

三位一体労働市場改革分科会における意見書

今回のジョブ型人事指針（案）においては、今年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」を踏まえて、今後、日本の持続的成長に向け、特に重要となる「労働者が自らの選択により、社内・社外共にシームレスに労働移動できるようにしていく」ための、20社・200ページ以上にもわたる企業事例が具体的に示されており、各社が進めるにあたっての参考になり、意義があるものと考えます。

重要なことは、これら取り組みが着実に実行に移されることであり、そのためには、単に指針や事例を示すのみでなく、各企業が個々の会社の状況を踏まえた具体的なアクションを起こせるように、日本全体の動きとすべく実行・モニタリング・フォローアップを行う必要があると考えます。労働市場・労働慣行は一社の取り組みのみで閉じることがないため、日本全体でのムーブメントとなることが極めて重要です。

現在日立が委員として参画している大学支援フォーラム（PEAKS）産学人材流動化WG、及び人的資本経営コンソーシアム双方でも、同じように実行・モニタリング・フォローアップの実施について議論しています。

具体的には、大学支援フォーラム（PEAKS）産学人材流動化WGでは、博士学生の活用、それによる日本企業の活性化、イノベーション推進、大学の価値向上に取り組んでいます。その中で、博士のインターンシップ、博士本人と企業とのコミュニケーション機会等、大学と企業が共同で取り組みを行うことが検討されております。

また、人的資本経営コンソーシアムにおいては、現在約600社もの企業が参画しており、具体的な各社の実践事例・モデルの共有やサステナビリティにおける開示基準に関する意見提示のみならず、企業間での連携による人的資本経営の実践プロジェクトを行っており、各企業での副業推進や、リスクリングに向けた共同研修等の活動を通じて、日本全体でのムーブメントに繋げようと取り組まれております。

このように、実践の場・共同で進めていく場の設定について、大学支援フォーラム（PEAKS）産学人材流動化WGや人的資本経営コンソーシアムと連携して取り組んでいくことが必要であり、日立としても一緒に取り組んでまいりたいと考えます。

以上