

目指すべき社会像

- ① 新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした職業訓練の構築とともに、Society5.0の実現に向けた社会実装や第4次産業革命（IoT、AI、ビッグデータ等）に伴う技術革新の進展等に対応したデジタル利活用人材の育成が進み、国際競争力の維持・向上を実現している社会
- ② 人生100年時代の到来による職業人生の長期化を見据え、労働者が在職中・離職中を問わず、若年のうちから主体的に自らの職業能力開発を継続的にいき、自身のライフステージに応じて、希望する職場で活躍し続けることができる社会
- ③ 将来的に日本型雇用慣行の変化やいわゆる「ジョブ型雇用」の動きが広がる中で、職業能力評価制度やジョブカード等の活用等が進み、労働市場インフラの機能強化が図られ、労働者一人ひとりが希望するライフスタイルを獲得しやすくなった社会
- ④ 特別な配慮が必要な人々が必要な訓練機会を確保でき、就職後もキャリア形成しやすい社会
- ⑤ デジタル技術の活用や技能五輪の誘致等を通じ、我が国に蓄積された優れた技能が世代間で継承され、活かされている社会

【今後の人材開発政策の基本的な方向性】

Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓練

- 第4次産業革命に対応した職業訓練プログラムの開発やデジタル技術を活用した業務効率化等を行える人材の育成、「新たな日常」の下での産業構造の転換を視野に入れたキャリアチェンジ支援
- あらゆる産業分野で働くすべての労働者に必要とされるITリテラシーの付与の推進
- 新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした「新たな日常」に対応したオンラインやVR等の活用による職業訓練の充実・質の向上

労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

- キャリアコンサルティングを利用しやすい環境整備
- 積極的な在職者訓練の推進
- 民間教育訓練機関による訓練サービスの質向上等への支援

労働市場インフラの強化

- 能力評価制度の再構築
- 職業情報の見える化（日本版O-netの活用）
- 経歴・プランを明示するジョブ・カードの在職中の活用

特別な配慮が必要な方への支援

- 就職氷河期世代をはじめ、長期無業者、ひとり親等への長期的・継続的支援
- 中高年齢者、在職障害者、外国人留学生への職業能力開発・キャリア形成支援

技能継承の促進

- デジタル技術を活用した技能継承
- 技能五輪国際大会等による気運醸成
- 学校教育と連携した技能体験イベントの実施

※今後、新型コロナウイルス感染症による産業・就業構造の変化の動向や働き方の変化が、特に人材開発分野に及ぼす影響を見極めていくべきである。

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会とりまとめの方向性（案）

令和 2 年 9 月 1 1 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 7 月の完全失業率は 2.9%、有効求人倍率は 1.08 倍となっている。雇用情勢は、求人が減少から増加に転じる中、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き増加しており、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を、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方、長期無業者、障害者や、ひとり親である方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方が存在しており、これらの方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「新たな日常」の下で技術の社会実装が進み、労働需要の構造変化がより加速化していく可能性があるなど、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、デジタル化や「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、企業・個人が職業訓練に

1 かける費用・時間や企業を通じて職業訓練を受けた労働者の割合は低下傾向
2 にある。

3 ○ 加えて、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、
4 社会全体のデジタルトランスフォーメーション（以下「DX」という。）の加
5 速化が促進されるものとみられる。

6 ○ さらに、人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化し、働き方も
7 これまで以上に多様化し、労働者が生涯を通じて学び続け、職業能力開発・
8 キャリア形成を行う必要性が高まっているほか、新卒一括採用や長期雇用等
9 に特徴付けられる日本型の雇用慣行も徐々に変化している。また、新型コロ
10 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
11 アプランの見直しを要する労働者の一層の増加に加え、テレワークの浸透に
12 伴う働き方やキャリアに対する意識を巡る変化の動きが見込まれる。

13 ○ 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
14 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
15 になされているとは言えず、それらを引き続き進めていくとともに、デジタ
16 ル化や「人」への投資を更に進めていくべき状況にある。

17 18 2. 今後の基本的な方向性

19 ○ 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
20 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。

- 21 ・ Society5.0の実現に向け、第4次産業革命（IoT、センシング、ビッグ
22 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デジタル技
23 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
24 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
25 場における人材のリスキリング（再教育）やスキルアップの支援を強化す
26 ること。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
27 して、さらには「新たな日常」の下での産業構造の転換も視野に入れた必
28 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
29 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。
- 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
32 ズ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
33 ジを図ること。労働者が日々の業務を通じて職業能力の向上を図り、企業
34 任せにせず、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
35 きる環境を整備すること。
- 36 ・ 中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や、労働者が自らキャリアを

1 選択していくプロセスが拡大することを視野に、労働者の職業能力の証明
2 や評価のツールなど、労働市場インフラの更なる整備を進め、労働者一人
3 ひとりが転職や再就職も含めた希望するライフスタイルの実現を図ること。
4

- 5 ・ 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
6 就職を繰り返す方や長期にわたり無業の状態にある方、障害者、ひとり親
7 である方など）に対する支援を推進させること。
- 8 ・ 我が国に蓄積された優れた技能を世代間で継承し、高度な技能人材を育成・確保していくこと。

10 ○ 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。

- 11 ・ 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
12 持って学び続けることが必要であること。
- 13 ・ 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
14 価・人事労務管理が密接な関わりを持つことについての企業の理解が不可
15 欠であること。
- 16 ・ 時代の変化にも対応した職業訓練機会の提供を進めていくために、国は
17 プレイヤーとして自ら公共職業訓練を提供するだけでなく、コーディネ
18 ーターとして、他の機関が提供する職業訓練を調整する役割を担っていく
19 こと。
- 20 ・ 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、就業率とい
21 う量的側面だけではなく、出産後に非正規雇用となった方が正規雇用に戻
22 れることなど雇用の質の面にも焦点を当てていくべきであること。なお、介
23 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成の機会損失に
24 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題である点に
25 留意が必要であること。
- 26 ・ 今後、増加が見込まれるフリーランスの職業能力開発・キャリア形成支援
27 の在り方等についても考えていく必要があること。

29 3. 具体的な取組

30 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
31 考えられる。

32 (1) Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓
33 練

34 (デジタル技術の進展に対応した職業訓練等の推進)

- 35 ○ Society5.0の実現に向け、IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロ
36 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め、国はこれ

1 に対応したものづくり分野の職業訓練プログラムの開発と実施を進め、
2 それによりIT等デジタル技術を活用した課題解決、業務効率化や他の業
3 務領域との協力・連携を行える人材の育成を推進していく必要がある。
4 あわせて、そ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
5 ていく必要があるほか、労働者の主体的なキャリア形成・職業能力開発
6 を推進するため、教育訓練給付の活用促進にも引き続き取り組む必要が
7 ある。

8 ○ 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
9 活用人材のニーズの高まりが見込まれることから、全ての働く方々に必
10 要とされるセキュリティや統計分析を始めとした IT リテラシーの付与
11 を推進していく必要がある。

12 ○ 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
13 応するため、教育分野における EdTech（教育における AI、ビッグデー
14 タ等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
15 況等も踏まえ、職業訓練分野にも新しい技術を積極的に取り入れてい
16 く必要がある。具体的には、単なるオンライン訓練の実施にとどまら
17 ず、VR や AR などの ICT を活用した指導手法の開発や訓練生への個別対
18 応などにより、職業訓練の質の向上に取り組んでいくことが必要であ
19 る。

20 (「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)

21 ○ 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
22 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であ
23 ってもスキル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
24 の更なる変化に備えて、職業訓練をはじめとする人材開発施策を通じた
25 速やかな再就職支援や雇用維持に万全を期す必要がある。

26 ○ 「新たな日常」や訓練機会の乏しい地域における対応の一環とし
27 て、オンラインによる訓練の一層の普及を図り、その活用を推進する
28 方策を検討する必要がある。その際には、公共職業訓練施設への通所
29 により得られる効果を残しつつ、オンラインとの適切な組み合わせに
30 より、訓練の効果を最大化する工夫が必要である。

31 ○ また、公共職業訓練及び求職者支援訓練において、労働者の解雇や
32 雇止め等が起きた場合に必要な訓練機会を確保し、その周知広報を行
33 うとともに、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定を促進す
34 ることが必要である。

35
36 (2) 労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

- 1 ○ 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
2 え、労働者の職業人生が長期化し、労働者は自らの職業能力開発・キ
3 ャリア形成に取り組む必要がある。また、副業・兼業をスキルアップ
4 の手段として希望するなど働き方が多様化している。在職中の労働者
5 に対する職業能力開発には引き続き企業が役割を果たしていくことが
6 重要であるが、国や都道府県も、労働者がこれまで以上に自律的にキ
7 ャリア形成をしていく意識を持つことを促すとともに、リカレント教
8 育を推進していくことが必要である。在職者に対する訓練は受講生か
9 ら他の労働者への波及効果や中高年齢層の継続的な学びへの効果が期
10 待され、今後ますます重要となる。
- 11 ○ 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
12 は、民間教育訓練機関自身がまずは取り組むべき課題である。国は職
13 業訓練サービスガイドラインの位置付けの明確化や認知度向上を図る
14 とともに、職業訓練サービスガイドラインに関し、民間教育訓練機関
15 が職業訓練サービスの質の確保・向上に取り組みやすくなるよう、公
16 的職業訓練受託時の研修受講の要件や研修内容の見直しによる研修効
17 果の向上等の方策を検討する必要がある。
- 18 ○ キャリアコンサルティングを普及・促進するキャリア形成サポートセ
19 ンターを通じて、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、労
20 働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用
21 しやすい環境の整備（オンラインを含む。）を更に推進していく必要
22 がある。
- 23 ○ 人と組織の生産性向上・活性化に繋がるキャリアコンサルティングの
24 推進に当たっては、産業界・企業における理解が不可欠であり、その
25 理解を促す取組を進めていく必要がある。
- 26 ○ ジョブ・カードは、キャリアコンサルティングの過程で有効活用でき
27 るツールであり、今後のデジタル化を踏まえて、その在り方を引き続
28 き検討するとともに、企業が従業員に対して行うキャリア支援の場面
29 （キャリアコンサルティングやキャリア研修など）における活用を促
30 すなど、さらに普及を進めていくことが必要である。
- 31 ○ キャリアコンサルタントについては、国家資格化後、量の確保と質の
32 維持・向上を進めてきたが、加えて、今後は労働力需給調整の場面や職
33 業訓練の場面における支援等の活動領域（今後新たに拡大する活動領域
34 も含む。）に応じた専門性を深めるなど実践力を高めていくことが必要
35 である。また、時間や場所を問わずキャリアコンサルティングの機会を
36 提供できるよう遠隔相談の活用を推進する必要がある。

- 1 ○ 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
2 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
3 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
4 する知識・能力等を身に付けることが望まれる。
- 5 ○ 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
6 する訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成するとともに、教育
7 訓練休暇制度の導入についても助成制度を設けていることから、今後
8 とも推進していく必要がある。

9
10 (3) 労働市場インフラの強化

- 11 ○ 将来的に日本型雇用慣行の変化やいわゆる「ジョブ型雇用」の動きの
12 広がりが予想される中では、職業能力評価制度やジョブ・カード
13 等の活用を進めるなど、労働市場インフラの機能を強化する必要がある。
14 その上で、職業能力評価が、賃金等の処遇にも活用されていくことが期
15 待される。
- 16 ○ 職業能力評価制度である技能検定（社内検定を含む。）は、構築までに
17 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策に
18 ついて検討する必要がある。
- 19 ○ 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
20 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
21 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
22 る。このようなスキルの評価には、新たなデジタル技術も活用した評価
23 方法について検討する必要がある。
- 24 ○ 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
25 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
26 の円滑かつ確実な実施のため、実施者である都道府県等に対して指導・
27 助言を行っていく必要がある。
- 28 ○ 職業能力評価基準については、企業をはじめとした社会の認知度を高
29 めていくような方策を検討するとともに、「職業能力診断ツール」などの
30 簡便な利用ツールの開発や、職業情報提供サイト「日本版 O-NET」との連
31 携などの検討を行い、その更なる活用、普及促進に取り組んでいく必要
32 がある。
- 33 ○ ジョブ・カードについても、個人の職業能力の見える化や人材育成、
34 社員のモチベーション向上、定着等組織の活性化に役立つツールであり、
35 様々なキャリア支援の場面における活用を促すなど、更に普及を進めて
36 いくことが必要である。

- 1 ○ 公的職業訓練については、毎年度の訓練実績に関する情報を労働局と
2 都道府県間で共有し、地域訓練協議会の有効活用につなげ、多様な産
3 業・地域のニーズを的確に把握し、訓練に関する PDCA の推進を図ること
4 により、地域からのアプローチの強化を図っていくことが必要である。
5 また、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
6 できるよう、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
7 クター総合情報サイトの運用等を通じ、引き続き職業訓練指導員の育
8 成・確保を図っていくことが必要である。

9
10 (4) 特別な配慮が必要な方への支援

11 (就職やキャリアアップに特別の配慮を要する方への支援)

- 12 ○ これまで就職氷河期世代に対する個別支援に取り組んできたところで
13 あるが、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
14 化してきた中で労働市場に参入してきた最初の世代が抱える問題との
15 受け止めが必要である。また、産業構造の変化を踏まえれば、就職支
16 援のみならず、更なるスキルアップの支援が求められているとの受け
17 止めも必要である。

- 18 ○ 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
19 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
20 (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
21 たり親である方など) に対して、長期的・継続的な支援を行うこと
22 についても検討する必要がある。

23 (中高年齢者を対象とした職業能力開発の推進)

- 24 ○ 人生 100 年時代の到来を踏まえ、これまで様々な就業や社会参加の形
25 態も含めた 70 歳までの就業機会を確保する制度の創設などに取り組ん
26 できており、中高年齢者の職業能力開発を促進し、それを支援する施
27 策を充実させていくことが今後も重要である。中高年齢者に対するキ
28 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
29 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
30 者とは異なる観点から行うことができるよう検討するべきである。職
31 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
32 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
33 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
34 複合化を行っていく視点が重要である。また、これまで非正規雇用を
35 繰り返し、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
36 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

1 リアに入っていく時に役立つような内容を盛り込むことを検討する必要
2 がある。

3 (在職障害者の職業能力開発の推進)

4 ○ 障害者について、これまで雇入れと職場定着支援に重点が置かれてき
5 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、
6 今後は雇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
7 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
8 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
9 関に実施してほしいかといった企業ニーズや課題、効果等が十分に明
10 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
11 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
12 後の方向性等を検討する必要がある。

13 (外国人留学生)

14 ○ 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支
15 援するため、留学生の就職や企業実務（ダイバーシティ経営等）に精通
16 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
17 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
18 発信等に取り組んでいくべきである。

20 (5) 技能継承の促進

21 ○ 我が国が持続的な経済成長を続けるためには、高度な技能労働者の育
22 成が不可欠である。技能五輪全国大会や技能五輪国際大会等の各種技能
23 競技大会は、技能検定等の職業能力評価の仕組みとあいまって、技能者
24 の企業を越えた育成や地位向上に不可欠な施策であり、労使が高度技能
25 人材の育成に取り組む等の契機となるよう更なる活用が期待される。

26 ○ 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
27 中、引き続き、技能人材の育成を進めていくためには、若年層の技能
28 へ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
29 の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
30 ベントの推進など、技能人材の裾野拡大を図る取組を併せて進めてい
31 くことが重要である。さらに、ものづくり分野などの高度な技能を効
32 果的に継承していくには、デジタル技術を活用し熟練技術者の技能を
33 企業内で共有する取組等が有効であると考えられる。

34
35 ○ 最後に、今後、新型コロナウイルス感染症による産業・就業構造の変化の
36 動向や働き方の変化が、特に人材開発分野に及ぼす影響を見極めていくべき

1 である。