

概要

概要

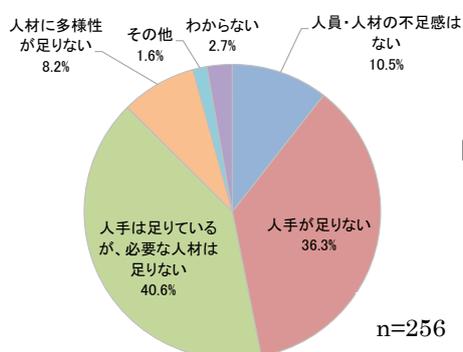
新経済(New Economy)を志向する新経済連盟の協力を得て、関係企業に対し、「第4次産業革命下の人材育成」をテーマに経営層へのインタビューと就業者全般へのアンケートを実施した。新経済連盟には起業後まもない新しい企業が多く含まれ、これらの企業群では若い労働者層が中心となっている。オープンイノベーションの高まりを反映して、彼らは社外の情報や交流を重要視しており、自身のキャリアアップにつながる人材流動にも非常に前向きである。また、これからの変革期もポジティブにとらえる傾向が見られる。

本稿ではこれらの結果を総合的に検討し、他の統計や調査を参照したうえでの考察も加えた。彼らの志向は世界の経営者の見方と共通する面があり、すでに変革期への移行準備が始まっているように感じられる。

i. 現下の人材不足感とその解消方法

新経済連盟の関係企業では、現在は人員の量的不足よりも質的不足感が強く（図表 i-1）、採用以外にも様々な解消方法がとられている（図表 i-2）。

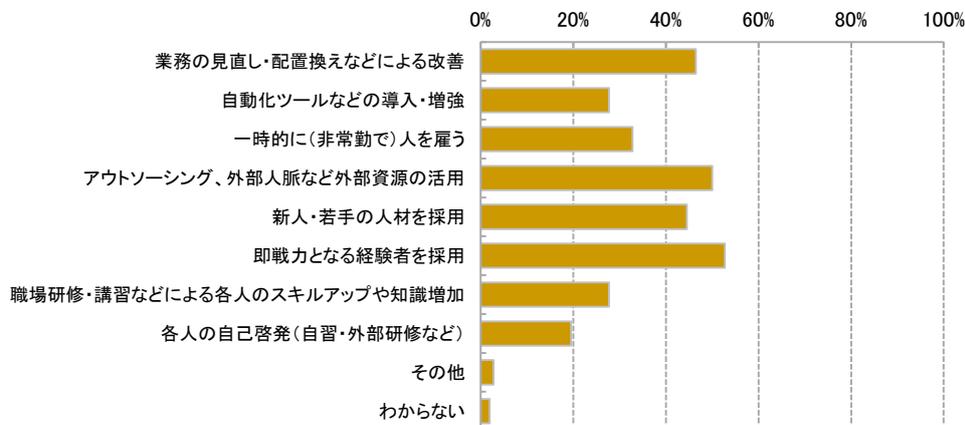
あなたの仕事場では、現在、人員あるいは人材の不足感がありますか？



図表 i-1

人員・人材の不足感（アンケート結果）

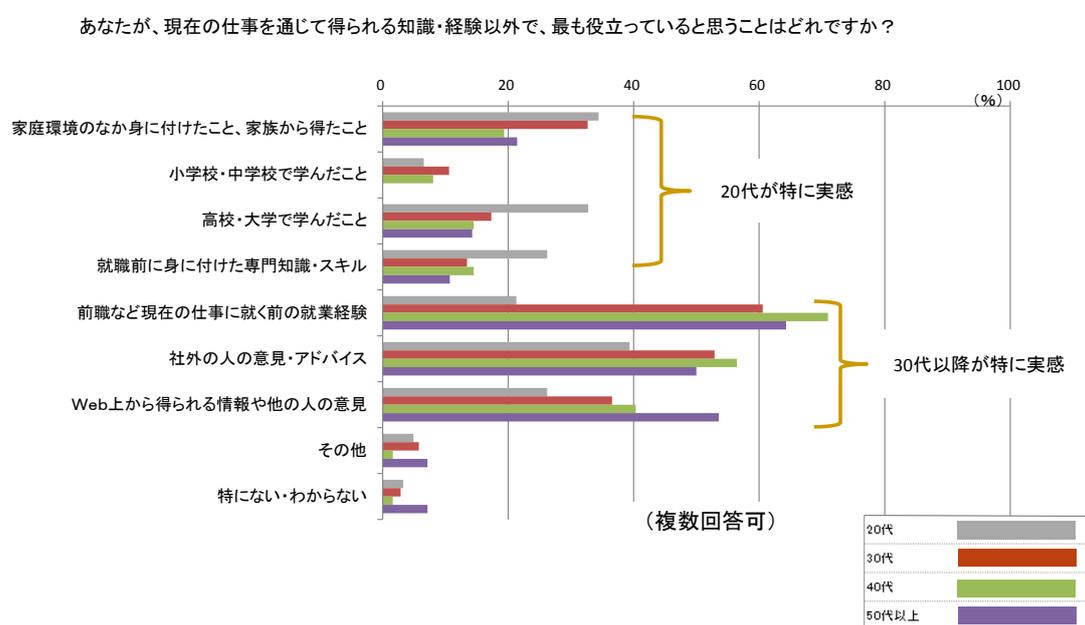
あなたの会社では、人員・人材不足感がある場合には、主にどのような方法で解消していますか？



図表 i-2 人員・人材の不足感の解消方法（アンケート結果）

クロス分析を進めると、新しい企業ほど定期採用よりも必要な時期に必要な人材だけを即戦力として採用する傾向があり、同時に彼らは新しい技術導入にも積極的である傾向も見られた。人材への期待感も多面的である。これらの分析結果を総合的に見ると、環境変化や事業変化への対応など本来は人的資本の問題でないことも含めて人材不足感として感じとられている可能性が浮かび上がる。

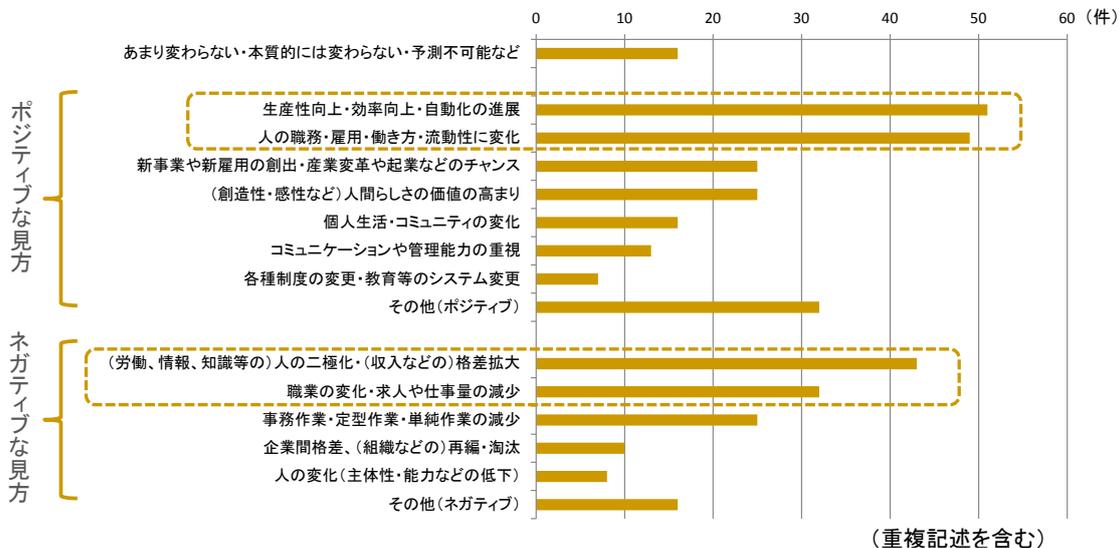
また、これらの企業ではすでに流動性が高まっており、さらなる起業も誘発している。彼らは、現職に前職の経験が活けると感じており、社外からの情報やアドバイスへの感度も高い（図表 i-3）。



図表 i-3 仕事に役立つと実感される知識や経験と回答者の年代の関係性

ii. 変革期のイメージと人材育成

新経済連盟関係企業に所属する就業者たちは、これから産業革命のような変革期がやってくることに疑問を持たず、このような変化を生産性向上や効率向上だけでなく、新事業創出や起業などのチャンスとも捉えている人もいる（図表 ii-1）。また、多くの人に変革期の社会的な変化もイメージし、仕事や働き方が大きく変わると考えており、しかも、それらの変化をポジティブにとらえている。仕事量の減少や格差拡大・2極化への懸念などの不安も見られるが、人間らしさの価値の高まりと捉えるような非常に前向きな姿勢も見られる。創業者を中心とする経営者層も今後の大きな変革を想定しているが、より冷静に変化への対応を考えようとしている（図表 ii-2）。



図表 ii -1 新経済連盟関係企業に所属する就業者がイメージする
「第4次産業革命で起こりうること」(アンケート:自由記述の分類)

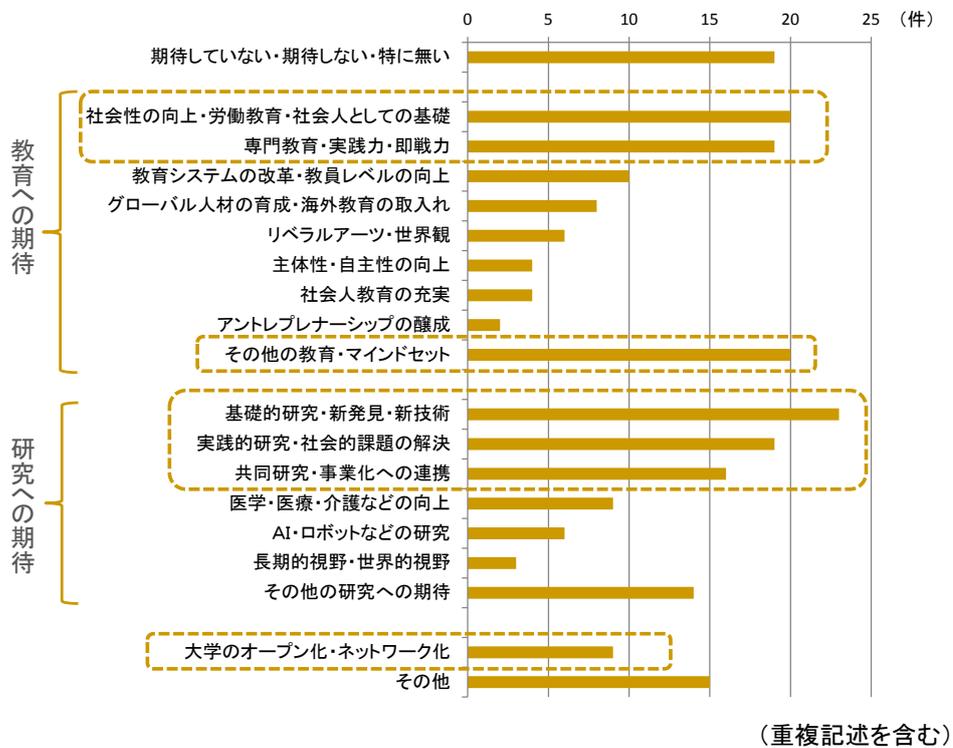
図表 ii -2 創業者を中心とする経営者層の「第4次産業革命への変化」のイメージ
(インタビュー結果から抜粋)

- 人に求められることが「よりクリエイティブな仕事」「今までに存在しなかったことへのチャレンジ」に変わっていく。
- 知識を有することの価値は低下していく。次のテーマ・課題を生み出すことが人間の仕事になっていく。
- 少ない人数で生産性を高める経営へ移行し、人数による優位性が無くなっていく。人間の介在がマイナス効果になる場合も増える。知識労働の社内外の調達コストの差は縮小する。
- 経営スタイルが、ライフスタイルを変革させる戦略や知見ノウハウを生かす方向へ移行する。
- ハードとソフトの融合が必須になり、プロデューサー的ポテンシャルが求められる。テクノロジーとビジネスの両方への理解は必須となる。

このような変革期の人材育成に関しては、スキルや専門性の向上の面よりもむしろ、個々人の自立性、実践力を伴う社会性、変化への対応力など、マインドセットの醸成が求められており(図表 ii -3)、これらは今後の大学教育への大きな期待にもなっている(図表 ii -4)。また、創業者を中心とする経営者層へのインタビューによれば、アントレプレナーシップの促進に関しては、いっそうのインセンティブ設計が求められている。

図表 ii-3 創業者を中心とする経営者層の「これから、より求められる人材」のイメージ
(インタビュー結果から抜粋)

- 会社のビジョンに共鳴できる人材
- 役割分担への的確な認識があり、チームプレー可能な人材
- 仮説を設定でき、検証の仕組みを考えられる力を持つ人材
- 将来的にどのような人間になりたいかが明確な人材
- 世界で戦える技術系人材、プロデューサー能力も有するエンジニア
- AI やロボットなどが活用される環境下でも、わくわくしながら働ける人材
- 打たれ強い人材・自立している人材



図表 ii-4 大学や研究機関における教育や研究への期待
(アンケート：自由記述の分類)