

### 第3章 就労促進に向けた労働市場の需給面及び質面の課題

#### 第1節 就業率向上に向けた労働力供給面の課題

人口減少、高齢化が進む中で、経済成長と労働参加が適切に進まない場合は、非就業者一人に対する就業者の数は大きく減少する見通しである。若者・女性・高齢者・障害者などあらゆる人が就業意欲を実現できる社会を構築することが重要である。

若者については、基本的には学卒者の円滑な就職に資する新卒一括採用の枠組みを維持しつつ、多様な採用の機会を用意していく方向が望まれる。また、新卒就職者の過半数が大卒者となる中で、大卒未就職者の増加や学科等によって異なる就職状況、若者と企業との間のミスマッチ等に対し、学校とハローワークの完全連結、中小企業とのマッチング等のきめ細かな支援、キャリア教育の充実等を行い、社会全体で若者を支援していくことが重要である。

女性については、既婚者の労働力率の上昇等により、いわゆる「M字カーブ」が上昇し、M字の底も浅くなるなど就業参加が進んでいる。しかし、第1子出産前後の妻の継続就業率は依然として低い状況にあるなど課題もあり、女性の活躍できる社会にしていくことが、人口減少社会における就業率の向上という観点からも、経済の活性化という観点からも重要である。

高齢者については、60歳定年の義務化や雇用確保措置の実施義務化といった政策的な取組や労使の積極的な取組もあり、特に60～64歳層の就業参加が進んでいる。若年者雇用と高齢者雇用の代替性（いわゆる「置き換え効果」）を指摘する意見もあるが、企業の意識面では、両者は補完的と考える企業の方が多くなっている。いずれにしても、意欲と能力のある高齢者がその知識と経験を活かして、経済社会の重要な支え手、担い手として活躍できる社会が求められている。

#### (経済成長と労働参加が適切に進めば、非就業者一人に対する就業者の数は増加の見通し)

人口構成の変化を年齢で区別してみると、一人の高齢者を支える現役世代（20～64歳層）の数は減少してきており、半世紀前のいわゆる「胴上げ」型から近年では「騎馬戦」型になっており、今後、さらに高齢化が進むと「肩車」型になることが見込まれている。

しかし、第32図により、仮に、年齢ではなく就業しているかいないかによって、就業者と非就業者（子どもを含む。）の関係をみてみると、経済成長と若者・女性・高齢者・障害者などの労働参加が適切に進んだ場合は、2030年の非就業者一人に対する就業者の数は、現在と比べて大きく増加する見通しである。一方、経済成長と労働参加が適切に進まない場合は、非就業者一人に対する就業者の数は大きく減少する見通しである。こうしたことから、若者・女性・高齢者・障害者などあらゆる人が就業意欲を実現できる社会を構築することが重要である。

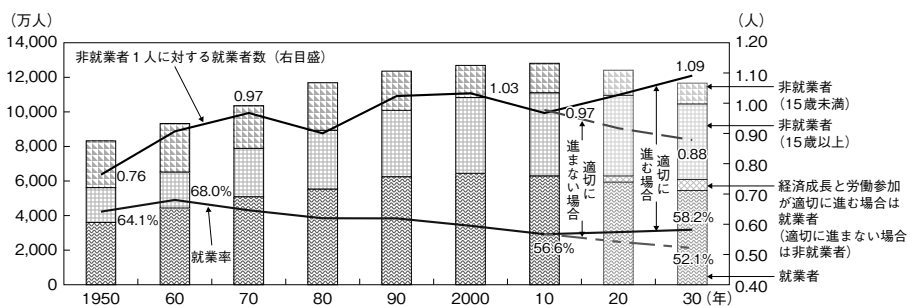
#### (卒業後3年以内の既卒者の新卒扱いの標準化)

若者は、経済成長の基盤となる貴重な人材であり、社会保障制度を支える分厚い中間層を担う存在である。また、若年者人口の減少により、その存在はますます貴重なものとなっているが、新規学卒者の就職環境については、改善しているものの厳しい状況が続いている。しかし、国際的にみると若者の完全失業率は低い水準にある。この背景には、新卒一括採用の慣行が定着し、実務に直結したスキルを持たない新卒者であっても、学校卒業後、失業を経ることなく就職することができるということなどが考えられる。一方で、極端な新卒一括採用は、学生が就職活動をする時期の景気に大きく影響を受けるため、世代間で就職機会の格差が生じ、それが固定化されれば、就職環境が厳しかった世代が職業生涯全体において不利になるというデメリットもある。

第33図により、既卒者の応募が可能な企業のうち、卒業後の経過期間の上限をみると、2011年は2010年に比べて、卒業後、より長期間経過した者も応募が可能となっている。しかし、既卒者の応募が可能な企業の割合は約6割に留まっている。新卒一括採用によるデメリットが起きないよ

### 第32図 就業者及び非就業者の推移

- 2030年の非就業者1人に対する就業者数は、経済成長と労働参加が適切に進んだ場合には、現在と比べて大きく増加の見通し。
- 一方、経済成長と労働参加が適切に進まない場合には、非就業者1人に対する就業者数は大きく減少する見通し。



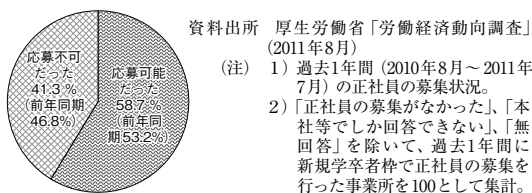
資料出所 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」(2012年8月)、総務省統計局「国勢調査」「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)」をもとに、厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注)
- 1) 1950年の数値は国勢調査を、1960年から2010年までの数値は労働力調査を用いている。また、2010年の就業者、非就業者(15歳以上)及び就業率は、2010年(新)基準人口による補完補正値を用いている。
  - 2) 2020年及び2030年の人口(15歳未満人口、15歳以上人口)については将来推計人口(出生中位(死亡中位)推計)を、就業者数及び就業率については厚生労働省雇用政策研究会報告書における「経済成長と労働参加が適切に進むケース」及び「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」を用いている。なお、「適切に進むケース」とは、「日本再生戦略」を踏まえた実質2%程度の成長などが実現し、かつ労働市場への適切な参加が進むケースであり、この場合、「日本再生戦略」の就業率目標と整合的な状況となっている。また、「適切に進まないケース」とは、復興需要を見込んで2015年までは経済成長が一定程度進むケース(=経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定)と同程度の経済成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価上昇率がゼロかつ労働市場への参加が進まないケース(=2010年の性・年齢階級別労働力率に固定するケース)をいう。
  - 3) 非就業者数(15歳以上)は15歳以上人口から就業者数を除いたものであり、労働力状態が不詳の者も含まれている。また、15歳未満人口はすべて非就業者としている。
  - 4) 就業率(%) = 就業者数 ÷ 15歳以上人口 × 100

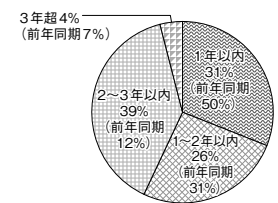
### 第33図 卒業後3年以内の既卒者の募集状況

- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集した企業は約6割。
- 新卒者の採用枠で既卒者を受け入れる場合、応募可能な卒業後の経過期間は拡大傾向にある。
- 大企業では既に受付開始・開始予定が約7割強。「実施を検討中」も含めると約9割が実施・検討中。

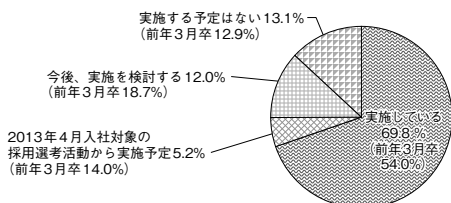
#### ■新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況



#### ■新規学卒者採用枠に応募可能な卒業後の経過期間



#### ■既卒者の応募受付



う、今後、より一層、卒業後3年以内の既卒者について、新卒者と同様の扱いをしていくことを企業に求めていく必要がある。また、行政・学校においても、中小企業と学生のマッチング等を行うことが重要である。

### **(大学の学科等によって異なる就職状況)**

高学歴化に伴い、新卒就職者の過半数を大卒者が占めるようになってきている。第34図により、大学の学科ごとの就職率をみると、家政、教育を除き、人文科学、社会科学、芸術といった文系学科で低く、保健、工学、農学といった理系学科で高い傾向にある。学科ごとに就職率が異なる背景には、大学で修得する学問と就職する産業・職業との関連が深いか否かが影響していると考えられる。

大卒未就職者の増加や学科等によって異なる就職状況、若者と企業との間のミスマッチ等の現状を踏まえ、円滑な就職と職場定着を促していくためには、学校在学中からのキャリア教育の充実やマンツーマンのきめ細かな就職支援等が重要である。

### **(女性既婚者の労働力率は上昇)**

第35図により、女性の労働力率を未婚者と既婚者の別に年齢階級別でみると、いわゆる子育て世代にあたる20～44歳層では、両者の差は大きくなっている。10年前と比較すると、未婚者ではあまり変化がないが、既婚者は40～44歳層を除いていずれの年齢層も上昇しており、特に25～29歳層及び30～34歳層で上昇幅が大きくなっている。

女性の年齢階級別の労働力率は、いわゆる「M字カーブ」を描いているが、こうした既婚者の労働力率の上昇等により、M字カーブは上昇し、その底も浅くなるなど就業参加が進んでいる。しかし、女性の雇用者数数の増加は、非正規雇用者数の増加によるものであったり、第1子出産前後の妻の継続就業率は、1980年代後半の39.0%から2000年代後半の38.0%と依然として低い状況にあるなど課題もある。

女性が活躍できる社会にしていくことは、人口減少社会における就業率の向上という観点からも、経済の活性化という観点からも重要であり、そのための取組を一層進める必要がある。

### **(若年者雇用と高齢者雇用の関係)**

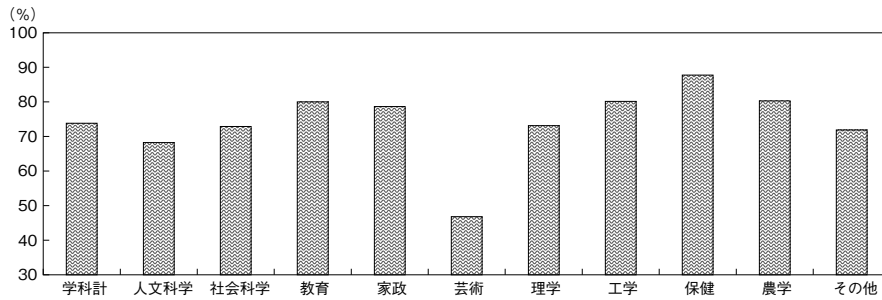
高齢者の就業参加は進んでいるが、企業における人件費が限られている中で、新卒労働市場において厳しい状況が続いており、高齢者雇用を進めることにより若者の雇用機会が減少するなど、若年者雇用と高齢者雇用の代替性（いわゆる「置き換え効果」）を指摘する意見がある。しかし、OECD加盟国における高齢者の就業率と若者の就業率の関係をみると、高齢者の就業率が高い国ほど若者の就業率も高い傾向にある。また、第36図により、総額人件費の推移をみると、団塊の世代が60歳台に入った2010年には50～64歳層の人件費は減少しており、今後も中高年の人件費が総額人件費の上昇に深刻な影響を与える可能性は低いと考えられる。企業の意識面でも高齢者雇用と若年者雇用は補完的な関係にあると考える企業の方が多くなっている。

労働力人口が減少する中、将来的には、特に若年者の労働力供給が減少し、必要な人材の確保が難しくなると見込まれることから、長期的な視野を持ち、年齢にかかわらず意欲と能力のある労働者の就業を促進することが重要な課題である。

高齢者についても、意欲と能力のある高齢者がその知識と経験を活かして、経済社会の重要な支え手、担い手として活躍することができるよう、定年の引上げや継続雇用制度の導入等による安定的な雇用の確保や厳しい状況にある高齢者の再就職支援、多様な就業機会の確保に一層取り組む必要がある。

第34図 学科別就職率（2011年3月卒）

○ 大学の学科ごとの就職率は人文科学、社会科学、芸術といった文系学科で低く、保健、工学、農学といった理系学科で高い傾向。

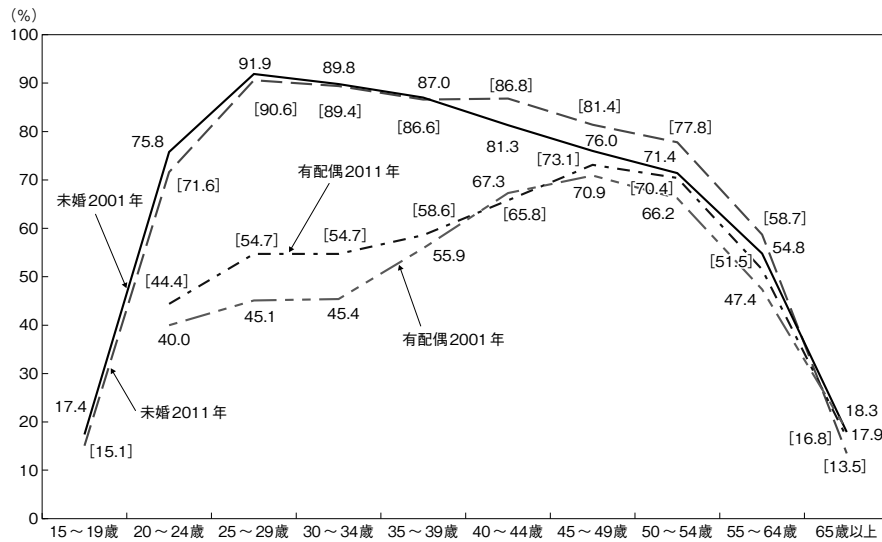


資料出所 文部科学省「学校基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 就職率 = 就職者 / (卒業生 - 進学者 - 臨床研修医 - 専修学校等入学者)  
= 就職者 / (就職者 + 一時的な仕事に就いた者 + その他の者 + 死亡・不詳の者)

第35図 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率

○ 子育て世代にあたる20～44歳層では、未婚者と既婚者との労働力率の差が大きい。  
○ 10年前と比較すると、既婚者の労働力率は、25～29歳層、30～34歳層を中心に大きく上昇。

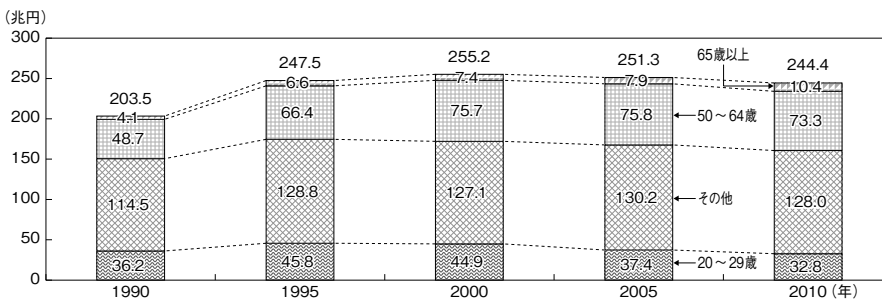


資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(注) 2011年は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国。

第36図 年齢階級別総額人件費の推移

○ 団塊の世代が60歳台に入った2010年には50～64歳層の人件費は減少。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 総額人件費 = 1人当たり年間収入 × 雇用者数により算出。1人当たり年間収入は、賃金構造基本統計調査の性・年齢階級別一般労働者の賃金をもとに「きまって支給する現金給与額 × 12 + 特別給与額」として算出。特別給与額は前年1年間の額である。また、雇用者数は労働力調査の性・年齢階級別雇用者（産業計）の数値をもとにしている。なお、雇用者の中には短時間労働者も含まれるが、ここでは全て一般労働者の賃金で推計していることに留意が必要。  
2) その他には15～19歳も含まれる。