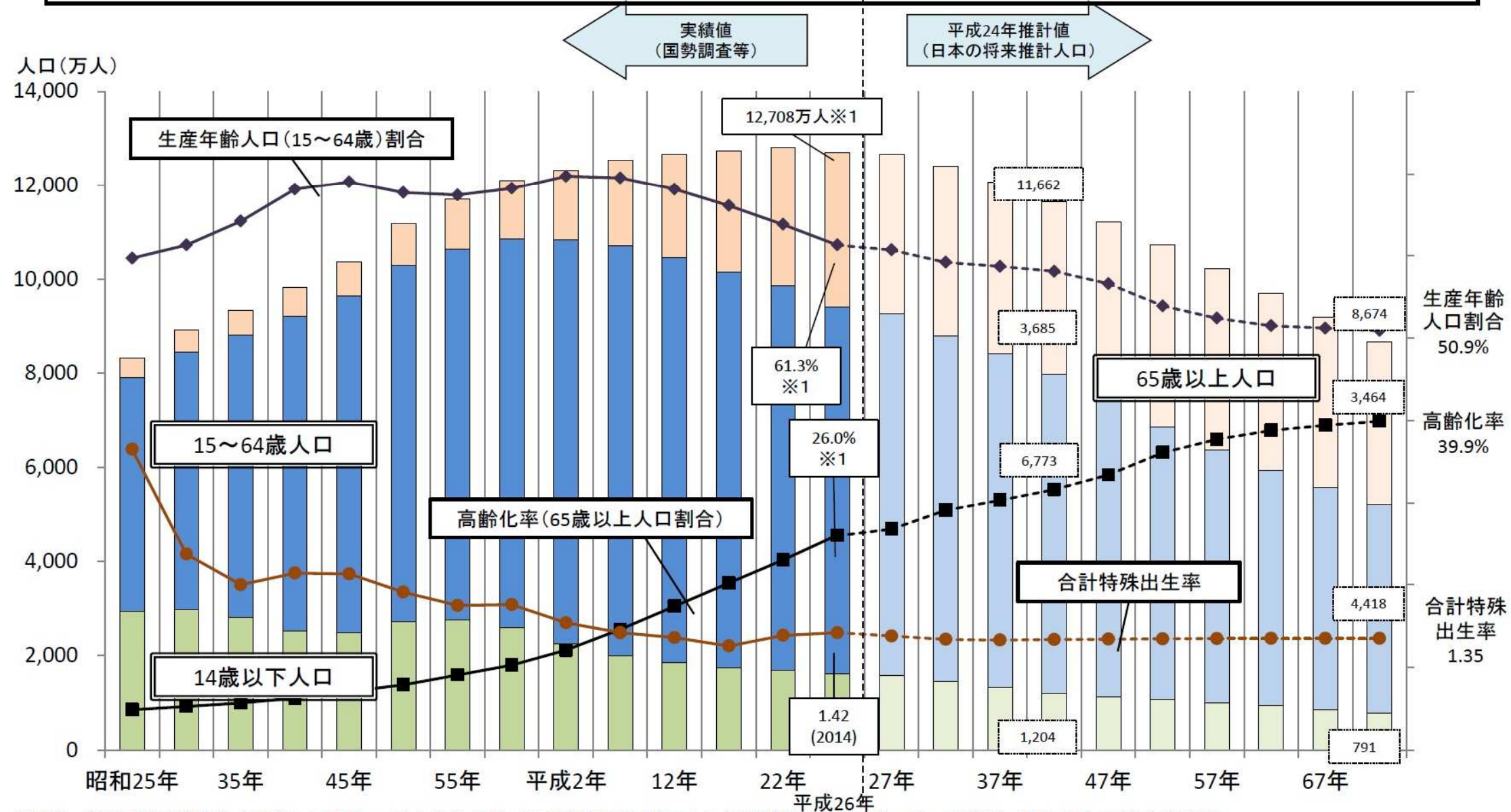


『働き方改革』について

札幌中央労働基準監督署

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。

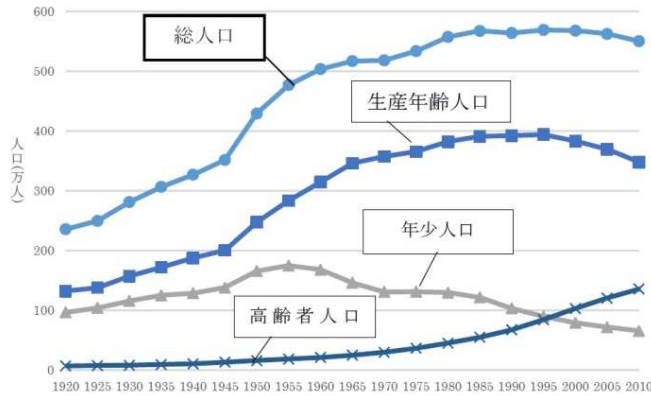


(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」
(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」

北海道人口ビジョンの概要(1)

1 総人口の推移



- 北海道の人口は、1997年の約570万人をピークに、**全国より約10年早く人口減少局面**に入っている。
- 1990年代後半**、生産年齢人口は減少に転じ、**高齢者人口が年少人口を上回った**。

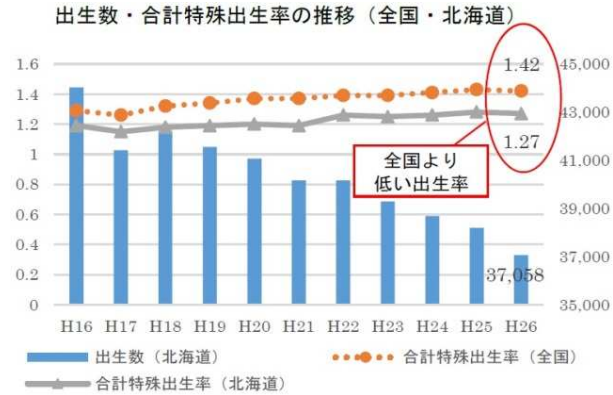
4 札幌市への人口集中

札幌市への人口集中割合 (1970年~2010年)

	1970年	1980年	1990年	2000年	2010年
北海道	5,184,287	5,575,989	5,643,647	5,683,062	5,506,419
札幌市	1,010,123	1,401,757	1,671,742	1,822,368	1,913,545
割合	19.5%	25.1%	29.6%	32.1%	34.8%

- 札幌市への人口集中が進んでおり、**20~24歳の男性**については、札幌市から道外への転出と道内各市町村からの転入が拮抗しているが、**同世代の女性は道内各市町村からの転入が多い**。

2 人口の自然減

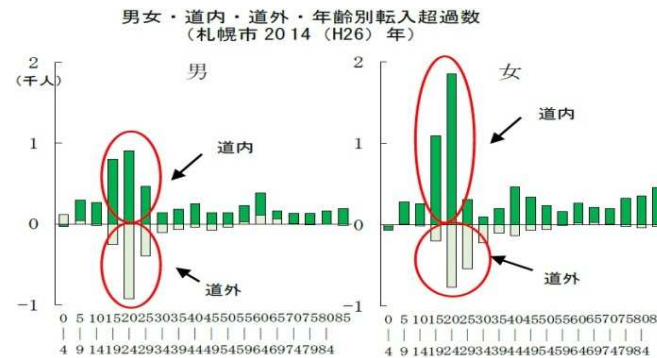


- 未婚・晩婚・晩産化のほか、北海道は全国と比較して核家族化が進んでいることや**若年者の失業率が高いこと**などから、全国より低い出生率が続いている。

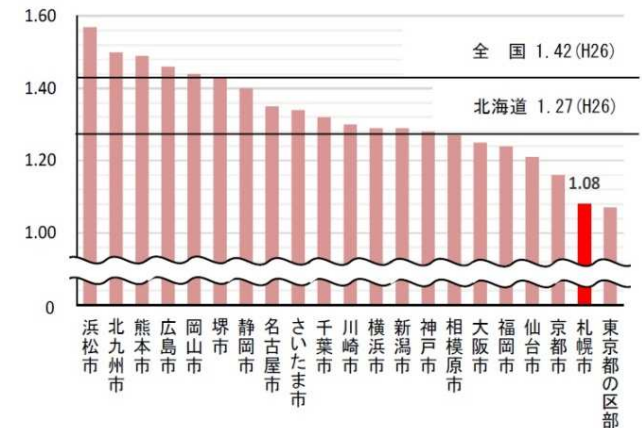
3 人口の社会減



- 道外への転出超過が続いており、その主な要因は**若年者の進学・就職に伴う首都圏への転出**であると考えられ、**特に男性の転出超過が顕著**である。



21 大都市の合計特殊出生率 (H20~24年)

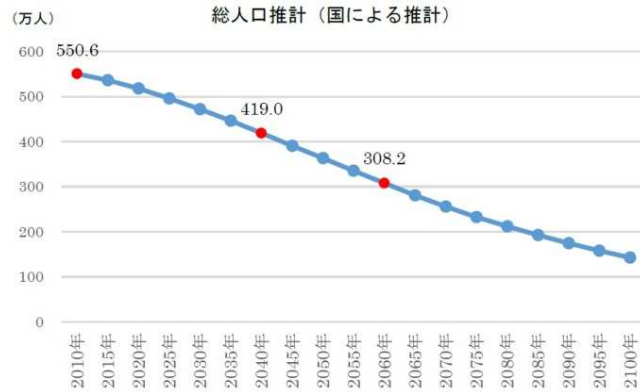


- 全人口の3分の1を占める札幌市の低い出生率は、北海道全体の出生率に大きく作用している。**

北海道人口ビジョンの概要(2)

北海道人口ビジョン(平成27年10月)

5 将来人口の推計



・国(国立社会保障・人口問題研究所)の推計によると、今後、**何も対策を講じない場合**には、2040年の人口は419万人となる。

2010年 550万人 **2040年 419万人**

6 人口減少が地域の将来に与える影響の分析・考察

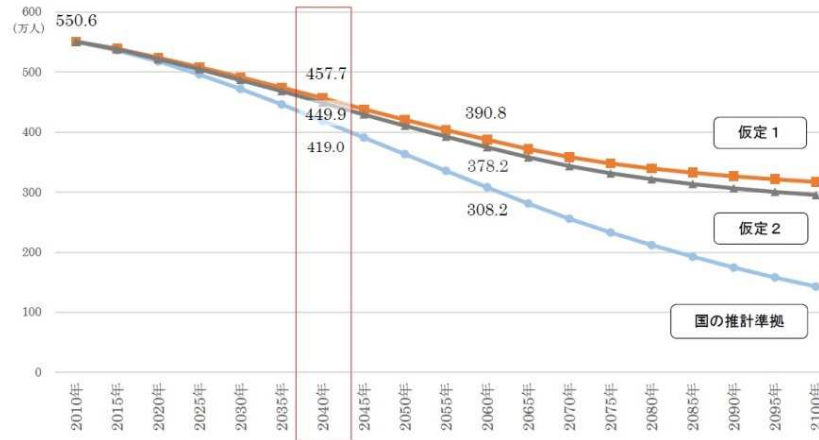


・生産年齢人口の減少と高齢化の進展による非就業者の増加により、**将来の就業者数は総人口を上回るスピードで減少する。**

・就業者数の減少による人手不足は、地域活力の低下や農林水産物の供給力の低下を招くことが懸念される。

人口の将来展望

・今後、札幌市をはじめ道内各地域において、自然減、社会減の両面からの対策が効果的かつ一体的に行われ、その施策効果により合計特殊出生率が向上し、道外への転出超過が抑制された場合には、2040年時点で、460～450万人の人口が維持される見通し。



仮定1：2040年の人口約458万人

- ① 自然動態 (合計特殊出生率)
2030年：1.8、2040年：2.07
- ② 社会動態 (純移動数)
2019年：転出超過数を現在の約半分に
にする
2025年：社会増減数を均衡 (=0)
させる

仮定2：2040年の人口約450万人

- ① 自然動態 (合計特殊出生率)
・札幌市 2030年：1.5、2040年：1.8、
2050年：2.07
・札幌市以外は**仮定1**と同様
- ② 社会動態 (純移動数)
仮定1と同様

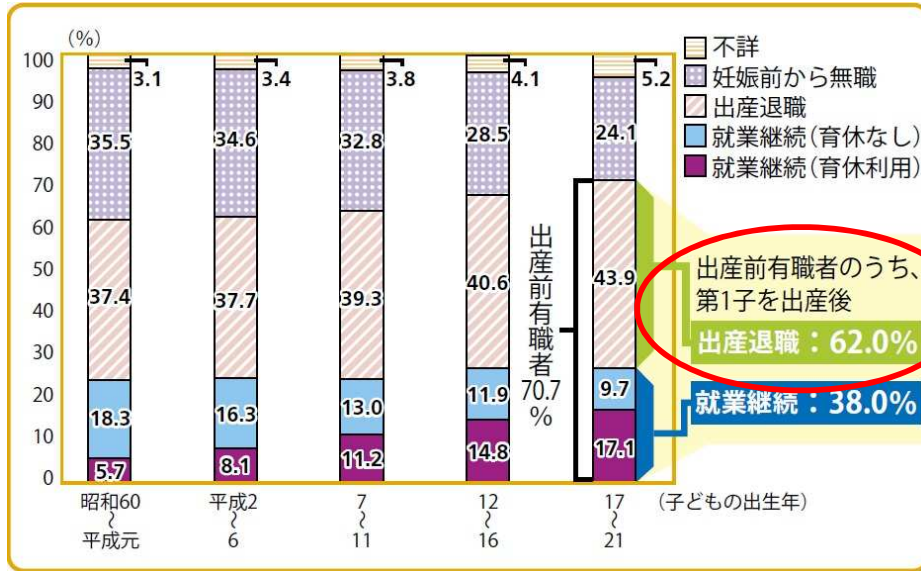
・高齢者の人口割合は、国の推計が2040年を超えても上昇していくのに比べ、**人口構造の高齢化抑制の効果が2045年頃に現れ始め、その後、低下する。**



仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)をめぐる課題(1)

1 女性の就業継続をめぐる状況

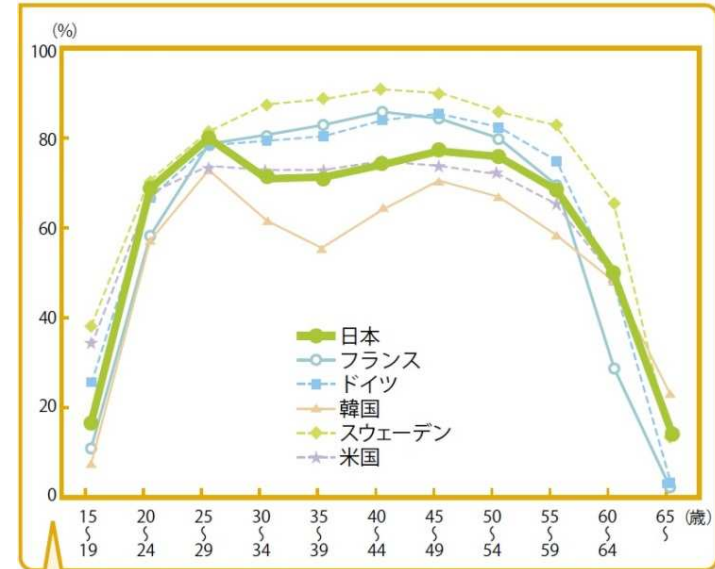
内閣府・男女共同参画推進連携会議
「男女共同参画社会の実現を目指して 平成28年版データ」から



育児休業を取得して就業を継続する女性の割合は増加傾向にある一方で、**第1子出産前有職者のうち約6割が第1子出産を機に離職する傾向**が続いている。

我が国の女性の年齢階級別労働力率は、いわゆる「**M字カーブ**」を描いておりますが、以前よりもカーブは浅くなっており、M字の底となる年齢階級も上昇している。
 また、平成27年には**女性の非労働人口のうち301万人が就業を希望**しており、それが実現すれば労働力率の上昇につながる。

長時間労働の是正等、女性が活躍できる就労環境の整備が求められる。



女性の就業希望者



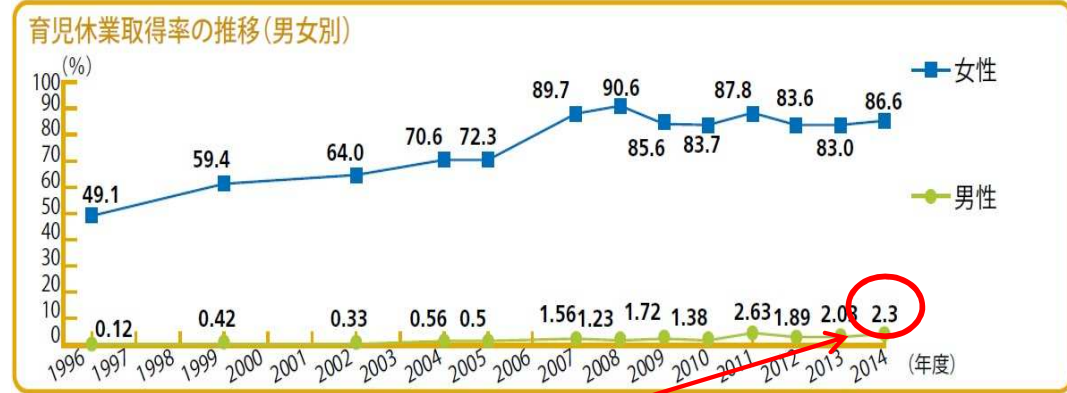
備考

- 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成27年)より作成。
- 労働力率+就業希望者の対人口割合は、
 $(\text{労働力人口} + \text{就業希望者}) / (\text{15歳以上人口}) \times 100$ 。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)をめぐる課題(2)

2 子育て期にある男性の家事・育児時間

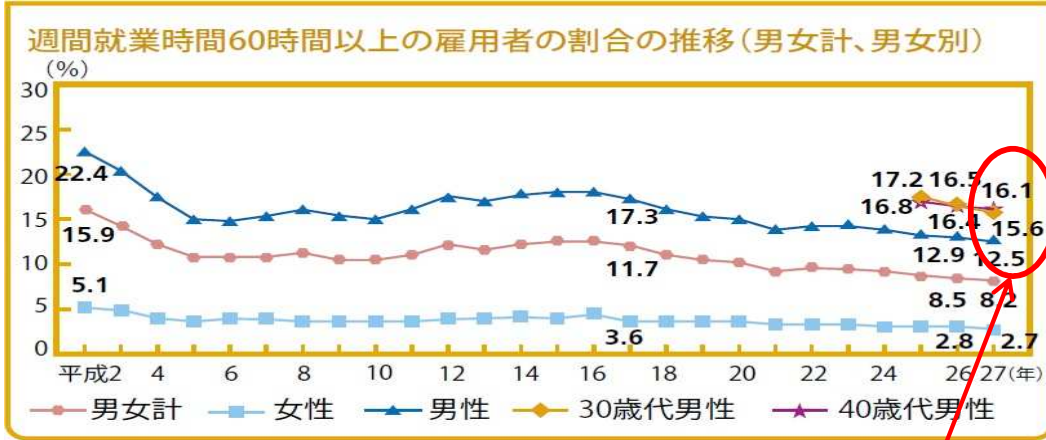
内閣府・男女共同参画推進連携会議
「男女共同参画社会の実現を目指して 平成28年版データ」から



育児期にある夫の1日当たりの育児・家事関連時間は1時間程度と、欧米に比べて短い。

男性の育児休業取得率は2.3% (平成26年)と低い。

夫の育児・家事への参加度合が低いことが、**妻の2人目以降の出産意欲を削ぐ要因**となっている、という調査結果あり。



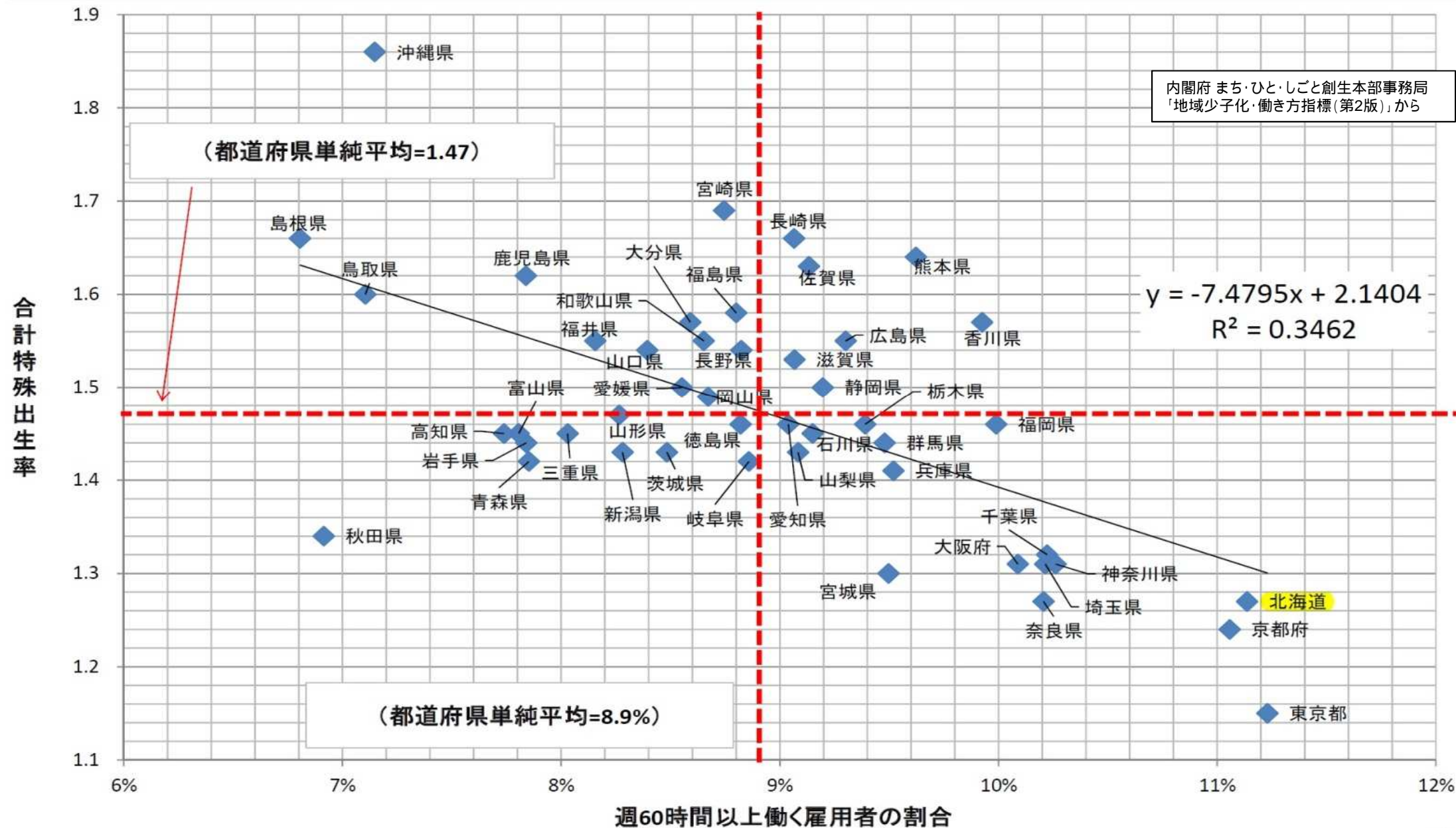
育児は女性のみならず、**男性の問題**でもある。
育児・家事に男性も主体的に参画することが重要。

週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、男女とも減少傾向にあるが、**子育て期と重なる30歳代や40歳代の男性ではその割合が高く、それぞれ15.6%、16.1%**となっている。

(まち・ひと・しごと創生長期ビジョンから)

長時間労働の是正が求められる。

(1)①合計特殊出生率と週60時間以上働く雇員の割合の状況

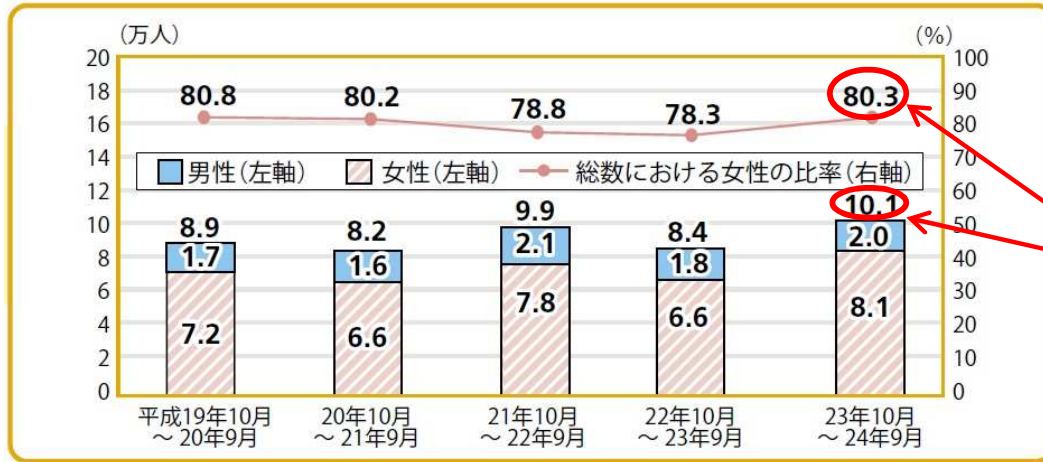


資料:合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。週60時間以上働く雇員の割合は、総務省「就業構造基本調査」(平成24年)。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)をめぐる課題(3)

3 仕事と介護の両立 - 介護・看護を理由に離職・転職した者 -

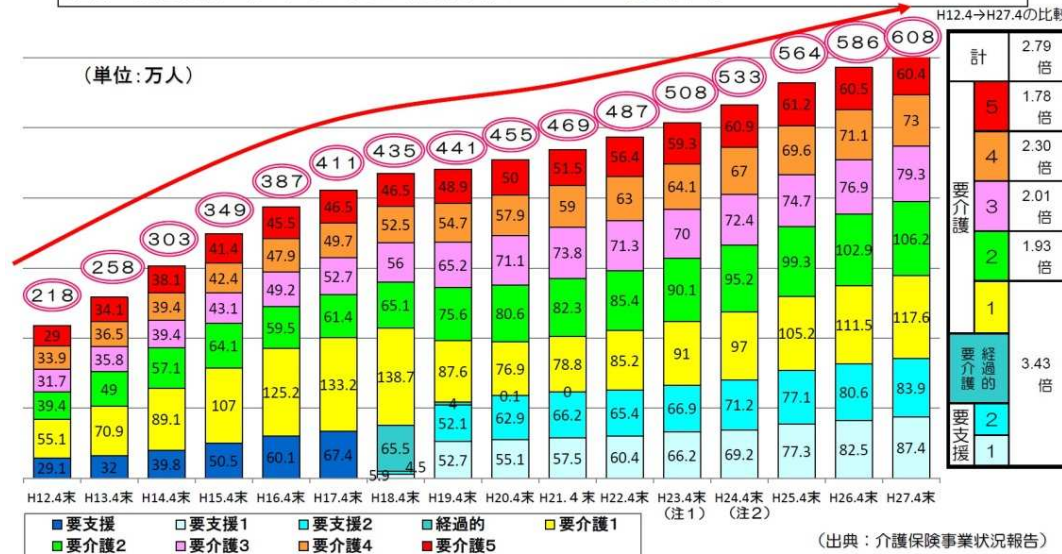
内閣府・男女共同参画推進連携会議
「男女共同参画社会の実現を目指して 平成28年版データ」から



・家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は、平成23年10月～平成24年9月の1年間に10万人を超えている。
・うち、女性の割合が全体の約8割(80.3%)を占めている。

要介護度別認定者数の推移

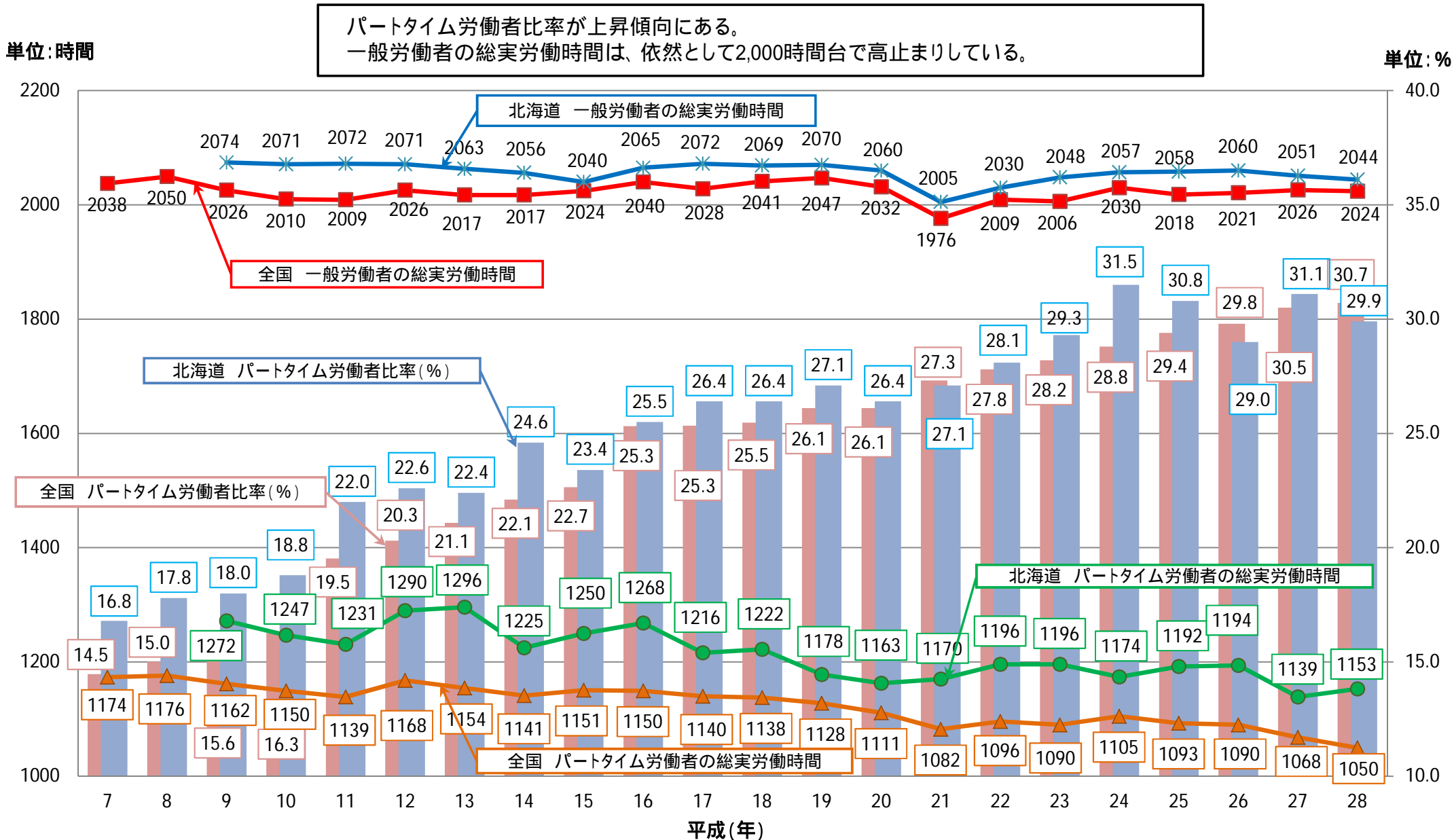
要介護(要支援)の認定者数は、平成27年4月現在608万人で、この15年間で約2.79倍に。このうち軽度の認定者数の増が大きい。また、近年、増加のペースが再び拡大。



介護に取り組む家族が介護休業・介護休暇を取得しやすい職場環境の整備、長時間労働の是正、柔軟な就労形態の導入等、仕事と介護の両立が可能な働き方の環境整備を図る必要

注1) 陸前高田市、大槌町、女川町、桑折町、広野町、楡葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町は含まれていない。
注2) 楡葉町、富岡町、大熊町は含まれていない。

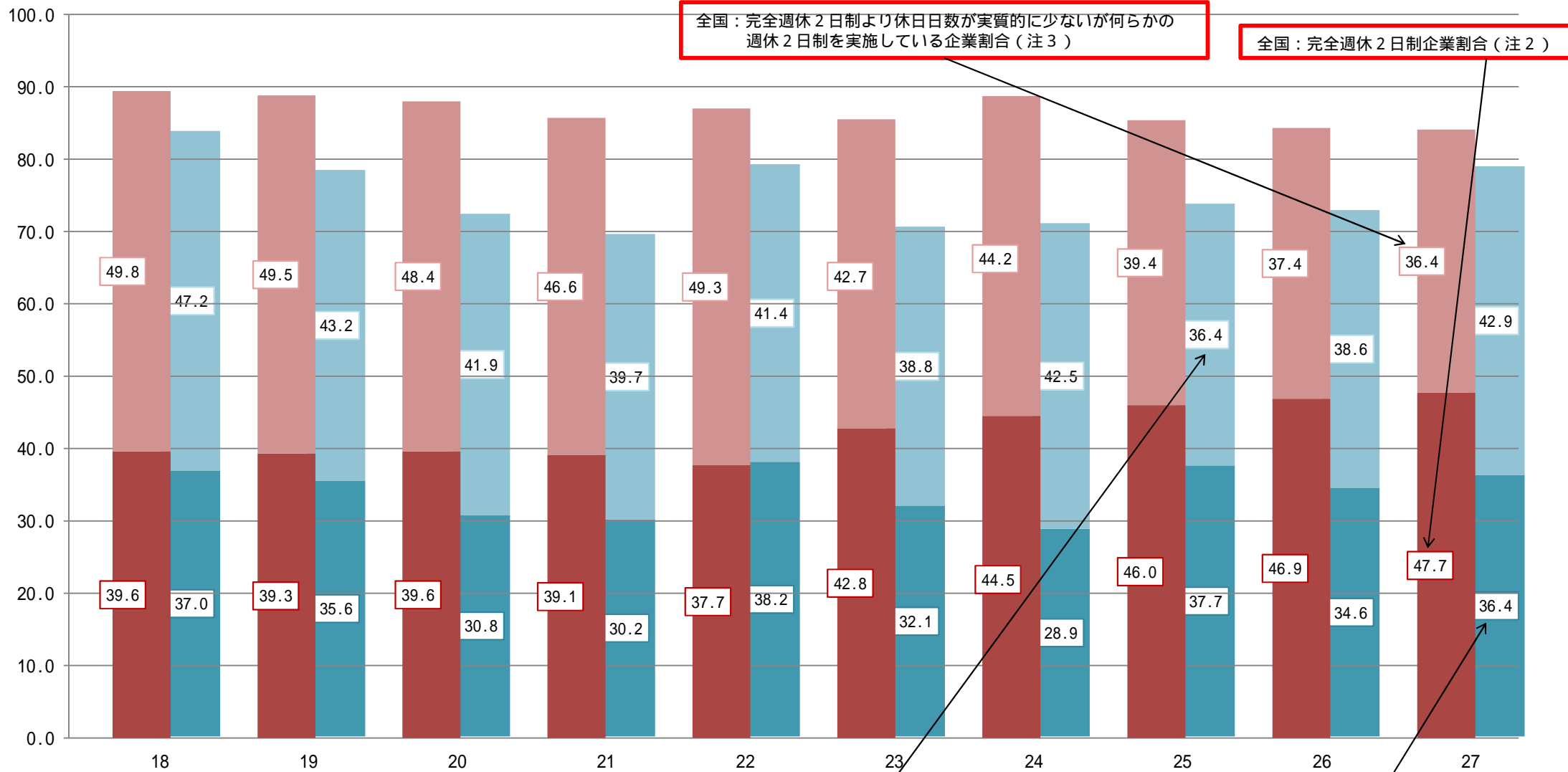
就業形態別年間総労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

週休2日制の企業又は事業所割合の推移（注1）

単位：%



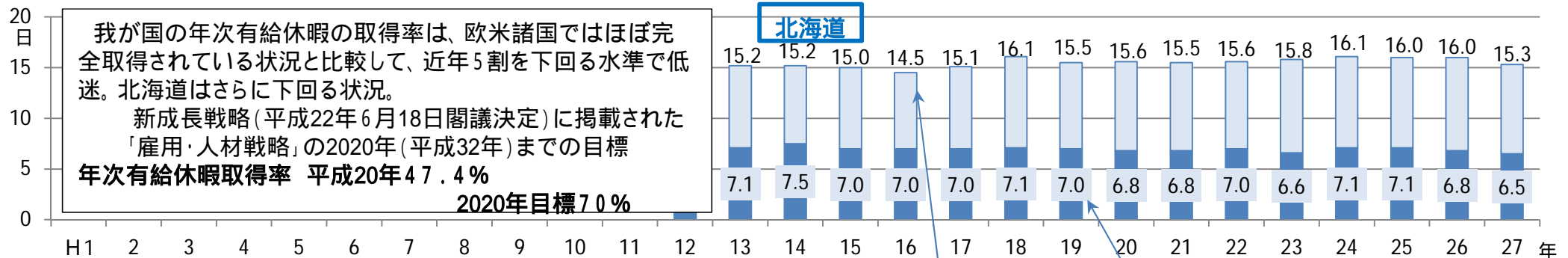
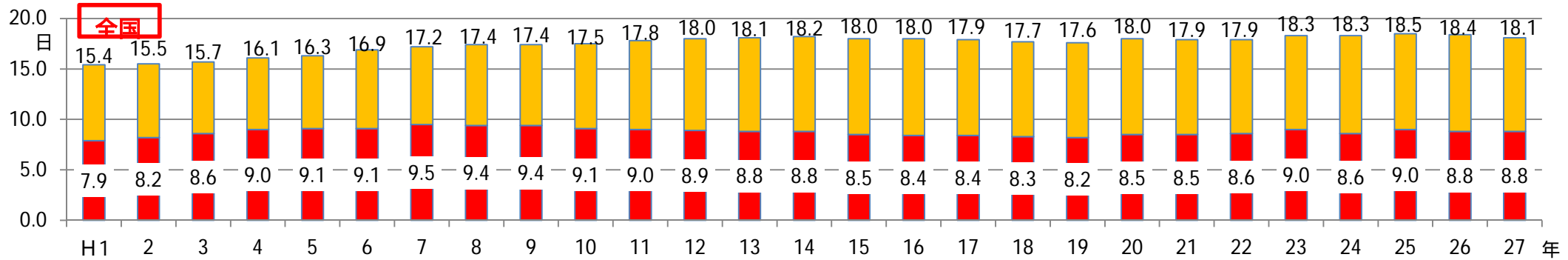
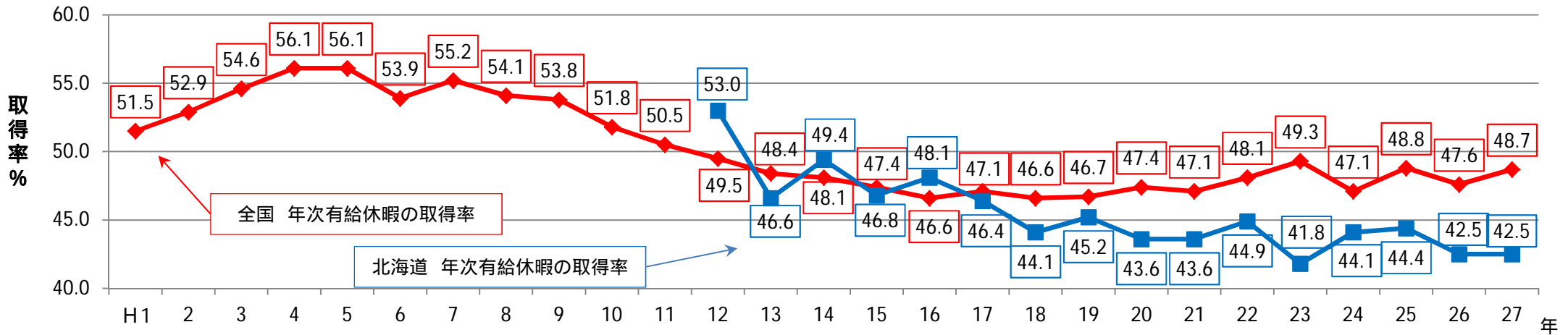
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」
北海道「労働福祉実態調査」

注1）「企業」及び「事業所」とも30人規模以上である。

注2）全国は「企業」であり、北海道は「事業所」の統計である。

注3）「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない」とは、例えば、隔週、月2回週休2日制を実施している等が挙げられる。

年次有給休暇の取得率等の推移



我が国の年次有給休暇の取得率は、欧米諸国ではほぼ完全取得されている状況と比較して、近年5割を下回る水準で低迷。北海道はさらに下回る状況。

新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)に掲載された「雇用・人材戦略」の2020年(平成32年)までの目標

年次有給休暇取得率 平成20年47.4%

2020年目標70%

(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

(注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間企業」→平成26年以降の調査対象:「常時労働者が30人以上の民間企業(複合サービス事業を含む。)」

(資料出所)北海道「就業環境実態調査」(平成26年以前は「労働福祉実態調査」による)

付与日数

取得日数

「働き方改革実現会議」の設置（平成28年9月26日）

趣旨

働き方改革の実現を目的とする実行計画の策定等に係る審議に資するため、働き方改革実現会議を開催する。

「実行計画」は、平成29年3月28日に策定された。

構成

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
構成員 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）

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 人事部 総括マネジャー）、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）

当面のテーマ

同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善
賃金引き上げと労働生産性の向上
時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
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
テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方
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
高齢者の就業促進
病気の治療、子育て・介護と仕事の両立
外国人材の受入れの問題

働き方改革の実現

処遇の改善(賃金など)

制約の克服(時間・場所など)

キャリアの構築

