

1

概算要求

「新三本の矢」を軸とする平成29年度
予算の重点要求

厚生労働省の平成29年度（2017年度）予算の概算要求がこのほど明らかとなった。一般会計の総額は31兆1,217億円で、平成28年度予算額を8,108億円（2.7%）上回った。そのうち、「年金・医療等に係る経費」が高齢化などに伴い6,601億円（2.3%）増の29兆1,060億円になったほか、新しい日本のための優先課題推進枠として、2,167億円も盛り込んだ。

また、保険料など特定の歳入・歳出を区分している特別会計については、「労働保険特別会計」の概算要求が、平成28年度予算との比較で891億円（2.5%）増の3兆6,159億円、「年金特別会計」が7,342億円（1.1%）増の64兆7,573億円、「東日本大震災復興特別会計」が216億円（49.0%）増の656億円となった。

予算概算要求の主要事項では、①子どもを産み育てやすい環境づくり、②地域包括ケアシステムの構築に向けた安心で質の高い医療・介護サービスの提供、③「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上、④女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画、⑤健康で安全な生活の確保、⑥自立した生活の実現と暮らしの安心確保、⑦障害者支援の総合的な推進、⑧安心できる年金制度の確立、⑨施策横断的な課題への対応——の9点となっている。

「新三本の矢」で重点要求・要望

平成29年度の予算概算要求では、成長と分配の好循環の実現に向けて、「ニッポン一億総活躍プラン」の新三本の矢に加え、横断的課題である働き

方改革と生産性向上に関する予算を重点的に要求・要望している。

新三本の矢は、①第一の矢「希望を生み出す強い経済」（GDP600兆円の実現）、②第二の矢「夢をつむぐ子育て支援」（希望出生率1.8の実現）、③第三の矢「安心につながる社会保障」（介護離職ゼロ・地域共生社会の実現）——の三つ。これに横断的課題である働き方改革と生産性向上として、①非正規雇用の待遇改善・最低賃金の引き上げ、②長時間労働の是正、③高齢者・障害者等の活躍促進——が盛り込まれた。以下では、労働分野に係る第二の矢の「女性・若者の活躍促進」、及び「横断的課題である働き方改革と生産性向上」について紹介する。

女性・若者の活躍促進

女性の活躍促進、仕事と家庭の
両立支援の促進を強化

第二の矢（夢をつむぐ子育て支援）の重点要求のなかには、「女性・若者の活躍促進」が盛り込まれている。

女性の活躍推進では、49億円を計上した。女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等が努力義務となっている300人以下の中小企業について、行動計画策定に向けた相談支援や助成金の支給等により、女性活躍に向けた取り組みを促進する。

また、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等、職場におけるハラスメントの防止に向けた事業主の措置の義務付けなどを内容とする改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法について周知・徹底を図るとともに、職場におけるハラスメント対策

を総合的に推進することも盛り込んだ。マザーズハローワーク事業についても、拠点数の拡充や機能強化を行う。

仕事と家庭の両立支援の推進では、83億円を計上した。介護休業の分割取得などを含む改正育児・介護休業法について、改正内容の周知や事業主への指導等を行うことも盛り込んだ。一方、男性の育児休業の取得促進、介護離職への対応のために、助成金の支給等により、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む事業主を支援する。

若者の就職・職業能力開発を推進

若者の就職・職業能力開発の推進では、140億円を計上した。いわゆる「団塊ジュニア世代」を含む就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、短期集中的なセミナーや、企業に対する雇入れ支援等を新たに実施することにより、正社員就職に向けた集中的な支援を実施する。

また、地域若者サポートステーションにおいて、高校等の関係機関との連携を強化し、アウトリーチ（訪問）型等による切れ目のない就労支援を実施するなど、高校中退者等の若年無業者等に対する就労支援の一層の推進を図る。

このほか、ものづくり分野など地域における人材の育成を支援するため、若者の技能検定の受検料減免措置等により、受検しやすい環境の整備に取り組む、としている。

働き方改革と生産性向上

横断的課題である働き方改革と生産性向上では、①同一労働同一賃金の実現に向けた非正規雇用の待遇改善・最

低賃金の引き上げ、②長時間労働の是正、③高齢者・障害者等の活躍促進、④労働生産性の向上に向けた労働環境の整備——が盛り込まれている。

非正規雇用の待遇改善・最低賃金の引き上げ

「①同一労働同一賃金の実現に向けた非正規雇用の待遇改善・最低賃金の引上げ」では、非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取り組みに関わる予算が計上されている（573億円）。キャリアアップ助成金の拡充等により、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進する。加えて、同一労働同一賃金の実現に向け、各都道府県に「非正規雇用労働者待遇改善支援センター（仮称）」を設置し、コンサルタントによる個別相談援助などを実施することも盛り込んだ。

多様で安心できる働き方の普及拡大に関わる予算も計上した（2.3億円）。多様な正社員の導入や非正規雇用労働者の正社員転換について、モデル就業規則の作成、企業に対するコンサルティング、好事例の収集、専用HPによる周知・啓発、企業向けセミナーなどを実施する。

最低賃金の引き上げと生産性の向上では29億円を計上した。最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていくことで、全国加重平均が1,000円となることを目指す、としている。また、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置も推進・拡充する。

長時間労働の是正を強化

「②長時間労働の是正」では、長時間労働の是正に向けた法規制の執行強

化に関わる予算を計上した（10億円）。月80時間を超える残業が疑われる全ての事業場に対する監督指導の強化を図るとしており、時間外及び休日労働協定（36協定）の適正な締結・届出のための周知広報を行う等により、法規制の執行強化を図る。

また、テレワークの推進に関わる予算も計上（16億円）。子育て世代のニーズに応えられるようなサテライトオフィスでのテレワークの普及を図るため、「仕事と子育てを支援する」サテライトオフィスを活用したモデル事業等を実施する。

このほか、勤務間インターバルの自発的導入の支援等に21億円を計上した。勤務間インターバルを導入する中小事業主への支援等を行う、としている。

高齢者・障害者等の活躍促進

「③高齢者・障害者等の活躍促進」では、企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進で26億円を計上した。65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う企業に対する支援を実施する。

高齢者の再就職支援も強化する（46億円）。「生涯現役支援窓口」、高年齢退職予定者キャリア人材バンクの機能を拡充するとともに、高齢者の技能講習と就労支援を一体的に実施する「高齢者スキルアップ・就職促進事業（仮称）」を創設する。

高齢者の生きがいの充実、地域における就業機会の確保にも、154億円を計上した。地域に設置される協議会の設置促進、協議会からの提案に基づき実施する「生涯現役促進地域連携事業」の拡充を行うとともに、「地域就業機会創出・拡大事業」の拡大等によりシルバー人材センターの機能を強化する、

としている。

このほか、障害者、難病・がん患者等の就労支援などにも、193億円を計上した。

労働生産性向上に資する人材育成

「④労働生産性の向上に向けた労働環境の整備」では、労働生産性の向上のための労働関係助成金の見直しが盛り込まれた（2.2億円）。全産業の労働生産性を向上させるため、労働関係助成金について、生産性向上に資する制度となるよう要件の見直しを行う。さらに、利用者である事業主等にとって分かりやすく、使いやすいものとなるよう整理統合も行う、としている。

また、労働生産性向上に資する人材育成の強化では、296億円を計上した。専門実践教育訓練給付制度、教育訓練プログラムの開発による労働者の自発的な能力開発支援や、キャリア形成促進助成金の抜本的見直し等による企業内訓練の推進、民間人材の活用による在職者訓練の拡充など、IT分野をはじめ、労働生産性向上に資する人材育成に向けた取り組みを一層推進する、としている。

雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進では、66億円を計上した。介護、建設分野等の人材不足分野の事業主を対象に雇用管理改善に関する相談援助・情報提供等を強化し、「魅力ある職場づくり」を推進する。

このほか、企業の職場情報開示に向けた取り組みの推進で、1.6億円を計上。職場情報の「見える化」を一層進めるため、若者雇用促進総合サイトや女性活躍推進企業データベース等について一覧化等を行うことにより、利便性の高い情報開示の仕組みを構築する、としている。

（調査・解析部）

2 女性労働白書

均等法成立後30年でM字型カーブの底が20.6ポイント上昇

厚生労働省は9月20日、「平成27年版（2015年版）働く女性の実情」を公表した。今回の報告では、昭和60年（1985年）の男女雇用機会均等法成立以後30年間（1985年～2015年）の女性労働者を取り巻く環境の変化をまとめている。それによれば、男女雇用機会均等法成立後30年を経て、女性の年齢階級別労働率に見られていたM字型カーブの底は20.6ポイント上昇していたことが明らかとなった。

労働率は全体的に上方にシフト

報告は、年齢階級別の女性の労働率に見られる、いわゆるM字型カーブの形状について、1985年の男女雇用機会均等法成立後、30年を経て大きく変化したことを明らかにした。1985年は、「20～24歳」（71.9%）と「45～49歳」（68.1%）を左右のピークとし、「30～34歳」（50.6%）を底とするM字型カーブがあった。2015年では、「25～29歳」（80.3%）と「45～49歳」（77.5%）を左右のピークと

し、「30～34歳」（71.2%）が底となっている。M字型の底（「30～34歳」）は、労働率が20.6ポイント上昇し、窪みが大幅に浅くなるとともに、全体的に大きく上方にシフトした（図）。

さらに、M字型カーブの底となる年代について見ると、1985年から2007年までは、「30～34歳」だったが、晩婚化や第一子の平均出産年齢の上昇等により、2008年から2014年は「35～39歳」となっており、2015年では「30～34歳」となっている。

年齢階級別の労働率を1985年と比較すると、多くの年齢階級で上昇しているが、上昇幅が最も大きいのは「25～29歳」（26.2ポイント上昇）であり、次いで「30～34歳」（20.6ポイント上昇）、「55～59歳」（18.0ポイント上昇）、「50～54歳」（15.3ポイント上昇）の順となっている。M字型カーブの右側でも上昇幅は大きい。

最も上昇幅が大きい「25～29歳」について見ると、1985年では「20～24歳」に比べ17.8ポイント低かったが、その後上昇し続け、2002年に「20～24

歳」の値を上回り、翌2003年以降は最も高い年齢階級となっている。

大きい有配偶者の労働率の上昇による効果

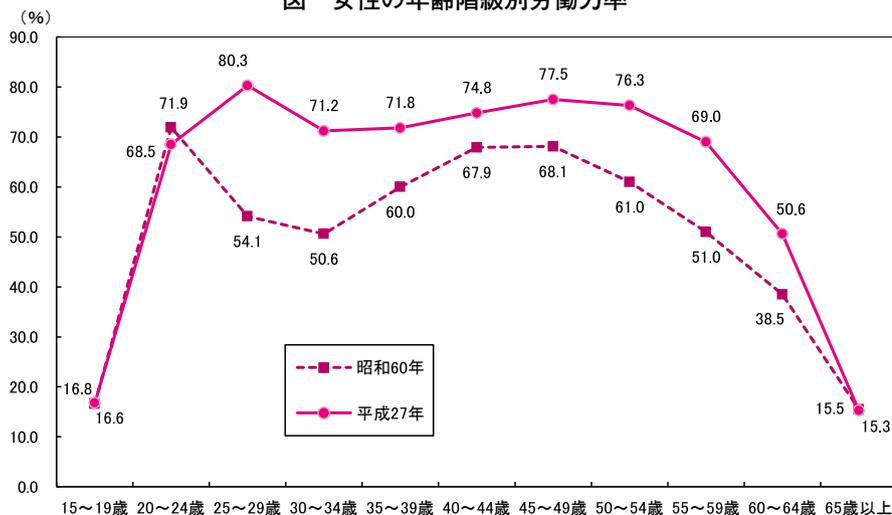
また、報告では、この30年間の労働率の変化を配偶関係別の構成比の変化要因と配偶関係別の労働率の変化要因に分解して分析している。それによれば、労働率が上昇した25歳から64歳までの全ての年齢階級で、有配偶者の労働率の上昇による効果が最も大きかったとしている。また、30年間の労働率の上昇幅が最も大きかった「25～29歳」では、有配偶者の労働率の上昇による効果と未婚者比率の上昇（30.2%から61.1%）による効果が大きかった。

さらに、30年間で10年ごとに分けて分析した結果、M字型カーブを上方シフトさせる要因として、かつては晩婚化、未婚化の進行による未婚者比率の上昇の影響が大きかったが、ここ10年間では、有配偶者の労働率の上昇の影響がどの年齢階級でも大きくなっており、30年間の変化全体としては、後者の影響が前者を上回った、としている。

「25～44歳」の女性の就業率は上昇傾向

女性の生産年齢（15～64歳）での就業率について見ると、1985年（53.0%）から上昇傾向にあり、2015年は64.6%となった。「25～44歳」の女性の就業率を見ると、1985年（56.5%）からほぼ一貫して上昇傾向にあり、2014年に初めて7割

図 女性の年齢階級別労働率



資料出所：総務省「労働力調査」（昭和60年、平成27年）

(70.8%)を超え、2015年は71.6%となっている。

2015年の女性雇用者数は「医療、福祉」が最多

女性の雇用者数について見ると、1985年に1,548万人だったものが、2015年には2,474万人と、ほぼ一貫して増加傾向にあり、926万人の増加(1985年比59.8%増)となった。一方、男性は、1985年に2,764万人だったが、2015年は3,166万人で、402万人の増加となっている(同14.5%増)。雇用者総数に占める女性の割合は、1985年では35.9%だったものが、2015年は43.9%となり、8.0%上昇した。

女性雇用者数を産業別に見ると、1985年は「サービス業」が464万人(女性雇用者総数に占める割合30.0%)と最も多く、次いで「製造業」435万人(同28.1%)、「卸売・小売業、飲食店」408万人(同26.4%)の順だった。2015年については、「医療、福祉」が578万人(同23.4%)と最も多く、次いで、「卸売業、小売業」495万人(同20.0%)、「製造業」290万人(同11.7%)の順となっている。

女性雇用者に占める「非正規の職員・従業員」割合は上昇傾向

女性の役員を除く雇用者に占める「正規の職員・従業員」の割合は、1985年(67.9%)から2015年(43.7%)までほぼ一貫して低下傾向にあり、「非正規の職員・従業員」の割合は1985年(32.1%)から2015年(56.3%)までほぼ一貫して上昇傾向にある。「非正規の職員・従業員」のうち、「パート・アルバイト」の構成比を見ると、1985年の28.5%から2015年の44.1%に上昇した。

「25～34歳」女性に占める「正規の職員・従業員」の割合は上昇

非農林業の役員を除く雇用者について、雇用形態別・年齢階級別に見ると、1985年の女性は、全ての年齢階級で「正規の職員・従業員」が最も多く、次に「パート・アルバイト」が多かった。女性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合を年齢階級別に見ると、「15～24歳」が31.2%と最も高く、次いで「25～34歳」28.2%、「45～54歳」23.5%、「35～44歳」21.8%の順となっている。また、女性の人口に占める「パート・アルバイト」の割合を年齢階級別に見ると、「35～44歳」が16.3%と最も高く、次いで「45～54歳」12.4%、「25～34歳」8.1%の順となっている。

一方、2015年は、「15～24歳」、「25～34歳」、「35～44歳」では「正規の職員・従業員」が最も多いが、「45～54歳」、「55～64歳」、「65歳以上」では、「パート・アルバイト」が最も多い。女性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合を年齢階級別に見ると、「25～34歳」が40.8%と最も高く、次いで「35～44歳」29.5%、「45～54歳」26.8%の順となっている。

1985年と比較すると、女性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合は、「15～24歳」では12.0%低下したものの、「25～34歳」では12.6%上昇した。一方、女性の人口に占める「パート・アルバイト」の割合を年齢階級別に見ると、「45～54歳」が31.4%と最も高く、次いで「35～44歳」27.3%、「55～64歳」25.5%の順となっている。1985年と比較すると、女性の人口に占める「パート・アルバイト」の割合は、「55～64歳」で20.2%、「45～54歳」で19.0%上昇した。

役職者に占める女性割合も上昇傾向

役職者に占める女性の割合について、1985年から2015年の変化を見ると、「課長級以上(部長級+課長級)」が1.4%から8.7%に、「係長級以上(部長級+課長級+係長級)」が2.5%から11.9%に上昇した。

役職別に見ると、「部長級」は1.0%から6.2%に、「課長級」は1.6%から9.8%に、「係長級」は3.9%から17.0%に、いずれの区分も上昇傾向は続いている。

「課長級以上(部長級+課長級)」に占める女性の割合を産業別に見ると、2015年は「医療、福祉」が44.6%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」23.0%、「生活関連サービス業、娯楽業」12.1%の順となっている。

所定内給与額の男女間格差は縮小

報告は、賃金構造基本統計調査により、所定内給与額の男女間賃金格差の推移についても分析している。それによれば、一般労働者の所定内給与額の男女間格差(男性=100.0とした場合の女性の所定内給与額)は、1985年は59.6だったものが、2015年は72.2となっており、男女間賃金格差の縮小傾向が続いている。

2005年調査から一般労働者について「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分しているが、「正社員・正職員」の所定内給与額の男女間格差について見ると、2005年(68.7)から2015年(74.4)までほぼ一貫して縮小し続けている。「正社員・正職員以外」については、2005年(76.1)から2015年(79.0)までやや上下の波があるものの、縮小傾向にある、としている。

(調査・解析部)

3 雇用管理

今後3年間で転職者の採用を予定する事業所が過半数——厚労省調査

厚生労働省は9月20日、平成27年（2015年）「転職者実態調査」の結果を発表した。それによれば、転職者の転職後の満足度D.I.（「満足」－「不満足」）が43.0点となり、現在の勤め先に満足な転職者は、不満足な転職者を大幅に上回っていることが明らかとなった。

調査は、転職者の採用状況、就業意識等の実態を把握することを目的として、5人以上の常用労働者を雇用する事業所から約1万7,000事業所、及びそこで働く転職者から約1万1,000人を無作為抽出して2015年10月1日現在の状況について実施したもの。「転職者」とは、雇用期間の定めが無い又は1年以上の雇用期間を定めて雇用する一般労働者（いわゆるフルタイム労働者）のうち、当該事業所に雇用される前の1年間に他企業に雇用された経験のある者（移籍出向を含む）であり、2014年10月1日から2015年9月30日の間に雇用された者のこと。有効回答率は事業所調査で61.8%、個人調査で54.4%。

事業所調査

転職者がいる事業所割合は35.7%

事業所調査によれば、2015年10月1日現在で、「一般労働者（いわゆるフルタイム労働者）がいる事業所」のうち、「転職者がいる事業所」割合は35.7%であり、「雇用期間の定め無し転職者がいる事業所」は30.4%、「1年以上の雇用期間の定め有り転職者がいる事業所」は9.5%となっている。

産業別に見ると、「転職者がいる事

業所」割合は、「情報通信業」が48.7%と最も高く、次いで「運輸業、郵便業」が48.5%、「医療、福祉」が45.3%などとなっている。事業所規模別に見ると、事業所規模が大きくなるほど「転職者がいる事業所」割合が高い。

採用で「人員構成の歪みの是正」「既存事業の拡大・強化」を重視

転職者がいる事業所が転職者の採用に当たり重視した事項（複数回答）を見ると、「人員構成の歪みの是正」とする事業所割合が43.5%と最も高く、次いで、「既存事業の拡大・強化」が40.0%などとなっている。

これを産業別に見ると、重視した事項を「人員構成の歪みの是正」とする事業所割合の高い産業は、「生活関連サービス業、娯楽業」が56.2%、「宿泊業、飲食サービス業」が52.0%、「卸売業、小売業」が50.3%となっている。

事業所規模別に見ると、「既存事業の拡大・強化」、「新規事業分野への進出」、「新技術の導入・開発」では、概ね、事業所規模が大きいほど事業所割合が高くなっている。

転職者がいる事業所の転職者の採用理由（三つまでの複数回答）を職種ごとに見ると、「管理的な仕事」及び「専門的・技術的な仕事」では、「経験を活かし即戦力になるから」とする事業所割合がそれぞれ64.4%、64.8%と最も高く、次いで「専門知識・能力があるから」がそれぞれ43.0%、55.0%となっている。

特に、「専門的・技術的な仕事」の事業所規模1,000人以上では、「専門知識・能力があるから」が84.5%、「経

験を活かし即戦力になるから」が82.0%と8割を超えている。一方、「事務的な仕事」、「販売の仕事」、「サービスの仕事」及び「保安、生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等、その他の仕事」では、「離職者の補充のため」が最も高い。

転職者がいる事業所において、転職者の処遇（賃金、役職等）決定の際に考慮した要素（複数回答）を見ると、「これまでの経験・能力・知識」とする事業所割合が71.4%と最も高く、次いで「年齢」が46.3%、「免許・資格」が35.9%となっている。

これを産業別に見ると、「これまでの経験・能力・知識」は、「学術研究、専門・技術サービス業」が85.2%と最も高い。「年齢」は「製造業」が58.9%と最も高く、「免許・資格」は「医療、福祉」が65.7%と最も高くなっている。

事業所規模別に見ると、「学歴」、「前職の賃金」及び「前職の役職」は事業所規模が大きくなるほど考慮する事業所割合が高く、事業所規模間の差も大きくなっている。

今後、半数が転職者の採用予定

今後3年間の転職者の採用予定を見ると、「転職者を採用する予定がある」事業所割合は52.6%となっている。これを産業別に見ると、「情報通信業」が70.5%で最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」が65.5%、「運輸業、郵便業」が65.1%となっている。事業所規模別に見ると、事業所規模が大きいほど「転職者を採用する予定がある」事業所割合が高い。

「転職者を採用する予定がある」事

業所について、新規学卒者との優先順を見ると、「転職者を優先して採用したい」が33.2%、「新規学卒者を優先して採用したい」が12.2%だった。

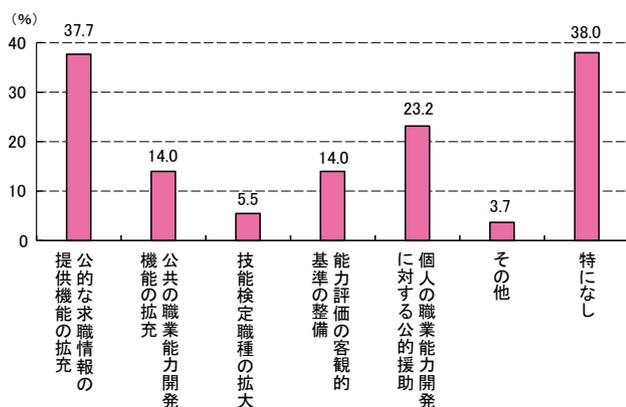
産業別に見ると、「転職者を優先して採用したい」は「運輸業、郵便業」が61.2%で最も高く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」が47.9%、「鉱業、採石業、砂利採取業」が45.2%となっている。「新規学卒者を優先して採用したい」は「電気・ガス・熱供給・水道業」が24.6%で最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」が21.0%、「金融業、保険業」が20.4%となっている。

事業所規模別に見ると、「転職者を優先して採用したい」では、概ね、事業所規模が小さいほど事業所割合が高く、「新規学卒者を優先して採用したい」では、概ね、事業所規模が大きいほど事業所割合が高くなっている。

行政支援希望では「公的な求職情報の提供」と「職業能力開発」が上位

転職者の採用を円滑に行っていくうえで、行政に望むこと（複数回答）を見ると、「公的な求職情報の提供機能の拡充」が37.7%と最も高く、次いで「個人の職業能力開発に対する公的援助」が23.2%となっている（図1）。

図1 行政への要望事項別事業所割合（複数回答）
（全事業所=100%）平成27年（事業所調査）



個人調査

個人調査によれば、転職者が直前の勤め先を離職した主な理由は、「自己都合」が75.5%と最も高くなっている。「自己都合」による離職理由（三つまでの複数回答）を見ると、「労働条件（賃金以外）がよくなかったから」が27.3%で最も高く、次いで「満足のいく仕事内容でなかったから」が26.7%、「賃金が低かったから」が25.1%となっている。男女別に見ると、男性は「会社の将来に不安を感じたから」が30.9%で最も高く、女性は「労働条件（賃金以外）がよくなかったから」が27.2%で最も高い。

満足度高い転職後の職業生活

転職者が現在の勤め先を選んだ理由（三つまでの複数回答）を見ると、「仕事の内容・職種に満足がいくから」が40.8%で最も高く、次いで「自分の技能・能力が活かせるから」が37.5%、「労働条件（賃金以外）がよいから」が24.9%などとなっている。

転職者の現在の勤め先における「職業生活全体」の満足度D.I.（「満足」－「不満足」）を見ると、43.0%

（女性43.2%）となっている。現在の勤め先に満足な転職者は、不満足な転職者を大幅に上回っている。事業所規模別に見ると、事業所規模が大きいほどD.I.は高くなっている。

今後の転職希望を見ると、「今の職場で今後も働きたい」が55.9%、「わからない」が24.9%、「機会があれば転職したい」が17.7%だった。

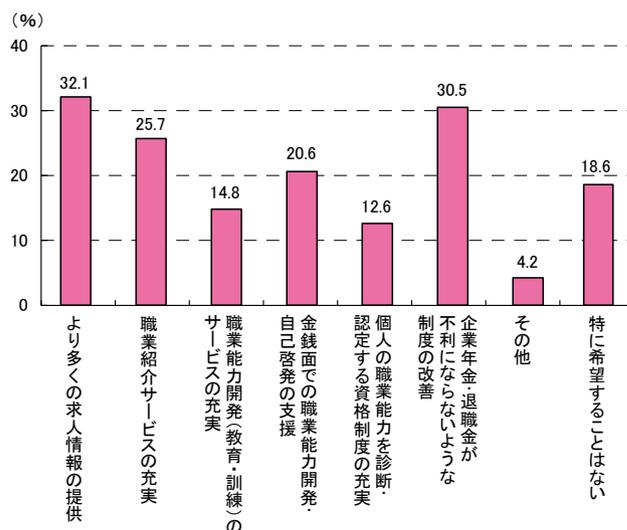
年齢階級別に見ると、「今の職場で今後も働きたい」は「15～19歳」が49.3%であるのに対し「60～64歳」は62.1%と、概ね年齢階級が高くなるほど高くなっている。「機会があれば転職したい」は「25～29歳」が22.0%、「20～24歳」が19.8%、「30～34歳」が19.6%と他の年齢階級に比べて高い。

「より多くの求人情報の提供」を要望

転職支援に関する行政への要望（二つまでの複数回答）を見ると、「より多くの求人情報の提供」が32.1%で最も高く、次いで「企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善」が30.5%、「職業紹介サービスの充実」が25.7%などとなっている（図2）。

（調査・解析部）

図2 転職支援に関する行政への要望別転職者割合
（二つまでの複数回答）（全転職者=100%）平成27年（個人調査）



4 厚生労働白書

高齢化社会の在り方と求められる 施策を提言

厚生労働省は10月4日、「平成28年版（2016年版）厚生労働白書」を発表した。今年のテーマは、「人口高齢化を乗り越える社会モデルを考える」。2025年には団塊の世代が後期高齢者となるなど、高齢化が進展するなかで、わが国が今後どのような社会の在り方を目指し、施策を行っていくべきかについて提言している。



わが国の人口は、終戦後、ほぼ一貫して増加を続け、1967年には1億人を突破した。2008年には1億2,808万人とピークに達したものの、その後は減少局面に転じ、2015年の総人口は1億2,711万人になっている。

欧米諸国と比較しても、日本の高齢化は速い。白書は、高齢化率が7%を超えてからその倍の14%に達するまでの所要年数（倍加年数）を比較している。それによれば、フランスが115年、スウェーデンが85年、比較的短いドイツが40年、英国が46年であるのに対し、日本は、1970年に7%を超えると、その24年後（1994年）には14%に達している。

また、厚生労働省「国民生活基礎調査」によれば、65歳以上の高齢者のいる世帯数は、1986年時点で976万9千世帯であったものが、2015年時点では2,372万4千世帯へとおよそ30年間で2倍以上増加した。

65歳以上の高齢者のいる世帯について、世帯構造別の構成割合の推移を見ても、1986年時点では、三世帯世帯が全体のおよそ半数近くを占めていたものが、その後、一貫して減少し、2015年では12.2%となっている。一

方で、1986年時点で13.1%であった単独世帯の構成割合は、その後、一貫して上昇し、2015年では全世帯の約4分の1が単独世帯となった。単独世帯と夫婦のみの世帯とを合わせると半数を超える状況だ。

高い高齢者の就業率

白書は、日本の高齢者が他の世代に比べて、貯蓄額は多く持ち家率も高いことから、平均的に見れば、それなりの生活水準が維持できていると分析している。

内閣府「高齢者の経済生活に関する意識調査」によれば、60歳以上の高齢者の経済的な暮らし向きについて、「心配ない」（「家計にゆとりがあり、全く心配なく暮らしている」と「家計にゆとりはないが、それほど心配なく暮らしている」の計）と感じている高齢者の割合は全体で7割を超えており、80歳以上では80.0%と高い割合になっている。

2015年の60歳以上の就業者数（就業率）について見ると、60～64歳は534万人（62.2%）、65～69歳は399万人（41.5%）、70歳以上は330万人（13.7%）となっている。60～64歳層は、高齢者雇用確保措置の導入が義務付けられた2006年以降、就業率が上昇傾向にある。65歳以上の就業者数は、1970年に230万人だったが、2015年には729万人と3倍以上に増加しており、就業者総数に占める割合も上昇傾向だ。

日本の高齢者の就業率は、国際的に見ても高水準にある。就業率について各国と比較してみると、日本の60～

64歳の男性の就業率は、74.3%とスウェーデン（69.1%）と同水準であり、65歳以上でも29.3%と高い水準にある。

就労理由は高齢者ほど生きがい考慮

高齢者の就業者は増加傾向にあるが、高齢期に何歳くらいまで就労したいか（内閣府調査、調査対象：60歳以上の男女）について見ると、「働けるうちはいつまでも」が29.5%と最も多く、次いで「70歳ぐらまで」（23.6%）、「65歳ぐらまで」（21.4%）などとなっている。65歳を超えて働きたいと回答した者は合計で65.9%に及ぶ。

白書は、内閣府の調査で国際比較をしているが、それによれば、日本では、仕事を辞める時期として適当と考える年齢として、「65歳以上」と考えている者の割合は74.3%を占めており、欧米諸国と比較しても高い水準にある。白書は、総じてわが国の高齢者は就業意欲が高く、また実際に就労している者も多いと分析している。

また、厚生労働省「高齢社会に関する意識調査」（調査対象：40歳以上の男女）によれば、高齢期に働く理由は、全体としては、「経済上の理由」が68.1%と最も多く、次いで「生きがい、社会参加のため」（38.7%）、「健康上の理由」（23.2%）などとなっている。年齢階級別に見ると、年齢階級が上がるにつれて、「経済上の理由」の割合が低下していき、「生きがい、社会参加のため」や「健康上の理由」等の割合が増えている。白書は、高齢になるほど働くことを通じて生きがい・健康といった要素が考慮される傾向にある

と分析している。

高齢者が就労にあたって重視することを見ると、「体力的に無理なく続けられる仕事であること」が66.8%と最も多く、次いで「自分のペースで進められる仕事であること」(48.3%)、「勤務日や勤務時間を選べること」(34.0%)、「自分の能力を発揮できること」(28.7%)などが続く。白書は、就労希望理由では、「経済上の理由」が最も高いが、就労にあっても、体力的な点や勤務日・時間といった観点を重視する傾向がある、としている。

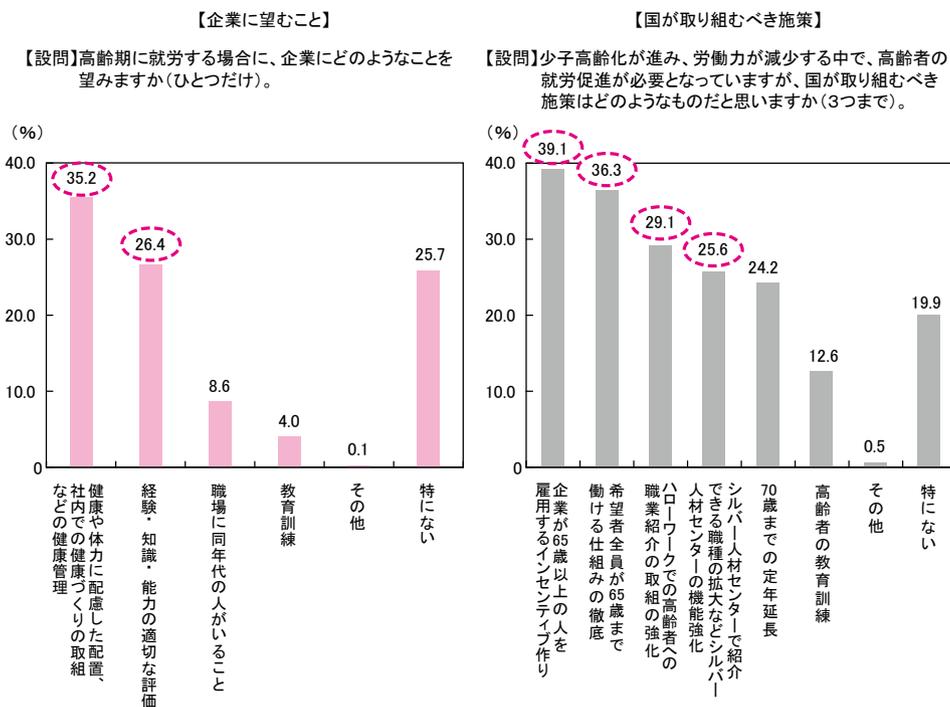
60歳以降に希望する就労形態は、「パートタイム(短時間勤務など)の社員・職員」が53.9%で最も多い。ただし、性別に見ると、女性は、69.4%が「パートタイム(短時間勤務など)の社員・職員」を選んでいるものの、男性は、その割合が37.0%となっており、「フルタイムの社員・職員」を選んでいる者も36.7%おり、ほぼ二分されている。

「65歳以上を雇用するインセンティブ作り」施策を4割が希望

白書は、働く意欲のある高齢者が企業にどのようなことを望んでいるか、国の取り組むべき施策についても分析している。まず、企業にどのようなことを望むかについては、「健康や体力に配慮した配置、社内での健康づくりの取組などの健康管理」が35.2%と最も多く、次いで「経験・知識・能力の適切な評価」などとなっている。

一方、国が取り組むべき施策としては、「企業が65歳以上の人を雇用するインセンティブ作り」が39.1%で最多となっており、次いで「希望者全員が65歳まで働ける仕組みの徹底」「ハ

図 就労にあたり企業に望むこと・国の取り組むべき施策



資料：厚生労働省政策統括官付政策評価官室委託「高齢社会に関する意識調査」(2016年)

ローワークでの高齢者への職業紹介の取組の強化」「シルバー人材センターで紹介できる職種の拡大などシルバー人材センターの機能強化」などの順となっている(図)。

一人暮らしに対する不安が高い

白書によれば、高齢期の一人暮らしを不安だと考えている者は、81.7%に上る(「大いに不安」39.9%、「やや不安」41.8%)。「大いに不安」・「やや不安」と回答した者の具体的な不安事項は、「病気になったときのこと」(79.7%)や「寝たきりや身体が不自由になり、介護が必要になったときのこと」(79.1%)が特に多い。次いで、「買い物などの日常生活のこと」(43.5%)が続いており、病気や介護が必要になった時の不安を感じている割合が高いことがうかがえる。

地域包括ケアシステムの構築を

白書は、今後わが国が超高齢社会を

迎えることを念頭に、病気になっても、介護が必要になっても、住み慣れた地域で最後まで自分らしく暮らすための体制として、「地域包括ケアシステムの構築」を提案した。

地域包括ケアシステムとは「地域で暮らすための支援の包括化、地域連携、ネットワークづくり」のこと。地域包括ケアシステムの実現には、地域ごとに今後の地域の在り方を考え、住民同士、住民と専門職、専門職同士という多主体間の連携によるネットワーク構築(地域づくり)を進めることが重要としている。

また、白書は、支え手と受け手を二分するのではなく、あらゆる住民が支え合いながら自分らしく活躍できる地域コミュニティを育成し、全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる「地域共生社会」へのパラダイムシフトも提言した。

(調査・解析部)

5 働き方改革

実現会議が初会合——九つのテーマで議論

政府は9月27日、安倍晋三首相を議長に、「働き方改革実現会議」の初会合を開いた。同会議で議論するテーマは①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善②賃金引き上げと労働生産性の向上③時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正④雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題⑤テレワーク、副業・兼業などの柔軟な働き方⑥働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備⑦高齢者の就業促進⑧病気の治療、子育て・介護と仕事の両立⑨外国人材の受け入れの問題など。政府は、「働き方改革」を構造改革の柱と位置づけており、年度内に、具体的な実行計画を取りまとめて、関連法案の整備を進める考えだ。

働く人により良い将来展望を／安倍首相

安倍首相はあいさつの中で「『働き方改革』は第三の矢、構造改革の柱となる改革。大切なことはスピードと実行であり、もはや、先送りは許されない。必ずやり遂げるという強い意志を持って取り組んでいかなければならない」と訴えて、改革実現の決意を表明。「『働き方改革』のポイントは、働く人により良い将来の展望を持ってもらうこと。同一労働同一賃金を実現し、正規と非正規の労働者の格差を埋め、若者が将来に明るい希望が持てるようにしなければならない。中間層が厚みを増し、より多く消費し、より多くが家庭を持てるようにすれば日本の出生率は改善していく」「長時間労働を是

正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性、高齢者が仕事に就きやすくなる。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、労働生産性が向上していく。『働き方改革』こそが労働生産性を改善するための最良の手段だ」などと述べ、様々な社会問題の解決のために「働き方改革」が必要不可欠だと強調した。

非正規雇用の待遇改善や長時間労働の是正を

同会議は、「一億総活躍国民会議」での議論を引き継ぐもの。6月に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」では、「働き方改革」について「一億総活躍社会実現に向けた横断的課題」としており、①同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善②長時間労働の是正③高齢者の就労促進の一の実現を盛り込んでいる。非正規雇用の待遇改善については、「同一労働同一賃金の実現に向け、どのような待遇差が合理的であるか、または不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する」「最低賃金を年率3%程度をめぐりに引き上げ、全国加重平均1,000円を目指す」などの具体策を提起。長時間労働の是正については、「長時間労働の是正は、労働の質を高め、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる」として、「親事業者の下請代金法、独占禁止法違反が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を構築する」「労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる36協定を再検討する」などの考えを示している。高齢

者の就労促進については、「継続雇用や定年年齢の引き上げを進めるため、企業の自発的な取り組みが広がるよう、65歳以上の継続雇用や定年年齢引き上げを行う企業に対する支援を実施する」などとしている。

「働き方改革実現会議」の議員は以下の通り。

▶議長＝安倍晋三・内閣総理大臣、▶議長代理＝加藤勝信・働き方改革担当大臣、塩崎恭久・厚生労働大臣、▶議員＝麻生太郎・副総理兼財務大臣、菅義偉・内閣官房長官、石原伸晃・経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣（経済財政政策）、松野博一・文部科学大臣、世耕弘成・経済産業大臣、石井啓一・国土交通大臣、▶有識者議員＝生稲晃子・女優、岩村正彦・東京大学大学院法学政治学研究科教授、大村功作・全国中小企業団体中央会会長、岡崎瑞穂・株式会社オーザック専務取締役、金丸恭文・フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長グループCEO、神津里季生・日本労働組合総連合会会長、榊原定征・日本経済団体連合会会長、白河桃子・相模女子大学客員教授・少子化ジャーナリスト、新屋和代・株式会社りそなホールディングス執行役・人材サービス部長、高橋進・株式会社日本総合研究所理事長、武田洋子・株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長・チーフエコノミスト、田中弘樹・株式会社イトーヨーカ堂人事室総括マネージャー、樋口美雄・慶應義塾大学商学部教授、水町勇一郎・東京大学社会科学研究所教授、三村明夫・日本商工会議所会頭（調査・解析部）