

未来を支える人材の育成に向けて

令和4年6月

経済産業省 産業人材課

島津 裕紀

未来人材会議

- 経済産業省では、デジタル化や脱炭素化という大きな構造転換が起こる中、2030年、2050年の未来を見据え、産学官が目指すべき人材育成の大きな絵姿を検討するため、2021年12月に「未来人材会議」を設置。5月31日、「未来人材ビジョン」を公表した。

委員・ゲストスピーカー企業

委員

大島 まり	東京大学大学院情報学環／生産技術研究所 教授
岡島 礼奈	株式会社ALE 代表取締役CEO
木村 健太	広尾学園中学校・高等学校 医進・サイエンスコース統括長
南場 智子	株式会社ディー・エヌ・エー 代表取締役会長
東原 敏昭	株式会社日立製作所 執行役会長兼CEO
柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科 教授 【座長】

ゲストスピーカー企業

富士通株式会社	DMG森精機株式会社	トヨタ自動車株式会社
鹿島建設株式会社	株式会社三菱UFJ銀行	株式会社JERA
イオン株式会社	セイノーホールディングス株式会社	人事院

未来人材ビジョン

- デジタル化や脱炭素化により、将来は「問題発見力」「的確な予測」「革新性」が一層求められる。
- 2050年における職種別の労働需要は、事務従事者で4割減少する一方、情報処理・通信技術者では2割増加するとの推計結果となった。

2050年に向けた重要なスキルの変化

2015年		2050年	
注意深さ ・ミスがないこと	1.14	問題発見力	1.52
責任感 ・まじめさ	1.13	的確な予測	1.25
信頼感 ・誠実さ	1.12	革新性※	1.19
基本機能 (読み、書き、計算、等)	1.11	的確な決定	1.12
スピード	1.10	情報収集	1.11
⋮	⋮	⋮	⋮

※革新性：新たなモノ、サービス、方法等を作り出す能力

労働需要推計の結果

事務従事者	42% 減少
販売従事者	26% 減少
情報処理 ・通信技術者	20% 増加
開発 ・製造技術者	11% 増加

(注) デジタル化と脱炭素化が進出し、高い成長率を実現できると仮定した推計結果。労働需要の増減と、各産業・職種の付加価値の増減は連動しない点に留意。

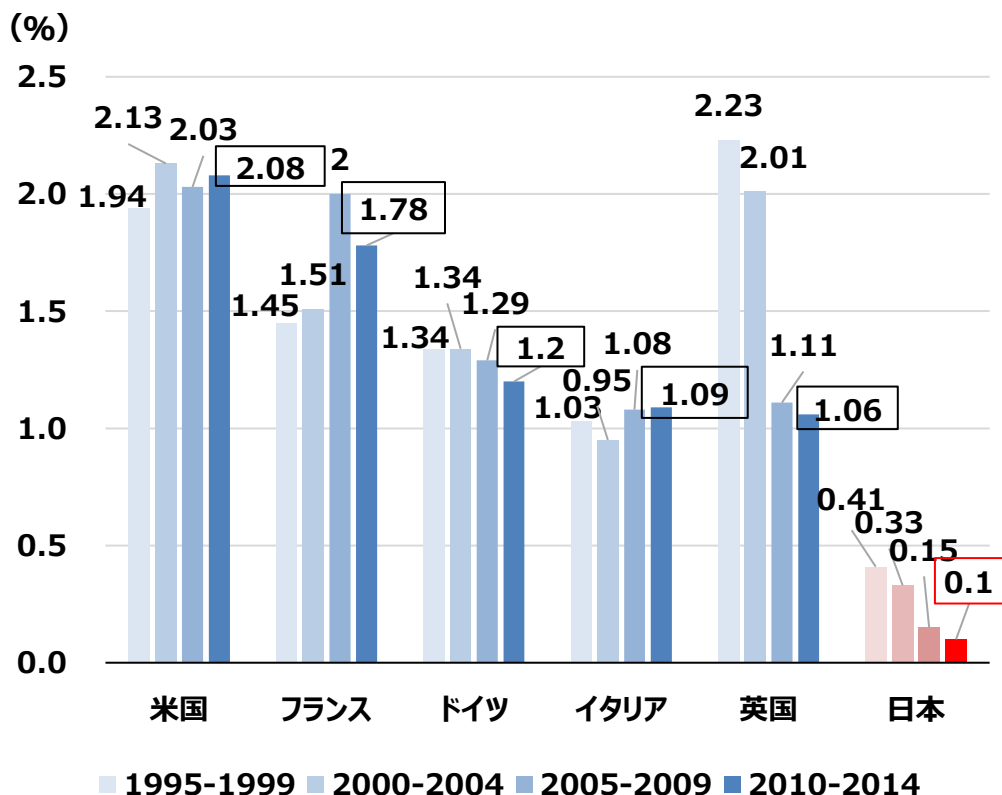
(出所) 労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル(2018年度版)」、「職務構造に関する研究Ⅱ」(2015年)、World Economic Forum「The future of jobs report 2020」、Hasan Bakhshi et al.,「The future of skills: Employment in 2030」、内閣府「産業界と教育機関の人材の質的・量的需給マッチング状況調査」(2019年)、文部科学省 科学技術・学術政策研究所「第11回科学技術予測調査ST Foresight 2019」等を基に経済産業省が推計。

(注) 各職種で求められるスキル・能力の需要度を表す係数は、56項目の平均が1.0、標準偏差が0.1になるように調整している。
(出所) 2015年は労働政策研究・研修機構「職務構造に関する研究Ⅱ」、2050年は同研究に加えて、World Economic Forum「The future of jobs report 2020」、Hasan Bakhshi et al.,「The future of skills: Employment in 2030」等を基に、経済産業省が能力等の需要の伸びを推計。

学び続けることの重要性

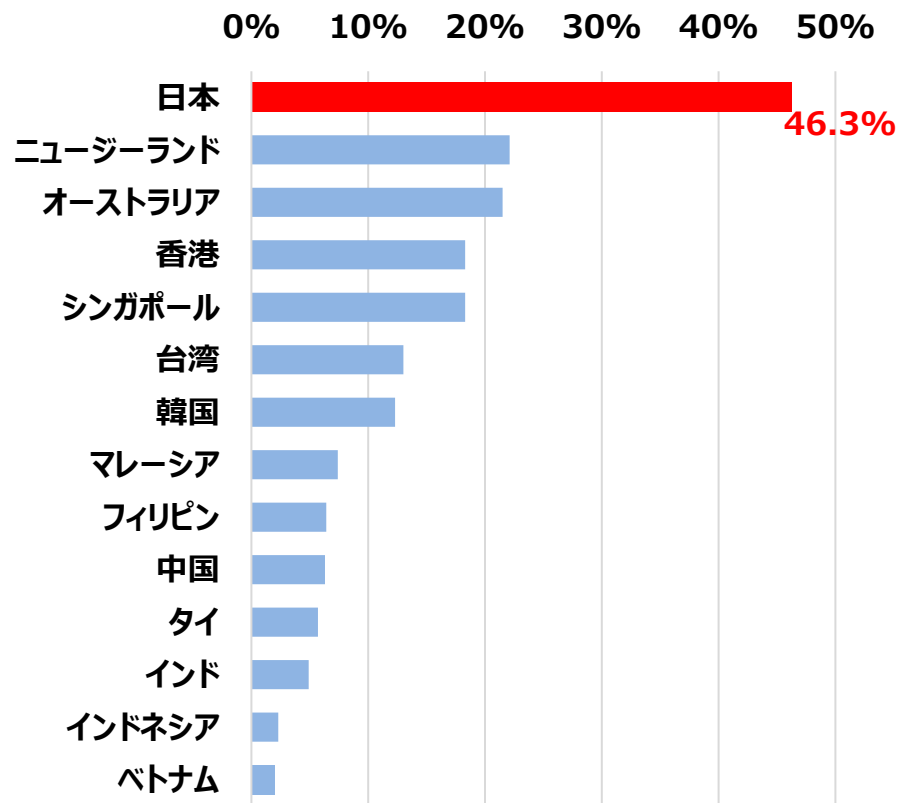
- デジタルやグリーンなどのメガトレンドや技術革新により、スキル陳腐化のスピードも上がる見込み。生涯学び続けることが不可欠となる。
- しかしながら、日本企業の人への投資はむしろ減少し、個人も自ら学ばないのが日本の現状。

人材投資（OJT以外）の国際比較（GDP比）



(出所) 学習院大学宮川努教授による推計（厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」に掲載）を基に経済産業省が作成。

社外学習・自己啓発を行っていない人の割合

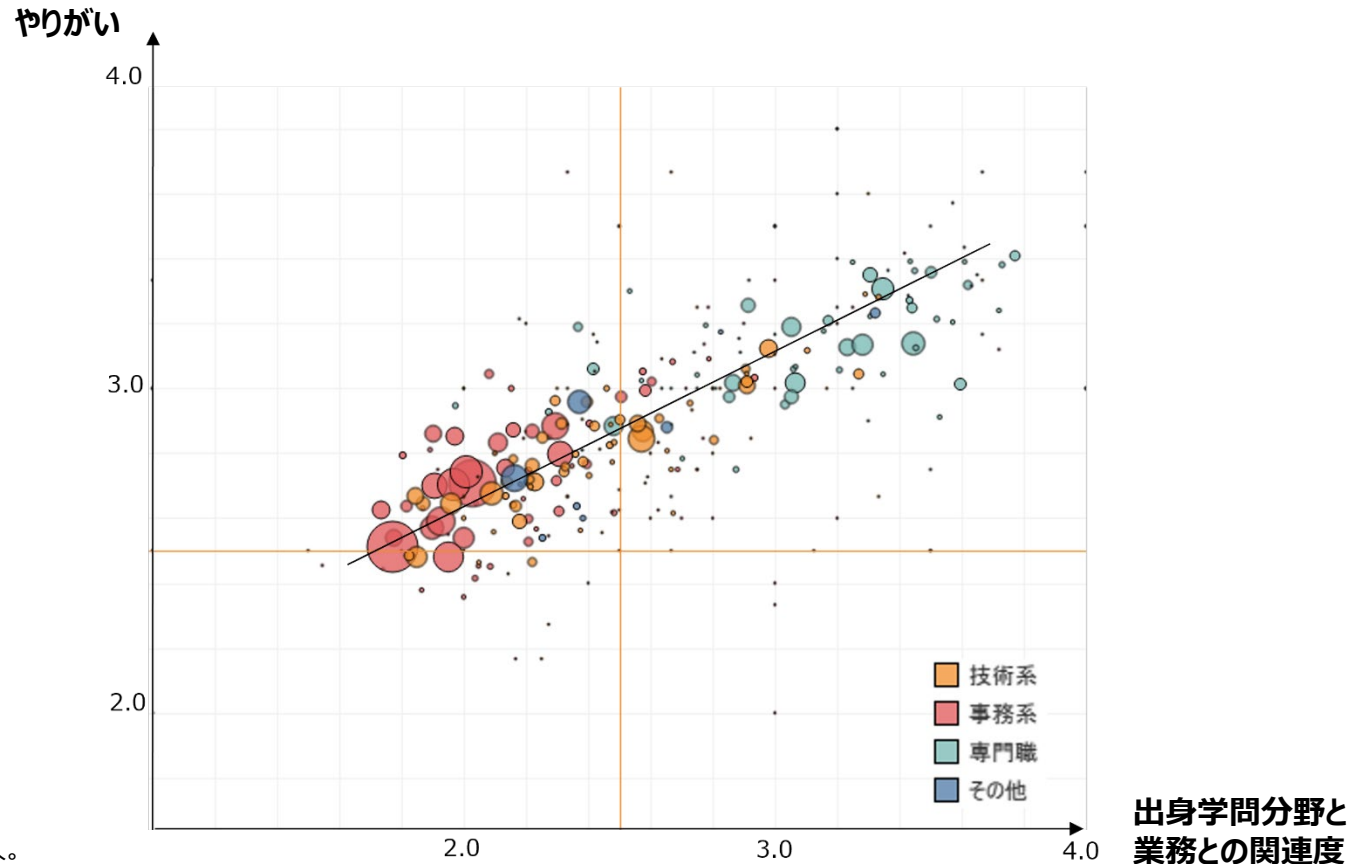


(出所) パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に経済産業省が作成。

産業界と高等教育機関の双方の問題

- 産業界は、2030年・2050年を見据えて、求められるスキル・能力を十分に明確化し教育機関に発信することができていない。
- 高等教育機関もまた、産業界から求められる人材ニーズに必ずしも十分に応えられてこなかった。

出身学問分野・業務の関連度と「やりがい」との関係



(注) 回答者数は59,836人。

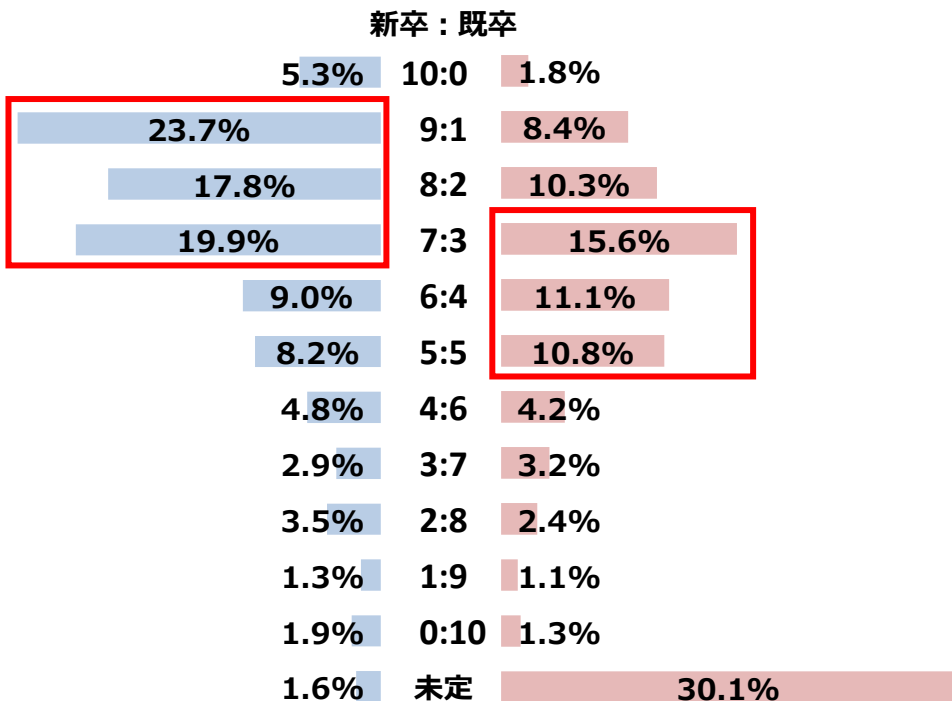
(出所) e-CSTII「人材育成に係る産業界ニーズの分析(2021年度)」を基に経済産業省が作成。

企業における雇用システムと採用戦略の見直し

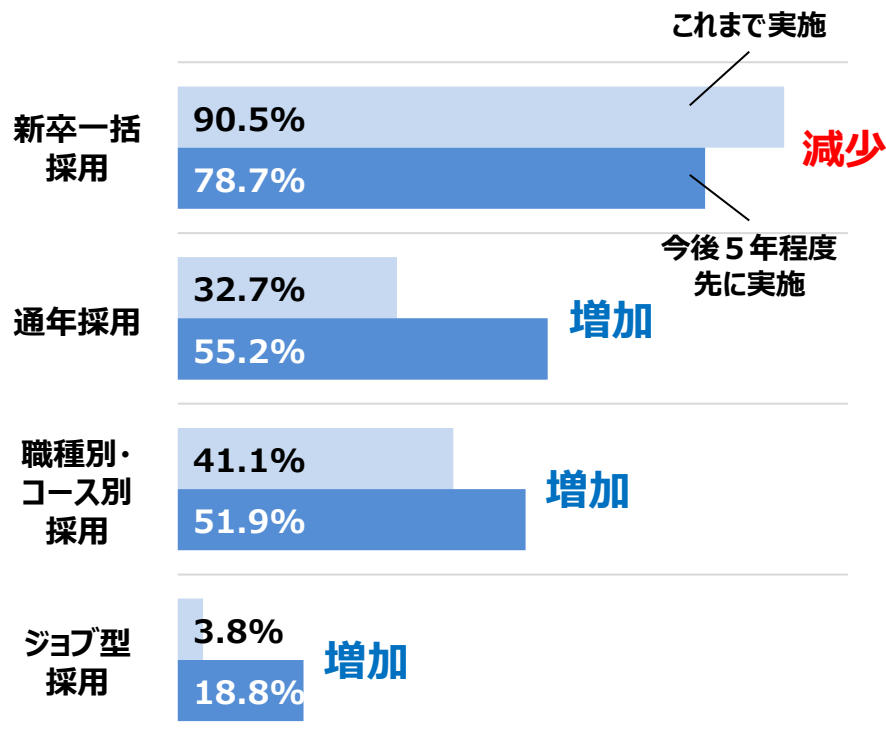
- 企業にはいま、雇用・人材育成システムの聖域なき見直しが求められている。具体的には、「日本型雇用システム」と「採用戦略」をどうするか、である。
- 大企業の採用手法は、新卒一括採用だけでなく、中途採用、通年採用、職種別採用、ジョブ型作用など、多様化や複線化が進みつつある。

新卒者と既卒者の採用割合

■ 過去3年程度のトレンド ■ 今後5年程度先のトレンド



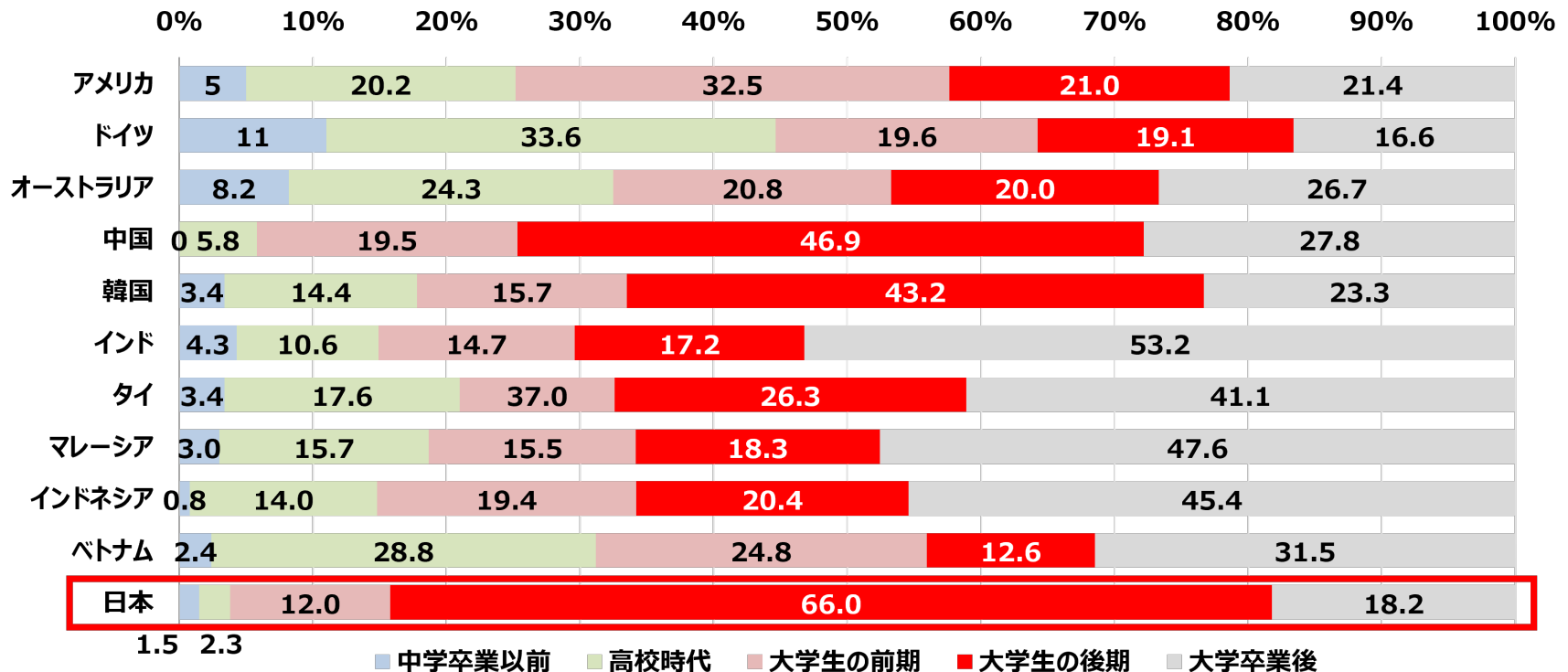
新卒採用の手法の変化



採用シーンで求められるものの変化

- これからの採用シーンは、新卒一括採用が相対化されていき、「何を深く学び、体得してきたのか」が問われる、多様で複線化された採用の「入口」になるはずである。
- 他方、日本の多くの学生は欧米に比して進路を考える時期が遅い。入社後の社員はエンゲージメントが低いままであることを踏まえると、学生の就業観が早期に培われるインターンシップの重要性が増している。

卒業後の進路決定時期

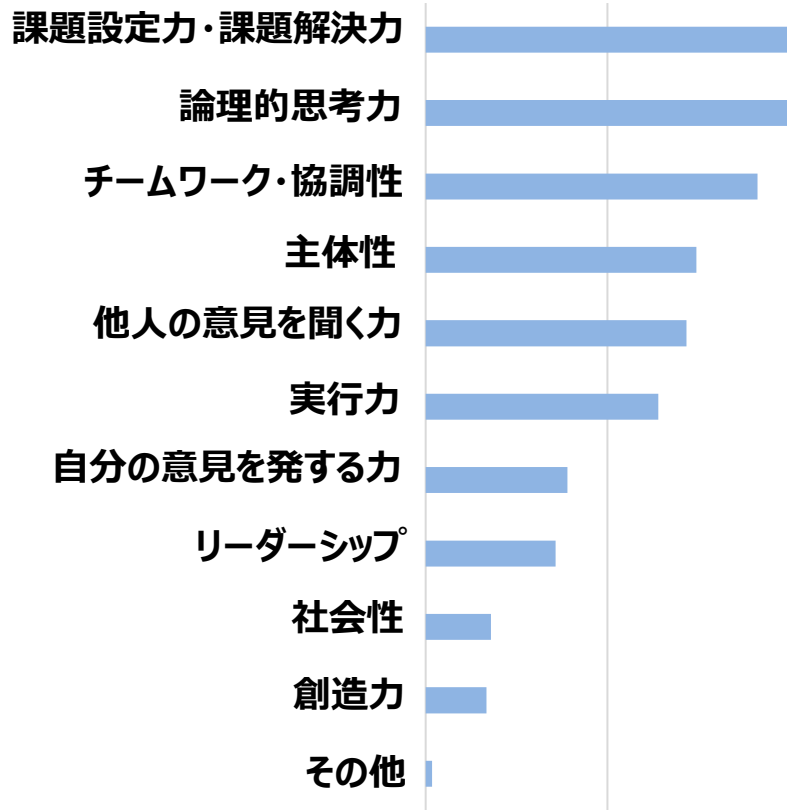


大学側の変化

- 大学生生活も変化した。出席の厳正化、授業の多様化、授業選択幅の広がりにより、大学生は学業行動に個人の資質が表れるようになっている。コロナにより、この傾向はさらに強くなった。

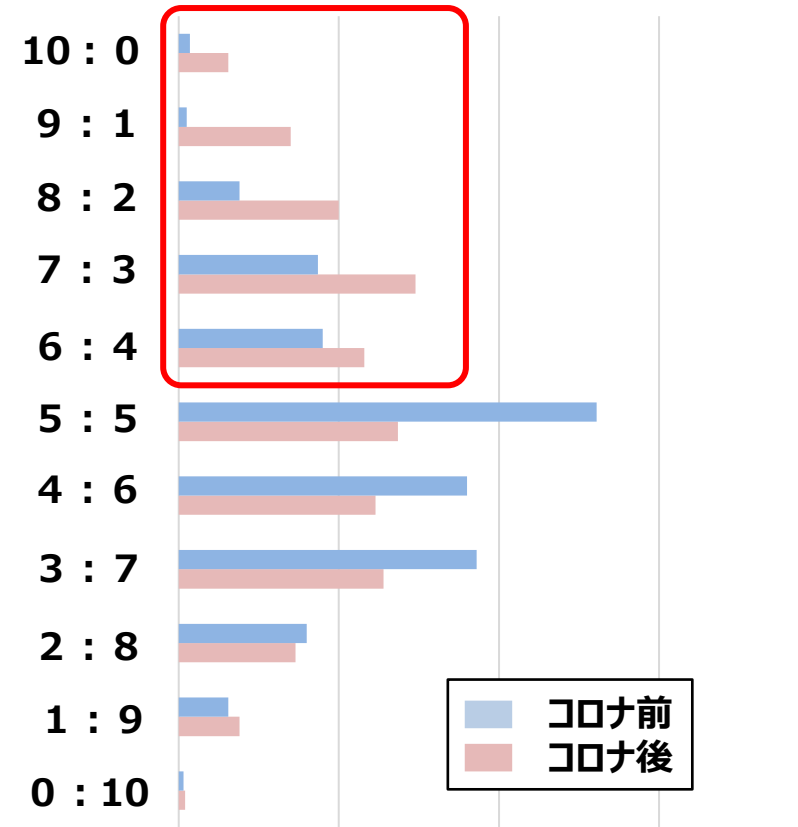
学業場面で表れている素質

0 200 400 (人)



学業と課外活動の比率

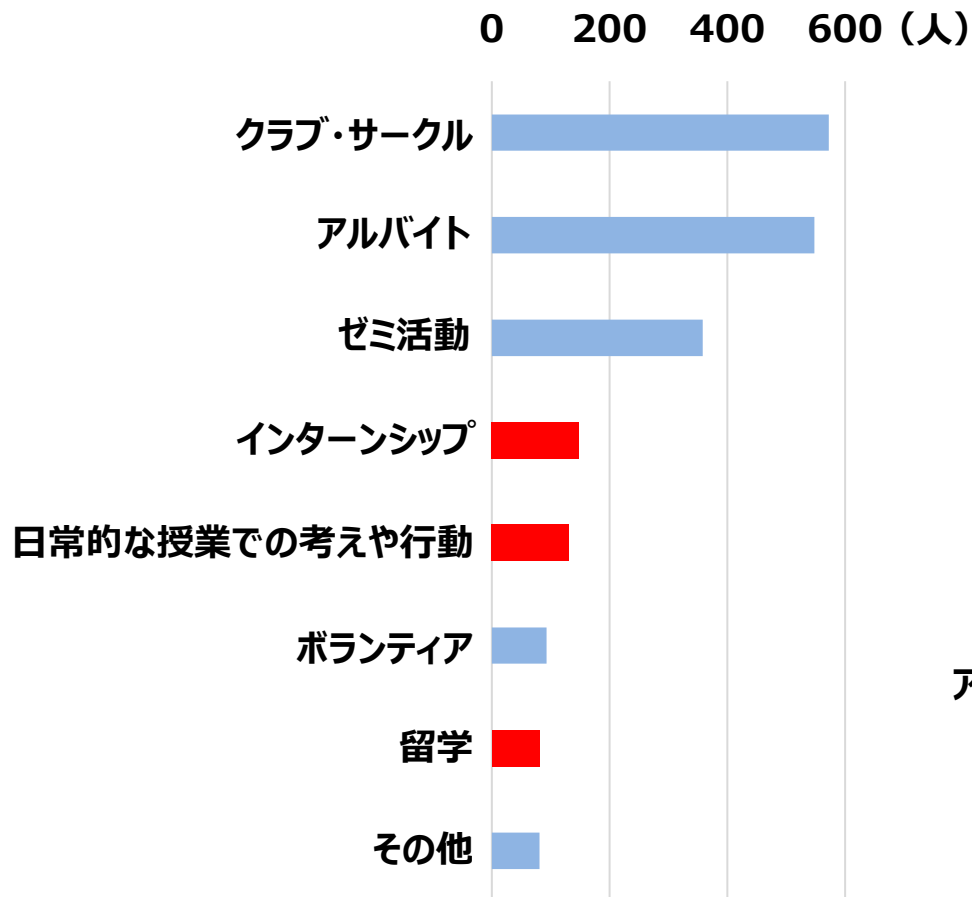
【学業 : 課外活動】 0 100 200 300 (人)



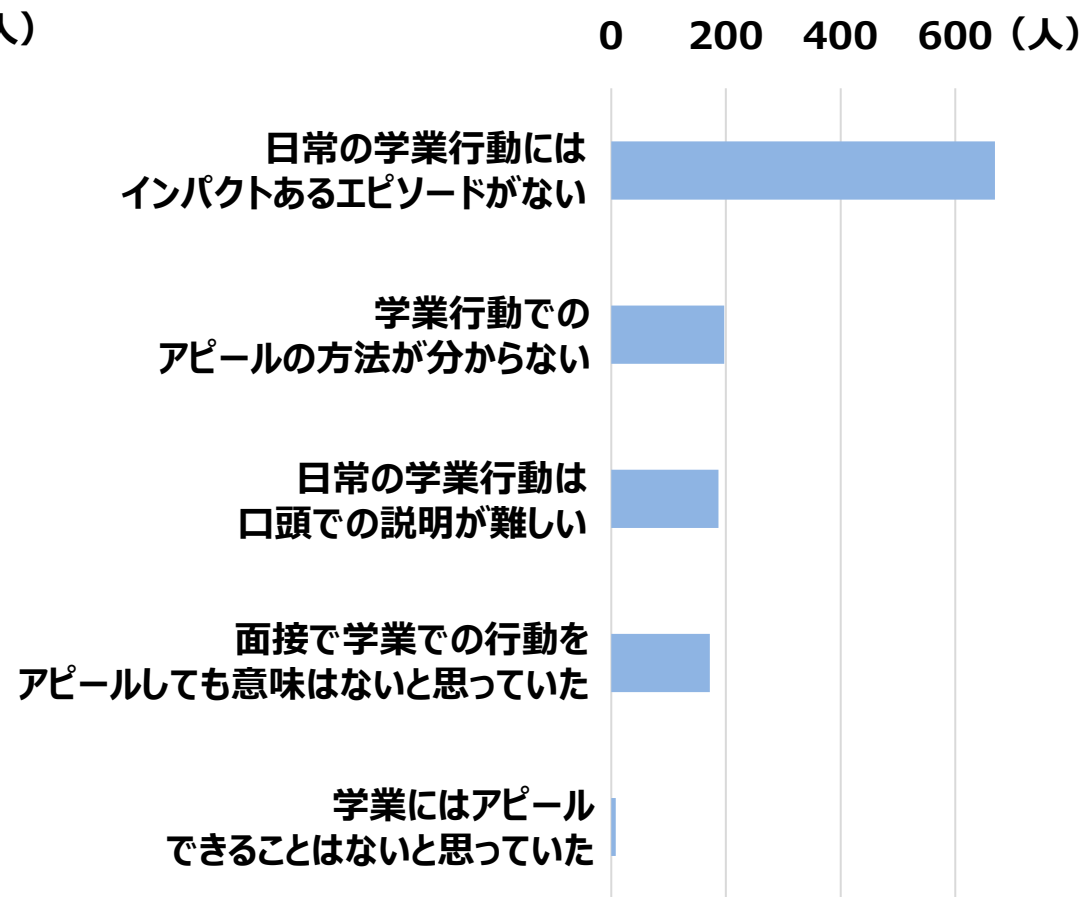
学生が採用シーンでアピールすることが変わっている可能性

- それにも関わらず、学生は採用面接の場で、学業行動をアピールできていない。アピールしても評価されないと思い込んでいる。

自己PRやガクチカでアピールする題材



日常の学業行動をアピールしない理由



採用御担当者へのお願い

- インターンシップを適正化する一方で、学生の就業観を早期に培い、目的意識を持った学業の修得、有為な若者の能力発揮にも資するよう、インターンシップを積極的に活用する仕組みに変えるなど、より「学び」に着目した採用戦略の構築を行っていただきたい。
- 学生は学業行動を自らアピールすることに自信を感じられないため、従来の採用面接の方法論も見直しを検討し、成績表等の客観データを起点とする、学業行動に関する質問を投げかける等の工夫を行っていただきたい。