資料９

# 第1回 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会における意見について

リクルートワークス研究所
坂本貴志

（労働生産性・労働移動について）

・社会インフラ関連職については、地域の消費者に欠かせないサービスを提供する主体として、その生産性の引上げや処遇改善は喫緊の課題である。

・これらのサービスの多くは地方中小企業が重要な役割を担っているところであるが、現代のテクノロジーなどを活用して抜本的に生産性を引き上げている中小企業は、実は少なくない。

・これからの人口減少局面においては、地域で生産性高く経営を行う「優れた中小企業」に人材や資本を重点的に投下していくことが不可欠である。こうした前提のもと、政府としても、優れた中小企業に支援を集中させることで規模を拡大させ、逆にそうでない企業には円滑に市場から退出を促す取組みなど、労働政策と産業政策を一体的に整備し、地域に適切な質と量のサービスが行き届く体制を構築すべき。

・地域で生産性高く経営を行う優れた中小企業等に、労働力を円滑に移動させていくためにはマッチング機能の向上が必要。近年、労働市場においてはハローワークのシェアが低下しているものの、社会インフラ関連分野を中心とした地域の実態に即したサービス提供は、ハローワークがいまなお積極的な役割を果たすべき分野といえる。就職件数など単にサービス提供量の拡大を志向するよりも、地域における質の高い労働移動を担う主要な担い手としてハローワークを位置付け、関係機関と連携したうえで施策を展開していってはどうか。

（労働参加について）

・各種調査をみると、日本の中高年齢者の就業意欲は高く、労働供給の余地はまだ多く残る。中高年以降の労働市場をとらえる際には、50 代から 60 代後半にかけてのミドルシニア世代、70 歳前後以降のシニア世代と市場の特性に合わせて考えることが必要。

・50 代から 60 代にかけたミドルシニア世代の転職市場は、企業の人手不足の深刻化や年功賃金の修正などから、今後、大きなマーケットになると予想される。特に地方の中小企業、社会インフラ関連企業などには定年制がない企業や希望に応じていつまでも働ける体制を整えている企業が多くあり、こうした企業に労働者が転職する動きが広がっていくことは、労働力確保の観点からも望ましい。今後、民間職業紹

介所などによる事業拡大も見込まれるが、地方の実態を踏まえた効率的なマッチングのためにはハローワークが必要な役割を果たすことが重要ではないか。

・シニア世代の就労については、より労働負荷の低い「小さな仕事」が中心になると見込まれる。近年では、従来の人材サービスやシルバー人材センターによるマッチングに加え、スポットワークなど短期・単発ワークも普及しているところであり、こうしたチャネルの総合的な活用によって労働力確保を図るべき。

・労働時間規制については、働き方改革が議論されていた当時から経済環境、労働市場の需給環境が大きく変わっていることから、規制のあり方について見直しを行うことが必要。ただし、中小企業等においては、労働時間規制のあり方にかかわらず、離職防止や人材確保の観点から労働時間の過度な引上げは現実的に困難だとみられる。こうした企業については、労働時間など制度面の理解が追いついていないこともあることから、労働法や人材マネジメントについて相談支援できる体制の構築が有用。