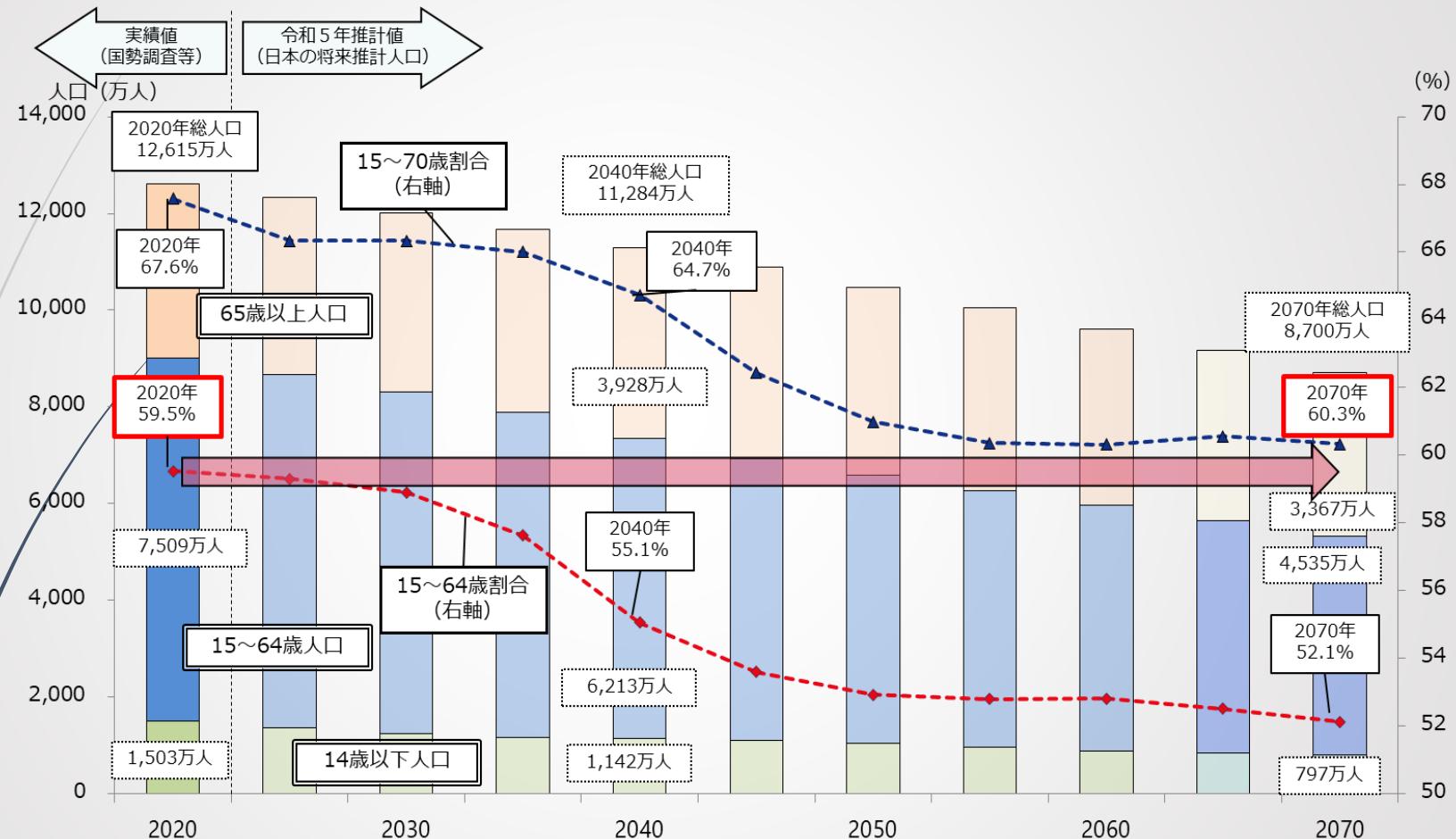


主体的なキャリア構築と効 果的なキャリアマッチング ～行政的な視点から～

1

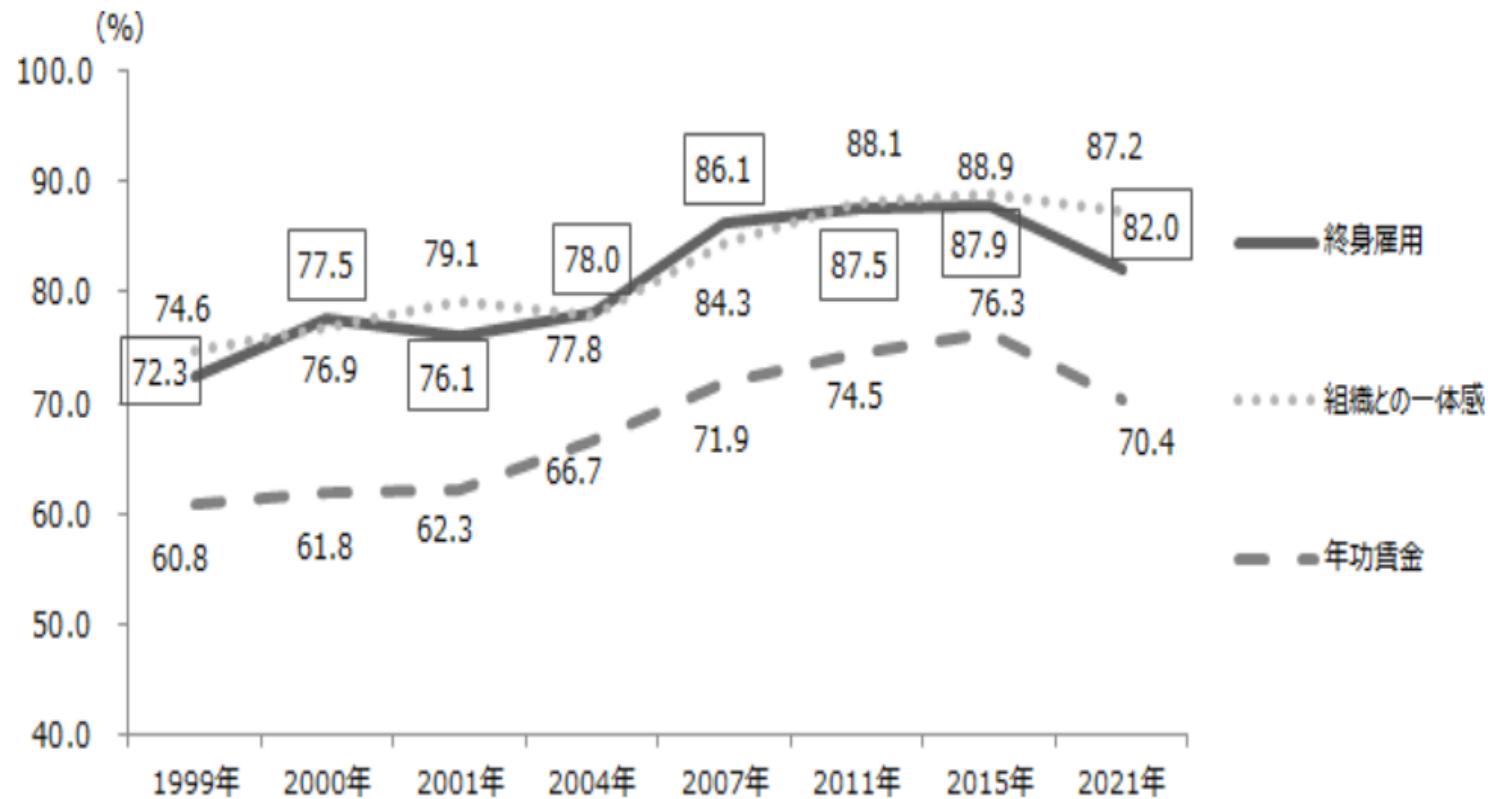
前厚生労働審議官 田中誠二

今後の我が国においては、急速な高齢化と人口減少が進む。
多様な労働参加を促すことによる人手不足の緩和が必要。



(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）

旧来の日本型雇用慣行を肯定的に捉えたきた国民意識は、近年、徐々に変化しつつある。



※終身雇用、組織との一体感、年功賃金：「良いことだと思う」「どちらかといえば良いことだと思う」の合計

労働政策のキーワード

労働市場改革

リスキリング
の支援

労働移動の円
滑化

構造的賃上げ
環境整備

ジョブ型雇用
の普及

労働市場の見
える化

働き方改革

長時間労働の解
消

不合理な労働条
件格差の是正

労働者性の判断
基準の見直し

柔軟な働き方の
実現

副業、兼業の環
境整備

三位一体の労働市場改革の指針 (令和5年(2023年)5月16日新しい資本主義実現会議)

- リスキリングによる能力向上支援
- 個々の企業の実態に応じた職務給の導入
- 成長分野への労働移動の円滑化



「客觀性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることが急務である。これにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。」

働き方改革推進法（平成30年（2018年）7月公布）

主な内容：

- ① 時間外労働の上限規制（罰則付き）の創設
- ② 非正規・正規間の不合理な待遇格差の禁止規定の整備

①の施行状況

- 大企業について：平成31年（2019年）4月1日
- 中小企業について：令和2年（2020年）4月1日
- 適用猶予業務（※）について：令和6年（2024年）4月1日
※ 自動車運転業務、建設業務、医師等

【改正法の趣旨】（平成30年4月27日衆議院本会議における加藤厚労大臣による趣旨説明より抜粋）

- ・ 働く方がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現することが重要
- ・ 過労死を二度と繰り返さないため、長時間労働のは止が急務

労働市場の変化と政策軸 (1)

急速な人口減少・高齢化→長期かつ構造的な労働力供給制約

労働市場政策の軸：失業保障・早期再就職支援→労働市場基盤整備・キャリア支援

労働参加率の上昇→働き方の多様化・柔軟化（個別化）

労働条件政策の軸：所定労働時間短縮+残業時間の短縮+労働時間の柔軟化（個別化）

D Xの進展、AIの進歩に伴う人材育成の変化→リアルからバーチャルへ

人材育成政策の軸：企業内育成・評価→企業内育成・社会評価→社会育成・社会評価

労働市場 の変化と 政策軸(2)

職業キャリアの変化→長期雇用型から流動型へ、雇用から（非雇用を含む）就業へ

均等政策の軸：企業内平等→労働市場内平等→（非雇用を含む）社会的平等

メンバーシップ（社会的所属）の変化→「企業内」から「企業横断的」メンバーシップへ

キャリア形成支援政策の軸：個人のキャリアを支える新たな枠組みを提案・推進

行政の役割は何か？（1）

【新】労働市場改革

(⇒“内外²”労働市場の戦略的整備)

- 「内部労働市場の改革」、「外部労働市場の構築」
- 「内部・外部労働市場」の接合、「国際労働市場」との連結

【新】働き方改革（多様な働き方のニーズに対応した労働者保護ルールの更なる整備）

- 個々の就業ニーズ、WLBを踏まえた労働条件のカスタマイズを規律するルールの充実（個別労働契約の効果的活用）

行政の役 割は何 か？（2）

キャリアマッチングの推進

- 職業紹介、リスキリングにおけるキャリアマッチングの強化
- 早期再就職に向けたピンポイントでのマッチングからキャリアプランの実現に向けた継続介入型マッチング（キャリアマッチング）への転換

「キャリア権」の社会実装（その背景）

- 従来：企業主導での長期雇用の実現→雇用安定の実現（キャリアの権利性は希薄）
- 今後：個人主導での超長期就業の実現→個人主体性を支える「法的環境」の実現

労働市場改革（労働市場整備）の要点

11

〔内部労働市場の見直し〕

☆メンバーシップ型雇用管理の見直し

キャリア支援型雇用管理の強化
→ 長期選抜型→早期専門分化型
→ 各種両立支援、WLBの強化
→ 不合理格差（市場合理性を有しない格差）の是正・人権保護

〔外部労働市場の整備〕

☆本格的な外部労働市場の整備

外部労働市場のインフラ整備
→ 労働市場情報の見える化
→ キャリア支援機能の強化
→ セーフティネットの強化

内外労働市場の類似性を高め、両市場を効果的に接続



☆内部労働市場と外部労働市場の接合

ジョブ型雇用管理の活用
→ キャリア支援の外部化
→ 個別労働契約の機能強化
→ 賃金制度改革（企業横断的）

★国際労働市場との接続

→ 国境を越えた公的労働力需給調整システムの整備
→ 外国人材の就業環境整備
→ 外国人材データの充実
→ 相手国別の受入れ戦略

キャリア 権

- ▶ 個人が意欲と能力に応じて主体的に仕事・職業・キャリアを選択し、その職業生活を通じて、その人格を磨き、幸福を追求する権利
- ▶ 働く者個人の人格と主体性の尊重を基本軸として展開
- ▶ 労働市場全体でのキャリアサポートを促す「法的環境」の実現を目指す指導理念

(私見) キャリア 権は「職 業上の人 格権」

- ▶ 「キャリア形成」は、個々人による職業上の「人格」の形成であると理解する。
- ▶ 「キャリア権」は、個人がその一生涯をかけて主体的・能動的にキャリア形成に取り組む自由（キャリア形成権）を中心とする。
- ▶ さらに、形成された（あるいは今後形成されるであろう）各個人のキャリアが、当該キャリアと自分以外の人々のキャリアとの複雑な関係性（キャリア的視点からの人間関係）の下で、その関係性自体の価値をも含めて、最大限に尊重される、望ましい「法的環境」の実現を指向する。

キャリア権 は「新しい 労働権」の 指導原理と なる。

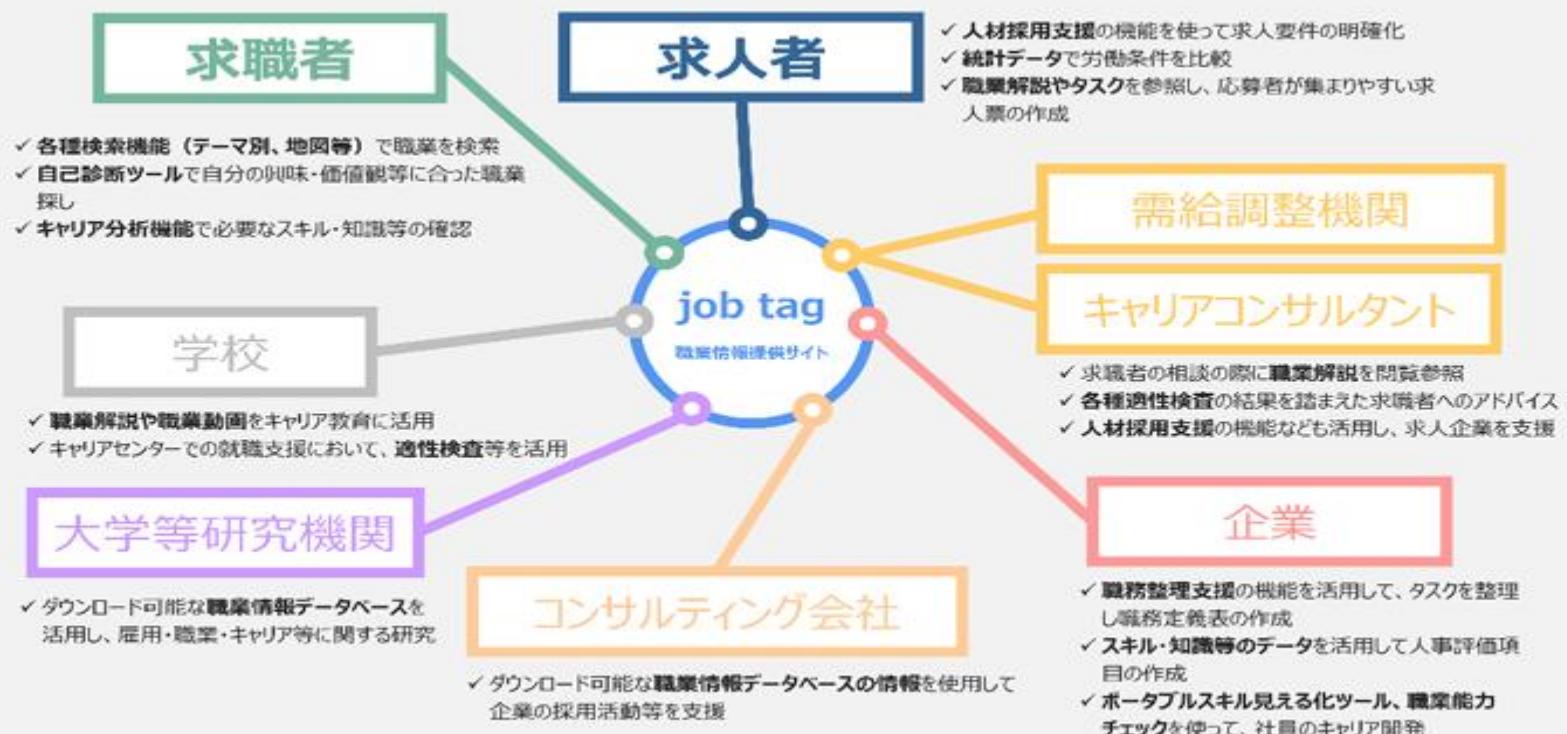
- ▶ 個々人の主体的なキャリア形成を可能とする労働市場の整備に加え、
- ▶ 例えば、不合理な雇用差別を受けない権利、均等・均衡待遇を受ける権利、ハラスメントを受けない権利、具体的な待遇の理由についてきちんと説明を受ける権利、労働時間外に職場とつながらない権利など、近年クローズアップされている「新しい労働権」への対応、
- ▶ すなわち、主に使用者に対する労働者の対抗ツールという「労働権」のイメージを克服して、より広く社会との関係における「新しい労働権」を構想し、その基本思想としての「キャリア権」の展開を図る。
- ▶ そこでは、労働市場に関わる各種のステークホルダー（労使、労働組合、雇用仲介事業者等）が、労働者のキャリア形成に対する相応の責務、義務をそれぞれ担うことで、「キャリア権」の社会実装が進展する。

最新の政 策動向

- ▶ 労働市場の見える化
- ▶ リスキリング支援の充実
- ▶ 働き方改革の見直し

労働市場の見える化（1）

職業情報提供サイト（job tag）の構築・運用



労働市場の見える化（2）

労働市場情報ポータルサイト（仮称） の構築（R7年度新規事業）

※労働市場情報ポータルサイト【仮称】

リスクリング 就職準備の促進

- ・「キャリア形成／リスクリング推進事業」
- ・「ハロートレーニング」
- ・「教育訓練給付制度検索システム」
- ・「マイジョブ・カード」



求人検索

- ・「ハローワークインターネットサービス」



企業・職場選択

- ・「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」
- ・「若者雇用促進総合サイト」
- ・「女性の活躍・両立支援総合サイト」



職業理解の促進

- ・「職業情報提供サイト（job tag）」



官民データ等

- ・民間人材サービス企業等における求人に関する情報等
- ・一般職業紹介状況（職業安定業務統計）
- ・「人材サービス総合サイト」

労働関係の基礎知識

- ・e-ラーニング「今日から使える労働法」等
- ・「確かめよう労働条件」
- ・「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」
- ・「あかるい職場応援団」
- ・「公正採用選考特設サイト」

各種就職支援等

- ・「高齢者雇用対策ラボ」
- ・地方就職やITターンを支援する情報等

リスクリ ング支援 の充実

- ▶ 教育訓練休暇給付金の創設（2025年10月1日）
 - 労働者が在職中に教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れ、給与を受けない期間の生活費として、雇用保険から支給。
 - 被保険者期間に応じ90日～150日分。日額は、直近の賃金の5割～8割（非課税）。
- ▶ 教育訓練給付の助成率の引上げ（2024年10月1日）
 - 労働者の主体的な能力開発を促進するため、厚労大臣指定の教育訓練口座を修了した場合に受講費用の一部を雇用保険から支給。
 - 指定講座の種類等に応じ、受講費用の2割～最大8割（従前は最大7割）（非課税）

働き方改革の推進（5年後の見直し）

19

今後の働き方改革の方向性やその守備範囲について重要な議論が進行中。キャリア権は、働き方の多様性とその多様性に即した就業者保護の具体化に貢献する可能性

「労働時間制度」の課題

- 労働時間の上限規制の在り方
 - 「過労死ライン」に依拠した現行ルールの取扱い
 - 「上限」を超える場合の例外措置の在り方
 - ex 健康確保上の許容性×業務上の必要性
 - 多様で柔軟な働き方によるWLBの実現
 - 厳密な時間管理からの解放と健康確保
 - 副業・兼業等の推進と健康確保
- ※（私見）残業命令の包括性の見直し（日々の残業に対する個別同意制度等の構想）

「労働者性」の課題

- 労働者性の判断基準の在り方
 - より客観的な基準の可能性は？
 - 労働者類似の者の保護の在り方
 - 境界領域の保護のギャップを埋める方策は？
- ※（私見）雇用、非雇用の垣根にこだわらない就業者保護原理の開発

今後の行政課題

- ▶企業支援から個人や労働市場全体を支える仕組みへ
- ▶学び ⇄ 就業の好循環を支援
- ▶労働市場の官民ステークホルダーの機能強化

(私見) 今後のキャ リア形成支 援政策の展 開への示唆

- キャリア形成支援政策は「労働市場の整備」を通じて「キャリア形成に関わる個人の自由」を実質的に実現する環境を整えることを中心に据える必要。
- 個人を、失業時の職業紹介といった「点」ではなく、継続的なキャリア形成につながらう「線」や「面」の視点で支える「キャリアマッチング」の取組も強化
- キャリア形成支援政策においても、労働市場の動きに対する労働者個々人の根本的な脆弱性をどのように克服するかが重要課題であり、労働政策としての「集団」の再構築・活用（新しいメンバーシップの提案）によって「多様な」個人を支援する枠組みを追求。

ご静聴ありがとうございました。