

雇用政策研究会は、職業安定局長が学識経験者の参集を求めて開催するものであり、様々な経済構造の変化等の下で生じている雇用問題に関して、効果的な雇用政策の実施に資するよう、現状の分析を行うとともに、雇用政策のあり方を検討する。

開催趣旨

- 新型コロナウイルス感染症が社会経済活動や雇用・失業情勢に様々な影響を及ぼしている。感染拡大防止と社会経済活動の両立を図る「新しい日常」が提起され、その定着が進む中で、徐々に社会経済活動のレベルが引き上がってきているものの、新型コロナウイルス感染症の影響は長期化する様相もみせている。
- こうした状況にかんがみ、足下の雇用・失業情勢や働き方等の変化について、とりまとめ公表時点までに把握可能な情報をもとに、及ぼしている影響を分析し、整理を行った。
- その上で、前回の報告書「人口減少・社会構造の変化の中で、ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて」(2019年7月)で示した我が国の構造的な課題や雇用政策の今後の方向性を踏まえ、アフターコロナを見据えた雇用政策の方向性について確認することを目的として、集中的に議論を行った。
- その結果を、「新型コロナウイルス感染症の影響により対応の加速が求められる課題」と「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」に分け、今後の方向性を提起した。
加えて、足下でも新型コロナウイルス感染症の影響は継続していることを踏まえ、「アフターコロナを見据えた際に留意すべき動向」についても整理した。

検討の経緯

- 第1回(2020年10月23日)から検討を開始し、独立行政法人労働政策研究・研修機構等からの報告や事務局からの足下の雇用・失業情勢の分析等を踏まえ、計4回にわたり議論を行い、第4回(2020年12月21日)においてとりまとめた。

参集委員

阿部 正浩	中央大学経済学部 教授
荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科 教授
大竹 文雄	大阪大学大学院経済学研究科 教授
神吉 知郁子	東京大学大学院法学政治学研究科 准教授
神林 龍	一橋大学経済研究所 教授
黒澤 昌子	政策研究大学院大学 教授
黒田 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院 教授
玄田 有史	東京大学社会科学研究所 教授
佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科 教授
清家 篤	日本私立学校振興・共催事業団 理事長 慶應義塾学事顧問
鶴 光太郎	慶應義塾大学大学院商学研究科 教授
◎樋口 美雄	(独)労働政策研究・研修機構 理事長
堀 有喜衣	(独)労働政策研究・研修機構 副統括研究員
宮本 太郎	中央大学法学部 教授
山本 勲	慶應義塾大学商学部 教授

(◎は座長、敬称略・五十音順)

～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～

今後の雇用政策を実施するにあたっての基本的視点；コロナ禍では、感染状況の動向等に敏感に影響を受け、社会経済活動のレベルが敏感に変動し、「短期的に大きな局面変化」が続くことが予測され、雇用・失業情勢への影響を適切に分析・把握した上で、財源・政策資源の効率的な配分といった観点も含め、運用までを含めた機動的かつ効果的な雇用政策を実施していくことが求められる。その際、アフターコロナを見据えて、働き方、暮らし、企業経営を視野に入れ、人材の有効活用、ウェル・ビーイングの向上につながる構造的変化に向かって政策展開が必要である。

新たに顕在化した課題

コロナの長期化の下での女性への影響とミスマッチの拡大等

- ◆ 新型コロナウイルスの感染状況の動向等に影響を受け、社会経済活動のレベルが敏感に変動し、これまでに経験したことのない「短期的な局面変化」が続く中、休業が長期化する懸念があり、労働者のモチベーションや生産性の低下等が課題
- ◆ 「宿泊業、飲食サービス業」「小売業」などでは、パート・アルバイトとして就労する女性の非正規雇用労働者が多いといった産業特性などを反映し、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おり、また、女性が不本意に非労働力人口化した状態も続いている
- ◆ 新型コロナウイルスは、幅広い業種に影響を及ぼしており、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おいても厳しい状況にあり、ミスマッチも拡大しており、労働移動にも一定の求職期間が生じる懸念
- ◆ 新型コロナウイルスの影響は、地域によって異なっており、地域ごとの課題に応じた対応が求められる

就職（内定）率の低下と就職氷河期世代への影響

- ◆ 2021年3月大学等卒業予定者の就職（内定）率は過去2番目に大きな低下幅。企業の採用活動が後ろ倒しの影響等も想定されるが注視が必要。就職活動のオンライン化も進む
- ◆ 就職氷河期世代の方々の課題は、本人やご家族だけの問題ではなく、社会全体で受けとめるべき重要なもの

財・サービスの変化と業務のデジタル化

- ◆ 非対面・非接触やデジタル化が進む中、財・サービスの提供方法や、業務内容・タスクの面での変化が生じていき、今後、仕事における様々な場面でデジタル技術の活用が必須

アフターコロナを見据えた政策の具体的な方向性

新型コロナウイルス感染症禍における労働市場のセーフティネット機能の強化

- 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援と、勤め先企業が休業中でもウェル・ビーイングと生産性の向上を図るため、雇用調整助成金の教育訓練のコースによる支援に加え、出向元及び出向先双方の企業に新たな助成制度を創設するとともに、産業雇用安定センターによるマッチング体制を強化
- マザーズハローワーク等における子育て中の女性等を対象とした担当者制による職業相談・職業紹介等の支援に加え、子育て中の女性等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といったように、女性求職者の様々なニーズを踏まえた求人開拓を行う等、早期再就職を支援することで、不本意な非労働力人口化を防止
- 一定の求職期間を経たとしても、職業情報提供サイト「日本版O-NET」等も活用しつつ、キャリアコンサルティング、充実した離職者訓練、求人開拓と合わせたきめ細かな再就職支援等を経ることで、ウェル・ビーイングと生産性の向上を実現できる新たな職に転職できる「失望なき労働移動」を目指していくことが重要
- 事業転換やキャリアチェンジ等を促進する都道府県の取組への支援に加え、地方での就職を希望される方々に対し、個々のニーズに応じた再就職支援を実施

新たな就職氷河期世代を生むことなく、就職氷河期世代には継続的な支援を実施

- 新卒応援ハローワークの積極的な利用を周知、個別状況に応じたきめ細かな支援を実施するほか、大学のキャリアセンター等と連携した対策を講じていく等、新たな就職氷河期世代を生まないといった観点から、取組を進めることが重要
- 就職氷河期世代の方々がより厳しい状況となることを防ぐため、引き続き着実に支援を実施することが重要

デジタル技術の活用によってエンパワーされた人材の育成

- アクセスしやすく多様な方法での能力開発の機会の提供、継続的にリスキングできる仕組みを充実し、デジタル技術によりエンパワーされた人材の育成を推進することが重要

2020年度 雇用政策研究会 報告書

～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～

対応の加速が求められる課題

新型コロナによる求職活動や企業ニーズの変化と対応

- ◆ 感染拡大防止の観点から、ハローワークに来所し求職活動することを控えている方が、女性(在職者・無業者)が多い等、本来、求職活動を望んでいるが、不本意に控えている可能性
- ◆ 求職活動にも非対面・非接触が求められる中での利便性の向上や、行政の効率化だけでなく、デジタル技術を活用すれば、求職・求人双方へのサービス向上の可能性
- ◆ 足下では労働需要が減退したが長期的には引き続き人手不足感がある中で、テレワーク等の働き方の多様化やデジタル化の進展などを踏まえ、企業では人材確保・育成や生産性の向上が課題
- ◆ 喫緊の資金需要が生じる事業主への支給の迅速化と、その活用状況に関するデータの蓄積による政策効果等の検証の両立が図られ、機動的な雇用政策の実施が求められる

テレワークの急速な拡大とその後の出勤勤務への回帰

- ◆ テレワークは急速に拡大したが、緊急事態宣言を契機に緊急的な対応としてテレワークが適用された人・会社では、定着せずに、出勤勤務に戻る動き
- ◆ テレワーク等の急速な拡大により、テレワークの実施に際して様々な課題が指摘
- ◆ 同一職場・同一時間に働くことを前提としない働き方が広がれば、管理職のマネジメントの在り方が重要。若年層を中心に人事評価やキャリア形成への不安も高まっている

コロナによる危機やデジタル化の進展による変化の加速

- ◆ 予見可能性のない危機の発生に対し、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予め向上させる重要性を再認識

アフターコロナを見据えた具体的な政策の方向性

雇用政策のデジタル化の推進による機動的・効果的な対応とサービス向上

- ハローワークにおいて求人・求職申込みのオンライン化に加え、職業相談も試行的なオンラインでの実施などに取り組んでおり、また、雇用調整助成金等は申請のオンライン受付の対応も図った
- 今後、求職者等には、対面型の支援に、オンラインを活用して「つながり」を維持しながら継続的に支援を実施する等、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、その態様・ニーズに応じたきめ細かな支援を効果的に実施することが重要
- 企業には、労働市場や働き方の多様化を踏まえた人材確保・育成や雇用管理改善について、「日本版O-NET」等も活用し、提案型の総合的コンサルテーションを提供していくことが求められる
また、労働市場の需給調整機能を高める観点から、民間人材サービスとセーフティネットとしてのハローワーク等の機能との在り方等の検討も必要
- 雇用関係の助成金のオンライン申請化は、支給迅速化と適正な支給を図る観点、活用状況・効果の分析と財源・政策資源の効率的な配分による政策の効果最大化を図る観点から、不断の取組として推進することが重要

テレワーク等のデジタル技術を活用した個人の多様な働き方の推進

- 中長期的に多様な働き方を推進していく観点等から、必要な時に、また、多様な人材が活用できるよう、テレワーク等の恒常的な促進・定着を図るため、インフラ、人事・労務管理等に関する環境整備、業務内容・プロセスの見直しの推進・支援等が重要
- 厚生労働省「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」の議論の結果を踏まえ「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み、周知を徹底することが必要
- デジタル技術を活用した働き方について、労使双方の立場から、就業時間の考え方の確認、管理職の在り方、人事評価・育成方法等を話し合うことが重要

個人や組織の変化・危機への対応力の向上

- 個人の「変化・危機への対応力」を高めることが重要であり、日頃から多様な価値観に触れることのできる学習習慣、アクセスしやすい学習機会が重要
- 目指すキャリアに必要なスキルを可視化し、主体的なリスキリングを促進するため、「日本版O-NET」のコンテンツをさらに充実し、労働市場の情報基盤を整備

アフターコロナを見据え今後留意すべき動向

今後の賃金動向
(フリーランスも含めた収入損失の懸念等)

働き方の違いによる
ウェル・ビーイングの動向

地域の雇用・失業情勢の動向

今後の雇用・失業情勢や賃金等の分析
(影響の多様性・政策の効果検証等)

2020年度 雇用政策研究会 報告書

～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～

(参考)新型コロナウイルス感染症が雇用・失業情勢に及ぼしている影響①

感染症の影響が続く現時点では、リーマン・ショック(2008年9月15日)後の影響との大小を総評することはできないが、緊急事態宣言が発令された4月と10月の間の変化(6か月)に着目し、新型コロナウイルス感染症禍とリーマンショック後と比較すると、以下のような特徴がある。

完全失業率・有効求人倍率の動向 (以下、別途記載がない場合は季節調整値を指す。)

- リーマン・ショック後と比較し、緩やかな後退となっており、有効求人倍率の水準が1倍を超えている水準を保持

※2020年4月と10月を比較すると、完全失業率:2.6%→3.1%(+0.5pt)、有効求人倍率:1.32倍→1.04倍(▲0.28pt)
※2008年9月と2009年3月を比較すると、完全失業率:4.0%→4.8%(+0.8pt)、有効求人倍率:0.83倍→0.52倍(▲0.31pt)

有効求人数・有効求職者数の動向

- リーマン・ショック後と比較し、急激な労働需要の落ち込みが生じたが、新規求人数の持ち直しの動きが早く、有効求人数は底堅い動きが続いている

※2020年4月と10月を比較すると、新規求人数:11.4%増加、有効求人数:5.5%減少(足下は2か月連続増加)
※2008年9月と2009年3月を比較すると、新規求人数:19.0%減少、有効求人数:20.5%減少

- リーマン・ショック後と比較し、有効求職者数の増加は緩やかだが、注意が必要

※2020年4月と10月を比較すると、新規求職者数:12.4%増加、有効求職者数:20.0%増加
※2008年9月と2009年3月を比較すると、新規求職者数:25.2%増加、有効求職者数:37.9%増加
※新型コロナウイルスの感染防止の観点から求職活動を控える動きが継続しているなど、リーマン・ショック後とは様相が異なる面もみられる。

雇用者数の動向

- 雇用者数は、2020年4月に前月差105万人減少、5月に同27万人減少、6月に同13万人の減少となった後、7月以降は徐々に持ち直している

※前月差の動向みると、7月: +15万人、8月: +13万人、9月: +13万人、10月: +19万人
ただし、2020年3月と10月を比較すると、雇用者数は85万人の減少となっており、注意が必要

- 雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」(原数値)は、2020年4月以降も引き続き前年と比較し増加が続いている一方で、「非正規の職員・従業員」は、同年7月に前年同月差131万人減少と大きな減少幅となった後、その減少幅は縮小しているものの、直近10月で前年同月差85万人減少となっており、大きなマイナスが続いている

産業の跛行性・非正規・女性就業

- 「非正規の職員・従業員」(原数値)の前年同月差を詳細にみると、直近10月では、「アルバイト」で35万人減少と最も大きくなっており、次いで、「嘱託」で18万人減少、「契約社員」で14万人減少、「労働者派遣事業所の派遣社員」で10万人減少、「その他」で6万人減少、「パート」で3万人減少

※15～21歳の従業者数(原数値)をみると、2020年4月には「通学のかたわらに仕事をしてきた従業者」の前年同月差が66万人減少となり、いわゆる学生アルバイトにおいても大きな影響を受けたことが分かる。直近10月では、同値が21万人減少となっており、同年4月・5月と比較すると、その減少幅は縮小しているが、引き続き、注意が必要である。

- 「宿泊業、飲食サービス業」「小売業」「医療、福祉」などでは、「パート・アルバイト」として就労する女性の「非正規の職員・従業員」が多いといった産業特性などを反映し、女性の「非正規の職員・従業員」に強い影響が生じている

※雇用者数の前年同月差をみると、直近10月では、男性の「非正規の職員・従業員」が33万人減少である一方で、女性の「非正規の職員・従業員」が53万人減少となっており、相対的には、女性の減少幅が大きい。
※仕事上(職場やこれに準じる場所、通勤経路)での感染不安は、男性よりも女性の方が高い可能性が示唆される等、年齢層・学歴・職種・業種・企業規模の違いによらないウェル・ビーイングの男女差が存在する可能性も指摘され、引き続き、その原因を明らかにすることが重要。

- その他、雇用者数については、以下のような特徴がみられる

・リーマン・ショック後には、男性への影響が強かった一方で、「卸売業、小売業」「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」などを中心とし、大企業の女性の雇用には増加がみられた。他方、新型コロナウイルス感染症禍では、中小企業の女性への影響が続いており、大企業の女性の雇用にも引き続き注視が必要である。

・中小企業(従業員規模100人未満)に着目すると、リーマン・ショック後と新型コロナウイルス感染症禍では、「製造業」「建設業」といった影響を受けた業種に共通点もあるが、「宿泊業、飲食サービス業(男性・女性)」「生活関連サービス業、娯楽業(女性)」に影響がみられる差異がある。

・業種によって状況は異なるが、例えば「宿泊業、飲食サービス業」では、大企業よりも中小企業において、雇用者数の前年同月比への大きなマイナス寄与がみられ、一部の業種では、企業規模間による差が生じている可能性も懸念される。

- 2021年3月大学等卒業予定者の就職(内定)率(10月1日現在)は69.8%と、前年同期と比較すると、7%ポイント低下しており、引き続き注意が必要

2020年度 雇用政策研究会 報告書

～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～

(参考)新型コロナウイルス感染症が雇用・失業情勢に及ぼしている影響②

休業者数の動向

- 休業者数(原数値)の前年同月差をみると、2020年4月に就業者全体で420万人増加、雇用者全体で369万人増加と急増したが、直近10月までの推移をみると、平常時に近い状態まで戻っている

〔※総務省労働力調査における「休業者」であり、例えば、「月末1週間は仕事をしていたものの、それ以外の期間において休業された方」などは含まれていないことに留意。〕

- 2ヶ月目の調査世帯のみを対象とした集計結果により、前月に休業者であった方の翌月の就業状態をみると、これまでに多くの方が仕事に戻っており、完全失業者となったのは、各月において約2%～4%に止まっている

- リーマン・ショック後には、新型コロナウイルス感染症禍のような休業者数の急増はみられなかった。新型コロナウイルス感染症禍において休業者数が急増した背景としては、それ以前に企業は深刻な人手不足に直面していた経験もあり、雇用維持に積極的な姿勢があること、さらには雇用調整助成金の各種の特例措置等をはじめとした政策効果などが要因と考えられる

完全失業者数の動向

- リーマン・ショック後と比較し、完全失業者の増加は緩やかだが、注意が必要

〔※2020年4月と10月を比較すると、全体:36万人増加、男性:19万人増加、女性:15万人増加
※2008年9月と2009年3月を比較すると、全体:57万人増加、男性:32万人増加、女性:28万人増加〕

- 続柄別に完全失業者(原数値)の前年同月差をみると、足下では、「2人以上世帯の子ども等」「単身世帯」で大きなプラスが続いている。また、「2人以上世帯の世帯主」の増加幅が拡大しており、注意が必要

- 探している仕事の主従別に完全失業者(原数値)の前年同月差をみると、男女ともに「主にしていく仕事」を探している方が増加傾向にあり、直近10月では、特に男性の増加が顕著であり、注意が必要

〔※「主にしていく仕事」を探している男性の前年同月差は、+21万人(9月)→+32万人(10月)〕

非労働力人口の動向

- 非労働力人口は、2020年4月に前月差94万人の増加となり、男性で前月差27万人増加、女性で前月差68万人増加となり、女性の非労働力化が顕著だった。その後、基調としては、男女ともに減少傾向にあり、急増がみられた直前である3月と直近10月を比較すると、全体で7万人増加、男性で3万人増加、女性で5万人増加となっており、相対的には、女性が非労働力人口化した状態が続いている

- 特に女性において求職意欲を喪失した「ディスカレッジド・ワーカー」が増加している

労働時間・賃金・世帯収入

- 総実労働時間の前年同月差を寄与度分解すると、新型コロナウイルス感染症の拡大以降、「一般労働者の出勤日数」「一般労働者の所定外労働時間」「パート労働者の総実労働時間」がマイナスに寄与しており、リーマン・ショック後と同様に、労働時間等による調整が行われている。また、2020年5月における同値の減少幅の水準は、リーマン・ショック後の底と比較しても、大きなものとなっている

- 名目賃金(現金給与総額)の前年同月比を寄与度分解すると、新型コロナウイルス感染症の拡大以降、「所定外給与」がマイナスに大きく寄与しており、2020年の5月・6月・7月には「特別給与」もマイナスに寄与している

- 世帯全体の家計収支をみると、月収の大きな減少を経験した層ほど、世帯の家計収支の状況が赤字(収入が支出を上回る)となっている

転職等の動向

- リーマン・ショック後と比較し、欠員率が上昇する中で雇用失業率が上昇する「構造的・摩擦的失業率の上昇」がみられるタイミングが早く、足下ではミスマッチの拡大がみられ、その解消に向けて取り組んでいくことが重要

〔※欠員率=(有効求人数-就職件数)/(有効求人数-就職件数+雇用者数)
※欠員率の推移(6月:3.04、7月:3.10、8月:3.11、9月:3.11、10月:3.17)
※雇用失業率の推移(6月:3.18、7月:3.20、8月:3.34、9月:3.35、10月:3.46)〕

- 直近(2020年7-9月期)の転職者数は、前年同期差が39万人減少となり、2020以降、減少幅が拡大

- 前職の離職理由として、「人員整理・勸奨退職」を挙げる転職者数、「会社倒産・事業所閉鎖」を挙げる転職者数が増加

- リーマン・ショック後には、転職に要する離職期間の長期化がみられた。直近(2020年7-9月期)では、離職期間が「1か月以下」「2,3か月」であった者の構成比の前年同期差がプラスとなっており、転職された場合の離職期間は比較的に短いことがうかがえるが、引き続き、注視が必要

- ハローワークにおける再就職状況を見ると、性別や希望する雇用形態によって差異があるが、例えば、「接客・給仕」「飲食物調理」では、他職へ再就職される方の構成比が上昇しており、男性・常用では「製品製造・加工処理」などへ、女性・常用では「一般事務」「介護サービス」などへ転職される方の構成比が上昇

※足下の雇用・失業情勢や働き方等に及ぼしている影響については、2020年10月分までの雇用統計、独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した調査、いくつかの民間企業の調査などを用いて、リーマン・ショック後の状況と比較しながら整理しているが、とりまとめの時点においても、新型コロナウイルス感染症の影響は継続している状況にあり、今後の動向については予断を許さない中で、一定の整理に取り組んだ記載内容であることに留意が必要である。

2020年度 雇用政策研究会 報告書

～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～

(参考)新型コロナウイルス感染症が働き方等に及ぼしている影響

テレワークの実施状況の推移・変化等

- 「テレワーク制度等が導入されている」と回答した雇用型テレワーカーの割合は、新型コロナウイルスの感染拡大前であるが、2019年度は9.8%となっており、以下のような特徴がみられた

- ・女性に比べ、男性の割合が高く、男女ともに加齢に伴い割合が低下する傾向
- ・「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」で割合が高く、対人サービス業（「宿泊業、飲食業」「医療、福祉」など）で割合が低い
- ・「地方都市圏」に比べ、「首都圏」「近畿圏」「中京圏」で割合が高い

- 全国に緊急事態宣言が発令された際、テレワークは急速に広まったが、その後、出社勤務に戻る動きがみられた

※JILPTの調査では、テレワークの実施日数について、5月の第2週では「0日」が4.8%まで急激に低下したものの、7月最終週では「0日」が49.8%まで上昇

- 労働者の属性をみれば、業種別では「情報通信業」において、また、職種別では「専門・技術職」「管理職」において、緊急事態宣言後も在宅勤務・テレワークを継続して行っている傾向がみられる

- テレワークの定着状況について分析すると、緊急事態宣言より前にテレワークが適用されていた人・会社では、宣言解除後の定着率が高い一方で、緊急事態宣言を契機に、緊急的な対応としてテレワークが適用された人・会社では、出社勤務に戻る動きがみられる

つまり、在宅勤務・テレワークのオプションが整備されていた人・会社では、それを行使して、新型コロナウイルス感染症禍を契機に在宅勤務・テレワークの定着といった働き方改革が進んでいると考えられ、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は、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

- テレワークの実施に当たって、職場におけるコミュニケーションや人間関係に関する不安は低下してきており、緊急対応として実施した後、一定の馴れにより不安が解消している面もあるが、若年層を中心に「上司から公平・公正に評価してもらえる不安」「将来の昇進や昇格に影響がでないか不安」「成長できる仕事を割り振ってもらえるか不安」などといった人事評価やキャリア形成への不安がみられる

- テレワークについて企業側が感じる課題としては、「できる業務が限られている」が最も多く挙げられており、次いで、「従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい」「紙の書類資料が電子化されていない」「テレワークできない従業員との間で不公平感がある」「労働時間の申告が適正かどうかの確認が難しい」「勤怠管理が難しい」などが多く挙げられており、「情報通信機器等の導入による費用負担が大きい」といった費用面の課題も挙げられている

テレワークと家庭内の夫婦間の役割

- 新型コロナウイルス感染症の拡大前後で比較すると、テレワークを実施している者は仕事より生活を重視するようになる傾向が強い。また、新型コロナウイルス感染症禍において、夫がテレワーク等の従来とは異なる働き方をしている場合、家事・育児における夫の役割が増加し、さらに、家事・育児における夫の役割が増加している家庭では、感染拡大前後を比較した際の生活満足度の低下幅は相対的に小幅。ただし、増大した家事・育児の負担が妻に集中していることもうかがえた。

新型コロナウイルス感染症禍におけるテレワークの実施等の働き方の変化が、家事・育児に関する家庭内分業の在り方を見直すきっかけとなり、女性の家事・育児に関する過剰な負担の適正化が図られ、男女間格差の縮小に資することが期待される

Web会議・時差出勤・サテライトオフィス等

- Web会議・時差出勤・サテライトオフィスなど勤務場所の変更に関する定着状況を見ると、業種別では「情報通信業」「製造業」「金融・保険業」「不動産業」などにおいて、また、職種別では「管理職」「専門・技術職」「事務職」において、さらには「大企業」「年収の高い層」「首都圏」において導入・定着率が高い

副業・兼業

- 副業をしている理由をみると、金銭的な理由の割合が高く、本業の業種別では「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス、娯楽業」「卸売業、小売業」などでその割合が高い。1ヶ月当たりの本業・副業を含めた総実労働時間別に金銭的理由の割合をみると、相対的に総実労働時間が長い場合に水準が高いことがうかがえる

雇用的自営等

- 自営業のうち雇無業者の職種に着目し「雇用的自営等」の動向を整理すると、足下では必ずしも増加がみられる状況にはない。一方、新型コロナウイルスの影響によりフリーランスの多くが売上高の減少を経験しており、生活への影響は雇用主より大きい可能性も示唆される

※労働力調査では、2つ以上の仕事をしていた人は、従事した時間が最も長い仕事に関する状態を回答しているため、「雇用的自営等」に関する動向は、主たる仕事に着目した分析結果であることには留意が必要である。

◆ 非正規雇用労働者・女性等の円滑な就労に向けた支援

- ✓ 雇用情勢は厳しさがみられる
- ✓ 正規と比べ、非正規の減少が大きい(結果、女性への影響が大きい)

令和2年10月の雇用者数 ()内前年差
 正規 3,535万人(+9万人) / 非正規 2,111万人(▲85万人)
 (うち女性非正規 1,438万人(▲53万人))

- 求職者のニーズに合った求人を開拓する
- 就労・定着に向け、丁寧なマッチング支援
- 早期再就職のための訓練の推進
- 積極的に雇用する事業主を支援する

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた
求職者(非正規雇用労働者・女性等)

求職者のニーズに合った求人の確保と求人充足サービスの充実

- 求職者のニーズに合った積極的な求人開拓を実施。特に子育て中の女性等が仕事と家庭を両立できる求人等を確保する。
- 求人の充足に向け求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人者サービスの充実を図る。

支援員増員！

就労・定着に向けた丁寧なマッチング支援

- 専門担当者が、キャリアコンサルティング、職業訓練のアドバイス、求人開拓等就職から職場定着まで一貫して支援。特に子育て中の女性には、マザーズハローワーク等でWLBにも配慮したマッチングを実施。
- 介護分野等の人材不足分野への応募に向けて、キャリアコンサルティングや訓練への職場見学・職場体験の組み込み(訓練委託費等の上乗せ)とともに、訓練修了者への返済免除付きの就職支援金の貸付制度を創設。
- 特に不安定雇用の多い就職氷河期世代の就職環境の悪化が懸念されるため、ハローワークの専門窓口を拡充し、就職氷河期世代の就職支援体制を強化。

マッチング支援の強化！

早期再就職のための求職者支援訓練の推進

- 雇用保険を受給できない求職者に対して、訓練期間中の生活を支援する給付金の支給を受けながら、訓練を受講する機会を提供する求職者支援制度の訓練対象人員枠を拡充。

訓練対象人員枠拡充！

コロナによる離職者を試行雇用／正社員化する事業主への助成

- 就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、
 - ・一定期間(原則3か月)試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する制度を創設。
 - ・キャリアアップ助成金において、紹介予定派遣を通じた正社員化に取り組む派遣先事業主への助成対象の拡充。
- ⇒ 労働者が新たな職業に対応可能になるまでの間の事業主の負担を軽減し、異なる分野への円滑な移動を支援。

助成対象拡充！

事業所

求人の要請
助言・指導
↓
求人者の確保



就職

