

○ 基本的な背景

→ 少子高齢化による労働力人口の減少

(2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計)

→ 人手不足の現状

(2018年9月の有効求人倍率 : (全国) 1.64倍 / (神奈川) 1.19倍)

○ アベノミクス、一億総活躍の目指すもの

→ 「女性・高齢者等の活躍促進」と「労働生産性の向上」

→ 女性・高齢者等の労働力化の制約要因をなくし、生産性向上の契機を作る必要

(※) 長時間かつ硬直的な労働時間 (正規雇用)

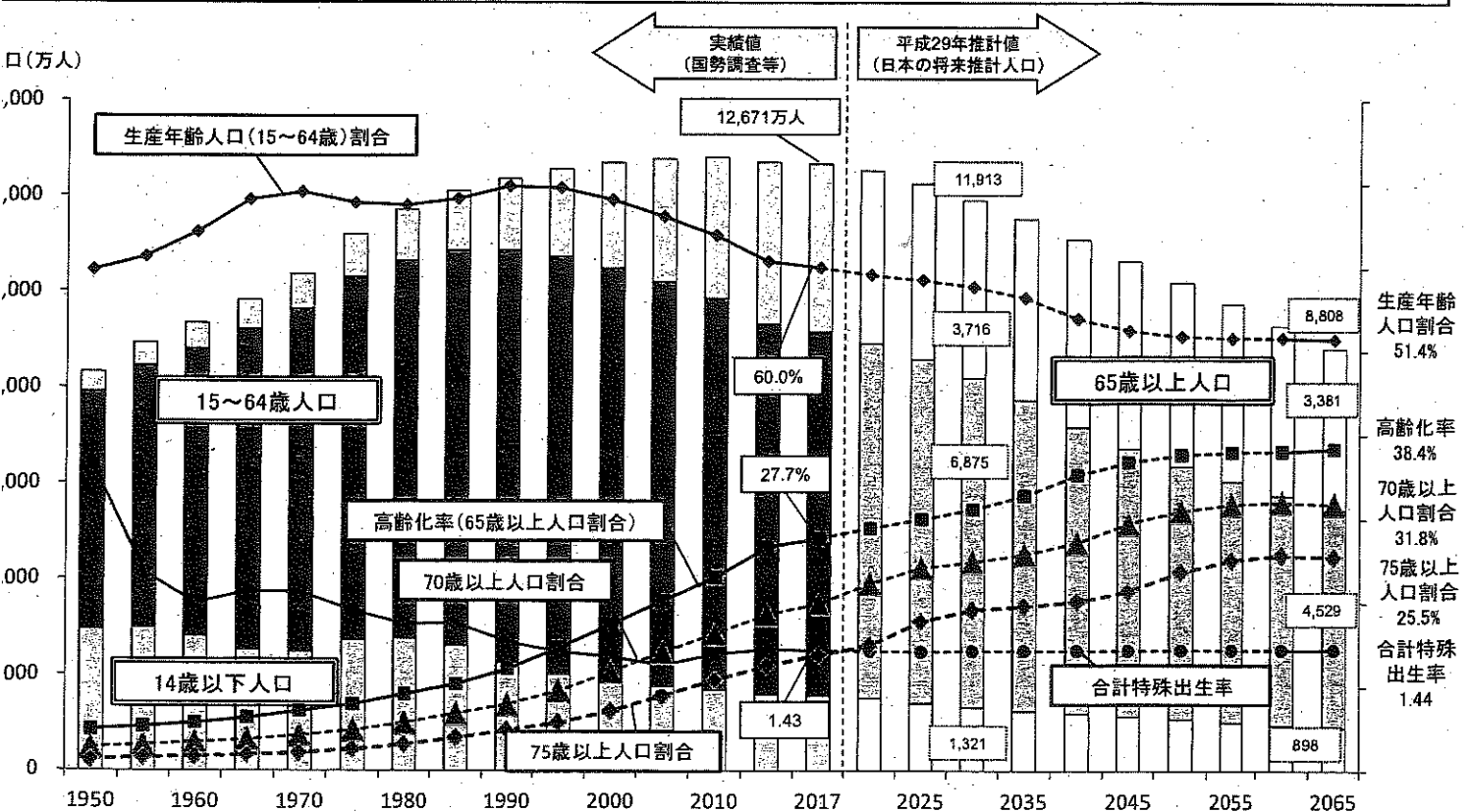
低賃金と不安定な雇用 (非正規雇用) 等

○ 「働き方改革」は、「魅力ある職場づくり」の実現による

各業界、中小企業・小規模事業者の人手不足解消のチャンス

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



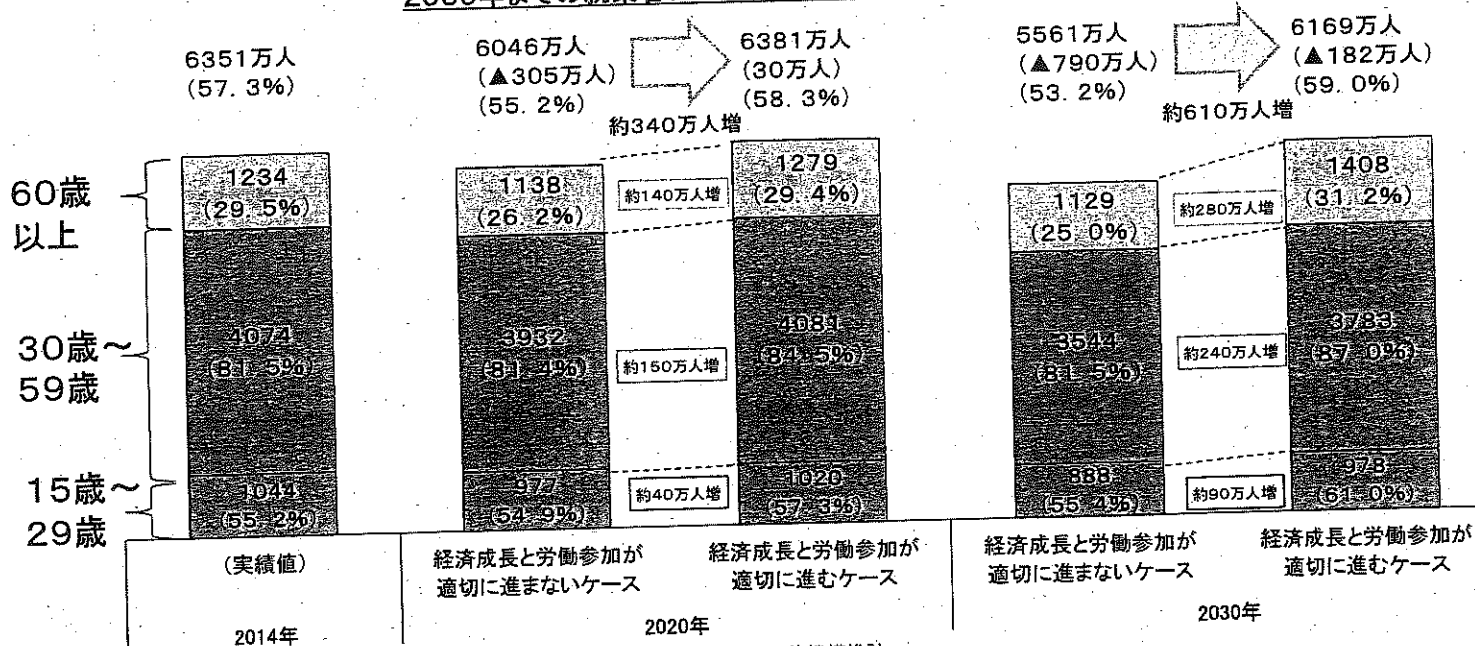
所) 2017年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は2015年までは総務省「国勢調査」、2017年は総務省「人口推計」、2017年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2018年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

2030年までの就業者数シミュレーション

資料出所：平成27年度雇用政策研究会報告書（概要）より抜粋

- 「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、2030年の就業者数が▲790万人（2014年比）となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約610万人増となり、2014年比で▲182万人にとどまる見込みである。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)

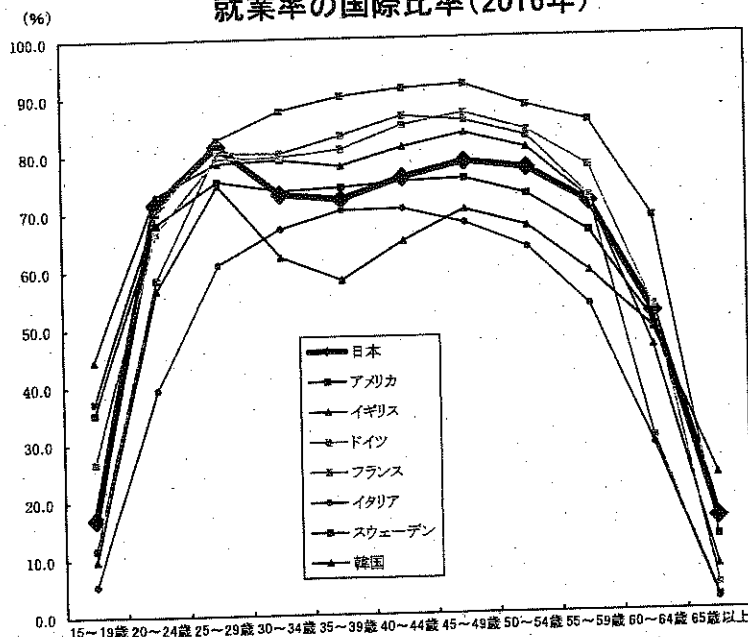


資料出所：2014年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計。
 ※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの。
 ※経済成長と労働参加が適切に進むケース：「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース
 ※経済成長と労働参加が適切に進まないケース：復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)
 ※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。
 ※()内の%の数値は就業率。

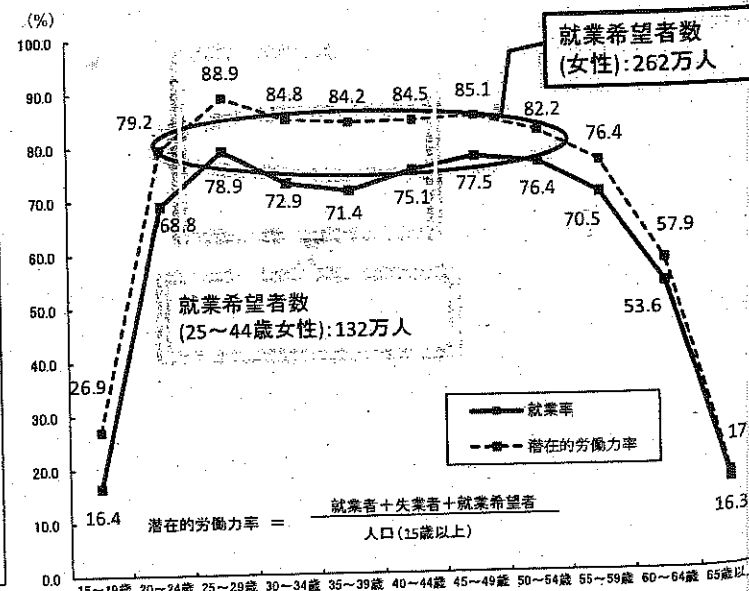
女性の年齢別就業率

- 日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。(M字カーブ)
 特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的な労働力率の差が大きい。
- 一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

就業率の国際比率(2016年)



就業率と潜在的労働力率(2017年)



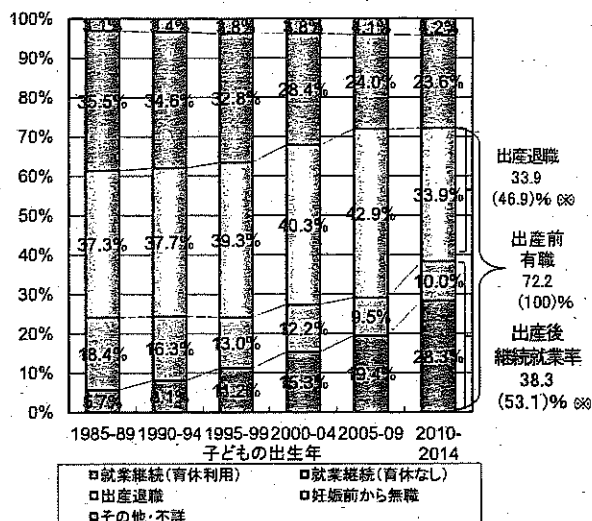
資料出所：日本 総務省「労働力調査」(平成28年)
 その他 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」
 注) アメリカ、イギリス、イタリアの「15～19」は「16～19」のデータ、スウェーデンの「65～」は「65～74」のデータである。

(資料出所)総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」(平成29年)

仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】



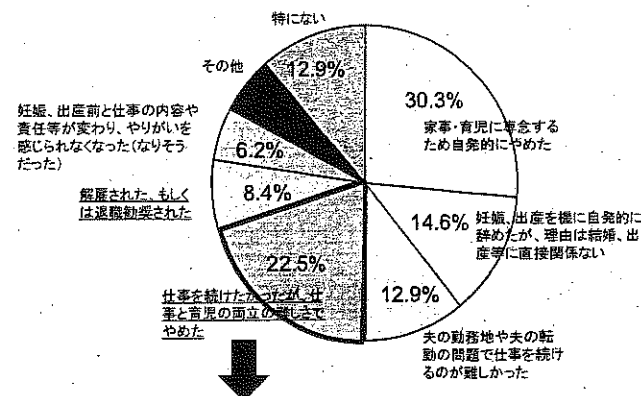
(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1)就業変化は、妻の妊娠・産後と子ども1歳時の就業上の地位の変化をみたもの。
(注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に産出した女性の就業変化を表している。

【資料出所】国社会保険・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が30.3%、「両立が難しかったので辞めた」が約22.5%

【妊娠・出産前後に退職した理由】



両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (47.5%)
- ②自分の体力がもたなそうだった(もたなかった) (40.0%)
- ③育児休業を取れそうもなかった(取れなかった) (35.0%)
- ④つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため (27.5%)
- ⑤職場に両立を支援する雰囲気がなかった (25.0%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (17.5%)
- ⑦産前・産後休業を取りにくかった (17.5%)

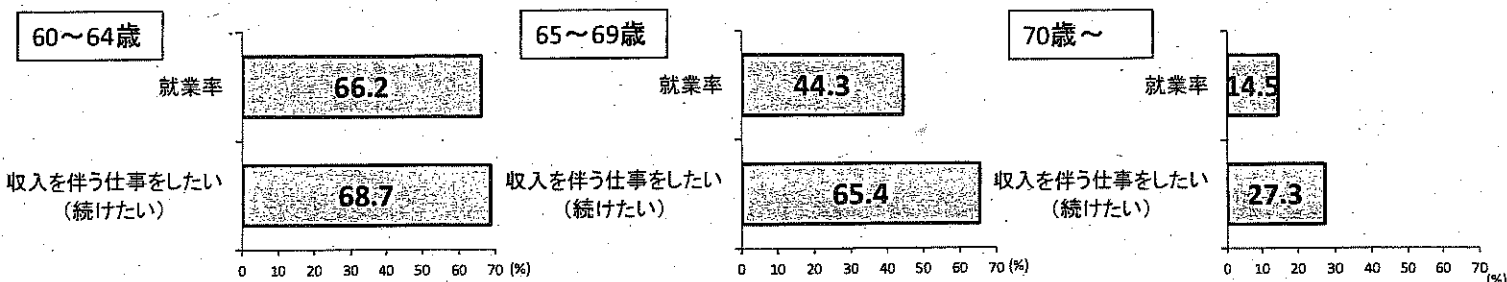
【資料出所】三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「平成28年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

4

60歳以降の就労希望と就労希望形態

- 60代で収入を伴う仕事をしたい(続けたい)と回答した人が約7割を占めている。
- 60歳以降の希望する就労形態として、「パートタイムの社員・職員」が最も多い。

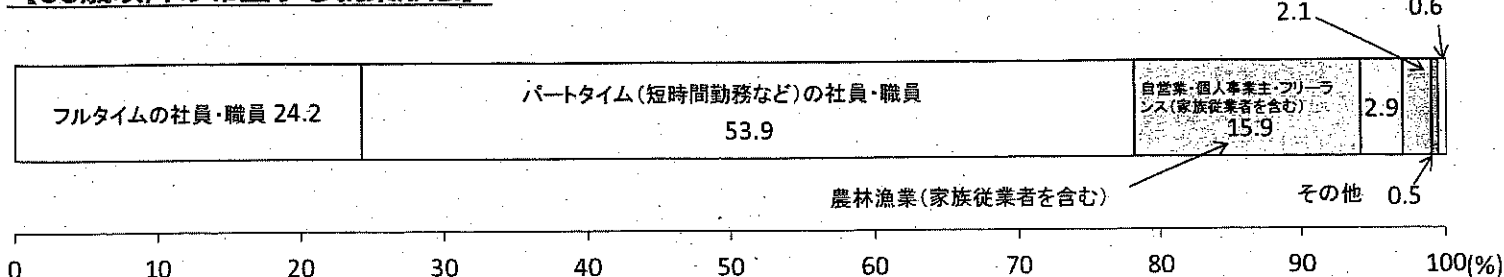
【60歳以降の就業率と就労の意向】



資料出所: 総務省「労働力調査」(2017)、内閣府「第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2015)

(注1)60歳以上の男女(施設入所者は除く。)を対象とした調査(n=1,105)。収入を伴う仕事をしたい(続けたい)割合は男女計の数値。

【60歳以降の希望する就業形態】



資料出所: 内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013年)

(注2) 35~64歳の男女を対象とした調査(n=2,214)。【60歳以降の希望する就業形態】の対象は35~64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

5

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

2. 同一労働同一賃金など
非正規雇用の処遇改善

7. 病気の治療と仕事の両立

3. 賃金引き上げと労働生産性向上

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など
長時間労働の是正

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への
転職・再就職支援

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい
環境整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

6

働き方改革の意義

～「働き方改革実行計画」より～

- 「働き方」は「暮らし方」そのものである。
- 働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革。

- 長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因。
- 長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。
- 経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、労働生産性向上につながる。

- 「正規」、「非正規」という2つの働き方の不合理な処遇の差は、正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。
- これに対し、正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく。

7