

開催趣旨

- 雇用政策研究会では、2019年7月に報告書(人口減少・社会構造の変化の中で、ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて)をまとめたが、その後、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動や雇用・失業情勢に様々な影響を与えており、感染拡大防止と社会経済活動の両立を図る「新しい日常」が提起されている。
- こうした中、今般の本研究会における議論としては、前回の報告書でとりまとめた雇用政策の今後の方向性について、新型コロナウイルス感染症による様々な変化を踏まえ、修正すべき点があるか、又は、引き続き推進するとしても、その際に注意すべき点があるかについて検討し、年内を目途に、アフターコロナを見据えた雇用政策の方向性について確認する。
- なお、本研究会では、雇用対策の中長期的な方向性を検討するため、その時々^々の社会的背景(AI等に代表される技術革新の急速な進展)や経済・社会動向の中長期的な予測を前提とし、通例は労働力需給推計を改訂してきている。
新型コロナウイルス感染症による社会経済活動への影響が大きいことを踏まえれば、労働力需給推計も改訂を要するが、現時点でも、新型コロナウイルス感染症の影響は継続・変化しており、その影響の全体像を把握するための情報も十分ではないことから、まずは、足下の雇用・失業情勢や働き方等の変化について、現在把握可能な情報を基に分析し、ご議論いただくこととし、今般のタイミングにおいて、新たな需給推計は当面は実施しないこととする。

「構造的な課題」と「新型コロナウイルス感染症による影響」

- 我が国の経済社会は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前から、前回の報告書にあげられたとおり、以下のような「構造的な課題」を有しており、今後も引き続き課題の解決に向けて取り組む必要がある。
 - ・少子高齢化による労働供給制約を抱える中、働き方の選択肢の多様化
 - ・働きやすい環境の下、「働きがい」を感じることのできる社会の構築
 - ・労働生産性の向上
 - ・人手不足分野における人材確保への支援
 - ・雇用吸収力の高い対人産業等における高付加価値化・生産性の向上
 - ・中小企業における高付加価値化・生産性の向上
 - ・東京一極集中の是正
 - ・第四次産業革命(AI等の技術革新)による働き方・社会の変容への対応
 - ・豊かな人生を支える健康的な職業生活の実現
- 一方、これらの課題について、新型コロナウイルス感染症が経済社会に及ぼしている影響により、取組の加速又は停滞などの変化が生じているか否かについて検討する必要がある。
 なお、新型コロナウイルス感染症の経済社会への影響については、一次的な経済ショックの面と、IT技術等の活用による非対面・非接触の生活様式の「新たな日常」や上記の大きな構造変化に基づくものとして不可逆的な面があることを念頭に置く必要がある。
- 足下の雇用・失業情勢の分析等を踏まえ、「働き方の変化に関する課題」と「労働市場の需給調整機能に関する課題」の両面で、現下の課題を整理すると、次ページのとおりである。

働き方の変化に関する課題

- ① 完全失業率の上昇は緩やかである一方、休業者の大幅な増加や労働時間の調整が進み、賃金も減少。非対面・非接触の影響を強く受ける産業では、急激な需要減退により失業が生じ、パート・アルバイトを中心とした非正規雇用、女性に大きな影響。新型コロナウイルス感染症への感染を危惧し労働市場への積極的な参加を現時点では控える心理的な影響なども考えられる中で、一部が非労働力化している。

○非正規雇用、女性等の課題

- ・ 非正規雇用、女性等へのセーフティネット
- ・ 非労働力化した者の労働市場への参加に向けた支援
- ・ 新卒市場への影響

○現下の副業・兼業等の課題

- ・ 副業・兼業を実施する背景
- ・ 労働時間の長時間化と健康・ストレスの課題

- ② 感染拡大防止と社会経済活動の両立のため、テレワーク、WEB会議等のIT技術を活用した非対面・非接触型の働き方が急速に拡大。

○テレワーク等のIT技術を活用した働き方の課題

- ・ 人事・能力評価制度、労働時間管理、安全衛生などの雇用・労務管理
- ・ 業種・職種別、雇用形態別、都心・地方別のテレワークの実施状況の差異
- ・ IT技術の活用が十分でない層（高齢者、中小企業等）

労働市場の需給調整機能等に関する課題

- ① 営業時間の短縮、外出を控える動きや国際的な移動の制限などにより急激な需要減退が生じ、宿泊業、飲食サービス業等では雇用過剩感が急速に高まった。しかし、感染拡大前は、人手不足感が非常に高い状況であり、今後必要な人材を確保するため、企業は労働時間調整や休業を通じて、雇用を可能な限り維持しようとする動き。

○労働力の未活用に関する課題

- ・ 新事業等への配置転換
- ・ 在籍出向の活用

○休業の長期化による労働者の生産性の低下に関する課題

- ・ 企業内訓練
- ・ 労働者の主体的な「学び・自己啓発」

- ② 一時的な需要減少は感染症の拡大が収まれば一定の回復が見込まれる一方、一部では新型コロナウイルス感染症を契機として感染拡大前からの構造的な課題が顕在化・加速している可能性がある。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、求職者、求人者のニーズが変化（非対面・非接触での求職活動・採用活動、感染防止を重視した求人を希望）。

○労働移動等に関する課題

- ・ 能力開発を伴った円滑な業種転換・職種転換又は同業種における職種転換（特に女性、若者など）
- ・ 人手不足分野への労働移動、労働条件・生産性の向上
- ・ 地域の雇用・失業情勢と労働移動

○マッチング機能等の課題

- ・ ハローワークのマッチング支援等のデジタル化（マイページの活用、求人開拓、オンライン相談等）
- ・ 職業情報提供サイト（日本版O-NET）など、デジタル技術を活用した労働市場の「見える化」

人口減少・社会構造の変化の中で、ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて

背景 人口減少：人口は、1億2,671万人（2017年）から、2040年には1億1,000万人程度まで減少する見込み。
 高齢化：65歳以上人口は、2040年頃には団塊ジュニアが65歳となりピークになる見込み（高齢化率も27.7%→35%超に上昇）。
 技術革新：AI等に代表される技術革新の急速な進展により、働き方も含めた社会のあり方が変容する可能性。

ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環

就業面からのウェル・ビーイングの向上

技術革新等の劇的な変化に直面し、ライフスタイルが多様化する中では、就業面からのウェル・ビーイング(※)の向上を図り、労働者一人ひとりが、自ら望む生き方に沿った豊かで健康的な職業人生を安心して送れる社会を築いていくことが重要。

(※)「ウェル・ビーイング」とは、個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念。

【具体的な対応】

- 働き方を労働者が主体的に選択し、円滑な移動や転換、マルチキャリアパスを可能とするための環境整備の推進
- 企業による個人の希望・特性等に応じた雇用管理の推進、多様な働き方の実現 等

両者の好循環が重要

- ・ 就業面からのウェル・ビーイングの向上が、労働者一人ひとりの能力発揮を通じ、企業の生産性向上に寄与
- ・ 企業の生産性向上が、就業面からのウェル・ビーイングの向上のための原資をもたらす

生産性向上

我が国の経済活力を維持・発展させていくためには、企業の経営の効率化及び競争力の確保が重要。

【具体的な対応】

- 企業における人材育成・生産性向上の推進

相互補完的な関係

- 就業面からのウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環により、選択可能な働き方が増えることで、就労機会が拡大し、多様な人々の活躍に寄与。
- 多様な人々の活躍は、ダイバーシティの実現を通じて、就業面からのウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環に寄与。

多様な人々が活躍できる社会の推進

働く意欲はありつつも、様々な事情により働けない人々について、こうした事情を一つ一つ取りのぞいていくことにより、働くことを通じた活動の機会を提供することは、単に収入を得る手段としてではなく、社会参加の手段の一つとして、人々の生活を豊かにするものと考えられる。

また、人口減少が進む我が国においては、就業率の向上を図り、社会としての活力を維持する観点からも重要。

【具体的な対応】

- 長寿化に対応し、年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることができるよう、高齢者の雇用・就業環境の整備
- 女性の活躍推進に向け、男性の家事・育児・介護等への参画促進や、育児・介護と仕事を両立しやすい職場環境の整備
- 障害者や生活困窮者等の様々な事情を抱える人の活躍支援 等

2040年の我が国が目指すべき姿

一人ひとりの豊かで健康的な職業人生の実現、人口減少下での我が国の経済の維持・発展

ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環

現状・課題

- 正社員が、自らのライフスタイルに合った働き方が選択でき、かつ、希望する労働時間を実現できることが重要。
- 企業による人的投資が低迷する中で、労働者の主体的なキャリア形成を支援する必要。
- 転職ニーズが高まる中で、転職・再就職機会の拡大を図る必要。
- 就業率が上昇しつつも中小企業を中心に深刻化する人手不足への対応が急務。

人手不足を好機とした就業面からのウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環

ウェル・ビーイングの向上

多様な働き方の実現

- 長時間労働の縮減等や同一労働同一賃金の実現。
- 就職氷河期世代について、個別支援等を通じた正社員化を支援。
- 労使の話し合いを前提としつつ、多様な正社員の普及・拡大を推進。
- 希望・特性等に応じた柔軟でよりきめ細かな雇用管理を推進。
- 労働者が、自らの雇用契約内容や、我が国における労働関係法令・各種ルールをきちんと把握できるよう支援。

労働者の主体的なキャリア形成支援

- セルフ・キャリアドッグの導入やジョブ・カードの活用促進等による学び直しに資する環境整備を推進。

外部労働市場の機能強化

- 転職指針の周知や職業能力評価の「ものさし」の整備等を推進。
- 日本版O-NET(仮称)やジョブ・カードの活用等による労働者のキャリア形成や最適なマッチングを支援。

副業・兼業、雇用類似の働き方に関する検討等

- 副業・兼業に関する労働時間管理や労災補償、雇用類似の働き方に関する保護の在り方等の検討を推進。

生産性向上

企業における人材育成・生産性向上の推進

- 訓練経費や訓練期間中の賃金の一部助成、生産性向上人材育成支援センターにおける在職者訓練のコーディネート等の総合的な事業主支援等を推進。
- 中小企業におけるAI等の新技術を活用できる人材の育成に向け、学会、業界団体、大学等への委託を通じた教育訓練プログラムの開発の促進。
- 商慣行の見直しや取引条件の適正化、過剰サービスの見直しに向けた取組を推進。
- 多様な人材の能力発揮に向け、テレワークの普及を推進。
- 公的職業訓練や教育訓練給付等による非正規雇用労働者のキャリアアップを支援。

多様な人々が活躍できる社会の推進

現状・課題

- 女性・高齢者の就業が進展する一方、十分に活躍できる環境を整えることが急務。
- 働く意欲はありつつも、様々な事情により働けない人に活躍の機会を提供することは、社会参加の手段を通じて人々の生活を豊かにすることにつながる。
- 人口減少が進む我が国においては、就業率の向上を図り、社会としての活力維持の観点からも重要。

多様な就労参加・ダイバーシティの実現

長寿化に対応した高齢者の活躍促進

- 年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることができるような環境整備を推進。併せて、高齢期以前の段階から自らのキャリアを考える機会を普及することが望ましい。
- シルバー人材センターについて、各地域のニーズを踏まえた取組を推進。

女性の活躍推進に向けた社会環境の整備

- 家事・育児負担の適正な分担のため、男性が家事・育児・介護等に参画できる環境を整備。
- 育児・介護休業制度や短時間勤務制度の定着を図り、育児・介護と仕事を両立しやすい職場環境を整備。
- マザーズハローワークの拡充及びニーズを踏まえた機能強化や、企業における求人条件の緩和等を促進。

地域の実情に応じた雇用対策の推進

- 地方公共団体等が行う雇用創出の取組や、大都市から地方への就職を後押しする取組の支援等、地方公共団体とハローワークが連携して雇用対策を推進。

様々な事情を抱える人の活躍支援

- 障害者については、地域の支援機関による就労支援や企業に対する相談支援等に加え、定着支援を推進。
- 治療と仕事の両立を希望する者については、主治医と企業の連携の中核となる人材の養成等による就労継続に向けた支援や、ハローワークにおける就職支援を推進。
- 生活困窮者等については、ハローワークにおける就労・定着支援に加え、関係機関のネットワークづくりや、必要に応じて訪問支援を通じた対象者の把握を行っていく取組を推進。

外国人材の受入れ環境の整備

- 日本語教育の充実や多文化共生の取組等、生活者としての外国人に対する支援等を推進。
- 求職中の定住外国人については、安定した就労につなげるべく、職業相談から定着支援までの一貫した支援を実施。

働き方に中立的な税・社会保障制度の確立等

- 働き方の多様化を踏まえつつ、「全世代型社会保障」の構築に向けた改革を進展。