

第 25 回新しい資本主義実現会議 提出資料

LINE ヤフー株式会社 代表取締役会長

川邊 健太郎

基礎資料 6 頁で示されている「AI 利用による労働者の業務効率向上」の効果について、全産業で約 22%の業務効率向上を達成していることは驚くべき数字である。引き続き、AI 利用を進めて、業務効率化による省人化を進めていくべきである。

故に、AI 化を推進するための人材の育成についても非常に重要であり、日々の業務の中で最適に AI を利用できるよう、個人のリ・スキリングを促進していくべきである。ただし、何度も本会議で申し上げているとおり、リ・スキリングを通じて新たなスキルを得たとしても、所属企業で特段のニーズがない場合は、宝の持ち腐れになってしまう。長くメンバーシップ型雇用に慣れた日本の労働者が、転職による労働移動に積極的かという点、そうではない。基礎資料 24 頁で示されている「地方企業経営人材マッチング促進事業」の結果をみると、2,628 人の大企業人材の登録数に対して、中堅・中小企業とマッチングした人数が 65 人とまだ非常に少ない。引き続き、特に大企業と中堅・中小企業間における労働移動の機会の提供を進めていくべきである。

さらに、このような労働移動の不活性な状況を是正するためには、「副業・兼業」の機会をより多くの人々にとって当たり前の環境にし、転職を前提としたジョブ型雇用を広めていく土壌を作っていくことも重要だと考える。調査*によると、「副業・兼業」を導入済みまたは導入予定の企業が掲げる課題として、「労働時間の管理」を挙げる企業が現状多い。「副業・兼業」を促進させるには、このような企業による時間管理負担を低減させる等して、「副業・兼業」促進の土壌を作っていくべきではないか。

主業、副業・兼業についても、リ・スキリングについても、本来は働く人個々人が管理すべきものであり、企業主導には限界がある。日本には幸いなことにマイナンバーとマイナンバーカードがあるため、例えば、リ・スキリングプログラムの受講状況、リ・スキリング補助金の受領状況、副業の時間等、すべてマイナンバーカード及びマイナポータルで集約し、個々人で管理できるようにする等、来るべき AI 時代に、働く人々の主体性を一層促すような制度設計が必要ではないか。

*リクルート「兼業・副業に関する動向調査 2022」