

1

雇用政策

コロナ後の雇用政策のあり方を提言
——厚労省研究会

厚生労働省の雇用政策研究会(座長:樋口美雄 JILPT理事長)は2020年12月24日、「コロナ禍における労働市場のセーフティネット機能の強化とデジタル技術を活用した雇用政策・働き方の推進」と題する報告書を取りまとめた。

報告書は、新型コロナウイルスの感染状況の動向に影響を受け、社会経済活動のレベルが敏感に変動し、雇用・失業情勢にも「短期的な局面変化」が続くことが見込まれるなか、「機動的かつ効果的な雇用政策が求められる」ことや、デジタル技術の活用といった不可逆的な変化にも対応していく必要があることなどを提起。新型コロナウイルス感染症の影響により「新たに顕在化した課題」と「対応の加速が求められる課題」に分けて、今後の雇用政策の方向性を整理している。

厚労省は、本報告書を踏まえ、現下の厳しい雇用・失業情勢における必要な対応に取り組むとともに、アフターコロナを見据え、社会経済構造や働き方の変化にも対応した雇用政策を推進していく考えだ。

新たに顕在化した課題

労働市場のセーフティネットの強化

新型コロナウイルス感染症は、雇用・失業情勢に様々な影響をおよぼし、休業者の増加、非正規雇用労働者や女性への影響、ミスマッチの拡大やディスカレッジド・ワーカー(求職意欲喪失者)の増加などの課題が顕在化した。

こうした状況の下、労働市場のセーフティネット機能を強化するため、雇

用調整助成金の特例措置が講じられてきた。また、労働者個人が直接申請できる新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金が創設された。さらに、非正規雇用労働者が大きく減少したことを踏まえ、ハローワークにおける非正規雇用労働者に対する相談支援体制の強化や、雇用保険を受給できない求職者を対象とする求職者支援訓練の受講対象人数枠の拡充などの措置が講じられてきた。

また、2020年4月と5月に急増した休業者は、雇用調整助成金等の効果等もあり、雇用が維持され、従業員へ戻っているが、休業の長期化は労働者のモチベーションや生産性の低下につながる懸念があることから、雇用調整助成金の教育訓練コースによる支援や、労働移動支援助成金による受け入れ企業への支援を引き続き実施することに加え、出向元と出向先双方の企業への新たな助成措置の創設や、産業雇用安定センターによるマッチング体制の強化、キャリアコンサルティングの活用を通じた従業員の経験・能力の向上への支援を求めている。

不本意な非労働力化の防止を

新型コロナウイルス感染症の影響により、「宿泊業、飲食サービス業」「小売業」「医療、福祉」では、パートやアルバイトとして働く女性の非正規雇用労働者が多い産業特性を反映して、相対的には女性の非正規雇用労働者に強い影響が生じている。そこで、マザーズ・ハローワークにおける担当者制による職業相談・職業紹介の支援に加え、子育て中の女性が仕事と家庭の両立を

図りやすいテレワークが可能な求人など、女性求職者の様々なニーズを踏まえた求人開拓を行い、ミスマッチを解消させ、早期再就職を支援することで、不本意な非労働力化を防ぐことが重要としている。

「失望なき労働移動」を目指す

一方、リーマン・ショック後に雇用の受け皿となった対人サービス業種等についても、ミスマッチも拡大して、労働移動にも一定の求職期間が生じる懸念があることから、今後は「失望なき労働移動」に加え、職業情報提供サイト「日本版O-NET」やジョブ・カード等も活用し、キャリアコンサルティング、離職者訓練、再就職支援等を行うことで、ウェル・ビーイング(身体・精神・社会的に良好な状態)と生産性の向上を実現できる新たな職に転職する、「失望なき労働移動」を目指していく考え方を示した。

産業政策や生活支援政策との連携を

顕在化した課題を踏まえると、今後の雇用政策の方向性については、「産業政策や生活支援のための政策など様々な政策と連携しつつ、雇用維持への支援、再就職支援、労働移動を望む労働者への支援などを含む雇用対策をパッケージとして、総合的に取り組んでいくことが求められる」。また、企業の経済活動や求職者の就職活動が、「新型コロナウイルスの新規感染者数等の感染状況等の変化に敏感に影響を受けていることから、雇用対策についても、生じる変化に柔軟に対応していくことが必要」としている。

対応の加速が求められる課題

雇用政策のデジタル化の推進

世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画（令和2年7月17日閣議決定）においては、従来、対面のやりとりを前提としていた行政手続き等についても、オンライン化の変革を加速させる必要がある旨が盛り込まれた。「新たな生活様式」の定着が進むなか、行政のデジタル化への対応がより一層求められている。

こうした状況の下、新型コロナウイルス感染防止の観点から、ハローワークに来所して求職活動することを控えている在職求職者や無業者がいることを踏まえ、ハローワークにおける職業相談については、試行的にオンラインでの実施に取り組んできた。また、雇用調整助成金は申請のオンライン受付の対応も図った。

ハローワーク業務のオンライン化推進を

今後の雇用政策のデジタル化の方向性としては、公共職業訓練のオンライン化の着実な実施に加えて、雇用関係の助成金のオンライン申請化（2023年3月実施予定。一部先行実施）、ハローワークにおける求職申込みと職業紹介をインターネット上で完結できるオンライン化（求人申込は実施済。求職申込は2021年9月実施予定）の推進を挙げている。

求人・求職双方へのサービス向上を

新型コロナウイルス感染防止の観点から、求職活動にも非対面・非接触が求められている。デジタル技術を活用すれば、求人・求職双方へのサービス向上の可能性があることから、ハロー

ワークにおける職業相談については、例えば、就職困難者には、対面型の支援に加え、オンラインを活用した「つながり」を維持しながら、継続的に支援を実施するなど、デジタル技術を活用した支援を組み合わせながら、「日本版O-NET」等も活用しつつ、態様やニーズに応じたきめ細やかな支援を効果的に実施することを求めている。

今後のハローワークにおける事業主支援については、「日本版O-NET」やジョブ・カードを活用した人材育成を実施する企業を支援しながら、労働市場や働き方の変化を踏まえた人材の確保・育成や雇用管理改善に向けて、提案型の総合的コンサルティングを提供していくことを提起。併せて、サービスの充実を図るため、ハローワーク職員のキャリアコンサルティング能力の向上やデジタル技術の活用など、行政側の人材育成の強化も訴えている。

テレワークガイドラインの活用・周知を

新型コロナウイルスの感染拡大後、テレワークやテレビ会議システム等、デジタル技術を活用した多様な働き方が広がった。

テレワークについては、コロナ禍で急速に拡大したものの、その後、出社勤務に戻る動きも見られた。緊急避難的なテレワークを実施した人や会社では、緊急事態宣言の解除後の定着が進まない一方で、テレワークのオプションが整備されていた人や会社では、それを行使して、テレワークの定着が進んでいる。報告は、「新型コロナウイルス感染症への対応にかかわらず、中長期的に多様な働き方を推進していく観点から、恒常的にテレワークの促進・定着を図っていくことが重要」としている。

また、テレワークは、労働時間管理のあり方、対象者の範囲、費用負担等の実施に際しての労務管理上の課題などについて、厚労省の「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」の議論を踏まえた「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」の必要な改定に取り組むとともに、その適切な周知を求めている。

さらに、デジタル技術を活用した働き方について、企業内で、労使双方の立場から、就業時間の考え方、管理職のあり方、人事評価・人材育成等について話し合っていくことを求めている。

変化や危機への対応力を高める

新型コロナウイルス感染症の拡大は、予見可能性のない危機の発生に対して、事後的に柔軟に対応していかなければならないこと、さらには、事後的な対応力をあらかじめ向上させる重要性を再認識する契機となり、「変化・危機への対応力」を獲得する重要性が再認識された。

報告は、「従業員一人ひとりの『変化・危機への対応力』を高めていくには、日頃から、多様な価値観に触れることができる学習習慣、アクセスしやすい学習環境が重要」と指摘。そのうえで、目指すキャリアに必要なスキルを可視化して、主体的なリスキリング（再教育・再訓練）を促進するため、「日本版O-NET」のコンテンツをさらに充実させ、企業に対しては、人事管理などにおける活用を働きかけるとともに、個人には、不足しているスキルを把握し、必要な職業訓練につなげていく取り組みを進めていくことを提言している。

（調査部）