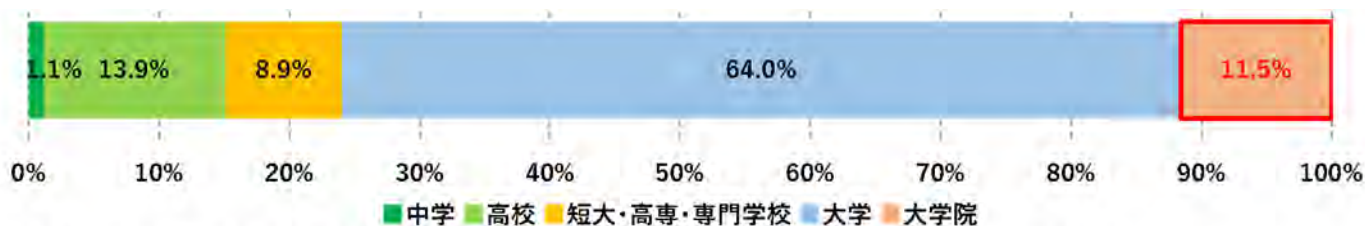


【先端分野の高度人材や博士号を有する経営人材の増加に向けて】

先端分野の高度人材や博士号を有する経営人材の育成において、大学におけるリカレント教育が果たす役割は重要であり、大学はその強化に正面から取り組むべきである（図 30）。政府は定員等の組織面を見直し、ニーズにあったリカレント教育を提供する大学への運営費交付金の重点配分等を通じたインセンティブ付与、教育内容の比較可能な形での見える化等に取り組む。大学におけるリカレント教育の見直しに当たっては学問と産業の融合が求められており、経済界の積極的な参画が不可欠である。具体的には、人材ニーズの提示、教える側の人材の派遣、学ぶ側の社員の参加、ITインフラや機材の供与、教育プログラムの開発への関与など求められる。特に、世界をリードするものづくりを支えてきた理工系人材にとって親和性が高いと考えられるAIの学び直しを強力に支援し、中間報告で提案した日本の強みの一つであるものづくりとAIの組合せを担う人材を育成していくべきである。

図 30 大企業における役員の最終学歴（2017 年）



（備考）総務省「就業構造基本調査」により作成。従業員500名以上の企業の役員99,400人が調査対象。

【正規雇用労働者のキャリアアップやキャリアの棚卸、多様な活躍に向けて】

社会経験を積んだ上での起業<sup>42</sup>の促進や、40歳を目途にいったん立ち止まり将来のキャリア再設計を視野に入れて行うキャリアの棚卸しに向け、財務・会計やデータサイエンスなど市場性の高い知識の習得やキャリアアップのための資格取得の支援に重点化する。AI、プログラミング、ICTスキルなど今後の共通基盤となる知識については、全ての人がある習得状況に応じて学び直しできるような環境を整備する。特に公共職業訓練については、雇用保険の業務データを活用し、どのような訓練がどのような方に効果があるかを分析し、訓練内容を見直していく<sup>43</sup>。教育訓練の見直しに加え、キャリアコンサルティングや就業先とのマッチング支援も充実し、就労支援全般を強化する。

<sup>42</sup> AI等の技術は大学等で教えることができるが、ビジネスを教えることは難しい。3～5年程度の業務を経験した社会人にAI等の技術を教え、起業してもらうほうが成功率は高いとの指摘が松尾豊委員よりあった。

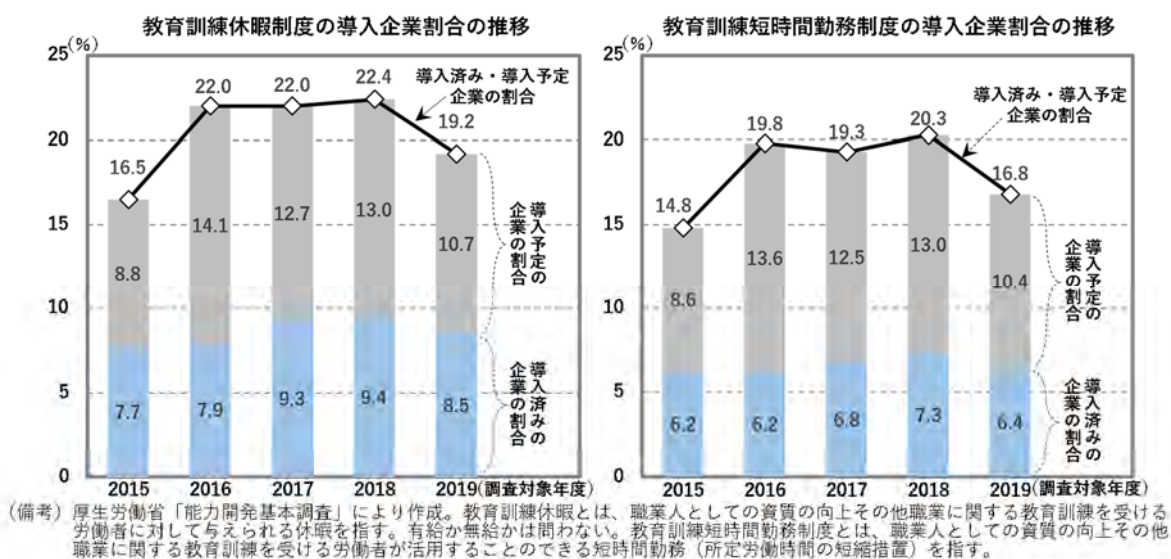
<sup>43</sup> 川口大司委員提出資料(第20回選択する未来 2.0(2021年3月19日))。

また、この40歳を目途に行うキャリアの棚卸しが可能となるよう、20～30代から兼業・副業など多様な経験を積みながらリカレント教育を受けることが一般的となる環境を職場と学びの場の両方で整備する。誰もがいつでも働きながら学べるよう、教育訓練休暇制度、短時間勤務制度等を整備する企業への支援を強化する（図31）。特に、オンライン教育の活用、短時間のプログラムなど社会人が参加しやすい教育プログラムを提供する教育機関の取組を促す。また、今後議論が進むと考えられる週休3日制については、こうした視点から働きながら学ぶことを希望する労働者への1つの選択肢となることも考えられる。

【非正規雇用労働者等の学び直し、就労促進に向けて】

非正規雇用労働者や就職氷河期世代、ひきこもり、ひとり親世帯など雇用保険による学び直しの支援が届きにくい方については、日本版ONE Tを活用した職業等に関する情報提供や伴走型のキャリアコンサルティングを強化するとともに、後述する求職者支援制度や高等職業訓練促進給付金の強化等により、デジタル教育など早期の就労に結び付くような短期の能力開発、安定的な就労につながるような資格取得を支援していく。現在は看護師等の資格取得に主に活用されているが、就労につながる他の資格についても広く支援対象としていく。

図31 教育訓練休暇制度等の導入状況



(多様な働き方を踏まえた労働法制とセーフティネット)

～兼業・副業・複業が普通の働き方に～

多様で柔軟な働き方は今後も広がる。兼業・副業、さらには複業が当たり前となり、フリーランスのように企業との雇用関係にない働き方も特別のものではなくなる（図32）。企業からの指揮命令を受けるのではなく、企業よりも業務に関する豊富な情報を持ち、デジタル技術も活用しながら自らの得意分野において付加価値を生み出し、社会的課題の解決にも貢献できる人材が活躍する社会を見据え、労働法制やセーフティネットの在り方を検討していくことが求められる。

兼業・副業については、ガイドラインが改定され、兼業・副業先での労働時間管理について新たに自己申告制の手続が導入された<sup>44</sup>。まずは、企業の取組の見える化等を通じて、兼業や副業を実質的に制約している就業規則等<sup>45</sup>の見直しを促していく。その上で、働く人々にとって何が重要かという観点から、多様で柔軟な働き方を前提とした労働法制や被用者保険の在り方の検討に着手し、改革を実現する。フリーランスに関しては、安心して働ける環境を整備するため、事業者とフリーランスの取引に関して適用される法令等についてのガイドライン<sup>46</sup>が策定されたほか、事業者とフリーランスの取引について書面での契約のルール化など法制面の措置も検討することとされている。さらに、欧州各国における取組も参考にしつつ、自営という就業形態がリスクとなることがないように、フリーランスのように企業との雇用関係にない働き方も対象とするセーフティネットの仕組みや財源の在り方を早急に検討する（図33）。

図32 兼業・副業とフリーランスの現状

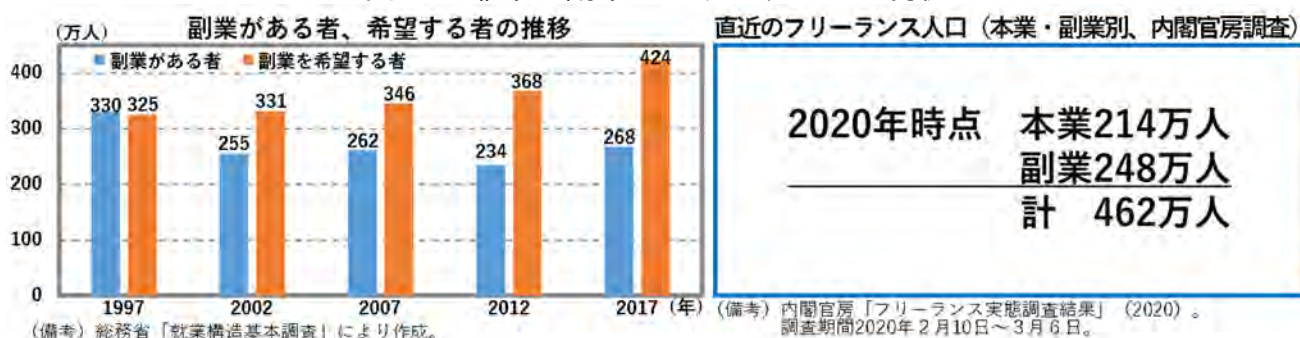


図33 欧州における自営業者向け失業・労災給付制度の整備状況

国名	失業給付	労災給付	国名	失業給付	労災給付
オーストリア	任意加入	全面適用	ラトビア	無し	無し
ベルギー	無し	無し	マルタ	無し	全面適用
ブルガリア	無し	無し	オランダ	無し	任意加入
キプロス	無し	無し	ポーランド	部分適用	全面適用
チェコ	全面適用	全面適用	ポルトガル	全面適用	任意加入
ドイツ	無し	任意加入	ルーマニア	任意加入	任意加入
デンマーク	部分適用	任意加入	スウェーデン	部分適用	全面適用
エストニア	部分適用	部分適用	スロベニア	全面適用	全面適用
ギリシャ	部分適用	部分適用	スロバキア	全面適用	無し
スペイン	任意加入	任意加入	イギリス	部分適用	無し
フィンランド	部分適用	全面適用	アイスランド	全面適用	全面適用
フランス	無し	無し	スイス	無し	無し
クロアチア	全面適用	全面適用	リヒテンシュタイン	無し	無し
ハンガリー	全面適用	全面適用	マケドニア	無し	全面適用
アイルランド	部分適用	無し	ノルウェー	無し	無し
イタリア	無し	全面適用	セルビア	全面適用	全面適用
ルクセンブルク	全面適用	全面適用	トルコ	無し	全面適用
リトアニア	無し	無し			

(備考) 濱口桂一郎「労働政策研究・研修機構 緊急コラム 自営業者への失業給付? - EUの試み」(2020年4月21日)により作成。

<sup>44</sup> 厚生労働省「兼業・副業に関するガイドライン」(2018年1月策定、2020年9月改定)において、使用者は、自社の労働時間と労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって、労働者の労働時間を管理することとされた。

<sup>45</sup> 2021年初めにおいても約5割の企業が兼業・副業を認める人事制度を導入していない。(株式会社リクルート「兼業・副業に関する動向調査2020」(2021年4月22日))

<sup>46</sup> 事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらに基づく問題行為を明確化するため、2021年3月に内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁及び厚生労働省により、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が策定された。