

労働政策審議会労働政策基本部会 報告書（概要）

～急速に変化する社会における、地方や中小企業での良質な雇用の在り方～

- 第4期となる今期の労働政策基本部会は、2024年1月から2025年3月にかけて、地方公共団体、中小企業、有識者等へのヒアリングを含めて10回開催し、AIの進化による社会構造の変化や人口減少社会を見据えた、地方や中小企業における課題や労働政策等について、活発な議論を行った。そして、報告書「急速に変化する社会における、地方や中小企業での良質な雇用の在り方」をまとめ、2025年4月25日に公表した。
- 本報告書では、労働者の多くを占める地方・中小企業の働き方について考えることが重要であるとの認識の下、本部会での初めての試みとして、「地方で働く皆様」、「地方の企業の皆様」、「中小企業で働く皆様」、「中小企業の経営者の皆様」などにわかりやすくメッセージが伝わるよう「本部会からのメッセージ」（P.4参照）を作成した。

＜報告書の概要＞

地方や中小企業における課題の解消に向けた本部会からのメッセージ

- 我が国は、近年、AIが指数関数的とも言える急激な進化を続けるなど、産業構造がこれまでにない規模とスピードで変化する時代となっており、働き方が、今後、大きな変化が生じる可能性がある。また、生産年齢人口の減少による人手不足が経済成長の制約となって深刻な影響を与えることが懸念されている。
- 本報告書の内容を踏まえ、労使において課題の共有がなされ、また、労働政策審議会の関係分科会や部会等においても速やかに施策が検討されることを求めたい。報告書の具体的な内容は、以下のとおりである。

第1章：地方・中小企業における現状と課題

- 地方の生産年齢人口は転出超過している状況にあること等を踏まえ、5つにまとめた。
【地方・中小企業の5つの課題】
- ① 地方における賃金等の労働条件の低さや情報発信の不足
- ② 社会インフラ維持に必要な産業・職種（「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」など）における賃金等の労働条件の低さ
- ③ 地方・中小企業における多様で柔軟かつ安心な働き方の不足
- ④ 固定的な性別役割意識を背景とした若年女性等の都市部への流出
- ⑤ 専門的な人材におけるミスマッチ

第2章：地方・中小企業の課題の解消に向けて 目指すべき施策の方向性

- 地方・中小企業の5つの課題を踏まえた労働政策の施策の方向性として
「労働生産性の向上」、「労働参加率の向上」、「ジェンダーギャップの解消」、「情報ギャップの解消」の4つとしており、それぞれに対する具体的な施策を報告書で提言している。

第3章：地方・中小企業の魅力の向上に資する労働政策

- 第3章において提言している施策については、**都市部、大企業も施策の対象として含まれているものも多いが**、中小企業は大企業と比較して人手不足が深刻になっていること、地方において生産年齢人口が転出超過していることなどを踏まえると、**地方、中小企業において第3章の施策に積極的に取り組むことが必要**である。

「労働生産性の向上」

- ✓ 社会にAIの活用が広がっていくことで、社会構造が大きく変わっていく可能性が高いため、**AIの進化に応じたAIの活用**が重要。
- ✓ 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等との関係のいわゆる「賃金相場」を明らかに**するべき。
- ✓ 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については、**社会全体で、賃金、雇用形態を含めた処遇面の改善に取り組む**ことが重要。
- ✓ 現場人材の処遇向上のためには、**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**ことによるスキルの明確化が必要。
- ✓ 労働者への**スキル取得支援の充実、助言機能・マッチング機能**を強化するべき。
- ✓ 専門的な人材については、**高度人材が多い都市部から副業・兼業**といった形での受け入れが考えられる。
- ✓ 労働生産性の向上には**労働政策と産業政策との両輪で取り組み**が重要。

「労働参加率の向上」

- ✓ 多様なニーズに対応し、ワーク・ライフ・バランスがとれる働き方ができるよう、**長時間労働の抑制、処遇の改善、仕事と家庭の両立支援**が必要。
- ✓ 長時間労働の抑制を前提とした上で、労働時間や休暇等に関する**労働者のニーズを踏まえ、柔軟な働き方を推進**していくことが必要。
- ✓ 働き方に関する個人の価値観が多様なものとなっており、**地方において、多様なニーズに応じた働き方を推進することは人手確保**につながる可能性がある。
- ✓ 労働者がライフステージの状況等のニーズに合わせてテレワーク等**柔軟な働き方に資する制度が使えるよう雇用管理**を行っていくことが必要。
- ✓ **商慣行の見直しを社会全体**で取り組むとともに、厚生労働省は**カスタマーハラスメント対策を積極的**に行うべき。

「ジェンダーギャップの解消」

- ✓ 労働政策による企業・労働者への働きかけ、学校段階からの教育政策の取組み、男女共同参画政策を通じた社会意識への働きかけなどを通じ、若年層、中高年層、高齢者など全ての年齢層に対するアンコンシャス・バイアス解消を含めた取組みが行われることが重要。
- ✓ 地方における企業活動、地域活動等様々な活動については、その担い手が、性別や年齢等で多様であること、すなわち、性別や年齢等により役割が固定化されないことが必要。
- ✓ 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力の下、地域密着型で、職場のみならず、家庭・社会における慣習や慣行も含めて見直すことが効果的。

「情報ギャップの解消」

- ✓ 中小企業においても、求職者に企業を知ってもらい、人材確保につなげる観点から、企業情報について、企業自らが積極的に公開を行うことが必要。
- ✓ 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、これらの情報を一元的に把握できる仕組みの構築が重要。
- ✓ 厚生労働省は、職場情報について、部局横断的に存在しているため、連携強化した上で、開示されている項目も含め更なる運営サイトの充実等を図っていくことが必要。
- ✓ 地方公共団体が中心となって、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効果的。

「EBPMの推進」

- ✓ 労働政策の立案・実施に当たっては、EBPM（証拠（データ）に基づく政策立案）を推進していくことも課題。
- ✓ 基本的な統計知識を身につけている者が組織に増えると、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ある。
- ✓ 高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、人的資源を効果的に活用していくことが考えられる。

(参考) 地方で働く皆様、地方の企業の皆様、中小企業で働く皆様、中小企業の経営者の皆様などに向けた本部会からのメッセージ

地方で働いている・働こうとしている皆様へ

- ✓ スキルを持っている現場人材（「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」など）の皆様が、スキルに応じたより高い賃金となるように、「スキルと賃金」の見える化を推進します。
- ✓ 皆様の「スキルの見える化」「リ・スキリング」「キャリア形成」のサポート体制を整備していきます。ハローワークでは、在職者向けにもサポートを充実させていきます。
- ✓ スマホなどから気軽に職業情報や企業の職場情報などを調べられます。

中小企業で働いている・働こうとしている皆様へ

- ✓ AIやDX化の進展は急速に進んでおり、中小企業で導入を行っているところが増えていきます。これらのスキルも身につけてみませんか。
- ✓ 皆様の「スキルの見える化」「リ・スキリング」「キャリア形成」のサポート体制を整備していきます。
- ✓ スマホなどから働いている職種に関連する資格など気軽に調べられます。

地方公共団体の皆様へ

- ✓ 人手不足となっている現場人材の確保へのヒントがあります。「スキルと賃金の見える化」を推進し、地方での働きやすさの向上につなげてみませんか。
- ✓ 地方では、生産年齢人口が転出超過し、特に若年女性にそれが顕著な傾向にあります。その解決へのヒントがあります。
- ✓ 「ジェンダーギャップの解消」は、全年齢層に対する取組みの推進が重要です。地方公共団体が主体となり、労使を含めた様々な関係者と連携して、全ての年齢層を対象に、地域密着型の取組みをしてみませんか。

地方の企業の皆様へ

- ✓ 人手の継続的な確保のためには、賃金上昇の原資となる生産性の向上が重要です。そのためには、多くの分野で進化し続けるAIの積極的な導入やDX化による業務効率化の推進も選択肢の一つとして考えられます。
- ✓ 人材育成のために経営ビジョンを明確にしてみましょう。
- ✓ 労働者のニーズに合わせた柔軟な働き方の導入も検討してみましょう。

中小企業の皆様へ

- ✓ 人手の継続的な確保のためには、賃金上昇の原資となる生産性の向上が重要です。そのためには、多くの分野で進化し続けるAIの積極的な導入やDX化による業務効率化の推進も選択肢の一つとして考えられます。
- ✓ 人材育成のために経営ビジョンを明確にしてみましょう。
- ✓ 労働者のニーズに合わせた柔軟な働き方の導入も検討してみましょう。
- ✓ 専門人材の獲得については、副業・兼業も選択肢として考えられます。
- ✓ 「自社を幅広く知ってもらう」ことを検討してみましょう。