

第1回雇用政策研究会での議論を踏まえた課題の整理

① 労働供給制約とそれに伴う人手不足

- コロナ禍では、**女性・高齢者の非労働力化**とともに、非正規雇用労働者の回復にも遅れがみられ、**失業期間の長期化**などが生じている。一方、人手不足の中であっても**賃金が上昇しないなど、処遇面での課題**も存在。
- 加えて、感染状況が収まり経済活動が再開すれば、コロナ禍で止まっていた**自発的な労働移動が一齐に始まる可能性**がある。

② 働き方の多様化

- コロナ禍では、**非正規雇用労働者について、雇用の安定性のリスクが再び顕在化**。
- 雇用形態等によって、従来より「収入」や「雇用の安定性」の違いがみられていたが、こうした違いに加え、コロナ禍ではテレワーク等を活用した「柔軟な働き方が出来る労働者」と「出来ない労働者」がいるなど、**新たな違い**もみられた。
- デジタル化に伴い、フリーランス等の新しい働き方が収入補填の役割を担った側面もあるものの、フリーランス等として働く人は、よりコロナの影響を大きく受けたとの指摘もあり、こうした**新たな働き方にコロナ禍が及ぼした影響については注意が必要である**。

③ デジタル化と労働生産性

- コロナ禍を契機として、テレワーク等の**デジタル技術を活用した新たな働き方が急速な広がりを見せる**一方、デジタル化に対応できない中小企業が数多く存在するなど、**企業規模によるデジタル格差がみられる**。
- テレワーク等のデジタル技術の活用が進む一方、**より広く労働生産性を高めるまでには至っていない**。

④ 豊かな人生を支える健康的な職業生活の実現

- テレワーク等の新たな働き方が進む中、職場環境への早期の適合が求められる新卒や中途の入社者については、**メンタルヘルスへの影響も懸念**されている。
- コロナ禍を契機として、テレワーク等の**デジタル技術を活用した新たな働き方が広がりを見せる中**、そうした働き方の下であっても、**家事、子育て、介護等も含む生活時間と仕事の両立の難しさが改めて認識**された。

⑤ 都市部と地方部における地域間格差

- デジタル化の進展により**地方部に在住しながら都市部に勤めるなどの新たな働き方の広がり**の兆しがみられ、東京圏への人口流入に緩和の動きがある一方、**地方部での良質な雇用機会の確保や人材不足は引き続き課題**であり、かつ、**地方部ではデジタル化への対応も都市部に比べて遅れがみられる**。

課題の整理を踏まえた主な対応の方向性


- アフターコロナに向けて、コロナ禍の影響も含む構造的な課題（P.1）に対応し、企業は質量両面での必要な人材確保、労働者はウェルビーイングを実現した働き方を実現していくことが重要。
- それに加え、足下では国際情勢の悪化による物価上昇も見られており、**労働生産性の向上を伴った処遇改善を図っていくことが重要。**
- これらを実現していくためには、「**内部労働市場での人材育成・活用**」と「**外部労働市場での円滑な人材確保**」に向けて、以下の2つの方向性で考えてはどうか。

① 不確実性を踏まえた企業の雇用管理と自律的な労働者のキャリア形成の両立に向けて

- 企業は、経済の不確実性の高まりを受けて、正規・非正規の役割分担をしつつ、正規雇用の絞り込みを行い、非正規雇用比率は高まりをみせた。こういった中で、非正規雇用労働者を中心として、**企業の人的資本投資が低いという課題が指摘**されているが、一方で、近年、労働者にも自律的なキャリア形成が求められている。
- また、**労働者のエンゲージメントが企業業績に影響**する可能性が指摘されており、働き方の多様化が進む中で、労働生産性を高め、それを処遇に反映させる好循環を作っていくためには、企業においても、**経済の不確実性を踏まえた配置・処遇などの雇用管理と、自律的な労働者のキャリア形成の支援を含めた人材育成を両立する方向**で考えていくことが必要ではないか。

② 外部労働市場の基盤整備の強化・促進に向けて

- コロナ禍前まではミスマッチは生じつつも労働市場は拡大。コロナ禍では、通常の経済活動の変動に加え、感染症といった経済変動とは異なる要因がマインドを通じて企業、労働者の行動に影響したことなどにより、労働移動が鈍化。今後は、人手不足感が高まる中で、感染症の影響に留意が必要だが、**再び労働移動が増加する可能性**がある。その際に、**労働者はより良質な雇用機会を得て、企業は必要な人材を確保することが課題。**
- また、①で人材育成・確保を図ることに加えて、デジタル化の進展等による産業構造の変化や、働き方の多様化を踏まえて生まれる様々な雇用機会と労働者のニーズをマッチングして、ウェルビーイングを実現していくためには、外部労働市場の**労働力需給調整機能を高めていく方向**で考えていくことが必要ではないか。

この2つの方向性からみた具体的な政策課題は何か。他にどのような課題に対応する必要があるか。  次ページへ続く 2

	課 題	不確実性を踏まえた企業の雇用管理と自律的な労働者のキャリア形成の両立	外部労働市場の基盤整備の強化・促進
①	労働供給制約とそれに伴う人手不足	<ul style="list-style-type: none"> 配置転換等を通じた企業内の効率的な人材活用 定年後の再雇用や、子育て等を理由に離職した人の再雇用も含めた多様な人材の活用 人材確保の観点から、賃金も含む処遇の改善の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 非労働力化した女性・高齢者等のエンパワーメント（伴走型支援の充実等） IT等の人手不足分野への就職のための職業訓練 HWと民間人材ビジネスの総合的な情報提供によるミスマッチの解消 タスクやスキルといった職業情報や労働者の能力評価を活用し、職業相談を充実（日本版O-NET等） 地域の労働市場での職業選択のため、働き方や処遇の情報提供（労働時間、賃金、人材育成等）
②	働き方の多様化	<ul style="list-style-type: none"> 多様な働き方に対応したエンゲージメントを高める雇用管理（同一労働同一賃金や労働条件の見える化など） 副業・兼業の促進など、多様な就業機会の確保 エンゲージメントを高め、企業の業績向上を図る雇用管理 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な働き方に対応したセーフティネットの強化 求職者支援制度等の非正規雇用労働者を念頭にした支援の強化
③	デジタル化と労働生産性	<ul style="list-style-type: none"> テレワークなどデジタル技術を活用した柔軟な働き方の更なる促進 デジタル化等による事業の変化を見据えた人的資本投資の促進 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル化等の進展により産業構造が変化すること見据え、自律的なキャリア形成を図る労働者への相談機能の強化（キャリアコンサルタントの更なる活用等）
④	豊かな人生を支える健康的な職業生活の実現	<ul style="list-style-type: none"> テレワーク等が進む中、新卒・中途の方については、メンタルヘルスも懸念 家事、子育て、介護等も含む生活時間と仕事の両立 	<ul style="list-style-type: none"> テレワークなどの働き方の多様化におけるメンタルヘルスへの配慮 仕事と仕事以外の両立を通じた、自己実現を可能とする環境整備 企業と労働者のコミュニケーション 長時間労働の是正をはじめとした働き方改革の引き続きの実施
⑤	都市部と地方部における地域間格差	<ul style="list-style-type: none"> 地方部での良質な雇用機会の確保 地方部でのデジタル化への対応の遅れ 	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術の活用により、地方での就労を可能とする働き方の機会の確保 地方部での良質な雇用機会の創出 自治体との役割分担と連携促進や、国・民間人材ビジネスの機能向上と連携促進