



## 厚生労働省のあり方について（案）

平成28年5月11日  
財政再建に関する特命委員会  
2020年以降の経済財政構想小委員会

当小委員会では、2020年以降の「第2創業期」における社会保障のあり方を検討するにあたり、まず「人生100年時代」において国民の安心の基盤となる重要政策を担うことになる厚生労働省のあり方について検討した。以下、当小委員会における議論の経過を整理する。

### 1. なぜ今、改革が必要なのか

「人生100年時代」において、国民が未来に安心して進んでいけるためには、少子化対策、学び直しによる就労支援、真に困った人を助ける社会保障の再構築が必要である。

現在、厚生労働省が社会保障、感染症対策、雇用対策、職業訓練、援護政策など広範な重要業務を担当している。しかし、このような多岐にわたる業務を「一人の大臣」・「一つの役所」だけで担当することは困難になりつつある現状が、議論の過程においても明らかになってきた。

例えば、厚生労働大臣は、平成27年通常国会において、300時間以上の委員会審議に参加し、3000回もの国会答弁を行った。これは、他の大臣と比較すると突出して重い負担である。また、厚生労働省は、業務量に比して本省定員数が少なく、職員の残業時間は霞ヶ関でワーストである。国会でも、両院の厚生労働委員会が審議すべき法案が非常に多く、重要法案の成立が遅れる原因となっている。※別紙1参照

2020年以降の我が国社会の構造変化を見据えると、我々に残された時間は多くない。当小委員会が今後、社会保障改革の具体的な方針を検討するにあたって、着実な政策遂行が為されるための枠組みを確保する観点から、厚生労働行政の担い手たる厚生労働省のあり方を検討しておく必要がある。

### 2. 議論の経過

当小委員会では、主に以下のような議論を進めてきた。

- (1) 厚生労働省は、社会保障、感染症対策、雇用対策、職業訓練、援護政策など、国民生活と密接に関係する重要な政策を数多く所掌している。予算規模も約32兆円と国債費を除く一般会計支出の約4割を占める。
- (2) 厚生労働省は平成12年の橋本行革により設立された。当時は、「国民生活の保障・向上」と「少子高齢化社会における国民生活・福祉の向上」という機能を担わせるため、厚生省と労働省を合わせて厚生労働省とした。
- (3) 橋本行革が行われた20年前には、ここまで人口減少や少子高齢化が急激に進むことは想定されていなかった。この20年間で社会保障給付は大幅に拡大し、働き方も大いに多様化した。女性の就労が拡大し、子ども・子育てに対する支援ニーズも大幅に拡大した。

- (4) 100歳まで生きることが当たり前となる「人生100年時代」には、さらに社会保障、雇用政策、職業訓練、少子化対策等の重要性が拡大する。今後は、単に社会政策の観点だけでなく、経済政策や科学技術政策、教育政策との連携も重要になる。例えば、医療・介護・保育人材の確保は、雇用政策だけでなく成長戦略の観点からも検討する必要がある。
- (5) これまでの行政改革は「政府を小さくする」ことを目標に、部局数や職員数等について厳しい組織・定員管理を行ってきた。しかし、省庁・部局ごとの管理にとどまっており、分野横断的な機構・人員配置の見直しが難しいため、厚生労働行政に必要な人員が確保出来ていない。政府全体で、必要な機構や人員の配置を強化できる仕組みが必要である。
- (6) 厚生労働省が所管する医療や介護などの業務は、地方自治体が担っているケースが多い。毎年度の制度変更は都道府県や市町村の職員にも大きな負荷となっている。自治体への権限・財源移譲もセットで検討する必要がある。
- (7) 麻生政権時には、同様の問題意識から、「厚生労働行政の在り方に関する懇談会」が開催され、最終報告（平成21年3月）においては、国会対応、組織・人員のあり方等について提言がなされているが、提言に沿った改革が実施されているとは言い難い。
- (8) 諸外国の厚生労働行政を所掌する省庁の機能分担を見ると、①『社会保障』『労働政策』②『社会保障』『年金・労働政策』③『社会保障』『年金』『労働政策』の3分類に分かれている。※別紙2参照

### 3. まとめ

これまでの議論を踏まえ、当小委員会としては、厚生労働省のあり方の抜本的な見直しについて党内で議論を行った上、ただちに改革を実行すべきと考える。その際、国会における審議のあり方についても検討が必要である。

#### 例1：厚生労働省の分割・新省設置

下記のように関連する機能で分割、および新たな省の設置を検討する。

- ① 社会保障（年金・医療・介護） 子ども子育て（少子化対策・子育て支援）  
国民生活（雇用・再チャレンジ・女性支援）
- ② 社会保障（医療・介護） 子ども子育て（少子化対策・子育て支援）  
国民生活（年金・雇用・再チャレンジ・女性支援）
- ③ 社会保障（年金・医療・介護）  
国民生活（少子化対策・子育て支援・雇用・再チャレンジ・女性支援）

#### 例2：二大臣制の検討

なお、本提言における厚生労働省改革の検討とあわせて、「経済・財政再生計画改革工程表」に従って社会保障改革を着実に実施すべきである。

(以上)

# 4月20日の「2020年以降の経済財政構想 小委員会」での指摘事項等について②

平成28年5月11日





厚生労働省

# 主要各国における厚生労働行政を所掌する省庁

## ▶ パターン1 『社会保障』と『労働政策』で分類

社会保障  
(年金、医療、介護・福祉)

労働政策

|        |   |       |                  |
|--------|---|-------|------------------|
| 日本     |    | 旧厚生省  | 旧労働省             |
| フランス   |    | 厚生省   | 労働・雇用・職業教育・労使対話省 |
| スウェーデン |   | 社会省   | 雇用省              |
| 韓国     |  | 保健福祉部 | 雇用労働部            |

※ フランス：児童・女性の権利保護は「家族・児童・女性権利省」

スウェーデン：保育は「教育研究省」



韓国：雇用均等は「女性家族部」、食品・医薬品安全は「食品医薬品安全処」



## ➤ パターン2 『社会保障』と『年金・労働政策』で分類

社会保障  
(医療、介護・福祉)

年金・労働政策

|      |   |     |        |
|------|---|-----|--------|
| イギリス |  | 保健省 | 雇用年金省  |
| ドイツ  |  | 保健省 | 労働・社会省 |

- ※ イギリス：公的扶助は「雇用年金省」、職業家庭両立支援、職業訓練は「ビジネス・イノベーション・技能省」  
 ドイツ：公的扶助は「労働・社会省」、職業訓練は「教育・研究省」、児童家庭施策は「家族・高齢者・女性・青少年省」

## ➤ パターン3 『社会保障』と『年金』と『労働政策』で分類

社会保障  
(医療、介護・福祉)

年金

労働政策

|      |   |       |       |     |
|------|---|-------|-------|-----|
| アメリカ |  | 保健福祉省 | 社会保障庁 | 労働省 |
|------|---|-------|-------|-----|

(参考) 一覧表

| 国名  | 省庁名                                       | 所掌事務                                       |
|---|---|--|
| アメリカ<br>     | 保健福祉省<br>労働省<br>社会保障庁                     | 医療、介護・福祉<br>労働政策<br>年金                     |
| イギリス<br>     | 保健省<br>雇用年金省<br>ビジネス・イノベーション・技能省          | 医療、介護・福祉<br>年金、労働政策、公的扶助<br>職業家庭両立支援、職業訓練  |
| フランス<br>     | 厚生省<br>労働・雇用・職業教育・労使対話省<br>家族・児童・女性権利省    | 年金、医療、介護・福祉<br>労働政策<br>児童保護、女性の権利保護        |
| ドイツ<br>      | 保健省<br>労働・社会省<br>教育・研究省<br>家族・高齢者・女性・青少年省 | 医療、介護・福祉<br>年金、労働政策、公的扶助<br>職業訓練<br>児童家庭施策 |
| スウェーデン<br> | 社会省<br>雇用省<br>教育研究省                       | 年金、医療、介護・福祉<br>労働政策<br>保育                  |
| 韓国<br>     | 保健福祉部<br>雇用労働部<br>女性家族部<br>食品医薬品安全処       | 年金、医療、介護・福祉<br>労働政策<br>雇用均等<br>食品・医薬品安全    |



# 人事院作成資料より抜粋（一部加工）

## (1) 外国公務員制度の概要

### I 概観及び国家公務員の数・種類

|                       | アメリカ   | イギリス   | ドイツ   | フランス   | (参考) 日本   |
|-----------------------|--|--|---|--|---|
| 国家体制等                 | 連邦制、大統領制<br>二大政党下での政権交代  | 連合王国、議院内閣制<br>二大政党下での政権交代  | 連邦制、議院内閣制（大統領は象徴的）<br>二大政党基軸での政権交代  | 共和制、行政権は大統領・首相に属する<br>多党制下での政権交代   | 議院内閣制   |
| 概観<br>現行公務員制度の淵源      | 建国当初から政治任用が広く行われてきたが、1883年、公務員法（ヘンドルソ法）制定により成績主義・政治的中立性に基づく職業公務員制が確立   | ノースコト・トレヴァリアン報告（1853年）により、成績主義に基づく資格任用制が確立   | 絶対君主制の下で発達した官僚制が、民主的議会制下でも継承され、民主的統制に服している  | 仏革命により国王の官僚制は解体され、19世紀に官僚養成学校による人材育成を特色とする職業公務員制が確立  | 日本国憲法により公務員は「天皇の官吏」から「全体の奉仕者」に抜本的に転換。民主的な公務員制の確立のため国家公務員法を制定  |
| 国家公務員の数と種類            | 約276万人（2013年6月現在）<br>行政政府職員 約268万人<br>競争職(Competitive Service)約146万人<br>競争試験により任用(職階制適用)<br>上級管理職俸給表(SES)約8,000人<br>⇒1割が政治任用(部長・課長級)<br>除外職(Excepted Service)約121万人<br>うち<br>郵政公社職員 約58万人<br>局長級以上の職員 約1,600人<br>上院の承認を要する大統領任命職 約1,200人⇒政治任用<br>上院の承認を要しない大統領任命職 約400人⇒政治任用 | 約291万人（2015年3月現在）<br>非現業国家公務員 約44万人<br>国営医療機関 約159万人<br>その他 約88万人  | 約33万人（2014年6月現在）<br>官吏(Beamte) 約18万人<br>公法上の勤務・忠誠関係<br>統治権関与・公権力の行使等<br>公務被用者(Tarifbeschäftigte)約15万人<br>私法上の雇用契約関係   | 約237万人（2012年12月現在）<br>官吏(Titulaires) 約154万人<br>恒久的官職に任命行為により任用<br>非官吏(Non titulaires)等 約35万人<br>見習職員、補助職員、臨時職員等<br>軍人 約30万人<br>その他(軍需関係者等) 約18万人 | 約64万人（2015年度末予算定員）<br>一般職国家公務員 約34.2万人<br>うち給与法適用職員 約27.5万人<br>検察官 約0.3万人<br>特定独立行政法人職員 約6.5万人<br>特別職国家公務員 約29.8万人                                      |
| (参考) 国以外を含めた公務員数(非軍人) | 総計：約1,900万人<br>【内訳】<br>連邦：約276万人<br>州：約431万人<br>群・市等：約1,193万人<br><br>(総人口 約3億1千6百万人)   | 総計 約537万人<br>【内訳】<br>国家公務員：約291万人<br>〔非現業国家公務員：約44万人<br>国営医療機関：約159万人<br>その他：約88万人〕<br>地方公務員：約228万人<br>公営企業体職員：約18万人<br><br>※「その他」には、軍人、国の予算で運営される学校の教職員、外郭公共団体等の職員を含む。<br><br>(総人口 約6千4百万人) | 総計 約448万人<br>【内訳】<br>連邦〔官吏：約18万人<br>公務被用者：約15万人〕<br>州〔官吏：約128万人<br>公務被用者：約108万人〕<br>市町村等〔官吏：約19万人<br>公務被用者：約124万人〕<br>社会保険機関〔官吏：約3万人<br>公務被用者：約34万人〕<br><br>(総人口 約8千万人) | 総計 約537万人<br>【内訳】<br>国家公務員：約237万人<br>地方公務員：約186万人<br>国公立医療機関職員：約114万人<br>※ 国家公務員については、軍人、軍需関係者等約48万人を含む<br><br>(総人口 約6千5百万人)                     | 総計 約338.4万人<br>【内訳】<br>国家公務員：約64万人<br>〔一般職国家公務員：約34.2万人<br>特別職国家公務員：約29.8万人〕<br>地方公務員：約274.4万人<br>※「特別職国家公務員」には、防衛省職員約26.8万人を含む。<br><br>(総人口 約1億2千7百万人) |





## 厚労省は業務量が多い

\* 厚生労働省調べ

## ➤ 国会答弁回数 (平成27年通常国会)

|     | 総務省   | 法務省   | 外務省   | 文科省   | 厚労省   | 農水省   | 経産省   | 国交省 | 平均    |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|
| 大臣  | 795   | 1,000 | 1,749 | 1,397 | 2,934 | 1,037 | 1,243 | 687 | 1,355 |
| 副大臣 | 131   | 92    | 204   | 123   | 398   | 182   | 257   | 92  | 185   |
| 政務官 | 74    | 24    | 133   | 57    | 252   | 143   | 194   | 85  | 120   |
| 計   | 1,000 | 1,116 | 2,086 | 1,577 | 3,584 | 1,362 | 1,694 | 864 | 1,660 |

## ➤ 所管委員会審議時間 (平成27年通常国会)

| 総務委  | 法務委   | 外務委   | 文科委  | 厚労委   | 農水委   | 経産委   | 国交委   | 平均    |
|------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 96時間 | 163時間 | 107時間 | 89時間 | 306時間 | 150時間 | 163時間 | 108時間 | 148時間 |

## ➤ 提出予定法案の件数 (通常国会)

|       | 総務省 | 法務省 | 外務省 | 文科省 | 厚労省 | 農水省 | 経産省 | 国交省 |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 平成28年 | 6   | 5   | 1   | 2   | 7   | 2   | 4   | 6   |
| 平成27年 | 7   | 10  | 2   | 6   | 9   | 4   | 7   | 7   |
| 平成26年 | 12  | 8   | 1   | 6   | 11  | 5   | 6   | 11  |
| 平均    | 8   | 8   | 1   | 5   | 9   | 4   | 6   | 8   |



## 厚労省は業務量が多い (続き)

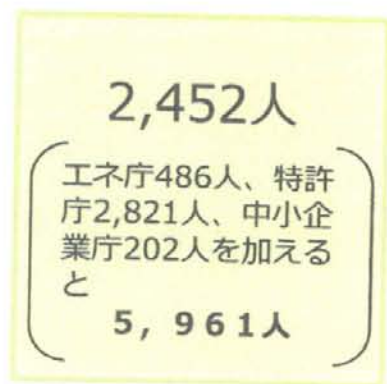
\* 厚生労働省調べ

➤ 質問主意書の件数 (平成27年通常国会)

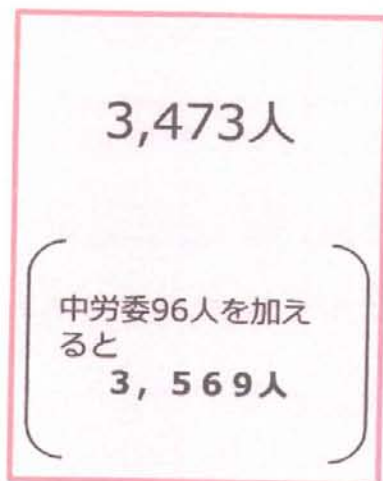
| 総務省 | 法務省 | 外務省 | 文科省 | 厚労省 | 農水省 | 経産省 | 国交省 | 平均 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 28  | 34  | 213 | 34  | 118 | 12  | 24  | 23  | 61 |

## 厚生労働省は本省定員数が少ない

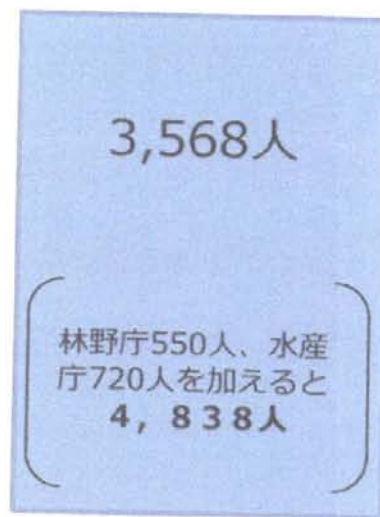
\* 行政機構図 (平成27年7月1日現在 出典:人事院) を基に比較



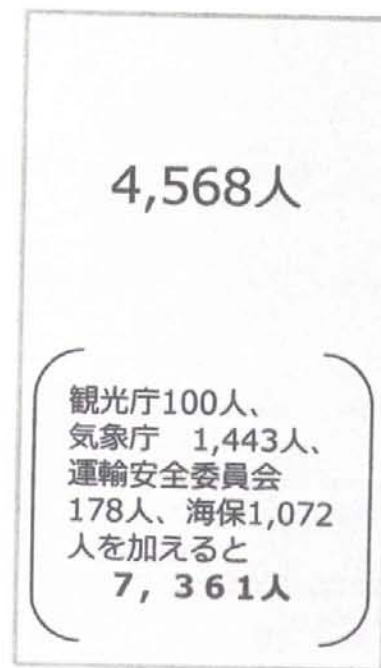
経済産業省本省



厚生労働省本省



農林水産省本省




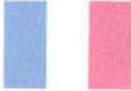


国土交通省本省

## 別紙2 主要各国における厚生労働行政を所掌する省庁

### ▶ パターン1 『社会保障』と『労働政策』で分類

社会保障  
(年金、医療、介護・福祉)

労働政策

|   |       |                  |
|---|-------|------------------|
| 日本       | 旧厚生省  | 旧労働省             |
| フランス     | 厚生省   | 労働・雇用・職業教育・労使対話省 |
| スウェーデン  | 社会省   | 雇用省              |
| 韓国     | 保健福祉部 | 雇用労働部            |

※ フランス：児童・女性の権利保護は「家族・児童・女性権利省」

スウェーデン：保育は「教育研究省」



韓国：雇用均等は「女性家族部」、食品・医薬品安全は「食品医薬品安全処」



## ➤ パターン2 『社会保障』と『年金・労働政策』で分類

社会保障  
(医療、介護・福祉)

年金・労働政策

|      |   |     |        |
|------|---|-----|--------|
| イギリス |  | 保健省 | 雇用年金省  |
| ドイツ  |  | 保健省 | 労働・社会省 |

※ イギリス：公的扶助は「雇用年金省」、職業家庭両立支援、職業訓練は「ビジネス・イノベーション・技能省」  
 ドイツ：公的扶助は「労働・社会省」、職業訓練は「教育・研究省」、児童家庭施策は「家族・高齢者・女性・青少年省」

## ➤ パターン3 『社会保障』と『年金』と『労働政策』で分類

社会保障  
(医療、介護・福祉)

年金

労働政策

|      |   |       |       |     |
|------|---|-------|-------|-----|
| アメリカ |  | 保健福祉省 | 社会保障庁 | 労働省 |
|------|---|-------|-------|-----|

自由民主党  
財政再建に関する特命委員会  
2020年以降の経済財政構想小委員会  
2016年5月11日

## 未来の働き方はどうなるのか

リクルートワークス研究所  
大久保 幸夫

**Recruit  
Works  
Institute**

## 未来の働き方・キャリアを考えるうえで以下の2つの前提が重要になる。

### (1) 企業の寿命は短くなる(既に短くなってきている)。

- テクノロジーの進化の影響、M&Aなど企業の合併・統廃合の影響
- 日本には厳密な調査はないがアメリカと同様の傾向と考えられる

調査①: S&P500企業において1960年代には最大61年だった大企業の寿命が現在では20年以下になっている。

(米・イエール大学Richard Foster氏と調査会社Innosightによる)

調査②: 株式公開企業において、1970年に55年だった企業寿命が現在では25年程になっている。

(米・ボストンコンサルティンググループの2015年調査)

### (2) 個人の職業寿命はおよそ50年へ(20才⇒70才)

- 平均寿命は世界一、医療の発達による難病克服や健康維持技術の進化

調査①: 健康な期間を示す健康寿命(WHOが2000年に提唱)は、男性70.42才、女性73.62才である。政府は2020年までに1才以上延ばす目標を掲げている。(厚生労働省「健康日本21」など)

調査②: 65才以上の就業率は男性30.3%、女性15.0%(2015年)で、長期的に上昇し続けている。(総務省「労働力調査」)



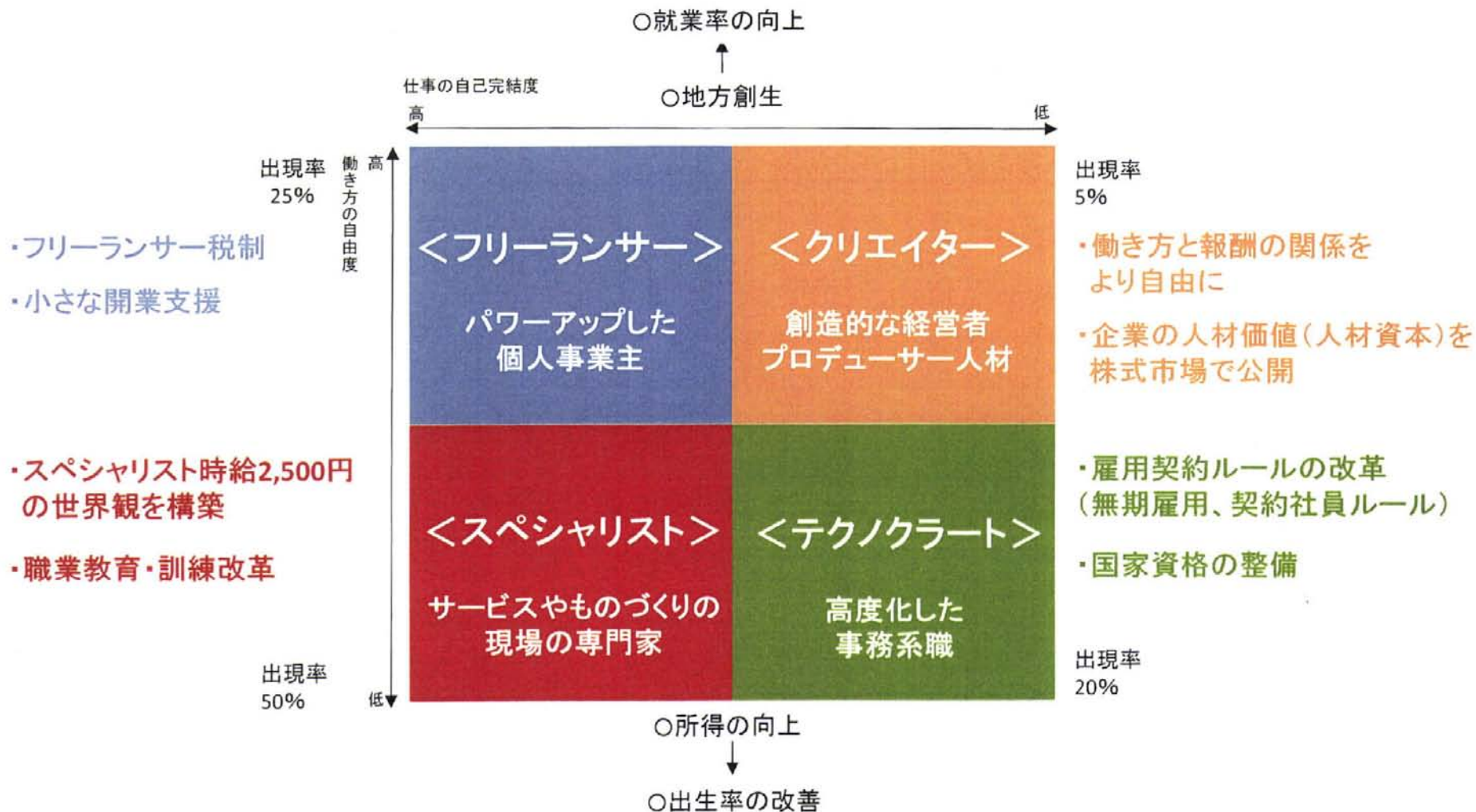
## 結論の前に。いくつか確認。

- ◎新卒一括採用は、若年期の失業率を低く抑えるとともに、企業内人材育成を促進する効果がある。より優れたシステムに移行するのであれば良いが、単に壊すだけならば悪影響をもたらす。  
また新卒一括採用は日本的雇用慣行と相性良く一体化しており、新卒採用／職能資格制度／年功制／定年退職などを包括的に変革する必要がある。
- ◎正社員と非正規社員という二元論で雇用問題を語り、正社員化をひたすら目指すのは無理がある。非正規社員の多くは常用雇用で一定の安定性があり、労働者・企業双方に需要もある。  
むしろ目指すべきは非正規社員の処遇改善であり、その意味からも同一労働同一賃金の実現は重要。どのような働き方を選んだとしてもフラットに社会保障の恩恵を得られるようにしてゆく必要がある。
- ◎日本はこれからの人口減少を背景に、長期的な労働力不足に陥る。  
そのため一般的な雇用創出にはあまり大きな価値はなく(就業弱者のための雇用創出は別)、労働者の交渉力は高まりやすい。このような環境背景を活用して改革を進めてゆくことが有効である。



# 未来の働き方(私案)

◎2030年頃までに以下のような4つのWORK MODELが実現しているとき、すべての人が生き生きと働くことができるのではないか。



労働市場のあり方／上記モデルの前提

- ①正規／非正規雇用の区分がなくなり、有期／無期、フルタイム／パートタイム、雇用／フリーで表現されるようになる。
- ②ジョブ型雇用が増え、同一労働同一賃金が定着する。
- ③女性のM字曲線は消え、70才までは希望すれば就業可能になる。
- ④地域限定社員が一般の正社員となる。(転勤制度が消える)

## (1)フリーランサーという新しい自営型の就業形態を確立する

- ー労働力不足／グローバル化／ICT技術の進化を背景に、個人事業主で店舗を持たない労働者(＝フリーランサー)人口が増加する可能性が高い。
- ーシェアリングエコノミー、オンデマンドエコノミーが世界的に広がっていることは周知の通り。
- ーアメリカのフリーランサー人口は約5,300万人と推計されている(出所:Edelman Berland “Freelancing in America: A National Survey of the New Workforce”)。一方、日本は約270万人(総務省「就業構造基本調査」2013年を再分析)。人口の差を考えても、日本はアメリカの10分の1のシェアである。
- ー日本は就業率向上をひたすら雇用に求めてきたが、雇用だけではミスマッチを解消しきれない。また企業依存が強くなりすぎる。
- ーフリーランサーには、ポジティブな側面として以下のような点がある。
  - ①多様な人々(主婦、高齢者、過疎地に居住する人々等)に就業機会を提供できる
  - ②雇用される志向がない人に新たな働き方の選択肢を提供する
  - ③所得が不足している人に副業としての所得確保の機会を提供する
  - ④企業に柔軟で即戦力となる戦力を確保できる機会を提供する
- ー一方ネガティブな側面として以下のような点があり、コントロールが必要である。
  - ①取引先企業に対して交渉力を持たないため、低収入労働者を増加させてしまう可能性がある
  - ②オンデマンド労働という不安定な労働市場が広がる引き金となる可能性がある
  - ③雇用者とフリーランサーの区分があいまいなままだと、社会保障や税金から逃れるために企業が本来雇用すべき人材を業務委託契約に変えてしまう



- フリーランサーは開業や転職という次のキャリアに向かうトランジション・ポイント(キャリアの転換点)になりうるのではないか。
- フリーランサーを増やすことや、フリーランサーの組織化を推進することで新規開業(法人)を増やすことができるのではないか。(日本の開業率は4.6%と諸外国に比べて極めて低い。)
- 若年のキャリア選択が就職にのみ片寄っていることは課題。起業と就職という常に2つの選択肢を置くことに変えていけないか。(それを前提としたキャリア教育を展開するべきではないか。)
- フリーランサーを選択した場合に税制上不利にならないようにする必要がある。アメリカの1099を参考にフリーランサーの税制を整備する必要がある。
- 雇用者と業務委託の違いをより明確にして打ち出す必要があるのではないか。(アメリカは何度か改訂してきた)

## (2)スペシャリストがいきいきと活躍できる社会をつくる

- AI(人工知能)の影響などにより、AIによって代替される職務と、人間が担当する職務に分かれる。これを機に職務の細分化・再編が進む。
- またテクノロジーの進化によって新たな専門職(スペシャリスト)が誕生してくる可能性もあり、これらのスペシャリストがいきいきと活躍できる社会構造をつくることで多くの人々が自信とプライドを持って生計を立てていくことができる。
- 自らの得意な領域に専門特化して仕事にしていく習慣は、江戸時代から日本にあったものであり、日本人のDNAに合っているといえる。たとえば江戸後期には、488種の細分化された職業があったと言われる(渡辺信一郎「江戸の生業事典」東京堂出版)。自国の料理(日本でいえば和食)が、寿司・天ぷら・焼き鳥・すき焼き・おでん...というように細分化して成立しているのも日本ならではの特徴である。
- スペシャリストが活躍できるようにするためには、メンバーシップ型の他にジョブ型の労働市場をつくることが鍵となる。
- これまで、ひとつの分野を極めてプロになるためには10年の年月がかかると言われてきた(熟達の1万時間法則など)が、AIを最大限活用すれば3~5年でスペシャリストとして一人前になれるのではないか。



- 分野ごとにスペシャリストが正当に評価されるためには、ギルドのような職能別の団体が機能する必要がある。
- 教育機関の整備も必要だ。現在の専門学校、大学や職業訓練機関にスペシャリスト養成のためのコースを用意し、ICTやVRなどの技術を駆使して、いつでもどこでも誰でもが学べる状態をつくることだ。
- 専門領域が細分化すれば顧客は少なくなるが、経済のグローバル化が追い風となる。
- 専門力を磨くことは、学習能力の向上につながり、環境変化に対してむしろ適応力が高まる。
- 対人サービス領域のケアワーク・スペシャリスト(保育士、介護士、教師等)は、世界的にみて仕事の責任やハードさに対して、報酬が低く、不人気職業である。パフォーマンスが上がるにつれて、報酬も向上するメカニズムが必要で、①専門能力の段階的評価システムの整備、②力量の高さを価格に転化するビジネスモデルの開発、③テクノロジーを活用した負荷の軽減、に取り組んでゆく必要がある。

### (3) 変化適応を重視した新しいキャリアプランニングを進める

- 進路選択のタイミングを早めることが大きな課題。日本は大学後期(就活時)に進路決定する人の割合が66.3%に及び、高校までに選択する人は3.8%と諸外国に比べ極端に低い。(リクルートワークス研究所「Global Career Survey」)
- 高校までに社会に出て働くための準備を終える教育を。具体的には汎用的スキルの習慣(人間関係、自己管理、問題発見、リーダーシップ等)や、コンピュータ、英語力などのリテラシー、自信などの心理的要素、学習するスキルなどを身につけられるように。
- 就職と起業を両輪として考える。
- すべての人が複数回、かつ1週間以上のインターンシップを経験できるようにする(青田買いの思考停止から抜け出す)。
- 「強み」と「好き」をみつける教育へ。
- キャリアコンサルタントのレベルアップを図り、すべての学生・社会人がサービスを受けられるような体制をつくる。

## 実は、すでに方向性は示していた。

小泉内閣「日本21世紀ビジョン」(2030年の展望)

- 多様性を尊重し、再挑戦が可能な社会から、数多くの「フロントランナー」を輩出。
  - ・ 多様な人材や企業が集まる中から新たな価値が生まれ、小さいオンリーワン企業を含めフロントランナーを数多く輩出する。リスクをとる個人の挑戦が奨励されるよう、失敗しても「**再挑戦可能な社会**」を構築する。
  - ・ 年齢、性別、時間、場所にとらわれずに働ける「**多様多才社会**」を実現する。「**生涯二転職四学習**」以上が可能となる環境を整備する。社会インフラとしての法律リテラシー、経済・金融リテラシーの向上を図る。
- 意欲が充足される社会を実現し「人間力」を高める。
  - ・ 一人ひとりが社会参画の強い意欲を持ち、それをやり遂げる能力を身につける機会が得られるような「意欲が充足される社会」を実現。専門的技能の習得と知識教育の両輪によって多彩なプロフェッショナルを育成するとともに、資格制度の拡大により**プロが評価される社会**を作る。
  - ・ **健康寿命80歳時代の労働環境**を作るため、雇用契約の多様化、**自営業者の協働組合型ワークモデルの確立**、年金等の就労インセンティブに与える影響の中立化を進める。社会階層の二層化を防ぐため、能力開発によって再挑戦できる社会を構築する。



## 結論として。

- ◎新卒で入社し、長期継続雇用を経て、定年退職で終わる従来のモデルを壊すのではなく、「もうひとつのモデル」をつくり、併存させていくべきではないか。
- ◎フリーランサーの働き方も、スペシャリストの働き方や成長も、変化適応型キャリアプランニングも、テクノロジー(AI、IoT、Big Data etc)によって促進できることが多々ある。ビジョンをもってテクノロジーを活かすことが重要ではないか。



# テクノロジーがWORK MODEL改革を促進する

## ICTの恩恵

いつでも、どこでも仕事ができるようになる  
シェアリングエコノミーにより働き方が多様化する

たとえば限界集落に  
いても仕事がある

シニアにやさしい  
商品が生まれる

## IoTの恩恵

モノも人もすべてが  
つながり情報化される  
新たな職務が生まれる

<フリーランサー>

パワーアップした  
個人事業主

<クリエイター>

創造的な経営者  
プロデューサー人材

## Big Dataの恩恵

Big Dataの分析により  
科学的経営が進む  
イノベーションが促進される

<スペシャリスト>

サービスやものづくりの  
現場の専門家

<テクノクラート>

高度化した  
事務系職

地域の情報をデータ  
化し公開すれば新規  
ビジネスが加速する

## AIの恩恵

単純業務をAIが代替することで生産性が向上する  
学習訓練が効率化されスピードが上がる

AIは仕事を奪うので  
はなく、仕事の性格  
を変える



# (参考)「はたらく育児」の抱える課題と解決テーマ

2015年7月にリクルートグループが他社を巻き込んでスタートしたプロジェクト(iction! プロジェクト)

「子育てしながら働きやすい世の中を、共に創る。」をテーマに「はたらく育児」に関する3つの社会課題解決を目指している。

