

【女性の多様なキャリア形成・働き方】

- 齋藤隆志様（明治学院大学） <企業のWLB施策と女性活躍・生産性> 【第2回】
- 藤見慶子様（株式会社Waris） <非正規雇用女性の課題と施策> 【第5回】
- 牧野百恵様（アジア経済研究所） <ジェンダー格差 実証経済学の最新の知見> 【第5回】
- 平野 祐 様（株式会社LIFEM） <職場における女性特有の健康課題> 【第7回】

【新たなテクノロジーが雇用に与える影響】

- 松尾 豊 様（東京大学） <生成AIの技術動向と影響> 【第3回】
- 安宅和人様（慶応大学） <これからの人材育成を考える> 【第3回】
- 川口大司様（東京大学） <先進技術が雇用・賃金に与える影響> 【第3回】
- 高澤美奈様（日本マイクロソフト） <Microsoft社が進める生成AIの活用事例> 【第3回】

【ミドル・シニアも含む多様なキャリア形成・働き方】

- 石山恒貴様（法政大学） <高齢者のキャリア形成 ―ジョブ・クラフティングという考え方―> 【第4回】
- 林 雅子 様（アサヒグループジャパン株式会社）
<アサヒグループのキャリアオーナーシップ支援・働き方変革の取り組み> 【第4回】

【人的資本投資・労働市場の基盤整備】

- 大湾秀雄様（早稲田大学） <DX時代の人的資本経営：人的資本開示と新しい人事の役割> 【第6回】
- 阿萬野晋様（富士通株式会社）
<富士通が目指す適所適材の配置と人材の流動化 ～チャレンジを後押しする環境整備～> 【第6回】

【地域雇用・外国人労働者】

- 井上考二様（日本政策金融公庫総合研究所）
<地域の雇用に関する課題の整理 ～地域社会の発展に向けて必要な取り組みは何か～> 【第7回】
- 是川 夕 様（国立社会保障・人口問題研究所） <国際労働移動の実態、及びメカニズムについて> 【第7回】

とりまとめに向けた整理②～今後の議論の方向性～

- 今後の日本の労働市場は、人口減少が進む中で、人手不足感が一層高まることが想定され、これまで以上に **多様なバックグラウンドの方々が自身の希望する働き方で労働参加ができる仕組み作りが重要** となってくる。
- より多くの人の活躍を促していくためには、長時間労働に代表される慣例的な働き方を前提とするのではなく、 **個々の労働者の事情に沿った働き方を前提とした労働市場を構築していくことが必要** ではないか。

<報告書に盛り込むべきトピック案>

我が国の経済・労働市場の変化

- 経済情勢・雇用情勢
- 労働市場の変化

今後の人手不足への対応

- シニアも含めた多くの人の労働参加・活躍
- 雇用のミスマッチの解消
- 地域の人材確保への対応 等

女性のさらなる活躍に向けて

- 職場環境の整備 等

労働生産性向上に向けたテクノロジーの活用

- 新たなテクノロジーが雇用に与える影響と対応の方向性

多様化に沿ったキャリア形成

- 人的資本投資 等

2022年度 雇用政策研究会「議論の整理」

～コロナ禍の経験を踏まえた、不確実性に強いしなやかな労働市場の構築に向けて～

- 第1章 2022年度雇用政策研究会の開催趣旨等について
- 第2章 コロナ禍での労働市場を取り巻く環境変化とアフターコロナを見据えた課題
- 第3章 しなやかな労働市場の構築に向けて
- 第4章 まとめ

2020年度 雇用政策研究会報告書

～コロナ禍における労働市場のセーフティネット機能の強化とデジタル技術を活用した雇用政策・働き方の推進～

- 序章 2020年度 雇用政策研究会の開催趣旨等について
- 第1章 新型コロナウイルス感染症が雇用・失業情勢や働き方等に及ぼしている影響
- 第2章 新型コロナウイルス感染症禍における課題と今後の方向性

2018年度 雇用政策研究会報告書

～人口減少・社会構造の変化の中で、ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて～

- 序章
- 第1章 我が国の経済・労働市場の変化
- 第2章 人口減少・社会構造の変化の中での課題
- 第3章 ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環
- 第4章 多様な人々が活躍できる社会の推進
- 第5章 2040年までの日本の姿