

第4節 小括

本章では、人手不足解消に向けて必要な取組等を確認した。第1節では、人口減少により、我が国全体の労働力がひっ迫しているというマクロの問題に対しては、まずは生産性の向上に引き続き取り組んでいくとともに、女性、高齢者、外国人の多様な労働参加を促すことが重要であることを指摘した。特に、女性については、就業率からみた労働の「量」は国際的にも遜色ない水準となっているものの、その多くがパートタイム等の非正規雇用における就業であり、今後は、正規雇用転換等を通じた「質」の改善に取り組むことが重要であることを指摘した。高齢者については、国際的にみても就業が進んでいるものの、依然として65歳を境に「就業率の崖」が生じている状況にあることから、希望に応じて65歳を超えて就業できる環境整備が重要であることを指摘した。さらに、日本で働く外国人や外国人を受け入れる事業所は大きく増加しているものの、送出国との賃金差が縮まる中で、国内賃上げ等に引き続き取り組み、日本が「選ばれる国」になることが重要であることを述べた。

人口が減少していく我が国においては、これまで以上に一人ひとりの労働者が貴重な存在となる。引き続き、人材開発支援助成金や教育訓練給付の拡充などによるリ・スキリング支援を通じ、生産性向上に向けた必要な支援を行っていく必要があるだろう。さらに、経済社会活動を活性化していくためには、様々な人材が社内で活躍する「組織の多様性（ダイバーシティ）」が重要となるだろう。女性、高齢者、外国人、障害のある人など、様々なバックグラウンドを持った人材が同じ職場で働けるようにすることにより、会社の持続的な成長・発展につながるような新たな付加価値を生む可能性もある。このためには、女性、高齢者、外国人等の多様な人材を受け入れるだけでなく、それぞれの労働者がその強みをいかしていけるような職場づくりが重要となる。例えば、残業前提の勤務や転勤などの広範な人事異動を前提とした無制限な働き方を見直し、多様で柔軟な働き方を確立することなど、あらゆる属性の就業希望者の労働参加が可能となり、能力を発揮する機会を確保できるような取組を進めていく必要があるだろう。また、多様な労働者が自らの能力に応じてやりがいをもって働けるよう、企業自体も個々人に寄り添ったマネジメントに変化していくことも重要である。

加えて、第2節、第3節においては、それぞれ介護分野、小売・サービス分野に着目して、人手不足の緩和に効果的な取組を分析した。介護分野においては、人手不足が深刻な場合には、介護福祉機器の整備による職員の身体的負担の軽減や、労働環境等の改善を図ることが重要である一方、やや不足している場合には比較的高い賃金水準を確保することやICT活用が人手不足対応に資するなど、人手不足の状況に応じて、必要な対応が異なることが示唆された。また、小売・サービス分野においては、正社員、パート・アルバイトともに、賃上げを着実にを行い、高い水準の賃金を提示すること、時間外労働を削減することが重要であることを確認した。さらに、正社員については、有給休暇の取得や、研修や労働環境の整備、給与制度などの労働条件の整備も重要であることを確認した。

女性、高齢者、外国人等の多様な労働参加を促していくことに加え、介護分野や小売・サービス分野等の人手不足が深刻な分野において、その人手不足の背景等も踏まえながら、人材確保の取組を支援していくことが重要である。