雇用政策研究会報告書 概要

人口減少・社会構造の変化の中で、ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて

背景

人口減少：人口は、1億2,671万人（2017年）から、2040年には１億1,000万人程度まで減少する見込み。
高齢化　：65歳以上人口は、2040年頃には団塊ジュニアが65歳となりピークになる見込み（高齢化率も27.7%→35%超に上昇）。
技術革新：AI等に代表される技術革新の急速な進展により、働き方も含めた社会のあり方が変容する可能性。

ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環

就業面からのウェル・ビーイングの向上

技術革新等の劇的な変化に直面し、ライフスタイルが多様化する中では、**就業面からのウェル・ビーイング（※）の向上を図り、**労働者一人ひとりが、自ら望む生き方に沿った豊かで健康的な職業人生を安心して送れる社会を築いていくことが重要。

（※）「ウェル・ビーイング」とは、個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念。

【具体的な対応】

○働き方を労働者が主体的に選択し、円滑な移動や転換、マルチキャリアパスを可能とするための環境整備の推進

○企業による個人の希望・特性等に応じた雇用管理の推進、多様な働き方の実現　等

両者の好循環が重要

- **就業面からのウェル・ビーイングの向上が**、労働者一人ひとりの能力発揮を通じ、**企業の生産性向上に寄与**
- **企業の生産性向上が、就業面からのウェル・ビーイングの向上のための原資をもたらす**

生産性向上

我が国の経済活力を維持・発展させていくためには、**企業の経営の効率化及び競争力の確保**が重要。

【具体的な対応】

○企業における人材育成・生産性向上の推進

相互補完的な関係

○就業面からのウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環により、**選択可能な働き方が増える**ことで、就労機会が拡大し、**多様な人々の活躍**に寄与。

○多様な人々の活躍は、**ダイバーシティの実現を通じて、就業面からのウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環**に寄与。

多様な人々が活躍できる社会の推進

働く意欲はありつつも、様々な事情により働けない人々について、こうした事情を一つ一つ取りのぞいていくことにより、**働くことを通じた活動の機会を提供すること**は、単に収入を得る手段としてではなく、**社会参加の手段の一つとして、人々の生活を豊かにするもの**と考えられる。

また、人口減少が進む我が国においては、**就業率の向上を図り、社会としての活力を維持する観点からも重要**。

【具体的な対応】

○長寿化に対応し、年齢にかかわりなく希望に応じて働き続けることができるよう、高齢者の雇用・就業環境の整備

○女性の活躍推進に向け、男性の家事・育児・介護等への参画促進や、育児・介護と仕事を両立しやすい職場環境の整備

○障害者や生活困窮者等の様々な事情を抱える人の活躍支援

等

2040年の我が国が目指すべき姿

一人ひとりの豊かで健康的な職業人生の実現、人口減少下での我が国の経済の維持・発展

ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環

現状・課題

○正社員が、**自らのライフスタイルに合った働き方が選択でき**、かつ、**希望する労働時間を実現できること**が重要。
○企業による人的投資が低迷する中で、**労働者の主体的なキャリア形成を支援**する必要。
○転職ニーズが高まる中で、**転職・再就職機会の拡大**を図る必要。
○就業率が上昇しつつも**中小企業を中心に深刻化する人手不足への対応**が急務。

人手不足を好機とした就業面からのウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環

ウェル・ビーイングの向上

多様な働き方の実現

○長時間労働の縮減等や同一労働同一賃金の実現。
○就職氷河期世代について、個別支援等を通じた正社員化を支援。
○労使の話し合いを前提としつつ、多様な正社員の普及・拡大を推進。
○希望・特性等に応じた柔軟でよりきめ細かな雇用管理を推進。
○労働者が、自らの雇用契約内容や、我が国における労働関係法令・各種ルールをきちんと把握できるよう支援。

労働者の主体的なキャリア形成支援

○セルフ・キャリアドッグの導入やジョブ・カードの活用促進等による学び直しに資する環境整備を推進。

外部労働市場の機能強化

○転職指針の周知や職業能力評価の「ものさし」の整備等を推進。
○日本版O-NET(仮称)やジョブ・カードの活用等による労働者のキャリア形成や最適なマッチングを支援。

副業・兼業、雇用類似の働き方に関する検討等

○副業・兼業に関する労働時間管理や労災補償、雇用類似の働き方に関する保護の在り方等の検討を推進。

生産性向上

企業における人材育成・生産性向上の推進

○訓練経費や訓練期間中の賃金の一部助成、生産性向上人材育成支援センターにおける在職者訓練のコーディネート等の総合的な事業主支援等を推進。
○中小企業におけるAI等の新技術を活用できる人材の育成に向け、学会、業界団体、大学等への委託を通じた教育訓練プログラムの開発の促進。
○商慣行の見直しや取引条件の適正化、過剰サービスの見直しに向けた取組を推進。
○多様な人材の能力発揮に向け、テレワークの普及を推進。
○公的職業訓練や教育訓練給付等による非正規雇用労働者のキャリアアップを支援。

多様な人々が活躍できる社会の推進

現状・課題

○**女性・高齢者**の就業が進展する一方、**十分に活躍できる環境を整えること**が急務。
○働く意欲はありつつも、様々な事情により働けない人に活躍の機会を提供することは、**社会参加の手段を通じて人々の生活を豊かにすること**につながる。
○人口減少が進む我が国においては、**就業率の向上を図り、社会としての活力維持の観点**からも重要。

多様な就労参加・ダイバーシティの実現

長寿化に対応した高齢者の活躍促進

○年齢にかかわりなく希望に応じて働き続けることができるような環境整備を推進。併せて、高齢期以前の段階から自らのキャリアを考える機会を普及することが望ましい。

○シルバー人材センターについて、各地域のニーズを踏まえた取組を推進。

女性の活躍推進に向けた社会環境の整備

○家事・育児負担の適正な分担のため、男性が家事・育児・介護等に参画できる環境を整備。

○育児・介護休業制度や短時間勤務制度の定着を図り、育児・介護と仕事を両立しやすい職場環境を整備。

○マザーズハローワークの拡充及びニーズを踏まえた機能強化や、企業における求人条件の緩和等を促進。

地域の実情に応じた雇用対策の推進

○地方公共団体等が行う雇用創出の取組や、大都市から地方への就職を後押しする取組の支援等、地方公共団体とハローワークが連携して雇用対策を推進。

様々な事情を抱える人の活躍支援

○障害者については、地域の支援機関による就労支援や企業に対する相談支援等に加え、定着支援を推進。

○治療と仕事の両立を希望する者については、主治医と企業の連携の中核となる人材の養成等による就労継続に向けた支援や、ハローワークにおける就職支援を推進。

○生活困窮者等については、ハローワークにおける就労・定着支援に加え、関係機関のネットワークづくりや、必要に応じて訪問支援を通じた対象者の把握を行っていく取組を推進。

外国人材の受入れ環境の整備

○日本語教育の充実や多文化共生の取組等、生活者としての外国人に対する支援等を推進。

○求職中の定住外国人については、安定した就労につなげるべく、職業相談から定着支援までの一貫した支援を実施。

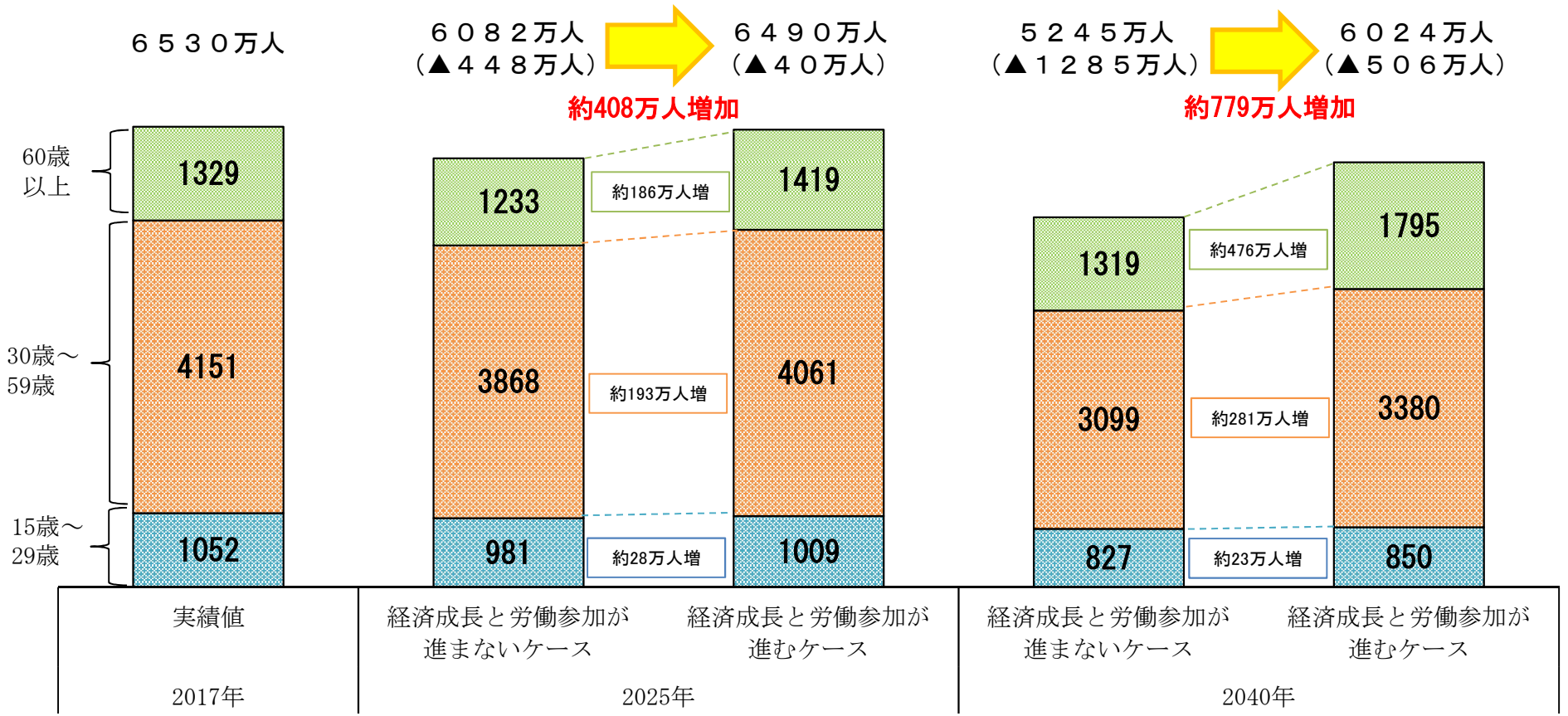
働き方に中立的な税・社会保障制度の確立等

○働き方の多様化を踏まえつつ、「全世代型社会保障」の構築に向けた改革を進展。

労働力需給推計の活用による政策シミュレーション（1）

○　「経済成長と労働参加が進まないケース」は、2040年の就業者数が▲1,285万人（2017年比）となるが、「経済成長と労働参加が進むケース」では、その場合よりも約779万人増となり、2017年比で▲506万人にとどまる見込みである。
※本推計は、労働需給が一致するよう推計されたものであり、人手不足の状況を示すものではない。

2040年までの就業者シミュレーション（男女計）



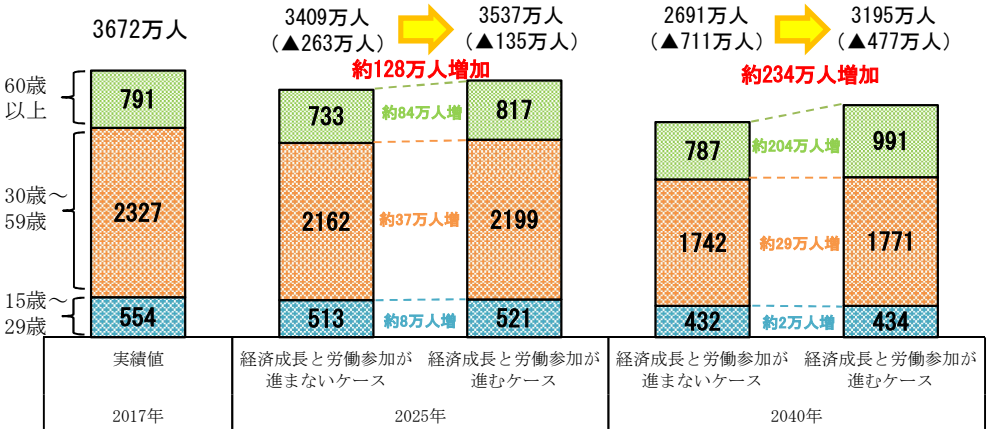
資料出所：2017年実績値は総務省「労働力調査」、2025年及び2040年は（独）労働政策研究・研修機構推計
※推計は、（独）労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」等を用いて行ったもの
※経済成長と労働参加が進むケース：「未来投資戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース
※経済成長と労働参加が進まないケース：ゼロ成長に近い経済状況であり、かつ、労働市場への参加が進まないケース（2017年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）
※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

労働力需給推計の活用による政策シミュレーション（2）

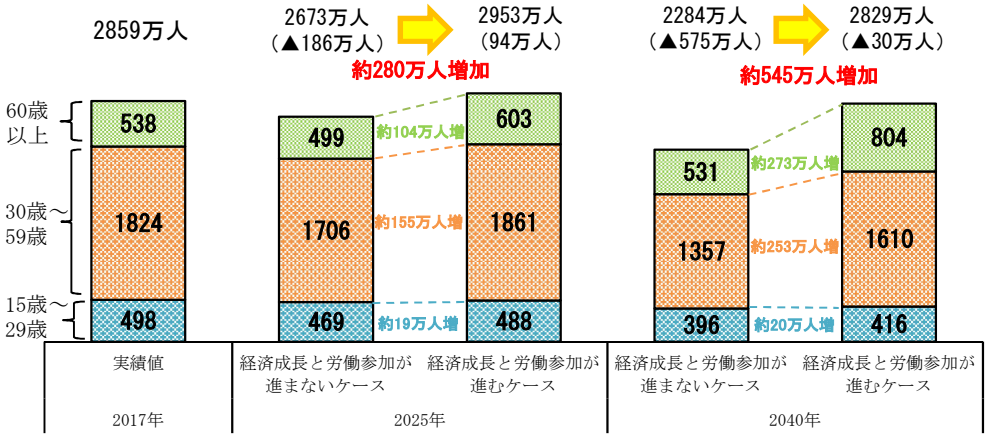
○　男性：「経済成長と労働参加が進むケース」では、年齢に関わりなく希望する全ての者が働ける社会の実現により、男性の高齢層の労働力率は上昇。また、「経済成長と労働参加が進まないケース」より、2040年時点での就業者数は約234万人増となるが、人口減少の影響で、2017年比で477万人減少する見込み。

○　女性：「経済成長と労働参加が進むケース」では、女性の就業環境の改善等によりM字カーブが解消。また、「経済成長と労働参加が進まないケース」よりも、2040年時点での就業者数は約545万人増となるが、人口減少の影響で、2017年比で30万人の減少となる見込み。

2040年までの就業者シミュレーション（男性）

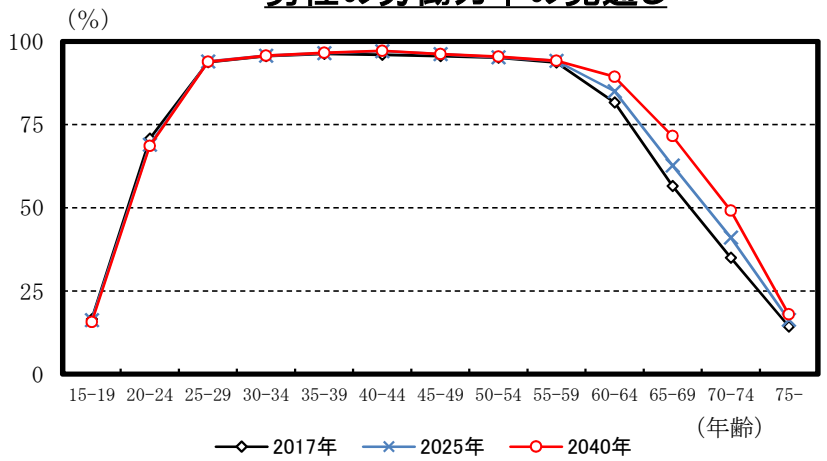


2040年までの就業者シミュレーション（女性）

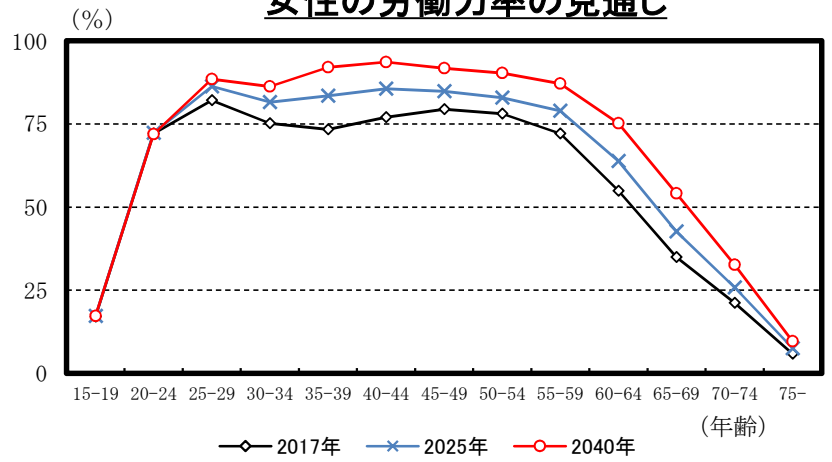


※「経済成長と労働参加が進むケース」での見通し

男性の労働力率の見通し



女性の労働力率の見通し



労働力需給推計の活用による政策シミュレーション（3）

○　「経済成長と労働参加が進むケース」の場合、大幅な人口減少下にある２０４０年でも、医療・福祉の就業者数は９７４万人（２０１７年８０７万人）となる。また、製造業の就業者数は１０１１万人（２０１７年：１００９万人）となる。

	年	実績			推計			
					2025年		2040年	
	産業	2000年	2010年	2017年	経済成長と労働参加が進まないケース	経済成長と労働参加が進むケース	経済成長と労働参加が進まないケース	経済成長と労働参加が進むケース
産業別就業者数（万人）	農林水産業	326	252	218	180	201	102	135
	鉱業・建設業	658	501	493	439	452	272	288
	製造業	1,299	1,048	1,009	938	1,025	803	1,011
	食料品・飲料・たばこ	160	150	143	135	136	131	133
	一般・精密機械器具	148	139	134	139	146	124	149
	電気機械器具	221	162	136	131	150	117	162
	輸送用機械器具	107	100	121	103	133	89	137
	その他の製造業	663	497	475	430	460	342	431
	電気・ガス・水道・熱供給	34	34	29	26	26	25	26
	情報通信業	157	220	207	123	232	56	224
	運輸業	334	327	324	312	312	307	313
	卸売・小売業	1,174	1,104	1,117	1,047	1,084	830	942
	金融保険・不動産業	250	246	256	246	243	234	237
	飲食店・宿泊業	363	339	333	315	321	293	307
	医療・福祉	451	653	807	863	908	910	974
	教育・学習支援	268	288	311	317	343	296	329
	生活関連サービス	169	160	154	139	139	123	126
	その他の事業サービス	220	309	411	363	417	318	406
	その他のサービス	416	448	471	443	455	420	437
	公務・複合サービス・分類不能の産業	327	326	391	334	333	257	271
	産業計	6,446	6,298	6,530	6,082	6,490	5,245	6,024
2017年との差	農林水産業				−38	−17	−116	−83
	鉱業・建設業				−54	−41	−221	−205
	製造業				−71	16	−206	2
	食料品・飲料・たばこ				−8	−7	−12	−10
	一般・精密機械器具				5	12	−10	15
	電気機械器具				−5	14	−19	26
	輸送用機械器具				−18	12	−32	16
	その他の製造業				−45	−15	−133	−44
	電気・ガス・水道・熱供給				−3	−3	−4	−3
	情報通信業				−84	25	−151	17
	運輸業				−12	−12	−17	−11
	卸売・小売業				−70	−33	−287	−175
	金融保険・不動産業				−10	−13	−22	−19
	飲食店・宿泊業				−18	−12	−40	−26
	医療・福祉				56	101	103	167
	教育・学習支援				6	32	−15	18
	生活関連サービス				−15	−15	−31	−28
	その他の事業サービス				−48	6	−93	−5
	その他のサービス				−28	−16	−51	−34
	公務・複合サービス・分類不能の産業				−57	−58	−134	−120
	産業計				−448	−40	−1,285	−506

資料出所：2017年までの実績値は総務省「労働力調査」（労働力需給推計の表章産業区分に（独）労働政策研究・研修機構で組み替え）、2020年以降は（独）労働政策研究・研修機構推計。
※統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、製造業及び産業計とこれらの内訳の合計が必ずしも一致しない。
※「その他の製造業」は、ここで明示している製造業以外のものを指しており、日本標準産業分類のその他の製造業に加え、窯業・土石、鉄鋼、金属製品等の素材産業も含んでいる。
※労働力需給推計では、労働者派遣事業所の派遣労働者は、派遣元の産業である「その他の事業サービス」に分類されており、他の産業にはその派遣労働者は含まれていないことに留意。
なお、「労働力調査」では、2012年まで労働者派遣業の派遣労働者は、派遣先の産業ではなく、派遣元の産業に分類されていたが、2013年からは派遣先の産業に分類されるようになった。