

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会 開催要綱

1 趣旨

グローバル化の進展、DX・生成系 AI の普及など企業経営が予測困難かつ複雑な変化にさらされる一方で、少子高齢化及び人口減少による労働供給制約が進むとともに、女性の活躍、定年延長、外国人労働者、副業・兼業の増加など職場における多様な働き方の要請も高まりを見せている。これに併せて、企業の人事戦略においてもジョブ型雇用や中途採用の広がりなどが見られ始めているとともに、若者を中心として就業意識にも変化が見られている。

このような労働需要・労働供給双方が面している状況を的確にとらえた上で、労働市場全体における人材の最大・最適活用に向けて、関係施策の連携のもと、労働者一人ひとりがそのキャリアの希望に応じて人材力を高めるとともに、能力を発揮し、社会の中で活躍するための環境整備を進めることが急務である。

政府においても、持続的・構造的な賃上げを実現すべく、「リ・スキリングによる能力向上支援」を三位一体の労働市場改革の柱の一つとして掲げ、「デジタル人材の育成」、「個人の自律的な学びの支援」、「団体等検定など職業能力評価制度の普及」など各支援施策の充実を図っている。これら施策の実施による機運の高まりを継続性のあるものとしていくとともに、次代を担う若者がその能力を発揮して活躍できる環境を整備する必要がある。

また、今後の人口動態や人手不足分野の人材確保、GX への対応など産業界のニーズの変化などを踏まえ、中長期的な人材開発政策の在り方や国・都道府県・事業主の役割分担についても検討する必要がある。

このような課題や要請に確実にこたえるとともに、将来の変化にも対応する人材開発政策の在り方について、幅広く検討すべく、「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

2 検討事項

研究会においては、前記の趣旨を踏まえ、以下のような検討事項を中心に、人材開発政策に係る現状と将来の課題に関し、幅広く意見交換するものとする。

- (1) 経営環境の変化と適合した職業能力開発の推進
- (2) 労働者個々人に対応したキャリア形成の支援の強化
- (3) 未活用労働力の活用のための職業能力開発の在り方
- (4) 近年の人材開発政策における取組とその評価について
- (5) その他（各省庁の施策間連携など）

3 スケジュール

令和7（2025）年1月から検討を開始し、同年夏頃を目処に最終的なとりまとめを行う。なお、必要に応じ、論点整理を行う。

4 参集者

別紙のとおり。

5 研究会の運営等

- (1) 研究会は、厚生労働省人材開発統括官が学識経験者等の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長は、研究会の議事を整理するとともに、必要に応じて座長代理を指名することができる。
- (4) 研究会での議論を踏まえ、必要に応じて関係者の出席を求めると及び構成員の追加を行うものとする。
- (5) 研究会の会議、資料及び議事録は、原則として公開する。ただし、個人情報、企業の秘密に係る情報を取り扱う場合などにおいては非公開とすることができる。なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。
- (6) 研究会の庶務は、人材開発統括官付人材開発政策担当参事官室及び若年者・キャリア形成支援担当参事官室において行う。

(別紙)

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会 構成員

(五十音順・敬称略)

【学識者】

今野 浩一郎 学習院大学 名誉教授

大嶋 寧子 リクルートワークス研究所 主任研究員

黒澤 昌子 政策研究大学院大学 理事・副学長 教授

坂爪 洋美 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

武石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

宮地 弘子 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業能力開発総合大学校 職業能力開発原理ユニット 准教授

山田 久 法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科 教授

吉川 厚 関東学院大学 理工学部 教授

【訓練実施主体】

菅沼 聡人 東京都 産業労働局 雇用就業部 能力開発課長

中原 英彦 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
求職者支援訓練部 次長