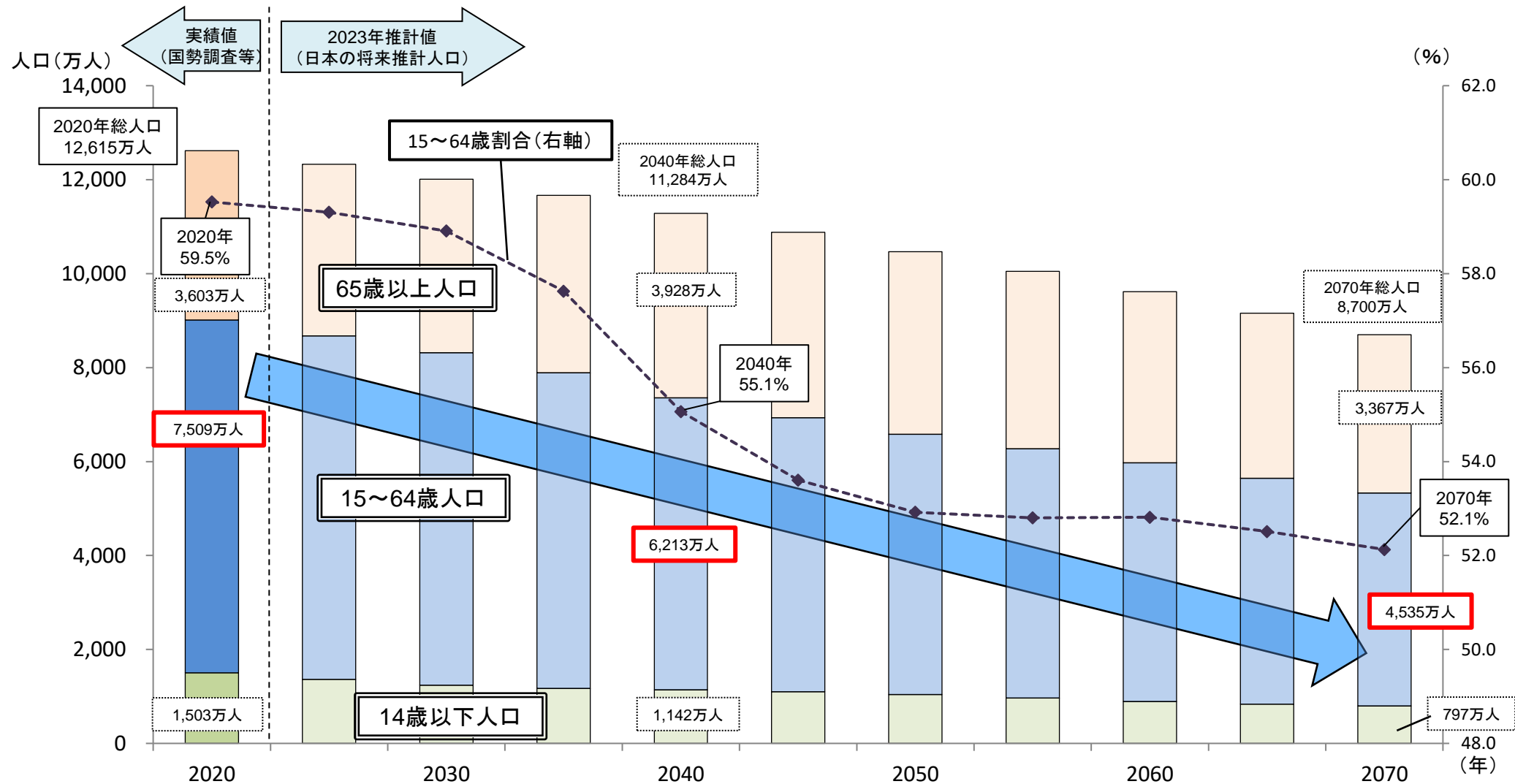


**人口減少社会への対応と
人手不足の下での企業の人材確保に向けて
～人材不足解消のカギは仕事と子育ての両立支援！～**

我が国は今後本格的な人口減少社会に突入！

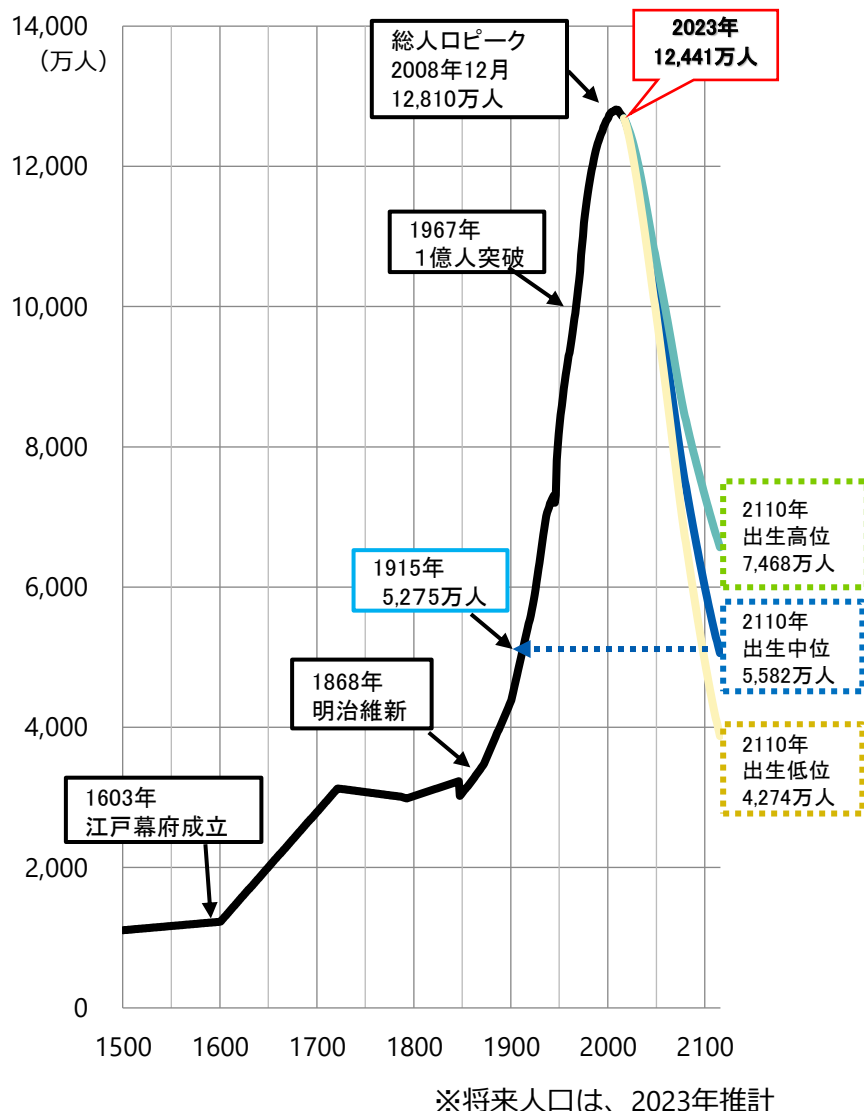
- 日本の人口は、今後減少していくが、特に15～64歳人口の減少ペースが顕著（▲60万人、▲1%/年）。
- 15～64歳人口の大幅な減少は、**経済活動における供給(生産=働き手)と需要(消費=モノ・サービスの買い手)のギャップ**を招き、**個々の企業にとっても人手不足など既に大きな課題**となっている。



(出典) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

長期的な人口の推移と人口減少が我が国に及ぼす影響 ～国の存続にかかわる問題～

- 我が国の人口の推移を長期で見ると、これまではほぼ一貫して増加。しかしながら、**ここ100年でこれまで経験したことない急激なペースで人口が減少**。人口減少社会は、かならず超高齢社会を伴うとともに、経済等に極めて深刻な影響を及ぼすなど、**国の存続そのものにかかわる深刻な問題**である。



●人口減少社会とは「超高齢社会」

- ・ 現在1億2500万人の日本の人口は、このままいけば2110年には5000万人を切る。今から100年前の1915年は同じ人口規模だったのだから、昔に戻るだけではないかという意見もある。
- ・ しかし、そうした意見は高齢化の問題を度外視している。**人口減少は、かならず「超高齢社会」を伴う**。1915年の日本は高齢化率5%の若々しい国であったが、将来予想されている日本は、高齢化率が40%の「年若い国」である。

●経済への影響

「**少子化・人口減少の進行は、経済活動における供給(生産)及び需要(消費)の縮小、社会保障機能の低下をもたらし、さらには、多くの地域社会を消滅の危機に導く**など、**経済社会を「縮小スパイラル」に突入させることになる**だろう。少子化は、まさに、国の存続そのものに関わる問題であると言っても過言ではない。」

(出典)「全世代型社会保障構築会議報告書」(令和4年12月16日)

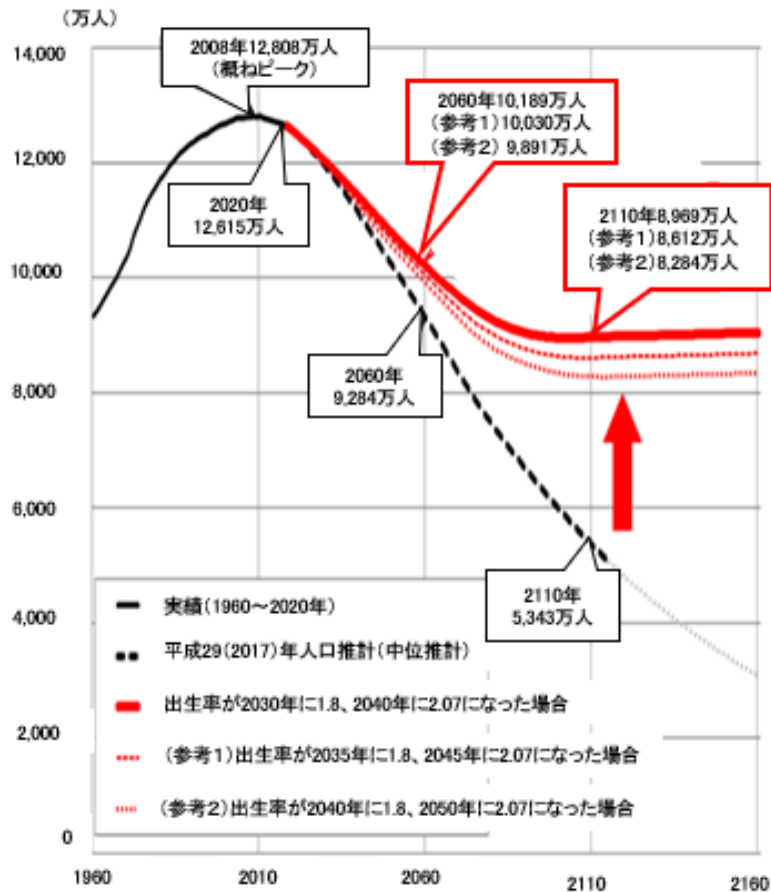
「急速な少子化・人口減少に歯止めをかけなければ、我が国の経済・社会システムを維持することは難しく、世界第3位の経済大国という、我が国の立ち位置にも大きな影響を及ぼす。**人口減少が続けば、労働生産性が上昇しても、国全体の経済規模の拡大は難しくなる**からである。今後、インド、インドネシア、ブラジルといった国の経済発展が続く、これらの国に追い抜かれ続けられれば、我が国は国際社会における存在感を失うおそれがある。」

(出典)「こども未来戦略」(令和5年12月22日)

人口減少の特徴 ～まさに時間との闘い～

- 当面は、15～49歳の再生産年齢人口が減少し続けるため、仮に出生率が回復しても、すぐには人口減少は止まらない。しかし、**出生率の回復が遅れば遅れるほど、定常人口は減少することとなり、早急な対策が必要。**

わが国人口の推移と長期的見通し



(資料)「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン（令和元年改訂版）」2019年より作成
(注) 2017年人口推計ベースとした試算

人口減少の特徴

1. 人口減少のスピードは、**これから数十年間は年々高まる。**
2030年代 ▲80～90万人 ⇒ 2040～2050年代 ▲90万人
⇒ 2060～2070年代 ▲100万人
2. 人口減少は「地域差」がある。しかし、**大都市も早晚、人口が急速に減少する。**
3. **人口減少を止めるのは簡単ではない。**出生率が2.07に回復しても、それ以降数十年にわたって維持される必要があり、その間は減少。
4. 出生率の回復が**遅れば遅れるほど、将来の定常人口は減少する**(図参照、5年遅れるごとに350万人程度ずつ低下)。

出産・育児は若い世代にとってリスクになっている！

- 少子化の要因の一つは、若い世代が子どもを持つことを「経済的リスク」（収入や生活水準が低下する恐れ）と考えるとともに、自分たちの思い描く人生を送れないという不安を抱えていることが挙げられる。
- こうした中で、仕事か、出産育児かの二者択一を迫られており、こうした状況を変えることが重要。

○「経済的リスク」= 出産・育児によって、

①収入が低下または喪失すること(退職したり、働き方を変更せざるを得ない)

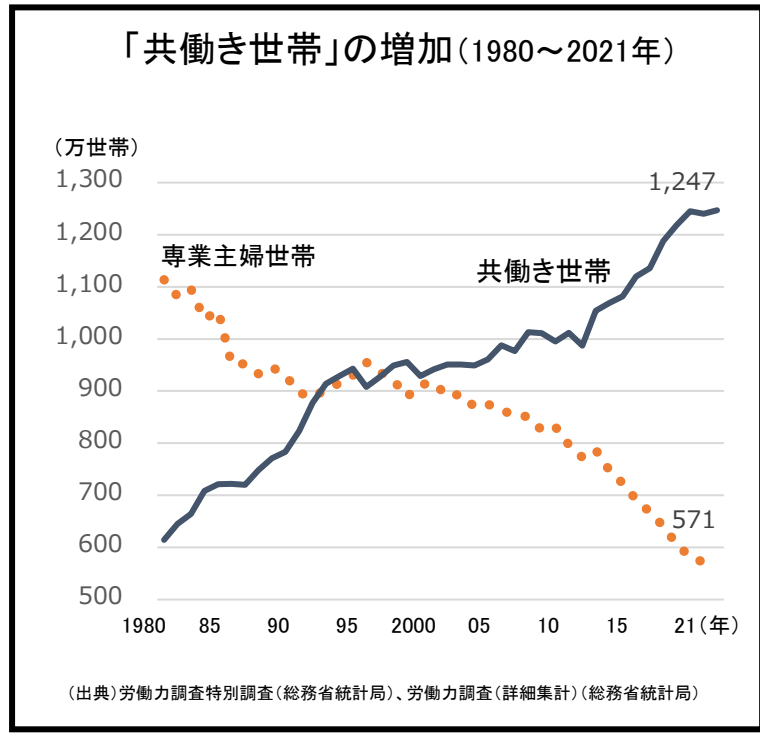
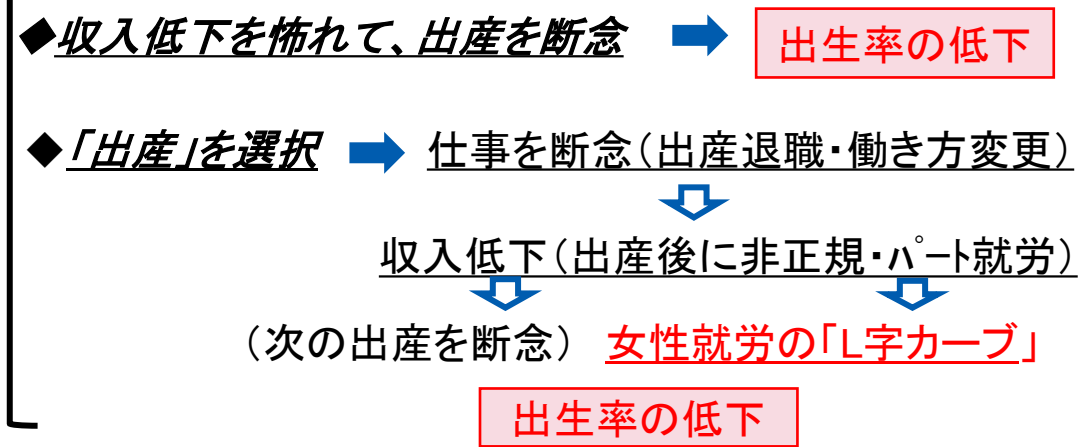
共働き世帯の問題



※ドイツも、かつて出産・育児に伴い、若者世帯の収入が急激に低下していた(ジェットコースター効果)。2007年にスウェーデンをモデルに育休改革。出生率が向上

②子育てに費用がかかること(育児費用、教育費がかさむ)

●「出産」は、収入の大幅な低下・喪失をもたらす



2030年代に入るまでがラストチャンスであり、企業のトップダウンによる取組に期待

- 人口問題は、人口減少に適応する「適応戦略」と、人口減少に歯止めをかける「積極戦略」の双方が重要。
- 20代、30代の結婚・就労・出産・子育て環境が出生率に大きな影響を及ぼしており、**人口減少の歯止めには、企業の取組が不可欠。**
- 2030年代に入ると、若年人口は現在の倍のスピードで急減。まさに2030年代に入るまでが、少子化傾向を反転できるかの**ラストチャンス**。**企業のトップダウンによる決断と実行**が期待される。

○人口問題に「二正面」で取り組む必要がある。

- 本格的な「人口減少時代」に突入する中で、労働力人口の減少等に適応する「**適応戦略**」と、人口減少に歯止めをかける「**積極戦略**」の同時遂行が必要。

○人口減少の歯止めには、企業の取組みが不可欠。

- 20代、30代の結婚、就労、出産、子育て環境が、出生率に大きな影響。

＜出生率に大きな影響を与えている企業の要因＞

①若年世代の「**所得水準、雇用形態**」⇒ 結婚行動に大きな影響を与えている。

②女性の「**出産退職**」の問題（**早急な解決が必要**）

⇒ 出産・育児による収入低下・喪失が、出産をためらわせている。

③就労と育児が「両立」できない「**働き方**」の問題（**男女ともに**）

⇒ 育休制度があっても利用しない（できない）職場環境、長時間労働

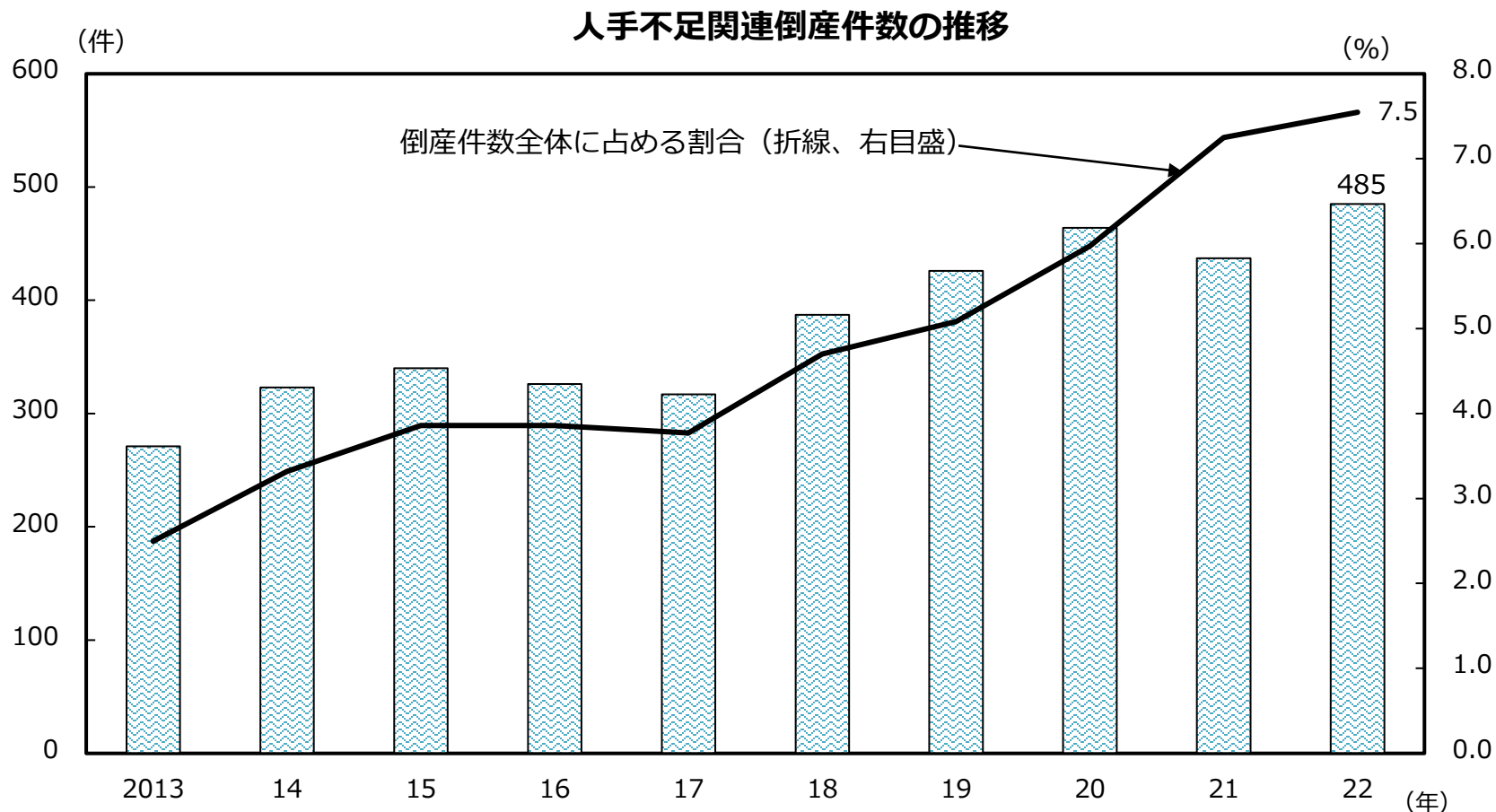
④長時間で苛酷な「**通勤環境**」⇒ テレワークなどの働き方

○人口問題は「時間との闘い」⇒「トップダウン」に期待

- 人口減少の問題は「しょうがない」と諦めることはできない。
⇒ 2030年までが、少子化のトレンド反転の「**ラストチャンス**」。
- 企業の「**トップダウン**」による**決断と実行**が期待される。

企業にとって労働力確保が深刻な課題！

- 一方で、人口減少の更なる進行は、日本社会全体はもちろん、**個別企業にとっても極めて重大な問題**。特に、倒産件数全体に占める人手不足関連倒産の割合が近年上昇しているなど、**人手不足は今や企業にとって死活問題**。コロナ禍から経済が立ち直りを見せる中、生産年齢人口の急激な減少とも相まって、**更に深刻化する恐れ**。
- こうした中、労働生産性の向上等を図るとともに、人手確保に向けて、まずは**新入社員となる学生や転職希望者の就業ニーズ**に応えつつ、他方で、**結婚・出産を契機とした女性の離職防止等**を図っていくことが重要。



(出典) 厚生労働省「令和5年版 労働経済の分析」をもとに作成

(注) 1) 負債額1,000万円以上を集計したもの。

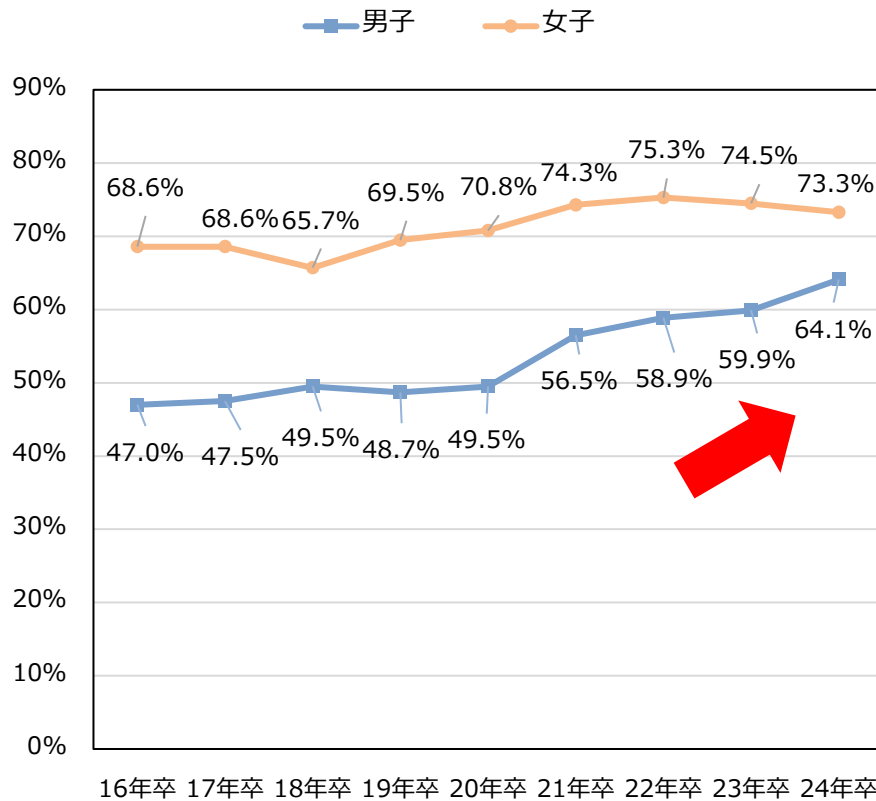
2) 倒産件数の総計に占める人手不足関連倒産件数の割合を表したもの。

3) 人手不足関連倒産件数は、求人難型、従業員退職型、後継者難型、人件費高騰型の要因を合計したもの。

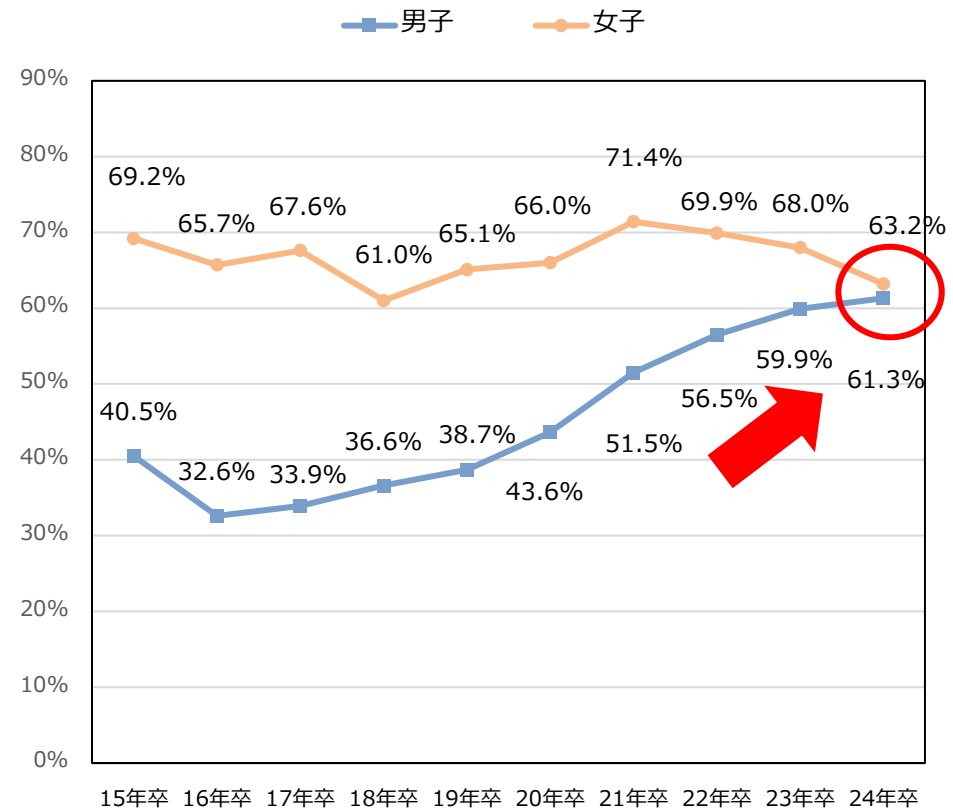
①学生の就業に関する意識 ～夫婦共働き等に関する意識～

- 男女ともに学生の共働きや育休取得を希望する割合は高い。特に男子学生の意識はこの数年で大きく変化。
共働きや育休取得の希望割合が急増（数年間で15～20ポイント上昇）し女子学生と変わらない水準。

図表 01 夫婦共働きが望ましいと考える割合



図表 02 「育児休業をとって子育てしたい」割合



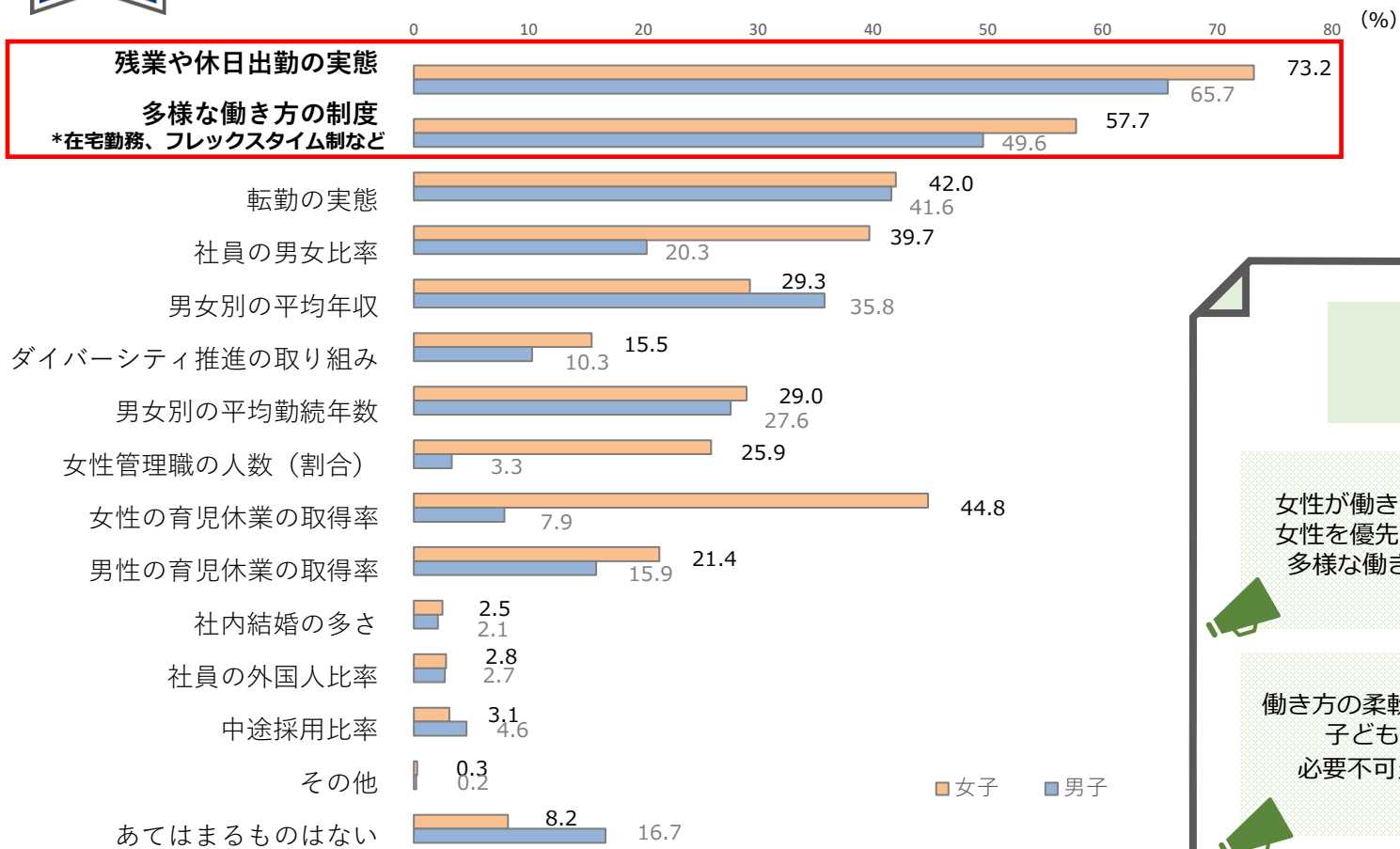
(注) 23年卒までの調査における質問項目は「育児休業を取って積極的に子育てしたい」となっている

①学生の就業に関する意識 ～企業選択で意識すること～

- 男女ともに、就職活動で企業を選択する際に、**残業等の実態や多様な働き方の制度**を意識している。

図表
03

就職活動で企業を選択する際に意識したり、調べたりしたこと



学生の回答

女性が働きやすいかは気にしたが、男性より女性を優先するのではなく男性にも女性にも多様な働き方を認めている会社を探した。

働き方の柔軟性や、男性の育児休業取得率を、子どもを持ちながら働き続ける上で必要不可欠だと思い注意していた。

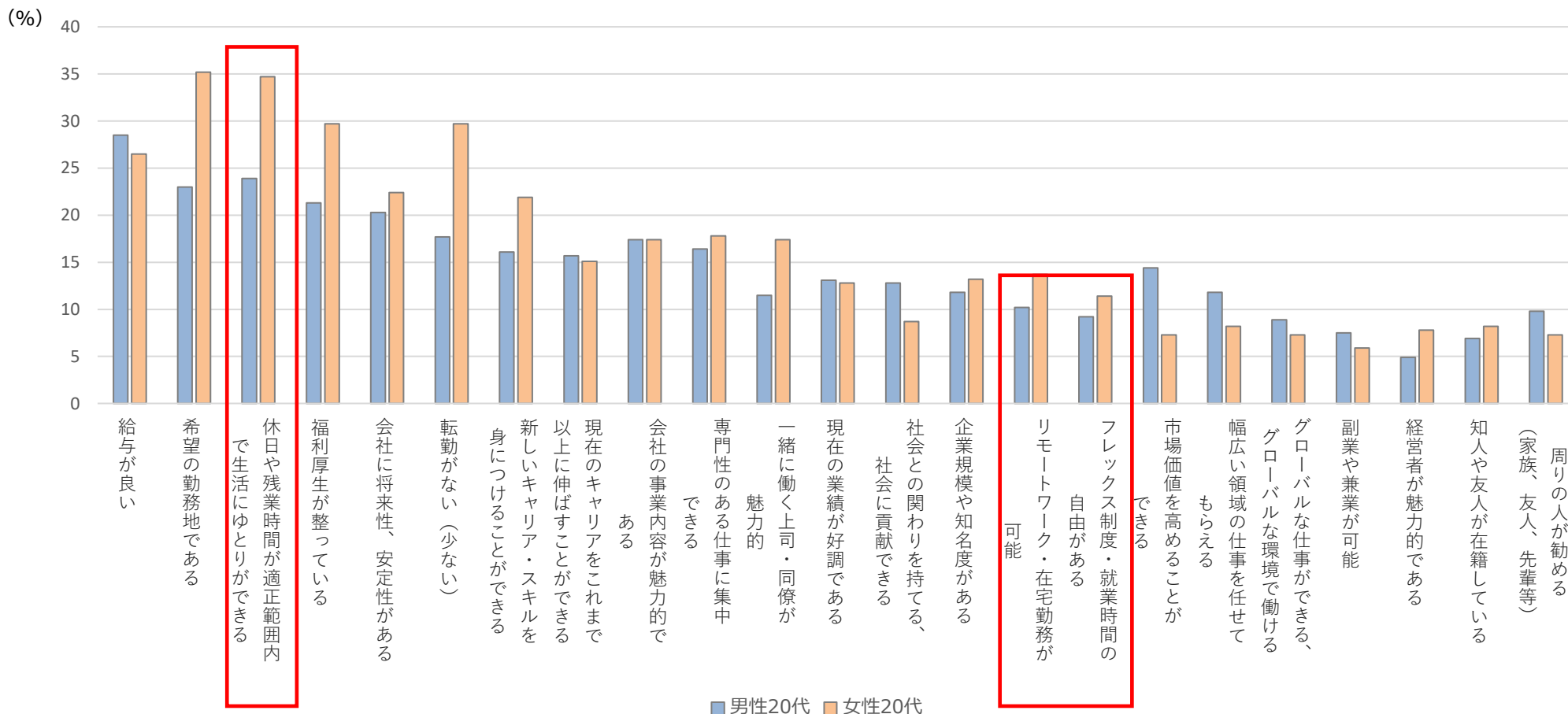
(出典) (株) デイスコ「女子学生の就職活動に関するアンケート調査」 ～ キャリタス就活2022学生モニター調査 (2022年3月) (調査期間: 2022年2月18日～3月3日)
調査対象: キャリタス就活 学生モニター (2022年3月卒業) のうち、卒業までに就職先が決まった女子学生355人 ※比較調査した男子学生: 478人
吹き出しは、学生が就職活動で企業を選択する際に意識したこと・調べたことについて、アンケート調査からの回答。

② 転職希望者の就業に関する意識 ～転職先を決定した理由～

- 転職先を決定した理由には、給与等と並んで、「休日や残業時間」等を回答する人の割合が高く、転職先として選ばれる企業になるためには、職場環境の改善等に取り組む必要がある。

図表
04

現在の会社を転職先に決定した理由（複数回答）

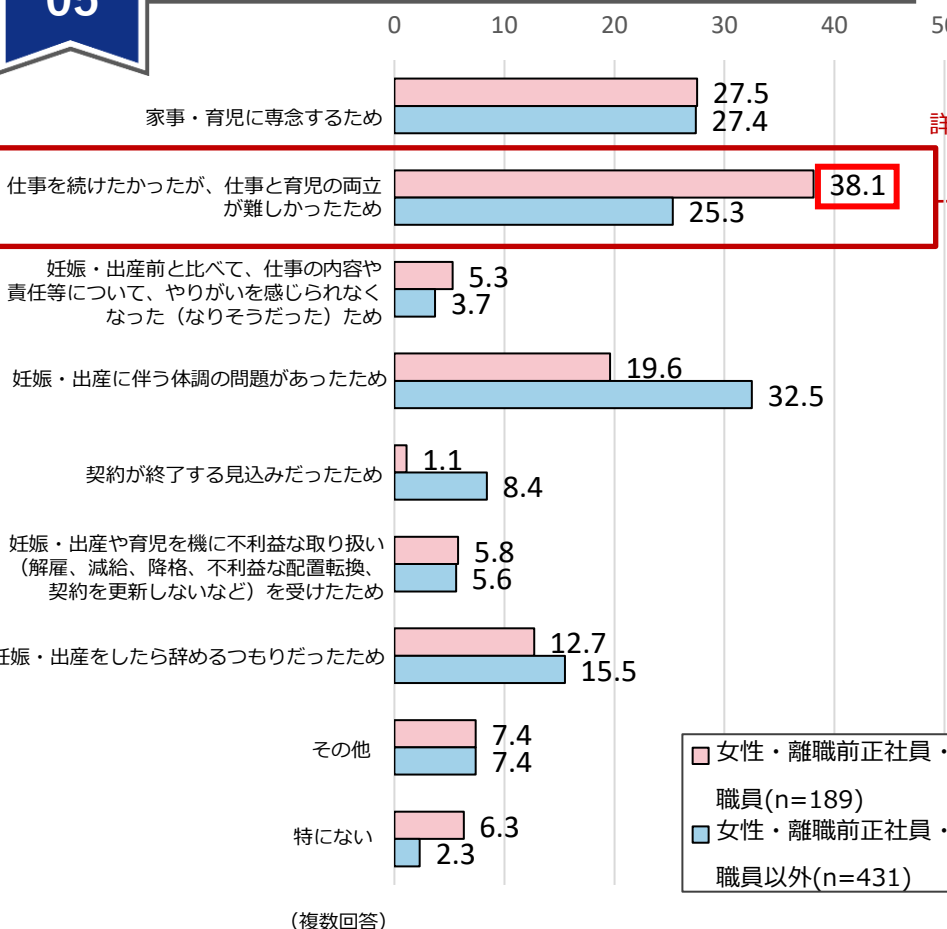


③ 出産・育児を理由に辞職した女性の二重 ～女性離職経験者が仕事を辞めた理由～

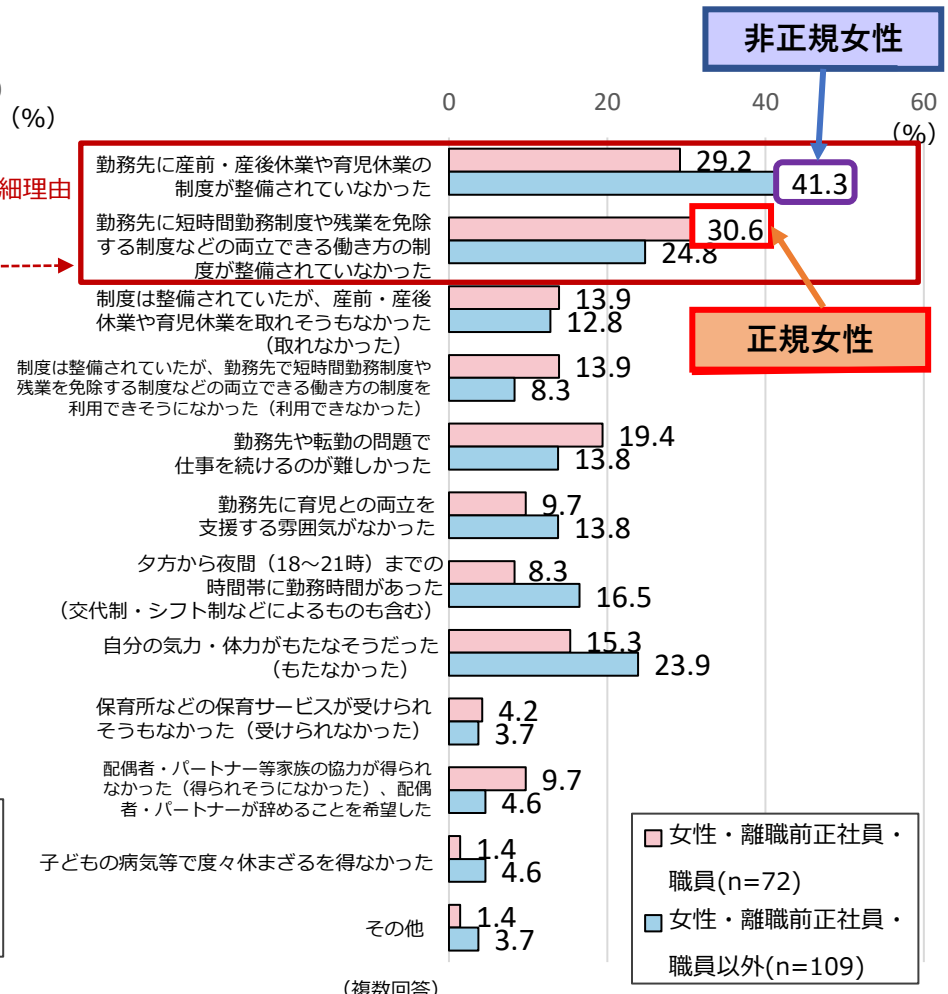
- ・ 「**出産・育児のため**」に離職した女性は、1年間（2021年10月～2022年10月）で14万人強。
- ・ 離職前に正社員だった女性が、妊娠判明当時の仕事を辞めた理由は、「**仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため**」（38.1%）が最も高く、詳細な理由を見ると、
- ・ 正規女性は「**勤務先に短時勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった**」（30.6%）が最も高く、
- ・ 非正規女性は「**勤務先に産前・産後休暇や育児休業の制度が整備されていなかった**」（41.3%）が最も高い。

図表
05

末子の妊娠判明当時の仕事を辞めた理由



詳細理由



（出典） 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者（調査時点の有職無職は問わない。）を対象としたアンケート調査 11

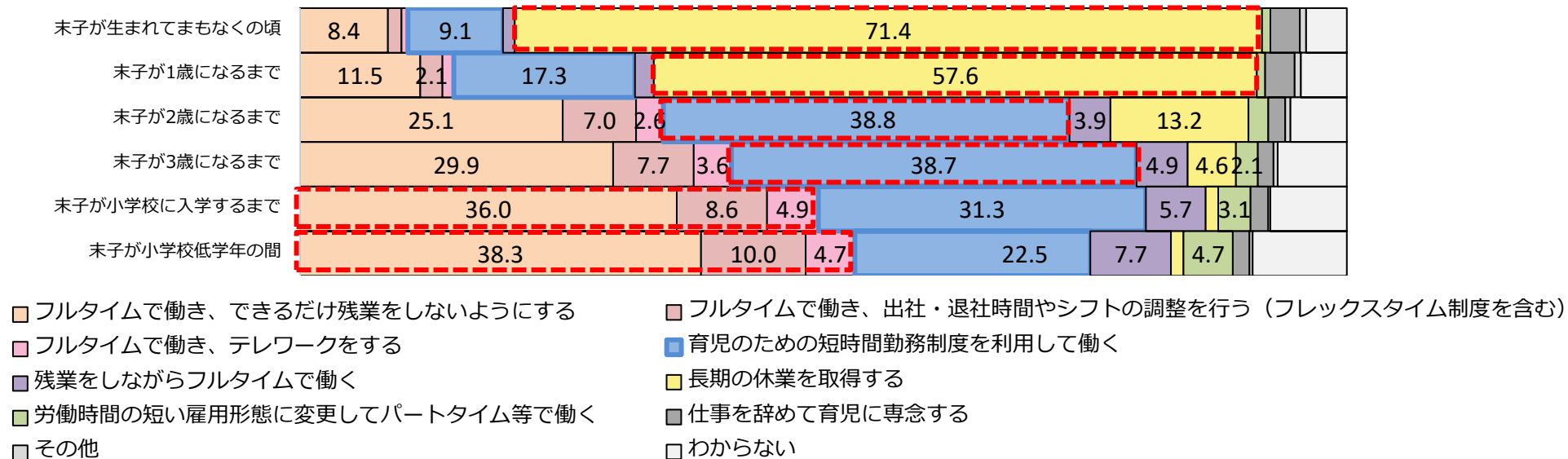
③子育ての希望に応じた働き方等 ～仕事と子育ての両立に関するニーズ～

- 正社員の女性については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高く、**3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方**（出社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高い。働き方の希望は子供の年齢で変わっていく。
- 正社員の男性については、**約3割が、育児休業を「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」**と回答している。

図表 06

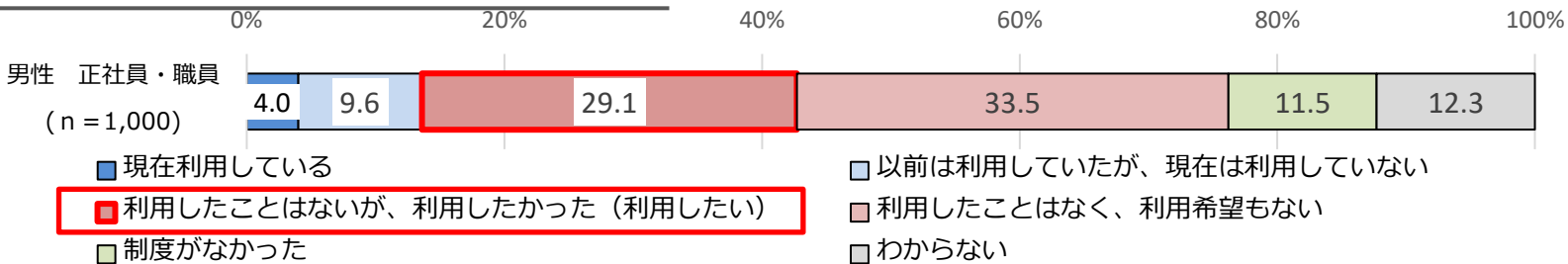
通時的に見た、希望する両立の在り方（女性・正社員）

(%)



図表 07

育児休業の利用状況（男性・正社員）（%）



（出典）日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
 ※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

アスカカンパニー株式会社

創立:1968年 従業員数:約250名 ※男女比6:4、子育て世代40%

資本金:1億円 事業内容:プラスチック製品の開発・製造 等

両立支援制度の拡充・個別対応

育児短時間勤務制度・在宅勤務制度・フレックスタイム制度

※ライフスタイルに合わせた個別設定で対応

例) 子供の夏休み中だけ時短勤務 (男性社員も利用)

男性従業員の育児休業取得奨励

育児休業取得奨励金の支給 (休業日数×1万円:上限25万円)

パパ座談会の開催と配信

省力化・自動化の実践

協働型ロボットの導入、簡易カメラ検査システム自社開発 (DX)

取り組みの効果

- ・女性の育休取得・正社員復帰率 **100%** ※過去10事業年度以上
- ・男性の育児休業取得率 **80%** (2022年実績) ※2021年実績30%
- ・有休取得率 **84.3%** (2022年実績) ※コロナ関連特休別途支給
- ・時間外労働 **12.9時間** (2022年実績)



働き方改革推進企業における出生数等増加の事例

○企業トップのメッセージの下、①長時間労働の是正や柔軟な働き方の実現、②チーム制導入などの業務改善、③男性の育児・家事促進、女性活躍推進等により「共働き・共育て」の環境を整備し、従業員の出生数等の増加につながる事例が存在

企業名（企業規模・業種）	取組内容	社内の状況の変化
株式会社サカタ製作所 （従業員数：165名／製造業）	<p>社長からのメッセージ「残業ゼロ」「男性育児休業の定着」</p> <p>①11時間の勤務間インターバル導入（2019年）、時差出勤の推進</p> <p>②全社員が残業ゼロを目標とし、属人化業務・無駄な作業の廃止、DX・IT化の推進</p> <p>③男性育児休業100%の達成（2018～2022年の5年間の平均取得日数43.88日）</p>	<p>○子どもが生まれた男性社員数</p> <p>2010～2013年：11人</p> <p>2014～2017年：15人</p> <p>2018～2021年：24人</p> <p>〈働き方改革スタート（2014年）〉</p>
株式会社ヘアレン醸造所 （従業員数：50名／製造業）	<p>従業員の長時間労働を抑制、健康管理の徹底の経営方針の明確化</p> <p>①11時間の勤務間インターバル導入（2019年）、ノー残業デー、終礼の実施</p> <p>②SNSを活用した情報共有、会議時間の短縮、ありがとうを伝えよう運動、断捨離の実施等</p> <p>③男性育児休業100%の達成（2年連続、平均取得日数90日）</p>	<p>○従業員の家庭で生まれた子どもの数</p> <p>2018年：1人</p> <p>2019年：1人</p> <p>2020年：3人</p> <p>2021年：4人</p> <p>2022年：4人</p> <p>〈働き方改革スタート（2017年）〉</p>
伊藤忠商事株式会社 （従業員数：4,187名／卸売業）	<p>トップの強力なイニシアチブにより働き方改革に着手（2010年～）</p> <p>①朝型勤務の導入（20時以降の勤務の原則禁止、5～8時勤務者への無料の軽食提供、割増賃金付与）（2013年）、在宅勤務の導入（2017年）、朝型フレックスによる午後3時での早帰り可（2022年）</p> <p>②がんとの両立支援（2017年）（健康経営も含めた社内体制見直し）</p> <p>③社内託児所の設置（2010年）、取締役会の任意諮問委員会として、女性活躍推進委員会を設置（2021年）、早期復職支援・男性育休促進策（育児両立手当）の導入（2022年）、「こども“どまんなか”WEEK」（職域学童保育、フェムテック社内展示会）開催（2023年）</p>	<p>○女性社員の出生率</p> <p>2005年度：0.60</p> <p>2010年度：0.94</p> <p>2015年度：1.54</p> <p>2020年度：1.87</p> <p>2021年度：1.97</p> <p>〈働き方改革スタート（2010年）〉</p>
セントワークス株式会社 （従業員数：60名／介護支援ITシステム開発）	<p>「男性育休100%宣言」</p> <p>①毎月働き方改革に関する会議にてWLB目標（仕事と私生活）を共有</p> <p>②ワーク・ライフバランス事務局の設置</p> <p>③社内報「ハタカク通信」や「WLB研修」（毎年実施）で育児休業等に関する情報提供、男性育児休業取得率の向上を目標に設定等</p>	<p>○従業員の家庭で生まれた子どもの数</p> <p>取組前 3人／年（2011年）</p> <p>取組後 8人／年（2015年）</p> <p>〈働き方改革スタート（2012年）〉</p>

※本資料については、各社が任意で公表している内容について、まとめたもの。

政府としての取組 ～男性育休等の推進～

- 政府としては、働き方改革関連法など、長時間労働の是正や労働者の心身の健康のための、働き方改革を強力に推進。
- 特に育児期の労働者については、2021年に育児・介護休業法が改正され、産後パパ育休の創設をはじめ、仕事と育児の両立のための制度の充実を図るとともに、企業の取組を促すため、企業への支援にも取り組んでいるところ。

育児・介護休業法の改正（2021年）

- 男性の育児休業取得を促進し男女とも仕事と育児を両立できるよう、2021年に育児・介護休業法が改正され、
- 2022年4月から**育児休業を取得しやすい雇用環境整備**と妊娠・出産の申出をした労働者に対する**個別の制度周知・休業取得意向確認**の措置を事業主に義務付けているほか、
 - 2022年10月から『**産後パパ育休（出生時育児休業）**』が創設され、育児休業の取得ニーズが高い時期である子の出生直後（子の出生後8週間以内・取得可能日数は4週間（28日）まで）に、これまでよりも柔軟に育児休業を取得することが可能となった。

男性の育児休業取得率



- 男性の育児休業取得率は、2022年（※1）に17.13%と上昇中。

さらに…

従業員1,000人超の企業に対する直近のアンケート（※2）では、男性の育児休業等取得率は**46.2%**と取組が進んでいる。

（※1）厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」。

2020年10月1日～2021年9月30日に出生した子に関して、2022年10月1日までに育児休業を開始した者または開始を申し出た者の割合。

（※2）厚生労働省イクメンプロジェクト「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）。調査時点を2023年6月1日として、前事業年度の状況をアンケート。

企業への現行の支援策

○両立支援等助成金

(中小企業の事業主に助成)

- **男性の育児休業等の取得**を支援した
場合
- 育児休業の円滑な取得・復帰や、**代替要員を確保**し休業取得者を原職等に復帰させた場合
- 介護休業の円滑な取得・復帰や介護両立支援制度の利用を支援した
場合 等

○男性の育児休業取得促進事業 (イクメンプロジェクト)

- 人事労務担当者等を対象とした**セミナー等**の開催
- 公式サイトから、企業向けの**研修資料・動画などを発信**



○中小企業育児・介護休業等 推進支援事業

- 中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場復帰支援、介護離職の防止のため、**労務管理の専門家**(仕事と家庭の両立支援プランナー)が、個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた**支援を実施**

- さらに、2023年12月に閣議決定した「こども未来戦略」が掲げる「共働き・共育て」を強力に進めるため、
- 男性の育休取得率の目標の大幅な引上げ(2030年に85%) → 男性育休が当たり前の社会に
 - 柔軟な働き方を実現するための措置(3歳~小学校就学前までの間、フレックスタイム制やテレワーク、短時間勤務制度などから事業主が複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度)の創設
 - 「育児時短就業給付(仮称。こどもが2歳未満の期間に時短勤務を選択した者に対する給付)」の創設
 - 「子の看護休暇」の取得促進に向けた支援
- などの取組を行うとともに、**男女の育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置の大幅な強化**(業務を代替する周囲の社員への応援手当の支給に関する助成の拡充・代替期間の長さに応じた支給額の増額・各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等)を行う。

政府は「こども未来戦略」（2023年12月22日閣議決定）を策定。
更なるこども子育て支援の抜本的な拡充に向けて、「加速化プラン」を実施。

- ①児童手当の抜本的拡充や高等教育費の負担軽減等の経済的支援の強化、
②全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、
③**男女が共に働き、共に子育てする「共働き・共育て」を推進**する。

➤ 具体的には、

育児休業の取得促進

- 男性の育休取得率の目標の大幅な引上げ（2030年の取得率目標：85%）→男性育休を当たり前に
- 産後の一定期間内に男女で育休を取得した場合の給付率を手取り10割相当に
- 中小企業に対する助成措置を大幅に強化（育休の取得状況等に応じた加算など、実施インセンティブを強化）

育児期の柔軟な働き方の推進

- 柔軟な働き方を実現するための措置を創設
 - …3歳～小学校就学前までの間、フレックスタイム制やテレワーク、短時間勤務制度などから事業主が複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度
- 「育児時短就業給付（仮称）」を創設
 - …こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付
- 「子の看護休暇」の取得促進に向けた支援、長時間労働の是正をはじめ企業全体の働き方改革を一層促進

- こうした取組は、我が国の将来にかかわる問題である少子化・人口減少の傾向を反転させるために重要であるとともに、個々の企業からみても労働力確保といった大きな意義がある。