

## 議論を深めるための検討の視点（案）

### 1. 時間軸

#### (1) 今後2～3年を視野（2020年、緊急プラン）

- ・ 足下での人材不足／ミスマッチに対応
- ・ 人材育成・活用／教育のパラダイムシフトを起こす起爆剤

#### (2) 今後5～10年を視野（2025年頃）

- ・ 産業構造・就業構造や働き方が大きく変革

#### (3) 今後20年を視野（2035年頃）

- ・ AI技術の飛躍的な進展
- ・ 現在の未就学児が社会人に

### 2. 育成すべき能力

#### ○第2回会合（2/3）資料（本日の資料3参照）

（第1回会合の議論やヒアリング等の結果を、「1. 仕事が変わる」、「2. 求められる能力・スペック」、「3. 人材育成・活用の効果的な在り方」で整理。）

#### ○第2回会合以降のヒアリング結果の整理（本日の資料4参照）

- ① ネットワーク人材
- ② データ人材
- ③ セキュリティ人材
- ④ ITリテラシー・プログラミング思考できる人材
- ⑤ モデル化・デザイン化できる人材

### 3. 分野毎の不足等

#### ○必要な人材は、どこで（分野毎）、どの程度不足しているか。

→ 今後、どのような調査等を通じて継続的に把握すべきか。

（産業界のニーズを、人材育成／教育機関にインプット）

→ ニーズを顕在化させるために、企業側の問題意識を喚起することも必要か。

#### ○逆に、再教育すれば即戦力となり得る人材は、どこに、どの程度眠っているか。（人材不足というよりも、人材のミスマッチなのか。）

## 4. 人材育成・確保の在り方

### (1) 人材育成の手法

○今後求められる能力を効果的に育成する手法はどのようなものか。

(例)

- ・ 疑似体験型のシミュレーション形式の教育
- ・ 高等教育機関における数理・データサイエンス教育の必修化 等

### (2) 人材育成／教育機関側の体制

○大学や専門学校などの教育機関や職業訓練機関において、必要となる人材育成の受け皿となる講座は質・量ともに十分用意できるか。

講師など教える人材はどのように確保できるか。

○産業界のニーズに合ったカリキュラム等の開発は、どのように実現できるか。

### (3) 政策的支援の手法

○学び直しをしたい社会人個人が、ポータビリティを備えたスキルを身につけるため、どのような支援が有効か。

## 5. 人材受入側に求められる対応

○学び直しにより身につけた能力が、企業や転職市場等で適切に評価され、それに見合った処遇を受けられるようにする（例：学び直し後に同一企業に戻った場合の報酬の再交渉）ために、どのような取組が考えられるか。

○ボトルネックとなっている報酬水準の見直しや企業の戦略的 IT 投資を促進するため、いかなる政策的な取組が考えられるか。