

第2回 労働政策基本部会 参考資料

目次

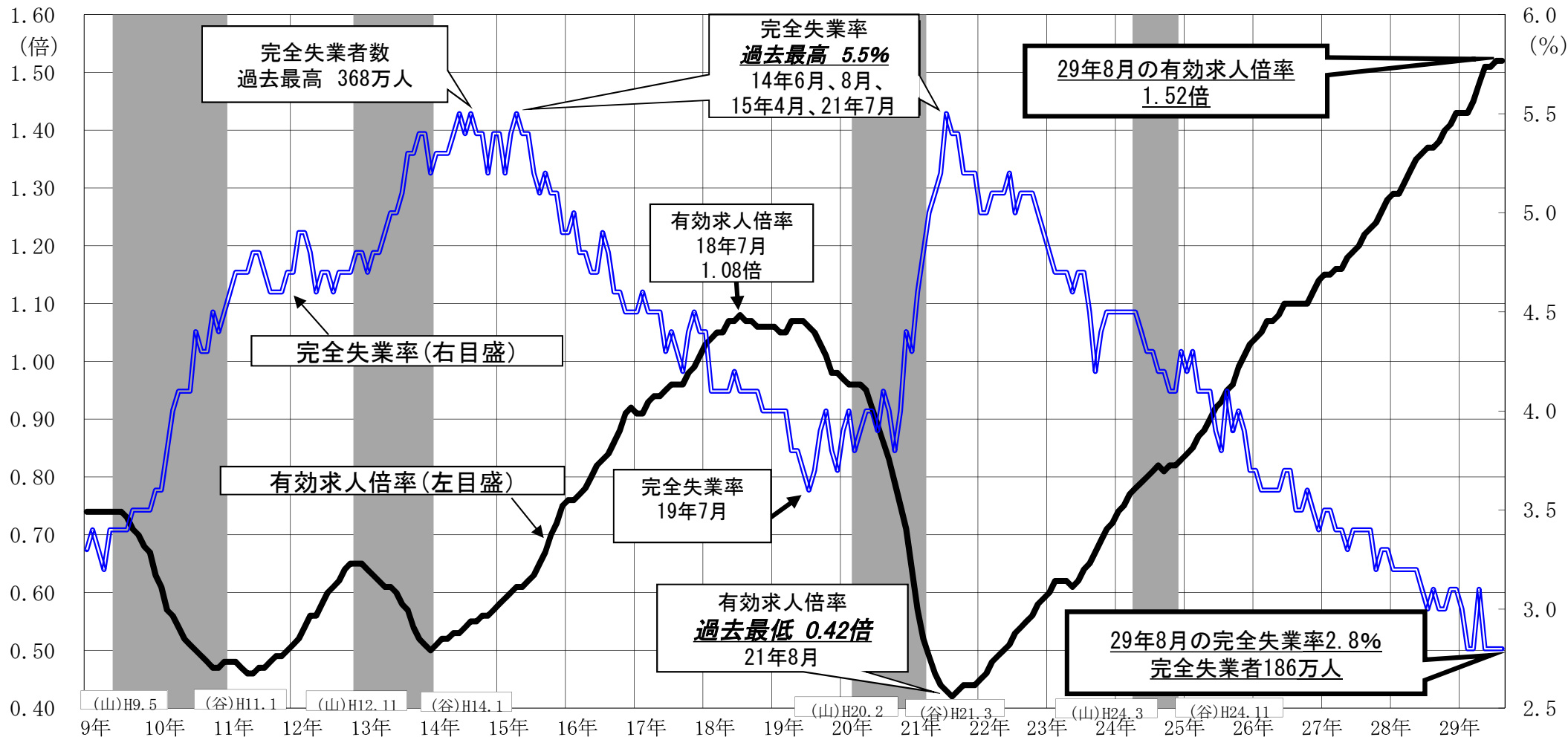
- 「働き方改革」に至る背景P.2
- 雇用政策研究会報告書概要P.13
- 平成29年版 労働経済の分析P.23
ーイノベーションの促進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題ー〔概要〕(抄)

「働き方改革」に至る背景

現在の雇用情勢 ～着実に改善が進んでいる。～

- 8月の完全失業率は、前月と同水準の、**2.8%**。
- 8月の有効求人倍率は、前月と同水準の、**1.52倍**。

※46か月連続で1倍台の水準。



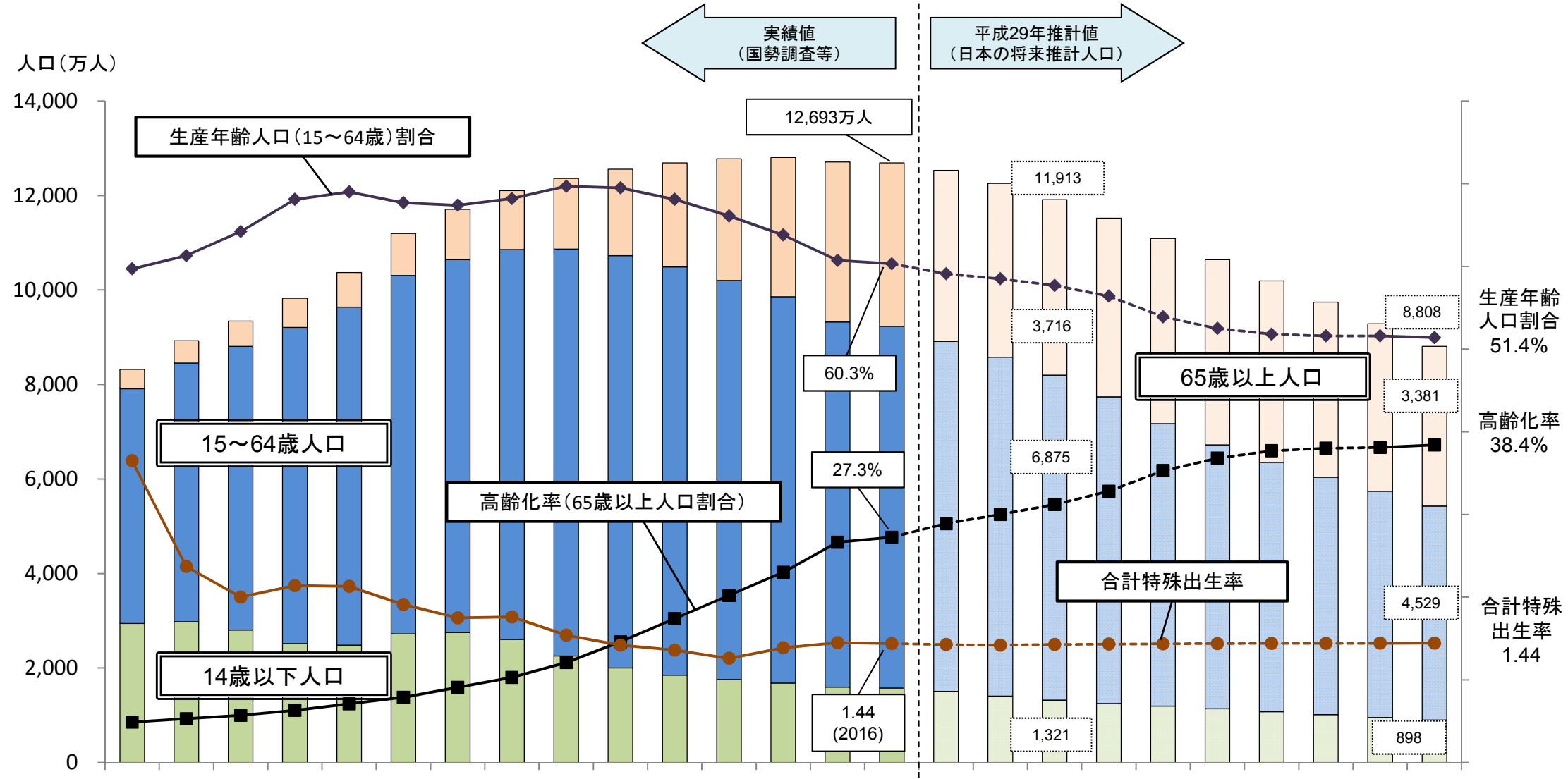
(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

※シャドー部分は景気後退期。

(注) 平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

日本の人口の推移

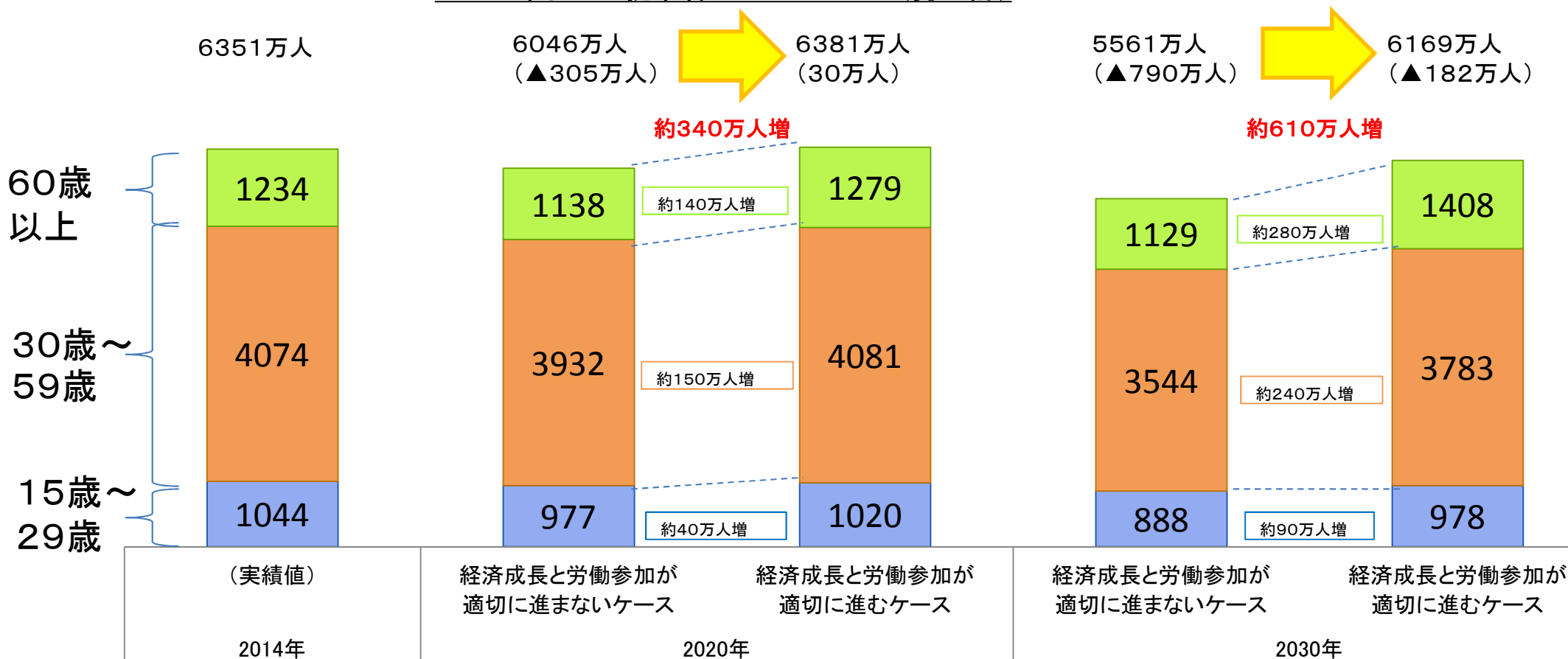
○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2016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」、2016年は総務省「人口推計」、2016年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」(※2015年までは確定値、2016年は概数)、2017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」

○「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

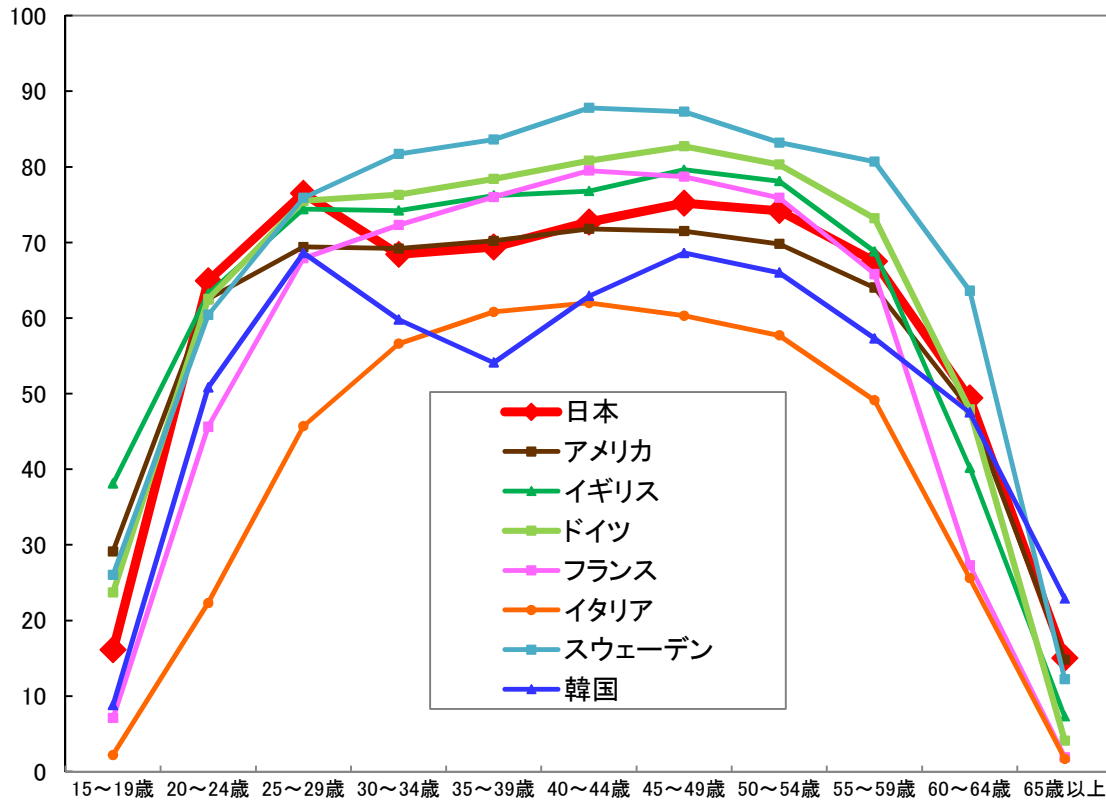
※経済成長と労働参加が適切に進まないケース: 復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

※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。

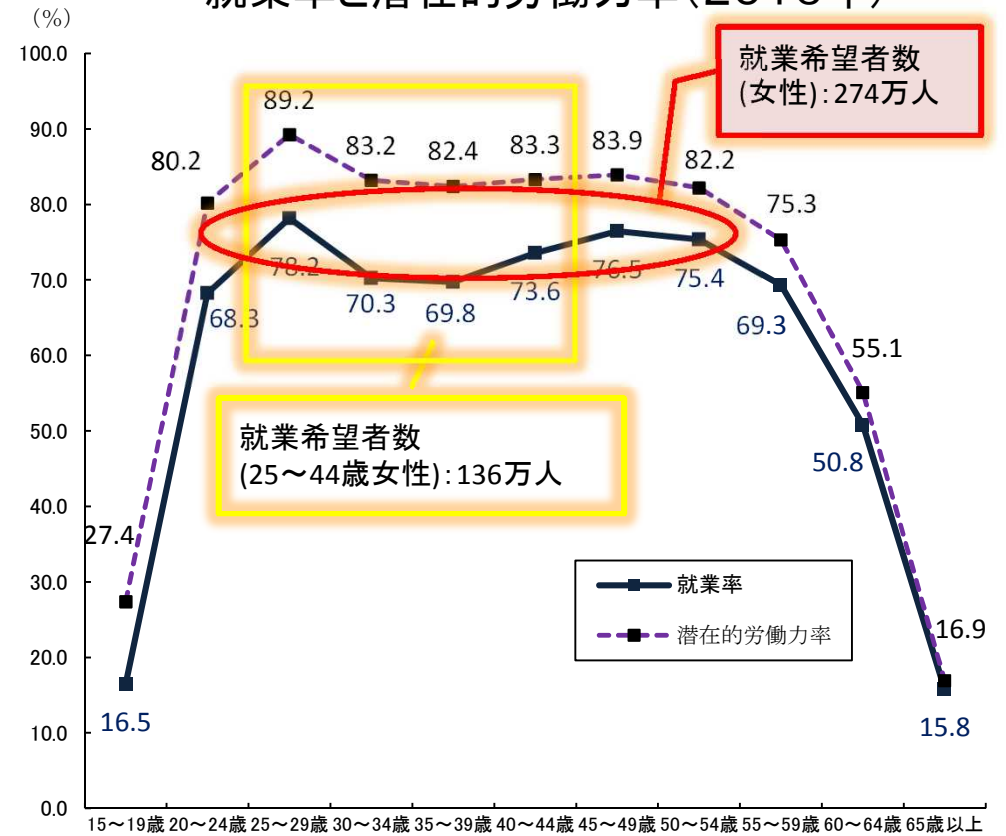
女性の年齢別就業率

- 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。

就業率の国際比較(2015年)



就業率と潜在的労働力率(2016年)



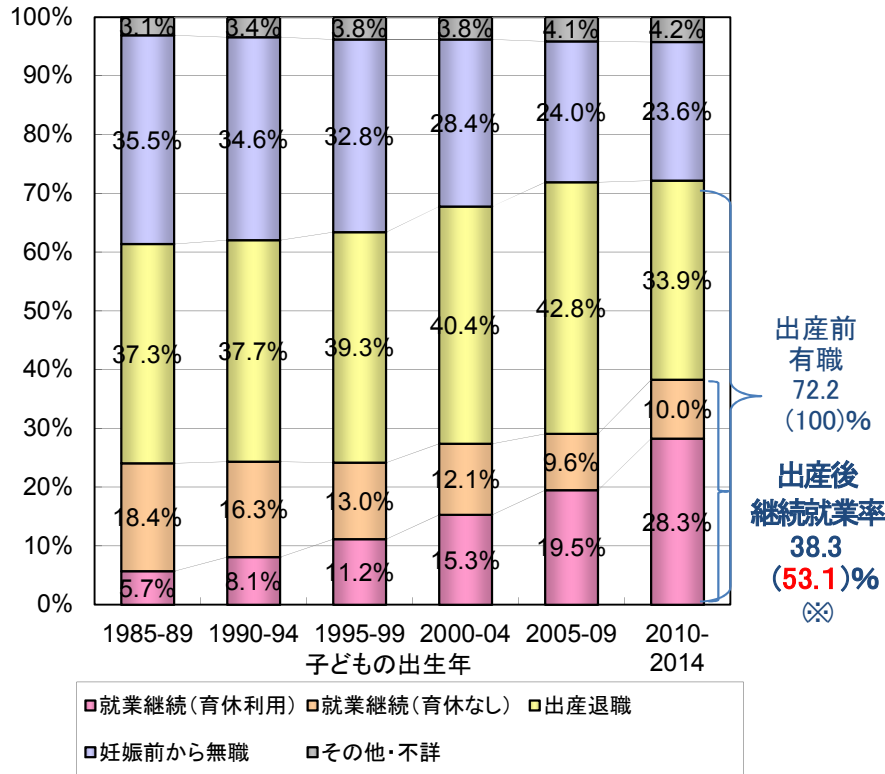
資料出所: 日本 総務省「労働力調査」(平成27年)
 その他 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」
 注) アメリカ、イギリス、イタリアの「15~19」は「16~19」のデータ、
 スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

注) 潜在的労働力率 = $\frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口(15歳以上)}}$

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】

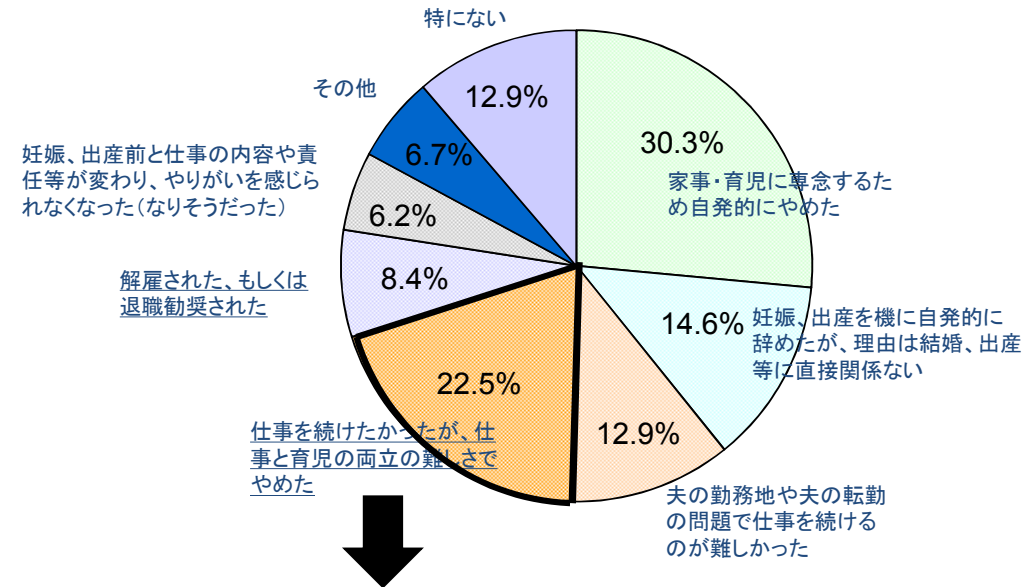


(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

(※) ()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

○ 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

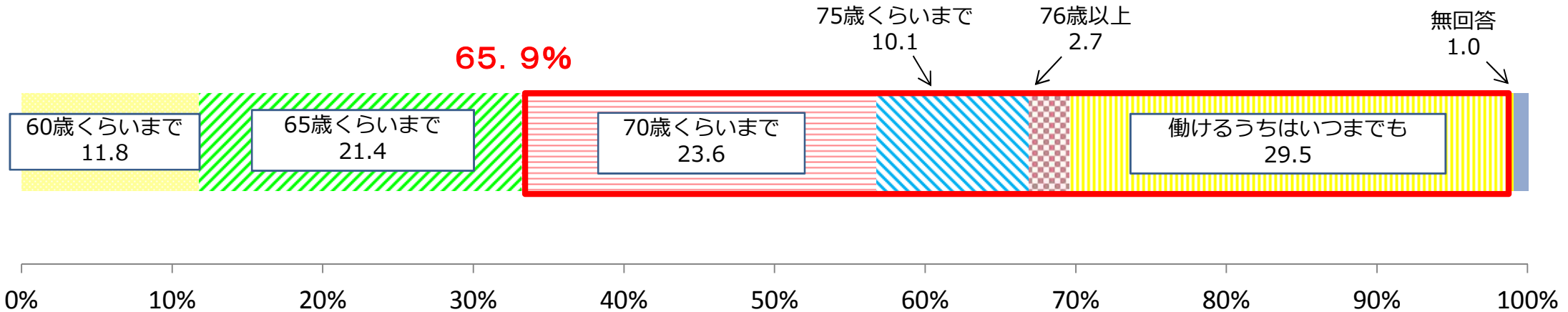
- ①勤務時間がいそいそもなかった(あわなかった) (47.5%)
- ②自分の体力がもたなそうだった(もたなかった) (40.0%)
- ③育児休業を取れそうもなかった(取れなかった) (35.0%)
- ④つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため (27.5%)
- ⑤職場に両立を支援する雰囲気なかった (25.0%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (17.5%)
- ⑦産前・産後休業を取りにくかった (17.5%)

(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」

60歳以降の就労希望年齢と就労希望形態

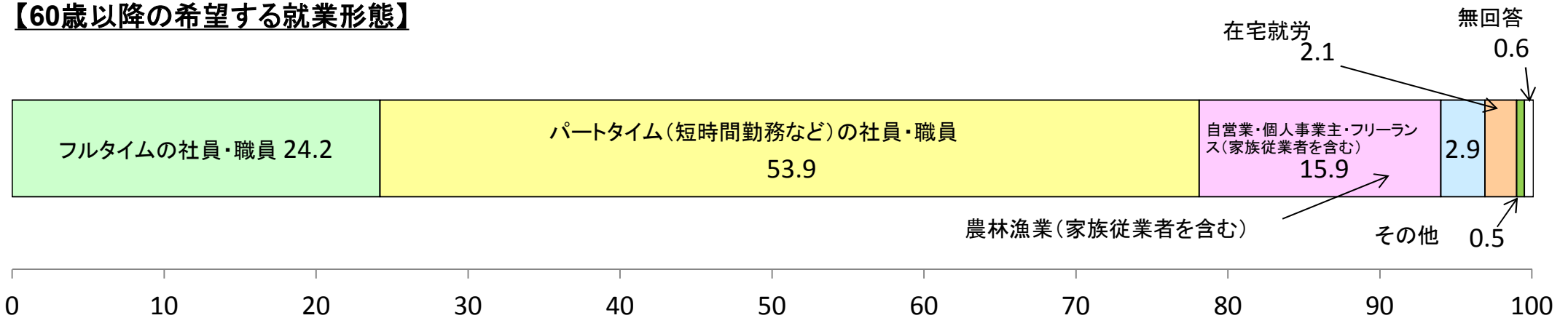
- 65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めている。
- 60歳以降の希望する就労形態として、パートタイムが最も多い。

【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



資料出所:内閣府 「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2013年)
 (注1) 60歳以上の男女を対象とした調査 (n=1,999)

【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)

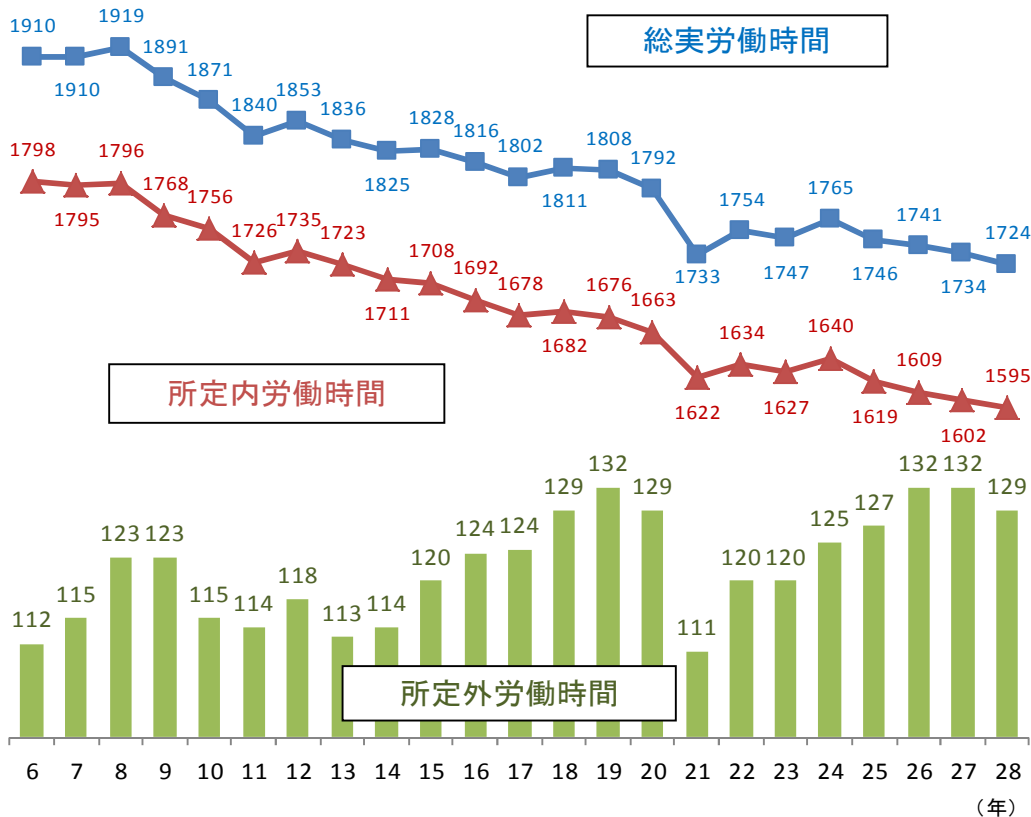
(注2) 35~64歳の男女を対象とした調査 (n=2,214)。【60歳以降の希望する就業形態】の対象は35~64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

年間総実労働時間の推移

年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

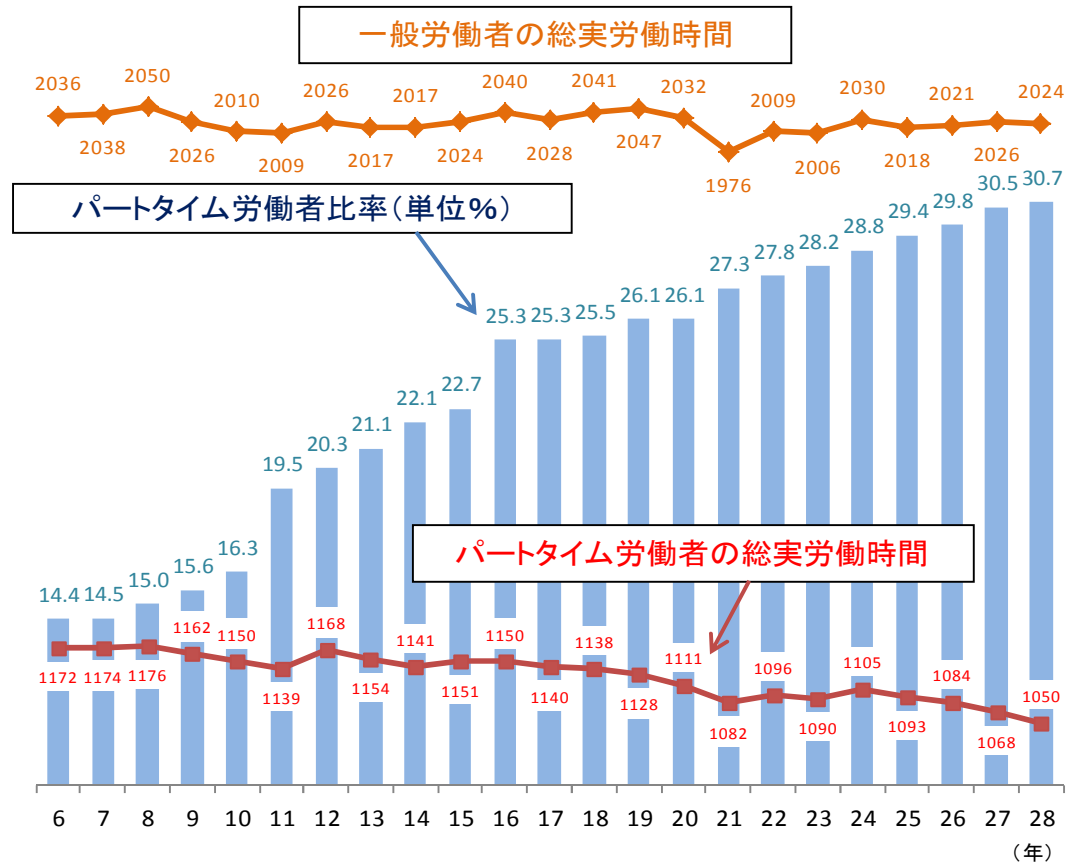
なお、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少したが、その後、総実労働時間は1700時間台半ばで推移している。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移

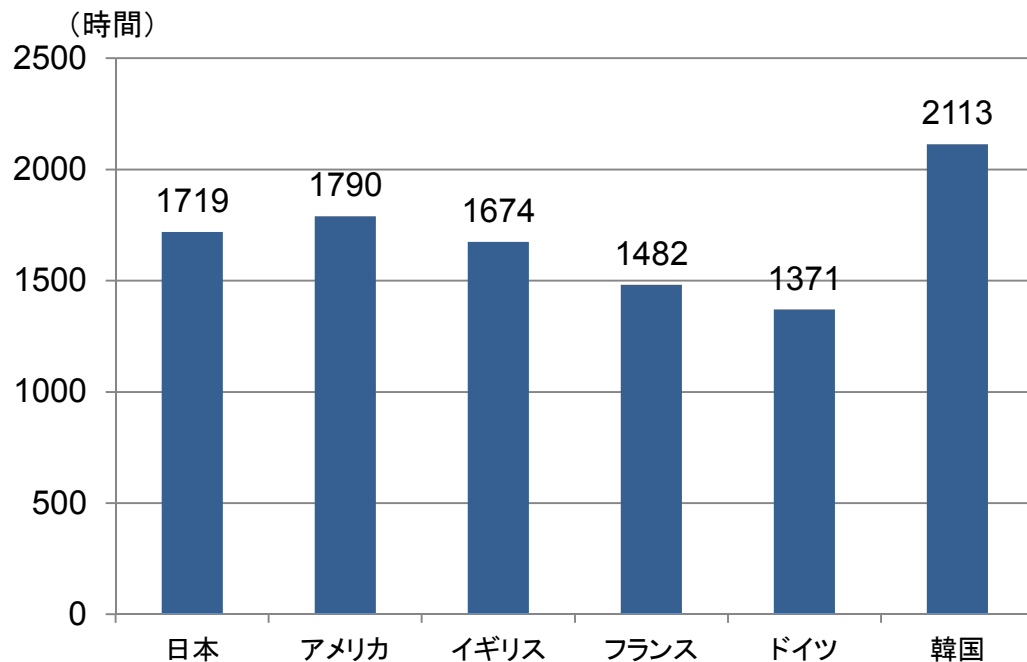


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

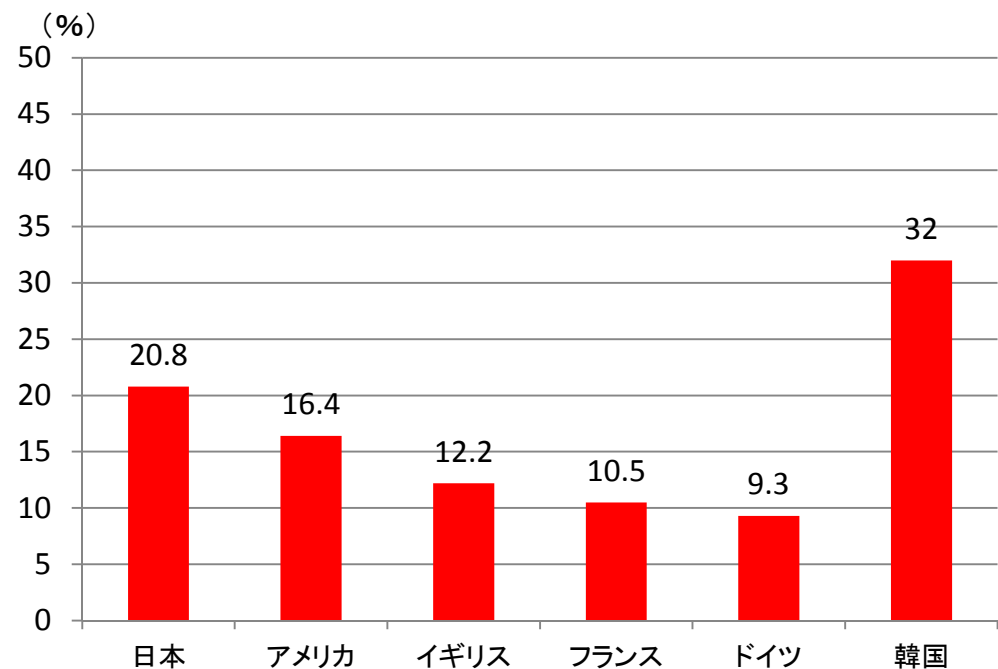
年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

- 日本は欧州諸国と比較して、年平均労働時間が長い。
- また、49時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

○年平均労働時間



○ 49時間/週以上働いている労働者の割合



<事務局注>

※ 年平均労働時間は、2015年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間を示す。

※ フランスのみ推計値

(資料出所)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」

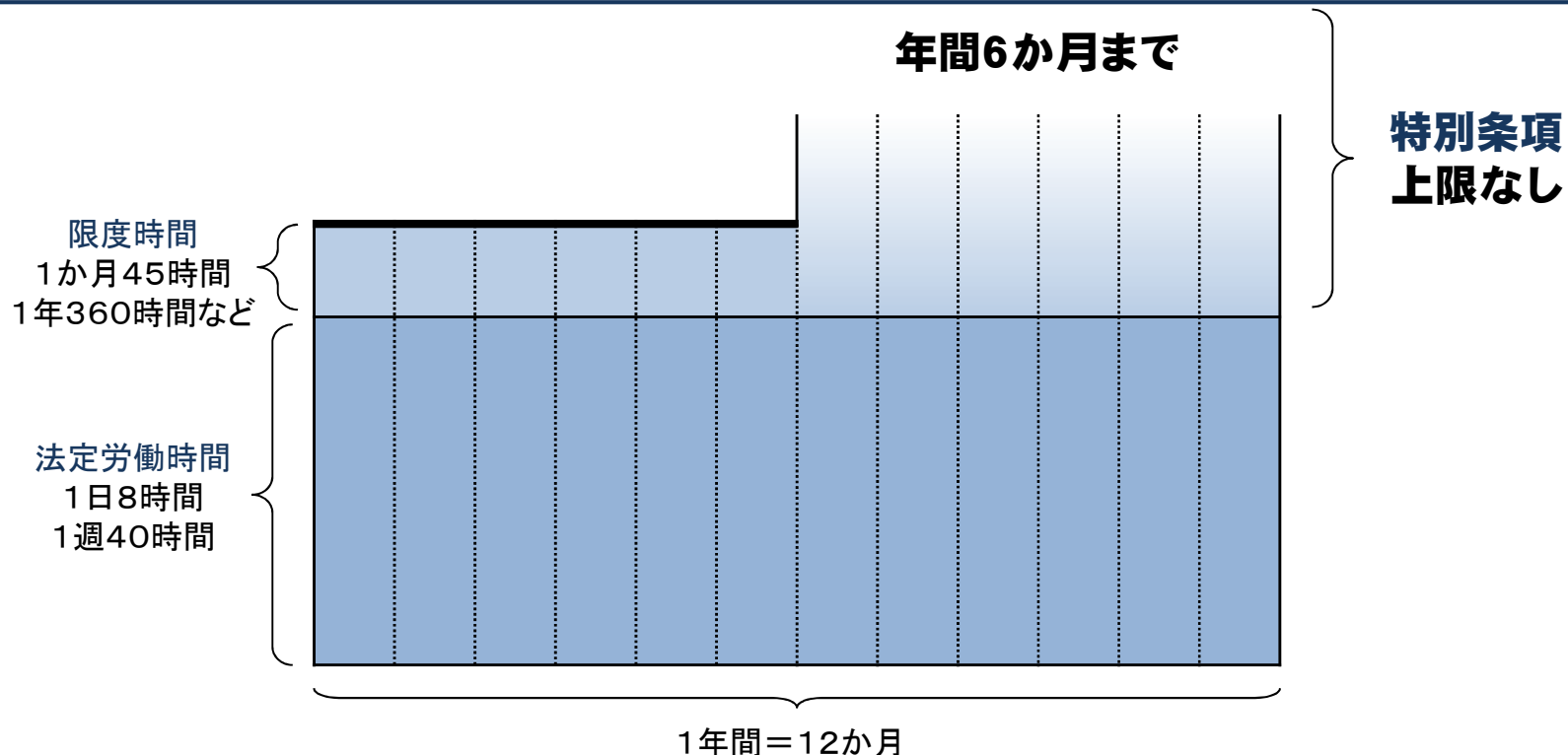
<事務局注>

※ 2016年の各国の就業者一人当たりの週労働時間が49時間以上の割合を示す(アメリカは2013年、日本・韓国は2015年)。

(資料出所)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」
ILO「ILOSTAT Database」(日本は総務省「労働力調査」)

36協定について（制度概要）

- 労働基準法での原則的な労働時間の上限：**1日8時間・1週40時間**【法定労働時間】
 - これを延長する場合は、**労使協定(36協定)の締結・届出**が必要
 - 36協定での延長時間は、「時間外労働の限度基準」(大臣告示)に規定
 - 「1か月45時間」「1年360時間」等(※)【**限度時間**】
 - ※ 「3か月以内の期間」と「1年間」の双方について協定する必要
 - ※ ほかに、「1週間15時間」「3か月120時間」などの限度時間が規定されている
 - ※ ただし、①工作物の建設等の事業、②自動車の運転の業務、③新技術、新商品等の研究開発などの業務は限度時間の適用除外とされている
 - **「特別条項」**を結べば、例外的に限度時間を超えることができる(年間6か月まで)
- ※**特別条項**について、その**上限時間が規定されていない**

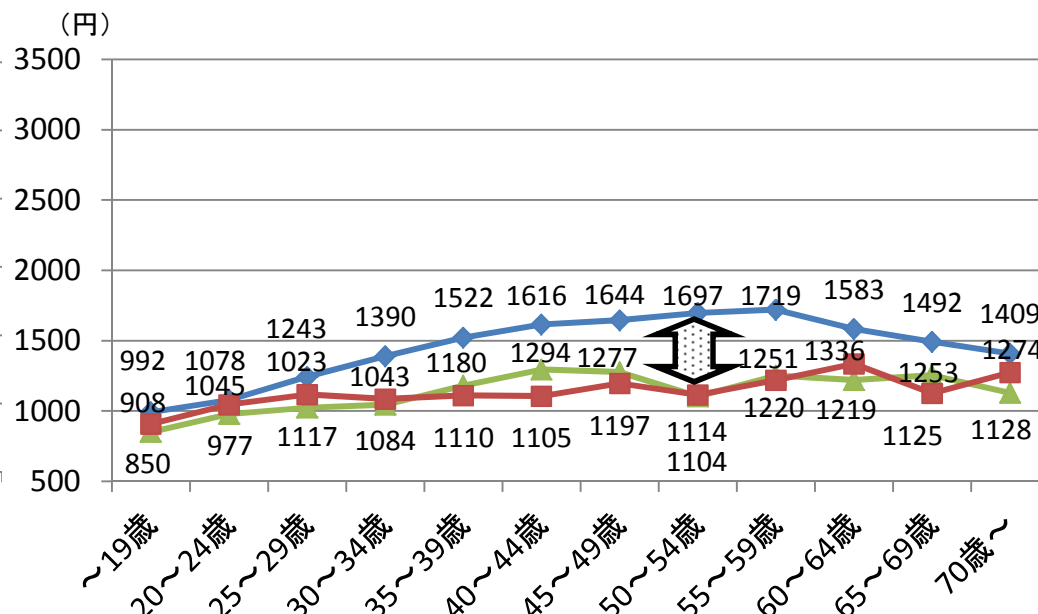
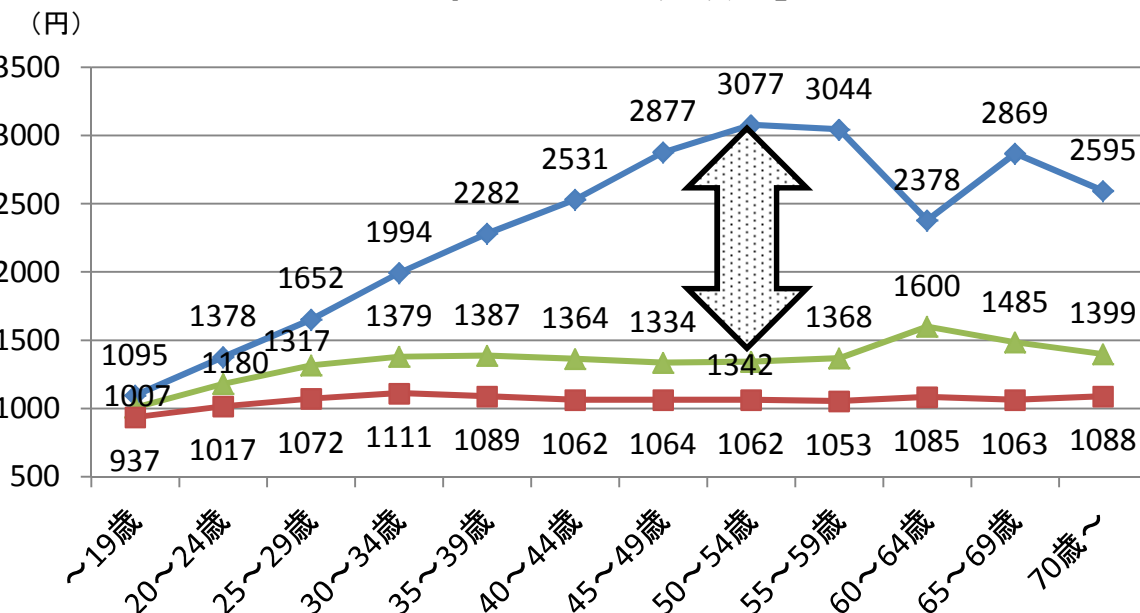


雇用形態別の賃金カーブ（年齢別）（時給ベース）

- 正社員については年齢とともに賃金が上昇しており、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっている。
- 正社員以外については、企業規模にかかわらず、年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばい。
- 特に大企業において、正社員と正社員以外の賃金カーブの差が大きい。

【企業規模1000人以上】

【企業規模5～9人】



青線: 正社員(フルタイム)
 <一般労働者(正社員・正職員)>

緑線: 契約社員等(フルタイム)
 <一般労働者(正社員・正職員以外)>

赤線: パート等
 <短時間労働者(正社員・正職員以外)>

(資料出所)厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」

(注) 1) 賃金は、調査年の6月分の所定内給与額

2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

3) 「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員」以外とする者

4) 一般労働者(正社員・正職員)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

雇用政策研究会報告書概要

テーマ

人口減少下での安定成長を目指して

人的資本のポテンシャルの最大発揮

人口減少局面における供給制約の中で、国民生活の物心両面での向上を実現するため、個々の労働の質を高めることが必須となる。

○幼児期から高齢期までの生涯を通じた能力開発

- ・就学前、学校教育段階の学びによる基礎能力の向上
- ・若年期から中高年期に至るまでの能力開発と節目節目におけるキャリアコンサルティングの実施（ジョブカードも活用し推進）
- ・正社員以外の方等へのキャリアアップ支援、正社員化の推進



○個々の能力が最大限発揮される環境整備

（⇒良質な雇用の実現）

- ・マッチング機能強化等による人材の最適配置
- ・長時間労働の抑制と「多様で柔軟な働き方」の推進
- ・公正な処遇、安全衛生管理、ハラスメント対策

構造的な人材不足への対応

様々な分野や地域における構造的な「人材不足」が成長のボトルネックとならないよう、積極的な雇用政策を行うことが求められる。

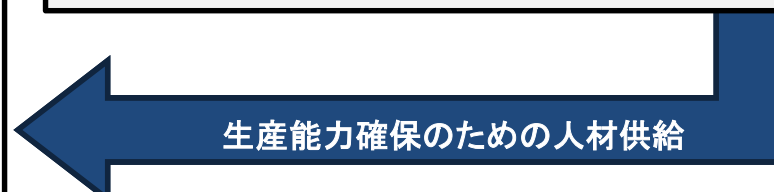
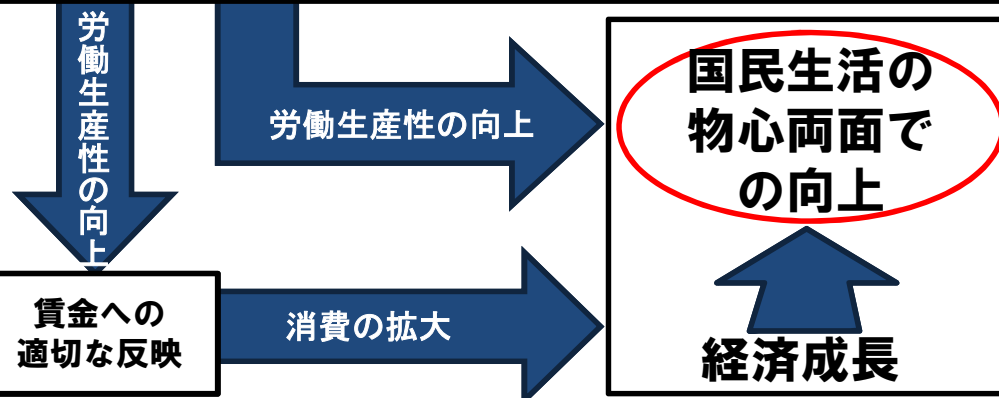
人材不足分野における対策

- 労働条件等の改善のための行政と業界団体等との連携
- 人材不足を好機と捉え、省力化の取組を通じた技術革新
- 個別分野（介護・保育・看護・建設・運輸など）の状況に応じた支援

地域雇用対策

★これまでの「地域間の雇用機会の格差対策」という観点に留まらず、「人口減少対策」を念頭に地域雇用対策を実施する必要性が生じている。
⇒「人の生活を支える」という視点が重要。

- 若年層（進学・就職）、働き盛りの層、シニア層等、各々の年齢層に合わせた人材還流施策と人材育成施策
- 「働き方改革」の推進等による良質な雇用の創出
- 国、地方自治体及び地域の関係者の連携
- 人口構造や産業集積状況等の地域特性に応じた施策の推進



幼児期から高齢期までの生涯を通じた能力開発

幼児期、学校教育段階等における学びの重要性

<現状・課題>

- 幼児期の能力形成、学校教育による基礎能力の向上は、その後の人生における様々な人材投資の生産性を高める。
- 我が国の子どもたちは、将来就きたい仕事や自分の将来のために学習・進学する意識がOECDの他国等に比べて相対的に弱い。

<今後の方向性>

- 幼稚園・保育所等における教育・保育の充実に加え、ワーク・ライフ・バランスの実現による親子で過ごす時間の確保、地域における親子の居場所づくり等の家庭教育への支援を充実。
- 学校から職場への円滑な移行に向けたキャリア教育等の更なる推進。

職業人生を通じた能力開発等

<現状・課題>

- グローバル化や技術革新の進展・経済の不確実性の増大に直面することが想定され、変化する仕事に必要な職業能力を身につける必要がある。
- 少子高齢化が進行する中、高齢層の労働参加がますます重要となり、個々人の職業人生は確実に延びていくことが見込まれる。

<今後の方向性>

- 節目節目のキャリアコンサルティングによる能力の棚卸し・職業生活設計の明確化。
- 教育訓練休暇のインセンティブ付与、教育訓練給付のメニューの整備・多様化など必要な能力開発のための支援。
- 高齢期に入る前からの職業生活設計や職業能力開発の支援。
- 自発的なキャリアチェンジが円滑に進む環境整備。
- 企業内外で客観的に評価可能な制度の整備・更なる普及促進。

更なる活躍が期待される層への支援

<現状・課題>

- 雇用者の約4割を占める正社員以外の労働者の能力開発機会が相対的に少なく、人的資本蓄積の減少やそれに伴う生産性の低下が危惧される。
- 特に男性について、若年層だけでなく中高年層でも人口に占める非労働力人口比率が高まっている。

<今後の方向性>

- 多様化する企業側のニーズや労働者側のニーズを踏まえた上で、不本意非正規にはキャリアアップ助成金の活用等による正社員化を推進。
- 生活困窮者自立支援制度における就労に向けた支援やサポステにおける職業的自立に向けた支援を推進。

個々の能力が最大限発揮される環境の整備

全員参加の社会にふさわしい働き方の構築

<現状・課題>

- 長時間労働等の無限定な働き方、かつての「男性片働きモデル」が社会全体に染みついており、少子高齢化をはじめとした経済・社会の構造変化に対応できておらず、企業や労働者の間に様々な歪みが生じている。
- 危機意識を持って、「全員参加の社会にふさわしい多様な働き方モデル」へ転換することが求められる。

<今後の方向性>

- ハローワークをはじめとした職業紹介機関による外部労働市場におけるマッチング機能強化。
- 中高年層の能力・経験が生きるような職務配置、雇用管理の導入。
- 効率的な業務遂行を評価する人事評価制度の普及。
- 長時間労働の抑制等の雇用管理改善に関する企業内の体制整備へのアドバイスの実施。
- 個々の企業内での環境整備や行政による規制や支援に加え、業界団体や地域の関係者が連携して長時間労働の抑制に取り組むことも重要。
- 「多様な正社員」の普及・拡大。
- 時間ではなく成果で評価される働き方を希望する人々のニーズに応え、その意欲や能力を十分発揮できるような働き方の選択肢の整備。

その他の働きやすい職場環境の整備

<現状・課題>

- どのような働き方であってもその職務の内容や責任の程度、能力、経験等を勘案した公正な処遇が必要。
- 長時間労働等による強いストレスを原因とする労災請求件数は増加。
- 職場におけるセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメントなどが社会問題として顕在化。

<今後の方向性>

- 公正な処遇を規定する法令の労使双方の理解、均等・均衡待遇の推進。
- 職場におけるメンタルヘルス対策の充実・強化など、労働者が安全・健康に働き続けるための職場環境づくりの促進。
- 男女雇用機会均等法等違反が認められる事業主に対する厳正な指導に加え、企業におけるハラスメント対策が進むよう、具体的な取組事例やノウハウを提供。

人材不足分野における対策

分野横断的な支援

<現状・課題>

- 雇用情勢の改善の中で企業の雇用の不足感が高まっている。
- 進行する人口減少と少子高齢化が労働力の減少圧力となり、今後のトレンドとして、景気回復の中で労働需要が増加した際に、供給制約という形で雇用の不足感が高まりやすくなることが想定される。

<今後の方向性>

- 労働条件等の改善のための行政と業界団体等の連携。
- 人材不足を好機と捉え、省力化の取組を通じた技術革新。
- 国内人材確保に努めた上で高度外国人材の受入れ促進。

個別分野に応じた支援

建設業、運輸、郵便業、医療、福祉などで雇用の不足感が高く、こうした分野の人材確保は、単なる産業施策にとどまらず、社会インフラの維持や安定した経済成長のための方策として重要。

介護

<現状・課題>

- 高齢化の進行に伴い介護ニーズはますます高まり、現状の施策を継続した場合、2025年に約37.7万人の介護人材が不足する見通し。
- 仕事内容そのものの負担に加え、処遇や労働環境が離職の主な原因。
- 三大都市圏、特に東京の近郊市において高齢化が急速に進み、介護ニーズもこうしたところで特に増大。

<今後の方向性>

- 就職活動期の高校生や大学生に対する情報発信強化等の参入促進。
- 労働環境の改善、キャリアパスの整備等を通じた定着支援。
- 介護ロボットの導入に向けた支援。
- 大都市圏の特徴を踏まえた広域単位での連携や在宅介護の推進。

保育

<現状・課題>

- 2017年度に向けて、国全体で新たに6.9万人の保育士が必要。
- 賃金・休暇・就業時間・責任・保護者との関係などを理由に保育士としての就業を希望しない有資格者が多い。
- 待機児童の約4割が東京都に存在しており、保育ニーズは地域的に偏在。

<今後の方向性>

- 地域の多様な人材を活用した保育士の負担軽減策、短時間勤務の保育士の導入促進、職員の勤続年数や経験年数に応じた賃金改善など雇用管理改善を図るための各種取組を進める必要。
- 全国画一的な対策ではなく地域の実情に応じた柔軟な対応が必要。

看護

<現状・課題>

- 高齢化の進行に伴い医療ニーズはますます高まり、2025年の看護職員の必要数に約3～13万人のギャップが生じる見通し。
- 潜在看護職員の復職支援が重要な中、一旦離職すると医療技術の進歩に対する不安などから再就職が円滑に進まない。
- 夜勤・交代制勤務等の厳しい労働環境。

<今後の方向性>

- 看護師等免許保持者が離職した場合等の届出制度を創設し、ナースセンターが適切なタイミングで復職研修等の必要な支援を行うとともに、ハローワークも連携して復職を支援。
- 労働時間の改善にむけた取組や多様な働き方が可能な環境整備等を推進。

建設

<現状・課題>

- 建設投資額が大きく減少したことによって、就業者が減少し、技能労働者の高齢化と若年者減少による将来の担い手不足が構造的な課題。
- 「収入の低さ」を主な理由として若年層の入職不足・離職問題が発生。

<今後の方向性>

- 公共工事設計労務単価への労働市場の実勢の適切・迅速な反映。
- 若年層の参入促進のため、座学・実習等の訓練から就職支援までのパッケージ化。
- 女性の参入促進のため、女性の職業訓練の充実や働きやすい現場の環境整備。

運輸(自動車運送事業)

<現状・課題>

- 不規則な就業形態、長時間労働、低賃金のため、若年層や女性の就労が少なく、男性中高年層の労働力がメイン。

<今後の方向性>

- 多様な働き方の導入とともに、行政や業界団体が連携し、長時間労働を抑制。
- 女性や若年層への戦略的なリクルートによる参入促進。

目指すべき方向

- これまでの「地域間の雇用機会の格差対策」という観点だけでなく「人口減少対策」を念頭に対応する必要がある。
⇒「人の生活を支える」という視点が重要。
- 東京圏以外の地域も安定して成長することが必要。
⇒地域に「ひと」を集め、人が育つことが重要。また、「ひと」が集まる地域に安定した良質な「しごと」を創出する必要がある。

地域を取り巻く現状

- 三大都市圏、特に東京圏に人口が集中。
合計特殊出生率が低い東京圏への人口集中は我が国全体の人口減少を加速化させかねない。
- 東京圏は良質な雇用が集中し高賃金である一方、高い物価、高い家賃、長い通勤時間等、生活コストが高く、生活満足度が低い。

具体的な対策

人材還流と人材育成

<人材還流>

- (全年齢共通) 移住先における仕事や生活環境などの情報を地方自治体等が一元的に提供する仕組みの検討。
- (若者) 奨学金を活用した地方定着の取組、大都市圏の若年者に対する地方就職の魅力発信、ハローワークの全国ネットワークを生かしたUIターン希望者・求人双方の開拓によるマッチング。
- (シニア) 日本版CCRCの検討。

<人材育成>

地域の多種多様な人材ニーズに対応し、国、都道府県等の関係機関が連携して人材育成を推進。

安定した良質な雇用の創出

- <雇用創出の支援策> 実践型地域雇用創造事業や戦略産業雇用創造プロジェクト等の活用。
- <創業支援等の取組> 産業競争力強化法に基づく「創業支援事業計画」による創業支援、都市部の大企業での経験を地域の中小企業等で生かせるよう人材情報の一括提供の仕組みを整備し「廃業」ではなく「事業承継」という形へ。
- <地方拠点強化税制> 企業が本社機能等を東京から移転あるいは地方において拡充し、雇用者を増加させた場合に、税制優遇措置を拡充(雇用促進税制の拡充)。
- <関係者の連携強化> 雇用対策協定の締結、ワンストップ窓口の設置や情報共有など国と地方自治体がそれぞれの強みを活かした雇用対策の推進。公的機関だけでなく、民間企業・NPO等の地域の関係者との連携を通じた地域課題への対応。

地域特性に応じた対策

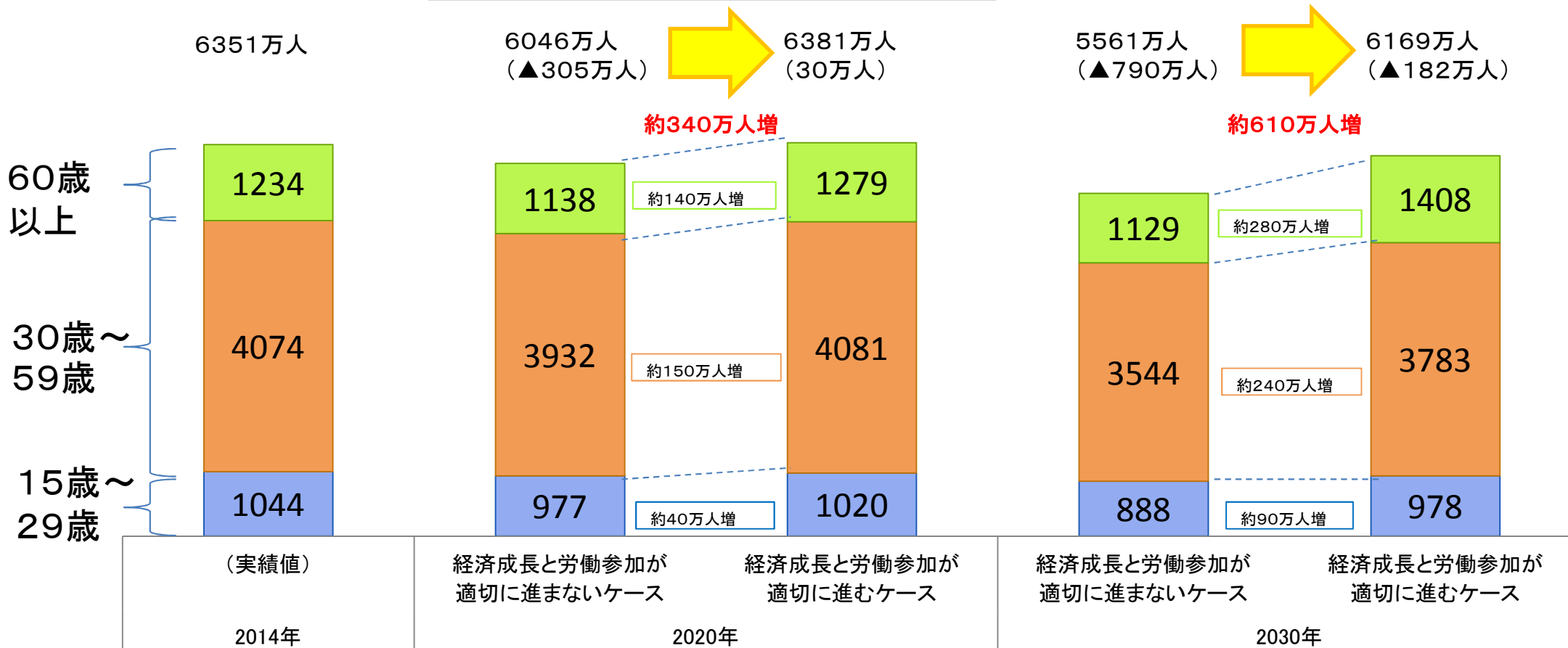
- <連携中枢都市レベルの都市> 近隣市町村と有機的に連携し、地域の核として圏域全体の経済成長を牽引していくことが期待される。
- <一定の産業集積がある地域> 賃金や労働時間など「雇用の質」の改善をはじめとする雇用管理改善に向けた施策の実施等により、地域の雇用機会の魅力を高め、「働きやすさ」や「働きがい」を実現していくことが必要。雇用のミスマッチ対策も必要。
- <産業集積がほとんどない地域> 農産物の6次産業化や特産品のブランド化等地域の固有の資源を活かした雇用創出やテレワークの推進等ITインフラを活かした雇用創出、新しい視点で地域の隠れた魅力を発見する外部の人の移住(ターン等)の促進が重要。

労働力需給推計の活用による政策シミュレーション 全国推計(1)

平成27年度 雇用政策研究会報告書 概要

○「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

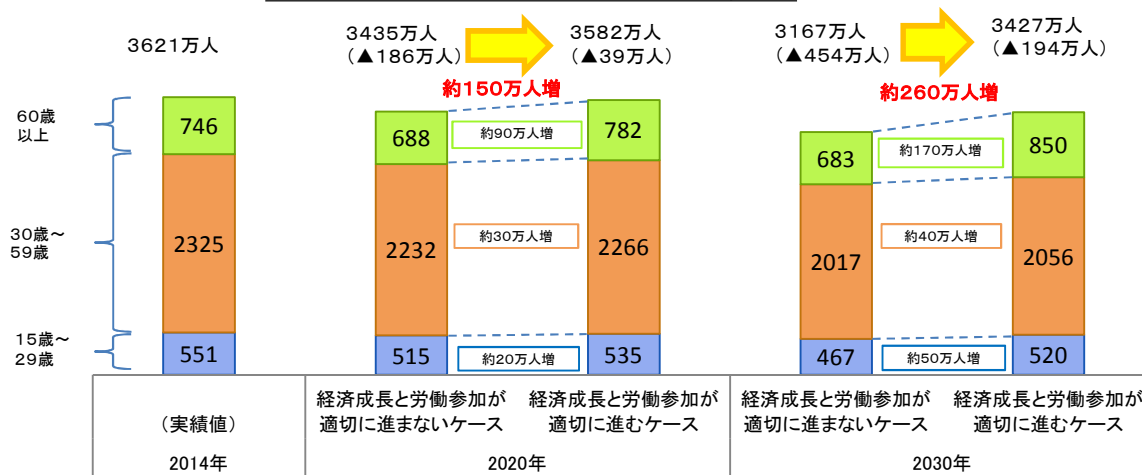
※経済成長と労働参加が適切に進まないケース: 復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

※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。

労働力需給推計の活用による政策シミュレーション 全国推計(2)

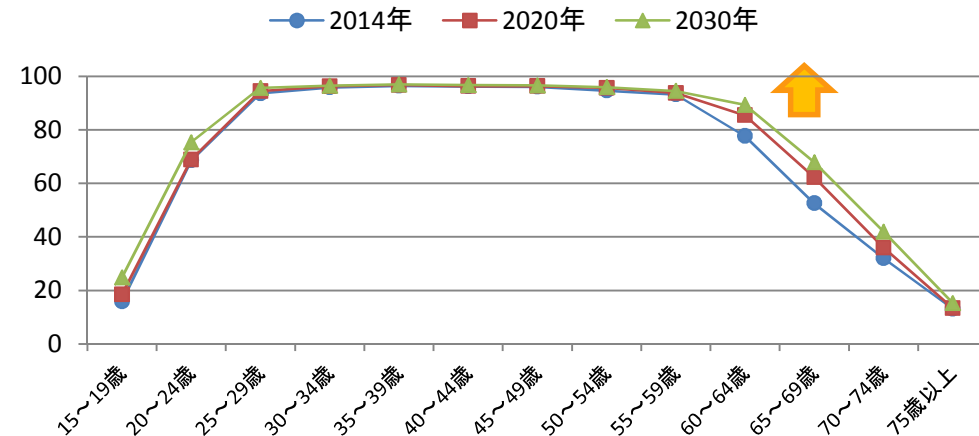
- 男性:「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、年齢に関わりなく希望する全ての者が働ける社会の実現により、男性の高年齢層の労働力率は上昇。また、「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」より、2030年時点での就業者数は約260万人増となるが、人口減少の影響で、2014年比で194万人減少する見込み。
- 女性:「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、女性の就業環境の改善等によりM字カーブが解消。また、「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」よりも、2030年時点での就業者数は約350万人増となり、人口減少下にも関わらず、2014年比で13万人の増加となる見込み。

2030年までの就業者シミュレーション(男性)

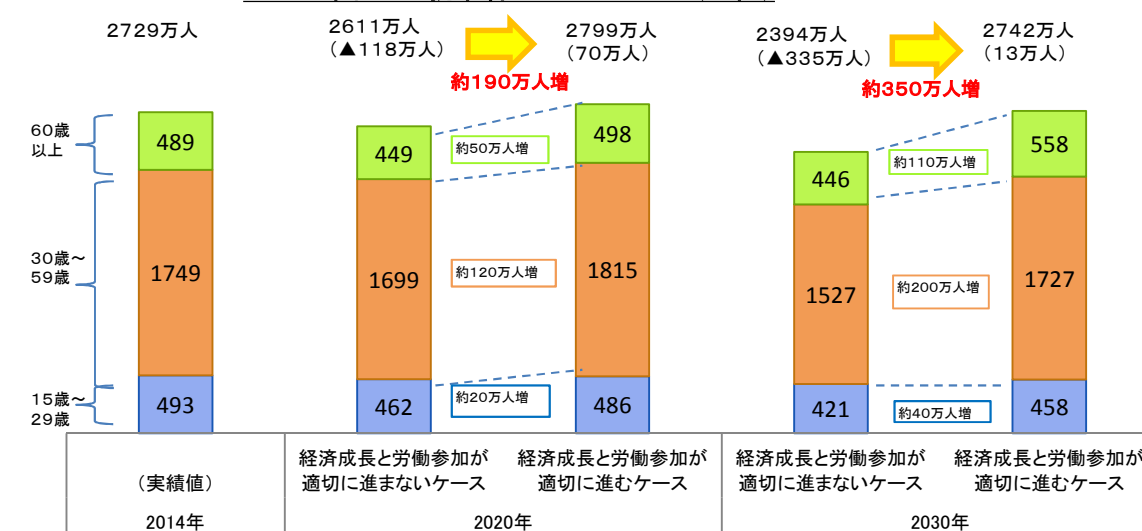


男性の労働力率の見通し(※)

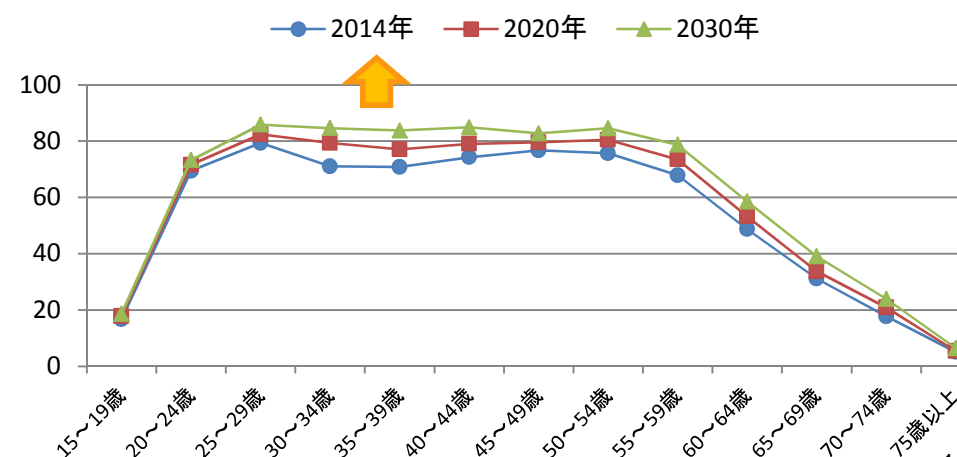
※「経済成長と労働参加が適切に進むケース」での見通し



2030年までの就業者シミュレーション(女性)



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 全国推計(3)

平成27年度 雇用政策研究会報告書 概要

○ 「経済成長と労働参加が適切に進むケース」の場合、大幅な人口減少下にある2030年でも、医療・福祉の就業者数は962万人(2014年747万人)となる。また、製造業の就業者数は986万人(2014年:1004万人)となる。

産業	年	実績			推計			
		1990年	2000年	2014年	2020年		2030年	
					経済成長と労働参加が適切に進まないケース	経済成長と労働参加が適切に進むケース	経済成長と労働参加が適切に進まないケース	経済成長と労働参加が適切に進むケース
産業別就業者数(万人)	農林水産業	451	326	230	222	244	176	216
	鉱業・建設業	594	658	505	461	477	416	424
	製造業	1484	1299	1004	961	1029	874	986
	食料品・飲料・たばこ	143	160	142	134	141	112	137
	一般・精密機械器具	166	145	136	132	140	108	132
	電気機械器具	249	220	145	138	154	124	141
	輸送用機械器具	108	107	105	98	107	95	105
	その他の製造業	819	667	476	461	487	434	471
	電気・ガス・水道・熱供給	30	34	29	27	29	26	28
	情報通信業	120	158	206	221	231	220	242
	運輸業	301	334	317	297	311	278	302
	卸売・小売業	1150	1174	1100	1020	1060	847	956
	金融保険・不動産業	260	250	234	209	221	177	206
	飲食店・宿泊業	329	363	328	285	309	233	300
	医療・福祉	321	451	747	808	858	910	962
	教育・学習支援	257	264	298	265	275	221	237
	生活関連サービス	153	169	162	147	158	118	155
	その他の事業サービス	127	214	360	331	355	309	342
	その他のサービス	371	425	449	443	456	442	470
	公務・複合サービス・分類不能の産業	300	326	382	349	368	313	344
産業計	6249	6446	6351	6046	6381	5561	6169	
2014年との差(万人)	農林水産業				-8	14	-54	-14
	鉱業・建設業				-44	-28	-89	-81
	製造業				-43	25	-130	-18
	食料品・飲料・たばこ				-8	-1	-30	-5
	一般・精密機械器具				-4	4	-28	-4
	電気機械器具				-7	9	-21	-4
	輸送用機械器具				-7	2	-10	0
	その他の製造業				-15	11	-42	-5
	電気・ガス・水道・熱供給				-2	0	-3	-1
	情報通信業				15	25	14	36
	運輸業				-20	-6	-39	-15
	卸売・小売業				-80	-40	-253	-144
	金融保険・不動産業				-25	-13	-57	-28
	飲食店・宿泊業				-43	-19	-95	-28
	医療・福祉				61	111	163	215
	教育・学習支援				-33	-23	-77	-61
	生活関連サービス				-15	-4	-44	-7
	その他の事業サービス				-29	-5	-51	-18
	その他のサービス				-6	7	-7	21
	公務・複合サービス・分類不能の産業				-33	-14	-69	-38
産業計				-305	30	-790	-182	

出典: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年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

※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・年齢階級の労働力率固定ケース)

※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、産業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。

※労働力需給推計では、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」においては、2012年まで労働者派遣事業所の派遣労働者は、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。「労働力調査」の2014年平均の主な産業における派遣労働者の数は次のとおりである。製造業:36万人、卸売・小売業:13万人、医療・福祉:10万人。

労働力需給推計の活用による政策シミュレーション 都道府県別推計(1)－1

平成27年度 雇用政策研究会報告書 概要

労働力人口(万人)						労働力率(%)					
	2014年	2020年		2030年			2014年	2020年		2030年	
		経済成長と労働参加が適切に進まないケース	経済成長と労働参加が適切に進むケース	経済成長と労働参加が適切に進まないケース	経済成長と労働参加が適切に進むケース			経済成長と労働参加が適切に進まないケース	経済成長と労働参加が適切に進むケース		
全国	6587	6314	6589	5800	6362	全国	59.4	57.6	60.2	55.5	60.8
北海道	265.1	245.5	257.4	214.9	237.5	北海道	55.4	52.8	55.4	49.9	55.2
青森県	68.1	61.7	64.6	52.2	57.4	青森県	57.8	55.6	58.2	52.8	58.1
岩手県	66.3	60.8	63.4	52.5	57.5	岩手県	58.6	56.6	59.0	54.3	59.4
宮城県	118.7	114.1	119.1	104.1	114.1	宮城県	59.3	56.9	59.4	54.2	59.4
秋田県	52.4	46.4	48.5	38.4	42.0	秋田県	55.8	53.6	56.0	50.7	55.5
山形県	58.6	53.6	55.8	46.5	50.5	山形県	58.6	56.8	59.1	54.4	59.2
福島県	100.2	94.4	98.6	82.0	89.9	福島県	59.1	57.0	59.5	54.2	59.4
茨城県	152.0	145.6	152.0	132.4	145.1	茨城県	59.8	57.8	60.4	55.5	60.8
栃木県	106.0	100.9	105.3	91.5	100.2	栃木県	61.6	59.5	62.1	56.9	62.3
群馬県	102.9	98.5	102.6	89.7	98.0	群馬県	60.0	58.2	60.7	56.1	61.3
埼玉県	383.8	370.7	386.7	344.4	377.9	埼玉県	60.9	58.9	61.4	56.5	61.9
千葉県	324.3	310.6	324.4	286.4	315.0	千葉県	59.6	57.4	60.0	54.9	60.4
東京都	754.1	746.3	775.8	710.8	776.3	東京都	63.9	62.7	65.2	60.4	66.0
神奈川県	481.8	474.2	494.6	447.3	492.0	神奈川県	60.7	58.9	61.5	56.4	62.0
新潟県	120.2	112.2	116.6	99.1	107.6	新潟県	58.9	57.1	59.4	54.7	59.4
富山県	56.0	52.6	54.5	47.2	51.0	富山県	59.8	57.7	59.8	55.8	60.3
石川県	60.9	58.5	60.7	53.9	58.2	石川県	61.0	59.1	61.2	56.9	61.6
福井県	41.8	39.4	40.8	35.3	38.2	福井県	61.0	59.1	61.3	56.7	61.3
山梨県	44.9	42.5	44.3	38.0	41.5	山梨県	60.7	59.3	61.7	56.9	62.2
長野県	112.6	106.5	110.6	96.0	104.4	長野県	61.4	59.9	62.2	58.0	63.1
岐阜県	106.0	100.5	104.8	91.4	99.8	岐阜県	59.5	57.9	60.3	56.0	61.2
静岡県	197.3	186.9	194.7	169.4	185.1	静岡県	61.0	59.1	61.5	56.7	62.0
愛知県	399.4	395.3	411.7	377.7	412.9	愛知県	62.7	61.1	63.6	59.2	64.7
三重県	94.6	90.4	94.3	82.7	90.5	三重県	59.4	58.0	60.4	56.1	61.4
滋賀県	72.1	71.3	74.4	68.2	74.6	滋賀県	59.9	58.3	60.8	56.3	61.6
京都府	133.3	127.8	133.6	118.2	130.1	京都府	58.1	56.2	58.8	54.3	59.8
大阪府	443.7	427.1	446.7	394.2	434.9	大阪府	57.7	55.8	58.4	54.0	59.5
兵庫県	271.6	261.5	273.8	240.4	265.5	兵庫県	56.4	54.8	57.3	52.8	58.2
奈良県	64.7	60.9	64.0	54.4	60.6	奈良県	53.5	51.6	54.3	49.4	55.1
和歌山県	47.3	43.6	45.7	38.1	42.2	和歌山県	54.8	53.3	55.9	51.4	56.9
鳥取県	29.6	27.4	28.6	24.3	26.6	鳥取県	59.0	57.2	59.7	55.1	60.2
島根県	35.3	32.4	33.7	28.5	31.0	島根県	57.6	56.0	58.3	54.2	59.0
岡山県	95.1	91.4	95.4	84.8	92.9	岡山県	57.2	55.8	58.3	54.6	59.8
広島県	143.7	137.9	143.9	127.0	139.2	広島県	58.7	56.9	59.3	54.8	60.1
山口県	68.6	63.4	66.4	56.3	61.9	山口県	55.1	53.4	55.9	52.0	57.2
徳島県	37.4	34.6	36.2	30.3	33.5	徳島県	55.5	53.6	56.2	51.6	57.0
香川県	48.9	46.1	48.1	41.5	45.6	香川県	57.6	55.8	58.3	54.0	59.3
愛媛県	67.9	63.3	66.3	56.2	62.1	愛媛県	55.6	53.8	56.4	51.9	57.3
高知県	37.0	33.8	35.3	29.4	32.3	高知県	56.5	54.6	57.1	52.7	57.9
福岡県	256.1	244.7	255.9	226.5	249.0	福岡県	58.6	56.3	58.8	53.9	59.3
佐賀県	42.7	40.3	42.0	36.6	39.9	佐賀県	59.4	57.6	60.1	55.6	60.7
長崎県	67.8	62.1	65.1	54.2	59.7	長崎県	55.8	53.7	56.3	51.1	56.4
熊本県	90.5	85.1	88.9	77.2	84.6	熊本県	58.3	56.5	59.0	54.3	59.5
大分県	58.2	54.9	57.4	49.9	54.8	大分県	56.6	55.0	57.5	53.3	58.4
宮崎県	56.3	52.7	55.0	47.3	51.8	宮崎県	58.3	56.2	58.7	53.9	59.0
鹿児島県	82.9	76.6	80.3	68.2	75.2	鹿児島県	57.1	55.2	57.8	52.9	58.3
沖縄県	68.2	67.0	70.3	64.6	71.4	沖縄県	58.2	56.3	59.0	53.6	59.3

資料出所：(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「日本の地域別将来推計人口(平成25年3月推計)」等を用いて行ったもの

労働力需給推計の活用による政策シミュレーション 都道府県別推計(1)-2

平成27年度 雇用政策研究会報告書 概要

就業者数(万人)						就業率(%)					
	2014年	2020年		2030年			2014年	2020年		2030年	
		経済成長と労働参加が適切に進まないケース	経済成長と労働参加が適切に進むケース	経済成長と労働参加が適切に進まないケース	経済成長と労働参加が適切に進むケース			経済成長と労働参加が適切に進まないケース	経済成長と労働参加が適切に進むケース		
全国	6351	6046	6381	5561	6169	全国	57.3	55.2	58.3	53.2	59.0
北海道	254.1	232.3	247.1	203.5	228.2	北海道	53.1	50.0	53.2	47.3	53.1
青森県	65.0	58.0	61.7	49.2	55.0	青森県	55.2	52.3	55.6	49.7	55.7
岩手県	64.2	58.6	61.8	50.7	56.1	岩手県	56.8	54.5	57.5	52.4	57.9
宮城県	114.1	109.7	115.7	100.5	111.1	宮城県	57.0	54.7	57.7	52.3	57.8
秋田県	50.5	44.5	47.0	36.8	40.8	秋田県	53.8	51.3	54.2	48.6	53.9
山形県	56.8	51.4	54.2	44.6	49.1	山形県	56.9	54.5	57.4	52.2	57.5
福島県	97.0	91.2	96.1	79.2	87.6	福島県	57.2	55.0	58.0	52.3	57.9
茨城県	146.5	139.1	146.9	126.5	140.3	茨城県	57.6	55.3	58.4	53.0	58.8
栃木県	102.4	96.8	102.1	87.9	97.3	栃木県	59.5	57.1	60.2	54.7	60.5
群馬県	99.8	94.9	99.8	86.4	95.4	群馬県	58.2	56.1	59.1	54.1	59.7
埼玉県	370.7	353.6	373.4	328.8	365.3	埼玉県	58.8	56.2	59.3	53.9	59.9
千葉県	313.8	295.8	312.9	273.2	304.3	千葉県	57.7	54.7	57.8	52.4	58.3
東京都	725.6	721.7	756.7	690.4	760.0	東京都	61.5	60.7	63.6	58.7	64.6
神奈川県	465.4	453.3	478.4	429.1	477.1	神奈川県	58.7	56.3	59.4	54.1	60.1
新潟県	116.1	107.9	113.3	95.3	104.6	新潟県	56.9	54.9	57.7	52.6	57.8
富山県	54.4	50.9	53.2	45.7	49.8	富山県	58.0	55.8	58.4	54.0	58.9
石川県	59.0	56.4	59.1	51.8	56.6	石川県	59.1	56.9	59.6	54.8	59.9
福井県	40.8	38.4	40.1	34.5	37.5	福井県	59.6	57.7	60.2	55.3	60.2
山梨県	43.5	40.9	43.0	36.5	40.3	山梨県	58.9	57.0	60.0	54.6	60.4
長野県	109.4	102.6	107.7	92.3	101.6	長野県	59.6	57.8	60.6	55.8	61.4
岐阜県	103.1	97.2	102.2	88.3	97.4	岐阜県	57.9	56.0	58.8	54.1	59.7
静岡県	191.4	179.4	189.0	162.6	179.8	静岡県	59.1	56.7	59.7	54.5	60.2
愛知県	388.0	384.9	403.7	368.3	405.3	愛知県	60.9	59.5	62.4	57.7	63.5
三重県	92.3	87.9	92.3	80.4	88.6	三重県	57.9	56.4	59.2	54.5	60.2
滋賀県	69.8	67.8	71.7	64.9	72.0	滋賀県	58.0	55.4	58.6	53.6	59.5
京都府	128.5	122.4	129.3	113.2	126.1	京都府	56.0	53.8	56.9	52.0	57.9
大阪府	422.8	404.8	429.1	373.9	418.0	大阪府	55.0	52.9	56.1	51.2	57.2
兵庫県	260.8	247.9	263.1	228.3	255.5	兵庫県	54.1	51.9	55.1	50.1	56.0
奈良県	62.3	57.6	61.4	51.5	58.1	奈良県	51.5	48.9	52.1	46.7	52.8
和歌山県	46.0	42.0	44.5	36.7	41.0	和歌山県	53.2	51.4	54.4	49.5	55.3
鳥取県	28.6	26.3	27.7	23.2	25.7	鳥取県	57.0	54.8	57.7	52.5	58.2
島根県	34.3	31.3	32.8	27.4	30.2	島根県	56.0	54.0	56.7	52.2	57.4
岡山県	91.7	87.9	92.7	81.6	90.3	岡山県	55.2	53.7	56.6	52.5	58.1
広島県	138.8	132.7	139.9	122.1	135.2	広島県	56.8	54.7	57.7	52.7	58.4
山口県	66.4	61.1	64.5	54.1	60.2	山口県	53.3	51.4	54.4	50.0	55.5
徳島県	36.0	33.1	35.1	29.0	32.4	徳島県	53.4	51.4	54.5	49.4	55.2
香川県	47.3	44.2	46.7	39.8	44.2	香川県	55.7	53.5	56.5	51.7	57.5
愛媛県	65.4	60.7	64.3	53.8	60.1	愛媛県	53.6	51.6	54.6	49.7	55.5
高知県	35.7	32.2	34.1	27.9	31.1	高知県	54.4	52.0	55.1	50.0	55.8
福岡県	243.9	231.1	245.2	213.6	238.4	福岡県	55.8	53.1	56.4	50.8	56.8
佐賀県	41.1	37.9	40.2	34.4	38.3	佐賀県	57.2	54.2	57.5	52.4	58.2
長崎県	65.2	58.9	62.6	51.5	57.6	長崎県	53.7	50.9	54.1	48.6	54.4
熊本県	86.9	81.3	85.9	73.8	81.9	熊本県	56.0	53.9	57.0	51.9	57.6
大分県	56.3	52.7	55.7	47.9	53.1	大分県	54.7	52.7	55.7	51.1	56.7
宮崎県	54.3	50.1	53.0	45.0	49.9	宮崎県	56.2	53.4	56.6	51.2	56.9
鹿児島県	79.5	72.5	77.1	64.4	72.2	鹿児島県	54.7	52.2	55.5	50.0	56.0
沖縄県	64.5	62.4	66.6	60.5	68.0	沖縄県	55.0	52.4	56.0	50.2	56.5

資料出所: (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「日本の地域別将来推計人口(平成25年3月推計)」等を用いて行ったもの

平成 29 年版

労働経済の分析

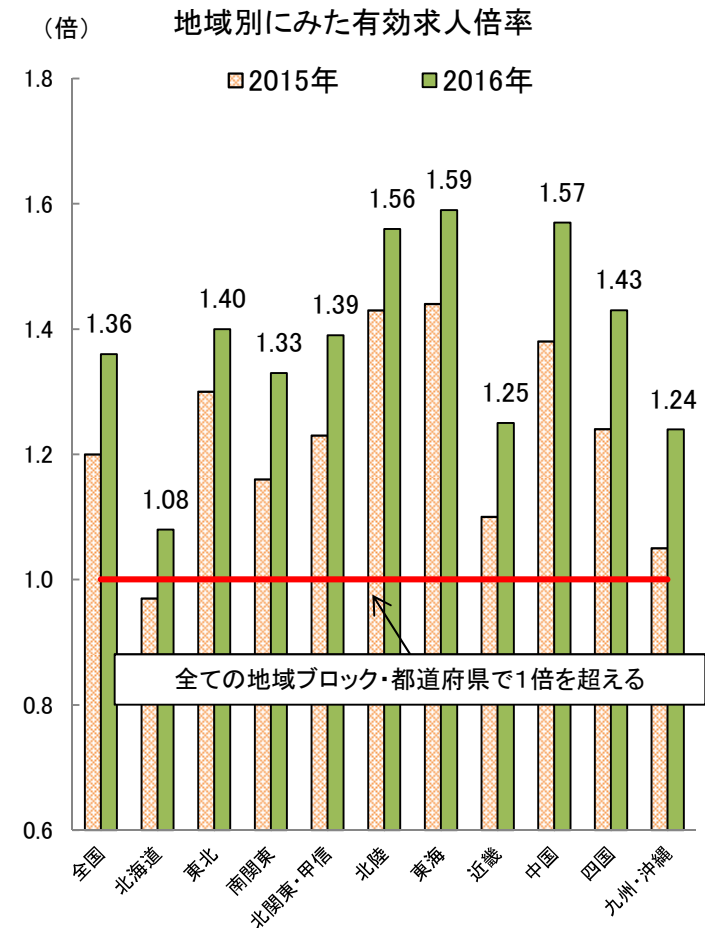
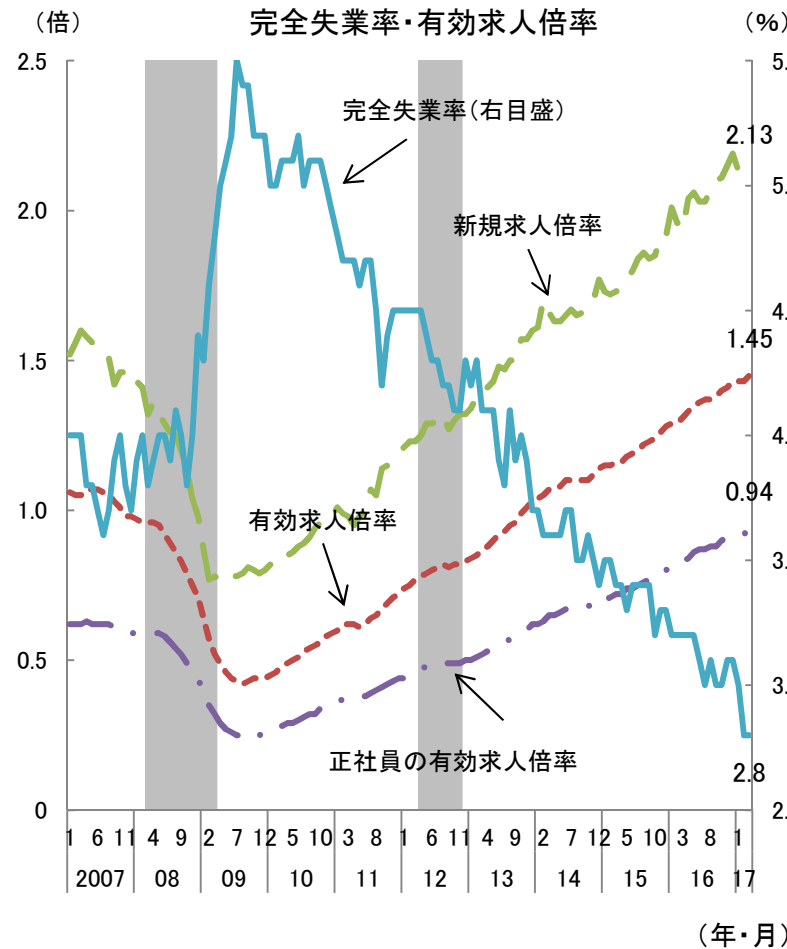
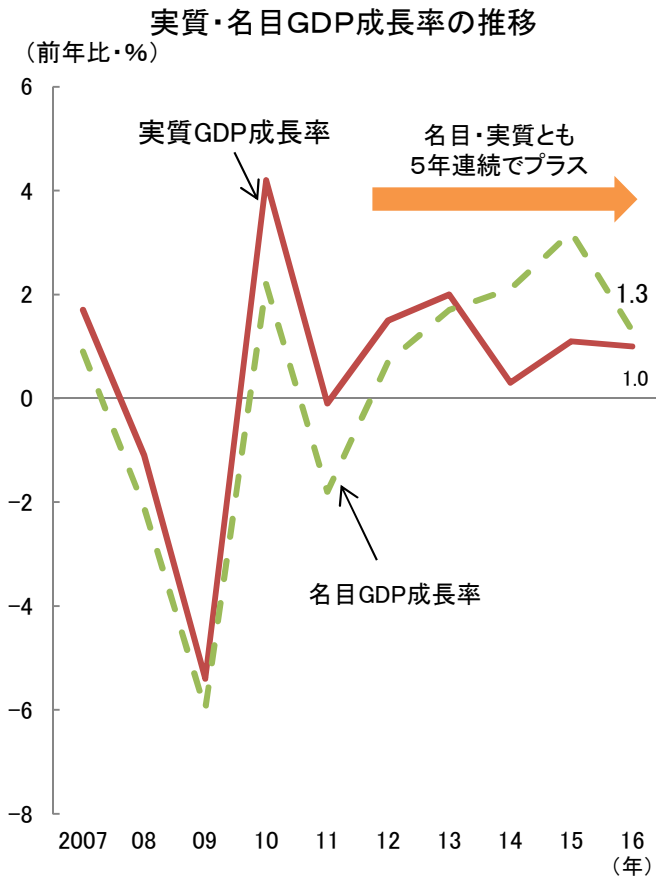
—イノベーションの促進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題—

[概 要] (抄)

第I部 労働経済の推移と特徴

－雇用情勢の動向①－

- 我が国経済は緩やかな回復が続く中、2016年度平均で完全失業率は3.0%と1994年度以来22年ぶりの低水準、有効求人倍率は1.39倍と1990年度以来26年ぶりの高水準となるなど、雇用情勢は着実に改善した。
- 地域別の有効求人倍率をみると、全ての地域ブロックで上昇し、全都道府県で1倍を超える水準まで上昇した。



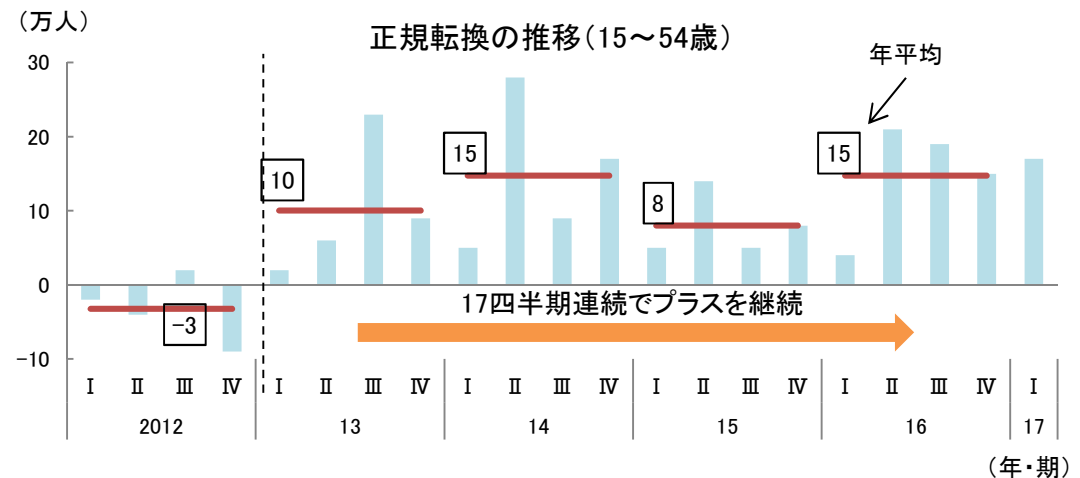
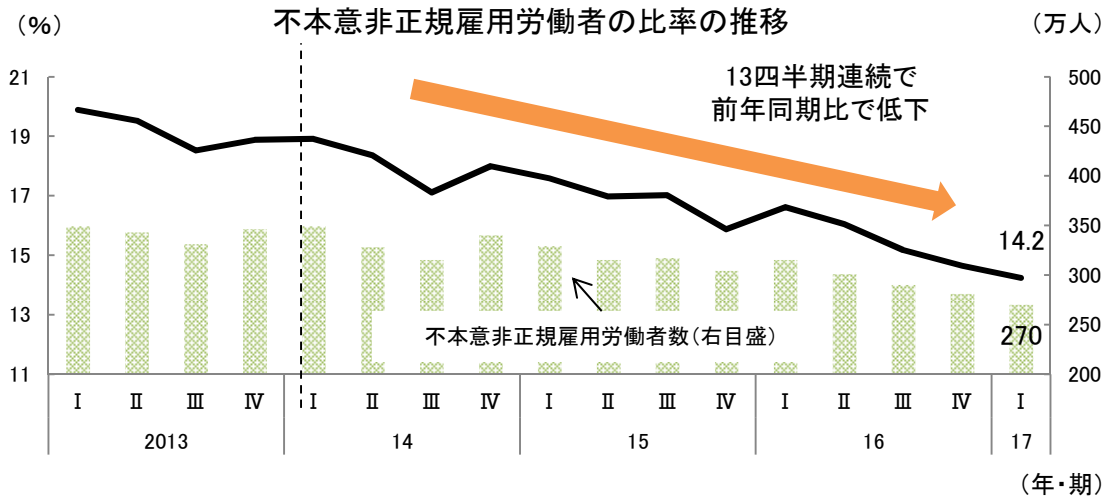
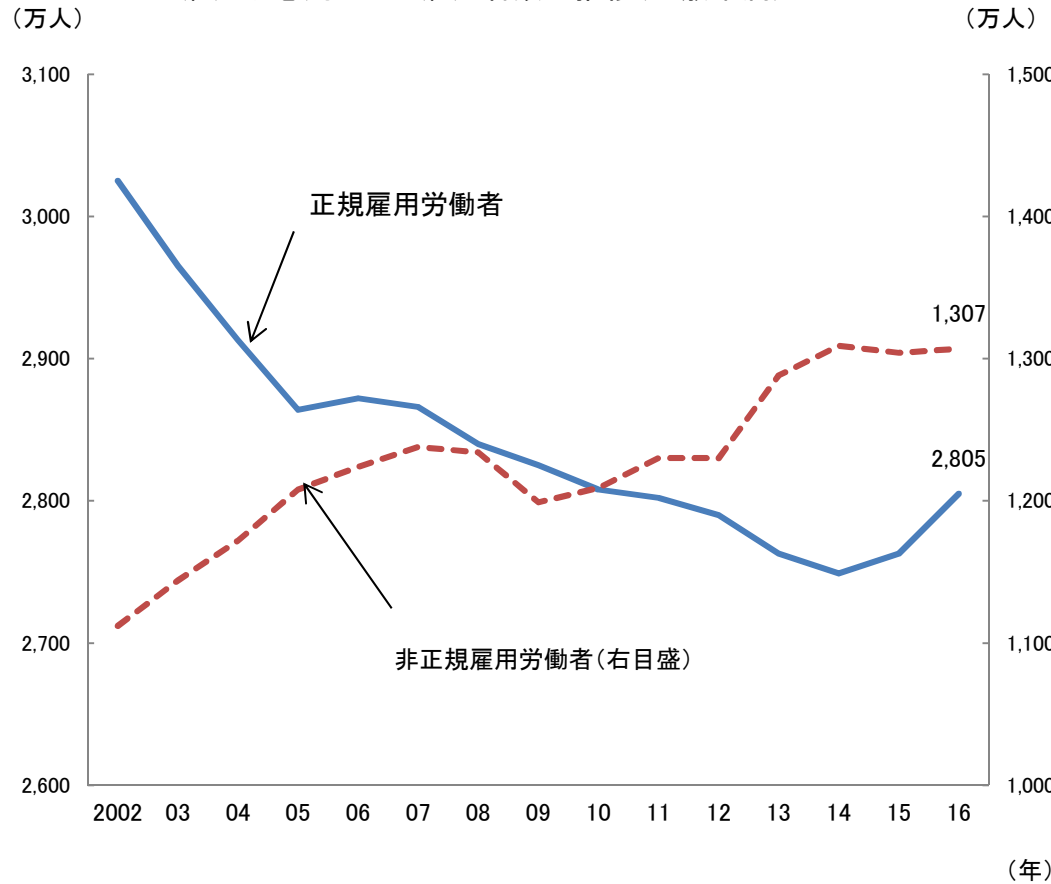
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」(中図・右図)、内閣府「国民経済計算」(左図)、総務省統計局「労働力調査」(中図)より作成

第Ⅰ部 労働経済の推移と特徴

－雇用情勢の動向②－

- 55歳未満でみると、正規雇用労働者は2年連続で増加しており、2016年は非正規雇用労働者の増加幅を上回って増加し、2,805万人となった。
- 不本意非正規雇用労働者の比率は前年同期比で13四半期連続で減少しており、非正規雇用から正規雇用への転換は2013年1～3月期以降17四半期連続で増加している。

雇用形態別にみた雇用者数の推移(55歳未満)



資料出所 総務省統計局「労働力調査」(左図)「労働力調査(詳細集計)」(右上図・右下図)より作成

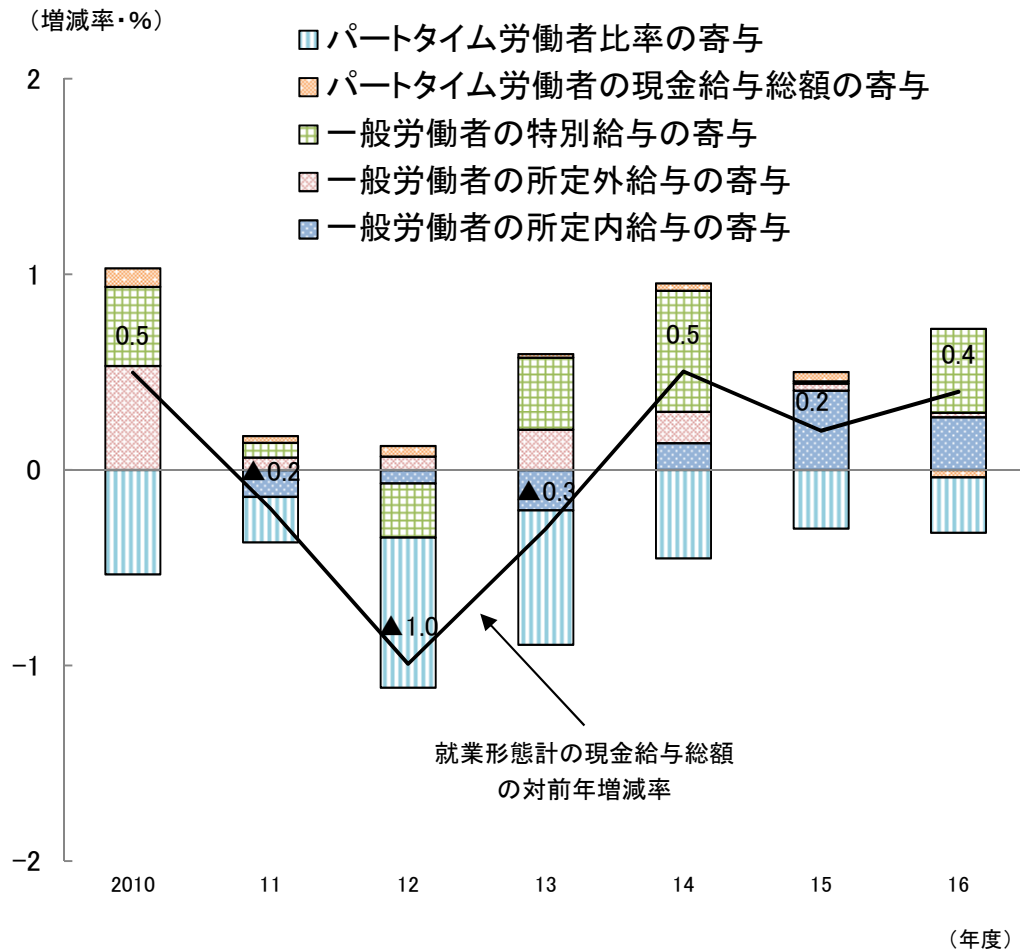
(注) 右下図の「正規転換」は、「非正規雇用から正規雇用へ転換した者の数」から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者の数」を差し引いた数

第 I 部 労働経済の推移と特徴

－賃金の動向－

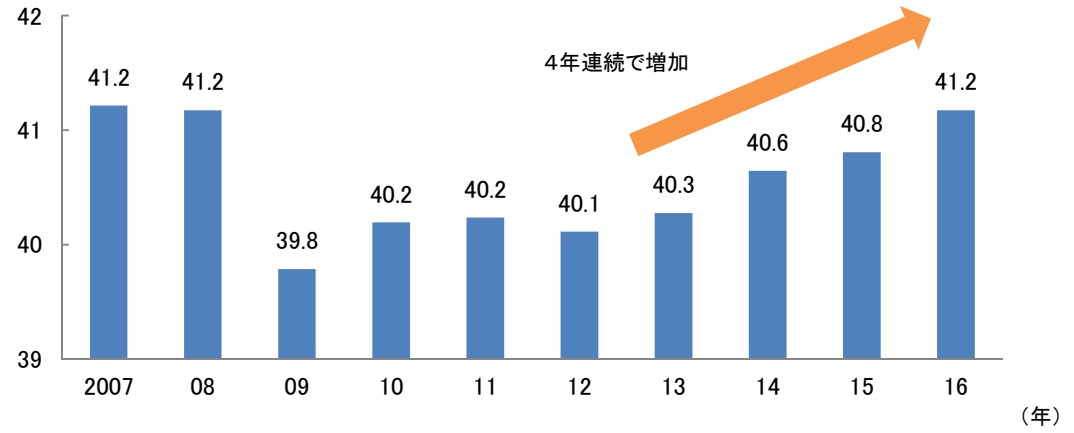
- 2016年度の名目賃金は、一般労働者の所定内給与の増加が寄与したことなどにより3年連続の増加となった。
- 一般労働者の名目賃金は2013年以降4年連続で増加している。
- パートタイム労働者の時給も2011年以降6年連続で増加しており、2010年から67円増加して1,084円となった。

賃金の推移



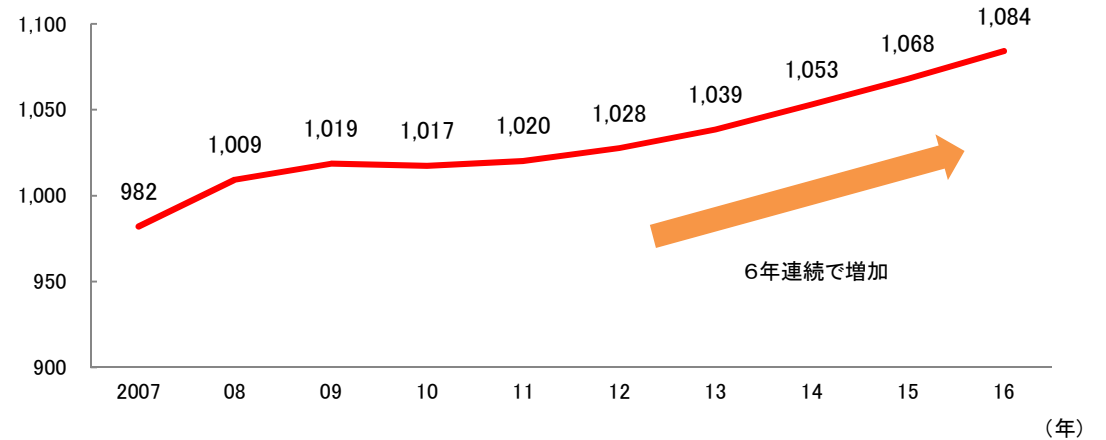
(万円)

一般労働者の賃金の推移



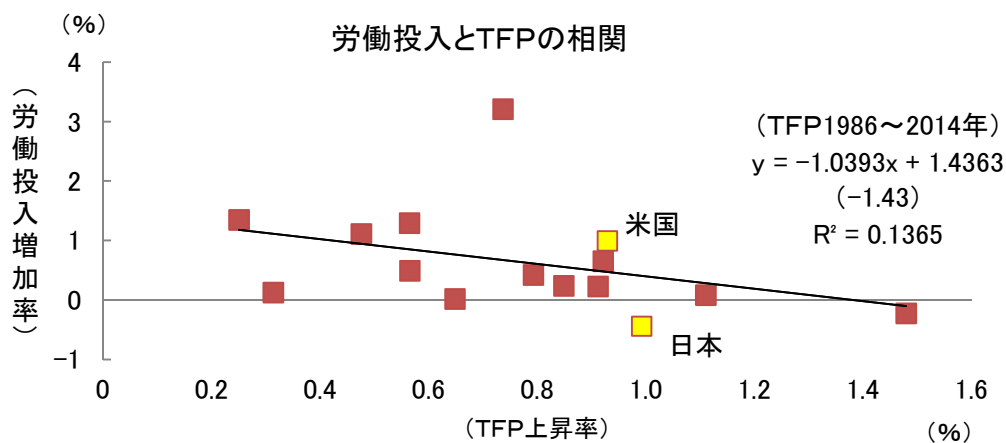
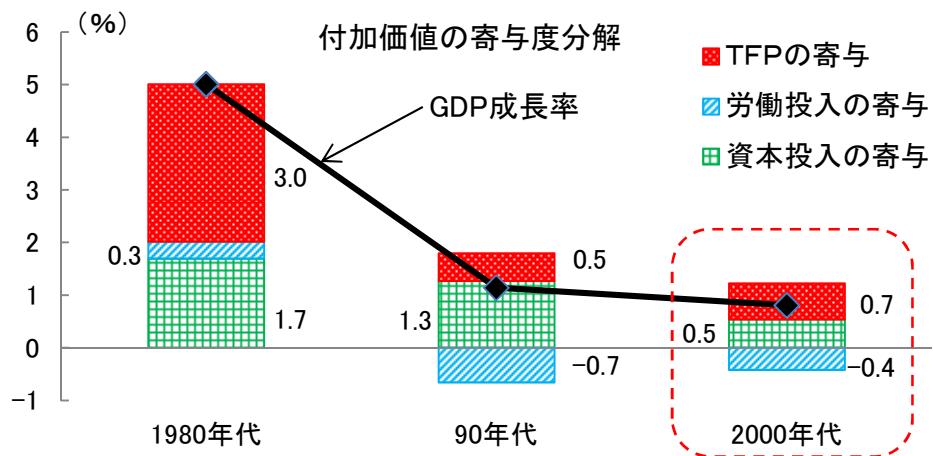
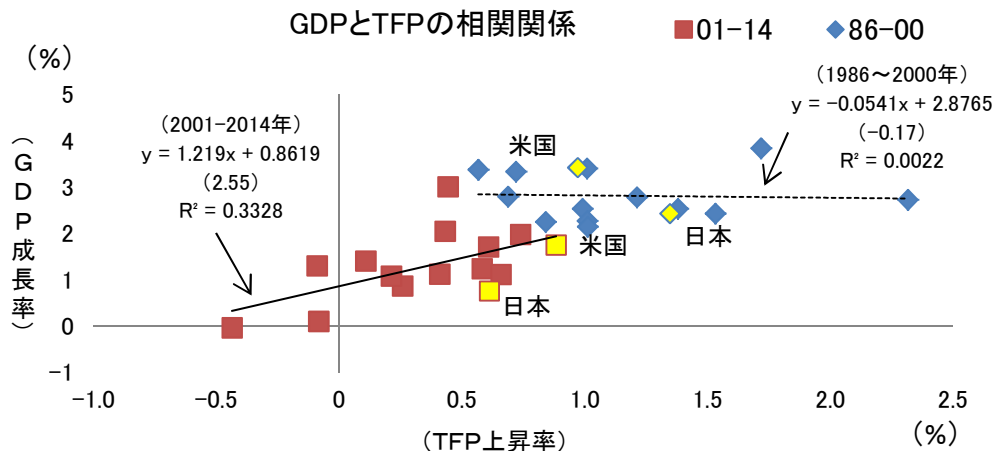
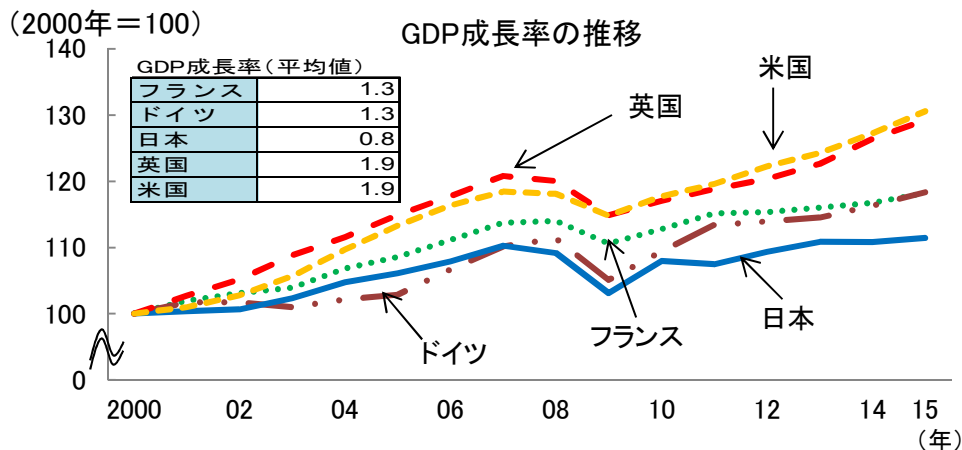
(円)

パートタイム労働者の時給



第Ⅱ部第1章 我が国の経済成長とイノベーション・雇用との関係 — 我が国の経済成長の現状 —

- GDP成長率をみると、2000年代以降、主要国と比較して我が国は0%台と低い水準に留まっている。
- 労働投入・資本投入の寄与が弱くなる中、GDP成長率との関係が強まっているTFPの上昇率が弱い状況にある。また、労働投入の大きな増加が見込めない中でもTFPの上昇を見込むことは可能。

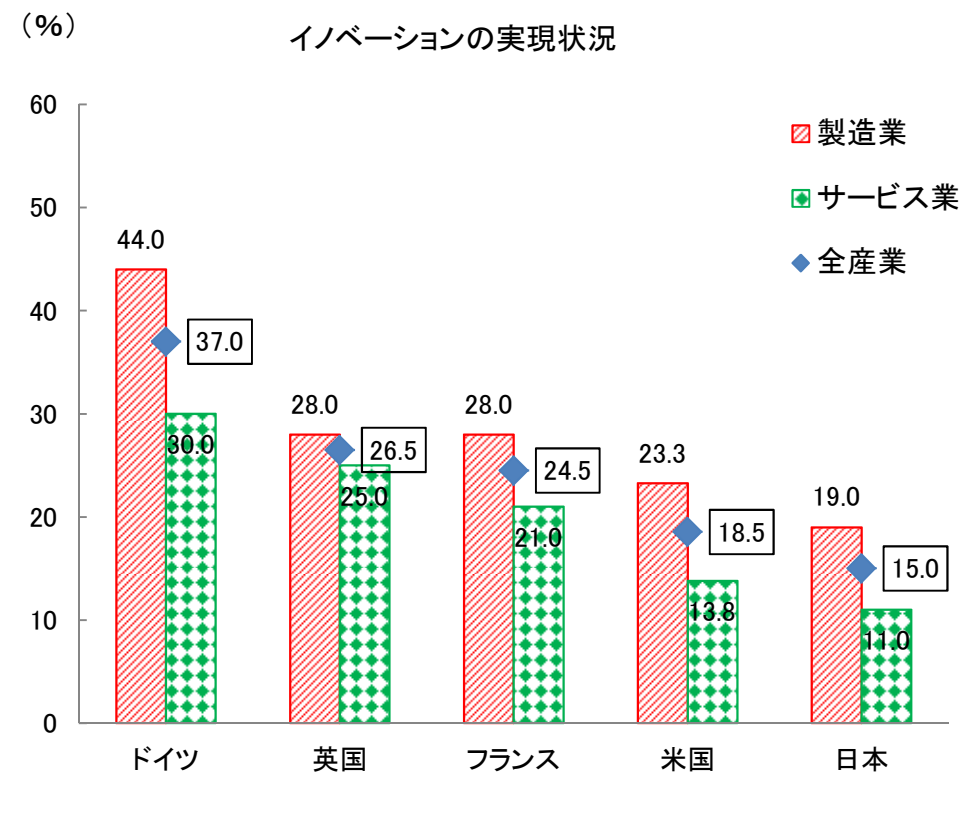
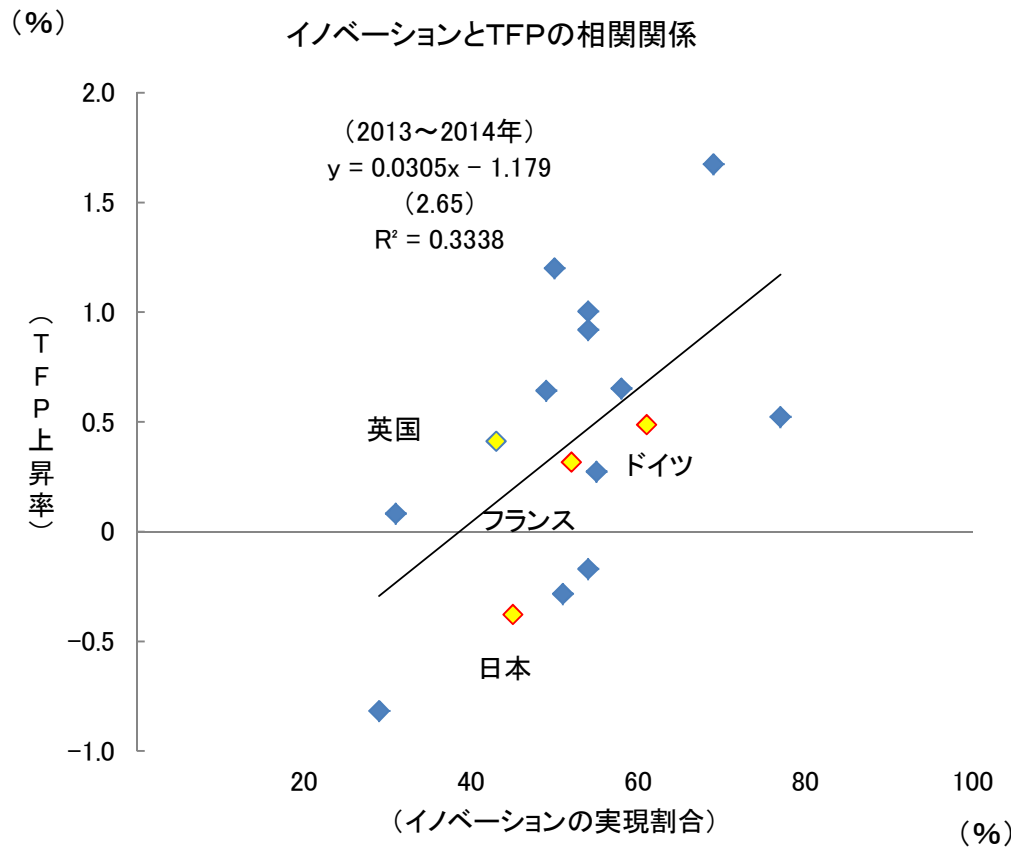


資料出所 OECD, Statより作成

(注) TFP (全要素生産性) は、経済成長を要因分解した際に、資本投入や労働投入といった要因以外の成長要因 (例えば、イノベーション等) を指す。

第Ⅱ部第1章 我が国の経済成長とイノベーション・雇用との関係 －イノベーションの重要性と我が国の状況－

- TFPを高めるためには、イノベーションを実現していくことが重要である。
- 我が国のイノベーションの実現状況を国際比較すると、製造業・サービス業ともに国際的にみて低い水準にある。



資料出所 文部科学省科学技術・学術政策研究所「第4回全国イノベーション調査統計報告」(2016年) (右図)、OECD.Stat (左図)、OECD

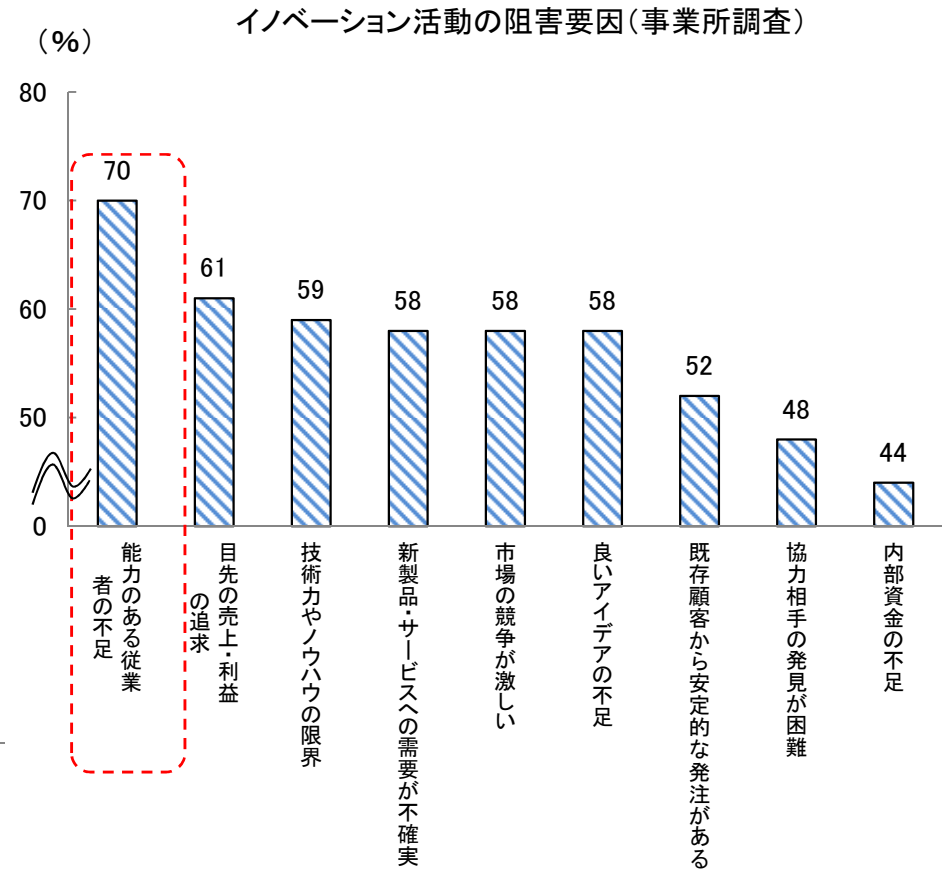
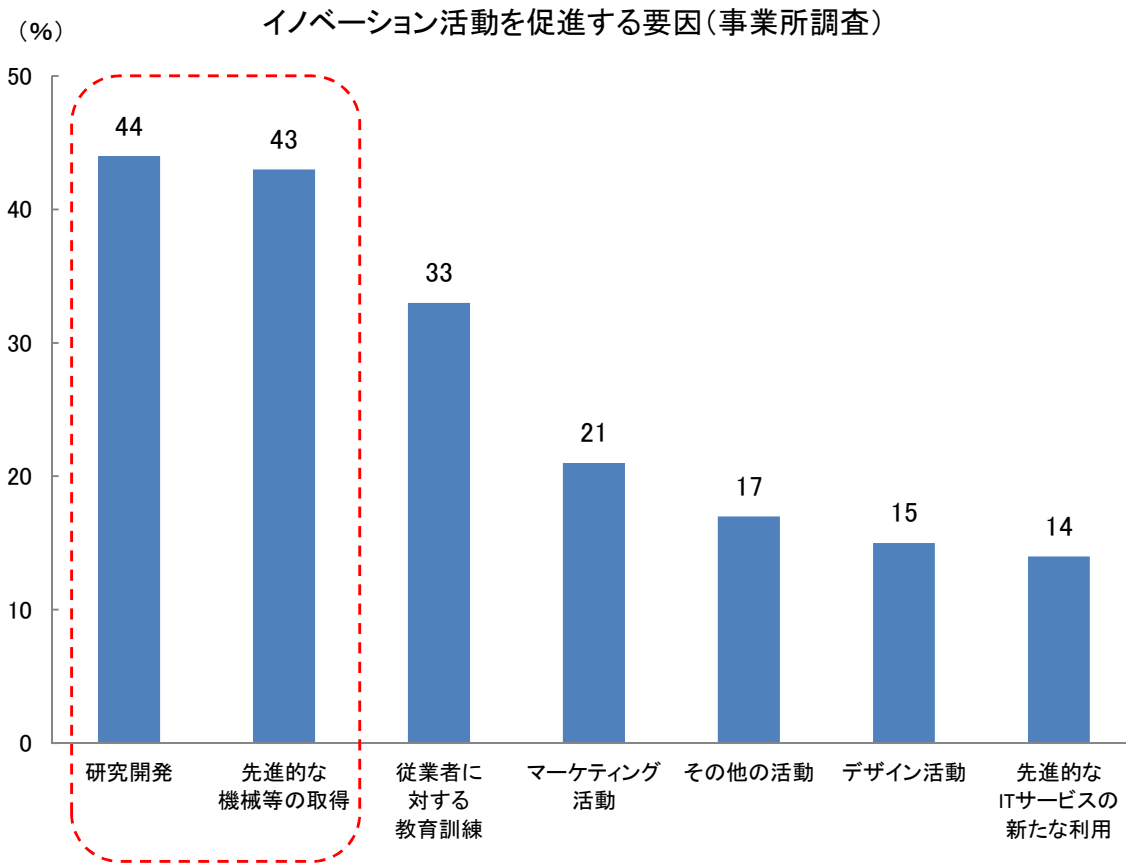
“Innovation statistics and indicators (右図) より作成

(注) 1) イノベーションの実現割合とは、参照期間のうちにイノベーションを実現した企業の割合を指し、各国の参照期間は日本が2012年から2014年、米国が2008年から2010年、その他の国については2010年から2012年。

2) 右図は、プロダクト・イノベーションの実現状況を指す。

第Ⅱ部第1章 我が国の経済成長とイノベーション・雇用との関係 ーイノベーションの実現に向けた課題ー

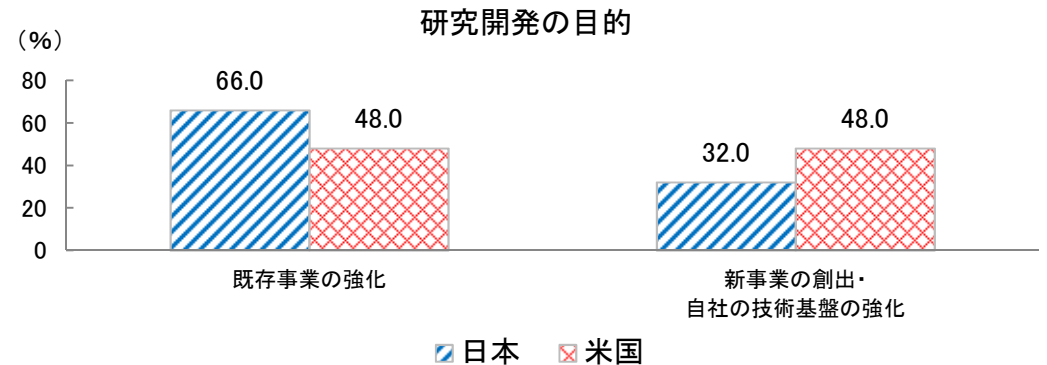
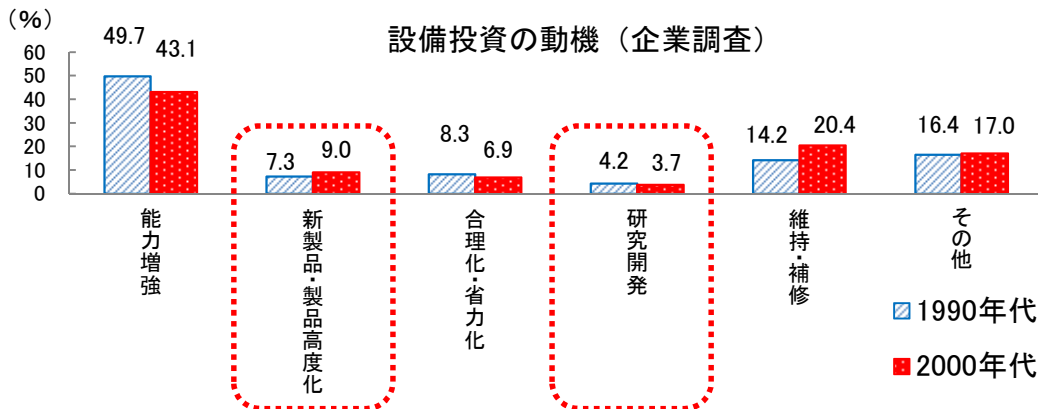
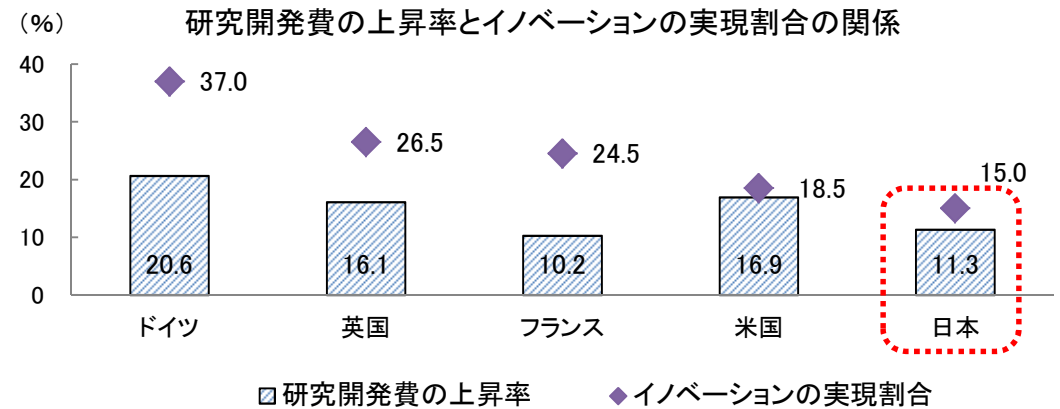
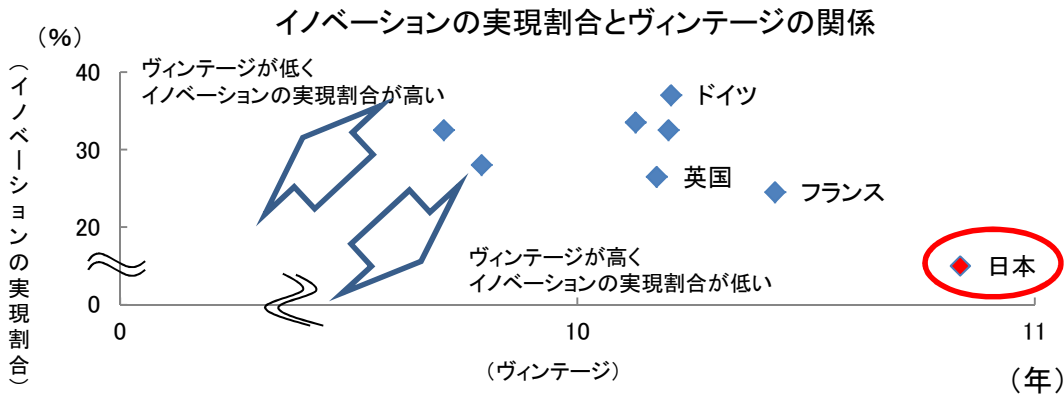
- イノベーション活動を促進する要因として、研究開発や先進的な機械等を取得することがあげられる。
- 能力のある人材の不足がイノベーション活動の阻害要因となっており、人材の確保などに取り組むことが重要。



資料出所 文部科学省科学技術・学術政策研究所「第4回全国イノベーション調査統計報告」(2016年)より作成

第Ⅱ部第1章 我が国の経済成長とイノベーション・雇用との関係 ーイノベーションの実現に向けた設備投資の重要性ー

- ▶ 我が国はVINテージの上昇が進んでおり、製品開発や研究開発への投資が少ないことがイノベーションが進まない要因。
- ▶ 国際的にみても研究開発が進むほどイノベーションが実現しやすいという関係がみられ、新事業の創出や技術基盤の強化を目的とした研究開発を進めていくことが重要である。



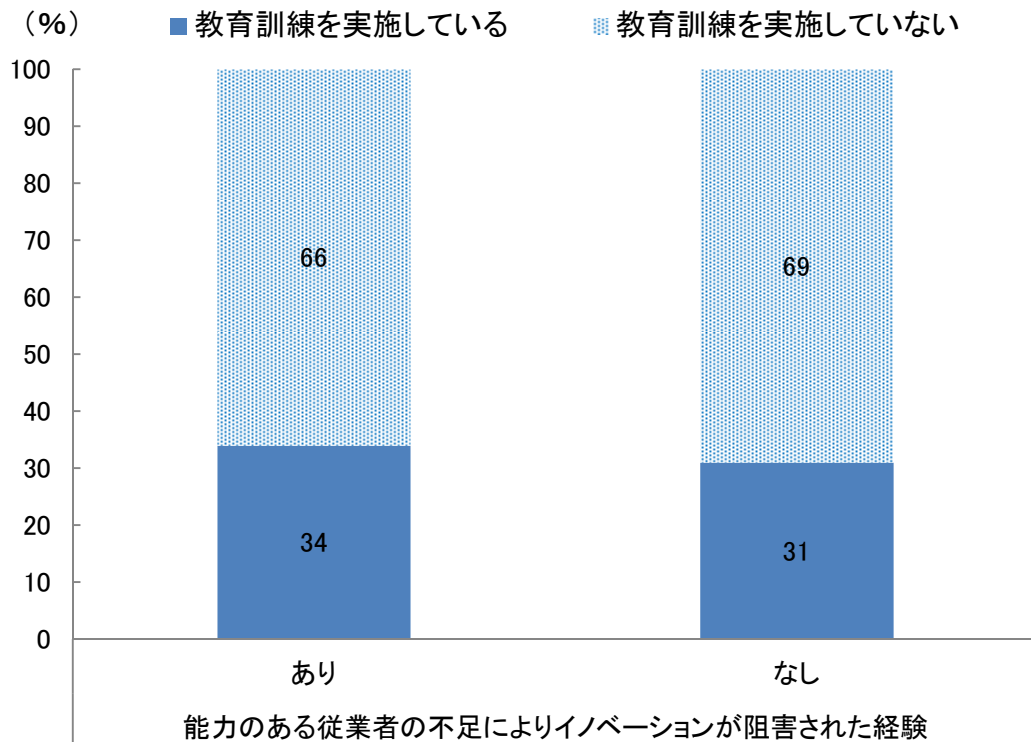
資料出所 内閣府「国富調査」(左上図)、文部科学省科学技術・学術政策研究所「第4回全国イノベーション調査統計報告」(2016年)(左上図、右上図)、(独)経済産業研究所「The R&D Process in the U.S. and Japan:Major findings from the RIETI-Georgia Tech inventor survey」(2009年)(右下図)「JIPデータベース2015」(左上図)、(株)日本政策投資銀行「設備投資計画調査」(左下図)、EU KLEMSデータベース(左上図)、OECD「Innovation statistics and indicators」(左上図)、OECD.Stat(右上図)より作成

(注) イノベーションの実現割合における各国の参照期間について、日本が2012年度から2014年度、米国が2008年から2010年、その他の国については2010年から2012年。

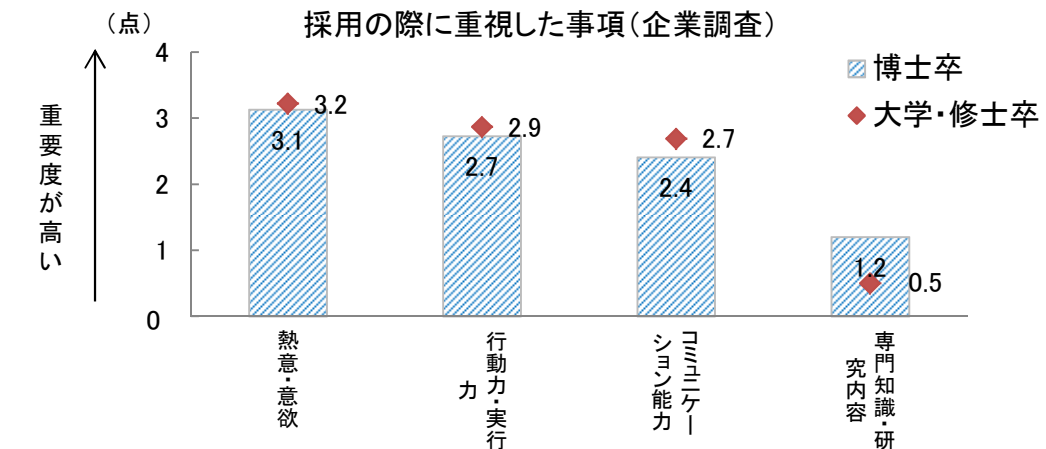
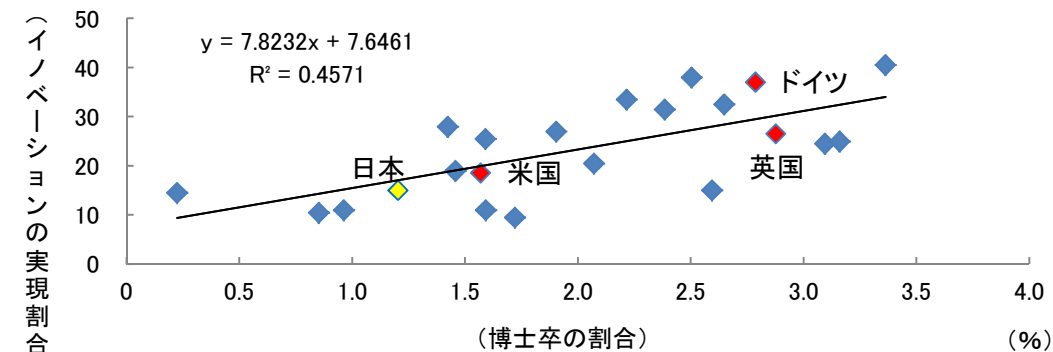
第Ⅱ部第1章 我が国の経済成長とイノベーション・雇用との関係 ーイノベーションの実現に向けた高度人材の活用の重要性ー

- 我が国では6割以上の企業で教育訓練が実施されておらず、イノベーションの実現には教育訓練の促進が課題。
- 博士課程を卒業した者など高度な人材を活用することがイノベーションの実現に効果的だが、我が国は博士卒の人材の割合が低く、専門知識や研究内容を考慮した採用を行っていない状況にある。

能力のある従業員の不足によりイノベーションが阻害された経験の有無と従業員に対する教育訓練実施割合の関係



(%) 博士卒の割合とイノベーションの実現割合の関係



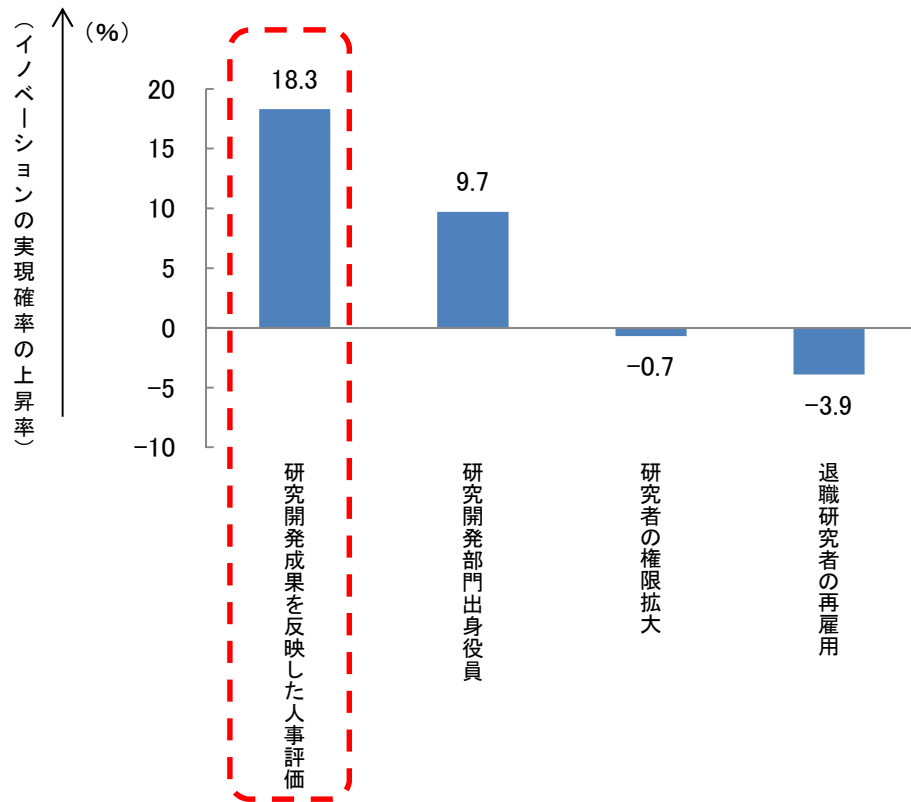
資料出所 文部科学省科学技術・学術政策研究所「第4回全国イノベーション調査統計報告」(2016年)(左図・右上図)、(公社)経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査」(2012年)(右下図)、OECD“Innovation statistics and indicators”(右上図)より作成

- (注) 1) 左図は、能力のある従業員が不足したことが、イノベーションを阻害した要因として「重大さ・大」又は「重大さ・中」と回答した企業を「あり」、「重大さ・小」又は「重大ではなかった」と回答した企業を「なし」として、それぞれの教育訓練の実施割合を示したもの。
- 2) 右上図のイノベーションの実現割合における各国の参照期間について、日本が2012年度から2014年度、オーストラリアが2012年度から2013年度、チリが2009年から2010年、米国が2008年から2010年、その他の国については2010年から2012年。

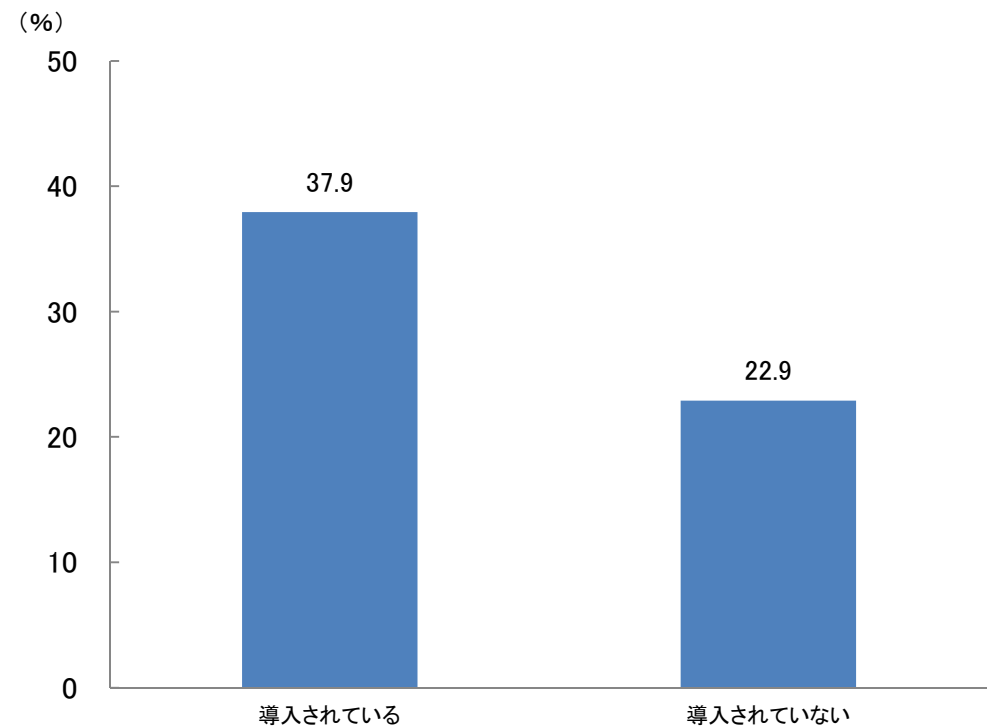
第Ⅱ部第1章 我が国の経済成長とイノベーション・雇用との関係 —人材の有効活用に向けた取組—

- 研究開発成果を反映した人事評価、裁量労働制の導入が、イノベーションの実現には重要。
- このような雇用制度の導入に当たっては、長時間労働にならないよう人事管理を適切に行うなどの取組も重要。

イノベーションの実現確率の上昇率と具体的な施策



裁量労働制の導入とイノベーションの実現割合

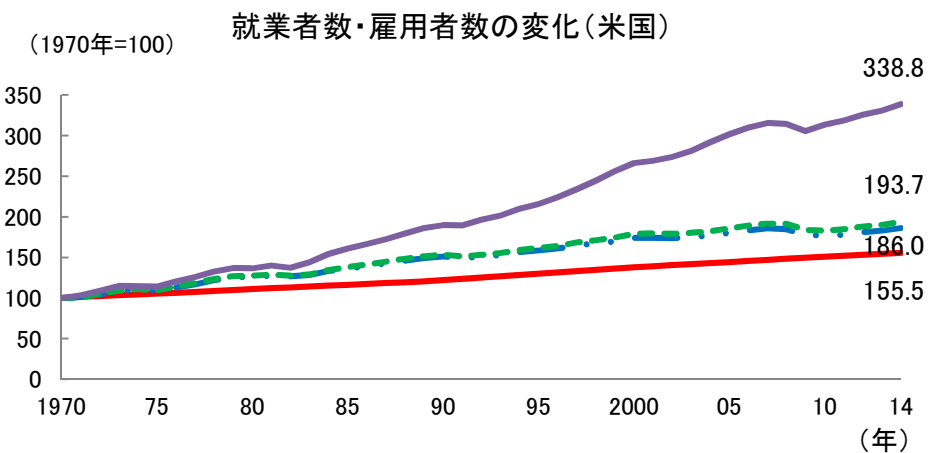
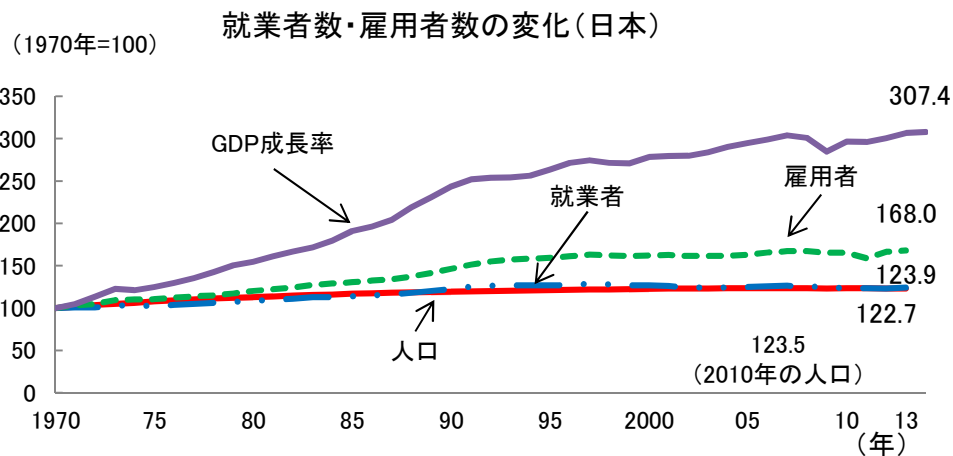


資料出所 文部科学省科学技術・学術政策研究所「研究開発活動における組織・人事マネジメントがイノベーションに与える影響」(2016年)(左図)、(独)労働政策研究・研修機構「イノベーションへの対応状況調査」(2017年)の調査票情報(右図)より作成

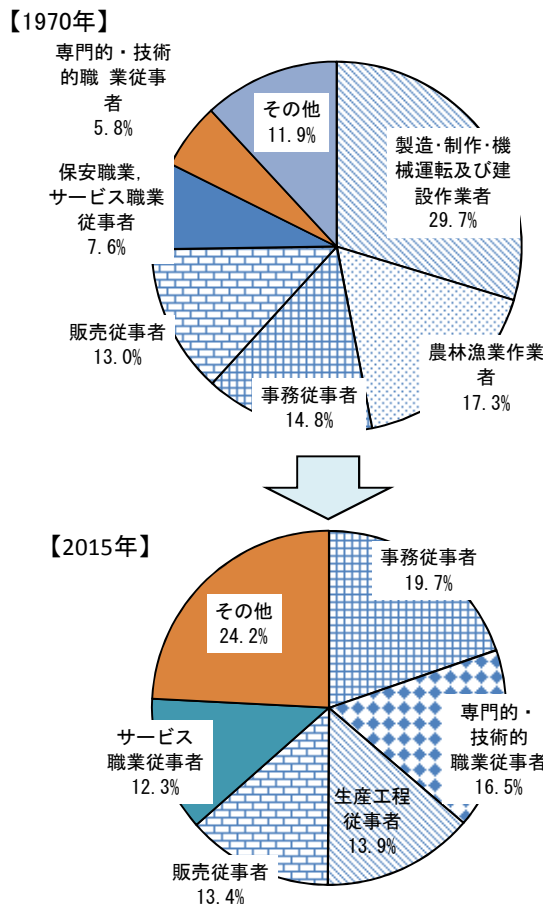
(注) 左図の数値については、各施策を実施した場合におけるイノベーションの実現確率の上昇率を表す。

第Ⅱ部第1章 我が国の経済成長とイノベーション・雇用との関係 —イノベーションに伴う就業者の変化—

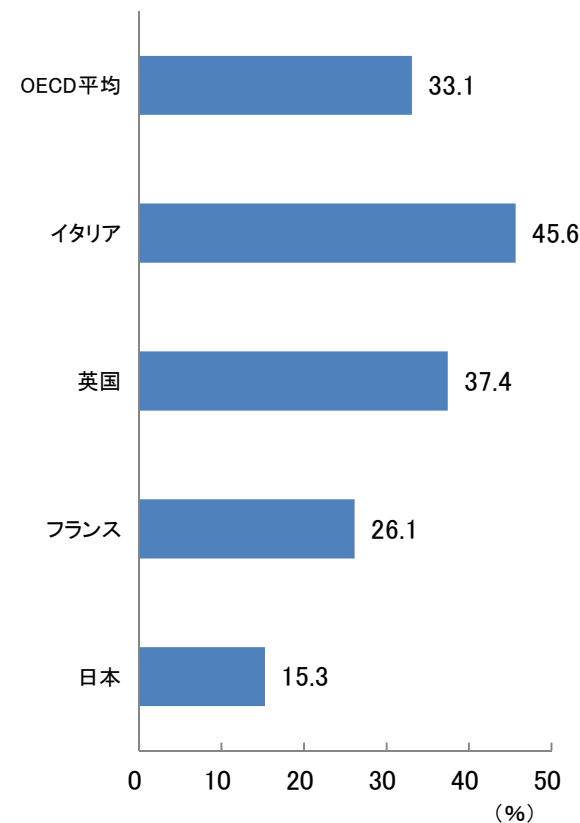
- 我が国はサービス業化が進んでおり、職業別にみると事務従事者や専門的・技術的職業従事者の占める割合が増加している。
- 女性の研究者の比率は、諸外国と比べて低水準にとどまっている。



職業別にみた就業者数の推移



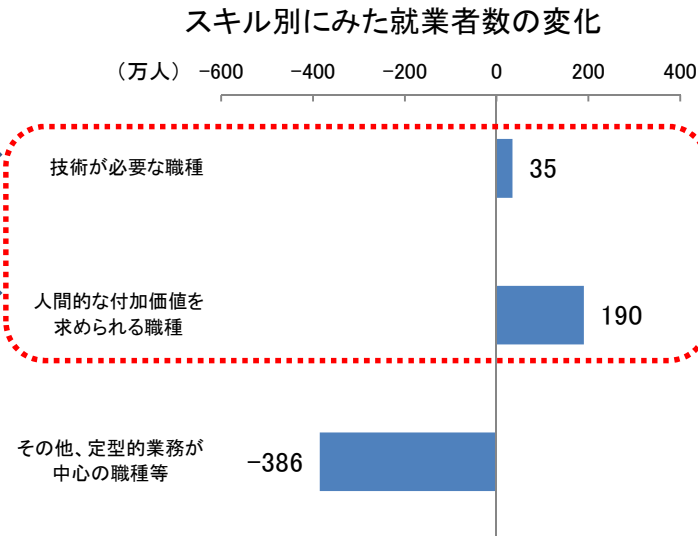
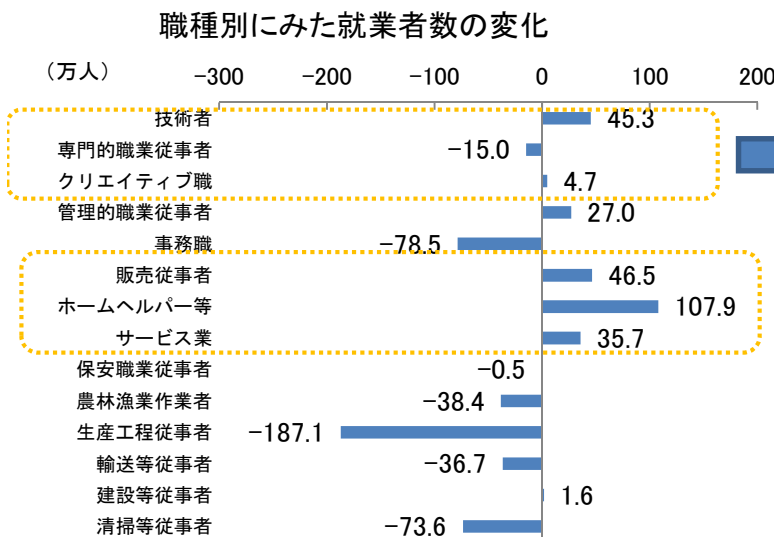
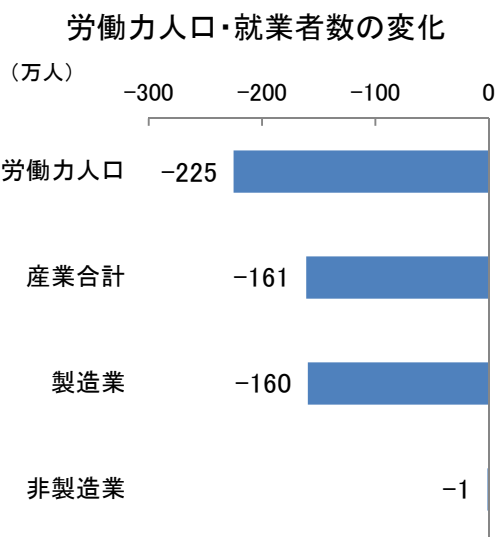
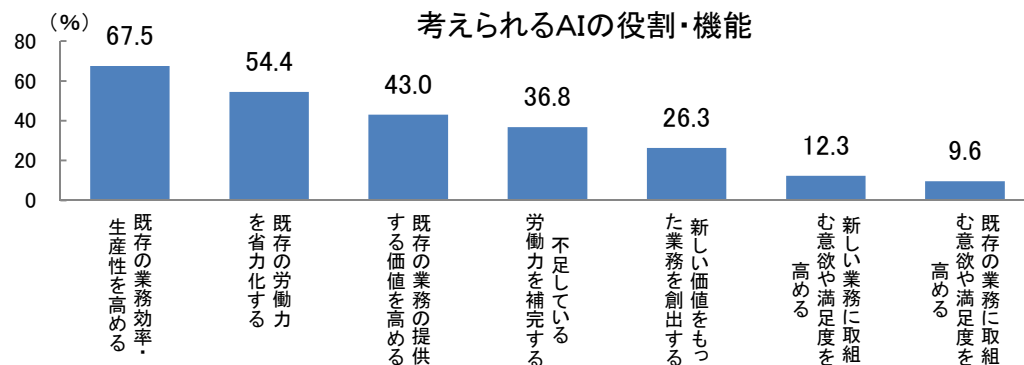
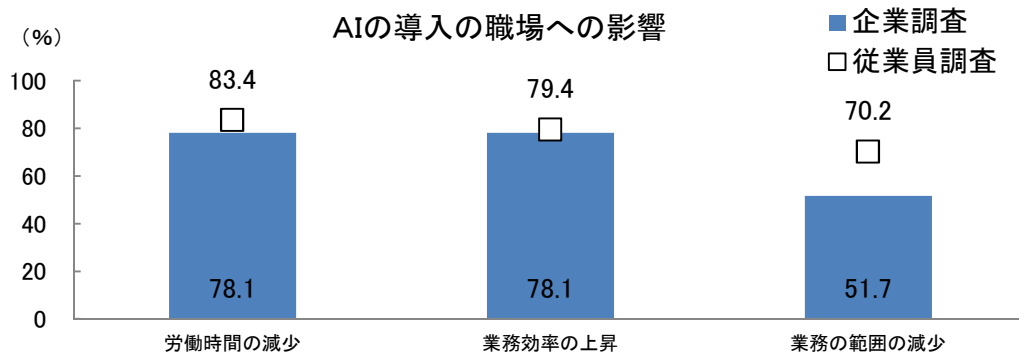
女性の研究者比率(国際比較)



資料出所 総務省統計局「労働力調査」(中図)、OECD.Stat(左図)、UN“National Accounts Main Aggregates Database”(左図)、OECD“Education at a glance 2016”(右図)より作成

第Ⅱ部第1章 我が国の経済成長とイノベーション・雇用との関係 —AIの進展等が雇用に与える影響—

- AIが職場にもたらす影響として、労働時間の短縮や業務の効率化による労働生産性の向上が期待される一方で、新しい付加価値の創出のために活用する企業は少ない。
- 今後、AIの進展等により雇用の在り方が変わることが予想されるが、技術が必要な職種や人間的な付加価値を求められる職種の就業者は増加する。

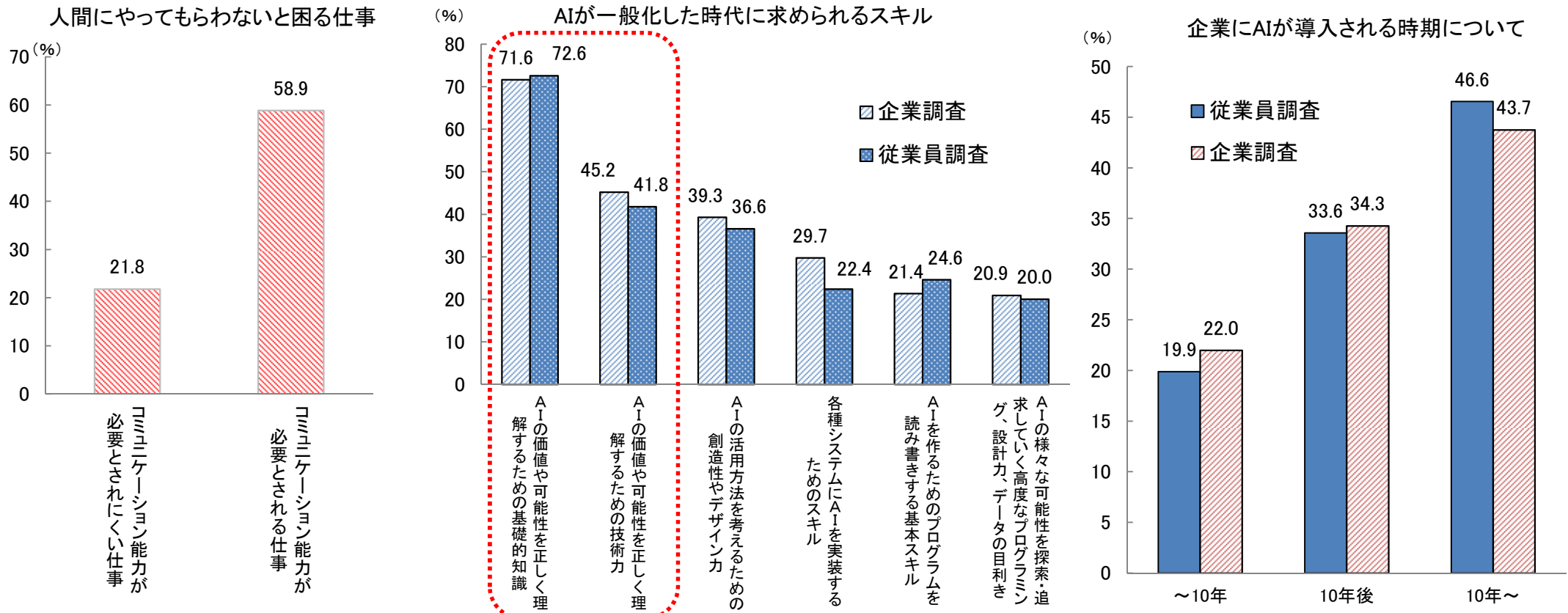


資料出所 経済産業省 (2016) 「新産業構造ビジョン～第4次産業革命をリードする日本の戦略～中間整理」 (下図)、 (独)労働政策研究・研修機構 (2016) 「労働力需給の推計—新たな全国推計 (2015年版) を踏まえた都道府県別試算—」 (下図) 「イノベーションへの対応状況調査」 (2017年) (左上図・右上図) 「イノベーションの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査」 (2017年) (左上図) より作成

(注) 左上図の従業員調査は正社員に対する調査を指す。

第Ⅱ部第1章 我が国の経済成長とイノベーション・雇用との関係 —AIが進展した時代に労働者に必要とされる能力—

- AIが一般化した時代に求められるスキルとしては、AIの可能性を理解し、使いこなす能力や、AIに代替されにくいコミュニケーション能力があげられており、今後、こういったスキルを高めていくことが重要。
- AIの広がりについて企業、従業員とも危機感が低い中で、意識の高まりが求められる。

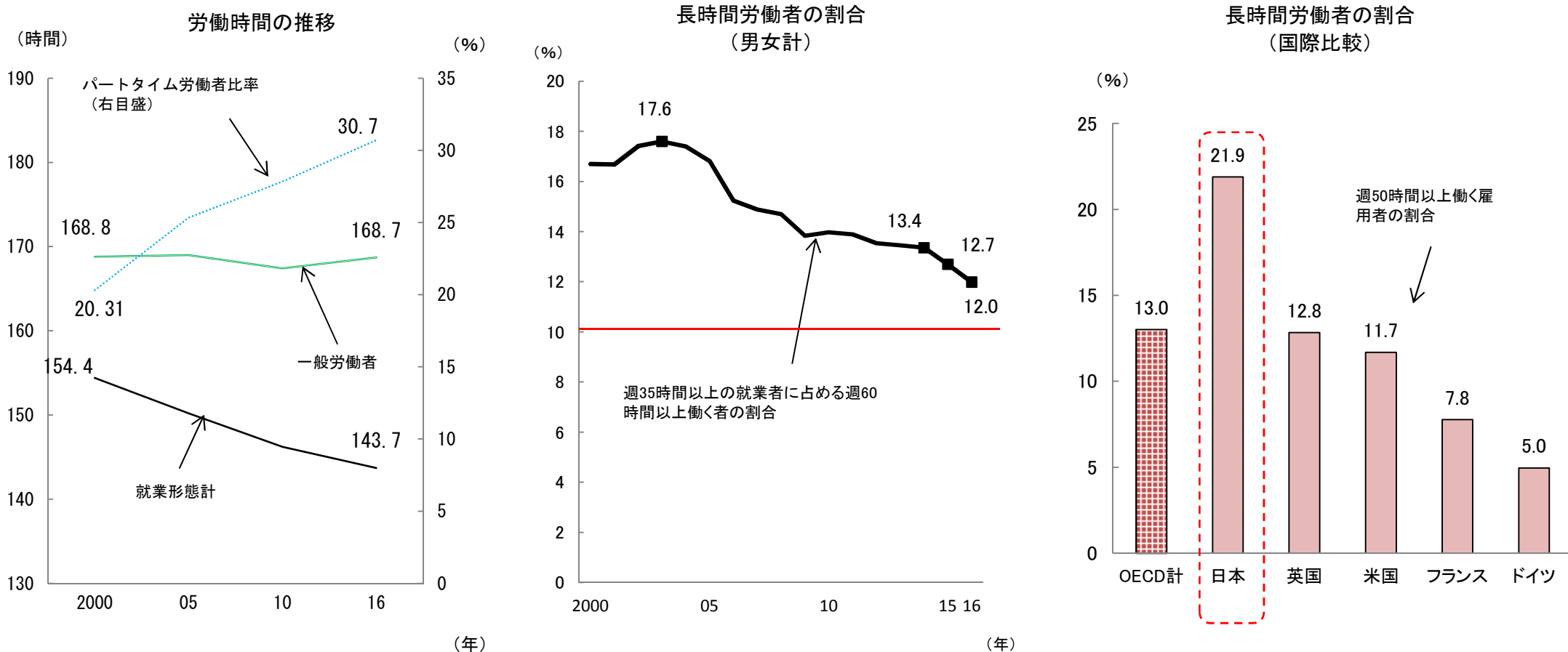


資料出所 (独)労働政研究・研修機構「イノベーションへの対応状況調査」(2017年)(中図、右図)「イノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査」(2017年)(中図、右図)、森川(2016)「人工知能・ロボットと雇用：個人サーベイによる分析」(左図)より作成

- (注) 1) 左図の「コミュニケーション能力が必要とされにくい仕事」は自動車の運転などを指し、「コミュニケーション能力が必要とされる仕事」は保育サービス、医療サービス、教育などを指す。
2) 中図・右図の従業員調査は正社員に対する調査を指す。

第Ⅱ部第2章 働き方をめぐる環境の変化とワーク・ライフ・バランスの実現 —長時間労働などワーク・ライフ・バランスをめぐる現状—

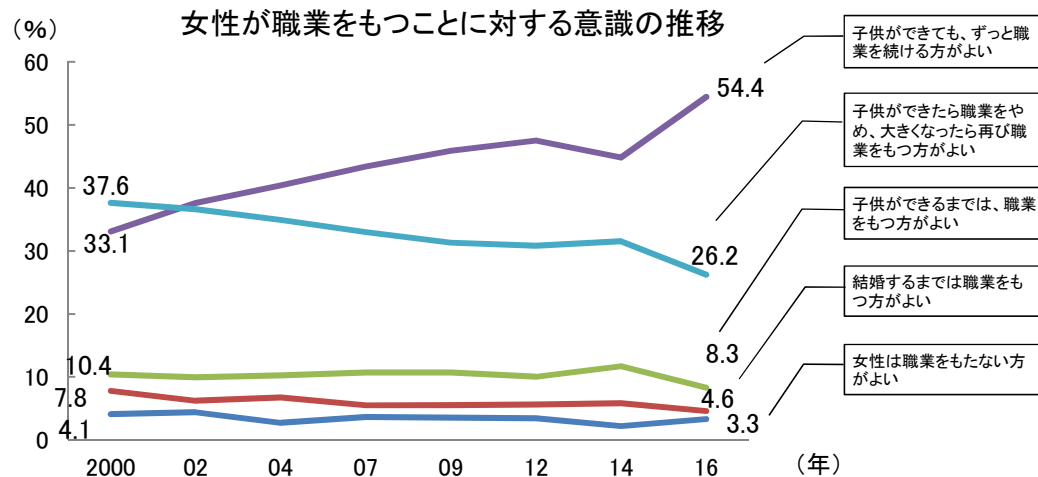
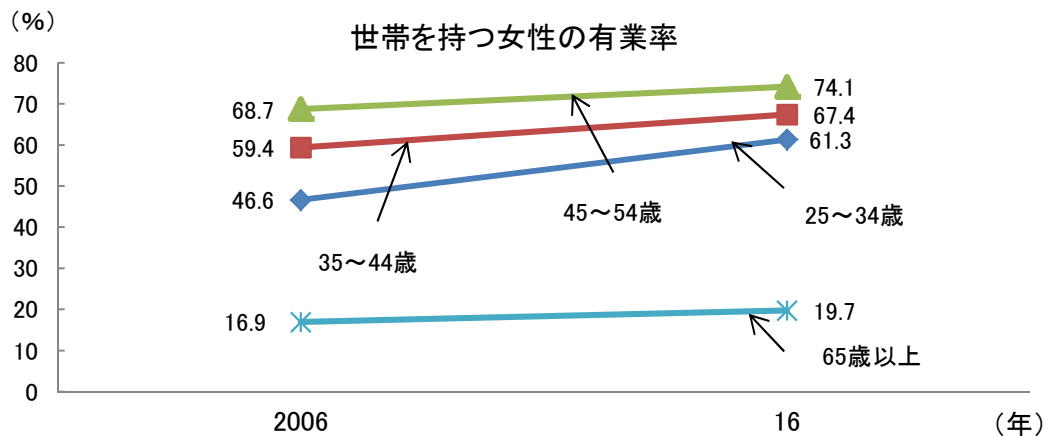
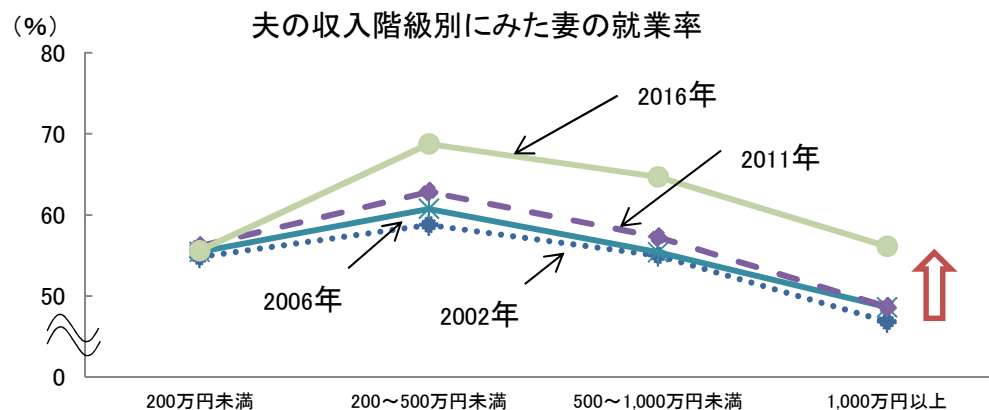
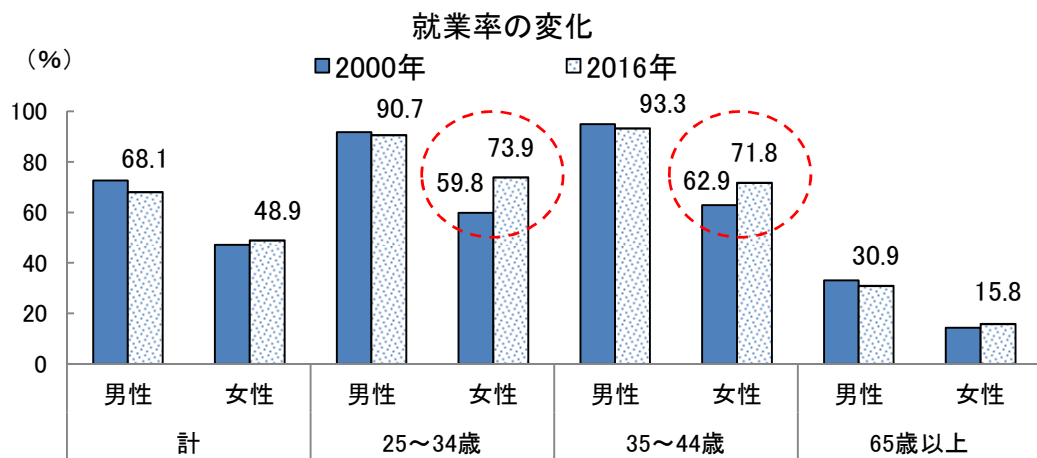
- 一般労働者の労働時間はほぼ横ばいで推移している中、長時間労働者は減少傾向にあるものの依然として1割以上存在する。また、国際的にみても我が国は長時間労働者の比率は高い。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(左図)、総務省統計局「労働力調査」(中図)、OECD.Stat(右図)より作成

第Ⅱ部第2章 働き方をめぐる環境の変化とワーク・ライフ・バランスの実現 －働き方をめぐる環境の変化と共働き世帯の増加－

- 子育て世代の女性の労働参加が進むとともに、世帯を持つ女性の有業率は高まっており、共働きの世帯が増加している。
- 女性の就業に対する意識が変化し、夫の収入が高くても働く方や子供ができてもしっかり仕事を続けたいという方が増加している。

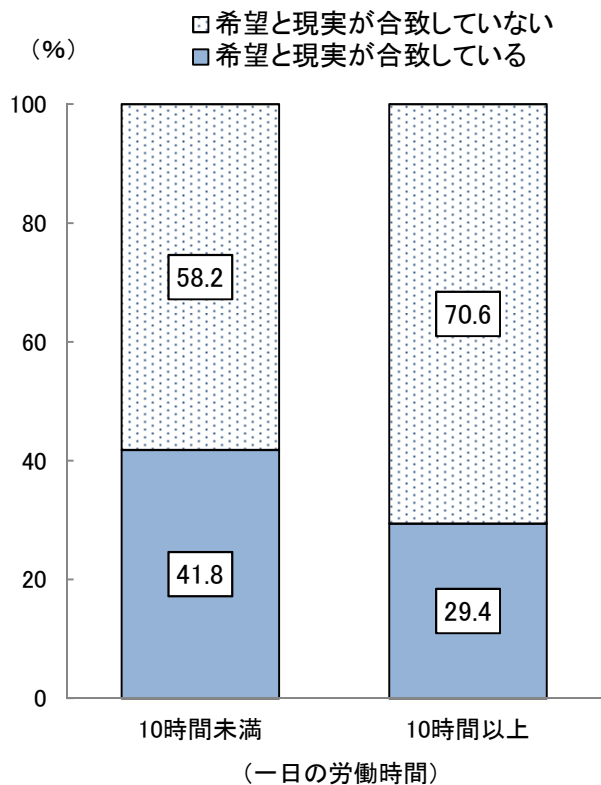


資料出所 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2016年）（右下図）、総務省統計局「労働力調査」（左上図、左下図）「労働力調査（詳細集計）」（右上図）より作成

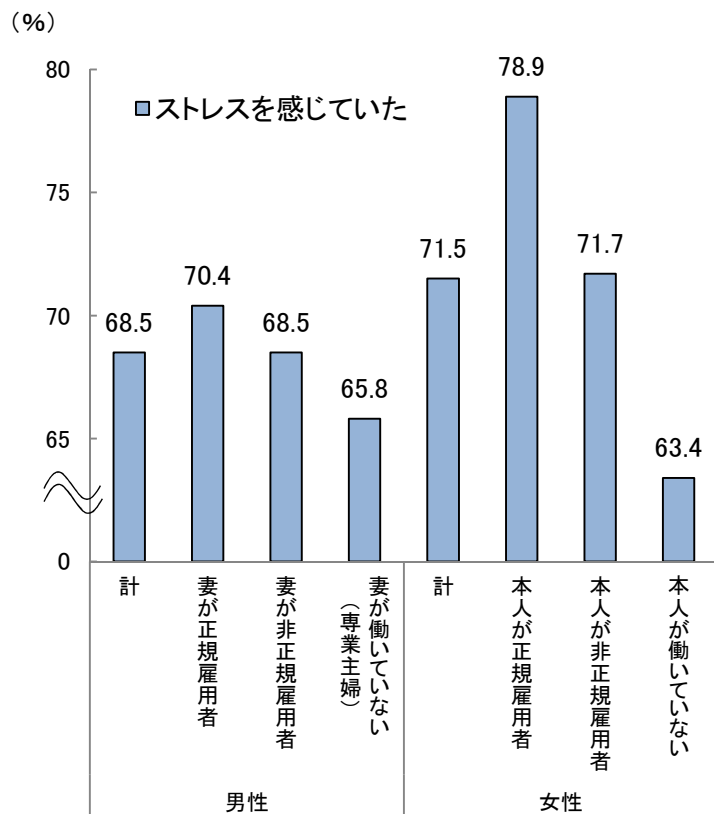
第Ⅱ部第2章 働き方をめぐる環境の変化とワーク・ライフ・バランスの実現 —仕事と家庭の両立における課題—

- 長時間労働者ほどワーク・ライフ・バランスが実現されておらず、また、共働き世帯は専業主婦世帯より夫・妻の感じるストレスが強くなっており、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が重要。
- 今後、団塊の世代(1947～1949年生まれ)が75歳以上になる中で、雇用の担い手となる団塊ジュニア世代(1971～1974年生まれ)の介護のニーズが大きくなっていく。

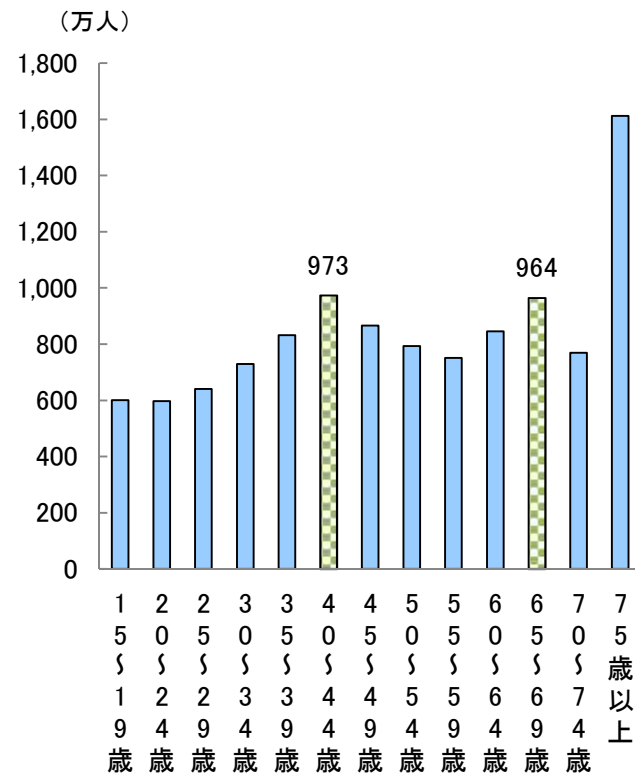
ワーク・ライフ・バランス希望と現実の合致状況(正社員)



仕事と家庭の両立ストレスの状況



年齢階級別人口

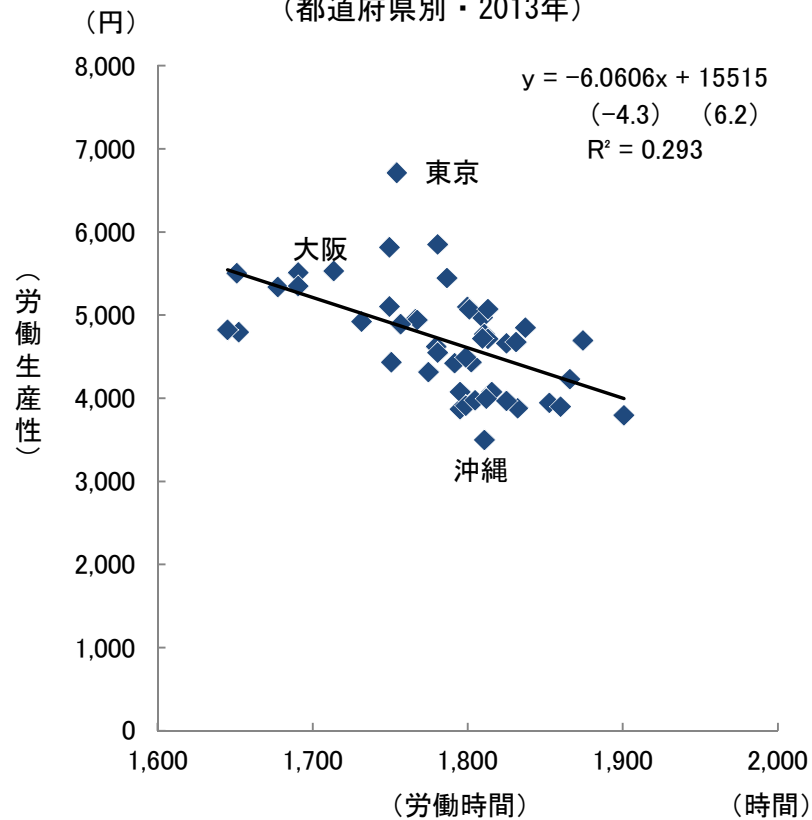


資料出所 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2014年)(左図)、総務省統計局「平成27年国勢調査」(右図)、(株)リクルートホールディングスリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(2016年)(中図)より作成

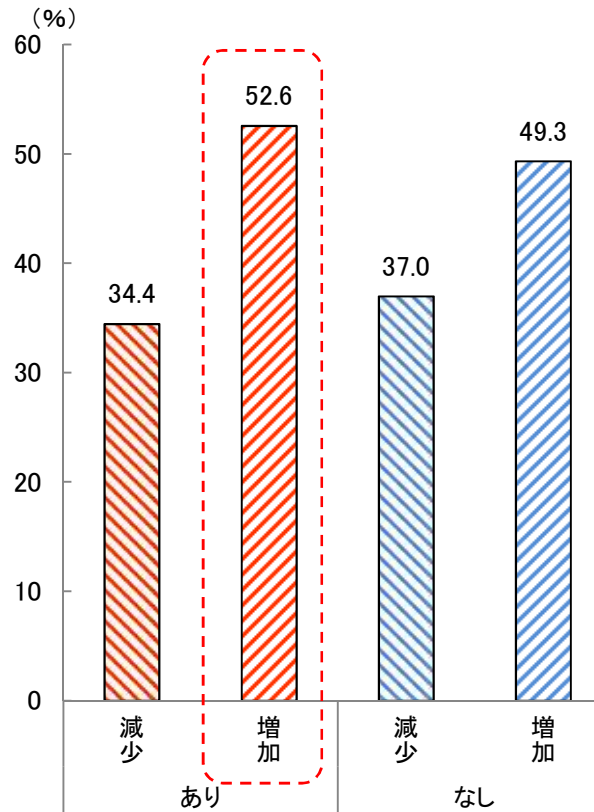
第Ⅱ部第2章 働き方をめぐる環境の変化とワーク・ライフ・バランスの実現 －ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の効果－

- 労働時間が短いほど労働生産性が高いという関係がみられるため、労働時間を短縮することが重要。
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進めていくことにより、売上高の増加や離職率の低下が期待できる。

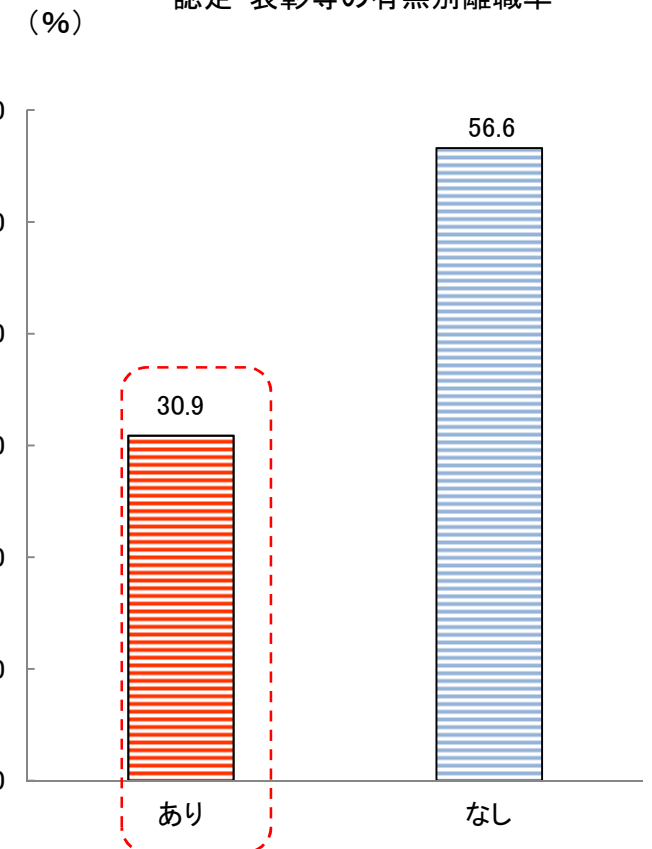
労働時間と労働生産性の関係
(都道府県別・2013年)



認定・表彰等の有無別売上高



認定・表彰等の有無別離職率

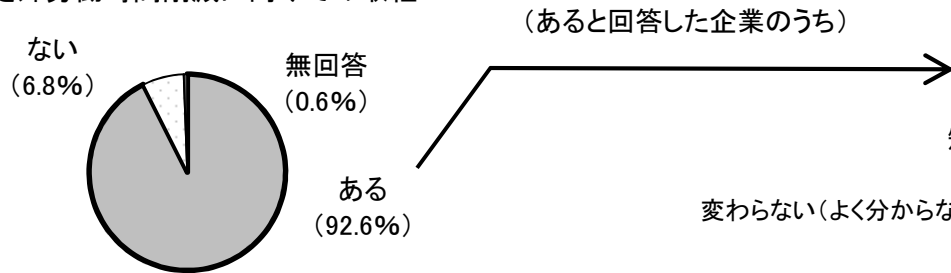


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査（地方調査）」（左図）、内閣府「県民経済計算」（左図）、（株）三菱UFJリサーチ&コンサルティング「企業の雇用管理の経営への効果に関する調査」（2015年）（中図、右図）の調査票情報をもとに作成

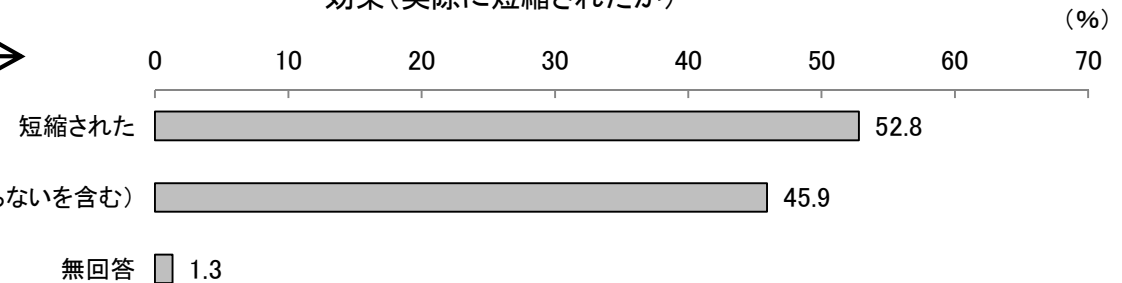
第Ⅱ部第2章 働き方をめぐる環境の変化とワーク・ライフ・バランスの実現 —長時間労働の削減に向けた効果的な取組—

- 長時間労働の削減に向けた取組は多く行われているが、実際の効果は限定的である。
- 長時間労働を削減した企業の取組として実態把握などが行われているが、効果的だと考えられる「短時間で質の高い仕事をするものの評価」や「仕事を代替できる体制の整備」などの取組は十分に行われておらず、これらの取組も併せて行うことが有効。

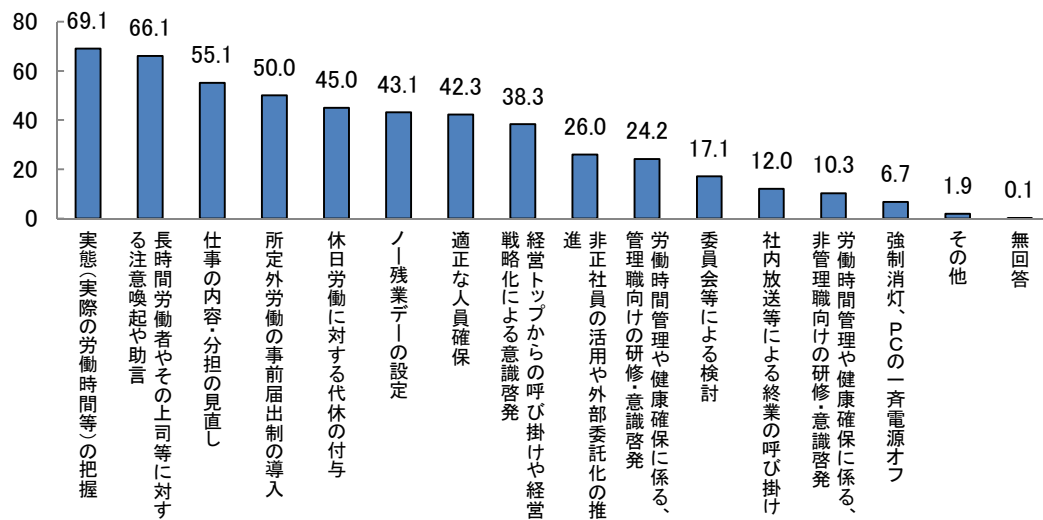
所定外労働時間削減に向けての取組



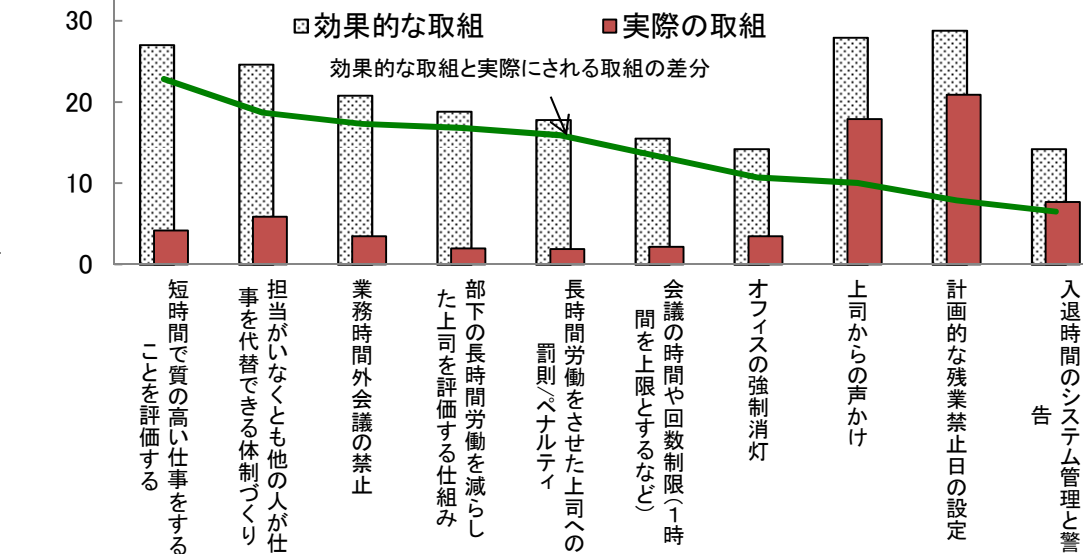
効果(実際に短縮されたか)



所定外労働時間が短縮された企業の具体的な取組内容



労働者が残業削減に効果的だと思う取組

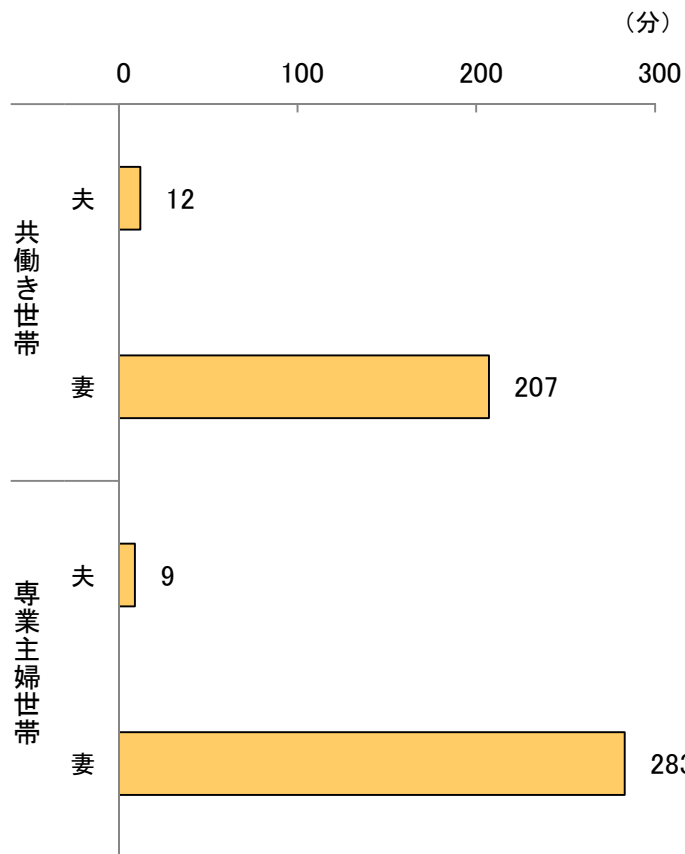


資料出所 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2014年)(右下図)、(独)労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)(上図、左下図)より作成

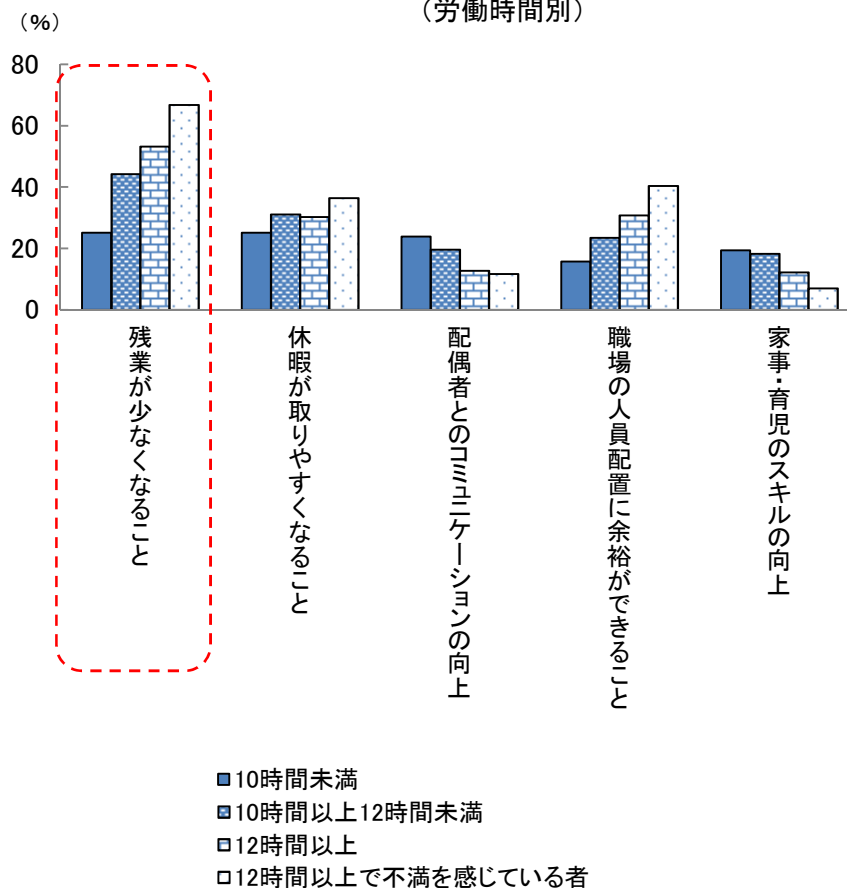
第Ⅱ部第2章 働き方をめぐる環境の変化とワーク・ライフ・バランスの実現 — 家事・育児と仕事の両立に関する状況と取組 —

- 共働き世帯と専業主婦世帯で、夫の家事時間はほとんど変わらない。
- 長時間労働者を中心に、男性は家事・育児参画のために残業が少なくなることを要望する割合が高い。
- 働きながら育児をする方に協力したいと考えている者は多く、職場等において周りに協力を求めることが効果的。

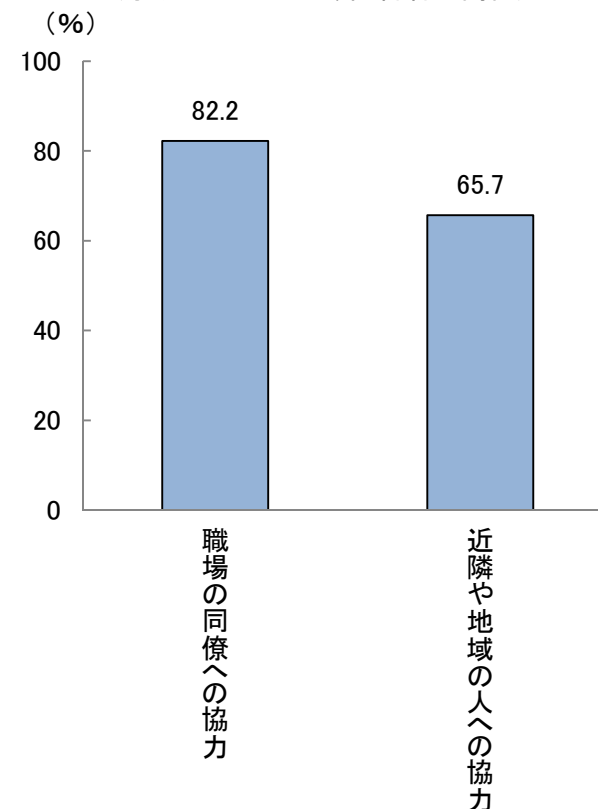
世帯属性別にみた夫婦の家事時間



家事・育児参画に必要と考えること(男性・正社員)
(労働時間別)



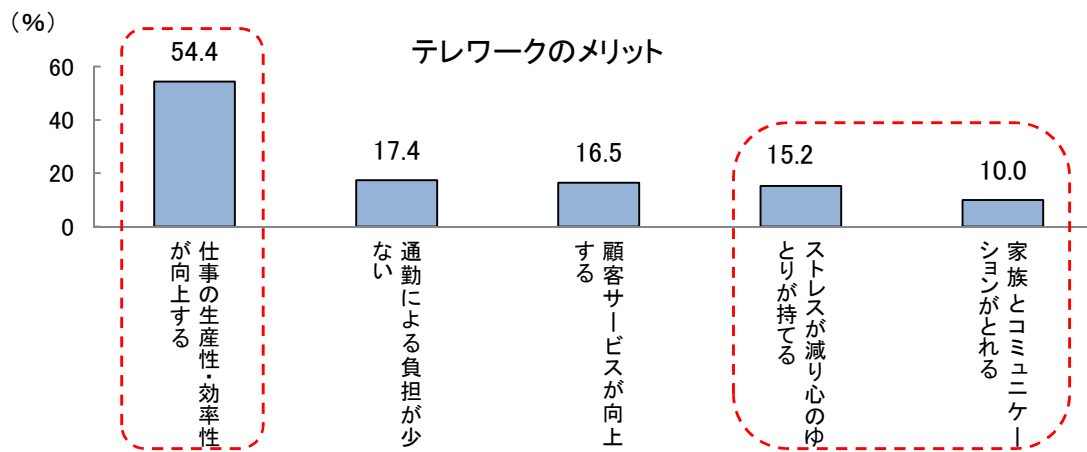
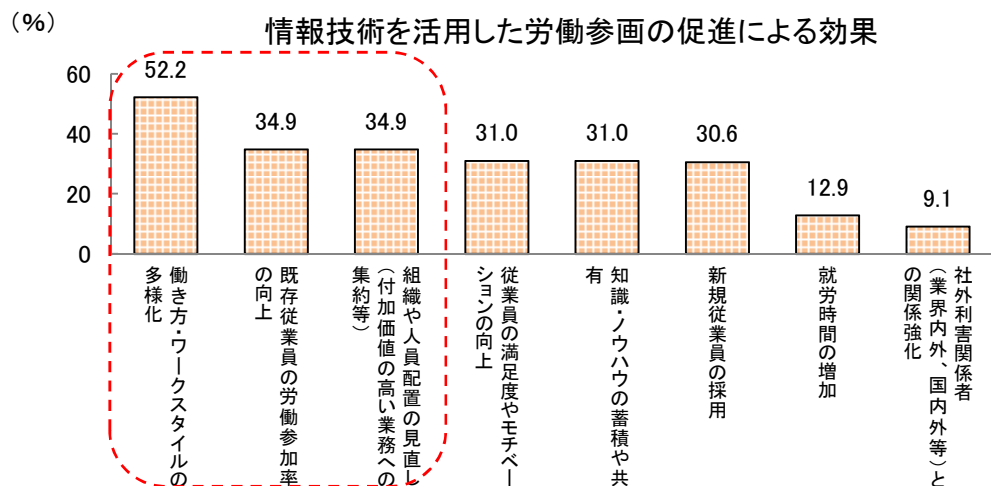
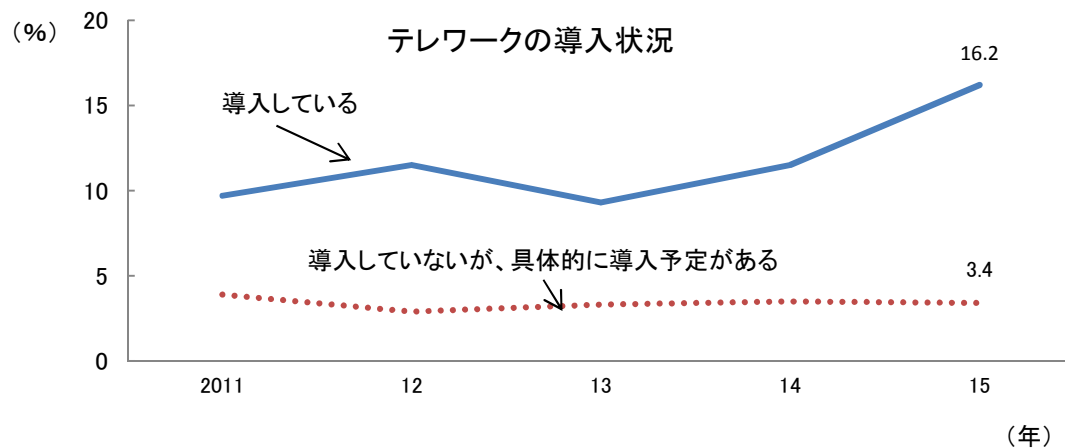
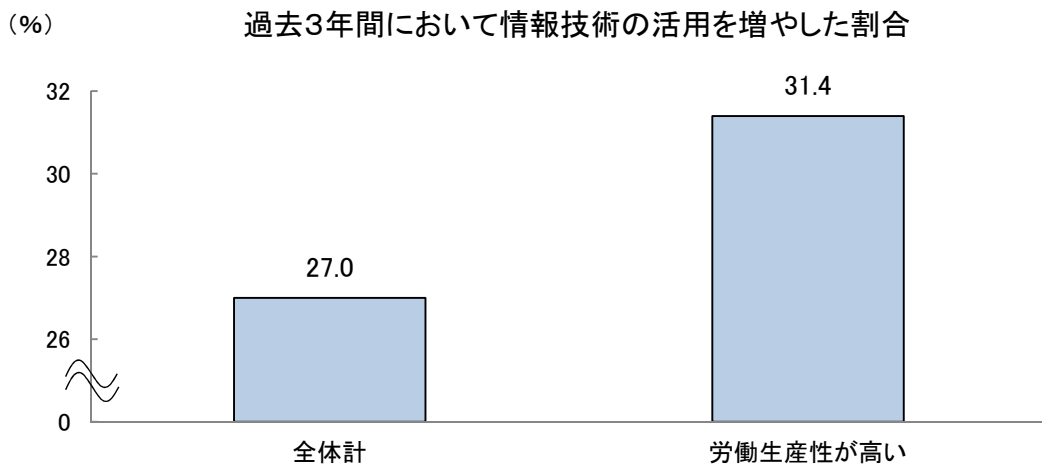
働きながら育児をする方への協力に関する意識
(手助けしたいと思う回答者の割合)



資料出所 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2014年)(中図)、総務省統計局「社会生活基本調査」(2011年)(左図)、(独)労働政策研究・研修機構「第7回勤労生活に関する調査」(2015年)(右図)より作成

第Ⅱ部第2章 働き方をめぐる環境の変化とワーク・ライフ・バランスの実現 —情報技術を活用した新たな働き方の効果—

- 技術革新に伴う新たな働き方に注目が集まる中で、テレワークなど情報技術を活用した働き方の導入を促進することが、労働生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの実現に貢献することが期待される。
- 導入が進んでいるテレワークは、仕事の生産性の向上やストレスの軽減、家族とのコミュニケーションの確保など、企業と労働者双方にメリットがある。

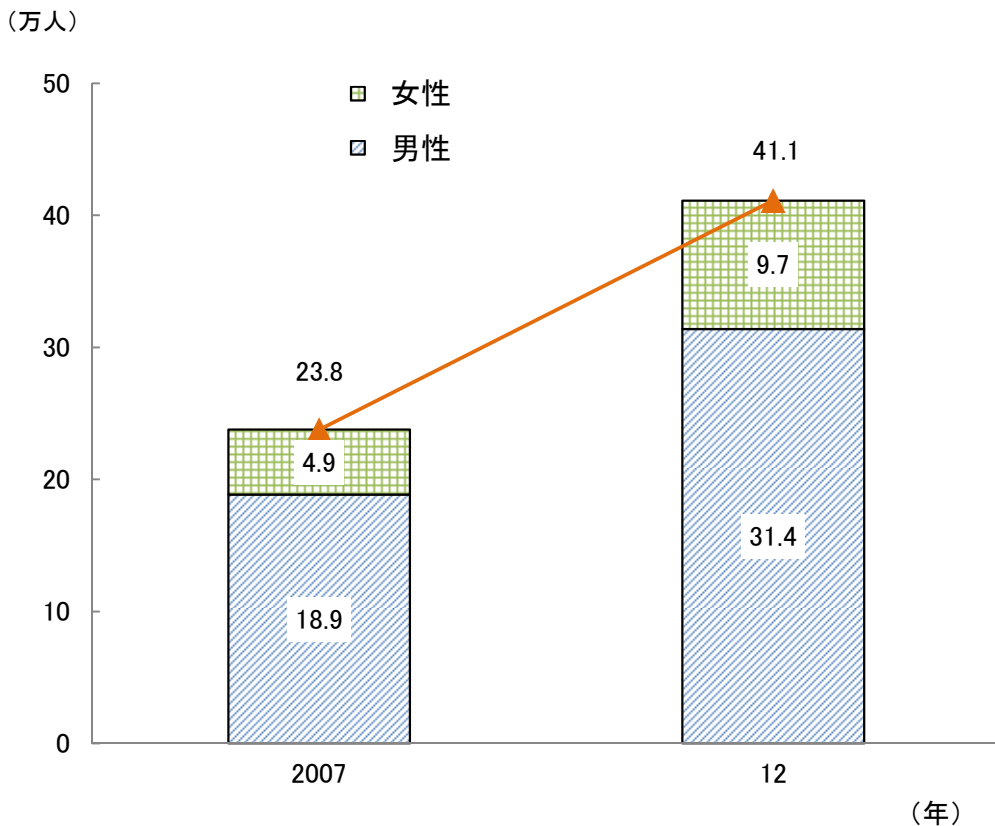


資料出所 総務省「IoT時代におけるICT産業の構造分析とICTによる経済成長への多面的貢献の検証に関する調査研究」（2016年）（左下図）
「平成27年通信利用動向調査」（右上図）、（独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015年）
（左上図）「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」（2014年）（右下図）より作成

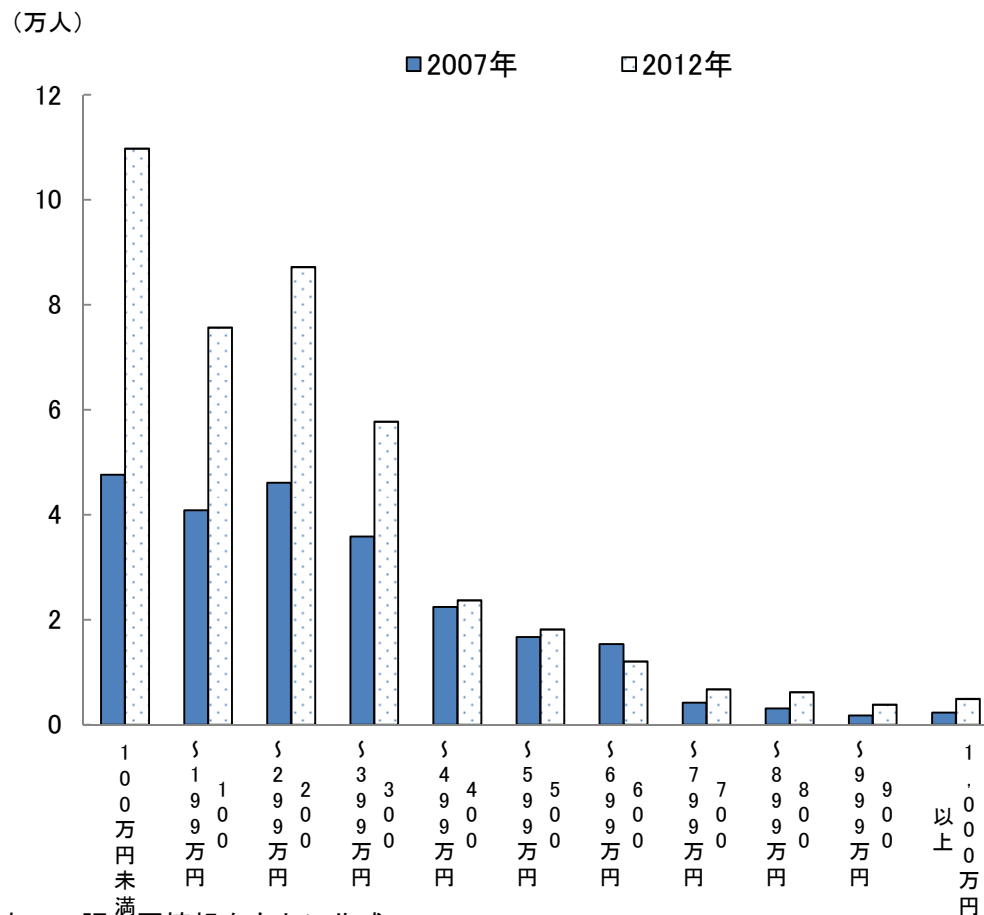
第Ⅱ部第2章 働き方をめぐる環境の変化とワーク・ライフ・バランスの実現 ー技術革新を活用した柔軟な働き方への関心と、その効果①ー

- 好きな時間・場所で仕事をする働き方の関心は高く、情報技術を活用した雇用によらない働き方をする者が増えている。
- 収入面をみると、低収入の層が相対的に多い一方、高収入の層も一定程度存在している。

情報通信を活用して働く雇人のいない事業主数



情報通信を活用して働く雇人のいない事業主の収入分布

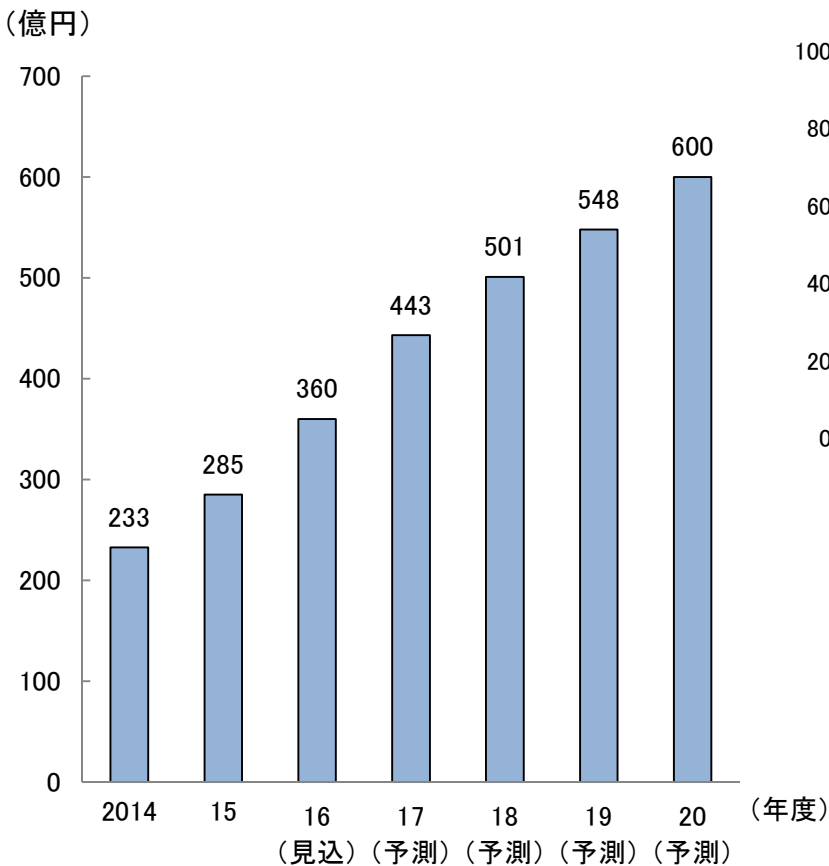


資料出所 総務省統計局「平成19年就業構造基本調査」「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報をもとに作成。

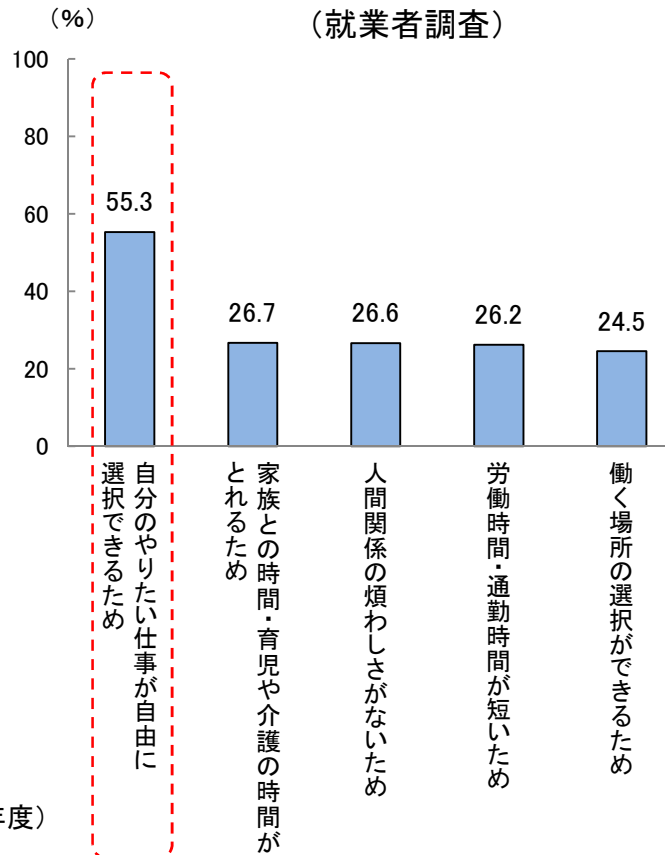
第Ⅱ部第2章 働き方をめぐる環境の変化とワーク・ライフ・バランスの実現 — 技術革新を活用した柔軟な働き方への関心と、その効果② —

- シェアリングエコノミーの国内市場は拡大することが予測されている。
- 雇用によらない働き方の満足度について、自分のやりたい仕事が自由に選択できると回答した方が多くなっている一方、不満足理由について、収入面や将来の展望がもてないことをあげる方が多く、今後実態を把握した上で対応について検討することが必要。

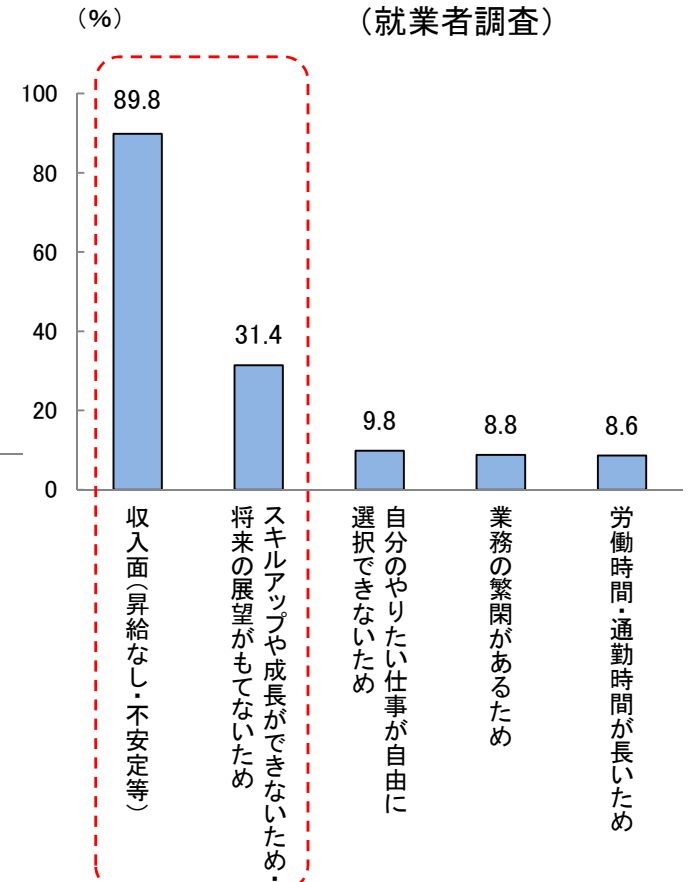
シェアリングエコノミー国内市場規模推移と予測



雇用によらない働き方の満足理由
(就業者調査)



雇用によらない働き方の不満足理由
(就業者調査)



資料出所 (株) 矢野経済研究所「シェアリングエコノミー(共有経済)市場に関する調査」(2016年) (左図)、みずほ情報総研(株)「新たな産業構造に対応する働き方改革に向けた実態調査」(2016年度産業経済研究委託事業) (中図、右図)より作成