

# 我が国産業における人材力強化に向けた研究会

## 必要な人材像とキャリア構築支援に向けた検討ワーキング・グループ（第3回）

### 議事概要

■日 時：平成29年11月27日（月） 13：30～15：30

■場 所：経済産業省本館17階 第1特別会議室

■テーマ：「働き手の「学び直し」に対する考え方の現状」および「産業界が求める能力・スキル」について

#### ■概 要：

- 政府では、人生100年時代構想会議で扱う「人づくり革命」と並行して、成長戦略（生産性革命）についても検討。いずれも「人材育成」が大きなテーマ。特にIT分野での人材育成は、第四次産業革命下で重要であり、経産省では「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」を立ち上げ。年内に講座認定するとともに、年度明けから運用開始。
- また、生産性の高い分野への人材流動も進んでないと有識者より指摘があった。分野等を見極めてリカレント教育を進めていくことが必要。
- いわばOSである「キャリア意識・マインド」や「社会人基礎力」を高めるための学び、実際の業務に使うスキル育成としての「IT・データリテラシー」を高めるための学びの必要性について議論いただきたい。
- デジタル修了証の発行や学習履歴へのブロックチェーン活用など、昨今、ITを取り入れた教育が進展。
- eラーニングでは、離脱率が高いという指摘もあるが、自分に合わない講座であれば、容易に離脱できる環境も必要。
- 「なぜそのスキルが必要なのか」、「そのスキルを使って何をしたいのか」という、「なぜ学ぶのか」を理解できていないまま、スキルを身につけようとしている人が多い。闇雲に実務スキル教育するだけでは、「学習者のOSが古いまま最新のアプリケーションをインストールする」ことにつながりかねない。実務スキルに加え、「何の課題を解決したいのか」「そのスキルで何がしたいのか」「何を表現したいのか」といった、「なぜ学ぶのか」を理解することが重要。「実務人材」よりも「実装人材」、つまり、テクノロジーを活用した課題解決型の人材を目指すべき。

- IQ やEQに加え、今後はデジタルテクノロジーやデジタルメディアを効果的に使う能力として、DQ (Digital Intelligence Quotient) が重要。能力には3段階が存在。①デジタル・シティズンシップ (安全に、責任を持って、効果的な方法でデジタルツールを使う能力)、②デジタル・クリエイティビティ (デジタルツールを用いてコンテンツ等を作る能力)、③デジタル・アントレプレナーシップ (デジタルツールを用いて問題解決や新たな価値創造を行う能力) の3つで、このうち最も重要なのは③。「常識」や「当たり前」を疑い、新しくコトを起こしていく態度や考え方が必要であり、結局は「スキルを使って何をしたいのか」が重要。
- 米国では `Learning is Earning` で、学んだスキルをお金に換えていこう、というマインドがある。
- 30歳～59歳にアンケート調査を実施。年代や企業規模、転職に対する考えによって、仕事・会社に対する考え方に異なる傾向があることが判明。
- 転職を意識しているが転職できていない「潜在転職者層」は、大半が「特定分野のスペシャリスト」を志向している一方で、学び直しニーズは、「趣味や生活」や「キャリア自律やスキルアップ」等が多く、大学院等での学び直しニーズは低い。また、実際に講座受講や勉強会などの「社外活動」をしている人は少ない。他方、兼業・副業ニーズは高く、「1日1時間～3時間」であれば学び直しに使えるという回答も多く、時間の使い方次第では、学び直しを推進することも可能。
- 7割の働き手は、キャリア・スキルの棚卸しをした経験がない一方で、学び直しを始める理想年齢は「30代以前」が多くを占めるため、早期のキャリア教育が必要。
- 必要な人材像や学び直しニーズを産業分野別に整理。各業種によって事情は異なるが、共通して、「サイバーセキュリティ」「アーキテクチャ人材 (システム全体の設計者)」「他業界を巻き込んで将来シナリオを描く人材」などは、ニーズが高く、業種横断的に講座を整備すべき。
- 大学と共同での育成プログラム構築のニーズは高く、大学の在り方も見直しが必要。
- キャリアを積む中で、「自らの強みを作りたい」という思いを誘導していくような会社の仕組みが必要ではないか。
- 日本企業は、人材育成を担う部門と評価を行う部門が分かれており、学びが評価されない、あるいは評価に直接結びつかない状況となっている。「その研修が収益の向上につながるのか」という発想が弱いのが日本企業の問題。組織内で、人材育成を担う部門と評価を行う部門を一体化する必要あり。
- 他業種の他流試合を通して、多様な視点・考え方を得るのは有効。

- 全体底上げ型のプログラムが多い。企業としてやるべきことと、個人としてやるべきことを分ける必要あり。(企業主導ではなく)個人が自ら選択し、学んだ内容について企業が評価するという枠組みも必要。終身雇用のため、日本企業は手厚く社内研修を提供しており、そのことが逆に社員が自ら学ぶ、という意識醸成を阻害している可能性はある。企業は研修プログラムをつくることよりも、環境整備が重要。例えば、産学が連携して、個人が大学で学んだ内容を、大学と企業が共有できるシステムを構築していくべき。
- 個人が学んだことを一覧にして管理するなど、学んだことを次のキャリアに活かすための仕組みがないと、いまモチベーションが低い人たちへのドライバーにはなりにくいのではないか。
- モチベーション向上は、企業の経営戦略としても重要。給料や福利厚生などあらゆる面から、「この会社は本気でやっている」という姿勢を社員に見せることが重要。
- どういうレイヤー毎に、どういったスキルが必要なのかを定義付けて明確化することがまず必要。
- 学びの重要性がわかっていたとしても、「自分がどうなりたい」という像について十分に考えられていないのではないか。この原因は、多くの人が「自分のスキルの棚卸しをしたことがない」ことではないか。定期的なキャリアカウンセリングに対する助成を国として行い、個人が20代で1度はスキルの棚卸しを経験したことがある、というような状況をつくるべき。また、今の世の中で何が求められていて、その中で自分は何ができるのか、を考える機会が無いことも問題。
- 企業における研修が「非日常的」なものになってしまっているのも問題。どう日々の仕事に落としこむか。
- ITに対する学びの意欲を高める(マインドセットを変える)ためには、意思決定を行う経営層も含めた中堅以上の社員が、テクノロジーを経営に導入することへの理解やリテラシーを高めることが必要。
- 能力開発よりも機会開発が重要。学ぶことよりも、学んだことを活かせる場を設けることが重要。学びは理想と現実のギャップを埋めるためのもの。日々のルーチンワークや連続的な業務から離れた、非連続的な業務に触れさせる機会が重要。
- 「社会人大学院に通う人」＝「転職したい人」という認識があるために、通いたくても通えない人が多いのではないか。社会的風潮等の外部要因と、企業内における学び直しの扱い等の内部要因の両方から、社会人が大学院に通いやすいシステムを考えるべき。
- 前回WGと同様、「いかに自分事にできるか」が一番重要。マインドセットを変えざるを得ない環境に自分の身を置く、あるいはそうした仕組みにかえていくことが必要。

- 尖った自己学習をして価値を出していこうとする層は放置しておいても学ぶ。当事者毎として捉えられる緊張感を持たせることが必要。
- SNS やアプリを積極的に活用し、それらがビジネスにもたらすメリットを体感することで、ビジネスでの IT 活用が「当たり前」になる空気を作れば、必要に迫られて使わざるを得なくなるのではないかと。
- 上位・中位・下位、2-6-2のどこにターゲットを絞るかが重要。
  
- 自分事になっていないのが最大の問題。キャリア開発は自分が行うモノであって、会社が行うものではない。キャリアについて、本音で語れる場を設けることは有効。モチベーションが低く、一歩引いてしまっているような社員も、周囲が本気で取り組んでいると分かれば、自ずとモチベーションが上がってくる。
- 自分の実力を客観視していない人が多く、自己肯定感を持っている人が少ない。
- 社内でパフォーマンスを出すための自己マネジメントは必要。ただし、一方で、他流試合をした個人が、会社に戻ってきた後も活躍できるような制度・仕組み作りを企業が行うことも必要。
- 制度から変えようとする、重すぎてうまく変わらない。まずはキャリア研修という導入しやすい手段から行うのも一つの方法。
- 「IT」という言葉のイメージに対するハードルが高いのではないかと。イメージ戦略で、ITという言葉に対するハードルを下げるべきではないかと。
- 「大人の学び」は投資対効果がすぐに見えやすいような講座に流れやすいと感じる。
- 実際には、学んだ人に対する企業の評価は高く、経済合理性はある。認定やアワードによって、学ぶ個人やその学びを評価する企業を持ち上げるための仕組みを、経産省として設けられることはできるのではないかと。
- マインドセットが最大の課題。
- スペシャリスト志向が高い一方で、スキルの棚卸しをしたことがない人が多いというのは、個人が矛盾している状況を表していると感じる。つまり自身のキャリア形成に関心がないと思われる。
- 「学び」だけで全ての時間を使うだけでなく、働きながら学ぶことも検討すべきではないかと。
- マインドセットを変えるには、外に出て刺激を受けることが一番有効。例えば大企業社員が、地方企業やベンチャー企業などで、副業ができるような仕組みを、企業や国として作っていくべき。

- 「学び直し」という言葉には違和感を感じる。「学び続ける」というニュアンスが本来は正しいのではないか。
- 国の政策としては、GDP600兆の観点から言えば、上位2割の層をより伸ばしていくことが重要ではないか。
- 学習者がマインドセットさえ持てれば、いつでも学習できるような環境は整ってきている。今後、学びの環境は確実に整っていく。教える側の環境整備はあまり意味がなくなってくる。重要なのは学ぶ側。上位2割を徹底的に上げていくことで、中間の6割も自然とモチベーションが向上するのではないか。
- 今後は、何かプロジェクトが立ち上がるたびに人材が参集・離散を繰り返して仕事をするスタイルが当たり前、というような社会になるのではないか。
- 個人は自分と向き合うための時間が少ない。学校という場で、自分と向き合うための時間をつくることも重要ではないか。
- 学び直しをするか否かは、「モチベーションの差」によると考えており、モチベーションは教育や技術で身につけさせられるものではなく、人間の力が不可欠。学校などの場が重要。

以 上

■問い合わせ先:

経済産業政策局 産業人材政策室

電話： 03-3501-2259

FAX： 03-3501-0382