

ヒューマン・ニューディールの実現に向けて

2021年4月13日

竹森 俊平

中西 宏明

新浪 剛史

柳川 範之

デジタル化、グリーン化などの経済産業構造の大きな変化に対応しつつ、経済を活性化していくためには、今こそ、人材への投資と労働移動を大胆に進めることが必要である。これまでのように人材育成を企業に依存するのではなく、財源を確保しつつ、国が呼び水となる人材投資と関連制度の見直しを行い、社会全体の動きを牽引する必要がある。その際、より成長性の高い分野への人材の円滑な移動を促進するためのスキルアップ、非正規の離職者等の再就職につながるような教育訓練の提供、孤立や生活困難等の課題を抱えている人々の実態に寄り添う支援などそれぞれの立場に応じたきめの細かい対応が求められる。

こうしたヒューマン・ニューディールを推進し、人材育成・強化により利益と賃金を共に高める経済成長を促し、また、経済成長が多様な雇用機会と新たな活躍を生み出す、「成長と雇用の好循環」を実現すべきである。

1. 成長性の高い分野への人材の円滑な移動の促進

今後、世界経済の回復の加速が見込まれる中、外需を積極的に取り込んでいく必要がある。大企業で経験を積んだ人材の円滑な労働移動を支援し、中小企業や農業等の輸出拡大につなげるべき。また、意欲ある若者が存分に活躍できる環境を整備すべき。

- 1 リカレント教育の強化に向けて国は大胆に投資すべき。財源の在り方を検討した上で、雇用保険二事業による企業を通じた支援から個人への直接給付にシフトしていくべき。厚生労働省は、既存の直接給付(教育訓練給付等)が十分に活用されない理由¹を早急に解明した上で、その在り方を抜本的に見直し、直接給付が格段に推進されるようにすべき。
- 1 従業員の学び直しへの支援を強化するため、選択的週休3日制²を導入するなど働きながら学べる環境を整備すべき。
- 1 若者円卓会議で議論が行われているが、諸外国に比べて低い水準にとどまる博士号・修士号取得者やこれらを有する経営人材の増加、デジタル人材の強

¹ 例えば、提供されている教育内容がニーズにマッチしていない、制度や手続きが複雑すぎる、支援額が小さく、費用負担が大きすぎるなどが考えられる。

² 希望する労働者に対し、企業が1週間に3日の休日を付与する制度。休日を大学院進学や地方兼業、子育て、介護、治療、ボランティア活動等に活用することが想定されている。

化が必要。経済界主導の下、産学官で連携し、時代や企業のニーズに合った、学び直しのプログラムが大学等教育機関で提供されるようにするとともに、それらを個人への直接給付で重点的に支援すべき。

- 1 エンゲージメント向上に向けて、フェーズ ② の働き方改革³を着実に推進すべき。国は労働法制の見直しなど必要な環境を整備すべき。
- 1 急務である女性の活躍推進⁴、年功序列型の働き方の見直しと若者の抜てき、国際競争力を高めるための外国人材の戦略的活用など、多様な能力を有する人材の登用を促すため、企業のガバナンス改革を着実に推進すべき。

2. 非正規の離職者等の再就職につながるような教育訓練の提供

不足する人材ニーズを把握するとともに、必要となる教育訓練サービス、就労支援を効果的に提供していく仕組みを構築すべき。

- 1 雇用調整助成金の特例措置、休業支援金等について、当面の財源を確保するとともに、雇用動向を見極めつつ段階的に正常化し、産業雇用安定助成金による出向支援や中途採用助成金等⁵の雇用移動支援へ資源配分をシフトしていくべき。企業による雇用維持を通じたセーフティネットの在り方について、財源を含めて見直すべき。
- 1 新型コロナウイルスにより一時的に雇用が失われた飲食・宿泊産業において、非接触型技術の活用等に向けた人材育成や新たな分野への労働移動を促すため、必要とされるデジタル技術等に係る研修や OJT など人材育成や転職先での費用を支援する仕組みを強化すべき。
- 1 民間求人メディアが担うマッチング機能の質を一層向上させるためのルールを整備するとともに、ハローワークと民間事業者の間で相互に情報を共有する仕組みを構築すべき。
- 1 前回の民間議員からの提案を踏まえ、内閣府と厚生労働省は、新型コロナウイルスに伴う緊急対応や雇用保険に関するデータを分析するためのタスクフォースを早急に立ち上げ、公共職業訓練等の効果分析と必要な見直しを行うべき。

3. セーフティネットの強化

非正規雇用労働者等を対象とする給付付きの教育訓練(求職者支援制度)の訓練内容・期間の多様化・柔軟化など新型コロナウイルスの下で進められた画期的な取組を定着・拡大していくべき。

³ メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革。ジョブ型の雇用形態とは、職務や勤務場所、勤務時間が限定された働き方等を選択できる雇用形態。

⁴ 各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数における日本の順位は 120 位(2021 年)。

⁵ 産業雇用安定助成金は、在籍型出向により労働者を送り出す事業主とその受入れ事業主に対し、賃金・教育訓練等の出向中の経費を助成。中途採用助成金は中途採用を拡大した事業主に対し、30～80 万円を支給。

- Ⅰ 求職者支援制度や高等職業訓練促進給付金の時限措置⁶により、デジタル分野を中心にニーズの高いコースと受講しやすい環境が整備されたが、受講者数⁷や就職件数等の成果を毎月検証し、必要な場合には財源の在り方も含めて見直し、更なる拡充を行うべき。
- Ⅰ 被用者保険の更なる適用拡大を着実に推進するとともに、フリーランス等のセーフティネットの在り方の検討に着手すべき。
- Ⅰ 就労経験がない者にとっては就労経験が重要。トライアル雇用など受入先企業への支援の活用状況と課題の検証を踏まえ、企業へのインセンティブを抜本的に強化していくべき。
- Ⅰ 非正規雇用労働者等の経済・雇用情勢の影響を特に受けやすい者のセーフティネットを強化するため、生活者困窮制度や空き家等を活用した住宅支援を強化していくべき。

⁶ 求職者支援制度は2021年9月まで、高等職業訓練促進給付金は2022年3月までの時限措置。

⁷ 「新たな雇用・訓練パッケージ」(2021年2月12日厚労省)において、受講者数の倍増(約5万人)を目指すとの目標が掲げられている。