

成長分野の人材育成・人材確保に係る政策の推進について

～ 1万人政策ニーズ調査を踏まえて ～

平成 27 年 8 月 20 日

このレポートについて

平成 26 年 11 月に、全国 1 万人を対象として、地域における ICT を活用した政策へのニーズに関するアンケート調査を行いました。

調査の目的:	地域における問題を解決するために推進されている情報通信技術を活用した各種政策に対する、市民の関心や認知、ニーズについて明らかにすること
調査対象:	全国の成人男女
調査方法:	インターネットによるアンケート調査
調査期間:	平成 26 年 11 月 20 日～12 月 17 日
回答者数:	総回答数 11,006 通 うち政策ニーズ分析対象 9,929 通

このレポートでは、これら調査のうち「成長分野の人材育成・人材確保」に係る政策に関する分析結果についてお知らせします。

調査概要

成長分野の人材育成・人材確保に係る分野では、以下の 3 つの施策について、調査をしました。

1. 成長分野のスキル向上に対する資格制度(キャリア段位制度)を活用し、高いスキルの人材を積極的に活用する企業を支援することにより地域産業の底上げを図る。
→以下、『キャリア段位制度を活用した地域産業の底上げ』
2. 社会人の再就職やキャリアアップに向けて、インターネットを活用した教材で受講者がいつでもどこでも、また自分の進度に応じて学べる教材を提供する。
→以下、『社会人に向けたインターネットを活用した教材の提供』
3. これまでに例のない業態を含め、起業家に対して、諸手続きや経営に係る業務を指導する専門家を紹介したり、人材のマッチング、資金援助等の支援を行う。
→以下、『起業家に対しての支援』

また、データの分析は、関心度、認知度、推進要望の有無の観点から以下の区分で行いました。

年代別	: 20 代、30 代、40 代、50 代、60 代以上
地域ごと	: 各都道府県、地方別
職業	: 公務員、経営者・役員、会社員(事務系、技術系、その他)、自営業、自由業、専業主婦、パート・アルバイト、学生、その他
職務経験	: 人材の育成や就労に関わる事業者や団体、あるいは職場で関連する部署(例: 人材紹介や派遣、採用担当者、人事担当者等)への所属経験

以下に、全体の傾向に続いて、「地域」「職業」に関する分析結果を示します。

全体の傾向

はじめに、施策ごとに関心度、認知度、推進要望の有無をたずねて得られた回答の結果をもとに、個別の施策に関する傾向を示します。

[1] 関心度・認知度

関心度については、キャリア段位制度や起業家支援といった、新しい産業や事業者を支援する取組への関心よりは、社会人に向けたインターネットを活用した教材の提供への関心がやや高い結果になりました。認知度も、同様

の傾向を示しています(図1、図2)。

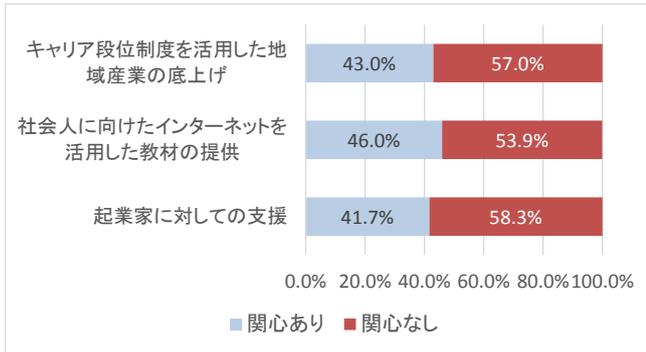


図1 施策における関心度

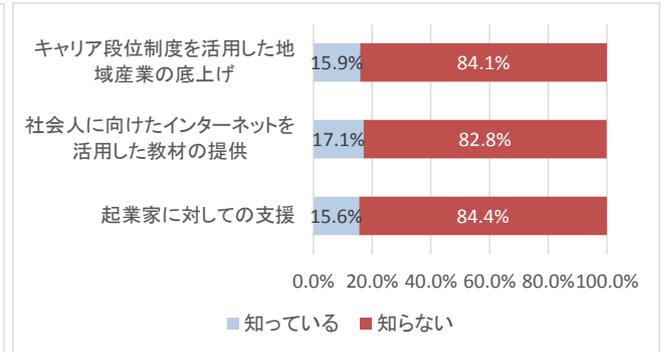


図2 施策における認知度

[2] 推進要望

推進要望においても、関心度と同様に、「社会人に向けたインターネットを活用した教材の提供」への要望が他の施策よりもやや高くなっています。(図3)。

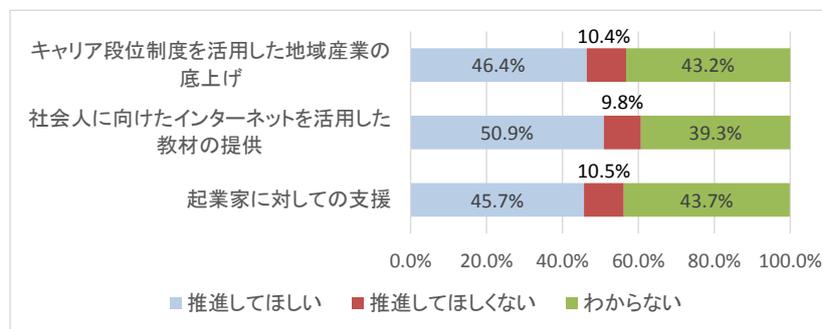


図3 施策における推進要望

地域による政策への関心の差

次に、地域ごとの政策への関心度合いについて比較します。まず政策への関心度合いについて、地方別に整理しました。東北地方において、いずれの政策に対しても関心が高いことがうかがえます(図4)。

なお、個別の都道府県について比較すると、必ずしも地方の傾向をそのまま反映してはいません。個別の政策については、沖縄県、鹿児島県、高知県など、東北地方以外の県でも、政策に対する高い関心や推進要望が表れている地域が見られます(表1、表2)。全般に、大都市圏周辺よりは地方において、政策への関心や推進要望の高い地域が目立ちます。

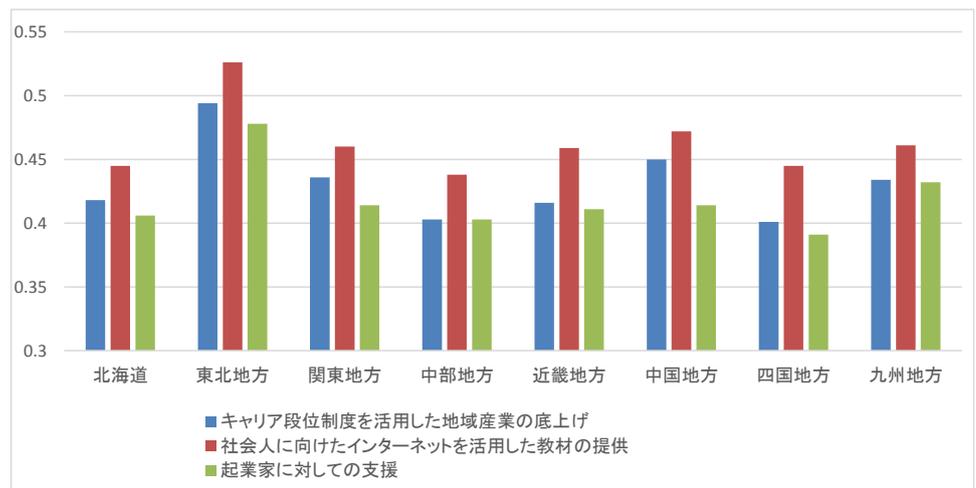


図4 政策への関心(地方別)

	1位	2位	3位	4位	5位
キャリア段位制度を活用した地域産業の底上げ	福島県	山形県	宮城県	広島県	鳥取県
社会人に向けたインターネットを活用した教材の提供	福島県	青森県	沖縄県	鹿児島県	山形県
起業家に対する支援	福島県	沖縄県	鹿児島県	青森県	山梨県

表1 施策における関心度(上位5県)

	1位	2位	3位	4位	5位
キャリア段位制度を活用した地域産業の底上げ	岩手県	沖縄県	山梨県	鹿児島県	奈良県
社会人に向けたインターネットを活用した教材の提供	岩手県	沖縄県	山梨県	鹿児島県	高知県
起業家に対する支援	高知県	沖縄県	熊本県	青森県	岩手県

表2 施策に対する推進要望(上位5県)

職業による政策への推進要望の差

次に、回答者の職業ごとに、それぞれの施策による推進要望を比較しました。

いずれの施策に対しても、経営者・役員や自由業で、政策に対する推進要望が高くなっています。会社員の中では、技術系会社員の推進要望は比較的高い方ですが、事務系及びその他の会社員においては、学習機会の提供に関する政策も含め、推進要望が低い結果となりました。学生では、キャリア段位制度の活用に対する推進要望が、他の施策と比較して高く現れており、学習したスキルを就職に生かしたい希望がうかがえます。(図5、図6、図7)。

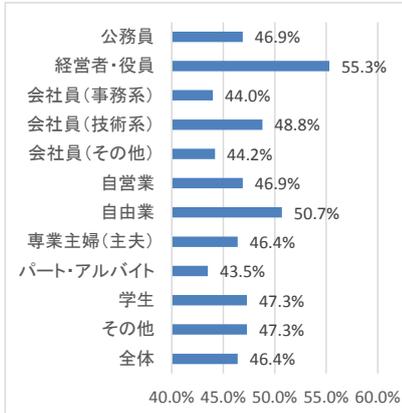


図5 施策への推進要望
(キャリア段位制度の活用)

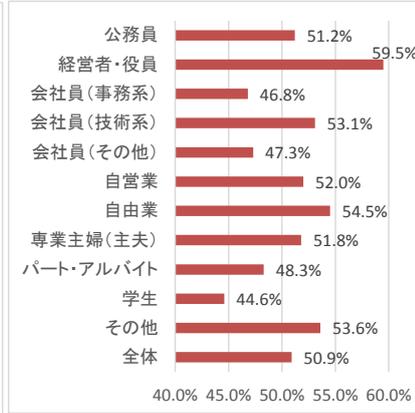


図6 施策への推進要望
(社会人向けインターネット教材提供)

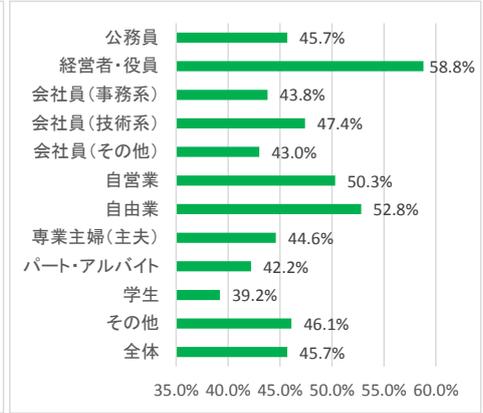


図7 施策への推進要望
(起業家に対するの支援)

政策の動向

文部科学省では、内閣府「実践キャリア・アップ戦略」に関連して、成長分野における就労やキャリア・アップを目指す生徒・学生や社会人を支援するため「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業を進めています。平成27年度は「地域版学び直し教育プログラム」として93件、「特色ある教育推進のための教育カリキュラム等」として9件を採択しています。

具体的には、専修学校、大学、大学院、短期大学、高等専門学校、高等学校等と業界等が産学官コンソーシアムを組織して職域プロジェクトを展開し、実践的な知識・技術・技能を身につけるための学習システム等を構築する取組を支援するものです。そのような取組を通じて、成長分野等における中核的専門人材や高度人材の養成を図っています。(図8)。

また、厚生労働省では、キャリア形成助成金の一環として、環境、健康等の重点分野での人材育成のために、企業が職員に対して実施する訓練への助成金を設定し、成長分野の企業を支援しています。

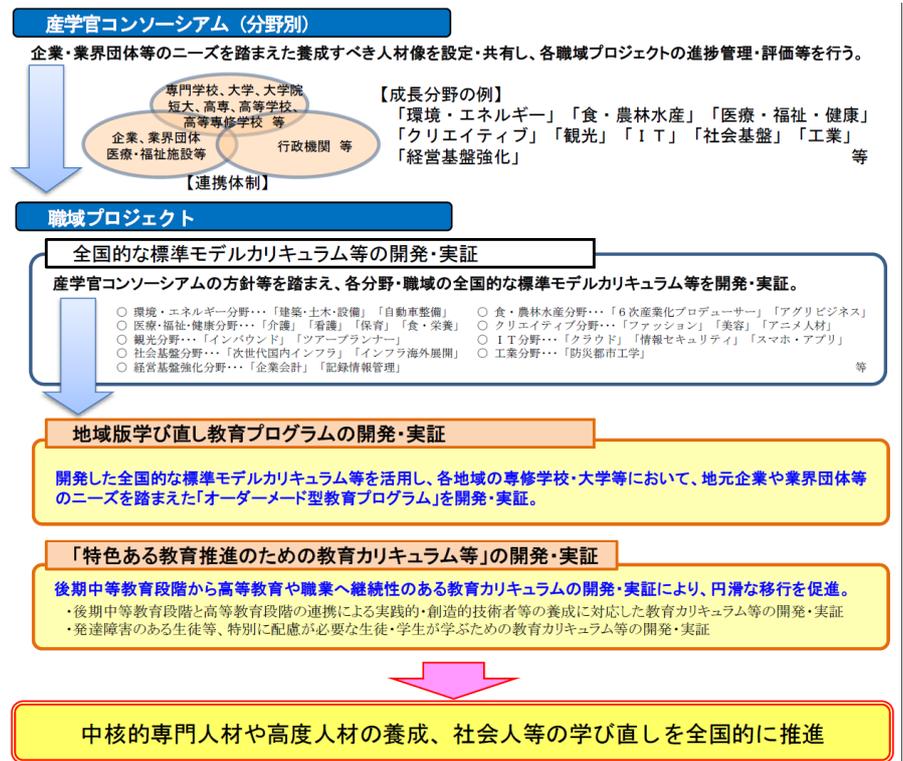


図8 平成27年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業概要 (出典：文部科学省)

最近の事例における成果

内閣府では、平成 24 年度から平成 26 年度まで、「実践キャリア・アップ戦略」として、実践的な職業能力の評価・認定制度(キャリア段位制度)を構築してきました(図 9)。

(1) 介護プロフェッショナル、(2) カーボンマネジャー、(3) 食の6次産業化プロデューサーの3分野ごとに、実践的なキャリア・アップの仕組みを構築することを通じて、各分野への労働移動を促すとともに、専門の人材を育成・労働移動することを目的としています。

対応する分野の事業者においても、これらの認定を受けた職員を採用や人事考課において判断材料にしていくよう、業界側との連携も合わせて取組を進めると共に、文部科学省、厚生労働省等、関連する省庁において事業を推進しつつ、制度の改正も行ってきています。

平成 26 年度までにそれぞれの分野で評価者や審査員を要請し、合わせて各レベルの技能者を認定してきました。平成 27 年度以降は、各分野の実施機関が中心になって、業界と協力して人材の育成と活用を進めていきます。

■ キャリア段位制度の全体像

- ①介護プロフェッショナル、②カーボンマネジャー、③食の6次産業化プロデューサーを選定し、実践的な職業能力に重点を置き、「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の両面を評価し、7段階のレベルの認定を行うこととしています。
- 24年度に実施機関の公募を行った上で、24年秋からレベル認定を開始し、全国に普及させていきます。



図 9 キャリア段位制度の概要 (出典：キャリア段位制度パンフレット)

考察

調査結果から、3つの施策において、以下のような傾向が明らかになりました(4ページまでに紹介しなかった分析結果を含みます。ご興味をお持ちの方はお問い合わせください)。

- ・ 年齢層別では、高い年齢層ほど関心が高く、推進して欲しいというニーズも高い。20歳代から30歳代の層では、関心は高いとは言えない。
- ・ 都道府県単位では、関心の高い地域、推進要望の高い地域等、都道府県ごとに差異がある。全般的には東北地方で関心及び推進要望が高く、そのほか高知県、鹿児島県、沖縄県で推進要望が高い。
- ・ 職業別では、経営者・役員層ではそれぞれの政策への関心及び推進要望とも高い。ただし認知度は20%程度である。会社員の中では、技術系で高い関心及び推進要望を示すが、他はむしろ全体平均よりも低い。学生は、政策への認知度は高く、およそ30%が認知している。キャリア段位制度等による地域産業の振興には高い推進要望を示すが、起業支援に対する関心や推進要望は全体平均よりも低い。
- ・ 人材の育成や就労に関わる事業者や団体、あるいは職場で関連する部署(例：人材紹介や派遣、採用担当者、人事担当者等)への所属経験がある場合、各施策への関心及び推進要望は高くなる。ただし、3年以上の経験を持つ場合、経験3年未満よりは若干下がる。推進要望においてその傾向がやや強い。

これらの傾向から、今後のICT活用の方向性として以下のようなことが考えられます。

- ・ 成長分野での人材の育成や、育成された職員の活用について、ICTを活用して情報公開や情報交換を進める。学生や社会人への認知を高め、成長分野に係るキャリア・アップのための学習やその活用に向けた意欲の向上を図る。
- ・ 政策への関心の高い地域においては、事業者と求職者のマッチングを行う仕組みの開発・改良を進めるなどして、成長分野の産業の育成と人材の育成・定着が進むよう重点的に進める。

分析：パイプドビッツ総合研究所 出口太郎

このレポートに関するお問い合わせ先： 株式会社パイプドビッツ パイプドビッツ総合研究所 出口太郎
電話：03-5575-6601 e-mail: pb-lab@pi-pe.co.jp