

5月9日開催『新しい資本主義実現会議』提出資料

東京大学 柳川範之

・雇用の流動化の実態、人々の働き方に関する意識の変更を反映した**個々の企業の人事・採用のあり方に関する整備が必要**

狭い意味では法制度の課題ではないものの、ひな形や事例を蓄積、公表をしていくことは、それぞれの企業が取り得る選択肢を増やしていく面でも意義
スキル・ジョブ・人材育成プラン・報酬を結びつける人事戦略策定

・個々人のキャリア自律を促せるような、環境整備・情報提供が重要

必ずしも転職のためだけではなく、同じ会社で充実した働き方をするためにもキャリア自律は重要。そのためのリスキリング、アンラーン。

・高齢者・シニア層が、より多様な働き方ができるための環境整備**・中小企業を中心とした、省人化投資・省力化投資支援**

人手不足が進む中、付加価値生産性を上げていく大きなポイント
同時に、各企業の業務改革を進める必要性も

・兼業・副業のさらなる加速

良い人材をひきつけ、付加価値生産性を引き上げるためにも

・資産運用立国におけるアセットオーナーの役割の重要性