

## 第 2 回雇用政策研究会 論点（案）

## 人的資源の最大活用について

## ○現在の労働力の配置は効率的か。配置された労働力は十分活用されているか。

- ・経済のグローバル化、市場競争の激化、IT 化の進展などに伴って労働力に対するニーズはどのように変化しているか（労働需要の二極化等）。また、雇用のミスマッチはどのような状況か。
- ・労働需要が拡大している分野の労働条件は必ずしもよいとは言えない。労働力の再配置を円滑に行うためには、雇用が拡大する産業の分野の労働条件の改善が必要であるが、どのような取り組みが必要か。

## ○内部労働市場と外部労働市場の役割はどうあるべきか。また、それぞれの課題と方向性はどのようなものか。

- ・内部労働市場での人材の育成・配置には、労働者の適性・能力に関する情報の掌握、企業特種的な技能の形成、配置転換の容易さといったメリットがあると言われてきたが、競争環境、技術環境の変化の中で、内部労働市場の役割は変わるのか。
- ・外部労働市場の中で、これまでもハローワーク、地方自治体、民間人材ビジネスは一定の労働力需給調整機能を果たしてきたが、限りある労働力をさらに活用するには、外部労働市場の活性化が必要である。そのためには、外部労働市場での需給調整の担い手である各機関がそれぞれの長所を生かしつつ、労働市場全体でマッチングを効率的に進める必要があると考えるが、民間人材ビジネスの育成や活用を含め、どのような取組や連携をすべきか。
- ・また、外部労働市場の活性化のためには、需給調整機関によるマッチングだけではなく、職業能力を測る共通のものさしの整備、それに基づく評価、さらには、中途採用を活用するという企業のマインド（受け皿）の形成を進めていく必要があるのではないかと。

## ○人材の能力が十分に発揮されるために、雇用管理はどうあるべきか

- ・労働者の能力が最大限発揮されるためには、労働者のモチベーションを高めることが重要である。特に、日本経済の成長を牽引できるような競争力のある事業活動を支えるには、労働者が内発的・主体的に仕事に取り組めるような雇用環境が重要ではないか。また、働き方の多様化や労働者ニーズの多様化が進んでおり、それに対応した柔軟できめ細かな雇用管理を行っていく必要があるのではないかと。そのためには、職場において労使が十

分な意思疎通を図ることが必要ではないか。

## ○労働集約分野の労働力確保などのために何が必要か。

### (1) 介護分野に対する雇用対策

- ・介護分野は、他産業に比べて離職率が高い。処遇改善、定着促進、キャリアパスの確立に向けて、どのような取組みが必要か。
- ・介護需要が増大する一方、労働力人口が減少していく中で、介護人材を確保するためには、介護分野においても、労働生産性の向上を図る必要があるが、どのような対応が考えられるか。
- ・介護分野全体として労働力の確保・定着を図る必要があることから、業界として自主的に介護分野のイメージアップや雇用管理の改善に取り組むことが必要ではないか。

### (2) 建設分野に対する雇用対策

- ・建設業は若年労働者の減少、高齢化の進展がみられ、人材確保や技能承継の観点から、若年労働者の確保が重大な課題である。建設業の厳しい雇用環境（不安定な収入、長い労働時間、少ない休暇など）の改善が若年労働者の入職や定着に必要と思われるが、雇用政策としてどのような取組が可能か。
- ・若年労働者に対し、建設業の仕事の内容やその魅力を訴えていく努力が必要ではないか。
- ・建設業における人手不足には、重層下請構造など、産業構造上の問題も影響しているのではないか。関係省庁や業界による対応も必要があるのではないか。

### (3) 農業分野に対する雇用対策

- ・農業分野は新規就業者が少なく、就業者の減少や高齢化が進んでおり、将来の担い手不足になっている。現状の新規就農は自営によるものが中心で雇用労働者としての就農は少ないが、今後、農業法人等において雇用が増加した場合、ハローワークによる就職支援のほか、強化すべき取り組みはあるか。また、通年雇用し、生活設計が可能な賃金支払いができる産業とすることも必要ではないか。

○職業人生の長期化や労働力の再配置に適合した人的資本形成の在り方はどうあるべきか。

- ・企業における長期的な人的資源の形成を促進し、その結果、労働者の処遇の改善、企業の生産性の向上、ひいては日本経済社会全体の発展にもつながる、といった好循環を生み出すため、事業主の行う人材育成をさらに促進していく必要があると考えるが、どのような支援を強化すべきか。正規雇用労働者と比べて教育訓練が低水準である非正規雇用の労働者については、特に支援をする必要があると考えるが、どのような部分を強化すべきか。
- ・職業人生が長期化する中で、労働者が主体的にキャリア形成を図れるような環境整備が一層必要であると考え、どのような取組をすべきか。
- ・社会人の学び直しを含め、人材育成を一層促進していく中で、訓練の担い手として、より重要な役割を持つこととなる民間教育訓練機関を育成し、質の向上・保証を図る必要があると考えるがどうか。また、訓練機関の評価について、就職率だけでなく、職業生涯全体を通じたキャリアアップの視点も重視する必要があると考えるがどうか。
- ・日本において高度な人材を育成していくためには、企業の求める人材像を明確にし、大学や公共職業訓練等においてそれに必要な教育・訓練を行い、その教育・訓練を受けたことについて評価されるような社会にしていく必要があるが、そのためにはどのような取組が必要か。
- ・日本の競争力の源泉である中小企業等におけるものづくり分野の技術力を維持・向上するため、高度な訓練を今後も維持するほか、人材確保のためにどのようなことをすべきか。
- ・多角的な働き方の推進や円滑な労働移動支援等が課題となる中で、教育訓練機会の整備に併せ、外部労働市場型の職業能力のものをさしを整備していくことが必要不可欠であると考え、どのような取組をすべきか。