

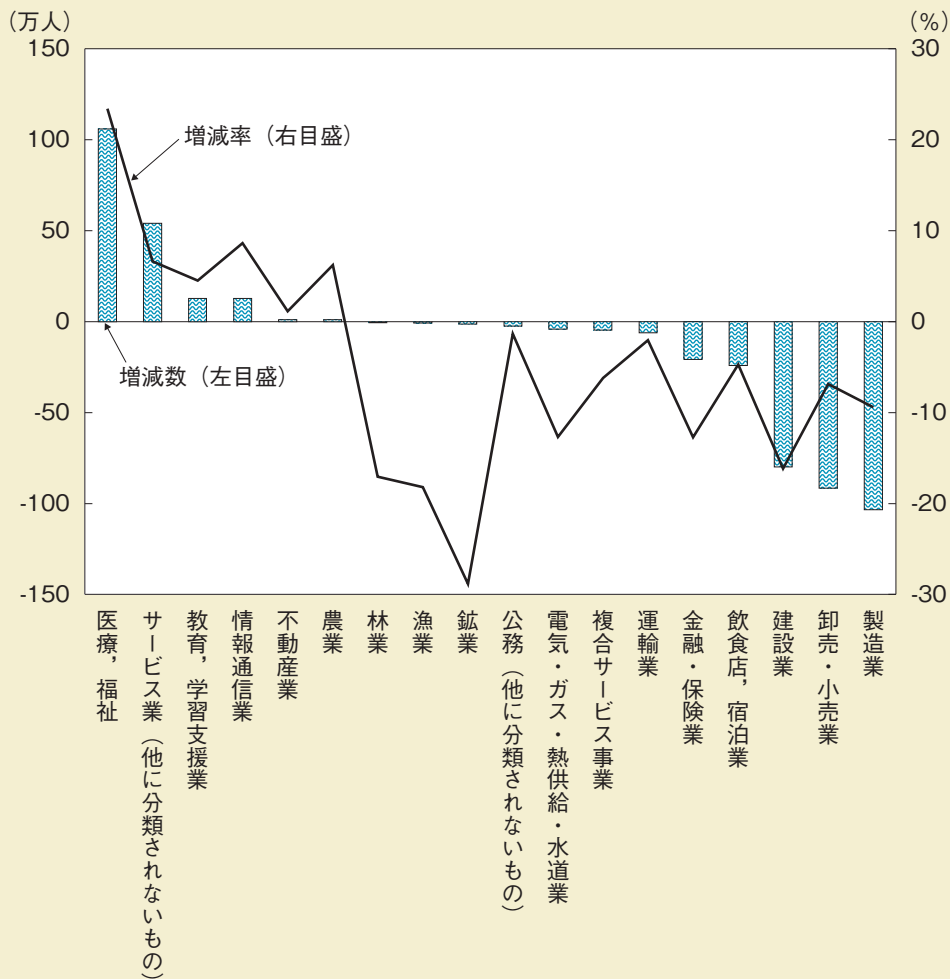
2) 近年における雇用機会の動向

(医療・福祉、サービス業などで拡大する雇用)

これらの社会の変化に応じ、産業構造や職業構造は変化するとともに、新たな雇用が生み出されることとなる。第2-(3)-5図により、産業別従業者数の推移をみると、2001年から2006年にかけて、医療・福祉で約106万人、サービス業で約54万人、情報通信業で約13万人、教育、学習支援業で約13万人の雇用の増加がみられた。

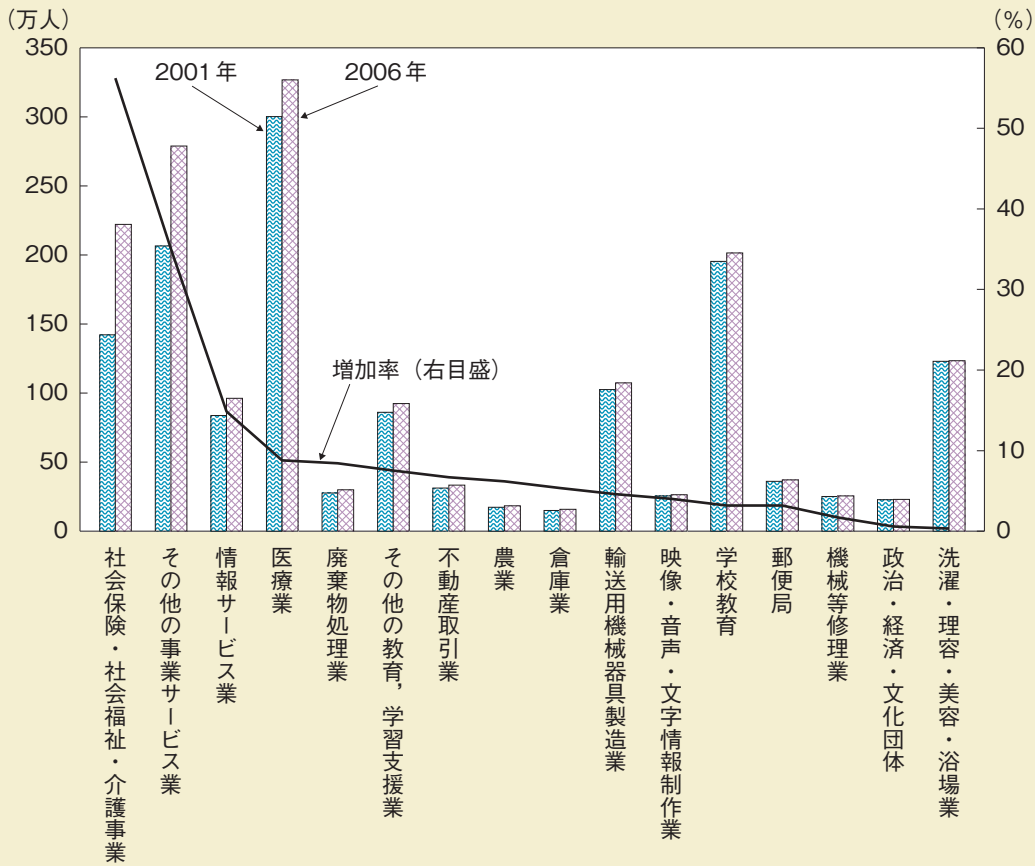
第2-(3)-6図により、より詳細な産業区分で従業者数が増加した産業をみると、2001年から2006年にかけて、社会保険・社会福祉・介護事業、その他の事業サービス業、情報サービス業、医療業、廃棄物処理業、その他の教育・学習支援業、不動産取引業、農業、倉庫業、輸送用機械器具製造業等で増加率が高い。なお、その他の事業サービス業には、労働者派遣業が含まれている。

第2-(3)-5図 産業別従業者数の推移 (大分類・2001-2006年)



資料出所 総務省統計局「事業所・企業統計調査」
 (注) 増減率は2006年の2001年に対する変化率。

第2－(3)－6図 従業者数の推移（従業者数が増加した産業（中分類））



資料出所 総務省統計局「事業所・企業統計調査」

- (注) 1) 従業者10万人以上の産業中分類（79産業）のうち、従業者数が増加している産業を増加率が高い順に並べた。
 2) その他の事業サービス業：民営職業紹介業、警備業、労働者派遣事業など
 3) その他の教育、学習支援業：学習塾、フィットネスクラブ、英会話教室など
 4) 郵便局には、主として信書の送達を行う事業所は含まれない。
 5) 機械等修理業には、修理する商品と同種の商品を製造又は販売する事業所、自動車修理業、衣服修理業は含まれない。
 6) 増加率は、2006年の2001年に対する変化率。

(近年における職業別雇用者数の動向)

職業別に雇用者数をみると、2002年から2007年にかけて、事務従事者、サービス職業従事者、専門的・技術的職業従事者、農林漁業作業員、保安職業従事者が増加している。さらに、その内訳では、事務従事者のうち一般事務従事者（一般事務員）、サービス職業従事者のうちその他のサービス職業従事者、専門的・技術的職業従事者のうち保健医療従事者、農林漁業作業員のうち農業作業員が増加幅が大きい（付2－(3)－2表）。

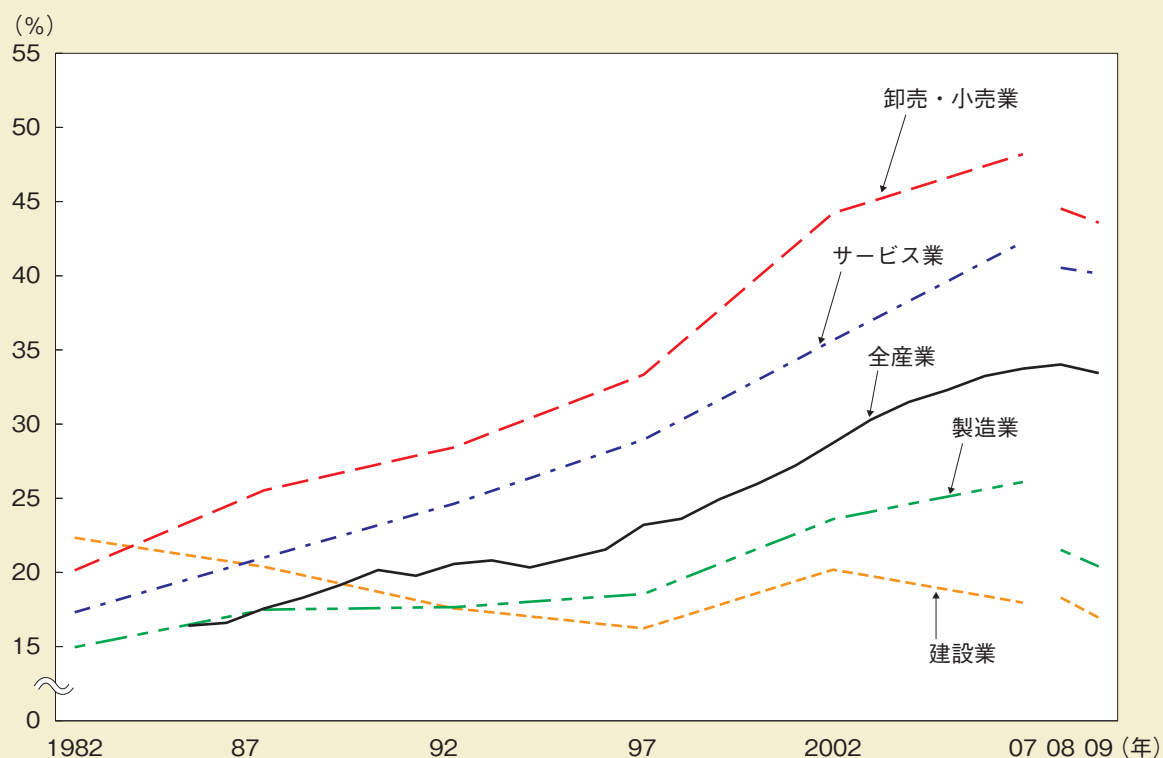
また、その他のサービス職業従事者及び保険医療従事者の内訳をみると、その他のサービス職業従事者の中では、介護職員（治療施設、福祉施設）、他に分類されないサービス職業従事者、保健医療従事者の中では、看護師、その他の保健医療従事者、薬剤師、医師、栄養士等の占める割合が大きい（付2－(3)－3表）。

(産業別にみた正規以外の職員・従業員割合の推移)

第2-(3)-7図により、主な産業別に正規以外の職員・従業員の割合の推移をみると、1980年代半ばから2000年代半ばにかけて、卸売・小売業やサービス業で長期の上昇傾向がみられた。製造業については、1980年代後半から1990年代後半までは、緩やかに上昇したが、1990年代後半以降、上昇テンポが高まった。一方、建設業では、1980年代から1990年代半ばにかけて低下し、1990年代後半に上昇がみられたが、2000年代前半には再び低下した。2000年代後半には、建設業以外の産業についても、卸売・小売業、製造業で低下がみられる。

このように、1990年代後半には、多くの産業で正規以外の職員・従業員の活用が急速に進み、雇用機会の拡大が正規以外の職員・従業員の増加によってもたらされた面が少なくない。

第2-(3)-7図 主な産業別にみた正規以外の職員・従業員の割合の推移



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」、「労働力調査特別調査」、「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

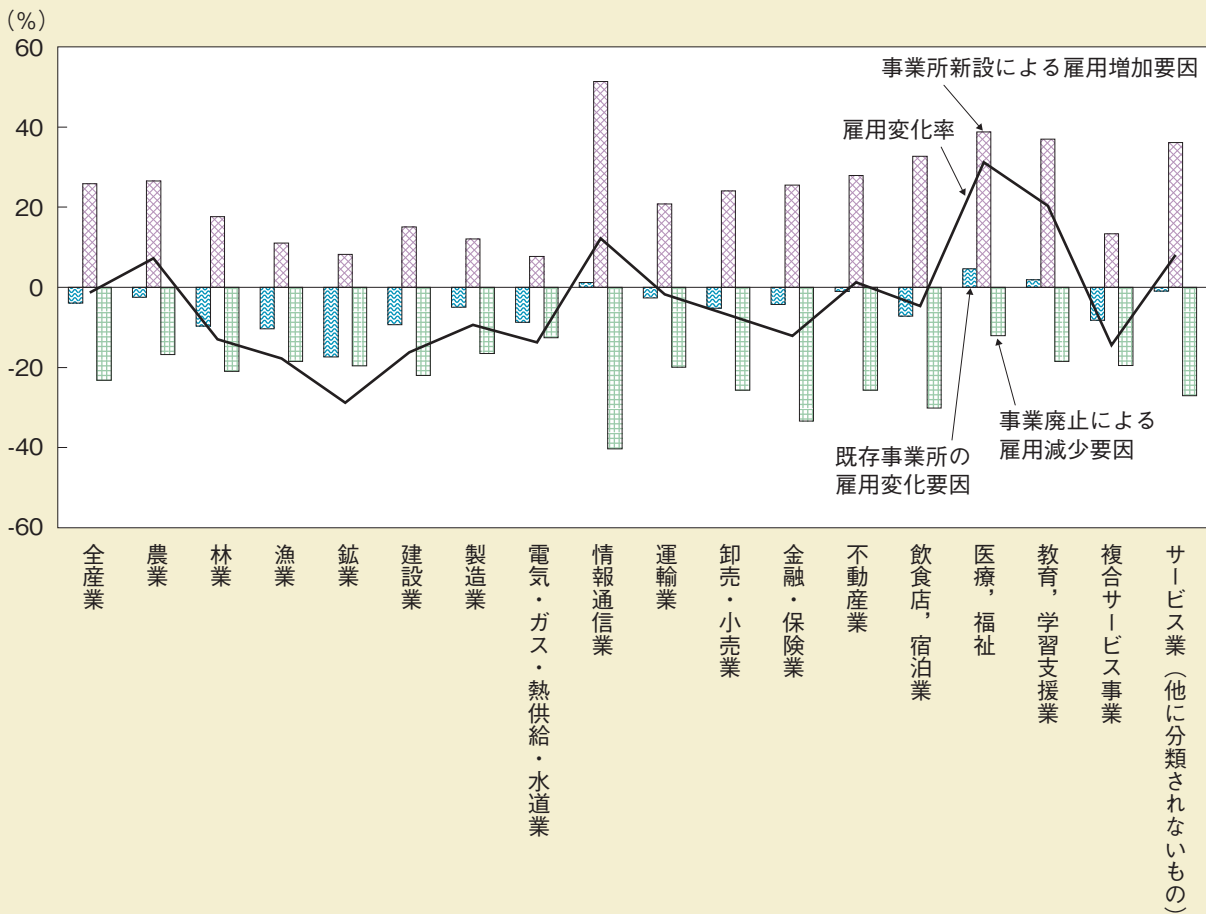
- (注) 1) 各産業ごとの1982年から2007年までは「就業構造基本調査」、2008年から2009年までは「労働力調査（詳細集計）」による。産業計の1985年から2001年までは「労働力調査特別調査（2月調査）」、2002年から2009年までは「労働力調査（詳細集計）」による。
- 2) 就業構造基本調査は5年おきの調査であるため、間の年については線形補完法により補った。
- 3) サービス業は、第10回改訂（1993年10月）日本標準産業分類に基づく運輸・通信業、飲食店、サービス業、第11回改訂（2002年3月）日本標準産業分類に基づく情報通信業、運輸業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）の計。第12回改訂（2007年12月）日本標準産業分類に基づく情報通信業、運輸業、郵便業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）の計。

(事業の開設と雇用機会の拡大)

雇用機会の拡大については、既存の事業所における雇用の増加部分と新設された事業所における雇用の増加部分に分けて考えることができる。

第2 - (3) - 8図により、産業別の雇用変化をみると、2001年から2006年にかけて雇用変化率がプラスとなっている産業は、医療・福祉、教育・学習支援業、情報通信業、サービス業、農業、不動産業となっている。これらの産業の雇用変化を、既存事業所の雇用変化要因、事業所の新設による雇用増加要因、事業廃止による雇用減少要因に分けてみると、医療・福祉、教育・学習支援業、情報通信業においては、事業所の新設による雇用増加に加え、既存事業所における雇用変化もプラスとなっているが、情報通信業では事業廃止による

第2 - (3) - 8図 新設事業所・既存事業所・廃業事業所における雇用変化(産業別、2001 - 2006年)



資料出所 総務省統計局「事業所・企業統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

(注) 1) 要因分解は次式による。
 雇用変化率 = 既存事業所の雇用変化要因 + 事業所新設による雇用増加要因 + 事業廃止による雇用減少要因 (マイナス寄与)

2) 雇用変化率 = (2006年調査における各産業ごとの従業者数 - 2001年調査における各産業ごとの従業者数) / 2001年調査における各産業ごとの従業者数

既存事業所の雇用変化要因 = (2006年調査における各産業ごとの既存事業所の従業者数 - 2001年調査における各産業ごとの既存事業所の従業者数) / 2001年調査における各産業ごとの従業者数

事業所新設による雇用増加要因 = 2001年調査から2006年調査までの期間に事業所の新設に伴い増加した各産業ごとの従業者数 / 2001年調査における各産業ごとの従業者数

事業廃止による雇用減少要因 = 2001年調査から2006年調査までの期間に事業所の廃止に伴い減少した各産業ごとの従業者数 / 2001年調査における各産業ごとの従業者数

なお、複合サービス事業には、民営化により新設事業所とされる郵便局の事業所の従業者は含まれない。

第3節

雇用減少が他の産業に比べて高い水準となっている。サービス業、農業、不動産業においては、2001年から2006年にかけて既存事業所における雇用変化がマイナスとなっており、各産業における雇用の増加は事業所の新設による雇用増加によるものである。このように、近年の雇用機会の拡大は新たに開設された事業により支えられている部分が大きく、新規に開設された事業が、より多くの事業の成功に結びつくよう支援していくことも重要である。

3) 今後の産業発展、雇用の展望と課題

(期待される雇用拡大分野の成長の背景)

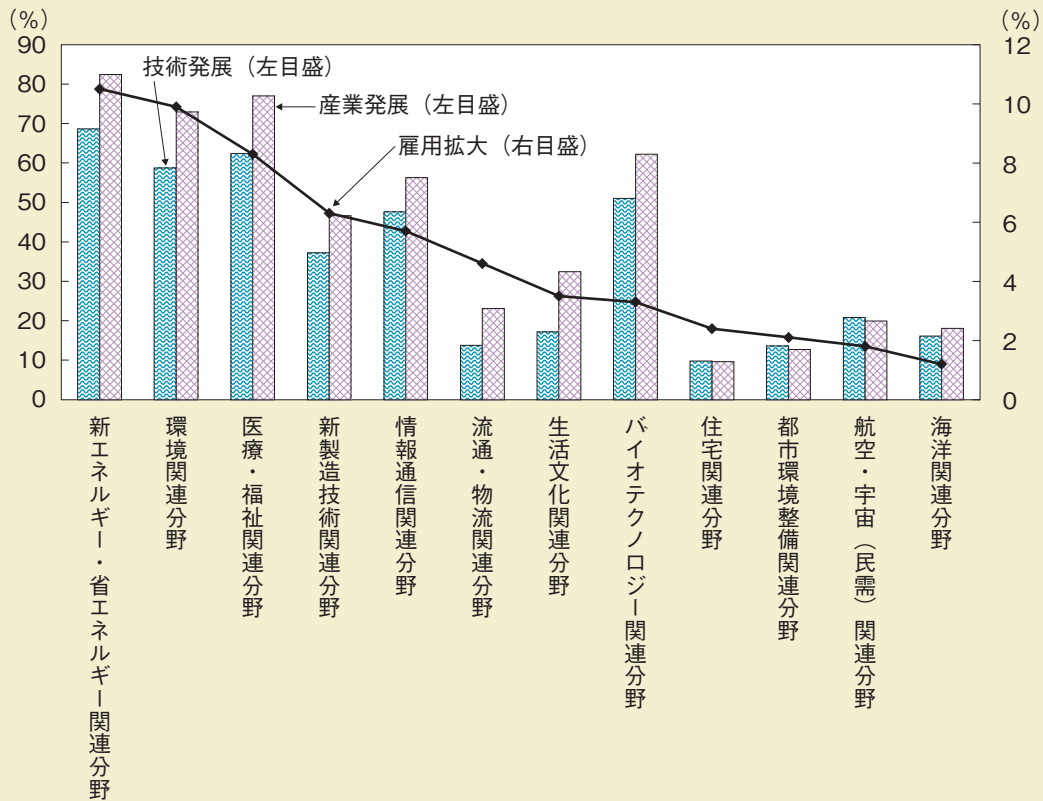
雇用機会の拡大がみられる産業分野は、概ね3つの分野に分類されると考えられる。第一に、技術の発展に伴い新しい分野の産業が生まれたり拡大することにより、雇用が生み出される分野であり、情報通信業などがこれに当たり、新エネルギーなどの新技術分野もこれに含まれると考えられる。第二に、少子高齢化の進展や環境問題への対応などの社会の動きに対し、新たなビジネスをつくりだし、その成長によって雇用が生み出される分野であり、社会保険・社会福祉・介護事業、医療業、廃棄物処理業などがこれに当たると考えられる。第三に、所得の向上と社会の成熟化に伴い、選択的で質の高い消費のニーズが生まれ、それに対し提供される製品やサービスの拡大によって、雇用が生み出される分野であり、教育、学習支援業などがこれにあたりと考えられる。

(技術、産業の発展と雇用の展望)

第2-(3)-9図により、今後、技術、産業の発展と雇用の拡大が期待される分野についてみると、技術、産業の発展が期待される分野としては、新エネルギー・省エネルギー関連分野、環境関連分野、医療・福祉関連分野、バイオテクノロジー関連分野をあげる企業の割合が高い。一方、今後、雇用が拡大すると期待される分野としては、新エネルギー・省エネルギー関連分野、環境関連分野、医療・福祉関連分野、新製造技術関連分野をあげる企業の割合が高い。技術の発展が期待される分野については、産業の発展も見込まれるとともに、雇用拡大分野としても有望であると考えられていることが分かる。また、これまで培われてきた技術を活かし、新製造システム、新素材開発などを行う分野についても、雇用の拡大を担う分野としてあげられている。今後の我が国の発展を考える上で、技術革新の成果に立脚した新産業を経済成長と雇用創出の鍵として重視し、技術を経済発展の原動力としてとらえていくことが必要である。また、最先端分野の育成とともに、従来からの製造技術をじっくりと育てていくことも産業発展と雇用創出にとって重要であると考えられる。

技術革新は新たな市場を開拓し、新しい産業と雇用の拡大につながると期待される。その際、技術の革新は環境制約や少子高齢化などの社会的な動向とも大きく関連し、促されていくものと考えられる。新エネルギー・省エネルギー関連分野、環境関連分野は、技術革新によって環境制約、資源制約を乗り越えていくという技術革新分野としての性格に加え、社会需要に対応しようとする性格も備えており、また、医療・福祉関連分野は高齢化の進展により求められる社会のニーズに対し、対応しているものと考えられる。技術の革新と社会の変化は互いに結びつきながら、これからの産業と雇用とを決定づけていくものと見込まれる。

第2 - (3) - 9図 技術・産業の発展と雇用の拡大



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2010年)
 (注) 技術発展は、今後、発展すると見通される技術の分野として当該分野をあげた企業割合。産業発展は、今後、成長が期待できる産業の分野として当該分野をあげた企業割合。雇用拡大は、今後、雇用が拡大すると期待される雇用の分野として当該分野をあげた企業割合である。

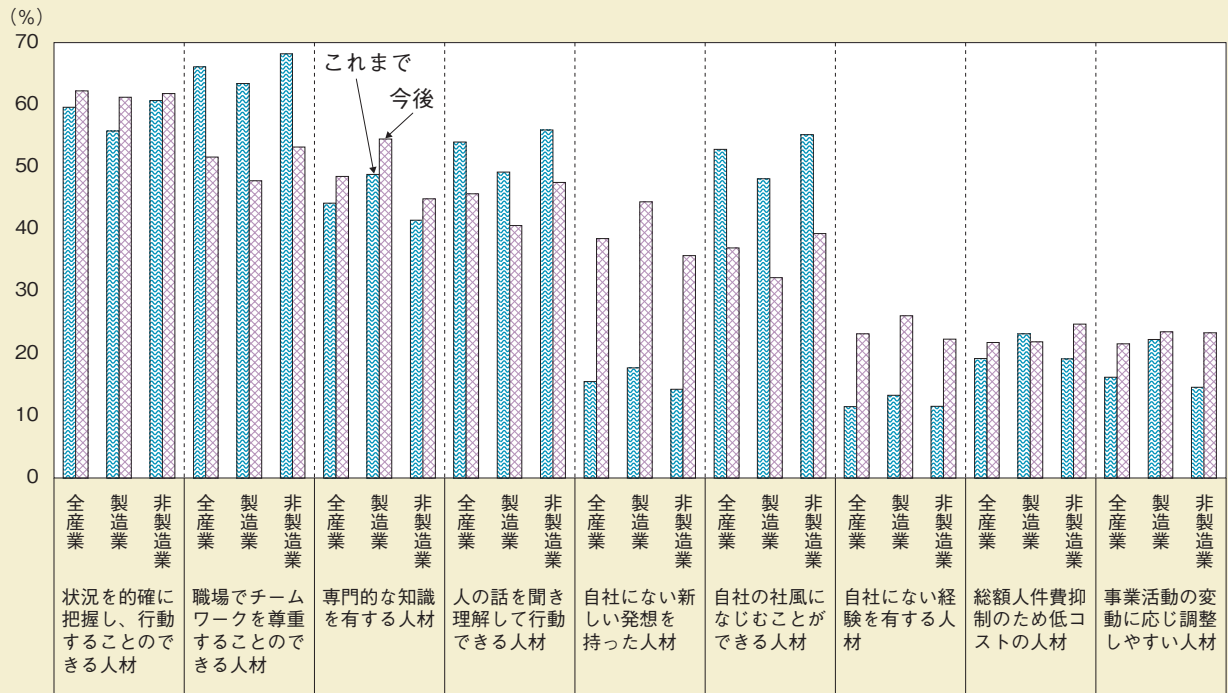
(雇用創出のもとで求められる高度な人的能力)

雇用機会の拡大が期待される産業分野においては、今後、どのような仕事が増え、求められる人材や能力、人々の働き方や意識はどのように変化していくと考えられているだろうか。

まず、今後増加する仕事の種類をみると、製造業、非製造業ともに、「専門的な知識に基づいて教育・指導・相談などを行う仕事」「専門的な知識に基づいて情報処理を行う仕事」などをあげる企業の割合が高く、製造業では、「技術・技能を活かして製品を製造する仕事」をあげる企業割合が高い(付2 - (3) - 4表)。

また、第2 - (3) - 10図により、人材確保にあたり「これまで」重視していたものと「今後」重視するものとを比較すると、「状況を的確に把握し、行動することのできる人材」及び「専門的な知識を有する人材」については、これまでも重視するとする企業の割合が製造業、非製造業ともに高く、今後重視するとする企業の割合はさらに上昇している。「自社にない新しい発想を持った人材」及び「自社にない経験を有する人材」については、これまで重視していた企業の割合は製造業、非製造業ともに約10%程度にとどまっているが、今後については、重視するとする企業の割合は上昇しており、その上昇幅も大きい。企業は、専門的な知識を持ちつつ、状況判断を的確に行うことができ、さらに新しい発想を生み出す

第2 - (3) - 10図 人材確保にあたって重視すること (産業別)

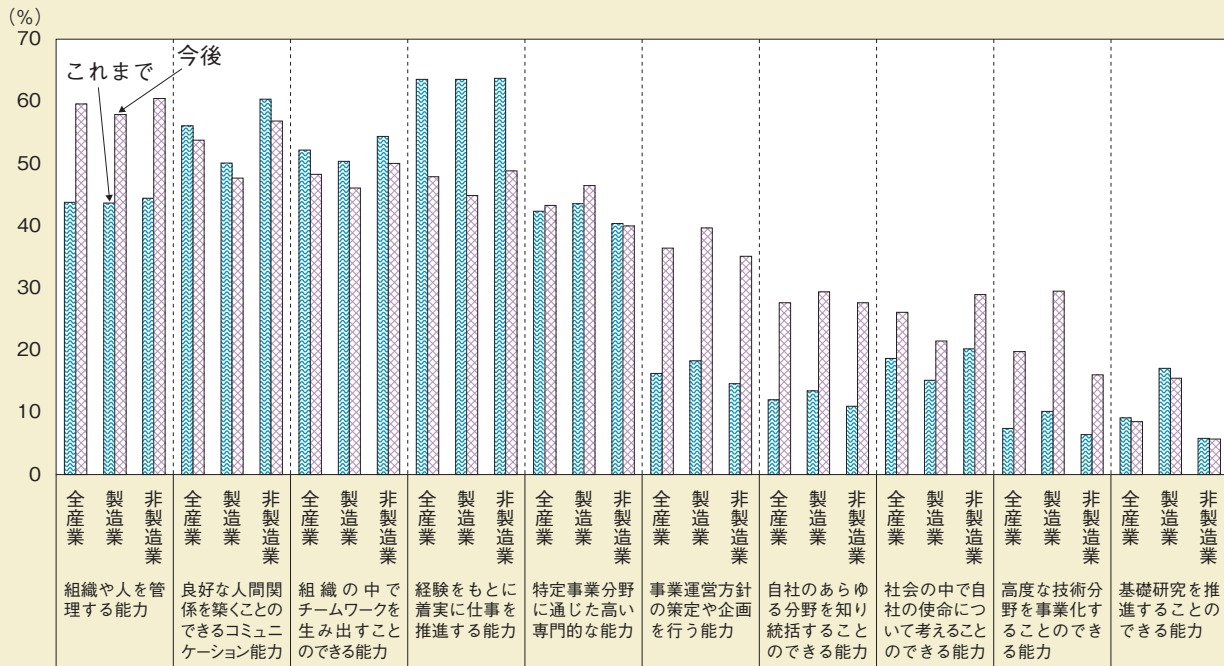


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2010年)

ことができる、といった非常に高度な能力を有する人材を求めていると考えられる。

第2 - (3) - 11図により、人材育成にあたり「これまで」重視していた能力と「今後」重視する能力とを比較すると、「組織や人を管理する能力」については、これまでも重視するとする企業の割合が製造業、非製造業ともに高く、今後重視するとする企業の割合はさらに上昇している。「事業運営方針の策定や企画を行う能力」、「自社のあらゆる分野を知り統括することのできる能力」、「社会の中で自社の使命について考えることのできる能力」及び「高度な技術分野を事業化することのできる能力」については、これまで重視していた企業の割合は製造業、非製造業ともに約20%以下にとどまっているが、今後については、重視するとする企業の割合は上昇しており、その上昇幅も大きい。製造業では、今後、「特定事業分野に通じた高い専門的な能力」を重視する企業の割合も上昇している。社会の中での自社の果たすべき役割を考えることができ、自社内の全体的な状況を把握した上で、付加価値を生み出すことのできる高度な技術分野を事業化するため、事業運営方針の策定などを通じ、強いリーダーシップを発揮できる能力が求められていると考えられる。

第2－(3)－11図 人材育成にあたり重視する能力（産業別）



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2010年)

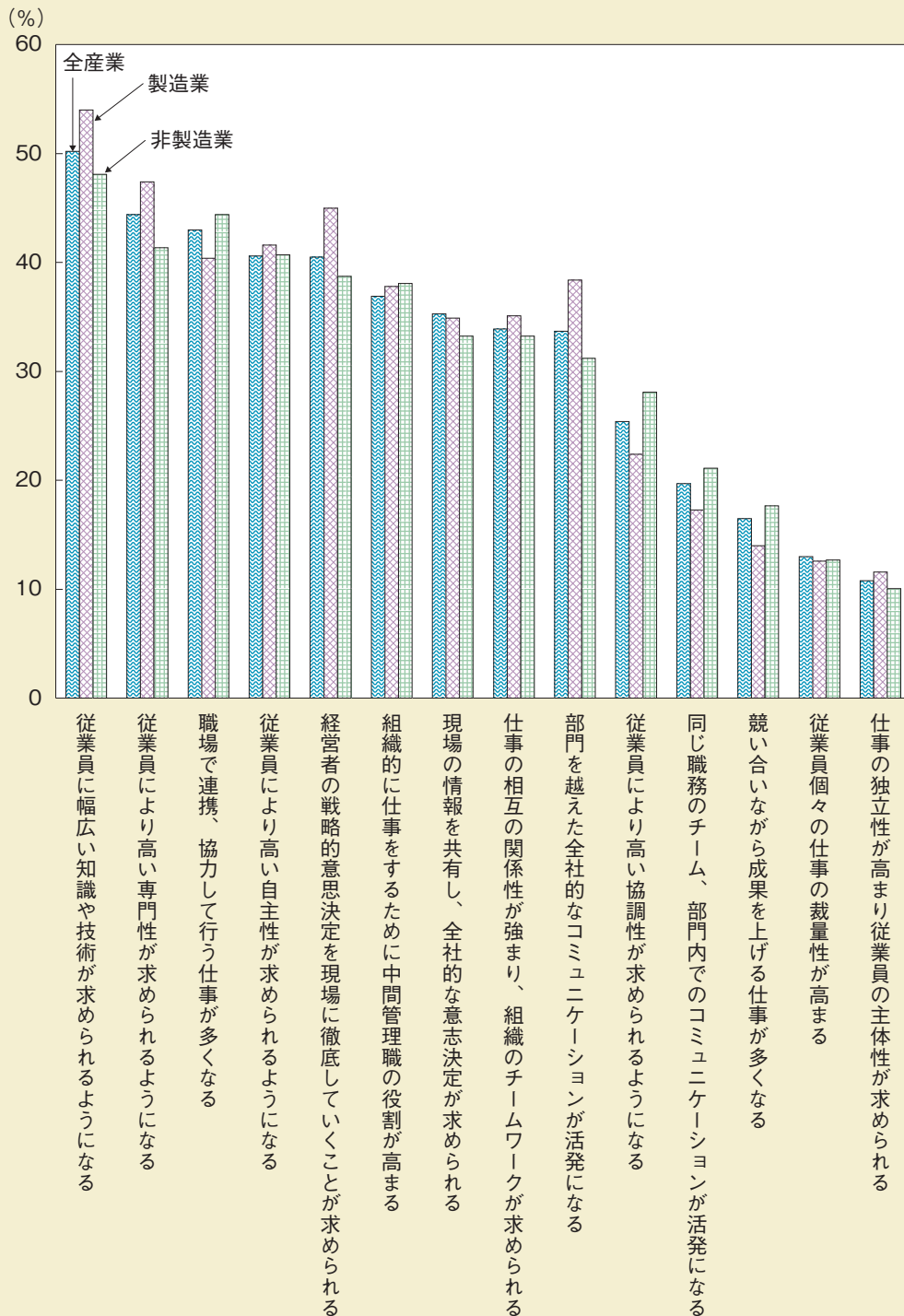
(雇用創出のもとで変化する働き方や従業員の意識)

第2－(3)－12図により、今後、従業員の働き方がどのように変化すると考えられるかについて産業別にみると、製造業、非製造業ともに「従業員に幅広い知識や技術が求められるようになる」「従業員により高い専門性が求められるようになる」「職場で連携、協力して行う仕事が多くなる」「従業員により高い自主性が求められるようになる」「経営者の戦略的意思決定を現場に徹底していくことが求められる」をあげる企業の割合が高い。「従業員に幅広い知識や技術が求められるようになる」「従業員により高い専門性が求められるようになる」「従業員により高い自主性が求められるようになる」「経営者の戦略的意思決定を現場に徹底していくことが求められる」については、特に製造業においてその割合が高い。従業員が、より高い専門性とともに関心も持ち、主体的に行動することが求められており、また、経営者から現場まで、社内が一体となって課題に取り組んでいく必要があると考えられているようである。

また、今後の従業員の意識の変化について産業別にみると、製造業、非製造業ともに「全社的な方針や考え方への関心が高まる」「幅広い知識や技術を身につけるための能力開発への関心が高まる」「自分の専門性を高めるための能力開発への関心が高まる」をあげる企業の割合が高くなっており、「全社的な方針や考え方への関心が高まる」「幅広い知識や技術を身につけるための能力開発への関心が高まる」については、特に製造業においてその割合が高くなっている(付2－(3)－5表)。働き方が変化していく中で、従業員も、専門性を高めたり幅広い知識を身につけることに関心を持つようになるとともに、会社全体の動向についてもさらに注目するようになると考えられている。

こうした、従業員の働き方、意識の変化に伴い、企業が従業員の意欲を高めるために必要

第2 - (3) - 12図 従業員の働き方の変化 (産業別)



な対応として考えているものを産業別にみると、製造業、非製造業ともに「業務目標を定め、個々の従業員の成果を公正に判定すること」「会社の経営方針、事業計画等を従業員に浸透させること」「同じ部門やチーム内で面談など機会を持ち、意思疎通を図ること」をあげる企業の割合が高く、特に製造業においてその割合が高い(付2 - (3) - 6表)。経営方針に基づき業務目標を定めた上で、公正に個々の従業員の業務成果を評価していくことが重要であると考えられている。また、社内が一体となって課題に取り組んでいくためには、経

営方針等を従業員に理解させるとともに、職場内で定期的にコミュニケーションの機会を持つことにより意思疎通を図ることも大切であると考えられている。

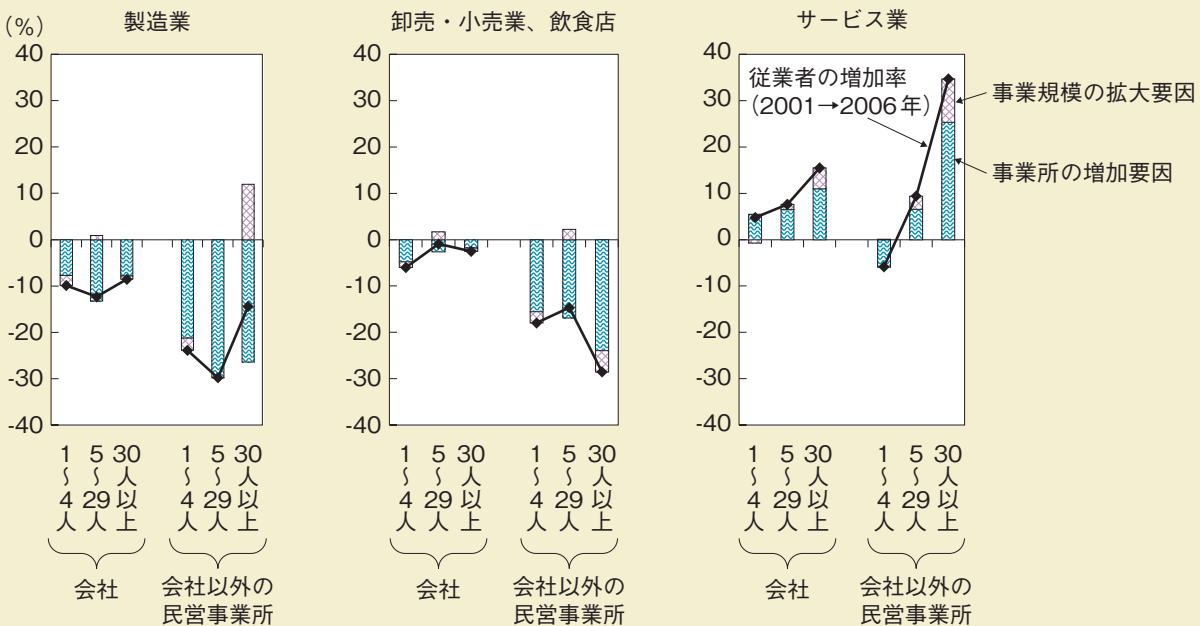
(サービス分野での事業の拡張と会社以外の働き口)

雇用機会の拡大については、株式会社をはじめとした「会社」形態の事業所における雇用の増加に加え、「会社」形態以外の事業所における雇用の増加についても注視する必要がある。

会社と会社以外の法人における事業所数、従業者数の推移をみると、2001年から2006年にかけて、会社については、事業所数、従業者数ともに減少しているのに対し、会社以外の法人については、事業所数、従業者数ともに増加している（付2－（3）－7表）。こうした、会社以外の法人の増加については、1998年に特定非営利活動促進法が成立し、特定非営利活動法人制度が設けられたことにより、特定非営利活動法人が増加してきたこともその背景として考えられる（付2－（3）－8表）。

第2－（3）－13図により、主要産業における雇用の動きを事業所増加要因と事業規模拡大要因に分けてみると、製造業や卸売・小売業、飲食店では、2000年代前半期に雇用は減少しており、事業所の減少が雇用の減少に大きく寄与している。また、事業所の減少寄与

第2－（3）－13図 産業別にみた雇用増加の要因分解(事業所増加要因と事業規模拡大要因)



資料出所 総務省統計局「事業所・企業統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 従業者の増加率は次式により要因分解した。

$$\frac{\Delta N}{N} = \underbrace{\frac{1}{N} \left(n + \frac{1}{2} \Delta n \right) \cdot \Delta e}_{\text{事業所の増加要因}} + \underbrace{\frac{1}{N} \left(n + \frac{1}{2} \Delta e \right) \cdot \Delta n}_{\text{事業規模の拡大要因}}$$

N：従業者数 e：事業所数 n：一事業所当たりの平均従業者数 $\left(n = \frac{N}{e} \right)$

2) サービス業の接続に当たっては、2001年は運輸・通信業、サービス業を、2006年は情報通信業、運輸業、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス業、サービス業（他に分類されないもの）を用いた。

は、会社以外の民営事業所において大きく、主に個人事業所の減少が雇用の減少に大きく作用しているものと考えられる。一方、サービス業については、雇用が増加しており、事業所の増加による寄与についても、会社以外の民営事業所の小規模事業所で減少寄与がある以外は、全て増加に寄与している。サービス業でも個人事業所の減少は、雇用減少の要因となっているが、会社以外の法人事業所の増加などによって雇用が創り出されていると考えられる。

このように、我が国の主要産業における雇用の動きをみると、サービス分野の雇用増加は、新たな事業分野への進出など、創業を伴いながら雇用が増加している。特に、他の主要産業と比べた場合、「会社」形態による事業所の増加に加え、「会社」以外の形態による事業所の増加によって雇用が拡大する効果も大きい。サービス分野においては、地域のニーズにきめ細かく対応しながら、事業と雇用が増加しているが、そこでは、今までの「会社」で働くというものとは違う働き口も増加している。若年失業率の上昇や不安定就業の増加がみられるが、地域コミュニティを再生させる取組の中で、増加する新たな働き口を、若年者の職業的自立につなげていくことも大切である。

(地域における雇用機会の動向)

雇用創出の推進に当たっては、新産業の創造に取り組み、それを具体的な雇用機会に結実させていくことが必要であるが、さらに、今後は、成熟した社会における多様なニーズに応えていくためにも、地域や身の回りにある事業のきっかけをつかみ、そこから雇用機会を生み出していくことも重要である。福祉、教育、文化、環境保護などの社会的課題の解決にビジネスの手法を用いて取り組む事業主体はソーシャルビジネスと呼ばれるが、そのうち、地域の課題解決や地域資源の発掘に取り組む主体はコミュニティビジネスと呼ばれ注目されている。実際、地域社会では、地域課題の解決を目的とした事業起こしとそれによる就労機会が広がっている。このような事業は一人一人にとって身近なものであり、身の丈にあったものであることから、雇用機会を生み出していく方法として有効であると考えられる。

ソーシャルビジネス、コミュニティビジネスの事業分野についてみると、地域活性化・まちづくりに取り組む事業者の割合が最も高く、次いで、保健・医療・福祉、教育・人材育成、環境分野に取り組む事業者の割合が高くなっている（付2－(3)－9表）。ソーシャルビジネス、コミュニティビジネスの組織形態としては、特定非営利活動法人がほぼ半数近くを占めている（付2－(3)－10表）。ソーシャルビジネス、コミュニティビジネスの従業者数の変化についてみると、2005年から2008年にかけて、4人以下の事業所の割合は低下し、5人以上の事業所の割合は上昇しているが、30人未満の事業所が高い割合を占めている（付2－(3)－11表）。

コミュニティビジネスの拡大については、地域の問題解決のために主体的に行動しようとする担い手が増えてきていること、地域の共同体を支えるのに役立ってきた自治会、商店会などが衰退し地域の共同体意識が薄れ、協同して実施していた事業などが運営しにくくなってきたため、新たな地域共同体の受け皿として期待されていること、成熟した社会において人々のニーズが多様化しているため行政サービスだけの対応に困難があり、一定の利益を見込めるサービス分野については民間による事業の柔軟性や迅速性に期待するようになってき

ていること、地域において自ら存在意義ややりがいを持って働ける新たな雇用の受け皿として期待されていること、などの背景が指摘されている。

コミュニティビジネスは、今後、事業規模の拡大や事業の高度化に向け、運営体制の専門化・体系化を進める必要があると考えられ、現状では、人材確保、雇用管理などの課題も多いが、経営面の課題への取組と人材・雇用面の課題への取組を一体的に進めながら、地域での有効な雇用機会として健全な形で育成していくことが大切である。

地域雇用創造推進事業（パッケージ事業）

(1) 趣旨

雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取組を支援するもの。

(2) 事業内容

地域の特性を活かした重点事業分野を設定（複数可）のうえ、地域の創意工夫による雇用対策事業を策定し、実施する。

(3) 実施スキーム

地方公共団体の産業振興施策や各府省の地域再生関連施策等との連携の下に、地域の協議会が提案した雇用対策に係る事業構想の中から、コンテスト方式により雇用創造が高いと認められるものを選抜し、当該協議会に対しその事業の実施を委託する。

(4) 実施期間

同一地域における事業期間は3年以内

(5) 事業規模

1地域あたり各年度2億円（都道府県が中心となり複数の市町村で実施する広域版の場合は3億円）を上限

(6) 対象地域

- ① 1又は複数の市町村であること
- ② 最近3年間（平均）及び最近1年間の地域の有効求人倍率が全国平均（1を超える場合には1、0.67（1の2/3）未満である場合には0.67）以下であること。

（今後の産業発展、雇用機会の拡大における課題）

今後の雇用機会拡大の取組としては、新たな技術・産業分野を展望することにより雇用を創出していくとともに、地域課題に応えることを通じ雇用の場を生み出していく、という二つの方法を重視していくことが必要である。雇用の受け皿づくりや、そこにおける人材ニーズの把握、就業促進のための措置、中長期的視野をもった技術・技能の蓄積や人材育成などに一体的に取り組むことができるよう、今後の政策対応の充実、高度化、総合化が課題となっている。

このような雇用機会の創出の取組は、我が国が抱える課題の克服と有機的に結び付けられ、我が国が抱える課題の解決を促進する形で実現されることが求められており、今後更に進展する少子高齢化に対応するため、雇用拡大が期待される医療・福祉などの諸分野におけるサービスの向上や産業自体の発展も求められている。

(資源制約のもとでの経済発展と雇用創出に向けて)

経済活動を行うためにはエネルギー資源が必要不可欠であるが、近年、需要の変動に応じ、資源価格は大きく変動してきており、今後についても、新興国の急速な経済成長に伴い、国際的な需要は更に拡大していくものと考えられる。こうした、資源供給の制約を乗り越え、我が国は持続的に発展していくことが求められており、そのためには、環境に配慮し、資源をより有効に使いながら、経済の活性化を実現していくことが必要となる。

これらの状況を踏まえ、我が国における雇用と産業の動向を展望する場合には、経済活動の源として、労働力とエネルギー資源に注目し、その動きから大まかな検討を行っておくことが重要であると思われる。

まず、労働力については、生産年齢人口の減少の中で成長制約になるとの見方もあったが、現実には、厳しい雇用失業情勢が続いており、2000年代前半には高い完全失業率を経験するとともに、賃金も減少した。一方、2000年代の労働生産性は1990年代後半に比べれば上昇がみられ、賃金の停滞傾向とあいまって、企業の収益環境の改善に寄与することとなった。また、こうした労働生産性の上昇が、雇用の削減によってもたらされた面があることは、本章第2節で指摘した通りである。こうした動きに対し、経済成長と企業収益の制約という点では、2000年代に入ってから資源価格の上昇が大きな影響を与えている。実質国内総生産をつくり出すための天然資源の投入効率を示す資源生産性は、2000年代に入り上昇率を高めているとはいえ、我が国においては、輸入に依存する諸資源が高騰したことにより、実質的な資源の投入コストは大きく上昇している（付2－(3)－12表）。

さらに、こうした動きが、交易条件の悪化と交易損失の発生を通じて、我が国の実質所得の成長を制約している点については、第1章第3節にておいて指摘した通りである。

我が国社会が持続的に発展していくために、労働生産性の上昇の成果を適切に分配し、雇用の増加を伴った着実な経済成長を実現していくことが重要であるが、その際、成長制約の克服という観点からは、今後は、付加価値創造能力の向上と資源の効率的利用に支えられた、資源生産性の向上を重視していく必要があると考えられる。労働者の技術・技能の向上を基本に国際競争力を向上させ、我が国経済が生産する財、サービスの価格を、より高いものとして実現できるよう努めるとともに、資源を効率的に利用する技術の向上の他、社会的な対応を通じて資源の節約やリサイクルを進めていくことが求められる。さらに、アジア諸国の経済成長率が高まり、資源の有限性や地球環境への問題意識が高まる中で、世界全体の経済・社会発展を視野に入れながら、国際連携や国際協調を図っていくことも課題であると考えられる。

地域社会におけるきめ細かな対応を含め、諸資源の利用を節約し、一人ひとりが環境問題に主体的に取り組むことのできる社会づくりが大切である。こうした取組の積み重ねの中から、資源生産性を高め、かつ、雇用を増加させ、安心できる社会環境のもとで経済成長を着実に実現することができる社会システムを形成していくことが求められているように思われる。