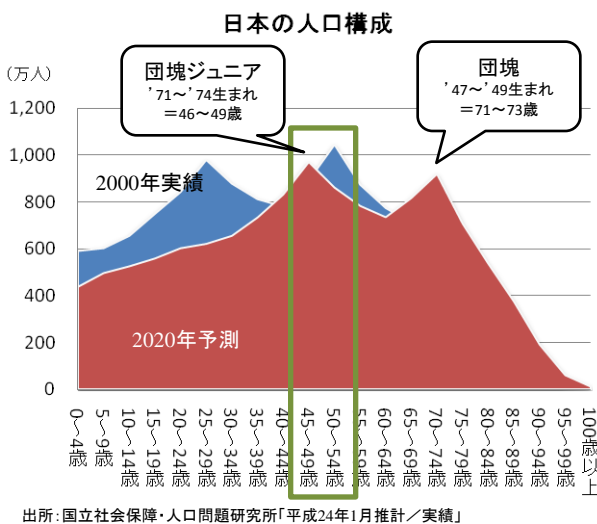


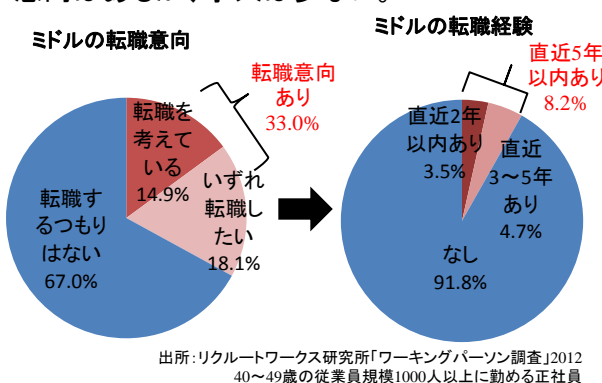
(ボリューム)  
団塊ジュニアがミドルの入口に差しかかっている。今後シニアへと移行していくなかで、社会の活性化を左右する大きな存在になってゆく。



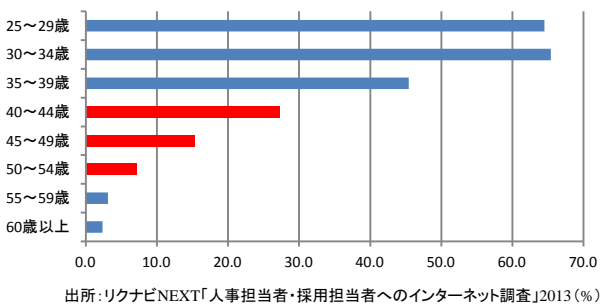
(活性度)  
40代正社員の約6割が閉塞状況にある。  
・成長実感なし  
・課長に昇進できず  
・将来のキャリア展望描けず

出所: リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査」2010 など

(転職市場)  
意向はあるが、求人は少ない。



「今後、中途採用の予定がある」企業が想定する年齢層



能力開発

人材活用

## 内部労働市場 (企業)

### 30代・40代の能力開発の強化

現状、企業内の教育研修は若年に高い比重がおかれているが、30代・40代を対象としたマネジメント研修、リーダーシップ研修などの育成施策を強化していく必要がある。またそれを促進・支援する施策も必要。

### 環境変化に強いキャリア形成の支援

環境変化に適応できるように、若いうちに海外勤務や全く異なる職務への異動など、大きな環境変化を経験させる。また中年期においても継続的にジョブローテーションを実施することで、エンプロイアビリティの低下を防ぐ。

### 人事コースの多様化による雇用の維持

ジョブ型正社員制度の導入により、非正規の正社員化を進めつつ、閉塞感をもつミドルがスペシャリストとしてジョブ型正社員に活躍を求める道をつくる。

### 生産性の向上による長時間労働の抑止

現在2200時間程度であるホワイトカラーの年間労働時間を10%改善することによって2000時間まで短縮する。これによって育児両立の女性がリーダーとして活躍しやすくなるとともに、介護に直面したミドルの継続就業が可能になる。

### グループ内外への在籍出向の普及

グループ内のみならずグループ外出向・転籍を普及させる。中高年のキャリアや志向を考慮し、それに適した仕事を発掘するためにアウトプレースメント会社等を活用する。

## 外部労働市場 (教育含む)

### 職業能力の「見える化」を推進

サービス職種、事務系専門職など、現在技能検定がカバーしていない領域の職業能力検定(資格)を整備する(国の関与のもと民間業界団体と連携も)。現職者の資格取得を促すとともに、全く異なる分野へ転進する場合のキャリア・ラダーを明確にする。

### 自己啓発による「学び直し」環境の整備

中高年が大学・大学院等を活用して自己啓発(学び直し)を行った場合に、現在の職務に直接必要なスキルでなかったとしても、確定申告において控除の対象とする(特定支出のルール変更)。または教育訓練給付金を割増する(雇用保険法改正)。

### e-learningを活用した職業能力開発コンテンツの拡充

- ① e-learningを通じて提供する教育コンテンツの著作権ルールを整備し、拡充を図る。
- ② 公共職業訓練プログラムのe-learning化を促進する。
- ③ 大学設置基準の緩和等により、通信制大学・大学院の定員を拡充する。

### 「ミドル歓迎」の求人表記を可能に

雇用対策法で禁止されている人材採用時の「40才以上歓迎」などの表記を例外事由として認める。

### ミスマッチ解消を目指した職業紹介の高度化

- ① 職業紹介のプロフェッショナル「マッチング・アソシエイト(仮称)」の資格制度を整え、官民双方で高度化を図る。
- ② ミドルの能力評価を専門性だけでなくコンピテンシーや経験を加えた総合力で評価するための評価技法を確立、浸透する。

### 官民需給調整の連携とイコール・フットイングを促進する

- ① 民間人材ビジネスとハローワークが同一条件で職業紹介を行えるように、新たな労働政策を実施する際に配慮する。
- ② 国と民間、地方自治体と民間の連携を進め、労働市場の課題を共同で解決するための議論の場を設置する。

### 請負・派遣など多様な就業機会の確保

- ① 請負事業の形態を活用して、短時間しか働けない人をマネジメントして成果を上げる雇用代行会社のあり方について議論をする。
- ② 中高年派遣の拡充や正社員型派遣の拡充により、ミドル・シニアの専門性を活かした就業の場をつくる。