



# 地方創生を契機として加速する、 群馬県産業の可能性を最大化する仕組み －群馬で働く人と東京で働く人の違い？－

2019年3月8日

明治学院大学 学長特別補佐(戦略担当) 伊藤健二

内閣府 地方創生評定委員、政策創造塾長

第4次産業革命での基礎的ITリテラシー委員会 座長

元慶應義塾大学院特任准教授、元早稲田大学客員主任研究員

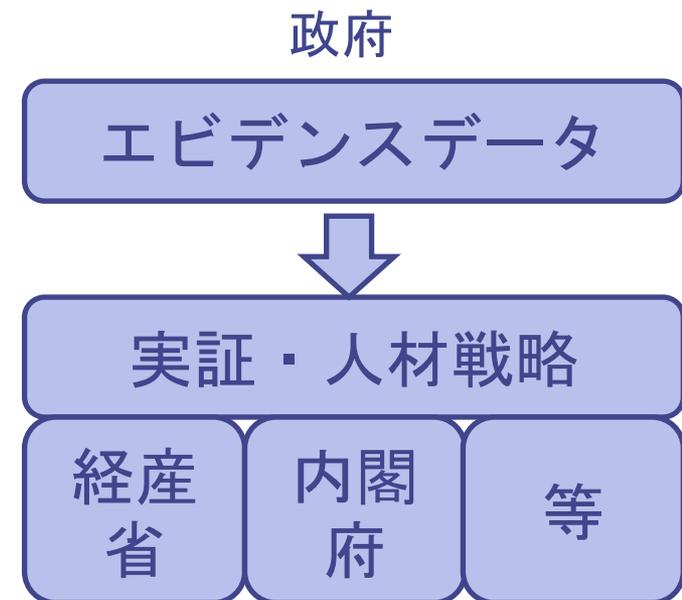
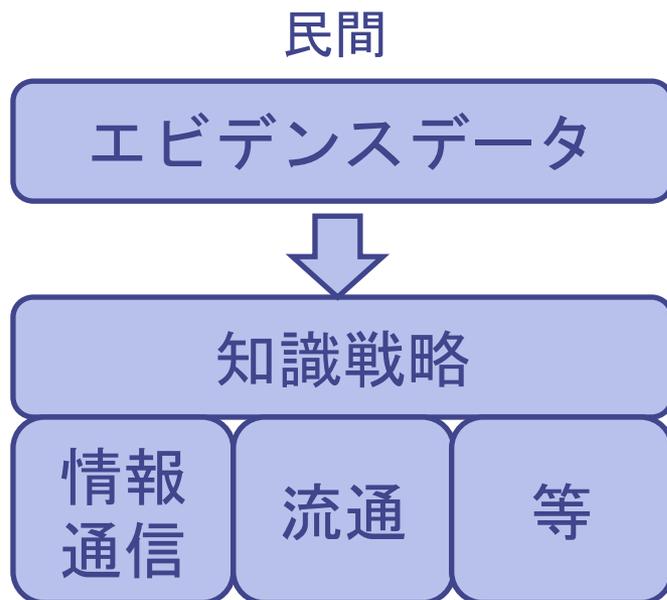
元みずほ情報総研 知識戦略ソリューション室 シニアマネージャ

[kenjiito@mail.meijigakuin.ac.jp](mailto:kenjiito@mail.meijigakuin.ac.jp)



# 自己紹介

- 2014年まで慶應義塾大学 大学院政策メディア研究科特任准教授
- 政策創造塾：20以上の自治体の方々、民間企業と7年に亘って地方政策立案
- 2006年まで、みずほ情報総研の知識戦略ソリューション室
- 文部科学省、経済産業省、内閣府、人事院等の人材育成に関連した、8省庁のアドバイザー、委員を歴任
- 政府の成長戦略「実践キャリア・アップ戦略（6次産業を含む）」推進チーム専門タクスマンバー（有識者）
- 人材育成等、様々な分野における様々なアワードの審査員（国土交通大臣等、5大臣賞等）



# 第4次産業革命の下で求められる人材【経産省、厚労省】

## 政策の柱①：第4次産業革命の下で求められる人材

● 圧倒的に不足しているIT・データ人材を中心に、新しいスキルやコンピテンシーを装備するための、人材育成・教育エコシステムを国を挙げて構築する

### ① トップ人材の創出・獲得

内外トップレベルの  
ITテクノロジスト、ビジネスプロデューサー

イノベーション  
施策と一体で  
育成

- ・未踏人材、IoT推進ラボ
- ・指定国立大学、卓越大学院
- ・産学官連携の加速
- ・経営人材育成ガイドライン
- ・トップ外国人（セキュリティ等）等

### ② IT人材の抜本的な能力・スキル転換

分野横断的  
スキル

×

産業・専門別  
スキル

各産業における  
中核的IT人材

生涯たゆま  
ない学び直  
し・スキルの  
アップデート

- ・IT人材需給
- ・ITスキル標準の抜本改訂
- ・人材育成の抜本拡充等

データ・  
IT・  
デザイン  
サービス

製造業  
金融業

本事業のスコープ

### ③ ITリテラシーの標準装備

全てのビジネスパーソンに  
基礎的ITリテラシー

第4次産業  
革命下の  
ITリテラシー  
の標準装備

- ・大学等とも連携したIT・データスキルの学び直し等

初等中等教育・高等教育等を通じて  
日本人全体のIT力を底上げ

- ・小中高プログラミング教育必修化
- ・新たな実践的高等教育機関
- ・数理・データサイエンス教育強化等

# 概要

## I. 社会で求められる力、自分の進路希望？エビデンスデータ？

## II. 政府の地方創生政策？

- DMO？インバウンドをはじめとする観光産業の盛り上がりの例。4000万人へ！
- 地域商社？名産品、ふるさと納税の可能性

## III. 群馬県の地方創生（群馬県庁の戦略概要紹介）

- 人口の分析
- 産業の分析

## IV. 群馬県の特徴？

- 観光関連政策：富岡製糸場
- ぐんまちゃん アンテナショップ

## V. 東京オリンピック2020に向けて、MICEの効果を持続させる、DMO？

- 外国人、日本人の群馬に来た人の拡散力向上、リピート向上
- 東京等の他県との事業、そしてグローバル事業

## VI. MICEの効果を持続する、官民によるイノベーションの仕組み

- 群馬イノベーション「アワード」
- 群馬イノベーション「プログラム」

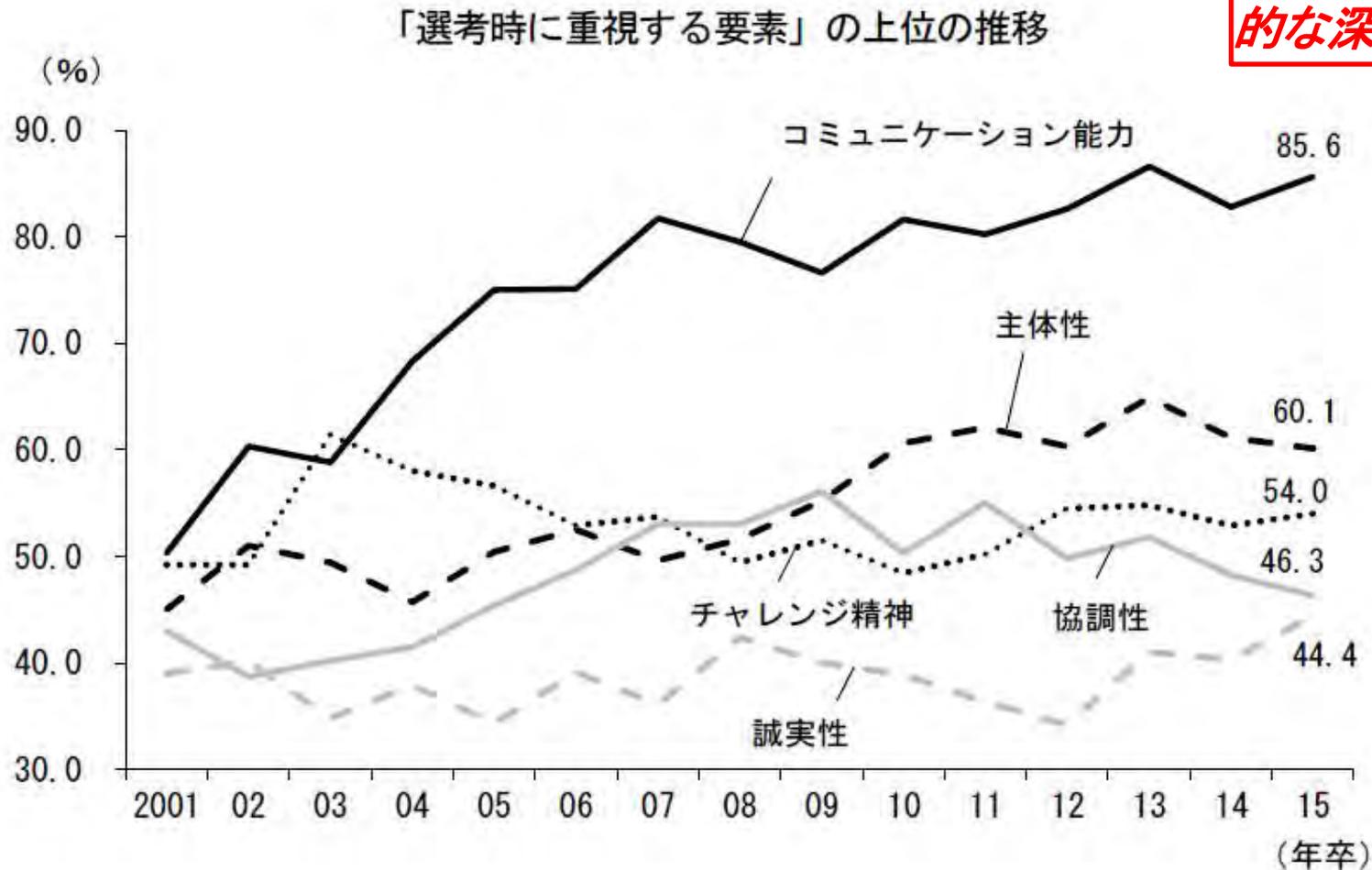
⇒最後に

# I. 社会で求められる力、自分の進路希望？

自分は、  
「社会で求められる力」に関して、  
「進路希望の業界」では、  
どう評価されるか？

## 採用時に重視する項目の変化： 「コミュニケーション能力」と共に、「主体性」！

コミュニケーション、主体性について立体的な深みは？



# 新卒の採用選考にあたっての重視点

コミュニケーション  
能力？

主体性？

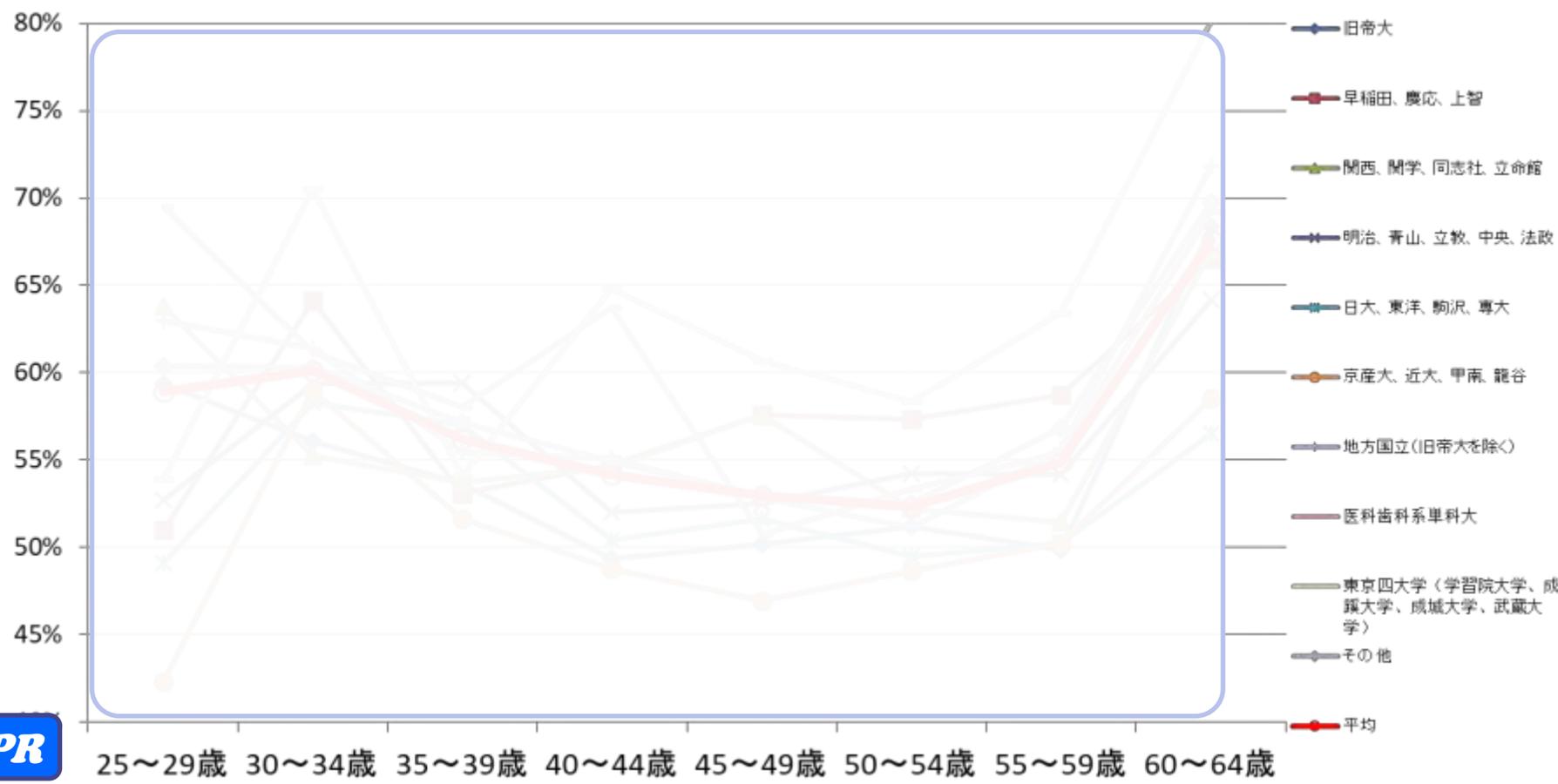
チャレンジ  
精神？

# モチベーションスコアに関する大学群毎における年代の変化

主体性

※モチベーションは、ハーマンモデル、ハーズバーグの2要因理論に基づき構築されたMDAで測定  
 出典: 就業力研究会/三菱総合研究所/NTTコムオンライン/立教大学斎藤/慶應大学伊藤、2013年2月「1万人調査」

- ◆ 平均に比べて、各大学類型毎はどうか。
- ◆ 各大学類型毎に、モチベーションが大きいのは何歳か。



WPR

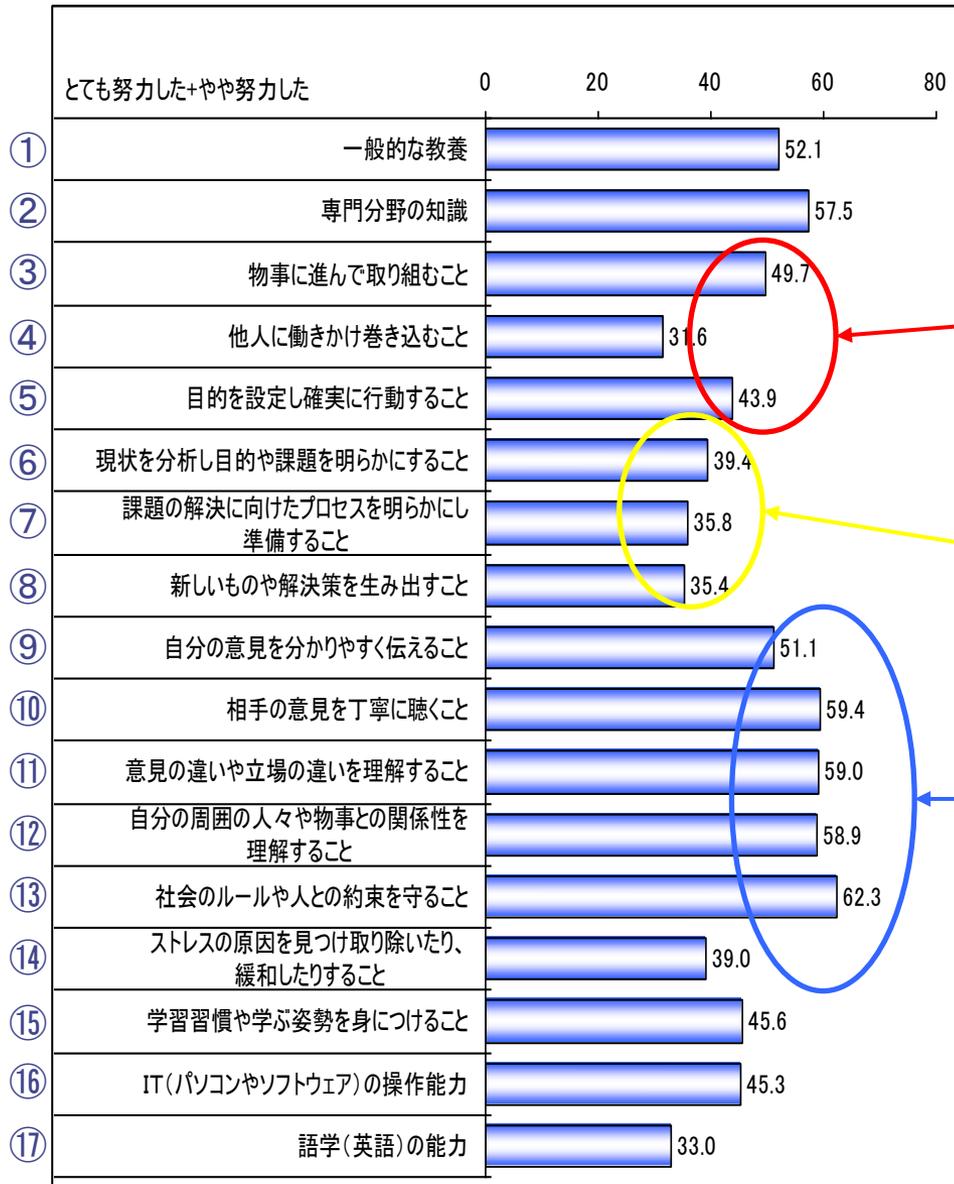


# 大学時代に知識・能力の習得に向け行った17努力

出典：若手ビジネスパーソン就業意識・就職活動・大学活動調査」(20以上の大学)、2010年8月



皆さんは？



前に踏み出す力 (アクション)

考え抜く力(シンキング)

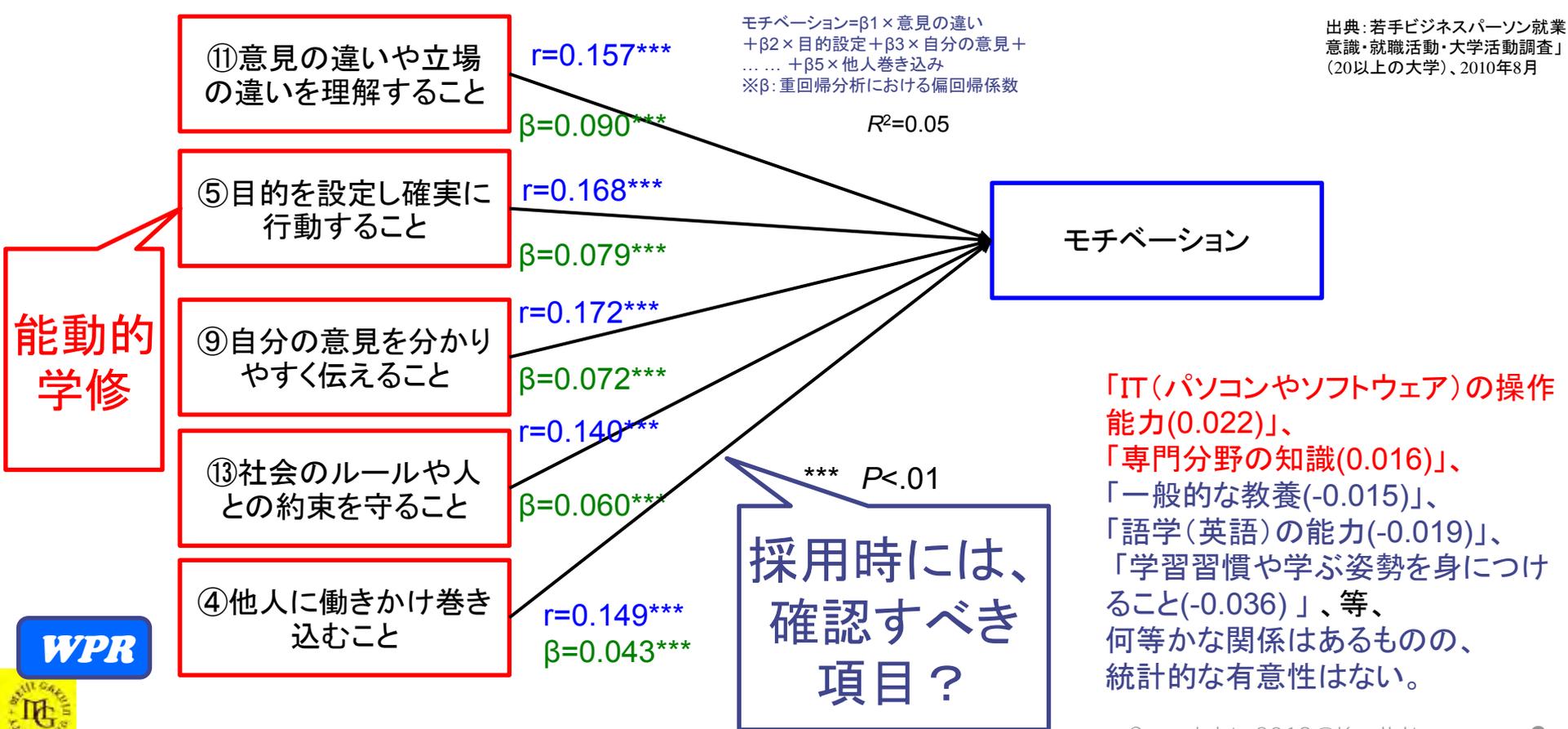
チームで働く力



貴学卒業生の状況は？

# 若手ビジネスパーソンのモチベーションを上げる大学活動

◆「目的を設定し行動」、「相手との違いの理解」等は、「IT」、「専門知識」、「語学」に比べて、モチベーションを高めることにつながる。  
 ※離職してしまう人は、どのような傾向があるかも、同様に！



能動的学修

WPR

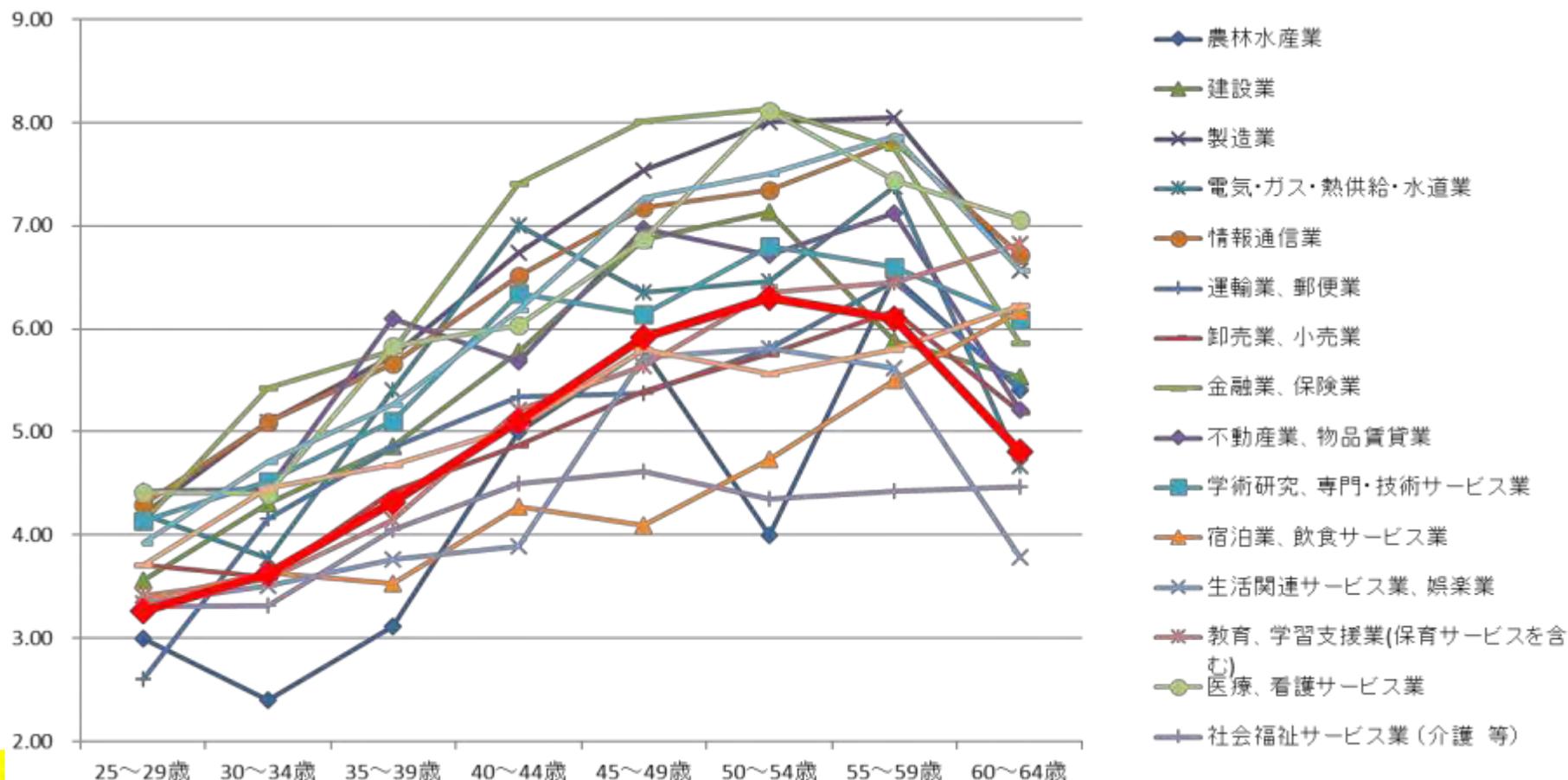


# 年収に関する大学群毎における年代の変化

※モチベーションは、ハーマンモデル、ハーズバーグの2要因理論に基づき構築されたMDAで測定

出典: 就業力研究会/三菱総合研究所/NTTコムオンライン/立教大学斎藤/慶應大学伊藤、2013年2月「1万人調査」

- ◆ 平均に比べて、各産業毎はどうか。
- ◆ 各産業毎に、**年収**が大きいのは何歳か。

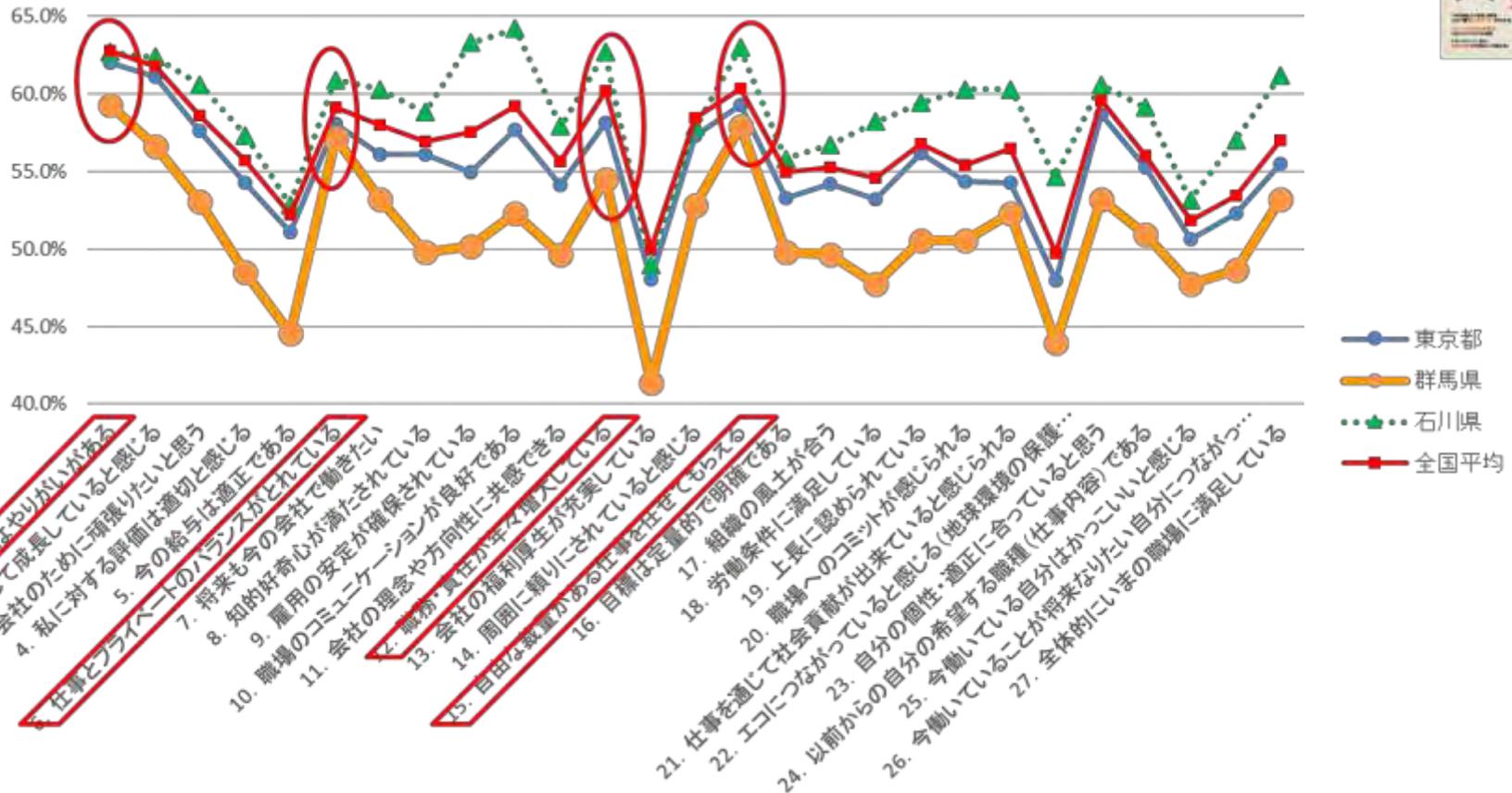


# 社会人のキャリア観：東京と群馬の比較

- ▶ 東京と群馬の社会人の違いは？
- ▶ 自由な裁量がある仕事？

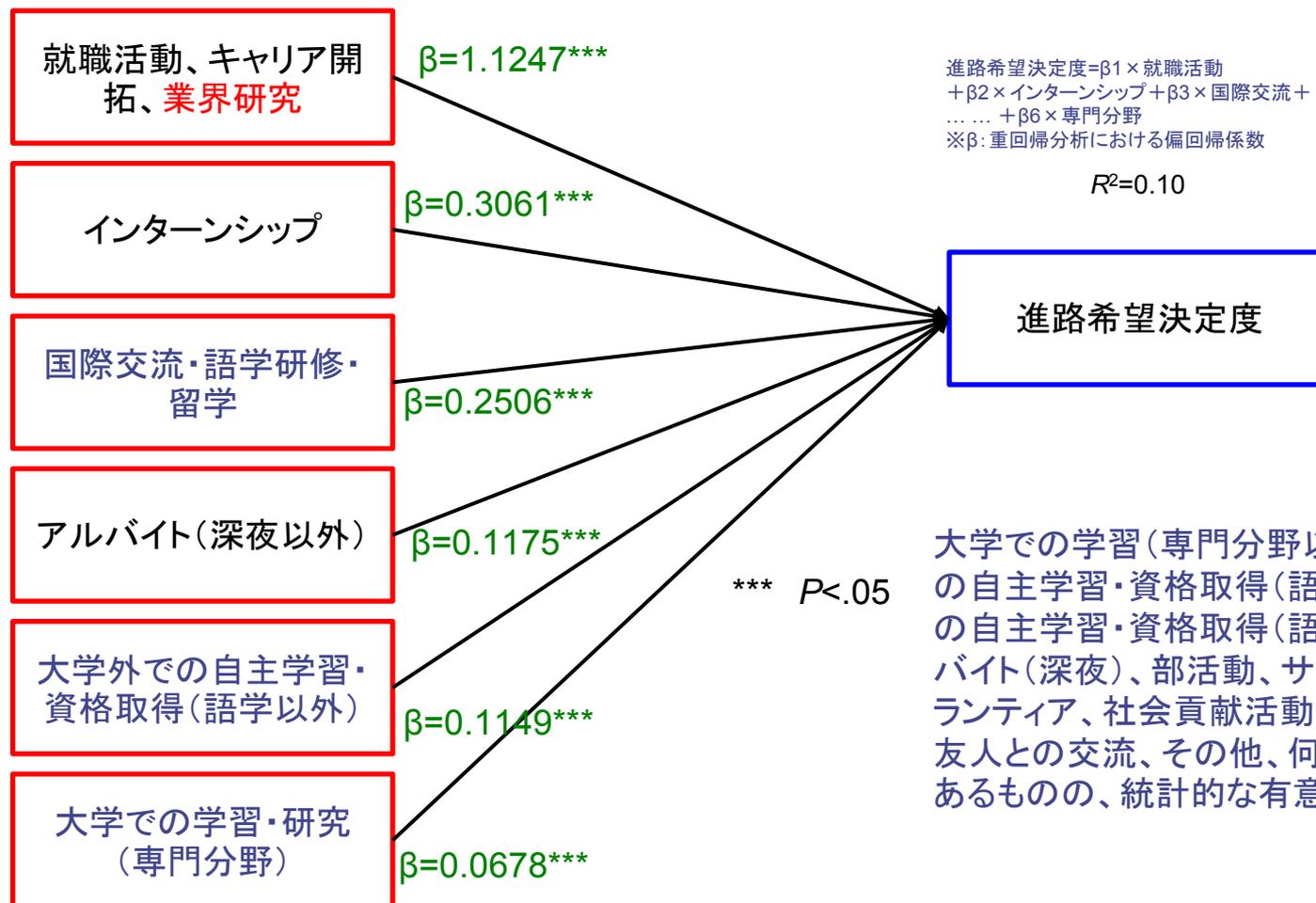
出典：就業力研究会/三菱総合研究所  
/NTTコムオンライン/立教大学斎藤/慶應  
大学伊藤、2013年2月「1万人調査」

## 東京都・群馬県・石川県・全国の社会人1万人のキャリア観





「就職活動、業界研究」は、「自主学習」の10倍、「専門分野学習」の20倍の決定度がある。



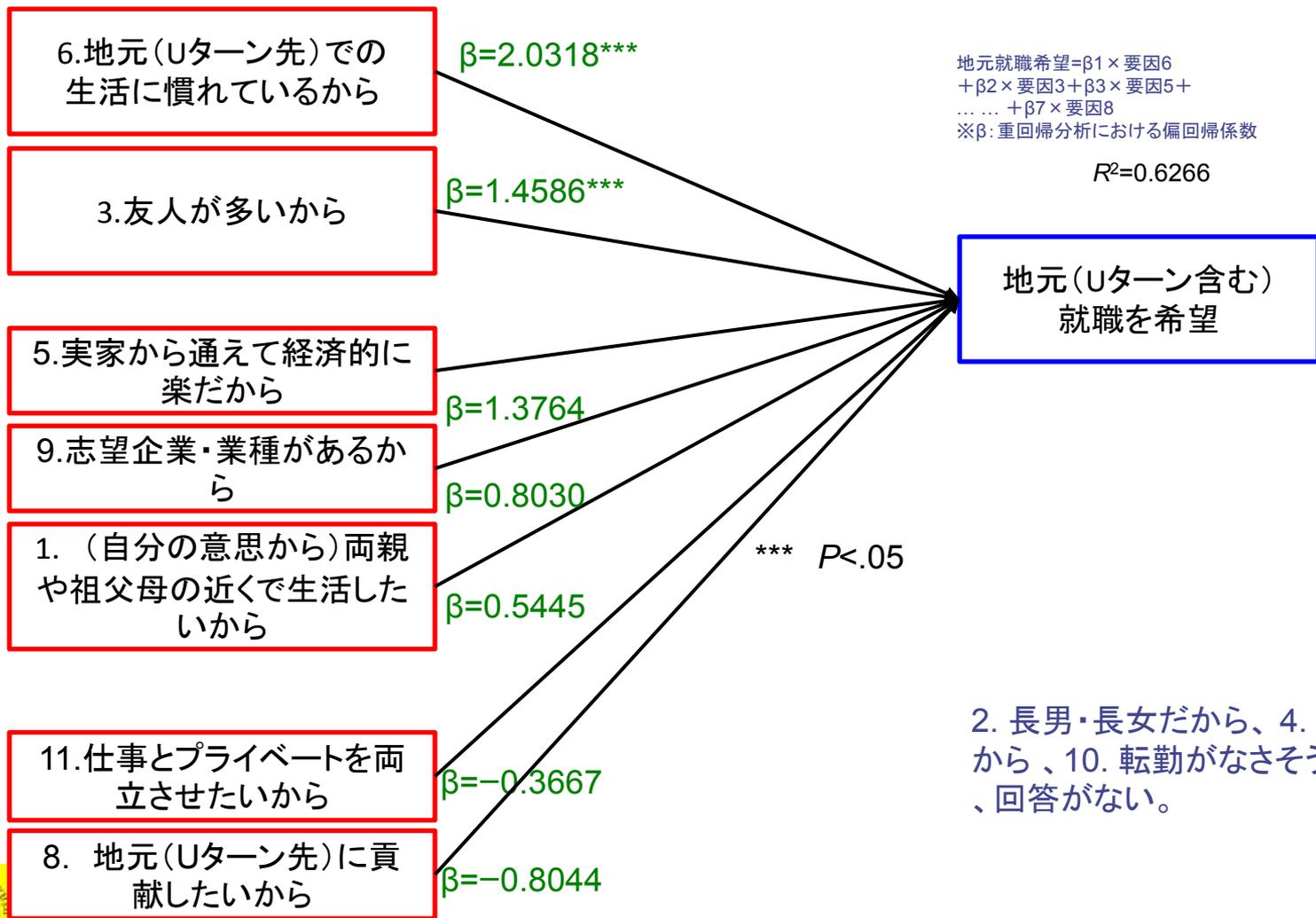
進路希望決定度 =  $\beta_1 \times$  就職活動  
+  $\beta_2 \times$  インターンシップ +  $\beta_3 \times$  国際交流 +  
... .. +  $\beta_6 \times$  専門分野  
※ $\beta$ : 重回帰分析における偏回帰係数

$R^2=0.10$

出典: 若手ビジネスパーソン就業意識・就職活動・大学活動調査(20以上の大学)、2010年8月

大学での学習(専門分野以外)、大学外での自主学習・資格取得(語学)、大学外での自主学習・資格取得(語学以外)、アルバイト(深夜)、部活動、サークル活動、ボランティア、社会貢献活動、趣味、娯楽、友人との交流、その他、何等かな関係はあるものの、統計的な有意性はない。

## 「地元生活慣れ」、「友人の多さ」で地元就職希望度は上がる！



出典: 明治学院COC+事業内調査、2016年10月

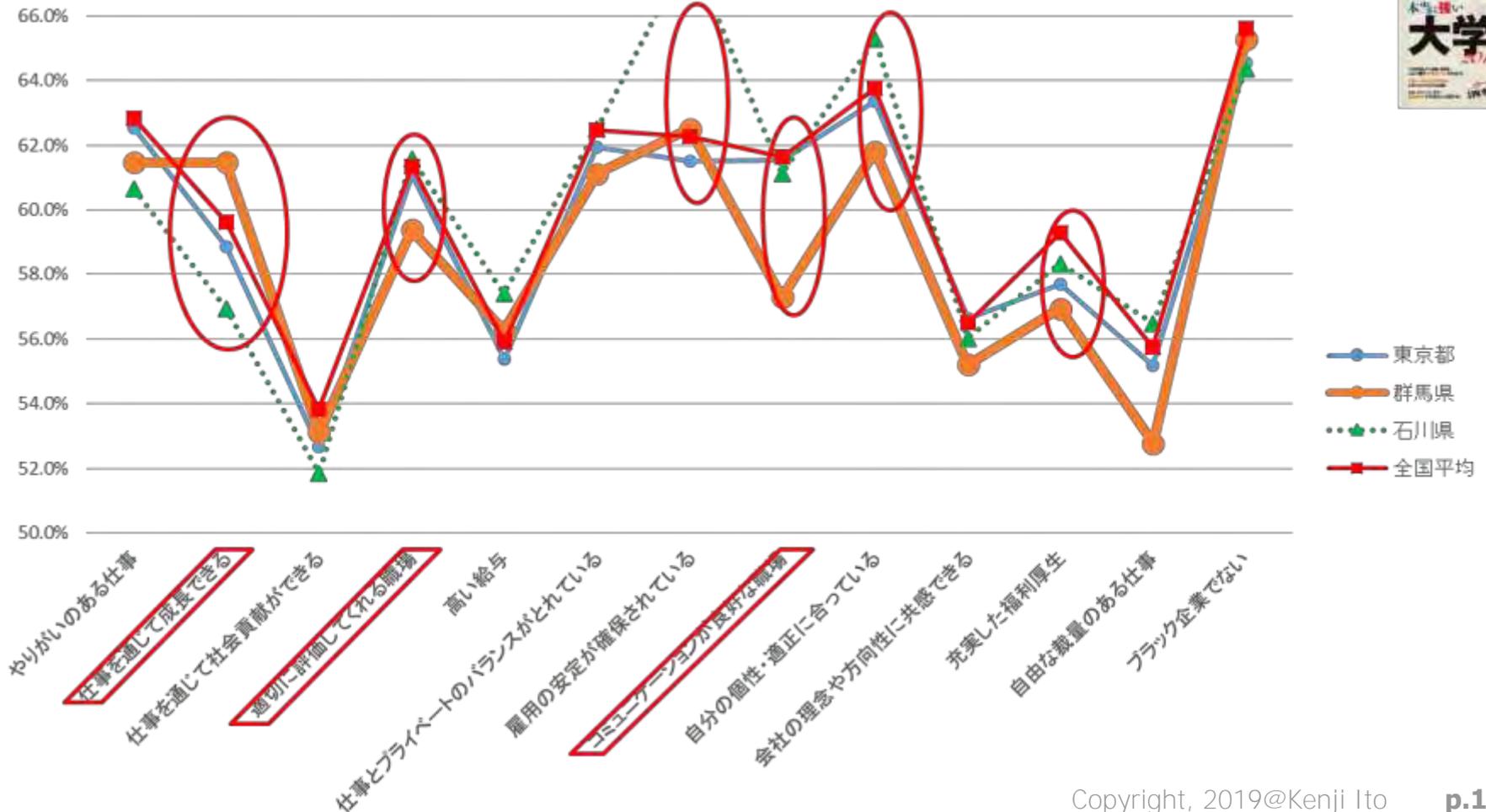
2. 長男・長女だから、4. 彼(彼女)がいるから、10. 転勤がなさそうだから、回答がない。



- ▶ 東京と群馬の学生の違いは？
- ▶ 仕事を通じて成長できる？

出典：グローバル人材研究会（慶應大学伊藤）、  
2014年10月「大学生6千人調査」(未公開)

東京都・群馬県・石川県・全国の大学生6.3千人のキャリア観

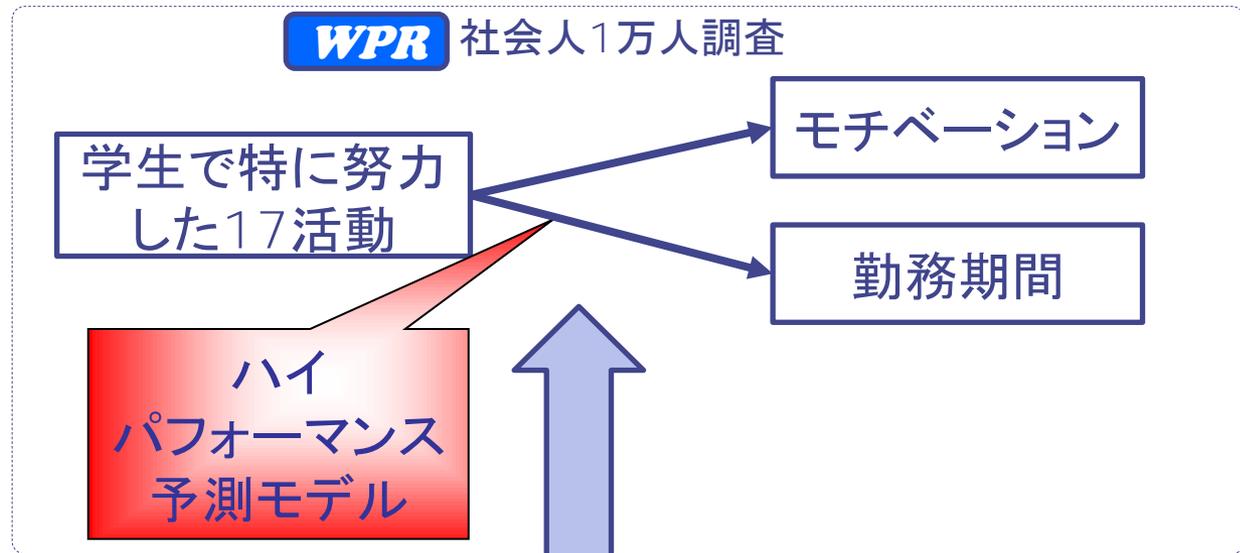


# HRビッグデータ(WPR,SPR)調査結果により、 「高いパフォーマンス=モチベ×勤務期間」を予測



大学活動

企業活動



モチベーションが高い  
⇒モチベーション偏差値

勤務期間が長い  
⇒勤務期間偏差値



# 「高いパフォーマンス=高いモチベ×長い勤務期間」に関する学生個人の分布

	モチベ低い	モチベ高い
勤務期間長い	30.8%	13.9%
勤務期間短い	21.9%	33.4%

出典: グローバル人材研究会(慶應大学伊藤)、2014年10月「大学生6千人調査」(未公開)

3. 会社ぶら下りグループ

① 皆さまの大学生ではどんな結果になっていますでしょうか？

勤務期間が長い

1. 活性化グループ

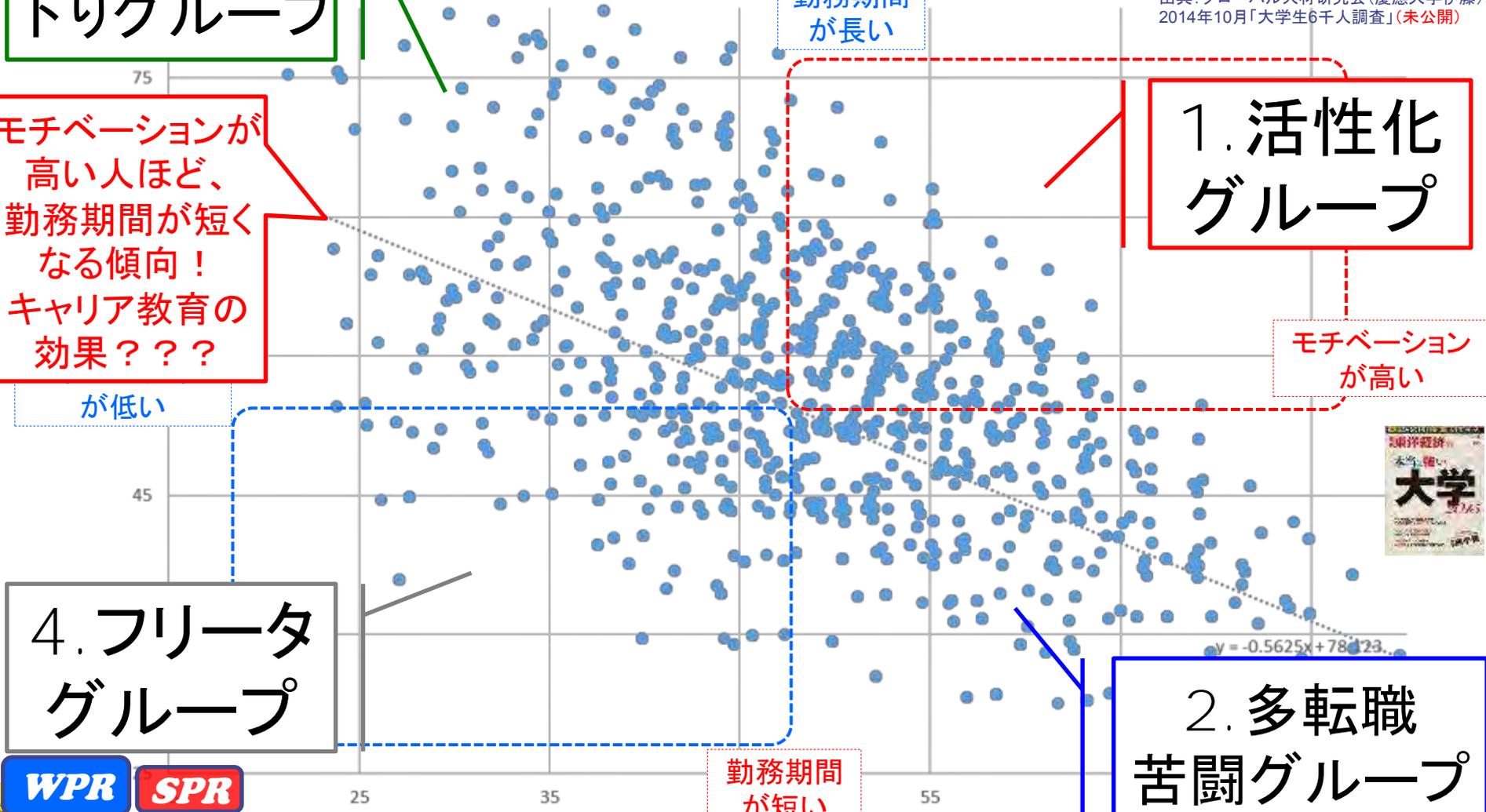
モチベーションが高い人ほど、勤務期間が短くなる傾向！  
キャリア教育の効果???

モチベーションが高い

4. フリータグループ

勤務期間が短い

2. 多転職苦闘グループ



Question:

P.50のアンケートに  
お答えください。

**BM navi**  
**Better Matching Navi**  
based on HR big data

皆さんは、学内・学外で、社会に出るにあたって、  
こんな分布の中で自分の位置は、どのグループの  
何番だと思えますか？

グループ	自分が該当するのは？
グループ1	
グループ2	
グループ3	
グループ4	



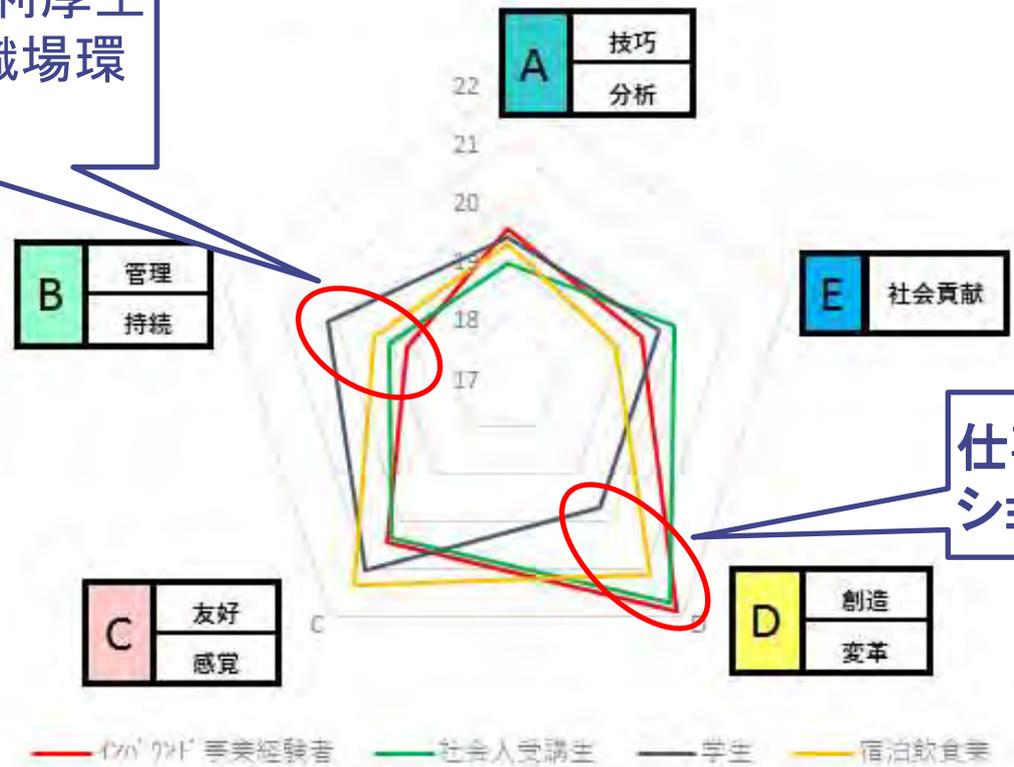
# 例：インバウンド業界(MDA)：社会人と学生の違い

**BM navi**  
**Better Matching Navi**  
 based on HR big data



安定雇用や福利厚生  
 などを仕事や職場環  
 境に求める

Motivation Decision Assessment



仕事のモチベー  
 ションにしている！

