

今後の議論に向けてのたたき台（案）

※本資料は第6回労働政策基本部会での自由討議の際の参考資料として作成しており、これまでの労働政策基本部会の議論の内容等を踏まえ、主な論点をまとめております。

技術革新（A I等）の動向と労働への影響等について

- A I等の技術革新による労働への影響については諸説ある。
 - ・ ジョブを構成する複数のタスクのうち、一部または大部分が代替される可能性はあるが、雇用そのものが代替されるケースは限定的という予測もある。
 - ・ 定型的な業務を中心に雇用が減少するという予測もある。
 - ・ 一方、技術革新の結果、新たに雇用が創出される可能性があることや、人手不足の解決策となりうることなども見込まれる。
- A I等による自動化の進展によって、一つの職業を構成するタスクの内容が変化していくことが予想される。このため、職業についての情報を収集、分析していくことが必要であり、そうした情報を、人と職業との適切なマッチングや、社会全体の教育訓練環境の整備にも活用することが重要。
- 第四次産業革命により技術革新が進展する中で、働く人すべての活躍を促すとともに、一人一人の労働者が生み出す付加価値、すなわち労働生産性の向上を図るべく、働き方をめぐる環境の変化に対応することが必要。
- 技術革新によって、従来の雇用とは違う「時間や空間にしばられない働き方」や「雇用によらない働き方」が増加する可能性があるため、引き続き実態を十分に把握すべき。
- 技術革新の動向及びその労働への影響は正確な予測が難しいため、情報の収集・分析を行う体制を整備し、技術の進歩に柔軟に対応した労働政策の立案が必要。
- A IやI o Tなどの技術革新を推進・活用できるような人材を育成するとともに、機械では代替困難な人間に優位性があるスキルの習得・向上や、技術進歩の果実の社会への均霑によって、働きがいのある人間らしい仕事を確保していくことが重要。

働く人すべての活躍を通じた生産性向上等に向けた取組について

- 少子高齢化が進む中で、持続的な経済成長と賃上げを実現するためには、労働生産性の向上が必要。現在の日本は、他の先進諸国と比較すると労働生産性が低い水準にあり、向上の余地は十分にある。
- 労働生産性を高めるためには、人的資本への投資が不可欠である。技術革新の進展に応じ、必要とされる能力（I Tスキル、創造力等）を把握し、その能力を生涯にわたって獲得し、高めていけるような教育・能力開発体系の整備について検討を進める。

- 職業生涯の長期化、職業を取り巻く環境の変化の速さに対応していくには、変化への適応能力を高めることが、企業にとっても個人にとっても必要。このため、一人一人のキャリアの充実に向けて、個人が当事者意識をもって取り組むと同時に、企業も組織の活性化という観点から支援することが重要。その際、キャリア形成上の課題の把握とその解決を支援する、質の高いキャリアコンサルティングを活用することも重要。
- 社会人の誰もが自発的にスキルアップのための学び直しができるよう、在職者等に対するリカレント教育の時間的・経済的コストの軽減を図るとともに、労働者個人や産業界のニーズに対応した教育プログラムの開発・充実を行うことが必要。
- 企業が支出する労働者一人当たりの教育訓練費は、以前と比べて減少傾向にあるが、企業による人材育成は職業能力開発の基礎であり、より一層の促進が必要。
- 人材育成とあわせ、生産性を高める投資を積極的に進めていく必要がある。特にICTへの投資は労働生産性の向上に資することが知られており、人手不足が深刻化する中小企業・小規模事業者やサービス産業を中心に、ICTの利活用促進が必要。
- 生産性を押し上げるイノベーションの実現を図ることも必要であるが、我が国のイノベーションの実現割合は国際的にみて低い。イノベーション活動の促進に向け、研究開発や先進的な機械の取得、能力ある従業員の確保等が課題とされており、これらの課題への対応を検討する必要がある。
- ワーク・ライフ・バランスの推進により、企業の生産性が向上する可能性も指摘されている。長時間労働の是正や働きやすい企業の職場情報の見える化、中小企業における働き方改革の支援により、一人ひとりの意思や能力、置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることが必要。
- 技術革新の進展や就業環境の変化により、今後、労働移動が活発化する可能性があるが、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立を促すことにより、誰もが自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計できるようにすることが必要。
- ライフコースの多様化にあわせ、転職等があっても継続的に高齢期の所得確保が図られるよう、整備された年金ポータビリティの活用を促進すべき。
- 就業形態にかかわらず、全ての働く人・使用者が適切な労働法等の知識を身に付けるための労働教育のあり方について検討を進める。

※ 「時間・空間・企業に縛られない働き方」については、第7回・第8回において別途、議論の予定。