

現状認識

- 新型コロナウイルス感染症の影響により「新たな日常」の下で見込まれる労働需要の構造変化への対応が求められている。
さらに、Society5.0の実現に向け、今後不足が見込まれるAI、IT等のデジタル技術を活用できる人材の育成が不可欠。
- 不本意な就職を繰り返す方や長期にわたり無業の状態にある方など就職に課題を抱える方が現在もあり、さらに新型コロナウイルス感染症の影響による雇用情勢の厳しい先行きも予測。
- 人生100年時代を迎え、職業人生が長期化、働き方は一層多様化。スキルアップ・キャリアチェンジの支援が必要。日本型雇用の変化や、ジョブ型雇用の広がりも予測。



今後の方向性

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた「新たな日常」の下で必要とされるデジタル技術を活用できる人材を育成するため労働者のリスティング(再教育)やスキルアップ(学び直し)支援を強化。
- 雇用情勢や地域の人材ニーズも踏まえた職業訓練の実施。就職やキャリアアップに特別な配慮を必要とする方に対する、それぞれの課題に応じた職業能力開発・キャリア形成支援を推進。
- 労働者が企業への依存から脱却し、主体的にキャリアプランを立て、在職中・離職中を問わず、学び続けることのできる環境を整備。
- 新たな産業・地域のニーズに対応した職業能力評価制度を再構築。

Society5.0の実現に向けたデジタル利活用人材の育成

- **デジタル技術の進展に対応した人材育成**
 - Society5.0時代に向けた、AIやIoT、ビッグデータ等の第四次産業革命に対応した職業訓練プログラムの実施
 - 社会人に対する基礎的ITリテラシーの習得促進
- **職業訓練現場におけるデジタル化の推進**
- **新たな技能振興と技能五輪国際大会の日本への招致**

「新たな日常」と労働市場の変化を踏まえた人材開発施策の推進

- **オンラインによる職業訓練の推進**
- **労働市場の状況変化に対応した離職者訓練及び求職者支援訓練の実施**
- **就職氷河期世代の区切りに縛られることなく、就職やキャリアアップに特別な配慮を必要とする方への支援を広げる**
 - 中高年齢者を対象とした職業訓練の推進
 - 在職障害者の職業能力開発の推進 等

労働者の脱企業依存・主体的なキャリア形成支援

- **国及び都道府県による積極的な在職者の職業能力開発支援**
 - リカレント教育の推進
- **民間教育訓練機関の提供する職業訓練サービスの質の確保・向上の取組支援**
- **キャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備**
 - キャリアコンサルタントの専門化・多様化
 - ジョブ・カードのデジタル化・普及促進

新たなニーズに対応するための職業能力評価制度の再構築

- **職業能力評価制度の再構築**
 - 技能検定・職業能力評価基準等の効率的な構築
 - 技能検定の円滑な実施
 - 地場産業を支える地域限定職業能力検定の枠組みの検討
- **社員のスキルアップを職責や給与、配置等の処遇に反映している好事例の展開**

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会論点整理（案）

令和 2 年 7 月 30 日
今後の人材開発政策の在り方に関する研究会

1. 人材開発政策を巡る現状の認識

○ 近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も着実に改善していた。新型コロナウイルス感染症の感染拡大が起こる前は、完全失業率（季節調整値）は、2009 年以降、徐々に低下し、2019 年は年平均で 2.4%となっていた。また、有効求人倍率（季節調整値）は、2018 年 8 月に 1.63 倍となったが、2019 年後半からは米中貿易摩擦に伴う中国経済の減速の結果、製造業の生産活動が弱まったことなどの影響を受け、低下傾向にあった。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降について、2020 年 5 月の完全失業率は 2.9%、有効求人倍率は 1.20 倍となっている。2020 年 5 月の雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、求人が大幅に減少しており、求職者の増加もあいまって、厳しさがみられる。今後も新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。

○ 他方、中長期的にみると、我が国は少子高齢化による労働供給制約という課題を抱えている。一方で、就業率は高まっているが、全世代を通じて、不本意な就職を繰り返す者、長期無業者、ひとり親など従来からキャリア形成の機会に恵まれにくく特別な配慮が必要な者が存在しており、これらの者は新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けていると考えられる。また、グローバル化による競争激化のほか、新型コロナウイルス感染症の影響による労働需要の構造変化など、我が国の雇用を取り巻く現状は大きく変化していくことが見込まれる。

○ こうした中、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、資本への投資に加えて、デジタル化・「人」への投資を推進していくことが重要である。

○ 人材開発政策を巡る状況を見ると、産業構造のサービス経済化、第 4 次産業革命（IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロボット等）に伴う技術革新等が進み、労働者に求められる職業能力が変化しつつある。また、企業にとっても Society5.0 の実現に必要なデジタル技術を活用できる人材が不足しており、その確保・育成が課題となっている中、労働者が生涯を通じて学び続け、職業能力開発・キャリア形成を行う必要性が高まっているが、企

1 業・個人が職業訓練にかかる費用・時間や企業を通じて職業訓練を受けた労働者の割合は減少傾向にある。さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による「新たな日常」の下で、社会全体のデジタルトランスフォーメーション
2
3 (以下「DX」という。)の加速化が促進されるものとみられる。
4

5 ○ さらに、新卒一括採用や長期雇用等に特徴付けられる日本型の雇用慣行も
6 徐々に変化しているとともに、人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が
7 長期化し、働き方もこれまで以上に多様化している。また、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用の見通しが不透明さを増す中でキャリアプラン
8 の見直しを要する労働者の一層の増加やテレワークの浸透に伴う働き方を巡
9 る変化の動きが見込まれる。
10

11 ○ こうした「新たな日常」の下で、労働環境の変化に応じて労働者が主体的
12 にその職業能力を高めていくことができる環境整備や各種制度の活用が十分
13 になされているとはいえ、それらを引き続き進めていくとともに、デジタル
14 化や「人」への投資をさらに進めていくべき状況にある。
15

16 2. 今後の基本的な方向性

17 ○ このような状況の変化に対応しつつ、今後の人材開発政策を展開していく
18 に当たっては、以下の観点から取り組むことが重要である。

- 19 ・ Society5.0の実現に向けた社会実装や第4次産業革命（IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロボット等）に伴う技術革新の進展等に対応した
20 デジタル技術を利活用できる人材を育成していくため、職業訓練プログラムの開発や職業訓練の提供、職業訓練分野におけるICT活用を図ることにより、労働市場における人材のリスキリング（再教育）やスキルアップ（学び直し）の支援を強化すること。
21
22
- 23 ・ 労働者の解雇や雇止めが起きた場合に雇用のセーフティネットとして必要な訓練機会を確保し、地域の人材ニーズや求職者のニーズに即した職業
24 訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）を機動的に実施していくこと。
25
- 26 ・ 就職やキャリアアップに特別な配慮や支援が必要な労働者等（不本意な
27 就職を繰り返す方や長期にわたり無業の状態にある方、ひとり親など）に対する支援を推進させること。
28
29
- 30 ・ 人生100年時代の到来による職業人生の長期化に向けた継続的な学びを
31 推進するため、それぞれの労働者が在職中・離職中を問わず、時代のニーズ
32 に応じた自らのキャリアプランに即し、スキルアップやキャリアチェンジを図ること。中長期的には、ジョブ型雇用の普及も見据え、労働者が企業への依存から脱却し、若年のうちから主体的にキャリア形成を進めていくことができる環境を整備すること。
33
34
35
36

- 1 ・ 労働者の職業能力の適切な評価を通じて労働者の技能と地位の向上を図
2 るとともに、新たな産業や地域産業のニーズに対応し、我が国の技能人材
3 を育成・確保していくため、職業能力評価制度の再構築や技能振興の更な
4 る活性化を進めていくこと。
- 5 ○ また、検討を進めるに当たっては以下の点に留意する必要がある。
 - 6 ・ 労働者自身が自らの職業能力開発・キャリア形成に責任を持ち、意欲を
7 持って学び続けることが必要であること。
 - 8 ・ 労働者の職業能力開発・キャリア形成には、企業における職業能力評
9 価・人事労務管理が密接な関わりを持つことから、企業の意識改革が不可
10 欠であること。
 - 11 ・ 公共職業訓練について、可能なものはできるだけ地方や民間に委ね、国は
12 高度なものづくり分野を中心に、時代の変化にも対応した職業訓練機会の
13 提供を進めていくこと。さらに、国はプレイヤーとして自ら公共職業訓練を
14 提供するだけでなく、コーディネーターとして、他の機関が提供する職業
15 訓練を調整する役割を担っていること。
 - 16 ・ 女性については、就業率の M 字カーブは改善してきているが、就業率と
17 いう量的側面だけではなく、雇用の質の面にも焦点をあてていくべきであ
18 ること。なお、介護等のライフイベントによるキャリアの中断やキャリア形
19 成の機会損失については女性に固有の問題ではなく男性にも起こりうる問
20 題である点に留意が必要であること。
 - 21 ・ 今後、増加が見込まれるフリーランスの職業能力開発・キャリア形成支
22 援のあり方等についても考えていく必要があること。

24 3. 具体的な取組

25 上記を踏まえ、具体的には以下のような取組を進めることが必要であると
26 考えられる。

27 (1) Society5.0の実現に向けたデジタル利活用人材の育成 28 (デジタル技術の進展に対応した人材育成)

- 29 ○ Society5.0の実現に向けた社会実装やIoT、センシング、ビッグデー
30 タ、AI、ロボットなど第4次産業革命に対応できる人材を育成するた
31 め、第4次産業革命に対応したものづくり分野の職業訓練プログラムの
32 開発と実施を進め、それによりIT等デジタル技術を活用した課題解決、
33 業務効率化を行える人材の育成を推進していく必要がある。併せて、そ
34 のような人材育成に取り組む企業を支援する方策を強化していく必要が
35 あるほか、労働者の主体的なキャリア形成・職業能力開発を推進するた
36 め、教育訓練給付の活用促進にも引き続き取り組む必要がある。

1 ○ 社会全体の DX の加速化によりあらゆる産業分野におけるデジタル利
2 活用人材のニーズの高まりが見込まれ、全ての働く方々に必要とされる
3 基礎的な IT リテラシーの付与を推進していく必要がある。

4 (職業訓練現場におけるデジタル化の推進)

5 ○ 働き方の多様化、技術革新のスピードや社会全体の DX の加速化に対応
6 するため、教育分野における EdTech (教育における AI、ビッグデータ等
7 の様々な新しいテクノロジーを活用したあらゆる取組) の進展状況等も
8 踏まえ、職業訓練分野にも新しい技術を積極的に取り入れていく必要が
9 あり、オンラインによる職業訓練を一層推進するための指導手法等の開
10 発・普及や、VR や AR などの ICT を活用した指導手法の開発や職業訓練
11 指導員の養成により、職業訓練のデジタル化に取り組んでいくことが必
12 要である。

13 (地域における訓練 PDCA の推進)

14 ○ 毎年度の訓練実績に関する情報を労働局と都道府県間で共有し、地域
15 訓練協議会の有効活用につなげ、多様な産業・地域のニーズを的確に
16 把握し、訓練に関する PDCA の推進を図ることにより、地域からのアプ
17 ローチの強化を図っていくことが必要である。

18 (職業訓練実施体制の確保)

19 ○ 地域の人材育成のニーズに対応した職業訓練を的確に実施できるよう、
20 指導員養成訓練の訓練課程の見直しやテクノインストラクター総合情
21 報サイトの運用等を通じ、引き続き職業訓練指導員の育成・確保を図っ
22 ていくことが必要である。

23 (企業に対する支援制度の一層の活用促進)

24 ○ 企業内の人材育成を促進するため、職業訓練を実施する事業主等に対
25 する訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成しているところであ
26 り、今後、より一層、これらの人材育成を支援する必要がある。

27 (技能振興と技能五輪)

28 ○ 我が国が持続的な経済成長を続けるためには、ものづくり分野はもち
29 ろん、サービス産業も含めた、高度な技能労働者の育成が不可欠である
30 ところ、労働者が目標を持って技能を磨き、高めていくには、その能力
31 を適切に評価する制度の整備や機会の確保が必要である。

32 ○ 技能五輪全国大会や、技能五輪国際大会等の各種技能競技大会は、技
33 能検定等の職業能力評価の仕組みとあいまって、技能者の企業を越えた
34 育成や地位向上に不可欠な施策であり、人材育成政策上大きな意義のあ
35 る仕組みである。

36 ○ 技能五輪全国大会がより多くの都道府県で開催される方策を検討する

1 ことや、産業のデジタル化への対応が進む国際大会の動向を踏まえた競
2 技運営の見直しを促進していくことが必要である。

3 ○ また、世界レベルの技能の競い合いの場である技能五輪国際大会を日
4 本で開催することができれば、我が国の技能者の力量を世界水準に高め、
5 労使が高度技能人材の育成に取り組む等の契機となる。さらに、他の参
6 加国との交流の促進により、開発途上国への技能移転も含む技能交流の
7 強化が促進されると考えられる。

8 ○ また、少子高齢化の進行に伴い、若年層の減少が現実のものとなる
9 中、引き続き、技能人材の育成を進めていくためには、若者の技能へ
10 の関心を高めることが重要であることから、学校教育と連携したもの
11 づくりマイスターの派遣や多くの人気が気軽に参加できる技能体験イベ
12 ントの推進など、技能人材の裾野拡大を図る取組を併せて進めていく
13 ことが重要である。

15 (2) 「新たな日常」と労働市場の変化を踏まえた人材開発施策の推進

16 ○ 一人ひとりが意思や能力等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰も
17 が活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつスキル
18 アップしていくことが必要である。一方で、今後の雇用情勢の更なる
19 変化に備えて、職業訓練をはじめとする人材開発施策を通じた速やかな
20 再就職支援や雇用維持に万全を期す必要がある。

21 (「新たな日常」と雇用情勢の変化に対応した職業訓練機会の提供)

22 ○ 「新たな日常」に向けた対応の一環として、オンラインによる訓練
23 の一層の普及を図るなど、その活用を推進する方策を検討する必要がある。
24 その際には、併せて、対面による受講など公共職業訓練施設へ
25 の通所により得られる効果を損なわず、適切な受講管理と履行確認を
26 行えるような工夫が必要である。また、労働者の解雇や雇止め等が起
27 きた場合に必要な訓練機会（公共職業訓練及び求職者支援訓練）を確
28 保し、その周知広報を行うとともに、地域の人材ニーズを踏まえた訓
29 練コースの設定を促進することが必要である。

30 (就職氷河期世代支援における個別支援等の拡大)

31 ○ 就職氷河期世代の抱える問題は、労働市場の構造変化が顕在化してき
32 中で労働市場に参入してきた最初の世代が抱える問題であって、特
33 定の世代のみの問題として捉えるべきではないとの考えもある。

34 ○ 支援対象世代の区切りや、現在、3年間とされている集中支援期間に
35 縛られることなく、就職やキャリアアップに特別の配慮を要する者
36 (不本意な就職を繰り返す方や長期にわたり無業の状態にある方、ひ

とり親など) に対して、長期的・継続的な支援を行うことについても検討する必要がある。

(中高年齢者を対象とした職業能力開発の推進)

- 人生 100 年時代の到来を踏まえ、これまで以上に中高年齢者の職業能力開発を促進し、それを支援する施策を充実させていくことが重要である。中高年齢者に対するキャリアコンサルティングと職業能力評価は豊富な職務経験を踏まえて、専門性や今後伸ばすべき点を明らかにする点から重要であり、若者とは異なる方法で行えるよう検討すべきである。職業訓練プログラムの開発に当たっては、中高年齢者の有する職業経験のブラッシュアップや専門性の強化のほか、マネジメント能力、労務管理、経営管理等の汎用的なスキルの付与等により、スキル・知識の複合化を行っていく視点が重要である。また、キャリアの骨格となる職業経験が不十分な中高年齢者についても、将来的に正社員として管理職になるなどの発展性のあるキャリアに入っていくのに役立つような内容を盛り込むことを検討する必要がある。

(在職障害者の職業能力開発の推進)

- 障害者について、これまで雇い入れと職場定着支援に重点が置かれてきたところ、人生 100 年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は雇い入れ後のキャリア形成支援を進めていくという観点も必要である。一方で、在職障害者に対して、雇い入れた企業が実施している訓練内容や、どのような職業訓練を企業内ではなく外部の職業訓練機関に実施して欲しいかといった企業ニーズや課題、効果等が十分に明らかになっていないことから、在職障害者に対する職業訓練に係る企業ニーズ等に関する調査・研究を実施した上で、訓練内容を含めた今後の方向性等を検討する必要がある。

(外国人留学生)

- 増加傾向にある外国人元留学生の日本企業の中でのキャリア形成を進めるため、留学生の就職や企業実務(ダイバーシティ経営等)に精通したキャリアコンサルタントの育成、企業内でのキャリアコンサルティングの実施により外国人材の活躍や定着につなげている企業事例の情報発信等に取り組んでいくべきである。

(3) 労働者の脱企業依存・主体的なキャリア形成支援

- 日本型の雇用慣行が徐々に変化するとともに、人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化し、働き方が多様化している。在職者に対する訓練は受講生から他の労働者への波及効果や中高年齢層の継

1 続的な学びへの効果が期待され、今後ますます重要となる。国や都道
2 府県が在職中の労働者に対する職業能力開発にも積極的に取り組み、
3 リカレント教育を推進していくことが必要である。

4 ○ 民間教育訓練機関の行う職業訓練サービスの質の確保・向上について
5 は、民間教育訓練機関自身に取り組むことが基本である。国は職業訓
6 練サービスガイドラインの位置づけの明確化や認知度向上を図るとと
7 もに、職業訓練サービスガイドラインに関し、公的職業訓練受託時の
8 研修受講の要件や研修内容の見直しによる研修効果の向上等により、
9 民間教育訓練機関が職業訓練サービスの質の確保・向上に取り組みや
10 すくなるような方策を検討する必要がある。

11 ○ キャリア形成サポートセンターを通じて、企業へのセルフ・キャリア
12 ドックの導入支援、労働者個人がキャリアコンサルティングを利用し
13 やすい環境の整備（オンラインを含む。）を更に推進していく必要が
14 ある。

15 ○ キャリアコンサルタントについては、その在り方について、これまで
16 は量の確保と質の維持を中心に進めてきたが、今後は労働力需給調整の
17 場面や職業訓練の場面における支援等、活動領域に応じた専門性を高め
18 ていくなどの形で多様化を図っていくことや、時間や場所を問わずキャ
19 リアコンサルティングの機会を提供できるよう遠隔相談の活用が必要
20 である。

21 ○ また、キャリアコンサルタントに寄せられる相談内容の複雑化・高度
22 化に対応するためには、必要な知識・技能等を身に付ける機会を確保す
23 るとともに、産業医や保健師等近接領域の専門家や専門機関へリファー
24 する知識・能力等を身に付けることが望まれる。

25 ○ ジョブ・カードは、キャリアコンサルティングのツールとして、今後
26 のデジタル化を踏まえた在り方を引き続き検討し、企業が労働者に対
27 して行うキャリア支援の場面における活用を促すなど、さらに普及を
28 進めていくことが必要である。

30 (4) 新たなニーズに対応するための職業能力評価制度の再構築

31 ○ 技能検定（社内検定を含む。）や職業能力評価基準については、構築ま
32 だに長期間を要している現状があるため、効率的な整備を行うための方
33 策について検討する必要がある。

34 ○ 技能検定については、職種の整理統合を計画的に進めつつ、地域産業
35 を支える方策についても検討する必要がある。また、対人サービスなど
36 無形の成果を提供するスキルを適切に評価することがますます重要とな

1 る。このようなスキルを評価する技能検定については、技術の進歩も踏
2 まえた時代に即した評価方法について検討する必要がある。

3 ○ 外国人技能実習生向け技能検定試験について、受検申請の急増等に伴
4 い、申請から受検まで長期を要している状況が見られることから、試験
5 の円滑かつ確実な実施のため、指導・助言を行っていく必要がある。

6 ○ 将来的に日本型雇用の変化やジョブ型雇用が広がる中においては、職
7 業能力評価が賃金等の処遇に適切に反映されていくことが期待されるこ
8 とから、職業能力評価制度について、企業を始めとした社会の認知度を
9 高めていくような方策を検討必要がある。さらに、職業能力評価基準に
10 ついては、労働者の職業能力の評価のみならず、教育訓練を含むキャリ
11 ア形成や処遇改善の基盤としての活用状況を把握しつつ、検討を行い、
12 その再構築に取り組んでいく必要がある。