これまでの主な議論の整理

人手不足分野の現状と対策

- 人手不足の話は、業種ごとに相当構造的な要因が異なるはず。業種別の動向と人手不足感の関係は、賃金だけでなく、処遇全般も含め、きめ細かく分析する必要があるのではないか。
- 人手不足の分野ごとに色々な対策を行っているが、労働力の奪い合いになってしまっていないか、本当に充足出来るのかという観点で考える必要があるのではないか。
- 保育や介護に関しては、地域を越えた採用活動を行っている。地域内で人を確保することは重要だが、他方で地域間での若者の取り合いをどうするかという問題についても考える必要があるのではないか。
- 人手不足分野それぞれで需給の見通しは異なると思う。高齢者介護の需要は 2025 年を越えても相当続くと思うが、保育は早めにピークが来て労働力の過剰供給になるのではないか。現在の需給だけでなく、もう少し先を見て、将来的に保育士を介護分野に転換させることも視野に入れておくべきではないか。
- 人手不足分野の資格を持っているが、当該分野で働いていない人がいるというデータがあるが、その人達を当該分野に移動させることは実現可能性があるのか、もう少し詰めた議論をすべきではないか。
- 求人賃金と平均賃金を見ると、求人賃金は上がっているが、平均賃金は上がっていない。新しい人だけ高い賃金で既存の労働者の賃金に波及しないのは問題。
- 人手不足で普通上がるはずの賃金が上がっていないことは不思議だ。制度的な要因などで労働市場が機能していない可能性があると思う。
- 人手不足もそれぞれ産業のタイプ分けをする必要がある。例えば、建設は景気の動向によって需要が変化する特殊な産業。介護、医療は高齢化の影響で需要が伸び、恒常的な人手不足が生じている。

- 医療・福祉、特に福祉関係は、賃金を上げれば人が来てくれるという訳ではない。賃金以外にも工夫しなければ人手不足は解消されないのではないか。
- 法人別だけではなく、例えば介護では事業分野別に状況が大きく異なっている。デイサービスはビジネスの参入という問題があるが、特養はかなり厳しい条件の中で攻められている、など。しかるべき雇用の創出や定着にあたっては、事業分野別の見方も含めて考えるべき。
- 雇用政策研究会においては、**Employment** をみるのだろうが、建設も自営セクター、つまり一人親方がおり、あわせてみないと現状が分からない。特に建設に関しては、全体の労働力がどうなっているかを押さえて、雇用セクターをどうするか考えるべき。
- 人手不足対策は、足下の賃金を上げるだけでは不十分。業種によっては、何十年頑張っても賃金が上がっていかない状況も影響しているのではないか。
- 人手不足の原因は業種によって状況がかなり異なると思う。福祉・介護は割と賃金カーブも含めた制約、それから非常勤や非正規が多いということだが、建設は賃金というよりも労働時間の問題だと思われる。
- 人手不足分野の離職の理由でストレス関連が多いことをみるに、インデックスとして賃金の他にストレスや仕事の負担のようなものも将来転職を考えるときには重要だ。もし移動を促進するのであれば、そのあたりも考慮すべき。
- 市場が市場どおりにいってないのが、政府がお金を出していることに一因があるとすると、お金の出し方にひもをもっとつける仕組み、改善の状況とお金の出し方がリンクするような仕組みを考えていくべきではないか。
- 介護の人手不足には2種類ある。本当に採れないところと、採れているが、それ以上に成長していて、もっと採りたいというところ。業種だけじゃなく、同じ産業の中でも相当違うことを視野に入れながら、人材を確保する手段を考える必要があるのではないか。
- 人手不足の4分野は、極めて直接的に生命の安全に関わる分野であり、そこを担っている人たちが人手不足というもとに大変過酷な労働条件にあるということが、労働者の人手不足分野への進出を妨げているということであれば、安全衛生管理のための助成金のようなスキームが必要かもしれない。

- 保育に関して、民間施設給与等改善費の加算率は勤続10年以降は横ばいになってしまいう仕組みになっている。今、加速化プランでもう少し上乗せをしようということになっているが、保育士の月収は全産業平均と比べると9万円ぐらい低く、それを埋められるほどではない。もうちょっとメリハリをつけられないか。
- ストレスが大きいとか責任が重いということをコンペントする方法として、直接的ではないが、ワーク・ライフ・バランスを改善していくような方向でやっていくことが必要ではないか。
- 保育は地域的な偏在が大きい。待機児童の40%は東京であり、保育士不足は東京の問題ともいえる。地域問題という捉え方で全国一律ではない柔軟な対応が必要なのではないかと思われる。
- 女性の非正規化が非常に多いということも注目すべきだと思う。期間雇用者も育休を取れるようになっているものの、取得は正規の人が多。子どもを産むような年齢層の女性が非正規化しているので、非正規を対象として重点的に対策を打つべきだと思う。
- 建設業において高卒就職者は重要だが、工業高校の建築科以外から建築業に就職する構造にはなっていない。高校との関係性や先生側の心情、建築業が高卒から新たに新卒を採用することは難しい。特に新卒の若年労働者においては、短期的な人手不足問題とは切り離して考えるべき。
- 普通高校から建設業が採用するためには、大きなギャップを埋める必要がある。建設業が本当にやるのであれば、インターンシップ的なことがある程度出来るような、実際に体験して、建築業とはこういうものだとか普通科高校生にも分かるようなレベルで提供していく必要があるのではないか。
- 今の日本ではリスクや衛生面で問題があれば賃金が高くなるという補償賃金仮説が十分には成り立っていないと思う。処遇というのは本来はリスクや衛生面なども総合的に考慮して決定しなければならない。
- 補償賃金仮説が成立するには、仕事に関する情報の非対称性が極めて深刻ではないかという前提がある。人手不足分野に限らないが、せつかくハローワークなどで企業取材を行っているので、安全衛生面を含め情報をオープンにして、補償賃金仮説が成立する環境整備をするべき。

- 裁定や市場メカニズムが働く前提条件として、情報がちゃんと行き渡っているかという見方が、日頃あまりにも見過ごされているのではないか。
- 若い人が就職するときに、実際の処遇がどんなものなのかをはっきり見せられていないとか、理解しやすい形で情報提供されていないという問題がある。賃金や手当、労働時間などの情報を、統一的なフォーマットで明示化していくことを、政策的に更に推進していくべきではないか。
- 日本は職種によって労働者の性別が決まっている。他国と比べたときに、日本ほど明確に男女が分かれている国はない。働く側の意識もあるのかもしれないが、そういうことを想定した働き方や仕事内容になってしまっているのかもしれない。

地域雇用対策

- 都道府県レベルというよりは、もう少し踏み込んだ市町村レベルの問題を研究していく必要があるのではないか。
- 高齢者しかおらず若者が足りない地域に若者が行こうとしない理由を考えたとき、若者を受け入れるインフラが整備されていても、その情報が若者に伝わっていない可能性が考えられる。賃金だけでなく、生活水準や家賃、生活費など、かなり細かいレベルについても情報提供していく必要があるのではないか。
- 地域雇用のフレームワークとして、ハローワークと並んで地方自治体の雇用部局との関係をどう考えるか。
- 社長の高齢化が起こっている。個人事業主まで含めるともっと深刻なはず。そうなるとう、事業所の数が減っていく。既に10年間で日本全体で100万社減った。特に地方において、雇用機会自身が減っていく可能性がある。
- 経営者が次世代へのバトンパスを断念しているケースは非常に深刻。親族ではない従業員に経営権をどう委譲していくか、どう適切に昇進・昇格させるかという問題について考える必要があるのではないか。

- 地方の経営者のまわりに後継者がいないということであれば、外から人を入れることを選択肢として考える必要がある。地方というのはそれぞれ資源を持っているはずだが、それは宝石でいうところの原石のようなものであり、それをきちんと磨ける人材が不足していることが地方の一番の問題なのではないか。
- 地域の企業の見える化を行うことが重要。数字だけではあらわれない企業の姿を労働者に伝えることによって、就職や定着に貢献することが出来るかもしれない。今の企業の見え方が労働者にとってどうなのか、特に地域が離れている場合にどの程度伝わっているか、確認する必要があるのではないか。
- 地域雇用の議論をするにあたって、若者の移動の議論がマクロ段階で止まっている。移動主体として、誰がどんな移動をしているかというミクロなレベルのデータを整理すれば、地域雇用の議論に役立つのでは。
- 地域の問題を考えると、絶対数でみるのか割合でみるのかということは、インプリケーションをもたらすときに非常に重要。場合によっては絶対数で考えるべきことが多いような印象があるが、どちらでみるべきかということを考えなければならない。
- 高度経済成長の終了以降、都道府県内移動が都道府県間移動を上回っている。地方創生会議でも中核拠点都市により地域内移動を促進する流れになっているので、その議論をすべき。ただ、地方で嫌われる「中核拠点都市」というものをどうやって施策に落とし込むかということも含めて議論すべき。
- 若者の地元志向で一番大きい原因は少子化だと思う。長男長女は家を離れるのがとても厳しいが、県庁所在地だったら週末には実家に帰ることが出来るというケースが多く、若者の意識でなく家族要因が大きいのではないか。
- 若者の地元志向に関しては、長男長女だから出にくいということだけでなく、若者が根本的に親元からなかなか離れたがらないという傾向が出てきているという話も聞いている。そういう問題と照らし合わせて考えないといけないのではないか。
- 全都道府県のデータからインプリケーションを得ることは難しい。目立つモデルとして、北陸地方、中国地方、愛知などに注目し、その比較に基づくインプリケーションを模索したら政策的にも繋がっていくのではないか。

- 長野県は有効求人倍率が1を上回っており、仕事のある地域といえるが、20代男性の有業率がずっと下がり続けている。また県外流出があるということも国勢調査からみえてきて、若者が就きたい仕事がないということも地域移動に関係しているのではないかと考えている。

その他

- 雇用政策研究会として、景気の動向に左右される点にターゲットを当てているが、労働力人口の減少など、景気に左右されずに起こってくるような問題も考慮して見ていく必要があるのではないか。
- 全体として多くの人々が労働市場に関わっていくという方向性は、人口減少の中では正しい方向だと思うが、医療・介護や保育を主に担う女性のニーズを考えたとき、単純に労働時間を長くしていく方向ではない形での全員参加の在り方を追求していくことが必要ではないか。
- 今、女性の活躍に対して非常に大きな期待がある反面、時間的な配分が厳しく、仕事や生活面において疲弊してしまう恐れがある。そうならないために、1985年の男女雇用機会均等法のとときの成果と教訓をぜひ今に生かしてほしい。いわゆる均等法世代が経験してきたことを次の世代がどう生かしていくかということはとても大事。
- 厚労省としては、労働政策で賃金について今までそれは労使で決めるものだ、あるいは市場で決めるものだ、というスタンスで来ており、政策的に介入することには慎重になっているが、実態として何が起きているのか現状把握したうえで議論していく必要があるのではないか。
- 人手不足が厳しくなれば、賃金も含めて処遇が良くなるという状況が当然出てくるのが主要メカニズムだと思うが、その状況が出てきていない。人手不足感やミスマッチ感と賃金の上昇にどのぐらいの関係性があるのか確認する必要があるのではないか。ミスマッチなのに労働条件が改善されない要因が労働市場の中にあるか見極めたうえで議論すべきではないか。