

1	新しい時代の働き方に関する研究会 報告書（骨子案）		
2	第 1 本研究会の契機となった経済社会の変化		2
3	1. 企業を取り巻く環境の変化		2
4	2. 働く人の意識の変化、希望の個別・多様化		2
5	3. 組織と個人の関係性		3
6	4. 本研究会でのヒアリング結果		3
7	第 2 新しい時代に対応するための視点		5
8	1. 「守る」と「支える」の視点		6
9	2. 働く人の求める多様性尊重の視点		6
10	第 3 新しい時代に即した労働基準法制の方向性（守り方・支え方）		8
11	1. 変化する環境下でも変わらない考え方		8
12	2. 働く人の健康確保		8
13	3. 働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ		9
14	（1）変化に合わせた現行制度の見直し		9
15	（2）個が希望する働き方・キャリア形成に対応した労働基準法制		9
16	4. シンプルでわかりやすく実効的な制度		10
17	5. 労働基準監督行政のアップデート		10
18	（1）労働基準監督行政の課題		10
19	（2）効果的・効率的な監督指導体制の構築		11
20	（3）労働市場の機能を通じた企業の自助努力（第 2 の「守り」）		11
21	第 4 企業や働く人に期待すること		12
22	1. 企業に期待すること		12
23	（1）ビジネスと人権の視点		12
24	（2）人的資本投資への取り組み		12
25	（3）働き方・キャリア形成への労使の価値観の共有		12
26	2. 働く人に期待すること		13
27	（1）積極的な自己啓発・自己管理		13
28	（2）企業の目的・事業への積極的なエンゲージメント		13
29			
30			

第1 本研究会の契機となった経済社会の変化

1. 企業を取り巻く環境の変化

【企業を取り巻く環境の変化】

- ① 経済のグローバル化、急速なデジタル化の進展により国際競争が激化
- ② 国際政治環境の不安定化やウィズコロナ・ポストコロナ社会の到来などにより世界的に物価基調の変化が生じ、金融市場・商品市場が不安定化
- ③ デジタル技術の発展により事業活動に恩恵を得ると同時に、市場や競争環境を劇的に変え、事業活動に非連続的な変化を引き起こし、企業が不確実性に直面

【労働市場の変化】

- ① 人口減少等に伴う労働市場の構造変化の中で深刻な人手不足
- ② 高齢化に伴う医療・福祉ニーズの増大やデジタルトランスフォーメーション（DX）の進展による情報処理や開発、情報通信の分野での労働需要の変化
→ 企業の人材戦略に影響

2. 働く人の意識の変化、希望の個別・多様化

- 職業人生の長期化・複線化が想定される中で、仕事に対する価値観や、育児や介護等のライフイベントによる生活スタイルの個別・多様化
→ 個々の価値観や生活スタイルに応じて働く「場所」、「時間」、「就業形態」を選択できる働き方を求める人が増加
- 働く人¹が勤務場所・勤務時間を選ぶ自由度を持ち、それぞれのワークスタイルに合った働き方を採ることが普及
 - ・ 新型コロナの影響下でのテレワークを契機に、「働く場所を選ぶ働き方」も可能であることが広く認識
 - ・ オンラインを通じてジョブマッチングが行われるプラットフォームワーカーの増加
→ 働く意識や、希望する働き方とキャリアの個別・多様化

¹ 雇用契約の当事者である「労働者」だけでなく、フリーランス等多様な働き方が広がる
→本稿ではこれらを広く捉え、「働く人」と表現

3. 組織と個人の関係性

- これまでと同様の環境で働くことを望む人が多く存在する一方、企業に対して、多様な働き方を採ることができ、能力を高め、発揮し、豊かなキャリアを形成できる機会の提供を求める者も増加
- 個人と企業の関係において、働く側と企業がよりオープンな関係を築き、働く人がキャリアや働き方を企業任せにしない関係を築くケースが増加
- 働き方が多様化する中、チームワークの重要性が高まる。一方そのためのスキルはより複雑・高度化
- 人口減少下において優れた人材の中長期的な確保が重要
 - 長期雇用や企業内キャリア形成は引き続き重視される。
 - 労働者の能力や成果を評価し、処遇や人材配置などに反映していく仕組みが広がっていく。
 - 企業がビジネスの内容や必要な人材像・能力の情報を働く人と共有
 - 働く人の多様で主体的なキャリア形成を支援する企業が増加
- 多様性の受容によりイノベーションを高め、一人一人が個性を発揮しながら企業の総合力につなげていくことが求められる。

(変化する企業と個人の関係性)

- 企業主導、組織一括の労務管理やキャリア形成を行う伝統的な働き方（これまでの画一的な労務管理）が必要とされる場面は引き続き存在する。
- 一方、個人の自発的なキャリア形成と働き方の個別・多様化が強まる。
- 我が国企業が活力を維持・向上させていくためには、組織と個人の関係性の変化も踏まえ、働く人が働き方を柔軟に選択し、能力を高め発揮できる環境を整備し、これを支える仕組みとして、働く人の多様なニーズをくみ取り、それを労働条件や職場環境に反映するための仕組みが必要

4. 本研究会でのヒアリング結果

- 企業を取り巻く環境の変化、働く人の意識の変化を踏まえ、企業は雇用管理や労務管理の課題に対し、様々な対応を迫られている。本研究会では、複数の企業から労務管理に関する取り組みを聴取しており、以下のような取り組みが見られた。

1 【企業による取り組み】

- 2
- 3 ○ 企業における労務管理の多様化はすでに大きく進展。一方で多様化の程度
4 は会社によって大きく異なるほか、先進的な企業でも方向性は各社ごとに異
5 なる。

6

7 【情報通信業】全員リモートワーク・バーチャルオフィスという会社もあれば、
8 オフィスワークのメリットを再評価しているところ、人材育成と人材定着のため、
9 長期雇用を再評価し、社内労働市場で流動化を図るところなど様々。物理的
10 な事業場の概念に馴染まない働き方や、過半数労組・過半数代表者に捉われない
11 形でのコミュニケーションも見受けられた。

12 【情報通信業】ナレッジワーク中心となり、労働時間と成果がリンクしない中で、
13 労働時間管理をしつつ人材育成・生産性向上を行わなければならない、労働時間制
14 度をより使いやすくしてほしいと希望

- 15
- 16 ○ 集団的・個別的双方の労使コミュニケーションを行いながら、労務管理・人
17 材育成を実施

18

19 【保険業】ポストごとの職務・必要能力等を明確化し、社員とのコミュニケーション
20 を行いつつキャリア形成を支援

21 【広告業】ビジネスミッション・必要な人材像を共有し、人事部局と社員とのコ
22 ミュニケーションで人材配置を実施

- 23
- 24 ○ どのような業種・働き方でも健康管理・職場環境改善は重視。社員とのコミ
25 ュニケーションを踏まえて改善している。

26

27 【製造業】法定の健康管理に加え、職場環境改善のための投資を積極的に実施し
28 ていた。

29 【情報通信業】全員リモートワークの企業においても、勤怠管理・健康診断等の
30 健康管理は重視。健康マネジメントが必要であれば実施

31 【広告業】職場改善の課題発見のため、定性的な職場環境を、社員アンケートを
32 もとに統計化・データ化し、環境改善を行う企業もあった。

1 第2 新しい時代に対応するための視点

3 (これまでの労働基準法制の特徴と課題)

4 【現行法のかたち】

- 5 ○ 現行の労働基準法制²：鉱業法や工場法等を前身としたもの。
 - 6 ・ 同じ時間・場所で使用者の指揮命令に従って画一的に働く集団を想定し
 - 7 制定したものを基に発展
 - 8 ・ 労働関係に残存する封建的遺制を一掃し、労使の力関係の不均衡を解消
 - 9 → 労働条件の決定に関する基本原則を明らかにし、最低労働条件を国際
 - 10 的水準を考慮して設定
 - 11 → 罰則や行政監督権限付きの強行法規による極めて強い規制
- 12 ○ 労働基準法は、「事業」に使用される労働者を保護する見地から規制
- 13 → 物理的な「事業場」が規制の単位

15 【検討課題】

- 16 ○ 経済社会の潮流、技術革新等の働き方を取り巻く環境の変化、働く人のニ
- 17 ーズの変容により、テレワークや副業・兼業等により、事業場での時間や場
- 18 所の管理から解放された働き方が拡大し、労働基準法制が想定していなかつ
- 19 た状況が広く現れている。
- 20 ○ 働き方の個別・多様化が急速に進行
 - 21 ・ 育児や介護等の様々な事情や仕事外の活動を通じた自己実現等と両立
 - 22 できる柔軟な働き方への要請は年齢や性別を問わず高まる。
 - 23 ・ 仕事を通じて自身の価値を高めるため、心身の健康を確保しつつ、能力
 - 24 を存分に向上させ、発揮できる柔軟な働き方を求める働く人も増加
- 25 ○ 同じ場所で画一的な働き方をすることを前提としない状況が拡大して
- 26 いることを踏まえれば、これからの企業の雇用管理・労務管理においては、
- 27 「画一的」なものだけではなく、「多様性を生かす」、そして、主体的なキ
- 28 ャリア形成が可能となるような環境が必要。こうした問題意識を念頭に、
- 29 大局的な視点を持って労働基準法制の在り方を改めて考えることが必要

31 (これからの労働基準法制に求められる視点)

- 32 ○ 労働基準法制において変わることのない考え方
- 33 ・ 労働憲章的な規定や基本原則、

² 本稿において、「労働基準法制」とは、労働基準法を中心とした、「労働安全衛生法」「労働者災害補償保険法」等、労働者を保護する関係法令全体を指す。

- 1 ・ 封建的な労働慣行を排除するための規定等
- 2 ・ 全ての働く人が心身の健康を維持しながら幸せに働き続けることので
- 3 きる社会
- 4 → 変化する環境下でも変わらない、全ての労働者にとって不変の考え方
- 5
- 6 ○ 「今」の現実と「新しい時代」の変化を捉え時代に合った必要な見直し
- 7 ・ 働く価値観、ライフスタイル、働く上での制約が個別・多様化している
- 8 中で、画一的な制度を一律に当てはめるのではなく、健康管理を含めて働
- 9 く人の求める働き方の多様な希望に応えることのできる制度を整備
- 10

11 **1. 「守る」と「支える」の視点**

12 **【「守る」視点】**

- 13 ○ 変化する環境の下で、働き方・キャリア形成に関する希望は個別・多様化
- 14 → 一方で多くの働く人が、不安を抱えながら企業から与えられた環境の下
- 15 で働いている。
- 16 → 心身の健康の重要性は全ての働く人に共通
- 17 ○ 従来から労働基準行政が果たしてきた労働者を「守る」役割は引き続き確
- 18 保されるべき。
- 19 ○ 後述の「支える」視点においても、健康確保は生命に関わる大切なことで
- 20 あるとともに、仕事の質や働きがいを向上させることに繋がるものであるた
- 21 め、働く人の健康が害されることがないようにすることが必要
- 22

23 **【「支える」視点】**

- 24 ○ 自らの望むワークスタイルに合わせて柔軟に働きたい人、自己の成長やキ
- 25 ャリア形成のために柔軟に働きたい人等
- 26 → 労働基準法制が適切に効力を発揮するよう見直すとともに、対等な労
- 27 使コミュニケーションの下で、働く人が多様な選択をすることを可能とす
- 28 ることや、自発的な能力開発と成長を促し、その希望の実現を「支える」
- 29 ことができるものとしていくことが必要
- 30

31 **2. 働く人の求める多様性尊重の視点**

- 32 ○ 働く人の選択や希望は、家族の育児や介護等、ライフステージによって変
- 33 わるものであり、変化を続ける環境の中で、働く人一人一人が、やりがい
- 34 を感じながら活躍するためには、どう働くかについては働く人の考えを尊重

1 することが大切

2 → 個別・多様化する個人の価値観に対応することが可能な労働基準法制と
3 していくことが時代の要請と考えられる。

4
5 **【多様性尊重の中での「守る」視点】**

6 ○ 働く人の健康確保や最低限の労働条件などは、変化する環境下においても
7 守るべき基盤であることを念頭に置くべき。

8 ○ 経営者が労働者を雇用する以上、経営者が労働者より強い立場にある

9 → 労働条件や制度の決定に経営側の都合のみが優先され、働く人の選択や
10 希望が反映されないといったことにならないようにすべき。

11
12 **【多様性尊重のための「支える」視点】**

13 ○ 厳しい環境変化に対応していくために、企業は経営のパーパス(存在意義)
14 の明確化・浸透を図り、職場のエンゲージメントを高める人材マネジメント
15 を採っていくと考えられる。

16 → 労使コミュニケーションの中で、働く側の選択と希望を反映させる「働
17 く人の求める多様性尊重の視点」に立った仕組みを整備することが重要。

18 → 労働基準法制についても、働く人自らが希望する働き方・キャリア形成
19 を支え、働く人の選択や希望が尊重されるものとなることが重要

20
21
22

1 第3 新しい時代に即した労働基準法制の方向性（守り方・支え方）

3 1. 変化する環境下でも変わらない考え方

5 ○ 労働基準法

- 6 ・ 労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならないこと。
- 7
- 8 ・ 同法で定める労働条件は最低のものであり、労働条件の向上を図るよう
- 9 努めるべきこと。
- 10 ・ 基本原則

11 労使対等の原則、均等待遇、男女同一賃金原則、強制労働の禁止や中間
12 搾取の排除、年少者、妊産婦等に関する規定など

- 13 ○ これらの考え方や規定は、企業を取り巻く環境が変化したり、働く人の選
14 択や希望が個別・多様化する中においても、全ての労働者にとって変わるこ
15 とのない基盤

17 2. 働く人の健康確保

- 19 ○ 働く人の健康の確保は、働く人がどのような選択・希望を持っているかに
20 関わらず、全ての働く人にとって共通して必要

- 21 ○ 企業が労働者を使用して事業活動を行っている以上、労働者の健康を確保
22 することは企業の責任

23 → 例えば、代表的な労働条件である労働時間については、国際的水準を踏
24 まえ、労働基準法においては法定労働時間は1日8時間、週40時間とさ
25 れ、これを超えてはならないことが原則とされている。また、労使合意に
26 よる36協定の締結や法定労働時間を超える時間の労働をさせた場合には
27 割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けることによって、法定の
28 労働時間制及び週休制の原則の維持を図ることはもとより、時間外労働
29 の上限規制や、一定の水準を超えた労働者に医師の面接指導を課す等、長
30 時間労働の抑制を図っている。

- 31 ○ 働き方や働く場所が多様化し、健康管理の仕組みが複雑化している中で、
32 個々の労働者のおかれた状況に応じた企業による労働者の健康管理の在り
33 方を検討すべき。

- 34 ○ 働く自由度や仕事の裁量が大きい業務に従事している人、時間や場所にと
35 らわれない働き方を探る人、副業・兼業を行う人などは、企業のみによる労
36 働者の健康状態の把握や管理は難しく、長時間労働や過重労働による健康へ

1 の影響が懸念される。労働者自身も、自分の健康状態を知り、健康保持増進
2 を主体的に行うことが必要

3 ○ 企業が労働者の健康管理を行うに当たって、個々の企業における業務遂行
4 と直接に関わらない部分について、労働者の健康に係る情報をどこまで企業
5 が把握してよいかについても課題

6 ○ これらの対応については、仕事と生活のバランスも含め、労働者が必要に
7 応じて使用者と十分にコミュニケーションを取れる環境も求められる。

8 ○ 場所にとらわれない働き方の拡大を踏まえ、労働者の心身の健康への影響
9 を防ぐ観点から、勤務時間外や休日などにおける業務上の連絡等の在り方に
10 についても引き続き議論がなされることが必要

11 12 **3. 働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ**

13 14 **(1) 変化に合わせた現行制度の見直し**

15 ○ これまでと同様の働き方が馴染む労働者

16 → これまで同様強制力のある規制により労働者の権利の保護を行うべ
17 き。

18 ○ 新たな働き方で働く人

19 → それぞれの制度の趣旨・目的を踏まえ、時代に合わせた見直しが必要

20 **【具体例】**

21 ・ テレワークや副業・兼業のように職場の概念が変わり、従来どおりの雇
22 用管理が実効的でなくなっている場合

23 ・ フリーランスなど雇用によらない働き方をする者への対応など、従来の
24 労働基準法制のみでは有効に対応できない場合

25 ・ 労働基準監督署による事業場への臨検を前提とした監督指導が馴染ま
26 ない場合

27 28 **(2) 個が希望する働き方・キャリア形成に対応した労働基準法制**

29 ○ 働き方・キャリア形成に関する働く人の希望が個別・多様化しており、企
30 業も、多様性を重視する人材マネジメントを採る傾向を強めている。これに
31 より、画一的な制度の適用ではなくより柔軟な働き方を求める働く人も出る
32 一方、賃金・待遇等の格差拡大も想定され、労働者間の公平性・納得性の確
33 保も課題

34 ○ 企業内等において、多様な働く人の声を吸い上げ、その希望を労働条件の
35 決定に反映させる集団的な労使コミュニケーションの在り方を検討するこ
36 とが必要。その際、個々の労働者と使用者との間には情報や交渉力の格差が

1 あることに留意。また、労働基準法制について、そうした労使の選択を尊重
2 し、その希望を反映できるような制度の在り方を検討すべき。

- 3 ○ 働き方の個別・多様化や、非正規雇用労働者の増加、労働組合組織率の低
4 下等を踏まえると、労使コミュニケーションの在り方も多様・複線的であり
5 得る。

7 **4. シンプルでわかりやすく実効的な制度**

9 → 例えば、労働基準法においては、主に労働時間制度に関し、労使手続によ
10 る柔軟な対応を認める手法を採用しているが、その手法として、過半数労働
11 組合があるときはその組合、過半数労働組合がないときは過半数代表者との
12 協定や、使用者と労働者を代表する者を構成員とする委員会の決議が存在し
13 ており、各制度で異なる手法がとられている上、各労使手続において協定又
14 は決議すべき事柄も様々な内容となっている。

- 15 ○ 法制度が「守られる」、実効性あるものにする。

16 → 法制度の内容や必要性の十分な理解（労使とも）と受容が重要

- 17 ○ 法制度を検討するに当たっては、

- 18 ・ 各制度が制度本来の趣旨や目的に沿った内容か（有効性の視点）、
- 19 ・ 制度が複雑化し分かりにくいものになっていないか（つまり、労使双方
20 にとってシンプルで分かりやすいものになっているか）、
- 21 ・ 労使双方の納得性が得られる実効的かつ妥当なものか、また労使コミュ
22 ニケーションを経て導入する制度については、導入後の実績等について定
23 期的な点検・コミュニケーションが図られたものとなっているか（透明性
24 の視点）、

25 が重要

27 **5. 労働基準監督行政のアップデート**

29 **（1）労働基準監督行政の課題**

30 **【量的課題】**

- 31 ○ 日本全体の労働者数：約 6,000 万人

32 労働基準監督官の数：約 3,000 人

33 → 国際的にみて、労働者数あたりの労働基準監督官の数が少ない。

34 **【質的課題】**

- 35 ○ デジタル化の進展、働き方の個別・多様化等により事業場の人事労務管理
36 が変化

- 1 → 労働基準監督官の対応すべき事案が複雑化
2 ○ 労働基準監督署に集積した各事業場の情報や過去の指導記録等の更なる
3 情報の活用が必要
4

5 (2) 効果的・効率的な監督指導体制の構築

- 6 ○ 働き方や情報技術の変化に応じた監督行政手法のアップデートを図り、新
7 しい時代に合った効果的で効率的な監督指導体制を作ることが必要
8 ○ 法違反が疑われる事業場に対しては確実に監督指導が行えること、企業を
9 あるべき労働条件の実現に誘導できること、弱い立場に置かれた労働者の権
10 利を守ることを重視
11 ・ 監督指導において AI・デジタル技術を積極的に活用
12 ・ 事業者が自主的に法令遵守状況をチェックできる仕組みの確立
13 → 監督指導業務の効率化・客観的で公平性を持った効果的な履行確保
14 ○ 労働基準法：労働基準監督署が、各管轄区域内にある事業場を物理的に把
15 握し、事業場単位で法を遵守させる仕組み（制定以来の仕組み）
16 → テレワークの普及等により、必ずしも事業場で働かないなど、臨検を前
17 提とした監督指導に馴染まないケースも増加
18 → こうしたケースの作業環境の確保や長時間労働の防止、安全衛生の確保
19 に向け、物理的な場所としての事業場のみに依拠しない監督指導の在り方
20 等を検討
21 ○ いわゆる労働者だけでなく、働く人全体の守り方についても検討が必要
22

23 (3) 労働市場の機能を通じた企業の自助努力（第2の「守り」）

- 24 ○ 時代の変化に対応して法の履行確保の手法を強化・再構築することが必要。
25 ○ 労働条件や職場環境の向上を目的とした法制度の周知・啓発、コンサルテ
26 イング等の手法にも重点を置くこと、企業の自主点検により、労働条件や職
27 場環境の改善を図る取組みを支援し促進していくことが必要
28 ○ 市場メカニズムを活用した規律・改善方法についても検討すべき。

29 【具体例】

- 30 ・ 企業に労働条件、職場環境等に関する情報の開示を求め、企業が労働市
31 場において評価され、好循環を発生させる環境の整備
32 → 魅力的な労働条件や職場環境を整備している企業に人材が応募
33 → 企業は人材確保のため労働条件や職場環境を向上させ、実績を示す。
34 ○ 働く人が正しく法制度を理解した上で自らの働き方を選択できるよう、
35 働く人向けの情報面でのサポート等が必要。企業側も、労働条件や職場環境
36 の改善に自律的に取り組むことが人材確保と成長にもプラスになる。

1 第4 企業や働く人に期待すること

- 我が国の持続的な成長・働く人の幸せな職業人生の実現
 - 働く人が自由で豊かな発想やそれぞれの創造性・専門性をもって働き、キャリアを形成することを可能とする環境を整備することが求められる。
 - 法制度面のみならず、企業・働く人双方の行動も重要

1. 企業に期待すること

(1) ビジネスと人権の視点

- 企業による経済活動のネットワーク化や国際化が進む中においては、企業内における働く人の人権尊重や健康確保を行うことはもちろんのこと、企業グループ全体で、サプライチェーンの中で働く人の人権尊重や健康確保を図っていくという視点（いわゆる「ビジネスと人権」の視点）を持って、企業活動を行っていくことが重要である。

(2) 人的資本投資への取り組み

- 企業には変化に対して主体的・能動的に行動できる人材が必要
 - 人材を「人的資本」と捉え、企業はそれへの投資（「人的資本投資」）を増やすべき。（日本の企業による人的資本投資は諸外国に比べて少ないといった指摘もある）

【人的資本投資の例】

労働条件の改善・能力向上機会の確保・主体的なキャリア形成への支援

- 人的資本投資により、人材の価値を最大限に高め引き出すことで、企業価値の向上とともに、健康状態の改善、個人の幸福感の向上、チームワークの向上をもたらすことが期待される。
- 働く人は就業形態や属性にかかわらず、価値創造の担い手であり、企業はこうした属性にかかわらず人的資本投資に取り組むことが必要

(3) 働き方・キャリア形成への労使の価値観の共有

- 働く人：自らキャリア形成できる者とそうでない者が存在
 - 企業による一定のサポートが必要
- 企業がパーパスを明確にし、社内に浸透させた上で、エンゲージメントを高める、さらには社内外の人的つながりを構築するための人事施策を取り入れることは、キャリア形成の促進についても有効
- パーパスだけでなく、企業が自らのビジネスの将来像や、それに適した人

1 材像を可視化し、働く人と共有していく（双方向のコミュニケーションを図
2 る）ことで、働く人が自らのキャリアを形成していく上で、企業の求める方
3 向性と合致した能力を高めていく選択が容易になる。

4 → 企業は必要な専門的能力の高い人材を、中長期的に確保しやすくなり働
5 く人はより効果的・効率的に自らの価値を高めていくことが期待
6

7 **2. 働く人に期待すること**

8 **（1）積極的な自己啓発・自己管理**

9 ○ 働く人が働き方を自ら選択すること

10 → 働く人が、自らの心身の健康の保持増進にも努めることが重要

11 → 働く人が、労働基準法制を正しく理解・活用できることが重要

12 → 働く人が企業、社会、国等による教育や周知啓発等を通して自ら法制度
13 について知ることが必要

14 ○ 多様な働き方・場所→企業・上司による直接管理が小さい働き方が拡大

15 → 従来以上に、自己管理能力（セルフマネジメント力）を高めることが必
16 要（業務遂行・健康管理の双方の観点から）

17 ○ 自らの望む働き方や、将来行う・行いたい仕事に求められる能力を開発す 18 ることに、自主的・積極的に取り組むこと

20 **（2）企業の目的・事業への積極的なエンゲージメント**

21 ○ 企業のパーパスや、ビジネスの将来像、それに適した人材像などについて、 22 働く人の側からの積極的な情報収集・価値観共有

23 → 働く人がより効果的・効率的に自らの価値を高め、その企業内で中長期
24 的に価値の高いキャリア形成を行うことが可能

25
26 （1）（2）のような取り組みを通して、働く人一人一人が心身の状態を良好
27 に保ち、創造的なアイデアを生み出し、仕事のパフォーマンスを上げ、職業
28 人生を充実させることができる。