

自治体戦略2040構想研究会 (第6回)

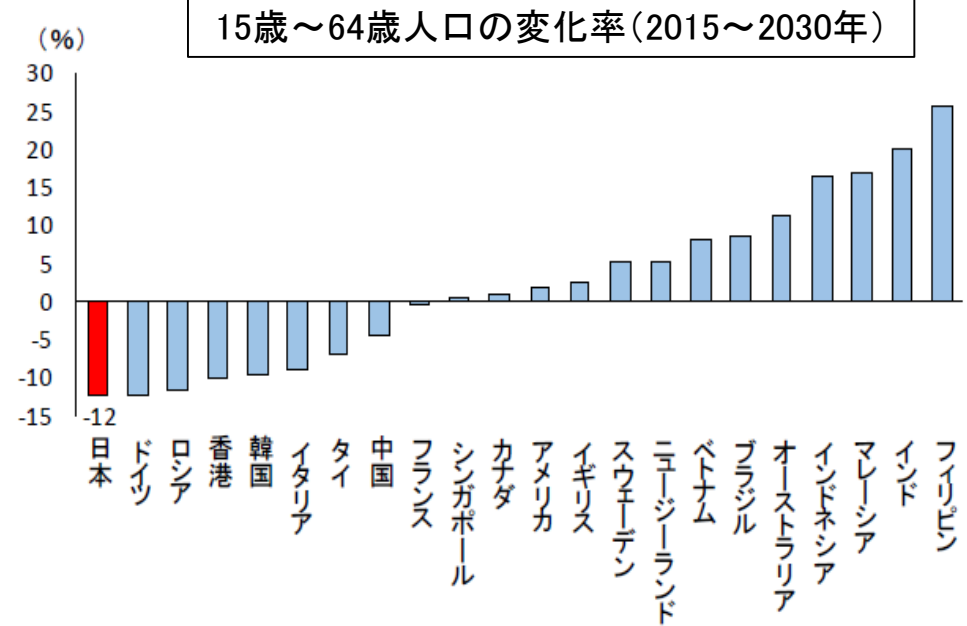
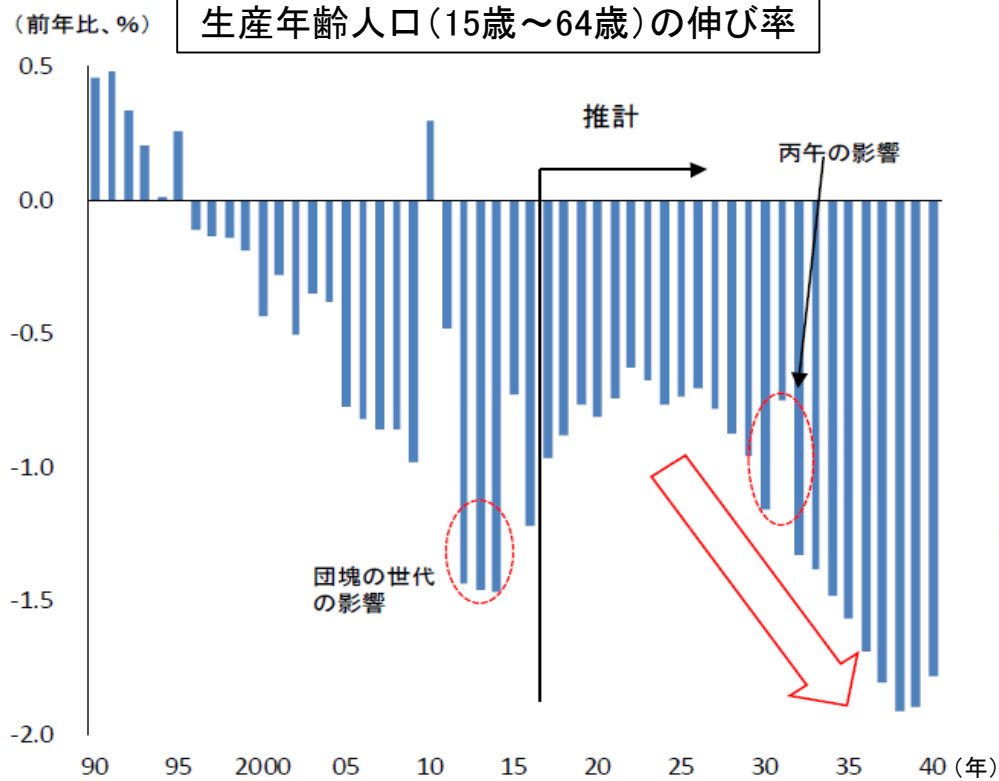
事務局提出資料

<労働>

平成30年1月
総務省自治行政局

生産年齢人口の減少

- 2040年にかけて、生産年齢人口の減少が加速。
- 国際的にみても、日本の生産年齢人口の減少率は大きい。



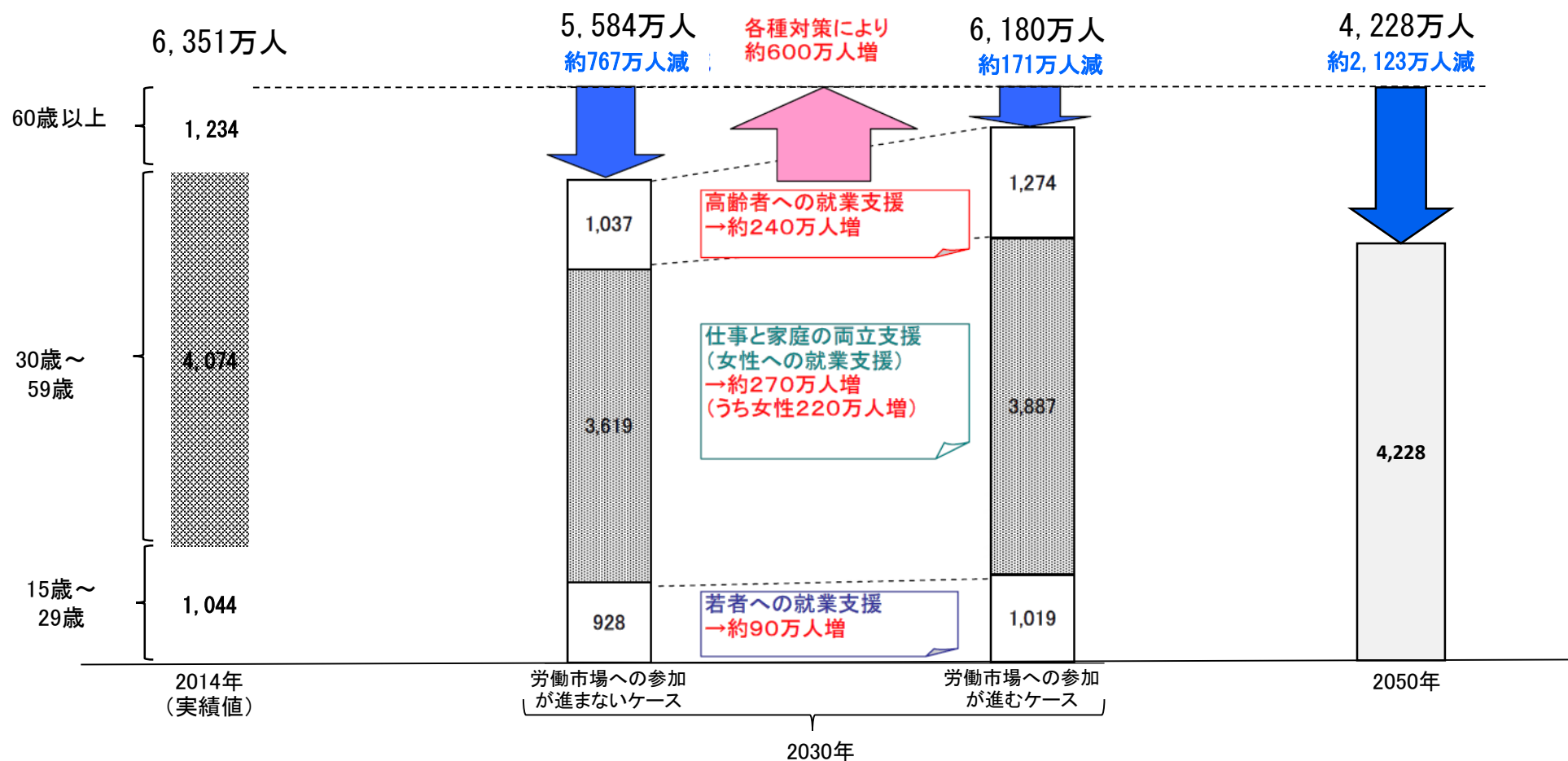
2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
▲60万人	▲52万人	▲79万人	▲101万人	▲105万人

(出所)総務省「国勢調査」、「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)」により作成。(注)2016年は概算値。

(出所)日本は、総務省「国勢調査」、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)」、他国は、JIL「データブック国際労働比較2016」により作成。

労働力人口の見通し

○ 「就業」と「結婚や出産・子育て」が解決されないなど労働市場への参加が進まない場合、日本の労働力人口は今後大きく減少(特に、2030年以降の減少は急速)。



※ 2014年実績値は総務省「労働力調査」より。

※ 2030年の労働力人口は、(独)労働政策研究会・研修機構「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、厚生労働省「雇用政策研究会」において検討したもの。

※ 2050年の労働力人口は、2030年以降の性・年齢階級別労働力率が変化しないと仮定して、平成18年将来推計人口(中位推計)に基づき、厚生労働省社会保障担当参事官室において推計。

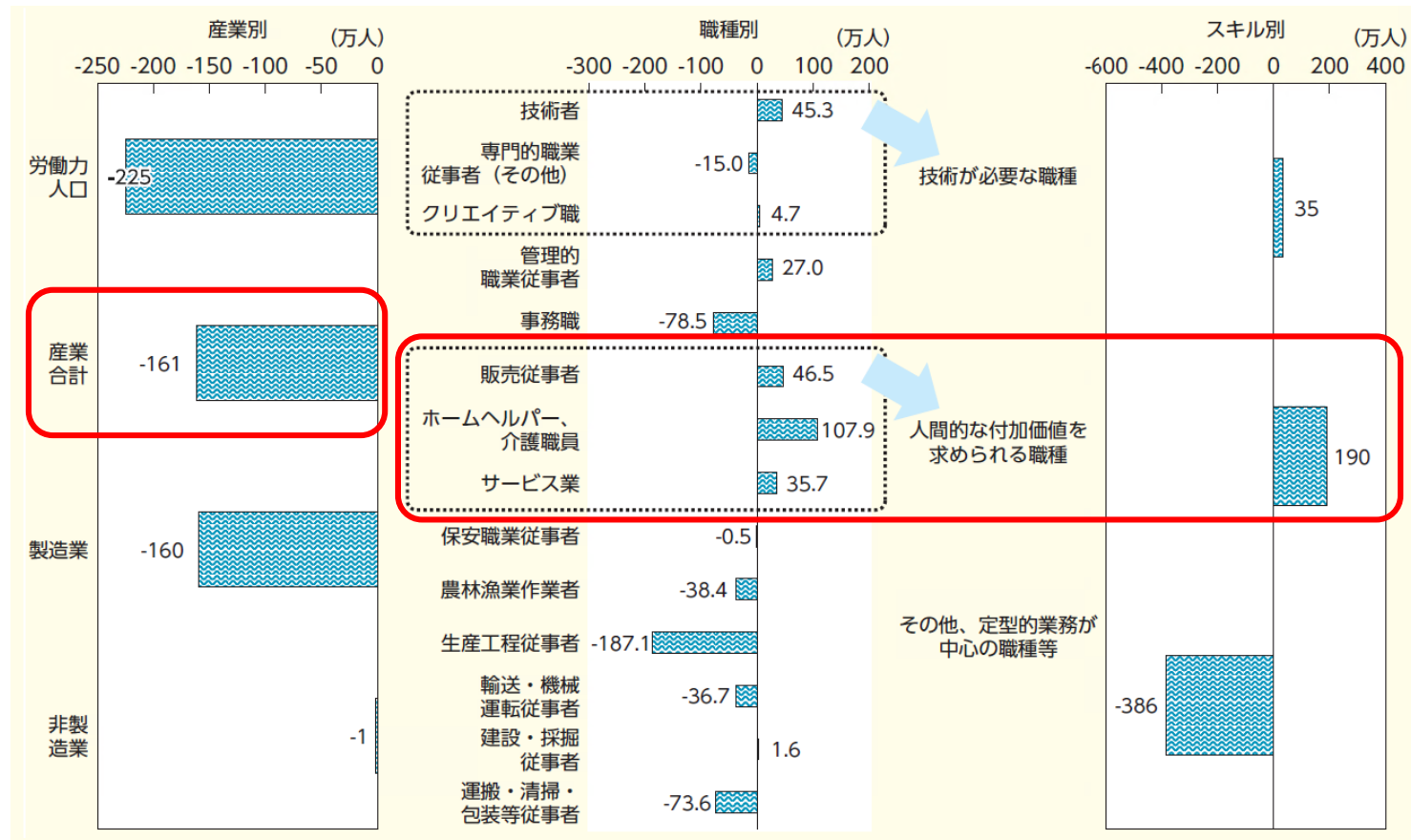
※ 「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2006年時点と同じ水準で推移すると仮定したケース。

※ 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、若者、女性、高齢者等の労働市場への参入が進むケース。

産業別・職種別・スキル別 就業者数の見通し

- 2015年と2030年を比較すると、経済成長と労働参加が適切に進んだ場合には、就業者数は約161万人減少し、産業別にみると、製造業が約160万人減少。
- 職種別やスキル別でみると、人間的な付加価値を求められる職種では就業者が190万人増加。

産業別・職種別・スキル別の就業者数の変化(2015年→2030年)
(※経済成長と労働参加が適切に進むケース)



※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。

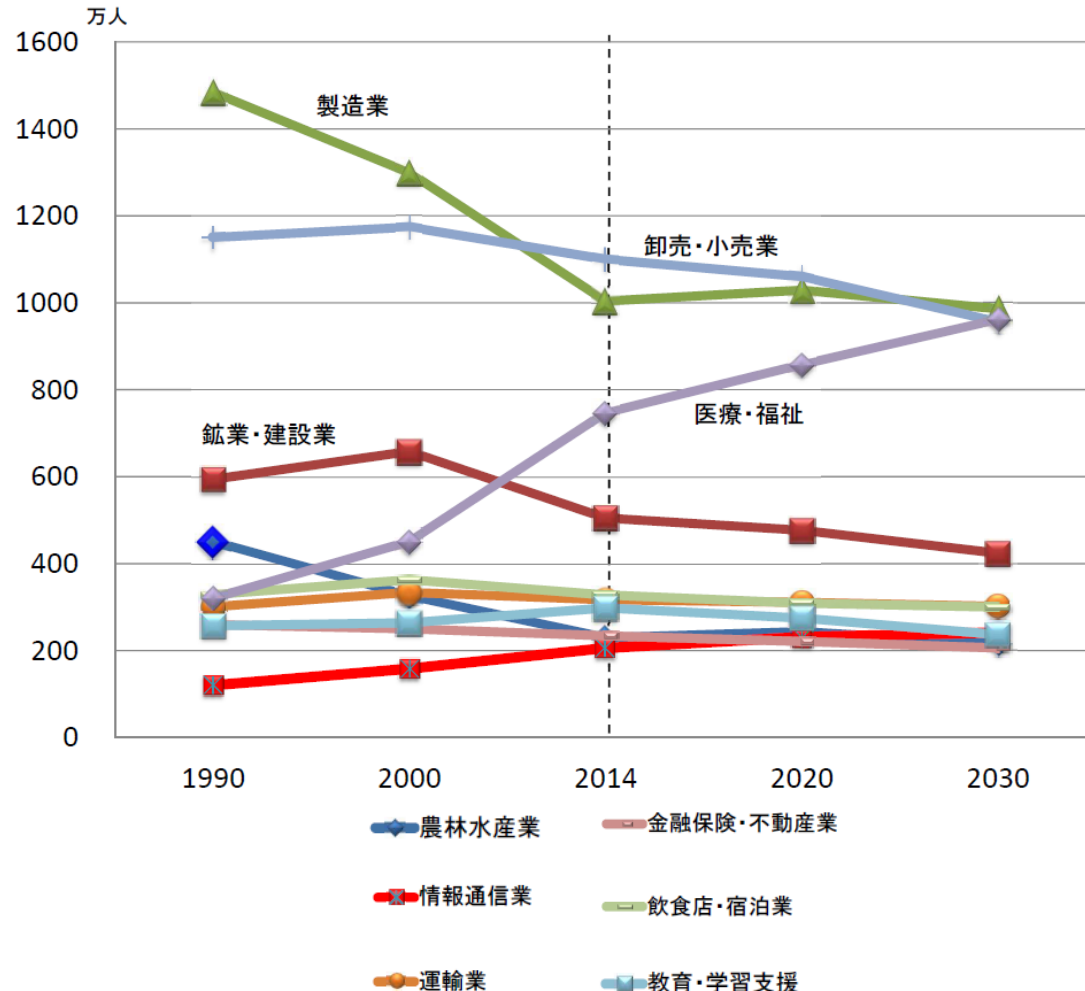
※経済成長と労働参加が適切に進まないケース:2016年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース。(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

※ 出典:厚生労働省「平成29年労働経済白書」、内閣府経済財政諮問会議「2030年展望と改革タスクフォース報告書(参考資料集)」より作成

分野別 将来の労働力需給見通し

- 医療・福祉の就業者数が今後も上昇。
- 現在有効求人倍率が高くなっている介護・看護・保育・建設・運輸等では、将来的にも労働力不足が生じる見込み。

産業別就業者数の見通し



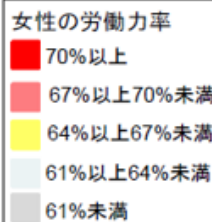
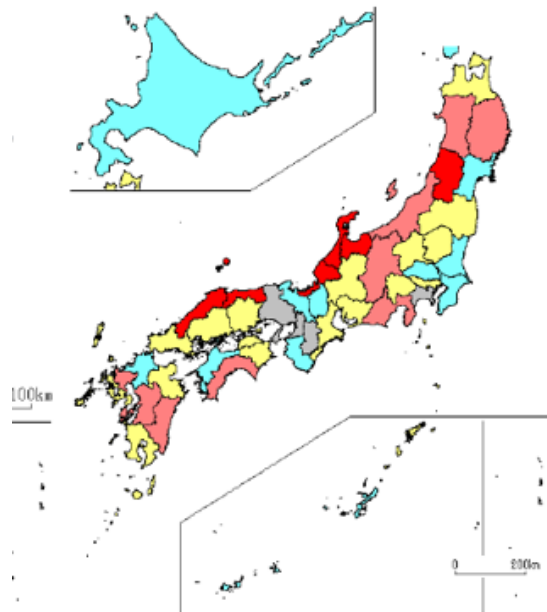
分野別将来の労働力需給見通し

介護	2020年代初頭 介護人材の需要見込み: 約231 万人 2020年代初頭 現状推移シナリオによる 介護人材の供給見込み: 206 万人 ⇒ 需給ギャップ: 約25万人 (資料出所) 厚生労働省「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(確定値)について(※)」(2015年)及び介護離職ゼロの実現に必要な介護人材の見込み数 ※による2025年度の需給ギャップは37.7万人(需要253万人、供給215万人)
看護	2014年末: 約160万人 2025年: 196~206万人必要 ⇒ 年間平均3万人増加のペースが続いても、3~13万人のギャップ (資料出所) 社会保障・税一体改革時の推計(2011年)。2025年に向けた新たな看護職員需給見通しを今後検討。
保育	2013年度 37.8万人 2017年度末 需要量: 約48.8万人 2017年度末 自然増による供給量: 約39.8万人 ⇒ 2017年度末までに新たに約9万人の保育人材の確保が必要。 (資料出所) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課調べ
建設	2025年度 必要技能労働者数: 293~315万人 2025年度 在職数(推計) : 216万人 ⇒ 必要技能労働者数との差: 77~99万人 (資料出所) (一社)日本建設業連合会「再生と進化に向けて〜建設業の長期ビジョン〜」(2015年)
運輸	(トラックドライバーについて) 2030年度 需要量: 958,443人 2030年度 供給量: 872,497人 ⇒ 85,946人不足 (資料出所) (公社)鉄道貨物協会「平成25年度本部委員会報告書」
農業	2010年までの傾向が続いた場合、農業就業者数は、2025年には60代以下で90万人(農業就業者の必要数)を下回る見通し。 農業の内外からの青年層の新規就農により、若い農業者が定着ペースで倍増することを前提とすれば、年齢構成のアンバランスが改善され、2025年には60代以下で90万人以上を確保することが可能。 このほか、現在208万人いる臨時雇いについても、確保が困難となるおそれ。 (資料出所) 農林水産省「農業構造の展望」(「食料・農業・農村基本計画」参考資料)(2015年)等

都道府県別の出生率と女性の労働力率

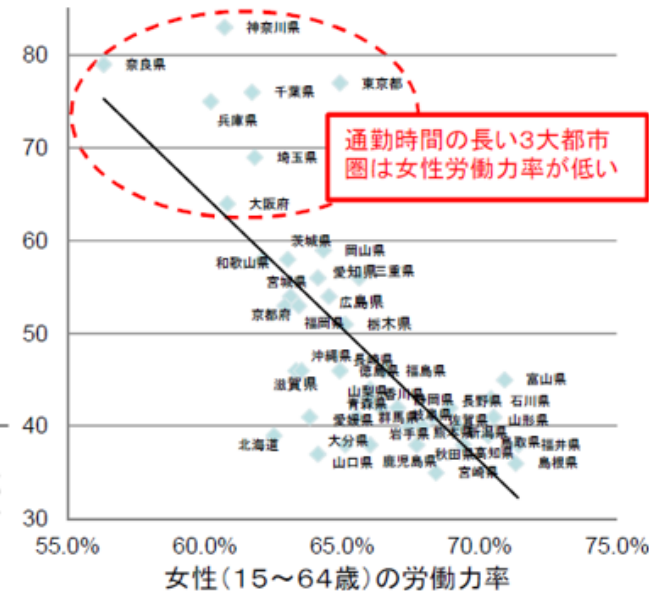
- 15～64歳女性の労働力率は大都市圏が低く、地方が高い。
- 女性の労働力率と往復通勤時間、「子どもができてからはずっと職業を持ちたい」と思う割合には相関がある。

15～64歳女性の労働力率(都道府県別)



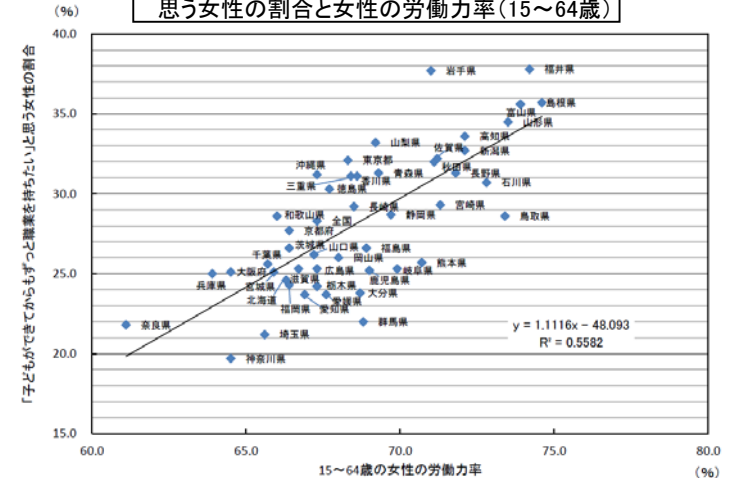
総務省「平成22年国勢調査」より作成
労働力率=人口(労働力状態「不詳」を除く)に占める労働力人口の割合。
労働力人口=就業者(収入のある人)と完全失業者(求職中の人)を合わせた人口

正規の職員・従業員
女性の平日往復
通勤時間(分) 女性の労働力率と往復通勤時間

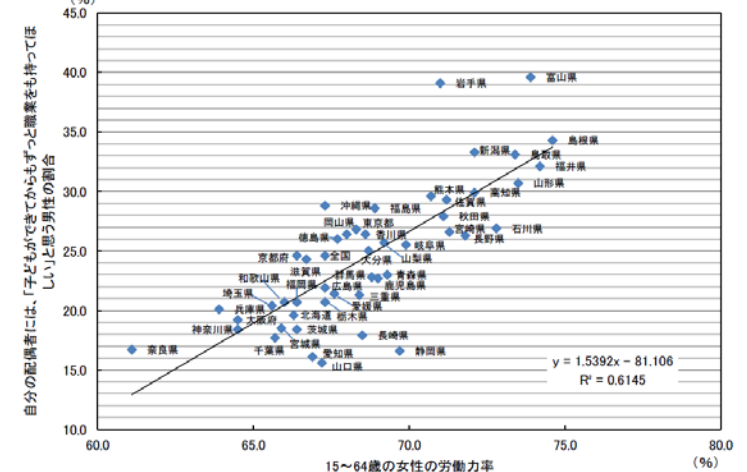


総務省「平成22年国勢調査」及び「平成23年社会生活基本調査」より作成
労働力率=人口(労働力状態「不詳」を除く)に占める労働力人口の割合
労働力人口=就業者(収入のある人)と完全失業者(求職中の人)を合わせた人口
正規の職員・従業員女性=会社・団体・官公庁・個人商店などに正規の職員又は正規の従業員として雇われている人。会社などの役員は除く。

「子どもができてからはずっと職業を持ちたい」と思う女性の割合と女性の労働力率(15～64歳)



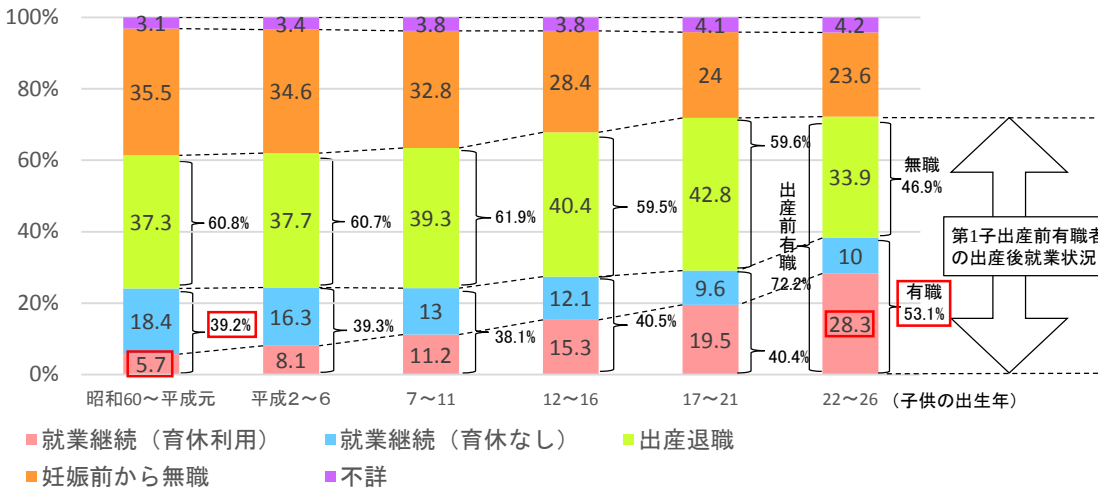
自分の配偶者には「子どもができてからはずっと職業を持ってほしい」と思う男性の割合と女性の労働力率(15～64歳)



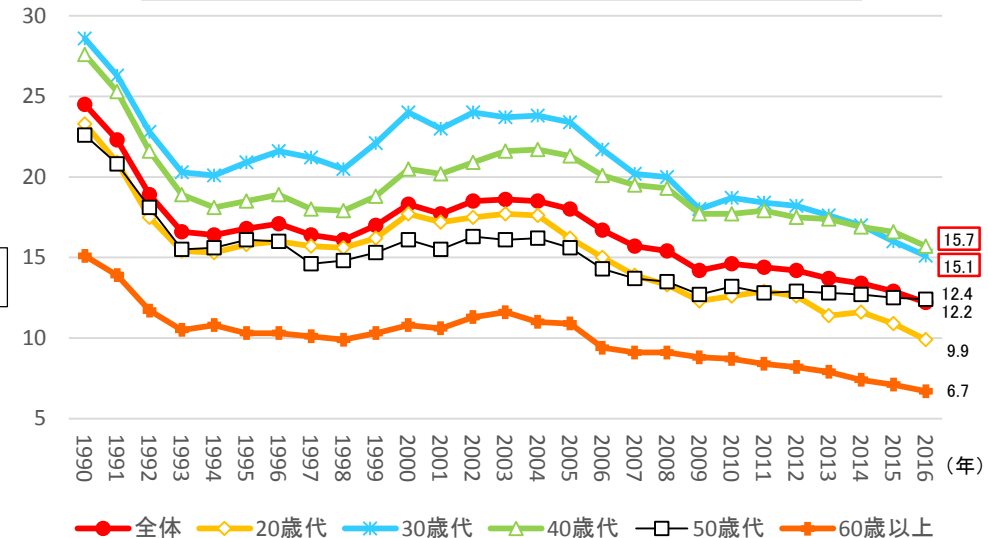
仕事と子育ての両立の状況

- 第1子出産前後に就業を継続する割合はこれまで4割前後で推移してきたが、約5割へと上昇。特に、育児休業を取得して就業継続した女性の割合は、昭和60～平成元年の5.7%から28.3%へ大きく上昇。他方、無職となる者も依然として3割を上回る。
- 一方、子育て期にある30代・40代男性の就業時間は、それぞれ15.1%・15.7%が週60時間以上(2016)であり、他の年齢層に比べ高い水準となっており、子育てに関して協力が得られにくい状況。

子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



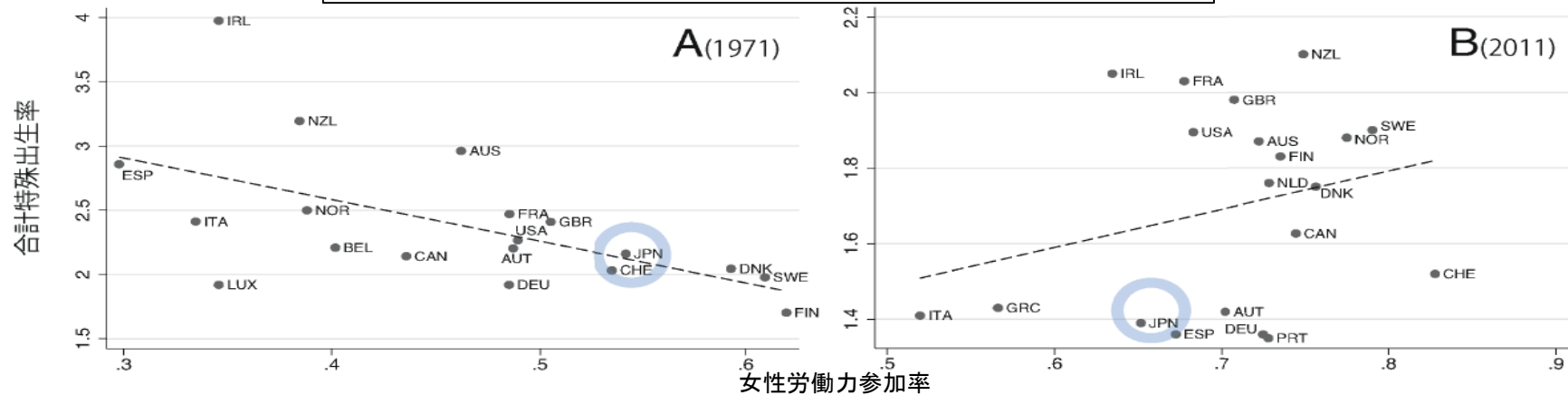
年齢別就業時間が週60時間以上の男性就業者の割合



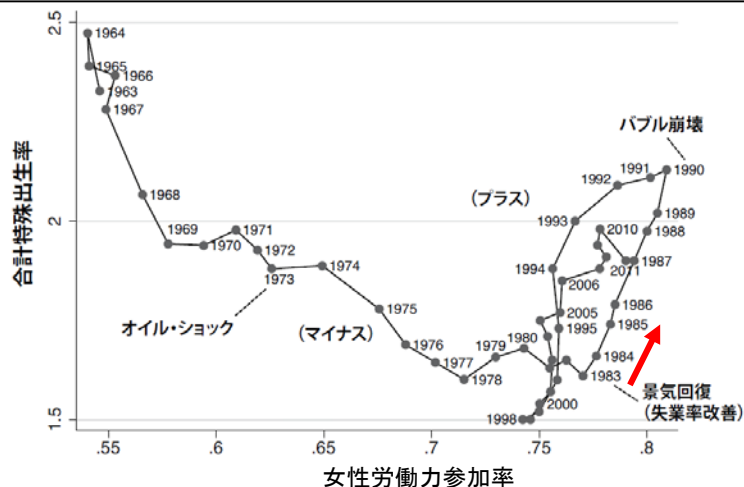
女性労働力参加率と合計特殊出生率

- OECD加盟国における女性労働力参加率と合計特殊出生率は、1971年時点では負の関係にあったが、2011年では正の関係に変わっている。
- 女性労働力参加率と合計特殊出生率の負の関係が正に転じたのは、「共働き社会」への移行を経験したスウェーデンは1984年であるが、性別分業を維持した日本は2006年とされている。

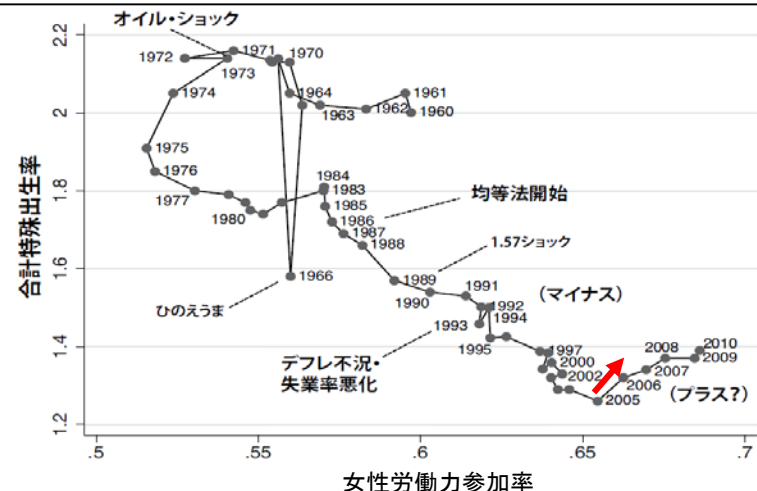
女性労働力参加率と合計特殊出生率の関係(OECD加盟国)



女性労働力参加率と合計特殊出生率の推移(スウェーデン)



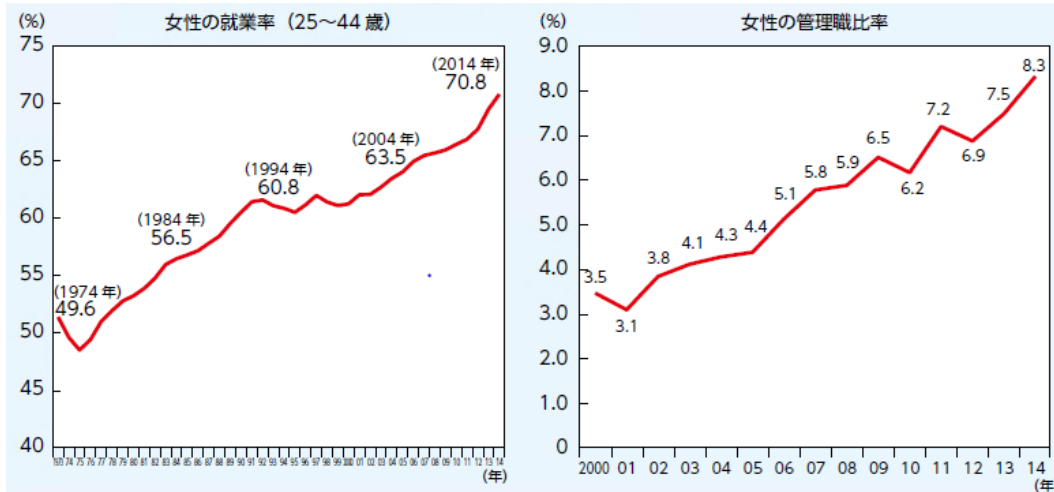
女性労働力参加率と合計特殊出生率の推移(日本)



就業者及び管理職に占める女性の割合

- 25～44歳の女性の就業率、管理職比率は増加傾向にある。
- 日本と韓国は、男女間の賃金・勤続年数の格差が大きい。
- 全就業者に占める女性の割合は、欧米諸国に比べ、アジア諸国の割合が低い。管理職に占める女性の割合は、日本と韓国が、欧米諸国のほか、フィリピン、シンガポール等のアジア諸国と比べても低い水準にとどまっている。

女性の社会進出の動向

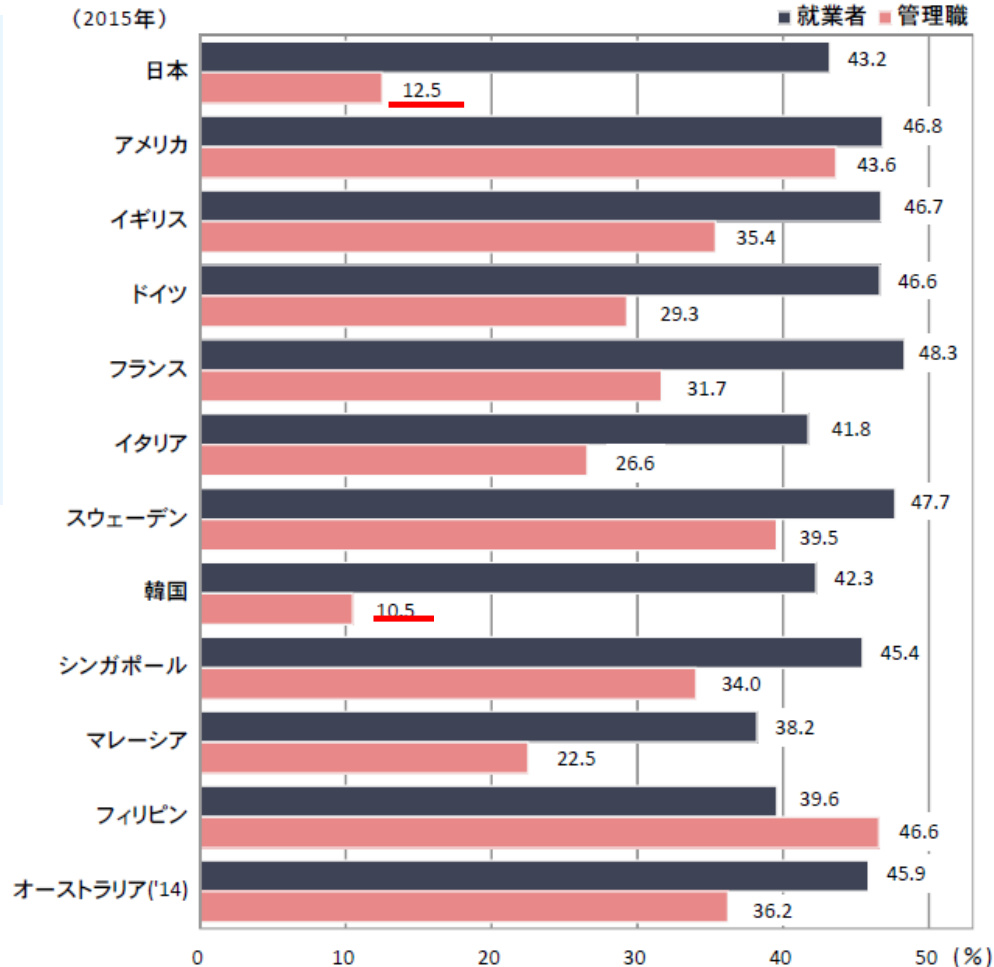


※ 出典：厚生労働省「平成27年版労働経済の分析」

男女間賃金・勤続年数格差 (2015年)

		賃金格差 ¹⁾ Wage Gap (男/male=100)	勤続年数 Job Tenure		
			男 Male (年/Year)	女 Female (年/Year)	格差 Gap (男/male=100)
日本	JPN	72.2	13.5	9.4	69.6
アメリカ	USA	81.1	4.3	4.0	93.0
イギリス	GBR	82.3	8.3	7.8	94.9
ドイツ	DEU	81.3	11.1	10.2	91.7
フランス ²⁾	FRA	84.5	11.3	11.5	101.5
スウェーデン	SWE	88.0	8.8	9.1	103.8
韓国	KOR	67.6	7.1	4.6	64.8

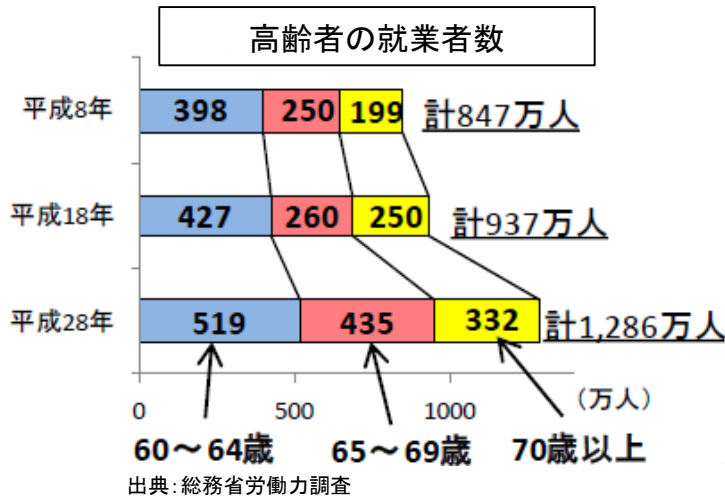
就業者及び管理職に占める女性の割合



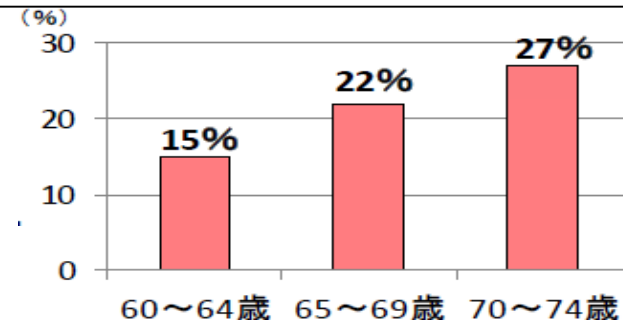
※ 出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」

高齢者就業の現状と課題

- 「働く高齢者」は増加。「働きたいが働いていない高齢者」は65歳以上で顕著。国際的にも就業意欲は高い。
- 65歳以上の高齢者の職業別雇用者数をみると、「運搬・清掃・包装等従事者」「サービス職業従事者」「事務従事者」が多い。
- 高齢者の希望する働き方は「非正規雇用」が7～8割であり、希望する月収は「10万円未満」が過半。

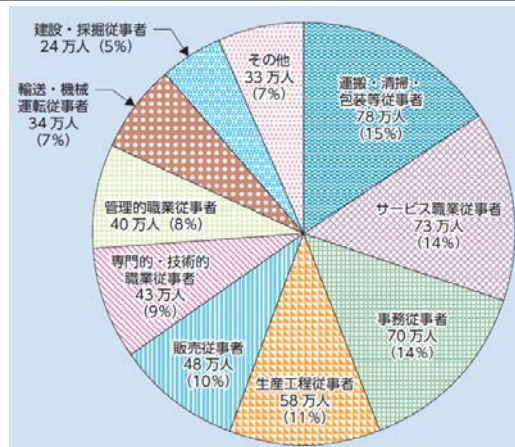


「働きたいが働いていない高齢者」の割合（平成24年）



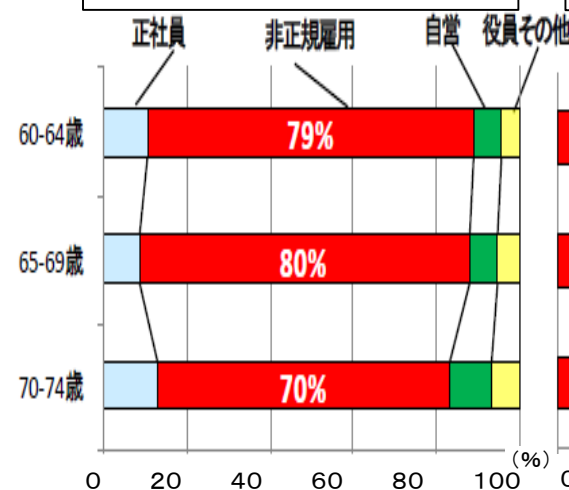
出典：総務省就業構造基本調査に基づき集計
※就業希望者が就業者と就業希望者の合計に占める割合

65歳以上の高齢者の職業別雇用者数

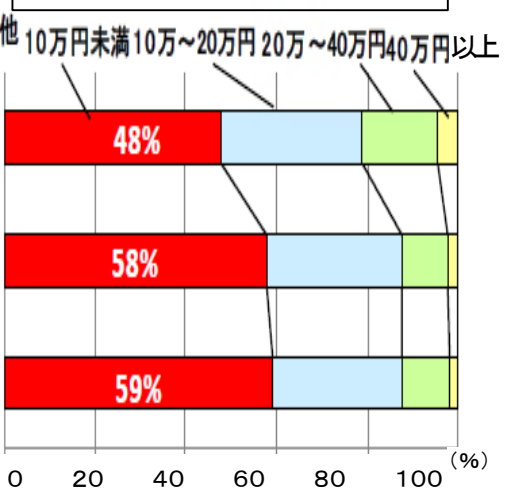


出典：厚生労働省「平成29年版労働経済の分析」

希望する働き方（平成27年）



希望する月収（平成27年）

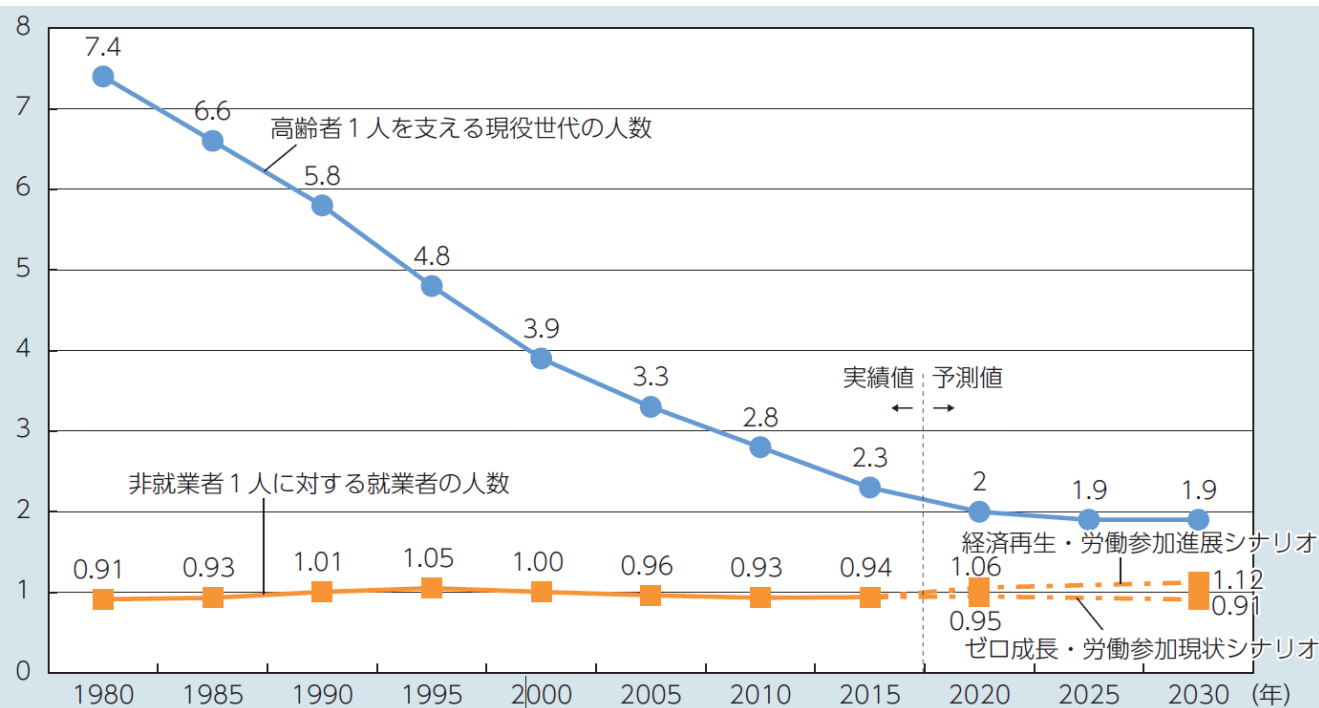


出典：中高年齢者の転職・再就職調査（平成28年、JILPT）のデータに基づき集計
※現在就業中で今後再就職する際に希望する労働条件

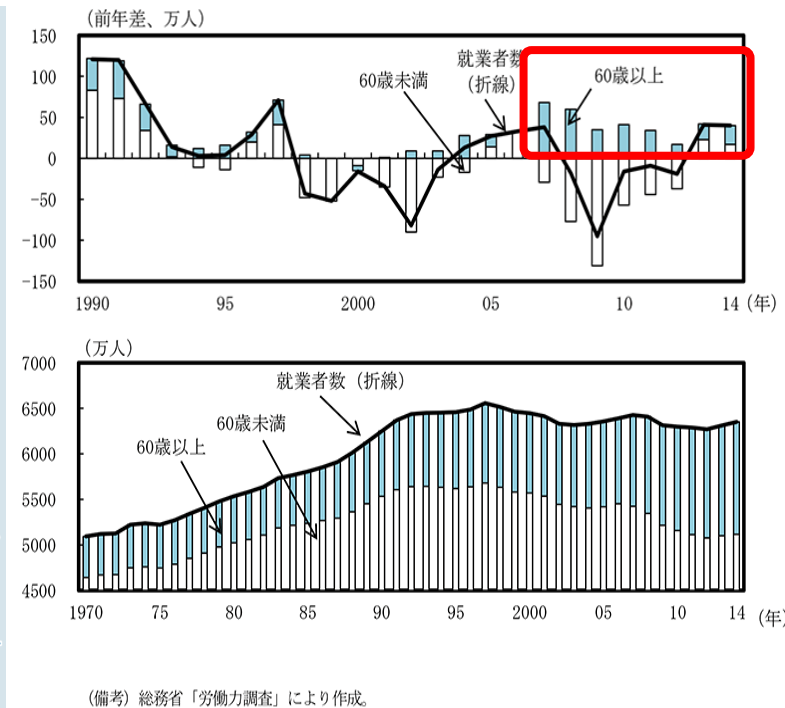
高齢者世代の労働参加

- 高齢者1人を支える現役世代の人数(65歳以上の老年人口と15～64歳の生産年齢人口の比率)は今後も減少していくことが予想される。
- 一方、非就業者1人に対する就業者の人数(非就業者(子どもを含む。)と就業者の比率)は、これまでも、0.9～1程度で推移しており、大きな変化はない。
- 近年、就業者数への60歳以上の寄与がプラスで推移。就業者に占める高齢者のシェアは増加傾向。

高齢者現役世代比と非就業者就業者比の推移と予測



就業者数(60歳以上、60歳未満別)の推移

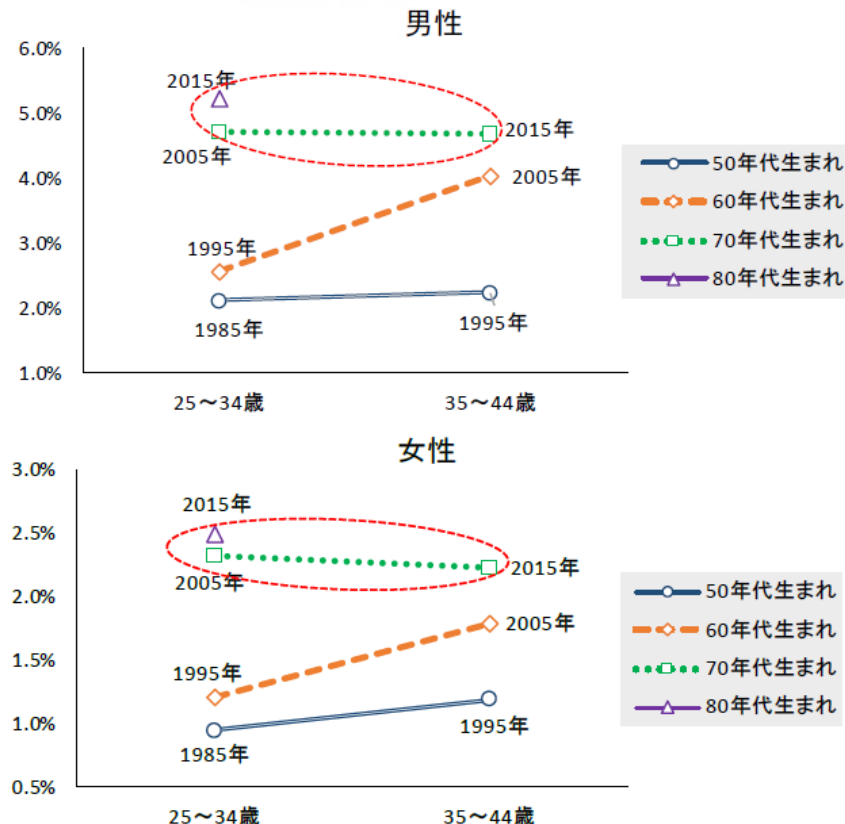


※2020年以降は、「将来推計人口(平成24年推計)」の出生中位・死亡中位推計と「平成27年労働力需給の推計」における「ゼロ成長、労働市場への参加が進まないシナリオ」及び「経済成長、労働市場への参加が進むシナリオ」の就業者数を用いて推計

無業者・長期失業者の現状

- 2030～2040年に日本の中核を担う1980年代、1970年代生まれの世代について、無業者(家事・通学以外の非労)、長期失業者(1年以上の失業者)の割合をみると、その前の世代と比べて大きく上昇。
- これらの世代で、無業者は79万人(男性51万人、女性28万人)、長期失業者は38万人(男性29万人、女性9万人)の計117万人。うち、就業を希望しない無業者(54万人)を除くと、63万人が就業意欲があると考えられる。

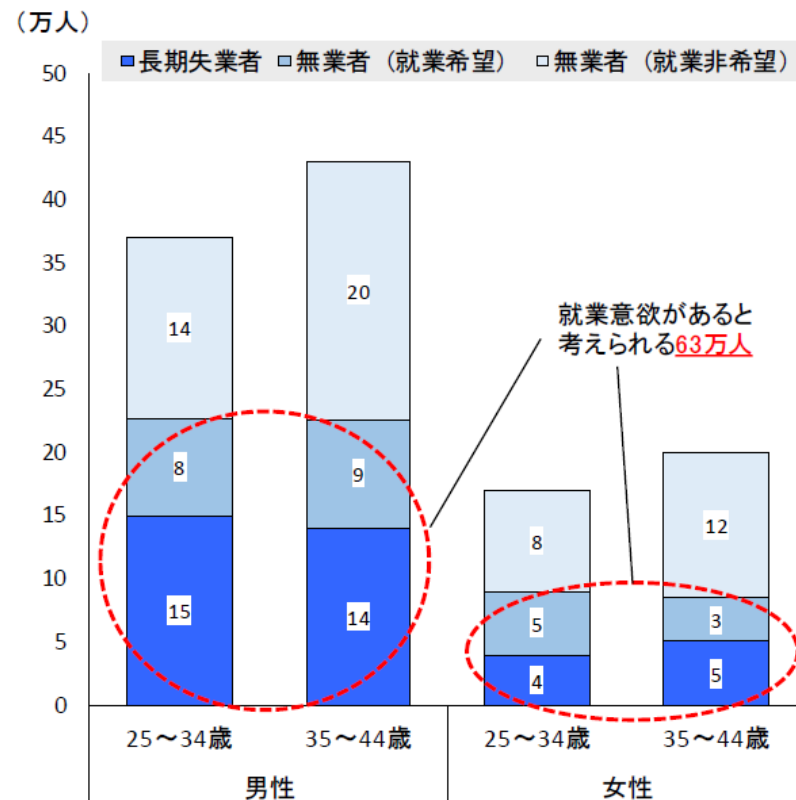
コーホート別にみた無業者・長期失業者の人口に占める割合



(出所) 総務省「労働力調査」により作成。

- (注) 1. 50年代生まれは、1951～1960年生まれ。60年代生まれは、1961～1970年生まれ。70年代生まれは、1971～1980年生まれ。80年代生まれは、1981～1990年生まれ。
2. 無業者は、非労働力人口のうち通学・家事以外の者。
長期は1年以上の失業者。

労働市場で十分に活躍していない層(2015年)



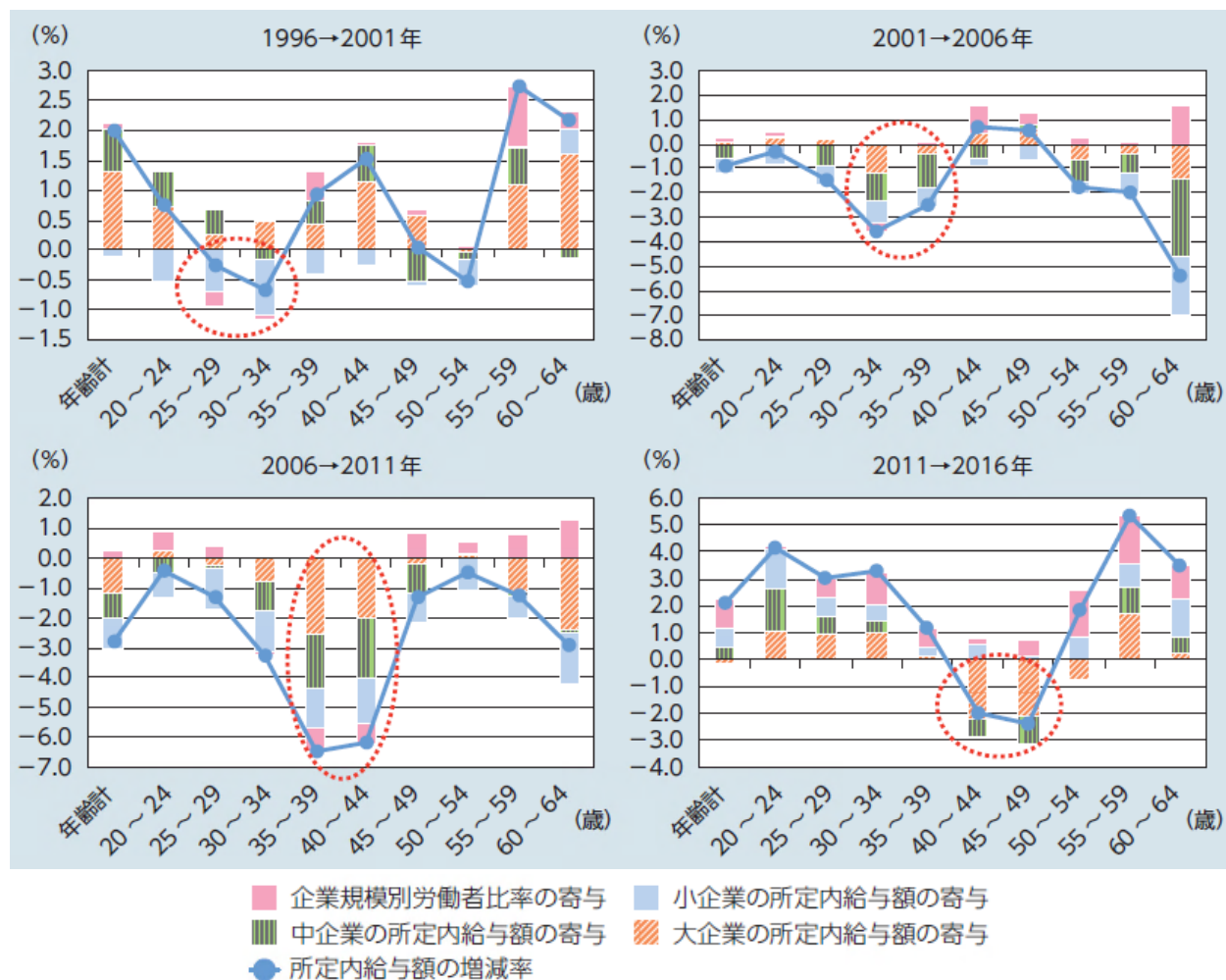
(出所) 総務省「労働力調査(基本集計、詳細集計)」により作成。

(注) 無業者の就業希望・非希望は詳細集計による値を用いて、基本調査の値を分割。

就職氷河期の影響

- バブル崩壊後の就職氷河期に就職した世代は、所定内給与額が減少。
- 採用抑制による給与水準の高い大企業の労働者割合の低下や、景気の長期低迷により大企業を中心に行われた賃金制度の見直しにより年功的な賃金カーブが抑制された影響が現在まで続いている可能性がある。

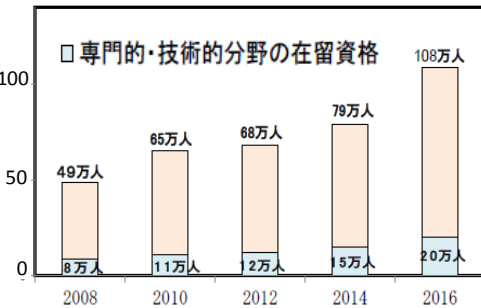
年齢階級別 所定内給与額の変化と要因(男性一般労働者)



外国人材の受入れの現状と課題

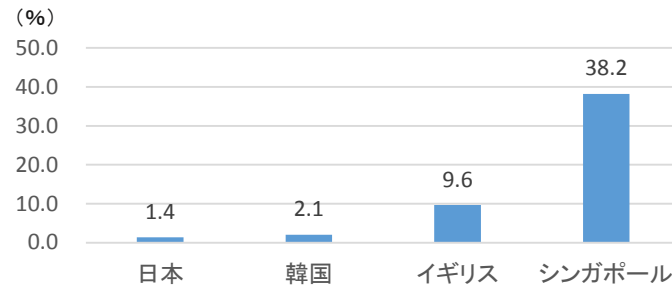
- 外国人労働者は近年増加しているが、労働力人口に占める割合は、諸外国と比較すると低い水準にある。
- 外国人労働者の多くは、評価システムの透明性や求められる日本語レベルの高さ等に不満を抱いている。
- 高度外国人材の定着のために専門能力(博士号やMBA)を報酬等に反映している企業は極めて少なく、英語だけで仕事ができるようにする取組も極めて限定的。
- 高度外国人材の採用においては、人材の能力評価、各手続、受入体制が課題。

(単位: 万人) 外国人労働者数の推移



出所: 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況 (平成28年10月末現在)」

労働力人口に占める外国人労働者数の割合(2015年)



※【日本】2015年10月末現在の外国人雇用届出状況(特別永住者及び在留資格「外交」「公用」を除く)。

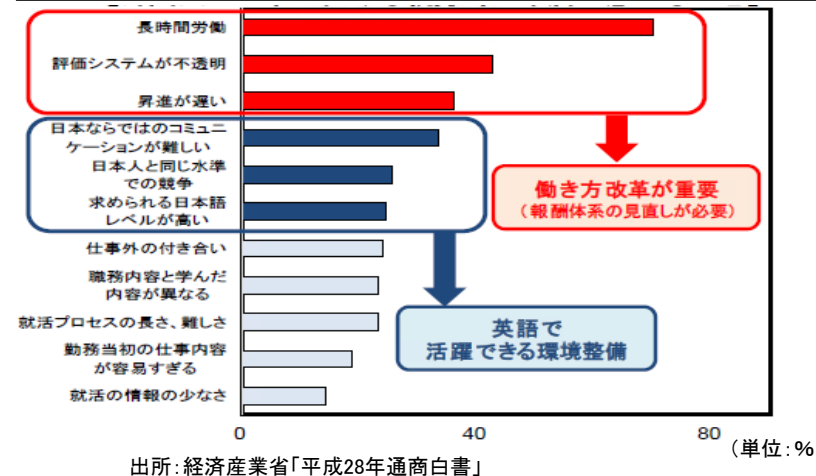
※【韓国】登録外国人労働者数(就労査証所持者の計)。

※【イギリス】Office for National Statisticsによる隔年の労働力調査に基づく推計値。

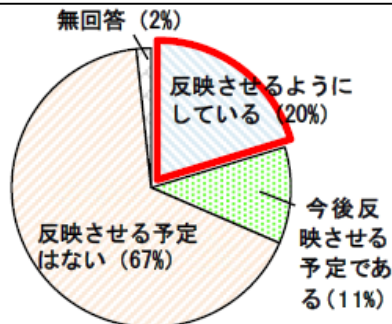
※【シンガポール】外国人労働者数は、永住権保有者を除く。

出所: 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」

外国人が日本における就労時に不満に感じること



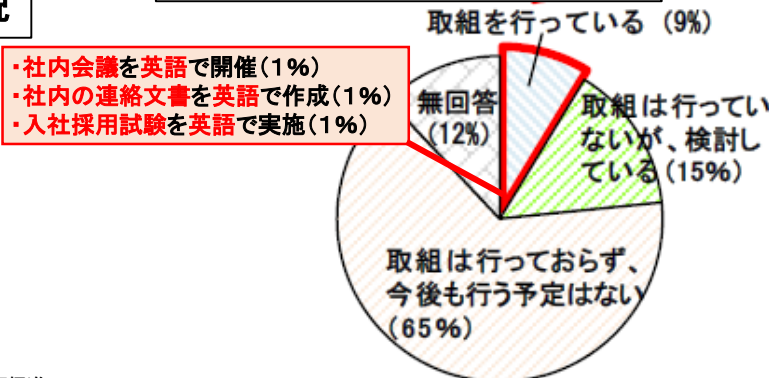
専門能力(博士号/MBA)等の報酬や処遇への反映状況



出所: 富士通総研(2010)「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」

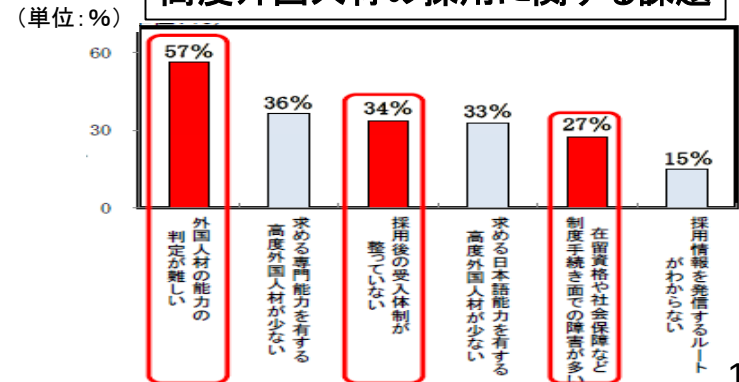
注: 高度外国人材を現在雇用している295企業による回答

英語による仕事の取組状況



出所: JETRO「2015年度日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査〜ジェトロ海外ビジネス調査〜」※回答企業数3005社、複数回答可

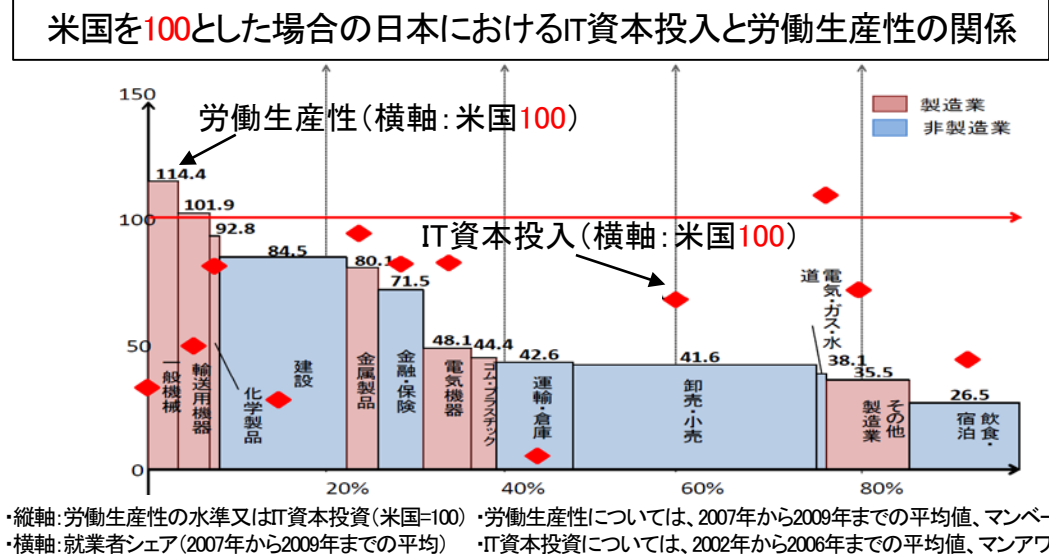
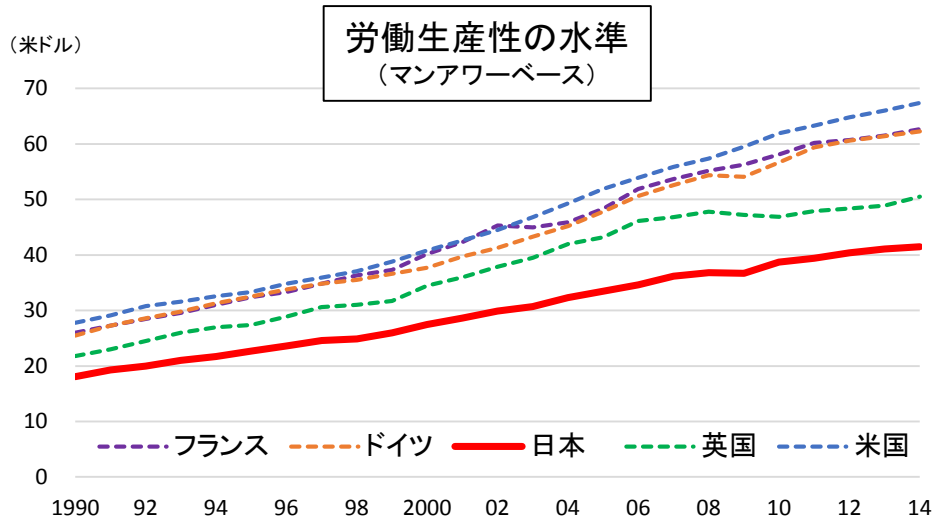
高度外国人材の採用に関する課題



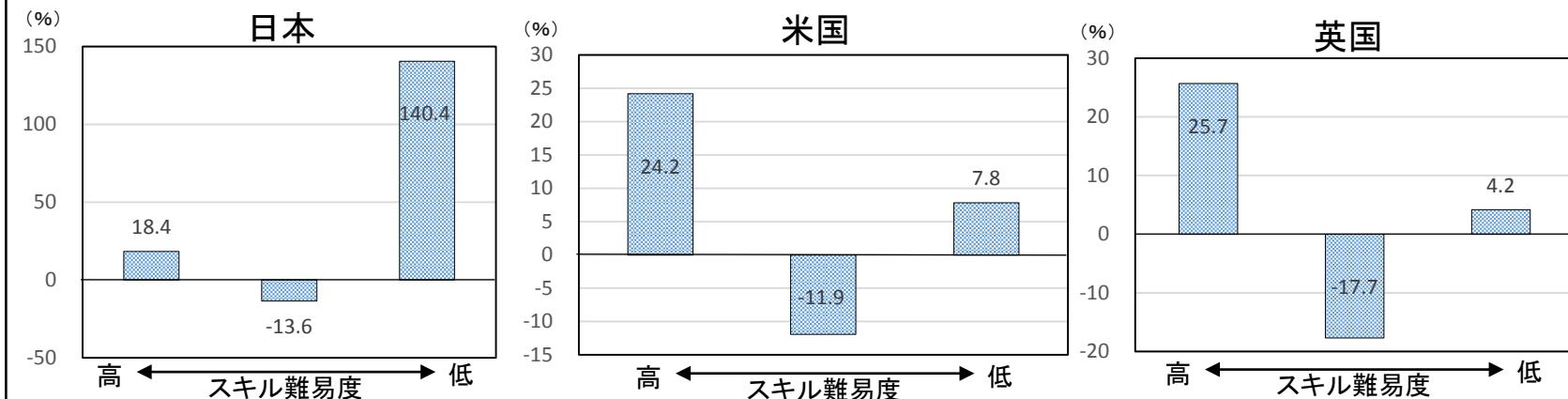
出所: 富士通総研(2010)「企業における高度外国人材活用推進事業報告書」

労働生産性の水準等の国際比較

- わが国の労働生産性は、欧米諸国と比較して低水準。
- 米国と比較すると、我が国は労働生産性、IT資本投入ともに低水準であり、ICTを活用して労働生産性を向上させる余地も大きいものと考えられる。
- 1995年以降、米国・英国は高スキル職種の就業者が増加しているが、日本は低スキル職種が大きく伸びている。



1995年以降のスキル別職種の就業者の変化



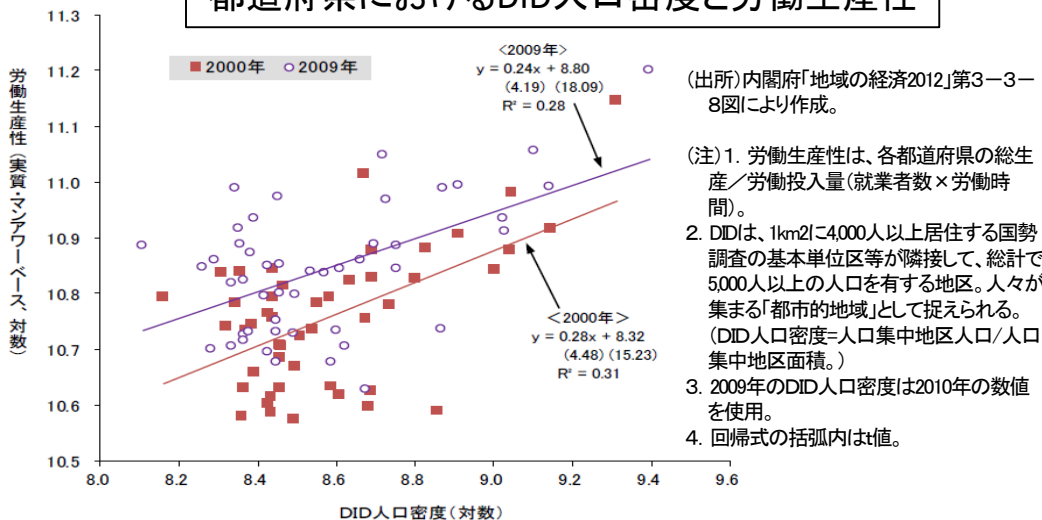
※ 日本、英国のスキル分類については、OECD "Automation and Independent Work in a Digital Economy" より作成。米国のスキル分類については、Jaison R. Abel and Richard Deitz "Job Polarization and Rising Inequality in the Nation and the New York-Northern New Jersey Region" より作成。スキルの分類方法が、国によって異なるため、国際比較には限界があることに留意が必要。

※ 1995年から2015年における上昇率。なお、この期間中に職業分類が改訂されており、推移をみるにあたって留意が必要。

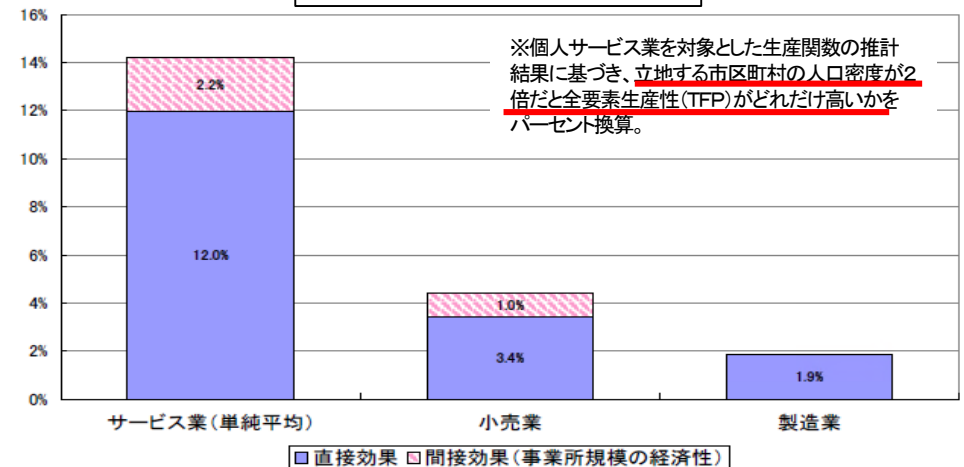
人口集積と労働生産性

- 人口の集積度が高い都道府県ほど、労働生産性が高い傾向。
- サービス業は、「生産と消費の同時性」のため、製造業と比べて「密度の経済性」が顕著。立地する市区町村の人口密度が高いほど全要素生産性(TFP)が高い。
- 都道府県別の労働生産性は全国で約2倍の開き。産業構造に大きく左右され、製造業比率と一定の相関関係がある。賃金水準は労働生産性と相関。 ※サービス業の生産性が高い東京、大阪は例外。サービス業の生産性の高低などにより、一概に該当しないケースあり。

都道府県におけるDID人口密度と労働生産性

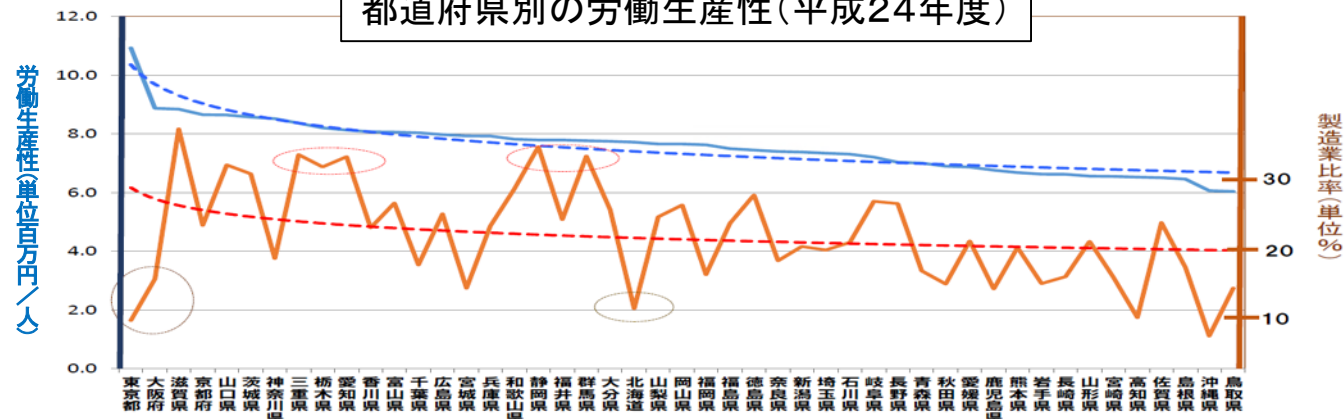


人口密度とTFPの関係



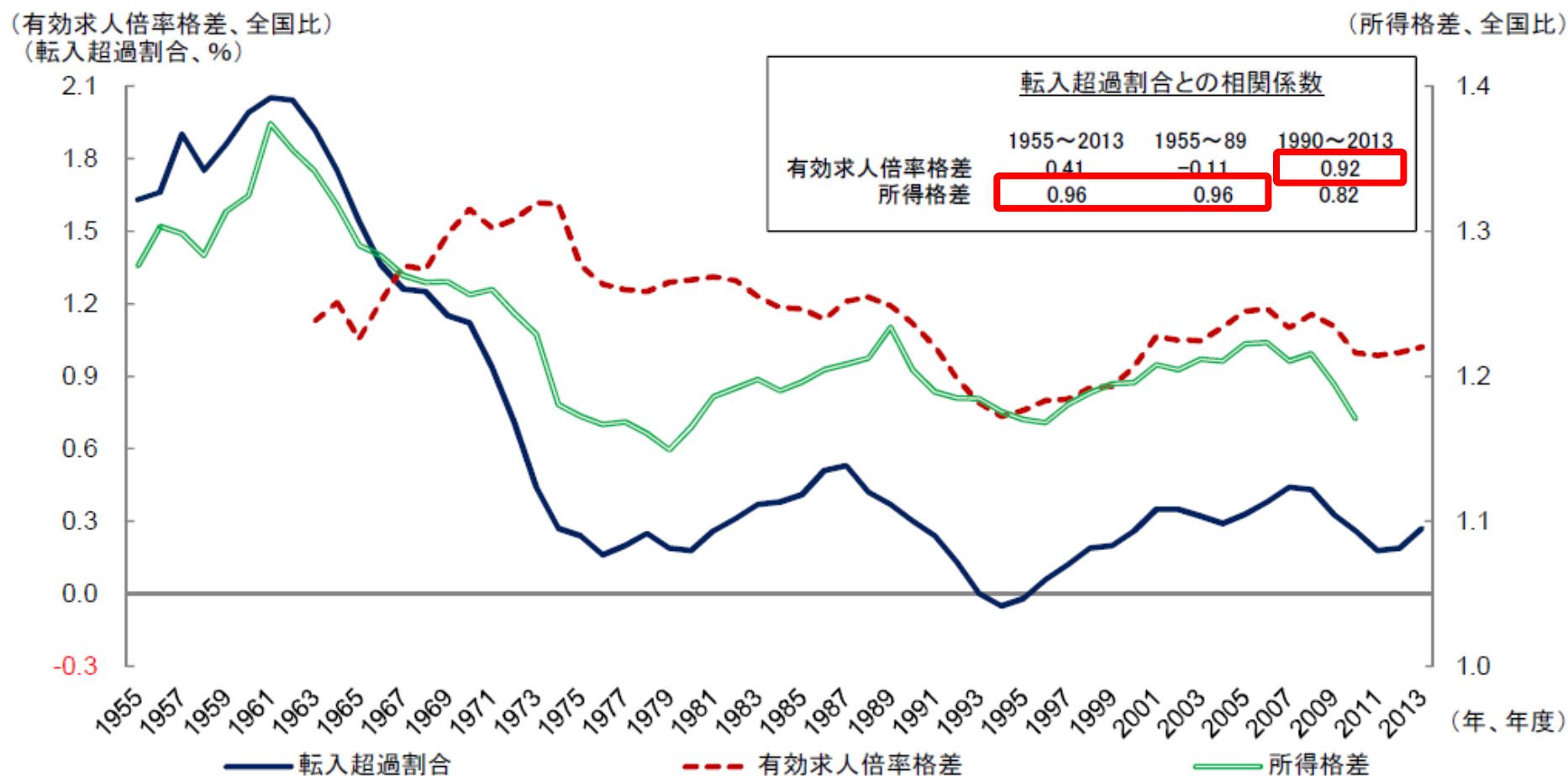
(出所)平成28年10月20日第2回2030年展望と改革タスクフォース資料5森川独立行政法人経済産業研究所副所長提出資料

都道府県別の労働生産性(平成24年度)



東京圏への人口移動と所得格差・有効求人倍率格差の推移

- 東京圏について転入超過割合と所得格差、有効求人倍率格差（全国平均に対する比率）の関係をみると、
- ①1990年以前は所得格差との相関が高く（所得が高まると人口流入が増加）、
 - ②1990年代以降は有効求人倍率格差との相関がより高い（有効求人倍率が相対的に高まると人口流入が増加）。



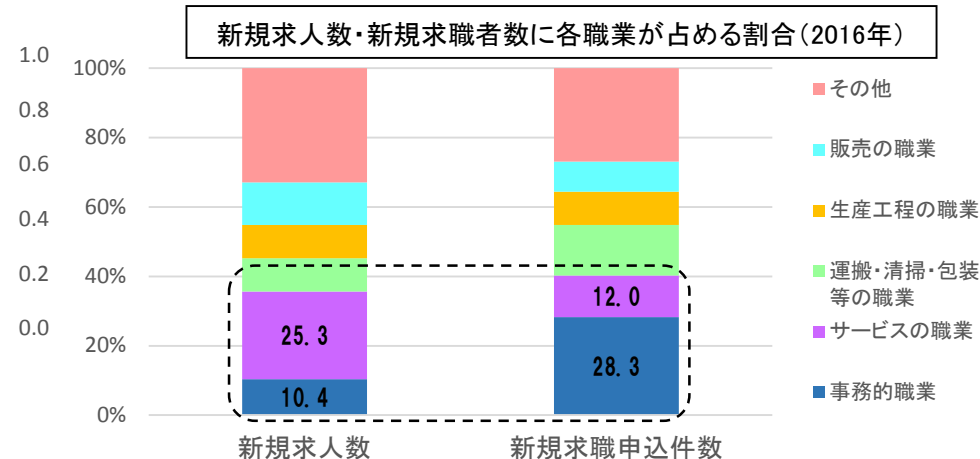
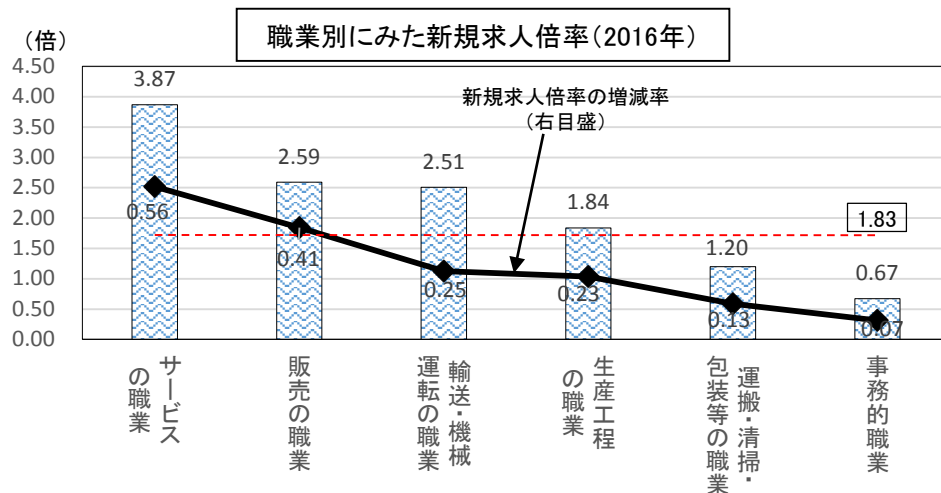
(出典)総務省「住民基本台帳人口移動報告」、厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定統計)」、内閣府「県民経済計算」より国土交通省国土政策局作成。

(注1)東京圏は、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県。

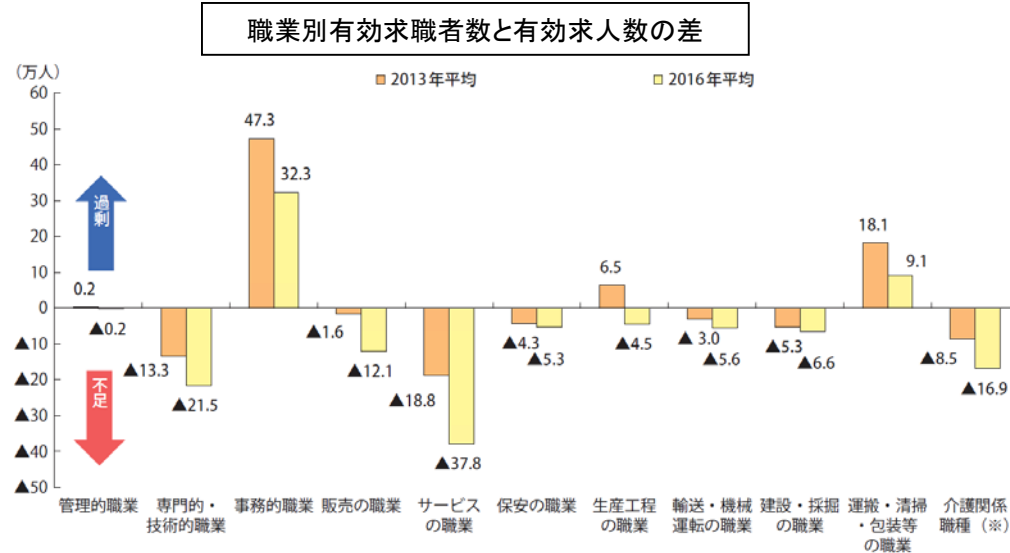
(注2)転入超過割合は「(転入者－転出者)／総人口」、所得格差は「1人あたりの県民所得の東京圏平均／全国値」、有効求人倍率格差は「有効求人倍率の東京圏平均／全国値」で計算。グラフ内の数字は各期間の転入超過割合と格差指標の相関係数。

職業別にみた求人・求職の状況

- 「事務的職業」が求職超過の状況にある一方、「サービスの職業」「販売の職業」「輸送・機械運転の職業」では求人超過の状況にあり、職業による差異が大きい。
- 「事務的職業」は、新規求人数に占める割合が10.4%にすぎないが、新規求職者に占める割合が28.3%と高い。「サービスの職業」は新規求人数に占める割合が25.3%と高いが、新規求職者数に占める割合は12.0%と低く、ミスマッチが生じている。



出典: 厚生労働省「平成29年版労働経済の分析」



出典: 2017年度版中小企業白書

※厚生労働省編職業分類(2011年改定)による。

(サービスの職業の例)

介護サービスの職業、保健医療サービスの職業、飲食物調理の職業、接客・給仕の職業、生活衛生サービスの職業

(事務的職業の例)

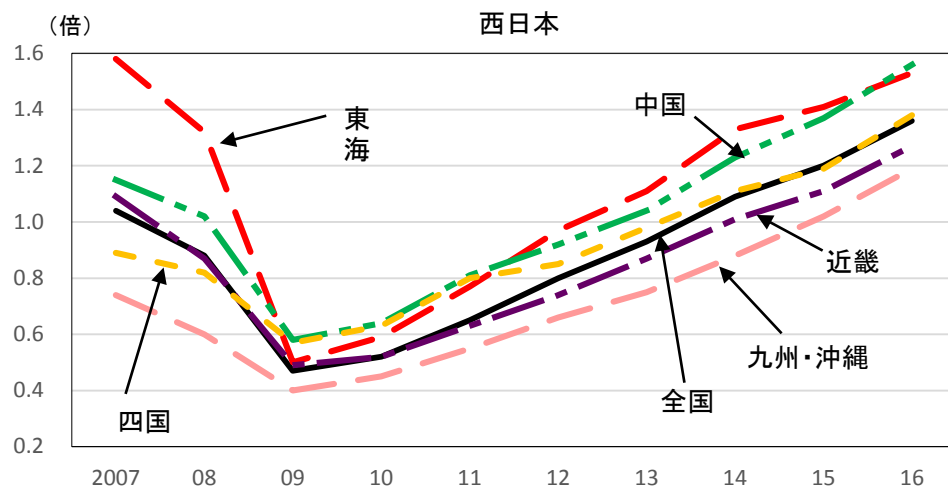
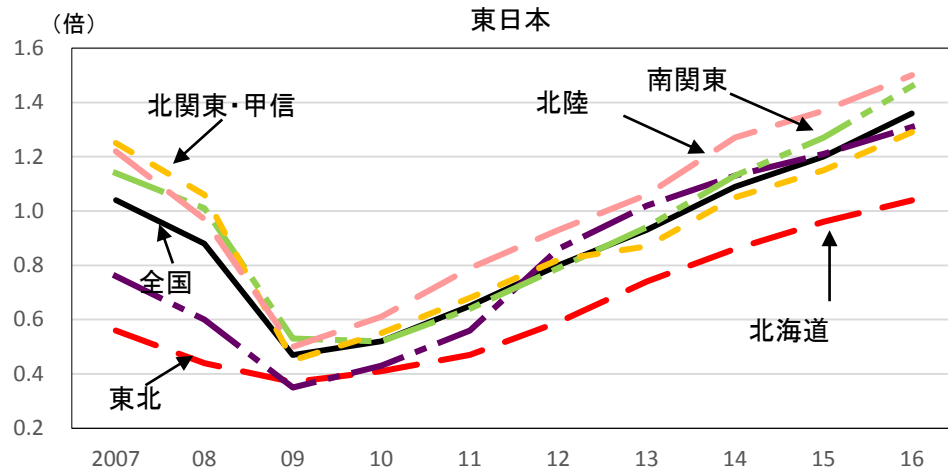
一般事務の職業、会計事務の職業、営業・販売関連事務の職業

※左図の「介護関係職種」は、「専門的・技術的職業」、「サービスの職業」から「介護サービスの職業」等を抽出した数値。

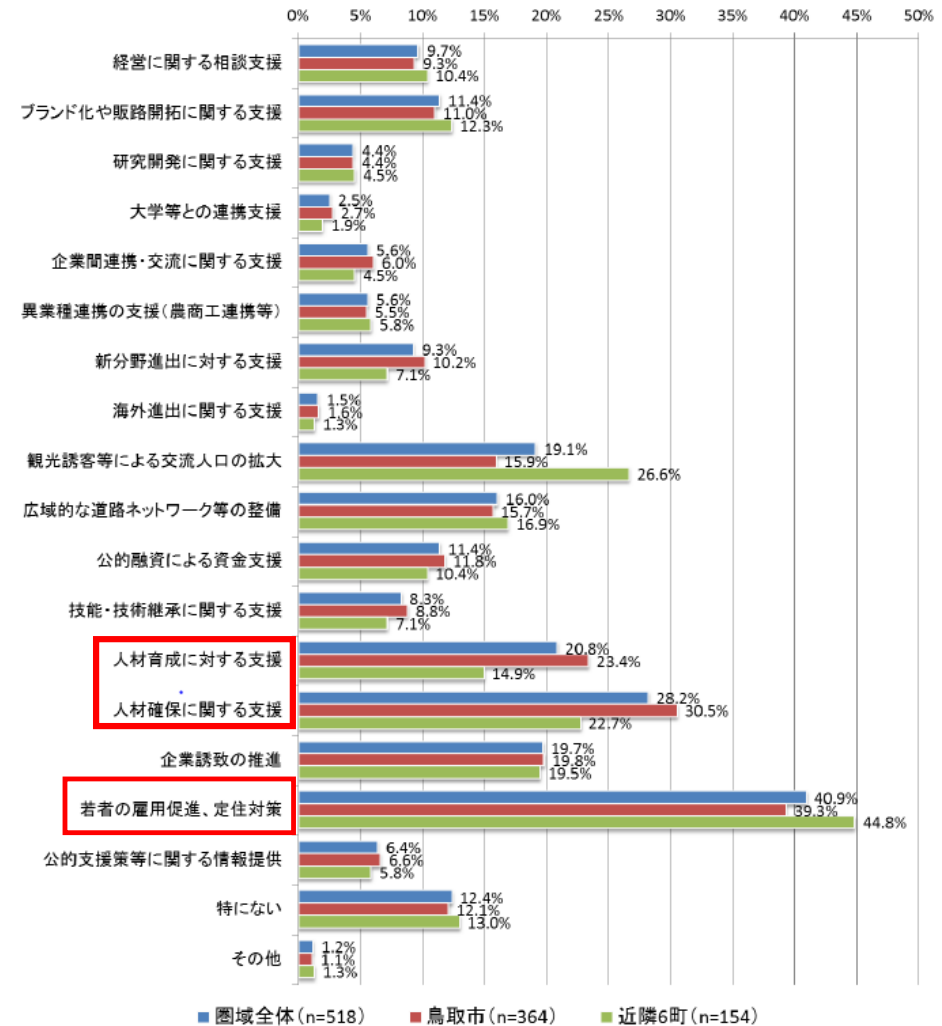
地域別にみた求人・求職の状況

- 緩やかな景気回復をうけて、全ての地域において有効求人倍率は改善。
- 地方都市では、人材面での支援について、企業の行政への期待の高さを示す調査結果も見られる。

地域ブロック別有効求人倍率の推移



圏域で実施する産業振興策として期待すること (鳥取市が実施した企業アンケート)



雇用対策における国・地方の連携強化

- 地域の雇用問題を解決するためには、様々な取組を一体的に行う必要がある。(例:企業誘致や産業育成などと職業紹介による企業の人材確保支援、生活困窮者に対する生活支援と職業紹介などの就労支援)
- 第6次地方分権一括法(H28.5公布)により、地方版ハローワークを創設。
- Uターン希望には、地域の雇用機会が「あること」と同時に、「知っていること」も影響。

(国と地方の役割分担・連携のイメージ)

国

<セーフティーネットとしての役割>

全国ネットワークを通じて、憲法に定められた勤労権の保障のためのセーフティーネットの役割を果たす。

「主な業務」

以下の業務を一体的に実施

- ① 全国ネットワークの職業紹介
(就職に関する相談、職業紹介、企業訪問による求人開拓、各種セミナー・就職面接会の開催など)
- ② 雇用保険制度の運営
- ③ 雇用対策 (障害者雇用率の達成指導など)

連携して 雇用対策を実施

各種の共同事業
(誘致企業の人材確保など)

ワンストップ窓口設置
(一体的実施【317カ所】)
平成29年3月末時点

雇用対策協定【140自治体】
(44都道府県96市町村)
平成29年7月31日時点

相互に必要な業務実施を要請

ハローワークの求人情報をオンライン提供
【平成26年9月1日開始、348自治体等が利用】 平成29年6月1日時点

ハローワークの求職情報の提供
【平成28年3月に開始、96自治体等が利用】 平成29年7月31日時点

地方自治体

<地域の問題への対応>

地方自治体は、無料職業紹介事業を含む各種の雇用対策を独自に実施可能であり、地域の問題に対応するための対策を実施。

「主な業務」※自治体により異なる

- ① 企業誘致・産業育成
- ② 生活相談・福祉関係業務
- ③ 各種就労支援
(カウンセリング、無料職業紹介事業、就職面接会、各種セミナー等)

地方版ハローワークの例

地域の課題を解決し、地方創生を実現!

求職者受付中

Hellow! とっとり求人・求職マッチング

鳥取県立ハローワーク
tottori prefectural Hellowork

NEW OPEN!
2017.7.3 月

Uターン就職を
全面サポート
します!

働きたい
あなたを
応援します!

企業の
人材戦略を
支援します!

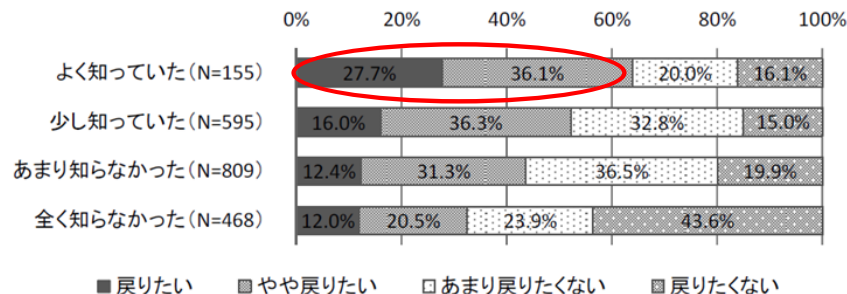
(参考) 雇用対策法(昭和41年法律第132号) (抄)

第五条 地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるよう努めなければならない。

出典:厚生労働省HP「雇用対策における国・地方の連携強化について(総論)」

出典:鳥取県HP

出身市町村へのUターン希望—高校時代までの地元企業の認知程度別



地元企業を知ったきっかけ—出身地域類型別—(出身県外居住者)

	学校の行事 (企業見学 等)	職業体験	働いている人 の話を個人的 に聞く機会	マスメディア (新聞・TV 等)	あなた自身の 情報収集	自治体が発行 する広報誌	地域で行われ たイベント (展示会等)	家族・親族か らの情報	友人・知人か らの情報
地方の大都市 (N=372)	34.7%	20.7%	16.7%	27.4%	28.2%	10.8%	7.8%	37.1%	20.2%
地方の中小都市 (N=304)	49.7%	24.7%	15.8%	17.8%	26.6%	9.5%	8.6%	36.8%	21.1%
都市部から離れた地域 (N=69)	46.4%	24.6%	15.9%	15.9%	26.1%	8.7%	8.7%	44.9%	29.0%

出典:独立行政法人 労働政策研究・研修機構「地方における雇用創出2017年3月」