

# 第3章

## 人口減少下の中で誰もが活躍できる社会に向けて

少子高齢化が進展し、生産年齢人口が減少し、労働力の減少が見込まれる。このような構造的な要因に加えて、現在は、景気回復などを背景とした労働需要の増加による雇用情勢の改善により人手不足の状況にある。労働力の希少性が高まる一方で、その量的確保をできる限り図るとともに、質を高め、能力発揮が可能となるような環境を整備することが必要となっている。

第2章では、人手不足による供給制約という課題を克服するための方策として、労働生産性の向上について分析を行ったが、第3章では、労働力不足の解消に向け就業を希望する方の活躍方策、さらには働く方それぞれがその能力を発揮できるための方策について検討する。

まず、少子高齢化、人口減少社会の状況による労働力の確保の重要性に対し、労働力の減少を抑制するためには、就業を希望し、労働参加が見込まれる方々の活躍が重要であることを示す。次に、活躍が期待される高齢者の方々について、高齢者の就労状況、活躍に向けた方策を探ることとする。

さらに、量的な確保に加え、限られた人材がその能力を十分に発揮できるようにすることが必要である。このため、企業や労働者へのアンケート調査をもとに、企業が行っている人材の確保・活用方策及びその企業で働く労働者の意識などとの関係を明らかにし、急激な技術革新、市場ニーズの多様化による労働市場が変化する中、一人ひとりが活躍できるための課題を探る。

### 第1節 働く方々の活躍が求められる日本の状況

#### ●少子高齢化が進展する日本の人口

まず、我が国が直面している少子高齢化、人口減少社会の状況について概観すると、2012年から2020年にかけて、60歳未満人口は583万人減少する一方、60歳以上人口は243万人増加すると見込まれている（付3-(1)-1図）。

第3-(1)-1図により、年齢階級別人口のこれまでの動きと将来の姿をより詳細にみてみよう。

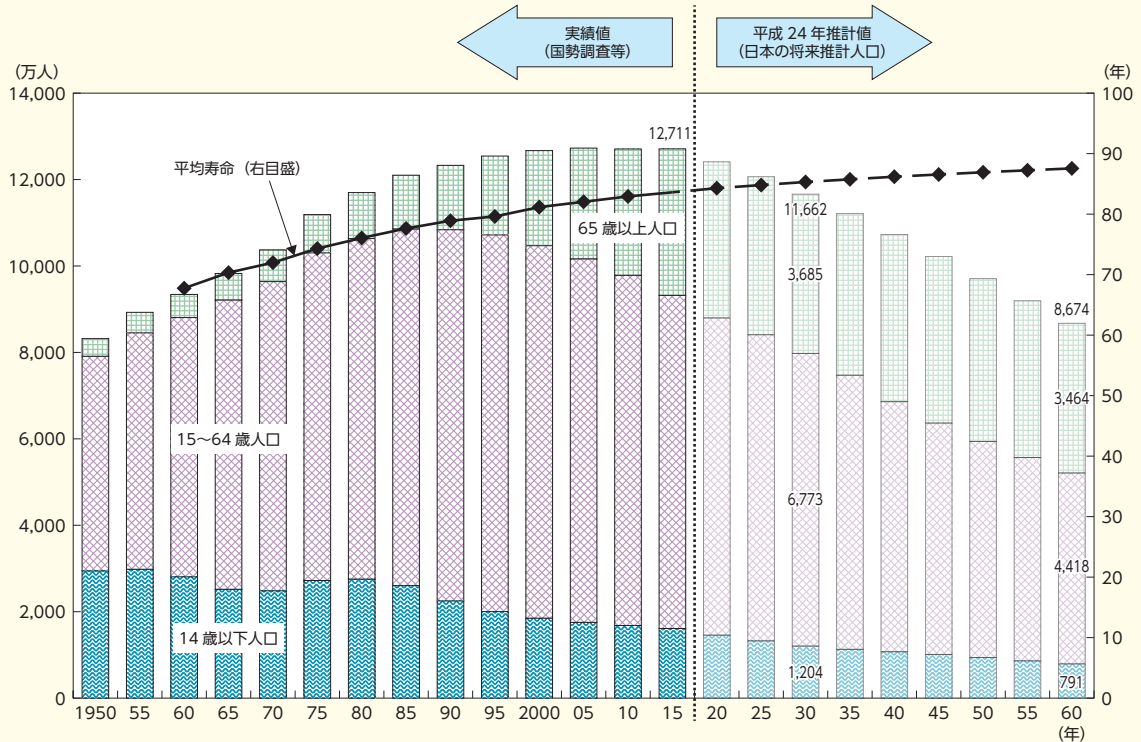
14歳以下人口については、1980年の2,751万人をピークに減少を続け、2015年は1,611万人となっている。また、15～64歳人口は、1995年の8,716万人をピークに減少を続け、2015年は7,708万人となっている。その一方65歳以上人口は、1920年以降増加し続けており、2015年は3,392万人となっている。これらの動向を受け、総人口は2010年から減少局面に入っている。

将来については、総人口は2030年に1億1,662万人、2060年に8,674万人と減少を続けることが見込まれている。その内訳として14歳以下人口は、2030年1,204万人、2060年791万人、15～64歳人口は、2030年6,773万人、2060年4,418万人と減少し続ける一方で、65歳以上人口は、2030年3,685万人、2060年3,464万人と増加し続けることが見込まれる。

このように、既に少子高齢化、人口減少が進行している状況であり、マクロ経済の視点で見たときに、労働投入の減少をいかに食い止めるのかということが課題となっている。そしてそ

### 第3-(1)-1図 日本の人口の推移

○ 我が国は、少子化が進み、生産年齢人口の減少に加え、人口が減少する局面に入っている。



資料出所 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、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」（各年10月1日現在人口）、厚生労働省「人口動態統計」

- (注) 1) 総務省「人口推計」（平成27年国勢調査人口速報集計による人口を基準とした平成27年10月1日現在確定値）  
 2) 平均寿命の実績値は厚生労働省「完全生命表」、推計値は平成24年版高齢社会白書をもとに算出（ともに、男と女の平均寿命の単純平均）

の中で増加していく高齢者の活躍ということが経済全体として重要となっている。（付3-(1)-2表）

#### ● 足下で失業者や新たに就業を希望する者も一定規模存在

一方で足下の状況に目を向けると、先述のような人口減少、高齢化といった構造的な問題に加え、第1章第2節「3 人手の過不足感の状況」でみたとおり緩やかな景気回復を受け、労働需要も増加する中で、人手不足が顕在化している状況にある。

足下での労働力の不足への対応のために、労働参加が見込まれる、現在は就業に至っていないが働き手となり得る潜在的な労働力はどの程度いるのかをみることにする。潜在的な労働力として考えられるのは、①完全失業者、②非労働力人口のうち就業希望をする者（就業希望者）、③就業者のうち仕事時間について「今より増やしたい」と回答している人（追加就業希望者）である。

それぞれがどの程度存在しているかを第3-(1)-2図によりみると、完全失業者は、2015年で222万人、就業希望者が2015年で413万人おり、仮にこれらの方々が全員就労参加した場合には、総数で635万人となる。この数に2015年労働力調査（詳細集計）による2015年就業者数は6,367万人を加えると、総数で7,002万人に達する。

また、追加就業希望者は、既に就業している方であり、この方々の希望が実現した場合には労働時間数が増えることになるが、2015年で421万人いることを踏まえると、この方々の就

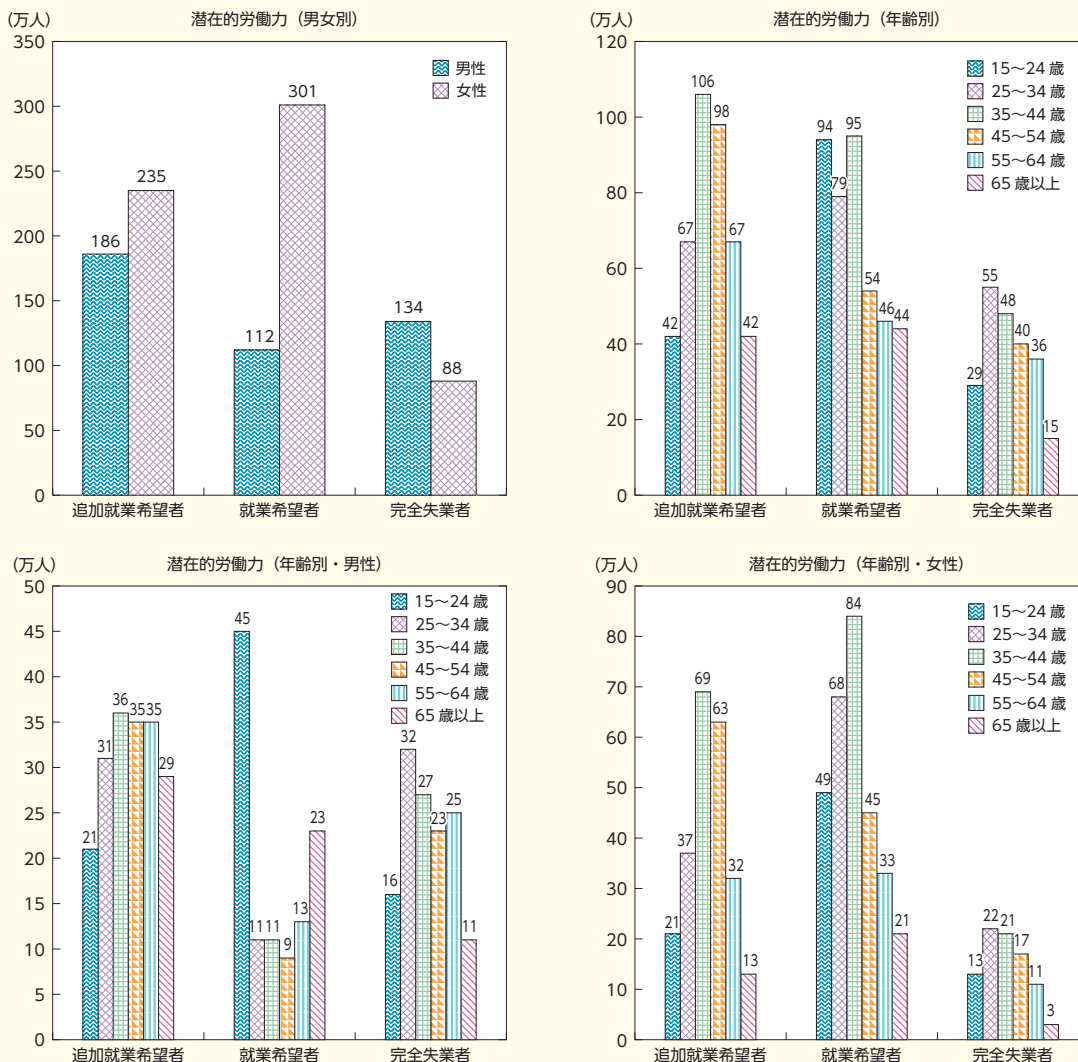
労時間数が増える効果は、マクロの労働投入という観点からは一定の効果が期待される。

それでは、このような方々の特徴について、男女別、年齢別でみてみよう。

第3-(1)-2図左上図により男女別でみると、完全失業者は男性の方が多くなっている一方、追加就業希望者、就業希望者は女性の方が多くなっている。また、同図右上図により年齢別にみると、追加就業希望者は35～44歳層、完全失業者は25～34歳層が最も多い山型となっているのに対し、就業希望者は15～24歳層が多くなっている。同図下図により年齢別のものを、さらに男女別にみると男性の就業希望者以外は、おおむね山型のグラフとなっている。男性の15～24歳の就業希望者数が多くなっていることについては、2015年の男性の非労働力人口1,580万人のうち、15～24歳は357万人と、65歳以上の1,003万人に次いで多くなっており、このことが反映されていることによると考えられる（付3-(1)-3表）。

第3-(1)-2図 潜在的労働力（2015年、男女・年齢階級別）

○ 潜在的な労働力として、就業希望者（非労働力人口で就業を希望するもの）は413万人、完全失業者は222万人存在しており、就業者のうち追加就業を希望する者は421万人存在している。就業希望者及び完全失業者を年齢別にみると、44歳までの年齢層で多い傾向がみられる。

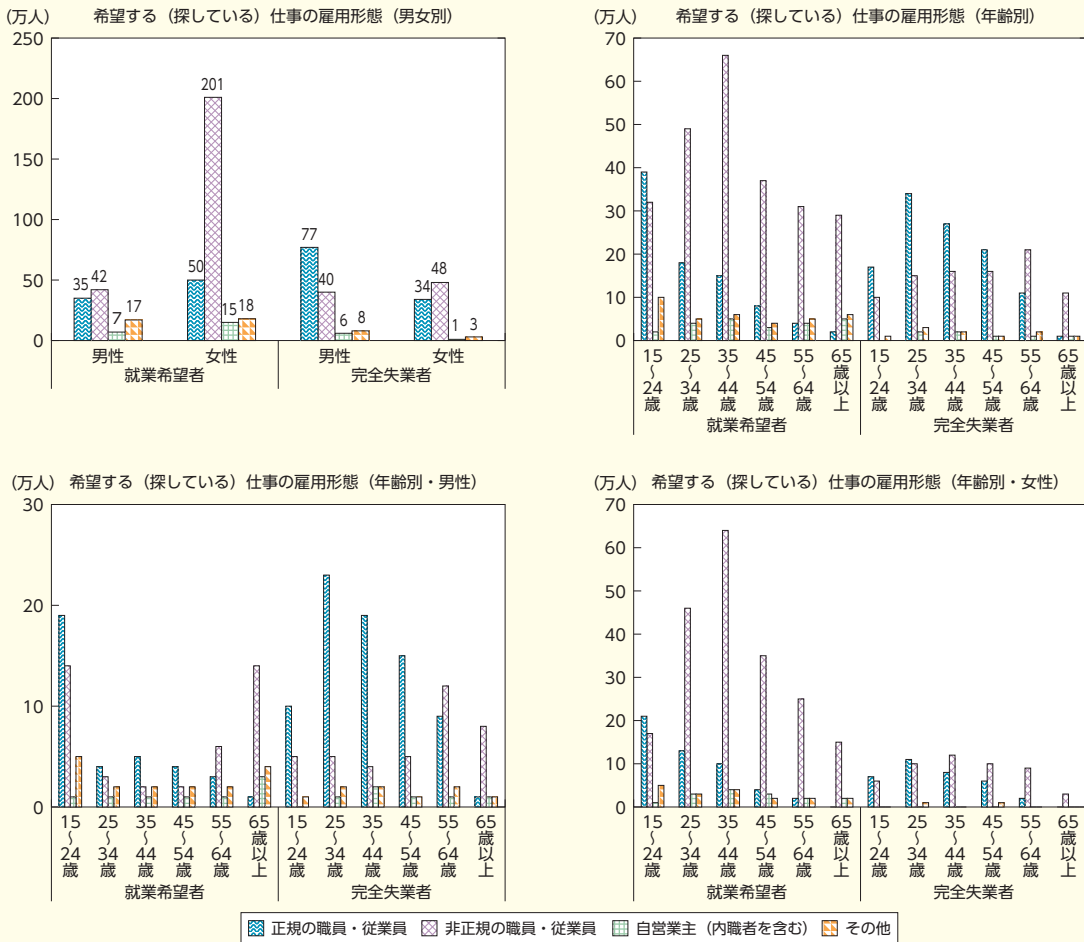


資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2015年）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 追加就業希望者は、就業者のうち仕事時間について「今より増やしたい」と回答した者。  
 2) 就業希望者は、非労働力人口で就業希望する者。  
 3) 追加就業希望者の年齢別の数値は、1週間の就業時間が0～34時間までと35時間以上の数値を合算したものの。

第3-(1)-3図

希望する仕事の雇用形態（2015年、男女・年齢階級別）

○ 就業希望者（非労働力人口で就業を希望する者）が希望する仕事の雇用形態をみると、女性は非正規の職員・従業員を希望する方が多い。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2015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） 就業希望者は、非労働力人口で就業を希望する者。

就業者で追加就業を希望する者は、男性は、週35時間未満の就業者733万人のうち97万人となっているが、女性は、週35時間未満の就業者1,363万人のうち191万人と男性計を大きく上回る人数となっており、これらの方々が希望どおり就労することが可能となることも労働力の確保という点で重要であると考え（付3-(1)-4表）。

●非労働力人口のうち就業希望する者について、女性は非正規雇用労働者の希望が大

続いて、第3-(1)-3図により就業希望者、完全失業者について、どのような雇用形態の仕事を希望しているかをみる。

完全失業者について、正規雇用労働者、非正規雇用労働者のいずれを希望するかをみると、男性を中心に正規雇用労働者を希望する方が多くなっている。一方、就業希望者（非労働力人口で就業を希望する者）については、女性で非正規雇用労働者を希望する方が多い。

年齢別にみると、完全失業者については、15～54歳層では正規雇用労働者を希望する方が多く、55歳以上層では非正規雇用労働者を希望する方が多くなっている。就業希望者については、15～24歳層では正規雇用労働者を希望する方が多いが、それ以外の年齢層では非正規雇用労働者を希望する方が多い。



年齢別のものをさらに男女別でみると、完全失業者、就業希望者ともに、男性は全体的に正規雇用労働者を希望する方が多くなっている。女性は15～24歳層で正規雇用労働者を希望する方が多くなっているものの、それ以外では非正規雇用労働者を希望する方が多い。

55歳以上層では、正規雇用労働者より非正規雇用労働者での仕事を探している傾向がある。詳細は第2節で述べるが、高年齢者層は生活費のみならず、多様な理由から就業を希望しているためであると考えられ、様々な状況下にある方々の就労参加を可能とするためには、時間が柔軟である等多様な就業機会を提供していくことが必要である。

● 仕事の内容や労働条件が希望に合わないため、就業を希望する者が仕事に就いていない

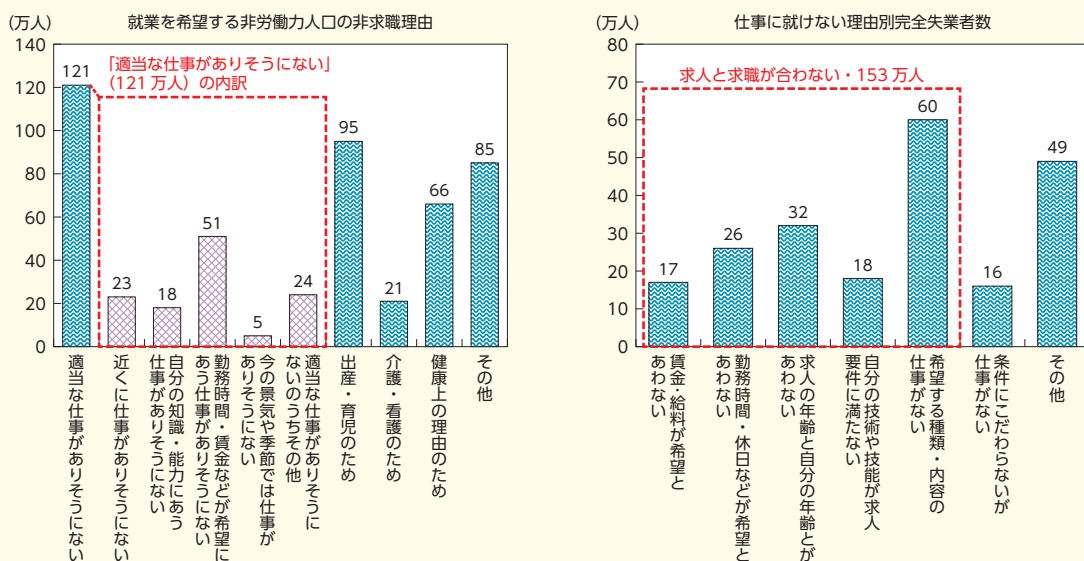
それでは働く希望を持ちながらも、完全失業者、就業希望者が就労していない理由は何だろうか。

第3-(1)-4図のとおり、2015年の完全失業者数218万人のうち、希望する内容の仕事がない、技術・技能が求人要件に満たないなど、求人条件と求職希望が合わないことにより仕事に就けない者は153万人いる。内訳としては、「希望する種類・内容の仕事がない」とする者が60万人と最も多く、次いで「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」が32万人、「勤務時間・休日などが希望とあわない」が26万人となっている。また、非労働力人口で就業を希望する者（仕事をしたいと思っていながら、仕事を探していない）について、非求職の理由をみると、「適当な仕事がありそうにない」が121万人、「出産・育児のため」が95万人となっている。「適当な仕事がありそうにない」の内訳をみると「勤務時間・賃金などが希望に合う仕事がありそうにない」が51万人と最も多くなっている。

希望する種類・内容の仕事がないという問題や勤務条件・賃金などの労働条件が合わないという問題については、雇用情勢が回復し、求人需要が全体的に高まっていく中で、仕事の選択肢が広がり、さらには労働市場がひっ迫する中で賃金など労働条件が求職者のニーズに合わせ

第3-(1)-4図 就業希望者の非求職理由及び完全失業者の仕事に就けない理由(2015年)

○ 就業希望者のうち、非求職理由として「適当な仕事がありそうにない」と回答する者は121万人存在している。また、完全失業者のうち、仕事に就けない理由として「希望する種類・内容の仕事がない」と回答する者が60万人いるなど、求職と求人の状況においてミスマッチが生じている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」(2015年)

で改善される可能性があると考えられ、その結果、現在、非労働力人口にとどまっている方々の就業可能性の高まりが期待される。さらに、希望する種類・内容の仕事がない、勤務時間・休日などが希望とあわないといった理由により仕事に就かないという方が多い状況を踏まえる

## コラム3-1 労働市場機能強化に向けた取組

厚生労働省では、2016年3月より、全国のハローワークが持っている求職情報を職業紹介事業者や地方自治体などに、「求職情報提供サイト」を通じて提供するサービスを開始している。

この取組により、求職者にとっては、職業紹介事業者や地方自治体などから、ハローワークに提出されていない求人の紹介や就職のための支援を受けることによって、より条件に合った求人へ応募できる機会が広がり、職業紹介事業者や地方自治体などは、ハローワークの求職情報を活用することで、就職支援サービスを充実させることができる。

職場情報の見える化に関し、若者や女性に関する雇用対策の中で以下に示す取組が行われている。

### ●若者に関する職場情報の見える化

青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）が施行され、2016年3月より、事業主による職場情報の提供の義務化などが措置されているところである。

新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務とし、応募者等からの求めがあった場合は、次の3類型ごとに一つ以上の情報提供を義務付ける。

- 募集・採用などに関する状況
- 労働時間などに関する状況
- 職業能力の開発・向上に関する状況

なお、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業を認定し、これらの企業に対して情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図る、若者雇用促進法に基づく認定（ユースメール認定）制度が2015年10月から始まっており、若者が適切に職場を選べる環境づくりを進めている。

### ●職場情報の見える化などの女性の活躍推進に向けた取組

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。女性活躍推進法）が2015年8月に成立し、2016年4月より全面施行されている。

同法に基づき、常時雇用する労働者数が301人以上の企業は、①採用者に占める女性比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④管理職の女性比率といった自社の女性の活躍状況を把握・課題分析を行い、それらを踏まえた行動計画を策定し、労働者への周知、外部への公表、都道府県労働局への届出を行う必要がある。この行動計画には、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込む必要がある。

また、これらの企業は、女性の活躍状況に関して、採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働者の1月当たりの平均残業時間、管理職の女性比率等を含む14の情報公表項目から一つ以上の情報の公表を行う必要がある。

女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、「えるぼし」の認定を受けることができる。また、企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約した女性の活躍推進企業データベースが2016年2月に開設されている。

と、多様な労働時間設定による働き方の提供や、就業を希望する方と企業の双方が適切な情報を得ることができるよう、きめこまかな求人・求職者情報の提供や職場情報の見える化によるマッチング機能の向上を図っていくことが必要であると考えられる。

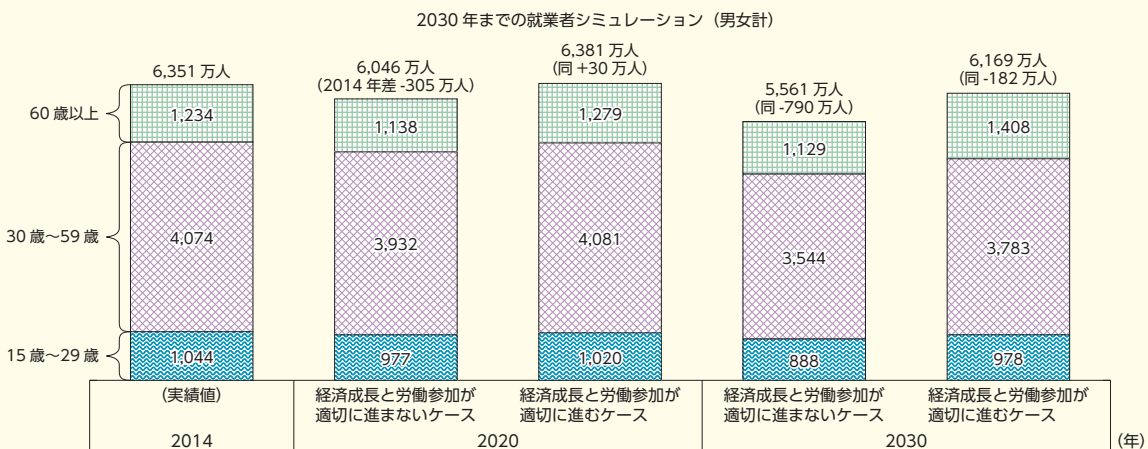
●労働力減少を抑制するためには女性、高齢者の就労参加が重要

これまで、足下の労働力の不足を解消する可能性として、現状における就業可能性がある者の数や特徴を確認してきた。人口減少と高齢化は構造的な問題であり、先述したとおり今後もその方向に進むことが推測されている。そこで、将来の労働力需給がどのようになるのかをみる。

第3-(1)-5図のとおり、経済成長と労働参加が適切に進まないケースでは、2020年、2030年の就業者数は、それぞれ、6,046万人、5,561万人と、2014年の就業者数6,351万人と比較して、それぞれ、305万人、790万人の減少となる。一方、一定の経済成長をしつつ、各種労働施策の実施により労働参加が図られる場合には（経済成長と労働参加が適切に進むケース）、2020年、2030年の就業者数は、それぞれ、6,381万人、6,169万人と、2014年の就業者数（6,351万人）と比較して、それぞれ、30万人の増加、182万人の減少となり、経済成長と労働参加が進まないケースと比べて2030年における就業者数の減少を608万人食い止めることができる。

第3-(1)-5図 将来の就業者数

○ 2030年の就業者数は、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」の場合、2014年差で182万人減にとどまる。



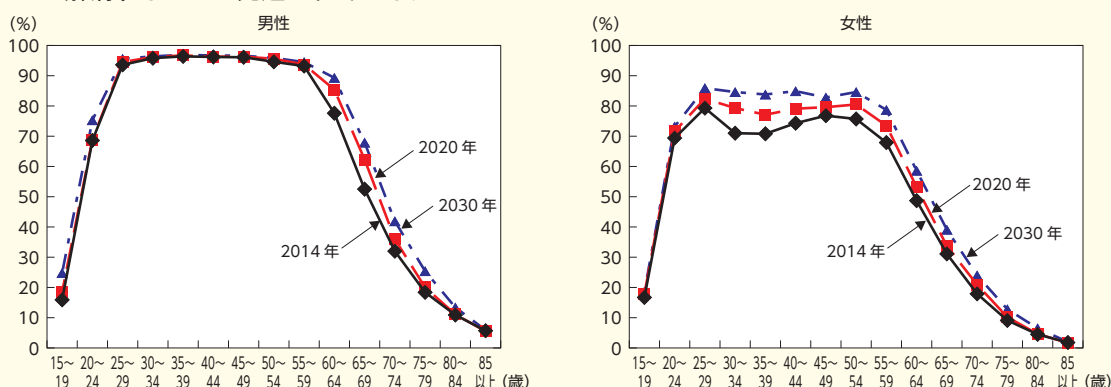
資料出所 2014年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は（独）労働政策研究・研修機構推計  
 (注) 1) 推計は、（独）労働政策研究・研修機構が国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」等を用いて行ったもの。  
 2) 「経済成長と労働参加が適切に進むケース」は、「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ、労働市場への参加が進むケース。  
 3) 「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ、労働市場への参加が進まないケース（2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）。  
 4) 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。

次に、第3-(1)-6図により男女別に労働力率をみる。経済成長と労働参加が適切に進むケースでは、2014年と比較して、男性は年齢の高い層について労働力率が上昇し、女性は、各年齢階級について労働力率が上がるが、特に30~44歳層の労働力率の上昇幅が大きく、いわゆるM字カーブが解消することが見込まれている。

これらのことから労働力人口減少への対応については、高年齢者や女性の労働参加が促進されるよう取り組んで行くことが重要である。「平成 27 年版労働経済の分析」では女性の就労促進方策について分析を行い、就業希望のある 60 歳未満女性が求職活動を行わない最大の理由は、「出産・育児のため」であり、子育て世代の女性の就労を促進するには、育児と就労の両立が可能な環境の整備が重要となることを確認した。そこで、次節では、もう一つの鍵となる高年齢者の雇用の拡大に向けての方策を探ることとする。

### 第3-(1)-6図 男女別労働力率の見通し

○ 「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、男性は、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、高齢者層の労働力率は上昇し、女性は、就業環境の改善などによりM字カーブが解消することが見込まれている。



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  
 (注) 1) 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。  
 2) 数値は、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」。これは、「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。

### ●労働力不足の解消に向けて

本節でみたとおり、少子高齢化の進展・高年齢者の増加といった構造的な問題や緩やかな景気回復を受けた労働需要の増加といったことにより人手不足が顕在化している。

労働力不足への対応としては、女性・高年齢者などの就労参加が考えられるが、仕事を探している者や求職活動を行っていても就業を希望する層が一定程度認められ、これらの方々が活躍できるような環境整備が必要である。

現実に就労に至っていない理由としては、「希望する種類・内容の仕事がない」「勤務時間・休日などが希望とあわない」といった理由があげられているが、それらの解決のためには企業側における労働者のニーズを踏まえた多様な勤務時間、働き方などの導入や職業紹介における適切な求人・求職情報の提供、職場情報の見える化によるマッチング機能の向上を図っていくことが必要である。