

構造改革徹底推進会合(雇用・人材)・ 人材育成推進会議合同会合	資料 1
平成 29 年 4 月 17 日	

平成 29 年 4 月 17 日

検討ポイント 人材育成推進会議・構造改革徹底推進会議合同会合

人材育成推進会議 座長
金丸恭文

1. 問題意識

第四次産業革命の進展によって、産業構造が目まぐるしく変化するとともに、付加価値を生み出す競争力の源泉が、「モノ」や「カネ」から「ヒト（人材）」に移行。日本全体の人材力の抜本的強化が今後の成長戦略の鍵。産業構造の変化とともに、「ヒト（人材）」の価値も、従来のものでづくり等を前提としたコストが発生する「労働力」から、「付加価値を生み出す源泉」へと転換していることを前提とする必要がある。報酬や評価も、そのような付加価値とそれを支えるスキルに対して付与される世界となってくる。

「働き方改革実行計画」で、労働時間に上限が設けられ、同一労働同一賃金が導入されることは、我が国の労働政策の画期的な転換。他方、海外の先行事例をみても、長時間労働を是正することにより労働時間を短縮するだけでは生産性が低下してしまう恐れ。生産性の抜本的向上が不可欠。

テクノロジーの進化に伴い、今後、社会・産業構造が激変していく中で、日本の国際競争力を強化し、持続的な経済成長を実現するためには、創造性や付加価値を発揮できる人材の育成が重要。スピードを伴った変化が大きく、幅広い層に影響するため、「教育・人材育成の抜本拡充」が不可欠。

なお、「教育・人材育成の抜本拡充」を真に効果的なものとするためには、大前提として、働く一人ひとりの活力と主体性を引き出し、企業の生産性向上と新しい価値創出力強化に結びつけるための「生産性の高い働き方の実現」が不可欠。

2. 「教育・人材育成の抜本拡充」の基本的方向性

「人生 100 年時代」に突入する中、産業構造の急激かつ非連続な変化に対応できる人材を育成するためには、教育・人材育成の在り方を根本的に見直すこ

とが必要。具体的には、下記の考え方を基本とすべき。

- ✓ 初等中等教育、高等教育に加え、「社会人の生涯学び直し」も含めた人生100年時代の一気に通貫した教育・人材育成システムの構築
- ✓ 時代の変化に対応できる「個人」に光を当てた支援の抜本拡充
- ✓ IT・データや課題設定力を始めとして、中長期を見据えた産業界のニーズに合致した能力・スキルの養成
- ✓ 産官学がリソースを集中投下できるよう、喫緊性の高い分野や能力・スキルや人材需給を明確化（セキュリティ、データサイエンティスト、AI・IoT等の先端IT分野等）
- ✓ 実践的な能力・スキルを養成するための産官学連携したシステムの構築
- ✓ 既存の教育・人材育成機関に加え、「民間の力」を最大限活用

「人材」こそが競争力の源泉となる第四次産業革命時代下においては、教育・人材育成政策による我が国の人材力強化は、経済成長の源泉となる。「社会人の生涯学び直し」支援についても、能力・スキル向上によって企業や本人が受益者となって生産性が向上するとともに、

- ✓ 持続的な「生産性向上→所得向上→消費増→税収増」の流れを構築
- ✓ IT・データ等、成長産業で必須となる能力・スキル習得による人材のミスマッチ解消
- ✓ 結果として中高年雇用の維持・創出に繋がるため、社会保障コストを抑制等の経路を経て国も受益者となるため、政策リソースを最大限投入すべき。

ただし、教育・人材育成によって企業・産業界もメリットを享受するため、企業・産業界の尽力も不可欠。教育・人材育成機関に対して企業・産業界が求める能力・スキルを明示するとともに、これらの能力・スキルを持った人材の積極的な採用を図るべき。また、企業自身による教育・人材育成についても、データやITテクノロジーも駆使した戦略的なOJTの実現など、不断のイノベーションを図るべき。

なお、これからの時代においては、苦役や単純作業はAI・ロボットに置き換わり、情報通信環境の発達・普及により個人の生活や事情にあわせて場所・時間を問わずフレキシブル、非連続に働きたい人々が増え、働き方は多様化。イノベーションやクリエイティビティの高い仕事を通じて経済社会に貢献する自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し自己実現をすることを支援するため、高度プロフェッショナル制度創設や企画型裁量労働制の見直しを含む

労働基準法改正案等の制度・システムが必要。

具体的には、「副業・兼業」や「雇用関係によらない働き方」、「テレワーク」の活用など、これまでの日本企業の「常識」とは異なる働き方を、誰もが選べる選択肢に昇華させるためのシステムが必要。また、人材が成長分野でタイムリーに活躍できる仕組みや意識改革が必要であり、「生産性・成長性の高い産業への「人の流れ」を実現する「労働市場改革」」は必要不可欠。

3. 成長戦略に盛り込むべきポイント

今年度の成長戦略においては、上記の方向性を実現するために、今後2～3年を視野に喫緊に取り組むべき政策パッケージ（「集中緊急プラン」）を盛り込むべき。このため、関係省庁においては、特に下記ポイントについて、成長戦略の取りまとめまでに集中的に検討し、具体的な政策へと仕上げることを求めたい。

教育・人材育成の抜本拡充

- IT人材需給を把握する仕組みの構築、第四次産業革命に対応したITスキル標準の改定
セキュリティ、データサイエンティスト、AI・IoT等の先端IT分野等、今後、第4次産業革命下で求められる人材について、その必要性・喫緊性を明確化するため、IT人材需給を把握する仕組みを構築するとともに、情報サービスの提供に必要な実務能力を明確化・体系化した指標（ITスキル標準）を全面的に改訂
- 実践的な能力・スキルを養成するための産官学連携したシステムの構築
 - ✓ 実践的なIT・データ能力・スキルや課題設定力の育成を図るため、インターンシップを活用するとともに、企業が現場で直面している実際の課題や現場の実データを用いたPBLの手法などによる実践的な産学連携教育やそれらを用いたコンテスト形式の人材育成の促進等に向けて「官民コンソーシアム」を形成
- 大学等の高等教育機関が「IT・データスキル」育成の重要なプレーヤーとなるための制度改正・政策支援
 - ✓ 全学的な数理・データサイエンス教育機能を有するセンターへのIT教育の機能追加・支援対象大学の拡充等、大学等の高等教育機関がIT・データスキル育成を担うための制度改正・支援策を策定
 - ✓ 産業界のニーズに基づいて「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」の具現化を図るため、設置基準や具体的なカリキュラム策定を行う

際に産業界の声を効果的に集約する仕組みを構築

- 「社会人の生涯学び直し」における「IT・データスキル」等育成の抜本拡充
 - ✓ 民間事業者が社会人向けに提供する IT・データ分野を中心とした高度なレベルの職業訓練講座について、経済産業大臣が認定する「第4次産業革命スキル習得認定制度（仮称）」を中心に、ミドル・ハイレベルの IT・データスキルの育成を加速化させる支援パッケージを構築
 - ✓ あらゆる年代・職種の人材が基礎的な IT・データスキルを身に付けるための「学び直し」の充実を支援する個人に対する受講費支援策を構築
- 産業界をリードする IT 等トップ人材の創出
 - ✓ 起業や起業家支援の経験があり豊富なネットワークを持つプロジェクトマネージャのマンツーマン指導によって、未踏事業の卒業生を含むチャレンジ精神溢れる若者による起業家の輩出を支援する事業化・起業支援の人材育成プログラムを創設
- 初等中等教育において、プログラミング教育等の IT・データ教育の実装
 - ✓ 「未来の学びコンソーシアム」において、平成 32 年度の新学習指導要領の完全実施を待つことなく、官民が先行的に連携して現場のニーズに応じたデジタル教材の開発を充実させるとともに、民間人材の派遣支援等、民間を活用した学校における指導の支援体制を構築
- 「職務や能力等の内容の明確化と公正な評価」を基本とした処遇体系全体への転換加速化
- 生産性・成長性の高い産業への「人の流れ」を実現する「労働市場改革」
- 副業・兼業を始めとした「多様で柔軟な働き方」、「経営戦略としてのダイバーシティ」の実現