

# 「未来投資戦略2017」(平成29年6月9日閣議決定)(抄) ①

## 3. 人材の育成・活用力の強化

(1) KPIの主な進捗状況《KPI》2022年までに専門実践教育訓練給付の対象講座数を5,000とする。

⇒2017年:2,417講座(※今回、新たに設定するKPI)

### (2) 新たに講ずべき具体的施策

日本経済は、所得・雇用環境が改善する中であって、潜在成長力の伸び悩み、デフレマインドの継続や将来不安からの消費の伸び悩み、中間層の活力低下といった課題を抱えている。

第4次産業革命の進展により、付加価値を生み出す競争力の源泉が、「モノ」や「カネ」から「ヒト(人材)」・「データ」に移っていく。人材への投資によって働き手一人一人の能力・スキルを産業構造の変化に合わせ、生産性を向上させていくことが重要となる。AI・IoTの利活用、イノベーションの創出を通じて、ユーザーの多様なニーズに応えるサービス等が創出され、豊かな成長や健康長寿が実現し、年齢・性別等に関わりなく国民一人一人が多様な形で社会とつながり、能力・所得を高めることができる生涯現役社会、超スマート社会(Society 5.0)という、将来の在るべき姿に向けた取組を、構造改革の好機として捉え、人的資本の質を高め、潜在成長力を引き上げていく必要がある。

こうした課題解決のカギは、「人材への投資を通じて経済社会の生産性を上げること」であり、包括的に政策を推進していくべきである。

あらゆる産業でITとの組合せが進行する中で我が国の国際競争力を強化し、持続的な経済成長を実現させるためには、ITを駆使しながら創造性や付加価値を発揮し、日本が持つ強みを更に伸ばす人材の育成が急務であり、「IT力強化集中緊急プラン」を策定し、次の考え方に基づき教育・人材育成を抜本的に拡充することが必要である。

① 人生100年時代に対応した、「社会人の生涯学び直し」も含めた教育・人材育成システムの再構築

② 学び・働く「個人」に光を当てた支援

③ 第4次産業革命時代の競争の決め手となる「IT力」への重点化

④ 産業界の今後のニーズに合致した実践的な能力・スキルを養成するために、全体感をもって産官学の取組を統合

さらに、教育・人材育成の抜本拡充を効果的なものとするためには、働く一人一人の活力と主体性を引き出し、企業の生産性向上と新しい価値創出力強化に結び付けるための働き方の実現が不可欠である。働き手の能力を有効に発揮させるため、職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度など処遇体系全体を可能な限り速やかに構築していくことが望まれる。

外国人についても、起業家や高度外国人材の更なる受入れ拡大に向けた前向きなメッセージを積極的に発信するとともに、自国

外での就労・起業を目指す高度外国人材にとって我が国の生活環境や本邦企業の賃金・雇用人事体系、入国・在留管理制度等が魅力的なものとなるよう、更なる改善を図る。

また、第4次産業革命の進展により産業構造が急速に変化していく中で、企業も個人も柔軟かつ迅速に対応していくことが必要であり、生産性・成長性の高い産業への「人の流れ」を実現する労働市場改革を進めていく。

以下、今後2～3年を視野に喫緊に取り組むべき内容を掲げていく。

# 「未来投資戦略2017」(平成29年6月9日閣議決定)(抄) ②

## i) 個々の働き手の能力・スキルを向上させる人材育成・人材投資の抜本拡充

### ④ 「社会人の生涯学び直し」における「IT・データスキル」等育成の抜本拡充

- ・民間事業者が社会人向けに提供するIT・データ分野を中心とした高度なレベルの職業訓練講座について、経済産業大臣が認定する「第4次産業革命スキル習得講座認定制度(仮称)」を本年度中に創設する。これを専門実践教育訓練給付の対象とすることを検討する。
- ・企業の生産性向上に資する「人材の育成のため、各企業のニーズに応じた在職者訓練のコーディネートなど総合的な事業主支援等を実施する。
- ・年代・職種を問わず、様々な人材が多様な機会を通じて基礎的なIT・データスキルを身に付けることは重要である。意欲のある社会人の「学び直し」を充実するため、個人に対する支援策を講じる。

## ii) 生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進

### ⑤ 若者や就職氷河期世代の活躍支援

学生等に対する早期からの職業意識形成の支援や業界・企業研究がしやすい環境整備等を行うとともに、就職氷河期世代を含む若者等が活躍できるよう総合的な支援を行う。

## iii) 生産性・成長性の高い産業への「人の流れ」を実現する労働市場改革

### ① 労働市場における「見える化」の促進

転職・再就職の拡大に向けて、職業情報に関して総合的に提供するサイト(日本版O-NET)や女性や若者が働きやすい企業の職場情報をワンストップで閲覧できるサイトの創設、技能検定やジョブ・カードの活用促進等により、職業能力・職場情報の「見える化」を促進する。また、高い付加価値を生み出すものづくり分野等の熟練技能者が評価されるよう、高度な技能を「見える化」するための取組を進める。

## iv) 外国人材の活用

### ③ 就労環境の改善

外国人材の活用を含むダイバーシティ経営の実践を促すため、「ダイバーシティ2.0 行動ガイドライン」も踏まえ、先進的な企業の表彰等を通じ、外国人材の活用に積極的な企業の結集を目指し、普及啓発活動を実施する。こうした取組等を通じ、我が国企業に対して、外国人登用に関する全体戦略の構築や、外国人を含めた全社的な人材マネジメント・職務内容の明確化・公正な評価の仕組み、英語でも活躍できる環境等の導入をはじめとした高度外国人材を積極的に受け入れるための就労環境整備を促していく。