

6. 人口減少・少子高齢社会を支える全員参加型社会をつくる

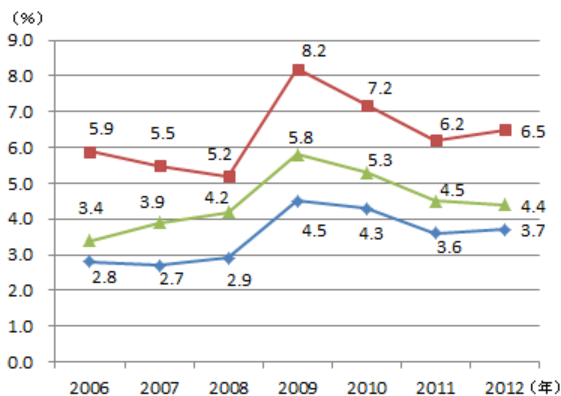
【現状と課題】

- 人口減少・少子高齢化が本格化していく中で、社会経済の活力を維持・向上させていくためには、誰もがこれまで以上に社会経済活動に積極的に参加し、個々の能力を十分発揮することが求められる。また、財政制約が高まる中で、就業意欲・能力がある人々が就業によって自立し、社会を支える役割を果たすことで、社会経済の持続性を高めていく必要がある。そのため、女性・高齢者をはじめ働く意欲を持つ人が、誰でも働き続けることのできる環境を整えとともに、その能力を十分発揮できる全員参加型の社会へ転換していくことが求められる。
- 愛知県において、2030年における労働力人口の減少を補うために、女性と高齢者の労働市場への参入を促す場合、2010年と同数の労働力人口を確保するには、女性のM字カーブの底の層となる30歳～44歳までの労働力率を、2010年における女性の25～29歳層の労働力率(76.3%)まで高めることとあわせて、高齢者全体の労働力率を2.3%ポイント向上させることが必要になると試算される。(コラム6参照)
- 若年者の就業状況をみると、完全失業率(2012年)は15歳～24歳で6.5%、25歳～34歳で4.4%となっており、県全体の完全失業率(3.7%)を上回る状況が続いている。また、非正規雇用も増加しており、厳しい雇用環境が続いている。一方で、大卒新卒者の採用意欲が旺盛な中小企業があるにもかかわらず、学生の側は大企業志向が根強いといったミスマッチも問題となっている。また、正規職員として就職した場合であっても、長時間労働をはじめとする厳しい就労条件や業務・職種における本人の希望と実務とが異なることなどにより短期間で退職するなど、適切なキャリア形成が進んでいない状況も指摘されている。(図表3-6-1、図表3-6-2、図表3-6-3)
- 女性の就労は全般的には進んでいるものの、子育てや介護などの関係から、就労の機会を断念したり、継続的なキャリア形成が困難となる状況が残っている。一方、企業が競争力を高めるうえで、女性ならではの視点や感性が、新たな製品やサービスの創出に貢献することも期待されている。愛知県では、女性が職業を持ち続けることに対する肯定的な意識が高まってきているものの、「子どもができて、ずっと職業を持ち続けるほうが良い」が最多となっている全国とは異なり、「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」との割合が最も高くなっている。このことを裏付ける形で、女性の労働力率について、全国と比較してみると、25歳から44歳にかけて全国の値を下回っている。(図表3-6-4、図表3-6-5)
- 高齢者については、これまで我が国の社会経済活動の中心を担ってきた様々な知識や経験を持っており、健康で活動的な「アクティブシニア」と呼ばれる層が増えてきていることから、意欲や能力に応じて、これまで以上に積極的な社会経済活動を担うことが期待される。愛知県に

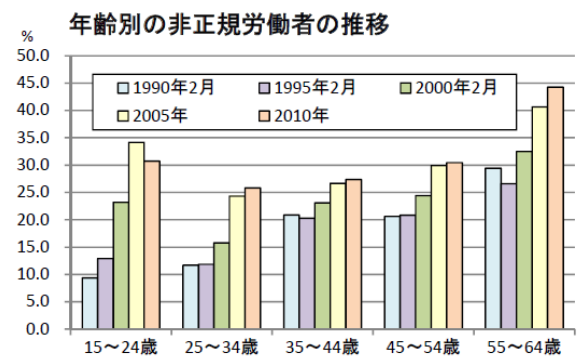
において、65歳以上の就業者数は増加してきているが、15歳以上の就業者に占める割合の伸びは、総人口に占める65歳以上の人口の割合の伸びと比較すると小さくなっている。また、60～64歳の高齢者の就業希望をみると、65歳以降も「仕事をしたい」と考える人の割合が「仕事をしたくない」人を上回る状況にあるものの、年齢階層別の就業率をみると60～64歳の59.5%から、65～69歳は39.6%と大きく低下しており、就業希望が実際の就業に結びついていない。(図表3-6-6、図表3-6-7、図表3-6-8)

○産業構造が変化していく中で、生涯にわたって同じ業種の仕事に就いている状況が一般的ではなくなる可能性があり、転職者や退職後の就職希望者を支援しながら、雇用不足の業種への就業を促していく必要がある。

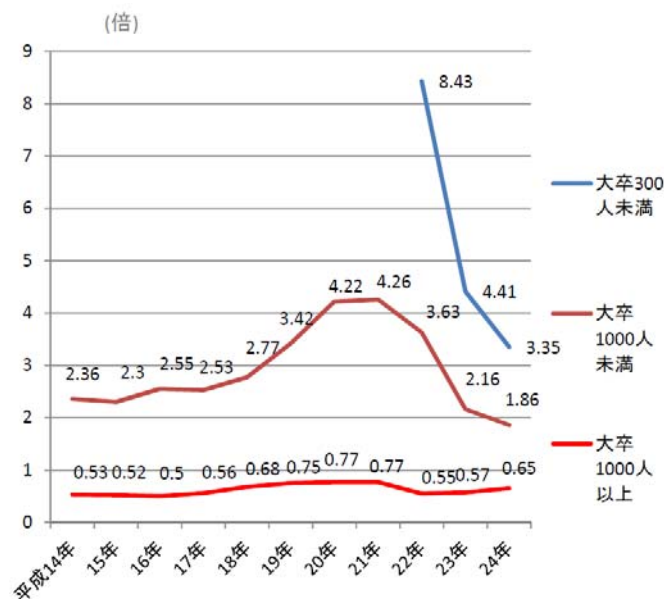
<参考データ>



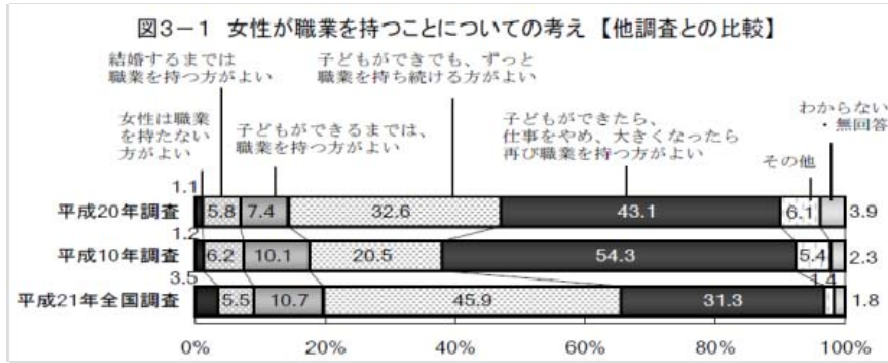
図表 3-6-1 年齢階級別失業率(愛知県)
出典：愛知県「あいちの就業状況」



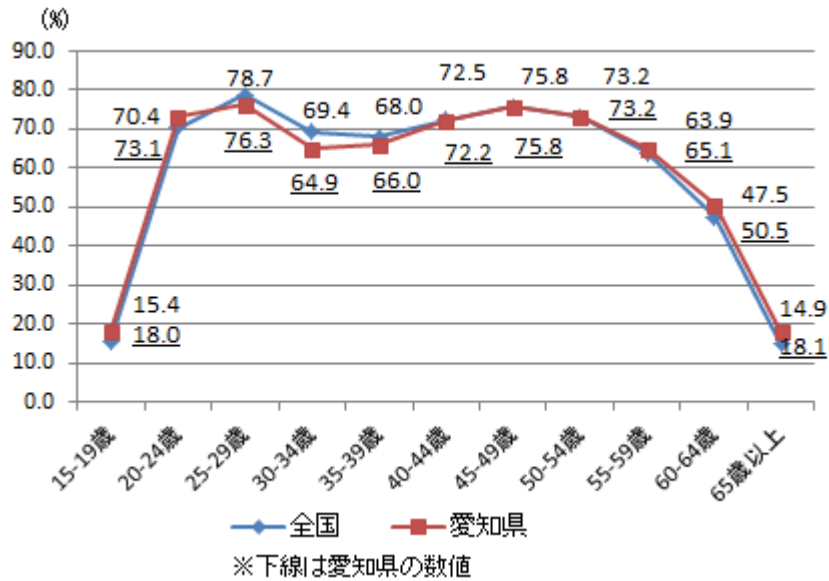
図表 3-6-2 年齢別の非正規労働者の推移
出典：内閣府「若者雇用を取り巻く現状と問題（雇用戦略対話（第7回）資料）」



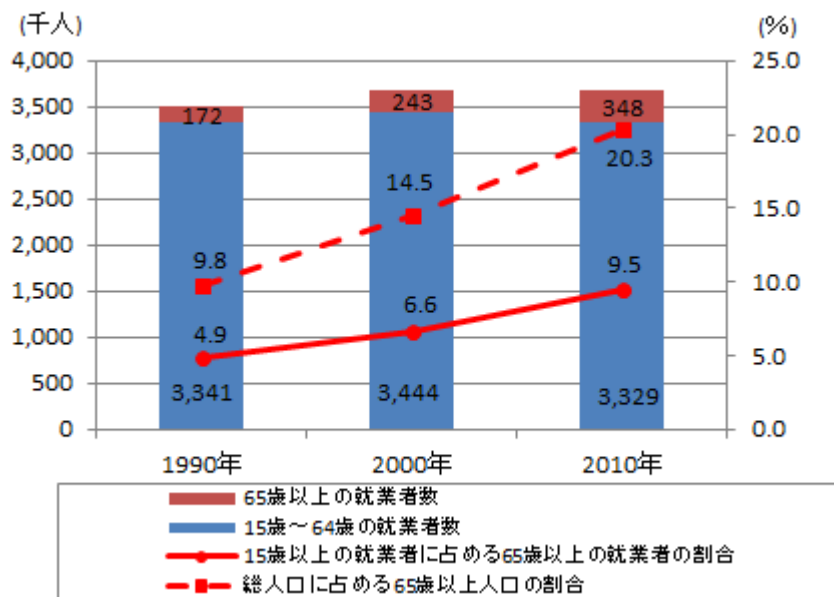
図表 3-6-3 企業規模別大卒有効求人倍率
出典：内閣府「若者雇用を取り巻く現状と問題（雇用戦略対話（第7回）資料）」



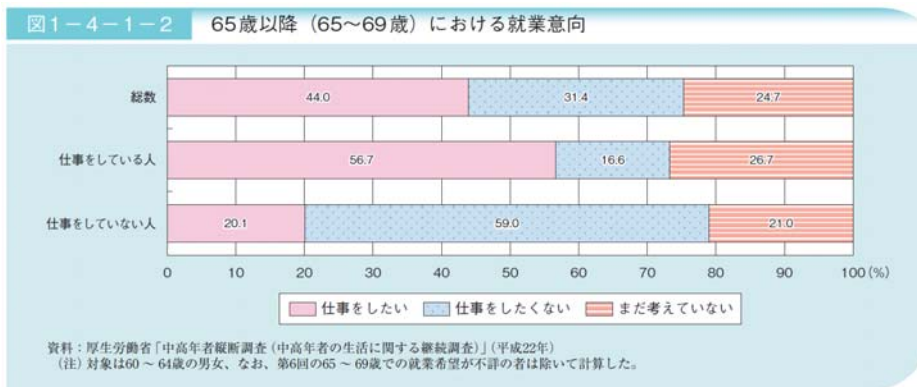
図表 3-6-4 女性が職業を持つことについての考え
出典：「あいち男女共同参画プラン 2011-2015」



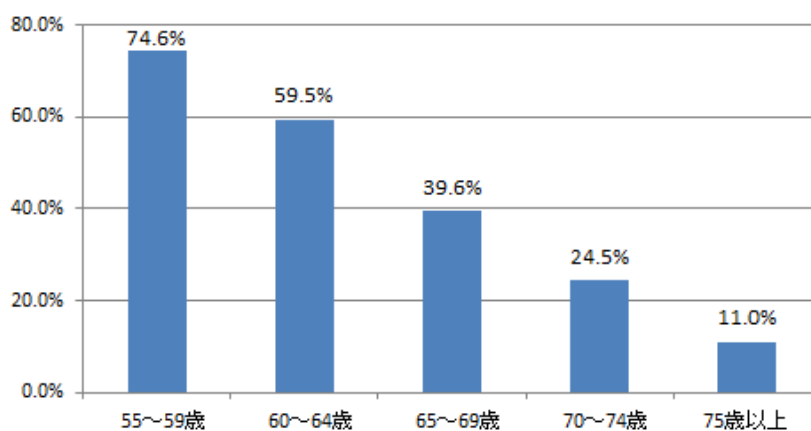
図表 3-6-5 愛知県と全国のM字カーブの比較
出典：総務省「平成 22 年国勢調査」



図表 3-6-6 高齢者の就業状況
出典：総務省「国勢調査」



図表 3-6-7 65歳以降における就業動向
 出典：内閣府「平成24年版高齢社会白書」



図表 3-6-8 年齢階級別就業率
 出典：総務省「平成22年国勢調査」

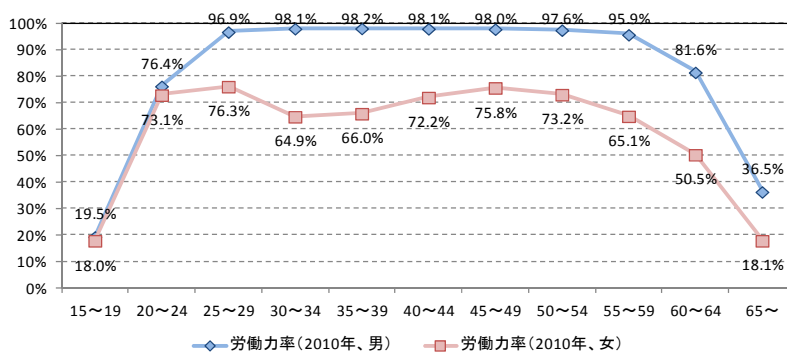
【施策の方向性】

- 若者に対する初等教育から高等教育までの体系的なキャリア教育の推進、採用意欲の高い中小企業と学生の間の就業をマッチングする仕組みづくり
- 未就労者や非正規雇用者のキャリア・アップの支援
- 病児・病後児保育や放課後児童クラブの充実など、働く意思のある女性が働けるような環境づくり
- 女性の就労に関する啓発、男女ともに仕事も生活も大事にしながら働き続けることができるよう「ワーク・ライフ・バランス」の実現
- 高齢者の多様な雇用・就業ニーズに応じた柔軟な働き方が可能となる環境整備
- 性別、年齢、国籍、人種など、個人の多様性を肯定し、積極的に活用することで企業の活力につなげる「ダイバーシティ・マネジメント（多様性を活かした経営）」の促進
- 円滑な労働移動を図るための、教育訓練や資格取得などの能力開発・向上の支援

コラム 6：労働力人口を維持するために必要な女性・高齢者世代の労働力率

■生産年齢人口の減少による労働力不足を補うために、女性・高齢者の労働市場への参加がどの程度必要なのかを 2010 年の労働力人口をもとに試算した。

○愛知県における 2030 年の労働力人口は、労働力率が 2010 年の水準と同じであると仮定すると、9 万 6 千人減少すると見込まれる。



図表 3-6-9 愛知県における男女別労働力率の状況 (2010 年)
 ※労働力率 = 「労働力人口」 ÷ 「15 歳以上人口 (労働力状態不詳を除く)」
 出典：総務省「平成 22 年国勢調査」

○将来、女性労働力の M 字カーブの問題が解消されるとし、女性の 25~29 歳層の労働力 (76.3%) が、40~44 歳層まで継続すると仮定すると、5 万 1 千人*の労働力の底上げが実現するが、予測されている労働力人口 (マイナス 9 万 6 千人*) に対して、まだ、4 万 6 千人*不足する。

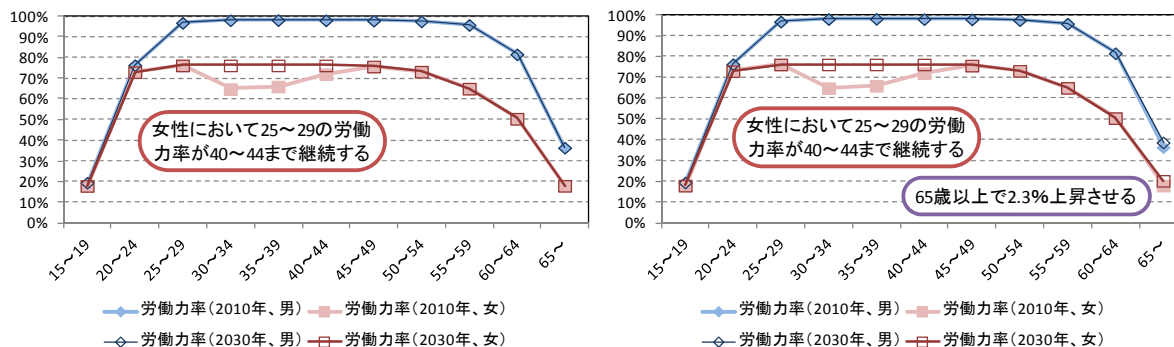
○そこで、上記の女性の労働力の M 字カーブの解消に加えて、2010 年の労働者に不足する 4 万 6 千人を、65 歳以上の高齢者層の労働力率の向上によって補うことを想定すると、男女それぞれ 2.3%ポイントの引き上げが必要になると試算される。

※四捨五入の関係で、合計値が一致していない。

<2010 年の愛知県内の労働力人口を維持するために必要な労働力率の試算結果>

以下の労働力率の向上が実現できれば、2030 年時点においても 2010 年の労働力人口を維持することが可能になると見込まれる。

- ・女性 (30~34、35~39、40~44 歳) 64.9%、66.0%、72.2% → 76.3% : 2030 年
- ・男性 (65 歳以上) 36.5% : 2010 年 → 38.8% : 2030 年
- ・女性 (65 歳以上) 18.1% : 2010 年 → 20.4% : 2030 年



図表 3-6-10 2010 年の愛知県内の労働力人口を維持するために必要な女性労働力率と高齢者の労働力率の試算
 出典：総務省「平成 22 年国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口 (平成 25 年 3 月推計)」をもとに、三菱 UJF リサーチ & コンサルティングが試算