

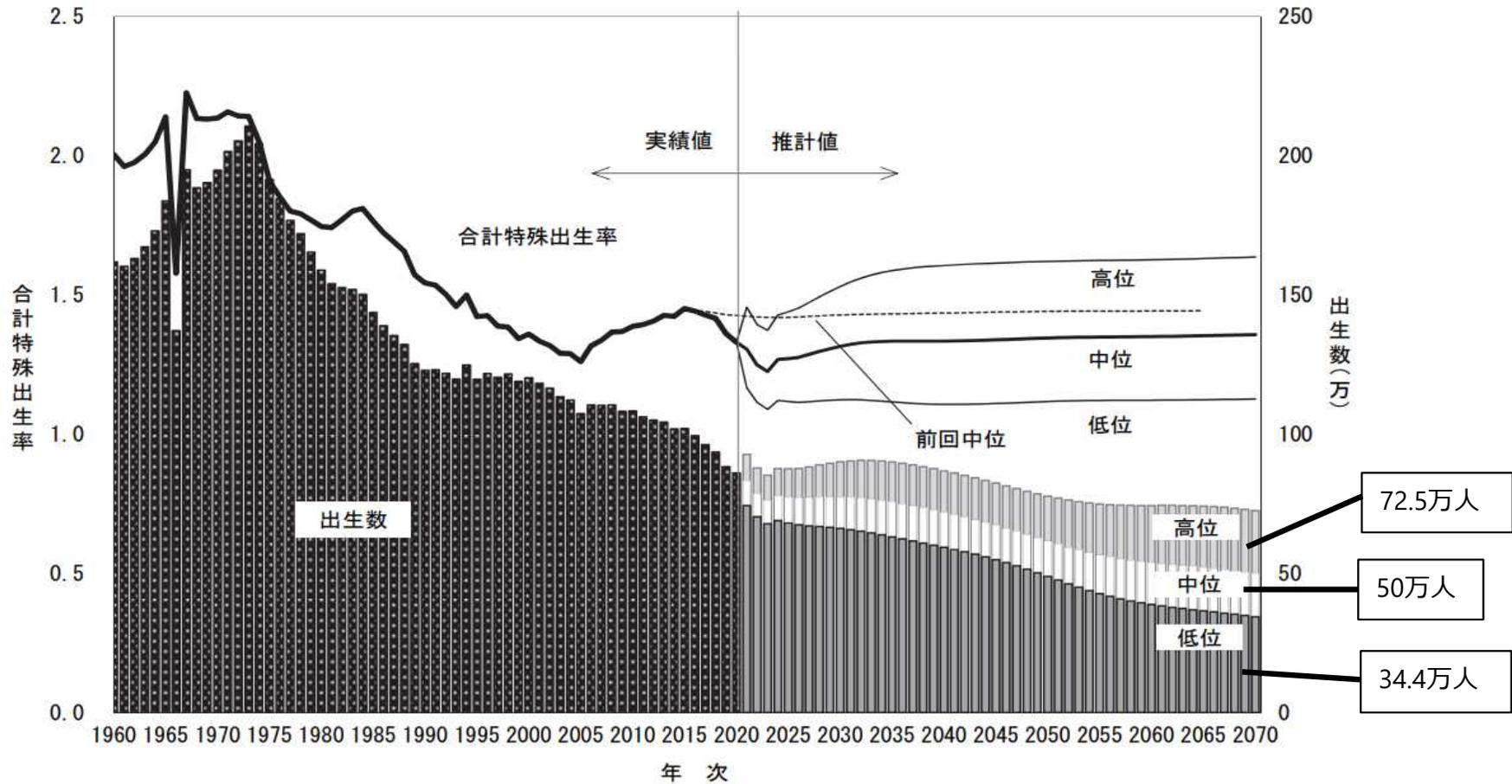
参考資料 これまでの議論の整理について

参考資料

1. 我が国の現状について

合計特殊出生率及び出生数の年次推移

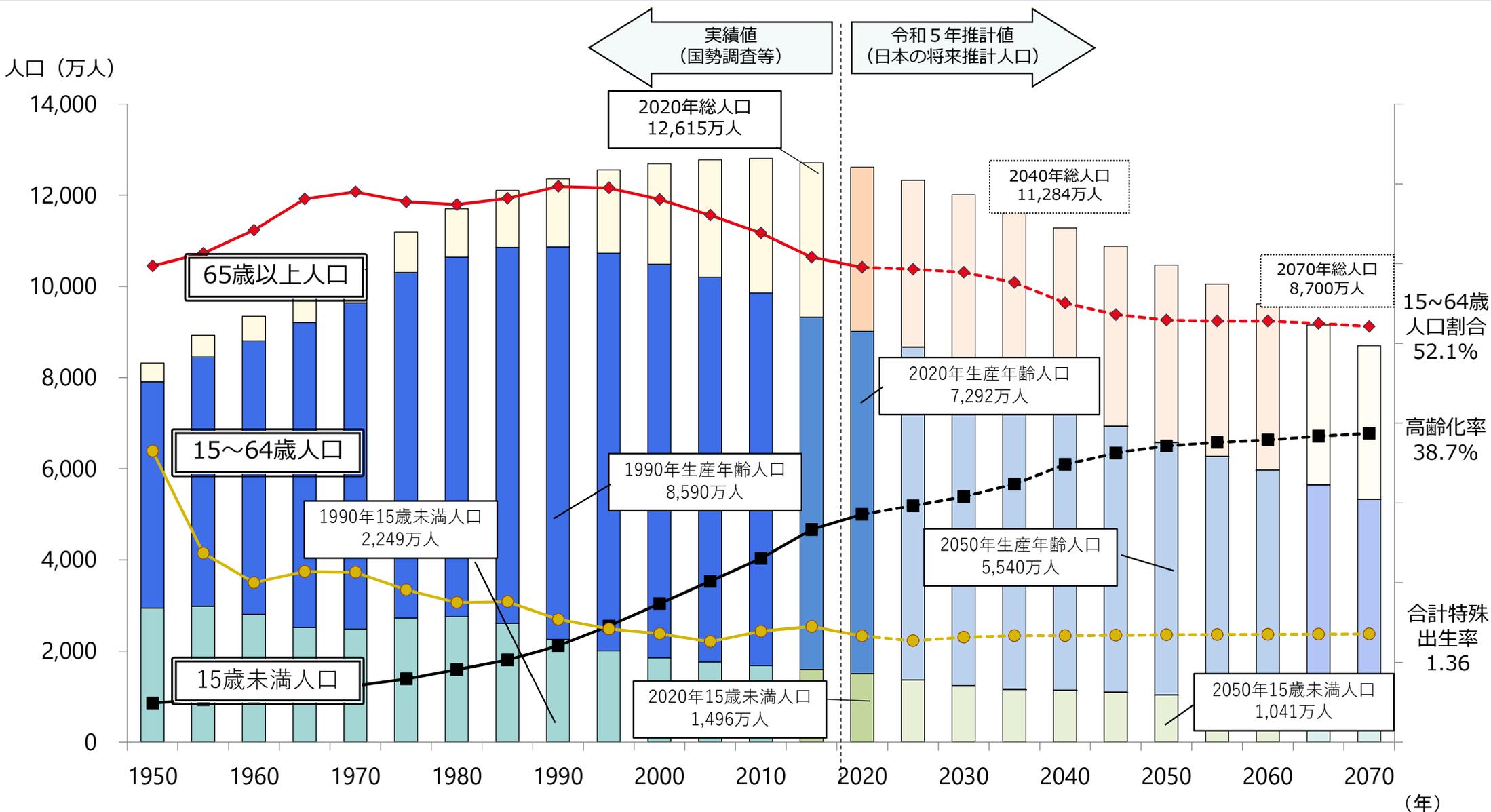
我が国においては、人口減少・少子高齢化が進行しており、特に少子化が進んでいる。



注：実績値は「人口動態統計」による。出生数は日本における外国人を含む。推計値については死亡中位仮定。

日本の人口の推移①

日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



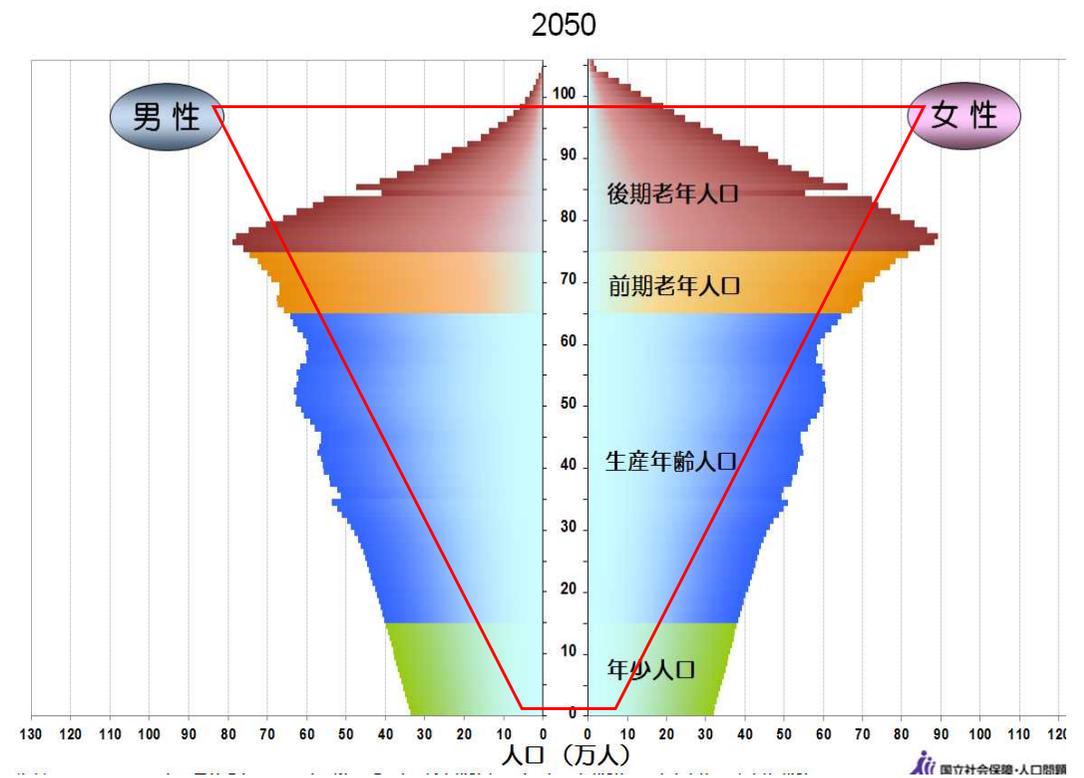
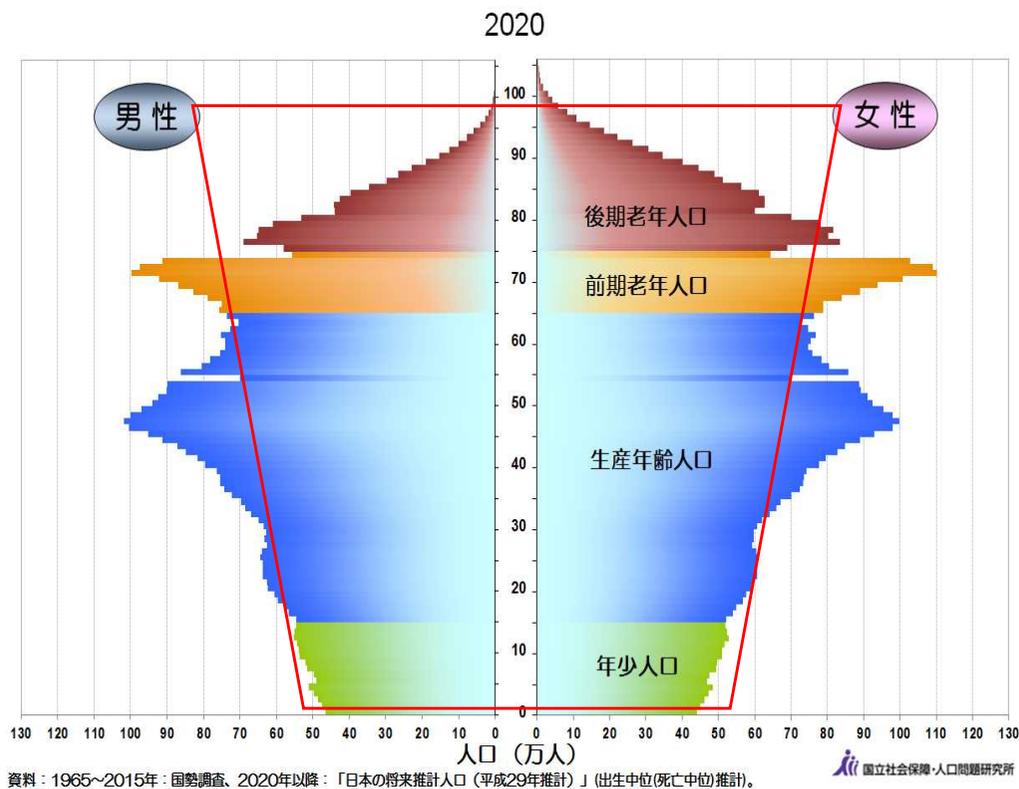
2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」

2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

(資料出所) 2023年度第1回雇用政策研究会 資料より政策統括官付政策統括室にて作成

日本の人口の推移②

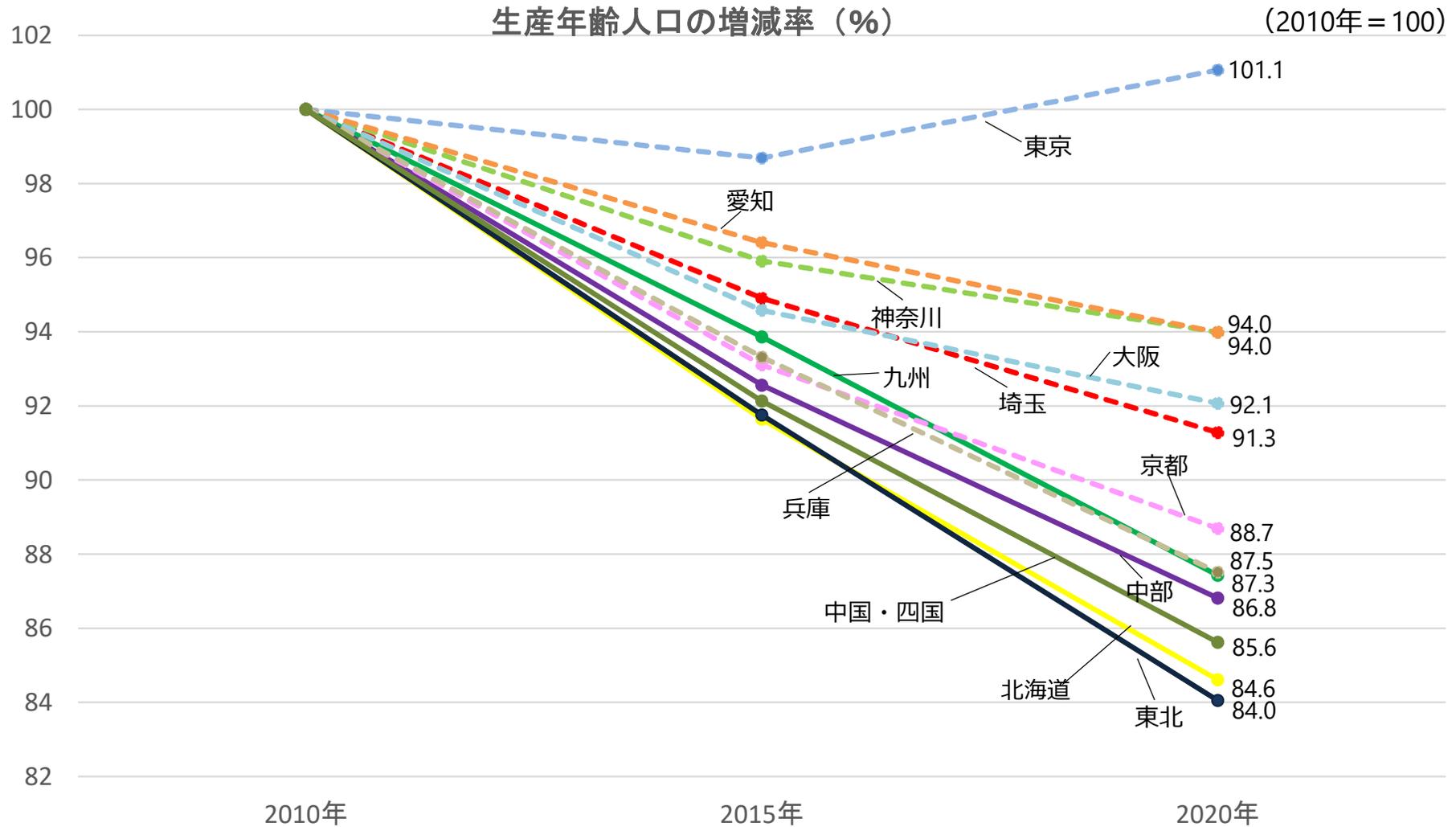
今後労働人口が減少し、慢性的な人手不足が続くことが予想される。



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

生産年齢人口の減少率（地域別）

生産年齢人口においては、東京都を除く道府県で減少しており、都市部に比べて地方の減少率が大きくなっている。



東北：青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島

中部：新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡

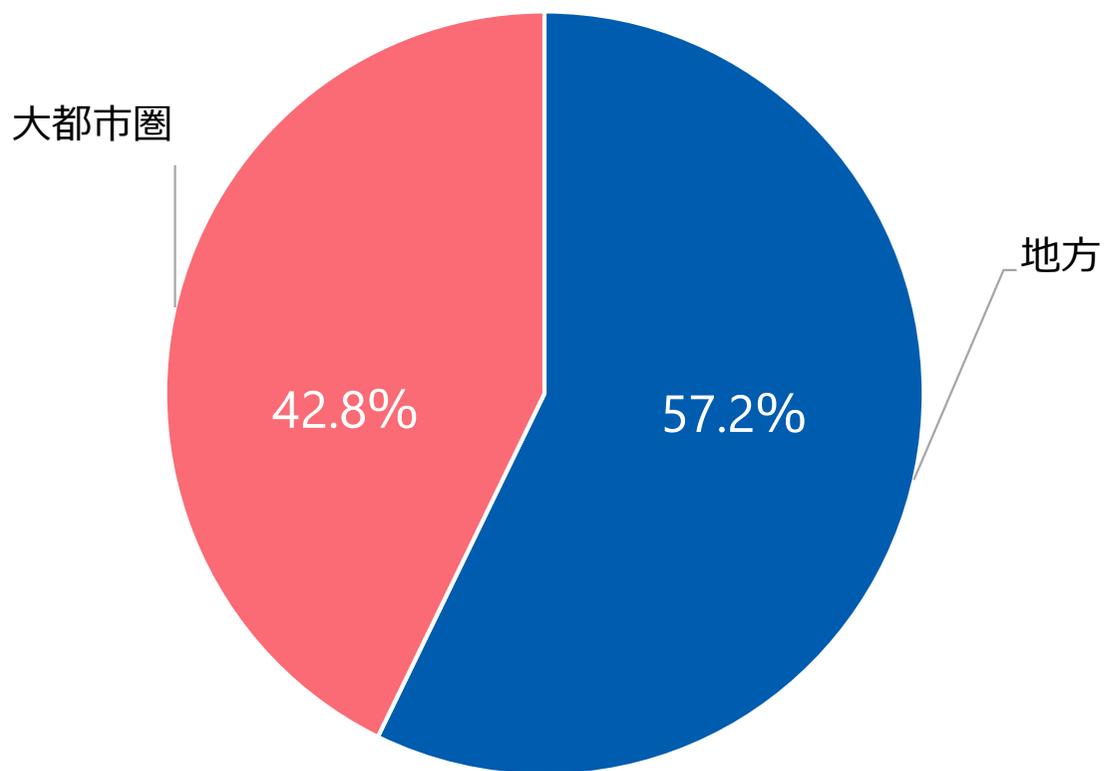
中国・四国：鳥取、島根、広島、岡山、山口、愛媛、香川、徳島、高知

九州：福岡、佐賀、大分、宮崎、熊本、鹿児島、長崎、沖縄

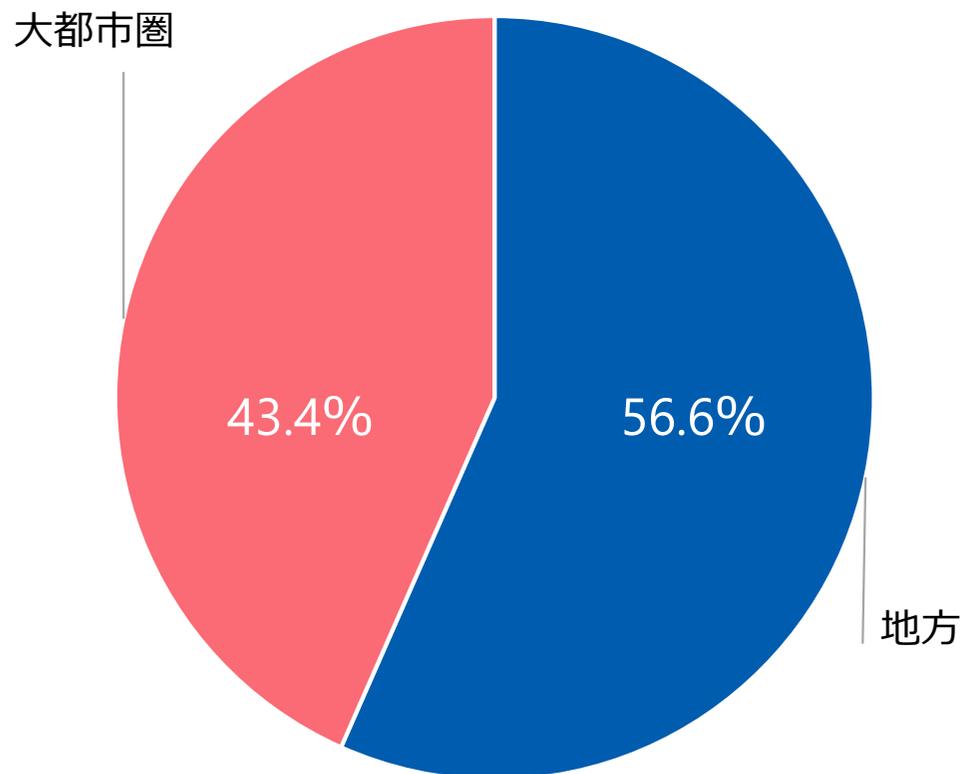
人口ベース及び就業者ベースで見たときの地方に占める割合

地方は、人口ベース、就業者数ベースの双方で日本全体の6割弱を占めている。

地域別で見たときの人口割合



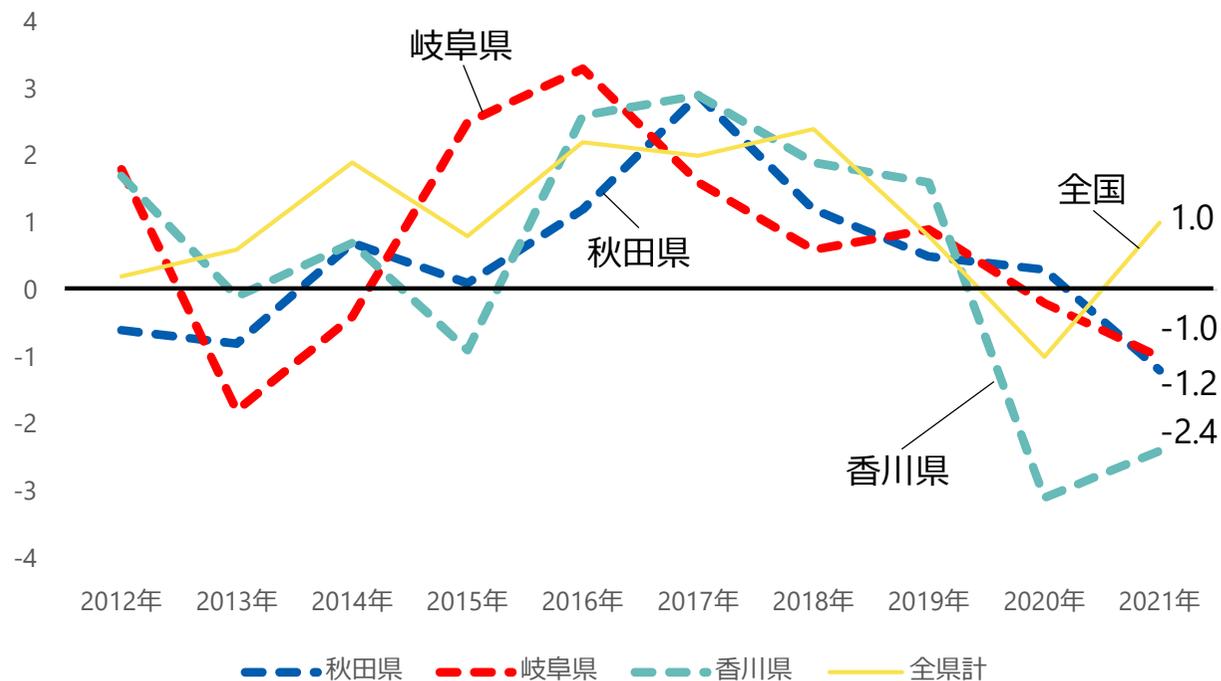
地域別で見たときの就業者割合



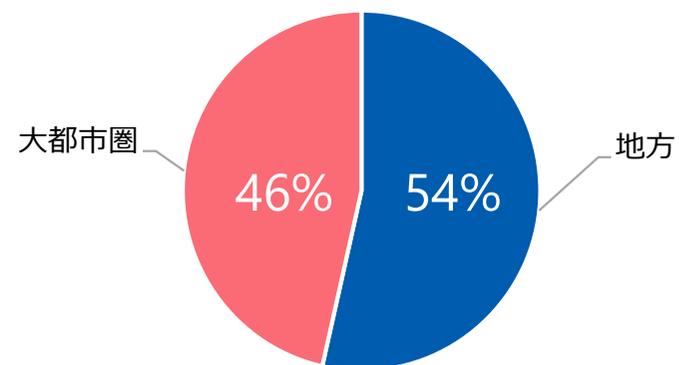
雇用者報酬（名目）について

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に香川県、秋田県、岐阜県となっており、地方によっては上昇率が弱いところもある。

雇用者報酬の増加率



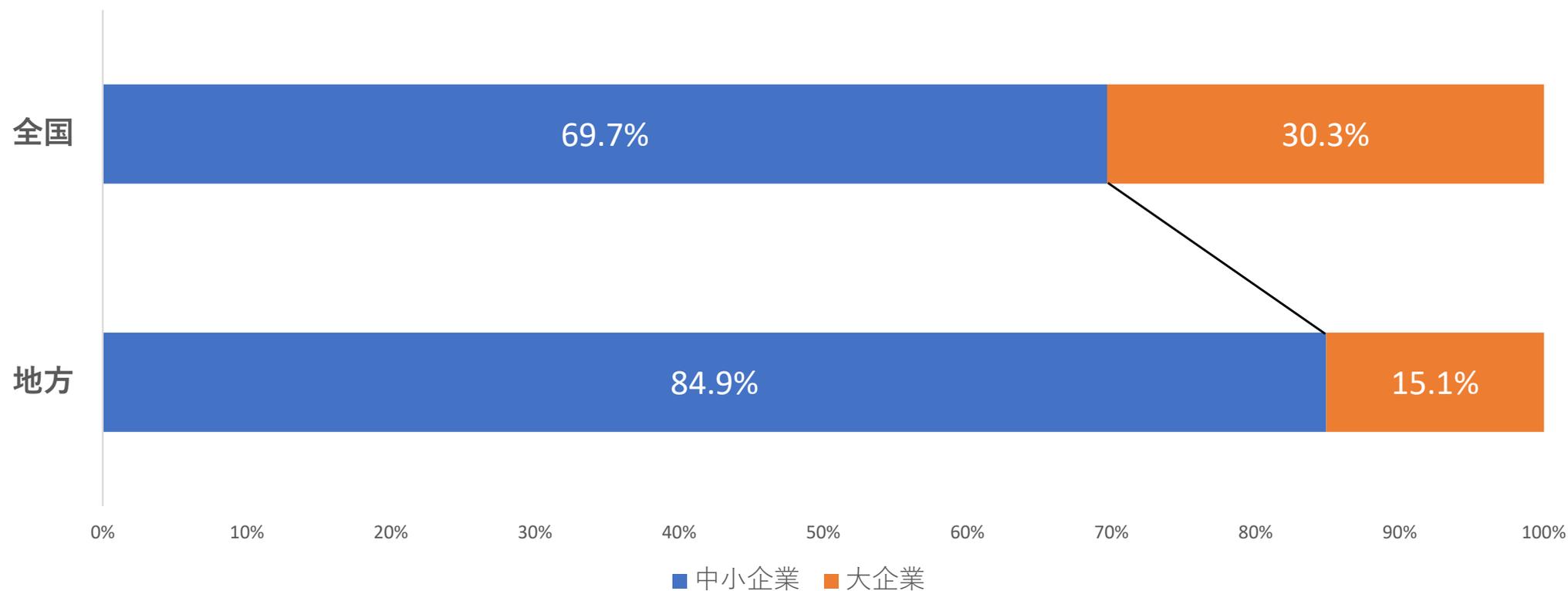
(参考) 地域別における県民雇用者報酬の占める割合



我が国における中小企業で働く従業者数の割合

企業規模別にみると、日本全体では、中小企業で働く従業員数は約7割を占めている。地方をみた場合、地方全体の従業員数のうち中小企業で働く従業員数は約8割を占めている。

企業規模別の従業員割合



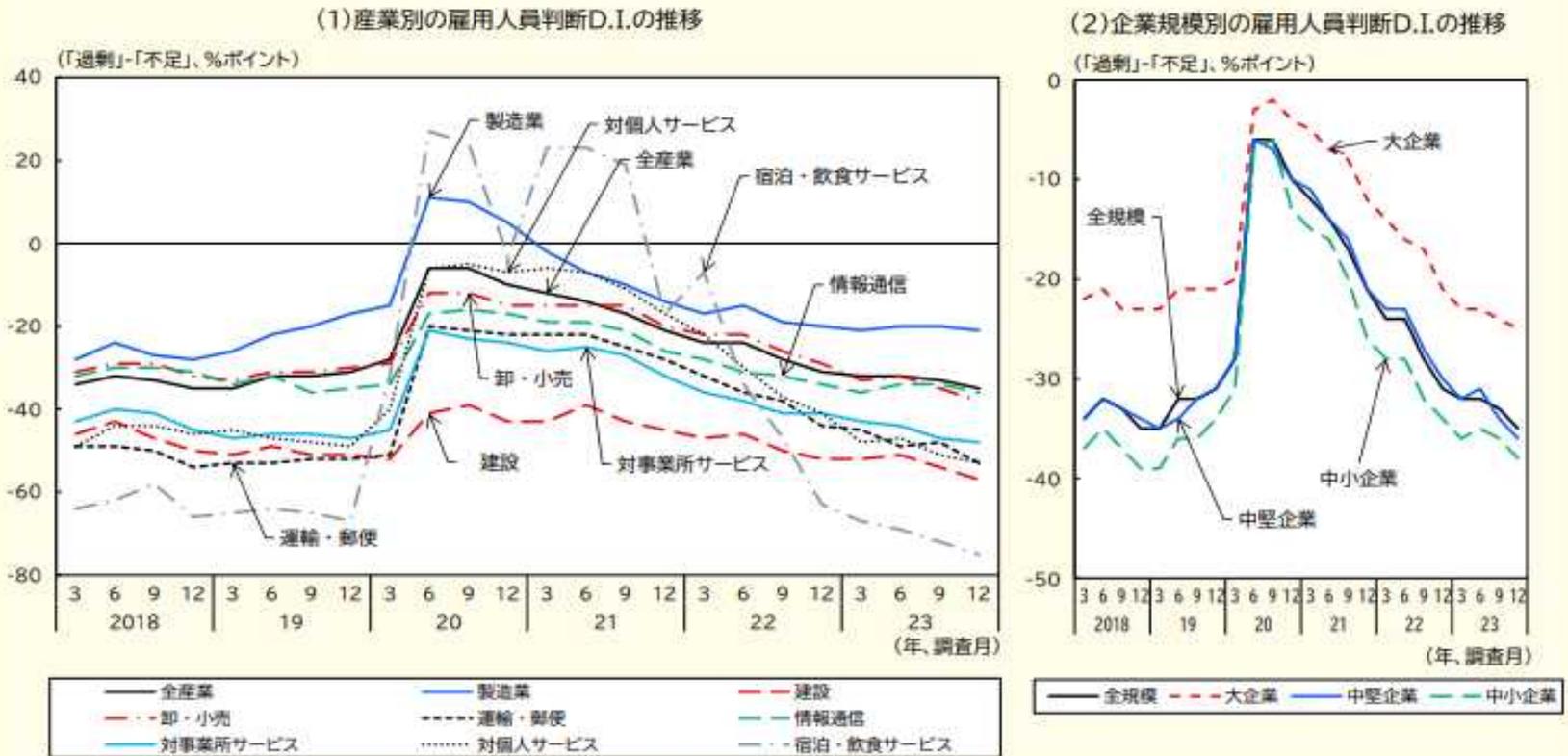
※地方（東京都、神奈川県、埼玉県、愛知県、大阪府、兵庫県以外の道県）

産業別・企業規模別にみた雇用人員判断D.I.の推移

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、中小企業の人手不足感がより強い傾向がみられる。

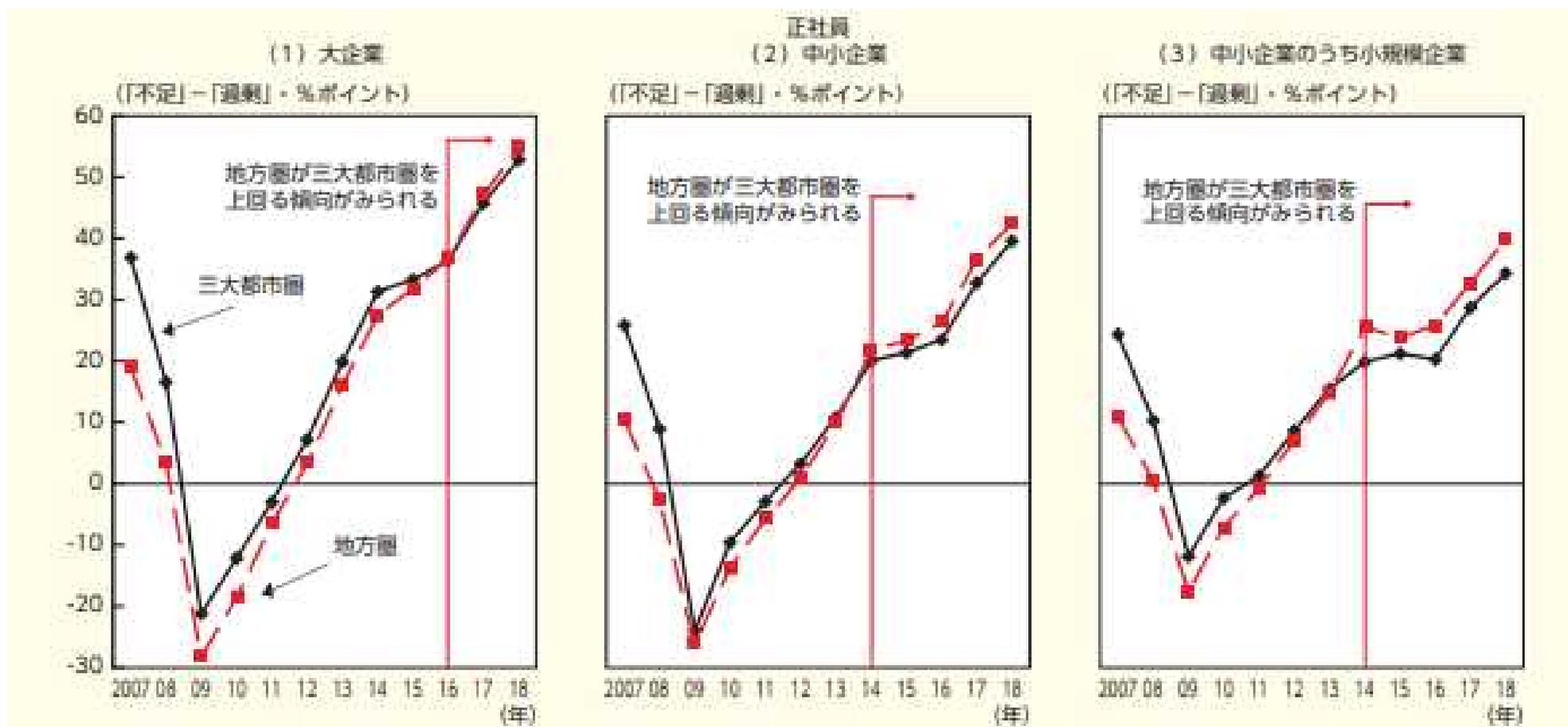
第1-(2)-17図 産業別・企業規模別にみた雇用人員判断D.I.の推移

- 人手不足感は、感染拡大前よりも強まっており、特に、「宿泊・飲食サービス」や中小企業においてより深刻。



地域別・企業規模別でみた人手不足D.I.の動向

中小企業を中心に、地方圏の人手不足D.I.の水準が、三大都市圏の同水準を上回って推移している傾向が確認された。また、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。



(資料出所) 令和元年版 労働経済の分析より抜粋

地域別の有効求人倍率

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。



東北:青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島
 北関東:茨城、栃木、群馬
 南関東:東京、神奈川、埼玉、千葉
 北陸・甲信越:新潟、富山、石川、福井、山梨、長野
 東海:愛知、岐阜、三重、静岡
 近畿:大阪、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山
 中国:広島、岡山、鳥取、島根、山口
 四国:愛媛、香川、徳島、高知
 九州・沖縄:福岡、佐賀、大分、宮崎、熊本、鹿児島、長崎、沖縄

厚生労働省 一般職業紹介状況をもとに政策統括官付政策統括室にて作成

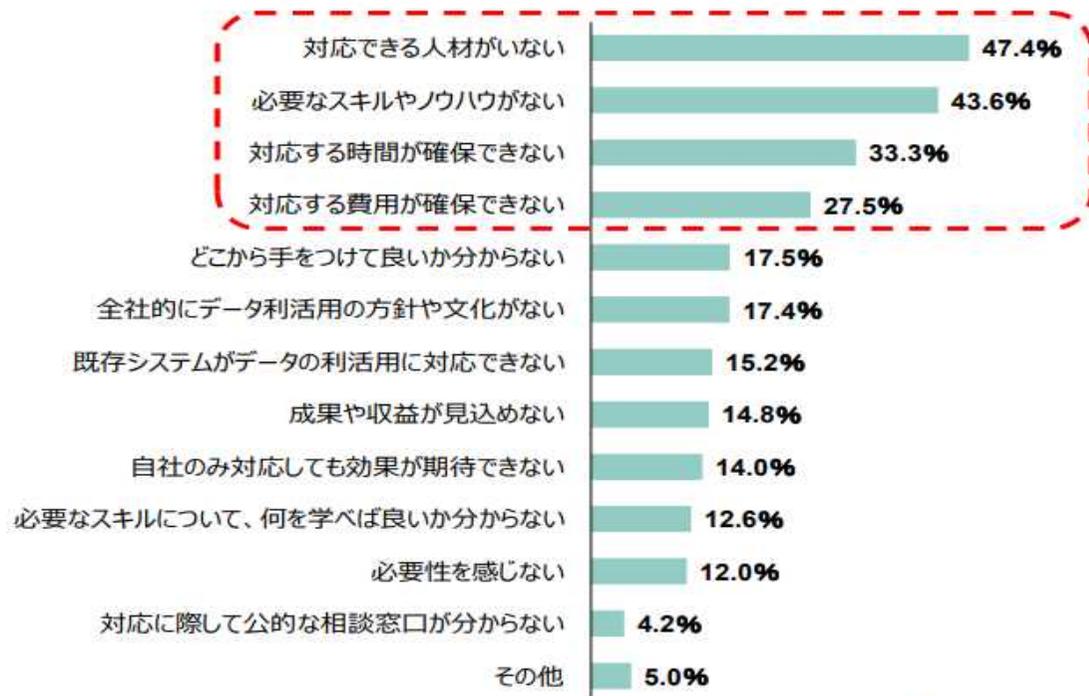
中小企業におけるDX課題

DX人材については、「対応できる人材がない」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) 中小企業におけるDX課題

DXに取り組むうえで、4割以上の企業が人材、スキル・ノウハウ不足を課題にあげる

DXに取り組む上での課題（複数回答）



注：母数は有効回答企業1万1,621社

出典：帝国データバンク（2022年10月28日）

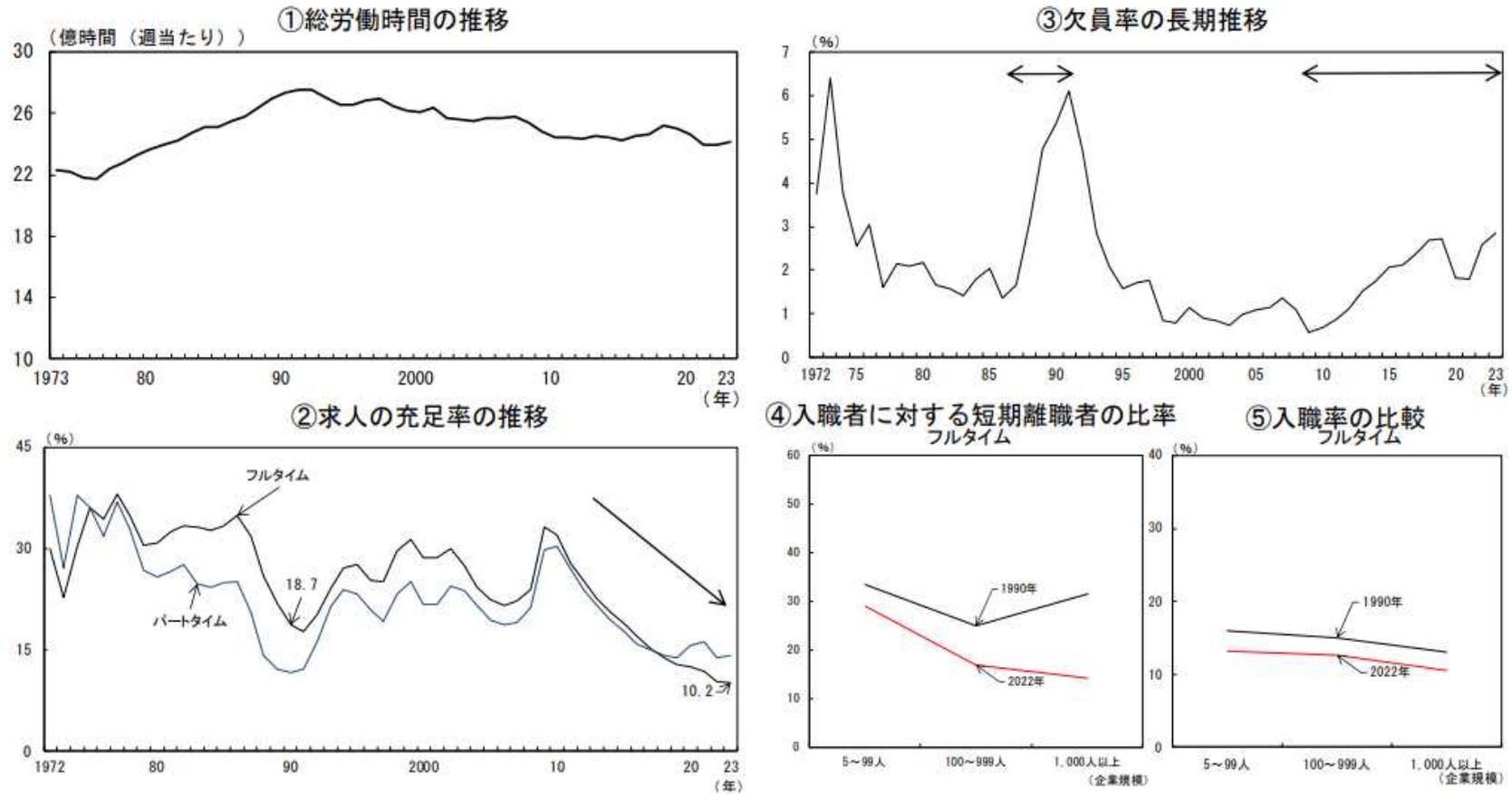
「社内に導入しようとしても、その実務を進められる人材がないことが最大のネック」（洋紙製造、静岡県）

「従業員にDXの考え方を定着させることが難しい」（配管冷暖房装置等卸売、熊本県）

「職員の高齢化が進み、対応できる人材が少ない」（一般乗用旅客自動車運送、北海道）

総労働時間等の推移

2023年と1990年の労働力供給量を総労働時間（就業者数×労働時間）でみると、2023年の総労働時間は就業者数が増加したものの、週当たり労働時間は減少したことにより、1990年の総労働時間より少ない水準。



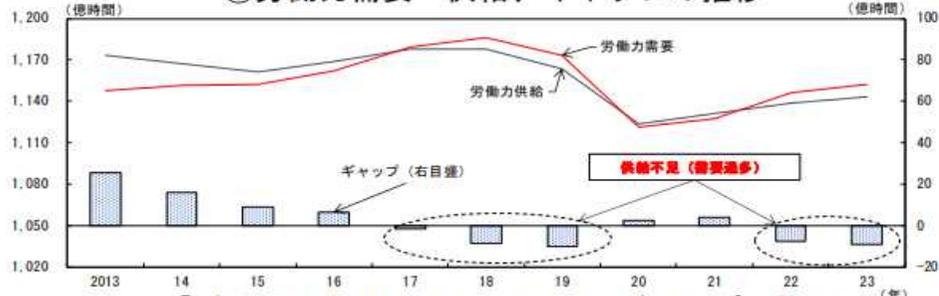
資料出所 ①は総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、②は厚生労働省「職業安定業務統計」、③は厚生労働省「求人等実態調査報告」「雇用動向調査」、④⑤は厚生労働省「雇用動向調査」をもとに作成。

(資料出所) 令和6年版 労働経済の分析より抜粋

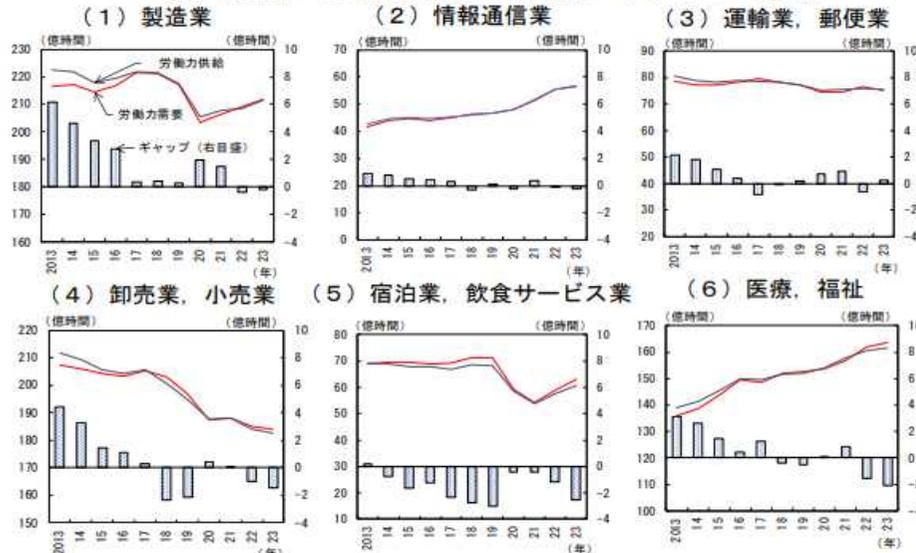
労働力需給のギャップについて

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。

①労働力需要・供給、ギャップの推移



②産業別 労働力需要・供給、ギャップの推移



③労働力需給ギャップ

(1) 2013年

2013年	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	計
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
建設業	79	474	-	-	381	-	7,663	-	7,033	-	15,630
製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	155	-	-	-	-	-	-	155
情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	616	-	-	708
運輸業、郵便業	-	92	-	-	-	-	-	-	-	-	0
卸売業、小売業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
不動産業、物品賃貸業	-	-	-	-	-	-	-	-	75	-	75
学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
宿泊業、飲食サービス業	56	391	-	757	-	-	-	-	-	-	1,206
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
教育、学習支援業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
医療、福祉	9	-	-	-	-	119	-	-	-	-	128
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
サービス業（他に分類されないもの）	-	-	-	-	-	-	1,214	-	44	-	1,258
計	145	957	0	912	381	119	8,877	616	7,152	0	19,159

(2) 2023年

2023年	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	計
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	88	-	-	88
建設業	1,129	4,123	-	1,124	-	-	1,365	3,132	17,563	-	28,456
製造業	83	33	-	2,314	15	1	9,395	29	249	-	12,118
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
情報通信業	20	4,406	-	789	-	-	-	-	-	63	5,279
運輸業、郵便業	-	-	-	-	167	-	383	4,371	-	-	4,921
卸売業、小売業	-	2,396	-	16,153	58	-	1,701	110	-	-	20,417
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
不動産業、物品賃貸業	50	103	-	1,022	978	-	147	335	80	-	2,716
学術研究、専門・技術サービス業	-	1,596	-	-	-	-	-	-	-	220	1,816
宿泊業、飲食サービス業	117	216	-	1,952	23,001	-	206	-	-	196	25,687
生活関連サービス業、娯楽業	-	755	-	1,014	6,922	-	-	282	-	-	8,973
教育、学習支援業	-	-	-	487	-	-	-	281	-	-	767
医療、福祉	57	7,009	-	-	12,732	-	-	5,492	-	-	25,290
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
サービス業（他に分類されないもの）	-	987	-	794	135	4,746	5,834	1,449	76	-	14,021
計	1,485	21,623	0	25,660	44,008	4,747	19,031	15,568	17,969	480	150,550

資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに作成。

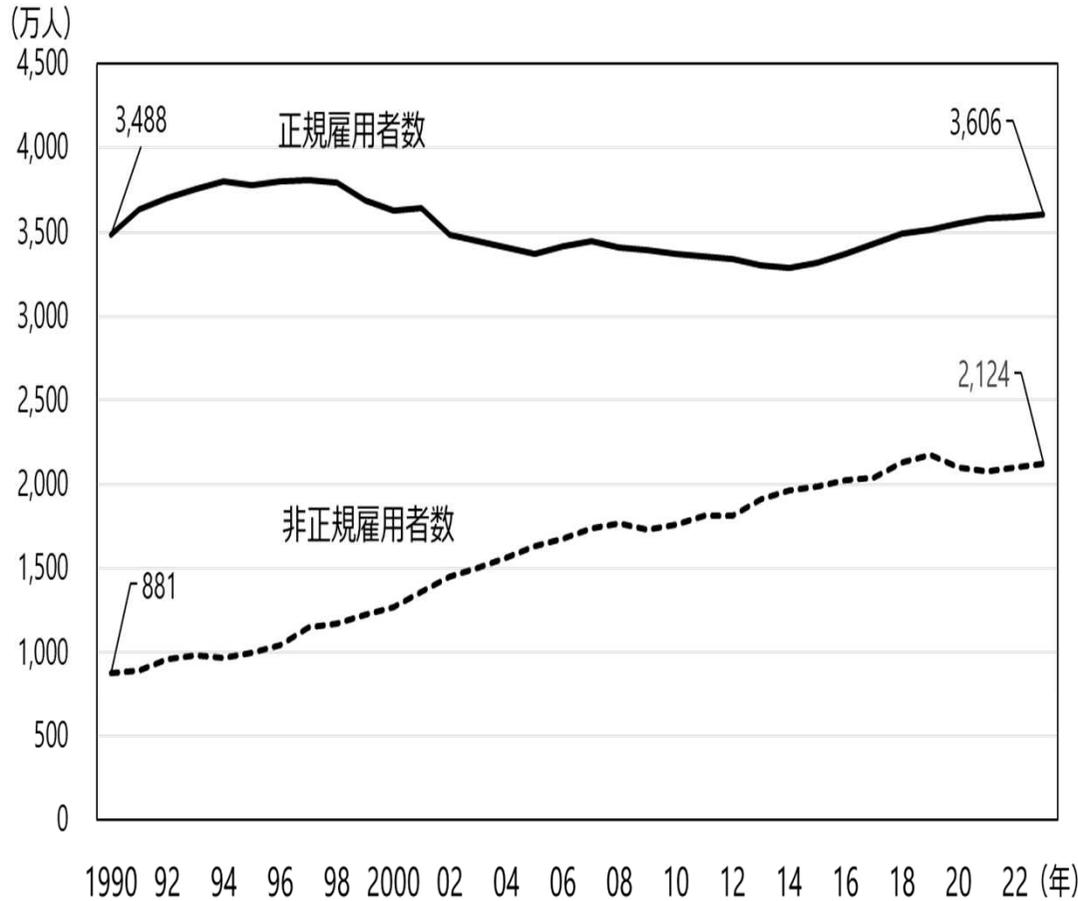
(注)「労働力需給ギャップ」は長期的には賃金等が変化することにより調整されると考えられることや、「労働力供給」はあくまで「今労働市場に参入している者が最大限供給できると考えられる労働力」であり、その時点で非労働力であって、労働参加に意欲的な者による潜在的な労働力供給を含まないことに留意。

(資料出所) 令和6年版 労働経済の分析より抜粋

労働力人口等の推移

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。

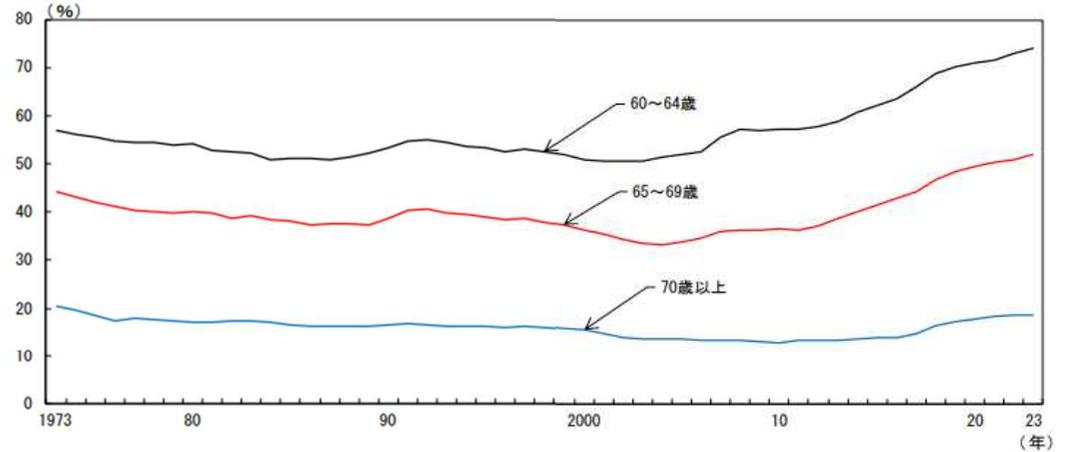
正規雇用者数・非正規雇用者数の推移



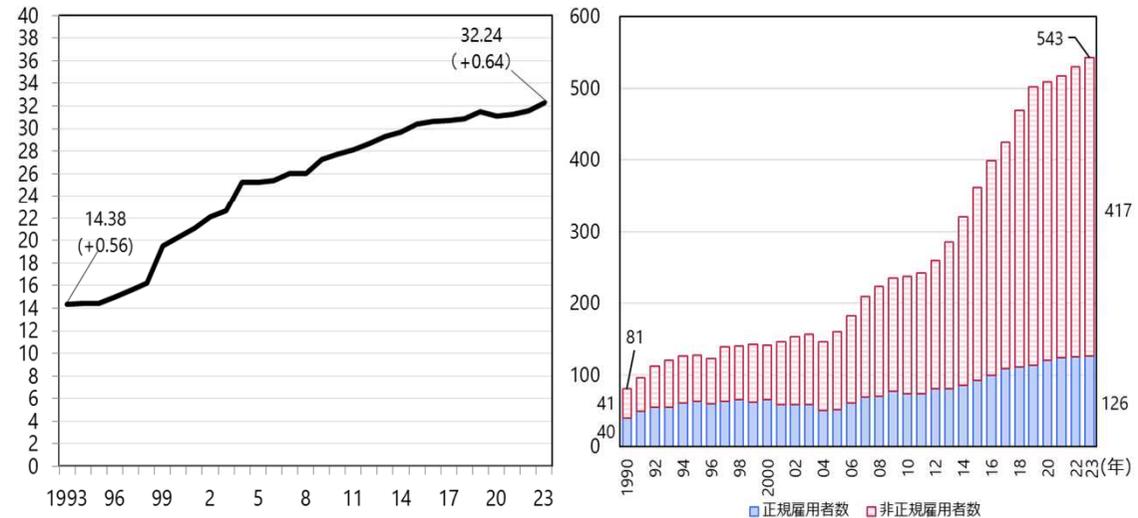
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」及び「労働力調査特別調査」をもとに、厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 2001年以前の数値は「労働力調査特別調査」を、2002年以降の数値は「労働力調査(基本集計)」を使用している。
 2) 1990~1998年は2月調査における数値を参照し、1999~2001年は2月調査および8月調査における数値の平均値を算出している。

(1) 我が国の就業率の推移



(2) パートタイム労働者比率の推移 (3) 65歳以上正規非正規別雇用者数の推移

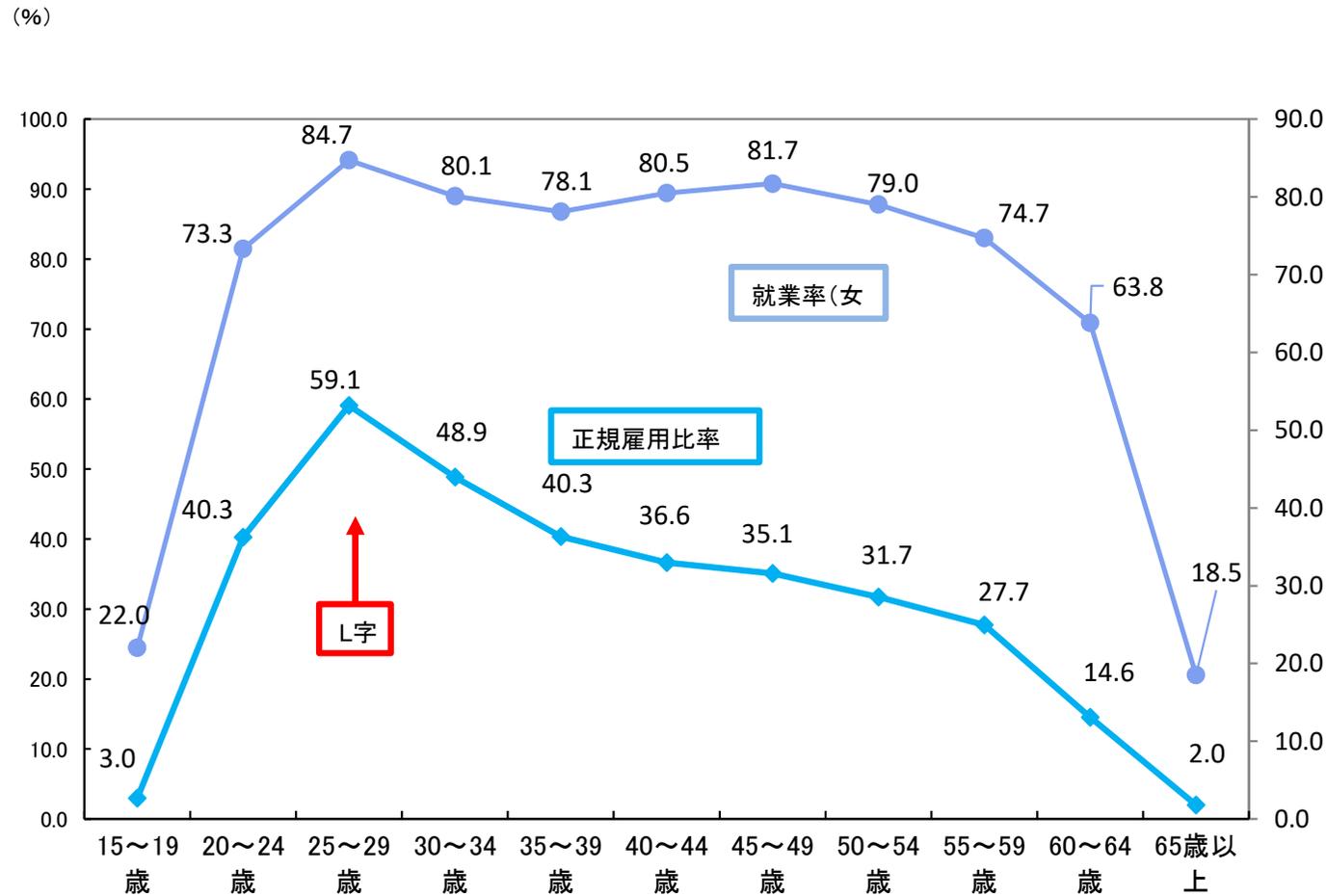


(資料出所) (1)は総務省統計局「労働力調査(基本集計)」、(2)は厚生労働省「毎月勤労統計調査」、(3)は総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」及び「労働力調査特別調査」をもとに、厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

女性の労働参加の状況について（概況①）

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。

（1）女性の年齢階級別就業率と年齢階級別正規雇用比率

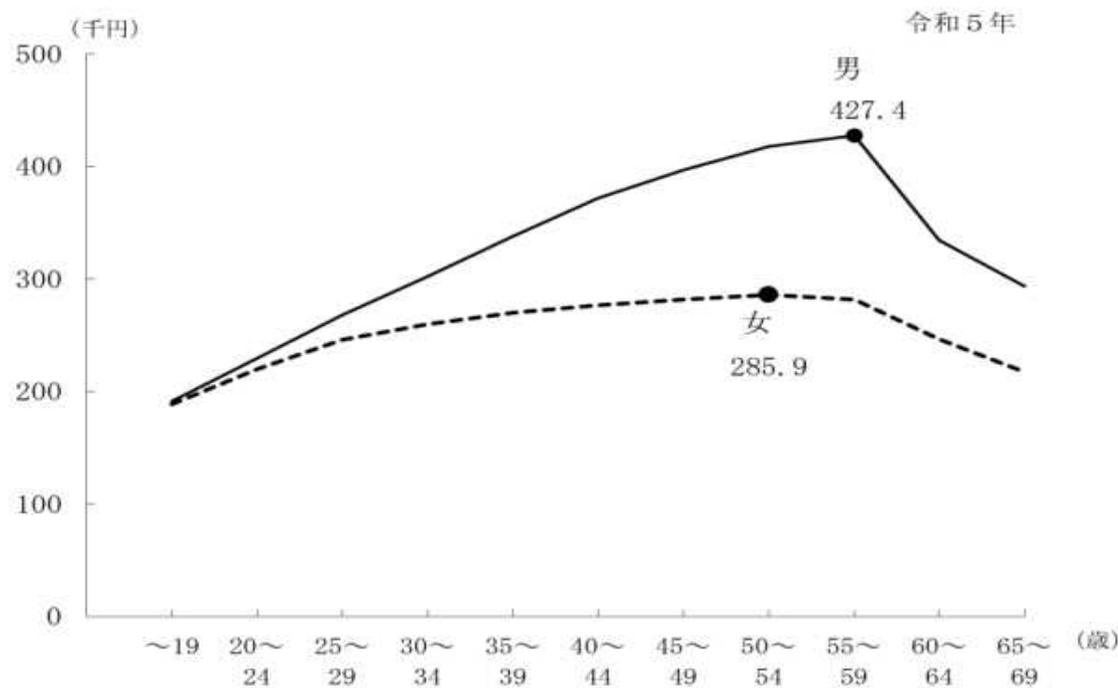


（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」（令和5年）をもとに、厚生労働省政策統括室にて作成

女性の労働参加の状況について（概況②）

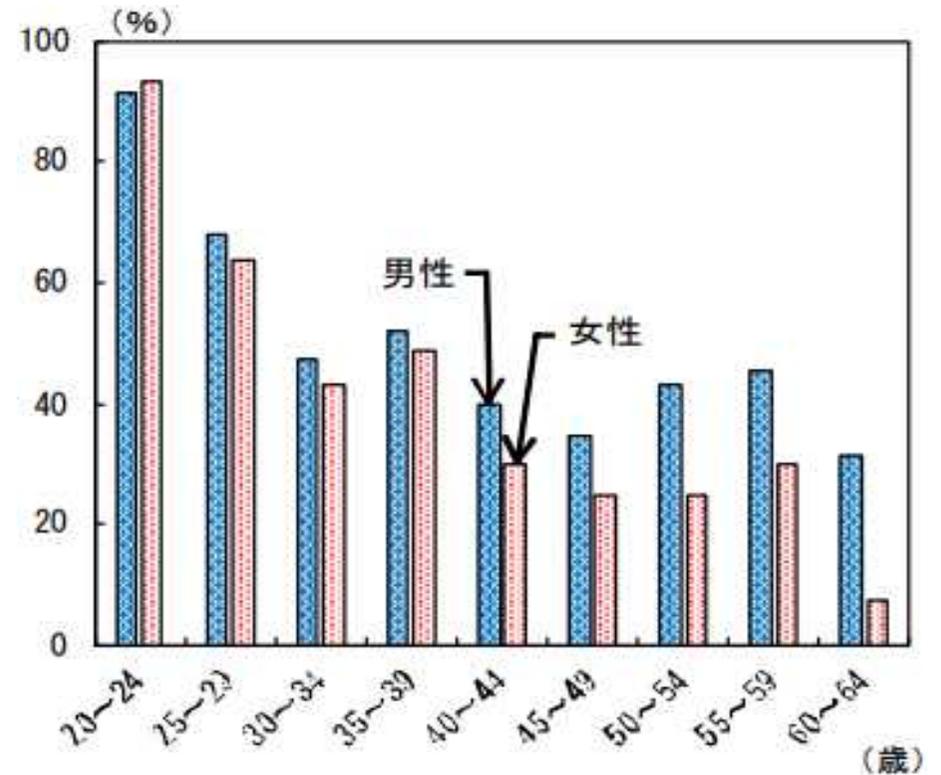
40歳以降男女では賃金差が特に見られ、女性の標準労働者の割合も低下している。

第2図 性、年齢階級別賃金



(資料出所) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査の概況」より抜粋

(3) 男女別年齢別標準労働者の割合 (1,000人以上)



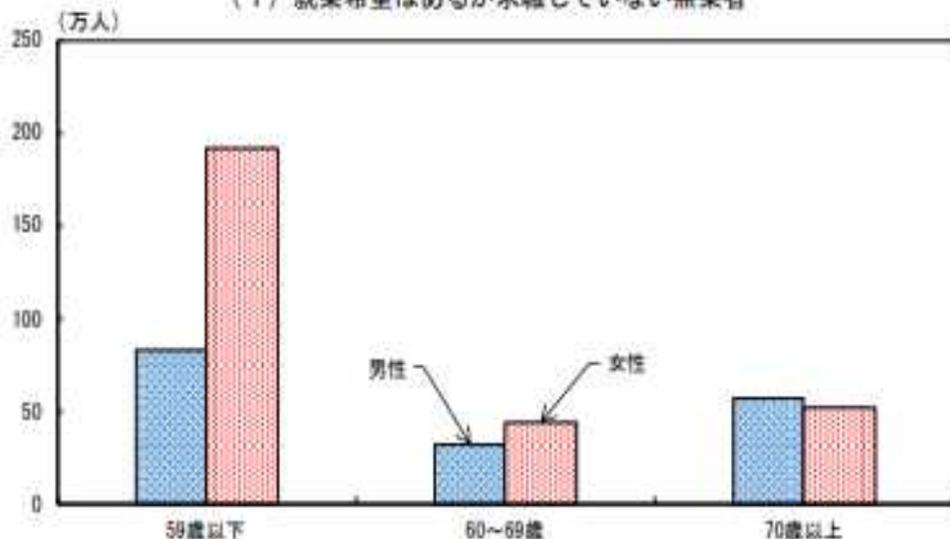
(資料出所) 令和6年版労働経済白書より抜粋

(注) (3) は企業規模1,000以上に限ったデータ。

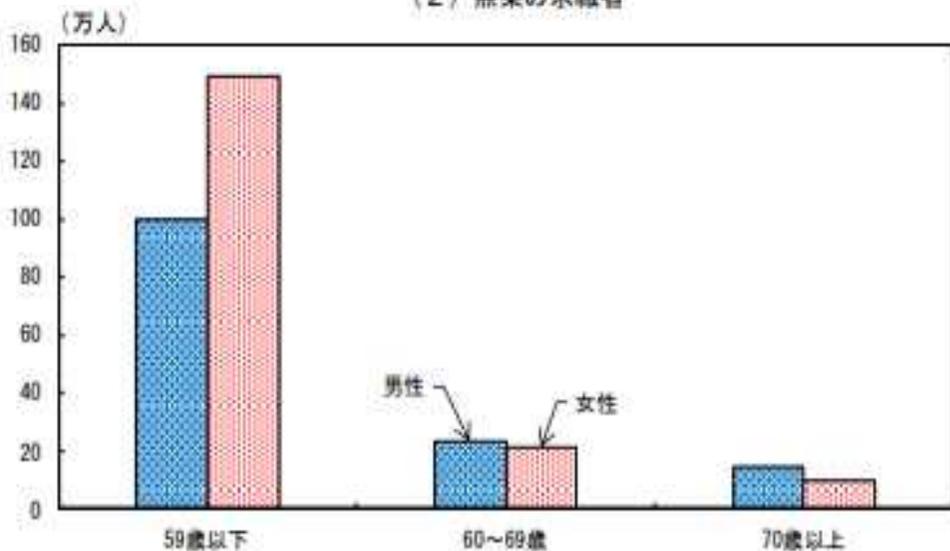
「就業希望はあるが求職していない無業者」と「無業の求職者」について

「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。

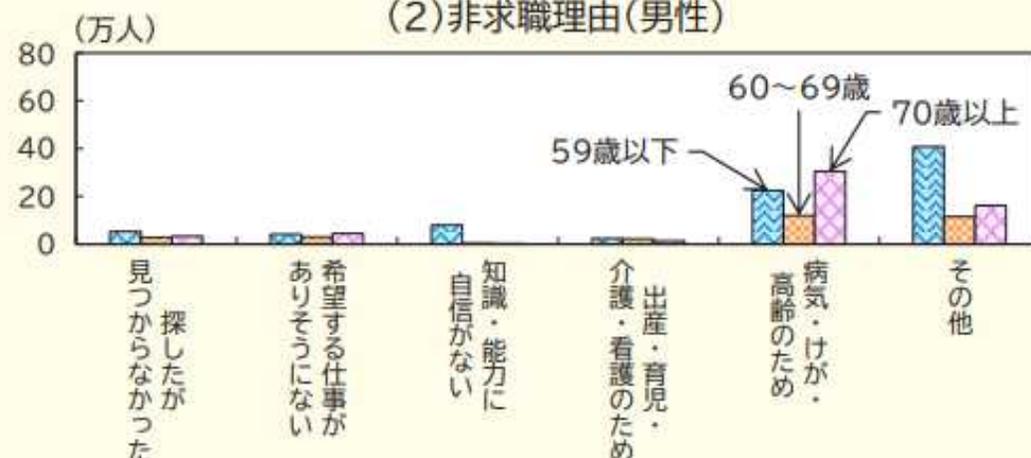
(1) 就業希望はあるが求職していない無業者



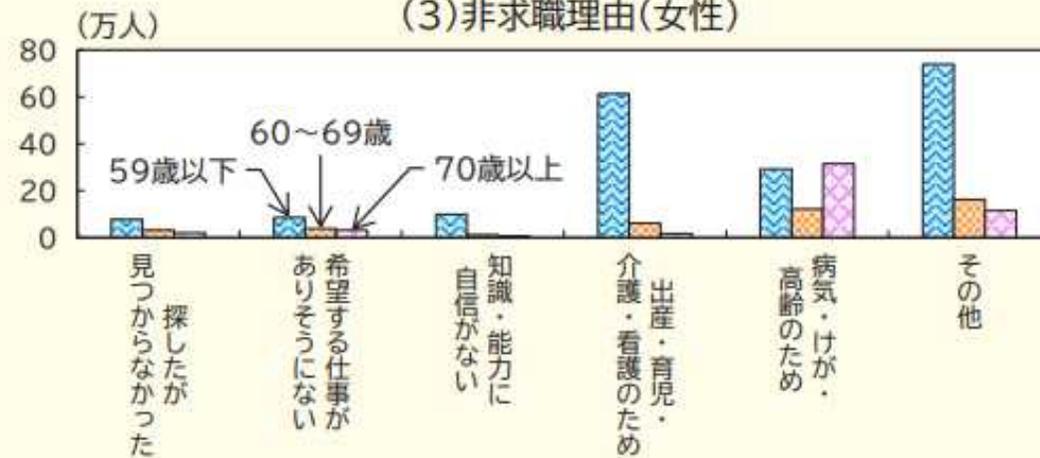
(2) 無業の求職者



(2) 非求職理由(男性)



(3) 非求職理由(女性)



現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者の推移

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。そのうち、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を選択した者については、9割以上が女性である

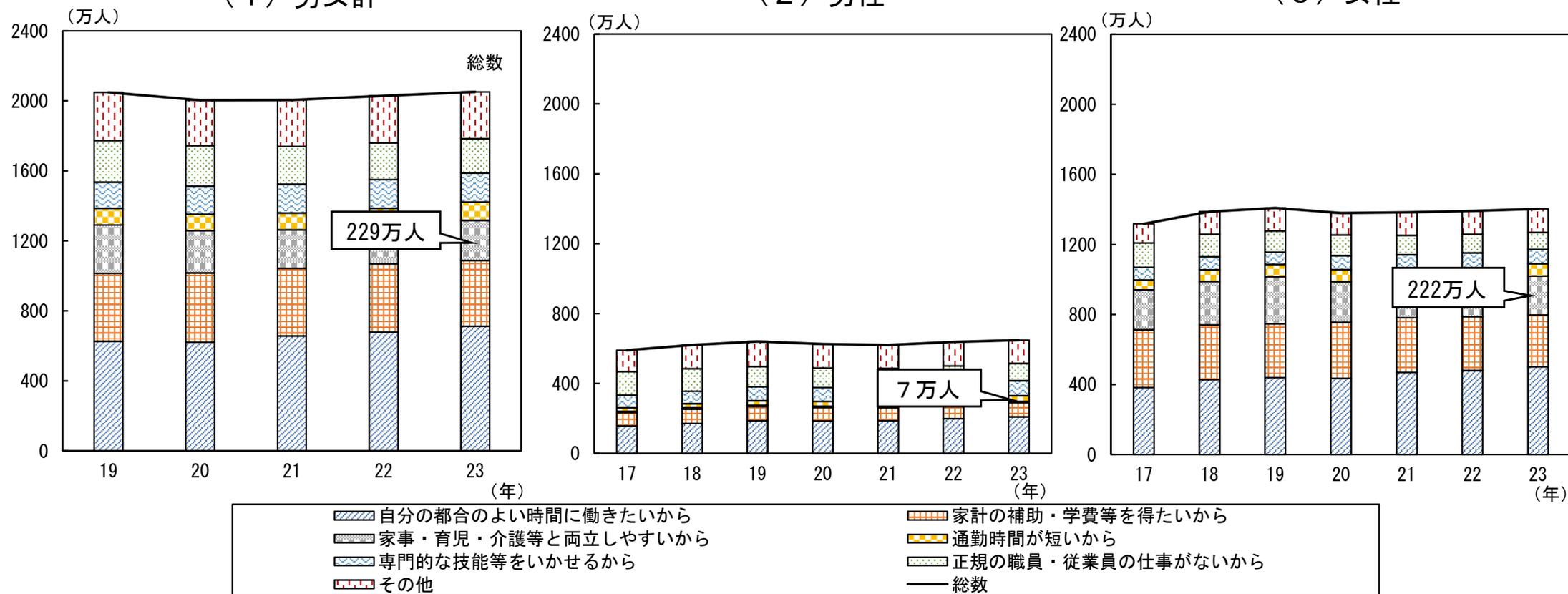
これらの者については、柔軟な働き方の推進や、家事・育児・介護等のサポートが充実すれば、正規社員として働く可能性がある。

現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数の推移

(1) 男女計

(2) 男性

(3) 女性



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている主な理由の内訳を示したものを。

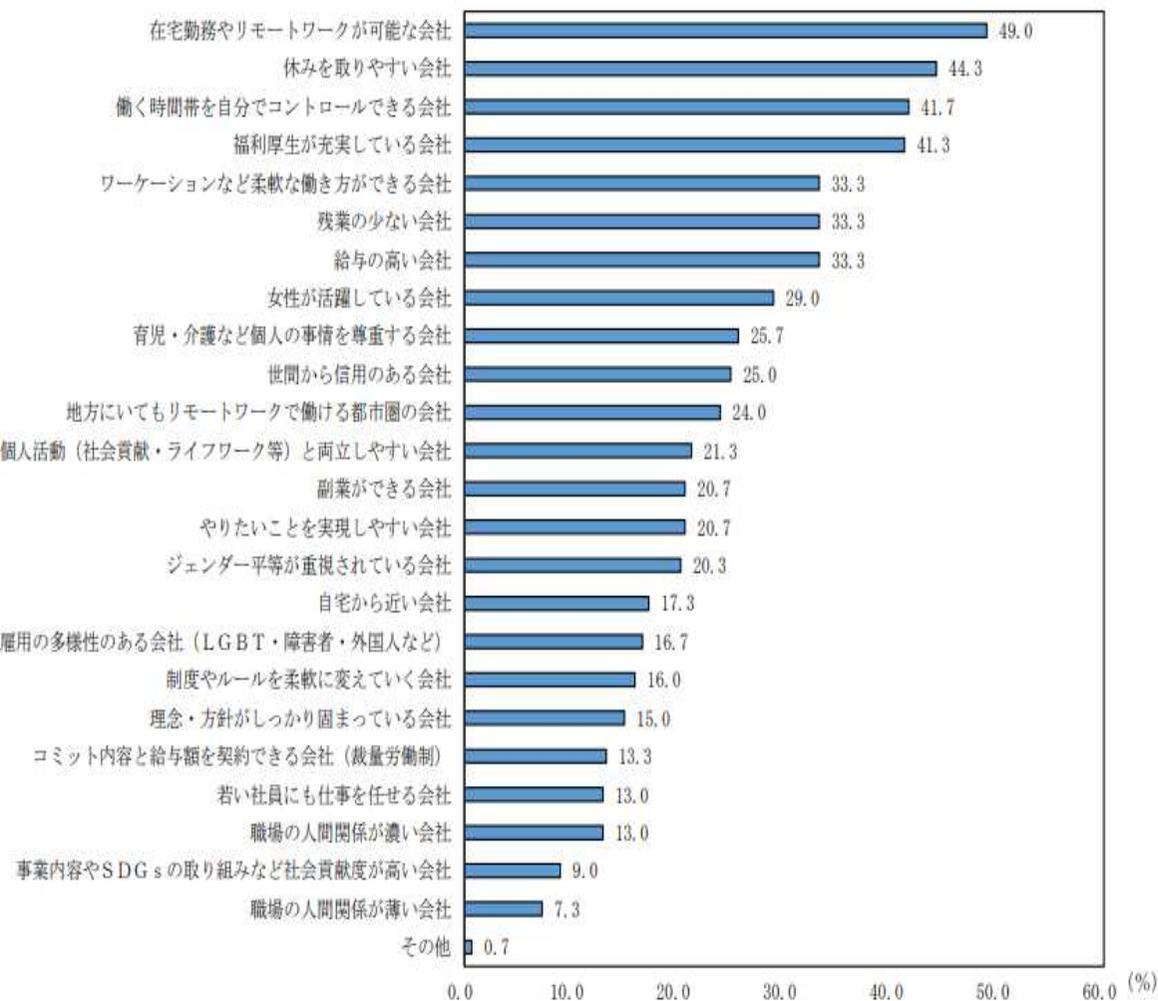
2) 「不本意非正規雇用労働者」とは、現職の雇用形態(非正規雇用労働者)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。

3) 時系列接続を行うために、2019~2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

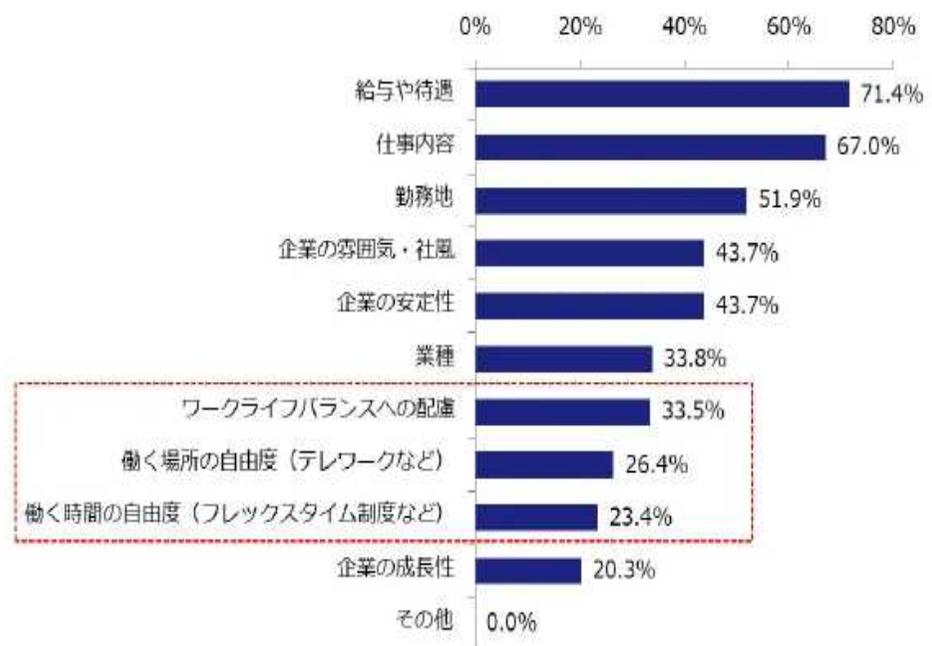
若年層が就職先に求めるもの

在宅勤務やリモートワーク、ワーケーションなどの柔軟働き方に対する意識が高くなっている。

第1-3-12図 20代の学生が働きたいと思う会社



【図表1】就職活動で企業を選ぶ際に重視する条件



集計対象：全体（n=364）／複数回答

ザイマックス総研「首都圏就活生の企業選びに関する意識調査2024」より抜粋

(備考) 1. ビッグロブ株式会社「ニューノーマルの働き方に関する調査」(調査期間 2020年9月10日～14日)。

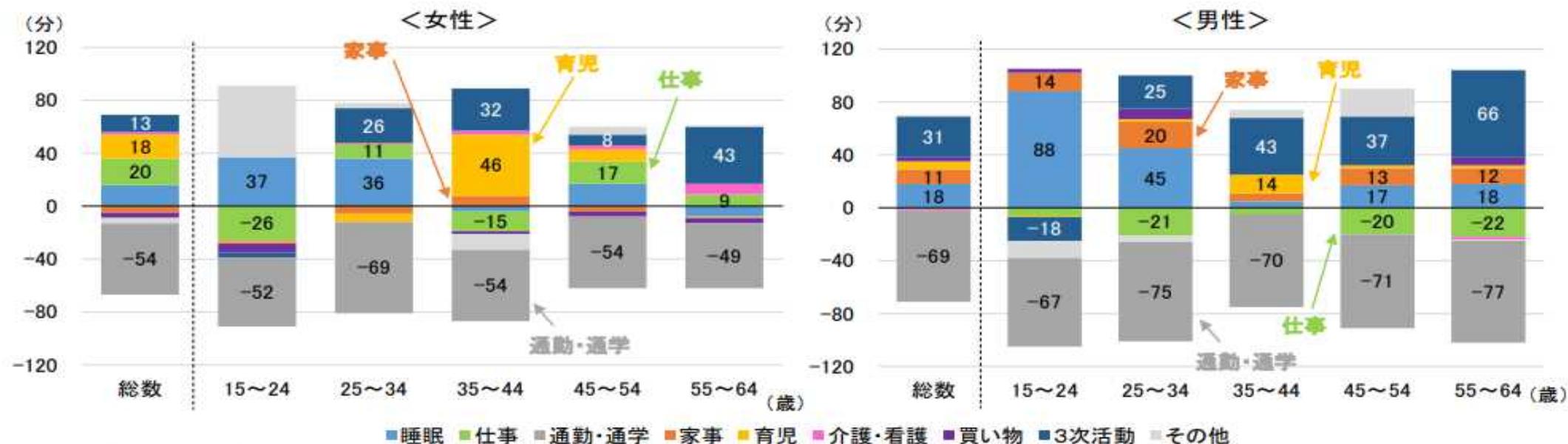
2. 回答者は、全国の20代の学生300人。複数回答。

子育て世代におけるテレワークの需要について

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。

特-58図 テレワーク(在宅勤務)をした人とそれ以外の人の生活時間の差(平日、令和3(2021)年)

	女性		男性	
	推定人口(千人)	実施率(%)	推定人口(千人)	実施率(%)
総数	1,248	5.6	2,294	7.5
15～24歳	37	2.1	72	4.0
25～34歳	328	9.0	519	10.5
35～44歳	352	7.5	613	9.8
45～54歳	341	5.8	497	6.5
55～64歳	135	3.5	429	7.6



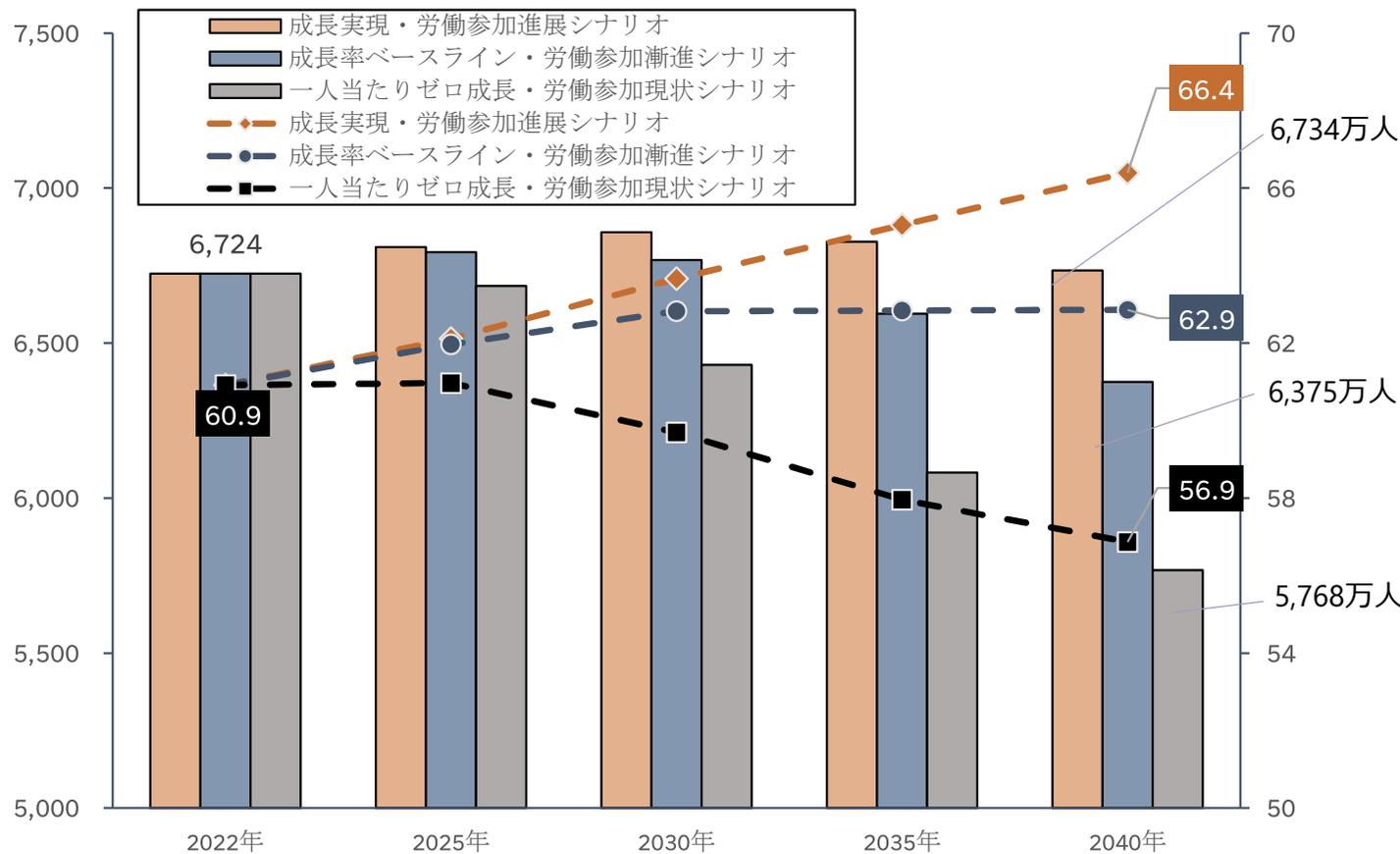
(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。

2. 「その他」には、「身の回りの用事」、「食事」、「学業」が含まれる。

3. 「3次活動」とは、睡眠、食事など生理的に必要な活動(1次活動)、仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動(2次活動)以外の、各人が自由に使える時間における活動を指し、「移動(通勤・通学を除く)」、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」、「学習・自己啓発・訓練(学業以外)」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」、「交際・付き合い」、「受診・療養」、「その他」が含まれる。

経済成長と労働需給の関係

就業者数は、一人当たりゼロ成長・労働参加現状では、2040年に5,768万人と減少すると見込まれるが、成長実現・労働参加進展では、2030年に6,858万人に増加した後、2040年に6,734万人と減少し、2022年と概ね同水準となる見込み。成長実現シナリオでは、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、全体に占める女性及び60歳以上の就業者数が2022年と比較して2040年には上昇するなど、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。



成長実現シナリオ	2022年	2025年	2030年	2035年	2040年
全就業者数 (万人)	6,724	6,810	6,858	6,827	6,734
女性就業者数 (万人)	3,025	3,070	3,136	3,160	3,151
60歳以上就業者数 (万人)	1,457	1,533	1,711	1,969	2,100
全就業者に占める女性の割合 (%)	45.0	45.1	45.7	46.3	46.8
全就業者に占める60歳以上の割合 (%)	21.7	22.5	24.9	28.8	31.2

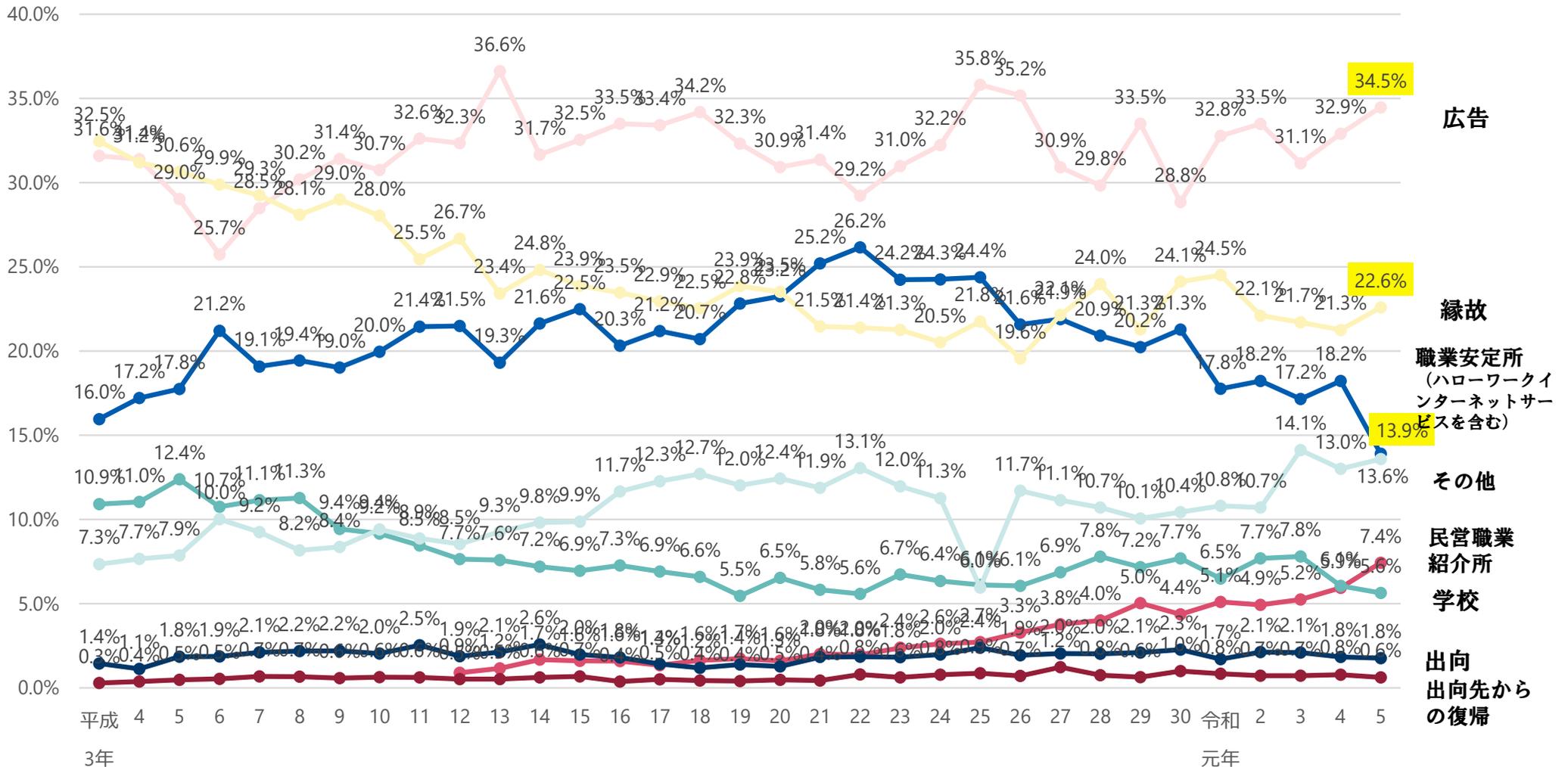
(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「2023年度版 労働力需給の推計-労働力需給モデルによるシミュレーション-」より作成

※「成長実現・労働参加進展シナリオ」での実質経済成長率は、2028年約1.9%まで上昇後、2033年約1.7%。その後は足許(2033年)の成長率に人口減少の影響分を加味。「成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ」での実質経済成長率は、2033年約0.4%まで緩やかに低下。その後は足許(2033年)の成長率に人口減少の影響分を加味。「一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ」は総人口一人当たりの実質経済成長率がゼロとなる経済状況を想定し、労働参加が現状(2022年)から進まないシナリオ。

入職経路別入職者数の推移について

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。

入職経路別入職者数の推移



(資料出所) 厚生労働省 雇用動向調査より政策統括官付政策統括室にて作成

(注1) 職業安定所については、「ハローワークインターネットサービス又はしごと情報ネットを見て応募」(平成19年から平成28年まで)経路で入職した人数を含む。

(注2) 職業安定所については、「ハローワークインターネットサービス」(平成29年以降)経路で入職した人数を含む。

参考資料

人手不足要因①

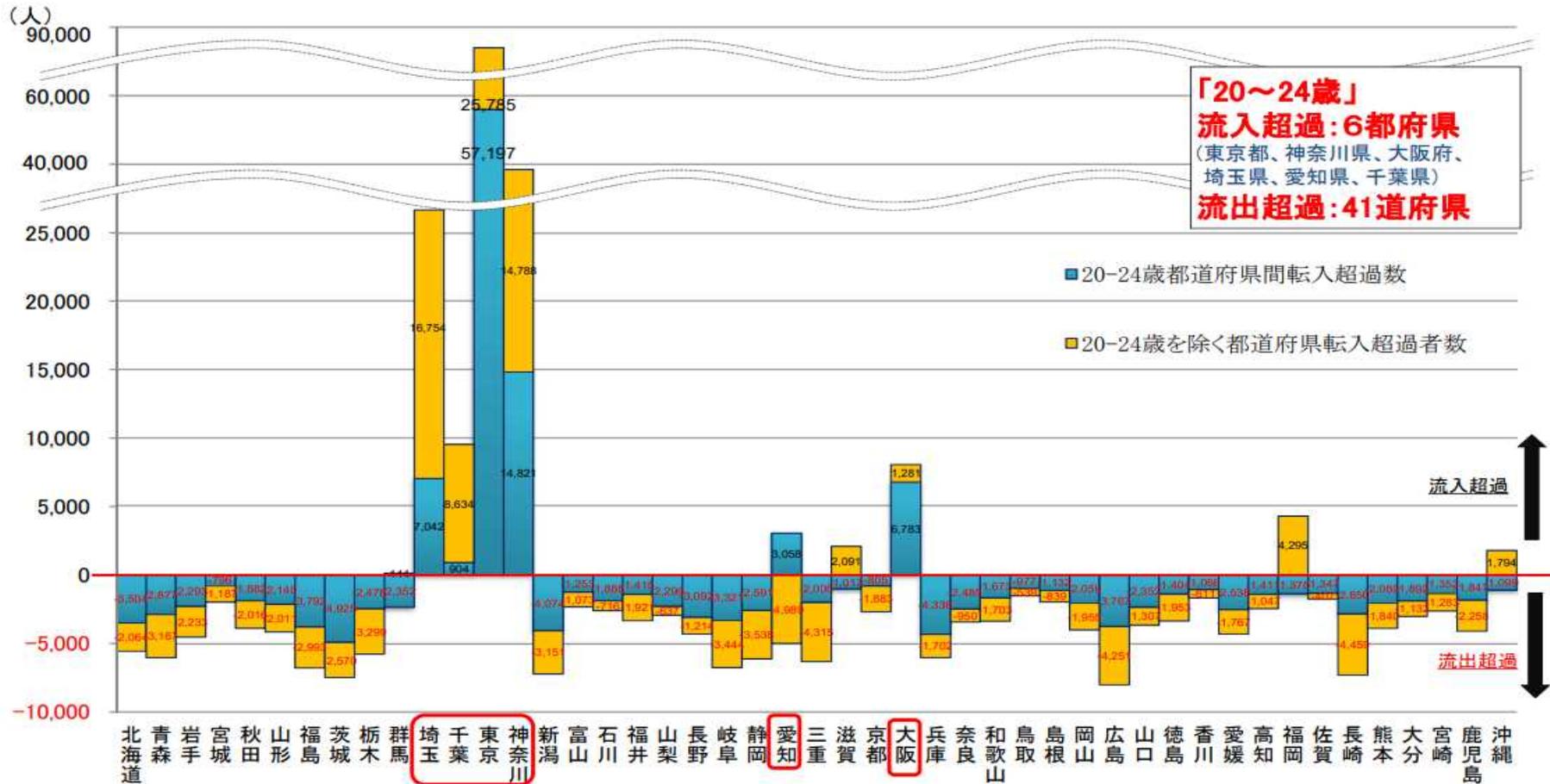
人口構造の変化による人手不足

「20～24歳」における都道府県別転出超過数

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。

「20～24歳」における都道府県間人口移動(※外国人移動者を含む)

三大都市圏を中心に転入超過が続いており、東京都では全体のおよそ70%が20～24歳の若い世代となっている。

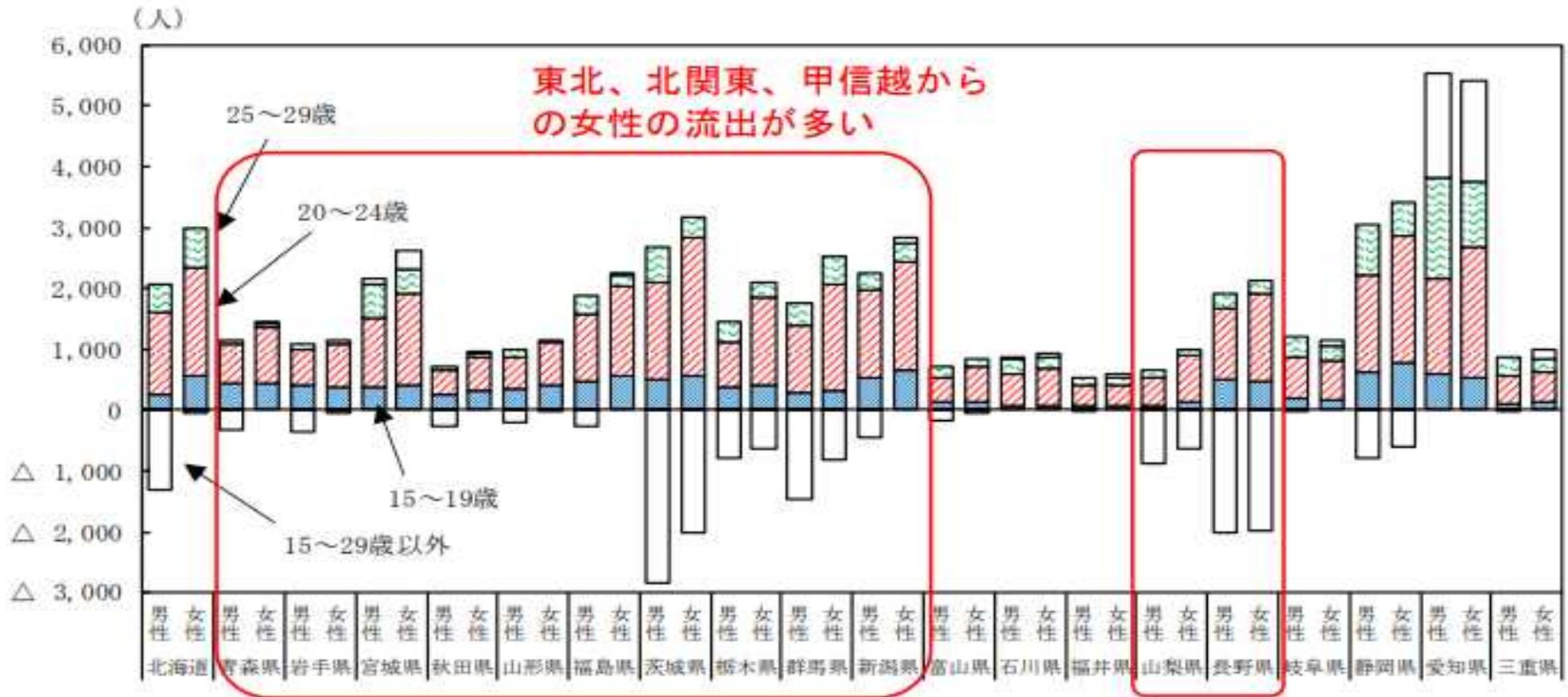


(出典)総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」(2019年)を基に作成

地域別における東京圏への転入超過数

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。

第1-2-12図 東京圏への転入超過数（性別/年齢階層別/都道府県別、2022年）

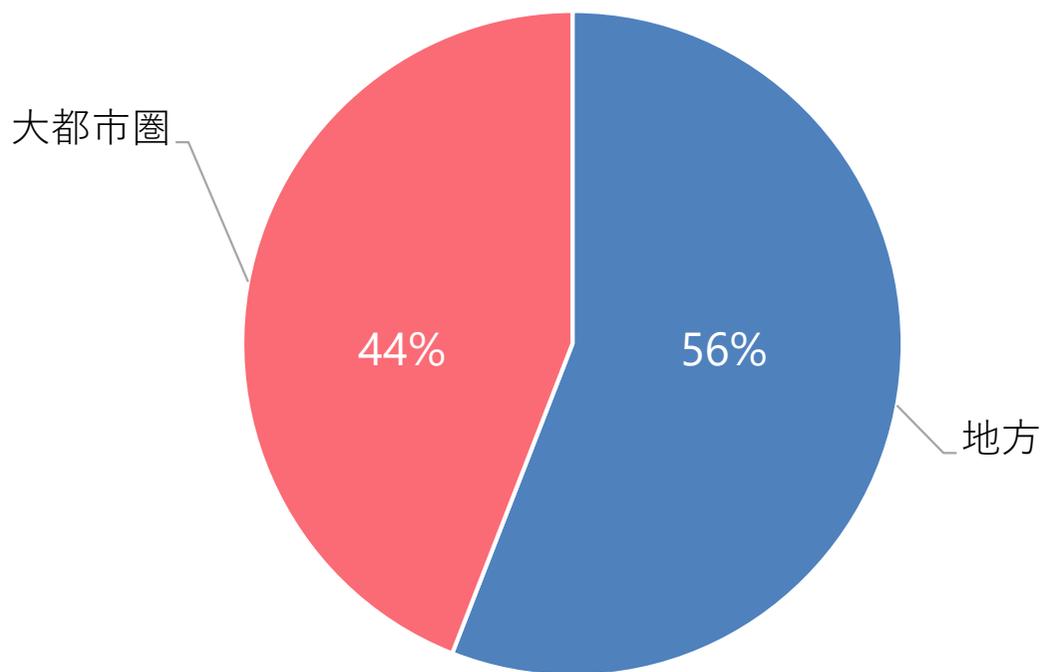


(資料出所) 内閣府 地域の経済2023より抜粋

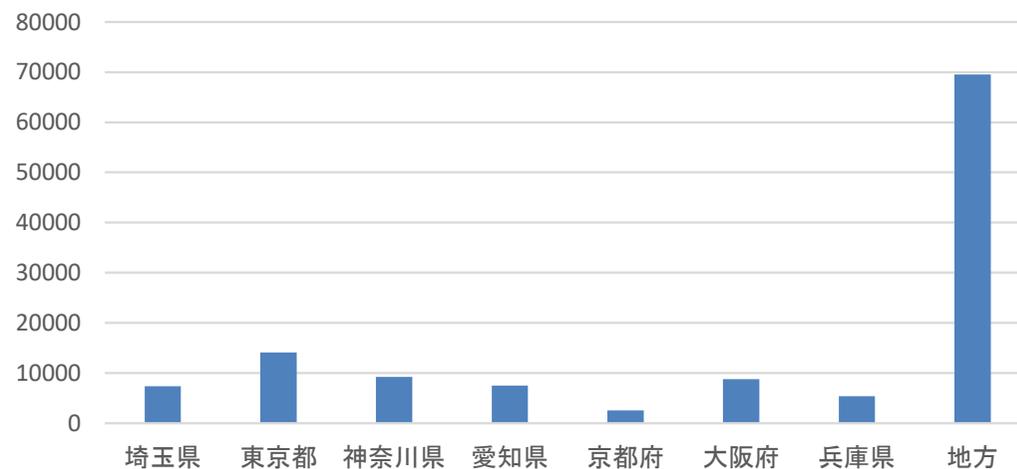
地域別における65歳以上人口比率について

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6割であり、大都市圏と比較（全体の44%）しても高い。

65歳以上人口の比率について



地域別の65歳以上の人口数

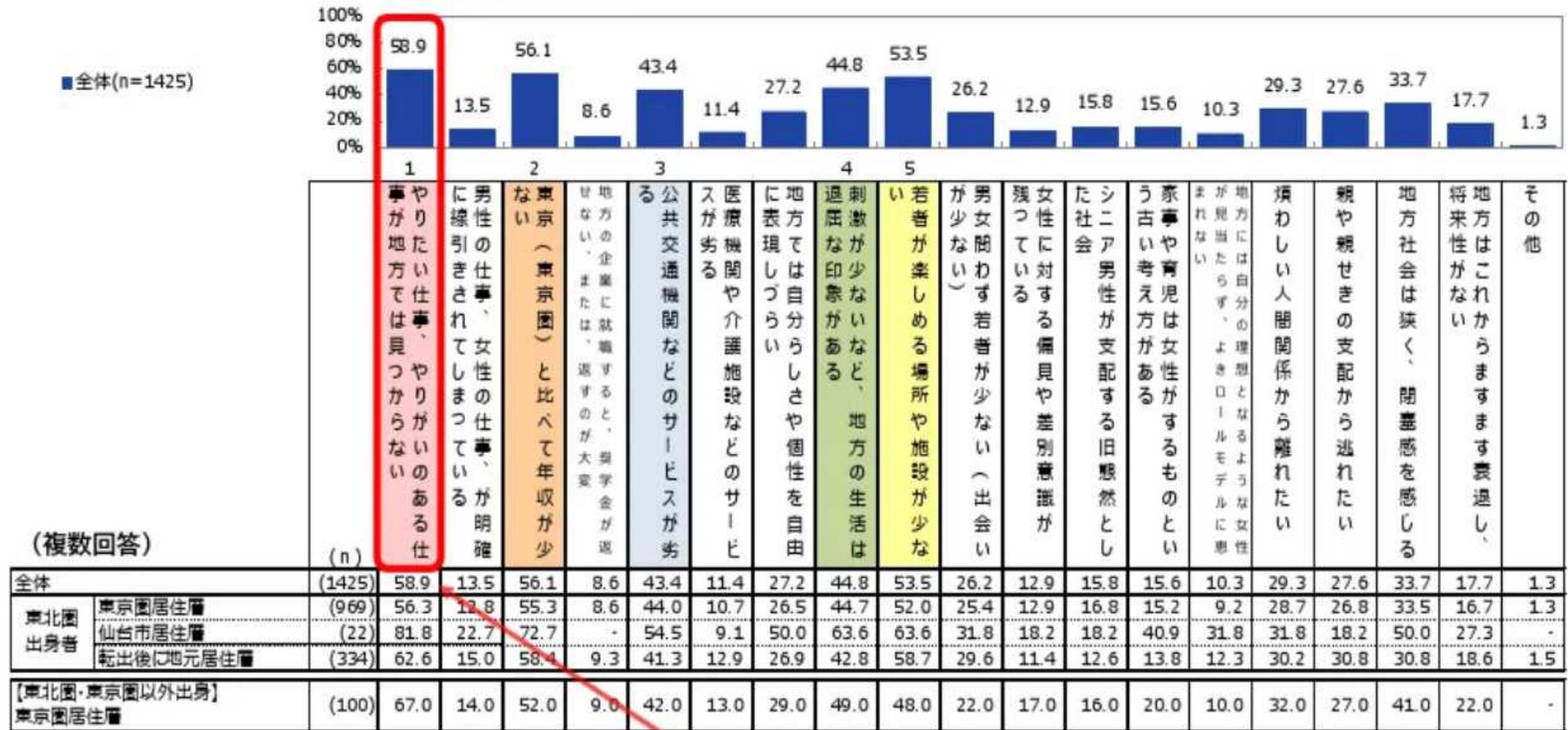


(資料出所) 総務省「人口推計(2023年10月1日現在)」より政策統括官付政策統括室にて作成

若い女性が東京圏を選ぶ理由

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。

【5. 地方から転出する理由】



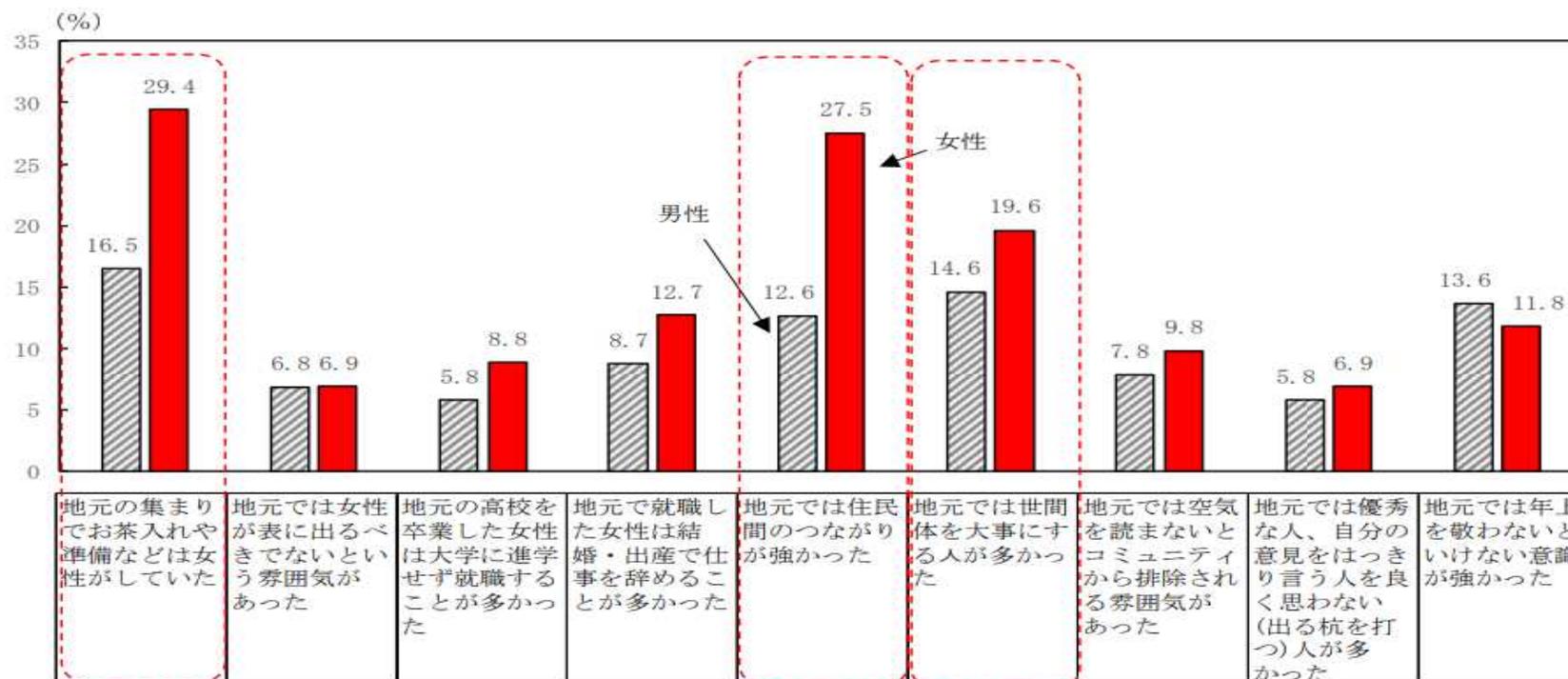
(資料出所) 公益財団法人東北活性化研究センター「人口の社会減と女性の定着に関する意識調査」より抜粋

地方から東京圏へ移動した人へのアンケート結果

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。

第1-2-14図 地方から東京圏へ移動した人へのアンケート結果

(2) 「地方→東京圏」移動者の中学入学時居住地の特徴（性別役割の経験）



- (備考) 1. 内閣府「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」により作成。
 2. 地方から東京圏への移動者とは、現在住んでいる都道府県が“東京圏”（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）で、中学入学時に住んでいた都道府県が“地方”（東京圏、愛知県、大阪府、福岡県以外）の者。

図表： 都道府県別「生活維持サービスの充足率」 シミュレーション結果（*3）

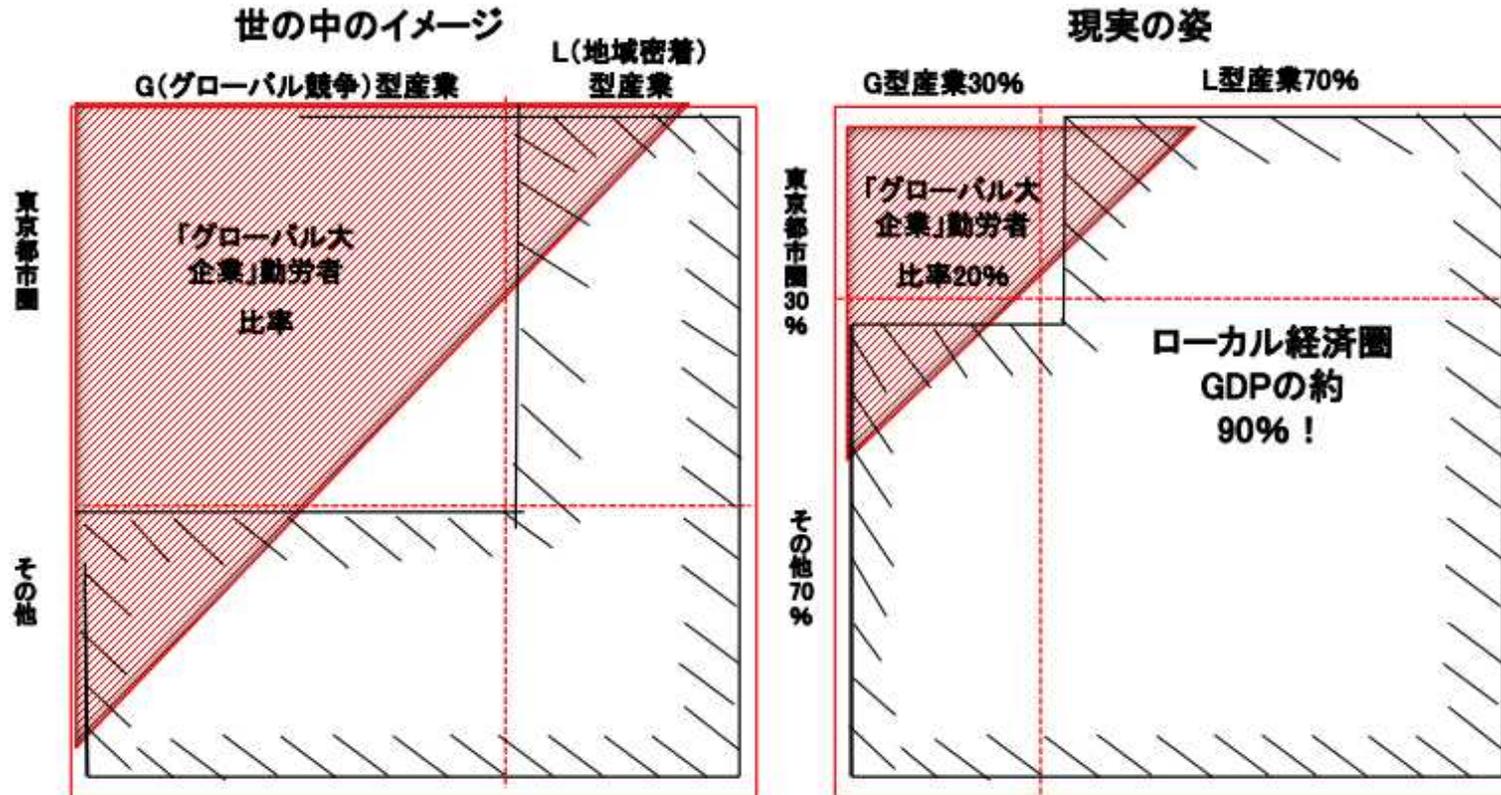
	2030年	2040年		2030年	2040年
北海道	91.7%	65.3%	滋賀県	92.7%	76.7%
青森県	88.1%	64.7%	京都府	86.0%	58.6%
岩手県	85.5%	59.1%	大阪府	充足	充足
宮城県	93.9%	70.7%	兵庫県	88.4%	62.9%
秋田県	89.6%	73.7%	奈良県	92.7%	77.6%
山形県	87.4%	65.1%	和歌山県	93.6%	77.3%
福島県	83.1%	62.9%	鳥取県	88.4%	69.0%
茨城県	91.3%	69.1%	鳥根県	95.7%	89.1%
栃木県	88.9%	67.6%	岡山県	91.8%	70.2%
群馬県	92.0%	70.0%	広島県	90.9%	69.0%
埼玉県	95.8%	95.6%	山口県	88.9%	69.4%
千葉県	充足	充足	徳島県	86.6%	65.7%
東京都	充足	充足	香川県	89.5%	73.6%
神奈川県	充足	充足	愛媛県	87.9%	63.6%
新潟県	84.8%	58.0%	高知県	89.0%	69.2%
富山県	90.6%	73.1%	福岡県	充足	93.1%
石川県	95.6%	79.0%	佐賀県	93.0%	80.2%
福井県	94.1%	82.0%	長崎県	90.5%	73.8%
山梨県	94.0%	79.2%	熊本県	90.2%	69.7%
長野県	86.3%	60.1%	大分県	93.9%	79.3%
岐阜県	88.3%	64.1%	宮崎県	85.1%	65.3%
静岡県	91.7%	70.3%	鹿児島県	89.8%	71.1%
愛知県	92.9%	70.4%	沖縄県	91.9%	71.8%
三重県	93.5%	81.6%			

これからの企業における人材獲得上の大テーマ

- いかにか少ない人数で価値創造するか⇔いかにか人を雇わなくてすむ会社になっていくか
 - 徹底的な機械化とムダの削除：「機械にできることは機械に」
 - 少ない人数で成果創出 = 賃金上昇
- いかにか一人あたりの価値創出量を上げるか
 - 能力開発・スキル開発への投資
 - 「雇用」に縛られずに、価値創出に携わる人を柔軟に活用する
- いかにか価値創出量の高い人材に選ばれる会社になるか
 - この会社で働くと、得られるものが大きい（金銭的報酬、経験値やスキル、楽しさ、有意味感など）と感じてもらえるか

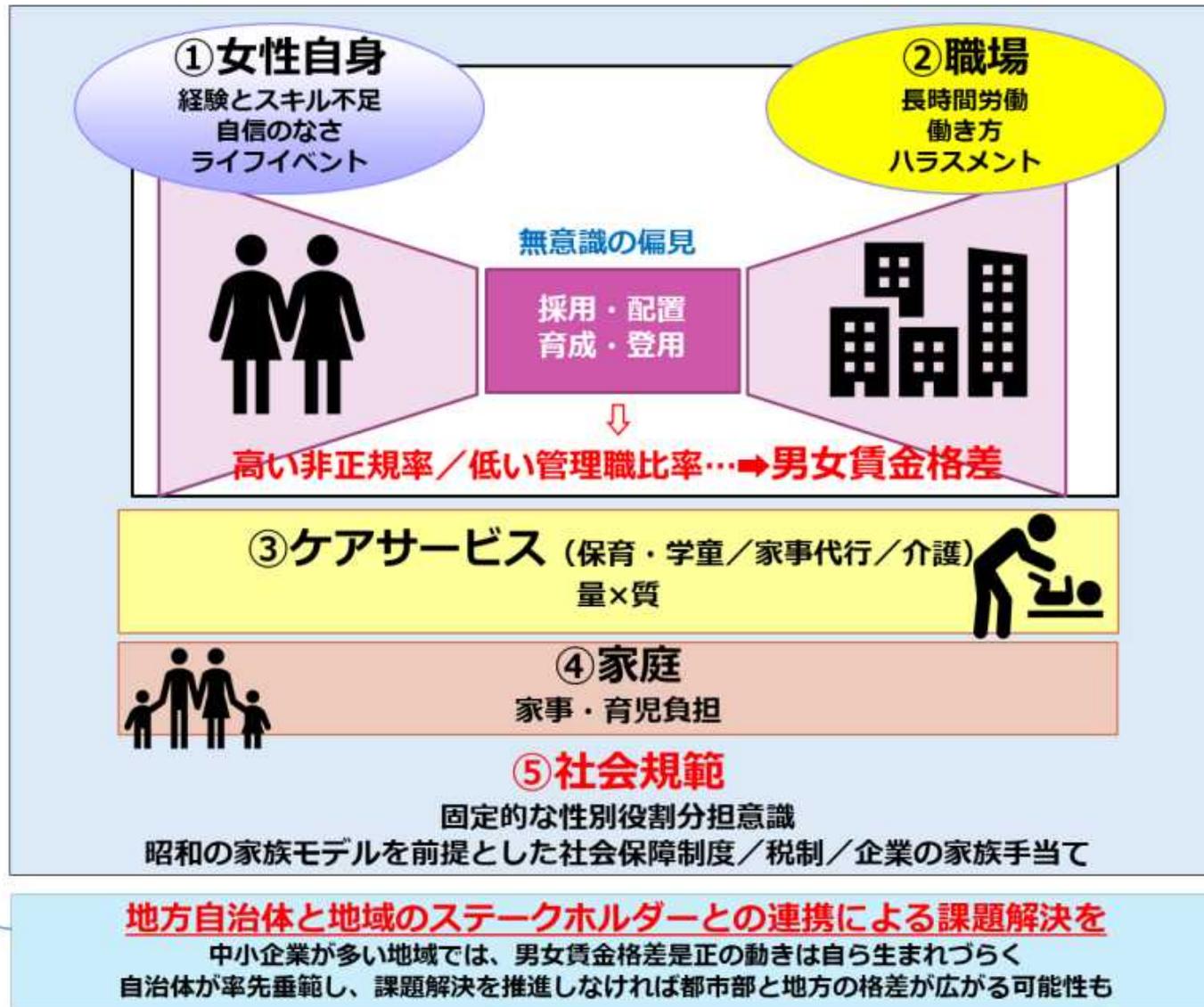
東京都市圏のG（グローバル競争）型産業が、典型的なホワイトカラー産業であるのに対し、L（地域密着）型産業はローカルなエッセンシャルワーカー産業であるが、既にGDPでは3割（G型）対7割（L型）となっている。

新しい現実(4) : Lの経済圏の付加価値生産性の向上無くして賃金上昇はない



日本のジェンダーギャップ（経済分野）の構造的背景

日本のジェンダーギャップ（経済分野）の構造的背景



地方・中小企業に対する「決めつけ」からの脱却

【提言①】

「決めつけ」 からの脱却

地方は、難しい

中小企業は、難しい

家庭内では、女性が強いから問題ない

女性が“年収の壁”を越えたがらない

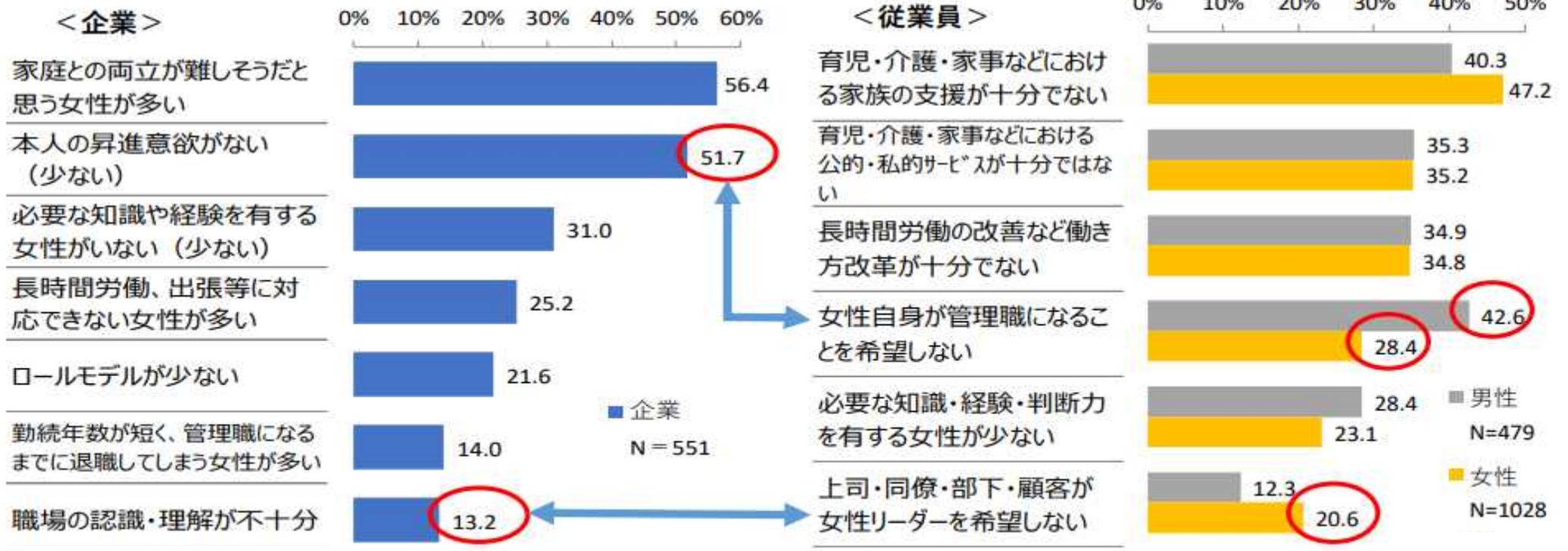
この町では活躍したい女性はいない

取引先が男性を求めるので仕方ない…

企業と女性との意識にギャップ

- 女性が管理職になる障害としては、**企業の半数以上が「本人の昇進意欲がない」** 男性4割が「女性自身が希望しない」と思っている一方、女性自身は3割程度にとどまっている。
- また、男性に比べ、**女性は「上司・同僚が女性リーダーを希望しない」と**感じている一方、企業はそれほど「職場の認識・理解が不十分」と感じていない。女性と企業、女性と男性との間に**意識のギャップ**がある。

女性管理職登用（就任）の障害（抜粋）



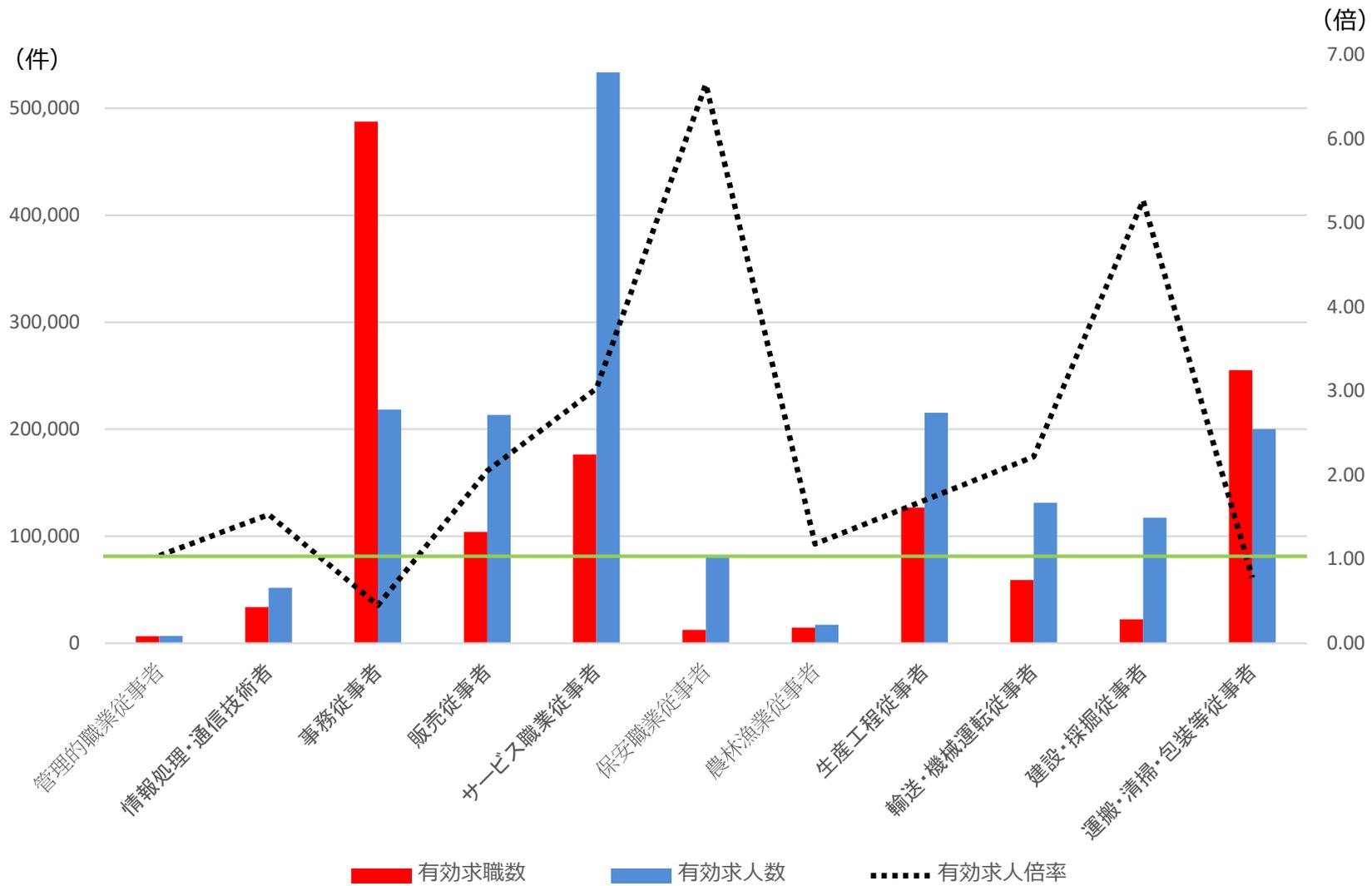
参考資料

人手不足要因②

企業が求める技能とのミスマッチによる人手不足

職種別の有効求人倍率

職種別の有効求人倍率で見ると、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。



企業の能力開発と労働者の自己啓発活動について

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。

図9 重視する教育訓練（正社員、正社員以外）

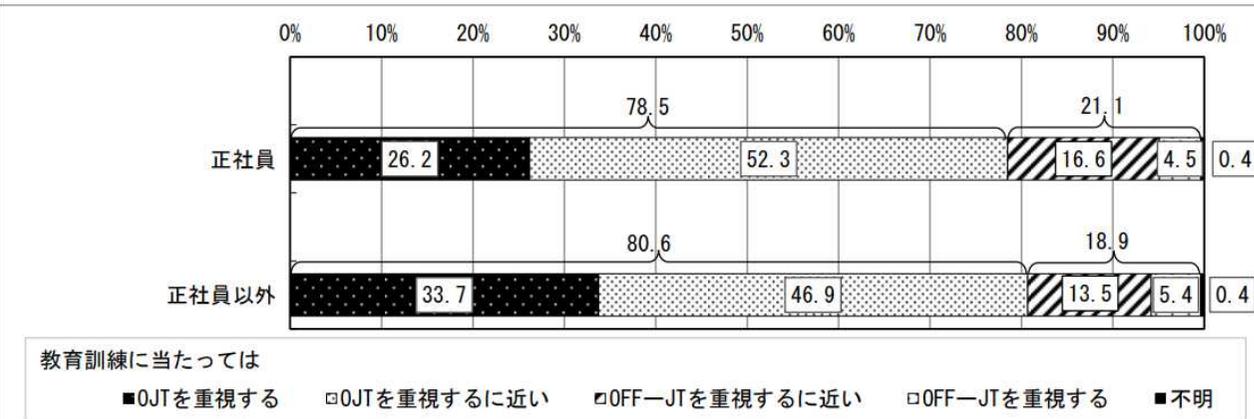


図54 能力開発と処遇への反映状況

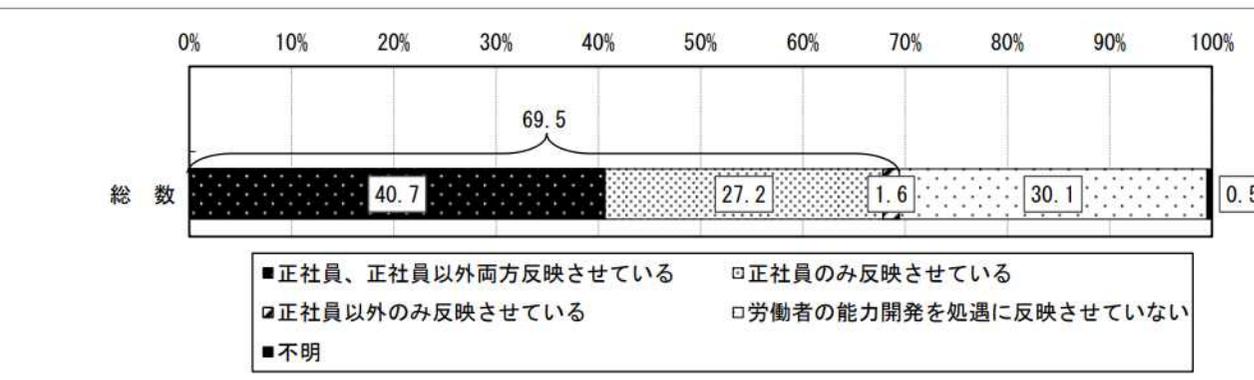
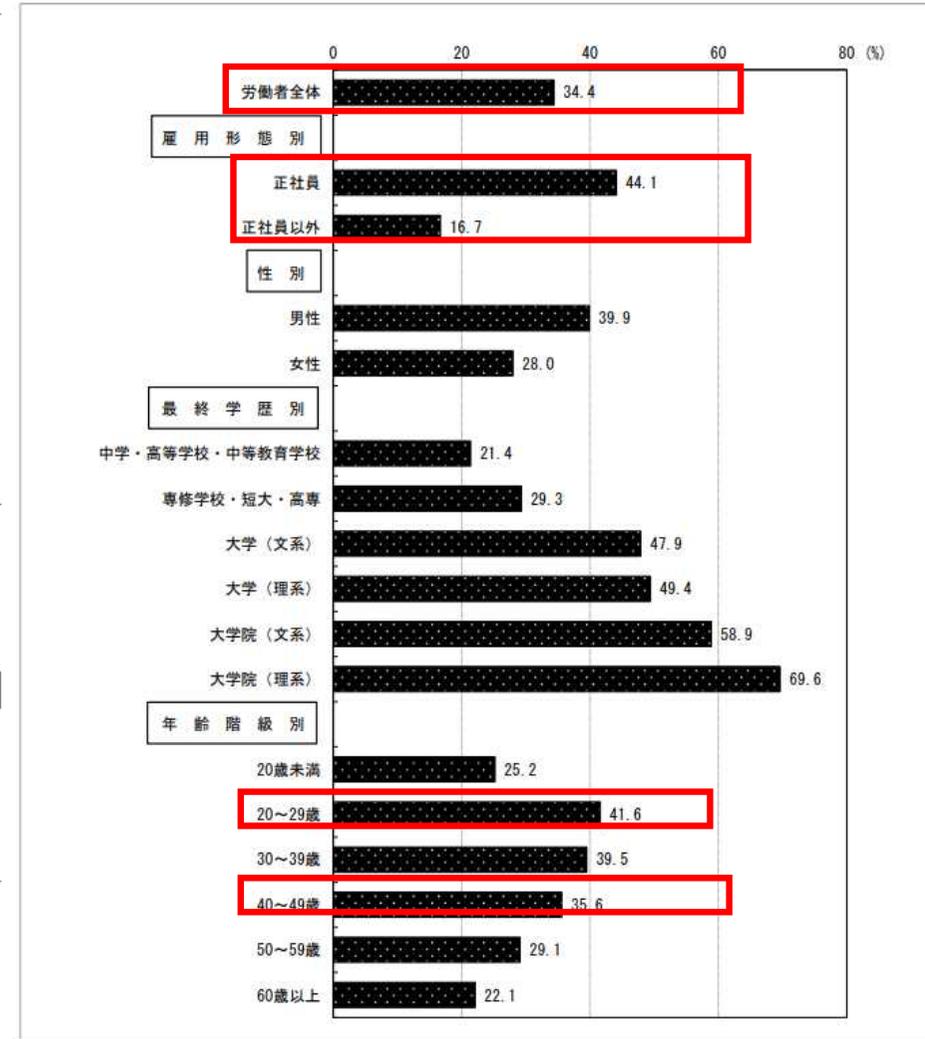


図74 自己啓発を行った者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



正社員等に対してOFF-JTを実施した事業所割合の推移

正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合は、前回（70.4%）と同水準の71.4%となり、3年移動平均の推移で見ると、直近では上昇に転じている。正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所割合は、前回（29.6%）と同水準の28.3%であり、正社員に比べて低い割合になっている。

図 23 正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合の推移

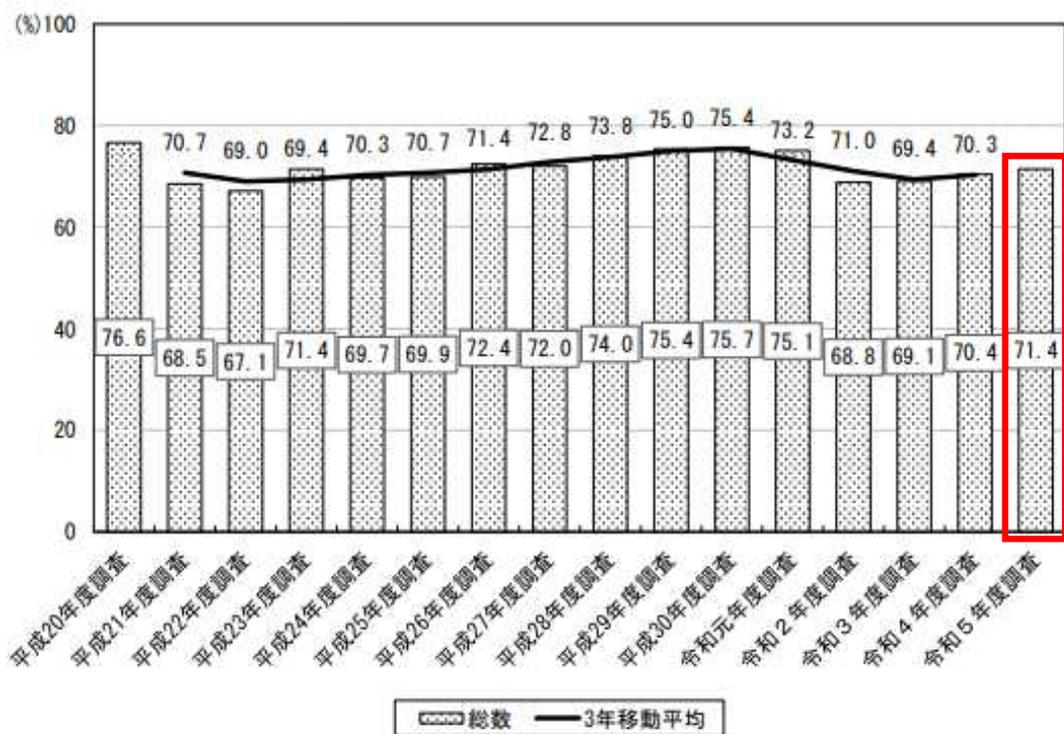
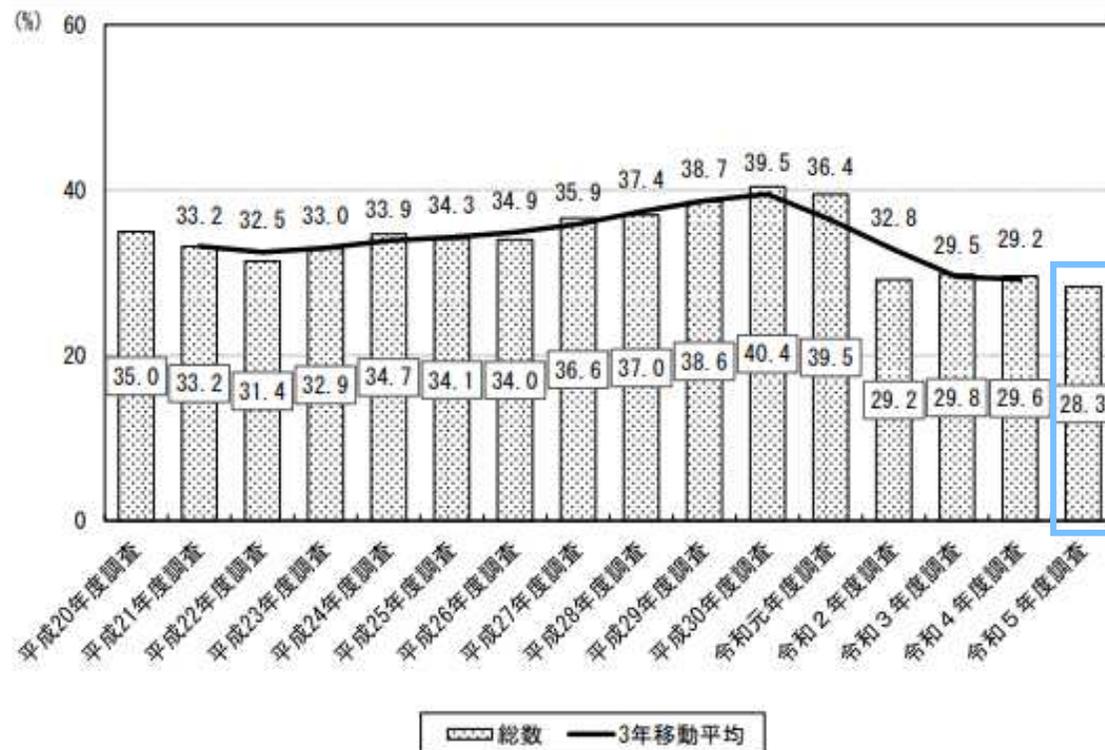


図 24 正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所割合の推移



(資料出所) 厚生労働省 令和5年度「能力開発基本調査」より抜粋

労働者が就業理由として重視すること

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。

	2019年 (n=807)	2020年 (n=819)	2021年 (n=828)	2022年 (n=779)	2023年 (%) (n=832)
希望する収入が得られること	43.2	39.6	40.3	36.7	39.8
休みが取れる／取りやすいこと	45.5	38.7	41.4	39.4	37.4
職場の人間関係がよいこと	42.0	40.7	38.4	38.6	33.9
仕事とプライベートのバランスがとれること	43.6	40.3	41.7	36.6	33.7
雇用が安定していること	25.9	25.6	28.5	25.8	25.1
やりがいを感じられること	27.4	26.5	27.3	23.7	24.0
自分のやりたい仕事であること	27.3	26.7	28.9	25.8	23.1
色々な知識やスキルが得られること	14.5	21.2	19.4	19.4	22.1
自分の能力や個性が生かせること	17.0	20.4	17.4	15.4	19.6
会社に将来性があること	16.0	17.1	17.3	19.0	19.0
通勤の便がよいこと	25.4	22.8	21.0	20.7	18.6
様々な仕事を経験できること	11.3	14.0	14.9	13.1	15.0
働く場所を選択できること	10.7	9.2	9.9	12.2	14.4
資格や免許の取得に繋がること	10.0	10.9	10.3	13.2	13.7
社会に貢献できること	8.4	11.7	11.0	11.9	12.9
入社後の研修や教育が充実していること	9.7	9.0	11.7	12.1	12.3
自律的に自分の仕事を進められること	8.6	14.3	11.0	10.4	11.9
仕事と育児や介護のバランスがとれること	14.6	14.2	14.4	14.0	11.8
働く時間を選択できること	12.0	10.9	9.7	13.5	11.5
副業・兼業ができること	9.5	10.0	10.6	11.8	11.3
キャリアを活かせること	10.8	8.4	9.7	11.6	11.2
社会的な成功が得られること	9.8	9.5	8.9	10.4	11.1
会社の知名度が高いこと	8.2	9.8	11.7	10.0	10.5
入社後のキャリアコースが明確に示されていること	8.9	7.9	8.6	11.2	10.3
企業の理念、ビジョンに共感できること	6.7	9.8	8.1	6.7	9.9
大きな責任のある仕事を任せられること	5.6	8.9	7.4	9.6	8.7
扶養枠の範囲内で働けること	4.5	3.3	3.9	3.7	3.8

* 数値は、「あなたが仕事を選ぶ上で重視することは何ですか。優先度の高いものから上位5位までお選びください」という質問に対する各回答の合計値（選択率）
 * 赤色：より重視されるようになった項目（2019年から2023年で+5pt以上の差）
 紺色：より重視されなくなった項目（2019年から2023年で-5pt以上の差）

（資料出所）パーソル総合研究所「働く10,000人の就業・成長定点調査」（2023）より抜粋

図表 2-4-36 自己啓発を行わなかった理由
 （2020年調査、規模別、雇用形態別、複数回答、単位：％）

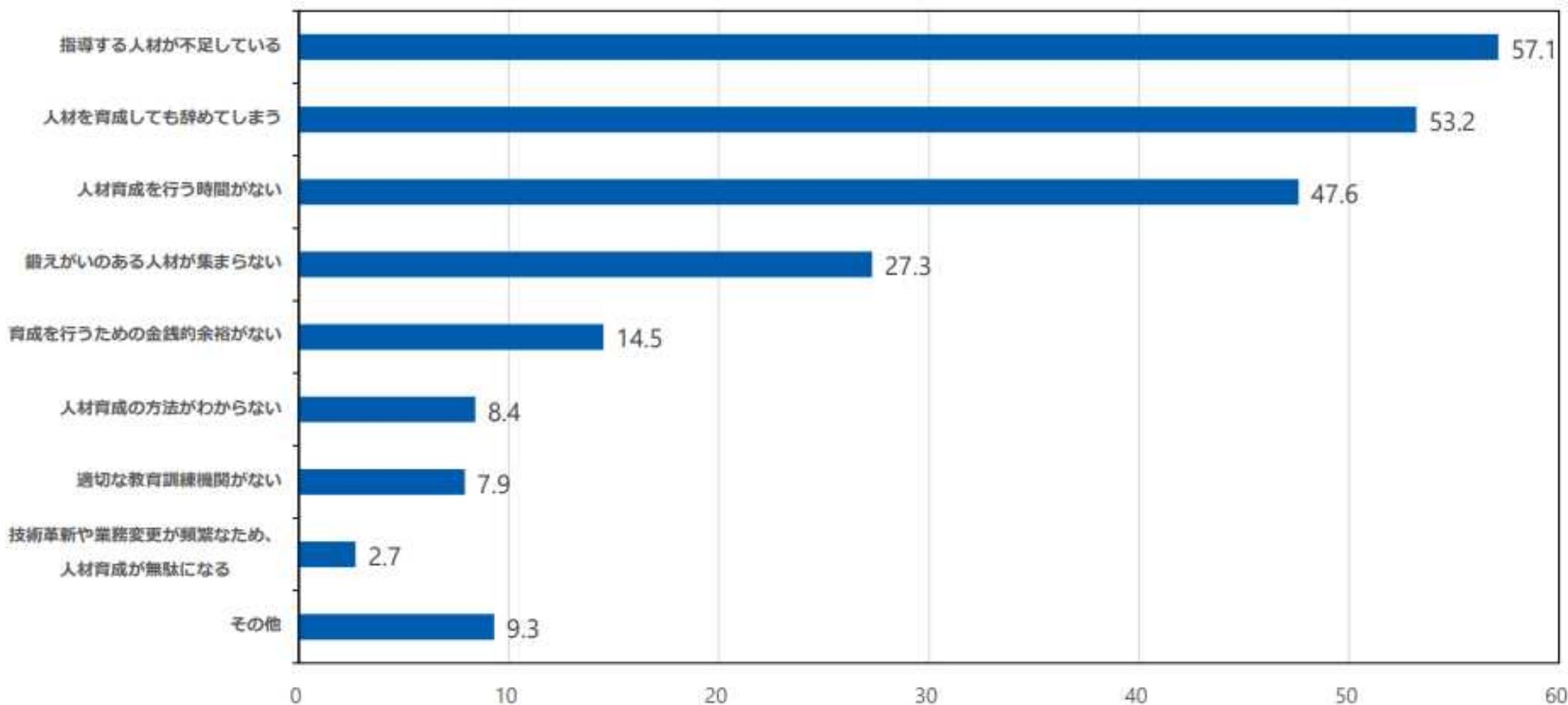
	N	い仕 事 が 忙 し く て 時 間 が と れ な い	く家 で事 業育 児介 護な どで 忙し	費 用 を 負 担 す る 余 裕 が な い	つど けの たよ らな い能 力が わか らな い	なス キル アッ プを 求め られ てい	職 場 が 非 協 力 的 で あ る	会 社 の 研 修 で 十 分 で あ る	価 さ れ な い 自 己 啓 発 を 行 っ て も 会 社 で 評	そ の 他
規模										
5～9名	593	29.2	9.4	22.4	11.6	18.2	7.1	10.6	24.3	3.7
10～29名	1,177	31.0	10.7	21.6	11.0	17.2	8.2	11.0	25.3	3.6
30～99名	1,374	32.0	11.0	25.8	13.0	18.4	8.7	13.4	25.3	2.8
100～299名	1,282	35.2	11.5	25.7	12.8	15.8	7.5	14.2	26.8	3.0
300名以上	3,904	36.6	10.5	22.7	11.0	15.1	6.3	16.7	24.5	3.5
雇用形態										
正社員	6,192	39.1	10.3	22.9	11.1	12.7	7.4	14.8	25.1	3.0
契約社員	581	27.9	7.6	26.7	13.9	20.3	6.9	16.0	28.6	4.0
嘱託	134	14.2	1.5	18.7	7.5	30.6	8.2	17.9	27.6	6.7
パートタイマー・アルバイト	1,423	18.1	14.3	25.2	13.6	29.0	6.0	12.6	23.3	4.2

（資料出所）独立行政法人 労働政策研究・研修機構 人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）（2021）より抜粋

企業が人材育成を十分に行えない要因

企業の能力開発や人材育成に関する問題点の内訳をみると「指導する人材が不足している」「人材を育成しても辞めてしまう」「人材育成を行う時間がない」等の割合が高くなっている。

能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）

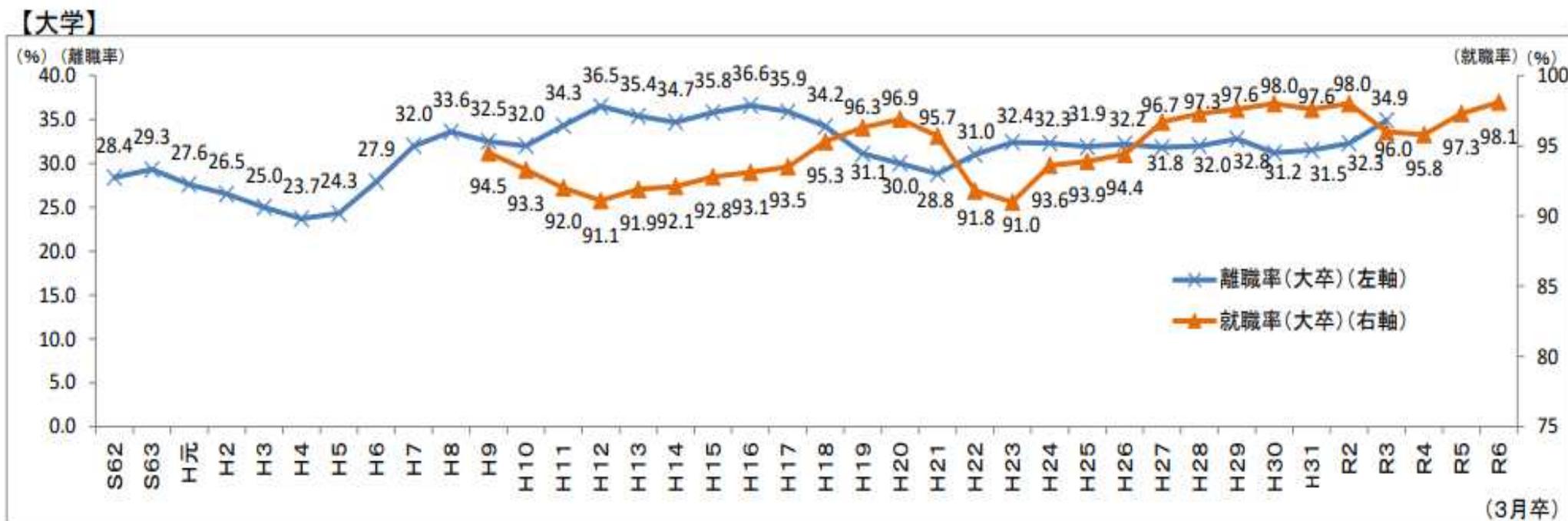


3年後離職率（大卒）

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。

新規学卒者就職率と就職後3年以内離職率

(別紙4)



※ 各年の離職率の数値は、当該年の新規学校卒業者と推定される就職者のうち、就職後3年以内に離職した者の割合を示しています。
 ※ 高校の就職率は、就職を希望する者全員を調査対象としている文部科学省発表の数値を使っています。

入社3年後の定着割合について

定着状況（JILPT2021企業データ）

⇒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（図表7）。
 「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（図表8）

図表7
 正社員を採用したときに、入社後3年を経過しても辞めずに勤め続ける人の割合

	平均値	度数	標準偏差
9人以下	6.52	1201	4.265
10～29人	6.70	2390	4.184
30～99人	6.61	1384	3.987
100～299人	6.69	376	3.846
300人以上	6.20	130	4.829
合計	6.63	5483	4.146

図表8

	入社後3年の定着割合		合計
	6割以下	7割以上	
うまくいっている	56	224	280
	20.0%	80.0%	100.0%
ある程度うまくいっている	1140	2595	3735
	30.5%	69.5%	100.0%
あまりうまくいっていない	476	635	1111
	42.8%	57.2%	100.0%
うまくいっていない	31	27	58
	53.4%	46.6%	100.0%
合計	1789	3602	5391
	33.2%	66.8%	100.0%

能力開発の方針について

企業内能力開発の方針（JILPT2021企業データ）

⇒「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（図表4）。

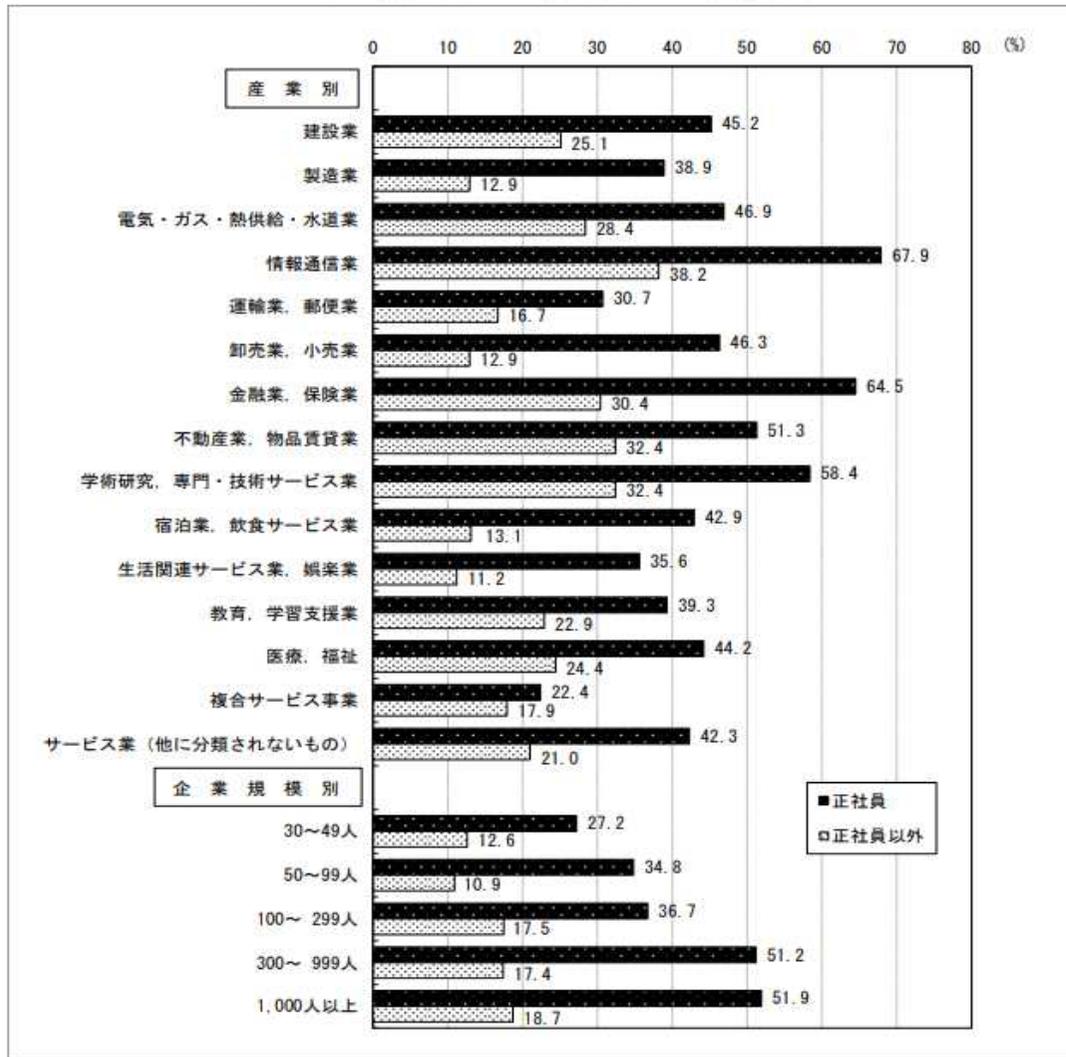
図表4

	数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている	今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるように能力開発を行っている	個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている	人材育成・能力開発について特に方針を定めていない	合計
無回答	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
9人以下	208 8.6%	560 23.1%	491 20.2%	919 37.9%	2428 100.0%
10~29人	310 9.9%	987 31.6%	743 23.8%	771 24.7%	3127 100.0%
30~99人	193 12.5%	578 37.6%	348 22.6%	286 18.6%	1539 100.0%
100~299人	63 16.0%	166 42.2%	85 21.6%	50 12.7%	393 100.0%
300人以上	18 13.3%	63 46.7%	31 23.0%	15 11.1%	135 100.0%
合計	792 10.4%	2355 30.9%	1699 22.3%	2041 26.8%	7624 100.0%

自己啓発の実施状況について（企業規模別・従業員数別）

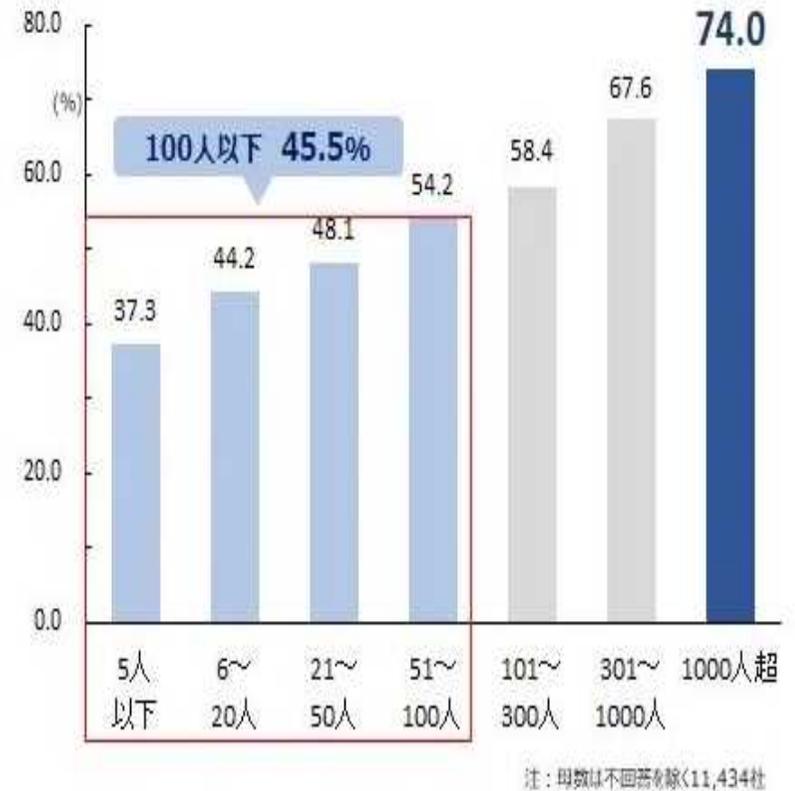
企業規模別にみると、企業規模1,000人超の企業でのリスクリング実施割合は74.0%に達した一方、企業規模100人以下の企業での実施割合は45.5%にとどまっている。

図 75 自己啓発を行った者（産業・企業規模別）



（資料出所）令和5年度 能力開発基本調査より抜粋

従業員数別のリスクリング取組状況



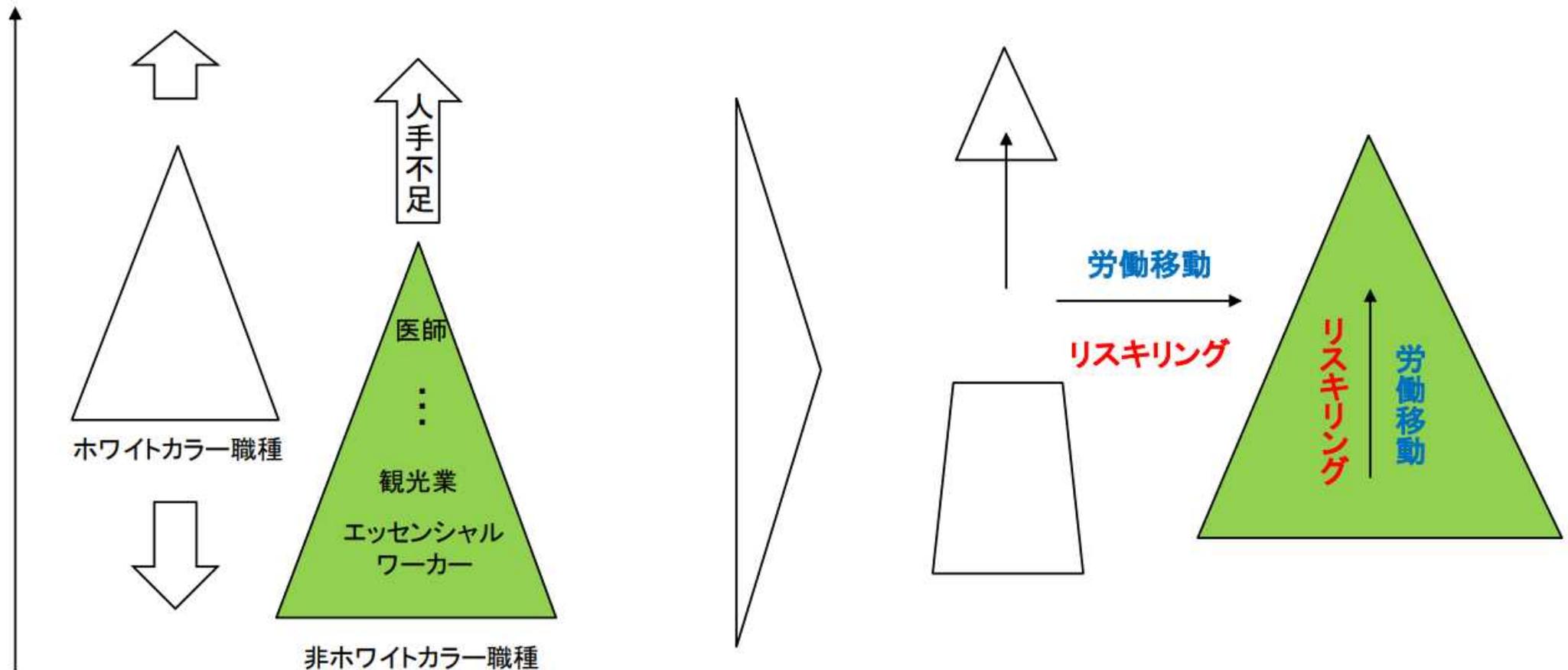
（資料出所）帝国データバンク「リスクリングに関する企業の意識調査（2022年）」より抜粋

リスキングの必要性について

新しい現実(3): AI革命で分厚いホワイトカラー中間層の時代は終わる

筋肉の代替(動力革命)→知覚の代替(情報革命)→脳の代替(AI革命)

労働生産性(賃金)



労働政策に求められること

これからの労働政策テーマ

- 「はたらく人」の標準モデルの更新
 - 単純労働に従事する人も、事務系ホワイトカラーも、これからの「はたらく人」の標準モデルではなくなるはず
- 「人手が足りない」という企業の主張の真偽の確認
 - もっと人を使わない会社になれないか、機械化やムダ取りを積極的にやれないのかを精査
 - （特に大企業では）労働保蔵はおきているはず。雇用している人を本当に十全に活用しているかの見直しを迫る
- 人が余っている（はずの）企業から人手が足りない領域へ、人が円滑に移動しやすくするための政策
 - 都心→地方、大企業→中小企業、ホワイトカラー職種→生活密着型のサービス職種（エッセンシャルワーク）へ、人が移動しやすくなるための政策
 - 中小企業、サービス業の付加価値創出力の向上に対する支援
 - 労働者の付加価値創出力の向上に対する支援（特にデジタルに関わるスキル）
- 労働移動すると「損をする」制度を徹底的に見直し、働くと「特になる」制度を整備する
 - 退職金や年金の問題
 - 3号被保険者問題など、専業主婦（夫）優遇の制度の見直しや段階的廃止
 - 育児ペナルティや管理職罰ゲーム問題など、企業のマネジメント上の課題の解消
 - 専門職・専門スキルに対する評価ものさしの開発と提供

※ただし、これらの政策のすべてが厚生労働省のみの力で実現できるわけではない。
省庁横断的に、来たる労働供給制約社会に対する備えを始めるべき

中高年へのリスキング事例について

5760時間/年の削減に成功！様々な工夫でDXを達成！

結果 時間の他にも生まれた、たくさんの効果と副産物！



100以上の様々なアプリ/システム



社内DX人材が30%UP



既存事業部の利益率の向上(9%⇒30%)



営業利益率が20%UP



新規事業の社内利益シェア 30%超え



作業時間の75%DOWN



社内初の手芸ブランド設立



社内の固定コストの30%DOWN

①従業員の年齢層と、そのうち何人ほどの従業員がプログラミングレベルの開発をこなせるようになったか。



当時は平均年齢は60代、DX人材が0の会社でした。DXでの改革により、2024年時点では、IT人材が約4割、DX人材(プログラミングレベルをこなせる従業員)が約3割の会社となっております。

②当初DX化に対して、従業員からどのようなご意見があったか。



DX当初は「ITを近づけないでほしい」とまで言われ、嫌われておりました。その中でも1割未満の人は「少しでも興味がある」状態ではあったので、その方がいらっしゃる部署からDXを取り入れて、徐々に受け入れてもらいました。現場の方の口からDXの良さを発信してもらうことで理解者を増やしていきました。

⑤中高年社員の方がコンサル事業に携わっている具体例。



DX人材のほとんどは社内の改善に入っているのですが、一例をあげさせていただきますと、40代後半のIT未経験の従業員がDXを学び、左官業のDXに携わりました。クライアントとすり合わせながら、コンサルティングサービス及び勤怠管理システムを納品を行いました。

参考資料

人手不足要因③

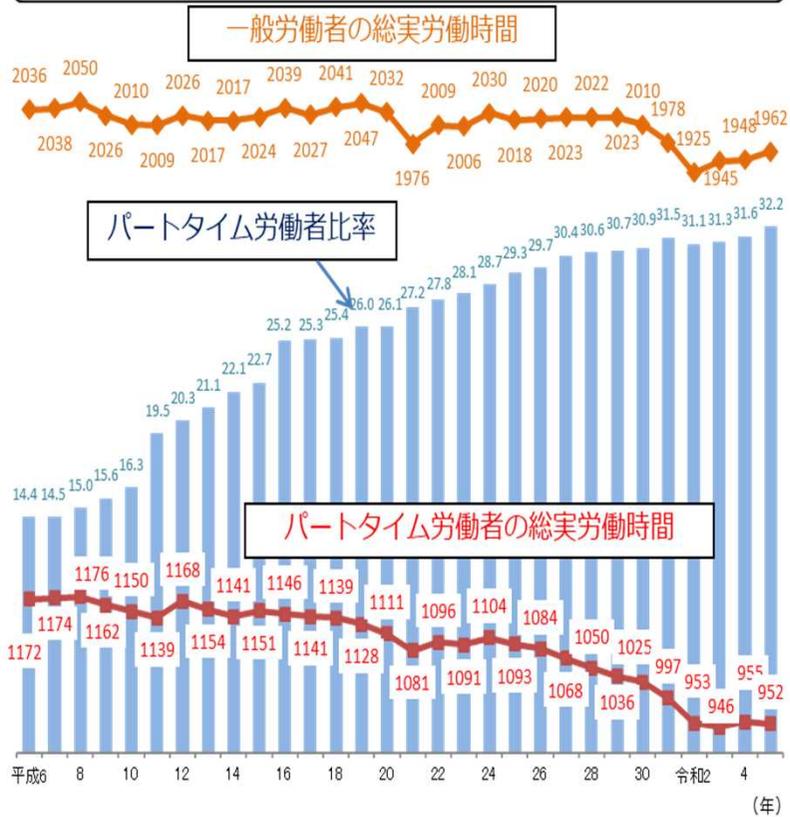
職場環境のミスマッチによる人手不足

労働時間について①

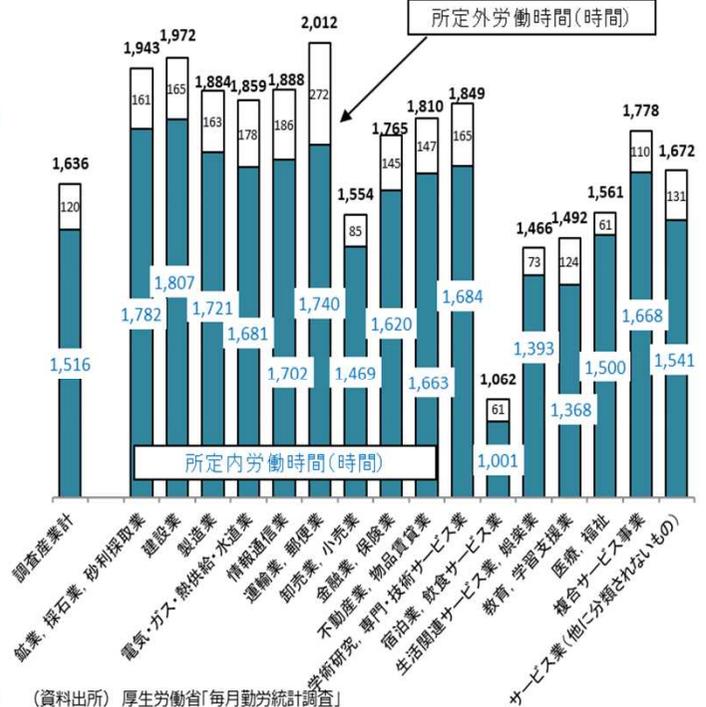
産業別でみると、年間総労働時間は、「運輸業、郵便業」が最も長く、次いで「建設業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」で長くなっている。また、所定外労働時間も「運輸業、郵便業」が最も長くなっている。

また、月末1週間に60時間以上働く者の割合についても「運輸業、郵便業」で最も長くなっている。

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



産業別年間総実労働時間 (パートタイム労働者を含む) (令和5年)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注) 事業所規模5人以上
 総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を1.2倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
 所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

産業別月末1週間に60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間 (パートタイム労働者を含む) (令和5年)



(資料出所) 総務省「労働力調査」
 (注) 週60時間以上就業する雇用者数割合については、雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が60時間以上の者の割合である。

(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成 (資料出所) 総務省「労働力調査をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成

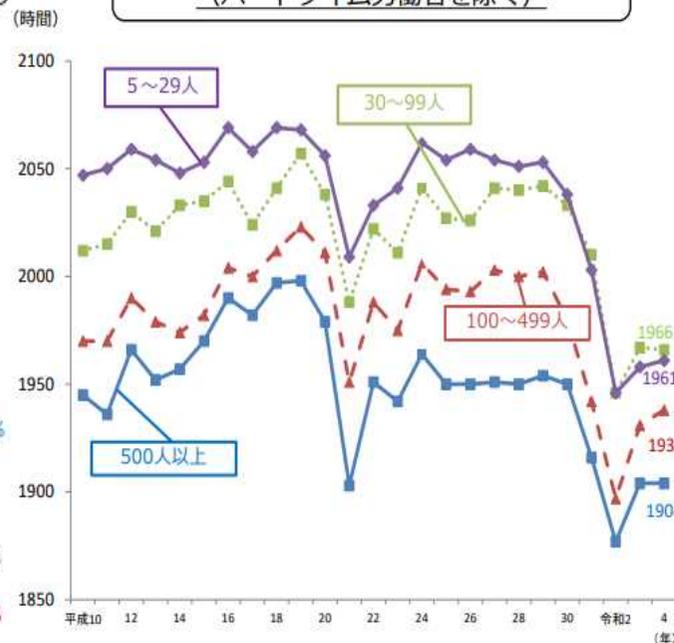
労働時間について②

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。

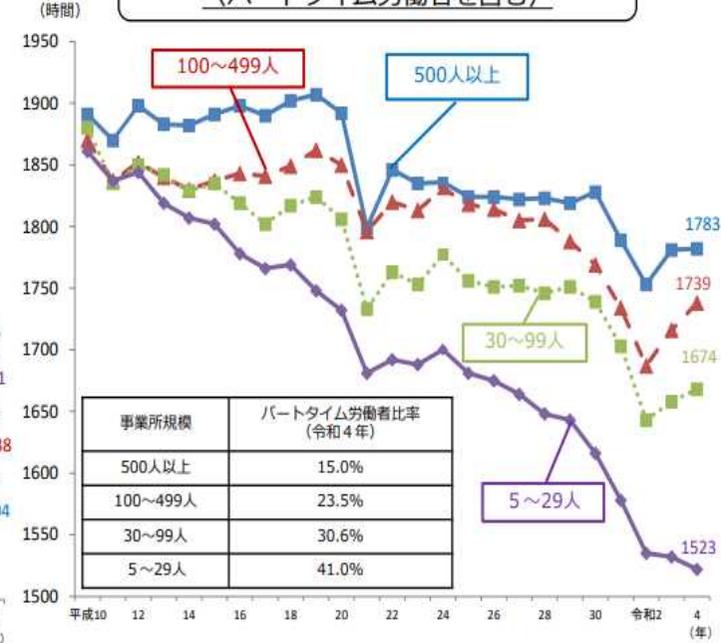
男女別月末1週間に60時間以上就業する雇用者数割合の推移
(パートタイム労働者を含む)



年間総実労働時間の推移
(パートタイム労働者を除く)



年間総実労働時間の推移
(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 調査産業計。

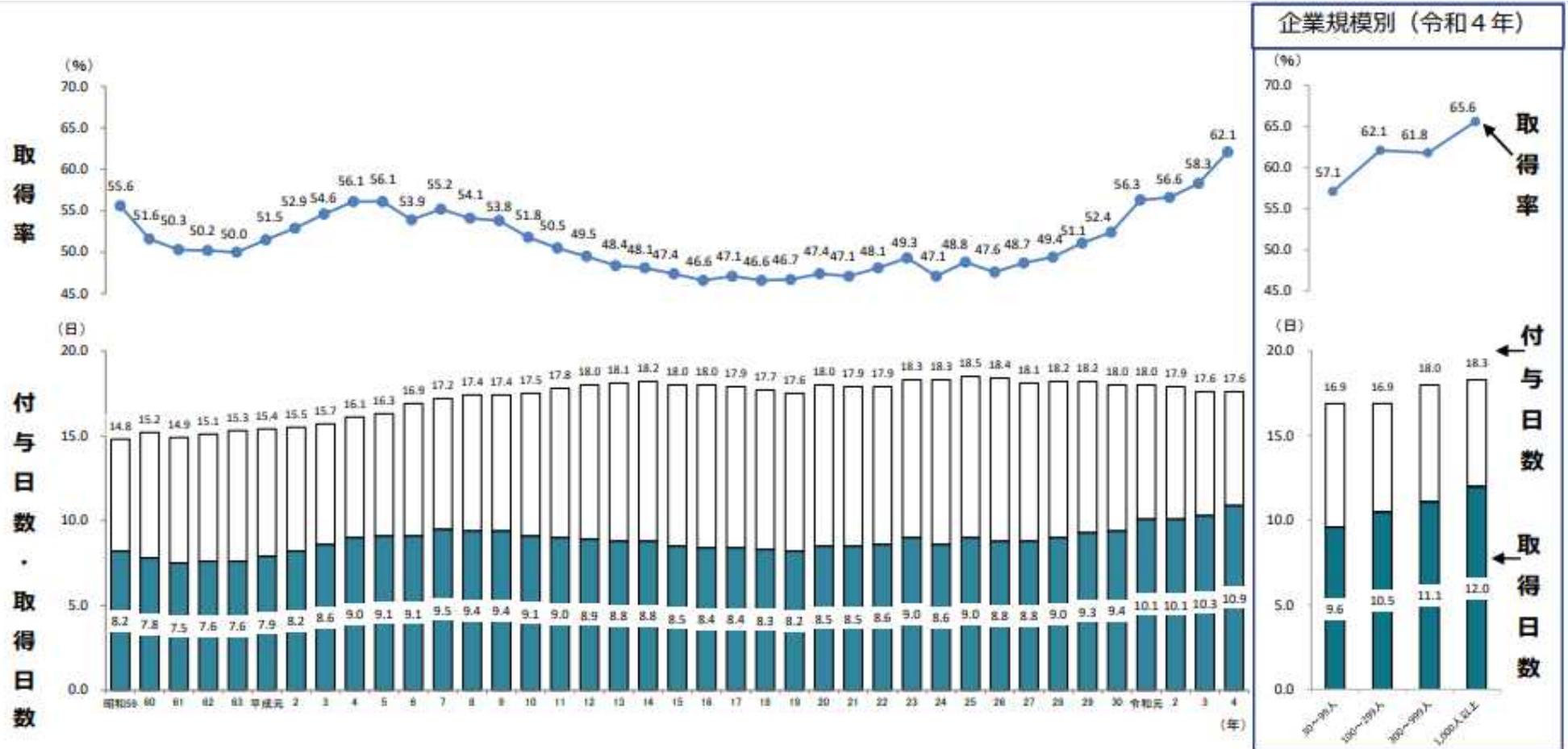
総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」より求めた。

(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成

年次有給休暇の取得率等の推移

令和4年の年次有給休暇の取得率は62.1%と、令和3年度より3.8ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは乖離がある。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。

平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」

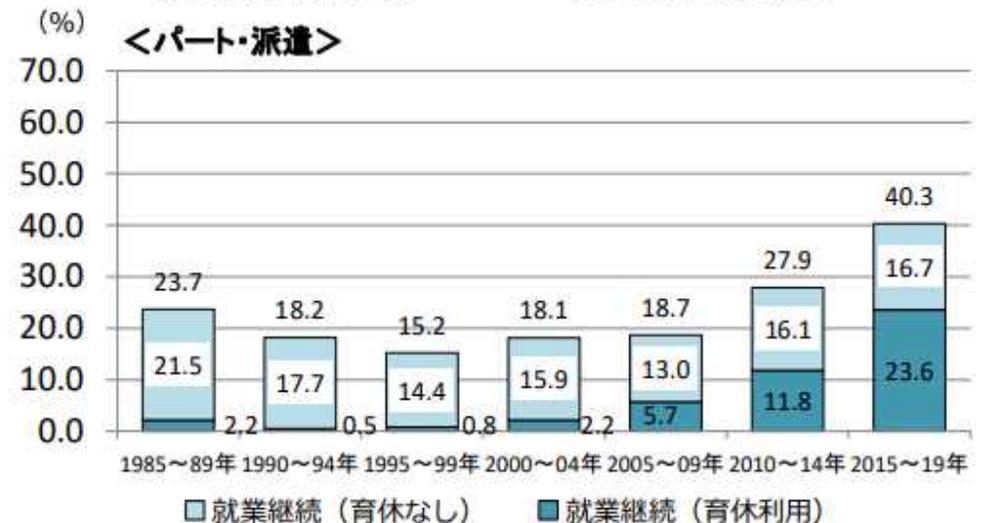
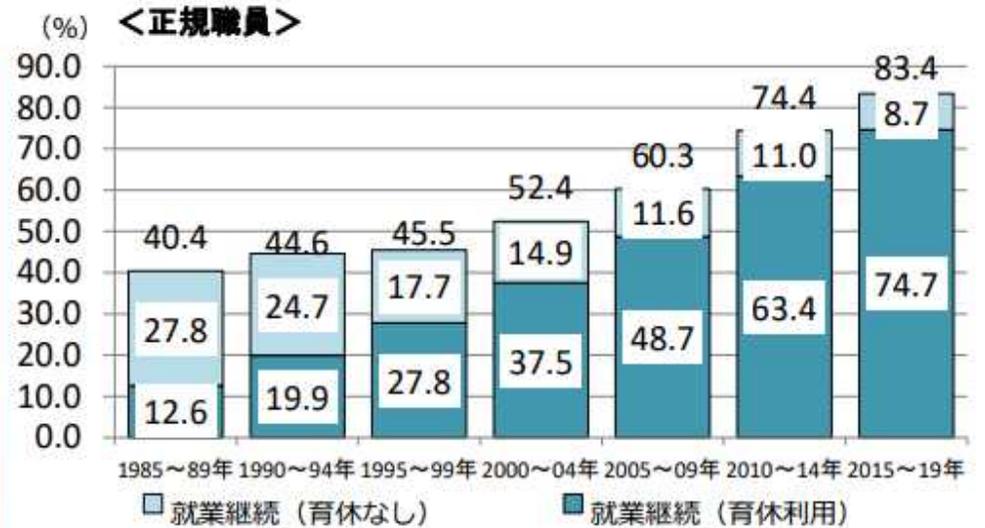
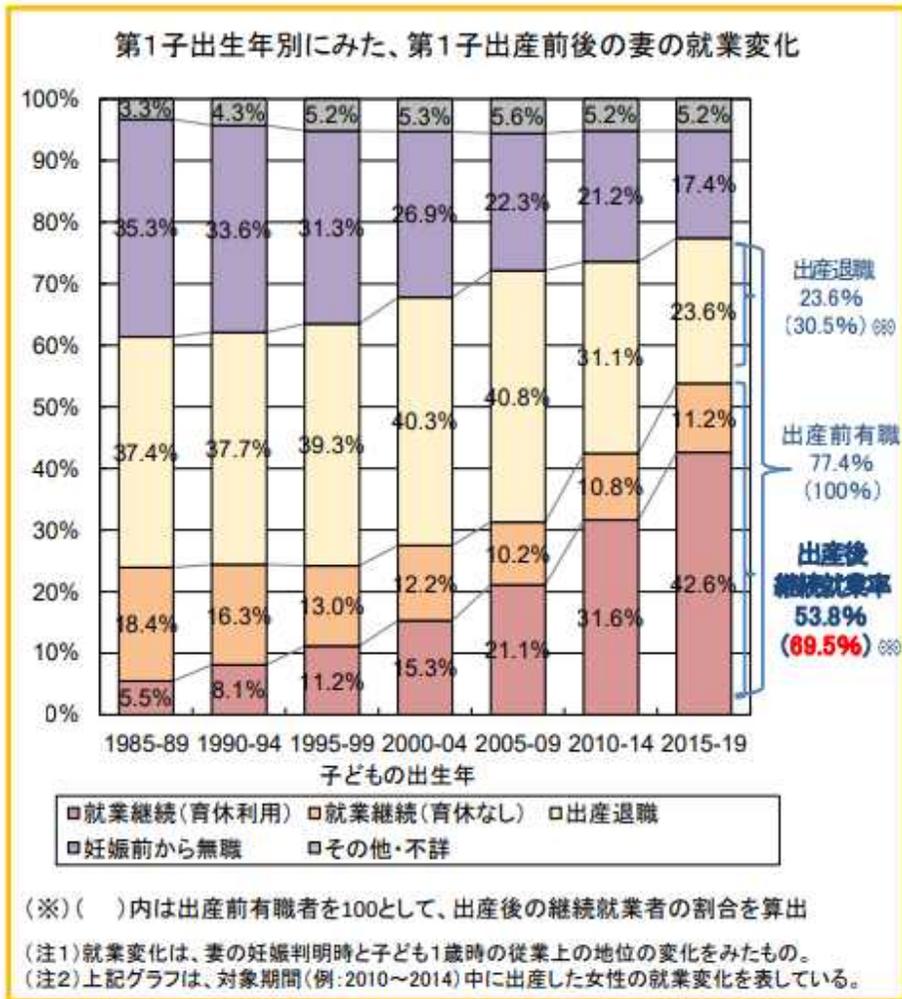
平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」

平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。雇用形態別にみると、正規職員は育児休業による継続就業が進んでいる。パート・派遣は低水準にあるものの、近年上昇傾向にある。

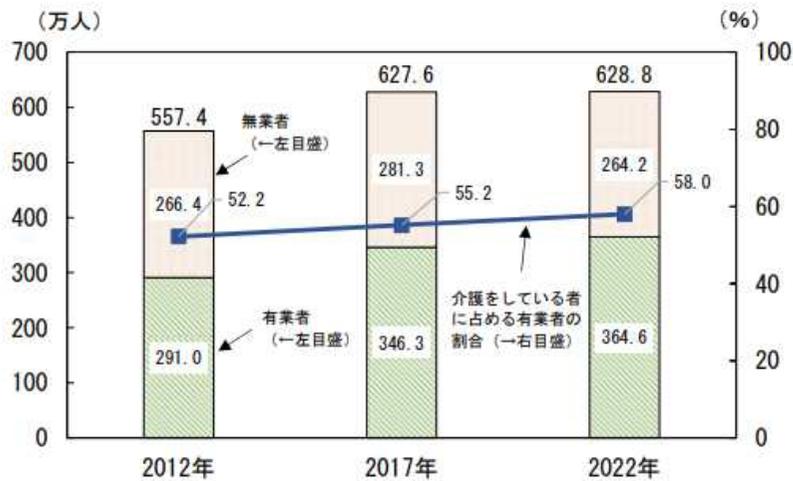
政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)



就業しながら介護をしている者の数及び介護休暇制度等の利用状況

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%となっている。

図4 就業状態別介護をしている⁷⁾者の数及び介護をしている者に占める有業者の割合の推移 (2012年～2022年) ー全国



7) 「介護をしている」には、介護保険制度で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含まれる。ただし、病気などで一時的に寝ている人に対する介護はこれに含まない。

(資料出所) 総務省 令和4年就業構造基本調査より抜粋

表11 介護休業取得状況別事業所割合 (%)

事業所計	介護休業者あり	男女とも介護休業者あり	女性のみ介護休業者あり	男性のみ介護休業者あり	介護休業者なし	不明
令和元年度	2.2 (100.0)	0.3 (12.3)	1.2 (54.6)	0.7 (33.1)	97.8	-
令和4年度	1.4 (100.0)	0.1 (4.6)	0.9 (66.0)	0.4 (29.4)	98.5	0.1

表19 介護休暇取得状況別事業所割合 (%)

事業所計	介護休暇取得者あり事業所	男女とも取得者あり事業所	女性のみ取得者あり事業所	男性のみ取得者あり事業所	介護休暇取得者なし事業所	不明
平成23年度	2.5 (100.0)	0.4 (16.8)	1.3 (51.1)	0.8 (32.1)	97.5	0.0
令和4年度	2.7 (100.0)	0.5 (17.7)	1.3 (47.2)	0.9 (35.1)	97.2	0.1

(資料出所) 令和4年度雇用均等基本調査より抜粋

女性の就業状況について

厚生労働省「令和4年版働く女性の実情」
男女共同参画局「令和6年版男女共同参画白書」
JILPT「データブック国際労働比較2024」

【現状認識】

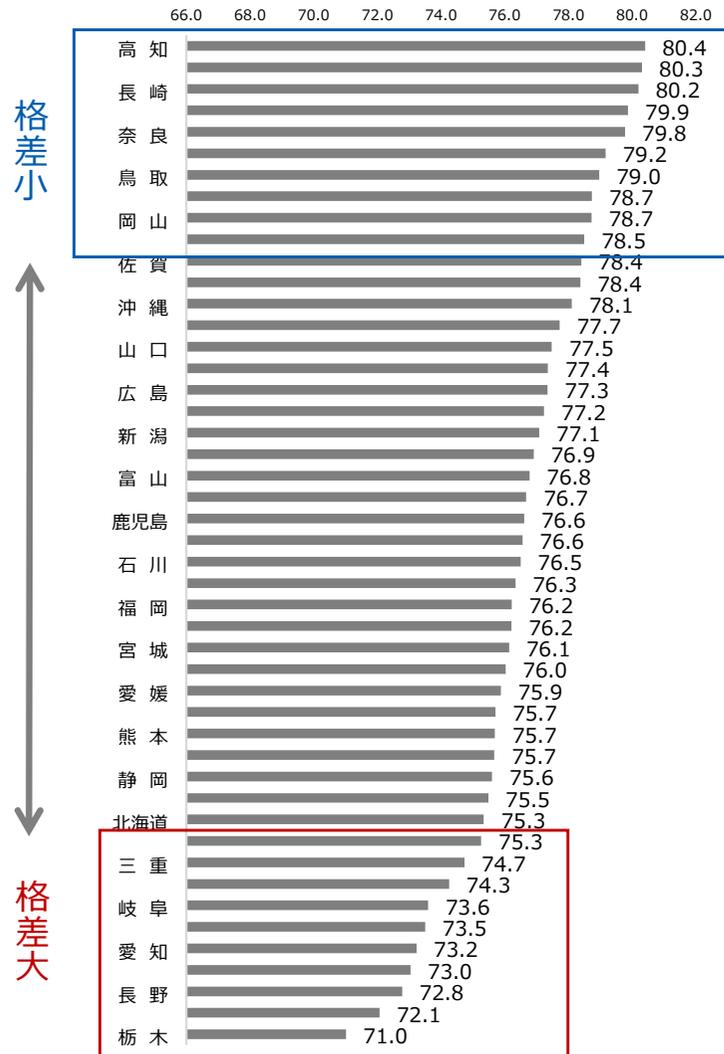
- ・女性の就業率は上昇。M字型カーブは徐々に台形に近づいている。
- ・短時間雇用者に占める女性の割合は66.0%であり、正規雇用率はL字型カーブを描く
- ・過去1年間の離職理由別にみると、「出産・育児」（女性離職者4.6%）、「介護・看護」（女性離職者2.6%）
- ・平日の生活時間をみると、家事関連時間が女性に、仕事時間が男性に大きく偏っている。
- ・国際的にみても男女間賃金格差はなお大きく、女性管理職（12.7%）が少ない。
- ・経済産業省が公表したデータによれば、女性特有の月経随伴症状による労働損失は3.4兆円との試算もあるが、女性の健康課題に対する認識は高くない。

（経産省「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」（2024年2月））

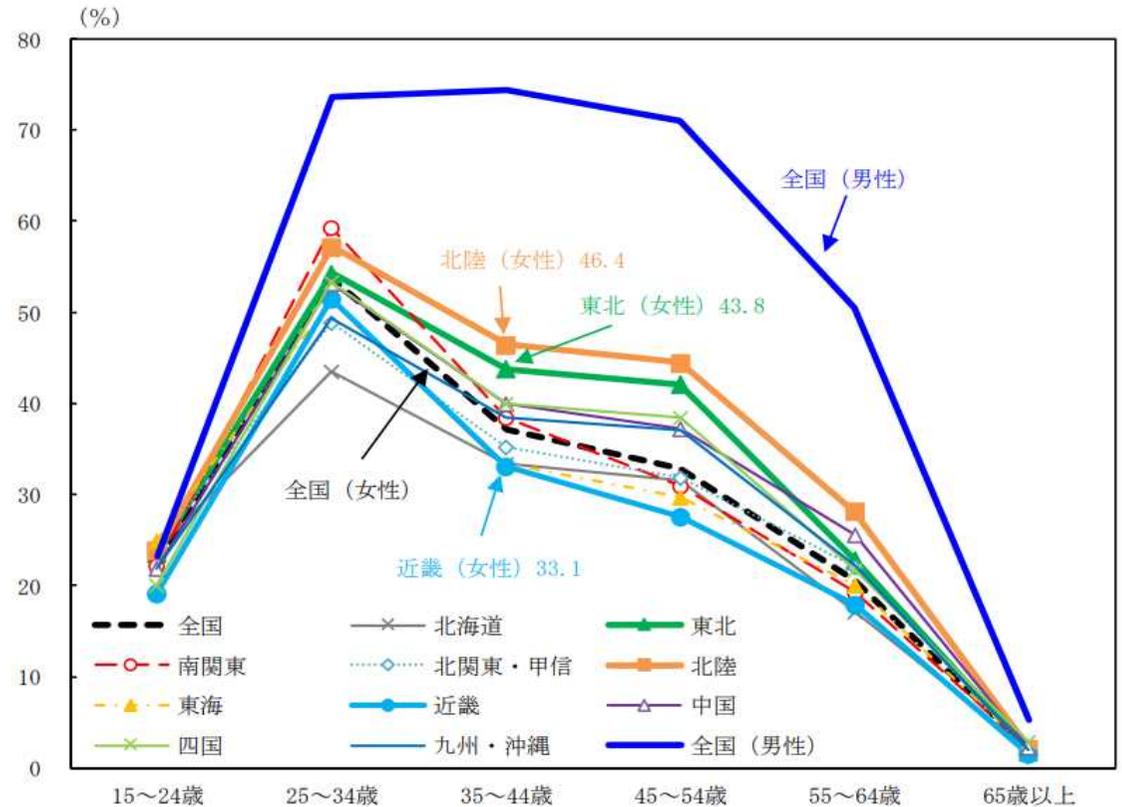
都道府県別の男女賃金格差及び地域別における女性の正規雇用比率

平均継続勤続年数の男女差、管理職に占める女性割合など、女性の就業状況については、都道府県ごとに状況が異なる。女性の職業生活における活躍推進のためには、各産業だけでなく、各地域の実情に応じ、対策を講じていくことが必要。

図1：男女間賃金格差（男性=100）



第1-2-8図 女性の正規雇用比率の地域間比較（2022年）



（備考） 1. 総務省「労働力調査」により作成。
2. 人口に占める正規の職員・従業員の割合。

（資料出所）内閣府「地域の経済2023」より抜粋

（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により政策統括官付政策統括室にて作成

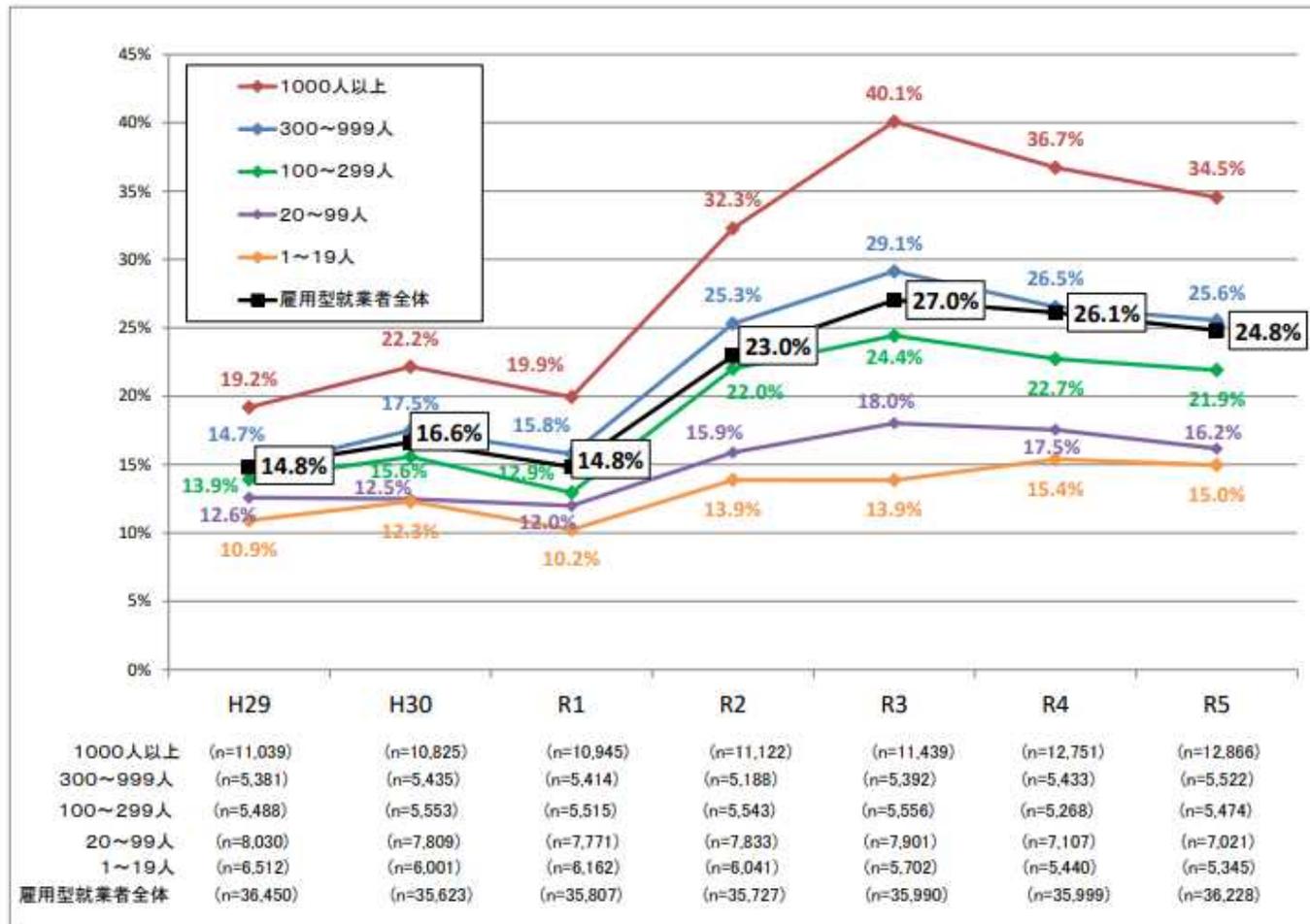
（注1）図1の男女間賃金格差とは、一般労働者について、男性の所定内給与額を100としたときの女性の所定内給与額の値をいう。

企業規模別テレワーカーの割合

勤務先企業規模別のテレワーカーの割合は、企業規模が大きくなるほど高い。

どの企業規模も令和4年度からテレワーカーの割合は減少し、1,000人以上の企業で最も大きく約2.2ポイント減少している。

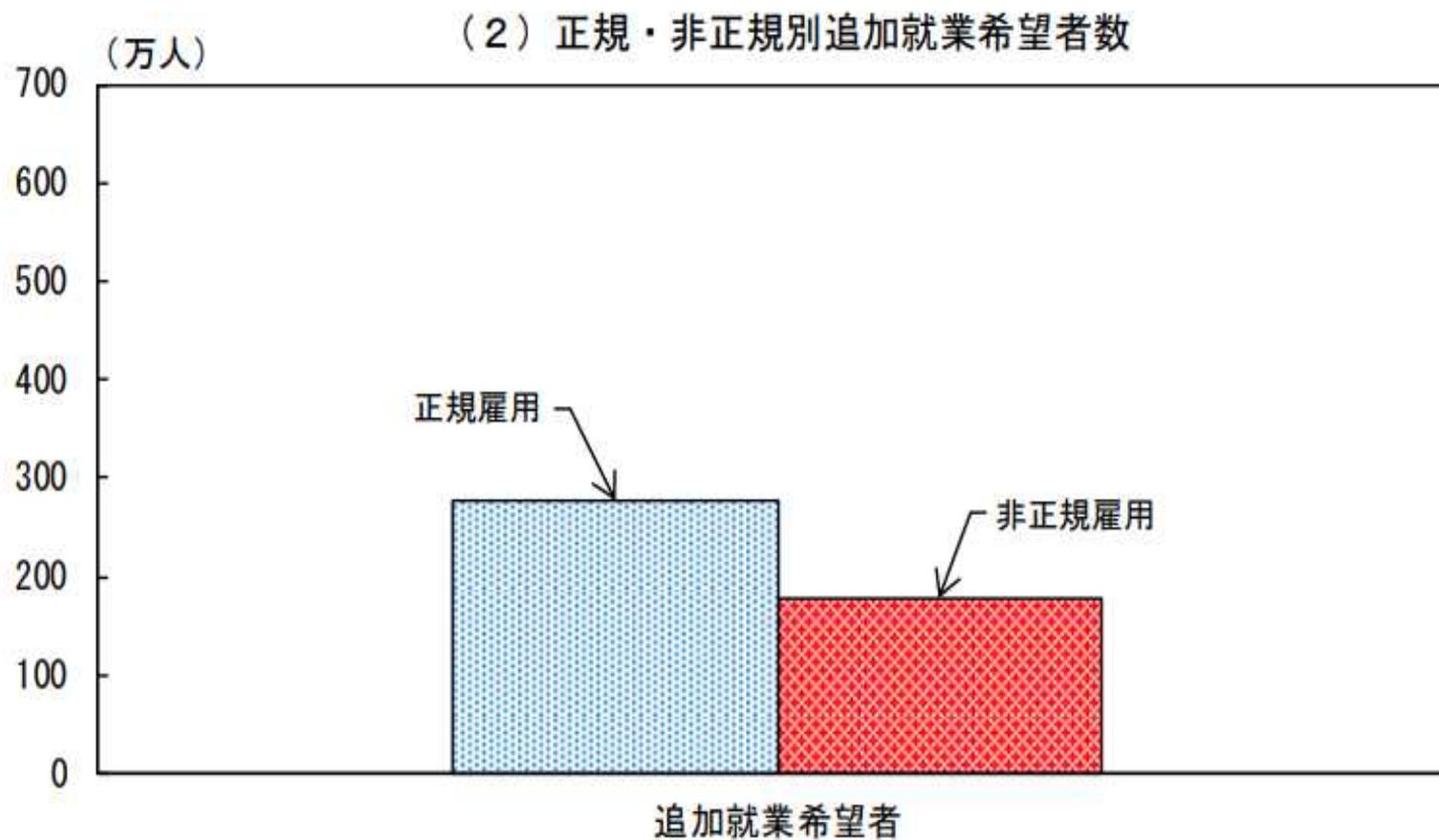
企業規模別テレワーカーの割合【H29-R5】



※単数回答

副業・兼業について

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。



DX化推進によるエンゲージメントの向上

物流DXの構築

業務効率化

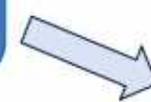


顧客接点・対応強化

社内コミュニケーションの強化



顧客満足度の向上



社員エンゲージメントの向上

より早く 便利に
人間らしく

1. **受発注システム開発**
顧客・弊社双方の事務効率アップ
2. **ドライバーナビの開発**
運行品質の安定化・効率アップ
3. **自動配車システムの導入**
配車効率アップ・事務効率アップ
4. **お客様への情報提供の仕組みづくり**
お客様が必要な情報をHPなどから取得可能
5. **お客様情報の収集の仕組みづくり**
お客様の求めるサービスの開発や改善への活用

過剰サービス・長時間労働削減への取り組み事例

(4) 総合サービス産業での取り組み

	過剰サービス・長時間労働削減への取り組み、人材確保への取り組み
食品製造	<ul style="list-style-type: none"> ・新店（改装）の販売応援という形で店の品出しを手伝わされる、自社製品以外も手伝わされるなどの取引慣行の改善に向け、毎年のアンケート調査をもとに関係先に対する改善要請などを行っている。
フードサービス（外食など）	<ul style="list-style-type: none"> ・セルフオーダー（年齢確認もできる）、配膳ロボットの導入、セルフレジまたはテーブル決済、片付けの一部セルフサービス等の導入。 ・アルバイト紹介制度 1人紹介で報奨金〇円 ・4年制大学に通う1～3年制を対象に返済の必要がない給付型の奨学金による経済支援 ・すきまバイトマッチングサービスの活用
パチンコ関連	<ul style="list-style-type: none"> ・お客様から玉・メダルを預かって、従業員が飲料等に交換しお客様に渡すサービス（自動販売機購入代理サービス）の停止 ・カウンターのレジ対応を無人化し、お客様が自身で会計から景品交換を行う ・シフト作成が従業員個々人の労働条件（時間数や曜日、業務スキル等）をインプットしAIで作成可能となった ・10種類ほどあったサービスの廃止・撤去（スマホの充電器など）

カスタマーハラスメント対策

- 貴部会の問題意識に対する弊組織の取組みをまとめてみたところ、加盟組合企業各社は、労使協議を重ねながら、主に人材確保の観点重視してサービスメニューの削減、無人化（自動化）、営業時間そのものの削減などによるサービスの合理化に取り組んでいると言える。
- サービス方法の変更やカスタマーハラスメント対策を行うことは、サービスを提供する側と受ける側の双方に意識の転換が必要である。
- 持続可能な労働力の需給関係を維持するためには様々な施策に対する社会的理解の促進や法的な背景も重要である。

2 テレワークについて

テレワークの意義：**ワークライフバランス、多様な人材の雇用機会の拡大、生産性向上、人材確保、災害時における事業継続性確保、地方における雇用機会の確保、環境負荷軽減**

2003年 e-Japan戦略Ⅱ、e-Japan重点計画2003

→情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン（2004年）

2017年3月：「働き方改革実行計画」

→「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（2018年2月）

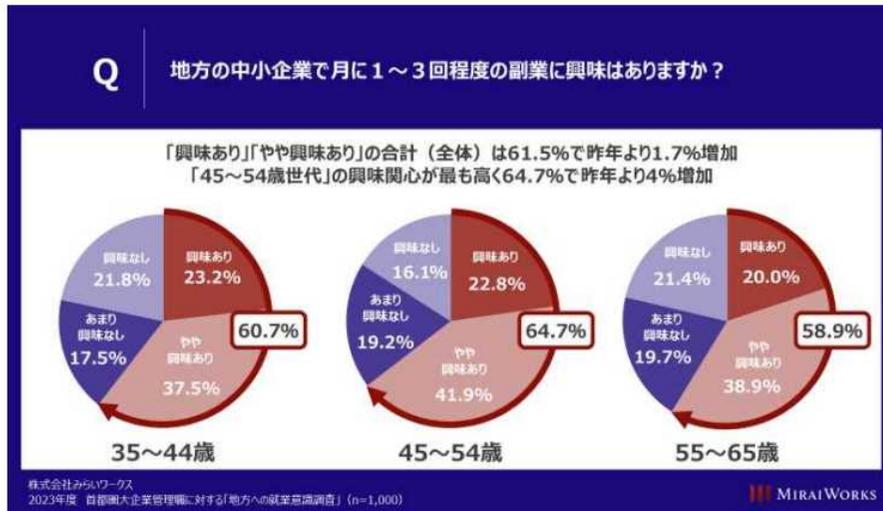
2019年12月：「成長戦略会議実行計画」

→「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」（2021年3月）

副業・兼業に対するニーズについて

副業に対するニーズ関心の高まり

- ✓ 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は高まっている。
(弊社における1副業求人あたりの平均応募数は**15応募** = 圧倒的買い手市場)



出典：みらいワークス「2023年度地方への就業意識調査」

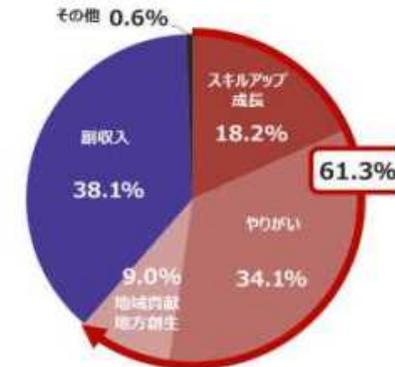
Copyright © MIRAI WORKS | All Rights Reserved. ※ 首都圏大企業管理職1,000名に対する調査結果



地方の中小企業での副業に興味があるのはなぜですか？

地方の中小企業での副業に興味がある理由は、
お金以外の目的の合計が61.3%。
具体的には「地方中小企業を支援することでのやりがい」が34.1%、
「スキルアップ、成長」18.2%、「地方貢献・地方創生」が9.0%となっている。

n=986



出典：みらいワークス「2022年度地方への就業意識調査」

※ 首都圏大企業管理職1,650名に対する調査結果

Copyright © MIRAI WORKS | All Rights Reserved.

自治体と連携した副業・兼業人材の活用事例について

自治体との副業人材活用連携実績

8県1府、56市町村と連携し、副業人材活用事業を推進。



地方自治体における副業・兼業人材の活用にかかる取組

副業・兼業人材の活用

現状・課題

- ・ 県内企業の「副業・兼業」人材の活用状況は、「関心があり、活用したことがある」は7.6%、「関心があるが活用したことはない」は29.1%、「関心がない」が63.4%となっており、十分とはいえない。

社外の「副業・兼業」人材の活用状況

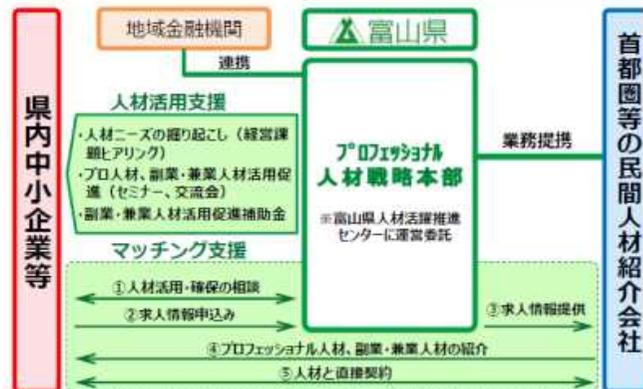


■「関心があり、活用したことがある」 ■「関心があるが活用したことはない」 ■「関心がない」(出典)外部の人材の確保・活用等に関するアンケート調査報告書 令和6年3月

- ・ 即戦力となる人材のマーケットは地方において十分でなく、都市部等のプロフェッショナル人材の確保や副業・兼業人材の活用の支援が必要。

県の取組み

「富山県プロフェッショナル人材戦略本部」を拠点に、金融機関等と連携しながら、県内企業の人材ニーズの把握、民間人材ビジネス事業者を通じたプロフェッショナル人材や副業・兼業人材とのマッチング支援を実施。



【主な事業】

- (1) 人材活用支援
 - ・ 事業展開等に必要の人材ニーズの掘り起こし
 - ・ プロフェッショナル人材や副業・兼業人材の活用に関する経営者向けセミナー開催
 - ・ 県内企業と副業・兼業人材とのマッチング交流会の開催
 - ・ 副業・兼業人材を活用する企業が人材紹介会社に支払う手数料の一部を補助
- (2) マッチング支援
 - ・ 首都圏等の民間人材紹介会社と業務提携を行い、県内企業が求める人材の確保を支援

【事業実績 (H28.2～R6.7月末)】

- ・ 経営相談実績 2,589件 (人口あたり全国第7位)
- ・ マッチング実績1,098件 (人口あたり全国第2位)
 - うち副業・兼業人材 87名 (人口あたり全国第7位)

副業・兼業人材の採用に適する職務内容について

【ニーズ把握】対象職種テーマによる適性

- ✓ 地域の中小企業が以下のような課題について取り組む場合が、副業・兼業人材の採用に 適する職務内容。
- ✓ 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。

経営全般 社長の相談相手から経営改善案策定、中計立案から実行支援	事業承継 財産承継に加え業務承継や組織若返りに関する施策のアドバイスや実施フォロー	M&A 対象企業選定、調査、交渉、デューデリジェンス、契約、人事、財務	新規事業 新規事業立案・企画から実行支援（サービス開発から運用まで）	海外事業 事業計画・立案から実施のフォロー、販路開拓、調達ルート開拓、拠点開発（生産拠点含む）
人事・組織 採用・評価・育成の運用改善・各種制度設計から組織の再構築・最適化を企画・実行支援	業務改革・業務改善 業務プロセスの刷新、個別業務改善の企画・実行支援（業務診断～改善策検討・タスク作成）	IT推進・DX 企画・要件定義・設計・導入・保守・運用 AIやRPA活用によるDXの推進他	EC・WEBマーケ 営業戦略立案・実施フォローからマネジメント育成、担当者育成、提案営業力の強化、販路開拓	営業 営業戦略立案・実施フォローからマネジメント育成、担当者育成、提案営業力の強化、販路開拓
物流 物流拠点の立ち上げからSCMの見直しおよびAI/IoTを活用した物流改革	生産 IoTを活用した生産改革から現場生産管理の改善、原価管理の見直し	品質 ISO企画・標準仕様書の更新やQMS体制構築、VDA対応他	研究調査 最新動向の調査から新技術・新製品の開発や研究までフォロー	データ分析 データサイエンティストを活用したデータ分析からの診断・予測・処方まで

実際の地域企業で副業人材が活用された課題の上位4つは以下のとおり。

事業転換・売上確保につながるテーマへのニーズが大きい。

- ① EC・WEBマーケティング
- ② 新規事業
- ③ 業務改革・業務改善（とそれに伴うIT推進、DX）
- ④ 人事・組織

参考資料

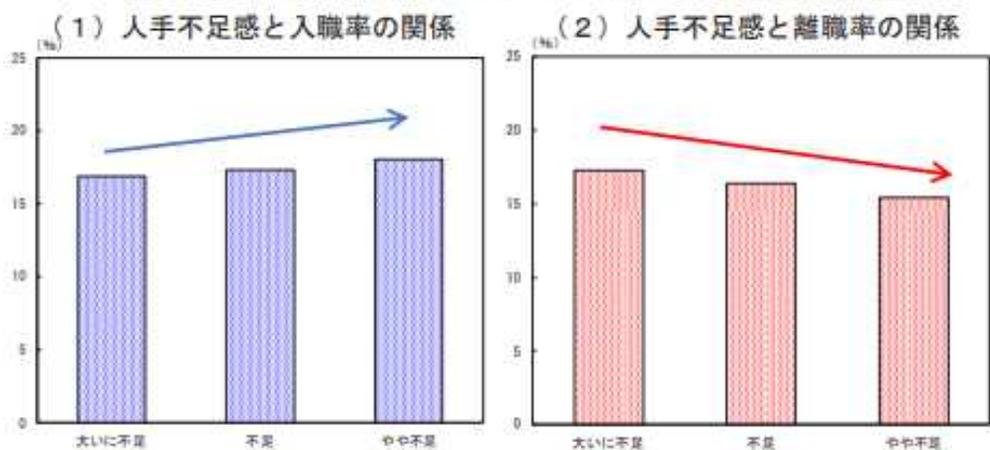
人手不足要因④

情報のミスマッチによる人手不足

働きやすさ、離職率及び定着率の改善に資する雇用管理

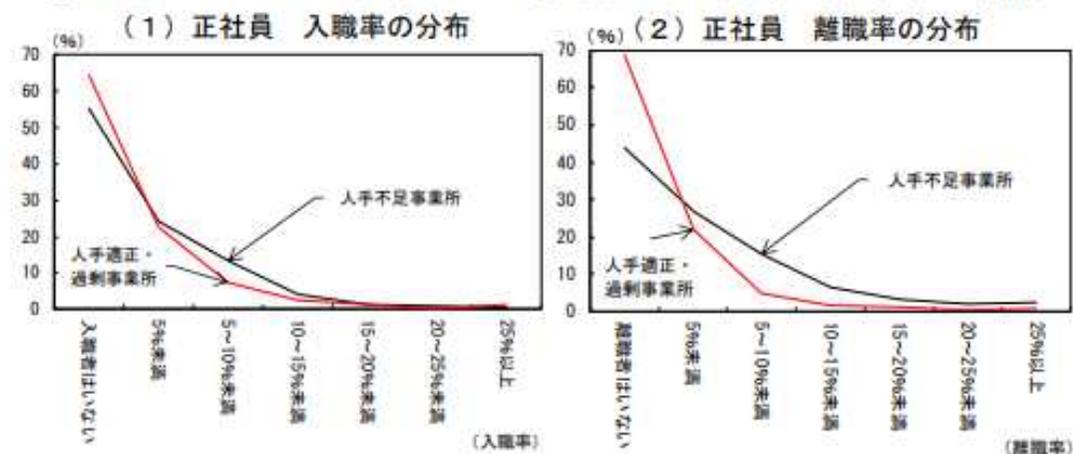
- ・安心して快適に働ける「働きやすい」職場環境は、「働きがい」の前提であり基盤。よって、働き方改革による「働きやすさ」の向上は、離職率や定着率を改善させる可能性がある。
- ・介護分野では、入職率が高い介護事業所や離職率が低い介護事業所ほど、人手不足感が比較的弱い傾向。
- ・小売・サービス分野においては、人手不足事務所の方が入職率・離職率ともに高い傾向。特に、離職率において差が顕著。

②介護事業所の人手不足と入職率・離職率の関係



資料出所 (公財) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」の個票をもとに作成。
 (注) <計量分析の結果>は令和2~4年度の同調査を分析したもの。

②小売・サービス事業所の人手不足と入職率・離職率の関係



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査」(2024年)の個票をもとに作成。

中高生と地域企業との交流の重要性

学生に向けて地域企業の情報を発信することで、「地域には仕事が無い」といった思い込みを解消する積極的な取組を行っている。

R6 「中高生×富山で働く女性」交流会の概要

■ 参加中高生の意見

- ・ 富山にも幅広い業種・職種の会社や働き方があることを初めて知った。



8月9日（金）高岡会場：御旅屋セリオ 4階TASU

- ・ 県外へ行きたい気持ちが強かったが、富山でキラキラ輝いている社会人の姿を見て、富山で働くのもいいなと思った。



8月6日（火）黒部会場：K-HALL 2階マルチホール

- ・ 自分が知らないだけで、やりたい職業が富山にあるのではないかと、もっと富山の会社を知りたいと思った。



8月19日（月）富山会場：TOYAMAトリ 9階ファーストバンクトリホール