

第4次産業革命 人材育成推進会議	参考資料
平成28年12月9日	

2016年12月9日
株式会社ワークスアプリケーションズ

1. 就業構造の改革について

・まず、下記のとおり就業形態を明確に分けて考えるべきである。

- ①ルーティン業務を中心とした「労働力」としての雇用・就業
- ②クリエイティブな業務を中心とした「成果を上げる」ための雇用・就業
＝プロフェッショナル型（成果型）の働き方

・その上で、今後の日本の競争力を向上させるには、②におけるプロフェッショナル型人材の雇用のあり方を見直すことが、最も重要であると考えられる。

●【現状の主な問題点】

- ・高度な職において、日本は若年層の賃金が低すぎること。
- ・また、若年層での昇進機会が少ないこと。

●【プロフェッショナル型人材の雇用のあるべき姿】

- 1) 最低報酬額を決定し、それ以上の報酬を得る者を対象とする
※たとえば平均より50%以上高い報酬を得る者
※年齢層別に最低報酬を定めるのも可
- 2) 働き方を自由にする（場所・時間などの管理を行わない）
- 3) 解雇を自由にする

※悪用に関する問題は、労働基準監督署による立入検査の実施もあり。

2. 人材育成に関して

- ・ 企業内大学（教育）制度の設立を提案する。
- ・ これにより、企業は教育に費用を投じやすくなる。また、本人がその企業で働けないとしても、転職・再就職支援、人材育成として極めて有効であるとする（当社では20年の実績がある）。

● 【企業内大学（教育）制度について】

- 1) 当該期間の報酬に関しては、政府より教育支援費を支給する
- 2) あくまでも教育であるため、労働時間の制約を設けない
※ただし、教育の期間は事前に定める
- 3) 教育期間の終了後の解雇を可能にする

3. 産業界が求める人材像について

- ・ 人工知能をはじめとしたテクノロジーの発展により、多くの職業が失われると予想される将来においては、終身雇用はおろか、同職種のキャリアを積んでいくことは困難な時代になる。
- ・ このような時代においては、人工知能やロボットでは代替できない、「新たな価値を創造する」ために求められる思考力や、それらを具現化する実行力や思考力を有する人材が求められる。＝プロフェッショナル型人材

● 【プロフェッショナル型人材に求められる能力】

- ・ 思考力：理想的な状態から達成までの道筋を設計する力
自らが向き合うべき問いを立て、立てた問いによって学ぶ力
- ・ 実行力：自らを律して解決までのプロセスをやりきる力
予期せず発生する問題を解決する力