

報告書で指摘された労働経済学等において
調査・研究が期待されるトピックについて

| No. | トピック | 内容 | ページ |
|-----|---------------------------|--|------|
| 1 | 管理監督者の労働時間の実態把握 | 管理監督者は、時間外労働の上限規制が適用されないこと等を背景に、労働時間の把握が困難な場合がある。今後、 <u>各種調査を通じて管理監督者を含めた長時間労働の実態把握を進める</u> ことが求められる。 | P.10 |
| 2 | 職場における女性の健康課題 | 女性の社会進出が進む中、今後は、事業場や労働者を対象とした調査を通じ、 <u>職場における女性の健康課題の実態把握</u> が進むことが期待される。 | P.22 |
| 3 | 女性のキャリア形成阻害要因 | 多様な職務経験が昇進に際して重要視される中、女性に対して多様な職務経験の提供が十分されず、女性のキャリア形成の阻害となっていることも想定される。こうした <u>職場での女性のキャリア形成の阻害要因を洗い出す</u> ことが求められる。 | P.23 |
| 4 | アルバイト従事が卒業後の人的資本形成に与える影響 | 大学学部（昼間部）でアルバイトに従事している学生の割合は令和4年度で8割を超えている。こうした <u>学生期間のアルバイトへの従事が卒業後の人的資本形成に与える影響等</u> について今後研究が進むことが期待される。 | P.25 |
| 5 | 新たなテクノロジーを踏まえ、労働者が担うべきタスク | 新たなテクノロジーの導入により、タスクが変化することを念頭に、 <u>生成 AI・AI 等が担うべきタスクと労働者が担うべきタスクの整理</u> を行うとともに、 <u>労働者が行うことで新たな付加価値を生み出すタスクの検討</u> が求められる。 | P.37 |
| 6 | 能力開発費の推移 | 魅力的な人的資本投資を行うことは、外部からの優秀な人材の獲得にも資すると期待されている一方で、一社あたりの能力開発費は2010年と比較して、低い水準で推移しており、 <u>コロナ禍を経た状況の変化も評価</u> することが期待される。 | P.45 |