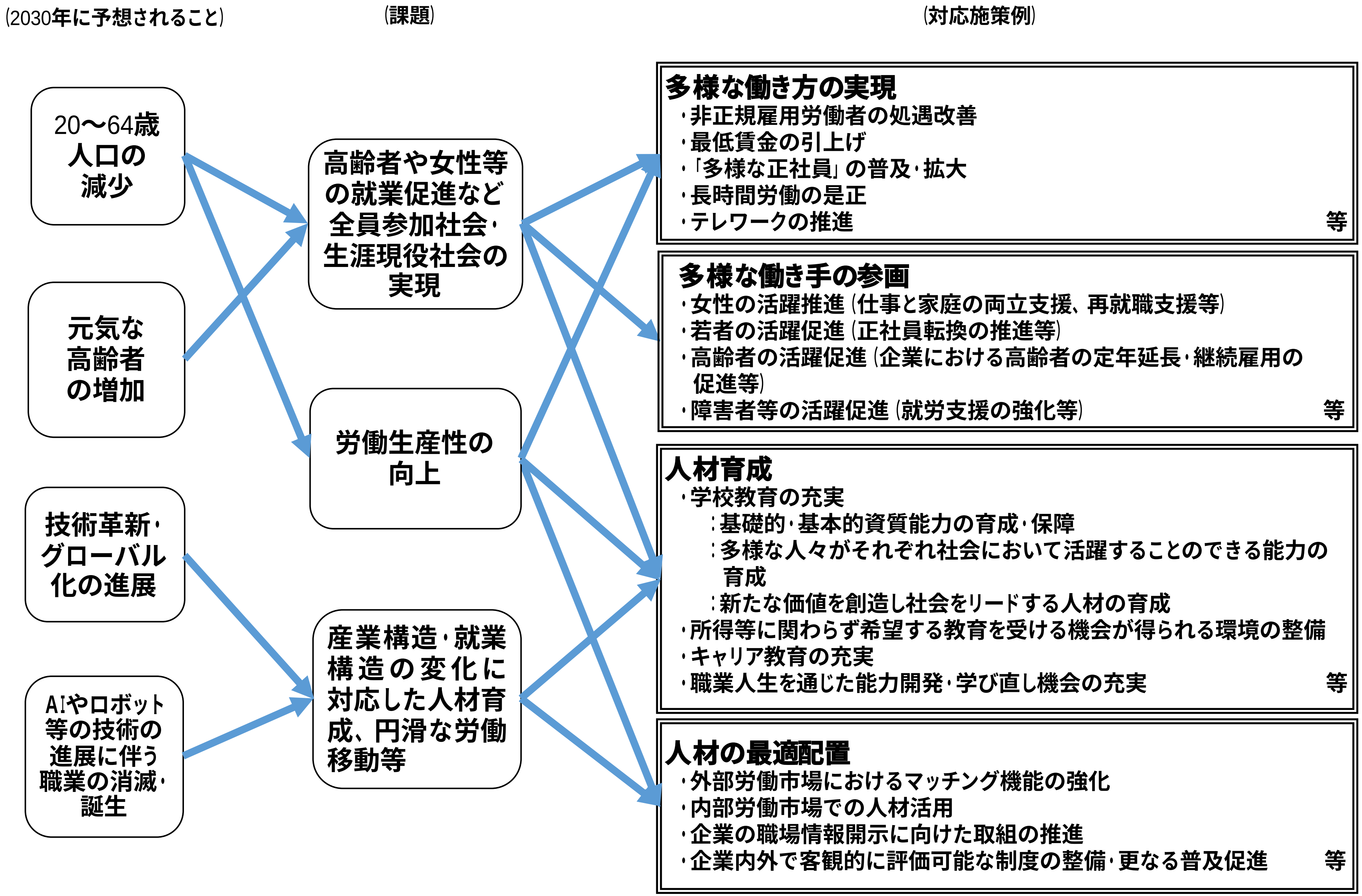
資料１

事務局資料
（人材育成・働き方）

平成２８年１０月２７日

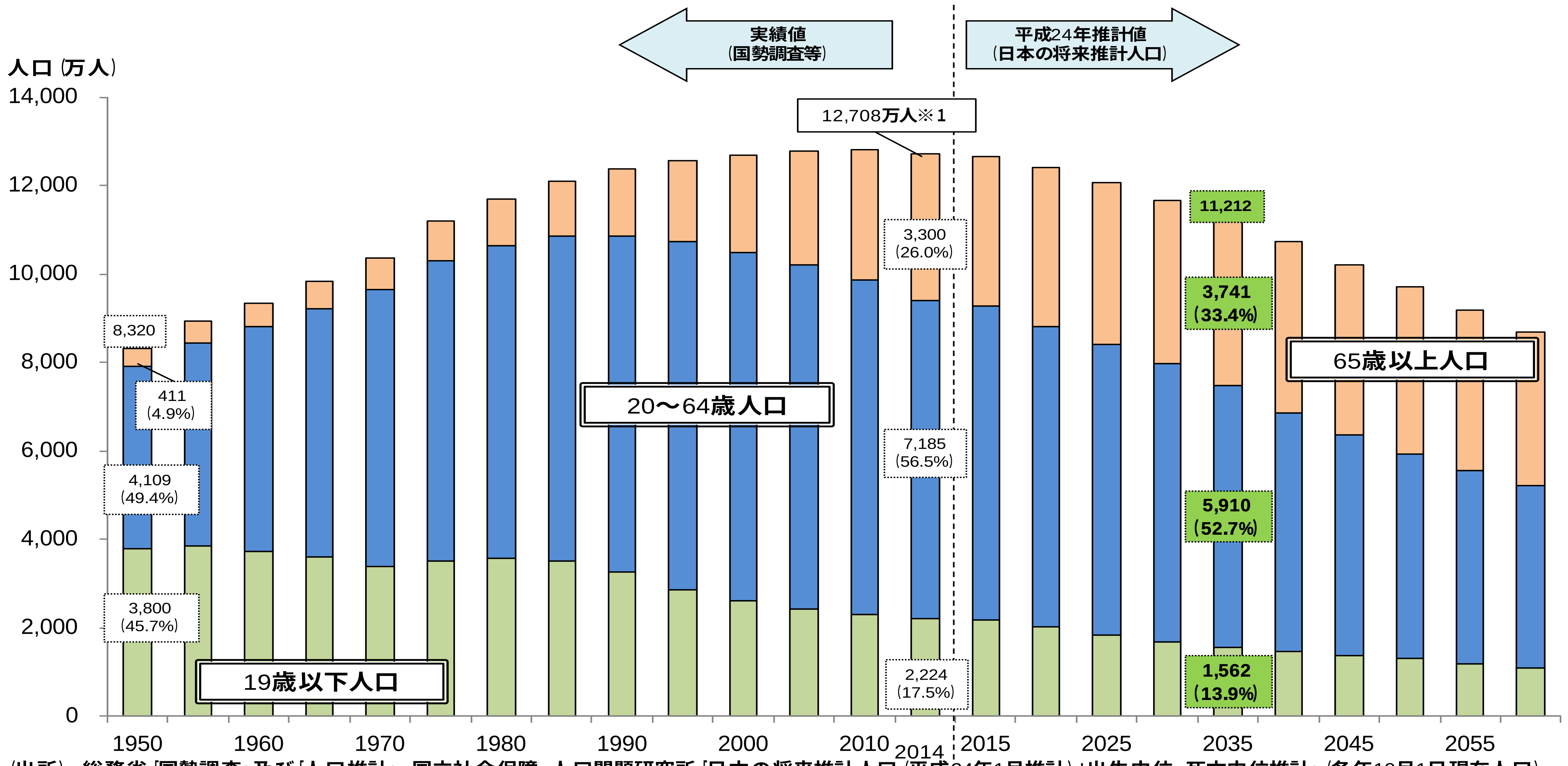
２０３０年を展望した人材育成･働き方の方向性（未定稿）



労働力人口関係

日本の人口の推計

- 日本は、人口減少局面を迎えており、2060年には総人口が9000万人を割り込むと推計されている。

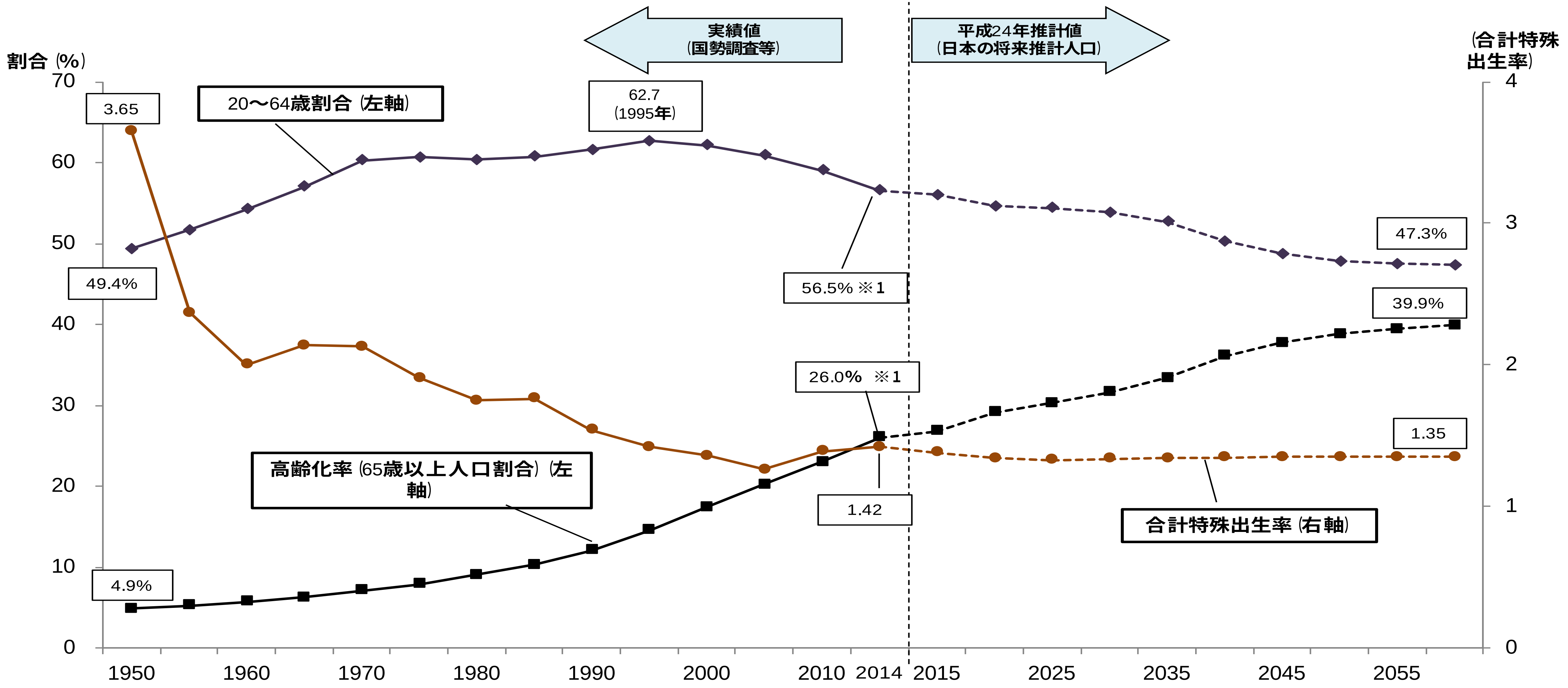


（出所） 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）
厚生労働省「人口動態統計」

※1 出典：平成26年度 総務省「人口推計」 （平成22年国勢調査においては、人口12,806万人）

日本の人口構成･出生率の推移

n 日本の人口の高齢化率は2014年時点で26%だが、2060年には40%近い水準になると推計されている。



(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」

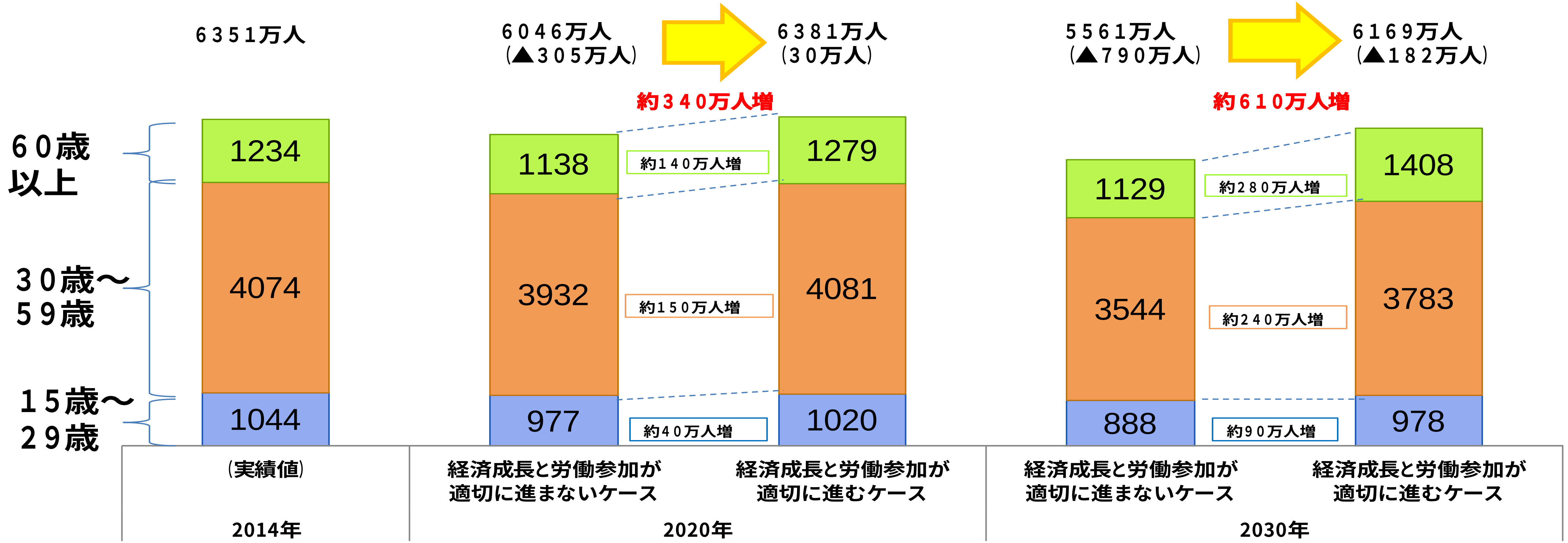
※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」 (平成22年国勢調査においては、20〜64歳割合59.1%、高齢化率23.0%)

労働力需給推計の活用による政策シミュレーション

- 「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、2030年の就業者数が▲790万人（2014年比）となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約610万人増となり、2014年比で▲182万人にとどまる見込みである。

平成27年度　雇用政策研究会報告書　概要

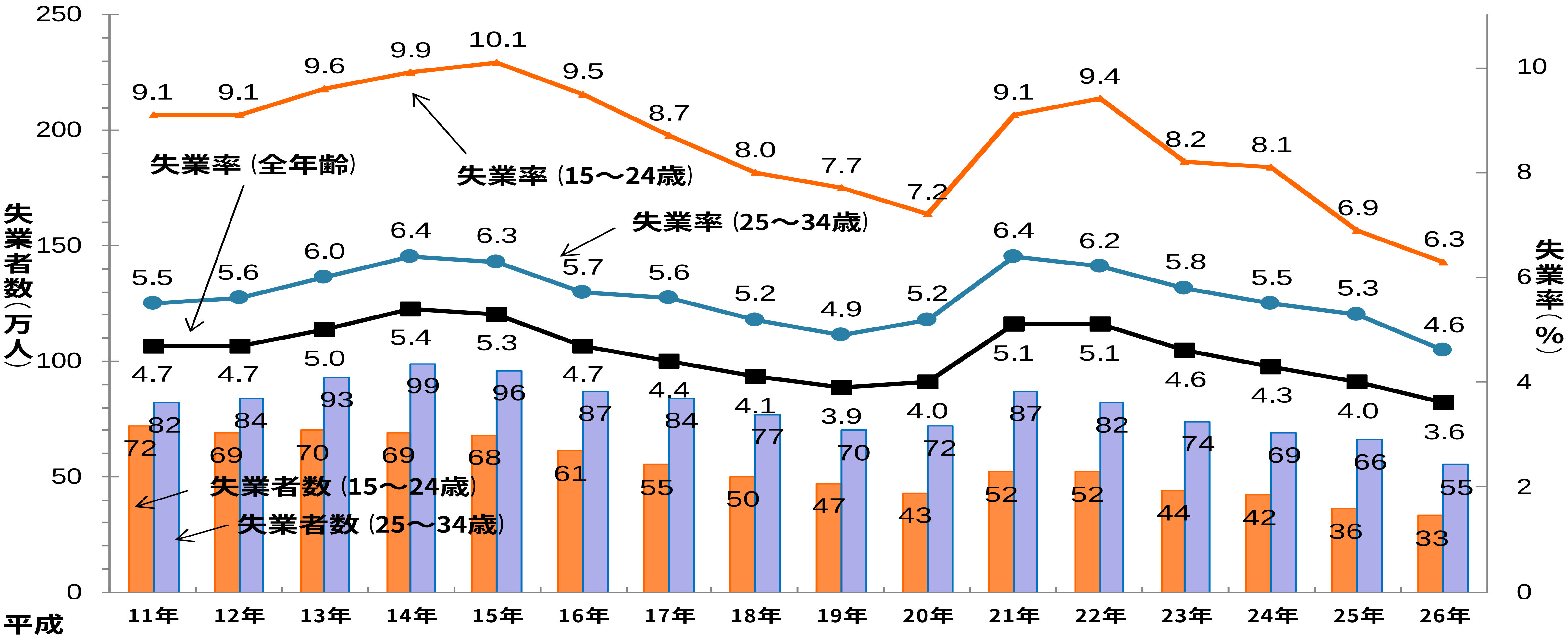
２０３０年までの就業者シミュレーション（男女計）



資料出所：2014年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は（独）労働政策研究・研修機構推計
※推計は、（独）労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」等を用いて行ったもの
※経済成長と労働参加が適切に進むケース：「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース
※経済成長と労働参加が適切に進まないケース：復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース（2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）
※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

若年者の完全失業率・完全失業者数の推移

- 24歳以下の若年者の完全失業率は、平成15年以降５年連続で改善していたものの、平成21年に悪化したが、平成26年には6.3%と前年より0.6ポイント改善
- 25～34歳層については、平成26年は4.6%と前年より0.7ポイント改善

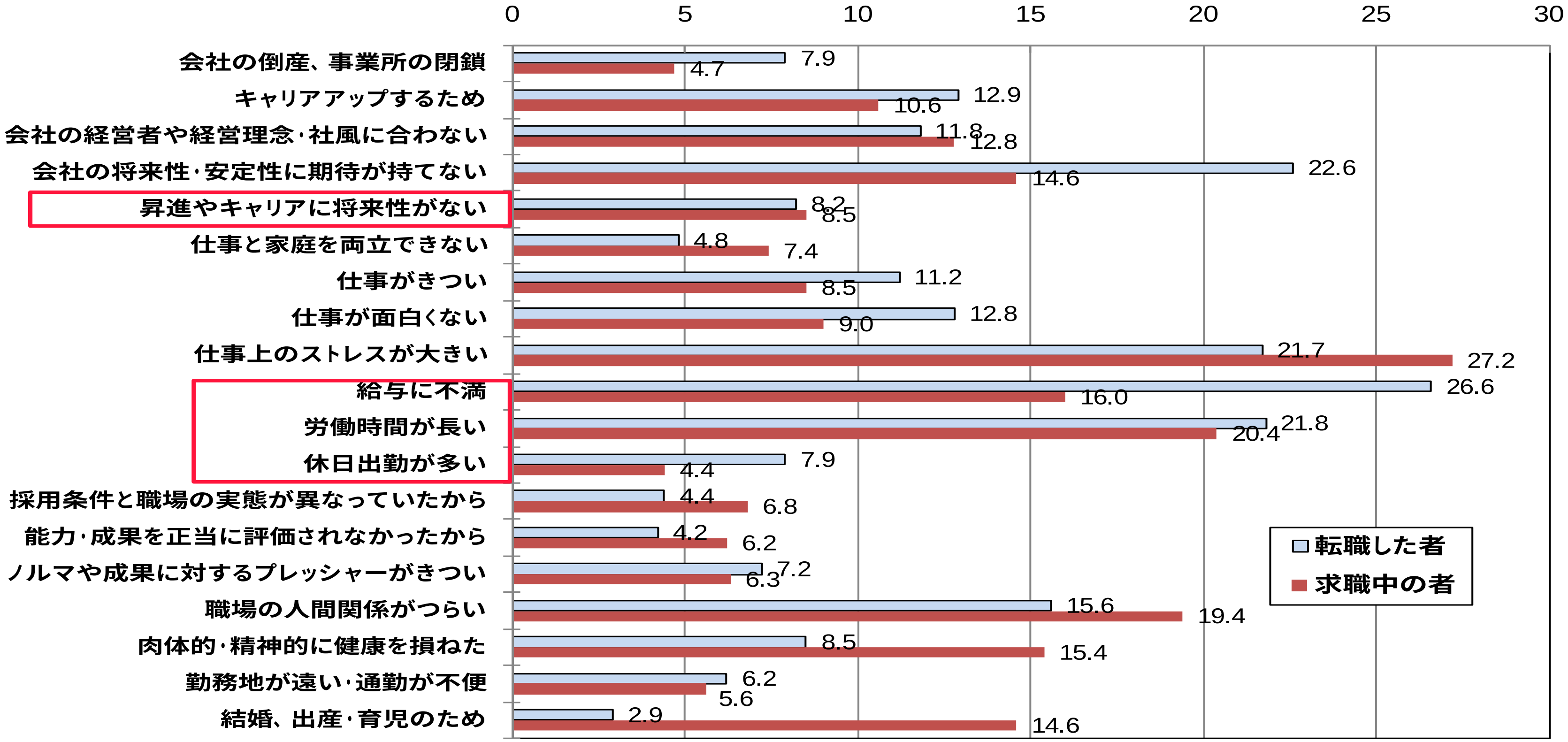


（資料出所）　総務省統計局「労働力調査」（基本集計）
（注）　完全失業率、完全失業者数は年平均。

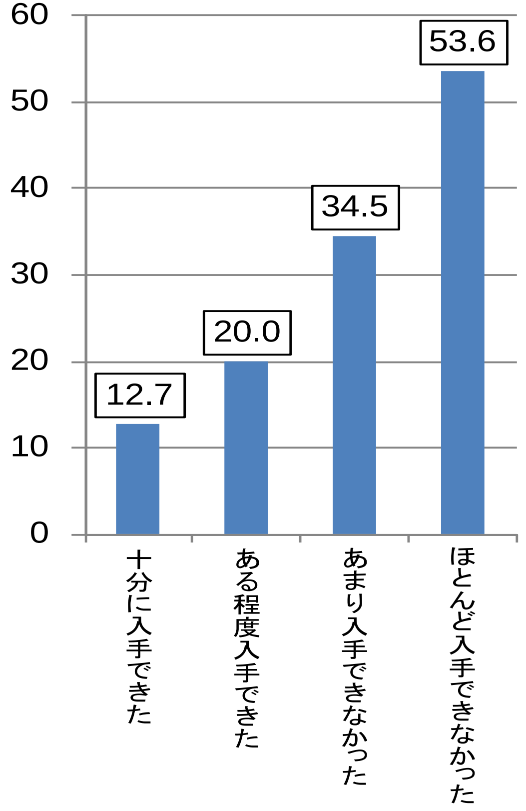
若者の離職理由・就職する際の情報入手状況

- 前職の離職理由について、離職する決め手になったものとして、「仕事上のストレスが大きい」「給与に不満」「労働時間が長い」「会社の将来性・安定性に期待が持てない」などが挙げられている。
- 現在の会社から転職したいと思うことが「しばしばある」とする新卒採用従業員について、「現在の会社に就職する際の情報入手状況」をみると、「ほとんど入手できなかった」と回答した者が53.6%も存在。

前職の離職を決意する決め手となった理由（1位〜3位の計）



現在の会社から転職したいと思うことが「しばしばある」新卒採用従業員の「現在の会社に就職する際の情報入手状況」割合

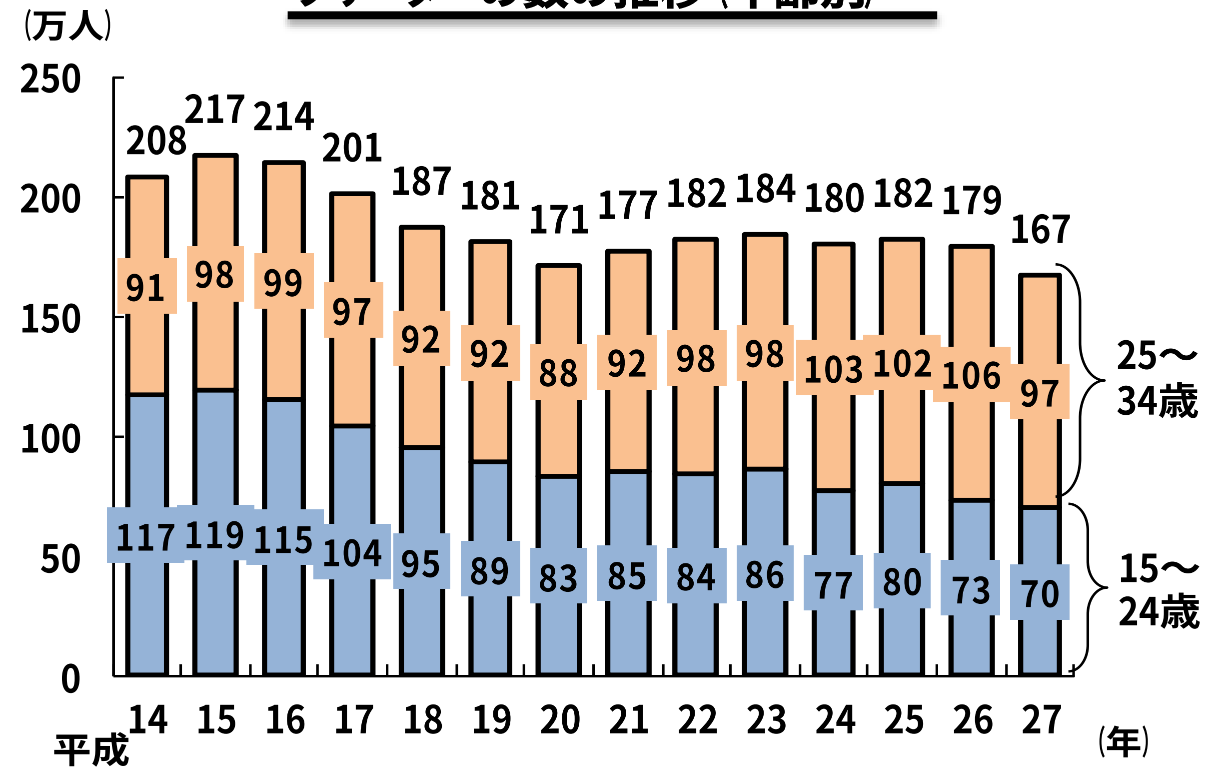


（注）調査対象は、「転職した者」については、全国の従業員数100人以上の企業に在籍する35歳未満の若年者（正社員）13,320人。
「求職中の者」については、全国の公共職業安定所（ヤングハローワーク等含む）32所に来所した求職者（35歳未満）3,477人。
これら対象者の中から前職が非正社員の者を除いた者についての調査結果。
また、前職の離職理由については、回答数の多いもののみを記載。
（資料出所）労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」（2007年）

フリーター・ニートの数の推移

- フリーター数は217万人(平成15年)をピークに5年連続で減少した後、平成21年以降、180万人前後で推移していたが、平成27年は167万人となり、前年に比べ12万人の減少となった。
- ニート数は、平成14年以降、60万人前後で推移。

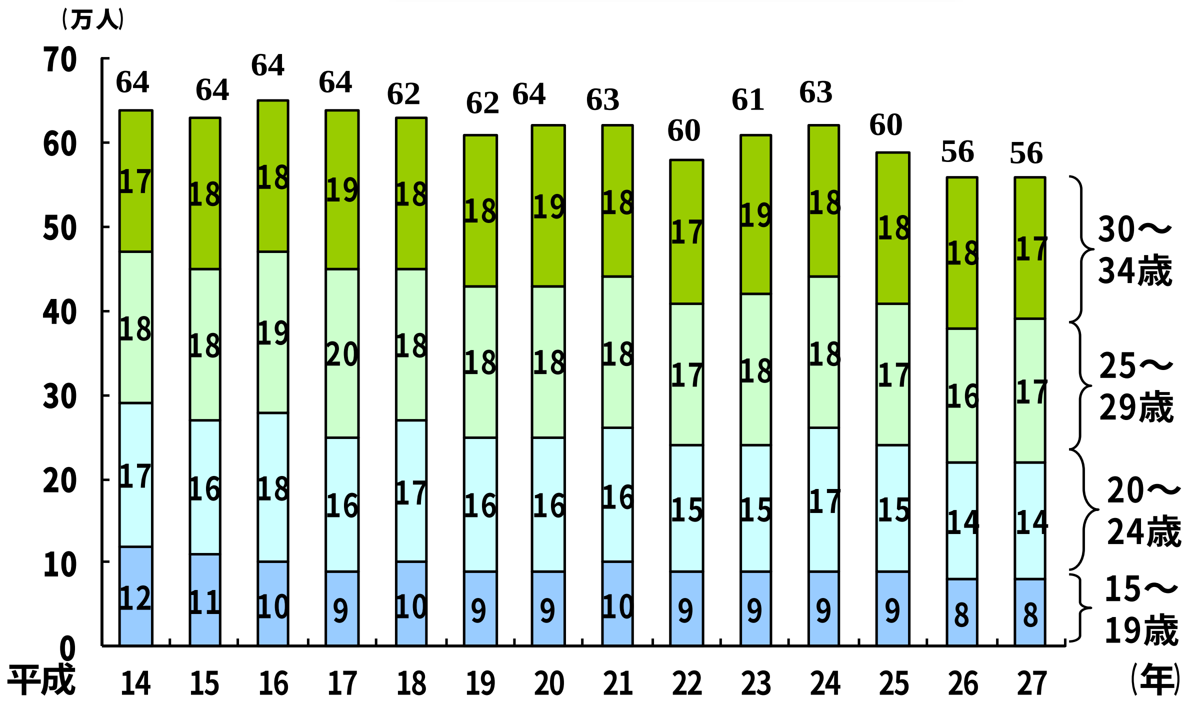
フリーターの数の推移(年齢別)



資料出所:総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。
1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

ニートの数の推移(年齢別)



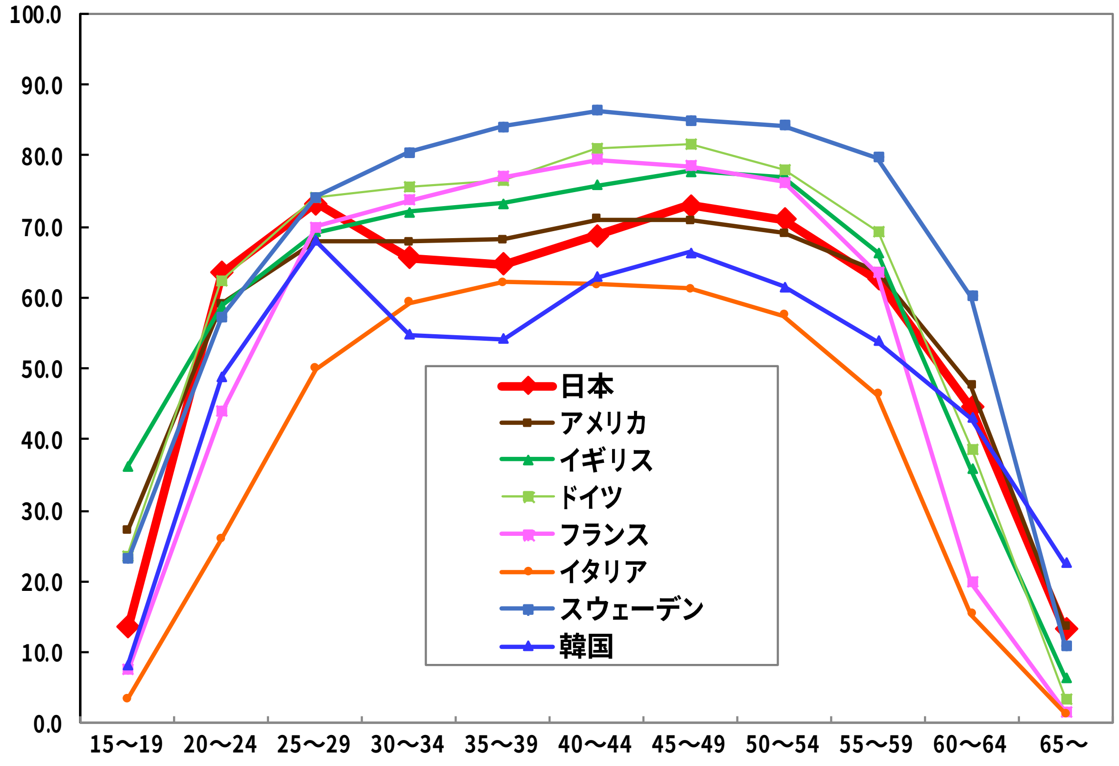
資料出所:総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

(注) 「ニート」の定義は、15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

女性の年齢別就業率

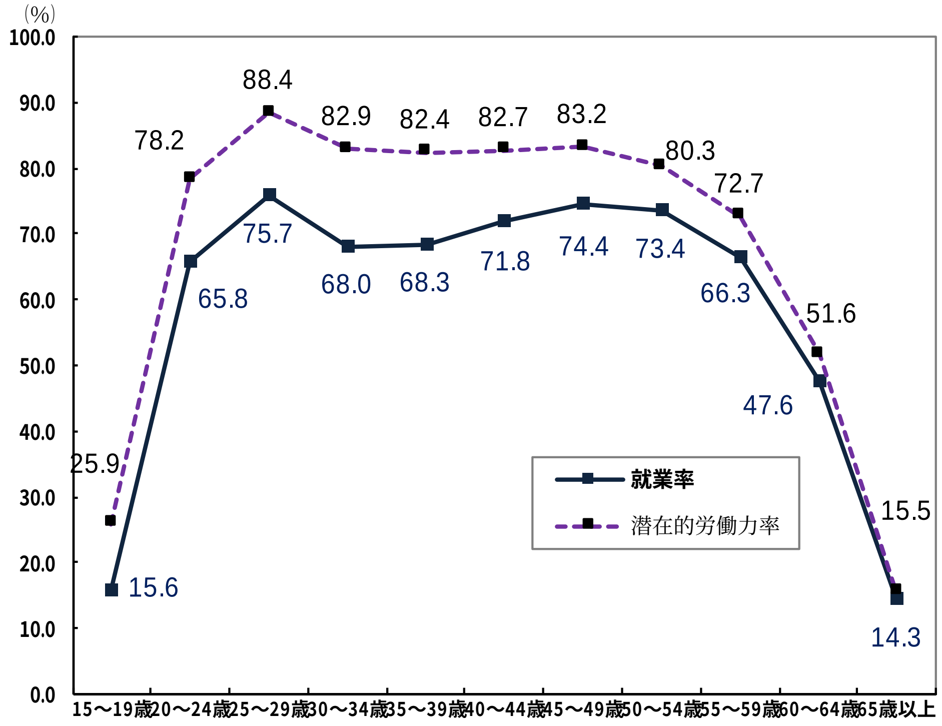
- 日本では、出産･育児を機に労働市場から退出する女性が多い。（M字カーブ）
- 特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的な労働力率の差が大きい。

就業率の国際比較（２０１３年）



資料出所：日本　総務省「労働力調査（基本集計）」（平成25年）
その他　ＯＥＣＤ　Database“LFS by sex and age”
注）アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15～19」は「16～19」のデータ、
スウェーデンの「65～」は「65～74」のデータである。

就業率と潜在的労働力率（２０１４年）



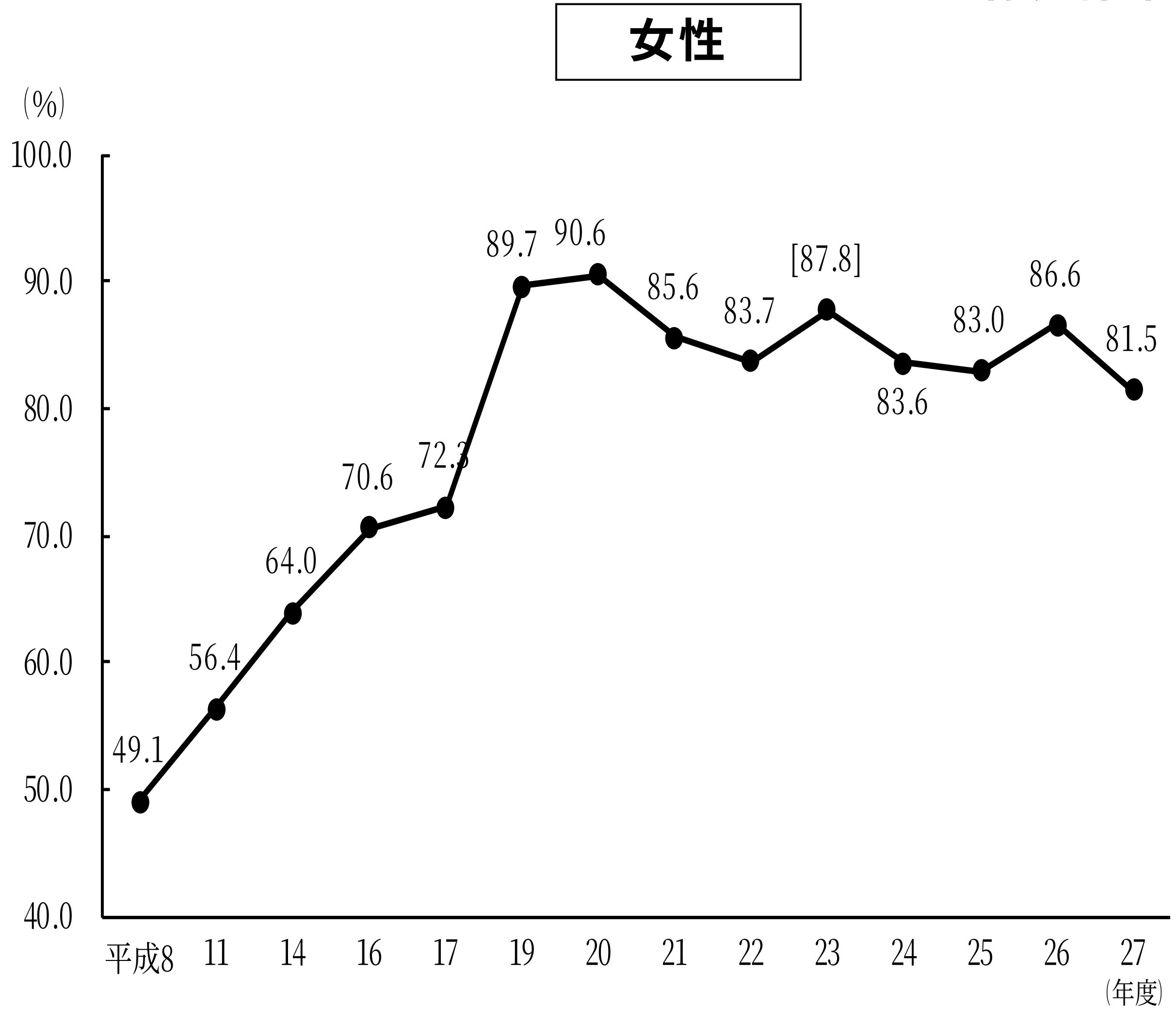
資料出所：総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査（詳細結果）」

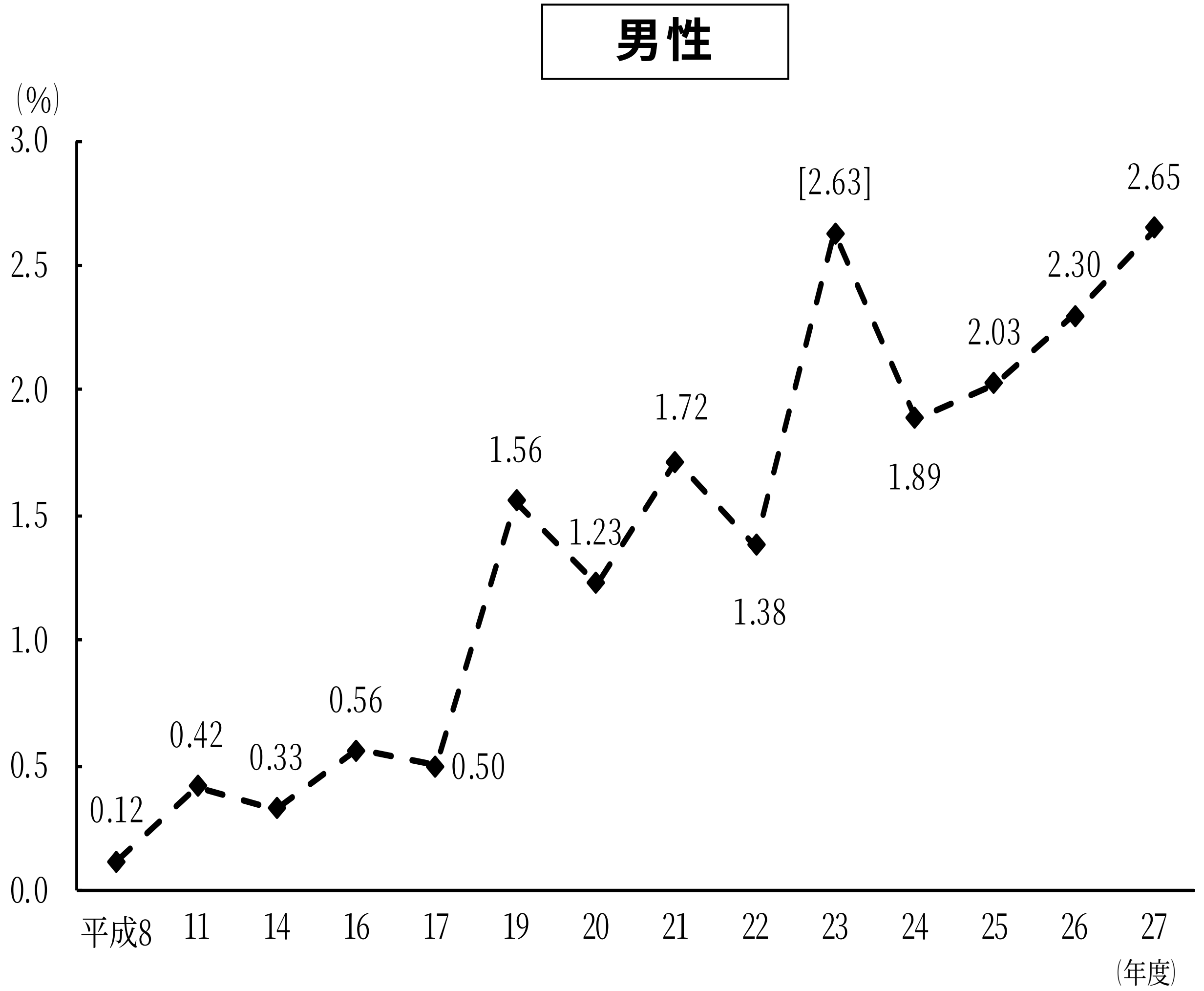
注）潜在的労働力率＝ $\frac{\text{就業者 ＋ 失業者 ＋ 就業希望者（非労働力のうち）}}{\text{人口（15歳以上）}}$

育児休業取得率の推移

n 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、2．65％と依然として低水準にある。

育児休業取得率の推移

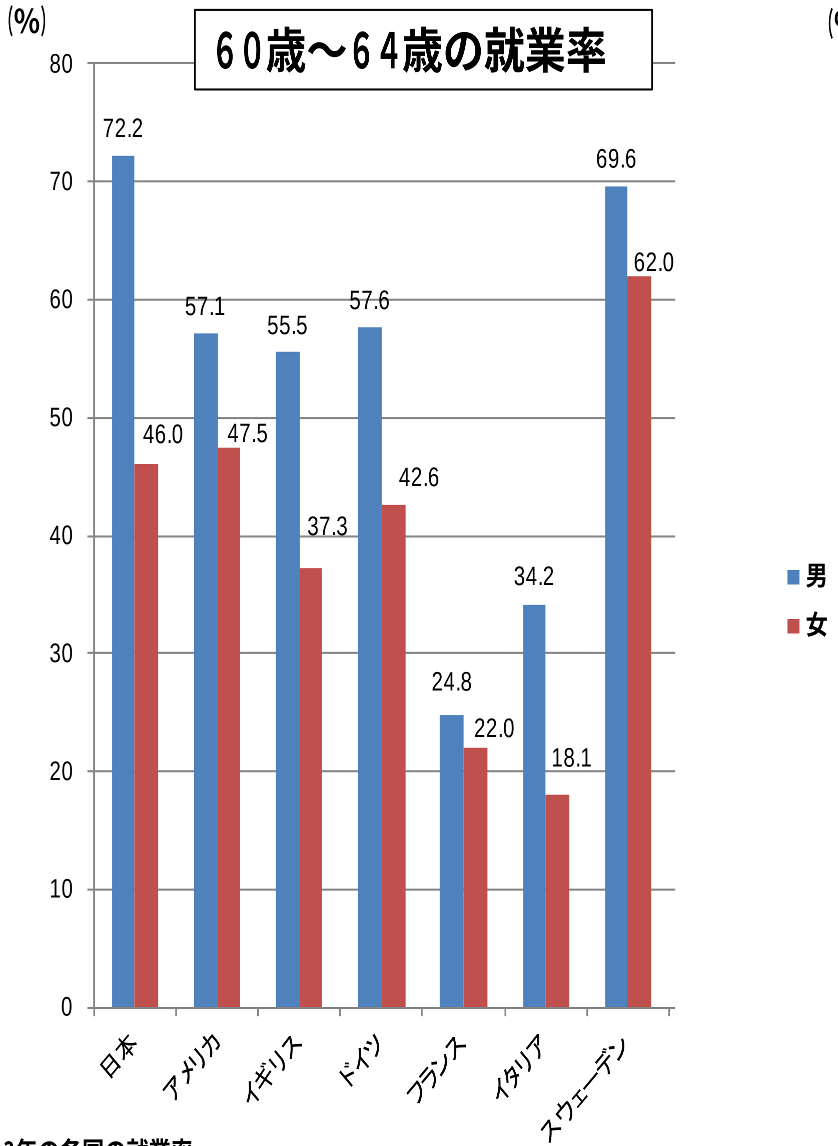


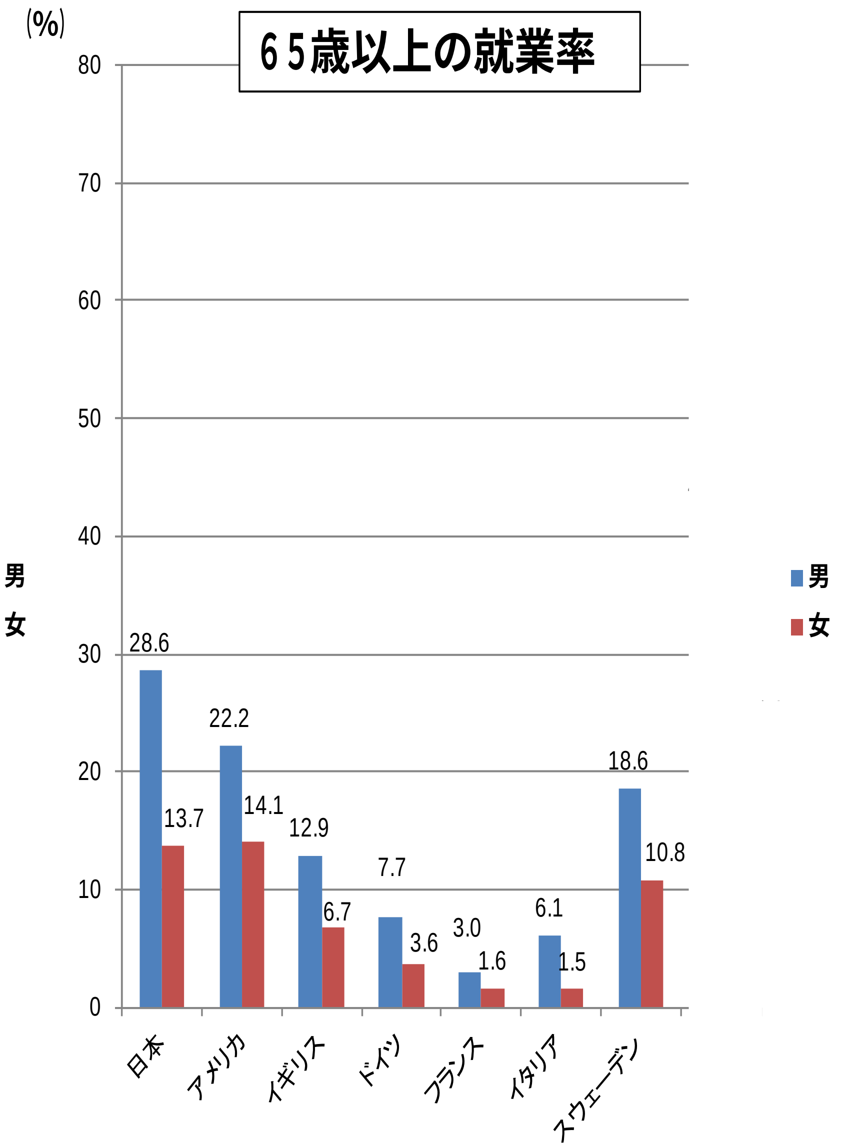


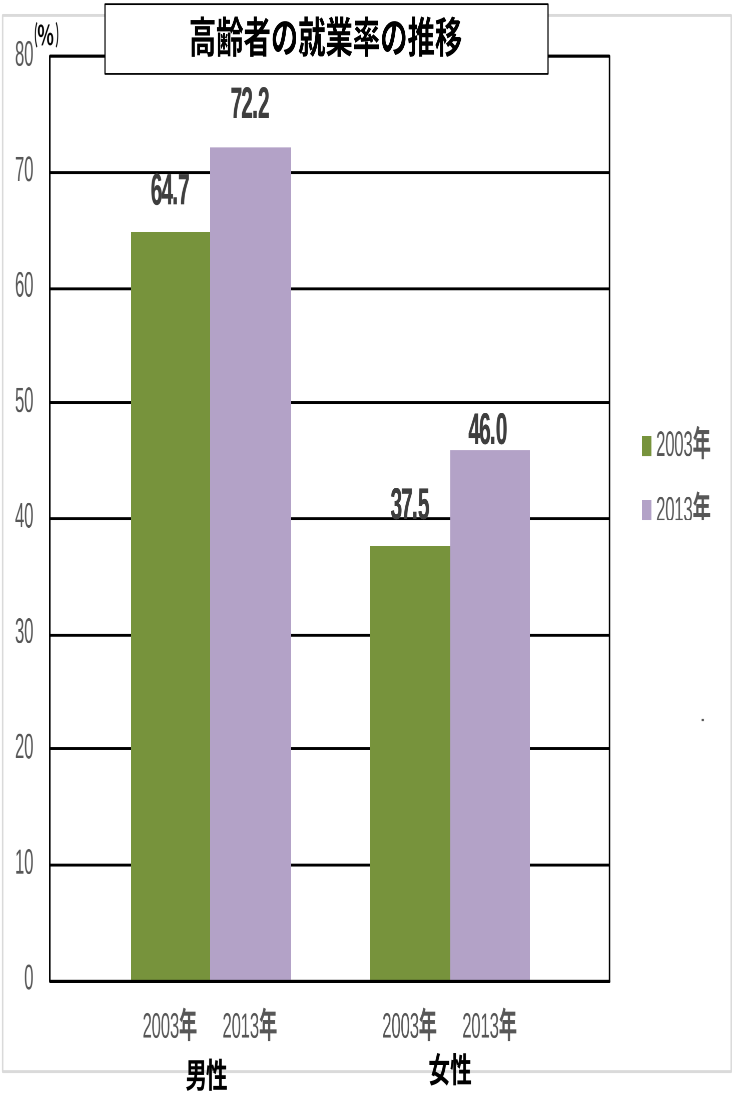
(注) 平成23年度の［ ］内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果
(出所) 平成27年度雇用均等基本調査

高齢者の就業率

n　日本の高齢者の就業率は、欧米諸国と比較すると、特に男性で高水準。







※2013年の各国の就業率
（資料出所）就業率：労働政策研修・研修機構「データブック国際労働比較（2015）」

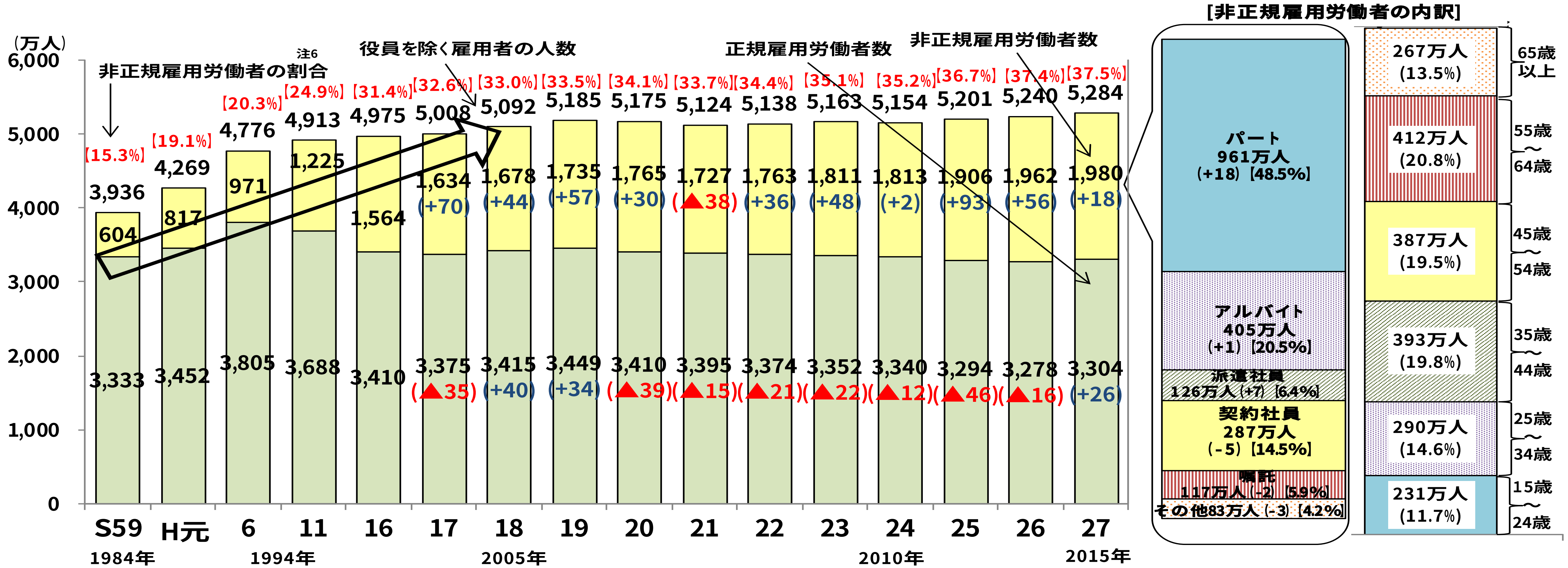
注：スウェーデンは75歳以上のデータがないため、65～74歳の状況

（出典）労働力調査

非正規雇用労働者関係

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移

n 非正規雇用労働者の割合は、1985年頃から2005年頃までの間に大きく増加し、以降現在まで緩やかに増加（役員を除く雇用者全体の37.5％・2015年平均）。



（資料出所）平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

（注）1）平成17年から平成23年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準）に切替え集計した値。
2）平成23年の数値、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。
3）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
4）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
5）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
6）割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

「不本意非正規」の状況（男女別・雇用形態別）

- 正規の仕事がないから非正規雇用に就いたと回答した者の割合は、相対的に見ると、派遣社員・契約社員で高く、パートで低くなっている。
- 特に、女性は30代半ば以降、結婚・子育てなどもあり、自ら非正規雇用を選択している者が多い。

【年齢別・男女別】

	男女計		男性		女性	
	人数（万人）	割合（%）	人数（万人）	割合（%）	人数（万人）	割合（%）
全体	315	16.9	157	26.9	158	12.3
15～24歳	28	12.8	16	15.8	13	10.9
25～34歳	71	26.5	36	40.0	35	19.4
35～44歳	67	17.9	29	42.0	38	12.3
45～54歳	62	16.9	23	45.1	39	12.4
55～64歳	64	16.6	38	27.7	26	10.5
65歳以上	22	8.8	15	10.9	7	6.3

【雇用形態別】

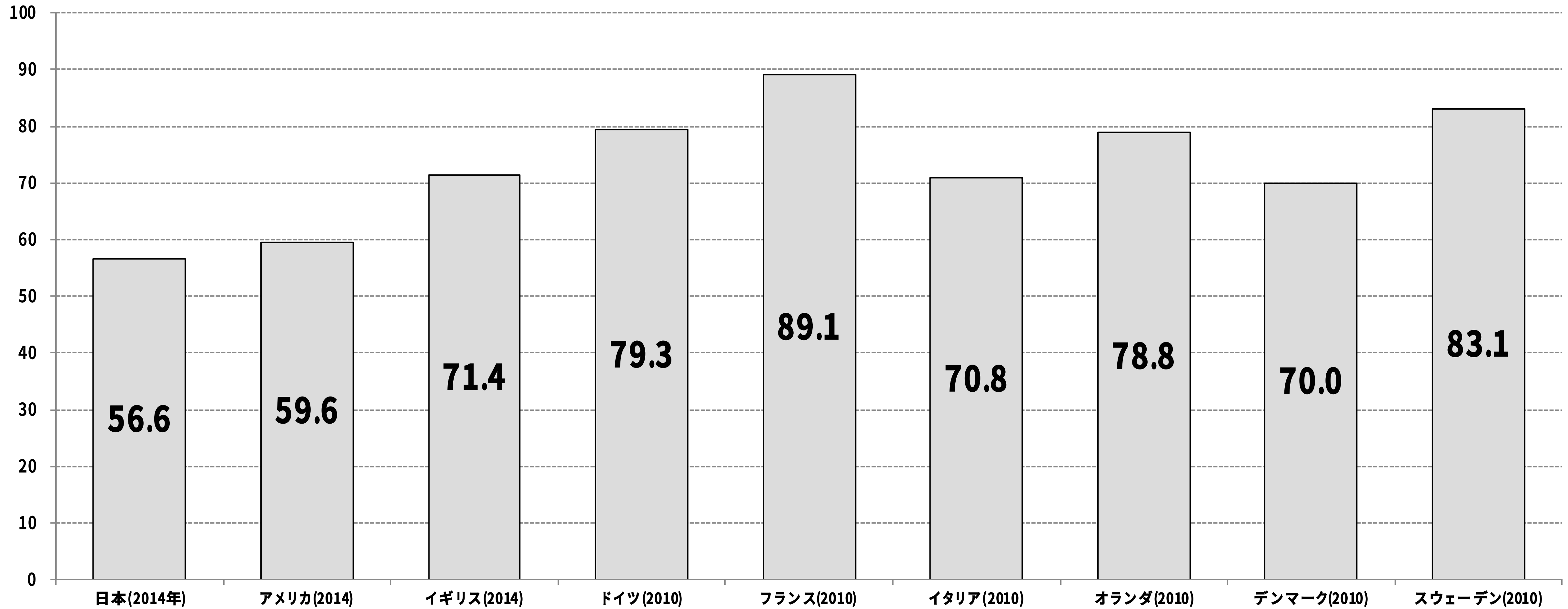
	男女計	
	人数（万人）	割合（%）
全体	315	16.9
パート	96	10.4
アルバイト	56	14.4
派遣社員	49	40.8
契約社員	87	33.3
嘱託	18	17.0
その他	8	11.4

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成27年平均）　第II-16表

（注）　1）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
2）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
3）「不本意非正規」とは、現職の雇用形態（非正規雇用）についた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
割合は、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態についた主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

諸外国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準

n フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準が、ヨーロッパ諸国では7～8割程度であるのに対して、日本は6割弱となっている。



（資料出所） ○アメリカ以外の国については、独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」

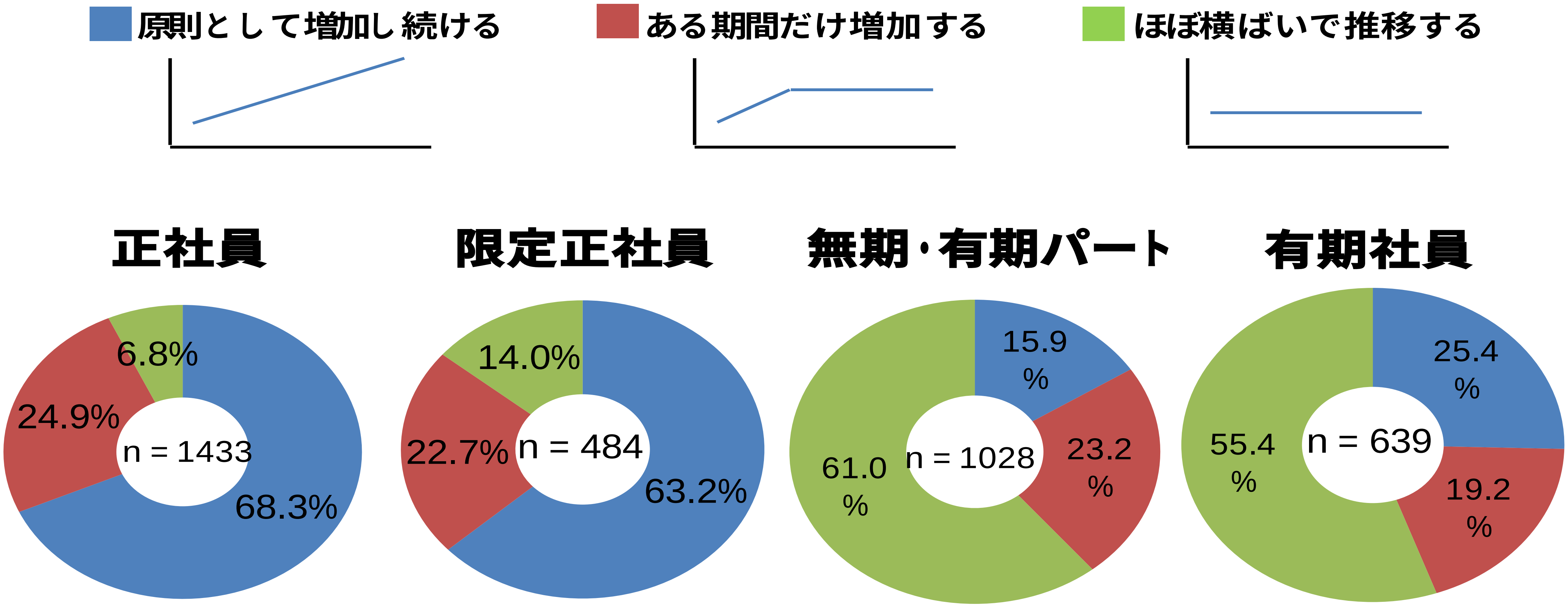
［※「データブック国際労働比較2016」の出典は以下のとおり
日本：厚生労働省（2015.2）「平成26年賃金構造基本統計調査」
イギリス：Office for National Statistics(2014.11) 2014 Annual Survey of Hours and Earnings- Provisional Results
イギリスを除く欧州：Eurostat Database"Structure of earnings survey 2010"2015年10月現在］

○アメリカについては、以下の統計による週当たり賃金及び週当たり労働時間をもとに、時間当たり賃金を厚生労働省において推計
［BLS(2015.2)Labor Force Statistics from the Current Population Survey］

雇用形態別の賃金カーブ

- 正社員は約7割が勤続年数の経過により「原則として増加し続ける」賃金カーブであるのに対し、パート・有期社員の約6割は「ほぼ横ばいで推移する」状況。

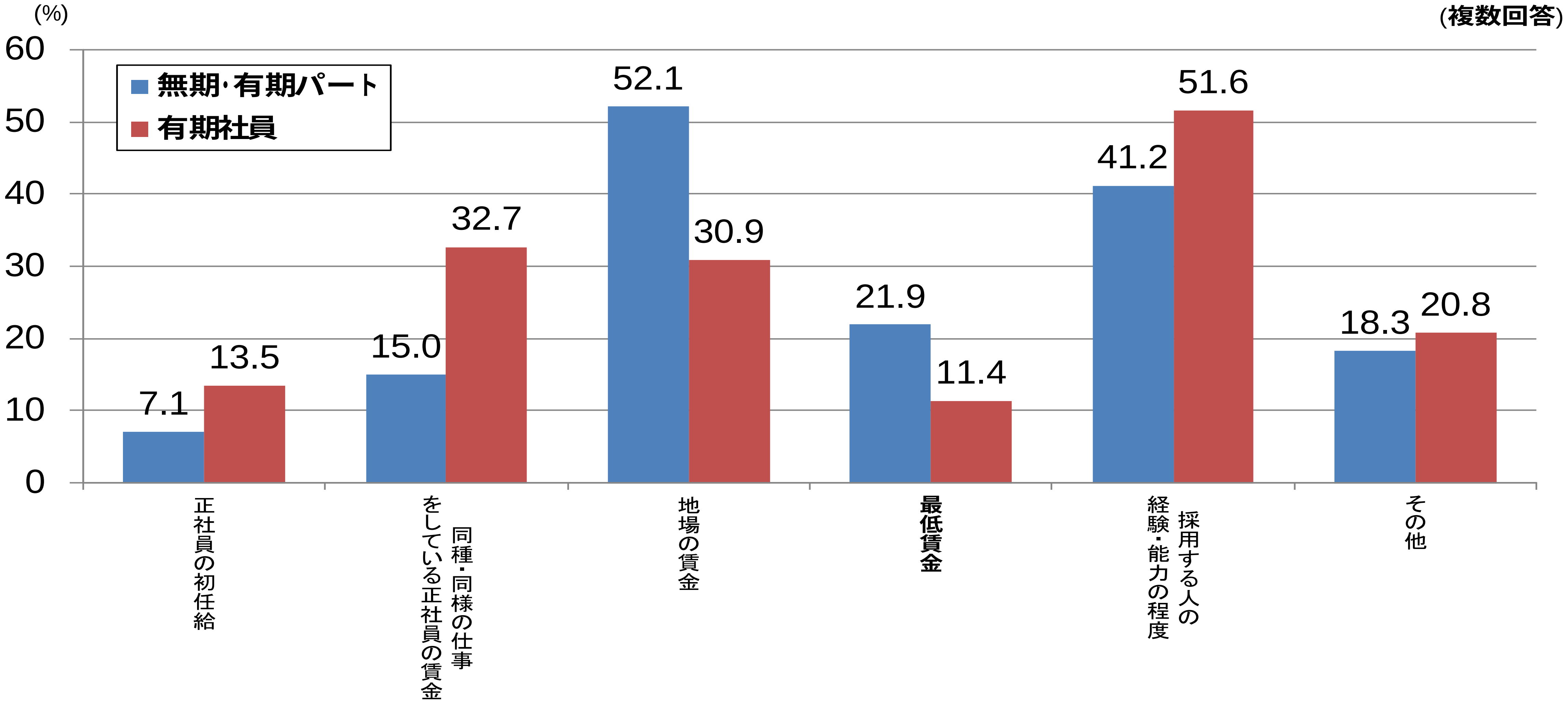
※高年齢期を除く



（資料出所）独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「多様な就業形態に関する実態調査」（平成23年）
図2－1－11 勤続年数を重ねたときの賃金プロファイルイメージ（高年齢期を除く）

採用時の賃金決定基準

- パートの採用時の賃金決定基準は、「地場の賃金」が最も大きな決定要素となっている。
- 有期社員の採用時の賃金決定基準は、「採用する人の経験・能力の程度」が最も大きな決定要素となっている。



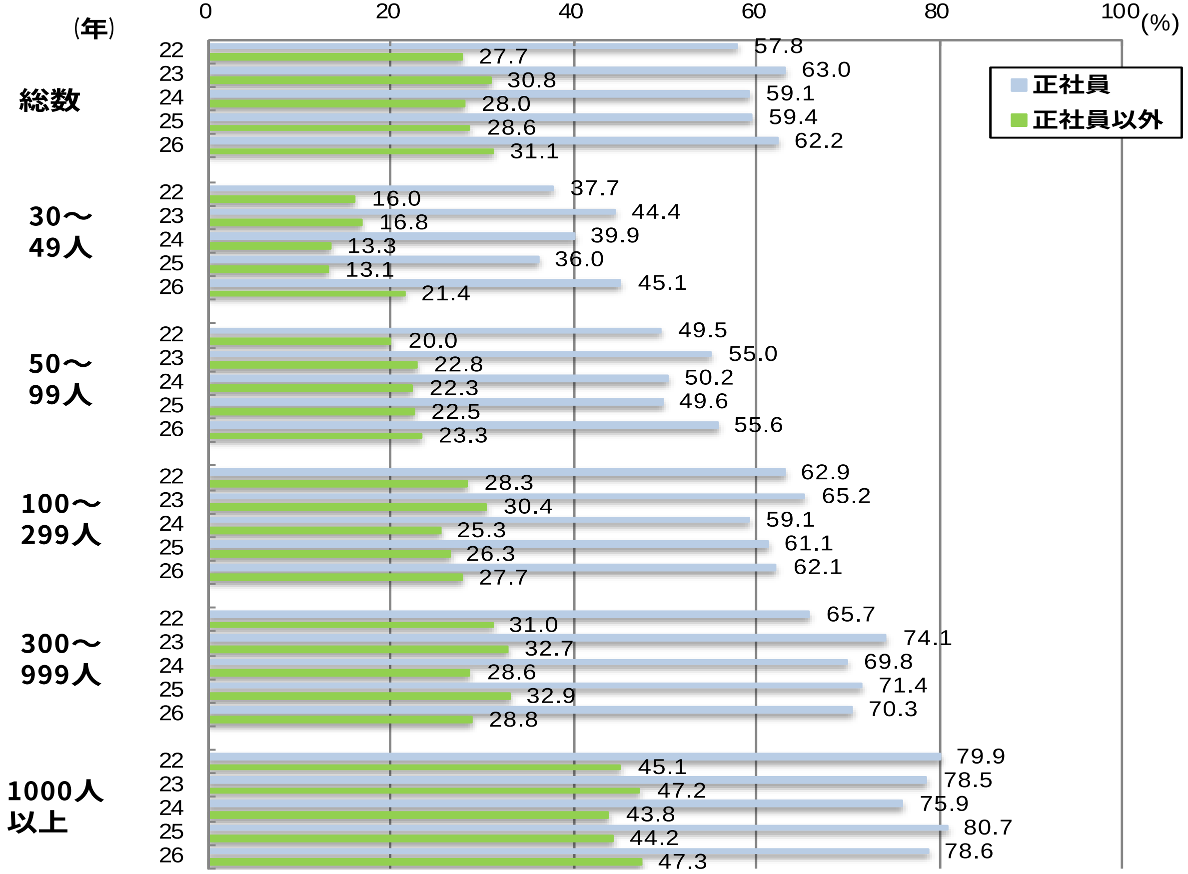
(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「多様な就業形態に関する実態調査」(平成23年)
図2ー1ー12 有期パート、有期社員を採用する際の賃金水準決定の基準等

正社員･正社員以外別、企業規模別の計画的なＯＪＴ及びＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所割合

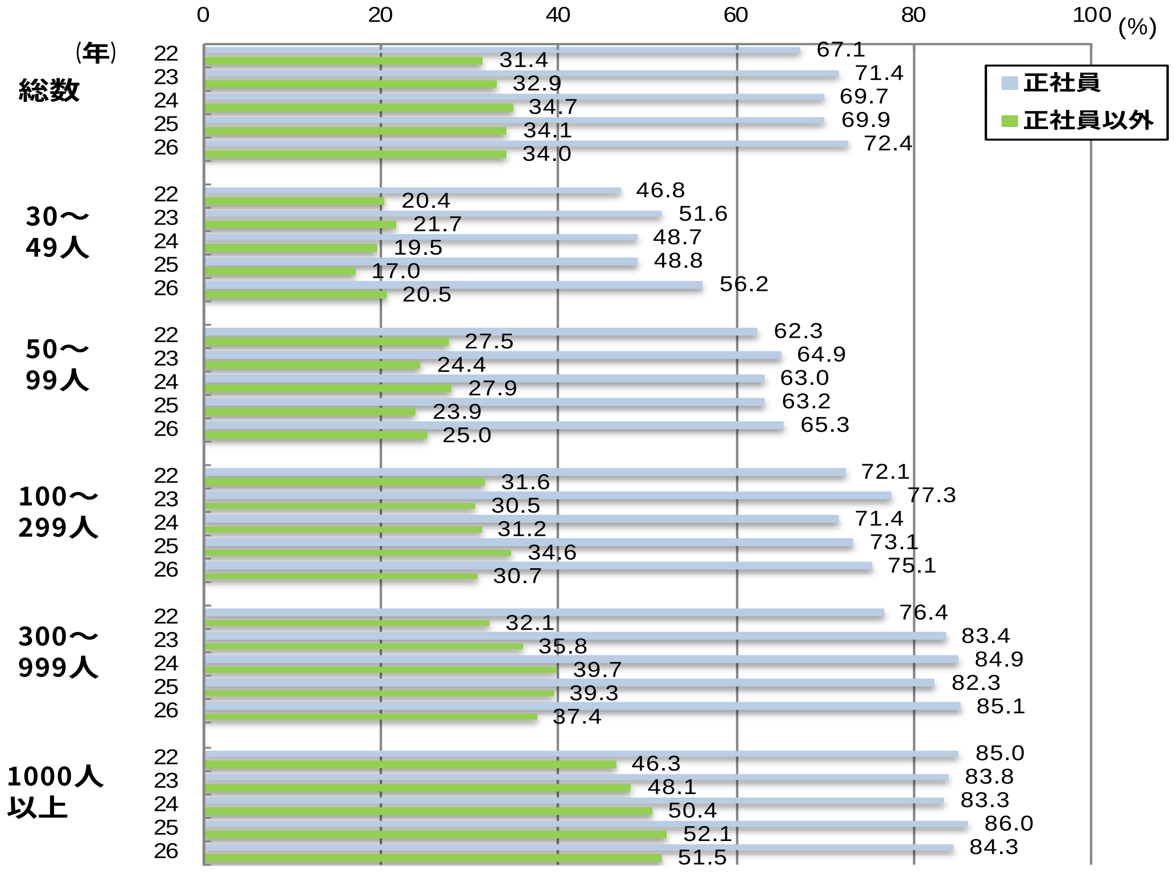
- 全ての企業規模において、正社員と比較して、正社員以外への能力開発機会が乏しい。
- 計画的なOJT及びOFF-JTともに、企業規模が高くなるほど、実施割合が高くなっている。

【事業所調査】

計画的なOJTを実施した事業所割合（企業規模別）



OFF-JTを実施した事業所割合（企業規模別）



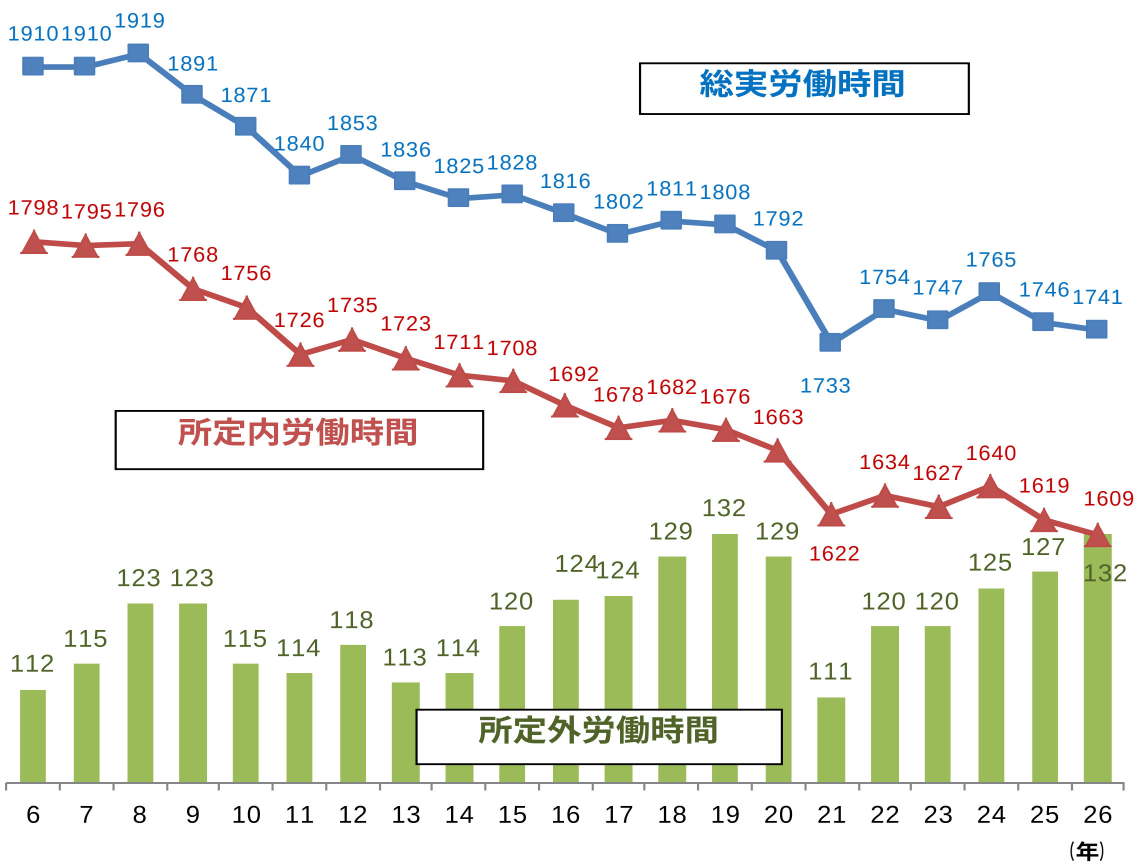
資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査（平成22～26年度）」（調査対象年度は平成21～25年度）
（注）正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。
正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。
なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

労働時間関係

年間総実労働時間の推移

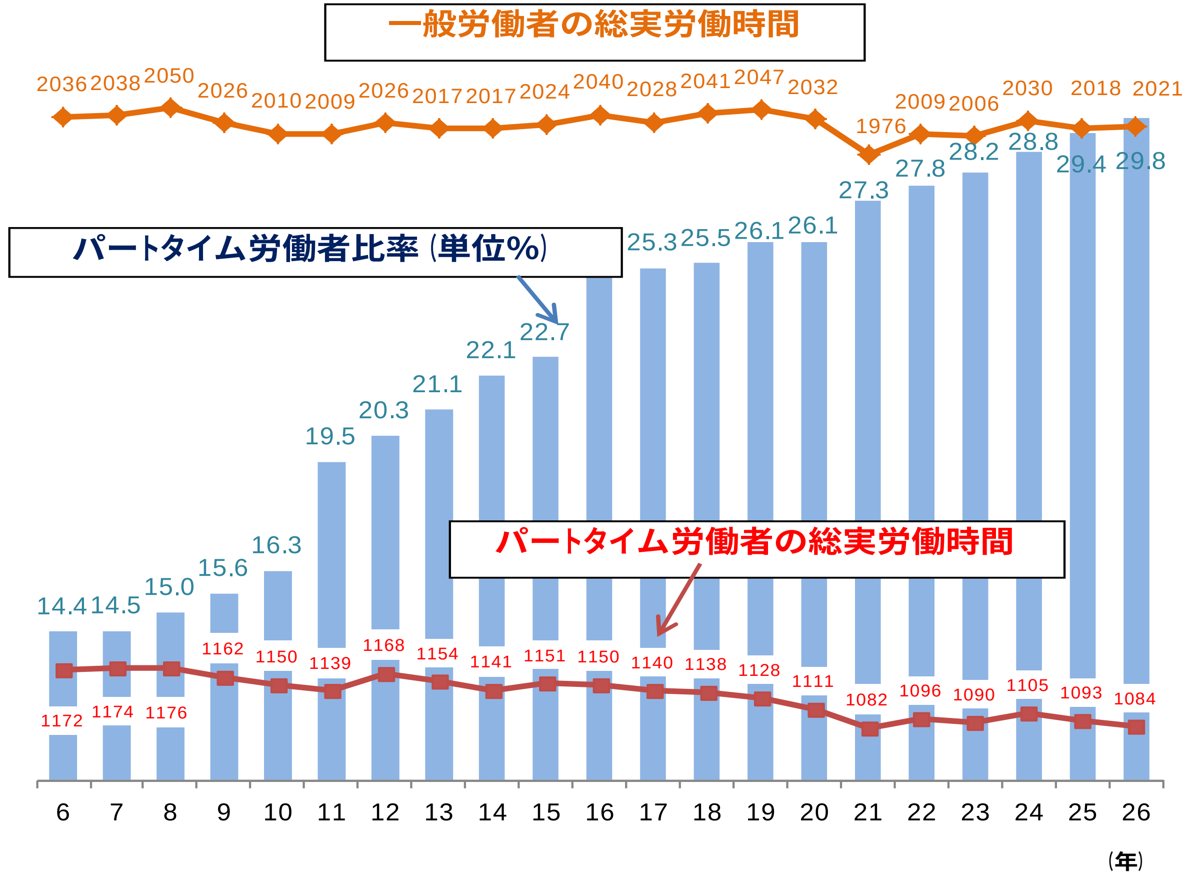
- 就業形態計の年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは、パートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。
- 一般労働者の年間総実労働時間は、2000時間を超える水準で推移している。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模5人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模5人以上

週労働時間別雇用者数の推移

n 週の労働時間が６０時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移し、１割弱となっているが、３０代男性では17.0%と、以前より低下したものの高水準で推移している。

	平成１６年	平成２３年	平成２４年	平成２５年	平成２６年
週６０時間以上の者	６３９万人	４７６万人	４９０万人	４７４万人	４６４万人
	１２．２%	９．３%	９．１%	８．８%	８．５%
週３５時間以上 週６０時間未満の者	３３５４万人	３２２７万人	３４１２万人	３３２７万人	３２８４万人
	６４．０%	６３．２%	６３．７%	６１．６%	６０．５%
週３５時間未満の者	１２３７万人	１３８５万人	１４３６万人	１５６８万人	１６５１万人
	２３．６%	２７．１%	２６．８%	２９．０%	３０．４%
合　計	５２４３万人	５１０５万人	５３５９万人	５３９９万人	５４３２万人

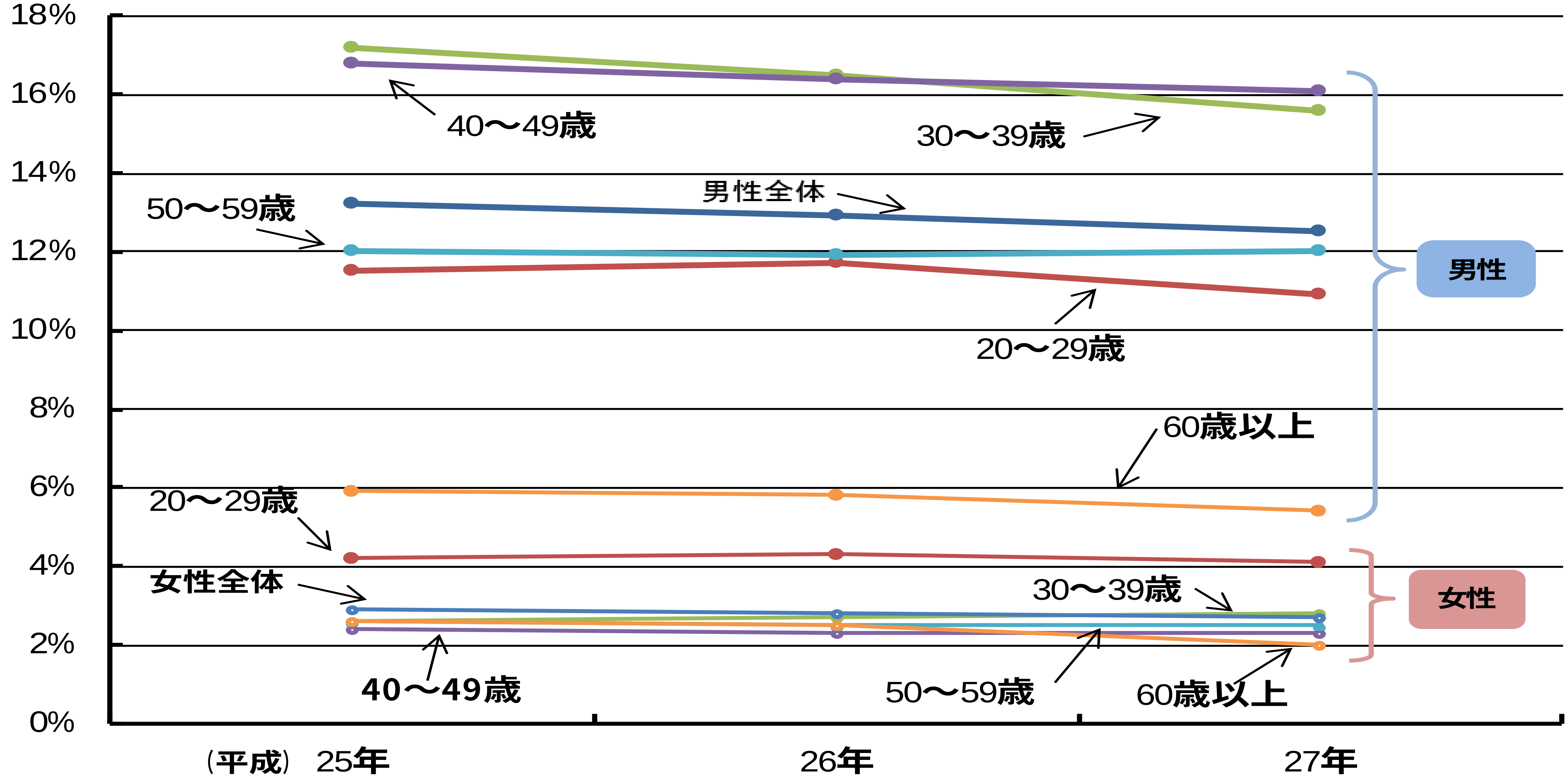
３０代男性で週労働時間６０時間以上の者

	平成１６年	平成２３年	平成２４年	平成２５年	平成２６年
３０代男性で週６０時間以上の者	２００万人	１４１万人	１４４万人	１３５万人 (１２４万人)	１２６万人 (１１５万人)
	２３．８%	１８．４%	１８．２%	１７．６% (１７．２%)	１７．０% (１６．５)%

※　資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成２３年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

※　上の表は雇用者についてのもの。ただし、「３０代男性で週労働時間６０時間以上の者」については、雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ数値により作成。なお、平成２５、２６年の括弧内については、雇用者のみの数値により作成。

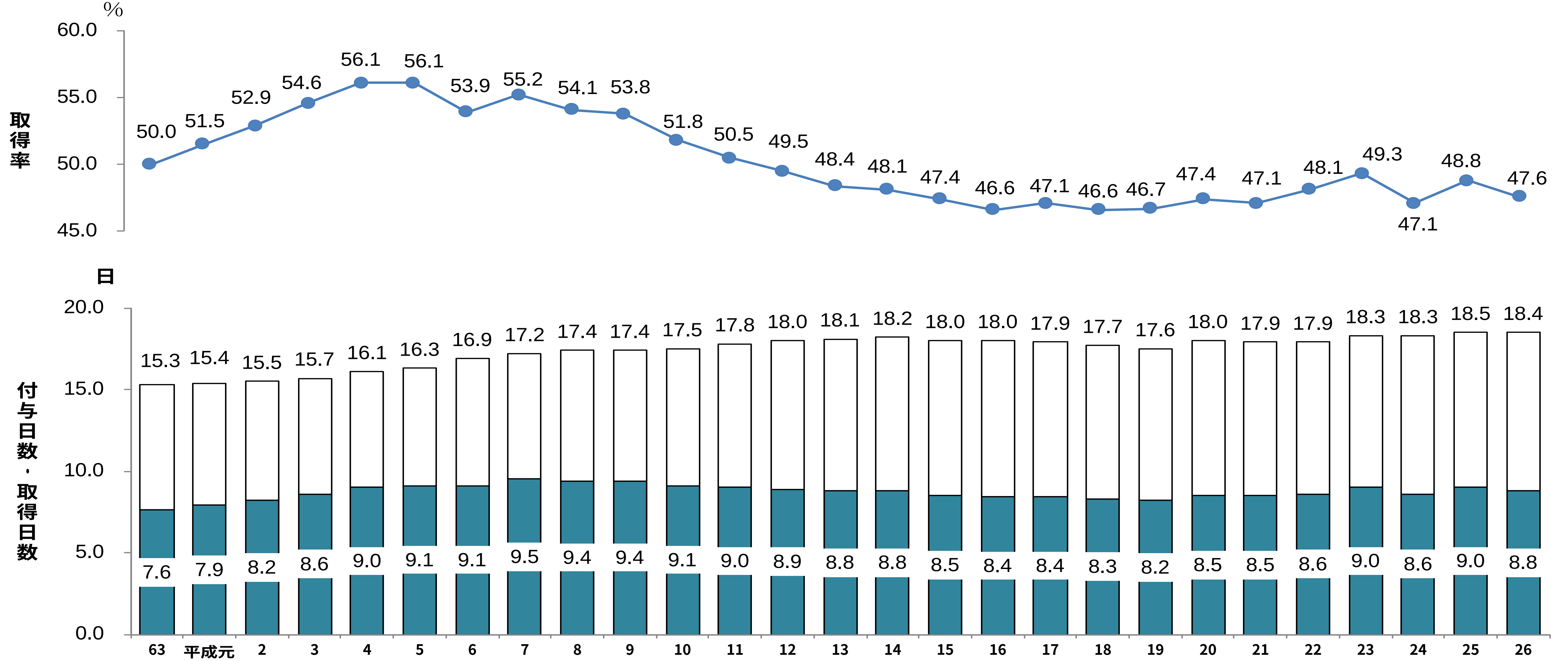
月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（性・年齢別）



（資料出所）総務省「労働力調査」
（注） 非農林業雇用者について作成したもの

年次有給休暇の取得率等の推移

n　年次有給休暇の取得率については、依然として５割を下回る水準で推移している。



（資料出所）　厚生労働省「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）

（注）　1）　「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2）　「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100（%）である。

3）　平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業」

4）　平成25年以前の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営法人」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）
なお、平成25年と同一の調査対象で時系列で比較した場合、平成26年の年次有給休暇の取得率は47.3%となる。

長時間労働と健康

- 労働時間が長くなるほど、健康状態について「よい」と感じる割合が低下していく。
- 長時間労働が続いた場合、「メンタルヘルスに悪影響を及ぼす」、「生活時間を十分に確保できなくなる」、「仕事への意欲が低下する」、「生産性や創造性が低下する」と考えられる。

図表1 週労働時間と満足度

	(n)	満足 (%)	不満 (%)
50時間／週未満	1212	63.9	36.1
50時間～60時間／週未満	200	44.0	56.0
60時間／週以上	69	34.8	65.2

注：1週間の労働時間数別に見た労働時間に対する満足度。

図表2 年次有給休暇取得率と休暇に関する満足度

	(n)	満足 (%)	不満 (%)
0%	152	29.6	70.4
15%未満	199	38.2	61.8
15%～30%未満	279	44.4	55.6
30%～50%未満	243	60.5	39.5
50%～80%未満	312	63.1	36.9
80%～100%未満	91	69.2	30.8
100%	178	73.0	27.0

注：年次有給休暇取得率別に見た休暇取得状況に関する満足度。

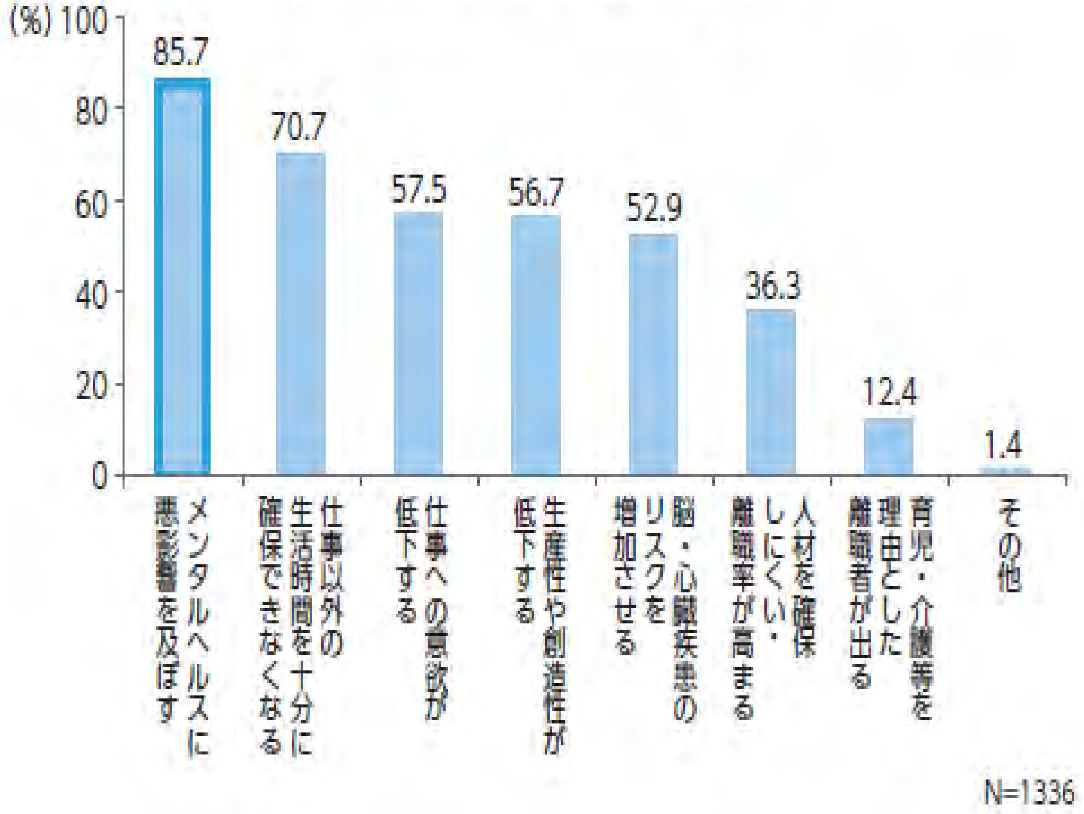
図表3 週労働時間と主観的健康感

	(n)	よい (%)	まあよい (%)	ふつう (%)	あまりよくない (%)	よくない (%)
50時間／週未満	1212	13.5	27.5	40.4	15.2	3.4
50時間～60時間／週未満	200	8.5	24.5	46.5	18.0	2.5
60時間／週以上	69	8.7	18.8	47.8	15.9	8.7

注：1週間の労働時間数別に見た自己の健康状態に対する意識。

資料出所：「従業員の労働時間と休暇に関する調査（労働者調査）」（2013年）

図表4 社員に週60時間以上の長時間労働が続いた場合、一般的に、当人ないし貴社にどのような影響が生じると思うか



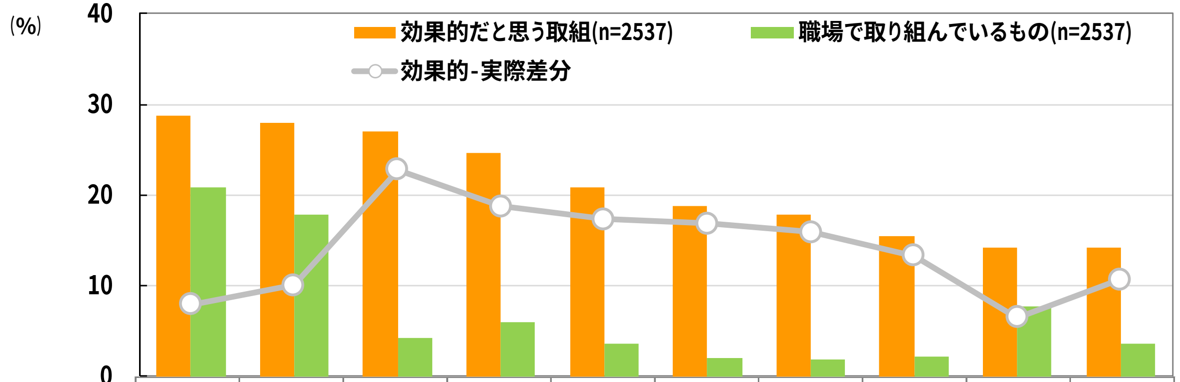
資料出所：「従業員の労働時間と休暇に関する調査（企業調査）」（2013年）

長時間労働と人事評価等

- 残業削減に効果的だと思われる取組としては「計画的な残業禁止日の設定」「上司からの声かけ」「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」「担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり」「業務時間外会議の禁止」「部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み」等が多く挙げられている。
- 一方、人事評価において、効率的業務遂行がプラスに評価されている企業は少ない。

残業削減に効果的だと思う取組と実際に行われている取組の差分

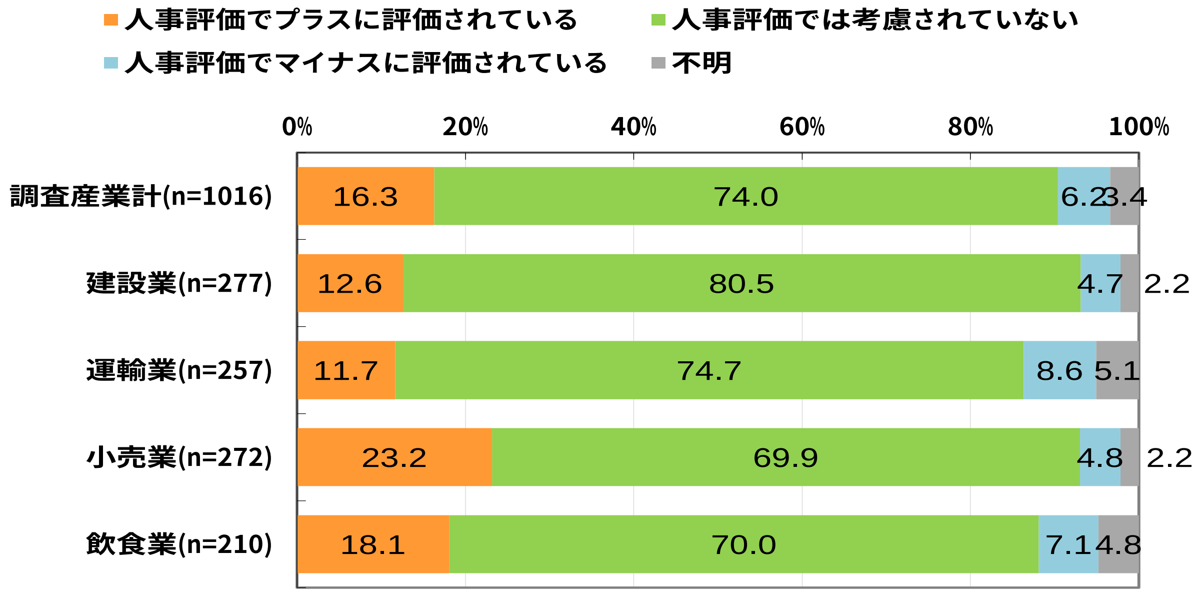
（複数回答）【母数：正社員】



	計画的な残業禁止日の設定	上司からの声かけ	短時間で質の高い仕事をすることを評価する	担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり	業務時間外会議の禁止	部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み	長時間労働をさせた上司への罰則／ペナルティ	会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）	入退時間のシステム管理と警告	オフィスの強制消灯
効果的だと思う取組(n=2537)	28.8	27.9	27.0	24.6	20.8	18.8	17.8	15.5	14.2	14.2
職場で取り組んでいるもの(n=2537)	20.9	17.9	4.2	5.9	3.5	2.0	1.9	2.2	7.7	3.5
効果的-実際差分	7.9	10.0	22.8	18.7	17.3	16.8	15.9	13.3	6.5	10.7

「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内には仕事を終えて帰宅すること」に対する人事評価

（企業）



資料出所：「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」（平成26年5月内閣府）