

リクルート 雇用政策プロジェクト

一人ひとりが生き生きと働ける次世代社会を構築するために
インプリケーション(2001-2005)



プロフェッショナル時代の到来
—ビジネス・プロフェッショナル創出ビジョン—

正社員時代の終焉
—社会に新しい人材ポートフォリオを構築するための10の提言—

若年のキャリア支援に関する10の提言
—失業・無業を超えて—

人的資本の豊かな社会を目指して
2010年雇用政策への提言

RECRUIT

2005年3月発表

プロフェッショナル時代の到来 -ビジネス・プロフェッショナル創出プラン-

日本のビジネス・プロフェッショナルは380万人。産業の高度化やサービス経済化が進展するなかでプロ人材の需要がますます高まるだろう。日本を強くするために10年で100万人のプロを創出するにはどうすべきか、7つの具体策を提唱する。

提言概要

● ビジネス・プロフェッショナル創出プラン

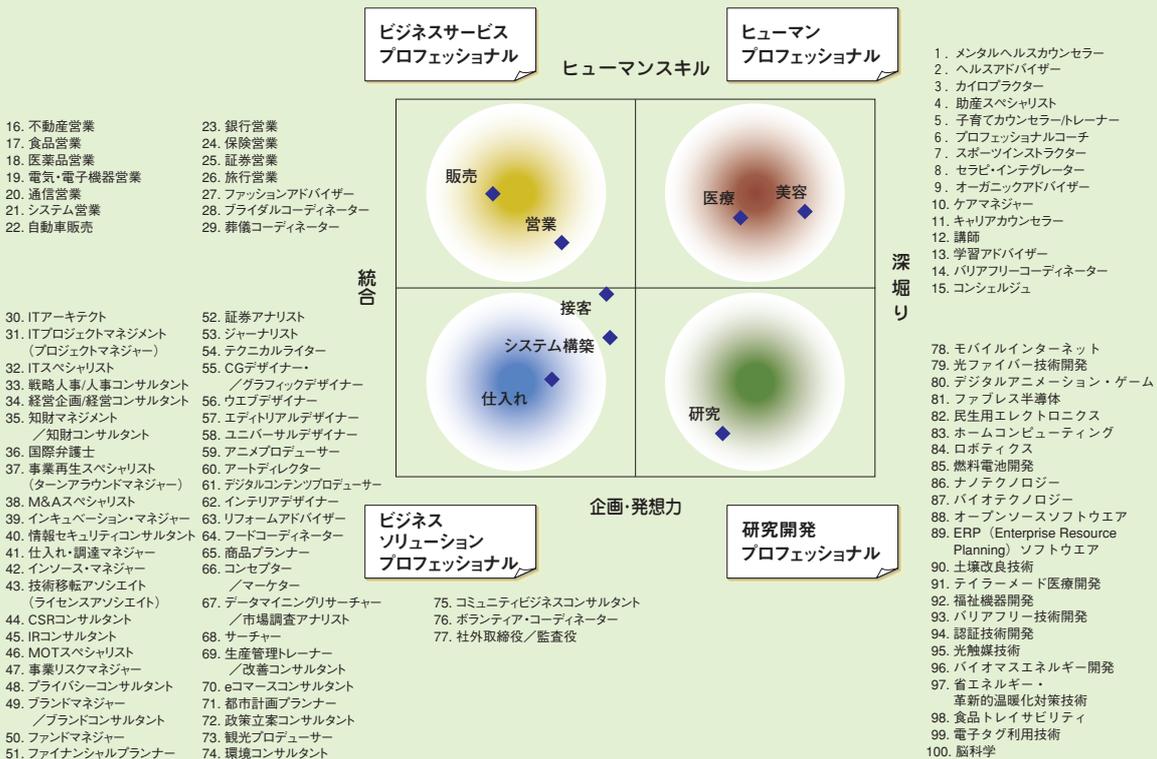
- 1. 戦略100職種の策定**
日本において将来有望となる100の職業を選定。企業ニーズに応じたプロフェッショナル人材を効果的に育成する（下図）
- 2. ビジネス・プロフェッショナル大学院の設立**
企業で活躍できるビジネス・プロフェッショナルを育成するために、新大学院を設置し、企業と協力し実務を重視したプロ認定試験の導入や学位授与（B P）を行う
- 3. 新しい職業コミュニティのあり方とその役割**
職業の専門性に対応した、職業倫理や行為の制定、人材養成、資格認定、情報提供、フリッジベネフィットの提供の5つの基本機能を持ち、職業人として個人単位での加入ができる職業コミュニティをつくる

- 4. ビジネス・プロフェッショナル褒章制度の制定**
就業形態にかかわらず、ビジネスの第一線で最も質の高い仕事をしたビジネス・プロフェッショナルを称える日本の褒章制度を新たに設置する

● ビジネス・プロフェッショナル活用プラン

- 5. 個別発明契約の義務化**
特許法に則った発明規定を義務化するなど、プロが発明しやすい環境を整えるために、個別発明契約の締結を促進する
- 6. 人材紹介会社によるインソーシングと相場形成**
大学院や職業コミュニティ内にキャリアセンターを設け、専門性を熟知したきめ細かなマッチングが可能な人材紹介会社に運営の協力をさせる
- 7. ビジネス・プロフェッショナルの海外トランジション**
ビジネス・プロフェッショナルの活躍の場を国外にも広げるべく、日本のビジネス・プロフェッショナル認定制度を海外に輸出し、多国間においてビジネス・プロフェッショナルの相互承認システムを構築する

〈日本の戦略100職種〉



正社員の終焉

—社会に新しい人材ポートフォリオを構築するための10の提言—

「正社員」という言葉の歴史は50年。正社員が大幅に減少し、非正社員の増加が進むなかで、正社員の呼称や正社員を中心とした諸制度の見直しなど、多様化する働き方に対応した望ましい人材ポートフォリオや社会制度のあり方について提唱した。

提言概要

● 新たな人事の視界による人的資源の調達や育成によって高い競争力を生み出す

1. 企業経営における「人材ポートフォリオ」の導入
 - 直備の従業員のみから、すべての労働者への人事視界の拡大
 - 非正社員にも能力主義・成果主義を導入
 - 出入り自由で流動性の高い組織風土と復職制度の整備
 - ワークプレイス・ラーニングの導入

● 働き方の拡大に対応した新しい社会制度の設計

2. 雇用差別禁止法の制定と正社員中心の社会慣習の変更
 - 雇用差別禁止法の制定
 - 正社員偏重社会の再構築
3. 労働契約の個別化への対応と独立自営業者の社会的保護
 - 企業と個人が対等に労働契約の交渉ができるような法整備と労働裁判制度を導入する
 - 労働契約の個別(自由)化を促進し、働きかたの自由度を高める
 - 特定企業への従属性の高い業務委託の社会的保護
 - サービス業には適用されないという法的空白をなくすなどフランチャイズ全体の適正化のための法整備を図る

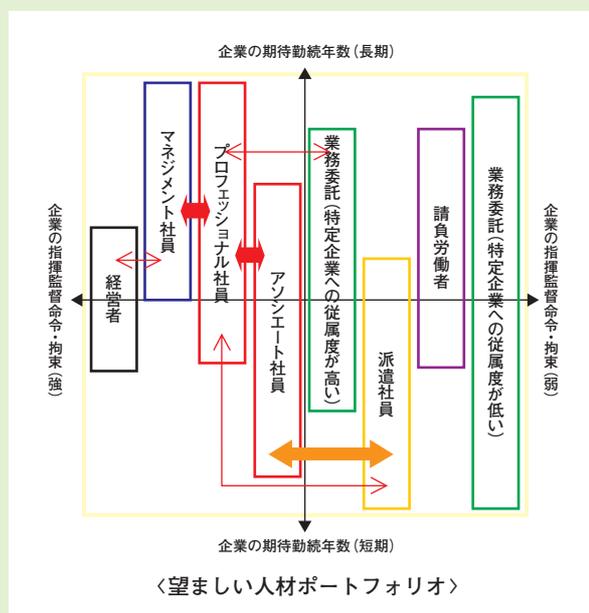
4. 共同雇用概念の確立による個人と企業との関係性の再構築
共同使用者の概念を確立し、不安定な立場にいる労働者の雇用や処遇、教育機会の公平性を確保する

5. 就業形態の転換権・募集公示に関する優先権の保証
 - 社員間で他の雇用形態への転換が可能な転換権、及び社員募集公示に関する優先権を導入する
 - 派遣社員から派遣先企業の社員への転換が可能な転換権、及び社員募集公示に関する優先権を導入する

6. 非正社員の個人年金への加入促進
非正社員の個人年金保険料の所得控除限度額を大幅に引き上げる
7. 雇用の多様化に対応した雇用保険の見直し
 - 20時間未満の短時間労働者も加入を認め、事業主の負担を多くする
 - 雇用保険は失業給付に限定する
 - キャリア形成支援のために、誰でもが利用できる制度を設ける

● 非正社員に対する新たな労働市場の形成

8. 民間資本によるジョブエージェントサービスの拡充
 - 非正社員の仕事を斡旋するジョブエージェントサービスを民間資本により拡充する
 - アファーマティブ・ビジネスによる就業支援サービスを確立する
9. 職業単位の専門組織（日本版ネオ・ギルド）の構築と外部労働市場の形成
職業単位ごとの専門能力型（ブティック型）の外部労働市場を形成する
10. すべての働く人が参加できる社会的人材育成システムの構築
 - 職業能力評価基準を主要職業分野に関して完成させ、教育機関・企業にその評価基準を普及させる
 - 職業能力評価・認定のための評価者（アセッサー）の育成
 - いつでも、誰でも学べる職業能力開発の社会的プラットフォームの構築



2002年10月発表

若年のキャリア支援に関する10の提言 —失業・無業を超えて—

若年者の失業・無業が深刻化し、若年雇用政策に真剣に取り組む必要があるとの認識から、各所で起こっている事実の検証や欧米各国の萌芽事例を深く研究し、より現場に近い民間の立場から日本で行うべき若年雇用対策の試案をまとめた。

提言概要

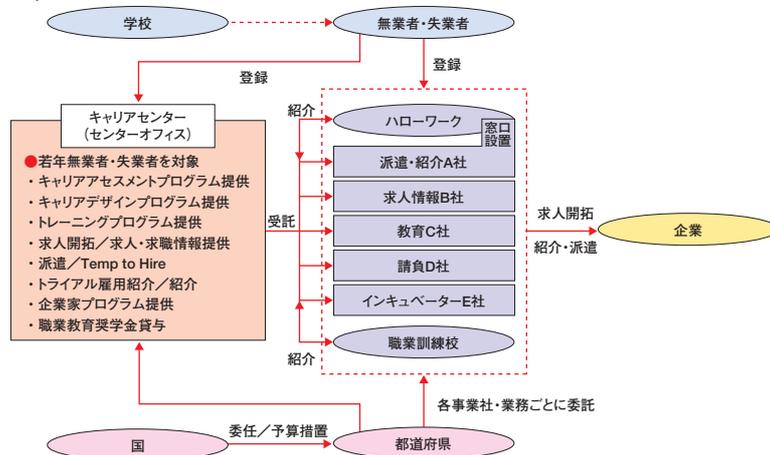
● キャリア形成支援プラン

1. 小学校からのキャリア教育の充実
就業観を醸成するキャリア教育プログラムを、小学校、中学校、高等学校において連続的、体系的に実施する
2. 日本版キャリアマップの構築
— 職業能力評価基準、職業基本情報の整備
日本版キャリアマップを作成し、職業能力評価基準（スキルスタンダード）の整備や職業基本情報の提供、地域の産業構造にマッチした人材養成を行う
3. 専門学校運営の規制緩和と職業教育の強化
専門学校の設置基準を緩和し、授業形態やサービス内容の自由度を高めるとともに、職業教育機能を強化し学生の進路選択・転換の機会を拡大する
4. コーポレートユニバーシティによる職業教育の推進
従業員以外にも参加できる公開型のコーポレートユニバーシティ（企業大学）の設立を推進する
人材投資企業を評価・公表する制度を構築する

● 若年者就職促進プラン

5. 地域の学校と仕事を結ぶキャリアセンターを各都道府県に設置
自治体と学校、民間事業者、公的機関が連携して若年者を支援するワンストップ型キャリアセンターを設置する。就業支援のプログラムは民間事業者に委託して提供する
6. 高校生の求人のしくみと進路指導の変革
高校生の就職にかかわる文書募集の早期解禁（7/1）や一人一社制などの規制の是正や民間を活用した求人開拓をはじめ、進路指導体制を見直す
7. 民間委託による若年無業者・失業者の就業支援
国または自治体、地域のキャリアセンターが民間事業者やNPOなどに委託して、若年無業者・失業者の就業支援策対策を実施する
8. 若年者の起業を支援するための小口の寄付制度創設
キャリアセンターの企業プログラムの一環として、開業資金等を援助する小口の寄付制度を設ける。実施は中小企業庁が行い、諸手続きはキャリアセンターを窓口とする
9. 企業による多様な若年採用
雇用形態や賃金の柔軟性を確保しながら、さまざまな経験を持つ若年者を採用し、あわせて採用後に他の雇用形態・処遇へ転換できる仕組みを整える

〈就業支援対策のスキーム〉



2001年7月発表

人的資本の豊かな社会を目指して 2010年雇用政策への提言

2000年から2025年の日本の労働市場のマクロ予測から、生産性・経済成長の停滞、非典型雇用の増大、専門職の増加などを踏まえ、活力ある日本経済と個人が生き生きと働ける社会を実現するために何をすべきか。短期、中長期にわたる今後の雇用政策を13項目、政策の達成度を評価する指標として“人的資本指標（Human Capital Indicators）”を提案した。

提言概要

● 短期・雇用政策3つの提言

1. アルバイト・パート、派遣、契約社員等の非典型雇用の労働市場を正社員の労働市場から発生した失業者に対してセーフティネットの役割を果たすものとしてとらえ、市場の整備を進める
2. 失業給付期間終了後、引き続き失業状態にある就業希望者について十分な審査をした上で、別途基金からの給付の継続および能力開発支援を行なう
3. 倒産・解雇等の発生が予測される特定の業職種について、円滑な業職間転職を促進するために能力開発機会を提供する

● 中長期・雇用政策13の提言

▶ 人的資本を育てる

1. 職業能力開発を目的とした企業大学やコミュニティ・カレッジの創設
スペシャリスト養成機関としての企業大学の創設や、既存の職業教育機関のコミュニティ・カレッジへの転換が必要である
2. キャリア形成支援のための税制優遇措置と労働保険への民間参入
キャリア形成支援のために教育投資を行った個人あるいは企業に対して税制面の優遇措置を行う
雇用保険法と労働者災害補償保険法を改正し民間の参入を認める
3. 人的資本向上のための「キャリア・ブレイク（教育のための休業）」制度の導入
人的資本の蓄積を目的とした教育のための長期休暇制度を導入する。あわせて社会人向けの教育ローンの提供や税額控除なども検討する
4. 大学や大学院の講義を英語で行う
大学・大学院の講義を英語で行うほか、入試の英語試験をTOEFLで実施するなど、高等教育機関の方向転換が求められる

▶ 人的資本を活かす

5. 雇用と開業の中間的なワークスタイル（個人開業、小規模法人）の支援と促進
米国のLLPやPLLCを参考にした共同経営開業や、有限責任会社の推進と法制度整備。最低資本金の引き下げなどによる法人入り口規制を緩和する
6. 様々な試用制度を活用した人的資本のミスマッチ解消
インターンシップ制度の確立やTEMP・ツー・パームの実効性確保等、新しいステージに挑戦する試用制度の仕組みを整備し、人的資本のミスマッチを解消する
7. エージェント型職業紹介サービスの実現
就職・転職の際に、キャリアのアドバイスから具体的な仕事や会社の選択まで関与し、必要に応じて交渉にも臨んでくれるキャリアのエージェントサービスが可能になるよう検討する
8. 「知恵の取引市場」の構築
産業発展の基幹となる知的所有権を商品とし、ハイタレント（個人）の能力や知的所有権などを証券化するなどの「能力の換金化のしくみ」をつくり、知的所有権の取引市場を整備する
9. 労働市場の需給調整機能に関する官と民の役割を再考する
労働市場における官と民の役割を再考し、民間に任すべきは任せ、行政資源を就職困難者等の職業紹介と能力開発に集中させる等、効率性と実効性の伴った雇用のマッチングシステムを実現する
10. 求人における年齢制限と定年退職制度の撤廃
求人年齢制限の撤廃、雇用における年齢差別の禁止、年齢給の廃止などにより、「個人が自ら選択した年齢」まで働くことができる社会を実現する
11. 労働契約基本法制定と就業規則の見直しによるキャリア権の確立
労働契約の締結や解除に関するルール、能力開発の権利や能力発揮の責務について定めた基本法を制定するとともに、就業規則のあり方を見直す
12. 企業による「能力証明書」の発行（日本版スキルスタンダードの構築）
個人から求めがあった場合に、在籍企業はそれまでの人事評価情報を、一定の書式に基づいて「能力証明書」として交付することを義務づける。個人は転職時にそれを使用することができる
13. 産・官・学の人材流動化の促進
国・地方自治体と民間企業、大学が相互に人材の流動化が図れるような仕組みを構築し、人的資本を有効に活用する

リクルート 雇用政策プロジェクト

一人ひとりが生き生きと働ける次世代社会を構築するために

インプリケーション(2001-2005)

●政策提言活動の目的

「一人ひとりが生き生きと働ける次世代社会を構築する」ために、次世代の雇用システムを構想し、その実現に向けた施策や新たなモデルを社会・企業・個人に向けて発信しています。

●過去の政策提言

2001年

人的資本の豊かな社会をめざして

2010年雇用政策への提言



2002年

若年のキャリア支援に関する10の提言

— 失業・無業を超えて —



2004年

正社員時代の終焉

— 社会に新しい人材ポートフォリオを構築するための10の提言 —



2005年

プロフェッショナル時代の到来

— ビジネス・プロフェッショナル創出ビジョン —



Works Institute

株式会社リクルート ワークス研究所

〒105-0021 東京都港区東新橋 1-2-5 リクルート東新橋ビル

TEL:03-3575-5849 FAX:03-3575-6886

E-mail:works@r.recruit.co.jp

詳細につきましては、下記ウェブサイトをご参照下さい。

<http://www.works-i.com/>

●雇用政策プロジェクト

大久保幸夫
角方正幸
吉田 修
鈴木敦雄
村田弘美
中沢直子
藤川恵子
高村美樹