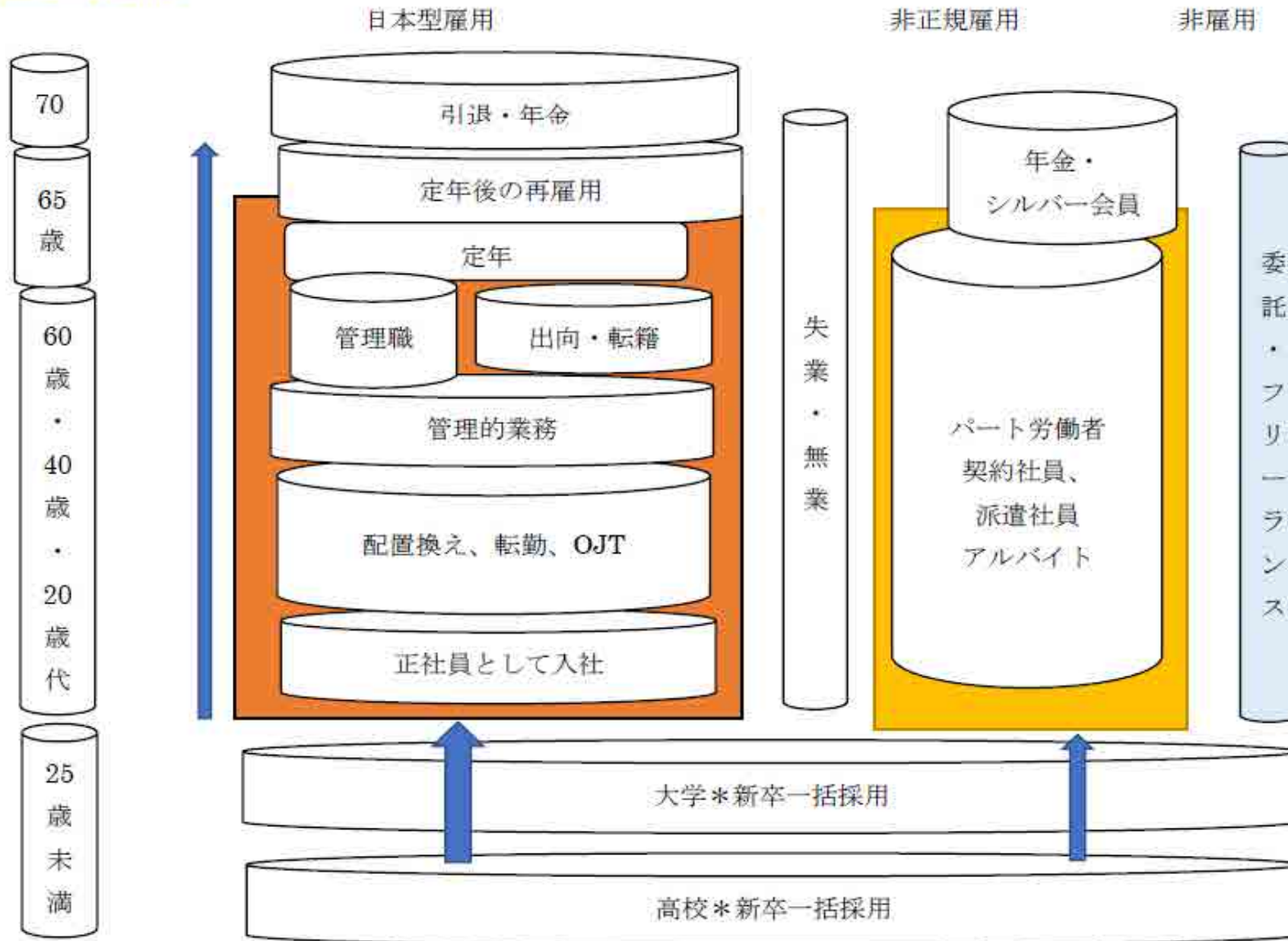


# 規制改革推進会議雇用・人づくりワーキンググループ キャリア重視の雇用社会への転換を目指して

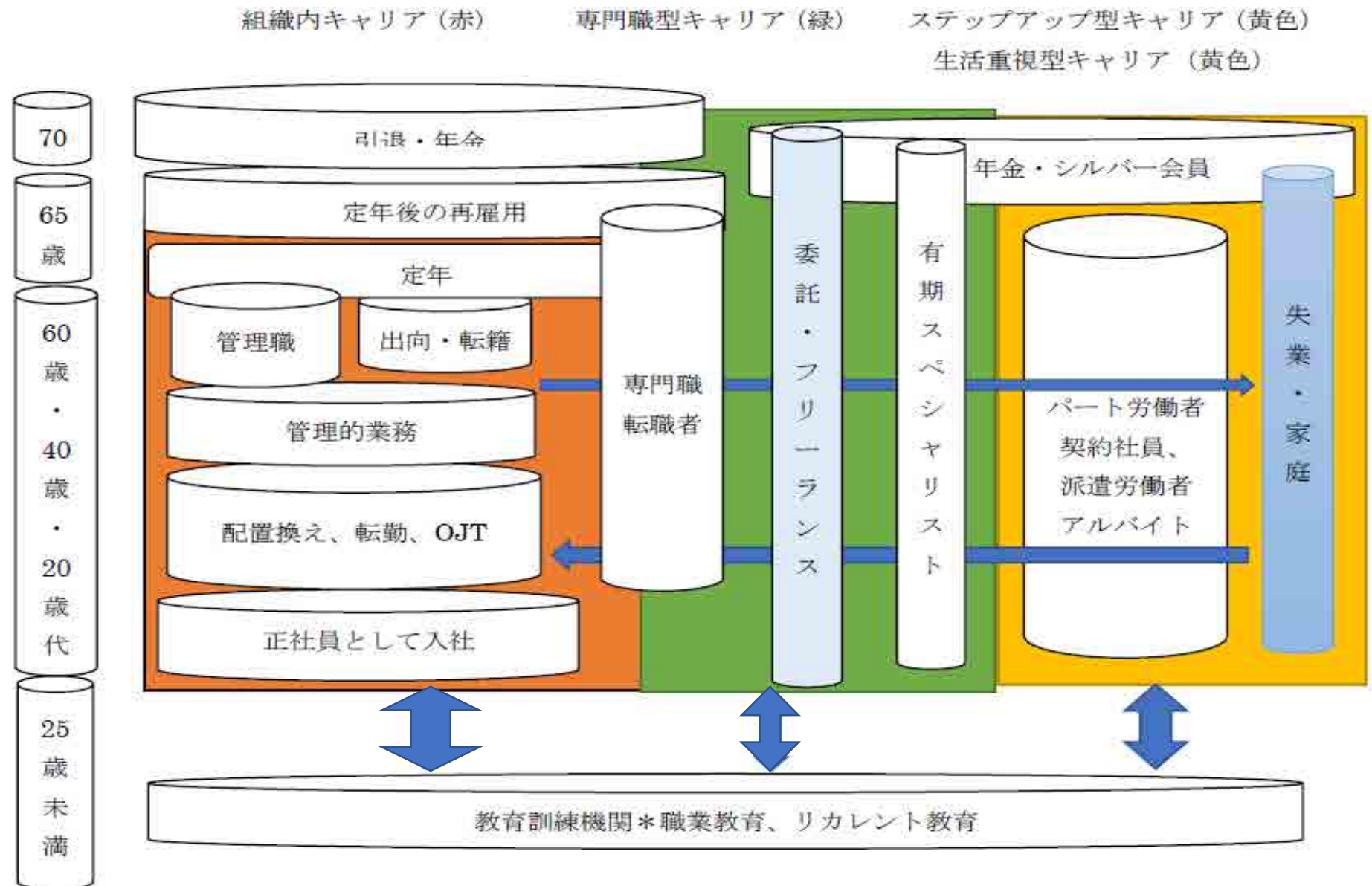
東洋大学名誉教授 鎌田耕一

- 1 現状と課題（「日本型雇用社会」の課題）
- 2 雇用社会の未来像（「キャリア重視の雇用社会」）
- 3 「キャリア重視の雇用社会」への転換と労働政策の課題
  - 3-1 非正規労働者に対する職業訓練等の強化
  - 3-2 労働市場の機能強化とルール整備
    - ①職業能力（キャリア含む）の見える化と共通言語化
    - ②マッチング・システムの整理
    - ③労働市場の基盤整備

現在の労働市場



キャリア重視の労働市場 (イメージ)



### 3 「キャリア重視の雇用社会」への転換と労働政策の課題

#### (1) 非正規労働者に対する職業訓練等の強化

基本理念→主体的にキャリアを実現するための、働きながら受けられる職業訓練（キャリアコンサルティング含む）

#### (2) 労働市場の機能強化とルール整備

基本理念→すべての求職者がその能力とキャリアを活かすための基盤となる、公平で信頼できるシステムの整備

- 職業能力（キャリア含む）の見える化と職業能力評価基準の統一
- マッチング・システムの整理
- 労働市場の基盤整備

## 3-1 非正規労働者への職業訓練等の強化

### (1)働きながら受講できる職業訓練コースの強化

#### ○シフト制で勤務する労働者に対する求職者支援訓練の活用

「令和元年能力開発基本調査」によれば、①OFF-JTを正社員に対して実施した事業所は75.1%、正社員以外に対して実施した事業所は39.5%、②計画的なOJTを正社員に実施した事業所は64.5%、正社員以外に対して実施した事業所は29.0%とあり、非正規労働者への実施割合は格段に低い。

### (2)働きながら受けられるキャリアコンサルティングの強化

「令和元年能力開発基本調査」によれば、①正社員または正社員以外に対してキャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所は39.8%であり、その内訳を見ると、正社員と正社員以外の両方に対して導入している事業所は24.3%、正社員のみに対して導入している事業所は15.0%、正社員以外に対してのみ導入している事業所は0.5%であった。②一方、キャリアコンサルティングを行うしくみを導入していない事業所は59.7%である。

\*なお、労働者派遣法第30条の2第2項は、派遣労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングを行うことを派遣元事業主に義務付けている。

## 3-2 ①職業能力（キャリア含む）の見える化と共通言語化

### (1)職業能力の見える化と評価基準の統一

#### ○ジョブ・カードの普及と職業能力評価機能の強化

ジョブ・カード評価シートの「汎用性のある評価基準」の整理統合。

「令和元年度能力開発基本調査」によれば、ジョブ・カードの認知状況は、「内容を含めて知っており活用している」は2.7%。一方、「内容を含めて知っているが活用していない」が22.2%、「名称（言葉）は聞いたことがあるが内容は知らない」が42.6%、「名称（言葉）を聞いたことがなく、内容も知らない」が31.1%と、活用の前に内容そのものを知らない事業所が多い。

### (2) 求職・求人情報の共通言語化

\* 求人者及び職業仲介事業は、現在、各社独自の求職・求人情報フォーマットを使用しているが、記載内容を平準化してはどうか。

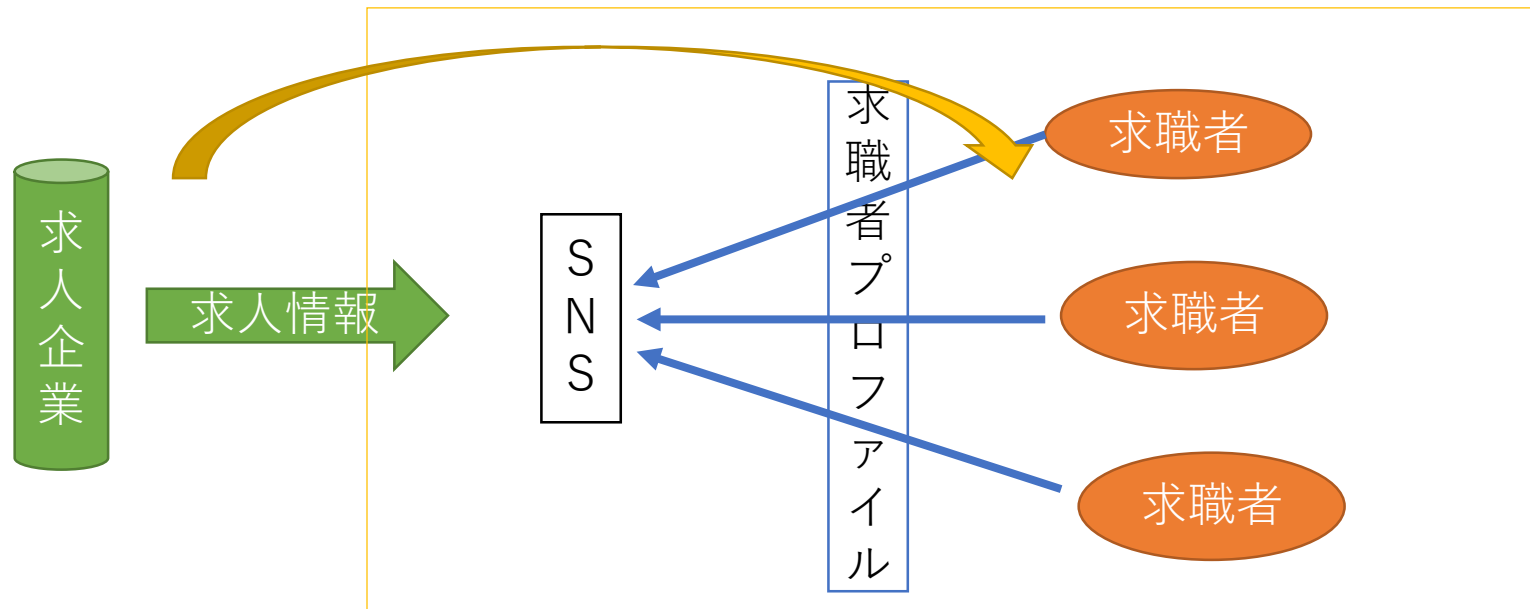
## 3-2 ② マッチング・システムの整理

### (1) 公平で信頼できるマッチング・システムの整備

- 求人情報の適法性・信頼性の確保と求職者からの苦情受付

### (2) マッチング・システムの整理

- 職業紹介事業と募集情報等提供事業の区分
- SNSなどを用いたデジタル・リクルーティング（下図参照）などをどう考えるか



## 3-2 ③労働市場の基盤整備

### (1)労働市場の基盤となるルール整備

- フリーランス（雇用類似就業者）の中でも、実態から「雇用」に該当する場合には、労働関係法令を適用することを堅持。
- 労働者に関するルールの基本理念を、フリーランス（雇用類似就業者）においても保障し、フリーランス（雇用類似就業者）を労働関係法令の抜け穴にしない。

### (2)フリーランス（雇用類似就業者）においても参照すべきルール

- 就業条件の事前明示 ⇒ 契約条件の明示と合意
- 個人情報の保護 ⇒ 守秘義務・機密保持
- 採用や職業仲介における差別の禁止

