

人口減少下における雇用・労働政策の課題

～ すべての人が自律的に働くことができ、
安心して生活できる社会を目指して ～

2005年7月

雇用政策研究会

< 目次 >

・ 雇用政策研究会報告書	1
・ 雇用政策研究会報告書の概要	29
・ 雇用政策研究会報告書の要旨	33
・ 付属資料	43
・ 参考資料	55

はじめに

最近の雇用失業情勢をみると、長期にわたる厳しい状況から、ようやく全般的には改善の方向に進んでいるところであるが、労働者と企業との間に様々なずれが生じることによって、労働者の意欲と能力が必ずしも活かされていない状況がみられる。

今後、2007 年には人口が減少に転じ、団塊の世代が 60 歳代に到達する等、我が国の経済社会が大きな転換点を迎えることとなり、産業・企業活動、社会保障制度、地域社会等のあらゆる分野に影響を与えることが見込まれる中で、何ら対策を講ずることなく、こうした状況を放置すれば、労働力供給の大幅な減少や人材の質の低下等様々な問題を引き起こし、結果として経済社会の停滞、個人の生活水準の低下を招くおそれがある。このため、今後の人口減少時代に直面する経済社会の変化に的確に対応した雇用・労働政策が求められる。

このような認識のもと、2030 年までの我が国将来の姿を展望した上で、団塊の世代が 65 歳以上となり、本格的な引退時期を迎えるまでの 10 年程度の間を対象とした政策の方向性について、本報告をとりまとめた。

本報告では、人口減少下における雇用・労働政策として重点的に取り組むべき課題を 10 の政策対象・分野ごとに提言した。本報告の趣旨に基づき、今後の人口減少社会における様々な変化に的確に対応した雇用・労働政策が展開されるとともに、それらの政策が国民に広く理解され、実効性があがるよう期待したい。

2005 年 7 月

雇用政策研究会

雇用政策研究会委員名簿

猪 木 武 徳	国際日本文化研究センター教授
大 石 亜希子	国立社会保障・人口問題研究所 社会保障基礎理論研究部第二室長
大 橋 勇 雄	一橋大学大学院経済学研究科教授
小 野 旭	労働政策研究・研修機構理事長
黒 澤 昌 子	政策研究大学院大学教授
玄 田 有 史	東京大学社会科学研究所助教授
小 杉 礼 子	労働政策研究・研修機構副統括研究員
佐 藤 博 樹	東京大学社会科学研究所教授
島 田 晴 雄	慶應義塾大学経済学部教授
諏 訪 康 雄	法政大学大学院 政策科学研究科政策科学専攻教授
中 馬 宏 之	一橋大学イノベーション研究センター教授
樋 口 美 雄	慶應義塾大学商学部教授
八 代 尚 宏	国際基督教大学客員教授
山 川 隆 一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授

(注) は座長(敬称略・五十音順)

目次

はじめに	1
第 部 現状と展望	4
序 章 人口減少社会の到来	4
第 1 章 労働市場の現状	4
(1) 雇用失業情勢の概観	4
(2) 労働市場をめぐる環境の変化	7
第 2 章 今後の社会の展望と課題	10
(1) 現状のままで推移した場合の社会	10
(2) 目指すべき社会	11
第 部 今後重点的に展開する雇用・労働政策	16
第 1 章 政策の基本的な考え方	16
第 2 章 今後重点的に展開していくべき雇用・労働政策	18
(1) 若者への就業支援～若者と仕事をつなぐ後押しをする	19
(2) 女性への就業支援～女性が仕事を続けやすい職場環境を作る	20
(3) 高齢者への就業支援～元気な高齢者が活躍できる社会を作る	21
(4) 福祉から就労へ～障害者、生活保護等を受けている人の自立を 手助けする	21
(5) 地域における雇用創出への支援～地域の人材を育成・活用する	22
(6) 職業能力開発～すべての人々が能力を高められる機会を 用意する	23
(7) 外国人労働者～高度人材の受入れを促進する	24
(8) 安心・公正な労働～誰でも安心して働ける労働条件を整える	25
(9) 仕事と生活～ワークライフバランスで仕事と生活を充実させる	26
(10) 労働力需給調整～すべての人々の就業意欲を活かす	26

第 部 現状と展望

序章 人口減少社会の到来

我が国では、合計特殊出生率が 2004 年時点で 1.29 にまで低下する等少子化が進む一方、平均寿命の伸長とともに高齢化が進展している¹。こうした中で、15 歳から 64 歳までの生産年齢人口はすでに 1996 年から減少に転じているが、男性の人口が 2004 年に戦後初めて減少し²、総人口も 2007 年には減少に転ずる見通しとなっている³。

また、1947～49 年生まれの団塊の世代は、2000 年で約 700 万人と我が国の総人口の 5.4% と高い割合を占めているが、今後、2007 年に 60 歳代に到達し、2015 年には 65 歳を上回り、さらに、2022 年以降には 75 歳以上の後期高齢期に入っていくこととなる。

このように、人口減少社会が到来する中で、特に 65 歳以上人口の割合が高まること等が、社会の仕組み、ひいては人々の生き方に大きな影響を与えることが予想され、我が国の経済社会のあり方が見直しを迫られている。

第 1 章 労働市場の現状

(1) 雇用失業情勢の概観

我が国の雇用失業情勢は、1990 年代初頭のバブル崩壊以降、経済が長期間低迷する中で、ほぼ一貫して厳しさを増してきたが、2002 年をはじめからの景気の回復に伴い、2005 年 5 月の有効求人倍率は 0.94 倍と、1993 年以来約 12 年振りの 0.9 倍台まで上昇しており、また、2005 年 5 月の完全失業率は 4.4% と、1998 年以来約 6 年振りの水準にまで低下する等、全般的には改善している。これは、不良債権の処理等のバブル崩壊に伴う負の遺産の解消が進んだことや、各般の雇用対策の効果によるところが大きいと考えられる。

しかしながら、その実態をみると、雇用失業情勢に依然として厳しさが残る分野があることに加え、この 10 年間で以前とは異なる問題が顕在化してきている。特に、若年層の失業者の増加、「正社員⁴」以外の多様な働き方の増加、地方圏における雇用改善の遅れ等を背景として、労働市場における様々な二極化、格差の拡大の問題がみられている。また、企業内においても中核的な労働者とそれ以外の労働者の間で処遇や労働時間面の格差が拡大している。

まず、若者については、有効求人倍率が他の年齢層と比較して高い水準にあ

¹ 厚生労働省「簡易生命表」(2004 年)によると、我が国の平均寿命は、男性が 78.64 年、女性が 85.59 年。また、総務省統計局「国勢調査」(2000 年)によると、65 歳以上人口の割合は 17.4%。

² 総務省統計局「平成 16 年 10 月 1 日現在推計人口」によると、男性は 6,229 万 5 千人(対前年差 9 千人減)、女性は 6,539 万 2 千人(同 7 万 6 千人増)で、男性が戦後初めて減少。

³ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(中位推計)」(2002 年 1 月)による。

⁴ 期間の定めのない労働契約の下、いわゆるフルタイムで労働する者を、便宜上このように呼ぶこととする。

るにもかかわらず、完全失業率の水準が最も高いという関係が続いている中、フリーターといわれる定職に就いていない者⁵や、ニートといわれる仕事に就いておらず、教育・訓練も受けていない者⁶の増加が問題となっている。一方、「正社員」として就職した者については、安定した収入はあっても長時間労働に従事する者の割合が上昇している。

高齢者については、その人口に占める割合が高まっている中で、1998 年に 60 歳定年が義務化され、2004 年には、65 歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を通じた雇用機会の確保に向けた法的措置⁷が導入されたところである。こうした取組に加え、ハローワークにおける年齢不問求人割合の引上げの取組⁸等様々な対策の効果もあり、高齢者の雇用環境は一部改善された面があるものの、依然として低い有効求人倍率にとどまる等、相対的に厳しい環境にあることに変わりはない⁹。

労働力率は、全体では高齢化の影響もあって低下傾向にあるが、年齢別にみると、特に若年層と高齢層で大きく低下している。若年層では 20～24 歳の労働力率が 1993 年から 2004 年にかけて、男性で 6.7 ポイント、女性で 5.6 ポイント低下している。また、高齢層では特に男性の低下幅が大きく、60～64 歳層では同じ期間で 4.9 ポイント低下している。これは、90 年代以降経済の低迷が長期化する中で、企業のリストラが進んだ結果、雇用機会が減少したことや、若年層では、それに加えて、進学率の高まりやニートの増加が主な要因として考えられる。

雇用形態別にみると、パート、アルバイト、派遣、有期雇用等、「正社員」以外の形態で働く者が増加しており、1993 年には雇用者に占める割合が 2 割であったのが、2003 年には 3 割を上回り、特に女性においては、1993 年には 4 割弱であったのが、2003 年には 5 割を上回った。また、近年派遣労働者が

⁵ フリーターは、15～34 歳の男性又は未婚の女性で、パート・アルバイトとして働く者又はこれを希望する者である。詳細は「平成 16 年版労働経済の分析」参照。フリーター数は、2004 年現在、約 213 万人（厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計）と推計されている（対前年差 4 万人減）。なお、内閣府「国民生活白書」（2003 年）では異なる調査を元に派遣労働者や、全ての失業者（パート・アルバイト以外を希望する者も含む）を含めて推計し、2001 年現在で、417 万人と公表している。

⁶ ニート（N E E T）：Not in Education, Employment or Training の略。就学、就労、職業訓練のいずれも行っていない若者。2004 年現在、15～34 歳のニート（若年無業者。ここでは、15～34 歳の非労働力人口のうち、通学、家事を除いた者）は 64 万人（前年と同水準）となっている（総務省統計局「労働力調査」）。なお、内閣府の「青少年の就労に関する研究会」（2005 年）では、15～34 歳の男性又は未婚の女性で、家事に従事する者もニートに加えて推計している。

⁷ 2006 年から 62 歳、2007 年から 63 歳、2010 年から 64 歳、2013 年から 65 歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を通じた雇用機会の確保に取り組むこととなっている。

⁸ 2007 年度までに年齢不問求人の割合を 5 割に上昇させることを目標にハローワーク窓口等において、事業主に対し年齢のみを理由とした募集・採用の機会の制限を行うことのないよう指導等を実施している。2005 年 5 月では 38.6%となっている。

⁹ 2005 年 5 月の 60～64 歳層の有効求人倍率は 0.39 倍、完全失業率は 4.4%（男性は 6.1%、女性は 2.2%）。

増加しているが¹⁰、さらに、最近においては、製造業におけるいわゆる業務請負の拡大も顕著となっており、2005 年 5 月では、ハローワークに出されている生産工程の職業における新規求人数の約 3 割を、業務請負を行う企業の求人が占めている。このように様々な雇用形態で働く者が増加しているが、これらの者の多くは、「正社員」と比べると処遇が低く、また、その格差も年々拡大していることから、結果として低賃金の者の増加につながっており、賃金の二極化が進んでいる状況がみられる。

さらに、世帯間の所得格差については、世帯の高齢化、単身世帯の増加、共働き世帯の増加に留意する必要があるが、若年世帯を中心に拡大傾向にある¹¹。一方、高齢者世帯間では、格差は縮小している。

労働時間をみると、労働者一人当たりの年間総実労働時間は、1993 年度の 1,915 時間から 2004 年度には 1,808 時間に減少したが、雇用形態別にみると一般労働者、パートタイム労働者の労働時間ともこの 10 年程度でおおむね横ばいとなっており、全体としての労働時間の短縮は、全労働者に占めるパートタイム労働者の割合が上昇したことによるところが大きい。また、週間就業時間が 35 時間未満の雇用者の割合が上昇している一方で、60 時間以上の雇用者の割合も男性を中心に上昇しており、労働時間の二極化が進んでいる状況がみられる。前者の中には、希望してもフルタイムの職に就くことができず、生活に必要な十分な所得を得られない者がいる一方で、後者の中には、長時間労働により健康を損なう者もいる。

地域の雇用情勢をみると、最近の景気回復を牽引する自動車、デジタル家電といった製造業や情報関連産業の集積している東京圏や名古屋圏を中心とした大都市圏の改善が目立つ一方、地方圏においては、製造業の海外進出が進展したことの影響¹²や、公共工事の削減等に伴い建設業を取り巻く環境が厳しくなっていることの影響等により改善が遅れ、地域差が拡大している¹³。

¹⁰ 2004 年 3 月の改正労働者派遣法の施行により、派遣受入期間の 1 年から最長 3 年への延長、物の製造業務への派遣の解禁、紹介予定派遣の法律上の位置付けの明確化等がなされた。

¹¹ 内閣府経済社会総合研究所ディスカッションペーパー「フリーターの増加と労働所得格差の拡大」(2005 年 5 月)によると、労働所得の格差は 1997 年以降拡大しており、特に、非正規雇用者の増加の影響もあって、若年層でその拡大のテンポが速いとされている。

¹² ただし、2003 年には地方圏への工場立地件数が 3 年ぶりに増加する等、最近では国内立地の増加の動きもみられる。

また、東アジアの台頭によって、国内の産業集積地域の既存の分業構造が崩壊する中で、東アジア地域に形成された産業リンケージに積極的に関与し、業績を伸ばす企業もあり、地域の分業構造の再編につながるといった動きもある(労働政策研究・研修機構「産業と雇用の空洞化に関する国際比較研究」(2004 年) p87~88)。

¹³ 地域ブロック別に 2005 年 5 月の有効求人倍率をみると、最も高い東海地方で 1.43 倍であるのに対して、最も低い北海道では 0.57 倍となっている。

(2) 労働市場をめぐる環境の変化

こうした雇用失業情勢の変化の背景として、近年の経済・産業面の変化やそれを背景とした企業行動の変化及び労働者の意識の変化等が挙げられる。

特に、グローバル化とサービス産業の拡大等の産業構造の変化、IT化、バブル崩壊の後遺症による経済の低迷の長期化の中で、企業の生き残りをかけた様々な行動の変化として、短期的利益重視の経営姿勢の強まりに伴う、「正社員」以外の労働者の活用、人材の外部化、教育訓練投資の減少等の動きがみられる。

他方で、女性の一層の社会進出等を背景に、仕事以外の生活の充実も希望する者の増加や、多様な働き方を希望する者が増加する等、労働者の考え方・行動の変化が起こっている。

こうした両者の変化の中、景気の回復に伴い企業の業績は改善に向かったものの、企業の人材政策と労働者の意識との間で「ずれ」が生じている。

経済・産業面の変化

経済・産業面における変化については、まず、中国をはじめとしたアジアにおける国際分業や経済連携の進展がある。それに対応し、産業の高付加価値化の必要性が増大している。

また、高齢化、共働きや単身世帯の増加、企業のアウトソーシングの進展等により、介護関連サービス、生活関連サービス、労働者派遣事業をはじめとした対事業所サービス等のサービス産業が拡大している。

さらに、通信の高速化・大容量化等の情報技術をはじめとした技術革新の進展、規制改革に伴う新たな産業の拡大や、起業、新規参入の増加といった動向が、我が国の産業構造の変化の大きな要因となっている。

一方、経済が回復している中で、地域によっては雇用機会が不足し、人材が十分に活用されていないところもみられる¹⁴。これらは、グローバル化に伴う経済環境の変化や財政状況の変化による公共事業の減少等によって雇用が失われていく状況にうまく対応できなかった結果、大きな影響を受けたものが多い¹⁵。この結果、地域間において、経済力の格差が拡大している。

¹⁴ 総務省「住民基本台帳人口移動報告」により、地方圏からの転出の推移を見ると、1970年代以前、80年代後半と比べて90年代以降は低水準となっている。特にこの10年間で見ると、20～24歳の若年層で減少している。

¹⁵ この10年で見ると新規工場立地件数は、関東、東海、近畿以外の地域で減少している。また、公的資本形成は1999年以降減少しているが、その県内総支出に占める割合を見ると、地方圏の方が高水準となっており、公的固定資本形成の減少の影響は地方圏でより大きいものと考えられる。

企業行動と企業の人材政策の変化

1990年代における経済の長期低迷や国内外における競争の激化、また、間接金融から直接金融への動き等を背景として、企業行動が変化している。すなわち、期待成長率の低下による先行きに対する不安感が高まる中で、産業構造の変化に加え、同一の業界内においても成長を続けた企業と低迷した企業とに分かれる中、事業再構築、企業組織の再編の動きが活発化している。また、四半期決算の公表や¹⁶、配当総額の増加傾向等、資本市場での評価等に対応した短期的利益を重視する経営姿勢が強まっている。

こうした企業行動の変化は企業の雇用管理・人材政策にも様々な変化をもたらしている。企業においては長期的な視野に立った人材育成よりも即戦力を志向する傾向が高まっている。それに伴い、企業は能力開発の責任主体を企業から労働者へと移行させつつあることや、業務効率化に伴う事業規模の縮小などにより、企業内における教育訓練投資も減少している。その結果、自社で長期育成する中核的な人材の絞り込みとその他の人材の外部化が進められている。

労働者への成果の配分をみても、年ごとに変動する賞与によって行われる傾向が強まるとともに、年功賃金から成果主義に基づいた賃金への移行の動きがみられる。ただし、評価のあり方に問題があるとされる事例が生じたこと等、必ずしも労働者の意欲と能力を引き出せているとはいえない状況があり、評価基準や評価方法等、成果主義の見直しの動きもみられる。

また、これまで大企業を中心に、専業主婦の妻を持つ男性が中核的な労働力として働くことを想定している雇用慣行が多くみられた。しかしながら、女性も働くことが一般的となる等社会環境が変化している中で、女性の能力発揮促進や男性も含めた仕事と家庭の両立支援等に取り組む企業が増加する等¹⁷、新たな雇用管理システムに向けた動きもみられる。

さらに、製造業や運輸・通信業等団塊の世代の労働者の占める割合の高い産業では、団塊の世代の退職等に伴う意欲のある若年層・中年層の確保や技能継承という観点から、危機意識を持つ企業が多くなっている。

労働者の意識の変化と取り巻く現実

中核的な人材のしぼり込みと、その他の人材の外部化等、企業の人材政策が変化する一方で、雇用の安定性、労働時間等の労働条件、能力向上の機会に関する労働者の意識の変化との間で様々な「ずれ」が生じていることにより、労働者が必ずしも希望にあった働き方が選択できず、その意欲と能力が活かされ

¹⁶ 2004年4月より、東京、大阪、名古屋、札幌及び福岡各証券取引所、並びに日本証券取引所（JASDAQ）において、「四半期財務・業績の概況」の開示を義務付けられた。

¹⁷ 厚生労働省「平成15年版労働経済の分析」p176、185を参照。

ていない状況がみられるとともに、個別労働関係紛争も増加している¹⁸。

若者については、学卒労働市場は、景気の回復や定年退職者の技能継承の必要性等から、この2、3年改善の動きがみられている¹⁹。一方、フリーターやニートが増加傾向にあるが、その要因としては、新卒採用が特に厳しい時期に「正社員」として就職できなかった者が、新卒採用を重視する企業が多いために「正社員」となる機会に恵まれないこと²⁰、企業の即戦力志向の高まりの中で、求められる人材が高度化・多様化し、また、サービス産業が拡大する中、「正社員」での雇用機会が減少していること、また、本人の仕事に対する意識に問題がみられること、学校教育が産業界のニーズに対応できていないこと等様々なものが考えられる。

女性の働き方については、男性・女性いずれにおいても「子どもができてずっと仕事を続ける方がよい」と考える者が、「子どもができたなら仕事を辞め、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」と考える者を上回り²¹、様々な分野で女性の活躍が徐々に広がりつつあるが、女性が活躍できていない職域は残っており、女性の管理職比率も低い等²²、能力発揮の機会は十分でない。また、出産を機に働く女性の約7割が退職²³する等、出産・子育て等と仕事との両立が困難であり、いったん退職すると、再就職・再就業が困難となっている。

高齢者については、国際的に見ても高い労働意欲を持つ一方で、年齢を主たる基準として雇用管理を行っている企業も多く、十分な雇用・就業の機会が提供されているとはいえない。特に65歳以上の層では、仕事や会社が生きがいのある場であると考える者の割合は低下し、地域活動等に生きがいを求める者の割合が高くなっているが、そうしたニーズを満たす場が十分に確保されているとはいえない状況にある。

また、企業が教育訓練投資を減少させる中で、個人は、能力開発を行うため

¹⁸ 2004年度における民事上の個別労働関係紛争相談件数は約16万件と前年度より13.7%増加。

¹⁹ 高卒労働市場についても、依然として厳しい状況にあるものの、改善傾向にある。なお、労働政策研究・研修機構「新規学卒採用の現状と将来 - 現状と将来 - 」(2005年5月)によると、「企業は高卒者の能力低下を危惧する一方で、高卒者を企業内で育成することで、大卒者に劣らない能力を開発できる可能性がある」と認識している。」とされている。

²⁰ 第二新卒(卒業後6か月以上経過した者)の採用に関する企業の年齢制限の状況を見ると、25歳を境に応募を受け付ける企業の割合が大きく低下している(労働政策研究・研修機構「第二新卒者の採用実態調査」(2005年))。

²¹ 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(2004年)。

²² 女性の管理職比率について国際比較をすると、アメリカ(2002年)45.9%、ドイツ(2003年)34.5%に対し、日本(2003年)は9.9%となっている(厚生労働省「労働におけるCSRのあり方に関する研究会中間報告書」(2004年6月))。また、研究者に占める女性比率を見ると、イタリア、フランスが約28%、スイス約21%、ドイツ約16%に対し、日本は約10.2%となっている(科学技術政策研究所・三菱総合研究所「主要な科学技術関係人材育成プログラムの達成効果及び問題点」(2005年3月)p191)。

²³ 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(2001年)。

の時間的、金銭的制約や、どのような能力開発が必要かという情報の不足により、能力開発を十分に行うことが困難になってきている。

パート、派遣、有期雇用等で働く者が増加しており、このような雇用形態は女性や高齢者等の雇用機会の拡大に寄与している面もあると考えられる。しかしながら、雇用形態の違いにより賃金格差が大きいことや、いったん「正社員」以外の働き方を選ぶと、「正社員」への転換や再就職の機会に乏しいことや、有期雇用の場合には短期の契約が反復更新され、雇止めの不安がある場合がある等雇用が不安定であることに対して、不安や不満²⁴がありながらも、そうした働き方をやむを得ず選択している者も少なくない²⁵。こうした雇用形態の多様化は、現行の社会保険制度の被用者保険の適用範囲に該当しない層の増加をもたらしている²⁶。

一方、仕事以外の場において自己啓発や社会貢献活動等に従事できるよう、柔軟な働き方を希望する労働者は増えているが、雇用管理面でそうした柔軟な働き方を可能にする仕組みは十分に整備されておらず、労働時間の二極化の中で、一部の労働者に業務の負担が集中し、20 歳代後半～40 歳代前半の年齢層を中心として長時間労働者が増えており、仕事と生活の両立が困難な状況もみられる。なお、過大な業務量に伴う長時間労働は、肉体的、精神的な疲労につながり、生産性にもマイナスの影響があるとの指摘もなされている。

第2章 今後の社会の展望と課題

(1) 現状のままで推移した場合の社会

このような企業と労働者の間に「ずれ」が生じている現状を放置したまま何らの対策を講ずることなく、人口減少時代を迎えれば、以下のような状況になることが懸念される。

- ・ 経済社会を支える層が減少し、若年層をはじめ今後の我が国の産業を支える人材の質が低下し、生産性等の低下につながる。
- ・ 格差が拡大し、将来に希望が持てないことによる社会の不安定化が加速する。
- ・ 経済的理由により、あるいは子育ての時間を確保できないことにより、少

²⁴ 今の会社や仕事に不満があると回答したパート労働者にその内容をたずねたところ、「賃金が安い」、「雇用が不安定」、「正社員になれない」と答えた者の割合が高くなっている（厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（2001 年））。なお、賃金に対して不満を持つ者の割合は、正社員と非正社員でほぼ同水準となっている（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2003 年））。

²⁵ 非正規社員のうち 22.9%が就業形態を変えたいと考えており、そのうち正社員に変わりたい者は 84.6%となっている。（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2003 年））。

²⁶ その他、年収を税・被用者保険の加入要件等を考慮した一定程度（例えば、所得税の非課税限度額である年収 103 万円以下、社会保険の被扶養者からはずれない限度である年収 130 万円以下）に抑えるための就業調整を行う者が存在している（21 世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」（2002 年））。

子化もさらに進行する。

これらの結果、我が国経済社会の活力の長期的な停滞を招き、ひいては国民の生活水準も低下する。

それぞれについて、さらに詳細にみると以下の通りである。

経済社会を支える者の減少

若者においては、フリーター、ニート等が引き続き増加し、十分な職業能力が蓄積されず、本来一定の経験を積んで社会を支えるべき層が、逆に社会に支えられる層となってしまう可能性が高い。

この結果、たとえ今後、若者の労働市場が逼迫した場合でも、企業が求める人材と若者の能力とのミスマッチの拡大による失業者の増加や、不安定就労の増加が競争力・生産性の低下、経済活力の低下につながる。

また、生活基盤が不安定なために結婚・出産を先送りする者が増加することにより、少子化が一層進行する。

女性においては、引き続き職場における管理職比率が低い等、活躍できない領域が残り、その意欲と能力が有効に活かされないままになる。

また、妊娠・出産・子育て期に仕事を継続することが困難であったり、いったん離職すると、正社員として再就職することが困難な状況が続くことにより、就労意欲を持ちながら就労をあきらめる層が引き続き多数存在することとなり、その結果、労働力率のM字型カーブも解消しない。

高齢者においては、団塊の世代をはじめとした高齢期の雇用・就業機会が不足し、働く意欲を持っているにもかかわらず、働くことをあきらめて労働市場から引退し、増加する高齢者の意欲と能力が活かされない社会となってしまう。

また、待遇格差等から十分に働く意欲を持てず、能力開発の機会も十分でない者が増加し、こうした者の労働参加が進まない。

雇用情勢が厳しい地域においては、意欲と能力を活かす雇用・就業機会や能力開発の機会が不足し、地域社会が停滞する。

この結果、経済社会を支える労働力が大幅に減少すれば、団塊の世代が65歳以上となり、高齢化が一層進む2015年以降、年金・医療・介護といった社会保険制度について給付の著しい増大が見込まれる中で、それを支える者が減少することにより、社会保障制度の維持が困難となり、国民生活の安定という機能が十分に発揮されなくなる。

我が国の産業を支える人材の質の低下

我が国においては、今後とも産業の高付加価値化を図っていくことが重要であるが、企業における職業能力開発の取組が減少し、それに資する人材の確保・育成が進まないため、我が国の産業を支える人材の質が低下し、ひいては生産性向上の足かせとなる。特に若者の人材育成が進まなくなる。

さらに、一部の労働者について、今後とも長時間労働の問題が解消されない場合、肉体的、精神的に疲労し、さらには、仕事において創造性を発揮できなかったり、生産性の低下につながったりする。

加えて、団塊の世代の大量離職に伴い、団塊の世代が有しているものづくり等の基盤となる技能の継承が進まず、技能が失われる。

また、今後も若者の減少が見込まれている中で、地域を支えてきた地場産業や中小企業、労働集約的なサービス業等において、労働力の確保が進まないことが考えられる。例えば、団塊の世代が後期高齢期となる際に極めて重要となる介護等の分野の労働力確保も困難になる。

格差が拡大し、将来に希望が持てないことによる社会の不安定化の加速

雇用形態の多様化が一層進む中で、「正社員」以外の雇用形態の者の低い処遇や不安定な雇用という状況が変わらなければ、生活基盤が不安定で、将来に希望が持てない層が増加する。

また、企業が中核的人材を絞り込む中で、一部の層に業務負担が集中し、20歳代後半～40歳代前半の年齢層を中心として長時間労働を行う者が増加し、子育て等の時間を確保できない者や心身の健康を害する者の増加、自己啓発やボランティア等の社会活動が阻害され、また、長時間労働が一つの要因となり、少子化の進行が懸念される。

さらに、社会における格差が大幅に拡大した場合は、社会の不安定化が加速し、社会の分裂につながるおそれがある。

このような状況について、労働力等の面から将来を展望すると、労働市場への参加が進まず、性・年齢別の労働力率が現状(2004年の実績)と同じ水準で推移した場合、労働力率は、2004年(60.4%)と比較して、2015年においては3.7%ポイント低下(56.7%)、2030年においては6.8%ポイント低下(53.6%)することが見込まれる。この結果、労働力人口は、2004年(6,642万人)と比較して、2015年においては約410万人減少、2030年においては約1,050万人減少することが見込まれる。また、労働投入量(労働力人口×労働時間)でみると、2004年に比べて2015年では8.8%の減少、2030年では20.3%の減少と、労働

力人口と比べて、減少幅がさらに大きくなることが見込まれる²⁷。

就業者数は、2004 年(6,329 万人)と比較して、2015 年においては約 320 万人減少、2030 年においては約 1,010 万人減少することが見込まれる。これにより、就業率²⁸は、2004 年(57.6%)と比較して、2015 年においては 3.0%ポイント低下(54.6%)、2030 年においては 6.6%ポイント低下(51.0%)することが見込まれる。

こうした労働力供給の減少に加え、人々の意欲と能力が活かされないことにより、労働生産性の上昇率が現状(1999～2004 年の年率 1.7%)よりも低下すると想定(年率 1.5%程度を想定)すると、経済成長率は 2004～2015 年においては実質で年率 0.7%程度、2015～2030 年においては年率 0.6%程度の上昇にとどまることが見込まれる(1999～2004 年の実質経済成長率は年率 1.3%)。このような中で、労働需要が減少するとともに、高齢者等の活用が進まないことにより、ミスマッチも拡大することから、2030 年の完全失業率は現在より上昇することが見込まれ、経済社会が停滞する。

(2) 目指すべき社会

以上のような経済社会の停滞といった将来シナリオを回避するためには、人材こそ経済社会の発展の礎であるとの基本的理念の下、今後の経済社会システムを構築していくことが求められる。そこで、今後の雇用・労働政策を考えるに当たっては、すべての人が、

意欲と能力を発揮できる就業機会を持つ

能力を高める機会を持つ

安心²⁹・公正に働ける

労働以外の生活も充実できる

という、「すべての人が自律的に働くことができ、安心して生活できる社会」の実現を目指すべきである³⁰。いいかえれば、すべての人が達成感や満足感を持ち、報われることができる社会の実現を図っていくべきである。

²⁷ 一般労働者の労働時間と短時間雇用者(週労働時間が 35 時間未満の者)の労働時間は現在と変わらないが、雇用者に占める短時間雇用者比率が高まることから、総労働時間は減少することが見込まれるため。

²⁸ ここでは、15 歳以上人口に占める就業者の割合。EU では、2000 年の 3 月に数値目標として 15～64 歳の就業率を 1998 年の 61%から 2010 年までに 70%にするという目標を設定している(2000 年リスボンで採択された雇用戦略)(2004 年の日本の 15～64 歳の就業率は 68.7%)。

²⁹ 「安心」という言葉は、労働条件の改善や雇用の安定が含まれるが、雇用の安定に関しては、これまで一つの企業で終身雇用の下で働き続けることができるという意味で使われる傾向があったが、これにとどまらず、労働移動を行う場合であっても、できる限り失業を経ることなく、実質的な雇用の継続が実現されるという意味が付加されるのではないかと意見があった。

³⁰ 「日本 21 世紀ビジョン」においても、「目指すべき将来像」の一部として、「楽しく働き、よく学び、よく遊ぶ、人が躍動する社会」「年齢、性別、時間、場所にとらわれない選択が可能となり、個人の夢が実現される多様多才社会」を謳っている。

なお、当然のことながら、このような社会の実現には、雇用・労働政策を展開することに加えて、適切なマクロ経済政策運営や新たな産業の育成等産業政策等における取組が不可欠である。

こうした社会が実現した場合について、労働力等の面から将来を展望すると、若者、女性、高齢者等より多くの者が働くことが可能となることにより、労働力率は、労働市場への参加が進まない場合と比べて、2015 年において 2.7%ポイント上回り(59.4%)、2030 年においては、4.9%ポイント上回り(58.5%)、労働力人口は、各々約 300 万人、約 510 万人、労働投入量でみると、各々 4.5%ポイント、8.3%ポイント上回ることが見込まれる³¹。

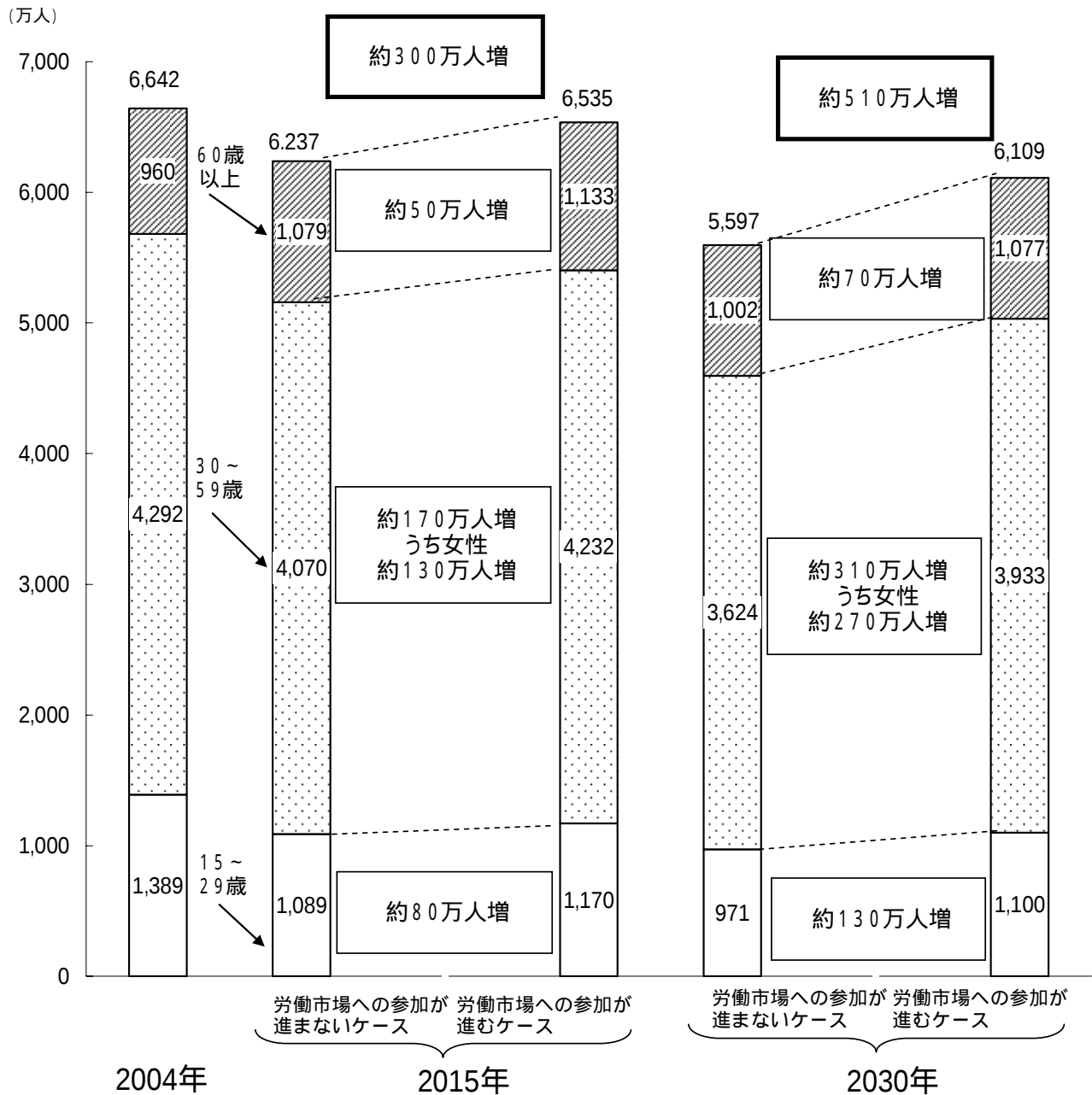
就業者数は、2015 年においては約 310 万人、2030 年においては約 540 万人上回ることが見込まれる。これにより、就業率も、各々 2.9%ポイント、5.2%ポイント上回る(57.5%、56.2%)ことが見込まれる。

これに加え、人々の能力の向上や活用が進むことにより、今後、年率 2.2%程度の労働生産性の上昇を期待すると、経済成長率は 2004～2015 年においては実質で年率 1.8%程度、2015～2030 年においては年率 1.6%程度の上昇(一人当たり 2 %程度)が見込まれる³²。このような中で、一定の労働需要が見込まれるとともに、さまざまな労働者が働きやすい就業環境が整備されることから、2030 年の完全失業率は、現在と比べて低下することが見込まれ、活力ある社会の実現が可能となる。

³¹ 労働力人口の増加に加え、比率が高まる短時間労働者においては、就業調整の要因が解消していくことにより労働時間が増加することを想定している。

³² 現状(1999～2004 年の平均年率で 1.7%)と同程度の労働生産性の上昇率であっても、経済成長率は 2004～2015 年では実質で年率 1.3%程度、2015～2030 年では年率 1.1%程度の上昇となることが見込まれる。

労働力人口の見通し



(資料出所) 2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015年、2030年は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

- (注) 1. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2004年と同じ水準で推移すると仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率0.7%程度、2015～2030年で年率0.6%程度と見込んでいる。
2. 「労働市場への参加が進むケース」では、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率1.8%程度、2015～2030年で年率1.6%程度と見込んでいる。
3. この推計においては、税・社会保障制度等の労働力需給に与える影響については必ずしも十分には考慮していないが、こうした制度の変更が労働力需給両面に影響を及ぼす可能性があることには留意する必要がある。

第 部 今後重点的に展開する雇用・労働政策

第 1 章 政策の基本的な考え方

第 部で見たように、人口減少下における目指すべき社会を実現するため、雇用・労働政策を展開するに当たっての基本となる考え方は次の通りである。

第一に、すべての人々が高い意欲と能力を持って、雇用その他様々な就業機会に挑戦できるようにする。

このためには、以下の取組を行うことが必要である。

若者、女性、高齢者をはじめ人々に対し、そのライフステージの各段階に応じて、働く機会が開かれるようにし、企業における採用機会の拡大を進める。

産業構造が変化し、求められる能力が高度化・多様化している中で、労働者一人一人が各世代の特性に応じた効果的な職業能力の開発・向上を可能とし、就業可能性（エンプロイアビリティ）を高めるための取組を進める。その際、労働市場において個人がその適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行うことを可能とするため、求められる能力に関する情報等を提供していく仕組みを構築する。

さらに、地域にかかわらずすべての人が就業し、その能力を最大限に発揮できるよう、雇用情勢の厳しい地域において、雇用創出に向けた取組を進めるとともに地域を支える人材を育成する。

第二に、人材の確保・育成を推進し、就業機会に挑戦する人々の意欲・能力がより活かされるようにする。

このためには、以下の取組を行うことが必要である。

性・年齢等にかかわらず、人々を意欲と能力に応じて処遇し、人材として育成し、能力が十分発揮できるような取組を推進する。

産業の高付加価値化に貢献できる人材や、高齢化が一層進行する中で必要なサービスを提供する人材の確保・育成に向けた取組を促し、これを支援する。

正社員の働き方を希望する者には、その希望を実現できる能力開発や職業紹介の機会を提供し、非正社員から正社員に円滑に移行できるようにするとともに、働き方の見直し等によって、職業生涯の一時期に育児・介護や社会活動、自己啓発等の活動が集中する場合にも柔軟に働き方を変化させたり、労働市場に再参入することができる社会にする。

さらに、団塊の世代の高齢化が進んでいる中で、特に、中小企業等において技能継承等への支援を行う。

第三に、労働者が安心・公正に働くことができるルールやシステムを整備する。

このためには、以下の取組を行うことが必要である。

人々の様々な就業機会への挑戦や企業等による人材の有効な活用を支える社会的インフラを整備する。

多様な就業形態に対応した労働関係法制や社会保険制度の整備、働き方にかかわらず、職務、能力と労働時間等に応じた処遇の確立、長時間労働・メンタルヘルス対策等の一層の強化、業務請負の実態の把握と望ましい働き方のあり方の検討等、すべての人が生きがいを持って働ける社会の実現に向けてあるべきルールを検討する。

自ら新たな機会を求めて転職しようとする場合や労働者が離職を余儀なくされる場合に、できるかぎり失業を経ることなく円滑に次の仕事に就くことができるための取組を強化する。その際、労働市場の機能の向上を図り、個別企業を離職しても円滑な再就職により、労働市場を通じた雇用の安定を図るため、職業相談・紹介におけるカウンセリングの強化等労働力需給調整機能の強化や労働力需給調整と能力開発の連携を強化する。また、専門性を有する人材の労働力需給調整の強化に取り組む。なお、こうした取組は、生産性の高い産業、部門への労働者の移動にも資することとなる。

これらの基本的な考え方に基づく対策を講ずることにより、より多くの国民が就業機会へ参加することが期待できる。このため、施策の展開に当たっては、労働力需給の状況を見る指標である「完全失業率」に加え、人口減少下でより多くの者が社会を支えるという観点から、国民一人一人の現実の労働への参加を表す指標である「就業率」を重視して対策を講ずるべきである³³。

なお、多様な雇用形態は企業側にも労働者側にも一定のニーズがあり、今後も拡大していくことが見込まれるが、働き方の間で合理的な理由なく、賃金に格差がある、各種の被用者保険が適用されない、雇用が不安定、あるいは十分な教育投資が行われなかったといった状況が続いた場合、労働者の生活が不安定となるだけでなく、将来の労働力供給、生産性に悪影響を及ぼす等企業にとっても望ましくない状況が懸念されることから、職務、能力と労働時間等に応じた処遇の確立に、特に重点的に取り組む必要がある。

また、労働者の能力開発や仕事と生活の両立（ワークライフバランス）への

³³ 就業率を指標として重視する場合には、単に多くの人々が就業すればよいということではなく、いかに意欲と能力を発揮して働くことができているかという点についてもあわせて考えることが重要。

職場環境整備については、企業にとって短期的にはコストがかかり負担となると考えられる面もあるが、長期的には、若者や女性等多様な人材の能力が発揮されることを通じて我が国の生産性を向上させるとともに、企業自体にとっても有能な人材を確保しやすくなる等のメリットもある。このため、企業においても積極的に取り組むべきであり、社会全体としても個人の能力開発や仕事と生活の両立の環境整備への取組をさらに後押ししていく必要がある。

特に、仕事と家庭の両立を可能とする環境整備を行うことは、出産・育児を行う女性の就業継続を可能とし、また、再就職を希望する女性等の労働市場参加を促すことにより、貴重な人的資源の活用が可能となり、短期的にも社会の支え手を増やすこととなるとともに、少子化対策という観点から長期的にみると、20年後、30年後の社会の担い手を増やすことにもつながると考えられることから、雇用・労働政策として積極的に取り組んでいく必要がある。

さらに、長時間労働により、労働者の健康面等に様々な影響が生じている状況の下では、社会全体として長時間労働問題の解決に向け、より積極的に取り組むとともに、企業としても労働者が健康を確保し、安心して働くことができるよう、自らの責務として取り組むことが求められる。その際、こうした取組は、労働者のやる気や創造性を引き出し、我が国の生産性の向上につながるとともに、企業のイメージ向上にもつながる等企業にとってもメリットがあることにも留意すべきである。

なお、企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility:CSR）が議論されているが、仕事と生活の両立を可能とする働きやすい職場環境の整備についても、その一環として取り組むことが求められるものと考えられる。

第2章 今後重点的に展開していくべき雇用・労働政策

前章における政策の基本的な考え方に基づいて、2030年までの展望を踏まえつつ、団塊の世代が65歳以上となり徐々に引退過程を迎え、労働力供給が大きく減少する可能性がある時期である2015年までの10年間において必要となる政策を10の政策対象・分野ごとに、以下の通り提言する。

こうした施策を講ずるに当たっては、団塊の世代が60歳を迎える2007年、65歳を迎える2012年等の節目節目の変化に的確に対応した政策展開を図ることが必要である。

また、雇用・労働政策と産業政策、教育政策等との連携強化も進める必要がある。

一方、人口減少に伴う労働力供給制約の下でも、景気の循環に伴い、景気後退期には雇用失業情勢も悪化することが見込まれ、そのような際には、今後と

も緊急的な雇用対策を機動的に講じることにより、雇用のセーフティネットに万全を期す必要があることは言うまでもない。

また、雇用・労働政策の実効性を高めるためには、地域や民間の活用を促進するとともに、地域などにおいてこれらを担う人材を育成することも重要である。

さらに、今後とも雇用・労働政策の推進に当たっては、政策評価を行い、その結果を政策に反映させることにより、政策が実効あるものとなるよう、不断の見直しを行うことが求められる³⁴。

(1) 若者への就業支援～若者と仕事をつなぐ後押しをする

若者については、学校から職場への移行のルートを多様化し、卒業後に即就職しなくても、また就職後に離職しても能力を向上させ、本人の努力次第で生涯にわたるキャリアを積める仕事に就ける機会を確保するため、新卒採用の持つ機能・役割は維持しつつも、新卒採用に限定されない形での、若者の将来性や潜在能力に着目した採用機会の拡大への取組を進める。また、フリーターであった者でも、意欲と能力があれば、正社員として登用される道が拡大されるよう、企業に対して促すとともに、若年者トライアル雇用等により、常用雇用化に向けた支援を強化する。さらに、農業就業への支援等についても併せて強化する。

また、高学歴化が進み、教育期間も長くなってきているにもかかわらず、教育がエンプロイアビリティや職業意識の向上に必ずしも結びついていないとの声も聞かれる。日本版デュアルシステム³⁵の推進など企業内訓練と教育訓練機関における座学を組み合わせた取組を強化する。また、社会で活躍するために必要な働く能力や職業意識を身につけさせることを教育目標の一つとして明確にした上で、初等中等教育段階から、生涯を通じた職業能力開発の基礎となる自ら学ぶ習慣やコミュニケーション能力等、どのような仕事をするためにも必要とされる基礎的能力の修得を重視した教育や、学校・地域・企業が連携して、就労体験等、働くことの意義や社会貢献の意味に触れさせるような職業教育が広く行われるよう、さらには、より早期からの適性等を踏まえた職業意

³⁴ 厚生労働省では、2004 年度のハローワークにおいて重点的に取り組むべき事項について、例えば就職率を 30%程度とするなどの目標を設定。2005 年度はさらに対象を拡大。

また、雇用保険三事業については、PDCA(Plan(目標標定), Do(事業の実施), Check(適正な評価), Action (事業の見直し)) サイクルによる目標管理を徹底することとし、2004 年度は 80 事業、2005 年度は 154 事業について目標を設定。

³⁵ 企業における実習と教育訓練機関における座学を並行して行うことにより、一人前の職業人を育成するための新たな人材育成システムであり、2004 年度から実施している。なお、「日本版デュアルシステム」は、ドイツのデュアルシステムからヒントを得て、座学と企業実習を組み合わせた訓練を実施しているものであるが、ドイツの制度とは異なる点も多いため、「日本版デュアルシステム」と称しているものである。

識の涵養がなされるよう、教育行政と連携した取組を強化する。また、学校を中退等により離れた者等、教育行政の対応が困難な者についても取組を進める。

なお、職業意識が希薄な者に対し、社会的な活動や集団活動等を通じて職業意識の形成を図り、円滑な就労を促進するための取組を進める。

さらに、希望する職業に就く可能性を高めることに資する能力開発に関する情報の提供や若者へのコンサルティングの強化、職場定着に向けた取組を支援するとともに、学卒、若者向けの実践的能力評価の仕組み³⁶の整備・普及を図る。

加えて、コミュニケーション能力は、どのような仕事をするためにも必要な基礎的な能力であるが、社会においてそうした能力を身につける機会が乏しく、その上、コミュニケーション能力の前提となる人間関係等に関わり、深い心の問題を抱える若者も多いことから、一人一人の課題に応じた、心理面のケアも含めた専門的かつきめ細かな支援を強化する。

若年者対策については、「若者自立・挑戦プラン」、「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」等に基づき、政府全体での取組が進められているところである³⁷が、人口減少社会の中で、将来の社会を担う若者の問題の重要性は、今後ますます大きくなることから、経済界、労働界、教育界、地域社会、政府等が一体となって、より一層対策を強化する。

(2) 女性への就業支援～女性が仕事を続けやすい職場環境を作る

女性の能力が十分に発揮されているとはいえない状況を解消するため、実質的な男女の均等の確保を実現し、女性が活躍する領域を拡大するためのポジティブ・アクションを含めた対策の強化を通じ、男女の機会均等施策を強化する。

また、結婚や出産を機に仕事を辞める女性も少なくないが、就業継続を希望する女性は増加しており、子育てで離職した者の再就業希望も多い。このため、女性がライフサイクルを通して、意欲と能力に応じた働き方ができるよう、妊娠・出産がハンディにならず安心して働き続けることができ、また、子育て等との両立を可能とするための働き方の見直し、保育の充実等の環境の整備を図る。また、出産・子育て等により離職しても、その能力を活かした再就職・再

³⁶ 2004年7月より、YES-プログラム（事務・営業の職種について企業が若者に求めている就職基礎能力（コミュニケーション能力等）の内容や、それらを身につけるための目標を若者に提示するもの。）の対象となる講座・試験について、教育訓練実施機関等の申請に基づいて認定を開始。

³⁷ 関係府省の大臣を構成員とする若者自立・挑戦戦略会議において、2003年6月に「若者自立・挑戦プラン」が、2004年12月には、その実効性・効率性を高めるため、「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」が策定された。

また、厚生労働省においては、「フリーター20万人常用雇用化プラン」等を掲げているが、若者の働く意欲を喚起し、能力を育み育てるために、関係者が統一的な方針の下、戦略的に取り組んでいくことを目的として、2005年5月に、第1回の「若者の人間力を高めるための国民会議」を開催したところである。

就業を可能とするための支援を強化する。

なお、子育て等との両立を可能とするための働き方の見直しは、女性だけでなく男性も含めて行う。

(3) 高齢者への就業支援～元気な高齢者が活躍できる社会を作る

高齢者は高い就業意欲を持ち、長年の職業生涯で蓄積された職業能力を持つ貴重な人的資源であり、人口の高齢化が今後ますます進展する中で、その能力が十分に発揮される社会にしていく。

高齢者雇用については、すでに 65 歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を通じた雇用機会の確保に向けた対策が進められている³⁸ところであるが、こうした取組を確実に進める。

加えて、60 歳代後半層への雇用・就業支援の検討、さらに働く意欲がある限り働き続けることができる社会の構築に向けた検討を進める。その際には、採用から退職まで年齢にかかわりない雇用管理のあり方について検討する。また、中年期からの再就職・創業等、高齢期における多様な働き方を視野に入れた職業生活設計に関する取組に対しても支援する。

さらに、雇用以外の実業・社会参加に向けて、現に地域に根付いているシルバー人材センターの活用等による地域密着型の就業を支援する。

また、団塊の世代が順次引退過程に入ることにより、熟練した技能及び高度の知識を有する労働者が不足する事態が予想されることから、中小企業における技能の円滑な継承を促進するための取組について支援していく。

(4) 福祉から就労へ～障害者、生活保護等を受けている人の自立を手助けする

障害者の就業意欲が高まる中、障害者の雇用は進展しているものの、一方で障害の重度化や多様化が進んでいる状況を踏まえると、福祉・医療サービス等との連携の強化、障害の種類及び程度等に応じたきめ細かな支援を行い、障害者の自立支援を強化していく。また、通勤が困難な障害者等にとって、在宅就業等多様な就業の選択肢が提供されることは、就業機会を拡大することにつながるため、その環境を整備する³⁹。

一方、生活保護等を受けている人の数が近年増加している⁴⁰が、そうした中

³⁸ 厚生労働省は、2004 年に成立した改正高年齢者雇用安定法等を踏まえ、2005 年 3 月には、2005 年度から 2012 年度までの 8 年間を計画期間とする「高年齢者等職業安定対策基本方針」を策定した。

³⁹ 精神障害者に対する雇用対策の強化、在宅就業障害者に対する支援、障害者福祉施設との有機的な連携等を主な内容とする改正障害者雇用促進法が第 162 回国会で成立した。

⁴⁰ 生活保護の被保護世帯（2005 年 2 月）は約 102 万世帯（前年同期比約 5 万世帯増）。内訳を見ると高齢世帯が最も多い（46.6%）。また、高齢、母子、傷害・傷病世帯を除いたその他世帯（9.5%）が近年、増加している（厚生労働省「平成 16 年度福祉行政報告例」（速報値））。

にも適切な支援を受ければ、就労できる人がいる。このため、働けばそれに応じて生活が豊かになるような援助のあり方を考える等、働くことへの誘因（インセンティブ）を増すとともに、就労支援や就労意欲の喚起等の自立支援を進めていく⁴¹。

また、近年の離婚件数の増加に伴い、母子家庭が増えている⁴²が、母子家庭等ひとり親家庭においては子育てと生計を一人で全て担う必要があり、子育て・生活支援、就業支援等の総合的な母子家庭等対策を推進し、母子家庭等の自立の促進を図る。

これらの人々に対して、その意欲や適性に応じ、福祉を受ける立場から就労状態への移行を切れ目なく支援することは、本人の生活力の向上につながることはもちろん、社会での活躍の場が広がることにより、社会の活性化にもつながる。このため、雇用と福祉の関係機関の連携等を通じて、能力に応じた就業機会の確保を進めるとともに、就労を通じた社会参加への支援を行う。

(5) 地域における雇用創出への支援～地域の人材を育成・活用する

地方と都市の間において格差が拡大しているが、地域ごとに特色ある産業があり多様な人材がいることは、変化が速くなっている世界的な経済環境の中でも、日本経済が柔軟に対応でき、安定的に高い付加価値を生み出していくことにつながるものである。

そこで、地域が独自の魅力や強みを掘り起こして主体的に産業創出に取り組み、人々が自らの地域に誇りを感じながらその能力を活かして働ける場を作っていくことへの支援を行う。なお、こうした地域には潜在的な強みをうまく引き出す等地域の発展に必要な人材が不足している場合もあり、そうした人材の確保に対する支援も行う。

このため、雇用情勢の厳しい地域等を中心に、地域の特性に応じた自発的な雇用創出の取組への支援を強化していく⁴³。その際、中核的人材の育成や都市部から地方へ移住した者が、その職業経験等を活かして創業等を行うことへの支援について、特に配慮する。また、今後、団塊の世代が引退過程を迎える中で、地方への移住を希望する退職者が住みやすい魅力的な環境作りを進めるこ

⁴¹ 生活保護制度については、経済的給付に加え、実施機関が組織的に生活保護受給世帯の自立を支援する制度に転換することを目的とする「自立支援プログラム」が2005年度からスタートしたところである。

⁴² 母子世帯数は2003年度約123万世帯と5年前と比べて約27万世帯、28.3%増となっている（厚生労働省「平成15年度全国母子世帯等調査結果報告」）。

⁴³ 地域再生法に基づき、2005年4月に閣議決定された「地域再生基本方針」においても、個性豊かな地域づくりを達成し、「地域経済の活性化」とあわせて「地域雇用の創造」を実現することを目標としている。また、地域の特性に応じた自立的発展等の基盤となる国土の形成、地方公共団体の主体的な取り組みを尊重しつつ、国が本来果たすべき役割を全うすることを基本理念とする国土総合開発法の改正法（法律名も「国土形成計画法」に改称）が、第162回国会で成立した。

とは、生活サービス需要の増大を通じて、そうした地域における新たな雇用機会の創出につながる可能性が高い。

(6) 職業能力開発～すべての人々が能力を高められる機会を用意する

人口減少社会においては、働く人すべてが働く能力を高め、十分に発揮できるようにすることが必要である。

このため、若年、壮年、高齢といった各世代に必要とされる職業能力の開発・向上を、労働者の自発的取組や企業を含め社会全体として、それぞれの世代の特性に応じて効果的・整合的に推進する。

若者については、円滑に職業生活に移行することができるよう、職業意識を高め、自ら職業能力開発を行うことを促すとともに、企業に対しても、雇用の受皿となり、また体験講習や教育訓練の受入れ先となる等、若者の能力開発機会の提供に向けた様々な取組を求めていく。

また、壮年層を中心に、個人主導の職業能力開発が行いやすくなるよう環境整備を行っていく。特に、求められる能力が高度化・多様化し、職業生涯も長期化する中で、労働者が自ら大学・大学院等の高等教育機関等で学び直す機会を確保していく。

さらに、職業生活が長期化する中で、高齢者に対しても、必要な職業能力の開発を支援していく。

また、事務職等を希望する求職者が多い一方、企業の求める人材がより専門的・技術的となっていること等により、労働移動が必ずしも円滑に進まない状況がみられることから、個人が能力開発を行うに当たって、実際に企業から求められている能力に関する情報提供を行う。併せて、労働者一人一人の能力開発の目標となるとともに、労働移動に当たっての指標となり得る職業能力評価制度の整備を行っていく⁴⁴。

介護サービス等高齢化が一層進行する中で求められる産業分野での人材育成・雇用管理改善への支援を強力に進めていく。

一方で、サービス業等を中心に現在人手がかかる産業等については、今後新たな技術を活用した省力化・生産性向上を図ることも考えられるが、こうした新技術の現場への応用を支援するとともに、新技術に対応できる人材の育成や能力開発についても検討する。

⁴⁴ 厚生労働省「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告書」(2005年5月)においては、今後の施策の方向性として、教育訓練の実施及びその機会の提供に関する支援、職業能力評価制度、職業能力開発を行うに当たっての相談・情報提供等について提言を行っている。

(7) 外国人労働者～高度人材の受入れを促進する

我が国の経済社会の活性化に資する人材を確保する一環として、世界で通用する専門的な知識や技術を有する外国人については、受入れを積極的に促進する。その際、専門的な知識や技術を有する労働者となりうる留学生の就職支援の見直し・拡充の取組を進めていく。

一方、将来の労働力人口の減少をにらんで、外国人労働者の受入れの範囲を拡大すべきとの意見もあるが、労働力需給推計の結果をみると、今後労働力人口は減少していくとはいえその減少速度や今後の政策的努力の効果も考慮すれば、少なくとも当面は労働力供給の大幅な不足は見込まれない。こうした状況を前提とすれば、労働力不足への対応として外国人労働者の受入れを安易に考えることは適当ではなく、まずもって若者、女性、高齢者といった国内の労働者が活躍できる環境の整備を図る。

現在は専門的・技術的分野とは評価されていない分野における外国人労働者の受入れについては、業種・職種ごとの労働力需給の状況、本来、当該分野で育成すべき若者の能力向上・機会が阻害されることにならないか、また、受け入れた場合の国民生活に与える影響、受益者による社会的なコスト負担のあり方を勘案する等、総合的な観点から対処する⁴⁵。

特に、いわゆる単純労働者の受入については、景気変動等から必要なくなった等といったすぐに本国に送り返せるものではなく、受入れに当たってはその家族も含めた受入れのための社会全体での準備とコストが必要となることから、引き続き慎重に対応する。

また、日系人労働者の定住化に伴う諸問題に対応し、必要な対策を検討していく。

さらに、入国・在留管理と連携した外国人労働者の就労管理のあり方について確実に検討を行う⁴⁶。

外国人労働者の受入れは、単に「労働力」としての受入れにとどまらず、産業構造や国民生活等、経済社会に大きな影響を与える問題であることはもとより、欧米諸国の例にもみられるように、国の根幹に関わるものであることから、

⁴⁵ 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2005」(2005 年 6 月閣議決定)においては、「海外人材を活用するため、高度人材の受入れを促進するとともに、現在は専門的・技術的分野とは評価されていない分野における外国人労働者の受入れについて、国民生活に与える影響を勘案し総合的な観点から検討する」としている。また、法務省が 2005 年 3 月にとりまとめた「第 3 次出入国管理基本計画」では、専門的・技術的分野における外国人労働者の受入れを推進することとしているが、我が国経済の活力及び国民生活の水準を維持する必要性、国民の意識及び我が国の経済社会の状況等を勘案しつつ、現在では専門的・技術的分野に該当するとは評価されない分野における外国人労働者の受入れについて着実に検討していくこととしている。

⁴⁶ 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2005」(2005 年 6 月閣議決定)においては、国民の安全・安心の確保の観点から、「外国人の入国後の実態についてチェックする仕組みを検討する。」としている。

国民に、必要な情報やデータを提供しつつ、我が国の国のあり方として国民的な検討を行う。

(8) 安心・公正な労働～誰でも安心して働ける労働条件を整える

就業形態の多様化等に伴う労働条件の個別化が進行し、経営環境の急激な変化に対応する迅速・柔軟な労働条件変更の必要性が増加する中で個別労働関係紛争が増加していること等を踏まえ、労使当事者の行動の規範となる労働契約法制の在り方⁴⁷や雇用以外の働き方の条件整備の検討を進めていくとともに、労使のコミュニケーションの促進を図り、それによる労使の自主的な予防・解決を促すための取組についても検討する。なお、労使のコミュニケーションの促進に資するため、その基礎となる労働法上の権利等について、労働者に対して啓発を行うことも検討する。

また、パートや派遣等様々な働き方がある中で、働き方にかかわらず、職務、能力と労働時間等に応じて「正社員」との処遇の均衡を進めていく。

さらに、有期労働契約が反復更新されている者については、契約の実態に応じて、契約期間ができるだけ長くなるように努める⁴⁸。

併せて、就業意欲を阻害しない税・社会保険制度や福利厚生制度等のあり方、特に被用者保険の短時間雇用者への適用拡大についても検討していく。

近年増加している業務請負については、不安定雇用や能力開発等の面で課題もみられるとの声もあることから、実態を把握した上で、望ましい働き方についてのルールを検討する。

また、労働者の安全・健康を確保するため、長時間労働・メンタルヘルス対策等の一層の強化に努めるとともに、労働者が自律的に働き最も能力を発揮できるような労働時間制度等のあり方の検討も進めていく。

加えて、セーフティネットとしての最低賃金制度の機能の強化についても検討していく。その際、諸外国では生産性や雇用への影響等を踏まえ、若者や訓練中の者に減額措置を採っている国が少なくないが、我が国においても、その水準の見直しを行いつつ、一定の年齢区分の者等を対象とした減額措置についても検討する⁴⁹。

⁴⁷ 労働契約法制の在り方については厚生労働省「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会の中間とりまとめ」(2005年4月)において、労働契約に関する公正・透明なルールを定める新たな法律(労働契約法)の必要性等が提言されている。なお、2003年に成立した改正労働基準法において、解雇ルールの法制化等がなされたところである。

⁴⁸ 2003年に成立した改正労働基準法に基づく「有期労働契約の締結・更新及び雇止めに関する基準」(平成15年厚生労働省告示第357号)において、契約を1回以上更新し、1年以上継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならないこととされたところである。

⁴⁹ 厚生労働省「最低賃金制度のあり方に関する研究会報告書」(2005年3月)参照。

(9) 仕事と生活～ワークライフバランスで仕事と生活を充実させる

社会全体として長期的な発展を図るため、労働者の労働以外の生活や人生を充実することができるよう、企業や社会が長期的にメリットを享受できるワークライフバランスを実現する⁵⁰。

ワークライフバランスを可能とするため、長時間労働対策や職種に応じた市場横断的な賃金の形成を促すとともに、個々の労働者が多様な働き方の選択肢の中から人生の各段階において自律的な選択が行えるようにするとの観点から、労働時間規制を厳しくすべき者と受けない者とを明確に区分し、それぞれの労働条件と処遇が均衡のとれたものとなるよう、労働時間をはじめ労働条件全般についての環境整備を行う。特に、子育ての期間については、長時間労働を避けることができる労働時間管理を行う。

また、自己啓発・ボランティア等仕事以外の社会的な活動を可能とするための環境整備を進めていく。

(10) 労働力需給調整～すべての人々の就業意欲を活かす

働く意欲と能力があったとしても、適切な就業機会が見つからなければその力は発揮されないため、すべての人が自ら求める就業機会に挑戦でき、また企業も必要な人材の十分な確保ができることが望ましいが、これを可能とするため、人と企業を適切にマッチングさせる職業紹介等の需給調整機能を強化する。

また、近年、労働移動が増加している中で、人々の働き方に関する意識や企業の求める能力が多様化しており、雇用のミスマッチが拡大するおそれがある。こうした状況を未然に防止し、労働移動を行う場合であっても、できる限り失業を経ることなく、実質的な雇用の継続を実現することを通じて、雇用の安定を図る。こうした観点から、長期失業者等を含め、多様な求職者の状況や、各地域における個々の企業の求める人材ニーズの把握等労働市場の的確な分析や労働移動を通じた早期の再就職を実現するための労働力需給調整機能や離職を余儀なくされる者への企業の再就職援助に対する支援は今後ますます重要となる。

このため、職務の高度化・専門化⁵¹や労働市場が流動的・重層的なものに変化し、求人・求職活動が広域化する状況に対応し、ハローワーク間の有機的なネットワークの活用による全国どこでも一律の水準が確保されたきめ細かな

⁵⁰ 厚生労働省「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」(2004年6月)においては、企業の付加価値創造、労働者の能力発揮等の観点から、「ワークライフバランス」の実現を求めている。

⁵¹ 専門性を有する人材に関する労働市場の整備など「高質な労働市場の整備」にも取り組むべきとの意見があった。

職業紹介、職業相談等のサービスの提供、多様な労働者の意識や求人ニーズに対応するための能力開発との連携、企業との協力による人材確保支援、すべての人が就業機会に挑戦できるための募集・採用の促進等、雇用のセーフティネットとしての役割を強化していく⁵²。

さらに、民間の職業紹介機関等の活力や創意工夫を活かし、官民相まった適切な労働力需給調整機能の強化が図られるような環境整備を図っていく。

また、創業支援の強化や在宅就業等就業機会の拡大につながる働き方の普及に向けた取組を行っていく。

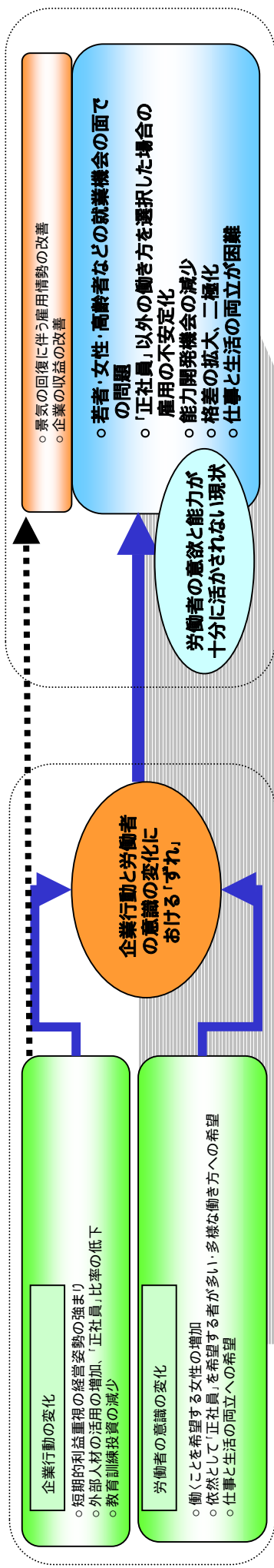
⁵² 厚生労働省は、2005 年度より、ハローワークのサービスの向上の一環として、ニーズが高いと考えられる地域における平日夜間や土曜日のサービス提供等の取組を進めている。

空白ページ

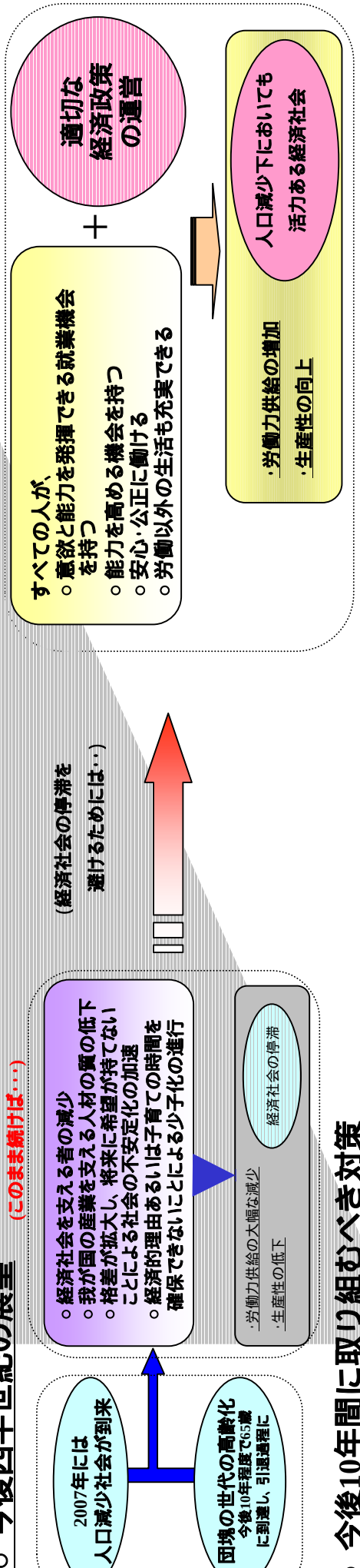
人口減少下における雇用・労働政策の課題(概要)

○ 現状

～すべての人が自律的に働くことができ、安心して生活できる社会を目指して～

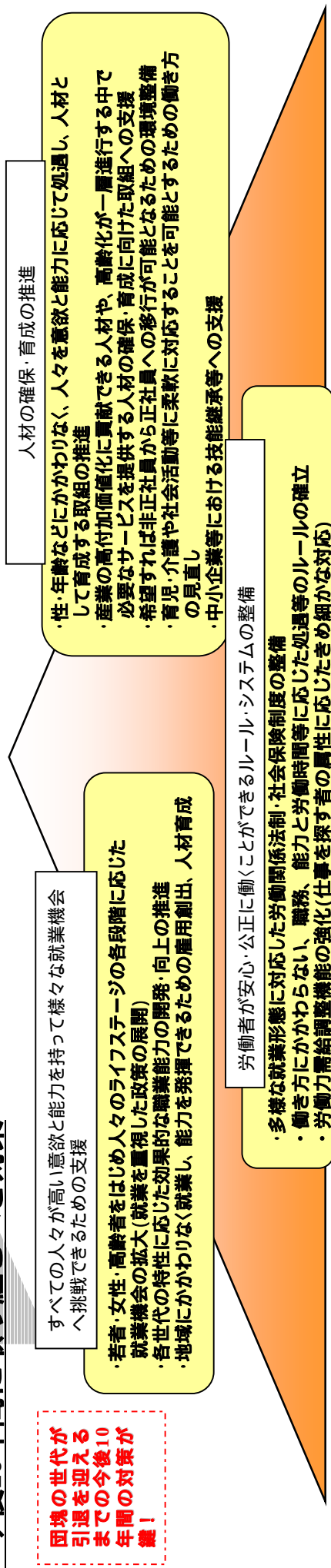


○ 今後四半世紀の展望



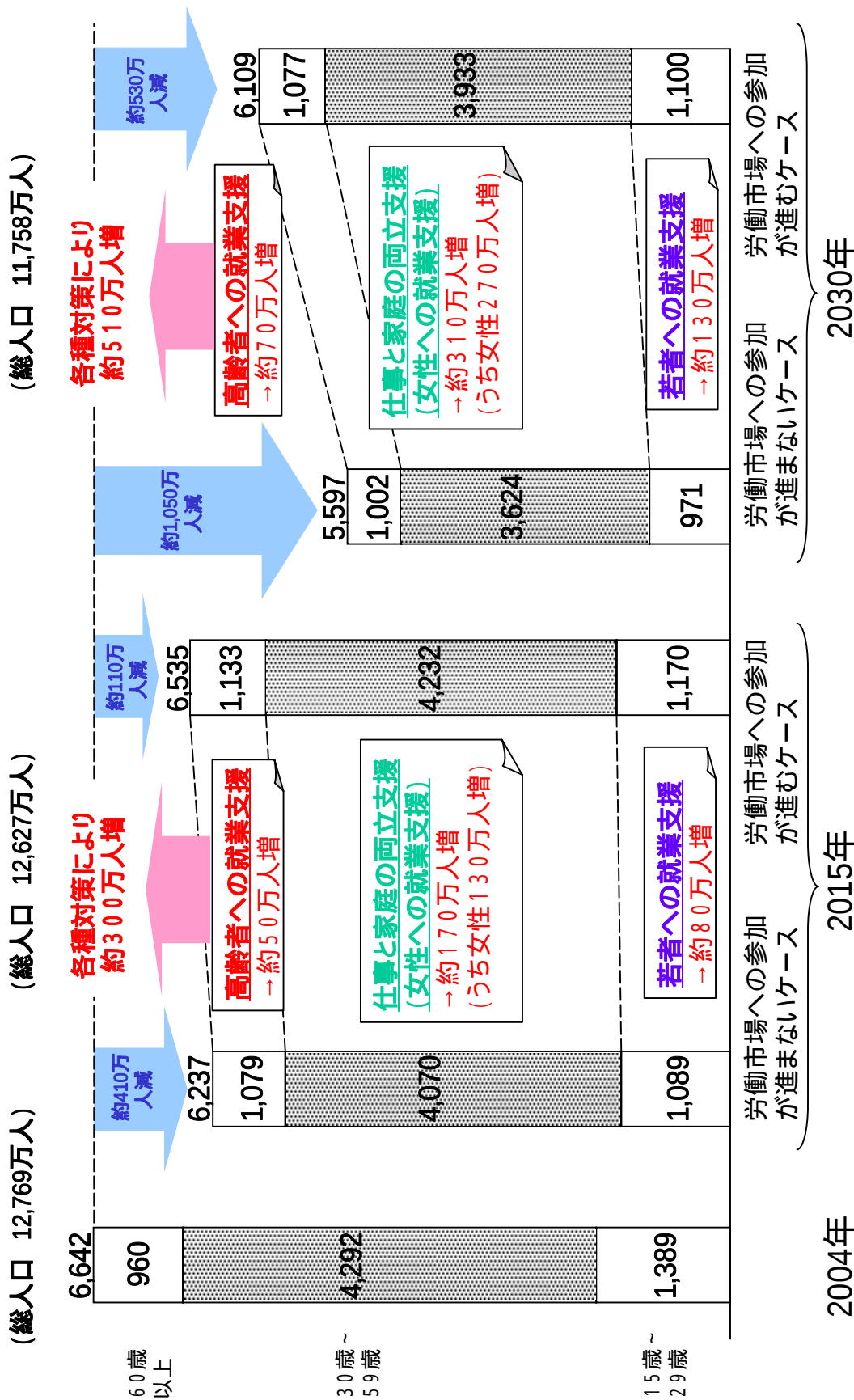
○ 今後10年間に取り組むべき対策

団塊の世代が引退を迎えるまでの今後10年間の対策が鍵！



<労働力人口の見通し>

各種対策を講じ、労働力市場への参加が進むことにより、労働力人口は現状のまま推移した場合と比べて2015年で約300万人、2030年で約510万人上回る。これに加え、労働生産性の向上を図れば、現在以上の経済成長率を維持することは可能。



(資料出所) 総人口については、2004年は総務省統計局「人口推計」、2015年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」による。
労働力人口については、2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015年、2030年は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

今後重点的に展開していくべき政策～10

の政策対象・分野に向けた提言～

(1) 若者への就業支援～若者と仕事をつなぐ後押しをする

- 新卒採用に限定されない採用機会の拡大への取組
- フリーターの正社員への登用や常用雇用化への支援
- 学校・地域・企業と連携した早期からの若者の職業意識の涵養、職業教育の強化
- 学卒、若者向けの能力開発に関する情報提供、実践的能力評価の仕組みの整備・普及
- 心理面も含めたきめ細かな支援の強化

(2) 女性への就業支援～女性が仕事を続けやすい職場環境を作る

- 女性が活躍する領域を拡大するためのポジティブ・アクションを含めた男女の機会均等施策の強化
- 妊娠・出産しても安心して働き続けることができ、また、子育てとの両立を可能とするための働き方の見直し、保育の充実等の環境整備
- 出産・子育てにより離職した者への再就職・再就業への支援の強化

(3) 高齢者への就業支援～元気な高齢者が活躍できる社会を作る

- 65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等を通じた雇用機会の確保
- 60歳代後半層への雇用・就業支援の検討、さらに働く意欲がある限り働き続けることができる社会の構築に向けた検討
- 採用から退職まで年齢にかかわらずない雇用管理のあり方の検討
- 中年期からの再就職・創業等、高齢期における多様な働き方を視野に入れた職業生活設計に関する取組に対する支援
- シルバー人材センターの活用等による地域密着型の就業支援
- 中小企業における円滑な技能継承の取組への支援

(4) 福祉から就労へ～障害者や生活保護等を受けている人の自立を手助けする

- 障害者の障害の種類及び程度等に応じたきめ細かな自立支援
- 生活保護受給者等への就労支援を通じた自立支援
- 子育て・生活支援・就業支援等総合的な母子家庭等対策の推進

(5) 地域における雇用創出への支援～地域の人材を育成・活用する

- 地域の自立的な発展に必要な人材の確保等への支援
- 雇用情勢の厳しい地域等を中心に、地域の特性に応じた自発的な雇用創出の取組への支援
- 地方への移住を希望する退職者が住みやすい魅力的な環境作り

(6) 職業能力開発～すべての人々が能力を高められる機会を用意する

- 若年・壮年・高齢といった各世代の特性に応じた職業能力開発の効果的・整合的な推進
- 企業から求められる能力に関する情報提供及び職業能力評価制度の整備
- 介護サービス等高齢化が一層進行する中で求められる産業分野での人材育成・雇用管理改善への支援
- 省力化・生産性の向上に資する技術に対応できる人材の育成・能力開発の検討

(7) 外国人労働者～高度人材の受入れを促進する

- 世界で通用する専門的な知識や技術を有する外国人の積極的な受入れの促進
- 留学生の就職支援の見直し・拡充
- 日系人労働者の定住に伴う諸問題への適切な対応

(8) 安心・公正な労働～誰でも安心して働ける労働条件を整える

- 就業形態の多様化等に対応した、労働契約法制のあり方や雇用以外の働き方の条件整備の検討
- 労使のコミュニケーションの促進及び労使間におけるトラブルの自主的な予防や解決を促すための取組
- パート、派遣、有期雇用など様々な働き方にかかわらず、職務、能力、労働時間等に応じた処遇の均衡
- 就業意欲を阻害しない税・社会保障制度や福利厚生制度等のあり方の検討
- 労働者の安全・健康を確保するための長時間労働・メンタルヘルス対策等の一層の強化
- 労働者が自律的に働き最も能力を発揮できるような労働時間制度の在り方の検討
- セーフティネットとしての最低賃金制度の機能の強化

(9) 仕事と生活～ワークライフバランスで仕事と生活を充実させる

- ワークライフバランスを可能とするための長時間労働対策等の労働条件全般についての環境整備
- 自己啓発・ボランティアなど仕事以外の社会的な活動を可能とするための環境整備

(10) 労働力需給調整～すべての人々の就業意欲を活かす

- すべての働く意欲を持つ人々が就業機会に挑戦できるための募集・採用の促進
- 求人・求職活動の広域化等に対応するためのハローワークの活用による雇用のセーフティネットの強化
- 離職を余儀なくされる労働者の円滑な労働移動の支援に取り組む事業主への支援
- 民間の職業紹介機関等の活力や創意工夫を活かし、官民相まった適切な労働力需給調整が図られるような環境の整備
- 創業支援の強化
- 在宅就業など就業機会の拡大につながる働き方の普及に向けた取組

空白ページ

「人口減少下における雇用・労働政策の課題」(要旨)

～すべての人が自律的に働くことができ、安心して生活できる社会を目指して～

取りまとめの趣旨

- 今後の人口減少時代に直面する経済社会の変化に的確に対応した雇用・労働政策が求められる。このような認識のもと、2030年までの我が国将来の姿を展望した上で、今後10年程度の間を対象とした政策の方向性について検討

構成

第 部 現状と展望

序章 人口減少社会の到来

- 合計特殊出生率が2004年時点で1.29にまで低下
- 団塊の世代は今後、2007年に60歳代に到達し、2015年には65歳を上回り、さらに、2022年以降には75歳以上の後期高齢期に
- 総人口は2007年には減少に転ずる見通し

第1章 労働市場の現状

(1) 雇用失業情勢の概観

- 我が国の雇用失業情勢は、全般的には改善
- 若年層における高い失業率、フリーター・ニートの増加
- 低い有効求人倍率等高齢者を巡る厳しい雇用環境
- 若年・高齢層を中心とした労働力率の低下
- パート、派遣、有期雇用等、「正社員」以外の形態で働く者の増加
- 労働時間の二極化、所得格差の拡大
- 地域における雇用情勢の改善の遅れ

(2) 労働市場をめぐる環境の変化

経済・産業面の変化

- 中国をはじめとしたアジアにおける国際分業や経済連携の進展に対応した産業の高付加価値化の必要性の増大
- 高齢化、共働き・単身世帯の増加、企業のアウトソーシングの進展等によるサービス産業の拡大
- 通信の高速化・大容量化等の情報技術をはじめとした技術革新の進展
- 規制改革に伴う新たな産業の拡大や起業、新規参入の増加

企業行動と企業の人材政策の変化

- 期待成長率の低下による先行きに対する不安感が高まる中で短期的利益を重視する経営姿勢の強まり
- 「正社員」比率の低下、外部人材の活用の増加

- 企業の教育訓練投資の減少

労働者の意識の変化と取り巻く現実

- 企業行動と労働者の意識の変化におけるさまざまな「ずれ」が生じ労働者の意欲と能力が活かされない現状
- 正規雇用での雇用機会の減少、いわゆるフリーターやニートの増加等若年層の就業機会をめぐる厳しい状況
- 女性の管理職比率は低く、活躍できない領域が残っている等、能力発揮の機会は限定的。また、出産・育児等と仕事との両立も困難
- 高い労働意欲を持つにもかかわらず、高齢者の就労機会の提供は不十分
- 企業が教育訓練投資を減少させる中で、個人のみで能力開発を十分に行うことは困難
- 多様な働き方の広がり。依然として「正社員」を希望する者は多い一方で「正社員」以外の働き方を選択した場合の雇用の不安定化
- 仕事以外の活動に従事できるよう、柔軟な働き方を希望する労働者が増えていくが、仕事と生活の両立は困難

第2章 今後の社会の展望と課題

(1) 現状のままで推移した場合の社会

このような企業と労働者の間に「ずれ」が生じている現状を放置したまま何らの対策を講ずることなく、人口減少時代を迎えれば、

- ・ 経済社会を支える者の減少
- ・ 我が国の産業を支える人材の質の低下
- ・ 格差が拡大し将来に希望が持てないことによる社会の不安定化の加速
- ・ 少子化の進行

を招き、我が国経済社会の活力の長期的な停滞、ひいては国民の生活水準も低下するおそれ

(2) 目指すべき社会

- このようなシナリオを回避するためには、人材こそ経済社会の発展の礎であるとの基本的理念の下、
- ・ 意欲と能力を発揮できる就業機会を持つ
- ・ 能力を高める機会を持つ
- ・ 安心・公正に働ける
- ・ 労働以外の生活も充実できる

という、「すべての人が自律的に働くことができ、安心して生活できる社会」の実現を目指すべき。すなわち、すべての人が達成感や満足感を持ち、報われることができる社会の実現を図る必要。

○ 労働力等の将来展望

		2004 年	2015 年	2030 年
労働力率 (%)	労働市場への参加が進まない場合	60.4	56.7	53.6
	労働市場への参加が進む場合		59.4	58.5
労働力人口 (万人)	労働市場への参加が進まない場合	6,642	6,237	5,597
	労働市場への参加が進む場合		6,535	6,109
就業率 (%)	労働市場への参加が進まない場合	57.6	54.6	51.0
	労働市場への参加が進む場合		57.5	56.2
経済成長率 (実質・年率)	労働市場への参加が進まない場合	1.3%	0.7%程度	0.6%程度
	労働市場への参加が進む場合		1.8%程度	1.6%程度

(注) 経済成長率に関しては、2004 年は 1999～2004 年、2015 年は 2004～2015 年、2030 年は 2015～2030 年における年率換算の値である。

なお、目指すべき社会の実現のためには、適切な経済政策の運営が不可欠

第 部 今後重点的に展開する雇用・労働政策

第 1 章 政策の基本的な考え方

- 人口減少下における目指すべき社会を実現するため、雇用・労働政策を展開するに当たって基本となる考え方は以下のとおり
 - ・ すべての人々が高い意欲と能力を持って、雇用その他様々な就業機会に挑戦できるようにする
 - ・ 人材の確保・育成を推進し、就業機会に挑戦する人々の意欲・能力がより活かされるようにする
 - ・ 労働者が安心・公正に働くことができるルールやシステムを整備する
- 施策の展開に当たっては、労働力需給の状況を見る指標である「完全失業率」に加え、国民一人一人の現実の労働への参加を表す指標である「就業率」を重視
- 上の基本的な考えを踏まえ、対策を展開していくべきであるが、その際、
 - ・ 職務、能力と労働時間等に応じた処遇の確立
 - ・ 労働者の能力開発
 - ・ 仕事と家庭の両立を可能とする環境整備
 - ・ 長時間労働問題の解決に向けたより積極的な取組を特に考慮していく必要がある。

第 2 章 今後重点的に展開していくべき雇用・労働政策

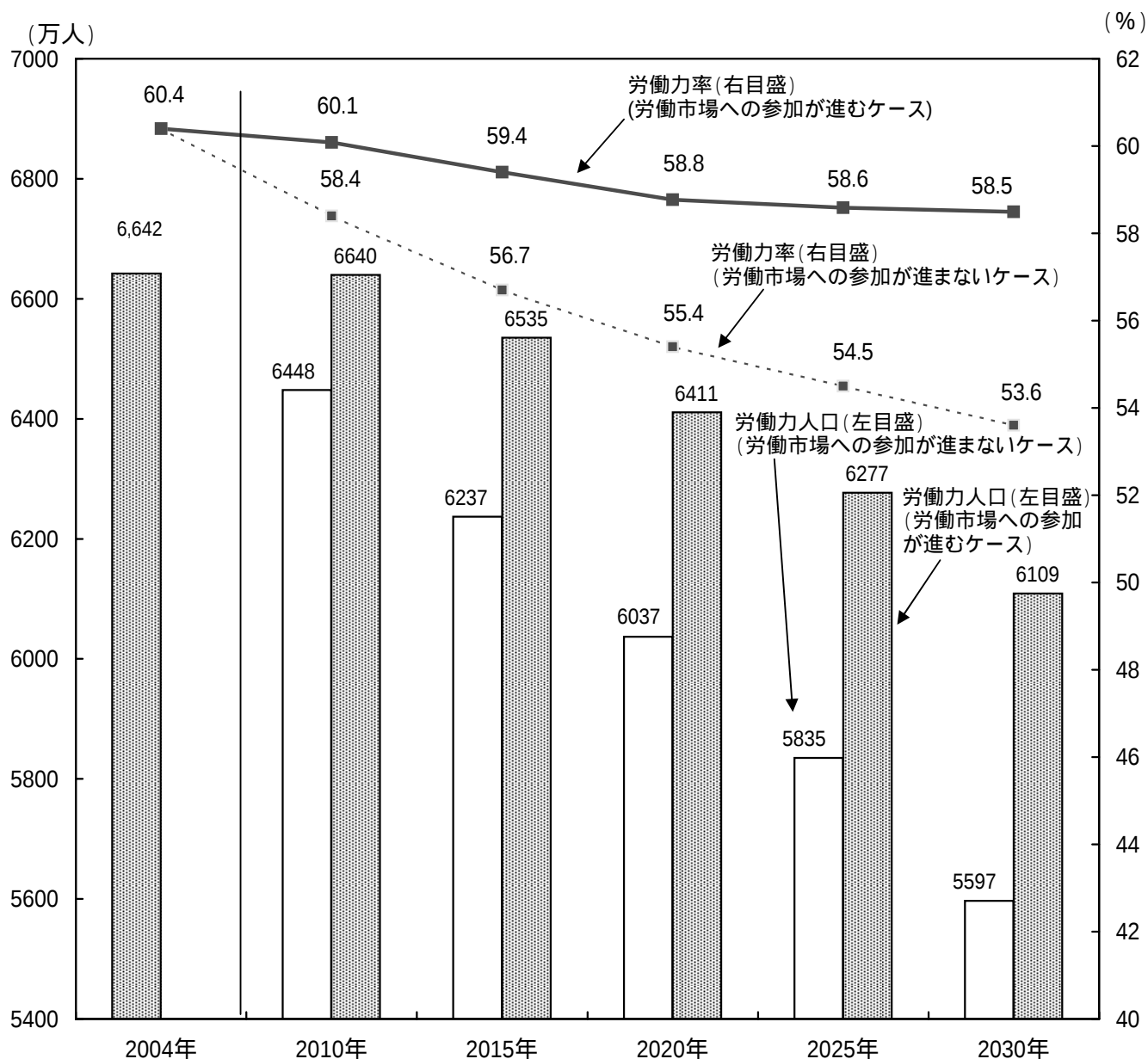
団塊の世代が引退を迎えるまでの今後 10 年間に必要となる政策を 10 の政策対象・分野ごとに以下の通り提言

- (1) 若者への就業支援～若者と仕事をつなぐ後押しをする
 - ・ 新卒採用に限定されない採用機会の拡大への取組
 - ・ フリーターの正社員への登用や常用雇用化への支援
 - ・ 心理面も含めたきめ細かな支援の強化等
- (2) 女性への就業支援～女性が仕事を続けやすい職場環境を作る
 - ・ 女性が活躍する領域を拡大するためのポジティブ・アクションを含めた男女の機会均等施策の強化
 - ・ 妊娠・出産しても安心して働き続けることができ、また子育てとの両立を可能とするための働き方の見直し、保育の充実等の環境整備
 - ・ 出産・子育てにより離職した者への再就職・再就業への支援の強化等
- (3) 高齢者への就業支援～元気な高齢者が活躍できる社会を作る
 - ・ 60 歳代後半層への雇用・就業支援の検討、さらに意欲がある限り働き続けることができる社会の構築に向けた検討
 - ・ 中小企業における団塊の世代における技能継承の促進等
- (4) 福祉から就労へ～障害者、生活保護等を受けている人の自立を手助けする
 - ・ 障害者の障害の種類及び程度等に応じたきめ細かな自立支援

- ・生活保護受給者等への就労支援を通じた自立支援等
- (5) 地域における雇用創出への支援～地域の人材を育成・活用する
 - ・地域の自立的な発展に必要な人材の確保等への支援
 - ・雇用情勢の厳しい地域等を中心に、地域の特性に応じた自発的な雇用創出への取組への支援
 - ・地方への移住を希望する退職者が住みやすい魅力的な環境作り等
- (6) 職業能力開発～すべての人々が能力を高められる機会を用意する
 - ・若年・壮年・高齢といった各世代の特性に応じた職業能力開発の効果的・整合的な推進
 - ・企業から求められる能力に関する情報提供及び職業能力評価制度の整備等
- (7) 外国人労働者～高度人材の受入れを促進する
 - ・世界で通用する専門的な知識や技術を有する外国人の積極的な受入れの促進等
- (8) 安心・公正な労働～誰でも安心して働ける労働条件を整える
 - ・就業形態の多様化等に対応した、労働契約法制のあり方や雇用以外の働き方の条件整備の検討
 - ・パート、派遣、有期雇用等様々な働き方にかかわらず、職務、能力、労働時間等に応じた「正社員」との処遇の均衡
 - ・就業意欲を阻害しない税・社会保険制度や福利厚生制度等のあり方の検討
 - ・労働者の安全・健康を確保するための長時間労働・メンタルヘルス対策等の一層の強化
 - ・セーフティネットとしての最低賃金制度の機能の強化等
- (9) 仕事と生活～ワークライフバランスで仕事と生活を充実させる
 - ・ワークライフバランスを可能とするための長時間労働対策等の労働条件全般についての環境整備等
- (10) 労働力需給調整～すべての人々の就業意欲を活かす
 - ・すべての働く意欲を持つ人が就業機会に挑戦できるための募集・採用の促進
 - ・求人・求職活動の広域化等に対応するためのハローワークの活用による雇用のセーフティネットの強化等

1 労働力人口と労働力率の見通し

労働力人口、労働力率は、減少（低下）で推移することが見込まれるが、労働市場への参加が進むことにより、減少（低下）幅を相当程度抑えることが可能となる。



(資料出所) 2004年は総務省統計局「労働力調査」、2010年以降は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

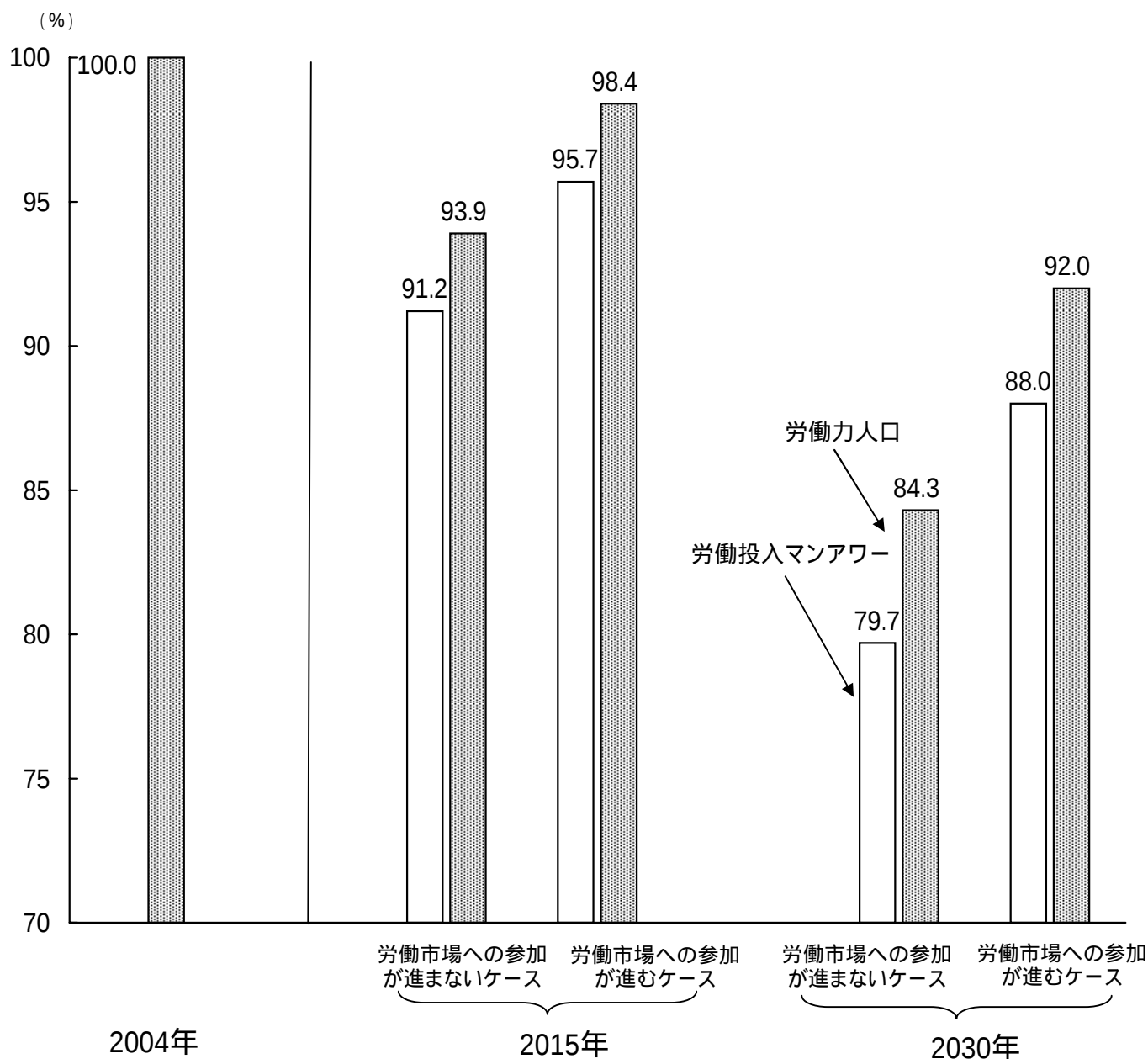
(注) 1. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2004年の実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率0.7%程度、2015～2030年で年率0.6%程度と見込んでいる。

2. 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率1.8%程度、2015～2030年で年率1.6%程度と見込んでいる。

3. この推計においては、税・社会保障制度等の労働力需給に与える影響については必ずしも十分には考慮していないが、こうした制度の変更が労働力需給両面に影響を及ぼす可能性があることには留意する必要がある。

2 労働力供給（マンアワー）と労働力人口の見通し（2004年＝100）

マンアワー（労働力人口×労働時間）で見た労働力供給の減少幅は労働力人口の減少幅と比べて大きくなるが見込まれるが、労働市場への参加が進むケースでみると2030年においても12.0%程度（年率0.5%程度）の減少と、労働市場への参加が進まないケースを8.3%ポイント程度上回る見込みとなっている。



（資料出所）2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015年、2030年は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

（注）1. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2004年の実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率0.7%程度、2015～2030年で年率0.6%程度と見込んでいる。

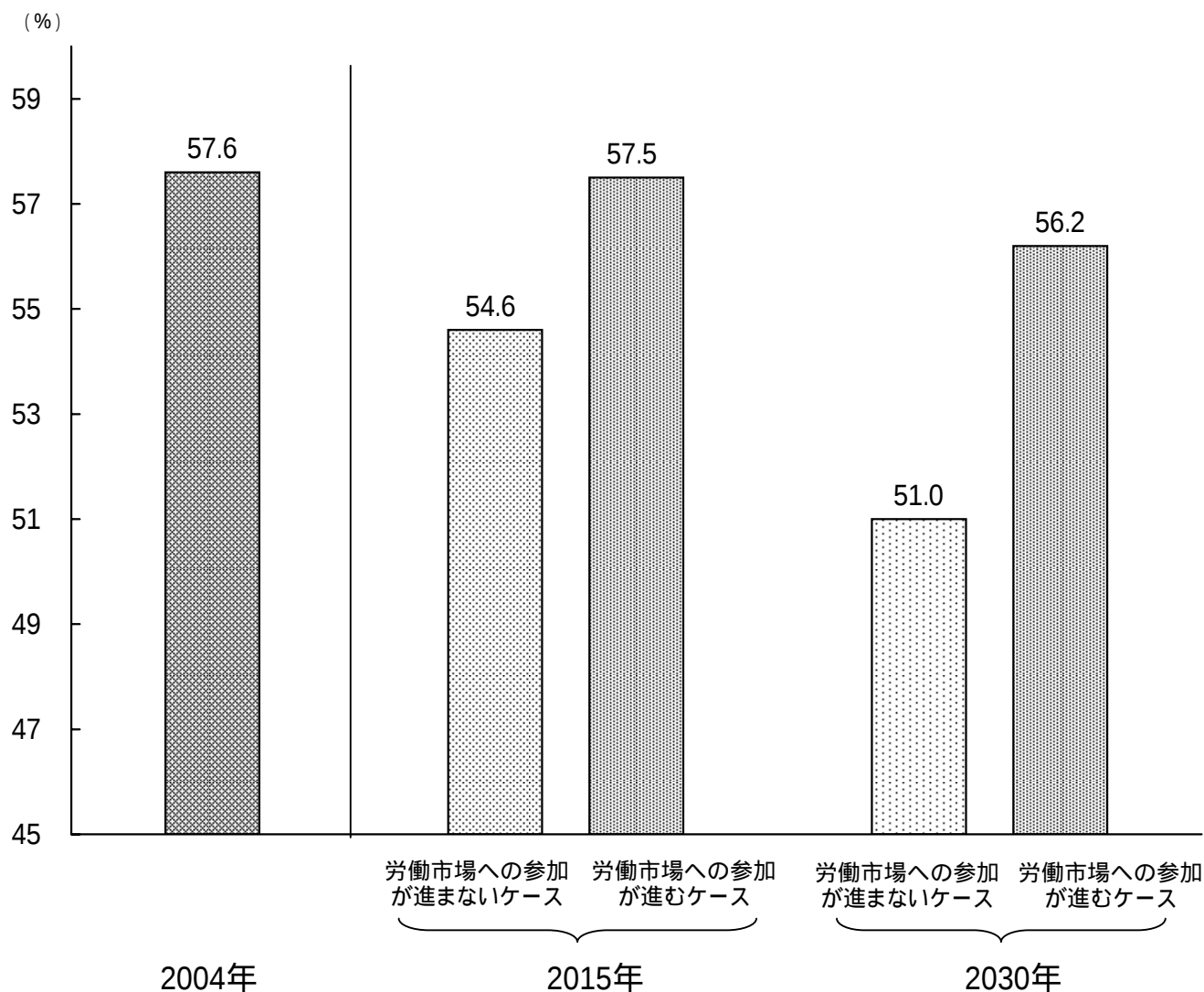
2. 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率1.8%程度、2015～2030年で年率1.6%程度と見込んでいる。

3. 雇用者に占める短時間雇用者比率の高まりにより総労働時間が減少することが見込まれる。

4. この推計においては、税・社会保障制度等の労働力需給に与える影響については必ずしも十分には考慮していないが、こうした制度の変更が労働力需給両面に影響を及ぼす可能性があることには留意する必要がある。

3 就業率の見通し

労働市場への参加が進むケースでは、労働市場への参加が進まないケースと比べて、就業率は、2015年には57.5%と2.9%ポイント程度、2030年には56.2%と5.2%ポイント程度上回ることが見込まれる。



(資料出所) 2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015年、2030年は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

(注) 1. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2004年の実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率0.7%程度、2015～2030年で年率0.6%程度と見込んでいる。

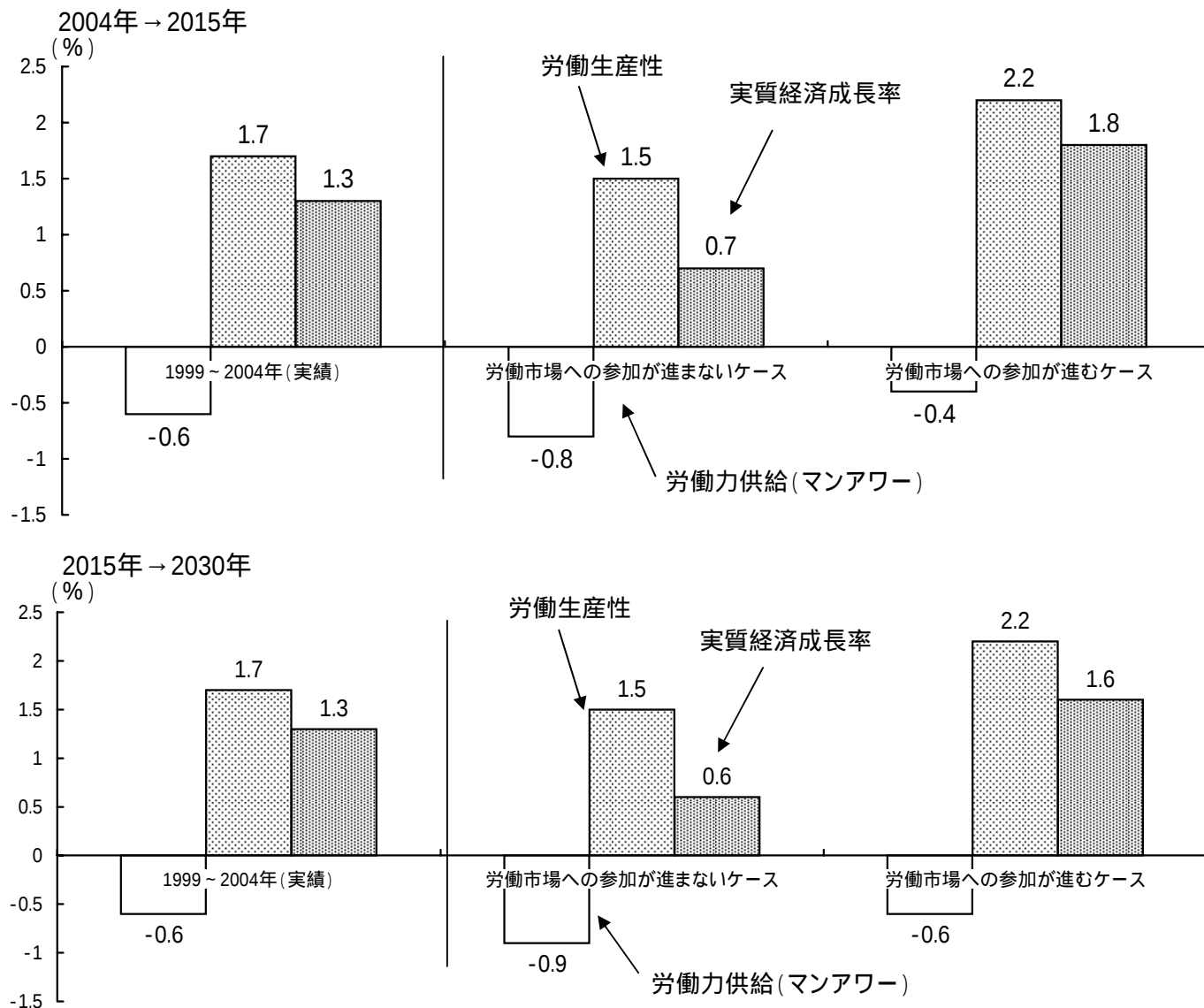
2. 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率1.8%程度、2015～2030年で年率1.6%程度と見込んでいる。

3. この推計においては、税・社会保障制度等の労働力需給に与える影響については必ずしも十分には考慮していないが、こうした制度の変更が労働力需給両面に影響を及ぼす可能性があることには留意する必要がある。

4 労働力供給と経済成長との関係の見通し

労働市場への参加が進むケースでは、労働市場への参加が進まないケースと比べて、労働力供給の減少幅を2004年～2015年で年率0.4%ポイント程度、2015年～2030年で年率0.3%ポイント程度抑えることが可能となる。

これに加えて労働生産性の向上を期待すると、一定程度の経済成長（2004年～2015年で年率1.8%程度、2015～2030年で年率1.6%程度）が達成され、活力ある経済社会の実現も可能となる。



（資料出所）2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015、2030年は厚生労働省職業安定局の推計（2005年7月）による。

（注）1. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2004年の実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率0.7%程度、2015～2030年で年率0.6%程度と見込んでいる。

2. 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率1.8%程度、2015～2030年で年率1.6%程度と見込んでいる。

3. 各々の数値は年率換算の伸び率である。

4. この推計においては、税・社会保障制度等の労働力需給に与える影響については必ずしも十分には考慮していないが、こうした制度の変更が労働力需給両面に影響を及ぼす可能性があることには留意する必要がある。

（参考）「日本21世紀ビジョン」では、2006年～2012年までの労働生産性上昇率を2%弱、実質経済成長率を1%台半ば、2013年～2020年までの労働生産性上昇率を2%程度、実質経済成長率を2%程度、2020年～2030年までの労働生産性上昇率を2%強、実質経済成長率を1%台半ばと見込んでいる。

空白ページ

付属資料

< 目次 >

労働力需給推計の概要・・・・・・・・・・・・・・・・	44
労働力需給推計モデルのフローチャート・・・・・・・・	45
労働力供給推計における政策ケースの設定について・・・・・・・・	46
第1表 年齢階級別労働力人口の推移と見通し	
（1）労働市場への参加が進まないケース・・・・・・・・	47
（2）労働市場への参加が進むケース・・・・・・・・	48
第2表 年齢階級別労働力率の推移と見通し	
（1）労働市場への参加が進まないケース・・・・・・・・	49
（2）労働市場への参加が進むケース・・・・・・・・	50
第3表 年齢階級別就業率の推移と見通し	
（1）労働市場への参加が進まないケース・・・・・・・・	51
（2）労働市場への参加が進むケース・・・・・・・・	52
第4表 労働力需給の見通し・・・・・・・・	53
第5表 産業別就業者数の推移と見通し・・・・・・・・	54

労働力需給推計の概要

1 趣旨

雇用政策研究会において、今後の雇用政策の方向のあり方を検討するため、経済構造及び労働力需要・供給構造の変化に関する分析を行うこととし、その基礎資料として、2030 年までを推計期間とする労働力需給を推計。

なお、本推計は独立行政法人労働政策研究・研修機構の研究成果に基づくものである。

2 推計方法

多部門計量経済モデルによるシミュレーションを実施。

【仮定】

(1) 労働力需要

- ・ 産業別（20 業種）の労働力需要関数により労働力需要（マンアワーベース）を推計。
- ・ 労働力需要（マンアワーベース）を労働時間で除することにより、労働力需要（マンベース）を算出。

(2) 労働力供給

- ・ 性・年齢階級別に見ることとし、国立社会保障・人口問題研究所による将来推計人口（2002 年 1 月・中位推計）に、下記の説明変数を用いた労働力率関数により推計した労働力率を乗じて労働力人口を推計。

一般的な就業環境：短時間雇用者比率、失業率、賃金カーブ、コーホート要因

若年層：進学率

女性：保育所在所児童比率、育児休業取得率、教育費、介護受給者比率、男性家事時間比率、管理職女性比率、男女間賃金格差

中高年齢者：65 歳まで働ける企業の割合、年金、自営家族従業者数

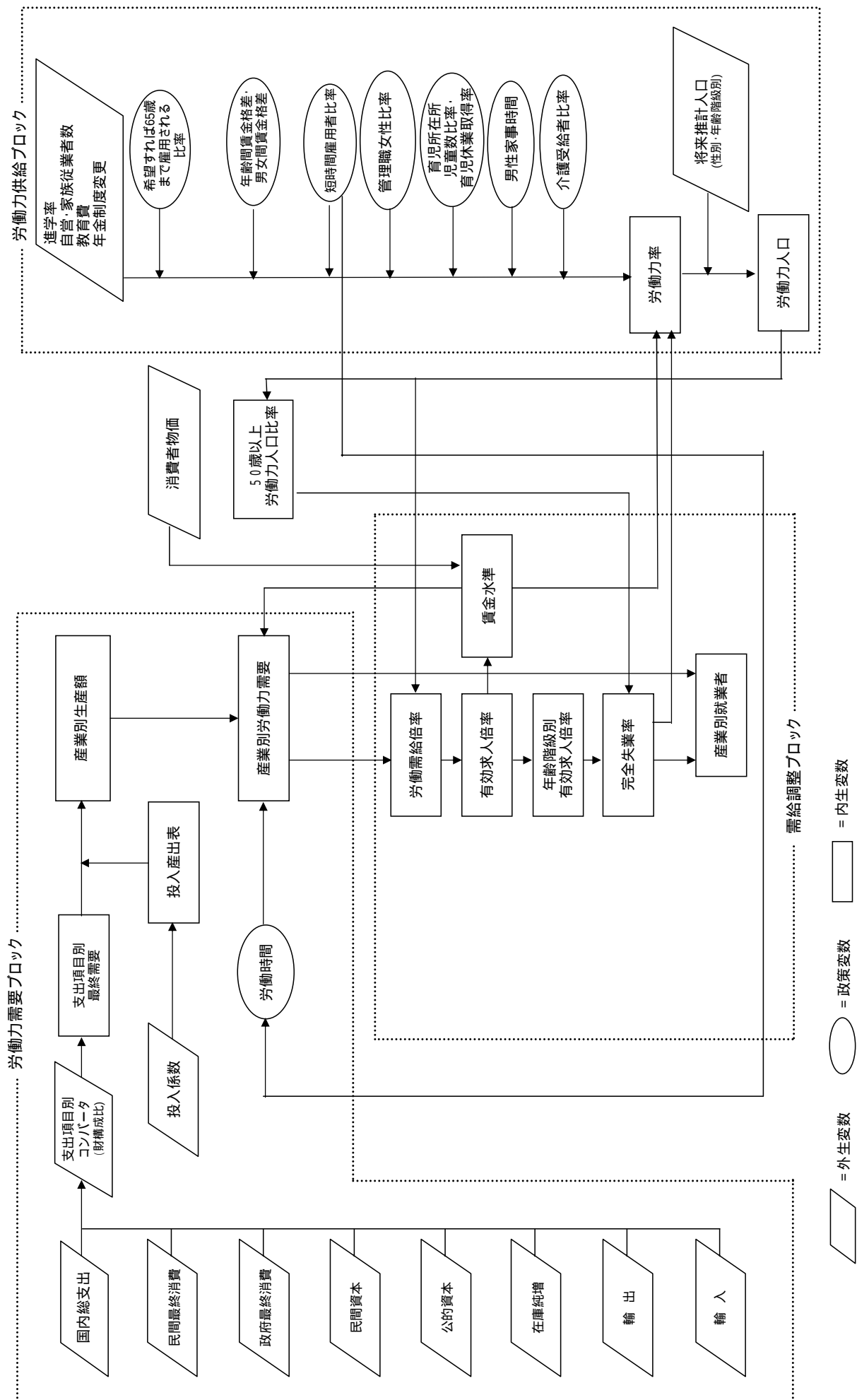
- ・ 労働力率関数の説明変数の一部を政策変数とし、政策効果として操作。
- ・ 経済成長率及び政策効果に関して、複数のケースを想定。ケースごとに、性・年齢階級別の労働力人口を推計。

【政策効果】：5 通り（性・年齢別の労働力率が 2004 年と同じ水準で推移すると仮定した労働市場への参加が進まないケース、労働市場への参加が進まないケースに加えて政策変数を変更する 3 ケース、労働市場への参加が進むケース）。政策変数を変更させることにより、労働力率に影響。

【労働力需給の推計】

上記の仮定の下で、賃金水準等を媒介とした労働力需要と労働力供給の調整を行うことにより、労働力需給を推計。

労働力供給推計モデルのフローチャート



労働力供給推計における政策ケースの設定について

- 労働力供給の推計に当たっては、労働力率の説明変数の設定に関して、政策効果を反映した以下の4つのケースを設定した。

(1) 高齢者の雇用機会が高まるケース（ケースA）

- ・ 定年または継続雇用制度の最高年齢において、少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業で、そのうち希望者全員を対象とする企業の割合（2003年に12.6%）が2030年に現在の60歳定年制度実施企業の割合（88.9%）にまで上昇することを見込んでいる。

(2) 女性の能力活用及び仕事と生活の両立が進むケース（ケースB）

- ・ 男女間の賃金格差が2030年に解消し、管理職に占める女性の割合が2030年にはトレンド延長（2030年に17.3%）の倍となる35%にまで上昇することを見込んでいる。

女性の管理職比率について国際比較をすると、アメリカ（2002年）45.9%、ドイツ（2003年）34.5%に対し、日本（2003年）は9.9%となっている（厚生労働省「労働におけるCSRのあり方に関する研究会中間報告書」（2004年6月））。

- ・ 保育所在所児童比率が1995年から2003年までの年平均伸び率で2030年まで推移し、2030年に要介護認定者と介護サービス受給者数が一致するなど育児・介護サービスが充実し、男性の家事時間の増加や短時間雇用者比率が上昇することをそれぞれ見込んでいる。
- ・ 労働時間については、正社員について2030年に160時間、パート労働者について2030年に140時間となるようにして、それぞれ直線補完を行った。

(3) 若年の就業が進むケース（ケースC）

- ・ 若年無業者比率が2015年にかけて、1992年の水準まで低下、若年者とそれ以外の層の賃金格差が19歳以下で10%、20～34歳で20%縮小することを見込んでいる。
- ・ 労働時間については、パート労働者について2030年に労働時間が120時間となるようにして、直線補完を行った。

(4) 労働市場への参加が進むケース

- ・ 上記(1)～(3)の全ての対策が講じられることを前提としている。
- ・ 労働時間については、正社員について2030年に174時間（4分の1の人が160時間に短縮と仮定）、パート労働者について2030年に121時間（現状程度の104.3時間、140時間、120時間という人が同じ割合になると仮定）となるようにして、直線補完を行った。

- 労働力供給の上記のケースと比較するため、参考として以下のケースを設定した。

(5) 労働市場への参加が進まないケース

- ・ 性、年齢別の労働力率が2004年と同じ水準で推移すると仮定している。

第1表 年齢階級別労働力人口の推移と見通し

(1) 労働市場への参加が進まないケース

性・年齢		実績				推計					
		1990年	1995年	2000年	2004年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年
男	計	6,384	6,666	6,766	6,642	6,620	6,448	6,237	6,037	5,835	5,597
	15～19歳	181	146	132	111	107	99	96	95	88	82
	20～24歳	653	740	629	533	518	456	422	413	405	379
	25～29歳	641	717	827	745	718	645	570	529	519	510
	30～34歳	584	610	681	776	780	680	612	543	504	495
	35～39歳	731	619	643	687	700	783	684	616	546	508
	40～44歳	884	759	653	660	679	733	821	716	646	573
	45～49歳	765	885	764	668	658	682	736	825	720	649
	50～54歳	653	731	853	774	721	625	648	700	785	685
	55～59歳	560	593	666	727	779	655	568	590	638	715
	60～64歳	372	421	426	470	464	544	457	397	412	446
	65～69歳	199	253	265	253	253	277	326	274	239	248
	70～74歳	97	117	142	138	141	147	162	191	161	141
	75～79歳	46	51	60	69	71	80	84	93	110	93
	80～84歳	15	18	20	23	26	33	38	40	45	54
	85歳以上	5	5	8	7	7	9	13	15	17	20
女	計	3,791	3,966	4,014	3,905	3,899	3,809	3,683	3,561	3,444	3,312
	15～19歳	94	79	71	57	55	51	49	49	45	42
	20～24歳	327	379	322	272	265	233	216	211	208	194
	25～29歳	396	430	485	423	410	369	326	302	297	292
	30～34歳	384	397	433	477	481	422	380	337	313	307
	35～39歳	448	385	398	420	428	479	421	379	336	312
	40～44歳	518	445	383	385	395	426	477	419	378	335
	45～49歳	439	512	439	382	376	389	419	470	413	372
	50～54歳	385	429	499	450	419	363	376	405	454	399
	55～59歳	348	364	404	439	471	395	342	355	383	429
	60～64歳	234	268	270	294	290	341	286	249	258	279
	65～69歳	118	161	170	159	159	174	206	173	151	157
	70～74歳	58	71	89	86	88	92	101	120	101	88
	75～79歳	29	31	35	42	43	49	52	57	69	58
	80～84歳	10	11	12	14	15	21	24	25	28	35
	85歳以上	3	3	5	4	4	5	7	9	10	12
性	計	2,593	2,701	2,753	2,737	2,721	2,638	2,554	2,476	2,392	2,285
	15～19歳	87	67	61	54	52	48	47	46	43	40
	20～24歳	326	361	307	261	253	223	206	202	198	184
	25～29歳	245	287	342	321	308	276	244	227	222	218
	30～34歳	200	213	248	298	299	258	232	206	191	188
	35～39歳	283	234	245	267	272	304	263	237	210	195
	40～44歳	366	314	269	276	283	307	343	297	268	238
	45～49歳	327	373	324	286	282	293	317	355	307	277
	50～54歳	268	302	354	324	302	262	272	295	330	286
	55～59歳	212	229	262	288	308	260	226	235	255	285
	60～64歳	138	153	157	176	174	202	171	148	154	167
	65～69歳	80	92	95	93	93	102	119	101	88	91
	70～74歳	39	46	53	52	53	55	61	71	60	53
	75～79歳	17	20	25	27	28	31	32	35	42	35
	80～84歳	5	7	8	10	10	12	14	15	16	19
	85歳以上	2	2	3	3	3	4	5	6	7	8

(資料出所) 実績値は総務省統計局「労働力調査」、推計値は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

(注) 実質経済成長率は2004～2015年で年率0.7%程度、2015～2030年で年率0.6%程度と見込んでいる。

(2) 労働市場への参加が進むケース

性・年齢		実績				推計					
		1990年	1995年	2000年	2004年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年
男	計	6,384	6,666	6,766	6,642	6,639	6,640	6,535	6,411	6,277	6,109
	15～19歳	181	146	132	111	108	110	118	122	116	110
	20～24歳	653	740	629	533	520	466	443	444	445	425
	25～29歳	641	717	827	745	721	670	609	574	570	565
	30～34歳	584	610	681	776	783	707	656	594	563	562
	35～39歳	731	619	643	687	702	795	705	645	581	549
	40～44歳	884	759	653	660	680	745	847	751	687	619
	45～49歳	765	885	764	668	659	693	759	860	759	692
	50～54歳	653	731	853	774	722	636	669	732	827	728
	55～59歳	560	593	666	727	781	672	597	630	690	782
	60～64歳	372	421	426	470	463	582	507	452	479	529
	65～69歳	199	253	265	253	255	292	328	272	238	256
	70～74歳	97	117	142	138	140	149	162	189	153	130
	75～79歳	46	51	60	69	71	82	87	95	110	90
	80～84歳	15	18	20	23	25	33	37	39	44	53
	85歳以上	5	5	8	7	7	9	12	15	17	19
女	計	3,791	3,966	4,014	3,905	3,903	3,908	3,810	3,695	3,586	3,471
	15～19歳	94	79	71	57	55	57	62	64	62	60
	20～24歳	327	379	322	272	267	246	237	238	237	225
	25～29歳	396	430	485	423	410	374	335	312	306	301
	30～34歳	384	397	433	477	481	429	390	346	322	316
	35～39歳	448	385	398	420	429	481	425	384	341	317
	40～44歳	518	445	383	385	396	427	480	422	381	338
	45～49歳	439	512	439	382	377	392	424	475	417	377
	50～54歳	385	429	499	450	419	366	382	413	463	407
	55～59歳	348	364	404	439	470	397	347	361	390	438
	60～64歳	234	268	270	294	289	379	333	299	318	353
	65～69歳	118	161	170	159	162	189	208	171	150	164
	70～74歳	58	71	89	86	87	94	101	117	93	78
	75～79歳	29	31	35	42	43	52	55	59	68	55
	80～84歳	10	11	12	14	15	20	23	24	27	33
	85歳以上	3	3	5	4	4	5	7	9	10	11
計	計	2,593	2,701	2,753	2,737	2,736	2,731	2,726	2,716	2,691	2,638
	15～19歳	87	67	61	54	52	53	57	58	54	51
	20～24歳	326	361	307	261	254	220	206	206	207	200
	25～29歳	245	287	342	321	311	296	273	262	264	264
	30～34歳	200	213	248	298	302	278	266	248	241	246
	35～39歳	283	234	245	267	273	313	279	260	240	233
	40～44歳	366	314	269	276	285	318	368	329	307	281
	45～49歳	327	373	324	286	283	301	335	385	342	316
	50～54歳	268	302	354	324	303	270	287	318	364	321
	55～59歳	212	229	262	288	311	274	250	269	299	345
	60～64歳	138	153	157	176	174	202	174	153	161	176
	65～69歳	80	92	95	93	93	102	119	101	88	91
	70～74歳	39	46	53	52	53	55	61	71	60	53
	75～79歳	17	20	25	27	28	31	32	35	42	35
	80～84歳	5	7	8	10	10	12	14	15	16	19
	85歳以上	2	2	3	3	3	4	5	6	7	8

(資料出所) 実績値は総務省統計局「労働力調査」、推計値は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

(注) 実質経済成長率は2004～2015年で年率1.8%程度、2015～2030年で年率1.6%程度と見込んでいる。

第2表 年齢階級別労働力率の推移と見通し

(1) 労働市場への参加が進まないケース

性・年齢		年	実績				推計					
		1990年	1995年	2000年	2004年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	
男	計	63.3	63.4	62.4	60.4	60.2	58.4	56.7	55.4	54.5	53.6	
	15～19歳	18.0	17.0	17.5	16.3	16.3	16.3	16.3	16.3	16.3	16.3	
	20～24歳	73.4	74.1	72.8	68.8	68.7	68.7	68.7	68.7	68.7	68.7	
	25～29歳	79.0	81.7	83.2	84.3	84.2	84.2	84.2	84.2	84.2	84.2	
	30～34歳	74.8	75.9	77.7	79.3	79.2	79.3	79.4	79.4	79.4	79.4	
	35～39歳	80.2	79.4	79.8	79.7	79.7	79.7	79.8	79.9	79.9	79.8	
	40～44歳	83.6	83.8	83.7	83.8	83.9	83.9	83.9	84.0	84.0	84.0	
	45～49歳	84.3	84.5	84.7	84.9	85.0	85.0	84.9	84.9	85.0	85.0	
	50～54歳	80.7	82.0	82.3	82.0	82.0	82.0	82.0	81.9	81.9	82.0	
女	55～59歳	72.7	75.2	76.1	76.3	76.2	76.2	76.1	76.1	76.1	76.1	
	60～64歳	55.5	56.7	55.5	54.7	54.7	54.8	54.7	54.7	54.7	54.7	
	65～69歳	39.3	39.8	37.5	34.4	34.2	34.2	34.3	34.3	34.3	34.2	
	70～74歳	25.7	25.2	24.2	21.4	21.4	21.4	21.4	21.5	21.5	21.5	
	75～79歳	15.3	15.6	14.5	13.6	13.6	13.7	13.7	13.7	13.7	13.7	
	80～84歳	8.2	7.8	7.8	7.2	7.6	7.9	7.9	7.9	7.9	8.0	
	85歳以上	4.5	3.2	3.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.7	2.7	2.7	
	性	計	77.2	77.6	76.4	73.4	73.3	71.6	69.8	68.5	67.7	67.1
		15～19歳	18.3	17.9	18.4	16.3	16.3	16.3	16.3	16.3	16.3	16.3
20～24歳		71.7	74.0	72.7	68.5	68.5	68.5	68.5	68.5	68.5	68.5	
25～29歳		96.1	96.4	95.8	94.0	94.0	94.0	94.0	94.0	94.0	94.0	
30～34歳		97.5	97.8	97.7	96.6	96.6	96.6	96.6	96.6	96.6	96.6	
35～39歳		97.8	98.0	97.8	96.8	96.8	96.8	96.8	96.8	96.8	96.8	
40～44歳		97.6	97.8	97.7	97.2	97.2	97.2	97.2	97.2	97.2	97.2	
45～49歳		97.3	97.7	97.3	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	
50～54歳		96.3	97.3	96.7	95.7	95.7	95.7	95.7	95.7	95.7	95.7	
55～59歳		92.1	94.1	94.2	93.2	93.2	93.2	93.2	93.2	93.2	93.2	
60～64歳		72.9	74.9	72.6	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	70.7	
65～69歳		54.1	54.2	51.1	45.6	45.6	45.6	45.6	45.6	45.6	45.6	
70～74歳		37.4	37.0	33.7	29.3	29.3	29.3	29.3	29.3	29.3	29.3	
75～79歳		24.4	24.4	22.2	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	
80～84歳		14.9	13.8	13.3	12.6	12.6	12.6	12.6	12.6	12.6	12.6	
85歳以上		8.6	6.1	7.9	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	
女	計	50.1	50.0	49.3	48.3	47.9	46.1	44.6	43.4	42.5	41.5	
	15～19歳	17.8	16.0	16.6	16.3	16.3	16.3	16.3	16.3	16.3	16.3	
	20～24歳	75.1	74.1	72.7	68.9	68.9	68.9	68.9	68.9	68.9	68.9	
	25～29歳	61.4	66.4	69.9	74.0	74.0	74.0	74.0	74.0	74.0	74.0	
	30～34歳	51.7	53.7	57.1	61.4	61.4	61.4	61.4	61.4	61.4	61.4	
	35～39歳	62.6	60.5	61.4	62.4	62.4	62.4	62.4	62.4	62.4	62.4	
	40～44歳	69.6	69.5	69.3	70.4	70.4	70.4	70.4	70.4	70.4	70.4	
	45～49歳	71.7	71.3	71.8	73.0	73.0	73.0	73.0	73.0	73.0	73.0	
	50～54歳	65.5	67.1	68.2	68.4	68.4	68.4	68.4	68.4	68.4	68.4	
	55～59歳	53.9	57.0	58.7	59.6	59.6	59.6	59.6	59.6	59.6	59.6	
	60～64歳	39.5	39.7	39.5	39.7	39.7	39.7	39.7	39.7	39.7	39.7	
	65～69歳	27.6	27.2	25.4	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	
	70～74歳	17.5	16.8	16.5	14.9	14.9	14.9	14.9	14.9	14.9	14.9	
	75～79歳	9.4	10.0	9.8	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	
	80～84歳	4.3	4.6	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	
	85歳以上	2.6	1.9	2.0	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	

(資料出所) 実績値は総務省統計局「労働力調査」、推計値は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

(注) 実質経済成長率は2004～2015年で年率0.7%程度、2015～2030年で年率0.6%程度と見込んでいる。

(2) 労働市場への参加が進むケース

性・年齢		年	実績				推計					
			1990年	1995年	2000年	2004年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年
男	計		63.3	63.4	62.4	60.4	60.4	60.1	59.4	58.8	58.6	58.5
	15～19歳		18.0	17.0	17.5	16.3	16.4	18.2	20.0	21.0	21.4	21.8
	20～24歳		73.4	74.1	72.8	68.8	69.0	70.2	72.2	73.8	75.4	77.0
	25～29歳		79.0	81.7	83.2	84.3	84.6	87.5	89.9	91.3	92.4	93.3
	30～34歳		74.8	75.9	77.7	79.3	79.6	82.5	85.0	86.9	88.6	90.1
	35～39歳		80.2	79.4	79.8	79.7	80.0	80.9	82.3	83.5	84.9	86.4
	40～44歳		83.6	83.8	83.7	83.8	84.1	85.3	86.6	88.0	89.4	90.7
	45～49歳		84.3	84.5	84.7	84.9	85.1	86.4	87.5	88.6	89.7	90.7
	50～54歳		80.7	82.0	82.3	82.0	82.1	83.4	84.6	85.6	86.3	87.1
	55～59歳		72.7	75.2	76.1	76.3	76.4	78.1	79.9	81.3	82.3	83.3
	60～64歳		55.5	56.7	55.5	54.7	54.7	58.6	60.8	62.2	63.5	64.8
	65～69歳		39.3	39.8	37.5	34.4	34.6	36.1	34.5	34.0	34.1	35.3
	70～74歳		25.7	25.2	24.2	21.4	21.3	21.7	21.5	21.2	20.4	19.9
	75～79歳		15.3	15.6	14.5	13.6	13.5	14.1	14.2	14.0	13.7	13.3
	80～84歳		8.2	7.8	7.8	7.2	7.4	7.7	7.7	7.7	7.7	7.8
	85歳以上		4.5	3.2	3.7	2.6	2.5	2.5	2.6	2.6	2.6	2.6
女	計		77.2	77.6	76.4	73.4	73.4	73.5	72.2	71.0	70.5	70.4
	15～19歳		18.3	17.9	18.4	16.3	16.4	18.4	20.3	21.5	22.2	23.0
	20～24歳		71.7	74.0	72.7	68.5	68.9	72.2	75.3	77.1	78.3	79.3
	25～29歳		96.1	96.4	95.8	94.0	94.0	95.3	96.7	96.9	96.9	96.8
	30～34歳		97.5	97.8	97.7	96.6	96.5	98.1	99.0	99.3	99.4	99.5
	35～39歳		97.8	98.0	97.8	96.8	97.1	97.2	97.8	98.0	98.0	98.0
	40～44歳		97.6	97.8	97.7	97.2	97.3	97.5	97.7	97.9	97.9	97.9
	45～49歳		97.3	97.7	97.3	97.0	97.1	97.7	98.0	98.1	98.1	98.1
	50～54歳		96.3	97.3	96.7	95.7	95.8	96.5	97.3	97.6	97.6	97.6
	55～59歳		92.1	94.1	94.2	93.2	93.1	93.8	94.5	94.8	95.0	95.0
	60～64歳		72.9	74.9	72.6	70.7	70.5	78.5	82.3	84.9	87.1	89.4
	65～69歳		54.1	54.2	51.1	45.6	46.3	49.5	46.0	45.0	45.3	47.8
	70～74歳		37.4	37.0	33.7	29.3	28.9	29.8	29.4	28.6	27.0	25.8
	75～79歳		24.4	24.4	22.2	19.4	19.3	20.5	20.6	20.3	19.3	18.5
	80～84歳		14.9	13.8	13.3	12.6	12.1	12.1	12.1	12.1	12.1	12.1
	85歳以上		8.6	6.1	7.9	5.3	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
計	計		50.1	50.0	49.3	48.3	48.2	47.7	47.6	47.7	47.9	47.9
	15～19歳		17.8	16.0	16.6	16.3	16.4	18.0	19.6	20.4	20.5	20.7
	20～24歳		75.1	74.1	72.7	68.9	69.0	68.0	68.9	70.3	72.3	74.6
	25～29歳		61.4	66.4	69.9	74.0	74.8	79.2	82.8	85.5	87.8	89.6
	30～34歳		51.7	53.7	57.1	61.4	62.2	66.3	70.3	73.9	77.3	80.4
	35～39歳		62.6	60.5	61.4	62.4	62.6	64.3	66.2	68.5	71.3	74.4
	40～44歳		69.6	69.5	69.3	70.4	70.7	73.0	75.4	77.9	80.6	83.3
	45～49歳		71.7	71.3	71.8	73.0	73.1	75.0	77.1	79.1	81.1	83.1
	50～54歳		65.5	67.1	68.2	68.4	68.6	70.3	72.1	73.8	75.3	76.7
	55～59歳		53.9	57.0	58.7	59.6	60.1	62.9	65.9	68.2	70.1	72.1
	60～64歳		39.5	39.7	39.5	39.7	39.8	39.8	40.4	40.9	41.3	41.7
	65～69歳		27.6	27.2	25.4	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0
	70～74歳		17.5	16.8	16.5	14.9	14.9	14.9	14.9	14.9	14.9	14.9
	75～79歳		9.4	10.0	9.8	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2
	80～84歳		4.3	4.6	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8
	85歳以上		2.6	1.9	2.0	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5

(資料出所) 実績値は総務省統計局「労働力調査」、推計値は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

(注) 実質経済成長率は2004～2015年で年率1.8%程度、2015～2030年で年率1.6%程度と見込んでいる。

第3表 年齢階級別就業率の推移と見通し

(1) 労働市場への参加が進まないケース

性・年齢		年	実績				推計					
		1990年	1995年	2000年	2004年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	
男	計	62.0	61.4	59.5	57.6	57.4	56.1	54.6	53.3	52.1	51.0	
	15～19歳	16.9	15.4	15.4	14.4	14.4	14.7	14.9	14.8	14.6	14.5	
	20～24歳	70.8	69.9	66.5	62.5	62.5	62.7	63.3	62.9	62.3	61.8	
	25～29歳	76.9	78.1	77.9	78.8	78.8	79.5	79.6	79.4	78.6	78.2	
	30～34歳	73.4	73.6	73.9	75.3	75.3	75.7	75.9	75.8	75.3	74.5	
	35～39歳	79.0	77.6	77.2	76.3	76.3	76.7	77.0	77.0	76.5	76.3	
	40～44歳	82.4	81.8	81.2	80.8	81.0	81.4	81.6	81.5	81.0	80.7	
	45～49歳	83.4	82.9	82.2	82.3	82.4	82.8	83.0	82.8	82.5	82.2	
	50～54歳	79.7	80.4	79.6	79.1	79.2	79.7	79.8	79.6	79.0	78.9	
	55～59歳	71.1	73.4	73.0	73.5	73.5	74.1	74.3	74.1	73.8	73.7	
女	計	53.4	53.4	51.0	51.5	51.6	52.2	52.4	52.1	51.6	51.2	
	60～64歳	24.1	24.2	22.2	19.4	19.2	18.7	18.6	17.4	16.1	15.5	
	計	75.6	75.2	72.7	69.8	69.8	68.7	67.3	65.8	64.7	63.7	
	15～19歳	16.9	16.1	15.8	14.3	14.3	14.6	14.8	14.8	14.6	14.6	
	20～24歳	69.3	69.9	65.7	61.5	61.5	61.7	62.6	62.3	61.6	61.2	
	25～29歳	94.2	92.8	90.3	87.8	87.6	88.7	89.3	89.0	88.1	87.4	
	30～34歳	95.9	95.6	93.7	92.1	92.2	92.3	92.6	92.4	92.1	90.8	
	35～39歳	96.5	96.2	95.1	93.1	93.2	93.6	93.7	93.6	93.0	92.7	
	40～44歳	96.2	95.6	94.9	93.9	94.0	94.4	94.5	94.4	93.9	93.5	
	45～49歳	96.2	96.0	94.5	93.9	94.0	94.6	94.8	94.6	94.1	93.8	
性	50～54歳	95.3	95.2	93.2	92.1	92.2	92.9	93.1	92.9	92.3	92.1	
	55～59歳	89.9	91.5	90.0	89.4	89.5	90.4	90.7	90.5	90.2	90.2	
	60～64歳	69.2	69.3	65.1	65.4	65.7	66.7	67.1	66.6	65.5	64.9	
	65歳以上	36.0	36.5	33.3	28.4	28.2	27.4	27.4	25.7	23.9	23.2	
	計	49.0	48.4	47.1	46.1	45.8	44.4	43.0	41.9	40.7	39.6	
	15～19歳	16.8	14.8	15.0	14.5	14.5	14.7	14.9	14.8	14.6	14.5	
	20～24歳	72.4	69.8	67.3	63.6	63.6	63.8	64.0	63.6	63.0	62.5	
	25～29歳	59.1	63.0	65.0	69.6	69.7	69.8	69.4	69.4	68.7	68.4	
	30～34歳	50.4	51.1	53.7	58.1	58.0	58.5	58.5	58.6	57.9	57.6	
	35～39歳	61.3	58.7	58.9	59.3	59.2	59.6	59.7	59.8	59.4	59.4	
性	40～44歳	68.4	67.9	67.3	67.6	67.9	68.4	68.5	68.4	67.8	67.5	
	45～49歳	70.6	69.8	69.8	70.7	70.8	71.1	71.2	71.1	70.7	70.5	
	50～54歳	64.5	65.8	66.1	66.2	66.3	66.6	66.7	66.5	66.0	65.7	
	55～59歳	52.9	56.0	56.7	58.0	58.0	58.3	58.4	58.3	58.0	57.9	
	60～64歳	39.0	38.7	37.8	38.4	38.4	38.5	38.5	38.5	38.5	38.5	
	65歳以上	16.0	15.5	14.3	12.8	12.7	12.2	12.2	11.3	10.4	10.0	

(資料出所) 実績値は総務省統計局「労働力調査」、推計値は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

(注) 実質経済成長率は2004～2015年で年率0.7%程度、2015～2030年で年率0.6%程度と見込んでいる。

(2) 労働市場への参加が進むケース

性・年齢		年	実績				推計				
		1990年	1995年	2000年	2004年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年
男	計	62.0	61.4	59.5	57.6	57.6	57.7	57.5	56.9	56.4	56.2
	15～19歳	16.9	15.4	15.4	14.4	14.5	16.4	18.5	19.4	19.6	19.9
	20～24歳	70.8	69.9	66.5	62.5	62.8	63.9	67.2	69.0	70.3	71.5
	25～29歳	76.9	78.1	77.9	78.8	79.2	82.5	85.5	87.0	87.3	87.8
	30～34歳	73.4	73.6	73.9	75.3	75.6	78.7	81.7	83.6	84.9	85.8
	35～39歳	79.0	77.6	77.2	76.3	76.6	77.9	79.6	80.9	81.8	83.1
	40～44歳	82.4	81.8	81.2	80.8	81.2	82.8	84.4	85.8	86.6	87.6
	45～49歳	83.4	82.9	82.2	82.3	82.6	84.2	85.7	86.7	87.4	88.1
	50～54歳	79.7	80.4	79.6	79.1	79.3	81.0	82.7	83.5	83.8	84.3
	55～59歳	71.1	73.4	73.0	73.5	73.7	76.0	78.3	79.6	80.3	81.2
	60～64歳	53.4	53.4	51.0	51.5	51.6	55.8	58.6	59.8	60.5	61.3
	65歳以上	24.1	24.2	22.2	19.4	19.2	19.3	18.8	17.3	15.8	15.3
女	計	75.6	75.2	72.7	69.8	69.9	70.5	69.9	68.8	67.9	67.4
	15～19歳	16.9	16.1	15.8	14.3	14.4	16.5	18.8	19.9	20.4	21.0
	20～24歳	69.3	69.9	65.7	61.5	61.9	65.0	69.8	72.0	72.9	73.6
	25～29歳	94.2	92.8	90.3	87.8	87.6	89.9	92.4	92.6	91.9	91.3
	30～34歳	95.9	95.6	93.7	92.1	92.2	93.8	95.3	95.6	95.6	94.7
	35～39歳	96.5	96.2	95.1	93.1	93.5	94.1	95.0	95.2	94.7	94.4
	40～44歳	96.2	95.6	94.9	93.9	94.1	94.7	95.2	95.3	94.9	94.6
	45～49歳	96.2	96.0	94.5	93.9	94.2	95.3	96.1	96.2	95.8	95.5
	50～54歳	95.3	95.2	93.2	92.1	92.2	93.7	95.1	95.2	94.8	94.6
	55～59歳	89.9	91.5	90.0	89.4	89.3	90.9	92.4	92.8	92.6	92.7
	60～64歳	69.2	69.3	65.1	65.4	65.5	74.1	79.2	81.3	82.2	83.6
	65歳以上	36.0	36.5	33.3	28.4	28.2	28.9	27.7	25.5	23.3	22.8
性	計	49.0	48.4	47.1	46.1	46.1	45.9	46.0	46.1	46.1	46.1
	15～19歳	16.8	14.8	15.0	14.5	14.5	16.3	18.2	18.9	18.8	18.8
	20～24歳	72.4	69.8	67.3	63.6	63.7	62.9	64.5	65.9	67.5	69.3
	25～29歳	59.1	63.0	65.0	69.6	70.4	74.7	78.3	81.0	82.5	84.0
	30～34歳	50.4	51.1	53.7	58.1	58.7	63.1	67.5	71.2	73.7	76.5
	35～39歳	61.3	58.7	58.9	59.3	59.4	61.4	63.6	66.1	68.4	71.5
	40～44歳	68.4	67.9	67.3	67.6	68.2	70.9	73.6	76.0	78.0	80.3
	45～49歳	70.6	69.8	69.8	70.7	70.9	73.1	75.4	77.3	78.9	80.6
	50～54歳	64.5	65.8	66.1	66.2	66.5	68.5	70.5	72.0	72.9	74.0
	55～59歳	52.9	56.0	56.7	58.0	58.5	61.5	64.6	66.9	68.4	70.2
	60～64歳	39.0	38.7	37.8	38.4	38.5	38.5	39.2	39.7	40.0	40.4
	65歳以上	16.0	15.5	14.3	12.8	12.7	12.2	12.2	11.3	10.4	10.0

(資料出所) 実績値は総務省統計局「労働力調査」、推計値は厚生労働省職業安定局の推計 (2005年7月) による。

(注) 実質経済成長率は2004～2015年で年率1.8%程度、2015～2030年で年率1.6%程度と見込んでいる。

第4表 労働力需給の見通し

		2015年(推計)			
		2004年(実績) (伸び率は対1999年平均)		1人当たり1%成長 労働市場への 参加が進まないケース	1人当たり2%成長 ケースA ケースB ケースC 労働市場への 参加が進むケース
労働力人口	マンベース(万人)	6642	6642	6237	6441 6478 6446 6535
	年率伸び率(%)	-0.4	-0.4	-0.6	-0.3 -0.2 -0.3 -0.1
	マンアワーベース(2004年=100)	100.0	100.0	91.6	94.6 93.9 95.8 96.0
労働力率(%)	年率伸び率(%)	-0.6	-0.6	-0.8	-0.5 -0.6 -0.4 -0.4
	マンベース(万人)	60.4	60.4	56.7	58.5 58.9 58.6 59.4
	年率伸び率(%)	1.7	1.7	1.5	2.2 2.1 2.0 2.0
労働生産性(マンアワーベース)の年平均伸び率(%)	マンベース(万人)	6329	6329	6012	6245 6280 6245 6326
	年率伸び率(%)	-0.4	-0.4	-0.5	-0.1 -0.1 -0.1 0.0
	マンベース(万人)	57.6	57.6	54.6	56.7 57.1 56.7 57.5
就業率(%)	年率伸び率(%)	4.7	4.7	3.6	3.0 3.0 3.1 3.2
	マンベース(万人)	6642	6642	5835	6084 6188 6073 6277
	年率伸び率(%)	-0.4	-0.4	-0.6	-0.4 -0.3 -0.4 -0.3
労働力率(%)	マンベース(万人)	100.0	100.0	84.0	87.6 88.5 89.7 91.0
	年率伸び率(%)	-0.6	-0.6	-0.8	-0.6 -0.6 -0.5 -0.4
	マンアワーベース(2004年=100)	60.4	60.4	54.5	56.8 57.8 56.7 58.6
労働生産性(マンアワーベース)の年平均伸び率(%)	マンベース(万人)	1.7	1.7	1.5	2.3 2.2 2.1 2.1
	年率伸び率(%)	6329	6329	5575	5860 5968 5852 6042
	マンベース(万人)	-0.4	-0.4	-0.6	-0.4 -0.3 -0.4 -0.2
就業率(%)	年率伸び率(%)	57.6	57.6	52.1	54.7 55.8 54.7 56.4
	マンベース(万人)	4.7	4.7	4.5	3.7 3.5 3.6 3.7
	マンベース(万人)	6642	6642	5597	5873 5997 5843 6109
労働力人口	年率伸び率(%)	-0.4	-0.4	-0.7	-0.5 -0.4 -0.5 -0.3
	マンアワーベース(2004年=100)	100.0	100.0	80.1	84.0 85.8 86.3 88.0
	年率伸び率(%)	-0.6	-0.6	-0.9	-0.7 -0.6 -0.6 -0.5
労働力率(%)	マンベース(万人)	60.4	60.4	53.6	56.3 57.5 56.0 58.5
	年率伸び率(%)	1.7	1.7	1.5	2.3 2.2 2.2 2.1
	マンアワーベース(2004年=100)	6329	6329	5324	5633 5770 5613 5860
労働生産性(マンアワーベース)の年平均伸び率(%)	マンベース(万人)	-0.4	-0.4	-0.7	-0.4 -0.4 -0.5 -0.3
	年率伸び率(%)	57.6	57.6	51.0	54.0 55.3 53.8 56.2
	マンベース(万人)	4.7	4.7	4.9	4.1 3.8 3.9 4.1
就業率(%)	年率伸び率(%)	4.7	4.7	4.9	4.1 3.8 3.9 4.1
	マンベース(万人)	6642	6642	5597	5873 5997 5843 6109
	年率伸び率(%)	-0.4	-0.4	-0.7	-0.5 -0.4 -0.5 -0.3
労働力率(%)	マンベース(万人)	100.0	100.0	80.1	84.0 85.8 86.3 88.0
	年率伸び率(%)	-0.6	-0.6	-0.9	-0.7 -0.6 -0.6 -0.5
	マンアワーベース(2004年=100)	60.4	60.4	53.6	56.3 57.5 56.0 58.5
労働生産性(マンアワーベース)の年平均伸び率(%)	マンベース(万人)	1.7	1.7	1.5	2.3 2.2 2.2 2.1
	年率伸び率(%)	6329	6329	5324	5633 5770 5613 5860
	マンベース(万人)	-0.4	-0.4	-0.7	-0.4 -0.4 -0.5 -0.3
就業率(%)	年率伸び率(%)	57.6	57.6	51.0	54.0 55.3 53.8 56.2
	マンベース(万人)	4.7	4.7	4.9	4.1 3.8 3.9 4.1
	マンベース(万人)	6642	6642	5597	5873 5997 5843 6109
労働力人口	年率伸び率(%)	-0.4	-0.4	-0.7	-0.5 -0.4 -0.5 -0.3
	マンアワーベース(2004年=100)	100.0	100.0	80.1	84.0 85.8 86.3 88.0
	年率伸び率(%)	-0.6	-0.6	-0.9	-0.7 -0.6 -0.6 -0.5
労働力率(%)	マンベース(万人)	60.4	60.4	53.6	56.3 57.5 56.0 58.5
	年率伸び率(%)	1.7	1.7	1.5	2.3 2.2 2.2 2.1
	マンアワーベース(2004年=100)	6329	6329	5324	5633 5770 5613 5860
労働生産性(マンアワーベース)の年平均伸び率(%)	マンベース(万人)	-0.4	-0.4	-0.7	-0.4 -0.4 -0.5 -0.3
	年率伸び率(%)	57.6	57.6	51.0	54.0 55.3 53.8 56.2
	マンベース(万人)	4.7	4.7	4.9	4.1 3.8 3.9 4.1

(注) 労働時間の2004年の値は2003年のものを用いた。2004年の欄の伸び率は1999年と比べた伸び率を年率換算したもの。

2015年、2030年の欄の伸び率は、2004年と比べた伸び率を年率換算したもの。

労働市場への参加が進まないケース：性、年齢別の労働力率が2004年と同じ水準で推移すると仮定したケース

ケースA：高齢者の雇用機会が高まるケース

ケースB：女性の能力活用、仕事と生活の両立が進むケース

ケースC：若年の就業が進むケース

労働市場への参加が進むケース：各種施策を講じることににより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース

第5表 産業別就業者数の推移と見通し

第1次産業の割合が減少傾向にあること

産業	年	就業者数			就業者指数(2004年 = 100.0)			構 成 比		
		2004 (実績)	2015	2030	2004	2015	2030	2004	2015	2030
産業計		6,329	6,326	5,860	100.0	100.0	92.6	100.0	100.0	100.0
1. 農林水産業	産業計	286	241	197	100.0	84.1	68.8	4.5	3.8	3.4
2. 鉱業、建設業		588	555	477	100.0	94.4	81.1	9.3	8.8	8.1
3. 食料品・飲料・たばこ製造業		154	134	101	100.0	87.1	65.7	2.4	2.1	1.7
4. 一般機械器具製造業		107	92	77	100.0	86.4	72.1	1.7	1.5	1.3
5. 電気機械器具等製造業		195	126	82	100.0	64.5	41.9	3.1	2.0	1.4
6. 輸送用機械器具製造業		94	88	72	100.0	93.6	76.3	1.5	1.4	1.2
7. 精密機械器具製造業		32	35	29	100.0	108.6	92.0	0.5	0.5	0.5
8. その他の製造業		567	418	310	100.0	73.8	54.6	9.0	6.6	5.3
9. 電気・ガス・水道・熱供給業		31	31	26	100.0	100.7	84.2	0.5	0.5	0.4
10. 情報通信業		172	175	171	100.0	101.5	99.1	2.7	2.8	2.9
11. 運輸業		323	330	293	100.0	102.1	90.8	5.1	5.2	5.0
12. 卸・小売業		1,123	1,102	1,054	100.0	98.2	93.9	17.7	17.4	18.0
13. 金融・保険・不動産業		230	278	297	100.0	120.7	129.0	3.6	4.4	5.1
14. 飲食店・宿泊業		347	406	416	100.0	117.1	119.9	5.5	6.4	7.1
15. 医療・福祉		531	646	690	100.0	121.8	130.0	8.4	10.2	11.8
16. 教育・学習支援		284	302	286	100.0	106.2	100.6	4.5	4.8	4.9
17. 生活関連サービス		161	174	163	100.0	107.8	101.2	2.5	2.7	2.8
18. その他の事業サービス業		278	307	304	100.0	110.5	109.5	4.4	4.9	5.2
19. その他のサービス業		440	460	415	100.0	104.6	94.4	7.0	7.3	7.1
20. 公務・複合サービス業・分類不能の産業		381	425	399	100.0	111.6	104.8	6.0	6.7	6.8
第1次産業		286	241	197	100.0	84.1	68.8	4.5	3.8	3.4
第2次産業		1,737	1,449	1,148	100.0	83.4	66.1	27.4	22.9	19.6
第3次産業		4,301	4,636	4,515	100.0	107.8	105.0	68.0	73.3	77.0

(万人、%)

(資料出所) 2004年は、総務省統計局「労働力調査」、2015、2030年は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

(注) 1. 2015年、2030年は、労働力供給の向上に向けた労働市場への参加が進むケースの推計値。

2. 実質経済成長率を2004～2015年で年率1.8%程度、2015～2030年で年率1.6%程度と見込んでいる。

参考資料

< 目次 >

序章 人口減少社会の到来

図表 1	少子化の現状	58
図表 2	総人口の動向	58
図表 3	団塊の世代の高齢化	59
図表 4	総人口に占める年少・老年人口の割合と老年人口の割合の推移	59

第 1 章 経済社会の現状

第 1 節 雇用失業情勢の概観

図表 5	完全失業率と有効求人倍率の動向	60
図表 6	年齢別雇用失業情勢（2005年 5 月）	60
図表 7	若年者の有効求人倍率の推移	61
図表 8	若年者の完全失業率の推移	61
図表 9	フリーターの増加	62
図表10	ニート（若年無業者）の増加	62
図表11	高齢者の有効求人倍率の推移	63
図表12	高齢者の完全失業率の推移	63
図表13	年齢別労働力率の推移（男性）	64
図表14	年齢別労働力率の推移（女性）	64
図表15	非正規雇用者数の推移（男女計）	65
図表16	非正規雇用者比率の推移（男女計）	65
図表17	パートタイム労働者と一般労働者との賃金格差の推移（男性）	66
図表18	パートタイム労働者と一般労働者との賃金格差の推移（女性）	66
図表19	所得格差の推移	67
図表20	年齢別の格差の状況	67
図表21	雇用形態別総実労働時間及びパートタイム比率の推移	68
図表22	週間就業時間別就業者割合の推移	68
図表23	子育て期における長時間労働	69
図表24	都道府県別有効求人倍率の比較（2005年 5 月、1992年11月）	70
図表25	都道府県別完全失業率の比較（2004年、1999年）	71

第2節 労働市場をめぐる環境の変化

(1) 経済・産業の変化

図表26	日本の貿易総額（輸出＋輸入）のうち東アジアが占める割合	72
図表27	国際分業や経済連携の進展に対応した産業の高付加価値化の必要性の増大	73
図表28	世帯構成割合の推移	74
図表29	産業別生産額に占めるサービス分野の割合の推移	74
図表30	従業者数が増加した産業、減少した産業	75
図表31	通信の高速化と技術革新の進展	76
図表32	都道府県別の工場立地件数の増減	77
図表33	公的固定資本形成の対GDP比率の推移	77
図表34	公的固定資本形成の対県内総支出比率の推移	77
図表35	経済成長率の推移（実績及び単年度の見通し）	78
図表36	総資本に占める借入金の割合の推移	78

(2) 企業行動と企業の人材政策の状況

図表37	企業組織の再編の動き	79
図表38	配当金総額の推移	80
図表39	重視するステークホルダー	80
図表40	仕事の成果を賃金に反映させる制度の導入状況	81
図表41	教育訓練の実施状況	81
図表42	雇用形態別構成比の動向について	82
図表43	企業の人事戦略に対する考え方	82
図表44	成果主義人事制度の今後の方向性（従業員規模別）	83
図表45	団塊世代の労働者の占める割合と2007年問題に対する危機意識（産業別）	83
図表46	2007年問題に対する危機意識を持つ要因と取組について	84

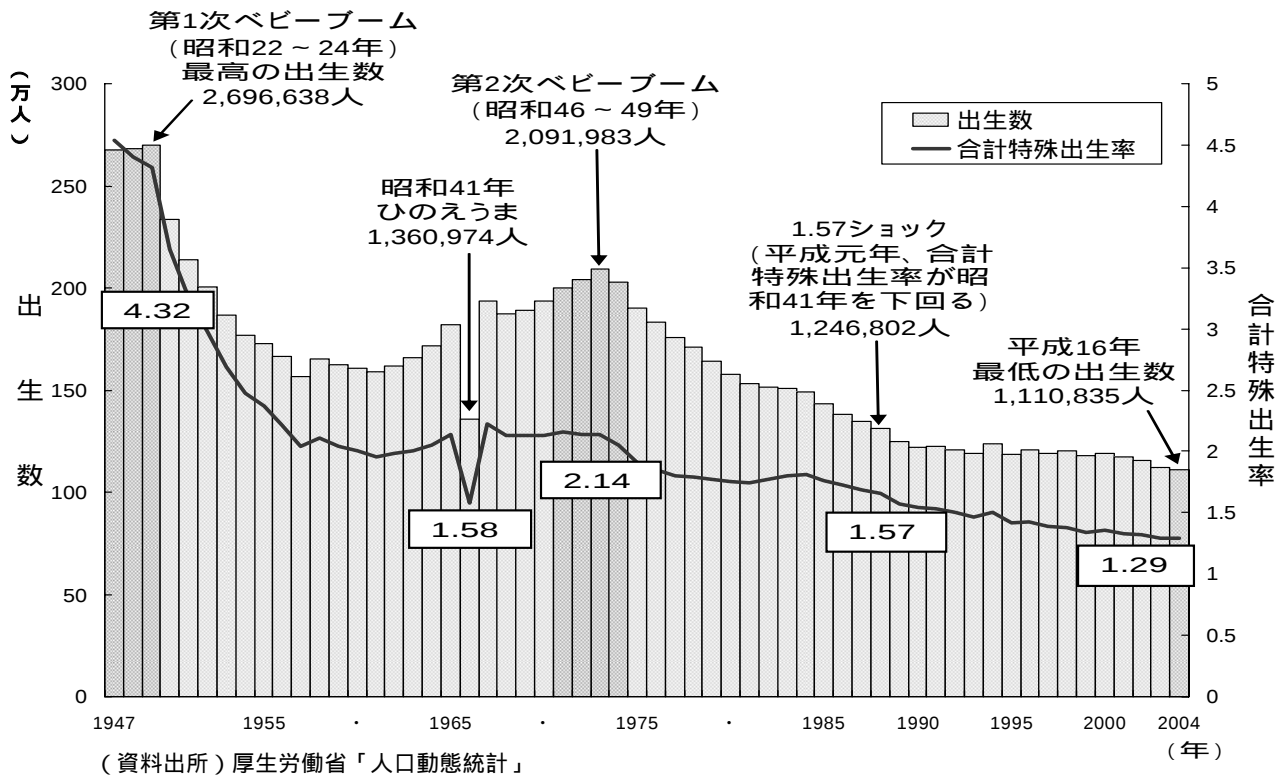
(3) 労働者の意識の変化と取り巻く現実

図表47	新規学卒者の就職内定率の動向	84
図表48	学歴別非正規雇用者割合の推移（20～24歳）	85
図表49	転職して正社員になる人の割合	85
図表50	採用対象となる第二新卒者の主な応募条件（複数回答）	86
図表51	第二新卒の採用に関する年齢制限の状況	86
図表52	第1子出産前後での母の就業状況の変化	87
図表53	仕事と育児の両立が難しかった理由	87

図表54	各国の中高年層における労働力率	88
図表55	60代の理由別就業を希望しない者の割合の推移	89
図表56	高年齢就業者の就業理由	90
図表57	生きがいを得る場	91
図表58	自己啓発の実施率の推移	91
図表59	今の会社や仕事に対する不満・不安の内容別パートタイム労働者割合	92
図表60	労働者の働き方に関する意識の多様化	93

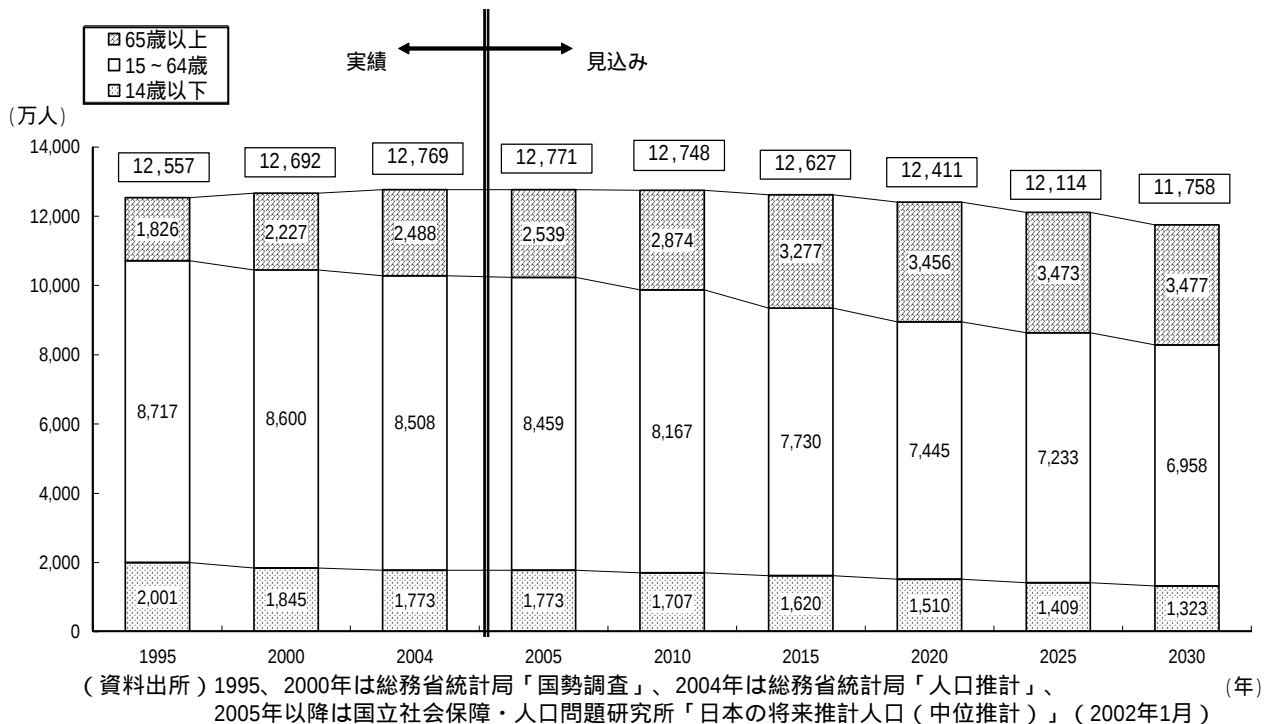
図表１ 少子化の現状

我が国においては急速に少子化が進行。2004年の合計特殊出生率は、過去最低の水準を更新した2003年と同率の1.29となっている。



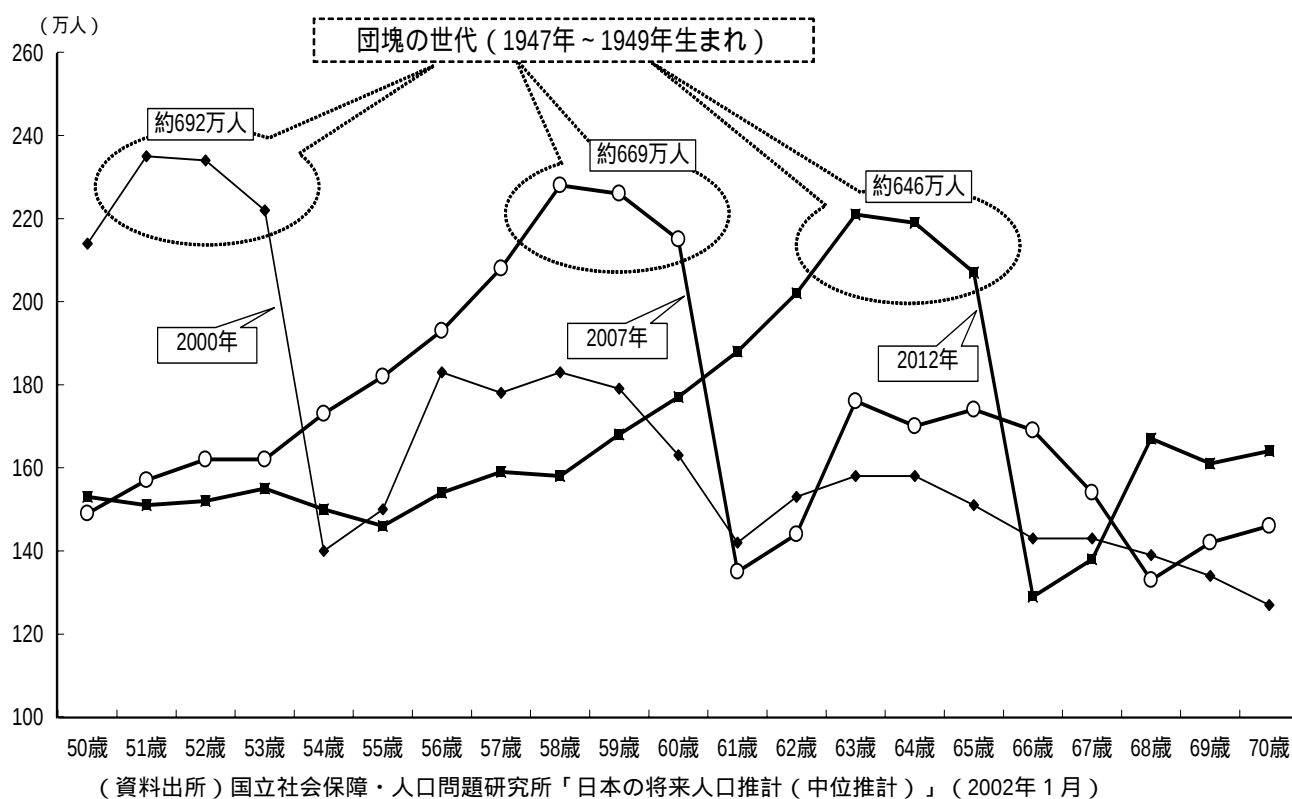
図表２ 総人口の動向

総人口は2004年の12,769万人から2010年には21万人減少、2015年には142万人減少、2020年には358万人減少、2025年には655万人減少、2030年には1,011万人減少となる見込み。



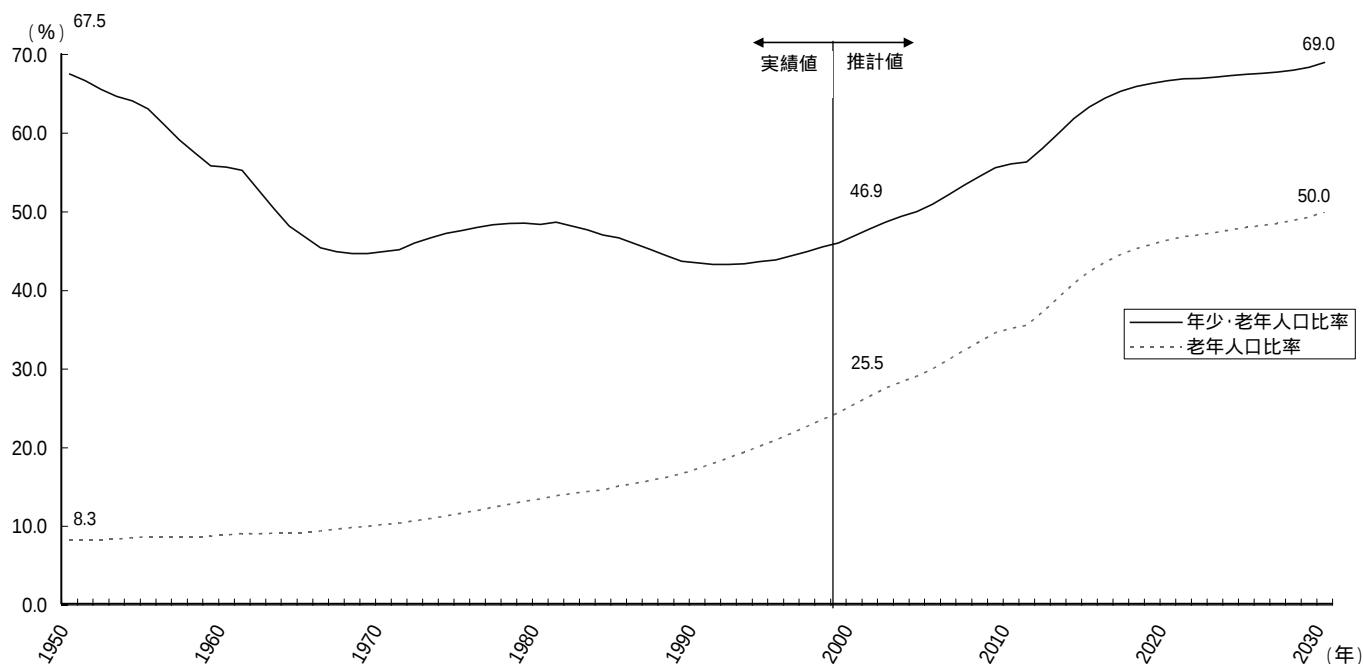
図表3 団塊の世代の高齢化

団塊の世代（1947年～1949年生まれ）は、2007年に60歳に、2012年に65歳に到達する見込みである。



図表4 総人口に占める年少・老年人口の割合と老年人口の割合の推移

年少・老年人口比率は2000年の46.9%から2030年には69.0%まで高まることが見込まれるが、このうち、65歳以上の老年人口をみると、2000年の25.5%から2030年には50.0%まで高まることが見込まれる。

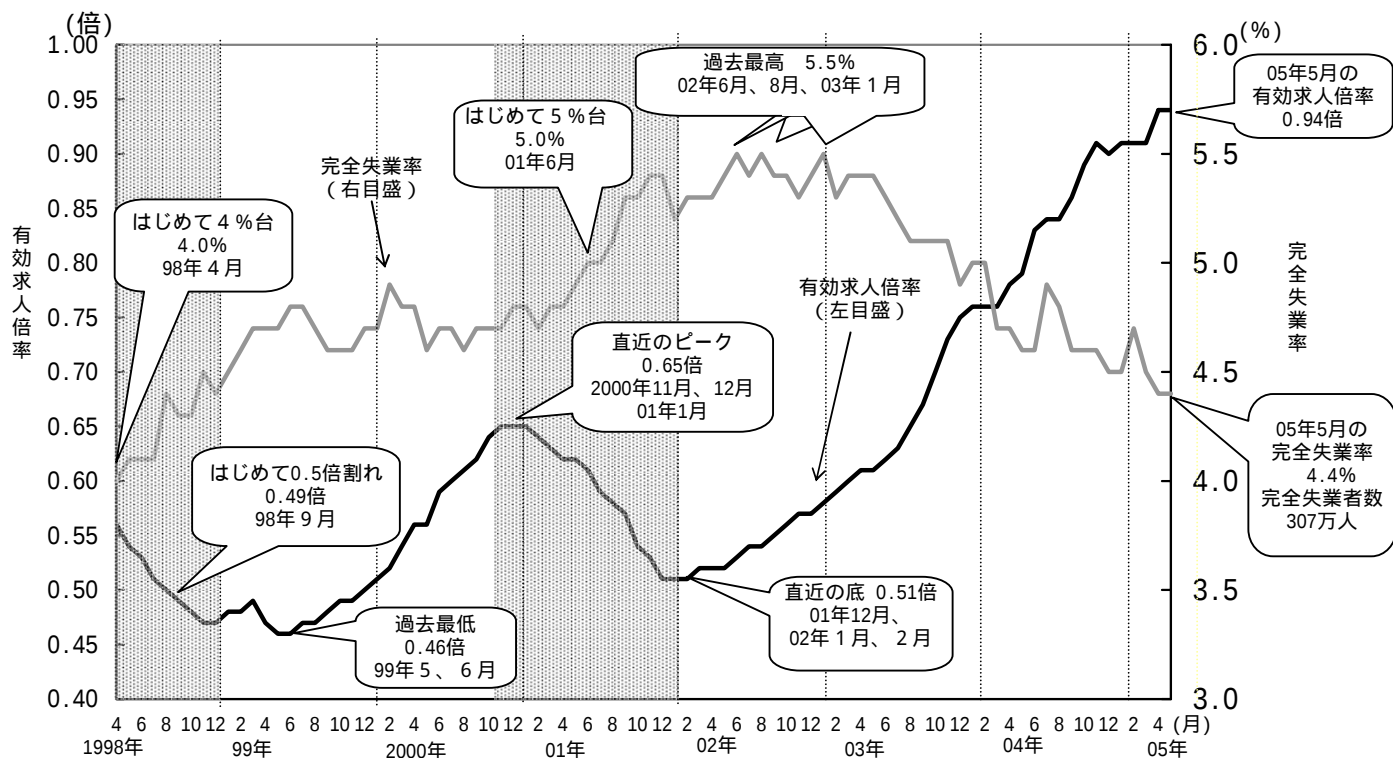


（資料出所）2000年までは総務省統計局「人口推計」、2001年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（中位推計）」（2002年1月）

- （注）1．年少・老年人口比率 = (年少人口（0～14歳）+ 老年人口（65歳以上）) / 生産年齢人口（15～64歳）
2．老年人口割合 = 老年人口（65歳以上） / 生産年齢人口（15～64歳）

図表5 完全失業率と有効求人倍率の動向

現下の雇用失業情勢は、厳しさが残るものの、改善している。

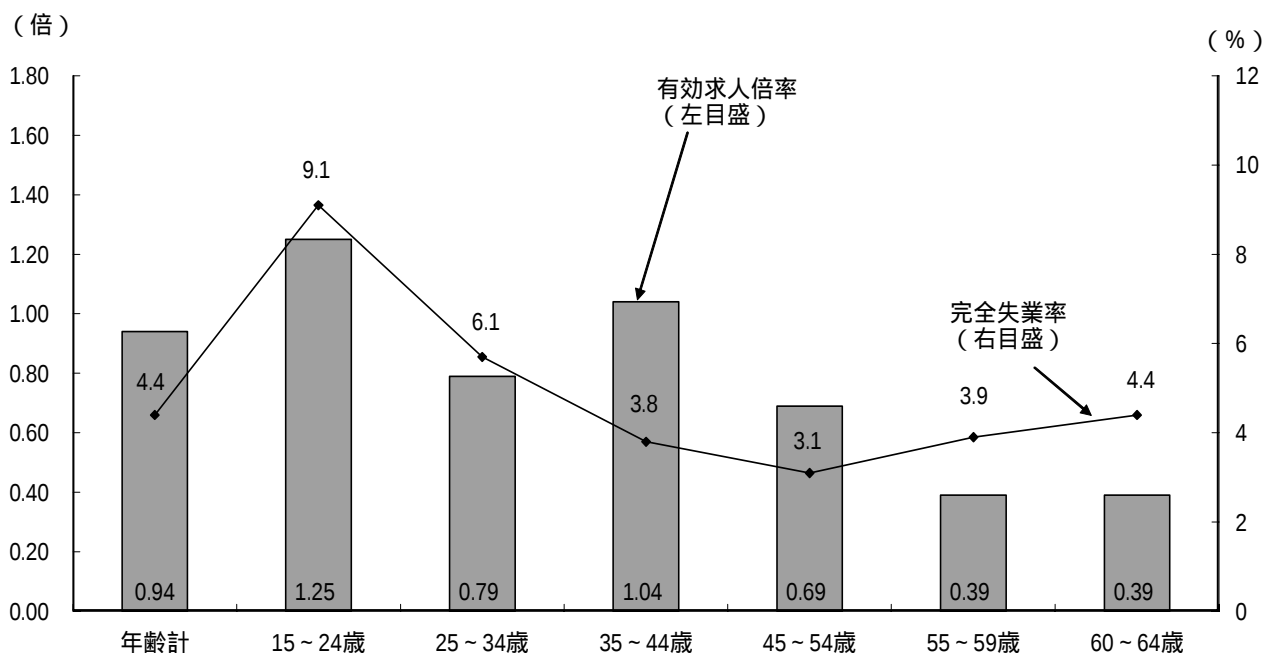


(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」

(注) シャドー部分は景気後退期

図表6 年齢別雇用失業情勢 (2005年5月)

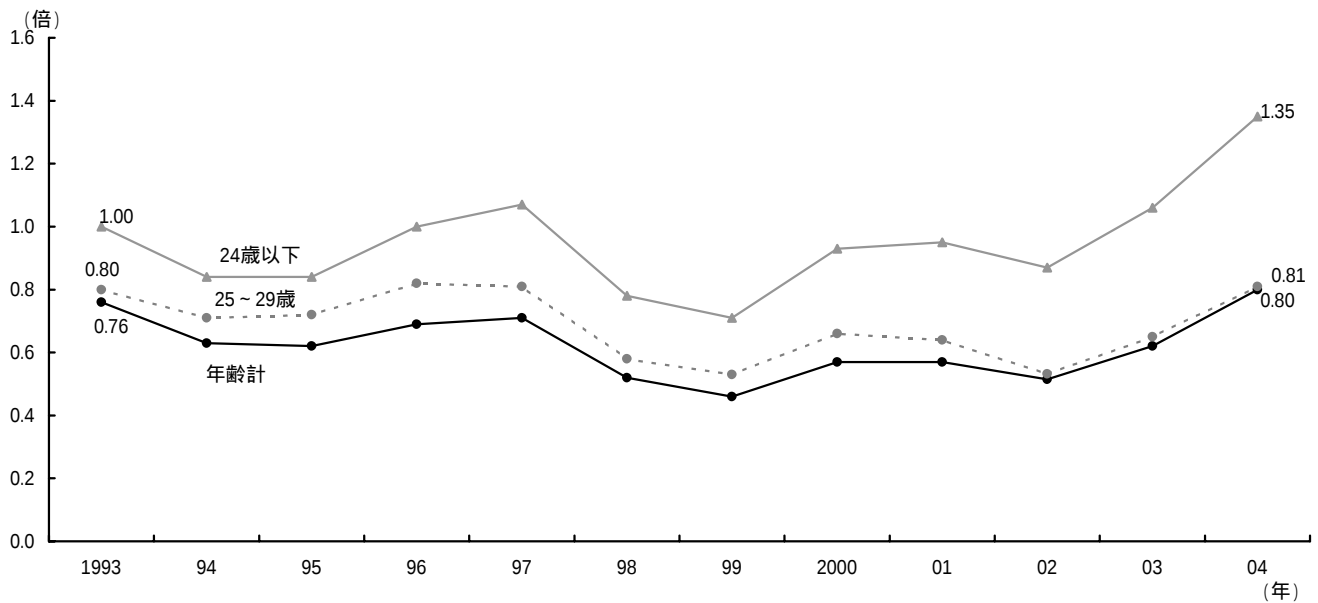
15～24歳層は有効求人倍率が1.25倍と高いものの、完全失業率は9.1%と年齢計に比べると高い水準となっている。中高年齢者は有効求人倍率が低く、また、60～64歳層では完全失業率も高くなっている。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

図表7 若年者の有効求人倍率の推移

若年者の有効求人倍率をみると、年齢計の有効求人倍率より高い水準で推移している。

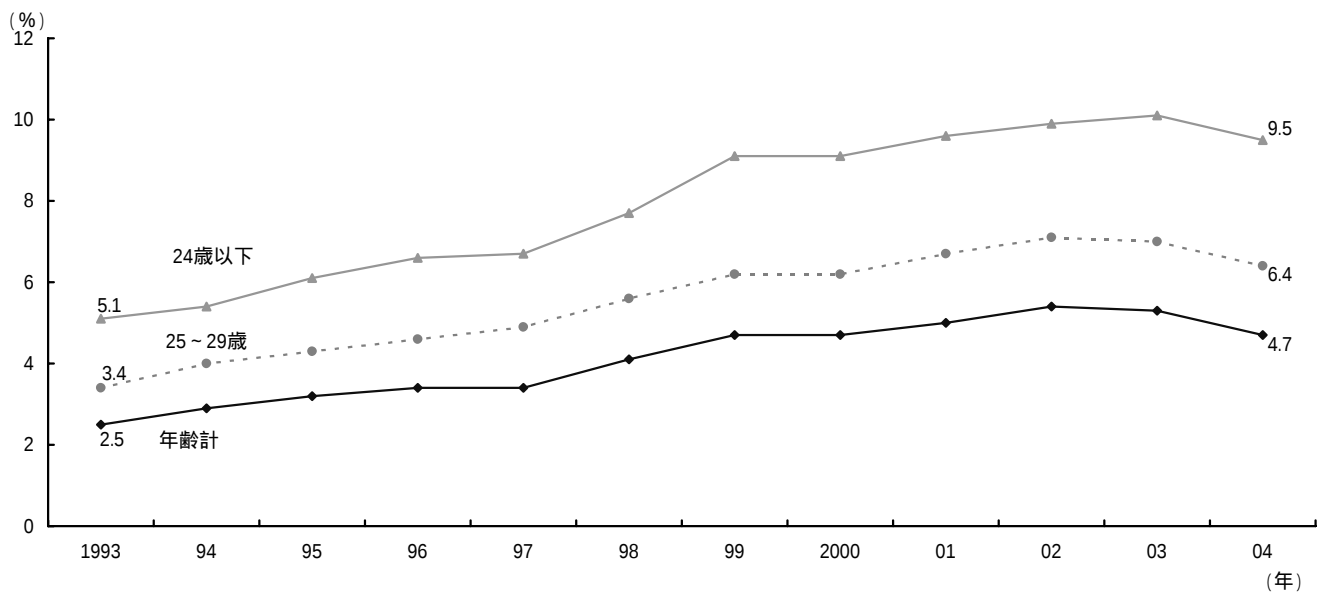


(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)パートタイムを含む常用

図表8 若年者の完全失業率の推移

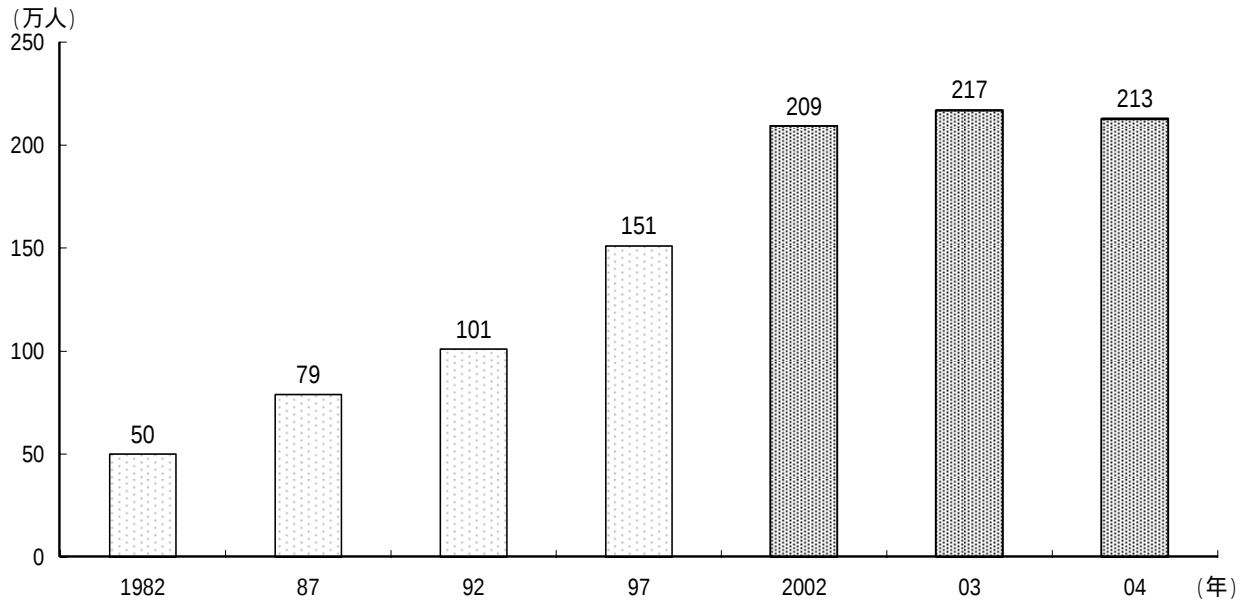
若年者の完全失業率をみると、年齢計の完全失業率より高水準で推移している。
特に24歳以下の層は年齢計のほぼ倍で推移している。



(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

図表9 フリーターの増加

いわゆる「フリーター」の数は、1992年の101万人から2004年には213万人と倍以上に増加している。



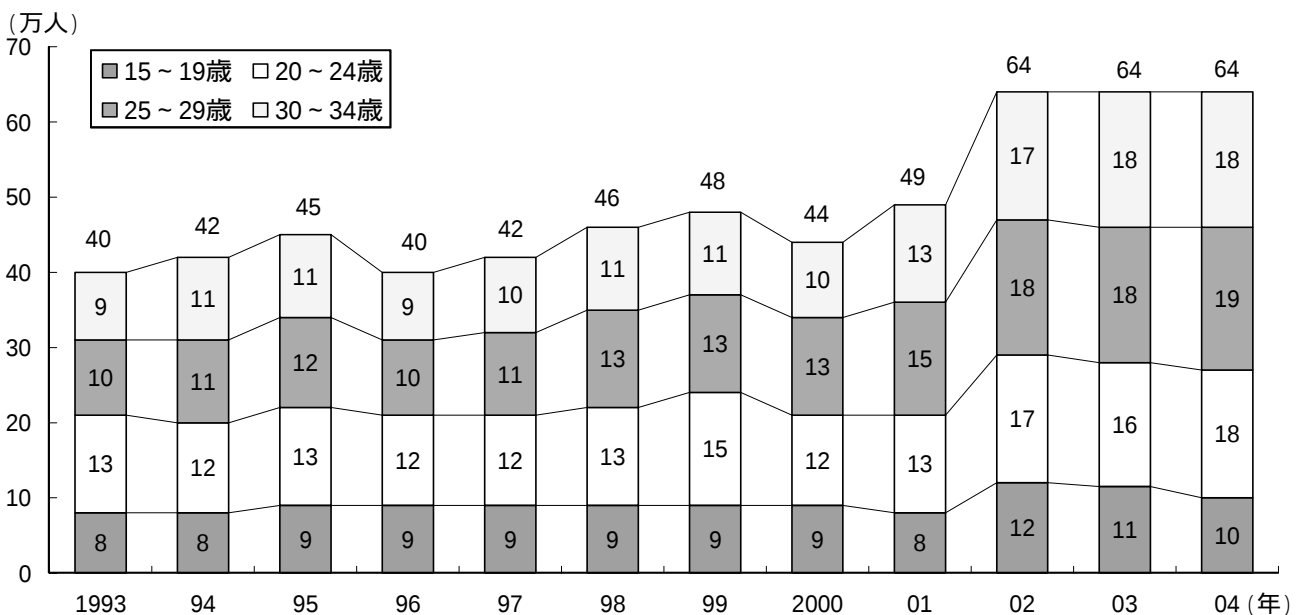
(資料出所) 総務庁統計局「就業構造基本調査」を労働省政策調査部で特別集計(～1997年)

総務省統計局「労働力調査詳細集計」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計(2002年～)

- (注) 1. 1982年、87年、92年、97年については、フリーターを、年齢は15～34歳と限定し、現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主にしている者とし、現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。
2. 2002年、2003年、2004年については、フリーターを、年齢15～34歳層、卒業者に限定することで在学者を除く点を明確化し、女性については未婚の者とし、さらに、現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。
3. 1982年から97年までの数値と2002年、2003年、2004年の数値とは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある。

図表10 ニート(若年無業者)の増加

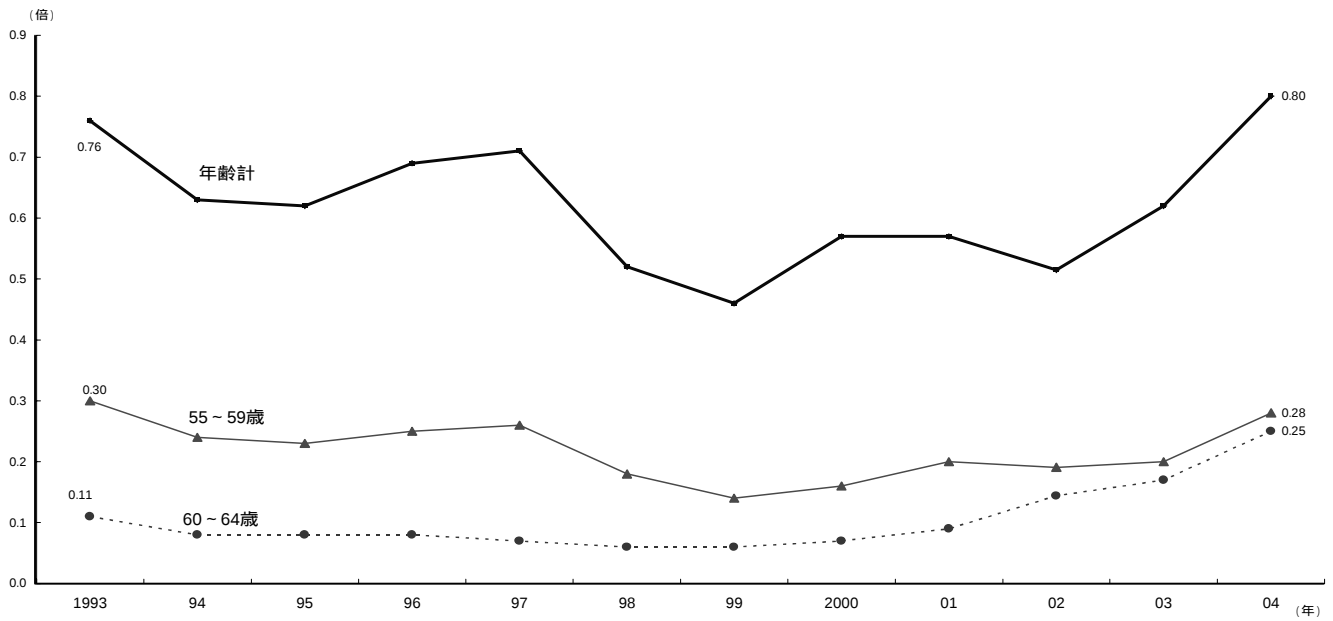
15～34歳の非労働力人口のうち、通学も家事もしていない若年無業者は、1993年の40万人から2004年には64万人と24万人増加している。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

図表11 高齢者の有効求人倍率の推移

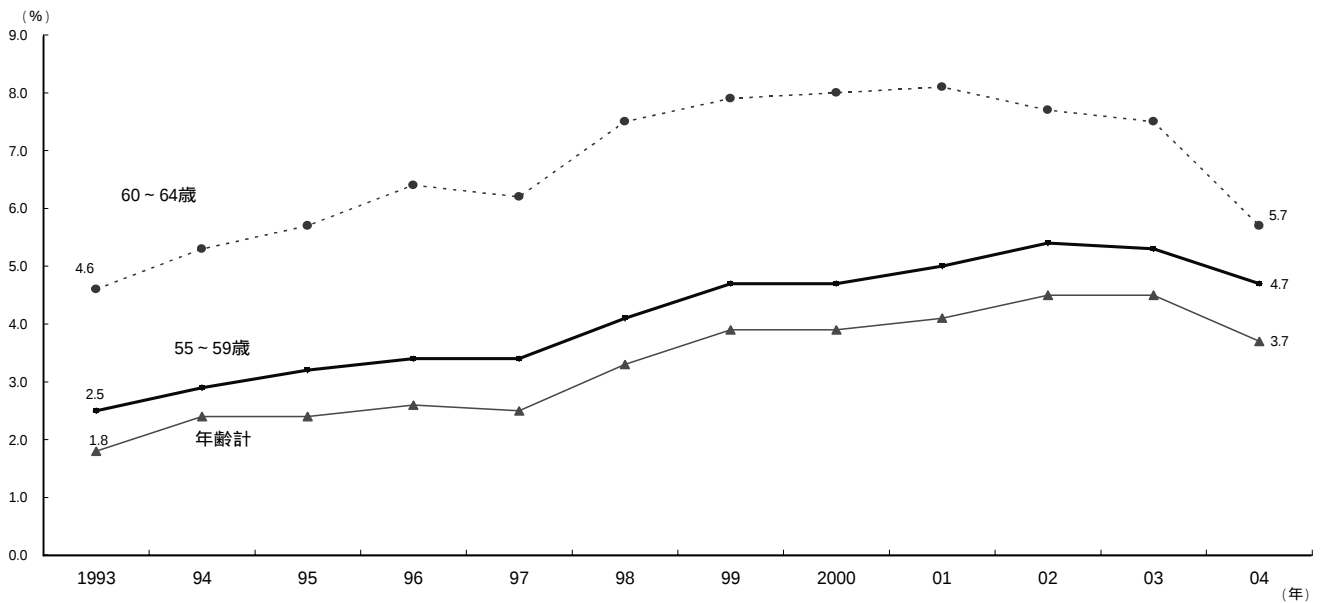
高齢者の有効求人倍率をみると、年齢計の有効求人倍率より低い倍率で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」
(注) パートタイムを含む常用

図表12 高齢者の完全失業率の推移

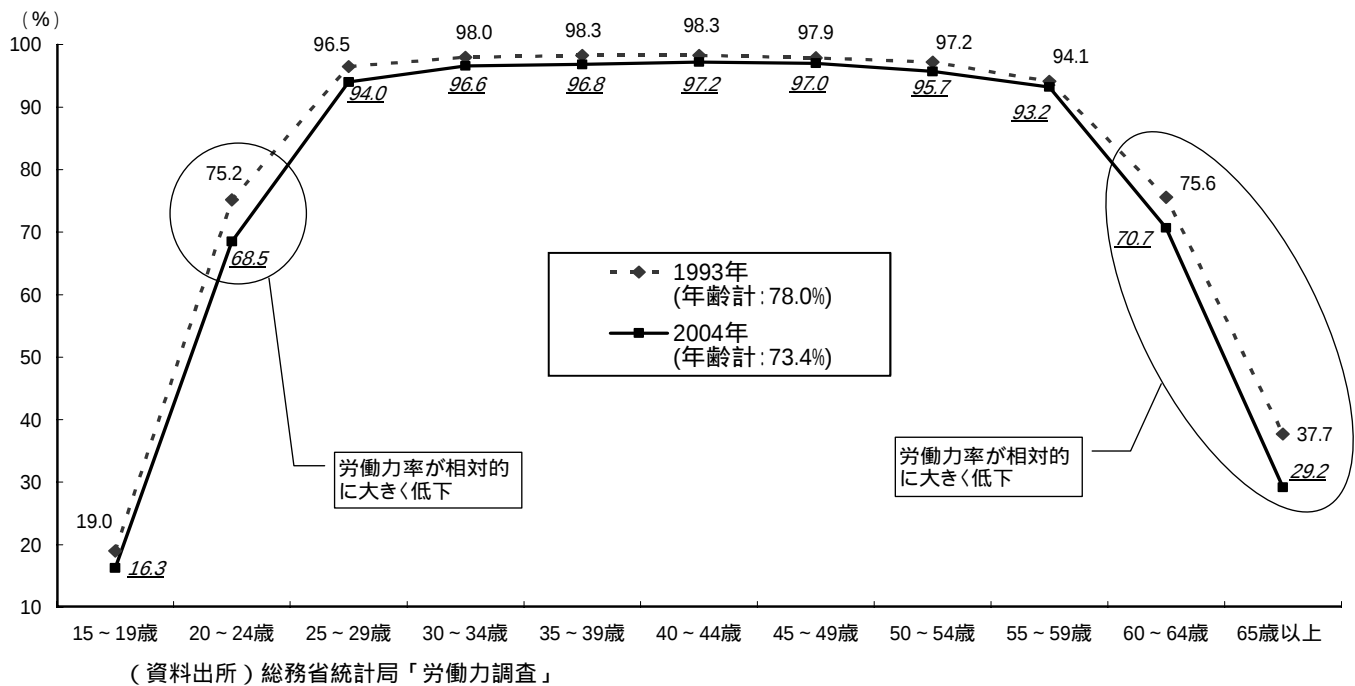
高齢者の完全失業率をみると、年齢計の完全失業率より高水準で推移している。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

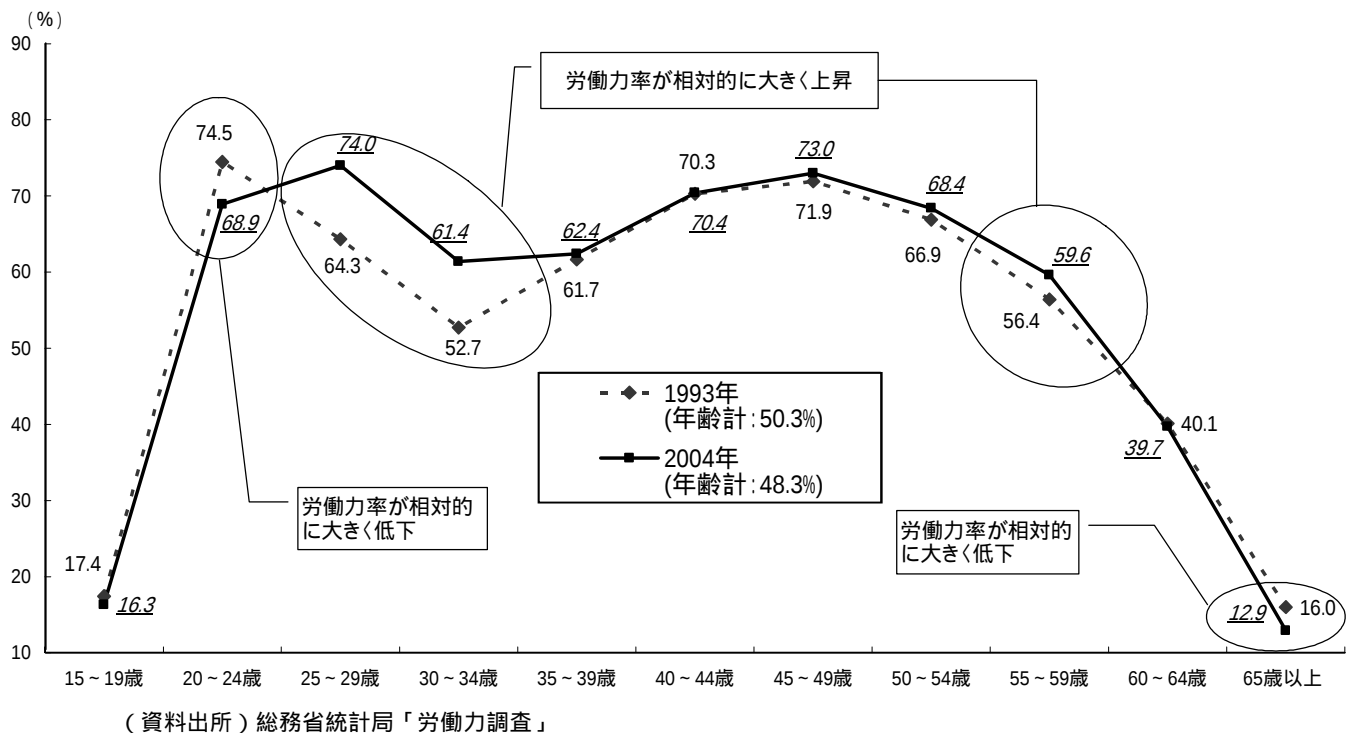
図表13 年齢別労働力率の推移（男性）

男性の労働力率は、1993年の78.0%から2004年には73.4%と4.6%ポイント低下した。年齢別にみると、全ての年齢層で低下しているが、特に20～24歳層と60歳以上の層で低下幅が大きくなっている。



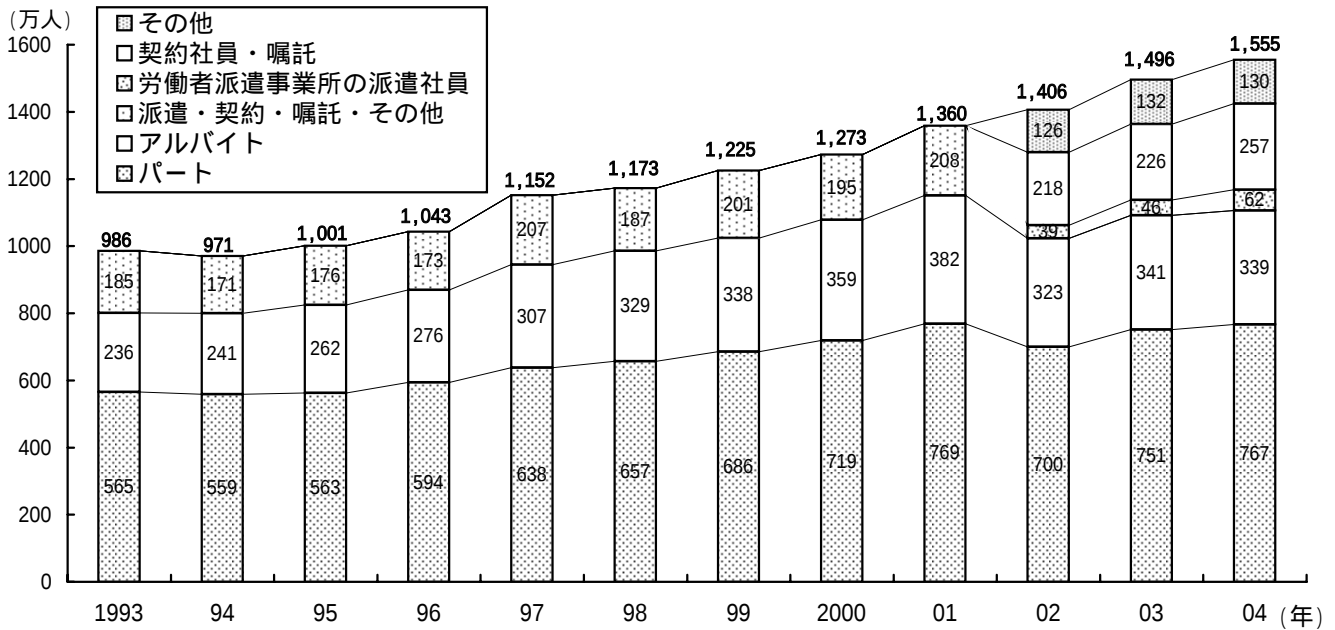
図表14 年齢別労働力率の推移（女性）

女性の労働力率は、1993年の50.3%から2004年には48.3%と2.0%ポイント低下した。年齢別にみると、25～34歳層と55～59歳層で相対的に上昇幅が大きく、20～24歳層と65歳以上層で相対的に低下幅が大きくなっている。



図表15 非正規雇用者数の推移（男女計）

非正規雇用者数は、1993年の986万人から2004年には1,555万人と569万人増加した。



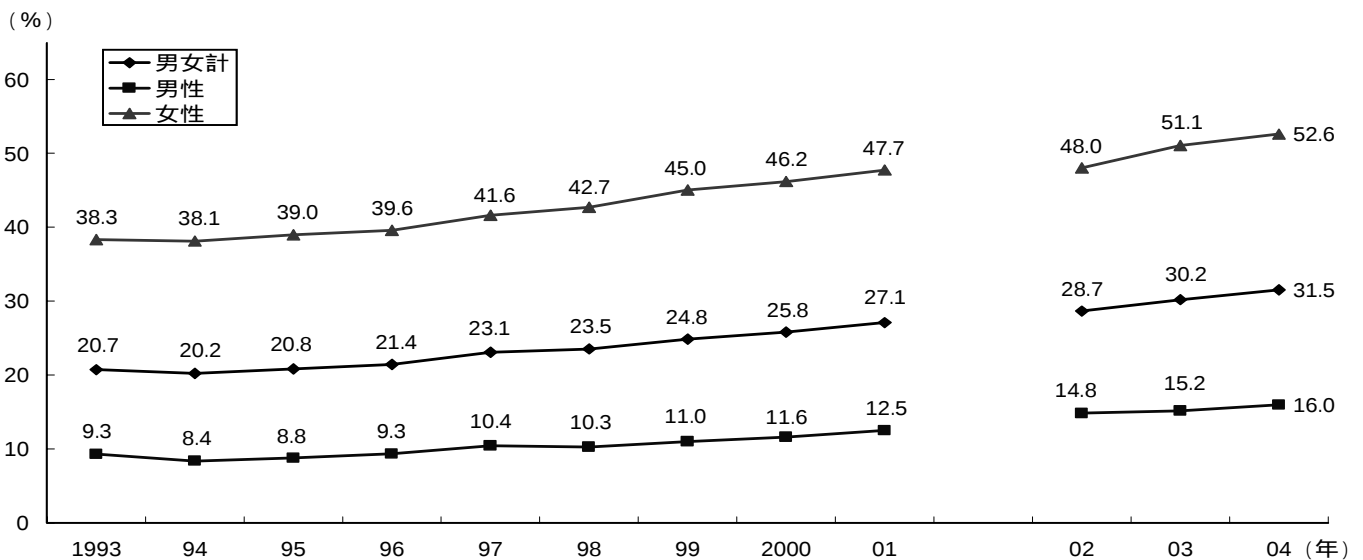
（資料出所）総務省統計局「労働力調査特別調査」、「労働力調査（詳細集計）」

（注）1．1993年～2001年は各年2月、2002年以降は1～3月平均。2002年以降調査項目が変更となっているため、時系列比較は注意を要する。

2．2002年以降「派遣・契約・嘱託・その他」が「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」に細分化されている。

図表16 非正規雇用者比率の推移（男女計）

非正規雇用者比率は、1993年の20.7%から2003年には3割を上回り、2004年には31.5%と10.8%ポイント上昇した。男女別にみると、男性は6.7%ポイントの上昇、女性は14.3%ポイントの上昇と女性の上昇幅の方が大きくなっているが、女性においては、2003年には5割を上回った。



（資料出所）総務省統計局「労働力調査特別調査」、「労働力調査（詳細集計）」

（注）1．1993年～2001年は各年2月、2002年以降は1～3月平均。

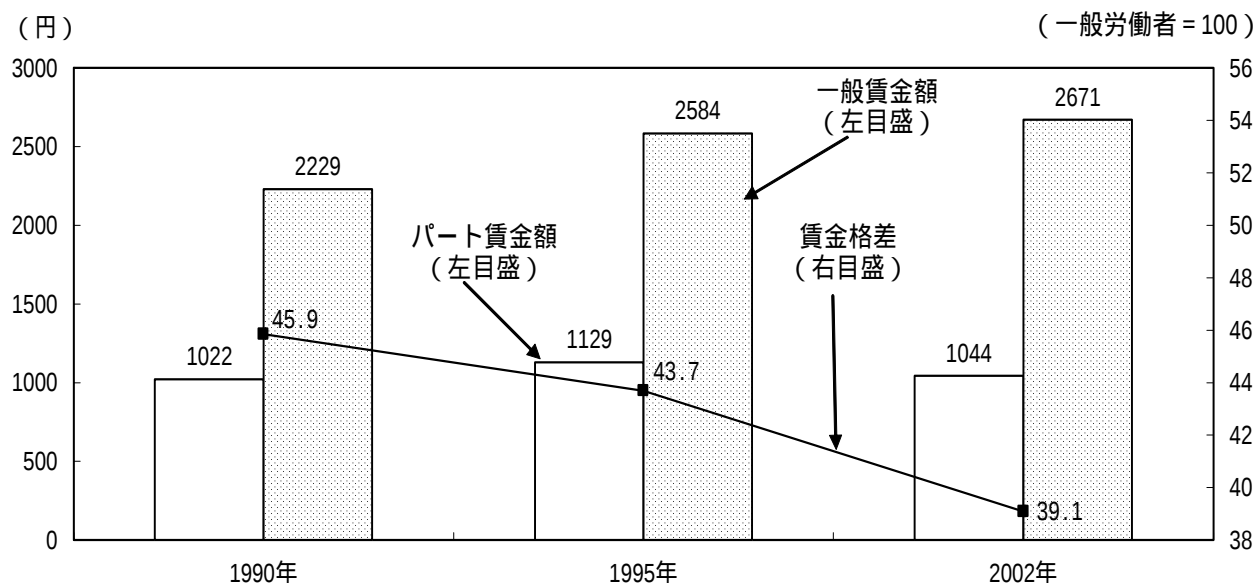
2002年以降調査項目が変更となっているため、時系列比較は注意を要する。

2．非正規雇用者比率は役員を除く雇用者に占める非正規雇用者数の割合。

3．非正規雇用者は役員を除く雇用者から正規の職員・従業員を除いた者。

図表17 パートタイム労働者と一般労働者との賃金格差の推移（男性）

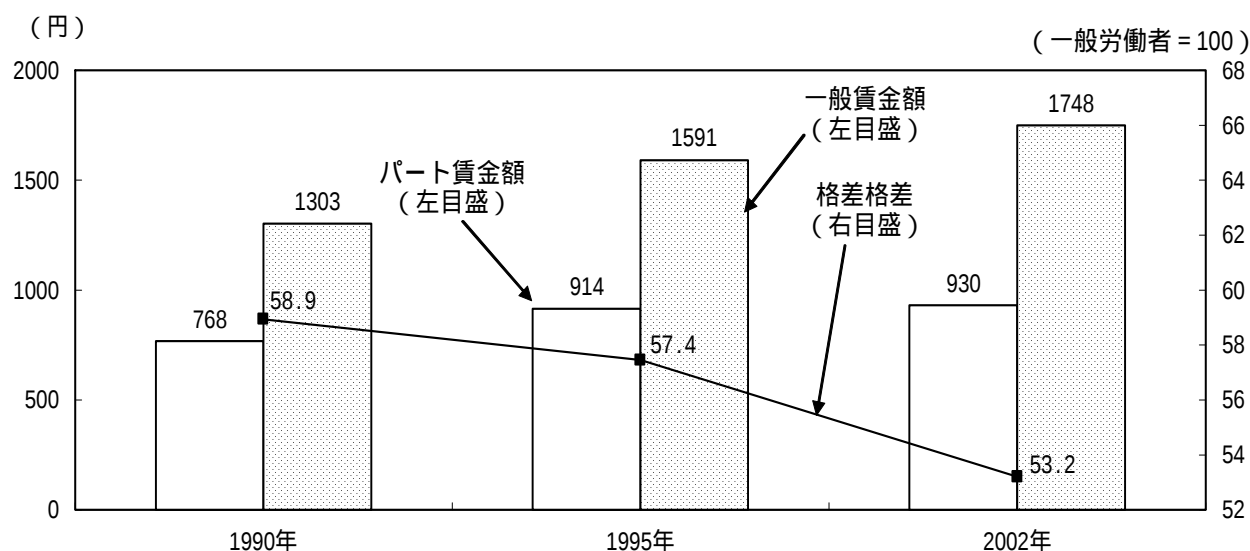
男性におけるパートタイム労働者と一般労働者との時間あたり年間賃金格差を見ると、1990年では一般労働者を100として45.9であったのが2002年には39.1となるなど近年拡大している。



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室で特別集計
（注）時間あたり年間賃金額は、賞与を含む年間賃金額を実労働時間で割って求めたものである。

図表18 パートタイム労働者と一般労働者との賃金格差の推移（女性）

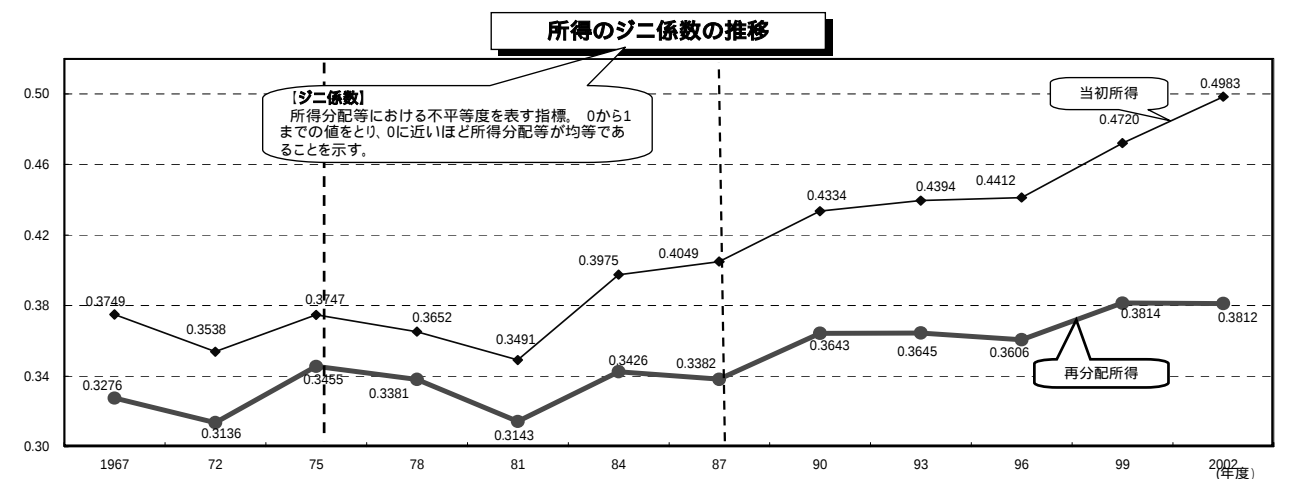
女性におけるパートタイム労働者と一般労働者との時間あたり年間賃金格差を見ると、1990年では一般労働者を100として58.9であったのが2002年には53.2となるなど近年拡大している。



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室で特別集計
（注）時間あたり年間賃金額は、賞与を含む年間賃金額を実労働時間で割って求めたものである。

図表19 所得格差の推移

1981年度まではジニ係数が低く推移しており、所得の格差は大きくなかったが、1984年度以降は数値が徐々に高くなっていき、所得格差は広がってきている。



(資料出所) 厚生労働省「所得再分配調査」

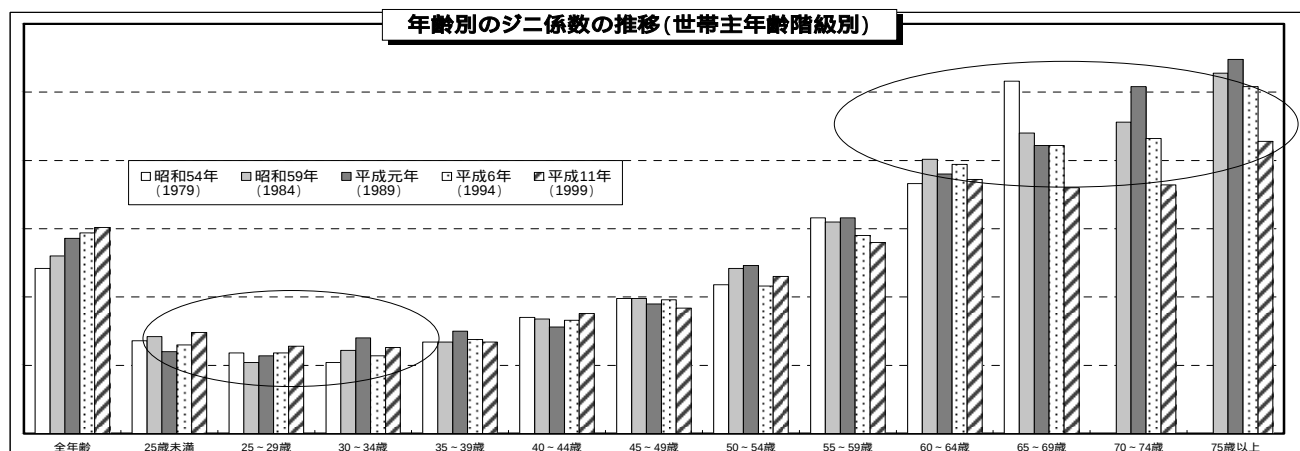
(出典) 財務省「税制調査会・基礎問題調査会」参考資料

(注) 「当初所得」・・・雇用者所得、事業所得、農耕所得、畜産所得、財産所得、家内労働所得及び雑収入並びに私的給付(仕送り、企業年金、退職金、生命保険金等の合計額)の合計額。公的年金等社会保障給付金は含まれていない。
「再分配所得」・・・社会保障による再分配所得から税金をひいたもの。なお、所得は世帯単位のもの。

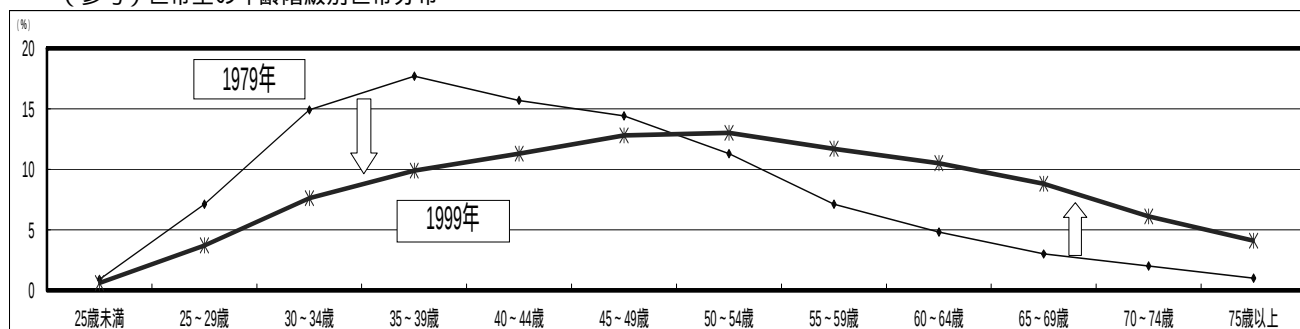
(参考) なお、当初所得のジニ係数については、1999年度から2002年度の上昇の要因は、世帯主の年齢構成の高齢化によるものと世帯の小規模化によるものが9割に上っており、これらの要因を除いた上での所得格差の広がりとは約1割程度にとどまる。一方、再分配所得については、2002年度調査では1999年度調査よりジニ係数は低下している。

図表20 年齢別の格差の状況

高齢層の収入格差は縮小傾向、若年層の収入格差はわずかに拡大傾向で推移している。



(参考) 世帯主の年齢階級別世帯分布



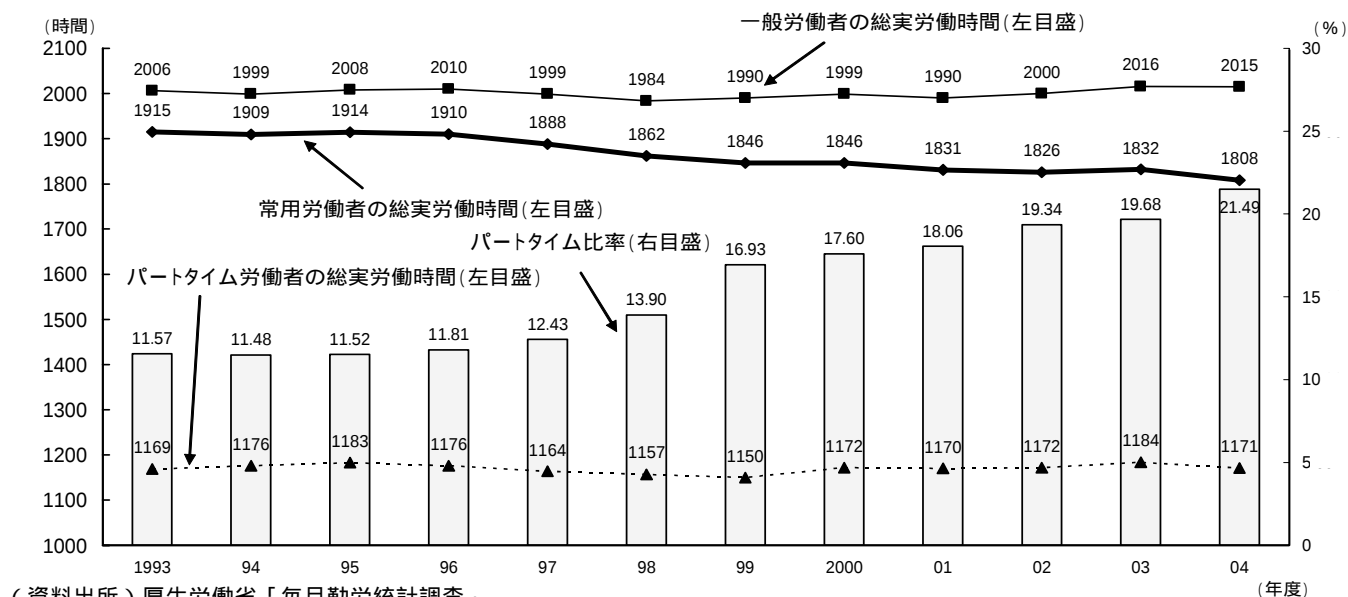
(資料出所) 総務省統計局「全国消費実態調査」

(出典) 財務省「税制調査会・基礎問題小委員会」参考資料

(注) 1. 対象が「二人以上の一般世帯-全世帯」となっており、年間収入が少ないフリーターや高齢者の単身世帯が含まれていない。また、収入には、社会保障給付が含まれている。
2. 1979年は、「65歳以上」を1つの階級として集計している。なお、世帯分布のグラフにおいては、逐次減少していくものと仮定している。

図表21 雇用形態別総実労働時間及びパートタイム比率の推移

常用労働者一人あたりの年間総実労働時間は、1993年度の1,915時間から2004年度には1,808時間に減少したが、一般労働者・パートタイム労働者別にみるといずれもおおむね横ばいで推移しており、労働時間の短縮はパートタイム比率が上昇したことによるところが大きい。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1. 事業所規模30人以上。

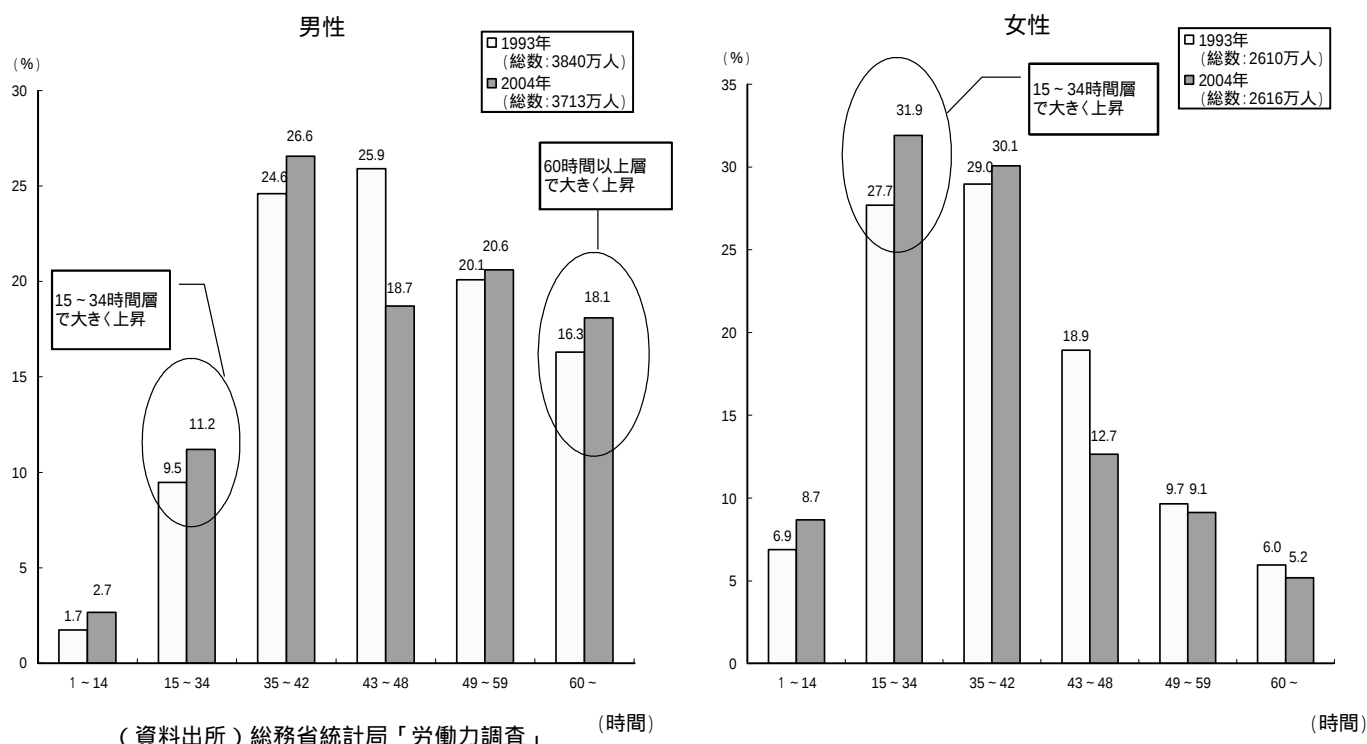
2. 数値は、年度平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

3. パートタイム労働者とは、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者。1日の所定労働時間が一般の労働時間と同じで、1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者のいずれかに該当する者。

4. 一般労働者とは、常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の者。

図表22 週間就業時間別就業者割合の推移

週間就業時間別就業者割合の推移を見ると男女ともに15～34時間層の割合が大きく上昇した。一方で、男性においては、60時間以上の割合も上昇している。

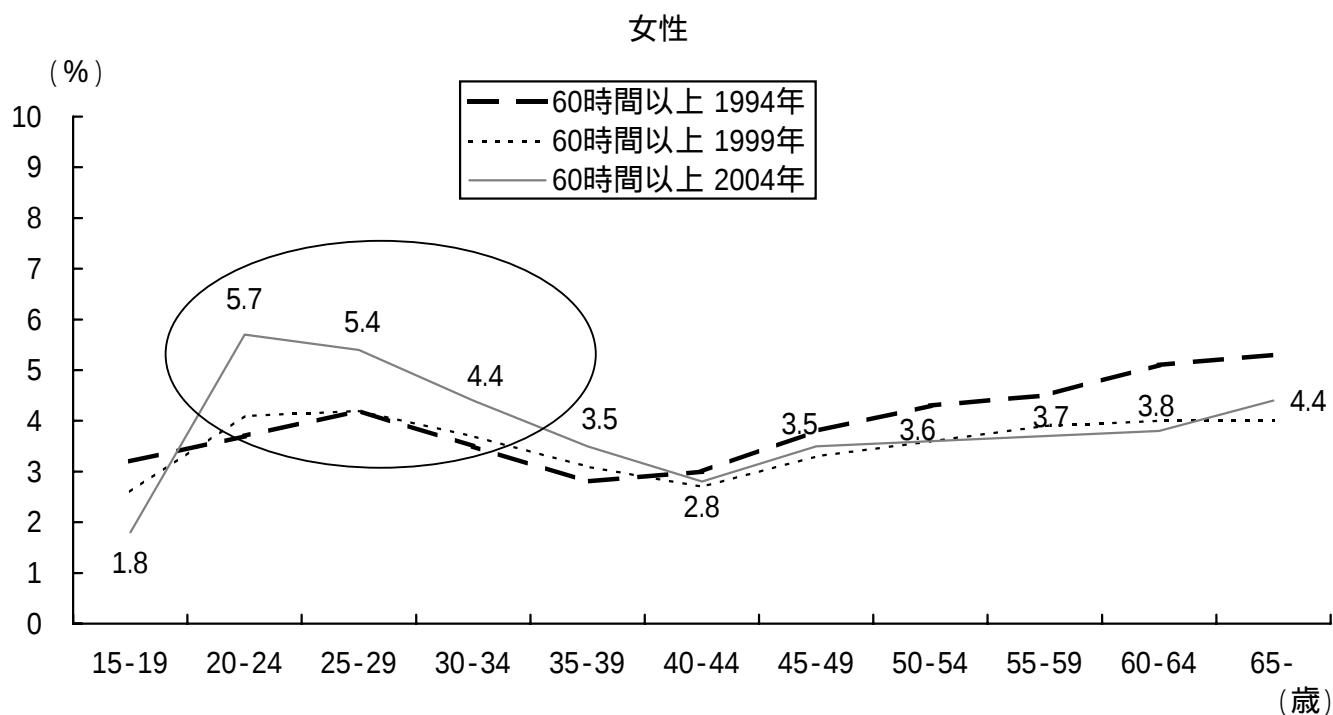
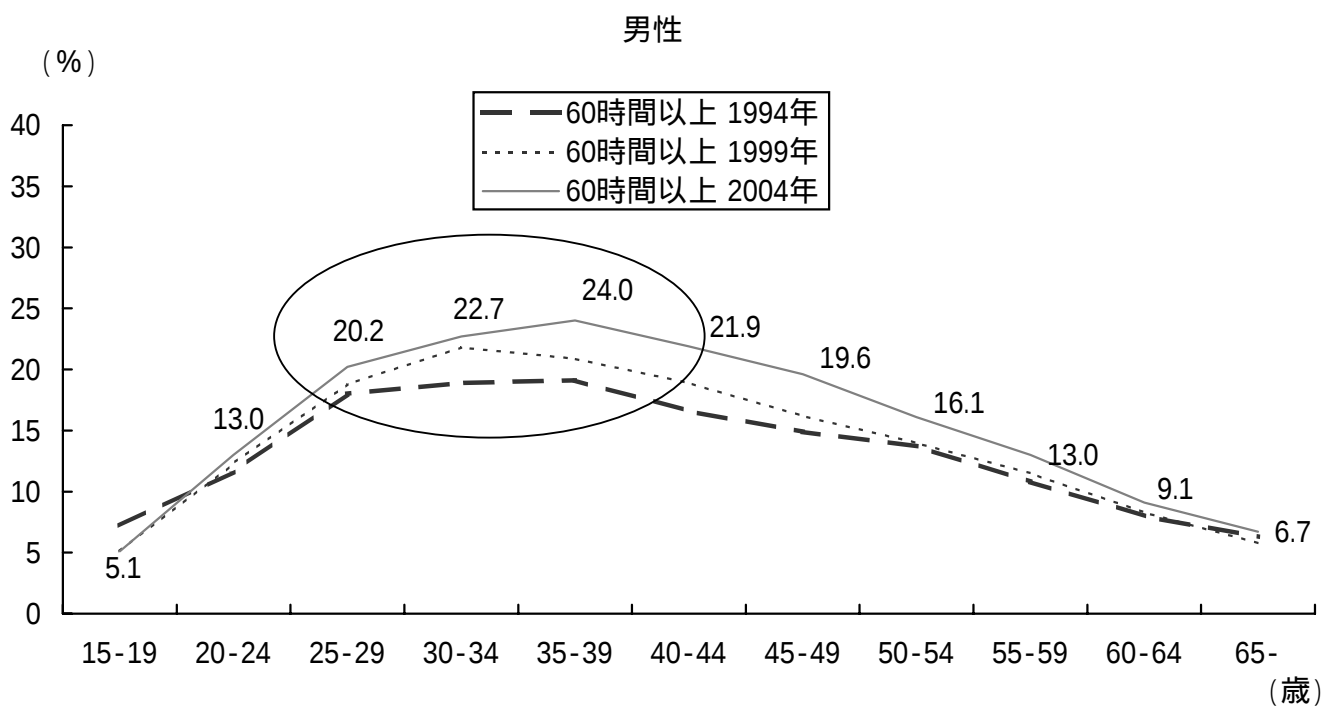


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

図表23 子育て期における長時間労働

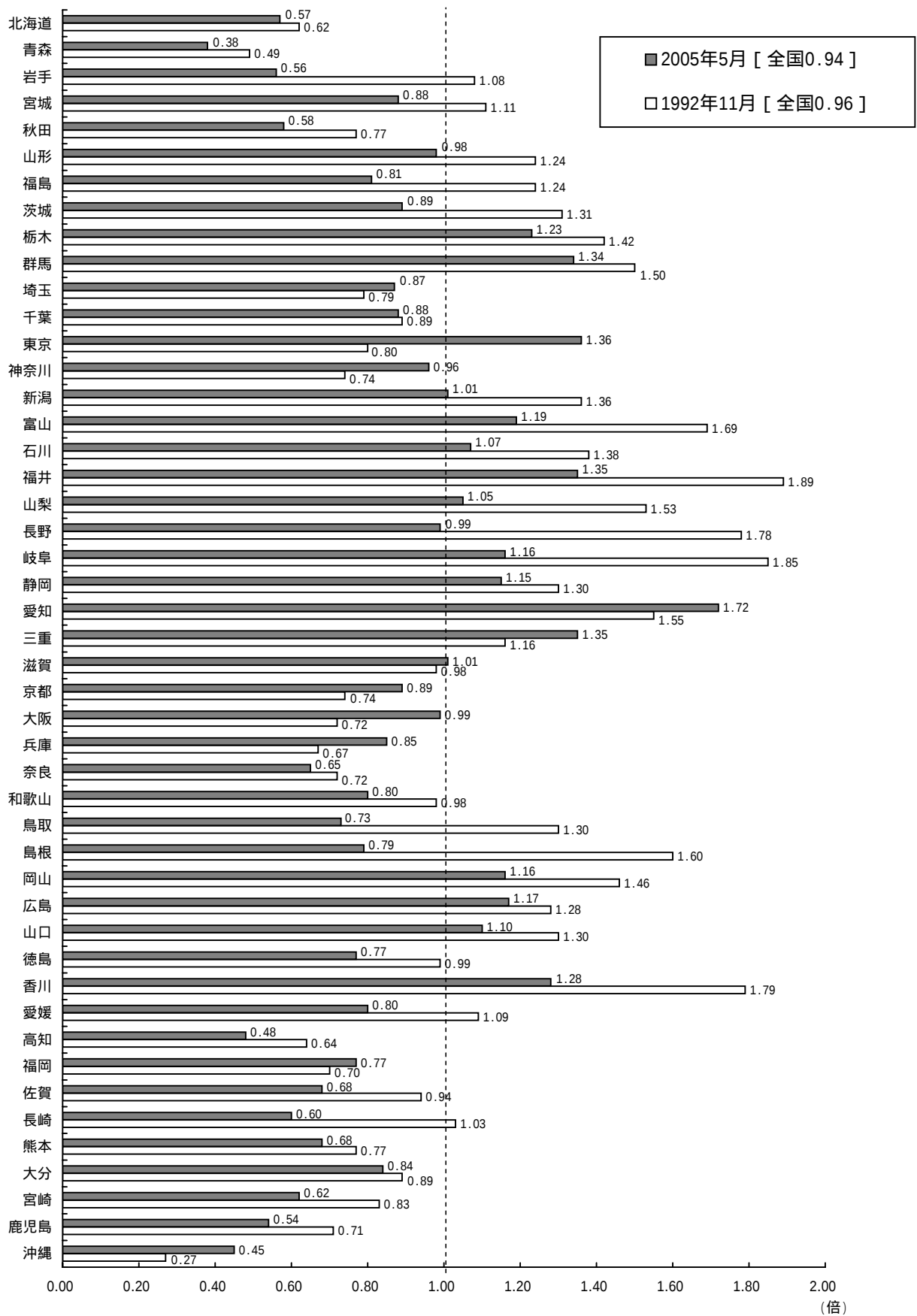
男性及び39歳以下の女性の週60時間以上働く者の割合が上昇。

年齢階級別60時間以上雇用者の割合



(資料出所) 厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」

図表24 都道府県別有効求人倍率の比較（2005年5月、1992年11月）

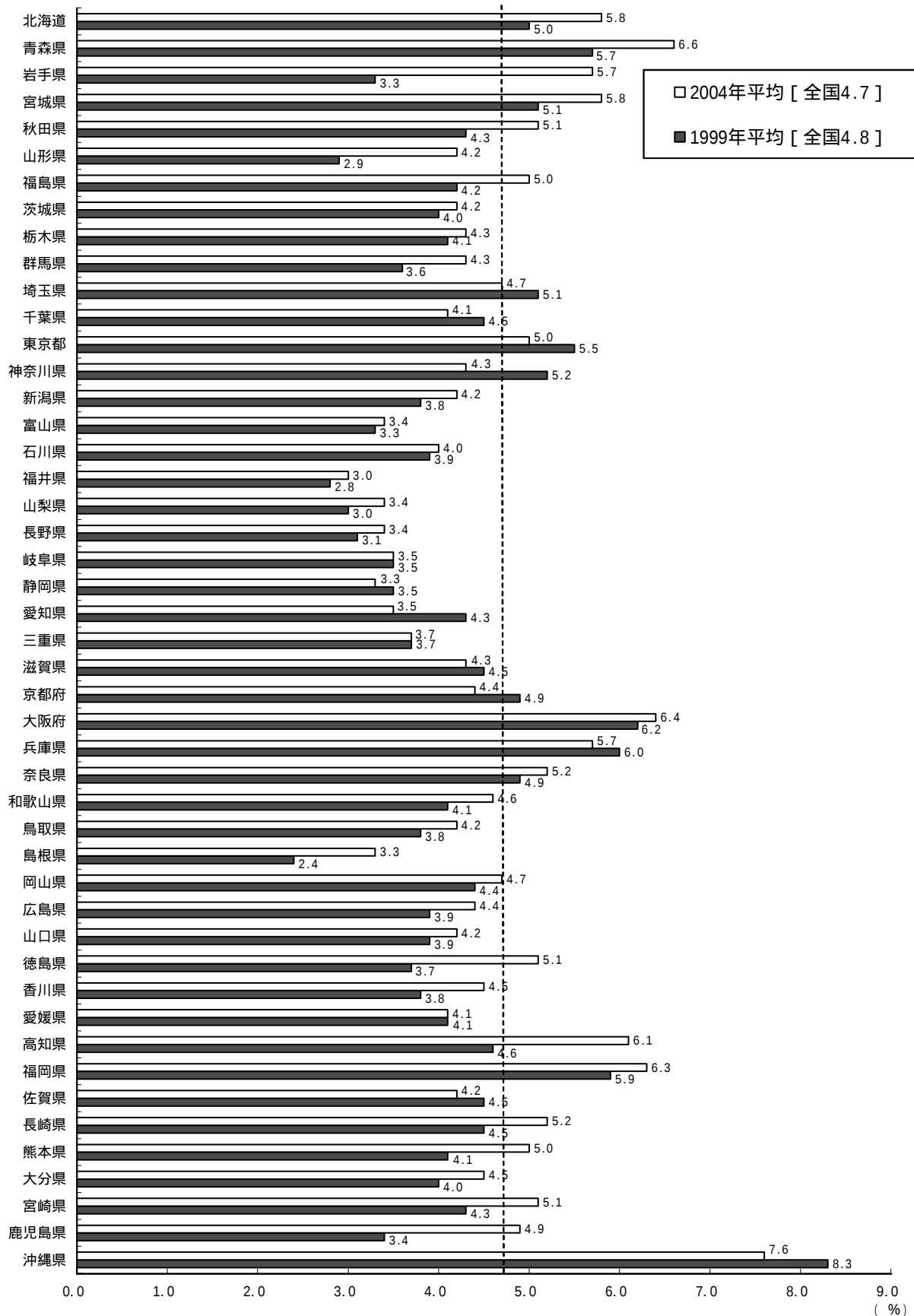


(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 1. 季節調整値。

2. 新規学卒を除きパートタイムを含む。

図表25 都道府県別完全失業率の比較（2004年、1999年）



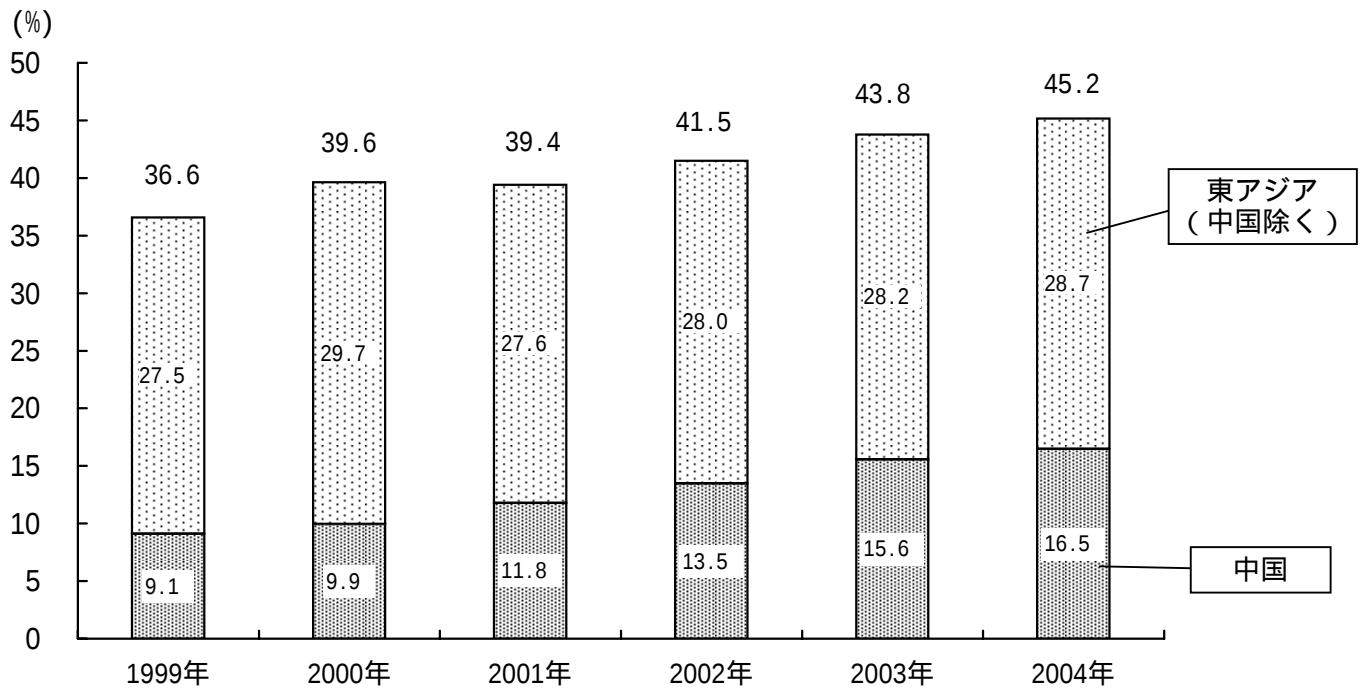
（資料出所）総務省統計局「労働力調査」

（注）1．数値は、労働力調査の結果を都道府県別に集計した試算値である。

2．都道府県別には標本抽出を行っておらず、標本規模も小さいことから、全国の結果に比べ精度が十分でなく、結果の利用に当たっては注意を要する。

図表26 日本の貿易総額（輸出＋輸入）のうち東アジアが占める割合

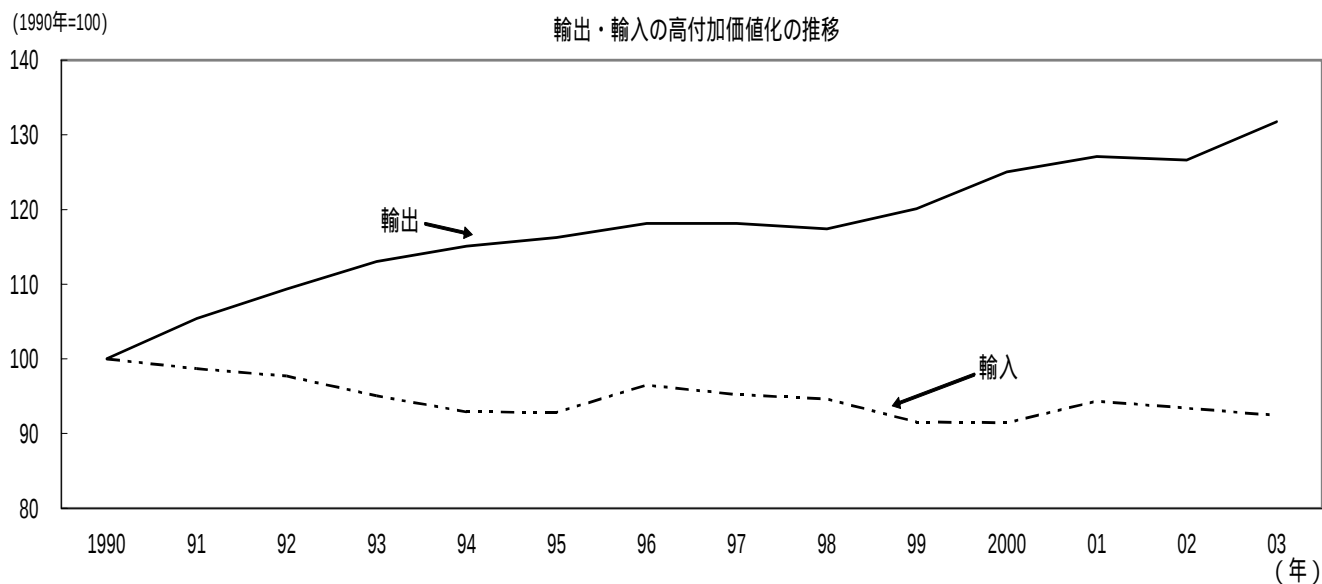
貿易に占める東アジアの割合は上昇傾向にあり、特に中国の占める割合が大きくなっている。



（資料出所）財務省「貿易統計」より日本貿易振興機構(JETRO)が作成

（注）東アジアはアジアNIES(韓国、香港、台湾、シンガポール)、ASEAN4(タイ、マレーシア、フィリピン、インドネシア)、中国。

図表27 国際分業や経済連携の進展に対応した産業の高付加価値化の必要性の増大



(資料出所) 財務省「貿易統計」、日本銀行「企業物価指数」から厚生労働省労働政策担当参事官室試算

(注) 1. 「貿易統計」輸出(輸入)価格指数÷「企業物価指数」輸出(輸入)物価指数の値を1990年を100として指数化したものである。

2. 指数の上昇(低下)は高付加価値化(低付加価値化)を表す。ただし、指数自体が「高付加価値化(低付加価値化)」の水準を表すものではない点に留意する必要がある。

3. 試算方法の詳細については、以下を参照。

財務省「貿易統計」の輸出・輸入価格指数は、ある品目分類に属する個々の貿易取引額の合計を取引数量の合計で除することで求めている。このため、この価格変化には、物価上昇だけでなく、品目の品質・性能の変化による価格変動や高付加価値品目の構成比の変化による価格変動といった付加価値の変動分が含まれることになる。

日本銀行「企業物価指数」の輸出・輸入物価指数はある分類内の特定銘柄についての価格調査に基づき作成されており、1のような品質変化分については調整がなされている。

そこで、「貿易統計」の輸出・輸入価格指数と「企業物価指数」の輸出・輸入物価指数の価格変動を比較することで、輸出・輸入の高付加価値化の状況を捉えることができる。具体的には、「貿易統計」の輸出・輸入価格指数を「企業物価指数」の輸出・輸入物価指数で除したものの変化率を求め、この数値が上昇していれば全体として輸出・輸入の高付加価値化が進んだとみなせる。

海外と国内の役割分担

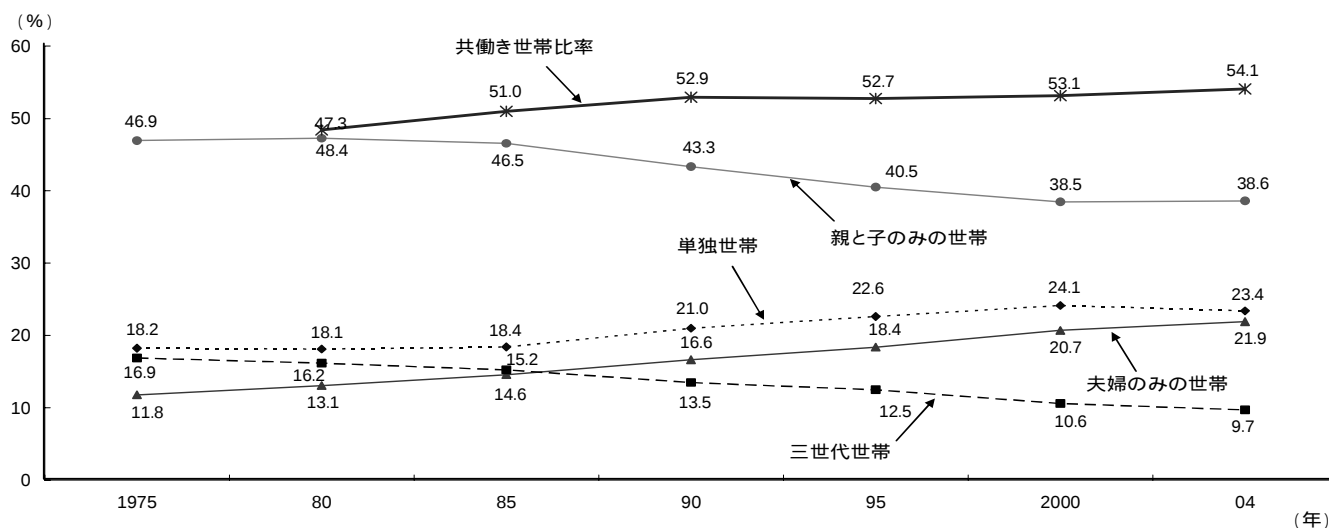
項目	国内向けも含め 海外に移すべき	国内向け以外は 海外に移すべき	国内に残すべき
成熟製品の製造能力	47.1	32.8	20.1
先端技術製品の製造能力	7.2	18.4	74.4
新製品の開発能力	2.4	10.1	87.5
基礎研究能力	1.0	3.2	95.8

(資料出所) 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」(2002年1月)

(出典) 厚生労働省「平成15年版労働経済の分析」

図表28 世帯構成割合の推移

世帯構成割合の推移を見ると、親と子のみ世代と三世代世帯の割合が低下傾向で推移している一方、単独世帯と夫婦のみ世帯の割合が上昇傾向で推移している。共働き世帯比率の推移をみると、上昇傾向で推移している。

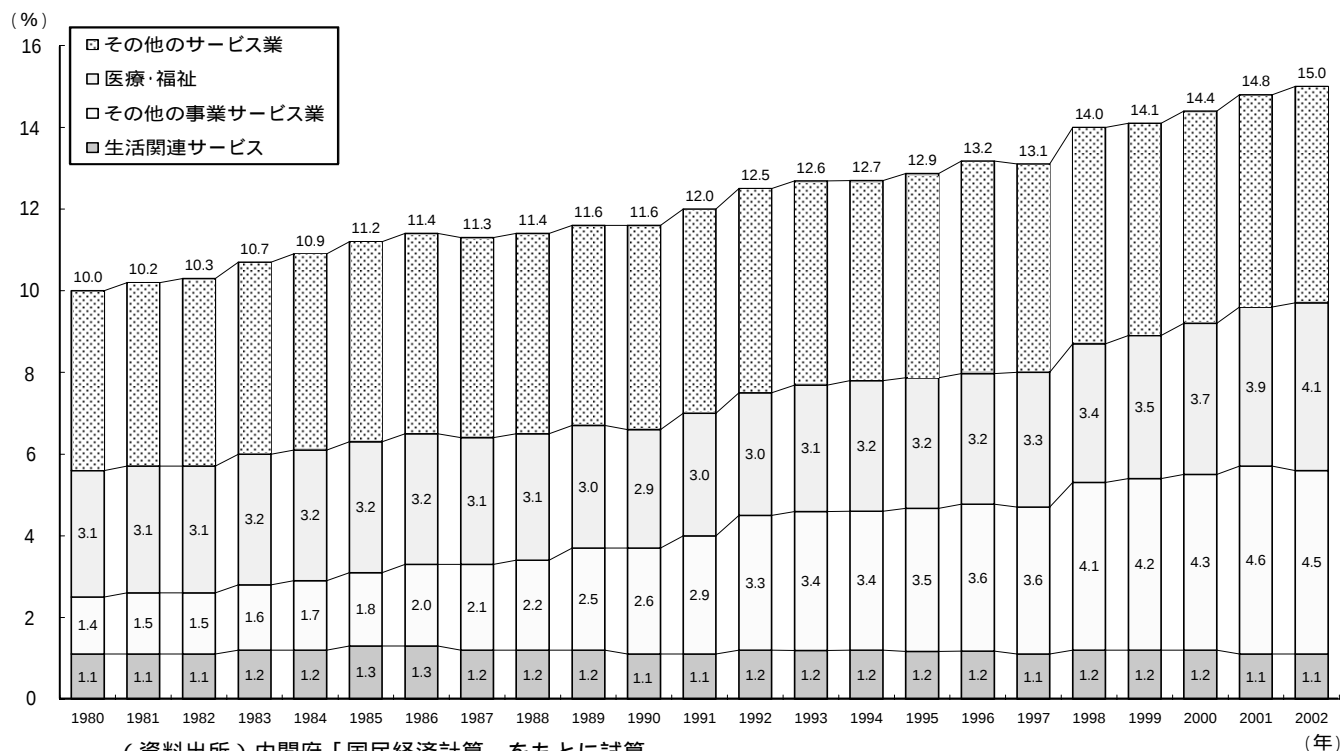


(資料出所) 世帯構成割合については、1985年以前は厚生労働省「厚生行政基礎調査」、1990年以降は厚生労働省「国民生活基礎調査」、共働き比率については、2000年以前は総務省統計局「国勢調査」、2004年は総務省統計局「労働力調査」

- (注)
1. 単独世帯とは、世帯員が一人だけの世帯をいう。
 2. 夫婦のみ世帯とは、世帯主とその配偶者のみで構成する世帯をいう。
 3. 親と子のみ世帯とは、夫婦と未婚の子のみで構成する世帯と父親または母親と未婚の子のみで構成する世帯をいう。
 4. 三世代世帯とは、世帯主を中心とした直系三世代以上の世帯をいう。
 5. 国民生活基礎調査の1995年は兵庫県を除いたものである。
 6. 共働き世帯比率とは、夫または妻が就業している世帯と夫・妻とも就業している世帯の合計に占める夫・妻とも就業している世帯の割合。

図表29 産業別生産額に占めるサービス分野の割合の推移

産業別生産額に占めるサービス分野（その他の事業サービス）の割合はほぼ一貫して上昇しており、2002年には15.0%を占めている。



(資料出所) 内閣府「国民経済計算」をもとに試算

図表30 従業者数が増加した産業、減少した産業

平成11年～16年における産業別の従業者数の増減を見ると、医療・福祉、サービス関連の産業等で増加率が大きくなっており、繊維関連の製造業、総合工事業、銀行業、保険業等で減少率が大きくなっている。

従業者数が増加した産業（小分類）（平成16年）

順位	産業小分類	事業所数		従業者数	
		実数	平成11年 ～16年 増加率(%)	実数	平成11年 ～16年 増加率(%)
1	その他の社会保険・社会福祉・介護事業	12,135	156.8	326,470	306.8
2	労働者派遣業	6,144	149.5	631,392	215.4
3	老人福祉・介護事業（訪問介護業を除く）	17,012	81.6	618,184	94.9
4	他に分類されない飲食料品小売業	128,886	26.7	1,074,642	48.3
5	障害者福祉事業	6,764	49.6	133,933	35.4
6	療術業	65,620	13.9	167,614	31.1
7	ソフトウェア業	18,378	29.5	590,818	30.5
8	医薬品・化粧品小売業	87,313	2.7	463,185	29.5
9	保育所	15,276	5.2	248,388	25.9
10	機械設計業	7,099	13.9	106,376	25.6
11	各種食料品小売業	39,222	-7.5	913,239	24.1
12	他に分類されないその他の事業サービス業	31,364	8.9	460,050	23.0
13	焼肉店（東洋料理のもの）	21,008	2.5	166,952	22.3
14	他に分類されない非営利的団体	18,151	13.7	107,359	17.4
15	一般診療所	73,607	4.9	748,397	16.2
16	教養・技能教授業	90,348	2.9	317,741	16.2
17	他に分類されない専門サービス業	41,085	10.1	309,104	14.5
18	不動産管理業	25,803	4.8	173,875	13.4
19	他に分類されない生活関連サービス業	27,018	7.5	124,656	13.1
20	高等教育機関	1,259	3.8	259,970	12.4

（注）従業者10万人以上の産業小分類、従業者数の増加率上位20産業

従業者数が減少した産業（小分類）（平成16年）

順位	産業中分類	事業所数		従業者数	
		実数	平成11年 ～16年 増加率(%)	実数	平成11年 ～16年 増加率(%)
1	衣服・その他の繊維製品製造業	40,731	-31.0	377,318	-36.1
2	繊維工業（衣服、その他の繊維製品を除く）	29,868	-29.0	207,313	-28.3
3	繊維・衣服等卸売業	30,728	-19.2	324,673	-23.2
4	情報通信機械器具製造業	4,781	-16.9	300,580	-21.4
5	木材・木製品製造業（家具を除く）	19,109	-20.0	165,796	-20.5
6	窯業・土石製品製造業	25,525	-13.7	351,391	-20.4
7	総合工事業	232,677	-8.5	2,173,938	-19.3
8	家具・装備品製造業	30,552	-15.1	191,415	-19.3
9	貸金業、投資業等非預金信用機関	14,249	-28.0	148,190	-19.0
10	銀行業	15,067	-13.7	373,660	-18.4
11	保険業（保険媒介代理業、保険サービス業を含む）	40,005	-8.7	562,445	-17.3
12	機械器具卸売業	91,021	-12.0	1,056,717	-16.1
13	その他の卸売業	92,590	-12.6	907,172	-16.0
14	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業	85,606	-14.0	742,065	-15.2
15	鉄鋼業	7,137	-12.8	233,888	-15.0
16	協同組織金融業	12,033	-10.8	201,798	-14.5
17	印刷・同関連業	44,763	-16.1	483,481	-13.7
18	非鉄金属製造業	5,367	-11.5	157,325	-13.7
19	電気機械器具製造業	20,635	-13.4	657,824	-13.6
20	飲食料品卸売業	85,689	-11.0	925,831	-13.5

（注）従業者10万人以上の産業中分類、従業者数の増加率下位20産業

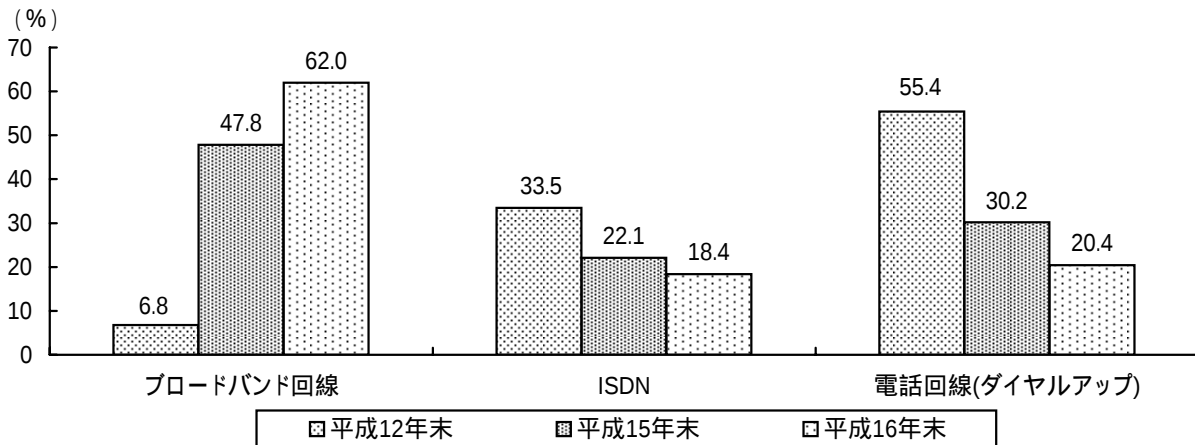
（資料出所）総務省統計局「平成16年事業所・企業統計調査」

図表31 通信の高速化と技術革新の進展

世帯（自宅）におけるパソコンからのインターネットの接続方法をみると、ブロードバンド回線が対前年比14.2ポイント上昇の62.0%。一方、ISDN、電話回線（ダイヤルアップ）は、いずれも昨年より低下。
また産業別の全要素生産性上昇率をみると、1995年～2003年において、情報通信の伸びが最も高くなっている。

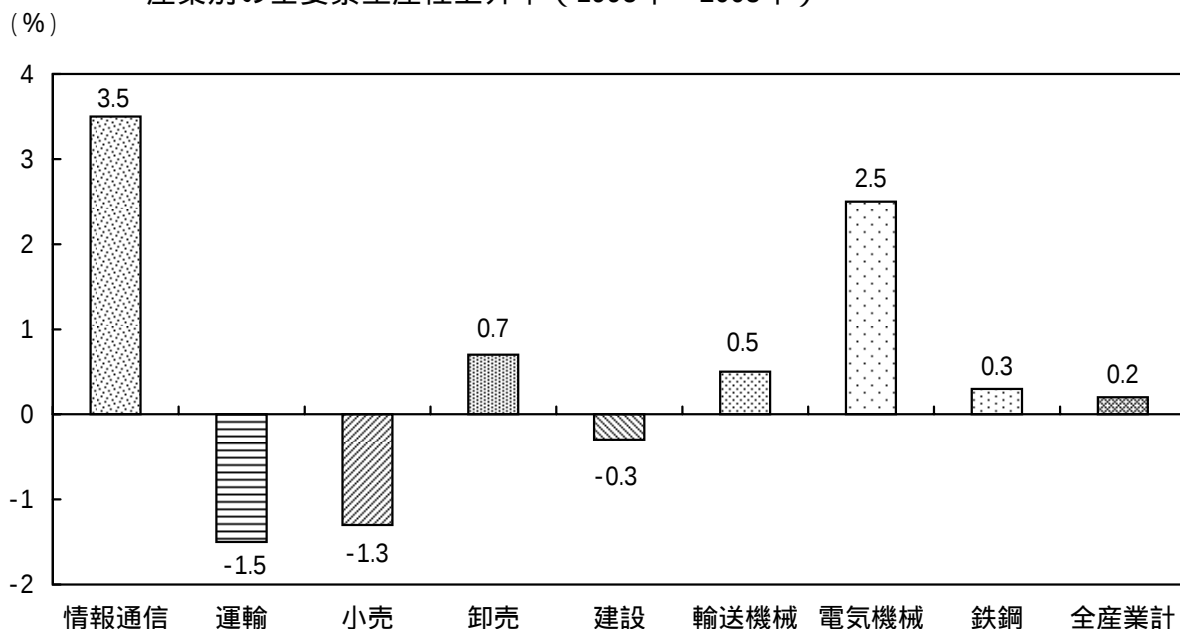
・世帯におけるブロードバンドの普及状況

世帯（自宅）におけるインターネット接続回数の割合（複数回答）（「自宅」の「パソコン」からのインターネット利用世帯のうち）



- (注) 1. 「ブロードバンド回線」：ケーブルテレビ回線、FTTH回線（光回線）、無線（FWA等）、DSL回線、第3世代携帯電話（平成16年のみ、パソコンに接続して使う場合のみ）
2. 複数回答であるため合計は100%にならない。また、上記以外にも携帯電話、PHS等の回線がある。

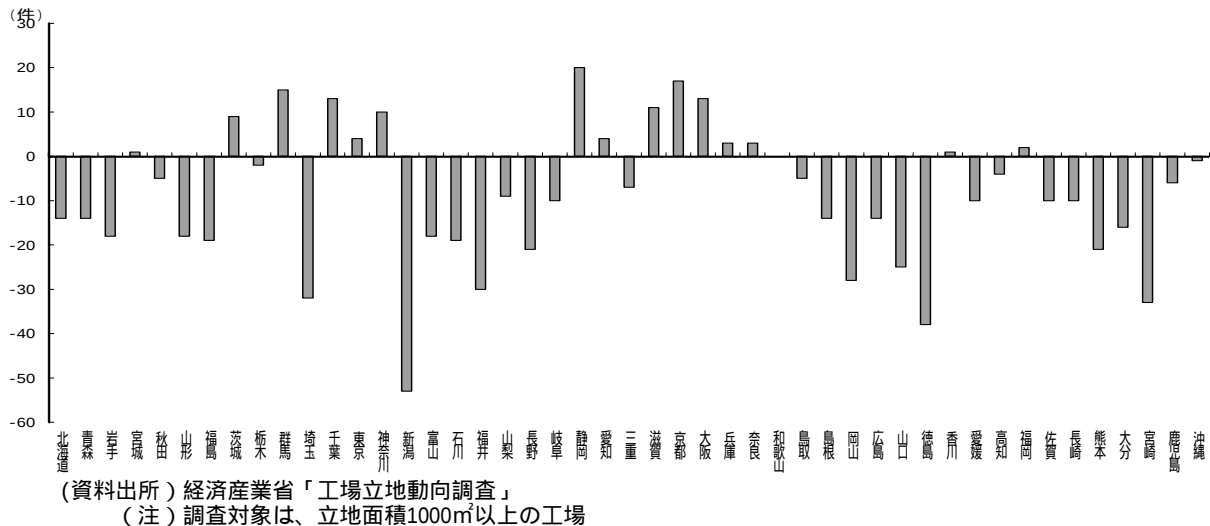
・産業別の全要素生産性上昇率（1995年～2003年）



（出典）総務省「平成16年版情報通信白書」

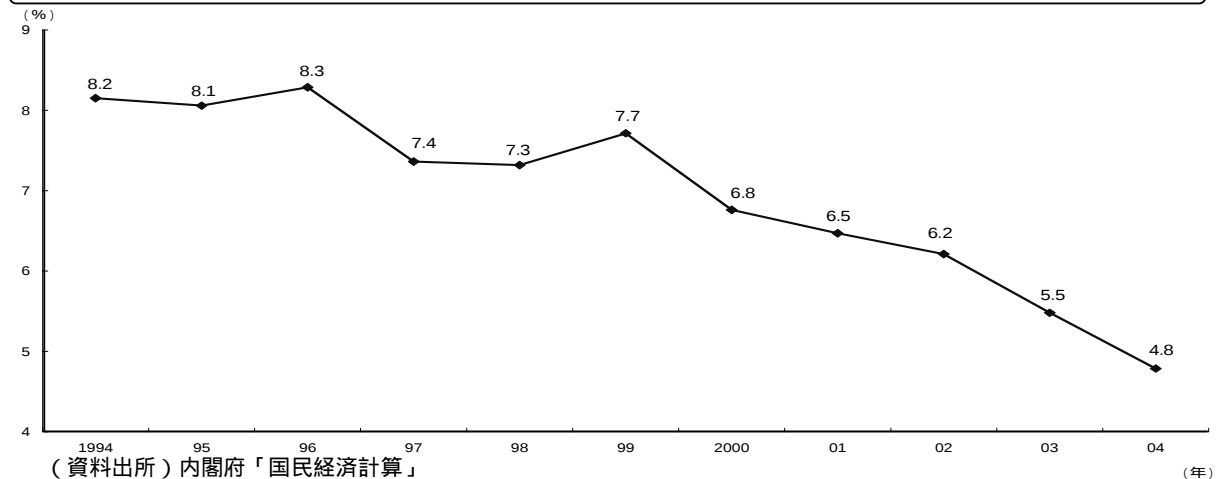
図表32 都道府県別の工場立地件数の増減

1994年から2003年の工場立地件数の増減数をみると、関東、東海、近畿以外の地域で減少している。



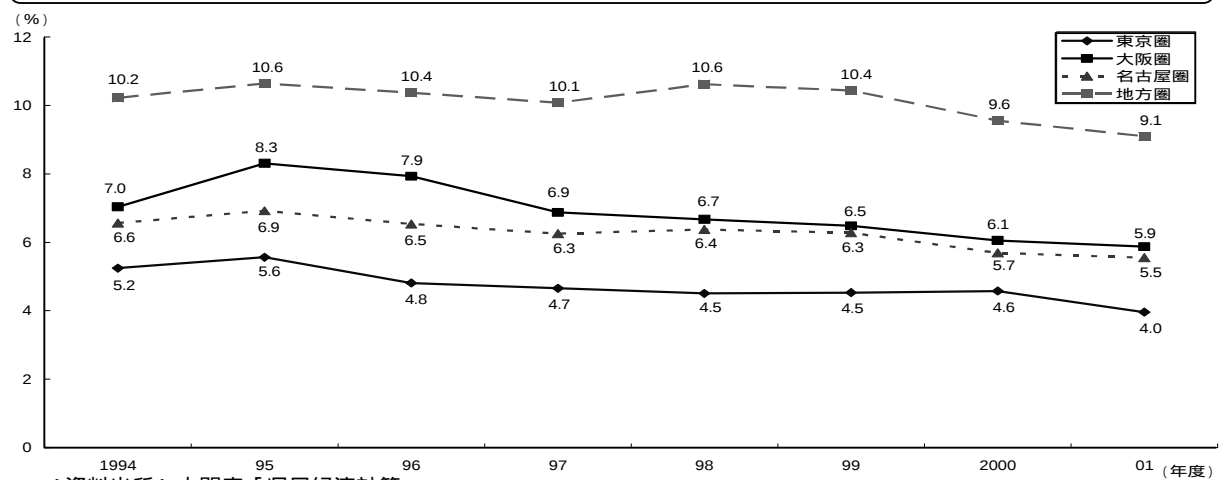
図表33 公的固定資本形成の対GDP比率の推移

公的固定資本形成の対GDP比率の推移をみると、低下傾向で推移している。



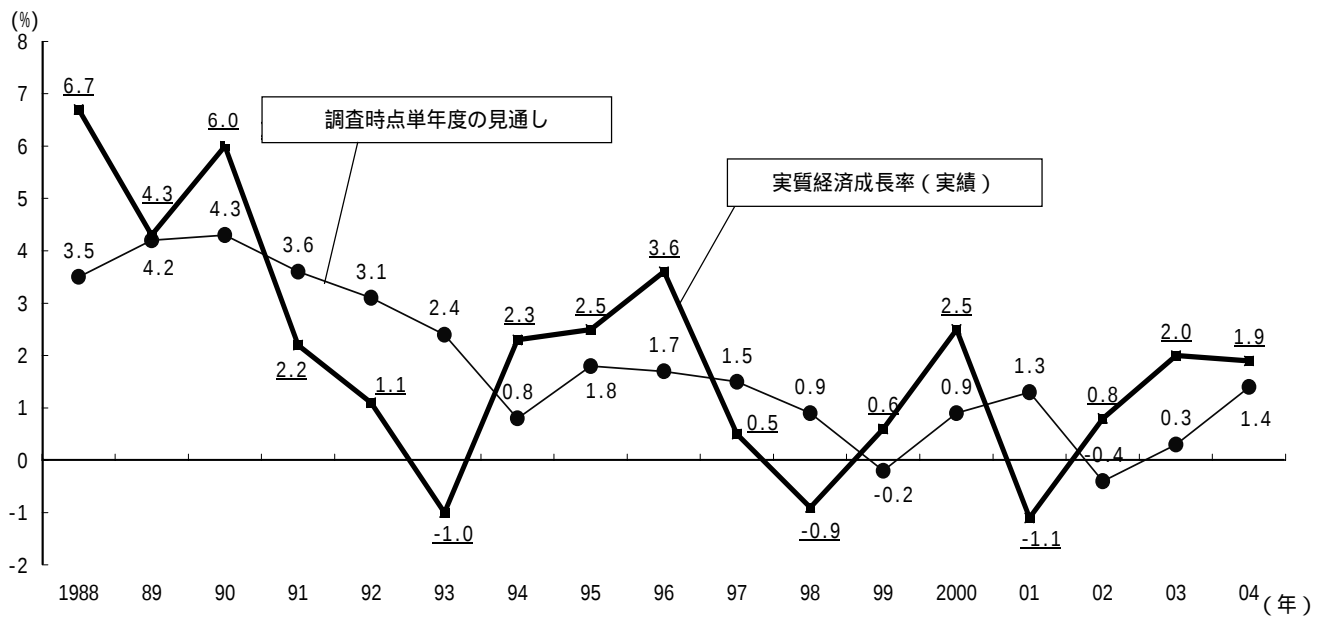
図表34 公的固定資本形成の対県内総支出比率の推移

公的固定資本形成の県内総支出に占める割合の推移をみると、どの地域も低下傾向で推移しているが、地方圏では相対的に高水準で推移している。



図表35 経済成長率の推移（実績及び単年度の見通し）

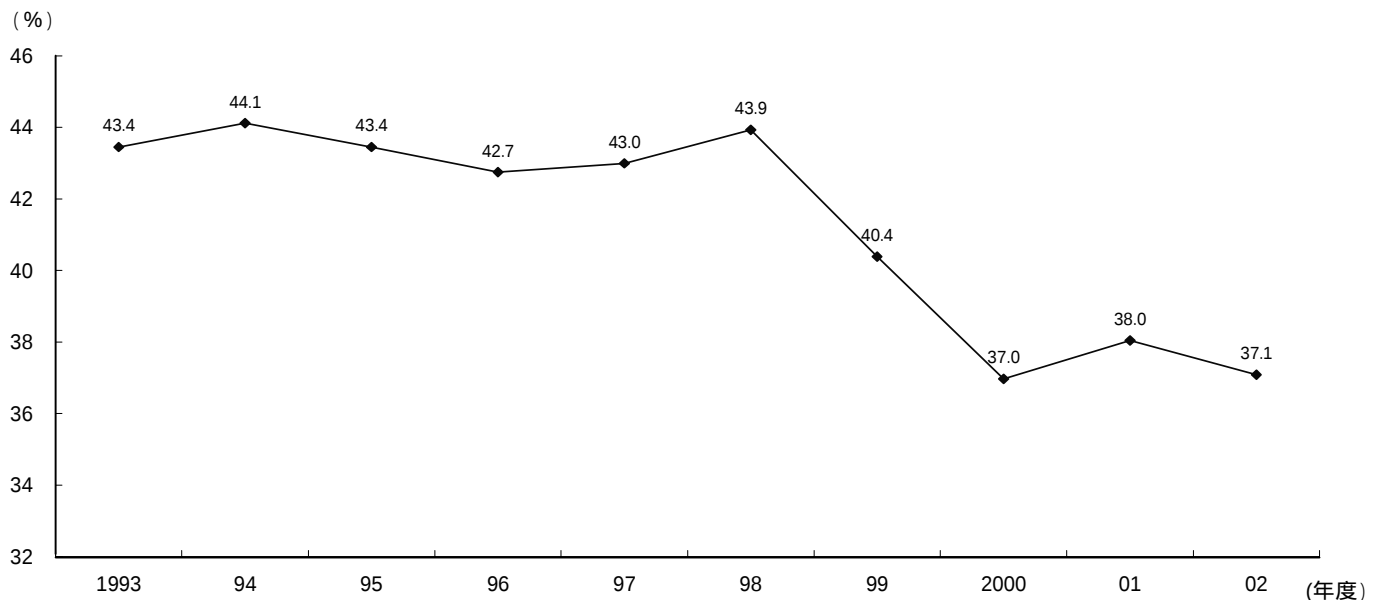
実質経済成長率の低下傾向に伴い、企業の成長率に対する見通しも低下傾向にある。なお、近年の景気の回復に伴い、2003年以降は企業の見通しは前年を上回っている。



（資料出所）内閣府「企業行動に関するアンケート調査」、「国民経済計算」

図表36 総資本に占める借入金の割合の推移

企業における総資本に占める借入金の割合の推移をみると、1999年度以降低下傾向にある。



（資料出所）財務省「法人企業統計年報」

（注）（短期借入金＋長期借入金）÷ 総資本で割合を算出した。

図表37 企業組織の再編の動き

企業の合併又は組織変更による設立や解散、合併による資本の増加はこの10年間で増加している。

合併又は組織変更による設立

(単位:件)

	合計		合名会社		合資会社		有限会社		株式会社	
	本店	支店	本店	支店	本店	支店	本店	支店	本店	支店
平成15年	7,707	-	-	-	6	-	422	-	7,279	-
14年	7,240	-	-	-	6	-	369	-	6,865	-
13年	7,596	-	-	-	5	-	410	-	7,181	-
12年	8,006	-	-	-	4	-	351	-	7,651	-
11年	7,348	-	1	-	8	-	372	-	6,967	-
10年	6,751	-	3	-	5	-	354	-	6,389	-
9年	10,693	-	34	-	120	-	3,064	-	7,475	-
8年	40,250	-	410	-	2,116	-	28,077	-	9,647	-
7年	19,778	-	107	-	450	-	11,874	-	7,347	-
6年	7,507	-	4	-	45	-	1,494	-	5,964	-
5年	6,884	-	6	-	18	-	775	-	6,085	-
4年	7,820	-	1	-	12	-	554	-	7,253	-
3年	8,485	-	1	-	10	-	324	-	8,150	-
2年	3,451	-	1	-	4	-	96	-	3,350	-

合併又は組織変更による解散

(単位:件)

	合計		合名会社		合資会社		有限会社		株式会社	
	本店	支店	本店	支店	本店	支店	本店	支店	本店	支店
平成15年	12,011	822	29	1	98	4	8,155	161	3,729	652
14年	11,649	606	37	-	90	1	7,579	161	3,943	442
13年	11,716	737	31	-	94	2	7,779	152	3,812	579
12年	11,823	738	31	-	93	2	8,240	163	3,459	572
11年	10,706	584	25	-	86	3	7,407	166	3,188	415
10年	9,617	436	28	2	100	-	6,759	127	2,730	307
9年	13,202	347	22	-	106	4	7,682	174	5,392	169
8年	42,874	503	40	-	112	2	10,663	206	32,059	295
7年	22,032	373	31	-	92	2	7,715	157	14,194	214
6年	9,601	263	38	-	106	1	6,060	138	3,397	124
5年	9,155	252	20	-	75	1	6,207	125	2,853	126
4年	10,062	446	29	-	71	-	7,380	164	2,582	282
3年	10,820	472	30	1	99	10	8,242	184	2,449	277
2年	5,115	386	23	2	65	-	3,422	74	1,605	310

合併による資本の増加

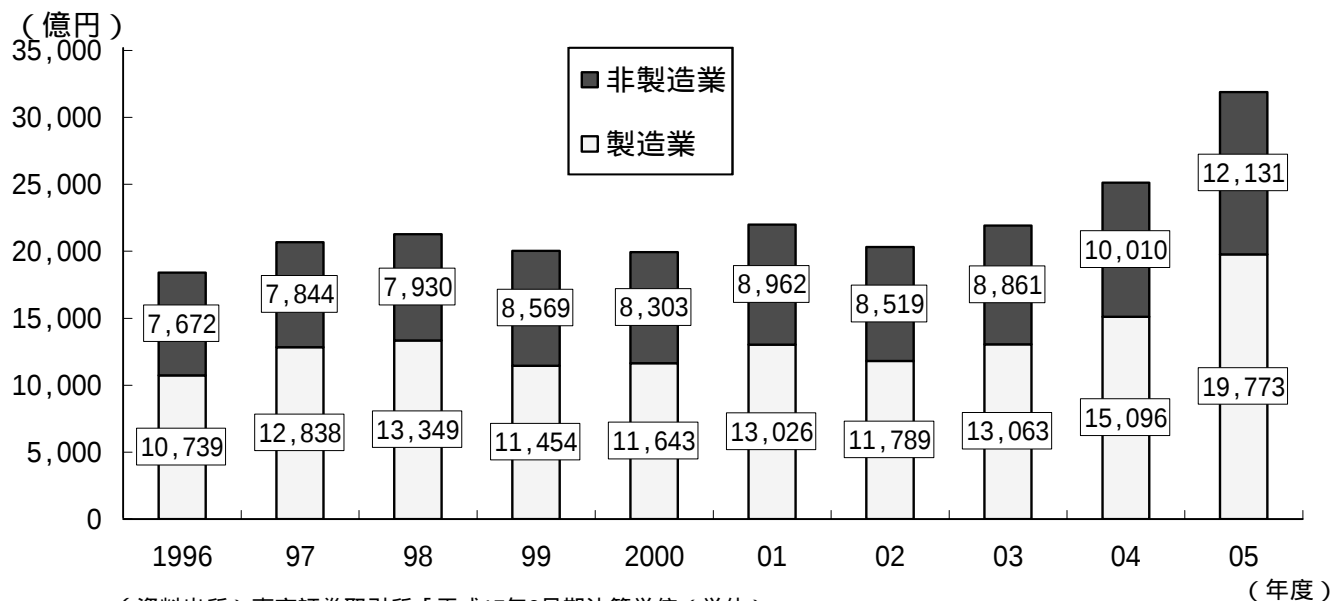
(単位:件)

	合計		合名会社		合資会社		有限会社		株式会社	
	本店	支店	本店	支店	本店	支店	本店	支店	本店	支店
平成15年	1,761	270					238	6	1,523	264
14年	2,031	649					234	2	1,797	646
13年	2,145	731					206	6	1,939	723
12年	2,171	642					193	3	1,978	639
11年	1,965	529					185	-	1,780	529
10年	1,692	333					160	1	1,532	332
9年	1,533	248					135	4	1,398	244
8年	1,859	428					238	2	1,621	426
7年	1,604	338					178	3	1,426	335
6年	1,378	206					132	2	1,246	204
5年	1,412	396					153	8	1,259	388
4年	1,511	400					176	3	1,335	397
3年	1,499	530					151	1	1,348	529
2年	1,155	401					92	4	1,063	397

(資料出所) 法務省「民事訟務人権統計年報」

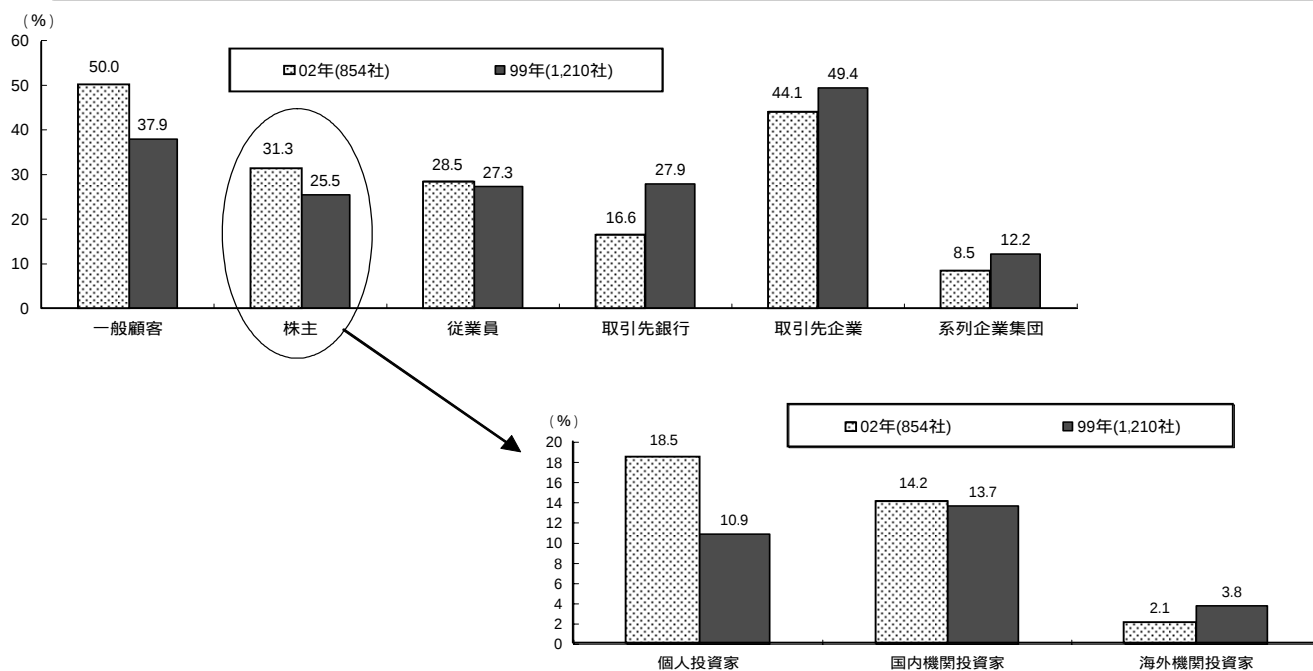
図表38 配当金総額の推移

配当金総額は、製造業、非製造業ともに増加傾向にあり、2005年3月期は過去10年で最高値となっている。



図表39 重視するステークホルダー

一般顧客、株主を重視すると思う企業の割合は上昇している。また、株主を重視すると答えた企業のうち、個人投資家を重視するとした企業の割合が上昇している。



(資料出所) 財務総合政策研究所「進展するコーポレート・ガバナンス改革と日本企業の再生」報告書(2002年)
 (注) 回答は2項目までの選択が許されている。株主は、個人投資家、国内機関投資家、海外機関投資家のいずれか1つ以上を選択した企業の割合を示している。

図表40 仕事の成果を賃金に反映させる制度の導入状況

仕事の成果を賃金に反映させる制度を導入している企業の割合は5割を超えており、3年以内に導入すると答えた企業を加えると約8割となっている。

(単位 %)

産業・企業規模		合計	導入している	現在は導入していないが3年以内に導入を予定	導入の予定はない	無回答
業種	合計	100.0	55.8	26.7	14.7	2.7
	建設業	100.0	53.0	28.9	15.4	2.7
	製造業計	100.0	57.4	30.2	11.4	1.0
	製造業(消費関連)	100.0	44.4	44.4	11.1	0.0
	製造業(素材関連)	100.0	60.0	22.9	14.3	2.9
	製造業(機械関連)	100.0	66.2	23.5	10.3	0.0
	製造業(その他)	100.0	52.8	34.7	11.1	1.4
	情報通信業	100.0	85.7	10.7	0.0	3.6
	運輸業	100.0	52.1	28.2	16.2	3.4
	卸売・小売業	100.0	63.6	22.9	11.0	2.5
	金融・保険業	100.0	61.0	23.3	11.6	4.1
	サービス業計	100.0	44.0	29.5	23.7	2.9
	飲食・宿泊業	100.0	72.7	18.2	0.0	9.1
	医療・福祉	100.0	31.6	33.3	29.8	5.3
	教育・学習支援業	100.0	20.0	13.3	66.7	0.0
	その他のサービス業	100.0	50.0	30.6	17.7	1.6
従業員数	100人未満	100.0	36.0	52.0	12.0	0.0
	100～299人	100.0	48.2	27.9	19.7	4.1
	300～499人	100.0	58.1	26.3	14.1	1.5
	500～999人	100.0	56.7	29.3	10.8	3.2
	1,000人以上	100.0	69.3	21.9	8.3	0.5
正規従業員数	100人未満	100.0	44.6	35.9	17.4	2.2
	100～299人	100.0	50.7	27.0	18.5	3.8
	300～499人	100.0	58.3	26.7	12.3	2.7
	500～999人	100.0	56.6	26.4	14.7	2.3
	1,000人以上	100.0	74.3	20.9	4.7	0.0

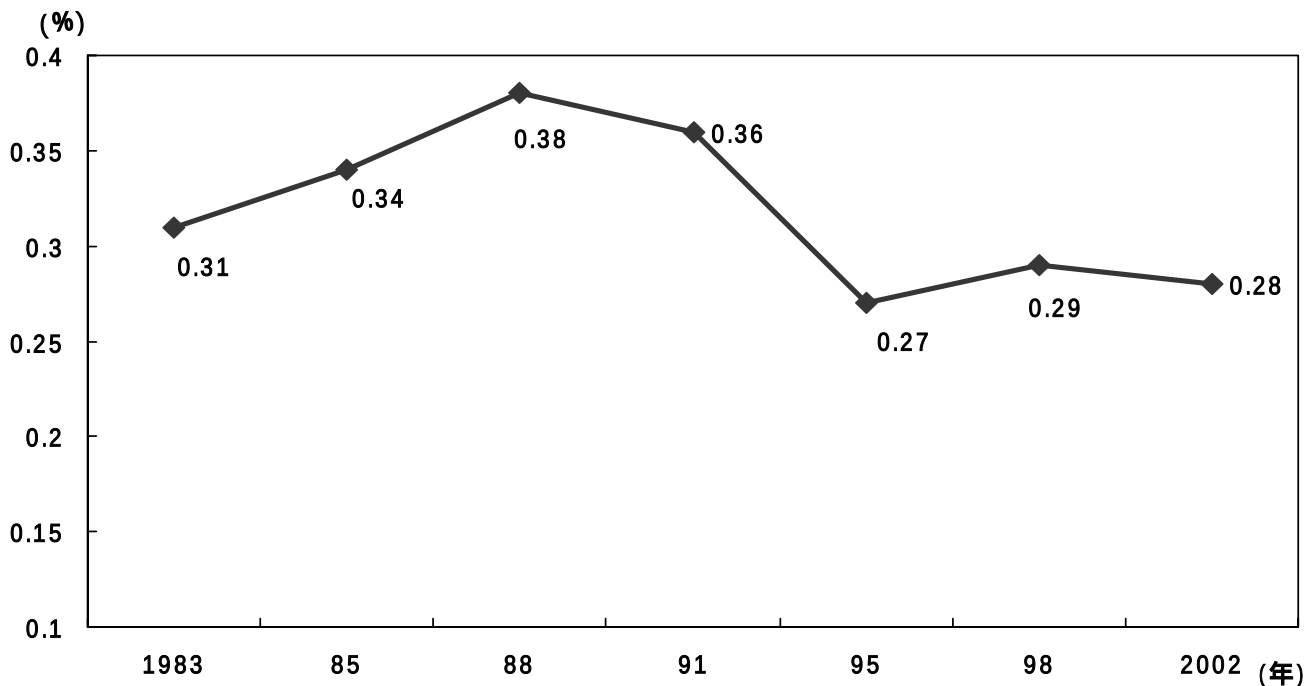
(資料出所) 労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査(企業調査)」(2004年)

(出典) 厚生労働省「平成16年版労働経済の分析」

図表41 教育訓練の実施状況

労働費用に占める教育訓練費の割合は、90年代に大きく低下している。

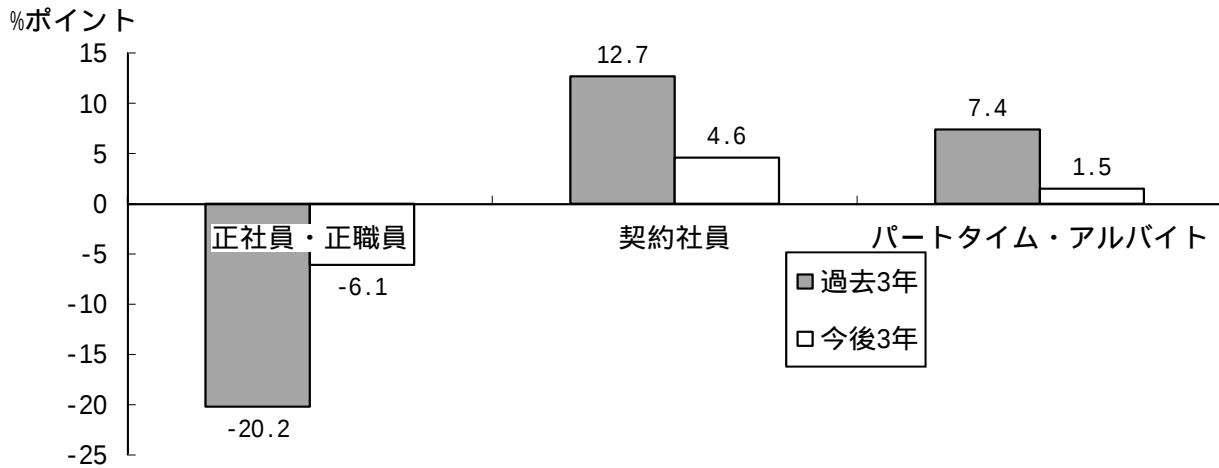
労働費用(現金給与総額を含む)に占める教育訓練費の割合



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(2003年度)

図表42 雇用形態別構成比の動向について

正社員・正職員の構成比は、過去3年間では相対的に減少しており、今後3年間においても減少すると見込んでいる企業が多い。



(資料出所) 内閣府「平成16年度企業行動に関するアンケート調査」

図表43 企業の人事戦略に対する考え方

企業の雇用に関する方針をみると、「評価基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する」傾向は強まっている。

評価基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視

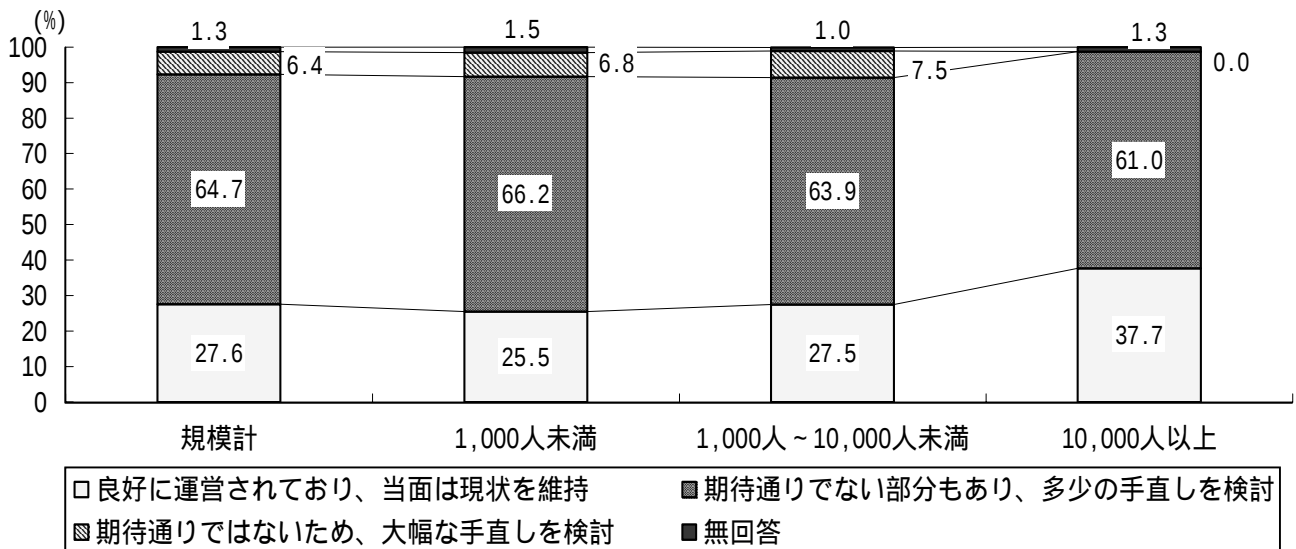
(単位 %)

項目	合計	あてはまる	ややあてはまる	どちらでもない	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答
過去3年間	100.0	18.7	44.8	16.0	15.1	3.4	2.0
今後3年間	100.0	42.4	45.7	6.3	3.1	0.9	1.6

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査(企業調査)」(2004年)
(出典) 厚生労働省「平成16年版労働経済の分析」

図表44 成果主義人事制度の今後の方向性（従業員規模別）

成果主義人事制度の手直しを検討すると答えた企業は、多少、大幅を合わせると71.1%(規模計)となっており、従業員規模別には、規模の小さい企業の方が割合が高くなっている。

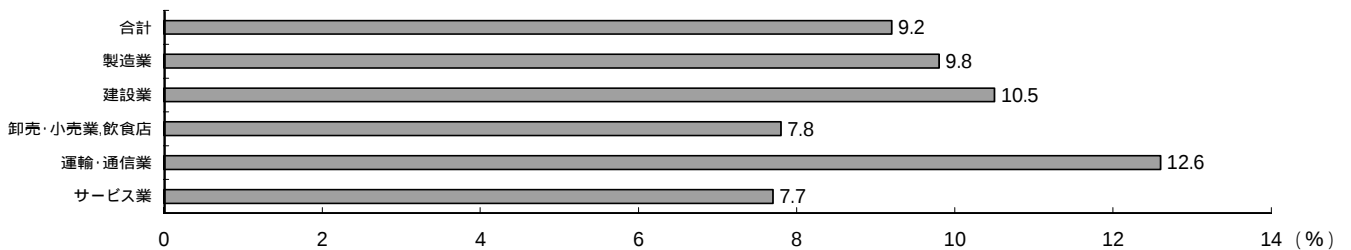


(資料出所) 日本能率協会「2004年当面する企業経営課題に関する調査」

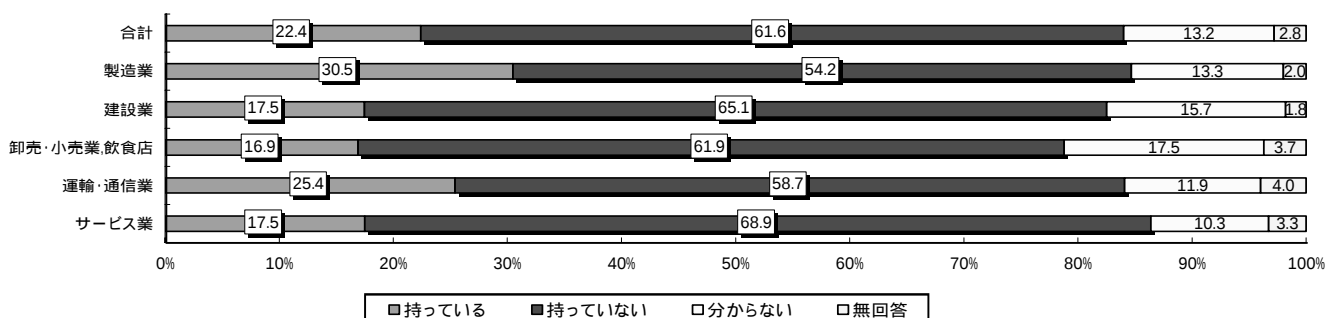
図表45 団塊世代の労働者の占める割合と2007年問題に対する危機意識（産業別）

団塊世代の労働者の占める割合は、「運輸・通信業」、「建設業」、「製造業」で相対的に高くなっている。また、2007年問題に対する危機意識は、「製造業」、「運輸・通信業」で相対的に高くなっている。

団塊世代(1947年～1949年生まれ)の労働者の占める割合(業種別)



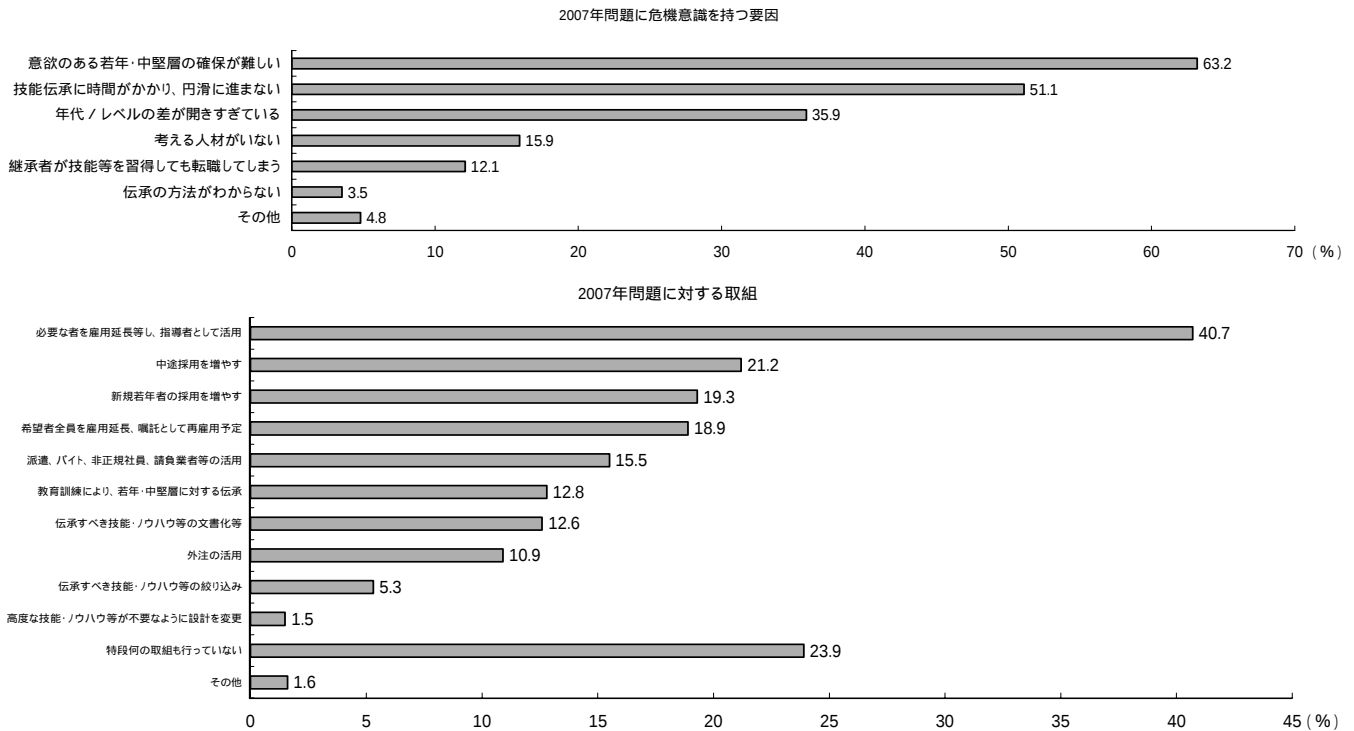
2007年問題に対する危機意識(業種別)



(資料出所) 厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査」

図表46 2007年問題に対する危機意識を持つ要因と取組について

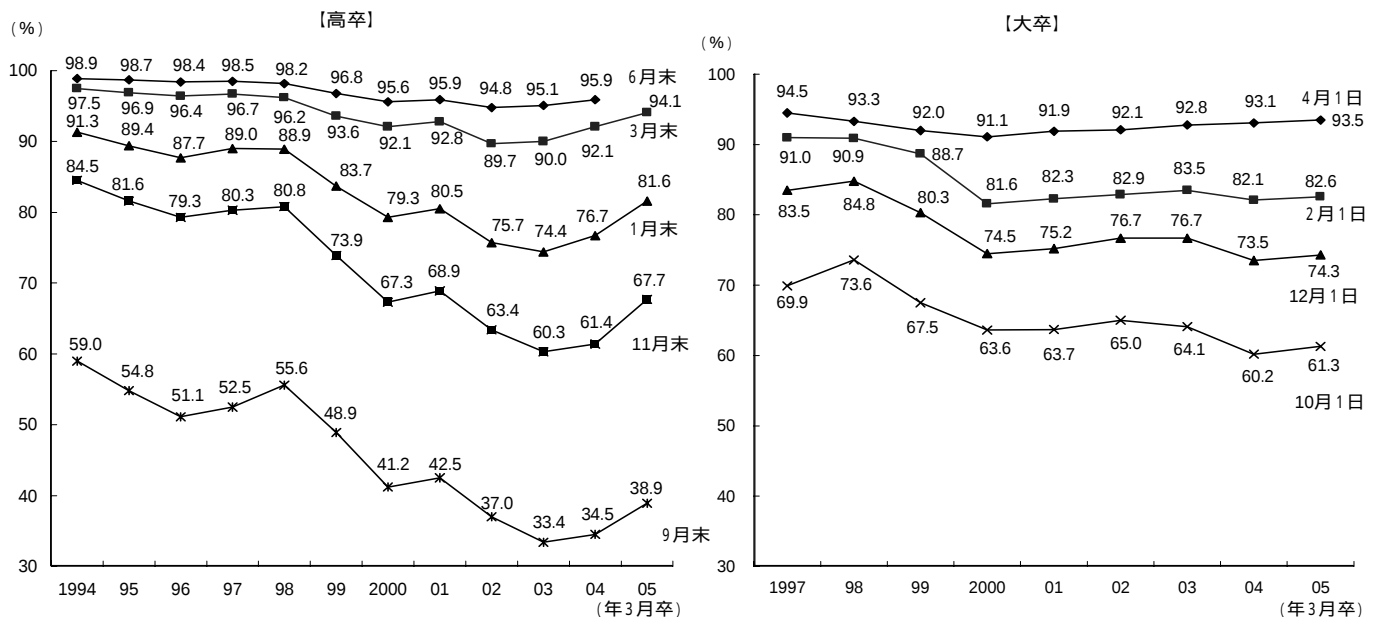
2007年問題に危機意識を持つ要因は「意欲のある若年・中堅層の確保が難しい」、「技能伝承に時間がかかり、円滑に進まない」が高く、2007年問題に対する取組としては「必要な者を雇用延長等し、指導者として活用」の割合が最も高くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査」

図表47 新規学卒者の就職内定率の動向

高卒の就職内定率(2005年3月卒)は2003年以降上昇しているが、11年前と比較すると97.5%から94.1%に3.4ポイント低下している。大卒の就職内定率(2005年3月卒(注))は、2001年以降上昇しているが、8年前と比較すると94.5%から93.5%に1.0ポイント低下している。

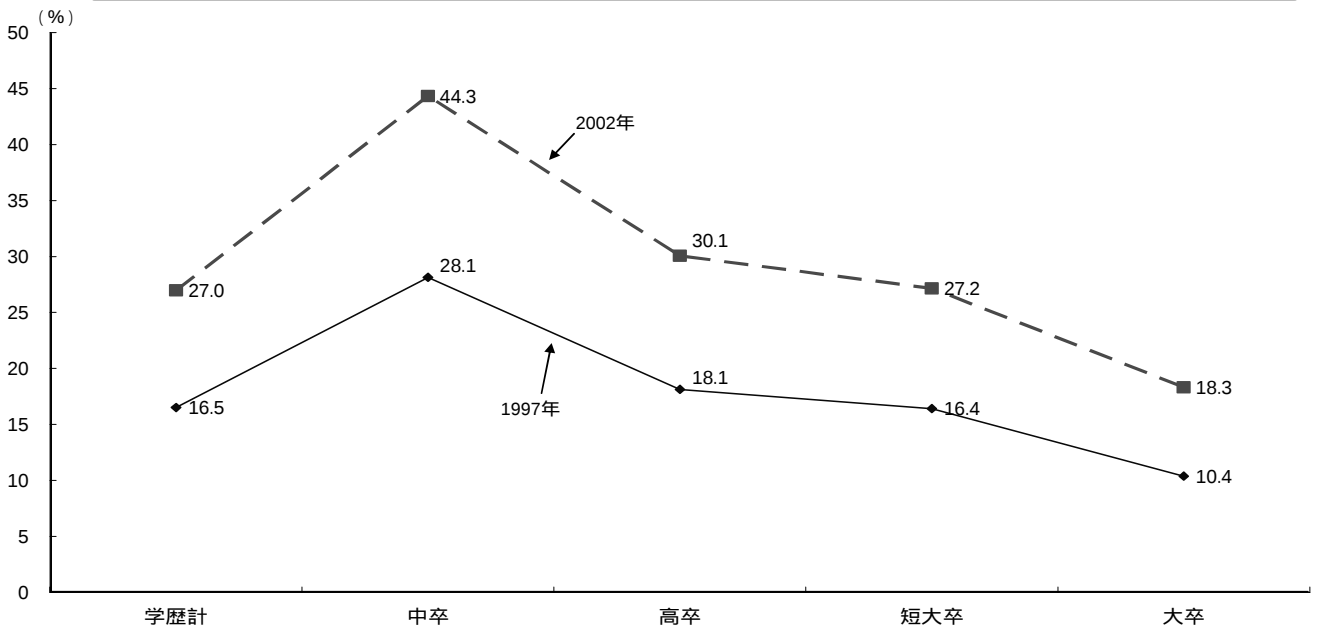


(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

(資料出所) 厚生労働省・文部科学省
「大学等卒業予定者就職内定状況調査」
(注) 1997年度から1999年度までは、3月1日の数字。

図表48 学歴別非正規雇用者割合の推移（20～24歳）

20～24歳の非正規雇用者の割合は1997年から2002年にかけて全ての学歴において上昇しているが、特に、中卒・高卒の非正規雇用者上昇幅が相対的に大きくなっている。

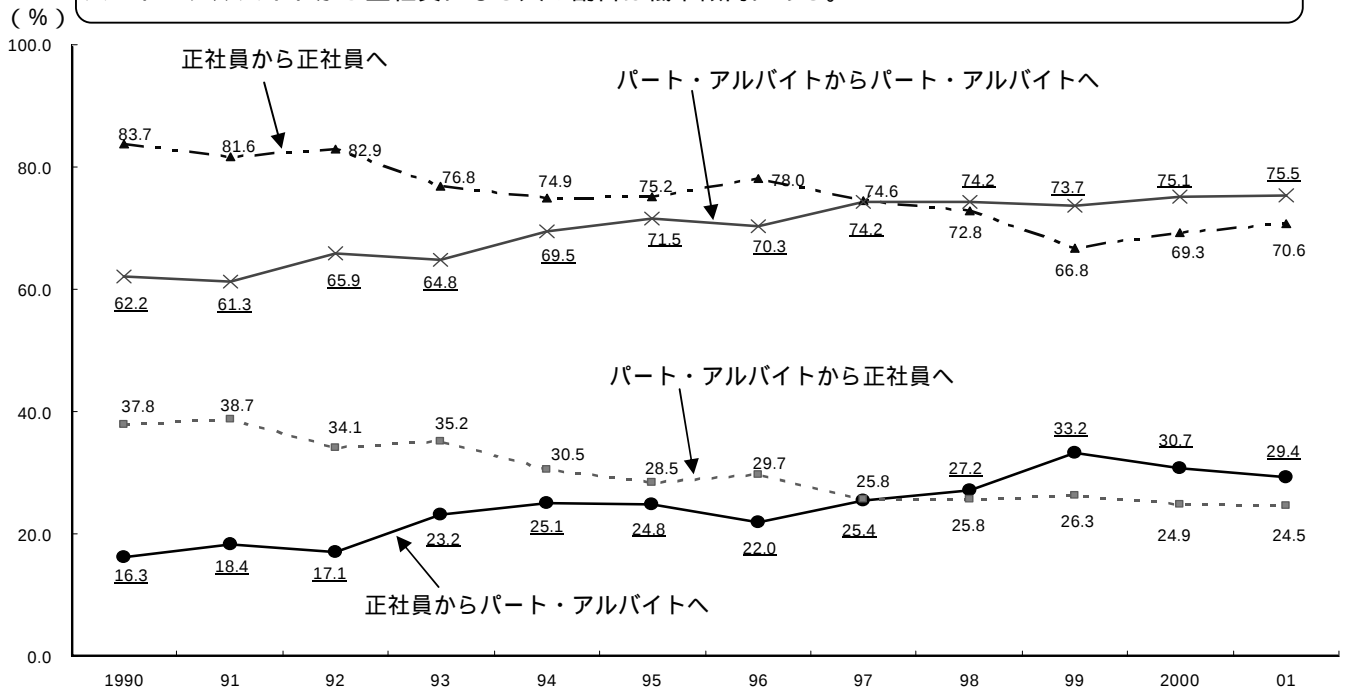


（資料出所）総務省統計局「就業構造基本調査」

（注）非正規職員の割合とは雇用者に占める正規の職員・従業員を除いた者の割合である。

図表49 転職して正社員になる人の割合

15～34歳の転職者のうち、正社員からパート・アルバイトになる人の割合が上昇傾向にある一方で、パート・アルバイトから正社員になる人の割合は低下傾向にある。



（注）1．総務省「労働力調査特別調査」により作成。

2．前職の雇用形態ごとの転職後の雇用形態の割合の推移。

3．「正社員」とは、常用雇用の正規の職員・従業員の人。

4．「パート・アルバイト」とは、雇用者から「正社員」を除いた人。

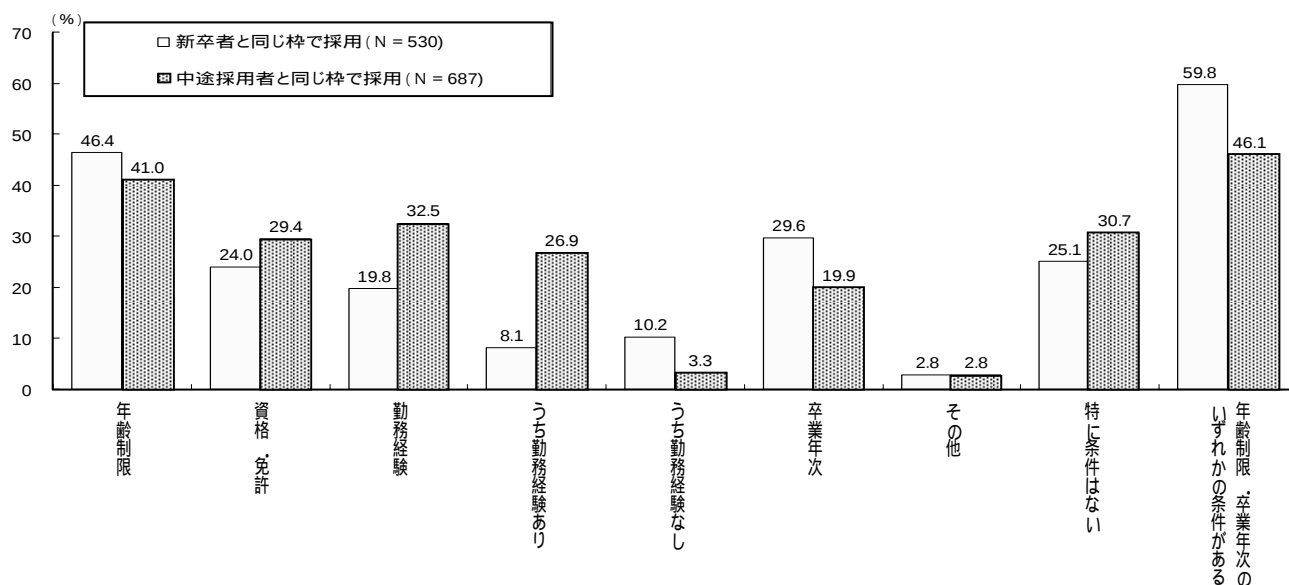
5．対象は、15～34歳の転職経験者のうち、この1年以内に現職に就いた人。

（出典）内閣府「平成15年度国民生活白書」

（年）

図表50 採用対象となる第二新卒者の主な応募条件（複数回答）

採用対象となる第二新卒者（卒業後6か月以上経過した者）の主な応募条件として、新卒者と同じ枠での採用の場合は「年齢制限」が、中途採用者と同じ枠で採用の場合は「勤務経験」が重視される傾向にある。

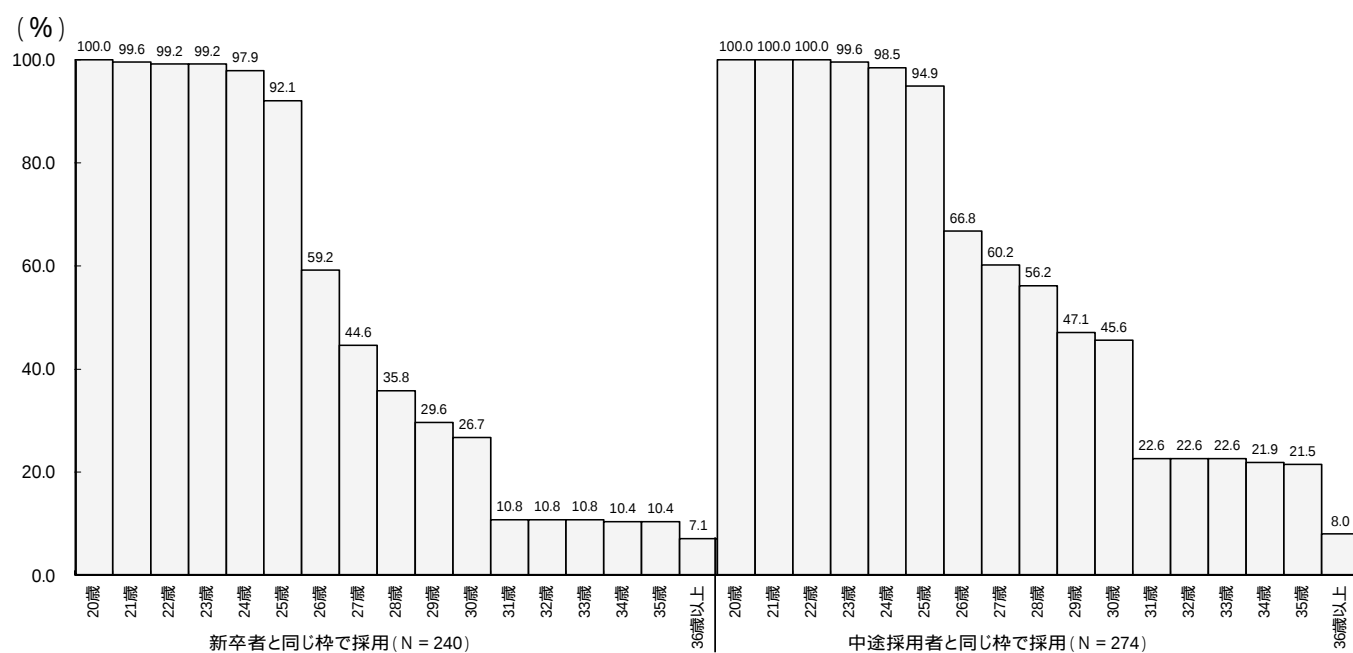


（資料出所）労働政策研究・研修機構「第二新卒者の採用実態調査」（2005年）

（注）第二新卒者を採用対象とした企業1323社のうち、第二新卒の主な採用枠が、「新卒者と同じ枠で採用している」、「中途採用者と同じ枠で採用している」と回答した企業についての結果。

図表51 第二新卒の採用に関する年齢制限の状況

第二新卒（卒業後6か月以上経過した者）の採用に関する企業の年齢制限の状況を見ると、新卒者と同じ枠で採用している企業及び中途採用者と同じ枠で採用している企業とも25歳を境として応募を受け付ける企業の割合が低下しているが、新卒者と同じ枠で採用している企業ではその傾向は顕著となっている。

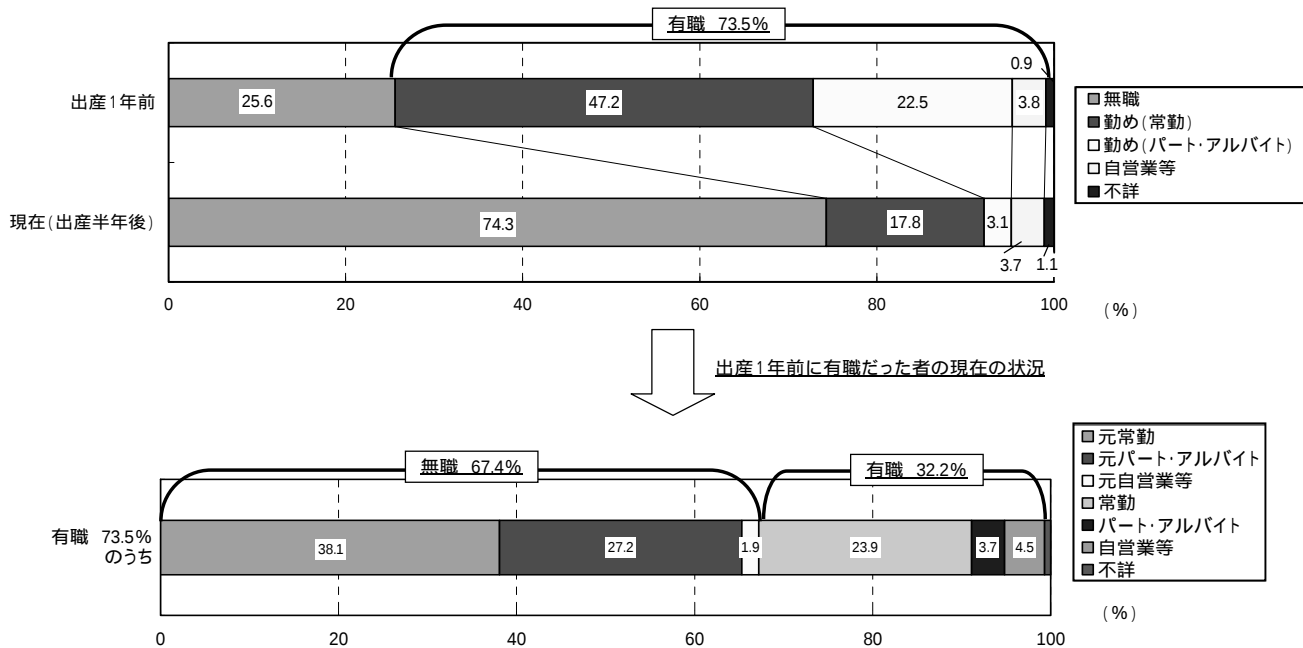


（資料出所）労働政策研究・研修機構「第二新卒者の採用実態調査」（2005年）

（注）採用対象者の年齢制限がある企業を100とする。上限年齢の無回答を除いて集計。

図表52 第1子出産前後での母の就業状況の変化

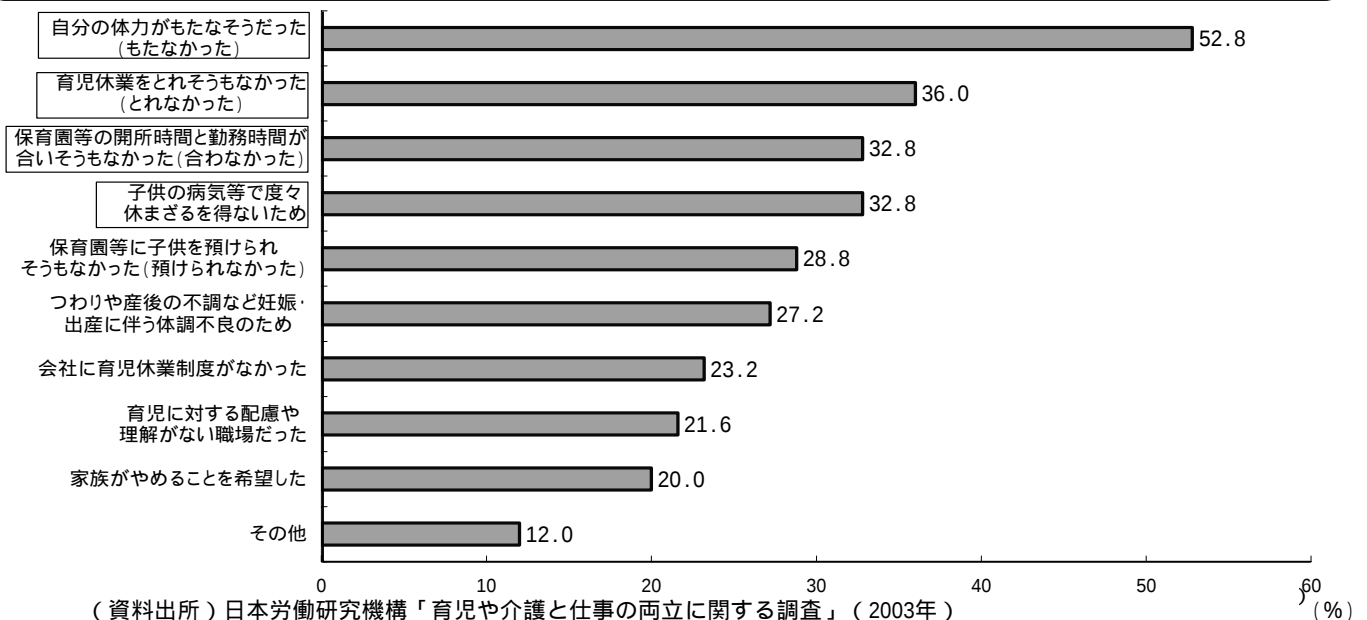
出産1年前に有職だった人は73.5%であったが、出産半年経過後には、有職の人は24.6%となっている。また、有職だった73.5%のうち、出産1年後には、有職の人は32.2%となり、無職の人が7割弱を占めている。



(資料出所) 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(2001年)

図表53 仕事と育児の両立が難しかった理由

就学前の子どもがいる、出産1年前には雇用者で現在無職の女性について、「仕事を続けたかったが、仕事育児の難しさでやめた」理由をみると、「自分の体力がもたなそうだった(もたなかった)」が最も多く、以下「育児休業をとれそうもなかった(とれなかった)」、「保育園等の開所時間と勤務時間が合いそうもなかった(合わなかった)」、「子供の病気等で度々休まざるを得ないため」となっている。



(資料出所) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(2003年)

(注) 1. 複数回答

2. 就学前の子どもがいる、出産1年前には雇用者で現在無職の女性について、「仕事を続けたかったが、仕事育児の難しさでやめた」と回答した者にきいたもの。

図表54 各国の中高年層における労働力率

各国の中高年層における労働力率を見ると、他の国と比較して日本の男性の労働力率は各年齢層とも高くなっており、一方、女性については50～59歳で相対的に低くなっている。

(%)

			50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
日本	2002	男	96.3	93.8	71.2	31.1
		女	67.7	58.1	39.2	13.2
アメリカ	2002	男	86.5	78.0	57.6	17.9
		女	74.0	63.8	44.1	9.8
イギリス	2002	男	85.5	76.1	50.8	7.9
		女	74.3	59.6	28.5	3.7
フランス	2002	男	90.1	69.3	17.3	1.8
		女	74.6	53.3	15.1	1.0
ドイツ	2002	男	90.3	78.0	34.0	4.4
		女	73.8	58.2	16.4	1.8
スウェーデン	2002	男	88.4	83.9	60.1	—
		女	85.6	79.0	53.4	—

(資料出所) ILO Year Book of Labour Statistics.

日本は総務省統計局「労働力調査」(2002年)

(注) 労働力率: 15歳以上人口に占める労働力人口の割合
労働力人口

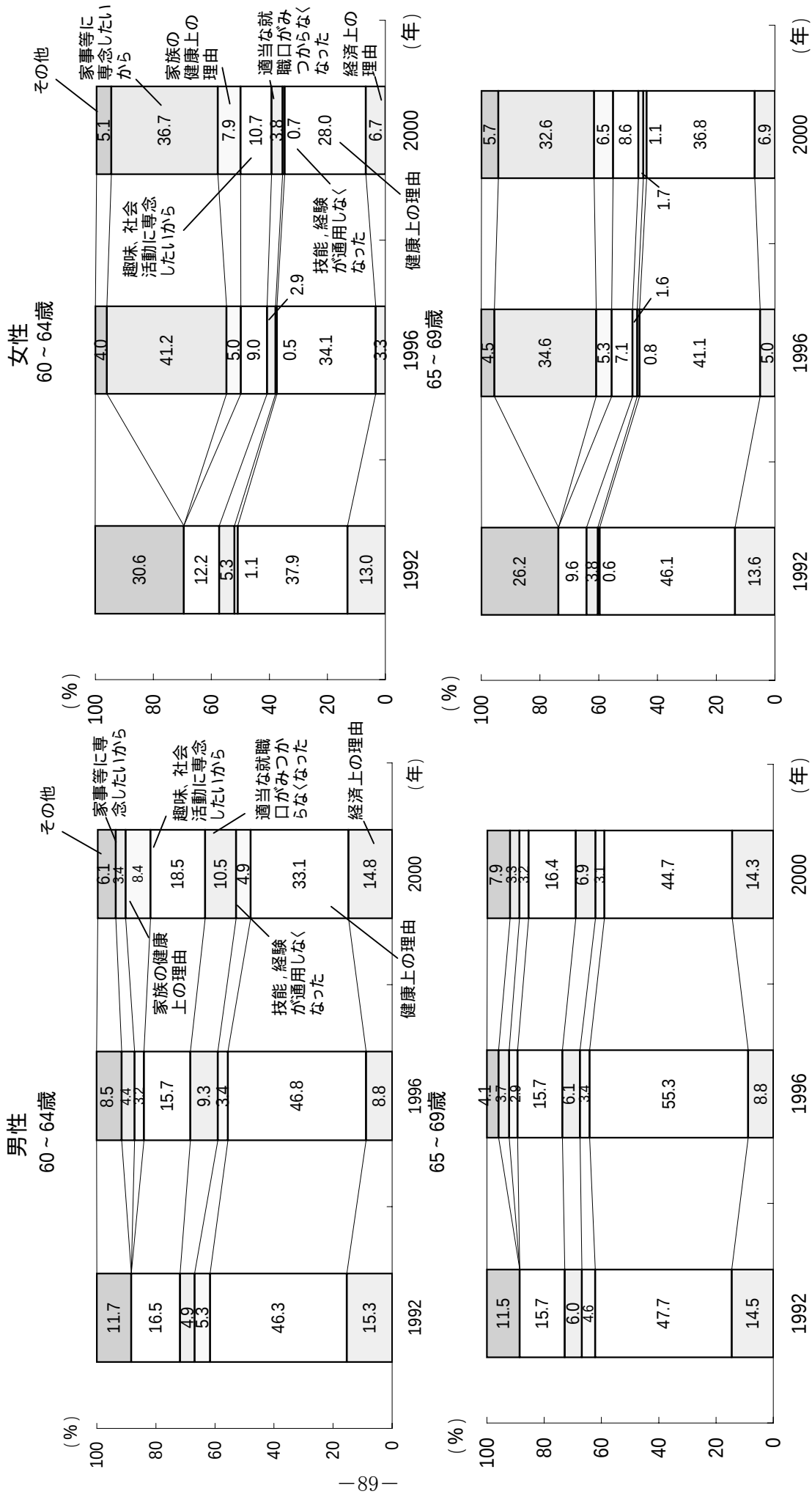
日本: 就業者と完全失業者の合計

アメリカ: 労働力から軍人を除く

イギリス、フランス、ドイツ、スウェーデン: 就業者と失業者の合計

図表55 60代の理由別就業を希望しない者の割合の推移

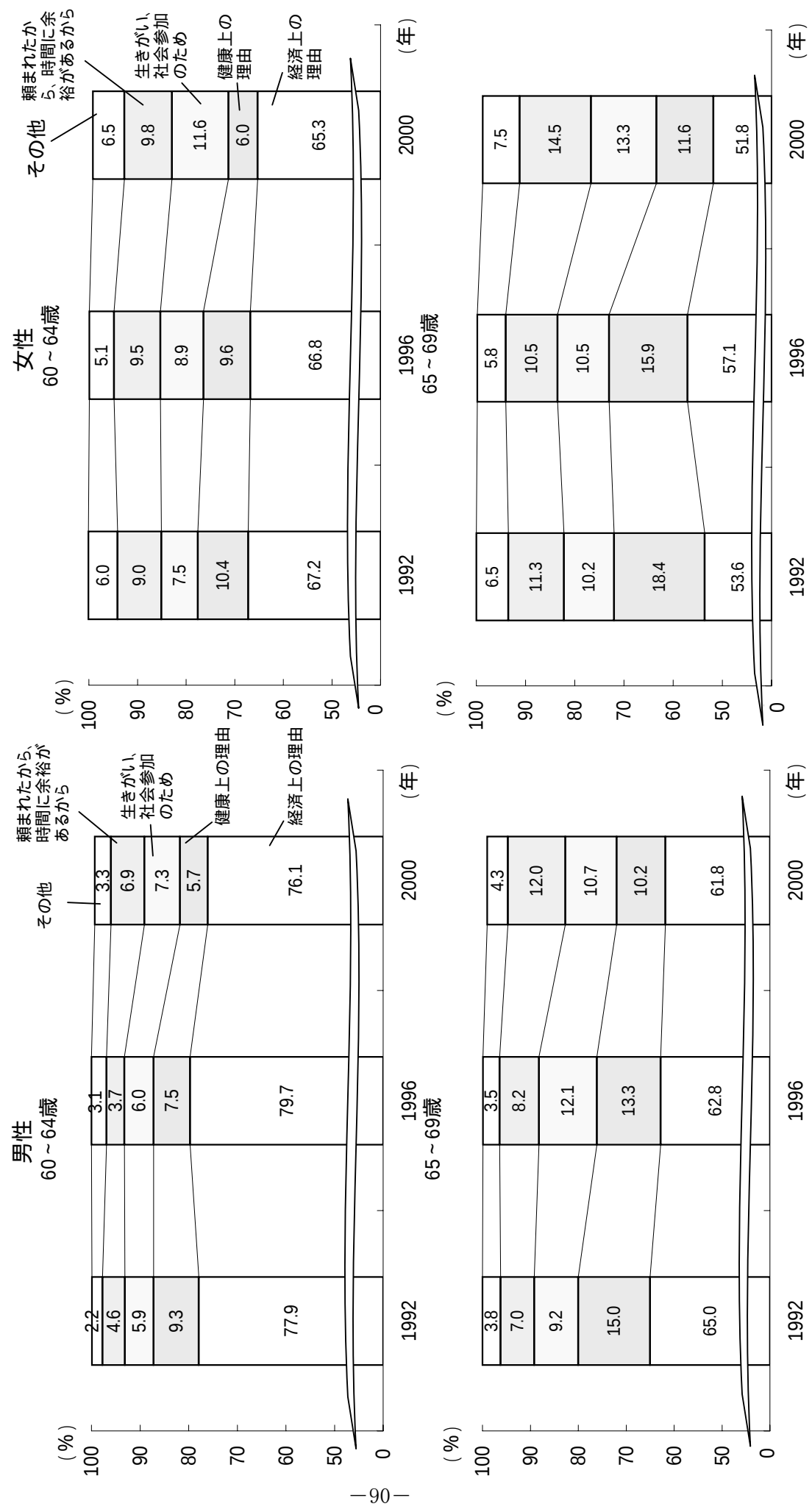
60代の理由別就業を希望しない者の割合の推移を見ると、「健康上の理由」の割合が低下する一方、男性の60～64歳層では「適当な就職口がみつからなかった」の割合が上昇している。



(資料出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査」
(注) 「家族の健康上」と「家事等に専念するため」は1996年調査から質問に追加された。

図表56 高齢就業者の就業理由

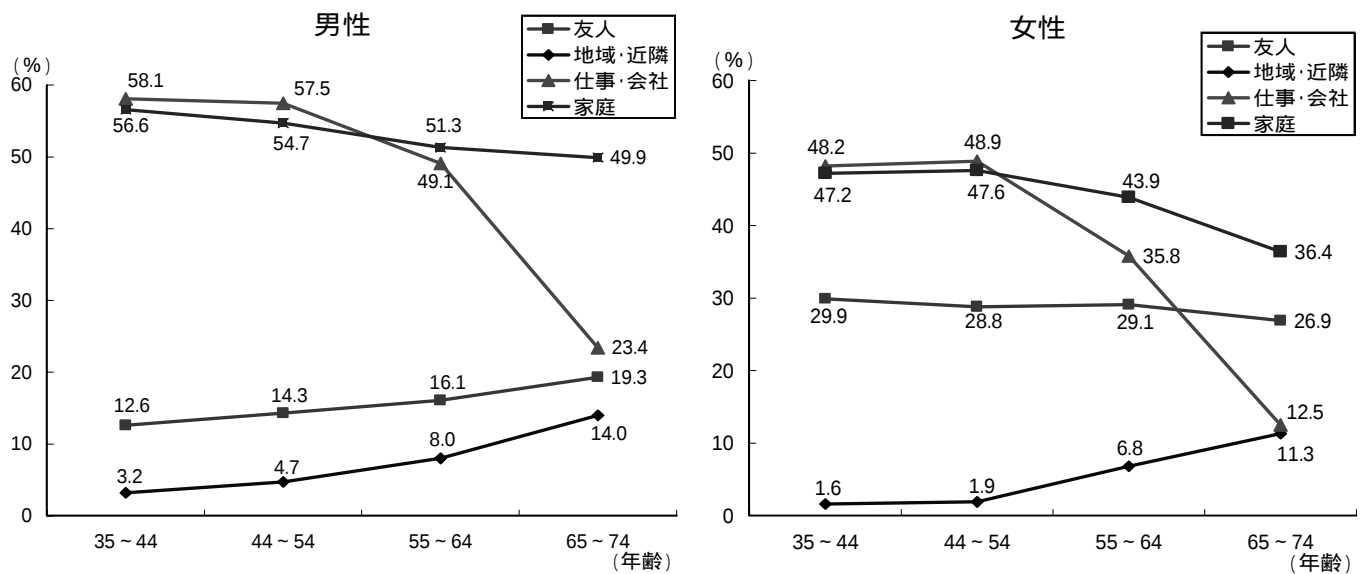
60代の就業理由割合の推移を見ると、「経済上の理由」の割合が最も大きい、60～64歳層と比べ65～69歳層では「経済上の理由」の割合が低くなっており、「頼まれたから、時間に余裕があるから」、「生きがい、社会参加のため」の割合が高くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「高齢者就業実態調査」

図表57 生きがいを得る場

仕事や会社が生きがいの場であると考える者の割合は、年齢が上がるにつれて低下している。一方、地域や友人との交流に生きがいを求める者の割合は年齢とともに上昇傾向にある。



(資料出所) (財)シニアプラン開発機構「サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」(2002年)

(注) 1. 実施時期は平成13年10月17日～12月18日

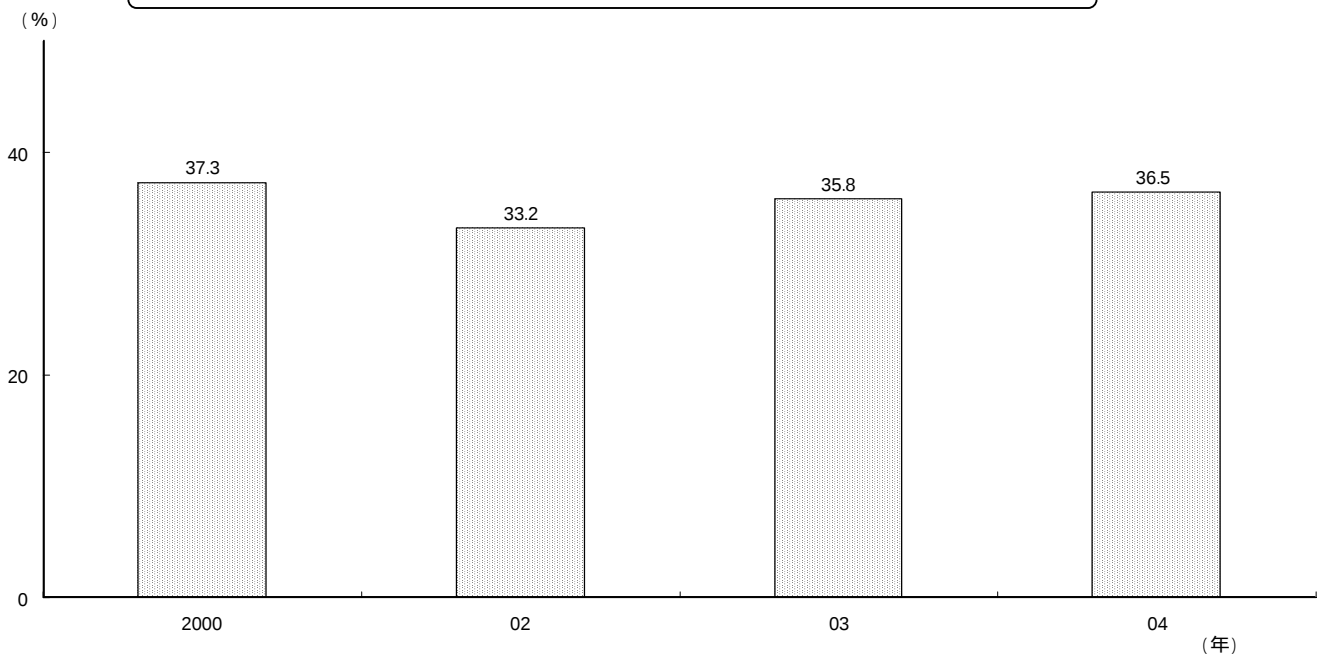
2. 調査対象は、全国の厚生年金基金の加入者・受給者から層化無作為抽出した者及びその配偶者

3. 本人調査の有効回収数は3,189件、(有効回収率70.8%)、配偶者調査の有効回収数は2,525件(有効回収率56.0%)

(出典) 厚生労働省「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」関係資料集

図表58 自己啓発の実施率の推移

自己啓発の実施率の推移をみると、4割弱の水準で概ね横ばいとなっている。

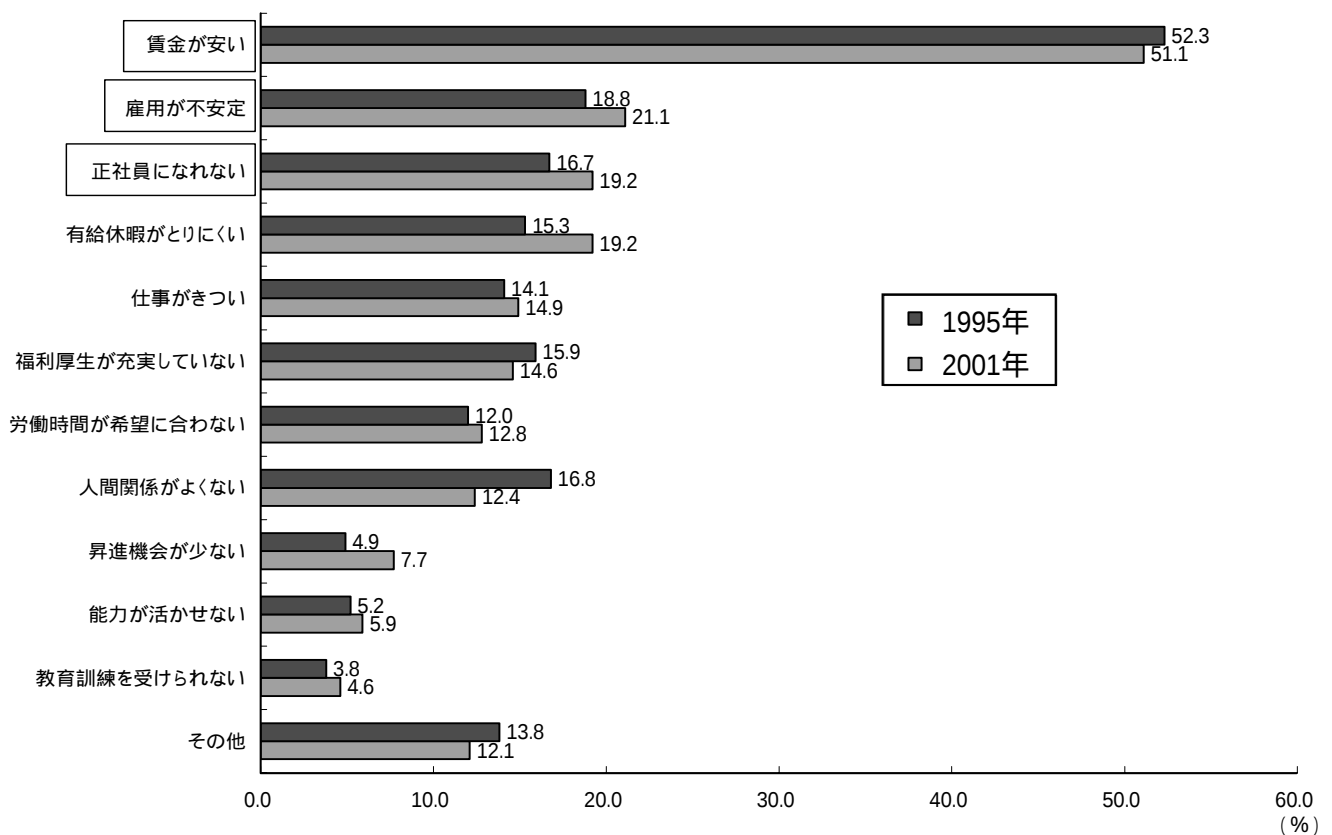


(資料出所) 厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査」

(注) 自己啓発とは、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいい、職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康の維持増進等のためのものは含まない。

図表59 今の会社や仕事に対する不満・不安の内容別パートタイム労働者割合

パートタイム労働者の今の仕事に対する不満・不安として、「賃金が安い」「雇用が不安定」「正社員になれない」を挙げる者の割合が高くなっており、このうち、「雇用が不安定」「正社員になれない」を挙げる者の割合は1995年から2001年にかけて上昇している。



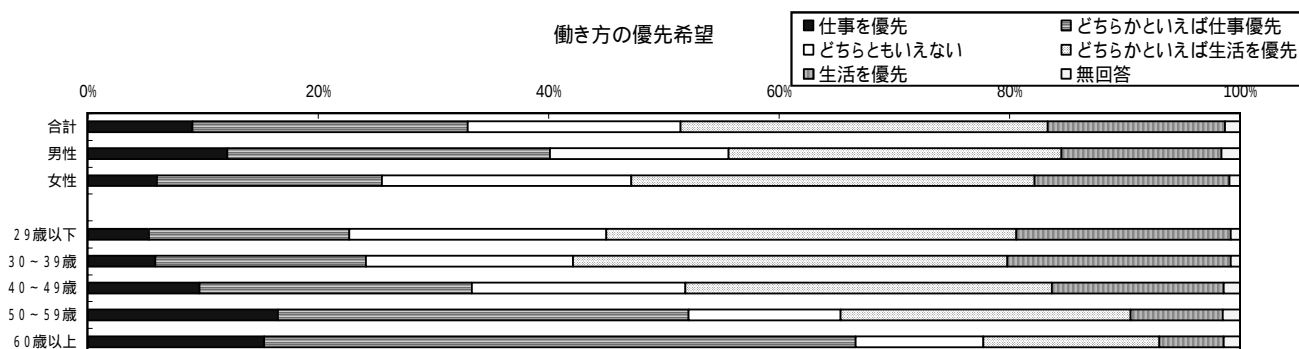
(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

(注) 1. 複数回答。

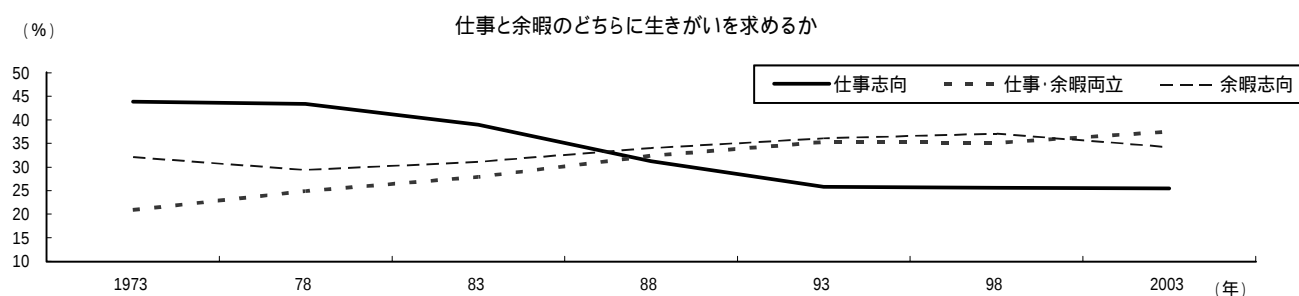
2. 今の会社や仕事に対する不満・不安がある「パート」= 100。

図表60 労働者の働き方に関する意識の多様化

働き方の優先希望を見ると、男女とも生活を優先する働き方を望む者のほうが多くなっており、男性より女性のほうが生活を優先とする者の割合が高い。年齢別に見ると、29歳以下、30～39歳で生活を優先とする者が過半数となっている。仕事と余暇のどちらに生きがいを求めるかを見ると、「仕事志向」が1973年の43.9%から2003年には25.5%に低下する一方で、「余暇志向」及び「仕事・余暇の両立」が上昇傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」(2003年)
(出典) 厚生労働省「平成16年版労働経済の分析」



(資料出所) NHK放送文化研究所「『日本人の意識』調査」

(注) 各項目の内容は以下のとおり。

「仕事志向」：「仕事に生きがいを求めて全力を傾ける」「余暇も時には楽しむが、仕事のほうに力を注ぐ」

「仕事・余暇両立」：「仕事にも余暇にも、同じぐらい力を入れる」

「余暇志向」：「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」

「仕事はさっさと片づけて、できるだけ余暇を楽しむ」

(出典) 厚生労働省「平成16年版労働経済の分析」