

2023年度 雇用政策研究会 論点案（抜粋）

ウェルビーイングの向上に向けた多様なキャリア形成・働き方

- 子育て・介護といったライフイベントの際に、自身のキャリア形成を中断せざるを得ない環境もあったが、近年では制度面での整備が進むことによって一定程度の改善がみられている。一方、価値観が多様化する中、制度的な枠組みだけでは、解決出来ない課題も引き続き存在することから、社会全体の働き方の改善等を進めていくことが重要であり、そのためどのような取組が必要か。

人口減少に備えた労働供給量の確保等

- 日本の人口が今後減少していく中では、希望する女性・高齢者の更なる活躍を促していくことが求められる。加えて、IT技術や機械の活用による省力化を促進し、労働生産性を高めていくことが重要であり、そのためどのような取組が必要か。
- また、各産業において、働き手が減少することに対応した取組が行われているところ、その取組も踏まえた議論が必要ではないか。
- 制度的な要因で、労働参加が阻害されないよう、中立的な制度設計、もしくは政策的な対応が必要なのではないか。

第2回 雇用政策研究会（女性活躍・両立支援関係）での主な議論等

- ✓ 女性の活躍や働き方の改善について、女性や子育て期だけにフォーカスするのではなく、男性の働き方も含め、労働者全員の働き方を変えていかなければ、根本的な解決にはならないのではないかと。
- ✓ 「無制限に働くことが最も評価される仕組み」が変わらなければ、柔軟な働き方が低評価されてしまい、男女問わず、ケア責任を負っている人が管理職のキャリアパスに繋がっていくのは難しいのではないかと。
- ✓ 日本的雇用慣行が強い企業の場合、育児等でキャリアが中断した際に、元のキャリアに戻りにくい、あるいは労働時間が長いのでそもそも戻る気がしないといったことがあるのではないかと。柔軟な働き方を議論する場合、フレックスやテレワークといった働き方に加えて、職場への復帰が可能である、非正規雇用から正規雇用への転換が可能といった流動性を確保していくことが必要なのではないかと。

ウェルビーイングの向上に向けた多様なキャリア形成・働き方の実現にあたっては、制度面の改善に加えて、柔軟な働き方を阻害している日本的雇用慣行を修正していくことが重要なのではないかと。また、働き方の改善については、女性・子育て世代に限定せず、労働者全員の働き方を変えていく必要があるのではないかと。

ご議論いただきたい内容②（多様なキャリア形成・働き方）

- 長時間労働を前提とした働き方が見られる中、柔軟な働き方や女性のキャリア形成を阻害する日本的雇用慣行にはどのようなものがあるか。また、そうした雇用慣行を変えていくためには、どのような取組が求められるか。
- コロナ禍では、家事、子育て、介護といった生活時間と仕事の両立の難しさも浮き彫りとなるとともに、家庭内での男女間の差についても認識された。男性も含め、働き方を縛る慣行はどのようなものがあるか。また、このような慣行を改善していくためには、どのような取組が求められるか。
- 長期的なキャリア形成を考えた時、60歳以降も見据えた長期的な視点からのキャリア形成が重要となってくる。長期的なキャリア形成を促すとともに、ウェルビーイングを高めていくために、企業はどのような取組が求められるか。また、高齢者の活躍を促進していくため、就労機会の確保や職場環境の整備等、どのような支援を行っていく必要があるか。
- 人手不足が進展する中、企業は高齢者の継続雇用を促すとともに、高齢者も含め、貴重な人材を効果的に活用していく必要がある。定年後も第一線で専門性を活かしながら活躍していただくために、企業はどのような職場環境の整備や取組が求められるか。
- 産業構造や社会経済構造が大きく変化する中においては、自律的なキャリア形成を促していくことが必要である。自律的なキャリア形成を促していくためには、どのような支援を行っていく必要があるか。また、企業はどのような取組が求められるか。
- テレワークが普及するなど、柔軟な働き方が進む中で、労働生産性を維持しながら、人材の確保や労働者のウェルビーイングを高めるためには、企業はどのような取組が求められるか。

※上記の社会的課題について、政府が果たすべき役割も含めて幅広く御議論いただきたい。

<参考> 2023年度雇用政策研究会これまでの議論 (女性活躍・両立支援・新たなテクノロジーが雇用に与える影響)

第2回 雇用政策研究会（女性活躍・両立支援関係）での主な議論等

- ✓ 女性の活躍や働き方の改善について、女性や子育て期だけにフォーカスするのではなく、**男性の働き方も含め、労働者全員の働き方を変えていかなければ、根本的な解決にはならない**のではないかと。
- ✓ **「無制限に働くことが最も評価される仕組み」が変わらなければ、柔軟な働き方が低評価されてしまい、男女問わず、ケア責任を負っている人が管理職のキャリアパスに繋がっていくのは難しい**のではないかと。
- ✓ 日本的雇用慣行が強い企業の場合、育児等でキャリアが中断した際に、元のキャリアに戻りにくい、あるいは労働時間が長いのでそもそも戻る気がしないといったことがあるのではないかと。**柔軟な働き方を議論する場合、フレックスやテレワークといった働き方に加えて、職場への復帰が可能である、非正規から正規への転換が可能といった流動性を確保していくことが必要なのではないかと。**

第3回 雇用政策研究会（新たなテクノロジーが雇用に与える影響）での主な議論等

- ✓ **数々の生成AIが誕生しており、今後、幅広い分野での活用が期待される**。仕事への影響については、特に、これまでのホワイトカラーの仕事に影響を与えることが想定される。
- ✓ **AIが雇用に与える影響については**、雇用喪失や経済格差を生むとの懸念がある一方、雇用への影響は限定的であるといった意見や、労働者の仕事範囲を広げることで格差の是正に繋がるとの見解もあり、**様々な意見が混在**。いずれにしても、仕事内容（タスク）は変化する可能性があり、その影響についてみていくことが必要。
- ✓ 過去、製造業においてロボットの導入が行われた際には、雇用の安定を背景に、新しい技術の導入がスムーズに行われた経緯がある。今後も、**AIの導入の際にも、省力化への影響や必要な配置転換等も踏まえ、労使における十分な議論が必要なのではないかと。**
- ✓ AI技術の進歩自体が非常に早くて、今後の予測を立てることは難しい。その中で**どうやって効率的に使えるのか、今の仕事をどのように向上させていけるのか**といった観点から、**まずは活用することが重要**。