

# 厚生労働大臣提出資料

令和 7 年 4 月 23 日

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 労働供給制約下における労働市場改革の推進

働き方改革、三位一体の労働市場改革等の労働政策の推進により、人口減少下でもマン・アワーベースの労働投入量は維持。  
今後、一層の労働供給制約が見込まれる中、成長と分配の好循環を持続させるため、更なる労働市場改革の推進が必要。

具体的には、以下に取り組む。

- 労働市場の見える化、リ・スキリング、キャリアコンサルティング等を通じた、より高い処遇の職への主体的な労働移動等の促進による労働生産性の向上
- 多様な働き方のニーズに対応した環境整備、働き方改革関連法施行後5年経過を踏まえた労働基準法制、同一労働同一賃金に関する制度の見直しの検討等による、労働の質の向上を伴う労働参加率の向上

## より高い処遇の職への主体的な労働移動等の促進による労働生産性の向上

### 労働市場の見える化の推進

- ・ジョブ型人事指針の周知を通じたジョブ型人事の導入企業の拡大
- ・官民の求人情報の収集・分析による更なる賃金情報の取得
- ・「job tag」におけるスキルや賃金情報の充実
- ・労働関係情報を集約・提供するプラットフォームの整備促進
- ・「現場人材」のスキルを評価する業界別検定制度の普及促進

### リ・スキリング支援の拡充

- ・非正規雇用労働者等が働きながら学べるオンライン訓練の全国展開
- ・教育訓練給付金の給付率の引上げと指定講座の拡大
- ・教育訓練休暇中の給付制度の創設(令和7年10月～)
- ・教育訓練費用等を融資対象とする訓練融資制度の創設(令和7年10月～)

### 企業・労働者へのコンサルティング機能の強化

- ・「job tag」を始めとする各種労働市場情報の整備を推進し、キャリアコンサルティングに活用
- ・ハローワークにおけるAI活用の検討推進による就職支援機能の強化

### セーフティネットの拡充・強化

- ・自己都合離職者について、雇用保険の基本手当の給付制限緩和
- ・雇用保険の適用対象を「週20時間以上」から「週10時間以上」へ拡大(令和10年10月～)

### 最低賃金の引上げに向けた環境整備

## 労働の質の向上を伴う労働参加率の向上

### 性別に関係なく活躍できる社会の実現

- ・性別や雇用形態に関係ない活躍の推進
- ・男女間賃金差異の解消
- ・共働き・子育ての推進

### 高齢者の活躍促進

- ・多様な心身状態に対応した安心して働き続けられる環境整備
- ・高齢者の多様なニーズと地域課題解決ニーズのマッチングの促進
- ・現役世代からセカンドライフに向けた活動支援

### 外国人の活躍促進

- ・育成就労制度の円滑な施行
- ・外国人労働者の就労環境の整備

### 多様で柔軟な働き方の推進

- ・労働時間、勤務地、職務内容を限定した「多様な正社員」の推進
- ・テレワーク等柔軟な働き方の推進
- ・誰もが働きやすい労働環境の整備
- ・いわゆる「年収の壁」への対策
- ・望ましい副業・兼業の推進のための環境整備
- ・職場におけるハラスメント根絶に向けた取組の推進

働き方改革関連法施行後5年経過を踏まえた労働基準法制、同一労働同一賃金に関する制度の見直しの検討

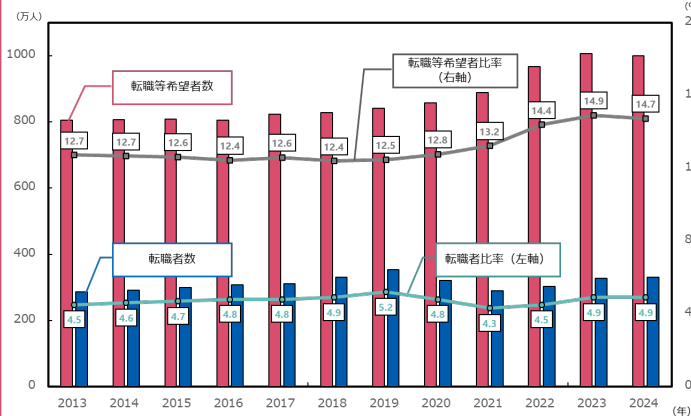
# 参考資料

# 三位一体の労働市場改革の関連データ

## 【労働移動の円滑化】

- ・転職等希望者数、転職者数は概ね増加傾向で推移。
- ・諸外国と比較すると、日本は転職経験のない者の割合が多く、賃金上昇を伴う転職をした者の割合も低い傾向。

### ＜転職等希望者数及び転職者数の動向＞

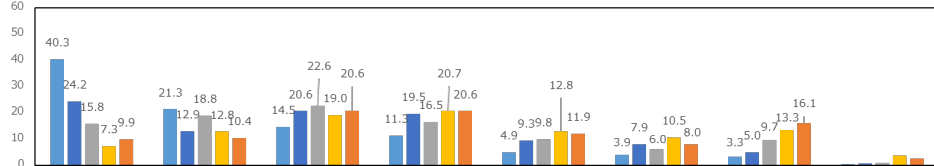


(資料出所) 総務省「労働力調査」より作成。

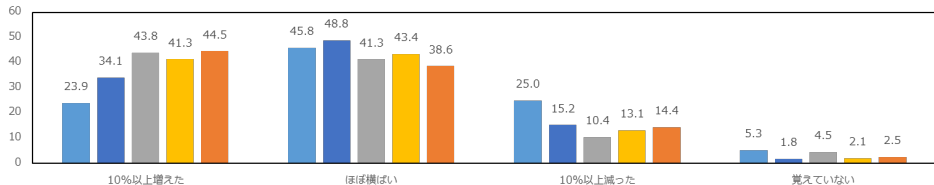
(注1) 転職者比率 (%) = 転職者数 ÷ 就業者数 × 100

(注2) 転職等希望者比率 (%) = 転職等希望者数 ÷ 就業者数 × 100

### ＜転職経験回数＞



### ＜転職時の賃金変動＞



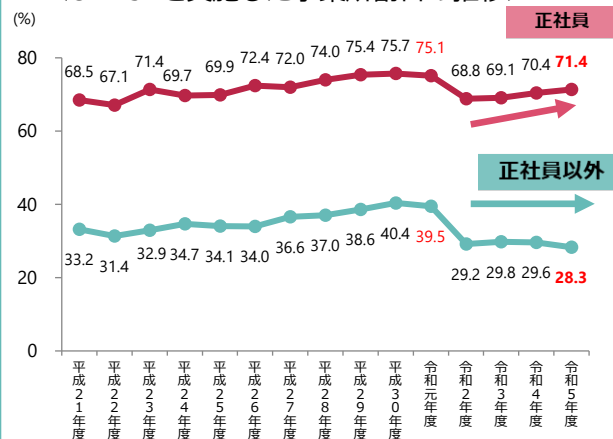
(資料出所) 上図: Indeed「「転職」に関する5カ国(日・米・英・独・韓)比較調査 詳細データ集」、下図: リクルート・Indeed「グローバル転職実態調査2023」より作成。

(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/週)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。

## 【リ・スキリングによる能力向上支援】

- ・コロナ後の令和3年以降、正社員に対するOFF-JT実施割合は徐々に上昇傾向にあるものの、正社員以外に対する実施割合は上昇していない。
- ・自己啓発の実施割合は、正社員で44.1%、正社員以外で16.7%となっており、近年は正社員は概ね横ばい、正社員以外はやや低下方向で推移。

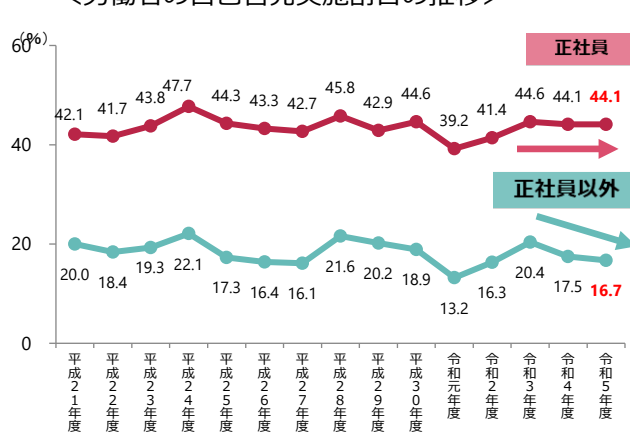
### ＜OFF-JTを実施した事業所割合の推移＞



(出所) 左図: 厚生労働省「平成21年度～令和5年度能力開発基本調査(事業所調査)」、右図: 厚生労働省「平成21年度～令和5年度能力開発基本調査(個人調査)」より作成。

(注) 各調査年度の前年度一年間に行った自己啓発について調査したもの。当調査における「自己啓発」は、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう。(職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。)

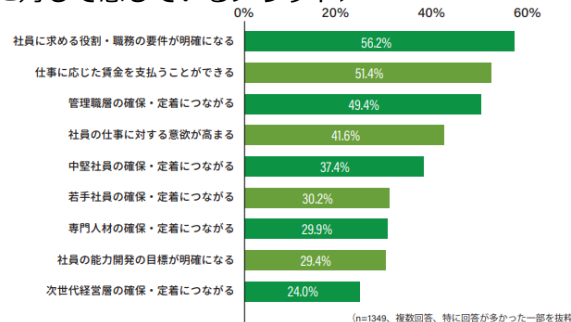
### ＜労働者の自己啓発実施割合の推移＞



## 【個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入】

- ・職務給を導入している企業では、「社員に求める役割・職務の要件が明確になる」、「仕事に応じた賃金を支払うことができる」、「管理職層の確保・定着につながる」等をメリットに挙げる企業が多い。

### ＜企業が職務給に対して感じているメリット＞



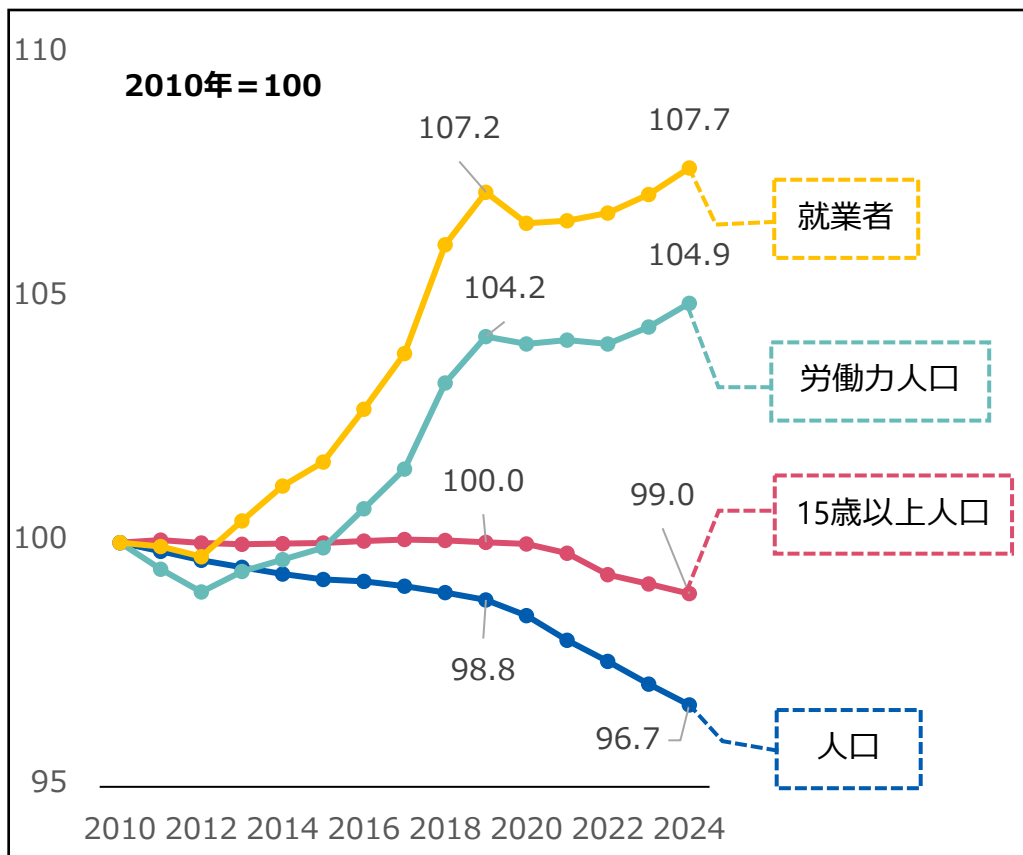
(n=1349、複数回答、特に回答が多かった一部を抜粋)

(出所: 厚生労働省「民間企業の職務給等に関する調査研究事業」(令和6年度))

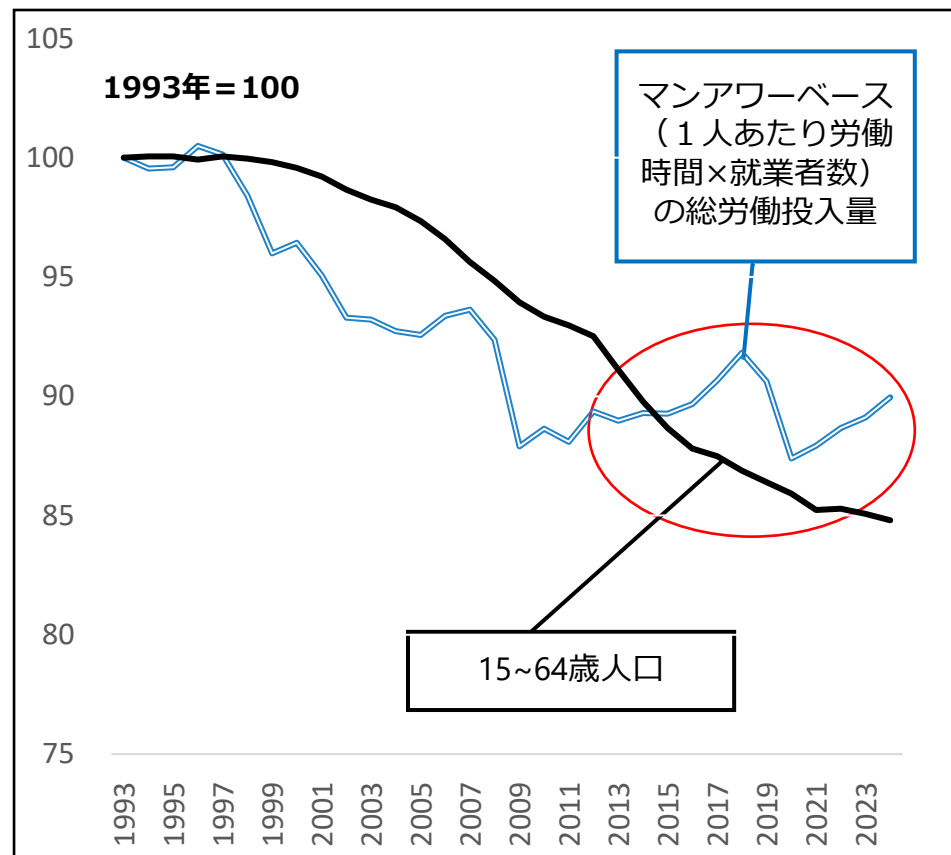
# 労働参加の状況と労働投入量の変化

- ◆ 日本の「人口」及び「15歳以上人口」は、2010年より減少傾向にある一方、「労働力人口」及び「就業者」は2010年より増加傾向にある。
- ◆ 総労働投入量（1人あたり労働時間×就業者数）を見ると、人口減少が加速化している中、リーマンショック以降の女性・高齢者を中心とした就業者数の増加により維持されている。

人口と労働力指標の推移



労働投入量及び生産年齢人口の推移



(資料出所) 総務省「労働力調査」「人口推計」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

(注1) 左図「人口」は「人口推計」による各年10月1日時点のもの、その他は「労働力調査」による年平均を示している。

(注2) 右図「労働投入量」は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」における総実労働時間と、総務省「労働力調査」の就業者数を乗じて計算したもの。2011年は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県及び福島県において労働力調査の調査実施が困難となったため、補完的に推計した値を用いた。

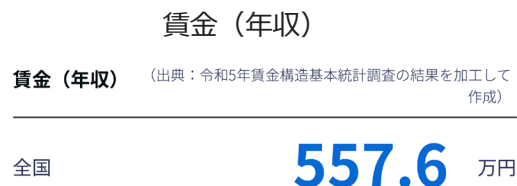
# 職業情報提供サイト（job tag）の拡充による労働市場の見える化

- ◆ 厚生労働省の職業情報提供サイト（job tag）は、「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。
- ◆ 今年3月、公的統計の賃金情報（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、ハローワークの求人賃金）の拡充や、民間人材サービス企業における情報を掲載。今後、民間求人賃金やスキル段階に応じた賃金情報を拡充予定。

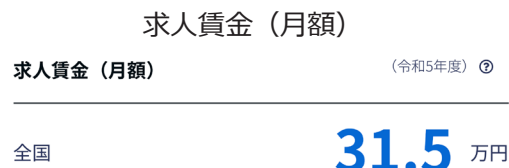
## job tagに掲載されている賃金情報（「プログラマー」の掲載例）

### 従来から掲載されている賃金情報（例）

#### 「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）



#### 「ハローワーク求人統計データ」（厚生労働省）



### 2025年3月に追加された賃金情報（例）

#### 「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）



#### 経験年数別賃金



#### 「転職賃金相場」（人材サービス産業協議会）

##### IT（Web/アプリケーション職）における転職決定者の情報

- 年収階層（「～399万円」、「400-599万円」、「600-799万円」、「800-999万円」、「1,000万円～」）ごとに、必要なスキルや経験、社内ポジション等の特徴を記載。

##### 記載例（抜粋）

| 年収（万円）  | 決定者・決定求人内容の特徴（定性情報）                                                                                                                                                                                                   |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1000～   | <ul style="list-style-type: none"><li>CIO、マネージャー、プロジェクト責任者、ディレクター、管理職。業界は多種多様、大手企業が多い。</li><li>全社的なプロジェクトマネジメント経験、マネジメント経験、クライアント業界の経験、英語・中国語などの語学力が求められる場合もある。</li><li>30代後半～50代前半、他職種からの転職、転職経験3回以上の人が多い。</li></ul> |
| 400～599 | <ul style="list-style-type: none"><li>社内SEあるいはSEもしくはプログラムのリーダー、担当者など。業界は多種多様。</li><li>該当領域でのシステム開発経験、運用経験。</li><li>20代後半～50代で30代が中心。同職種からの転職が多い。</li></ul>                                                            |