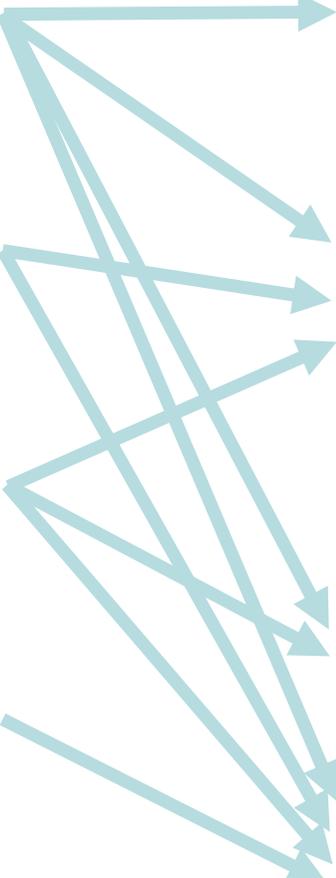


第6回WGでの主なご意見とこれを踏まえた論点 (人材育成)

主体	育成対象	現状と課題	主な論点
<p>行政</p> 	<p>行政職員、 発注者</p>	<ul style="list-style-type: none"> • どんな人材を育成すべきか、目標が不明確である • DX等の施策に特化した研修もある • 研修以外の人材育成の取組は充実性に乏しい。従来のやり方はイノベーションを起こす人材育成ではない 	<ul style="list-style-type: none"> • 技術力向上に自発的に取り組む環境整備ができていないのではないか • 育成された人材が活躍できる場が提供できていないのではないか • 新技術を積極的に活用する発注者が必要ではないか • イノベーションを起こす人材、新技術を活用する人材の育成方法が必要ではないか
<p>業界</p>	<p>民間技術者 (専門 若手 外国人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • どんな人材を育成すべきか、目標が不明確である • 従来からの内容が中心で充実性に乏しい。従来のやり方はイノベーションを起こす人材育成ではない • 各団体に委ねられている • 人材育成に十分な投資がなされていない 	<ul style="list-style-type: none"> • 技術力向上に自発的に取り組む環境整備ができていないのではないか • 育成された人材が活躍できる場が提供できていないのではないか • 人的資本投資を促すべきではないか • 新技術を積極的に活用する民間技術者が必要ではないか • イノベーションを起こす人材、新技術を活用する人材の育成方法が必要ではないか
<p>民間</p>	<p>異分野からの 人材</p>	<ul style="list-style-type: none"> • どんな人材を育成すべきか、目標が不明確である • 人材育成に十分な投資がなされていない 	<ul style="list-style-type: none"> • 建設分野のための技術開発を行う人材を発掘すべきではないか • イノベーションを起こす人材、新技術を活用する人材の育成方法が必要ではないか
<p>学</p>	<p>学生等</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 建設業の魅力発信、向上に努めている 	<p>(-)</p>

建設業界において、担い手不足が深刻化する中、建設インフラの整備や管理にイノベーションを起こす人材、新たな技術を活用する人材を育成する必要がある。技術者がみずから主体的に知識や経験を向上させるためにどういったことが必要か。

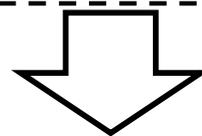
① 技術者が自発的に知識の向上や経験できる機会を増やすために国、業界、企業がそれぞれ取り組むこと。

- ・これまでは知識の習得が主であったが、経験をベースに培われるスキルの習得が必要であり、プロジェクトを経験する過程で、知識を体系化し、共有するようなことを如何に取り組むか。
- ・育成された技術者を活用するための仕組みをどのように構築するか。

② 企業が人的資本投資に積極的に取り組むことを促すために国が留意すべき点。

③ 異分野からの人材を育成するために国や業界、企業が取り組むべきこと。

- ・イノベーションに繋がる人材の育成のために、人材の流動化や多様性を確保すること
- ・育成方法の抜本的な見直し、今までと違うやり方を取り入れていくこと



上記の論点についてご議論いただきたい。
また、この他、議論すべき論点があれば、お示しいただきたい。

第6回WGにおける主な意見(人材育成)

<人材育成について>

- 富士通で行われている企業の中で人を育成する、キャリアを自ら作っていくための人事制度は、若い人にとって、とても魅力的であるが、このようなジョブ型雇用制度等を導入する上で、社員には色々な変化の対応で大変な思いをさせてしまっている面もあり、それでも制度を推進していくためには、経営側の意思、トップダウンが重要である。
- 若手社員に対するロールモデルやキャリアパスについて、富士通では、ロールモデルも特定の活躍している方だけでなく様々な方の良い所取りをして、自分の糧にして成長していけばよいということや、キャリアパスについても、それぞれスピードや最終的な高さは異なるため、自分らしく、何が一番自分にとって幸せなのかといったところも考えながら、キャリアとライフを考えてもらえれば良いなど、多様性を確保しつつ、不安を取り除けるよう、人事側と社員の対話を通じて示されており、よい取組で参考になるのではないかな。
- 大学院への博士課程への派遣などは、理系の分野で技術開発や研究との親和性が高く、有効な取組ではないかな。

これまでの議論を踏まえた人材育成に関する課題と方針

主体	育成対象	課題	対応方針
行政 業界 企業 (共通 事項)	発注者 技術者 専門 若手 外国人	<ul style="list-style-type: none"> ・どのような人材が求められているのか、どのような人材を育成すべきか、目標が不明確である ・人材の不足が深刻化する中、省人化のためのDX技術の活用が必要で、DX人材の育成が一層重要である。 ・研修以外の人材育成の取組は充実性に乏しい。従来のやり方はイノベーションを起こす人材育成ではない。 ・イノベーションを生み出す人材への育成が必要で、育成方法を抜本的な見直し、今までと違うやり方を取り入れていかないと育たない。特に人材の流動化や多様性が重要である。 ・これまでは知識の習得が主であったが、経験をベースに培われるスキルの習得が必要である。 ・多様な人材の確保が望まれる中で、従来のメンバーシップ型雇用には拘泥しては、人材不足が深刻化し、同種産業内の人材、異業種産業内の人材、さらには国外の人材の確保競争も厳しくなる状況下では、相対的に魅力が低下し続ける。 ・人事制度への見直しはカルチャーの変革でもあるため、従業員への負担も大きく、また、一気に進める必要があり、多大な労力が課題となる。 ・国際標準化に関する人材育成がなされていない 	<ul style="list-style-type: none"> ・技術力向上に自発的に取り組む環境整備を構築すべき ・育成された人材が活躍できる場を提供すべき ・イノベーションを起こす人材、新技術を活用する人材、国際標準化を進める人材を育成する仕組みをつくるべき ・業務、組織、人材、カルチャーを全方位的に、また組織全体で変革を根強く進めることが有効であるため、経営層まで含めた意識醸成を図るべき ・従来の人事・雇用制度にこだわらず、官民の垣根も越えて業界全体で、職種、部局、組織間での人材の流動や中途採用の積極的活用などの柔軟な人事登用の仕組みを導入するとともに、人的資本投資を強化すべき
行政	発注者、行政職員	<ul style="list-style-type: none"> ・新技術を積極的に活用する人材が不足している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新技術を積極的に活用する発注者のための人材育成をすべき
業界	技術者 専門 若手 外国人	<ul style="list-style-type: none"> ・研技術者の育成は各企業(一部の団体)に委ねられている 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材不足が懸念される中、最新技術の導入を進めるためには、業界全体で技術者の育成体制を充実すべき
企業	技術者 専門 若手 外国人	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成に十分な投資がなされていない ・若手、外国人にとって魅力的な人事制度の構築や支援が十分ではない 	<ul style="list-style-type: none"> ・建設分野のための技術開発を行う人材、特に異分野との融合によるイノベーション人材を発掘するべき

第6回WGにおける主な意見を踏まえた論点(人材育成)

建設業界において、担い手不足が深刻化する中、建設インフラの整備や管理にイノベーションを起こす人材、新たな技術を活用する人材を育成する必要がある。技術者がみずから主体的に知識や経験を向上させるためにどういったことが必要か。

- ① 技術者が自発的に知識の向上や経験できる機会を増やすために国、業界、企業がそれぞれ取り組むこと。
 - ・これまでは知識の習得が主であったが、業界全体、または職場の中で、経験をベースに培われるスキルの習得が必要であり、プロジェクトを経験する過程で、知識を体系化し、共有するようなことを如何に取り組むか。
 - ・他分野においてはジョブ型雇用などの先進的な取組もある中で、建設分野においては、どのような制度が望まれるか。
 - ・育成された技術者を活用するための仕組みをどのように構築するか。
- ② 企業が人的資本投資に積極的に取り組むことを促すために国が留意すべき点。
- ③ 異分野からの人材を育成するために国や業界、企業が取り組むべきこと。
 - ・イノベーションに繋がる人材の育成のために、人材の流動化や多様性を確保すること
 - ・育成方法の抜本的な見直し、今までと違うやり方を取り入れていくこと



上記の論点についてご議論いただきたい。
また、この他、議論すべき論点があれば、お示しいただきたい。