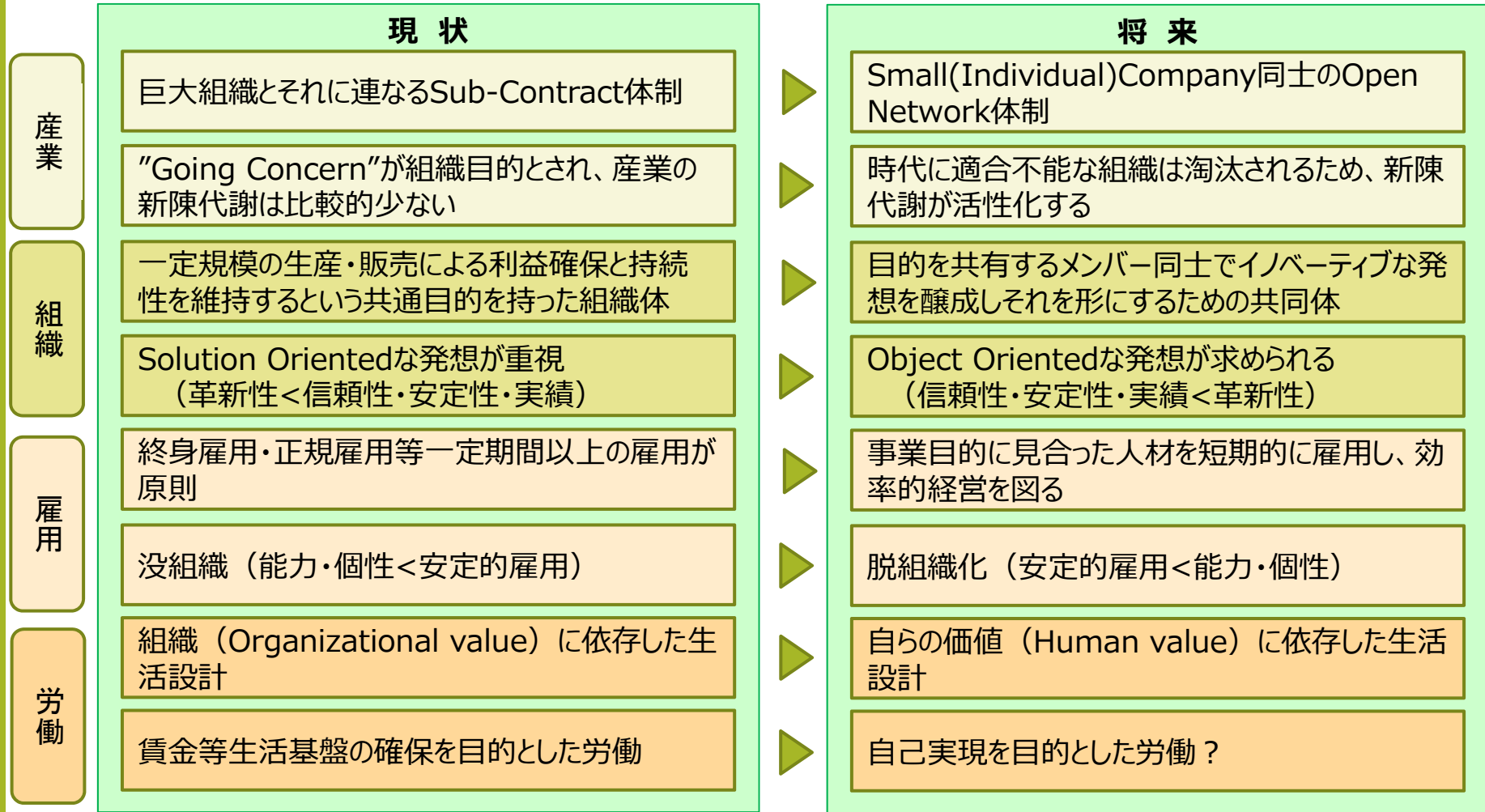


雇用・労働環境：将来のあるべき姿



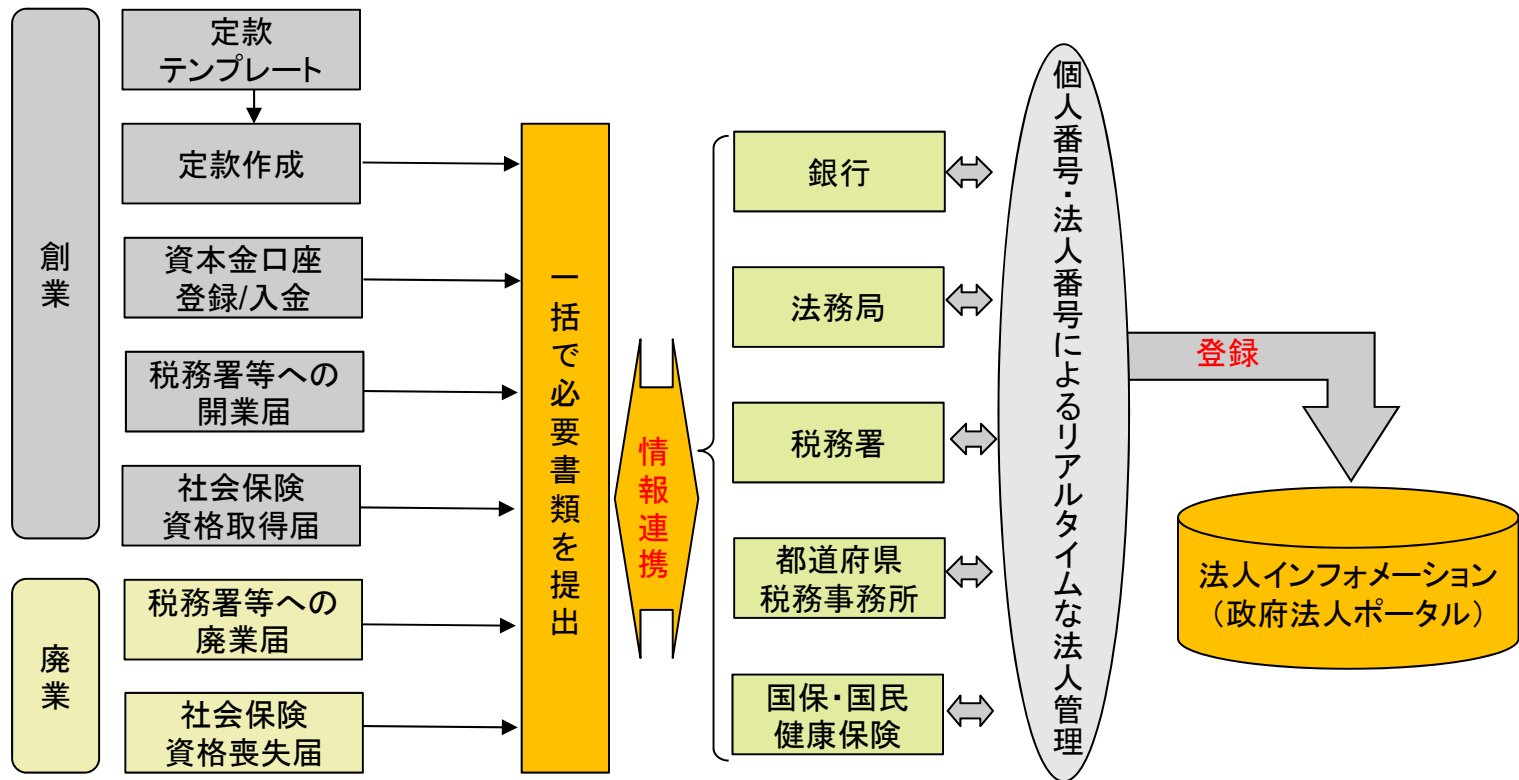
・・・以上の予測を踏まえて2030年の雇用のあり方について考えると、以下の課題が想定される

- ① 個々人の持つHuman valueが発揮できる仕事環境をいかに構築していくか
- ② 人と人、人と組織、組織と組織の適正な関係を築くためのOpen Networkをいかに活用するか
- ③ 個人のHuman Powerをいかに醸成していくか（教育のあり方にも関係）

将来に向け整備すべき課題（1）

創業/廃業手続きのワンストップ化

産業の新陳代謝が高まり、企業の創業/廃業の頻度が増大すると想定される。
登記・税務・社会保険などの一連の行政手続きをワンストップ化し、創業・廃業等の手続きを容易に行える仕組みが求められる

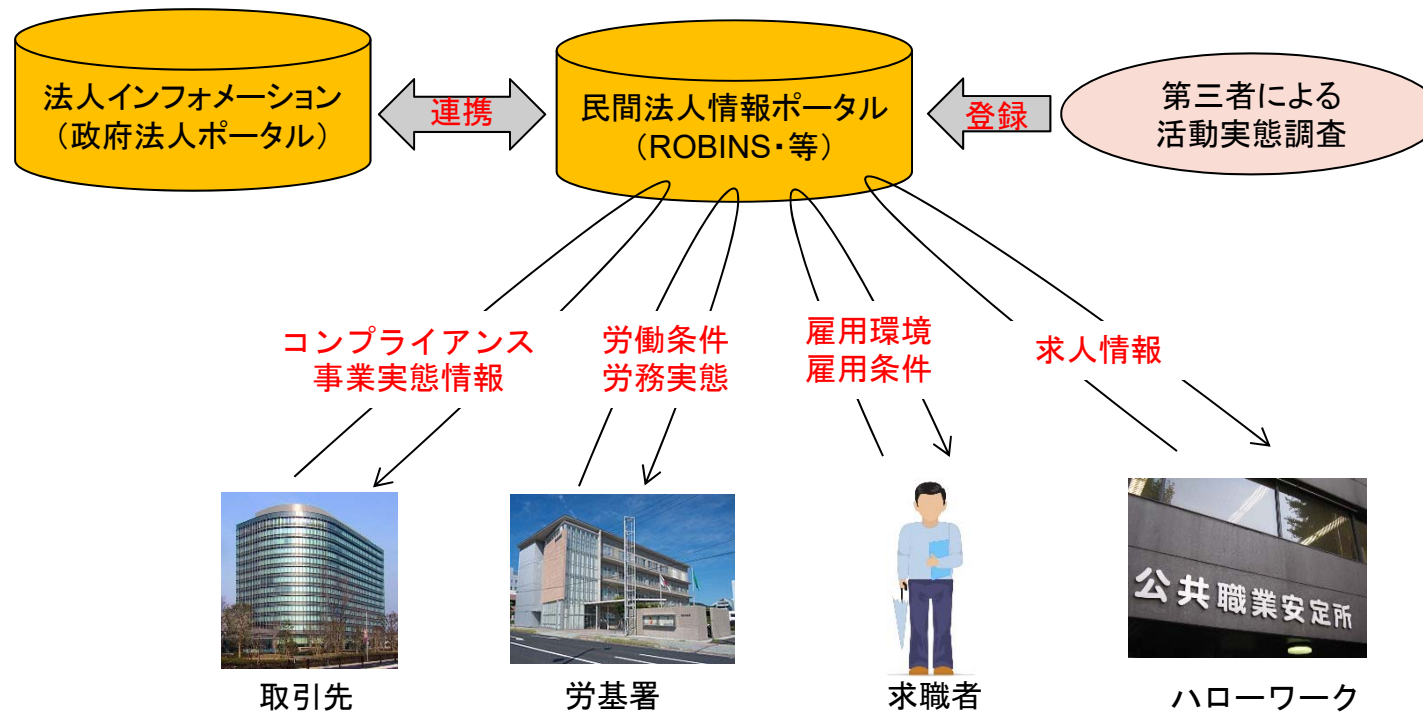


登記(法務省)、税務(国税庁・都道府県)、社会保険(社保事務所)等、各々の管轄に分かれる手続きを連携させることで、一括での申請を可能とする仕組みの導入が課題となる。

将来に向け整備すべき課題（2）

法人情報の透明化

産業の新陳代謝が高まることから、企業の情報（実在性・信頼性）などの確実かつリアルタイムな把握（＝法人情報の透明化）と、必要とする人や組織に対する広範な流通体制が重要となる

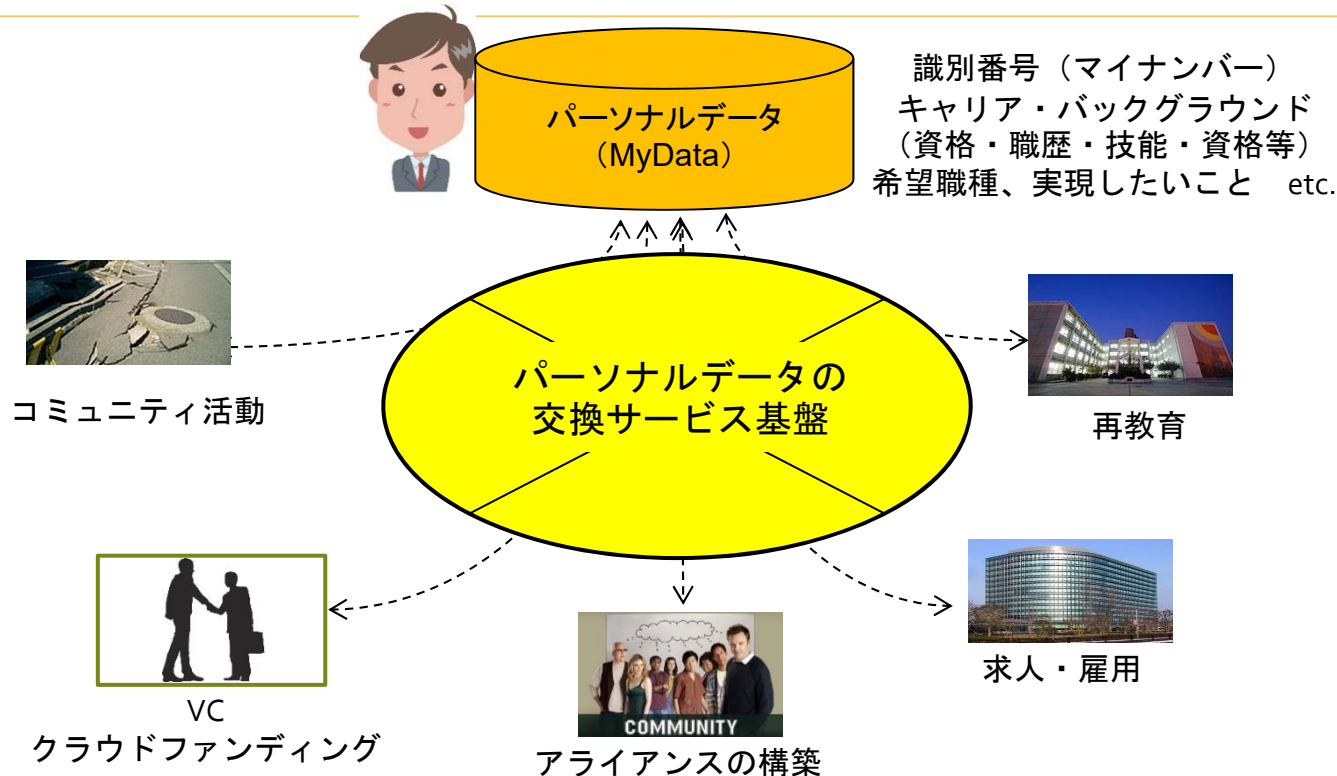


2017年1月より稼働した法人インフォメーション(政府法人ポータル)によって、法人の活動実績をある程度確認することが可能になった。今後は、こうした政府法人ポータルに加え、士業等の専門家による財務・労務・法務の実態について第三者確認を行い、相互に連携しつつ広く公開することで、法人情報の一層の透明化が求められる。

将来に向け整備すべき課題（3）

パーソナルデータ共有によるHuman Powerの活用

パーソナルデータを安全に共有可能なサービス基盤を整備することで、本人のキャリア・バックグラウンドや希望する職業、達成したい目標などの様々な情報の共有が行えるネットワーク基盤が求められる。こうしたパーソナルデータを適切に共有することで、個人の能力や発想力を活かせるアライアンスの構築や、社会で生じる様々な課題に対するイベント・ドリブンな対応などへの適用が考えられる。



『働き方改革』の真の狙いは、個人自らのスキルや達成(人生)目標に即した働き方の実現にある。産業の新陳代謝を高めることは雇用の流動化にもつながるが、その際にHuman Powerの有効な活用が可能なネットワーク基盤が、雇用・労働環境に対するセーフティネットとしての役割を果たすと考える。