

第5章 総括

第5章 総括

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変化している中で、中小企業等が生産性の維持・向上を図るには、この技術革新に対応できる労働者を確保・育成していくことが重要になる。そこで、このニーズに対応するために、企業におけるヒトの働き方や担うべき仕事、必要とされる技能・技術がどう変わっていくかを想定した上で、高齢・障害・求職者雇用支援機構における職業訓練の今後のカリキュラムのあるべき姿を検討するために、「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」が発足した。

研究会での検討は、①第4次産業革命による仕事の変化、②変化に対応するための訓練内容・方法 ③職業訓練に与える影響 の3ステップにより進めた。「①第4次産業革命による仕事の変化」では、第4次産業革命の進展により生じる人材ニーズの検討に基づいて、人が担うべき仕事、新たに必要とされる技術・技能要素を洗い出した。「②変化に対応するための訓練内容・方法」では、①の変化に対応できる技術者像(育成目標)と、そのような技術者を育成するために必要な職業訓練の内容・方法・教材を検討した。「③職業訓練に与える影響」では、②で導きだした訓練内容・方法をもったカリキュラムを高齢・障害・求職者雇用支援機構が提供するために必要とされる「指導員の能力・指導技法」や「カリキュラム編成の考え方や施設に必要な設備等」を検討した。

研究会の成果物は、以下の通りである。

- (1) 文献調査及びヒアリング調査の分析
 - ・人材ニーズ・人材育成ニーズ
 - ・第4次産業革命により人が担うべき仕事
 - ・第4次産業革命に対応するための技能・技術
 - ・第4次産業革命に対応する技術者像
- (2) 第4次産業革命に対応した職業訓練の検討
 - ・育成すべき技術者像
製造業分野、建設業分野、情報通信分野、ものづくり基盤分野
 - ・育成するための職業訓練
訓練内容、訓練方法、訓練教材、指導員に必要な能力
- (3) 職業訓練に与える影響及び対策

第4次産業革命はただいま進行中であり、今後どのような具体的な変化が生じるかについては不確定な部分もある。また、ヨーロッパ、アメリカ、中国などで、それぞれの国の強みや弱みを反映した第4次産業革命が進む可能性もある。日本は、1980年

代にはジャパンアズナンバーワンと言われ、トヨタ生産方式に代表される日本型経営システムを世界に発信し、リーン生産方式として欧米に影響を与えた。しかし、1990年代以降は、失われた20年と呼ばれる経済低迷期に入り、グローバル競争が激化する中、電気電子産業は少しずつ後退し、インターネットやビッグデータを用いた流通や金融のビジネス革命では、アメリカや中国には大きく後れをとりつつある。そして、2010年代の半ばを過ぎ、IoT・AI・ビッグデータの時代となり、いよいよ日本が得意としていたモノづくりの領域にもこの技術革新の波が本格的に押し寄せることになった。そして、ドイツは「職人芸の延長線上にある従来のモノづくりの局所的な最適化」から「データとシミュレーションに基づく全体的な最適化」へと転換するコンセプト「インダストリー4.0」を提唱し、巻き返しを図るにいたった。このような状況下、ややもすると大企業の視点から論じられることの多い第4次産業革命に対して、高齢・障害・求職者雇用支援機構が「職業訓練のあり方」という中小企業や労働者の視点からを研究することの意義は大きいと思う。今後、日本のモノづくりの組織と労働者がもつ強みと弱みを再点検した上で、中小企業の現状に即しながらも、過去の単純な延長線上にとどまらないグローバル競争時代の職業訓練のカリキュラムを創造されることを期待する。

(総括執筆) 東海大学 情報通信学部組込みソフトウェア工学科 教授 今村 誠