別添１

# 労働政策審議会労働政策基本部会　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**

令和７年５月８日

労働政策審議会了承

目次

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 ..... 1

第１章：地方・中小企業における現状と課題 ..... 5

（１）我が国の人口・経済の状況について ..... 5
（生産年齢人口の減少は、地方においてより深刻） ..... 5
（２）我が国の労働市場について ..... 5
（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） ..... 5
（女性の正規雇用者比率は主要国と比較して 30 代以降に低下する傾向） ..... 6
（高齢者の就業率は主要国の中でも高い水準） ..... 7
（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
（３）地方・中小企業における課題 ..... 7
（課題①－１：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） ..... 7
（課題①－２：社会インフラ維持に必要な産業・職種における賃金等の労働条件の低さ） .. 8
（課題②：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） ..... 9
（課題③：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） ..... 10
（課題④：専門的な人材のミスマッチ） ..... 10

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 ..... 11

第３章：地方・中小企業の魅力の向上に資する労働政策 ..... 13

（１）「労働生産性の向上」に資する施策 ..... 13
（AI の進化に応じた AI の活用が重要） ..... 13
（市場における賃金相場形成機能の強化） ..... 15
（社会インフラ維持に必要な職種における雇用の安定化） ..... 15
（現場人材におけるキャリアラダーの形成） ..... 16
（企業の競争力強化につながる人材育成の誘導） ..... 17
（労働者へのスキル取得の支援の充実） ..... 18
（労働者への助言機能・マッチング機能の強化） ..... 19
（セーフティネットの強化が必要） ..... 20
（専門的人材の副業・兼業による活用） ..... 20
（関係府省との連携が必要） ..... 20
（２）「労働参加率の向上」に資する施策 ..... 21
（多様なニーズに対応した働き方の推進） ..... 21
（テレワーク等柔軟な働き方に資する制度の導入） ..... 23
（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） ..... 23
（３）「ジェンダーギャップの解消」に資する施策 ..... 24
（社会全体での取組みの推進） ..... 24
（地方公共団体による地域密着型の取組みへの協力） ..... 24
（４）「情報ギャップの解消」に資する施策 ..... 25
（積極的な情報開示や一元的な労働市場情報の活用） ..... 25
（若年層との対話等による情報発信） ..... 25
（５）EBPM の推進 ..... 26

労働政策審議会労働政策基本部会　委員名簿 ..... 28

労働政策審議会労働政策基本部会　開催実績 ..... 29

# 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

## （要旨）

○　近年、AI が指数関数的とも言うべき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、我が国における働き方も、今後、大きな変化が生じる可能性がある。また、我が国は、少子高齢化により人口減少社会に向かっており、特に地方や中小企業では、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る。

○　そのため、今回の労働政策審議会労働政策基本部会では、労働者の多くを占める地方・中小企業を中心に、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課題に関する議論を行い、これらの課題に対応する労働政策について、報告書を「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」としてまとめた。

○　本報告書では、第１章で生産年齢人口が転出超過していることなど、地方・中小企業の現状を整理し、これらの現状を踏まえた課題として、「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」、「社会インフラ維持に必要な産業・職種における賃金等の労働条件の低さ」、「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」、「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」、「専門的な人材におけるミスマッチ」の５つにまとめている。

○　第２章では、これら５つの課題を踏まえた労働政策の施策の方向性について、「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」に資するものが必要であるとしている。その具体的な施策については、第３章で整理している。

　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。

○　なお、本報告書の施策の主な対象である「地方」や全国の「中小企業」に向けて本部会として特に伝えたいメッセージを、Ｐ２から Ｐ４までに参考としてまとめた。厚生労働省には、このメッセージを活用しつつ、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、本報告書の内容を伝えていただくことをお願いしたい。

# 働いている・働こうとしている皆様へ

## *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。**
  - ➢ P15：市場における賃金相場形成機能の強化
  - ➢ P15：社会インフラ維持に必要な職種における雇用の安定化

- ✓ **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。**
  - ➢ P16：現場人材におけるキャリアラダーの形成
  - ➢ P18：労働者へのスキル取得の支援の充実
  - ➢ P19：労働者への助言機能・マッチング機能の強化
  - ➢ P20：セーフティネットの強化が必要

- ✓ **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。**
  - ➢ P15：市場における賃金相場形成機能の強化
  - ➢ P25：積極的な情報開示や一元的な労働市場情報の活用

---

## *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。**
  - ➢ P16：現場人材におけるキャリアラダーの形成
  - ➢ P18：労働者へのスキル取得の支援の充実
  - ➢ P19：労働者への助言機能・マッチング機能の強化
  - ➢ P20：セーフティネットの強化が必要

- ✓ **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。**
  - ➢ P15：市場における賃金相場形成機能の強化

## 企業の皆様へ

*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。**
  - ➢ P13：AI の進化に応じた AI の活用が重要、P20：関係府省との連携が必要
- ✓ **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。**
  - ➢ P17：企業の競争力強化につながる人材育成の誘導
  - ➢ P20：専門的人材の副業・兼業による活用
  - ➢ P21：多様なニーズに対応した働き方の推進
  - ➢ P23：テレワーク等柔軟な働き方に資する制度の導入、P23：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

---

*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。**
  - ➢ P13：AI の進化に応じた AI の活用が重要、P20：関係府省との連携が必要
- ✓ **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。**
  - ➢ P17：企業の競争力強化につながる人材育成の誘導
  - ➢ P20：専門的人材の副業・兼業による活用
  - ➢ P21：多様なニーズに対応した働き方の推進
  - ➢ P23：テレワーク等柔軟な働き方に資する制度の導入、P23：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
- ✓ **「自社を幅広く知ってもらう」ことを検討してみましょう。**
  - ➢ P25：積極的な情報開示や一元的な労働市場情報の活用
  - ➢ P25：若年層との対話等による情報発信

## 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。**
  - P15：市場における賃金相場形成機能の強化
  - P15：社会インフラ維持に必要な職種における雇用の安定化
  - P16：現場人材におけるキャリアラダーの形成
  - P20：専門的人材の副業・兼業による活用

- ✓ **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。**
  - P24：社会全体での取組みの推進
  - P24：地方公共団体による地域密着型の取組みへの協力

## 第１章：地方・中小企業における現状と課題

### （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、地方によっては上昇率が弱くもしくは下降している県もあり、減少している順で香川県、秋田県、佐賀県[2]となっている。

### （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。

○　我が国の雇用情勢をみると、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。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

---

[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、13.2%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。

も「不足」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。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。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。

○　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が、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、総労働力供給が維持されている。また、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。

**（女性の正規雇用者比率は主要国と比較して 30 代以降に低下する傾向）**

○　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、我が国は、81.5%[3]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 歳～29 歳の女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%、35 歳～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 平均 19.0%より高い 33.6%[4]となっている。

○　雇用形態別にみると、15 歳～54 歳の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 180 万人程度増加している。15 歳～54 歳の女性の非正規雇用労働者数においても減少傾向がみられるものの、非正規雇用で働いている者で「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を主な理由にしている者は約 218 万人いる。また、「就業希望はあるが求職していない無業者」と「無業の求職者」は約 800 万人おり、その中には求職していない理由が「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。

[3] 総務省「労働力調査」(2024 年平均) OECD Data Explorer、2023 年の値
[4] OECD Data Explorer、2023 年の値

**（高齢者の就業率は主要国の中でも高い水準）**

○　我が国の 65 歳以上の高齢者の就業率は、25.7%[5]であり、国際比較でみると、米国 18.7%、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。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 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[6][7]。

**（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）**

○　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「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ミュレーション－」（以下「将来推計」という。）によると、

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、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、

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 万人と比較して、2040 年では 6,734 万人となり、ほぼ現状の水準を維持する

という推計となっている。

**（３）地方・中小企業における課題**

○　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、人手不足が成長制約となっている。この状況に対応するには、生産年齢人口が今後減少し、都市部でも人手不足がより進む可能性があることを踏まえると、地方において、労働者が都市部と同様の魅力を感じながら働くことのできる環境を整備していくことが重要であるが、現状では、地方の生産年齢人口は転出超過している状況にある。（３）ではこれらの状況を踏まえた地方・中小企業の課題について整理を行う。以下の課題については、我が国全体で生じているものではあるが、本報告書では、とりわけ深刻な地方・中小企業に焦点を当てて整理を行う。

**（課題①－１：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）**

○　地方における課題としては、賃金を始めとした労働条件の低いことなど「良質な雇用」の不足が考えられる。その背景として、地方では、専門性の高い職種や成長産業等の生産性の高い分野での雇用機会が少ないことがある。アンケート調査によると、大学生のＵタ

---

[5] 総務省「労働力調査」(2024 年平均)

[6] 総務省「労働力調査」(2024 年平均)、OECD Data Explorer、2023 年の値。

[7] 総務省「労働力調査」(2024 年平均)によると、我が国における 65 歳以上の高齢者の自営業率は 20.8%であり、2000 年以降減少傾向にある。

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」という者が多いことから、Ｕターンは希望しているものの、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ると考えられる[8]。このように、都市部と比較すると相対的に低い賃金水準等労働者にとって魅力的な労働条件が不足している。

○　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限られ、どのような仕事が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ていない状況がある。

○　なお、地域別に入職経路を見たときでは、都市部では民間の職業紹介経由が多いのに対して、地方ではハローワークを通じた入職者割合が高い傾向にある[9]。これは、地方では雇用機会・求人が都市部と比べて少ないため、民間の職業紹介事業者の参入も限られ、求職者が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、都市部では、民間の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る。

**（課題①－２：社会インフラ維持に必要な産業・職種における賃金等の労働条件の低さ）**

○　本部会では、地方をはじめとした労働者の処遇の中でも特に社会インフラ維持に必要な職種において、労働条件面での魅力が不足しているとの意見があった。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、産業別における建設業、運輸業、小売業、医療福祉業等の社会インフラ維持に必要な分野においては、例えば、医療・福祉で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、建設業、飲食店業・宿泊業などでは雇用者の減少が見込まれている[10]。こうした職種が需要に見合った労働力を確保できない場合、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[11]。住民へ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、地方で働く魅力も薄れていく可能性があると考えられる。

---

[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] JILPT「労働力需給の推計(2023)」
[11] リクルートワークス研究所「未来予測 2040」

○　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」をいう。以下同じ。）は、きまって支給される給与[12]が279.2千円、50歳代後半（「55歳から59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」、「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」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[13]。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。このことから、身近な生活関連サービスの供給体制を維持し、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、社会インフラ維持に必要な現場人材（「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」をいう。以下同じ。）のキャリアに応じた処遇の改善が必要である。

**（課題②：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）**

○　二つ目としては、労働者のニーズに対応した職場環境の整備が不足していることが考えられる。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ど様々な限定がある中で働くことを希望する者[14]が増えているものの、地方・中小企業では、都市部・大企業と比較すると、労働者のニーズに対応した雇用管理が進んでいない状況にある。例えば、労働時間は近年、週60時間以上就労雇用者全体の割合は低下傾向にあるものの、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[15]。また、共働き世帯が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[16]。

○　こうしたニーズに対応するためには、労働者のライフステージに合わせた働き方が可能となる雇用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、企業規模が小さくなるにつれ、進んでいないという状況[17]にある。このように、地方や中小企業において、多様な人材が働くことができる柔軟かつ安心な働き方が十分に確保されていないと

---

[12] 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。
[13] 厚生労働省「令和5年度 賃金構造基本統計調査」
[14] 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」
[15] 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。
[16] 内閣府「令和5年度 国民生活に関する世論調査」
[17] 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。

考えられる。

**（課題③：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）**

○　地方の生産年齢人口の転出超過をみると、特に、若年女性の都市部への転入が男性に比べ進んでいる[18]。この背景としては、地域間・男女間の賃金差異があることに加え、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見などにより、女性の居場所と出番を奪っていること、地方の企業経営者や管理職等の理解が足りず女性にとってやりがいが感じられない環境であることなどが考えられる。このように、地域社会の中で、無意識のうちに求められる様々な制約によって、特に、若年女性に対して働きづらさや暮らしにくさを感じさせていることが都市部への流出につながっている可能性がある。

**（課題④：専門的な人材のミスマッチ）**

○　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ているが、それらの求人に対する求職者が少なく、特に地方では、専門的なスキルを持つ労働者について人手不足が生じている。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、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 倍を大きく上回っており、大きな差がある[19]。この傾向は、地方でより見られ、地方では都市部と比較して専門的・技術的職業従事者等の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技能とのミスマッチが生じている可能性が高い。

○　また、専門的・技術的職業従事者については、我が国においては雇用者の約２割[20]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ことが難しくなる。

○　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いると考えられる。

---

[18] 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。
[19] 厚生労働省「一般職業紹介状況（令和６年平均）」
[20] 総務省「労働力調査」（2024 年平均）

## 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

○　第１章では、我が国の地方や中小企業の現状を踏まえ、５つの課題に整理することができた。２章では、これらの課題の解消に向けて、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。

○　**課題①－１「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」**については、都市部よりも相対的に劣っている賃金を上昇させ、労働条件を魅力的にすることが重要である。そのためには、賃金上昇の原資となる企業の利益の増加や職務内容を踏まえた労働者の必要な技能の向上が必要である。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。また、この**「労働生産性の向上」**による賃金の上昇は、現状では、労働生産性が低い分野が多い**課題①－２「社会インフラ維持に必要な産業・職種における賃金等の労働条件の低さ」**にも当てはまるものである。

○　**課題②「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」**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、柔軟で多様な働き方を推進するとともに処遇の改善を行うことにより、**「労働参加率の向上」**が求められている。企業が多様な人のニーズを踏まえた柔軟な働き方を推進することにより、様々なライフステージに合わせた働き方が可能となり、結果として、より多くの働き手を増やすことにつながると考えられる。このように、課題②の解消に向けては、職場環境や処遇の改善を通じた**「労働参加率の向上」**が求められる。

○　**課題③「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」**については、地方の社会全体で固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスをはじめとした**「ジェンダーギャップの解消」**を進めていくことが求められる。**「ジェンダーギャップの解消」**がされていない中では、新たに企業で多様な働き方に関する制度が創設されたとしても、女性がその制度に固定化されてしまう懸念があるため、多様な働き方を推進し労働参加率の向上を図る上でも**「ジェンダーギャップの解消」**は重要である。また、**「ジェンダーギャップの解消」**は、企業にとっては、ダイバーシティ経営を通じ、企業経営が活性化し、企業価値の向上につながる側面がある。

○　**課題④「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や職務内容に応じて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」**に向けた取組みを行うことが重要である。

○　これらの取組みに加え、**課題①－１、課題④**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、課題①－１から課題④までの対策として、**「労働生産性の向上」と「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」**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。

## 第３章：地方・中小企業の魅力の向上に資する労働政策

○　第２章では第１章で整理した５つの課題に対応すべき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を検討すべきものとして示した。これらの検討すべき方向性については、大企業も含め我が国全体に当てはまる課題である。

○　このことから、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。

○　地方や中小企業の皆様に、本部会として、特に読んでいただきたい施策については、Ｐ２からＰ４までにおいてまとめているので、必要に応じ、参照していただきたい。

### （１）「労働生産性の向上」に資する施策

○　労働生産性[21]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当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、以下のとおり、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。

#### （AI の進化に応じた AI の活用が重要）

○　AI は、70 年以上の開発の歴史の中で進化を続け、既に企業活動、国民生活に浸透しつつある[22]。初期の AI である予測や分類など特定のタスクに特化した AI は、深層学習という画期的な技術で進化を遂げ、その後、人間のように文章や画像を生成し、多岐にわたるタスクを自律的にこなすことができる生成 AI が開発された。生成 AI は、ChatGPT 登場以降、膨大なテキストデータを学習した大規模言語モデル進化が飛躍的に進み、2022 年頃

[21] 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。
[22] 総務省「令和６年版 情報通信白書」

から急速に普及している[23]。一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）が発表した生成AI 市場の世界需要額見通しによると、我が国における生成 AI 市場は、2030 年までに年平均 47.2%増で成長し、需要額は約 1.8 兆円の規模に拡大する見込みである。最近では、生成AIから進化したAIエージェントが開発されている[24]。AIエージェントは、人の指示を作業分解し複雑な問題解決を行うことができるという高い自律性を持っているため、AIの活用範囲が拡大する可能性が考えられる。

○ AIの進化に応じたAIの活用が社会に与える影響は様々である。本部会においては、このように、社会構造がこれまでにないスピードで大きく変化する中では、労働需要に応じた労働移動の実現が重要であり、そのためには労働者が自らの意志で移動したいと思える魅力的な企業や産業の育成が必要であるとの意見があった。また、AI の進化に伴い、AIは仕事の一部を「代替」するとともに「補完」すると考えられる[25]。AI を適切に活用することで、例えば、事務的作業は効率化が可能となり、部分的にはほぼ完全に自動化され、作業がAIに「代替」される可能性がある。また、AIは補助的な役割も果たし、労働者の生産性を高め、労働者の仕事を「補完する」可能性がある。本部会では、AIの進化に伴って、メンバーシップ型である日本社会における一つの働き方のモデルが今後は標準的と言えなくなる可能性もあるとの意見があった。

○ 以上のように、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、労働生産性の向上には、AIの進化に応じた活用が重要である。本部会では、AI、DX等の新しい技術については、人手不足の中では積極的に導入し、企業の労働生産性を向上させていくことが重要であるとの意見があった。また、多くの分野で生成AIを使った機械化や自動化が可能となっていることから、人手不足となっている企業は、設備投資が相対的に少なく済む生成AIの導入を積極的に検討すべきとの意見があった。

○ 企業における AI 等の新しい技術の導入を促進するには、省力化投資の促進、デジタル投資の促進の支援策など企業の DX 化や AI を通じた業務効率化等を後押しする支援策を行うことが望ましい。また、中小企業においては、DX化やAI導入といった課題を設定する以前に、そもそも自社の課題が明確化されていないことも多いため、中小企業の課題を明確化し、その解決を図るため、様々な経営課題を気軽にワンストップで相談できるようにする[26]とともに、そうした課題解決に向けて適切な支援機関を紹介できるよう、国や地方公共団体が中心となって相互連携できる体制を構築することが重要である。

---

[23] 総務省「令和６年版 情報通信白書」
[24] AIエージェント定義は、MRI Opinion（2024）「時代は生成AIからAIエージェントへ」、Franklin, S. and Graesser, A.（1997）などがある。
[25] 内閣府「世界経済の潮流・2024年 I」
[26] よろず支援拠点（https://yorozu.smrj.go.jp/）

（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[27]。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わからない」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等[28]との関係のいわゆる「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、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 future」がある。このサイトは、仕事の内容、資格、月給などの情報を提示するとともに、個人のスキルの棚卸しや求める職業とのギャップを可視化した上で学びに導くことを目的としたプラットホームとなっている[29]。

○　我が国においても、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「職業情報提供サイト（job tag）[30]」により同様の情報を提供しているが、更なるスキルの明確化を図るとともに、賃金とスキルの関係に係る情報を掲載するなど求人企業、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スキル・賃金等の見える化を進め、アップ・スキリングやリ・スキリングに向けた機運を醸成するべきである。

（社会インフラ維持に必要な職種における雇用の安定化）

○　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、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。

---

[27] 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」

[28] 本部会では、賃金に加えて、企業が行うOJT等を含めた能力開発投資の見える化も必要ではないかとの意見があった。

[29] 本部会では、シンガポールでは「Skills profiler project」といった政府の支援により、中小企業がスキル可視化のプラットホームを導入している事例もあることから、企業の中での学びを促していくような施策も重要であるとの意見があった。

[30] 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。また、厚生労働省では、別途、職務経歴やスキルの棚卸しを通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールであるジョブ・カードをオンラインで作成・管理できるサイト「マイジョブ・カード」を2022年10月から運営しており、job tag での職業情報の検索や自己診断の結果等を「マイジョブ・カード」のマイページから参照できるなどの連携機能を設けている。

○　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、国・地方公共団体や企業などを含む社会全体で、賃金、雇用形態を含めた処遇面の改善に取り組むことにより、雇用の安定化を図り、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[31]。また、本部会においては、社会インフラ維持に必要な職種を含めた全ての企業においては、賃金等で良質な雇用機会を提供できる企業が残っていくことになるとの意見があった。

**（現場人材におけるキャリアラダーの形成）**

○　本部会では、現在の AI の進展のスピードを考えると、AI 等の新しい技術については、ホワイトカラーへの影響が大きくなる可能性が高い一方で、社会インフラ維持に必要な職種においては、補完財的な役割を果たすとの意見があった。我が国では既にホワイトカラーではない現場人材等の労働者が６割以上を占めているとのデータもあり、販売管理、調査分析、企画等の「ホワイトカラー」の減少のペースは今後、更に加速する可能性がある。このため、社会インフラ維持に必要な職種のうち現場人材の労働生産性の向上と賃金の上昇を図ることは、社会の持続性や経済の成長の両面で喫緊の課題であり、DX や AI 等の新しい技術を最大限利用しながら、現場人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、労働生産性を上げることが重要である。これらに加えて、現場部門の資本装備率を高めて労働生産性を向上させることも必要である。例えば、現場人材においても、建設業における重機の遠隔操作など DX 化を積極的に推進し、それに伴って必要となる現場人材のリ・スキリングを行うことが考えられる。

○　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。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」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を明確化する必要がある。

○　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が独立して行うのではなく、より効果的に進めるためには、業界ごとにスキルと賃金が連

[31] 本部会では、社会インフラ維持に必要な産業・職種に従事している人の処遇の低い要因・背景を検証し、見直すことが重要であるとの意見があった。

動する形の仕組み作りを行っていくことが必要である。労働者のスキルの取得が賃金上昇につ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を生むことができる。

○　事例[32]としては、建設技能労働者の経験や技能を賃金等処遇につなげることを目的とする建設業の取組みがある（「建設キャリアアップシステム」（以下「CCUS」という。）。CCUS では、経験や技能を「見える化」する仕組みとして、４段階のレベル別に評価する能力評価を実施するとともに、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」を公表している。

○　こうしたことから、検定制度が業界の賃金などの情報を結びつけられるよう検定を運営する業界団体に対する支援を検討すべきである。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、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、特に現場人材等の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組みである。

○　また、人材不足が深刻化する地方で社会インフラ機能を維持するには、積極的な機械化・デジタル化や企業横断的なプロセス標準化によって生産性向上を目指している先進的な取組みの好事例[33]を収集することが効果的である。具体的には、国や地方公共団体において、好事例の紹介や導入支援を行うともに、必要となる技能スキル教育を企業横断的に実施できる体制を整備していくことが望ましい。

**（企業の競争力強化につながる人材育成の誘導）**

○　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産の投資とともに DX 投資、研究開発投資、人材育成等無形資産の投資を行うとともに、時代の変化に合わせた事業モデルや業務プロセスの見直しが重要である。人材育成については、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

[32] https://www.ccus.jp/
[33] 本部会では、例えば、物流分野では、自動車メーカーが食品メーカーや物流事業者と連携し、クロスドックセンターの設置、自動運転フォークリフトの導入、荷姿の標準化などにより生産性向上に取り組んでいる。そのほか、介護分野では、介護ロボット・ＩＣＴ導入、業務オペレーションの改善で、生産性を 1.5 倍に高めた事例があるとの意見があった。

低く、雇用形態別にみると非正規雇用労働者に実施した割合は正規雇用労働者と比較して低い状況にある。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異が出ないよう、人材育成を行う環境を整える必要がある。

○　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、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。

○　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、高齢者も含めた IT スキル等の取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、更に 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効果的に行われたことが確認できた。

○　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。そのためには、企業の経営戦略や人材戦略と人材育成の方針を合致させることが望ましい。経営者が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、企業に周知啓発が必要である。

**（労働者へのスキル取得の支援の充実）**

○　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になっていることが必要である[34]。そのためには、教育訓練給付金の指定講座、職業訓練等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進が重要である。

○　教育訓練給付制度については、令和６年 10 月１日より、教育訓練給付金の給付率の引上げを行っていることに加え、令和７年 10 月１日より、被保険者が在職中に教育訓練の

[34] 本部会では、労働者が自己学習によりスキルが向上しても、企業が「経験がないことを理由に採用しない」という現状があるが、スキル取得と採用が結びつくことが望ましいため、この現状を改善する施策についても検討を行うことが重要との意見があった。

ため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することとしている[35]。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いて周知啓発を積極的に行うべきである。

○　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る。

○　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職種の労働者を育てることが重要であるため、AI 等の技術進歩を踏まえた訓練プログラムの不断の見直しを行っていくべきである。

**（労働者への助言機能・マッチング機能の強化）**

○　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由としては、「自分にあった仕事がわからない」とする者が最も多く、また、転職活動の方法が分からない者が３割以上を占めている[36]。このため、民間人材サービスの充実を期待するとともに、ハローワークについては、離職者・無業者だけでなく在職者に対しても、キャリア形成や労働者のスキル取得のための助言支援やマッチング機能を強化すべきである。

○　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、キャリアコンサルタントが最新の労働市場やリ・スキリングのプログラム・施策内容等の情報を踏まえた支援を実施できるよう、職員への研修や組織内の情報共有を促進することが重要である。加えて、ハローワーク職員へのキャリアコンサルタント資格の取得を促進することが必要[37]である。さらに、本部会では、ハローワークの非常勤職員については、常勤化していくことも重要ではないかとの意見があった[38]。

---

[35] 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）
[36] 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」
[37] 本部会では、ハローワーク職員のキャリアコンサルティングの資格の取得の効果について、検証を行うことも重要であるとの意見があった。
[38] 社会人選考採用により、令和６年度に 166 人の方を正規雇用労働者（常勤職員）として採用した。

（セーフティネットの強化が必要）

○　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か月の給付制限を設けていたが、令和７年４月１日より、離職期間中や離職日前１年以内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されることとなる。こうした取組みが、労働者に十分浸透するよう、周知啓発を積極的に行うべきである。

（専門的人材の副業・兼業による活用）

○　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、受け入れていくことが考えられる。

○　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確保できた事例[39]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。また、このような副業・兼業を行う際には、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。

○　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、求人情報の適正化を行うとともに、労使双方にワークルール教育を推進していくべきとの意見があった。厚生労働省では、引き続き、労働関係法令に反する求人情報の取扱いがなされている事案を把握した場合には、関係者に対し厳正な監督指導を実施するべきである。また、就労先でのトラブルを未然に防止するために、労働者、使用者、求職者及び学生が知っておくべき注意点をまとめたリーフレット等を作成し、広く周知することが重要である。さらに、厚生労働省では、既に、労働者に最低限身につけ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[40]、若年層向けの教材[41]を作成しているが、こうした取組みを労使双方に対して更なる周知・啓発を行うべきである。

（関係府省との連携が必要）

○　労働生産性の向上には、労働政策だけでは足りず、産業政策との両輪で取り組むことが

---

[39] 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及び第 34 回労働政策基本部会・富山県提出資料

[40] 「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Ｑ＆Ａ～」

[41] 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

重要であり、例えば、省力化投資の促進、デジタル投資の促進に加え、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る。

○　また、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みを検討すべきである。

**（２）「労働参加率の向上」に資する施策**

**（多様なニーズに対応した働き方の推進）**

○　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高い。高齢者については、労働参加率は、年々高まっているが、就業意欲がある者は更に多く、こうした人々が働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がある。これらの者を含めた更なる労働参加の推進には、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である。

○　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、年次有給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、非正規雇用労働者の処遇の改善については、同一労働同一賃金を実現し、雇用形態に関わらない公正な待遇を確保することが必要である。さらに、男性の家事・育児等への参画を促進していくことで、育児・介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。

○　労働参加率の向上には、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である。正社員イコール長時間の所定外労働に耐えられる者であることを前提とするような職場慣行を改善していくことに加え、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[42]を踏まえ、短時間労働を長時間労働まででではない、例えば週 30 時間前後とする、いわゆる「中間的な働き方」を多様な働き方の選択肢の一つとして増やす取組みを検討すべきとの意見があった。また、例えば、選択的週休３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た働き方ができるようになる

[42] OECD Data Explorer、2023 年の値

との意見があった。

○　中間的な働き方を含めて労働者の事情や希望に応じて多様な働き方を選択できるような環境整備については、労働者のニーズに応じた働き方を推進するために必要である。その施策としては、例えば、従来型のいわゆる正社員の働き方を見直し、長時間労働を是正していくことが改めて必要であるとともに、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）」 制度を企業が導入することが、労働者の選択肢を増やすという観点から考えられる。一方で、本部会では、「多様な正社員（限定正社員）」制度は、転勤がないことを理由に、転勤を伴う社員より賃金が低いものの、同じだけの成果を求める事例があるため、制度を推進する上では、均衡のとれた待遇の確保を同時に行うべきであるとの意見があった。

○　以上の取組みとフレックスタイム制や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ない働き方を目指しつつ、個々の事情に応じた働き方が実現できる可能性が高い。非正規雇用労働者は、例えば、家事・育児・介護等の両立を行う上で、労働時間が自らの希望に合わないことや遠隔地への転勤の可能性があることなどから、正社員を希望しない者もいる[43]ため、特に地方や中小企業では、多様な正社員制度を用い、これらの者の意向を踏まえて積極的に正社員として登用していくことが重要である。また、アンケート調査[44]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て「学習時間の確保」と回答していることから、多様なニーズに応じた働き方を推進することは、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[45]。

○　共働き世帯の増加やテレワーク等の柔軟な働き方が増えていることなどを背景に、働き方に関する個人の価値観が多様なものとなっている。例えば、内閣府の世論調査[46]によると、仕事と余暇の在り方について、1980 年代後半は、「仕事優先」が「余暇優先」を上回っていたものの、近年では 23%が「仕事優先」、38%が「余暇優先」と回答しており、「余暇優先」が「仕事優先」を上回っている。また、民間調査[47]によると、若者でみると、地方で暮らすことに憧れる者は約５割弱となっており、主な理由は、「地方でのスローライフに魅力を感じるから」が最も多くなっている。本部会では、地方でのんびり暮らしたいという希望を持つ学生も多くなっており、このような者が地方で働くことができるような環境整備が地方での人手確保を考えると重要であるとの意見があり、特に地方において、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。

---

43 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。

44 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）」

45 本部会では、企業が先駆けて選択的週休３日制や長期休暇を導入すれば、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、企業価値の向上につながる可能性があるとの意見があった。

46 内閣府「国民生活に関する世論調査」

47 トラストバンク「東京圏の若者の地方に対する意識調査 2024」

（テレワーク等柔軟な働き方に資する制度の導入）

○　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[48]にある。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、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雇用管理を行っていくことが必要である。

○　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、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である[49]。

（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）

○　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。商慣行の見直しについては、労働時間等設定改善法及び労働時間等設定改善指針において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更などを行わないよう配慮するなど、事業主の努力義務として定めている。厚生労働省では、引き続き、これらの法令等の内容を含め事業主に周知啓発を行うべきである。また、商慣行の見直しは、事業主のみならず消費者も関係することから、社会全体で取組みを行うことが重要である。

○　また、カ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、社会全体で推進していくべきであるという意見があった。政府は、令和７年３月 11 日に、事業主に対して、カスタマーハラスメントの防止のための雇用管理上の措置を義務付ける

---

[48] 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。

[49] 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。

こと等を内容とした労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案を国会に提出したところである。国会での議論を踏まえつつ、厚生労働省においては、カスタマーハラスメント対策について積極的に取組みを行うべきである。

### （３）「ジェンダーギャップの解消」に資する施策

**（社会全体での取組みの推進）**

○　ジェンダーギャップの解消には、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である。また、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である。地域に根強い固定的な性別役割分担意識等を解消し、職場や地域社会などにおいて、女性の意見を取り入れ、反映するとともに、意思決定過程への女性の参画を促進する取組みを地方社会全体で行うことが重要である。さらに、男性の家事・育児の積極的な参画など女性が活躍できるような環境整備を進めることが必要である。また、本部会では、これらの取組みを進めることが、アンコンシャス・バイアスがないという世界で、真の意味でのダイバーシティ社会の実現につながるとの意見があった。

**（地方公共団体による地域密着型の取組みへの協力）**

○　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。

○　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で、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスをはじめとした「ジェンダーギャップの解消」を進めていくことが効果的と考えられる。

○　厚生労働省をはじめとして政府が一体となり、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等既存の組織も活用しつつ「ジェンダーギャップの解消」を積極的に推進すべきである。

### （４）「情報ギャップの解消」に資する施策

○　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、学生をはじめとした若年層が企業に関する情報を知る機会が限られるため、若年層が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た。

**（積極的な情報開示や一元的な労働市場情報の活用）**

○　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を行うことが必要である。

○　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ことが必要である。このためには、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「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）[50]」があるものの、「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」のサイトに掲載されている企業の職場情報に限定されており、その情報は十分ではない状況にある。

○　このため、「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」については、求職者の利用しやすさ・分かりやすさを担保しつつ、より多くの企業が掲載されるよう、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・横断的に提供していくべきである。サイトへのアクセス件数[51]も少ないことから、サイトの存在自体に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、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である。

**（若年層との対話等による情報発信）**

○　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有効である。

---

[50] https://shokuba.mhlw.go.jp/
[51]「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）。

○　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、若者に魅力ある雇用をどう作ればいい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て後押ししていく施策を行うことが考えられる。

○　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、他社との比較が容易にでき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」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とも考えられる。

**（５）EBPM の推進**

○　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。）を推進していくことも課題である。本部会では、EBPM は、効果検証により、次回以降の効果的、効率的な政策立案の実施につなげられるようにすることが重要であり、そのためには、政策立案部局や EBPM 関係部局等関係者の連携が必要との意見があった[52]。また、地域が抱える様々な社会課題を効率的に解決するためにも、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。

○　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、地方公共団体、中小企業ともに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。

○　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

[52] 本部会では、例えば、働き方改革が働く意欲を高めているか等について効果検証を行いながら、働き方改革の新たな方向性を検討すべきとの意見があった。

に活用していくことが考えられる。

○　地方公共団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、データの活用を積極的に行い、EBPM の更なる推進を図るべきである。

# 労働政策審議会労働政策基本部会　委員名簿

令和７年３月 31 日現在

| | |
|---|---|
| 石崎（いしざき）　由希子（ゆきこ） | 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授 |
| 石原（いしはら）　直子（なおこ） | (株)エクサウィザーズ　はたらくＡＩ＆ＤＸ研究所所長 |
| 入山（いりやま）　章栄（あきえ） | 早稲田大学大学院経営管理研究科教授 |
| 逢見（おうみ）　直人（なおと） | (公財)富士社会教育センター理事長 |
| ○大橋（おおはし）　弘（ひろし） | 東京大学副学長（兼）東京大学大学院経済学研究科教授 |
| 岡本（おかもと）　直美（なおみ） | 国際ジャーナリスト連盟（ＩＦＪ）東京事務所所長 |
| 川崎（かわさき）　博子（ひろこ） | ＥＮＥＯＳホールディングス(株)社外取締役（監査等委員） |
| 佐々木（ささき）　かをり | (株)イー・ウーマン代表取締役社長 |
| 佐々木（ささき）　勝（まさる） | 大阪大学大学院経済学研究科教授 |
| 武田（たけだ）　洋子（ようこ） | (株)三菱総合研究所 執行役員（兼）研究理事 シンクタンク部門長 |
| 冨山（とやま）　和彦（かずひこ） | (株)ＩＧＰＩグループ会長 |
| 春川（はるかわ）　徹（とおる） | 情報産業労働組合連合会副中央執行委員長（ＫＤＤＩ労働組合中央執行委員長） |
| ◎守島（もりしま）　基博（もとひろ） | 学習院大学経済学部経営学科教授、一橋大学名誉教授 |
| 山川（やまかわ）　亜紀子（あきこ） | 弁護士（Ｖａｎｇｕａｒｄ　Ｔｏｋｙｏ法律事務所） |
| 山田（やまだ）　久（ひさし） | 法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授<br>(兼)(株)日本総合研究所客員研究員 |

（部会長＝◎　部会長代理＝○）　　（五十音順、敬称略）

# 労働政策審議会労働政策基本部会　開催実績

○　第 29 回（令和６年１月 23 日）
　✧　今後の進め方について

○　第 30 回（令和６年４月５日）
　✧　委員ヒアリング（石原委員／冨山委員）

○　第 31 回（令和６年６月 10 日）
　✧　有識者及び企業ヒアリング（法政大学教授 佐藤様／みらいワークス株式会社）

○　第 32 回（令和６年７月１日）
　✧　団体及び企業ヒアリング（ＵＡゼンセン／朝日通商株式会社）

○　第 33 回（令和６年９月５日）
　✧　委員及び企業ヒアリング(石﨑委員／ハマヤ株式会社)

○　第 34 回（令和６年９月５日）
　✧　有識者及び地方公共団体ヒアリング
　（リクルートワークス研究所　古屋様／株式会社 Will Lab　小安様／富山県）

○　第 35 回（令和６年 11 月 29 日）
　✧　これまでの議論の整理について

○　第 36 回（令和７年１月 16 日）
　✧　委員及び地方公共団体ヒアリング（佐々木勝委員／気仙沼市）

○　第 37 回（令和７年３月３日）
　✧　報告書（素案）について

○　第 38 回（令和７年３月 31 日）
　✧　報告書（案）について