

新型コロナウイルス感染症は、雇用・失業情勢においても、産業、職種、就業形態別等に特徴を生じながら、様々な影響を及ぼしている。加えて、非対面・非接触が求められる中で、財・サービスの提供方法の変更など業務面や、テレワークなど働き方の面で、急速にデジタル化が進んでおり、今後も更に加速することが見込まれる。

これらの影響を踏まえ、不確実性が高い状況が続く見通しの中でも、アフターコロナを見据えて、予見可能性を高め、先の報告書で示した「ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環」と「多様な人々が活躍できる社会の推進」の達成をめざしていくことが重要である。

このため、「新型コロナウイルス感染症の影響により加速していること」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こと」に関して課題を整理すると、以下のように考えられるのではないかな。

新型コロナウイルス感染症の影響により加速していること

- ◆ テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方は、多様な人材の能力発揮を通じた生産性の向上につながるだけでなく、時間や空間の自由度の向上を通じて個人が働き方を主体的に選択する自由度を高め、生活の豊かさに資するとともに、さらに、必要な人材を確保していく観点からも重要であることを認識するきっかけになったのではないかな。
- また、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、テレワークの促進・定着を図っていくことが必要ではないかな。
- ✓ テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方を引き続き拡大・定着していくため、新型コロナウイルス感染症の影響により急速に取組が進んだ中で顕在化した雇用管理等の課題に取り組むことが必要ではないかな。また、同一の場所で同一の時間に働くことを前提としない働き方が広がるとすれば、管理職のマネジメントの在り方が重要となるとともに、求められるマネジメント能力にも変化が生じていくのではないかな。
- ✓ テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方を可能とするためには、企業の経営者層が、そのような働き方が、少なくとも長期的にみれば、多様な人材の能力発揮を通じた生産性の向上につながるだけでなく、必要な人材を確保していく観点からも重要であることを認識し、イニシアティブを発揮することが重要ではないかな。
- ✓ テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方の進展は、時間や空間の自由度を向上させる一方で、労働者は仕事から離れること(ディタッチメント)が難しくなる懸念もあり、企業には適切な労務管理等が求められ、また、労働者にも仕事と余暇との境目をセルフマネジメントしていく能力を身につける重要性が高まっていくのではないかな。
- ◆ グローバル化やデジタル化等により、社会の変化の速度が上がり、急激な危機の発生の可能性も引き続き想定される中で、個人や組織が変化・危機への対応力を高めていくことの重要性が、再度認識されたのではないかな。
- ✓ 例えば、労働時間や就業場所が多様になり、業務もタスク化が進むなど変化が予想される中で、労働者はそのキャリアで培ったスキル、企業は従業員のスキルを起点として、労働者が目指しているキャリアで必要となるスキルや、企業が育成したい人材像のスキルとの比較を可視化し、主体的なリススキリングの促進や人材の採用・配置・育成のパフォーマンスを高めるための情報基盤の充実・見える化が必要ではないかな。

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こと

＜雇用・失業情勢への対応＞

- ◆ 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は、非正規雇用や女性の雇用の減少や急激な休業の増加などの特徴を有している。そのような中で、テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方が急速に拡大した。これらの変化を踏まえると、完全失業者の急増による雇用・失業情勢の急速な悪化を防ぎつつ、ミスマッチを解消し、失業の長期化を防ぐために、足下ではどのような対応が必要か。また、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柔軟に対応することが必要なのではないか。
- ✓ 新型コロナウイルスの影響を強く受けている非正規雇用労働者や女性について、不本意な非労働力化を防ぎ、多様な人々が活躍できる社会を推進していく観点から、どのようなことが必要か。
- ✓ 休業が長期化する中で、アフターコロナを見据えた業務効率化や新事業の展開による生産性・賃金の向上に、労使が積極的に取り組むことができるよう、人材の育成・活用への支援が重要ではないか。
- ✓ 失業期間や無業期間が長期化することのないよう、必要な場合には業種・職種転換を図るなど、ミスマッチを解消するためには、どのような支援の充実が必要か。

＜デジタル技術を活用した働き方や非対面・非接触のための業務のデジタル化への対応＞

- ◆ テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方や業務のデジタル化に対応するために、どのようなことが必要か。
- ✓ 従来OJTを中心に行われてきた中で、若者の人材育成についてどのように行うかなど、テレワーク等のデジタル技術により職場環境が変化する中で企業の能力開発に関する新たなニーズについて、どのような対応が考えられるか。
- ✓ 中小企業は大企業と比べてデジタル化等の対応が十分でないなどの課題があるが、どのような対応が考えられるか。
- ✓ 第二の就職氷河期世代を生まないためにどのような対応が必要か。2021年3月卒業予定の学卒はオンラインでの就職活動を余儀なくされているが、そのような就職活動の変化等により、なかなか就職機会を得られない学生や、就職後であってもミスマッチが発生した場合について、どのような対応が必要か。また、来年度もオンラインでの就職活動が想定される中で、就職活動時のITスキルの付与等についてどのように考えるか。
- ✓ 就職氷河期世代など職業経験が少ない労働者は急速なデジタル化等に対応できないことも想定されるが、どのような対応が考えられるか。
- ◆ デジタル化の影響は広範囲に及ぶことが想定されることを踏まえ、例えばオンライン、オンデマンドの活用など、誰もがアクセスしやすい多様な方法で能力開発の機会が提供される必要があるのではないか。一方、労働者が、提供された能力開発機会から、必要なものを適切に選択できるようにするためにはどのような環境整備が必要か。
- ◆ デジタル化等を背景に、今後、労働者が身につける必要があるスキルは変化していくと考えられるが、長期化する職業生活の中で、継続的にリスティングできるための仕組みを中長期的にどう構築していくか。

＜新たに顕在化したことへの対応＞

- ◆ 新型コロナウイルス感染症の影響により明らかになった格差(正規・非正規、性別、企業規模、働き方等)について、中長期的に、その格差が固定されることなく、「ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環」と「多様な人々が活躍できる社会の推進」を達成するためには何が必要か。
 - ✓ 年齢層、学歴、職種、業種、企業規模の属性を考慮してもなお存在する性別の格差については、引き続きその原因を明らかにすることが重要であり、その原因を踏まえて、必要な対応を図る必要があるのではないか。
 - ✓ 企業規模間で生じている格差については中小企業の生産性の向上を支援する取組を引き続き進めつつ、人口減少下で地域社会を支える中小企業の役割等について、多様な人々が活躍できる社会を推進する観点からどのように考えるか。
 - ✓ 対人業務など、生産と消費の同時性が求められる働き方がある一方で、テレワーク等で時間的・空間的に自由度の高い働き方が増えるなど、働き方の多様化が進んでいく可能性があるが、この変化について、例えば、ワーク・ライフ・バランスなど、広くウェル・ビーイングの観点から、どのように考えれば良いか。

＜その他＞

- ◆ 学生アルバイトの減少や今後の賞与の動向などは、新型コロナウイルスの影響について引き続き注視が必要ではないか。
- ◆ フリーランスについては、新型コロナウイルス感染症の影響により、労働者と比較して相対的に大きな影響を受けている可能性がある一方、雇用者等が経済的理由等から本業に追加してフリーランスとして働いているのではないかと指摘もある。現時点では、実態が明らかではないが、引き続き注視が必要ではないか。
- ◆ 副業・兼業については、実態が明らかではないが、新型コロナウイルス感染症の影響により、賃金が減少しているため、金銭的な理由で副業を望まれる方が増えてきているといった労働局からの情報もあり、過重労働にならないよう、より一層注意が必要ではないか。
- ◆ 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%となり、前年同期と比較すると、7%ポイント低下しており、第二の就職氷河期世代を生まないため、引き続き新卒採用の動向に注視が必要ではないか。