

検討の方向性と追加的な選択肢

現在の姿

- 長期雇用だが仕事内容、労働時間、勤務地などを選べない「正社員」と、仕事の選択は自由だが不安定で賃金の低い「非正規労働」に分断・二極化
- 「非正規労働」→「正社員」のルートがなく、労働移動が個人・企業ともに不自由

女子
大学生

- ・正社員ではワークライフバランスが困難、非正規では稼働が少ないと予想
- ・就業意欲が減退し、専業主婦を志望するケースも

30代
フリーター

- ・新卒時に非正規であり、正規への転換は困難
- ・非正規を続ける限り、賃金上昇はなし
- ・生活不安が常態化し、能力開発にも消極的

子育て期
女性社員

- ・正社員を続けるとワークライフバランスが取れない場合も
- ・結婚・出産時に退職。再就職が困難であり非正規化

40代
50代
男性社員

- ・転職は賃金を下げる予想
- ・正社員勤務を続ければ、安定収入を確保
- ・消極的なキャリア形成志向、能力開発の意欲減退

政府(関係者)による

- ・将来への展望の提示
- ・制度改革
- ・慣行の見直し
- ・支援施策

→ 将来へのコミットメントの形成

取組のポイント

- ・各個人のライフサイクルに応じた施策・取組
- ・社会への入り口での施策を重視
- ・施策の実施と成果が見込まれる時期を整理し、明確化
- ・個人での能力開発など、コストの大きい行動をとるインセンティブの形成
- ・リスク・責任の明確化

追加的な選択肢

- 正社員・非正規だけでなく、限定型正社員、専門職派遣など、中間的な働き方を可能にする
- 正社員・中間職・非正規間の移動を容易にし、個人の選択の自由と企業の柔軟性を両立

・ライフステージに合わせたキャリア設計

・
・
・

・スキルを挙げてステップアップできるようなキャリア設計

・
・

・子育て期をまたいだスムーズなキャリア設計(継続就業・再就職等)

・
・

・培った能力を生かした多様なキャリア選択肢

・
・

方向性とビジョンを支える人的資本蓄積のための環境整備

1. 教育に関連する要素

(1) 人的資本形成の基礎となる教育

- 就学前教育を充実する
- 初等中等教育段階において基礎学力を保証する
- やる気のある限り学習機会・進学機会が保証される
- 多様な進路選択の前提として学校教育全体にわたるキャリア教育を充実する

(2) 職業と教育との関係の整理と再構築

- 各学校段階で職業に直接結びつく教育を受ける機会を確保する
- 高等教育が多様な人的資本形成に寄与しうるものに多様に発展する
- 高等教育機関が社会に出てからの学び直し・キャリアアップに活用しうる教育内容を充実させる

(3) 雇用政策との連携強化

- ニート、フリーターや離職者に対する雇用政策との連携を強化する
- 新しい雇用システムに対応したキャリアアップや学び直しをサポートする上での雇用政策との連携を強化する

2. 雇用労働に関連する要素

(1) 正規、非正規の中間的な働き方を可能にする

- 正社員・非正規だけでなく、限定型正社員、ジョブ型専門職など、中間的な働き方を可能にする
- 正社員・中間職・非正規間の移動を容易にし、個人の選択の自由と企業の柔軟性を両立可能とする
- 非正規労働者が正規労働者やジョブ型専門職などに転換できる実践的な企業内外の教育訓練機会が確保される

(2) 外部労働市場の整備(情報の非対称性の克服と良質な教育訓練機会の提供など)

- スキルがレベルに応じて適切に評価され、スキルに応じた賃金相場が見え、それを軸に企業間を渡っていける外部労働市場を整備する
- 高付加価値で高い賃金の仕事に労働移動できるような質の高い教育・訓練機会が確保される
- 再チャレンジが可能なセーフティネットが用意される

(3) 主体的なキャリア形成が可能な環境整備

- 企業が人事権により、個々人のキャリアを決めるだけでなく、個人が主体的に生涯キャリアを選び、キャリア形成を行うことによって、キャリアを軸に労働移動できるコース選択を可能とする
- イノベーションを担う人材は、より自由度の高い働き方ができるようにする