

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1回）

議事概要

■日 時：平成29年10月16日（月） 13：00～14：45

■場 所：経済産業省 第3特別会議室

■テーマ：「人材100年時代」における「社会人基礎力」

■概 要：

○2006年に経産省で「社会人基礎力」をとりまとめた際に座長を務めた。当時は、社会人一般の基礎力として作ったが、就職にあたっての基本能力、若手社員の基礎力として広まり、大学等のセミナーなどで活躍されてきた。

○10年間で世の中大きく変化。人生の時間軸が長く捉えられるようになった。今回の見直しによって、人生100年時代の働き方などを考えるきっかけとなればと考えている。

○「リカレント教育が必要」との声は高まっているが、では「何を学ばばよいか」というところを示していく必要がある。

○当然、IT・データスキル等も取り上げていくが、いわば2006年策定の「社会人基礎力」の「人生100年時代バージョン」が必要となっているのではないか。

○国が一方的にこれを決めるのではなく、様々な切り口を通して、議論を喚起したい。

○「メシが食える大人」に育てることをやってきた。今の子どもは、言われたことはやるし出来るが、「考える力」が弱い。このままでは、将来メシが食べられない。生命力が枯渇している。

「見えないものが見える力」と「詰める力、やり切る力」を身につけさせる。人間としての芯を育てることが大切。一番は主体性。

- 体験総量を上げる、没頭体験などが必要。親から引き離し、やんちゃも含めた脱皮行動が必要。自分を分かってくれると思えるメンターと出会うことで、主体性が育まれる。教えるのではなく経験によって育てるという視点が重要。
- これからは、自分一人の能力ではなく、「2人で1つ」といったチームのパフォーマンス総量を上げるような「パートナー力」が重要。例えば、合宿で障がいのある生徒が1人いたグループの方が、周りのメンバーのパフォーマンスが圧倒的に向上した。
- 主体性をもって経験学習を積み上げることが必要。自分が本当にやりたいと思うことでしか、成長はできない。働き方改革によって長時間労働が是正されたとしても、飲み会に時間を費やすのは本末転倒。「複業」によって経験値を得ていく必要がある。
- 「副業」ではなく「複業」。お金を得るためにサブの業務をするのではなく、自らのキャリア・主体性のために複数の仕事を掛け持つことが必要。
- 子どもが働くことにポジティブになれていないのは、大人が楽しそうに働いてないから。米ギャラップ社の調査でも熱意のある社員はわずか6%であり、全世界でワースト10に入る。
- 会社が個人の人生を保障してくれる時代は終わった。会社員がフリーランスや起業家を兼ねていく時代、多様な働き方が認められる時代の中で、自ら学び続けて、能力を磨いていかなければならない。
- 入社3年～5年が優秀な人材が辞める時期。このタイミングでベンチャーを経験させたい。定年前のミドルシニアも定年後に

- 活躍できるか、前もって30代～40代で試せる環境が必要。
- 自社でもトライアルで「副業」させているが、本業でも積極的に提案できる人材に変わってきており、意義は大きい。また、55歳の方を「副業」で受け入れているが、3週間経つと行動が変わり始めてきている。
 - 大企業も変わらなければならないと思っている企業は多いが、ベンチャー等と比べてスピード感がない。
 - イノベーション人材を作ることが人事の仕事ではない。人材は、環境・文化があって育つものであり、人事はその環境・文化を作ることが仕事。
 - 求められる人材像やビジョン、キーアクション等をまとめている。ただし、掲げることが重要なのではなく、明確に共感を得る人材を採用し、育成し、行動した人を評価することが必要。
 - 「副業」については、テクニカルな問題もあり難しいところはあるが必要。「社内副業」という考え方からでもいいと思う。
 - 自分で考え自分で動く人材が欲しい。入社3年が最も重要。また、在籍年数が増え、会社で生き抜くための戦術を覚えるとダメ。流動化が必要。加えて、人事評価も減点方式ではなく、加点方式にして、挑戦を後押しする環境を整えなければならない。
 - 再就職を望む中高齢者を対象とした研修を提供している。最も重要なのは、意識改革。年齢を重ねると、主体性などが損なわれてしまう人材が多い。研修を受けたい（学びたい）と自ら手を挙げる人を対象としており、それが意識改革の可能性の高い人材を抽出していることになっている。
 - 「副業」は賛成。務めている会社のためだけでなく、「自分株式会社」への投資を進めていく必要があるが、研修受講生ですら、受講するまではほぼ自己投資していない状況。

- 首都圏の大企業の管理職が、そのまま地方中堅中小企業に行っても活躍できる可能性は低い。手を動かすことができなくなっているから。どこかで「副業」・「出向」などを通じた経験が必要。
- 受け入れ側の中堅中小企業が、働いてみたいと思えるミッションをどのように作れるかについても、もう一方の「中核人材WG」で、しっかり検討することが必要。

- 企業というのは経験総量が増えていく場。多くの人と関わって、その都度、違った問題に直面する環境がある。
- 「副業」で悩ましいのは、労働時間を短くしようとしているのに、トータル労働時間が増えてしまう矛盾をどのように解決するか。

- 米国のことわざに、「劣等生が会社を作って、優等生がそこで働く。」というものがある。教育はIQが中心。学校教育だけでは社会に出て活躍するのが難しく組織的訓練が必要。認知的能力は学校教育が優れているが、EQなどは学校だけでは育成しきれず社会で揉まれながら高めないといけない。
- 世の中は「分業」と「協業」で。受験は分業力。大きな仕事は協業（ITプロジェクトは4000人でやる）だが、協業力に当たるものを受験では育成できない。このような考え方で社会人基礎力作ったが、人生100年と時間軸が長くなった時に、どうすれば発揮し続けられるかが重要になっている。
- 少し先の未来では、後期高齢者になるまで位は働き続けて社会と関わり続けるためにはどうすればいいのか。モラル・モチベ下がっているが、社会人基礎力や非認知能力低いという問題。

以 上

■お問い合わせ先:

経済産業政策局 産業人材政策室

電話 : 03-3501-2259

FAX : 03-3501-0382