第12回新しい資本主義実現会議提出資料

令和4年11月10日

(株) シナモン 代表取締役 Co-CEO 平野未来

議題；企業間の労働移動の円滑化・リスクリング・構造的賃金引上げ

-本日提示された議題に関する方向性について深く賛同し、3つの課題の同時解決に向けて私なりの経験に基づいて具体策を提示するものである。

-本日提示されている世界観を私なりに表現させていただくと、

“企業・産業とはそれ自体がジグソーパズルのような存在であり、パズルのピースとしての労働者が輝き、Well-Being を実現できる社会”を達成することと例えている。この例示に従い、基礎資料に提示されている解決策に加えて追加として具体的方策を3つの視点からお示ししたい。

-3つの視点とは、

“1. ジグソーパズルとしての企業・産業がピースとしての労働者を輝かせるためにすべきこと”

“2. 輝くピースとなるために労働者が心がけること”

“3. 労働移動を加速するためのインフラ整備”

である。

-“1. ジグソーパズルとしての企業・産業がピースとしての労働者を輝かせるためにすべきこと” の視点では、特に雇用者としての企業は労働者にどのような機能・パフォーマンスを求めるかを明確に言語化することが必要である。具体的にはすでに NTT グループや日立製作所がジョブ型雇用に移行しているように、ジョブ・ディスクリプションを創り慣れるということが重要である。そこから企業が必要とするパズルのピースに合致するのはどんな形であるのかの議論が始まる。

-“2. 輝くピースとなるために労働者が心がけること”の視点からは労働者自体が現状の自分自身の能力やスキルを把握すること。つまり、ピースとしてどんな形をしているのかを客観的に把握すること。そしてその延長線上のなりたい姿を描くこと。そしてそのギャップを埋めるために何が必要でそれをどのように

獲得するのかを描くことが重要。これらは総合してキャリア・プランと呼ばれているが、まずは労働者側が自身のキャリア・プランを創ることに習熟し、折に触れて自己観照し、それらを更新していく癖をつけることが必要である。企業側も労働者のキャリア・プラン構築活動を促す仕組みを創ることが必要である。この企業側と労働者の相互理解・活動が本日提示されているリスキリングの設計図となる。

“3. 労働移動を加速するためのインフラ整備”の視点からは基礎資料で政策の方向性案がすでに語られているが、加えて、エグゼクティブ・サーチ、ヘッド・ハンター人材紹介、等のリクルーティング・エージェンシー機能の積極的産業化への打ち手が重要と考える。シナモン AI においても複数のエージェンシーを必要に応じて使い分けている。また、大企業においては中途採用人材が定着しやすいようなコミュニティを設計することも採用後の定着率を上げるために大変重要である。“中途採用が浮かない工夫”がカギになる。また、最近では社内・外ともにジョブ・マッチングに AI を活用してジョブマーケットを創造する方法が世界的には注目を受けており検討も必要ではないか。

最後にシナモン AI はベトナムにおいては優秀な新卒大学・大学院生の登竜門として確立しているが、メンバーは数年で次のキャリアやチャレンジに出会って転職していく。我々はその事象を新陳代謝と労働者の成長を両立させるための必然と考えている。大企業の経営陣が、ある程度の労働力循環は企業に新陳代謝をもたらすものと理解し、終身雇用や企業への従属を前提とした考え方を変えていくことも労働移動の円滑化にとって重要なドライバーとなる。

以上