

誰もが活躍できる社会を目指して

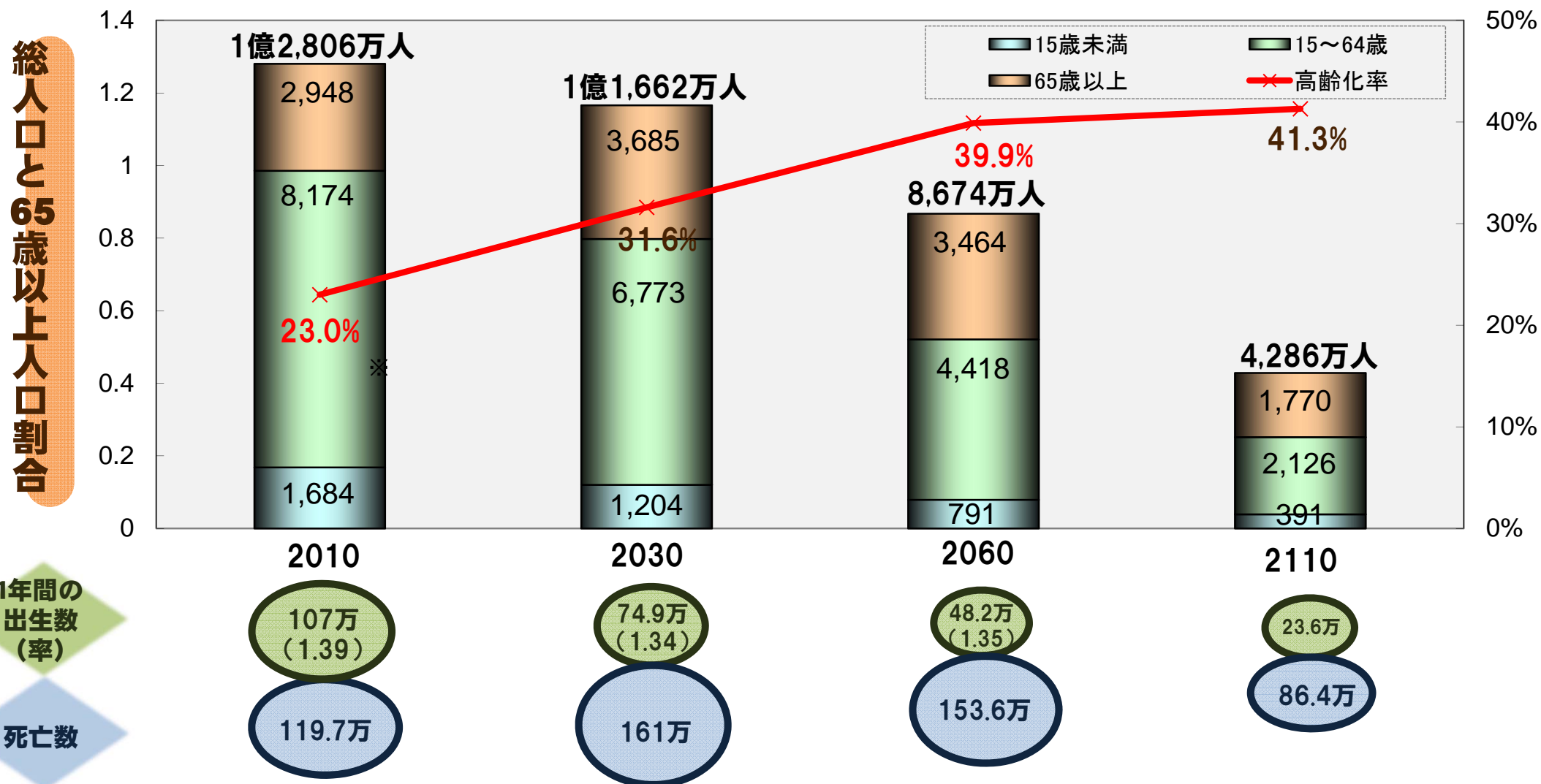
2016年6月27日

村木 厚子

今後の我が国の人口構造の急速な変化

～日本の将来推計人口(平成24年1月推計)～

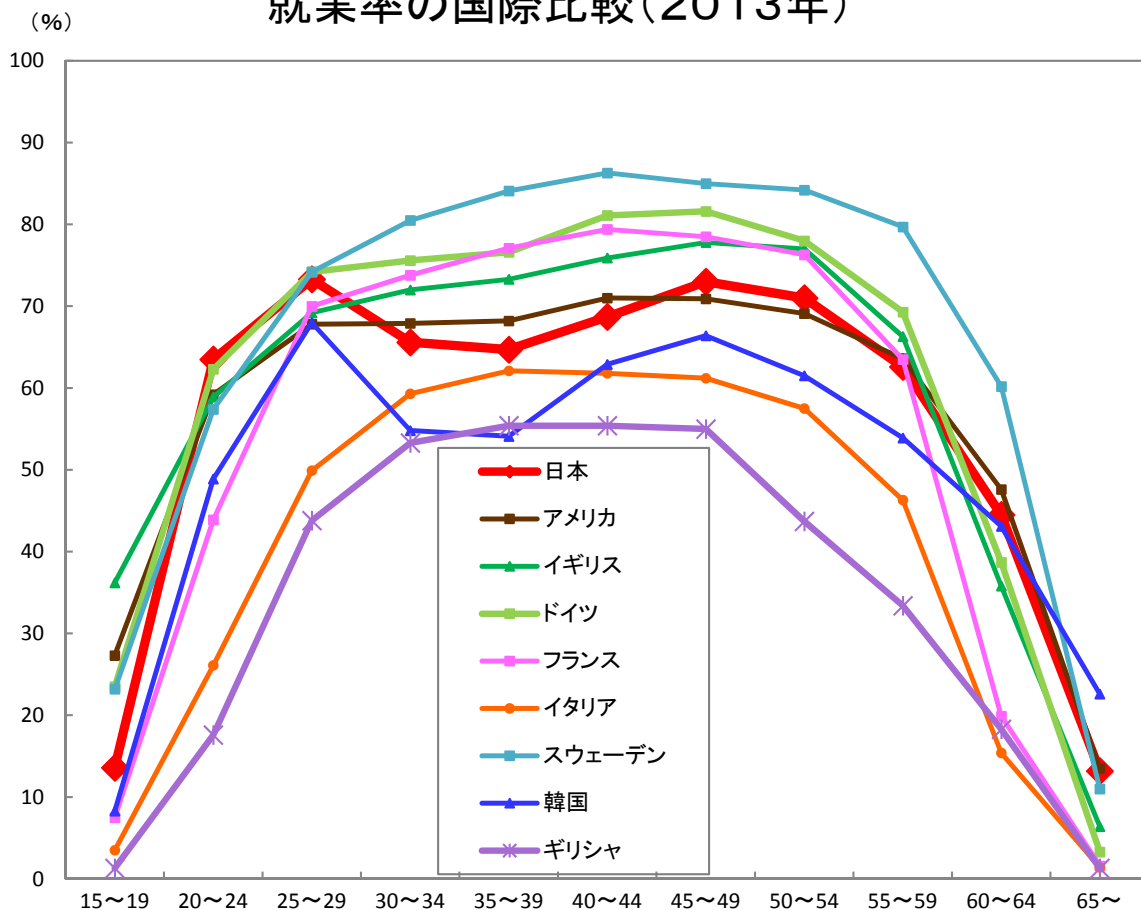
- 我が国の合計特殊出生率は、平成17年(2005年)に1.26と過去最低を更新。人口減少が始まった。
- 平成24年1月人口推計(中位)によれば、2060年に産まれる子ども数は現在の約5割、高齢化率は現在の約2倍(39.9%)、生産年齢人口(15～64歳)も現在の2分の1近くに急激に減少する。



女性の年齢階級別就業率と合計特殊出生率

- 日本の女性の就業率は、先進国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。
- 女性の社会進出が進んでいる国ほど、合計特殊出生率も高い傾向にある。

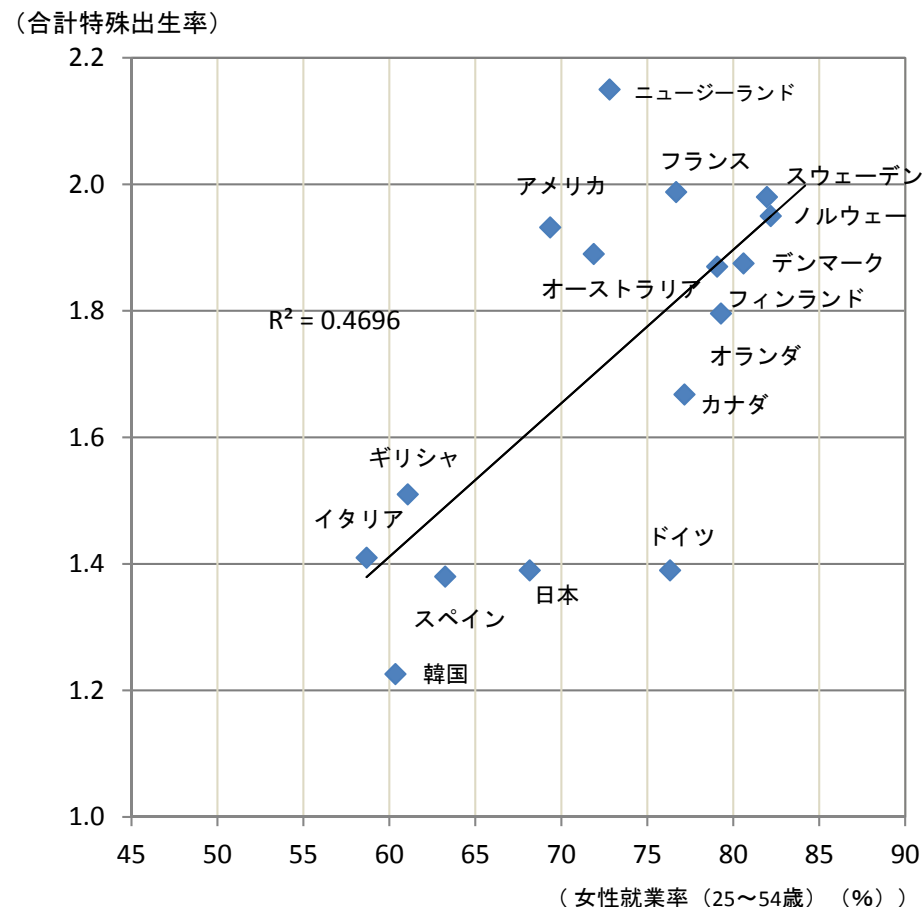
就業率の国際比較(2013年)



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。

各国の合計特殊出生率と女性就業率(2010年)



(資料出所) OECD Family database

ジェンダー・ギャップ指数・2015年

○ 各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数は、日本は145カ国中101位。

- ・労働参加率の男女比
- ・同一労働における賃金の男女格差
- ・推定勤労所得の男女比
- ・**管理的職業従事者の男女比**
- ・専門・技術者の男女比

経済参画(106/145) Economic Participation

- アイスランド
1位/145か国中
- ◆ 日本
101位/145か国
- 平均

健康(42/145) Health and Survival

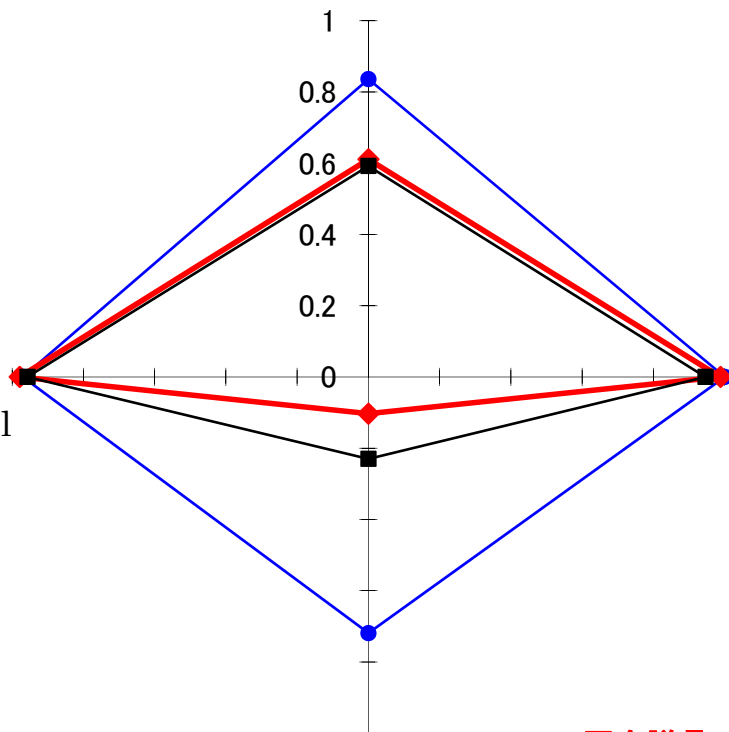
- ・出生児性比
- ・平均寿命の男女比

教育(84/145) Education Attainment

- ・識字率の男女比
- ・初等教育就学率の男女比
- ・中等教育就学率の男女比
- ・高等教育就学率の男女比

政治参画(104/145) Political Empowerment

- ・**国会議員の男女比**
- ・**閣僚の男女比**
- ・**最近50年における
国家元首の在任年数の男女比**



順位	国名	値
1	アイスランド	0.881
2	ノルウェー	0.850
3	フィンランド	0.850
4	スウェーデン	0.823
5	アイルランド	0.807
6	ルワンダ	0.794
7	フィリピン	0.790
8	スイス	0.785
9	スロベニア	0.784
10	ニュージーランド	0.782
11	ドイツ	0.779
15	フランス	0.761
18	英国	0.758
28	米国	0.740
30	カナダ	0.740
41	イタリア	0.726
75	ロシア	0.694
91	中国	0.682
101	日本	0.670
115	韓国	0.651

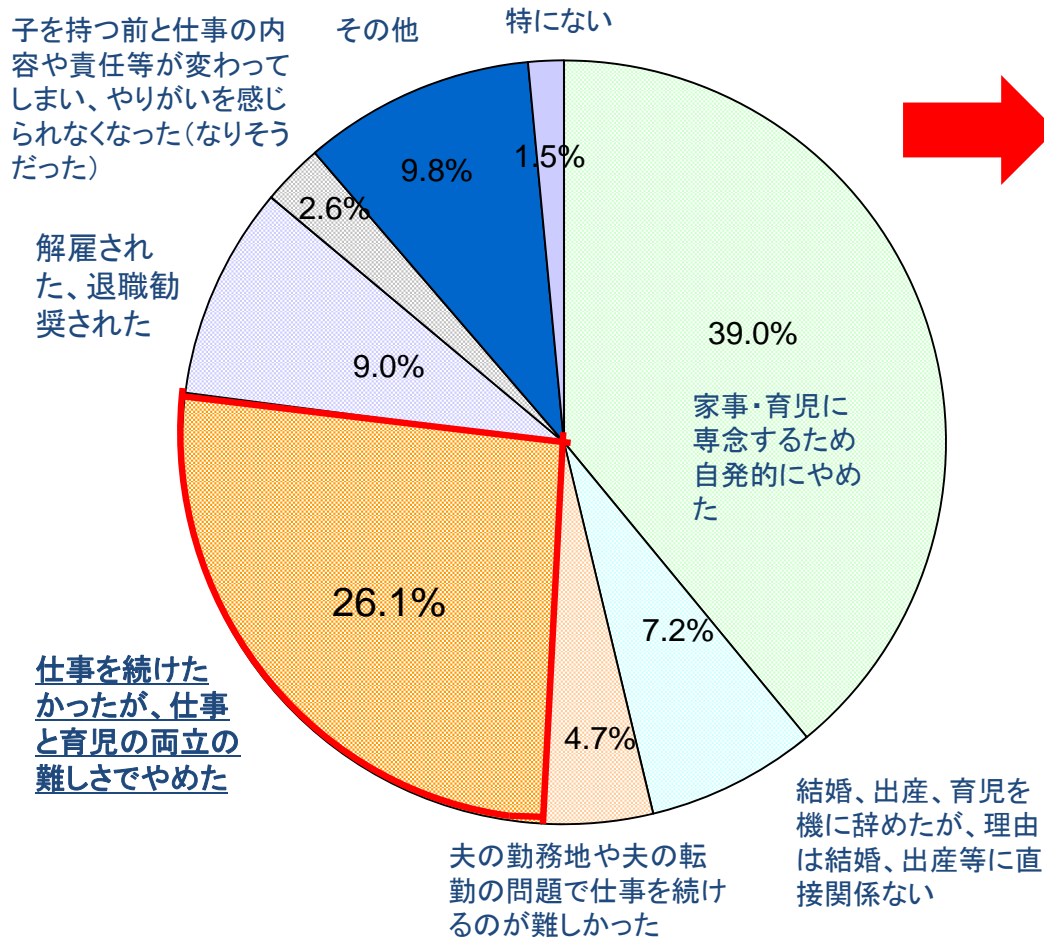
(備考)世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より作成

妊娠・出産前後に退職した理由

- 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が39%、「両立が難しかったので辞めた」が約26%、「解雇された、退職勧奨された」が9%
- 両立が難しかった理由として、勤務時間の問題、両立支援の雰囲気のなさを挙げる者が多い。

妊娠・出産前後に退職した理由

(「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員)



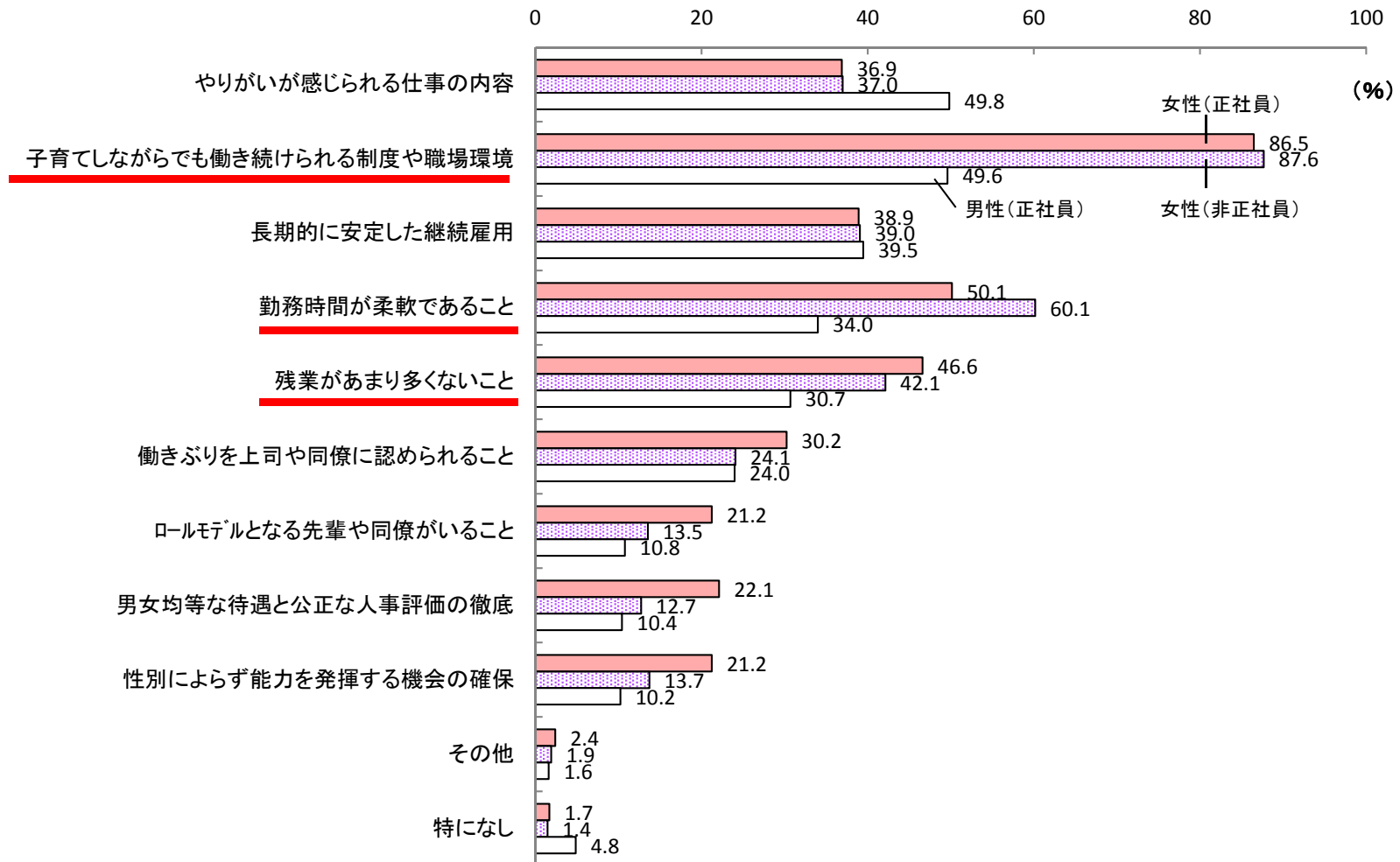
両立が難しかった具体的理由

(「仕事を続けたかったが、両立の難しさでやめた」と回答した者)



女性の継続就業に必要なこと

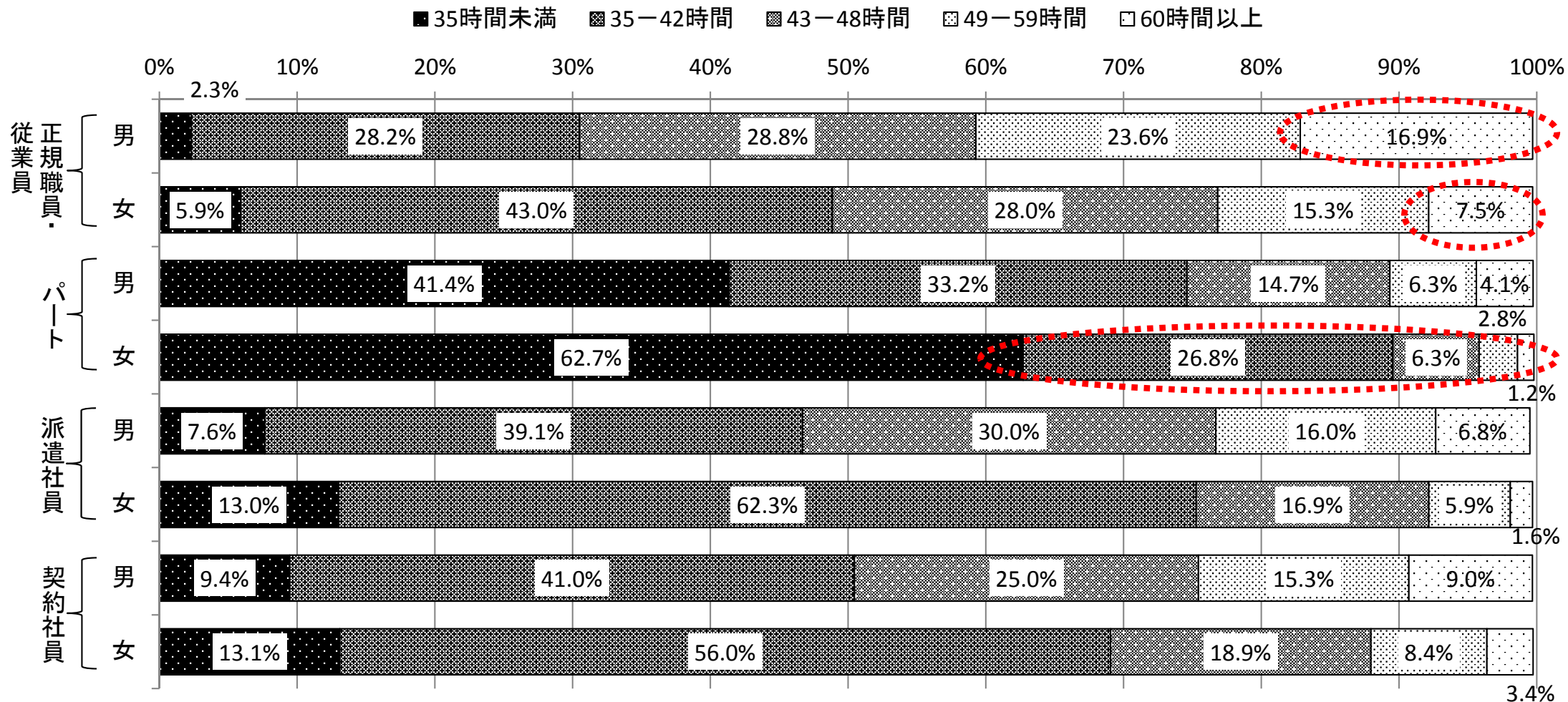
○女性にとって子どもを持ちながら働き続けるために必要なこととしては、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」、「勤務時間が柔軟であること」、「残業があまり多くないこと」が多く挙げられている。また、「長期的に安定した継続雇用」や「やりがいを感じられる仕事の内容」とする回答も多い。



労働時間の現状

- 正規雇用者の男性の約17%、女性の約8%が週60時間以上働いている。
- 女性のパートタイム雇用者の約4割は週35時間以上働いている。

図：性、雇用形態、週間就業時間別構成割合



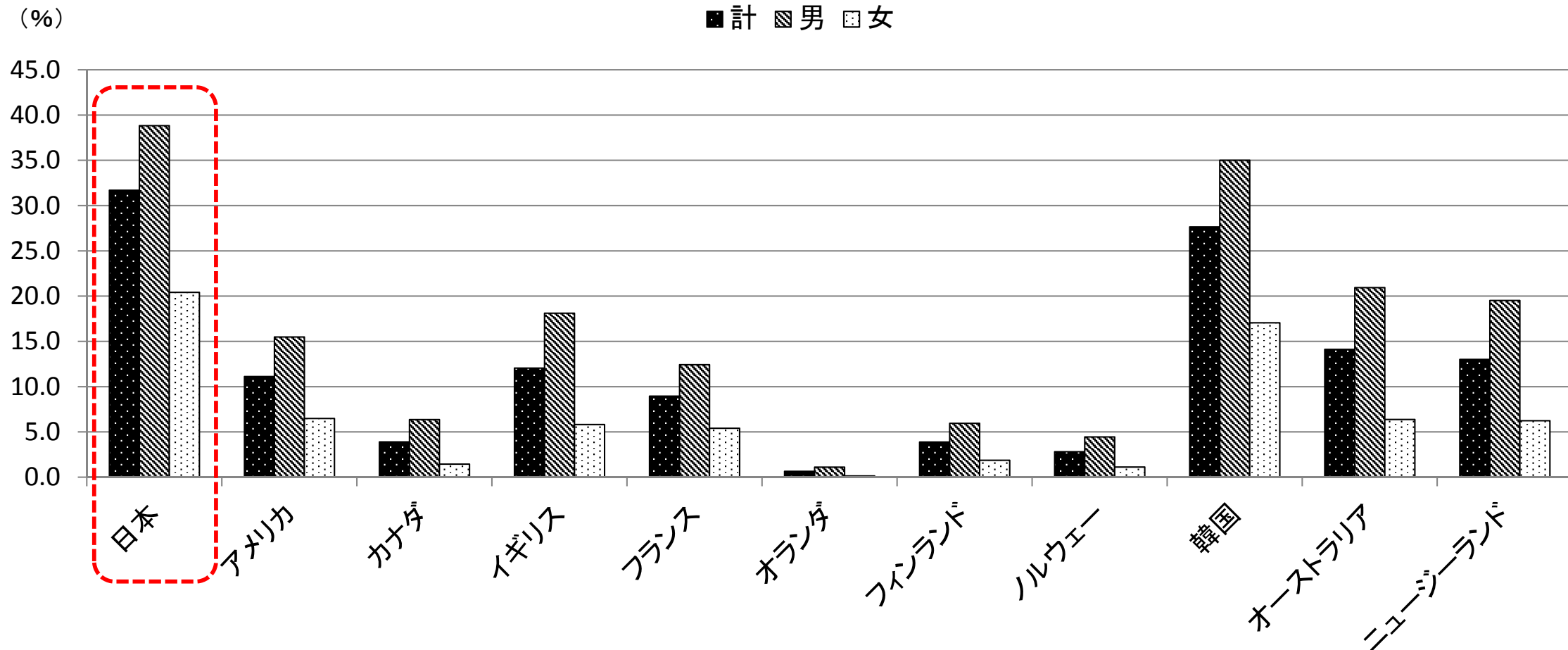
※200日以上就業している者に限定している。また、総数に労働時間不詳を含むので、構成割合の合計が100とならない。

資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成24年)を元に作成

長時間労働者の割合(国際比較)

- 日本の長時間労働者の割合は国際的に見て高くなっている。
- 特に男性雇用者の長時間労働者の割合が高いが、女性雇用者の長時間労働者の割合も他国の男性と同水準となっている。

図： 長時間労働者の割合(雇用者、2011年)



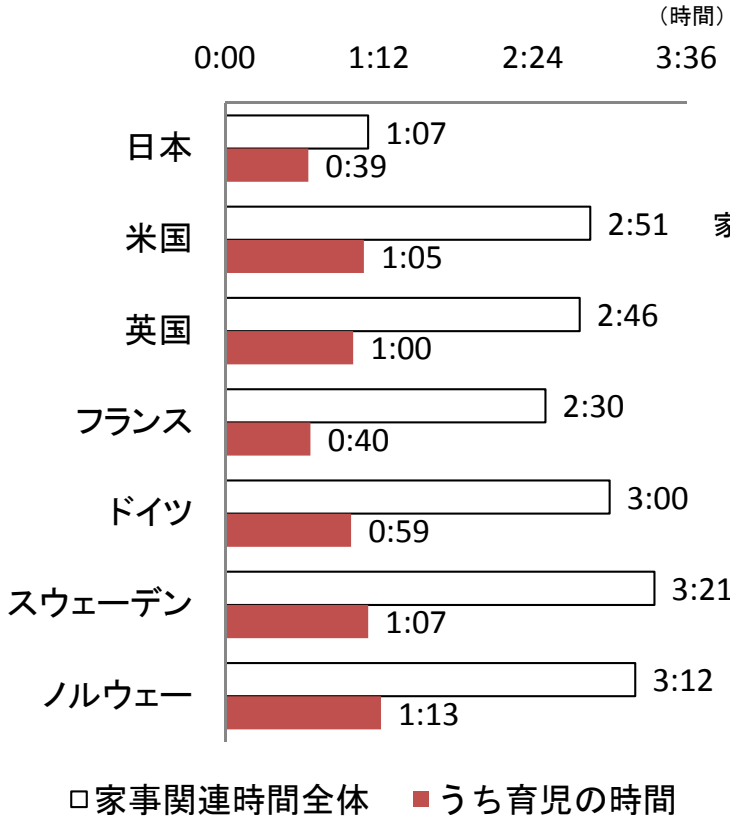
注：長時間とは、週50時間以上を指す。

資料出所：JILPT「データブック国際労働比較2014」

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

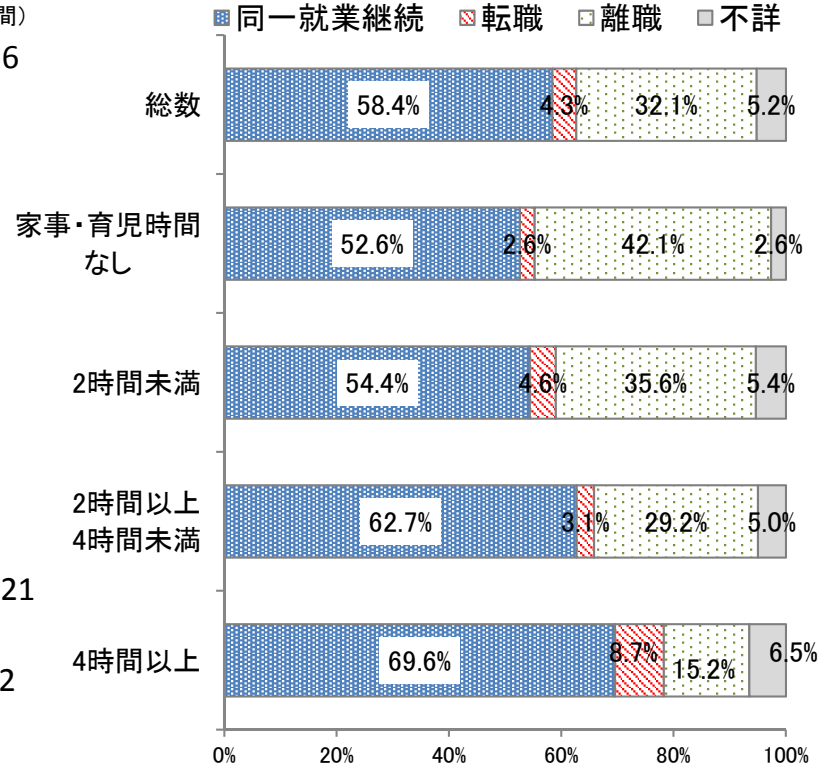
6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)



(資料出所) 平成25年男女共同参画白書

(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey Summary" (2011) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

夫の平日の家事・育児時間別に見た妻の出産前後の継続就業割合

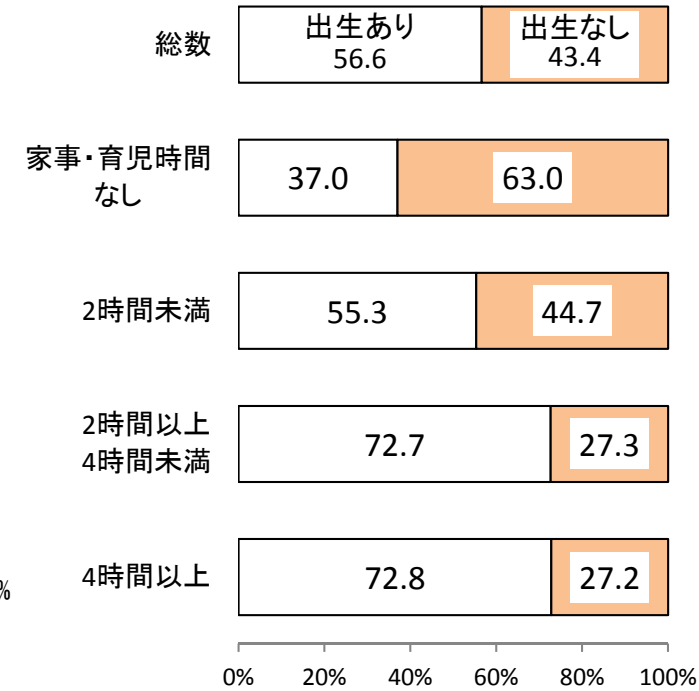


(資料出所) 厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査」(2013年)

注:

- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの11年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
 - 第1回から第12回まで双方が回答した夫婦
 - 第1回に独身で第11回までの間に結婚し、結婚後第12回まで双方が回答した夫婦
 - 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
- 11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。
- 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

夫の平日の家事・育児時間別に見た第2子以降の出生割合



資料出所: 厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査」(2013)

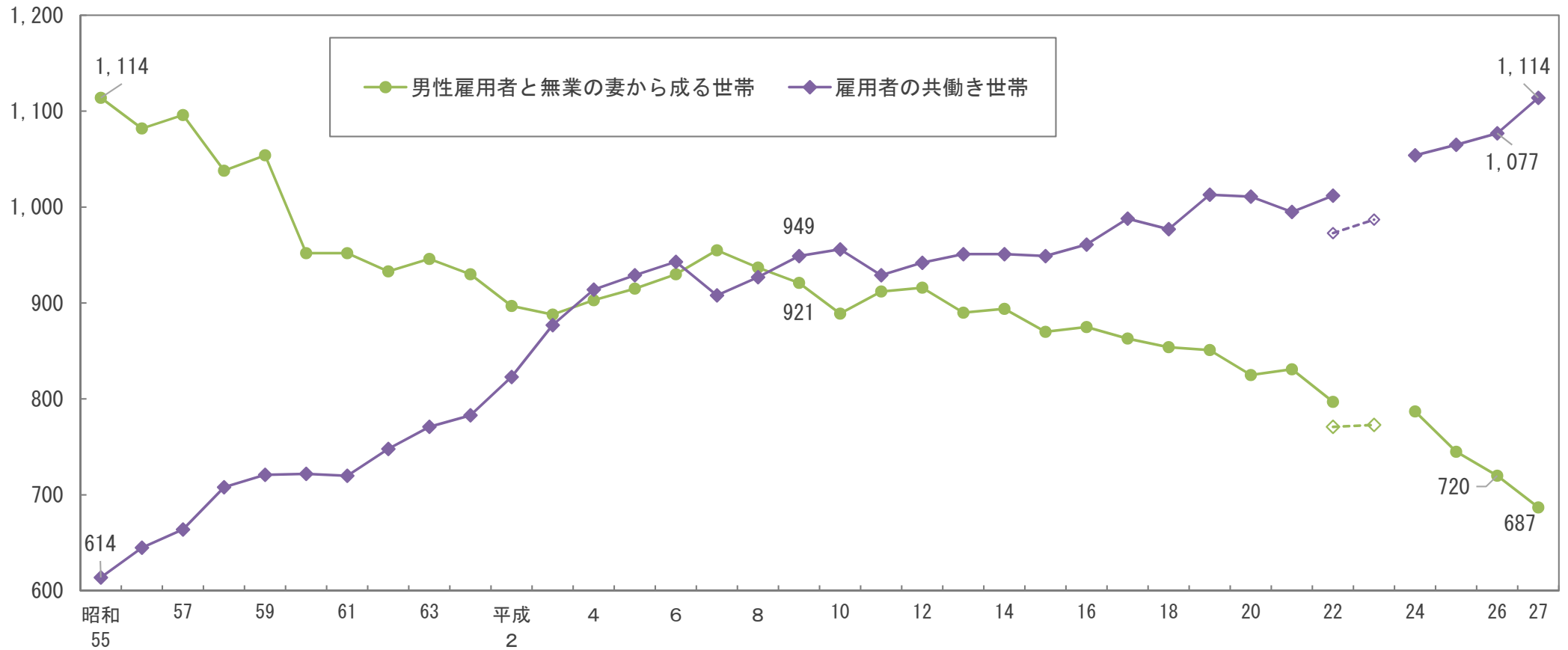
注:

- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
 - 第1回調査から第12回調査まで双方から回答を得られている夫婦
 - 第1回調査時に独身で第11回調査までの間に結婚し、結婚後第12回調査まで双方から回答を得られている夫婦
 - 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第11回調査時の状況である。
- 11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。
- 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

共働き世帯の占める割合

○ 共働き世帯は増加傾向であり、1990年代からは専業主婦世帯を上回っている。

(万世帯)



- (備考)
1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）の世帯。
 4. 平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(年)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。
 - 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
 - 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等(取組実施・目標達成は努力義務)
 - 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

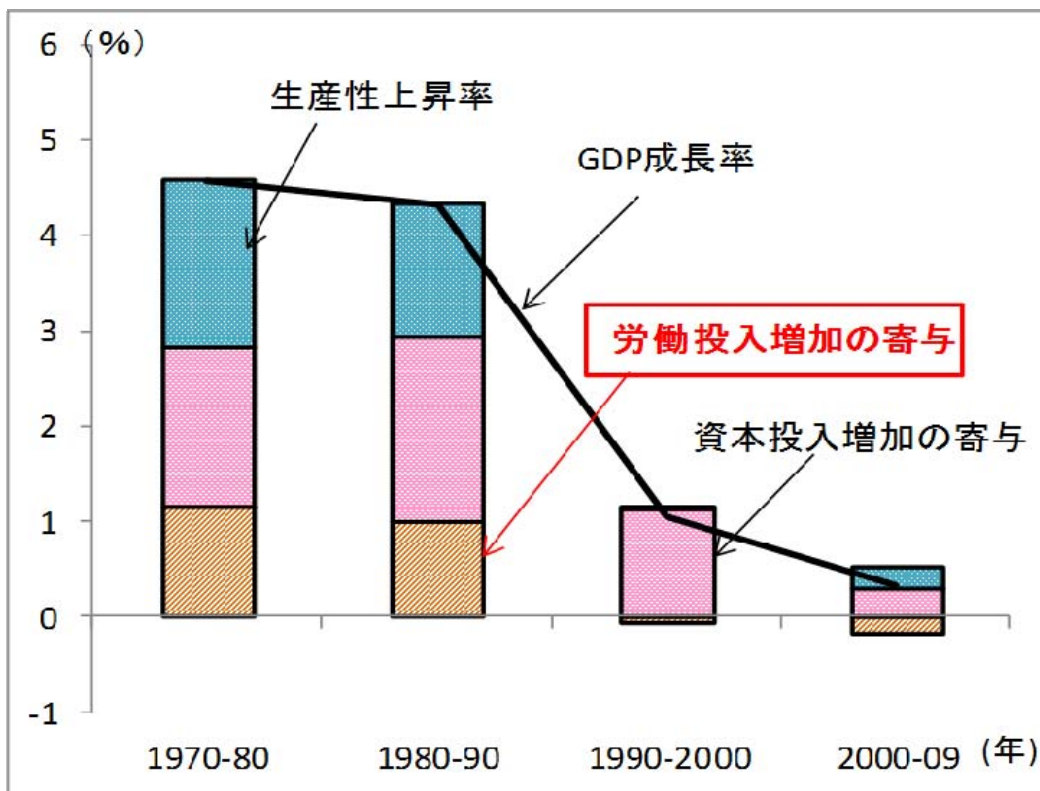
その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

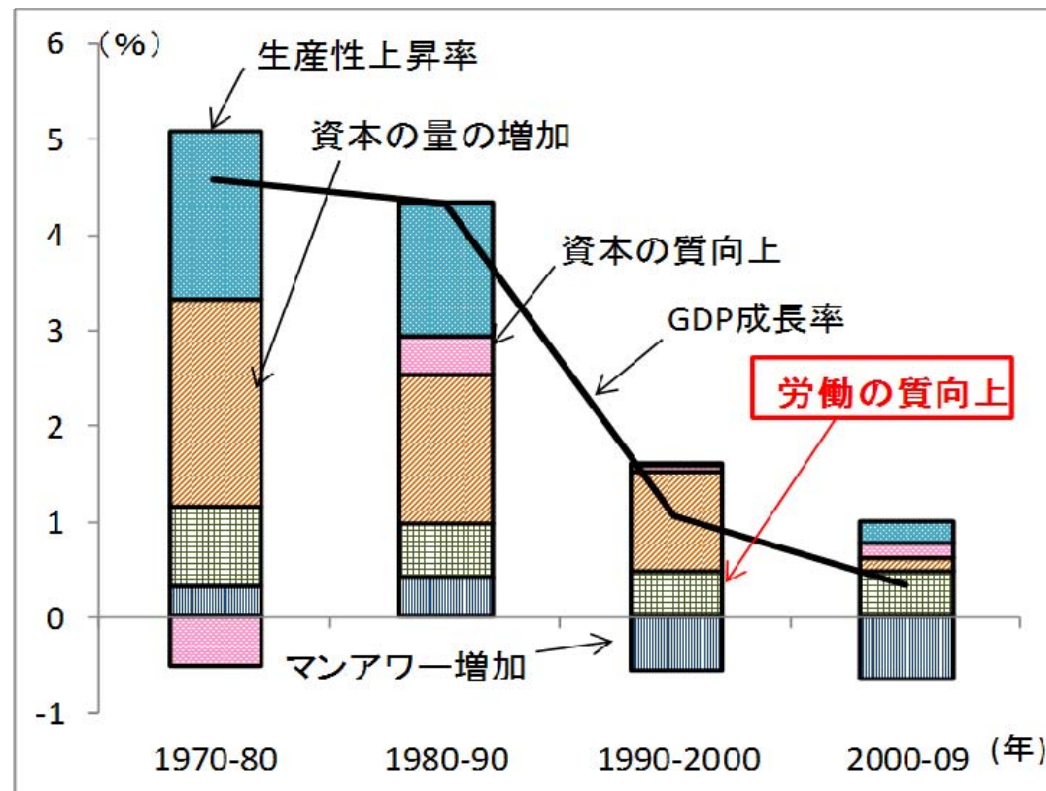
実質経済成長率の要因分解

- 経済成長への寄与は資本や生産性の向上が大きく、労働投入の寄与は小さい。
- 1990年代以降、労働投入が減少したが、労働の質の向上が成長を下支えした。

《投入量に質の変化を含めた場合》



《質の変化を分けてみた場合》



(資料出所) 厚生労働省「労働経済白書(平成25年)」

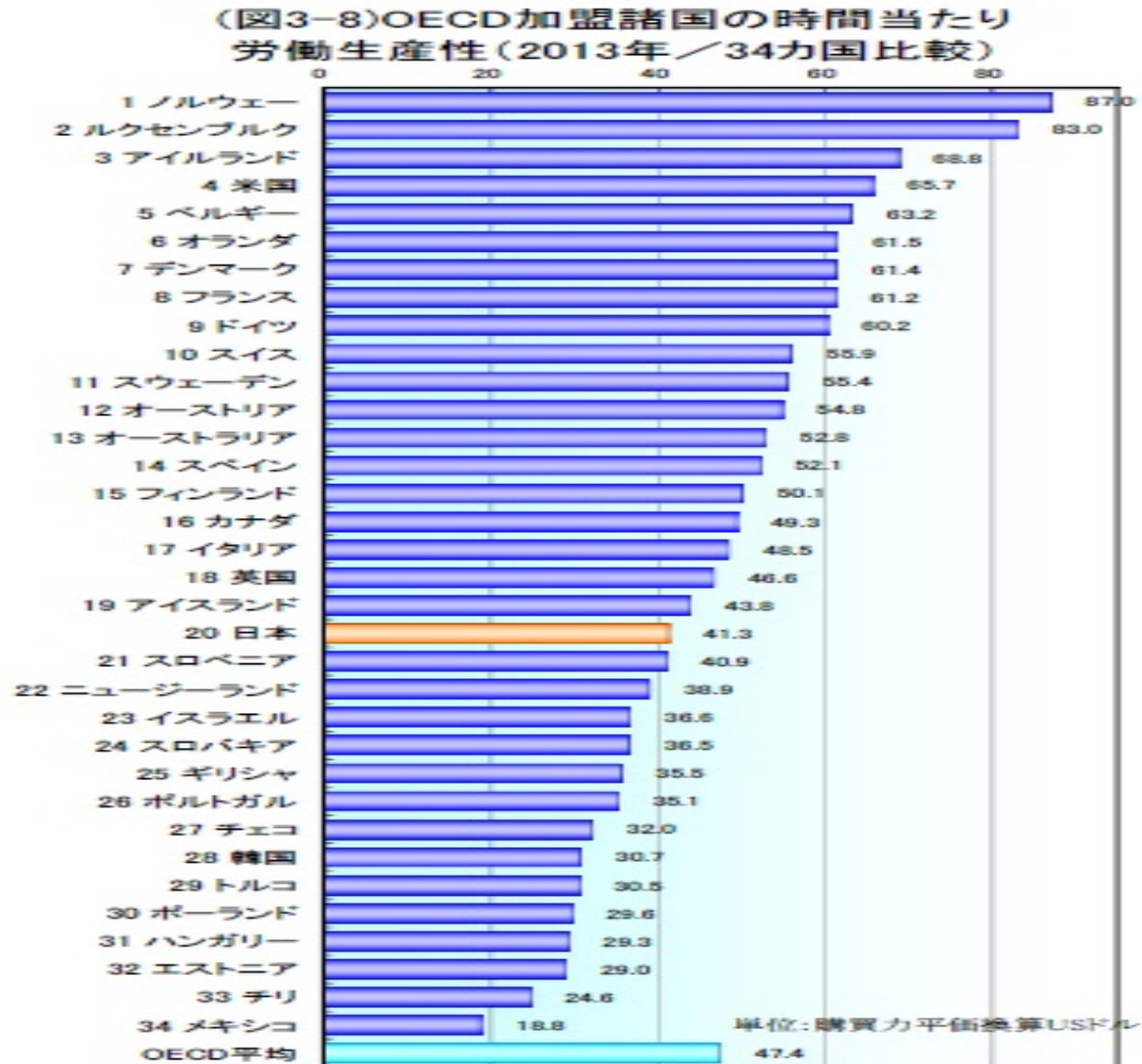
厚生労働省労働政策担当参事官室が(独)経済産業研究所「日本産業生産性(JIP)データベース2012」をもとに作成。

(注) 1) 労働の質は労働者の属性別時間当たり労働コストのシェアの変化を考慮したもの、資本の質は産業部門、資産別資本サービス価額のシェア変化を考慮したものである。詳しくは<http://www.rieti.go.jp/jp/database/JIP2012/>を参照。

2) 成長率は各年の前年比成長率(%)の平均であり、期中成長率の年率ではない。

経済成長と生産年齢人口の減少・労働生産性

○ 時間当たりの労働生産性を見ると、日本はOECD加盟34か国中20位となっており、1990年代後半から主要先進7か国中最も低い状況が続いている。

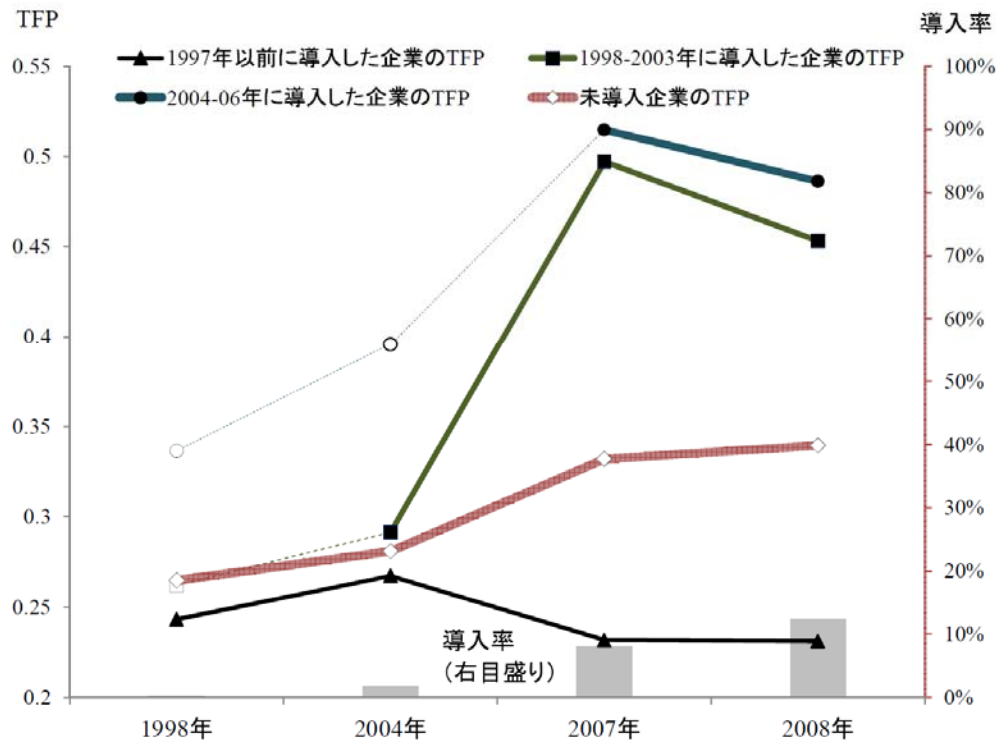


資料出所:「日本の生産性の動向 2014年版」2014年12月 公益財団法人日本生産性本部)

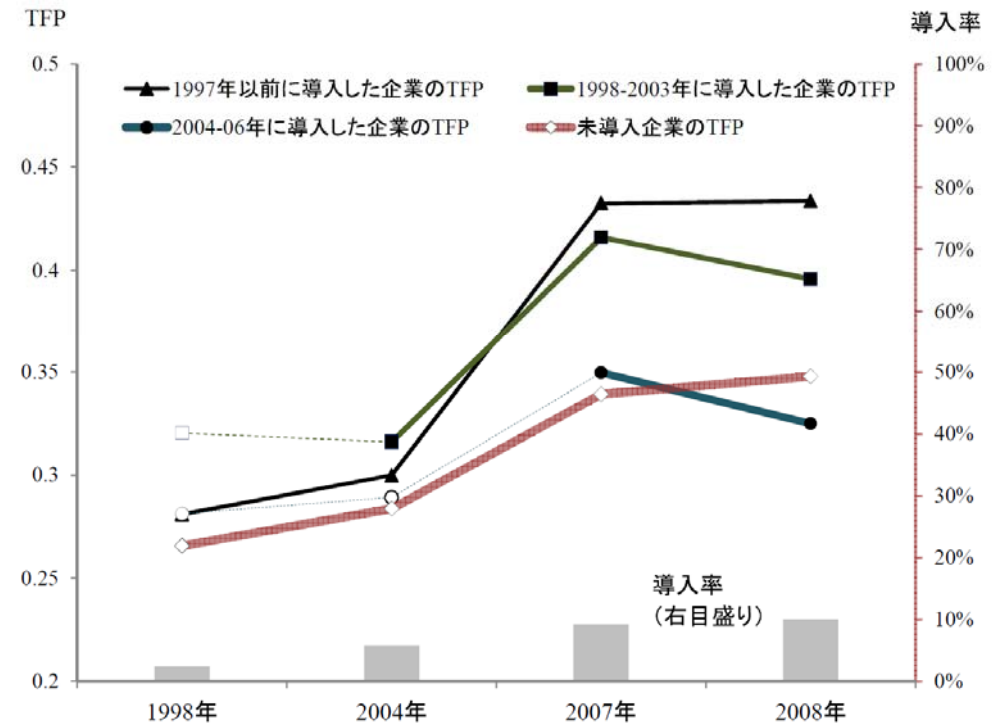
女性が活躍しやすい働き方への見直しが 企業の生産性向上へ与える影響

○ ワーク・ライフ・バランスの取組や、フレックスタイム制度の導入など、子育て中の女性であっても働きやすい環境への取組を行った企業は、一定期間後に生産性(TFP)の大きな上昇がみられる。

WLBの取組（推進組織の設置など）



フレックスタイム制度



資料出所:『ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか? — 企業パネルデータを用いたWLB 施策とTFP の検証 —』
(山本 勲/慶應義塾大学、松浦 寿幸/慶應義塾大学)

ダイバシティーの持つ強さ①

- 「新しい人」を迎える
- 「ムラの空気のガバナンス」(阿吽の呼吸で分かり合えるメンバーだけで構成する)の罨にはまるリスクの低減

→グローバル競争の中で中長期的に企業価値を高める可能性を大きくする

富山和彦 「なぜローカル経済から日本は甦るのか」

ダイバシティの持つ強さ②

- 多様性というものの重要性を…教えてくれるのは、生物の世界である。…個々の生物はそれ自体では弱くとも、その多様性ゆえに、自然環境に適応できる強さ、しぶとさをもちえているのである。…多様性を維持することで、われわれ人類も…この地球上で将来も生存し続けることが可能であろうという漠然とした期待を抱かせてくれる。少なくとも多様性以上に期待をもたせてくれるものは現状では見当たらない。

- 日本人は世界的にもまれなホモジニアス（均質）な民族と言われる……明治以降の日本の発展は「世界の奇跡」と言ってもよく、これを可能にした大きな要因の一つが日本社会特有の均質性である。…しかし、…いまではその均質性がむしろマイナスになりつつある。
- 均質社会の中では異質なものを排除してしまうという力がつねに働いている。…しかしこれは多様性の否定にほかならず、ここに日本社会と日本人にとっての大きな課題の一つがある。

青柳正規「人類文明の黎明と暮れ方」

雇用政策の 将来ビジョン

仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環

【背景】・人口減少（生産年齢人口は2030年までに16.7%減少）・グローバル化による競争激化（貿易収支は赤字基調）等

実現に向けた二つの軸

社会全体での人材の最適配置・最大活用

- 能力開発の強化、能力の「見える化」
- 民間、自治体、ハローワークの総合力によるマッチング機能強化
- 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理

「労働市場
インフラ」
の戦略的強化

危機意識をもって「全員参加の社会」を実現

- 多様な働き方、恒常的な長時間労働の是正など働き方の改革
- 若者には「成長できる仕事」を
- 女性の活躍は当たり前
- 高齢者も経済成長の担い手 等

<今後の施策の方向性>

「労働市場インフラ」の戦略的強化

①能力開発・能力評価制度の整備

- 企業内、個人主導など様々な機会を捉えた職業能力開発の強化
- 能力評価の「ものさし」を整備し、職業能力の見える化を推進 等

②マッチング機能の強化

- 民間人材ビジネスなど外部労働市場全体でマッチング機能を最大化
- ハローワークごとの評価制度の導入やITの活用によるハローワークの改革・機能向上 等

③良質な雇用機会の創出

- 産業政策で良質な雇用機会を創出
- 製造業は日本の強みであり今後も成長の1つの軸として育成
- サービス業、介護、建設など労働集約分野で業所管省庁、業界自身による魅力ある職場づくり 等

④企業の強みにつなげる雇用管理の実現

- 労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理の実現
- 企業内の労使コミュニケーションの活性化 等

外部労働市場の活性化

<「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築>

- 労働者の希望を生かした多様な働き方の実現
- 「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう

<意欲ある人すべてに、仕事を通じた成長の機会を>

- 教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況にある若者にキャリア形成のチャンスを提供、
- 高齢者も成長の一翼を担う
- 「女性の活躍は当たり前」という社会へ、
- 男性の働き方にも多様性を、
- 障害者等が能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して、
- 様々な事情・困難を克服し就職を目指す人たちを支援、
- 外国人材の活用

⑤「全員参加の社会」 の実現

第5回G20雇用労働大臣会合①

G20雇用労働大臣会合(2010年～)の趣旨・目的

- ◆ 経済・金融危機から回復するための経済政策の一環としての、質の高い雇用の達成
→雇用情勢・雇用対策の好事例の評価・検討
毎年G20サミットの前に開催し、首脳への提言をまとめる
- ◆ 労働者、使用者の団体との意見交換も同時開催

昨年的大臣会合の概要

- ◆ 日程：平成26年9月10日(水)～11日(木) オーストラリア・メルボルン
- ◆ 参加者： G20各国の雇用労働大臣、ILO、世界銀行、OECD、IMF など
- ◆ テーマ：「構造的失業の防止」「より良い雇用の創出」「参加の促進(特に女性と若者)」
- ◆ 日本からの出席者：村木厚生労働事務次官

今回の会合の特徴

- 各国が雇用の政策課題や対応策をまとめた雇用計画を作成
- 労使団体に加え、市民団体や若者の団体の代表も参加



第5回G20雇用労働大臣会合②

会合における我が国からの発言

◆ 女性の労働参加の促進についてスピーチ

- 成長戦略の一環としての取組(保育の受け皿の確保、両立支援に取り組む企業の支援等)を紹介
- 女性の活躍推進を目的とする新法の検討について紹介
- 男女間の労働力率の格差削減についてのG20の共通目標の設定に支持を表明
→ 同内容を含む宣言の採択につながった。

◆ 非正規雇用労働者対策について発言

- 全員参加型の社会を目指す中での、若い非正規労働者の正規雇用化の重要性

会合の成果

- ◆ G20サミットへの提言として、大臣宣言を全会一致で採択

大臣宣言の主な内容

- 雇用は、強く、持続可能で、バランスのとれた成長の中核。雇用労働政策は、包摂的な成長という目的との調和が必要。
- 若者に、労働市場への円滑な移行と安全な雇用を提供する必要性。教育や訓練、職を提供する具体的行動を。
- 各国の男女間の労働力率の格差を2025年までに25%削減することで、1億人以上の女性が労働市場に参加できる。この点について最大限の努力を。

第6回 G20雇用労働大臣会合の結果報告

平成27年9月
大臣官房国際課

日程 : 9月3日(木)～4日(金)、アンカラ
出張者 : 村木厚生労働事務次官、勝田総括審議官 他

1. 議長国の優先課題と議事運営

- トルコは、本年の議長国として、
 - ・ 共同行動を通じた包摂的で強固な成長の確保に焦点を当てること、
 - ・ 3つのI (①Inclusiveness (包摂性)、②Investment for growth(成長のための投資)、③Implementation (実施)) を重視。(2014年12月のシェルパ会合で説明。)

2. G20雇用労働大臣宣言

- アンカラでの大臣会合においては、上記3つのIに沿い、雇用作業部会及び大臣会合での議論を踏まえ、「より包摂的な労働市場」、「人的資源への投資増大」、「効果的なモニタリングを通じた実行」の3つの柱の下、次のテーマでG20として取り組むべき施策を内容とする大臣宣言を採択した。
 - ・ 労働所得分配と格差
 - ・ 能力開発戦略
 - ・ 若年者雇用の改善
 - ・ 良質な雇用の創出
 - ・ 効果的な公共職業サービス
 - ・ シルバーエコノミーとアクティブエイジング上記のうち、特に「若年者の改善」については「労働市場から永久に取り残される可能性の最も高い若者を2025年までに15%削減する」という数値目標を盛り込んでいる。

3. 日本の発言

- 我が国からは村木厚生労働事務次官が出席し、「人材への投資の増進」をテーマに我が国の成長戦略や女性の活躍促進、未来を支える人材力の強化について紹介した。

4. 財務大臣・雇用労働大臣合同会合

- 9月4日に財務大臣と雇用労働大臣の合同会合が開催され「雇用と成長」及び「格差」をテーマに議論を行った。我が国からは麻生財務大臣と村木厚生労働事務次官が出席した。