労働政策審議会労働政策基本部会
報告書（第 4 期）
（素案）

目次

第1章：地方・中小企業における人手不足の現状と要因	1
（1）我が国の人口・経済の状況について	1
（生産年齢人口の減少は、地方においてより深刻）	1
（2）我が国の労働市場について	1
（中小企業・地方の人手不足は、大企業・都市部に比べてより深刻な状況）	1
（女性の就業率は主要国の中でも高い水準だが、L字カーブが存在）	2
（高齢者の就業率は主要国の中でも高い水準）	2
（経済成長と労働参加が進まなければ、将来の労働力供給はより深刻な状況）	3
（3）地方・中小企業が抱える人手不足の要因の類型化	3
（3-1）地方における生産年齢人口減少及び人口構造の変化による人手不足	3
（要因①：地方における良質な雇用機会の不足）	3
（要因②：若年女性を中心とした都市部への流出）	4
（3-2）「企業が求める技能や職種とのミスマッチ」による人手不足	4
（要因③：専門的な人材のミスマッチ）	5
（要因④：社会インフラ維持に必要な職種における処遇）	5
（3-3）「職場環境のミスマッチ」による人手不足	6
（要因⑤：地方・中小企業における多様で柔軟な働き方の不足）	6
第2章：「二つの向上」と「二つのギャップの解消」	7
（参考：5つの要因と「2つの向上」、「2つのギャップの解消」の関係）	9
第3章：地方・中小企業の活躍に向けた対応すべき労働政策の方向性	10
（1）「労働生産性の向上」に資する施策	10
（市場における賃金相場形成機能の強化）	10
（社会インフラ維持に必要な職種における雇用の安定化）	11
（現場人材におけるキャリアラダーの形成）	11
（企業の競争力強化につながる人材育成の誘導）	12
（労働者へのスキル取得の支援の充実）	13
（労働者への助言機能の強化）	14
（セーフティネットの強化が必要）	14
（専門的な人材の副業・兼業による活用）	14
（関係府省との連携も必要）	15
（2）「労働参加率の向上」に資する施策	15
（多様なニーズに対応した働き方の推進）	15
（テレワーク等柔軟な働き方に資する制度の導入）	17
（商慣行の見直し及びカスタマーハラスメント対策の推進）	17
（3）「ジェンダーギャップの解消」に資する施策	17
（地方公共団体による地域密着型の取組みへの協力）	17
（4）「情報ギャップの解消」に資する施策	18
（積極的な情報開示や一元的な労働市場情報の活用）	18
（若年層との対話等による情報発信）	19
（5）EBPMの推進	19

第1章：地方・中小企業における人手不足の現状と要因

(1) 我が国の人口・経済の状況について

(生産年齢人口の減少は、地方においてより深刻)

○ 我が国の生産年齢人口(「15歳から65歳未満の人口」をいう。以下同じ。)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、1990年と比較すると、3分の2以下となる。また、将来の生産年齢人口となる15歳未満人口は1990年2,249万人から、2020年1,496万人と大幅に減少し、2050年1,041万人と1990年と比較して半数以下となり、長期的に生産年齢人口が増加に転じる見込みは立っていない。

○ 地方(「東京都、神奈川県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府及び兵庫県以外の道県」をいう。以下同じ。)の生産年齢人口は、都市部(「地方以外」をいう。以下同じ。)と比較して大きな減少¹となっており、この要因は、生産年齢人口が転出超過となっている地方の道県が多いためである。我が国の生産年齢人口の減少が続く中で転出超過が継続すると、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。

○ また、地方は、人口ベース、就業者ベースの双方で我が国の6割弱を占めている。全国平均における所得は、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ものの、地方の雇用者報酬については、最も減少している順で香川県、秋田県、佐賀県²となっており、地方によっては減少しているところもある。

(2) 我が国の労働市場について

(中小企業・地方の人手不足は、大企業・都市部に比べてより深刻な状況)

○ 我が国の労働市場をみると、失業率は2%台を推移しており、有効求人倍率が1倍を超えている。企業規模別にみると、我が国の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。うち地方に着目すると地方の企業数のうち中小企業は約99%、地方の従業員数のうち中小企業は約8割を占めている。

○ 労働市場の需要面についてみると、雇用人員判断D.Iは、産業計では2013年以降「不足」超で推移している。2020年はコロナ・ウイルス感染症(以下「感染症」という。)の拡大の影響で、全ての産業で「不足」感は弱まったものの、その後は、感染が収束するにつれ、「不足」感が強まり、2024年12月は、感染症拡大前の2019年の水準よりも「不足」

¹ 国立社会保障・人口問題研究所 人口統計資料集(2022)によると、2010年を100としたときに、2020年では、東京都が1.1%増加しているが、他の道府県全てで減少しており、地方においては、15.0%と減少している。

² 内閣府 県民経済計算(令和3年度)によると、対前年比の増加率で最も減少している順で香川県(▲2.4%)、秋田県(▲1.2%)、佐賀県(▲1.1%)となっている。

1 超の水準が高い状況にある。企業規模別にみると、2024年12月は、「不足」超の水準が全
2 産業で大企業は▲28、中堅企業は▲36、中小企業は▲40と中小企業の手不足感がより
3 強い傾向がみられる。雇用形態別にみると、正社員の「不足」超の水準が2015年以降パ
4 ートタイムを上回っており、長期的に不足感が強い傾向が続いている。雇用人員判断D.I
5 を地域別にみると、2023年度の非製造業では、「北海道」「甲信越」「四国」「九州・沖縄」
6 ではマイナス幅が過去最高の水準になるなど、各地域で人手不足感が強まっている。

- 7
8 ○ 労働市場の供給面についてみると、労働力人口は、1990年代と比較して、若干増加して
9 いるが、一人当たり平均労働時間が減少していることなどから、就業者数と労働時間を乗
10 じて算出した「総労働力供給」は、1990年代以降緩やかな減少傾向で推移³している。ま
11 た、2017年以降については、総労働力供給が労働需要を下回っている。

12 (女性の就業率は主要国の中でも高い水準だが、L字カーブが存在)

- 13
14 ○ 学生、高齢者等の影響を除いた25歳～54歳の女性の就業率を国際比較すると、我が国
15 は、81.5%⁴であり、米国75.1%、英国80.6%、ドイツ81.2%、スウェーデン84.5%と主
16 要国とほぼ遜色ない水準となっている。正規雇用者比率についてみると、25～29歳の女
17 性の正規雇用者比率は我が国60.3%、米国64.1%、英国60.6%、スウェーデン64.8%、
18 35～39歳の女性の正規雇用者比率は我が国41.4%、米国62.3%、英国52.9%、スウェー
19 デン76.9%となっている。我が国においては、主要国と比較して、30代以降に女性の正
20 規雇用者比率が低下する傾向にあり、いわゆる「L字カーブ」の現象がみられる。このよ
21 うなことなどから、我が国の25歳～54歳の女性のパートタイム比率については、OECD平
22 均19.0%より高い33.6%⁵となっている。

- 23
24 ○ 雇用形態別にみると、男性の正規雇用労働者が2013年以降ほぼ横ばいで推移している
25 一方で、女性は200万人程度増加している。非正規雇用労働者は男女ともに減少傾向がみ
26 られるものの、非正規雇用労働者で働いている者で「家事・育児・介護等と両立しやすい
27 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
28 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が「病気・
29 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」
30 が多くなっている。

31 (高齢者の就業率は主要国の中でも高い水準)

- 32
33 ○ 我が国の65歳以上の高齢者の就業率は、25.7%⁶であり、国際比較でみると、米国18.7%、

³ 要因をみると、女性や高齢者の労働参加の促進による就業者数の増加率よりも労働時間が相対的に短い高齢者の増加等による一人当たり平均労働時間の減少率が大きいため、総労働供給が緩やかに減少傾向にある。

⁴ 総務省「労働力調査（基本調査）」（2024年平均）

⁵ OECD Data Explorer、2023年の値

⁶ 総務省「労働力調査（基本集計）」（2024年平均）

1 英国 11.3%、ドイツ 8.9%となっており、G7 諸国の中では最も高い水準となっている。
2 雇用形態別にみると、我が国の 65 歳以上の高齢者のパートタイム比率は 52.9%となっ
3 ているが、主要国は米国 28.4%、英国 57.5%、ドイツ 65.7%であり、OECD 平均 40.2%と
4 比較すると高いものの、英国、ドイツよりは低い比率となっている⁷。

6 (経済成長と労働参加が進まなければ、将来の労働力供給はより深刻な状況)

7 ○ 今後も、人手不足は続くことが想定され、独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下
8 「JILPT」という。）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
9 ミュレーション」（以下「将来推計」という。）によると、

10 ①一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、
11 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
12 人減少、

13 ②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
14 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
15 という推計となっている。

16 (3) 地方・中小企業が抱える人手不足の要因の類型化

17 ○ これまでの我が国の現状を踏まえると、中小企業は大企業と比較して人手不足が深刻に
18 になっており、地方では中小企業が多く占めていることを考えると、地方においては、人手
19 不足が最大の課題の一つとなっている。地方、中小企業がより成長していくためには、人
20 手不足から生じる成長制約を様々な視点から乗り越えることが必要である。ここでは、地
21 方、中小企業が抱える人手不足について 3 つの視点から、人手不足の具体的な要因を整理
22 する。
23

24 (3-1) 地方における生産年齢人口減少及び人口構造の変化による人手不足

25 ○ 1 つ目の視点として、地方の生産年齢人口が転出超過により大きく減少することで人手
26 不足が生じる「地方における生産年齢人口減少及び人口構成の変化」に関する要因を整理
27 する。
28

29 (要因①：地方における良質な雇用機会の不足)

30 ○ 若年層の人口流出については、就職時に地方では専門性の高い職種や成長産業での雇用
31 機会が少ない状況にあることが一つの要因である。アンケート調査によると、大学生の U
32 ターン希望割合は、東海、九州・沖縄、東北、北陸では約半分と一定の希望者はいるもの
33 の、実際は U ターンせず地元から転出した者の中では、「やりがいがあり、自分らしい仕
34 事があれば地元に残りたかった」という者が多い。このように、U ターンは希望している
35

⁷ 総務省「労働力調査(基本調査)」(2024 年平均)、OECD Data Explorer、2023 年の値

1 もの、地方の労働条件がよくないことで、Uターンを行うことをあきらめた者が多くい
2 ると考えられる⁸。賃金、職場環境を含めた処遇の点で良質な雇用機会が不足しているこ
3 とが、地方から都市部に若年層が流出する一つの要因となっている可能性がある。

4
5 ○ 地方では情報発信の在り方も課題である。地方の若年層を中心に、地方には自分がつけ
6 る職種がないというイメージが強いという声が多く、一度東京などに出てしまうと地方の
7 情報に触れる機会も少ない。特に、高校生、大学生は地元の仕事を知る機会がほとんどな
8 いため、どのような仕事か地元にあるか知らないことが多い。このように地方で「良質な
9 雇用」を提供している企業があってもその存在が労働者に知られにくい状況がある。

10
11 ○ なお、地域別に入職経路を見たときでは、都市部では民間職業紹介経路が多いのに対し
12 て、地方ではハローワークを通じた入職者割合が高い傾向がある⁹。これは、地方では雇用
13 機会・求人が都市部と比べて少ないため、民間職業紹介事業者の参入も限られ、求職者が
14 ハローワークを通じて幅広く仕事を探す傾向があることが一因と考えられる。一方、都市
15 部では、民間職業紹介サイトに掲載される求人が充実しており、求職者が希望勤務条件に
16 合う仕事を手軽に探すことが可能となっていることから広く活用されていると考えられ
17 る。

18 (要因②：若年女性を中心とした都市部への流出)

19
20 ○ 地方の生産年齢人口の転出超過の要因としては、特に、若年女性の都市部への転入が男
21 性に比べ進んでいることがある¹⁰。この背景としては、地域間・男女間の賃金差異がある
22 こと、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、様々な場面での
23 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることなどが考えられる
24 ¹¹。特に、本部会のヒアリングでは、地方においては、根強い性別役割意識からアンコン
25 シャス・バイアスが存在しているとの指摘があった。

26 (3-2)「企業が求める技能や職種とのミスマッチ」による人手不足

27
28 ○ 2つ目の視点としては、地方や中小企業を中心に、専門的なスキルを持つ労働者を求め
29 ているが、それらの求人に対する求職者が少ないことから人手不足が生じることである。
30 特に地方では、専門的なスキルを持つ労働者のうち、社会維持に不可欠な業務を行う職種
31 の労働者について人手不足が生じている。このような「企業が求める技能や職種とのミス
32 マッチ」に関する要因を整理する。

⁸ 内閣府「月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料（令和7年1月）」

⁹ 厚生労働省「雇用動向調査」（2024）

¹⁰ 20歳から24歳までの若年層の東京などの都市部への転入超過についての傾向をみると、特に若年女性の北・東日本（東北、北関東、甲信越）から東京圏への転入が進んでいる。

¹¹ 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。

1 (要因③：専門的な人材のミスマッチ)

2 ○ 求人市場をみると、有効求人倍率全体では、1倍を大きく超えるなど堅調な動きを示し
3 ているが、職種ごとに見ると、その傾向は大きく異なり、建設・採掘従事者は5.12倍、
4 サービス職業従事者2.98倍、専門的・技術的職業従事者1.87倍、と全業種平均1.14倍
5 を大きく上回っており、職種ごとに大きな差がある¹²。この傾向は、地方でより見られ、
6 地方では都市部と比較して専門的な人材に対する求職者が少ないことから企業が求める
7 技能とのミスマッチが生じている可能性が高い。

8
9 ○ また、建設・採掘従事者、輸送・機械運転、運搬・清掃、保健医療、介護等の職種（以
10 下「現場人材」という。）以外のDX人材等の専門的な人材については、我が国においては雇
11 用者の10%未満¹³であり、少子高齢化が進む中では、これまで以上に都市部と比較して人
12 口が少ない地方や労働者が少ない中小企業では、自分たちで育てることや人材を獲得する
13 ことが難しくなる。

14
15 ○ 本部会では、地方の中小企業では、専門的な技術を持っている企業であっても、知名度
16 が低い等により、地方の企業の魅力が若年層をはじめとした求職者に十分伝わっていない
17 という意見があった。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
18 いといった情報の非対称性が企業と労働者の双方に生じており、その結果ミスマッチが生
19 じていることが要因の一つとして考えられる。

21 (要因④：社会インフラ維持に必要な職種における処遇)

22 ○ JILPTが行った将来推計によると、2040年にかけて、全体の労働力人口は減少するも
23 のの、産業別では医療・福祉等の社会インフラ維持に必要な分野では、少なくとも現在よ
24 りも200万人以上の雇用者の増加が見込まれている¹⁴。こうした職種が需要に見合った労
25 働力が確保出来ない場合、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
26 では都市部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¹⁵。住民へ
27 のサービス提供が困難になることから、生活の質が低下し、地方の魅力が減少することで、
28 更なる人口流出を生み出すことが考えられる。

29
30 ○ こうした職種の中には、スキルの向上に応じた賃金の上昇がみられないものも多い。ホ
31 ワイトカラーに相当する「事務職」については20歳代後半（「25歳から29歳まで」をい
32 う。以下同じ。）はきまって支給される給与¹⁶が279.2千円、50歳代後半（「55歳から59

¹² 厚生労働省「一般職業紹介状況（令和6年平均）」

¹³ デロイト・トーマツ「デジタル人材育成に関する実態調査2023」

¹⁴ JILPT「労働力需給の推計(2023)」

¹⁵ リクルートワークス研究所「未来予測2040」

¹⁶ 労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額をいう。

1 歳まで」をいう。以下同じ。)は380.9千円とスキルや経験等に応じて賃金上昇が見られ
2 る。しかしながら、例えば「サービス職業従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「運搬・清
3 掃・包装等従事者」、では、20歳代後半はきまって支給する給与がそれぞれ、「256.7千円」、
4 「330.3千円」、「259.6千円」、50歳代後半は「269.4千円」、「370.4千円」、「289.3千円」
5 とスキルや経験等に応じた賃金上昇がほとんど見られない¹⁷。また、職業大分類で他の職
6 種をみると、「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」以外の職種の賃金は、
7 賃金カーブがほぼ横ばいとなっている。このことから、身近な生活関連サービスの供給体
8 制を維持し、我が国全体の経済社会の持続可能性を確保するためには、社会インフラ維持
9 に必要な現場人材のキャリアに応じた処遇の改善が必要である。

11 (3-3)「職場環境のミスマッチ」による人手不足

- 12 ○ 3つ目の視点として、労働者の就業意識が多様化し、労働時間の限定や就業地の限定な
13 ど様々な限定がある中で働くことを希望する方が増えている¹⁸中で、働く労働者に対応し
14 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」
15 に関する要因を整理する。

17 (要因⑤：地方・中小企業における多様で柔軟な働き方の不足)

- 18 ○ 労働時間は近年、週60時間以上就労雇用者全体の割合は近年低下傾向にあるものの、
19 企業規模が小さい事業所ほど一般労働者における労働時間は長い傾向となっている¹⁹。労
20 働時間ごとの分布を国際比較すると、我が国は、非常に労働時間が短い者と長い者と二極
21 化している状況にあり、中間的な働き方の人が少ない状況にある²⁰。また、共働き世帯は
22 専業主婦世帯を上回って推移している中では、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き
23 方へのニーズが高まっている²¹。
- 24
- 25 ○ 人手不足を解消するためには、こうしたニーズを積極的に取り込んだ働き方が可能とな
26 る労務管理を企業が行っていくことが必要だが、企業規模や地方により柔軟な働き方の導
27 入の程度に差が生じている。例えば、企業におけるテレワークの導入は、企業規模が小さ
28 くなるにつれ、進んでいないという状況²²にある。このように、地方や中小企業において
29 雇用機会の確保を進める上で、多様な人材が働くことが可能な柔軟な働き方が十分に確保
30 されていないことが、人手不足の要因の一つとなっている。

¹⁷ 厚生労働省「令和5年度賃金構造基本統計調査」

¹⁸ 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

¹⁹ 厚生労働省「令和5年毎月勤労統計調査」の事業所規模が99人以下の事業所と100人以上の事業所との年間総労働時間の比較。

²⁰ OECD Data Explorer による2023年の値

²¹ 内閣府「国民生活に関する世論調査」

²² 国土交通省「令和5年度テレワーク人口実態調査」によると、企業規模別では、大企業(1,000人以上)では34.5%、中小企業(100~299人)では21.9%となっている。地域別では、全国平均が24.8%に対し、首都圏(東京、埼玉、千葉、神奈川)が38.1%、中京圏(愛知、岐阜、三重)22.0%、近畿圏24.3%(京都、大阪、兵庫、奈良)、地方都市圏(それ以外の都道府県)16.3%となっている。

第2章：「二つの向上」と「二つのギャップの解消」

○ 第1章では、我が国の現状を踏まえ、我が国全体の人手不足の要因としては3つの視点に
応じて、5つの要因に整理することができた。2章では、これらの要因の解消に向けて、
対応すべき労働政策の方向性を整理し、それぞれに対する具体的な対応策の提言を行う。

○ 要因①「地方における良質な雇用機会の不足」については、賃金をはじめとした労働条件を改善し、
処遇を魅力的にすることが重要である。処遇を魅力的なものにするには、賃金上昇の原資となる
企業の利益の増加が必要である。これらを通じた「労働生産性の向上」により、特に地方や
中小企業における企業の稼ぐ力を向上させていくことが求められる。この「労働生産性の向上」
による賃金の上昇は、要因④「社会インフラ維持に必要な職種における処遇」にも当てはまるものである。

○ 要因②「若年女性を中心とした都市部への流出」については、労働政策による企業・労働者への
働きかけ、学校段階からのアンコンシャス・バイアス解消に向けた教育政策の取り組み、男女
共同参画政策を通じた社会意識への働きかけなどが有機的に連携して行われることが重要
である。特に地方の社会全体で「ジェンダーギャップの解消」を進めていくことが求められる。

○ 要因③「専門的な人材におけるミスマッチ」については、AI等の技術の進展も踏まえた
専門的な人材を確保するため、官民を挙げて新卒段階からの専門家の養成や、就職後の
技術の進展に応じた労働者が必要な技能を高めることができるアップ・スキリング、労働
者がニーズの高い新技術を身につけられるリ・スキリングがそれぞれ十分にできるよう、
人的投資を増加させる「労働生産性の向上」に向けた取り組みを行うことが重要である。

○ 要因⑤「地方・中小企業における多様で柔軟な働き方の不足」については、働き手の減少が
続くことが想定される中では、労働参加率の向上が求められている。このため、柔軟で
多様な働き方により、より多くの働き手を増やすことが重要である。このように、具体的
な要因⑤の解消に向けては、「労働参加率の向上」が求められる。

○ これらの取組みに加え、要因①、要因③に共通することとしては、労働者に必要な情報が届いておらず、
企業と労働者との間で情報格差が存在しているため、この格差の解消が求められる。このように「情報ギャップの解消」
を進めていくことが重要である。

○ 以上のように、我が国の人手不足への対策として、「労働生産性の向上」と「労働参加率の向上」という「2つの向上」と、「ジェンダーギャップの解消」、「情報ギャップの解消」という「2つのギャップの解消」を目指す施策を講じていくことが必要であると考えられる。

1 ○ 本報告書の「2つの向上」、「2つのギャップの解消」については、大企業も含め日本経
2 済全体にあてはまる課題ではあるが、1章で整理した現状、要因を踏まえると、特に、地
3 方、中小企業において、強力に取り組むことが重要である。

(参考：5つの要因と「2つの向上」、「2つのギャップの解消」の関係)

5つの要因

「2つの向上」・「2つのギャップの解消」

視点①：地方における生産年齢人口減少及び人口構造の変化による人手不足

要因①	地方における良質な雇用機会の不足
-----	------------------

要因②	若年女性を中心とした都市部への流出
-----	-------------------

(1) 労働生産性の向上

(4) 情報ギャップの解消

(3) ジェンダーギャップの解消

視点②：「企業が求める技能や職種とのミスマッチ」による人手不足

要因③	専門的な人材におけるミスマッチ
-----	-----------------

要因④	社会インフラ維持に必要な職種における処遇
-----	----------------------

(1) 労働生産性の向上

(4) 情報ギャップの解消

視点③：「職場環境のミスマッチ」による人手不足

要因⑤	地方・中小企業における多様で柔軟な働き方の不足
-----	-------------------------

(2) 労働参加率の向上

第3章：地方・中小企業の活躍に向けた対応すべき労働政策の方向性

○ 第2章での整理を踏まえ、「二つの向上」と「二つのギャップの解消」を目指す労働政策として対応すべきものを提言する。

(1)「労働生産性の向上」に資する施策

○ 労働生産性²³を向上させるためには、我が国の生産年齢人口の減少が続き、人手不足が続くことが想定される中では、労働生産性の分子にあたる付加価値を向上させる取組みが必要である。付加価値を向上させるためには、人への投資の促進、高生産性分野への円滑な労働移動の実現といった施策が重要である。本報告書では、これらの施策について、以下の通り、取り上げる。

○ 以下のような取組みにより、企業の付加価値が向上し、賃上げが継続的に行われ、賃金をはじめとした処遇の改善に結びつくと考えられる。また、労働生産性の向上は、賃金の引き上げにつながると考えられるため、現在、政府が掲げている最低賃金を2020年代に全国平均1,500円という高い目標の実現に寄与する効果が期待できる。

(市場における賃金相場形成機能の強化)

○ 我が国では、主要国と比較しても転職回数が少なく、転職時に賃金が上昇する割合が少ない²⁴。また、転職希望率が上昇する一方、実際に転職している比率は伸びていない。転職をしない理由を調べた調査によると、「自分に合った仕事が見つからない」が最も高くなっている。

○ この課題を解消する一助としては、企業と労働者との間でスキルと賃金に関する情報の非対称性を解消するため、職務に必要なスキルと賃金との関係、いわゆる「賃金相場」を明らかにすべきである。このことで、希望する賃金に必要なスキルが明らかになるため、労働者にアップ・スキリングやリ・スキリングの意識の涵養が期待される。例えば、海外の事例では、シンガポール政府が推進するSkills Futureの取組みの一つとしては、仕事とスキルの情報をまとめているポータルサイトである「My skills future²⁵」がある。この中では、仕事の内容、資格、月給などの情報が一覧で検索することができるようになっている。

○ 我が国では、既に、職業情報を伝達するサイトとして、厚生労働省が運営している「職

²³ 労働生産性は、計算方法を踏まえると、省力化ではなく一時的に労働者や労働時間を減少又は増加させると、見た目の労働生産性が一時的には上昇又は減少する可能性があることに留意が必要である。

²⁴ Indeed「「転職」に関する5カ国(日・米・英・独・韓)比較調査」、リクルート・Indeed「グローバル転職実態調査2023」

²⁵ <https://www.myskillsfuture.gov.sg/>

1 業情報提供サイト（job tag）²⁶」があるが、職業ごとの求められるタスクやスキル、賃金
2 等に関する情報を充実させ、賃金とスキルの関係を調査した結果を掲載することにより求
3 人企業、求職者、求職者支援サービスそれぞれの立場の方が使いやすい形で「賃金の見え
4 る化」を進めるべきである。

6 **（社会インフラ維持に必要な職種における雇用の安定化）**

7 ○ 本部会では、労働需要が大きい現場人材をはじめとした社会インフラ維持に必要な職種
8 については、処遇が要因で働き手不足となる状況から脱却する必要があり、その対応は、
9 市場メカニズムに任せるだけでは不十分であるとの意見があった。

10
11 ○ 社会インフラ維持に必要な職種については、安全保障、水道等のインフラの整備等を担
12 う公共部門から医療・福祉、教育サービス、建設、飲食サービス、生活衛生サービスで働
13 く者等多岐に渡るが、これらで働く者は、例えば保育や介護のように、非正規雇用労働者
14 が多い傾向にある。このため、社会インフラ維持に必要な職種については、まずは、社会
15 全体で、賃金、雇用形態を含めた処遇面の改善に取り組むことにより、雇用の安定化を図り、
16 一人一人が活躍できる力を高めていくことが重要である。

17 18 **（現場人材におけるキャリアラダーの形成）**

19 ○ また、本部会では、社会インフラ維持に必要な職種のうち現場人材については、現場人
20 材の中でも高度な技能を持つ労働者に対し処遇を向上させ、これらの職種の労働生産性を
21 高めていくことが重要との意見があった。

22
23 ○ 処遇の向上のためには、求められるスキルと労働者のスキルの両方の見える化が必要だ
24 が、現場人材においては、これらのスキルの見える化が進んでいないという課題がある。
25 労働者のスキルの見える化については、企業横断的なスキル評価として、「技能検定制度」
26 や、令和6年3月に創設された「団体等検定制度」がある。こうした検定制度の枠組みを
27 活用し、各業界内におけるスキルの標準化とキャリアラダーの構築を進めることでスキル
28 を明確化する必要がある。

29
30 ○ キャリアラダーがある標準化された評価制度の整備を行うとともに、賃金との関係を明
31 らかにすることで、個々の企業の採用や昇給の場面でも活用できるメリットが生じる。ま
32 た、前述した「賃金相場」を明らかにする取組みと労働者のスキルの見える化はそれぞれ
33 が独立して行うのではなく、より効果的に進めるには、業界ごとにスキルと賃金が連動す
34 る形の仕組み作りを行っていくことが必要である。労働者のスキルの獲得が賃金上昇につ

²⁶ 2020年3月から運用開始。「ジョブ」（職業・仕事）、「タスク」（作業）、「スキル」（技術・技能）等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者は自分にあった職業を見つけることができることに加え、ネット上で「自己診断ツール」「キャリア分析」といった就職活動等を支援するWebサイト。

1 ながることが明確になると、労働者への能力開発の意欲が高まり、より能力開発が実施さ
2 れることとなる。その結果、賃金も向上し、現場人材の人手不足も解消するという好循環
3 を生むことができる。

4
5 ○ 事例²⁷としては、建設業における取組みがある。建設業では、建設技能労働者の経験や
6 技能に応じた処遇につなげることを目的として、その就業履歴や資格情報を業界横断的に
7 登録・蓄積する「建設キャリアアップシステム」（以下「CCUS」という。）を2019年4月
8 に構築した。CCUSでは、建設技能労働者の経験や技能を「見える化」する仕組みとして、
9 登録された就業履歴や資格情報を元に、4段階のレベル別に評価する能力評価を実施して
10 いる。また、経験や技能に応じた賃金について目指すべきイメージを業界全体で共有する
11 ことを目的に、賃金の実態を踏まえ、能力評価レベルに応じた「CCUSレベル別年収」を公
12 表している。

13
14 ○ こうしたことから、検定制度の周知と検定を運営する業界団体への更なる支援を検討す
15 べきである。また、建設業の事例を参考に、各業界においてもこのようなスキルに応じた
16 賃金の見える化を進めていくよう、業所管省庁と連携して、取り組むべきである。例えば、
17 地方公共団体においては、まずは地場の主幹産業における地域限定のスキルと賃金の見え
18 る化を支援するなど柔軟に取り組むことが考えられる。これらの取組みは、特に現場人材
19 等の社会インフラ維持に必要な職種の労働需給のギャップが大きい地方では効果的な取
20 組みである。

22 **（企業の競争力強化につながる人材育成の誘導）**

23 ○ 企業が労働生産性を向上させ、競争力を強化するためには、先端的な設備投資等有形資
24 産の投資とともに人材育成等無形資産の投資を行うことが重要である。人材育成について
25 は、例えば、企業がOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額
26 をみると、令和5年度は前年度より若干増加したものの、平成28年度以降減少傾向にあ
27 る。また、OFF-JTを実施した割合について、企業規模別にみると、中小企業でその割合も
28 低く、雇用形態別にみると非正規雇用労働者がその割合が正規雇用労働者と比較して低い
29 状況にある。このため、企業の人材育成については、企業規模や雇用形態により機会の差
30 異が出ないように、人材育成を行う環境を整える必要がある。

31
32 ○ 企業に対する人材育成の支援制度については、人材の育成が労働生産性の向上につな
33 がるよう、助成金の支給効果の高いところに集中的に支援することが望ましい。具体的には、
34 助成金等の支援制度については、その対象をより①労働生産性の高い分野に新事業展開す
35 る企業、②省力化・デジタル投資の促進、価格転嫁等の取引適正化の推進、事業転換、革
36 新的な新商品・サービスの開発、販路開拓、海外展開、中堅・中小企業の経営基盤の強化

²⁷ <https://www.ccus.jp/>

1 などを行う際に、必要な人材育成を行っている企業、③非正規雇用労働者も含め、雇用形
2 態にかかわらず人材育成を講じている企業などに限定することなどが考えられる。

3
4 ○ また、労働者が必要なスキルを身につけるには一定の時間が必要となるため、企業が人
5 材育成を行う際には、労働者に対し十分な能力開発の時間を確保しつつ、能力開発等で長
6 時間労働とならないよう労務管理を行うことが必要である。本部会のヒアリングでは、社
7 内の DX 化を進めるために、経営者自ら、DX 化の意義や効果を従業員に説明を行い、高齢
8 者も含めて IT スキル等の獲得に積極的に努めた取組みの事例が確認できた。この事例で
9 は、これらの取組みの結果、業務の効率化が推進され、効率化により生じた時間で、さら
10 に DX 人材となるためのリ・スキリングを行うことができるようになったなど人材育成が
11 効果的に行われたことが確認できた。

12
13 ○ このように、企業が人材育成を行う際には、長時間労働を抑制しつつ、効果的で生産性
14 が高い人材育成を進め、企業の競争力強化につなげていくことが重要である。そのために
15 は、企業の経営戦略や人材戦略と人材育成の方針が合致させることが望ましい。経営者が
16 将来の経営ビジョンを明確にし、経営戦略に必要な人材育成を明らかにするよう、企業に
17 周知啓発が必要である。

18 19 (労働者へのスキル取得の充実)

20 ○ 労働需要に応じた労働移動の実現のためには、労働者のスキルが労働需要に応じたもの
21 になっていることが必要である。そのためには、教育訓練給付金の指定講座、職業訓練等
22 の内容を不断に見直すことによる、職業訓練等の充実を通じた労働者への支援の更なる推
23 進が重要である。

24
25 ○ 教育訓練給付制度については、2024 年 10 月 1 日より、教育訓練給付金の給付率の引上
26 げを行っていることに加え、2025 年 10 月 1 日より、被保険者が在職中に教育訓練のため
27 の休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるための、教育訓練休暇給付金を創設
28 することとしている²⁸。労働者のスキル取得が促進されるよう、このような制度改正につ
29 いて周知啓発を積極的に行うべきである。

30
31 ○ また、教育訓練給付金の指定講座については、労働生産性向上が見込める AI 等の技術
32 進歩や、GX 等、社会経済の変化に対応した教育プログラムについて、訓練効果を検証しつ
33 つ、積極的に指定すべきである。さらに、労働者が自ら取得する技能検定や団体等検定に
34 おけるスキルの習得講座を教育訓練給付金の対象の講座として積極的に加えるべきであ
35 る。

36

²⁸ 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 26 号）

1 ○ 離職者が無料で受講できる職業訓練については、例えば、現場人材では、建設業等では
2 重機の遠隔操作など新しい技術を使いこなすスキルを備えた社会インフラ維持に必要な
3 職種の労働者を育てる必要があることから、AI 等の技術進歩を踏まえた訓練プログラムの
4 不断の見直しを行っていくべきである。

6 (労働者への助言機能の強化)

7 ○ 先ほど挙げた調査でも、転職を希望するにもかかわらず、今すぐ転職をしないという理
8 由としては、「自分にあった仕事が見つからない」とする者が最も多く、また、転職活動の
9 方法が分からない者が3割以上を占めている²⁹。このため、民間人材サービスの充実を期
10 待するとともに、ハローワークについて、離職者・無業者だけでなく在職者に対しても、
11 キャリア形成や労働者のスキル習得のための助言支援機能を強化すべきである。

12
13 ○ 具体的には、在職者であってもハローワークを気軽に利用できるように、生成 AI 等の
14 新たなテクノロジーによるバイアスなどのリスクにも最大限留意しつつ、ハローワークイ
15 ンターネットサービスにおける AI 活用によるサービスの向上やオンラインでの職業相談
16 の実施等のデジタルハローワークの拡充の強化が考えられる。また、在職者を含めた個人
17 のキャリア形成への支援などハローワークの助言機能を強化するため、ハローワーク職員
18 へのキャリアコンサルタント資格の取得を推進することが必要である。

20 (セーフティネットの強化が必要)

21 ○ 労働移動が円滑かつ安全に行われるためには、雇用保険をはじめとしたセーフティネット
22 の強化が必要である。雇用保険については、これまで、自己都合離職者に対して最大3
23 か月の給付制限を設けていたが、2025年4月1日より、離職期間中や離職日前1年以内
24 に教育訓練を受講する自己都合離職者に対しては、雇用保険の基本手当の給付制限が解除
25 されることとなる。こうした取組が、労働者に十分浸透するよう、周知啓発を積極的に行
26 うべきである。

28 (専門的人材の副業・兼業による活用)

29 ○ DX 人材や経営戦略を行うマネジメント層等の専門的な人材については、個々の労働者
30 のリ・スキリングの対応だけでは限界があるため、地方や中小企業では、相対的にこのよ
31 うな高度人材が多いと考えられる都市部から、副業・兼業といった形で、受け入れていく
32 ことが考えられる。

34 ○ その際には、地方公共団体が主体となって呼びかけたことで、都市部からの高度人材を

²⁹ リクルート『なぜ転職したいのに転職しないのかー転職の“都市伝説”を検証する』

1 確保できた事例³⁰があったことから、地方公共団体が中心となって、積極的に都市部の企
2 業等と連携し、中小企業に対し支援を行っていくことが望ましい。このような副業・兼業
3 を行う際には、都市部、地方の企業ともに、労働者が長時間労働とならないよう、労使で
4 話し合っ て副業・兼業のルールを決めることが重要である。

- 5
- 6 ○ また、本部会では、副業・兼業に加えて、様々な働き方が広がっている中、募集時と実
7 際の労働条件が違うといったトラブルも見受けられるため、労使双方にワークルール教育
8 を推進していくべきとの意見があった。厚生労働省では、既に、労働者に最低限身につけ
9 てほしい労働関係法令のルールをまとめたハンドブック、動画³¹、若年層向けの教材³²を作
10 成している。こうした取組みを労使双方に積極的に周知・啓発するべきである。

11 (関係府省との連携も必要)

- 12
- 13 ○ 労働生産性の向上には、労働政策だけでは足りず、省力化投資の促進、デジタル投資の
14 促進、価格転嫁等の取引適正化の推進、事業転換、革新的な新商品・サービスの開発、販
15 路開拓、海外展開、中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援などの施策が必要であ
16 る。
- 17
- 18 ○ 労働政策においては、他省庁が行う経営支援などの施策と連携を図り、労働生産性向上
19 に取り組むべきである。例えば助成金において、他府省が行う企業の稼ぐ力を高めるため
20 の施策と連携した支給要件を設定するなど、企業の競争力強化の政策と連携した取組を検
21 討すべきである。

22 (2) 「労働参加率の向上」に資する施策

23 (多様なニーズに対応した働き方の推進)

- 24
- 25 ○ 労働参加率の向上については、女性や高齢者の更なる労働参加の推進が考えられる。女
26 性については、例えば、59歳以下の女性で約100万人が、「出産・育児・介護・看護・家
27 事のため」に無業かつ就業希望なしとなっているが、同年代の男性は僅かにとどまってお
28 り、育児や家事、介護の負担が女性に偏っている可能性が示唆される。高齢者については、
29 労働参加率は、年々高まっているが、就業意欲がある者はさらに多く、こうした方々が働
30 きやすい環境を整えることにより、更なる就業拡大の可能性はある。これらの者を含めた
31 更なる労働参加の推進には、多様なニーズに対応した働き方ができるよう、長時間労働の
32 抑制、多様な人材が働くことができる処遇の改善、仕事と家庭の両立支援が必要である。

33

³⁰ 第31回労働政策基本部会・株式会社みらいワークス提出資料提出資料及び第34回労働政策基本部会・富
山県提出資料提出資料

³¹ 「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」

³² 労働関係法令学習用スマートフォンアプリとして、「労働条件(RJ)パトロール！」を提供

1 ○ 具体的には、長時間労働の抑制については、所定外労働の削減、柔軟な労働時間の導入、
2 休暇の取得促進などにより労働条件を改善することが必要である。また、処遇の改善につ
3 いては、雇用形態による不合理な待遇差を解消することにより、同一労働同一賃金を実現
4 させ、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保することが必要である。さらに、育児・介
5 護などの負担の軽減に向けた社会的支援を進め、様々なライフイベントに応じた働き方が
6 できるよう、就労を阻害する要因を社会全体で取り除くことが重要である。

7
8 ○ また、本部会では、長時間労働と短時間労働に二極化している我が国の労働時間の現状
9 を踏まえ、短時間労働を長時間労働までではない労働時間にシフトするいわゆる「中間的
10 な働き方」（以下「中間的な働き方」という。）の労働者を増やす取組みを検討すべきとい
11 う意見があった。中間的な働き方をはじめとして従業員のライフステージに合わせた様々
12 な時間で働くことが出来るような環境整備についても多様なニーズに応じた働き方の推
13 進につながると考えられる。

14
15 ○ 「中間的な働き方」を増やす一つの施策としては、従来型のいわゆる「正社員」と比べ、
16 労働時間、勤務地、職務内容を限定して選択できる「多様な正社員（限定正社員）」制度
17 を企業が積極的に導入することが有用である。このような取組みとフレックスタイム制や
18 テレワークといった柔軟な働き方を組み合わせて活用することで、長時間労働を前提とし
19 ない働き方を目指しつつ、個々の事情に応じた働き方を実現する可能性が高いと考えられ
20 る。また、非正規雇用労働者は、例えば、家事・育児・介護等の両立のしやすさから、正
21 社員を希望しない者もいる³³ため、特に地方や中小企業では、多様な正社員制度を用い、
22 積極的にこれらの者を正社員として登用していくことは、賃金面を含めた地方の魅力の向
23 上につながる。

24
25 ○ 週休3日制の導入も「中間的な働き方」を増やすための方策として考えられる。週休3
26 日制の導入により、労働者の状況によっては、子育て、介護等のライフステージに合わせ
27 た働き方ができるようになる。特に、新幹線等による交通の便が比較的良好な地方につい
28 ては、都市部と地方の両方で働くことの出来る可能性が高まるため、都市部の人材の獲得に
29 つながると考えられる。

30
31 ○ また、アンケート調査³⁴によると、多くの労働者がリ・スキリングを行う際の課題とし
32 て「学習時間の確保」と回答していることから、本部会では、企業が先駆けて週休3日制
33 を導入すれば、労働者のリ・スキリングの時間が確保され、労働生産性が高まり、企業価
34 値の向上につながる可能性があるとの意見があった。多様なニーズに応じた働き方を推進
35 することは、労働者のスキル獲得に向けた時間の確保につながると考えられる。

³³ 総務省「労働力調査（詳細集計）」によると、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、
「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が229万人等となっている。

³⁴ エン・ジャパン「ミドル1700人に聞く「リ・スキリング」実態調査（2022年）」

1 (テレワーク等柔軟な働き方に資する制度の導入)

2 ○ 労働者のニーズを積極的に取り込んだ働き方を可能とするためには、フレックスタイム
3 制、テレワークや短時間勤務制度のような柔軟な働き方ができるような制度の導入が重要
4 である。我が国では、2020年の感染症拡大以降、これらの制度の導入が進んでいる企業が
5 増加しているが、例えばテレワークについては、2022年以降は制度の利用が減少傾向³⁵に
6 ある。このため、テレワークをはじめとした制度の導入を既に行っている企業については、
7 労働者がライフステージの状況等のニーズに合わせてこれらの制度が使えるよう労務管
8 理を行っていくことが必要である。

9
10 ○ また、地方の中小企業では、都市部の大企業と比較するとテレワークをはじめとした制
11 度の導入が進んでいないところも見られる。本部会のヒアリングでは、地方公共団体が中
12 小企業でテレワーク等の制度の導入により人手確保や定着につながった成功事例を周知
13 することで、同業他社が類似の取組みを行うことになった事例が確認できた。このように、
14 地方の中小企業にテレワーク等の制度の導入のメリットを理解してもらうよう、地方公共
15 団体や都道府県労働局が好事例の周知・啓発を行う取組みを積極的に検討することが必要
16 である³⁶。

17 (商慣行の見直し及びカスタマーハラスメント対策の推進)

18 ○ 「中間的な働き方」を含め労働者のニーズを積極的に取り込んだ働き方を推進するため
19 には、長時間労働を抑制し、ワーク・ライフ・バランスを実現することが重要である。本
20 部会のヒアリングでは、長時間労働の抑制を行うには、作業の自動化など合理化にも取り
21 組むべきだが、一部の業界では、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
22 なっているような商慣行の見直しを行っている事例が確認できた。また、本部会では、カ
23 スタマーハラスメント対策についても、長時間労働の抑制につながるため、社会全体で推
24 進していくべきであるという意見があった。

25 (3) 「ジェンダーギャップの解消」に資する施策

26 (地方公共団体による地域密着型の取組みへの協力)

27 ○ 本部会のヒアリングでは、地方公共団体が中心となり、地方の経営者や人事責任者等を
28 集め、若者や女性に選ばれるための手法の共有や誰もが活躍できる職場づくりに向けた自
29 社の取組みを見直すためのワークショップを開催している事例が確認できた。また、中高
30 生、大学生と県内企業の職員との意見交換会を開催し、アンコンシャス・バイアスを感じ
31
32

³⁵ 国土交通省「令和5年度テレワーク人口実態調査」によると、雇用型テレワーカー（雇用型就業者のうち
で、これまでテレワークをしたことがある人）の割合が令和3年27%、令和4年26.1%、令和5年24.8%
となっている。

³⁶ 厚生労働省では、「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」において、良質なテレ
ワークが導入され、定着していくことを目的に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組み等につ
いて公表を行っている。

1 た経験などを地方の企業と共有する取組みを行っている事例も確認できた。

- 2
- 3 ○ こうした事例を踏まえると、地域に最も近い存在である地方公共団体が、商工会議所な
4 どの経済団体や地元企業、有識者や地域の労働関係団体、自治会など多様なメンバーの協
5 力の下、地域密着型で、アンコンシャス・バイアスをはじめとした「ジェンダーギャップ
6 の解消」を進めていくことが効果的と考えられる。
- 7
- 8 ○ 厚生労働省としては、各都道府県労働局に設置されている働き方改革推進支援センター
9 等既存の組織も活用しつつ「ジェンダーギャップの解消」に積極的に協力すべきである。

10 (4)「情報ギャップの解消」に資する施策

- 11 ○ 本部会では、「情報ギャップの解消」について、企業が情報発信や情報開示をしていな
12 いため、労働者を獲得できないという現状もみられ、労働条件等を含めた情報発信、情報
13 開示が重要であるという意見があった。また、本部会のヒアリングでは、特に地方では、
14 学生をはじめとした若年層が企業に関する情報をほとんど知る機会がないため、若年層が
15 地方の企業に関する情報に触れる機会を増やすための取組みについての事例が確認でき
16 た。

17 (積極的な情報開示や一元的な労働市場情報の活用)

- 18
- 19 ○ 労働条件等を含めた情報発信、情報開示については、男女間賃金差異や女性管理職比率
20 等様々な情報公開の対象になっていない中小企業においても、求職者に企業を知ってもら
21 い、人材確保につなげる観点から、これらの企業情報について、企業自らが積極的に公開
22 を行うことが必要である。
- 23
- 24 ○ また、企業の情報発信、情報開示が、求職者に効果的に伝わる必要がある。この
25 ためには、求職者が、企業の職場情報等に気軽にアクセスできるようにこれらの情報を一
26 元的に把握ができる仕組みの構築が重要である。既に、その仕組みとして「職場情報総合
27 サイト(しょくばらぼ)³⁷⁾があるものの、「若者雇用促進総合サイト」、「女性の活躍推進
28 企業データベース」、「両立支援のひろば」のサイトに掲載されている企業の職場情報に限
29 定されており、その情報は十分ではない状況にある。
- 30
- 31 ○ このため、「職場情報総合サイト(しょくばらぼ)」については、より多くの企業が掲載
32 されるよう、掲載のサイトを限定することなく、企業の職場情報を総合的・横断的に提供
33 していくべきである。サイトへのアクセス件数³⁸⁾も少ないことから、サイトの存在自体に
34 ついても積極的な周知・啓発を行うべきである。また、厚生労働省は、職場情報について、
35

³⁷⁾ <https://shokuba.mhlw.go.jp/>

³⁸⁾ 「しょくばらぼ」の年間アクセス(PV)件数：2,668,972件(令和5年度)。

1 部局横断的に存在しているため、連携強化した上で、サイトの運営を行っていくことが必
2 要である。

4 (若年層との対話等による情報発信)

5 ○ 地方の若年層に対する情報発信については、学生に興味を持ってもらえる仕事内容等を
6 丁寧に伝えていくことが必要である。例えば、企業の魅力を直接伝えるために、企業が大学
7 や専門学校で開催されるキャリアフェアなどに参加することに加え、地方公共団体が中
8 心となって、企業と学生が直接交流する機会を持てるよう若者が参加しやすいイベントを
9 開催し、地方の企業の認知度を高める取組みを講じることが有効である。

10
11 ○ また、地方の経営者・人事担当者については、若者との交流も少ないため、若者に魅力
12 ある雇用をどう作ればいいのか悩んでいる場合や自社の魅力に気づかず上手く自社をPRで
13 きていない可能性がある。このため、地方公共団体が中心となり各関係機関との連携を図
14 りながら、企業向けにセミナーを開催するなど、企業の雇用管理改善や発信力強化につい
15 て後押ししていく施策を行うことが考えられる。

16
17 ○ さらに、本部会のヒアリングでは、地域に展開している企業について、ガイドブックの
18 形でまとめ、当該地域の全ての高校3年生や地域の多くの大学等に配布をしている事例が
19 確認できた。このガイドブックの作成の際には、学生が重視する給与を始めとした労働条
20 件などを一覧化することで、企業の労働条件の見える化をし、他社との比較を容易にでき
21 るよう工夫を行っている。このように、本部会のヒアリングでは、労働条件が「見える化」
22 されることで、良質な雇用の確保にもつながっていることが確認でき、地方公共団体にお
23 いては、このような事例も参考にしつつ、地域のニーズを踏まえて情報発信に取り組むこ
24 とも考えられる。

26 (5) EBPMの推進

27 ○ 上記の(1)から(4)までにおいて提言した政策をはじめとした労働政策の立案・実
28 施に当たっては、EBPM(「証拠(データ)に基づく政策立案」をいう。以下同じ。)を推進
29 していくことも課題である。また、本部会では、地域が抱える様々な社会課題を効率的に
30 解決するためにも、データを活用した政策立案が効果的ではないかとの意見があった。

31
32 ○ このようにデータを活用するためには、統計に関する知識が必要だが、地方自治体、中
33 小企業とも統計知識を持っている者が少ないという課題がある。統計知識については、高
34 度な知識を身につけるという方向性ではなく、幹部を含め多くの労働者が基本的な統計知
35 識を身につけることが重要である。基本的な統計知識を身につけている者が組織に増える
36 と、政策や経営方針などの方向性を決める際に、データを収集して確認するという組織と
37 しての統計マインドが形成され、労働生産性の向上にも結びつくことにつながる可能性が
38 ある。

- 1 ○ また、高度な統計知識については、その知識を持つ人材は限られている。このため、高
2 度な統計知識が必要なデータ分析を行う際には、特にこのような人材が少ない可能性が高
3 い地方や中小企業においては、大学等の研究機関との連携などにより、人的資源を効果的
4 に活用していくことが考えられる。
- 5
- 6 ○ 地方自治体や中小企業のみならず、厚生労働省においても、組織としての統計マインド
7 を更に高めることが重要である。特に労働政策の検討等を行う際には、データの活用を積
8 極的に行い、EBPM の更なる推進を図るべきである。