資料１

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

# これまでの議論の整理について（案）

令和６年11月29日

厚生労働省

政策統括官（総合政策担当）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 1　我が国の現状について

**委員に提出していただいたデータやその他の統計データ等から我が国の現状については、以下のように整理してはどうか。**

## （1）人口関係

○　我が国においては、人口減少・少子高齢化が進行しており、特に、少子化が進んでいる。（参考資料p.２）

○　生産年齢人口（15歳～64歳人口）は、1990年8,590万人から、2020年7,292万人と大幅に減少している。今後は減少のペースは緩やかになるものの、2050年5,540万人となり、2020年と比較して、約７割程度の水準に減少する。(参考資料p.３)

○　15歳未満人口については、2020年1,496万人から、2050年1,041万人と約７割程度の水準に減少する。(参考資料p.４)

○　都道府県別の生産年齢人口を2010年と2020年とで比較すると、地方(東京都、神奈川県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府、兵庫県以外の道県。以下同じ）で大きな減少となっているが、この傾向は今後も続く見込みであり、都市部より、地方に深刻な影響を与えることが懸念される。(参考資料p.５)

## （2）経済関係

○　地方は、人口ベース、就業者ベースの双方で日本全体の６割弱を占めている。（参考資料p.6）

○　所得については、全国平均で雇用者報酬、一人当たり所得ともに名目では増加している。一方で、都道府県別の雇用者報酬については、最も減少している順で秋田県、岐阜県、香川県となっており、地方によっては上昇率が弱いところもある。（参考資料p.7）

## （３）労働市場関係

○　労働市場全体でみると、失業率は２％台でほぼ完全雇用を達成しており、有効求人倍率が１倍を超えている。(参考資料p.8)

**（企業規模関係）**

○　企業規模別にみると、日本全体では、中小企業の企業数は約99%、従業員数は約７割を占めている。地方をみた場合、地方全体の企業数のうち、中小企業は約99%、地方全体の従業員数のうち中小企業は約８割を占めている。(参考資料p.9)

**（労働需要関係）**

○　感染拡大前から続く人手不足感は、感染拡大の影響により2020年前半は全ての産業で弱まったものの、2021年12月に全ての産業が「不足」超で推移しており、特に非製造業、その中でも宿泊・飲食サービス業、建設業の不足感が強い。企業規模では、中小企業の人手不足感がより強い傾向がみられる。（参考資料p.10）

○　中小企業を中心に、地方圏の人手不足感D.Iの水準が、三大都市圏の同水準を上回って推移しており、正社員に対する人手不足感は、地方圏で相対的に高まっている。（参考資料p.11）

○　有効求人倍率については、地域別では、いずれの地域も１倍を上回っているものの、各地域間で差がある。(参考　資料p.12）

○　ＤＸ人材については、「対応できる人材がいない」と回答している企業が約半数という民間調査の結果もあるなど労働需要が労働供給を大きく上回っている。 (参考資料p.13）

**（労働供給関係）**

○　労働力供給量（マンアワーベース）は、1990年代から緩やかに減少傾向にある。2017年以降、総じて労働力供給量（マンアワーベース）が労働力需要を下回っており、人手不足の産業・職業の範囲が広がっている。(参考資料p.14,15）

○　雇用者数は、1990年と比較して、正規雇用労働者も含め増加しているが、高齢者の雇用者が増加していることから、短時間労働者の割合も増加している。 (参考資料p.16）

○　女性の雇用者についてみると、正社員は若年層を中心に増加しているものの、30歳代で正社員比率が大きく減少するなどL字カーブの現象がみられる。また、40歳以降男女では賃金差が特に見られ、女性の標準労働者の割合も低下している。(参考資料p.17,18)

○　「就業希望はあるが求職していない無業者」と「無業の求職者」を合わせると約800万人となる。求職していない理由をみると「病気・けが・高齢のため」の者もいるが、59歳以下の女性では「出産・育児・介護・看護のため」が多い。(参考資料p.19)

　また、非正規雇用労働者を選択した理由をみると、2023年では「自分の都合のよい時間で働きたいから」が712万人(35%)、「家計の補助・学費等を得たいから」が376万人（18%）、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が229万人（11%）等となっている。「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を選択した者の９割以上が女性である。(参考資料p.20)

○　若年層は、就職の際に、在宅勤務やリモートワーク、ワーケーションなどの柔軟な働き方が出来る企業を求めている。また、子育て世代（35歳～44歳の女性）はテレワークを活用し、テレワークにより浮いた時間（通勤時間等）を育児時間に充てている可能性がある。(参考資料p.21,22)

**（労働市場の将来見通し関係）**

○　今後の労働力需給の見通しについては、JILPT が行った「2023 年度版 労働力需給の推計 労働力需給モデルによるシミュレーション」によると、

・　一人あたりの実質成長がゼロ、労働参加も現状から進まないと仮定したシナリオでは、2040年の就業者は5,768 万人と2022年の就業者数6,724万人と比較して約1,000万人減少する。

・　経済成長と労働参加が同時に実現するシナリオで、2022年の就業者数6,724万人と比較して、2040 年では6,734 万人となり、ほぼ現状の水準を維持する。

という推計となっている。後者のシナリオでは、女性やシニア世代の労働力率が引き続き上昇することを見込んでおり、全体に占める女性の就業者数が2022年の45%から2040年の47%に、60 歳以上の就業者数が 2022年の21%から2040年に31%にそれぞれ上昇するなど、労働参加の状況は更に多様なものとなることが想定されている。(参考資料p.23)

## ２　我が国の現状に応じた人手不足の要因について考えられる類型について

- **Ｐ１～３の現状を踏まえ、人手不足の要因を以下の①～④に類型化し、今後の議論を整理することとしたらどうか。**

【我が国の現状】

○　我が国では、少子高齢化が進行しており、2050年における15歳未満人口は2020年と比較して約７割の人口となることから、生産年齢人口の減少は今後も長期にわたって続くことが見込まれる。

○　特に地方の生産年齢人口は、大都市圏と比較して大きな減少となっていること、生産年齢人口が転出超過となっていることから、地方における生産年齢人口の減少は、今後、より深刻な状況になると考えられる。

**人手不足の要因①：少子高齢化が進んでいる中で、特に大都市圏以外の生産年齢人口が大きく減少することにより人手不足が生じる「地域における生産年齢人口減少及び人口構成の変化」によるもの**

【我が国の現状】

○　我が国では人手不足の状況にはあるものの、職種でみると、状況に差がある。有効求人倍率を職種別にみると、専門的・技術的職業従事者、輸送・機械運転者、生産工程従事者等は１倍を大きくは上回っている。また民間調査によると、例えば、DX人材については、労働需要が労働供給を大きく上回っている状況にある。

○　企業は、専門的な人材を求めることが多いが、それらの求人に対する求職者は少なく、企業が求めている専門的なスキルを持った求職者が少ない状況にある。

**人手不足の要因②：専門的な人材に対する求職者が少ないことから人手不足が生じる「企業が求める技能とのミスマッチ」によるもの**

【我が国の現状】

○　女性の雇用者についてみると、正社員は増加しているものの、非正規雇用者で働いている者で「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を理由にしている者は約222万人いる。また、就業希望はあるが求職していない無業者」と「無業の求職者」は約800万人おり、その中には求職していない理由は「病気・けが・高齢のため」の者もいるが、59歳以下の女性では「出産・育児・介護・看護のため」が多い状況にある。

○　正社員で働いている者でも女性の30歳代で正社員比率が大きく減少するなどL字カーブの現象がみられる。

○　若年層については、就職の際に在宅勤務やリモートワーク等の柔軟な働き方ができるのかという点を重視している。また、子育て世代は、テレワークを利用したい声が多いなど20代、30代、40代で自分の状況に応じた多様な働き方をしたいとの声が多い。

○　様々な制約や労働者の就業意識が多様化している中で、企業での働き方が様々なライフイベントに応じていないことから継続的就業の阻害となっている可能性がある。

**人手不足の要因③：様々な制約や労働者の就業意識が多様化している中で、働く労働者に対応した職場環境等の整備ができていないことから人手不足が生じる「職場環境のミスマッチ」によるもの**

【我が国の現状】

○厚生労働省「雇用動向調査」による入職経路別の入職者数をみると、平成初期には「縁故」が最も多くなっていたが、令和５年度では、広告、縁故、職業安定所経路の順で入職が多くなっており、雇用仲介機関を経由した入職が増えている。(参考資料p.24)

○　部会でのヒアリング等では、

・地方の若者は地元にどのような仕事があるかわかっておらず、仕事があまりないのではないかという思い込みがある、

・初任給は公表されていることは多いが、賃金カーブの状況や休暇の状況、企業内でのキャリアプランは公表されていないことが多い、

・地域の中小企業は大手求人サイトに求人が掲載されていないことが多く、労働者にとっては求人情報を探しにくいという状況がある

などといった現状が示されており、企業は仕事内容などをしっかりと求職側に情報が伝えられていないことにより、情報面において、企業と労働者との間でミスマッチが生じている可能性がある。

**人手不足の要因④：労働者が求めるキャリアや職務内容などが企業情報から把握できないといった情報の非対称性から人手不足が生じる「情報のミスマッチ」によるもの**

# ３．これまでの部会での意見の整理について

○　Ｐ４～７の人手不足の4要因に加え、Ｐ１～３では、「地方で生産年齢人口が大きく減少すること」、「地方の動向が我が国の経済与える影響が大きいこと」、「地方では企業数、従業員数ともに中小企業が多くを占めていること」「特に人手不足は地方の中小企業でより強い傾向がある」という現状が示されている。

○　また、これまでの議論でも複数の委員から、労働者の多くを占め、人手不足の影響も大きいと考えられる地域・中小企業について考えることが重要ではないかという意見があったところである。

○　これらを踏まえると、
・人手不足の要因の4類型化ごとに
・地域や地域の中小企業に着目して
課題と対応策について、整理してはどうか。

# (1)　人手不足の要因①：地域における人口減少及び人口構造の変化による人手不足

「地域における人口減少及び人口構造の変化による人手不足」は、これまでの委員の意見、提出資料、ヒアリング及び各種統計データから以下のように整理することができるが、この他どのようなことが考えられるか。

**各種統計データ等について**

**＜若年層の人口流出について＞**

○　若年人口が減少している中で、三大都市圏を中心に20～24歳の若い世代の転入超過が続いている。（参考資料p.26）

○　東京への転入超過は若年層の傾向をみると、特に北・東日本（東北、北関東、甲信越）からの転出による若い女性の東京圏への転入が進み、性別による人口の不均衡が発生している。(参考資料p.27)

○　65歳以上人口比率を見ると、地方圏については全人口に占める割合は約57%であり、三大都市圏と比較（全体の43%）しても高く、今後もその傾向は変わらない。（参考資料p.28）

**＜地方のジェンダーギャップについて＞**

○　若い女性が東京圏への移住を行う背景となった地元事情としては、やりたい仕事、やりがいのある仕事が地方では見つからないことを理由とした理由が多く、「仕事」や「進学先」関係の割合が全体的に高い。（参考資料p.29）

○　地方から東京圏に移動した人に対する性別役割の経験に関するアンケート調査では、男性と比べて女性は、地方では「地元の集まりでお茶入れや準備などは女性がしていた」、「地元は住民間のつながりが強かった」「地元では世間体を大事にする人が多かった」と感じていた割合が特に高く、「地元で就職した女性は結婚・出産で仕事を辞めることが多かった」の項目でも女性の回答割合が高かった。（参考資料p.30）

委員等からの意見について

## ＜若年層の人口流出について＞

**（地域）**

○　都道府県別の生活維持サービスの充足率については、2040年では大都市圏以外では多くの都道府県が7割を下回る充足率となる可能性もあるではないか。(参考資料p.31)（リクルートワークス研究所古屋主任研究員 提出資料）

○　少子高齢化により労働供給制約が続く中では、「いかに少ない人数で価値創造するか≒いかに人を雇わなくてすむ会社になっていくか」、「働く一人一人の価値創造力をいかに高めるか」等の考え方も必要ではないか。（参考資料p.32）（石原委員 提出資料）

○　地方から首都圏へ人材が流出してしまうのは、雇用が無いことが理由ではなく、待遇の良い仕事がないことが要因の一つである。地方における人材流出を留めるためには、賃金を始めとした待遇改善を促進しない限り、雇用を確保できない。

○　東京都市圏のＧ（グローバル競争）型産業が、典型的なホワイトカラー産業であるのに対し、Ｌ（地域密着）型産業はローカルなエッセンシャルワーカー産業であるが、既にGDPでは３割（G型）対７割（Ｌ型）となっている。（参考資料p.33)(冨山委員 提出資料）

## ＜地方のジェンダーギャップについて＞

**（地域）**

○　人口流出が若い女性層を中心に続いていることは、地方の古いしきたりやしがらみを嫌う傾向が強くなっていること等の可能性もあるのではないか。すなわち、女性が性別による無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）を避け多様な価値観が受け入れられる都市部を選好しているのではないか。

○　人口減少、特に地方の女性流出の背景にはジェンダーギャップ（根強い性別役割分担意識、アンコンシャスバイアス、そしてハラスメント）という大きな課題があるのではないか。（参考資料p.34)（株式会社Will Lab小安氏 提出資料）

○　日本のジェンダーギャップの解消には、地方自治体と地域のステークホルダーとの連携が重要ではないか。（参考資料p.35）（株式会社Will Lab小安氏 提出資料）

○　「地方は難しい」「中小企業は難しい」「この町では活躍したい女性がいない」など決めつけからの脱却が必要ではないか。（参考資料p.35)（株式会社Will Lab小安氏 提出資料）

○　企業側の経営層と労働者との認識のギャップを埋めていくことも人手不足の中では地方で人を取るためには重要な取り組みではないか。（参考資料p.36）（富山県 提出資料）

○　親と一緒に住むということは、親の性別役割のような古い考え方に影響されやすい可能性があり、善し悪しがあるのではないかと思っている。それゆえに、富山県の結果で女性の就業率は非常に高いが、男女賃金格差や管理職の割合が低く、上の世代の同居している親からの影響を受けているのではないか。

○　若い人もアンコンシャスバイアスがあるというのが実態ではないか。そうすると、中高生・大学生と企業との対話をしていくというのはすごく興味深い取組なのではないか。

# (2)人手不足の要因②：企業が求める技能とのミスマッチによる人手不足

「企業が求める技能とのミスマッチによる人手不足」は、これまでの委員の意見、提出資料、ヒアリング及び各種統計データから以下のように整理することができるが、この他どのようなことが考えられるか。

**各種統計データ等について**

○　職種別の有効求人倍率でみると、日本全体と同様な傾向だが、専門的・技術的職業従事者、輸送・機械運転者、生産工程従事者等は１倍を大きく上回っている。（参考資料p.38）

○　我が国の企業の能力開発は、８割程度の企業がOJTを重視するなどOJTが中心となっている。自己啓発を行う労働者は全体の34.4%となっている。（参考資料p.39）

○　自己啓発の状況を年齢別にみても20歳から29歳までの層が41.6%となっている一方で40歳から49歳の中高年層では35.6%となっている。また、雇用形態別にみると、正社員が44.1%となっている一方、非正規雇用も含む正社員以外であると、16.7%となっており、差が生じている。（参考資料p.39）

○　また、正社員に対してOFFーJTを実施した事業所の割合は71.4%に対して、非正規雇用を含む正社員以外へのOFFーJTを実施した事業所の割合は28.3%であり、大きな差が生じている。（参考資料p.40）

○　労働者側を見ると、就業の理由として「自分が成長できる機会の提供」を挙げている者が約４割もいる。また、企業側がリスキリングを行っている労働者を十分評価できていないのではないかと回答している者が約３割いる。一方で企業側をみると、「人材を育成しても辞めてしまう」と回答している企業が５割を超えている。（参考資料p.41～42）

**（地域）**

○　令和３年３月に卒業した新規大学卒就職者の就職後3年以内における離職率が直近15年間で、34.9%と最も多くなっている。（参考資料p.43)

**（地域の中小企業）**

○　入社後3年後の定着状況は大企業と中小企業で大差ない。特に、「日常的な仕事習得のための取り組み」を実施している企業ほど定着はよい。（参考資料p.44)（法政大学佐藤教授 提出資料）

○　「能力開発方針あり」は中小企業（100－299人）では大企業と変わらないところもあるが、規模が小さくなるにしたがって「方針なし」が増える。（参考資料p.45）（法政大学佐藤教授 提出資料）

○　企業規模別で自己啓発を行っている者を見ると、自己啓発を行っている者は、正社員では「 30～49 人」（27.2%）、「50～99 人」（34.8%）、「100～299 人」（36.7%）、「300～999 人」（51.2%）、「1,000 人以上」（51.9%）と、規模が大きくなるに従って実施率が高くなっている。（参考資料p.46)

○　企業規模別にみると、企業規模1,000人超の企業でのリスキリング実施割合は74.0%に達した一方、企業規模100人以下の企業での実施割合は45.5%にとどまっている。（参考資料p.46)

## 委員等からの意見について

○　AI革命で分厚いホワイトカラー中間層の時代は終わり、リスキリングが今後ますます重要になってくるのではないか。（参考資料p.47）（冨山委員 提出資料）

○　デジタルに関するスキル等労働者の付加価値創出力の向上に対する支援が必要ではないか。（参考資料p.48）（石原委員 提出資料）

○　ヒアリング等によると、地方の中小企業においても、これまでITやDXと無縁であった企業において、中高年へのリスキリングを行い、社内のDX化を行った企業もあるなど一定程度効果を出している例があった。（参考資料p.49）（株式会社ハマヤ 提出資料）

○　DX人材関係の技術者だけでなく、近年では、中小企業においてDX関係のプロジェクトをマネジメントしていく人材が不足している。

○　リスキリングはeラーニングのような座学も必要だが、実際現場に出て研修を受け、課題を見つけていくことも重要である。リスキリングの状況を企業に聞いていると、座学中心になっていて、なかなか労働者の技能が身についていないのではないか。

○　労働者側でのリスキリングの機会が少ないことに加え、企業側がリスキリングを行っている労働者を十分評価できていないことも労働者が積極的にリスキリングを行っていない要因となっていると考えられるのではないか。

○　DXみたいな局面でも、もともとエンジニアは少ないが、足りないだけではなく、そもそもこのプロジェクトをどうやって回すのか、というところの全体を調整できるような人が今の日本にはまったく足りていないというのを最近痛感している。

○　その会社のビジネスが分かっている人がデジタルのことも分かるようになるという方向のリスキリングと、デジタルの人材で今でもITやシステムが分かっている方々がそのビジネスを分かっていただくという形の両方のリスキリングが必要。いかに様々な仕事を高度化するための仕組みを導入できる人を増やすかというのは日本企業の大きな問題。

○　女性の働き方について、女性のキャリア形成は非正規雇用の課題とも関係が深いことに留意すべきである。特に非正規雇用で働く人たちは正規雇用と比べて能力開発機会が少ないということも大きな課題ではないか。

○　能力発揮においては人的投資が重要。国際比較すると、日本の人的投資というのは公的にも民のレベルでも国際的には劣っているという指摘がある。能力開発投資ということは官民挙げてもう少し見直していかなければいけないのではないか。

「職場環境のミスマッチによる人手不足」は、これまでの委員の意見、ヒアリング、委員提出資料等を踏まえ、以下のように整理することができるが、この他どのようなことが考えられるか。

## 各種統計データ等について

**<労働時間・休暇関係>**

○　労働時間は、このところ横ばい圏内で推移している。産業別にみると、「運輸業，郵便業」については、一般労働者、パートタイム労働者ともに、労働時間が長く、特に、一般労働者の所定外労働時間が長い。このほか一般労働者においては「宿泊業，飲食サービス業」が高水準である。（参考資料p.51）

○　週60時間以上就労雇用者の割合は近年低下傾向にあり、2021年以降横ばい傾向で推移している。また、中小企業ほど労働時間が長い。（参考資料p.52）

○　年次有給休暇の取得率については、働き方改革の取組を背景に上昇傾向であり、2023年調査では過去最高を更新しており、中小企業ほど有給休暇の取得率が低い。（参考資料p.53）

○　育児休業を利用した就業継続の割合は、1985～1989年には10%程度であったものが、2000年代には30～40%、2015～2019年には74.7%と大きく上昇している。（参考資料p.54）

○　就業状態別で見たときに、介護をしている者の数は2022年に364万人となっているが、2021年度中に介護休業を取得した者がいた事業所の割合は1.4%、介護休暇を取得した者がいた事業所の割合は 2.7%であった。（参考資料p.55）

**<賃金>**

○　40歳以降で男女で賃金格差があり、国際的にみても男女間賃金格差はなお大きく、女性管理職（12.7%）が少ない。（参考資料p.56)（石﨑委員 提出資料）

○　女性の労働参加について地方別にみると、大都市圏と同様に女性のL字カーブがみられ、男女の賃金格差は地域によって差がある。（参考資料p.57）

**<柔軟な働き方>**

○　テレワークの導入は大企業（1,000人以上）では34.5%、中小企業（100~299人）では21.9%と企業規模が小さくなるにつれ、進んでいない。（参考資料p.58）

○　就業構造基本調査によると、現在就いている仕事を続けながら、他の仕事をしたいと思っている者は、正社員で約300万人、非正規社員で約200万人いる。（参考資料p.59）

## 委員等からの意見について

**＜労働時間・休暇関係＞**

○　人材確保の観点から、労使協議を重ねた上で、無人化（自動化）、営業時間削減などによるサービスの合理化に取り組む事例が確認できた。（参考資料p.60、61）（朝日通商 提出資料、 UAゼンセン 提出資料）

○　職場環境の改善には長時間労働の削減が重要。労働時間規制が厳格化する中で、長時間労働を短縮するためには、サービス供給が過度に消費者の利便性を追求された形になっているような商慣行については見直す必要があるのではないか。（参考資料p.62）（UAゼンセン 提出資料）

○　地方でL字カーブの現象が都市圏よりも見られるのは、出産・子育て期を挟んだ女性のキャリア継続の難しさという構造的課題が存在しているのではないか。

○　女性の就業率が高い理由の一つに３世代同居というのがあり、子供の世話を自分の親がしてくれるという意味で女性も社会進出しやすさに繋がるのではないか。

**＜賃金＞**

○　中小企業や地域の雇用においては、賃金や労働時間など、ディーセントということでみると遅れているところがあって、雇用の質と量という両面から見ていかなければいけない。

○　男女の職種別の格差について非常に気になっている。例えば秘書などの事務職の賃金を上げたからといって、男性が応募することは少ない。このようにサポート的な職種は女性が就くという考えや意識は問題ではないか。

○　地方銀行は結構鍵だと思っている。地方銀行の賃金格差も非常に大きく、頭取をはじめとして意識が東京の大きな銀行、あるいは都市圏の会社とは当然随分違うが、地方銀行が変わっていくと随分（地方にも）影響があるのではないか。

○　若者のＩターンやＵターンということで非常に重要だと思うが、若者を戻すには生活や育児で非常に魅力があるという地域のメリットと併せてやはり賃金という問題があるのではないか。

**＜柔軟な職場環境＞**
**（テレワークについて）**

○　オフィス勤務（出社）とテレワークのベストバランスを探るということが重要ではないか。例えば、体調の問題でテレワークにしたい場合、どの程度でテレワークが必要か職場内で調整をしていく作業が非常に重要になっていくのではないか。

○　テレワークの意義としては、ワークライフバランス、多様な人材の雇用機会の拡大、地方における雇用機会の確保等が考えられるのではないか。（参考資料p.63）　（石﨑委員 提出資料）

**（副業・兼業）**

○　近年では、大企業における副業解禁に伴い、首都圏高度人材の地方企業での副業ニーズが高まっている。（参考資料p.64）（みらいワークス 提出資料）

○　今後、社員のウェルビーイングの向上やスキルアップという観点からも、兼業・副業は有効であり、副業を行っている者のウェルビーイングが明らかに高いのではないか。

○　職場環境の整備という観点では、副業など他の仕事を行うことができる環境の整備も労働者のエンゲージメントの向上につながる可能性もあるのではないか。

○　副業については、労使がしっかりと話し合ってルールを決めていくということが重要ではないか。そういった折には、やはり副業と本業が合わさることによって、働き過ぎという部分が一番心配されるところ。

○　副業人材活用には地方自治体との連携も必要ではないか。（参考資料P.65）（みらいワークス 提出資料）

○　地方自治体においても、都市部からのプロ人材を確保する形で、副業・兼業を推進する取組を行っている事例も確認できた。（参考資料p.66）（富山県 提出資料）

○　地域の中小企業が取り組む課題等がある中で、副業・兼業人材の採用に適する職務内容が多く、いずれも専門スキルおよび高度な汎用スキル（ファシリテーション/PM力）が必要となる職務となっている。（参考資料P.67）（みらいワークス 提出資料）

○　地元の中小企業では、高校生を取り合っている状況であり、ゼロサムゲームとなっている中で副業・兼業、スポットワークみたいなことをいかに活用していくのかということが必ず欠かせなくなってくる。

**（その他）**

○　労働者が安心・安全に働ける職場とする観点からも、カスタマーハラスメント対策などを進めることは、サービスを提供する側と受ける側の双方に意識の転換について社会的理解を深めていくには必要なのではないか。

○　消費者や受け荷主も含めた、ある意味での購買者であり発注者にまで業界の範囲を広げて意識を変えていかなければいけないのではないか。

○　中小企業や地域を支える企業が処遇等を魅力的なものにするためには適切な価格転嫁が必要であり、そのためには商慣行の見直しが必要なのではないか。

○　経済産業省が公表したデータによれば、女性特有の月経随伴症状による労働損失は3.4兆円との試算もあるが、女性の健康課題に対する認識は高くないのではないか。

○　今後も少子化が進み若年人口が限られる中では、週に数日は大都市圏、週に数日は地方で働くなど、それぞれの生活状況に応じた働き方を地域の企業が進めることも考えられるのではないか。特に新幹線等で大都市圏に容易にアクセスできる地域は可能性があるのではないか。

○　これまでのデフレ下においては所得が上がらないということは全く問題がなかったが、今後の日本においては、ここ３年間で所得が一円も上がっていない方々が45%ぐらいいる。 こういった所得停滞をしている人をいかに減らしていくのかということが所得を上げられる企業をどうつくるのかということと併せて大きなミッションになっているのではないか。

# (4)人手不足の要因④：情報のミスマッチによる人手不足

「情報のミスマッチによる人手不足」は、これまでの委員の意見、ヒアリング、委員提出資料等を踏まえ、以下のように整理することができるが、この他どのようなことが考えられるか。

**各種統計データ等について**

○　若年層を含めた人材確保には、一度入社した労働者の継続的な就業も重要である。人手不足の企業ほど離職率の高い傾向にあり、企業での離職率を低下させることは、結果的に企業にとって人手確保につながる。（参考資料p.69）

○　最近の若年層は、賃金面だけでなく、自分の能力を生かすことができる職場や能力を成長させる職場を求めている傾向が強い。（参考資料p.21（再掲））

**委員等からの意見について**

**<企業の情報開示>**

○　賃金面アピールも採用には重要だが、入社10年後の賃金など賃金カーブがどう変化していくのか見せていくことでより見える化が進み、労働者にもアピールできるのではないか。 賃金に限らず労働環境に関係する様々な情報を積極的に開示していくことも今後ますます必要になっていくのではないか。

○　企業横断的キャリアを担保するインフラス トラクチャーの整備が必要 。例えば、職業紹介の際に、求人側に求職者情報(キャリア志向や保有スキルなど)、求職側には労働条件＋職場情報＋求める人物像などの記載が重要ではないか。

○　ホームページの採用の情報等で、例えばトラック業界の2024年問題の対策ができているとアピールするなど企業側も採用を行う際に積極的に情報発信することが重要ではないか。

○　人材不足が続く中、企業は労働時間や賃金について、できるだけ労働者に魅力ある労働条件を提示することになるが、情報の開示といったときに、信憑性や信頼性には疑問がある。一つ一つのデータをコントロールした上での情報開示が重要ではないか。

○　300人以下の中小企業における男女賃金格差や女性の管理職比率の課題として、中小企業が（情報公開等の）様々なルール適用となっていないという課題があるのではないか。その結果、中小企業は積極的な情報公開をしていない企業も多いという側面もあるのではないか。

**<若年に対する情報発信>**

○　企業の労働環境改善や生産性向上のインセンティブ向上のため、若者雇用促進法におけるデータ開示は好手ではないか。

〇　学生はそもそも地域の企業が何をやっているかをよく知らない。このため、地域には仕事がないと思い込んで大都市圏に就職する場合もある。中学・高校生の段階から自分が住んでいる地方にも働くことができる職種等があることを知ってもらうことが重要ではないか。（参考資料p.70）　（富山県 提出資料）

○　仕事の内容が大企業に比較すると多岐に渡らないことが多い中小企業は、学生の関心に合った仕事の魅力を伝えることも重要ではないか。

○　地方や中小企業は大手求人サイトに求人が掲載されていないことが多く、若年層を中心に地方や中小企業の情報に触れる機会が少ない。中小企業はそもそも大企業と掲載されている求人サイトの数等情報面で同じような環境にないことも多いため、まずは、様々な層に企業に関する様々な情報を知ってもらう必要があるのではないか。

# ４．今後求められる対応策等について

○　P17までの整理を踏まえ、**人手不足の要因①～④と地域・中小企業との組み合わせ等でどのような対応策**が考えられるか。

例えば、

・　地域の人口構造の変化による人手不足が要因となっているもので、地域の中小企業に対する対応策

・　企業が求める技能とのミスマッチによる人手不足が要因となっているもので、地域全般に対する対応策

・　情報のミスマッチによる人手不足は要因となっているもので、地域の中小企業に対する対応策

等はどのようなものが考えられるか。

○　これらの対応策をさらに考えていく上で、今後のヒアリング先の候補としては、

・　前回の富山県のような都道府県のみならず市町村も対象

・　データを基にした政策展開も必要であることから、EBPMの在り方を対象

に追加してヒアリングを行うこととしてはどうか。