Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

参考資料１

労働政策審議会労働政策基本部会報告書（素案）参考資料

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

目次

１．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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ２～４
（生産年齢人口の減少は、地方においてより深刻）

（２）我が国の労働市場について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ５～17
（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）
（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）
（高齢者の就業率は主要国の中でも高い水準）
（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）地方・中小企業が抱える人手不足の要因の類型化
（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
（要因①：地方における良質な雇用機会の不足）・・・・・・・・・・・・・・・・・P19～21
（要因②：若年女性を中心とした都市部への流出）・・・・・・・・・・・・・・・・P22～27

（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
要因③ 専門的な人材のミスマッチ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P28～30
要因④ 社会インフラ維持に必要な職種における処遇・・・・・・・・・・・・・・P31～34

（３－３）「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・・・・・・・・P35～40

３．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
（１）「労働生産性の向上」に資する施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・P42～61
（市場における賃金相場形成機能の強化）
（社会インフラ維持に必要な職種における雇用の安定化）
（現場人材におけるキャリアラダーの形成）
（企業の競争力強化につながる人材育成の誘導）
（労働者へのスキル取得の支援の充実）
（労働者への助言機能の強化）
（セーフティネットの強化が必要）
（専門的人材の副業・兼業による活用）
（関係府省との連携も必要）

（２）「労働参加率の向上」に資する施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・P62～71
（多様なニーズに対応した働き方の推進）
（テレワーク等柔軟な働き方に資する制度の導入）
（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）

（３）「ジェンダーギャップの解消」に資する施策・・・・・・・・・・・・・・・P73～76
（地方公共団体による地域密着型の取組みへの協力）

（４）「情報ギャップの解消」に資する施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・P77～80
（積極的な情報開示や一元的な労働市場情報の活用）
（若年層との対話等による情報発信）

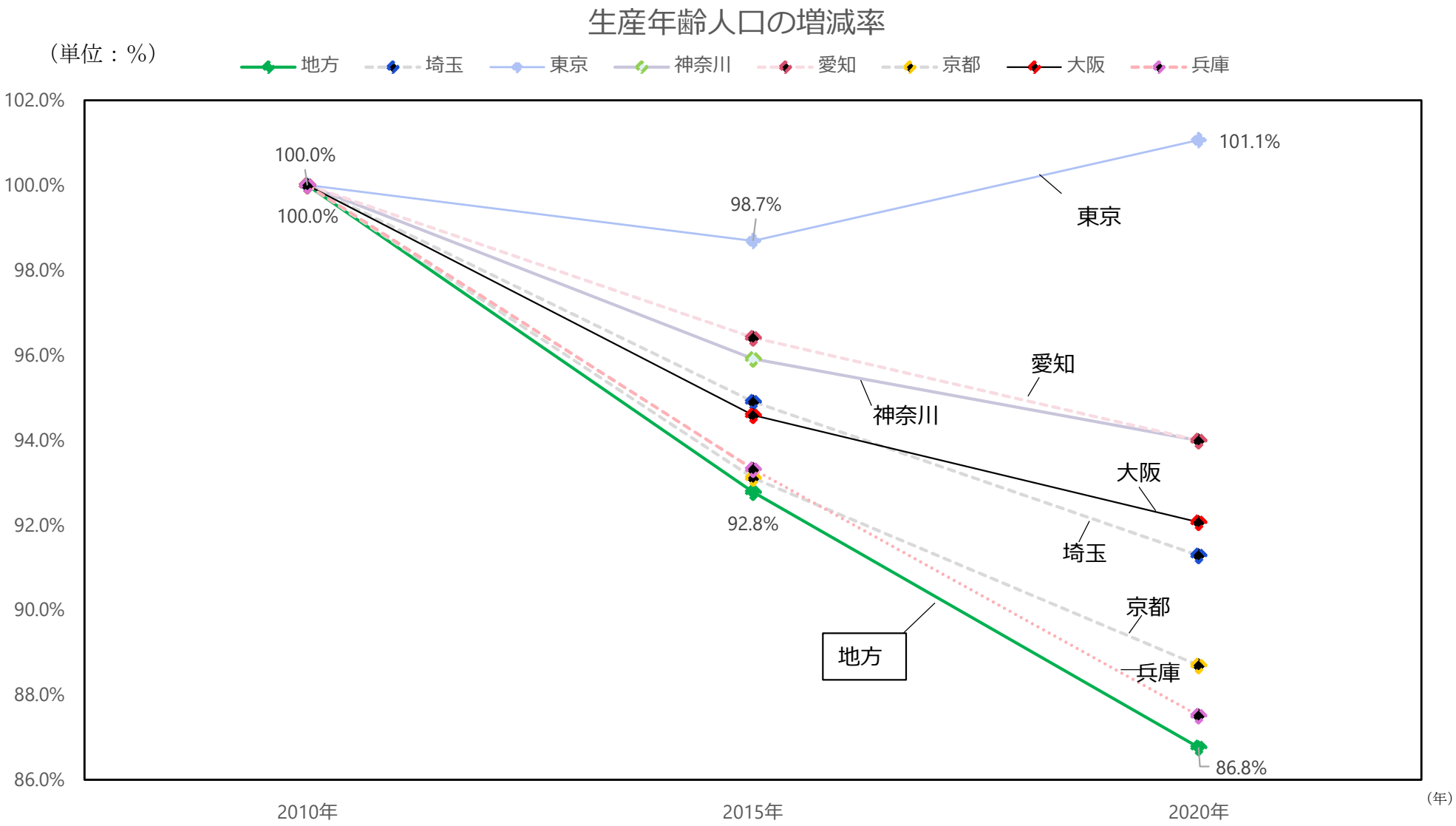
（５）EBPMの推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P81～83

１．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率について

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となっている。

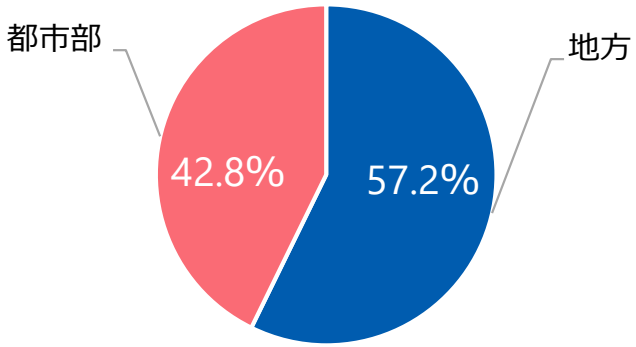


（資料出所）国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集（2022）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

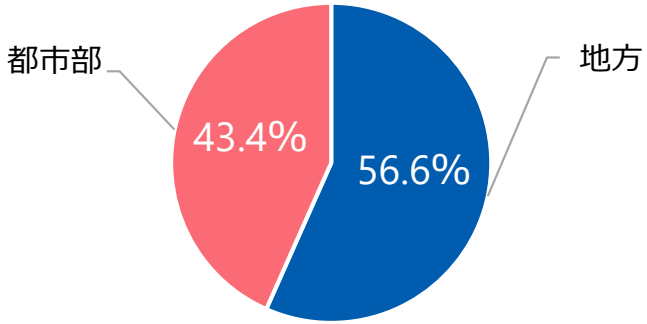
人口・就業者数及び雇用者報酬（名目）の割合について

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。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、佐賀県となっており、地方によっては上昇率が弱いところもある。

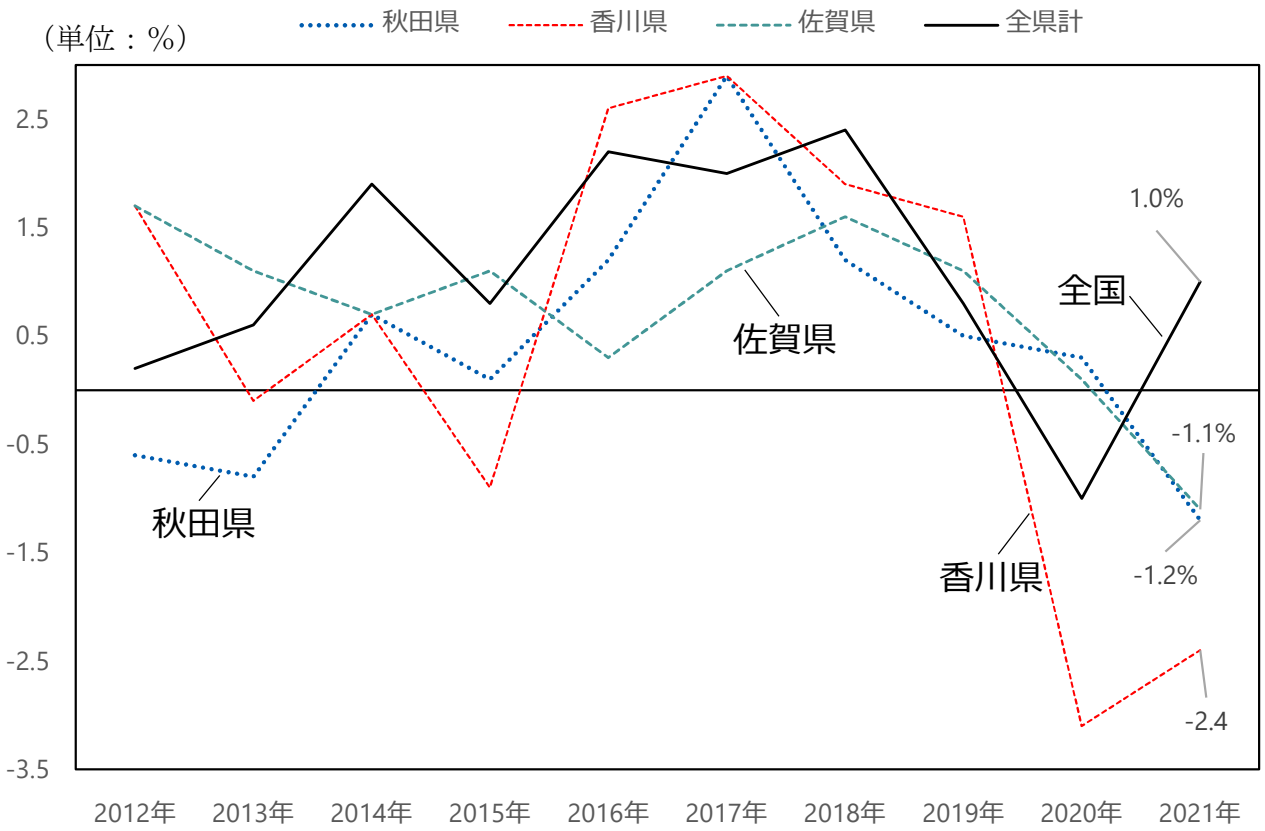
都市部・地方別の人口割合



都市部・地方別の就業者割合



雇用者報酬の増加率



（資料出所）内閣府「県民経済計算（令和３年度）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

※都市部＝「東京都、神奈川県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府及び兵庫県」

地方＝「上記以外の道府県」

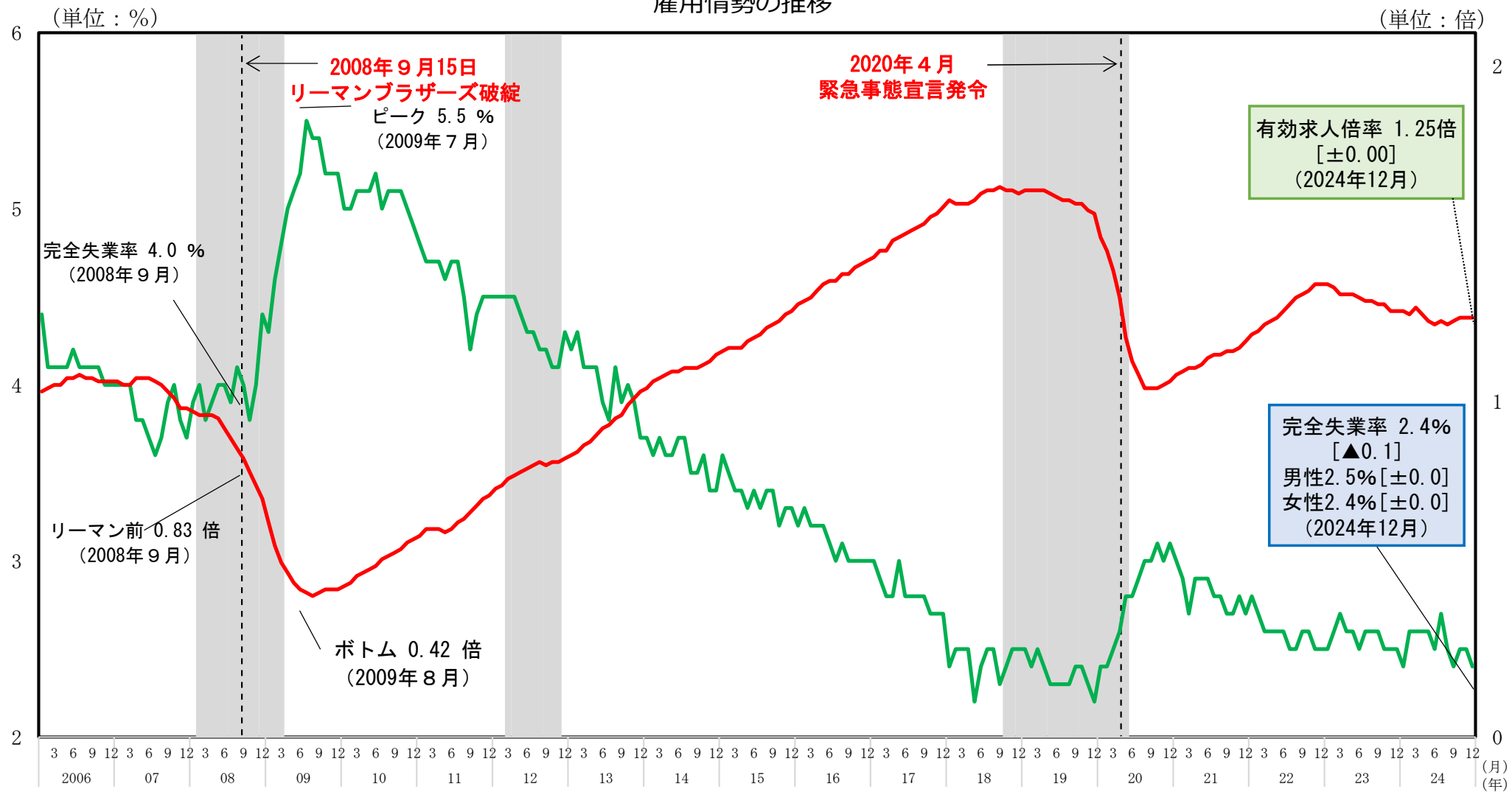
１．地方・中小企業における人手不足の現状と要因

(2) 我が国の労働市場について

現在の雇用情勢について

現在の雇用情勢は、求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直している。物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。

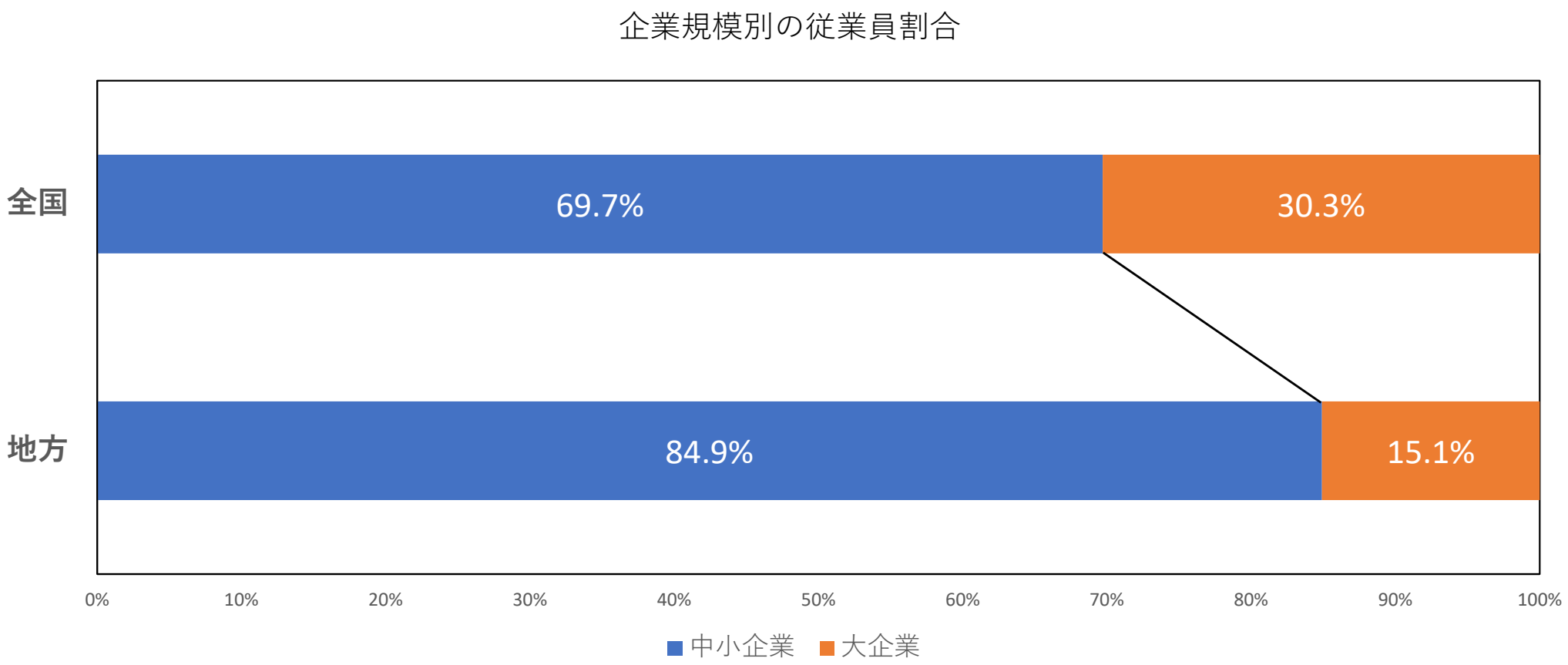
雇用情勢の推移



（資料出所）総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」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）完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期
[ ]内は前月差

我が国における中小企業で働く従業者数の割合について

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。



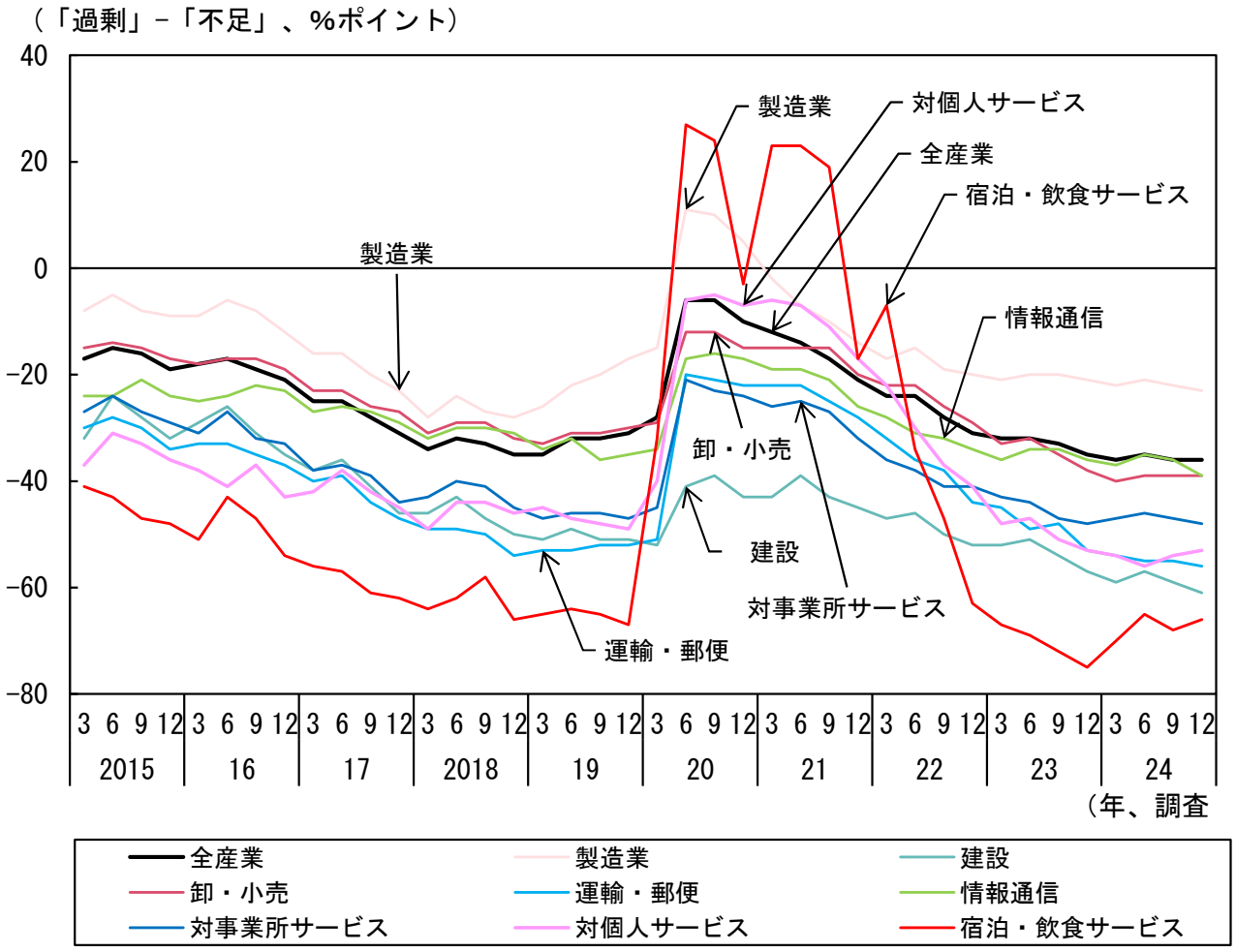
（資料出所）総務省「令和３年経済センサス・活動調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

※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）

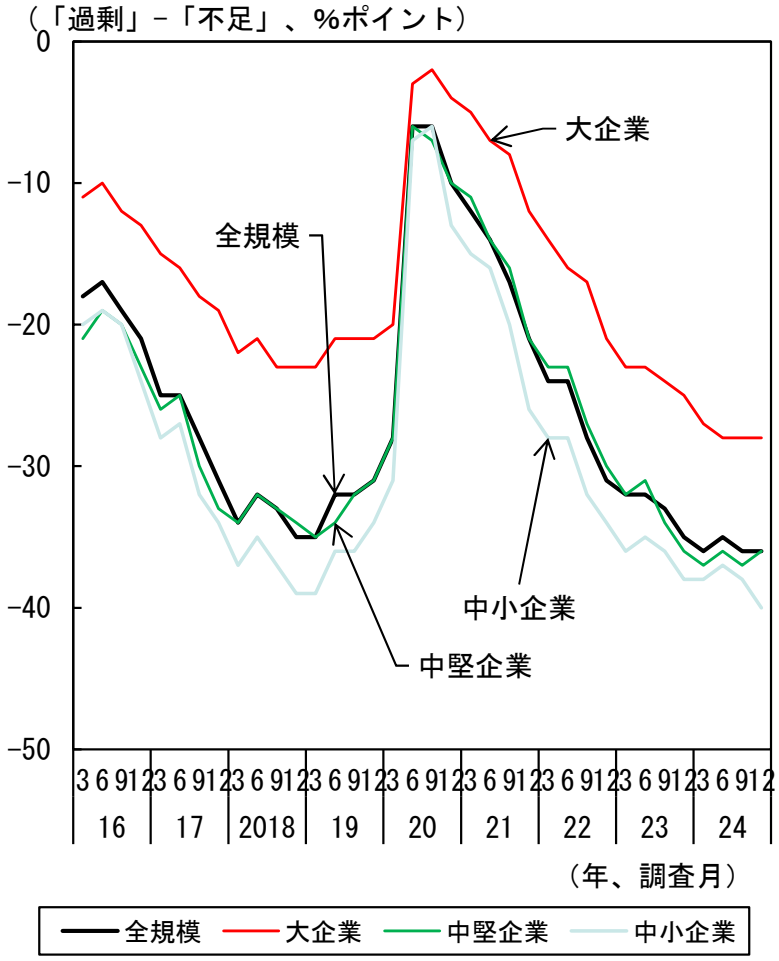
産業別・企業規模別にみた雇用人員判断D.I.の推移について

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。企業規模別にみると、2024年12月は、「不足」超の水準が全産業で大企業は▲28、中堅企業は▲36、中小企業は▲40と中小企業の人手不足感がより強い傾向がみられる。

（１）産業別の雇用人員判断D. I. の推移



（２）企業規模別の雇用人員判断D. I. の推

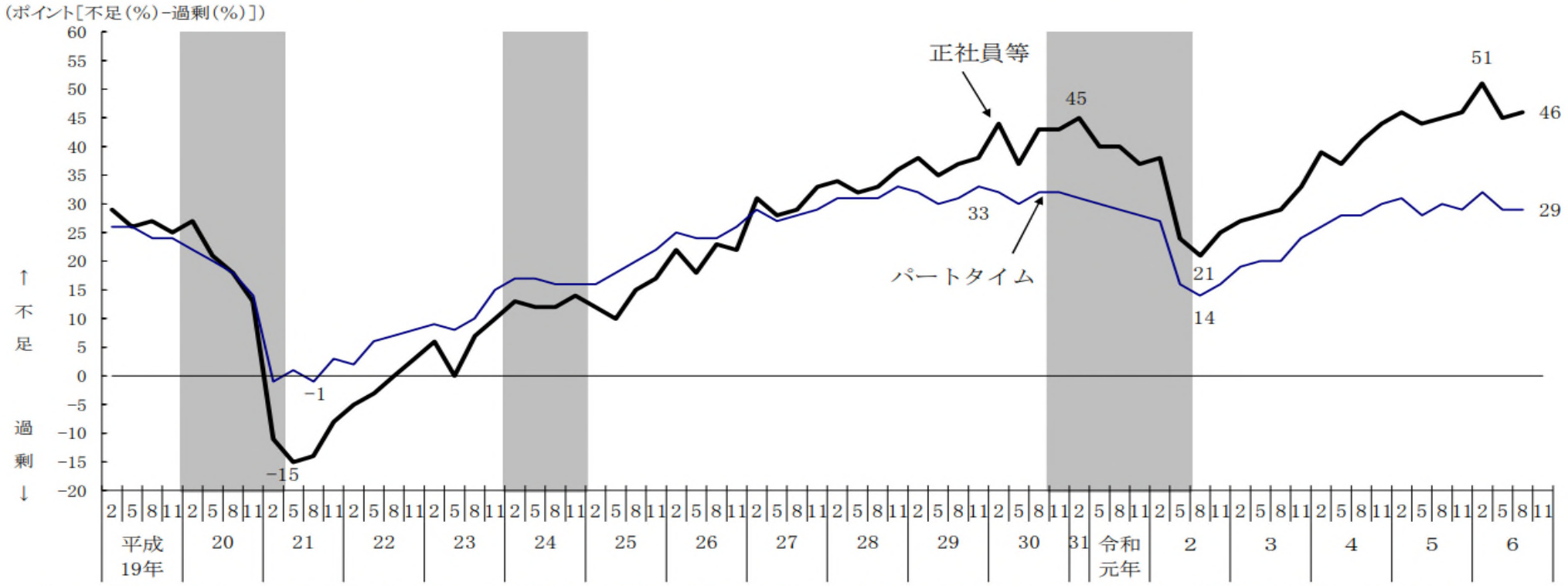


（資料出所）日本銀行「短観」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

雇用形態別の雇用人員判断D.I判断について

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。

図1　雇用形態別労働者過不足判断D.I.の推移（調査産業計）



注：「正社員等」については、平成19年11月調査以前は「常用」として調査していたため、平成20年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。
*「常用」･･･雇用期間を定めないで雇用されている者をいう。パートタイムは除く。
「労働者過不足判断D.I.」とは、「不足」と回答した事業所の割合から「過剰」と回答した事業所の割合を差し引いた値である。
グラフ横軸の「2」は2月１日現在、「5」は5月１日現在、「8」は8月１日現在、「11」は11月１日現在の状況を示す。
網掛け部分は内閣府の景気基準日付（四半期基準日付）による景気後退期を示す。
無回答を除いて集計している。

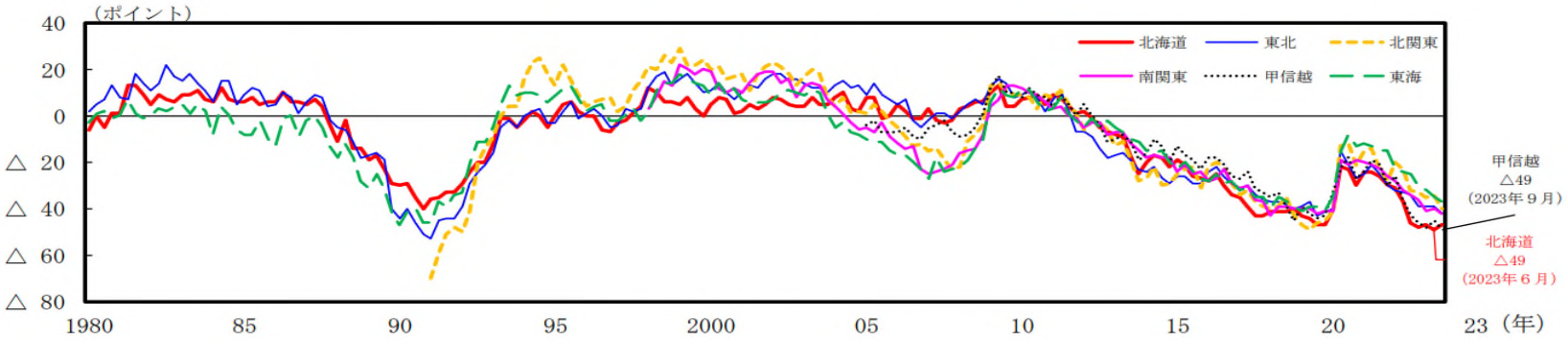
（資料出所）厚生労働省「労働経済動向調査（令和６年11月）」もとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

地域別でみた人手不足D.I.の動向について

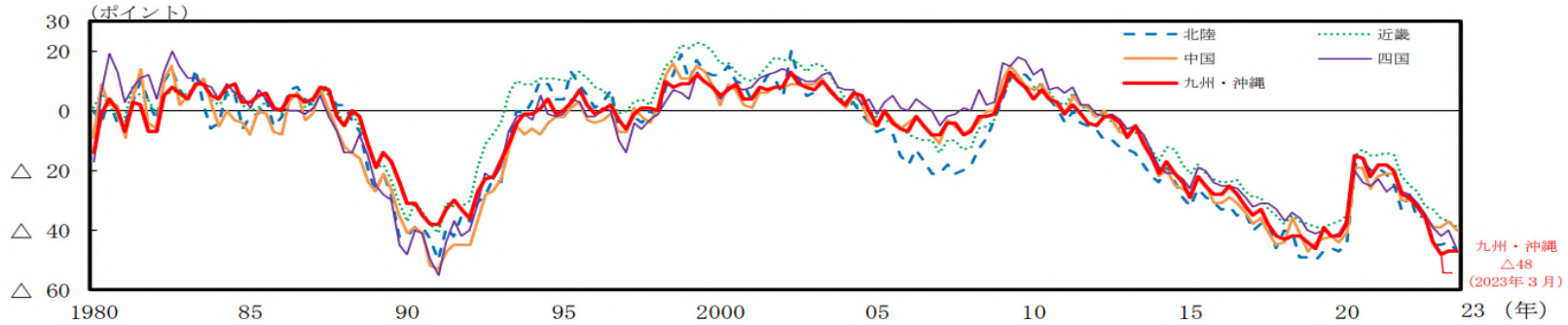
雇用人員判断D.Iを地域別にみると、2023年度の非製造業では、「北海道」「甲信越」「四国」「九州・沖縄」ではマイナス幅が過去最高の水準になるなど、各地域で人手不足感が強まっている。

地域別でみた人手不足D.I.の動向

（１）非製造業：東日本



（２）非製造業：西日本



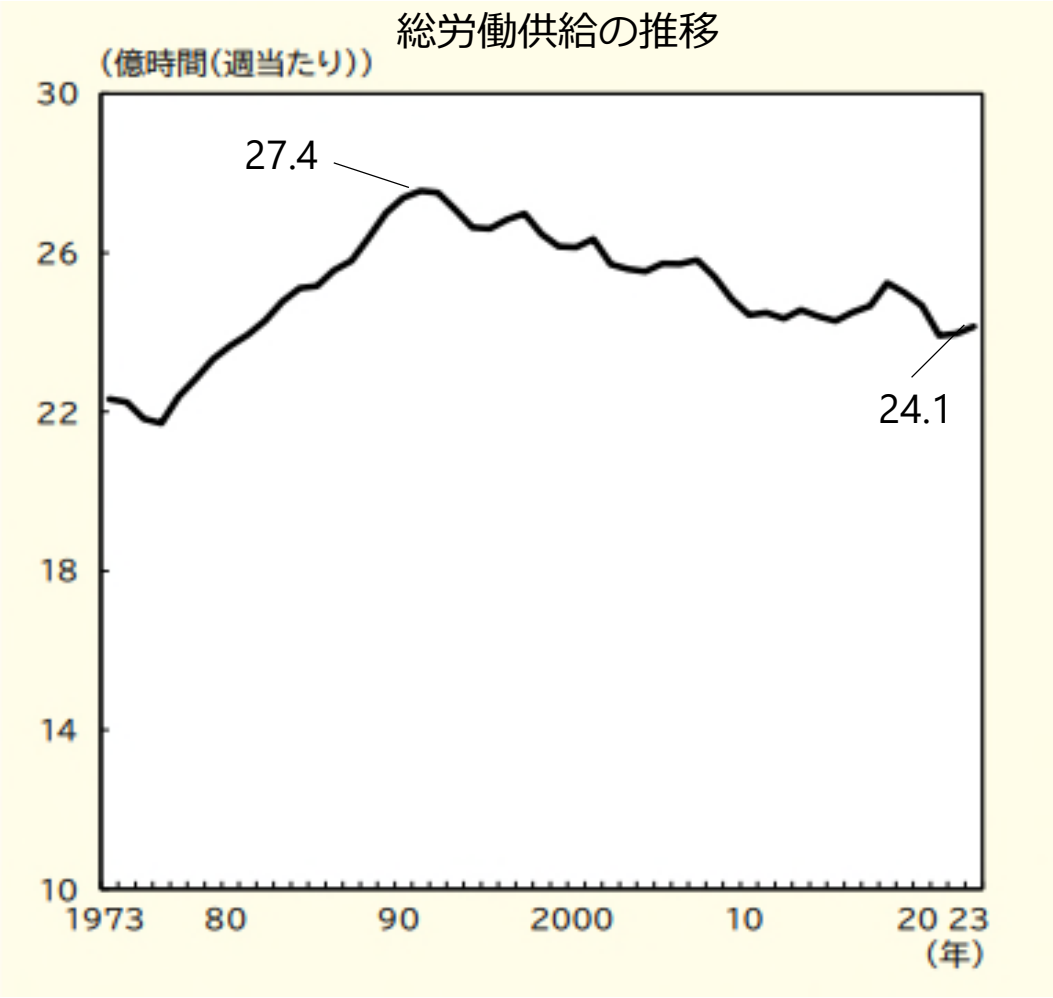
（３）1980年以降の過去最小値（地域別）

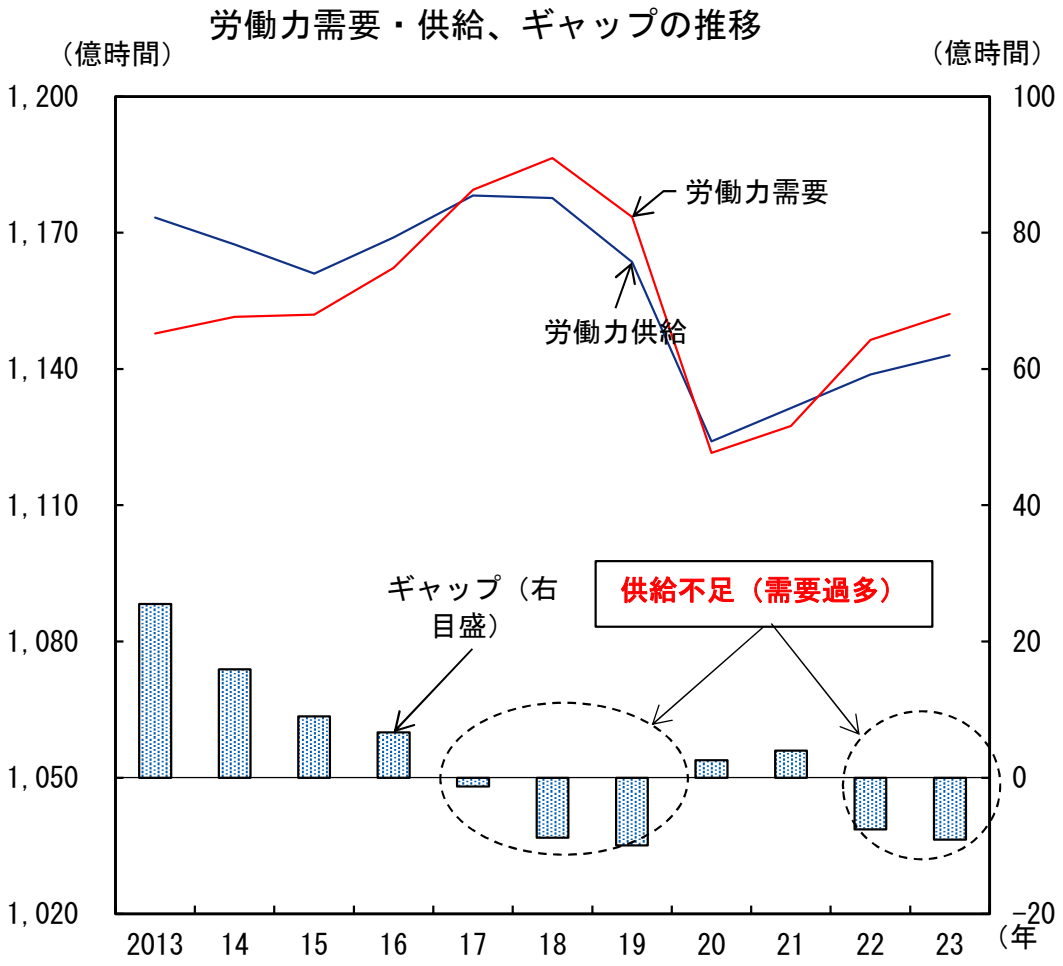
北海道	東北	北関東	南関東	甲信越	東海	北陸	近畿	中国	四国	九州・沖縄	全国
−49	−53	−70	−43	−49	−47	−50	−41	−53	−55	−48	−47
2023年6月	1991年3月	1991年3月	2018年3月	2023年9月	1990年3月	1991年3月 2019年3月	1991年3月	1991年3月	1991年3月	2023年3月	1990年12月 1991年3月

（資料出所）内閣府「地域の経済2023」より抜粋

労働力人口等の推移について

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している。しかしながら、2010年代以降、女性や高齢者の就業者が大きく増えていることで、総労働力供給が労働供給量が維持されている。



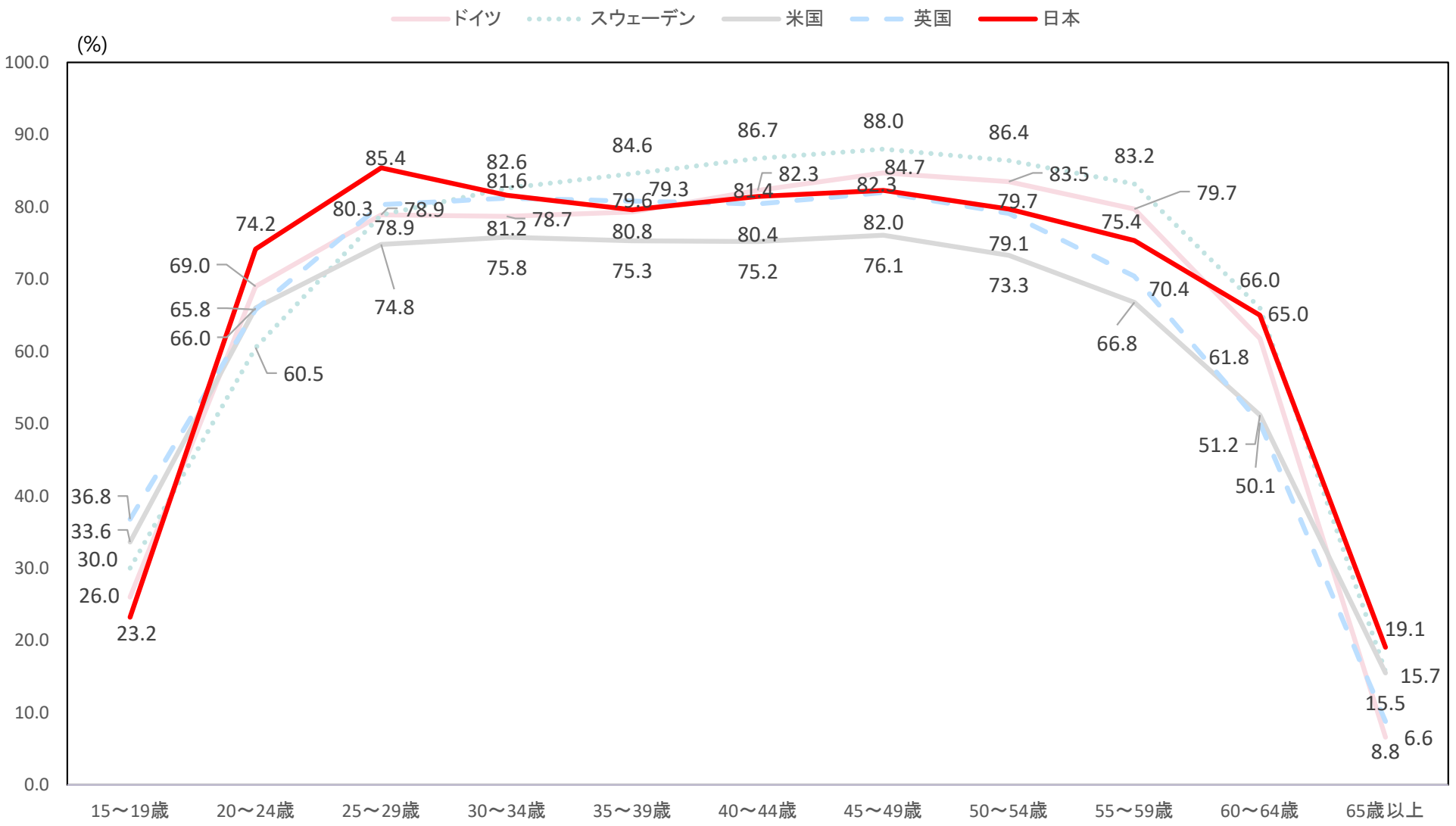


（資料出所）厚生労働省「令和６年版労働経済の分析」より抜粋

女性の労働参加の状況について（国際比較）①

我が国の学生や高齢者を除く25～54歳の女性の就業率は、国際比較でみると、年齢階級別にみても主要国とほぼ遜色ない水準となっている。

女性の年齢階級別就業率（2023年）

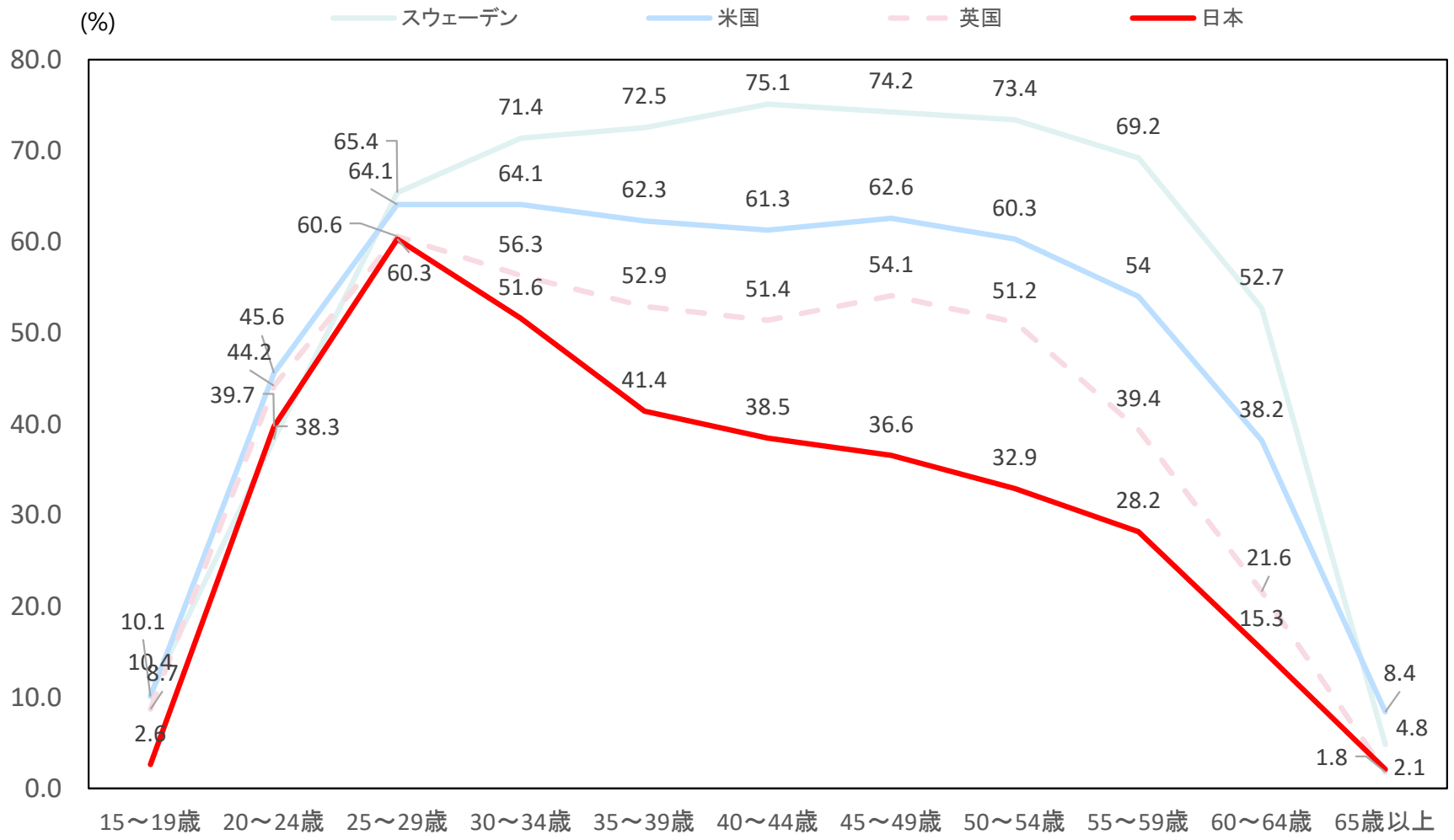


（資料出所）OECD Data Explorer（2023年の値）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）日本については2024年の値

女性の労働参加の状況について（国際比較）②

正規雇用比率についてみると、我が国においては、主要国と比較して、30代以降に女性の正規雇用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。

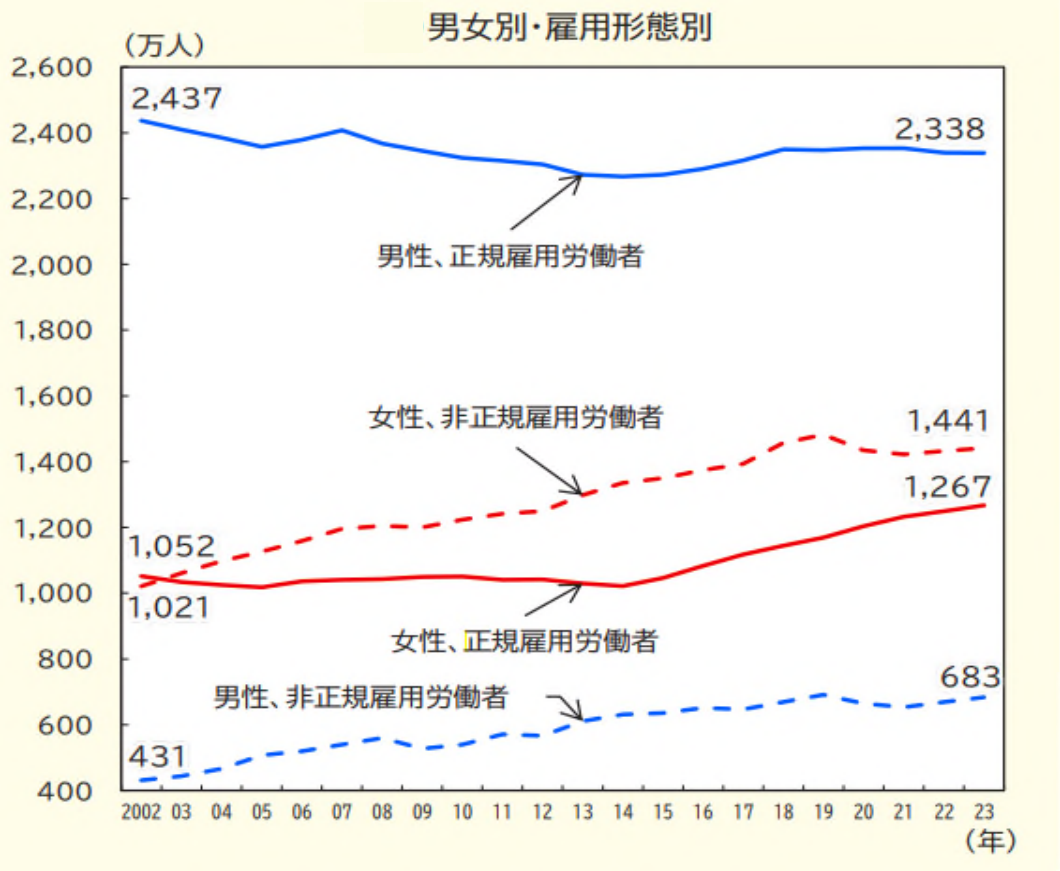
女性の年齢階級別正規雇用比率（2023年）



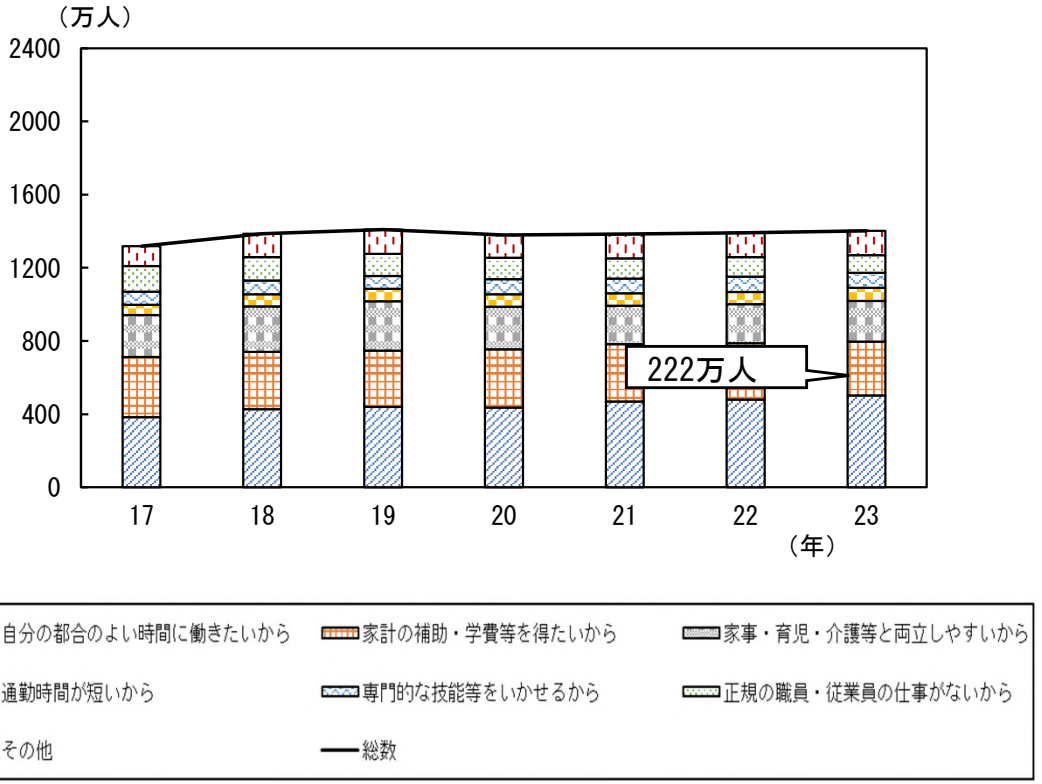
（資料出所）OECD Data Explorer（2023年の値）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注） スウェーデンについては2022年の値、日本については2024年の値

雇用形態別にみた雇用者数の推移について

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から」を理由にしている者は約222万人いる。



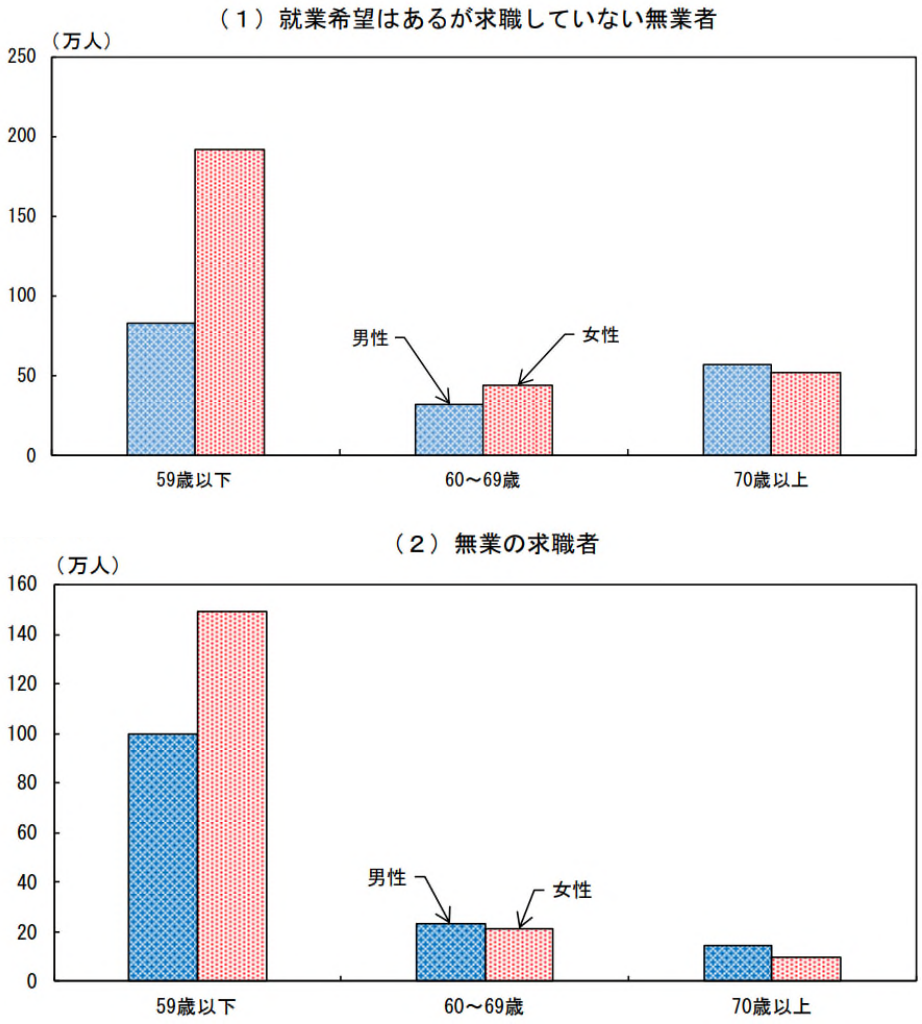
現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数（女性）の推移

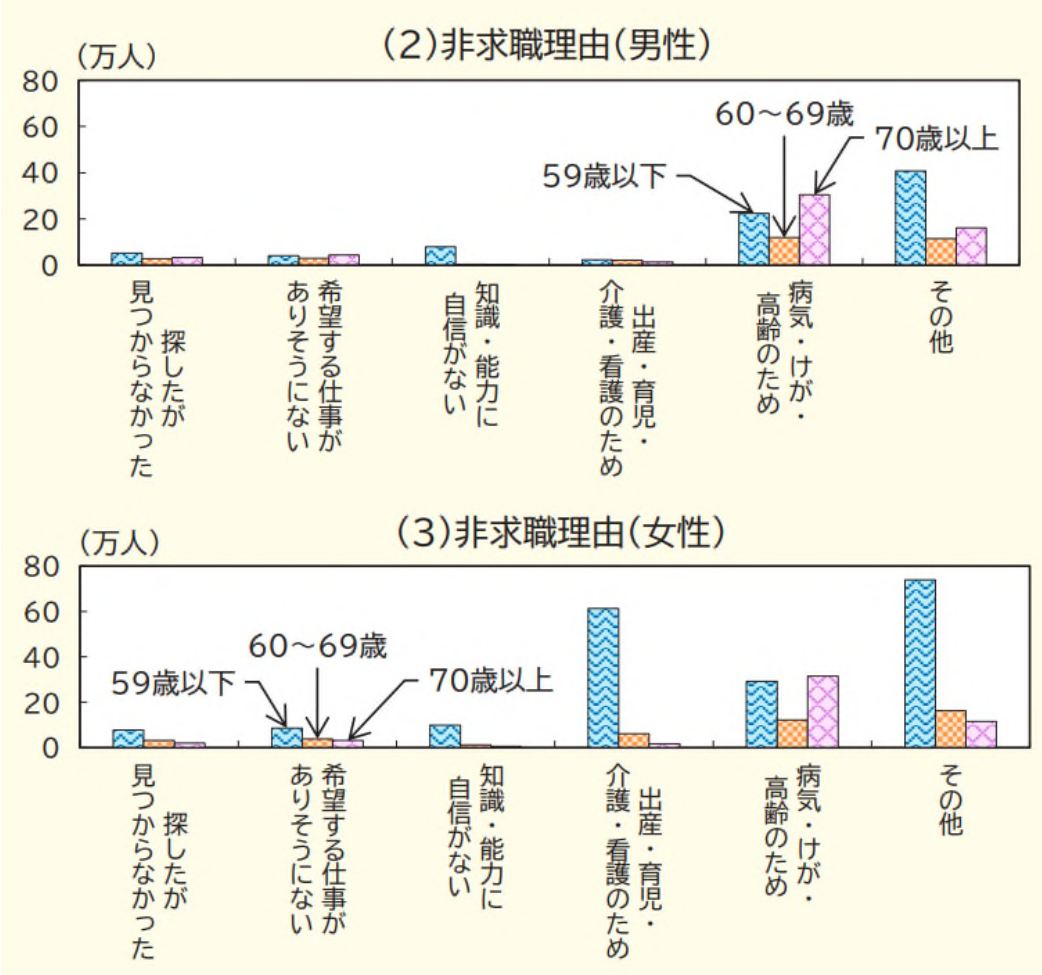


（資料出所）厚生労働省「令和６年版労働経済の分析」より抜粋

「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」は約800万人おり、その中には求職していない理由が「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」が多くなっている。

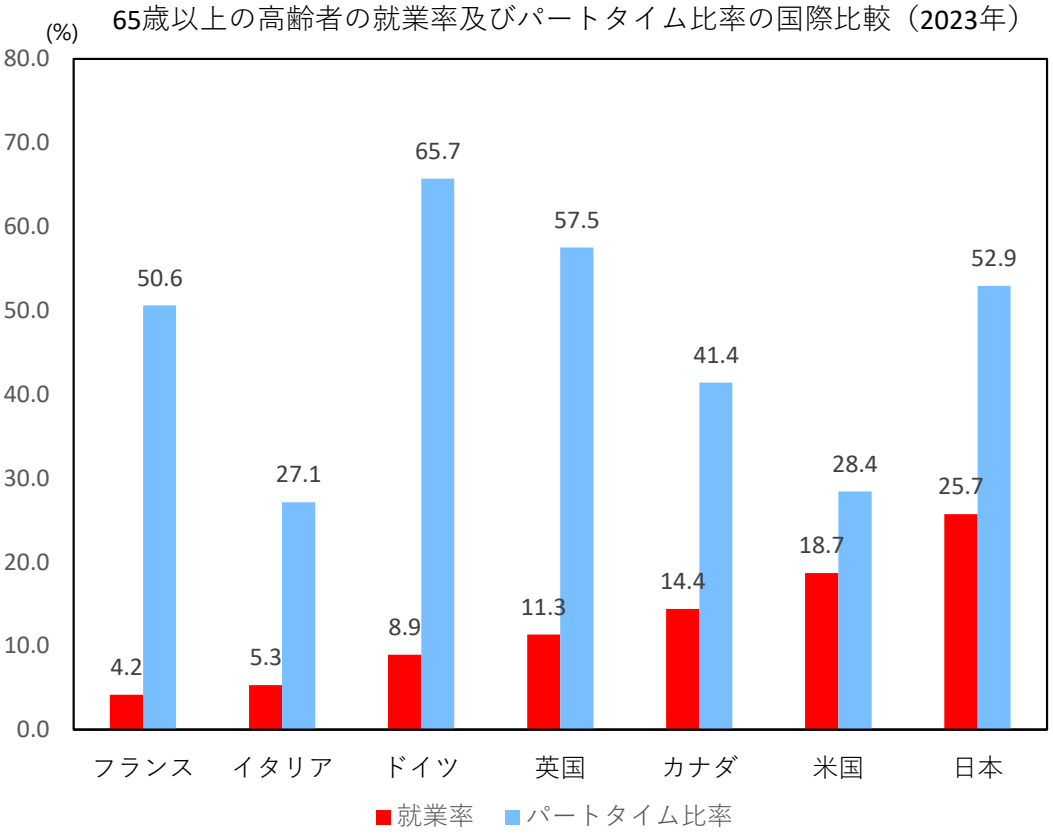


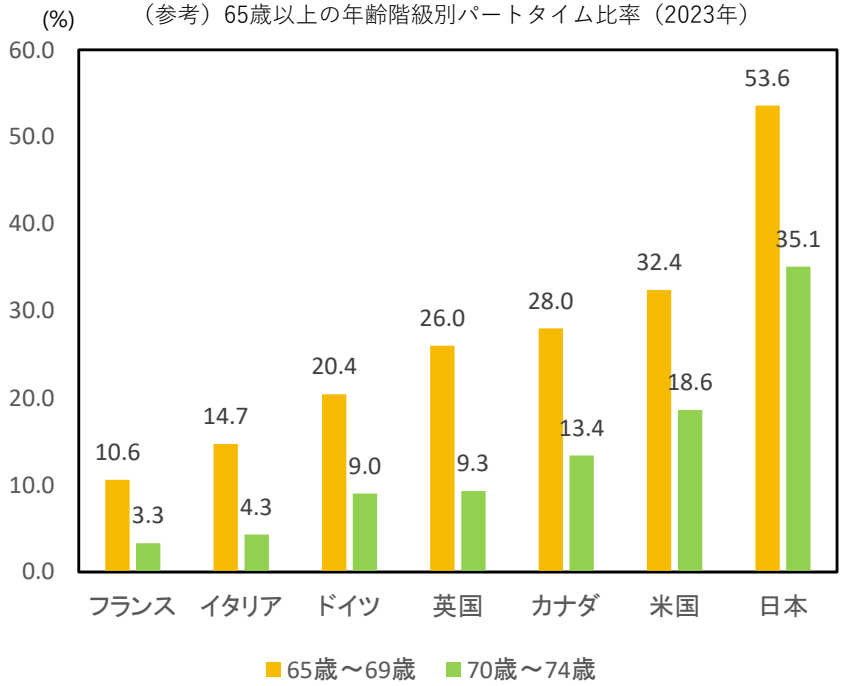


（資料出所）厚生労働省「令和６年版労働経済の分析」より抜粋

高齢者の就業率及びパートタイム比率の国際比較について（2023年）

我が国の65歳以上の高齢者の就業率は、25.7% であり、国際比較でみると、G7諸国の中では最も高い水準となっている。また、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諸国の平均40.2%と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。

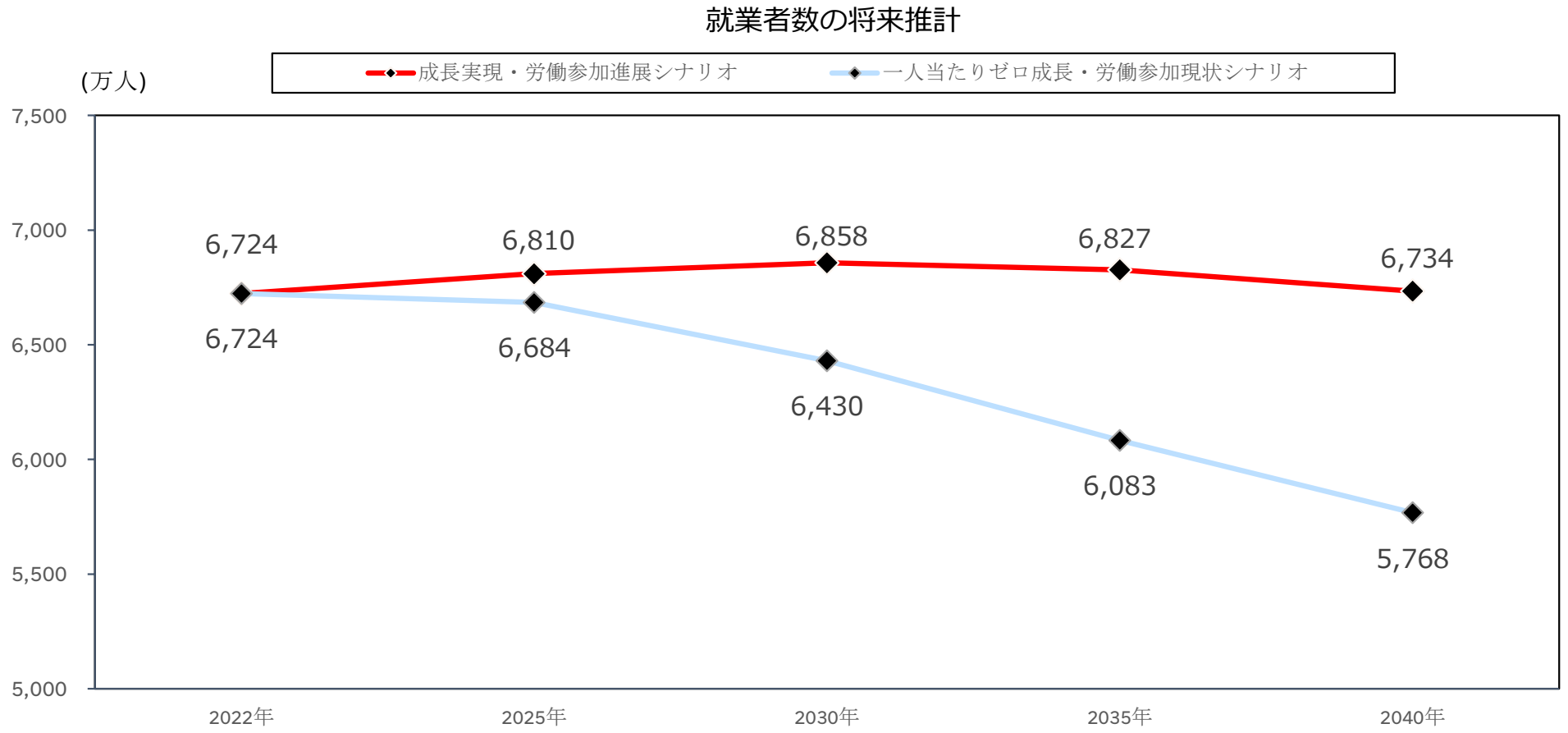




（資料出所）OECD Data Explorer （2023年の値）より政策統括官付政策統括室にて作成
(注)日本については2024年の値

就業者数の将来推計について

労働力需給の推計によると、就業者数は、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1,000万人減少する見込みだが、経済成長と労働参加が同時に実現するシナリオでは、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、といった推計となっている。



（資料出所）JILPT「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-」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）「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。

（３）地方・中小企業が抱える人手不足の要因の類型化

（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

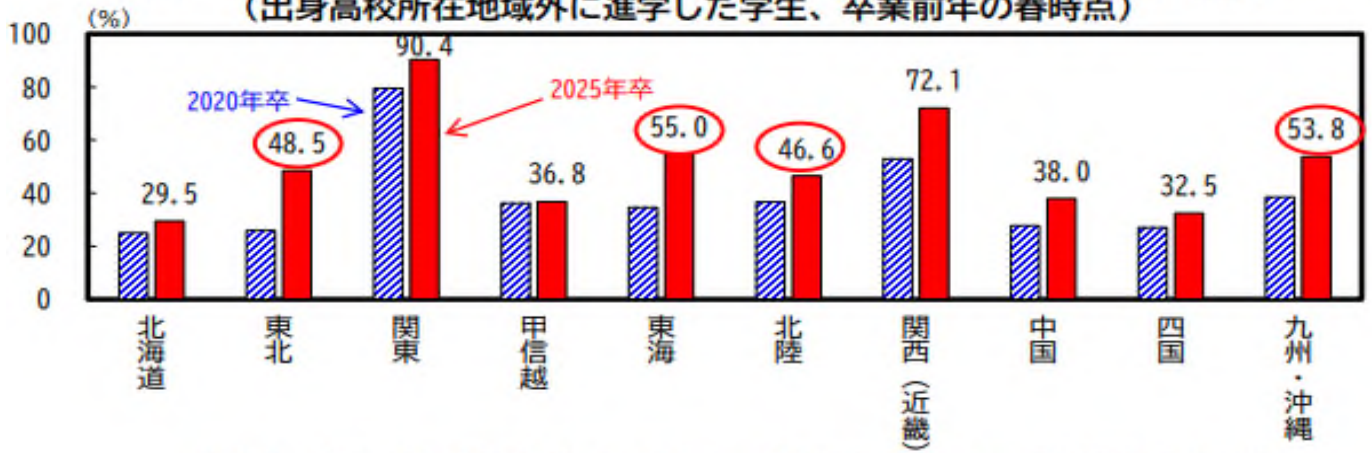
要因①

地方における良質な雇用機会の不足

若者のUターン希望について（アンケート調査）

アンケート調査によると、大学生のU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、自分らしい仕事があれば地元に残りたかった」という者が多い。

１図　出身高校の地域別　就職でUターンを希望する学生の割合
（出身高校所在地域外に進学した学生、卒業前年の春時点）



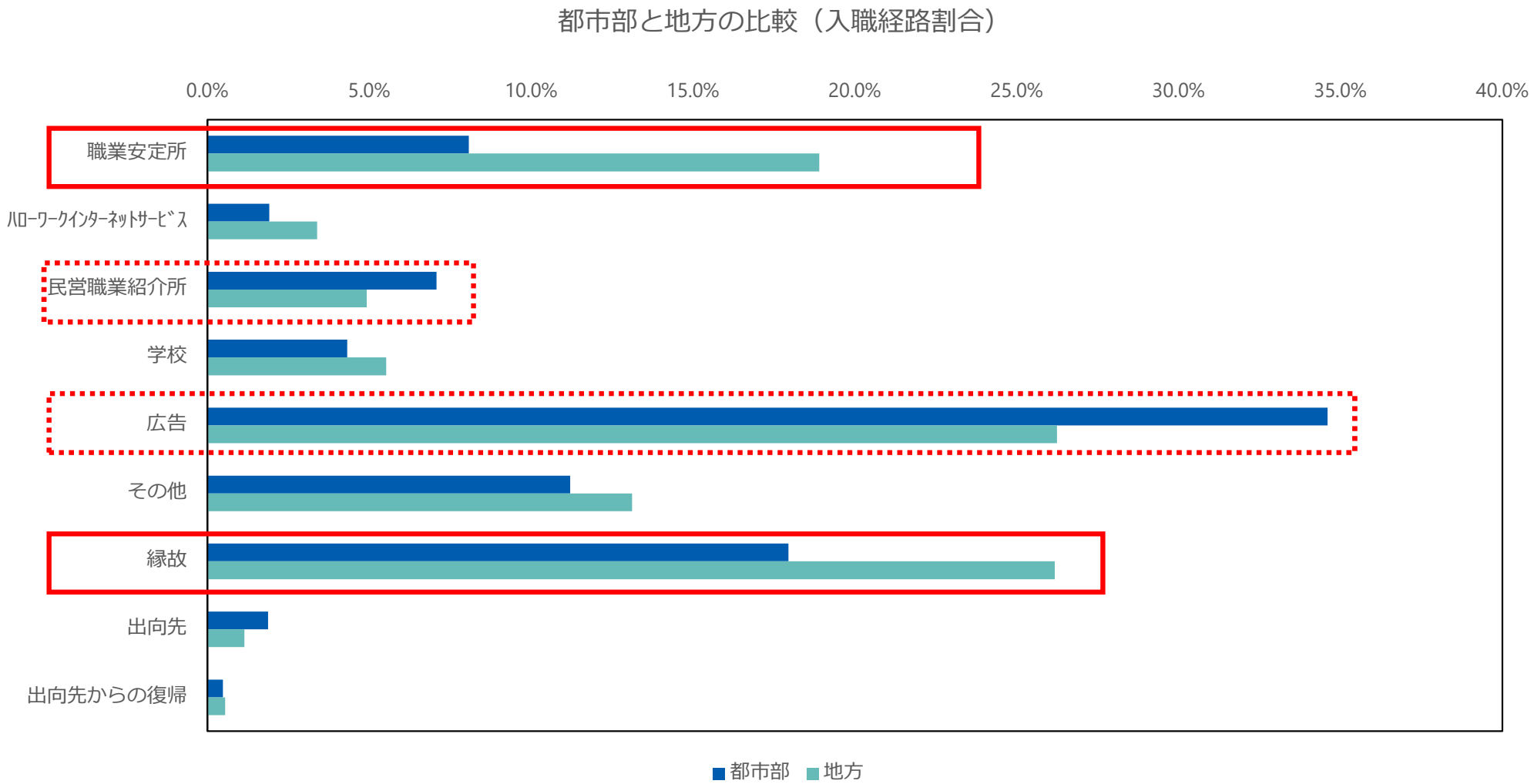
２図　地元から転出した者で、希望する仕事・職業があれば地元で暮らしてもよかったと思う割合（2022年、中国地方）

1．いずれも、内閣府政策統括官「地域課題分析レポート（2024年秋号）～ポストコロナ禍の若者の地域選択と人口移動～」より。
2．１図は、マイナビ「2025年卒大学生Uターン・地元就職に関する調査」により作成。調査期間は2020年卒が2019年３月～４月、2025年卒が2024年３月～４月で、サンプルサイズは2020年卒は7,734、2025年卒は3,017。マイナビの会員である、全国の大学生、大学院生に対し、現時点での就職意向をアンケートし、出身高校所在地域外へ進学した者のうち、最も就職したい地域が出身高校所在地域と一致する割合。
3．２図は、中国電力株式会社地域共創本部、公益財団法人中国地域創造研究センター「定住・移住に関わる意識調査」により作成。調査期間は2022年９月で、調査対象は中国地方及び大都市圏に在住する20～49歳の中国地方出身の男女。サンプルサイズは、「やりがいがあり、自分らしい仕事」が985、「希望する職業」が1,018。

（資料出所）内閣府「地域課題分析レポート（2024年秋号）～ポストコロナ禍の若者の地域選択と人口移動～」より抜粋

入職経路別入職者割合について

入職者の入職経路を見たときでは、都市部では民間職業紹介及び広告経由が多いのに対して、地方ではハローワークや縁故を通じた入職者割合が高い傾向がある。



（資料出所）厚生労働省「雇用動向調査（令和5年）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

要因②

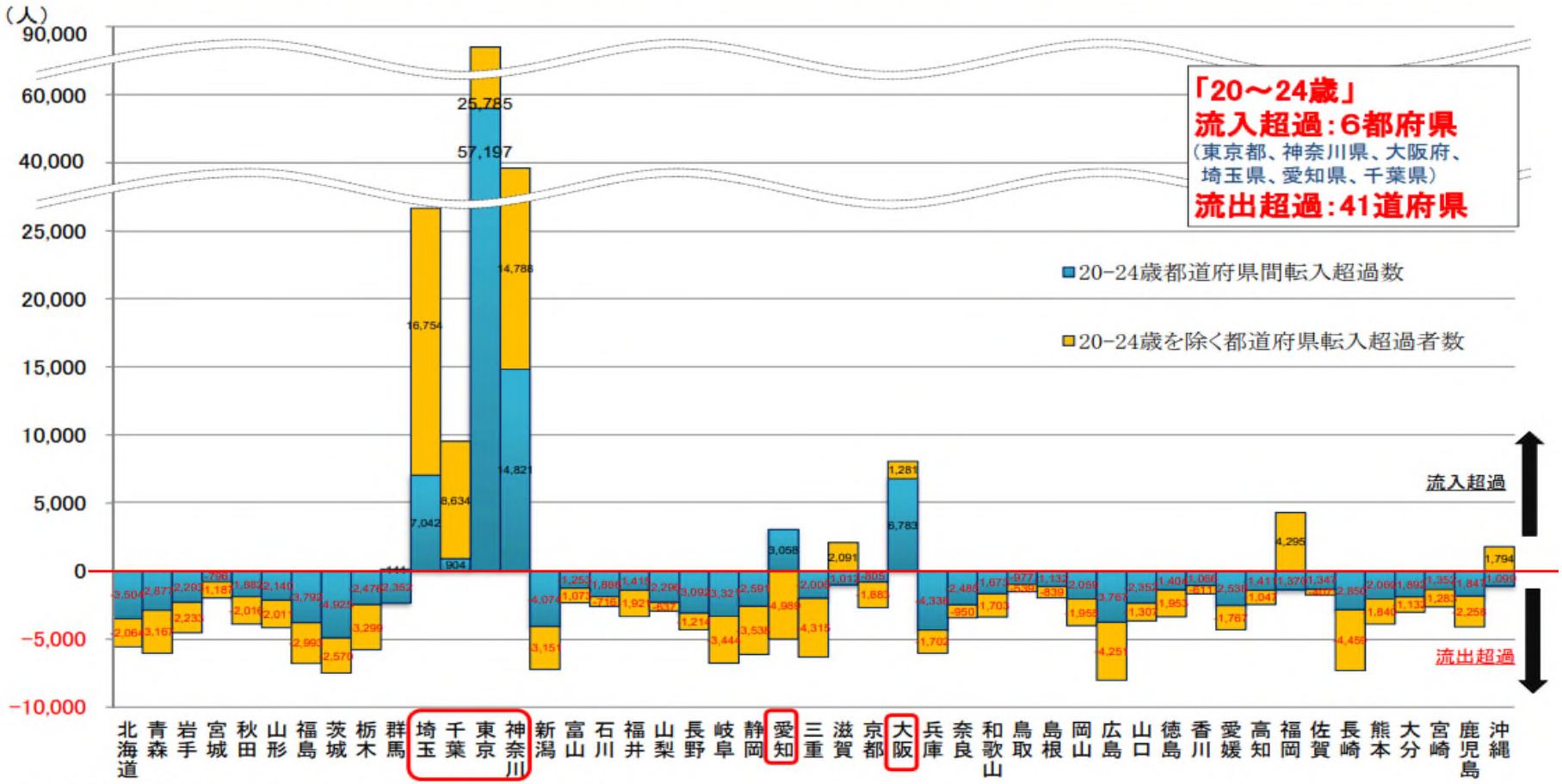
若年女性を中心とした都市部への流出

「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。

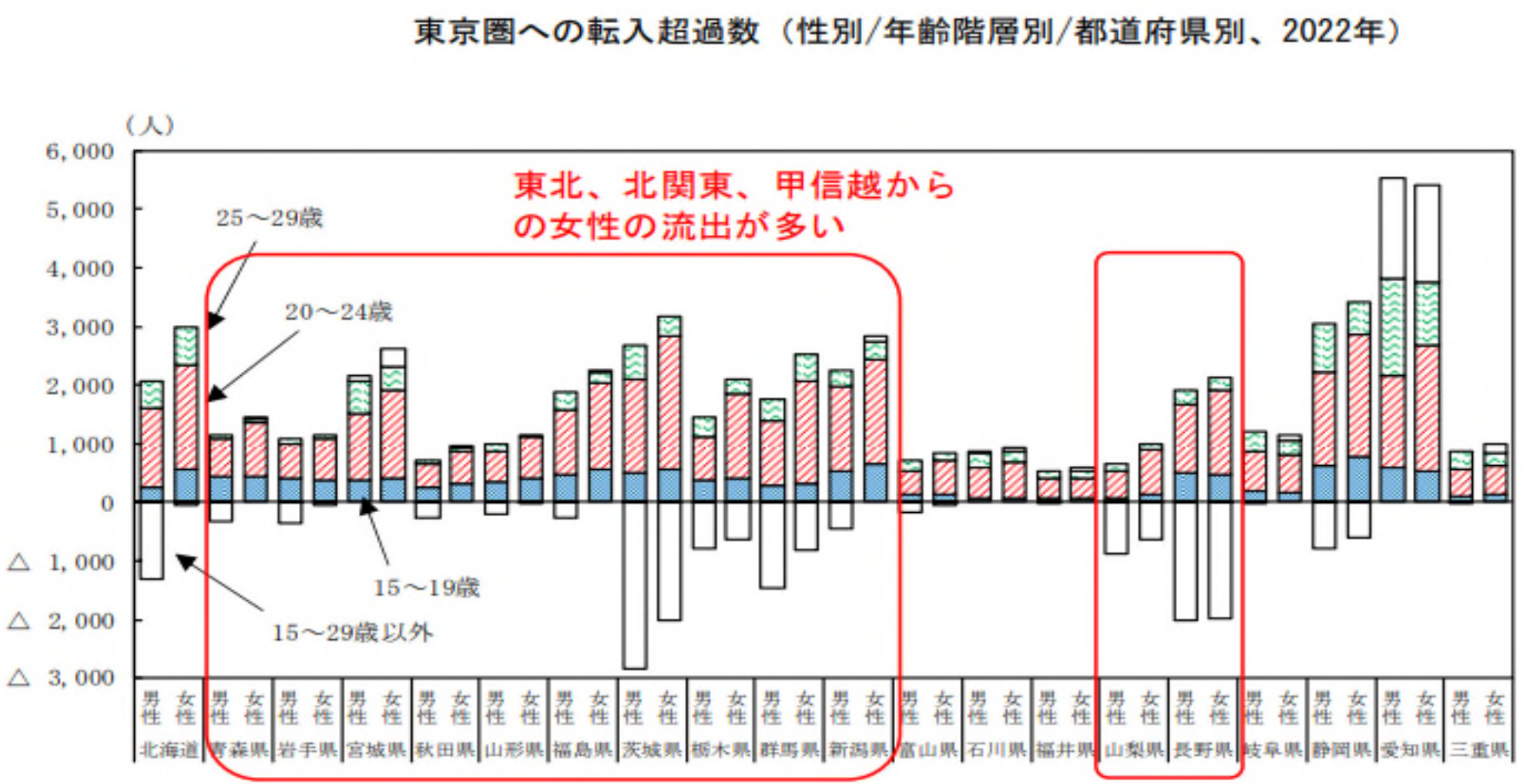


（出典）総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」（2019年）を基に作成

（資料出所）文部科学省「地域社会の現状・課題と将来予測の共有について」より抜粋

地域別における東京圏への転入超過数について

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。



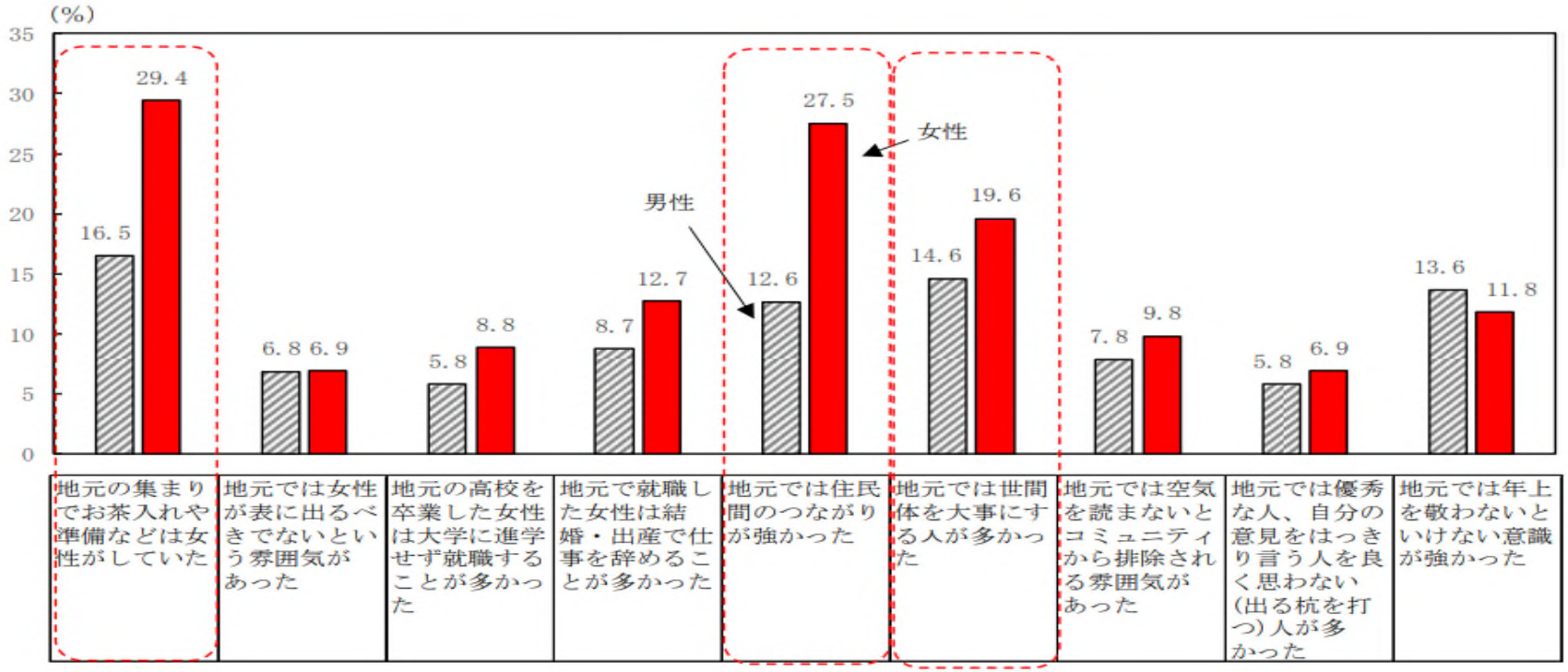
（資料出所）内閣府「地域の経済2023」より抜粋

地方から東京圏へ移動した人へのアンケート結果について

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。

地方から東京圏へ移動した人へのアンケート結果

「地方→東京圏」移動者の中学入学時居住地域の特徴（性別役割の経験）

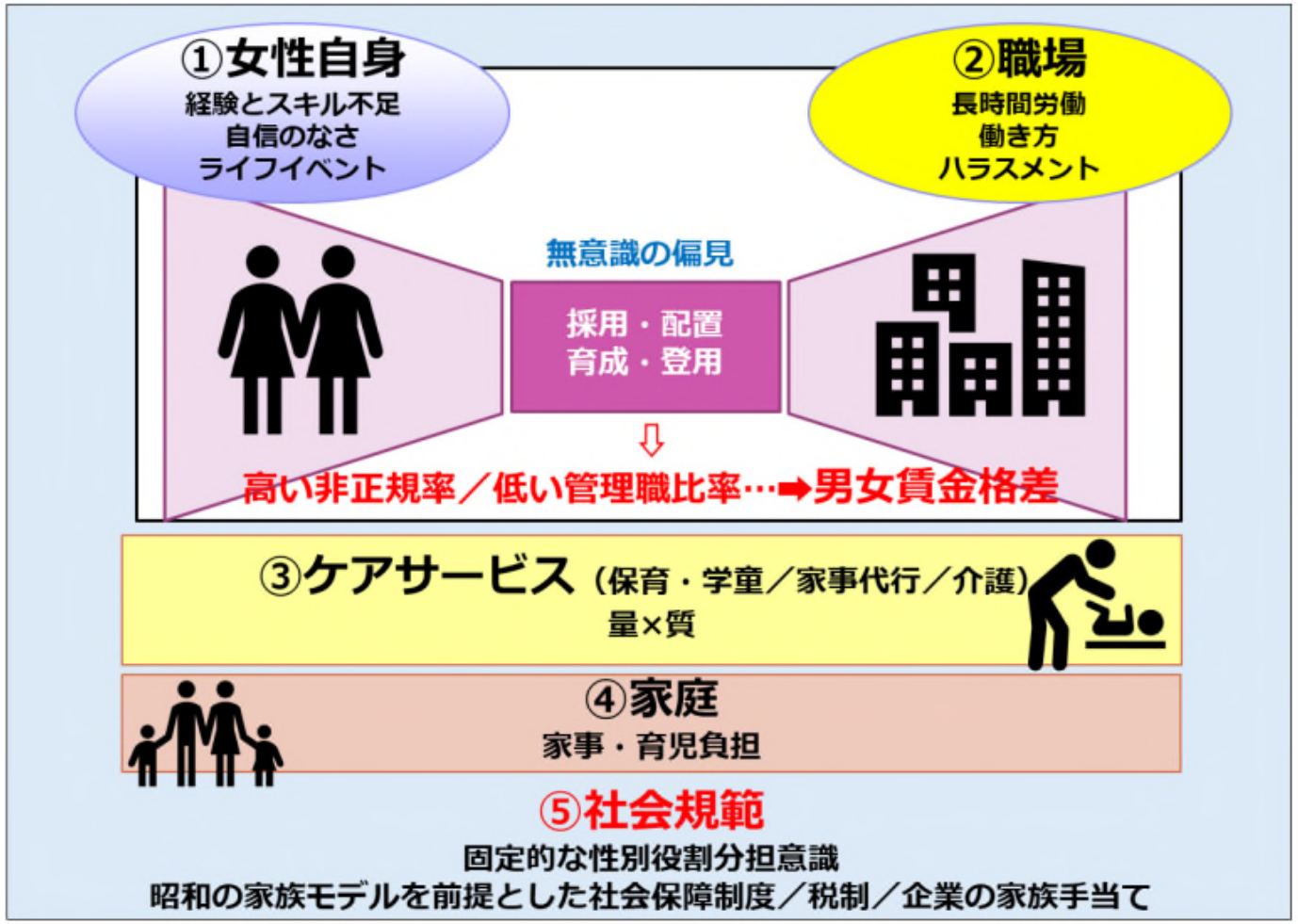


（備考）１．内閣府「令和４年度　性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」により作成。
２．地方から東京圏への移動者とは、現在住んでいる都道府県が“東京圏”（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）で、中学入学時に住んでいた都道府県が“地方”（東京圏、愛知県、大阪府、福岡県以外）の者。

（資料出所）内閣府「地域の経済2023」より抜粋

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



地方自治体と地域のステークホルダーとの連携による課題解決を

中小企業が多い地域では、男女賃金格差是正の動きは自ら生まれづらく
自治体が率先垂範し、課題解決を推進しなければ都市部と地方の格差が広がる可能性も

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

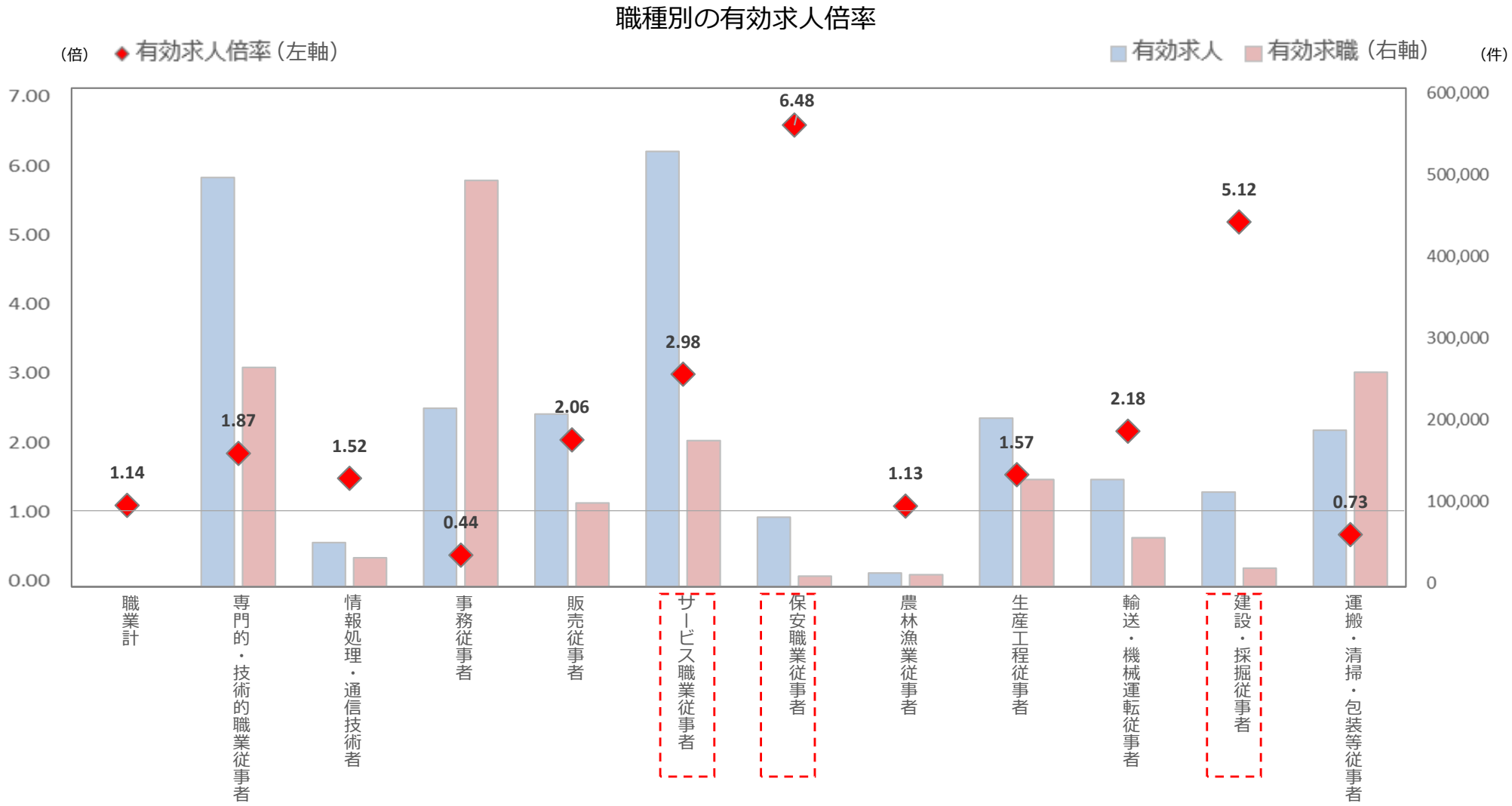
- 地方は、難しい
- 中小企業は、難しい
- 家庭内では、女性が強いから問題ない
- 女性が“年収の壁”を越えたがらない
- この町では活躍したい女性はいない
- 取引先が男性を求めるので仕方ない…

要因③

専門的な人材のミスマッチ

職種別の求人倍率について

職種別の有効求人倍率でみると、求人・求職の母数に差はあるものの、保安職業従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等は１倍を大きく上回っている。

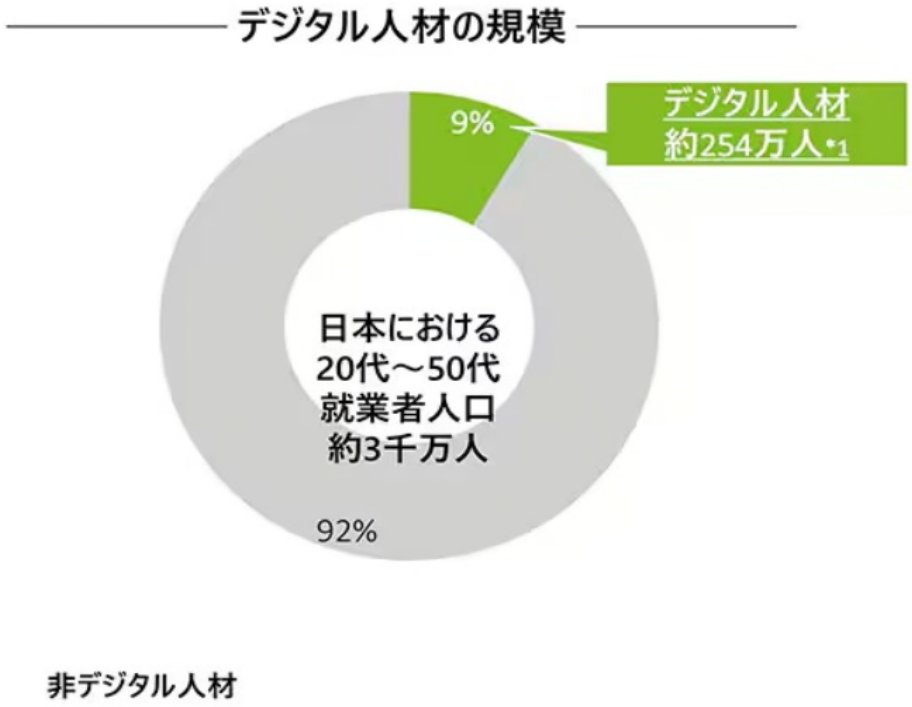


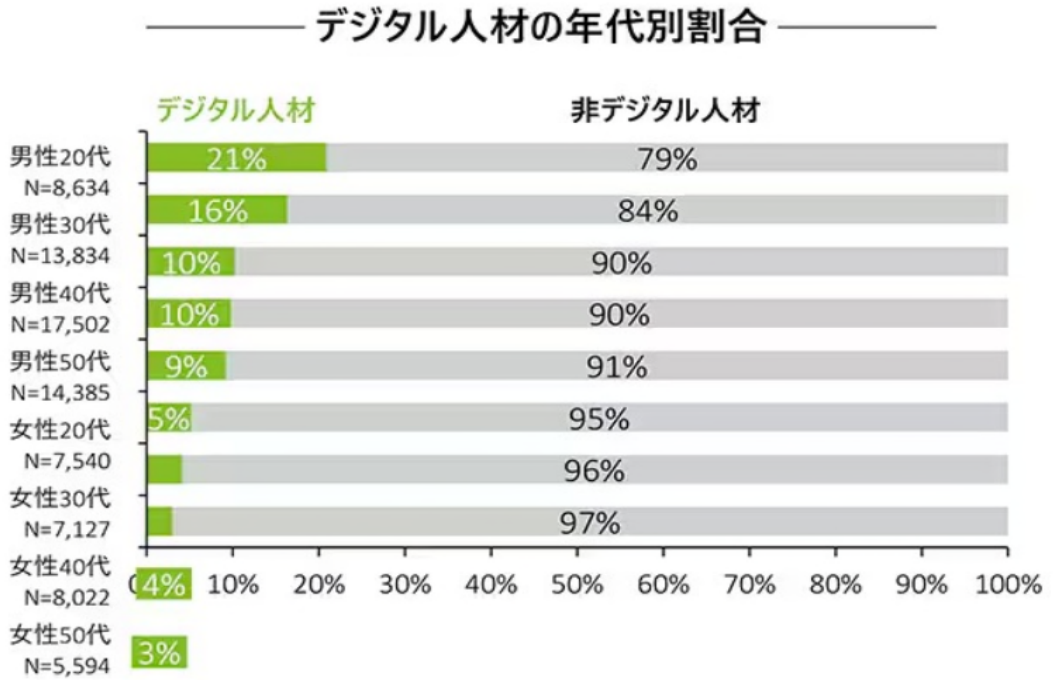
（資料出所）厚生労働省「一般職業紹介状況（令和６年平均）」をもとに厚生労働省政策統括付政策統括室にて作成

DX人材等の専門的人材の規模について

日本の就業人口約3,000万人のうち「デジタル人材」（エンジニアやデザイナー、ビジネスプランナーなど、デジタルに関する14職種の経験者を「デジタル人材」と定義）は全体の9%の約254万人と推計される。性年代別では、男性20代における割合が21%と最も高く、女性より男性、年代別では若い年代ほど割合が高い傾向にある。

図7：日本におけるデジタル人材の規模





SC調査全体base N=119,326

SC調査全体base

*1 国勢調査の人口動態を踏まえ、アンケート結果から推計
日本の就業者人口は、令和2年国勢調査より、日本でフルタイムに働く男女20～50代の就業者（会社役員・正社員・業主）人口を29,931,222名と算出
本調査ではデジタル領域での業務経験がある者を「デジタル人材」と定義している。

SC9 あなたが、今までに経験したことがある業務/役割として、あてはまるものをすべて選択してください（複数回答）

© 2023. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

（資料出所） 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」より抜粋

要因④

社会インフラ維持に必要な職種における処遇

JILPT労働力の推計について

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のの、産業別では医療・福祉の社会インフラ維持に必要な分野では、少なくとも現在よりも200万人以上の雇用者の増加が見込まれている。一方で、運輸業、飲食店・宿泊業、生活関連サービス業では雇用者の減少が見込まれる。

産業別就業者数の推計（成長実現・労働参加進展シナリオ）

（単位　万人）

		実　績	推　計				2022年との差				
		2022年	2025年	2030年	2035年	2040年	2022年	2025年	2030年	2035年	2040年
産業別就業者数（万人）	農林水産業	204	190	168	150	134	-	-14	-36	-54	-70
	鉱業・建設業	477	460	438	416	394	-	-17	-39	-61	-83
	製造業	996	992	995	991	979	-	-4	-1	-5	-17
	食料品・飲料・たばこ製造業	143	147	146	134	116	-	4	3	-9	-27
	一般機械器具製造業	135	140	140	141	140	-	5	5	6	5
	電気機械器具製造業	137	132	140	158	178	-	-5	3	21	41
	輸送用機械器具製造業	124	112	105	101	97	-	-12	-19	-23	-27
	その他の製造業	457	461	463	457	447	-	4	6	0	-10
	電気・ガス・水道・熱供給業	31	29	27	25	23	-	-2	-4	-6	-8
	情報通信業	263	257	275	314	364	-	-6	12	51	101
	運輸業	342	322	326	314	311	-	-20	-16	-28	-31
	卸売・小売業	1,030	1,039	1,018	994	966	-	9	-12	-36	-64
	金融保険・不動産業	266	272	271	264	248	-	6	5	-2	-18
	飲食店・宿泊業	379	376	354	336	318	-	-3	-25	-43	-61
	医療・福祉	897	938	1,010	1,068	1,106	-	41	113	171	209
	教育・学習支援業	346	367	392	420	444	-	21	46	74	98
	生活関連サービス業	151	162	157	148	138	-	11	6	-3	-13
	その他の事業サービス業	458	534	578	571	533	-	76	120	113	75
	その他のサービス業	487	475	490	514	535	-	-12	3	27	48
	公務・複合サービス・分類不能の産業	396	396	359	304	241	-	0	-37	-92	-155
	産業計	6,724	6,810	6,858	6,827	6,734	-	86	134	103	10

（資料出所）JILPT「労働力需給の推計（2023年」より抜粋

生活維持サービスの充足率

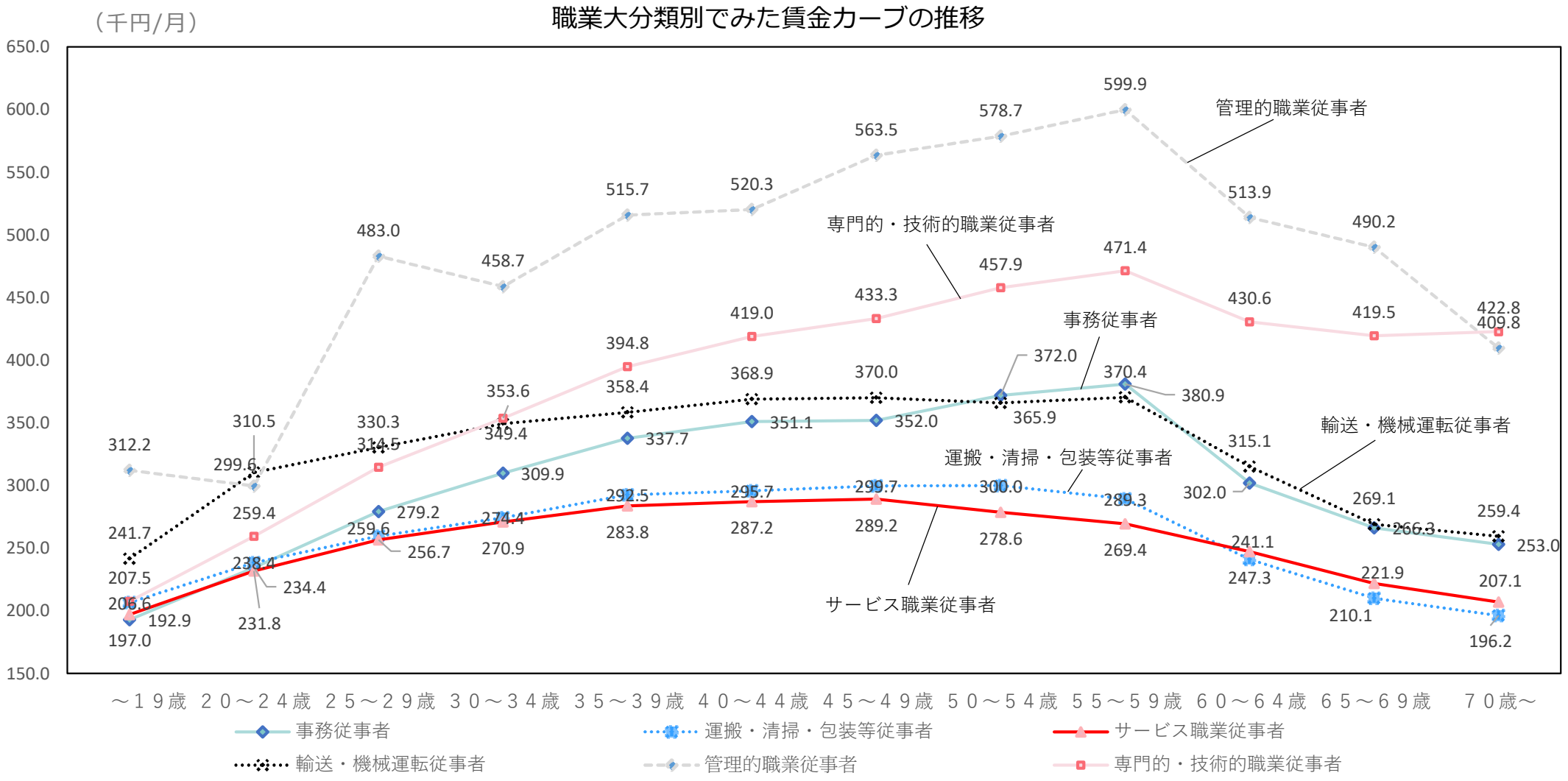
図表：　都道府県別「生活維持サービスの充足率」　シミュレーション結果（＊3）

	2030年	2040年
北海道	91.7%	65.3%
青森県	88.1%	64.7%
岩手県	85.5%	59.1%
宮城県	93.9%	70.7%
秋田県	89.6%	73.7%
山形県	87.4%	65.1%
福島県	83.1%	62.9%
茨城県	91.3%	69.1%
栃木県	88.9%	67.6%
群馬県	92.0%	70.0%
埼玉県	95.8%	95.6%
千葉県	充足	充足
東京都	充足	充足
神奈川県	充足	充足
新潟県	84.8%	58.0%
富山県	90.6%	73.1%
石川県	95.6%	79.0%
福井県	94.1%	82.0%
山梨県	94.0%	79.2%
長野県	86.3%	60.1%
岐阜県	88.3%	64.1%
静岡県	91.7%	70.3%
愛知県	92.9%	70.4%
三重県	93.5%	81.6%

	2030年	2040年
滋賀県	92.7%	76.7%
京都府	86.0%	58.6%
大阪府	充足	充足
兵庫県	88.4%	62.9%
奈良県	92.7%	77.6%
和歌山県	93.6%	77.3%
鳥取県	88.4%	69.0%
島根県	95.7%	89.1%
岡山県	91.8%	70.2%
広島県	90.9%	69.0%
山口県	88.9%	69.4%
徳島県	86.6%	65.7%
香川県	89.5%	73.6%
愛媛県	87.9%	63.6%
高知県	89.0%	69.2%
福岡県	充足	93.1%
佐賀県	93.0%	80.2%
長崎県	90.5%	73.8%
熊本県	90.2%	69.7%
大分県	93.9%	79.3%
宮崎県	85.1%	65.3%
鹿児島県	89.8%	71.1%
沖縄県	91.9%	71.8%

決まって支給する現金給与額について（令和５年賃金構造基本調査）

「サービス職業従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「運搬・清掃・包装等従事者」では、20歳代後半から50歳代後半にかけて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 。また、職業大分類で他の職種をみると、「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、賃金カーブがほぼ横ばいとなっている。



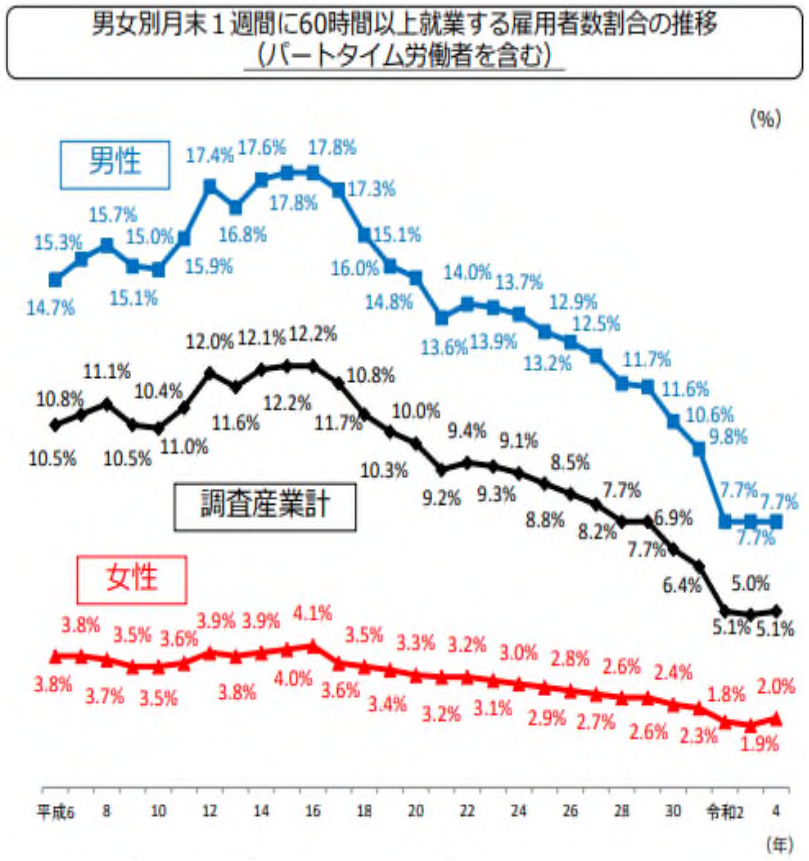
（資料出所）令和５年賃金構造基本統計調査をもとに厚生労働省政策統括付政策統括室にて作成
（注）「決まって支給する現金給与額」=労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって６月分として　支給された現金給与額

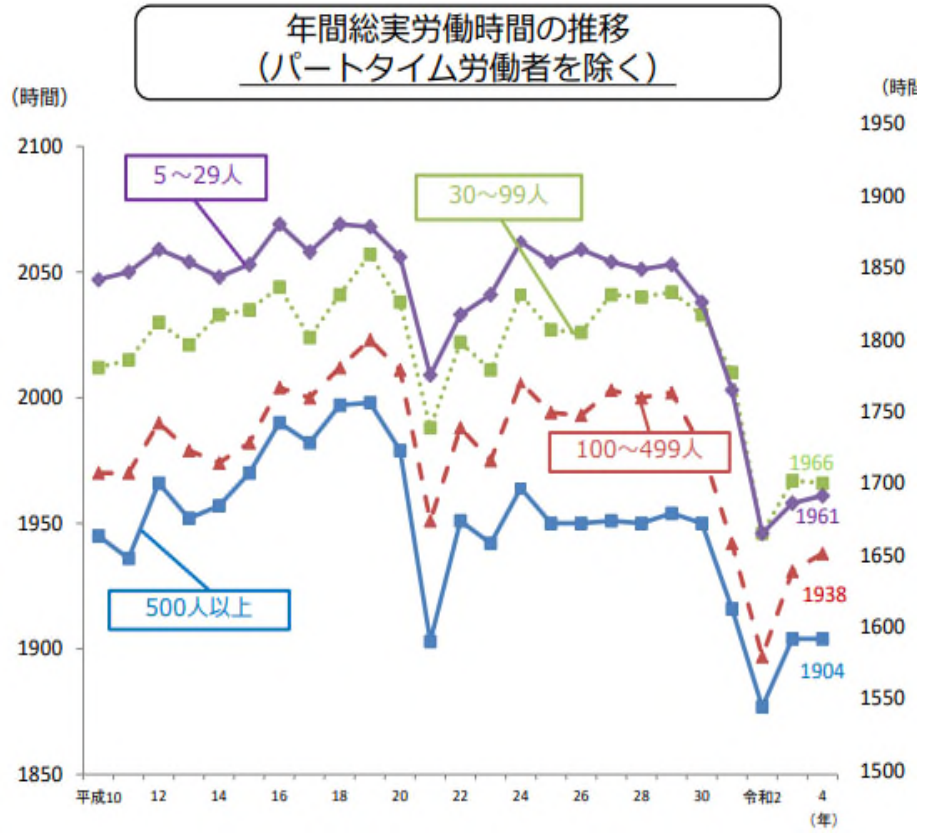
要因⑤

地方・中小企業における多様柔軟な働き方の不足

労働時間について

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。



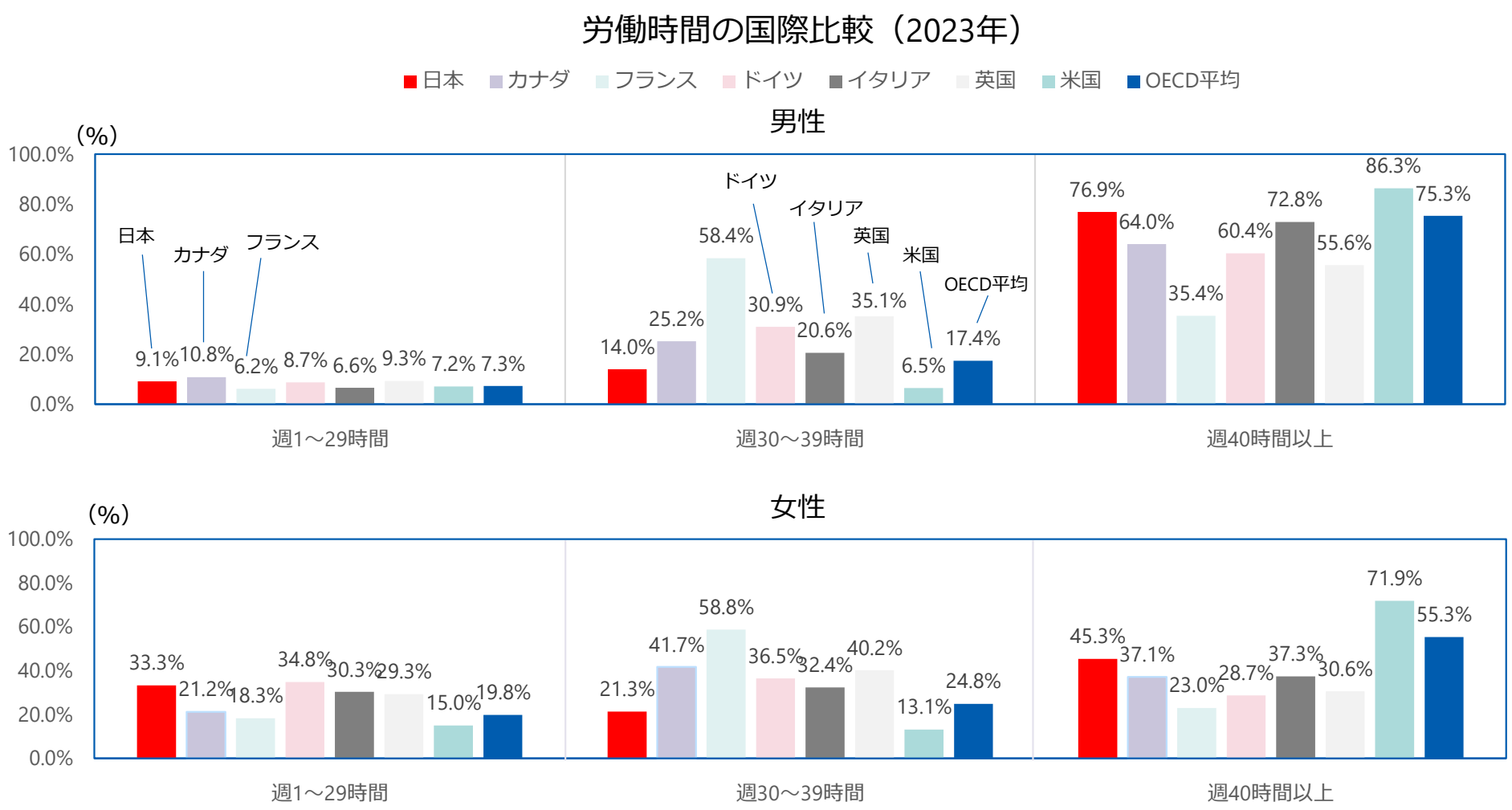


（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成

（資料出所）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。

労働時間の国際比較について（2023年）

労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で二極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。



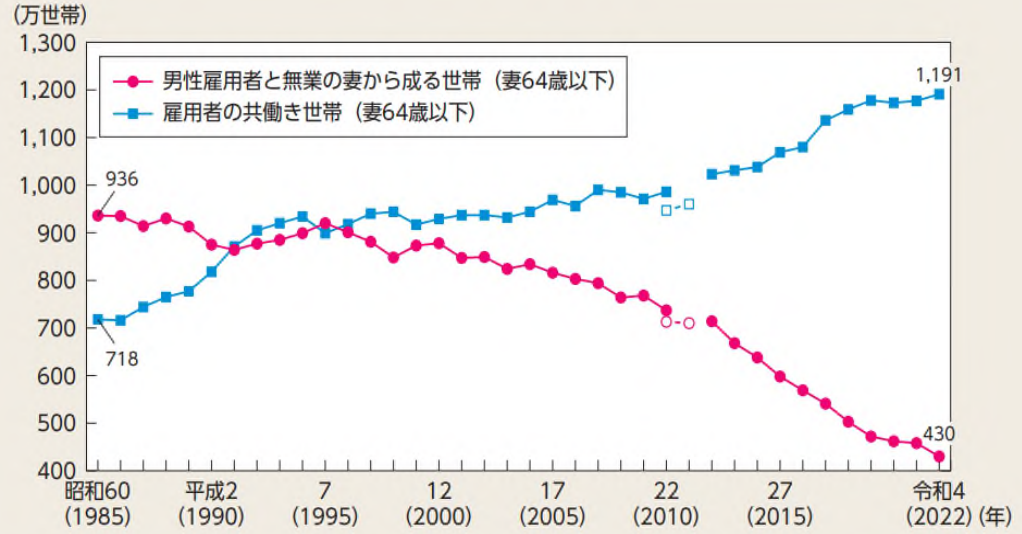
（資料出所）OECD Data explorerもとに厚生労働省政策統括付政策統括室にて作成

（注）日本については2024年の値

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移とワークライフバランスを意識した働き方へのニーズについて（アンケート調査）

共働き世帯は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方へのニーズが高まっている。

共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移



（備考）1．昭和60（1985）年から平成13（2001）年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年２月）、平成14（2002）年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2．「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29（2017）年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。平成30（2018）年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
3．「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
4．平成22（2010）年及び23（2011）年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
5．労働力調査では令和４（2022）年１月分結果から算出の基礎となるベンチマーク人口を令和２（2020）年国勢調査結果を基準とする推計人口に切り替えた。当グラフでは、過去数値について新基準切り替え以前の既公表値を使用している。

（資料出所）内閣府「男女共同参画白書 令和5年版」より抜粋

国民生活世論調査（令和５年度）

どのような仕事が理想的だと思うか

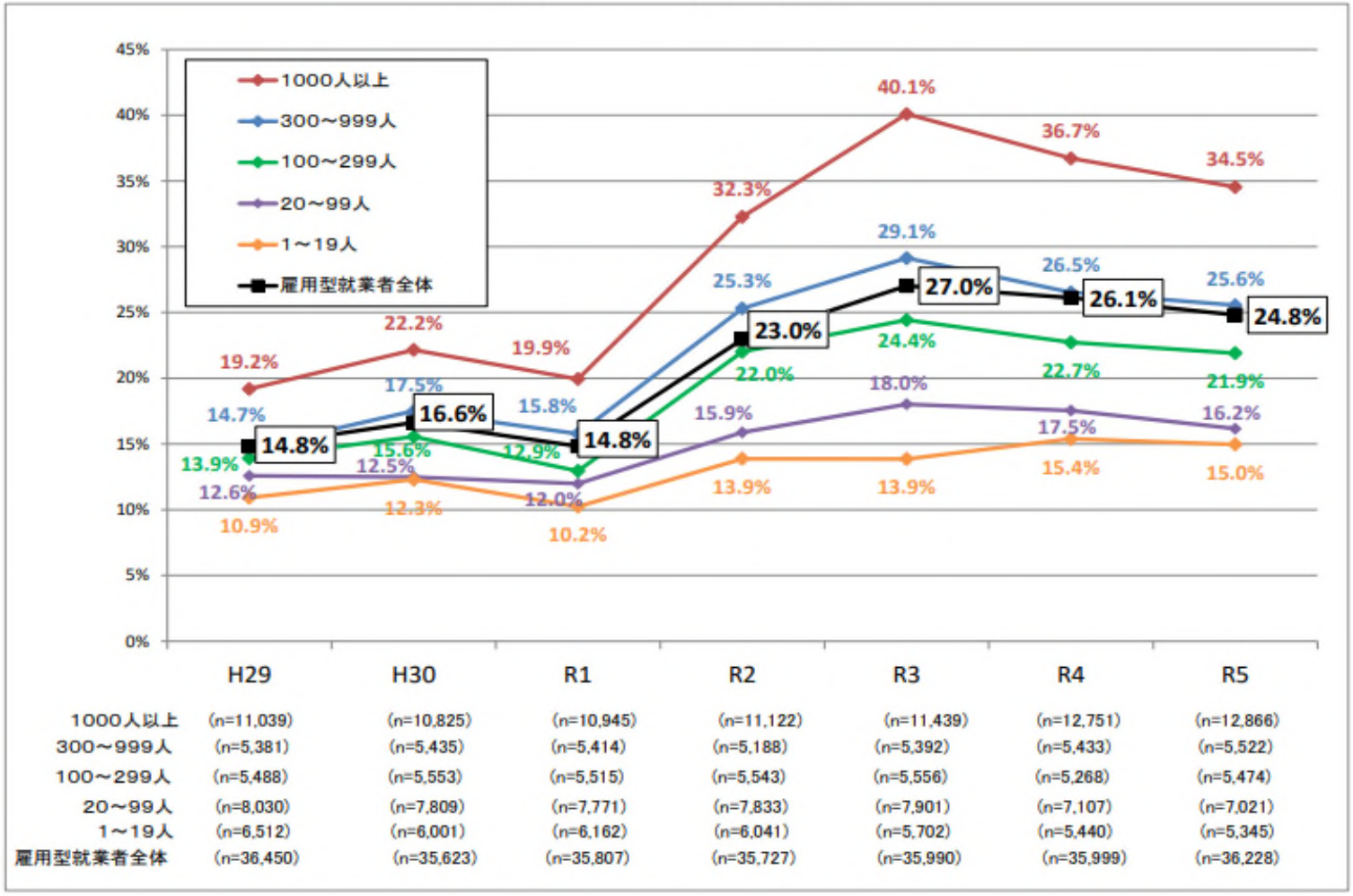
（複数回答）

	該当者数	収入が安定している仕事	私生活とバランスがとれる仕事	自分にとって楽しい仕事	自分の専門知識や能力がいかせる仕事	健康を損なう心配がない仕事	失業の心配がない仕事	世の中のためになる仕事	高い収入が得られる仕事	その他	無回答	計 (M.T.)
	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
令和３年９月調査	1,895	61.3	51.2	52.3	35.6	33.7	28.3	23.3	19.5	1.6	2.6	309.4
令和４年10月調査	1,888	62.8	53.7	51.9	35.9	33.7	28.0	21.6	19.0	1.3	2.8	310.3
令和５年11月調査	3,076	62.2	55.2	54.2	36.4	35.2	26.6	23.0	22.2	1.0	2.0	317.9

（資料出所）内閣府「令和５年度　国民生活世論調査」より抜粋

企業規模別テレワーカーの割合について（令和５年度）

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。

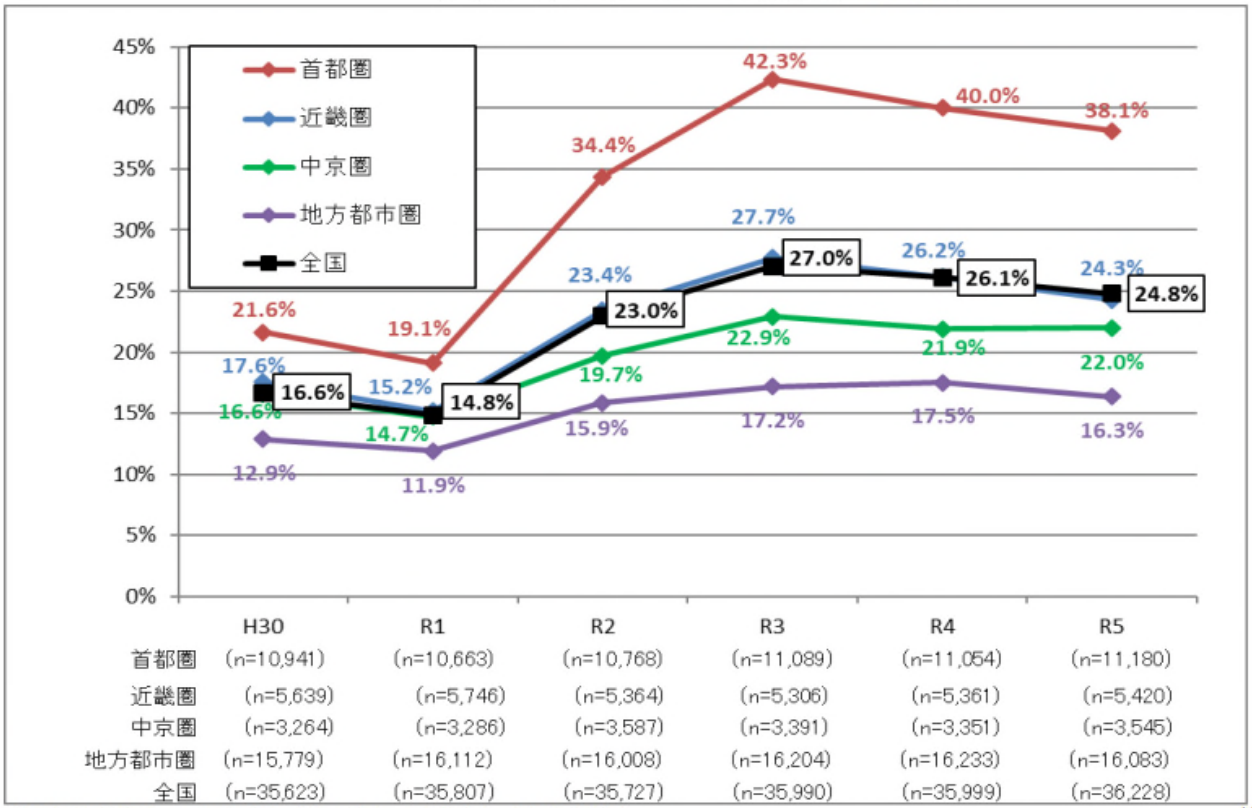


※単数回答

（資料出所）国土交通省「令和５年度テレワーク人口実態調査」より抜粋

就業地別テレワーカーの割合について（令和５年度）

雇用型テレワーカーの割合を勤務地域別にみると、首都圏では前年と比較して1.9ポイント減少したが、令和2年度以降は3割超の水準を維持している。



（※）首都圏：　東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県
中京圏：　愛知県、岐阜県、三重県
近畿圏：　京都府、大阪府、兵庫県、奈良県
地方都市圏：　上記以外の道県

※単数回答

（資料出所）国土交通省「令和５年度テレワーク人口実態調査」より抜粋

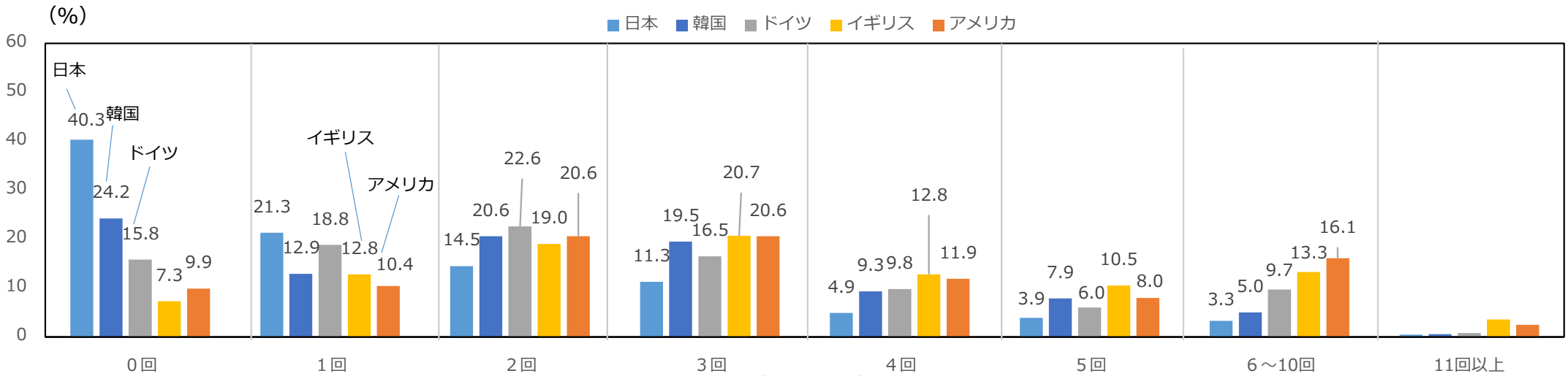
３．地方・中小企業の活躍に向けた対応すべき労働政策の方向性

（１）「労働生産性の向上」に資する施策

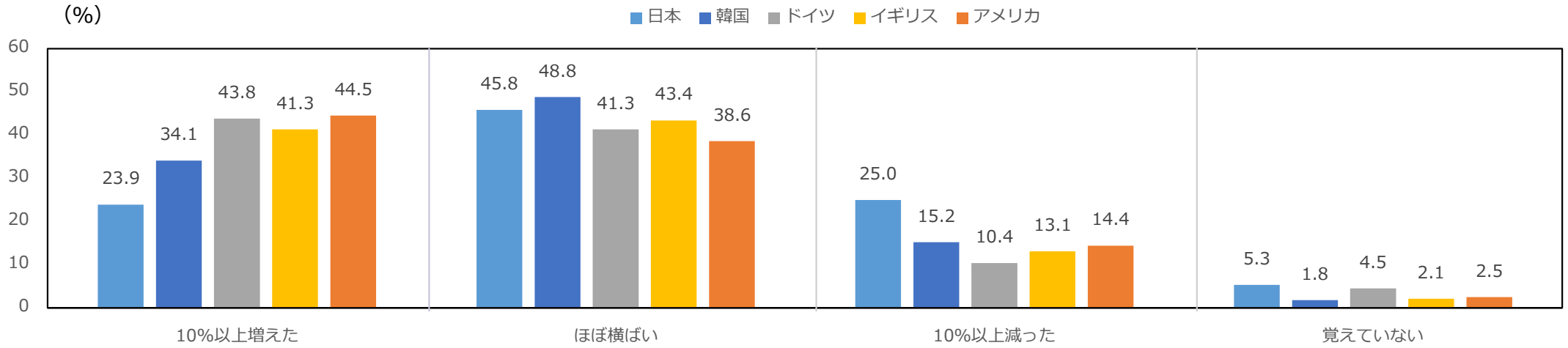
労働移動の現状について：転職状況の国際比較（2023年）

諸外国と比較すると、日本は転職経験のない者が多く、賃金上昇を伴う転職の割合が低い傾向にある。

転職経験回数



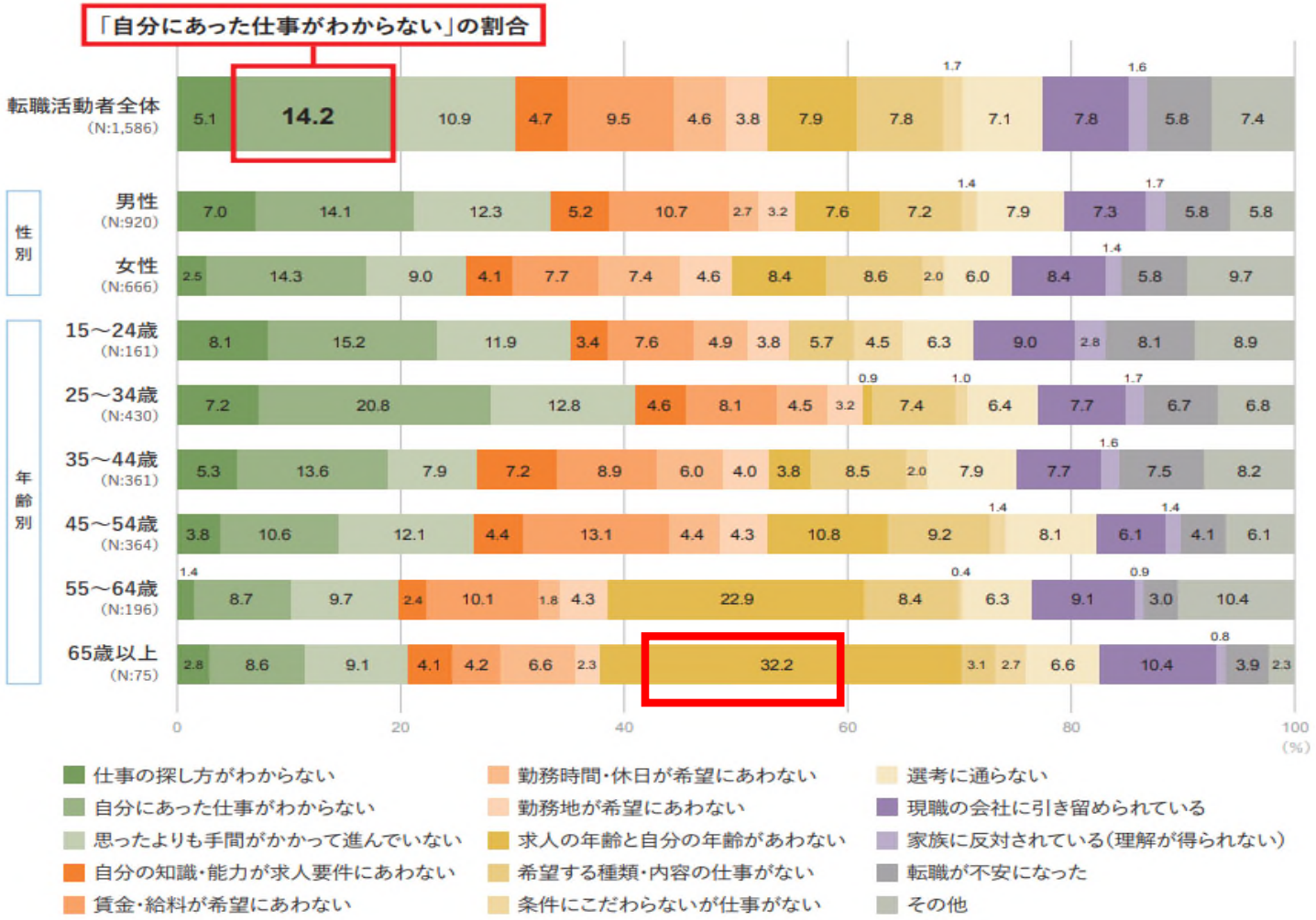
転職時の賃金変動



（資料出所）上図：Indeed「「転職」に関する５カ国（日・米・英・独・韓）比較調査」、下図：リクルート・Indeed「グローバル転職実態調査2023」をもとに厚生労働省職業安定局雇用政策課にて作成。
（注）上図は、2023年３月・４月に、各国の20代～50代の無期雇用・フルタイム就業者を対象として、インターネットモニター調査によりおこなわれたもの。
下図は、2023年10月・11月に、各国のフルタイム勤務者(35時間以上/周)で直近（２年未満）に転職を経験している者を対象として、インターネットモニター調査によりおこなわれたもの。

労働移動の現状について：転職活動者がまだ転職していない理由（性別・年齢別）

「転職活動者がまだ転職していない理由」を見てみると、転職活動者全体では、「自分にあった仕事がわからない」、「仕事の探し方がわからない」など、転職活動の方法がわからない者が３割以上を占めている。また、55～64歳、65歳以上では、「求人の年齢と自分の年齢があわない」と回答する者が２～３割を占めている。



（資料出所）リクルート「なぜ転職したいのに転職しないのか―転職の“都市伝説”を検証する」より抜粋
（注）対象は2022年12月時点の就業者

職業情報提供サイト（job tag）について

「ジョブ」（職業・仕事）、**「タスク」**（作業）、**「スキル」**（技術・技能）**等の観点から賃金を含めた職業情報を「見える化」し、求職者の就職活動等を支援するWebサイト。各種サイトと連携し、ハローワーク求人や訓練・講座の検索も可能。**

※　米国労働省が公開している職業情報データベース（O*NET）を参考に、（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）で開発を行い、2020年３月から運用開始。

年間アクセス（PV）件数　：21,977,736件（令和５年度）

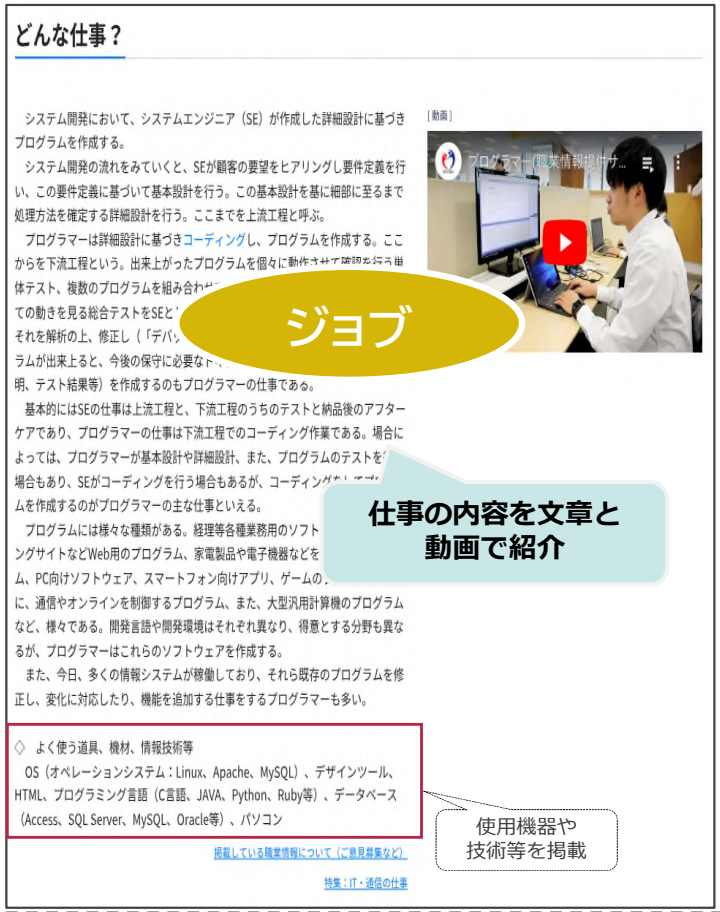
掲載職業（令和６年３月現在）：５３１職業

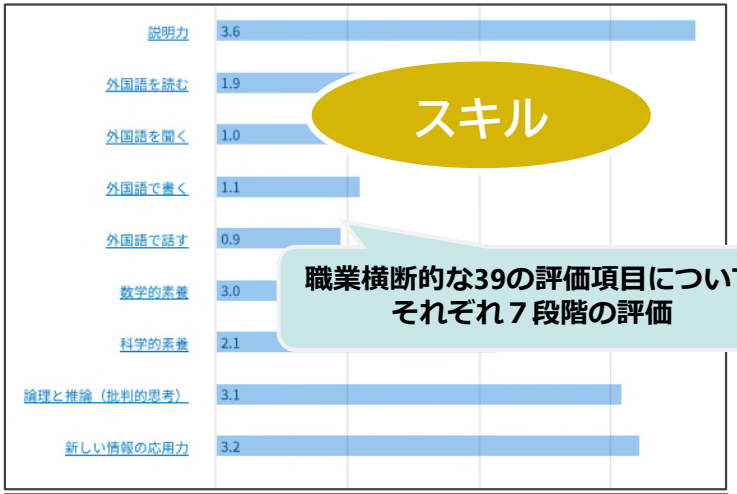
※　厚生労働省編職業分類の小分類（440分類）の約７割をカバー

※　米国のO*NETは900以上の職業を掲載

〔job tag へのリンク〕 https://shigoto.mhlw.go.jp

掲載例（プログラマー）





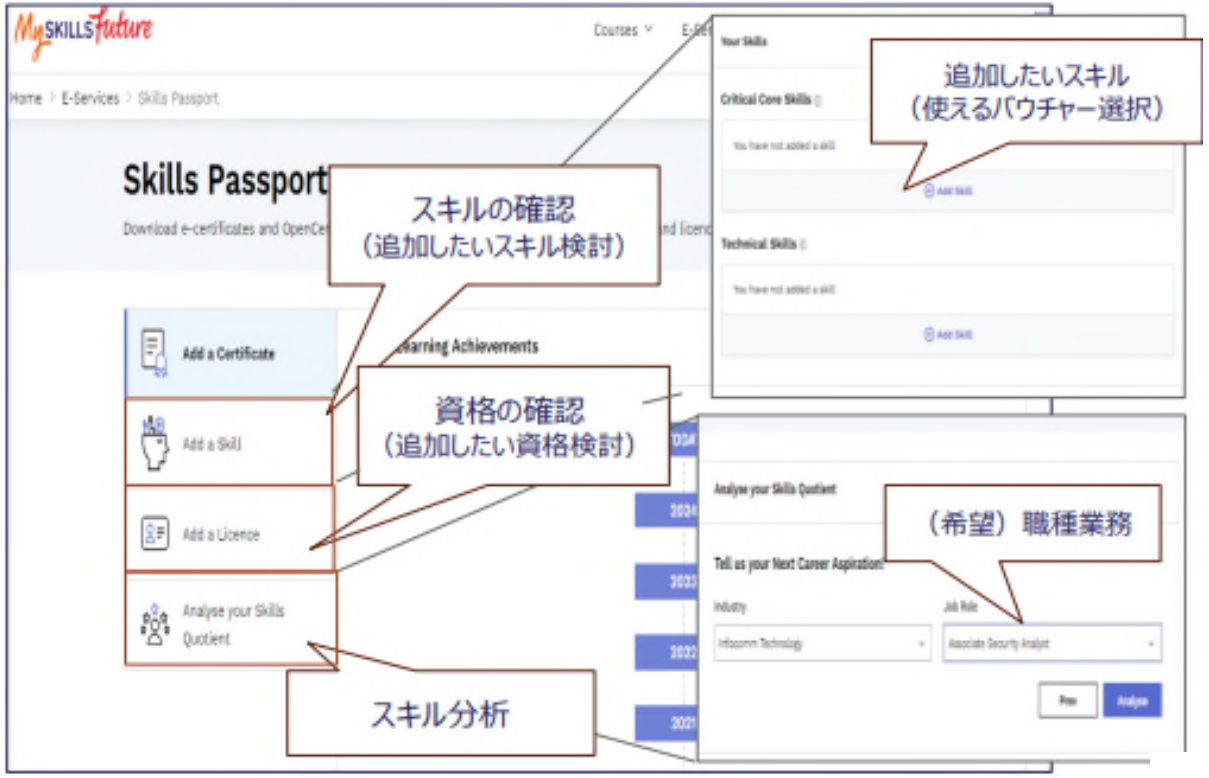
「Ｍｙ skills future」について

「Ｍｙskills future」とはシンガポール政府が推進する「**Skills Future（スキルズ・フューチャー）」※の取組み**の一つであり、**仕事とスキルの情報をまとめているポータブルサイト。**

※スキルズフューチャーとは、2015年に始まった政府のキャリアサポート制度の総称で、シンガポール国民の生涯学習とスキル獲得の支援を目的とした取組であり、「シンガポールの国民が個々の潜在能力を、年齢に関係なく、生涯を通じて最大まで伸ばせるよう、機会を提供する国家的運動」とされている。
スキルズフューチャーの対象は学生向け、アーリーキャリア（若手の社会人）向け、シニア世代向けなど、さまざまなコースがある。

My Skills Future内のSkills Passportには下表の情報が登録し、現在の職・資格と希望の職を入れることで、自身と希望職種とのスキルギャップ等が分析可能。

登録情報	
スキル	語学力／技術力／クリティカル・コア・スキル
証明書	学歴証明書（Nレベル,Oレベル,Aレベル、公認高等教育機関） 職業証明書
ライセンス	運転免許／職業免許 その他の免許（SSGとWSQコースの証明書等）

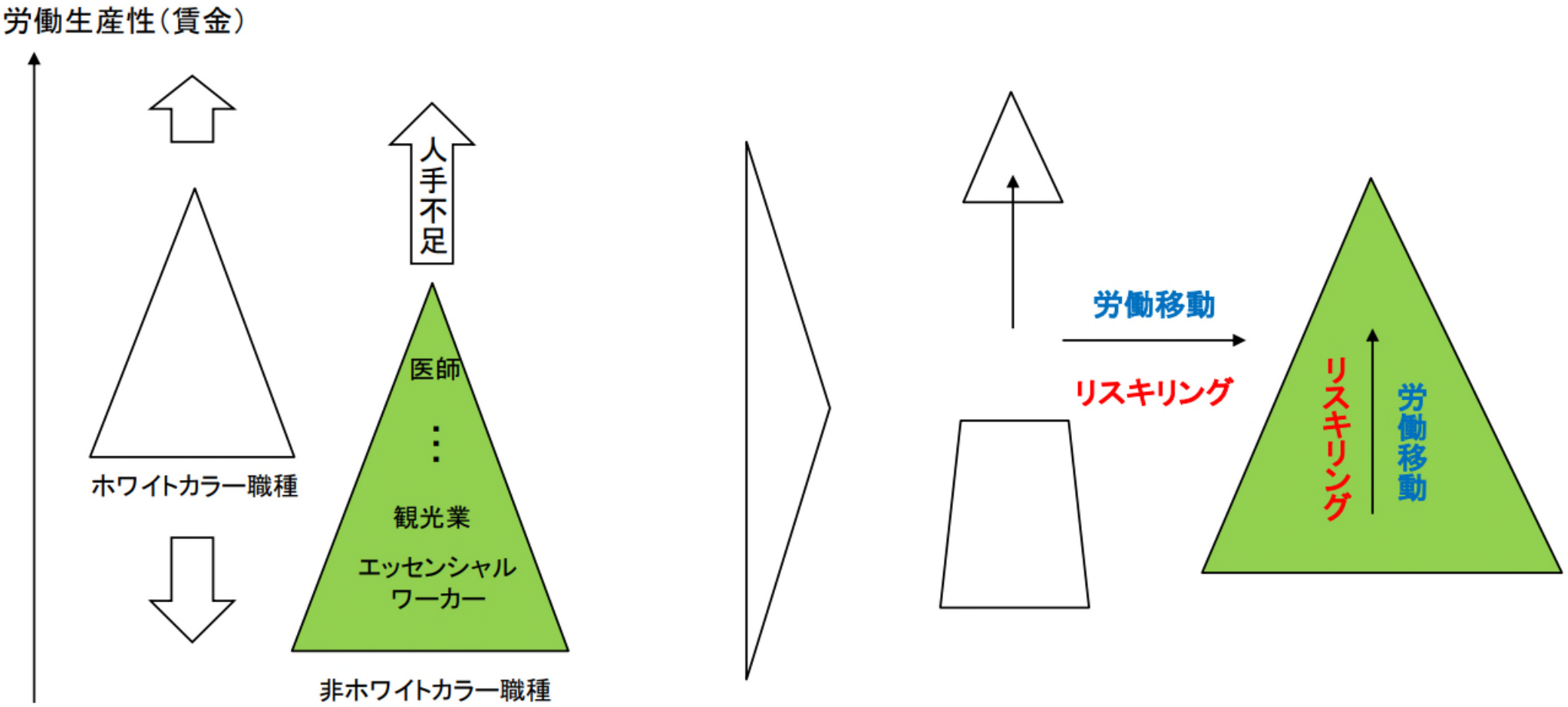


（資料出所）「Ｍｙskills future」URL：https://www.myskillsfuture.gov.sg/

リ・スキリ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）



団体等検定制度の概要①

外部労働市場に一定の通用力※を有する職業能力評価制度として、新たに団体等検定を創設（令和６年３月）
※合格者は一定の業界で採用・昇進の考慮要素となる、資格手当等の処遇に反映されることが期待される等

概要

- **団体等検定制度は、事業主団体等が、労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に、雇用する労働者以外の者を含めて実施する職業能力検定（※）について、一定の基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定するもの。**

※ **職業能力検定とは、職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定（厚生労働省の所掌に属しないものを除く。）**

効果

- **認定を受けた団体等検定は、「厚生労働省認定」の表示をすることができる。**
- **認定を受けた団体等検定の名称、対象職種の名称、事業主団体等の名称・所在地は厚生労働省のウェブサイトに公示される。**

厚生労働省認定
○○○○検定

団体等検定制度の概要②

厚生労働省の認定を受けることで、企業・団体において以下のような効果が期待されます。

1.技能の見える化・標準化

- ✓ 自己流で行っていた技能を標準化でき、どの店舗でも同じできばえの商品を提供できるようになった。（小売業）
- ✓ 技能の標準化により、ベテランの暗黙知だった技能が基準として明文化できた。（金属加工機械製造業）

2．従業員のモチベーションアップ

- ✓ 検定合格を目標とすることで、必要な基礎知識やスキルの獲得が進む効果があった。（繊維製品製造業）
- ✓ 受検や講習会などを通じて継続的な勉強の場ができ、従業員のモチベーションが向上した（ビルメンテナンス業）

3.若手従業員の定着・新入社員の採用

- ✓ 目指す姿が明確となり、目標を持って働けるきっかけ（建設業）
- ✓ 認定された検定という人材育成システムがあることで、対外的な信頼感を高めている。（建設業）

4.地域産業振興に貢献

- ✓ 人材育成と産業振興が相まって商品の付加価値が高まり、地域振興に寄与している。（金属製品製造業）

建設キャリアアップシステム（CCUS)について

建設キャリアアップシステムの目的

国土交通省

目的

技能者の処遇
「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、 技能・経験に応じた適切な処遇につなげようとするもの

人材確保
技能者の技能・経験に応じた処遇改善を進めることで、①若い世代がキャリアパスの見通しをもて 、②技能者を雇用し育成する企業に人が集まる建設業を目指す

生産性向上
また、社会保険加入の確認や施工体制の確認などの現場管理を効率化し、生産性向上を目指す

<建設キャリアアップシステムの概要>

技能者・事業者の事前登録

【技能者情報】
・本人情報
・保有資格
・社会保険加入　等

技能者にカードを交付

就業履歴の蓄積

工事情報を登録し、
カードリーダーを設置

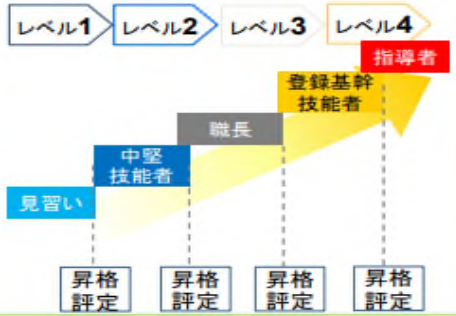
技能者が現場入場の際に
カードタッチで履歴を蓄積

能力評価の実施

経験や資格に応じたレベル判定

経験・技能に応じた処遇

レベルに応じた賃金支払い



現場管理での活用

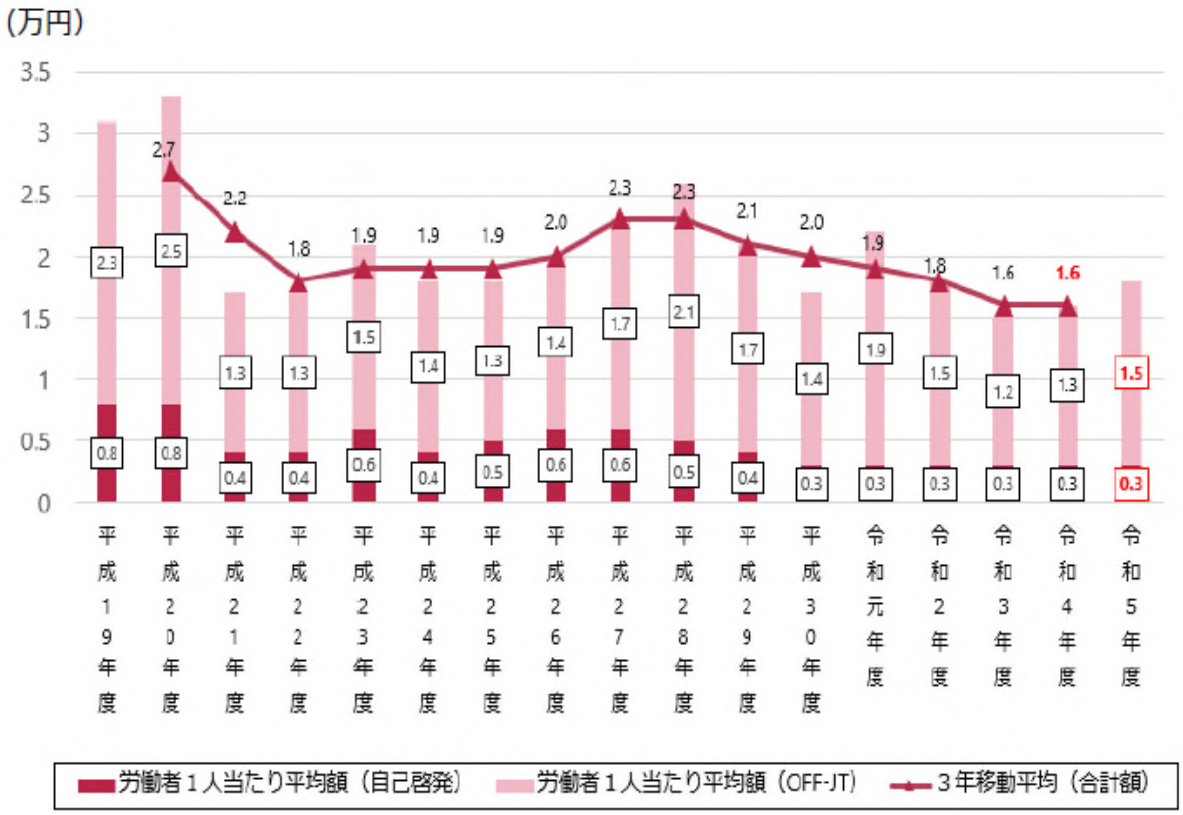
社会保険加入の確認、施工体制台帳の作成 など

（資料出所）国土交通省HP「建設キャリアアップシステムの概要（https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/ccus_about.html）」より抜粋

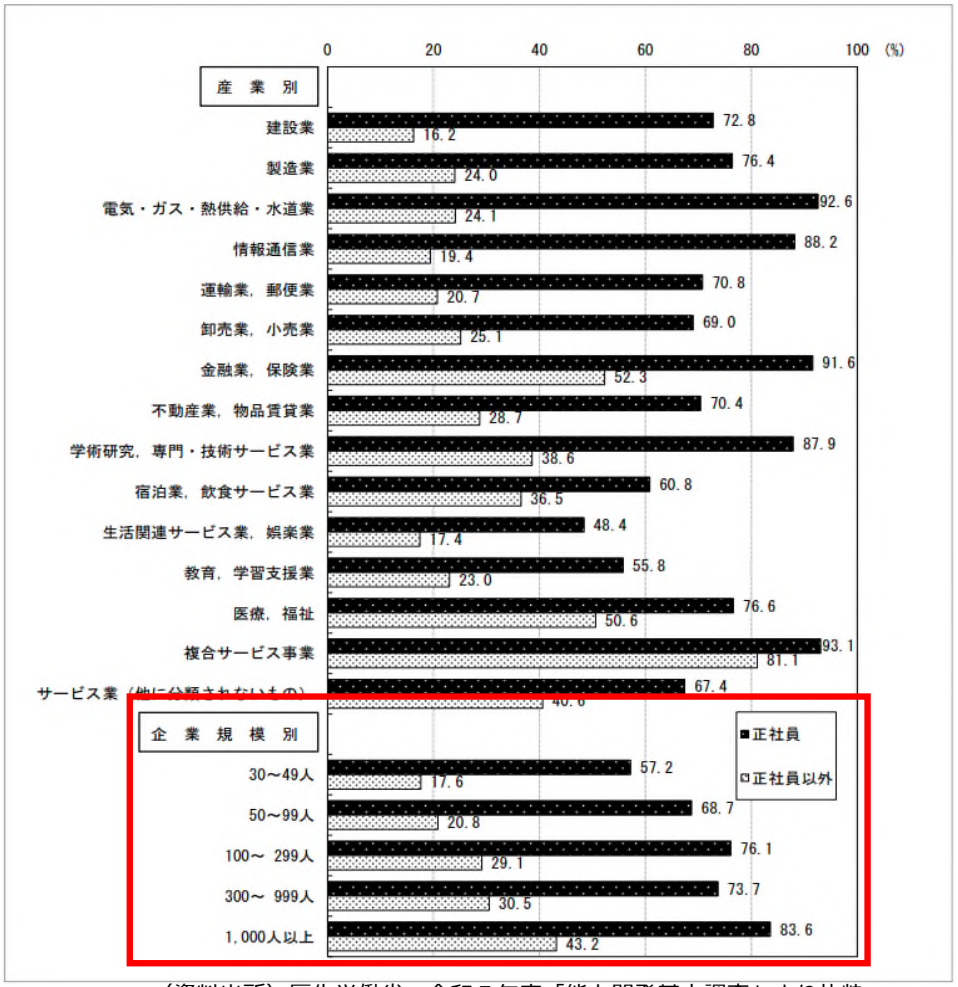
企業のOFF-JT等に対する支援について

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状況にある。

【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】



ＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所（産業・企業規模別）



（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

（資料出所）厚生労働省　「平成19年度～令和５年度能力開発基本調査（企業調査）」をもとに厚生労働省政策統括付政策統括室にて作成

（注）本項目は平成19年度からの調査となっているため、同年度からの結果を掲載している。３年移動平均は、当該年度とその前年・翌年の平均値

中高年へのリ・スキリング事例について

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。

教育訓練給付の拡充について

現状・課題

○　厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合にその費用の一部を支給すること（教育訓練給付）を通じて、労働者の学び直し等を支援している。

○　個人の主体的なリ・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく必要がある。

見直し内容

○　教育訓練給付金の給付率の上限を受講費用の**70%から80%に引き上げる**。【法律事項】

・　専門実践教育訓練給付金（中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を対象）について、教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の10%（合計80%）を追加で支給する。【省令】

・　特定一般教育訓練給付金（速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練講座を対象）について、資格取得し、就職等した場合、受講費用の10%（合計50%）を追加で支給する。【省令】

＜施行期日＞2024（令和６）年10月１日

〈改正前〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	―
追加給付② (賃金上昇)	―	―
最大給付率	70%	40%

〈改正後〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	**10%**
追加給付② (賃金上昇)	**10%**	―
最大給付率	**80%**	**50%**

【参考】現行の対象資格・講座の例

専門実践教育訓練給付金

・医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格（看護師、介護福祉士等）
・デジタル関連技術の習得講座（データサイエンティスト養成コース等）
・専門職大学院　等

特定一般教育訓練給付金

・運転免許関係（大型自動車第一種免許等）
・医療・社会福祉・保健衛生関係の講座（介護職員初任者研修等）　等

教育訓練休暇給付金の創設について

現状・課題

○　労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがない。
○　労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点からは、離職者等を含め、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるようにする必要がある。

見直し内容

○　雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、**賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を創設**する。

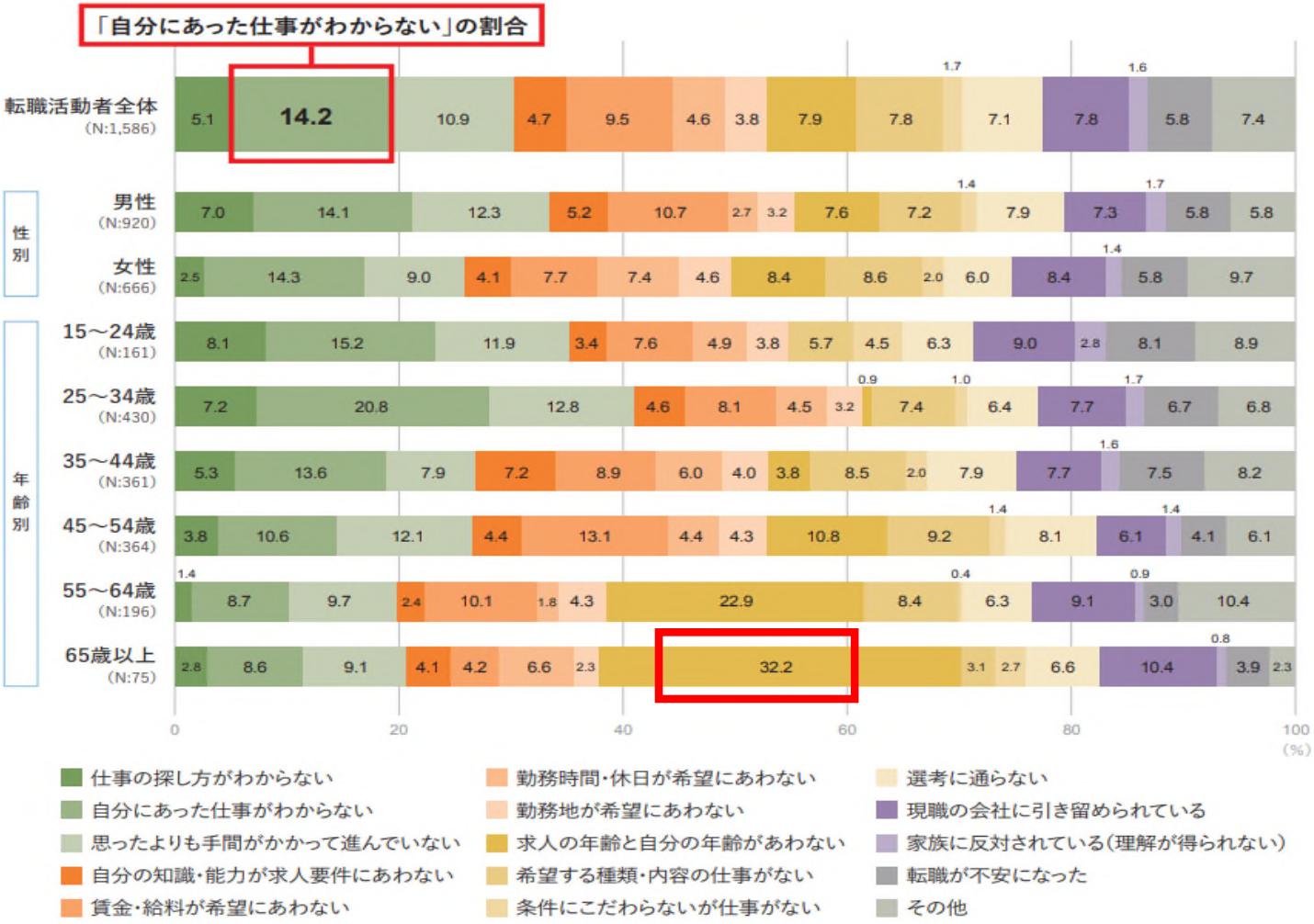
＜施行期日＞2025（令和７）年10月１日

教育訓練休暇給付金	
対象者	・雇用保険被保険者
支給要件	・教育訓練のための休暇（無給）を取得すること。 ・被保険者期間が５年以上あること。
給付内容	・離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。 ・給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。
国庫負担	・給付に要する費用の1/4又は1/40（基本手当と同じ）

労働移動の現状について：転職活動者がまだ転職していない理由（性別・年齢別）

再掲

「転職活動者がまだ転職していない理由」を見てみると、転職活動者全体では、「自分にあった仕事がわからない」、「仕事の探し方がわからない」など、転職活動の方法がわからない者が３割以上を占めている。また、55～64歳、65歳以上では、「求人の年齢と自分の年齢があわない」と回答する者が２～３割を占めている。



（資料出所）リクルート「なぜ転職したいのに転職しないのか―転職の“都市伝説”を検証する」より抜粋
（注）対象は2022年12月時点の就業者

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）等

施行期日	改正内容
公布日 （令和６年５月17日）	○育児休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の廃止 ○介護休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の令和８年度末までの継続
令和６年10月１日	○教育訓練給付金の給付率引上げ（受講費用の最大70%→80%）
令和７年４月１日	○自己都合退職者が、教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除 ○就業促進手当の見直し（就業手当の廃止及び就業促進定着手当の給付上限引下げ） ○育児休業給付に係る保険料率引上げ(0.4%→0.5%)及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げ(0.5%→0.4%)を可能とする弾力的な仕組みの導入 ○教育訓練支援給付金の給付率引下げ（基本手当の80%→60%）及び当該暫定措置の令和８年度末までの継続 ○雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付の暫定措置の令和８年度末までの継続 ○「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」の創設（※１） ○子ども・子育て支援特別会計の創設（※１） ○高年齢雇用継続給付の給付率引下げ（15%→10%）（※２）
令和７年10月１日	○「教育訓練休暇給付金」の創設
令和10年10月１日	○雇用保険の適用拡大（週所定労働時間「20時間以上」→「10時間以上」）

（※１）子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和６年法律第47号）
（※２）雇用保険法等の一部を改正する法律（令和２年法律第14号）

自己都合退職者が教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除

現状・課題

○　自己都合離職者に対しては、失業給付（基本手当）の受給に当たって、待期満了の翌日から原則２ヶ月間（５年以内に２回を超える場合は3ヶ月）の給付制限期間がある。

※　ただし、ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。

○　労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある。

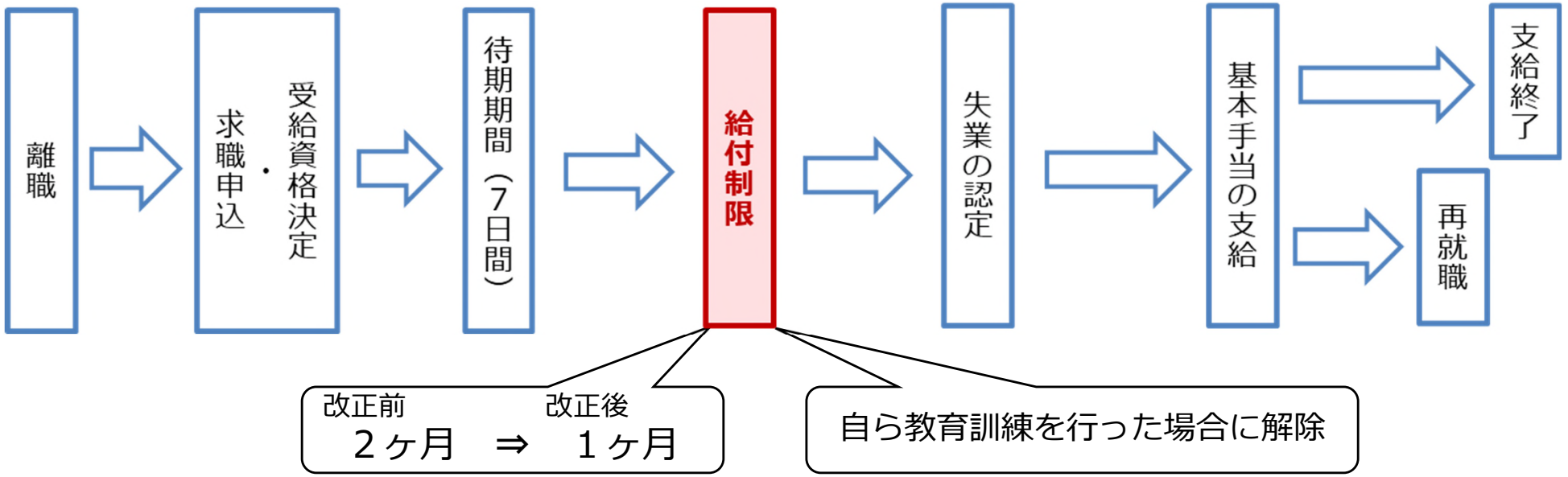
見直し内容

○　離職期間中や離職日前１年以内に、**自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限を解除**。

※　このほか、通達の改正により、原則の給付制限期間を２ヶ月から１ヶ月へ短縮する。ただし、５年間で３回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間を３ヶ月とする。

＜施行期日＞2025（令和７）年４月１日

○基本手当の受給手続の流れ（自己都合離職者）



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る診断・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。

①EC・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

Copyright © MIRAI WORKS ｜ All Rights Reserved.

地方自治体における副業・兼業人材の活用にかかる取組について

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。

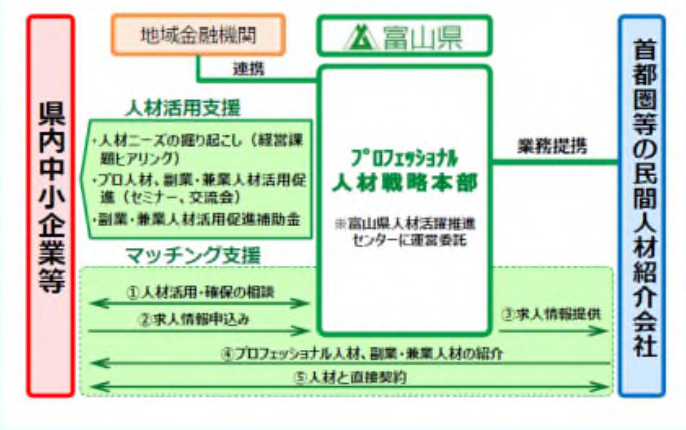
社外の「副業・兼業」人材の活用状況

「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
- 事業展開等に必要な**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**）

労働法教育の推進について①

労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）（抜粋）
多様な就業形態が増加する中で、労働関係法令や各種ルールについて知ることは、労働関係の紛争や不利益な取扱いの未然の防止に役立つとともに、働き方を選択する上で重要であるため、高校生などの若年者に対して、労働関係法令や社会保障制度に関する教育を推進する。

労働関係法令についての分かりやすいハンドブックの作成や周知

- **まんが知って役立つ労働法**

  全国の高等学校等に、働く際に知っておきたい労働関係法令等に関する基本的な知識を分かりやすく解説したハンドブック『これってあり？まんが知って役立つ労働法Q＆A』を配布し、HPに掲載。

  【令和５年度実績】約11,840箇所に約368,930部を配布

- **知って役立つ労働法**

  就職を控えた学生や若者向けのハンドブック『知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～』を作成し、HPに掲載。

高校生や大学生を始めとする就職予定の方等を対象とした労働法に関するe-ラーニング教材等の公開や周知

- **e-ラーニングでチェック！今日から使える労働法～Let’s study labor law～**

  インターネット上で、労働関係法令の基礎知識を学ぶことができるサイトを公開。

  【令和５年度末現在】ｅ-ラーニングシステム登録者数：約11,300名

- **スマートフォンアプリ「労働条件（RJ）パトロール！」**

  労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」の中に、労働条件に関する法律知識について、クイズを通して学習することができるスマートフォンアプリを公開。

  【令和５年度実績】「確かめよう 労働条件」アクセス数：約176万回

労働法教育の推進について②

- **「はたらくへのトビラ」**
  ～ワークルール20のモデル授業案

高校生等に働く上で知っておいてほしい労働法や制度について、様々なテーマ、アプローチによる２０のモデル授業案を内容とする指導者用資料を配布し、HPに掲載。また、これを活用した指導者向け セミナーを開催。令和６年度は視聴動画を作成予定。

【令和５年度実績】
高等学校職員等指導者を対象とした
オンラインセミナーを４回開催

- **「働くこと」と「労働法」**
  ～大学・短大・高専・専門学校生に教えるための手引き

大学生等がアルバイトや就職活動を始める前など様々な機会を捉えて、労働法や制度について学習し、トラブル等で困ったときの対処法などを会得できるよう、多様な場面に応じた８テーマの授業案を内容とする指導者用資料を配布し、HPに掲載。また、これを活用した指導者向けセミナーを開催。令和６年度は視聴動画を作成予定。

【令和５年度実績】
大学教職員等指導者を対象とした
オンラインセミナーを４回開催

学校への講師派遣等

- **中学校・高等学校・大学への労働局職員等の派遣**

中学校・高等学校・大学からの要望に応じて、労働局やハローワークの職員及び労働問題に関する有識者や過労死された方の遺族等を学校に派遣し、労働関係法令や過労死等の労働問題に関する講義を実施。

【令和５年度実績】　実施校：1448校／実施回数：1644回／参加者数：約118,860人
（いずれも延べ数、中学、高等学校、大学等合算）

【令和５年度実績の内訳】

①大学・高等学校等への労働局職員の派遣等

・中学校・高等学校等における講義への講師派遣等

【実績】　実施校：687校／実施回数：532回／参加者数：約44,560人（いずれも延べ数）

・大学等における講義への講師派遣等

【実績】　実施校：338校／実施回数：462回／参加者数：約36,070人（いずれも延べ数）

②中学校・高等学校等へのハローワーク職員の派遣

【実績】　実施校：291校／実施回数：458回／参加者数：約22,630人（いずれも延べ数、中学、高等学校、大学等合算）

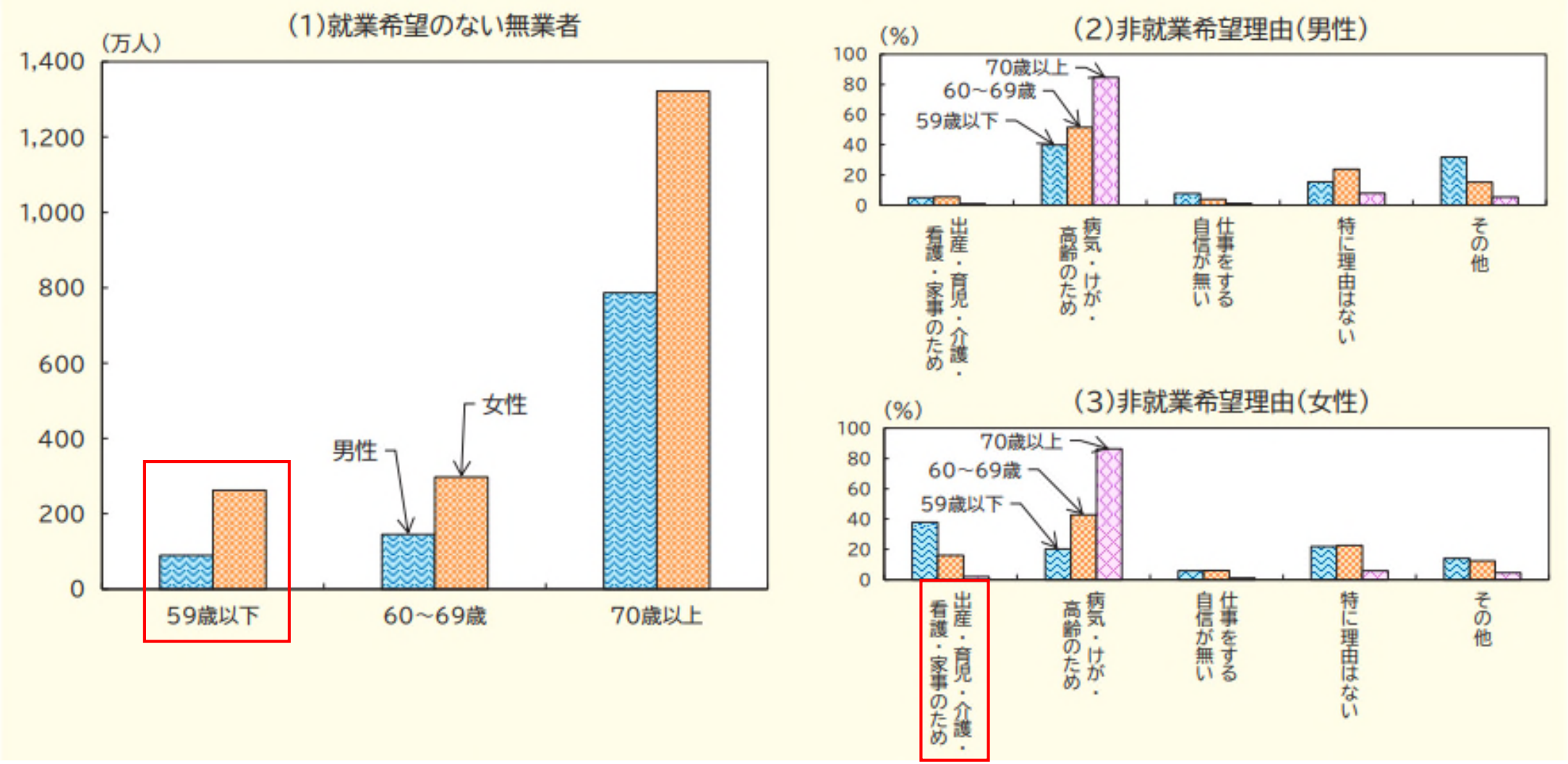
③労働問題に関する有識者や過労死された方の遺族等を講師として学校へ派遣

【実績】　実施校：132校／実施回数：192回／参加者数：約15,600人（いずれも延べ数、中学、高等学校、大学等合算）

（２）「労働参加率の向上」に資する施策

就業希望のない無業者を取り巻く状況について

女性については、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。

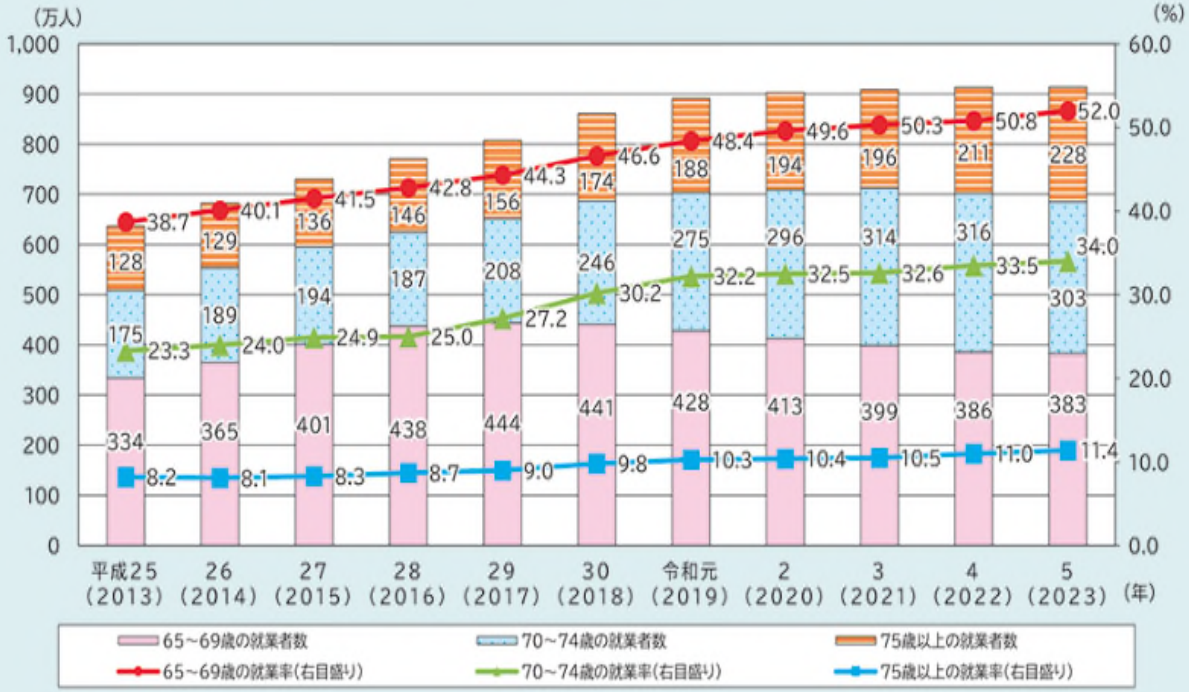


（資料出所）厚生労働省「令和６年版労働経済の分析」より抜粋

高齢者の就業率及び就業意欲について

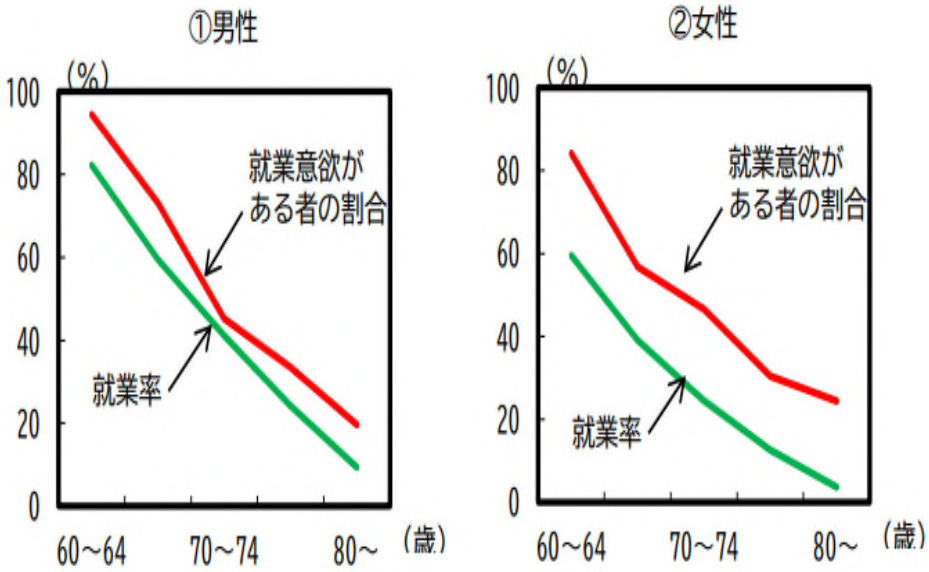
高齢者については、労働参加率は、年々高まっており、65歳以降も就業を希望する者の割合も増加している。

図1－2－1－4　年齢階級別就業者数及び就業率の推移



資料：総務省「労働力調査」
(注1) 年平均の値
(注2)「就業率」とは、15歳以上人口に占める就業者の割合をいう。

高齢者の就業意欲と就業率（令和元年）



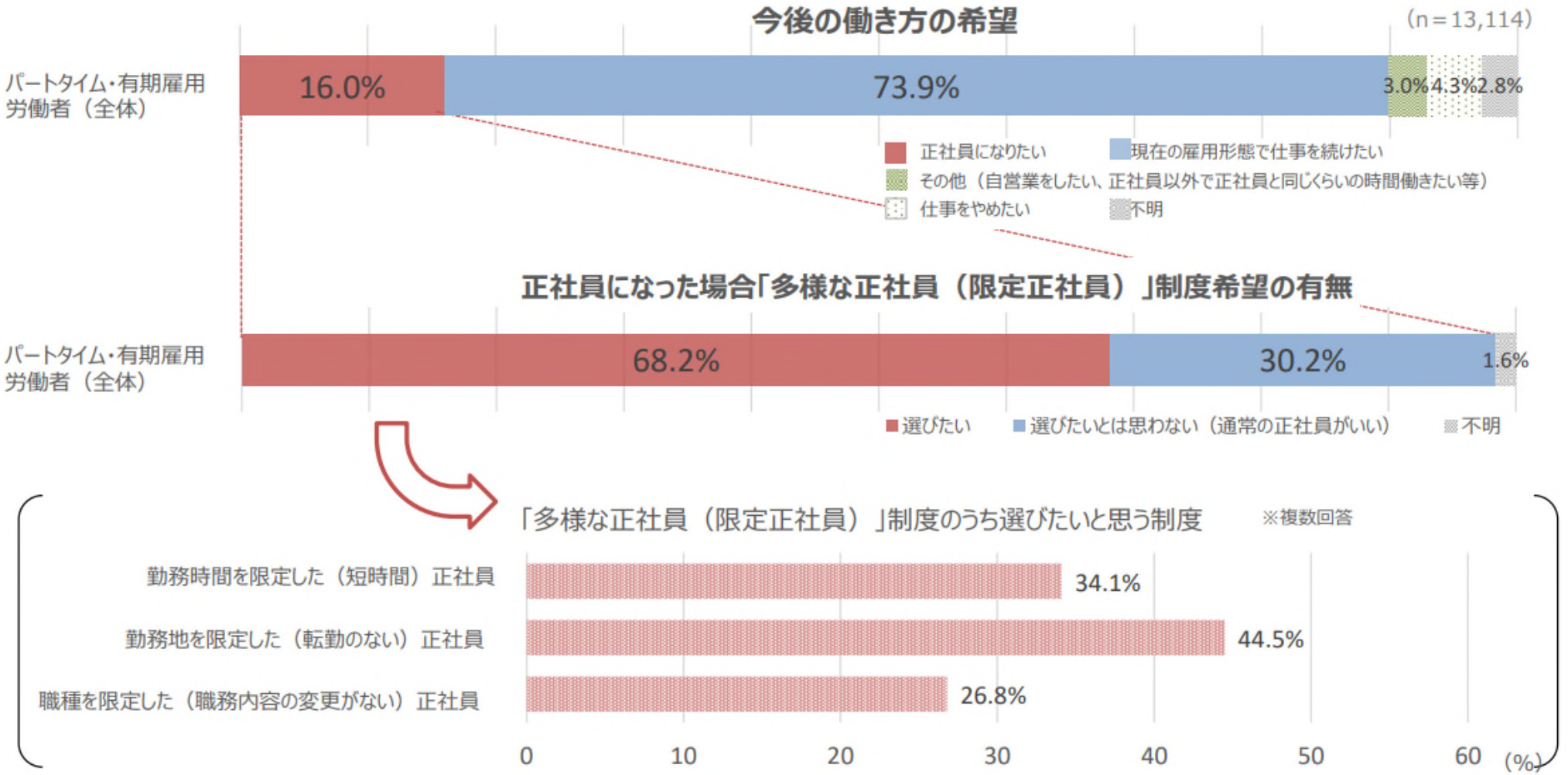
（資料出所）内閣府「令和6年版高齢社会白書」より抜粋
（注）65歳以降の就業希望における対象は全国60歳以上の男女

（資料出所）厚生労働省「第６回女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 資料３」より抜粋
（注）65歳以降の就業希望における対象は全国60歳以上の男女

「多様な正社員（限定正社員）」制度希望の有無（全体）

今後の働き方について、正社員になりたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者のうち、正社員になった場合に「多様な正社員（限定正社員）」制度を希望したいと回答した割合は68.2%。

非正規雇用労働者の正社員登用の入り口として、多様な正社員制度は有用。

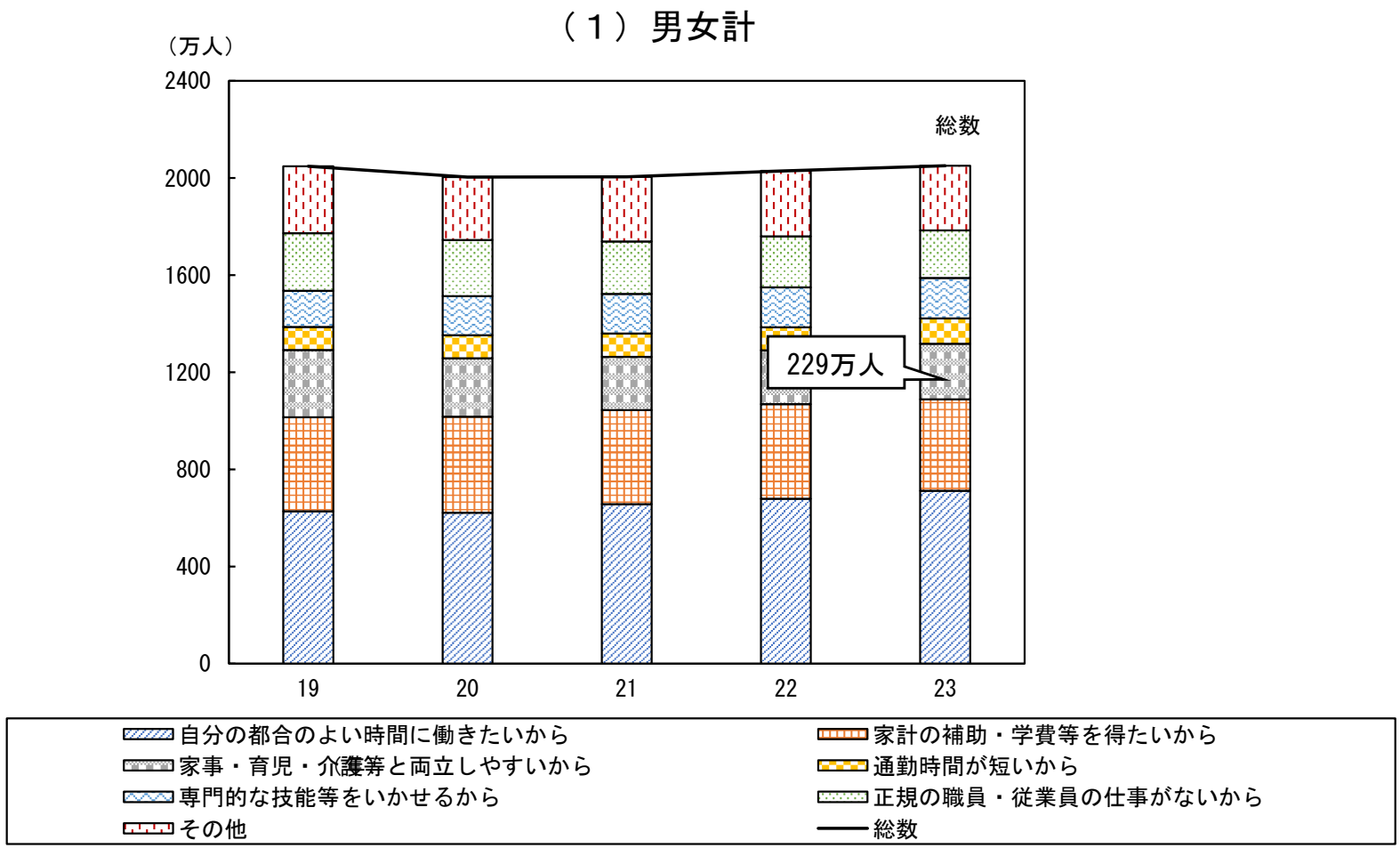


（資料出所）厚生労働省「令和３年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

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。

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



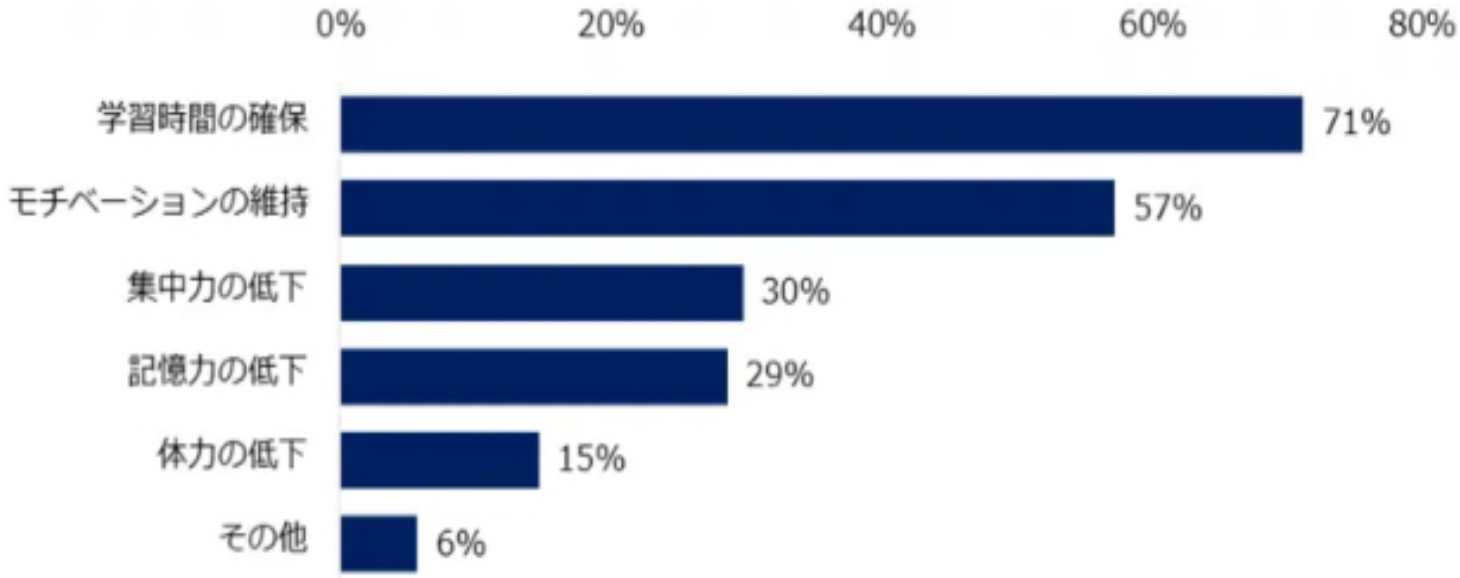
資料出所　厚生労働省「令和６年版労働経済白書」より抜粋
（注）　１）非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている主な理由の内訳を示したもの。
２）「不本意非正規雇用労働者」とは、現職の雇用形態（非正規雇用労働者）についた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。
３）時系列接続を行うために、2019～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

学習時間の確保について

アンケート調査によると、労働者の７割以上が、リ・スキリングを行う際の課題として「学習時間の確保」と回答している。

ミドル1700人に聞く「リスキリング」実態調査
–『ミドルの転職』ユーザーアンケート–

【図8】「現在、リスキリングに取り組んでいる」と回答した方に伺います。リスキリングに取り組む上での課題、難しいと感じることを教えてください。※複数回答可



（資料出所）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）」

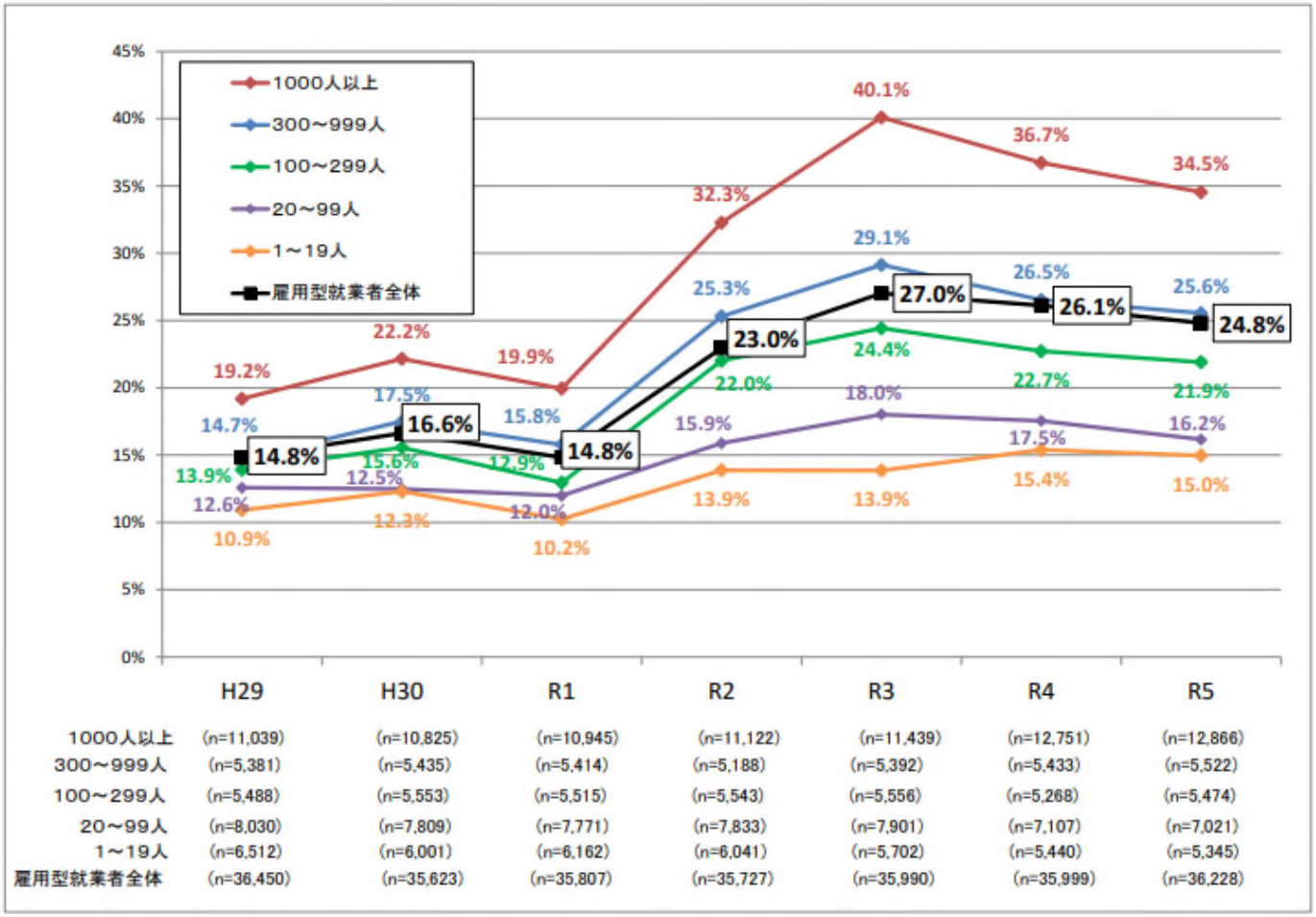
企業規模別テレワーカーの割合について（令和５年度）

再掲

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】



	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
1000人以上	(n=11,039)	(n=10,825)	(n=10,945)	(n=11,122)	(n=11,439)	(n=12,751)	(n=12,866)
300～999人	(n=5,381)	(n=5,435)	(n=5,414)	(n=5,188)	(n=5,392)	(n=5,433)	(n=5,522)
100～299人	(n=5,488)	(n=5,553)	(n=5,515)	(n=5,543)	(n=5,556)	(n=5,268)	(n=5,474)
20～99人	(n=8,030)	(n=7,809)	(n=7,771)	(n=7,833)	(n=7,901)	(n=7,107)	(n=7,021)
1～19人	(n=6,512)	(n=6,001)	(n=6,162)	(n=6,041)	(n=5,702)	(n=5,440)	(n=5,345)
雇用型就業者全体	(n=36,450)	(n=35,623)	(n=35,807)	(n=35,727)	(n=35,990)	(n=35,999)	(n=36,228)

※単数回答

（資料出所）国土交通省　令和５年度テレワーク人口実態調査より抜粋

柔軟な働き方等を導入した地元企業の好事例について

「企業ガイドブック」により、テレワーク等の柔軟な働き方を導入した地元企業の好事例を掲載することなどで、魅力ある企業と同業他社企業とを差別化し、類似の取組を広げたことによって、人手確保や定着につながるような効果があった。

◇ 「企業ガイドブック」の発行

「入社後の姿」を紹介
先輩・上司からどのように指導を
受けるかをイメージできる

働きやすい職場づくりに向けた
認証取得企業の紹介
学校の先生や保護者が見る前提で
魅力ある企業を差別化

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

ASAHI TSUSHO JAPAN CO.,LTD.

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	・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）	・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	・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について

- 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を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。

（３）「ジェンダーギャップの解消」に資する施策

若者や女性に選ばれるための取組①

企業成長×女性活躍プロジェクト

○企業魅力発信セミナー

県内企業が若者や女性に選ばれるため具体的手法を学ぶセミナー

■日　　時　令和６年７月29日(月)
■参 加 者　**経営者**や人事責任者等　300名参加（オンライン含む）
■基調講演　① Z世代に響く女性活躍の取組みの情報発信
（株）日経BPコンサルティング取締役　中野 恵子 氏
② 社是「おもしろおかしく」
（株）堀場製作所 理事 管理本部 副本部長 森口 真希 氏
③トークセッション　大学キャリアセンター
昭和女子大学、名城大学、奈良女子大学

中野 恵子 氏
（株）日経BPコンサルティング
取締役

天野 馨南子 氏
県政エグゼクティブアドバイザー
㈱ニッセイ基礎研究所
人口動態シニアリサーチャー

【R５年度 実績】

○ キックオフ会議（R5.4）

・**県内の経済団体、業界団体のトップ**が一堂に会し、人口減少、特に女性の社会減、少子化の現状を共有、対策を協議

○ 企業トップセミナー（R5.8）

17

○男女間賃金差異の要因分析にかかるセミナー

国では男女の賃金差異の公表義務付けを従業員301人以上→101人以上に拡大を検討していることから、先駆けて開催

R6.10.1 セミナーの様子

誰もが活躍できる職場づくり向けて自社の取組みを見直すﾜｰｸｼｮｯﾌﾟ、個別相談会

■参 加 者：人事責任者等 40名程度
■講　　師：岡本 尚美 氏（社会保険労務士、女性活躍専門コンサルタント）
赤崎 友美 氏（県商工労働部労働政策課長）

○女性活躍専門コンサルタントに相談できるワークショップ交流会

誰もが活躍できる職場づくり向けて自社の取組みを見直すﾜｰｸｼｮｯﾌﾟ、個別相談会

■参 加 者：経営者や人事責任者等 30名程度
■講　　師：女性活躍専門コンサルタント５名

○女性活躍専門コンサルタントの派遣

訪問（オンライン又はリアル）によるヒアリングを実施し、
企業の個別課題に応じたアドバイスを実施
■対　象：県内に本社又は事業所がある企業
■費　用：１企業６時間まで無料！

R６年度 新たに就任
（ヘルスケア分野の情報発信）
日経BPコンサルティング取締役
人事・労務担当、マーケティング事業統括
中野恵子 氏（富山県出身）

19

若者や女性に選ばれるための取組②

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

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、もっと富山の会社を知りたいと思った。

・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19日（月）富山会場：TOYAMAｷﾗﾘ 9階ﾌｧｰｽﾄﾊﾟﾝｸｷﾗﾘﾎｰﾙ

21

大学生との意見交換会 ～あなたの声を聞かせてください！ 若者に選ばれる企業の職場環境とは？～

ジェンダーギャップやジェネレーションギャップを乗り越え、若者に選ばれる職場環境づくりに向け学生との意見交換会を実施（R5.10.11）
県内大学生９名(男性５名　女性４名)が参加

座談会での意見

■働きたいと感じる企業について

・男女問わず活躍でき、平等に評価されない会社は選ばない。
・男性の育児休業制度がないところは選ばない。こうした制度は標準装備。
・結婚した場合は、家事を分担するのは学生の間では普通の考え
・個人に向き合ってくれる会社、意見を言われたときに柔軟性のある企業で働きたい。
・一人ひとりがアンコンシャスバイアスを持っていることを意識している会社になれば、ジェンダー平等が推進されるのではないか。

■アンコンシャス・バイアスを感じた経験

・アルバイト先での説明で、女性はスカート着用、化粧をしっかりするように言われたことに疑問。同じ動き回る仕事で、男性は黒いズボン着用なのに。（女子学生）
・受付アルバイトに応募したところ、暗に女性を対象としているように言われた。（男子学生）

23

地域の企業連携による取組事例

令和６年10月23日 労働政策基本部会　Will Lab代表取締役　小安美和様提出資料p.12

【先行事例】兵庫県豊岡市　地域の企業連携による取り組み

【背景】

◆ 若年人口、特に若年女性人口の流出

「若者回復率※」を男女別に見ると、男性は52.2%なのに対し、女性は26.7%となっている（2015年国勢調査データから）

※10歳代の転出超過数に対する20歳代の転入超過数の占める割合

◆ 公正さの欠如

女性が流出する背景の一つに”ジェンダーギャップ“があり、そのままにすれば経済的損失、社会的損失にとどまらず、”公正さの欠如“となる。

●2018年10月、市役所含む市内16事業所で「ワークイノベーション推進会議」設立➡120社に（2024年10月時点）
ワークイノベーション戦略の策定（2018年度~2027年度の10年計画）

目指す将来像　ありたい姿に向かって、いきいきと働く女性が増えている

- 手段01 働きやすい事業所が増えている（定着率の向上）
- 手段02 働きがいがある事業所が増えている（モチベーションの向上）
- 手段03 働きがいがあり、働きやすい事業所が知られている（成果の可視化）
- 手段04 性別役割分担意識にとらわれない人が増えている（意識の変化）

KPI 女性従業員の2/3以上が「働きやすくて働きがいがある」と評価している事業所の数
目標値　2021年度：5社　2023年度：15社　2027年度：50社

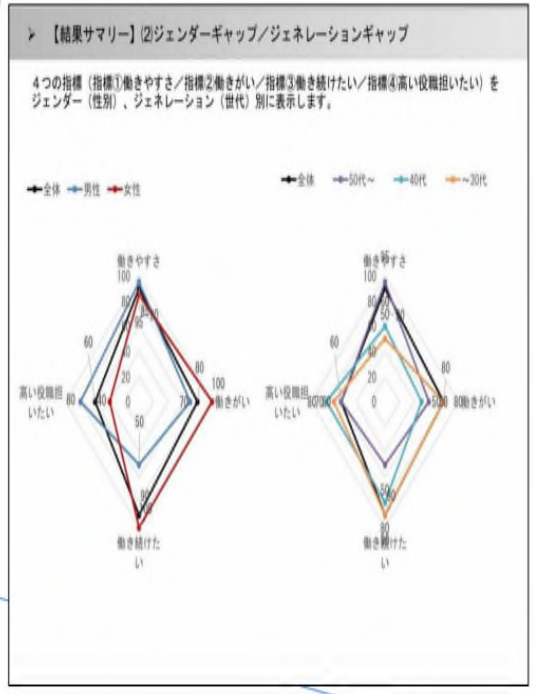
市民の理解拡大

- 経営者の認識改善
- 経営者の意識改革
- 人事担当者の意識改革、改善手法検討
- 管理職、従業員の意識・行動改革
- 女性従業員のキャリア形成支援
- 先進事業所の可視化（表彰制度創設など）と他の事業所への波及

【先行事例】兵庫県豊岡市　地域の企業連携による取り組み

●市内事業所従業員の意識調査でジェンダーギャップ、ジェネレーションギャップを可視化

- 毎年、事業所調査を実施し、女性従業員の2/3以上が「働きやすく、働きがいがある」と評価している（＝男女格差が小さい）事業所の数を10年で50社に増やす計画を掲げ、施策の実行、モニタリングを実施。
- アンケートで全従業員、女性従業員、男性従業員のそれぞれ2/3以上が評価していて、かつ、制度が整備されていると審査された企業を「あんしんカンパニー」として表彰。これまでに4社が表彰されている。



あんしんカンパニー

豊岡市独自の表彰制度「あんしんカンパニー」

「働きやすさと働きがい」に関する従業員意識調査の結果の一部を表彰の一次審査で使用。従業員意識調査では、「働きやすく、働きがいがあると感じている」「労働時間や働き方によって、評価が不利にならない」などの約30項目の質問に対して、従業員一人ひとりが4段階評価で回答。

「制度」の有無だけでなく、実際に従業員がどう感じているかを審査に反映していることが特徴。

（４）「情報ギャップの解消」に資する施策

若年層に対する地元企業の情報に資する取組

【企業・求職者向け】新卒向け企業訪問ツアー

令和６年度

新卒向け企業訪問ツアー

（１）社名を伏せた交流会in気仙沼大島　※経営層参加が条件

日時：令和６年９月13日 ～ ９月14日

参加企業：10社

参加学生：９名

キャンプの様子①

『参加企業・参加学生からの声』

・仙台の学生と接点が持てて良かった。　【企業】

・キャンプというのが新鮮でよかった。是非来年もやってほしい。　【企業】

・初キャンプで初気仙沼で新鮮だった。
社会人の先輩方の話は自分の就職活動の勉強になった。　【学生】

キャンプの様子②

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）の運用等

1 事業の目的

■ 意欲ある個人が能力を最大限活かすことが出来るよう、円滑な労働移動を推進することは、持続的な賃上げにつながる好循環を生み出すカギとなるものであり、希望する労働者が主体的に安心して労働移動できるよう支援していくことが重要。

■ 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供することにより、職業選択を支援して労働市場のマッチング機能を強化していく。また、企業が職場情報を開示・提供する機会を設けることにより、労働市場で選ばれるための雇用管理改善（働き方改革、人材育成、女性活躍等）への積極的な取り組みの意欲を喚起する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

■ 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供するためのウェブサイト「**職場情報総合サイト（しょくばらぼ）**」を運営。

■ 企業の**多様な職場情報を幅広く提供する**とともに、**企業間の比較を容易にする一覧化の仕組み**を提供する。

「テレワーク制度」、「副業・兼業」、「正社員転換制度」、「中途採用・経験者採用の定着率」、「定年制」、「取得可能資格」、「オンボーディング制度・フォロー体制」、「証券コード」、「市場区分」、「36協定に関する情報」、「社会保険（厚生年金保険・健康保険）適用の有無」、「中途採用比率（直近３事業年度）」及び「自由PR欄（500文字以内）」

※　若者雇用促進総合サイト、女性の活躍推進企業データベース、両立支援のひろばに掲載している情報も転載

実施主体：委託事業（民間事業者）
事業実績：職場情報総合サイトへの掲載企業数
119,708件（R7.2.1）

＜検索結果のイメージ（現行サイト）＞

職場情報の確認

企業詳細ページから、企業の基本情報と詳細な職場情報を確認することができます。

▼ 企業詳細ページ

複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

▼ 企業間比較ページ

気仙沼市における若者に対する地元企業の情報発信に関する取組

◇「企業ガイドブック」の発行

- 令和２年度から毎年発行
- 令和5・6年度は、気仙沼地方振興事務所と共同で制作　各3,500部
  令和４年度 56社　５年度 79社　６年度 89社
- 市内の高校（３年生全員）をはじめ、県内すべての公立高校、東北地方の専門学校・大学の多くに配布
  ※宮城労働局・ハローワーク・宮城県主催
  高校生のための合同企業説明会等にも活用
- 「二十歳を祝う式典」（成人式）の参加者にも配布
  →　将来的なUターンを期待

（５）EBPMの推進

地方公共団体によるデータ活用事例

統計人材の育成

- 事例：福岡県糸島市
  - 糸島市職員の岡祐輔氏によるWeb記事から
    （「公務員が知っておきたいデータ分析」ジダイワークスWeb 2022年11月23日）
  - ふるさと納税に関するデータ分析

自治体のふるさと応援寄附額と寄附額増加の要因

自治体	仮説要因			寄附額（億円）
	返礼品数（品）	サイト数（個）	広告費（万円）	
糸島市	1212	5	600	11.3
A市	478	3	200	3.1
B市	1678	6	550	17.6
C市	190	2	530	5.9
D市	911	6	100	12.9
E市	1001	0	150	9.2
F市	651	10	120	10.7
G市	993	3	580	7.3
H市	1045	5	500	14.0
I市	580	3	100	6.9
J市	500	4	150	8.1
K市	234	2	120	1.1
L市	380	1	50	2.4
相関係数	0.85	0.66	0.45	

- ３つの仮説要因と寄付額の相関関係
- 寄附額を増やすために、どの対策に注力すれば良いのかがわかる

総計データの整備

- 事例：神戸市
  - 神戸市は効率的、効果的な政策立案のためにEBPMを積極的に推進している
  - ①神戸データラウンジ
    - 行政データを手軽に利活用できるシステム
    - データの可視化
    - 職員が活用し、政策立案に役立てる
  - ②神戸データラボ
    - 神戸市のオープンデータサイト内にある
    - 人口、就業、人口移動に関する調査を公開

中小・中堅企業によるデータ活用事例

中小・中堅企業のEBPM

大阪大学 OSAKA UNIVERSITY　OU MASTER PLAN 2027

- 事例：男女間賃金格差の要因
  - 男女間賃金格差の開示は、女性活躍推進法により、常時雇用労働者が301人以上の事業主に対して義務付け
  - 社内で蓄積された人事データから分析
  - 研究開発組織×大阪大学・社会技術共創研究センター(ELSI)
  - 男女の年収の平均の格差：37.5%
  - 説明できない男女格差：7%
  - 年齢や経験年数等で説明が出来る格差：30.5%
- 事例：産学連携の共同研究
  - 事業に関係する研究には協力的
  - 阪大、佐賀大学、地方の中堅企業（パーティションの専業メーカー）との共同研究
  - 視覚的開放度が高い会議室と低い会議室では、グループ・メンバー間のコミュニケーションの量（笑いの数や沈黙の時間など）や質（感情極性値など）、そしてグループに与えた課題の回答案に対する第三者評価に違いがあるのか