

今般の雇用政策研究会における議論等について

開催趣旨

- 雇用政策研究会では、2020年12月に、2020年10月分までの新型コロナウイルス感染症（以下単に「コロナ」という。）の雇用情勢への影響を整理し、報告書（コロナ禍における労働市場のセーフティネット機能の強化とデジタル技術を活用した雇用政策・働き方の推進）をとりまとめたが、その後に、コロナは第3波～第6波が到来し、それに伴い、複数回、緊急事態宣言等の発出・延長が行われ、雇用情勢にも更なる影響が及んでいる。
- こうした中、今般の本研究会では、前回の報告書でとりまとめたコロナにより顕在化した課題について、引き続きどのような影響がみられたのかについて議論するとともに、アフターコロナに向けた政策対応も見据え、構造的な課題について議論する。
- 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¹の社会的背景（DX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、労働力需給推計の改訂を行っている。次期改訂については、2024年の実施を予定しており、今般の本研究会は、次期改訂に向けた研究会での検討に繋げる議論とする。

議論すべき課題

■ コロナ前からの構造的な課題

コロナ前からの構造的な課題として、

- ・ 少子高齢化による労働供給制約とそれに伴う人手不足①
- ・ 労働生産性の伸び悩み②
- ・ 働き方の多様化への対応③
- ・ デジタル化（AI等の技術革新）による雇用への影響④
- ・ 豊かな人生を支える健康的な職業生活の実現⑤
- ・ 都市部と地方部における地域間格差⑥

などがあり、引き続き対応が求められている。

■ コロナにより顕在化した課題

前回の報告書では、新たに顕在化した課題として、

- ・ 女性の非正規雇用労働者への影響や不本意な非労働力人口化
- ・ ミスマッチの悪化により労働移動が円滑に行われていない
- ・ 高卒・大卒の就職率の低下や就職活動のオンライン化
- ・ デジタル化の進展による業務内容・タスク面の変化

などがあげられており、2020年10月以降、感染拡大がみられた中で、その後、どのような変化がみられたか、また構造的な課題に与えた影響について整理・総括を行う必要がある。

- 足下の雇用・失業情勢の分析等を踏まえて、コロナがこれらの課題にどのような影響を与えたかについて整理するとともに、アフターコロナを見据えた労働移動や労働市場の基盤整備などに関して、今後の政策の具体的な方向性について検討する必要がある。

コロナ前からの構造的課題とコロナ禍での構造的課題

コロナ前からの構造的課題

①人手不足・ミスマッチ (P.1①～④)

- 人口減少等による労働供給制約の下、人手不足が深刻化
- 労働から資本への代替が進む一方、女性や高齢者の労働参加が進み、その多くが非正規雇用労働者
- IT・介護等の特定の分野で人手不足が深刻化、ミスマッチの拡大

②雇用形態による格差 (P.1③②)

- 正規・非正規の労働市場の二重構造の固定化
- 非正規と正規の処遇の不均衡
- 非正規雇用労働者は教育訓練機会が少なくステップアップしづらい

③働き方の課題 (P.1③⑤)

- 正社員を中心とした長時間労働とWLB
- テレワーク、フリーランスなど働き方の多様化
- 副業・兼業

④地域による格差 (P.1⑥)

- 東京等の大都市へ労働力が集中
- 地域における雇用機会が少ない

コロナにより加速・顕在化した構造的課題

コロナ禍で顕在化した課題 (前回報告書)

- 女性の非正規雇用労働者への影響や不本意な非労働力人口化
- ミスマッチの悪化により労働移動が円滑に行われていない
- 高卒・大卒の就職率の低下や就職活動のオンライン化
- デジタル化の進展による業務内容・タスク面の変化



足下での状況

①雇用の回復の遅れ

- 対人サービス業などでコロナの影響の長期化で失業期間の長期化がみられるとともに、非正規雇用労働者では回復が遅れている
- 感染症への懸念から女性・高齢者の非労働力化が継続する可能性。学生アルバイトにも影響。
- 一部産業を除き人手不足感が再び向上する中で、飲食業等からの転職や、人手不足産業への労働移動は進まず、ミスマッチの更なる拡大
- 正規雇用労働者は、雇用調整が一定程度抑えられ、雇用維持が続く

②デジタル化の影響

- テレワークの実施率は一時期より低下しコロナ禍前に戻る企業もある一方で、テレワークを継続する企業もある
- デジタル技術を利用して業務を実施する働き方が一般化した企業もある
- 感染忌避する労働者や、デジタル技術と親和性の高い若者などで、デジタル技術を利用した働き方を志向する動き

③地域の移動の動き

- 東京への人口集中に変化
- 東京近郊での居住や勤務地と居住地との分離が一部で進んでいる可能性

今回ご議論いただきたい内容

① ポストコロナに向けた労働力供給の確保とウェルビーイングの実現に向けた論点案

- コロナ前は、サービス業を中心に女性の非正規雇用労働者や、高年齢者雇用安定法の雇用継続措置等による高齢者の非正規雇用労働者の増加がみられていた。また、学生は、飲食業を中心にアルバイトで増加がみられていた。コロナ禍ではこれらの労働者に影響がみられるが、以下のような特徴を有すると考えられる。
 - ・ 子育て中の場合など労働時間に制約がある労働者がいること
 - ・ 比較的高度な技能を要しない職務についていた労働者も想定されること
 - ・ 主たる生計維持者ではない、引退過程にあるなどの理由で就労意欲が比較的高くない労働者も想定されること
- コロナ禍では、休業やシフト減などを通じて、労働時間の縮減や賃金の低下などの動きもみられた。一方で、デジタル化が進展する中で、デジタル技術を利用した働く時間や場所の限定性が弱まる働き方が広がる兆しがあるとともに、簡易なタスクは資本に代替され、職務内容が変化する方向にある。ポストコロナでは人手不足が懸念される中で、働き方の変化への対応や賃金等の処遇改善を進めることが重要となっている。
- 今後、人口減少が進む中で、多様な就労ニーズを有する労働者が増加することが想定されるが、ポストコロナに向けて、女性や高齢者等が一層活躍するためには何が課題であり、どのような方向性が考えられるか。また、労働力供給の確保とともに、ウェルビーイングを実現していくために、人材育成や処遇にどのような課題があり、どのような方向性が考えられるか。

② 多様な人材が活躍する機会を得るための円滑な労働移動の実現に向けた論点案

- 産業構造の変化や職業人生の長期化の中で、企業の事業分野や自らの職務が変化する可能性が高まっており、前回の報告書で示したとおり、企業にも労働者にも「変化・危機への対応力」の向上が求められ、人手不足分野での労働力の量的な確保だけでなく、人材を最大限に生かし、様々な業種・職場でイノベーションの創出が求められている。
- 我が国では、労働市場の二重構造が指摘され、正規雇用労働者には長期雇用を前提に企業主導による人材育成が図られてきたが、人材育成にも変化が生じ、労働者にも自ら付加価値を付けて、自律的なキャリア形成を進めていく方向にある。また、企業には、労働者のキャリア形成を支援しつつ、必要な人材を確保し、その意欲と能力を引き出すことが重要となっている。
- 近年では多様な就労ニーズを有する労働者の増加もみられることから、労働者の希望する労働時間・賃金やその動向なども踏まえつつ、企業内や外部労働市場でのマッチングを通じて、個々の労働者が能力を発揮できる機会を確保することが重要。希望するキャリアを形成できるように支援するため、足下で生じている人事管理の変化も踏まえ、どのような課題があり、どのような方向性が考えられるか。
- マッチング機能の強化のためには、どのような労働市場の基盤整備や、職業安定機関や民間の人材ビジネスの取組が求められるか。また、こうした取組をサポートするためには、まずどのような基礎的な情報が重要であり、その上で、円滑な労働移動を実現していくためには、どのような政策的エビデンスが求められるか。