

スペシャルトピック 1

新時代に向けた人材育成や働き方を支援 ——今後の政策の方向性を示す4計画を閣議決定

政府は6月18日、今後の政策の方向性を示す「経済財政運営と改革の基本方針2021（骨太の方針）」「成長戦略実行計画」「規制改革実施計画」「まち・ひと・しごと創生基本方針2021」の4つの計画を閣議決定した。デジタルや地方創生、環境などの分野で投資の拡大を図るなかで、人材の育成や働き方や意識の改革などを進めて、生産性や所得水準を向上させ、経済成長につなげていくことを提起。人材育成では、デジタル人材の育成に注力するほか、長期的な職業人生を視野に入れた多様な働く人の主体的なキャリア形成を促すことも指摘している。地方においては、テレワークの推進などを通じて、都会と同じように働ける環境を整える。4計画の労働分野にかかわる取り組みを中心に紹介する。

経済財政運営と改革の基本方針 2021（骨太の方針）

誰一人として取り残されない 包摂的な社会を構築

骨太の方針は、新型コロナウイルス感染症の拡大が「大変厳しい試練を与えている一方で、デジタル技術を活用した柔軟な働き方やビジネスモデルの変化、環境問題への意識の高まり、東京一極集中が変化する兆しなど、未来に向けた変化が大きく動き始めている」ことを指摘。そのうえで、「過去の成功体験にとらわれない自由な発想による変化への挑戦が生まれており、これまで進められなかった課題を一気に進めるチャンスが到来している」として、①グリーン化②デジタル化③地方の所得向上④子ども・子育て支援——といった、成長を生み出す4つの原動力を実現する投資を重点的に促進していく姿勢を強調した。

また、「新たな時代に向けた人材育成、働く人がやりがいと生産性を共に高められる働き方改革、セーフティネットの強化、強靱なサプライチェーンの構築など成長を支える基盤づくり」を推

進し、「我が国の付加価値生産性を高めるとともに、誰一人として取り残されない包摂的な社会を構築していく」ことを掲げている。

デジタル人材の育成・確保や 「転職なき移住」の実現を

4つの原動力のうち、デジタル化に関しては、求められる人材像を社会全体で共有したうえで「先端技術を担う人材等の育成・確保を図るため、経済界や教育機関等と協力して、教育コンテンツやカリキュラムの整備、実践的な学びの場の提供等を行うデジタル人材プラットフォームを構築」する。

そして、地方創生では、感染症を契機とした地方への関心の高まりやテレワークの拡大、デジタル化の進展といった変化を後押しすることで、「地方への大きな人の流れを生み出し、新たな地方創生を展開し、東京一極集中を是正する」とした。

地方への新たな人の流れの促進にあたっては、「地方の中小企業等への就業、就農、事業承継、起業等をきっかけとして、地方をフロンティアと捉える都市部人材が地方に移住・定着できるよう取り組む」とした。具体的には、地

域おこし協力隊の充実や地方自治体の移住支援体制の強化などを図るほか、「地方でテレワークを活用することによる『転職なき移住』を実現するため」に、サテライトオフィスの整備・利用促進なども進めていく。

子育て支援は、「賃上げや正規・非正規の格差是正など少子化の背景として指摘される雇用環境の改善に取り組むとともに、社会全体で男性が育児休業を取得しやすい環境の整備を進める」ことで、結婚・出産の希望をかなえ子育てしやすい社会の実現を目指す。

最賃全国加重平均1,000円の 早期実現を目指す

一方、方針は、賃上げを通じた経済の底上げについても言及。「民需主導で早期の経済回復を図るため、賃上げの原資となる企業の付加価値創出力の強化、雇用増や賃上げなど所得拡大を促す税制措置等により、賃上げの流れの継続に取り組む」とした。

また、「我が国の労働分配率は長年にわたり低下傾向にあり、更に感染症の影響で賃金格差が広がる中で、格差是正には最低賃金の引上げが不可欠である」ことも指摘。最低賃金を、「地

域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均1,000円とすることを目指す」考えを強調している。

なお、今年4月から中小企業に適用拡大した「同一労働同一賃金」に関しても、「非正規雇用の処遇改善を推進するとともに、非正規雇用の正規化を支援する」としている。

経済・雇用情勢の影響を受けやすい層へのセーフティネットも

方針は、求職者支援制度等のセーフティネットの強化にも触れており、「第2のセーフティネットである求職者支援制度や、高等職業訓練促進給付金について、更なる拡充も見据え、その成果や課題を検証した上で、財源の在り方も含めて見直す」ことも掲げた。「就労経験のない職業に就くことを希望する人をトライアル雇用で受け入れた企業への支援について、進捗管理を適切に行いながら引き続き効果的に実施し、活用状況や課題の検証を踏まえ、必要な改善を検討」する。

非正規雇用労働者やフリーランスなどのセーフティネットでも、「生活困窮者自立支援制度や空き家等を活用した住宅支援の強化等による住まいのセーフティネットの強化を含めその在り方を検討するとともに、被用者保険の更なる適用拡大及び労災保険の特別加入の拡大を着実に推進する」とした。

成長戦略実行計画

労働分配率を向上させて国民の所得水準を上げる

成長戦略実行計画は、新たな日常に向けた考え方として「労働生産性を向上させ、その成果を働く人に賃金の形で分配し、労働分配率を向上させるこ

とで、国民の所得水準を持続的に向上させる」ことを強調している。需要の拡大を通じた成長を図り、成長と分配の好循環を実現。その拡大などを通じて格差是正を図りつつ、「一人ひとりの国民が結果的にWell-beingを実感できる社会の実現を目指す」考えだ。

コロナ禍で影響が出ている分野への支援については、「飲食、宿泊、文化芸術・エンターテインメントなどの業種にはコロナ禍によって大きな影響が生じていることから、事業の継続を支援するとともに、ポストコロナの時代に向けた新たな取組や業態転換といった事業再構築を支援する」構え。他方で、デジタルやグリーンなどの成長の潜在可能性のある分野への将来に向けた積極的な成長戦略も推進。「民間の大胆な投資とイノベーションを促し、ポストコロナの時代に対応した社会経済構造への転換につなげることで、Society 5.0の実現を目指す」方向性を示している。

国家公務員のデジタル区分の積極採用や民間の取組との連携を

こうした社会を支えるデジタル人材の育成については、「来年度以降、国家公務員採用総合職試験の新たな試験区分『デジタル』の合格者の積極的な採用に努めるなど、行政機関におけるデジタル人材の採用・育成を進める」ことや「優秀な人材が民間、地方自治体、政府を行き来しながらキャリアを積める環境を整備する」ことを明記する一方、民間企業のデジタル人材の育成・活用も推進。「社会全体で求められるデジタル人材像を共有して人材育成・確保を図るため、経済界や教育機関等と協力して、教育コンテンツやカリキュラムの整備、実践的な学びの場の提供等を行うデジタル人材プラット

フォームを構築し、地方における民間のデジタル人材育成の取組とも連携する」とした。各種デジタル人材のスキルを評価する基準を作成することや、地方自治体間の人材の共有も含めたデジタル人材の育成・確保を図ることも掲げている。

「人」への投資を強化

このほか、「人」への投資を強化するための方策として、①フリーランスとして安心して働ける保護制度等の環境整備②テレワークの定着に向けたガイドラインの周知やICTツールの積極活用、サテライトオフィスの整備等の推進③兼業・副業の解禁や短時間正社員の導入促進などの新しい働き方の実現④女性、外国人、中途採用者が活躍できる多様性を包摂する組織への変革⑤人事評価制度の見直しなど若い世代の雇用環境の安定化⑥リカレント教育の推進など産業構造転換に伴う失業なき労働移動の支援——なども列記した。

事業再構築や事業継承への支援で足腰強い中小企業を構築

一方、成長戦略では、「足腰の強い中小企業の構築」も強調している。今後もコロナ禍の影響を受けることが予想される中小企業に対し、「事業継続の支援に万全を期すとともに、積極的に事業再構築に取り組む中小企業を支援するため、事業再構築補助金の不断の見直しを図る」。また、海外で競争できる企業を増やすために、「民間支援機関との連携により海外展開するまでの伴走支援を強化」するほか、「中小企業の円滑な事業承継を後押しするとともに、中小企業がM&Aの支援を適切に活用できる環境を整備する」ことも進める。

さらに、大企業と中小企業との取引

の適正化についても触れ、「下請業者への取引価格のしわ寄せを防ぐため、監督体制を強化する」とともに、「業界による自主行動計画の策定を加速するとともに、業界だけでなく、個別企業による取組強化についても、コーポレートガバナンスの改善の一環として促進する」としている。

規制改革実施計画

職業人生の長期化や将来的なキャリアを見据えた訓練を

規制改革実施計画の雇用面での重点項目には、「コロナ禍やその後の時代を見据えた働き方等への対応」や「未来を支える人材の育成」の観点から、多様な働き手に対する職業訓練・教育訓練機会の提供、「自律的・主体的なキャリア形成支援と職業生活の安定を図るためのセーフティネットの整備」などが2021年度に措置する項目として盛り込まれた。

多様な働き手に対する職業訓練・教育訓練機会の提供については、「中高年齢層を対象に、実務に即した多様な訓練プログラムを開発するなど、職業人生の長期化や将来的なキャリアを見据えた訓練を推進」する。高齢求職者に対して、「労働市場における求人・求職の動向を勘案しつつ、職種等のミスマッチ解消も目指して開発したカリキュラム等を基に訓練の普及を図る」としている。

また、「公的職業訓練におけるオンラインによる訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、利用実績向上等の目標設定も見据えつつ、受け手の利便性や訓練効果の向上等の観点からオンラインによる訓練の活用促進に向けた検討を行い、必要な措置を講

ずる」ほか、すでにオンラインによる教育訓練も対象となっている教育訓練給付制度や、2021年2月から実施されている求職者支援制度にかかる特例措置についても一層の周知を図る。また、求職者支援制度にかかる特例措置の実施状況等の効果について分析・把握することで、「今後、求職者支援制度をより有効なものとなるよう、必要に応じ措置を行う」ことも掲げている。

多様な働き手の自律的・主体的なキャリア形成を推進

自律的・主体的なキャリア形成支援と職業生活の安定を図るためのセーフティネットの整備では、「正社員にとどまらない多様な働き手の自律的・主体的なキャリア形成の促進を主眼に置き、人的資本への投資戦略の重要性、実務につながる教育訓練の実施、働き手の時機に応じたキャリアの棚卸しや企業の人事政策の一環であることを念頭に置いたキャリアコンサルティングの必要性、教育訓練休暇の付与・取得促進など、働き手・企業が取り組む事項や人材開発施策に係る諸制度を体系的に示した『リカレントガイドライン』の策定を行う」とした。

このほか、「在籍型出向等支援協会」で事例収集および在籍型出向によるキャリア形成・能力開発にかかる効果について調査・把握を行い、横展開を図ることなども盛り込んでいる。

まち・ひと・しごと創生基本方針2021

「ひとの力」で地域課題を解決し地方の魅力を高める

まち・ひと・しごと創生基本方針は、基本的な考え方として「感染症は地域経済や住民生活になお大きな影響を及

ぼしているが、一方で感染症の拡大が続いていることに伴い、地方への移住に対する関心の高まりとともに、ひとの流れに変化の兆しが見られるなど、国民の意識・行動に大きな変化が生じている」と指摘。「これを更に大きな流れとし、東京圏への一極集中の是正につなげていくことが必要だ」として、「地域の人材をフル活用することに加え、関係人口のように必ずしも地域内には居住していない専門性やノウハウを持った地域外の人材を積極的に活用していくことや、女性が能力を発揮し活躍できる環境を整えること、STEAM人材など新たな時代に必要な人材を育てていくこと等、『ひとの力』（ヒューマン）によって、地域が抱える課題を解決し、地方の魅力を高めていくことが重要となっている」ことに着目している。

そのうえで、「現在、我が国の行政・経済のシステム全体が迅速なデジタル・トランスフォーメーション（DX）の必要性に迫られており、今後、デジタル庁の設置をはじめとして、中央・地方で取組が急速に進んでいく」ことを指摘。地方におけるDXの推進は、「農林水産業、観光といった地方の主要な産業や中小企業における生産性向上を可能とし、教育・医療・福祉などの住民生活の利便性・満足度を高め、地域の魅力を向上させるための重要な手段であり、地方における積極的な対応が必要である」と強調した。

さらに、脱炭素社会の実現のための積極的な対応が世界的な潮流となっていることにも言及。2050年脱炭素社会の実現に向けた官民挙げての取り組みが「産業構造や経済社会の変革をもたらす、これからの大きな成長につながるもの」として、太陽光、水力、風力、バイオマスなどの豊富な地域エ

エネルギー資源を活用し再生エネルギーを生み出すことで、「脱炭素に貢献するとともに、地方に関連産業を生み出して地域の活性化を実現できる」として、脱炭素化の流れを地方創生に積極的に取り込んでいくべきだとした。

「ヒューマン」「デジタル」「グリーン」の積極的な取り組みを

そして、DXや脱炭素化を基軸とする世界的な潮流のなかで、「変化に積極的に対応し、産業や生活の質を大きく高めて、魅力ある地域を創っていく」重要性を強調。今後の新たな地方創生の展開にあたり、①ヒューマン②デジタル③グリーン——にかかわる取り組みを積極的に推進していくことが不可欠だとして、地方創生を推進する基本的枠組みの下、この3つの視点を重点に据え、今後の取り組みを総合的に進めていく姿勢を鮮明にしている。

地方創生テレワークの推進

方針はまず、ヒューマンに関する取り組みの方向性として、地方創生テレワークの推進をあげた。

具体的には、「地方創生テレワークに取り組む主体に対してワンストップで求められる情報を提供できる環境の整備が重要」と指摘。地方公共団体は、地域の強みの確認や企業とのマッチングなど、具体的な状況を踏まえた個別の相談に対応すること、企業は社内制度整備に向けたアドバイスや移転・進出先の相談対応、そして働き手には既存の移住相談窓口との連携強化などが、それぞれ求められるとした。

また、企業内外の理解促進や地方創生テレワークに取り組む企業の裾野の拡大のため、「企業が自らの地方創生テレワークに関する取組を内外にPRするための自己宣言制度を創設」する

ことで取り組みの見える化を図るとともに、優れた取り組みの表彰制度も設けて、成果を上げた事例の横展開を促す。

都会と同様に働ける環境整備を

さらに、2020年度に措置した「地方創生テレワーク交付金」を活用して、地方公共団体と民間のサテライトオフィス・シェアオフィス・コワーキングスペースの整備を促進。「2024年度末までに、サテライトオフィス等による企業進出や移住等の推進に取り組む地方公共団体を1,000団体とする」ことで、多くの地域でテレワークが可能となり都会と同じように働ける環境を整える。あわせて、整備された施設に進出した企業などと地方公共団体や地域の企業とが連携して行う事業展開をバックアップ。企業の地方移転についても、地方拠点強化税制などの関連施策での支援を継続する。

地域での人材支援や人の流れの創出を強化

地方での人材支援も強化。地方創生人材支援制度により、「国家公務員および民間専門人材等を積極的に地方公共団体に派遣していくほか、2020年10月に創設した企業版ふるさと納税（人材派遣型）による企業人材の地方公共団体などへの派遣、農村地域における現場での課題解決に向けた具体的な活動のコーディネート等を行う地域づくり人材の育成などの取り組みを支援」する。

さらに、地域企業に対するプロフェッショナル人材事業により、「経営戦略の策定支援とそれを実現するためのプロフェッショナル人材とのマッチング支援」を実施。加えて、「先導的人材マッチング事業により、地域金

融機関などが行う地域企業へのハイレベル人材のマッチング」も引き続き行う。

子育て世代の移住の推進も

方針は、地方移住への関心が高まっている若い世代にとって、子育てが移住を検討する大きなきっかけの1つになっていることにも着目。「子どもを帯同して地方に移住する場合を重点的に支援し、今後の地域社会を支える子育て世代の移住を強力に推進」することや、地方で安心して子育て等ができる環境を整えるため、「少子化対策や女性活躍の推進の観点から、結婚・出産・子育てしやすい環境の整備に向けた取組を進める」姿勢も示している。

5Gなどの情報通信基盤の早期整備と専門人材の育成・派遣を

一方、デジタル面については、「5G」を「地域の発展に不可欠な21世紀の基幹インフラであり、全国への速やかな展開が極めて重要になっている」として、「基地局やこれを支える光ファイバなどのICTインフラについて、特に条件不利地域における整備等を促進することにより、地方部と都市部の隔たりなく、その整備を加速するほか、課題解決に資するローカル5Gの普及展開を促進する」との方向性を示したうえで、「通信関連事業者などの民間事業者と連携し、DX等にも対応できる社員等を『デジタル専門人材』（デジタル技術を活用し、地域課題を解決・改善する人材）として、人材を求める地方公共団体に派遣」することで、その「知識やノウハウの地域への移転・定着、地域における人材育成等を図り、デジタル技術を活用した地方創生のための人材基盤を整備する」とした。

（調査部）