

新たな時代の労働政策の課題とキャリア保障
—新労働政策研究会2022年度報告書—

2023年5月

1. 研究会メンバー (肩書は、2023年3月31日現在)

諏訪康雄 (法政大学名誉教授 座長)

(以下、アイウエオ順)

石川茉莉 (公益財団法人連合総合生活開発研究所研究員)

石山恒貴 (法政大学大学院政策創造研究科教授)

岩田克彦 (一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構代表理事)

宇佐川邦子 (株式会社リクルート ジョブズリサーチセンター所長)

岡崎淳一 (公益財団法人産業雇用安定センター理事長)

鎌田耕一 (東洋大学名誉教授)

酒光一章 (富士通株式会社シニアアドバイザー)

下村英雄 (独立行政法人労働政策研究・研修機構副統括研究員)

白石久喜 (株式会社社会人材研究所所長)

山田久 (株式会社日本総合研究所副理事長)

(オブザーバー)

志村幸久 (独立行政法人労働政策研究・研修機構総務担当理事)

本多則恵 (厚生労働省審議官 [社会、援護、地域共生・自殺対策、人道調査、福祉連携、
就労支援連携担当])

2. 目次

はじめに	諏訪康雄(法政大学名誉教授 研究会座長)
第1編 総論	
事業実施概要	事務局
第1章 日本の社会構造の変化	
第2章 新たな労働政策の方向とキャリア権	
第3章 労働政策が取り組むべき中長期的課題とキャリア保障	
第2編 各論(研究会メンバーの個人論文)	
第1章 働き方改革の視点からの提言	岡崎淳一(公益財団法人産業雇用安定センター理事長)
第2章 企業と個人からみたキャリア支援のあり方	下村英雄(独立行政法人労働政策研究・研修機構副統括研究員)
第3章 「人的資本経営」成功の鍵は個人キャリア開発に	山田 久((株)日本総合研究所副理事長)
第4章 職業能力の見える化の観点からの提言	酒光一章(富士通株式会社シニアアドバイザー)
第5章 人材育成機会の可視化と関係施策の強化	志村幸久(独立行政法人労働政策研究・研修機構総務担当理事)
第6章 日本で職業能力評価がなぜ進まないのか? 進めるためにはどうしたらいいのか? (国際比較の観点からの提言)	岩田克彦(一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構代表理事)
第7章 女性に対する労働政策の関与のあり方	石川茉莉(公益財団法人連合総合生活開発研究所研究員)
第8章 ミドル・シニア人材の戦力化の観点からの提言	白石久喜((株)社会人材研究所所長)
第9章 日本の労働市場が抱える課題に対する「副業・兼業」の可能性	宇佐川邦子(株式会社リクルート ジョブズリサーチセンター所長)
第10章 キャリアをめぐる法学分野からの概説	諏訪康雄(法政大学名誉教授 研究会座長)
第11章 今後の労働市場政策のあり方 —キャリアを活かす労働市場の法政策	鎌田耕一(東洋大学名誉教授)
おわりに	諏訪康雄(法政大学名誉教授 研究会座長)

3. 報告書要約

キャリア保障を軸として、労働政策の大きな方向付けを整理した。2019年度末の第1次中間報告書、2021年度末の第2次中間報告書を踏まえ、今般、最終報告書を取りまとめた。第1編（総論）は、キャリア保障を軸とした中長期的視点からの労働政策のあり方をまとめた。第2編（各論）は、労働政策が取り組むべき主要な課題につき、研究会の個々のメンバーの個人的見解を掲げた。

研究会でのヒアリングや議論を経て、経済社会構造の大きな変化によってわが国雇用システムの綻びが様々な面で露呈し、それが企業の人材マネジメントの改革を求め、労働政策の見直しを要請していることが再確認できた。とりわけ、2020年から始まったコロナ・パンデミックは、人と人との接触を制限することで、対面による集団的作業志向の強い日本型の働かせ方と雇用慣行の限界を否応なく浮き彫りにし、個人が改めて自身のキャリアについて考える機会を増やしたといえる。そうしたなかで、従来、企業サイドから語られることの多かった日本型雇用システムの問題を、個人サイド、とりわけ個人のキャリア形成とキャリア展開の観点から捉え直すことの必要性が高まっているように思われる。

こうした認識に立って、第1編（総論）では、キャリア権を軸とした中長期的視点から労働政策のあり方をまとめた。

第1章では、日本の経済社会構造は、マクロ的な観点での3つの大きな変化、すなわち、①急速な少子高齢化の進展、②テクノロジー変化の大きな進展、③グローバルサプライチェーンの分断化と他方でのグローバル化のトレンドの継続、があり、こうした経済社会構造の変化により、いわゆる終身雇用・年功制を特徴とする日本的雇用システムの綻びが目立っていることを論じた。そして、キャリアの形成に主体性を求める状況をどう進めるかが課題になっていること、女性・高齢者・外国人・障がい者等の戦力化が不可欠になっており、その主体的なキャリア形成を可能にすることが求められていること、を論じた。

第2章では、社会経済のあり方を企業・産業中心の視点からだけ考えるのではなく、個人・労働力中心の視点からも考えることが重要であることを指摘し、労働者主体のキャリア形成の条件整備の必要性を、労働力需要＝企業・産業サイドの要因（事業環境の変容から「革新力」のニーズが増大している。）、労働力供給＝個人サイドの要因（人口動態の変化が、企業依存型キャリアからの脱却を求めている。）の双方から考察した後、キャリア形成面からみた既存の人材活用・育成システムの特徴と限界を論じた。そして、欧州諸国の動向、中核企業における最近の動向、政府（厚生労働省、経済産業省、文部科学省）の動向を整理した後、最後に、キャリア保障とキャリア権の関係を論じた。

第3章では、労働政策が取り組むべき中長期的課題として、①ジョブ型により親和的な人的資源管理、②女性、中高年シニア、外国人、障害者等就労困難者が活躍する社会の実現、③フレキシブル・ワーク（働く時間、働く場所、休暇の自由度を高めた働き方）の支援、④労働移動の円滑化、⑤人的資源への投資の抜本的強化の必要、の5点を掲げ、それぞれの課題とキャリア保障との関係を整理した。

第2編では、労働政策が取り組むべき主要な課題につき、研究会メンバーに個々人の執筆責任で寄稿いただいた。