

日本成長戦略会議 労働市場改革分科会  
とりまとめ

2026年6月2日

## 目次

はじめに.....	- 3 -
1 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上.....	- 5 -
(1) 戦略的なリ・スキリングの推進等.....	- 5 -
(2) 社会インフラ関連分野の労働生産性の向上、担い手の確保.....	- 8 -
2 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進.....	- 11 -
3 多様な人材の労働参加の推進.....	- 13 -
(1) 柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等.....	- 14 -
(2) 更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備.....	- 17 -
4 中小企業をはじめとした、企業の人材マネジメントへの支援.....	- 20 -

## はじめに

- 我が国の経済は、生産年齢人口が減少傾向にあるなど労働力供給制約下であり、働く一人一人を大切にしながら、労働供給力強化を図り、経済成長を実現していくことが必要である。
- 2010年代以降の我が国の実質GDP成長率は、年平均で見ると0.9%と2000年代と比較すると持ち直しており、G7諸国の中でも遜色はないものの、足下では、2025年の実質GDP成長率は1.1%、2020年頃以降のGDPギャップは需要超過傾向にあるなど、持続的な経済成長を実現するためには、労働供給力強化が必要である。
- また、2040年までの人口推計を見ると、これまで続いてきた高齢者人口の増加は緩やかになる一方で、今後、生産年齢人口は急減し、我が国の経済が直面する労働力供給制約はよりその厳しさを増していくことが見込まれているが、足下の状況を見ると、マンアワーベースでの労働供給量（1人あたり労働時間×就業者数）については、生産年齢人口が減少する中でも、女性や高齢者を中心とした労働参加の進展により維持されてきた。
- 労働力がより希少になる中でも、我が国の労働供給力強化を実現していくためには、
  - ・ 17の戦略分野等の成長分野における人的資本投資の促進や成長分野への円滑な労働移動といった労働生産性の向上に向けた取組を進めていくとともに、
  - ・ 女性や高齢者をはじめとした、多様な人材の労働参加の促進など、労働市場全体の労働供給力強化に向けた改革を進めていく必要がある。
- また、社会インフラの提供体制の確保に向けては、その担い手である中小企業・小規模事業者の活力の維持・強化や必要となる人材の不足を解消する必要があり、AIの活用も含めた省力化や、効率的な業務分担等の推進、他職種と遜色のない処遇改善の継続的な実施、働く環境の基盤整備、多様な人材の参入促進等が求められる。
- 併せて、以上のような改革の推進のためには、第一に適切な価格転嫁やビジネスモデルの転換、新商品・新サービスの開発、事業承継・M&Aなど経営改善に関わる取組とも整合性を持って進めること、第二に業務効率化等を通じた労働生産性の向上やそのための人材の育成・確保、労働者の働く意識に合わせた働き方改革の推進、多様な人材の活躍を可能とする誰もが働きやすい労働環境の整備などの人材マネジメントの見直しを行うことも必要である。

労働力供給制約下では、こうした経営戦略と人材戦略の連携強化がより一層重要となっており、特に我が国の大宗を占め、人材の育成・確保に課題を抱える中小企業におけるこれらの連携を強化していくことが求められる。

- こうした現状等を踏まえ、本分科会で議論を重ね、労働供給力強化に向けた労働市場改革に向けて、経営戦略と人材戦略の連携強化を進めつつ、以下の課題の解決に向けた取組を進めていくことが重要であるとの意見が示された。
  - ・ 人的資本投資の促進
  - ・ 社会を支える社会インフラ関連職の確保や労働生産性の向上
  - ・ 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進
  - ・ 柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等
  - ・ 更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備
  - ・ 企業の人材マネジメントへの支援
  
- 以上を踏まえ、労働力供給制約下における「強い経済」の実現に向けた労働市場改革の方向性について、本分科会として以下のとおりまとめる。

# 1 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上

## (1) 戦略的なリ・スキリングの推進等

- 我が国の労働市場の現状を見ると、実質労働生産性の上昇率は、足下では上昇傾向にあるものの、長期的に見ると、1990年代以降、長期的な経済低迷及び少子高齢化などの影響を受け、上昇率は徐々に低下し、2000年代以降は1%前後にとどまっている。2011～2019年における名目労働生産性の上昇率について要因分解すると、我が国は主要先進国と比較して人的資本投資を含めた無形資産投資の寄与が弱くなっている。  
また、我が国の企業の人材投資は長期的には減少傾向にあり、2010-2014年では対GDP比で0.1%にとどまっており、労働生産性の向上に向けては、我が国の人的資本投資を推進していくことが重要な課題である。
- 加えて、十分な国内投資や産業構造転換が実現した場合には、省力化等に伴う労働需要の効率化により、全体で労働力の大きな不足は生じないことが見込まれている一方で、AI・ロボット等を利活用できる人材など、個々の職種では需給のミスマッチが生じるリスクが指摘されており、今後、就業構造が変化していくことも念頭に置きながら、必要な人材育成を含めた人的資本投資を促進していくことが重要である。
- 本分科会では、人的資本投資やリ・スキリングが企業の付加価値や労働生産性の向上に繋がるよう、より効率的に進められていくためには、国や地域において、産業政策と連携しながら、将来の社会や就業構造からバックキャストし、労働需要の高まりが想定される17の戦略分野等の成長分野等において、必要となるスキルや人材像を明らかにした上で、中長期的な目線で取り組んでいくことが重要との意見があった。
- 併せて、人的資本投資の促進と同時に、労働者自身への支援を実施していく必要がある中で、労働者が自己啓発を行う上で、時間的な制約や目指すべきキャリアがわからないといった課題が挙げられている。中でも、時間的な制約に関しては、本分科会においても多くの意見があり、労働者が自己啓発に必要な時間を確保するためにも長時間労働の抑制を引き続き進めていくべきといった意見や、休暇制度を含めた時間的な配慮が必要ではないかといった意見のほか、自己啓発の形が多様化する中で様々な支援の形を準備することも検討していくべきではないかとの意見があった。
- また、特に中小企業については、デジタル化を通じた省力化が求められる中、訓練のノウハウや指導する人材の不足といった課題を抱えていることから、デジタル技術の活用状況や人材ニーズに合わせたオーダーメイド型の伴走支援が有効であり、これに対応する公的職業訓練の強化も重要ではないかとの意見があった。
- さらに、多様な人材の更なる労働参加を進めるため、その育成に関する問題意識も提

示され、正社員に比べて企業による人的資本投資の機会に恵まれていない非正規雇用労働者に対して、公的機関が連携しながら支援体制を強化することや、職業人生の長期化によるミドルシニア層に対する実践的な職業訓練の機会の確保の必要性などを踏まえながら、必要な支援を届けていくことが重要との意見があった。

- 人的資本投資の促進については、非正規雇用労働者を含め、全ての労働者を対象に取り組むことが重要であるとの意見があった。また、特に外部性が存在し政府の介入が必要である非正規雇用労働者等が、生活支援と職業訓練を受け、より良い処遇の仕事への移動や再就職を実現できるよう、より一層支援していくべきとの意見があった。
- 以上を踏まえ、人的資本投資の促進に向けては、
  - ・ 戦略的なり・スキリングの推進
  - ・ リ・スキリング機会へのアクセス向上に向けた取組を進めていくことが重要である。

#### 【戦略的なり・スキリングの推進】

- 人材の育成・確保のため、特に 17 の戦略分野や、建設や医療・介護・障害福祉をはじめとした社会インフラ関連分野等の業所管省庁や業界団体などによる人材育成等の取組と、厚生労働省、経済産業省、文部科学省による支援策との有機的な連携を図ることにより、スキルの標準化・可視化から、プログラム開発・提供までを一気通貫で支援する取組を強力に進め、社内外の労働移動・処遇向上につなげる必要がある。また、継続的な効果検証を行うことで、より効果の高いプログラムを開発し、更なるスキル向上につなげる好循環の実現が必要である。
- 具体的には、17 の戦略分野等を所管する省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が、業界団体や大学等と連携し、求められるスキルの標準化・可視化や教育訓練体系の整備に取り組むとともに、教育訓練プログラムを開発する必要がある。人材開発支援助成金による支援の在り方の検討も含め、労働者のキャリア形成に効果的なものとして業界団体等による教育訓練プログラムの開発が進むような支援の充実について検討する必要がある。また、教育訓練プログラムについて、各分野の所管大臣が認定する制度を創設した場合、17 の戦略分野等の人材育成と労働者のキャリア形成の双方の観点からみて適切であることについて所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討する必要がある。
- 成長分野やこれを支える分野等に必要の人材育成を進めるため、中央・地域職業能力開発促進協議会において、産業界等と連携して必要とされる人材等の把握、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、産官学連携のもと、地域の人材ニーズ等を踏まえた職業訓練機会の創出等を推進するなど、国及び都道府県における効果的な公的職業訓練の在り方について検討を行う必要がある。
- エネルギー等の戦略分野等におけるものづくり人材の育成を推進するため、関連の

産業界と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）が協働した人材育成プロジェクトを実施する必要がある。

- また、こうした 17 の戦略分野等の投資のボトルネックにならないよう、工場建設等を担う人材を育成・確保することが不可欠であることから、担い手の確保に向けてその処遇改善を図るとともに、建設技能者の労働生産性の向上、キャリアに応じた技能の向上や賃金の支払いにつなげていくため、労務費の行き渡りの徹底や入職促進、DX 推進に向けた支援を実施するほか、キャリアに応じた技能の向上等につながる資格取得の支援、建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及促進を図る建設事業主等への助成等の支援について検討する必要がある。
- 賃金上昇や処遇改善に資するリ・スキリングを支援するため、教育訓練給付金の講座指定のためのシステムに効果把握のための機能を実装するなど、同給付金の指定講座の効果把握や申請・審査プロセスについて検討する必要がある。その上で、産業界・地域のニーズを踏まえてリ・スキリングを推進するため、教育訓練給付金及び申請手続の効率化を含めた人材開発支援助成金の見直しや支援の重点化について検討する必要がある。

#### 【リ・スキリング機会へのアクセス向上】

- 労働者が教育訓練のための時間を確保しやすくなるよう、事業主等に対する教育訓練休暇制度等の周知、人材開発支援助成金の活用による教育訓練休暇制度の導入支援、教育訓練休暇給付金制度の活用促進等を推進する必要がある。
- 中小企業が抱える人材育成の課題を解決するため、全国の生産性向上人材育成支援センター等における個別企業に対するオーダーメイド型の人材育成プランの策定から訓練の提供まで一貫した伴走支援やよろず支援拠点等と連携した経営者等に対する支援を強化する必要がある。また、産業・地域単位で複数企業が共同で行う訓練を促進する必要がある。
- 多様な人材の更なる労働参加と継続的な能力開発を進めるため、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練を推進するほか、ミドルシニア層を含めた OJT と OFF-JT を効果的に組み合わせた実践的な職業訓練機会の確保を進める必要がある。
- 全国的なリ・スキリングの機運醸成及びリ・スキリング支援策など情報発信の充実のため、参加型シンポジウムの開催や関係省庁等と連携した情報発信など、「全世代型リ・スキリング国民運動」を展開する必要がある。
- 雇用保険を受給できない非正規雇用労働者等に対するリ・スキリングを促進するため、職業訓練の受講に向けた支援の在り方について検討する必要がある。

## (2) 社会インフラ関連分野の労働生産性の向上、担い手の確保

- 社会インフラを支える労働者<sup>1</sup>の不足は、国民生活や地域経済に対して大きな影響を与えることとなるが、2015～2024年の就業者数の推移を見ると、就業者数が大きく増加している職種もあるものの、非社会インフラ関連職は322万人増加した一方、社会インフラ関連職の増加は58万人にとどまっている状況にある。
  
- こうした社会インフラ関連分野の処遇については、その性質上、公定価格で運営され、価格転嫁や給与設定に一定の制約がある分野も存在する。また、こうした分野は労働集約的な産業が多いため、諸外国でも相対的に他の分野より労働生産性の上昇率が低い水準にあるが、我が国では諸外国と比較してもこれらの分野の上昇率が低い状況にある。
  
- 本分科会においては、労働力供給制約下においても、将来にわたって必要な社会サービスを確保するために、こうした社会を支える社会インフラ関連職の安定的な確保や労働生産性の向上に取り組むことは、国民の安心・安全を確保する観点から極めて重要な課題であることについて、構成員の意見が一致した。
  
- こうした取組の在り方については、本分科会においても多くの意見があったが、これまでに引き続き、適切な価格転嫁・取引適正化や処遇改善に向けた取組を進めるとともに、
  - ・ 労働生産性の向上に向けた人材や設備投資等への支援を、政府として複数年度にわたって継続的に進めるとともに、労働生産性の向上を通じて、現場の負担の軽減や職場環境の改善を実現していくことにより、離職の防止やこれらの分野への労働移動を促していくべき
  - ・ 現場の労働生産性の向上に向け、例えば、当該分野の体系的な知識や技術を使いこなして現場の労働生産性の向上をリードする人材や現場の作業プロセス全体を改善して組織全体の労働生産性の向上を推進する人材など、いわゆる「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成について、更なる取組を進めていくべき
  - ・ 社会インフラ関連分野等の労働生産性の向上や、「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成・確保に当たっては、設備投資等の支援だけでなく、関係省庁と連携を図りつつ、現場の事業所への伴走支援も必要
  - ・ こうした分野の人材確保は、市場メカニズムに任せるだけでは不十分であり、地域において、ハローワークの取組を更に強化するとともに、公的機関と民間の人材サービスが提供する多様なマッチングサービスとの連携を含め、人材確保に向けた取組を進めていくことが重要といった意見があった。

<sup>1</sup> 保健医療従事者、社会福祉専門職業従事者、介護サービス職業従事者、保健医療サービス職業従事者、保安職業従事者、輸送・機械運転従事者、建設・採掘従事者、運搬従事者、商品販売従事者、飲食物調理従事者、接客・給仕職業従事者が含まれる。

- 以上の議論を踏まえ、社会インフラ関連分野における
- ・ 人材育成も含めた労働生産性の向上に向けた取組
  - ・ 地域で必要となるサービスの担い手の確保に向けた取組
- を進めていく必要がある。

【人材育成も含めた労働生産性の向上に向けた取組】

- 社会インフラ関連分野の労働生産性の向上やいわゆる「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成・確保に向けて、労働生産性の向上のための設備投資などの関連施策と連携をしつつ、必要なスキルの見える化や実効性のある教育訓練プログラムの開発、訓練受講のための支援、こうした人材を育成する専門学校の教育の高度化支援を図る必要がある。併せて、関係省庁と連携の上、好事例や支援ツールの収集・整理を行うとともに、ハローワーク等の労働関係機関や中小企業団体などにおける活用を図る必要がある。
- 医療分野において、ICT機器や生成AIを活用した業務支援サービスの導入等による業務効率化や業務負担軽減、勤務環境の改善を医療界全体の取組とするため、継続的な導入支援を行うとともに、特にノウハウがない中小規模の医療機関に対して国・都道府県による伴走支援を行う。また、安定的な医療提供に必要な人材確保・定着のために、働く環境の基盤整備等を推進する。
- 介護分野において、テクノロジー等の活用を通じた労働生産性の向上を担う人材の育成に向けて、適切な人材育成プログラム開発や受講のための支援、デジタル・リテラシー等を含む介護分野における必要なスキルの見える化等の検討を行うとともに、複数年度にわたる介護テクノロジー等の継続的な導入支援を実施し、これらの取組により業務負担の軽減にもつなげていく。加えて、障害福祉分野においても、介護分野の取組を踏まえつつ、労働生産性の向上と業務負担の軽減に向けた取組支援を実施する。
- 物流分野において、担い手の減少に伴う物流の停滞を回避するため、「総合物流施策大綱」に基づき、自動運転トラック等の革新的車両の導入促進、新モーダルシフトの推進、物流DXの推進、商慣行の見直し等による物流効率化等を通じた労働生産性の向上を図るとともに、物流人材の育成・確保等を促進する。建設やバス・タクシー、自動車整備、鉄道、海事、航空、観光等の分野においても、労働生産性の向上や人材の育成・確保等に資する取組を推進する。

【地域で必要となるサービスの担い手の確保に向けた取組】

- 主要なハローワークに設置されている医療・福祉等の分野の社会インフラ関連職の人材確保対策コーナーにおけるマッチング支援等の取組について、全てのハローワーク（544 か所）の最重点事項と位置付けて、ハローワーク職員が医療機関や介護施設等を訪問し、求人条件の見直しや求人票の書き方のアドバイスを行うとともに、ニーズに応じた就職面接会等の開催や、早期充足に向けた求職者への迅速な求人情報提供

を行うなど、取組を更に強化する必要がある。

- 民間職業紹介については、手数料率等の実績を確認できる人材サービス総合サイトの更なる活用推進や、適正紹介事業者の更なる利用促進により「見える化」に取り組む必要がある。
- 成長分野やこれを支える分野等に必要な人材育成を進めるため、中央・地域職業能力開発促進協議会において、産業界等と連携して必要とされる人材等の把握、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、産官学連携のもと、地域の人材ニーズ等を踏まえた職業訓練機会の創出等を推進するなど、国及び都道府県における効果的な公的職業訓練の在り方について検討を行う必要がある。【再掲】

## 2 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進

- 我が国の労働移動の現状を見ると、転職希望者数や転職希望者比率は近年上昇傾向にある一方で、実際の転職者数や転職者比率は横ばいで推移しており、転職を希望しながら転職活動をしていない理由として、「転職しても自分の希望条件は満たされそうにない」といった理由のほか、「自分にあった仕事が見つからない」、「仕事の探し方がわからない」といった理由が挙げられている。
  
- 一方、転職後の賃金の状況を見ると、2020年代に入ってから、年齢にかかわらず、転職により賃金が増加した割合は、減少した割合を大きく上回る状況となっており、転職市場には変化も見られつつある。
  
- 労働力がより希少になる中で、我が国の経済全体の効率性を高めていくとともに、国民生活や地域経済に必要なサービス提供を維持するためには、引き続き省力化を通じた労働生産性の向上の取組を進めつつ、労働者の希望に応じて、
  - ・ 17の戦略分野をはじめとした成長分野や
  - ・ 社会を支えるインフラ関連分野への労働移動を進め、希少な労働力がより効率的に活用される労働市場を整備していく必要がある。
  
- 我が国の労働市場全体の労働生産性の向上に向けて、成長分野等への円滑な労働移動が可能な労働市場を整備するための取組について、本分科会においては、
  - ・ 雇用保険制度は、労働者の生活及び雇用の安定・維持のための制度であり、雇用のセーフティネットとして重要である。失業時等の生活保障や失業予防・雇用継続といった観点や、労働移動を希望する働き手の早期再就職を後押しする仕組みへと見直ししていくといった観点から、在り方を検討すべき
  - ・ 職業や職場に関する情報、リ・スキリングに関する情報など、労働市場に関する情報を整備して提供する取組である「労働市場の見える化」について、AIを含めた新たなテクノロジーの活用や、利用者からのフィードバックを踏まえながら、より高度で、よりわかりやすいものへと改善を進めていくべき。また、こうした「見える化」の取組と併せて、情報の受け手である労働者へのワークルール教育の推進が必要ではないか
  - ・ 地域コミュニティやインフラを支え、地域に貢献している企業の人手不足を助長することのないようにするためにも、特に中小企業の人材確保に大きな役割を果たしているハローワークへの期待は大きく、AI、デジタル技術の活用やマッチング機能の更なる強化を図るべき。これは民間雇用仲介事業者においても重要であり、労働市場における効率的なマッチングの観点からも、サービスの高度化が進められるべき
  - ・ 外部労働市場の活性化に向けた取組と併せて、内部労働市場の活性化に向けた企業内部での人材育成や新事業展開への支援も進めていくべき

といった意見があった。

- 以上の議論を踏まえ、労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進に向けて
  - ・ 労働力希少社会に対応したセーフティネットの在り方の検討
  - ・ 労働者の希望に応じた円滑な労働移動を実現するためのマッチング機能の強化を進めていく必要がある。

【労働力希少社会に対応したセーフティネットの在り方の検討】

- 労働移動を希望する労働者のニーズを踏まえ、失業中の生活保障など労働者の生活と雇用の安定といった制度の役割を維持した上で、労働力がより希少になる中での雇用保険制度における対応の在り方について、令和8年末を目途に結論が得られるよう引き続き労働政策審議会において検討する必要がある。

【労働者の希望に応じた円滑な労働移動の実現に向けたマッチング機能の強化】

- 17の戦略分野等の成長分野への円滑な労働移動のため、スキルの情報、スキルに紐付いた多様な教育訓練プログラムと職業に関する情報といったデータ連携を強化する。また、労働に関する情報を一元的に提供する総合的データプラットフォーム「みんなの労働ナビ」の利便性向上のため、各種支援制度の申請画面への遷移やAI機能の装備について検討するとともに、経済産業省、デジタル庁を含む関係省庁における情報連携を推進する。併せて、雇用関係助成金により労働者のリ・スキリングの支援等を希望する事業主が、必要な支援策を活用しやすくなるよう、申請書類等の削減に加えてAIやデータ連携技術を活用した雇用関係助成金のDXを進め、申請時等の負担軽減を図る必要がある。
- 労働者の希望に応じた円滑な労働移動のためには、官民連携も含め、官民の労働力需給調整機関がその機能を適切に発揮することが重要である。このため、ハローワークにおいては、幅広い業務経験や人手不足分野等の知見を有する常勤職員が、就職困難度の高い求職者に対し担当者制によるきめ細かな就職支援や、人手不足が深刻な求人企業に対して個別に人材確保コンサルティングに取り組むなど、地域の労働市場における特性や課題を踏まえた、求職者・求人者双方への支援を一体的に行う「課題解決支援チーム」の拡充を図るとともに、AIを含むデジタル技術の更なる活用に取り組み、マッチング機能を強化する必要がある。また、民間雇用仲介事業者については、人材サービス総合サイトの活用促進等により適切な事業者を選択できる環境づくりを進める。

### 3 多様な人材の労働参加の推進

- 我が国の 2040 年までの人口推計を見ると、今後、高齢者人口の増加は緩やかになる一方で、生産年齢人口は 1995 年をピークに既に減少に転じており、今後更に減少が加速し、労働力供給制約はより強まっていくことが見込まれる。
- 他方で、生産年齢人口の減少が続く中でも、リーマンショック以降の労働供給量は、女性や高齢者を中心とした就業者数の増加（2008 年から 2025 年で女性：462 万人、高齢者：390 万人の増加）により維持されてきた。女性や高齢者については、既にこれまでの取組を通じて就業率が高まっていることを念頭に置きつつも、労働力供給制約下での我が国の経済成長の実現に向けて、更なる労働参加を促進していく必要がある。
- 国内には、就業意欲はあるが求職活動を行っていない無業者や育児・介護等一定の制約を理由に非正規雇用を選択している労働者が約 700 万人存在していると考えられるほか、一定限度内で労働時間を増やしたいとする労働者も 1 割程度存在しており、労働力供給余地をいかに労働参加を進展させるシナリオでは、2040 年においても 2022 年の総労働時間をほぼ維持できると推計されている。
- 生産年齢人口の減少に伴う労働力供給制約が進む中、長時間労働が可能な一部の者に依存する働き方では、持続的な成長は見込めない。女性や高齢者、さらには自身の創造的な能力を発揮したい者など、多様な事情や希望を持つ誰もが働きやすい労働環境を整備し、心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方の実現が不可欠である。

また、女性や高齢者の労働参加が進む中で、非正規雇用労働者にも増加傾向が見られる（2009 年から 2025 年で 401 万人の増加。このうち 60 歳以上が 89%、女性が 62%）ことを踏まえ、非正規雇用労働者の処遇改善を図り、その能力の十分な発揮に向けた支援のほか、就業意欲を持つ無業者に対するきめ細かな支援、正規雇用での就業希望を持つ労働者に対する正社員転換の推進なども労働参加の促進の観点から重要となる。加えて、更なる労働参加の促進に当たっては、その能力が最大限発揮されるよう、雇用の質の向上を図ることが重要であり、加齢や障害といった事情を有する場合であっても、健康、安全を保ちながら、公正な処遇の下で、スキルと能力を十分に発揮できる環境を整備していくことが求められる。とりわけ、障害者雇用について、雇用者数は 2025 年 6 月時点で約 70.5 万人と過去最高を更新したが、能力発揮の促進といった雇用の「質」の向上の必要性や、中小企業における雇用の伸び悩み、意欲のある難病患者の就労支援の必要性等の課題が指摘されている。
- 労働時間に関する制度・運用については、罰則付きの上限規制が適用された「働き方改革関連法」の施行から約 7 年が経過し、週 60 時間以上働く労働者の割合が低下するなどの成果も見られる一方、一部には、「働き方改革」のメッセージが必ずしも正確に受け

止められていなかったのではないかとの指摘も見られる。「働き方改革」の今日的な意義は、労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランスの確保の観点から長時間労働の是正を図るとともに、労働生産性の向上を促し、併せて多様な人材の労働参加を可能とすることを通じて労働力希少社会において持続的な労働供給の確保につなげるものである。

- また、厚生労働省において、「働き方改革関連法施行後5年の総点検」を行ったところ、労働時間について今のままでよいとする労働者が6割、減らしたい労働者が3割に上った一方、労働時間を増やしたい労働者も1割存在したが、短時間勤務の者や上限規制の枠内で労働時間を増やすことを希望する者がボリュームゾーンであった。

### (1) 柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等

- 柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等の在り方の検討については、本分科会の第2回においては、運用の見直しについて、第3回においては、労働力供給制約が強まる中で、労働参加の促進や労働生産性の向上を図る観点から、労働時間規制の在り方について集中的な議論が行われた。
- 時間外労働の上限規制については、業種・業態や規模によっては対応が厳しい、月45時間・年6回までの上限規制の一部例外措置が必要であるとの意見があった。また、ヒアリングでは、もっと働きたいのに働けない従業員がいる、都市と地方で温度差がある、労使協議の機会設定や労働時間管理の負担が大きいとの意見があった。
- 他方で、労働者の健康確保や生活時間保障を基本とすべきであり、長時間労働が助長されるような働き方は結果的に多様な人材の労働参加の妨げになる、無限定・無制約な働き方を選択できる労働者は減少している、より長く働きたいとする一般労働者の割合は限定的で上限近傍で働いている労働者も少ない等の観点から、上限規制を緩和すべきでないとの多くの意見があった。
- また、長時間労働の原因となっている業界慣行の見直しも必要、労働者の健康確保の実効性を高める等の観点から、集团的労使関係の基盤を整える必要があるとの意見があった。
- 裁量労働制は、柔軟で自律的な働き方を可能にする、ワーク・ライフ・バランスに資する面もある等の観点から、適正に運用されれば労使双方にとってよい制度であるとして、制度の濫用防止策とセットで拡充の議論を進めるべき、実際の裁量の程度や業務量によって長時間労働となる確率等に影響があり、まずは2024年度改正後の状況把握が必要、適正に運用されるためにどうあるべきか労働政策審議会で慎重に議論を深めるべきとの意見があった。

- 他方で、長時間労働になりやすく、裁量や適切な処遇が必ずしも確保されていない実態がある中で、制度拡充を行うべきではなく、2024 年度改正を踏まえた厳格な導入手続や定期的なモニタリングなどの適正運用を徹底すべき、柔軟で多様な働き方はフレックスタイム制度など現行制度の活用によっても可能であるとの意見があった。
- 変形労働時間制は繁閑に応じて労働時間の配分を可能にする制度であり、労使の話し合いにより労働時間短縮や法定労働時間枠の有効活用につながりうるが、天候の変化や取引先との関係等によって繁忙が大きく左右されることに十分対応できず、「30 日前」要件の短縮や特定後の勤務日変更を認める等の見直しを検討すべき、現場の実情に合わせた柔軟な設計の検討が必要であるが、労働者の予見可能性や健康確保が最優先であり、その客観的要件を明確化するなど限定的であることを前提に議論すべきとの意見があった。
- 他方、原則の法定労働時間を超過することも可能となる例外的な制度であり、労働者保護の観点から様々な要件が課されている趣旨を踏まえれば、長時間労働の常態化や労働者のリカレント教育、リ・スキリングを含む生活時間設計を損なう要件緩和などは行うべきでないとの意見があった。
- 勤務間インターバル制度や連続勤務規制は、労働者の休息や生活時間を確保するために重要な制度であるが、現行の努力義務の下や現行の変形週休制の下では労働者の健康確保の観点から限界があり、勤務間インターバル制度の義務化や長期の連続勤務の制限などについて、例外措置や代償措置も含め検討を進めるべき、つながらない権利の導入も検討すべきとの意見があった。
- 勤務間インターバル制度について、年・月単位の対応に加えて更に日単位での規制を課すことは業務への柔軟性を欠く、各社の実態に応じた柔軟な制度設計が可能となる方向で検討することが重要であるとの意見があった。
- 副業・兼業は、自己の判断で行うものであり、割増賃金の通算管理を見直すべきとの意見があった。
- 実態として非正規雇用で働く者が生計維持や収入増を目的として副業・兼業を行っている割合が高いことを踏まえれば、割増賃金規制も含めた労働時間の通算規定の堅持が必要、健康確保の点から一定の配慮が必要であるとの意見があった。
- フレックスタイム制は、働き手の働きやすさや働きがい高めるために有用であり、フレックスタイム制と通常勤務日の組み合わせを可能とするべきとの意見があった。

- 事業主や労働者が置かれている個別の事情に合った支援を、労働基準監督署と働き方改革推進支援センターが連携して実施することについては、
  - ・ よろず支援拠点や商工会議所を含めて連携することで、中小企業の経営の視点も含めた労務支援というものが期待され、有効な方策であると考え
  - ・ 時間外労働の上限規制の範囲内であっても、時間外労働を推奨する方向での制度・運用の見直しを行うべきではないといった意見があった。
  
- 労働基準監督署における指導については、
  - ・ 指導が画一的・硬直的なものとなっているとの声もある
  - ・ 時間外労働時間が 45 時間を超えた場合には適法の範囲内でも指導がなされていると承知しているが、法制度の違反という観点での指導とすべき
  - ・ 労働者の命と健康を守るための最低基準である労働基準法の趣旨を踏まえた厳格な対応を堅持すべきといった意見があった。
  
- 労働時間法制等に係る政策対応の在り方については、労働政策審議会でも議論されてきたとおり、柔軟で多様な働き方の推進の観点や労働者の一層の健康確保の観点から様々な論点が存在している。
- 本分科会の議論では、いずれも簡単に結論が得られるものではないが、日本成長戦略会議で取り上げた趣旨も踏まえ、労働参加率や労働生産性の向上の必要性に鑑み、労働者の健康維持やワーク・ライフ・バランスを前提とするとの認識を共有しつつ、柔軟で多様な働き方を含む労働時間法制等に係る政策対応については、夏以降の労働政策審議会において、議論を行う必要がある。
  - ・ 時間外労働の実態との間に「隙間」がある中で、上限規制は過労死認定ラインであり、上限規制を維持し、労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランスの確保の観点から長時間労働の是正を図るとともに、労働生産性の向上を促し、併せて多様な人材の労働参加を可能とすることが重要である。
  - ・ 裁量労働制については、適正に運用されれば労働者にとっても良い制度であるが、長時間労働になる、裁量や適切な処遇が確保されない実態があることが指摘されている。現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う必要がある。また、変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める必要がある。
  - ・ 労働者の健康確保や生活時間の確保が重要であり、これらは多様な人材の労働参加に当たっても重要であることから、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、「つながらない権利」の在り方、副業・兼業に当たっての健康確

保、テレワークの活用促進などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める必要がある。

- また、運用については、時間外労働の実態を踏まえた、36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について、よろず支援拠点等との連携を強化しつつ、「働き方改革推進支援センター」や労働基準監督署による相談支援の充実を速やかに実施するとともに、必要な体制整備については2027年度以降も着実に実施を図る必要がある。労働基準監督署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう速やかに見直す必要がある。
- さらに、運輸業における荷主対策、建設業における適正な工期の確保など、業種・業態の特性に応じた働き方改革推進の取組について、業所管官庁との連携を着実に進める必要がある。

## (2) 更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備

- 人口減少が進み、労働力供給制約がよりその厳しさを増していくことが見込まれている中で女性や高齢者をはじめとした更なる労働参加を促進していく上では、
  - ・ 社会全体として長時間労働が可能な労働者に依存した働き方から脱却し、長時間労働の是正に引き続き取り組むとともに
  - ・ それぞれの労働者が抱える家事・育児負担等の制約や希望する働き方を踏まえ、両立支援制度のほか、テレワーク、フレックスタイム制を含めた柔軟で多様な勤務制度の整備に取り組む必要があることについて、構成員の意見が一致した。
- その上で、
  - ・ 特に女性の労働参加を促進し、雇用継続の支援を進めていく上では、家事・育児負担の軽減が重要であり、職場における理解の醸成を含めた男性の家事・育児への参加の促進や、企業に対するコンサルティング支援の強化等を進めていく必要がある
  - ・ 高齢者の労働参加の促進に向けては、ハローワークやシルバー人材センターを通じた多様な就業機会の確保が行われているが、こうした取組について、地域の実情や、高齢者の中でも、年齢層によって取り巻く労働市場も異なっていることや、フルタイム勤務と比較して労働負荷が低く、かつ地域に根差した「小さな仕事」で働くことが現実的である場合もあることを踏まえながら、更なる強化を進めるとともに、タスクの細分化等を行う企業への支援を併せて進めていくべきではないか
  - ・ 高齢者等の雇用の「質」をより良くしていくことが重要であり、加齢による機能低下に伴う労働災害を防止する観点からは、高齢期の特性や個々の状況を踏まえ、健康かつ安全に働ける環境の整備、健康や体力に応じた業務内容の調整等を行うことが必要である

といった意見があった。

○ また、

- ・ 女性や高齢者を含め、自らの能力を最大限発揮して活躍できるよう、非正規雇用労働者の待遇の改善に向けた、いわゆる「同一労働同一賃金」の徹底や、正社員転換の促進に引き続き取り組むべきである
- ・ 障害者雇用については、障害者の能力や適性をいかし、企業・社会で活躍する主体であるとの認識の共有・醸成をはかり、雇用の「質」の向上に関する法令等を整備するとともに、質の高い雇用を実現する事業者へのインセンティブ措置、企業への支援体制の強化等に取り組む必要がある
- ・ 障害者雇用について、事業主の責務として「職業能力の開発及び向上」が含まれることの周知や、人材開発や DEIB (Diversity、Equity、Inclusion、Belonging) に関する企業の方針・取組が広く社会に共有されることが重要であるとともに、雇用率制度の対象とならない障害者を含めた就労促進も進めていく必要がある
- ・ 障害者雇用について、労働者の能力開発やキャリア形成を処遇の改善につなげるため、政府による支援策を強化する必要がある

といった意見があった。

○ 以上の議論を踏まえ、更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備に向けて、

- ・ 多様な働き方の実現を通じた労働参加の促進
- ・ 一人一人がスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備を進めていく必要がある。

#### 【多様な働き方の実現を通じた労働参加の促進】

- 女性や高齢者をはじめとした、多様な人材の更なる労働参加の促進には、社会全体として長時間労働が可能な労働者に依存した働き方からの脱却が不可欠であり、商慣行の是正や適切な価格転嫁・取引適正化を含む長時間労働の是正に引き続き取り組む必要がある。
- 希望に応じて誰もが能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現する観点から、テレワークや「多様な正社員」制度について、専門家による導入支援、好事例の周知やセミナー等を引き続き実施する必要がある。
- 仕事と育児・介護との両立を推進するため、労務管理の専門家による個別の相談支援や助成金の活用促進を実施する必要がある。特に、男性の育児休業取得の促進、柔軟な働き方の導入に向けて、これらの取組に加え、「共育（トモイク）プロジェクト」を通じた社会的機運醸成により、「共働き・共育て」を推進する必要がある。
- 女性活躍を加速化させるため、企業向けアウトリーチ・伴走型支援を行う必要がある。併せて、職場での女性の健康支援に係る取組を行う企業を評価する仕組みである

「えるぼしプラス」について取得促進を行う必要がある。また、企業の好事例を収集・周知する必要がある。

- 誰もが働きやすい就業環境の実現に資するよう、ハラスメント対策について官民連携による業種別の取組推進キャンペーンの実施を検討する必要がある。
- 70歳までの就業確保措置の普及拡大や高齢期の処遇の改善に向けた取組、労働災害を防止するための安全衛生対策を更に推進する必要がある。また、ハローワークの生涯現役支援窓口における高い就職率を一層向上させるため、高齢者の就業意欲の促進に資する専門性の向上に取り組むことにより、地域のニーズに応じたきめ細かなマッチングを推進する必要がある。併せて、シルバー人材センターにおける高齢期の多様なニーズや健康状態に応じた就業機会の提供のための職務の切り出し支援に取り組む必要がある。さらに、ハローワークやシルバー人材センターが自治体や年金事務所等の関係機関と連携することにより、労働市場を引退した高齢者に対する労働参加の促進及び活躍機会の創出に取り組む必要がある。

#### 【一人一人がスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備】

- 「同一労働同一賃金」の更なる遵守徹底に向けて、本年10月に適用される改正「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知徹底とともに、都道府県労働局による報告徴収等を通じ、現場における履行確保に取り組む必要がある。
- 障害者雇用の「質」の向上に向け、就労意欲のある障害者の能力発揮の十分な促進や、正当な評価・処遇反映等を重視していく旨を示すガイドラインの策定、障害者雇用の「質」も含め優良な中小事業主を認定する制度の大企業への拡大や認定基準見直し、手帳を所持しない難病患者の就労促進を含め、雇用率制度等の在り方について検討を行う必要がある。
- 障害者が実践的な職業能力を身につける機会を確保するため、障害者職業能力開発校において効果的な職業訓練が実施できる環境整備を推進する必要がある。

#### 4 中小企業をはじめとした、企業の人材マネジメントへの支援

○ 以上のとおり、労働力供給制約下にある我が国の労働市場では、人的資本投資の促進や更なる労働参加の促進といった供給力強化に向けた労働市場改革を進めていく必要があるが、こうした改革は、単に法制度や施策を変更するだけで実現するものではなく、各企業において、労使の話合いにより、

- ・ 経営戦略に連動した人材戦略の策定と実践
- ・ 希少化する人材から最大限の成果を引き出す人材活用
- ・ 事業としての付加価値を高めていくために求められる人材を育成する能力開発
- ・ 「ワークエンゲージメント」の向上含め、多様な人材が定着し、安心して働ける職場づくり

といった人材マネジメントが進められていくことを通じて実現するものである。

○ 一方で、規模の小さい企業ほど、人材確保や能力開発について、特に方針を定めていない割合は高く、将来必要となる人材を想定した能力開発を実施している割合は低い状況にあるほか、中小企業が最も重視する経営課題として「人材確保」が最多となっている。また、労働力供給制約下で、希少化する人材の一層の能力発揮のために賃金制度の整備・見直しを行う、経営戦略を踏まえて必要とされる分野に社内の人材を集中させる、多様な正社員制度や正社員転換制度を整備し、多様な人材の活躍を可能にする、といった取組がこれまで以上に必要となることも考えられる。こうした状況を踏まえながら、特に中小企業をはじめ、企業の人材マネジメントへの支援に取り組んでいく必要がある。

○ こうした企業の人材マネジメントへの支援については、

- ・ 人材戦略上の課題を抱える中小企業に対して、個々の企業が抱える課題に応じた効果的な支援を行う上では、経営課題への対応と一体となって取り組むことが重要であり、働き方改革推進支援センターをはじめとした関係機関がそれぞれの役割分担を明らかにした上で連携しながらその機能を強化し、プッシュ型の伴走支援を行っていくことが必要ではないか
- ・ 労働生産性の向上に向けて企業の組織・人事戦略上の課題を抱える経営者やマネージャー等に対する支援が重要であり、こうした経営者等と課題解決に導くコンサルタントをマッチングさせるような支援も考えられるのではないか
- ・ 支援を行うに当たっては、特に成長を志向し、地域を牽引するような優れた経営を行う企業や、地域のコミュニティーや医療・福祉といった地域の社会インフラを支える企業などに対して人材マネジメント強化のための支援など重点的な支援を行っていくべきではないか

といった意見があった。

○ 以上の議論を踏まえ、

- ・ 人材マネジメント強化のための新たな中小企業支援ネットワークの構築

- ・ 人材マネジメント強化のための個別支援策の充実  
といった取組を進めていくべきである。

#### 【人材マネジメント強化のための新たな中小企業支援ネットワークの構築】

- 働き方改革推進支援センターを中心として、よろず支援拠点等との相互連携を強化することにより、労務相談のみならず、経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークを構築し、中小企業・小規模事業者に対して総合的な支援を実施する必要がある。

#### 【人材マネジメント強化のための個別支援策の充実】

- また、以下の取組を進める必要がある。
  - ・ 生産性向上人材育成支援センターにおいて、経営課題に応じた人材育成プランの策定から訓練までの一貫した伴走支援を提供するとともに、企業の主体的かつ継続的な人材育成を促進するため、訓練実施後のフォローアップや効果把握も含む支援の在り方の検討を進める必要がある。
  - ・ 働き方改革推進支援センター等の関係機関と連携し、ハローワークにおいても、人材確保や職場定着のための求人者への助言・情報提供を行う必要がある。
  - ・ 仕事と育児・介護との両立を推進するため、労務管理の専門家による個別の相談支援や助成金の活用促進を実施する必要がある。特に、男性の育児休業取得の促進、柔軟な働き方の導入に向けて、これらの取組に加え、「共育（トモイク）プロジェクト」を通じた社会的機運醸成により、「共働き・共育て」を推進する必要がある。

#### 【再掲】

- ・ 女性活躍を加速化させるため、企業向けアウトリーチ・伴走型支援を行う。併せて、職場での女性の健康支援に係る取組を行う企業を評価する仕組みである「えるぼしプラス」について取得促進を行う。また、企業の好事例を収集・周知する必要がある。【再掲】
- ・ 中小企業のリ・スキリングを促進するため、求められる人材像やスキル需要の可視化並びに能力開発に係る計画の策定を支援するとともに、職業能力開発推進者の実効性を高めるための検討を行い、その活動を支援することが必要である。

## (参考 1) 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会における議論の経過

第 1 回：令和 8 年 3 月 11 日（水）

- （1）労働市場改革分科会の取扱い等について
- （2）労働市場をめぐる現状と課題等について

第 2 回：令和 8 年 4 月 3 日（金）

- 労働市場改革について

第 3 回：令和 8 年 4 月 22 日（水）

- 労働市場改革について

第 4 回：令和 8 年 5 月 27 日（水）

- 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会 とりまとめ（案）について

(参考2) 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会構成員名簿

(敬称略・五十音順)

分科会長	厚生労働大臣
分科会長代理	厚生労働大臣が指名する厚生労働副大臣 厚生労働大臣が指名する厚生労働大臣政務官
構成員	石崎由希子 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 教授 伊藤 仁 日本商工会議所 専務理事 片岡 剛士 PwC コンサルティング合同会社 上席執行役員、チーフエコノミスト 近藤 絢子 東京大学社会科学研究所 教授 坂本 貴志 株式会社インディードリクルートパートナーズ リクルートワークス研究所 研究員 神保 政史 日本労働組合総連合会 事務局長 中根 弓佳 サイボウズ株式会社 執行役員、人事本部長 藤原 清明 日本経済団体連合会 専務理事 水島 郁子 大阪大学大学院高等司法研究科 教授 室賀 貴穂 九州大学大学院経済学研究院 准教授 山田 久 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