

経済産業省「就業構造の転換に関する実態調査」 報告書(概要版)

平成25年3月

MIZUHO みずほ情報総研株式会社



1. 調査の概要

①調査の背景

少子高齢化、経済の情報化が進行する中で、ヘルスケア、クリエイティブ、エネルギーなどの成長産業、生産部門から開発部門・営業部門といった高付加価値部門、国内市場に加えてグローバル市場を目指す海外展開など、成長分野における成長牽引力を高めていくことが必要。

しかしながら、スキルと経験をもつ社会人が、必要なマインドやスキルを身につけて成長分野で活躍するという流れは、必ずしも大きなものとはなっていない。若年層の流動化は進んでいるが、ミドル層の流動化は進んでいない。

スキルと経験をもつ社会人の成長分野への進出を促すためにマッチングと教育訓練を一体的に提供する「人を活かす産業」の創出・振興を図る必要がある。

②調査の目的

上記のような問題意識のもと、次の2点を目的として調査を実施。

- 成長分野における人材ニーズを明らかにした上で、これを踏まえた成長分野への有望な人材の供給ルートを整理する
- スキルと経験をもつ社会人の成長分野へのマッチングサービスの課題やその対応策、学び直しの標準プログラムの構成要素、能力・適正評価の手法を整理

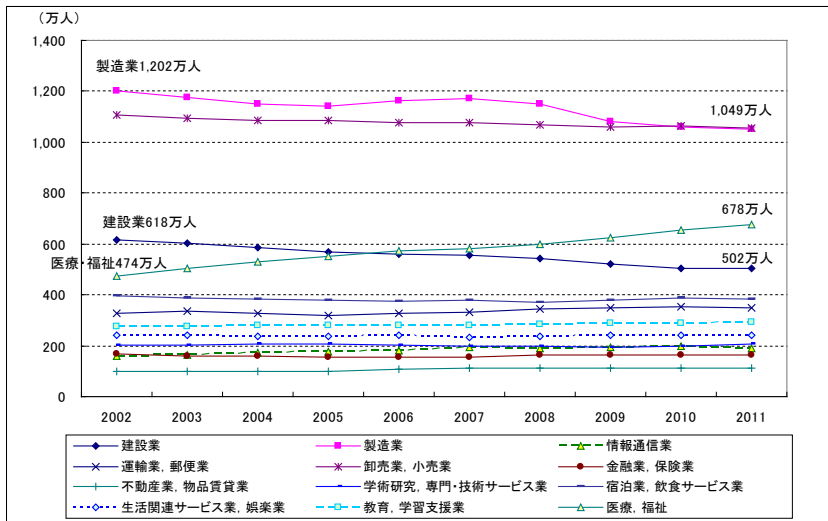
③調査手法

- 文献・資料、既存データ調査
- 成長分野企業へのインタビュー調査(14社)
- 人材ビジネス事業者へのインタビュー調査(6社)
- 意見懇談会の企画・開催(3月11日開催)、シンポジウム企画・開催(3月14日開催)

2. スキルと経験を持つ社会人の求職・転職動向

産業別就業者数の変化

「製造業」は、2002年に1,202万人であったところが2011年には1,049万人と153万人減少している。「建設業」は2002年比で60万人減少する一方、「医療、福祉」が2002年比で204万人増加している。

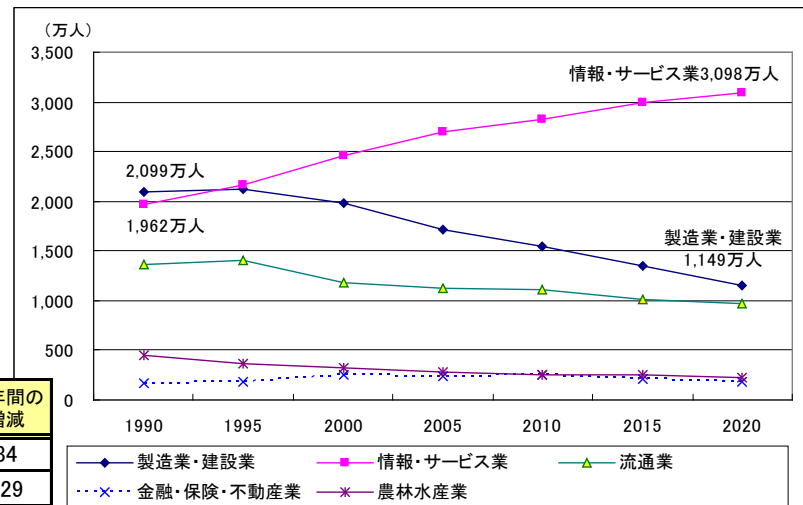


資料：総務省統計局「労働力調査」長期時系列データ

情報・サービス業の内訳(一部抜粋)	2010年	2020年	10年間の増減
運輸業・情報通信業	546	630	84
学術研究・専門・技術サービス業	198	169	-29
宿泊業・飲食サービス業	387	378	-9
生活関連サービス業・娯楽業	239	207	-32
教育・学費支援業	288	268	-20
医療・福祉	653	863	210
その他サービス業	500	559	59

産業別就業者数の変化・予測

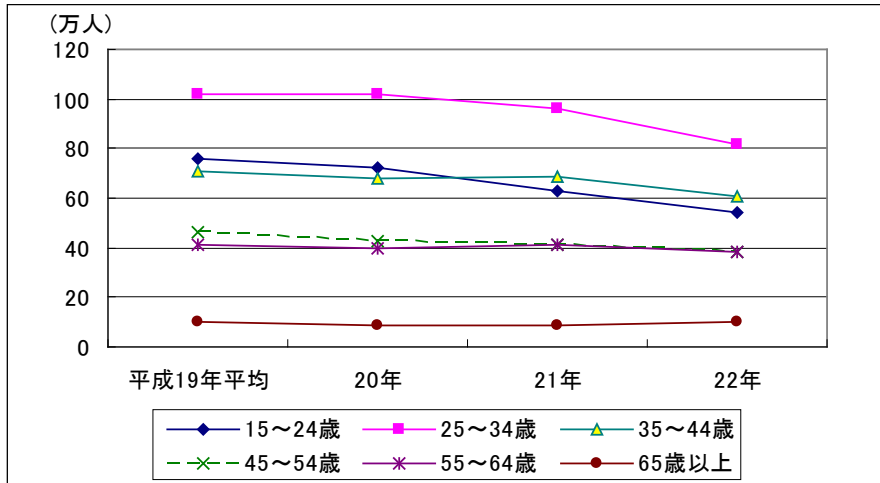
リクルートワークス研究所の予測によると、「製造業・建設業」の就業者数は2020年には1,149万人に減少し、他方、「情報・サービス業」は3,098万人に増加する見込みである。「情報・サービス業」の中では、「医療・福祉」が653万人から863万人へと増加幅が大きい。



資料：リクルート進学総研ホームページ

2. スキルと経験を持つ社会人の求職・転職動向

年齢階級別転職者数の推移（男女計）



年齢階級別転職者数を年次推移で見ると、15～24歳及び25～34歳において平成20年から22年にかけての転職者の減少幅が大きい。35～44歳についても転職者数の減少がみられる。65歳以上については、平成20年以降、転職者数が微増している。

転職者の前職と現職の産業

資料：総務省「労働力調査」（詳細集計）平成23年平均（速報）

現職の産業	総数	前職の産業							
		農業、林業	非農林業	建設業	製造業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉	サービス業（他に分類されないもの）
総数（転職者総数）	[273]	[3]	[270]	[17]	[30]	[46]	[34]	[29]	[38]
農業、林業	[6]	[1]	[4]	[1]	[0]	[0]	[0]	[0]	[0]
非農林業	[268]	[2]	[266]	[16]	[29]	[46]	[34]	[29]	[37]
建設業	[15]	[0]	[15]	[8]	[1]	[1]	[1]	[0]	[1]
製造業	[31]	[0]	[30]	[1]	[13]	[5]	[1]	[1]	[4]
卸売業、小売業	[43]	[0]	[43]	[1]	[4]	[18]	[6]	[1]	[4]
宿泊業、飲食サービス業	[26]	[0]	[26]	[1]	[1]	[4]	[14]	[1]	[2]
医療、福祉	[37]	[0]	[37]	[0]	[1]	[4]	[3]	[21]	[3]
サービス業（他に分類されないもの）	[38]	[0]	[38]	[1]	[3]	[5]	[3]	[2]	[15]

資料：総務省「労働力調査」（詳細集計）平成23年平均（速報）

転職者の前職の産業をみると、転職者規模が大きい産業としては「卸売業、小売業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「宿泊業、飲食サービス業」などが多い。

転職者の産業について前職と現職の関係性をみると、同じ産業間での異動が多いのは「医療、福祉」や「卸売業、小売業」である。異なる産業への異動として相対的に多い流れとしては、「宿泊業、飲食サービス業→卸売業、小売業」、「卸売業、小売業→製造業」、「卸売業、小売業→サービス業（他に分類されないもの）」が挙げられる。

2. スキルと経験を持つ社会人の求職・転職動向

過去1年間に離職を経験した者の状況

過去1年間に離職を経験した者（現在就業者）の年齢別・前職の産業をみると、35～44歳層では、「サービス業（他に分類されるものを除く）」、「卸売業、小売業」、「製造業」の順で多い。45～54歳層については、「卸売業、小売業」と「医療、福祉」が最も多く、次いで「製造業」と「サービス業（他に分類されるものを除く）」が続く。

	総数	農業・林業	漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業
総数	282 100.0	3 1.1	0 0.0	0 0.0	18 6.4	31 11.0	0 0.0	7 2.5	16 5.7	50 17.7	6 2.1
15～24歳	54 100.0	1 1.9	0 0.0	-	2 3.7	3 5.6	-	1 1.9	1 1.9	15 27.8	0 0.0
25～34歳	82 100.0	1 1.2	0 0.0	0 0.0	5 6.1	8 9.8	0 0.0	3 3.7	4 4.9	14 17.1	1 1.2
35～44歳	61 100.0	1 1.6	0 0.0	-	4 6.6	8 13.1	-	2 3.3	4 6.6	9 14.8	2 3.3
45～54歳	38 100.0	0 0.0	-	-	3 7.9	5 13.2	0 0.0	1 2.6	2 5.3	6 15.8	1 2.6
55～64歳	38 100.0	1 2.6	0 0.0	0 0.0	3 7.9	6 15.8	0 0.0	1 2.6	3 7.9	4 10.5	1 2.6
65歳以上	10 100.0	0 0.0	0 0.0	-	1 10.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0

	総数	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連、サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	公務（他に分類されるものを除く）	分類不能の産業
総数	282 100.0	4 1.4	5 1.8	36 12.8	12 4.3	11 3.9	31 11.0	1 0.4	39 13.8	8 2.8	3 1.1
15～24歳	54 100.0	1 1.9	1 1.9	15 27.8	4 7.4	2 3.7	3 5.6	0 0.0	4 7.4	0 0.0	1 1.9
25～34歳	82 100.0	1 1.2	2 2.4	8 9.8	3 3.7	4 4.9	10 12.2	0 0.0	14 17.1	2 2.4	1 1.2
35～44歳	61 100.0	1 1.6	2 3.3	6 9.8	2 3.3	2 3.3	7 11.5	0 0.0	10 16.4	1 1.6	1 1.6
45～54歳	38 100.0	0 0.0	1 2.6	4 10.5	1 2.6	1 2.6	6 15.8	0 0.0	5 13.2	1 2.6	0 0.0
55～64歳	38 100.0	1 2.6	1 2.6	3 7.9	1 2.6	2 5.3	4 10.5	0 0.0	4 10.5	3 7.9	0 0.0
65歳以上	10 100.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0

資料：総務省「労働力調査」（詳細集計）平成22年平均

3. 成長分野の人材ニーズに関するミドル層の移動可能性

①ヘルスケア

職種	移動の要件 【①年齢/②資格/③必要経験・スキル/④その他】	スキルと経験を持つ 社会人(ミドル層)の 移動可能性の検討・評価
■CRA(臨床試験モニター職)	①特になし ②未経験者も受け入れ。有資格であると良いが、資格が無くても理系出身者であれば採用される可能性がある。 ③特に求められるのは倫理観、コンプライアンスの部分。また、数字を正しく説明できる論理性、入社後、相当時間数(数百時間)の研修が行われることから、高い学習意欲・学習態度が求められる。	有資格者が優先されるため門戸は少ないが、理系出身者であれば可能性はある。
■MR(医薬情報担当者職)	①おおむね30代前半まで ②採用してから教育期間のなかでMR資格認定試験対策が可能と考えているため未経験者が多い。文系出身者の採用も多い。 ③入社後、相当時間数(数百時間)の研修が行われることから、高い学習意欲・学習態度が求められる。	30代前半までであれば入社後研修の仕組みがあるため未経験者でも移動しやすい。
■現場介護スタッフ職	①30～50代男性の採用ケースもみられる。 ②ホームヘルパー2級資格を基礎資格として、介護系資格の保有が望ましいが、資格はなくても移動は可能であり、入職後に資格取得が可能。 ③有資格者/経験者と未経験者が、役割を分担し、即戦力として業務に当たるため、未経験者でも活躍の場がある。 ④介護拠点の増加に伴い、一定ボリュームの人材需要がある。拠点増加の基調を受けて、業界未経験、異業種(飲食ビジネスや対人販売等)からの採用もみられる。処遇面が課題であるが、現場職から管理職層へのキャリアパスを示している企業もある。	介護拠点の増加に伴い人材需要のボリュームが一定程度見込める。年齢・資格等の採用要件も比較的緩いため、ミドル層の移動可能性が高い。処遇面が課題。
■介護拠点・施設のマネージャー職	①マネジメント経験が重視されるため、ミドル層へのニーズも高い。 ②特になし ③内部人材からの管理職層への登用だけでは間に合わないため、予算管理、労務管理などマネジメントスキルを重視し、外部人材を採用。「施設長だから」といったポジションパワーが通用しないため、スタッフの動機付けやコーチング等のスキルが必要。前職のマネジメントスタイルを捨てる覚悟等があるか否かを問われる場合もある。 ④大手企業の再就職支援を通じて入職するケースもある。	介護拠点の増加に伴い、マネジメント経験のあるミドル層への人材需要が見込める。ただし、介護現場の理解に基づくマネジメントスキルが必要とされ、従来のマネジメントスタイルからの切り替えを必要とする場合もある。

3. 成長分野の人材ニーズに関するミドル層の移動可能性

②環境・エネルギー

職種	移動の要件 【①年齢/②資格/③必要経験・スキル/④その他】	スキルと経験を持つ 社会人(ミドル層)の 移動可能性の検討・評価
■環境機器関連 の販売職	<ul style="list-style-type: none"> ①30代から40代 ②特になし ③営業経験者のニーズが高い ④太陽光業界の経験者がそもそもいないため、大多数が異業種からの転職となる。業界動向や商品知識は入社後の社内教育で対応するケースもある。 	業界そのものが新しく経験者が少ないため、異業種の営業経験者の移動可能性が高い。
■スマートハウス 関連の企画・ 営業職	<ul style="list-style-type: none"> ①30代後半から60代前半。50代がボリュームゾーン。 ②宅建資格取得者が重視される ③前職は住宅会社、不動産関連の経験者。土地取得などの交渉経験や営業経験も重視される。 	住宅・不動産関連の経験者について移動可能性があり、特に宅建資格取得者が移動しやすい。
■再生可能エネルギーに関する 施工・管理技術 者	<ul style="list-style-type: none"> ①特になし ②メガソーラーや太陽光発電の補助金政策の進展に伴い、電気工事施工管理技士、電気工事士など資格を持った人材ニーズが急騰。 ③上記②の有資格であることが前提 ④有資格の人材については、業界内で取り合いになっている状況にある。 	電気工事施工管理技士、電気工事士など資格が必要。有資格者であれば、業種の転向先として移動可能性がある。
■環境等に配慮 した装置技術者 (組み込みソフト ウェア技術者)	<ul style="list-style-type: none"> ①40歳代までが多い ②特になしだが、技術者であることが前提 ③採用者の前職は、ソフトウェア経験者が多い。基幹系のシステム技術者よりも、ハードウェアもわかる技術者が重視されている。ソフトウェアのスキルだけでなく、顧客である業界や会社に特有の品質保証に関する文化や慣習等への対応が求められる。 	技術者について、40歳代までを中心にソフトウェア経験者からの移動可能性がある。
■エネルギーマ ネジメントに関 する企画・コンサル ティング職	<ul style="list-style-type: none"> ①特になし ②特になし ③経験よりは、スキルやベンチャースピリット・会社の将来の方向性に共感できる人材であるか否かが重視されるケースもある。 ④大手企業等の子会社や共同出資により創業される社歴の浅い企業からの人材ニーズが高い。転職してくる業界はさまざまで、大企業、ベンチャー企業から採用されている。エネルギーや電力関係からの転職者は少ない。 	資格・経験よりも、ベンチャースピリットに共感できる人材については、移動可能性があるルートの一つ。

資料: 各種資料及びヒアリング調査結果により、みずほ情報総研作成

3. 成長分野の人材ニーズに関するミドル層の移動可能性

③中堅・中小企業のグローバル展開

職種	移動の要件 【①年齢/②資格/③必要経験・スキル/④その他】	スキルと経験を持つ 社会人(ミドル層)の 移動可能性の検討・評価
<p>■販路開拓人材・拠点立上げ人材</p>	<p>①特になし ②特になし ③業種特化の知識よりも新興国等でのタフな修羅場経験や商習慣に関する知識等が重視されている。大企業と比べた中堅・中小企業で働くことのやりがいや違い等に関するマインド面での整理、経営者の考え方の共感等が求められる。海外経験はなくとも、海外で働くことに抵抗感を持たない人が望まれる。 ④メーカーでの駐在経験がある場合、海外展開を目指す中堅中小企業メーカーからも非常にニーズが強い。</p>	<p>業種は未経験でも駐在経験・海外経験がある者、たとえ経験はなくとも海外で働くことに抵抗感がない者については移動可能性が高い。</p>
<p>■技術指導・品質管理に関するスーパーバイザー(橋渡し人材)</p>	<p>①技術や管理システムについて技術的に指導できるだけの専門性(技術・知識)を有することが必須とされているので、相当の経験年数を要する業種もある。40代、50代以上が多い。 ②特になし ③技術を持っており、現地における合弁先やパートナーと本社との間の橋渡しをうまくしてくれるような人材。言葉は話せなくても本人次第で対応は可能。</p>	<p>体調等を考えると若い年代の方がよいとの意見もあるが、言語障壁は比較的低いこともあり、技術力を持つミドル層の移動可能性はある。</p>

資料:各種資料及びヒアリング調査結果により、みずほ情報総研作成

3. 成長分野の人材ニーズに関するミドル層の移動可能性

④クリエイティブ

職種	移動の要件 【①年齢/②資格/③必要経験・スキル/④その他】	スキルと経験を持つ 社会人(ミドル層)の 移動可能性の検討・評価
<p>■ウェブマーケティング人材</p>	<p>①特になし ②特になし ③BtoCの業種、なかでも小売、卸、通販会社、通信系企業におけるEコマース、さまざまなマスメディアの連携ができる人が求められている。 ④ウェブマーケティングは、業務経験がなければできない専門性の高い業務であり、異職種からの転換は現実的ではない。ただし、ウェブマーケティングの経験があれば、業種を問わず移動できる。例えば、広告代理店でウェブマーケティングをやっていた方は、事業会社にも十分対応できる。</p>	<p>業務経験がなければ移動は難しい。同じ職種として別の業界への移動は可能。</p>
<p>■コンシューマー向けウェブサービス・ソーシャルゲームのエンジニア</p>	<p>①特になし ②特になし ③プログラミング技術。たとえITに詳しくてもユーザーレベルであれば即戦力としての転職は難しい。技術進歩も早く、学び続ける姿勢が必要。 ④今のところ、プログラミングを中心としたエンジニア(プロジェクトマネジメント)のニーズが強いが、今後はそれらを統括していき、事業の収益性にどのようにして繋げていくかというディレクションができる中堅以上(事業運営)のニーズが増えていく可能性もある。</p>	<p>プログラミング技術があるエンジニアであれば移動可能性はある。ITにユーザーレベルで詳しい人が即戦力として移動することは難しい。激しい変化への対応力も必要とされる。</p>
<p>■IT業界の営業職等</p>	<p>①特になし ②特になし ③基本的なITリテラシー ④IT業界は、異業種からの転職も可能であり、業種的制約はない。IT業界は、フレキシブルに働け、あまり技術がなくてもできる職種は存在し、仕事自体はある。また、その経験を積むことによって、IT業界としての実務経験を重ねていくことができる。</p>	<p>異業種からの移動も可能。</p>

資料: 各種資料及びヒアリング調査結果により、みずほ情報総研作成

4. 各成長分野への円滑な労働移動に必要な事項

①ヘルスケア

テクニカルスキル

- ◆ 少子高齢社会における成長産業としての介護業界の可能性や動向についての理解
- ◆ 介護業務の特性、介護現場で必要とされる基本的な知識・技術の習得
- ◆ マネジメントスキル(管理ポストの場合)
 - ・要員管理、労務管理、経費管理、現場スタッフを動かす力(ポジションパワーが効かないことへの理解)
- ◆ 介護分野に特化した経営管理に関する知識等

ポータブルスキル

- ◆ 顧客の細かな変化に気付く観察力(現場スタッフ)
- ◆ 顧客の変化に応じて、慎重に仕事を進めていく実行力(現場スタッフ)
- ◆ 対人サービスセンス(「サービス」として仕事を
する)・接客技術
- ◆ 能力や経験が大きく異なるメンバーの動機付けを行う力

マインド

- ◆ 倫理観・達成志向
- ◆ 具体的な現場イメージ(実務体験等)
- ◆ 以前のマネジメントスタイルからの切り替え(管理ポストの場合)

ヒアリング調査結果から

異業種からの移動者は多いが、みな非常勤からスタートして経験を積み、信頼を得ている。その部分を飛ばして管理職というのはやはり難しい。管理職採用を希望するのは40-50歳代だが、前職のプライドが捨てきれずうまくいかないケースも多々ある。介護ヘルパーは技術・専門職のため、実務経験の長い先輩が尊敬される徒弟制度のような世界である。そこに知識不足の年上の管理者が急に指示しても、指示の中身以前に拒否されることも多い。

資格

- ◆ メディカル職は医療系の資格保有が必要(MRは資格・経験なしでも若ければ入職可能)
- ◆ 介護職はヘルパー2級資格(比較的短時間で取得可能)

4. 各成長分野への円滑な労働移動に必要な事項

②環境・エネルギー

テクニカルスキル

- ◆ 環境ビジネスそのものの事業構造に関する知識(国の制度やビジネスの仕組みの理解)
- ◆ 太陽光など再生可能エネルギーの市場動向についての知識
- ◆ 組み込みソフトウェア、制御技術等に関する知識・実務経験

ヒアリング調査結果から

再生可能エネルギーは新しい産業であるため、いわゆる「経験者」がほとんどいない。このため、既存メーカーの応用可能な知識やスキルを持つ技術者が、「比較的近い経験を有する者」として捉えられ、求人企業側からのニーズがある。例えば、「電気知識が少しある土木技術者で資格がある人材」を家電メーカー等が太陽光・風力発電事業のために採用するケースがある。

ポータブルスキル

- ◆ 仕事に関する関連動向のコンスタントな情報収集力及びその習慣
- ◆ 新たなサービスや商品に関して課題を設定し、仕事の進め方を決定していく力
- ◆ 利害の対立する関係者との調整・合意の獲得
- ◆ 顧客のニーズを育てながらゴール(契約)まで導く力

マインド

- ◆ 新たな会社の組織文化への理解
- ◆ 新たなビジネスを立ち上げる起業マインド

ヒアリング調査結果から

業界未経験でも受け入れるというスタンスで採用を行っており、職種転換となる方も受け入れている。経験よりは、スキルやベンチャースピリット・会社の将来の方向性に共感いただけの方等、ハートの部分を重視して採用を行っている。

資格

- ◆ 一部技術者には資格が必要(電気主任技術者等)
- ◆ エネルギー管理士
- ◆ JASA組み込みソフトウェア技術者試験(ETEC)

4. 各成長分野への円滑な労働移動に必要な事項

③グローバル展開

テクニカルスキル

- ◆ 語学力
(あればよいが、技術指導・品質管理等の分野では最優先項目ではない)
- ◆ 当該国・地域に関する経験・知識(商習慣など)、行政等とのネットワーク・人脈
- ◆ 技術指導や品質管理の場合、その技術・管理システムについての熟達

ポータブルスキル

- ◆ メンバーや部下に高い目標を達成させるため、厳しい内容を納得感高く伝えていく力(技術・品質管理)
- ◆ 多様性の受容、想定外の変化に耐えうる力、臨機応変に対応できる力
- ◆ 時間見合いでかなり負荷の高い仕事をこなす力
- ◆ ローコンテクスト文化に対応した指示力
- ◆ 犠牲を伴う決断経験や失敗経験から培われた結果責任を受け入れる力

マインド

- ◆ 起業家マインド、アントレプレナーシップ(前例がないことにチャレンジする精神)
- ◆ どこでも生きられる逞しさ
- ◆ 相対的な文化観、異文化の尊重

ヒアリング調査結果から

海外展開を担う人材に、基本として求めるものは国内と同じであるが、海外では「修羅場」のような経験をするには間違いないので、新卒でも新卒なりの「修羅場」の経験や、キャリアでもキャリアなりの前職での苦労の経験が求められる。文化、法律、考え方の背景となる歴史等すべてが異なる人たちとともにやっていくには、タフさが必要である。

資格

- ◆ 語学力を証明する資格

5. ミドル層の成長産業への円滑なシフトに求められる事項

要素1 キャリアのたな卸し、適性・能力の客観的把握

専門・技術スキルだけでなく、汎用可能なポータブルスキルについても転職者自身が気付き、成長企業の経営者や採用担当者に対して、説得力のある自己PRが出来るようになることが求められる。

取組例

2012年に設立された「一般社団法人 人材サービス産業協議会」では、「キャリアチェンジプロジェクト」を立ち上げ、ポータブルスキルの類型化、言語化、それらを活用したマッチング手法開発に取り組んでいる。

要素2 成長分野の市場動向、労働市場動向の把握

各企業はミスマッチを防ぐためや求職者の幅を広げるために、業界の成長可能性や労働市場の動向について採用時や入社後、研修を行っているが、個人としても基礎的な情報については把握しておいた方が望ましい。

取組例

ヒアリング調査の対象とした介護●社では、今後求める人材としては、ビジネススキルと同時に、今日本の置かれている環境の中で介護業界は自分のためにも日本のためにもなるという気持ち、問題意識を持ってやれる人材、介護人材は増えない中で、いかに生産性を高めていけるかは広い視野を持つ人材を欲している。

要素3 キャリアを繋いでいくための仕事観の醸成

一定のスキルと経験を身につけたミドル層が、成長分野への企業へシフトしていく際には、想定外の変化に対応していく仕事観の醸成が重要。

取組例

高橋俊介教授（慶應義塾大学特任教授）は、6,000人以上の個人調査データを用いた結果、全般的に仕事観（規範的仕事観、功利的仕事観、内因的仕事観）が希薄なのは、年代別に言うと40代であると指摘しており、想定外変化に対応するためには健全な仕事観の醸成が急務であると警鐘を鳴らしている。

5. ミドル層の成長産業への円滑なシフトに求められる事項

要素4 アンラーニング、マインドセットの改革

これまで身につけてきた自らの思考様式や行動様式をいかに解きほぐすかということが重要である。そのためには、自分自身の置かれている状況やこれまでに行ってきたことを批判的に振り返る「リフレクション(内省)」のプロセスが必要である。

取組例

介護●社では、違う業界から、現場のことを知らずに落下傘型でマネージャーがいくと、専門職の側から「現場のことも知らないのに」と不満が出てうまくいかないという。介護職の人たちは腕でやっているのだから、専門性を尊重しながら一つのベクトルに向けることが必要となる。現場スタッフの気持ちをくみ取って、この方向で頑張ろうと思えるようなマネジメントが出来る人ではないといけない。「施設長だから」といったポジションパワーが通用しない。

要素5 専門技術に関する必要な教育・研修サービス(ラーニング)

成長企業が求める資格やスキル、知識、経験などのベーシック(基礎編)を学んでおいた方が望ましい。

取組例

人材ビジネス●社では、技術者を送る相手企業先に応じて派遣技術者を教育し、その準備のために常に多くの技術研修を開催している。また、その次世代の技術を狙う研修コースも開催し自己研鑽のきっかけにもしている。異業種への転職の場合、顧客の組織文化や品質管理への考え方などについての研修も行っている。

要素6 ライフスタイルの変化への対応

本人のライフスタイルや家族の生活などにも配慮したマッチングが求められる。

取組例

人材ビジネス●社では、「ミドル・シニア社員向け研修サービス」を実施しており、同プログラムではキャリアを振り返るだけでなく、マネープランや健康、ライフスタイルを振り返るセッションを設けている。

5. ミドル層の成長産業への円滑なシフトに求められる事項

スキルと経験を持つ社会人

想定外変化に対応可能な自律的キャリアの醸成

- ・仕事規範(仕事のやり方や質そのものにプロ意識を持つ)や社会規範(仕事を通じて社会の役に立つ)の仕事観も求められる
- ・会社現場を離れての内省機会やこれまでの自身の思考・行動様式について振り返りを行う、カウンセラーなどの第三者との対話により気づきの機会を得るなどの取組が求められる

成長分野の企業

成長分野企業における採用コンセプトの整理と定着プログラムの整備

- ・成長分野企業は、採用時に求める要件と入社後に育成する要件との整理をした上で、募集・採用活動を行うことが重要
- ・中小・中堅企業等においては、職務だけでなく、成長基調にある職場のスピード感や裁量性、醍醐味について、求職者に対して、自社の考え方について積極的に発信していくことも求められる
- ・ミスマッチの要因を分析することや、事業展開と個人のキャリアパスの明示など、従業員と経営層が成長イメージを定期的に共有していくことも定着率を高めていく方策である

人を活かす産業

学び直し支援

- ・求職者の出口(転職先)を見据えた必要な教育とマッチングを一体的に進めることが必要

専門スキルに加えた転職者のポータブルスキルの見える化

- ・多数の仕事経験から培ってきた態度や能力などの目に見えにくいスキルについても、マッチングの際の重要な要素

人材スペックでなく仕事スペックによるマッチング手法の開発

- ・クライアント企業の展開したい事業内容について深堀することを通じて、優先されるべき職務を協働で開発するなどのコンサルティング的要素を含むマッチングサービスが必要

社会(国)

ミドル層がキャリアチェンジを後押しする流れづくり(実証事業・キャンペーン等のしかけ)

- ・成長分野での活躍を支援する「人活」支援サービスの創出・振興
- ・コンスタントにスキルと経験をもつ社会人のロールモデル、活用した企業の事業展開モデルを周知・広報、キャンペーンの実施

5. ミドル層の成長産業への円滑なシフトに求められる事項

