

雇用政策研究会報告書（案）

～多様な個人が置かれた状況に関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて～

2024年〇月

雇用政策研究会

目次

(3-1 多様な個人の労働参加に向けて)	1
<① 個人に寄り添った多様で柔軟な人材活用へ>	1
<② 正規・非正規の二極構造からの転換>	1
<③ 長時間労働を前提としない職場づくり>	2
<④ より柔軟な働き方の促進>	3
(3-2 ミドル・シニア世代も含む人材活用)	4
<① 高齢社会を迎える中でのミドル・シニア世代の活躍に向けて>	4
<② シニア世代の活躍促進>	4
<③ 地域におけるシニア世代の活躍/マッチング強化>	6
(3-3 家庭等の事情に関わらず男女ともに希望が十分配慮・尊重される働き方が実現できる環境整備)	7
<① 性別に関わらない働き方の現在地>	7
<② 子育てや介護を行う人への支援メニューの更なる活用に向けて>	8
<③ 職場における健康課題への配慮>	13
<④ 性別にかかわらず適切にキャリアアップできる環境整備>	14
(3-4 個々の事情を乗り越えた労働参加に向けて)	15
<① 個々の事情によって職場を離れていた人への支援等>	15
<② 引き続き手厚い支援が必要な人への支援>	17
(3-5 地域の人手不足への対応)	18
<① 人口減少により特に地域における人手不足が深刻化>	18
<② 地域の個性に合わせた雇用対策の実行>	19
(3-6 外国人労働者への対応)	20
<① アジア諸国の中における日本での就労ニーズの高まり>	20
<② 日本におけるキャリアアップ>	20

3 多様な個人が労働参加し、意欲を持って働ける労働市場に向けて

(3-1 多様な個人の労働参加に向けて)

<①個人に寄り添った多様で柔軟な人材活用へ>

- 人手不足が深刻化する一方で、人々の就労意識や働き方へのニーズが多様化している。より多くの人の労働参加・活躍を促すためには、賃金や労働条件の改善にとどまらず、多様な人材が自身の希望に合わせて働ける職場環境の整備を行い、労働参加のインセンティブの向上を図る必要がある。

従来、我が国では、将来の勤務地や職務の変更、残業について労働者側が命令を断れず、労働者個人の事情が必ずしも十分に考慮されない雇用管理が正社員について顕著にみられていた¹。

多様な個人の労働参加を一層促していくためには、各々のライフスタイルや価値観に応じた多様で柔軟な働き方が実現できるよう、様々な選択肢を提示できる雇用管理へと転換を図っていくことが必要である。

<②正規・非正規の二極構造からの転換>

- 企業側から提示される職務内容・勤務条件と労働者が希望する働き方が合致しない場合には、離職に繋がり得ることから、企業の人材確保と労働者のワーク・ライフ・バランスを図るとともに、非正規雇用労働者の正社員転換等を進めることによるいわゆる正社員と非正規雇用労働者との働き方の二極化の緩和を念頭に、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」の普及が進められてきた²。
- 雇用均等基本調査によると、多様な正社員制度（短時間正社員、勤務地限定正社員、職種・職務限定正社員）がある事業所は、2022年度で24.1%となっている一方、短時間正社員として勤務できる事業所のうち実際に利用しているのは3.4%、勤務地限定正社員として勤務できる事業所のうち実際に利用しているのは11.6%、職種・職務限定正社員として勤務できる事業所のうち実際に利用しているのは13.9%となっており、制度が普及し始めているものの、実際の利用がされていない現状がみられる。多様な正社員制度の更なる普及とともに、個々の職場の実情に合わせて、労働者・企業側で協議し利用が図られていくことが求められる。

なお、これまで希望する労働者の正規化については、キャリアアップ助成金等を通じた支援がなされてきたところであり、多様な正社員の適切な活用とともに、進められていくことが望まれる。

- 多様な正社員が効果的に活用されていくためには、企業側・労働者側双方の希望を擦り合わせる事が重要である。特に配置転換等の際、トラブル防止のために、事前に労働者に対して限定の内容の明示をすることが大切である。2024年4月以降、労働

¹ 鶴光太郎（2023）『日本の会社のための人事の経済学』 株式会社日経BP

² 厚生労働省ホームページ「[多様な正社員](#)」

基準法施行規則の改正に伴い、新たな労働契約の締結の際、事業所に対して就業場所・業務の変更の範囲についても明示義務が課されている。これを契機に、企業・労働者ともに雇用管理への理解を深め、対話を通じて労働者の希望に応じた働き方を選択できるような仕組み（いわゆる正社員と多様な正社員の間の転換に関する社内ルールなど）を構築し、活用していくことが重要である³。

- さらに多様な正社員を普及していくためには、いわゆる正社員かどうかに関わらず、パフォーマンスを公正に評価し、処遇することで様々な形態で働く労働者が働きがいを感じられるようにすることが重要である。公正な評価を行うためには、評価の目的や内容を明確にし、企業ごとに労使で十分に話し合い評価方法等を決めていくことが必要である。

＜③長時間労働を前提としない職場づくり＞

- これまで以上に多様な個人の労働参加を促していくためには、上述した多様な働き方に関する制度面の整備や活用促進だけでなく、長時間労働を前提とした働き方を社会全体で変えていくことが重要となる。

長時間労働については、これまで働き方改革等を通じて様々な取組みがなされてきており、総務省「労働力調査」によれば、2013年には8.8%であった週間就業時間が60時間以上の者の割合は、2022年に5%程度まで減少し、一般労働者の総実労働時間は近年では1800時間を切る水準まで改善している。

特に時間外労働については上限規制が課されており、大企業に対しては2019年から、中小企業に対しては2020年から、それぞれ適用されている。また、2024年には、それまで適用猶予となっていた建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師においても各業種の実態に応じた上限規制が適用されており、全ての業界において上限規制が適用されている。

- 近年、個人のライフスタイルや価値観に応じた多様で柔軟な働き方について労働者の関心が高まっており、労働者が職業を選ぶ上で、働く業界の労働時間がどの程度であるかは重要な判断要素の一つとなっている。今後、各業界が人手不足に対応していく必要に迫られる中、長時間労働の削減を含むウェルビーイングを高める働き方改革は、求職者に選ばれる業界になるために取り組むべき重要なテーマの一つであり、業界全体で改善を図っていくことが必要である。業界全体において、法令遵守の意識を高めるとともに、不合理な慣行の是正や好事例の共有などを通じて、働き方を見直していくことが求められる。
- また、個々の企業レベルにおいても、「残業を前提とした仕事の仕方」、「残業をしてくれる社員」や「転勤を受け入れてくれる社員」がいることを前提とした人事管理

³ 厚生労働省 HP において、多様な正社員の円滑な導入・運用に関する資料が公表されているため、参照されたい。

を行わないことが重要であり、慣例となっている仕事の仕方やマネジメントの在り方について、個人のキャリアアップを阻害するものではないか等を改めて点検し、改善を図っていくことが重要である。

厚生労働省では、働き方・休み方改善ポータルサイト⁴において好事例の周知を行っている他、企業自身が自己診断できるサービスを展開している。また、働き方・休み方改善コンサルタントによる無料相談や、働き方改革推進支援助成金による労働時間削減等に取り組む企業への支援等を行っており、こうした施策の更なる活用促進に向けた周知広報が求められる。

<④より柔軟な働き方の促進>

- 多様な正社員に関する制度の活用促進や長時間労働を前提とした働き方の改善だけでなく、自身の生活に合わせて、働く場所や時間を決められる柔軟な働き方の実現に向けた取組みも重要であり、特に、テレワークやフレックスタイム等の活用ができるよう環境整備を行っていくことが求められる。

- テレワークの活用は、2020年の新型コロナウイルス感染症の拡大後、急速に進んでいる。総務省「令和4年通信利用動向調査⁵」によると、テレワークの導入を行っている企業は2021年には50%に達している。また、公益財団法人日本生産性本部の調査⁶によれば、テレワーク⁷実施率は、2020年5月は31.5%となったのち、2024年1月時点まで約15%程度を維持している。さらに、東京都内におけるテレワーク実施率は2020年3月24%、2020年4月62.7%、2023年6月44%と新型コロナウイルス感染症が5類へ移行した後もコロナ禍前より高い水準を維持している⁸。コロナ禍を契機とした生活・仕事スタイルの変革が元に戻ることがないように、引き続きテレワークができる職場環境を整備していくことが重要である。

テレワークの活用促進にあたっては、厚生労働省においてテレワークガイドライン⁹が策定されている他、導入にあたっての助成金（人材確保等支援助成金（テレワークコース））やテレワークの導入に関する相談センターが設けられており、当該ガイドラインの普及促進・関連助成金や相談センターの活用促進が求められる。

- また、自身の生活スタイルに合わせて就業時間を決められるフレックスタイム制は、あらかじめ働く時間の総量（総労働時間）を決めた上で、日々の出退勤時刻や働く長さを労働者が自由に決定できることから、日々の事情にあわせて柔軟に働けるとい

⁴ 厚生労働省「[働き方・休み方改善ポータルサイト](#)」

⁵ 総務省「[令和5年版情報通信白書（PDF版）](#)」

⁶ 公益社団法人日本生産性本部「[第14回 働く人の意識調査](#)」

⁷ 「自宅での勤務」「サテライトオフィス、テレワークセンター棟の特定の施設での勤務」「モバイルワーク（特定の施設ではなく、カフェ、公園など、一般的な場所を利用した勤務）」を総称して、「テレワーク」としている。

⁸ 東京都「[テレワーク実施率調査結果](#)」（アクセス2024年5月16日）

⁹ 厚生労働省「[テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン](#)」

メリットがあり、希望する働き方の実現の観点からも有用である¹⁰。

フレックスタイムも含めた変形労働時間制の適用労働者の割合について厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」で見ると、変形労働時間制の適用を受ける労働者割合は51.7%となっており、「1年単位の変形労働時間制」は18.7%、「1か月単位の変形労働時間制」は22.0%、「フレックスタイム制」は10.6%となっている。フレックスタイム制は、5年前の平成30年に7.8%であり、その適用割合の大幅な上昇はみられていない。過剰労働への配慮をしつつ、日々の事情に合わせて勤務時間を調整し、柔軟に働けるよう活用を行っていくことが求められる。

- なお、これらの柔軟な働き方は、時間的・場所的制約の解消により短時間の非正規労働者しか選択できなかった人が正社員化したり、労働時間を増加することが期待できるため、労働供給の観点からも多くの人が利用できる環境整備をしていくことが必要である。

(3-2 ミドル・シニア世代も含む人材活用)

＜①高齢社会を迎える中でのミドル・シニア世代の活躍に向けて＞

- 高齢社会が進展する中、現在労働参加しているミドル・シニア世代が引き続き活躍できる仕組みづくりを進めていく必要がある。

近年、高齢者の就業率は上昇傾向にあり、総務省「労働力調査」によると、2000年に51.0%であった60～64歳の就業率は2023年には74.0%まで上昇し、65歳以上についても2000年に22.1%であったものが、2023年には25.2%まで上昇している。

こうした背景には、健康寿命の延伸や、公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえた制度変更の影響が挙げられる。すなわち高年齢者雇用安定法の2004年改正によって、65歳までの高年齢者雇用確保措置が義務化されたことや、2020年改正で、70歳までの高年齢者就業確保措置が努力義務化されたことにより、就業率が上昇したことが要因として想定される¹¹。厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」によると、2023年では、法令で義務化されている65歳までの高年齢者雇用確保措置を設けている企業の割合は概ね100%となっている一方、努力義務である70歳までの高年齢者就業確保措置を設けている企業の割合は29.7%に留まっている。シニア世代が中長期的に活躍できるよう、引き続き就業確保に向けた取組みを行っていくことが求められる。

＜②シニア世代の活躍促進＞

- シニア世代の活躍を促していくためには、制度を普及してだけでなく、シニア

¹⁰ 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「[フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き](#)」

¹¹ 近藤絢子(2014)「雇用確保措置の義務化によって高齢者の雇用は増えたのか—高年齢者雇用安定法改正の政策評価」『日本労働研究雑誌』No. 642, pp. 13-22.

世代の希望する働き方を実現するとともに、企業側の人材活用や労働者側のキャリアに対する意識変化を促していく必要がある。シニア世代の就労意識についてジョブズリサーチセンターの調査¹²をみると、定年退職をした後でも就労したい労働者（「どちらともいえない」も含む。）は 80%程度であり、そのうち約 70%が現在の会社での継続勤務を希望している。このようにシニア世代が現在の企業での継続勤務を希望する背景として、定年退職したシニア世代にとって新たな職を自力で見つけることが難しく継続雇用以外の選択肢を選びづらいことが想定されるため、一定の留意が必要だが、継続勤務を希望する人への支援を進めるとともに、これまでの勤務先以外でも活躍できる場を一層開拓していく必要がある。

- 同調査では、約 7 割の企業が高齢者採用に積極的ではないとの回答であり、高齢者について健康・体力において不安を感じるといった理由があげられているものの、特段の理由がないといった回答も多くなっている。
- 労働者死傷病報告（令和 4 年）によると、近年、労働災害による休業 4 日以上の死傷者数のうち 60 歳以上の労働者の占める割合が増加傾向にあり、また、労働者千人当たりの労働災害件数（千人率）は 1,000 人あたり男性 3.9 人、女性 4.0 人と若年層と比べ高く、労働災害という点において一定程度の配慮が必要なことが窺える。厚生労働省では、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」によって、安全確保について事業者等が取り組むべき事項をまとめている。当該ガイドラインの更なる周知を行い、シニア世代が安心して働ける職場環境を整備していくことが求められる。
- 職場環境の改善に加え、シニア世代のモチベーションを高めながら効果的に活用していくことが重要である。パーソル総合研究所の調査¹³によると、シニアの労働者のパフォーマンスやモチベーションの低さを課題と感じている企業が一定数みられる。
シニア世代のモチベーションの低下がみられる一つの背景として、定年前と比較し賃金水準が大きく下がることなどが要因として考えられる。久米ら（2021）¹⁴では、定年後の継続雇用者に関する研究で、定年後の仕事の満足度が低く、雇用の安定と引き換えに、賃金の低下といった処遇の悪化を受け入れていることを分析している。このことから、希望すれば継続雇用以外の働き方が選択でき、満足度が高まるような環境整備・方策を検討していくことが求められる。なお、同研究では、継続雇用者であっても専門的な役割を担っている場合や、60 歳時までに携わっていた業務に関する後進へのアドバイスなど教育的な貢献をしている場合には、仕事の満足度が高いこと

¹² (株)リクルート ジョブズリサーチセンター「[ミドルシニアが望む定年後のキャリアとは-『シニア層の就業実態・意識調査 2023』分析レポート-](#)

¹³ パーソル総合研究所「[シニア社員の活躍と再雇用課題 シニア人材のパフォーマンス・モチベーションを支える人事管理とは？](#)」（アクセス 2024 年 5 月 15 日）

¹⁴ 久米功一・鶴光太郎・佐野晋平・安井健悟(2021)「定年後の継続雇用者の働き方の実態とその評価」『日本経済研究』79, pp. 1-23.

を明らかにしている。継続雇用を進めるにあたって、労働者が満足度やモチベーションを高く持ちながら活躍するために、企業は戦略をもってシニア世代の活用を検討することが重要であるといえる。

シニア世代の活用については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）が「高齢社員戦力化のためのヒント集」¹⁵を取りまとめており、その中では、例えば、高齢者を技能伝承の担い手として活用する際、後進の指導・育成のためのポストを設置することや、高齢社員と若手社員をペアにすることで若手を育成することなどが紹介されている。こうした事例をヒントとし、各企業・各業界が戦略を持ってシニア人材の活用を考えていくことが重要である。

- シニア世代の活躍について、石山・高尾（2021）¹⁶は、個人が主体的に仕事の創意工夫や越境学習を行うことで、シニア世代のワーク・エンゲージメントを高めていくことが可能であることを示している。

企業側は、シニア世代が定年後も活躍できるよう、キャリア形成支援を行い、ミドル世代から専門性を高めるための人材育成や、越境学習や副業・兼業などを通じた新たな専門性の構築及びキャリアコンサルティングを通じて、中長期的にミドル・シニア世代のワーク・エンゲージメントを下げないような取組みを行うことが望まれる。加えて、労働者側も、定年後のキャリアを見据えた学び直し等、キャリアについて自ら具体的に検討していくことが望まれる。

- シニア世代の活躍に向けた支援としては、厚生労働省において70歳までの就業機会の確保に向けたハローワークによる啓発指導等を行っている。また、JEEDにおいて、70歳雇用推進マニュアル・70歳雇用推進事例集・65歳超雇用推進事例集で情報提供をしている他、70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーによる企業支援や65歳超雇用推進助成金による雇用管理改善に向けた支援等も行っている¹⁷。

こうした公的な支援策等の周知・広報や活用促進を通じて、シニア世代の企業内での活躍促進を行っていくことが望まれる。

＜③地域におけるシニア世代の活躍/マッチング強化＞

- 人手不足が進展する中、シニア世代が企業内の仕事に限らず、地域の仕事や役割を担い、地域に貢献し、地域と繋がるような仕組みの強化も重要となってくる。JILPTの調査によると、近年では、高齢者の就業意欲も高まっており¹⁸、また働いている人

¹⁵ 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（2022）「[高齢社員戦力化のためのヒント集～産業別団体による取り組みから～](#)」

¹⁶ 石山恒貴・高尾真紀子（2021）「役職定年制と定年再雇用対象者におけるワーク・エンゲージメントの実態と規定要因」『日本労務学会誌』21(3), pp. 43-62. <https://doi.org/10.24592/jshrm.21.3.43>

¹⁷ シニアを見越したミドル世代からの中長期的なキャリア形成については、セルフキャリアドックなどを通じたキャリア形成支援などが考えられる。

¹⁸ 労働政策研究・研修機構（2020）「[60代の雇用・生活調査](#)」（調査シリーズ No. 199）

の満足度も高齢者ほど高い傾向にあり¹⁹、意欲の高いシニア世代と仕事のマッチングを図っていくことが必要である。

- 全国のシルバー人材センターを通じて就業機会の提供を行っているが、こうした取組みは、地域社会の維持の観点からも非常に重要となってくる。既にシルバー人材センターでは、一般事務や販売員・店舗スタッフなど様々な種類の仕事を扱っているが、シニア世代の活躍について好事例を共有しつつ、取り扱う分野を広げるなど、会員がこれまでの経験をより活かせるような取組みを進めていくべきである。
- 加えて、ハローワークにおけるシニア世代と企業とのマッチングの強化も重要となってくる。ハローワークでは、生涯現役支援窓口を設けて、シニア世代の採用に積極的な求人を実施・情報提供している他、求職者に対して年金等の所得の状況などを踏まえたきめ細やかな相談援助、履歴書・職務経歴書の書き方や面接の受け方などのサポートを行う等、企業とシニア世代のマッチングに取り組んでいる²⁰。今後、地域において更なる人手不足が進展することを踏まえ、シニア世代が働きやすい、短時間勤務や週に何回かのみ出勤するような柔軟な労働条件の求人開拓を行っていくことが求められる。

(3-3 家庭等の事情に関わらず男女ともに希望が十分配慮・尊重される働き方が実現できる環境整備)

<①性別に関わらない働き方の現在地>

- 人手不足が深刻化する中、多様な人材が自身の希望に合わせて活躍できる労働市場を構築することが重要であり、その中でも、家庭等の事情に関わらず男女ともに希望する働き方が可能となる職場環境の構築は重要なテーマの一つといえる。
- 女性の就業率については、従来指摘されてきたM字カーブ（子育て世代の女性の就業率が低くなること）は解消傾向にあり、女性の正規雇用労働者数もコロナ禍を経ても引き続き増加傾向にあるなど、着実な進展がみられている。
- 他方、多くの課題が残っていることも見落としてはいけない。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、男女別の職場への定着度合いでは、男性の平均勤続年数が14年程度であるのに対し、女性の平均勤続年数は10年程度となっており、国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2021年）によると、第一子出産前後の女性の継続就業率は近年上昇しているものの、70%程度に留まっている。また、JILPT「データブック国際労働比較2024」によると、女性の管理職比率は2022年で12.9%となっており、他国と比べて必ずしも高い水準となっていない。
- こうした男女間の違いは、職種や雇用形態といった観点でも確認される。総務省統

¹⁹ リクルートワークス研究所「[全国就業実態パネル調査（JPSED）](#)」

²⁰ 生涯現役支援窓口での支援内容については、厚生労働省の[リーフレット](#)を参照されたい。

計局「労働力調査（基本集計）」によると、2023年平均で、サービス職業従事者では男性31.7%、女性68.3%、事務従事者では男性39.6%、女性60.4%、建設・採掘従事者では男性97.1%、女性2.9%、輸送・機械運転従事者では男性95.9%、女性4.1%などとなっており、職種によって男女間の比率に違いがあることがわかる。他方、女性の建設・採掘従事者、輸送・機械運転従事者や保安職業従事者は近年増加傾向にあり、性別における職種の偏りは改善の兆しがみられる²¹。例えば、建設業においては、国土交通省が女性の就業促進に向けた事例集の公開²²やブロック別の意見交換会²³を実施している他、厚生労働省では建設業において女性が働きやすい環境作りのため更衣室やシャワー室の設置などに使用できる助成金を設ける²⁴など、様々な支援を行っている。こうした取組みを通じて、職場環境の整備を進めるとともに、特定の性別に偏った職種イメージの変革を図っていくことが望まれる。また、総務省「労働力調査」によると、2023年平均において、男性の非正規雇用比率は22.6%である一方、女性の非正規雇用比率は53.2%であり、性別による雇用形態の偏りがあるが²⁵、女性の非正規雇用者数と正規雇用者数はともに年々増加しており、働きたい女性が自身の希望に合わせて働き方を選べるよう引き続き支援することが重要である。

- 上記のような男女間の違いは、結果的に男女間での所得水準の差に繋がる懸念がある。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、2023年現在において、男性の所得を100とした場合の女性の賃金水準は78.2である。こうした男女差については近年改善傾向にあるものの、引き続き是正に向けた動きを加速させていく必要がある。

当然のことながら、こうした数値の改善が、性別に関わらず活躍できる労働市場の実現を表しているわけではない。男女ともに、個人が希望に添った働き方・賃金水準・キャリアを実現できる環境を整備することが重要となってくる。

＜②子育てや介護を行う人への支援メニューの更なる活用に向けて＞

子育てをしながら希望する働き方が実現できる社会

- 男女間の職場への定着度に着目した時、働きながら希望する生活を可能とするため

²¹ 職種における男女間の比率の偏りについては、諸外国において同様の傾向もみられており、例えば、サービス・販売従事者における女性就業者の割合は、アメリカは58%、ドイツは62%、スウェーデンは65%となっており、設備・機械の運転・組立工における男性就業者の割合は、アメリカは81%、ドイツは85%、スウェーデンは84%となっている。（各国の数値はILOSTATによる2023年のもの。なお日本については、サービス・販売従事者における女性就業者の割合は49%、設備・機械の運転・組立工における男性就業者の割合は80%となっている。）

²² 国土交通省「[建設産業・不動産業：建設産業における女性の定着促進に向けた取組について](#)」

²³ 一般財団法人建設業振興基金「[建設産業女性定着支援WEB](#)」

²⁴ 厚生労働省リーフレット「[人材確保等支援助成金-作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成）](#)」

²⁵ 国際的にもこの傾向はみられており、パートタイム雇用者割合について、イギリスでは男性が12%に対し女性は33%、ドイツでは男性が10%に対し女性は36%、スウェーデンでは男性が9%に対し女性は15%となっている。（各国の数値はOECD statによる2022年のもの。なお日本については、男性が14%に対し女性は38%となっている。）

に、個人の希望に出来るだけ寄り添った働き方をどのように支援し、実現していくかは重要な点となる。特に、子育て世代にとっては、子育てへの配慮が十分でない職場環境は離職と直結してしまう²⁶。

- 子育て世代の希望に添った働き方の実現に向けた支援について、これまで所定外労働時間の短縮措置、所定外労働の制限、子の看護休暇、育児休業（給付）など、様々な施策の充実が図られてきた。特に育児休業については、当初1歳までとされていた休業期間は、その後、原則1歳までとなり、保育所に入れないなどの場合は2歳まで期間が延長されるなど改善がなされている。

厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、こうした制度の充実に伴い、1996年に49.1%程度であった女性の育児休業取得率は、2022年には80%を上回るなど、着実な進展がみられる。男性の育休取得率は、近年上昇傾向にあるものの、2022年で17%程度に留まっている。また、育休取得期間について、2021年度に、育児休業を6ヶ月以上取得している女性の割合が95%程度であるのに対し、男性は2週間未満が51.5%であるなど、その取得内容についても男女で大きな差がみられている。The UNICEF Office Research Innocentiの報告書²⁷によると、日本の育児休業制度は世界1位とされており²⁸、育児休業に関する制度は世界的にみても相当の整備が進んだといえるが、特に男性における制度活用が課題である。

育児休業を取得しない理由について、日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」などが理由となっており、制度の普及促進だけでなく、実際に取得できる職場環境を構築していくことが重要であることが分かる。

特に、男性正社員による育児休業制度の利用が進まない要因について、パーソル総合研究所「男性育休に関する定量調査報告書」²⁹をみると、企業が抱える課題では「不在時の対応」が課題の上位となっており、社員の育休取得による欠員時の要員確保や、職場負担の増加をどのように軽減するかといった課題が挙げられている。

さらに、宮島・山口(2018)³⁰は、多元的無知により、多くの日本人は男性の育児休業を好ましいと考えているものの、世間一般の人々はそれに対して否定的なのだろう

²⁶ 日本能率協会総合研究所「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」（企業調査）の調査によると、離職前正社員だった女性の約4割が仕事と育児を理由に退職している。

²⁷ Gromada, A. and Richardson, D. (2021) “Where do rich countries stand on childcare?” UNICEF Office of Research-Innocenti.

²⁸ 経済協力開発機構(OECD)および欧州連合(EU)加盟国を対象とし、完全有給相当で母親及び父親に確保された雇用保護休暇の週数を評価。

²⁹ パーソル総合研究所(2023)「男性育休に関する定量調査」

³⁰ 宮島 健・山口 裕幸(2018)「印象管理戦略としての偽りの実効化：多元的無知のプロセスにおける社会的機能」『実験社会心理学研究』58(1), pp. 62-72, <https://doi.org/10.2130/jjesp.1714>.

と推測していることを明らかにしている³¹。こうした認識により、結果として育休取得を躊躇うことも懸念されることから、男性の育児休業取得に向けた機運醸成を図っていくことが同時に重要となってくる³²。

- 育児休業以外の両立支援について労働者の希望をみると、日本能率協会総合研究所の調査では、女性の正社員は、子どもが1歳以降は「短時間勤務」を希望する割合が高く、3歳以降は「残業をしない働き方」や「入社・退社時間やシフトの調整」、「テレワーク」等を希望する割合が高くなっており、家族の状況に応じて様々なニーズがあることがわかる。

一方、それらの利用状況についてみると、育児のための短時間勤務制度を「現在利用している」又は「以前は利用していた」女性の正社員は 51.2%、所定外労働制限制度を「利用している」又は「以前は利用していた」女性の正社員は 27.1%に留まっており、男性の正社員に至っては、それぞれ、7.6%、6.5%と更に少なく、育児休業以外の両立支援について実際の活用に繋がっていないことがわかる。

- 実際に制度が活用できない職場環境は離職に繋がってしまう懸念がある。日本能率協会総合研究所の調査によると、末子妊娠判明当時の仕事を辞めた理由として、離職前正社員であった女性では、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」という理由が最も多くなっており、その詳細についてみると、「制度は整備されていたが、産前・産後休業や育児休業を取れそうもなかった」「制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用できそうになかった（利用できなかった）」など、制度利用ができない環境であったことが離職に繋がっていることが明らかにされている³³。

- このようなデータを踏まえると、子育てを理由に離職する人を減らすためには、安心して制度を利用できる職場環境の整備を行うことが求められているといえる。また、制度の整備のみならず、管理職が両立支援策の重要性を認識することが女性の活躍推進には重要であるとされており、さらに仕事と家庭の両立が実現できるよう上司が長時間労働の削減や業務効率化に取り組むことは女性のみならず、柔軟な働き方を行う男性の能力発揮にも好影響があるとされる³⁴。

厚生労働省では、女性の活躍・両立支援総合サイト³⁵において好事例を発信している他、経済産業省では、女性活躍推進に関して優れた取組みを行い、中長期的に価値

³¹ 多角的無知については、令和5年度第5回雇用政策研究会資料3（牧野委員提出資料）p9も参照されたい。

³² Mary C. Brinton (2022)* は、多角的無知を解消するためには、企業に対し、男性社員が育児休業取得を望んでいるかというデータを示すことを提案している。

* Mary C. Brinton (2022) 『縛られる日本人』中央公論新社

³³ 日本能率協会総合研究所「令和4年度 仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）

³⁴ 黒澤昌子 (2019) 「両立支援と柔軟な働き方：女性の活躍との関係」『経済分析/内閣府経済社会総合研究所 編』199, pp.152-186.

³⁵ 厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」

向上が期待できる企業を魅力ある銘柄（なでしこ銘柄）として紹介する³⁶など、金融市場においても女性活躍推進に関する機運を高める取組みが進められている。

なお、育児休業や短時間勤務の両立支援策が活用された場合、利用者が担っていた業務を周囲の労働者や外部からの代替要員などによってカバーする必要がある。企業は、育児休業等により休業者が出た際、変動する人件費等を活用し、機動的に代替要員の確保することが求められるが、内部の人事配置の見直し等が困難な中小企業については、助成措置の活用等を通じ、職場の負担感の軽減が望まれる³⁷。

介護を行っている人への支援

- 高齢化の進展に伴い、介護と仕事の両立についても大きな課題となっている。総務省「就業構造基本調査」によると、家族の介護・看護を理由とする離職者数は、2009年には9万2千人であったものが、2016年には9万9千人に増加し、2022年には10万6千人となっている。2022年に介護・看護を理由とした離職者の内訳を性別で見ると、男性が2万6千人、女性が8万人となっている。この背景の一つとして、家庭での介護の担い手が女性に偏っていることがあげられる。厚生労働省「国民生活基礎調査」において同居または別居する家族の主な介護者の性別をみると、女性が7割を占めており、介護の担い手の中心は女性となっていることが窺える。
- 介護離職防止のためには、各種支援制度の活用促進を図っていく必要がある。厚生労働省委託事業³⁸において、現在の勤務先で「手助・介護」をしながら仕事を続けられないと思う理由をみると、「勤務先の問題」が5割前後となっており、その詳細について、正規労働者で具体的にみると、「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていない」の割合が最も高くなっている。
- 介護休業等の利用促進については、社会全体で介護休業等に関する理解³⁹が深まるよう、引き続き両立支援制度等について周知をしていくことが重要である。加えて、介護は必要となる時期を予測することが難しい側面があり、介護休業や介護休暇だけでなく、柔軟に働くことができる環境整備を行っていく必要がある。

家事負担の偏在の解消に向けた機運の醸成

- これまで育児や介護を行う人への支援策の充実が図られてきたが、その利用を促し、性別に関わりなく希望する働き方を可能とする環境を整備していくためには、家庭内

³⁶ 経済産業省「[女性活躍に優れた上場企業を選定『なでしこ銘柄』](#)」（アクセス：2024年5月16日）

³⁷ 両立支援等助成金において、育休中等業務代替支援コースを設けており、育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施している。

³⁸ 厚生労働省委託事業「[令和3年度仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業](#)」（労働者調査）

³⁹ 介護休業は「介護の体制を構築するために一定期間休業する場合に対応するもの」であるなどの制度目的的理解が進むことが前提として重要である。

の家事負担の偏りを平準化していくことも同時に重要となる。

- 家庭内の家事負担の偏りについて、1日の無償労働にかかる時間に着目してみると、日本では、男性40分、女性219分となっており、相対的に多くの無償労働を女性が担っていることが分かる。一方、その他の国（例えば、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデンなど）では、男性の無償労働の時間は130分を超えており、家事への日本の男性のコミットは国際的にも低水準となっていることが示唆される。なお、日本の男性の仕事へのコミットは375分となっており、国際的にみても相当程度長い労働時間となっている⁴⁰。

さらに総務省「社会生活基本調査」によると、1日当たりの夫と妻の育児時間は、2021年では夫の育児時間は65分程度である一方、妻の育児時間は234分程度となっている。近年では、共働き世帯も増加がみられており、より家事負担の平準化に向けた動きが望まれる。

- こうした男女間の家事負担の偏りは、女性の仕事へのコミットを阻害し、結果的に女性のキャリア形成の断念や非労働力化に繋がる懸念される。

筒井(2014)⁴¹は、家事頻度に関する国内のマイクロデータの分析を行い、女性にとって就労と家庭生活の質の維持がトレードオフになっていることを明らかにしており、鶴・久米(2018)⁴²は、夫の家事育児参加度合い（家事・育児負担割合、または家事・育児時間）が、妻の就業に与える影響について実証分析をしており、夫の家事・育児参加度が高いほど、妻が正社員としての勤務を選択する確率を高め、より長い労働時間を選択することを明らかにしている。また、夫の職務や勤務地域について限定的な働き方の選択や柔軟な労働時間制度の活用が有効であると示されており、夫の働き方が妻の働き方に影響を与えることが示唆されている。

以上より、女性の仕事へのコミットを希望に沿った形で実現していくためには、男性の働き方を変えていくとともに、家事負担の偏在を解消するような社会的な機運を醸成していくことなど⁴³が求められる。

⁴⁰ 当該データについては、OECD「[Gender Data Portal](https://data.oecd.org/)」を参照されたい。当該国際比較については、データ年が各国で異なっていること留意が必要である。

⁴¹ 筒井淳也(2014)「女性の労働参加と性別分業:持続する『稼ぎ手』モデル」『日本労働研究雑誌』56(7), pp. 70-83.

⁴² 鶴光太郎・久米功一(2018)「夫の家事・育児参加と妻の就業決定:夫の働き方と役割分業意識を考慮した実証分析」『経済分析』198, pp. 50-71.

⁴³ Hara・Núria(2023)*による研究では、性別で社会的役割が異なると生徒に認知させないようなカリキュラムや活動といった学校教育が将来的な家事負担の偏りや女性の正社員就業率の改善に影響すると示されており、教育的側面からも家事負担の偏在解消が期待される。

* Hara Hiromi and Núria Rodríguez-Planas (2023) “Long-Term Consequences of Teaching Gender Roles: Evidence from Desegregating Industrial Arts and Home Economics in Japan”, *Journal of Labor Economics*, <https://doi.org/10.1086/728428>.

＜③職場における健康課題への配慮＞

- 女性の社会進出が進む中で、上記のように、出産や子育てに関連した支援が広まりつつある一方、出産・育児とは直接的に関係していない女性特有の健康課題に関する理解やサポート体制の整備が進んでいない企業が多く、女性労働者の多くが、自身の抱える健康課題を適切に対処することができていない現状がみられる⁴⁴。
- こうした女性特有の健康課題は雇用管理課題の一つとなりつつある。日本医療政策機構の調査によると、月経や更年期等の症状があるときには、症状がない状態と比較して仕事のパフォーマンスが半分以下になるという回答が半数を占めている⁴⁵他、大塚製薬株式会社の調査では、女性特有の健康課題は女性労働者の退職や昇進辞退の経験・検討に繋がる⁴⁶ことが示唆されている。また、経済産業省の調査によると、健康課題に何の対処も行っていない女性が、情報を得て適切な治療などの対処を行うことで得られる経済効果は大きく、現状においては大きな経済損失が生じている⁴⁷ことが示唆されている。
- このように女性特有の健康課題は、女性労働者の労働生産性の低下やキャリア形成の阻害要因となり、女性労働者本人のみならず企業経営にも影響を与えうるものである。企業が女性特有の健康課題に対して配慮することは、生産性の向上や人材の獲得、長期的な人材の確保の観点からも有用であるため、個々の労働者の健康状態に配慮できる職場環境の整備について積極的な取組みが求められる。
- 厚生労働省では、母性健康管理等推進支援事業において、健康管理が事業所内で適切に実施されるよう、女性特有の健康課題に関する情報を専用サイト⁴⁸で提供している他、企業の人事労務担当者を対象とした研修会の実施、生理休暇に関する理解を広めるためのシンポジウムの開催、リーフレットの作成・公表を行っている。また、産業保健総合支援センターを主体として、事業者や人事労務担当者、産業医等の産業保健スタッフに対する女性の健康課題に係る研修や、健康教育・実施相談を事業場に出張し実施している。
- 女性が抱える健康課題には個人差があり、その実態は、課題を抱える本人が声をあげない限り周囲に認識されない場合が多い。今後は、女性の健康課題に配慮した職場

⁴⁴ 厚生労働省「令和5年度第7回雇用政策研究会資料1（野村委員提出資料）」

⁴⁵ 日本医療政策機構「働く女性の健康増進調査2018」は、就労女性2,000名を対象に、女性に関するヘルスリテラシーと女性の健康行動や労働生産性、必要な医療へのアクセスとの関連性について調査している。

⁴⁶ 大塚製薬株式会社「働く女性の健康意識調査」では、20-44歳女性 管理職登用機会があった正規雇用の会社員・公務員1,001人のうち、PMS（月経前症候群）を自覚し日常生活に支障をきたすと回答した285人のうち、PMSの症状により退職を経験・検討した者、昇進辞退を経験・検討した者が共に5割を上回った。

⁴⁷ 経済産業省産業経済委託事業「働き方、暮らし方の変化のあり方が 将来の日本に与える効果と課題に関する調査報告書」では、健康課題に何の対処も行っていない女性が、情報を得て適切な治療などの対処を行うことで得られる経済効果の総額は年間約1.9～2.1兆円（2025年時点）にのぼると推計されている。

⁴⁸ 厚生労働省委託事業「働く女性の心とからだの応援サイト」

環境の整備に取り組むメリットや具体的な取組事例、女性の健康課題に関する基礎知識等の周知啓発、フェムテック⁴⁹の活用促進などを通じて、職場でのヘルスリテラシー⁵⁰を高めていく必要がある⁵¹。女性が自身のライフステージに合わせて働くためには、こうした女性特有の健康課題について、周囲の理解や職場環境の整備が求められる。

- もっとも、更年期症状等を抱えているのは女性だけではなく⁵²、疾病や加齢に伴う健康課題は誰にでも生じ得るものである。性別に関わらず、労働者一人ひとりが抱える健康課題に配慮した職場環境の整備が求められる。

＜④性別にかかわらず適切にキャリアアップできる環境整備＞

- キャリアアップについては様々な捉え方が可能だが、管理職に着目すると、女性の管理職割合は近年改善傾向にあるものの、国際的にみると低い水準に留まっており、更なる改善が求められる⁵³。

特に、長期雇用を前提とした場合、ジョブ・ローテーションによる多様な職務経験が昇進に際して重要視される傾向にあることから、女性の定着率が低い現状は、女性に対して多様な職務経験を提供しないという企業行動を引き起こす可能性もあり、結果として女性の昇進に影響を与える懸念がある⁵⁴。このため、職場での女性のキャリア形成の阻害要因を洗い出し、キャリアアップ支援を丁寧に行っていく必要がある⁵⁵。

- それでは女性のキャリアアップ支援についてどのような対応を行っていけば良いの

⁴⁹ 経済産業省産業経済委託事業「[働き方、暮らし方の変化のあり方が 将来の日本に与える効果と課題に関する調査報告書](#)」によれば、フェムテックは、女性の健康に関する悩みや課題をテクノロジーで解決する製品やサービスであり、女性一人ひとりの働き方や暮らし方を支えるものとしている。

⁵⁰ 東京都医師会によれば、ヘルスリテラシーとは、健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力のこと。

⁵¹ 日本医療政策機構「[働く女性の健康増進調査 2018](#)」では、ヘルスリテラシーの高い人の方が、そうでない人よりも1か月の平均的な仕事のパフォーマンスが高いことを明らかにしており、女性に関するヘルスリテラシーの高さが仕事のパフォーマンスの高さに関連していることが示されている。

⁵² 厚生労働省「[更年期症状・障害に関する意識調査](#)」によると、男性の更年期症状の状況を示す一つの指標としてAMSスコア（Aging Male Symptoms rating scale、男性更年期障害質問票）をみると、「重度（50点以上）」と「中等度（37～49点）」を加えた割合は、40～49歳で18.1%、50～59歳で20.7%であった。

⁵³ 管理的職業従事者に占める女性割合は、スウェーデンが43.0%、アメリカが41.4%となっているのに対し、日本は13.2%に留まっている。

⁵⁴ 武石・高崎（2020）では、

- ・ 管理職に就くためには、一定の期間勤務し、様々な仕事を経験することでキャリアの拡大をしていくことが求められる一方、
- ・ 女性はキャリア形成の途中で、家族的責任との兼ね合いから退職する傾向がみられること
- ・ さらに、継続就業した場合でも男性と比べて責任の重い仕事が任せられずに経験が不足し、管理職昇進へのルートに乗ることが難しくなっている

ことについて指摘し、管理職登用のためには育成・登用と定着促進に向けた丁寧な対応が重要としている。

*武石恵美子・高崎美佐（著）/ 佐藤博樹・武石恵美子（編）（2020）『シリーズダイバーシティ経営/女性のキャリア支援』中央経済社

⁵⁵ 武石（2023）*では、共働き世帯について、配偶者の転勤に伴い女性が退職することの問題について言及がなされている。これまで人事施策の一環としてとられてきた転勤についても、配偶者のキャリア形成が中断してしまうことに留意し、労使で議論されることが望まれる。

*武石恵美子（2023）『キャリア開発論 第2版 自律性と多様性に向き合う』中央経済社

だろうか。齋藤(2017)⁵⁶は、電機産業の企業レベルのデータを用いて、WLB 施策が女性の活躍に与える影響について分析しており、管理職比率を高めるためにはフレキシブルな働き方を確保していくことが重要であることを明らかにしている他、30 歳代の女性比率を高めるためには労働時間短縮配慮を、40~50 歳代の女性比率を高めるためにはキャリアアップ支援策を行っていくことが有用であることを示している。また、阿部・児玉・齋藤(2017)⁵⁷は、従業員 300 人以上の企業を対象とした調査から、女性正社員比率や女性管理職比率を高めるためには、労働時間短縮配慮や勤務地限定、結婚・出産を理由に離職した者の再雇用制度等といった支援が有用であることを示している。これらから、労働者が自身の状況に応じて利用できる WLB 制度を企業が整備し、その利用を促していくことが重要であることが分かる。

- 子育て世代の就業継続のためには両立支援を充実、活用促進していくことが重要であることを確認してきたが、そうした制度利用が女性だけに偏っている場合には、結果として女性のキャリア形成の機会を阻害することに繋がってしまう。性別によらないキャリア形成には両立支援施策については男女が公平に利用できるよう促進していく必要があり、個々の職場の事情に合った支援策を行うため、企業と労働者が適切にコミュニケーションをとり、労働者の個々の事情に応じ、対応を変えていくことが求められる。

(3-4 個々の事情を乗り越えた労働参加に向けて)

＜①個々の事情によって職場を離れていた人への支援等＞

育児によって職場を離れていた人への支援

- 多様な個人が自身の希望に合わせた労働参加を実現していくためには、個々の事情を乗り越えて労働参加できるよう支援をしていく必要がある。

はじめに育児をしている人の就職希望についてみていく。総務省「令和4年就業構造基本調査」によると、育児を行っており無業である女性のうち、実際に就業を希望している割合は61%であり、その数は80万人にのぼる。また前職が正社員で育児等を理由に離職した経験があり、その後、就業している女性のうち、正社員として働いている人は26%であり、非正規雇用労働者として働いている人は66%となっている。

さらに、出産・育児を理由に離職し、その後、再就職した女性について、再就職までの離職期間別にその割合をみると、1~3年の割合が29%であるのに対し、15~19年や20年以上の割合はそれぞれ4%であり、再就職した人の中で空白が長い人の割合は低くなっている。こうした出産・育児等による女性のキャリアの空白につ

⁵⁶ 齋藤隆志(2017)「企業のWLB 施策が女性活用に及ぼす影響—電機産業企業のパネルデータによる実証分析—」『明治学院大学産業経済研究所研究所年報』34, pp. 127-136.

⁵⁷ 阿部正浩・児玉直美・齋藤隆志 (2017)「なぜ就業継続率は上がったのか：ワーク・ライフ・バランス施策は少子化対策として有効か」『経済研究』68(4), pp. 303-323.

いては、日本だけの課題ではなく、ブランクの期間が長くても、自身の希望に応じて労働参加できるような労働市場を構築していくことが求められる。

- 厚生労働省「女性の再就職・再雇用」⁵⁸によると、再就職前の女性が不安に感じていたこととして、「子育てとの両立できるか」「仕事についていけるか」を挙げる人が多かったが、実際に働いてみると心配はなかったという声も多い。同調査において企業側の採用状況についてみると、正社員の中途採用について、小学生以下の子どもがいる女性の応募がない企業は 44.9%と大きな割合を占めていた一方、応募はあったが採用に至らなかったことがある企業は 9.2%程度であった。
- 以上から、ブランクがある女性は様々な不安から再就職に躊躇していることがみえる一方、企業側が必ずしも育児をしている女性の採用について消極的であるというわけではなく、マッチングの強化が重要であることが窺える。家庭の事情で離職をした女性の再雇用に積極的な業界⁵⁹や、正社員としてのキャリアを中断・離職した人に対し、キャリア再開・職場復帰支援に取り組む民間企業もあり、こうした動きが業界や市場で広がっていくことが期待される。
- その他、再就職に踏み出せていない背景としては、自身の過去の就業経験等に不安を感じていることが考えられる。こうした課題については、リスキリングプログラムによりスキルのアップデートや人材不足分野のスキルを習得するとともに、自身のスキルや強みについて理解できるような支援、インターンシップのような実践の場の提供、伴走型の求職活動支援が重要である⁶⁰。このため、公的職業訓練による託児サービス付訓練コースや e ラーニングコースの提供の他、在職中の非正規雇用労働者に対するリスキリング支援を進める必要がある。また、マザーズハローワークやキャリア形成・リスキリング相談コーナーのような公的な支援機関の支援を強力に行うとともに、再就職支援を行う NPO や民間企業、公的機関や自治体との連携強化や、NPO 等との連携したアウトリーチ支援を展開していくことが必要である。

自己実現のために職場を離れ、また戻れる職場環境・労働市場の構築に向けて

- 職業生活が長期化する中、労働者が様々な節目において、一時的に職場を離れ、自身の自己実現のための時間を確保することは、心身ともに充実した職業生活を過ごしていくために重要となっている。
- ボランティアや語学留学・ワーキングホリデー、大学でリカレント教育を受けるなどの新たな見識や経験を得るために一時的に職場を離れる人に対し、例えば、企業側

⁵⁸ 厚生労働省「[女性の再就職・再雇用 出産・育児等を機に離職しても女性が活躍できる社会に向けて](#)」

⁵⁹ 銀行業界では、「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」が結成され、平成 27 年 4 月より「地銀人材バンク」が運用されており、結婚・配偶者の転勤・家族の介護を理由としてやむなく転居するため退職する場合に、転居先会員行へ紹介するなどの取り組みを行っている。

⁶⁰ 厚生労働省「[令和 5 年度雇用政策研究会第 5 回資料（藤見委員提出資料）](#)」

が特別な休暇制度⁶¹を設けることは、魅力的な人材を確保する観点からも有用である。また、労働市場においても、自己実現のために一度離職した人が、離職期間の経験も評価され、円滑に就職できるようになることが期待される。

＜②引き続き手厚い支援が必要な人への支援＞

- 特に手厚い支援が必要な人については、引き続き個々の事情に合わせた支援を適切に行っていく必要がある⁶²。

例えば、生活困窮者については、生活の困りごとや抱えている不安を相談できる窓口を地域に設ける等、必要な相談体制を構築し、就労に向けた支援を伴走型で行っていく必要がある。生活困窮者支援制度では、自立相談支援事業や就労準備支援事業等における就労支援を提供しており、こうした支援制度の活用を引き続き促進していくことが必要である。

- また、雇用環境が厳しい時代に就職活動を行った人、特に氷河期世代については希望する就職ができず、「不本意ながら不安定な仕事に就いている」、「無業の状態にある」、「社会参加に向けた支援を必要としている」など、様々な課題に直面している人がおり、個々の事情に合わせた対応が必要である。

氷河期世代の動向⁶³について確認すると、2020年以降に拡大した新型コロナウイルス感染症の影響で雇用情勢が厳しくなる中であっても、就職氷河期世代の中心層（2022年時点の39～48歳）の正規雇用労働者は2019年からの3年間で8万人の増加、不本意の非正規雇用労働者は7万人の減少となっており、一定の改善がみられる。

氷河期世代については、これまでハローワークの職業紹介等を通じた就労支援を行っており、ハローワークの職業紹介については、令和2年度からの3年間で32万人が正社員就職を達成し、キャリアアップ助成金（正社員化コース）では同3年間で10万人が正規雇用へ転換するなど一定の成果をあげている⁶³。引き続きハローワークにおいて、相談、教育訓練から就職、定着まで切れ目のない支援の実施や、非正規雇用労働者の正規化を積極的に行う事業者の支援を実施していくことが重要である。また、長期無業者やひきこもり状態にある方に対しては、個々人の状況に合わせて、社会参加をより丁寧に促していく必要がある。自治体と連携し、社会参加に向けた包括的な支援を関係者とともに行っていくことが求められる。

- また、障害者の就労支援も引き続き適切に行っていく必要がある。厚生労働省⁶⁴によると、公的機関や43.5人以上の企業等に雇用される障害者は、2023年6月1日時

⁶¹ 厚生労働省「[働き方・休み方改善ポータルサイト（特別な休暇制度とは）](#)」

⁶² 就職氷河期の説明や支援等については、厚生労働省HP「[就職氷河期世代の方々への支援のご案内](#)」において情報提供が行われている。

⁶³ 内閣官房就職氷河期世代支援推進室「[第5回就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム資料1-1 就職氷河期世代の就業等の動向](#)」

⁶⁴ 厚生労働省「[令和5年 障害者雇用状況の集計結果](#)」

点で約72.8万人であり、年々増加傾向にある。こうした背景の一つには、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率以上の障害者を雇うことが義務付けられていることがある。法定雇用率は5年毎に見直しを行っており、2023年度の2.3%から、2024年度には2.5%、2026年度には2.7%と段階的に引き上げられる他、能力やスキルを活かした戦力化や業務効率化、職場環境改善、社内ダイバーシティの推進といった経営戦略として障害者雇用に取り組む企業もあり⁶⁵、障害者の更なる労働参加が見込まれる。障害者の就労を促進するにあたっては、障害のある人もない人もともに働く社会を目指し、障害者本人のニーズを踏まえた上で、就労の実現と雇用の質の向上に向けて、障害者本人、企業、地域の就労支援機関を含む全ての関係者が最大限努力していくことが求められる。

民間企業に雇用されている障害者の数は20年連続で過去最高を更新するなど、着実な進展がみられる一方、法定雇用率の達成に向けて障害者雇用の数の確保を優先するような動きも見られており、今後は、障害者が個々に持てる能力を発揮でき、職場定着に繋がるよう取り組みを行っていくことが必要である。

障害者の活躍に向けた取り組みとしては、ハローワークの専門窓口において、地域の就労支援機関等と連携しながらチーム支援を行うことや、就労アセスメントの手法を活用し、就労先・働き方についてより良い選択ができるよう支援するサービスを行っており、利用促進が望まれる。その他、企業が一連の雇用管理に関する相談を行いやすいよう相談援助事業への助成も実施している。

さらに就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用、企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合に、その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できるよう支援していくことが求められる。

(3-5 地域の人手不足への対応)

＜①人口減少により特に地域における人手不足が深刻化＞

- 少子高齢化に伴う人口減少が進む中、地域における労働力の確保が重要な課題となっている。総務省「住民基本台帳人口移動報告」で、2010年から2023年にかけての転入超過数をみると、東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県といった東京圏においては転入が転出を上回って推移しているものの、愛知県・岐阜県・三重県といった名古屋圏、大阪府・兵庫県・京都府・奈良県といった大阪圏においては、2011年を除いて転出が転入を上回っており、その他の道県の合計については、転出が転入を大きく上回っている。こうしたことから、東京圏を除いた地域については、引き続き労働力の確保について厳しい状況が続くことが想定される。

⁶⁵ 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構「[障害者の職場定着と戦力化 障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例](#)」

- 他方、地域によって労働参加の状況は異なっている。総務省「国勢調査」によって労働参加率をみてみると、15～64歳の女性の労働参加率は、東北地方、中部地方、山陰地方、九州地方において全国平均を上回る地域が多く、65歳以上の労働参加率は、中部地方や山陰地方で高くなっているなどの特徴がみられる。こういった地域差の背景には、地域の産業構造や人口密度など様々な要因が考えられる。女性の就業率については、その地域における男性の長時間労働比率が低いほど高くなることや核家族化の進む都市圏で低くなりやすい傾向⁶⁶があり、65歳以上の就業率については、家族の介護負担が小さいと高くなる傾向があるということも言われている⁶⁷。地域によって女性や高齢者の労働参加率がまだ低い状況にあるため、地域の実情に合わせた取り組みを行い、ウェルビーイングを高めることを通じ、労働参加を促すことが求められる。

＜②地域の個性に合わせた雇用対策の実行＞

- 地域の人手不足への対応については、地域の実情に応じた処方箋が重要である。人手不足が深刻化する中、働き方改革やDX化の推進により企業の労働生産性を高めること、ライフスタイルに応じた仕事の切り出し、きめ細やかなマッチングや地域の人材育成へのニーズが高まっている。特に女性や高齢者などの労働力の掘り起こしの可能性が見込まれる場合は、より柔軟な働き方の推進により、女性・高齢者が自身のライフスタイルに合わせて働くことができるよう、環境整備を行っていく必要がある。その際、中小・中堅企業において、労働条件の改善や柔軟な働き方への対応などを行うことが求められており、働き方改革推進支援助成金や人材確保等支援助成金などの各種支援策を活用し、働きやすい職場の構築が求められる。
- また、地域経済を維持するためには、地域にある企業を持続させることが重要である。日本政策金融公庫総合研究所「地域経済の現状と経済振興の取り組みに関するアンケート」によると、地域経済が抱える問題点として、既存企業の減少や、新規企業が増えないといった企業数の減少を過半数の商工会・商工会議所が挙げている。さらに、今の代で事業をやめる予定の廃業予定企業数は年々増加しており、地域経済を支える企業の維持が求められる。企業支援金や移住支援金といった助成金、新規開業資金といった融資による創業支援や、事業承継・引継ぎセンターによる無料相談、日本政策金融公庫による事業承継マッチング支援等を通じて新規事業の創業や事業承継の負担を軽減し、新規事業創業や事業承継を希望する人を増加させることが重要である。
- この他、事業所の設置整備と求職者の雇入れを行う事業主に対する助成（地域雇用開発助成金）の活用促進や、地域雇用の課題に対して、国の施策と連携しつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズに合った人材育成に取り組む自治体や地域の経済団

⁶⁶ 田田村一軌・坂本博・戴二彪(2021)「日本の地域別の女性就業率の特徴と影響要因」AGI ワーキングペーパーシリーズ, pp. 1-21.

⁶⁷ 内閣府「[地域の経済 2016-人口減少問題の克服](#)」

体を支援する地域活性化雇用創造プロジェクトの活用促進等により、地域のニーズに合わせて、魅力ある雇用の確保・拡大、潜在的な労働力の掘り起こしや人材育成、面接会等によるマッチング、関係機関との連携強化といった支援を行うことが重要である。

加えて、地方への UIJ ターンについては、ふるさと回帰支援センター利用者のうち 20 歳代、30 歳代の若者が約半数近くを占め⁶⁸、若者の地方移住への関心が高いことが窺われることも踏まえ、若者を中心とした UIJ ターン対策を促進することを意識して潜在的な地方就職希望者の掘り起こし、地方就職への動機付け、地方求人とのマッチング等を行う地域就職希望者活性化事業、東京圏からの UIJ ターン者を採用した事業者に対してその経費を助成する早期再就職支援等助成金（UIJ ターンコース）の活用を促していくことが効果的である。

さらに、必ずしも地域における本業としての雇用にこだわるのではなく、テレワークがしやすい環境整備を行い、地方部にいながら都市部の仕事を担える環境整備や、逆に都市部の人が副業・兼業といった形で地域の仕事を担えるような仕組みをつくるなど、多様な形で仕事を通じた地域の活性化を図っていくことが必要である。

（3-6 外国人労働者への対応）

＜①アジア諸国の中における日本での就労ニーズの高まり＞

- 人手不足の深刻化に伴い、幅広い分野において外国人材が活躍しており、アジアの国際労働市場においても日本での就労ニーズは依然として高い⁶⁹。足下の国際労働移動の実態についてみても、円安方向への動きが進む中であっても、2022 年以降の中長期在留外国人数は、過去最高の水準で推移している。

国際的にも人材獲得競争が激化している中で、国際的に理解が得られ、日本が外国人材に選ばれる国であり続けるための雇用環境を整備していくことが必要である。この点、一部の業種においては業所管省庁や業界団体が独自の取組みとして、キャリアアップの仕組み作りや外国人雇用のノウハウの横展開に取り組んでいるがこうした動きがさらに加速化されることが望ましい。

＜②日本におけるキャリアアップ＞

- 外国人材の受入れにあたっては、日本で働くことによって、技能・知識を段階的に向上させることができ、更にキャリアアップが見込める環境整備、共生社会の実現を同時に進めることが重要である。

⁶⁸ 東京有楽町にある同センター利用者の年代別割合を見ると、全体のうち 20 歳代、30 歳代が合わせて約 44.7%（2024 年 3 月）。

⁶⁹ [令和 5 年度第 7 回雇用政策研究会 是川委員提出資料](#)では、「アジアから先進国への国際移住において日本は最大の受け入れ国」となっていることについて言及している。

特に、地域において外国人材を受け入れるにあたっては、地域の中小企業が、受入れ体制や雇用管理に関する知識・ノウハウ等を十分持ち合わせておらず、外国人材への理解も十分でないことが課題として考えられる。同じ業種・業界内で先行して外国人材を受け入れている好事例を横展開し、外国人雇用のノウハウを広めるとともに、都道府県と自治体が連携し、地域の特性を活かしつつ、外国人材が住みやすい地域をつくることで、外国人材が円滑に地域に定着できるようにすることが求められる。

- さらに、受け入れる企業の意識改革も重要である。外国人材の受入れに関する不安解消のため、マネジメントの意識改革とともに、外国人材とともに働く従業員のコミュニケーションの円滑化支援などが求められる。働きやすい職場作りや処遇の改善を通じて選ばれる職場となることが、外国人材の定着を図っていく上で重要となってくる。また、外国人材の内部労働市場での活躍やキャリアアップの促進も外国人材の定着の観点から重要である。現在、外国人雇用サービスセンターと大学等との連携を進めており、外国人留学生が日本の就職活動のトラックに乗り遅れないようサポートを行っている。こうした大学等との連携に加えて、ハローワークにおける留学生コーナーを通じ、きめ細かな就職支援を行い、留学生と企業とのマッチング強化を図っていく必要がある。留学生の卒業後の日本企業における就職・定着を促し、将来的なキャリアアップを見据えた支援を実施することで、労働市場における外国人材の包摂と日本での活躍が期待される。