

2022年度 雇用政策研究会の開催趣旨等について

雇用政策研究会は、職業安定局長が学識経験者の参集を求めて開催するものであり、様々な経済構造の変化等の下で生じている雇用問題に関して、効果的な雇用政策の実施に資するよう、現状の分析を行うとともに、雇用政策のあり方を検討する。

検討の経緯

- 前回の雇用政策研究会は、2020年度に計4回開催され、2020年12月には「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」と題した報告書の取りまとめを行った。
- その後も、新型コロナウイルス感染症の感染状況は、第3波から第6波までが到来するなど、引き続き厳しい状況が続き、こうした感染拡大に伴い、緊急事態宣言等は複数回の発令・延長が行われ、雇用情勢にも様々な影響が生じている。
- 2022年度雇用政策研究会では、前回の雇用政策研究会で指摘された課題（「構造的課題」「コロナ禍において新たに顕在化した課題」）について、**その後の変化について整理する**とともに、**アフターコロナを見据えた今後の政策の具体的な方向性について検討する**ために、2022年4月から6月にかけて、計3回にわたって議論を行った。

議論の整理

- 計3回の議論の中では、コロナ禍においては、感染への忌避や宿泊業、飲食サービス業を中心に多くの雇用機会が失われたことにより、**女性・高齢者が非労働力化の傾向**にあることや、労働市場の調整機能の低下により、失業期間の長期化や求職者数の高止まりがみられ、**雇用のミスマッチが顕在化**していること、また、企業規模等によってデジタル化の進展に遅れがみられていることなどが指摘された。
- 加えて、施策面では、アフターコロナを見据え、**労働市場の基盤強化を進める**ことや、**人材育成を加速させる**ことの重要性などが確認された。
- 以上のような指摘を踏まえて、今般の研究会では、具体的に、**コロナ禍での労働市場を取り巻く新たな環境変化**を整理するとともに、**今後の政策の具体的な方向性について議論の整理**を行った。

コロナ禍の経験を踏まえた労働市場を取り巻く変化と課題

我が国の労働市場はコロナ前より、少子高齢化による労働供給制約がある中で、労働生産性の伸び悩みなどの**構造的課題**を抱えていた。コロナ禍の影響により、それらの構造的課題に加えて、**雇用のミスマッチの悪化**といった**労働市場の問題**や、**テレワークの導入**や**不本意な非労働力化**といった**企業の取組**や**労働者の働き方**等への影響など、**新たな課題が健在化**している。

課題 1 労働供給制約とそれに伴う人手不足

- **女性・高齢者の非労働力化**が進行。今後、一層の人手不足も懸念されるため、非労働力化した方々の労働市場への復帰を促し、労働供給量を確保することが必要。賃金の上昇が望まれる中、必要な人材を確保する観点からも、**企業には処遇改善への取組の加速が求められている**。
- 失業期間の長期化や求職者数の高止まりなど**雇用のミスマッチの課題**が顕在化。

課題 2 働き方の多様化

- **非正規雇用労働者を中心に多くの雇用が失われた**一方、**フリーランスやプラットフォームワーカー**といった**新しい働き方**も注目。テレワーク等を活用し、**柔軟に働き方を変えて仕事を継続**できる労働者とできない労働者といった**新たな働き方の差**もみられている。
- 働き方が多様化する中で、各企業・労働者が個々の状況に合わせて、**ワーク・エンゲージメントを高める雇用管理の改善**を図って行く必要。

課題 3 デジタル化への対応と労働生産性の向上

- テレワークの活用や企業のDXへの認識が高まるなど、**デジタル化に向けた動きが加速**しており、デジタル化への対応の差が労働生産性、賃金、そして柔軟な働き方といった**格差につながるおそれ**。
- デジタル化の進展により企業の成長に求められるスキル・能力が高度化していることを踏まえ、労働生産性の向上に資するようなOJTやOFF-JTを含む**人的資本投資の見直し**が求められている。

課題 4 豊かな人生を支える健康的な職業生活の実現

- 休業経験やテレワークなどの柔軟な働き方がメンタルヘルスなど**労働者のウェル・ビーイング**にも**影響を与えた**ことが指摘。
- 生活時間と仕事の両立にも影響がみられており、テレワーク等の柔軟な働き方の下での家事、子育て、介護等も含む**生活時間と仕事の両立の難しさ**や**家庭内での男女間の格差**が顕在化。

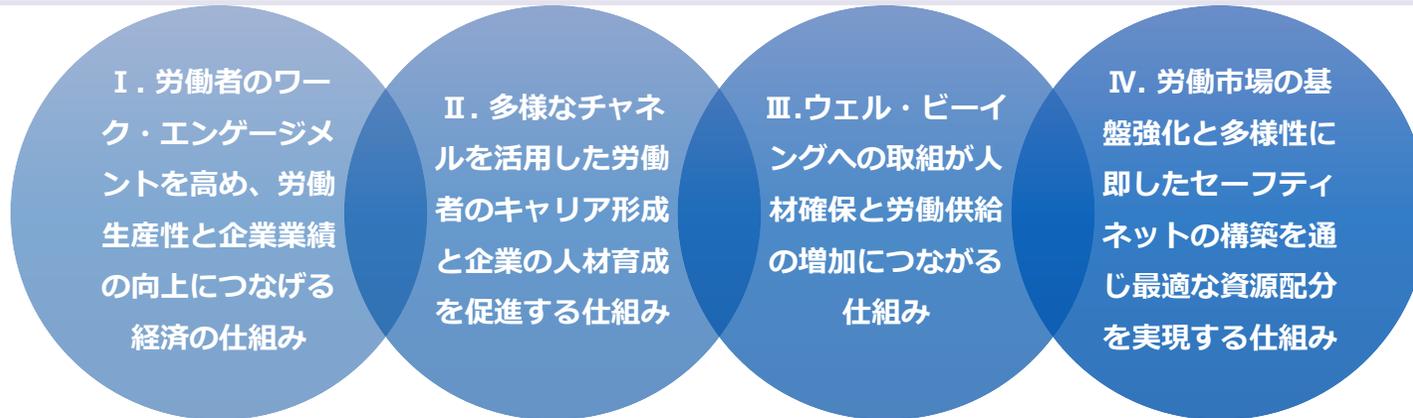
課題 5 都市部と地方部における地域間格差

- 感染拡大が都市部を中心に生じたこともあり、**都市部への人口流入の緩和等の動き**。一方、地方部においては地域に多様な産業がないことの脆弱性や良質な雇用機会・人材が不足しているといった構造的課題も指摘。
- **都市部では**緊急事態宣言等を契機に多くの企業で**テレワーク制度の整備**が進んだ。一方、**地方部ではデジタル化に向けた動きに遅れ**。2

コロナ禍の経験を踏まえた不確実性に強い「しなやかな労働市場」の構築

コロナ禍の経験を踏まえ、我が国の構造的な課題を克服していくためには、これまでの内部労働市場の強み（企業内での安定した人材育成や多様な人材活用など）を更に強化するとともに、外部労働市場の機能（多様な教育訓練機会やマッチング機能など）も活用しながら、コロナ禍のような不測の事態やグローバル化の更なる進展、急速な技術進歩やデジタル化による産業構造の変化に柔軟に対応でき、かつ回復力を持つ、持続可能な労働市場（しなやかな労働市場）の構築に向け、I~IVの仕組みづくりを進めていくことが重要。

- I. 人口減少下ではワーク・エンゲージメントを高めることを通じた労働生産性の向上についても取り組んでいくことが重要。企業内では**労働者の多様性やワーク・エンゲージメントを意識し、労働者の意欲と能力を高め、引き出す**ことや、デジタル化への対応を始めとする新しい高度な技能を有する人材を育成していくこと。
- II. OFF-JTや他企業・他団体での経験など**企業外の様々な人的資本蓄積の機会を活用する取組も含め、企業内部の人材育成を強化**し、変化への対応力を高めることや、外部労働市場に内部労働市場の情報（賃金や必要なスキル）が伝わり、企業や労働者が必要とする教育訓練機会の充実やスキルの評価を通じて、適正な処遇の確保につなげ、必要な人材確保と処遇改善を両立していくこと。
- III. ウェルビーイングの観点から、職業生活の長期化や労働者の多様性に即し、**ライフステージや就業ニーズに応じた教育訓練や働き方の選択肢を拡充**することで、**企業の人材確保や社会全体の労働供給の増加につなげる**こと。
- IV. 上記を支えるため**労働市場の基盤強化**を行い、**多様性に即したセーフティネットを構築**すること。



「しなやかな労働市場」

短期的な経済情勢の変化や長期的な産業構造の変化に対して柔軟（フレキシブル）に対応でき、かつ回復力（レジリエンス）を持つ、持続可能（サステイナブル）な労働市場

「しなやかな労働市場」の構築に向けた仕組み作り①

I. 労働者のワーク・エンゲージメントを高め、労働生産性と企業業績の向上につなげる経済の仕組み

<課題>

- 働き方が多様化する中で、各企業・労働者が個々の状況に合わせた対応を行い、ワーク・エンゲージメントを高める雇用管理の改善を図っていく必要がある。
- デジタル化に向けた動きが加速しており、デジタル化への対応の差が労働生産性、賃金、柔軟な働き方といった格差につながるおそれ。

課題2

課題3

<仕組みの考え方>

- 不確実性の下で企業が持続的に成長していくためには、労働者の高いワーク・エンゲージメントと企業の戦略的な人材育成が効果的に組み合わせられ、労働生産性の向上や処遇の改善につながることを望まれる。特にワーク・エンゲージメント向上のためには「仕事の要求度」とバランスをとりつつ「仕事の資源」を充実させることが重要。
- キャリア形成のミスマッチをなくすため、企業と労働者がこれまで以上に密にコミュニケーションをとり、企業側が求める人材と労働者側が実現したいキャリアの擦り合わせを行うことが必要。

<政策の方向性>

- 企業を取り巻く現在の状況を踏まえた上で、**ワーク・エンゲージメントを規定する要因やそれを向上させる方策について整理**が求められる。
- キャリア面談やセルフ・キャリアドック等を活用しながら、企業と労働者がコミュニケーションを密に行い、**企業側が求める人材と労働者が希望するキャリアの擦り合わせ**を行う。
- 労働者の主体的な人的投資を促進するため、**企業内での能力・スキルの在り方とその評価について整理**する。その際、**労働者の取組を支援するため、キャリアコンサルタントを効果的に活用**する。
- ワーク・エンゲージメントの向上には、「仕事の資源」を充実させる観点から、企業が就業に関係する家庭事情等を把握することが必要。**管理職の負担増加**を踏まえ、1on1、エンゲージメントサーベイ等も活用した**組織的対応が重要**。
- これまで女性活躍推進法に基づき、**女性に関わる企業の職場情報について、労働市場や資本市場での公開が進められてきた**が、企業自身が女性活躍に関する自社の状況を客観的にチェックするためにも重要であり、**こうした取組が幅広く取り組まれていくことが望まれる**。

II. 多様なチャネルを活用した労働者のキャリア形成と企業の人材育成を促進する仕組み

<課題>

- デジタル化の進展により求められるスキル・能力が高度化していることを踏まえ、OJTやOFF-JTを含む人的資本投資の見直しが求められている。
- 都市部では緊急事態宣言等を契機に多くの企業でテレワーク制度の整備が進んだ。一方、地方部ではデジタル化に向けた動きに遅れ。

課題3

課題5

<仕組みの考え方>

- 不確実性が高まる中では、社会全体として、多様な経験を基に新しいアイデアを産み出せる人材の育成が必要であり、企業は多様なチャネルを活用した人材育成を行うこと、職務内容や求められる能力・スキル等を内部・外部両方の労働市場で明確化していくこと、労働者は長い職業生活を踏まえた自律的なキャリア形成を図っていくことが必要。
- 企業・労働者の取組を支えるため、政府は幅広い人材育成の機会を提供することが必要であり、デジタル化が進む中では、ニーズに応じた職業訓練等の充実を図り、幅広い層がスキルアップ・リスキリングを行える仕組み作りが重要。

<政策の方向性>

- 企業における労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進するガイドラインの活用**を進めることが重要である。
- 自律的キャリア形成を支援するため、**キャリアコンサルタントの育成や民間人材ビジネス等の活用**等により、労働者の主体的な学び直しを総合的に支える新たな仕組み作りが求められる。
- 「人への投資」を抜本的に強化**し、企業の人材育成や労働者の能力開発の取組への支援を強化する。
- 産業界のニーズを踏まえながら**デジタル分野の公的職業訓練を充実**していくことや、地域のデジタル人材の確保の観点からも**中小企業におけるデジタル人材の育成促進**にも力を入れていく必要がある。
- 労働者の職業選択の幅を広げる観点や企業の多様な人材育成を促進する観点から、**在籍型出向や副業・兼業を活用**する。

「しなやかな労働市場」の構築に向けた仕組み作り②

Ⅲ. ウェル・ビーイングへの取組が人材確保と労働供給の増加につながる仕組み

<課題>

- ・ 非労働力化した方々の労働市場への復帰を促し、労働供給量を確保することが必要。必要な人材を確保する観点からも、企業には処遇改善への取組の加速が求められている。 **課題 1**
- ・ テレワーク等を活用し、柔軟に働き方を変えて仕事を継続できる労働者とできない労働者の新たな働き方の格差も。 **課題 2**
- ・ 休業経験やテレワークなどの柔軟な働き方がメンタルヘルスなど労働者のウェル・ビーイングにも影響。 **課題 4**
- ・ テレワーク等の柔軟な働き方の下での家事、子育て、介護等も含む生活時間と仕事時間の両立の難しさや家庭内での男女間の格差が顕在化。 **課題 4**

<仕組みの考え方>

- ✓ コロナ禍での経験を踏まえ、不確実性の高い状況の下やテレワークなどの柔軟な働き方であっても労働者のウェル・ビーイングの持続的な向上を図る仕組みづくりが重要。
- ✓ ウェル・ビーイングへの取組は、企業の人材確保にも資することが期待され、企業は雇用管理改善を不断に行い、労働者にとって魅力的な職場を提供することが重要。

<政策の方向性>

- テレワークなどの柔軟な働き方であっても、労働者のウェル・ビーイングを高めることができるよう、**先進的な企業の取組の横展開**や**テレワークガイドラインの周知**などにより、ライフステージに合わせた働き方が可能な社会の実現に向けた取組が求められる。
- コロナ禍を契機に非労働力化した**女性や高齢者**に対して、**ハローワークを通じた伴走型のアウトリーチ支援**を行う。
- **再就職した方々が子育てをしながら働くことができる両立環境の整備**や、再就職後には継続就業者と同様なキャリア形成をし、活躍できる環境を整えること、**高齢者を含め労働者の健康を重視した取組**を行う。
- 地方部や中小企業を中心にテレワークなど柔軟な働き方の遅れがみられるため、**企業規模や地域にかかわらず、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるような支援**が必要。

Ⅳ. 労働市場の基盤強化と多様性に即したセーフティネットの構築を通じ最適な資源配分を実現する仕組み

<課題>

- ・ 失業期間の長期化や求職者数の高止まりなど雇用のミスマッチの課題が顕在化。 **課題 1**
- ・ 非正規雇用労働者を中心に多くの雇用が失われた一方、フリーランスやプラットフォームワーカーといった新しい働き方も注目。 **課題 2**
- ・ 感染拡大が都市部を中心に生じたこともあり、都市部への人口流入の緩和等の動き。一方、地方部においては良質な雇用機会・人材等が不足しているといった構造的課題。 **課題 5**

<仕組みの考え方>

- ✓ コロナ禍での経験を踏まえ、今後の中長期的な産業構造の変化に対応できるよう、マーケット調整機能の向上を図っていく。
- ✓ フリーランスなどを含め、どのような働き方であっても安心して働けるセーフティネットの構築が望まれる。
- ✓ 上述の取組を効果的に最適な資源配分の実現へとつなげていくためには、常に客観的な効果検証を行っていく必要があり、そのための情報の整理などが望まれる。

<政策の方向性>

- **ハローワークのデジタル化**を進め、**民間人材ビジネスと連携を進める**ことなどにより、再就職支援を更に強化する。
- **労働市場の見える化を推進し、マッチング機能を向上**していく観点から、企業での男女の賃金の差異、採用の際に求められる経験やスキル、スキル等に応じた賃金水準等の情報の充実が重要。また、そうした情報を活用したキャリアコンサルティングが行われることで、**労働者がキャリア形成のために必要な追加的な経験・スキルを把握できる環境整備**が必要。
- **求職者支援制度等の支援を強化するとともに、フリーランスなどのセーフティネットの整備についても**、これまでの雇用政策の範囲から視野を広げつつ、労働者性について十分注意しながら、**雇用に中立的な在り方から総合的に検討を進めていく**ことが必要である。
- **コロナ禍で講じた雇用調整助成金の特例措置等の政策の効果検証**を引き続き進めていくとともに、EBPMの観点からも、**「人的投資」に関する情報の開示や男女の賃金の差異の情報公表など**、政策目的に照らした効果が学術的な観点も含め検証されることも念頭に、**必要な情報の整理が行われることが望ましい**。