

## 働き方改革実現会議 第2回

## 柔軟な働き方、多様な選考・採用機会の提供などについて

(株)日本総合研究所  
理事長 高橋 進

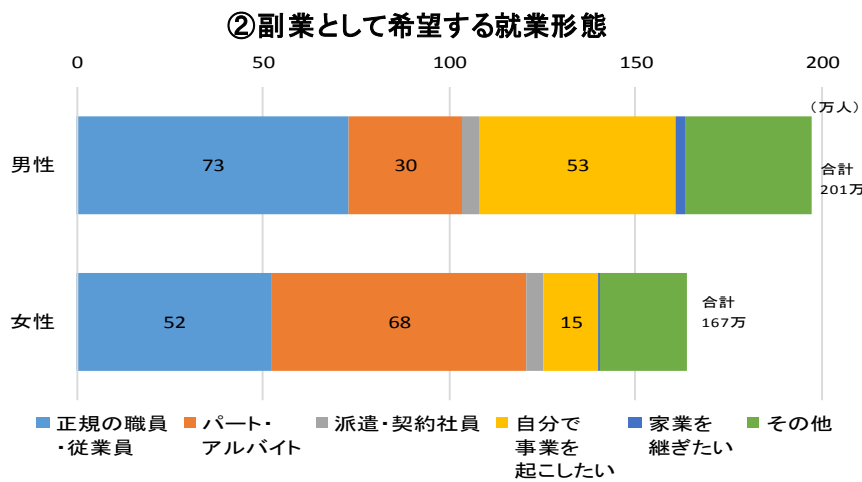
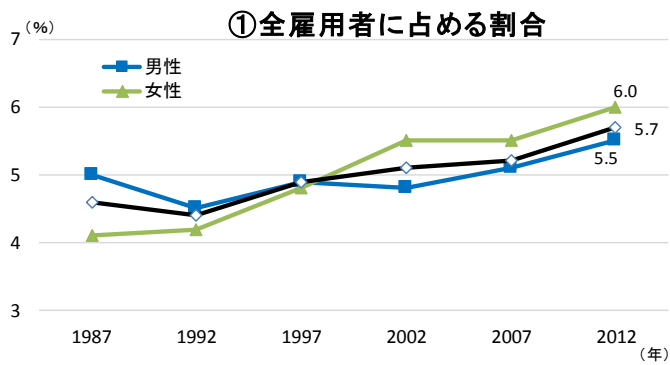
## 1. 柔軟な働き方

- 日本のワークライフバランスは OECD 諸国中で最低水準。一人ひとりが自らの望む働き方を実現できるよう、正社員化、労働時間規制、テレワーク、フレックスタイム、兼業・副業などを推進すべき。
- 柔軟な働き方を可能にすることで、とりわけ女性の子育てと仕事の両立が容易になる。
- 同一労働同一賃金を実現していくことにより、「非正規」という区別をなくしていく必要。一方で、正社員は、これまでは仕事内容や勤務地が最終的には選べない代わりに、企業に雇用保障を求める働き方であった。今後は、職種、労働時間、勤務地のいずれかを限定する「限定正社員」のような働き方も普及させていくことで、働き手の多様なニーズに応えることになる。
- 副業を希望する者は近年増加。低所得層と男性の中高所得層で兼業・副業の意向を有する者が多くみられる。後者については、企業の中には兼業・副業を容認する動きもある。キャリアの複線化、能力・スキルを有する人材の活躍の場の拡大や、大企業人材の中小企業での就業促進などの観点から、積極的に兼業・副業を促進すべき。
- その際、兼業・副業の場合における総労働時間の把握や雇用保険の適用関係など、必要な環境整備について検討し、ガイドライン等を示すべき。
- さらに、兼業・副業を容易にし、労働のモビリティを向上させる観点からも、年金・退職金などのポータビリティ向上などを検討すべき。

## 2. 多様な選考・採用機会の提供など

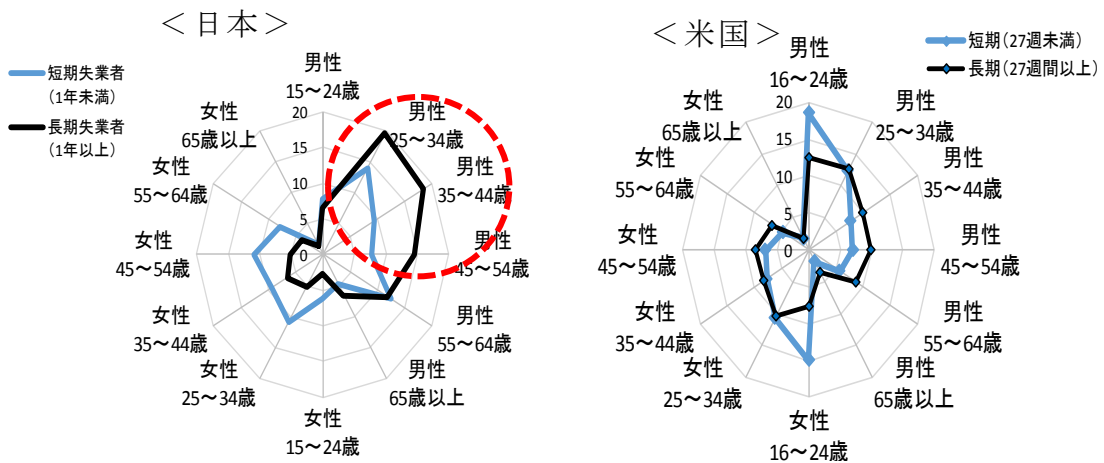
- 日本社会として、働き手の確保や、格差を固定化防止の観点から、就職氷河期世代を中心とした長期失業者への対応が必要。
- 就職氷河期にドロップアウト、または就職できなかった人はなかなか職に就けない状況。日本の長期失業者は 25～44 歳の男性に大きく偏っており、うち失業期間 2 年以上の超長期失業者は 47 万人で、失業者全体の 2 割、男性だと 3 割に達する。
- 公的職業訓練から職探し、就職後の定着まで一貫して支援する「担当者制」の導入、長期失業者に特化した訓練実施や就職支援者の能力向上などを実施すべき。

## (参考1) 副業を希望する雇用者



(備考) 総務省就業構造基本調査平成24年度版より作成。現在就業している者のうち、「現在就いている仕事を続けながら、他の仕事もしたいと思っている者」(追加的就业希望者)についての動向、24年度の追加的就业希望者は全368万人。

## (参考2) 性別・年齢別にみた長期失業者



(資料) 参考1 経済財政諮問会議民間議員提出資料 2016年3月11日

参考2 同上 2016年9月30日