

## 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<sup>143</sup>。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<sup>144</sup>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<sup>145</sup>。

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

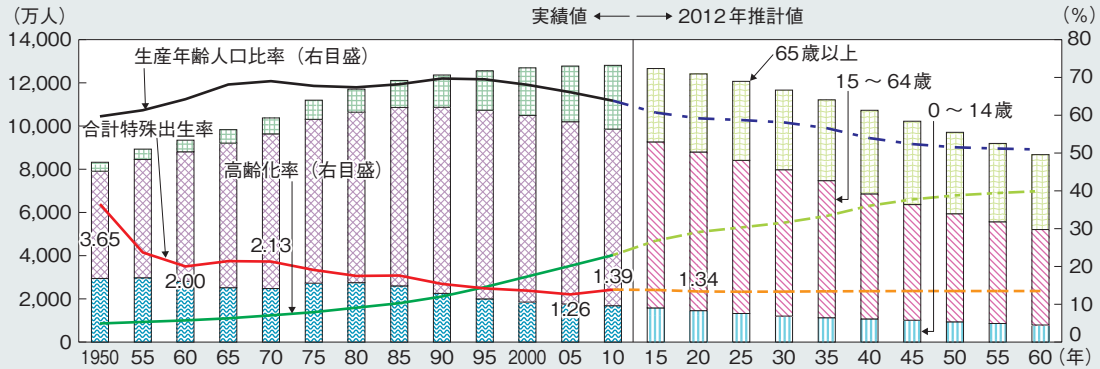
<sup>143</sup> 総務省統計局「人口推計」、「国勢調査」によると、日本の総人口は、2005年に戦後初めて前年差1.9万人減となったが、2006～2008年は増加し、2008年の1億2,808万人をピークに減少傾向となっている。

<sup>144</sup> 65歳以上人口の総人口に占める割合。

<sup>145</sup> 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。

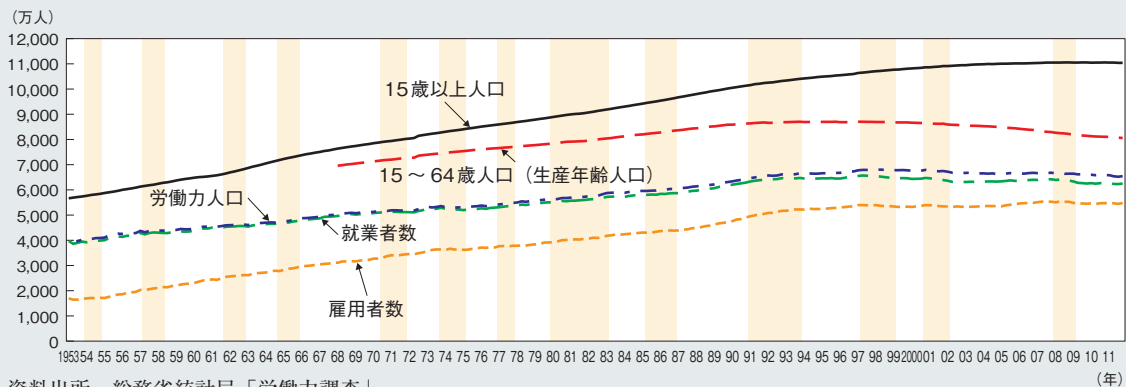


資料出所 厚生労働省「人口動態統計」、総務省統計局「国勢調査（年齢不詳の人口を各歳にあん分して含めた。）」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2012年1月推計）」

- (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・雇用量の推移

- 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、雇用量も増加。
- 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、雇用量も頭打ち。



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、就業者数及び雇用量については、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<sup>146</sup>、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。

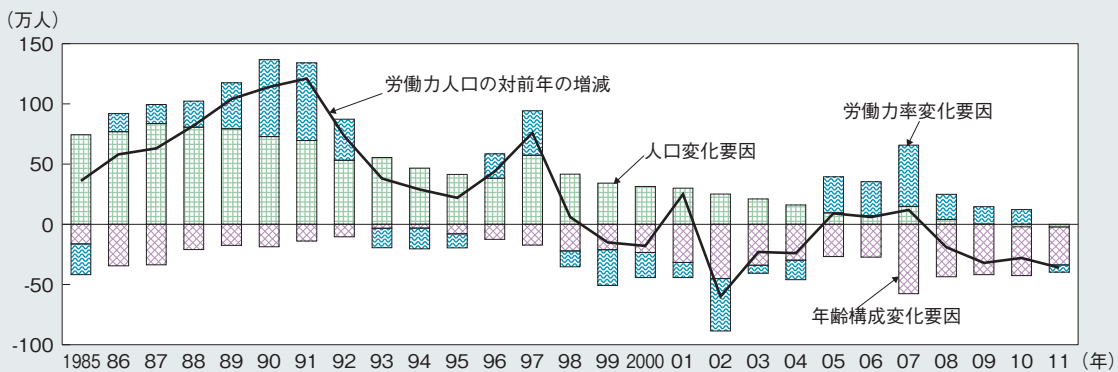
● 男女で異なる労働力人口の動向

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増減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。

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

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<sup>147</sup>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<sup>148</sup>、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<sup>149</sup>。

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<sup>150</sup>）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。

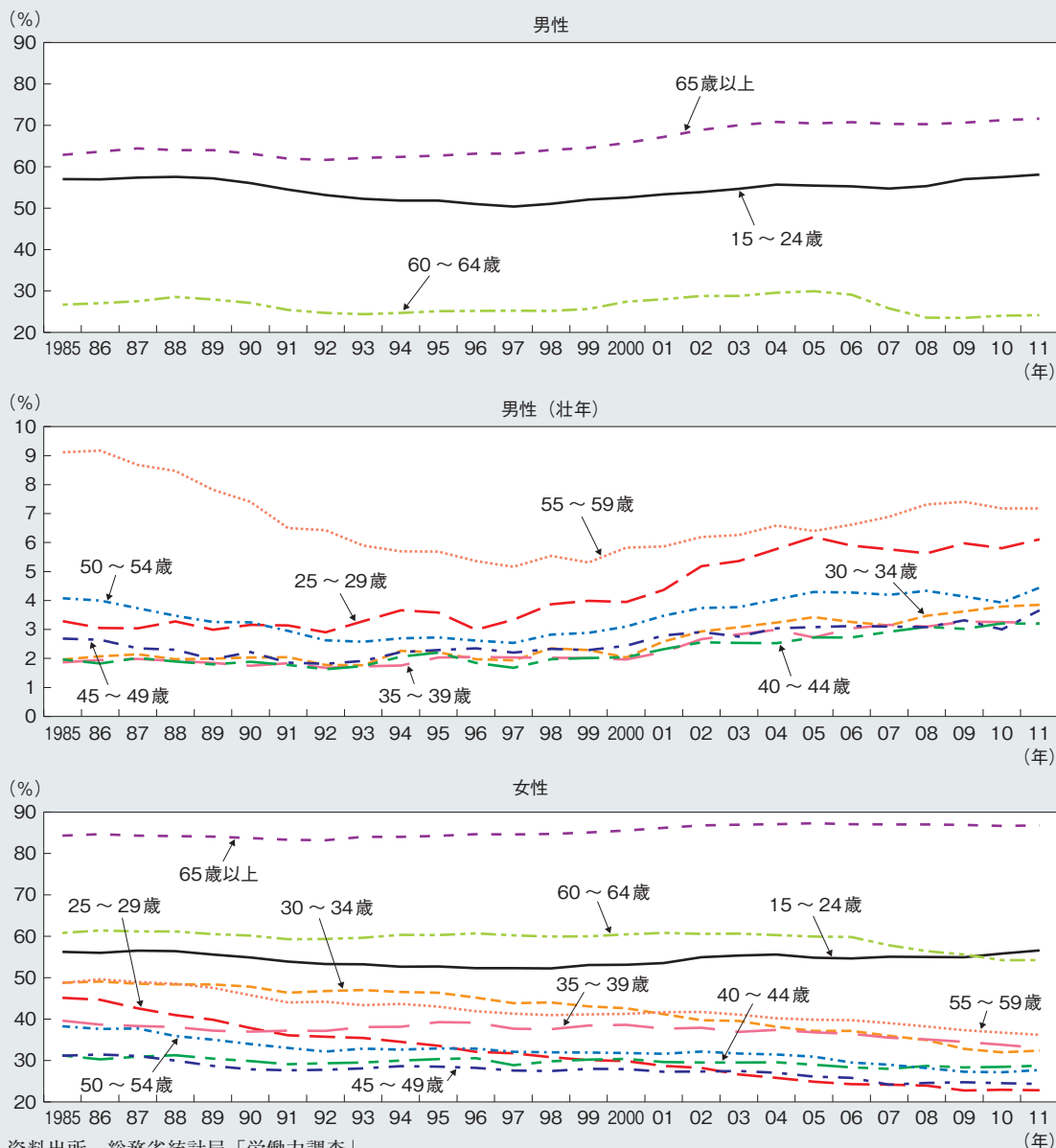
148 ここでは、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」の最初の年である2002年と被災3県を含む全国の結果（年齢は5歳階級）の直近値である2010年とで比較している。

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<sup>151</sup>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」<sup>152</sup>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

<sup>151</sup> 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。

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

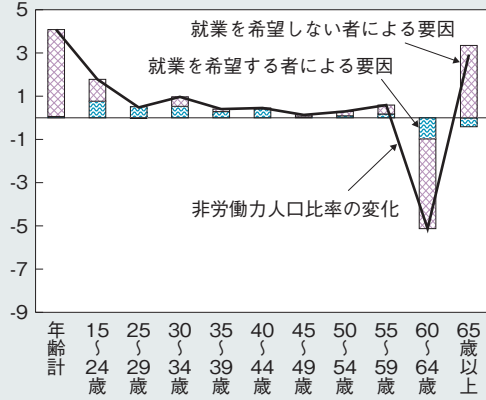
<sup>152</sup> 本節コラム「日本再生戦略及び社会保障・税一体改革における就労促進及びディーセント・ワーク」参照。



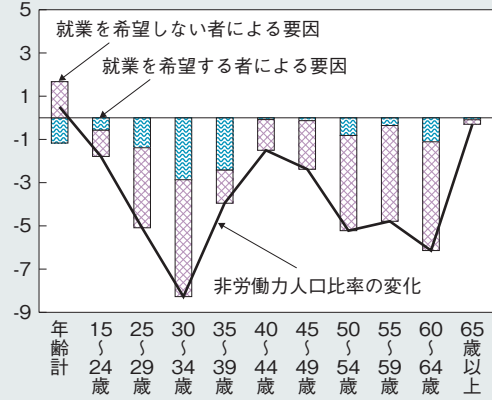
第3-(1)-5図 性・年齢階級別の非労働力率の変化ポイントの要因分解

- 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)  
(%ポイント)



【女性】(2002年→2010年)  
(%ポイント)



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。

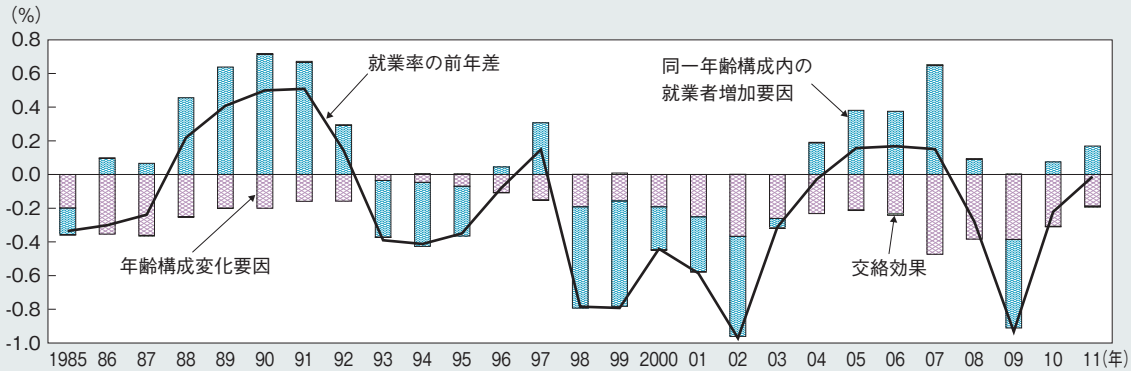
$$\left( \frac{U_1}{P_1} - \frac{U_0}{P_0} \right) = \left( \frac{U_{A1}}{P_1} - \frac{U_{A0}}{P_0} \right) + \left( \frac{U_{B1}}{P_1} - \frac{U_{B0}}{P_0} \right)$$

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

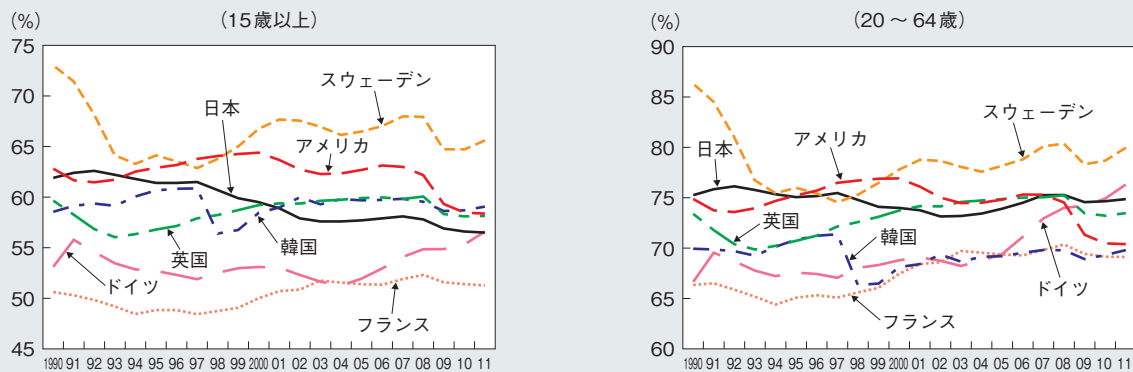
$$e^{t+1} - e^t = \underbrace{\sum_i \left( \frac{P_i^{t+1}}{P^{t+1}} * \frac{E_i^{t+1}}{P_i^{t+1}} - \frac{P_i^t}{P^t} * \frac{E_i^t}{P_i^t} \right)}_{\text{年齢構成変化要因}} + \underbrace{\sum_i \left( \frac{P_i^{t+1}}{P^{t+1}} * \frac{E_i^{t+1}}{P_i^{t+1}} - \frac{P_i^{t+1}}{P^{t+1}} * \frac{E_i^t}{P_i^t}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

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%<sup>153</sup>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<sup>\*1</sup>

### 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。

<sup>\*1</sup> 「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）

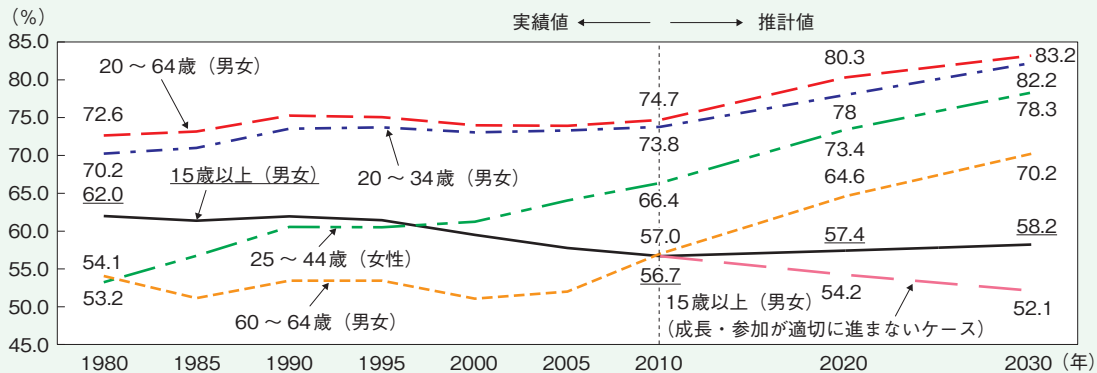


〈「生活・雇用戦略」「人材育成戦略」の主な2020年度までの目標値〉

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| ○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%)<br>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%)<br>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)<br>・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%)<br>・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

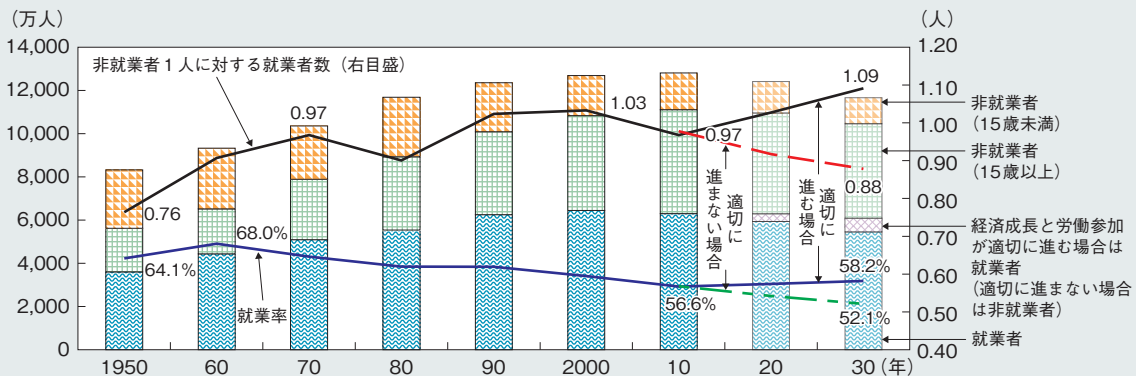
人口構成の推移を年齢で区別してみると、一人の高齢者を支える現役世代の数は減少してきており、半世紀前のいわゆる「胴上げ」型から近年では「騎馬戦」型になっており、今後、さらに高齢化が進むと「肩車」型<sup>154</sup>になることが見込まれている。

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

<sup>154</sup> 「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<sup>155</sup>、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<sup>156</sup>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<sup>157</sup>。

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<sup>158</sup>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

<sup>155</sup> 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。

<sup>156</sup> 障害者の雇用については第1章第1節参照。

<sup>157</sup> 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。

<sup>158</sup> 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<sup>159</sup>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。

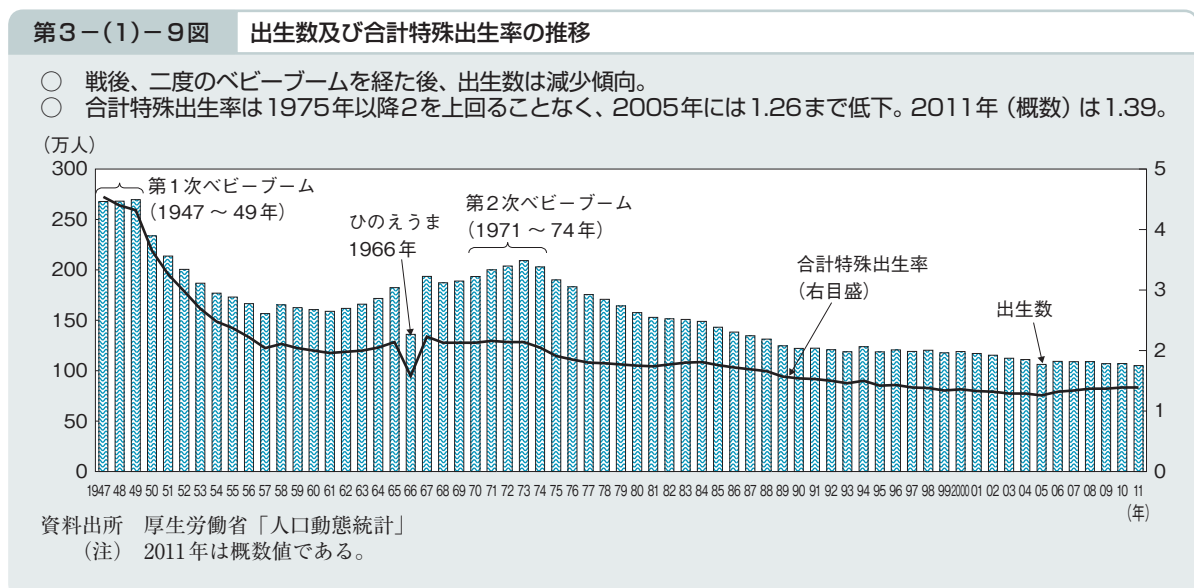
### ● 若年者人口の減少と高学歴化

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<sup>160</sup>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

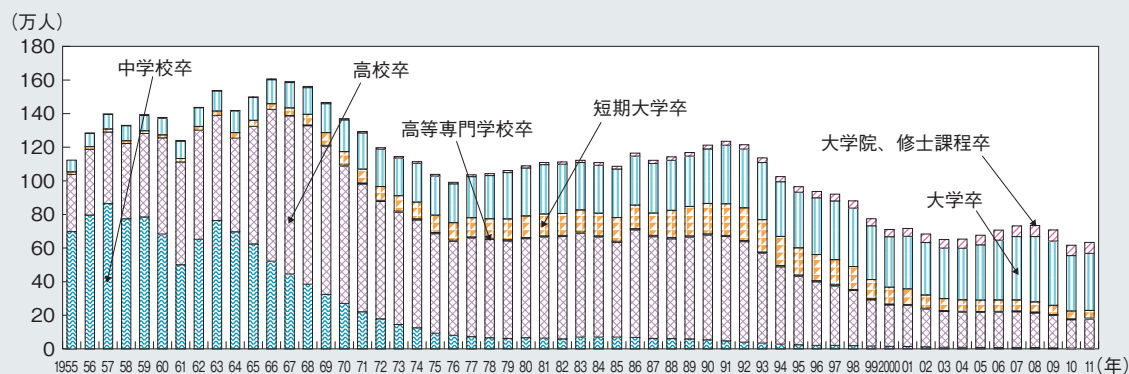


<sup>159</sup> いわゆる「就職氷河期」とは、明確な定義はないが、バブル崩壊後の新規学卒採用が特に厳しかった時期をいい、最も広くとらえる場合には、1993年から2004年頃を指すものとして用いられている。

<sup>160</sup> 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<sup>161</sup>、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<sup>162</sup>。

### ● 高い若年失業率

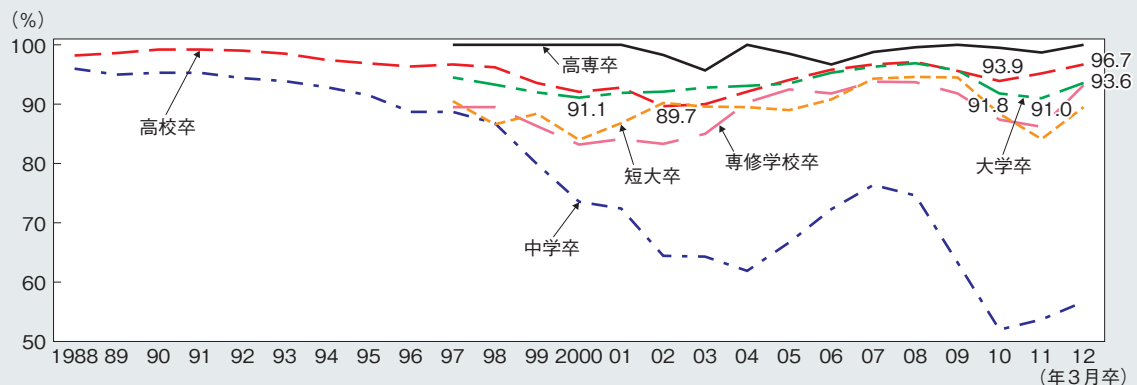
第3-(1)-14図により、性・年齢階級別に完全失業率の長期的な推移をみると、年齢計については、景気循環に伴う変動はあったものの1980年代までは1%から2%台の低い水準で推移していた

<sup>161</sup> 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。

<sup>162</sup> 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。

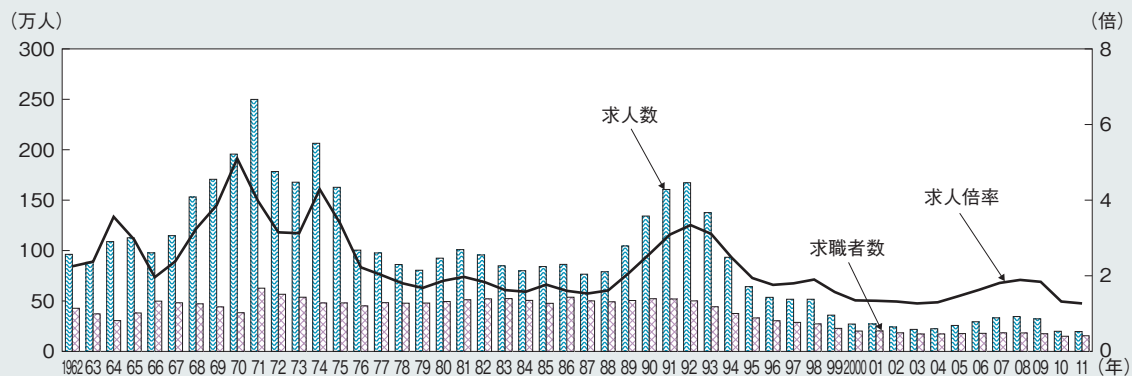


資料出所 厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」

- (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。

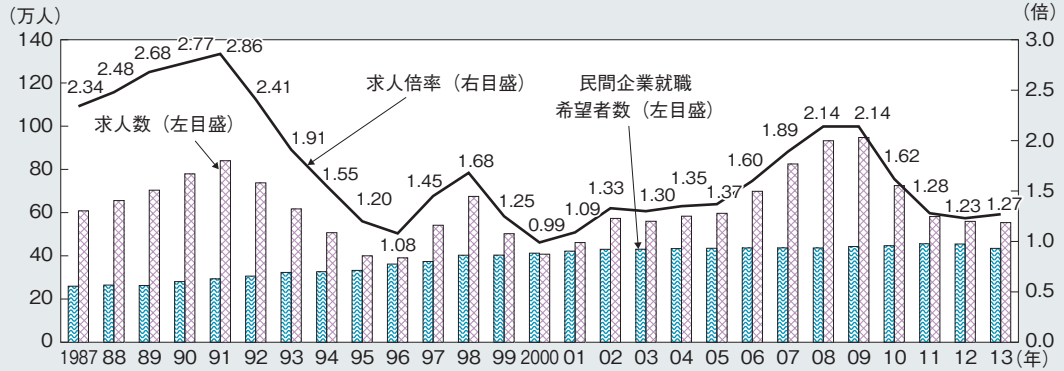
● 雇用調整の方法として採用削減・停止が選択されやすく、若年者は影響を受けやすい

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)

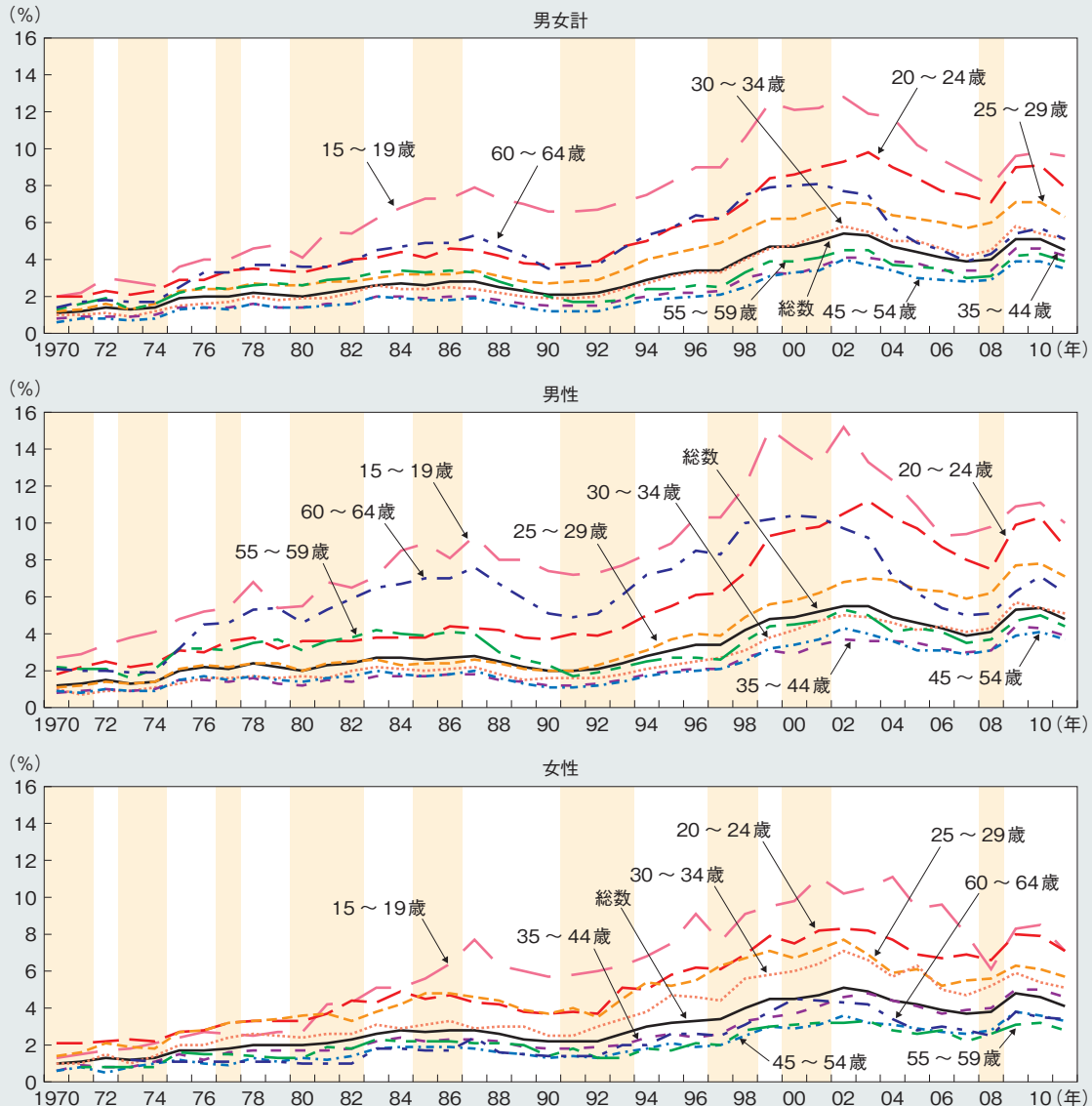
○ 2011年卒、2012年卒、2013年卒業予定者の求人倍率は、2001年卒(1.09倍)以来の低水準が続いている。



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。

には、解雇などの在職者に対する雇用調整ではなく、所定外労働時間の削減とともに、新規採用をはじめとする入職抑制を選択する傾向にあり、この傾向は基本的には変わっていないと考えられる。このため、バブル崩壊後に低成長が続いている日本において、とりわけ不況期には新卒者が採用抑制の影響を受けやすくなっている。

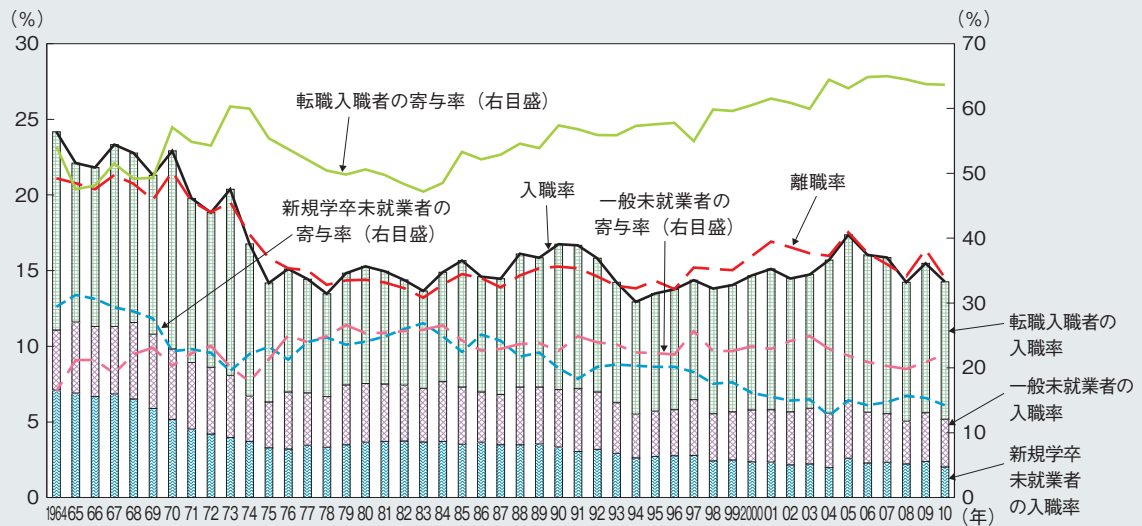
第3-(1)-15図により、入職率と離職率の長期的な動向をみると、高度成長期であった1960年代半ばから1970年代前半までは、入職率、離職率ともに高水準であった。1973年の第一次オイルショックを契機として経済成長が低下するとともに労働移動は少なくなり、入職率、離職率は低下した後、ほぼ横ばいで推移し、1990年代半ばから2000年代半ばにかけては再び緩やかな上昇傾向になっている。ここで入職率の動向に注目すると、入職率は景気後退期の低下が顕著となっており、このことから、景気後退期には、企業で入職抑制中心の雇用調整が行われていることがうかがえる。

また、入職率における新卒未就業者の寄与率をみると、1960年代は約30%前後であったが、1983年に26.9%となって以降、ほぼ一貫して低下し、2005年以降は15%前後で推移している。一方、転職入職者の寄与率は、1983年以降上昇傾向にある。このように、企業の採用における新卒者の位置づけの低下とともに、新卒者の就職率も低下し、新卒者は長期にわたり就職機会が削減されていると考えられる。

こうした影響が新卒者の就職率にどのように現れるかをみるため、第3-(1)-16図により、雇用の過不足状況と新卒者の就職率<sup>163</sup>との相関についてみると、企業の雇用過剰感が高いときほど、採用される新卒者が抑制され、就職率が低下するという関係がみられている。高卒者の就職状況をみる

第3-(1)-15図 入職率と離職率の推移

- 入職率は景気後退期の低下が顕著。
- 入職率における新卒未就業者の寄与率は、1983年以降低下傾向であり、企業の採用における新卒者の位置づけは低下。

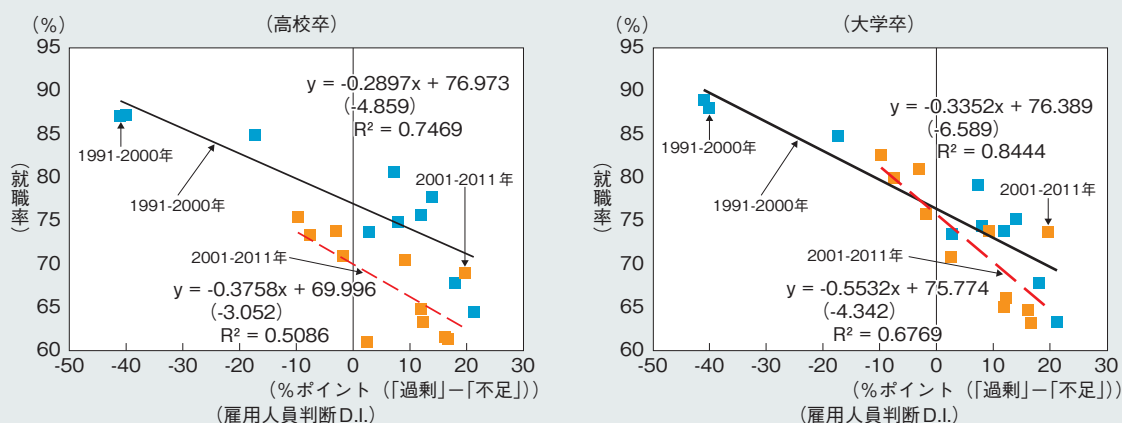


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 入職者は、入職前1年間における就業経験の有無によって、未就業者(新規学卒未就業者及び一般未就業者を合算したもの)と既就業者(転職入職者)に区分される。  
 2) 入職率 = 入職者数 ÷ 常用労働者数(調査年の1月1日現在) × 100  
 ※新規学卒未就業者、一般未就業者及び転職入職者の入職率は、それぞれの入職者数を上記式の入職者数に代入して算出。  
 離職率 = 離職者数 ÷ 常用労働者数(調査年の1月1日現在) × 100  
 3) 新規学卒未就業者、一般未就業者、転職入職者の寄与率は、全体の入職者数を100とした場合のそれぞれの入職者数の割合。  
 4) 1990年以前は建設業を除く。

163 以下、文部科学省「学校基本調査」を基にした「就職率」については、卒業者に占める就職者の割合ではなく、就職者、一時的な仕事に就いた者、その他の者及び死亡・不詳の者に占める就職者の割合をいう。

第3-(1)-16図 学歴別就職率と雇用人員判断

○ 企業の雇用過剰感が高いときほど、高卒、大卒の就職率は低下。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」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) 雇用人員判断は、四半期値を単純平均して年平均を作成したもの。
- 2) 年は卒業年。卒業年の就職率と卒業年の前年の雇用人員判断D.I.を取り、プロットして比較したもの。
- 3) ここでの就職率は、以下のように算出。

$$\begin{aligned}
 \text{高校卒の就職率} &= \text{就職者} / (\text{卒業者} - \text{大学等進学者} - \text{専修学校等(専門課程)進学者} - \text{専修学校等} \\
 &\quad (\text{一般過程}) \text{入学者} - \text{公共職業能力開発施設等入学者}) \\
 &= \text{就職者} / (\text{就職者} + \text{一時的な仕事に就いた者} + \text{その他の者} + \text{死亡} \cdot \text{不詳の者}) \\
 \text{大学卒の就職率} &= \text{就職者} / (\text{卒業者} - \text{進学者} - \text{臨床研修医} - \text{専修学校等入学者}) \\
 &= \text{就職者} / (\text{就職者} + \text{一時的な仕事に就いた者} + \text{その他の者} + \text{死亡} \cdot \text{不詳の者})
 \end{aligned}$$

と、1991年から2000年までの10年間より、2001年から2011年までの直近11年間の方が、同じ雇用人員判断でも低い就職率となっており、企業は、景気の先行きに対する懸念から、正社員を絞り込んでいる状況もうかがえる。また、大卒者の就職状況を見ると、前者の10年間よりも後者の11年間の方が企業の雇用人員判断に対し、就職率が感応的に動いており、新卒者の就職は、経済情勢の悪化の影響をより受けやすくなっていることがわかる。

● 若年層で特に高まった非正規雇用比率

企業の入職抑制の影響は、若者の雇用形態にも現れていると考えられる。第3-(1)-17図により、年齢階級別非正規雇用比率の時系列推移をみると、どの年齢層においても上昇傾向がみられるが、若年層ほど大きく上昇しており、特に15~24歳層において、バブル崩壊後の1990年代半ばから2000年代のはじめにかけて相対的に大きな上昇がみられる。

● 引き続き高い若年離職率

若年者の高い失業率の背景には、離職率の高さも指摘されてきた。

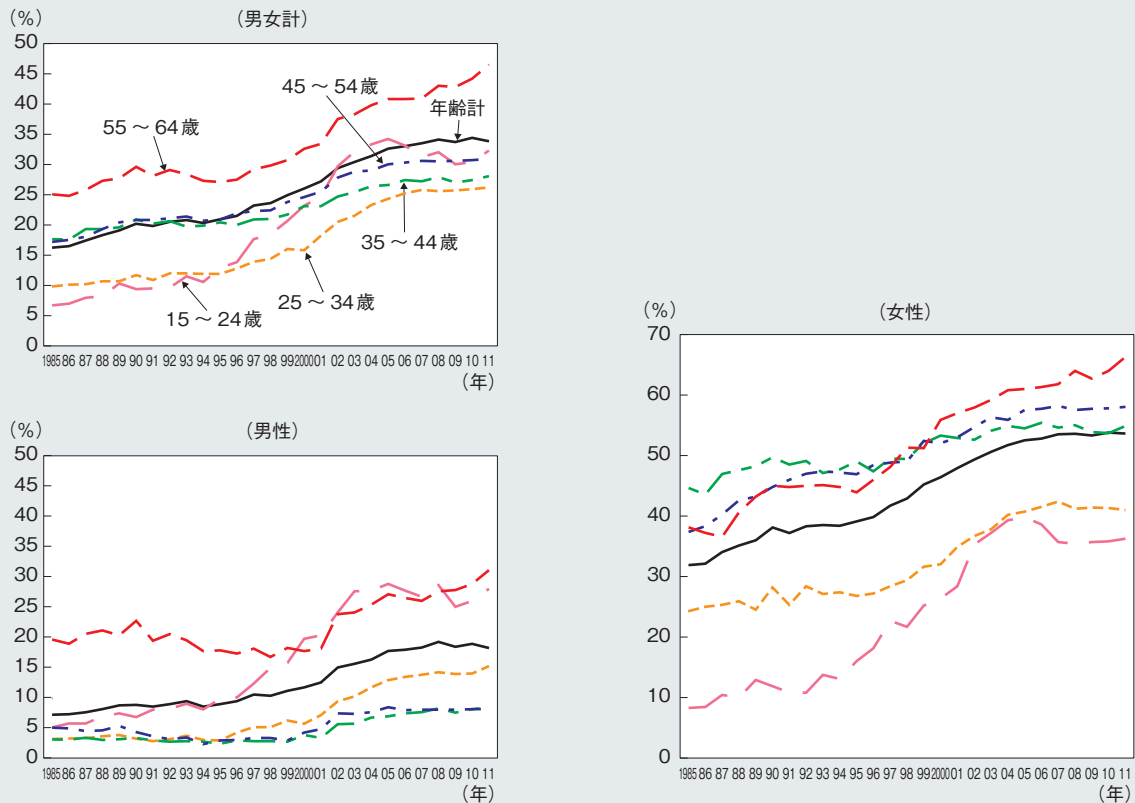
新規学卒者の早期離職については、いわゆる「七五三現象」と言われ<sup>164</sup>、問題となってきた。第3-(1)-18図により、学卒就職者の就職後3年以内の離職率をみると、高卒、大卒ともに、バブル崩壊後に上昇し、2004年3月卒以降は低下傾向にある。しかし、2008年3月の中卒で64.7%、高卒で37.6%、大卒で30.0%と、いずれも高い水準にある。なお、こうした動向の背景については後述する。

また、第3-(1)-19図により、若者の失業率の内訳を求職理由別にみると、最も割合が高いのは自発的離職による失業であり、その構成比は2011年で4割を占めている。また、未就職者の増加も

164 卒業後3年以内に離職する者の割合が、中卒者が約7割、高卒者が約5割、大卒者が約3割となっていることからこのように言われてきた。

第3-(1)-17図 年齢階級別非正規雇用比率の推移

○ 年齢階級別の非正規雇用比率をみると、どの年齢層においても上昇傾向がみられるが、若年層ほど大きく上昇しており、特に15～24歳層において、1990年代半ばから2000年代のはじめにかけて大きな上昇がみられた。



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査（2月調査）」「労働力調査（詳細集計）」  
 (注) 1) 2001年までは各年2月の値で、2002年以降は年平均値。2011年は被災3県を除く全国値。  
 2) 15～24歳は在学中を除く。

あり<sup>165</sup>、学卒未就職による失業が全体に占める割合は1割を超えている。その他の理由による失業も全体の2割を超える水準で推移しているが、これには、厳しい雇用環境や後にみる若年者自身の意識を背景に、学卒後仕事を持たずに無業者となった後に労働市場に参入してきたり、就業と無業を繰り返し、断続的に求職活動をする者が増加したりしていることが考えられる。

● 企業が慣行として実施している新卒一括採用

以上のように、若者の雇用情勢は厳しく、完全失業率も他の年齢層に比べ高い水準にあるが、国際的にみると低い水準にある<sup>166</sup>。この背景としては、新卒一括採用の慣行が定着し、学校卒業後、失業を経ることなく就職することが一般的であったこと、また、特に中卒・高卒者に関しては、学校とハローワークの連携による就職斡旋のシステムが機能していたことなどが考えられる。

そこで、新卒一括採用の現状と新卒者への影響についてみることにする。

新卒一括採用は、一般に、高校や大学の新卒者を定期的に一括して採用する慣行のことをいうが、企業の新卒者採用枠での正社員の募集時期をみると、「春期の一括採用のみ」が7割以上で、「春期と秋期」と「年間を通して随時」は合わせても3割弱と、多くの企業で春期の一括採用が慣行となっている。また、企業規模別にみると、300人以上の企業では「春期の一括採用のみ」が8割前後である一方、従業員が少ない企業ほど通年採用の割合が高くなっている（付3-(1)-5表）。

企業が新卒一括採用を行う理由をみると、「社員の年齢構成を維持できる」、「他社の風習などに染

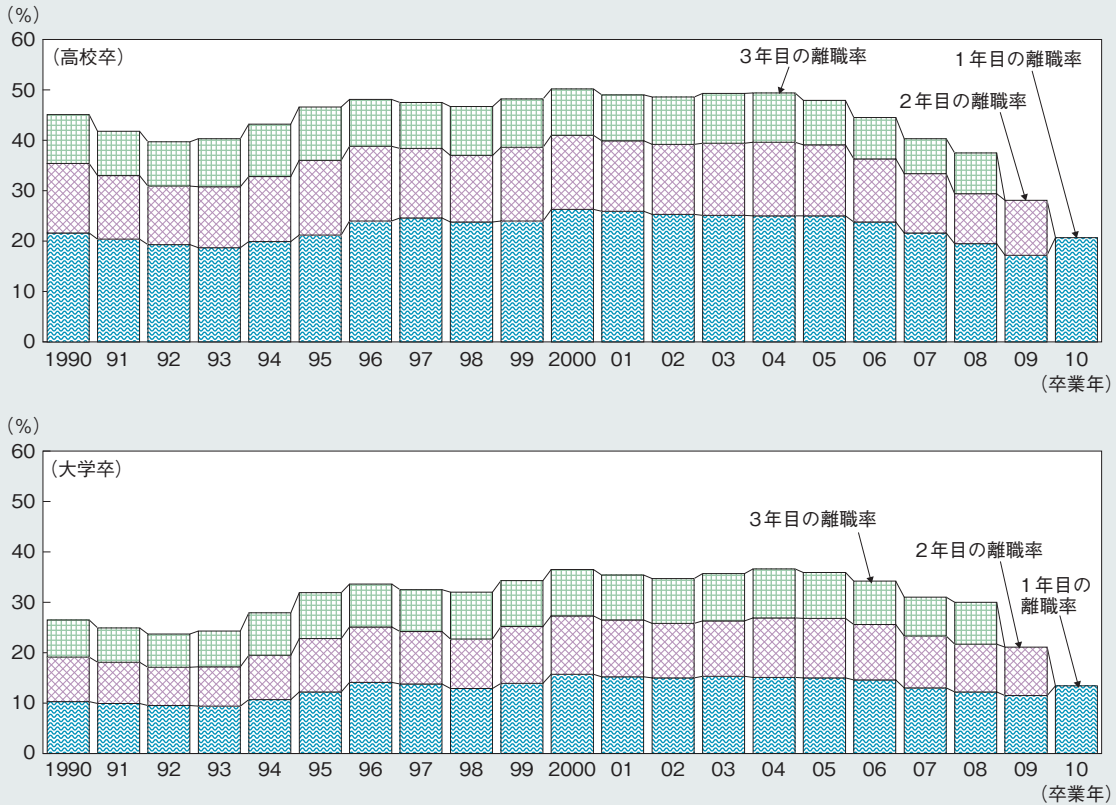
<sup>165</sup> 第3-(1)-25図参照。

<sup>166</sup> 第3-(4)-3表参照。



第3-(1)-18図 新規学卒者の在職期間別離職率の推移

○ 学卒就職者の就職後3年以内の離職率は、高い水準。

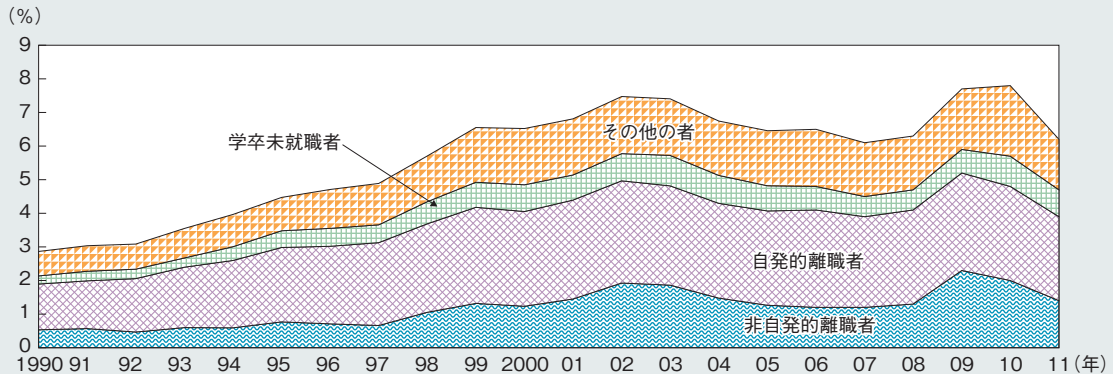


資料出所 厚生労働省職業安定局集計

(注) 離職率は厚生労働省が管理している雇用保険被保険者の記録を基に算出したものであり、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分している。

第3-(1)-19図 求職理由別若年失業率の推移

○ 2011年の若年失業率の約4割は自発的離職が要因。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算

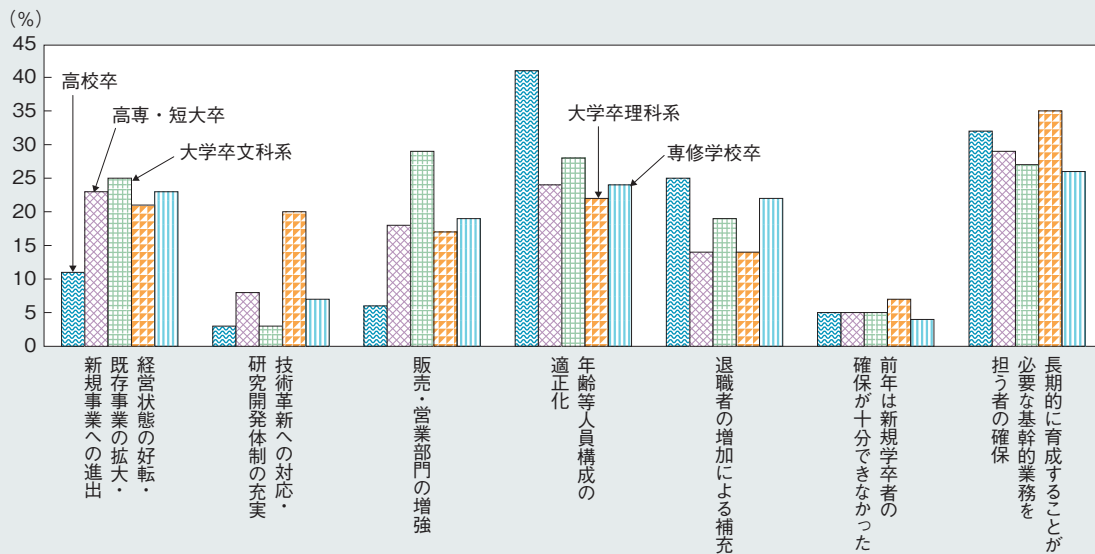
(注) 1) 求職理由別若年失業率(男女計、15~34歳) = 求職理由別若年失業者 / 若年労働力人口  
2) 2011年の数値は、被災3県を除く全国。

まっていないフレッシュな人材を確保できる」、「定期的に一定数の人材を確保できる」といった点が多くあげられており、企業は、育てやすい基幹の人材を定期的に確保するという観点から、新卒一括採用を行っていると考えられる。また、「面接や選考を短時間で効率的に行い得る」というメリットもあげられている(付3-(1)-6表)。

また、第3-(1)-20図により、2013年の新卒採用予定者を増加させる予定の企業について、そ

第3-(1)-20図 2013年新卒採用予定者の増加理由

○ 企業が2013年の新卒採用予定者を増加させる理由としては、「長期的に育成することが必要な基幹的業務を担う者の確保」、「年齢等人員構成の適正化」の割合が高い。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

(注) 1) 数値は、2012年5月の数値で、次年度の新規学卒採用予定者数を増加させると回答した事業所を100とした場合の割合。  
2) 大学卒には大学院卒を含む。

の理由をみると、学歴によって多少の違いはみられるが、学歴にかかわらず、「長期的に育成することが必要な基幹的業務を担う者の確保」、「年齢等人員構成の適正化」の割合が高くなっている。企業は長期的な人材育成を視野に入れつつ、従業員の年齢や人数等のバランスをとるために新卒者を採用していることがうかがえる。

### ● 新卒一括採用の学生にとってのメリット

第3-(1)-21図により、企業が新卒者の採用にあたり重視することをみると、新卒者については、コミュニケーション能力や熱意など、今後の成長の源となる潜在能力があるかどうかに着目していることがうかがえる。こうしたことから、新卒一括採用により、一般の労働市場とは別に新卒者の労働市場があることで、実務に直結したスキルを持たない新卒者であっても、学校卒業後、失業を経ることなく就職することが可能となるというメリットにつながっているものと考えられる。

学歴別の新卒就職率の推移をみると（前掲第3-(1)-11図）、毎年度の変動はあるものの、高卒者、大卒者それぞれの就職希望者のうちおおむね9割以上が就職している<sup>167</sup>。また、学歴別就職者数をみると（前掲第3-(1)-10図）、大卒者は毎年30万人以上、高卒者は近年では毎年20万人前後が安定的に就職している。一般労働市場においては、2011年の就職率は約3割、就職件数は216.4万件であるが、仮に、新卒一括採用が行われなくなり、新卒者も一般労働市場の中での競争となると、新卒一括採用の慣行の下では就職できた新卒者が就職できにくくなる可能性もある<sup>168</sup>。

### ● 新卒一括採用の学生にとってのデメリット（「世代効果」等）

一方、新卒一括採用には、新卒者採用枠の対象者を厳密に翌春の卒業予定者のみとする極端な新卒一括採用の場合、採用枠の対象になれる機会が生涯に一度しかなく、学生が就職活動をする時期の景気に大きく影響を受けるため、世代間で就職機会の格差が生じ、それが固定されれば、就職環境が厳

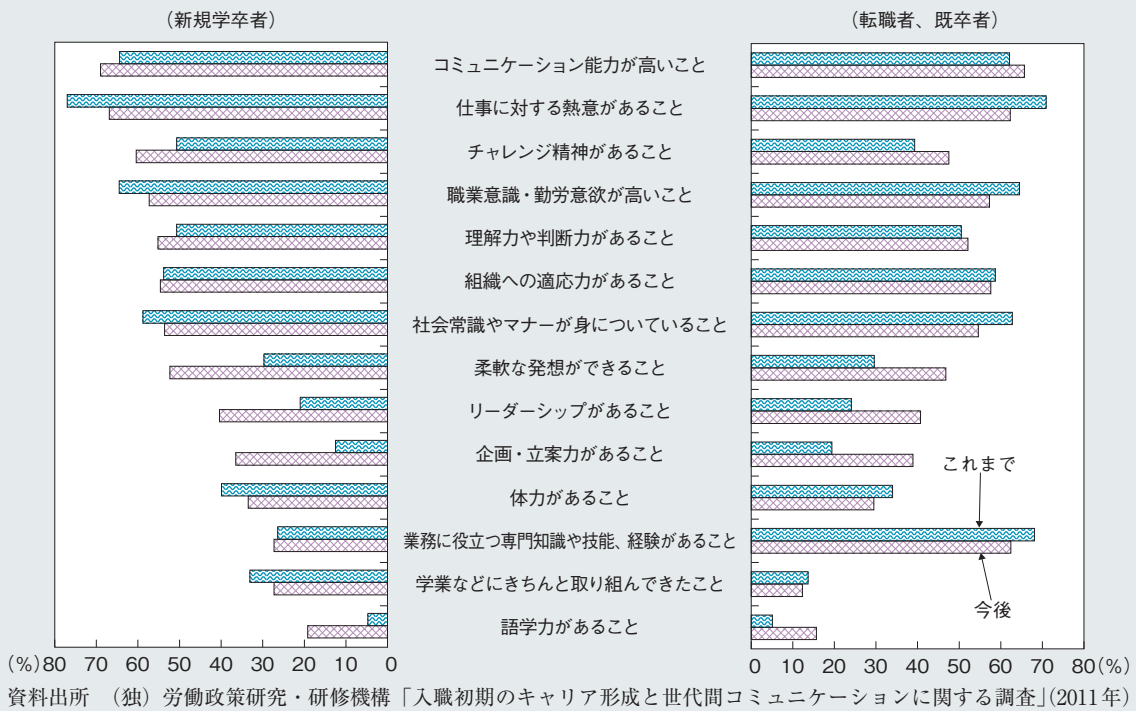
<sup>167</sup> 就職を途中であきらめて進学した者が除かれることに留意。

<sup>168</sup> 学卒者は一般労働者と比較すると職業経験に乏しく、即戦力としては採用されにくいと考えられる。



第3-(1)-21図 企業が採用にあたり重視すること

○ 新卒者の採用にあたり、企業はコミュニケーション能力や熱意などに着目。



しかった世代が職業生涯全体において不利になるというデメリットもある。

バブル崩壊後の長期経済停滞となった1990年代初めから2000年代初めの時期に成人した世代は、主に1970年代前半生まれ（いわゆる「団塊ジュニア」(1971~74年生まれ)を含む)と1970年代後半生まれ（いわゆる「ポスト団塊ジュニア」を含む）である。先にみたとおり（前掲第3-(1)-11~13図）、新卒者の就職環境は、高卒、大卒ともに就職氷河期に含まれる2000年前後の時期が特に厳しくなっており、高卒であれば1970年代前半生まれが、大卒であれば1970年代後半生まれが最も影響を受けたと考えられる。

第3-(1)-22図は、男性について世代ごとに、入職以降年齢が上がるにつれて、完全失業率と非正規雇用比率がどのように変化したかを示したものである。これをみると、1970年代後半生まれの男性は、入職初期から生まれた年によっては20歳台後半までの長期間にわたって、2000年前後の厳しい経済停滞のもとにあったために、完全失業率は低下しても、非正規雇用比率はそれほど低下せず、非正規雇用のまま滞留している割合が高いように見受けられる。このように、各世代は、図の終点である直近の雇用情勢だけでなく、始点である入職初期や20歳台後半の時期における雇用情勢の影響を受けていることがうかがわれる<sup>169</sup>。

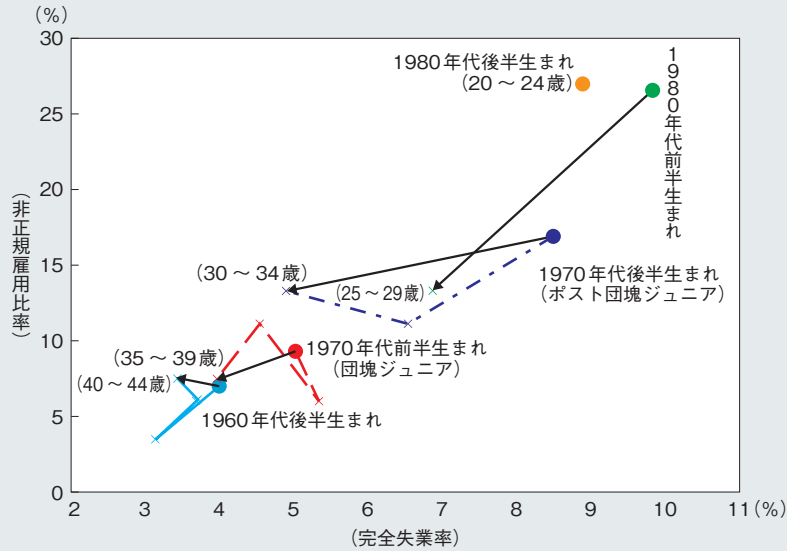
また、先にみた若年者の早期離職率の動向（前掲第3-(1)-18図）について、学校卒業時の就職環境が厳しい世代は、不本意な就職先に就職した者が多いために将来の離職が増える可能性が考えられる。これは、いわゆる「世代効果」と呼ばれているが、この影響をみるため、大卒者の離職率に影響を与える要因を分析<sup>170</sup>してみると、第3-(1)-23図のとおり、①新卒時の大卒求人倍率が低いほど離職率が高まる（「世代効果」）とともに、②離職時の有効求人倍率が高いほど離職率が高まるという傾向がみられた。また、①、②ともに、就職後1年目の離職率への影響が最も大きく、就職後の

169 「平成23年版労働経済の分析」p222~p224参照。

170 厚生労働省「平成14年版労働経済の分析」及び内閣府「平成18年版国民生活白書」を参考に分析。付注10参照。なお、ここでは、「平成14年版労働経済の分析」と同様に、「世代効果」を学校卒業時の就職環境が将来の時点での雇用環境に影響するという意味で用いることとする。

第3-1-22図 世代別にみた就業状態(完全失業率及び非正規雇用比率)の推移(男性)

- 各世代は、直近だけでなく、入職初期や20歳台後半の時期の雇用情勢の影響も受けている。
- 例えば、1970年代後半生まれの男性は、年齢が上がるにつれて、完全失業率は低下しても、非正規雇用比率はそれほど低下していない。

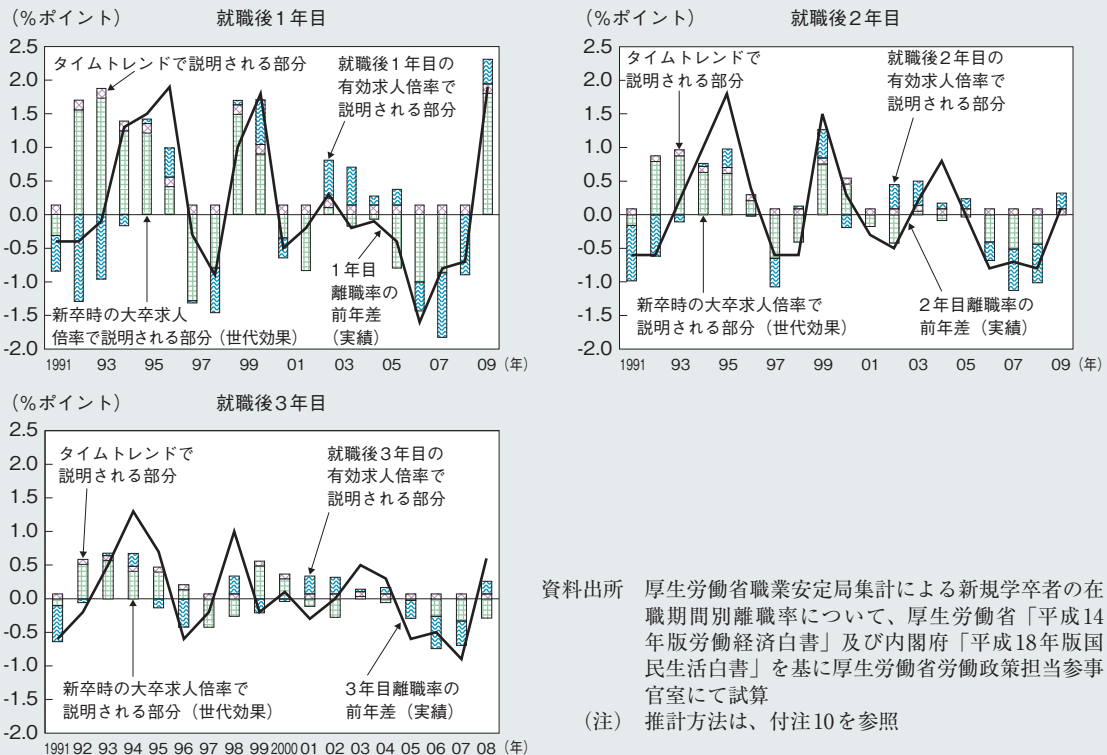


資料出所 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査(詳細結果)」、「労働力調査特別調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

- (注) 1) ( )内は、2009年における各世代(コホート)の到達年齢を示す。また、●のポインターは始点で20~24歳時点を示している。  
 2) 各年ごとの各歳別完全失業率、非正規雇用比率をもとに、各コホート(同時出生集団)のそれぞれの年齢階級ごとの値を推計した。  
 3) 各年ごと、各歳ごとの値は、年齢階級ごとに示される値をもとに、各階級を構成する各歳の値は同じ値を示すとみなして算出。

第3-1-23図 大卒者の離職率変化の要因分解

- 離職率は、新卒時の大卒求人倍率が低いほど高まる(「世代効果」とともに、離職時の有効求人倍率が高いほど高まる傾向)。



資料出所 厚生労働省職業安定局集計による新規学卒者の在職期間別離職率について、厚生労働省「平成14年版労働経済白書」及び内閣府「平成18年版国民生活白書」を基に厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算  
 (注) 推計方法は、付注10を参照

時間が経過するほど、つまり2年目、3年目の離職率への影響は1年目より徐々に小さくなっている。より具体的には、1992～96年、1999年及び2000年で卒業時の就職環境の厳しさが離職率を高めており、2000年代後半の離職率の低下は、卒業時の就職環境が改善したことで、離職時の就職環境が良くないことが影響していることがわかる。また、2010年3月卒の1年目離職率は、リーマンショック後である卒業時の就職環境の厳しさから再び大きくなっており、今後、2010年3月卒世代の2年目、3年目の離職率の上昇及びその後の世代の離職率の上昇が懸念される。

● 卒業後3年以内の既卒者の新卒扱いの標準化

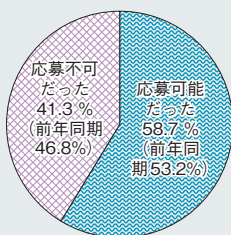
以上のように、新卒一括採用は、多くの企業が一定の合理性があると判断して実施し、学生にとってもメリットがあるが、極端な新卒一括採用によるデメリットが起きないようにすべきである。このため、2010年には雇用対策法に基づく青少年雇用機会確保指針を改正し<sup>171</sup>、事業主が取り組むべき措置として、学校等を卒業後少なくとも3年間は新卒者として応募できるようにすることが盛り込まれた<sup>172</sup>。

新卒者採用枠での既卒者の応募受付状況を見ると、過去1年間（前年8月から当年7月まで）に正社員の募集を行った企業のうち、既卒者の応募が可能だった企業は2008年以降低下傾向にあったが、2011年には反転した（付3-(1)-7表）。また、第3-(1)-24図により、既卒者の応募が可能で企業のうち、卒業後の経過期間の上限をみると、2010年は、1年以内が約5割、1～2年以内が約3割、2～3年以内が約1割、3年超が約1割であったのが、2011年は1年以内が大きく低下し、2～3年以内が大きく上昇するなど、卒業後、より長期間経過した者も応募が可能となっている。2011年の時点では、既卒者の応募が可能で企業の割合は、企業規模計で約6割に留まっており、企業規模が

第3-(1)-24図 卒業後3年以内の既卒者の募集状況

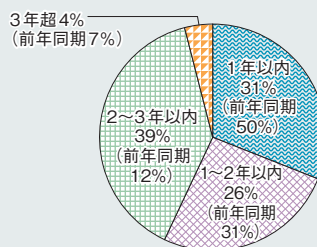
- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集した企業は約6割。
- 新卒者の採用枠で既卒者を受け入れる場合、応募可能な卒業後の経過期間は拡大傾向にある。
- 大企業では既に受付開始・開始予定が約7割強。「実施を検討中」も含めると約9割が実施・検討中。

■新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況



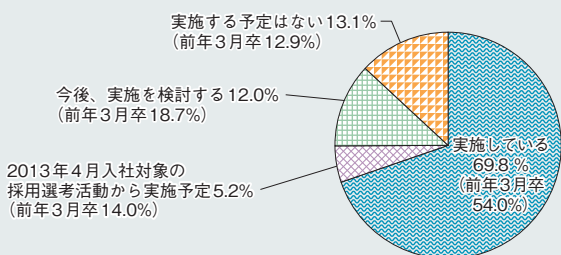
資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」(2011年8月)  
 (注) 1) 過去1年間(2010年8月～2011年7月)の正社員の募集状況。  
 2) 「正社員の募集がなかった」、「本社等でしか回答できない」、「無回答」を除いて、過去1年間に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所を100として集計。

■新規学卒者採用枠に応募可能な卒業後の経過期間



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」(2011年8月)  
 (注) 卒業後の経過期間に上限がある事業所を100として集計(その他、卒業後の経過期間に上限はない企業も存在)。

■既卒者の応募受付



資料出所 (社)日本経済団体連合会「新卒採用(2012年4月入社対象)に関するアンケート調査結果」  
 (注) 企業会員のうち1,285社を対象に、2012年5～6月実施。

171 「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」(2010年9月閣議決定)の「新卒者雇用に関する緊急対策」として盛り込まれた措置。  
 172 併せて、2010年9月から2012年6月までの間、卒業後3年以内の既卒者を新卒扱いで正規雇用する企業への奨励金と、卒業後3年以内の既卒者を正規雇用へ向けて育成するため、有期で雇用し、その後正規雇用へ移行させる企業への奨励金を創設。この制度による雇用開始者は、2010年度(2010年9月～2011年3月末)は17,221人、2011年度(2012年2月までの速報値)は42,764人となっている。



大きくなるほど低くなってきている。ただし、大企業では、既卒者の応募受付の実施を検討中とするものも含めると、約9割が実施又は検討中の状況となり、今後、より一層、卒業後3年以内の既卒者を新卒者と同様の扱いをしていくことを求めていく必要がある。また、行政・学校においても、中小企業と学生のマッチング等を行うことが重要であるが、これについては後述する。

なお、卒業後3年以内の既卒者の新卒扱いの促進は、グローバル人材が求められる中、留学したことによる不利益を受けないようにするという観点からも重要である。こうした視点も踏まえると、基本的には学卒者の円滑な就職に資する新卒一括採用の枠組みを維持しつつ、多様な採用の機会を用意していく方向が望まれる。

### ● 雇用情勢が厳しい時期に増加する未就職者・留年者

以上、教育から就業への移行過程の主な場面である新卒一括採用を中心に若年者雇用をめぐる状況を見てきたが、ここからは、新卒就職者（前掲第3-（1）-15図）のうち過半数を占めている大学に焦点を絞ってみたい。

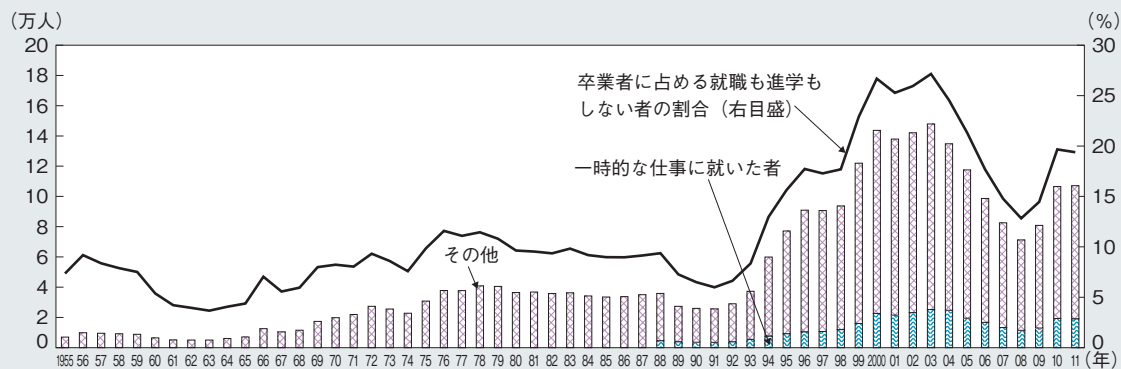
大卒者の卒業後の進路については、どの時期でも就職者が最も多いが、1990年代以降は、進学者やその他の割合も上昇しており、卒業者に占める就職者の割合は以前に比べ低下している（付3-（1）-8表）。

第3-（1）-25図により、大卒者のうち就職も進学もしない者（以下「未就職者」という。）<sup>173</sup>の数及び卒業者に占める割合をみると、2003年に14.8万人、27.1%といずれも過去最高となり、大卒者のおよそ4人に1人が就職も進学もしなかったことになる。その後、2000年代後半にかけては未就職者の割合は低下したが、2009年以降再び上昇し、2011年の未就職者の数及び割合は、10.7万人、19.4%となっている。未就職者の増加は、いわゆる就職氷河期と呼ばれ厳しい雇用情勢となった2000年前後やリーマンショック以降の景気後退の時期と重なっており、卒業時の景気や雇用情勢に大きく左右されると考えられる。

また、就職活動をしたものの就職先が決まらなかったため留年を選択する、いわゆる就職留年をす

第3-（1）-25図 大学卒業者のうち就職も進学もしない者の数及び割合の推移

○ 2011年の大卒未就職者数は10.7万人、卒業者に占める割合は19.4%。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

- (注) 1) 学校基本調査において、卒業者の状況は、「進学者（就職し、かつ進学した者を含む。）」、「就職者」、「臨床研修医（予定者を含む。）」、「専修学校・外国の学校等入学者」、「一時的な仕事に就いた者」、「左記以外の者」、「死亡・不詳」となっており、上記グラフの「就職も進学もしない者」はこれらのうち「一時的な仕事に就いた者」及び「左記以外の者」（グラフにおいては「その他」）をいう。  
2) 一時的な仕事に就いた者は1988年、専修学校等入学者は2004年からで、それ以前はその他に含まれる。

<sup>173</sup> 「就職も進学もしない者」には、臨床研修医（予定者を含む）、専修学校・外国の学校等入学者、死亡・不詳の者は含まず、一時的な仕事に就いた者及びその他の者をいう。なお、死亡・不詳の者の中にも、大学側が把握できていない求職者や進路を迷いながら求職活動を行っている学生等も含まれることに留意が必要である（（独）労働政策研究・研修機構「高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査」（2010）参照）。

る大学生も一定割合存在する<sup>174</sup>。4年制大学を最低修業年限の4年で卒業した者の割合は、2000年前後や2010年で大きく低下しており、卒業年の前年の雇用情勢が厳しい場合に留年する者が増加する傾向がある。一方で、最低修業年限を1年超過して卒業した者の割合は、逆に2000年前後や2010年で上昇しており、2011年3月卒業者のうち5年で卒業した者は4.5万人で2006年4月の入学者(59.1万人)の7.6%である。2011年3月卒業者のうち4年で卒業した者は46.6万人で2007年4月の入学者(60.2万人)の77.5%となっており、2010年より割合は上昇したものの、多くの就職留年者がいると考えられる(付3-(1)-9表)。

こうした背景には、前述の新卒者採用枠での既卒者の扱いについて、卒業後の経過年数によって応募ができなくなる企業があり、新卒者である方が有利と考えられている面もある。

● 大学・学科によって異なる就職状況

第3-(1)-26図により、大学の属性ごとに卒業者に占める未就職者の割合をみると、卒業者のうち未就職者が30%以上いる大学は、国公立大学より私立大学の方が高い傾向にあり、特に、設立年次の新しい私立大学ほど高くなっている。大学の規模別にみると、比較的規模の小さい大学で高くなっている。また、大学の所在地別にみると、多くの大学が集まる近畿や南関東で高くなっている(付3-(1)-10表)。

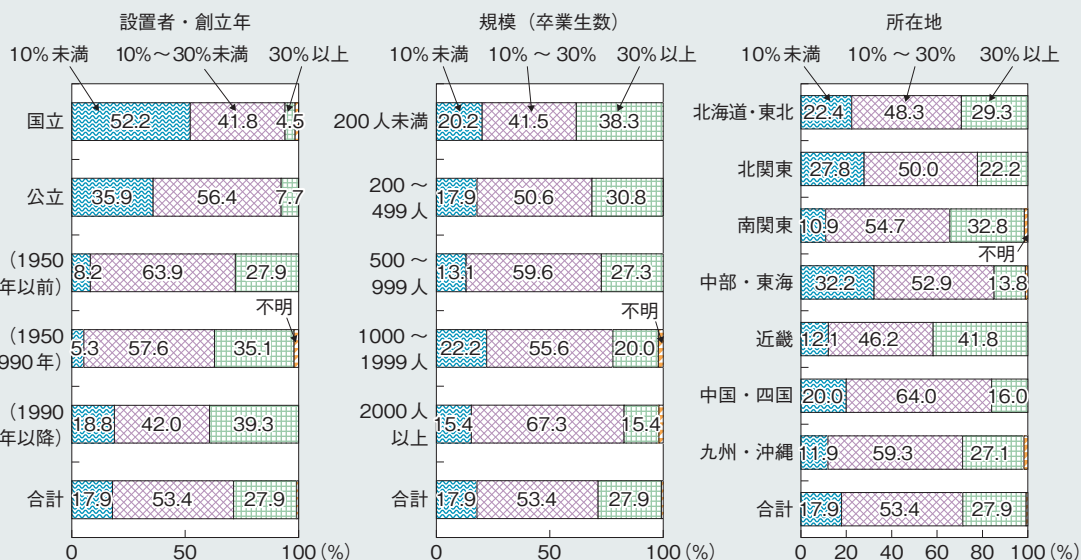
また、第3-(1)-27図により、学科ごとに未就職者の割合をみると、人文科学、社会科学、芸術といった文系学科で高く、一方、保健、工学といった理系学科では相対的に低い水準にある。

第3-(1)-28図により、学科ごとの就職率をみると、家政、教育を除き、人文科学、社会科学、芸術といった文系学科で低く、保健、工学、農学といった理系学科では高い傾向にある。

このように、学科ごとに就職率が異なる背景をみるため、第3-(1)-29図により、学科ごとの産業別就職者の状況をみると、工学では、製造業や建設業、情報通信業の割合が高い。保健では、

第3-(1)-26図 大学の諸属性と卒業者に占める未就職者の割合(2010年3月卒)

○ 新設私立大学、小規模校、南関東や近畿地方の大学においては、未就職のまま卒業する者の割合が高く、大学間で就職率の開きが見られる。

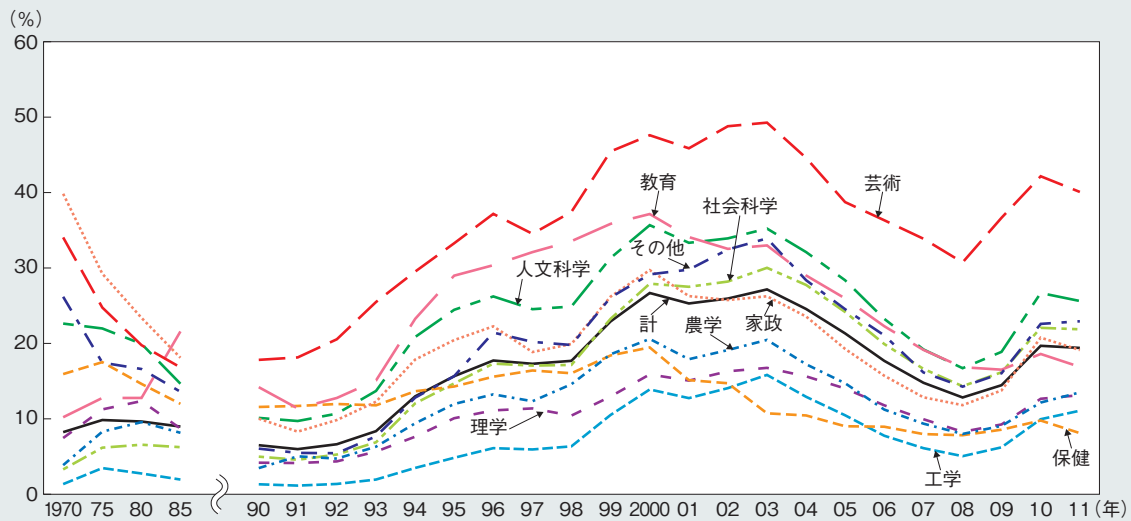


資料出所 労働政策研究・研修機構「高校・大学における未就職卒業生者支援に関する調査」(2010年)  
 (注) 2010年3月卒の新規大学卒業者についての調査

174 (株) マイナビ「2013年卒マイナビ大学生就職意識調査」によると、「希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい」と考える学生の「就職しなかった時の進路」は、40.1%が進学(留学、大学院進学)、27.5%が就職留年、26.7%がフリーター、5.8%が起業となっている。

第3-(1)-27図 就職も進学もしない者の割合(大学学科別)

○ 未就職者の割合は、人文科学、社会科学、芸術といった文系学科で高く、保健、工学といった理系学科で相対的に低い。

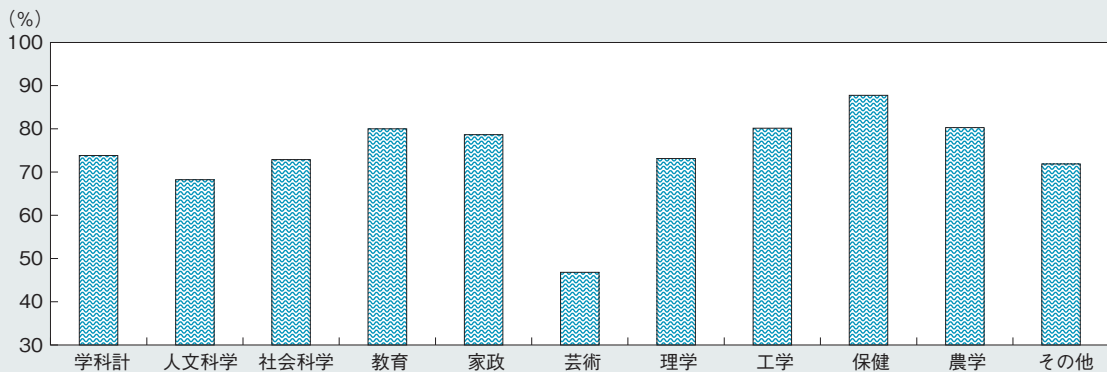


資料出所 文部科学省「学校基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 学校基本調査において、卒業者の状況は、「進学者(就職し、かつ進学した者を含む.)」、「就職者」、「臨床研修医(予定者を含む.)」、「専修学校・外国の学校等入学者」、「一時的な仕事に就いた者」、「左記以外の者」、「死亡・不詳」となっており、上記グラフ数値は、卒業者に占める「一時的な仕事に就いた者」及び「左記以外の者」の割合。

第3-(1)-28図 学科別就職率(2011年3月卒)

○ 大学の学科ごとの就職率は人文科学、社会科学、芸術といった文系学科で低く、保健、工学、農学といった理系学科で高い傾向。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 就職率 = 就職者 / (卒業者 - 進学者 - 臨床研修医 - 専修学校等入学者)  
= 就職者 / (就職者 + 一時的な仕事に就いた者 + その他の者 + 死亡・不詳の者)

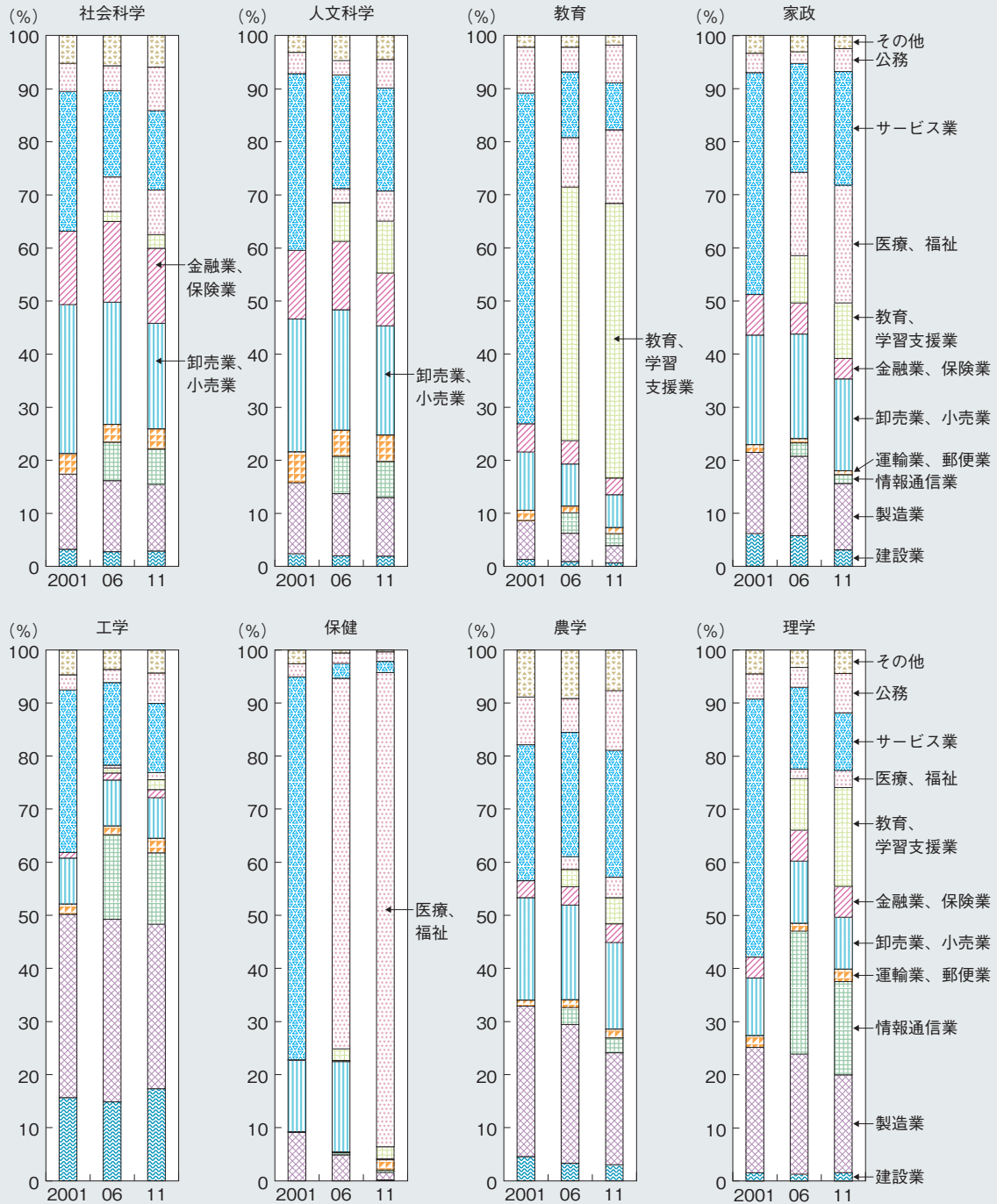
2011年3月卒業者の約9割が医療、福祉となっている。理学では、製造業、情報通信業に加え、教育、学習支援業の割合が高い。これら理系学科では、大学で修得する学問の専門性を活かせる産業に就職している傾向が強いと考えられる。一方、文系学科をみると、社会科学や人文科学では、卸売業、小売業や製造業、サービス業といった雇用者の多い産業を中心に幅広い産業分野に就職するとともに、金融、保険業の就職割合が産業の雇用者規模に比して高くなっているという特徴がある。文系学科の中でも、教育では、半数以上が教育、学習支援業に、家政では、医療、福祉や卸売業、小売業、サービス業(特に、宿泊業、飲食サービス業)の割合が高くなっており、他の文系学科と比べて相対的に大学で修得する学問と関連する産業に就職している様子がうかがえる。

学科ごとの職業別就職者の状況を第3-(1)-30図によりみると、工学では技術者、保健では保健



第3-(1)-29図 産業別就職者数の割合(主な学科別)

○ 理系学科及び一部の文系学科(教育、家政)では、大学で修得する学問と関連が深い産業に就職。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

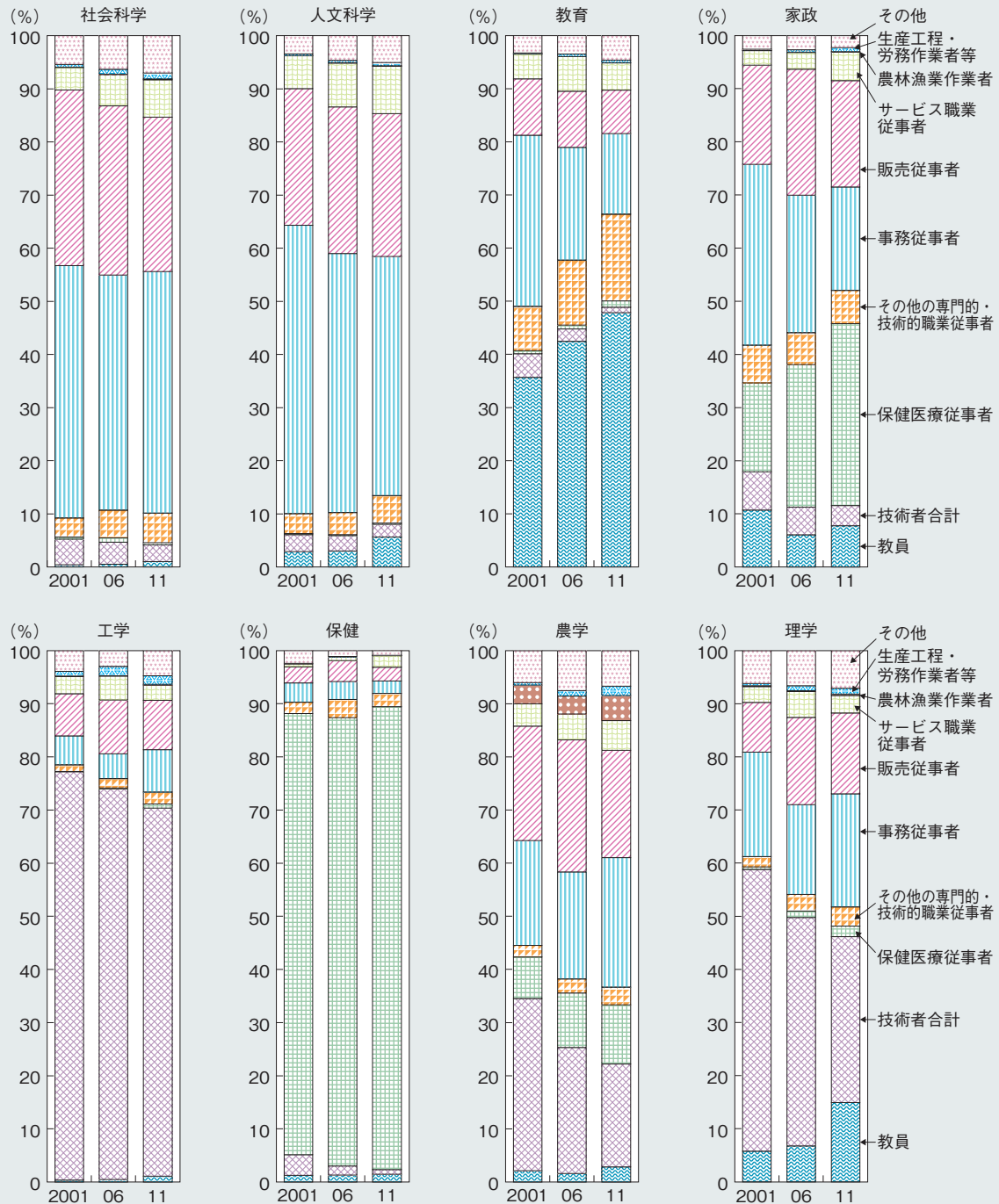
(注) 日本標準産業分類の改訂により、厳密には産業分類は接続しないが、便宜上、以下のとおり作成。

- ①「運輸業、郵便業」は、2001年については「運輸・通信業」、2006年については「運輸業」
- ②「卸売業、小売業」は、2001年については「卸売・小売業、飲食店」、金融業、保険業は2001年及び2006年については「金融・保険業」
- ③「サービス業」は、2006年については「飲食店、宿泊業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」, 2011年については「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」

医療従事者といった専門的・技術的職業従事者の割合が群を抜いて高い。また、理学でも技術者の割合が高く、専門的・技術的職業従事者は半数以上を占める。一方、文系学科をみると、社会科学や人文科学では、事務従事者や販売従事者が7割以上を占め、専門的・技術的職業従事者の割合は1割程度である。文系学科の中でも、教育では、約半数が教員、家政では、3人に1人が保健医療従事者と

第3-1-30図 職業別就職者数の割合(主な学科別)

○ 理系学科及び一部の文系学科(教育、家政)では、大学で修得する学問と関連が深い職業に就職。



資料出所 文部科学省「学校基本調査」

(注) 日本標準職業分類の改訂により、厳密には職業分類は接続しないが、便宜上、以下のとおり作成。

- ①「生産工程・労務作業等」は、2001年及び2006年については「生産工程・労務作業等」及び「運輸・通信従事者」、2011年については「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「建設・採掘従事者」、「運輸・清掃等従事者」
- ②「その他」は、いずれの年についても「管理的職業従事者」、「保安職業従事者」及び「上記以外のもの」

いったように専門的・技術的職業従事者の割合が高くなっており、産業別と同様、職業別でも、他の文系学科と比べて相対的に大学で修得する学問との関連が深い様子が見られる。

このように、大学で修得する学問と就職先との関連が深いほど就職率は高くなる傾向にあると考えられる。こうした傾向については、企業が、社会科学、人文科学といった文系学科の学生に対して、理系学科の学生ほど専門分野の知識への期待が高くなく、幅広い知識・能力を求めているという違い

も影響している可能性がある（付3-(1)-11表）。

● 未就職者の特徴とその背景

就職できなかった学生はどのような特徴を持っているのであろうか。大学キャリアセンター担当者の感じる未就職卒業者の特徴をみると、「自分の意見や考えを上手く表現できない」「自信がない」「何をしたらいいかわからない」などが多い。こうしたことから、就職活動の当初からつまずきのある学生が多いことが推察される（付3-(1)-12表）。

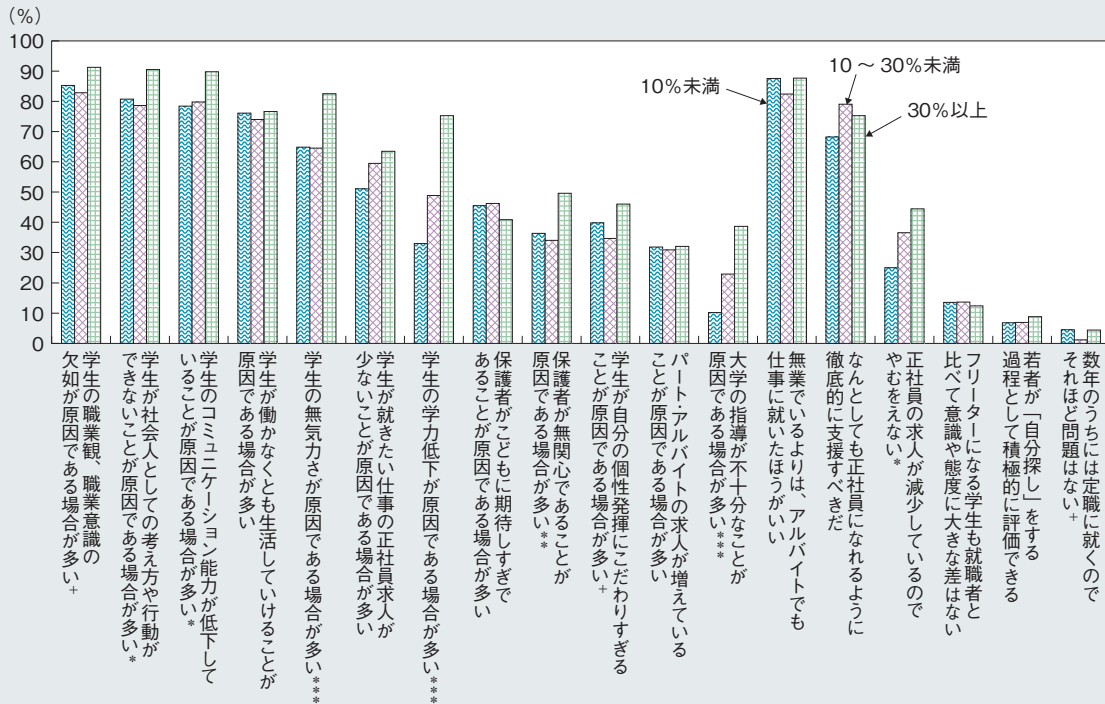
第3-(1)-31図により、未就職卒業者の増加理由について、卒業者に占める未就職者の割合別にみると、未就職者が30%以上いる大学では、それ以下の大学と比べると、特に「学力低下」や「無気力」を原因と考える傾向にある。また、こうした学生側の課題だけでなく、「大学の指導が不十分」であることも原因ととらえており、対応の必要性を感じていることがうかがえる。

● インターネットからの情報中心の就職活動と大学の関与機会の低下

リーマンショック前後での学生の就職活動の変化について、第3-(1)-32図により、卒業者に占める未就職者の割合別にみると、未就職者が30%以上いる大学では、それ以下の大学と比べると、「心理的負担を強く感じる学生が増えた」「キャリアセンターで斡旋できる求人が少なくなった」「学生がインターネットの情報に頼りすぎるようになった」「就職活動を途中でやめる学生が増えた」を大きな変化としてあげている。一方、未就職者割合の低い大学は、「大学主催の就職支援事業への出席率が高くなった」をあげており、学生の就職活動に対する支援が、学生本人にまで届いている様子がうかがえる。

第3-(1)-31図 大卒後に無業やフリーターとなる者が増加していることに対する大学の見解

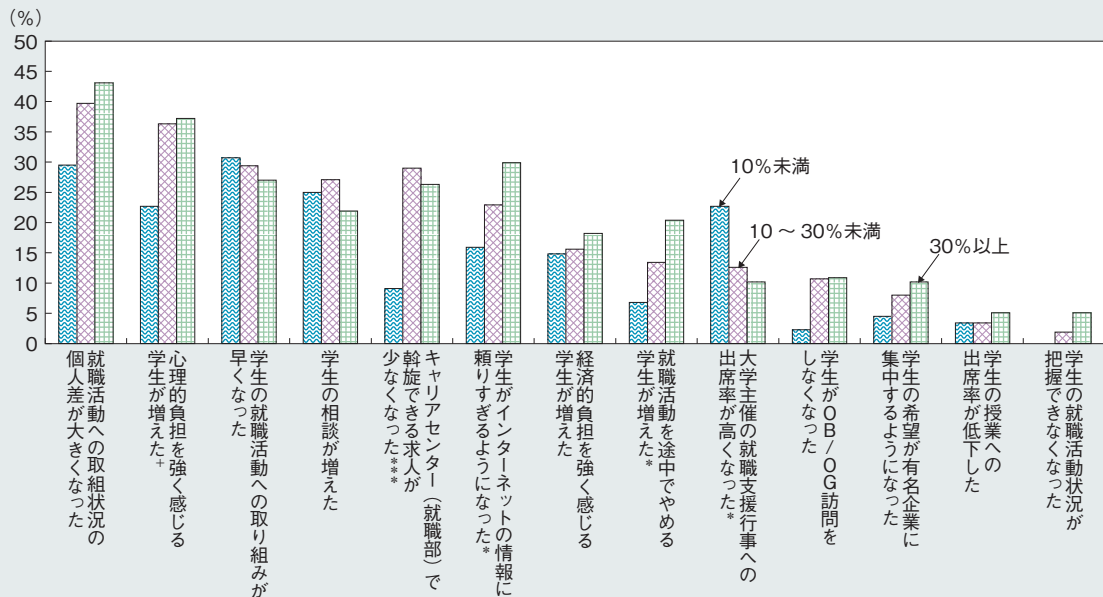
○ 未就職者が卒業者の30%以上いる大学では、未就職者の増加理由として、学生の「学力低下」、「無気力」のほか、「大学の指導が不十分」をあげている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業生支援に関する調査」(2010年)  
 (注) 1) 数値は、卒業者に占める未就職者の割合別に、各項目について「とてもそう思う」又は「ややそう思う」と回答した大学の割合を表したもの。  
 2) 選択肢の末尾に付記している記号については、+p<0.1、\* p<0.05、\*\* p<0.01、\*\*\* p<0.001水準でそれぞれ統計的に有意な差があることを示す。

第3-(1)-32図 学生の就職活動の変化(リーマンショック前後)

○ 未就職者が卒業生の30%以上いる大学では、「キャリアセンターで斡旋できる求人が少なくなった」、「学生がインターネットの情報に頼りすぎるようになった」を最近の変化としてをあげている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業生者支援に関する調査」(2010年)

- (注) 1) 数値は、2010年当時と、その2~3年前(リーマンショック前)を比較して、学生の就職活動にみられる変化として、「とてもそう思う」と回答した大学の割合を表したもの。  
 2) 選択肢の末尾に付記している記号については、+p<0.1、\* p<0.05、\*\*p<0.01、\*\*\*p<0.001水準でそれぞれ統計的に有意な差があることを示す。

新入社員が就職活動において利用した情報源の推移をみると、「インターネットの企業ホームページ」「会社説明会」「インターネットの就職関連サイト」「企業が用意した採用案内パンフレット」を利用したとする者の割合は上昇傾向にあり、また高い水準にある。一方、「学校への求人票」を利用したとする者の割合は、2011年度で54%と、2010年度からは上昇したものの約半数に過ぎない(付3-(1)-13表)。

こうした学校の入職場面における関与については、入職者の経路別構成比の推移<sup>175</sup>をみても低下しているなど、学校の斡旋機能が低下している可能性が考えられる<sup>176</sup>。

就職活動において、インターネットから情報を得ることは、幅広い情報を効率的に得られ、あらゆる企業への応募機会が均等に与えられるというメリットもあると考えられるが、一方で、中小企業は費用対効果の観点からインターネットの求人募集が難しいなどの理由により知名度のある大企業への応募が集中したり、前掲付3-(1)-12表で未就職卒業生の特徴として挙げた「自分の意見や考えを上手く表現できない」「エントリーシートが書けない」「こだわりが強い」といった問題を解決できないまま労力と時間が費やされたりする可能性があるというデメリットも考えられる。

● 若者の意識・行動と企業との間のミスマッチ

学生が企業を選ぶときに最も重視した条件をみると、就職活動を開始した頃は、「業界・業種」が最も高くなっている。この傾向は、就職活動を進める中で若干薄らぐものの、「職種」や「大学・大学院の専門分野との関連」等の具体的な職務内容よりも一貫して重視される傾向となっている(付3

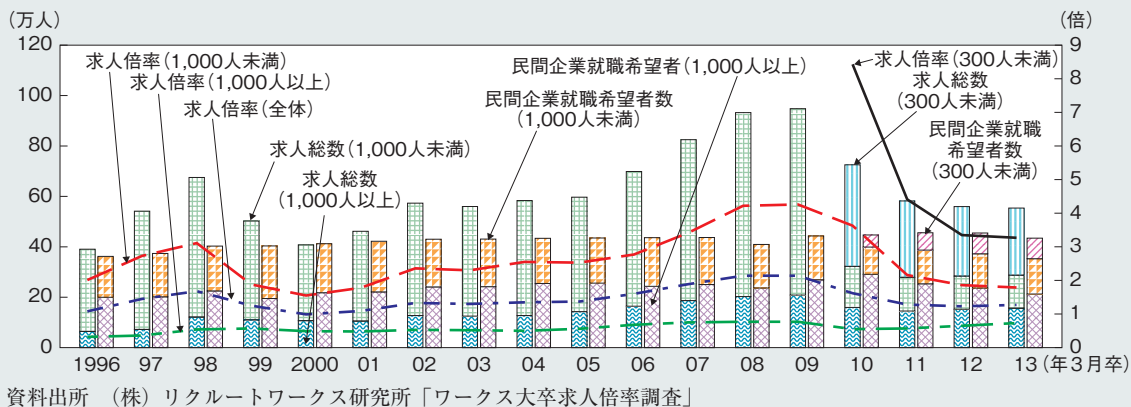
175 第3-(4)-14図参照。

176 (独) 労働政策研究・研修機構「学卒未就職者に対する支援の課題」(2012年)によると、高卒就職における組織的斡旋率(就職者に占める職業安定所又は学校を通じた就職者の割合)は、2003年3月卒(73.5%)から2009年3月卒(77.3%)まで上昇してきたが、2010年3月卒以降低下し、2011年3月卒は61.9%となっている。(2011年3月卒の数値は財務省「グローバル化に対応した人材の育成・活用に関する研究会」第4回における(独)労働政策研究・研修機構小杉礼子統括研究員資料より。)



第3-(1)-33図 従業員規模別大卒求人倍率の推移

○ 従業員規模300人未満の中小企業は、1,000人以上の大企業と比べて採用意欲は旺盛。



-(1)-14表)。

また、第3-(1)-33図により、従業員規模別に大卒の求人倍率をみると、300人未満の中小企業の求人倍率は低下傾向にあるが、2013年3月卒業予定の学生に対する求人倍率は3倍を上回っており、採用意欲は旺盛である。一方、1,000人以上の大企業の求人倍率は3年連続上昇したものの、2013年3月卒業予定の学生に対する求人倍率は0.73倍と1倍を下回っている。就職希望者数をみると、就職希望者全体に占める中小企業希望者の割合は上昇し、1,000人以上の大企業希望者の割合は低下している。このように、学生の大企業志向は弱まりつつあるようにもみえるが、依然として企業規模間にミスマッチがみられ、学生の大企業志向は根強いといえる。なお、こうした状況は、高卒にもみられる(付3-(1)-15表)。

第3-(1)-34図により、社会に出て活躍するために必要だと考える能力要素を企業と学生とでそれぞれ比較すると、企業、学生ともに「人柄(明るさや素直さ等)」「コミュニケーション力」を必要な能力要素と考えている。しかし、「一般常識」や「業界に関する専門知識」に関する必要性については、企業と学生との間で意識のギャップがみられる。また、学生に不足していると思う能力要素を企業と学生それぞれに聞いてみると、企業側は学生に対し、「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション力」といった内面的な基本能力や、「一般常識」「一般教養」のような基礎的と考えられる能力の不足を感じている。一方、学生は語学、簿記などの具体的技術能力の要素が自らに不足していると考えており、この点でもギャップが生じている。

完全失業者が仕事につけない理由を年齢階級別にみると、若年層では「希望する種類・内容の仕事がない」が最も高い割合を占め、かつ、年齢計より高くなっており、仕事内容に対する選好によるミスマッチが生じていると考えられる。ただし、「条件にこだわらないが仕事がない」は、他の年齢層に比べて、特に15~24歳層で割合が高く、上昇傾向にあり、若者の選好だけが主な原因とは言い切れない(付3-(1)-16表)。

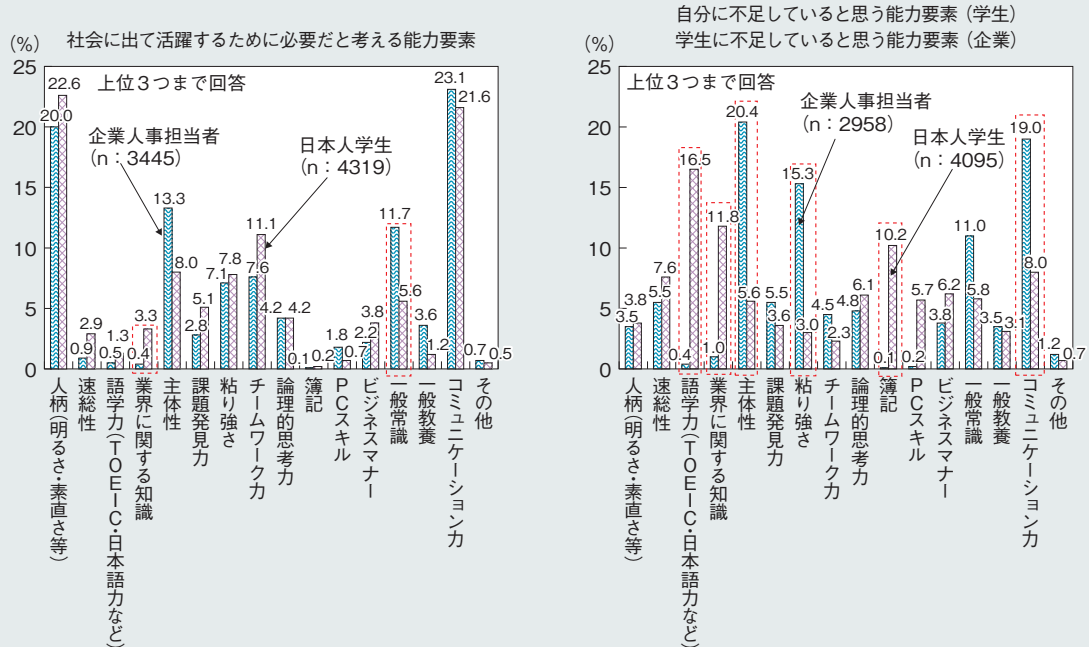
また、ミスマッチを乗り越えて就職しても、先にみたとおり(前掲第3-(1)-18図)、早期に退職する傾向もみられる。第3-(1)-35図により、初めて就いた職業を離職した理由をみると、「仕事があわない、またはつまらないから」とする者の割合が最も高くなっている。一方で、「賃金が低いから」や「労働時間が長いから」といった労働条件の悪さをあげる若者も一定程度いることに留意が必要である。

2013年3月に卒業見込みの学生の就職希望度をみると、「なにがなんでも就職したい」と考える学生は、前年より低下しているものの、9割程度と長期的にみると非常に多い状況にあり、学生も必死に取り組んでいることがうかがわれる(付3-(1)-17表)。

第1節

第3-(1)-34図 企業と学生の意識の乖離

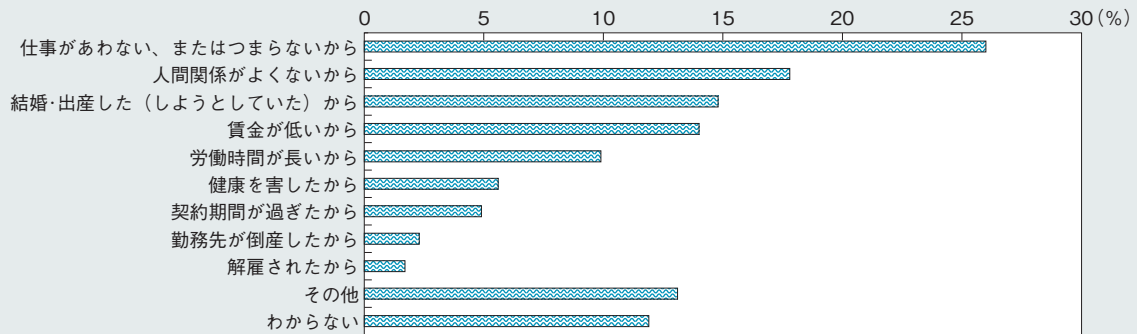
- 企業・日本人学生ともに「人柄（明るさや素直さ等）」「コミュニケーション力」を必要な要素と考えている。
- 企業側は学生に対し、「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション力」といった内面的な能力や、「一般常識」「一般教養」のような、基礎的と考えられる能力の不足を感じている。
- 一方、学生は語学、簿記などの具体的技術能力の要素が自らに不足していると考えており、ギャップが生じている。



資料出所 経済産業省「大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上に関する調査（2009年）」

第3-(1)-35図 初めて就いた職業を離職した理由

- 初めて就いた職業を離職した理由としては、「仕事があわない、またはつまらないから」が最も割合が高いが、労働条件の悪さ（低賃金、長時間労働）の割合も一定程度ある。



資料出所 内閣府「平成16年度青少年の社会的自立に関する意識調査」

● 若者の就労促進に向けた取組状況

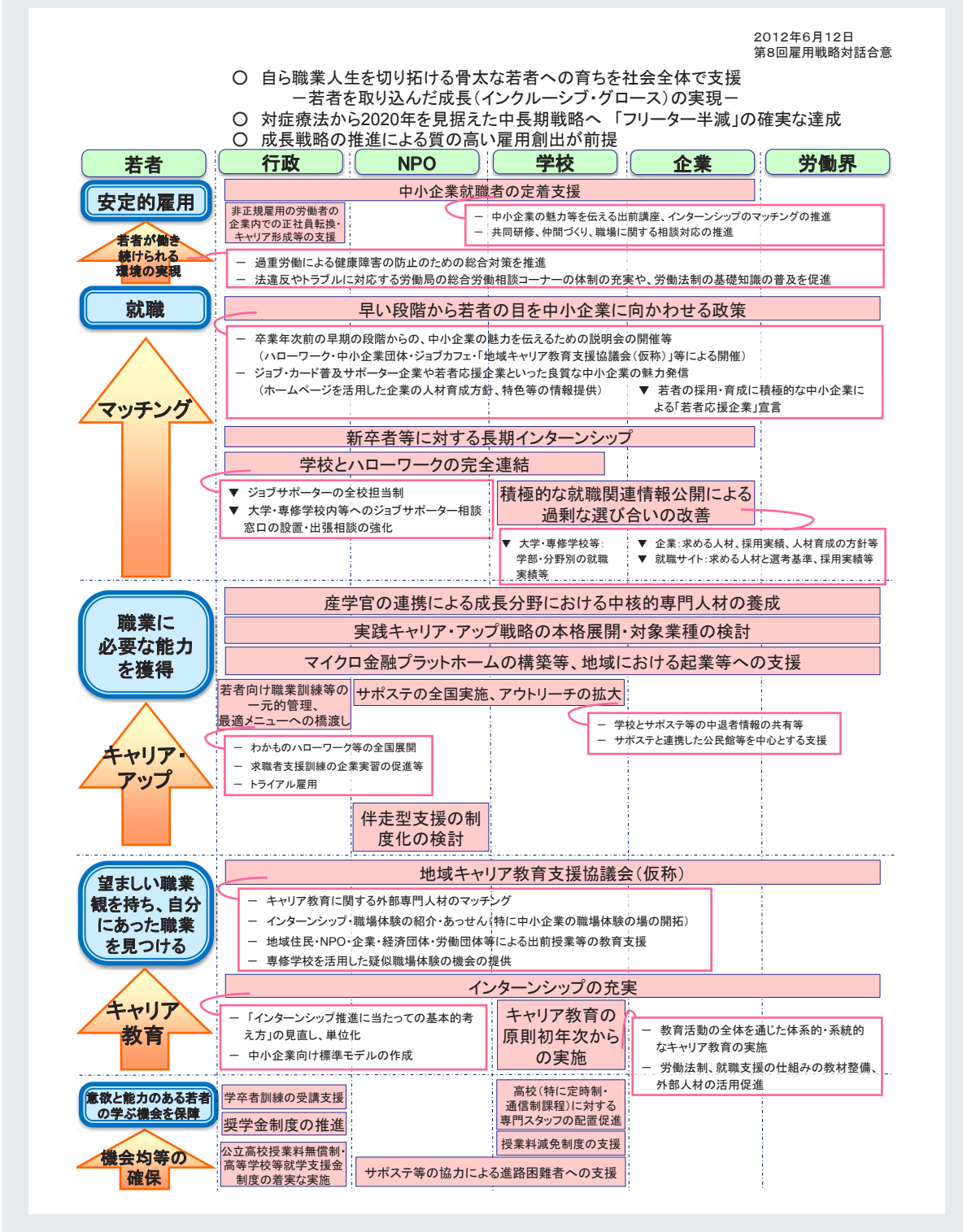
これまでみた大卒未就職者の増加や学科等によって異なる就職状況、若者と企業との間のミスマッチ等の現状を踏まえ、円滑な就職と職場定着を促していくためには、学校在学中からのキャリア教育、若者と企業とのマッチング強化等の取組が必要である。

厚生労働省ではこれまでも、新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」を全国に設置するとともに、ジョブサポーター<sup>177</sup>による希望者への個別支援や、大学等との連携による学校への出張相

<sup>177</sup> ジョブサポーターは、大学等と連携した出張相談・就職支援セミナー、新卒応援ハローワークにおいて就職活動中の学生・既卒者への個別支援（エントリーシートの作成相談、面接指導、応募先の選定など）及び求人開拓等を実施するハローワークの職員。全国で2,300人（2012年度）



第3-(1)-36図 若者雇用戦略の概要



談を行うなどの取組を行ってきた。2012年には、同年1月17日から3月末までを集中支援期間として、厚生労働省、文部科学省、経済産業省が連携して「卒業前最後の集中支援2012」に取り組み、2012年3月卒の大学生について、ジョブサポーターの支援により、期間中に約1万6千人(前年同期は約1万1千人)が就職し、同年1月から3月までの間に、内定率にして4.1%ポイントの押し上げ効果があった<sup>178</sup>。

178 2012年5月15日付厚生労働省職業安定局「大学等新卒者の就職支援の強化の効果について」参照。

若者の雇用対策には、こうしたマンツーマンのきめ細かな支援が効果的である。2012年6月に労働界、産業界、教育界、有識者及び政府で構成される雇用戦略対話（内閣総理大臣主宰）で合意された「若者雇用戦略」（第3-(1)-36図参照）においては、学校とハローワークの完全連結、中小企業就職者の確保・定着支援、中小企業とのマッチング支援等の雇用のミスマッチ解消に向けた施策が盛り込まれており、キャリア教育の充実も掲げられている。若者雇用戦略においては、自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援することとされており、若者雇用戦略を計画的かつ着実に推進していくことが重要である。

### 3 女性の就業の現状と課題

女性の就業に、結婚・出産・育児といったライフイベントが与える影響は大きい。戦後の高度成長期には男性片働き世帯が標準的なモデルとなる中で、女性は結婚・出産に伴い労働市場から退出し、子どもが大きくなるにつれて、育児や介護を両立しやすいパートタイム労働の形で家計補助的に働くという形で就業参加が進んでいった。

近年、女性の高学歴化や産業構造の変化、晩婚化などに伴う女性の就労期間の長期化などにより女性の雇用者数は増加し、管理職に占める女性割合は上昇傾向にあるなど、日本の就業面における女性の重要性は増しているが、依然として出産後の継続就業率が低く、管理職に占める女性割合も国際的にみると低い水準であるなど多くの課題がある。

女性の活躍を推進することは、人口減少社会における就業率の向上という観点からも、経済社会の活性化の観点からも重要である。

以下では、女性の就業状況について、結婚・出産・育児といったライフイベントとの関係を中心に現状と課題を整理する。

#### ● M字カーブは上昇傾向が続く中、M字の底の年齢層が上方にシフト

第3-(1)-37図により、2011年の女性の労働力率を年齢階級別にみると、25～29歳層及び45～49歳層を左右のピークとし、35～39歳層を底とするM字型のカーブを描いている。1970年以降、10年ごとに推移をみると、15～19歳層、20～24歳層及び65歳以上の層で低下し、その他の年齢層では上昇している。特に、25～29歳層及び30～34歳層で上昇幅が大きく、M字の底が上がり、カーブが浅くなってきている。なお、労働力率が低下している15～19歳層及び20～24歳層については大学等への進学率の高まりが、65歳以上の層については、より年齢が高く労働力率が低い層の占める割合の上昇や自営業主・家族従業者として就業する者の減少がそれぞれ影響していると考えられる。また、長期で見ると、M字の底の年齢層が上の層にシフトしており、女性の晩婚化・晩産化（付3-(1)-18表）が影響していると考えられる。

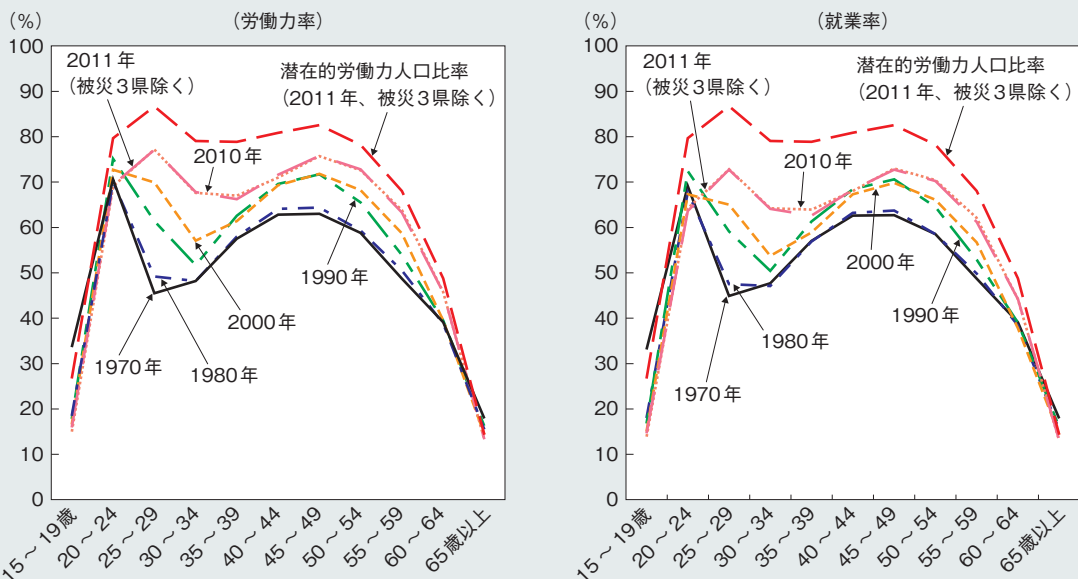
一方、潜在的労働力率と現実の労働力率との差も依然として大きく、その差である非労働力人口のうちの就業希望者は、2010年の年齢計で342万人、25～44歳で179万人<sup>179</sup>となり、女性の就労促進は、労働力人口の増加に大きな効果があると考えられる。

第3-(1)-38図により、主要国と比較すると、欧米諸国ではM字カーブはほとんどみられず、また、30歳以上の層では、日本の潜在的労働力率よりさらに高い水準の労働力率を実現しており、日本において、女性の就労を促進する余地は大きいものと考えられる。

<sup>179</sup> 総務省による補完推計値では、2011年の年齢計の就業希望者は336万人である（25～44歳については未公表）。

第3-(1)-37図 年齢階級別女性労働力率・就業率・潜在的労働力率

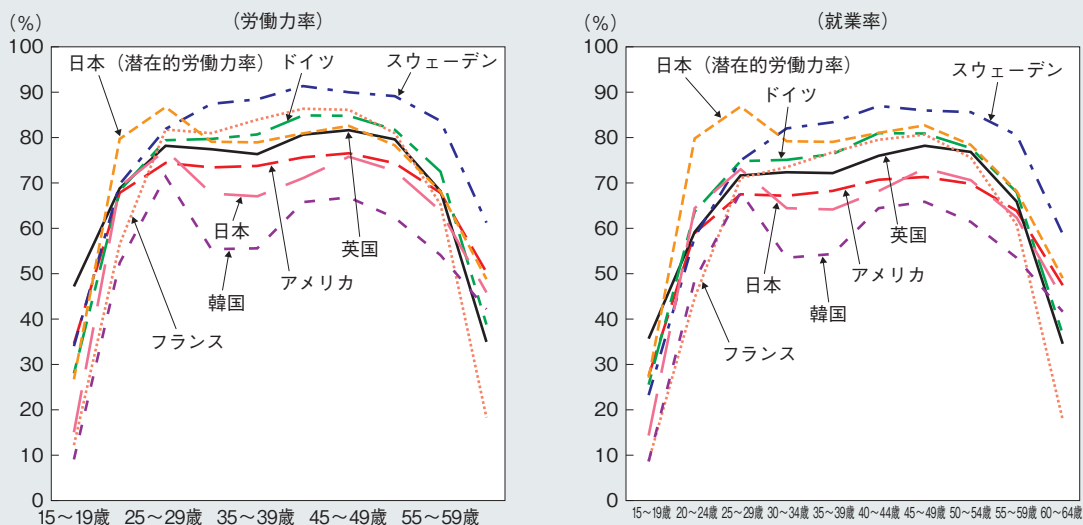
○ M字カーブは底の部分が引き上げられ、より山形のカーブに近づいている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」[労働力調査(詳細集計)]  
 (注) 1) 2011年は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。  
 2) 潜在的労働力人口比率 = (就業者 + 完全失業者 + 就業希望者) ÷ 15歳以上人口 × 100

第3-(1)-38図 女性の年齢階級別労働力率・就業率の国際比較(2011年)

日本では30～34歳層、35～39歳層の労働力率が欧米諸国に比べて低くなっている。



資料出所 総務省「労働力調査」(日本)、OECD Database (<http://stats.oecd.org/>) "Labour Force Statistics" (日本以外)  
 (注) 日本は、被災3県を除く全国。

● 有配偶者の労働力率の上昇幅は大きい、水準は低い

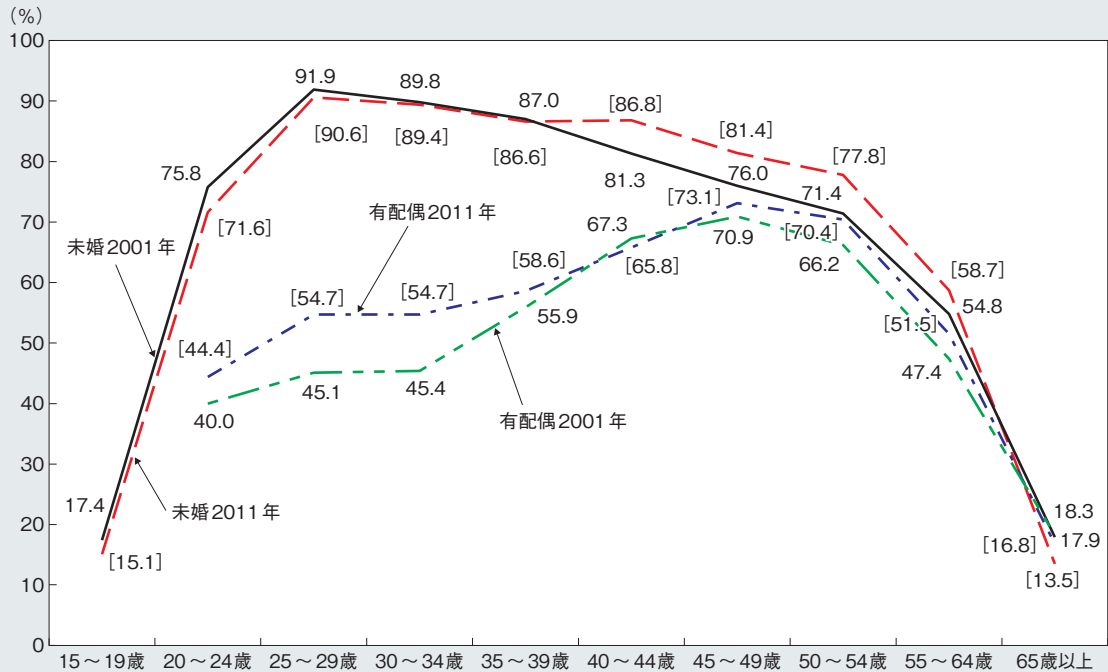
M字カーブの背景をみるため、第3-(1)-39図により、女性の労働力率を未婚者と既婚者の別に年齢階級別で見ると、45歳以上の層では両者に大きな差はないが、その前のいわゆる子育て世代にあたる20～44歳層では、両者の差は大きくなっている。

10年前と比較すると、未婚者ではあまり変化がないが、既婚者は40～44歳層を除いていずれの年齢層も上昇しており、特に25～29歳層及び30～34歳層で上昇幅が大きくなっている。

この10年間の年齢階級別の労働力率の変化を、第3-(1)-40図により、配偶関係別構成比の変

第3-(1)-39図 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率

- 子育て世代にあたる20～44歳層では、未婚者と既婚者との労働力率の差が大きい。
- 10年前と比較すると、既婚者の労働力率は、25～29歳層、30～34歳層を中心に大きく上昇。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」  
 (注) 2011年は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国。

化要因と配偶関係別の労働力率の変化要因とに要因分解してみると<sup>180</sup>、労働力率が大きく上昇している25～29歳層及び30～34歳層においては、未婚者割合の上昇（付3-(1)-19表）等配偶関係別構成比の変化もプラスに寄与しているが、既婚者の労働力率のプラスの要因の方がより大きくなっている。さらに、10年間の変化を5年ごとに分けてみると、25～29歳層及び30～34歳層について、前半（2001～2006年）より後半（2006～2011年）は配偶関係別構成比の変化の影響が縮小し、既婚者の労働力率の上昇の影響が大きくなっている。なお、就業率もほぼ同様の傾向にある（付3-(1)-20表）。

このように、未婚者については、M字カーブはみられないが、既婚者の20～44歳の労働力率について、25～29歳層及び30～34歳層を中心に一部の年齢層ではこの10年間に大きく上昇するなど変化はあるものの、水準が低いままであることが依然としてM字カーブが存在することにつながっていると考えられる。

● 40歳代前半の有配偶者の労働力率は晩産化により低下

ところで、前掲第3-(1)-39図において、未婚者の40～44歳層の労働力率は10年前と比べて上昇しているにもかかわらず、既婚者は若干低下している。また、前掲第3-(1)-40においても既婚者の40～44歳層の労働力率の変化がマイナスに寄与しているのが他の年齢層と比べて特徴的となっている。

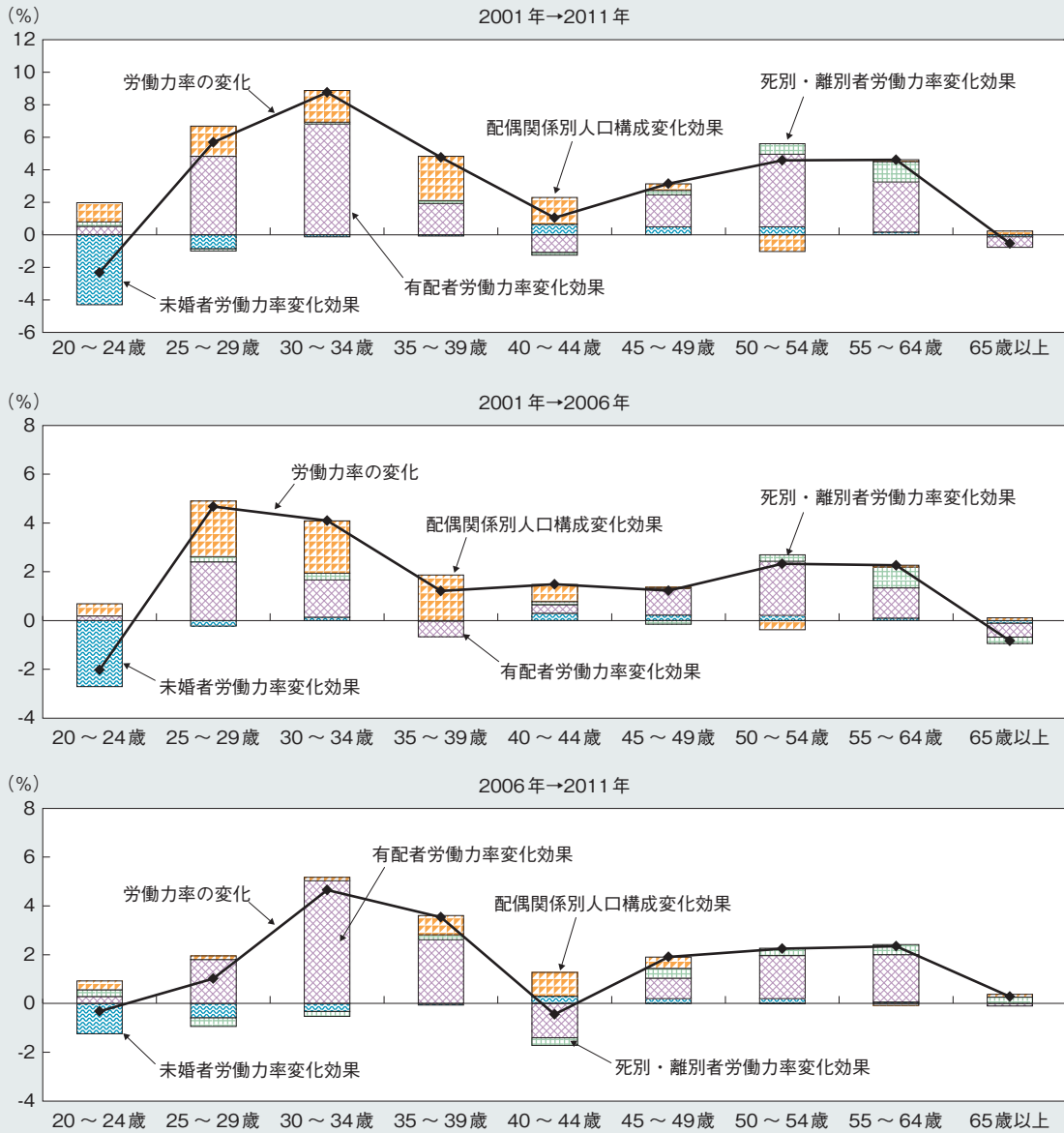
第3-(1)-41図により、非労働力人口のうち就業希望者の求職活動を行っていない理由をみると、20～44歳層はいずれも「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」が最も多くなっているが、これを時系列でみると、25～29歳層及び30～34歳層はおおむね横ばいであるのに対し、35～

180 厚生労働省「平成23年版働く女性の実情」参照。



第3-(1)-40図 女性の労働力率変化の要因分解

○ この10年間で労働力率が大きく上昇している25～29歳層及び30～34歳層では、未婚者割合の上昇等より既婚者の労働力率のプラス要因の方が大きい。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(注) 1) 厚生労働省「平成23年版働く女性の实情」を参考に、厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算。  
2) 要因分解については、以下のとおり。

$$a = \frac{\sum Ni a_i}{N} \text{ より}$$

$$\Delta a = \underbrace{\frac{\sum (Ni + \frac{\Delta Ni}{2}) \Delta a_i}{N + \Delta N}}_{\text{「労働力率変化効果」}} + \underbrace{\frac{\sum (a_i + \frac{\Delta a_i}{2} - \bar{a}) \Delta Ni}{N + \Delta N}}_{\text{「配偶関係別人口構成変化効果」}}$$

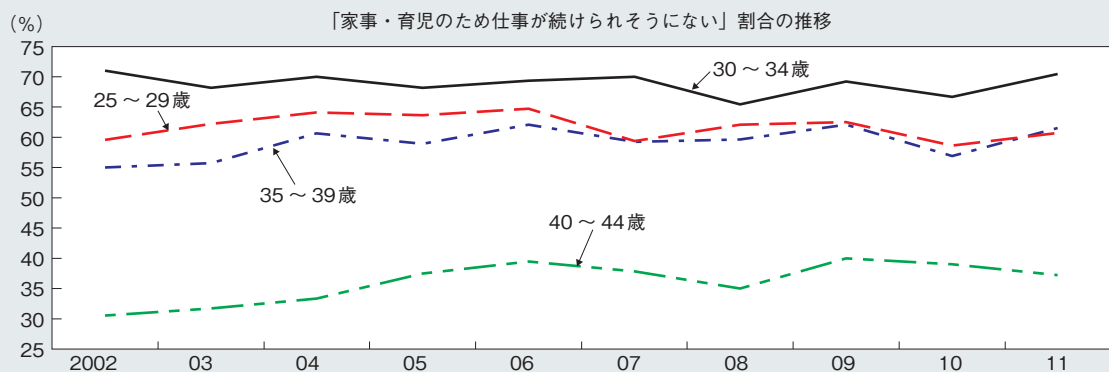
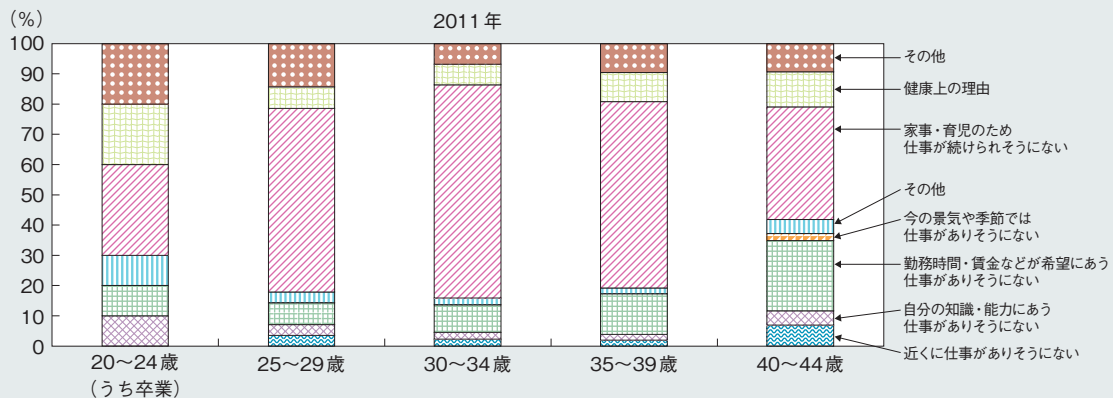
N: 15歳以上人口 a: 労働力率 (□は配偶関係計、添字iは配偶関係別を表す)

3) 2011年は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の値。

39歳層は緩やかな上昇、40～44歳層は上昇傾向にある。こうしたことから、40～44歳層では、晩婚化、晩産化が進み、子育て時期が遅くなったことの影響がこの10年間の労働力率の低下に影響していることがうかがえる。

第3-(1)-41図 年齢階級別・非求職理由別就業希望者の割合(女性)

- 就業を希望しながらも求職活動を行っていない女性について、非求職理由をみると、子育て世代はいずれも「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」が最も多くなっている。
- 同理由の時系列推移をみると、25～29歳層及び30～34歳層は概ね横ばい傾向であるのに対し、35～39歳層はゆるやかな上昇、40～44歳層は上昇傾向にある。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」  
 (注) 1) 2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果。  
 2) 数値は年平均値で、各理由の合計に対する割合。

● 増加する女性雇用者数

女性の就業者数については、1990年代以降ほぼ横ばいで推移している。こうした中、雇用者数については、男性は1990年代後半以降頭打ちの状況にあるが、女性はほぼ一貫して増加しており、2011年の雇用者数は2,335万人、雇用者総数に占める女性の割合は42.7%といずれも過去最高となっている(付3-(1)-21表)。

● 第三次産業化の進展に伴い女性の雇用者は増加

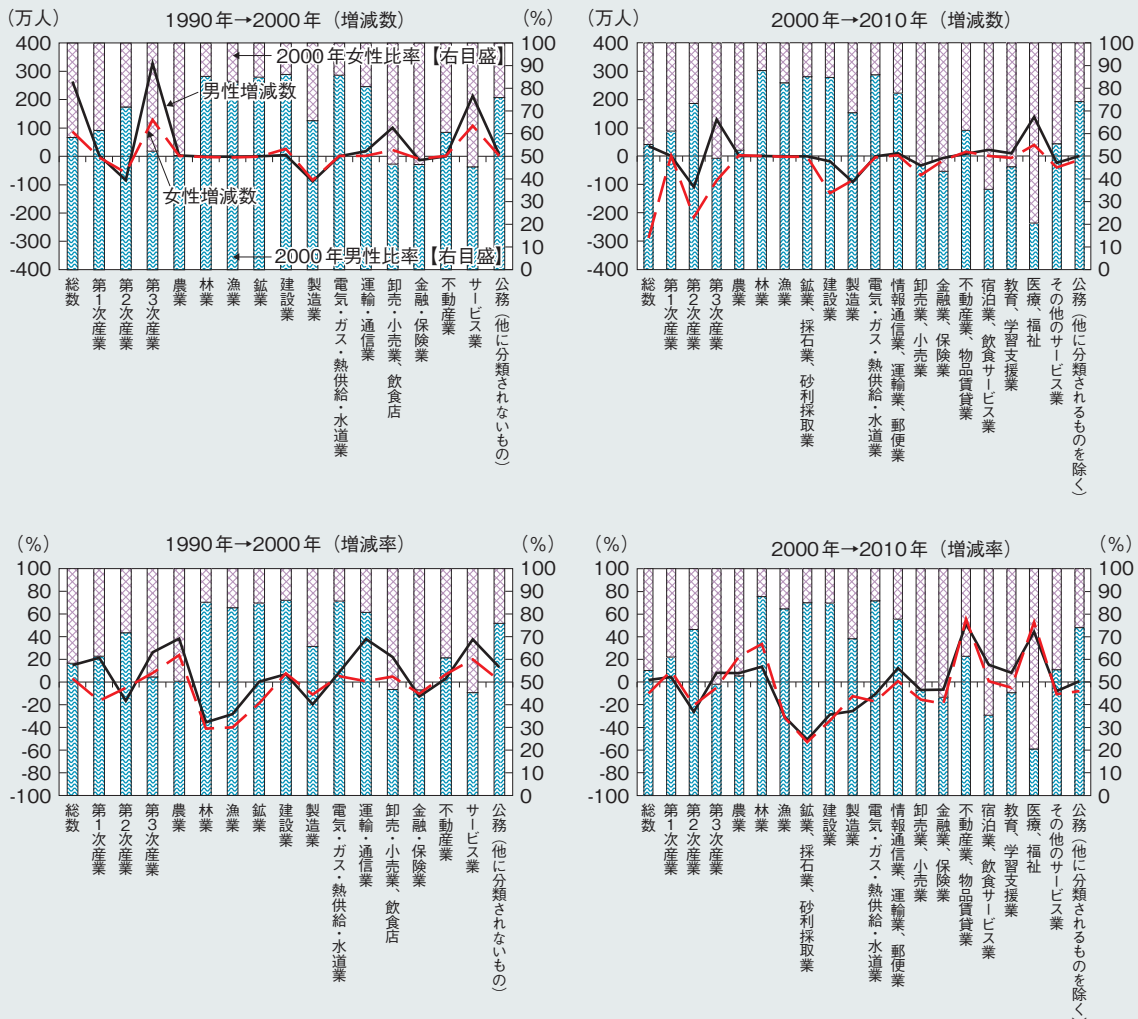
第3-(1)-42図により、性・産業別の雇用者数の動向をみると、女性の雇用者数は、1990年から2000年にかけて、女性の割合が高いサービス業や卸売・小売業、飲食店などの第三次産業での増加によって増加している。2000年から2010年にかけては、増加幅は縮小したものの、第三次産業のうち医療、福祉での増加によって増加している。このように、女性の雇用者数は、第三次産業化の進展に伴い増加していることがうかがえる。一方、男性の雇用者数は、1990年から2000年にかけては、製造業での減少をサービス業など第三次産業での増加によって補っていたが、2000年から2010年にかけては、製造業、建設業の減少が大きく、全体として減少している。

● 非正規雇用者数の増加により女性の雇用者は増加

第3-(1)-43図により、男女別に雇用形態別雇用者数の推移をみると、非正規雇用者の増加は、男性よりも女性において顕著であり、2012年1～3月期の女性の非正規雇用者数(1,242万人)は、

第3-(1)-42図 性・産業別雇用者数の動向

○ 女性の雇用者数の増加の背景には、サービス業など女性の割合が高い産業において就業者が大きく増加していることが影響している。



資料出所 総務省統計局「国勢調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1990年と2000年は第10回改定日本標準産業分類の大分類を基にしている。2000年は第11回改定日本標準産業分類の大分類(組替集計結果)を、2010年は第12回改定日本標準産業分類の大分類を基にしているため、厳密には接続しないが、便宜上、以下のとおり整理して作成。  
 ・鉱業(第11回改定)=鉱業、採石業、砂利採取業(第12回改定)  
 ・情報通信業、運輸業、郵便業=情報通信業+運輸業(第11回改定)=情報通信業+運輸業、郵便業(第12回改定)  
 ・卸売・小売業(第11回改定)=卸売業、小売業(第12回改定)  
 ・金融・保険業(第11回改定)=金融業、保険業(第12回改定)  
 ・不動産業(第11回改定)=不動産業、物品賃貸業(第12回改定)  
 ・飲食店、宿泊業(第11回改定)=宿泊業、飲食サービス業(第12回改定)  
 ・その他のサービス業=複合サービス事業+サービス業(他に分類されないもの)(第11回改定)  
 =学術研究、専門・技術サービス業+生活関連サービス業、娯楽業+複合サービス事業+サービス業(他に分類されないもの)(第12回改定)

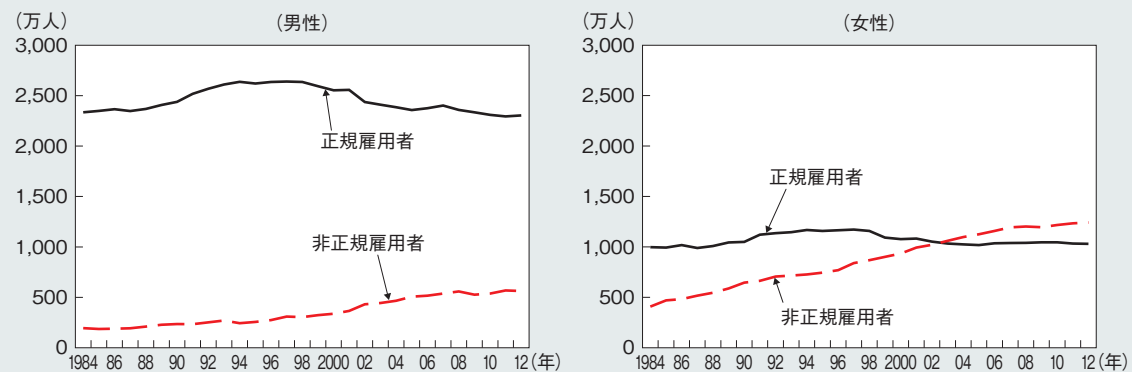
男性(563万人)の2.2倍となっている。一方、正規雇用者数は、1997年2月の1,172万人をピークに減少した後、2003年以降はおおむね横ばいとなり、2012年1~3月期で1,031万人となっている。これは1990年2月(1,050万人)を下回る数字であり、この20年余りの期間において、女性においても正規雇用者数は増加していない。

● 縮小しているものの、国際的にみると依然大きい男女間賃金格差

以上、女性の就業状況について、量的側面を中心にみてきたが、労働条件の一つである賃金について

第3-(1)-43図 性・雇用形態別雇用者数の推移

○ 非正規雇用者数の増加により女性の雇用者数は増加。

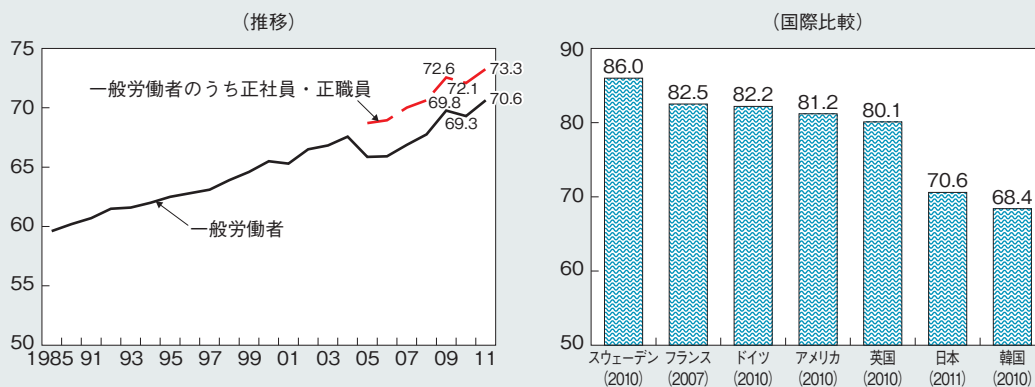


資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)(1984年～2001年)、「労働力調査(詳細集計)」(2002年～2012年)より作成。

(注) 1) 2011年は総務省による補完推計値。  
2) 2012年は1～3月期平均。

第3-(1)-44図 男女間賃金格差の推移と国際比較

○ 男女間賃金の格差は長期的には縮小傾向にあるが、国際的にみると依然その水準は低い。



資料出所 日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、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2012」

(注) 1) 日本について、「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。なお、「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。また、「正社員・正職員」は、事業所で正社員・正職員とする者をいう。  
2) 日本は、企業規模10人以上を対象としている。  
3) 日本の男女間賃金格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額。  
4) 国際比較について、原則、全産業の賃金額。労働者の範囲は国により異なる場合がある。フランスは2007年値の時間当たり賃金。

て、男女間の格差をみてみよう。

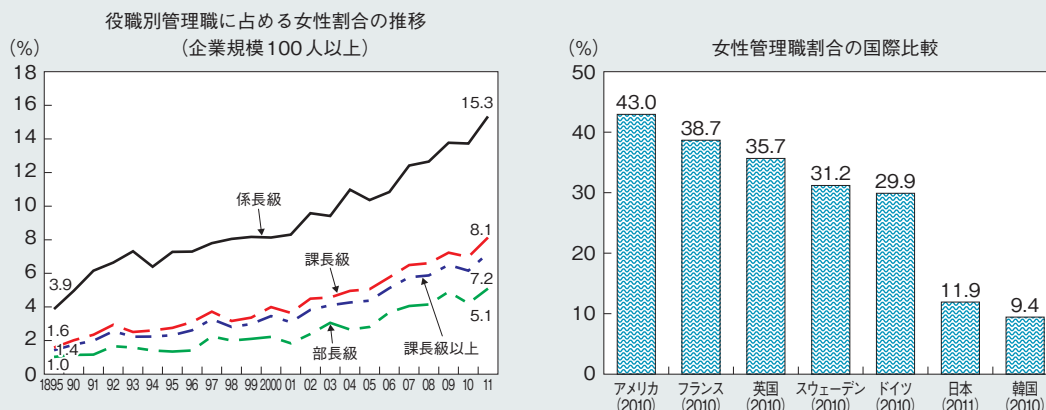
第3-(1)-44図により、一般労働者の男女間賃金格差をみると、男性の賃金を100とした場合、女性の所定内給与額は正社員・正職員と正社員・正職員以外の合計では70.6、正社員・正職員のみでは73.3となり、長期的にみると数値は上昇しており、男女間賃金格差は縮小傾向にある。しかし、国際的にみると、フランス、ドイツ、アメリカ、英国では80強の水準となっており、日本は依然低い水準にあるといえる。

この格差について、学歴や年齢、勤続年数、職階(部長、課長、係長などの職階)といった賃金格差を生むと考えられる要因ごとに、男女の労働者構成が同じと仮定した場合に、どれだけ格差が縮小



第3-(1)-45図 女性管理職割合の推移と国際比較

○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的にみると依然その水準は低い。



資料出所 日本の役職別管理職に占める女性割合の推移については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」国際比較については、日本は総務省統計局「労働力調査」、その他は(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2012」

(注) 1) 国際比較における「管理職」は、管理的職業従事者をいう。  
2) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

するかを分析する<sup>181</sup>と、職階による縮小効果が9.3ポイントと最も大きく、調整後は82.3となる。また、勤続年数による縮小効果も5.2と次いで大きく、調整後は75.8となる(付3-(1)-22表)。

男女の賃金格差に最も影響の大きい職階に関して、第3-(1)-45図により、日本の管理職に占める女性割合の推移をみると、長期的には上昇傾向にあるが、国際的には依然低い水準にある。男女間の賃金格差の縮小の観点からも、女性のキャリア形成支援や公正・透明な賃金制度・人事評価制度の整備などポジティブ・アクション<sup>182</sup>の推進が重要である。

● 未婚者の約6割は、出産後も仕事を続けることを想定

次に、職階に続いて、男女の賃金格差に影響を与える勤続年数に関し、女性の継続就業に係る意識をみてみよう。

第3-(1)-46図により、18~34歳の未婚女性の理想とするライフコースと予定するライフコースをみると<sup>183</sup>、いずれも「再就職コース」の割合が最も高く、次いで「両立コース」が高くなっている。1987年以降の推移をみると、理想については、1990年代に「専業主婦コース」が低下して、「両立コース」が上昇したが、その後は大きな変化はない。一方、予定については、「専業主婦コース」の低下が現在まで続いており、2010年には初めて1割を下回った。代わって、「両立コース」及び「非婚就業コース」の上昇傾向が続いている。また、結婚し、子どもを持った後も就業することを予定している者<sup>184</sup>(「再就職コース(36.1%)」及び「両立コース(24.7%)」)は約6割と多くなっている。なお、予定の「両立コース」は上昇傾向にあるものの、理想(30.6%)と比較するとまだ割合は低く、両立に向けた環境整備の充実が必要である。

● 継続就業の長期的推移

続いて、継続就業の現状をみてみよう。

第3-(1)-47図により、一般労働者の勤続年数をみると、女性一般労働者の勤続年数は正社員で

181 厚生労働省「平成23年版働く女性の実情」参照。

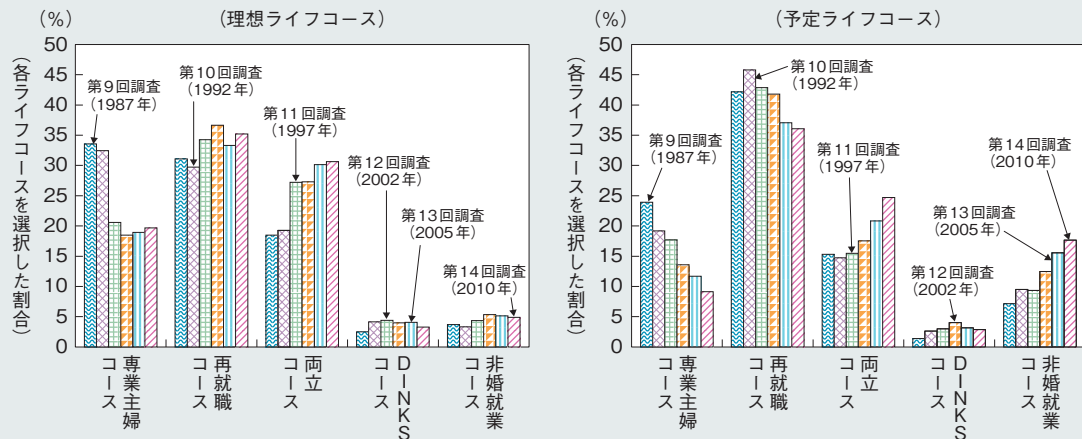
182 「ポジティブ・アクション」とは固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から男女労働者の間に事実上生じている格差の解消のために個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいう。

183 「再就職コース」、「両立コース」、「専業主婦コース」等の定義は、第3-(1)-46図の注3を参照。

184 このほか、結婚や子どもを持つことはしないという選択肢もあることに留意。

第3-(1)-46図 未婚女性のライフコース(理想と予定)

○ 未婚女性の理想とするライフコース、予定するライフコースのいずれも「再就職コース」、「両立コース」の割合が高い。

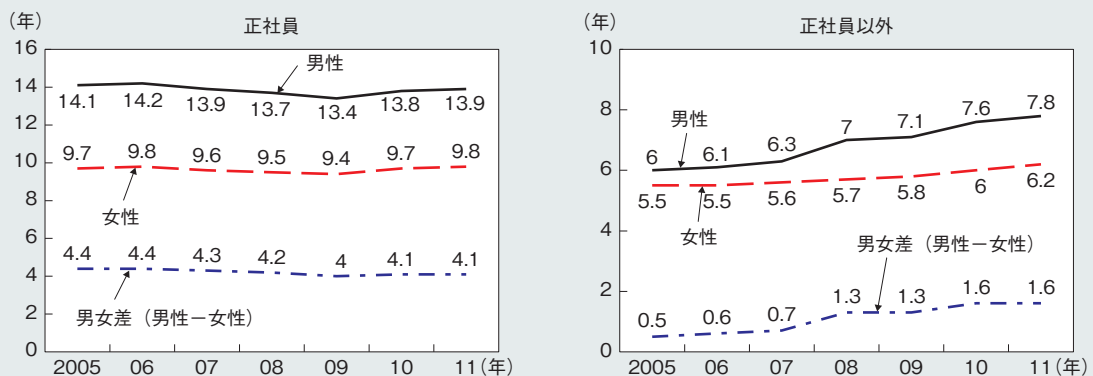


資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査(独身者調査)」(2010年)

- (注) 1) 調査の対象者は、18～34歳の未婚者。  
 2) 理想ライフコースは調査対象者が理想とする人生のタイプ、予定ライフコースは調査対象者が実際になりそうだと考える人生のタイプである。  
 3) 各ライフコースの定義は、以下のとおり。  
 ・専業主婦コース：結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない  
 ・再就職コース：結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ  
 ・両立コース：結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける  
 ・DINKSコース：結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける  
 ・非婚就業コース：結婚せず、仕事を一生続ける

第3-(1)-47図 雇用形態別一般労働者の平均勤続年数の推移

○ 女性一般労働者の勤続年数は正社員でおおむね横ばい。正社員以外で長期化の傾向。



資料出所 日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

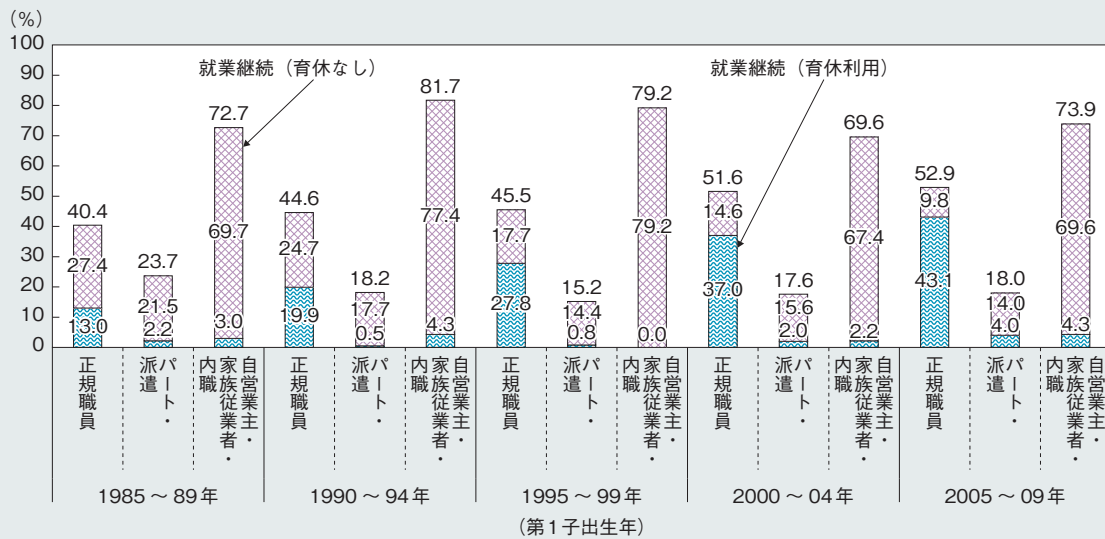
- (注) 1) 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。なお、「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。また、「正社員・正職員」は、事業所で正社員・正職員とする者をいう。  
 2) 企業規模10人以上を対象としている。

はおおむね横ばい、正社員以外では長期化の傾向にある。男性と比較すると、正社員、正社員以外いずれも女性の方が短い関係が続いており、特に正社員以外では、男性の勤続年数の長期化の度合いの方が大きく、両者の差は拡大している。

第1子出産前後の妻の継続就業割合について長期的な推移をみると、出産前の有職割合は1980年代後半の61.4%から2000年代後半の70.7%へと上昇しているものの、出産後も継続就業する割合は、出産前の有職割合を100とすると、1980年代後半の39.0%、2000年代後半の38.0%と横ばい

第3-(1)-48図 第1子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況(第1子出生年別・就業形態別)

○ 第1子出産前後の妻の継続就業率について、正規職員は上昇。パート・派遣は1990年代以降20%を下回っている。



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2010年)

- (注) 1) 初婚どうしの夫婦について、第12回(2002年)～第14回(2010年)調査の第1子が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。  
 2) 妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。  
 3) 出産前後の就業経歴  
 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業  
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

で推移しており<sup>185</sup>、第1子出産前後の妻の継続就業は、依然として低い状況にある。

第3-(1)-48図により、就業形態別にみると、正規は上昇しているが、パート・派遣は1990年代に低下し、2000年代に若干上昇しているものの20%を下回っている。また、育児休業の利用状況<sup>186</sup>をみると、正規は育児休業の利用による継続就業が進んでいる。一方、パート・派遣の育児休業の利用割合は、1990年代に低下した後、2000年代にわずかに上昇しているものの正規に比べ低い水準にとどまっており、パート・派遣などの非正規労働者の育児休業の取得を促進することは今後の課題である。

● 非正規の方が出産前に仕事を続ける意欲があっても離職している割合が高い

第3-(1)-49図により、2002年から2010年の8年間に産出し、出産前に仕事をしていた妻の就業継続意欲をみると、出産後に仕事を続けると考えている者の割合は、出産前の就業形態が正規の者は47.5%、非正規の者は23.4%、一方、仕事を辞めると考えている者の割合は、正規の者は28.6%、非正規の者は42.2%となっている。

実際に、出産後の就業継続の状況を見ると、正規の者は、勤め先や就業形態等が変わらない「同一就業継続」の者が57.7%、転職して就業している者が2.1%と約6割が就業している。一方、非正規の者は、同一就業継続の者が19.5%、転職して就業している者が2.3%と就業者は約2割、離職した者が約8割となっている。

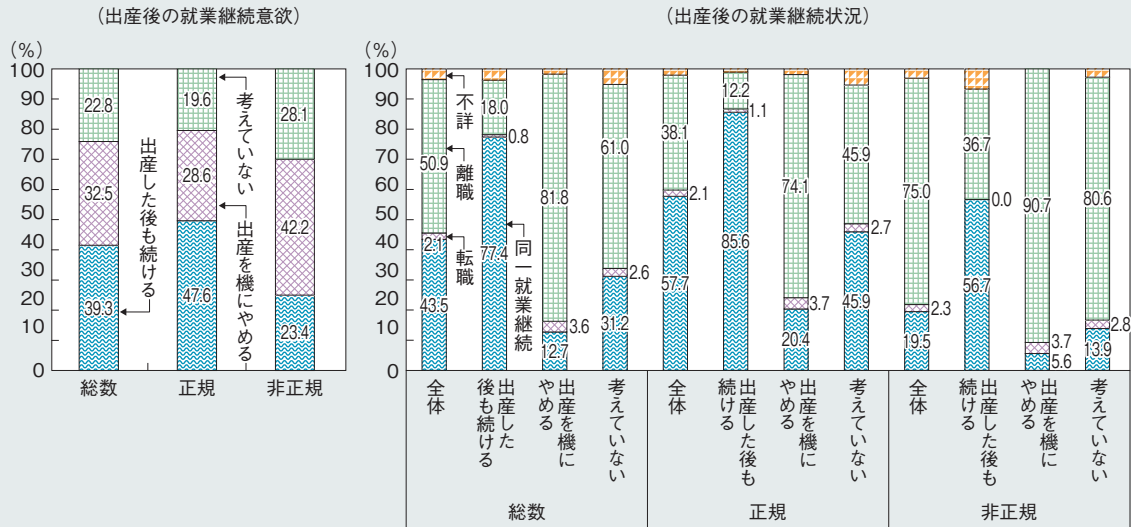
また、就業継続意欲別に就業継続の状況を見ると、正規・非正規ともに出産した後も仕事を続けると考えていた者に就業者が多く、出産を機に辞めると考えていた者に離職者が多くなっており、出産

<sup>185</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2010年)による。なお、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」のとおり、新成長戦略における目標は55%である。

<sup>186</sup> 育児休業取得率の推移は、付3-(1)-27表参照。

第3-(1)-49図 出産後の就業継続意欲と就業形態別にみた継続就業の状況

○ 出産前には、出産後も仕事を続けると考えていた者について、出産後に就業している者の割合をみると、非正規の者は正規の者に比べて低くなっている。



資料出所 厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」  
 (注) 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③④に該当するこの8年間(2002～2010年)に子どもが生まれた同居夫婦である。  
 ①第1回調査から第9回調査まで双方が回答した夫婦  
 ②第1回調査時に独身で第8回調査までの間に結婚し、結婚後第9回調査まで双方が回答した夫婦  
 ③第1回調査時に子どもなしの夫婦  
 ④出産前調査時に妻が仕事ありであった夫婦  
 2) 出産後の就業継続意欲は、第1回調査から第4回調査までに出産した者は第1回調査時の、第5回調査から第7回調査までに出産した者は第4回調査時の、第8回調査から第9回調査までに出産した者は第7回調査時の状況である。また、上記就業継続意欲の該当調査回に妻が仕事あり以外、及び妻の子どもをもつ意欲が絶対欲しくないの夫婦を除く。  
 3) 「正規」「非正規」は、出産前調査時の状況である。  
 4) 総数には、出産後の就業継続意欲不詳を含む。  
 5) 8年間で2人以上出生ありの場合は、第1子について計上している。

前の意欲が出産後の就業継続に影響している傾向は同様である。しかし、非正規では、出産前には仕事を続けると考えていたにもかかわらず、出産後に就業している者の割合が、正規に比べて低くなっており、出産前の意欲とのギャップが大きくなっている。

● 退職理由

第3-(1)-50図により、末子妊娠時の退職理由をみると、正社員では「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」が最も割合が高くなっているが、「就業時間が長い、勤務時間が不規則」「勤務先の両立支援制度が不十分だった」など、就業を継続するにあたっての両立の難しさにより退職した者も多いことがわかる。非正社員では「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」が約半数と特に割合が高くなっており、あらかじめ、出産後は家事・育児に専念する考えを持つ者も多いことがうかがえる。

● 夫の家事・育児の関わり方

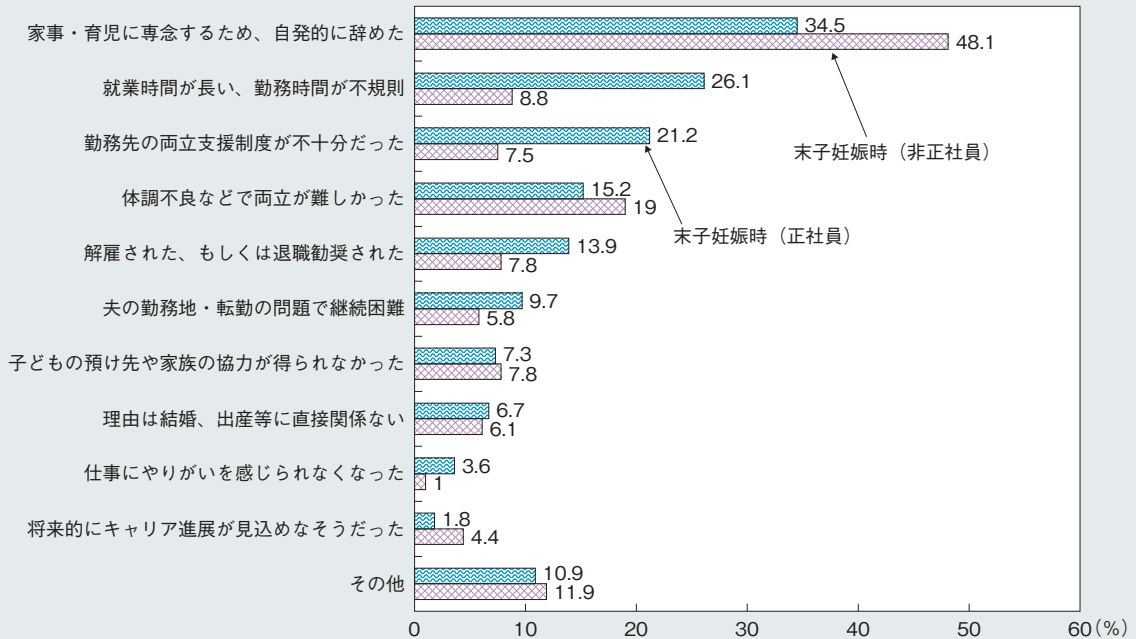
ここで、妻だけでなく、夫の家事・育児の関わり方をみてみよう。

子育て期と考えられる25～44歳層の男女の1週間の就業時間をみると、男性は、週60時間以上就業している者の割合が、いずれの年齢層も2011年で2割弱であり、2006年より若干低下しているものの、依然高い状況にある。一方、女性は、約3割から半数が週35時間未満の短時間の就業となっており、男女の就業時間には大きな差がある(付3-(1)-23表)。



第3-(1)-50図 末子妊娠時の就業形態別末子妊娠時の退職理由

○ 末子妊娠時の退職理由は、自発的理由のほか、正社員では就業時間の長さや両立支援制度が不十分であることの割合が高い。

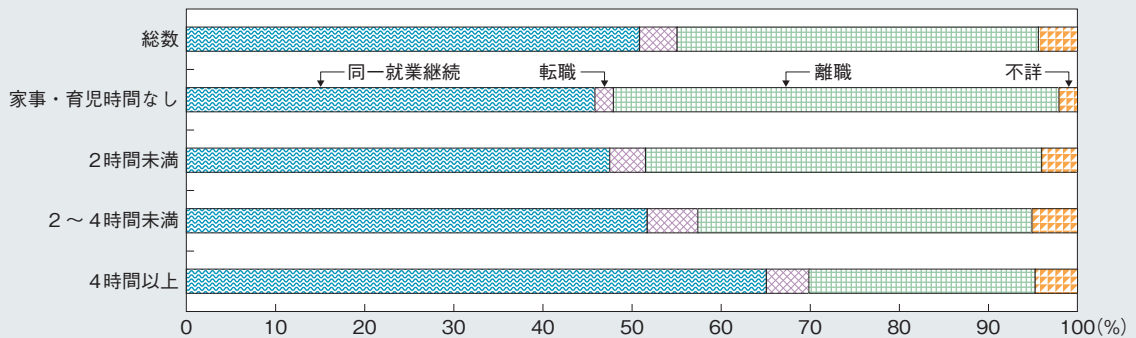


資料出所 厚生労働省委託三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（2011年度）

- (注) 1) 複数回答。  
 2) 集計対象は、①から③の者  
 ①末子を妊娠中に退職した。  
 ②末子の産前産後休業中、又は産休復帰後まもない時期に退職した。  
 ③末子の育児休業中、又は育児休業間もない時期に退職した。

第3-(1)-51図 夫の家事・育児時間別妻の継続就業状況

○ 子どもが生まれた夫婦について、出産後、夫の平日の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業の割合は高くなっている。



資料出所 厚生労働省「第8回21世紀成年者縦断調査」

- (注) 1) 調査年は2009年。  
 2) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの7年間に子どもが生まれた同居夫婦である。  
 ①第1回調査から第8回調査まで双方が回答した夫婦  
 ②第1回調査時に独身で第7回調査までの間に結婚し、結婚後第8回調査まで双方が回答した夫婦  
 ③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者  
 3) 7年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。  
 4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

こうした中で、第3-(1)-51図により、子どもが生まれた夫婦について、出産後の夫の家事・育児時間別の妻の就業継続状況をみると、夫の平日の家事・育児時間が長いほど、妻の就業継続の割合が高くなっている。6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連に費やす時間は、国際的にみて低い水準となっており（付3-(1)-24表）、女性が継続就業できるよう、男性がより家事・育児を行うことは重要である。

また、男性自身も多くは、仕事とともに家庭生活や地域・個人の生活を優先させたいという希望を持っているにもかかわらず仕事を優先している状況にあり、育児休業制度については、約3割の男性正社員が利用したいと思っているにもかかわらず、実際の男性の育児休業取得率<sup>187</sup>は2011年で2.63%と依然低水準となっていることを踏まえると、男女ともに、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることが重要である（付3-(1)-25~27表）。

なお、子どもがいる夫婦は、夫の休日の家事・育児時間が長くなるほど、第2子以降の生まれる割合が高くなる傾向（付3-(1)-28表）にあり、男性の家事・育児時間の増加は少子化対策の観点からも重要と考えられる。

### ● 子育て後の再就職により高まる女性の非正規雇用者比率

子育て期の女性に短時間就業者が多いことは前にみたとおりであるが、就業形態について、年齢階級や出産前後での変化をみてみよう。

第3-(1)-52図により、年齢階級別に雇用形態別雇用者割合の推移をみると、男女ともに15~24歳層を除く全ての年齢層で正規雇用者の割合が低下傾向にある。こうした中で、女性の年齢の上昇に伴う雇用形態をみると、34歳までと35歳以上とは大きく傾向が異なっている。2011年の正規雇用者割合は、25~34歳層の59.0%から35~44歳層の45.0%に大きく低下する一方、パート・アルバイト割合は、25~34歳層の26.5%から35~44歳層の42.2%に大きく上昇しており、子育て期を経て高まっている。

第3-(1)-53図により、2001年に出生した子の母について出産前とその後経年の就業状況の変化をみても、パート・アルバイトについて、出産半年後（第1回調査時点）では3.6%であったのが、子どもが9歳の時点（第9回調査時点）では36.8%と大幅に上昇しており、再就職の多くがパート・アルバイトとなっていることがうかがえる。

第3-(1)-54図により、有期契約労働者の女性が現在の就業形態を選択した理由をみると、既婚（子どもあり）では、「家庭の事情（家事、育児、介護等）や他の活動（趣味、学習等）と両立しやすいから」「自分の都合の良い時間に働けるから」「家計の補助、学費等を得たいから」が多くなっている。

しかし、第3-(1)-55図により、子育て期の正社員以外の女性が正社員になりたい理由を年齢階級別にみると、いずれの年齢階級においても「より多くの収入を得たいから」「正社員の方が雇用が安定しているから」のどちらかが最も割合が高くなっている。「家事・育児・介護等の制約がなくなる（なくなった）から」が40歳以降の子育て期の後半に大きく上昇していることから、子育て期における家事・育児・介護等の負担が、女性が再就職する際に正社員以外を選択する理由となっている可能性もうかがわれる。

### ● 企業の取組状況

以上、労働者側から女性の就業をめぐる状況をみてきたが、企業の取組状況をみてみよう。

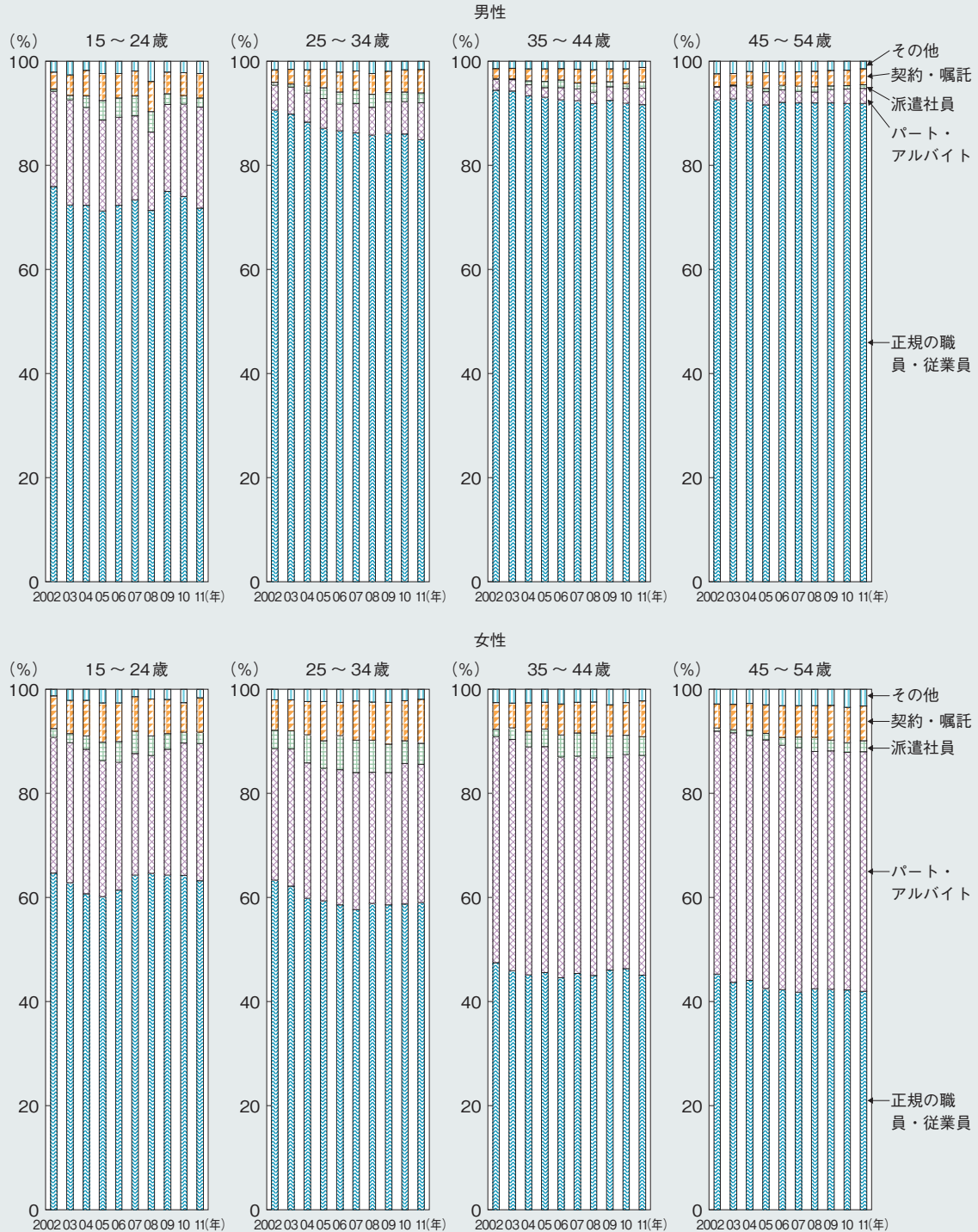
ポジティブ・アクションの取組状況をみると、2011年度に「取り組んでいる」企業割合<sup>188</sup>は31.7%、

<sup>187</sup> 本節のコラム「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」のとおり、新成長戦略における目標は13%である。

<sup>188</sup> ポジティブ・アクション取組企業の割合は、「子ども・子育てビジョン」、「第3次男女共同参画基本計画」における目標は2014年度で40%超である。

第3-(1)-52図 男女別、年齢階級別にみた雇用形態別雇用者割合の推移

○ 2011年の女性の正規雇用者割合は、35歳以上になると大きく低下する一方、パート・アルバイト割合は大きく上昇。

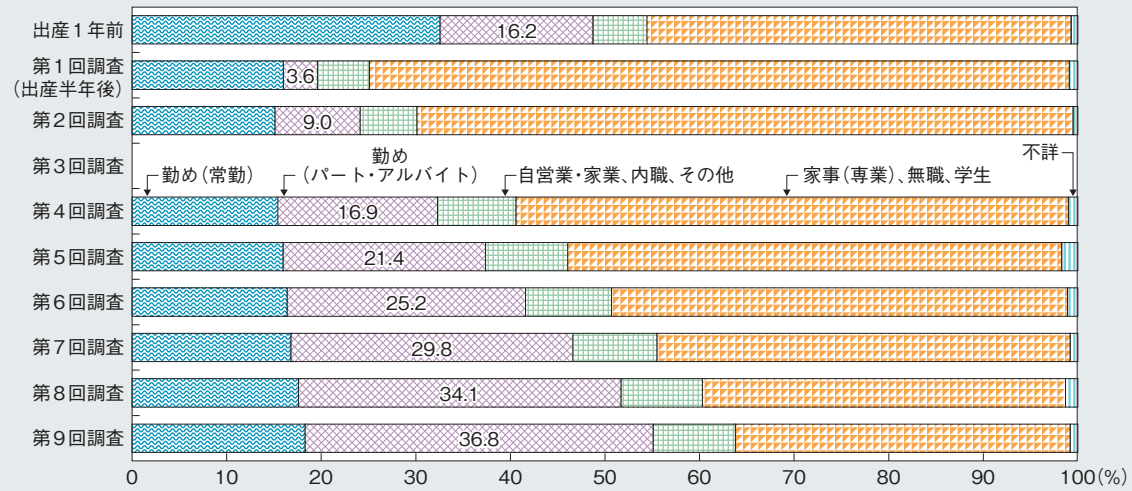


資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

- (注) 1) 数値は年平均値で、各雇用形態の内訳の合計（役員を除く）に対する割合。
- 2) 15～24歳は在学中を除く。
- 3) 2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の数値。

第3-1-53図 出産前後の母の就業形態の変化

○ パート・アルバイトの割合は、出産半年後（3.6%）から子どもが9歳の時点（36.8%）で大幅に上昇。

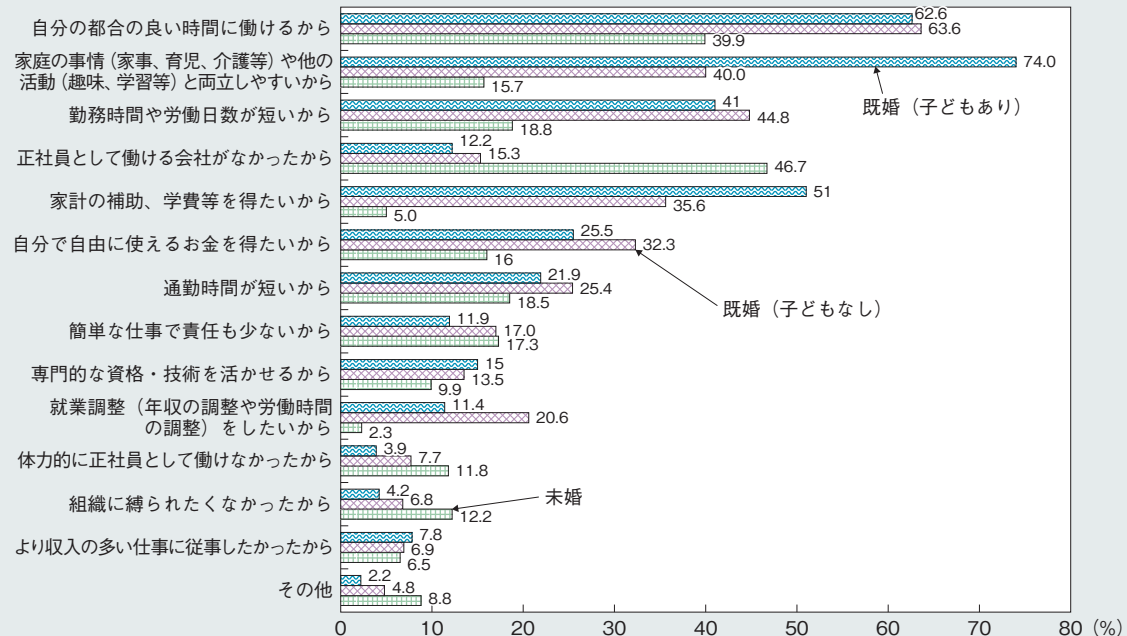


資料出所 厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」(2010年)

- (注) 1) 調査対象は、2001年に出生した子であり、調査回における対象児の年齢は、第1回調査：月齢6か月、第2回調査：1歳6か月、第3回調査：2歳6か月、第4回調査：3歳6か月、第5回調査：4歳6か月、第6回調査：5歳6か月、第7回調査：7歳(小学校1年生)、第8回調査：8歳(小学校2年生)、第9回調査：9歳(小学校3年生)である。
- 2) 第1回調査から第9回調査まですべて回答を得た者(総数31,320)のうち、ずっと「母と同居」の者(総数30,847)を集計。
- 3) 第3回調査は母の就業状況を調査していない。

第3-1-54図 女性有期契約労働者の就業形態の選択理由

○ 既婚(子どもあり)の女性有期契約労働者は、「家庭の事情や他の活動と両立しやすい」「自分の都合の良い時間に働ける」「家計の補助、学費等を得たい」などを理由に現在の就業形態を選択。



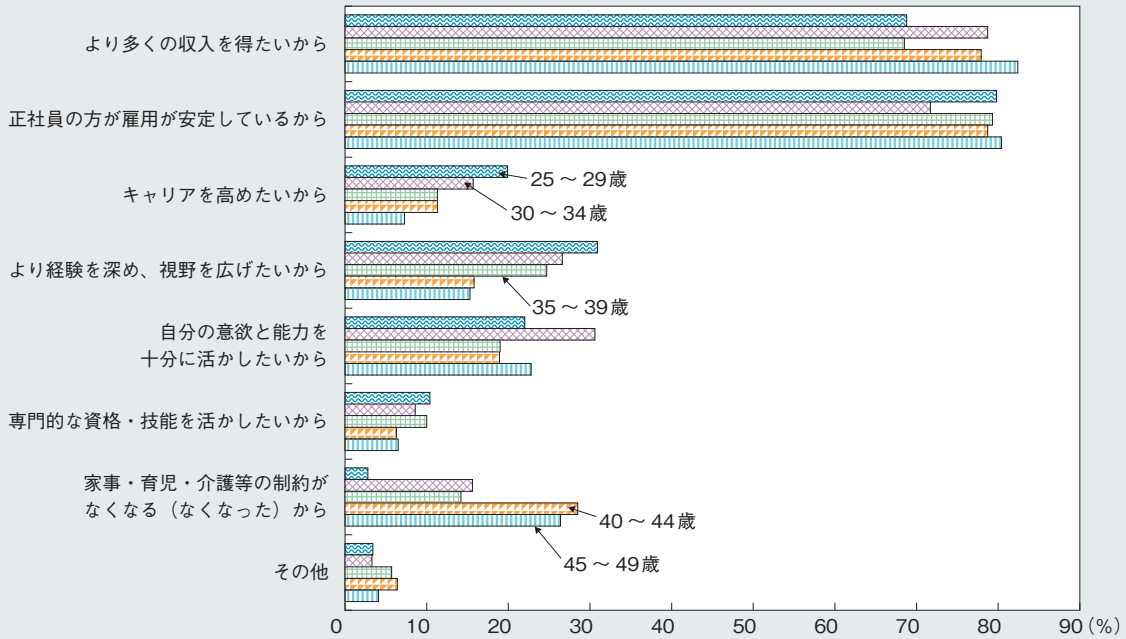
資料出所 厚生労働省委託三菱UFJリサーチ&コンサルティング「期間雇用者が育児休業等を取得しやすい職場づくり事業(労働者アンケート調査)」(2010年)

(注) 複数回答



第3-(1)-55図 子育て期の正社員以外の女性が正社員になりたい理由

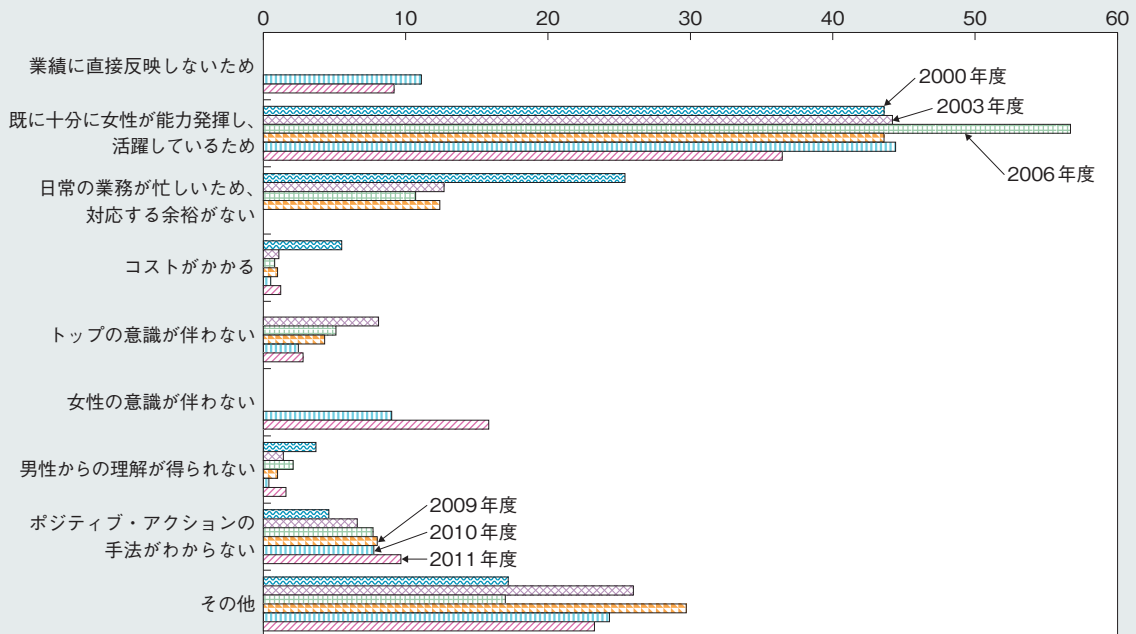
○ 40歳以降の子育て期の後半には、「家事・育児・介護等の制約がなくなる（なくなった）から」正社員になりたいとする正社員以外の女性の割合が大きく上昇。



資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2010年）

第3-(1)-56図 ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合

○ ポジティブ・アクションに取り組まない理由は、「既に女性は十分に活動している」の割合が特に高いが、「女性の意識が伴わない」「業績に直接反映しない」「ポジティブ・アクションの手法がわからない」といった理由もある。



資料出所 厚生労働省「雇用均等基本調査」

- (注) 1) 常用労働者30人以上規模の企業の集計結果。  
 2) 2011年度は、岩手県、宮城県及び福島県は除く。  
 3) 「業績に直接反映しないため」及び「女性の意識が伴わない」は、2009年度調査以前においては選択肢なし。「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」は、2010年度調査においては選択肢なし。「コストがかかる」は、2003年度調査以前においては「コストの上昇につながる」。「トップの意識が伴わない」は、2000年度調査においては選択肢なし。

「今後、取り組むこととしている」企業割合は15.1%となり、過去最高となった（付3-(1)-29表）。

これらの割合は、企業規模が小さいほどその割合が低くなっているが、第3-(1)-56図により、ポジティブ・アクションに取り組まない理由をみると、「既に女性は十分に活躍していると思うため」が特に割合が高くなっている。一方、「女性の意識が伴わない」「業績に直接反映しないため」といった理由も一定程度あるとともに、「ポジティブ・アクションの手法がわからない」の割合は低下していない状況にあり、推進に向けた一層の取組が必要である。

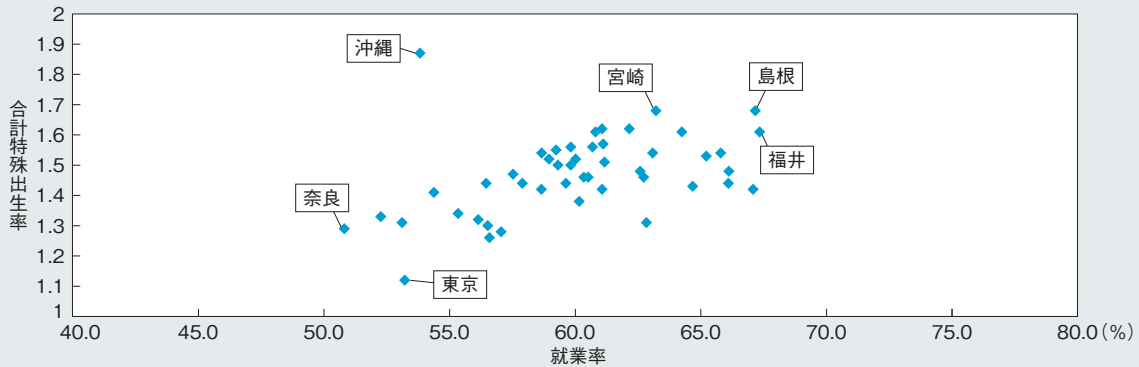
### ● 子育て支援に向けて

これまでみてきたとおり、女性が希望に沿った就業を実現していくためには、出産・子育て支援を含めた環境整備がポイントである。第3-(1)-57図により、女性（15～64歳）の就業率と合計特殊出生率との関係を見ると、就業率が高い都道府県ほど合計特殊出生率も高い傾向にある。

また、第3-(1)-58図により、0～5歳人口に対する保育所の定員数と女性有配偶者（15～39歳）

第3-(1)-57図 都道府県別の合計特殊出生率と女性就業率の関係

○ 女性（15～64歳）の就業率が高い都道府県ほど合計特殊出生率も高い傾向。

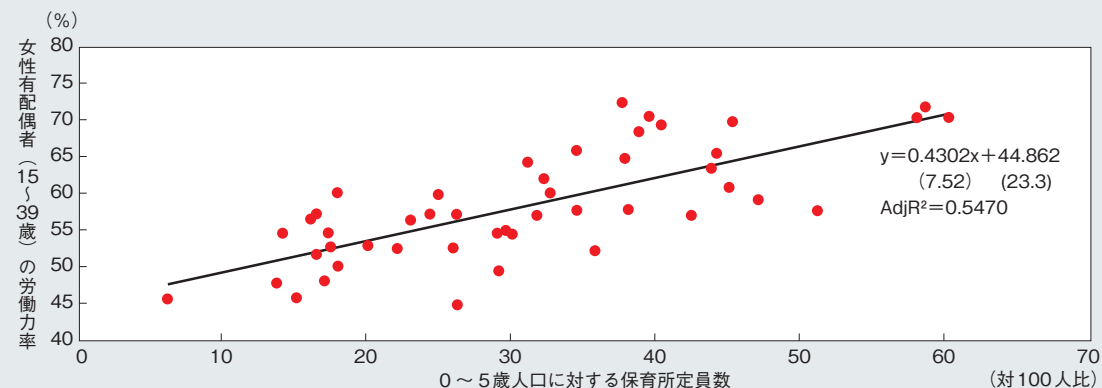


資料出所 厚生労働省「人口動態統計」、総務省統計局「国勢調査」

- (注) 1) 2010年の都道府県別合計特殊出生率と都道府県別女性就業率（15～64歳）をプロットしたもの。  
 2) 沖縄県についてダミー変数1、その他についてダミー変数0で回帰分析を行うと、以下の回帰式を得た。  
 回帰式下の（ ）内はt値。AdjR<sup>2</sup>=0.5031。  
 $(\text{合計特殊出生率}) = 0.0187 \times (\text{15～64歳の女性就業率}) + 0.5265 \times (\text{沖縄ダミー}) + 0.3359$   
 (5.478) (5.426)

第3-(1)-58図 都道府県別の女性の労働力率と保育所定員数の関係

○ 保育の環境が整備されている都道府県ほど女性有配偶者が非労働力化しない傾向。



- 資料出所 厚生労働省「福祉行政報告例」、総務省統計局「国勢調査（2010年）」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) 2010年の都道府県別の女性有配偶者（15～39歳）の労働力率と2010年の都道府県別0～5歳人口に対する2010年4月1日現在の都道府県別保育所定員数をプロットしたもの。  
 2) 回帰式下の（ ）内はt値。

の労働力率との関係を見ると、保育の環境が整備されている都道府県ほど女性有配偶者が非労働力化しない傾向にある。このような関係もみられ、女性が出産し、子育てをする際、就労か子育てかの二者択一を迫られるのではなく、就労しながら子育てができる環境を整備することが女性の就業参加にとって重要である。

こうした観点から、2010年1月に子ども・子育て支援の総合的な対策である「子ども・子育てビジョン」が閣議決定された。その中で、2010年度から2014年度までの5年間で目指すべき施策内容と具体的な数値目標が掲げられ、保育の充実やワーク・ライフ・バランスの推進などの取組を推進している。

また、これらに基づき、幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進するため、「子ども・子育て支援法案」等関連3法案を2012年通常国会に提出した。その後、同3法案については、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<sup>189</sup>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。今後、質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供、保育の量的拡大・確保、地域の子ども・子育て支援の充実が期待される。

### ● 女性の活躍促進の経済への効果

女性の就業参加が進み、共働き世帯が増えているが（付3-(1)-30表）、専業主婦世帯と共働き世帯の家計を比較すると、共働き世帯の方が専業主婦世帯より収入が多く、消費支出も多い<sup>190</sup>。女性の活躍促進は、マクロにおける消費の増大にもつながると考えられる。

働く女性の活躍促進については、経済活性化の観点から、「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」においても議論された。同会議においては、厚生労働大臣等により、企業にとって、女性が出産後も継続就業した場合の方が退職してしまう場合より負担が小さいこと、女性の役員比率が高い企業ほど企業の経営指標も良い傾向にあること、また、労働者にとっても継続就業した場合と出産退職後にパート・アルバイトとして再就職した場合とでは生涯所得に2億円以上の差が生じること等の分析結果が示された<sup>191</sup>。

また、同会議は、日本の潜在力の最たるものは女性であり、女性の活躍は日本再生のために不可欠な課題であるとの認識のもと、政府として取り組むべき課題の整理を行い「行動計画」を取りまとめた（コラム参照）。行動計画は「日本再生戦略」に反映され、可能なものからすぐに取り組むとともに、年内に工程表を策定することとされた。

<sup>189</sup> 消費税収（国分）の充当先を、現在の高齢者3経費（基礎年金、老人医療、介護）から子育てや高齢者以外の医療にも拡げ、社会保障4経費（年金、医療、介護、子育て）とする「社会保障の安定財源の確保等を図る税制の抜本的な改革を行うための消費税法等の一部を改正する党の法律案」等を含む。

<sup>190</sup> 総務省統計局「全国消費実態調査」（2009年）によると、1か月あたりの実収入、可処分所得、消費支出について、専業主婦世帯はそれぞれ40.3万円、33.2万円、29.4万円であるのに対し、共働き世帯はそれぞれ53.0万円、44.1万円、33.9万円となっている。

<sup>191</sup> 第1回「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」（2012年5月）における厚生労働大臣資料、経済産業大臣提出資料、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）提出資料等。

## 「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画 ～働く「なでしこ」大作戦～

女性の活躍を促進することで、様々な分野で経済を活性化する力とするため、①企業トップを含めた男性の意識改革、②思い切ったポジティブ・アクション、③公務員から率先して取り組む、という3つを柱とした「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画（働く「なでしこ」大作戦）が2012年6月に開催された前述の関係閣僚会議で取りまとめられた。

〈具体的施策の主なもの〉

- 女性の活躍推進の「見える化」総合プランの策定・推進
    - ・行政のウェブサイトを活用した経営トップの方針、企業の女性活躍の状況や向上のための取組について、企業の情報開示を促進する。
    - ・企業の女性活躍に関する指標等の公表に係る資本市場における企業の取組を促す方策について総合的な検討を行う。
  - 政府を挙げて企業や団体に直接的に働きかけ（「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」）
    - ・ポジティブ・アクションへの取組や情報開示を促進する。
  - 女性の起業・創業促進のための施策の推進
    - ・開業資金供給のための補助制度、経営面における「知識サポート」の仕組み等を創設する。
  - 子育て等でブランクのある女性の再就職を強力に支援
  - 女性が能力を最大限に発揮できるよう総合的な施策を実施
    - ・メンター（女性社員の相談・サポートをする社員）やロールモデル（キャリア形成での目標となる社員）を育成・支援する。
  - 男性の意識改革やポジティブ・アクションについて、公務員から率先して取り組むことによる民間の取組の促進
    - ・公務員男性の育児休業取得の目標達成に向けた工程表を策定する。
- これらの取組については2012年末までに工程表を策定し、政府全体で連携して取り組むこととなっている。

## 4 高齢者の就業の現状と課題

高齢化が進む中、労働力に占める高齢者の割合も上昇し、高齢者の意欲と能力をどう活用していくかについては、日本の経済活力の維持の観点からもさらに重要な課題となっている。

以下では、政策対応も含めた高齢者雇用の現状と課題について分析、整理する。

### ● 高齢者に係る雇用制度

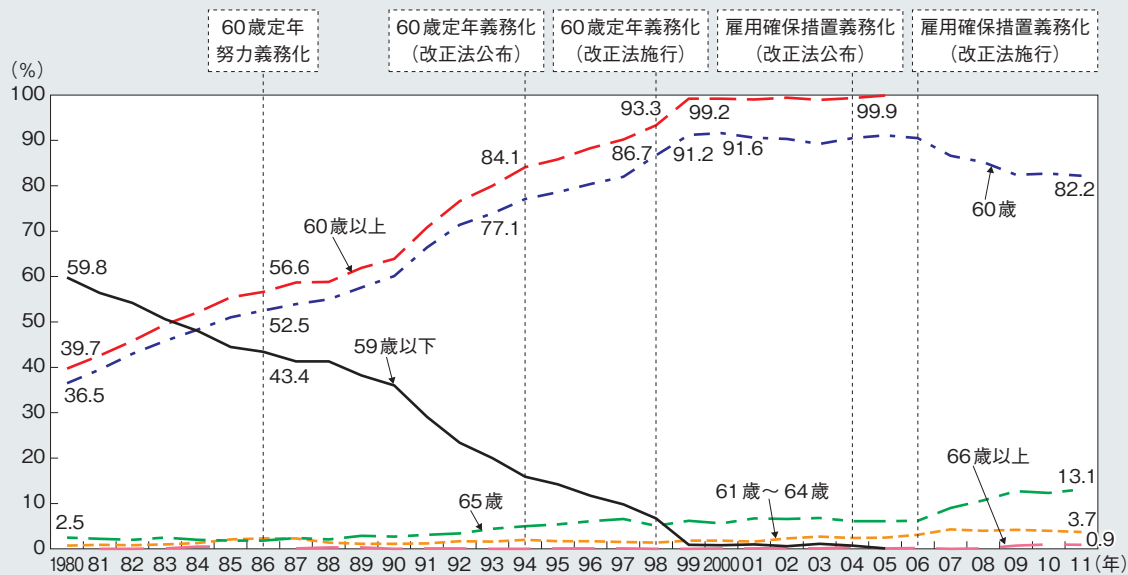
高齢者の就労促進については、高齢化の進展や労働力人口の減少のほか、公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、これまで、様々な対策が講じられてきた。

第3-1-59図により、企業における定年年齢の推移をみると、一律定年制のある企業のうち60歳以上の定年年齢を定めている企業の割合は、1985年の55.4%から2005年には99.9%となっている。このうち、2011年の60歳定年の企業の割合は82.2%、65歳定年の企業の割合は13.1%と



第3-(1)-59図 企業における定年年齢の推移

○ 2011年において、一律定年制のある企業のうち、60歳定年の企業の割合は82.2%、65歳定年の企業の割合は13.1%となっている。



資料出所 厚生労働省「雇用管理調査」(2004年以前)、「就労条件総合調査」(2005年以降)

(注) 1) 一律定年制のある企業における定年年齢別企業割合

2) 2007年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、2008年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大。

なっている。

また、2006年に改正高年齢者雇用安定法が施行され、企業は、65歳までの高年齢者雇用確保措置(以下「雇用確保措置」という。)として、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの措置を講ずることが義務化された。

厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」<sup>192</sup>により、常時雇用する労働者が31人以上の企業における雇用確保措置を導入している企業の割合をみると、2011年には全企業の95.7%に達している<sup>193</sup>。このうち、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は14.6%、継続雇用制度は82.6%、定年の定め廃止は2.8%となっており、継続雇用制度を導入している企業が多い。また、雇用確保措置を講じている企業のうち90.8%の企業が老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げ開始<sup>194</sup>に先駆けて雇用確保措置の上限年齢を65歳以上に設定している。残りの9.2%の企業も雇用確保措置の上限年齢を64歳としており、雇用確保措置はほぼ定着していると言える。また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%、「70歳まで働ける企業」の割合は17.6%となっている。

### ● 高齢者の就業状況の推移

第3-(1)-60図により、高齢者の労働力率の推移をみると、55~59歳層については、1986年に60歳定年が努力義務化されたことを反映して、女性を中心に上昇傾向にある。60~64歳層については、男性は1990年前後に上昇したのを除いてゆるやかに低下傾向、女性は横ばいで推移していたが、2007~08年に男女ともに大きく上昇している。また、60~64歳層の完全失業率は、前掲第

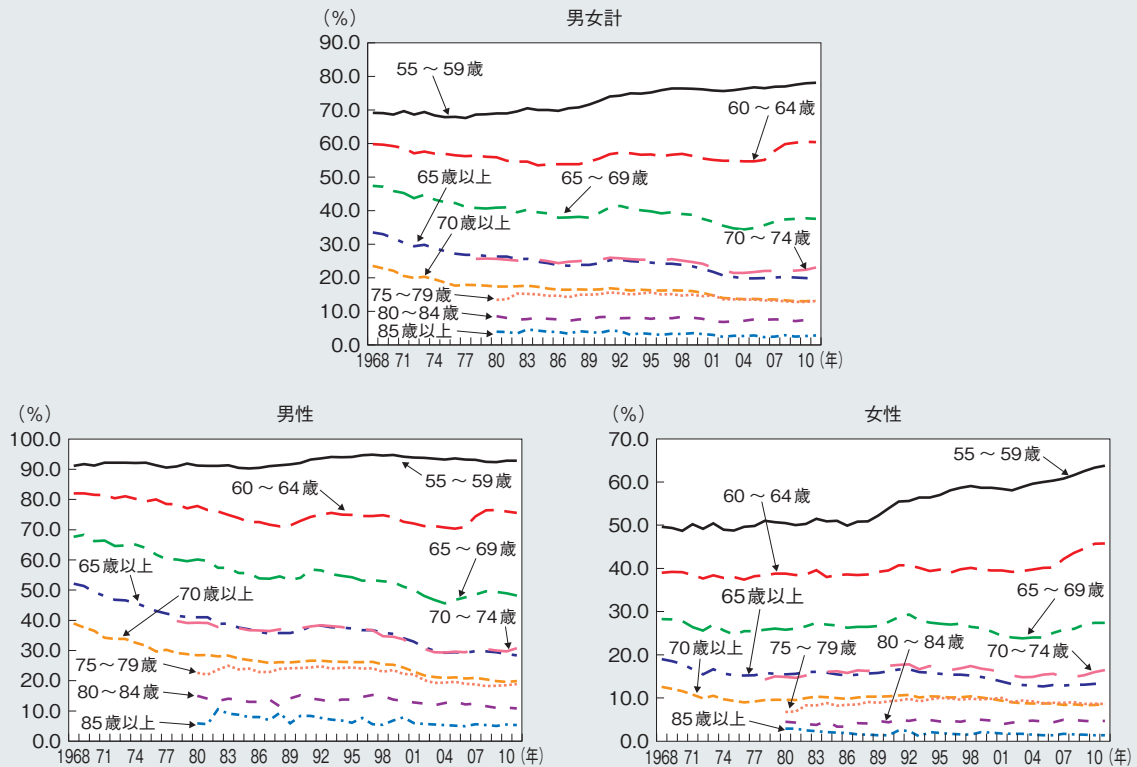
<sup>192</sup> 高年齢者雇用安定法に基づき、企業は、毎年6月1日現在の高齢者の雇用の状況を厚生労働大臣に報告する(集計対象は、全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業)。

<sup>193</sup> 雇用確保措置は義務化されているが、実施していない企業は2011年で6,000社(31人以上規模企業)ある。こうした企業に対しては、各都道府県労働局、ハローワークにより個別指導を実施し、未実施の早期解消を図っている。

<sup>194</sup> 男性の厚生年金の支給開始年齢は、定額部分については、2001年4月に61歳となって以降、3年ごとに1歳ずつ上がり、2013年4月以降に65歳に、報酬比例部分については、2013年4月に61歳となって以降、3年ごとに1歳ずつ上がり、2025年4月以降に65歳となる。女性の場合は、5年遅れで、支給開始年齢が上がる。

第3-1-60図 高齢者の労働力率の推移(男女別)

- 60～64歳層及び65～69歳層の労働力率は政策的な取組や労使の積極的な取組もあり、女性を中心にこのところ上昇傾向。
- 70歳以上の層の労働力率は、自営業主・家族従業者の割合の低下もあり、男性を中心に低下傾向。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」  
 (注) 2011年は被災3県を除く全国値。

3-1-14図のとおり、1999年には20～24歳層を、2004年には25～29歳層を下回り、その後も同様の状況が続いている。こうした60～64歳層の労働力率の上昇及び完全失業率の低下の背景には、1988年以降、就業者の過半数が雇用者となる中で、前述の60歳定年の努力義務化以降、1994年に60歳定年の義務化（施行は1998年）、2004年に雇用確保措置の実施義務化（施行は2006年）といった政策的な取組や労使の積極的な取組があったことも反映していると考えられる。

65～69歳層については、男女ともに60～64歳層より水準は低いが、ほぼ同じ動きで推移している。一方、70歳以上の層は男性を中心に低下傾向にある。70歳以上の層の低下の背景には、本節の3)でも触れたが、自営業主・家族従業者として就業する者の割合が長期的に低下していることが影響していると考えられる（付3-1-31表）。

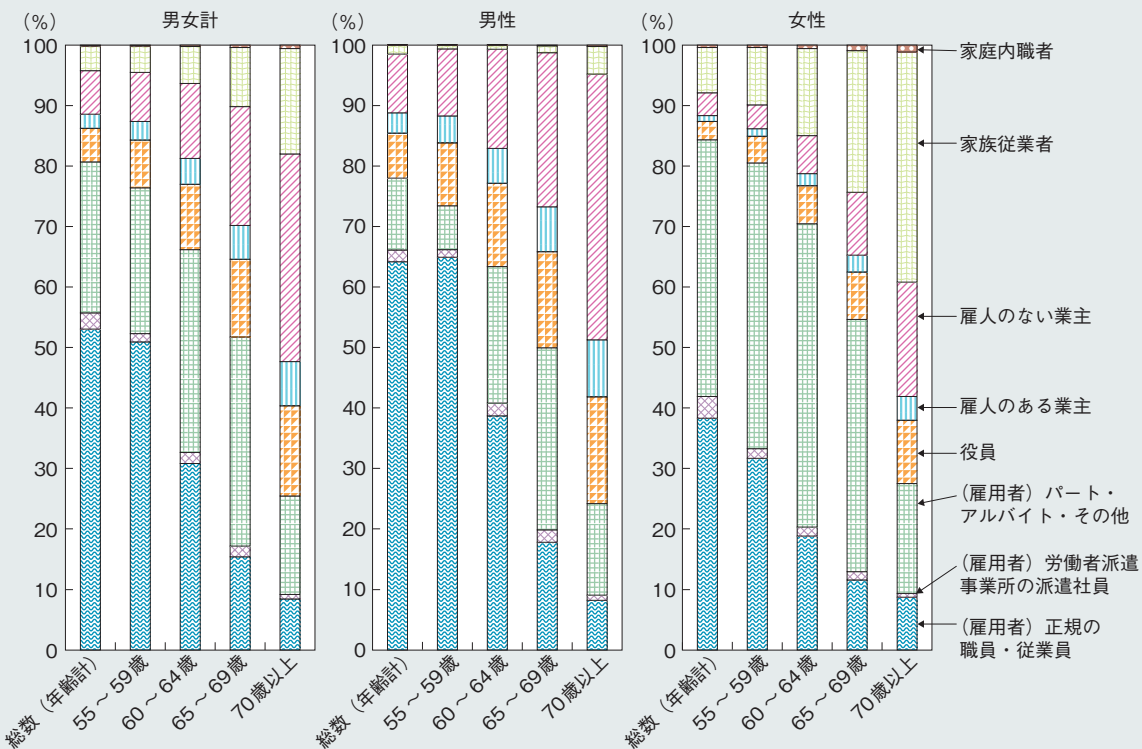
● 加齢に伴って割合が上昇する自営業主等や農林漁業関係の就業者

高齢者は、高齢になるに従ってどのように働いているのかをみってみる。

まず、第3-1-61図により、性・年齢別に従業上の地位の変化をみると、男性の55～59歳は、年齢計と比べてそれほど大きな変化はなく、正社員が6割強を占めている。その後、法定定年年齢である60歳を超えると、正社員の割合が大きく低下し、パート・アルバイト等や雇人のない業主を中心とした自営業主の割合が高くなっている。さらに、70歳を超えると、就業者のうち約6割が自営業主・家族従業者等となっている。女性については、65～69歳層までは、パート・アルバイト等が4～5割程度を占めている傾向は変わらないが、年齢が上がるにつれて、正社員の割合が低くなり、家族従業者の割合が高くなっている。70歳を超えると、男性と同様に就業者のうち約6割が自営業

第3-(1)-61図 高齢者の就業構造(従業上の地位)

- 男性は60歳を超えるとパート・アルバイト等や自営業主の割合が高くなり、70歳を超えると約6割が自営業主・家族従業者等となっている。
- 女性は65～69歳層まではパート・アルバイト等が4～5割程度を占めるが、60歳以降徐々に家族従業者の割合が高くなり、70歳を超えると約6割が自営業主・家族従業者等となっている。



資料出所 総務省統計局「国勢調査」(2010年)

主・家族従業者等となっている。

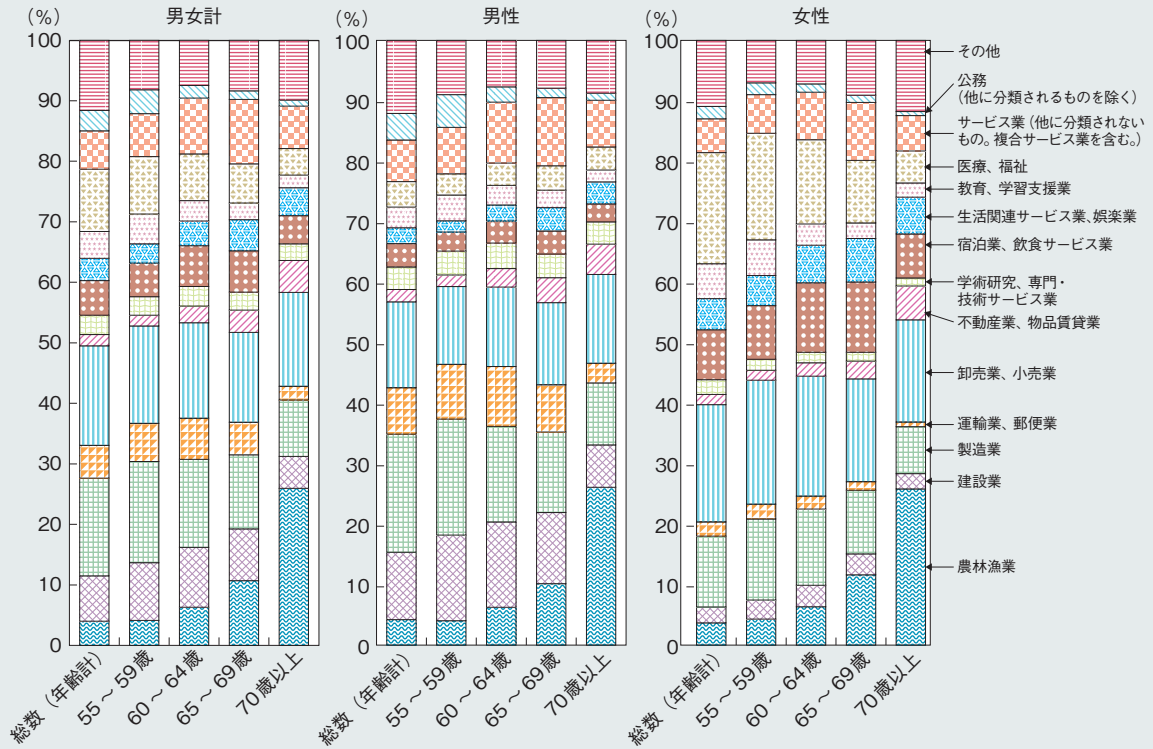
第3-(1)-62図により、産業別就業者の変化をみると、男性の55～59歳層は、従業上の地位と同様に、年齢計と比べてそれほど大きな変化はない。60歳を超えても、建設業、製造業、卸売業、小売業の割合が高い傾向に変わりはないが、徐々に、サービス業、農林漁業の割合が高くなっている。70歳を超えると、農林漁業の割合が大幅に上昇し、建設業、製造業、サービス業の割合がやや低くなっている。女性については、55～59歳層から60～64歳層までは、卸売業、小売業、医療、福祉、製造業、宿泊業、飲食サービス業の割合が高い。65歳を超えると、農林漁業の割合が高くなり、医療、福祉が低くなっている。70歳を超えると、男性と同様に農林漁業の割合が大幅に上昇している。

第3-(1)-63図の職業別就業者の変化については、65歳以上をまとめた状況しかみられないが、男性の55～59歳層と60～64歳層は、年齢計と比べて大きな変化はなく、生産工程・労務作業者が3割強を占め、次いで、事務従事者の割合が高い。65歳を超えると、生産工程・労務作業者の割合はやや低くなる一方、農林漁業作業者の割合が高くなっている。女性についても、55～59歳層と60～64歳層は、年齢計と比べて大きな変化はなく、生産工程・労務作業者、事務従事者、保安職業、サービス職業従事者の割合が高い。65歳を超えると、生産工程・労務作業者の割合は低くなる一方、農林漁業作業者の割合が高くなっている。

高齢者の就業構造は、60歳でいったん変化し、さらにその後、70歳を境に大きく変化しているといえる。

第3-(1)-62図 高齢者の就業構造(産業)

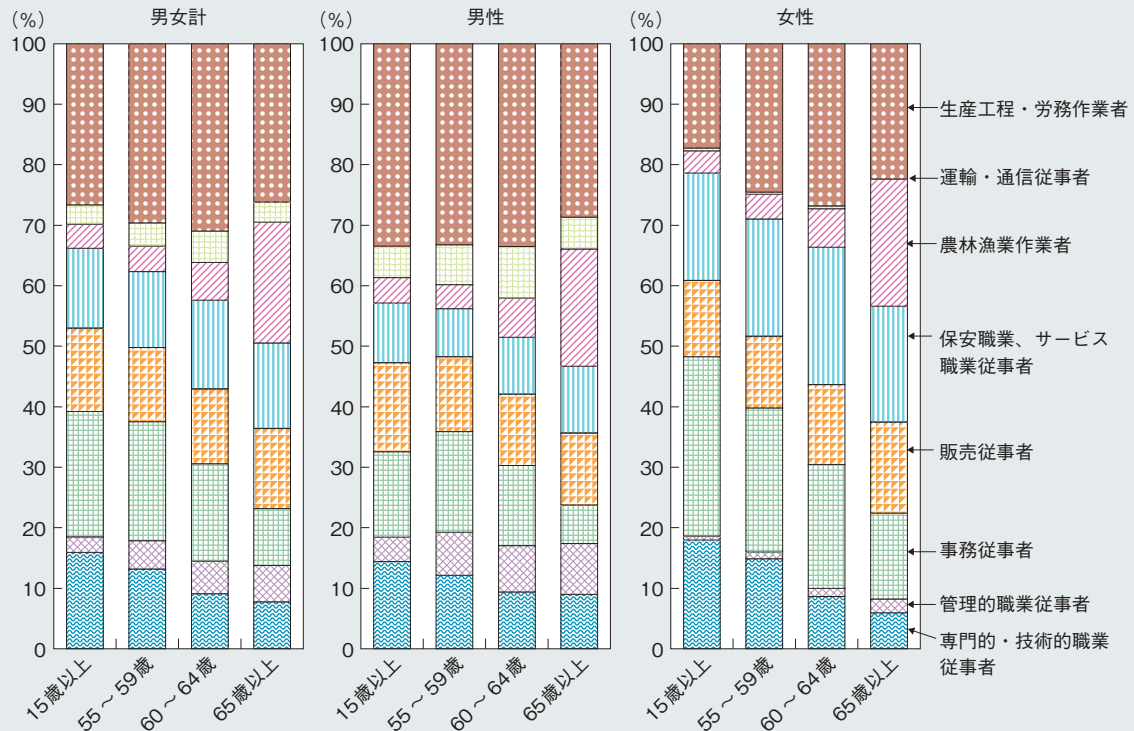
- 男性は、60歳以降徐々にサービス業、農林漁業の割合が高くなり、70歳を超えると農林漁業の割合が大幅に上昇している。
- 女性は、65歳を超えると農林漁業の割合が高くなり、医療、福祉が低くなる。70歳を超えると農林漁業の割合が大幅に上昇している。



資料出所 総務省統計局「国勢調査」(2010年)

第3-(1)-63図 高齢者の就業構造(職業)

- 男女ともに、65歳を超えると生産工程労働作業者の割合はやや低くなる一方、農林漁業作業者の割合が上昇している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」(2010年)



● 国際的にみると特に男性で高い労働力率

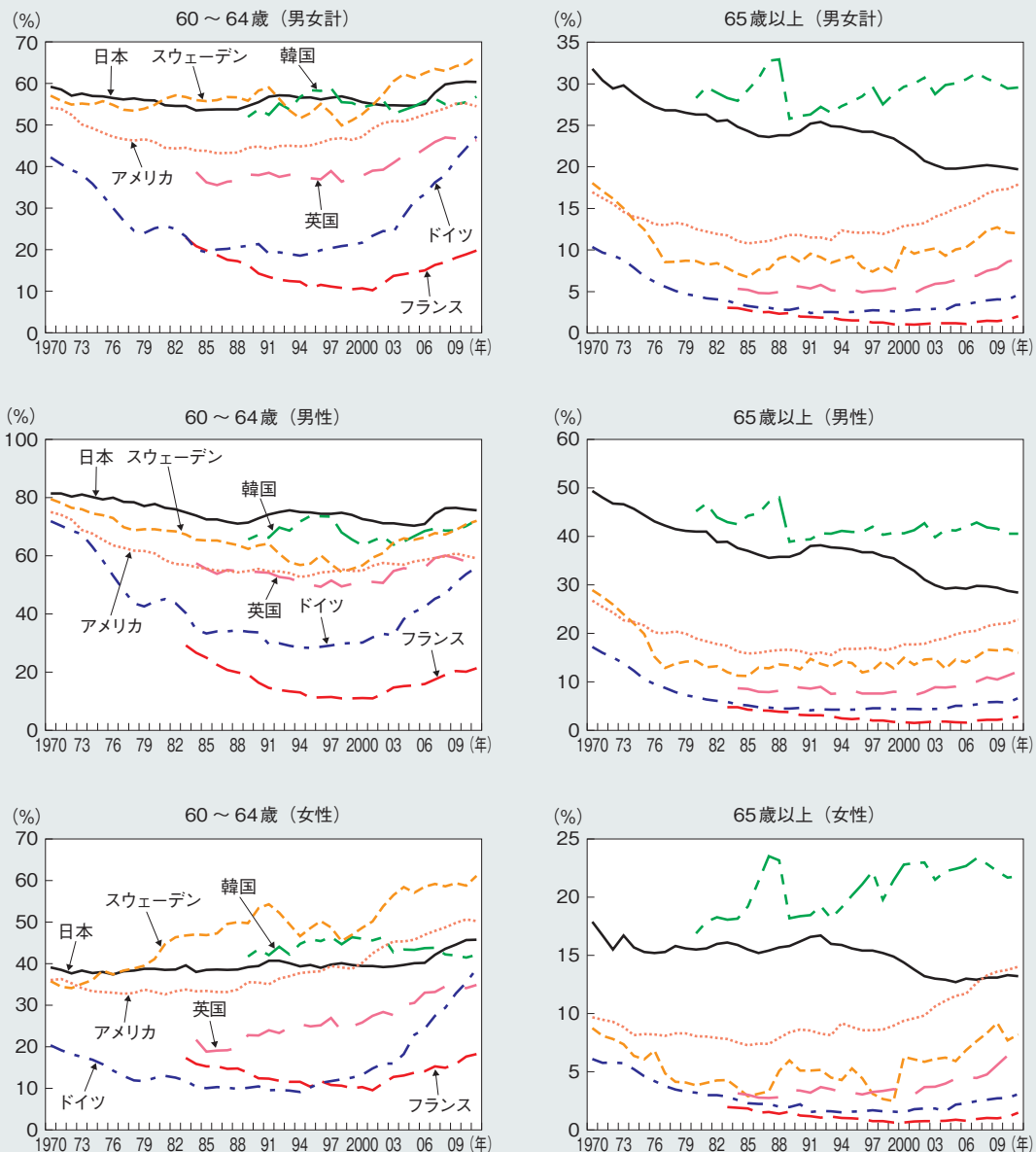
第3-(1)-64図により、高齢者の労働力率について国際比較すると、日本は、60～64歳層はスウェーデンに次いで、65歳以上の層は韓国に次いで高くなっている。男女別にみると、60～64歳層の男性は最も高くなっているが、女性はスウェーデン、アメリカを下回っている。65歳以上の層は、男性は韓国に次いで、女性は韓国、アメリカに次いで高くなっている。なお、韓国は、特に65歳以上の層で国際的に高い水準となっているが、韓国の高齢者の仕事内容を見ると、労働力率が比較的高くなりやすい自営農林漁業及び自営商工サービス業の割合が全体の59.2%とその他の国（日本、アメリカ、ドイツ及びスウェーデン）と比べるとかなり高くなっており、こうした産業構造も影響していると考えられる（付3-(1)-32表）。

● 国際的にみて健康な高齢者

高齢者が働くにあたっては、高齢者自身が健康であることが前提となってくるが、健康寿命について国

第3-(1)-64図 高齢者の労働力率の国際比較

○ 高齢者の労働力率は、国際的にみて、特に男性が高くなっている。



資料出所 日本は総務省統計局「労働力調査」、その他の国はOECD Database「Labour Force Statistics」

際比較<sup>195</sup>すると、2007年で男女平均が76歳と、日本は世界で最も長くなっている（付3-(1)-33表）。

また、自身について「健康である」と考えている高齢者の割合は、65.4%とスウェーデンに次いで高くなっている（付3-(1)-34表）。

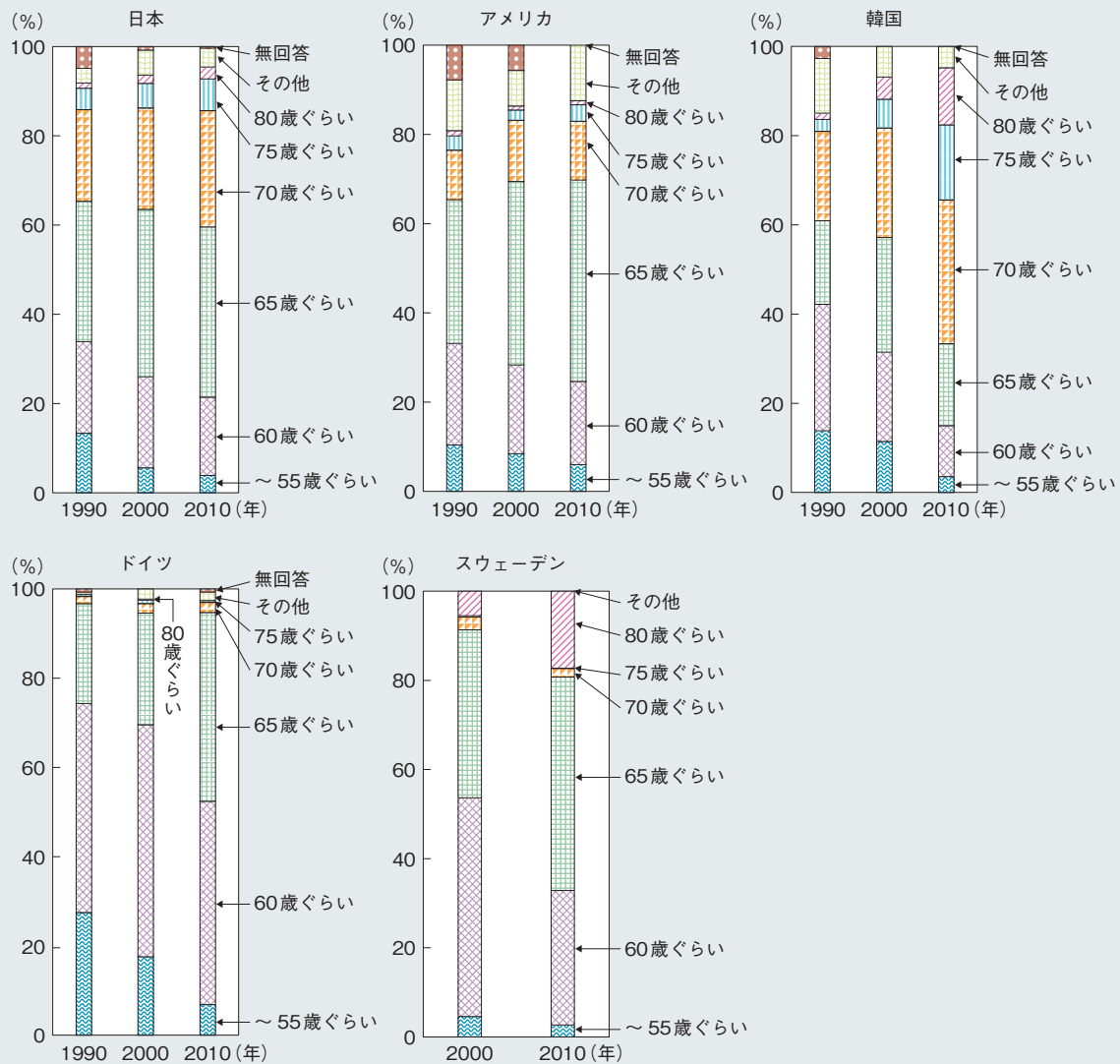
### ● 高い就業意欲

第3-(1)-65図により、60歳以上の人にとっての望ましい退職年齢の推移について国際比較すると、日本では年々高まっており、2010年度において、65歳以上とした者は全体の74.3%を占める。その他の調査対象国と比べると、65歳以上とした者の割合が80.4%となる韓国を除き、日本の高齢者が望ましいとする退職年齢は相対的に高くなっている。

日本の高齢者について、潜在的労働力率と現実の労働力率との差をみると、65～69歳層は、55～59歳層や60～64歳層と同じ程度（約3%ポイント）乖離しており、就業希望が必ずしもフルに実現されていないことがうかがえる。なお、70歳以上の層については、潜在的労働力率と実際の労働力率との乖離はあまりない（付3-(1)-35表）。

第3-(1)-65図 望ましい退職年齢(国際比較)

○ 日本の高齢者が望ましいとする退職年齢は、国際的にみて高くなっている。



資料出所 内閣府「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2010年度)

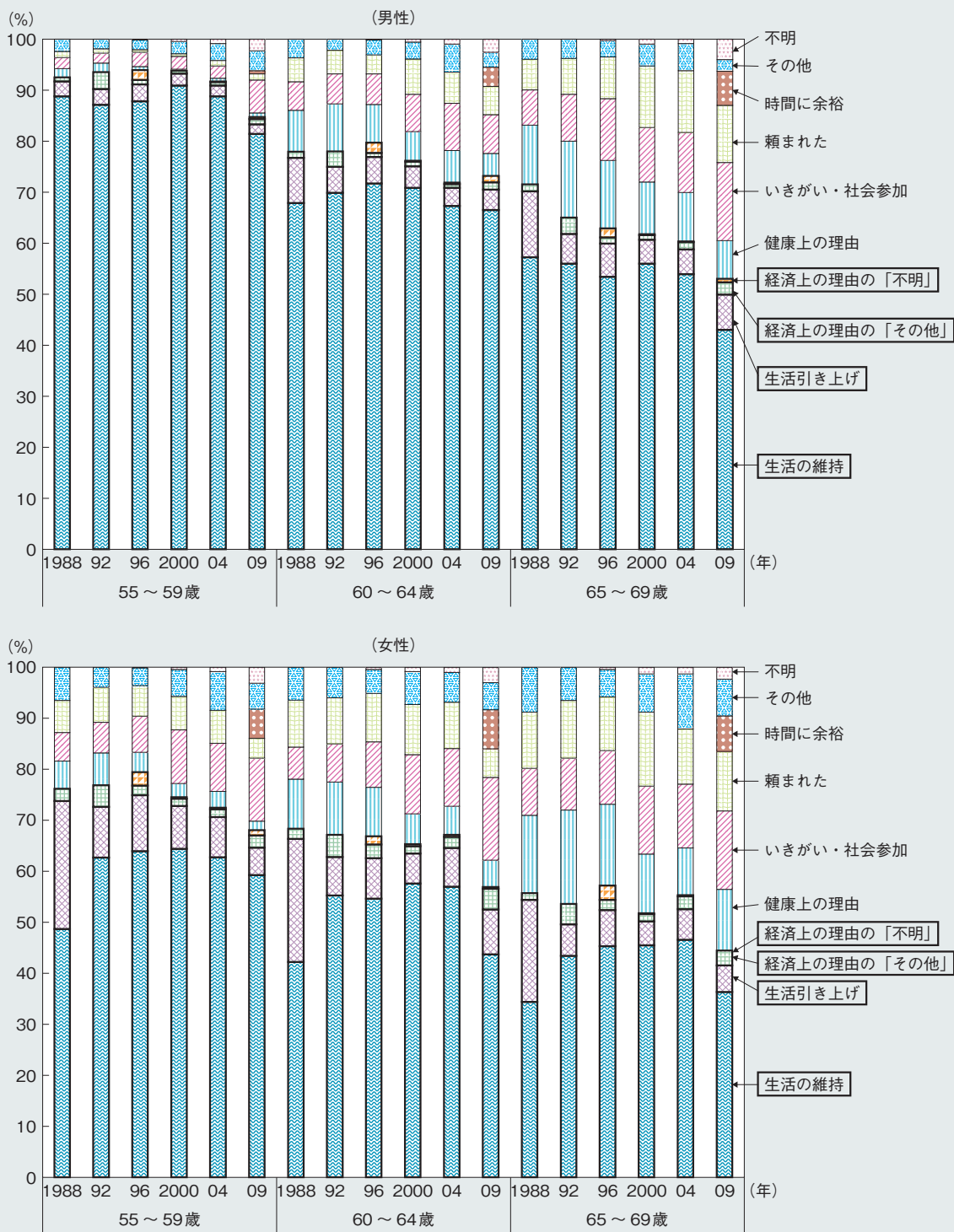
195 WHO “World Health Statistics 2010” の “Healthy life expectancy” による。

● 高齢者の就業理由

日本の高齢者が、体力面でも意欲面でも長く働ける状況にあることをみてきたが、高齢者の主な就業理由を第3-(1)-66図により、性・年齢別にみると、男性の55～59歳層、60～64歳層では、「経済上の理由」が最も高くなっている。長期的推移をみると、「経済上の理由」がやや低下し、代わりに「いきがい・社会参加」が上昇傾向にある。65～69歳層では、「経済上の理由」の割合が小さ

第3-(1)-66図 高齢者の仕事をした主な理由(年齢階級別)

○ 高齢者の主な就業理由は、経済上の理由の割合が最も高い。



資料出所 厚生労働省「高齢者就業実態調査」、(独)労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)

(注) 太い枠囲みは、「経済上の理由」の内訳。

第1節

くなり、「いきがい・社会参加」や「頼まれた」といった社会とのつながりによる理由が高くなっており、長期的にも上昇傾向にある。

一方、女性については、いずれの年齢層も「経済上の理由」が最も高くなっているが、男性よりその割合は小さく、「いきがい・社会参加」や「健康上の理由」が高い傾向にある。

なお、「経済上の理由」が最も高い背景には、前掲第2-(2)-38図のとおり、2000年と2010年の比較において、世帯主が60歳以上の世帯における貯蓄、年収の減少や負債の増加もあると考えられる。

### ● 55歳時点で働いていた高齢者のその後

厚生労働省「高齢者雇用状況報告」により、高齢者が定年まで働いた後の動向をみると、常時雇用する労働者が31人以上の企業において、過去1年間（2011年6月1日現在）の定年到達者（43万5千人）のうち、継続雇用を希望せず離職した者は10万7千人（24.6%）、継続雇用された者は32万人（73.6%）、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は7.6千人（1.8%）となっている。

次に、第3-(1)-67図により、55歳時点で働いていた高齢者が、その後どのようなルートをとっているのかをみると<sup>196</sup>、60歳以上となっている男性は、65.0%が失業・無業状態を経ずに仕事をしており、16.8%が失業・無業状態を経て再就職、18.2%は引退している。また、現在の仕事に就いている経緯をみると、55歳当時の会社で再雇用・勤務延長されている者が最も多く、次いで別の会社に再就職した者、定年を迎えることなく引き続き同じ会社に勤めている者となっている。女性は、53.4%が失業・無業状態を経ずに仕事をしており、15.2%が失業・無業状態を経て再就職、31.4%は引退と男性より引退の割合が高くなっている。仕事に就く経緯をみると、定年を迎えることなく引き続き同じ会社に勤めている者が最も多く、次いで、別の会社に再就職した者、55歳当時の会社で再雇用・勤務延長されている者となっている。

このように、同じ会社で定年を迎えず働き続けている者と継続雇用されて働いている者を合わせると男女ともに過半数となっており、高齢者が働き続ける上で、雇用確保措置による定年の引上げや継続雇用制度の導入等が大きな役割を果たしている。

一方で、再就職先を自分で探す者が男女とも3割程度いるとともに、引退している者の中にも、希望しながらも再就職ができなかったために引退した者もいると考えられることから、高齢者の再就職促進に向けた取組は重要な課題である。

### ● 仕事に就けない理由

健康で高い就業意欲をもちながら、高齢者の失業率は若者に次いで高い（前掲第3-(1)-14図）。また、ハローワークにおける中高年者の就職率は、他の年齢層に比べ低い水準で推移している（付3-(1)-36表）。

第3-(1)-68図により、仕事がしたいのに就けない理由をみると、男女いずれの年齢層においても「適当な仕事が見つからなかった」が最も高く、次に「本人の健康」が高くなっている（ただし、女性の65～69歳層のみ「本人の健康」が最も多くなっている。）。「適当な仕事が見つからなかった」の内訳をみると、男女いずれの年齢層においても「条件にはこだわらないが仕事がない」が最も高いが、男性の全年齢層と女性の64歳までの層においては「技能・経験が活かせない」が次いで高く、また、男性の60歳以上の層と女性においては「労働時間が合わない」も高くなっている。

一方、中途採用を行った企業のうち、55歳以上の不採用者がいた企業について、中途採用しなかつ

196 (独) 労働政策研究・研修機構「第2期プロジェクト研究シリーズNo.1 高齢者雇用の現状と課題」(2012年)



第3-(1)-67図 55歳時点で働いていた高齢者のその後の動向

- 男女とも同じ会社で定年を迎えず働き続けている者と継続雇用されている者を合わせると過半数となっている。
- 男女とも再就職先を自分で探す者は約3割となっている。

(男性)

| 合計             |               |               |
|----------------|---------------|---------------|
| 6,009人(100.0%) |               |               |
| 失業・無業を経ずに仕事    | 失業・無業後、再就職    | 引退            |
| 3,908人(65.0%)  | 1,009人(16.8%) | 1,092人(18.2%) |



| 内訳             |               |             |            |            |            |               |
|----------------|---------------|-------------|------------|------------|------------|---------------|
| 4,917人[100.0%] |               |             |            |            |            |               |
| 同じ会社           | 継続雇用          | 幹旋          | 起業         | 内職その他      | 自分で探す      |               |
| 990人[20.1%]    | 1,555人[31.6%] | 520人[10.6%] | 139人[2.8%] | 220人[4.5%] | 484人[9.8%] | 1,009人[20.5%] |

(女性)

| 合計             |             |               |
|----------------|-------------|---------------|
| 4,208人(100.0%) |             |               |
| 失業・無業を経ずに仕事    | 失業・無業後、再就職  | 引退            |
| 2,245人(53.4%)  | 640人(15.2%) | 1,323人(31.4%) |



| 内訳             |             |           |          |            |            |             |
|----------------|-------------|-----------|----------|------------|------------|-------------|
| 2,884人[100.0%] |             |           |          |            |            |             |
| 同じ会社           | 継続雇用        | 幹旋        | 起業       | 内職その他      | 自分で探す      |             |
| 1,083人[37.5%]  | 637人[22.1%] | 56人[1.9%] | 8人[0.3%] | 176人[6.1%] | 285人[9.9%] | 640人[22.2%] |

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)「第2期プロジェクト研究シリーズNo.1 高齢者雇用の現状と課題」(2012年)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) 55歳時点で雇われていた者のうち、調査時点で60歳以上の者の就業状況(帰趨の不明な者を除く)をまとめたもの。
- 2) 用語の詳細は、以下のとおり。
- ・「同じ会社」とは、定年を経験したことがなく、55歳時点で雇われていた会社に調査時点においても勤務している場合をいう。
  - ・「継続雇用」とは、定年に到達した直後(又は55歳時点で雇われていた会社などを定年前に退職した直後。以下同じ。)の仕事が、55歳時点で雇われていた会社などで再雇用・勤務延長の形で働いていた場合をいう。
  - ・「幹旋」とは、定年に到達した直後の仕事で、55歳時点で雇われていた会社から別の会社などを幹旋されて再就職した場合をいう。
  - ・「起業」とは、定年に到達した直後の仕事で、自ら事業を起こした場合をいう。
  - ・「内職その他」とは、定年に到達した直後の仕事で、内職・家業の手伝い、任意に行う仕事をしている場合などをいう。
  - ・失業・無業を経ずに仕事をしている者について、「自分で探す」とは、定年に到達した直後の仕事で、55歳時点で雇われていた会社からの幹旋によらず別の会社などに再就職した場合をいい、失業・無業後に再就職した者については、仕事を果たした経緯が不明なため、便宜上「自分で探す」と見なしている。

た理由をみると、「希望する職務能力上の要件を満たしていなかったから」が73.6%と特に高くなっており(付3-(1)-37表)、能力面で高齢者と企業との間にミスマッチがあることがうかがえる。

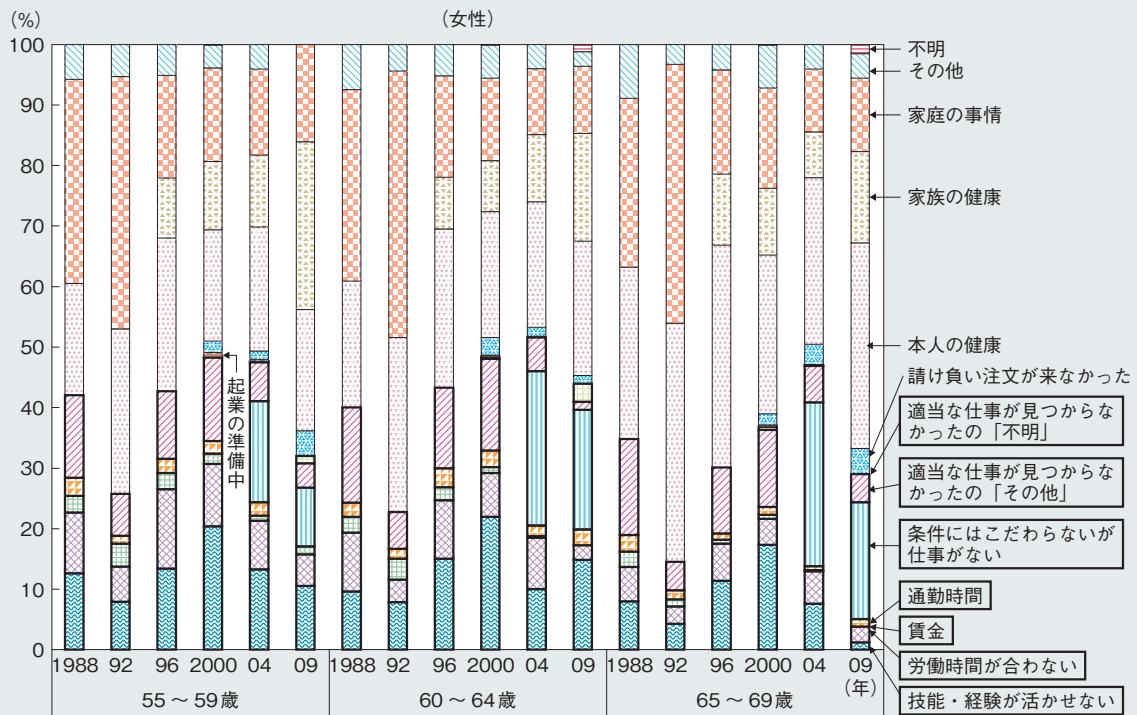
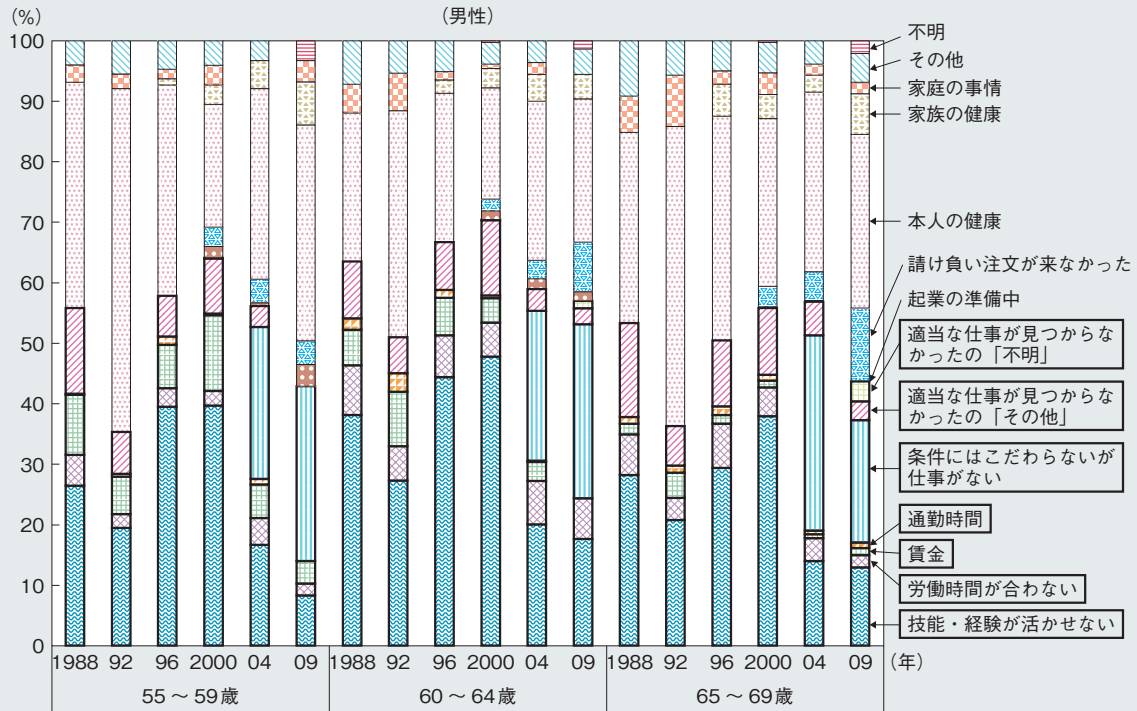
● 高齢者の希望する働き方と実際の就業状況

第3-(1)-69図により、適当な仕事が見つからなかった就業希望者について、最も希望する働き方をみると、男性の55~59歳は普通勤務が特に高いが、60歳台になると、普通勤務が半数以下に減り、代わって短時間勤務の割合が高くなっている。65~69歳層では、普通勤務がさらに減り、任意就業を希望する割合が高くなる。女性については、いずれの年齢層でも短時間勤務を希望する割合が高く、また、高齢になるに従って任意就業を希望する割合が高くなっている。

第3-(1)-70図により、55歳当時雇用者であって、55歳以降最初の定年・退職後も雇用者を最も希望していた(いる)者について、就業形態の希望と実際の就業状況を比較すると、男性はいずれの年齢層においても正社員の希望が最も多いが、実際の就業状況は希望より少なく、乖離が大きい。

第3-(1)-68図 高齢者の仕事が見たいのに就けない理由(年齢階級別)

○ 高齢者が仕事をしたくないのに就けない理由は、「適当な仕事が見つからなかった」、「本人の健康」の割合が高い。

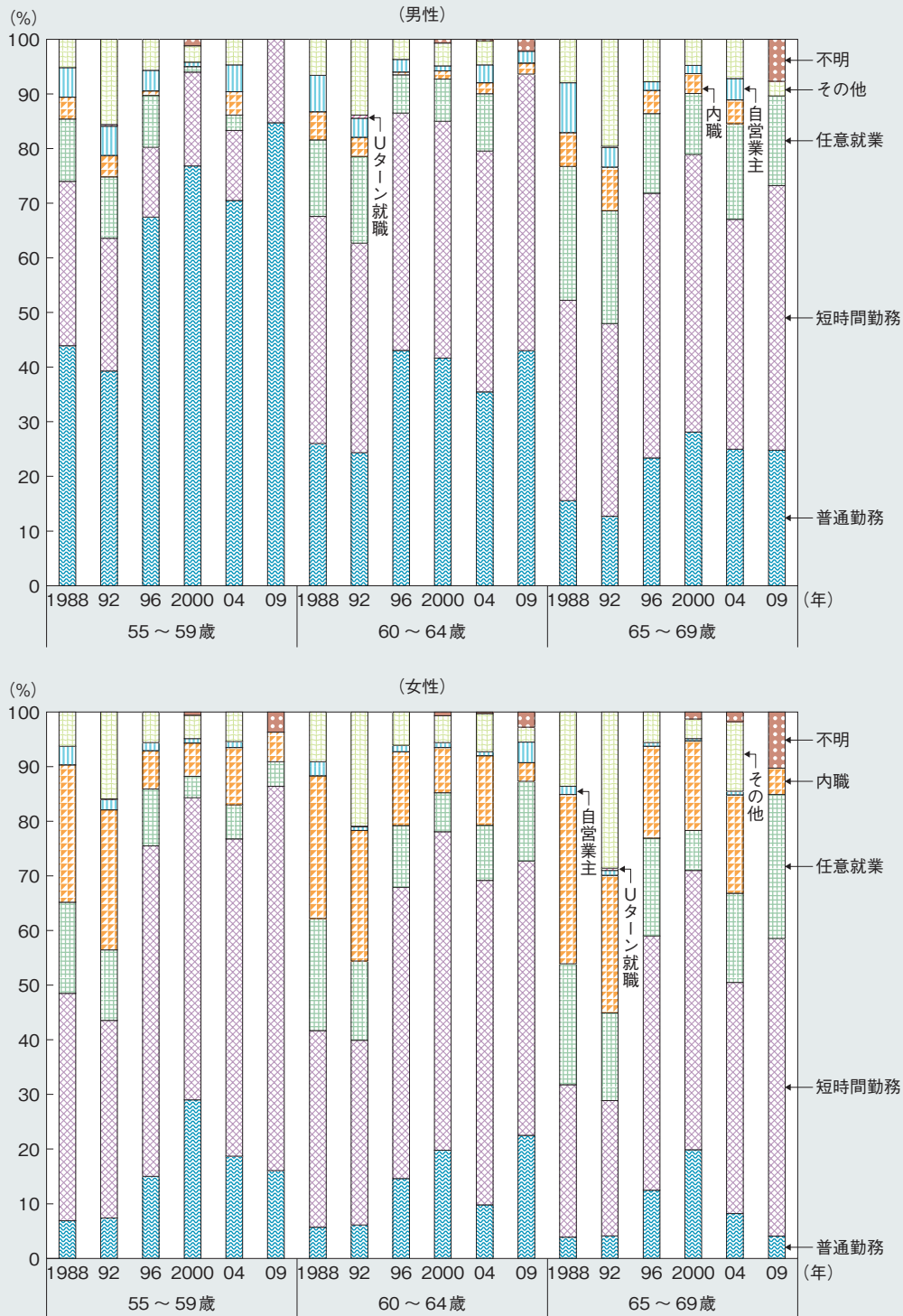


資料出所 厚生労働省「高齢者就業実態調査」、(独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)  
 (注) 太い枠囲みは、「適当な仕事が見つからなかった」の内訳。

女性は正社員希望よりパート・アルバイト希望が多いが、パート・アルバイトも正社員も実際の就業状況は希望より少なくなっている。このように、高齢者の働き方に関する希望と実際の就業状況との間には乖離がある。

第3-(1)-69図 就業希望のある無就業高齢者が希望する就業形態

- 男性は、60歳台になると普通勤務が半数以下となり、短時間勤務の割合が高まる。65～69歳層では任意就業の割合も高まる。
- 女性は、いずれの年齢層でも短時間勤務の割合が高い。また、高齢になるに従って任意就業の割合が高くなっている。



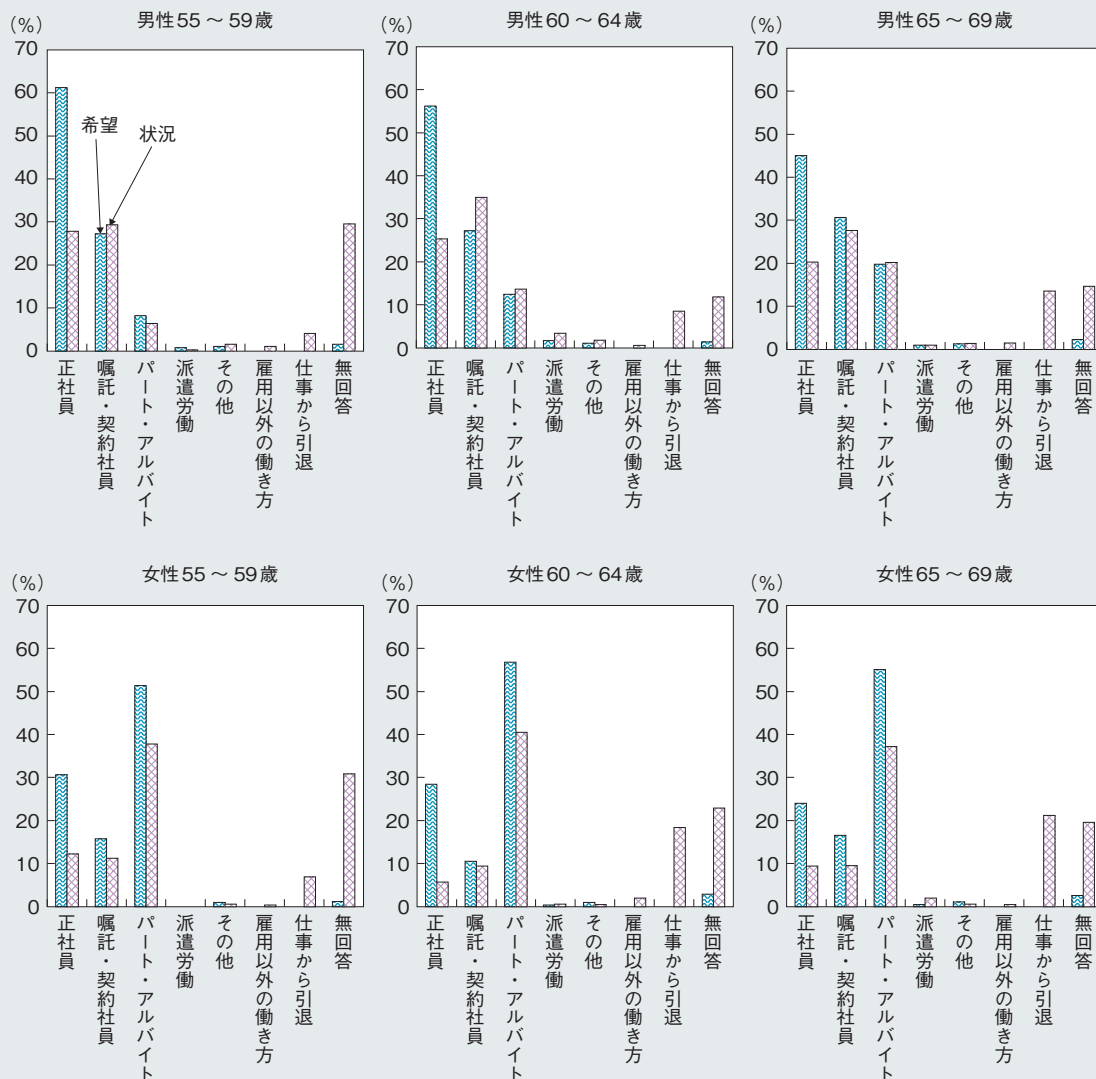
● 企業の高齢者雇用に対する考え

一方、企業は高齢者を雇用することについてどのように考えているかをみてもみる。

第3-(1)-71図により、企業が高齢者を雇用する理由をみると、「高齢者の専門能力(専門知

第3-(1)-70図 定年・退職後の就業形態の希望と状況

- 男性はいずれの年齢層においても正社員の希望が最も多いが、実際の就業状況は希望より少ない。
- 女性は正社員希望よりパート・アルバイト希望が多いが、いずれも実際の就業状況は希望より少ない。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)

(注) 本調査の希望と状況は、①55歳以上の最初の定年・退職の前の時期に、定年・退職後の就業について最も希望していた就業の状況と最初の定年・退職後に就いた仕事の状況、②55歳以降、定年・退職を経験していない人は、定年・退職後の働き方についての希望と最も可能性の高い見通し、両方の場合を含んでいる。

識・熟練技能・人脈等)を活用したいから」、「高齢者の特性(労働意欲・信頼性・勤勉さ等)を評価しているから」、「高齢者の管理能力・指導力を活用したいから」という高齢者の能力等を評価する積極的な理由のほか、「高齢者の雇用継続の希望が強いから」や「高齢者の雇用は企業の社会的責任であるから」といった理由が高くなっており、高齢化が進む中で、企業において高齢者雇用の重要性が着実に理解され、前向きに取り組まれていることがわかる。

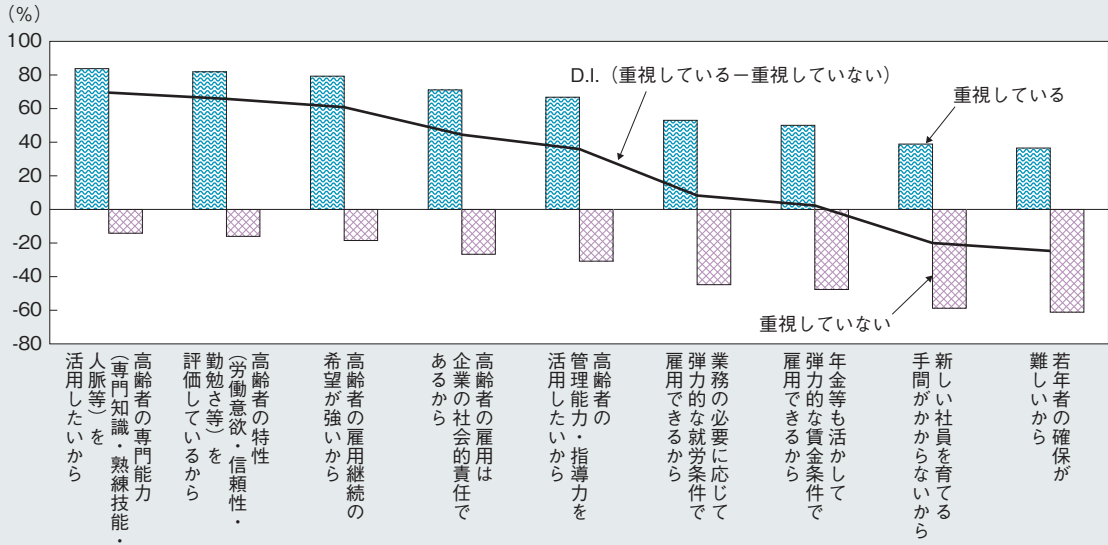
また、第3-(1)-72図により、65歳より先の雇用確保措置を「実施」又は「実施していないが検討」している企業<sup>197</sup>について、65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由をみると、「高齢者でも十分に働くことができるから」が最も高く、次いで、「会社にとって戦力になる高齢者を積極的に活用する必要があるから」といずれも6割程度を占めている。それらの企業が65歳より先の雇

<sup>197</sup> (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)によると、調査対象企業のうち、65歳より先の雇用確保措置を「すでに実施している」企業は23.1%、「実施していないが、検討している」企業は12.6%、「実施も検討もしていない」企業は62.1%となっている。



第3-(1)-71図 企業が高齢者を雇用する理由

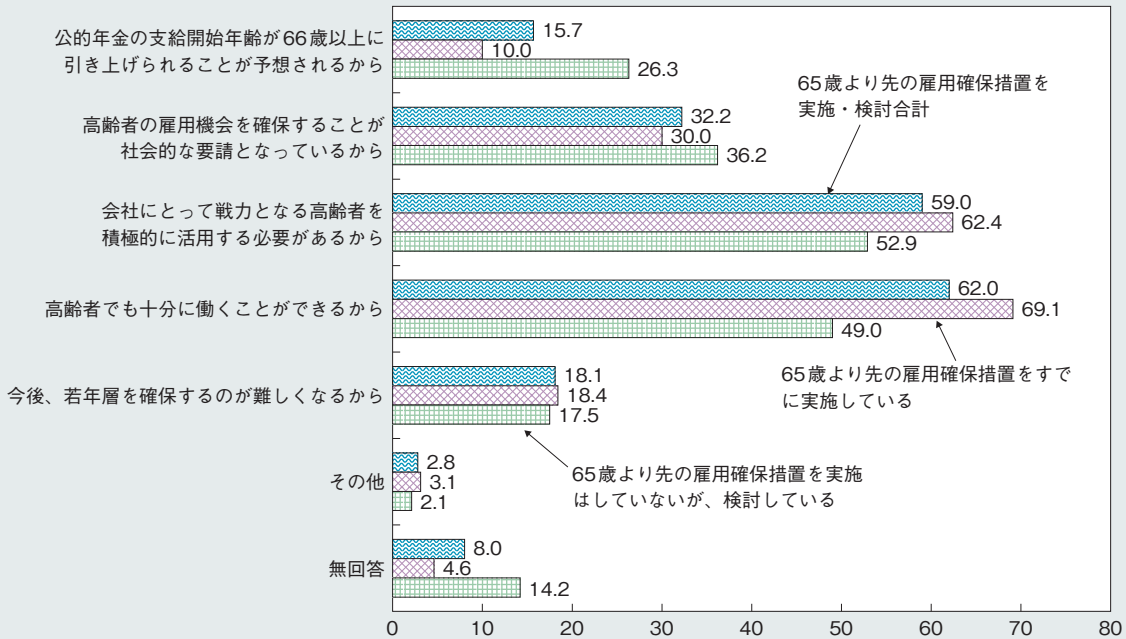
○ 企業が高齢者を雇用する理由には、高齢者の能力等を評価・活用したいという理由のほか、高齢者の雇用継続希望が強いことや企業の社会的責任もあげられている。



資料出所 (独) 高齢・障害者雇用支援機構「『70歳まで働ける企業』基盤作り推進委員会調査研究報告書」(2009年)

第3-(1)-72図 65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由

○ 65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由については、「高齢者でも十分に働くことができるから」が62.0%で最も多く、次いで、「会社にとって戦力になる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が59.0%といずれも6割程度を占めている。



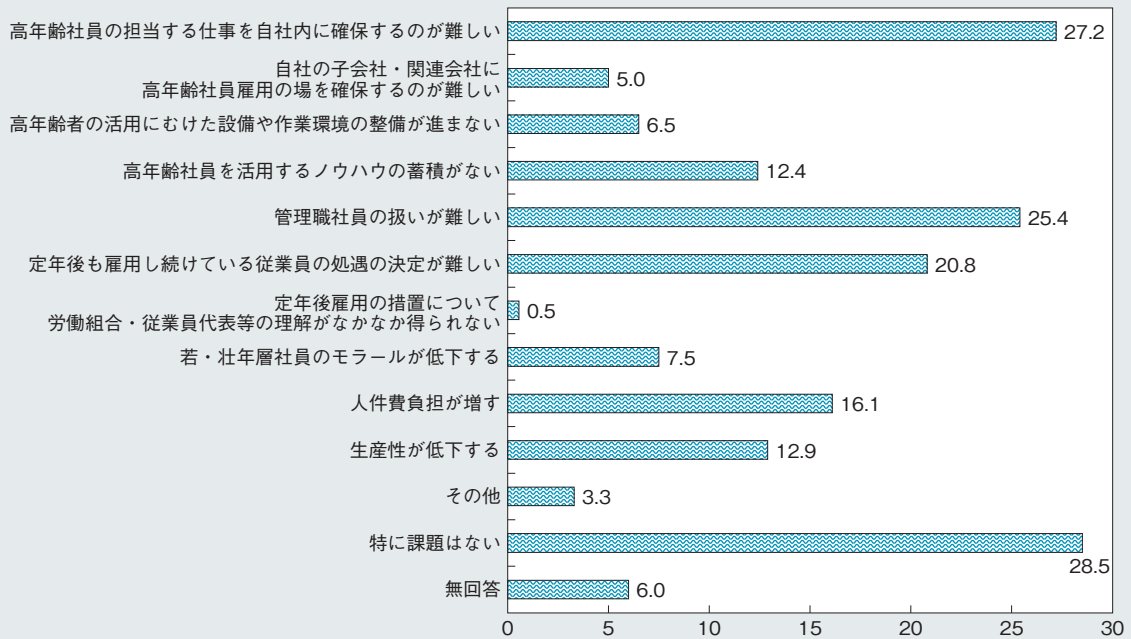
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)

用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組、あるいはすでに実施している取組としては、「継続雇用者の処遇改訂」が最も高く、次いで、「特に必要な取組はない」、「新たな勤務シフトの導入」となっている(付3-(1)-38表)。

こうした中、第3-(1)-73図により、高齢者の雇用の場の確保にあたっての課題をみると、「特に課題はない」が最も高いが、「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」、「管理

第3-(1)-73図 高齢者の雇用確保に当たっての課題

○ 高齢者の雇用の場の確保にあたっての課題については、「特に課題はない」が28.5%と最も多く、以下、「高齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」が27.2%、「管理職社員の扱いが難しい」が25.4%、「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」が20.8%、「人件費負担が増す」が16.1%等となっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)

職社員の扱いが難しい」、「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」、「人件費負担が増す」等が続いている。

また、65歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業について、その理由をみると、「65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でないから」が最も高く、次いで「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しいから」となっている(付3-(1)-39表)。

● 若年者雇用と高齢者雇用の関係

高齢者の雇用の場の確保などの課題も未だあり、また、企業における人件費が限られている中で、先にみたとおり、新卒労働市場において厳しい状況が続いており、高齢者雇用を進めることにより若者の雇用機会が減少するなど、若年者雇用と高齢者雇用の代替性(いわゆる「置き換え効果」)を指摘する意見がある。

しかし、置き換え効果については、様々な研究がある中、未だ統一した認識は得られておらず、マクロで見ると、第3-(1)-74図のように高齢者と若者の就業率には正の相関、すなわち、高齢者の就業率が高い国ほど若者の就業率も高い傾向がみられるという指摘や若年労働者は単純には高齢労働者の代替にはならないという国際機関による報告がある。<sup>198</sup>

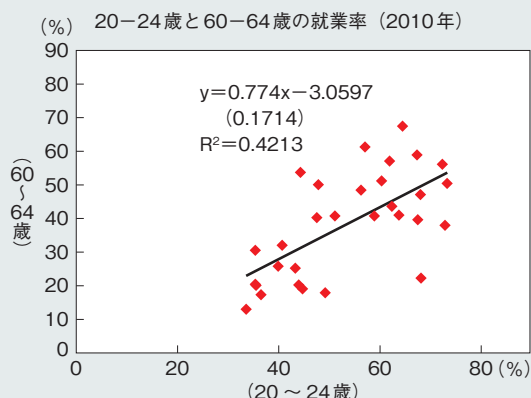
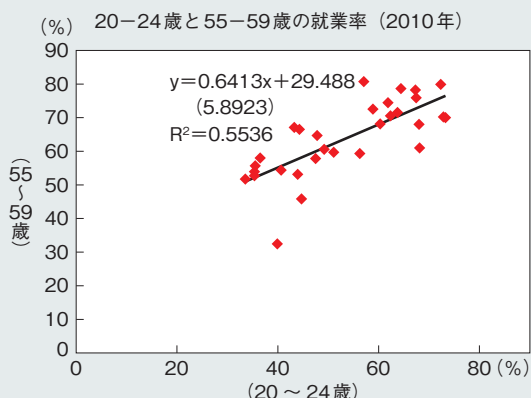
第3-(1)-75図により、年齢階級別の総額人件費を5年ごとの推移で見ると、総額人件費は2000年をピークに減少しており、50~64歳の人件費も団塊の世代が60歳台に入った2010年には減少している。60歳を過ぎると非正規雇用比率が大きく上昇し<sup>199</sup>、一人あたり人件費が減少するこ

198 太田聰一「若年者就業の経済学」(2010)、OECD編著・濱口桂一郎監訳・中島ゆり訳「世界の若者と雇用 学校から職業への移行を支援する(OECD若年者雇用レビュー:統合報告書)」、ILO「Employment and social protection in the new demographic context」(2010)

199 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」によると、2011年(被災3県を除く全国、男女計)の非正規雇用比率は、50~54歳層で30.9%、55~59歳層で34.6%、60~64歳層で60.2%となっている。

第3-(1)-74図 若者と高齢者の就業率の関係(OECD加盟国)

○ 高齢者の就業率が高い国ほど若者の就業率も高い傾向。

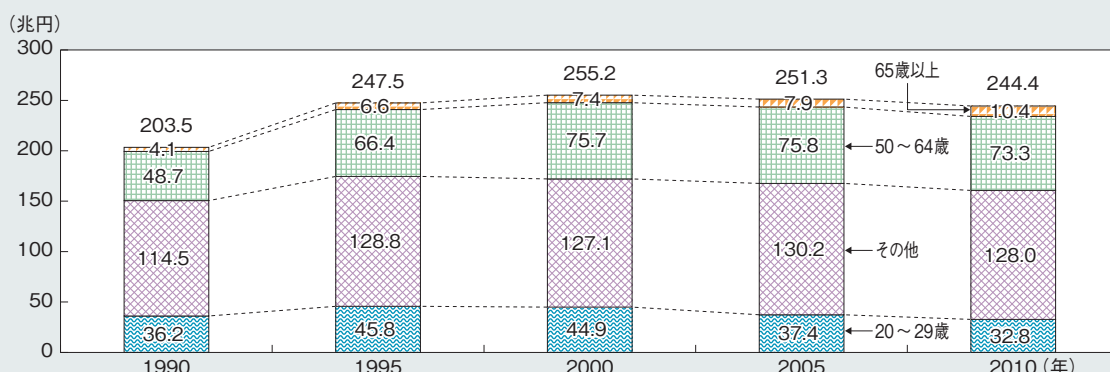


資料出所 OECD Database

- (注) 1) 2010年のAustralia, Austria, Belgium, Canada, Chile, Czech Republic, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, 日本, Korea, Luxembourg, Mexico, Netherlands, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, Slovak Republic, Spain, Sweden, Switzerland, Turkey, United Kingdom, United Statesの30か国の20～24歳層、55～59歳層、60～64歳層の就業率をプロットしたもの。  
2) 回帰式の下の方の( )内はt値。

第3-(1)-75図 年齢階級別総額人件費の推移

○ 団塊の世代が60歳台に入った2010年には50～64歳層の人件費は減少。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、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推計

- (注) 1) 総額人件費=1人当たり年間収入×雇用者数により算出。1人当たり年間収入は、賃金構造基本統計調査の性・年齢階級別一般労働者の賃金をもとに「きまって支給する現金給与額×12+特別給与額」として算出。特別給与額は前年1年間の額である。また、雇用者数は労働力調査の性・年齢階級別雇用者(産業計)の数値をもとにしている。なお、雇用者の中には短時間労働者も含まれるが、ここでは全て一般労働者の賃金で推計していることに留意が必要。  
2) その他には15～19歳も含まれる。

と、今後、団塊の世代が65歳以上になることを踏まえると、中高年の人件費が総人件費の上昇に深刻な影響を与える可能性は低いと考えられる<sup>200</sup>。

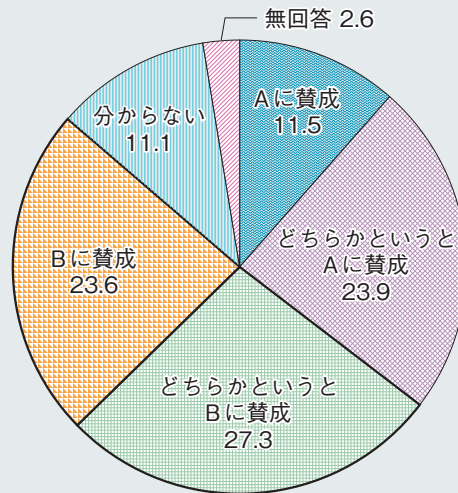
また、第3-(1)-76図により、企業に対するアンケート調査の結果をみると、「高齢者を雇用延長すると若年新規採用を抑制せざるを得ない」と考える企業より、「(年齢構成の是正や技能伝承のため)高齢者の雇用延長と若年新規採用は補完的な関係にある」と考える企業の方が多くなっている。

いずれにしても、労働力人口が減少する中、将来的には、特に若年者の労働力供給が減少し、必要な人材の確保が難しくなると見込まれることから、長期的な視野を持ち、年齢にかかわらず意欲と能力のある労働者の就業を促進することが重要な課題である。

200 第2章第2節でも触れたように、人件費は雇用者所得として消費の源泉となり、総人件費の低下は消費の減少要因ともなることに留意。

第3-(1)-76図 高齢者の雇用延長と若年新規採用の関係

○ 高齢者雇用と若年者雇用は補完的な関係にあると考える企業の方が多くなっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年)

(注) 企業に対し、A「高齢者を雇用延長すると若年新規採用を抑制せざるを得ない」、B「(年齢構成の是正や技能伝承のため) 高齢者の雇用延長と若年新規採用は補完的な関係にある」いずれの考えに近いアンケート調査したもの。

### ● 多様な就業・社会参加の促進

高齢者は、年齢が高まるほど肉体的な面からみた就業可能性に個人差が出てくるとともに、先にみたように就業形態・勤務形態の希望や、就業理由も多様化する(前掲第3-(1)-66図及び70図並びに付3-(1)-40表)。このため、企業における高齢者の雇用確保だけでなく、多様な就業や社会参加の機会を確保することが重要である。

ところで、第3-(1)-77図により、60歳以上の高齢者の地域活動(グループや団体で自主的に行われている活動)への参加意向をみると、年々「参加したい」割合が大きくなっている。年齢別にみると、69歳までの層では6割を超えており、70歳台前半でも5割を超えている。このように、なんらかの地域活動に参加したいと考える高齢者の受け皿の1つとなるのが、シルバー人材センターであると考えられる。

シルバー人材センターは、定年退職後等に、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、併せて高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進による地域社会の活性化を図ることを目的としている。おおむね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者を会員とし、2011年3月末現在の会員数は約80万人である<sup>201</sup>。

高齢者が今後、新たに参加したいと思われる活動をみると、「健康・スポーツ(体操、歩こう会、ゲートボール等)」が最も高く、次いで「地域行事(祭りなどの地域の催しもの世話等)」、「趣味(俳句、詩吟、陶芸等)」、「生活環境改善(環境美化、緑化推進、まちづくり等)」となっており、「生産・就業(生きがいのための園芸・飼育、シルバー人材センター等)」もその後に続いている。

また、こうした活動への参加状況別に生きがいの有無をみると、活動・参加したものがあつた者が、活動・参加したものはなつた者より、相対的に生きがい(喜びや楽しみ)を感じている傾向にある。

### ● 高齢者の就労促進の社会的影響

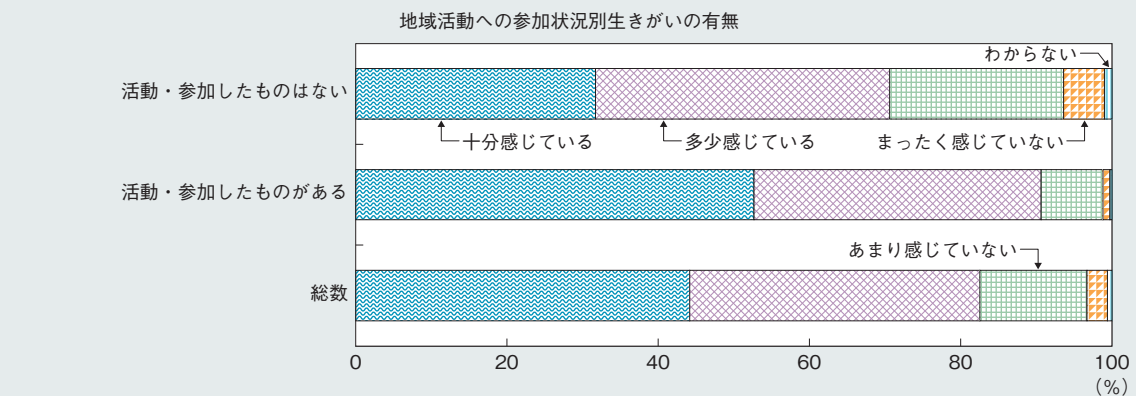
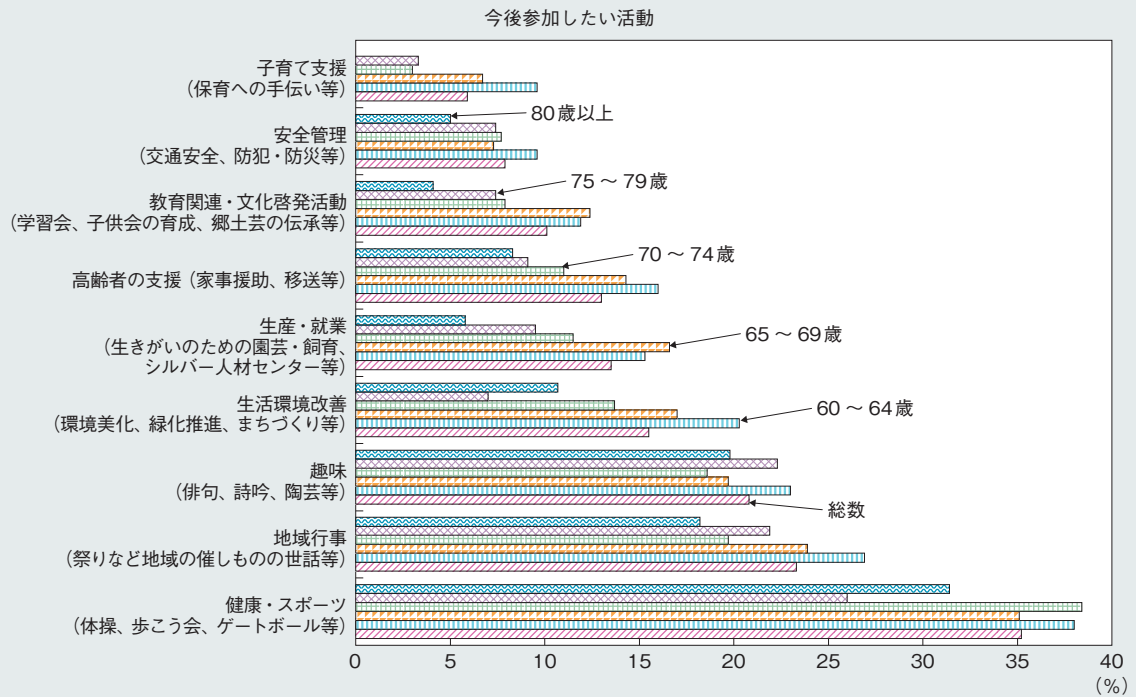
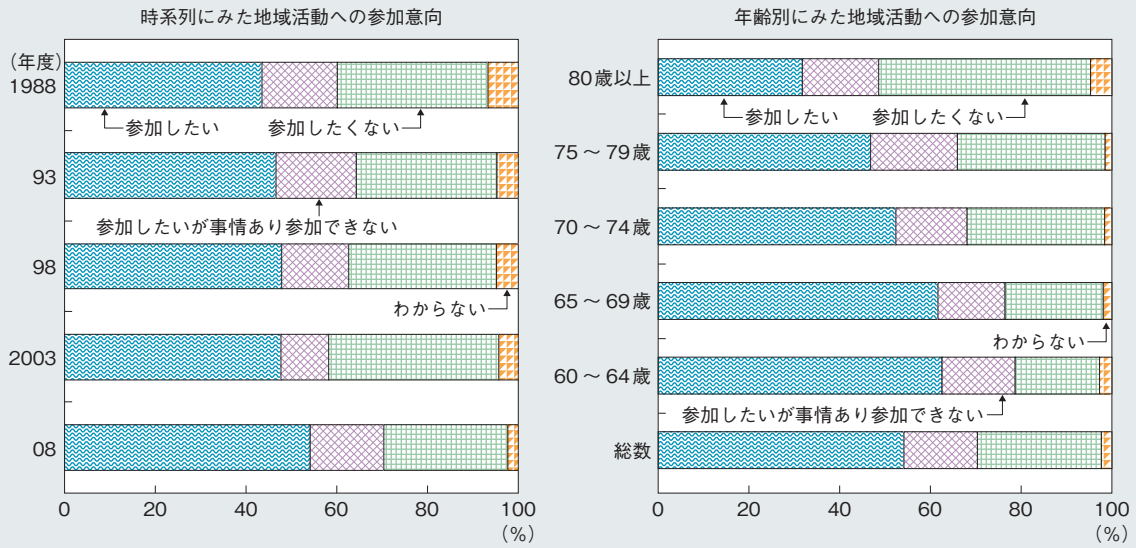
社会参加については、高齢者になってから初めて行うというのも難しい。このため、高齢期の前か

201 (社) 全国シルバー人材センター事業協会まとめ。



第3-(1)-77図 高齢者の地域社会への参加意識

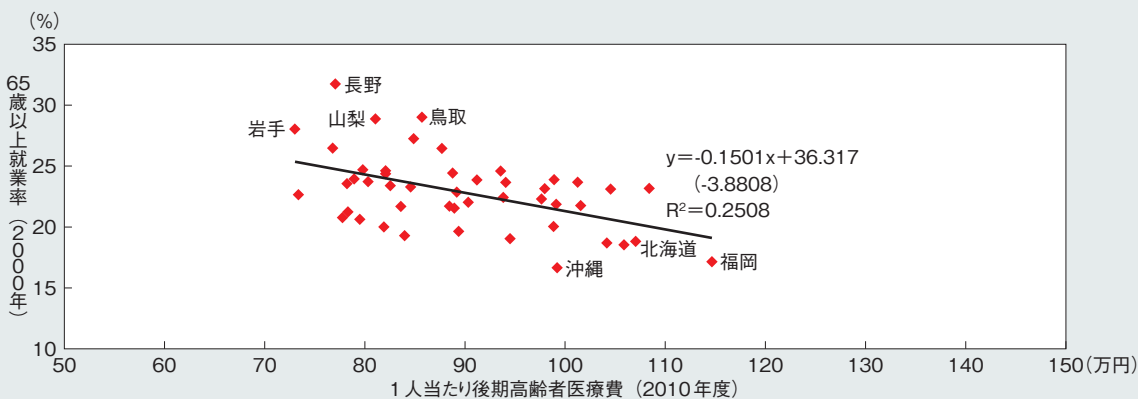
- 地域活動に参加したいと考える高齢者の割合は大きくなっている。
- 参加したものがあ高齢者の方が生きがいを感じている傾向。



資料出所 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008年度)

第3-(1)-78図 都道府県別の65歳以上就業率(2000年)と1人当たり後期高齢者医療費(2010年度)の関係

○ 高齢者の就業率が高い都道府県ほど医療費が低くなる傾向。



資料出所 厚生労働省「後期高齢者医療事業状況報告」、総務省統計局「国勢調査」

- (注) 1) 75歳以上の高齢者を対象とする後期高齢者医療費について、10年前の高齢者の就業状況との関係をみるため、2000年の都道府県別65歳以上就業率と2010年の都道府県別1人当たり後期高齢者医療費をプロットしたもの。  
2) 回帰式の下の方の( )内はt値。

ら社会参加を始めることが重要であり、そのためにも、ワーク・ライフ・バランスの実現が求められる。高齢者が多様な就業を通じて生きがいを感じ、社会とのつながりを持てる環境をつくることは、高齢化が進み、高齢単身世帯が増加する中で、社会的孤立を防止することにもつながる。

また、高齢者世帯における消費支出を職の有無別にみると、二人以上世帯、単身世帯ともに、無職世帯より有職世帯の方が消費支出が大きくなっている<sup>202</sup>。有職世帯が増えることは、第2章でもみた消費の増加を通じた経済の活性化にもつながることになる。

第3-(1)-78図により、高齢者の就業率と1人当たり後期高齢者医療費の相関をみると、負の相関、すなわち、就業率が高い都道府県は医療費が低くなる傾向もみられる。働く意欲と能力のある高齢者が働き続けられる環境を整備することにより、高齢者にも社会を支える側に回ってもらうことが、健康面、ひいては高齢期の生活にもプラスとなり、今後の社会保障の基盤がより確かなものになると考えられる。

### ● 今後の方向性

少子高齢化が急速に進み労働力人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、意欲と能力のある高齢者がその知識と経験を活かして、経済社会の重要な支え手、担い手として活躍することができるよう社会が求められている。

現在の年金制度に基づく公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、希望者全員がその意欲と能力に応じて65歳まで働けるよう、定年の引上げや継続雇用制度の導入等による安定的な雇用の確保を図ると同時に、年齢にかかわらず働くことができる社会の実現に向けた雇用環境の整備等さらなる取組を進めることが重要である。また、厳しい状況にある高齢者の再就職支援や、多様な就業機会の確保に一層取り組む必要がある<sup>203</sup>。

<sup>202</sup> 総務省統計局「全国消費実態調査」(2009年)によると、消費支出について、夫婦のみで夫が60歳以上の有業者なしの世帯は24.7万円であるのに対し、有業者ありの世帯は28.5万円、60歳以上の単身無職世帯は14.9万円であるのに対し、有職世帯は19.0万円となっている。

<sup>203</sup> 政府が推進する高齢社会対策の中長期にわたる基本的かつ総合的な指針として、1995年に制定、施行された「高齢社会対策基本法」に基づく「高齢社会対策大綱」が策定されており、2001年以降の見直しが予定されている。