

就労促進に関する資料

平成23年5月12日

厚生労働省

みんなで働こう、人間らしく

～「参加保障」の理念による「雇用の拡大」と「働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）」の実現～

基本的考え方

【現状の課題】

- 就労は人々を経済的に自立させ、社会からの孤立や貧困を防ぎ、自己実現や豊かな人生へとつながる。また、働くことができる者はできる限り就労することで、国民が共に支え合う社会が形成される。
- しかし、今後、労働市場への参加が進まなければ、就業者の大幅な減少(2010～2020年で▲400万人)が見込まれる。また、増加している非正規労働者(雇用者の1/3超)には、低賃金・不安定雇用の問題が生じている。

【施策の方向】～人々の就労を促進する政策（積極的労働市場政策）の推進～

- 労働市場への「参加保障」の理念により、積極的に人々の就労を促進し、「雇用の拡大」と「ディーセント・ワーク」を実現。東日本大震災からの復興及び被災者の生活再建のためにも強力に推進。
- これにより、人々の生活の安定と社会からの孤立の防止につなげ、経済の拡大と社会保障制度を支える基盤を強化。

改革案の具体的内容（ポイント）

■全員参加型社会の実現（就業率の向上）～現役世代が就労を通じてその力を最大限に発揮できる環境づくり～

○若者の安定的雇用の確保 ～若者非正規労働者を減少させ、若者を育てる社会をつくる～

- ・新卒応援ハローワークの恒久化・機能強化、フリーター向け若者ハローワークの設置、ジョブサポーターによる向き合い型支援
- ・求職者支援制度での重点的な支援、ジョブ・カードを活用した人材育成
- ・産業構造の変化に即応して成長分野の人材育成・就業に結びつけるため、民間教育訓練機関の創意工夫を活用した職業訓練の実施 等

○女性の就業の拡大 ～女性の就業率のM字カーブを解消するための国家戦略～

- ・男女の均等度合いを企業労使で把握し、女性の活躍促進のためのポジティブ・アクションにつなげるためのシステムづくり
- ・仕事と家庭の両立支援と保育サービスの充実（子ども・子育て新システム）を車の両輪として推進 等

○高齢者の就労促進 ～年齢にかかわらず働き続けることができる社会（生涯現役社会）の実現～

- ・超高齢社会に適合した雇用法制（高年齢者雇用確保措置、雇用保険等）の検討
- ・地域で働くことができる場や社会を支える活動ができる場の拡大 等

■ディーセント・ワークの実現 ～「働くことが報われる」ようにし、人々の就労を促進する～

○非正規労働者対策 ～できる限り正規労働者になれるよう支援、雇用形態にかかわらず公正な処遇の下で働けるよう環境整備～

- ・非正規労働者の雇用の安定や処遇の改善に向けて、公正な待遇の確保に横断的に取り組むための総合的ビジョンの策定
- ・有期契約労働者について、雇用の安定や処遇の改善に向けた法制度の整備の検討
- ・非正規労働者への社会保険適用等、働き方の選択に対して中立的な税・社会保障制度への改革 ※年金チーム等
- ・最低賃金の引上げに向けた取組（生活保護との逆転現象は解消、中小企業の支援） 等

○就労条件・就労環境の改善 ～労働者の健康や安全を脅かすような職場環境を改善し、良好な働き方を実現～

■施策の実施体制の整備、財源の確保 ～人々の就労を促進する政策（積極的労働市場政策）を充実させるための体制整備～

○ハローワークの体制整備、雇用保険制度の国庫負担、求職者支援制度の国庫による財源確保

就労促進をめぐる基本的考え方

課題

- ・ 就業者の大幅な減少(2010～2020年で▲400万人)の見込み
- ・ 非正規労働者(雇用者の1/3超)の低賃金・不安定雇用の問題

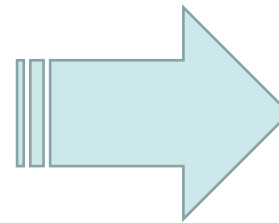
施策の方向性

雇用の拡大(就業率の向上)

- 若者
若者非正規労働者を減少させ、若者を育てる社会づくり
民間の創意工夫を活用した職業訓練
- 女性
女性の就業率のM字カーブの解消
- 高齢者
年齢にかかわらず働き続けることができる社会
(生涯現役社会)の実現

ディーセント・ワーク (働きがいのある人間らしい仕事)

- 非正規労働者の雇用の安定、処遇の改善
- 労働者の健康・安全の確保



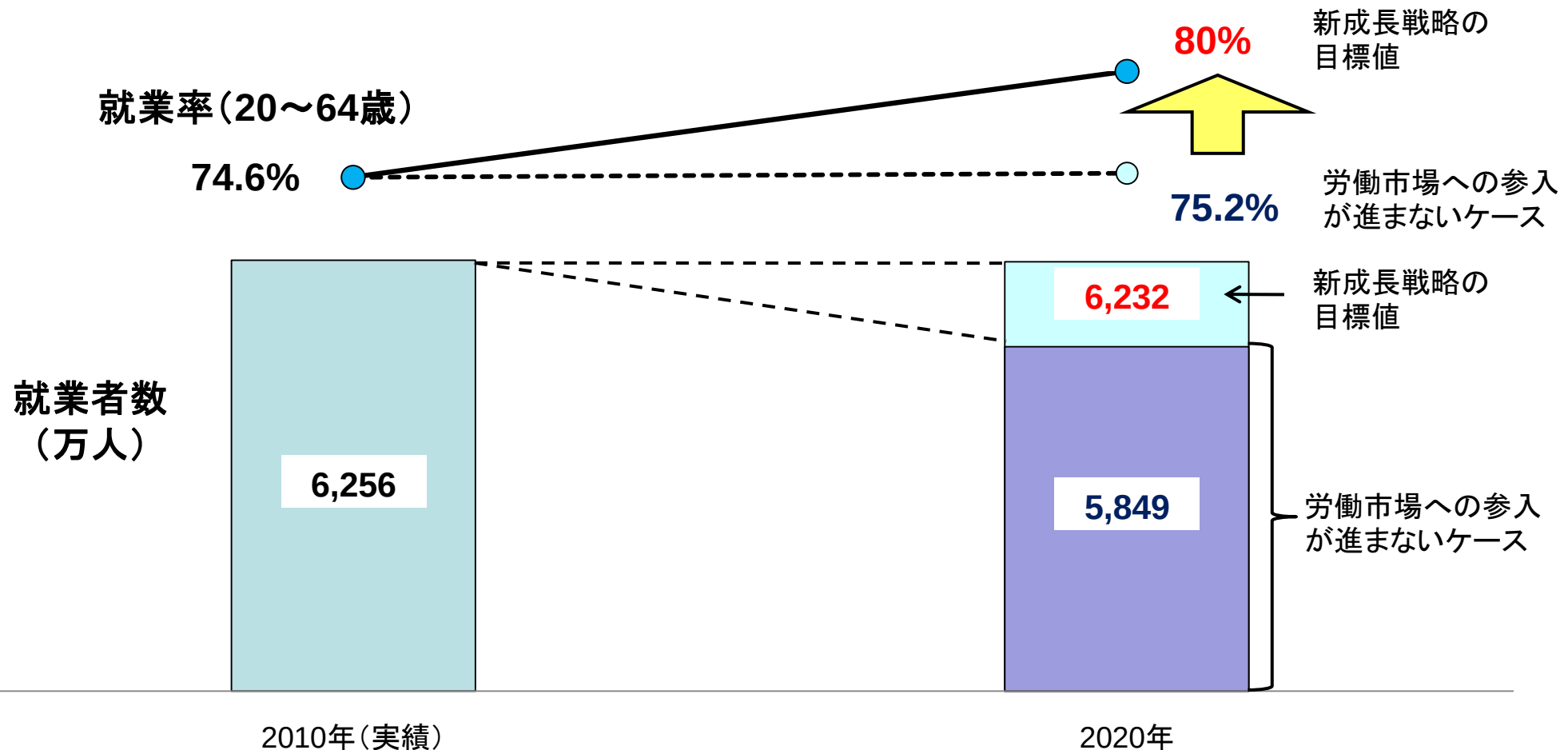
世代を問わず一人ひとりが積極的に参加でき、国民が共に支え合う社会の形成

- 経済的自立
 - 社会的孤立の防止
- 自己実現、豊かな人生

- 経済の拡大
 - 社会保障制度の基盤強化
- 持続可能な社会

就業者数、就業率の見通し

- 労働市場への参入が進まない場合、就業者数は今後10年間で約400万人減少する。
- 労働力の減少を跳ね返すため、若者・女性・高齢者・障がい者など、あらゆる人が就業意欲を実現できる「持続可能な全員参加型」社会を構築し、就業率・就業者数を上昇させる必要がある。



(注) 1. 新成長戦略において、20～64歳の就業率の目標を80%(2020年)としており、このとき、15歳以上の就業率(56.9%)は、2020年において維持されることとなる。また、就業者数は15歳以上についてであり、2020年の目標値は就業率の目標が達成されたときの見込み数である。

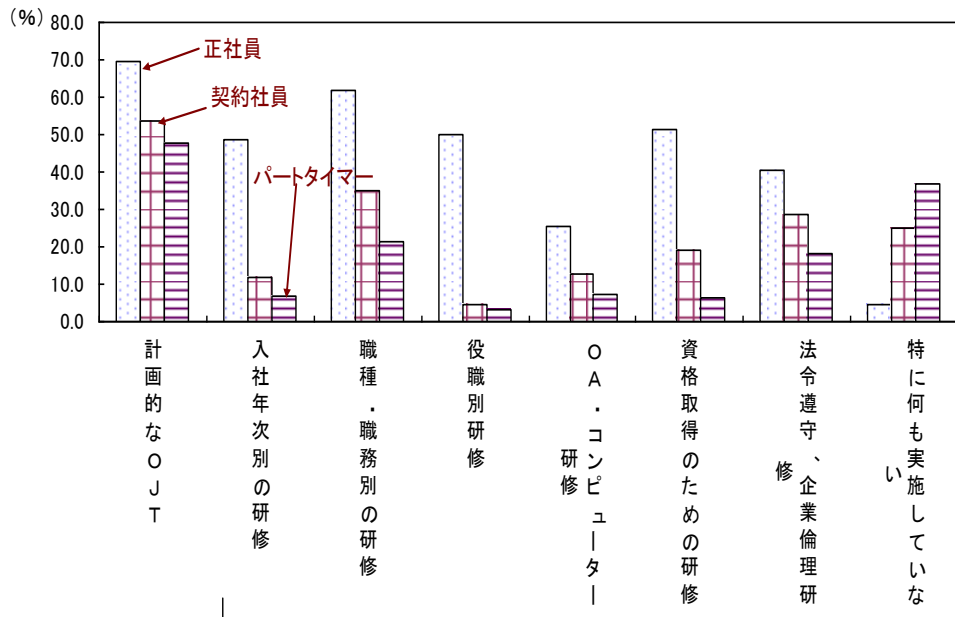
2. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、2009年の性別・年齢別の就業率が2020年まで変わらないと仮定したケースである。国立社会保障・人口問題研究所による性別・年齢別の将来推計人口(2020年)に、2009年の各層の就業率を乗じ、2020年の就業者数を試算。2020年の就業率(20～64歳)は、試算した就業者数(20～64歳)を2020年の20～64歳人口で割ることにより算出。

非正規雇用増加の社会的影響

非正規雇用増加の社会的影響として、①社会全体としての人的資本の蓄積の弱化、②若者の所得低下を通じた少子化(晩婚化・非婚化)の加速が懸念。

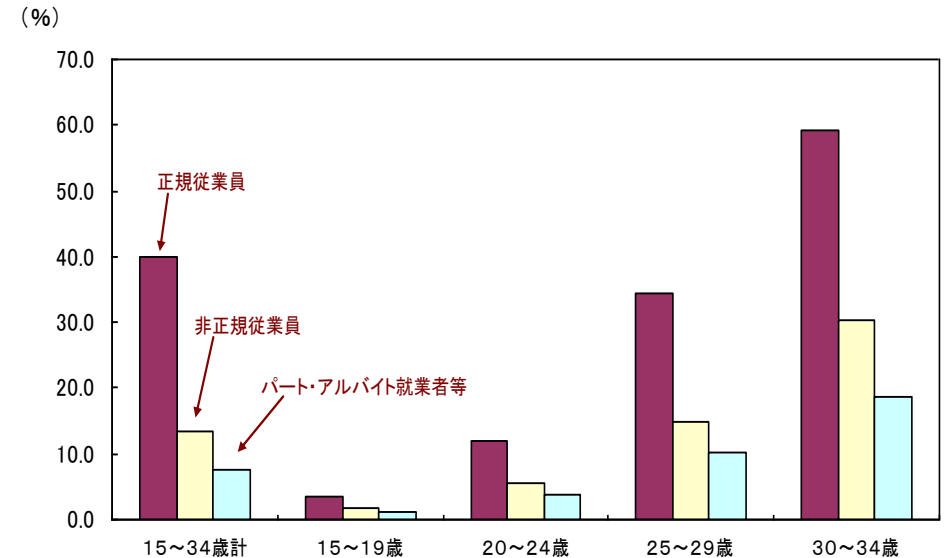
- 【背景】 ① 正規雇用者と非正規雇用者との間では、職業能力開発機会に格差がある。
② 非正規雇用では正規雇用に比べ有配偶率も低い(若年男性)。

教育訓練の実施状況



Off-JT

有配偶者の占める割合(男性 2002年)

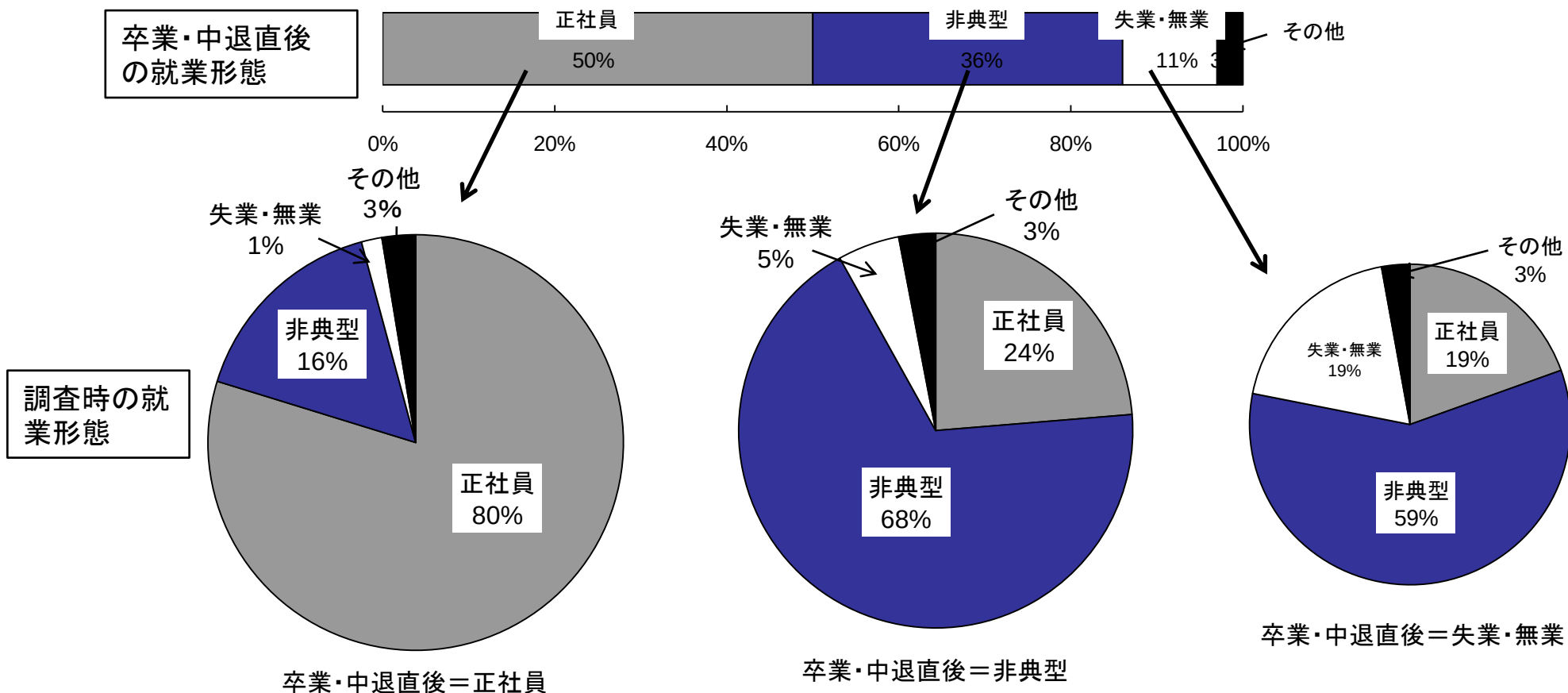


(資料出所) 労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)のデータを基に労働政策担当参事官室にて仮集計。

(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」を労働政策担当参事官室にて特別集計。
(注) 在学者を除く。
(注) 「パート・アルバイト就業者等」とは、パート・アルバイト就業者と、無業者のうちパート・アルバイトでの就業を希望する者の合計。

学生の卒業・中退後のキャリアパス

- 卒業・中退直後の就業形態が正社員であった者のうち、**80%**が調査時の就業形態も正社員である。
- 一方、卒業・中退直後の就業形態が非典型であった者のうち、**68%**が調査時の就業形態も非典型である。



出所：労働政策研究・研修機構(2006)『大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援にむけて』

注1 本調査の対象者は、調査時点(2006年)において、18歳～29歳の東京都(島嶼除く)の男女計2000人(男性1038人、女性962人)である。最後に在学した学校別内訳は、中学・高校663人、高校中退164人、短大専門学校576人、大学・大学院491人、高等教育中退102人となっている。

2 本調査では、最後に在学した学校の卒業・中退時に就いた就業形態(「離学直後の就業形態」と、調査時(2006年)の就業形態を調査している。(よって、卒業・中退から調査時点までの年数は人により異なる。)

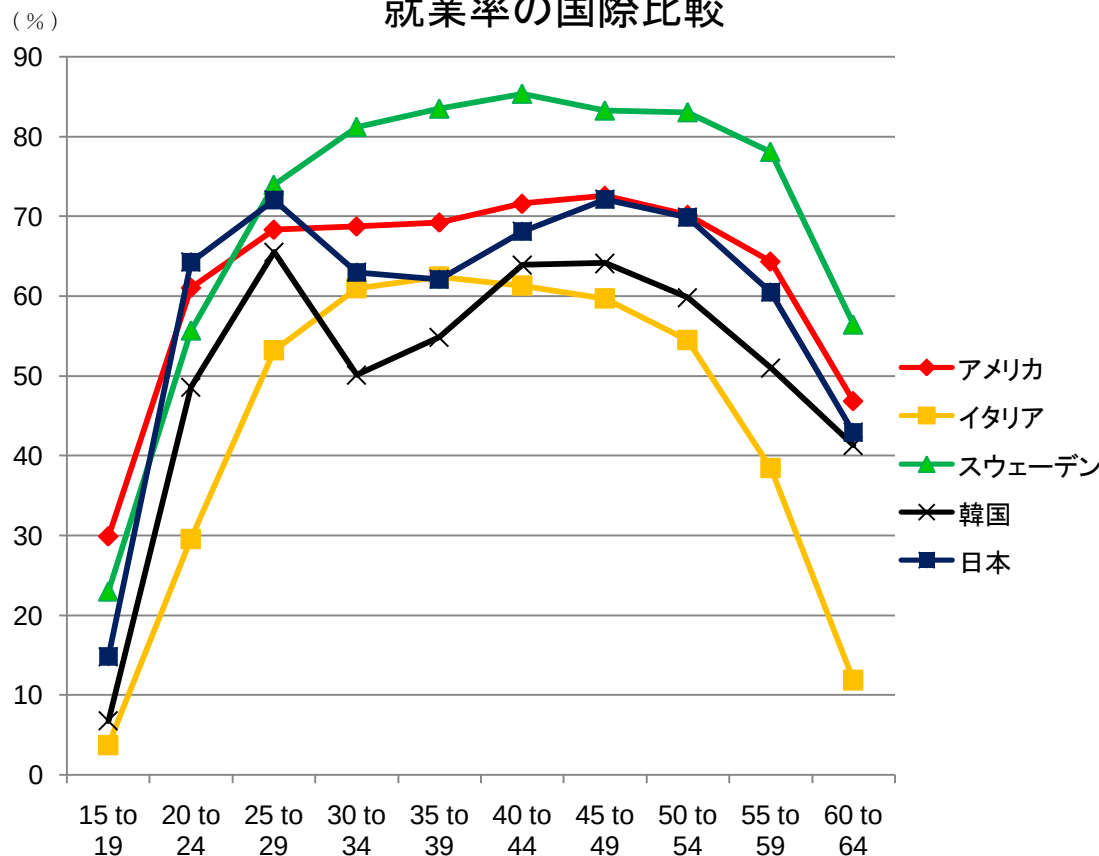
3 就業形態の「非典型」には、アルバイト・パート、契約社員・嘱託、派遣社員を含む。

4 就業形態の「その他」には、自営・家業などを含む。

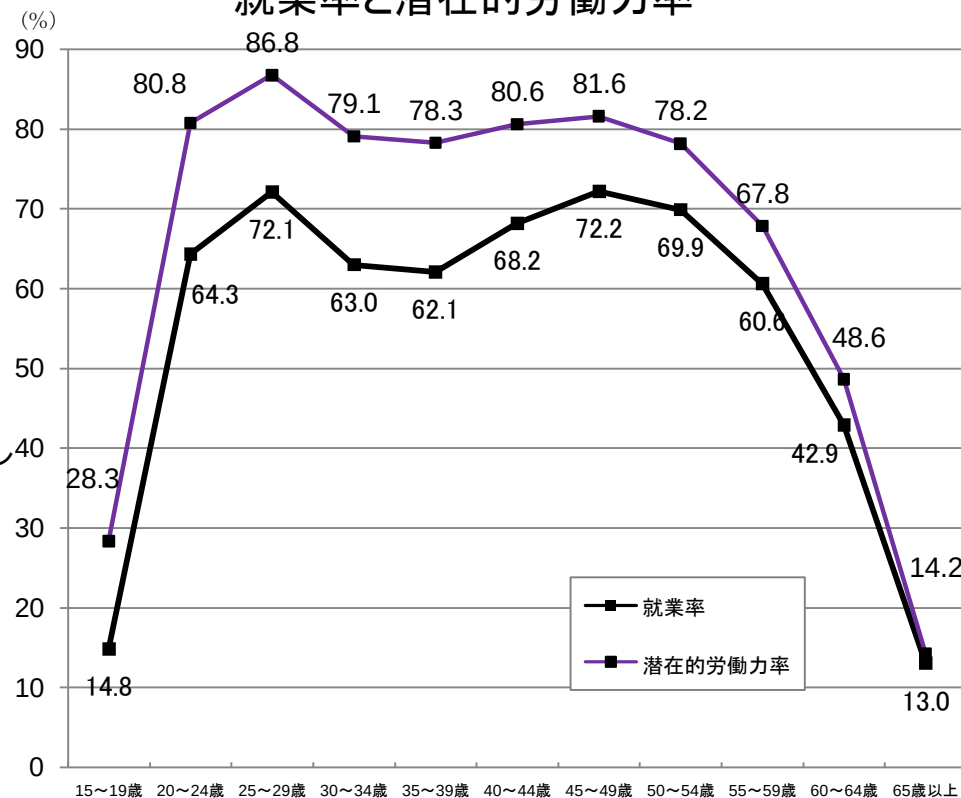
女性の年齢別就業率(2009年)

- 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。
- 一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

就業率の国際比較



就業率と潜在的労働力率



資料出所: OECD Database "LFS by sex and age" (<http://stats.oecd.org/>)

注: アメリカ、スウェーデンの「15~19歳」の欄は、「16~19歳」である。

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

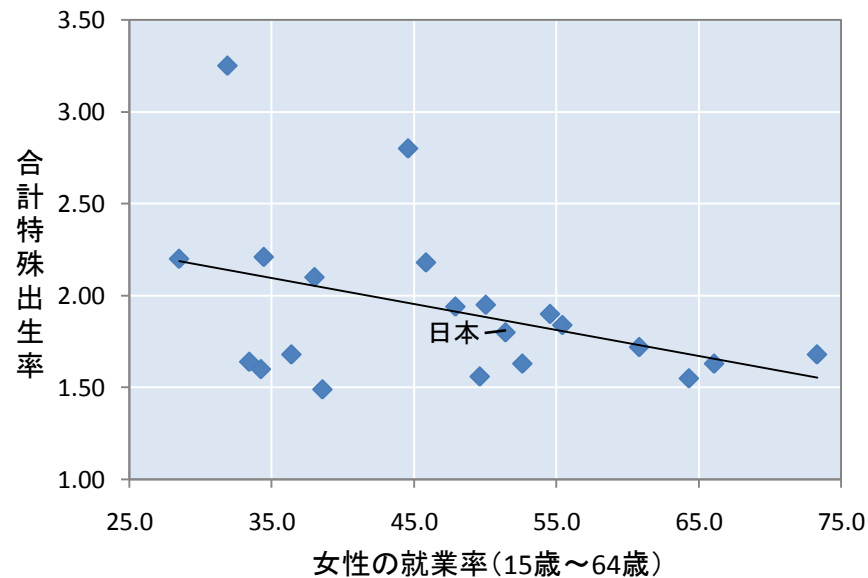
資料出所: 総務省統計局「平成21年労働力調査」、「平成21年労働力調査(詳細結果)」

女性の就業率と出生率の相関

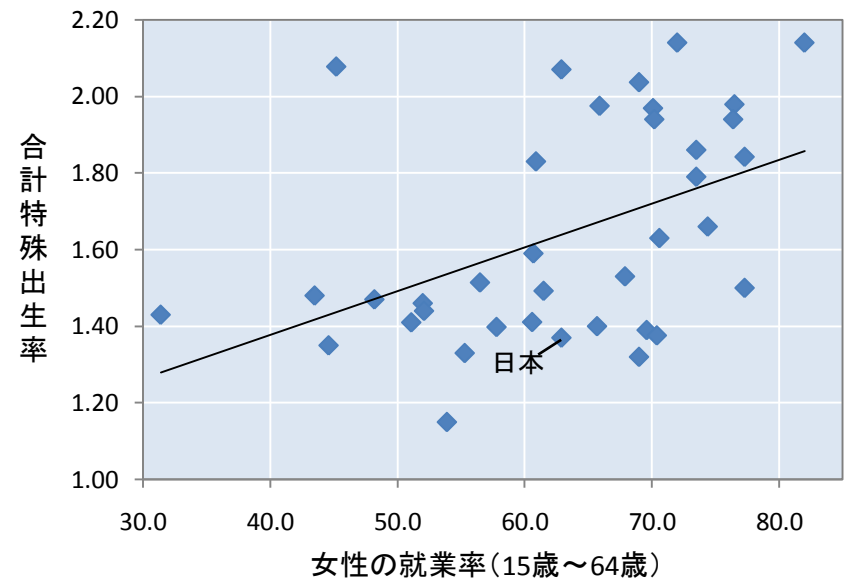
○ 現在では、主要先進国では女性の就業率と出生率に正の相関関係が見られる。

OECD加盟国における女性の就業率と出生率の相関関係

1980年



2009年

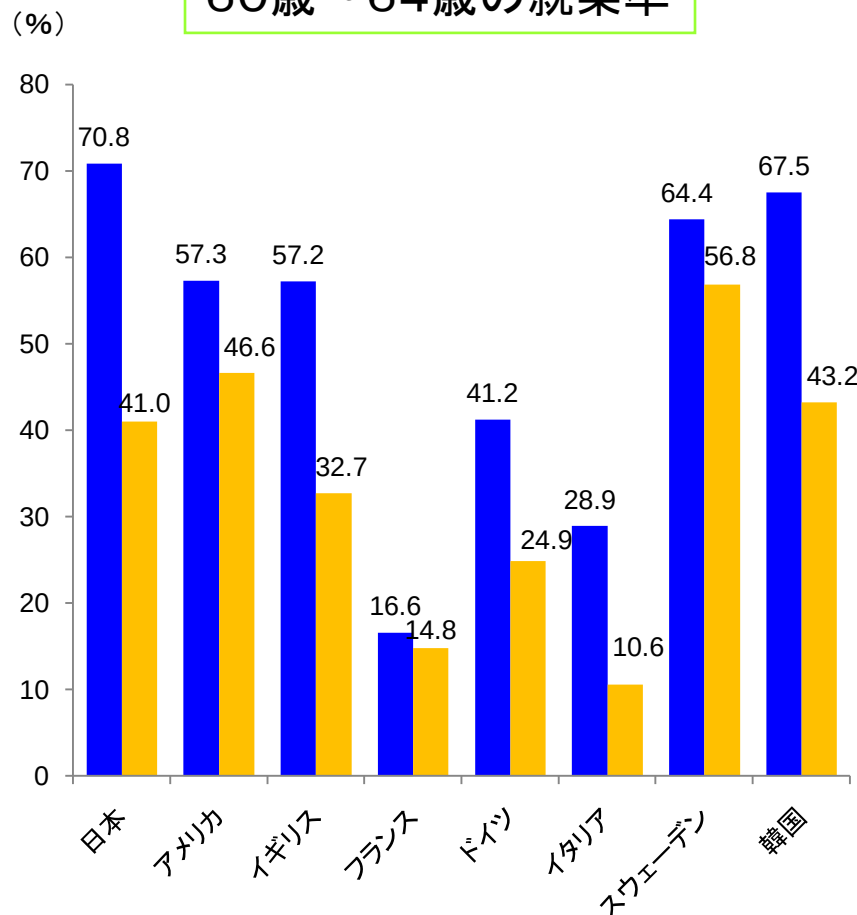


資料出所:「OECD Employment Outlook UN World Statistics Pocketbook, 2010」、「UN and Eurostat Demographic Statistics, 2010」

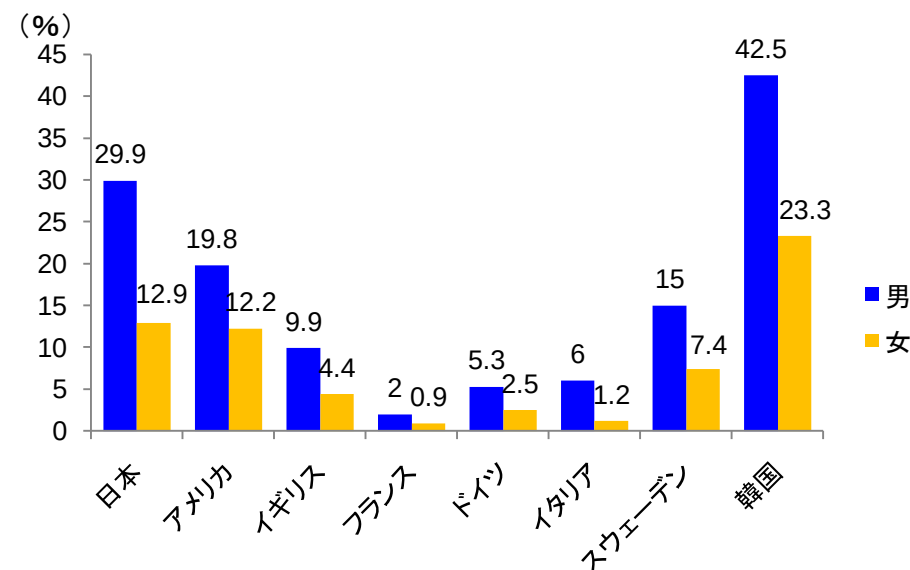
高齢者の就業率

○ 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。

60歳～64歳の就業率



65歳以上の就業率



※資料出所 OECD.Stat Extract “LFS by sex and age” 2008年7月現在

※算出式 (60歳から64歳までの就業率) = (男女別60歳以上64歳以下就業者数) / (男女別60歳以上64歳以下人口)

※算出式 (高齢者の就業率) = (男女別65歳以上就業者数) / (男女別65歳以上人口)

○ 健康を維持したいと思って就業を希望する高齢者の割合は大きく、年を重ねるほどその割合は上昇している。

表 高齢就業希望者の就業希望理由別割合 (％)

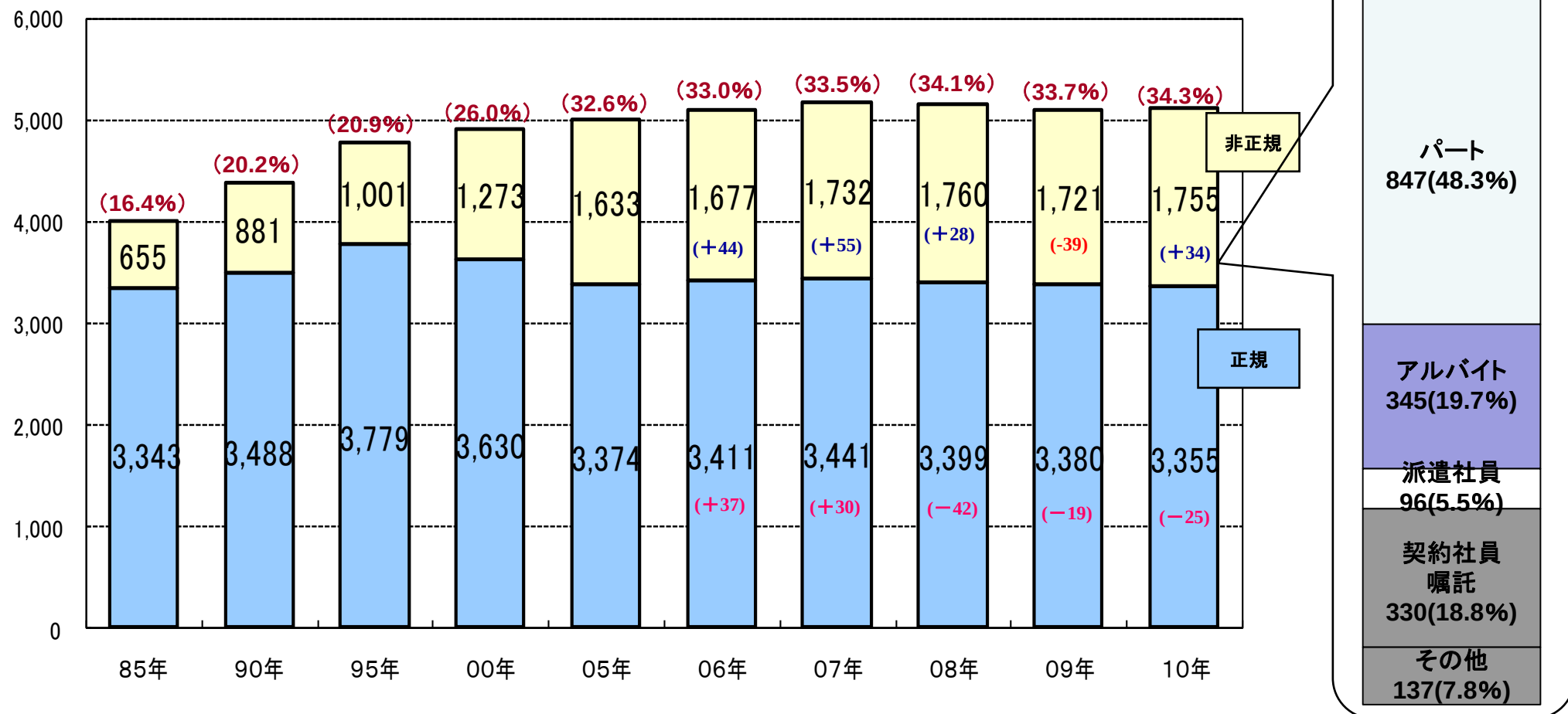
		失業している	収入を得る必要が生じた	知識や技能を生かしたい	社会に出たい	時間に余裕ができた	健康を維持したい	学校を卒業した	その他
男	総数（55歳以上）	18.5	15.7	12.4	5.4	9.2	23.5	0.0	15.3
	55～59歳	52.5	13.3	7.2	4.7	2.4	5.9	0.0	13.8
	60～64歳	21.1	16.8	12.4	5.7	10.9	18.6	0.0	14.4
	65歳以上	7.7	15.9	13.8	5.4	10.4	30.6	0.1	16.1
女	総数（55歳以上）	7.4	22.8	8.2	7.9	14.5	21.2	0.1	18.0
	55～59歳	12.2	25.1	8.8	10.0	17.8	11.0	0.0	15.3
	60～64歳	8.2	22.3	7.9	8.7	15.3	19.8	0.0	17.8
	65歳以上	3.0	21.2	8.0	5.6	11.2	30.5	0.1	20.4

資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」（2007年）
（注）就業希望者とは、無業者のうち「何か収入になる仕事をしたいと思っている者」を指す。

正規労働者と非正規労働者の推移

- 正規の職員・従業員は近年減少傾向。
- 2010年において、非正規の職員・従業員割合は、比較可能な2002年以降で最高水準。
- 2010年において、派遣労働者は前年に比べ12万人減少。

(万人)

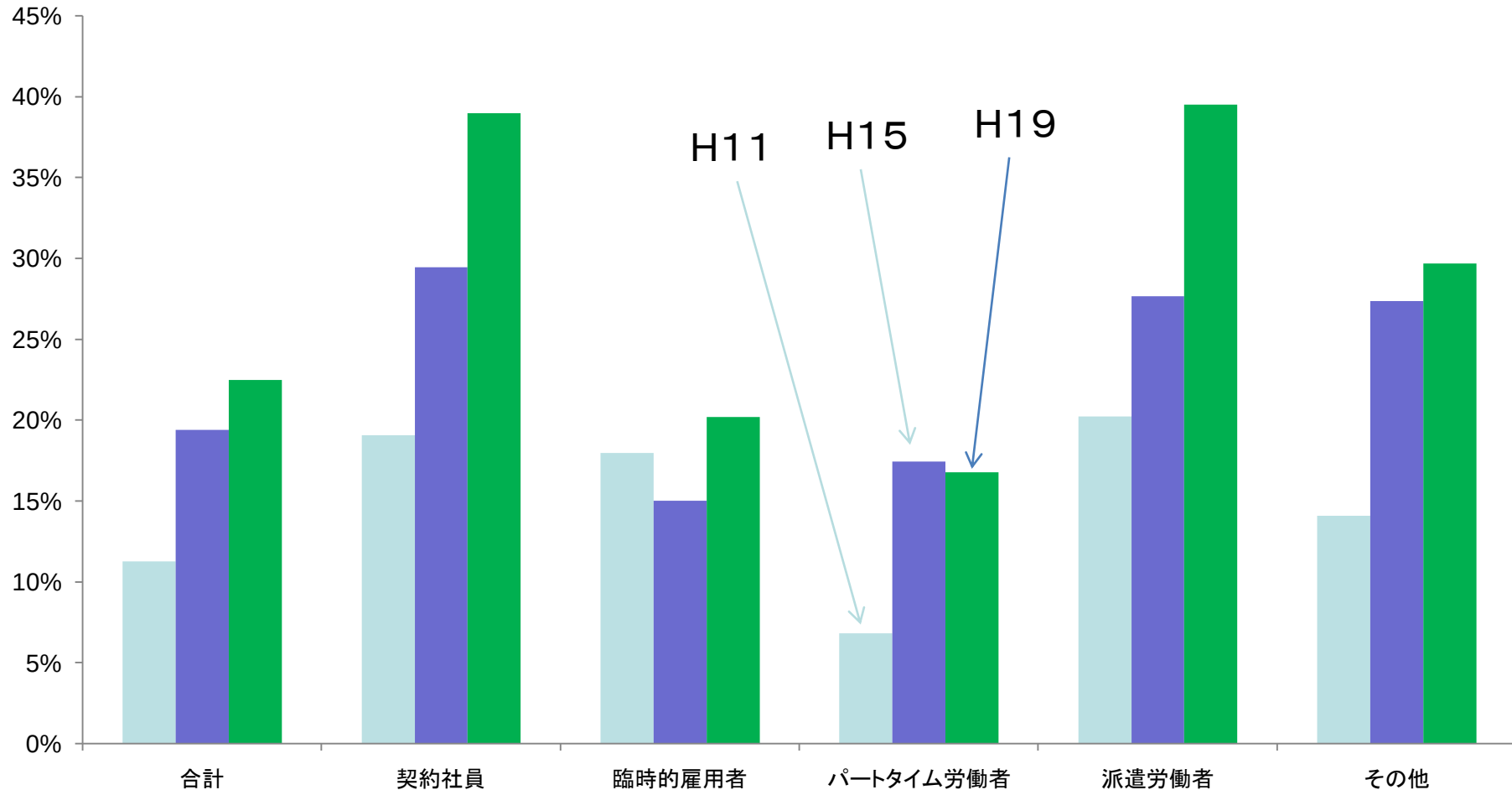


(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

非正規労働者のうち、正社員になりたい者の割合

○ 非正規労働者のうち、正社員になりたい者の割合は、
H11年11.2%→H15年19.4%→H19年22.5% と増加傾向にある。



出典: 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」
注) 1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」の数字