2　労働需要側の構造的な変化と課題

グローバル化の進展や、従来のＩＴ技術にとどまらないIoT、ロボット、ビッグデータ解析、ＡＩ等の技術進歩、さらに、経済のサービス化による産業構造の変化やインバウンドの増加等による国際化等を背景に、労働需要においても構造的な変化がみられている。

長期的な産業構造の変化をみると、農林漁業等の第１次産業及び建設業や製造業等の第２次産業から、サービス業等の第３次産業へと比重が移ってきており、経済のサービス化が進展する中、高齢化の進行を背景として、特に医療・福祉においては、就業者の割合が高まってきている。

また、ＩＴ技術の進展が労働需要に及ぼす影響として、定型的な作業が多い職種の労働需要が減る一方、技術に代替されない職種の需要が高まることが予想される。職業大分類別に就業者割合の変化をみると、生産工程・労務作業従事者の就業者割合が大きく低下する一方、管理的職業、専門的・技術的職業及びサービス職業従事者の就業者割合に高まりがみられる。さらに、正規雇用労働者に限って詳細にみると、情報処理・通信技術者、社会福祉専門職、保健師・助産師・看護師、介護サービスなどで増加がみられており、技術変化に伴う労働需要の変化に対応した人材育成が重要となっている。

我が国の労働生産性の状況を欧米諸国と比較すると、相対的に低い水準にとどまっており、その向上が喫緊の課題となっている。また、産業横断的にみると、米国と比較して、非製造業を中心に低くなっている。さらに、米国と比べて我が国の産業は総じてＩＴ投資の水準も低くなっており、ＩＴ投資を高めることによって、労働生産性を向上させる余地があることが指摘されている。

また、近年の労働生産性分析で注目されている無形資産（①ソフトウェア等の「情報化資産」、②Ｒ＆Ｄ（研究開発）等の「革新的資産」、③人的資本投資等の「経済的競争能力」の３つで構成）を考慮した労働生産性の要因分解に基づく分析によれば、我が国では無形資産投資の経済成長への寄与が欧米諸国と比べて小さいことが指摘されるとともに、無形資産投資の中でも、特に人的資本投資を含む「経済的競争能力」への投資割合が小さい。さらに、「経済的競争能力」を「企業が行う人的資本投資」とそれ以外に分解してみると、我が国では「企業が行う人的資本投資」が主要国と比較して少なく、また、その投資割合も低下傾向にあることが指摘されており、将来の我が国の発展の基礎となる人的資本の蓄積がなされていないことが懸念される。我が国の教育訓練費の推移をみても、民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合は、80年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下あるいは横ばい傾向にある。また、雇用形態別にＯＪＴ・ＯＦＦ―ＪＴの実施状況をみると、非正規雇用労働者は正規雇用労働者に比べていずれの能力開発の機会も乏しくなっており、非正規雇用労働者の能力開発機会の確保に向けた取組が引き続き重要となっている。

このように、我が国においてはＩＴ投資も人的資本投資も諸外国と比較して過小となっているが、産業成長力を伸ばすためには、それぞれの投資が同時的に取り組まれることが重要との指摘があることを踏まえると、我が国のＩＴ投資を増やす努力とともに、ＩＴを使いこなすことのできる人材の育成が重要となる。

企業の人材育成の姿勢をみると、企業競争力を高めるために人材の能力・資質を高める育成体系の強化の必要性を認識しているとする調査結果がある。一方で、非正規雇用労働者の活用を進めていることを背景として、一人当たり平均の教育訓練費が減少している実態にあると推測されることから、各企業が、より幅広い労働者に対して人材の育成投資を行うことを促す施策が更に求められる。

3　労働供給側の構造的な変化と課題

少子高齢化の進展に伴って、我が国の人口は平成20年の１億2808万人をピークに減少局面に入っている。このトレンドを前提とすると、労働投入量の増加により経済の供給力を拡大することには限界があり、我が国経済の規模を拡大するためには、一人一人の労働者の生産性を高めていくことが重要となる。

男女別の就業率の動向をみると、男性の就業率については、25～54歳の働き盛りの層で低下傾向にある一方、55～64歳層では近年就業率が高まっている。就業意欲に関する国際比較をみても、我が国の高齢者の就業意欲の高さがうかがわれ、高齢者の活躍を進める取組が求められる。

また、女性の就業率は、25～64歳の全ての年齢層で上昇傾向にあるが、これは経済のサービス化が進む中で女性の労働需要が相対的に高まったこともあって、女性の労働市場への参入が進んだことが要因と考えられる。女性の非労働力人口のうち就業を希望している方は303万人（平成26年）にのぼるなど、女性の潜在的な労働力人口の規模に鑑みれば、女性の活躍を促進する取組を行うことで、我が国経済を成長させる余地はまだまだ大きい。現状では女性の潜在的な労働力率と現実の就業率にはギャップがみられ、そうした取組が不十分であることが指摘されている。

労働者の平均勤続年数をみると、男女ともに長期化する傾向にある。高齢者の雇用が進む中で、今後も個々人の職業人生は延びていくことが見込まれており、職業人生を通じて能力を十分に発揮できるような環境を作っていくことが重要である。

雇用形態に着目すると、正規雇用労働者については、長期的にみると人口減少の影響を受け、やや減少している。一方、経営の不確実性の増大やＩＴ等の技術進歩を背景として労働需要側では非正規雇用労働者の活用が進む中、労働供給側においても自らの生活スタイルに合わせた働き方としてパート等の非正規雇用を望む者がいることから、長期的にみて非正規雇用労働者数は増加している。また、ニート数の推移をみると、足下では景気回復の影響を受けてやや減少しているが、その水準は引き続き高止まりしている。フリーター数の推移については、平成21年以降180万人前後で推移していたが、平成27年は167万人と減少した。

障害者においては新規求職申込件数が増加しており、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められる。

労働者の自己啓発の状況を正社員・正社員以外別にみると、正社員の取組割合が相対的に高くなっている。また、正社員・正社員以外ともに自己啓発に問題があると回答する者が多くなっており、理由として「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」「費用がかかりすぎる」「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」などのほか、約２割が「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのかわからない」としている。このように、正社員・正社員以外ともに時間・費用による制約を問題としており、そうした制約を緩和するような取組が求められるとともに、適切なコースやキャリアがわからないとする者に対する支援の重要性が示唆される。

第３部　職業能力開発の方向性

第２部でみた職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題を踏まえ、以下の観点から、今後の我が国の職業能力開発を推進していく。なお、本計画に基づき施策を推進するに当たっては、適切に目標を設定し、進捗状況について把握していくこととする。

1　生産性向上に向けた人材育成の強化

我が国の労働生産性の維持・向上に資する人材の継続的な育成に向け、国、企業、民間教育訓練機関、学校等の教育訓練資源を効果的に活用し、我が国全体における人材育成機能の抜本的な強化を図るべきである。特に、我が国の労働生産性向上のカギとなるＩＴを活用し、新たな製品やサービスを生み出すＩＴ人材層を分厚くする取組の強化・加速化が重要である。さらに、グローバル市場において我が国の稼ぐ力を高めていくには、設備投資にとどまらず、グローバル人材の育成や成長分野の人材育成などにも積極的に取り組むことが重要である。

我が国の基幹産業であり、国際競争力を有するものづくり分野においては、IoT等の技術進歩にも対応したスキルが求められることが見込まれることや、こうした技術進歩や経済のサービス化の進展に伴って、新たな職業訓練のプログラムの開発や、訓練手法の開発について検討する必要性が生じている。このため、我が国の経済の基盤であるものづくり産業における人材育成の取組の強化はもとより、対人サービス分野をはじめとしたものづくり以外の分野においても取組の重点化を図る必要がある。また、経済環境の変化により、企業は大規模な事業構造・業態変革を迫られており、長期雇用システムの変容やその中での非正規雇用労働者の増加等の実態がある中で、人材育成の方向性を明確化し、これに沿った継続的な取組を行うことが困難になる等の制約が生じている。こうした状況の変化によって、企業の人材育成投資がより限定的になっていくことが懸念される中、我が国の人材育成においては引き続き企業の役割が大きいことを踏まえると、特に企業内の人材育成投資を促進する取組の強化が求められる。