

「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」が取りまとめられました

令和7年7月7日、「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」が取りまとめられました。

この報告書は、有識者で構成される「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」(座長・今野浩一郎 学習院大学名誉教授)での議論をまとめたものです。

報告書では、人材開発政策の基本的方向について、「労働市場でのスキル等の見える化の促進」、「個人のキャリア形成と能力開発支援の充実」、「企業の人材開発への支援の充実」、「人材開発機会の拡大、技能の振興」の4つの柱で整理するとともに、スキル向上の機会が少ない非正規雇用労働者や中高年労働者、キャリア形成の初期段階にある若者への支援策や、現場人材育成の支援策についてま

とめた内容となっています。

今後は、本報告書も踏まえつつ、労働政策審議会人材開発分科会において次期職業能力開発基本計画等の策定に向けた議論が行われる予定です。



詳しくは、厚生労働省HPの以下をご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59371.html

「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」概要

■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、スキルの向上に取組み適職選択を行うことで、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、人材開発に積極的な取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的に発展すること

● 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就くことができるようにつなげることで発展すること

■実現するための課題

① 企業・労働者による人材開発の取組の促進

・ 国際的に見て、我が国企業の人材開発投資が総じて低調であり、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取組が重要

・ 特に、非正規雇用労働者への人材開発と中小企業の人材開発が低調であり、対応が重要
・ 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対応が重要

② 労働供給制約への対応

・ 構造的な労働供給制約と人材不足が見込まれる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図ることと、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、

そのための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、高齢者や非正規雇用労働者等の一層の戦力化を図ることが重要

③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、労働者がその状況に柔軟に対応しつつ、何をしたいか（want）の明確化、自律的・主体的なキャリアプランの作成と振り返りと見直し、能力向上への取組が重要であり、それを支援する仕掛けの充実が必要

・自律的・主体的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

④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の進化やデジタル技術の進

展、業務のDX化等を背景にした市場の人材ニーズに応じたプログラムの開発、提供が重要

・デジタル技術を駆使する能力に加えて、人の判断が必要な仕事、人でしかできない仕事に求められる技能をより注目すべき

■これからの人材開発政策を
考えるにあたって重要な3つの「視点」
(図参照)

①個別化

・個人がキャリア形成を行う上では、労働市場や会社の状況、自分の能力等を適切に把握して、キャリアの目標を定め、それに向かつて能力開発することが望ましいが、これを行うことは難しくもあると考えられる。

・考える機会の提供や、個々の状況に合わせた伴走型支援により個人のキャリア形成を支えていく。

・企業が人材開発を企画するにあたって、訓練機会の提供や好事例の共有などを受けても、それを参考にして自社にあった効果的な人材開発計画を作ること

は、人材開発に専任者を置くこ

とが困難な中小企業を中心に難しいことが考えられる。

・個々の企業に応じた人材開発の支援により、人材開発を支える。

②共同・共有化

・中小企業では、人材開発を行うメリットを理解しつつも、人材育成の計画を作るコストが大きいこと、少人数を対象とするためOFF-JTの効率性が悪いこと、代替要員の確保が難しいことなどの課題から、訓練が行われなくなっていることが考えられる。

↓人材育成の単位を複数の企業に拡大することで、指導者・訓練設備・訓練ノウハウの共有化、共通する課題への対応策の共有化、相互理解が進むことによる企業間連携やサプライチェーンの強化等の利点を生じさせる。

・経済社会が大きく変化する中で、労働者に求められるスキルは企業を超えて必要とされるスキルの部分が大きくなり、企業の枠を超えた人材を評価し、育成する仕組みを整備することが



これからの人材開発政策
を考えるにあたって重要な
3つの「視点」

「個別化」

個人、企業の個々の状況に
合わせた人材開発

「共同・共有化」

産業・地域等の単位で
複数企業による人材開発

「見える化」

労働市場及び企業における
職務・スキル・処遇・人材開発
の見える化

重要。

・また、比較的雇用の流動生が高い非正規雇用労働者についても、企業を超えて、産業・地域での人材育成の観点が重要。

③見える化

・労働市場・企業における職務・スキル・処遇・人材開発の見える化・スキルの標準化の実現が進むことは、人・企業が目標を定めて人材開発に取り組むこと、適材適所の人材活用の実現に貢献していく。

・労働者にとって能力開発機会を得られることが仕事選択の重要

な条件になってきている。

・人材開発に積極的に取り組む企業が労働者から評価され、人材確保の面でメリットを享受することができ環境整備をすることが重要。

■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

・ジョブ(職業・仕事)、タスク(作業)、スキル(技術・技能)、賃金等の観点から職業の見える化を図り、各サイトとの連携を通じてハローワーク求人や訓練講座の情報が入手できる「job tag」を整備してきたところ。

・企業横断的なスキルを評価する「技能検定」、個別企業におけるスキルを評価する「認定社内検定」に加えて、特定の業界におけるスキルを評価する「団体等検定」を令和6年3月に創設したところ。また、建設業界では「建設キャリアアップシステム」を構築しており、このような職業能力評価の業界単位の取組を支援することも重要。

・スキルの見える化、標準化の整備とともに、多くの企業がそれを用いて社内版のスキル標準を整備することも重要。

・企業の人材開発の情報について、大企業は有価証券報告書において人的資本の一定の開示義務が課されたところであるが、資本市場向けであり、これだけでは個人が自らのキャリアを考える上で十分参考になるかという視点では課題がある。

・従業員の定着性と能力開発機会に対する満足度の間には相関関係が見られ、企業の人材開発の取組は、離職防止、人材獲得に資すると考えられる。

▼今後の取組

・ジョブ、タスク、スキル、賃金等の観点から、job tagのより一層の充実

・団体等検定、認定社内検定に取組む企業、団体に対する支援

・社内版スキル標準の作成支援の方策の検討

・個人のスキルを市場に伝達する効果的な仕組みの検討

・企業の人材開発情報の開示、発信についての検討

②個人のキャリア形成と能力開発支援の充実

・各個人は社内外の仕事とスキルの情報をもとに、「Will(何をしたいか) Can(何ができるか) Must(何が必要か)」を考えた上でキャリアプランを立てスキルの獲得・向上に努めることが重要であるが、若者を中心にキャリアビジョンについて考えたことがない者やキャリアに不安を感じている者が多い。

・雇用と仕事をとりまく環境の変化が激しい中で、個人がキャリア形成を考えていく困難度があがっており、キャリア形成支援を充実させることが重要。

・職場におけるキャリア相談では上司による1on1ミーティングが広がりを見せているが、相談者の負担も懸念される。

・社外でもキャリアについて相談できる環境の確保が重要。

・自己啓発実施割合は低調であり、仕事・家事・育児で時間がないうという理由のほか、目指すべきキャリアがわからないなどの課題もある。

▼今後の取組

・キャリアプランの作成、振り返り、見直し等のキャリア形成の伴走型支援の充実

・若い年代からキャリアの相談をする力の獲得を促す取組

・上司などキャリア相談を行う者への支援の整備

・キャリアコンサルタントの専門性を高めるとともに、労働者等が認識できるよう知識や経験の可視化

・社外のキャリア相談環境の整備

・被相談者同士の横のつながりも重要

・労働者の自己啓発・キャリア形成の基盤整備として、企業を後押しする取組

・労働者が自ら学び、スキルを高める機運の醸成

③企業の人材開発への支援の充実

・人材確保が難しくなる中で、従業員のスキルの向上やDXによる業務効率化を図ることを通じて労働生産性を向上させていくことが一層必要。

・OFF-JT受講を希望していない受講ができていない、業務関連のOFF-JTにニーズが

あるものの、職層や基礎的なOFF-JTが中心となるなど、OFF-JTの対象と内容には改善の余地があると考えられる。

人材育成の目標明確化、習得したスキルの配置や処遇への反映といった人材開発の周辺の仕組みの整備を行っている企業が、人材開発の効果を実感している。

DXについて、推進する人材を課題にあげる企業が多い。また米国企業と比べて日本企業はDX推進者としてのスキル向上支援、従業員全体のITリテラシー向上への取組が低調。中小企業のDXは経営者・役員の発案が中心。

中小企業は、OFF-JT、計画的OJTの実施率、技能継承への取組等が大企業と比べて実施率が低い他、人材開発の専任者を置くことが難しい等の課題もある。

▼今後の取組

- ・人材開発の周辺の仕組みの構築を促す取組
- ・事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者を普及・機能させていく取組

・自社に合った効果的な訓練を行うための伴走型支援について、企画段階からのより踏み込んだ対応

・企業の人材育成に伴走支援する専門家の育成

・セルフ・キャリアアドックの普及促進

・中小企業に対する個別伴走支援の充実

・経営者のDX知識を高めるための取組

④人材開発機会の拡大、技能の振興

・人材開発について、AI等の技術の進展や市場ニーズを踏まえた訓練機会の充実を図ることが重要。

・実習機会を組み込んだ訓練は訓練の効果が高い他、他の従業員

のモチベーション向上や全社的な人材育成体制整備が、日本では普及していない。

・労働者が働きながらスキルの向上を図ることが重要となっている。

・マンツーマンコーチングやフォ

ローを行うことで職業訓練効果は高まる。

・AI・ロボット等の技術の進展

が進む状況において、その技術を駆使する能力に加えて、人の判断が求められる仕事や人でしかできない現場の仕事に求められる技能の重要性が高まると見込まれる。

▼今後の取組

・技術進展や市場ニーズを踏まえた訓練機会の充実のための地域職業能力開発促進協議会の機能の検討

・実務経験を組み合わせた訓練機会を拡充するための方策の検討

・産業・地域単位で複数の企業が行う人材開発を進める方策の検討

・認定職業訓練の仕組みの活性化、団体等検定の活用促進

・教育訓練給付金の指定講座の拡大

・職業訓練機会の情報提供の充実、能力開発を含めたキャリア相談機会の充実

・民間教育訓練機関の訓練の質の向上

・2028年の技能五輪国際大会を契機とした技能を尊重する機

運の醸成と、技能労働者のスキル向上の取組強化

■多様な労働者の人材開発策

①非正規雇用労働者

・非正規雇用労働者について、正社員と比べて企業からの能力開発機会が乏しく、育児等の理由から30代以降で非正規雇用を選択する女性も多い中、継続的な能力開発機会の確保が課題。

・一方、人材不足の対応として非正規雇用労働者の積極的な活用を進める対応が行われている状況も確認でき、人材開発の重要性が高い。

・非正規雇用労働者は、仕事以外に時間を割きたい人が多くを占めていることから、オンライン訓練を組み合わせた方法を効果的・効率的に行うことが求められ、試行事業を実施しているところ。

▼今後の取組

・試行事業を踏まえたオンライン訓練の実施を行う際には、委託可能な教育訓練機関の地域偏在の状況を踏まえて、都道府県による委託訓練に加えてJEDDを通じた全国展開を検討

②中高年労働者

・65歳以上の就業率が上昇しているなど、職業人生が長期化している。

・OFF-JTの受講率、自己啓発の実施率ともに20代をピークとして年齢があがるにつれて低下していく。

・中高年労働者は、組織内における役割の変化や、能力開発機会の減少、デジタル化など時代の変化への対応が求められてくる。

・J E E Dの生産性向上支援訓練（ミドルシニアコース）では、「役割の変化への対応コース」「技能・ノウハウ伝承コース」を実施。

・初期段階の職業能力形成に焦点を当てた、実習機会との組み合わせた訓練である認定実習併用職業訓練への助成は、45歳未満に制限されているが、職業人生が長期化する中で、中高年労働者においても職種を変更し新たなスキルを獲得することが増えていくことも考えられる。

・同じ企業に継続して勤務する労働者であっても勤務している企

業を離れた視点を持つことや、同世代との企業を超えた横のつながりをもつことが大切。

▼今後の取組

・組織における役割の変化など中高年が直面する課題に対する取組は今後も継続して充実

・人材開発支援助成金の対象となる認定実習併用職業訓練について、年齢制限の見直し

・所属する組織を超えて学ぶ越境学習や、横のつながりの機会の提供を念頭に置き、中高年労働者のキャリア形成支援の方策を検討

③若者

・若者の職業意識については、自分の時間を持ち生活と両立できることや、休みを取りやすい、在宅勤務が可能など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。

・若者の有効求人倍率の高さや職業意識の変化により、労働移動が以前よりも容易に行われる状況が想定されるが、転職に当たって職業に関する情報収集を行う者が少ないなど、キャリアプラ

ンを持たない若者が多く、労働移動が必ずしも職業能力の向上につながらない懸念がある。

・若者がキャリア形成意識の醸成に課題を抱える局面において、企業が人材育成の計画等を策定し、キャリアに関する相談の機会の提供を行うなど従業員に寄り添った取組をすることが有効。

・若者のキャリア意識の醸成には、若者同士の横のつながりを作ることが重要。

・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、今後増えていくことが懸念される。

▼今後の取組

・在学段階からのキャリアに関する相談の機会の提供

・ユースエール認定制度の活用を通じて企業による人材育成の計画等の策定を促すため、方策を講じること

・キャリア形成意識の醸成のため、地域や同業種の中での若者同士の横のつながりの促進

・就労に当たって困難を抱える者について、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アウトリーチを含めた支援の充実

④現場人材

・新たな技術に対応した専門技術職に加えて、経済社会活動にとって不可欠な基盤となる分野で働く現場人材において、人材不足が深刻化。

・ホワイトカラーの労働需要が減少することが予想される一方で、人の判断が求められる仕事や人でしかできない仕事に求められる技能の重要性が増してくと考えられる。

・現場人材に焦点をあてた人材育成を強化していくことが重要。

▼今後の取組

・現場人材のスキルの標準化・見える化を進め処遇改善につなげる魅力を高めること

・デジタル技術を有する人材が参入して現場から業務効率化・省人化を図ること

・一定の資格や実務経験を持つ現場人材のデジタル化に必要なスキルの学びを支援する方策の強化