

変革期の人材育成への示唆

～新経済連盟との共同調査結果に基づく考察～

文部科学省科学技術・学術政策研究所 奥和田久美、新村和久、藤原綾乃、小柴等

要旨

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、若い労働者層が中心となっている。現下は人材不足感が強いが、これらの企業では量的な不足よりも人材の質的不足感が強い。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見られ、新しい技術導入にも積極的である。人材への期待は多面的であり、現実には採用以外の様々な解消方法もとられていることから、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ある。これらの企業は、すでに産業革命のような変革期の入口にあると考えるべきかもしれない。

オープンイノベーションの高まりを反映して、これらの企業群の労働者層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。彼らの働く企業群では、労働市場の生産性向上につながるとされる、成長部門の付加価値創造プロセスに付随して生じるデマンドプル型労働移動が生じており、さらなる起業も誘発し、人材流動に関しての健全性が見られる。彼らは、大きな変革期がやってくることに疑問を持っておらず、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ポジティブに捉えている。第4次産業革命という言葉に対して社会的な変化もイメージし、仕事や働き方を大きく変えていくと考えており、しかも、それらの変化をもポジティブにとらえている人が多い。格差や2極化への懸念も見られるが、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、より冷静に経営上の対処を考えようとしている。しかし、実際の採用活動や自身の起業体験などから、日本の現下の人材や教育現場に対しては、かなり厳しい見方をし、具体的要望も多い。

このような変革期の人材育成に関しては、単にスキルや専門性の向上の面ばかりではなく、個々人の自立性や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により注目する必要性が浮かび上がる。特に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。

彼らは日本ではまだマイナーな存在と言えるかもしれないが、世界の先進企業の経営者層と同じような志向を示しており、おそらく彼らの試行が日本全体の今後の変革を先導していくものと思われる。

Suggestions to cultivation of human resources forward a revolutionary era

~ Considerations on a co-organized survey with Japan Association of New Economy~

Kumi Okuwada, Kazuhisa Shinmura, Ayano Fujiwara, Hitoshi

National Institute of Science and Technology Policy

Abstract

A co-organized survey with Japan Association of New Economy (JANE) was carried out on the theme of "cultivation of human resources forward the fourth industrial revolution", which consisted of interviews to the executives and questionnaires to the employees. JANE includes many small business enterprises and young workers. They have strongly been feeling of qualitative lack of human resources. The newer enterprises tend to employ only immediate fighting talents only when they are necessary, and are active in introducing new technologies. Expectations for new comers are multifaceted and other various measures are taken to solve their subjects than recruitments. It suggests that their qualitative lack of human resources was essentially caused by other factors, for examples, business environmental changes. They may have already been at the entrance to this revolutionary era.

Reflecting open innovation movement, the workers attach importance to information of and exchanges with outside their companies, and to mobility brought about their career enhancements. We can see the sound labor movement to growing sectors of demand-pull type, which leads to improvement of productivity and inducement of further new entrepreneurship. The workers have no doubt about large changes under the Fourth Industrial Revolution. They feel positive opportunities such as new business creation and entrepreneurship as well as productivity improvement and efficiency improvement. They also have positive image of social change, including new working style. On the other hand, the executives think more deeply about these changes and their new management style. Their requirements for human resources and education are more severe and concrete, which have derived from their real recruitment activities and their own experiences of starting the businesses.

In the cultivation of human resource forward the revolution, we can find the necessities, not only improving skills and expertise, but also fostering mind set such as independence of individuals, sociability accompanying practical skills, and ability to cope with environmental changes. Especially, promotion of entrepreneurship will require modification of the incentive design.

They are still minor existences in Japan, but their trials will lead the transformations in this revolutionary era.