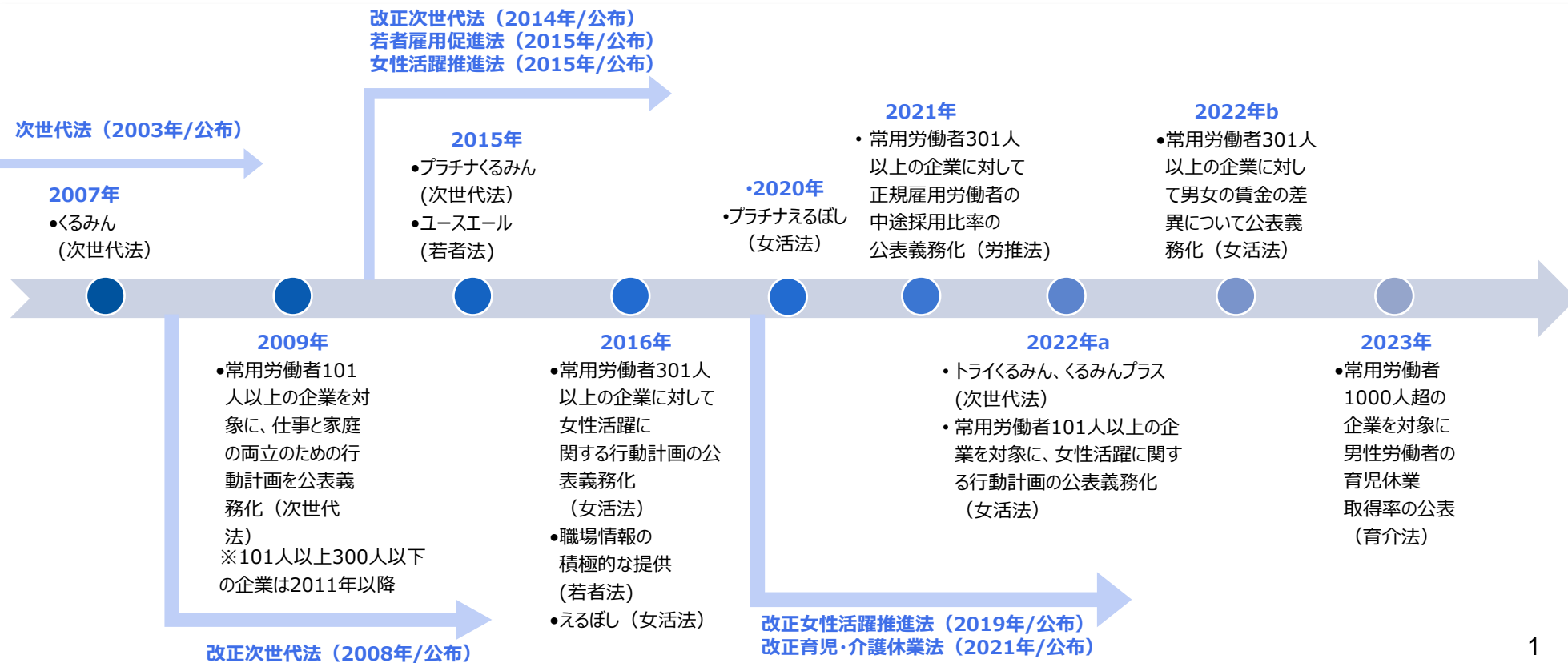


近年の労働市場基盤整備・人的投資に向けた主な動き

ハローワーク機能と人的投資の強化



企業情報の開示を通じた労働市場政策の展開



ご議論いただきたい内容

労働者の職業選択に資する労働市場の基盤整備（第1回資料抜粋）

（自律的なキャリア形成を支える労働市場の見える化）

- ◆ これまで「人的投資」に関する情報の開示や女性活躍推進法の改正による男女の賃金の差異の情報公表などが行われてきたが、更に職業選択に資するような情報を整備するために、今後、どのような労働市場情報を整理し、活用していくべきか。
- ◆ 自身のキャリアプランに合わせて、内部労働市場だけでなく、外部労働市場も活用し、キャリアアップをしていくためには、他の企業等へ移るときに必要なスキルや職務などが明確化され、開示されていることが求められる。スキルや職務を整理し、外部労働市場におけるキャリアラダーを構築していくためには、どのような取組が必要か。
- ◆ 雇用情勢に関する情報については、有効求人倍率等のハローワークを通じて把握する情報などの提供が政府によって行われているところであるが、民間の職業紹介事業者と協力した更なる雇用情勢の把握と、情報提供の在り方について、どのような対応が考えられるか。

労働生産性向上に資する人的資本投資等（第1回資料抜粋）

（企業による人的資本投資の在り方）

- 人手不足が深刻化する中、企業が事業の継続性を確保しつつ、産業構造の変化に対応した新規事業を行っていくためには、企業側と労働者側のキャリアの擦り合わせを通じた、効率的・効果的な人的資本投資を行っていく必要がある。労働市場の流動性を一定程度確保しながら、こうした企業の人的資本投資への取組を促進していくためには、どのようなインセンティブ付けを行っていく必要があるか。
- コロナ禍を契機として、様々なサービスのオンライン化が進んでおり、今や企業が自社のサービスを展開する上で、IT人材は、オプションなものではなく、必要不可欠な人材となっている。これまで日本企業においては、コスト削減のために、IT技術を活用する傾向にあったが、これからは経営・企画といった分野においてIT技術を積極的に活用し、付加価値の高いサービスを生み出していくことが必要があり、そうしたITを活用した事業を展開できる人材育成に取り組んでいく必要がある。こうした企業の取組を推進していくためには、どのような支援が必要か（例：在職型出向等を活用した、より実践的な人的資本投資の機会の充実等）。

（個人による人的資本投資の促進）

- 個人の人的資本投資については、個人が明確な目的がないまま能力開発等を行うことは望ましくなく、効果的・効率的な個人の人的資本投資を推進していくためのサポート体制が求められる。キャリアコンサルタントの更なる活用や、キャリアコンサルタントの質の向上を図っていくために、どのような対応が必要となるか。