

# 今後の人材育成とキャリア教育

令和6年6月

経済産業省

経済産業政策局 産業人材課 課長補佐

林 美穂

# 未来人材会議

- 経済産業省では、デジタル化や脱炭素化という大きな構造転換が起こる中、2030年、2050年の未来を見据え、産学官が目指すべき人材育成の大きな絵姿を検討するため、2021年12月に「未来人材会議」を設置。2022年5月31日、「未来人材ビジョン」を公表。

## 委員・ゲストスピーカー企業

### 委員

大島 まり	東京大学大学院情報学環／生産技術研究所 教授
岡島 礼奈	株式会社ALE 代表取締役CEO
木村 健太	広尾学園中学校・高等学校 医進・サイエンスコース統括長
南場 智子	株式会社ディー・エヌ・エー 代表取締役会長
東原 敏昭	株式会社日立製作所 執行役会長兼CEO
柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科 教授 【座長】

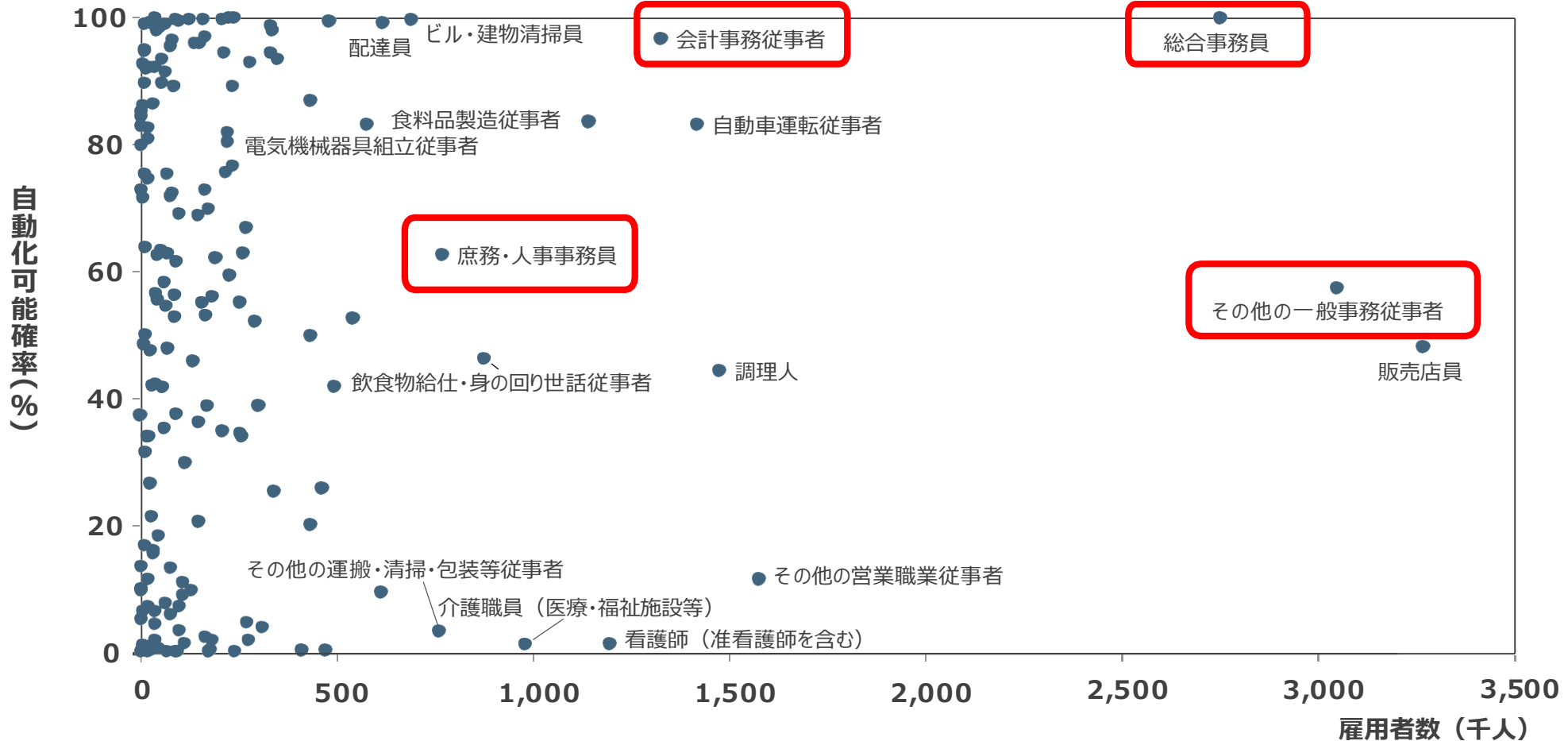
### ゲストスピーカー企業

富士通株式会社	DMG森精機株式会社	トヨタ自動車株式会社
鹿島建設株式会社	株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ	株式会社JERA
イオン株式会社	セイノーホールディングス株式会社	人事院

# 雇用の自動化可能性

- 「日本の労働人口の49%が将来自動化される」との予測がある。

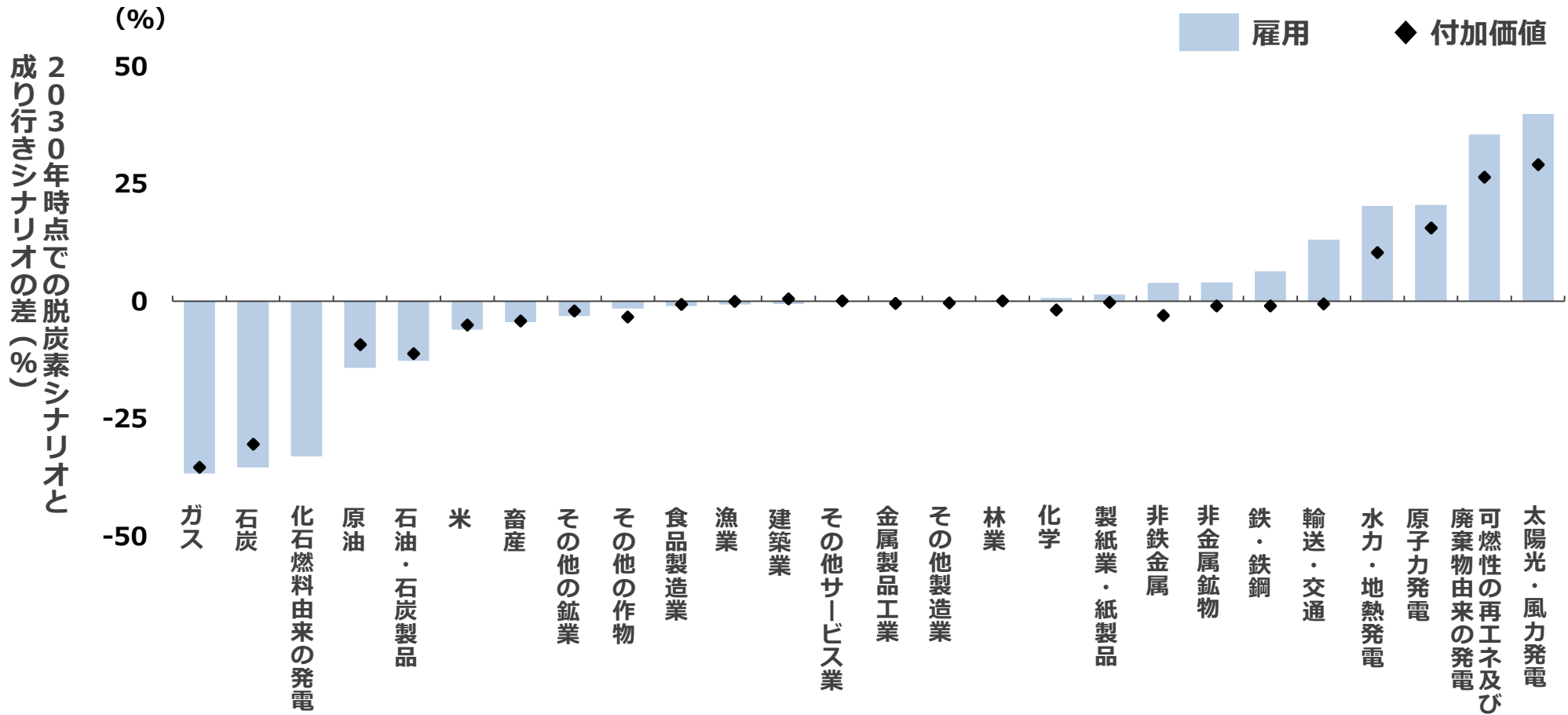
職種ごとの自動化可能確率と雇用者数の分布



# 脱炭素化の潮流

- 「化石燃料関連産業の雇用は大きく減少する」との予測もある。

脱炭素化による雇用創出・喪失効果



# 求められるスキルの変化

- デジタル化や脱炭素化により、将来は「問題発見力」「的確な予測」「革新性」が一層求められる。
- 2050年における職種別の労働需要は、事務従事者で4割減少する一方、情報処理・通信技術者では2割増加するとの推計結果となった。

## 2050年に向けた重要なスキルの変化

2015年		2050年	
注意深さ ・ミスがないこと	1.14	問題発見力	1.52
責任感 ・まじめさ	1.13	的確な予測	1.25
信頼感 ・誠実さ	1.12	革新性※	1.19
基本機能 (読み、書き、計算、等)	1.11	的確な決定	1.12
スピード	1.10	情報収集	1.11
⋮	⋮	⋮	⋮

※革新性：新たなモノ、サービス、方法等を作り出す能力

## 労働需要推計の結果

事務従事者 42 % 減少

販売従事者 26 % 減少

情報処理  
・通信技術者 20 % 増加

開発  
・製造技術者 11 % 増加

(注) 各職種で求められるスキル・能力の需要度を表す係数は、56項目の平均が1.0、標準偏差が0.1になるように調整している。

(出所) 2015年は労働政策研究・研修機構「職務構造に関する研究Ⅱ」、2050年は同研究に加えて、World Economic Forum “The future of jobs report 2020”, Hasan Bakhshi et al., “The future of skills: Employment in 2030”等を基に、経済産業省が能力等の需要の伸びを推計。

(注) デジタル化と脱炭素化が進展し、高い成長率を実現できると仮定した推計結果。労働需要の増減と、各産業・職種の付加価値の増減は連動しない点に留意。

(出所) 労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル(2018年度版)」, 「職務構造に関する研究Ⅱ」(2015年)、World Economic Forum “The future of jobs report 2020”, Hasan Bakhshi et al., “The future of skills: Employment in 2030”, 内閣府「産業界と教育機関の人材の質的・量的需給マッチング状況調査」(2019年)、文部科学省 科学技術・学術政策研究所「第11回科学技術予測調査ST Foresight 2019」等を基に経済産業省が推計。

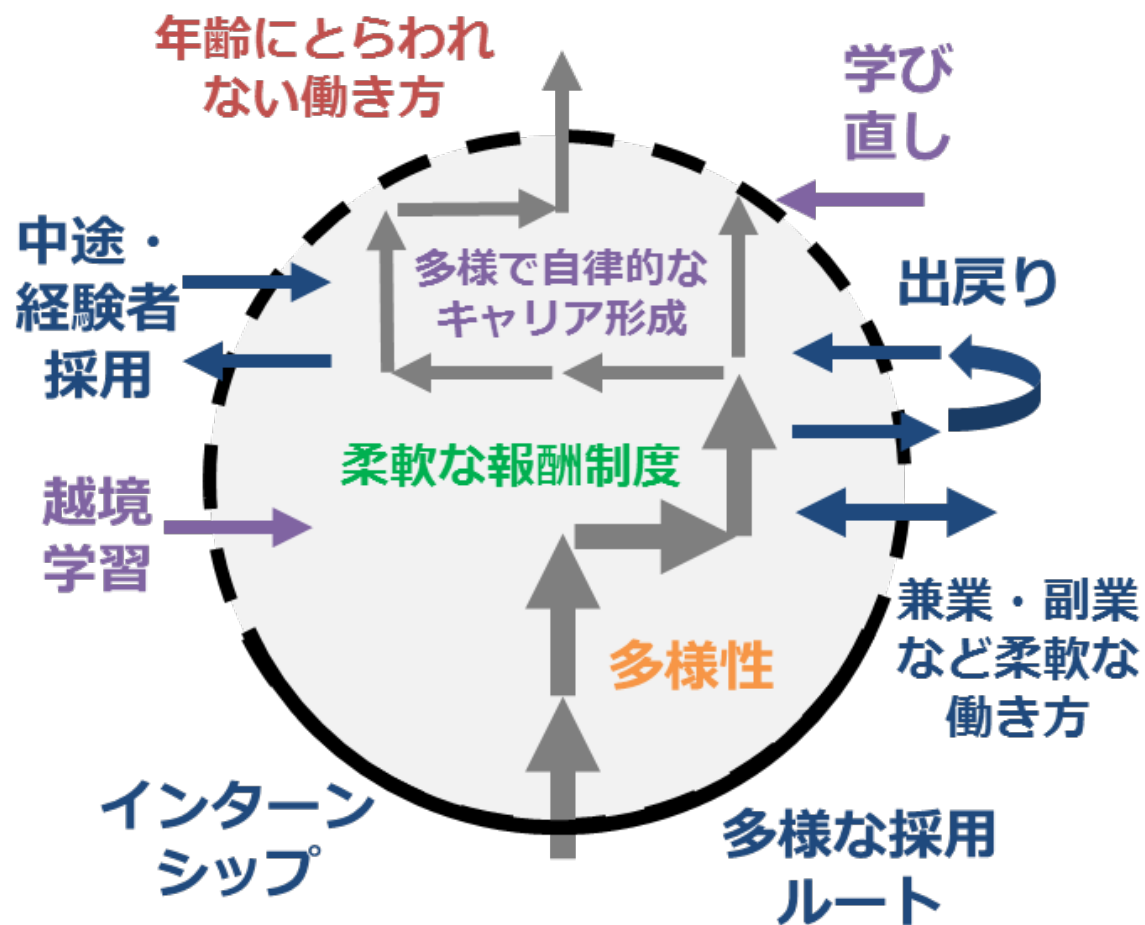
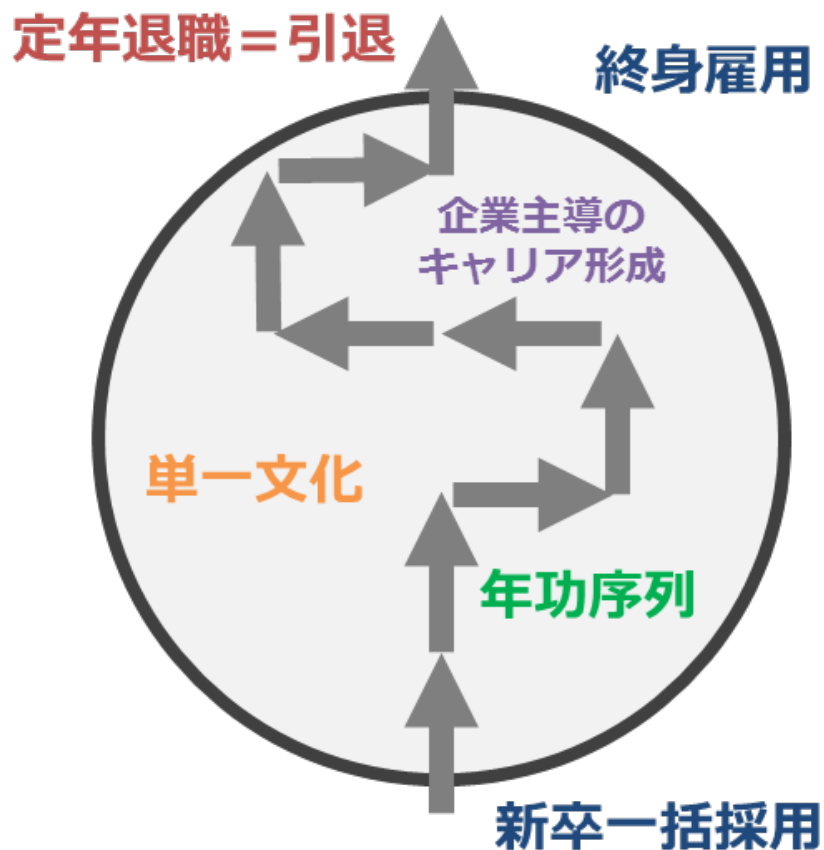
# 雇用コミュニティの変化

- 雇用コミュニティのあり方が大きく変化していく。今後は多様性が鍵に。

組織：メンバーシップ重視  
個人：企業主導型のキャリア形成



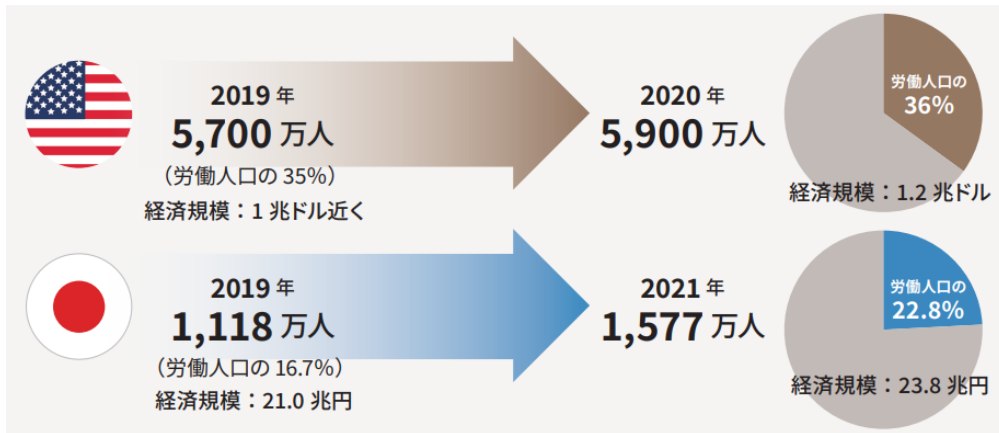
組織：オープン・多様性  
個人：自律的なキャリア形成



# 雇用形態の多様化：フリーランス、兼業・副業

- フリーランス形態で業務を行う人も増加。兼業・副業を希望する者も増加。

## フリーランス人口の増加



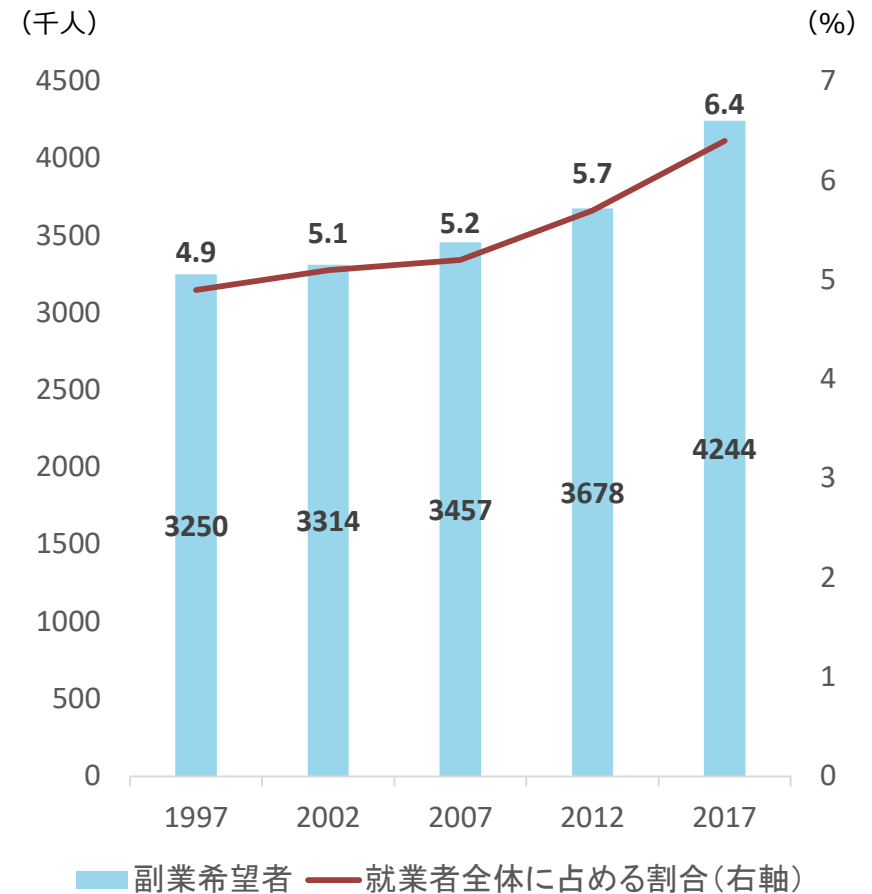
※副業・兼業を含む業務委託で仕事をする広義のフリーランス

(出所) 株式会社ランサーズ「新・フリーランス実態調査 2021-2022年版」

(注)

- 1) 過去12か月に仕事の対価として報酬を得た全国の20歳以上の成人男女に対する、オンライン調査（有効回答数3,094人）をもとにフリーランス規模を想定。
- 2) アメリカの調査は「Freelancing in America」に基づく。

## 副業を希望する者の推移



(出所) 総務省「平成29年度就業構造基本調査」より作成。

# 働き方の多様化

- テレワークなどにより、育児・介護と仕事の両立を可能とする、柔軟な働き方が拡大。
- コワーキングスペースなどを含め、職「場」の概念も多様化・柔軟化。

## (クラウドソーシング×テレワーク) 宮崎県日南市

- 市内に雇用の場所が少ないことから、インターネットを通じ、都会の仕事を受注できるクラウドソーシングに注目。
- テレワーカーからの各種相談に応じる支援体制構築。



## (コワーキングスペース) WeWork

- 六本木、銀座などにあるコワーキングスペース。
- スタートアップベンチャーやフリーランサーに加え、大企業の社員も「出島」として利用。



共有スペース



# 今後の人材マネジメント・雇用の変革の方向性

Not this

## “ 人的資源・管理 ”

人的資源の管理。オペレーション志向。  
「投資」ではなく「コスト」。

## “ 人事 ”

人事諸制度の運用・改善が目的。  
経営戦略と連動していない。

## “ 人事部 ”

人材関係は人事部門任せ。  
経営戦略との紐づけは意識されず。

## “ 内向き ”

雇用コミュニティの同質性が高く  
人事は囲い込み型。

## “ 相互依存 ”

企業は囲い込み、個人も依存。  
硬直的な文化になり、イノベーションが生まれにくい。

## “ 囲い込み型 ”

終身雇用や年功序列により、  
囲い込み型のコミュニティに。

人材マネジメントの目的

アクション

イニシアチブ

ベクトル・方向性

個と組織の関係性

雇用コミュニティ

But this

## “ 人的資本・価値創造 ”

人的資本の活用・成長。クリエーション志向。  
「投資」であり、効果を見える化。

## “ 人材戦略 ”

持続的な企業価値の向上が目的。  
経営戦略から落とし込んで策定。

## “ 経営陣 (5C) / 取締役会 ”

経営陣(5C : CEO,CSO,CHRO,CFD,CDO)のイニシアチブで  
経営戦略と紐づけ。取締役会がモニタリング。

## “ 積極的対話 ”

人材戦略は価値創造のストーリー。  
投資家・従業員に、積極的に発信・対話。

## “ 個の自律・活性化 ”

互いに選び合い、共に成長。  
多様な経験を取り込み、イノベーションにつなげる。

## “ 選び、選ばれる関係 ”

専門性を土台にした  
多様でオープンなコミュニティに。

# キャリア教育の推進

- キャリア教育を十分に展開するためには、学校と企業や地域等が一体となった取組が重要。
- 以下の表彰により取組を奨励し、キャリア教育推進連携シンポジウム等で普及・啓発を行っている。

## キャリア教育アワード

産業界によるキャリア教育の取組とその効果を広く社会で共有し、こうした取組を奨励・普及・促進するため、優れた取組を行う企業・団体等を表彰

【企業の部】  
子ども・若者向けにキャリア教育に取り組む企業・団体等

- ・ 継続性
- ・ 企画性
- ・ 教育効果
- ・ 普及性

【コーディネーターの部】  
専門的な知識、経験に基づいたキャリア教育プログラムやマッチングサービス等を提供するコーディネート機関

- ・ 有効性
- ・ 支援実績
- ・ 産学の関係構築への貢献

趣旨

対象

審査項目

## キャリア教育推進連携表彰

教育界と地域・産業界が協働する先進事例を全国へ普及・啓発するため、教育界と地域・産業界が連携して行う優れた取組を表彰

学校を中心に、行政、地域・社会、産業界の関係者が連携・協働して行う取組

- ・ 協力性 … 関係者が互いの理念を共有し、いかに協働したか
- ・ 継続性 … 長期にわたり運営するための工夫がなされているか
- ・ 実践性 … 学校・地域のニーズを捉えた取組みとなっているか  
当該取組みが下支えとなり学校で効率的なキャリア教育が推進されているか
- ・ 発展性 … 地域全体へ波及し、より多くの協力を得られる取組みか

COMING  
SOON



今年度からキャリア教育アワードの受賞企業には、  
**アワードロゴマークを進呈**いたします！！！！