

# 第4次産業革命下における人材育成（アンケート結果）

## ～第4次産業革命のイメージと 現下の人材不足感・求められる人材像～

共同調査（アンケート）

実施機関：新経済連盟

協力機関：科学技術・学術政策研究所

実施対象：

新経済連盟の所属企業・関連企業

創業者・経営者・役職者・一般従業員の方々

調査形式：Webアンケート

実施期間：2017/1/23～2017/2/10

参考：経営者インタビュー（別途実施）

### 「問いかけ」

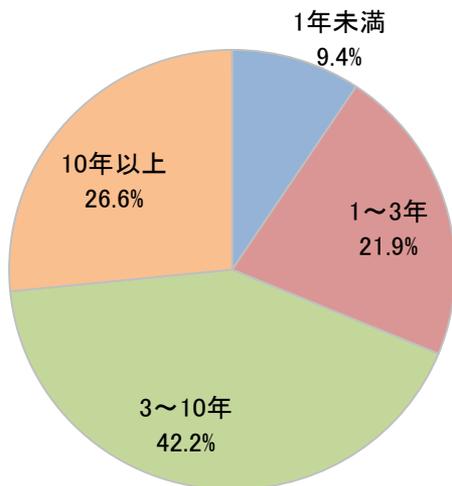
第4次産業革命とも呼ばれる変革の時期を迎え、人工知能・ロボット・ドローン・ブロックチェーン・ビッグデータ・フィンテックなど様々な技術が登場し、シェアリングエコノミーなど経済的価値観の変化も現れてきています。

このような時代に、あなたの会社では、どのような人材が必要とされているのでしょうか？ また、これからの日本では人材育成や人材確保はどう考えるべきでしょうか？

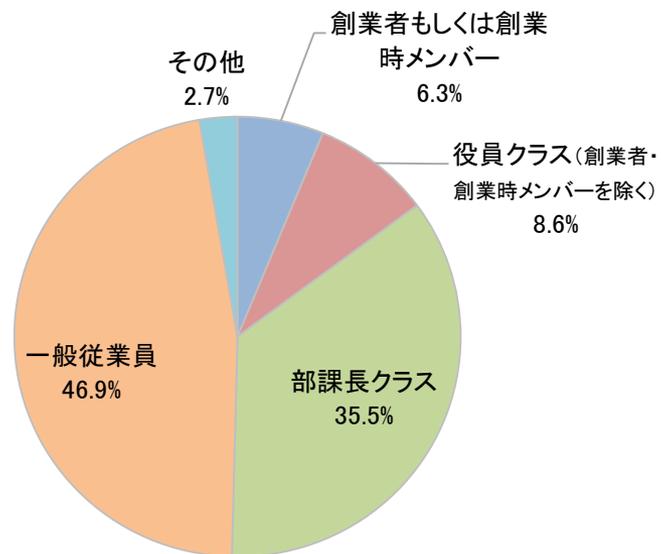
このアンケートでは、あなた自身のご意見をおうかがいします。

有効回答者（256人）の姿

[Q1]  
あなたの現在の会社での就業年数を教えてください



[Q2]  
あなたの現在の会社におけるポジションを教えてください

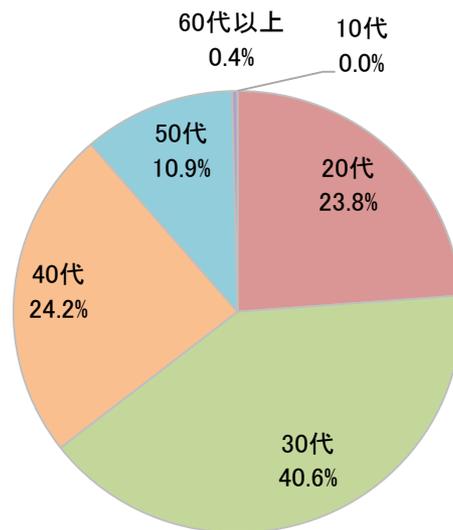


## 回答者の構成

(有効回答者数: 256)

一般従業員の方と  
経営者・管理者層の方が  
約半数ずつ

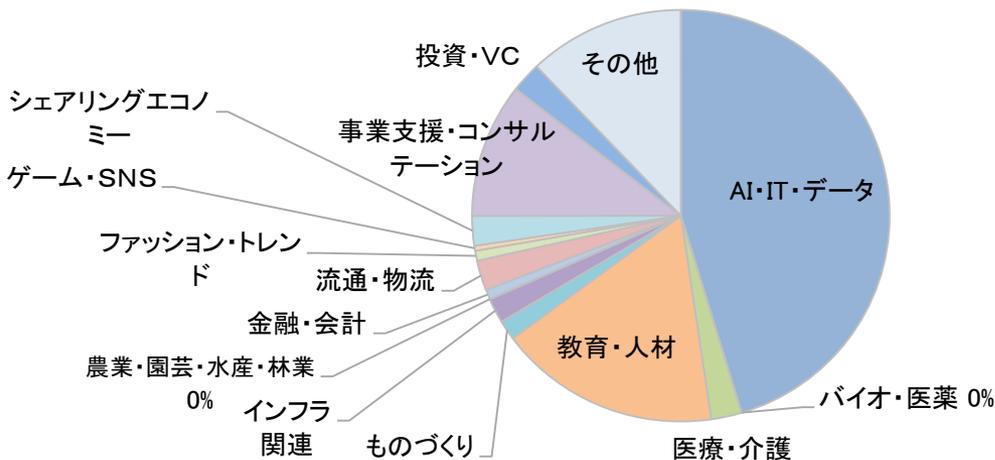
20代~40代が中心



[Q3]  
あなたの年齢層を教えてください

[Q15]

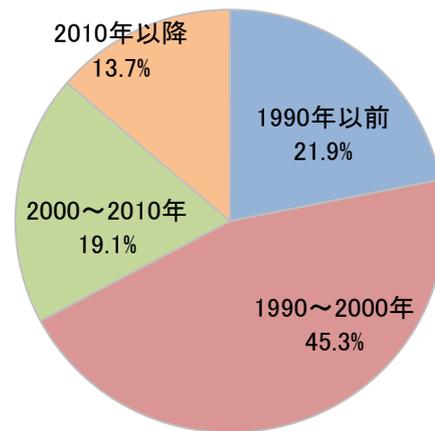
あなたの会社は、どのような事業が中心ですか？  
適当なフィールドが無い場合は、近いものを答えてください。



[Q16]

あなたの会社の創業はいつですか？

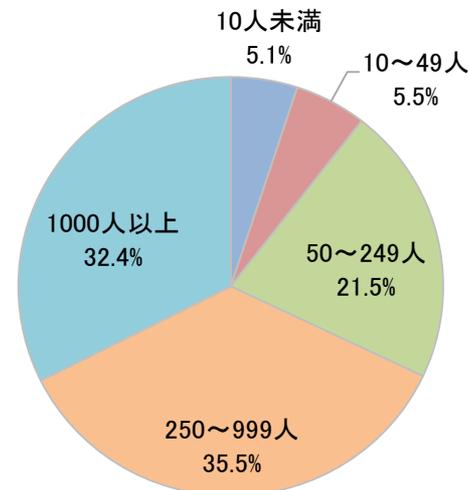
(合併・事業変更等があった場合は、現業が開始した時期をお答えください。社名変更等は気にしないで結構です。)



## 回答者の 所属する企業

事業フィールドは多種多様

回答者の1/3が  
2000年以降に設立された(現業を開始した)  
企業に所属している



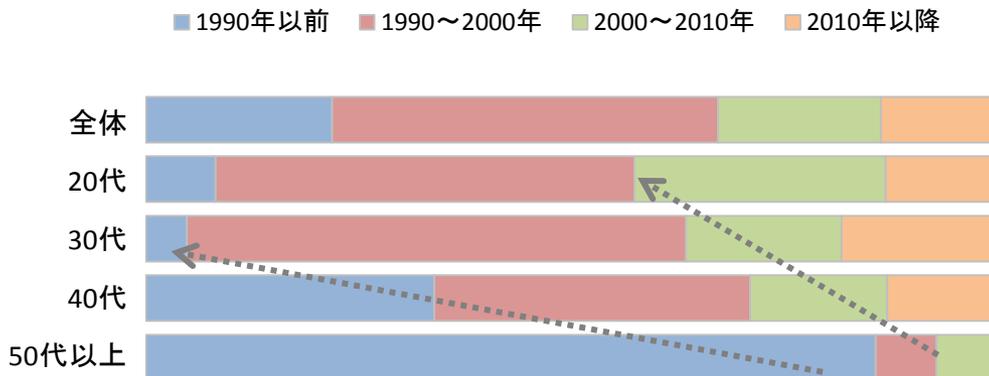
[Q17]

あなたの会社の従業員規模はどれくらいですか？

# 今回の回答者群における 自身の年齢層と「所属する企業」との関係

[Q16]あなたの会社の創業はいつですか？

(合併・事業変更等があった場合は、現業が開始した時期をお答えください。社名変更等は気にしなくて結構です。)



若い回答者は創業からの年数の浅い企業に、高年齢層は創業から時間が経過した企業に勤めている、という傾向が見られる。

[Q17]あなたの会社の従業員規模はどれくらいですか？



若い回答者ほど、従業員数の少ない企業に勤めている、という傾向が見られる。

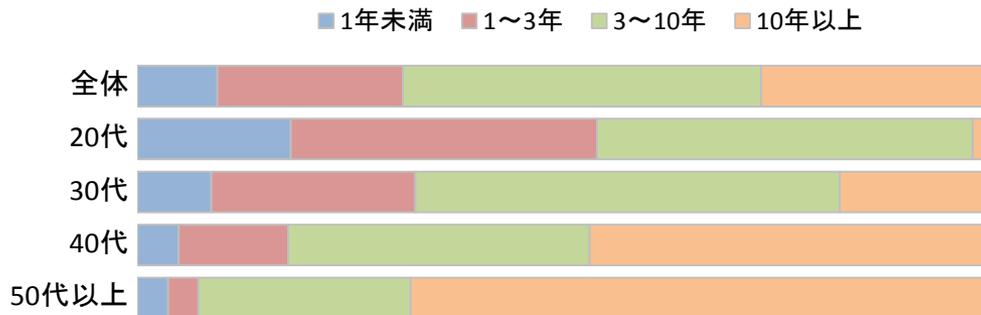


全般的にみて、今回のアンケート結果は

30代・40代は新しい小規模企業に、高年齢層は創業後時間が経過した大規模企業に、それぞれ近い傾向を示すことになる。

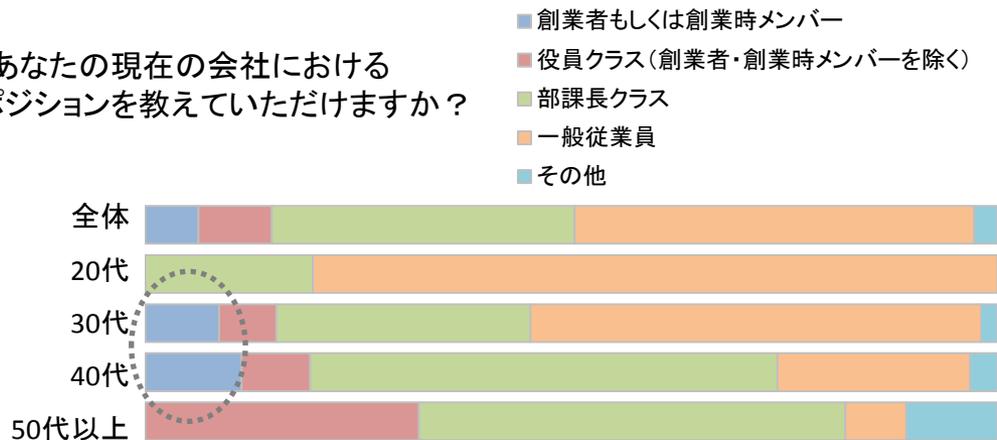
# 今回の回答者群における 年齢層・就業年数・役職の関係

[Q1]あなたの現在の会社での就業年数を教えてくださいか？

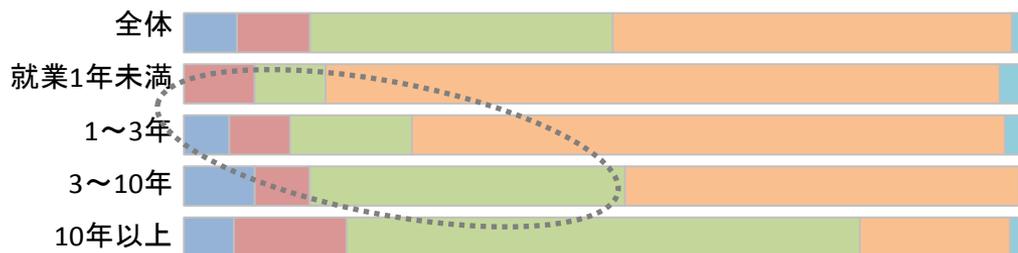


現在の会社での就業期間が比較的短い回答者が多く、転職経験者が多いことがうかがえる。

[Q2]あなたの現在の会社における  
ポジションを教えてくださいか？



一般従業員の回答者が半数を占める。  
比較的若い会社が多いため、20代・30代でも、また就業後数年以内で部課長などの役職に就いている人が多い。  
なお、創業者はすべて30代・40代である。

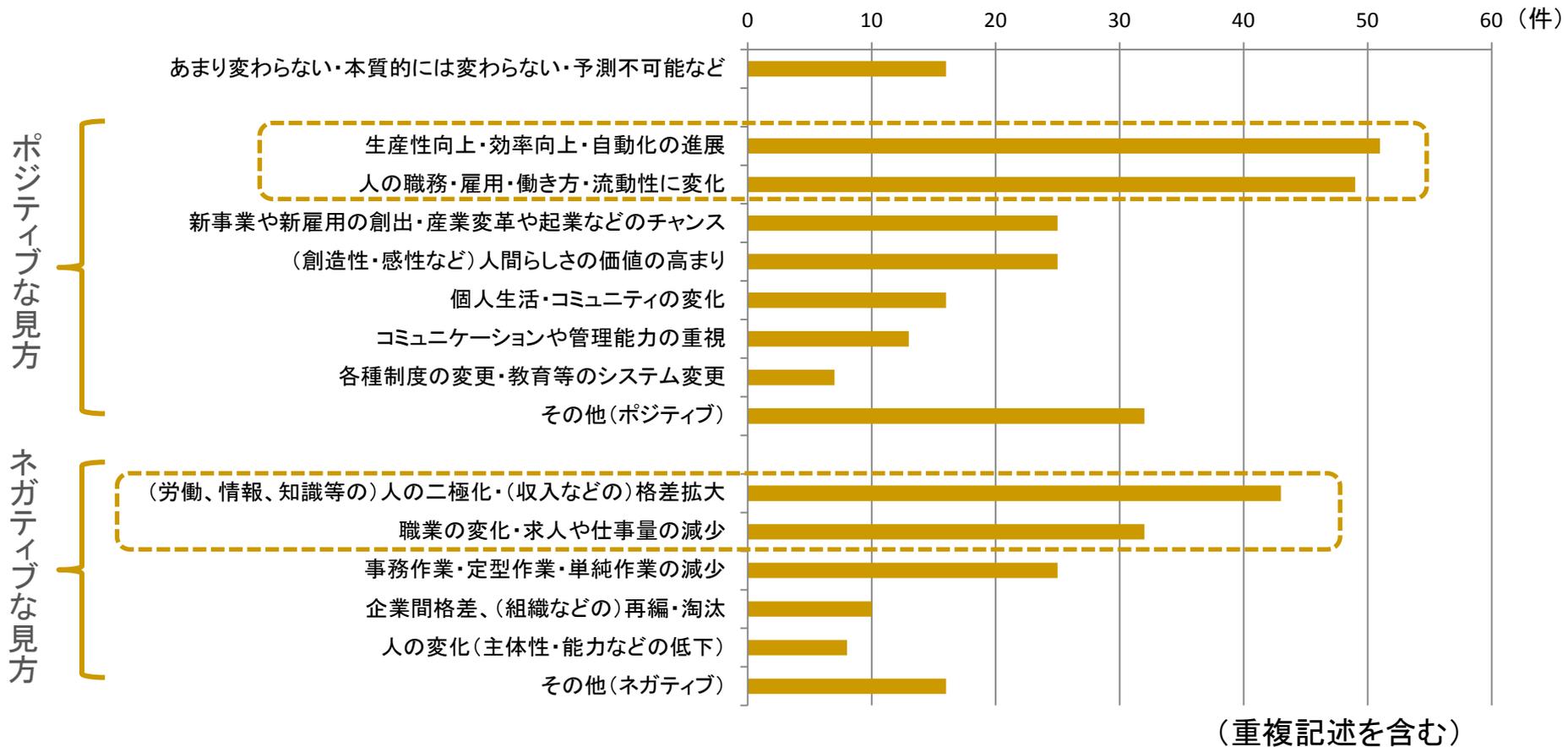


# 第4次産業革命のイメージ

# 第4次産業革命で起こりうること（自由記述）

生産性向上などポジティブな変化を想定している回答が多い。

ネガティブな見方として、最も大きな懸念は二極化や格差拡大。



参考:経営層インタビュー(別途実施)から

## 「第4次産業革命への変化」のイメージ

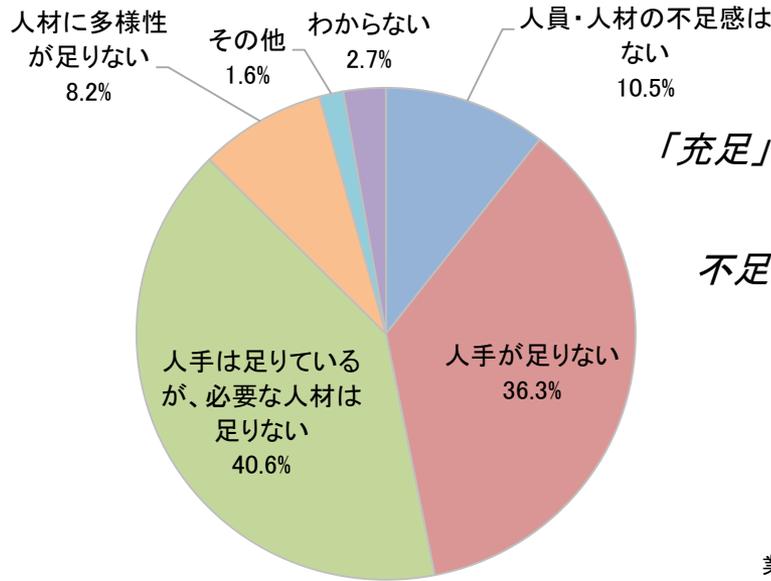
- 人に求められることが「よりクリエイティブな仕事」「今までに存在しなかったことへのチャレンジ」に変わっていく。
- 知識を有することの価値は低下していく。次のテーマ・課題を生み出すことが人間の仕事になっていく。
- 少ない人数で生産性を高める経営へ移行し、人数による優位性が無くなっていく。人間の介在がマイナス効果になる場合も増える。知識労働の社内外の調達コストの差は縮小する。
- 経営スタイルが、ライフスタイルを変革させる戦略や知見ノウハウを生かす方向へ移行する。
- ハードとソフトの融合が必須になり、プロデューサー的ポテンシャルが求められる。テクノロジーとビジネスの両方への理解は必須となる。

現下の人員・人材の不足感

[Q4]

あなたの職場では、現在、人員あるいは人材の不足感がありますか？

# 人員・人材の不足感とその解消方法



「充足」との回答は  
わずか1割

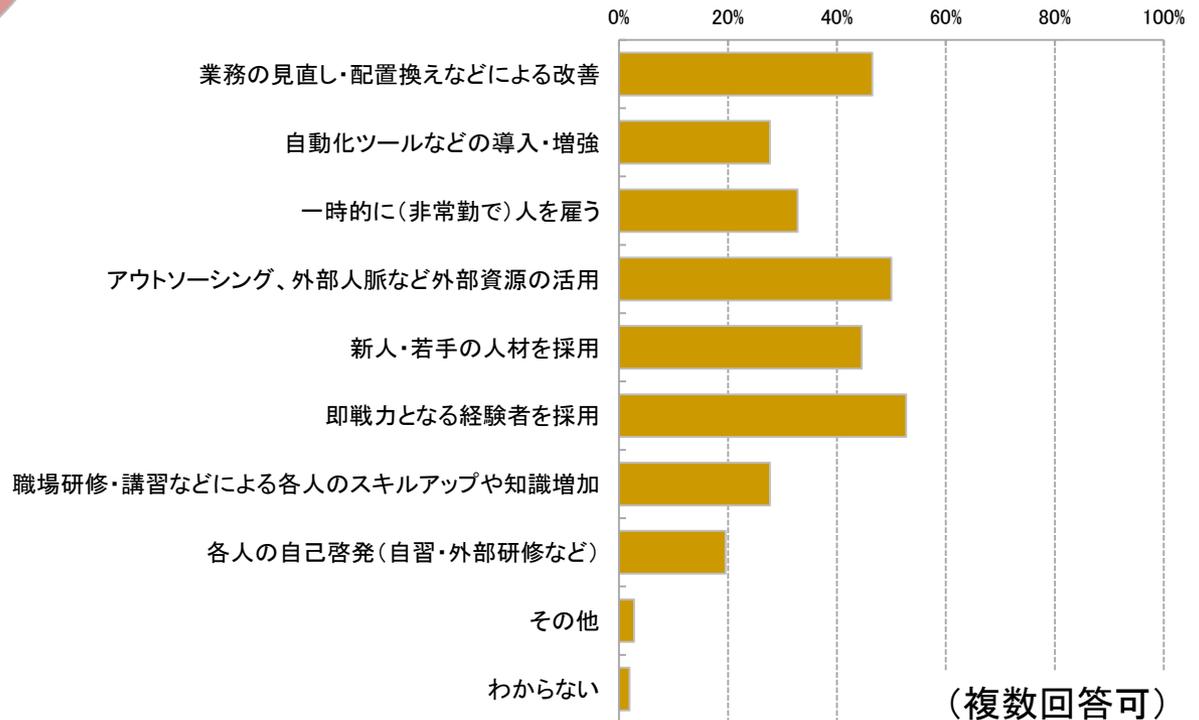
不足感の過半は、「人員」よりも  
「人材」「多様性」の不足

[Q5]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？

人員・人材の不足感は  
非常に強い。

人員が足りていても、  
「人材」「多様性」への  
不足感は強い。

人員・人材の不足感は、  
採用以外にも種々の手段で  
解消されている。



(複数回答可)

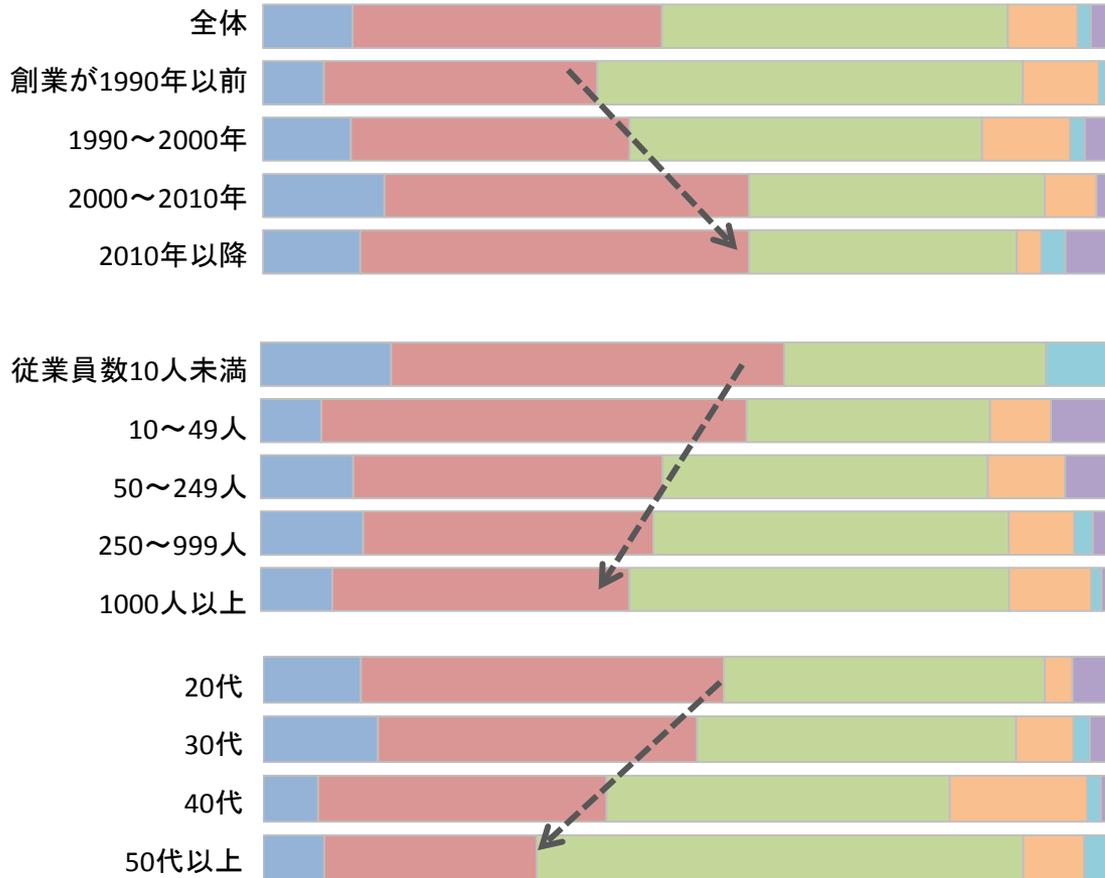
# 人員・人材の不足感

## 所属する企業、 回答者年代との関係

[Q4]

あなたの職場では、現在、人員あるいは人材の不足感がありますか？

- 人員・人材の不足感はない
- 人手が足りない
- 人手は足りているが、必要な人材は足りない
- 人材に多様性が足りない
- その他
- わからない

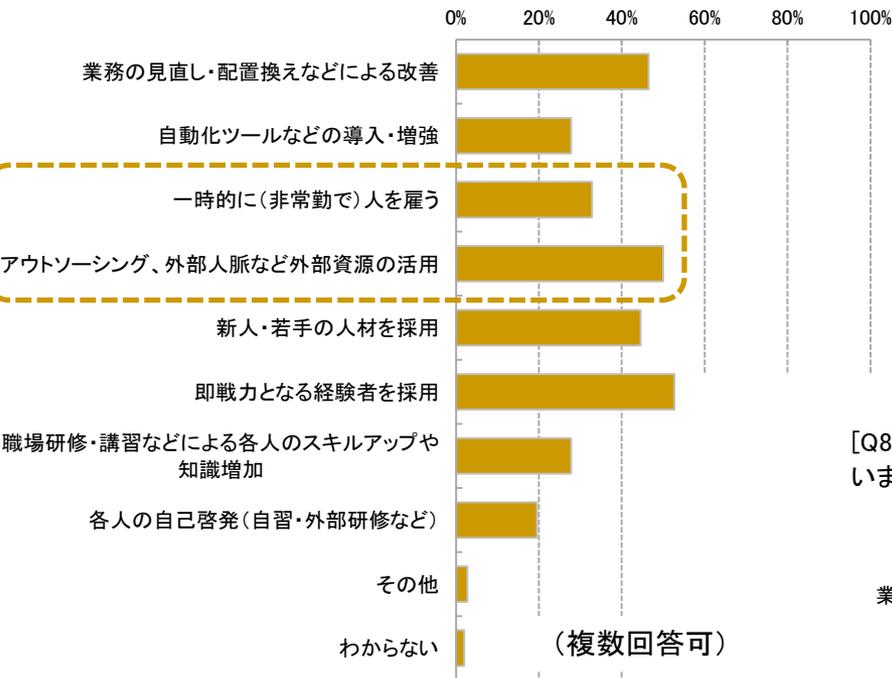


創業後年数が浅く、小人数の企業で、「人手不足」感が強い。

創業後年数が経ち、従業員規模が拡大するほど、「人手は足りているが、人材は不足」との感が出てくる。

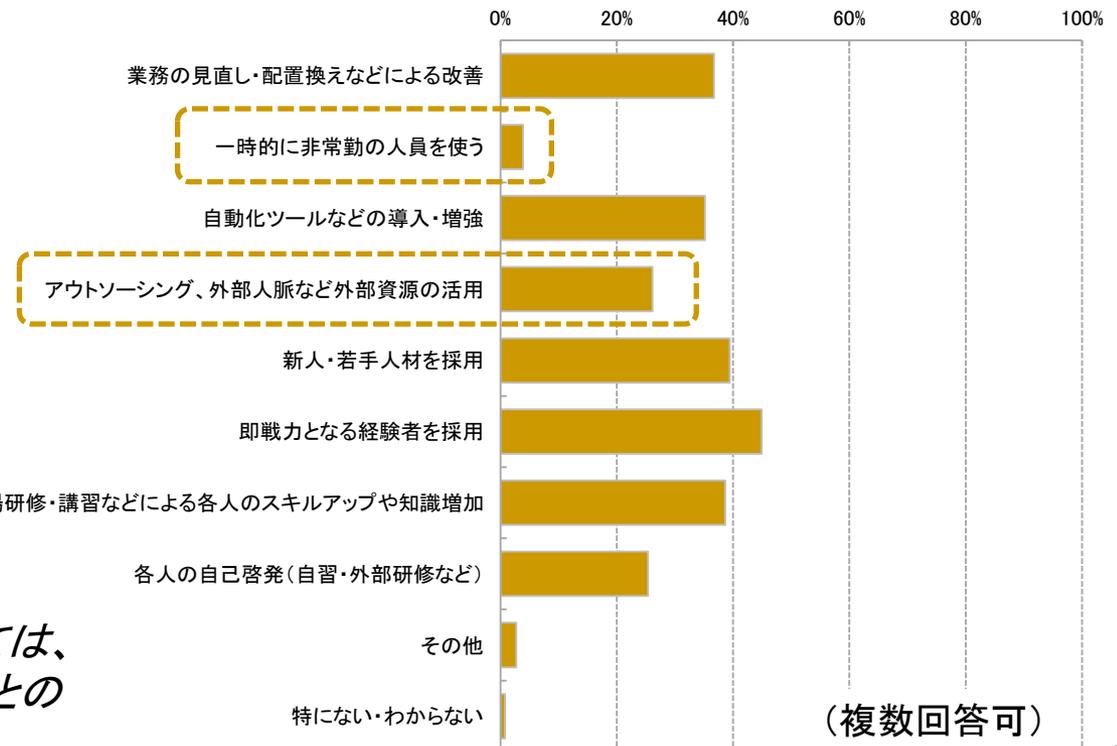
年齢が高くなるほど、「人手は足りているが、人材は不足」との感が強い。

[Q5]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？



## 人員・人材不足 解消方法の 現実と理想

[Q8]あなた自身は、会社がどのように人材を確保していくことが望ましいと考えていますか？ あなたが最も効果的と思う方法はどれでしょうか？

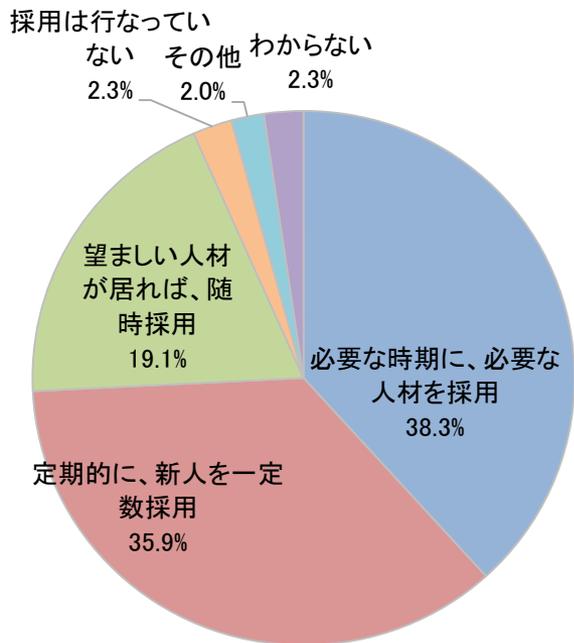


一時的な採用やアウトソーシングに関しては、できれば他の手段に置き換えていきたいとの要望が見える。

# 採用と求められる人材像

[Q6] あなたの会社では、採用については、主にどのようになっていますか？

# 採用の形態



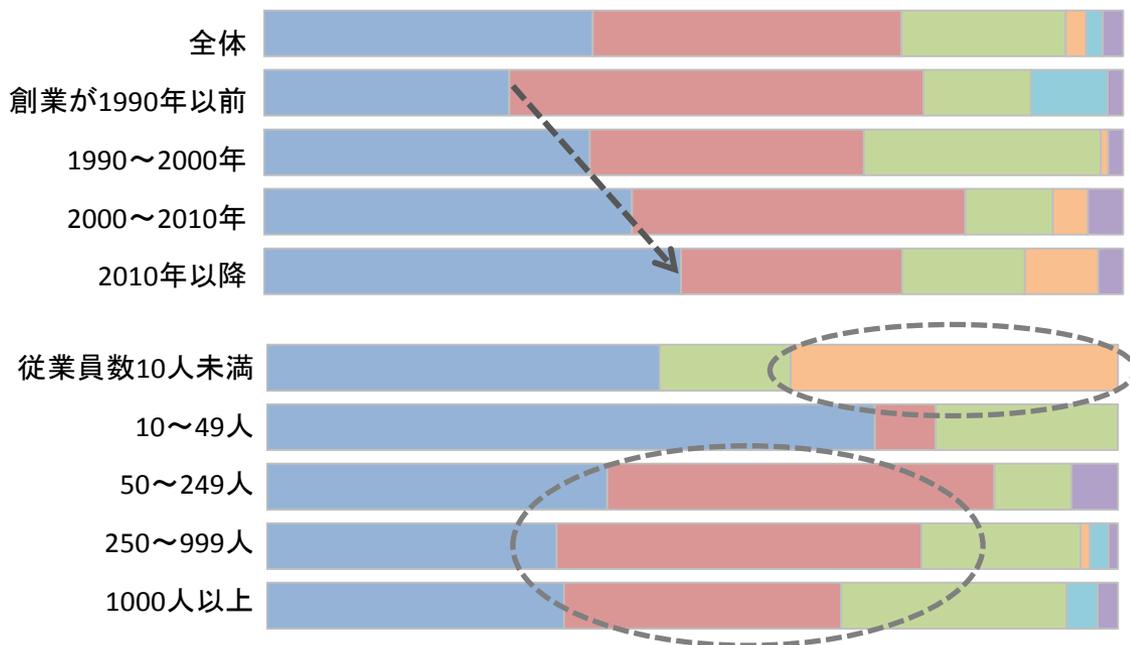
不定期に採用を行なう企業が多い。

特に、新しい小規模企業では、必要なときに必要な人材のみを採用する傾向が強い。

- 必要な時期に、必要な人材を採用
- 定期的に、新人を一定数採用
- 望ましい人材が居れば、随時採用
- 採用は行っていない
- その他
- わからない

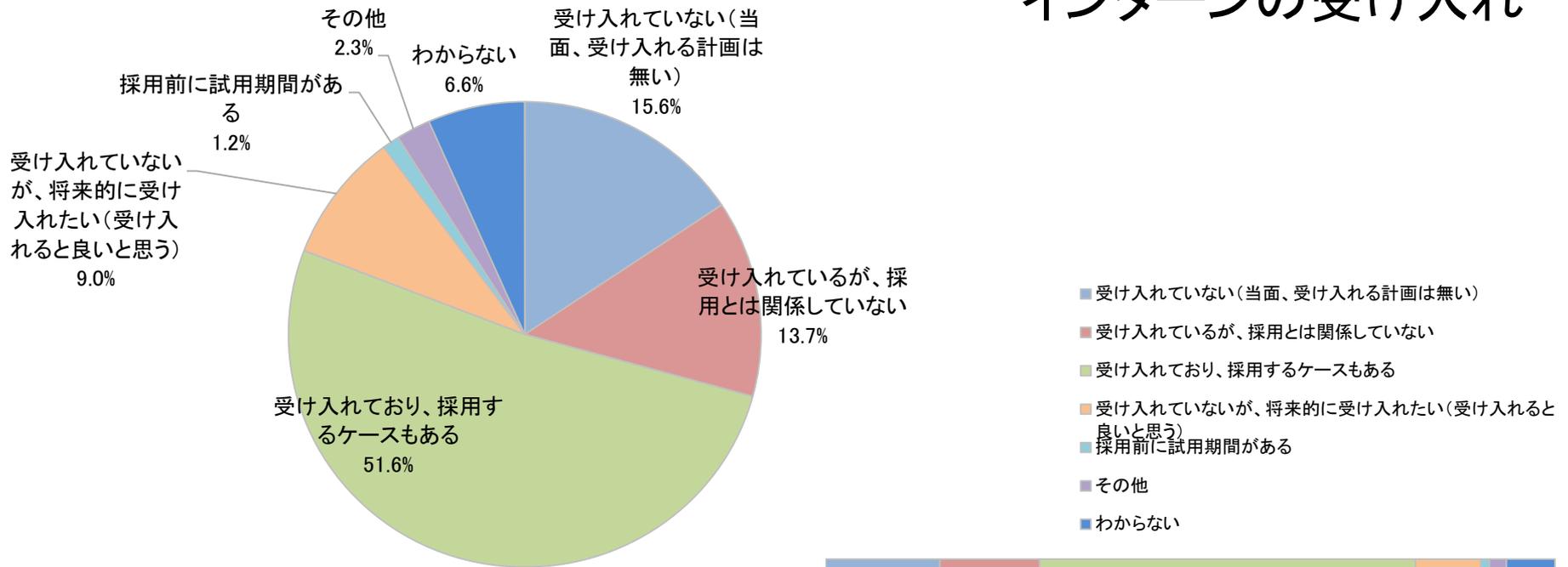
創業後年数が浅く、小人数の企業ほど、不定期に必要な人材のみを採用している。10人未満の規模では、まだ採用自体を行っていない企業もある。

定期採用は、主に、創業から年数が経ち、ある程度の規模(50人以上程度)になった企業で行なわれている。



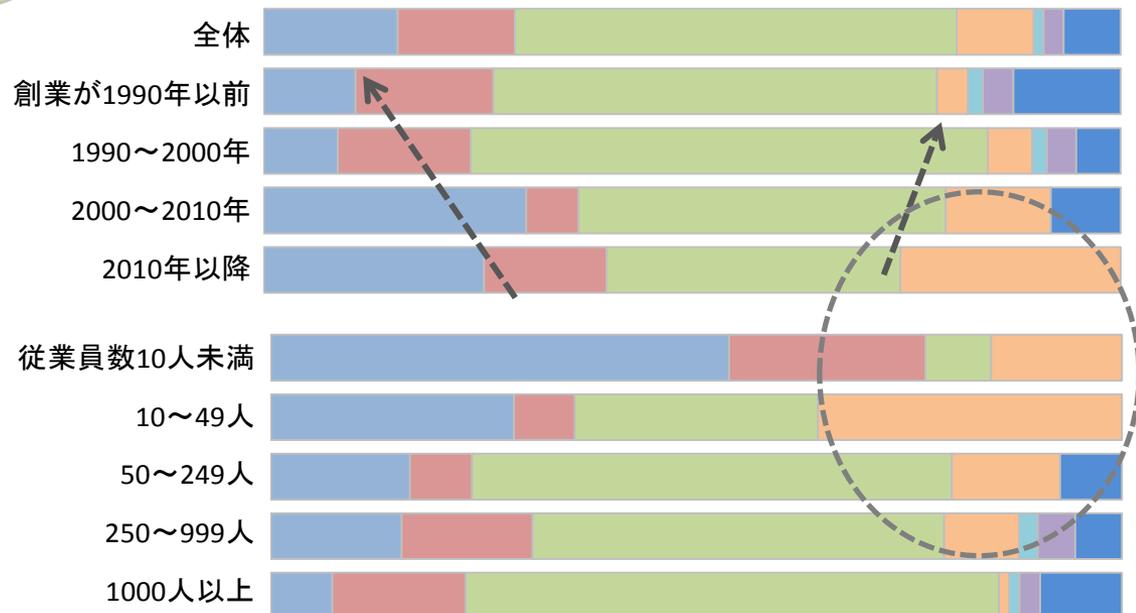
[Q9]あなたの会社は、学生などのインターンを受け入れていますか？

# インターンの受け入れ



インターン受け入れには非常に積極的で、採用につながるケースも多い。

創業後の年数が経つほど、受け入れ実績が増している。  
実績のない企業でも、これから受け入れる可能性がある。



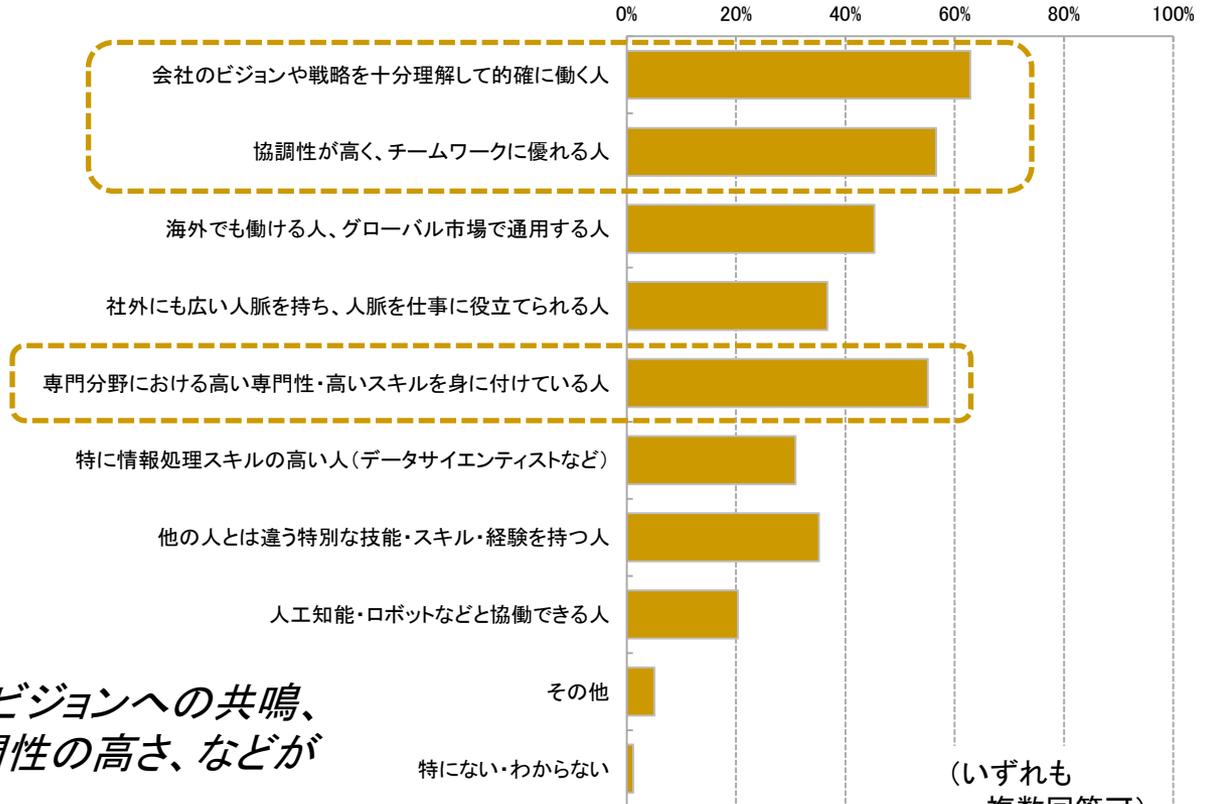
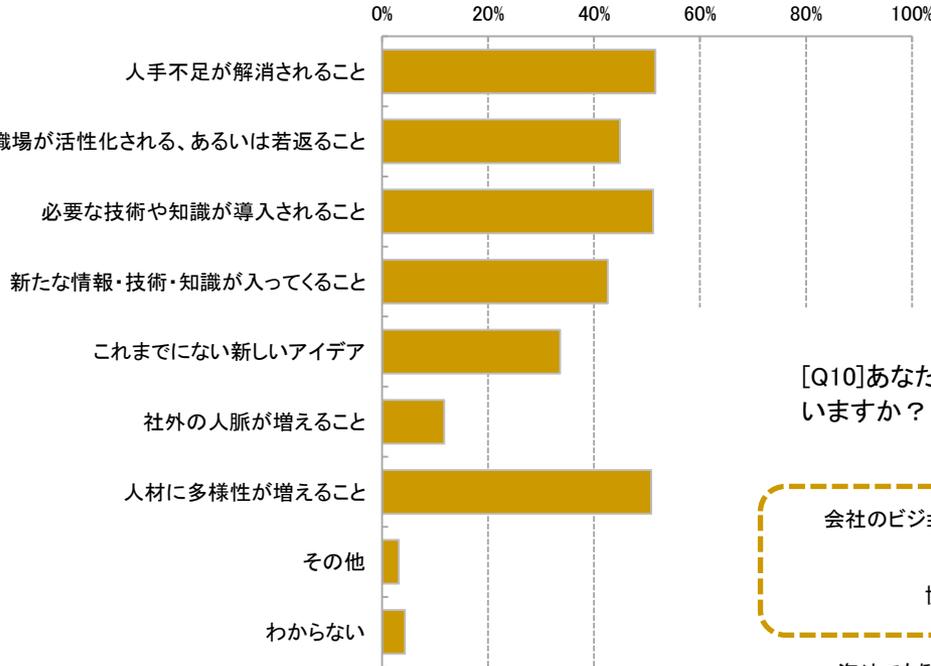
[Q7]あなたの会社では、新たに入ってくる人材に対して、主として何を求めていますか？

# 求められる人材像と期待

求められる人材像は非常に多様である。

新たに入ってくる人材には、人手不足解消以外に、新たな知識や多様性増加など、多くの期待がある。

[Q10]あなたの会社が、これから必要とする(より多く必要とする)のはどんな人材だと思いますか？

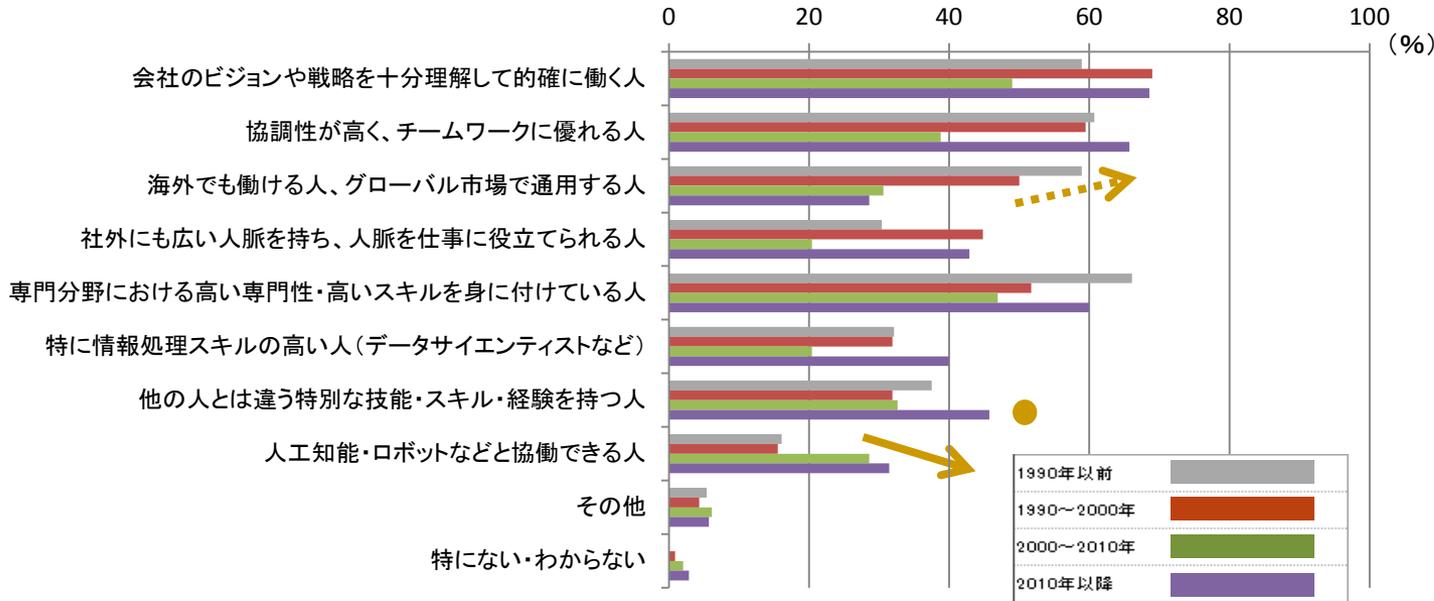


なかでも特に、企業のビジョンへの共鳴、協調性、個々人の専門性の高さ、などが求められている。

(いずれも複数回答可)

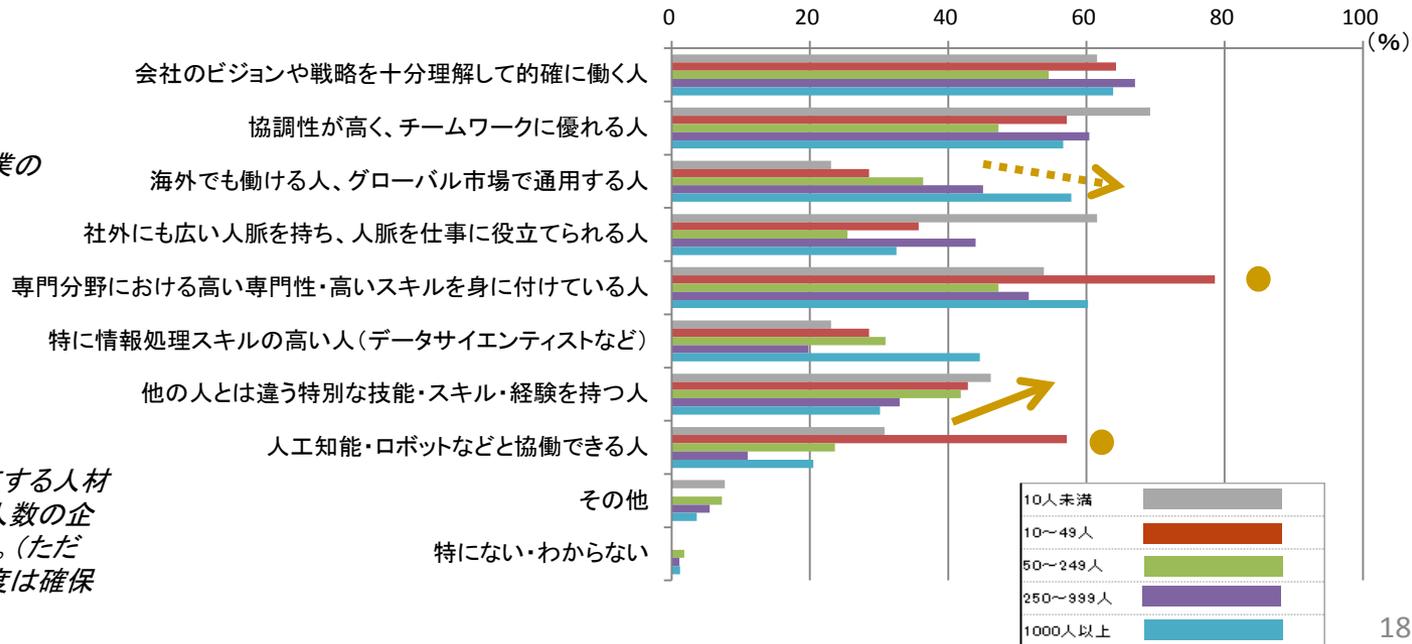
# 「必要とする人材」との 相関関係 企業の創業時期 従業員数の規模

[Q10]あなたの会社が、これから必要とする(より多く必要とする)のはどんな人材だと思いますか？



グローバル化対応人材に関しては、創業後年数が経って大人数になった企業の回答者ほど、必要性を感じている。

特殊スキルや新技術などの導入に対応する人材確保に関しては、創業後年数が浅く小人数の企業の回答者のほうに積極性が見られる。(ただし、IT人材に関しては、すでに、ある程度は確保できていると見られる。)



参考：経営層インタビュー（別途実施）から

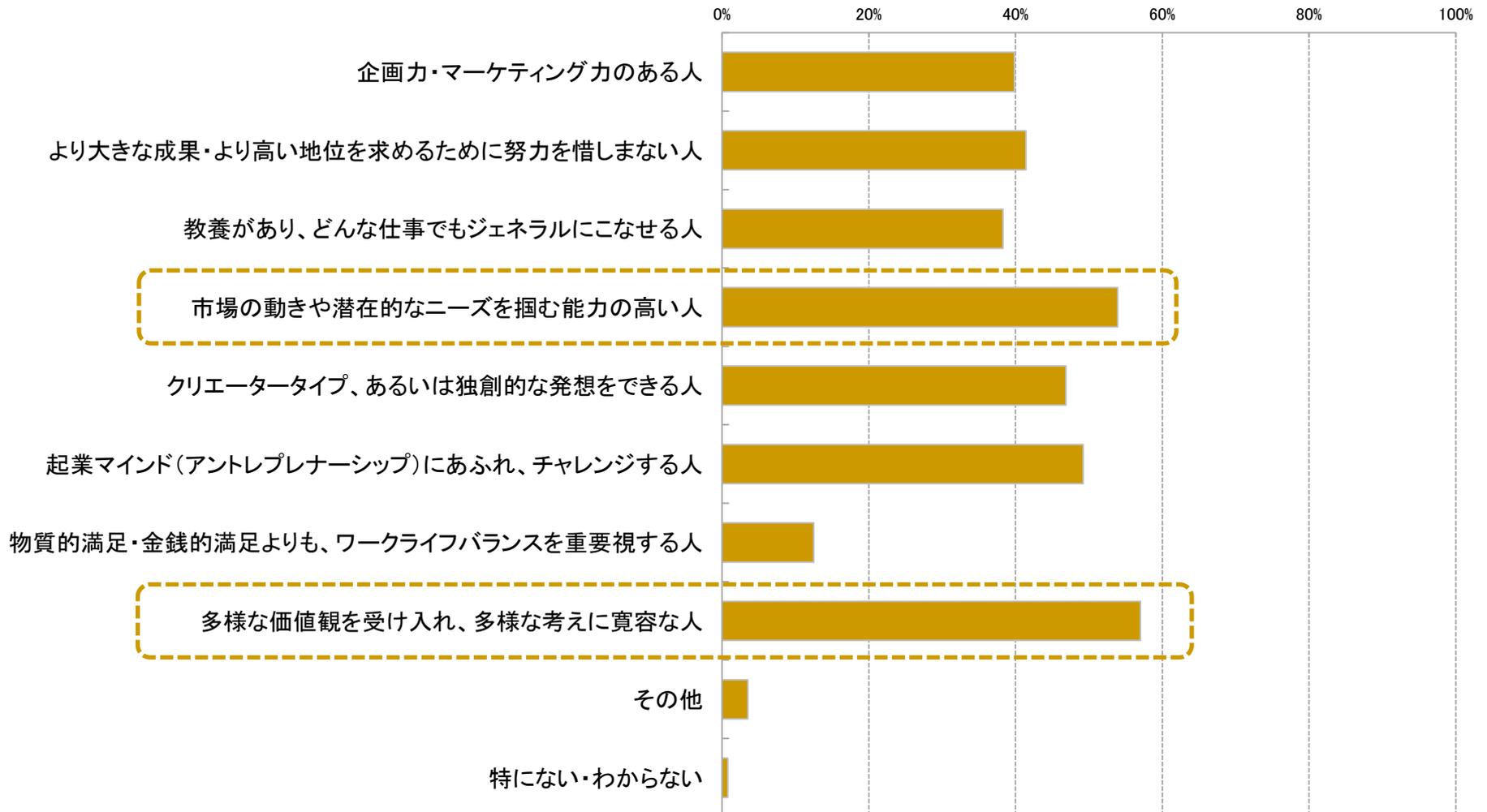
## 「これから、より求められる人材」のイメージ

- 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

# 尊敬される人材像

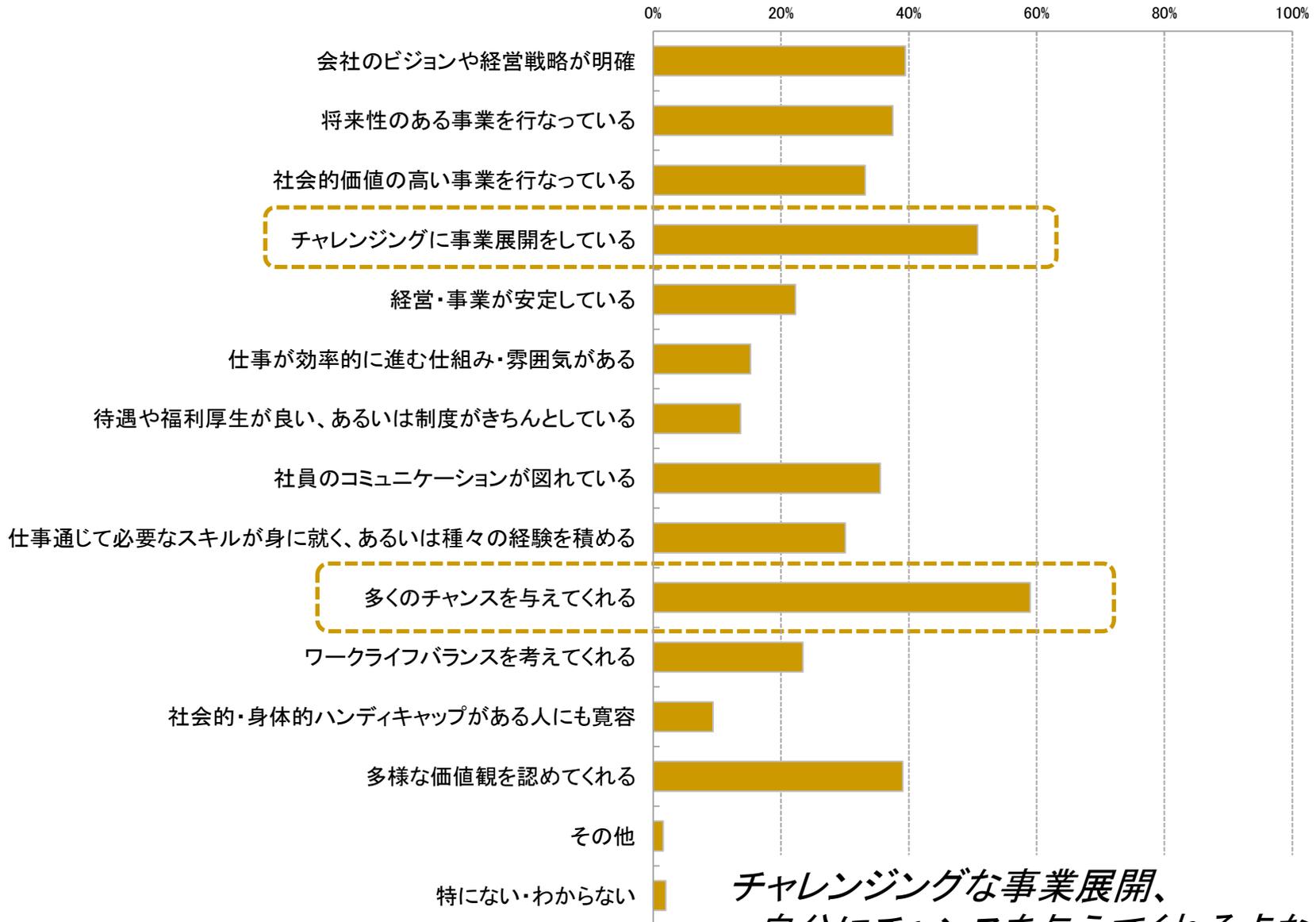
尊敬される人材像も多様だが、  
特に、感度の高さや寛容性などが注目されている。

[Q11]あなたは、どのような人をすごい人だと思いますか？あるいは尊敬しますか？



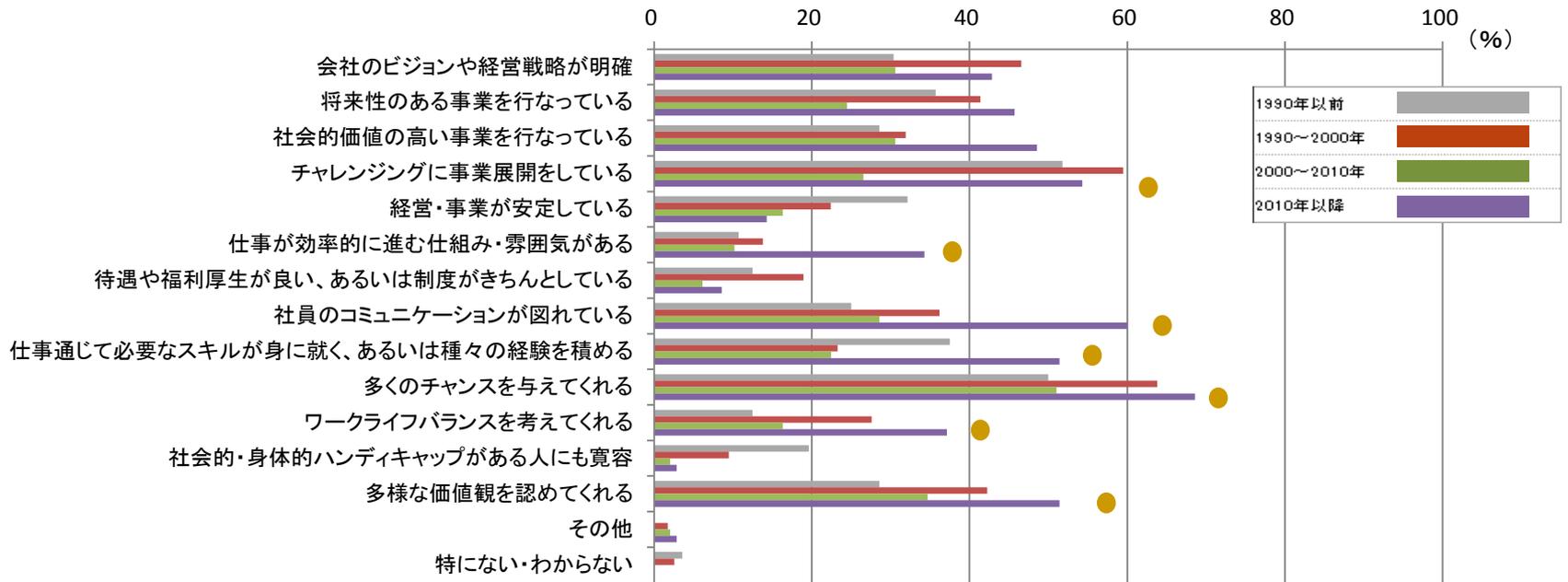
その他  
(会社の魅力、キャリア形成など)

[Q14]あなたの会社はどんなところが良い会社だと感じていますか？ あなたの可能性を引き出してくれると感じていますか？

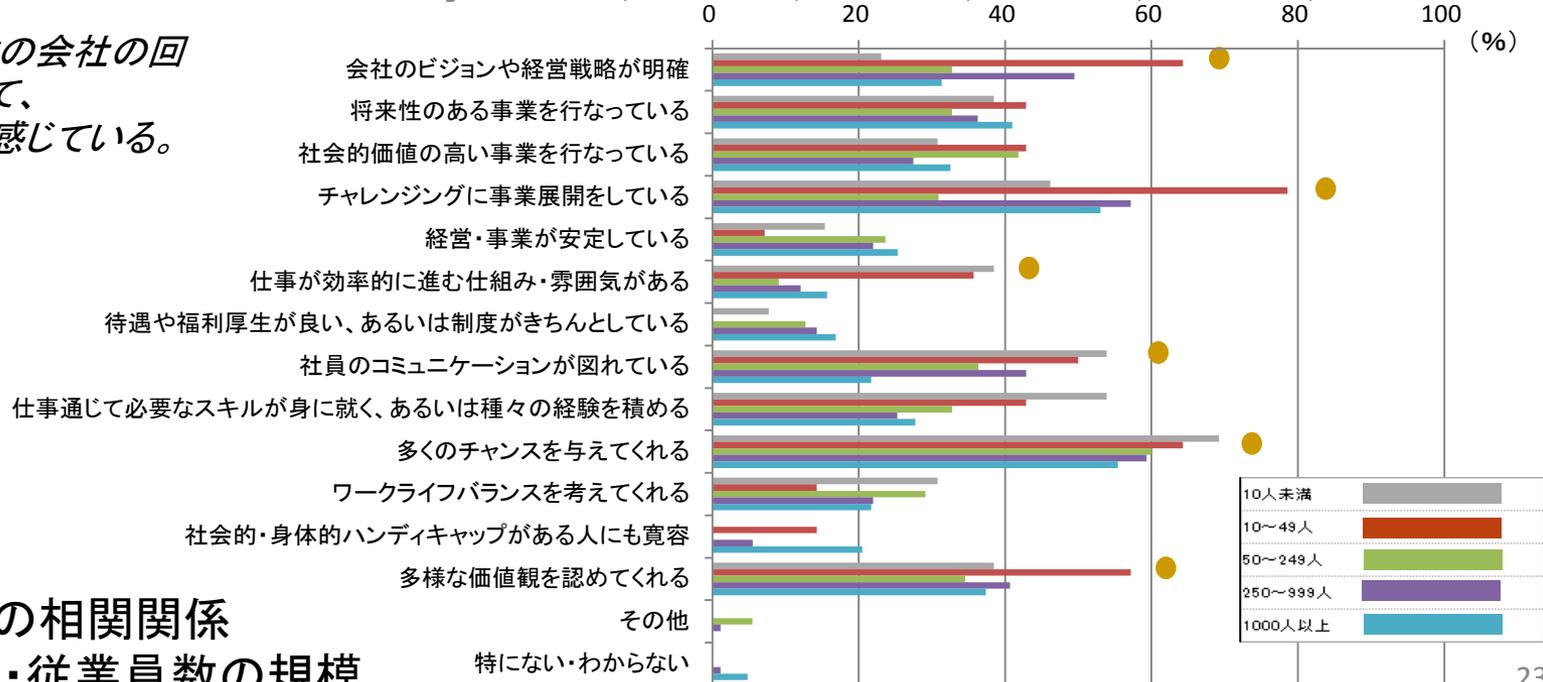


チャレンジングな事業展開、  
自分にチャンスを与えてくれる点などに、  
会社の魅力を感じる人が多い。

[Q14]あなたの会社はどんなところが良い会社だと感じていますか？ あなたの可能性を引き出してくれると感じていますか？



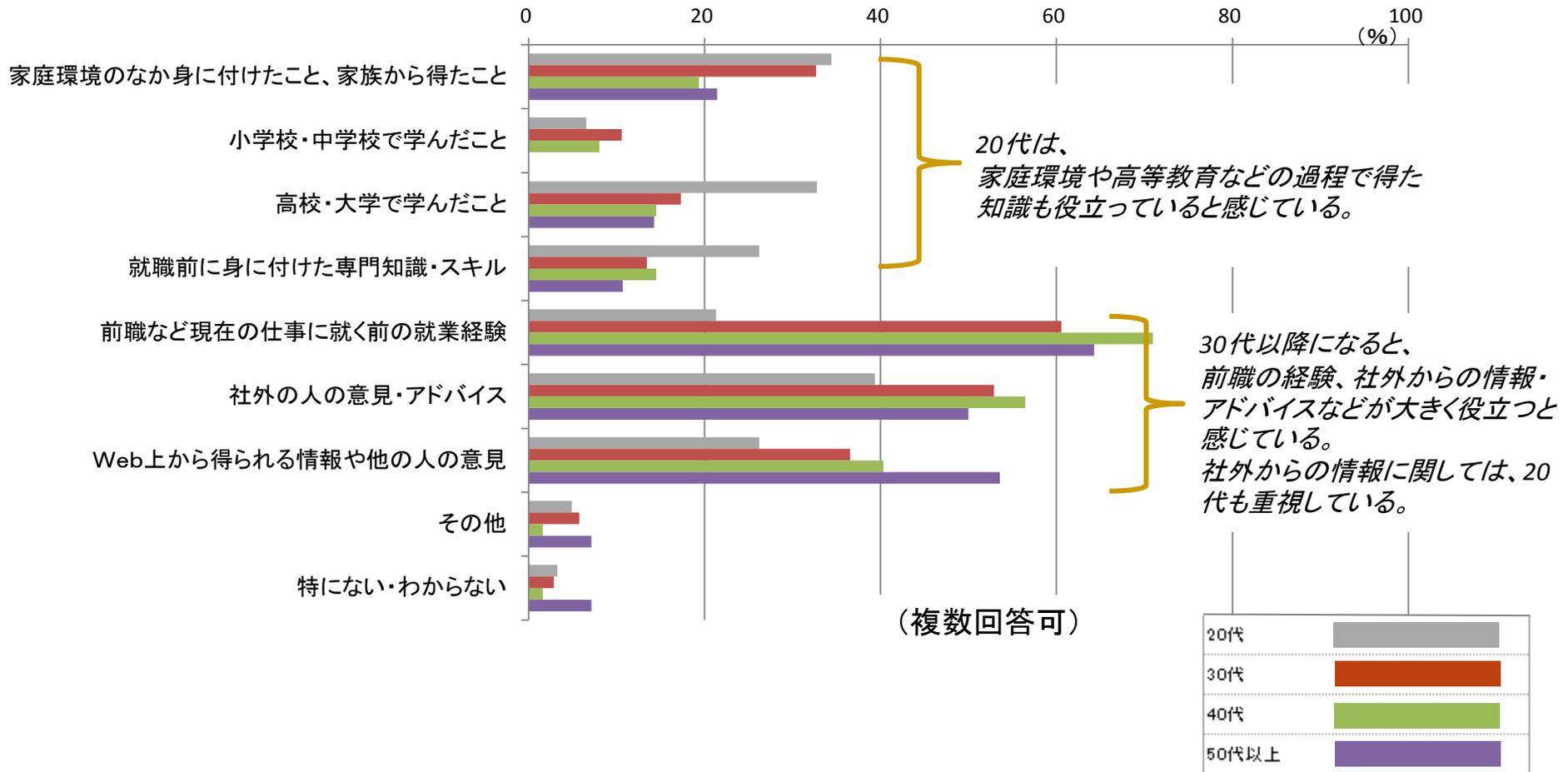
新しい会社や少人数の会社の回答者は、会社に対して、比較的多くの魅力を感じている。



「会社の魅力」との相関関係  
企業の創業時期・従業員数の規模

# 仕事に役立つ 知識・経験

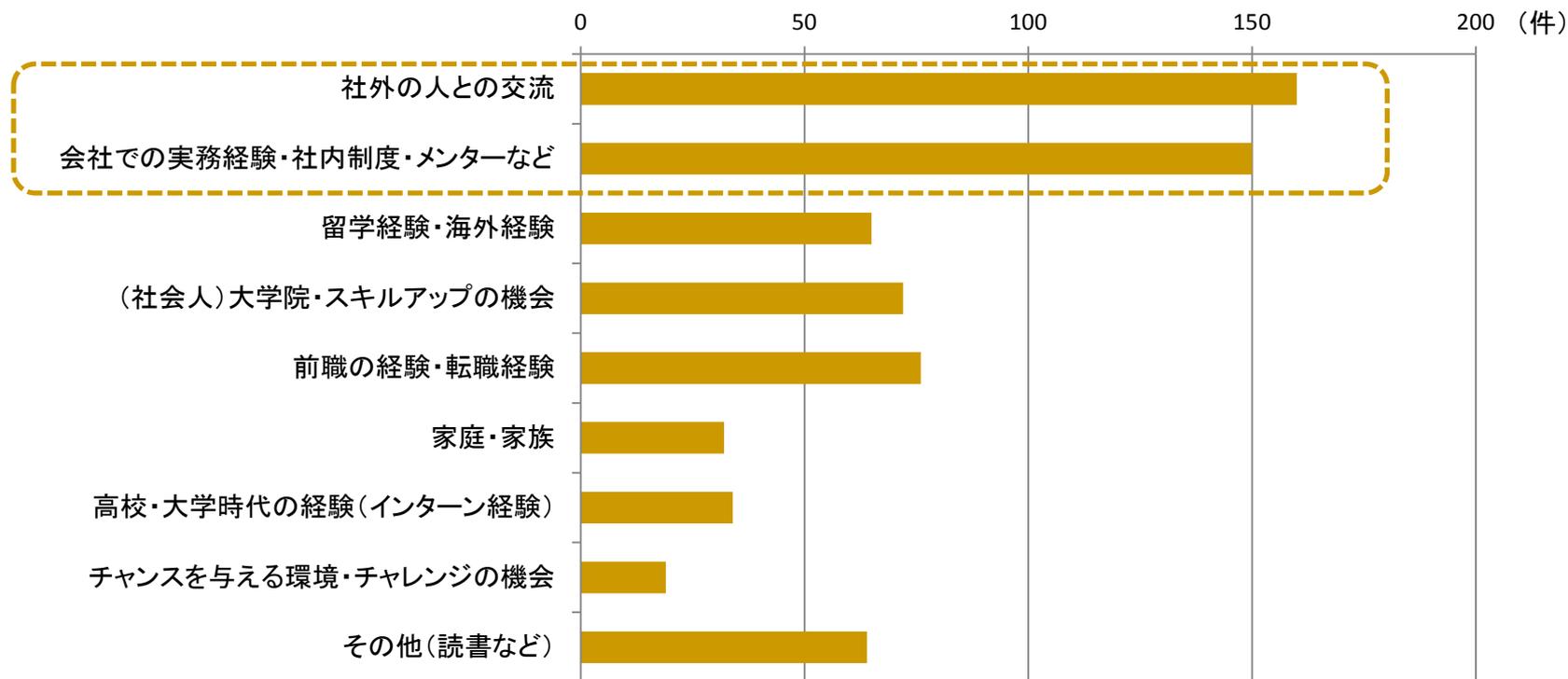
[Q12]あなたが、現在の仕事を通じて得られる知識・経験以外で、最も役立っていると思うことはどれですか？



前職の経験や社外からの情報・アドバイスに対して、  
「仕事に役立っている」という実感がある。

# キャリア形成に特に役立ったこと、あるいはこれからあればいいと思うこと (自由記述)

キャリア形成に対しては、社内の実務経験と同等以上に  
「社外の人との交流」を重視している。



(重複記述を含む)

参考:経営層インタビュー(別途実施)から

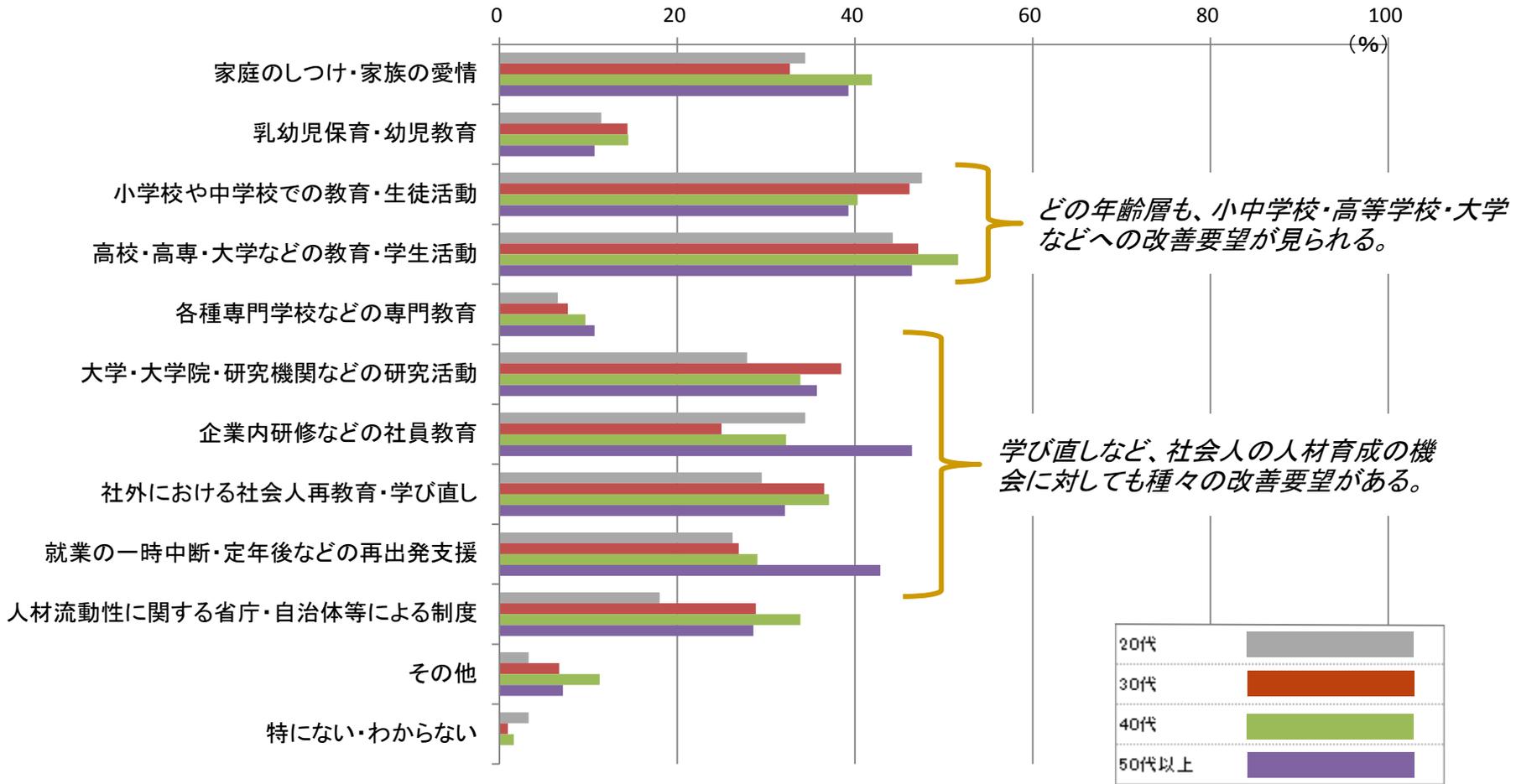
## 「起業に至る大きな要因」

- 前職の事業責任者としての経験、投資経験
- 留学経験
- 自身の生活経験や必要性からの社会課題の発見
- 技術的データの蓄積、ビジネスモデルの形成
- 公的なインキュベーション制度・施設
- 身近に居た起業家からの勧め

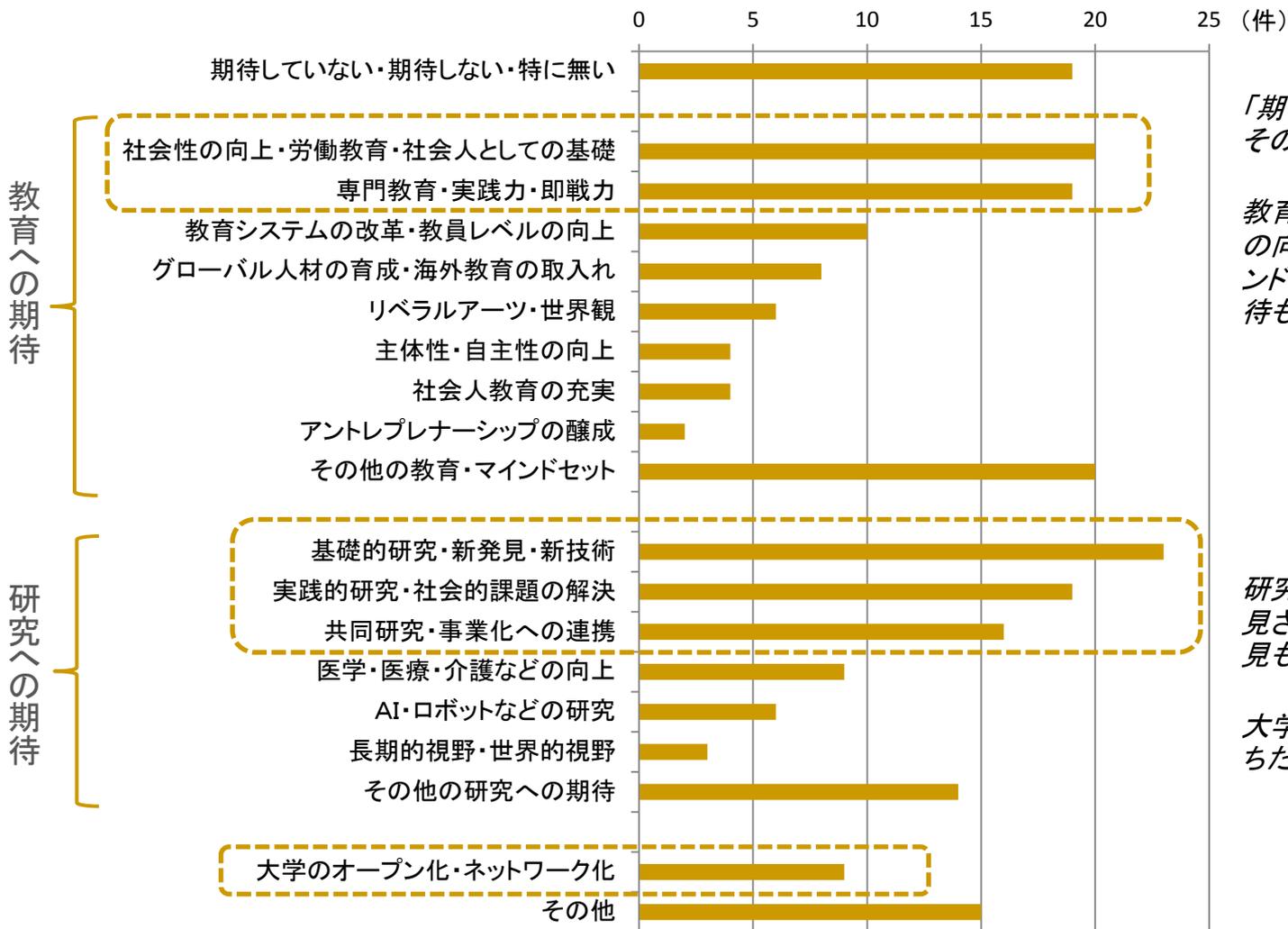
# 日本の人材育成に関する 問題意識

[Q13]従来の日本の人材育成で、  
改善すべき点・見直すべき点があるとするれば、特にどの部分でしょう？

小中学校・高等学校・大学などの  
人材育成は、年齢層に関係なく、  
見直すべきと考えている。



# 大学における教育や研究への期待（自由記述）



「期待する」という回答者が多いが、その期待内容は多種多様。

教育に関しては、社会性や実践力の向上への期待が特に多い。マインドセットを変化させる機会への期待も高い。

研究に対しては、相反する要望も散見され、両立やバランスを求める意見もある。

大学にオープン化を求め、連携を持ちたいとの希望もある。

(重複記述を含む)

## 総じて

○ 第4次産業革命のような変革は、生産性向上などポジティブな変化としてとらえる人が多く、仕事や働き方を大きく変えていくとイメージされている。一方で、労働や情報などの二極化や格差拡大を懸念する人も少なくない。

○ 現下の人員・人材の不足感は強い。

人員が足りている場合でも、人材に対する不足感は強く、求められる人材像やその専門性は多様である。インターンの受け入れも活発である。人員・人材の不足感は、採用以外にも種々の方法で解消が図られようとしている。

○ 転職経験者が多く、人材流動性の高まりを感じとれる。前職の経験は、現在の仕事にも役立っているとの実感がある。

また、特に創業からの年数が浅い新しい会社において、会社に魅力を感じて働く人が多く、新技術の導入などにも積極性が見られる。

○ オープンイノベーション時代を反映して、社内の実務経験と同等以上に、社外からの情報やアドバイスを重んじる傾向が、どの世代にも見られる。