

人の活躍ワーキング・グループ取りまとめに向けたこれまでの議論の見取り図(案)

資料5

一人一人の多様な能力の最大活用による高付加価値戦略の推進
 —グローバル化やコンピュータ化と人口減少が進む中でイノベーションを生み出し、競争力を維持するため、若者、女性、高齢者などすべての人が活躍できる社会を構築—

ターゲット 視点	就学前～ 義務教育	高等学校	大学等	職業生活期	高齢期
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ○ グローバル化・コンピュータ化が進む社会における不確実な未来に柔軟に対応し、イノベーションを起こし、付加価値を創出するため、リーダーシップや協調性、問題解決力などの汎用的なスキルや能力を養成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 小学校段階では判断力や価値観の養成を含め、よい取組が行われているため、引き続き実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 中学・高校・大学教育における取組の在り方について検討・実施（多様性に対する寛容性の育成、デザイン・シンキング、リーダー教育など） <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業実践を通じた問題解決の中で養成（試用的雇用の拡大など） ○ 教育や就職後の様々な時点から、各人の選択に応じ、必要な専門的職業スキル(グローバルな競争に対応するためのものを含む)を獲得できる仕組みを構築 <ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップやデュアルシステムなど、職場での一定期間以上の実践を通じた職業能力の形成機会を充実 ・ 大学において専門的職業スキルを養成する機能の強化、専門学校における専門的職業スキル教育の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・ ミドル期のキャリア開発や学び直しの推進 ○ 小学校以降の各段階において職業生活への意識を高めるためのキャリア教育の戦略的推進 ○ 創造性豊かな教員の育成・採用・活用の在り方等の検討を行い、長期的な視点で教える人材を育成 ○ イノベティブな人材をはじめ、多様な人材を育て、生かす社会的土壌の形成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 教育段階で身につけた専門的能力、リーダーとしての資質、海外での経験等、多様な能力や経験を企業や社会が評価 ・ 家族だけに依存せず、政府や企業など社会全体で人に対して投資（給付型の奨学金の導入など、家庭の経済状況等に関わらない教育機会の確保） 				
働き方とその環境	<ul style="list-style-type: none"> ○ ポスト型の人事管理や同一労働・同一賃金の考え方を取り入れていくことにより、非正規雇用における低賃金の働き方の解消につなげるとともに、非正規雇用労働者や無業者が力をより発揮できる職務へ移動することを可能に <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務を明確化し、企業内外からその職務遂行が可能な人材を登用するポスト型の人事管理を拡大 ・ 明確化された職務に対し、同一労働・同一賃金の考え方に基づいて適切な対価を払うことで、低賃金の働き方を解消し、夫婦で働き続けられ子どもを産み育てることができるとする所得水準を確保 ・ 職務が明確化され、賃金カーブがフラットになることで、雇用の流動性が高まる ・ これにより、多様なキャリアパスが形成され、自分に合った働き方が可能となることで、女性や高齢者などの更なる活躍を促進。同時に、未来の産業構造の変化に応じた労働移動が可能に。 ○ すべての人が活躍できるよう、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた取組を推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ ポスト型の人事管理により、無限定な働き方を背景とする長時間の残業が求められない働き方を拡大。男女とも育児と仕事の両立が可能に ・ 企業などの組織風土を改善していく取組に対する支援や優れた企業を評価し、オープンにする取組 ・ 中央官庁の国家公務員のワーク・ライフ・バランス改善目標の明確化 ・ テレワークの普及などICTを活用した仕事の効率化 ○ 若者の活躍を促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労に関する支援制度を若者に周知 ・ 若者の就業に着目した包括的・継続的な調査 ・ ニートなどの無業の若者に対する支援と受け皿の用意 ・ 人材を必要としている中小企業とのマッチングの強化 ○ 女性の更なる活躍を促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の管理職登用についての目標と行動計画を設定 ○ 高齢者の、年齢に関係なく、個々の状況・希望に応じたその人らしい多様な社会参加・働き方を促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ ポスト型人事管理により、高齢者であっても、職務と個人の状況に応じて働くことが可能に ・ 高齢者が働ける場の開拓（ICTを活用したテレワーク等） ・ ボランティア的な就労機会の創出 				
豊かな生活とその基盤	<ul style="list-style-type: none"> ○ 豊かな生活の基盤を整備 <ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢期に向けた「溜め」を若年期から確保 ・ 地縁血縁が少なくなる中で、新たな支え合いのコミュニティを構築 ・ 地域の人材が仕事や地域活動等を通して世代横断的に交流していく場の形成 ・ 出生率の向上を実現していくため、家族に対する支援を充実 ○ 健康寿命の延伸 ○ 高齢期の多様性を踏まえた社会政策の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 60歳代後半を対象とした積立型の補完的な年金の検討 ○ 人生の最終章を安心して暮らせる仕組みを構築 <ul style="list-style-type: none"> ・ 在宅医療・介護のネットワーク化、ICTを活用した在宅支援サービス ・ 医療・介護をはじめ、「生活そのもの」を支える仕組みの構築 				