めていくかということが一番の課題になってくると考えられるわけでございます。そういうことで、中段右側にございますが、専門能力についてはもう言うまでもない話でございますが、もう一つ、そういった能力発揮の土台になるような、コンピューターのOSに相当するような職務遂行能力というところに注目をしたいと思っております。これは職務経験を通じて形成されるものでございますので、中高年はそれだけそれを有しておるだろうということであり

ます。

こういった考え方に立ちまして指針の主な中身でございますが、下の「企業の取組」のところをごらんいただきますと、企業の求める職業能力、あるいは求める役割というものをきちんと明確化する。それから、必ずしも業種、職種にとらわれずに、職務遂行能力に着目して適正な評価をしていこうではないかということ。それから、専門性は当然大事でございますので、企業の専門職比率を高めるといったことも重要になるだろうと。

それから、右側でございますが、社内外での公平性を保ちつつ柔軟な処遇をしていこうではないかということ。それから、企業に早くなじめるように、早期定着支援というのが非常に重要ではないかといったようなことを今検討しております。

あわせまして、国といたしましては、いろいろな情報の見える化とか、機運の醸成を図っていくということで、こういった内容で年度末に向けて作業をしております。

以上です。

(土屋厚生労働省大臣官房審議官(労働条件政策担当))

続きまして、「多様で柔軟な働き方の促進」ということで、2点、副業・兼業、それから多様な正社員ということで申し上げます。資料の14ページからごらんいただければと思います。

まず、副業・兼業の促進の関係でございます。働き方改革実行計画で、副業・兼業の普及を図っていくことが重要と位置づけられておりまして、原則認める方向で普及促進を図るとなっております。

これを踏まえて、まず現行の法令のもとでの促進を図っていくためのガイドラインなどを策定するために、検討会を昨年10月から開催してまいりました。その結果を踏まえまして、今年の1月、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」、モデル就業規則の改定といったことを行っているところでございます。

ガイドラインの概要でございます。14ページ上の段にございますように、まず、方向性としては一企業にとらわれず幅広く能力を発揮したいという希望を持つ労働者の方が、長時間労働を招かないよう留意しつつ、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要とした上で、企業、労働者それぞれに求められる対応をまとめております。

まず、企業には原則これを認める方向で検討することが適当とした上で、それを認める場合には労務提供上の支障だとか、企業秘密の漏洩、あるいは長時間労働といった点を確認していくために、働く方から申請・届出をさせるということが考えられるとしております。また、就業時間の把握については、労働

基準法の38条というものがございまして、そこで労働時間を通算するということになっておりますので、労働者の自己申告により労働時間を把握することが考えられるとした上で、健康管理については、会社がこれを推奨しているときには、兼業先の状況も踏まえた健康確保措置を実施することが適当と整理をしております。

また、働く方に求められる対応としては、勤めている企業のルールを確認して、そのルールに照らして適切に副業・兼業を選択する必要がある。そして、また働く方自ら本業、副業、両方合わせての業務量や健康状態の管理が必要だという整理をしております。

また、モデル就業規則の改定でございまして。モデル就業規則というのは、中小企業を中心に参照していただいているものでございましてけれども、これにつきまして、裁判例では労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかということは基本的には労働者の自由であるということが示されていることを踏まえまして、今回の改定で、67条と書いてあるところとございまして、まず勤務時間以外に他の会社等の業務に従事することができるという規定の位置づけの上で、3項のところですが、禁止または制限することができるという規定の類型について、裁判例に基づいて4つの類型を掲げているということでございまして。

このように、現行法令のもとでのガイドラインなどを策定いたしましたけれども、今後は、次の15ページでございまして、新しい経済政策パッケージの中で、下線部でございまして、「働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める」と位置づけられていることを踏まえまして、今後、検討を進めていくということでございまして。

実効性のある労働時間管理という点については、その下の箱にございまして、まずは副業・兼業が企業に着実に浸透するようという観点の検討を行うこととあわせて、②にありますような労働時間制度の基本的な考え方であるとか、あるいは働き方の変化を踏まえて、事業場を異にする場合の労働時間制度のあり方を今後検討を進めていく。有識者検討会をまず立ち上げていきたいと思っております。

そのほか、労災保険、雇用保険、社会保険についても、それぞれ審議会、検討会という場がありますけれども、そこで副業・兼業を行っている人たちの制度の適用について検討を進めていくということでございまして。

続きまして、「『多様な正社員』の処遇・雇用保障の在り方の検討」でございまして。17ページをごらんください。

この点につきましては、一番上に記載してございましていわゆる正社員と非正規雇用の労働者という働き方の二極化を緩和していく必要があるということで、

ワーク・ライフ・バランス、あるいは企業としての人材の確保や定着と、両面から見た「多様な正社員」というものを労使双方にとって望ましい形で普及をしていこうということで取り組みを進めております。

ちょっとさかのぼりますけれども、「日本再興戦略」あるいは「規制改革実施計画」において御指摘をいただいたことを踏まえて、有識者懇談会を開催して、雇用管理上の留意事項などをまとめているところでございます。

次の18ページに記載してございますように、「雇用管理上の留意事項」としては、中段でございますが、働く方に対して限定の内容を明示することであるとか、処遇、転換制度、事業所が閉鎖した場合や職務の廃止などがあった場合の対応といったことを留意事項としてまとめておりますし、またこちらでもモデル就業規則におきまして職務の限定や処遇についての規定例を整備しております。

これらをもって周知を進めているところでございますが、具体的には19ページにございますように、こういった留意事項やモデル就業規則、それからそもそも多様な正社員の普及促進ということで事業を展開しております、中段左側にありますように、企業に対するコンサルティングの実施とか、事例集を作成するとか、また右下にありますように、ホームページやシンポジウム、セミナーといったものを行っているという状況にございます。

最後に、20ページでございますが、正社員の活用状況ということで、調査においては、正社員の中にそういう働き方の限定区分があるかという質問に対して、35.5%の企業があるとお答えになっていて、その内容は、右側にございますように職種、職務、職域であるとか勤務地といったところを挙げておられるという状況でございますので、この点も踏まえて引き続き普及促進を図ってまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

どうもありがとうございました。以上、松高先生、青野副部長からのプレゼン、そして1番目と2番目の議題につきまして各府省から御説明をいただきましたので、これを踏まえて、この2つの議題につきまして自由討議に移りたいと思います。

なお、産学連携につきましては、本日、名古屋大学の高田先生にもお越しいただいております、実践的な教育プログラムでありますenPiTの組み込みシステム分野での代表を務めていただいております、複数大学と連携してPBLなどの実践的な教育も推進していただいておりますので、ぜひ議論に参加していただければと思います。よろしく願いいたします。

それでは、「官民連携した実践的な教育の促進」、「成長分野への人材移動」、この2つにつきまして御質問、御意見など、自由にお願ひできればと思います。よろしくお願ひいたします。

金丸副会長、お願ひします。

(金丸副会長)

有意義なプレゼンテーションを聞かせていただきましてありがとうございます。幾つか質問させていただきたいのですが、最初のインターンシップのところで、松高先生の先ほどのプレゼンテーションの中で、例えばアメリカのIT企業の例が登場して、インターンシップというのはむしろ採用に直結をしている、それが企業サイドと学生サイドのインセンティブではないかと。私も実はそう思っているのですが、一方で、先ほどの文科省さんの説明だと、インターンシップというのは採用に結びついてはいけないというのが前提になっている。これがまず真逆なところを先生はどうお考えで、文科省はどうお考えか、お聞きしたいのです。

(松高京都産業大学経済学部准教授)

アメリカの場合、インターンシップを採用のルートとして打ち出しています。採用目的というところ、インターンシップの期間中に、うちの会社はこんな感じですよみたいなコマースルをしているイメージかもしれませんが、そういうことではなくて、採用につなげるためには、学生がこの会社に入って成長できるとか、自分のやりたい仕事ができるとか、そういうことを実感させないと、採用にはつながらないわけです。結果としてゴールとしては採用につなげることを目的にしていますけれども、やっている最中は、いかに学生の専攻と学生の個々人のキャリアを達成するのことに主眼を置いてプログラムが組まれているわけで、うちの会社に来て来てみたいなコマースルばかりやっているということではなくて、あくまでも学生にとってプラスになるということを純粹に提供していると思います。それが結果として採用につながるということだと思ひます。

日本の場合ですと、学生の大学での勉強ですとか、学生の将来のキャリアにつなげてインターンシップをやっているかということ、その部分はなくて、企業説明会のようなことを行ひ、母集団を形成し、完全にテクニカルな採用に直結しているイメージです。アメリカの言っている採用につながるということと日本の採用につながるということの意味していることは全く違ひと思ひます。

だから、もし日本が採用につなげるのであれば、もっとしっかり汗を流して学生の成長に寄与して教育的効果を高めるようなことをするのであれば、採用

につながってもいいと思いますし、それがないところで、ただ来て来てと、ところてんをぎゅっと絞って出てきたところをみんなで競い合うみたいな、それをもってインターンシップというのは、それはインターンシップではないと思いますし、そこをインターンシップとつなげるというのは違うかなと思っております。

（信濃文部科学省大臣官房審議官（高等教育局担当））

2つあると思います。1つは、教育と今のインターンシップというのがなかなかつながっていない部分があるのではないかと。今のというのは、今、先生からお話があったとおり、企業側もどうしても採用を前提にインターンシップなるものをやろうとする動きがありますから、そこにしっかり歯どめをかけておかないと、教育と採用というのがごっちゃになってしまう。

今、既に、例えば新卒の採用も時期を決めてやっているわけです。これは別に大学側だけの要望ではなくて、企業側と相談した上でそうやっているわけですが、これもきっちりと教育は教育でやった上で、それで採用に行こうという一線を引いている。インターンシップも同様だと思っています。ですので、例えば教育効果という意味でインターンシップのあり方そのものを企業側のほうからも変えていく。そういう下地がないと、今のまま教育と採用とを分けているのをごっちゃにしてしまうと、なかなか両方うまくいかないのではないかなと思っています。

いずれにしろ、先ほどの説明でも申し上げましたとおり、研究協力者会議、これは産業界も学術界も両方参加していますけれども、そこにおいてインターンシップが就職・採用活動そのものとして行われることのないようにするという取り扱いを続けましょうというのが、今のところは両者のコンセンサスになっていますので、これを変えていくのであれば、申し上げたとおり、教育の部分と採用の部分とをどのようにつなげるか、それから企業側がインターンシップに何を期待し、何を提供するのかというところ全体を考えていかないと、変えるのは難しいのではないかなと思います。

（金丸副会長）

補足でいいですか。このままいけば、私は日本でそんなにインターンシップは広がらないと思うのです。今、企業サイドと学校側の双方で決まったとおっしゃっているのですけれども、その企業サイドってほんの一部の企業の方々ですよ。

我々の会社もインターンシップをやっていますけれども、それは学生の人たちが例えばITリテラシーをさらに向上させたいと。その方々は、私たちの会社

に必ずしも入ろうとはしてなくて、しているかもしれないし、していないかもしれない。我々は当社に入るということを全く前提にもしていないです。だけれども、我々はその期間に我々の仕事の一部を学生の中でITリテラシーが高い人たちがいるので、その人に実践で手伝っていただいて、仕事の一部を担っていただいて、その間にいろいろな相互信頼とか相互理解が深まってナチュラルに入る。大学に戻られて、さらに大学院とか上の研究者になろうとする人もいるので、必ずしも採用に直結という表現であると思いますがけれども、採用ではないのだと言い続けられれば言い続けるほど、企業側のインセンティブは何があるのですか、社会貢献なのですかという話にならないとも限らないのではないかと考えています。

（信濃文部科学省大臣官房審議官（高等教育局担当））

企業側のニーズが何かということは、こちらで答えるのが適切かどうかわかりませんが、単にそれは社会貢献ではなくて、社会に必要な人材と一緒に育てていく。別に個々の企業に就職する、しないではなくて、社会に役立つ人間を育てていくという中の一環としてインターンシップというものを会社でも評価をしてやっていただいているのだと理解しています。

（松高京都産業大学経済学部准教授）

特に地方の中堅・中小に行くと、そもそもインターンシップに学生も来ないわけですね。人がいないわけなので。私もよく地方に行きますが、インターンシップ自体も成り立たないから、当然採用にもつながらないです。

そういう状況でも企業が何でインターンシップをやるのですかというのと、採用の前段階で、まずうちの会社のことを知ってもらいたいのですとおっしゃるのです。ちょっと意地悪に言うと、では御社の何を学生に知ってもらいたいですかと聞くと、別に社名を知ってもらおうのだったらわざわざやる必要もなく、そもそも何を知ってもらいたいのかということもはっきりしていないわけです。自社の何に学生が魅力を感じるのかということも、地方の会社はなかなかないような気がするのです。私が聞いても、この説明で学生が魅力を感じるには到底思えない。だから、あなたの会社はだめですねではなくて、どういうふうにしたら学生が興味を持ってくれたり、会社の中身を変えていくとインターンシップの学生が来てくれたりとか、そういう一つの契機としてのインターンシップだったら、これは十分に意味があると思うのです。採用までつながるといのは時間がかかります。地域の会社とか地域をよくしていくために、インターンシップをきっかけに何かやっていく。それを自分の会社だけではなくて、大学あるいは地域と連携して、お互いによくなっていく。インターンシップの役

割はそういうような気がしているわけです。

ですから、採用に直結云々ではなくて、採用につながるためにどういうふうにして中をよくしていくのか。そういうことではないか。

(小林会長)

最後にお配りした「教育効果を重視した『経済同友会版インターンシップ』」という資料をご覧ください。

私の個別の経験から申し上げますと、三菱ケミカルでは2000年代初頭から、東大の学生7～8人に夏休み1カ月ぐらい会社に来てもらって、研究所で実験と一緒にやったりしています。採用とは直接関係なくて、ほとんど入社してくれませんが、とにかく若者と一緒に実験できることによって、研究所が活性化するというメリットがあるので、結構長く続けてきています。本社のインターンシップだとまた全然雰囲気違って、比較的高い確率で入社につながることもある。その辺の戦法、狙いは企業によっても大分違っていて、個々の企業が個々の理由でインターンシップをやってきているのだと思います。

経済同友会は2015年に「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待」という提言をまとめましたが、提言ばかりしていてもしょうがないだろうということで、2016年度から同友会版インターンシップの実践を始めました。2017年度の実績では、企業23社と大学・高専13校が参加しています。これは採用と直結しているわけではなくて、一見きれいごとに見えるかもしれませんが、一種の地方創生や国全体の教育効果に貢献するという理念のもとにやっています。文系、理系含めて1、2年生を中心に、先生にもかなり積極的にコミットしてもらって、最低1カ月間やる。学生さんの交通費と宿泊費は企業が支給して、経済的負担を余り与えない。こういう条件で走り始めたところです。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

そのインターンシップにより単位を取れるのですか。

(小林会長)

三菱ケミカルの場合、あの当時は取れなかったですね。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

それは一つの課題ではありますね。

(小林会長)

ただ、若者が入ってくると元気になるという効果は確実にあります。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

今の点、小林会長からもありましたけれども、若干論点を整理させていただきますと、恐らくインターンも、先ほどありましたように色々な形態があり得て、それこそまさに松高先生がおっしゃったように、1日インターンのような、会社を知ってもらうためのほとんど採用活動のようなインターンから、本当に作り込んで教育効果の高いもので、その人にとっても企業にとっても良い、社会貢献になるようなインターンなどを十把一からげにするのかどうかというと、そこは因数分解すればいいのではないかと思います。

そうなった場合に、松高先生にお聞きしたいのですけれども、先ほどおっしゃったように、企業の方もその人材をよく知ることができるし、人材の方も企業をよく知ることができるので、採用かどうかは別問題として、自然に定着するし、そこに採用される率も高まるというときに、では何を本当に阻止しなければいけないことなのかということで、ちゃんと1カ月とか、単位認定されるような長期のインターンをやって、その結果として採用される、定着をするということ自身は文科省としても反対ではないはずなのですけれども、最後、ここに書いてあるインターンシップが就職・採用活動そのものとして行われることがないようにするというこの意味は何なのかということで、したがって、このところで、実はこの報告書に載っていて、ここに載っていない話がありますけれども、まさにインターンでのいろいろな情報等を採用活動に使っていかどうかというところが、やや中期的な課題として検討しましょうと書いてあると思うのですけれども、仮に1日だけのインターンと、ここでまさに方向性としてはもっと長期で、正規の教育課程としてインターンシップをしましょうということを推奨するとした場合に、最後は採用にもつながり得るのだといったところを、何がだめで何は推奨するということなのか、お考えがあればお聞かせいただければと思います。

(信濃文部科学省大臣官房審議官(高等教育局担当))

なかなか難しいのですが、一言で申し上げると、インターンシップの行為の目的が何かと。その結果が採用につながっていくということを完全に否定しているわけではありませんけれども、採用のためのインターンシップというのはないのではないかと。今、おっしゃった中で、例えば1日だけやる、ワンデーインターンシップと呼んでいます、そもそも1日だけのものをインターンシップと称するのが適切かどうかという議論もございます。これは、経団連とそういう議論をしております。一方で、先ほど地方の企業の話が出ましたが、地方の企業が長期間、例えば3週間、4週間学生をずっと受け入れてインターン

シップをすることがなかなか難しいという現実があるという声も聞こえておりますので、まとめて申し上げるのは難しいですが、最初に申し上げたとおり、インターンシップの目的が何か、ここが一番大事なところだろうと思っています。

（金丸副会長）

今、目的とおっしゃった、その目的は学生にとっての目的がありますね。大学にとってインターンシップを広く活用するという目的もありますよね。それから、企業サイドの目的もあるので、その目的が重要とおっしゃったのは、3つの関係で言うと、どういうことですか。

（信濃文部科学省大臣官房審議官（高等教育局担当））

いずれにしろ、採用のための行為ではないということです。それは、学生にとっても、そこに採用されるために通らなければいけない関門としてのインターンシップではなくて、まさに社会とかいろいろな研究と。

（金丸副会長）

それはもういいです。それを除いて、重要だとおっしゃっている目的は何なのですか。さっきの1日のインターンシップはあり得ないと私は思っているのです。インターンシップが余りに普及もしないし、でも学生もインターンシップを求めて、経験したいと思われて、だから企業サイドの負荷も1日だったら最小限だしということで、私はネーミングではやっているのではないかと思うのです。

欧米だと、1日のことをインターンシップとは誰も呼んでいないですよ。インターンシップって単位が認定されれば、それは学校と学生にとって、まずインセンティブというか、目的がはっきりしますよね。

単位が出ないケース、単位が出なくてやっていらっしゃる人たちはいるわけですが、それもそんなに相当短い期間ではなくて、1カ月とか2カ月とか3カ月間のインターンシップをやっていて、これは単位がもらえなくても、実践として、先ほど松高先生のプレゼンの中にあっただ、グーグルでインターンシップをしました、マイクロソフトでインターンシップをしましたというところで、既にキャリアを形成するという目的になっているわけではないですか。だから、私はそういうのを目的とおっしゃっているのか。文科省の言う目的というのは何ですか。

（信濃文部科学省大臣官房審議官（高等教育局担当））

個々の個人がキャリアの形成を目的としているかどうか、それはいろいろな考え方がありますけれども、我々が考えているのはそういうことではなくて、社会の経験を積む。それは仮に単位にならなくても、例えば学生はいろいろなボランティア活動をして社会との接点を求める、その延長としてのインターンシップというのはあり得るのではないかと考えています。

(金丸副会長)

でも、そのときに目的がはっきりしていなければいけないとおっしゃったのですけれども。

(信濃文部科学省大臣官房審議官(高等教育局担当))

目的がはっきりと言ったのは、そういうポジの意味ではなくて、ネガに、就職を目的とするような行為はインターンシップであるべきではないと申し上げたかったのです。

(金丸副会長)

採用ですね。

(信濃文部科学省大臣官房審議官(高等教育局担当))

就職・採用を目的とするような行為はインターンシップと呼ぶべきではないということです。

(越智内閣副大臣)

今日も大変興味深い御議論、ありがとうございます。私も議員の事務所にインターンを毎年10人から20人受け入れています。そういう経験の中で、インターンというのは学生さんにとってはいい社会経験になりますし、またこちらの社会人にとってもいい経験になっていると思っております。

そういう観点から3点お伺いしたいのですけれども、1点目は、インターンというのが社会の習慣として根づいた社会が文科省さんとしてはいいものだと思っているのかどうか。私はいいものだと思っておりますが、今回の研究協力者会議報告書の中身は理想とするであろう社会に進むスピードをかなり抑止しているのではないかと私は感じるのですけれども、そこについてどういう御見解かというのがまず1点目です。

2つ目は、労働需給の話ですけれども、これから人が減っていく中で、会社側と学生側で、学生の選択権というのはやはり強いと思うのです。そういう中で、インターンをしたからどうだという話ではなくて、その上で学生が選ぶ話

だと思うので、双方の需給や立場のことについて、文科省さんはどう考えているのか。

3つ目に聞きたいのは、この協力者会議の構成員は誰なのですか。どういう人たちがこの報告書を出したのかというのを聞いてみたいと思います。

(信濃文部科学省大臣官房審議官(高等教育局担当))

3点御質問をいただきました。まず1点目ですが、インターンシップが根づいた社会がいいか悪いか。私はいいと思います。つまり、学校の座学だけでは学べないいろいろなことを経験できる、非常に貴重な機会だと思っております。

その上で、先ほどの報告書の記述がそれを抑制しているのではないかと、抑止しているのではないかとということがございましたけれども、ここは決してそういう意図ではなくて、ただ、まず大学はきちり教育をした上での例えば採用とか就職がありますので、現状のままインターンシップを制約なくやれるようにしてしまうと、どうしても企業の側にも採用・就職というのを念頭に置いた、そちらに重心を置いた、そういうプログラムの提供に偏ってしまう懸念があるということで、これは2つ目の御質問ともつながるのですが、今後は学生にとって売り手市場になり得るという中で、企業がどうやって学生を獲得するのかというときに、例えばこういうインターンシップを足がかりにして採用を促進するということはあるべく避けたほうがいいのではないかとということです。

3点目の研究者協力会議の報告書ですけれども、これ自身は大学の就職の関係の先生、日商、経団連、同友会、中小企業団体中央会、こういったところの方が参加をされております。

(越智内閣副大臣)

なかなかこうやって聞く機会がないので、もう1点。先ほど、日本とアメリカのインターンのあり方の御議論がある中で、アメリカの場合は課題解決型のインターンをする。日本の場合は、先ほどの言葉で言うと、腰かけ型というか、体験型のインターンをするということでありました。そうしたときに、同じ学齢のアメリカの大学生と日本の大学生では、やれる力が違うのかどうかです。日本の学生に課題解決型のインターンのチャンスがあったときに、できる能力があるのかどうかです。もし能力がなく、それが教育内容に起因するのであれば、課題解決型のインターンができるような教育をもっと前の段階で整えておく必要があると考えるのです。この辺はどういう御見解でしょうか。

(松高京都産業大学経営学部准教授)

日本にも、カナダとかアメリカの大学生が長期でインターンシップに来てお

り、受け入れて企業がいくつもあります。例えば、福井県にある福井鋳螺というびょうをつくっている300人ぐらいの会社では、カナダから毎年1年間、インターンシップ生を受け入れています。私も実際にヒアリングに行って、すごくいいことをさせていて、日本の大学生を受け入れてもらえないかと聞いたところ、日本の大学生は無理ですとはっきり断られました。なぜか。日本の学生を受け入れると、こっちが面倒を見なければいけないから。アメリカの学生は戦力になると言うわけです。同じ年です。20か21。そのときの仕上がりがもう全然違うというのは現実としてあるわけです。それは日本の大学側の問題だと思えるのですけれども、そこまで仕上げられないというのが現実としてあると思うのです。

採用につながるかどうかという前半のご質問についてですが、今から15~18年前に倫理憲章も何もない空白時期がありました。採用に直結していいというインターンシップが5年ぐらいあったわけです。ルールが何もないときです。大手も中小も採用に直結させるインターンシップが大流行しました。たしか経済同友会もそのあっせんをしていたと思いますが、そういう時代があったわけです。

結局、何が起こったかということ、インターンシップから採用にはつながらずに、採用活動で起きていることがインターンシップで繰り返されただけで、急速に無くなっていきました。

先ほどの協力者会議、私もメンバーの一人でした。採用につながるかどうかという議論があって、私は経済団体の方々にお聞きしました。インターンシップが採用につながるというのは、どういう現象が起こるイメージされていますかと。そうすると、例えば3年生の夏休みにインターンシップに行く学生に、その時点で内定を出すということですか。結局、何をイメージされているのか、よくわからなかった。

採用につなげるというのは、具体的に企業がどういう行動をとって、学生がどういう行動をとって、何が起こるのかということ、誰がどういうふうにイメージしているか、シミュレーションしているかというのが私はよくわからず、私の個人的な考え方からすると、インターンシップを採用につなげるには、今のワンデーなんかは、ある程度の最初のコンタクトくらいはできるかもしれませんけれども、採用にはつながらないと思っています。

先ほどのアメリカの例ではないですが、インターンシップを採用につなげるのであれば、特に中堅・中小であればあるほどエネルギーをかけて長期間がっちり学生の面倒を見ないと、私は採用にはつながらないと思いますし、そういうインターンシップが展開されて採用につながるということは大いに大歓迎だと思います。その手を抜いてワンデーだけやるというのは多分成り立たない

と思っております。

（広瀬日本経済再生総合事務局次長）

今の話を次に進めると、まさに誰もこの中では1日インターン的なものをインターンと呼んで促進しようと思っていない。松高先生がおっしゃったように、企業側も相当汗をかいて作り込んで、教育効果があるようなインターンを大学と一緒に作ってやって、それが変に学業の妨げになるということにはならなければ、それはちゃんと単位認定もする。仮にそうだとすると、そのインターンが一義的に採用目的ではなく、ちゃんと教育目的でやっているといったときに、それが松高先生がおっしゃったように、例えば大学3年生の夏休みに4週間、5週間、ちゃんとそこで課題解決型の経験を行うといったものがあって、そこで内定を出すわけでもない。次の年に普通に就職協定上の採用活動の中でやっていく。そのときに、何がいけないのか。そのときにそこまでちゃんと作り込んで汗をかいているという企業が、今の報告書では、そのインターンで得た情報をもとに連絡してはいけないということになっているのかどうか。そうだとすると、そこまでインターンを作り込んだ企業が、それは教育上の理由でやっているのだと思いますけれども、なぜ学生に対してうちにおいでというふうに連絡してはいけないか、そこについては何かお考えはありますか。

（信濃文部科学省大臣官房審議官（高等教育局担当））

結局、今、理想型で、おっしゃるような形が全てうまく機能したときに問題があるかと言われると、それはないのかもしれませんが。ただ、実態はそうではなくて、企業の側としても採用するための人選びのプロセスとしてインターンシップを使うという気持ちが本当にないと言えるのかどうか。そこがはっきりしないと、なかなか教育としてのインターンシップを進めるのは難しいのではないかと思っております。

（松高京都産業大学経済学部准教授）

私の学生でも、3年生の夏休みにインターンシップに行って、先生、内定をもらいましたと言うのです。要は、学生からすると就職活動というのは非常に大事なことで、早目に企業からそういうアプローチが来ると、学生は就職活動が何だかよくわからないところでそういう話を聞くと、浮足立つのは間違いのないわけですが。就職活動としてインターンシップに行かなくてはというモードに入っていくのはしようがない。学生の問題というよりも、誰でもそうだと思うのです。ただ、そういうことをさせても就職にはつながらずに、無駄なエネルギー、無駄な時間で浮足立って踊っている感じが、学生を見ていると非常に感

じます。それは学生にとっても、企業にとっても、本当に無駄なことで、やはり早目から企業がアプローチするというのはよくない。それは無駄に就職活動を長期化させているだけのような気がしています。

（広瀬日本経済再生総合事務局次長）

私が言ったのは、実際に連絡をするのは就職協定上の期間を守る前提です。したがって、例えば早目に3年生の秋から連絡するのはなしだと。しかし、例えば3年生の夏にインターンをやり、そこで企業が汗をかいてプログラムを作ります。それで、教育上也よかったし、単位も認定されますと。さあ、それで3月から解禁ですと。そこから企業が一般のルールに基づいて連絡をするときに、3年生のときに来ていた学生に連絡していいかどうかという論点です。

（信濃文部科学省大臣官房審議官（高等教育局担当））

先ほどのお返事と一緒にして、要は企業がそういうことを念頭に置いてつくり上げるインターンシップというのがもしあるとしたら、それは我々が期待している、あるいは先ほど松高先生がおっしゃったような、本来あるべきインターンシップではなくて、まさに採用活動の前倒し的な意味合いになってしまいますから、それを防ぐためには教育のインターンシップと採用活動というのは一線を画しておく必要があるのではないかということです。

（金丸副会長）

そこが私は理解不能というか、知り合いになって、SNSでつながり、フェイスブックで友達リクエストが来るような時代に、コンタクトしてはならないといったところで、コンタクトしているかどうか、文科省はどうやって防ぐことができるのか。

それから、その手前で質問したいのは、インターンシップを単位認定している大学は日本でどれぐらいの数があるのですか。

（松高京都産業大学経済学部准教授）

今、7割の大学は単位科目として実施しています。

（金丸副会長）

それは期間はどれぐらいですか。

（松高京都産業大学経済学部准教授）

期間は問わずです。大学がインターンシップだと言っていれば。

(金丸副会長)

そうすると、単位を取るインセンティブは学生にはあるということですね。あとは、企業サイドが単位を大学があげるにふさわしい経験を積ませるかとかというのは次の課題ということですか。

(松高京都産業大学経済学部准教授)

そうです。

(越智内閣副大臣)

もう一点いいですか。ちょっと大きな話になりますが、これはまた文科省に聞きたいのですけれども、脱新卒一括採用という御議論もありました。また、大きな話としては、人生100年時代で、人生3ステージからマルチステージへ、転職、学習、冒険、転職ということも考える時代ではないかという議論もあります。

もう一つは、メンバーシップ型の雇用からジョブ型の雇用にしようという話があります。教育効果のあるインターンシップは個別の能力を高めるという点においてこの3つの話と合致するもので、この3つの話と今のお話が私の中で整理ができないのです。この3つと今の御説明とどういうふうに関係づけて考えられているのかを知りたいです。

(信濃文部科学省大臣官房審議官(高等教育局担当))

メンバーシップ型からジョブ型への話と、転職があり得る社会になると。人生100年ですね。これと別にインターンシップというのは、私は関係がないとは言いませんけれども、直接的なつながりがあるものではないと思って、むしろそういうことを促進するためにはリカレント教育とか、そちらをしっかりとやる。それは、このインターンシップの話とはまた別の形で議論ができるのではないかなと思います。

(越智内閣副大臣)

そこは多分理解不能なところですね。

(松高京都産業大学経済学部准教授)

先ほどのインターンシップの情報を使っていいかどうかというのは、どういう議論をしても結局こういう議論になるのですけれども、どのインターンシップを指しているかによって全く話が違って、外国人にワンデーインターンシッ

プと言っても何のことを言っているのか、それはジョブフェアのことを言っているのねと。要は、就職活動なのです。ですから、就職活動と就職をつなげるのは何ら問題はないのですけれども、それを日本ではインターンシップだと変に言うから、こねくり回してつながっているのかみたいな。ワンデーをインターンシップと呼ばなければ、話は非常にすっきりして、それは就職活動なのだから、採用活動なのだから、勝手にどうぞと。それを何か教育的効果みたいな話が入ってくると、話がぐちゃぐちゃになってくると思います。私はワンデーのようなジョブフェアはもう採用につなげていい。ただ、それにも一定のルールは必要だと思うのですけれども、それはそれでやったらいいのではないかと思います。

それと、ジョブ型とメンバーシップ型ですが、おっしゃるとおり、だんだんジョブ型に変わってくると思うのですけれども、地方の会社に行けば行くほどまだまだメンバーシップ型だと思うのです。メンバーシップ型で必要なのは、新卒の何もできない学生たちが4月1日から会社でできるというのは、できない仕事をやらせて、その間に怒られたり、失敗したり、何とかして、また難しいことをできるという階段を上がっていく、それをOJTと呼んでいるのでしょけれども、そのOJTの機能もなかなか弱くなってきているわけですね。

企業に入ってそういう段階を踏めないのであれば、大学時代にそういう経験、かつてであれば初期の社員が経験していたようなOJTの経験を大学時代にさせておくということはとても大事だと思うのです。それは今の大学教育では難しいので、外の企業の手を使ってやっていく。そういうインターンシップは、企業にとっても、学生にとっても、大学にとっても、望ましい。

人手がないとか面倒を見る社員がいないという理由でインターンシップを実施しない企業がまだまだ多くありますが、新入社員が入ってきて誰が面倒を見るのですか。ほったらかしにしておくのですか。インターンシップの学生すら面倒を見られないような会社が、新入社員の面倒を見られるわけがないと思うのです。ですから、学生を入れることによって、社内の育成システムをもっと改善させればいいと思います。そういうことをインターンシップで整えれば、新入社員が入ってきて定着するし、育成できる。それをインターンシップも受け入れられません、新入社員がたまに入ってきて3年以内にみんなやめてしまうというような、そういうインターンシップのあり方と採用につながる云々のインターンシップ、その議論ははっきり分けてしたほうがいいような気がします。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございます。若干ジョブ型の働き方とか、そういったほうに議論

が移ってきましたので、そちらの議題にも移りたいと思います。今、まさに産学連携で実践的な教育を高田先生もやっていますけれども、今までの話も含めてコメントをお願いいたします。

(高田名古屋大学大学院情報学研究科教授)

御指名ありがとうございます。せっかくお呼びいただいたので、少し発言させていただきたいと思います。今の話で、我々もインターンシップを積極的にやらせていまして、うちの学生だと8割ぐらいは行きまして、最低2週間、典型的には1カ月、長いと2カ月、単位もちゃんと出しております。本音は就職活動につながっていると思います。企業はそこでの実績を見ていますので、次にアプライしたときに、そのときのいい学生だったかどうかは実態としては見ていると思います。

インターンシップの話から振らせていただいて、最初、御紹介いただいたように、今、私は文科省のenPiT、実践的IT人材育成で組み込みシステム分野の代表をやらせていただいております。産学連携の人材育成ということでIT分野が先行して進んでいるわけですが、これは決して我々にとって褒められたことではなくて、IT分野が産業界から大学は何をやっているのだとお叱りを受けているので、IT分野からやっているのではないかと私は思っております。

これに対して大学側からの言いわけになるかもしれないのですが、まず一つの根本的なところは、私は規模とか数のミスマッチだと思うのです。今、もちろん成長分野で今日も人材移動がテーマだと思うのですが、成長分野ということでIT人材が足りないということはありますが、実はIT人材が足りないのはもう30年以上前からの課題でありまして、ずっと産業界が求める数と大学におけるIT分野の学生数のミスマッチは30年以上ずっと続いているのです。なぜかは、またお時間をいただければお話しします。

今はまた情報セキュリティー人材とか、AIとか、IoTの人材の必要性が高まっていて、もちろんそこを育てなければいけないのですが、私が危惧するのは、今そこへ人材をシフトすると、現状でも不足している情報システムとか、私は組み込みシステムですが、組み込みシステムの開発技術者はさらに減ってしまうのです。つまり、IT分野の学生数が一定の中で、そっちへ充てたらこっちは減るということなので、これは非常に危惧しております。

原因はいろいろあると思うのですが、一つ大きい問題として、産業界のニーズが大学に伝わりにくい構図があると私は思っております。これも分析するといろいろあると思うのですが、構造的な問題として、産学連携といますが、実は大学にとって企業はお客さんではないのです。お客さんは学生なのです。ですから、企業から言われるより学生から言われたほうが大学はよく聞くわけ

です。メッセージは、大学に出していただくのはもちろん必要なのですが、より社会、学生に出していただけると、大学としては当然学生に選ばれる大学になりたいと思っていますので、学生にメッセージを出していただけるのが非常にありがたいと思います。

その上で、産業界がどんな人材育成を望んでいるかというのは、実は大学にはうまく伝わっていません。これはいつも申し上げるのですが、一律の初任給というのは、大学で何を学習してきても同じに評価しますというメッセージを大学に送っているということです。だから、これは多分間違ったメッセージではないかと私は思います。でも、企業の方、例えば技術部の部長さんと話すと、ちゃんと専門技術を学んできてくださいと言われます。人事部の部長さんと話すと、ジェネラリストで潰しがきく人が欲しいですと言われます。どっちを育てればいいのですか。大学にはメッセージは伝わっていません。

さらに、技術分野でも、やはり大学でしっかり基礎を学んできてほしいという方もいらっしゃいます。これは正論だと思いますが、一方で、今すぐ役に立つことを学んでほしいという方もいらっしゃいます。だから、いろいろな方と議論をすればするほど、いろいろなニーズがあるということはよくわかるのですが、大学としてどっちを向いて人材育成をすればいいかという一つのベクトルは今はないのではないかと。それも大学に対してメッセージが伝わりにくい一つの理由なのではないかと思っています。

産学連携した教育のところは、もちろん産業界のニーズを我々は酌んで教育するということはもちろんやりたいわけですが、実際に産学連携でやっております。今やっての経験としては、我々の場合、産業界で活躍してきた人を教員として採用すれば、ある程度産業界ニーズに合った教育はできるだろう。もちろん継続的に産業界の方の御意見をいただく必要はあるのですが、そういうことはできると思うのですが、さっきの規模感、規模の全体から言いますと、大学は研究も求められているし、人材育成も求められていますので、どうしても企業の例えばITの現場で活躍した方は論文は余り書いていらっしゃらないので、そういう方を正規の教授として採るのは、特に我々のような研究大学では非常に難しく、現状、こういうenPiTのような補助金で特任教員として採用させていただく。これであればいけますので、enPiTをうまく活用させていただいて、企業経験のある特任教員を活用して、ニーズに合う人材育成をやっているというのが我々のところの今の状況です。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございます。その関係で、官民コンソーシアムの話がさっき資料3のほうで出ておりましたので、それと関連づけて私のほうから質問をしたい

と思います。

今、高田先生のほうから、まさにどうやって産業界のニーズを大学側へ伝えるのかという話がございました。先ほど資料3の「官民連携した実践的な教育の促進」というところで、官民コンソーシアムの御説明がありましたが、その中で、1ページの左下の「大学協議体と産業界の意見交換」というところで、産業界と意見交換は既に準備会合を2回ぐらいやったという話もございませぬけれども、まさに現時点で大学側と産業界側でどんなニーズの照会が始まっているのか。それをもっと促進していき、官民コンソーシアムの1ページの真ん中の右側に「3. 議題（案）」と書いてありますが、この中で「産業界との連携内容（例：講師派遣、教材提供、インターンシップ受入）」と書いてあります。まさに、今、高田先生がおっしゃったように、具体的に特任教授に派遣するとか、そういったことが具体的に動くような官民コンソーシアムが機能すればいいと思うのです。

信濃審議官ないし経産省のほうに、大学協議体のほうでは現状どんな感じになっているか、今後どういうふうに進めようとするのかということと、もし高田先生のほうで、仮にこのコンソーシアムでこういったことをやっていくとすると、どんなやりとり、あるいは工夫をしていくと、より産業界のニーズと大学側のニーズがマッチをしてこうしたものがうまく機能することになり得るか、そういった点についての御見解をいただければと思います。

（信濃文部科学省大臣官房審議官（高等教育局担当））

先ほどの資料3の関連ですので、私から御説明します。2ページに、大学協議体の取り組み状況について説明がございませぬ。右側にありますけれども、29年5月、10月に準備会合をやりましたということで、具体的にはまず大学の中で各教員に対して産業界に何を求めるのかという調査を行っております。これを産業界側に示して、個別にマッチングを行った上で、ではどういう協力ができるのかというところを今始めたところであります。

（高田名古屋大学大学院情報学研究科教授）

先ほど、今はenPiTの補助金を使わせていただいて特任教員のような形でと言いましたけれども、補助金はずっとあるわけではありませぬので、恒久化していこうとすると、もちろん企業がそういう教員を派遣してくださるのはありがたい一方で、さっきのインターンシップの話と同じで、企業が教育に貢献するモチベーションは何かというところは問題になってくるだろうと思います。モチベーションがゼロとはもちろん言いませんが、同じような課題はあるだろうと思います。

そういっても、もちろんやっていただいたほうが当然いいのですけれども、より本質的には、先ほど言いましたように、企業なり産業界のニーズが大学にちゃんと伝わるような仕組みづくりがより本質的な話ではないかと私は思っております。それでさっきの発言をさせていただきました。

だから、例えば今の初任給のやり方がいいのかとか、大学で何を学んできてほしいかということをやより見える化して、大学、学生にメッセージを出してもらえるか。そうしていただくと、非常にやりやすくなる。大学でも、私は熱心にやっているつもりですが、教員一人一人考え方が違いますので、産学連携教育に熱心な方もいれば、正直そうではない方もいるので、そういうところは中を説得しやすくなると思っております。

（松高京都産業大学経済学部准教授）

先ほどインターンシップのアメリカのデータを御紹介したと思うのですが、アメリカのNACE（National Association of Colleges and Employers）という大学と企業の全国的な組織があります。日常的に企業側と大学側が会話をしていますし、情報交換をしています。私もそのメンバーですが、1日に2～3通ぐらいメールがきます。今度こういうセッションがあるからどうだみたいなの。この組織はいろいろな情報があって、例えばインターンシップをするにしても、こういう課題があって、こういうマニュアルがあつてみたいな情報がかかりあります。このような組織があるから、アメリカなんかはうまくインターンシップが協力的にできていると思います。

日本にこのような組織があればいいかと常々思っていましたので、官民コンソーシアムを作られるのであれば、本当に機能的なエッセンスも入れていただきたいです。

（金丸副会長）

兼業と副業について質問させていただきます。今日は青野さん、ありがとうございました。副業解禁ではトップランナーでいらっしゃる企業ですが、先ほどのお話の中で印象的だったのは、複業の「複」という字がマルチであり、パラレルであるという前提だというお話でしたね。

このことを厚労省の土屋審議官はどう受けとめていらっしゃるかって、どうお考えか。要するに、主、従ではなくて、その前提だけではもうないという認識でサイボウズさんはいらっしゃるの、それをどうお考えなのかというのをお聞かせいただけますか。

（土屋厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策担当））

そこは、正直、企業の取り組み方としてさまざまなお考えがあるのではないかと考えております。サイボウズさんは、私もお邪魔してお話をお聞かせいただいたことがあります。確かにパラレルという考え方で、受け入れのほうも、自社の方も外へ出ていったりする、両方をお考えになっていてというところはかなり先進的な御発想ではないかと思えます。

一方で、自社での仕事はある意味当然ながらしっかりやってもらいたいと思っている企業さんもいて、そういうところでも、しかし人脈であるとか、スキルであるとか、あるいは自分の次のステージも考えてということで副業という考え方もあると思うので、その場合は、主である、副であるというのがはっきりしてくる場合もあるかなと思います。そこは、いろいろな企業さんの経営方針、人事管理の方針を含めてさまざまな部分があって、我々が今回つくったガイドラインは、いずれの場合でも、例えば雇用と雇用ということであればこういうところに留意していただきたいというイメージでお示しをしたという意味では、いずれも含んだものとしてお作りさせていただいたということだと思います。

（金丸副会長）

では、漢字はサブをあらわすような「副」ではあるけれども、主と従がはっきりしないようなサイボウズさんのようなお考えの企業の副業のあり方も含まれていると思っていいですか。

（土屋厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策担当））

私どもが副業・兼業という言葉を使っていることは、やや変な言い方になりますが、実行計画でそう書いてあるということ踏まえてそうさせていただいているということをごさいまして、今申し上げましたように、成果物として我々が持っているガイドラインとかモデル就業規則に、サイボウズさんのような御発想でのパラレルなものを視野の外に置いているかということ、そうではないということをごさいます。

（青野サイボウズ株式会社人事部副部長）

私たちも漢字にあまりこだわりがあるわけではないのですが、他社さんを見ていると、本業に影響がない範囲で副業しなさいという会社が非常に多いのですが、これはなかなか難しいだろうなと思っています。そうすると、夜にするとか、土日にするということで、副業をするとある意味ブラックになっていくということが起こり得るのではないかと考えています。私たちがサイボウズの場合は、本業に影響が出てもいいのですよと。実際、20営業日あり

ますと、もう10日は副業しますという社員もいるのです。

そうすると、私たちがやることは給料を調整して、チームの中で仕事の調整をすれば、それでもういいだけなので、ある意味、時短をとるのと変わらないのではないかという考えで、本業に影響が出てもいいからパラレルでやってほしいということで、こういうふうな考え方をしているということです。

(金丸副会長)

青野さん、もう一点。複数の職場で仕事をなさっておられる社員の方がいらっしゃるって、健康管理についてはどんなふうにお考えなのですか。

(青野サイボウズ株式会社人事部副部長)

これが私たちにとっても非常に課題で、健康管理と時間管理については結構難しいなと思っております。社員が副業先で週に何時間ぐらい働いているかというのは把握して、自社の働く時間とトータルで考えていて、例えば7日連続で働いていたりすると、それはやめてくださいねというふうにしなればいけないなというのを今やっているのです。

問題は、副業先での勤務時間を完璧に把握するのは不可能に近いので、本人の申告ベースになってしまって、それを信用するしかないということが発生しております。

(越智内閣副大臣)

せっくなので青野さんに。離職がふえたので多様な働き方をつくっていった、この時期が2005年ぐらいですね。そのころを見ても売上高がどんどん上がっていった時期で、業容が拡大していった時期と重なると思います。多分限られた人材がいっぱい働かなければいけないとか、いろいろな時期だと思えます。

私の問題意識は、まさに成長分野への人材移動なのですけれども、成長分野、要は企業が成長していくときに人材が必要なわけだけれども、なかなか獲得できる人材が出てこないというのが私は企業の成長に歯どめをかけている、この社会の大きな課題だと思っています。そういう中で働き方を多様にする事で、さまざまな人材を獲得して、それで業績をがっとう伸ばされたのではないかなと思います。

そういう中で、今、実際にサイボウズで働いている方々は、もともとどういう方々だったのか、どういう職種あるいはどういう企業でどのような勤め方をされていた方がいらっしゃるのかというのを伺いたしたいと思います。

（青野サイボウズ株式会社人事部副部長）

わかりました。近年入られた方は、特に女性に多いのは、やはり同じようなIT企業で結構ブラックな働き方をしていましたということで、「働き方」と検索するとサイボウズが出てくるので、それでまず興味を持って、事業内容にも興味を持てるなということであられた方が非常に多くいらっしゃいます。

あとは、長く勤めている人、私も12年ぐらいサイボウズですけれども、そういう人は2005年、2006年ごろは結構ブラックな働き方をしていたのですけれども、それではいけないというふうに会社の方針が変わってから徐々になじんでいったというか、風土が変わるとともに考え方も変わって行って、多様な働き方を推進したほうが業績も上がるのだということで、業績が伴ってくると、これはいいことなのだなという実感も出てきますので、それで徐々に考え方も変わって、今はみんなが柔軟な働き方をしていると認識しています。

（金丸副会長）

土屋さんにもう一度聞きたいのですが、副業とか兼業を必ずしも禁止してはならないということで開放していくわけですね。でも、そのときに本業の企業に対して、副業・兼業に参加をされる社員の人の管理責任みたいなものを過度に押しつける。実は副業と兼業は言うほど、特に大企業とか、小林さんがいらっしゃるので三菱ケミカルでは私は流行らないのではないかと思います、その点はどうですか。過度な負担にならないような配慮もあるのですか。

（土屋厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策担当））

今、金丸副会長がおっしゃった過度なところ、どういう場面とどの程度ということがあるかと思うのですけれども、今回ガイドラインを策定するに当たって、特に今おっしゃった点で大きな議論のポイントになったのは、先ほどサイボウズさんがおっしゃったとおりで、労働時間の把握の健康管理という問題をどこまでやっていくのかということであつたかと思います。

労働時間の把握のほうは、先ほど申し上げましたように、労働基準法には38条という規定があつて、賃金計算などのときに通算するという前提があります。ですが、今、サイボウズさんからもお話があつたように、実際にどうやって把握するかというところは実務的には結構難しい問題があつて、このガイドラインでも労働者からの自己申告によることが考えられるというふうに整理をさせていただいているということがございます。

一方、健康管理のほうは、労働安全衛生法で例えば一般定期健康診断であるとか、ストレスチェックであるとか、義務的に行っていただく必要があるわけですが、これは個々の事業場に着目して適用するという形になっているので、

通算が前提になっているわけではなくて、具体的に言えば、その企業の通常の労働者の所定の4分の3以上の方は義務がかかってくるということになるので、どちらかといえば、本業、副業という関係でいえば、本業のほうには義務がかかってきて、副業のほうには短い時間であればかからないということがあって、そういう一定の法的なルールはあるということになると思います。

ただ、その場合でも、先ほどサイボウズさんがおっしゃったとおりだと思うのですけれども、では本業の側から見て、副業プラスでどうなのかというところは、我々の今回の整理では、先ほども申し上げましたように、副業・兼業を推奨しているときには、副業先のことを含めて、健康診断とかそういうことだけではなくて、一般的に健康管理の面で、本業のほうの会社が推奨しているという前提の中では、一定の措置を実施することが適当であるというような位置づけをさせていただいた。そこら辺が、今、金丸副会長がおっしゃったあたりの議論で、今回我々が整理をして見ているところだと思います。

いずれにしても、そのあたりは、今後の制度的な課題についての検討は引き続きやっていく場面がありまして、先ほど来申し上げておりますように、現行の法令のもとで整理をしていくところだという整理が今回のガイドラインなどでありますので、制度的な検討の中ではその議論をまた続けていくことになるのだろうなと思っているところでございます。

(小林会長)

今、金丸さんから三菱ケミカルの名前が出たので一言申し上げますが、どちらかというメンバーシップ型の雇用状況の中で、大企業は若い従業員を中心にどれだけ残業時間を抑えるかのほうに汲々としているわけで、兼業というのはかなり難しいなという感じがするのです。

やはりジョブ型雇用に転換していく中で、あるいは先ほど高田先生からありましたように、かなりプロフェッショナルな技能を持っている人が40、50歳ぐらいになって会社の中のいわゆるライン業務が減ってきた時に、大学の特任教授なりそういう仕事を兼業するという自由度は大いに結構だと思います。私自身は兼業もいいところで、三菱ケミカルの仕事は2割ぐらいしかやっていなくて、大部分が社外の仕事になっている。むしろ、年をとるとだんだんそうなるのではないかと思うのです。逆に、若い頃はやはり一つの仕事に集中する意味も多いのではないかと思うのです。これは業態とか会社の大きさによって全然違うのではないかと思います。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございます。それでは、時間も押しておりますので、この2つに

つきましてはここまでといたします。

続きまして、3番目の「学校教育におけるICT、データの活用」の議題でございます。これにつきまして、まず、文部科学省と経済産業省から御説明をお願いした後、自由討議とさせていただきます。

それでは、よろしく願いいたします。

(小瀬経済産業省大臣官房審議官(商務・サービス担当))

それでは、資料5の2ページをごらんください。最初に問題意識を簡単に御説明させていただきたいと思っております。第4次産業革命あるいはSociety5.0の時代を迎えて、人工知能と人間が共存する世界が直結する中で、人間に求める資質が大きく変わってきています。特に社会の中から課題を発見して解決する力や、無から有を生み出す創造性が不可欠になっております。アメリカ、中国を初め、世界経済を牽引する国々の教育現場では既にこの点が強調され、個別化された学習プログラムによって効果的な学力向上を可能にするEdTechを活用した学びの革命が進展しています。我が国の経済や産業の未来を考えれば、こうした世界の潮流を意識した人材育成が必要だと考えています。

我が国の教育も、基礎スキルを効率的に身につけながら、一人一人が自分の興味、関心を追求し、課題解決や夢の実現に向けた試行錯誤を繰り返し、世の中に変化を生み出せる人に育てる内容である必要があります。つまり、全ての人を小さくてもいいので変化を起こせるチェンジメーカーとしての質を育む内容に変えていくことが必要であります。

経済産業省としても、就学前・初中等・高等・リカレントの各段階の学びの場を、さまざまなEdTechを活用して、こうした必要な素養を養う「未来の教室」に変えていくべく、全国の学校現場や私塾などで生徒や先生が使いこなせる教育サービスを文科省、総務省と協力して生み出していきたいと考えております。

(白間文部科学省大臣官房審議官(初等中等教育局担当))

続きまして、文部科学省から3ページの資料を御説明させていただきます。

今、経済産業省からも御説明がありましたけれども、文部科学省としまして、時代の大きな変化を踏まえた教育を実施していかなければいけないということが重要だと思っております。

このために、上のIにありますように、学校教育においてはSociety5.0も見据えまして、AIあるいはIoT等の革新的技術を初めとするICTを活用しながら、全ての子供たちに持続可能な社会の創り手となってもらうような、そういった教育、そしてそれに必要な資質・能力を確実に育成するということが必要だと思っております。

こういった考え方に立ちまして、新しい学習指導要領においても、Iの上の青い丸の下の括弧書きにありますように、いわゆる非認知能力や問題発見、あるいは課題解決能力、クリティカル・シンキング、言語能力等のこういったことも含めた、これからの時代を生きていくために必要な資質・能力をバランスよく育成するということを考えているというところでございます。

また、2つ目の丸にありますように、プログラミング教育、ICTを積極的に活用した教育の推進、そして何よりもそのために不可欠なICTの環境整備、これらについても積極的に取り組んでいかなければいけないと思っています。

5ページをお開きいただければと思います。今、御説明したことのそれぞれについて少し詳しく御説明させていただきます。

5ページは、プログラミング教育の充実に向けた取り組みでございまして。左側の(1)にございまして、新しい学習指導要領は、小中は昨年3月に公示をさせていただいております。情報活用能力を「学習の基盤となる資質・能力」と位置づけています。小学校におけるプログラミング教育の必修化、中高における内容の充実を図っております。高等学校の学習指導要領については2月14日からパブリックコメントに出ささせていただいておりますけれども、この中では高等学校については全ての生徒が必ず履修する「情報I」を新設いたす予定です。全ての生徒がプログラミングのほか、ネットワーク、情報セキュリティ、データベースの基礎などを学ぶということにしたいと考えております。

また、小学校のプログラミング教育について、下の丸にあります指針についてでございます。これは2020年度から全国の小学校であまねく円滑に実施できるように、今後2年間に万全の準備をしていかなければなりません。まず、教員の参考になるようなプログラミング教育の基本的な考え方、また学校現場で参考になる具体的な指導例等を盛り込んだプログラミング教育の指針を年度内に策定して配布します。

また、実証事業におきまして、先行自治体に優れた指導事例が既にご覧ですので、こういったことを情報収集する。また、つくり出していく。こういったことも取り組んでいきたいと思っております。

右側の(2)にございまして教材の開発促進等については、民間の力をおかりする必要があると思っております。文科省、総務省、経産省が連携しまして、官民協働の「未来の学びコンソーシアム」を立ち上げました。昨年12月には、この事務局を強化するということから、元IT系の企業の業務執行役員の方、また、未踏事業の採択者の方などに来ていただきまして、最先端のプログラミングに関する知見を有するエース級の人材のお知恵をかりながら、文部科学省内に推進本部を立ち上げたところでございます。年度内にプログラミング指導事

例、教材、こういったものを集めて、学校現場に情報発信をするということ、そして事務局としても足を運んで、汗をかいて、教育委員会等の学校現場に直接出向いていきたいと思っております。戦略的に取り組みの周知を図ることで、プログラム教育の促進を図っていきたいと考えております。

次に8ページでございます。ICT活用の基盤となる環境整備の促進についてでございます。環境整備のための費用につきましては、地方財政措置が講じられているところですが、正直申し上げて各自治体において計画的に予算を確保し、整備を進めるということの中でまだばらつきがあるという状況でございます。

文部科学省としては、そこにありますように、例えば市区町村レベルの学校の整備状況をグラフ化して、見える化をして公表するといったようなことはしております。また、教育委員会の担当者に対しましても、直接説明をするといったことも進めているところではございますけれども、上段の3つ目の丸にありますように、昨年12月には新しいICTの環境整備方針の策定をいたしました。例えば、コンピューターにつきましては、括弧書きにありますように、必要なときに1人1台のPC環境が整備されますように、3クラスに1クラス分の整備ということを目標として、現在の目標の数字を挙げたところでございますけれども、前年度130億増の単年度1,805億円の地方財政措置を確保したところでございます。

11ページに飛んでいただきたいのですが、我々としては、最終的には11ページの右側にありますStage4の1人1台専用のPC環境が望ましいと思っております。一方で、現在の整備状況を踏まえると、Stage4の先進校の事例等も蓄積をしつつ、当面は全ての学校でStage3を目指す。すなわち事業展開に応じて、必要なときに1人1台が使える環境を実現したいと思っております。各自治体の整備を促してまいりたいと思っております。

なお、環境整備につきましては、経産省におきましても事業者のサイドから見た課題、こういったことについて情報収集をされていると聞いていますので、少し補足説明をお願いします。

(小瀬経済産業省大臣官房審議官(商務・サービス担当))

12ページをごらんください。EdTechを現場で活用するには、前提としてICT環境の整備は不可欠でございますが、実態としては通信容量、あるいはスペック、接続可能台数などに自治体間格差も大きく、生徒全員が授業の中で十分にEdTechを活用することは難しいという声が多く寄せられています。スライドの下に我々に寄せられた現場の声が書いてございますが、大まかに申し上げますと、地方財政措置をしたからといって、その財源が学校ICT化に向け必ずしも執

行されていない。こうした中で、いかに自治体の学校ICT化投資を促していくか、こういう問題があるかと思っています。

また、自治体が学校ICT化の予算を執行したものの、必ずしも教員や生徒にとって使い勝手のよいインフラ、あるいはEdTechがそろっていないという実態がございます。こうした中で、いかにして自治体が生徒や教員が求めるスペックを満たす仕様書を作成できるようにするか、こういう問題もあろうかと思えます。

さらに、学校ICT化に向けた公共調達をめぐるさまざまな商慣習、こうした問題も拍車をかけているのかなと考えてございます。

こうしたさまざまな課題が複雑に絡み合う問題のうち、重点的に対策すべき点はどこなのかというのを見きわめた上で、文科省、経産省、総務省の関係省庁、あるいは自治体と連携して対策を検討していく必要があると考えてございます。

（白間文部科学省大臣官房審議官（初等中等教育局担当））

今ございました環境整備につきましては、調達する教育委員会の側にも知見不足といった課題があるだろうと思えます。一方で、学校でのICTの活用の理解不足から来る、事業者の側にも十分そういったところが伝わっていないのかなという部分もあると思えますので、教育サイドと事業者サイドをうまく取り持って連携をするようにして、環境整備に係る課題を解決していきたいと思っています。

そういった中で、先ほどICT環境の整備について文部科学省としても努力をしているところですが、これまでの努力に加えまして、さらに今後、個別の教育委員会に対しまして、ICT環境の整備の課題は何なのか、個別具体の課題は何なのか、その対応策は恐らく自治体ごとに違うことも考えられます。こういったことをきめ細かくフォローアップをしていきたいと思っております、丁寧にコミュニケーションを文部科学省と自治体で重ねたいと思えます。そういった中で取り組みを促進していきたいと考えているところでございます。

最後に、アダプティブ・ラーニングの関係でございます。資料の14ページをお開きいただきたいと思えます。左側の（1）にございますように、アダプティブ・ラーニングの視点による事業改善を進めていく必要がある。この際、一つは児童生徒の一人一人の理解度、また興味・関心、性格などを考慮した学習活動の充実ということがございます。もう一面で、学校教育の中では生徒指導なども含めたきめ細かい配慮、人間関係などの学習活動の基盤、こういったこともつくっていく必要があると、左側の図にイメージとして書かせていただきました。こういうことが必要だと思っています。この両面、学校教育全体に対

してEdTechを効果的に活用していくということが必要で、一人一人の状況に応じたきめ細かい指導が一層促進できるのではないかと考えております。

右側の（２）にございますように、こういった観点から個に応じた指導等の充実についてデータをどう活用していくかということ、総務省と連携しまして、全国５地域で実証研究を開始しているところでございます。

15ページには、渋谷区の取り組み例を御紹介させていただきます。詳細は割愛いたしますが、今年度から開始をして、現在システムの構築段階ではございますけれども、左側にあります校務系のシステム、学習系のシステムを連携させ、集計分析をすることで、データに基づいたきめ細かな指導が実行できるのではないかと期待をしておりますので、こういった実証研究の成果を取り込んでいきたいと思っております。

17ページでございます。最後に、私どもの取り組みということで説明させていただきます。まず、EdTechにつきましては、経産省のほうで国際的な競争力のある教育産業、サービス産業の創出、こういった大きな観点から取り組みを進めておられますので、まずそれを説明していただきたいと思っております。

（小瀬経済産業省大臣官房審議官（商務・サービス担当））

民間の学習支援業を所管している経済産業省のアプローチは、全国各地の学校や企業研修などの現場で、先生や生徒たちが使いこなせるEdTechサービスを創出するという面的展開を志向したものでございます。

まず、ことしの１月に「『未来の教室』とEdTech研究会」を設置いたしました。就学前、初中等・高等・リカレントの各教育段階に必要な「未来の教室」の姿、あるいは必要なEdTechの姿、開発のあり方等々の議論を進めまして、５月末までに取りまとめを行う予定でございます。本研究会には、文部科学省や総務省など関係省庁にもオブザーブとして御参加をいただいているところでございます。

次の18ページをお開きください。本研究会の議論を踏まえつつ、29年度補正予算として委託費を措置しているところでございます。学びと社会の連携促進事業でございます。これは就学前からリカレントまでの各教育段階においてEdTechを活用した新たな教育、人材開発サービスの実証を推進するというものでございます。この実証事業を通じまして、教育、人材産業を初め、産業界や研究機関、学校現場との連携でEdTechを用いた新たな教育プログラムを構築して、学校や種々企業研修の現場に面的なサービスを提供する、こういう方向性を目指していきたいと考えてございます。

以上でございます。

（白間文部科学省大臣官房審議官（初等中等教育局担当））

今、御説明がありましたけれども、次に学校教育についてでございますが、19ページをお開きいただければと思います。

文科省の取り組みということですが、左側の「EdTechの活用により改善」というところがございますように、子供一人一人の詳細な学習支援だけではなくて、教員の創意工夫を持った指導のためにもEdTechは活用できると思いますし、また、生徒指導、いじめや不登校、こういったことへの対応にも大いに活用できるのではないかと考えております。

個別の御説明は省略しますが、20ページ以降に、私どもで今把握をしております活用例を挙げさせていただいております。教師の教材準備の負担軽減、学習支援、いじめ、不登校対策、こういったことで既に学校現場ではEdTechの効果的な活用が進んでいるという状況にあると思っております。

19ページにお戻りいただきまして、こういった状況は左側の「EdTechの活用による改善」の右側に「改善のイメージ例」とありますけれども、さらにAIなどの活用によって、活用効果があるのではないかと、これは私どもが今想像しているところですが、あるだろうと思っております。

そのためには、まずICTの環境整備が大事ですけれども、右側の「EdTech活用に向けて解決すべき課題例」というところにありますように、クラウド等を活用する際の個人情報、セキュリティーの課題ですとか、あるいはデータ連携などのサービス提供側の課題、また、EdTechの効果的な活用方策がどういったものがあるのかというのを研究する、こういった課題がさまざま思い浮かぶわけでございます。

右下にありますように、文部科学省におきましては、これらの課題への対応策を検討したいと思ひまして、「EdTechを活用した教育改革推進プロジェクトチーム」を立ち上げ、検討を行うこととしております。

経産省、総務省とも連携をとり、このプロジェクトチームで課題対応策を検討し、活用促進に向けた取り組みを進めていきたいと考えているところでございます。

説明は以上でございます。

（広瀬日本経済再生総合事務局次長）

ありがとうございました。それでは、ただいまの文部科学省、経済産業省からの御説明を踏まえまして、「学校教育におけるICT、データの活用」の議題につきまして自由討議をお願いいたします。なお、この議題につきましては、本

日、愛知県春日井市の出川小学校の水谷校長においでいただいております。

水谷校長、小学校教育におけるICTの活用につきまして早くから積極的に取り組んでいただいておりますので、教育委員会でも市内の学校のICT環境整備にかかわったとお聞きしておりますので、ぜひ議論に参加していただければと思います。よろしく願いいたします。

それでは、この論点につきまして、コメント、御質問等をお願いできればと思います。

金丸副会長、お願いします。

(金丸副会長)

私は「未来の学びコンソーシアム」の座長もしておりますので、これから学習指導要領に基づいて、あるいはいろいろな指針に基づいた教材が効果的に作成されて、それが全国の学校に普及されていくというようなことをどう計画して、これから官民協力して実施をしていくかということをやっているのですが、それで水谷先生に現状をちょっとお聞きしたいのです。

プログラム教育をお子さんにしていく上で、教材は、今、どんなものがどの程度そろっていて、今後さらに効果的なものをそろえていくためには何をどうすればいいのか、御意見がありましたらお聞かせいただけますでしょうか。

(水谷春日井市立出川小学校校長)

よろしくお願いします。正直言って、授業でそのまますぐ使える教材はそれほどない状態です。いろいろなものを試していく段階ではあると思います。また、教員がプログラミングというものの自体をしたことがない者が大半ですので、やはり恐れている教員が多いのが現状です。まずは教員がこういうものであると、研修で子供たちがやるのと同じような授業を体験していただくと、これなら私でもできるし、考え方はふだんの授業、特に算数では、スモールステップで考えさせるということはいつもやっていることなので、それを見える化してやっていけば何とかなるといいう入り口まで来ます。そういう子供が受けるような模擬授業的なことをやらないと、どうやったらいいかわからないということになると思います。

そういう入り口をまずやった上で、最近、授業ですぐ使える算数で、先日も公表されていましたが、平均を求めるとプログラム、私もすぐ試してみましたが、こういうものがたくさん用意されれば、それほど小学校の授業の中で問題はないだろうと思います。ただ、それをやるためのICT環境をどう整備するかということがまず先にあるのではないかと思います。

以上です。

(金丸副会長)

ついでに、最後に触れられたICT環境の調達について、本来ですと全国津々浦々に標準化された機器が、しかもマスメリットを発揮するためにロットをまとめて広域で調達をしていくみたいなこともあり得ると思うのですが、今、先生のところは何か調達に関して工夫はされていらっしゃるのですか。どんなやり方をとっていらっしゃるのですか。

(水谷春日井市立出川小学校校長)

愛知県の場合は、市単位でやっております。本市でも小中合わせて54校ありますので、それなりの規模ですので、まずまずのスケールメリットが出て、導入をすることができている状態です。ただ、やはり小さいところでは非常に苦勞して見えて、隣の長野県の指導主事と話をしたときは、町村が多くて、専門の方が見えないので、非常に苦勞して、みんなでチームをつくってやろうとしているというようなお話を伺ったことがあります。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

今の御説明に質問ですけれども、そうすると例えば愛知県の中で市単位でやっていった場合に、恐らくあれは文科省のほうから説明のあった地財措置があって、それで使えるようになってはいるけれども、実際に進めているかどうかというのは、最後は各市議会なり、首長や教育委員会の方針だとすると、進んでいるところと進んでいないところの差は、教育に対する優先順位の問題なのか、それとも実際にどう入れたらいいかわからないというノウハウの問題など、いろいろな理由があり得ると思うのですが、今、御地元ないしは周辺で見ると、その差はどういうところから出てきているのかということはいかがでございましょうか。

(水谷春日井市立出川小学校校長)

どちらか片方というわけではないのですが、強いて言えば、優先順位のほうであろうということを思います。愛知県で言えば、隣同士の市町で情報交換ができています。本市でやっていることを先日も隣の市へ行って説明をしてきたのですが、もう少し優先しなければならないものがあるということと、まだICTが絶対必要であるものと思われていないところもあり、つまり、ICTを学びの道具として使うものであるという認識が弱く、いまだにICT操作技術を学ぶためにあるのだという勘違いをされるところもあって、いやいやそうではないですよ。次の学習指導要領で言えば、このICTがあって初めて主体的・対話的で深い

学びが実現できるので、これが最低限必要なもので、ちゃんと学習指導要領の総則に書いてありますよと言っても、とはいえ優先順位が、というような議論になることがよくあります。

その辺のことを、教育委員会サイドはやはりわかっているのですが、首長部局の方にいかにわかりやすく伝えるかというのが大きな問題であるのではないかなと思います。本市の場合はその辺がうまく伝えることができたので、来年度以降、5カ年計画が動き出したというところがあります。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

最後のところは、どこに伝えるということでしたか。市議会などですか。

(水谷春日井市立出川小学校校長)

首長です。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

首長が、これも優先順位でこれだけかかるのだと言えば進むということですかね。市議会との関係がありますか。

(水谷春日井市立出川小学校校長)

やはり市議会のほうにも情報をお伝えして、本校の授業を見にきていただいたりしたこともあります。どういうことが必要かという現場を見ていただくということは非常に大事なことだなと感じております。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

今の話について、白間審議官の方から、まさに差が出てきているという中で、先ほど進捗状況について市町村単位で見える化をするというお話もございましたけれども、いかに現場に必要性を分かってもらうかというところで、今やっていること以上にもっと何かを進めないで、2020年まであと2年しかないという中で、どのように加速化するかということについて何か御見解はありますでしょうか。

(塩見文部科学省生涯学習政策局生涯学習総括官)

文科省の生涯学習政策局の塩見と申します。情報教育を担当しておりますので、代わりに御説明いたします。

今、お話がありましたとおり、ICTの環境整備はまだまだな状況でございます、このように自治体間の格差があるというのが実態でございます。

これを何とか進めたいと、先ほど来御説明申し上げております新しい学習指導要領でも、この情報活用能力というのは全ての学びの基盤だということで、それを基盤に据えてつくっておりますし、プログラム教育にしましても、これがないとまさに効果的な事業が展開できないという状況にまでなっておりますので、そのことをいかに分かっていたいで環境整備を進めていくかということが課題だと思っております。

ですので、先ほども少し申し上げましたけれども、実はこの環境整備の状況については、市区町村の単位まで全部データを公表しております。ただ、文科省のホームページなどでは公表しているのですが、なかなかそれがまだ各自治体に十分伝わっていない面もございまして、ごらんいただいた自治体の関係者の方たちは、これは大変だ、自分のところの子供たちを育てる上でそういう環境整備がないというのはまずいということで、議会の方々、首長の方々には理解いただいている面もだんだん進んではきているのですが、こういったことをもっと積極的に発信して危機的状況をわかっていたくという努力も必要だと思っております。

あとは、文科省のサイドからもさらにきめ細かく、進んでいる自治体、進んでいない自治体、それぞれとのコミュニケーションをもっと強化して、課題になっている点、グッドプラクティスの部分、それぞれを共有して横展開をしていくということもさらにきめ細かくやっていきたいと思っております。

さらに、実はさっきもお話がありました、ICTを教科を効果的に教えるために使っていくのだということをもっと浸透させることが大事だと思っております。単に情報を集めるとか、プレゼンをするということではなくて、算数、理科、国語、社会、いろいろな教科を効果的に学んでいく上で、こういう場面を使うことでより理解が進むのだ、効果的な指導ができるのだということをおもももっと見える化してお伝えし、その効果を実感いただくような努力もしていきたいと思っております。

（白間文部科学省大臣官房審議官（初等中等教育局担当））

それに加えて、これは中のことにもなりますけれども、新しい学習指導要領を实践する上で、主体的・対話的で深い学び、またプログラミング教育をやる上でこれは必要なのだということを、私ども学習指導要領の説明は地方の教育委員会にしたりするのですけれども、そういうのをできるだけ市町村が教育委員会にそういった指導要領の趣旨と、これが必要なのだということをわかりやすく、多分、財政当局に市の教育委員会がうまく説明できるようにすることが必要だと思いますので、そういったことを我々としても例えばこういうことなのですよというのをわかりやすく整理して、市町村の教育委員会に

御説明する。指導要領の趣旨と一緒に説明するというようなこともやってみたいと思います。

（金丸副会長）

水谷先生にお聞きしたいのですが、安倍政権になってから英語教育の必修化とか、早期化とか、今回プログラミング教育が小中学校で出てきて、今、EdTechという話も出てきたのですが、現場の皆様は、先ほどプログラミングについても相当アレルギーもあるやにお聞きしたのですが、そのあたりはどのようなのですか。現場の混乱といいますか、吸収度というか、消化能力というのか、その辺の御見解はいかがでございますか。

（水谷春日井市立出川小学校校長）

非常に言いにくい、難しいところですが、確かに現場の教員はいろいろな情報が来るので、何をどうしたらいいのかということ、混乱まではいかないのですが、困っているのは事実です。ただ、その辺のことは情報整理をして、まずスモールステップでこれからやろうということを校長がきちんと示している学校はそれほど混乱してなくて、一遍にやろうとすると当然破綻を来します。まずこれからとスモールステップでやるしかないで、新しいものは入りますが、基本の授業のことや子供を育てることは何も変わらないので、今までやってきたことの中で、できているものを捨てるということをきっちりやりながら積み重ねていくと思っています。校長のリーダーシップとよく言いますが、校長の覚悟がどれぐらいあるかで学校は随分違うのではないかなと思います。

（金丸副会長）

文科省には何かリクエストはありますか。

（水谷春日井市立出川小学校校長）

校長が働きやすくなるのが一番いいわけで、ただ、先ほどからもいろいろお話が出ていますが、優先順位が何になるのかということがわかりやすくなると、その辺、覚悟が決めやすいのかなということは思います。

（白間文部科学省大臣官房審議官（初等中等教育局担当））

ありがとうございます。私どもの御説明がうまくいっていない部分かと思いますが、管理職の方に我々としてどうきちんと趣旨を御説明し、それを学校内でうまくマネジメントに使っていただくというのは非常に大事なかなと思

います。

我々はどうしても教育委員会に対して御説明して終わりというところがありますので、さっき先生からありましたように、校長先生方にできるだけ我々も出向いていってお話しするようにしたいと思います。その際に、先ほどもありましたように、ポイントを絞って、こういう考え方ですというのを整理して、うまく現場に伝わるように我々としても汗をかきたいと思いますので、御協力をよろしくお願いします。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございます。私、1点だけお聞きし損なったところがありますので聞かせていただくと、資料5の12ページで、今ありました学校のICT環境整備を行っていく上でこんな課題があるということについて、経産省から下のほうに「寄せられる論点の例」というのがあって、一番上の丸のところまさに優先順位の問題だと思うのですけれども、一番下のところでクラウド活用の話があります。これは恐らく教育に限らない話だと思うのですけれども、まさにクラウドを活用すると、地域ごとの個人情報保護条例が結構厳しいためになかなかできない。やろうと思うと協議会にかけなければいけなくて、進まないという論点だと思います。

ここは、水谷校長は現場でやると、本当はクラウドを活用するともっとコストが効率的にできたりするのだけれども、条例との関係があるからなかなか進まないということについてどう感じておられるかということと、信濃審議官ないし塩見審議官には、8ページにICT環境整備の方針というのを出されていますけれども、この中でクラウドはどんどん活用していこうといった方針というのはいくつか入っているかどうか、その2点をお聞かせいただけますでしょうか。

(水谷春日井市立出川小学校校長)

ありがとうございます。正直申し上げて、ICT環境整備がそこまでついていない自治体が多いので、クラウドを利用するというところまでの域に達していないところがほとんどだと思います。

本市の場合もそこまでまだ行ってなくて、この先、確かに使えると便利だなということは感じていますが、個人情報の管理、情報漏洩のことを考えると、今のところストップをしているというのが現状です。

今後、端末がふえて、生徒が家に持って帰るようになったときに、教材のやりとりをやるためにはクラウド上にはないといけないのですが、まだそこまで整備が行っていないので、この先もっと大きな問題になってくると感じています。

(塩見文部科学省生涯学習政策局生涯学習総括官)

今、お話がありましたように、クラウドをなかなか自治体で活用されていない状況でございます。文科省として示しております方針の中でも、特にこのことに関して言及しているという状況ではないのですけれども、一方でこういうパブリッククラウドを使っているような学校ももちろんあるにはあると聞いておりました、今後はそれぞれの御判断でこういう活用も進んでいくという面もあるのだらうと思っております。その際のセキュリティーのあり方等については、文科省としてもどういうふうに考えて対応するべきかということについて、これからしっかり検討しなければならないということをご認識しております。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございました。そのほかいかがでございましょうか。

では、金丸副会長、小林会長、最後に何かございますでしょうか。小林会長、ございますか。

(小林会長)

今日は主として直近の制度設計やインフラ構築のお話を伺いましたが、Society5.0を議論し、サーキュラーエコノミー、自動運転、ロボティクスプロセスオートメーション、デジタルレイバー等々、そういう形でディスラプティブに世の中が変わっている中で、これは私の勉強不足かもしれませんが、雇用についても今までの延長線上だけで議論をされていていいのだろうかという疑問に感じます。

野村総研さんを初め、いろいろなシミュレーションで、2045年のシンギュラリティーを迎えるより前、それこそ2030年ぐらいになったら労働というものがAIなりロボットにどう置きかえられるのかということについて、さんざん議論されていると思います。もちろんトッププレイヤー人材はものすごい変革を迫られるだろうし、ローレイヤーといいますが、メンバーシップ型で生きていかに得ない人々の中でさえ、非常に格差が拡大しかねない。社会全体がインターネットをベースにバーチャル化し、10年先、20年先にはかなりの部分がAI化し、ロボティクス化していく中で、今どのような変革をして、少なくともどのような準備をしておく必要があるのかというような視点もぜひ欲しいなと思いました。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

小林会長、ありがとうございました。最後に、越智副大臣から御挨拶をいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

(越智副大臣)

今日はかなり長時間にわたりまして熱心な御議論をいただきましてありがとうございます。今、小林会長からお話がありましたが、未来からバックキャストとして何が必要かという視点はもっともっと強く感じて施策をつくっていかなければいけないなど、改めて私も思います。

今日は、高田さんには産学連携の話を、また松高さんには最前線で、教育現場の取り組みの中から御意見をいただきましたし、青野さんには成長企業としていろいろな御苦労の中で工夫されてきたことを御開陳いただいたと思います。また、水谷さんには小学校の現場のことをお話しいただいた。本当に有益な議論ができたと思います。心から感謝を申し上げたいと思います。

Society5.0の社会実装に向けましては、人的資本形成、適材適所がとても大切だと思うので、そのために実効性のある施策を実施していくことが極めて重要だと思っています。

今日の御意見を踏まえながら、未来投資会議としては各府省連携させていただいて議論を深めていきたいと思いますので、引き続き御協力いただきますことをお願いして御挨拶とします。

今日は本当にありがとうございました。

(広瀬日本経済再生総合事務局次長)

ありがとうございました。それでは、以上をもちまして、本日の会議を終らせていただきます。この後、19時から本日の会議の中身につきまして、事務局からプレスにブリーフィングをさせていただきます。後日、発言者の確認を経た上で議事要旨を公開したいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、本日はどうもありがとうございました。