

# 話題提供

吉川 厚@関東学院大学

# 地方の2極化

地方に残らない

- ・ 変化しないという前提の雰囲気
- ・ 魅力を感じない。経済圏としての魅力が必要
- ・ 横のつながりが希薄
- ・ 人を残す仕組み作りが必要

地方に残る

- ・ 小さな会社が多いので、個社での育成が困難
- ・ 若い人の上が50代など年齢差が大きく、個社で変化のムーブメントが作りにくい
- ・ 若者の孤立

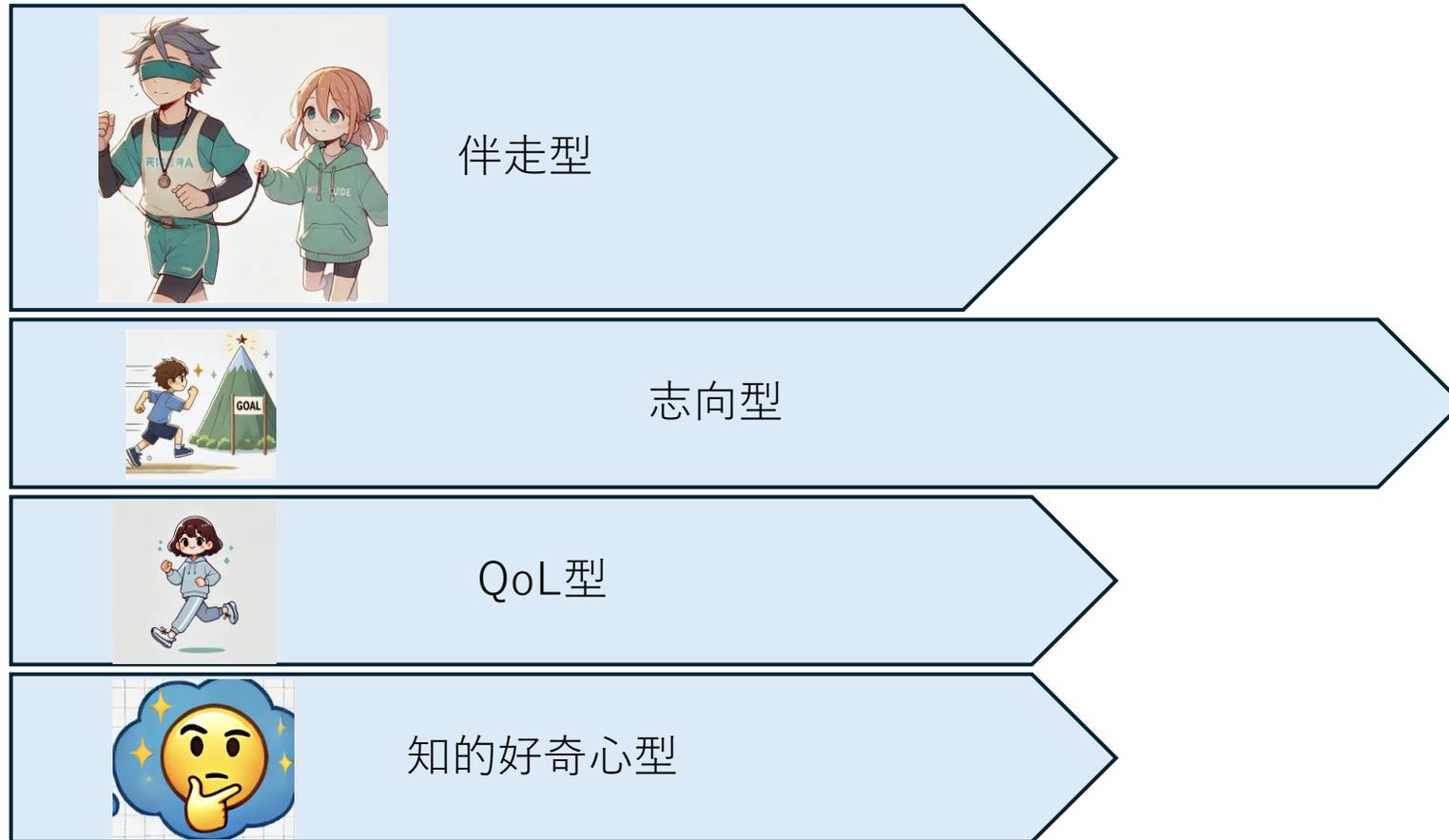
- ・ 両タイプとも共通しているのが、コミュニティの希薄さと情報の薄さ



課題抽出能力育成機会の欠如

- ・ 変化 = 学びを体感させる仕組み

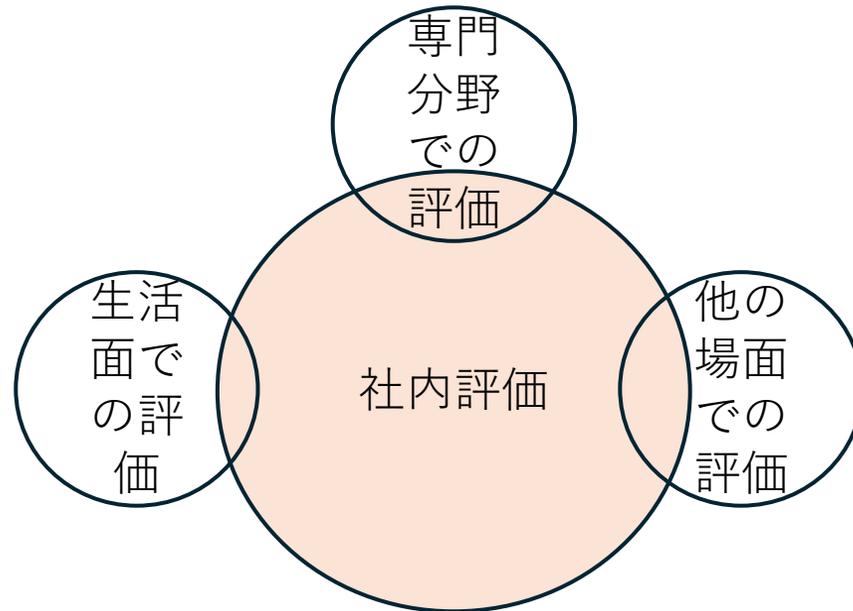
# 学習スタイル



- 伴走型が最も多く、企業の方向性が示されていない事が問題

- 短期評価は社だけで無く、人にもある

# 人には複数の評価が必要



- 個人にとって多元性は重要
- 学ぶことは、差の認識から
- 手段としての複業化
- 他領域からの適用を学ぶきっかけに

# AIの進展と人材育成の変化

- AIの進展により、事務やプログラム等はかなり効率化できる
  - 熟達者との差が小さくできる
  - 人の育成はますます、logic、分析力と共に非認知能力開発に
  - AIとの付き合い方は、外部との関係性ととともに
- テクノロジーデバイドに対する支援
  - 中小企業は兼務者が多いので、専門性を確保する仕組み
  - ハッカソン、アイディアソン等のイベントによる技能向上
  - 勉強会の開催

# DXの課題点

- データが分断されて保持
  - DXの仕組みを知らないことから生じる
- 活用方法や方向性が定まらない
  - デジタル化だけという誤解
  - 抽象化してモデル化、モデルを具象する訓練の必要性



技術を有する者と管理者両面の教育

# 取組みの様相

大企業

AIもDXも人材あり  
組織間調整コスト大  
外部組織の活用  
内製化できるのは規模

中小企業

AIもDXも人材不足  
2極化  
経営層の課題  
ステップ毎の成果が必要

抽象—具象  
の訓練で見える化

労働集約型

人でなんとかする傾向  
頑張る人の閾値

知識集約型

課題解決型からの進展  
「試しに」文化

# 施策としての期待

- 伴走型学習には、企業に方向性をナビゲートする情報提供ときっかけとなるイベント
  - ボランティア等の参加からEngaged Immersive Learning
- 複数企業連合、地域ぐるみの学習に対する支援
  - 特に、データ分析や、抽象－具象志向等の標準プログラム化並びに、その人材育成支援
- 学生と企業のコラボに対する支援
  - 新しい技術や知識の導入、実務の理解の両面
- 育成担当者教育
  - Chanceのデザインへの分析と意識化

重畳した施策への期待