

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

既に人口減少社会を迎えた日本は、高齢化も一層進む中で労働力人口も減少している。こうした影響は労働分野にとどまらない。日本経済が活力を維持していくためには、意欲と能力のあるあらゆる人が働ける社会を実現していくことが重要である。これは第2章と共通の問題意識である社会保障の持続可能性の観点からも重要であり、その実現は社会保障を支える基盤づくりにもつながる。

第3章では、就労促進に向けた課題として、第1節で、若者、女性、高齢者といった就労促進を進める上で最も影響・効果の大きい対象者に着目して労働力の需要サイドである企業の意識も念頭に置きつつ、主に労働力供給面の動向を整理する。続いて、労働の質という観点から、第2節では能力開発、第3節では労働環境の改善にかかわる分析を行う。最後に第4節では、労働の供給サイドと需要サイドを結びつける労働市場そのものの課題について分析、整理する。

第1節

就業率向上に向けた労働力供給面の課題

人口減少社会においては、働く意欲と能力のある若者、女性、高齢者の就業を促進することが重要である。

1

人口減少社会の課題

● 高齢化の影響で労働力人口は減少傾向

第3-(1)-1図によると、戦後、増加を続けた日本の人口は、少子化が進む中、2000年代に入ると伸びが鈍化し、2008年を境に人口減少局面を迎えている¹⁴³。また、平均寿命の伸長とともに高齢化も進んでいる。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）」によると、2060年の総人口は9,000万人を割り込み、高齢化率¹⁴⁴は40%近い水準になると推計されている。

こうした人口及び人口構造の変化は働き手の動向にも影響している。第3-(1)-2図により、生産年齢人口・労働力人口・就業者数・雇用者数の推移をみると、1990年代半ばまで人口及び生産年齢人口の増加に伴い、労働力人口、就業者数、雇用者数は増加傾向にあった。しかし、生産年齢人口が1997年を境に減少に転じる中で、労働力人口及び就業者数も減少傾向で推移し、雇用者数は頭打ちとなっている¹⁴⁵。

第3-(1)-3図により、労働力人口の変化に及ぼす要因として、15歳以上人口の増減、年齢構成の変化（高齢化等）、各年齢層における労働力率の変化、の3つの影響をみると、年齢構成の変化要因が一貫してマイナスの影響となっている。特に、他の世代より人口の多い団塊の世代（1947～1949年生まれ）が順次60歳に到達した2007年以降、高齢化が労働力人口を減少させる影響が大きくなっている。当面、人口減少及び高齢化が進む中で、プラスの寄与となり得るのは3つの要因のう

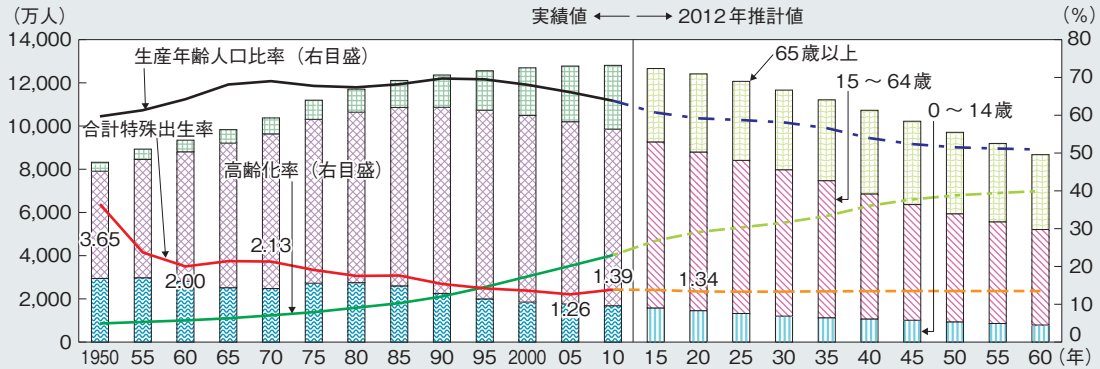
143 総務省統計局「人口推計」、「国勢調査」によると、日本の総人口は、2005年に戦後初めて前年差1.9万人減となったが、2006～2008年は増加し、2008年の1億2,808万人をピークに減少傾向となっている。

144 65歳以上人口の総人口に占める割合。

145 総務省「労働力調査」によると、生産年齢人口（年平均）のピークは1994年、1995年及び1997年の8,697万人、労働力人口のピークは1998年の6,793万人、就業者数のピークは1997年の6,557万人となっている。なお、労働力人口、就業者数、雇用者数については景気動向にも左右され、1990年代末は1997年のアジア金融危機の影響を受けていることにも留意。

第3-(1)-1図 人口の推移

- 日本の人口は2000年代に入ると伸びが鈍化し、2008年を境に人口減少局面を迎えている。
- 2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。

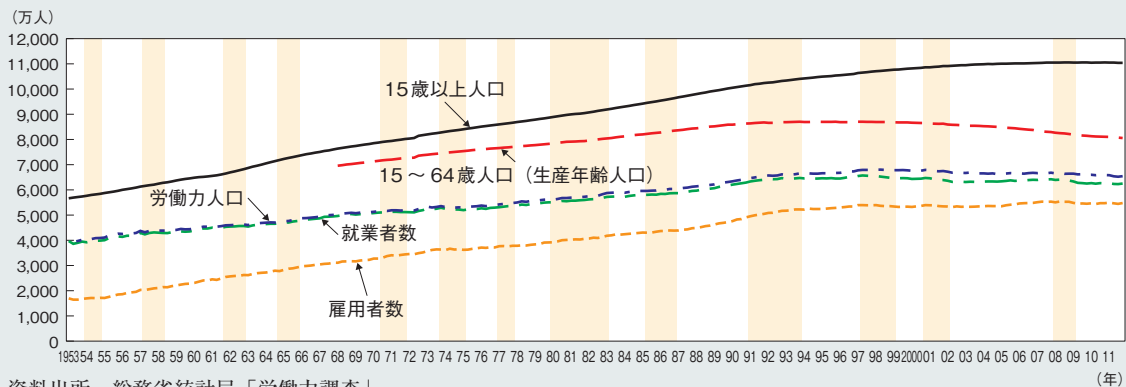


資料出所 厚生労働省「人口動態統計」、総務省統計局「国勢調査（年齢不詳の人口を各歳にあん分して含めた。）」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2012年1月推計）」

- (注) 1) 2010年までは国勢調査（年齢不詳の人口を各歳にあん分して含めた。）を用いている。
 2) 2015年以降は、将来推計人口（出生中位（死亡中位）推計）。
 3) 生産年齢人口比率=15～64歳人口/総人口×100（%）
 4) 高齢化率=65歳以上人口/総人口×100（%）

第3-(1)-2図 生産年齢人口・労働力人口・就業者数・雇用者数の推移

- 1990年代半ばまでは15～64歳人口（生産年齢人口）の増加に伴い、就業者数、雇用者数も増加。
- 1997年を境に生産年齢人口が減少に転じる中で、就業者数は減少傾向、雇用者数も頭打ち。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

- (注) 1) データは四半期値。また、グラフのシャドー部分は景気後退期。
 2) 1973年7月以降は沖縄を含む。また、2011年3～8月は総務省統計局による補完推計値を用いて作成。
 3) 労働力人口、就業者数及び雇用者数については、月次の季節調整値の単純平均。15歳以上人口及び15～64歳人口については、月次の原数値の単純平均。なお、1967年以前の15歳以上人口は、労働力人口及び非労働力人口の合計を用いて作成。1967年以前の15～64歳人口の月次の値は公表されていない。

ち各年齢層における労働力率の変化要因のみであり¹⁴⁶、これをいかに上昇させていくかが、これまでも増して重要な課題となっている。

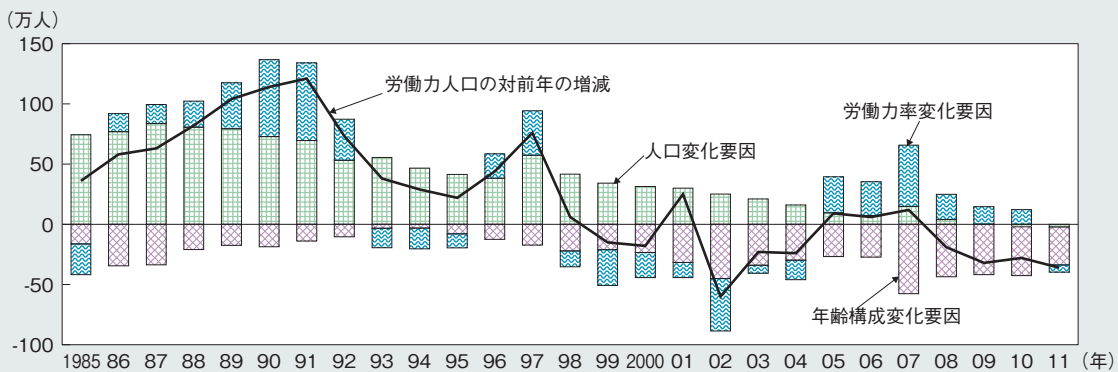
● 男女で異なる労働力人口の動向

労働力人口の変化は、性別によって異なる動向を示している。男性の労働力率は1990年代初めなどを除きほぼ一貫して低下傾向である。一方、女性の労働力率は1970年代半ば以降上昇し、1990年代末から2000年代初めにかけて緩やかに低下するも、2000年代はほぼ横ばいで推移している（付3-(1)-1表）。

146 仮に出生率の上昇により、人口の減少に歯止めがかかったとしても、労働力人口の母数である15歳以上人口になるのはその15年後以降である。

第3-(1)-3図 労働力人口の変化要因

○ 労働力人口については、高齢化等（年齢構成の変化）が一貫してマイナスに影響。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

- (注) 1) 労働力人口の前年からの変動に対する各要因の影響度合いを示したもの。
2) 変化要因の計算方法は以下のとおり。

$$N^{t+1} - N^t = \underbrace{\left(\bar{X}^{t+1} - \bar{X}^t \right) \times \frac{\bar{a}^{t+1} + \bar{a}^t}{2}}_{\text{人口変化要因}} + \underbrace{\sum \left[\left(X_i^{t+1} - X_i^t \right) \times \frac{a_i^{t+1} + a_i^t - \bar{a}^{t+1} - \bar{a}^t}{2} \right]}_{\text{年齢構成変化要因}} + \underbrace{\sum \left[\left(a_i^{t+1} - a_i^t \right) \times \frac{X_i^{t+1} + X_i^t}{2} \right]}_{\text{労働力率変化要因}}$$

N: 労働力人口 a: 労働力率 X: 15歳以上人口

($\bar{\quad}$)は労働力率及び15歳以上人口それぞれの「年齢計」、添字iは「年齢区分」

- 3) 2011年については、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国について前年と比較したもの。

第3-(1)-4図により、労働力率と相対する概念である非労働力率¹⁴⁷を年齢別にみると、男性については、働き盛りといえる25～29歳層から55～59歳層までのいずれの年齢層においても1990年代後半から非労働力化が進んでいることが分かる。一方、同年代の女性は、着実に労働力化している。

この背景をみるため、第3-(1)-5図により、非労働力率の変化について、就業を希望しながらも非労働力人口となっている者の変動要因と就業を希望しない非労働力人口の変動要因とに分けてみると¹⁴⁸、男性のうち25～29歳層から40～44歳層までの非労働力化は、就業を希望しながらも非労働力人口となっている者の増加の影響が大きくなっている。これらの年齢層は、第2章第1節でみた年長化する無業者として留意が必要である。また、女性の労働力化は、全体的に就業を希望しない者が減少したことによる影響が大きくなっているが、25～29歳層から35～39歳層までにおいては、就業を希望しながら非労働力人口となっている者が減少したことによる影響が他の年齢層より大きくなっている。なお、女性については本節の3)で詳述する。

● 就業率の目標

就業率についても、第3-(1)-6図からわかるとおり、高齢化によるマイナスの寄与が大きく、また、2008年以降の景気後退の影響もあり、年齢計では2011年で前年より0.1%ポイント低下の56.5%と、4年連続して低下した（前掲付3-(1)-1表）。その中で20～64歳の就業率は、2011年で前年より0.3%ポイント上昇の74.9%と、2年連続で上昇している¹⁴⁹。

今後も人口減少及び高齢化が進む中で、経済成長と労働参加が適切に進まない場合、就業者の大幅な減少（2010～2030年で845万人減¹⁵⁰）が見込まれている。全体の就業率を維持するためにも、ま

147 15歳以上人口に占める非労働力人口の割合。

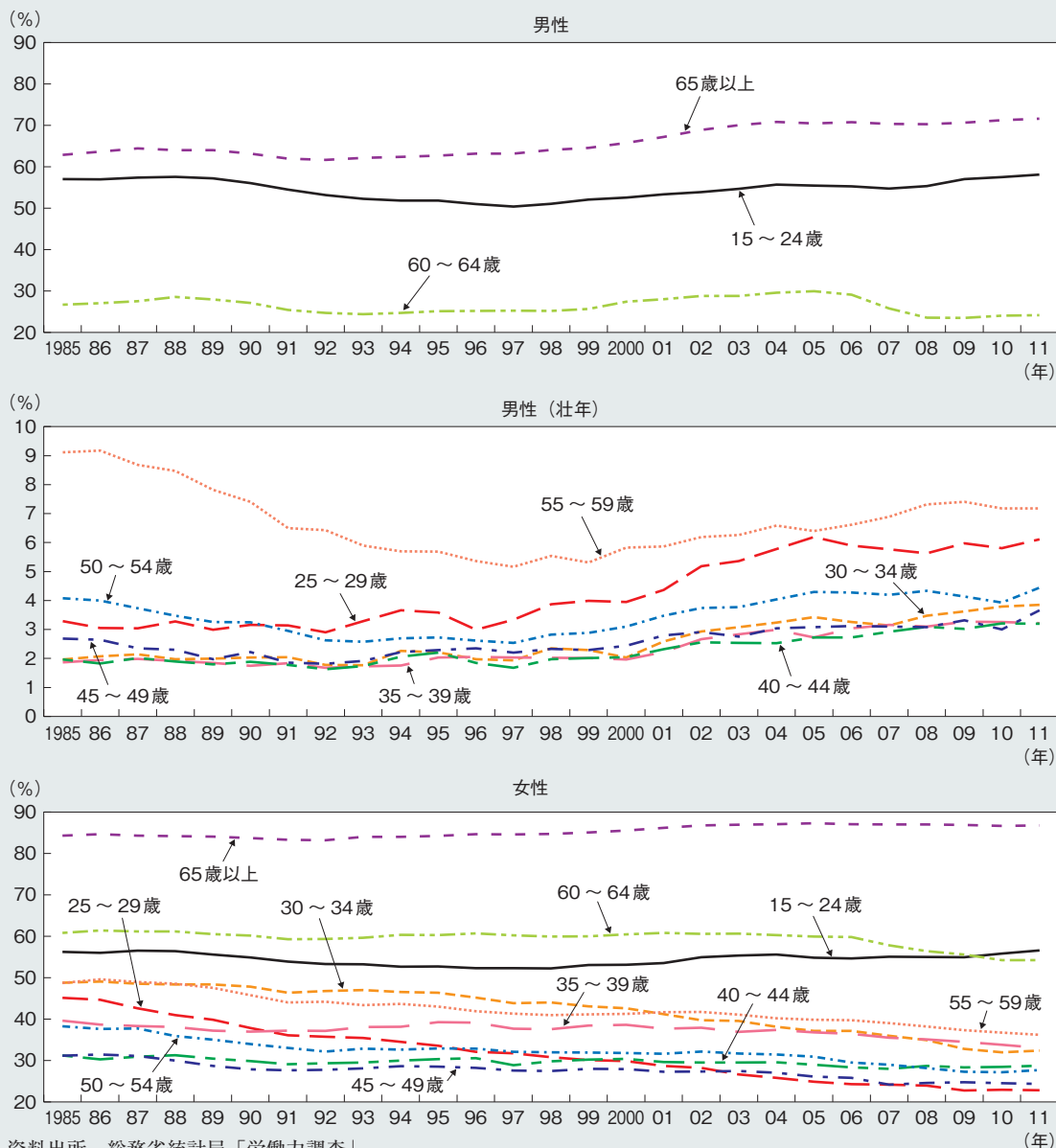
148 ここでは、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」の最初の年である2002年と被災3県を含む全国の結果（年齢は5歳階級）の直近値である2010年とで比較している。

149 年齢計（15歳以上）の就業率及び前年差は、総務省統計局による補完推計値であり、20～64歳の就業率及び前年差は、被災3県を除く全国値である。

150 厚生労働省雇用政策研究会「雇用政策研究会報告書－「つくる」「そだてる」「つなぐ」「まもる」雇用政策の推進－」（2012年8月）

第3-(1)-4図 性・年齢階級別の非労働力率の推移

○ 壮年男性の非労働力化が進む一方で、壮年女性は着実に労働力化している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」
 (注) 1) 非労働力率=非労働力人口/年齢階級別人口×100
 2) 2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

た、就業率が高い県ほど一人当たり県民所得が高くなる傾向¹⁵¹にあるなど、経済成長にとっても、若者・女性・高齢者・障害者をはじめ、あらゆる人の就業意欲を実現していくことが重要である。

政府で2010年6月に閣議決定した「新成長戦略」¹⁵²では、2020年までに達成すべき目標として、20~64歳の就業率を2009年の実績(74.6%)より5.4%ポイント高い80%、15歳以上の就業率を2009年の実績(56.9%)並の57%としている。

なお、こうした考え方は、2000年に策定されたEUの雇用戦略(リスボン戦略)や同戦略を引き継いで2010年に策定された欧州2020戦略とも共通している。欧州2020戦略では、2020年までに

¹⁵¹ 内閣府「県民経済計算」をもとに、2009年の一人当たり県民所得について、2009年の都道府県別就業率(ここでは、15歳以上に占める就業者の割合ではなく、総人口に占める就業率の割合をいう。)と通勤圏ダミー(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県)を説明変数に回帰分析を行うと、以下の回帰式を得た。係数下の()内はt値。

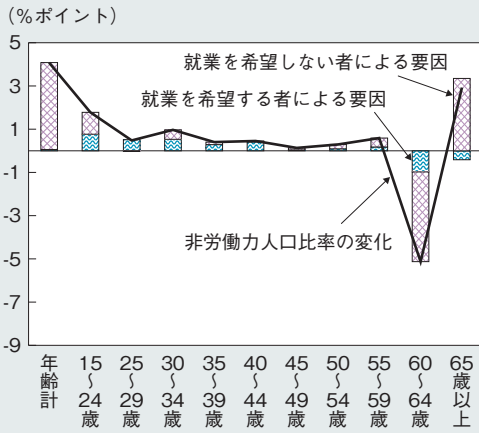
$$(\text{一人当たり県民所得(千円)}) = \frac{40.428}{(5.413)} \times (\text{就業率}(\%)) + \frac{630.174}{(6.697)} \times (\text{通勤圏ダミー}) + 475.475$$

¹⁵² 本節コラム「日本再生戦略及び社会保障・税一体改革における就労促進及びディーセント・ワーク」参照。

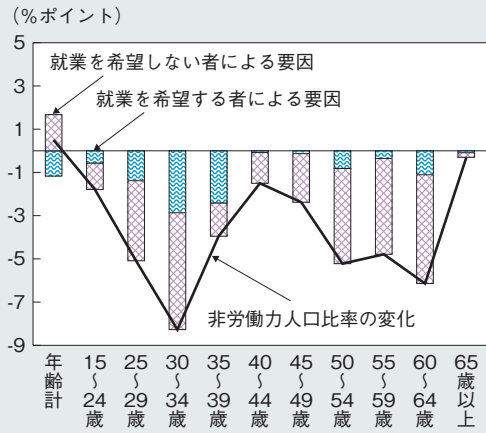
第3-(1)-5図 性・年齢階級別の非労働力率の変化ポイントの要因分解

- 男性の25～44歳層の非労働力化は、就業を希望しながらも非労働力人口となっている者の増加の影響が大きい。
- 女性の労働力化は、全体的に就業を希望しない者が減少したことによる影響が大きい。

【男性】(2002年→2010年)



【女性】(2002年→2010年)



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

(注) 1) 要因分解式は次式による。なお、P: 15歳以上人口、U: 非労働力人口、UA: 就業希望者、UB: 就業内定者及び就業非希望者。添え字はt=1が2010年、t=0が2002年。

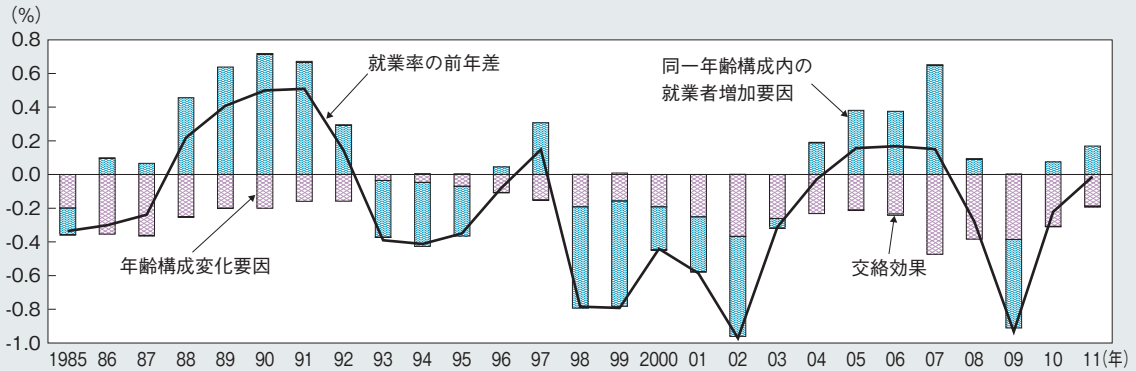
$$\left(\frac{U_1}{P_1} - \frac{U_0}{P_0} \right) = \left(\frac{U_{A1}}{P_1} - \frac{U_{A0}}{P_0} \right) + \left(\frac{U_{B1}}{P_1} - \frac{U_{B0}}{P_0} \right)$$

就業を希望する者による要因 就業を希望しない者による要因

2) 15～24歳は在学中を除く。

第3-(1)-6図 就業率変化の要因分解

- 就業率についても、高齢化によるマイナスの影響が大きい。



資料出所 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作成

(注) 1) 四捨五入の関係で総数は内訳の合計と必ずしも一致しない場合がある。

2) 要因分解は下記式により行った。

P: 15歳以上人口、Pi: 年齢階級別人口、e: 就業率、Ei: 年齢階級別就業者

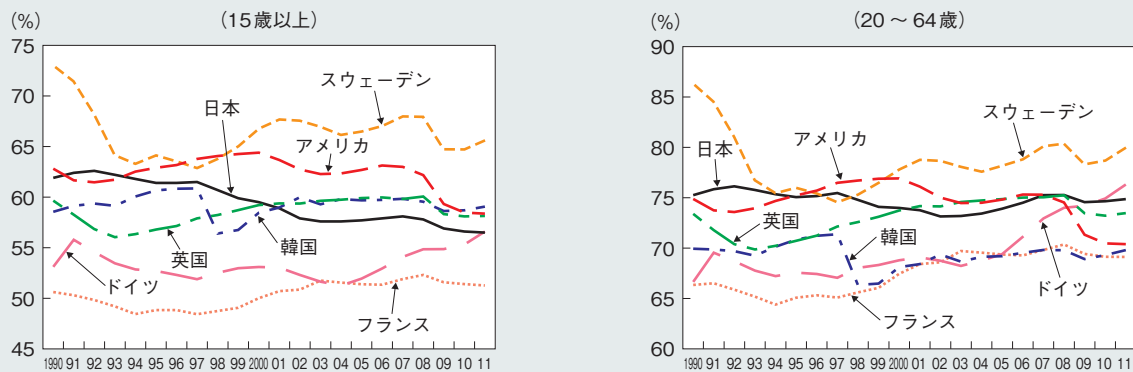
$$e^{t+1} - e^t = \underbrace{\sum_i \left(\frac{P_i^{t+1}}{P^{t+1}} * \frac{E_i^{t+1}}{P_i^{t+1}} - \frac{P_i^t}{P^t} * \frac{E_i^t}{P_i^t} \right)}_{\text{年齢構成変化要因}} + \underbrace{\sum_i \left(\frac{P_i^{t+1}}{P^{t+1}} * \frac{E_i^{t+1}}{P_i^{t+1}} - \frac{P_i^{t+1}}{P^{t+1}} * \frac{E_i^t}{P_i^t} \right)}_{\text{同一年齢内の就業者増加要因}} - \underbrace{\sum_i \left(\frac{P_i^{t+1}}{P^{t+1}} * \frac{P_i^t}{P^t} \right) \left(\frac{E_i^{t+1}}{P_i^{t+1}} - \frac{E_i^t}{P_i^t} \right)}_{\text{交絡効果}}$$

20～64歳の就業率を75%に引き上げることが目標とされているが、第3-(1)-7図のとおり、女性の就業参加が進んでいるスウェーデンでは、実際に20～64歳の就業率が約80%¹⁵³であることを考えると、新成長戦略に掲げる目標について着実に実現を目指していくことが重要である。

153 OECD "Labour Force Statistics" によると、スウェーデンの20～64歳の就業率は、2007年80.1%、2008年80.4%、2009年78.3%、2010年78.7%、2011年80.0%となっている。

第3-(1)-7図 主要国の就業率の推移

○ 日本の就業率は、15歳以上で見ると、先進国の中で高い水準ではないが、20～64歳層で見ると、スウェーデン、ドイツに次いで高い水準となっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」(日本)、OECD「Labour Force Statistics」(日本以外)

- (注) 1) 15歳以上人口に占める就業者の割合。ただし、英国及びアメリカは16歳以上を、スウェーデンは15～74歳までを調査の対象としている。
2) ドイツの1990年の数値は、旧西ドイツ地域の値。

日本再生戦略及び社会保障・税一体改革における就労促進及びディーセント・ワーク^{*1}

1. 日本再生戦略

政府は2012年7月31日に「日本再生戦略」を閣議決定した。これは、2010年6月に閣議決定した「新成長戦略」以降に発生した東日本大震災という新たな状況に対応し、「新成長戦略」を再編・強化し、その取組を被災地の復興につなげることにより、東日本大震災以前よりも魅力的で活力にあふれる国家として再生するための方向性を示したものである。日本再生戦略で、日本の再生を実現していくため、更なる成長力強化や分厚い中間層の復活、世界における日本のプレゼンス（存在感）の強化に向け、11の成長戦略と38の重点施策が盛り込まれている。このうち、雇用・労働については、「生活・雇用戦略」（重点施策：若者雇用戦略、女性の活躍促進による経済活性化、戦略的な生活支援の実施）、「人材育成戦略」（重点施策：633制の柔軟化等による意欲ある地域の取組の推進、大学ビジョンに基づく高等教育の抜本的改革の実施、グローバル人材の育成と社会人の学び直し等の推進）として盛り込まれ、「新成長戦略」における「雇用・人材戦略」の2020年度までの目標値が基本的に踏襲されるとともに、新たに2015年度までの中間目標が盛り込まれた。

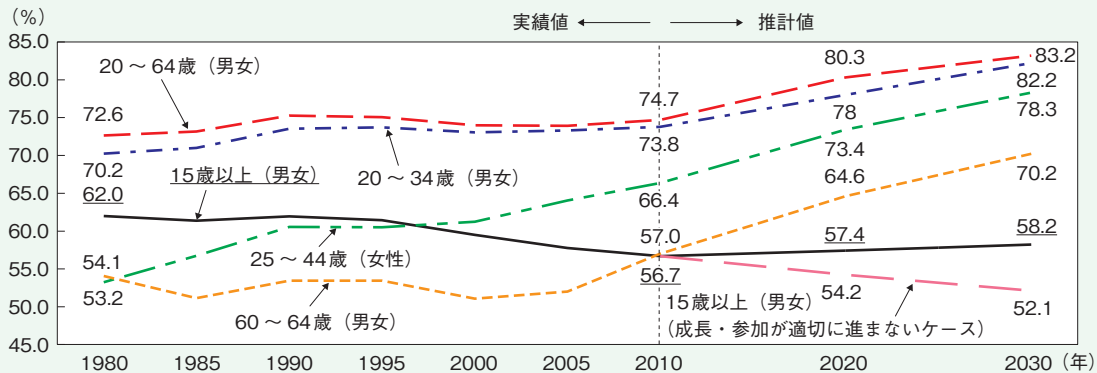
^{*1} 「ディーセント・ワーク」の邦訳は「働きがいのある人間らしい仕事」である。これは、人々が働きながら生活している間に抱く願望、すなわち、①働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること、②労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること、③家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保され、自己の鍛錬もできること、④公正な扱い、男女平等な扱いを受けること、といった願望が集大成されたものであり、ILOは、この「ディーセント・ワーク」の実現が、ILO憲章により与えられた使命達成のための主目標の今日的な表現であると位置づけている。（厚生労働省「平成20年版労働経済の分析」より）

〈「生活・雇用戦略」「人材育成戦略」の主な2020年度までの目標値〉

○就労促進 (全体)	・20～64歳の就業率：80% (中間目標77.4%)、15歳以上の就業率：57% (同57%)
(若者)	・20～34歳の就業率：77% (同75.4%) 若者フリーター数：124万人 (同165万人)、地域若者サポートステーション事業によるニートの就職等進路決定者数：10万人 (同6万人)
(女性)	・25～44歳の女性の就業率：73% (同69.8%) 第1子出産前後の女性の継続就業率：55% (同50%)、男性の育児休業取得率：13% (同8%)
(高齢者)	・60～64歳の就業率：63% (同60.1%)
(障害者)	・実雇用率：2.0% (同2.0%)、国における障害者施設等への発注拡大：8億円 (同6億円)
○ワーク・ライフ・バランスの実現	・年次有給休暇取得率：70% (同59%)、週労働時間60時間以上の雇用者の割合：5割減 (同7.4%)
○最低賃金の引上げ	・最低賃金引上げ：全国最低800円、全国平均1,000円 (同政労使合意を踏まえた着実な引上げ)
○職場における安全衛生対策の推進	・労働災害発件数：3割減 (同15%減)、メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合：100% (同67%)、受動喫煙の無い職場の実現 (同職場で受動喫煙を受ける労働者割合2007年比50%減)
○成長分野における実践的な職業能力の評価・認定制度の実施等	・ジョブカード取得者：300万人 (同170万人) ・自己啓発を行っている労働者の割合：正社員70%、非正社員50% (同正社員55%、非正社員35%) ・公共職業訓練受講者の就職率：施設内80%、委託65% (同施設内80%、委託65%)

※これらの目標値は、新成長戦略において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」等としていることを前提としている。

(参考) 就業率の推移と見通し (経済成長と労働参加が適切に進むケース等)



資料出所 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」(2012年8月)(2020年及び2030年の推計値)、総務省統計局「労働力調査」(2010年までの実績値)

- (注) 1) 2010年の実績値は、2010年(新)基準人口による補完補正值を用いている。
 2) 2020年及び2030年の推計値は、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」(15歳以上(男女)のみ「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」も併記)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」の就業率目標と総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。

2. 社会保障・税一体改革

1960年代に国民皆保険・皆年金といった現行の社会保障制度の基本的枠組みが整ってから半世紀が経過し、少子高齢化の進展、非正規労働者の増大など雇用基盤の変化、家族形態・地域基盤の変化など社会保障制度の前提となる社会経済情勢が大きく変化している。こうした中で、社会保障制度の持続可能性の確保と機能強化に向け、社会保障・税一体改革への取組が進められている。

2012年2月に閣議決定された「社会保障・税一体改革大綱」においては、「全世代対応型」の社会保障制度へと転換することなどにより、世代を問わず一人ひとりが能力を発揮して積極的に社会及び社会保障の支え合いの仕組みに参画でき、必要な人に必要なサービス・給付が適切に行われる社会保障制度を構築することとされている。労働面の全員参加型社会及びディーセント・ワークの実現についても、社会保障を支える基盤という観点から盛り込まれている。

同大綱においては、こうした基本理念を踏まえた社会保障改革の方向性及び各分野の具体的改革内容が盛り込まれており、さらに与野党協議を踏まえた社会保障・税一体改革に関連する法案が、2012年通常国会に提出された。その後、衆議院での審議過程において修正等を受け、6月26日の衆議院本会議において関連法案が可決され、8月10日の参議院本会議において可決成立した。

〈社会保障改革の方向性〉

- ①未来への投資（子ども・子育て支援）の強化
子ども・子育て支援を充実し、子どもを産み、育てやすい社会を目指す。
- ②医療・介護サービス保障の強化、社会保険制度のセーフティネット機能の強化
高度急性期への医療資源集中投入など入院医療強化、地域包括ケアシステムの構築等を図る。
どこに住んでいても、その人にとって適切な医療・介護サービスが受けられる社会を目指す。
- ③貧困・格差対策の強化（重層的セーフティネットの構築）
すべての人の自立した生活の実現に向け、就労や生活の支援を行うとともに、低所得の年金受給者への福祉的給付など、低所得者へきめ細やかに配慮を行い、すべての国民が参加できる社会を目指す。
- ④多様な働き方を支える社会保障制度（年金・医療）へ
短時間労働者への社会保険適用拡大や、被用者年金の一元化、産休・育休中の保険料免除などにより、出産・子育てを含めた多様な生き方や働き方に公平な社会保障制度を構築する。
- ⑤全員参加型社会、ディーセント・ワークの実現
若者をはじめとした雇用対策の強化や、非正規労働者の雇用の安定・処遇の改善などを図る。
誰もが働き、安定した生活を営むことができる環境を整備する。
- ⑥社会保障制度の安定財源確保
消費税の使い道を、現役世代の医療や子育てにも拡大するとともに、基礎年金国庫負担2分の1の安定財源とし、あらゆる世代が広く公平に社会保障の負担を分かち合う。

● 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数は増加の見通し

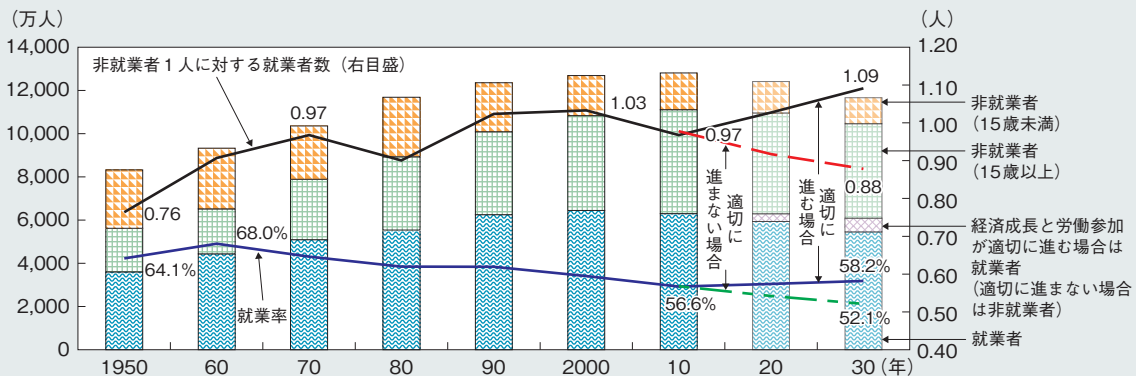
人口構成の推移を年齢で区別してみると、一人の高齢者を支える現役世代の数は減少してきており、半世紀前のいわゆる「胴上げ」型から近年では「騎馬戦」型になっており、今後、さらに高齢化が進むと「肩車」型¹⁵⁴になることが見込まれている。

しかしながら、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

¹⁵⁴ 「胴上げ」型とは65歳以上の高齢者1人を約9人の現役世代（20～64歳層）で、「騎馬戦」型とは高齢者1人を約3人の現役世代で、「肩車」型とは高齢者1人を約1人の現役世代でそれぞれ支える社会をいう（「社会保障・税一体改革大綱」（2012年2月17日閣議決定）参照）。なお、総務省統計局「国勢調査」「推計人口」、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）」（出生中位（死亡中位）推計）によると、高齢者1人を支える現役世代の人数は、1965年は9.1人であったのに対し、2012年は2.4人、2050年は1.2人と見込まれている。

第3-(1)-8図 就業者数及び非就業者数の関係の推移

- 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する見通し。
- 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值を用いている。
- 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

を含む。)の関係をみてみると¹⁵⁵、どうなるであろうか。経済成長と労働参加が適切に進む場合と進まない場合の就業者数及び非就業者数の関係の推移を示したものが第3-(1)-8図である。経済成長と若者・女性・高齢者・障害者¹⁵⁶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1.09人となり、現在(0.97人)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0.88人となり、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¹⁵⁷。

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。

2 若者の就業の現状と課題

若者については、バブル期には、高齢者と比較して有効求人倍率は1ポイント以上高く、完全失業率も低かった¹⁵⁸ため、相対的に就職環境に恵まれた層だと考えられていたこともあったが、バブル

¹⁵⁵ 2012年4月23日付読売新聞「社会保障 安心」中の権丈善一教授試算を参考。

¹⁵⁶ 障害者の雇用については第1章第1節参照。

¹⁵⁷ 就業者数は、経済成長と労働参加が適切に進む場合は、2010~2030年で213万人減にとどまり、経済成長と労働参加が適切に進まない場合(2010~2030年で845万人減)より約630万人増となる。

¹⁵⁸ ここでは、60~64歳層と20~24歳層(いずれも、完全失業率については男性のみ)とで比較している。なお、年齢階級別有効求人倍率については、2005年以降、従来の「求人数均等配分方式」(求人対象年齢の種類ごとに、求人数を対象年齢に相当する各年齢階級に均等に配分して年齢別の月間有効求人数を算出し、これを年齢別の月間有効求職者数で除して、年齢別有効求人倍率を算出する方式)に加え、「就職機会積み上げ方式」(個々の求人について、求人数を対象となる年齢階級の総月間有効求職者数で除して当該求人に係る求職者一人当たりの就職機会を算定し、全有効求人についてこの就職機会を足し上げることにより、年齢別有効求人倍率を算出する方法)を算出するようになり、現在は、この「就職機会積み上げ方式」が主流となっていることに留意が必要である。

崩壊後の就職氷河期¹⁵⁹以降、様相が様変わりした。

若者は、経済成長の基盤となる貴重な人材であり、また、社会保障制度を支える分厚い中間層を担う存在である。若者にとって、働きがいのある質の高い雇用を確保することは、若者自身だけでなく、将来の日本にとっても重要である。

以下では、高い完全失業率、非正規雇用者比率を始めとする若者の就業の現状を分析した上で、新卒一括採用や新規学卒就職者のうち過半数を占めるようになった大学卒業者をめぐる状況を中心に課題等を整理する。

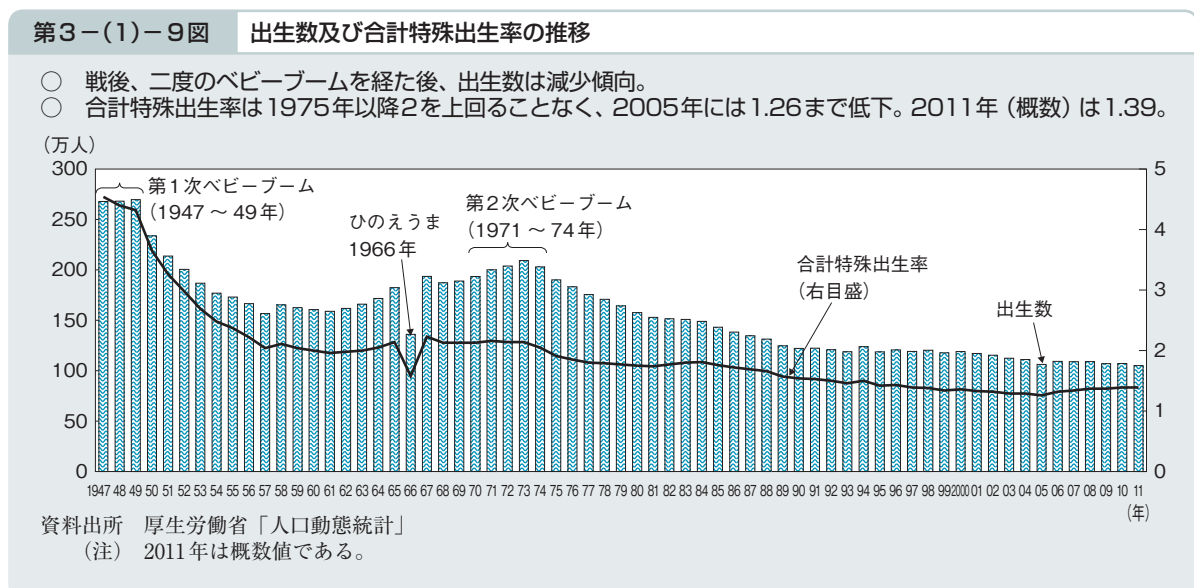
● 若年者人口の減少と高学歴化

若者の就業の現状をみる前に、まずは、その前提となる若者の人口構造、教育の状況についてみていこう。

第3-(1)-9図により、出生数と合計特殊出生率の推移をみると、戦後、二度のベビーブームを経た後、出生数は減少が続いている。特に、1970年代から80年代にかけて大きく減少しており、少子化が急速に進行したことがわかる。2006年以降は横ばい傾向で推移していたが、2011年の出生数（概数）は前年より2万人減の105万人となっている。合計特殊出生率¹⁶⁰については、1947年には4.54であったが、1975年以降は2を上回ることなく、2005年には1.26まで低下した。その後は上昇傾向に転じ、2011年（概数）は2010年と同じ水準の1.39となっている。

18歳人口は、二度のベビーブームにより、1948年生まれが18歳になった1966年（約249万人）と1974年生まれが18歳になった1992年（約205万人）の2つの山があるが、第2次ベビーブーム世代以降は継続して減少しており、2011年には約122万人となった。また、大学への進学率の上昇傾向が続いていることから、大学入学者数は18歳以上人口の減少とは対照的に増加傾向で推移し、1960年の約16万人から2011年には約61万人となっている。なお、高校等進学率は100%近い水準で推移しているが、高校等卒業者数は人口の減少に連動して、減少傾向になっている（付3-(1)-2表及び3表）。

こうした若年者人口の減少と高学歴化は、新規学卒（以下「新卒」という。）の就職者にも大きな影響を与えている。第3-(1)-10図により、新卒就職者数の推移をみると、ピークの1966年には

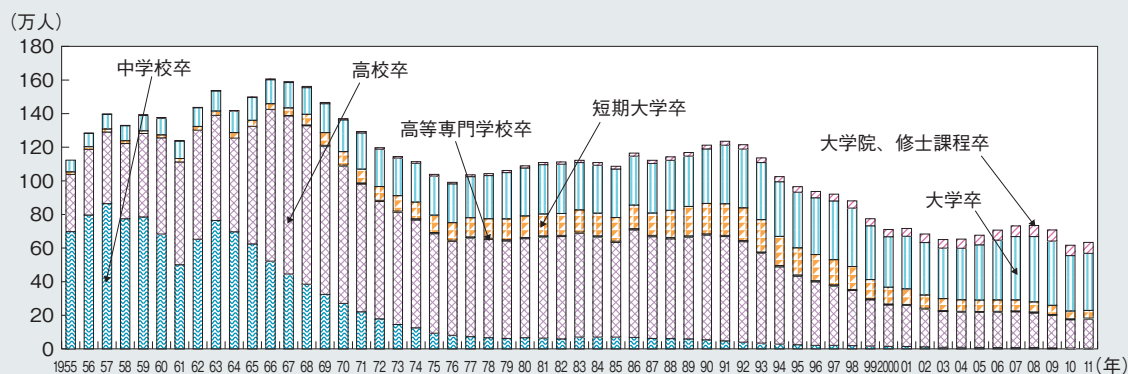


¹⁵⁹ いわゆる「就職氷河期」とは、明確な定義はないが、バブル崩壊後の新規学卒採用が特に厳しかった時期をいい、最も広くとらえる場合には、1993年から2004年頃を指すものとして用いられている。

¹⁶⁰ 当該年次の15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

第3-(1)-10図 学歴別就職者数の推移

○ 新規学卒就職者の過半数が大学卒になるなど、高学歴化が進んでいる。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

(注) 数値は、各年の卒業生における就職者数であり、進学しかつ就職した者を含む。

160万人を超えていたが、2011年には約63万人にまで減少している。また、学歴別に内訳をみると、新規学卒就職者の中心は、1950年代は中学校卒業生（以下「中卒者」という。）、1960年代から1990年代半ばまでは高校卒業生（以下「高卒者」という。）、1998年以降は大学卒業生（以下「大卒者」という。）へと移っており、2006年以降は過半数を大卒者が占めている。

● 改善しているが厳しい新卒者の就職環境

若年人口の減少により、若者が日本の将来の経済社会を支える人材としてますます貴重な存在になっていくものと考えられるが、若者をめぐる雇用環境はどのような状況にあるか、順にみていこう。

第3-(1)-11図により、新卒者の就職率をみると、高卒については、1989～1993年卒は約99%であったが、2002年卒は89.7%と過去最低の水準となった。その後、景気の回復に伴う上昇とリーマンショックの影響による低下を経て、2012年卒は2年連続で上昇し、96.7%となっている。大卒も高卒同様に2000年前後は低い水準となっていた。リーマンショックの影響は、高卒より大卒の方が大きく、また長引き、2011年卒は91.0%と過去最低の水準となったが、2012年卒は93.6%と大きく改善している。

第3-(1)-12図により、高卒者の求人倍率をみると、2011年卒は1.27倍と、1倍は超えているものの過去最低となった2003年卒と同水準であり、2012年卒の最終状況は改善が見込まれるものの¹⁶¹、過去と比較しても依然として厳しい状況にある。また、第3-(1)-13図により、大卒者の求人倍率をみても、2011年卒は1.28倍と、1倍は超えているものの2001年卒（1.09倍）以来の低水準であるとともに、2012年卒も引き続き低く、また、2013年3月の卒業予定者に対する求人数も減少しており、依然として若者の就職環境は厳しいものとなっている¹⁶²。

● 高い若年失業率

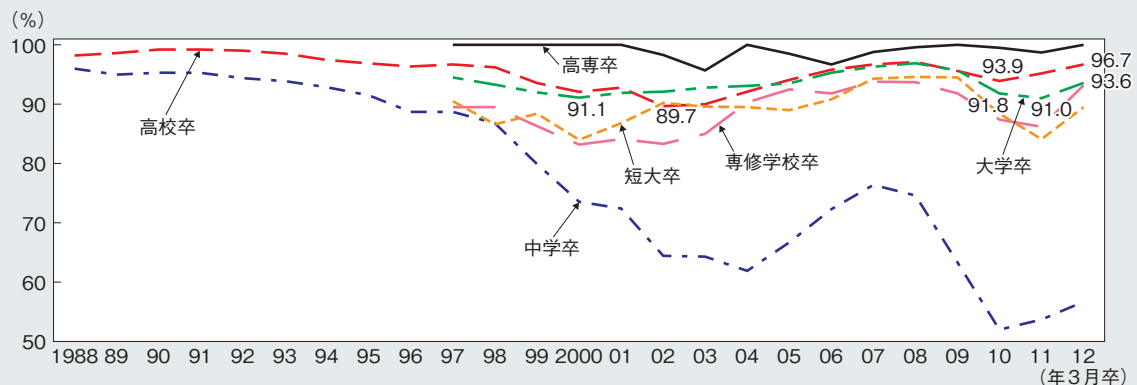
第3-(1)-14図により、性・年齢階級別に完全失業率の長期的な推移をみると、年齢計については、景気循環に伴う変動はあったものの1980年代までは1%から2%台の低い水準で推移していた

¹⁶¹ 高卒の求人倍率は、毎年9月に公表される6月末現在の値が最終状況であるため、最新値は2011年卒である。なお、2012年卒の3月末現在の求人倍率は1.30倍と、前年より0.06ポイント改善している。

¹⁶² 大卒者の求人倍率は、(株)リクルートワークス研究所による。従業員規模5人以上の民間企業を対象に調査した卒業年の前年（2013年卒については、2012年2月～3月）における翌年3月卒業予定者の採用予定数を基に算出しているため、最新値は2013年卒となっている。

第3-(1)-11図 新規学卒就職率の推移

- 1989～1993年の高卒就職率は約99%であったが、2002年卒は89.7%（過去最低）。2012年卒は2年連続で上昇し、96.7%。
- 大卒就職率も2000年前後は低水準。2011年卒は91.0%（過去最低）となったが、2012年卒は93.6%と大きく改善。

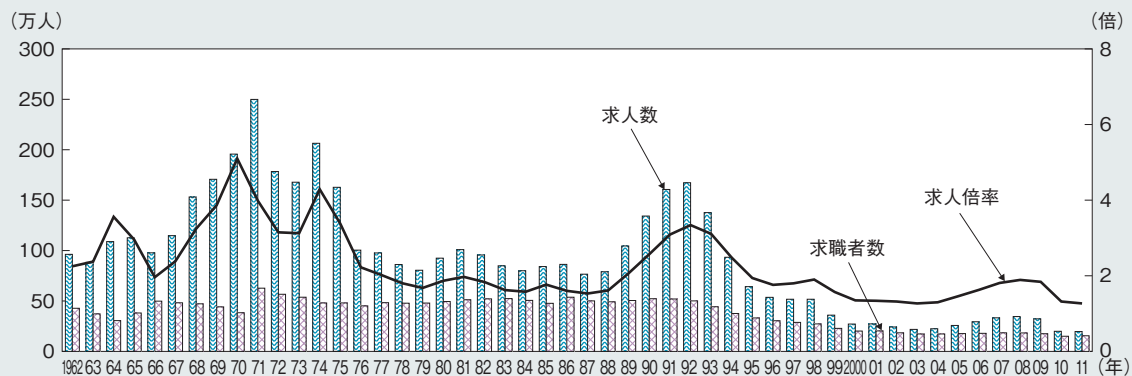


資料出所 厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」

- (注) 1) 中学卒及び高校卒の就職率は厚生労働省調べで、ハローワーク及び学校で取り扱った求職者数に対する就職者数の割合であり、当年3月末現在の状況。
- 2) 専修学校（専門課程）卒、高専卒、短大卒、大学卒の就職率は、厚生労働省と文部科学省共同によるサンプル調査で、就職希望者に対する就職者数の割合であり、当年4月1日現在の状況。
- 3) 高専卒は男子学生のみ、短大卒は女子学生のみ。
- 4) 中学卒及び高校卒について、平成23年3月卒の数には、東日本大震災の影響により集計ができなかった、岩手県、宮城県及び福島県の求人数、求職者数及び就職者数の一部の数が含まれてない。そのため、平成24年3月卒の前年比の計算にあたっては、平成23年3月卒で集計ができなかった求人数、求職者数及び就職者数の一部の数を除いた値で計算を行った。

第3-(1)-12図 高校新規学卒者の職業紹介状況

- 2011年卒の求人倍率は1.27倍で2003年卒（過去最低）と同水準。2012年卒は改善が見込まれるが依然厳しい。



資料出所 厚生労働省「新規学卒者（高校）の職業紹介状況」

- (注) 各年6月末日までにハローワーク及び学校で取り扱った求職者数に対する求人数の割合である。

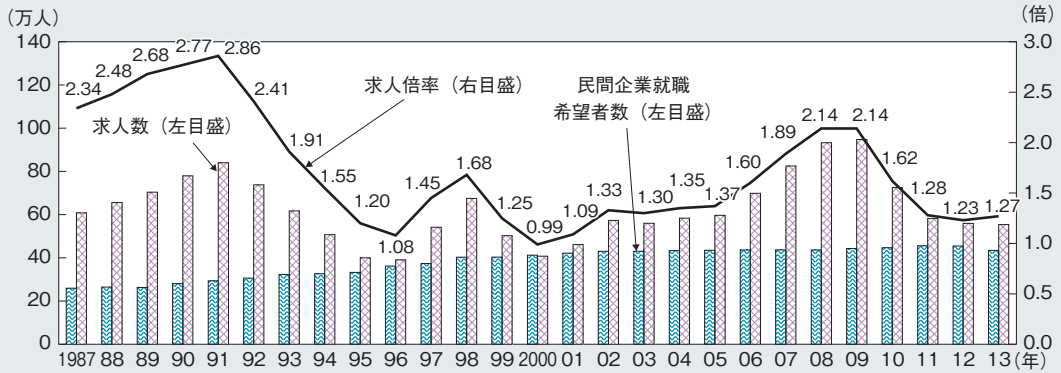
が、バブル崩壊以降、2000年代初頭にかけて完全失業率は上昇し、2002年には年平均で過去最高の5.4%を記録した。この完全失業率の上昇過程では、全ての年齢階級で上昇がみられたが、特に、15～19歳層及び20～24歳層で大きく上昇し、女性よりも男性で上昇幅が大きかった。

● 雇用調整の方法として採用削減・停止が選択されやすく、若年者は影響を受けやすい

若年層の雇用情勢はなぜ他の年齢層より厳しいのであろうか。企業の雇用・賃金等調整の方法をみると、2007年以前の不況期及び2008年のリーマンショックに端を発した世界同時不況のいずれも、不況期には賞与の削減、賃金の削減等が続いて、新卒者の採用削減・停止が行われており、希望退職者の募集・解雇は少ない（付3-(1)-4表）。企業は、賃金調整を行ってもなお、経営が厳しい場合

第3-(1)-13図 大卒者の求人総数・民間企業就職希望者数・求人倍率の推移(男女計)

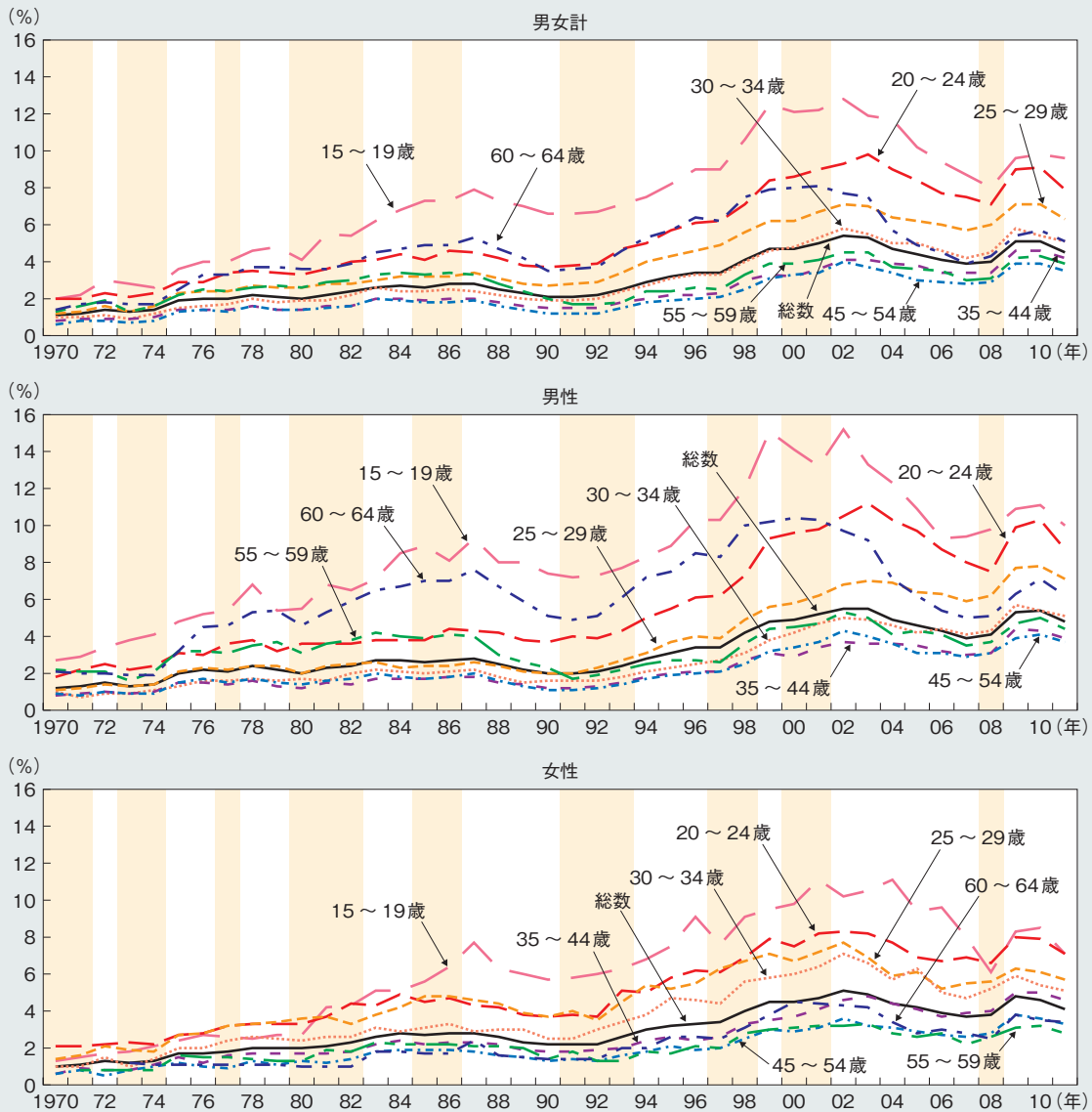
○ 2011年卒、2012年卒、2013年卒業予定者の求人倍率は、2001年卒(1.09倍)以来の低水準が続いている。



資料出所 (株)リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

第3-(1)-14図 年齢階級別完全失業率の推移

○ バブル崩壊以降、2000年代初頭にかけて完全失業率は上昇。
 ○ 特に15～19歳層及び20～24歳層で大きく上昇し、女性よりも男性で上昇幅が大きかった。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」
 (注) 1) 1972年までは沖縄県を含まない。
 2) 2011年は被災3県を除く全国。