

人材開発政策により目指すべき社会の姿

- 個々人が、職業人生を通じて、技術発展や産業構造の変化に応じて自律的にキャリアプランを思い描き、スキル向上や適職選択などを行うことで、自己実現や処遇等の向上につなげていくこと。
- 企業が、技術発展や経営環境の変化に応じ、人材開発に積極的に取り組むことを通じて労働生産性を高め、その成果を処遇や人材開発に適切に投資することで継続して発展すること。
- 経済社会が、労働市場における人材開発と人材の需給調整の仕組みを通じて、労働者が能力を高め、その能力を十分に発揮できる仕事につくことができるようにすることで発展すること。

実現するための課題

企業・労働者双方の人材開発への取組の促進

- ◆ 国際的に見て、総じて企業の人材開発投資が低調であり、近年も伸びず。個人の自己啓発も同様。この状況を好転させる仕掛けが重要
- ◆ 特に、非正規社員への人材開発と中小企業の人材開発が低調であり、支援が重要
- ◆ また、家庭・育児・介護と仕事の両立など、仕事以外の時間の確保が必要な就業者が増加している影響を踏まえた支援が重要

労働供給制約への対応

- ◆ 構造的な労働供給制約と人手不足の見込みの中で経済的な発展を実現するためには、労働者の能力向上をはかることと、人材の需給調整の仕組みがより機能することが重要であり、そのため労働市場の整備を進めることが必要
- ◆ さらに労働参加と継続的なスキル向上を支援することで、高齢者や非正規社員等の一層の戦力化をはかることが重要

労働者の自律的・主体的キャリア形成の促進

- ◆ 長期化する職業人生においては、また、雇用と仕事を取り巻く環境の変化が激しく、将来のキャリアの見通しが立てにくい状況のなかでは、その状況を踏まえて個人が何をしたいか (Will) の明確化、自律的・主体的なキャリア形成と能力向上への取組が重要
- ◆ 自律的・主体的なキャリア形成を支援するために、職務・スキル・処遇・人材開発機会の情報の充実とそれへのアクセス性の向上をはかることが重要

デジタル技術の進展等による産業構造等の変化への対応

- ◆ AIやデジタル技術の進展、DX等を踏まえ市場のニーズに応じたプログラムの開発、提供が重要
- ◆ AIやデジタル技術で代替できない人が行うべき技能やタスクをより注目すべき
- ◆ 変化の激しい社会情勢において、将来の見通しが立てにくい状況に対応するため、労働者個人の主体的な能力向上が重要

これからの人材開発を進めるにあたり重要な3つの「視点」

「個別化」

個々の状況に応じた人材開発
個人、企業に伴走

「共同・共有化」

複数企業・産業・地域単位の人材開発
指導者・設備などのリソース、好事例の共有

「見える化」

職務・スキル・処遇の見える化
企業内外で共通化

人材開発政策の基本的方向

労働市場でのスキル等の見える化の促進

職業や職務の選択を自律的に可能とする基盤を構築することで、一人一人がスキルの向上に取り組み、その持てる力を発揮し、生産性を向上させ、ひいては処遇改善につながっていくキャリアを形成できるようにしていく

個人のキャリア形成と能力開発支援の充実

労働市場の状況を踏まえた上で、個人が何をしたいか (Will) を明確にし、労働市場に関する情報や希望する職務に必要なスキル、企業の人材開発の取組に関する情報を活用し、キャリアの目標に向かって進めるよう、キャリア形成支援、能力開発支援の環境を整備していく

企業の人材開発への支援の充実

職業訓練の効果を高める人事制度や訓練計画の整備、DX化を推進する人材の育成等、労働生産性の向上に向けての企業の取組を支援することが重要。特に中小企業への支援が重要

人材開発機会の拡大、技能の振興

AIやDX化など技術の進展や労働力需給の状況を踏まえ、訓練メニューを開発・更新し、職業訓練機会の充実を図る。2028年に日本で開催する技能五輪国際大会を契機に多くの若者を中心とした技能の振興を強力に進める

多様な労働者の人材開発策

非正規雇用労働者、中高年労働者、若者などを包摂し社会全体としてスキルを底上げする。現場人材を含む技能者の育成を進める

～人材開発政策の基本的方向～

1. 労働市場でのスキル等の見える化の促進

労働供給制約が高まる中で、働く意欲を持つ労働者が、それぞれの事情に応じて労働に参加できる環境、自律的にスキルアップを進め、自らの望むキャリアを形成し、その能力を最大限に発揮できる環境の整備を通じて、社会全体の活力が最大化されることが望ましい。

➡ **職業や職務の選択を自律的に可能とする基盤を構築**することで、一人一人が**スキルの向上に取り組み**、その持てる力を発揮し、**生産性を向上**させ、ひいては**処遇改善**につながっていくキャリアを形成できるようにしていく

【① 労働市場におけるスキルの標準化と見える化】

- 職業情報提供サイト(job tag)において、ジョブ、タスク、スキル、賃金等の観点から、見える化を進めている。
- 技能検定、認定社内検定の運用に加え、令和6年3月に地場産業、成長分野など業界レベルの基準が確立していない技能も対象とした「団体等検定」が創設された。



- 賃金を含めた職業情報の見える化をより推進するとともに、ハローワーク求人や訓練・講座の情報提供機能についてもより一層の充実を図るべき。
- 個人のスキルの見える化をはかるうえで、団体等検定や認定社内検定の利用を促進することが重要であり、そのための、団体や企業への支援を進めるべき。
- 職種等に求められるスキルの見える化を進めるスキル標準の整備がすでに進められているところであり、これからは海外事例も参考にして、スキル標準の企業導入を促進する方策を検討すべき。

【② 企業の人材開発に関する情報発信等】

- 大企業については有価証券報告書において人材投資について一定の開示義務が課されたところではあるが、資本市場向けのものであるため、必ずしも個人が自らのキャリア形成を考える上で十分に参考になるとは言い難い。
- 人材開発情報の発信についての利点・重要性について十分に認識がされていない企業も多いと考えられる。また、人材育成をしても辞めてしまうという人材育成上の課題をあげる企業も多く、雇用の流動化が進むことで、企業が人材育成を行うインセンティブがさらに低下する懸念がある。



- 企業に対して、人材育成は人材の定着と人材の獲得に資する旨のメッセージを発信し理解を進める。
- 企業の人材開発の情報の開示を進めることが重要ではないか。その際は、個人のキャリア形成と企業の人材確保の観点からどのような情報を開示することが望ましいのかを検討を進めるべきではないか。
- * 企業の人材開発と人材確保の関係を見ると、就職先への定着と仕事に役立つ能力を身につけている機会への満足度の間に相関関係が見える。
- * 大企業において計画的OJT、OFF-JTの実施と離職率の低さの間に相関関係が見える。また、企業規模問わず、人材育成の基本方針を作成していることと、離職率の低さとの間に相関関係が確認できる。

2. 個人のキャリア形成と能力開発支援の充実

個人が自律的にキャリア形成と能力開発に取り組み、能力を最大限に発揮することを可能とすることは、社会の活力を高めるうえで望ましい。

➡ 労働市場の状況を踏まえ、個人が何をしたいか（Will）を明確にし、労働市場に関する情報や希望する職務に必要な**スキルや企業の人材開発の取組に関する情報**を活用し、キャリア目標に向かって進めるよう、**キャリア形成支援、能力開発支援の環境を整備**していく

【① キャリア意識の醸成とキャリア形成支援】

- 仕事とスキルの情報を元に、各個人がWill(何をしたいか)を明確にし、キャリアプランを立てて、目標に向かって進んでいくことが重要であるが、若年層を中心にキャリアプランを考えたことがない者も多い。キャリアプランを考える上で、情報が獲得できない、プランの描き方がわからない、プランを描く重要性を認識していないといった課題がある。
- 個人のキャリア形成について、企業が行う支援としては上司による1on1ミーティングが広がりを見せている。



- 経済や労働市場の状況、自分の能力を適切に把握して、キャリアの目標を定め、それに向かって能力を開発し仕事経験を積むことは個人では難しいことが多いため、キャリアコンサルタントなどによる、キャリア形成に対する労働者の状況に合わせて「個別化」された伴走型支援の重要性が増している。
- 上司などの職場におけるキャリア相談が重要になるので、キャリア相談の質を高めるための支援が必要ではないか。

【② 個人の能力開発支援】

- 労働者が自己啓発を行っている割合は高いとはいえない。自己啓発を行う上での問題として、多くあがるのは、仕事・家事・育児により時間がとれないというもの。
- 労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点から、雇用保険被保険者が教育訓練に専念するための無給の休暇を取得した場合、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金が創設された(令和7年10月施行)



- 従業員が教育訓練休暇を取得し、自らのキャリア形成を図ることを進める企業を後押しする仕組みも重要ではないか。
- ニーズに応じて教育訓練給付金指定講座の拡大を図ること等スキル向上のための支援を充実させることに止まらず、労働者が自ら学び、スキルを高めていく機運を醸成する取組を行うことも重要ではないか。

3. 企業の人材開発への支援の充実

労働供給の制約がかかる中で、企業の人材確保の難しさが増して、現在の従業員のスキルの向上を支援し、労働生産性を向上させていくことが一層必要となってきた。また、人材育成の取組みは従業員の確保・定着にも資するものであり、人材の確保・定着の観点からも重要性が増している



職業訓練の効果を高める人事制度や訓練計画の整備、DX化を推進する人材の育成等、労働生産性の向上に向けての企業の組みを支援することが重要。特に中小企業への支援が重要

【① 人材開発の質を高める環境整備】

- 労働供給制約が高まる中で、業務効率化とともに従業員のスキル向上等による労働生産性の向上が一層必要になっている。企業のOFF-JTはその対象や内容について、改善の余地が見られ、限られた時間の中で訓練を効果的に行う工夫が必要。



- 訓練の効果を高めるためには、効果的な学習プログラムとともに人材育成のPDCAによるマネジメント体制を整備すること、訓練成果の配置や処遇への反映等人事制度と連動させることが重要でありそのような周辺環境の整備を促す取組を進めるべきではないか。
- 人材育成のマネジメントの整備にあたっては、職業能力開発推進者や事業内職業能力開発計画を機能させ普及させていくことが重要であり、そのための取組を行うべきではないか。また、個々の企業の事情に合わせて、人材開発の取り組み、特に人材開発の計画作成を支援していく観点から、企業の人材育成の質を高めるための「個別化された」伴走型支援ができる人材を育成していくべきではないか。

【② デジタル技術の活用による労働生産性の向上と個人の能力の最大化】

- DXやAI等を活用することで作業の省力化を進め生産性向上をはかり、人材をDX等に適さない業務に充てていくことが必要。
- DXを推進する上での課題として多くの企業がDXに関わる人材の不足をあげている。日本企業はDX推進について社内人材を活用するケースが多いが、DX推進者としてのスキル向上の支援が十分ではない懸念がある。また、従業員全体のITリテラシーを上げるような取組も低調である。



- DXを推進する人材について、スキル向上の支援を一層進めていくことが重要。特に、中小企業では、DXの発案者が経営者であることが多いため、DXの立案段階から伴走して支援を行っていく取組が重要ではないか。
- 生産性向上支援訓練においては、中小企業の生産性向上の取組とも連携して、DX化の支援を行っていくべきではないか。

【③ 中小企業に対する人材育成の後押し】

- OFF-JT、計画的OJTの実施、技能伝承の取組について、大企業と比べて中小企業は低調となっている。
- 中小企業は人材開発に関する専任者が置かれていないことも多く、人材開発の計画を立てる際に課題が生じやすい。さらに、受講者が少ないためOFF-JTを企画しにくい、研修を受けている際の代替要員の確保が難しいなどの問題がある。
- 中小企業の経営者はDXによる業務効率化や人材開発の立案も担うことが多い。



- 中小企業では社内のOJTに加えて、外部の教育訓練機関を利用したOFF-JTによる育成の重要性が高くなると考えられ、企業が人材育成を行うための支援を行うとともに、必要な情報を得られるように支援することが重要ではないか。
- 個別の中小企業では人材開発に十分対応することが困難な実態があることを考えれば、複数企業からなる連合体や産業・地域単位で人材育成を行う「共同・共有化」を促し支援することを考えるべきではないか。
- 経営方針に基づいた人材育成の計画を策定することができるよう「個別化」された伴走型支援を充実させることが必要であり、その際には、既存の経営支援策との連携や充実が必要ではないか。

4. 人材開発機会の拡大、技能の振興

労働者がキャリア形成を図るには、人材開発に必要な職業訓練機会が全国どこでもアクセス可能である必要があるが、特に中小企業を中心に、教える人材の不足等の課題が指摘されている

➡ AIやDX化など技術の進展や、労働力需給の状況を踏まえ、**訓練メニューを開発・更新し、職業訓練機会の充実**を図る

今後AI・ロボット等の進展によって自動化が進むが、他方では、AI・ロボット等では代替しにくく「人」でなければできない技能の重要性が高まると見込まれる。

➡ 2028年に日本で開催する**技能五輪国際大会を契機に多くの若者を中心とした技能の振興**を強力に進める

【① 人材開発機会の充実】

○ 企業の行うOFF-JTは、自社・グループ会社の実施が最も多いが、民間教育訓練機関の利用も進んでいる。個人が行う自己啓発について、最も多い方法はeラーニングとなっており、専門書等による自習、社内外の勉強会、民間教育訓練機関の講座受講が続いている。

○ 効果大きいことが実証されている実習を組み込んだ訓練の普及が進んでいない。

○ 個々の中小企業では指導者や代替人員の確保、適切なカリキュラムの提供などが困難であることから、十分な人材開発を行うことができない実態がある。



○ 民間教育訓練機関や都道府県の職業訓練校において、AIなどの技術進展やDX化すること、労働市場の需給状況等を踏まえて市場ニーズに合った訓練機会を提供することを実現するために、地域協議会がどのような機能を持つことが考えられるか検討すべき。

○ OJTとOFF-JTを組み合わせた実習併用職業訓練などの実習機会を組み込んだ訓練の普及を進めるためにどのような方策がとり得るか検討すべき。

○ 複数企業の連合体、産業・地域単位での「共同・共有化」した人材育成の効果的な仕組みについて検討すべき。団体等検定の活用も促すべきである。

○ 必要スキルを身につけるための訓練へアクセスできるよう、教育訓練給付金の指定講座の拡大等の職業訓練機会の充実を図るべき。

【② 民間教育訓練機関が提供する訓練機会の充実と質の確保】

○ 民間教育訓練機関は、企業が行うOFF-JT、自己啓発の手段として大きな役割を担っている。また、公的職業訓練の7～8割は民間教育訓練機関が実施しており、民間教育訓練機関による継続的な訓練の質の向上への取組が重要である。

○ 民間教育訓練機関のPDCAサイクルによる継続的な改善活動を推奨する取組として、民間訓練ガイドラインの普及を行っている。



○ 民間訓練ガイドライン及び、ガイドラインの適合事業所認定の取組について、多くの民間教育訓練機関が小規模事業所であること等を念頭においた見直しを行うこと。

○ 適合事業所認定を通じたPDCAサイクルの促進は、好事例の収集・提供や訓練のノウハウの伝授などの関連施策と合わせて行い、相乗効果を生み出すことが望ましい。

【③ 技能五輪国際大会を契機とした技能の振興】

○ AI・ロボット等の進展によって自動化が進むが、他方では、AI・ロボット等では代替しにくく「人」でなければできない技能の重要性が高まると見込まれる。

○ 一方で、若者の人口が減る一方で大卒者が増加するなどを背景にして、現場人材や技能者を目指す若者が減少している状況にある。



○ 技能者の魅力を高めるため、仕事・スキルの見える化を進めて処遇改善につなげる流れを作るほか、技能者の仕事の魅力の発信、処遇向上など各産業・企業の努力も重要ではないか。

○ 2028年の技能五輪国際大会の開催地が我が国に決定したところであり、これを契機として、関係省庁や業界団体、技能士等とも連携しつつ、中学・高校生の段階から技能を尊重する機運を醸成するとともに、技能労働者のスキル向上に向けた取組の強化を進めるべきではないか

○ 産業構造が変化する中、国際競争力を高める技能労働者の育成の取組をより一層推進していくべきではないか

～多様な労働者の人材開発策～

仕事と家庭の両立を重視するなどの働く意識の変化を背景にして、労働者の求める働き方は多様化している。労働供給制約が続くことが見込まれる中では、こうした多様な労働者一人一人がその持てる力を発揮し、生産性を向上させ、ひいては処遇改善を実現していくことが一層重要となっている。また、今後AI・ロボット等の進展によって自動化が進む一方で、AI・ロボット等では、代替しにくい「人」でなければできない技能の重要性が増していく。



非正規雇用労働者、中高年労働者、若者などを包摂し社会全体としてスキルを底上げする。現場人材を含む技能者の育成を進める

【① 非正規雇用労働者への支援】

- 正社員と比べて正社員以外の人材開発は低調であり、新型コロナウイルス感染症の流行期を経て、その差が拡大されている。
- 一方で、人手不足の対策としては、正社員以外から正社員への登用、能力開発による従業員の多能工化といった対応がとられており、今後の労働供給制約がより高まる環境においては、非正規雇用労働者に対する人材育成の重要性が増す。



- 非正規雇用労働者については、訓練を受ける時間、場所等の制約が大きい人が多い点を考慮し、オンライン訓練を組み合わせた効果的・効率的な手法について、試行事業の結果を踏まえて本格実施を検討すべきである。
- 非正規雇用労働者に対するオンライン訓練の実施については、委託可能な教育訓練機関に地域偏在があることを考慮し、実施の体制について検討すべきではないか。

【② 中高年労働者への支援】

- 労働者が高齢期も見越してキャリア形成を考え、人生の長い期間にわたって持てる力を発揮することを支援していく必要性が一層高まっている。
- OFF-JTの受講率は20代をピークに年齢層が上がるにつれて低下していくなど、中高年の能力開発機会は若年層と比べると少なくなっている。



- 組織の中での役割の変化や、技能承継への対応など、中高年齢層の課題に対応した職業訓練を支援する取組を継続していくことが重要である。
- 長期化していく職業人生の中で、中高年においても新しい技能を身につける必要性が高まることから、特に訓練効果が大きいOJTとOFF-JTを組み合わせた実習併用職業訓練の助成対象を中高年層に拡大するなどの対応を行うべきではないか。

【③ 若者への支援】

- 新規学校卒業者の求人倍率は上昇傾向であり、2024年3月の高卒者に対する求人倍率は4倍近くになっている。
- 若者の職業意識としては、自分の時間が持てて生活と両立できること、柔軟な働き方ができることを重視する志向が確認できる。
- 労働移動が容易に行われ得る状況の中で、職業意識やキャリア形成意識の醸成が重要になっている。
- 近年、不登校児童生徒数が大きく増加するなど、就労に当たって困難を抱える一定の層が確認でき、今後も増えていくことが懸念される。



- 国、学校で連携し、在学段階からキャリアについて相談する機会を増やすことが重要ではないか。
- キャリア形成意識の醸成には、相談者同士の横のつながりも重要であると考えられるところ、地域や同業種で横のつながりを構築する支援をすることも重要ではないか。
- 若者の人材育成に関する企業の取組を促進していくため、ユースエール認定制度がより活用されるようにする方策を講じていくことが重要ではないか。
- 就労に当たって困難を抱える若者について、専門家による支援の強化や学校をはじめ多様な主体と連携した支援の充実を図るべきではないか。

【④ 現場人材のスキル向上と人材確保のための環境整備】

- 科学技術や産業構造の変化により、求められる技能やスキルが変わり、職種とのミスマッチが拡大する中で、新たな技術に対応した専門技術職のみならず、経済社会活動の不可欠な基盤である現場人材の労働力不足が深刻化している。



- 人でなければできないことを行う現場人材の重要性が高まることが考えられ、現場人材に焦点を当てた人材開発を強化していくことが重要ではないか。
- さらに現場人材が担う職業のスキルの標準化・見える化を進めて処遇改善につなげ職業の魅力を高めることが重要ではないか。