

2050年までの経済社会の 構造変化と政策課題について

平成30年 9 月

経済産業省

本日も議論いただきたい論点（案）

1. 2050年に向けた「明るい社会保障改革」

- 急速な少子高齢化、人生100年時代の到来という経済社会の急激な変化を踏まえると、システム自体の改革を行うことで、子どもから若者、子育て世代、現役世代、高齢者まで、全ての世代が安心できる社会保障の基盤を構築する必要があるのではないか。

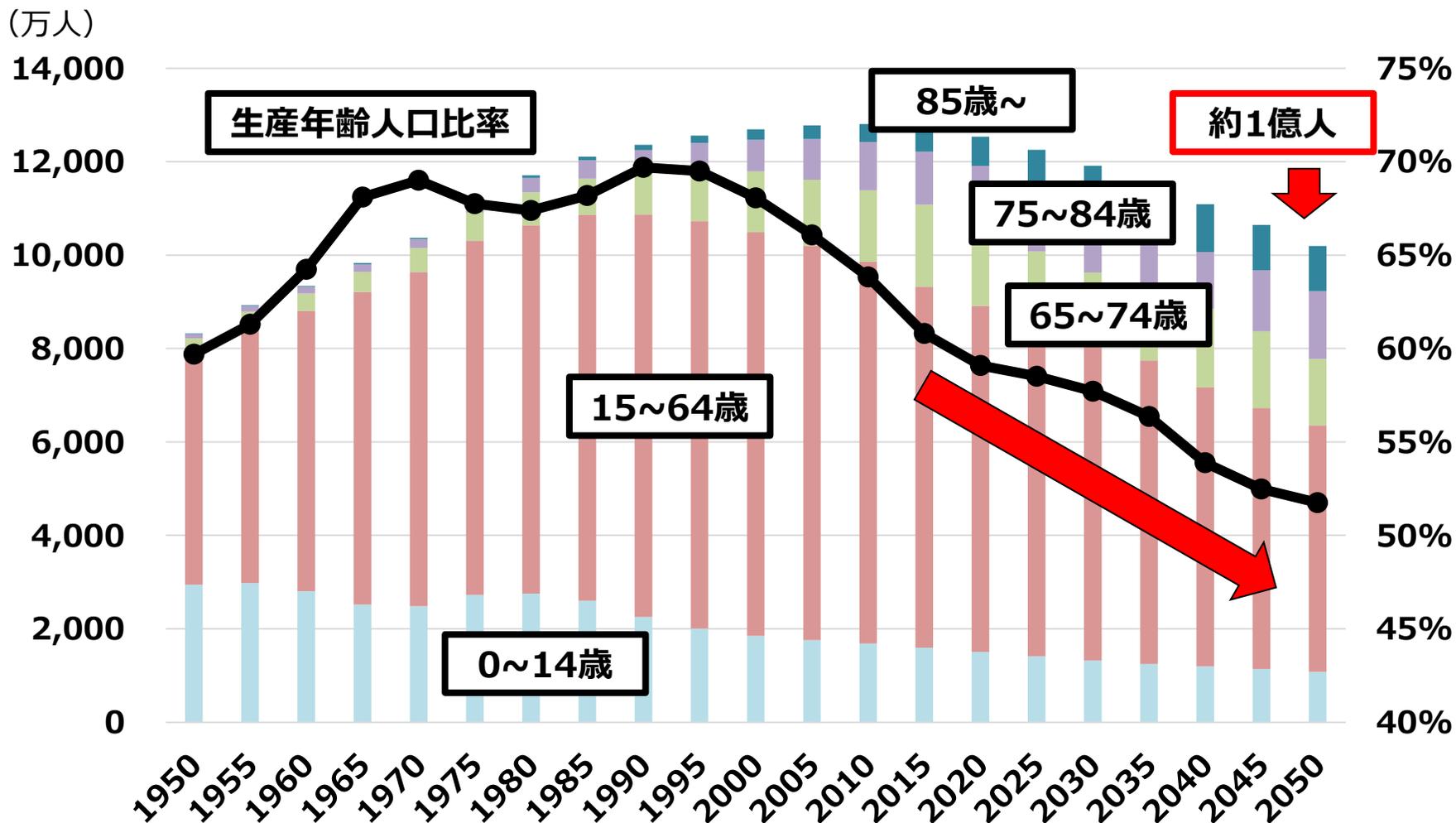
2. 人生100年時代に対応した生涯現役社会の実現

- 高齢者は年齢に比して元気になっており、人生100年時代は大きなチャンス。いくつでも、意欲さえあれば働ける生涯現役、生涯活躍の社会を作る必要があるのではないか。
- そのために、働き方改革の第二弾として、高齢者継続雇用制度の見直しや中途採用の拡大など、生涯現役時代の雇用改革を進める必要があるのではないか。
- また、生涯現役、生涯活躍の社会を前提として、医療、年金など、社会保障制度全般にわたる改革を進めるべきではないか。
- 例えば、人生100年時代で健康年齢を伸ばせるよう、現役世代も含め、予防・健康へのインセンティブ措置を強化する必要があるのではないか。
- こうした改革を進める中で、給付と負担のバランスについても考えていく必要があるのではないか。

1. 2050年に向けた経済社会の変化

将来人口の予測

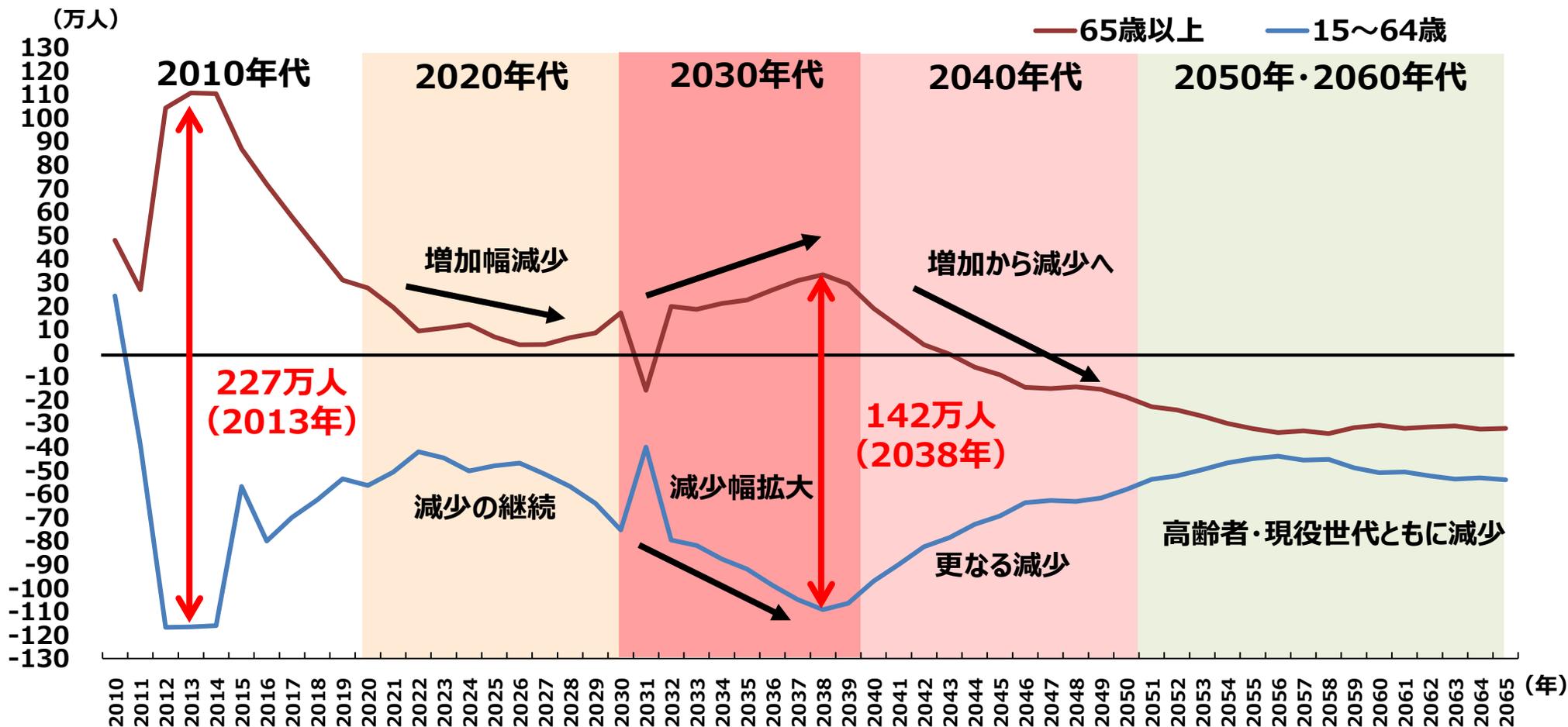
- 2050年に日本の人口は約1億人まで減少する見込み。
- 今後、生産年齢人口比率の減少が加速。



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」、総務省「人口推計（平成28年）」より経済産業省作成

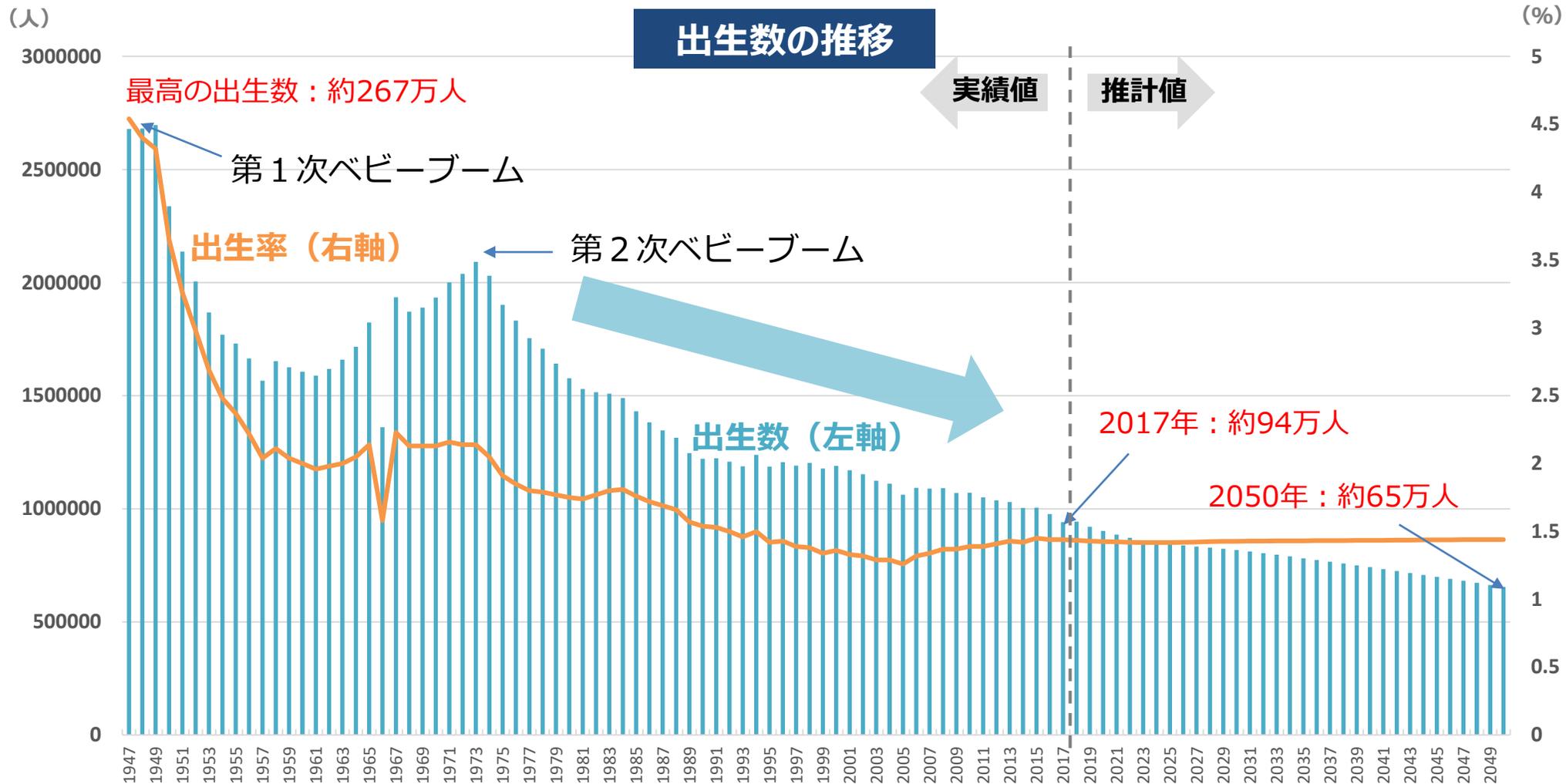
高齢者と現役世代の推移予測

- 今後、高齢者の増加幅は落ち着くものの、現役世代の減少が加速。



少子化の進行

- 出生数は、2016年に初めて100万人を割り込み。今後も減少する見通し。

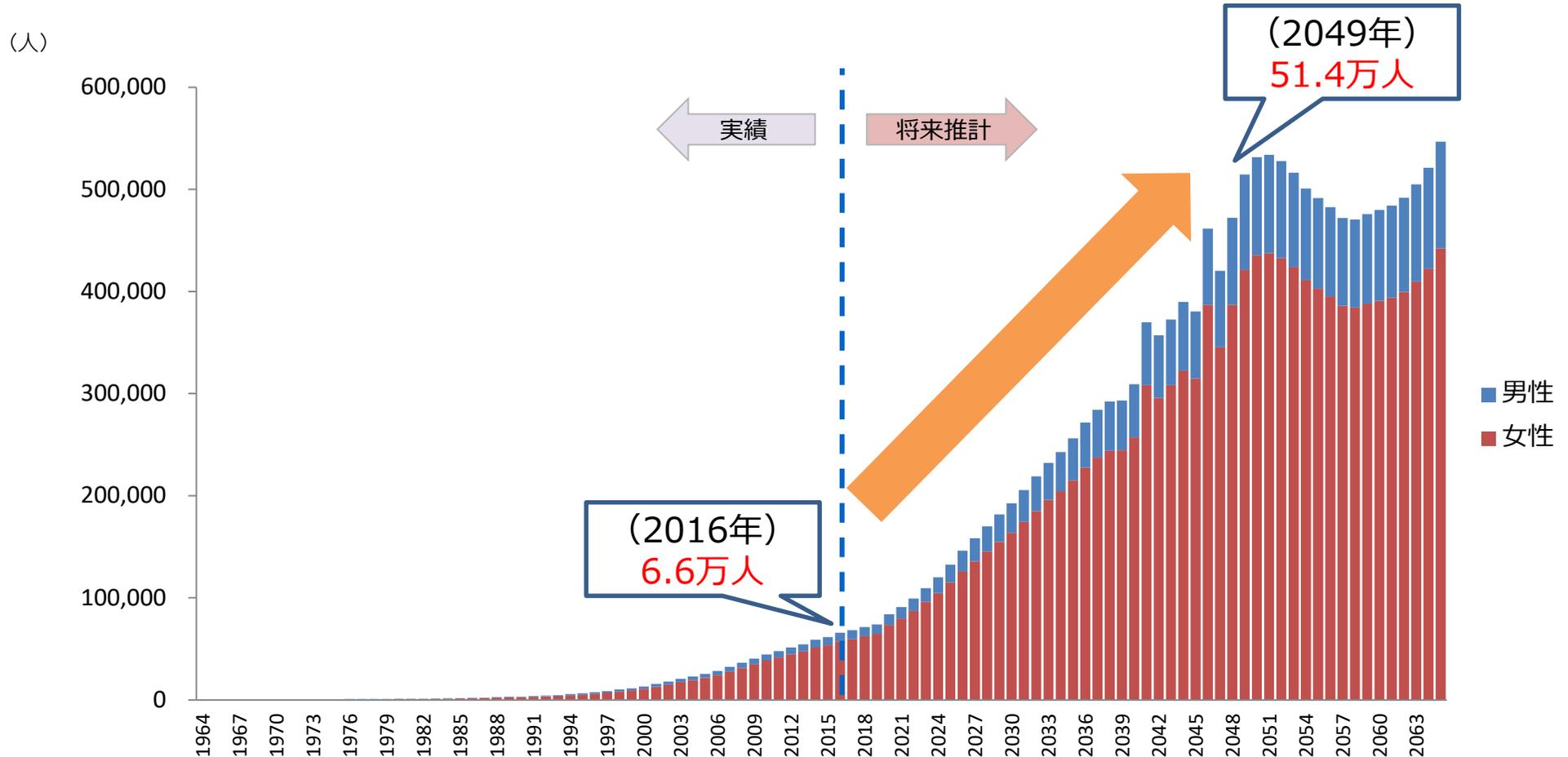


(出所) 実績値 (1947年~2017年) : 厚生労働省「人口動態調査」、推計値 (2018年~2050年) : 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 (平成29年推計)」より経済産業省作成。(2017年の出生率は未公表のため、2016年の値を横置きしていることに留意。)

「人生100年時代」の到来

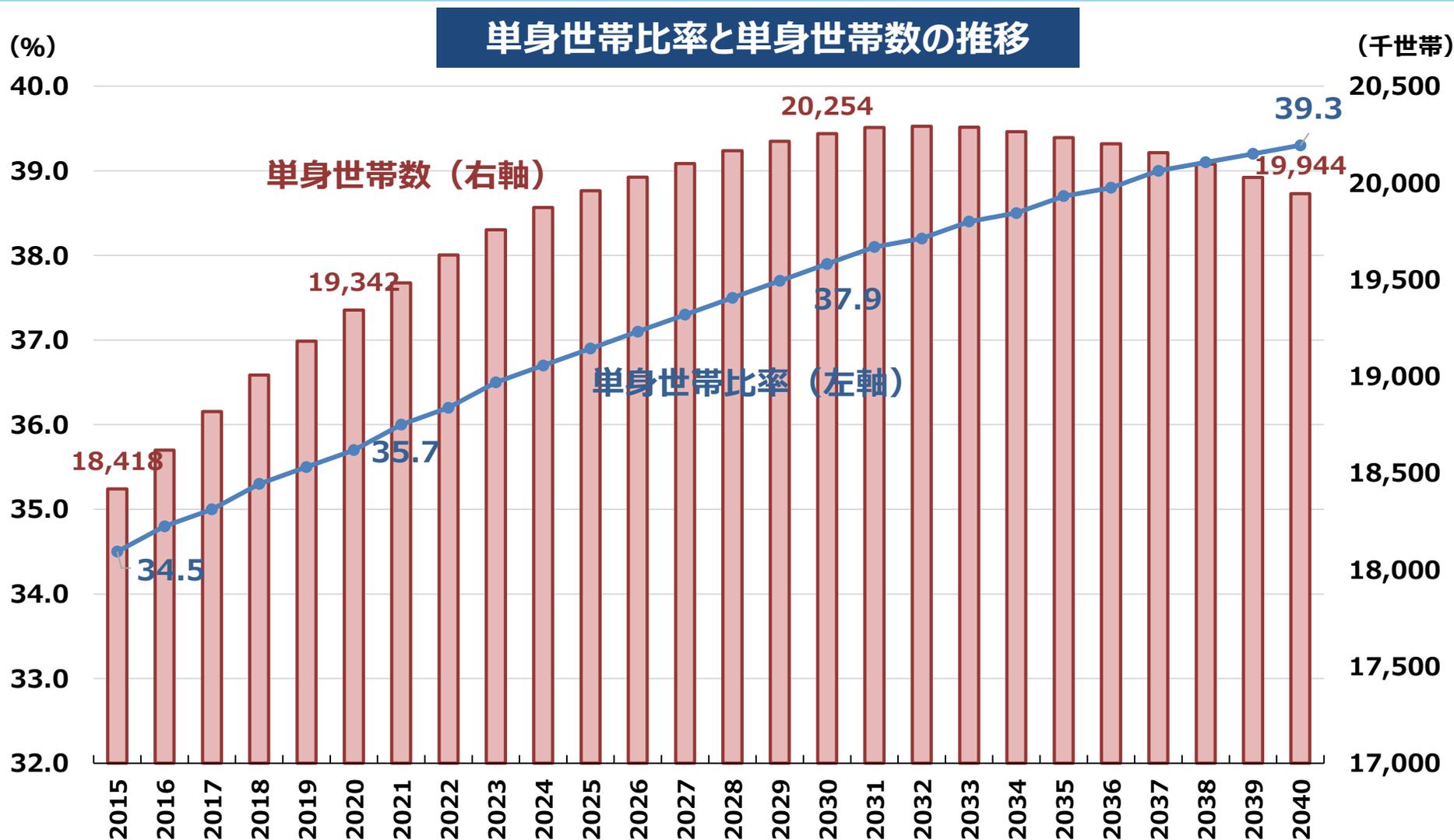
- 2050年頃には、100歳以上の高齢者が50万人を超える見通し。

100歳以上高齢者の年次推移



単身世帯の拡大

- 単身世帯は2040年に39.3%まで拡大し、最大の世帯類型に。

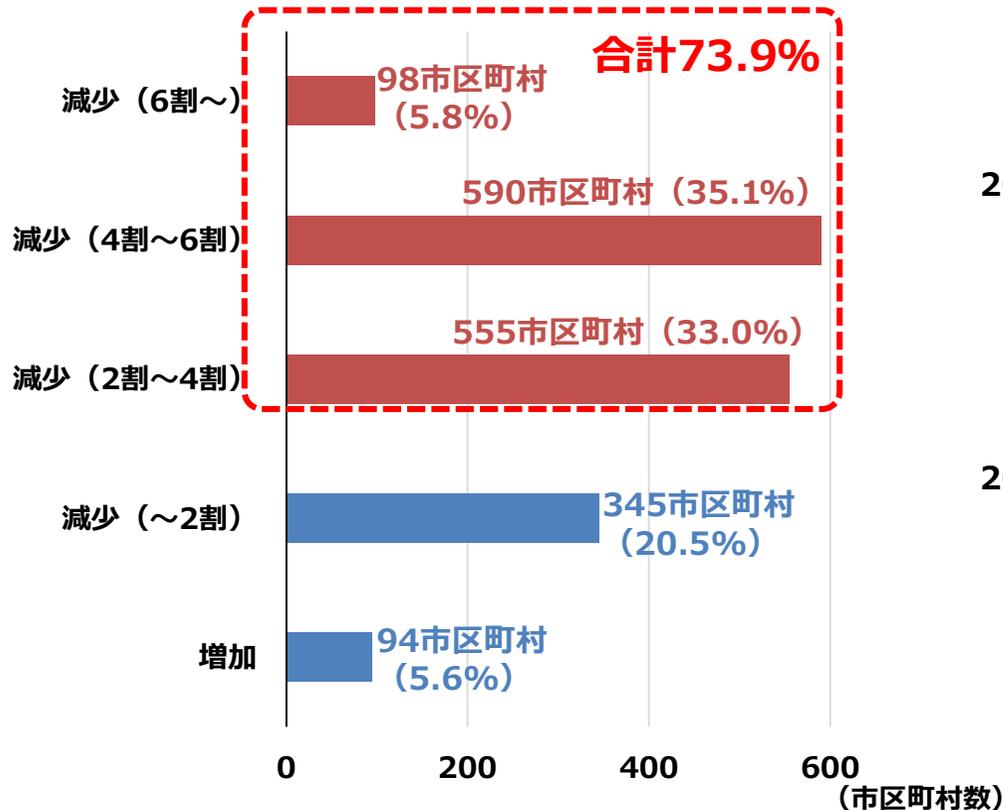


(出所) 国立社会保障・人口問題研究所『日本の世帯数の将来推計(全国推計)』(2018(平成30)年推計)より作成。

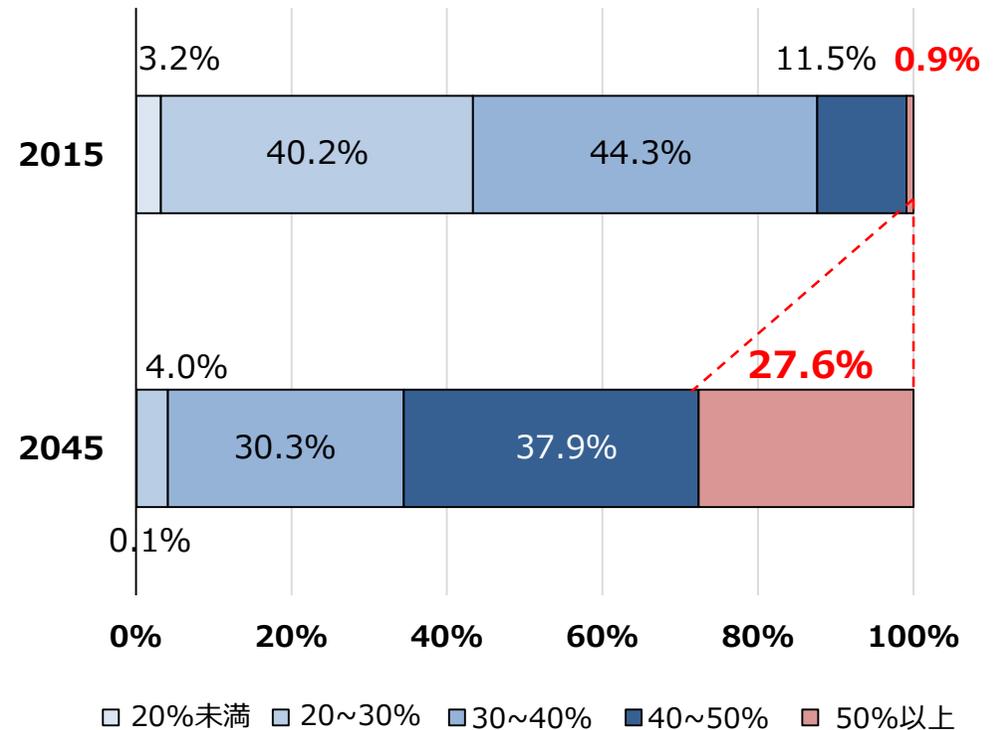
地域別に見た将来人口

- 2045年には、7割以上の市区町村で、人口が2割以上減少。
- 65歳以上が人口の50%以上を占める市区町村は3割近くになる見通し。

2045年における市区町村人口の変化分 (対2015年比)



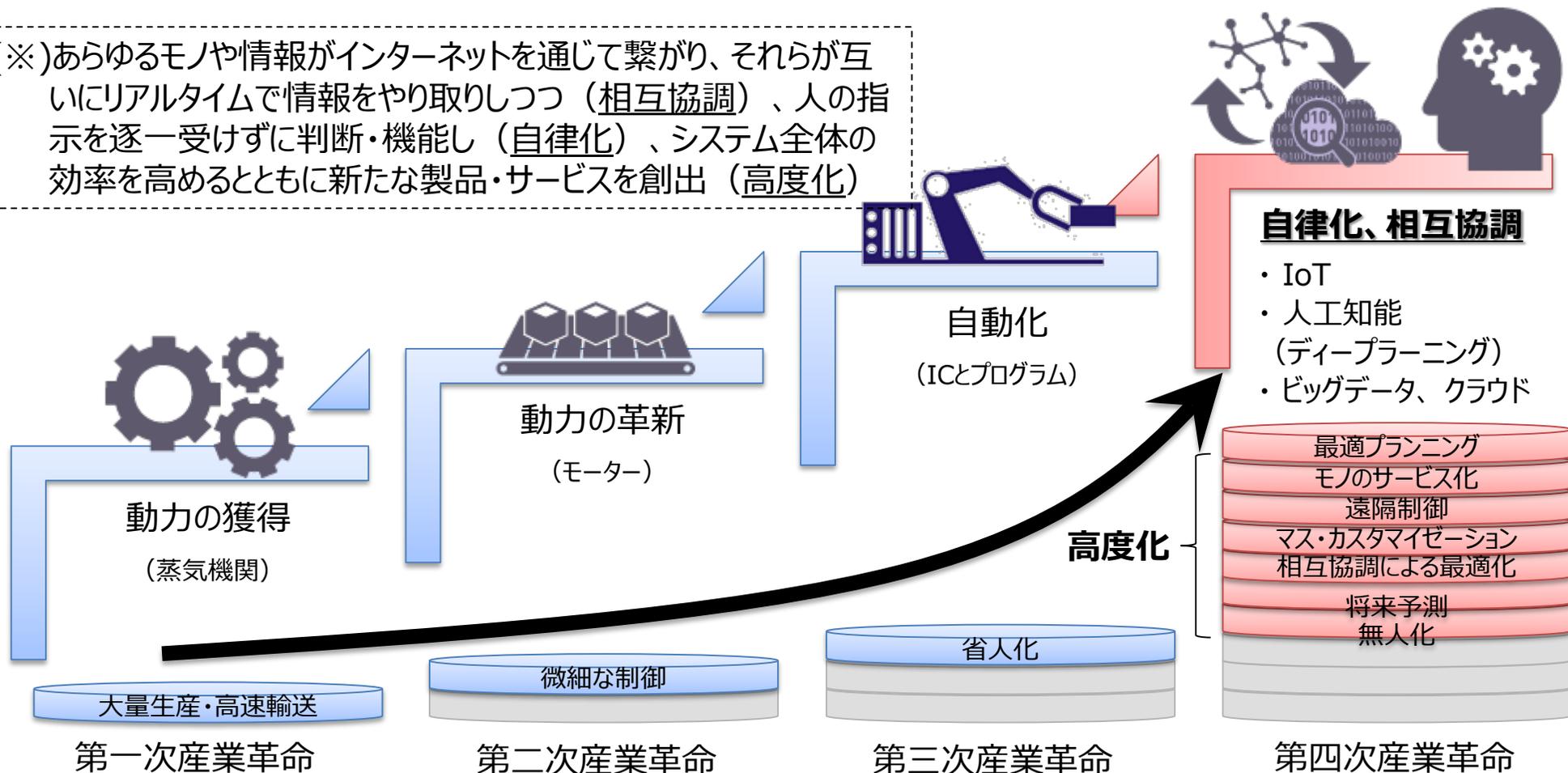
65歳以上人口割合別市区町村の割合



第四次産業革命の進展

- 今後、IoT、ビッグデータ、人工知能をはじめとした新たな技術（※）により、グローバルに「第4次産業革命」とも呼ぶべきインパクトが見込まれている。

（※）あらゆるモノや情報がインターネットを通じて繋がり、それらが互いにリアルタイムで情報をやり取りしつつ（相互協調）、人の指示を逐一受けずに判断・機能し（自律化）、システム全体の効率を高めるとともに新たな製品・サービスを創出（高度化）



第四次産業革命による就業構造の変化

- AIやロボット等の出現により、我が国の雇用のボリュームゾーンであった従来型のミドルスキルのホワイトカラーの仕事は、大きく減少していく可能性が高い。
- 一方、第4次産業革命によるビジネスプロセスの変化は新たな雇用ニーズを生み出す。
- こうした就業構造の転換に対応した人材育成や、成長分野への労働移動が必要。

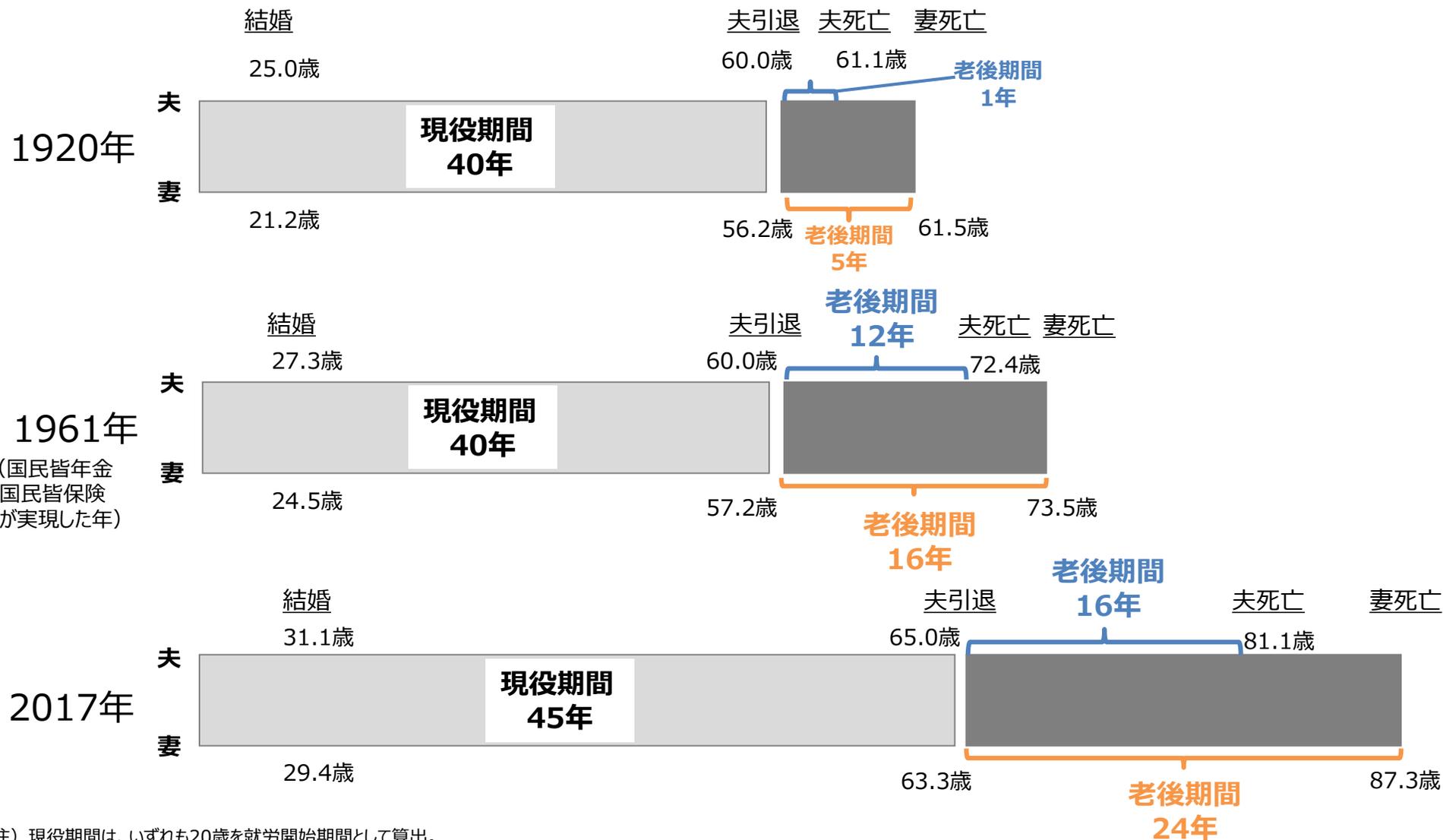
第四次産業革命による「仕事の内容」の変化

	減少する仕事 (職業例)	増加する仕事 (職業例)
上流工程		経営戦略担当 データサイエンティスト 新たなビジネスモデルの支え手
中流工程 (製造・調達)	製造ラインの工員 企業の調達管理部門	
下流工程 (営業、サービス、 バックオフィス)	低額・定型の保険商品の営業 スーパーのレジ係 コールセンター 経理	カスタマイズされた高額な保険商品の営業 高級レストランの接客係 きめ細かな介護

2. 高齢者就労の現状と課題

伸びる「老後期間」

- 平均寿命が延びたことで、「老後の期間」が長期化。



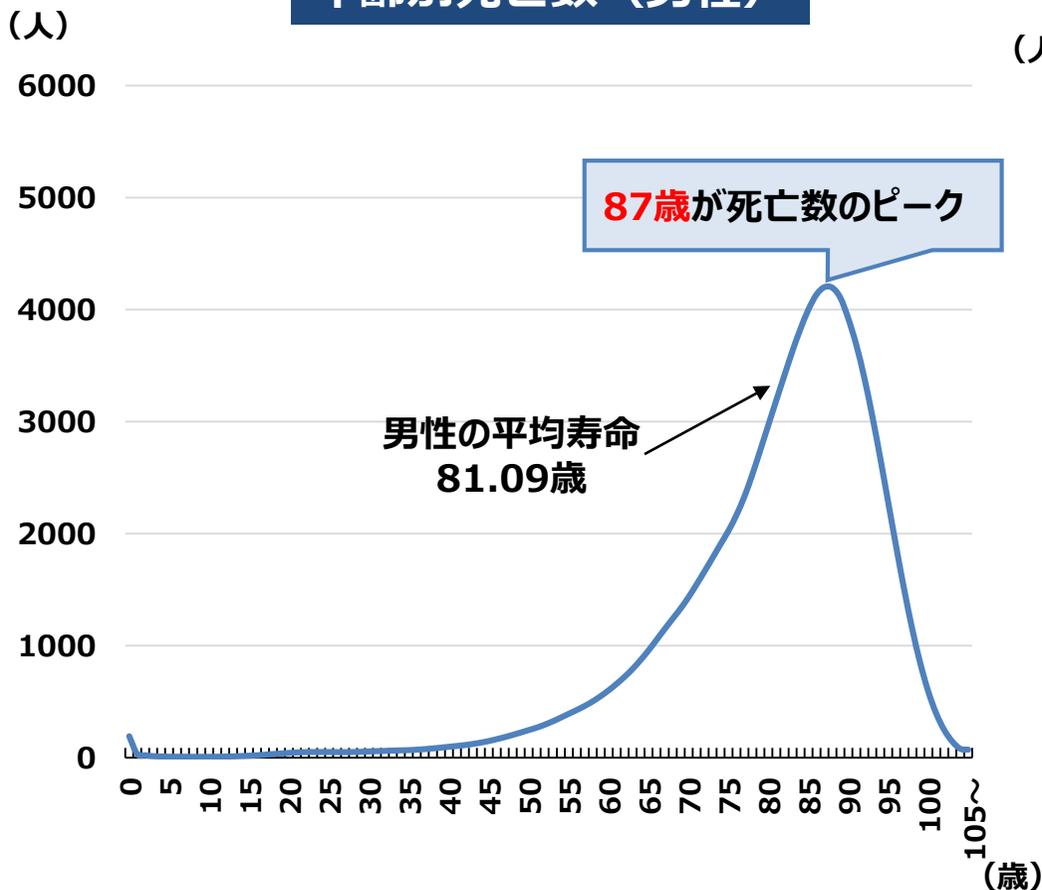
(注) 現役期間は、いずれも20歳を就労開始期間として算出。

(出所) 厚生省「昭和59年厚生白書」、香取照幸「教養としての社会保障」等をもとに作成。2017年の結婚年齢は「人口動態統計」の初婚年齢、死亡年齢は「簡易生命表」を使用。

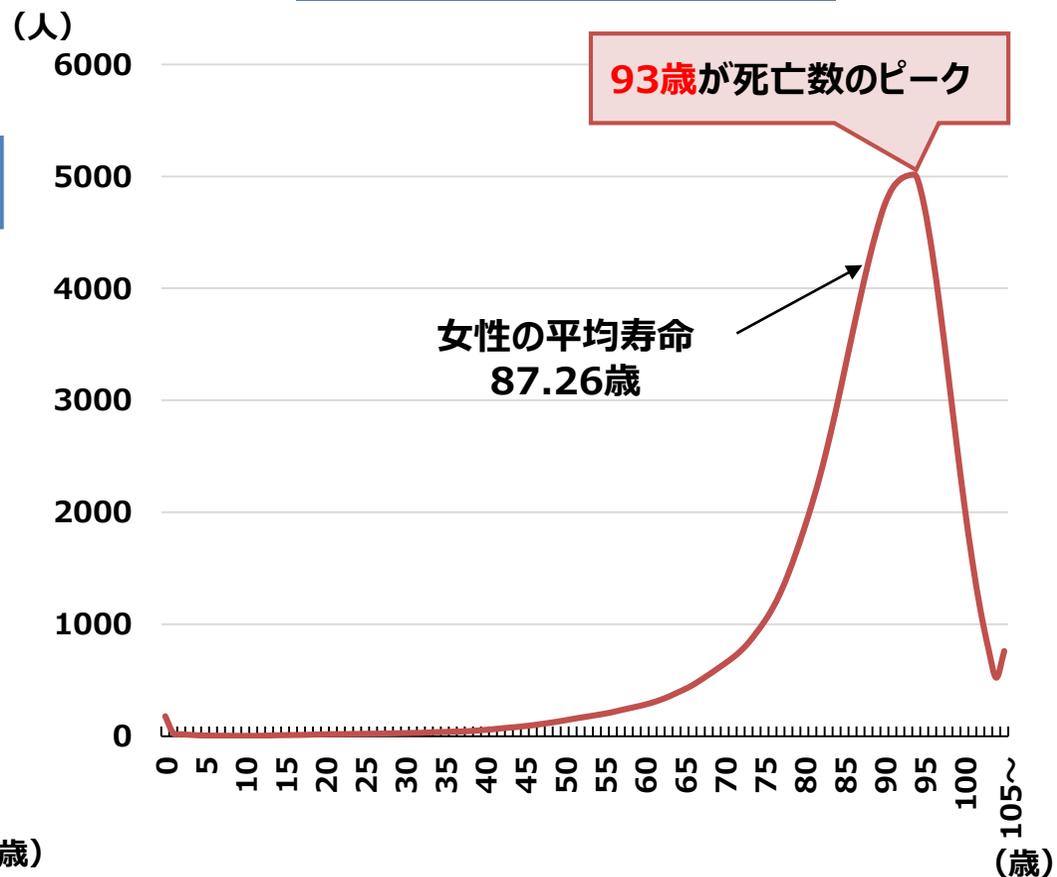
平均寿命を超える長寿の可能性

- 男性は87歳、女性は93歳で亡くなる方が最も多い（約3人に1人に相当）。

年齢別死亡数（男性）



年齢別死亡数（女性）

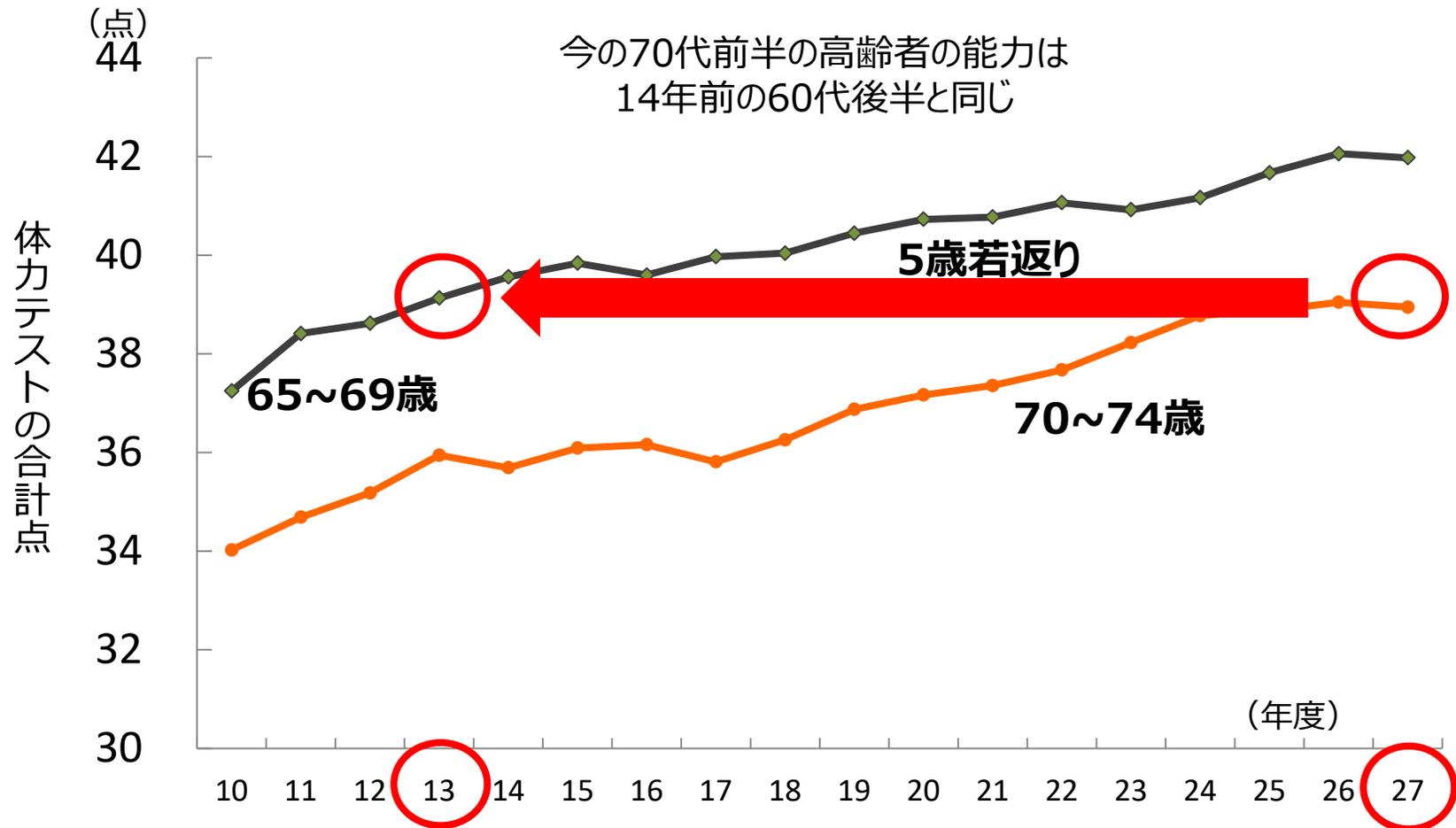


(出所) 厚生労働省「平成29年簡易生命表の概況」より作成。10万人の出生児が簡易生命表の死亡率に基づき死亡していくとした場合の数字であり、実際の死亡者数ではないことに留意。

高齢者は元気になっている①

- 高齢者の体力・運動能力はこの10年強で約5歳若返っている。

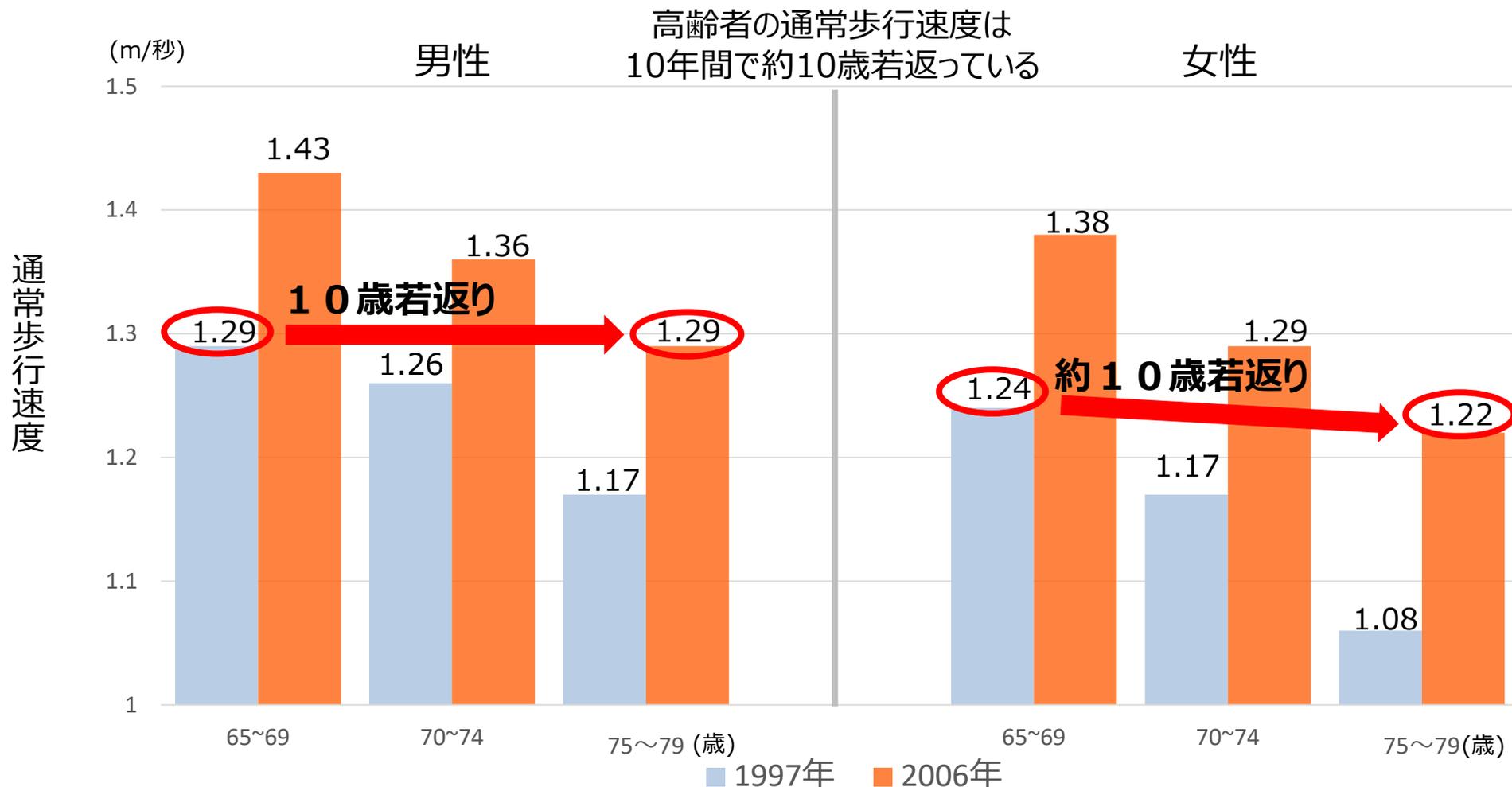
高齢者の体力・運動能力の推移



高齢者は元気になっている②

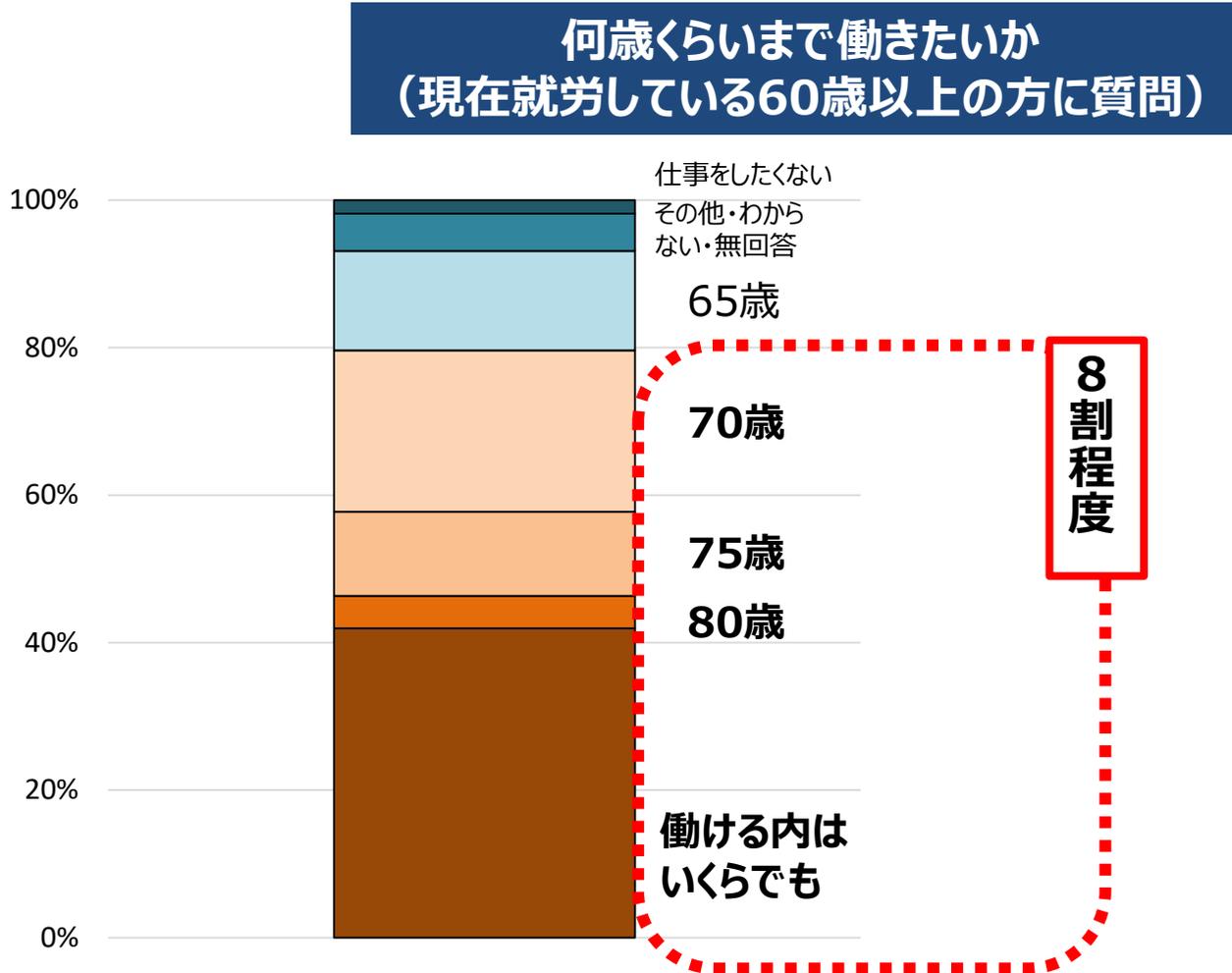
- 歩行速度については、2006年までの10年で約10歳若返ったとのデータがある。

高齢者の通常歩行速度の変化



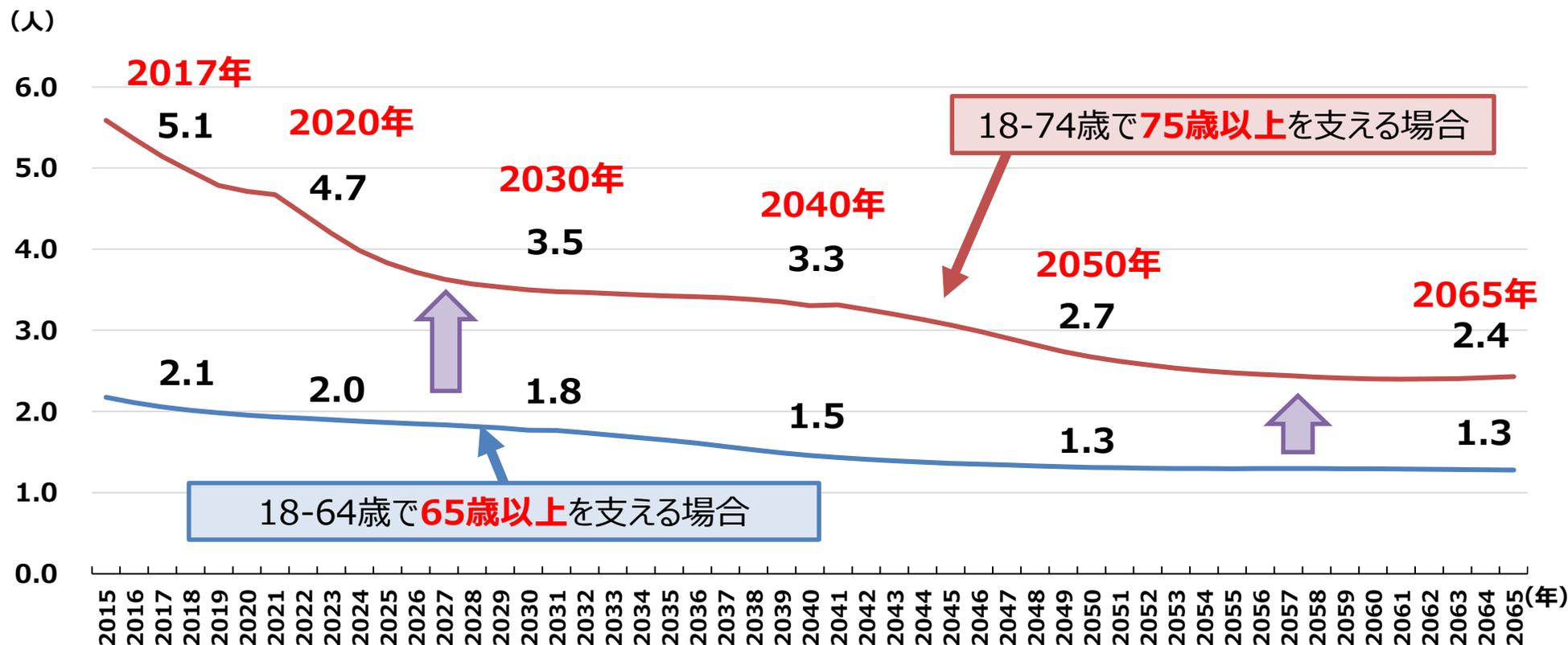
多くの高齢者が「生涯現役」を望んでいる

- 70歳以降まで働くことを希望している高齢者は8割にのぼる。



高齢者が支え手になれば、無理なく支えられる社会へ

- 65歳以上を「支えられる側」とすると、2017年に現役世代2.1人で1人の高齢者を支えることに。2065年には1.3人で1人の高齢者を支えることに。
- 75歳以上を「支えられる側」とすると、2017年に現役世代5.1人で1人の高齢者を支えることに。2065年であっても、2.4人で1人を支えることが可能。



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年4月推計）」（出生率中位・死亡率中位）を基に作成

75歳以上を「支えられる側」とすると、景色が変わる

18-64歳で65歳以上を支える場合

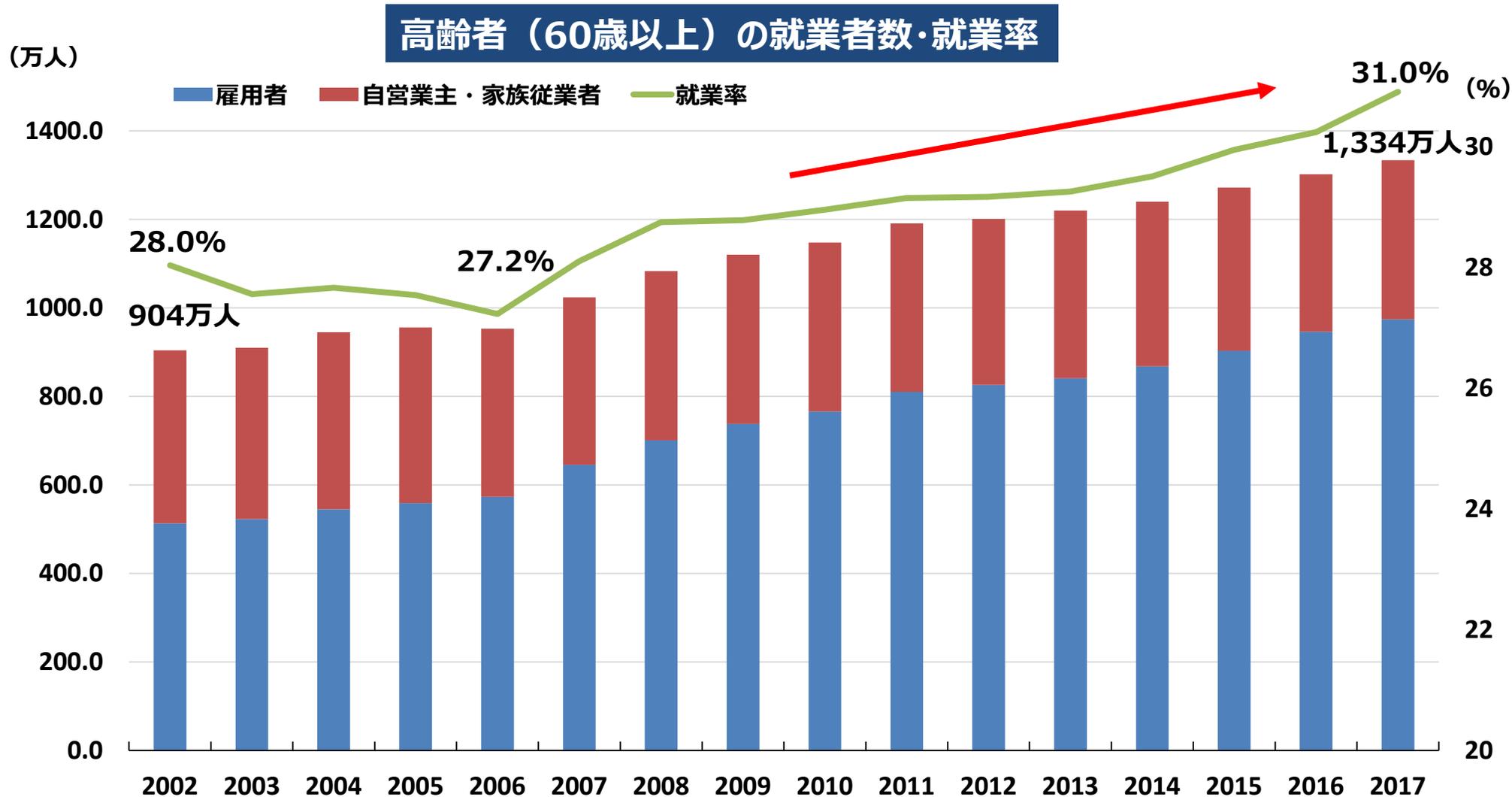


18-74歳で75歳以上を支える場合



高齢者就労は伸びている

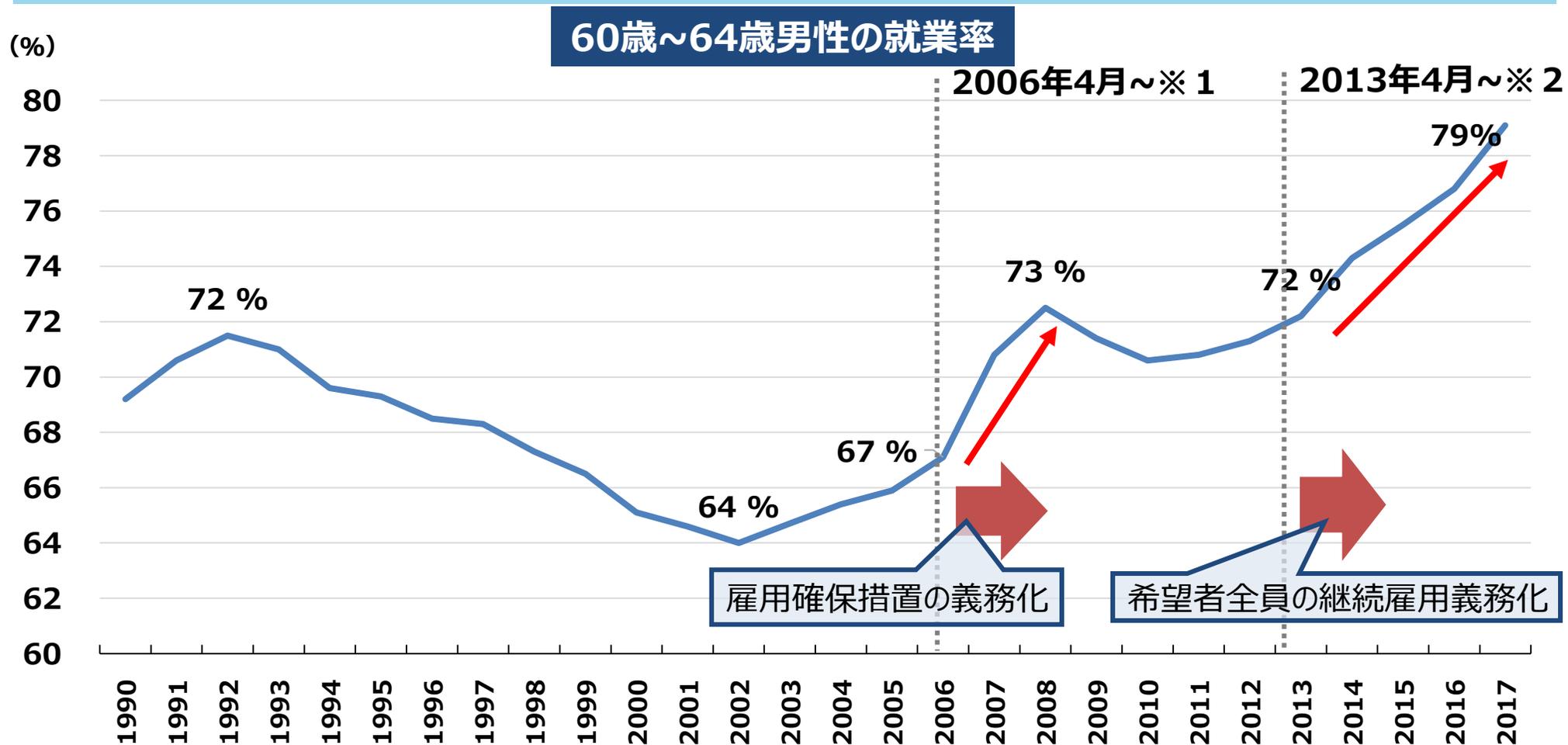
- 高齢者の就業者数・就業率ともに拡大。足元では31%が就労。



(出所) 総務省「労働力調査」より作成。

60代前半の就業率が上昇

- 2006年・2013年の高年齢者雇用安定法改正を受けて、近年、60代前半の就業率が上昇。



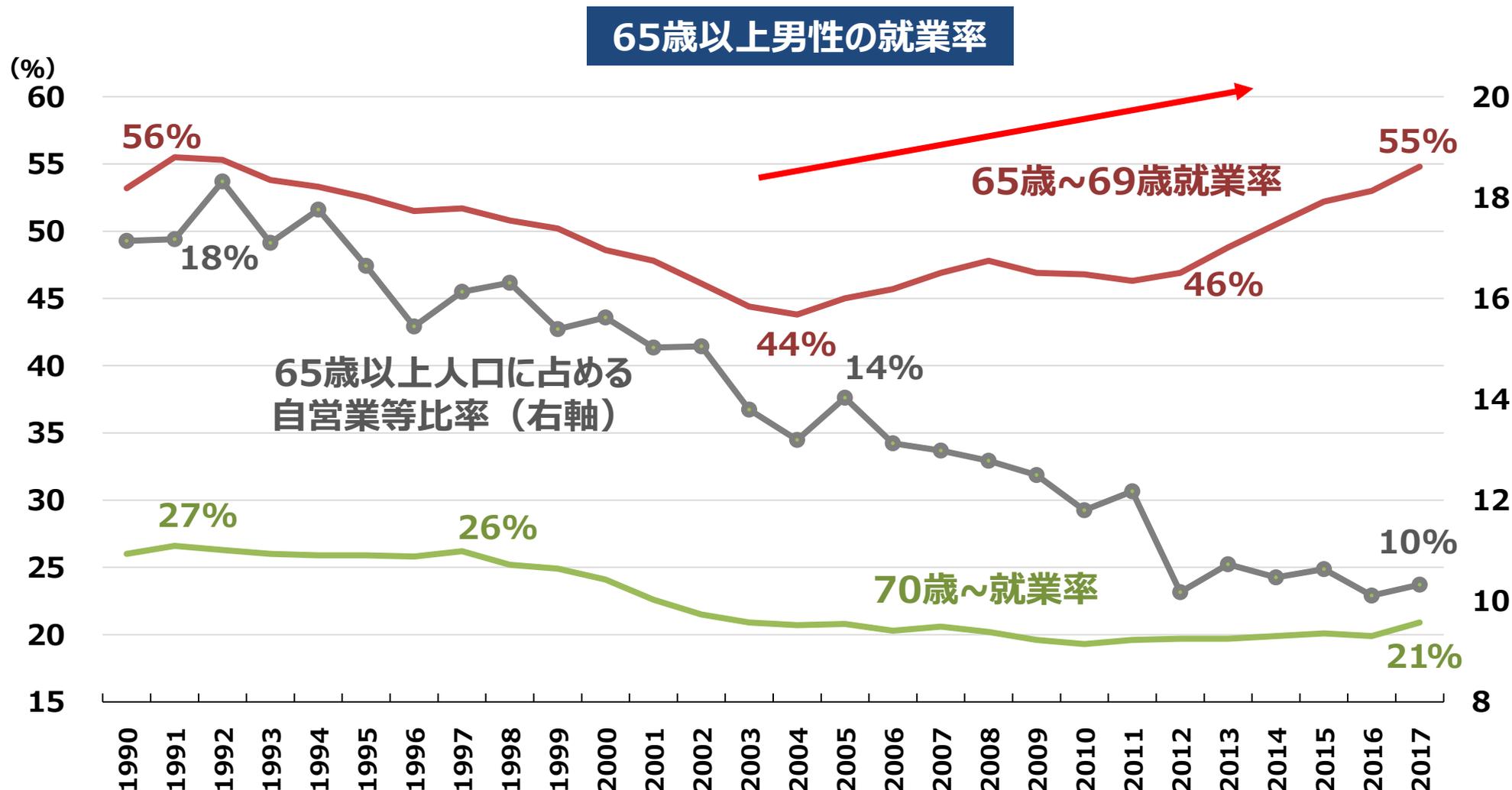
(※ 1) 2006年4月段階では、労使協定で定めた基準を満たさない者は継続雇用しないことが認められていた。

(※ 2) 2013年4月以後も、2025年3月までの12年間、既に継続雇用対象者を限定する基準を設けている事業主について、一部引き続き同基準を利用できる経過措置あり。

(出所) 総務省「労働力調査」より作成。

60代後半の就業も拡大

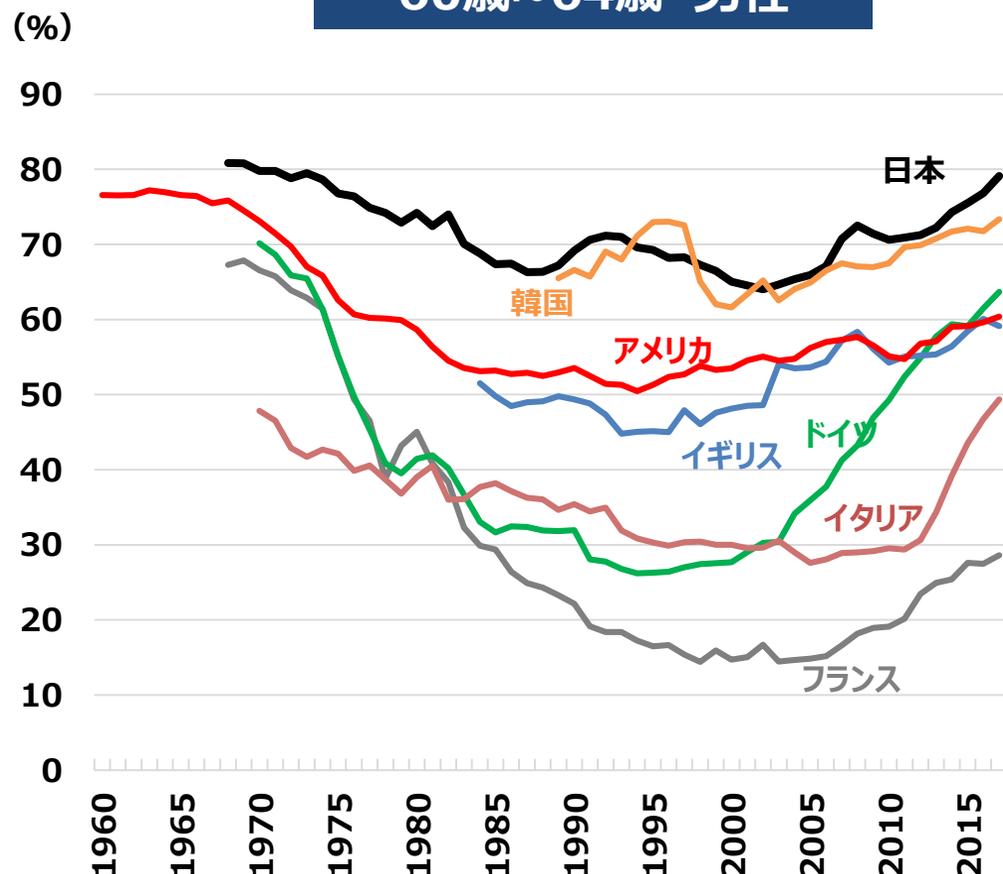
- 自営業比率の減少に関わらず、65～69歳の就業率も拡大。70歳以上は横ばい。



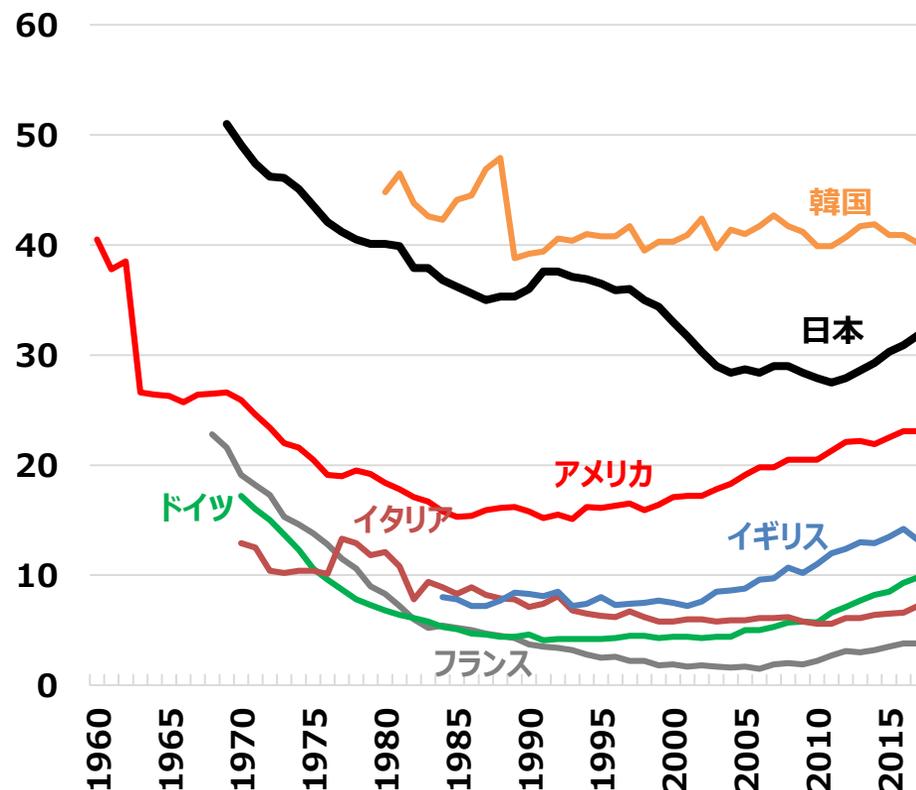
国際的には高い高齢者就業率

- 国際的に見ると、我が国の高齢者就業率は高い。

60歳~64歳 男性



65歳以上 男性

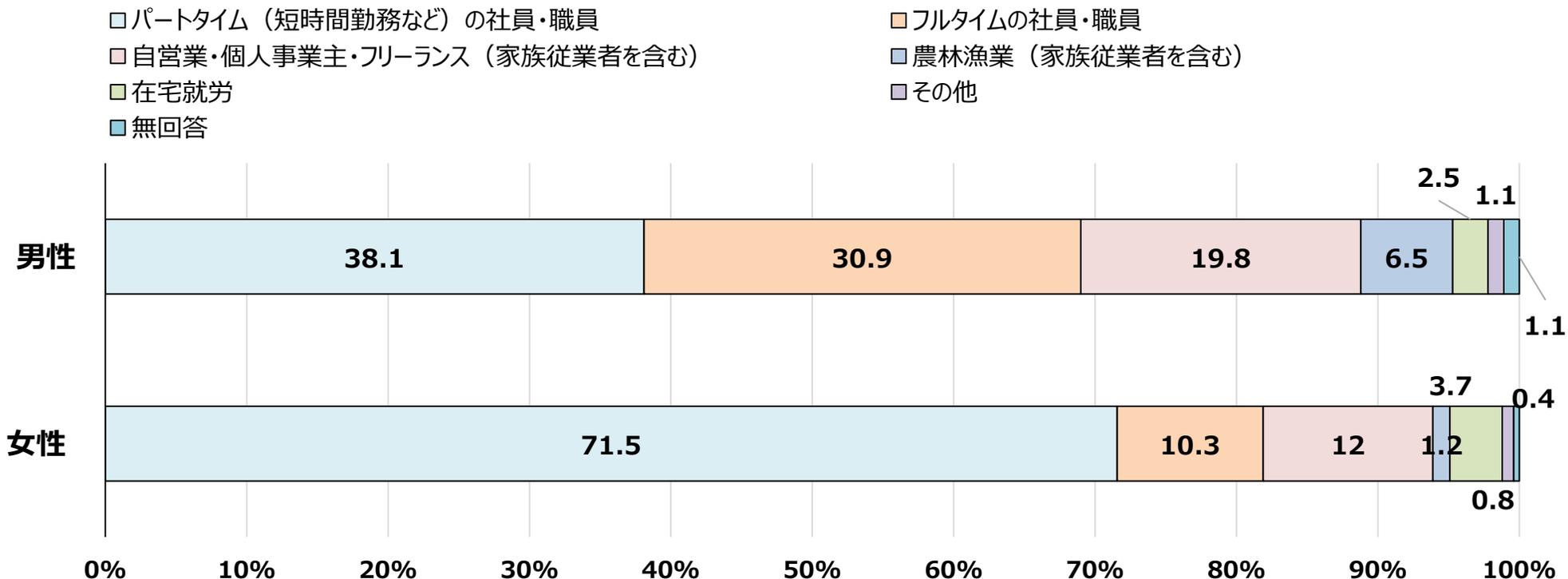


(出所) OECD.Stat「LFS by sex and age - indicators」より作成。

高齢者が希望する就労形態は多様

- 高齢者の希望する就労形態は、男性はパートタイム・フルタイムの希望割合が近い（3～4割）のに対し、女性は7割がパートタイムを希望しており、多様なニーズが存在。

高齢者（60～64歳）希望する就労形態



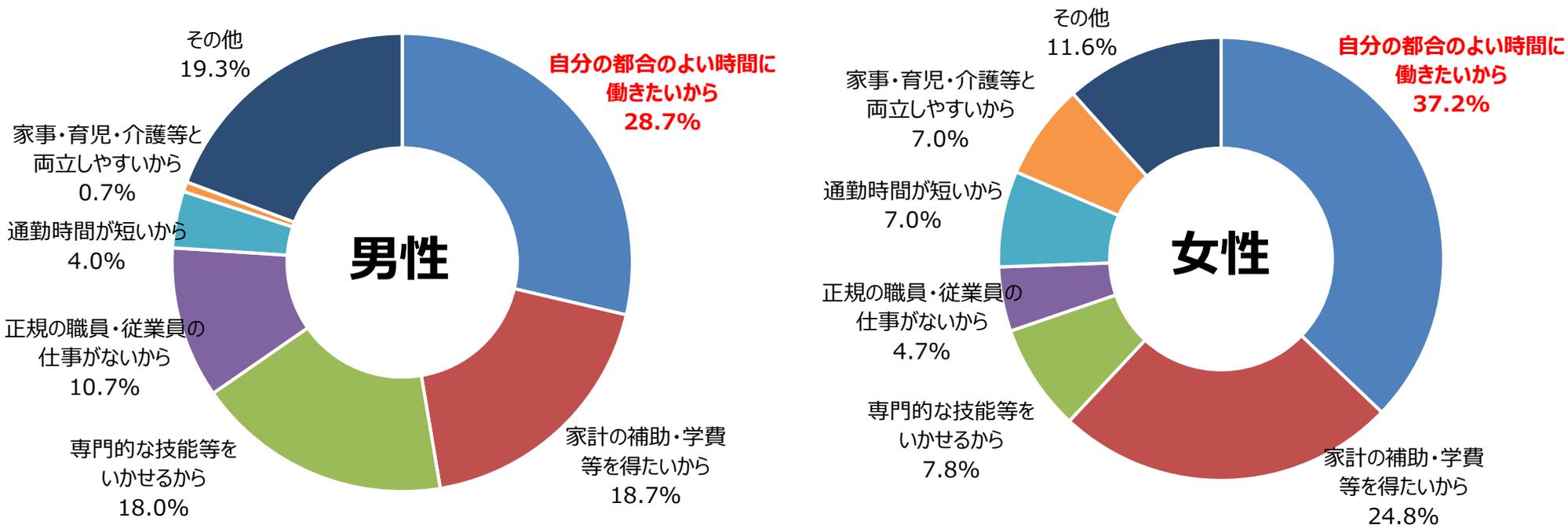
（出所）内閣府「平成25年度高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」（2013年）より作成。

男性（N=278）、女性（N=242）「あなたは、60歳以降も収入を伴う仕事をする場合、どのような形態での就労を希望しますか。」に対する回答

多くの高齢者はライフスタイルにあった働き方を希望

- 65歳以上労働者の多くは、「自分の都合の良い時間に働きたいから」という理由で非正規を選択。
- 特に、女性は、男性と比べて、「家事・育児・介護などと両立しやすい」という理由が多い。

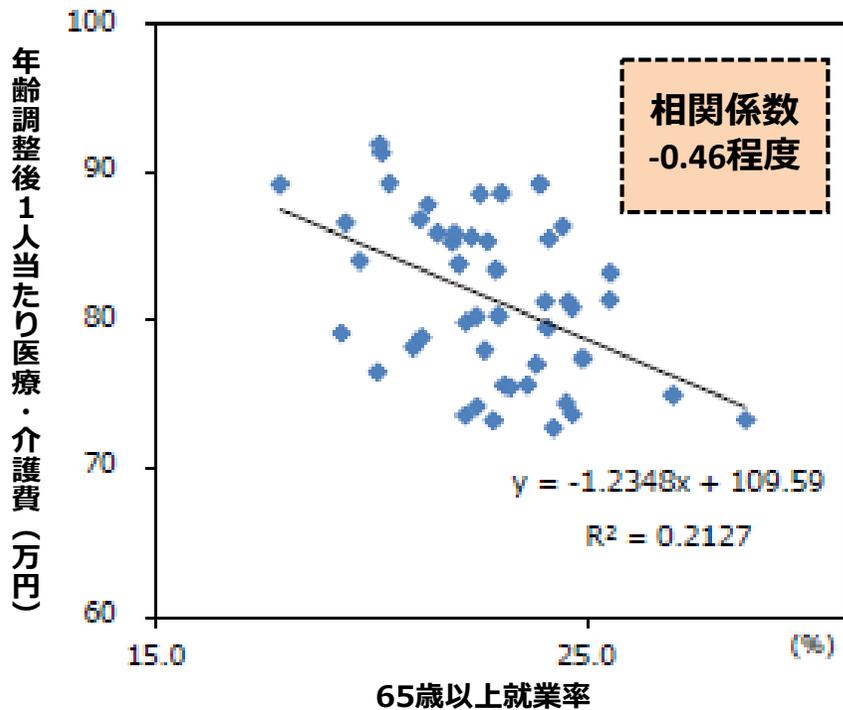
非正規の職員・従業員の高齢雇用者が現在の雇用形態について理由



高齢者就労は健康予防・維持に寄与する

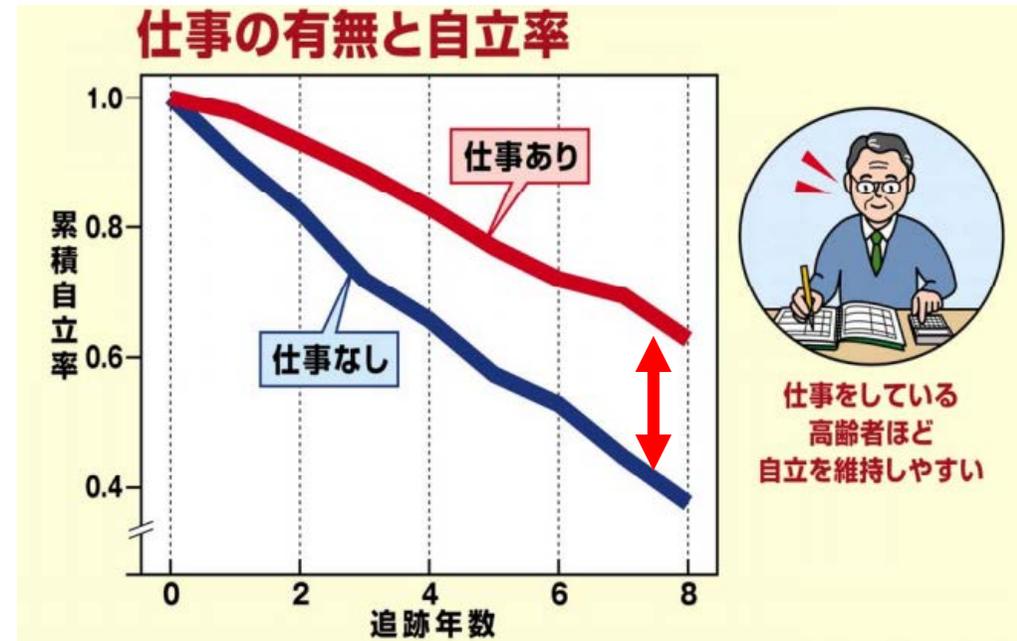
- 高齢者就労は、日常活動度（ADL）障害リスクの減少など健康予防・維持に寄与。

65歳以上就業率が高い都道府県ほど、1人当たり医療・介護費は低い傾向



(出所) 平成30年5月21日経済財政諮問会議 加藤臨時委員提出資料

就労は、将来のADL障害リスクを減少

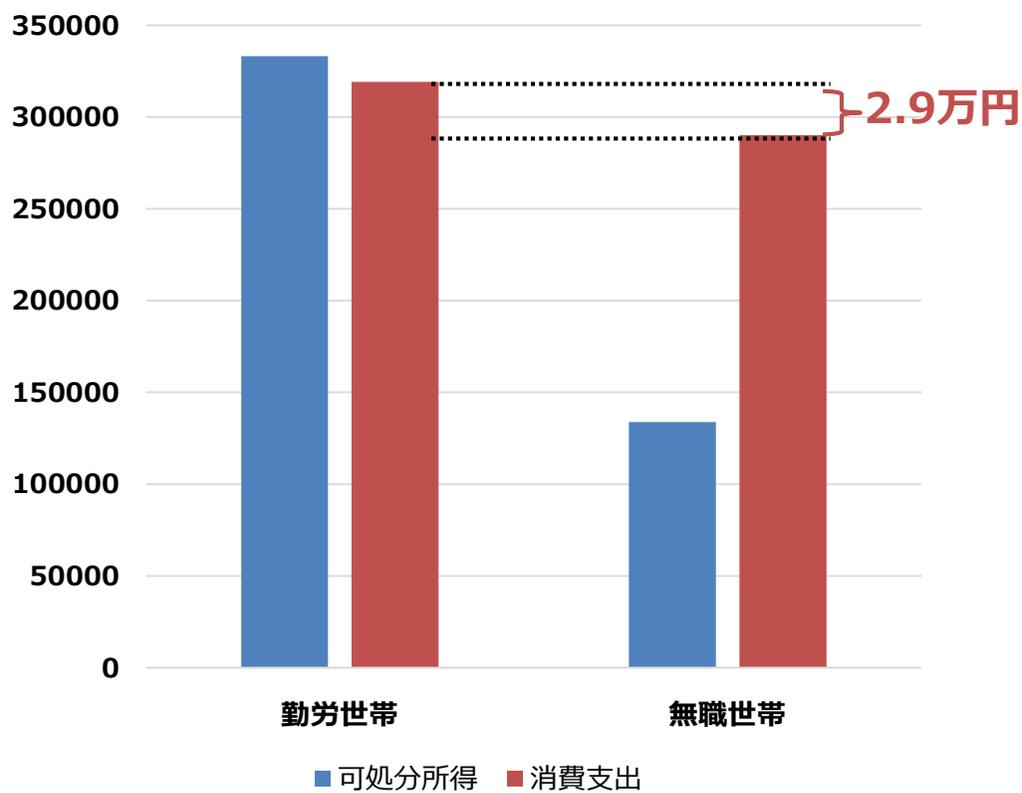


(出所) 第3回次期国民健康づくり運動プラン策定専門委員会 (平成24年1月) 資料1

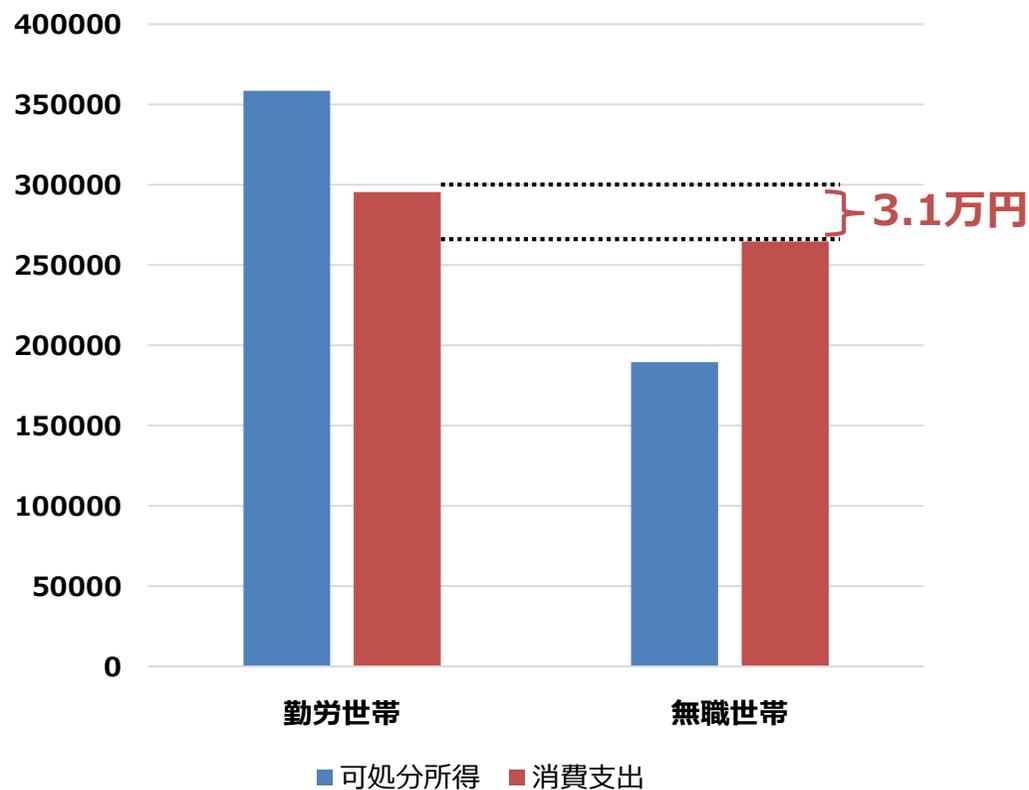
高齢者就労は経済活性化にも寄与する

- 就労している高齢者ほど、所得・消費が多い傾向。

60歳～64歳の世帯における可処分所得・消費支出
(1世帯当たり、月額)



65歳～69歳の世帯における可処分所得・消費支出
(1世帯当たり、月額)



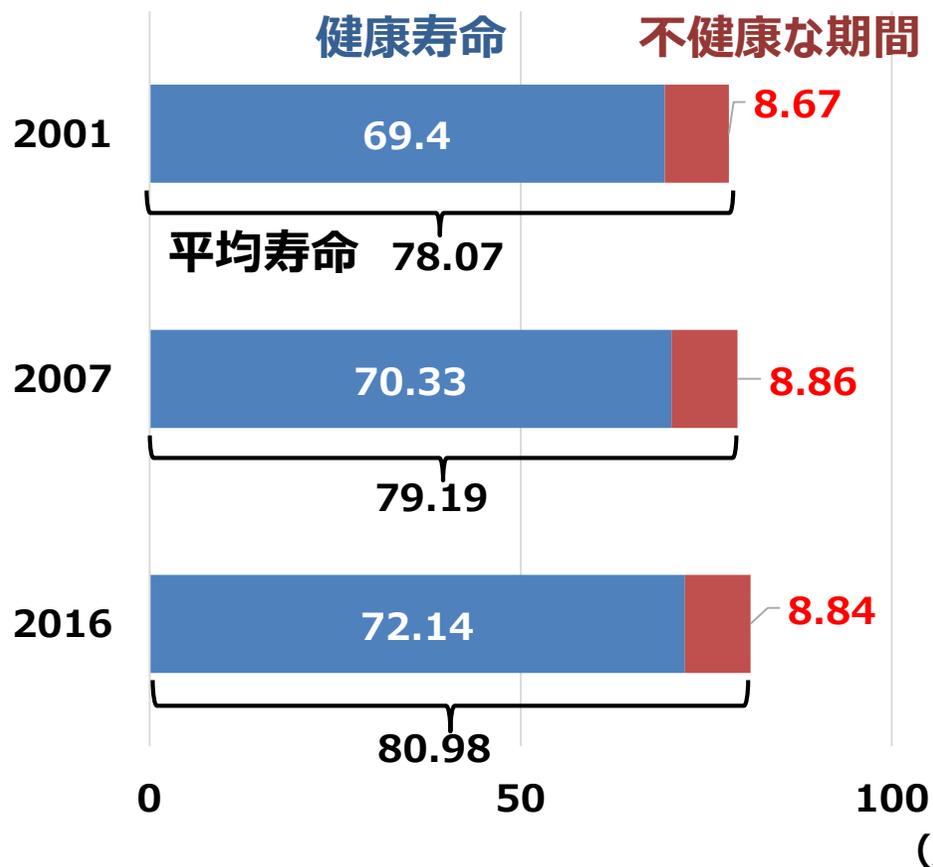
(出所) 総務省「家計調査」より作成。

3. 予防・健康づくりの現状と課題

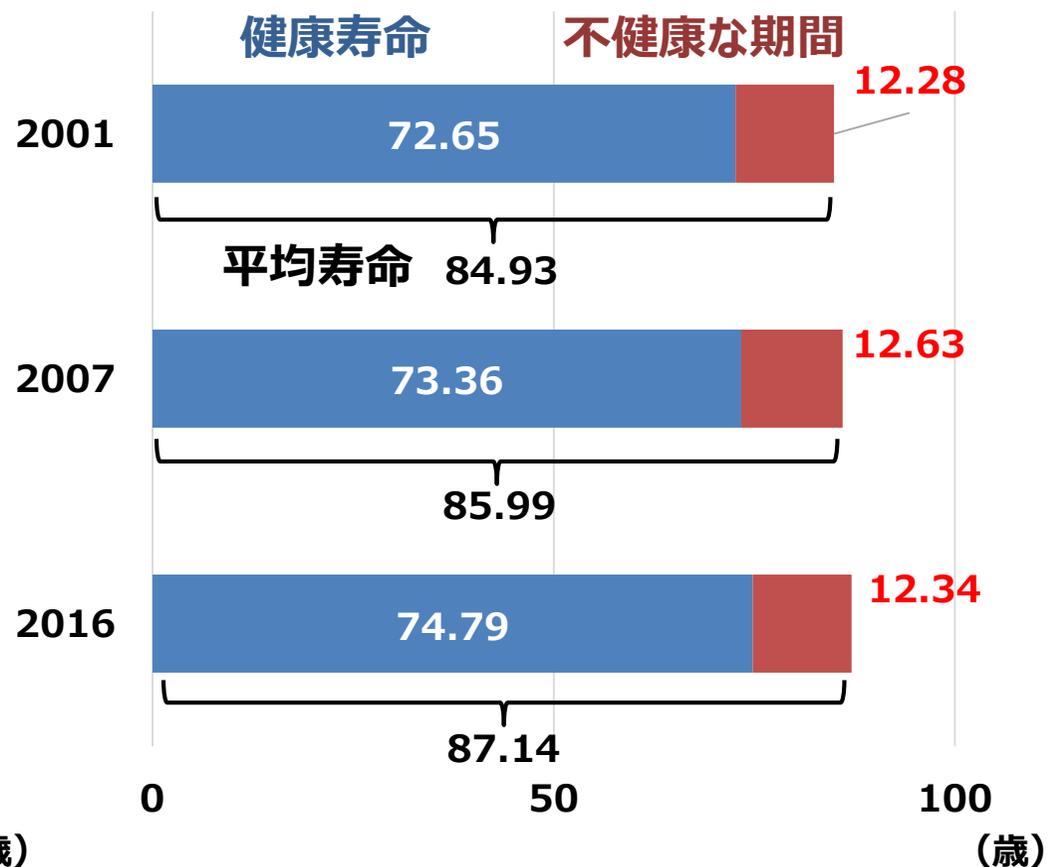
平均寿命・健康寿命の推移

- 平均寿命の延伸に伴い健康寿命も延伸。他方、「不健康な期間」は横ばいで推移。

男性



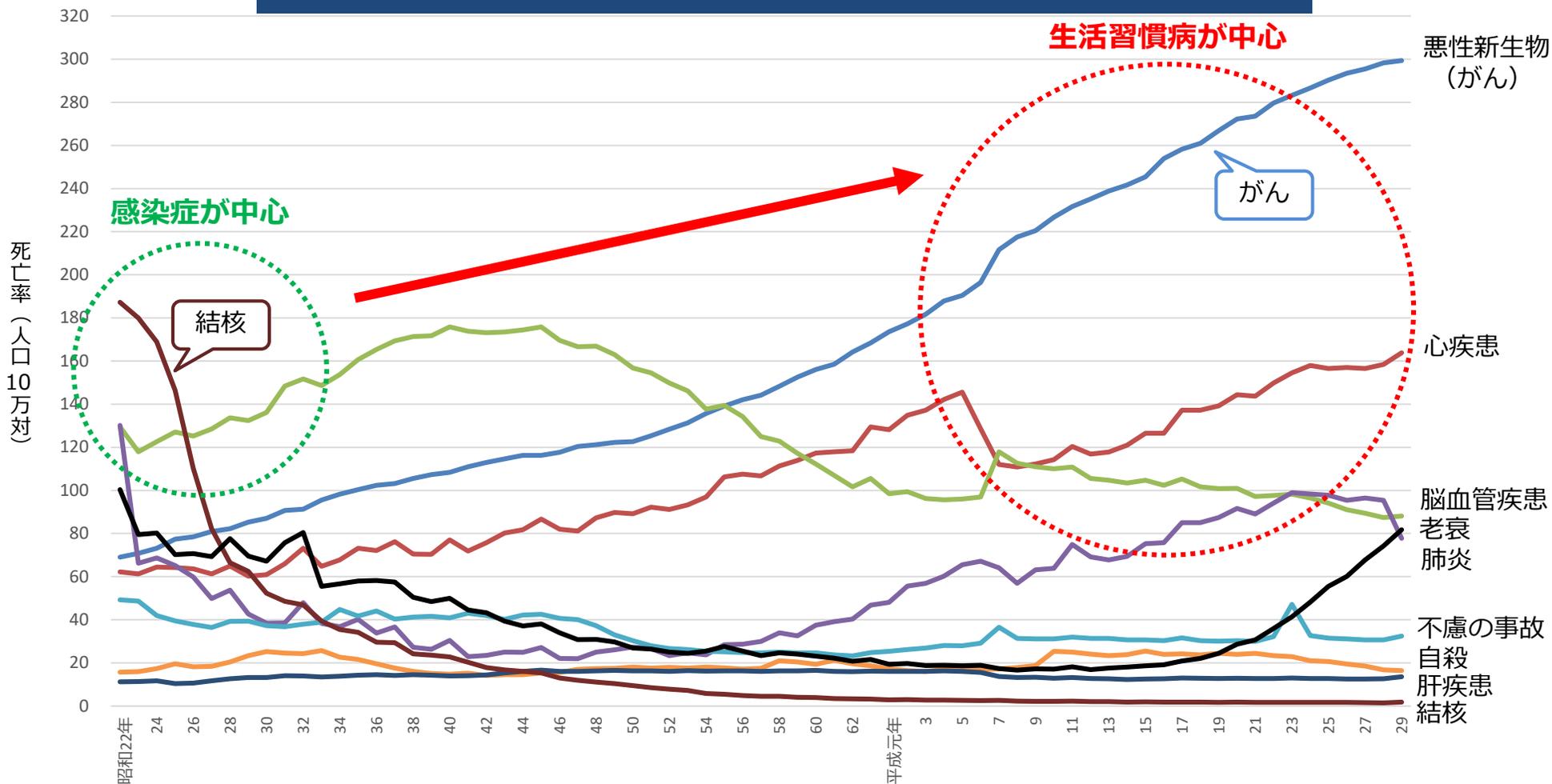
女性



我が国における疾病構造の変化

- わが国の疾病構造は、かつての感染症から生活習慣病や老化に伴う疾患中心へと転換。

【主な死因別にみた死亡率（人口10万対）の年次推移】

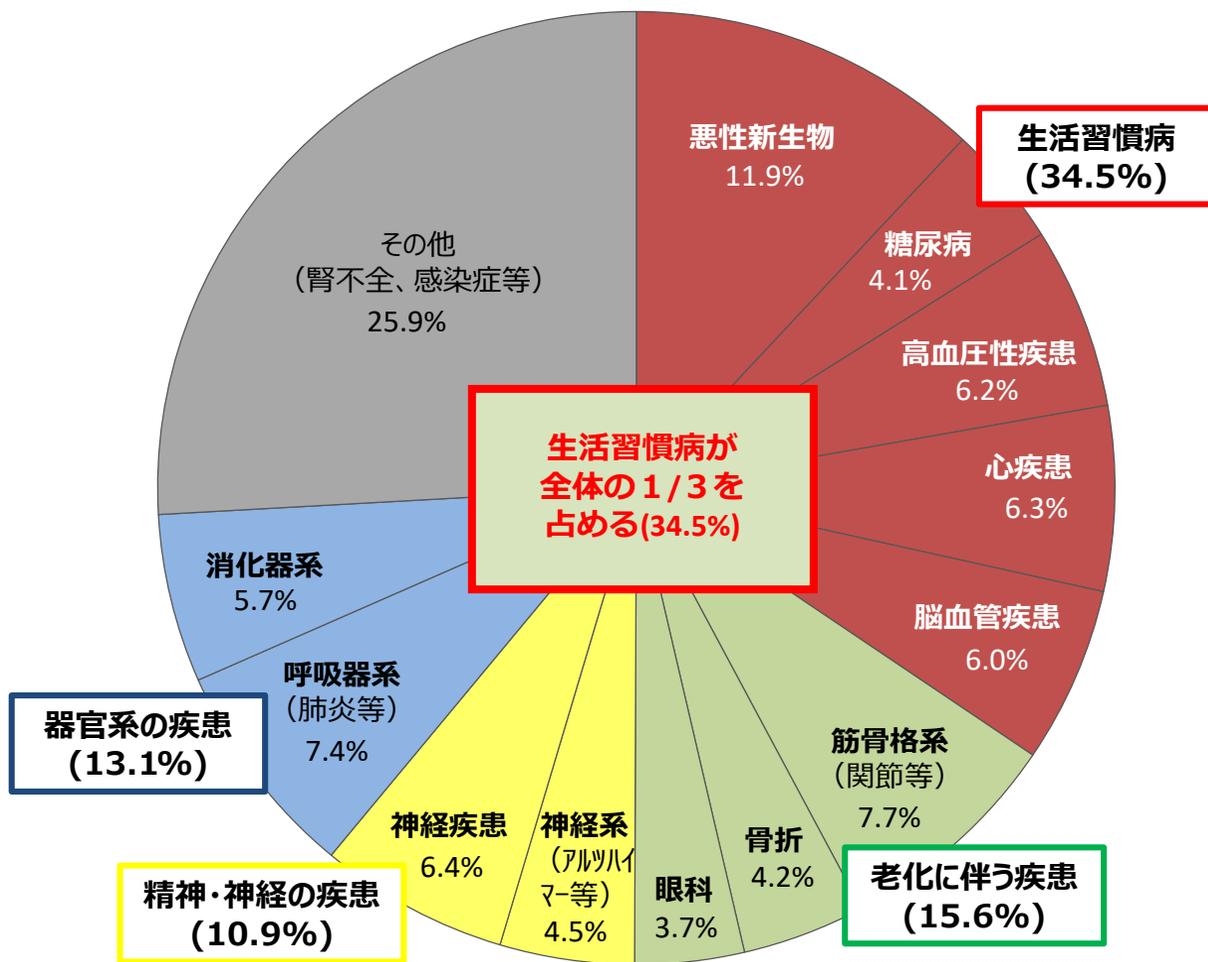


※平成6年までの「心疾患（高血圧症を除く）」は、「心疾患」である。

(出所) 厚生労働省「平成29年(2017)人口動態統計月報年計(概数)」より作成。

医療需要の三分の一が生活習慣病関連

- 実際、医科診療費の3分の1以上が生活習慣病関連。



傷病	2015年度 医科診療費
悪性新生物	3兆5,889億円
糖尿病	1兆2,356億円
高血圧性疾患	1兆8,500億円
心疾患	1兆8,848億円
脳血管疾患	1兆7,966億円
筋骨格系(関節等)	2兆3,261億円
骨折	1兆2,503億円
眼科	1兆1,085億円
神経系(アルツハイマー等)	1兆3,637億円
精神疾患	1兆9,242億円
呼吸器系(肺炎等)	2兆2,230億円
消化器系	1兆7,170億円
その他(腎不全、感染症等)	7兆7,774億円
合計	30兆461億円

健康は労働生産性に影響

- 健康リスクの高い従業員ほど、欠勤や生産性の低下により労働生産性が低下する。
- 従業員の予防・健康づくりは、企業の生産性にとっても重要。

健康リスクと労働生産性損失コスト

- 横浜市内6事業所の従業員計157人を対象に、アンケート調査から、生活習慣・健康状態と労働生産性の関係を測定。

➤ 健康リスク評価項目（9項目※）の中で、リスクありと判定された項目の合計数から、全体を低リスク（0～2項目）・中リスク（3～4項目）・高リスク（5項目以上）の3つに分類。

※①不定愁訴の有無、②喫煙、③アルコール、④運動習慣、⑤睡眠休養、⑥主観的健康感、⑦家庭満足度、⑧仕事満足度、⑨ストレス

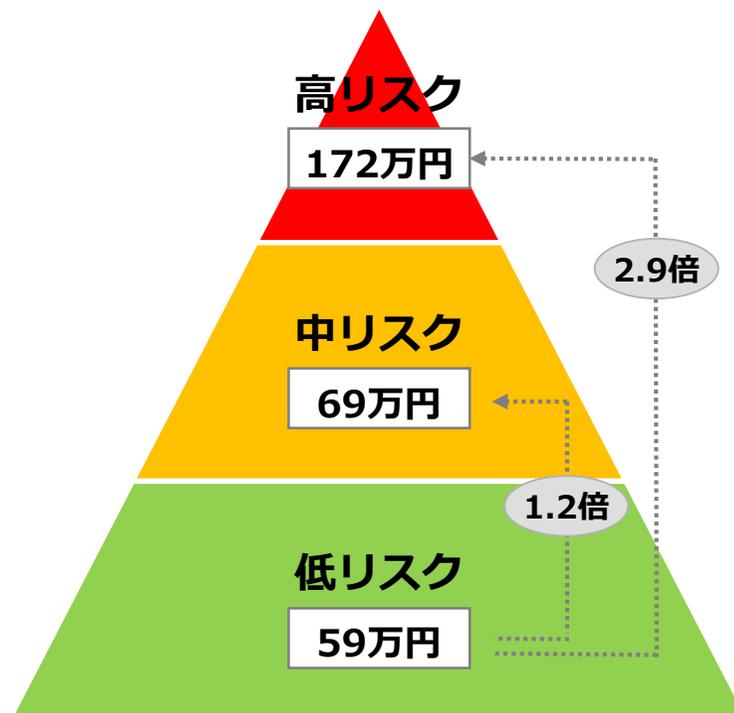
➤ それぞれの群での労働生産性損失（アブセンティーズムコスト※1とプレゼンティーズムコスト※2の合計）を推計。

※1:従業員が病気・けが等により欠勤した日数に報酬日額を掛けた値。

※2:従業員が何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態の程度（損失割合）に報酬年額を掛けた値。

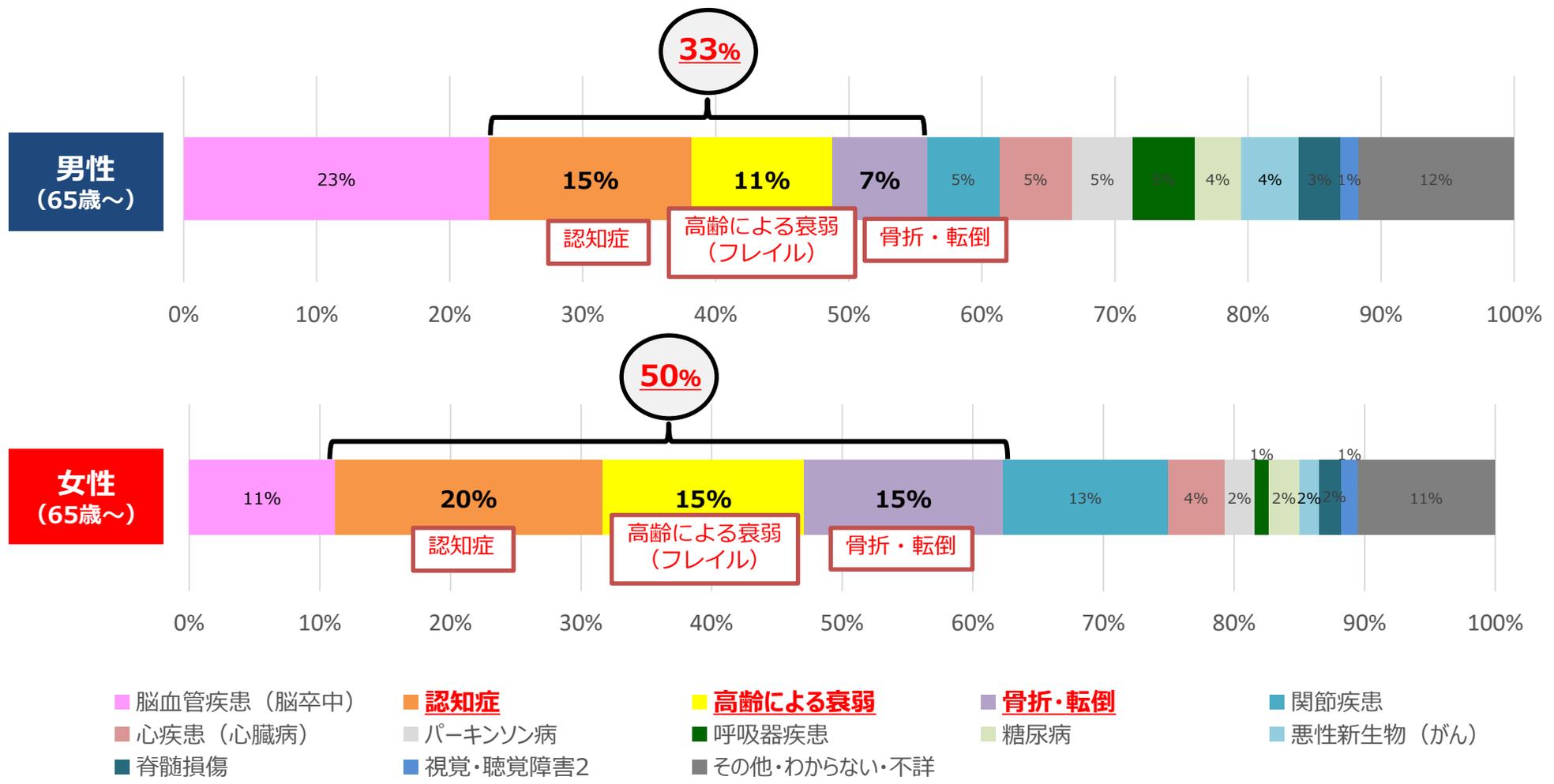
- 健康リスクの増加に伴って労働生産性損失が大きくなる傾向。

1人あたりの労働生産性損失コスト



介護の理由は、「認知症」、「フレイル」、「骨折・転倒」が多い

- 介護が必要になった主な原因は、生活習慣病に起因する「脳卒中」の他、「認知症」「高齢による衰弱（フレイル）」「骨折・転倒」の割合が大きい。



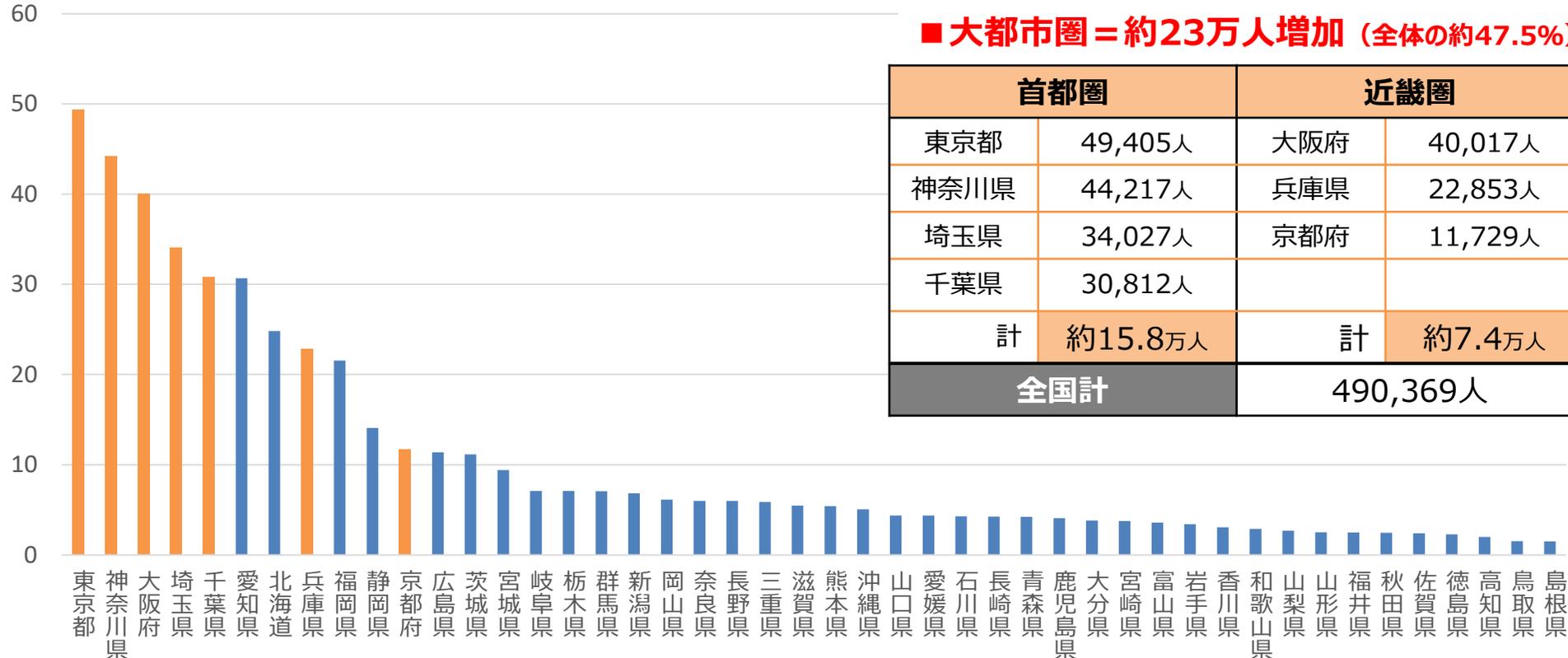
(出所) 厚生労働省「平成28年国民生活基礎調査」より作成。

都市部を中心に介護施設の需要が増加する見込み

- 都市部の高齢化に伴い、介護施設の需要は今後増加する見込み。

介護保険3施設の入居需要増加（推計） （2035年時点）

(千人)



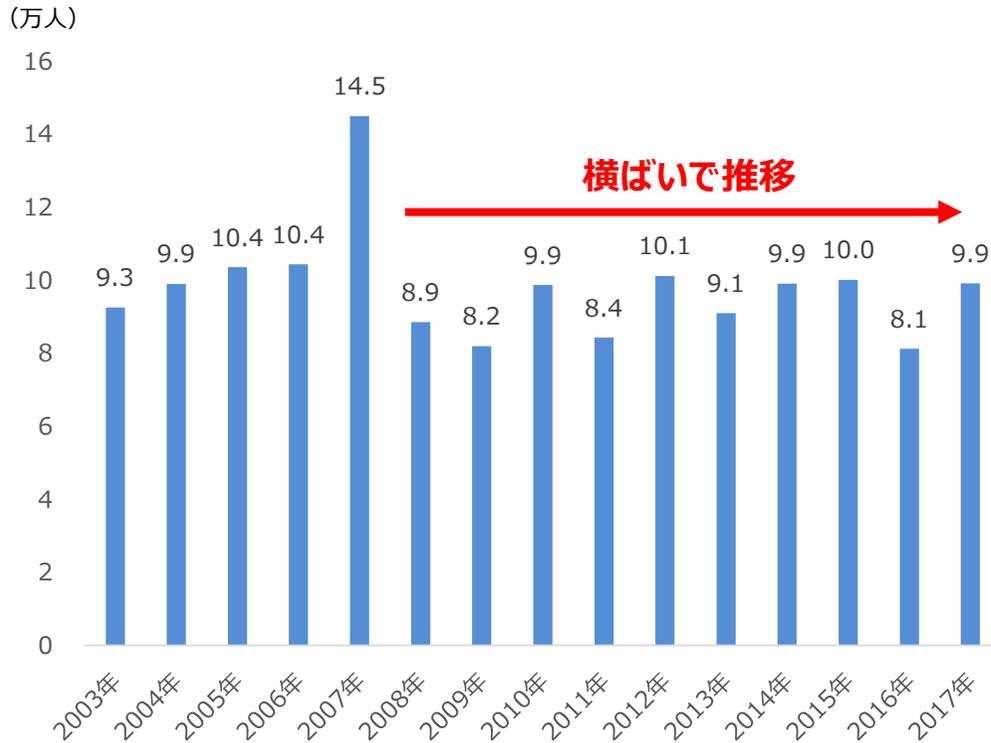
※国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月計）」で福島県の市町村別の推計結果がない為、福島県の推計は除く。

※介護保険3施設（介護福祉施設、介護保健施設、介護療養施設）

介護離職による経済損失は大きい

- 介護離職者数は、年間10万人程度で推移。（介護をしている就業者は約350万人で、増加傾向）
- 介護離職に伴う経済全体の付加価値損失は約6500億円と見込まれる。

介護離職者数の推移



(注) 各年の実績値は前年10月から当年9月まで

介護離職による経済損失

介護離職者数
約10万人



平均賃金



所得損失
約2700億円



労働分配率の逆数



経済損失
約6500億円

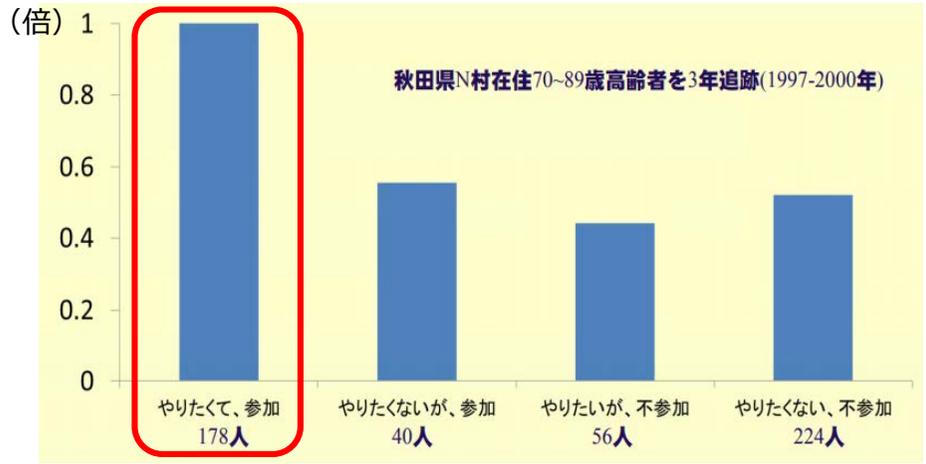
(右出所) 厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」より作成
 ※平均賃金については、
 ①介護離職の多くが40代以上であること
 ②介護離職の約8割を女性が占めること
 を踏まえ、40代以上の賃金について、男女比1:4として平均を算出した。

社会参加の重要性

- 高齢者の社会参加を促進することで、健康維持・認知症リスクの軽減を進めることが出来るという分析がある。

自発的な社会参加は健康維持効果が高い

ボランティア活動参加の有無・意向と3年後の生活機能(※)維持への効果

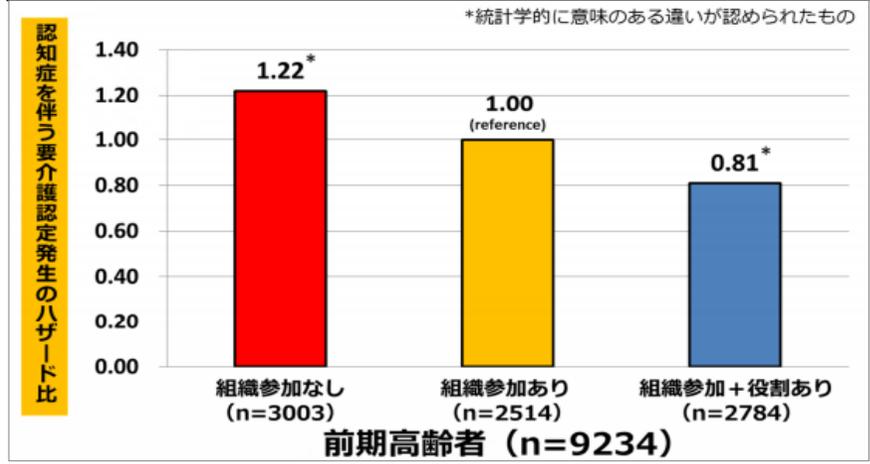


注) 性、年齢、教育歴、慢性疾患(高血圧、糖尿病、脳卒中、心臓病)、過去1年の入院歴、痛み、老研式活動能力指標、健康度自己評価、BMI、血清アルブミンを調整、
 (※) 基本的日常生活動作能力 (BADL)

(出所) 第4回中央教育審議会生涯学習分科会企画部会(平成28年11月)資料3「高齢者の社会参加による“Win-Win”型健康づくり」
 東京都健康長寿医療センター研究所社会参加と地域保健研究チーム 藤原佳典
 (Fujiwara Y.Shinkai S.Kobayashi E et.al.第25回日本疫学会総会,名古屋,2015.1.21-23)

地域活動参加で認知症リスクが軽減

地域活動参加で認知症リスク22%減、役割を担うとさらに19%減



※性、年齢、教育年数、婚姻状況、居住形態、就業状況、歩行時間、既往歴(心疾患、脳卒中、高血圧、糖尿病)、飲酒、喫煙、抑うつ、IADLを考慮した解析
 ※※各対象者数は欠測値の補完前の対象者数を示す

(出所) 根本 裕太(早稲田大学大学院)地域活動参加で認知症リスク22%減 役割を担うとさらに19%減 ~高齢者10年間の追跡調査~. Press Release No: 130-17-23
 (Nemoto Y et.al. BMC Geriatr. 17(1):297. doi: 10.1186/s12877-017-0688-9. (2017))

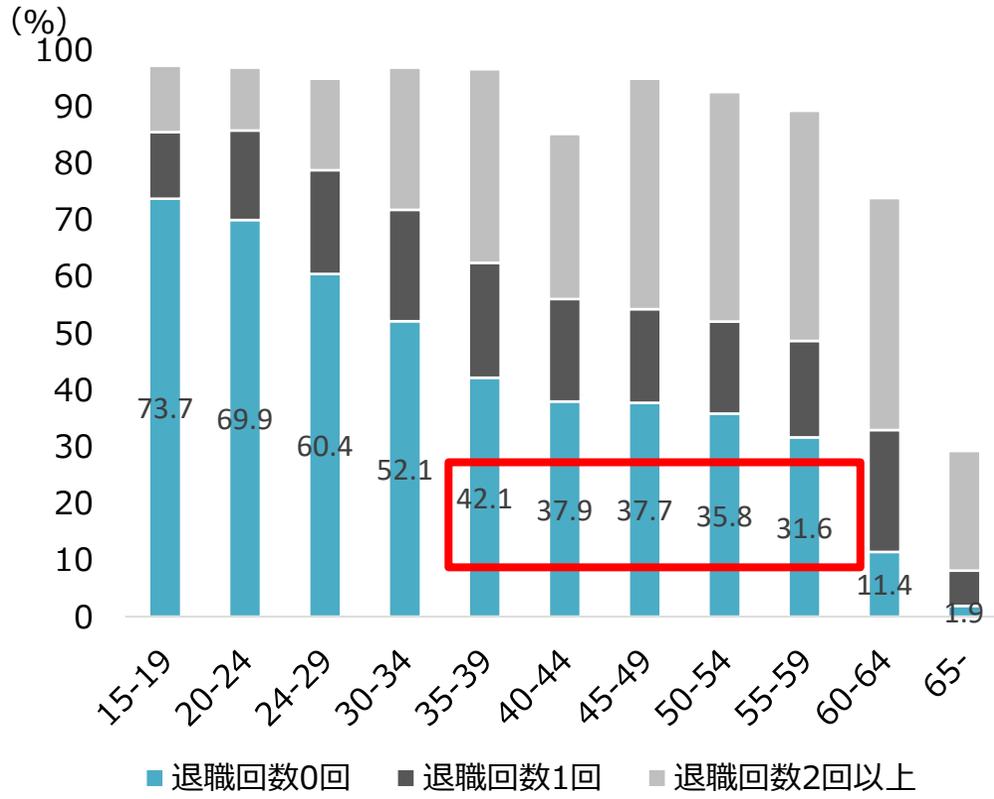
4. 現役世代・子育て世代の 現状と課題について

就労形態の多様化

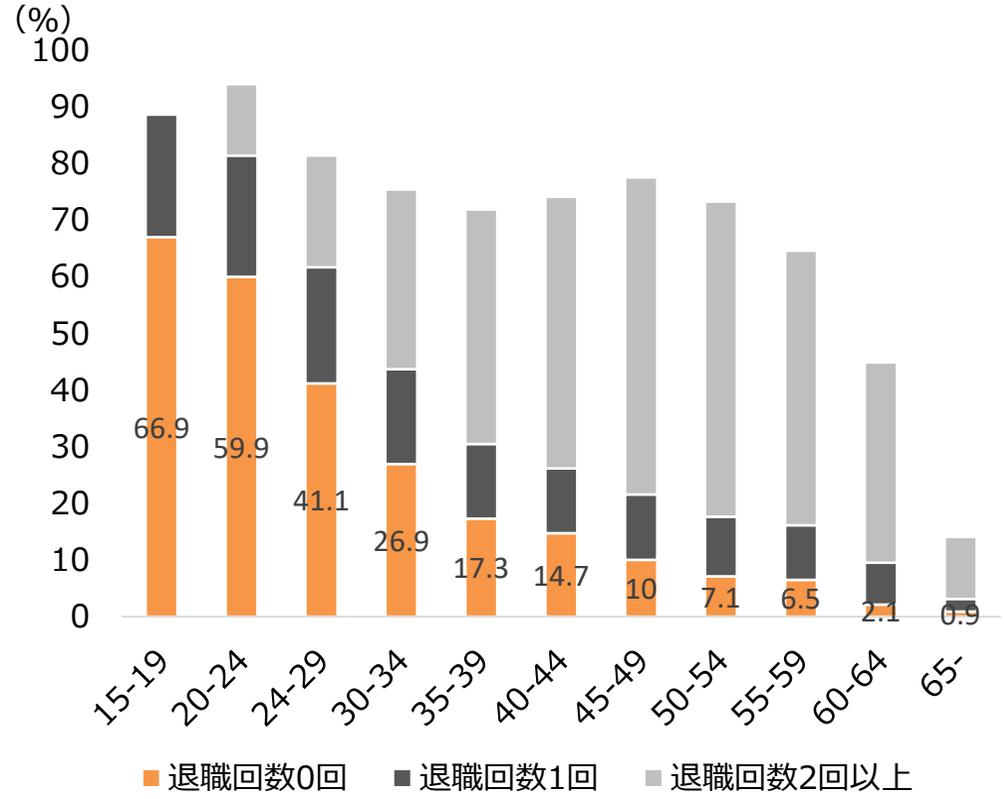
- 正規雇用で一度も退職せず「終身雇用」パスを歩んでいる男性（退職回数0回）は、30代後半で42%、40代で38%、50代前半で36%。

年齢階級別の転職割合（2017年）

男性・現在有業



女性・現在有業

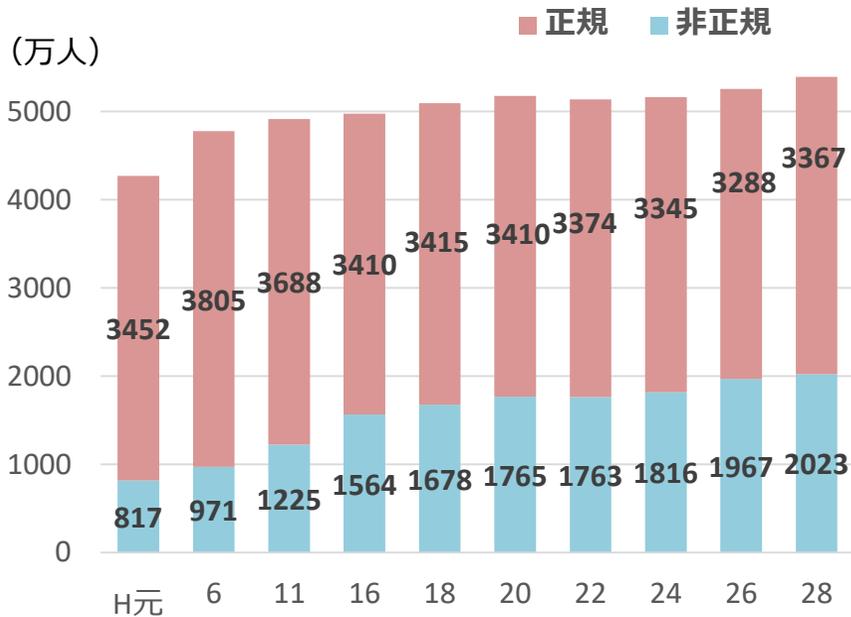


(出所) 人生100年時代構想会議「人づくり革命基本構想 参考資料」。
元データは、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」個票データ。

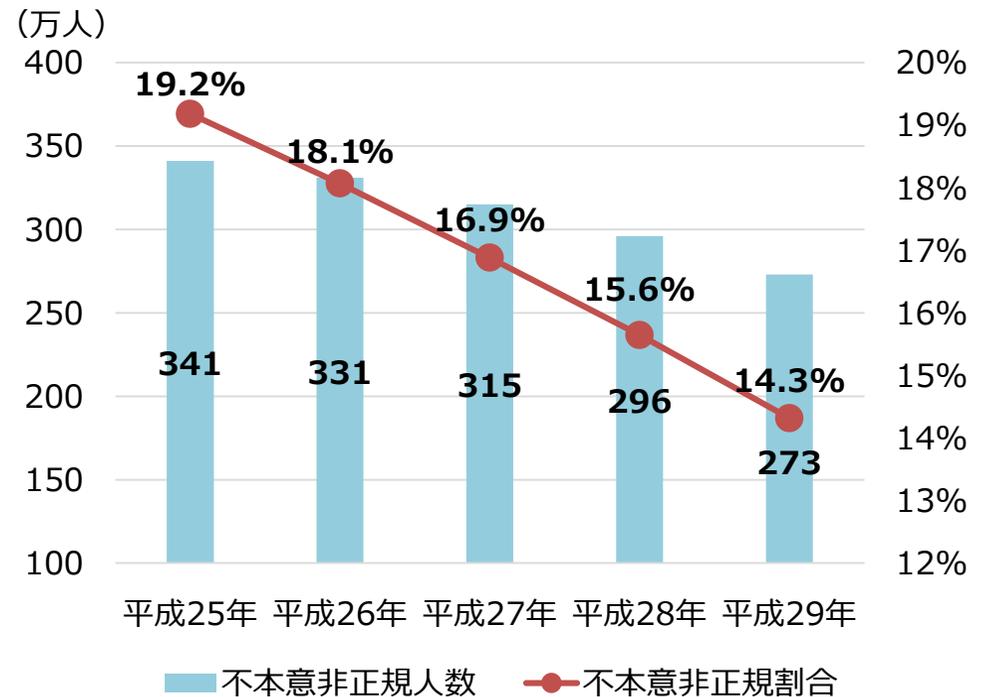
多様な働き方①「非正規雇用」の増加

- 非正規雇用者は増加してきているが、正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者（不本意非正規）の割合は、この数年低下を続けている。

正規・非正規雇用者数の推移



不本意非正規の推移



(出所) 平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

(注)

- 1) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
- 2) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

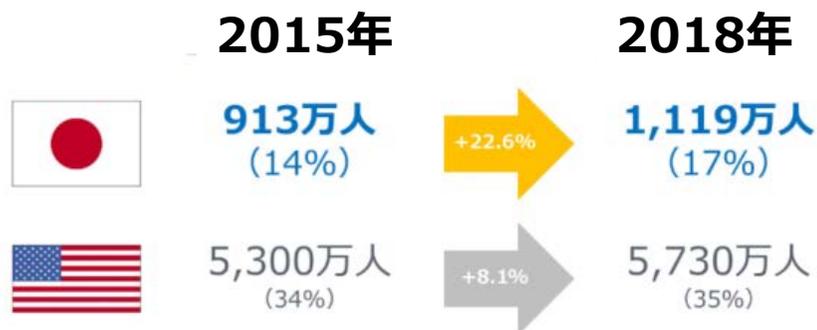
(出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成

(注) 不本意非正規：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

多様な働き方②「副業・兼業」「フリーランス」の増加

- フリーランス人口は3年間で約200万人増加。副業を希望する者も増加してきている。

フリーランス人口の増加



※副業・兼業を含む業務委託で仕事をする広義のフリーランス

(出所) 株式会社ランサーズ「フリーランス実態調査 2018」

(注)

- 1) 過去12か月に仕事の対価として報酬を得た全国の20-69歳男女に対する、オンライン調査（有効回答数3,096人）をもとにフリーランス規模を想定。
- 2) 括弧内は、労働力人口に対する比率。
- 3) アメリカの調査は「Freelancing in America」に基づく。

副業を希望する者の推移

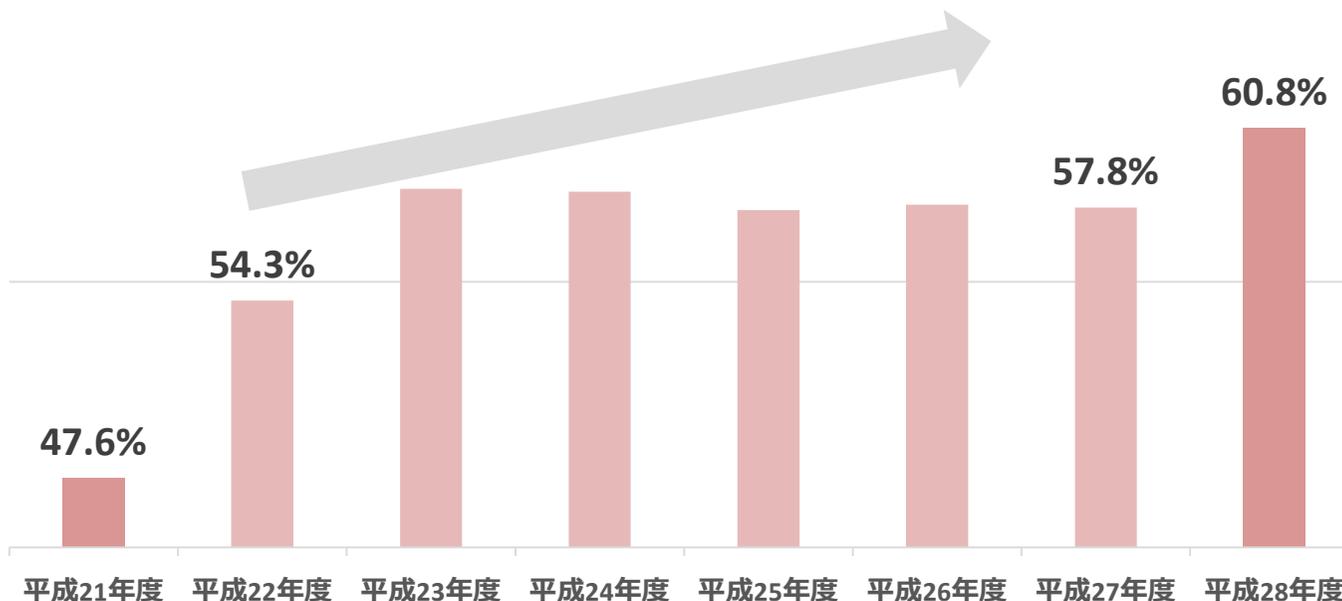


(出所) 総務省「平成29年度就業構造基本調査」より作成。

多様な働き方③「短時間勤務」の拡大

- 短時間勤務制度等の、家庭環境に応じた柔軟な働き方も増加。

短時間勤務制度（育児）の導入状況



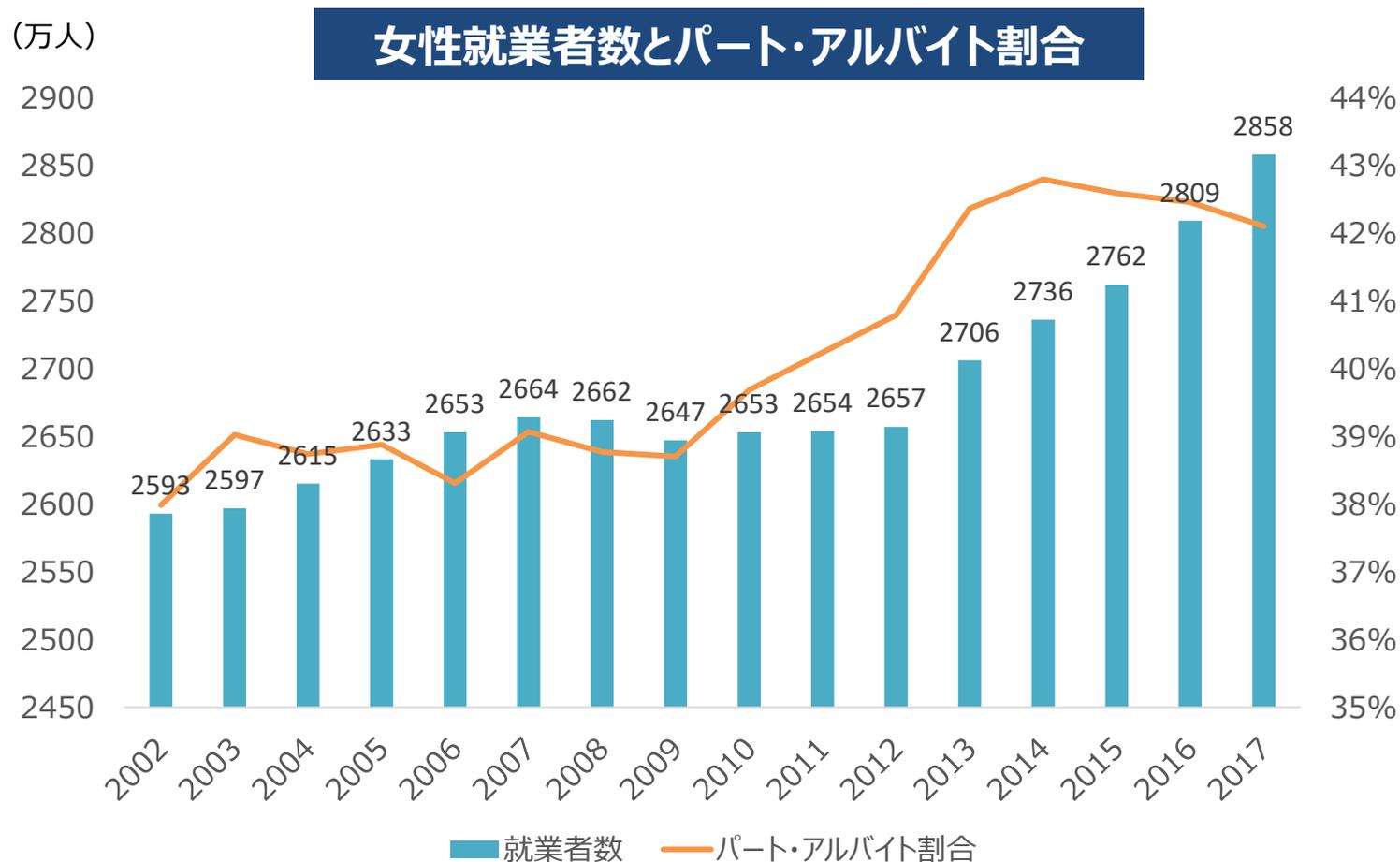
(注)

- 1) 常用労働者5人以上を雇用している民営事業所のうちから産業・規模別に層化して抽出した事業所を対象とする事業所調査（調査対象数6,092事業所 有効回答数4,213事業所）
- 2) 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況（複数回答）

(出所) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。

女性の就労が拡大

- 女性の就労者数は、2017年に2858万人まで増加。
- 雇用者数の42%はパート・アルバイト。



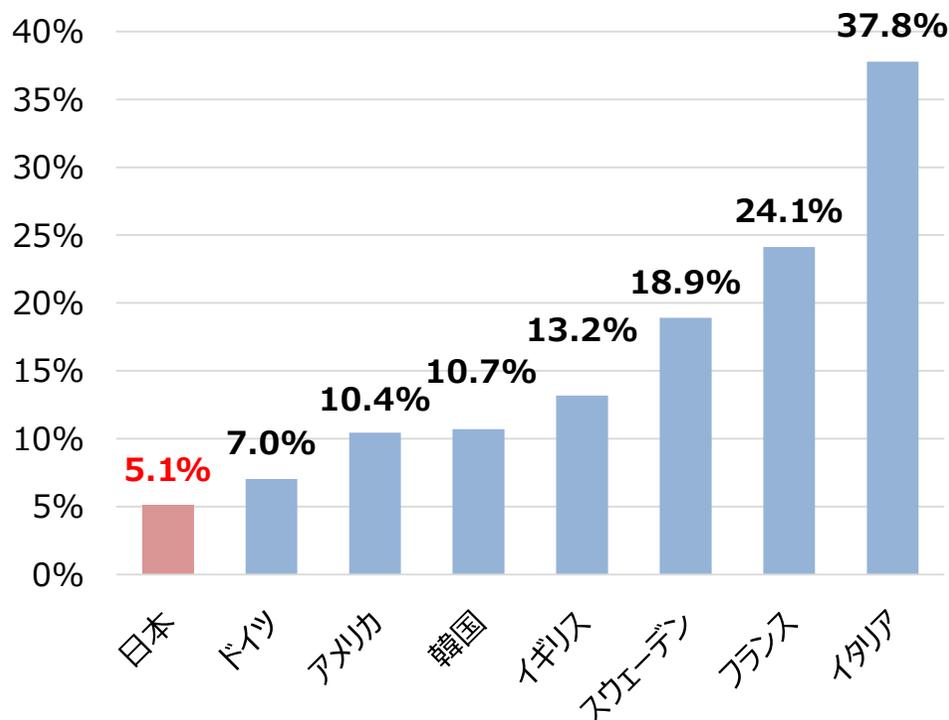
(注) パート・アルバイト割合は、雇用者数に占める割合

(出所) 総務省「労働力調査」より作成。

新卒一括採用の現状

- 我が国の若年者の失業率は国際的にも低い。
- 一方で、新卒1年以内離職率は1割、3年以内離職率は3割と企業と学生の間ミスマッチが生じている状況。

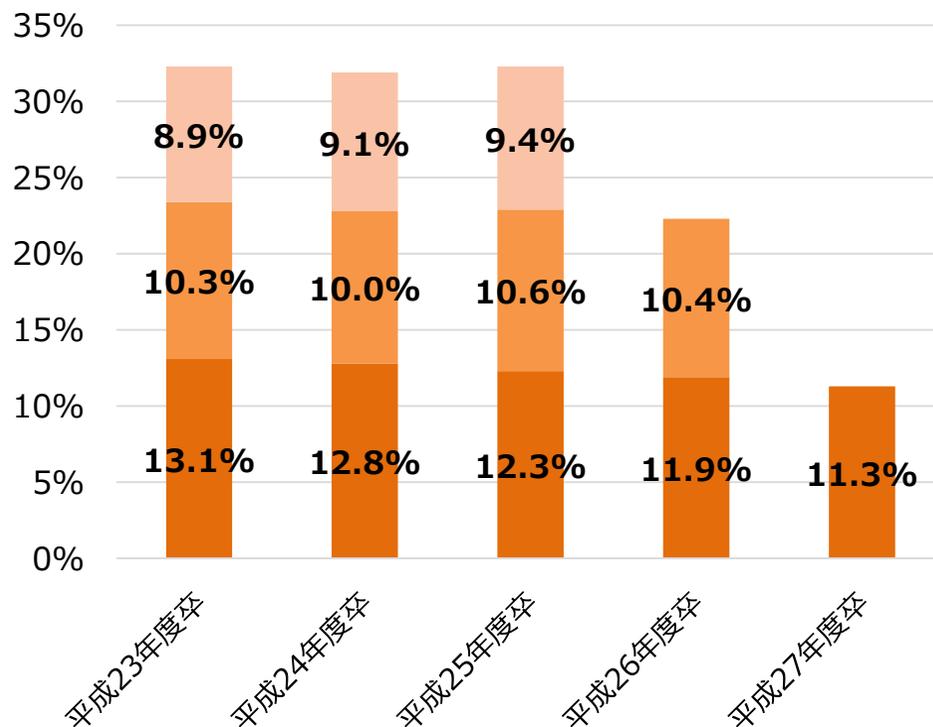
若年労働者（15歳～24歳）失業率
（2016年）



※アメリカ・イギリス・スウェーデン・イタリアは16歳～24歳の数値。

新規大卒就職者の離職状況

■ 1年目離職率 ■ 2年目離職率 ■ 3年目離職率

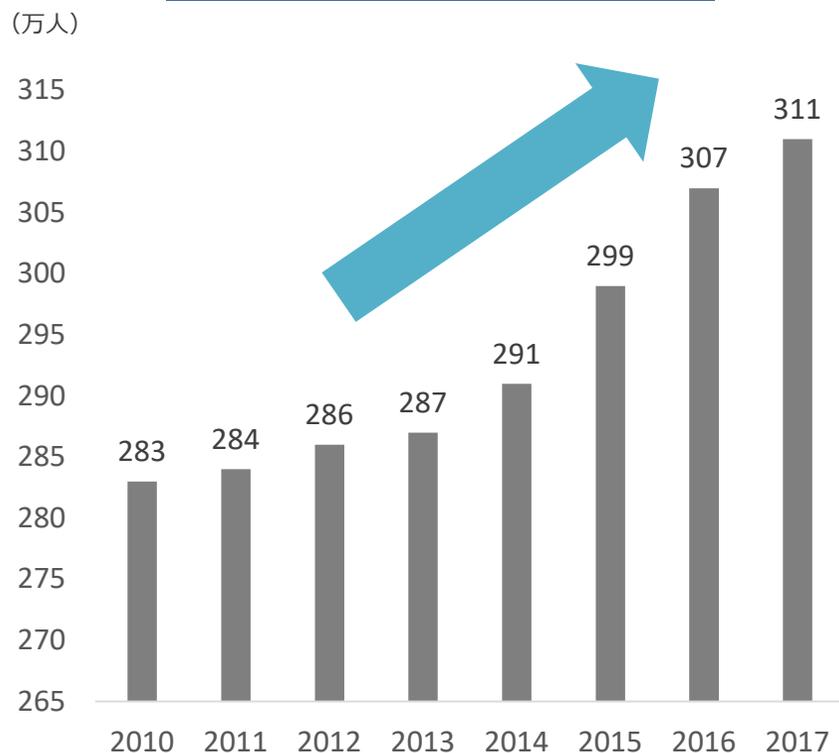


（出所）厚生労働省「新規学卒者の離職状況」より作成。

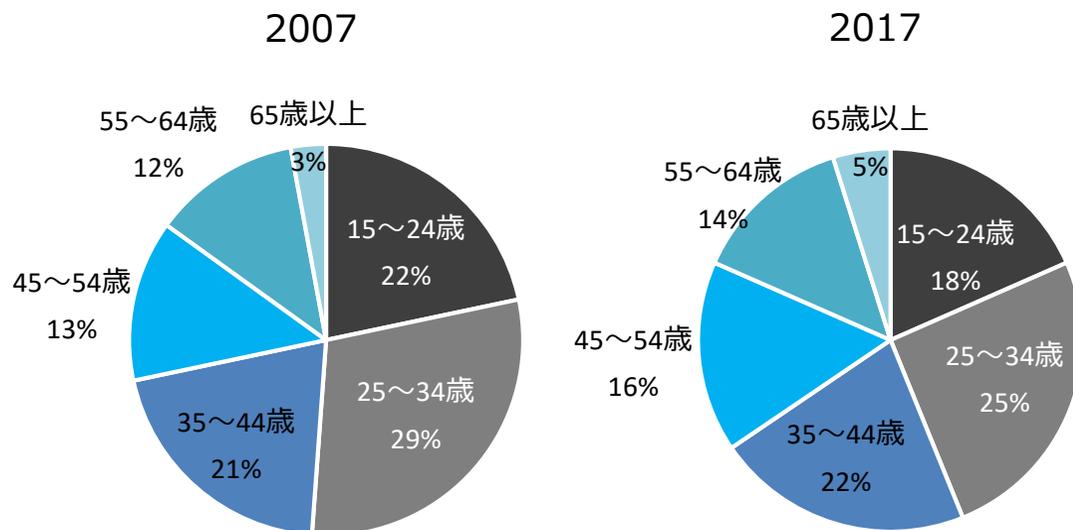
転職市場の拡大

- 近年、好景気の影響もあり、転職者数は微増傾向にある（2017年は311万人）。
- 10年前と比較すると、45歳以上の中高年層が存在感を増している（全体の35%）。

転職者数の推移



年齢階級別転職者比率の推移



大企業における中途採用は道半ば

- 従業員規模が大きいほど新卒採用比率が高く、5,000人以上の企業では新卒採用比率が6割となっており、中途採用比率は4割に満たない。

新卒・中途採用の比率（2017年度）

		社数	新卒採用比率 (2018年卒)	中途採用比率 (2017年度)	1社あたり 新卒採用人数 (人)	1社あたり 中途採用人数 (人)
全体		4,055	34.7%	65.3%	0.78	1.47
規模別	5~299人	2,084	23.3%	76.7%	0.38	1.25
	300~999人	1,071	58.5%	41.5%	12.50	8.86
	1,000~4,999人	710	59.6%	40.4%	35.71	24.20
	5,000人以上	190	62.6%	37.4%	127.89	76.31

(出所) リクルートワークス研究所「中途採用実態調査（2017年度実績）」より作成。調査対象は従業員5人以上の民間企業。

(注) 集計は、新卒採用・中途採用を実施した企業、実施しなかった企業を含んでおり、一社当たりの人数は採用を実施していない企業を含んだ社数で平均を算出。また、従業員規模によって、ウェイトバックした値を掲載。

本日も議論いただきたい論点（案）（再掲）

1. 2050年に向けた「明るい社会保障改革」

- 急速な少子高齢化、人生100年時代の到来という経済社会の急激な変化を踏まえると、システム自体の改革を行うことで、子どもから若者、子育て世代、現役世代、高齢者まで、全ての世代が安心できる社会保障の基盤を構築する必要があるのではないか。

2. 人生100年時代に対応した生涯現役社会の実現

- 高齢者は年齢に比して元気になっており、人生100年時代は大きなチャンス。いくつでも、意欲さえあれば働ける生涯現役、生涯活躍の社会を作る必要があるのではないか。
- そのために、働き方改革の第二弾として、高齢者継続雇用制度の見直しや中途採用の拡大など、生涯現役時代の雇用改革を進める必要があるのではないか。
- また、生涯現役、生涯活躍の社会を前提として、医療、年金など、社会保障制度全般にわたる改革を進めるべきではないか。
- 例えば、人生100年時代で健康年齢を伸ばせるよう、現役世代も含め、予防・健康へのインセンティブ措置を強化する必要があるのではないか。
- こうした改革を進める中で、給付と負担のバランスについても考えていく必要があるのではないか。