

山田久（法政大学）

### 1. 産業政策と労働政策の連動に関連して

○生成AI等デジタル技術の急速な進歩、人口動態の変化、グローバル環境の激変などで、今後、産業構造・雇用構造は大きく変貌。その詳細を予測することは困難にせよ、大きな方向性を展望することは可能であり、わが国の比較優位性を考慮に入れて戦略的に産業・雇用構造を形成していくことが必要。その意味で、例えば2040年の就業構造推計をたたき台に、戦略分野に関して必要な施策をバックキャストしていく取り組みが有効。その際、産官学・政労使の代表が集まってより具体的なビッグピクチャーを描くとともに認識を共有することが重要。

○戦略分野での有効な施策を展開するには、分野ごとに省庁横断的に現場情報を収集しつつ、国と地方が連携して、具体的な人材育成・リスクリング施策を考えていく必要。例えば、スウェーデンの職業高等教育制度を参考に、企業ヒアリングによって産業ごとに将来必要となる職種の情報を収集し、座学を提供する教育機関と実習を提供する企業の連携による、個別の実践型育成プログラムを策定していく手法が考えられる。

### 2. 現場分野・エッセンシャル分野の人材投資策に関連して

○現場人材不足の深刻化が予想されるなか、現場労働やエッセンシャル分野は戦略分野の代表例でありその人材投資は優先課題。それを実現するには、その分野の体系的な知識や技術を使いこなし、現場の生産性向上をリードする「アドバンスト・エッセンシャルワーカー（AEW）」が鍵。そのタイプには①自らが知識と技術を使いこなしで生産性向上をリードする「現場オペレーションワーカー」と、②知識と技術を駆使して現場の作業プロセスを改善して組織全体の生産性向上を推進する「現場コーディネーションワーカー」の二種類。

○狭義のエッセンシャルワーカー部門として介護分野を例に採れば、介護テクノロジーの現場活用を推進する「現場コーディネーションワーカー」が重要で、既存施策では「中核人材育成プログラム」の拡充・発展を期待したい。加えて、有能なコンサルタントが現場に入り、伴奏支援で現場リーダーを実践の中で育てていく手法が有効であり、そうした有能なコンサルタントを認定し、事業者の認定コンサルタント活用時に助成するという仕組みが考えられる。

### 3. 「労働市場の見える化」について

○労働市場の見える化を進めるには、主な職務を遂行するのに必要なスキルを明示化し、個人がどういったスキルを学べばいいかを示すことが重要。「ジョブタグ」をそうした労働市場の見える化のインフラにしていくために、人材サービスにおける活用標準化、活用事例の紹介・プロモーション、現場からのフィードバックによる仕組みの継続的改善等が必要。

以上