

# 今後の人材開発政策の 在り方について

コロナ禍の中、厚生労働省では「新しい人材開発」について研究・検討が行われています。今後の人材開発の動向について、どのような政策が話し合われているか紹介します。

## はじめに

人材開発の定義には様々な考え方がありますが、一般的に「**会社などの組織が、個人に対して知識や技術などを身につけるように促し、その人のパフォーマンスを向上させること**」を指します。

個人のパフォーマンスが上がれば、組織の生産性も上がり、GDP 増加や失業率低下など経済全体にも好影響を与えることにつながる可能性があるため、「人材開発をどのようにしたらもっと良くなるか」は国全体で取り組むべき課題と位置付けられています。

コロナ禍の中、厚生労働省で話し合われている「今後の人材開発政策の在り方」の動向について以下紹介していきます。

## 目標

厚生労働省が10月6日に発表した「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」によると、今後目指すべき人材開発の目標として以下が挙げられています。

- ① Society5.0※の実現に向けたデジタル利活用人材の育成
- ② 職業人生の長期化に備え個人が自らの職業能力開発を継続的に行うこと
- ③ 「ジョブ型雇用」社会に備え労働市場インフラの機能強化
- ④ 特別な配慮が必要な人々への訓練機会の確保
- ⑤ 優れた技能が世代間で継承されること

※Society5.0 とは、内閣府が提唱した新しい社会の呼称。IoT や AI、ロボットによって様々な知識や情報が共有され、今までにない価値を生み出す社会を指す。

この目標からは、「**国としては、特に IT 人材の育成に力を入れること**」「**労働環境としては、従来の日本型雇用からの転換（職能給から職務給へ）を図ること**」などが読み取れます。

## 具体的な方向性

目標に向けた具体的な方向性として、同報告書に書かれている方策と、それを踏まえた予想を以下紹介します。

### 1.労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

- キャリアコンサルティングを利用しやすい環境整備
- 積極的な在職者の職業能力開発の推進
- 民間教育訓練機関による訓練サービスの質向上への支援

→ (予想) 今後、社内でキャリアコンサルティングができる環境整備や、職業訓練を実施する企業に対して補助金などの支援が充実していくでしょう。また、社員教育が社内から社外へ移行すると考えられます。

### 2.労働市場インフラの強化

- 能力評価制度の更なる活用、普及促進
- 職業情報の見える化（日本版 O-net の活用）
- 経歴・プランを明示するジョブ・カードの在職中の活用

→ (予想) ジョブ・カードを使った教育訓練や能力評価をする企業に対する助成金が継続されるでしょう。

### 3.特別な配慮が必要な方への支援

- 就職氷河期世代をはじめ、長期無業者、ひとり親等への長期的・継続的支援
- 中高年齢者、在職障害者、外国人留学生への職業能力開発・キャリア形成支援

→ (予想) コロナの影響を含め、働き方の変化についていけずに職を失う人に対して、失業給付や教育訓練費用の支給などが検討されると考えられます。

## 今から準備できること

今後、採用市場において「未熟な人を採用して育てる」よりも「確かな能力のある人を企業間で取り合う」方向性になることが見込まれます。企業としては、その変化に合わせて自社の採用・教育方針を再検討していく必要があるでしょう。