

# 雇用政策研究会報告書（案） 概要

～多様な個人が置かれた状況に関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて～

## 開催趣旨

- ✓ 雇用政策研究会は、5年に1度行われる将来推計人口をもとに(独)労働政策研究・研修機構が行う労働力需給推計を踏まえ、雇用政策の方向性について議論してきた。
- ✓ また、コロナ禍では、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動や雇用・失業情勢に及ぼす様々な影響や、それらを踏まえた課題、今後の労働市場の方向性等について議論を行い、報告書等の取りまとめを行ったところ。
- ✓ 足下では、経済活動の再開に伴い、人手不足が顕在化しており、今後は、賃金上昇を伴う労働移動の支援や、更なる「人材活躍」を促す雇用政策へと転換を図っていく必要がある。
- ✓ さらに、近年、働く人の意識の変化や産業構造の変化がみられる中、働く人が自身の希望に合わせて、多様な働き方を選択でき、安定したキャリア形成ができる労働市場の構築が求められている。
- ✓ 今般の雇用政策研究会では、将来の労働供給制約が強まる中、柔軟な働き方、今後の多様なキャリア形成やウェルビーイングの向上に向けた取組み、それらを支える労働市場の在り方について議論を深める。

## 参集者一覧

・ 阿部 正浩	中央大学経済学部	教授
・ 荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科	教授
・ 大竹 文雄	大阪大学感染症総合教育研究拠点	特任教授
・ 神吉 知郁子	東京大学大学院法学政治学研究科	教授
・ 黒田 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院	教授
・ 玄田 有史	東京大学社会科学研究所	教授
・ 齋藤 隆志	明治学院大学経済学部	教授
・ 佐藤 博樹	東京大学	名誉教授
・ 清家 篤	日本赤十字社	社長
・ 鶴 光太郎	慶應義塾大学大学院商学研究科	教授
・ 樋口 美雄	慶應義塾大学	名誉教授
・ 堀 有喜衣	(独)労働政策研究・研修機構	統括研究員
・ 宮本 太郎	中央大学法学部	教授
・ 山本 勲	慶應義塾大学商学部	教授

(下線は座長、敬称略・五十音順)

## 開催実績

・ 2023年6月1日	我が国の経済・雇用情勢と課題（論点提示）
・ 2023年6月27日	労働力需給推計（前回推計のレビュー）
・ 2023年7月26日	新たなテクノロジーが雇用に与える影響
・ 2023年10月11日	多様なキャリア形成・働き方
・ 2023年11月30日	女性の多様なキャリア形成・働き方
・ 2023年12月21日	人的資本投資・労働市場の基盤整備
・ 2024年2月5日	1. 女性の多様なキャリア形成・働き方 （職場における女性特有の健康課題） 2. 地域雇用・外国人労働者
・ 2024年2月22日	1. 地域雇用 2. とりまとめに向けた整理
・ 2024年3月11日	1. 女性の多様なキャリア形成・働き方 （職場における女性特有の健康課題） 2. とりまとめに向けた整理
・ 2024年5月17日	雇用政策研究会報告書（素案）①について
・ 2024年6月24日	雇用政策研究会報告書（素案）②について
・ 2024年7月23日	雇用政策研究会報告書（案）について

# 雇用政策研究会報告書（案） 概要

～多様な個人が置かれた状況に関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて～

## 労働供給制約下で展望される今後の労働市場

- ✓ 日本の総人口は、2040年には現在の9割に減少し、65歳以上がおよそ35%を占めると推計されている。労働力人口は、1人あたりの実質経済成長や労働参加が現状から進まないと仮定し機械的に推計した場合には6002万人となるとされる一方、経済成長と多様な個人の労働参加が実現した場合には、6791万人となることが見込まれる。このような労働市場を実現するには、**多様な個人の労働参加の促進と経済成長を実現するための労働生産性の向上が重要**。
- ✓ 人手不足については、労働需要量に対し労働供給量が追いついていない「**労働需要超過型の人手不足**」、求人と求職のミスマッチによって生じる「**摩擦的な人手不足**」、職場環境や労働環境が個々の労働者の制約に対応していないことや、企業側が求めるスキルを有する人材の不足による「**構造的な人手不足**」といった類型が考えられ、**処遇の改善等を通じた労働参加の促進、労働市場のインフラ整備、職場環境の整備・人材育成の強化等のそれぞれの類型に合った処方箋が必要**。
- ✓ これまでの雇用政策では、労働者の能力向上に向けた施策の充実が図られてきた側面があるが、**人手不足が深刻化する中であっては、企業が労働者に選ばれる職場をつくる能力を高めることが重要**。こうした職場づくりに向け、労使の適切なコミュニケーションが重要。

### 多様な個人の労働参加

- ✓ **多様な個人の労働参加**に向け、長時間労働を是正するとともに、様々な選択肢が提示できる雇用管理への転換が必要。
- ✓ **ミドル・シニア世代の人材活用**に向け、ワーク・エンゲージメントを下げないような取組みや、地域に貢献し地域と繋がるような仕組みの強化が重要。
- ✓ **家庭等の事情に関わらず希望する働き方の実現**に向け、職場・家庭の役割分担の見直しへの社会的な機運の醸成が必要。さらに、個々の労働者の健康状態に合わせ対応できる職場環境の整備も重要。
- ✓ **地域の人手不足への対応**として、地域間でのマッチングの促進を通じ、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**として、選ばれる国であり続けるよう、キャリアアップが見込める等の雇用環境の整備や、日本の受入制度と送出国のニーズ等の調和に向けた戦略的対応が重要。

### 新たなテクノロジー等を活用した労働生産性の向上

- ✓ **労働生産性の向上に向けては、新たなテクノロジーの活用**だけでなく、従来行われてきた**省力化投資や業務改善を行う**とともに、雇用の質を高めるべく**人的資本投資を行っていくことが必要**。
- ✓ 新たなテクノロジーの活用には、**労使コミュニケーションの深化とテクノロジーの進展によるタスク・スキル変化のモニタリング**を通じ、労働者が担うべきタスクの検討を進めるとともに、**技術変化を踏まえたキャリア形成支援・職業訓練の充実**により、**労働者がテクノロジーに代替されないスキルを深化**させることが重要。
- ✓ さらに**生成AI・AI等の活用促進**にむけては、**働き方改革を同時に進めるなど一層のウェルビーイングに配慮した対応**が必要。

### 労働市場のインフラ整備等

- ✓ テクノロジーの進歩や個人の就労ニーズの多様化の中、**人材育成支援（キャリア形成支援やスキルの習得）、労働市場の見える化といった労働市場のインフラ整備**が重要。
- ✓ 企業内の人材育成支援については、自律的・主体的なキャリア形成が行える仕組みや、スキルの習得に取り組んだ人材が、自社内で処遇される仕組み作りが重要。
- ✓ 職業人生が長期化する中、様々な選択肢の中で、個人が活躍できる労働市場の構築に向け、
  - 自律的・主体的にキャリアに関する相談や必要なスキルの習得ができる環境
  - 処遇改善に繋がるキャリアラダーが見える労働市場の構築が重要。
- ✓ **人材育成により、獲得したスキルが評価され、賃金等に反映され、更なるステップアップに繋がるという好循環を実現できる労働市場の機能強化**が重要。