

# 5 第4次産業革命時代(超 AI 時代)に生存できる職業人の社会人基礎力を定義する

「IT 力」をコアとした人材力の抜本的強化が必要不可欠である。



## IT人材をとりまく現状と見通し

- 一定の前提を置いた試算によれば、**2020年にはIT人材が37万人、2030年には79万人不足**
- 特に、「情報セキュリティ人材」や「ビッグデータ」、「IoT」、「人工知能」を担う「データ・AI人材」の**不足は深刻**
- ITベンダー、ユーザー企業に広くIT人材がいる米国に比べ、**日本では一部ベンダー、ユーザー系IT子会社に偏在**

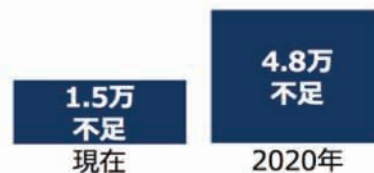
**2020年にIT人材全体で36.9万人不足**



**情報セキュリティ人材は19.3万人不足**



**データ・AI人材は4.8万人不足**

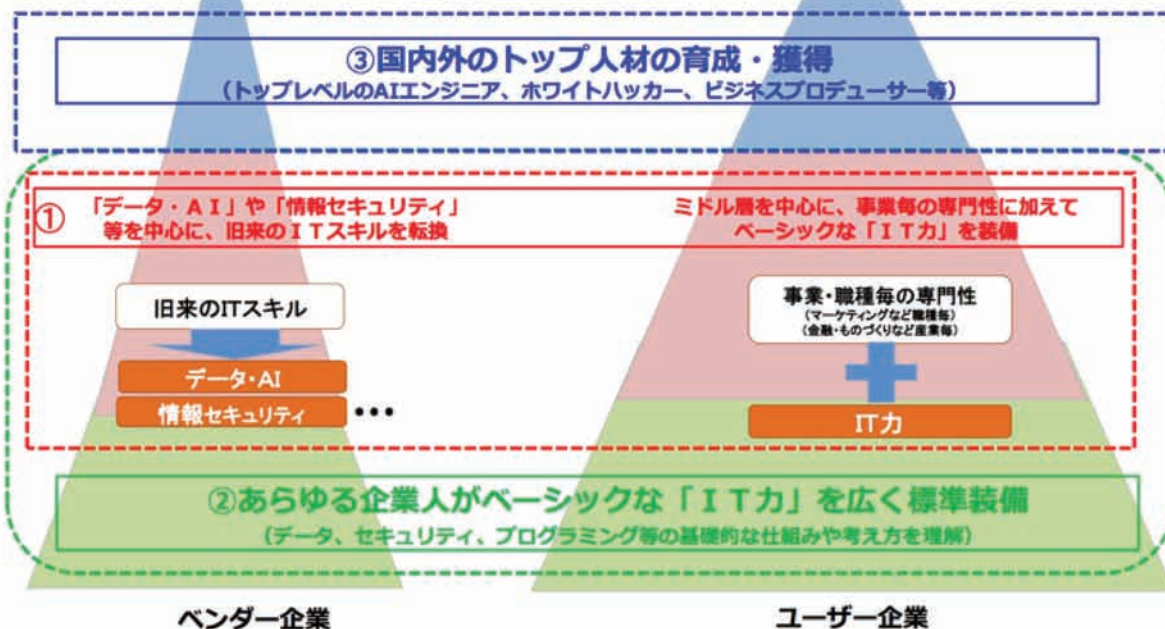


出典：新産業構造部会人材・雇用パート (討議資料) 平成29年2月13日 経済産業省

## 我が国人材の「IT力」の抜本強化の方向性

下記の3点についてただちに着手すべき

- ① 第四次産業革命下でビジネスを支えるミドル層の人材の育成
  - ・「データ・AI」や「情報セキュリティ」等を中心に、ITベンダー企業のミドル層のスキルの抜本転換
  - ・ユーザー企業でビジネスの最前線に立つ人材に、「IT力」のインプット
- ② ベンダー・ユーザーを問わず、我が国で働くあらゆる企業人がベーシックな「IT力」を標準装備
- ③ 国内外のトップ人材の育成・獲得



## 我が国人材の「IT力」を抜本強化するにあたっての課題

1. 大学など教育・人材育成を行う供給サイドと産業界におけるニーズとのミスマッチが恒常的に生じている。
2. 3つの人生ステージ（教育を受ける/仕事をする/引退して余生を過ごす）のモデルが大きく変質する中、本来、教育の重要なターゲットとなるべき社会人の学び直しについて、時間的・金銭的制約がボトルネックとなって実行が不十分。
3. 米欧では、文理の壁を越えてコンピューター・サイエンスを修得したり、ダブル・メジャー（複数専攻）は当たり前。トータル・ピクチャーのもとで実践重視。  
日本では、一方通行の座学中心が主流で、文理の壁、教員別に分断された講座内容等、専門領域の教育も縦割り。  
今こそ改革を断行して、量・質ともに、コンピューター・サイエンスを中心に、世界で勝負できる総合力の育成を図るべき。
4. 2020年から初等教育で始まるプログラミング教育を成功させるため、子供たちが楽しんで学べる優れた教材の開発や教える人材（教員及び民間ICT支援人材）の育成・確保を急ぐ必要あり。
5. トップレベルのIT人材を創出するための実践的な「修練の場」が不十分。  
トランプ政権下で、国際的な人材獲得競争が新たなステージに入る中、高度外国人材の獲得・活用が不十分。
6. 企業の採用・処遇において、身につけた個々人のスキル・能力が十分に評価されていない（習得するプログラミング言語によって本来得られる報酬レベルは異なるべき）

## 【第4次産業革命時代に求められる社会人基礎力の定義イメージ】

- 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。



### 最後に

第4次産業革命時代の社会人基礎力は、2035年以降、我が国及び世界において中核的な職業人材として活躍が期待される小樽商科大学の卒業生の「Work as Life」＝人生の充実にとって欠かせない力です。

多動的に、文理の壁を飛び越えて、コンピューターサイエンスを学び、ダブルメジャーを当然と考え、「IT力」を職業人としての基本スペックとして備えていくことが重要です。

職業人材としての、付加価値の源泉は刻々と変化する可能性が高い中、「能力・スキルを生涯、アップデートし続ける力」が、第4次産業革命時代の社会人基礎力と言えます。

# 「平成 29 年度 社会人基礎力白書」に寄せて

国立大学法人小樽商科大学 商学部社会情報学科 准教授  
兼グローバル戦略推進センター教育支援部門副部門長  
学長特別補佐(アクティブ・ラーニング開発担当)

大津 晶

## 〇はじめに

公益社団法人緑丘会におかれましては、日頃より母校のキャリア教育ならびに現役学生の就職活動等にたいへん篤いご支援をいただいておりますこと、この場を借りて御礼を申し上げます。

小樽商科大学は平成 18 年に教育開発センター(現 グローバル戦略推進センター教育支援部門)にキャリア教育開発の組織を設置して本格的なキャリア教育を開始し、今日に到る 10 年余りのあいだに折々の社会経済や新卒採用の情勢に応じて種々の取り組みを進めて参りました。大学等の高等教育機関におけるキャリア教育が義務化されて以降、多くの大学が学生のキャリア形成支援を導入していますが、キャリアセンター等による限定的な就職活動支援にとどまる事例が多いなか、本学においては建学以来掲げてきた建学の精神である「実学実践」の下に、教育開発センター(当時)を中心とした教育改善の柱としてキャリア教育を位置づけ「キャリアデザイン 10 年支援プログラム」を推進して参りました(平成 25 年度社会人基礎力白書を参照)。

本学のキャリア教育の基本方針である「学生を徹底的に鍛え、グローバルに活躍するタフな人材を育成する」という考え方はアクティブ・ラーニングの全学的取り組みに展開され、現在は本学の教育上のミッションとして位置づけられるまでになっています。さらに「アクティブ・ラーニング」は初中等教育の学習指導要領に本格的に導入されることが決まり、アクティブ・ラーニング開発において先端に位置する本学には幅広くその普及を推し進める先導的役割が強く期待されております。

また本学は平成 27 年には「文部科学省教育再生加速プログラム(テーマⅣ):ギャップイヤー制度等の長期学外学修推進」に採択され、これに合わせて正課科目「インターンシップ」の抜本見直しを行い、オフキャンパス・エデュケーションの多様化と質の向上を図っております(平成 28 年度社会人基礎力白書を参照)。

さて、本学のキャリア教育体制の中で重要な位置を占める正課科目の一つである「エバーグリーン講座(平成 27 年度社会人基礎力白書を参照)」が本年をもって開講 30 周年を迎えました。これを記念して平成 29 年 11 月には「エバーグリーン講座開校 30 周年記念大会」が催され、改めて緑丘卒業生の母校と後輩たちへの深い愛と本科目のキャリア教育的意義についての価値を確認することができました。そこで今年度の社会人基礎力白書への寄稿にあたり、現在制作中のエバーグリーン講座開校 30 周年記念誌の特集記事の一部を再編集し、「エバーグリーン講座で学ぶ社会人基礎力」の特集を企画することとしました。以下は平成 25 年度から平成 28 年度までの 4 カ年のエバーグリーン講座講義録の中から幅広い年代の多様なキャリアを有する講師の言葉を選び、それらに社会人基礎力の実践事例を見いだすことを狙いとしたものです。現役学生諸君には本記事を通じて先輩の経験から緑丘人の社会人基礎力を学び取っていただくと同時に

に、いつの日かエバーグリーン講座講師として母校の教壇に立ち後輩の良き手本を示していただくことを願うものです。

## ○「会社」とは何か

「緑丘人の社会人基礎力」を学ぶにあたり、まずはエバーグリーン講座で登壇された卒業生の言葉から「会社」と「仕事」の本質について理解を深めておこう。

26年間にわたる銀行員時代にさまざまな経営者や企業人と接し、現在は電設資材の総合商社の役員として経営に参画している櫻庭秀和さん(昭和52年卒/ミツワ電機(株)取締役)が就職したのは三井銀行(現・三井住友銀行)だった。都市銀行が大きく再編される時代の中で大手商社からオーナー経営者などとの幅広い人脈を築いた櫻庭さんは49歳の時にミツワ電機に移る。

櫻庭さんの豊富な経験に基づいた講義内容から「会社」というものの基礎知識を整理してみる。

まず日本には約382万の会社がありそのほとんどが中小企業であることを知っておきたい。中小企業とは、卸売業では資本金が1億円以下、従業員100人以下。小売業やサービス業では資本金5千万円、従業員50人以下が中小企業と分類される。また会社法での定義では、資本金5億円以上、あるいは負債が200億円以上ある会社が大企業だ。これらの定義に従えば日本には大企業1万1千社に対して中小企業がおよそ380万9千社存在する。つまり日本の会社の99.7%は中小企業ということになる。

大企業はさらに証券取引所で株式を公開している上場会社3,531社(当時)と公開していない非上場会社に分類できる。上場会社のメリットとしては、多くの投資家から返済義務のない資金を調達できること。社会的な信用も高くなる。デメリットはまず、財務状況を公開する必要があり、経営を株主に監視されることがあげられるだろう。四半期ごとに業績を公開する必要があることから、目先の業績を追わざるを得なくなり長期的な視点に立った経営がしづらくなる。同じように非上場会社のメリットとデメリットを考えてみよう。メリットは、株主が限られていて長期的な視野で経営ができること。そして財務状況などの公開義務がなく、さらには、買収されるリスクもない。一方でデメリットとしては、社会的信用や知名度が上場会社に比べると低くなるし、株式市場から調達できないので、資金調達はほぼ銀行借入に限られてしまう。

つぎに同族経営と非同族経営という分類から企業を見てみよう。同族経営とは、特定の親族などが支配・経営する組織を指す。支配とは、創業家の一族が相当数の株式を所有したり、あるいは経営において実質的に主導権を握っていることだ。同族経営のメリットは、まず株式買収のリスクが少ないことだろう。そして長期的な視点で経営を進めることができる。さらに、後継者の育成を計画的に進められる。創業者の理念や思い、哲学の言葉をしっかりと残し続けることができるのだ。同族経営のデメリットはなんだろう。後継が長男に限定されると、経営能力のない者が経営者となるリスクが高まってしまう。そして会社や資産の私物化、公私混同を招くことがある。またトップのまわりにイエスマンが多くなって、問題が起きても表面化しないことにつながる。ミツワ電機もまた、メリットとデメリットを併せ持った同族経営企業だ。

さて、それでは「良い会社」とはいったい何か？銀行での融資業務と商社での資金調達業務の双方の経験を踏まえ櫻庭さんが示した「銀行はどんな企業に融資するのか」という基準が参考に