

## 人口減少下における雇用対策の検討について（検討依頼）

### 1 基本的な視点

- 人口減少下において、より多くの者が社会を支えるという観点から、若者、女性、高齢者、障害者などすべての人の就業参加を実現し、その意欲と能力が最大限発揮できるようにすることが必要。
- 特に、若者については将来の我が国の社会経済活動を担う者であることから、ニート・フリーター等若者の雇用問題の解決が喫緊の課題。  
若者を中心に増えている非正規雇用についても、労働者の意欲と能力が最大限発揮されるようにする観点からの対応が必要。
- また、全国的には雇用情勢が改善する中で、改善の動きが進んでいない地域が存在し地域格差が生じている。地域の人材の意欲・能力が有効に発揮されるよう地域経済の活性化、雇用機会の創出・拡大を図ることが必要。
- さらに、外国人労働者については、単純労働者は今後も受入れを認めないという基本方針は堅持しつつも、高度人材、技能実習生、日系人等国内労働市場において影響が無視できない存在となりつつあることから、その適正な雇用管理を推進することが必要。

### 2 検討課題

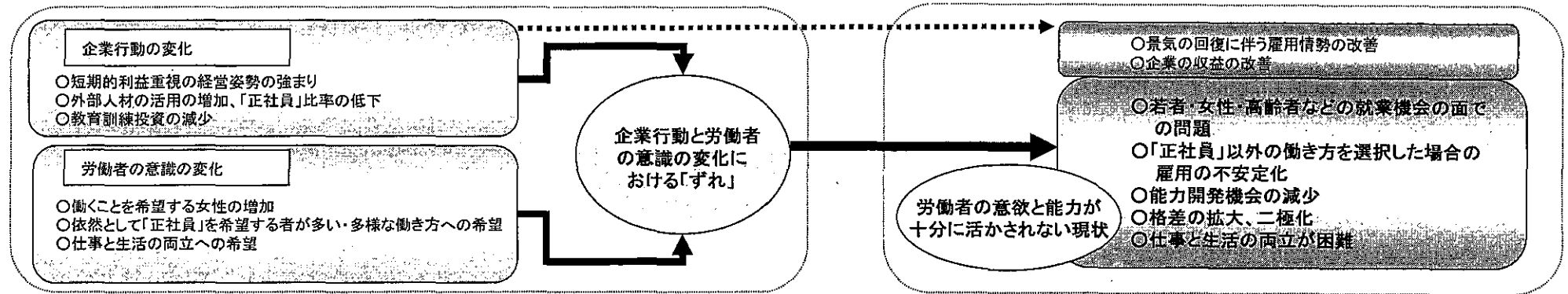
下記の事項について、必要な法的整備（雇用対策法、地域雇用開発促進法の改正）も含め検討を行う。

- (1) 若者の応募機会の拡大に向けた取組の推進等
- (2) 地域の雇用創造の促進及び国と地方公共団体の連携強化
- (3) 外国人労働者の適正な雇用管理の推進
- (4) その他（女性の再就職促進、非正規労働者の正社員化 等）

# 人口減少下における雇用・労働政策の課題(概要)

## ○ 現状

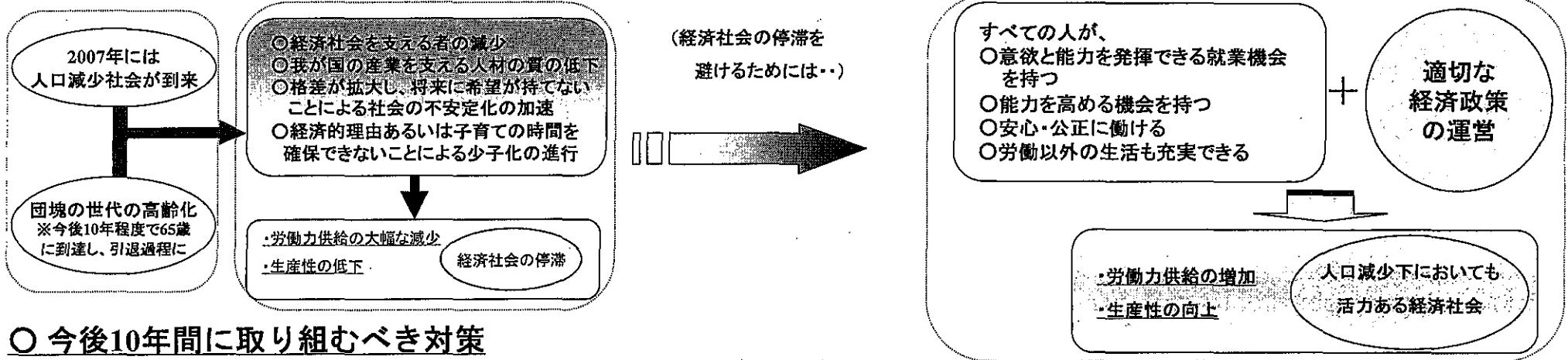
～すべての人が自律的に働くことができ、安心して生活できる社会を目指して～



## ○ 今後四半世紀の展望

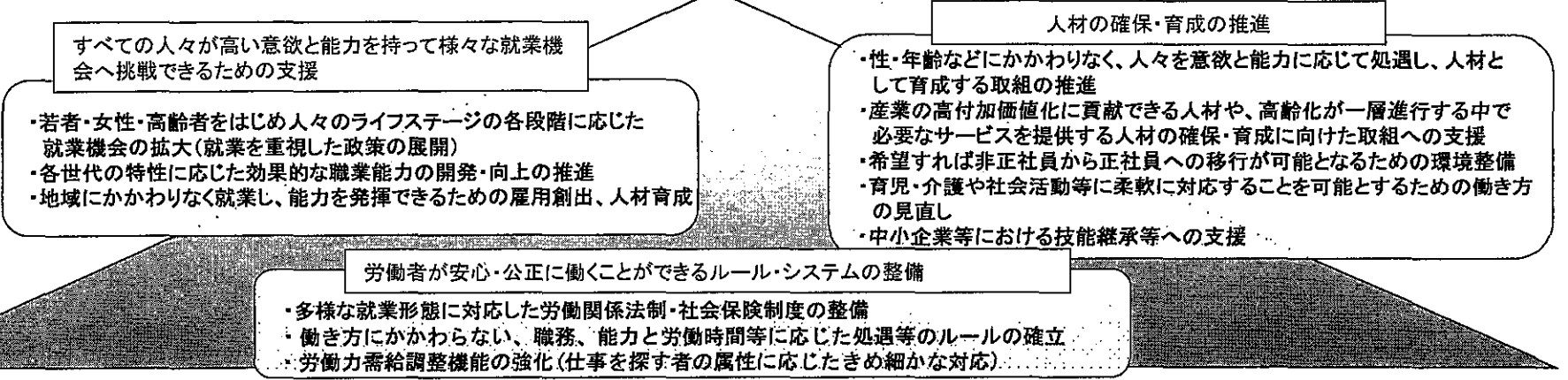
(このまま続けば…)

(適切な措置を講ずれば…)



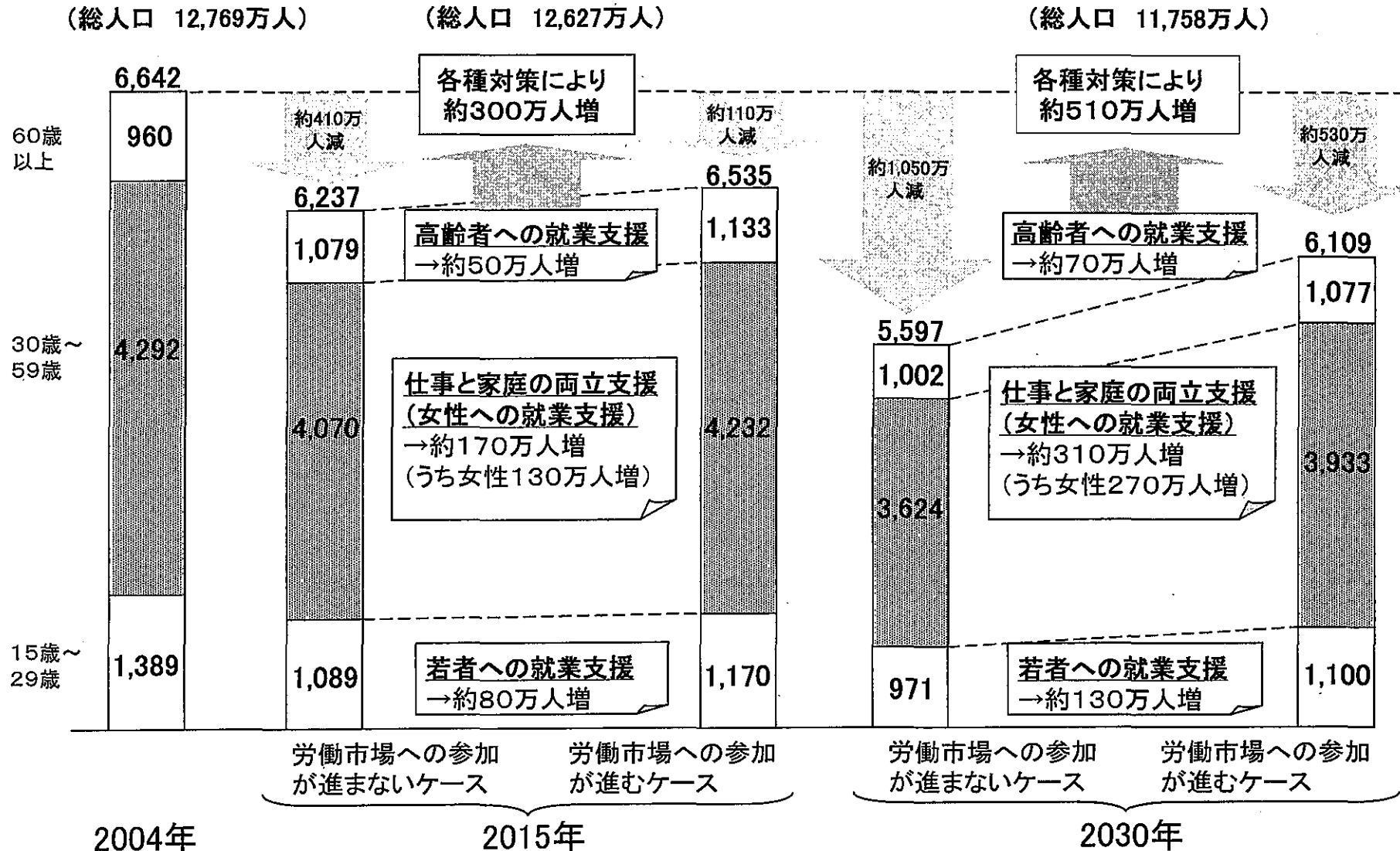
## ○ 今後10年間に取り組むべき対策

団塊の世代が引退を迎えるまでの今後10年間の対策が鍵！



# <労働力人口の見通し>

各種対策を講じ、労働市場への参加が進むことにより、労働力人口は現状のまま推移した場合と比べて、2015年で約300万人、2030年で約510万人上回る。これに加え、労働生産性の向上を図れば、現在以上の経済成長率を維持することは可能。



(資料出所) 総人口については、2004年は総務省統計局「人口推計」、2015年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」による。  
 労働力人口については、2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015年、2030年は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

## 今後重点的に展開していくべき政策～10の政策対象・分野に向けた提言～

### (1) 若者への就業支援～若者と仕事をつなぐ後押しをする

- 新卒採用に限定されない採用機会の拡大への取組
- フリーターの正社員への登用や常用雇用化への支援
- 学校・地域・企業と連携した早期からの若者の職業意識の涵養、職業教育の強化
- 学卒、若者向けの能力開発に関する情報提供、実践的能力評価の仕組みの整備・普及
- 心理面も含めたきめ細かな支援の強化

### (2) 女性への就業支援～女性が仕事を続けやすい職場環境を作る

- 女性が活躍する領域を拡大するためのポジティブ・アクションを含めた男女の機会均等施策の強化
- 妊娠・出産しても安心して働き続けることができ、また、子育てとの両立を可能とするための働き方の見直し、保育の充実等の環境整備
- 出産・子育てにより離職した者への再就職・再就業への支援の強化

### (3) 高齢者への就業支援～元気な高齢者が活躍できる社会を作る

- 65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等を通じた雇用機会の確保
- 60歳代後半層への雇用・就業支援の検討、さらに働く意欲がある限り働き続けることができる社会の構築に向けた検討
- 採用から退職まで年齢にかかわらず雇用管理のあり方の検討
- 中年期からの再就職・創業等、高齢期における多様な働き方を視野に入れた職業生活設計に関する取組に対する支援
- シルバー人材センターの活用等による地域密着型の就業支援
- 中小企業における円滑な技能継承の取組への支援

### (4) 福祉から就労へ～障害者や生活保護等を受けている人の自立を手助けする

- 障害者の障害の種類及び程度等に応じたきめ細かな自立支援
- 生活保護受給者等への就労支援を通じた自立支援
- 子育て・生活支援・就業支援等総合的な母子家庭等対策の推進

### (5) 地域における雇用創出への支援～地域の人材を育成・活用する

- 地域の自立的な発展に必要な人材の確保等への支援
- 雇用情勢の厳しい地域等を中心に、地域の特性に応じた自発的な雇用創出の取組への支援
- 地方への移住を希望する退職者が住みやすい魅力的な環境作り

### (6) 職業能力開発～すべての人々が能力を高められる機会を用意する

- 若年・壮年・高齢といった各世代の特性に応じた職業能力開発の効果的・総合的な推進
- 企業から求められる能力に関する情報提供及び職業能力評価制度の整備
- 介護サービス等高齢化が一層進行する中で求められる産業分野での人材育成・雇用管理改善への支援
- 省力化・生産性の向上に資する技術に対応できる人材の育成・能力開発の検討

### (7) 外国人労働者～高度人材の受入れを促進する

- 世界で通用する専門的な知識や技術を有する外国人の積極的な受入れの促進
- 留学生の就職支援の見直し・拡充
- 日系人労働者の定住化に伴う諸問題への適切な対応

### (8) 安心・公正な労働～誰でも安心して働ける労働条件を整える

- 就業形態の多様化等に対応した、労働契約法制のあり方や雇用以外の働き方の条件整備の検討
- 労使のコミュニケーションの促進及び労使間におけるトラブルの自主的な予防や解決を促すための取組
- パート、派遣、有期雇用など様々な働き方にかかわらず、職務、能力、労働時間等に応じた処遇の均衡
- 就業意欲を阻害しない税・社会保険制度や福利厚生制度等のあり方の検討
- 労働者の安全・健康を確保するための長時間労働・メンタルヘルス対策等の一層の強化
- 労働者が自立的に働き最も能力を発揮できるような労働時間制度の在り方の検討
- セーフティネットとしての最低賃金制度の機能の強化

### (9) 仕事と生活～ワークライフバランスで仕事と生活を充実させる

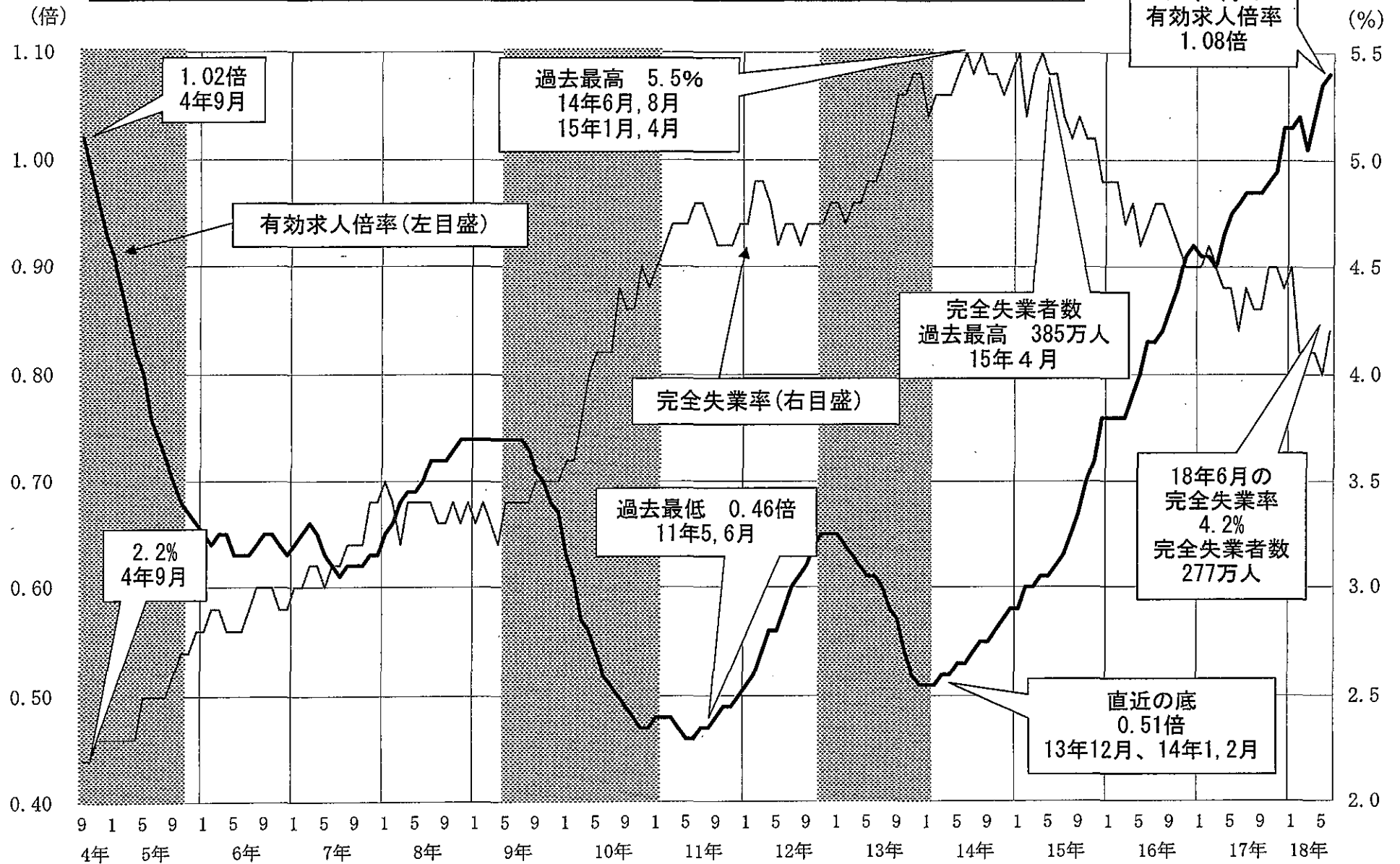
- ワークライフバランスを可能とするための長時間労働対策等の労働条件全般についての環境整備
- 自己啓発・ボランティアなど仕事以外の社会的な活動を可能とするための環境整備

### (10) 労働力需給調整～すべての人々の就業意欲を活かす

- すべての働く意欲を持つ人々が就業機会に挑戦できるための募集・採用の促進
- 求人・求職活動の広域化等に対応するためのハローワークの活用による雇用のセーフティネットの強化
- 離職を余儀なくされる労働者の円滑な労働移動の支援に取り組む事業者への支援
- 民間の職業紹介機関等の活力や創意工夫を活かし、官民相まった適切な労働力需給調整が図られるような環境の整備
- 創業支援の強化
- 在宅就業など就業機会の拡大につながる働き方の普及に向けた取組

# 有効求人倍率（季節調整値）及び完全失業率（季節調整値）の推移

現下の雇用失業情勢は、厳しさが残るものの、改善が進んでいる。



(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

### ①若者

	平成 10 年	現状	差
完全失業率 (15~24 歳)	8.0% (10 年 1~6 月平均)	8.5% (18 年 1~6 月平均)	0.5p
(25~34 歳)	4.6% (10 年 1~6 月平均)	5.2% (18 年 1~6 月平均)	0.6p
【参考】 (年齢計)	4.0% (10 年 1~6 月平均)	4.3% (18 年 1~6 月平均)	0.3p
フリーター (年齢計)	151 万人 (9 年)	201 万人 (17 年)	50 万人
フリーター率 (人口に占める割合)	1.4%	1.8%	0.4p
ニート (年齢計)	46 万人 (10 年)	64 万人 (17 年)	18 万人

(注) 完全失業率は原数値。

### ②地域

	全国	北海道	青森	秋田	高知	長崎	鹿児島	沖縄
H18. 4~6	1.06 倍	0.60 倍	0.42 倍	0.61 倍	0.51 倍	0.62 倍	0.61 倍	0.45 倍
	(全国との差)	-0.46	-0.64	-0.45	-0.55	-0.44	-0.45	-0.61
H10. 4~6	0.54 倍	0.45	0.29	0.61	0.38	0.46	0.46	0.18
	(全国との差)	-0.09	-0.25	+0.07	-0.16	-0.08	-0.08	-0.36

(注) パートを含む季節調整値。

### ③正規・非正規

	平成 10 年	現状	差
正規雇用者数	3794 万人 (10 年 2 月)	3340 万人 (18 年第 1 四半期)	▲454 万人
非正規雇用者数	1173 万人 (10 年 2 月)	1663 万人 (18 年第 1 四半期)	490 万人
非正規雇用者比率	23.6% (10 年 2 月)	33.2% (18 年第 1 四半期)	9.6p
有効求人に占めるパート比率	26.4% (10 年第 2 四半期)	31.5% (18 年第 2 四半期)	5.1p

派遣労働者、パートタイム労働者が現在の就労形態に就いた理由のうち「正社員として働ける会社がなかったから」とする者の割合は上昇。

※ 派遣労働者 H6 : 19.2% → H11 : 29.1% → H15 : 40.0%

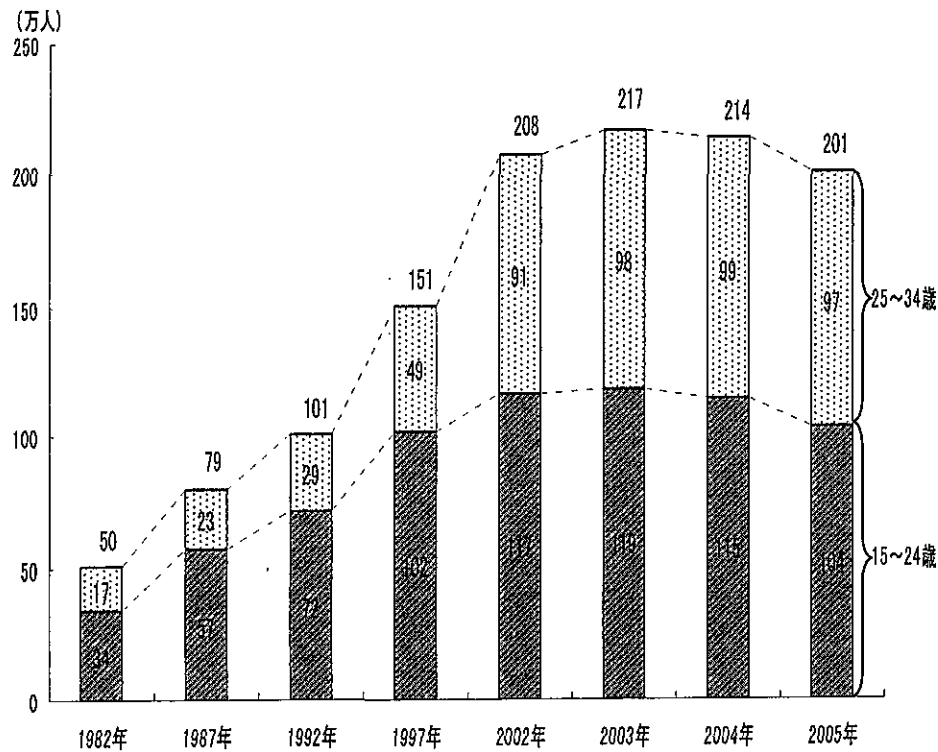
※ パートタイム労働者 H6 : 11.9% → H11 : 19.0% → H15 : 21.6%

(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合調査」

# ○ 2年連続で減少するフリーター

○ いわゆる「フリーター」の数は、2003年に217万人まで増加した後、2年連続で減少し、2005年には201万人となっている。

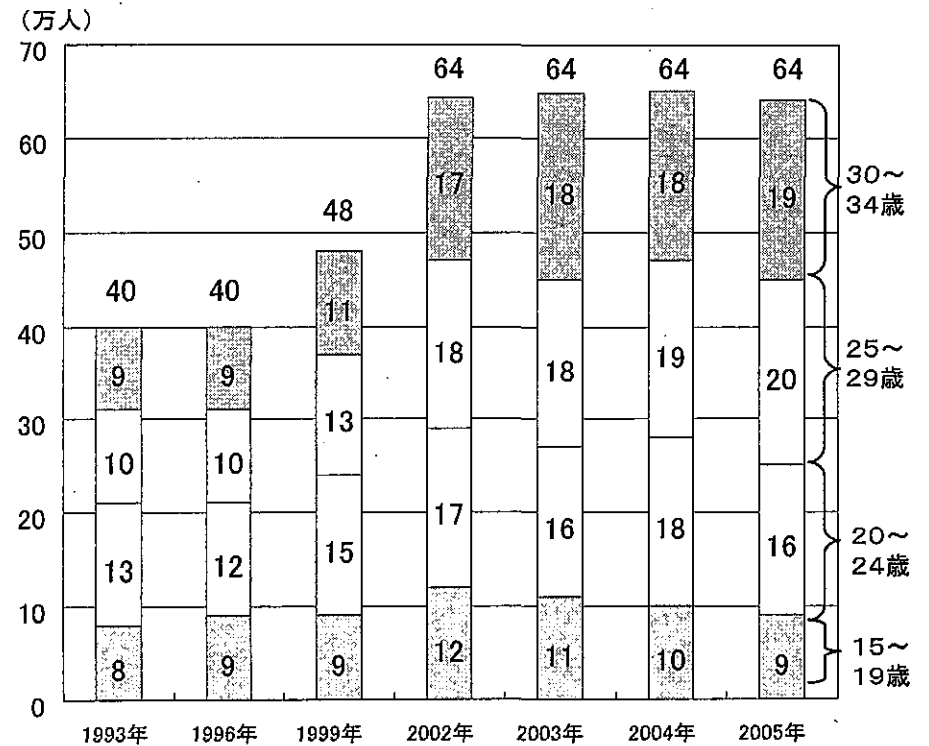
フリーターの数の推移



(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」労働省政策調査部で特別集計(～1997年)、総務省統計局「労働力調査詳細集計」(2002年～)

○ いわゆる「ニート」の数は、10年前の40万人から64万人に増加。特に年齢の高い層(25～34歳)の増加が大きい。

ニートの数の推移



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」