

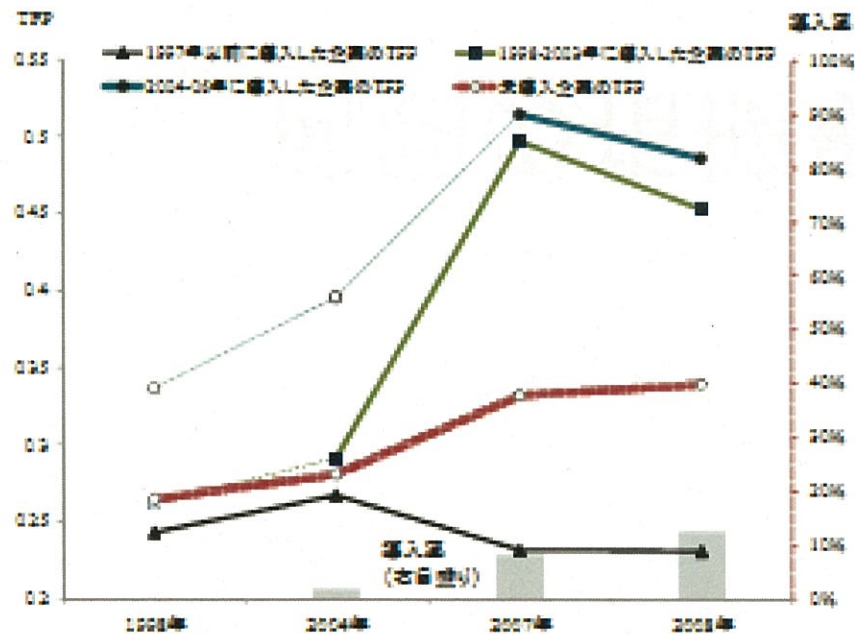
資料7

前回の指摘事項に関する資料

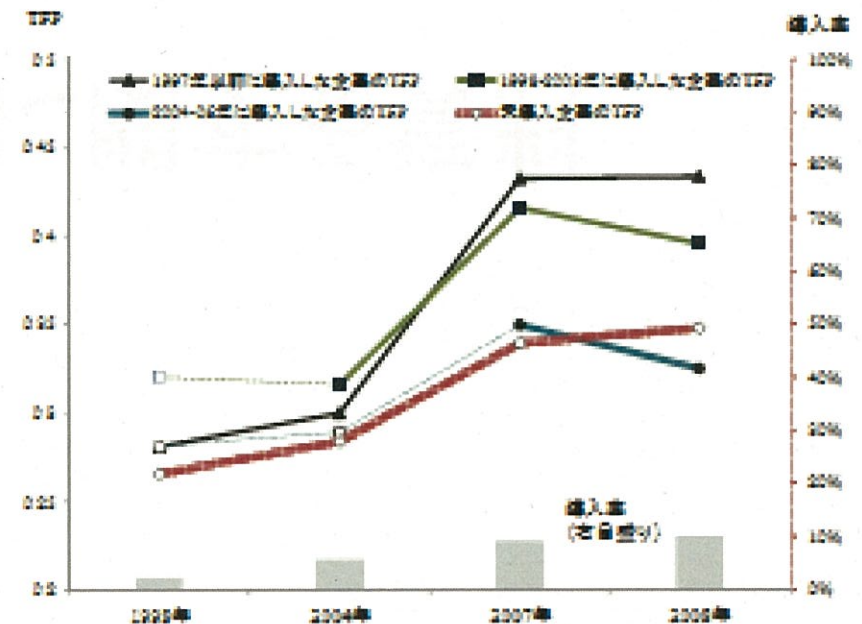
女性が活躍しやすい働き方への見直しが 企業の生産性向上へ与える影響①

○ ワーク・ライフ・バランスの取組や、フレックスタイム制度の導入など、子育て中の女性であっても働きやすい環境への取組を行った企業は、一定期間後に生産性(TFP)の大きな上昇がみられる。

WLBの取組 (産後休暇の設置など)



フレックスタイム制度



資料出所:『ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか?— 企業パネルデータを用いたWLB 施策とTFP の検証 —』
(山本 勲/慶應義塾大学、松浦 寿幸/慶應義塾大学)1

働き方の見直しが男性に与える影響

- 日本の男性は、イギリスやドイツの男性に比べ、現状の労働時間に対する満足度が低く、週40時間を境に、残業時間が増えるほど、満足度は大きく低下している。
- 長時間労働を是正し、女性が活躍しやすい職場環境へ変革することは、男性の労働時間に対する満足度、生活の豊かさにも大いに貢献する可能性。

	男性		
	日本	イギリス	ドイツ
労働時間満足度			
1. 満足していない	8.1	7.1	2.7
2. どちらかといえば満足していない	17.4	13.3	8.2
3. どちらともいえない	38.7	13.5	27.5
4. どちらかといえば満足している	29.4	43.4	38.5
5. 満足している	8.5	22.8	23.1
合計	100.0	100.0	100.0
平均値	3.13	3.81	3.71

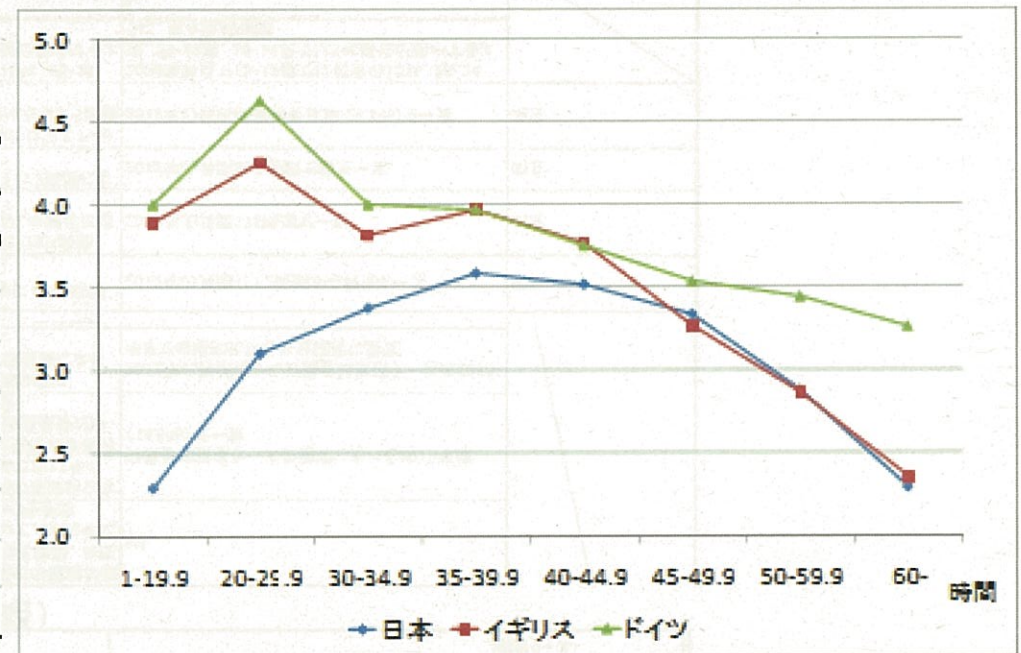


図 8-1 週労働時間別労働時間満足度の平均値 (男性)

※ 縦軸の値は、左図の「労働時間満足度」(1=満足していない～5=満足している)の点数

将来の労働力需給に関するシミュレーションの前提

－「雇用政策研究会報告書」(2014年2月)の労働力需給に関するシミュレーションの前提（女性の労働参加に関連する部分抜粋）－

労働市場参加ケースの想定

	労働参加進展	労働参加漸進	労働参加現状
	労働市場への参加が進むケース	労働市場への参加が一定程度進むケース	労働市場への参加が進まないケース(2012年労働力率 固定ケース)

(中略)

女性のM 字カーブ 対策	両立環境整備による継続就業率の向上	両立環境の整備に伴い出産・育児理由の離職が減少すると想定して、継続就業率が高まる結果、女性(有配偶)30-34歳の労働力率について、2020年に2.0ポイント、2030年に1.5ポイントアップを想定	なし
	男性の家事分担比率	労働時間短縮、妻の正規雇用化、夫の意識変化などに伴う男性の家事分担割合の増加で2011年の13.2%から2030年に37.2%相当まで男性の家事分担割合が上がるよう直線補間し、その効果分だけ妻の家事分担割合が減少すると想定	労働参加進展ケースの想定における2012年値(14.5%)で一定
	保育所幼稚園在園児童比率	2012年の53.1%からトレンド延長(2030年に65.6%)。2017年までは保育の受け皿整備による待機児童解消消分を考慮	2012年の実績値から労働参加進展ケースの2030年までの増加比率を半分程度に設定
他の ワーク ライフ balan ス関 連施 策な ど	平均労働時間	フルタイム・短時間雇用者の加重平均 2012年の月間157.2時間から2030年に152.2時間まで短縮	2012年の月間157.2時間から将来も一定
		フルタイム 2012年の月間178時間から2020年に175.5時間、2030年に172.0時間になるように減少(中間年は直線補間)	2012年の月間178時間で一定
		短時間雇用者 2012年の月間89.6時間から2030年111.7時間になるように増加(中間年は直線補間)	2012年の月間89.6時間で将来一定
	短時間雇用者比率	2030年に34.7%(短時間雇用者比率にロジスティック曲線を当てはめて求められたもの)となるよう直線補間	2012年の短時間雇用者比率(26.4%)で一定
	正規雇用化などによる年齢間賃金格差(年齢計に対する)の縮小	2030年時点で15-19歳では格差の10%、20-24歳、25-29歳、30-34歳では10%格差が縮小するよう、年々直線補間	2030年時点で15-19歳では格差の10%、20-24歳、25-29歳、30-34歳では5%格差が縮小するよう、年々直線補間
	世帯主の将来期待賃金比率(男性45～49歳賃金/男性20～24歳賃金)	2012年の値(1.925)で一定	同左

- ※ 労働参加進展ケースにおける両立環境の整備による継続就業率の向上には、「日本再興戦略」の成果目標である第1子出産前後における継続就業率を2020年までに55%にすることを考慮している。
- ※ 労働参加進展ケースにおける保育所幼稚園在園児童比率には、「日本再興戦略」の成果目標である2013、2014年度で約20万人分の保育の受け皿を整備し、これと合わせて2013～2017年度で約40万人の保育の受け皿を整備することを考慮している。
- ※ 労働参加進展ケースにおける平均労働時間の短縮には、労働政策審議会の分科会及び部会で審議された政策目標を考慮している。
 - ・年次有給休暇取得率を2020年までに70%にする(2030年に取得率が100%になるとJILPT 想定)。
 - ・週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに2008年比5割にする(2008年は約10%)。

資料出所:『平成25年度労働力需給の推計』独立行政法人労働政策研究・研修機構

国民年金・厚生年金の給付と負担の関係と財政検証

平成16年年金制度改革における年金財政のフレームワーク

- 上限を固定した上での保険料の引上げ
(最終保険料(率)は国民年金16,900円(平成16年度価格)、厚生年金18.3%)
- 負担の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み(マクロ経済スライド)の導入
- 積立金の活用
(おおむね100年間で財政均衡を図る方式とし、財政均衡期間の終了時に給付費1年分程度の積立金を保有することとし、積立金を活用して後世代の給付に充てる)
- 基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ

← 人口や経済の動向

財政検証 →

少なくとも5年ごとに、

- 財政見通しの作成
 - マクロ経済スライドの開始・終了年度の見通しの作成
- を行い、年金財政の健全性を検証する

→ 次の財政検証までに所得代替率が50%を下回ると見込まれる場合には、給付水準調整の終了その他の措置を講ずるとともに、給付及び負担の在り方について検討を行い、所要の措置を講ずる

平成26年財政検証の諸前提

第21回社会保障審議会年金部会
平成26年6月3日

資料1-1
【抜粋】

＜年金制度についての前提＞

- 社会保障と税の一体改革により成立した法律による公的年金制度の改正を反映。
 - ・基礎年金国庫負担2分の1の恒久化
 - ・年金額の特例水準の解消
 - ・被用者年金の一元化（厚生年金には旧共済を含む。）
 - ・短時間労働者への厚生年金適用拡大（25万人ベース）等
- ※ 低所得高齢者・障害者等への福祉的給付については、年金制度の外での対応であるため、財政検証の対象外。
- 法律で要請されている（上記の改正を反映した）現行制度に基づく検証に加えて、社会保障制度改革国民会議の報告書やプログラム法で示された課題の検討に資するよう、一定の制度改正を仮定したオプション試算も実施。

＜社会・経済状況に関する主な前提＞

- 財政検証においては、長期の年金財政の見通しをたてるため、遠い将来までの社会・経済状況について一定の前提を置く必要がある。しかしながら、これらは不確実なものであることから、以下のように複数のケースを前提として設定している。したがって、財政検証の結果の解釈にあたっては、複数のケースを参照し相当の幅をもってみる必要がある。

（1）将来推計人口（少子高齢化の状況）の前提

- ・「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」を使用。
- ・合計特殊出生率及び死亡率について中位、高位、低位の3通りをそれぞれ設定。

合計特殊出生率		平均寿命	
2010年（実績）	2060年	2010年（実績）	2060年
1.39	出生高位 1.60 出生中位 1.35 出生低位 1.12	男 79.55 女 86.30	死亡高位 { 男 83.22 女 89.96 死亡中位 { 男 84.19 女 90.93 死亡低位 { 男 85.14 女 91.90

(2) 労働力率の前提

- ・平成26年2月にとりまとめられた「労働力需給推計」((独)労働政策研究・研修機構)に準拠して設定。
- ・将来の経済状況の仮定に応じ、「労働市場への参加が進むケース」、「労働市場への参加が進まないケース」のいずれかを使用。

(3) 経済前提

年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門委員会における検討結果の報告「年金財政における経済前提と積立金運用のあり方について(平成26年3月12日)」に基づき設定。

【平成35(2023)年度までの足下の前提】

内閣府の「中長期の経済財政に関する試算(平成26年1月20日)」の「経済再生ケース」、「参考ケース」に準拠して設定。

【平成36(2024)年度以降の長期の前提】

内閣府試算を参考にしつつ、長期的な経済状況を見通す上で重要な全要素生産性(TFP)上昇率を軸とした、幅の広い複数ケース(8ケース)を設定。

		将来の経済状況の仮定		経済前提				(参考)
		労働力率	全要素生産性(TFP)上昇率	物価上昇率	賃金上昇率 (実質<対物価>)	運用利回り		経済成長率 (実質<対物価>) 2024年度以降20~30年
						実質 <対物価>	スプレッド <対賃金>	
ケースA	内閣府試算 「経済再生 ケース」に 接続するもの	労働市場へ の参加が 進むケース	1.8%	2.0%	2.3%	3.4%	1.1%	1.4%
ケースB			1.6%	1.8%	2.1%	3.3%	1.2%	1.1%
ケースC			1.4%	1.6%	1.8%	3.2%	1.4%	0.9%
ケースD			1.2%	1.4%	1.6%	3.1%	1.5%	0.6%
ケースE			1.0%	1.2%	1.3%	3.0%	1.7%	0.4%
ケースF	内閣府試算 「参考 ケース」に 接続するもの	労働市場へ の参加が 進まない ケース	1.0%	1.2%	1.3%	2.8%	1.5%	0.1%
ケースG			0.7%	0.9%	1.0%	2.2%	1.2%	▲0.2%
ケースH			0.5%	0.6%	0.7%	1.7%	1.0%	▲0.4%

注:賃金上昇率については、男女の賃金水準の差が過去(H17~H24)の傾向で2030年度まで縮小するものと仮定。(男女の差が約15%解消)

(4) その他の制度の状況等に関する前提 (有遺族率、障害年金発生率、納付率 等)

- ・被保険者及び年金受給者等の実績データ等を基礎として設定

※ 国民年金保険料の納付率については、「今後の取組強化等により向上(平成30年度に65%)した場合」を基本に、「現状の納付率(60%)で推移した場合」も設定。

所得代替率の将来見通し(平成26年財政検証)

第21回社会保障審議会年金部会
平成26年6月3日

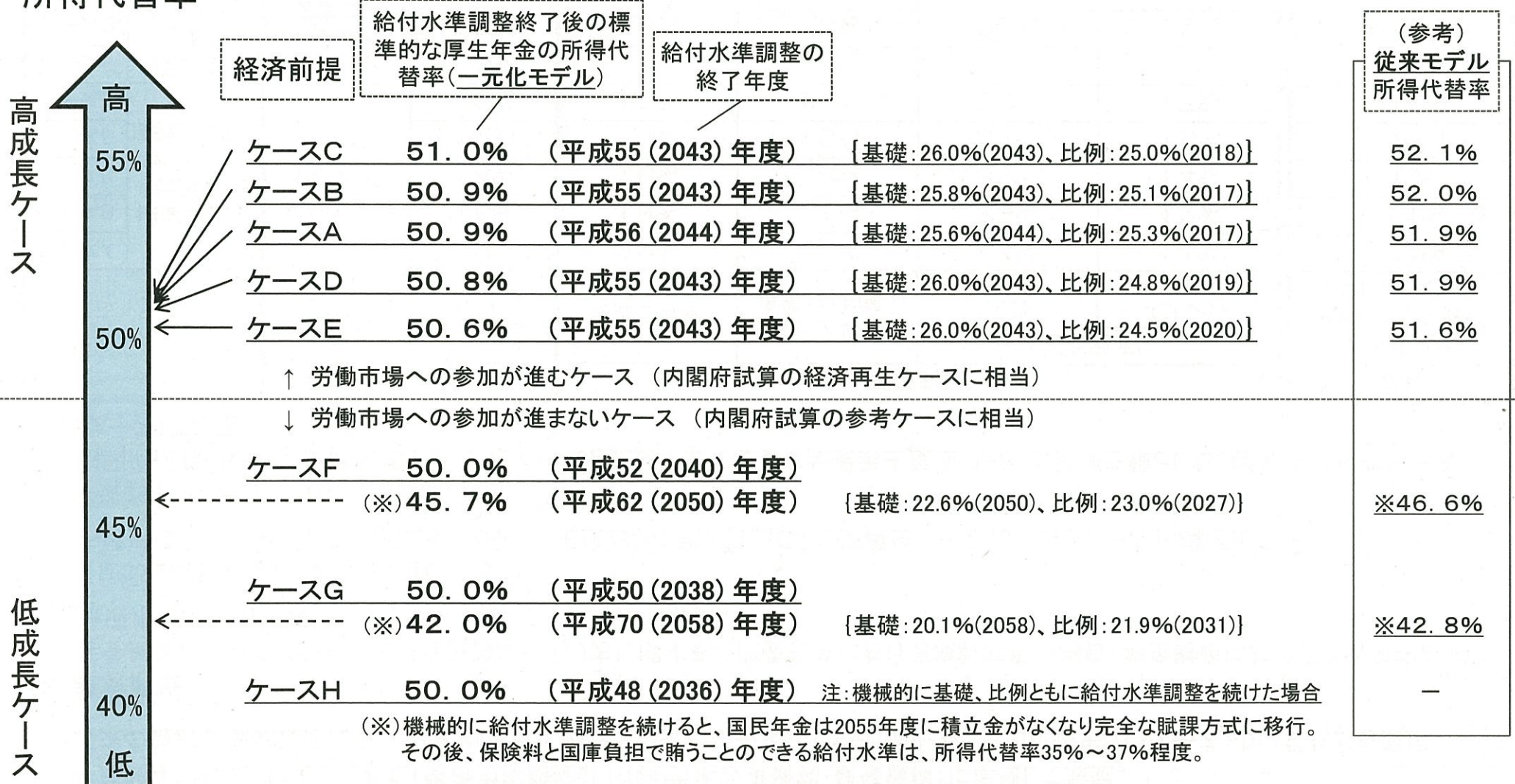
資料1-1
【抜粋】

人口の前提：中位推計(出生中位、死亡中位)

経済の前提：高成長(ケースA)から低成長(ケースH)まで様々な仮定

※ 2024年度以降20～30年間の実質経済成長率は、「ケースA:1.4%程度」～「ケースH:▲0.4%程度」

所得代替率



※ 所得代替率50%を下回る場合は、50%で給付水準調整を終了し、給付及び負担の在り方について検討を行うこととされているが、仮に、財政のバランスが取れるまで機械的に給付水準調整を進めた場合の数値。

諸外国における女性の活躍推進に関する制度の例

制度概要	国名
企業に対する計画(※)の策定・実施を義務付け (※男女共同参画又はダイバーシティに関する計画)	スウェーデン・フィンランド イギリス・スペイン・カナダ ナミビア・南アフリカ
男女別のデータの作成・報告・情報開示	韓国 (従業員500人以上の企業に対し、男女別の従業員数・管理職数等のデータの報告を義務付け) アイスランド (従業員25人以上の企業に対し、男女別の従業員数・管理職数の情報開示) オーストリア (従業員1000人以上の企業に対し、男女別の労働時間等のデータの情報開示を義務付け) オーストラリア (従業員100人以上の企業に対し、男女別の従業員数・取締役会や理事会等の男女比等のデータ等の報告を義務付け)

オランダにおける女性の活躍状況・取組

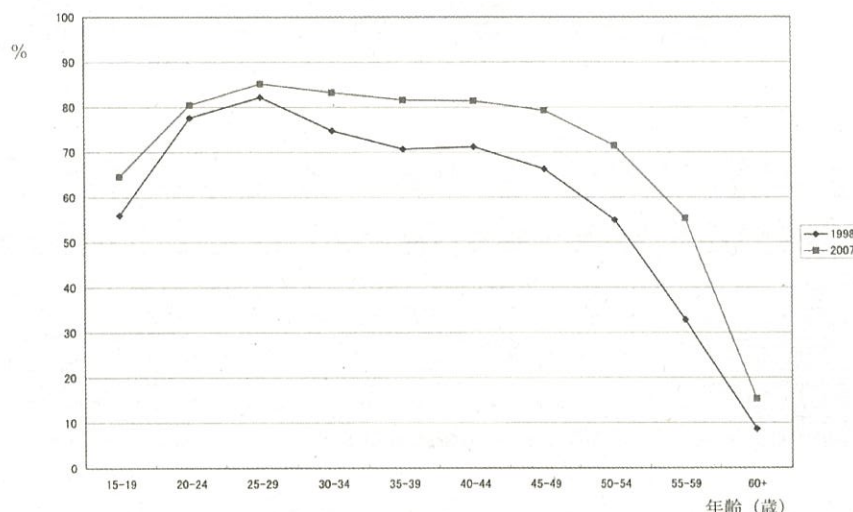
○ オランダにおいては、1998年頃までは、25～29歳層をピークに女性の就業率が低下していく傾向が大きかったが、2007年時点でほぼ解消されている。また、女性の管理職比率も約3割と高い。

その背景には、個人が労働時間を選択する自由度が高いこと等が挙げられる。

○ さらに、2008年5月には「女性幹部数を増やすための憲章」が政府・雇用主・労働組合の三者による取組として開始された。

○ 同憲章に署名する企業は、女性幹部の増加に向け、目標値を設定し、3～5年の間に女性幹部数を増やす取組を行い、結果を報告する義務を負う。女性幹部の増加の方策は企業の自主性に委ねられている。

図表 2-16 世代別女性労働力率 (Activity Rate)



出典：ILO Laborstat "Total and economically active population by age group"
<http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe> に基づき作成

	2005年	2012年
管理的職業従事者に占める女性割合	25.5%	29.1%

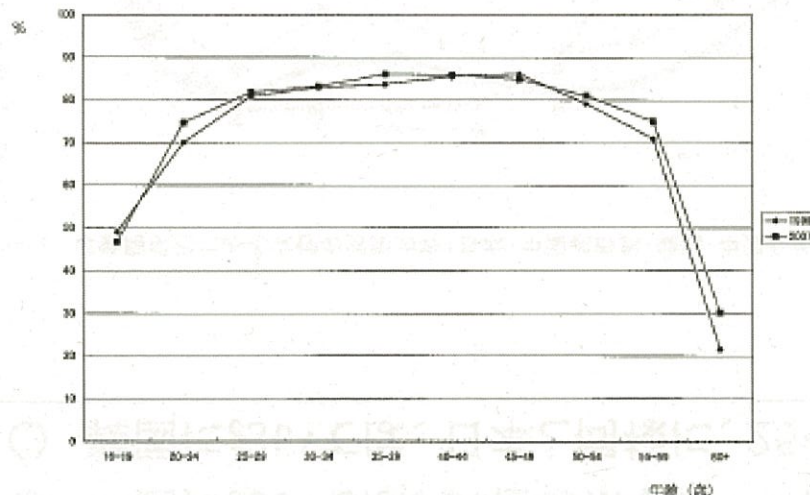
資料出所：(独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」

資料出所：『諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査』（内閣府）

ノルウェーにおける女性の活躍状況・取組

- ノルウェーにおいては、1998年時点で既に30～40歳代での就業率の低下は見られない。
また、女性の管理職比率も約3割と高い。
- さらに、2004年1月には、国営企業の取締役会の男女構成比がそれぞれ40%以上であることが義務付けられた。民間企業に対しては、2005年内に自主的に望ましい男女比を達成した場合には、同様の措置は実施しないことが政府・企業間で合意されたが、大部分の企業において達成されなかったことから、2006年1月より民間企業に対しても、同様の措置が実施され、2007年時点で民間上場企業の取締役会の女性比率は25%となっている。

図表 3-16 世代別女性労働力率 (Activity Rate)



出典：ILO Laborstat "Total and economically active population by age group"
<http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe> に基づき作成

図表 3-17 民間上場企業の取締役会における女性比率の推移

年	女性比率 (%)
2004	9
2005	12
2006	18
2007	25

出典：Statistic Norway

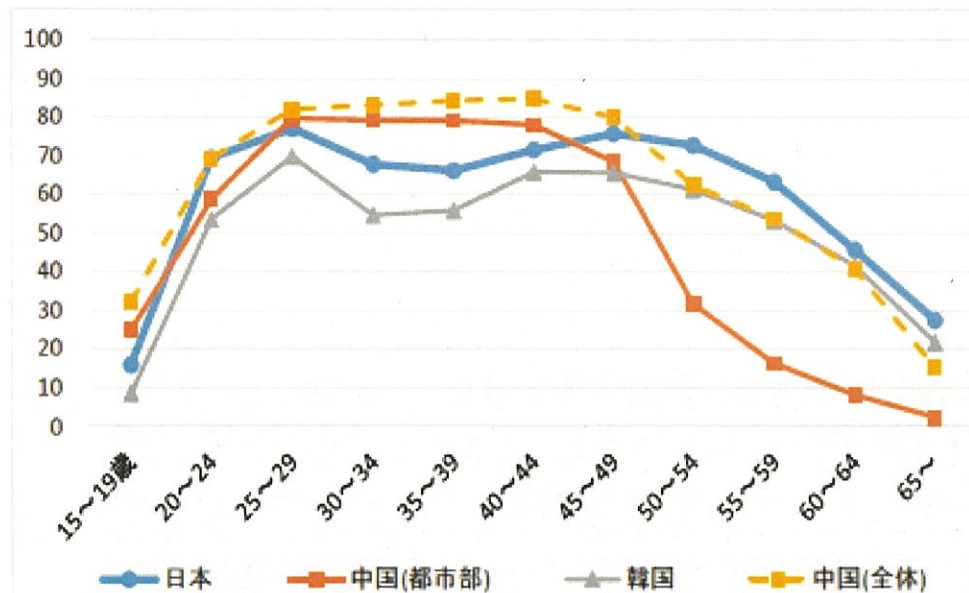
	2005年	2012年
管理的職業従事者に占める女性割合	30.5%	32.2%

資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」

中国・韓国における女性の活躍状況①

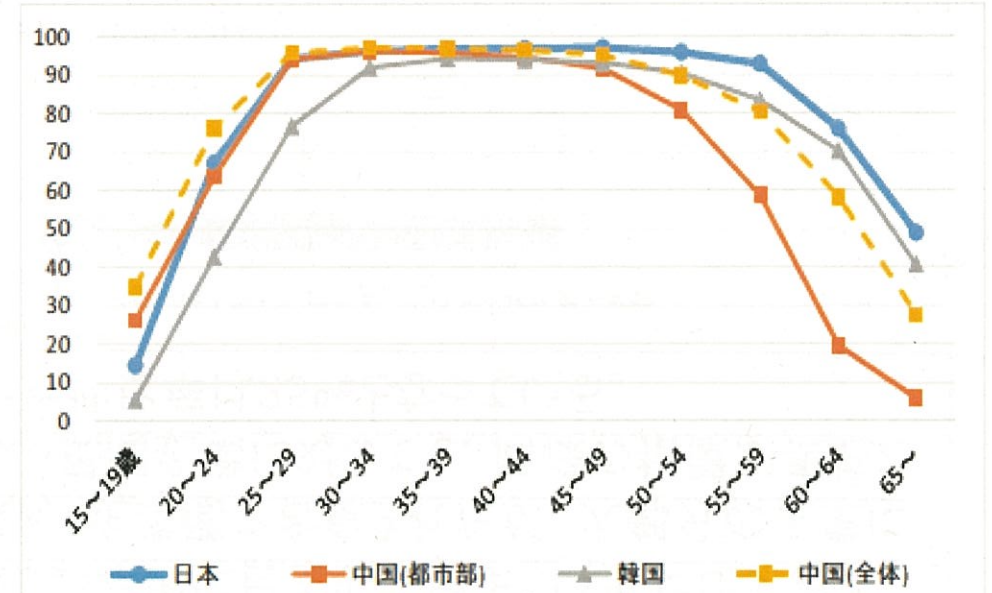
- 中国においては、女性のM字カーブは見られない。
- 韓国においては、日本と同様に、25～29歳を頂点とするM字カーブが見られる。

図 3-4-2 年齢階級別にみる女性の労働力率(日本・中国都市部・韓国・中国全体)(単位: %)



データ出所: 日本は総務省統計局『労働力調査』(2010年調査)の「年齢階級別労働力率」、韓国はILOstat: ILO "Yearbook of Labour Statistics" (2010年調査)の「年齢階級別労働力率」である。中国は、国務院・国家統計局『中国人口センサス』(2010年調査、中巻、表 4-2、表 4-2a)の「都市部」(都市)と全体の「就業人口」(従業者および臨時従業者)に「失業人口」を加えた年齢階級別「経済活動人口」の数値を年齢階級別「人口」で除して、筆者が計算した数値である。

図 3-4-3 年齢階級別にみる男性の労働力率(日本・中国都市部・韓国・中国全体)(単位: %)



データ出所: 図 3-4-2 に同じ。

資料出所:『日本・中国・韓国企業におけるジェンダー・ダイバーシティ経営の実状と課題ー男女の人材活用に関する企業調査(中国・韓国)605 企業の結果ー』(石塚 浩美/産業能率大学)

中国・韓国における女性の活躍状況②

- 中国では、全従業員に占める女性の割合(5割弱)に対し、管理職(約4割)、役員(約3～4割)と、意思決定層への女性の登用が進んでいる様子が見られる。
- 韓国では、全従業員に占める女性の割合(2～4割)に対し、管理職は約1～2割、役員は1割未満となっている。
- ※ いずれも、政府統計による数値ではなくアンケート調査結果による数値である点に留意。

表 3-2-1 従業員属性別にみる女性比率など（中国・韓国、企業規模別）

		【中国】						【韓国】					
		中企業			大企業			中企業			大企業		
		女性(人)	男性(人)	女性比率(%)	女性(人)	男性(人)	女性比率(%)	女性(人)	男性(人)	女性比率(%)	女性(人)	男性(人)	女性比率(%)
経営層		25	59	29.3	63	117	35.1	0.6	6.9	8.0	0.6	11.6	4.6
うち生え抜き		0.78	2.51	23.7	2.44	5.40	31.1	0.18	2.22	7.6	0.11	2.53	4.3
社外取締役		0.13	0.24	35.6	0.25	0.82	23.1	0.09	0.96	8.9	0.09	2.20	3.8
部長クラス	(正規)	2.6	4.0	39.2	9.4	14.9	38.7	0.97	11.7	7.7	1.8	35.5	4.9
課長クラス	(正規)	6.3	9.7	39.5	29.0	45.2	39.1	4.4	25.5	14.9	15.6	74.3	17.4
係長クラス	(正規)	13.0	16.7	43.6	92.9	108.5	46.1	6.9	19.7	26.0	23.9	57.0	29.6
役職無し	(正規)	107.9	116.0	48.2	1643.3	1898.8	46.4	31.4	68.7	31.3	242.8	238.2	50.5
正規従業員(計)	(正規)	133.2	155.1	46.2	1783.6	2085.3	46.1	44.6	135.7	24.7	284.9	421.3	40.3
非正規従業員	(非正規)	0.19	0.29	40.0	1.93	6.00	24.3	2.8	9.4	23.0	86.4	71.1	54.9
全従業員(合計)		133.4	155.4	46.2	1785.5	2091.3	46.1	47.4	145.1	24.6	371.3	492.3	43.0

資料出所:『日本・中国・韓国企業におけるジェンダー・ダイバーシティ経営の実状と課題ー男女の人材活用に関する企業調査(中国・韓国)605 企業の結果ー』(石塚 浩美/産業能率大学)

韓国の「積極的雇用改善措置制度」の概要

《制度の沿革》

- 少子高齢化に伴い、国や企業の持続的な成長のためには女性の労働力がより活用されるべきであるという社会的要求や企業の必要性を背景に、2006年3月1日より、常時雇用する労働者の数が1000人以上の民間企業・政府系機関等に対し、①男女労働者や管理者の現状の分析、②女性労働者比率や女性管理職比率の算定、報告を義務づけ。
- 2008年3月1日より、常時雇用する労働者の数が500人以上の民間企業・政府系機関等に義務の対象を拡大した。

《制度の内容》

- 常時雇用する労働者の数が500人以上の民間企業・政府系機関等に対し、年に1回、職種・職階別(※)の男女労働者の現状の提出を義務づけ。

(※)職種：管理職、専門職、準専門職、事務職、サービス職、販売職、熟練職、技能員、組立行員、単純労務の10区分
職階：Ⅰ階級(役員級以上)、Ⅱ階級(課長級以上役員未満)、Ⅲ階級(管理職者以外)の3区分

- 女性労働者比率・女性管理職比率が業界(※1)平均の60%に満たない場合、実施計画書(※2)の提出を義務づけ。

(※1)①農業・林業・漁業・鉱業、②軽工業1(食料品・タバコ製造業等)、③軽工業2(木材・木製品製造業等)、④重化学工業(コークス・石油精製品製造業等)、⑤電子産業(コンピュータ・事務用機器製造業等)、⑥電気・ガス・水道事業、⑦建設業、⑧卸売・小売業、⑨宿泊・飲食店業、⑩陸上・水上運送業等、⑪航空運送業、⑫通信業、⑬金融・保険業、⑭不動産・賃貸業、⑮事業サービス業、⑯教育サービス業、⑰保健・社会福祉事業、⑱娯楽・文化・運動関連サービス業、⑲公共・修理・個人サービス業、⑳行政・家事サービス業・国際及び外国機関の20区分

(※2)男女労働力の活用状況、募集・採用・昇進・配備などの雇用管理の各段階における問題点の分析、女性労働者に係る雇用の目標など

- さらに、実施計画書提出1年後以降、実績報告書(※)の提出を義務づけ(必要に応じ行政庁が指導)。

(※)報告項目：女性の雇用目標の履行実績、職種別労働者の新規採用状況、制度改善推進実績(改善課題、目標水準、達成水準、未達成の原因)

- 実績が優秀な企業に対しては、表彰等(※)を実施。

(※)その他、「男女雇用平等優秀企業」の認証マークの使用(3年間)、地方労働局による労働関連法違反に対する随時点検の免除、政府主催の入札における加点、労働者の職業能力開発費用の貸出制度の優先的な提供、融資事業の優先的な適用、冊子・マスコミ・インターネットを利用した積極的な広報等がある。

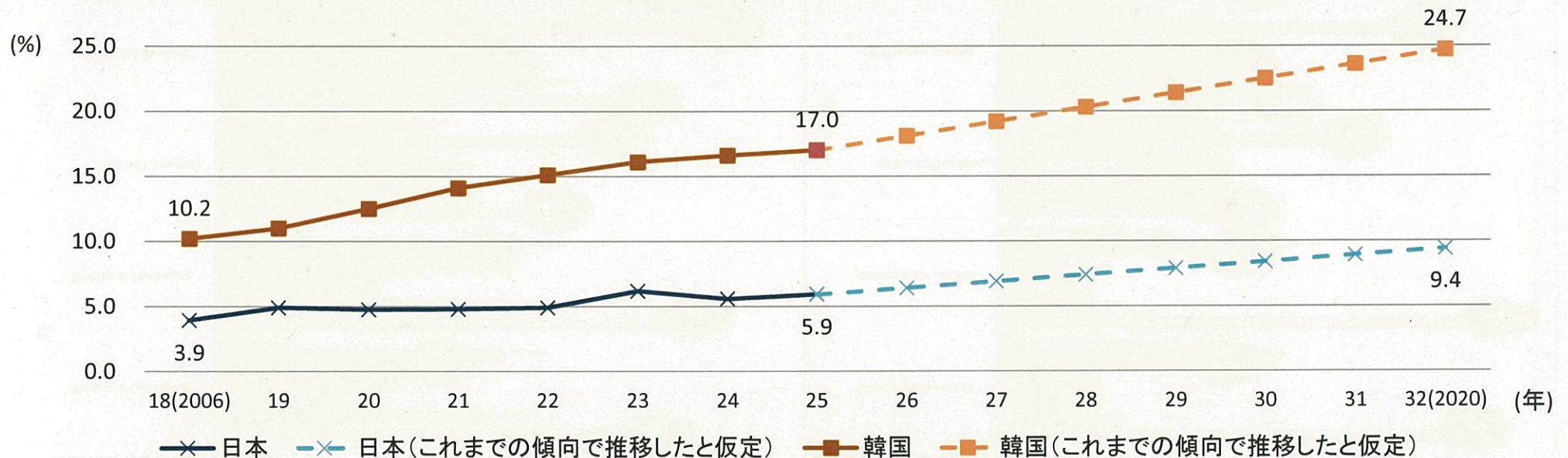
資料出所：『日本労働研究雑誌』(「韓国における女性の労働市場参加の現状と政府対策－積極的雇用改善措置を中心に」(金 明中／ニッセイ基礎研究所研究員))

(平成26年1月25日発行)通巻643号(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)

『(仮訳)積極的雇用改善措置制度マニュアル』(韓国労働省作成の「AFFIRMATIVE ACTION」(2006年)を日本語仮訳したもの)

韓国の「積極的雇用改善措置制度」導入後の女性管理職比率の伸び

- 韓国では、2006年より、大企業に対し、「積極的雇用改善措置制度」を導入。韓国の女性管理職比率は、長年低水準であったが、制度導入以降、大きく上昇。
- 一方、日本の民間企業の管理職に占める女性割合は、上昇しつつあるものの、これまでの延長線上では、2020年に30%には遠く届かない現状。



－韓国の「積極的雇用改善措置制度」の概要－

- ▶ 民間企業等（※）に対し、女性労働者比率・女性管理職比率等の報告を義務付け。
（※2006年より1000人以上の民間企業・政府系機関等、2008年より500人以上に義務付け）
- ▶ 女性労働者比率・女性管理職比率が業界平均の60%に満たない場合、改善計画の提出を義務付け。
- ▶ さらに、改善計画提出1年後以降、実績報告書の提出を義務付け。（必要に応じ行政庁が指導）
- ▶ 実績が優秀な企業に対しては、表彰等を実施。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、韓国雇用労働部(2012)「積極的雇用改善措置制度の男女労働者現状分析結果(2012年)」

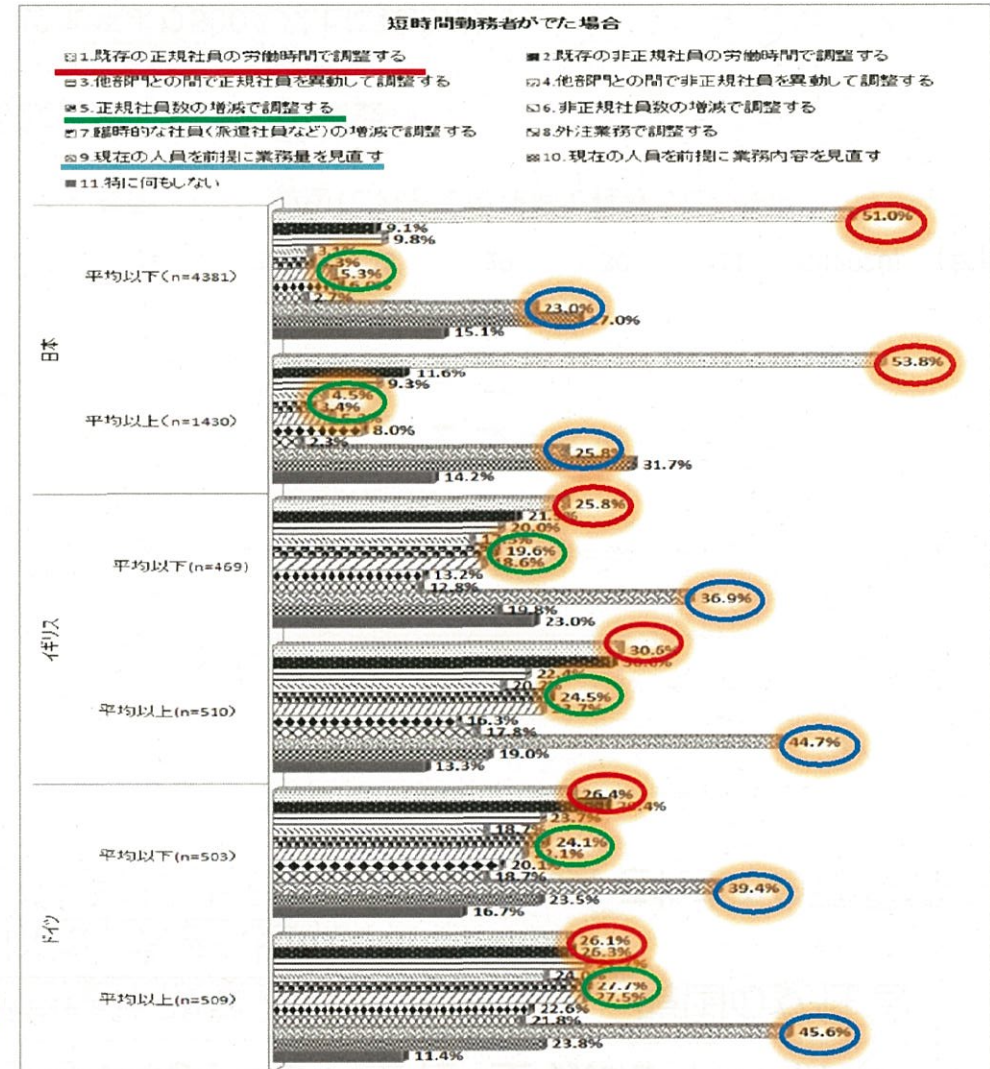
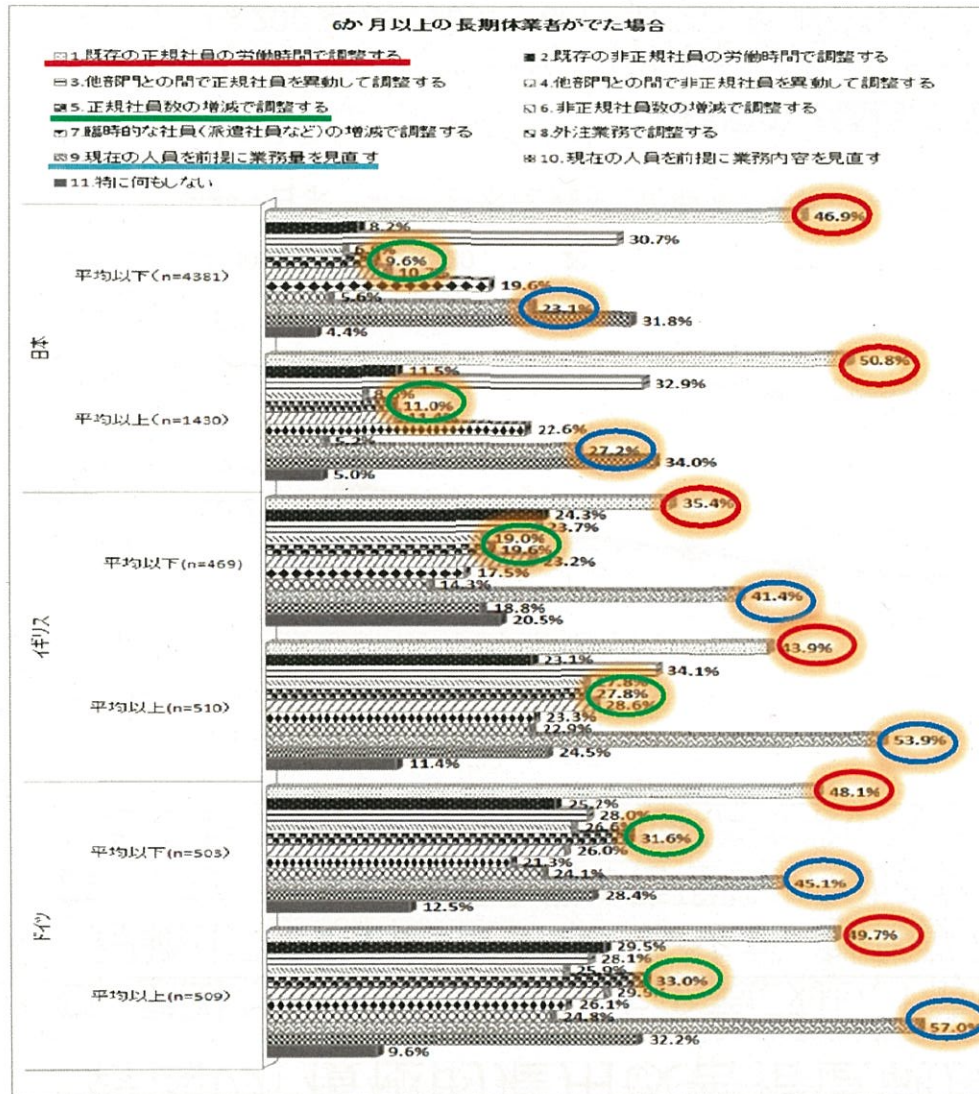
注：日本は500人規模以上の企業における、課長級以上に占める女性割合。韓国は積極的雇用改善措置制度の適用対象企業（500人規模以上の企業等）における、公式的な組織図上職級とは関係なく部署単位で業務指揮及び監督権、人事考課権、決済権を持っている者に占める女性割合

イギリス・ドイツにおける雇用管理(休業者等への対応)

○ 日本の企業では、休業者や短時間勤務者が出た場合、正社員の残業で対応する傾向が強いが、イギリスやドイツの企業では、業務量の削減や、職員の増員で対応する傾向が強い。

図表 10 従業員調査票における職場生産性得点別 長期休業者がでた場合の職場対応

図表 11 従業員調査票における職場生産性得点別 短時間勤務者がでた場合の職場対応



イギリス・ドイツ・オランダ・スウェーデンにおける雇用管理 (職員の増減の決定権の所在)

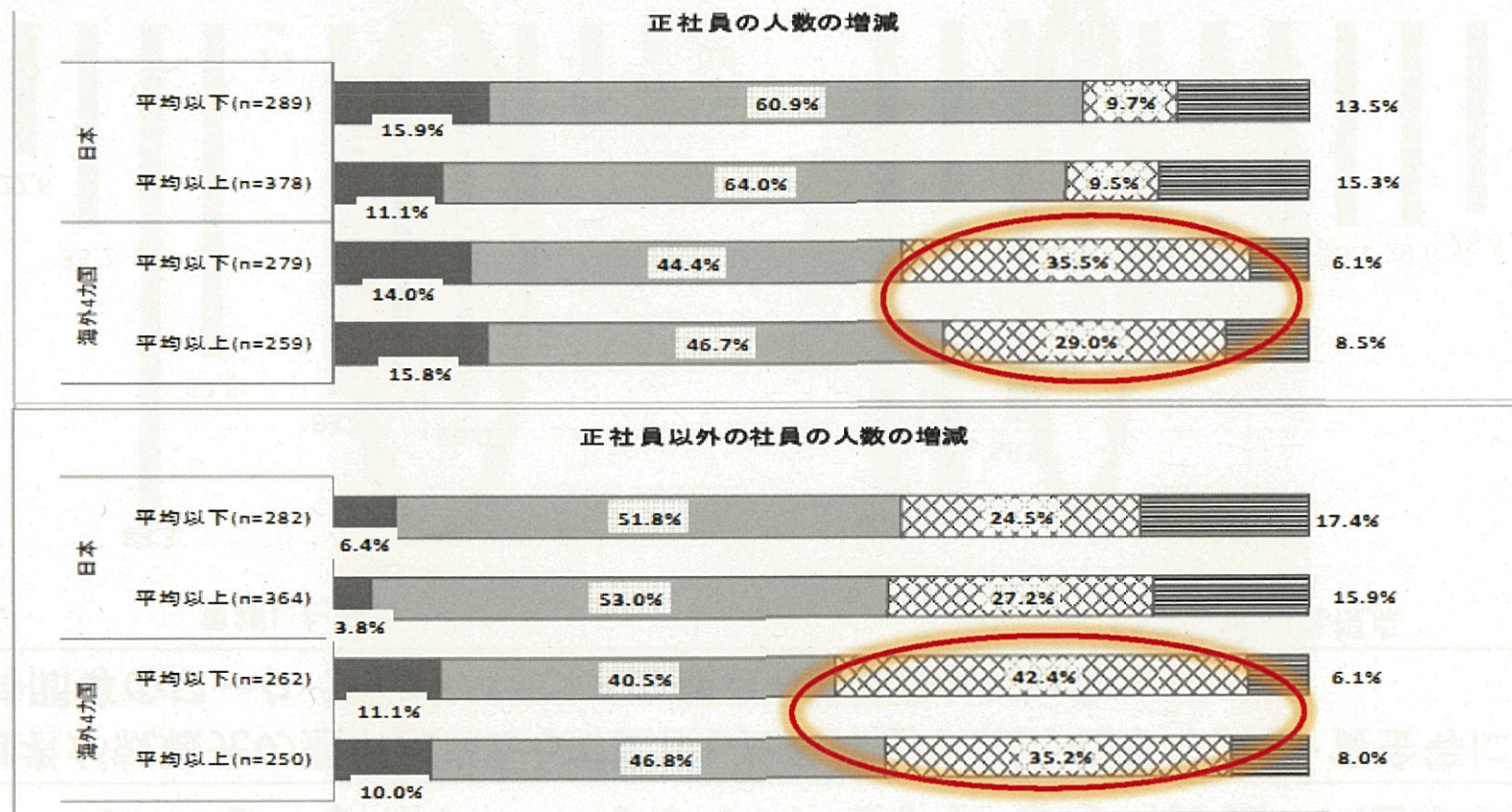
○ 海外の企業において、休業者や短時間勤務者が出た場合に、機動的に職員の増員に対応する傾向が強い背景としては、海外(イギリス・ドイツ・オランダ・スウェーデン)では、職員の人数の増減の決定権の所在が、人事部より職場側にあることが挙げられる。

■ 人事部が主体となって決定(職場の意向はほとんど反映しない)

■ 職場の意見を反映した上で人事部が主体となって決定

■ 職場が主体となって決定(人事部の意向反映なし)

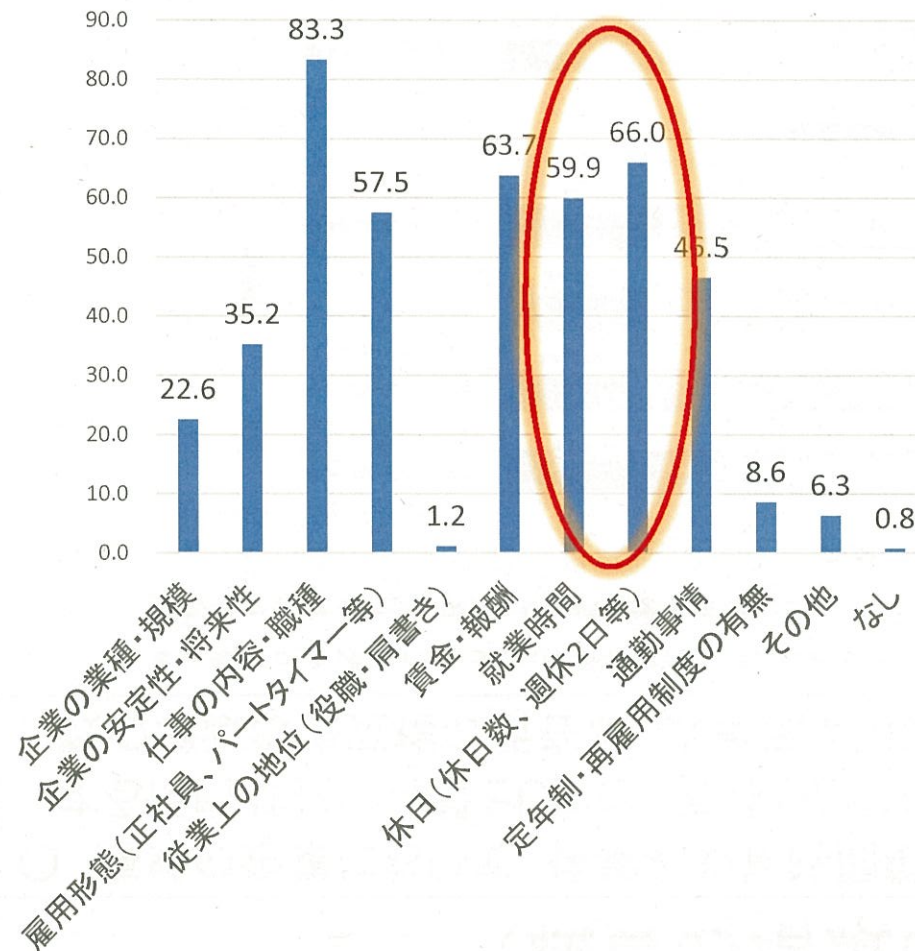
■ ケースバイケース



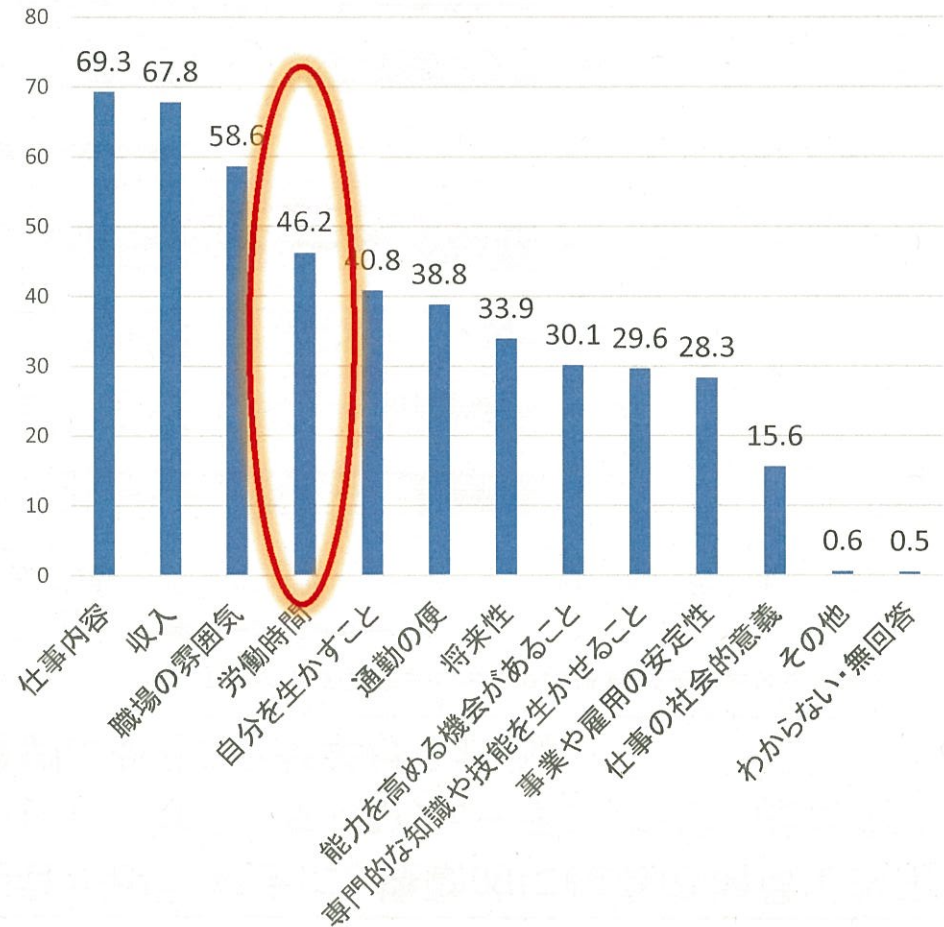
ワーク・ライフ・バランスに対する求職者の意向

○ 求職者が就職先の選択に当たって重視した条件をみると、仕事の内容・賃金等に次いで、労働時間等のワーク・ライフ・バランスの観点も勘案されている。

重視した条件



職業選択の重視点



資料出所：雇用状況実態調査(2004年厚生労働省)

資料出所：『第8回世界青年意識調査』(2009年内閣府)