

特集

「労働政策審議会 報告書」を

人材ビジネス業界視点で読み解く

人材業界は「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」とどう向き合うべきか

2025年5月8日、労働政策基本部会がまとめた地方企業・中小企業の人材確保策に関する報告書を了承した。報告書では、人手不足が深刻化する地方企業・中小企業の魅力向上に資する労働政策が提案されたが、その中には人材ビジネス業界との関わりの深い施策も多い。ここでは、副題に「1時間で要点check!」と付けたように、人材ビジネス業界とのかかわりが特に深く、かつ今後の貢献・役割が期待される5つの施策を厳選し、そのチェックポイントをコンパクトに整理。地方企業・中小企業の魅力向上に貢献する人材ビジネスの役割を考える機会にしたい。

(本誌 伊藤秀範)

「労働政策基本部会」



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

地方・中小企業の魅力の向上に資する労働政策

(1) 「労働生産性の向上」に資する施策

(AIの進化に応じたAIの活用が重要)

(市場における賃金相場形成機能の強化)

➡ 本記事14-15P

(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)

➡ 本記事16-17P

(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・マッチング機能の強化)

➡ 本記事18P

(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)

➡ 本記事19P

(関係府省との連携が必要)

(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)

➡ 本記事20-21P

(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

(社会全体での取組みの推進)

(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

(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

ピックアップ。Checkpoint①は「市場における賃金相場形成機能の強化」の論点に注目してみたい。これは地方企業・中小企業だけの課題とはいえない論点であり、報告書では「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』を明らかにすべき」とし、具体的には「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」と提言されている。この賃金相場と国内の転職事情、つまり労働移動との関係では、諸外国と比較すると、日本は転職経験のない人の割合も高い。また、リクルート・Indeed「グローバル転職実態調査2023」結果をもとに厚労省が作成した図表1のグラフにもあるように、日本は「賃金上昇を伴う転職の割合が低い」傾向にある。

報告書では「転職希望率が上昇する一方、実際に転職している比率は伸びていない。転職をしない理由を調べた調査によると、『自分に合った仕事が見つからない』が最も高くなっている」とも指摘されているが、図表2の「転職活動者がまだ転職していない理由(性別・年齢別)」のグラフを見ると、「自分に合った仕事が見つからない」と回答している割合は、転職活動者全体の14・2%。特に転職市場ニーズの比較的高い25〜34歳では

20・8%と、5人に1人の割合が「自分に合った仕事が見つからない」と回答している。キャリアデザイン研修の対象者が比較的多い世代である点を踏まえれば、現状のキャリアコンサルティングのあり方、効果という別の観点での検討の必要性も感じるが、ここは人材ビジネス業界としての役割・貢献が大いに期待される領域ではあるだろう。

企業の競争力強化につながる人材育成の誘導

「労働生産性の向上」に資する施策からのCheckpoint②は「企業の競争力強化につながる人材育成の誘導」である。ここで人材ビジネス業界が特に注目すべきは、部会資料にも使われた「OFF-JITを実施した割合について、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」というデータである。図表3を見てほしい。正社員と

地方や中小企業における課題の解消へ その具体的施策と 人材ビジネスの役割とは？

「労働参加率」と「労働生産性」の向上にどう貢献すべきか？

人材業界とのかかわりが
深い5つのキーワード

今回で第4期となる労働政策基本部会は、2024年1月から2025年3月にかけて計10回開催された。部会では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企業・中小企業における課題や労働政策等について、地方公共団体、中小企業、有識者等へのヒアリングも含めた議論を重ね、その検討結果のまとめを2025年4月25日、「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」と題した報告書として公表した。報告書の冒頭では、「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」として、「我が国は、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、働き方も、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」とし、地方企業・中小企業の現状における以下の5つの課題点が提示された。

- 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
- 専門的な人材のミスマッチ

これら地方企業・中小企業の5つの課題を踏まえた労働政策の方向性として、部会では「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」を掲げ、それぞれの具体的な施策を報告書で提言している。

本稿ではこの中の「労働生産性の向上」と「労働参加率の向上」の施策から、人材ビジネス業界とのかかわりが特に深いと思われる5つのキーワードを抽出し、その主な論点と関連データをコンパクトに簡潔に整理してみた。

市場における
賃金相場形成機能の強化

まずは「労働生産性の向上」に資する施策の中から4つの提言を

地方・中小企業における課題

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

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

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

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

課題④

専門的な人材のミスマッチ