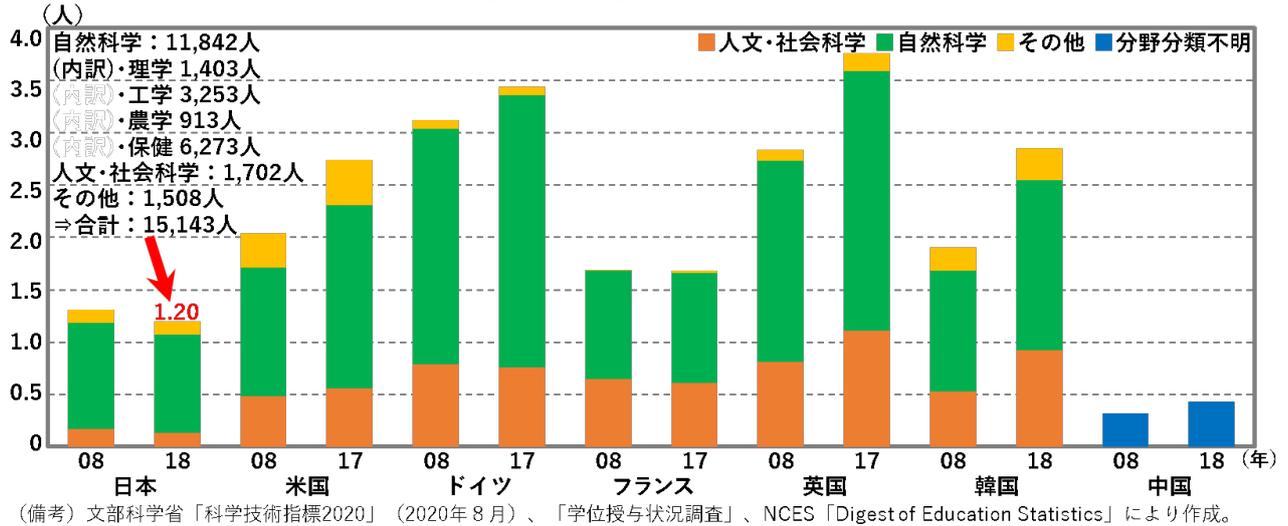


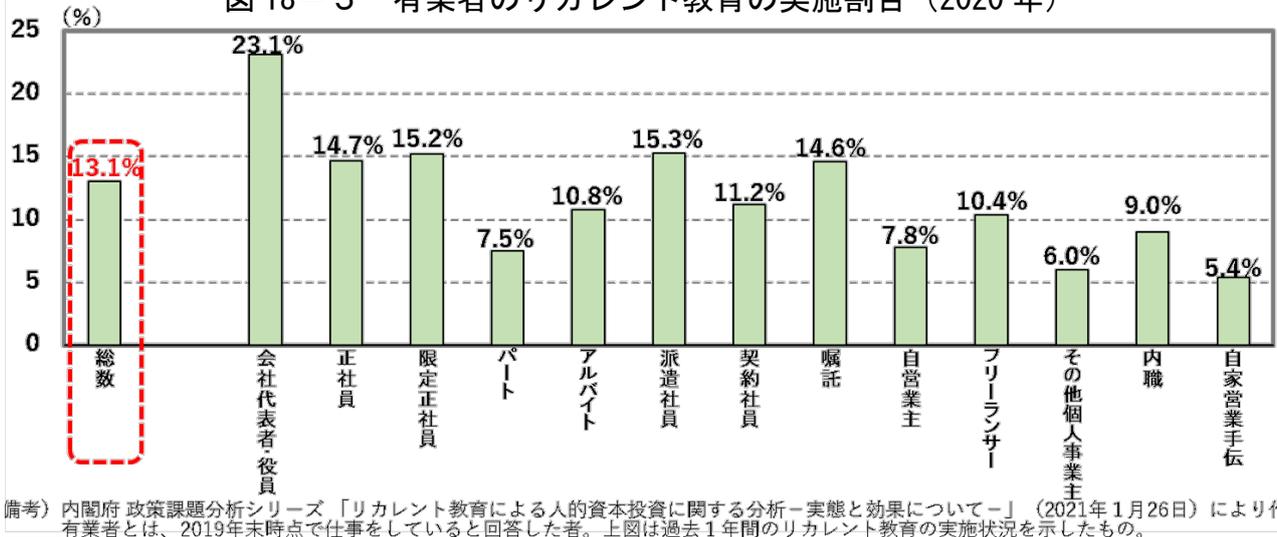
<ベンチマーク(ロ)の例>

図 18-4 博士号取得者 (人口 1 万人当たり)



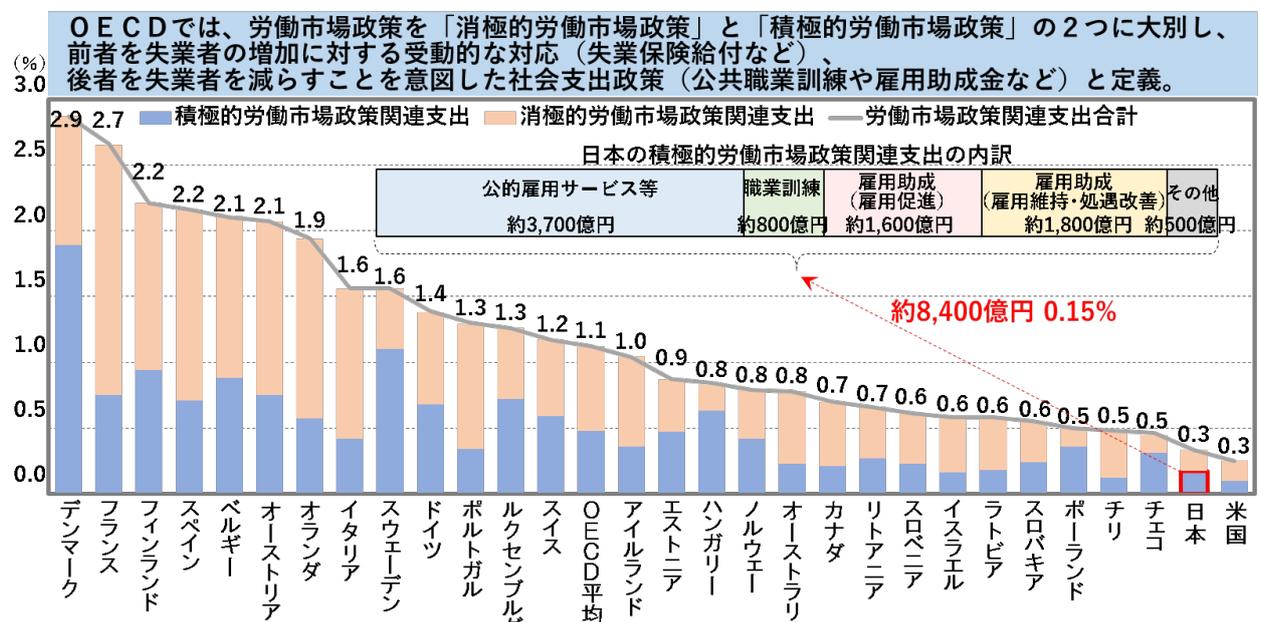
<ベンチマーク(ハ)の例>

図 18-5 有業者のリカレント教育の実施割合 (2020 年)



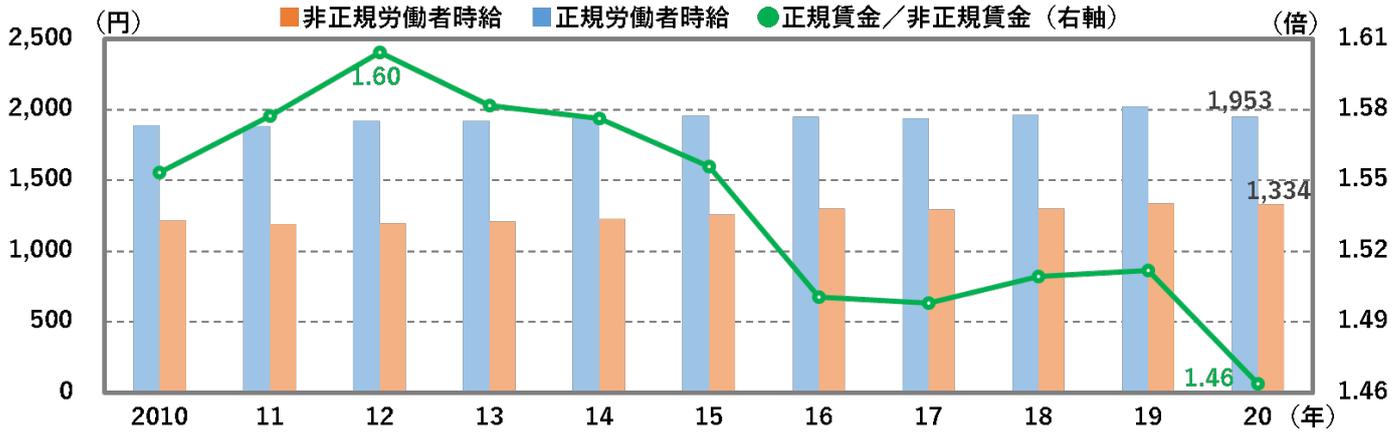
<ベンチマーク(ハ)の例>

図 18-6 積極的労働市場政策の公的支出額対GDP比 (2018 年)



＜ベンチマーク(二)の例＞

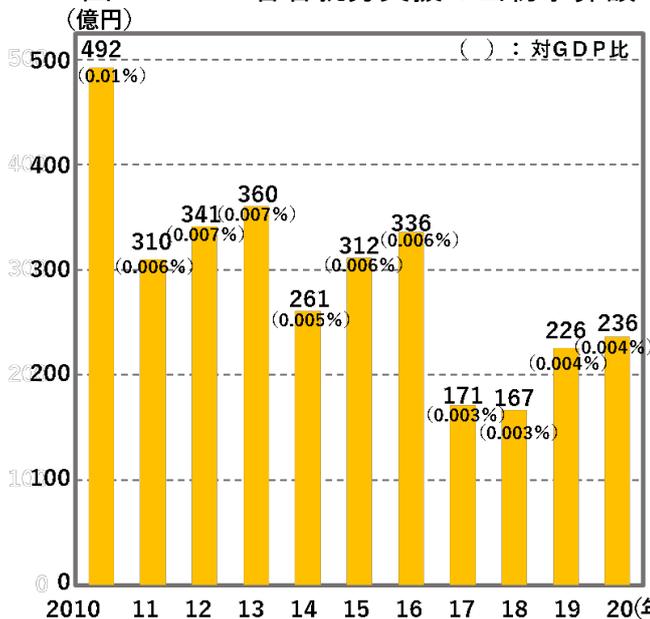
図 18-7 時給ベースの正規・非正規労働者の所得格差：所定内時給



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。時給は実労働時間数で除して算出。

＜ベンチマーク(二)の例＞

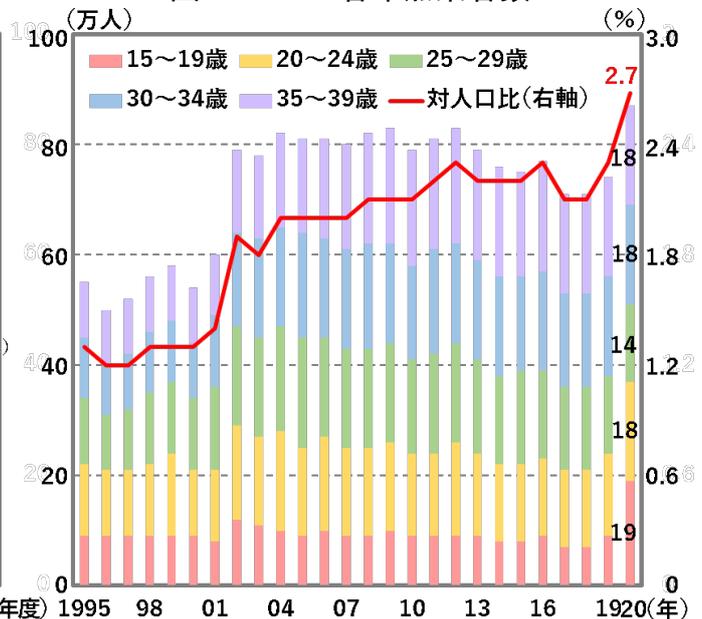
図 18-8 若者就労支援の当初予算額



(備考) 内閣府「子ども・若者の状況及び子ども・若者育成支援施策の実施状況」「国民経済計算」及び総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。予算額は「若者の職業的自立、就労等支援」における「職業能力・意欲の習得」「就労等支援の充実」の合計。

＜ベンチマーク(ホ)の例＞

図 18-9 若年無業者数



2030年以降、生産年齢人口(15~64歳)の減少は加速する(図19)。こうした中で経済成長を維持し、個人の所得を支えていくためには、付加価値生産性³⁰を高めていくことが不可欠である。上記のベンチマークの実現によりできる限り早期に人材への投資の成果を挙げ、2%を上回る付加価値生産性の伸びを実現し、2030年頃にはOECD平均、2040年頃にはG7の中でOECD平均を上回る米英独仏の4か国の平均と同程度の水準に付加価値生産性を引き上げていくことを目指す(図20)。付加価値生産性の向上やセーフティネットの再構築による若者の所得向上と安心の確保は、希望出生率1.8以上を実現するための前提であり、本懇談会が提言してきた未来の実現にとって極めて重要である。提案したベンチマークについては、例えば5年程度の年限を区切って、進捗状況や方向性に関する検証を行うことを求めたい。

³⁰ 付加価値生産性=付加価値額(=賃金+企業収益など)/総就業時間。付加価値生産性の引上げには、市場価値の高い財・サービスの提供を通じ、企業収益だけでなく賃金を引き上げていくことが必要。

図 19 将来推計人口の推移

～国立社会保障・人口問題研究所 中位推計（平成 29 年）に基づく機械的計算～

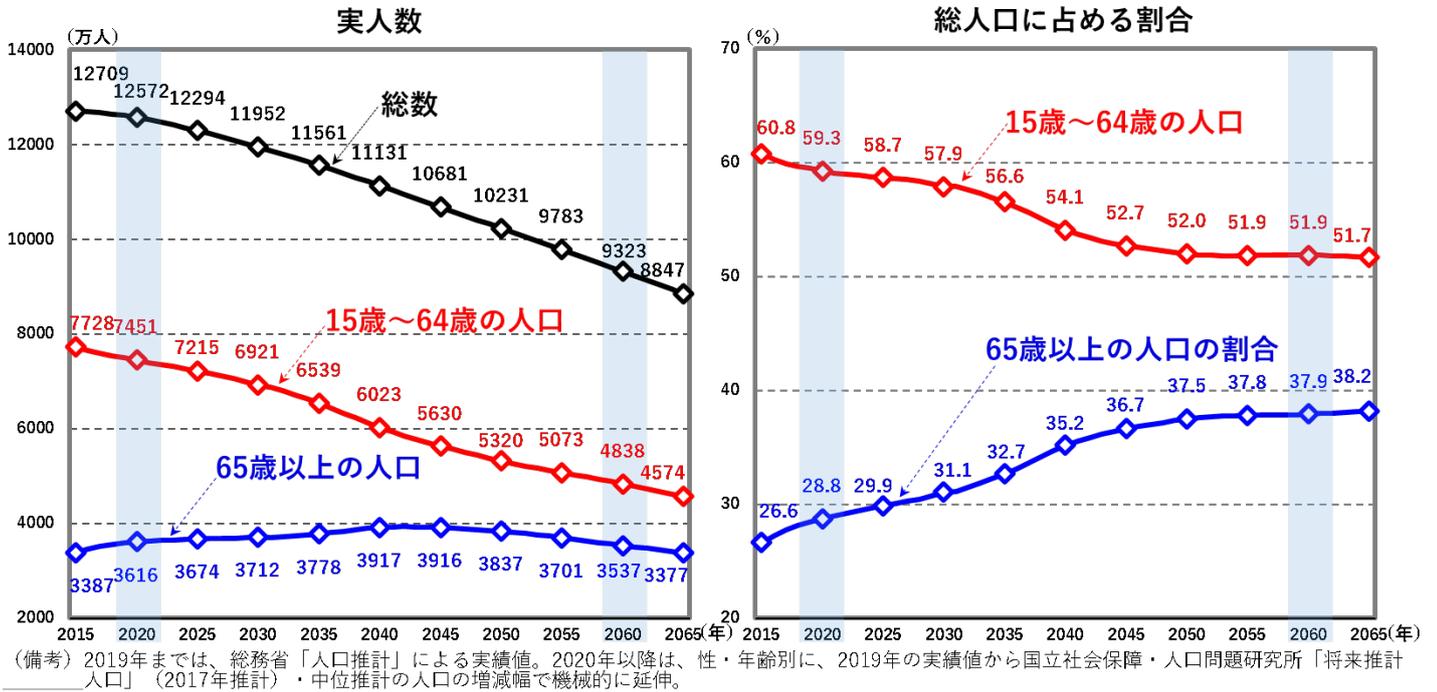
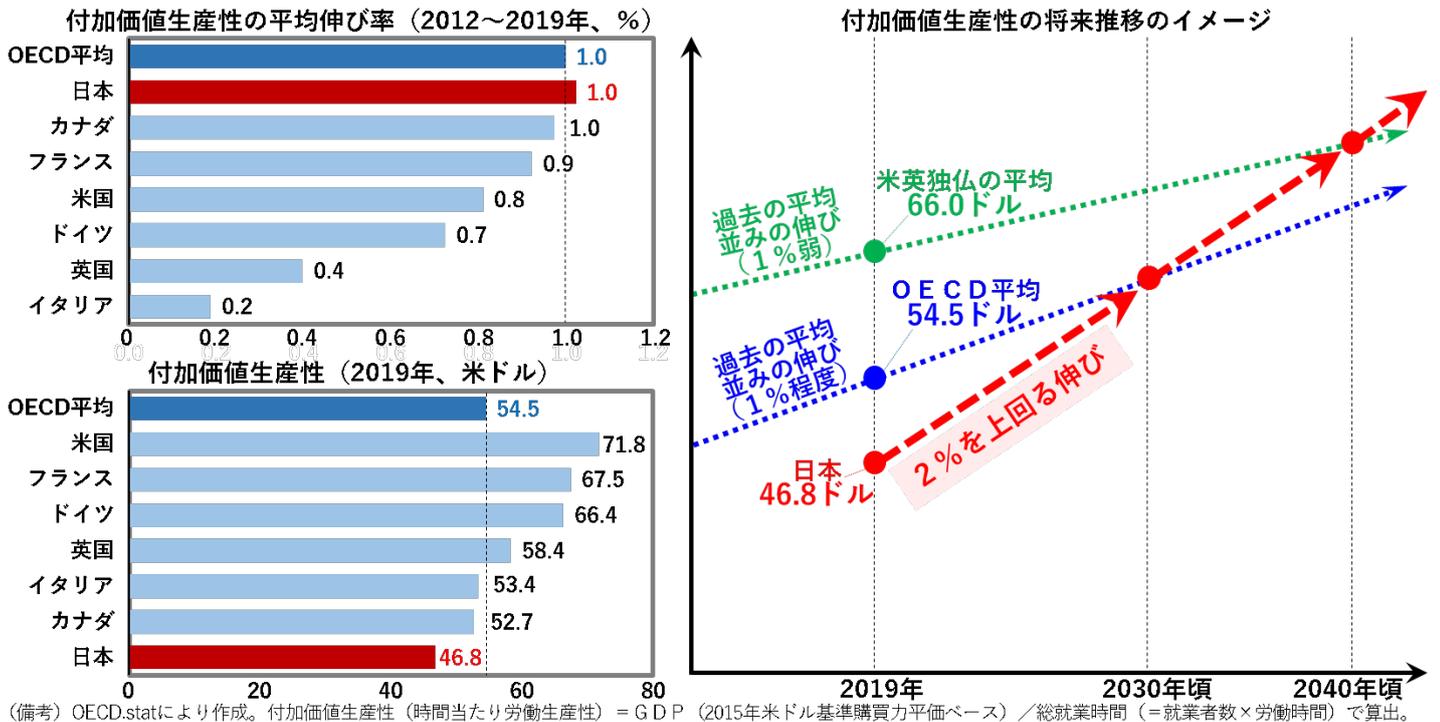


図 20 付加価値生産性（時間当たり労働生産性）の状況



4. 具体的な提案

(基本的考え方)

以上のような目指すべき姿を実現するため、これまでの枠組みを超えて大胆な人材の投資を行いつつ、それぞれの人が置かれた状況に応じたきめ細かい対応と適切な環境整備を行う。

第一に、課題設定・解決力と創造性を重視した学びを通じて全ての子どもや若者たちの能力を底上げするとともに、その可能性を解き放つ。同時に、異能異才を引き上げる仕組みの強化やSTEAM人材の戦略的育成、画一的な人事システムの見直しや若者の起業促進等を通じ、世界に通用する付加価値を創造できるようにする。

第二に、若者や中高年の人材が経済産業構造の変化に対応し、失業なき労働移動を通じていつでも新たな活躍の場を選ぶことができるようにする。個々人の人材としての価値を高めつつ、自由に安心して多様な人生の選択を試みることができる仕組みを構築し、中間報告で提案した40歳を視野に入れたキャリアの棚卸しが可能となるようにする。

第三に、誰もが安心して新たな分野に挑戦することができ、苦しい立場に置かれた方も何度でもやり直せる環境を整備する。このため、多層的で個別最適化されたセーフティネットを拡充する。

多様な能力の発揮と付加価値の創造、多様な選択ができる仕組みの構築、多層的なセーフティネットの三つは、相互に有機的に結びついた政策として展開されることが重要である。

大きな変革は待ったなしの課題であるという危機意識の下、以下では長期的に取り組むべき課題を含めて、具体策を提案する。

(政策の実行に当たって)

人材への投資に当たっては、多様な人材の力を引き出すきめ細かな対応こそがカギとなる。エージェンシー³¹の失敗という問題を踏まえ、国から都道府県、市町村を通じて政策を実行するこれまでの方法を当然のものとし、デジタルを徹底活用し、政策効果が上がる方法を選択する。また、初等中等教育や公共職業訓練など人材への投資に関わる業務データは豊富である。後述する求職者支援制度や高等職業訓練促進給付金は周知が不足し十分に利用されておらず、受講者数や資格取得者数、就職件数等の成果も適時適切に把握されていないことから、政策効果を検証し、制度の見直しに役立てるためにも成果把握の仕組みを早急に改善する。また、幼児教育・保育の無償化は始まったばかりであり、子どもの能力に与える効果や子育て費用の負担軽減を通じた少子化への効果について、今後、しっかりと検証していくことが求められる。このようにデータによる政策効果の検証を政策立案の前提とし、EBPMを重点的に進める。

³¹ 代理人。ここでは、政策の立案主体と実施主体が異なる場合に生ずる問題点について論じている。

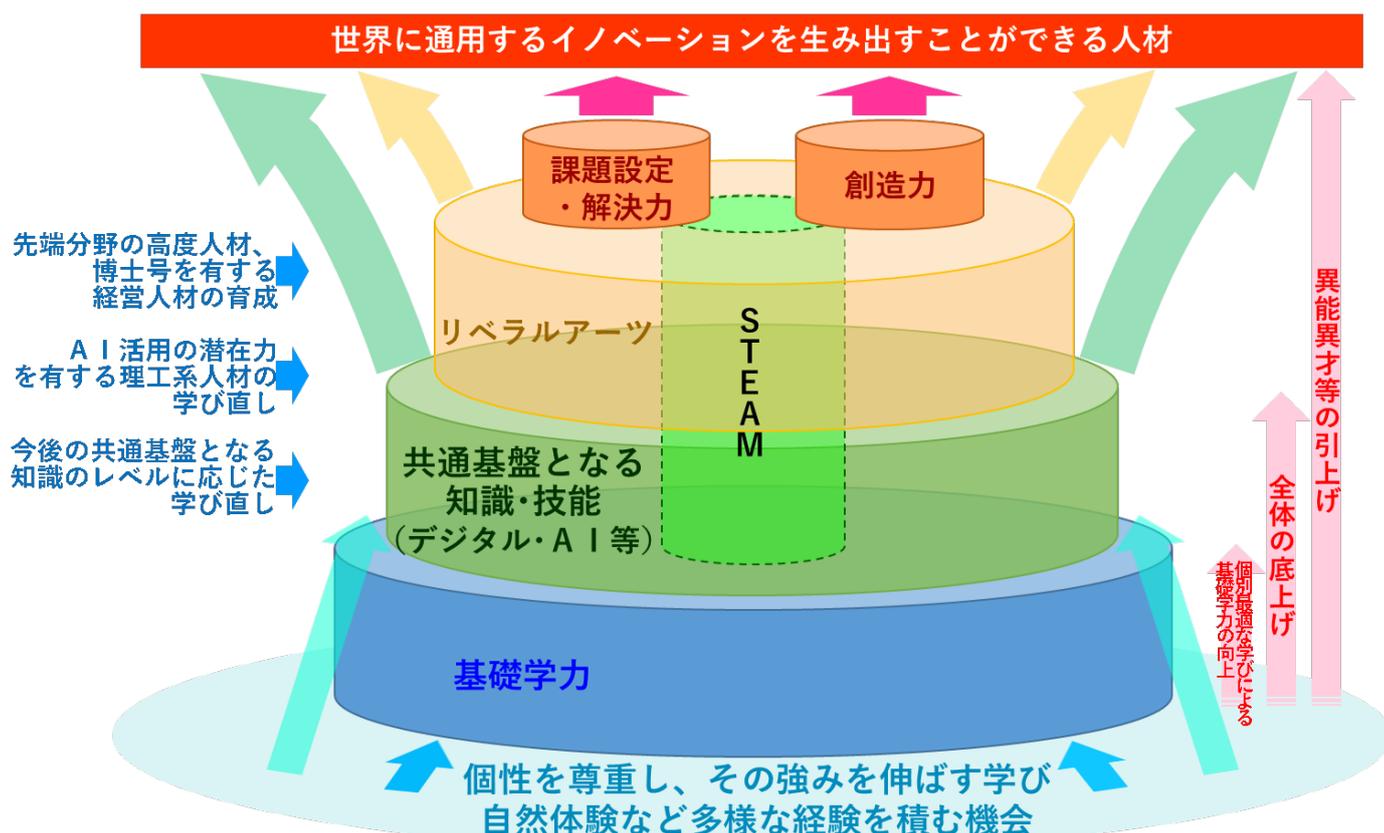
(1) 課題設定・解決力や創造性を重視した学びと画一的な人材活用システムの見直し等による付加価値創造

(多様な人材の能力や発想の開花に向けて)

生産性の低迷、革新力の減衰という日本の危機的な課題に対処するため、成長の源泉である子どもや若者をはじめ人材への投資の在り方を大胆に見直していく。児童生徒1人1台端末とハード・ソフト・人材一体となった施策に基づくG I G Aスクール構想を加速し、個別最適の学びを通じて基礎学力を効果的に高めるとともに、自然体験など多様な経験を積む機会を拡充する。さらに、デジタルやA I等に関する知識を広範な人々の共通基盤となる知識や技能として浸透を図り、変革の基盤とする(図21)。同時に、決められた課題に対し横並びで効率的に答えを出すのではなく、個性を尊重し、その強みを伸ばす学びに変える中で、不確実性の高い時代でも、全ての人が多様な形で自分なりの活躍の場を見出し付加価値の実現に貢献できるようにしていく。

A Iをはじめとする技術が今後、課題解決を一層担うようになる中で、課題自体を設定できる人材の重要性が高まる。異能異才を引き上げる仕組みを強化するとともに、哲学や歴史、感性などを基礎に社会的課題を考えるプロセスであるリベラルアーツとA I等の最先端のテクノロジーをつなげられるS T E A M人材を戦略的に育成する。こうした取組を通じ、社会的課題自体を発見・設定し、世界に通用するイノベーションを生み出すことができる人材を創出していく。

図21 新しい時代に求められる人材



(備考) 長谷川知子日本経済団体連合会常務理事提出資料(第20回選択する未来2.0(2021年3月19日))を参考に作成。

(初等中等教育の個別最適化)～教員の役割、供給システムを抜本的に見直す～
中間報告において提案した教育のいわばOS(オペレーティング・システム)とも呼べる根本的な考え方を社会全体で変えていくことが最も重要である。すなわち、答えのある問題をいかに効率的に解けるかを競うのではなく、個性の発揮を促しつつ、課題設定・解決力や創造力を伸ばす初等中等教育に変えていく必要がある。2020年度に小学校から導入が開始された主体的・対話的で深い学び(アクティブラーニング)を通じて、こうした力が身についているかどうかを評価する方法を具体化し、継続的に検証する。AI等を活用した個別最適の学びで生まれる時間を活用し、就業体験や自然体験、海外体験など多様な経験を積む機会を拡充する。具体的には、例えば中学2年生が1週間の就業体験を行う兵庫県の「トライやる・ウィーク」の全国展開、農山漁村等における宿泊を伴う自然体験活動等の支援、「トビタテ!留学ジャパン日本代表プログラム」³²などによる高校生・大学生の海外留学支援などを推進する。

また、突出した能力はあるものの不登校傾向にある小中学生の学びを支援する「異才発掘プロジェクトROCKET」(下記コラム参照)や、突出した才能を持つIT人材を発掘・育成し、起業の成果も生まれている「未踏事業」³³、先進的な理数系教育を実施する高校等を支援する「スーパーサイエンスハイスクール」³⁴などの異能異才を引き上げる取組を更に広げていくことも課題である。大学における高校生の先取履修を認める取組³⁵を広げるとともに、飛び級制度の導入(図22)や米国の仕組み³⁶も参考にしながら「異才発掘プロジェクトROCKET」のような取組を広げていくことを検討すべきである。

コラム 「異才発掘プロジェクトROCKET」

東京大学先端科学技術研究センターでは、異才を発掘し、継続的なサポートを提供することで、将来の日本をリードしイノベーションをもたらす人材を養成することを目指し、2014年12月から「異才発掘プロジェクトROCKET(Room Of Children with Kokorozashi and Extraordinary Talents)」を実施。教育環境に馴染めず不登校傾向にある小学生・中学生に対して、地域の企業なども巻き込みながら、様々な分野のトップランナーによる講義やディスカッション、プロジェクトベースラーニング(身近なものを題材にした実践型教育)、個別指導、海外研修などのプログラムを提供。2020年度までに136名が参加。

(実践例)

- ・「イカの墨袋を破らずに取り出しパエリアをつくれ!」(教科書はなく、作り方も一切教えない)
- ・「100円で買えるオレンジジュースの秘密を探れ!」(身近なものから、世界を学ぶ)
- ・「鈍行列車で最果ての地へ行け!」(予期せぬことが起きるよう、あえて目的地不明のまま)

³² 「トビタテ!留学ジャパン日本代表プログラム」は2014年度から実施されている(留学実績:大学生4,986名、高校生2,695名(2019年度末時点))。自然体験活動の支援では、例えば、「健全育成のための体験活動推進事業」が実施されている(2019年度では23の地方自治体の学校等の宿泊体験活動を支援。)

³³ 情報処理推進機構は、突出した才能を持つIT人材の発掘・育成を目指し、2000年から「未踏事業」というプロジェクトを実施(2020年度までに延べ1,900人以上の人材を輩出し、そのうち270人以上が起業・事業化。)

³⁴ 「スーパーサイエンスハイスクール」は2002年から実施されている(2020年度は全国で217校が指定。)

³⁵ 広島大学の大学ネットワークや愛媛大学、早稲田大学など一部の大学では、学生が高校生の時に聴講生として取得した個別の単位を卒業単位に算入できる制度を導入している。

³⁶ 例えば、米国では、ジョンズ・ホプキンス大学やメリーランド州の公立学校などにおいて、ギフテッド(同世代と比較して突出した才能に恵まれた子ども)や2E(発達障害と優れた才能を併せ持ち、二重で特別な教育のニーズがある子ども)に対する教育プログラムが行われている。

図 22 飛び級の現状

小学校・中学校

法律により飛び級は認められていない。

○学校教育法第16条（昭和22年3月29日法律第26号）

保護者は、次条に定めるところにより、子に9年の普通教育を受けさせる義務を負う。

高校

飛び級は行われていない。

※2年次終了後に大学に飛び入学する場合あり。

大学・大学院

一部の大学・大学院では飛び入学や早期卒業が可能。

飛び入学実施大学

高校2年次修了した者の入学を可能とする大学は、以下のとおり（令和2年度入試）。

大学名	実施学部	累計入学者
千葉大学（国立）	文学部・理学部・工学部	95名
名城大学（私立）	理工学部	26名
エリザベト音楽大学（私立）	音楽学部	3名
会津大学（公立）	コンピュータ理工学部	9名
日本体育大学（私立）	体育学部	2名
東京芸術大学（国立）	音楽学部	2名
京都大学（国立）	医学部	0名
桐朋学園大学（私立）	音楽学部	1名

飛び入学実施大学院

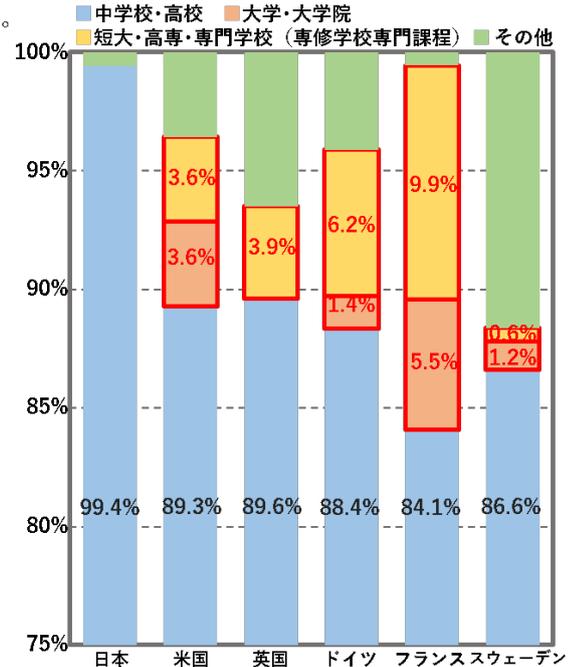
一部の大学院では、大学3年次を修了した者の入学を可能としている。

（国立）京都大学、一橋大学、神戸大学等

（私立）早稲田大学、同志社大学、明治大学等

（備考）教育再生実行会議第6回初等中等教育ワーキング・グループ（2021年3月2日）文部科学省提出資料、各大学公表資料、内閣府「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査（平成30年度）」等により作成。右上図の日本のその他は、小学校。

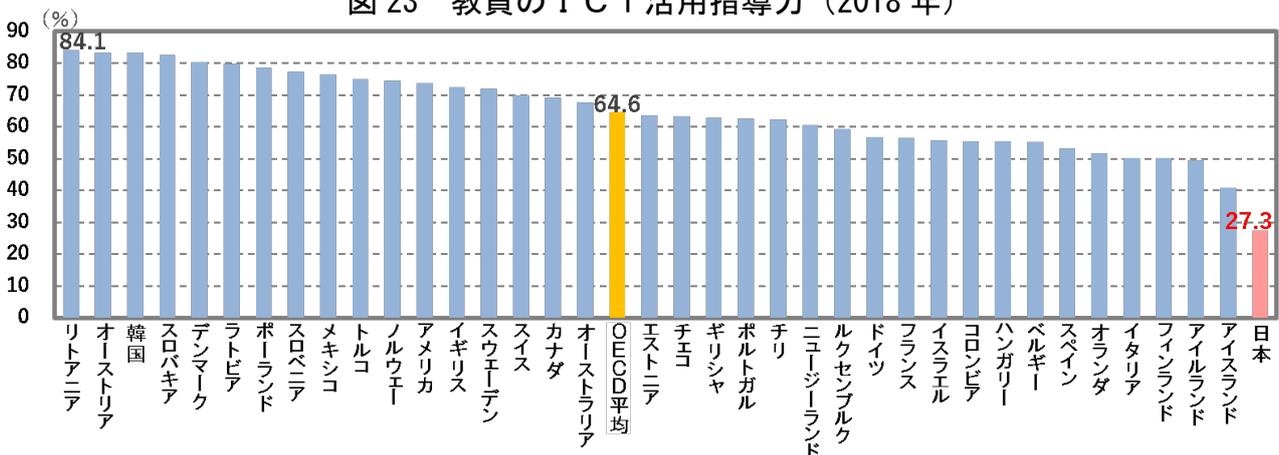
13歳～15歳の在籍学校（2018年）



教育の根本的な見直しに当たっては、教員の役割が特に重要となる。今後、個別最適の学びが進む中で、教員の役割はティーチングではなくコーチングへ、すなわち、生徒を教え導くのではなく、効果的な対話を通じ、生徒が自ら学ぶことを支援する役割へと変えていく。また、教育現場での活用が遅れているデジタルを個別学びの強力なツールとして活用できる能力が求められる（図 23）。そうした中、教員の数と質は教育の質に直結するにもかかわらず、教員の負担が増す中で教員になることを希望する者は減少傾向にある（図 24）。

このような教員の役割の変化や教員を取り巻く現状を踏まえて、教職員の採用や外部人材の活用方法、教員免許制度等に関する抜本的な改革を行う。特に、小中学校段階で児童生徒が社会についての多様な刺激を受けることが重要であり、デジタル分野をはじめ外部人材（図 25）を大幅に増やす。校務や部活動指導などについて教員と外部人材等との分業制を確立するなど社会全体で教員を確保するための仕組みを構築する。これらを通じて、教員を魅力ある職とし、教員の数と質を確保する。

図 23 教員の ICT 活用指導力（2018 年）



（備考）OECD「PISA 2018 報告書」により作成。校長が、自分の学校の教師にはデジタル端末を指導に取り入れるのに必要なテクノロジーと指導のスキルがあると答えている学校に所属する15歳の生徒の割合。

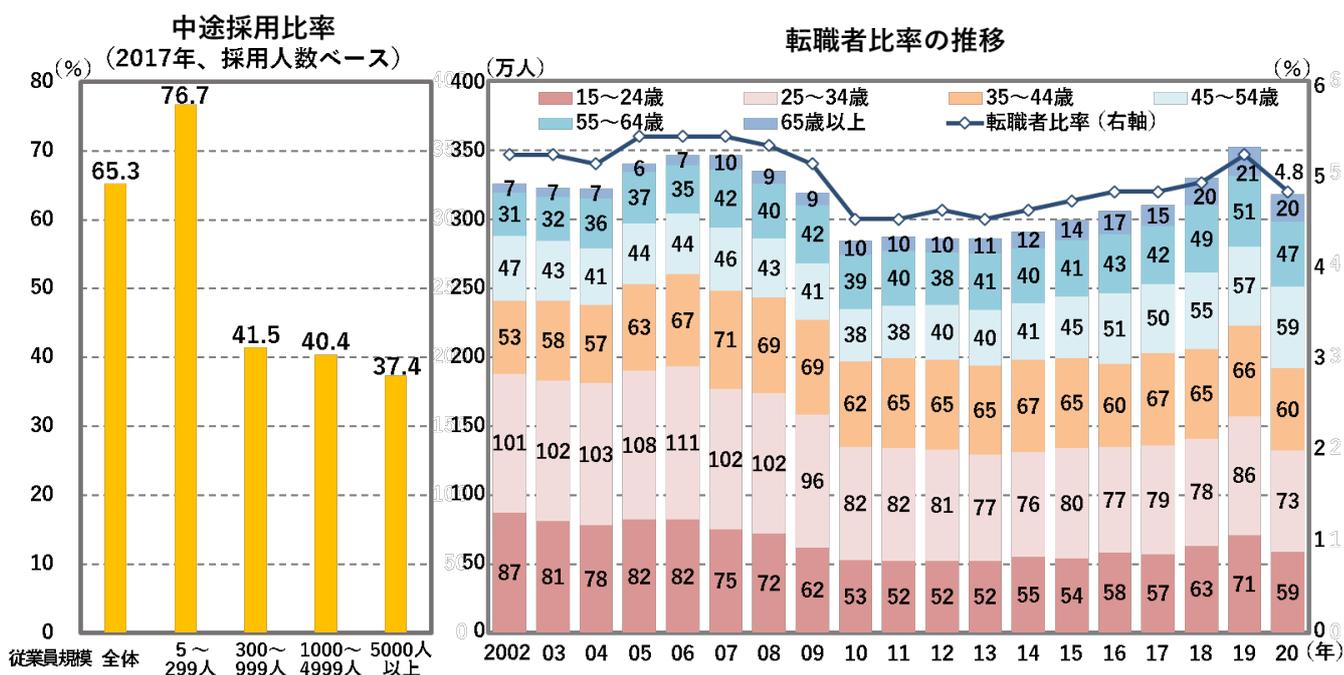
(画一的な人材活用システムの見直し等による新たな価値の創造)

～複線的で多様な通年採用が進んだ社会に～

新卒一括採用は若年失業率を低水準にとどめるなどの役割を果たしてきたが、中途採用も一定の割合を占めるようになりつつある(図26)。また、国際的な人材獲得競争も進む中で、新卒一括採用は時代に合わなくなっており、通年採用など複線的で多様な経験のある人材が採用される形態に、早期に移行すべきである。それによって、新卒一括採用から始まる年功序列、前例踏襲的な働き方という一連の連鎖を断ち切ることが必要となっている。中途採用やジョブ型雇用³⁸を拡大するとともに、初任給も画一的ではなく職種や能力に応じたものとする。

既に述べた初等中等教育や高等教育の見直しに加え、後述するように誰もがいつでも能力開発や学び直しを行いキャリアアップしながら、何度でも挑戦することができる柔軟な労働市場を整備する。同時に、1. で述べた大企業人材による起業支援を拡充しつつ、大企業自身による取組も広げていく。こうした取組を通じ、先進主要国と比較して著しく少ない起業数を飛躍的に伸ばす。

図26 中途採用と転職の現状



(備考) リクルートワークス研究所「中途採用実態調査(2017年度実績)」及び総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。転職者比率は「転職者数÷就業者数×100」で算出。

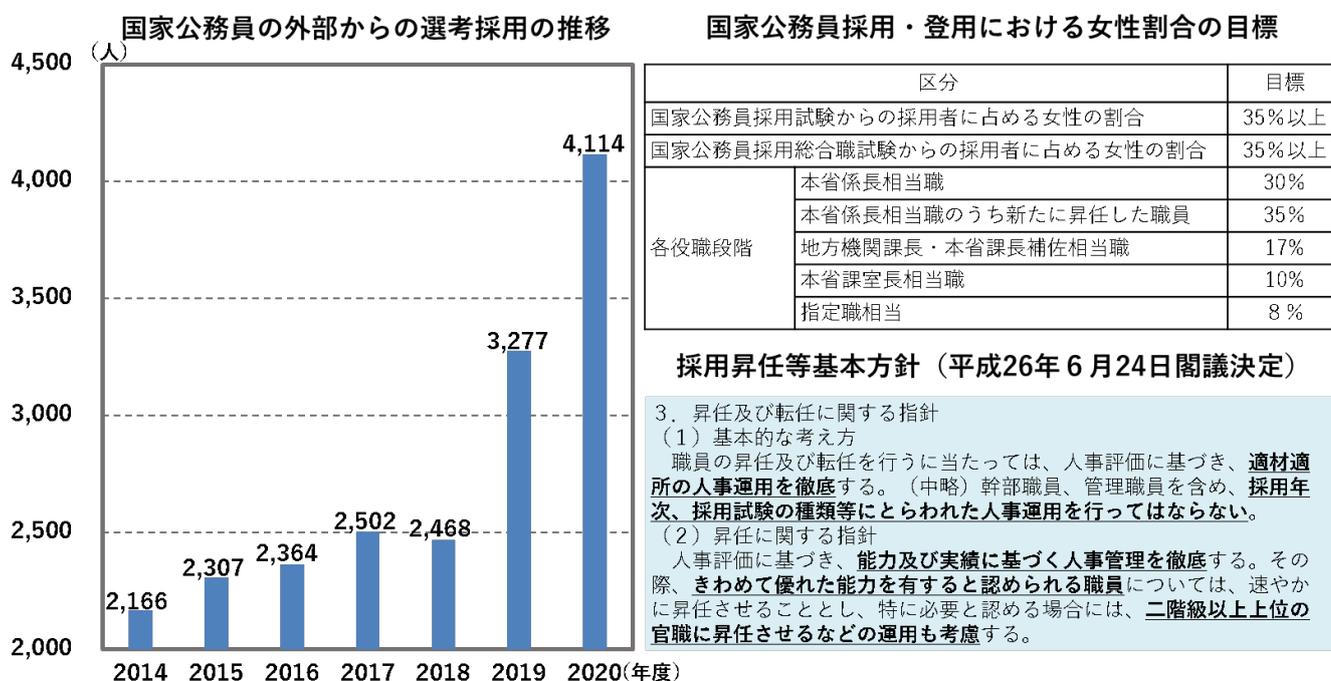
³⁸ メンバーシップ型雇用形態: 職務、労働時間、勤務地が原則限定されない雇用形態。新卒一括採用が基本。ジョブ型雇用形態: 職務、労働時間、勤務地が原則限定される雇用形態。職務に応じて能力や資格のある人材を社外・社内から登用。

政府は、国家公務員について能力や実績に基づく適材適所の人事管理・運用を行うとの方針を既に出しているが、年功序列の見直しを社会全体に広げていくため、率先して適材適所の人材配置の事例を増やしていくべきである（図 27）。また、公務員を退職した人材の再雇用を含めた外部人材の採用拡大、女性や若手の登用、府省内公募などを強力に進める。その実績を公開し、多様な人材が活躍する府省・部局とそうでない府省・部局に見える化し、能力と実績に基づく人事管理を徹底していくべきである。

また、経営者についても、長い目でみれば本人・企業の双方にとってプラスとなる被用者保険の適用拡大や賃金の引上げ、人材への投資を行い、付加価値生産性を上げることができる者が評価されるよう、独立社外取締役を中心に構成される指名委員会が経営者を指名する仕組みの一般化等の企業のガバナンス改革³⁹を進める。

ICT技術等のイノベーションによって新しいビジネスモデルやサービスが可能となる中で、既存の規制・制度がその障害となる場合が多い。そのようなイノベーションを阻害することのないよう、規制・制度の不断の見直しを実施する。また、制度所管省庁が所管する会議体も規制・制度の保守化につながらぬよう、多様なメンバー構成となるようにすべきである。

図 27 政府における多様な人材の採用・登用の現状



（備考）「第5次男女共同参画計画」（令和2年12月25日閣議決定）及び内閣人事局「管理職への任用状況について」「採用昇任等基本方針」により作成。

³⁹ 「企業組織の変革に関する研究会提言の論点整理」（2021年4月）。

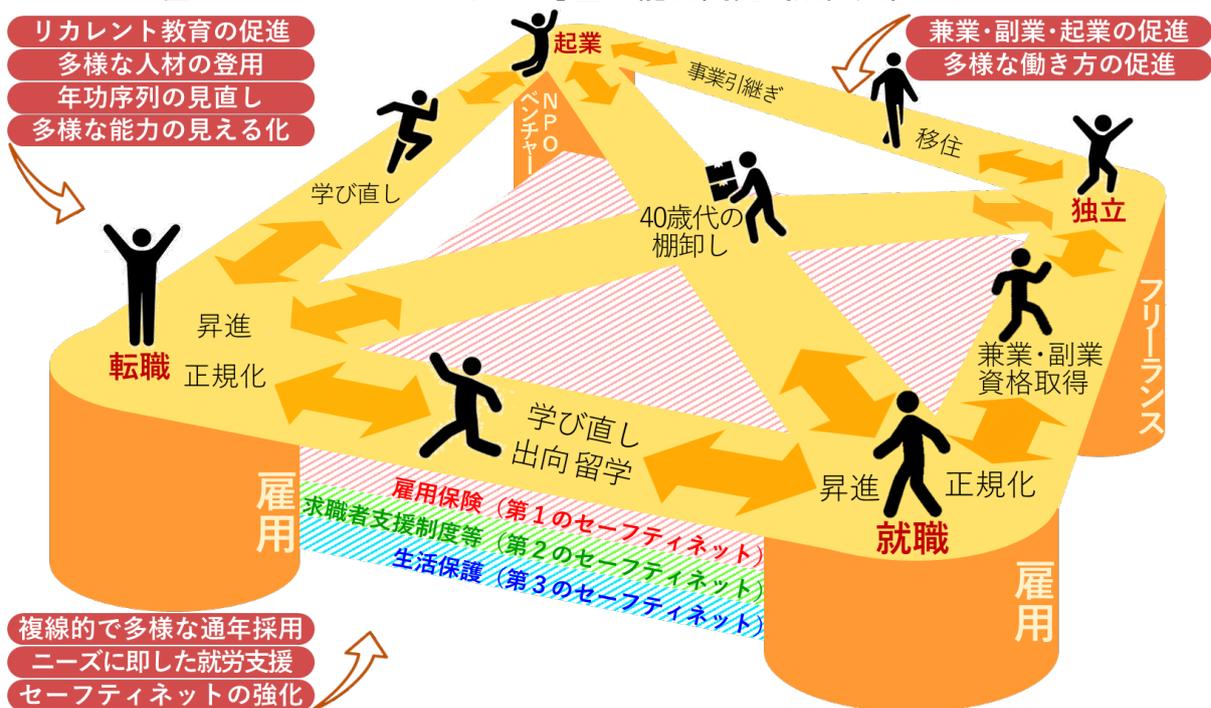
(2) 自由に安心して多様な人生の選択を試みることができる仕組みの構築

(「ソーシャルブリッジ」型の能力開発・就業政策⁴⁰への転換)

大企業の人材の流動性向上は重要な課題である。これまで優秀な人材の多くが伝統的な大企業に入り、終身雇用を前提に生涯にわたって安定が保障される仕組みの中で、積極的に能力向上に取り組む必要もなく、起業等の新たな挑戦を行う必要もなかった。こうした中で一定の年数が経つとその企業でしか通用しない人材となり、場合によっては能力を活かせず埋もれてしまっていることは日本の大きな損失である。企業は中高年人材と費用負担を過剰に抱え、若者をはじめ能力ある人材を十分に活かしきれていない。意欲や能力ある若者はそうした大企業を選ばなくなりつつある。これまでの日本の大企業における人材活用の在り方は変化のスピードが早い時代に合わなくなりつつある。そうした認識の下、ジョブ型雇用を推進しつつ、メンバーシップ型とジョブ型を各企業が最適な形で組み合わせることを念頭に、これからの日本型雇用システムの在るべき姿を社会全体で共有し、定着させていくことが求められる。

今後は、個別企業内で雇用の安定化を図るのではなく、誰もがいつでも能力開発や学び直しを行うことができ、年齢等に応じて転職や起業、新しい分野での活躍などをいつでも選択できるようにすることにより、社会全体で雇用安定化を目指していくことが必要である。このような複線型のキャリア形成と円滑な労働移動を支援する「ソーシャルブリッジ」型の能力開発・職業紹介・リカレント教育・セーフティネットを一体的に構築する(図28)。これにより、人材の力を最大限に引き出すとともに、本人の満足度向上や安心確保にもつなげていく。

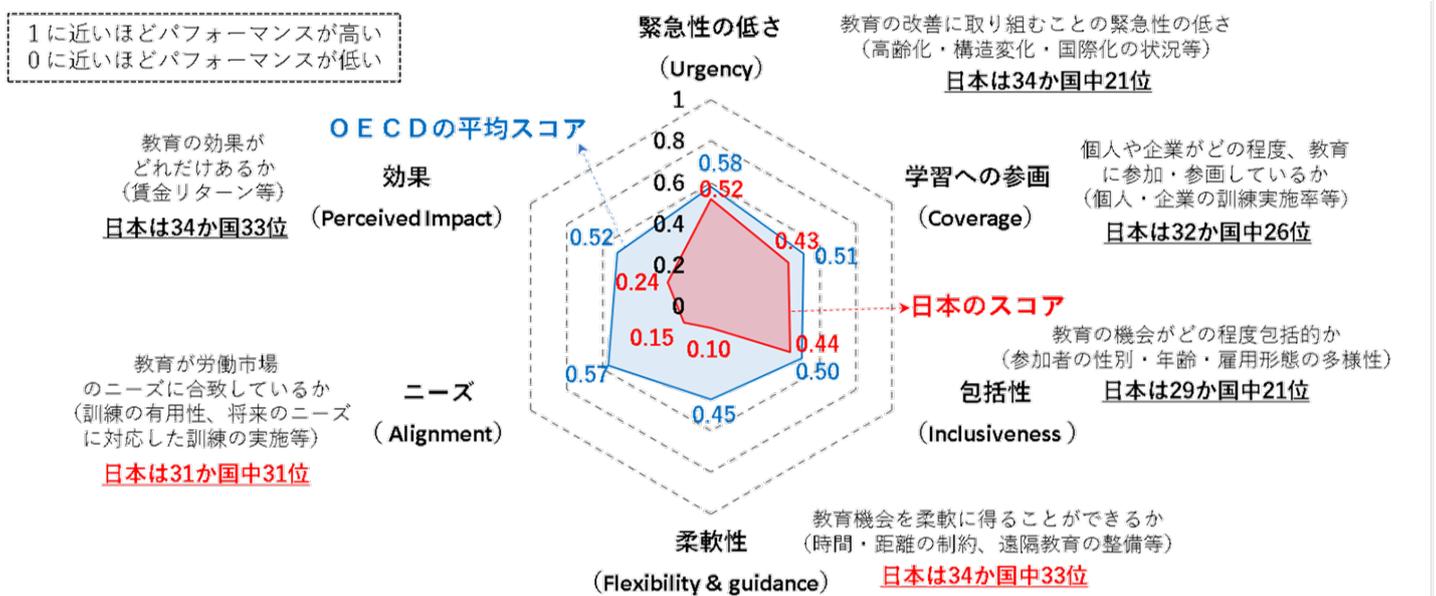
図28 「ソーシャルブリッジ」型の能力開発・就業政策のイメージ



⁴⁰ 個別企業の枠を超えた雇用の安定化を目指し、職業訓練や就労支援等により、速やかな新しい企業等への就労を支援する就労促進型の就業政策。スウェーデン等で行われている。

図 29 リカレント教育の評価（OECD Dashboard on Priorities for Adult Learning）

継続職業訓練調査（CVTS）、欧州成人教育調査（AES）、国際成人力調査（PIACC）等を基に、OECDが各国の成人教育政策のパフォーマンスを7つの観点から0-1で評価



（備考）OECD「Dashboard on priorities for adult learning」、OECD（2019）「Future-Ready Adult Learning Systems」により作成。本調査の成人教育とは、OJTを含む業務に関連する教育・訓練一般を指す。具体的には、フォーマル教育（正規の資格取得に結びつく教育・訓練）、ノン・フォーマル教育（体系化されたOJTや、通信教育、セミナー、ワークショップなど必ずしも正規の資格取得に結びつかない教育・訓練）、インフォーマル教育（体系化されていないOJTなど）を含む。緊急性のスコアは、OECDの結果を1から控除して算出。なお、上図で示しているスコアのほかに経済的要因（Financing）のスコアが公表されており、日本は32か国中1位となっているが、日本はスコアの算出の際に対処米に比べて取得できないデータが多く、比較に留意が必要のため上図では示していない。

（ニーズに即した就労支援とリカレント教育）～個人への直接支援を抜本的に強化し、誰もがいつでも学び直しや新たな活躍の機会を得られる社会に～

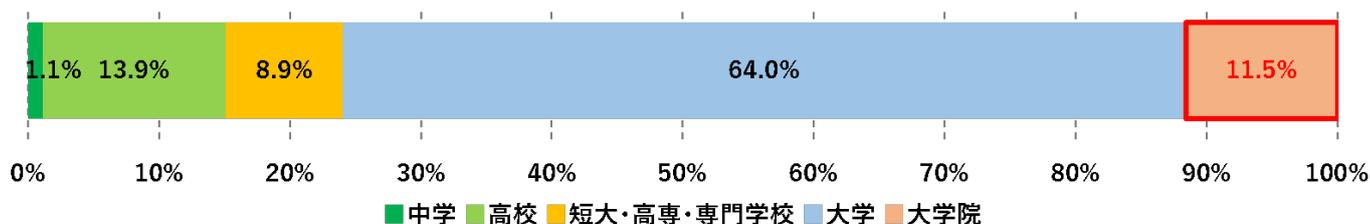
人材の流動化が進む中、これまでのように人材育成を企業だけに依存することはできない。財源を確保しつつ、国が呼び水となる人材投資と関連制度の見直しを行うとともに、多様な形で民間資金を活かし、社会全体の動きを牽引する。能力開発支援は企業を通じた支援から個人への直接支援にシフトしつつ抜本的に拡充する。同時に、教育や雇用政策といった関係省庁等の縦割りを排し、就労支援やリカレント教育を年代や目的に応じて再構築・強化する。我が国のリカレント教育は市場ニーズに対応できず、柔軟性にも欠けるとの厳しい評価（図 29）を踏まえ、市場ニーズを的確に捉え出口を見据えた民間事業者によるサービスの提供を拡大し、さらに成果連動型とすることにより、一層の促進を図る。職業や職務に求められる多様な能力の把握や見える化⁴¹、キャリアに関するコンサルティングの充実を進め、それぞれの人材がその適性や能力に最も適した活躍の場を選べる環境を官民で整備する。

⁴¹ 例えば、493 の職種について、業務内容や求められる知識・技能等を提供する日本版O-NETの活用が 2020 年3月から始まっている。

【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⁴²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⁴³。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。

⁴² 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。

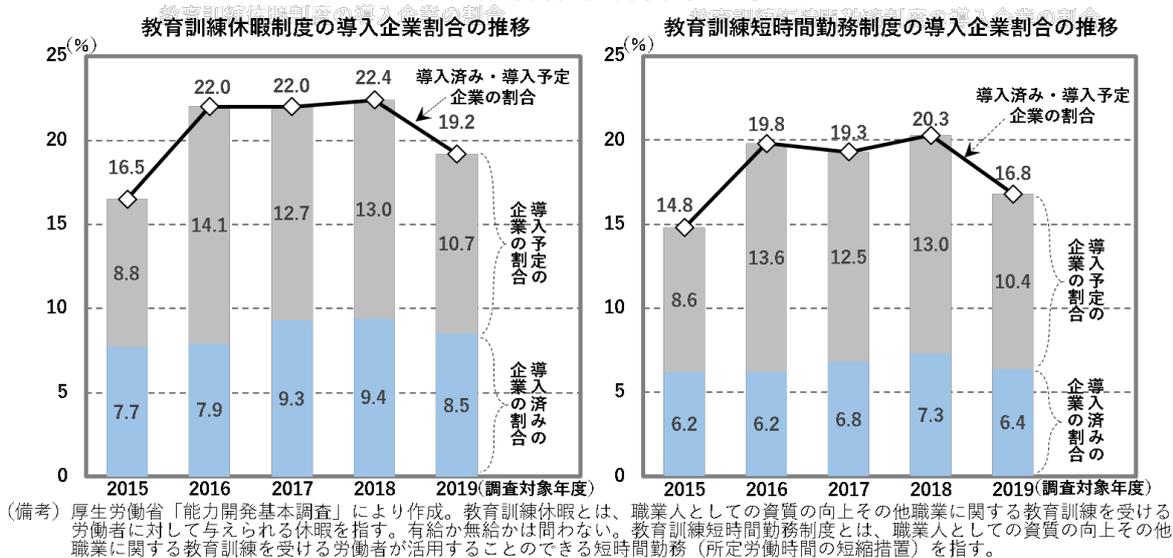
⁴³ 川口大司委員提出資料(第20回選択する未来 2.0(2021年3月19日))。

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⁴⁴。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⁴⁵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⁴⁶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

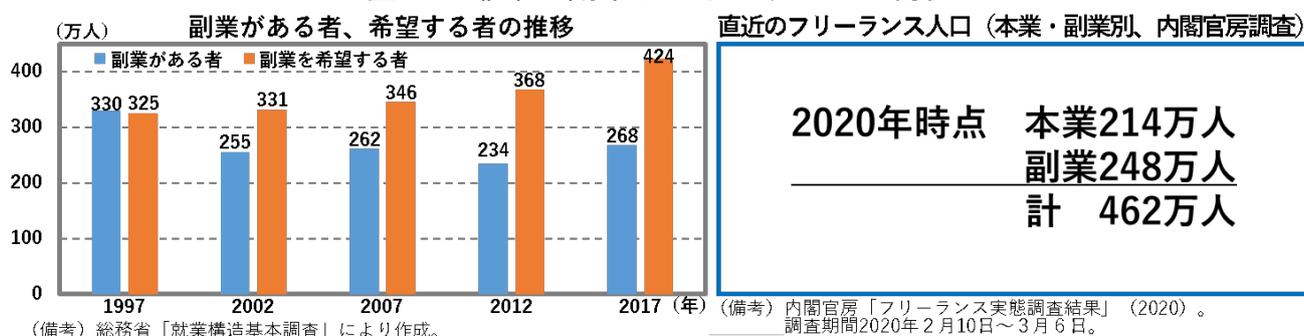


図33 欧州における自営業者向け失業・労災給付制度の整備状況

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? - E U の試み」(2020年4月21日)により作成。

⁴⁴ 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。

⁴⁵ 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))

⁴⁶ 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。