

# アフターコロナ期の産業別雇用課題に関するプロジェクトチーム 概要

## PT設置趣旨

- コロナ禍においては、雇用調整助成金の手厚い特例措置により事業主の雇用維持を強力に支援してきた一方、足下では多くの産業で人手不足感が強まっており、今後、効果的な人材活用の促進や産業の体質強化のための人材確保等が望まれる。
- このため、雇用調整助成金の支給動向等の分析や団体・企業ヒアリング等を通じて産業別の雇用課題を洗い出し、アフターコロナ期を見据えた基礎的検討を行うことを目的に、プロジェクトチーム(リーダー:古賀副大臣、サブリーダー:深澤政務官)を開催。

## 開催実績

※このほかに、事務局員による個社ヒアリングも実施。

### 第1回(令和4年4月25日) 現状分析(雇用情勢、支給動向)

### 第2回、3回(令和4年5月30日、31日) 業界等ヒアリング

(公社)日本バス協会、(一社)日本自動車工業会、(一社)日本自動車部品工業会、(一社)全国ハイヤー・タクシー連合会、全国飲食業生活衛生同業組合連

合会、(一社)全国生活衛生同業組合中央会、(一社)日本フードサービス協会、ANAホールディングス株式会社、全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会

### 第4回(令和4年7月14日) 取りまとめに向けた議論

海外の雇用維持制度、報告書取りまとめ

## 報告書の概要

### 1. 雇用情勢、支給動向

- 足下の雇用情勢は、求職者が引き続き高水準にあるなど一部に厳しさがみられるものの、緩やかに持ち直しの動きがみられる(2022年5月雇用情勢判断)
- 雇用調整助成金の支給決定月額はこの1年間で半減。1件あたりの支給決定額も2/3の水準まで減少。業種による傾向の違いが顕著。

### 2. 業界等ヒアリングを通じた分野別所見

累計額や1件あたり支給額が高い産業でヒアリングを実施し、以下の政策的所見を得た。

- ① **飲食業**: 構造的な人手不足を背景とする雇用保蔵傾向が強い。物価高騰や低価格の負担感もあるなか、特定技能外国人材やAI/ロボットの活用、デリバリー等新しい業態転換に沿った支援や、アフターコロナ需要に対応した在籍型出向による新たな人材の受入が課題。
- ② **宿泊業**: 中核人材の定着に向けた処遇改善が課題との危機感。特定技能外国人材の定着を図るための就業ルール整備、報酬体系の明確化による人材確保、中核人材のマルチタスク化による給与・労働時間改善などの取り組みの後押しが求められる。
- ③ **バス/タクシー業界**: 安全確保の観点から、休業による技量低下の防止が課題。二種免許取得など人材育成負担も高い。面接会等マッチング支援、賃金水準やキャリア形成情報の可視化による人材確保、在籍型出向による技量維持等の促進が求められる。免許取得や車両整備の費用支援への期待にも言及。
- ④ **自動車・同部品製造業**: 海外ロックダウンによるサプライチェーン制約での休業が中心。CASE、MaaSに対応できるデジタル人材の確保に向けて、公共職業訓練、デジタル人材育成を図る企業への伴走支援、「人への投資」の取り組みを

通じた在籍型出向での技術習得などの支援強化が望まれる。

- ⑤ **航空運輸業**: 休業・在宅訓練の長期化が見られる中、在籍型出向による就業機会の確保や、在籍型出向で得た知見を本業で活かすことができる仕組みにより、就業へ移行する支援が望まれる。
- ⑥ **旅行業**: 国内旅行の段階的な需要回復を背景に、異業種出向を経験した人材の社内活用や、離職分の早期補充による回復需要への対応が課題。

### 3. 海外における雇用維持施策の状況

OECDによれば、加盟国の施策利用率はコロナ禍初期の2020年4月・5月の20%をピークに2021年11月・12月には1.3%にまで低下。企業の自己負担がない国で利用率が高い傾向があり、生産性が高い企業への労働力の移動を遅らせて経済回復を鈍化させる可能性を指摘。JILPTによれば、日独仏英韓の比較では雇用保険財源による負担の実額及び比率は日本が突出して高い。

### 4. 各業種共通の課題、取組の契機

- 人材確保は各分野に共通した課題だが、業種ごとに異なる前提が存在。一般対策としての取組から、業特有の事情に着目した取り組みへの深化が望ましい。
- デジタル人材など業種横断的に需要のある人材に着目した対策も一層の取り組みが必要。
- 外国人材確保では、留学生など日本語や生活習慣に一定知識のある者の国内就職支援や、特定技能人材の定着課題の分析・支援。
- 職場の魅力向上や低賃金対策では、マルチタスク化支援、賃金水準やキャリア形成情報の可視化、デジタル化などがキーワードとして浮かび上がった。