「未来投資戦略2018」　（平成30年6月15日閣議決定）（抄）①

資料３－１

２．　ＡＩ時代に対応した人材育成と最適活用

２－１．　ＡＩ時代に求められる人材の育成・活用

（２）　政策課題と施策の目標

Society 5.0ではAIの実装により、同質の大量生産から、AIとデータ利用による個別生産へとビジネスが変化する。このAI時代には、高い理数能力でAI・データを理解し、使いこなす力に加えて、課題設定・解決力や異質なものを組み合わせる力などのAIで代替されない能力で価値創造を行う人材が求められ、その質と量が我が国の将来を決定づける。

一方で、我が国の状況は、義務教育終了段階での理数の能力は国際的にもトップクラスだが、その能力をその後に必ずしも十分に伸ばせていない。また、世界中で争奪戦が起きる中、日本企業の人材活用は、そのポスト・処遇等AI時代に対応できていない。

こうした状況を打破するため、教育改革と産業界の育成・活用改革に向けてあらゆる施策を動員する。大学入試改革や小学校から大学までの統計・情報教育等の強化により学生等の理数の能力を更に高めるとともに、学部・学科等の縦割りを越えて大学等における分野横断的かつ実践的な教育課程の構築等を実現する。また、リカレント教育や優秀な人材の処遇の改善を促し、産業界等の人材活用を質・量の両面で拡大する。

（３）　新たに講ずべき具体的施策

ｉ）　大学等におけるAI人材供給の拡大

・中長期の実践的なインターンシップを質・量ともに充実させていくため、官民コンソーシアム等における検討を踏まえつつ、優れた取組を広く全国に普及させるための届出・表彰制度の導入や教育的効果の高いプログラムを構築・運営する専門人材の育成・配置など各大学等や地域における取組を支援する。

・特に、AI分野等において国際的な人材争奪戦が生じている現状やインターンシップの国際的な動向を踏まえ、長期の実践的なインターンシップを通じて、企業から学生に職業や職場に関する情報が適確に提供され、学生が専門性等に相応した適職を選択することに資するという効果が一層引き出されるよう、適切な環境整備を進める。

「未来投資戦略2018」　（平成30年6月15日閣議決定）（抄）②

ⅲ）　産業界におけるAI人材等の育成・活用の拡大

・「ITリテラシー」の習得等が促進されるよう、キャリアアップ効果の高い講座を対象に、一般教育訓練給付の給付率を引き上げるなど教育訓練給付の拡充による重点的な支援を行う。

ⅴ）　大学等におけるリカレント教育等を活用したAI人材等の裾野拡大

・専門実践教育訓練給付について、専門職大学等の課程を対象とするとともに、大学の「職業実践力育成プログラム」や専修学校の「職業実践専門課程」、AI・IT分野等の「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」等と連携し、AI時代に求められる能力等を身につけさせるために対象講座の拡大を図る。

２－２．　人材の最適活用に向けた労働市場改革

（１）　KPI の主な進捗状況《KPI》2020年：転職入職率　9.0%　⇒2016年：8.0%

（２）　政策課題と施策の目標

Society 5.0の社会実装が進む中、従来の仕事の一部はAIで行うことが可能となる一方、個人に求められるスキルは飛躍的に高度化・専門化する。こうした変化に対応するためには、内部労働市場中心の人材活用から脱却し、労働市場全体で人材の最適活用を進め、あらゆる人材が自らに適した仕事で生産性を最大限発揮する必要がある。

このため、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・処遇の仕組みを普及させるとともに、女性、高齢者、外国人等が活躍できる場の拡大に取り組む。個々の人材が、ライフスタイルやライフステージに応じて最も生産性を発揮できる働き方を選べるよう、選択肢を拡大する。

また、ICTの普及・進化は、テレワーク、クラウドソーシング、副業・兼業等、従来の「正社員」と異なる新たな働き方を拡大させているが、こうした動きを後押しするためのワークルールを整備する。

さらに、労働市場に存在するジョブや求められるスキルの「見える化」、キャリアコンサルティングの充実等、人材の主体的なキャリア形成を促し、最適なマッチングに繋げていくためのインフラ整備を進める。

「未来投資戦略2018」　（平成30年6月15日閣議決定）（抄）③

（３）　新たに講ずべき具体的施策

ⅱ）　生産性を最大限に発揮できる働き方の実現

④　多様な選考・採用機会の拡大

・若者雇用促進法に基づく指針や「年齢に関わりない転職・再就職者受入れ促進のための指針」の経済界への浸透を図り、企業に対し、新卒者等の個々の事情に配慮した通年採用や秋季採用の導入、転職・再就職の受入れ等の指針に基づく取組を促す。

・さらに、若者雇用促進法に基づく指針を踏まえ、新卒者等の中長期的なキャリア形成が可能な地域拠点を有する大企業等に対し、地域を限定して働ける勤務制度等新卒者等が希望する地域で将来のキャリア展望が描ける募集・採用の仕組みの導入を促す。

⑤　多様で柔軟なワークスタイルの促進

・フリーランスやクラウドソーシングなどの雇用関係によらない働き方について、契約内容の決定等のルールの明確化、契約の履行確保、報酬額の適正化、スキルアップやキャリアアップ等の諸課題に関して、労働政策審議会等において、諸外国の法制の動向等も参考としながら、法的保護の必要性を含めた中長期的な検討を進める。

ⅲ）　主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備

①　日本版O-NETの創設等による労働市場の「見える化」

・職業情報提供サイト「日本版O-NET」について、平成32年からの稼働に向けて、AI・データ分野の専門家から知見を得つつ、民間人材ビジネス、企業等とのデータ連携やAI・ビッグデータの活用も視野に入れ、データの収集・分析や更新、ユーザーインターフェース、「職場情報総合サイト」等との連携等、具体的な設計・開発の検討を進める。

・ホワイトカラー職種に求められる能力（知識、技能、コンピテンシー等）を明確化し、効果的なマッチング等につなげるため、民間人材ビジネスと連携して、ジョブ・カードや求人情報等を収集・分析することを通じて、職業能力診断ツールを開発する。

「未来投資戦略2018」　（平成30年6月15日閣議決定）（抄）④

②　主体的なキャリア形成の支援

・労働者が「気づき」の機会を得て、主体的にキャリア形成を行えるよう、年齢、就業年数、役職等の節目において企業内外でキャリアコンサルティングを受けられる仕組みの普及、ジョブ・カードの活用促進やキャリアコンサルタントの資質向上に取り組むとともに、長期の教育訓練休暇制度の導入支援など学び直しに資する環境整備を進める。

・出産・育児等でキャリアを中断した女性の職場復帰、非正規雇用からのキャリアアップ、高等学校等の卒業後に就職した者の大学や専修学校等での学び直しなど、ライフステージに応じたキャリアアップを公的職業訓練や教育訓練給付により支援する。