

個人として取り組むべき方向性

人生100年時代や第四次産業革命の下、「成長主体である個人」として、自らのキャリアプランに応じて、多様な「学びの場」や「活躍の場」を自ら選択し、自らを高め続けることが必要。

人材のいわゆる「os」のアップデート

- 「人生100年時代の社会人基礎力」をベースとした、キャリア意識、マインドセット等を常に意識し、見直していくことが必要。

キャリア・オーナーシップの意識

- 自らの働き方、獲得すべきスキルや発揮する場面などを常に意識し続けるとともに、自らに時間やお金を投資していく必要。

「学び続けること」を学ぶ

- 時代にに応じてスキルや能力を随時アップデートしていくことが必要。
- その際、教育機関等での「学び」に加え、企業等の現場で「働く」ことが「学ぶ」ことでもあることも意識し、多様な学びの組み合わせによって、自己を成長していくことが必要。

リフレクションの徹底

- 自らが持つ・持たざる能力や体験を振り返ること（リフレクション）を通じて成長し続けるとともに、自分の強み/弱みを認識（経験/スキルを棚卸し）することで、今後のキャリアの可能性を開いていくことが必要。

「一歩踏み出す」を意識

- 個人が自ら従前と異なる環境へ身を投じ、マインドセットのカスタマイズ、スキルや人脈の複層化を図っていくことが必要。

企業との対話

- 自らのキャリアに関するビジョンを明確にし、企業との対話に臨むことが必要。
- 自らの能力開発やキャリア展開の有用性を企業に対して説明できるようにしておく必要。

企業として取り組むべき方向性

「人材戦略」を「経営戦略」として位置づけ、人材の確保・活用のため、新たな企業と個人の関係性の構築が必要。「安定雇用」だけではなく、「学びの機会」等の提供などが求められる。

多様な成長機会の提供

- 「ストレッチ（背伸び）」をすることが求められる業務のアサイン、主体性が必要な経験学習の提供、社内兼業・出向・兼業副業（複業）等の異質な経験の提供・許容、等を行っていく必要。

一人ひとりが望むキャリアや働き方を実現できる環境の構築（ダイバーシティ&インクルージョン）

- タスクの再構成、多様なポジションを整備するほか、働き方の柔軟性や選択肢を増やしていくことが必要。
- 一度退職をした個人との間でも、自社とのつながりを継続させる新たな関係性（アルムナイ組織の組成、出戻り社員の受け入れ等）を構築していくことが必要。

キャリア・オーナーシップ醸成、キャリア開発支援

- 「キャリア・オーナーシップの醸成」や「キャリア開発支援」に向けた研修や人事による多様な機会提供や評価制度の再設計が必要。
- また、個人が新たな環境に「一歩踏み出す」ための環境を整えることが必要。

企業のコミットメント・メッセージ発信

- トップコミットメント（メッセージ）の発信や、中間管理職への啓発が必要。

対話による成長の方向性のすり合わせ

- 企業（経営者やマネージャー）と個人による積極的・頻繁に「対話」による意識のすり合わせや、日々の業務が個人の成長にとってどのような「意義」を有するかを認識させることが必要。

職務内容の明確化と公平な評価制度の構築

- 職務内容とポジションごとに必要なスキル等を明確化するとともに、スキルや成果・生産性に基づく公平な人事評価・報酬制度の整備が必要。

経営戦略に応じた求人像の明確化や発信

- 求人・採用活動だけでなく、「経営戦略や課題・業務の見直し」を通じた「求人像の明確化」や、人材確保後の「職場環境の見直し」に総合的に取り組む必要。
- その上で、（求人情報以外の）企業の魅力や地域で働くことの魅力を働き手目線で発信することが重要。

政府・社会として取り組むべき方向性

時代に応じた概念等を提示し、機運を醸成するとともに、具体的な課題に対する支援策を充実させることで、「働く」ことと「学ぶ」ことを一体的に行えるための環境を整える。

「人生100年時代の社会人基礎力」の構築・普及

- 賛同する企業や民間団体・教育機関などと連携しながら、普及・啓発、継続的なブラッシュアップを図る。

リカレント教育の推進・提供

- 平成30年度に社会人も学びやすい多様なスタイルでの「社会人基礎力」や中小企業等で求められる「専門分野」の講座を提供。

- ①「高度なIT・デジタルスキル」や「基礎的なIT・デジタルリテラシー」を提供する実践的講座、②学会と連携した実践的教育プログラム開発、③中小企業等の生産性向上を支援するコンサルタント人材の育成・派遣プログラム整備、④女性復職のための実践的教育（インターンシップ等）と再就職支援まで一気通貫の講座開発等を支援。

- 兼業・副業や大人のインターンシップ（留職、他社留学など）もリカレント教育の一類型と位置づけ、推進を図る。

- 学ぶ環境の整備（キャリアコンサルティング、セルフキャリアドッグ等の活用促進、サバティカル休暇の整備等への支援について検討）。

- 教育機関における実務家教員の確保・育成の支援。

経営戦略としての人事機能の強化

- 働き方改革等に係る成果指標の「見える化」や、人事部門の戦略的機能強化に向けて検討。

中核人材確保に係る支援体制の強化

① 仲介支援者の人材育成

- （経営支援＋求人採用支援の両機能を担う）仲介支援機関の役割を明確化し、その確保策を検討する。また、仲介支援機関における担い手育成の支援も行う。

② 持続的なスキームの確立と普及促進

- 平成30年度に複数のモデル先進事例を創出。その上で、全国各地での同様の取組を支援することで横展開を促進。
- 特に、事業承継については、税制や補助金等の制度的インセンティブにより承継者や右腕人材などの人材確保に向けた機運醸成を行う。

労働市場の整備（転職・再就職の円滑化）

① 労働市場における「見える化」

- 「職場情報総合サイト」や「職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）」等の構築・活用による「見える化」の推進。

- 中小企業等の企業や地域の魅力発信の在り方を検討するとともに、民間等における取組を支援。

② 中途採用の促進

- 「転職者受入促進に向けた指針」を契機として、年齢に関わらない多様な選考・採用機会を拡大促進。

- 中途採用に積極的な企業等と連携し、リカレント教育のニーズの把握・施策に反映するとともに、中途採用等の機運を醸成。

③ 多様で柔軟な働き方の実現（副業・兼業、フリーランス）

- 副業・兼業について、モデル就業規則及び新たに策定したガイドライン等を踏まえ、更なる推進を図る。今後、制度的課題（労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等）を検討。加えて、「競業禁止」や「情報漏洩への対処」などについても、産業界等と連携しながら検討。

- フリーランスについて、保護等の在り方について、法的保護の必要性も含めて中長期的に検討。

- テレワークについて、ガイドラインの改定を踏まえ、環境整備を進める。

キャリア自律と学ぶ環境の整備

求人ニーズ明確化と公正な評価等の整備