



これまでの研究会における議論の整理

委員からの主なご指摘事項



【雇用政策研究会における議論の方向性及び労働市場に関する総論等】 （主に第1回において議論）

委員からの主なご指摘

【労働市場のフレームワーク】

- ✓ 日本の労働市場では、内部労働市場は正規雇用労働者を、外部労働市場は非正規雇用労働者を、主な対象としてきており、内部労働市場・外部労働市場というフレームワークにとらわれて議論をすると、正規雇用と非正規雇用の間の問題が上手く捉えられないのではないかと。
- ✓ 「無期フルタイムで働くのがスタンダードであるべきだ」という視点が、スタンダードから外れるから処遇に差をつけて良いという非正規の問題を生んでいるのではないかと。
- ✓ より良い処遇を求める労働者には、「所属企業にそれを要求する（Voice）」、「より良い待遇で雇い入れる企業に転職する（Exit）」の2つの手段があり、「Voice」が機能するようにしていくことも重要。

【その他の論点】

- ✓ 労働者が、転職や入職を行う際に参考となるような、職業選択に資する情報の開示を進めることは重要な論点。
- ✓ 職業選択に資する情報提供においては、労働条件だけでなく、その企業の経営理念やパーパスも含めた情報提供が重要ではないかと。
- ✓ 労働移動については、労働者が、賃金上昇にむけどのような産業が成長分野であるかを把握することも重要だが、自身の希望するキャリアやライフプランを実現できる職場に移動できるような支援を行うことも重要。
- ✓ 今後のキャリアコンサルティングにおいては、キャリアだけでなくライフの視点も含めたアドバイスを行うことが重要
- ✓ 生成AIが雇用に与える影響を含めて議論することは重要。

【女性の多様なキャリア形成・働き方】 (主に第2回、第5回及び第7回において議論)

ご講演をいただいた有識者

【第2回】 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5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7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〉

委員からの主なご指摘

【雇用慣行や性別役割分担意識による男女間格差】

- ✓ **無制限に働くことが最も評価されるという仕組みや基準**が変わらないと、ケア責任を負うことが多い**女性が管理職のキャリアパスにのることが難しい**のではないかと。
- ✓ 性別役割分担意識等の**社会規範やアンコンシャスバイアスを変えるためのアプローチ**が必要ではないかと。

【新たな技術を活用した男女間格差へのアプローチ】

- ✓ 新たなテクノロジーの導入等により、**労働生産性の向上や仕事の属人性の低減を進め、柔軟な働き方が可能**となるようにすることで、**男女間の働き方の格差の縮小に繋がる**。

【非正規雇用で働く方やキャリアブランクがある方のエンパワーメント】

- ✓ **非正規雇用で働く女性を正規雇用で雇い入れやすい人事制度**への転換に向け、企業の意識改革を促進する必要がある。
- ✓ ハローワークと民間人材紹介会社が連携し、**ハローワークを訪れた女性と、柔軟な働き方が可能な正規雇用の職業をマッチングしたり、適切なり・スキリングのプログラムを紹介する体制を整備**してはどうか。
- ✓ 家庭の都合等により**キャリアにブランクが生じたとしても、その間の取組により身につけたスキルの言語化し、次のキャリアに活かす**ことが可能。

【職場における女性特有の課題等】

- ✓ 女性の活躍促進にむけては、**職場における女性特有の健康課題にも注目した働き方の柔軟化の必要性にも配慮**すべき。
- ✓ **平等に定められた男女共通の基準が、実は女性に負担を与えている可能性**もあり、**公平性の観点からも検討**すべき。

【新たなテクノロジーが雇用に与える影響】 （主に第3回及び第5回において議論）

ご講演をいただいた有識者

【第3回】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>

委員からの主なご指摘

【労働者に配慮したテクノロジーの導入】

- ✓ 生成AIをはじめとした**新たなテクノロジーを職場に導入する際には**、その導入によって、労働時間が長くなる、時間当たりの労働の負担が増えるなどの**労働者の負担が増えることがないように配慮**する必要がある。

【労働者のウェルビーイング・生産性の向上】

- ✓ 柔軟な働き方が可能となり**働き方改革が推進**される、**人手不足が緩和**されるといった、**労働者のウェルビーイングの向上に資するように、新たなテクノロジーを活用**することが重要。
- ✓ **人手不足がより課題となっている中小企業**においても、AI等の新たなテクノロジーを導入し、**生産性の向上が実現できるよう支援**する必要がある。

【労使コミュニケーション】

- ✓ 新たなテクノロジーを職場に導入する際には、その目的が、労働者の負担を軽減し、ウェルビーイングを高めることであることを説明するなど、**労使間のコミュニケーションを丁寧に行う**ことが重要。
- ✓ 労働組合のない中小企業においても、新たなテクノロジーの導入に当たっての労使間のコミュニケーションが円滑に行われるよう、**産業等の単位で情報共有の場を設けるべき**。

【個人が身につけるべきスキル】

- ✓ **人間が取り組むべき課題を発見し言語化できる能力**や、**物事の正しさを判断できる能力**がより重要になる。また、今後は、自身の専門分野（ドメイン知識や経験）とともに、データやAIを使える人が求められる。

【ミドル・シニアの多様なキャリア形成・働き方】 （主に第4回において議論）

ご講演をいただいた有識者

【第4回】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>

委員からの主なご指摘

【ミドル・シニアのキャリア形成】

- ✓ 労働者が、自分にとって意義のあるやり方で職務を再定義し、再創造するプロセスである“ジョブクラフティング”の視点が、シニアの活躍促進においては重要。
- ✓ 労働者自身が、ホームと思う場所とアウェーと思う場所を往復する“越境学習”を通じ、自身の年齢や地位に縛られなくなることによって、自身の人生や現在取り組む仕事の価値に気づきやすくなるのではないかと。

【ミドル・シニアへの職場からの配慮】

- ✓ その際、人事制度を中央集権的なものから、現場に権限を委譲して、上司が支援しつつ労働者本人がジョブクラフティングを行うことが現実的なアプローチではないかと。
- ✓ また、シニアの活躍においては、周囲からの期待を把握した上でジョブクラフティングに取り組めるよう、キャリアカウンセリングや360度評価を平行して実施することが有効。

【ミドル・シニアへの支援】

- ✓ 中小企業で働くシニア層に向けて、求職活動の準備段階としての、キャリア形成を支援するための公的な仕組みが必要。
- ✓ キャリア形成に取り組みたい人への支援だけでなく、自身のキャリア形成に関心を持てるようになる支援も必要。

【人的資本投資・労働市場の基盤整備】 （主に第6回において議論）

ご講演をいただいた有識者

【第6回】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～＞

委員からの主なご指摘

【労働市場の基盤整備】

- ✓ 雇用のミスマッチを減らし、労働者によるリ・スキリングを促進するために、**企業による人的資本情報の開示の流れを加速**させることが重要。
- ✓ あわせて、**職場情報を可視化して、求職者がこれらの情報を踏まえて職場を選択できる環境を整備**することを通じて、労働市場を活性化させることが重要。

【リ・スキリングの推進】

- ✓ 加えて、企業が計画的に労働者へのリ・スキリングに取り組めるよう、**職業やスキルの標準化を進める**ことが重要。

【個々の労働者のキャリア形成】

- ✓ 今後、**個々の労働者のキャリアの自律性・キャリアオーナーシップがより重要**になる。

【企業によるキャリア自立、リ・スキリングの支援】

- ✓ **職務に基づいた評価や報酬の仕組みを設ける**を通じ、社員の挑戦を後押しすることが重要。
- ✓ 一人一人の社員が、**自分のキャリアを我が事として考える“キャリアオーナーシップ”**をもてるよう、**キャリアオーナーシップ診断や社員間でキャリアについて話し合える環境を整備するなどの支援**を行うことが重要。
- ✓ 必要なスキルを身につけられる**研修等を、社員の自立性に基づき選択できる環境を整備**することが重要。

【地域雇用・外国人労働者について】 （主に第7回において議論）

ご講演をいただいた有識者

【第7回】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＞

委員からの主なご指摘

【地域における雇用の課題】

- ✓ 地域においては、雇用創出が重要であった10年前と様変わりし、今は人手不足が課題となっている。
- ✓ 地域の雇用を活性化させるには、地域の現場と外部からの経験を持つ人のマッチングが重要。

【地域における人材確保施策】

- ✓ 近年では、テレワークが普及しつつあるので、地元で在住しながら、都市部での就労が可能となれば、女性の流出も緩和されるのではないかと。
- ✓ 人手不足対策としてDX推進も注目されているが、その地域の人材だけでDX化が進められない場合もあり、企業によっては外部から新しく採用してDX化を進めている場合もある。
- ✓ UIターンによる人材の確保は、地域間の競争が激しくなっており、マッチング率が悪化している。一方で、コロナ禍以降、都市部の人材を副業・兼業によって、地域で活用する取り組みも出てきており、UIターンほどの競争にはならないものの、自治体の補助金がないとできないなど、コスト面での課題がある。

【日本における外国人労働者】

- ✓ アジアの国際労働市場において、日本は最大の受け入れ国となっており、今後もこの傾向が続くことが見込まれる。
- ✓ 外国人労働者が、内部労働市場においてキャリアアップできる仕組みをつくることが重要。特に、ミッドキャリアにおいて展望が描けず辞めてしまうケースもみられることから、ミッドキャリアを意識した仕組み作りが重要。

報告書骨子

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

報告書「多様な個人がバックグラウンドに関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて」骨子案

コロナ後の社会経済・労働市場の動向

<社会経済情勢・雇用情勢の変化>

- 足下では、物価高等の影響も懸念されるものの、人手不足感の高まりを受けて求人数はコロナ前を上回っており、今後は、雇用のミスマッチへの対応や人手不足対策の強化が求められている。
- 生成AIの活用が進むことで、仕事内容が大きく変化する可能性もあり、新たなテクノロジーを踏まえた対応が求められる。

<2040年の労働市場に向けて>

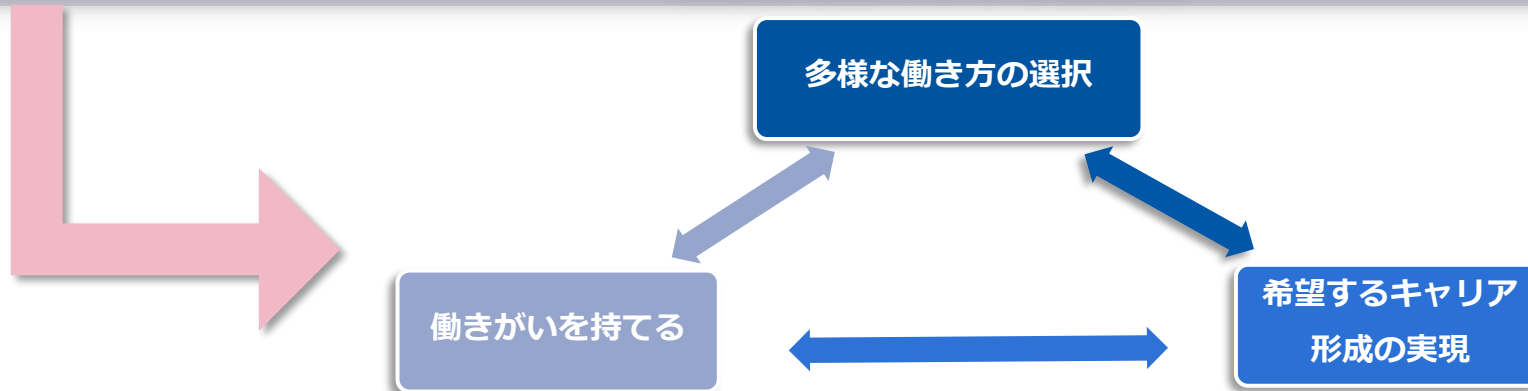
- 総人口は、2070年に現在の7割に減少し、65歳以上人口がおよそ4割を占めるとされており、こうした人口変化は労働力の変化にも影響を与えることが想定される。
- 経済成長と労働参加が同時に実現した場合には、2040年には労働力人口は6,791万人、就業者数は6,734万人となることが見込まれており、これまで以上に多様なバックグラウンドの方の労働参加を促すとともに、労働者一人ひとりの労働生産性の向上を図っていくことが重要となっている。

人手不足により労働市場がタイトとなっていることを契機に、2040年を見据えて、労働条件の改善を通じた労働参加の促進や、テクノロジーの活用を通じた労働生産性の向上を図る。

多様なバックグラウンドの方の労働参加

テクノロジーを活用した労働生産性の向上

労働市場のインフラ整備等



報告書「多様な個人がバックグラウンドに関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて」骨子案

コロナ後の社会経済・労働市場の動向

<社会経済情勢・雇用情勢の変化>

- コロナの5類への移行後、経済活動再開に向けた動きの中で、雇用情勢の改善がみられている。足下では、物価高等の影響も懸念されるものの、人手不足感の高まりを受けて求人数はコロナ前を上回っており、今後は、雇用のミスマッチへの対応や人手不足対策の強化が求められている。
- また、技術革新について目を向けると、生成AIのような新たなテクノロジーの職場での活用も進んできており、更なる労働生産性の向上も期待される。一方、技術変化に伴うスキルやタスクの変化が今後も想定されることから、時代に合わせた人的資本投資等が必要となってくる。
- 人手不足により労働市場がタイトとなっていることを契機に、労働条件の改善を通じた労働参加の促進や、テクノロジーの活用を通じた労働生産性の向上を図ることが重要。

<2040年の労働市場に向けて>

- 社人研の「日本の将来推計人口（令和5年推計）」によると、2070年には、総人口は現在の7割に減少し、65歳以上人口がおよそ4割を占めるとされており、こうした人口変化は労働力の変化にも影響を与えることが想定される。
- 2023年度の労働力需給推計では、女性や高齢者の労働参加が想定を上回って進展したことをうけ、経済成長と労働参加が同時に実現した場合には、2040年には労働力人口は6,791万人、就業者数は6,734万人となることが見込まれている一方、一人あたり実質成長がゼロであり、労働参加も現状から進まない場合には、労働力人口は6,002万人、就業者数は5,768万人となることが想定されている。
- 人口減少という構造的課題を抱える中、多様な個人がバックグラウンドに関わらず、また自身の希望に応じて自由に労働参加ができ、活躍できる労働市場の構築を図っていく必要がある。このためには、柔軟な働き方を可能とする環境整備を行っていくことに加えて、テクノロジーを活用した労働生産性の向上を図っていくことが求められる。

多様なバックグラウンドの方の労働参加①

<考え方>

- 人手不足が深刻化する中、より多くの人の労働参加・活躍を促していくことが重要であり、賃金や労働条件の改善を通じた労働参加へのインセンティブ向上や、企業内における多様な人材の活躍に向けた環境整備が重要である。特に、個人の希望やライフサイクルに合わせた柔軟な働き方を選択できるよう、職場環境の整備や雇用慣行の見直し等を図っていくことが求められる。

<柔軟な働き方の実現>

- 柔軟な働き方を実現していくためには、まずは「無限定な働き方が評価される」仕組みや基準を変えていく必要がある。これまで働き方改革を契機として長時間労働は減少傾向にあるが、こうした動きを継続することで、育児、介護、健康等の理由で、無限定な働き方が困難である人が所定内の時間で行った成果で公平に評価されることが重要である。
- 制度面においても、短時間勤務制度やフレックスタイムの導入を進めるとともに、テレワークが行える環境整備等を行い、育児、介護、健康等の個々の事情に合わせて、働き方を選べる職場環境を整えることが重要である。柔軟な働き方が可能であるか否かについては、求職者の関心も高く、人材獲得の観点からも、企業のWLB制度への一層の取組とその見える化が重要である。また、人材獲得にあたっては、仕事を離れていた期間に関わらず、これまでの経験を適切に評価することが重要である。

<ミドル・シニア世代も含む人材活用>

- 外部からの人材獲得が難しくなる中、企業内の人材活用も重要なテーマであり、企業は自社内の人材の掘り起こしや活用を行っていくことが求められる。
- 特に、労働者自身の希望を踏まえたシニア人材の活用が重要であり、企業は労働者のエンゲージメントを高めながらミドル人材育成や再雇用者の活用について戦略的に取り組んでいくことが求められる。なお、事業者は、その際、実施可能な高齢者労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努めることが求められる。
- 社会全体においても、シルバー人材センター等を通じた多様な就労機会の提供や、地域の「小さな仕事」の紹介などを通じ、希望する高齢者が活躍できる環境整備を行っていくことが重要。

<性別に関わらず希望する働き方が実現できる環境整備>

- これまで育児休業等の両立支援制度の拡充を行ってきたが、制度整備だけでなく、男女共に実際に制度活用が行える環境整備が必要。特に、女性の希望する働き方の実現について、企業は、自社内での性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）やマミートラック^(注1)を解消するため、女性管理職比率や男女の賃金差異といった指標でモニタリングする他、自社内での小さな労使コミュニケーション等を活用し、数値に現れない課題について洗い出しを行うことが重要である。企業内の慣行を変えていくためには、経営層の意識改革も重要であり、働き方の改善について経営層がメッセージを打ち出していくことも有用。さらに家庭内での家事負担の偏在が、就労に影響を与える可能性を踏まえ、そうした偏在の改善に向けた機運醸成が望まれる。
- また、女性が特有の健康課題にも配慮した職場を実現していくことも今後重要となる。特に、管理層が女性の健康課題について理解を深め、フェムテック^(注2)等を活用しながら必要な業務上の配慮を行うことが求められている。企業自身が、女性社員への配慮を十分に行うことは、企業価値を高めることに繋がる他、優秀な人材の獲得にも繋がることが期待される。

(注1) 内閣府「令和5年版 男女共同参画白書」では、マミートラックについて、「就業継続はできても、出産や育児を機にキャリアが停滞してしまい、思うように活躍できない、いわゆる「マミートラック」としている。

(注2) すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021」では、「フェムテックとは Female（女性）と Technology（技術）からなる造語であり、生理や更年期などの女性特有の悩みについて、先進的な技術を用いた製品・サービスにより対応するもの。」としている。

報告書「多様な個人がバックグラウンドに関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて」骨子案

多様なバックグラウンドの方の労働参加②

<個々の事情を乗り越えた労働参加に向けて>

- 就職を希望しているものの一步を踏み出せない人への対応も重要である。特に、育児・介護等によって職場を離れていた期間が長い方については、これまでのスキル・経験の棚卸し、言語化ができるよう、キャリアコンサルタントによる伴走型の支援を行っていくことが求められる。
- 生活の困窮、障害、雇用環境が厳しい時代に就職活動を行ったなど、特に手厚い支援を行う必要がある事情の方々には、自治体・NPO等と連携しながら、ハローワークによるアウトリーチも含めた伴走型支援を展開していくことが重要。
- 就業を望む労働者が労働参加やより長い時間の就業を躊躇することがないように、引き続きセーフティネットの在り方について、雇用に中立的な在り方から総合的に検討を進めていくことが必要。

<地域の人材不足への対応>

- 地域の人手不足対策は、地域の実情にあった処方箋をしていくことが重要。特に、人手不足が深刻化する中、雇用創出よりも、働き方改革やDX化の推進により企業の魅力を高めること、マッチングや地域の人材育成へのニーズが高まっている。
- 人手不足が深刻化する地域では、東京圏をはじめとする都市部への人口集中が高まる中、地方への労働移動、UIJターンの促進を図ることや、テレワーク、副業・兼業などを通じて地域外との仕事のマッチングを図っていくことが求められる。
- また、女性や高齢者などの潜在的な労働力の掘り起こしが重要であり、その際には、特に地域の中小・中堅企業において、労働条件・柔軟な働き方への対応などを抜本的に行っていくことが求められる。

<外国人労働者への対応>

- 人手不足の進展に伴い、幅広い分野において外国人材が活躍をしており、アジア諸国の中においても、日本での就労ニーズの高まりがみられている。適切な労働条件の下、日本が外国人材にとって魅力的な就労環境となるよう、引き続き雇用管理改善に取り組むことが重要。また、外国人材のスキル形成を図ることで、日本の労働市場での活躍はもちろんのこと、母国を戻った後でも日本での経験を用いて活躍できるように支援していくことが重要。
- 特に、留学生の卒業後の就職・定着を促すため、関係機関、大学及び企業が連携しつつ、将来的なキャリアアップを見据えた支援が求められる。また、外国人材の包摂という観点から、生活支援も含めたサポートの強化が必要。

報告書「多様な個人がバックグラウンドに関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて」骨子案

テクノロジーを活用した労働生産性の向上

<考え方>

- 足下では、生成AIの活用が進むなど、新たなテクノロジーが雇用にあたる影響に注目が集まっている。生成AI・AI等の活用は、煩雑な業務から労働者を解放し、ウェルビーイングを高める効果が期待される一方、仕事内容（タスク）が大きく変わることも予想される。変化に取り残される人がないよう対応し、労働生産性向上のため活用を促進していくことが求められる。

<労使コミュニケーションの深化>

- 労使コミュニケーションを活性化させ、労使双方の納得感を高めながら、新たな技術の円滑な導入を行うことが重要。
- 生成AI・AI等の活用促進のため、社内ポータル等を活用した社内コミュニケーションの深化を図ることや、地域単位、産業単位で情報共有の場を設けることで、技術革新等に対応できない企業や労働者を地域全体で支えることが重要。

<モニタリング及び情報提供/マッチング機能の向上>

- 新たなテクノロジーの進展により、求められるスキル・タスクが大きく変わる可能性がある。政府はこうした変化を把握するとともに、job tag等において、職業に求められる知識・スキルなどについて広く情報提供を行うことが必要。
- 技術変化に合わせて、外部労働市場のマッチング機能の向上が必要となる。ハローワークの就労支援機能の充実と、民間人材ビジネス等におけるHRテクノロジーを活用したサービス機能の向上等が期待される。

<キャリア形成支援・職業訓練の充実>

- 技術変化に即した企業内での人材育成を強化していくと共に、労働者による自律的なキャリア形成を支援することが重要。
- 加えて、産業界のニーズを踏まえた公的職業訓練の充実、デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業、専門実践教育訓練給付における職業能力向上に資するAIを含むデジタル関係講座の拡大、人材開発支援助成金の活用促進、デジタルスキル標準等の速やかな更新等を通じて、デジタル人材の育成を推し進めていくことが重要。

<ウェルビーイングの実現に向けたAIの活用促進>

- 生成AI・AI等についての高度な知識・スキルを有していない労働者であっても活用できるよう、ユーザーフレンドリーなユーザーインターフェースが今後開発されていくことが期待される。
- 生成AI・AI等の効果的な活用が、社会全体で進むよう、生成AI・AI等の活用についての好事例を収集し、横展開していくことが重要。その際、AI等に関する各国の規制状況についても合わせて把握していくことが求められる。

<テクノロジーに代替されないスキルの深化>

- 労使でのコミュニケーションを通じて、どのようなタスクを人間が担えば付加価値が高いのか、またどのようなタスクをテクノロジーが担えば効率的になるのかを日々検討し、人間が担う付加価値が高いスキル・タスクの深化を図っていくことが求められる。

労働市場におけるインフラ整備等

<考え方>

- 社会経済情勢が目まぐるしく変化する中、同一企業内でのキャリア形成に加えて、自身が置かれた状況に応じて、企業外も含めた自律的なキャリア形成を行っていくことが可能な環境整備が求められる。

<労働市場の見える化>

- 自身の希望に合わせて職探しや職場探しが円滑に行えるよう、自身にあった職業をみつけれられるjob tagや個々の企業の特徴がわかる「しょくばらぼ」といったデータベースの拡充・整備が求められる。
- 特に、求職者は、ハローワークだけでなく、民間人材紹介ビジネスなど、様々なチャネルを活用した求職活動を行っていることを踏まえ、官民連携した労働市場の情報整備・公開が求められる。その際、職業能力検定等を活用した、キャリアラダーの構築についても検討を進めることが重要。

<人的資本投資>

- キャリア形成支援と合わせて、人的資本投資の機会の充実が求められる。企業は、社員の自律的なキャリア形成を支援し、かつ労働生産性の向上を図っていくために、研修プログラムを充実させていくことが望まれる。特に、中小企業では、自社内での研修プログラムを充実させつつ、人材開発支援助成金を活用しながら研修を実施していくことや、産業雇用安定センターを通じた在籍型出向を通じた越境学習を行える環境を整備することが求められる。
- 企業外においても個人が自律的に学び直しができるよう、教育訓練給付の充実や求職者支援制度の活用促進等を行うことが求められる。
- 労働者が職場選びの際に、自身のキャリア形成に有用な人的資本投資を行う企業がどうかわかるように、人的資本投資についての情報が広く開示されることが望まれる。

<キャリア形成支援>

- 企業内でのキャリア形成では、企業側の人材配置戦略と労働者の希望するキャリアの擦り合わせが重要であり、労働者の希望に添った人材配置を行うことが望まれる。また、1on1の実施や労使・労労コミュニケーション、企業内キャリアコンサルティングの活用促進などを図ることで、離職（Exit）ではなく発言（Voice）を行える取組が重要である。
- さらに、企業内での自律的なキャリア形成と企業側の人材配置を両立していく一つの方策として、職務を明確化した上での、社内公募制の活用等も考えられる。その際には、キャリアを見据えた学び直しの機会の提供なども重要となってくる。
- 技術変化に即した企業内での人材育成を強化していくと共に、労働者による自律的なキャリア形成を支援することが重要。【再掲】
- 加えて、産業界のニーズを踏まえた公的職業訓練の充実、デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業、専門実践教育訓練給付における職業能力向上に資するAIを含むデジタル関係講座の拡大、人材開発支援助成金の活用促進、デジタルスキル標準等の速やかな更新等を通じて、デジタル人材の育成を推し進めていくことが重要。【再掲】
- 企業外も含めたキャリア形成では、例えば、キャリア形成・学び直し支援センターやハローワークでのキャリア相談等の活用を通じ、労働者がキャリアの棚卸しができる機会の充実が求められる。
- 就職を希望しているものの一步を踏み出せない人への対応も重要である。特に、育児・介護等によってブランクが長い方については、家事・育児等も含めたこれまでのスキル・経験の棚卸し、言語化ができるよう、キャリアコンサルタントによる伴走型の支援を行っていくことが求められる。【再掲】