

# 「多様な個人の労働参加し、 意欲を持って働ける労働市場に向けて」概要

# 「多様な個人の労働参加し、意欲を持って働ける労働市場に向けて」概要①

## 多様な個人の労働参加に向けて

- 人手不足が深刻化する中、より多くの人の労働参加・活躍を促していくことが求められる。労働者個人の事情が必ずしも十分に考慮されない雇用管理が正社員について顕著にみられた。**個人のライフスタイルや価値観に応じて多様で柔軟な働き方が実現できるよう、様々な選択肢が提示できる雇用管理への転換が必要となる。**このため、下記に取り組むことが必要である。

### 「多様な正社員制度の活用促進」

多様な正社員制度（短時間正社員、勤務地限定正社員、職種・職務限定正社員）が普及し始めているものの、利用がされていない現状を踏まえ、正社員と非正規雇用労働者の二極化の緩和を念頭に、多様な正社員制度の更なる普及とともに、個々の職場の実情に合わせて、労働者・企業側で協議し活用が図られるていくことが求められる。

### 「長時間労働を前提としない職場づくり」

長時間労働は働き方改革等を通じて改善傾向にある。更なる長時間労働の削減に向けて、業界全体で法令遵守の意識を高め、キャリアアップを阻害する不合理な慣行の改善や好事例の共有などを通じた働き方の見直しを行う。

### 「柔軟な働き方の更なる促進-テレワークやフレックスタイム制の活用-」

コロナ禍を契機とした生活・仕事スタイルの改善に向けた動きが元に戻ることがないよう、引き続きテレワークの活用促進を行う。また、自身の生活スタイルに合わせて就業時間が決められるフレックスタイム制について、適切な活用促進を図る。

## ミドル・シニア世代も含む人材活用

- 人手不足が進行する中、**ミドル・シニア世代が中長期的に活躍できるよう仕組みづくりを行っていくことが重要**であり、継続勤務を希望する人への支援とともにシニア世代の活躍の場を一層開拓することや、企業自身が戦略をもってシニア世代の活用を検討することが求められる。
- 企業側は**シニア世代が定年後も活躍できるようなキャリア形成を行うため、ミドル世代から専門性を高めるための人材育成や、越境学習、副業・兼業などを通じた新たな専門性の構築及びキャリアコンサルティングを通じ、中長期的にミドル・シニア世代のワーク・エンゲージメントを下げないような取組みを行うことが望まれる。**加えて、労働者側も、定年後のキャリアを見据えた学び直しを行い、職場に対してより高い貢献ができるよう、キャリアについて自ら具体的に検討していくことが望まれる。
- さらに、シニア世代の活躍について、**企業内における活躍に限らず、地域に貢献し、地域と繋がるような仕組みの強化も重要**となってくる。近年高齢者の就業意欲は高まっており、働いている人の満足度も高齢者ほど高い傾向にあることから、シニア世代と企業・地域の仕事とのマッチングを図り、地域におけるシニア世代の活躍を推進していくことが求められる。

## 「多様な個人の労働参加し、意欲を持って働ける労働市場に向けて」概要②

### 家庭等の事情に関わらず男女ともに希望する働き方が実現できる環境整備

- 人手不足が深刻化する中、多様な人材が自身の希望に合わせて活躍できる労働市場を構築することが重要であり、その中でも家庭等の事情に関わらず男女ともに希望する働き方が実現可能な環境整備を行っていくことが重要である。

#### <女性の労働参加の進展>

- 女性の労働参加の状況を見ると、女性の就業率は従来指摘されたM字カーブは解消傾向にあり、女性の雇用者数もコロナ禍を経ても引き続き増加傾向にあるなど、着実な進展がみられる他、例えば、男女間の職種の偏りについても、業界毎の様々な取組みを通じ、改善の兆しがみえている。引き続き**男女ともに希望に添った働き方・キャリア・賃金水準が実現可能な環境整備が求められる。**

#### <子育てや介護を行う人への支援の更なる活用に向けて>

- 子育て世代の希望する働き方の実現に向けて、**これまで様々な支援策の充実が図られてきた一方、例えば、育児休業取得率に男女間で差がみられるなど両立支援策の利用状況に課題がみられている。**両立支援策の活用促進を行うため、子育て世代への支援体制に関するノウハウを社会全体で共有する他、育休時の代替要員の確保に関し、助成措置の活用等を行うなど、安心して制度利用できる環境整備や、職場の負担感軽減を行っていくことが望まれる。
- 近年では、子育て世代だけでなく、介護と仕事の両立も大きな課題となっている。介護に関する離職理由をみると、勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていないことが理由として多く、**介護に関する支援制度の周知や活用促進、勤務時間の柔軟化などの環境整備を行っていく必要がある。**
- また、男女間の家事負担の偏りは、女性の仕事へのコミットを阻害していることも考えられる。**女性の仕事へのコミットを希望に沿った形で実現していくため、男性の働き方を変えていくとともに、家事負担の偏在を解消するような社会的な機運を醸成していくことが求められる。**
- 健康課題は労働生産性の低下やキャリア形成の阻害要因となり、企業経営にも影響を与えうるため、個々の労働者の健康状態に配慮できる職場環境の整備について積極的な取組みが求められる。

### 個々の事情を乗り越えた労働参加について

- 育児を行っている無業女性のうち就業を希望する人は多いが、ブランクが長くなると再就職する割合が低く、不安を抱えて再就職をためらう女性もいる。**企業は必ずしも育児をする女性の採用に消極的なわけではなく、マッチングの強化、リスキリングによるスキル習得、自身の強みの理解等の求職活動を伴走型で支援することが重要であり、公的機関、自治体、民間企業の連携強化やアウトリーチ支援の展開が必要である。**
- 生活困窮者や、雇用環境が厳しい時代に就職活動を行った人、障害のある人に対し、**引き続き個別の状況に応じて、関係者とともに包括的な支援を行い、本人の希望に添った就労の実現を目指していくことが求められる。**

## 地域の人手不足への対応

- 少子高齢化に伴う人口減少が進む中、東京圏を除いた地域では転出が転入を上回っており、**地域において労働力の確保が厳しい状況が続くことが想定される。**
- 働き方改革やDX化の推進により労働生産性を高める他、ライフスタイルに応じて仕事を切り出し、マッチングを行うことや、地域の人材育成を行うことへのニーズが高まっている。特に**女性や高齢者などの労働力の掘り起こしの可能性が見込まれる場合においては、ライフスタイルに合わせて働けるよう、働きやすい職場の構築が求められる。**
- さらにUIターンについては、**若者を中心として、潜在的な地方就職希望者の掘り起こし、地方就職への動機付け、地方求人とのマッチング等を行うことが重要。**テレワークがしやすい環境整備を行い、地方部にいながら都市部の仕事を担える環境整備、逆に都市部の人が副業・兼業といった形で地域の仕事を担えるようにするなど、**多様な形で地域の担い手を確保することが必要。**

## 外国人労働者への対応

- 人手不足の深刻化に伴い、幅広い分野において外国人材が活躍しており、2022年以降の中長期在留外国人数は、過去最高の水準で推移している。国際的にも人材獲得競争が激化している中で、国際的に理解が得られ、**日本が外国人材に選ばれる国であり続けるための雇用環境を整備していくことが必要である。**
- 日本で働くことによって、技能・知識を段階的に向上させることができ、更にキャリアアップが見込める環境整備をしていくことや、日本社会における共生が同時に図られていくことが重要である。特に地域の中小企業においてはノウハウや理解不足が課題として考えられ、**地域の特性を活かしつつ、働きやすい職場や外国人材が住みやすい地域をつくることで、外国人材が円滑に地域に定着できるようにすることが求められる。**
- 働きやすい職場をつくり、**処遇の改善をしていくことで選ばれる職場となることが、外国人材の定着を図っていく上で重要。**
- 近年増加している外国人留学生と国内企業とのマッチング強化を図り、**内部労働市場での活躍や将来的なキャリアアップを見据えた支援をすることで、外国人材の包摂と日本での活躍が期待される。**