

第5回成長のための人的資源活用検討専門チーム 議事要旨

日 時：平成25年4月8日（月） 18時00分～20時00分

場 所：中央合同庁舎4号館4階共用第2特別会議室

出席者：清家座長、阿部委員、安藤委員、佐藤委員、山田委員

○事務局よりとりまとめ（案）について説明

○意見交換

・中高年のキャリア形成のところの表現がしっくりいかない。キャリア形成の主体が企業にあるというのはどうか。企業内公募制等が取り入れられている。労働者が主体的なキャリア形成ができない、というところまで言い切れるのか。職務選択は、人事権を通じて最終的には企業側にあることから、労働者が主体的にキャリア形成を行うことが難しい面もある。

・労働者の意見は聞くが、最終的な決定権は企業にあるということ。

・シグナリング重視は文系中心の現象のような気がする。

・理系も学部卒は文系に近い傾向がある。

・マッチングの作業量が増えているということであると思います。ミスマッチによるコスト増ということであると思う。

・企業の教育訓練投資については、有期契約かどうかという契約の問題だけでなく、呼称の問題が大きい。社内でどう呼ばれるのかということ。もう少し詳しく書いた方がいい。労働者の定着が低いと企業が訓練投資を回収しにくいということであろうが、表現としては基本的には非正規労働者でよい。

・勤続が期待できない労働者、という趣旨をはっきりさせるためには有期と書くべき。

・基本的にはメンバーであるかメンバー外であるかというのが日本企業の判断の重要な要素ではないか。このままでよい。正規・非正規というわけかたでよい。

・企業内で引き続き働くこともあるであろうし、企業外で活躍するケースもあるでしょう、という前向きなニュアンスを出してはどうか。「企業にとどまりたくない場合」とあるが、学び直しをしなくてもキャリアアップは可能。高等教育機関での学び直しを強調するのはどうか。

・学び直しは重要。30代は学び直しニーズ高い。転職チャンスも30代高い。学び直しの重要性を書くべき。

・「無限定型の正社員も一定数」というのを「無限定型の正社員は今後とも重要な地位を占める」というのではどうか。今後も重要であろう無限定型正社員の重要性を過小評価している感じがする。

・無限定型の正社員=0JT となっていますが、限定型正社員は反対解釈で0JT なしとなりかねない。

・二元的を多元的と書くだけでなく、働く人たちにとっても無限定正社員というのがワークライフバランスの観点から問題があり、また非正規から正規への転換を進めるという面があることを書くというのはどうか。

・中間形態の重要性がうまく伝わるような書き方が必要ではないか。