

## AIの社会実装を前提とした人材力の強化に向けて

2026年4月27日

筒井 義信

永濱 利廣

南場 智子

若田部昌澄

「AIを前提」として社会や産業、教育の在り方を再構築する時代に入っている。現場力やすり合わせ技術、きめ細かな品質管理、暗黙知、ロボットといった我が国の強みと相性の良いAIの活用は、経済成長を支える重要な基盤となる。

しかしながら、我が国の教育システムは、正解の記憶や計算といったAIが得意とする分野に重点を置いており、時代のニーズとの間のミスマッチが日本の国力の足を引っ張る弱点となっている。特に、短期間で陳腐化・淘汰され得る賞味期限の短いスキルの習得よりも、新しいスキルを学ぶ力に重点を置いた人材育成が不可欠。また、我が国が世界有数の知的創造・イノベーション拠点となるためのグローバル人材の育成・確保に加え、人材不足が見込まれるエッセンシャルワーカーの育成も必要。同時に、人口減少の影響を和らげる観点からも、一人ひとりが意欲と能力に応じて最大限に活躍できる環境整備が求められる。

AI活用と人材育成・確保・流動化、人材総活躍を一体で進め、我が国の持続的成長につなげるため、以下、「人材力」の強化に向けた取組を提案する。

## 1. AIの社会実装を前提とした教育・人材育成

急速な人口減少に直面する日本こそ、AIを徹底活用する意義がある。AIにより到来する予測不可能な未知の社会において、その効果的な利活用に向け、初等教育以降の各教育段階をはじめ、国民全体に対する教育・人材育成の在り方を見直すべき。

- 初等・中等教育段階から教育のOSを転換するため次期学習指導要領の改訂を進めるべき。具体的には、個人の関心・課題探究型への転換、AIの適切かつ効果的な活用をはじめとした情報活用能力の抜本的な向上、自ら問を立て解決のために意思をもって動き物事を進める起点力、学び方を学ぶ「メタスキル」、変化に対応できる多様な能力・視点、自分で深掘り自分で正否を判断する力、エドテックを活用した英語教育<sup>1</sup>の推進、異なる背景の人たちを束ねて動きを作るリーダーシップなどに重点を置くべき。あわせて、引き続き学校現場の教育環境整備に取り組むとともに、学習指導要領の改訂を待たずに可能なものから実践レベルの改革を進めるべき。
- 本人の興味・関心を前提とした理工農・エンジニアリング・デジタル分野、地域に不可欠な医療・福祉・産業・インフラ分野等の人材の確保に向け、18歳人口の減少への対応も含め、高校教育改革、高等専門学校の新設・拡充、大学の機能強化と量的規模の適正化を進めるべき。大学入試・カリキュラム改革<sup>2</sup>にも取り組み、「出口における質の保証」「教育成果や質に関する情報提供」を強化するべき。

<sup>1</sup> エドテック (EdTech) とは、教育においてオンラインプラットフォーム、AI、VR等の様々なテクノロジーを活用した取組。

<sup>2</sup> AIの浸透により社会や人間の役割はどう変わるのかといった問いを社会学・哲学・人間学含め文理融合的に探究できるようにする必要。

- 理系人材の出口、キャリアとして、若手研究者や博士人材が魅力的な処遇の下、将来に対する不安なく研究に打ち込める環境を整備すべき。わが国を世界有数の知的創造・イノベーション拠点とすべく、一人でも多くの学生・研究者の海外留学<sup>3</sup>・派遣を進め、伸ばすべき大学へ優先的にリソースを配分すべき。
- あらゆる世代が持続的な社会参加と活躍に向けた学びを続けられる「全世代型教育システム」を構築するため、高等教育を単線型教育から脱却させる改革<sup>4</sup>を進めるとともに、企業も働き手が主体的にスキルを高め、円滑に労働移動が進むインセンティブを含んだ採用・雇用体系への転換を進めるべき。

## 2. 人材総活躍社会の構築

人口減少が加速する中でも、労働投入量の減少を緩和するため、フィジカルAIやロボットなど労働節約的な生産性向上を促進すべき。それらで代替されるまでの間は、特に、年齢・性差にとらわれずに働きたい方が働ける環境整備を推進すべき。

- 正社員と同様に、無期やフルタイムといった形で雇用されているにも関わらず、職場で「非正規雇用労働者」と呼称され、賃金が低く抑えられている方が数多く存在。同一労働同一賃金の徹底による不合理な待遇差の是正など、構造的な見直しを推進することが重要。女性、シニアを含め<sup>5</sup>誰でも働きやすい雇用環境の整備や、再就業を図る女性の正規雇用促進に資する男性の家事・育児参加の拡大を図るべき。
- 変化の激しい時代を見据えた環境整備が必要。「イノベーションが持続的に起こる土壌」として、人材の流動化を図り生産性が高い企業への人材の移動を促すべき。なお残る硬直的な雇用構造を是正するとともに、労働者の仕事へのエンゲージメントを高め人的資本投資を促進するため、個人に対する雇用のセーフティネットを確保しつつ、労働市場の流動性、マッチング機能、リ・スキリング支援の在り方を総点検すべき。
- 創造性発揮を促し、成果に応じて報酬を得たい人が時に集中して働ける環境を整備する観点から、健康確保を大前提に、裁量労働制の拡充を図るべき。

(以上)

<sup>3</sup> 大学に限らず、高校段階からの奨学金事業の大幅拡充も重要。

<sup>4</sup> 多様な高等教育の構築、大学・大学院での学位取得の弾力化や、企業が採用・処遇において活用できるような認定制度を備えた学修単位の教育プログラムの提供等。

<sup>5</sup> 「労働市場の未来」（中央大学・パーソン総合研究所 2024 年 10 月）によると、60 代後半女性の労働参加率は 2023 年 43.7%から 2035 年 69.8%に上昇する見込み。