

人材力強化（労働市場政策、人材育成）に向けた取組について

令和 8 年 4 月 27 日

上野臨時議員提出資料

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働市場の現状と課題、対応の方向性

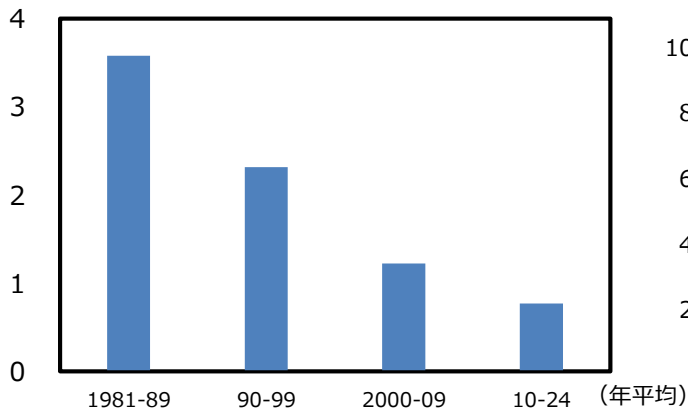
現状と課題

人手不足など労働供給制約下にある中でも「強い経済」を実現するため、労働生産性の向上や雇用者の希望に応じた形での労働移動の円滑化を図るとともに、心身の健康の維持を前提に、労働供給量を確保することが必要。

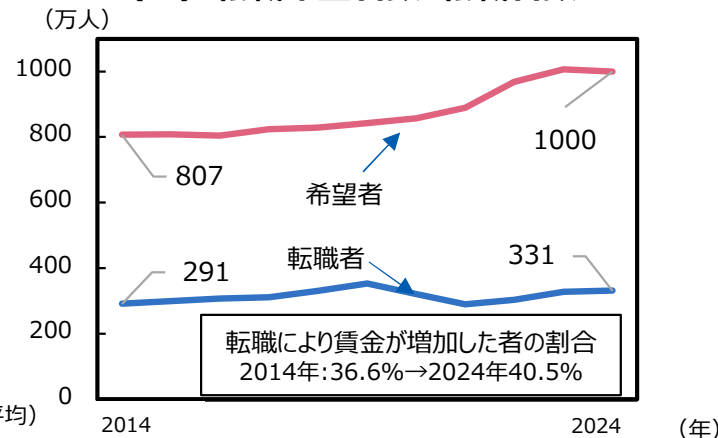
中でも、戦略17分野をはじめとした成長分野の投資を促進するとともに、医療・介護・福祉分野の提供体制を確保するためには、現場の業務改革を進めつつ、担い手となる現場の人材や専門人材の不足を解消する必要。

- (1) **処遇向上に向けた労働生産性向上やリ・スキリング支援**：実質労働生産性の伸びは低下。賃上げのためにも、省力化・成長投資により、これを高める必要。
- (2) **円滑な労働移動の促進**：転職希望者数は増加傾向にあるが、転職者数は微増。転職により、賃金が増加した者の割合は拡大しており、希望に応じた労働移動を支援していく必要。
- (3) **多様な人材の労働参加の促進**：女性・高齢者の労働参加が進む中、労働供給は横ばいで推移。引き続き、多様な就労ニーズに応じた環境を整備する必要。

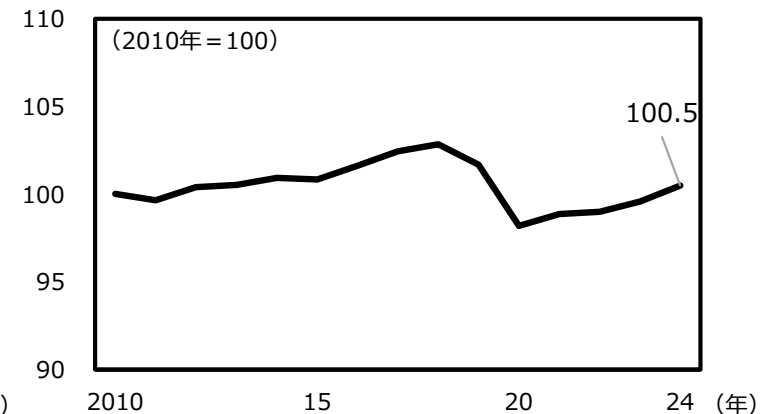
(%) (1) 実質労働生産性



(万人) (2) 転職希望者数・転職者数



(3) マンアワーベースの労働供給



(出所) 厚生労働省「令和7年版労働経済の分析」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

(出所) 「転職希望者数・転職者数」は、総務省「労働力調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。「転職により賃金が増加した者の割合」は、厚生労働省「雇用動向調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

(出所) 総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

具体的な取組について

① 処遇向上に向けた労働生産性向上やリ・スキリング支援

- **戦略17分野をはじめとした成長分野等を支える人材確保を支援するため、業所管省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が連携して、スキルの標準化・可視化からリ・スキリングまでを一気通貫で支援する。**17の戦略分野等を所管する省庁と業界団体等とが連携し、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。業界団体等による教育訓練プログラムの開発に対し、人材開発支援助成金も含めた支援の在り方について検討する。また、教育訓練プログラムについて、各分野等を所管する大臣が認定する制度を創設した場合、その適切性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、専門実践または特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討する。
- 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。その上で、産業界・地域のニーズを踏まえたり・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制度の改善を検討。

② 円滑な労働移動の促進

- **17の戦略分野等の成長分野への労働移動を円滑化するため、スキルの情報、スキルに紐付いた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の強化。**
- 医療・福祉等の分野のエッセンシャルワーカーの人材確保に向けて、ハローワークにおける「課題解決チーム」による求人者・求職者への一体的支援の拡充を図るとともに、病院や施設を訪問し求人開拓及び求人充足支援を行うアウトリーチ支援を全所で実施するなど、**ハローワークの機能強化。**
- **労働力供給制約を踏まえ、労働者の希望に応じた労働移動の実現に向けた雇用保険のセーフティネットの在り方について検討。**

③ 多様な人材の労働参加の促進

- 時間外労働の実態と上限規制の間の「隙間」がある実態を踏まえ、中小企業等において36協定や特別条項が適切に締結されるよう、36協定の締結や柔軟な労働時間制の活用について「働き方改革推進支援センター」等による相談支援を充実。
- **良好な労働環境の整備、働く者の意欲・能力の発揮の観点から、心身の健康維持と従業者の選択を前提に、労働時間法制等に係る政策対応の在り方について、多角的に検討。**
- **女性活躍を加速化する企業向けアウトリーチ・伴走型支援の在り方の検討。**改正労働施策総合推進法等に基づく女性の就業環境の改善に資するハラスメント対策・企業における女性の健康支援の取組の更なる周知・啓発の検討。
- **企業における70歳までの就業確保や処遇改善に向けた支援の拡充。**
- 障害者雇用の「質」の向上に向け、**就労意欲ある障害者の能力発揮の十分な促進等を示すガイドラインの創設、優良事業主の認定制度の大企業への拡大・基準見直し、手帳を所持しない難病患者の就労促進等**について検討。

高齢者人口がピークを迎える2040年頃に向けて、生産年齢人口が減少する中でも、地域に不可欠な医療・介護・福祉分野の担い手を確保し、現場が必要なサービスを提供し続けていくため、以下の3つの視点で取り組む。

<地域に不可欠な医療・介護・福祉分野の担い手確保に向けた3つの視点>

1. 業務改革

- ◆ AIの活用も含めた省力化、効率的な業務分担等を推進し、従事者一人当たりのケアの質と量の拡大を図る。

2. 処遇改善

- ◆ 従事者の他職種と遜色のない処遇改善を継続的に図る。

3. 人材養成

- ◆ 安定的な養成体制（大学・養成施設）の確保や働く環境の基盤整備、多様な人材の参入を促進する。

- こうした地域に不可欠な現場人材に加え、我が国が世界有数の知的創造・イノベーション拠点となるための創薬人材やインフラ維持のための災害対応人材などの専門人材を育成することも重要。
- 文部科学省等との連携も図りながら、取り組む。