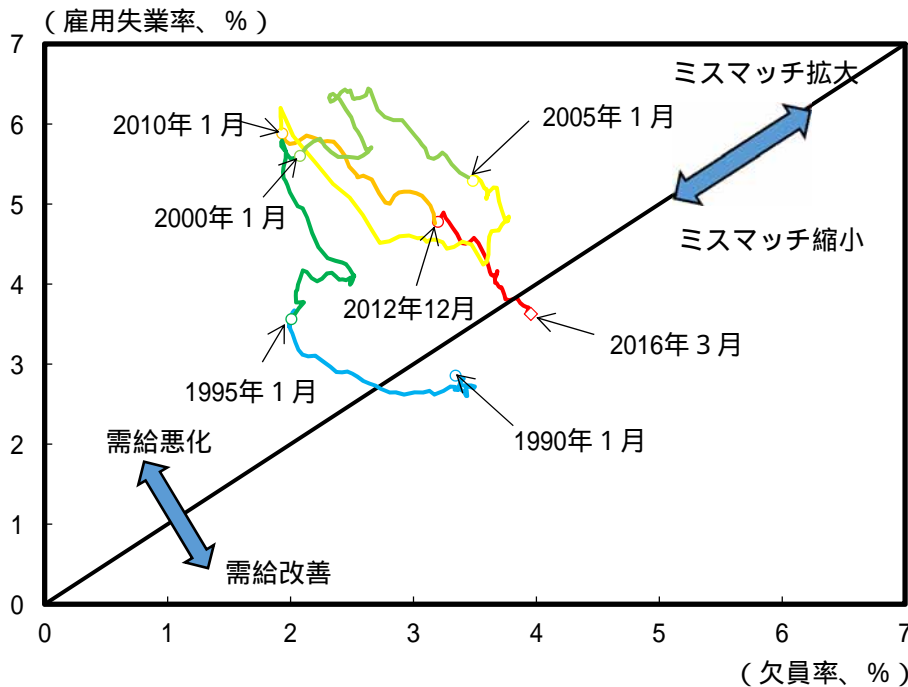


## 第2章 少子高齢化の下で求められる働き方の多様化と人材力の強化

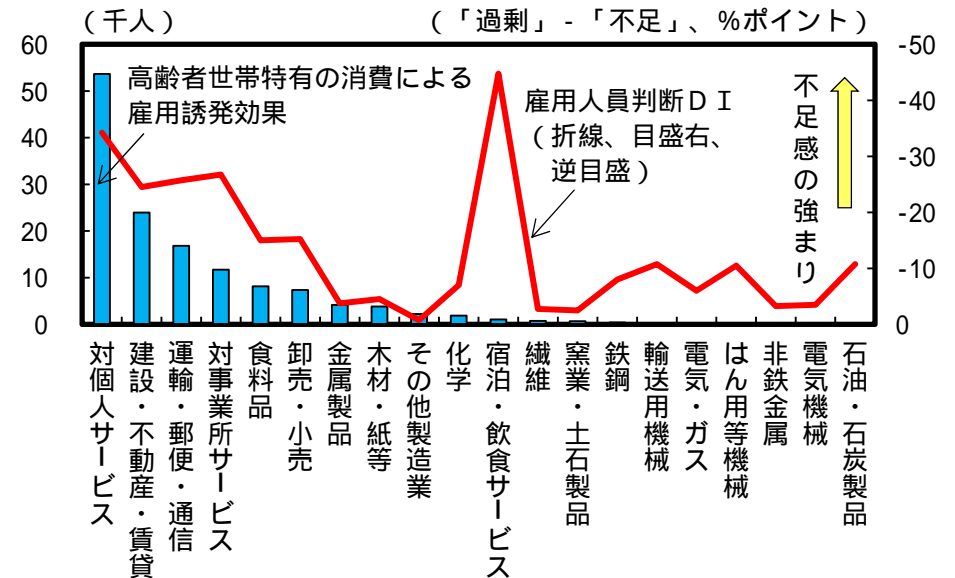
- 景気の緩やかな回復や団塊世代の定年退職等を受け、人手不足が進行。こうした中でも、求人と求職のミスマッチによる失業はかつてと比べて高まっている可能性。
- 高齢化により需要が高まっている分野に加え、IoT や人工知能（AI）などに代表される新たな成長分野でも人手不足が進行。中途採用の活用により、そうした分野への労働力の円滑なシフトを促すことも重要。

9図 UV曲線



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」により作成。  
 2. 欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) / (有効求人数 - 就職件数 + 非農林雇用者数)  
 3. 雇用失業率 = 完全失業者数 / (非農林雇用者数 + 完全失業者数)  
 4. 内閣府による季調値の3か月移動平均。

10図 高齢化による雇用誘発効果



- (備考) 1. 総務省「平成23年(2011年)産業連関表」、「平成26年全国消費実態調査」、  
 「平成22年国勢調査」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。  
 2. 高齢者世帯特有の消費による雇用誘発効果は、高齢者世帯特有の消費額がその消費額に比例して合計で1兆円増加した場合の雇用誘発効果であり、試算方法は付注2-1を参照。なお、農林水産業等その他の産業において、約66,500人の雇用誘発効果がある。はん用等機械は、はん用・生産用・業務用機械。  
 3. 雇用人員判断D Iは、2015年の平均値。

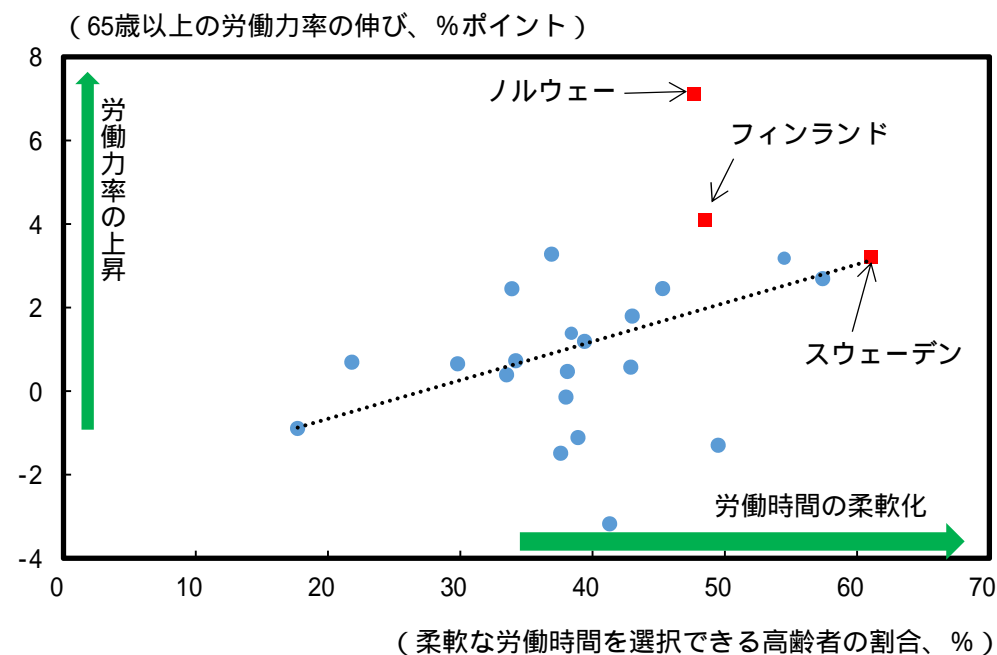
- 働きたい高齢者や女性の労働参加が実現できれば、マンアワーでみた我が国の総労働供給を 2.0% 増加させ得る。テレワークの導入など柔軟に働く場所や時間を選択できるような多様な働き方を広めることや、能力開発に対する取組が重要。

11 表 潜在労働力

	マンアワー (億時間)	増加率 (%)
出産・育児に専念している女性の労働参加	10.0	0.9
介護・看護に専念している女性の労働参加	1.4	0.1
就業を希望する高齢者の労働参加	11.2	1.0
合計	22.6	2.0

- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、「毎月勤労統計調査」により作成。
2. 我が国全体(男女計)の総労働供給(雇用者数×一人当たり労働時間、約 1,100 億時間/年)について、「出産・育児に専念している女性の労働参加」、「介護・看護に専念している女性の労働参加」や「就業を希望する高齢者の労働参加」が進んだ場合に与える影響を試算した。「出産・育児に専念している女性の労働参加」とは、出産・育児を理由として求職活動していないものの、就業を希望する 60 歳未満の女性(2015 年時点で 95 万人)が労働参加したときの影響。「介護・看護に専念している女性の労働参加」とは、介護・看護を理由として求職活動していないものの、就業を希望する女性(2015 年時点で 13 万人)が労働参加したときの影響。また、「就業を希望する高齢者の労働参加」とは、60 歳以上の非労働力人口の中で就業を希望する者及び失業者(2015 年時点で 102 万人)が労働参加したときの影響。
3. 女性・高齢者は、短時間労働者として労働参加(年間労働時間は、女性は 1,050 時間程度、高齢者は 1,100 時間程度)したものと仮定。労働時間の算出に当たっては、賃金構造基本統計調査の 6 月における労働時間を、毎月勤労統計調査を用いて年間労働時間に膨らませている。

12 図 柔軟な労働時間を選択できる高齢者の割合と労働力率の関係

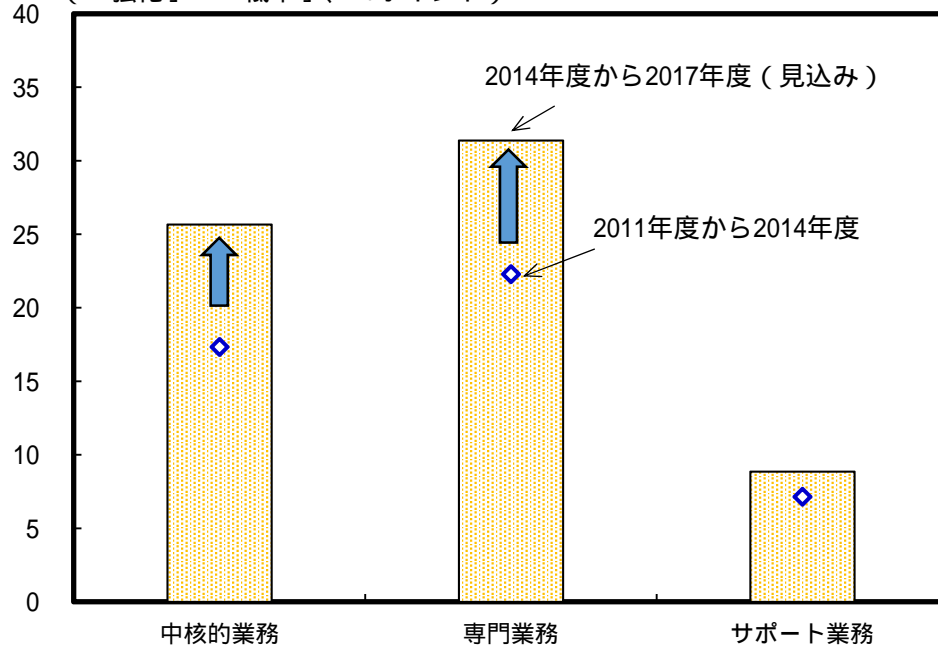


- (備考) 1. OECD.Stat, European Union 「Fifth European Working Conditions Survey」により作成。
2. 「柔軟な労働時間を選択できる高齢者の割合」とは、一定の制約の下で労働時間を決定できる又は完全に自分の裁量で労働時間を決定できる労働者(50 歳以上)の割合をいう。2010 年の値。
3. 65 歳以上の労働力率の伸びは、2000 年から 2010 年の変化。

- 少子高齢化の中で新卒市場の規模の拡大にも限りがある中で、企業は人材確保のため中核的業務や専門業務に関連する即戦力のある人材の中途採用スタンスを積極化。
- 他国と比べ我が国の失業者と雇用のマッチングの効率性(失業者が雇用に結び付く割合)は低水準。中途採用に際して、職場情報の更なる開示や適切な環境を整備した上でのインターンシップ活用等は、転職市場の規模・機能の向上に資すると考えられる。

13 図 企業の中途採用スタンス

(「強化」 - 「低下」、%ポイント)

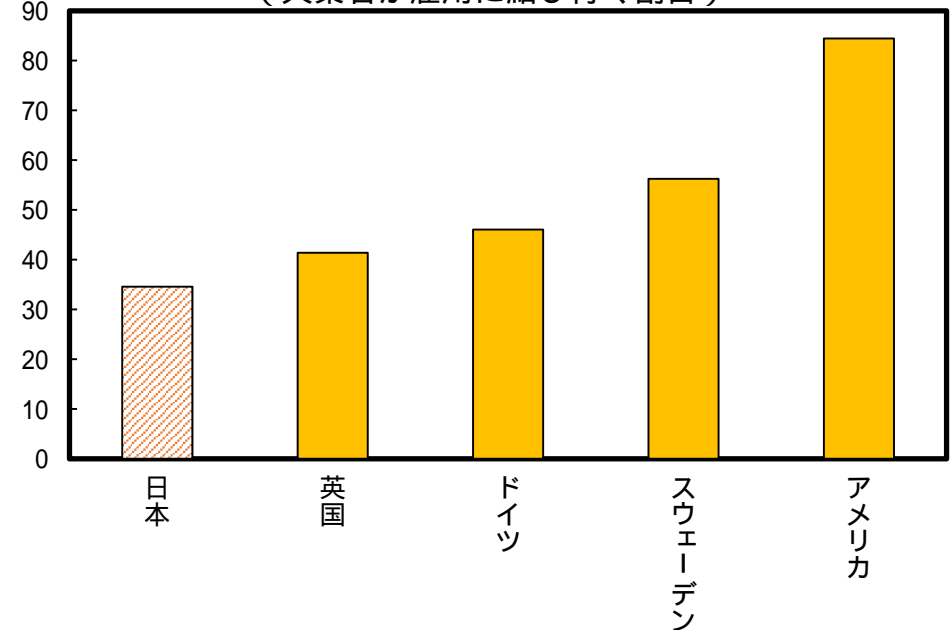


(備考) 内閣府「企業の人材活用に関する意識調査」により作成。

14 図 人材マッチングの効率性

(%)

(失業者が雇用に結び付く割合)



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計調査」、OECD.Stat、Eurostat、BLS "Job Openings and Labor Turnover Survey"により作成。

2. 新規雇用者数を求人数(欠員数)と失業者数で説明する下記のマッチングモデルをOLS推計することで算出。

$$\ln(n_t) = v_1 + v_2 \times \ln(m_{t-1}) + (1 - v_2) \times \ln(u_{t-1}) + \varepsilon_t$$

$n_t$ : 新規雇用者数

$m_t$ : 求人数

$u_t$ : 失業者数

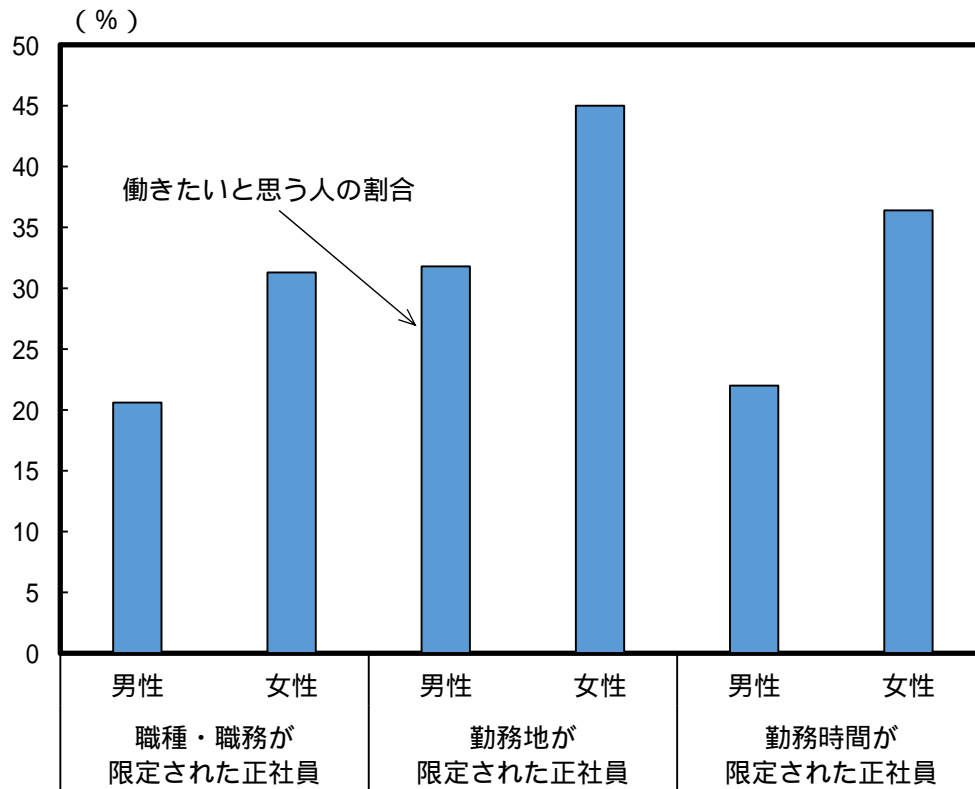
$\varepsilon_t$ : 誤差項 ( $\sim N(0, \sigma^2)$ )

推計期間は、2008年1 - 3月期 - 15年10 - 12月期。

3. 求人数と失業者数が一致しているとき(求人数/失業者数=1)、1か月間に失業者が雇用に結び付く割合。

- 長時間労働は、女性や高齢者の労働参加を抑制し、労働者の心臓疾患等のリスクを高め、社外での訓練の活用機会を妨げる。限定正社員など多様な働き方を希望する女性労働者は3割を超えている。
- 年功制に基づく硬直的な賃金は中途採用を困難にする一因。同一労働同一賃金を目指し、正規・非正規間の賃金格差を是正することが求められる。その上で、技能・能力評価の仕組みの整備により、能力やスキルの向上が着実に賃金等に反映されることが重要。加えて、能力開発機会が過少とならないよう人的投資の機会の維持・強化が必要。

15 図 限定正社員に対する正規雇用者の意識



(備考) 株式会社アイデム「平成27年度版パートタイマー白書」により作成。

16 図 正規・非正規雇用者の賃金カーブ

