資料 1

人材開発分科会報告（骨子案）

令和８年 11 月 26 日
労働政策審議会人材開発分科会

１．はじめに

○　労働供給制約下において、労働者一人一人の職業能力の開発・向上と自律的なキャリア形成に加えて、企業による人的資本投資の促進や労働生産性向上を目指すため、これまでも、公的職業訓練の充実や団体等検定の創設による職業能力評価の促進、キャリアコンサルタントを活用した自律的なキャリア形成支援、労働情報プラットフォームの構築等による労働市場におけるスキル情報等の見える化に取り組んできたところである。

○　今後、より一層の労働力供給制約が進む中、労働者の更なる能力発揮による生産性向上や、内外労働市場における労働者の希望に応じた円滑な労働移動が求められている。また、生成 AI が急速に普及する中、DX・AX を活用し、付加価値や生産性の向上を実現するとともに、処遇向上につなげていくための人材育成が求められている。将来の産業動向予測も踏まえながら産業界・地域の人材ニーズを的確に捉え、必要なスキルを可視化・標準化した上で、そうしたスキルを開発・向上させるための効果的な人材育成を行うための環境整備が急務である。

○　第 12 次職業能力開発基本計画は、今後の職業能力開発施策を推進するに当たって、個々の労働者・企業の事情に合わせた職業能力開発を行う「個別化」、一つの企業では行えない職業能力開発を産業・地域等の単位で複数の企業が連携して行う「共同・共有化」、労働市場及び企業における職務やスキル、処遇、職業能力開発機会の可視化を進めることで企業や個人の職業能力開発を促進する「見える化」の３つの視点を持つことが重要であるとして今年度から開始している。

○　その後、日本成長戦略（令和８年７月 21 日閣議決定）においては、「17 の戦略分野や、建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野等の業所管省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が、業界団体や大学等と連携して、スキルの標準化・可視化から、教育訓練体系の整備、教育訓練プログラムの開発・提供まで、一気通貫でリ・スキリング支援を行う」ことが掲げられている。

○　本分科会では、上記のような問題意識や現状を踏まえ、本年 10 月以降、今後の人材開発政策の推進における具体的な考え方及び重点的に取り組むべき施策について、

・　スキルの可視化・標準化からプログラムの開発・提供まで一気通貫のリ・スキリング支援
・　労働生産性向上に効果的に結びつく人材開発の促進と中小企業支援

・　産業界・地域の人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進と関係機関の協働

を軸に議論してきたところ、その結果は以下のとおりであるので報告する。本報告を受けて、厚生労働省において、必要な法的整備や予算事業等による措置、周知啓発等の運用改善に取り組むことが適当である。

２．当面の人材開発政策の方向性と取り組むべき事項

（１）スキルの可視化・標準化からプログラムの開発・提供まで一気通貫のリ・スキリング支援

○　スキルの可視化・標準化から訓練プログラムの開発・提供までの一気通貫したリ・スキリング支援に取り組むことは、内部労働市場における労働者のキャリアアップや企業の生産性向上に資するものであると同時に、産業構造の変化や AI 等の技術革新等に伴う外部労働市場が流動化・活性化する中で、人材ニーズに応じながら企業における人材育成や労働者の主体的なキャリア形成を行う上で重要である。

とりわけ、スキルの可視化・標準化は、企業にとって将来の産業動向予測や経営戦略も踏まえながら自社の人材ニーズをスキルベースで明確化することで、効果的な人材育成や即戦力となる人材確保に資すると同時に、労働者にとっても企業内外での自律的な能力開発・キャリア形成に資する重要なものである。

職務の内容や当該職務に必要なスキル情報は、国・都道府県・労使等の様々な主体による職業能力開発を推進する起点となるものであり、効果的な人材育成・キャリア形成に係る労働市場のインフラ的な情報といえる。

○　スキル情報の活用については、職務に応じたスキル情報、期待される行動などをその習熟度とともにキャリアのはしご（ラダー）として整理したキャリアラダーを各業界で構築し、各企業への導入が進められることにより、人材の育成・評価・処遇の基盤となることが期待されている。特に、キャリアラダーと処遇の関係を見える化することにより、スキル・知識等の評価と当該評価に基づく処遇のイメージが明確になり、労働者にとって更なる能力開発のモチベーションにつながるとともに、企業側にとっても、生産性向上、人事制度の能力評価や納得性の高い賃金体系の整備に資するなどのメリットがあると考えられる。

可視化されたスキル情報やキャリアラダー情報は、「job tag」[1]等のデジタルプラットフォームと連携するとともに、生成 AI による活用も念頭に置きつつわかりやすく発信するほか、中小企業等でも活用しやすい形で提供されることが重要である。また、こうしたスキル情報が、労働者の自発的なキャリア形成支援においても活用され、個人が持つスキルの可視化と求められるスキルギャップの把握を伴走し、スキルの向上につながる具体的な訓練機会等へのアクセスが円滑になる形で、労働者に対するキ

[1] 職業情報提供サイト（job tag）は、「ジョブ」（職業、仕事）、「タスク」（仕事の内容を細かく分解したもの、作業）、「スキル」（仕事をするのに必要な技術・技能）等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援する Web サイト。

ャリアコンサルティングがなされることが求められている。

○　また、スキル情報の活用と職業能力検定制度の整備、職業訓練プログラムの開発は一体的なものであり、そうした関係性の理解の下で職業能力開発に対する支援を行うことが重要である。スキルの可視化・標準化や訓練プログラムの開発のプロセスにおいては、業界団体・業所管官庁等が産業政策の方向性を踏まえ人材ニーズを捉えつつ、労働組合を含む労使がコミュニケーションをとりながら、事業協同組合など様々な団体とも連携し、業界共通の考え方を確立していくことが期待される。この場合に、指導者の確保や訓練カリキュラムの策定等において、個社単体では取り組む負担が大きい中小企業も共同で取り組めるようにすることが重要である。

さらに、労使の取組を支えるべく、労働者に対して共同での訓練実施や訓練時間の創出支援を行う人材開発支援助成金や、労働者の主体的なキャリア形成を促す教育訓練給付金について、効果的な訓練受講を促す取組の充実に加え、これらの支援について実績・成果の検証を踏まえた見直しや支援の重点化が必要である。

○　また、キャリアラダーを構築する場合には、各業界・企業の実情に応じ、スキルと処遇の関係を踏まえつつ、労働組合との協議など労使コミュニケーションをとりながら、職業能力の向上・評価に基づく処遇の向上につながるよう労使協働で取り組むことが重要である。

○　加えて、業所管官庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省をはじめとする国においては、業界団体や労働組合、関係機関とも連携し、それぞれの役割・目的や置かれた状況を踏まえつつ、雇用形態等にかかわらず全ての国民がリ・スキリングに取り組めるよう支援すべきである。

○　さらに、労働者の有する技能の程度を公証する技能検定は、主にものづくり産業に重要な役割を果たしているが、急速に変化していく産業界で求められる技能人材育成をさらに推進するため、既存の検定制度が現場の実態に即しているかの検証を不断に行いつつ、技能習得のマイルストーンとして、団体等検定等とともに積極的に活用するとともに、制度周知や受検人口のすそ野拡大に取り組むべきである。

（２）労働生産性向上に効果的に結びつく人材開発の促進と中小企業支援

○　企業規模別の計画的 OJT・Off-JT の実施状況を見ると、正社員・非正社員いずれについても、企業規模が小さくなるほど実施割合が下がる傾向が見られ、従業員 50 人未満の正社員に対する訓練実施事業所の割合は、OJT が 44.4%、Off-JT が 53.0%となっている。

○　本分科会においても、

・中小企業にとってはリ・スキリングにより自社の労働者が他社へ流出するのではないかといった懸念が人材育成に取り組む上での壁となりうる
・教育設備や指導人材の不足により単独で人材育成が難しい場合がある

・規模の小さな企業ではそもそも人材開発計画がなく、従業員を職業訓練に送り出した場合の代替人員の確保が難しい

といった意見があった。

○　こうした中小企業向けに生産性向上人材育成支援センター[2]が実施している、人材育成に係る相談から具体的な育成プランの提案・訓練の実施までのワンストップでの伴走支援は、個々の中小企業の実情・希望に添ったオーダーメイド型の支援として評価されていることから、スキル情報の活用好事例を含む具体事例の横展開を図りつつ、更なる認知度の向上に努めるべきである。

○　また、業界のスキル標準や業界横断的な訓練プログラム等が実際に現場で機能するためには、企業個社の実態に即した導入支援や目標イメージを示した周知・啓発が重要であると考えられる。特に中小企業では、専門性・即戦力を養うリ・スキリングが求められ、限られた人的資源で個々の労働者の適性に応じて柔軟に職務・役割を充てて育成していくという実態を踏まえた取組・支援が求められる。具体的には、労使で必要なスキルや人材像を共有した上で、訓練後に得たスキルを生かせる業務や処遇を用意するなど、実用的な人材育成と環境整備に向けて労使が協働していくことが重要である。

○　さらに、職業訓練の方法として、OJT、Off-JT などのほか、実践的な職業能力開発の取組として、事業主がその雇用する労働者に対して OJT と Off-JT を組み合わせて実施する実習併用職業訓練がある。当該訓練は、平成 10 年代前半の厳しい雇用情勢の影響もあり、特に青少年の安定した雇用を実現する就職促進策として有効であると考えられたことから、青少年を対象とした実習併用職業訓練の内容が一定の基準に適合していることを大臣が認定する仕組みについて、平成 18 年に職業能力開発促進法に位置付けられた。

○　翻って現在の労働市場の状況をみると、労働供給制約や職業人生の長期化によりシニア層の労働参加率や転職者比率が上昇するとともに、特に企業規模が小さくなるほど従業員の平均年齢は高くなる傾向にあり、中小企業における中高年齢層の潜在的なリ・スキリングのニーズが高まっていると考えられる。また、OJT と Off-JT を組み合わせた訓練は、特にエントリーレベルの労働者が訓練を受ける際に効果的であるのみならず、OJT の訓練カリキュラム策定プロセスにより業務が見える化・体系化され、当該企業における人材育成全般のベースアップとして機能してきた面もあると考えられる。

○　以上を踏まえ、企業が労働者に実施する職業訓練の方法は、業界・職種等に応じて個々の企業の自主性・創意工夫により選択されるものであることを前提としつつ、実習併用職業訓練の大臣認定の対象を中高年齢層にも拡大し、労働者の年齢にかかわら

[2] （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）のポリテクセンター（職業能力開発促進センター）及びポリテクカレッジ（職業能力開発短期大学校及び職業能力開発大学校）等に設置されている（全国 87 箇所）。

ず OJT と Off-JT を組み合わせた訓練機会の充実を図っていくことが適当である。この際、業界・職種の特徴を踏まえて柔軟に行えるように留意しつつ、OJT と Off-JT が効果的に組み合わさった訓練内容であることが期待される。

さらに、現行の認定実習併用職業訓練を実施する際は、労働者の募集の広告等において、大臣認定を受けている旨の表示を付すことができるとされているところ、ユースエール制度では大臣認定企業はその旨を示すマークを用いて表示することができることも参考にしながら、実践的な職業能力の習得に効果のある職業訓練を受けられる企業として、労働市場で訴求力を高め、人材確保においても労働市場で評価される仕組みとし、企業が人材育成に取り組むインセンティブを喚起するよう検討を行うことが適当である。

○　また、企業内で円滑に職業能力開発がなされるよう、事業内職業能力開発計画の策定や職業能力開発推進者の選任については、職業能力開発促進法において事業主に努力義務が課せられているところ、実効的な計画が策定・実施されるためには、計画のビジョン・目標について労使が基本認識を共有することや、労働市場のトレンドやデジタルツールなど経済社会の変化に対応した知識を有するキャリアコンサルタントを活用することが有用であると考えられる。

○　さらに、企業の人材育成やリ・スキリング支援に関する労使のコミュニケーションを促進する機運を醸成することも目的の一つとして、事業主団体や労働組合など多様な主体が参加する全世代型リ・スキリング国民運動が展開されているが、新たに開設されたリ・スキリング国民運動特設サイトの周知のほか、ジョブ・カードを用いたキャリアコンサルティングに労使が協働で取り組む事例や労働者相互の学び合いの事例など「学び・学び直し促進ガイドライン」の好事例の普及・啓発に取り組み、社会全体で学びのインセンティブを高めていくべきである。

（３）産業界・地域の人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進と関係機関の協働

○　公的職業訓練においても、産業構造の変化や AI 等の技術革新を踏まえ、産業界のニーズに沿った人材育成を推進する必要がある。中央職業能力開発促進協議会においては、こうしたニーズを踏まえつつ公的職業訓練の中期的な方針を示すとともに、地域職業能力開発促進協議会においては、地方経済産業局が主催する地域人材育成構想会議や地域未来戦略等の地域の産業政策の観点も踏まえつつ、産官学・労使の地域の関係機関が協働して主体的に地域特有の人材ニーズを分析し、訓練プログラムの開発・提供につなげ、各地域の好事例を中央職業能力開発促進協議会において収集・展開することで、各地域の人材ニーズに対応した公的職業訓練を推進していくべきである。

○　さらに、有効な訓練プログラムの策定に当たっては、産業政策を踏まえた必要な人材像について公労使・産官学で認識を共有した上で、それぞれの地域ごとに産業特性を踏まえて職業訓練プログラムを具体化していくことが考えられる。このため、地域

職業能力開発促進協議会における訓練効果の検証を強化するとともに、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）の専門的知見を活用して効果検証等の質を高めるようモデルケースからの知見を積み上げ、モデル地域以外の地域にも横展開することにより、地域の人材ニーズに応じた訓練機会の創出や民間教育訓練機関の職業訓練サービスの質の向上支援に取り組むことが期待される。

○　加えて、DX・AX のような特定の産業に関わらない横断的・基礎的な職業訓練のニーズも想定されるところ、企業・業界における対応状況や労働需要の変化等を踏まえ、職業訓練カリキュラムに適時に反映させていくことが求められる。