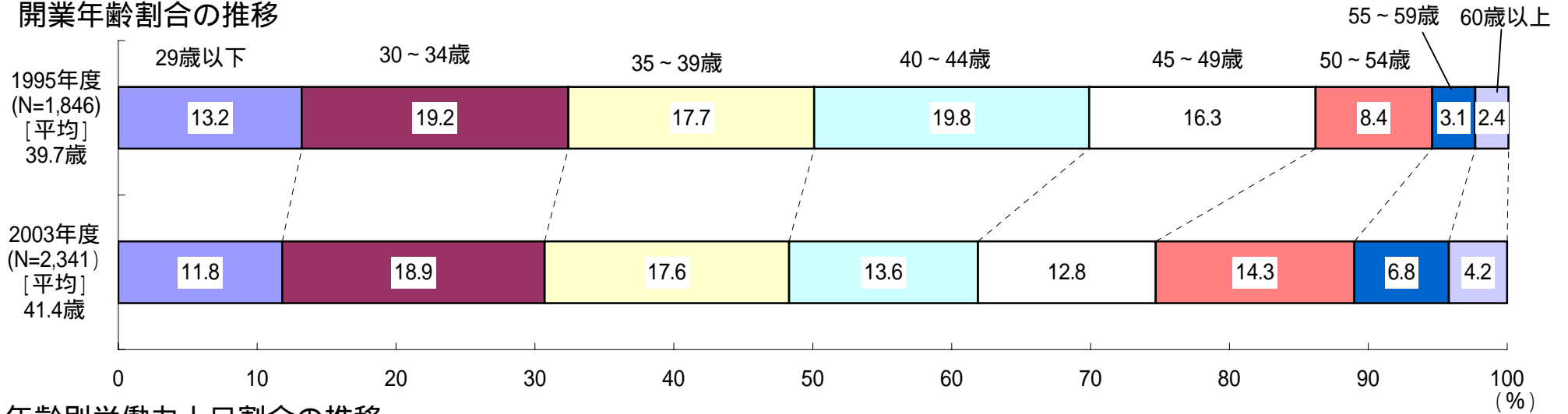


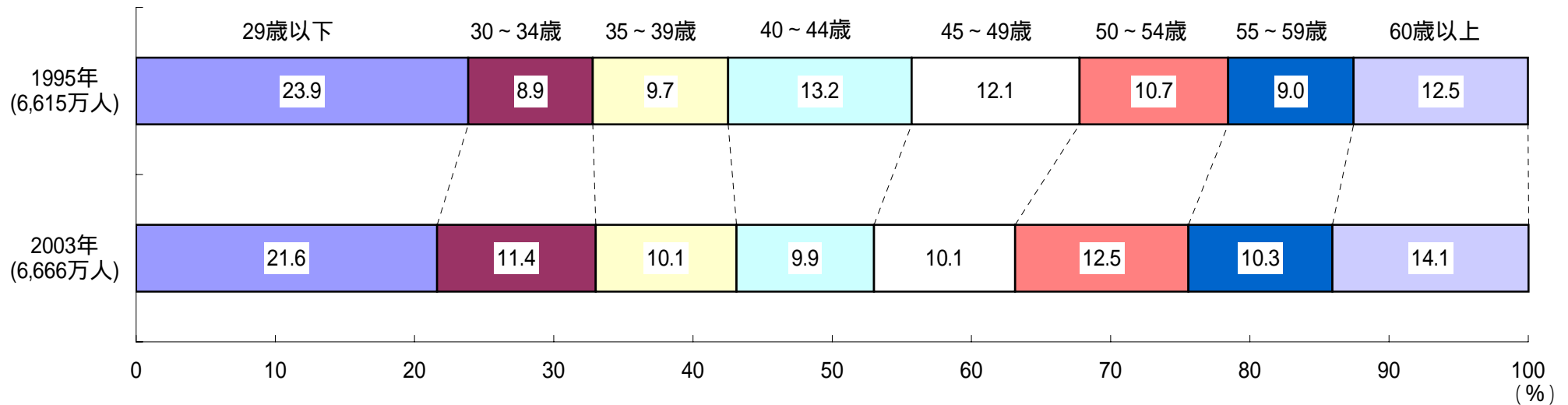
1 - (2) - 開業年齢割合の推移

50～54歳層の開業年齢割合は1995年度の8.4%から2003年度14.3%と5.9%ポイント上昇しており、上昇幅が最も大きくなっている。また、60歳以上層でも1995年度の2.4%から2003年度の4.2%と1.8%ポイント上昇している。

開業年齢割合の推移



年齢別労働力人口割合の推移



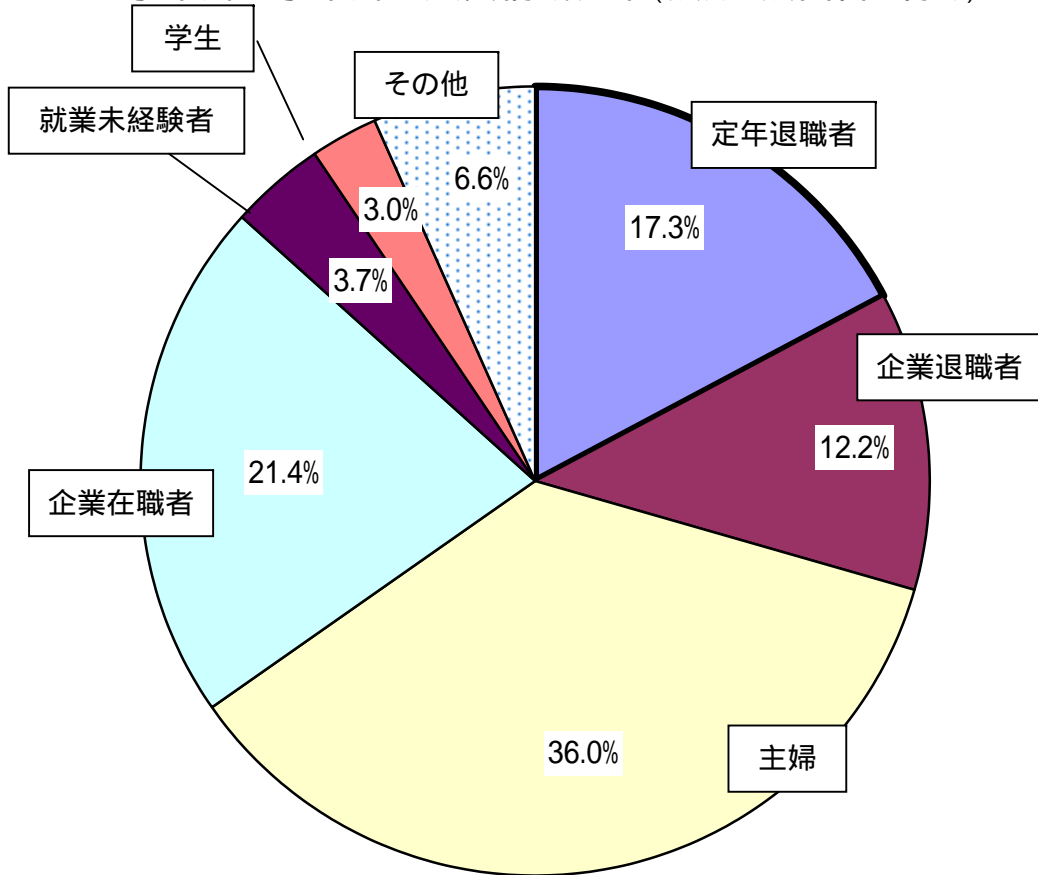
(資料出所) 国民生活金融公庫総合研究所「新規開業実態調査」、総務省統計局「労働力調査」

1 - (2) - コミュニティ・ビジネスについて

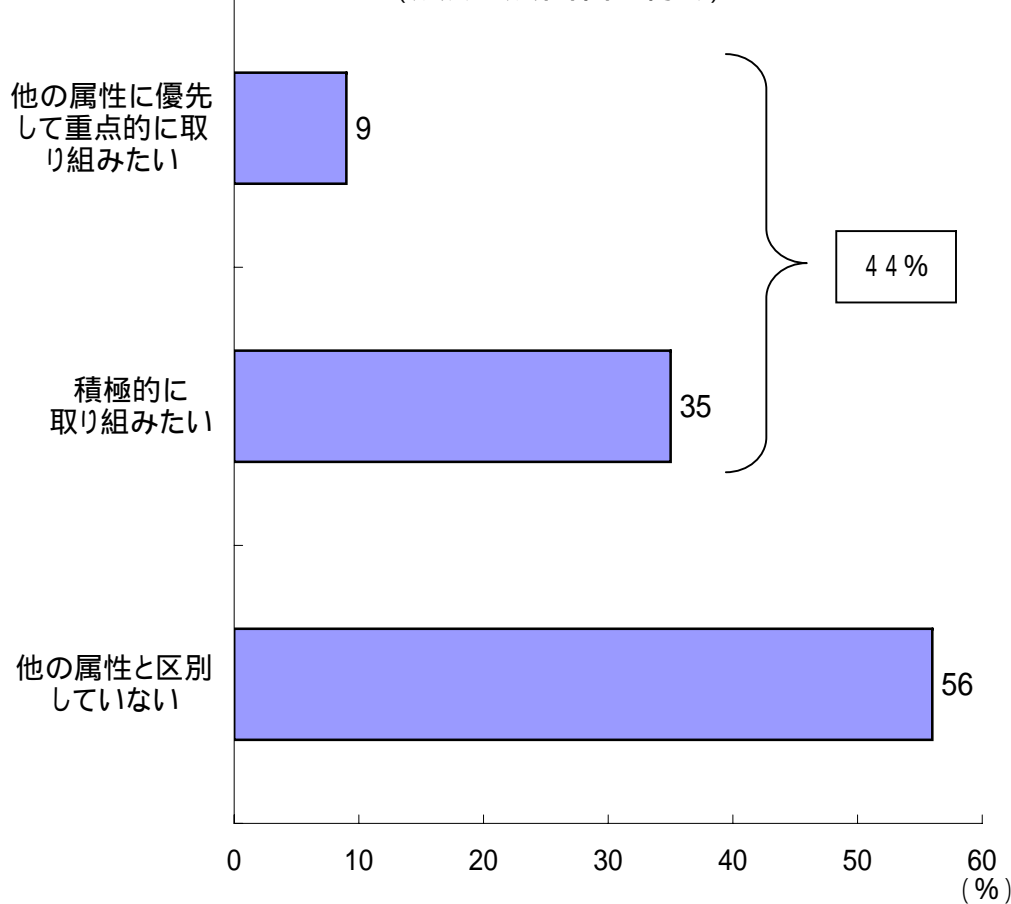
コミュニティ・ビジネスの事業所の人員の属性をみると、主婦が最も多くなっているが、定年退職者で約2割弱を占めている。

また、高齢者に雇用の場を提供することについて、「他の属性に優先して重点的に取り組みたい」、「積極的に取り組みたい」とする団体が44%を占めている。

事業所の事業所の人員構成比率(無効・無回答を除く)



高齢者に雇用の場を提供することについて(無効・無回答を除く)

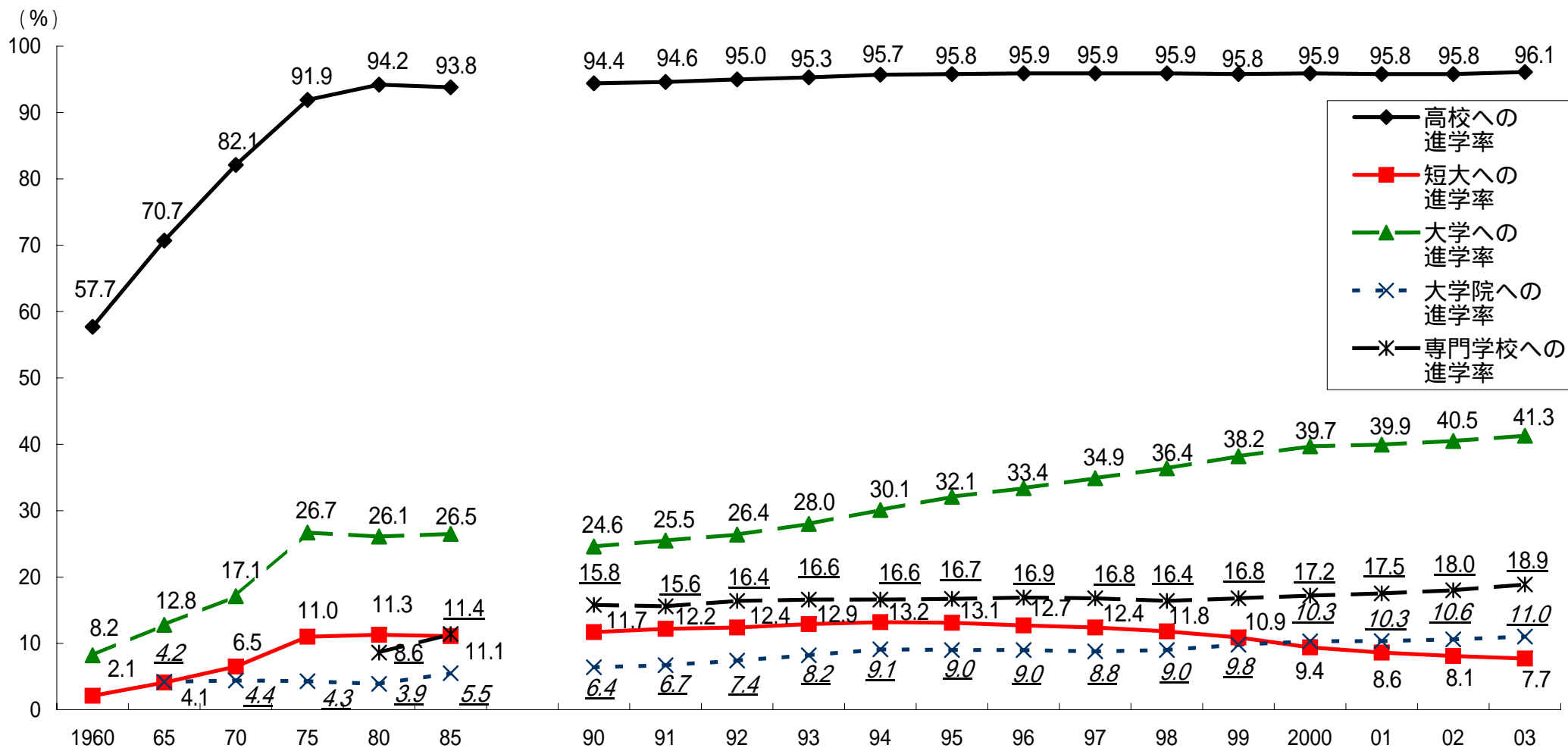


(資料出所) 三菱総合研究所「コミュニティ・ビジネスにおける働き方に関する調査」(2004年)

(注) 1. コミュニティ・ビジネスを「営利・非営利を問わず」、「地域の課題を解決し」、「地域の発展に貢献する」といった広い概念で捉え、サービス分野を中心に、NPO(特定非営利活動法人)、ワーカーズコレクティブ、企業組合、有限会社及び株式会社について調査を実施。

1 - (3) - 学校種別進学率の推移(男女計)

高校への進学率は1960年から1975年にかけて大きく上昇し、その後高水準で推移している。短大への進学率は1960年から1975年にかけて上昇したが90年代後半から低下傾向で推移している。専門学校への進学率、大学への進学率、大学院への進学率は長期的に上昇傾向で推移している。



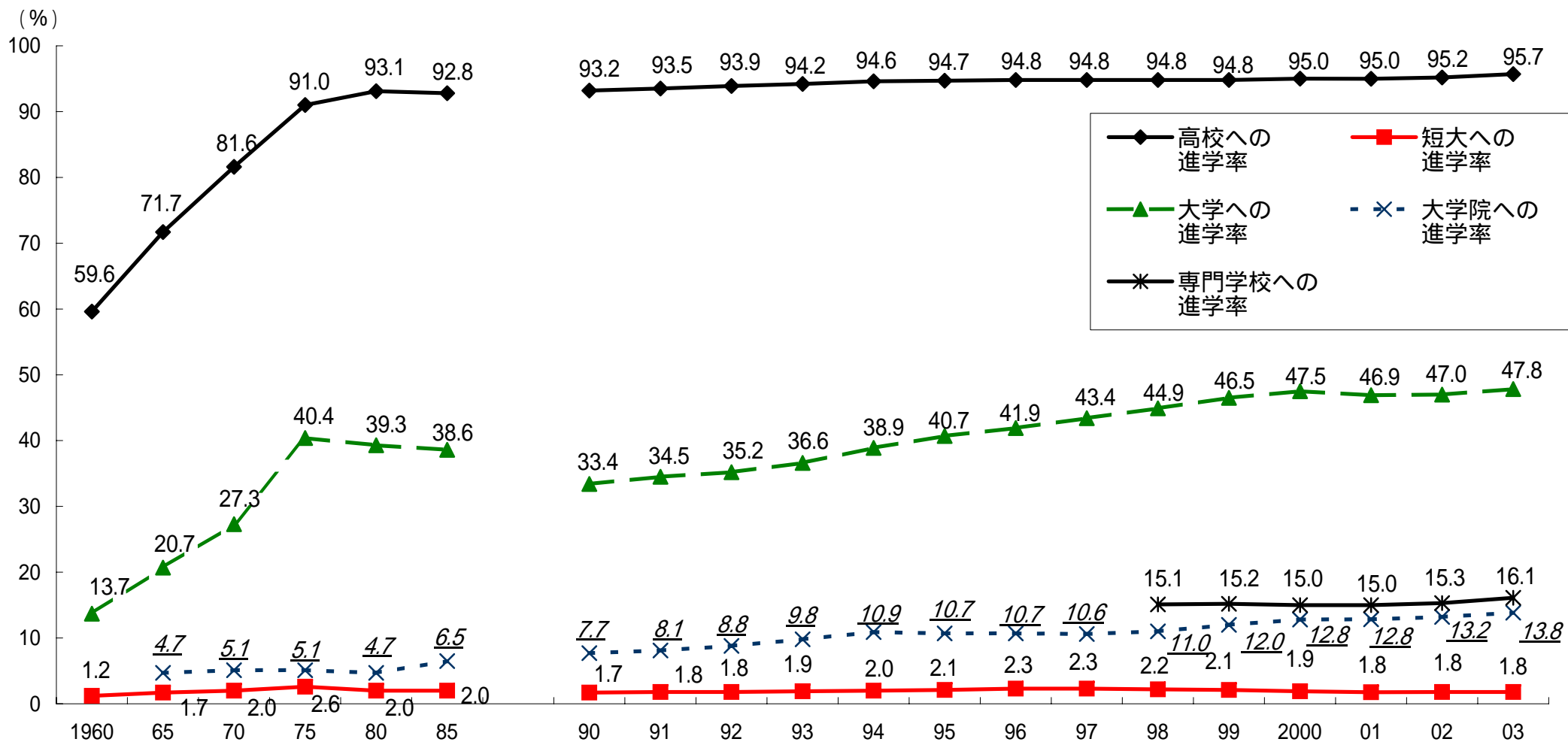
(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」

- (注) 1. 高等学校への進学率: 中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者(就職進学した者を含み、浪人は含まない。)の占める比率。
 2. 専門学校への進学率: 「専修学校(専門課程)進学率」は、高校卒業生のうち専修学校(専門課程)進学者の占める比率。
 3. 大学・短期大学への進学率: 大学(学部)・短期大学入学者数(浪人を含む)を3年前の中学校卒業生数で除した比率。
 4. 大学院への進学率: 大学学部卒業生のうち、ただちに大学院に進学した者の比率(医学部、歯学部は博士課程への進学者)。

(年)

1 - (3) - 学校種類別進学率の推移(男性)

高校への進学率は1960年から1975年にかけて大きく上昇し、その後高水準で推移している。大学への進学率、大学院への進学率は長期的に上昇傾向で推移している。



(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」

(注) 1. 高等学校への進学率: 中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者(就職進学した者を含み、浪人は含まない。)の占める比率。

2. 専門学校への進学率: 「専修学校(専門課程)進学率」は、高校卒業生のうち専修学校(専門課程)進学者の占める比率。

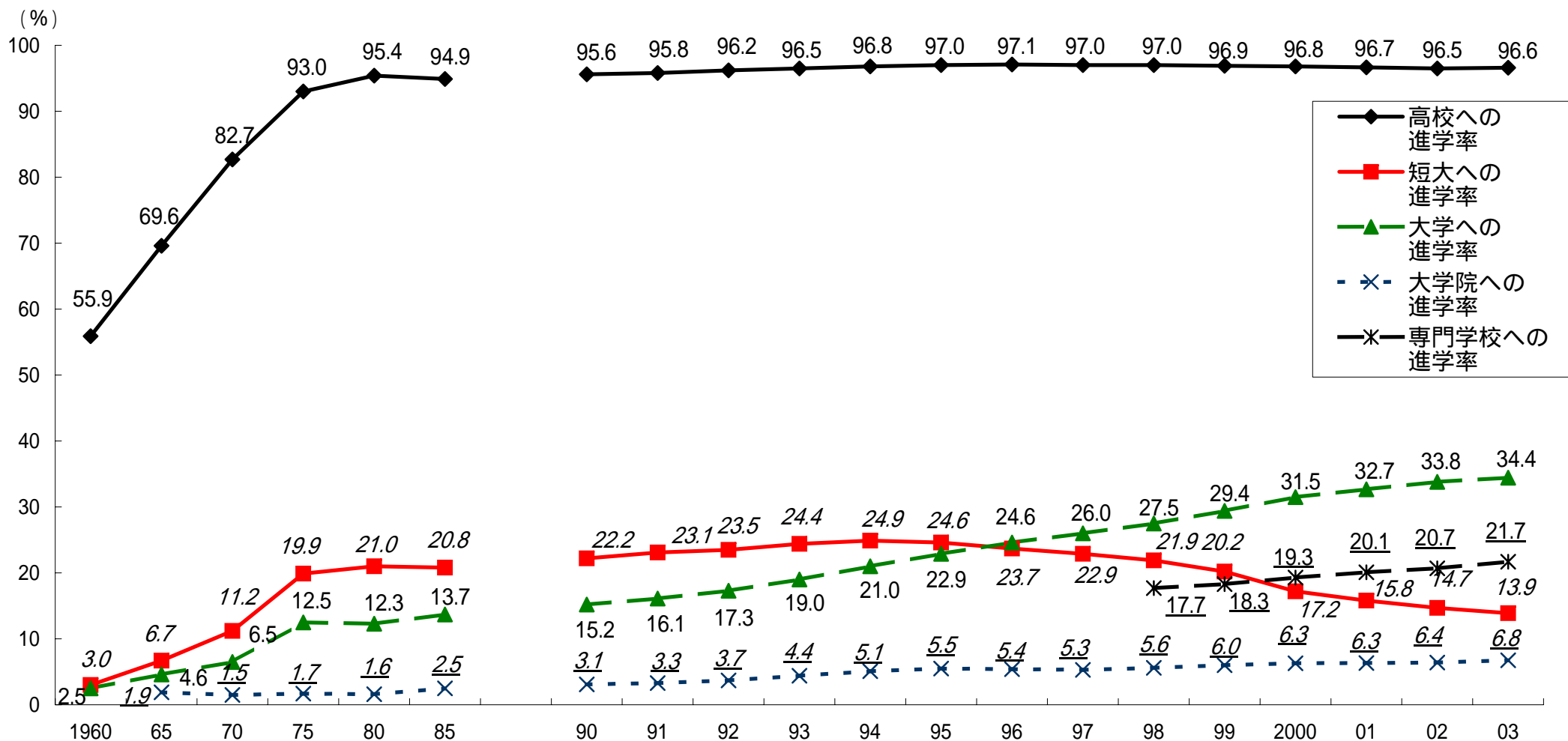
3. 大学・短期大学への進学率: 大学(学部)・短期大学入学者数(浪人を含む)を3年前の中学校卒業生数で除した比率。

4. 大学院への進学率: 大学学部卒業生のうち、ただちに大学院に進学した者の比率(医学部、歯学部は博士課程への進学者)。

(年)

1 - (3) - 学校種類別進学率の推移(女性)

高校への進学率は1960年から1975年にかけて大きく上昇し、その後高水準で推移している。短大への進学率は1960年から1975年にかけて上昇したが90年代後半から低下傾向で推移している。専門学校への進学率、大学への進学率、大学院への進学率は長期的に上昇傾向で推移している。



(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」

(注) 1. 高等学校への進学率: 中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者(就職進学した者を含み、浪人は含まない。)の占める比率。

2. 専門学校への進学率: 「専修学校(専門課程)進学率」は、高校卒業生のうち専修学校(専門課程)進学者の占める比率。

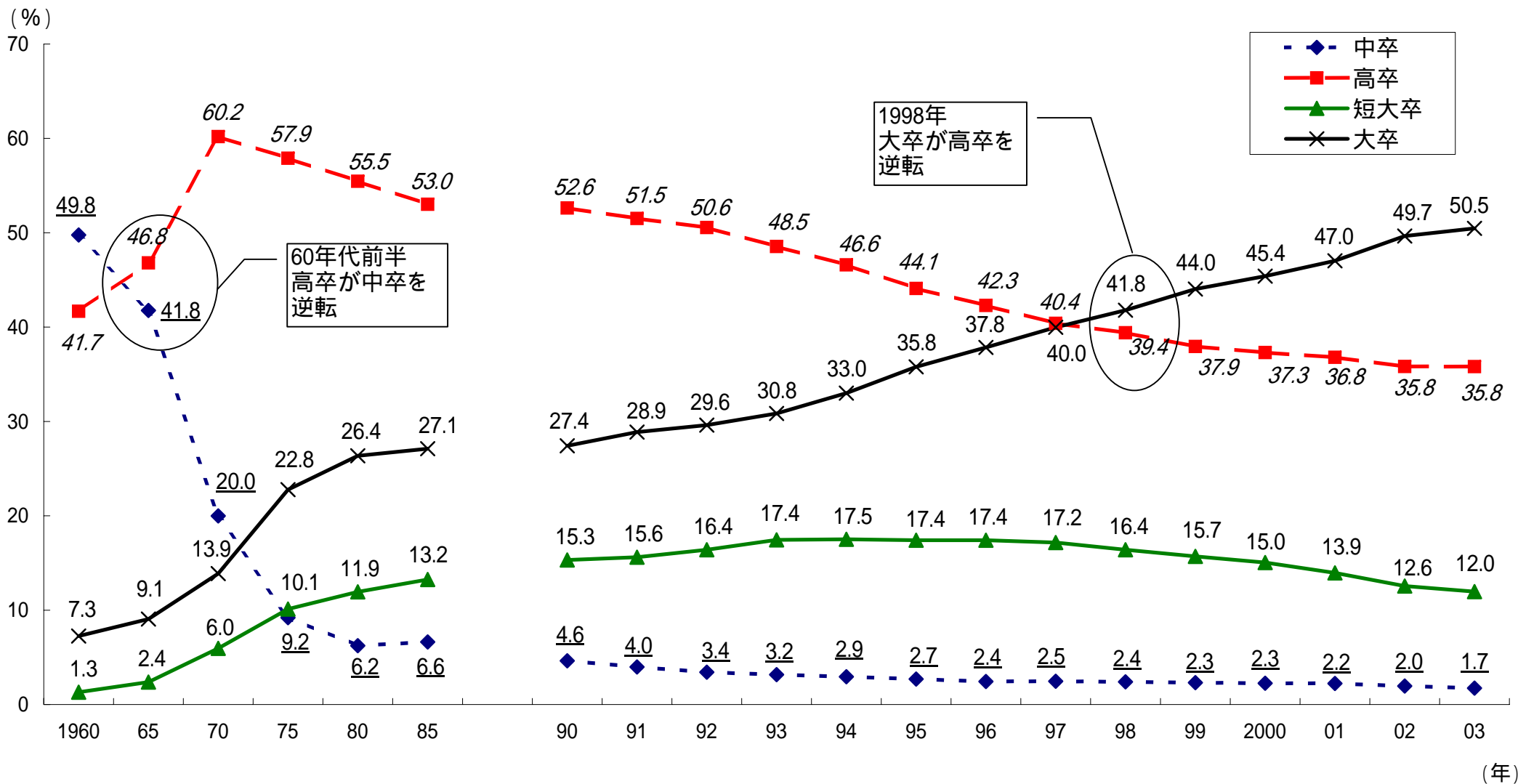
3. 大学・短期大学への進学率: 大学(学部)・短期大学入学者数(浪人を含む)を3年前の中学校卒業生数で除した比率。

4. 大学院への進学率: 大学学部卒業生のうち、ただちに大学院に進学した者の比率(医学部、歯学部は博士課程への進学者)。

(年)

1 - (3) - 学歴別新規学卒就職者数の構成比の推移 (男女計)

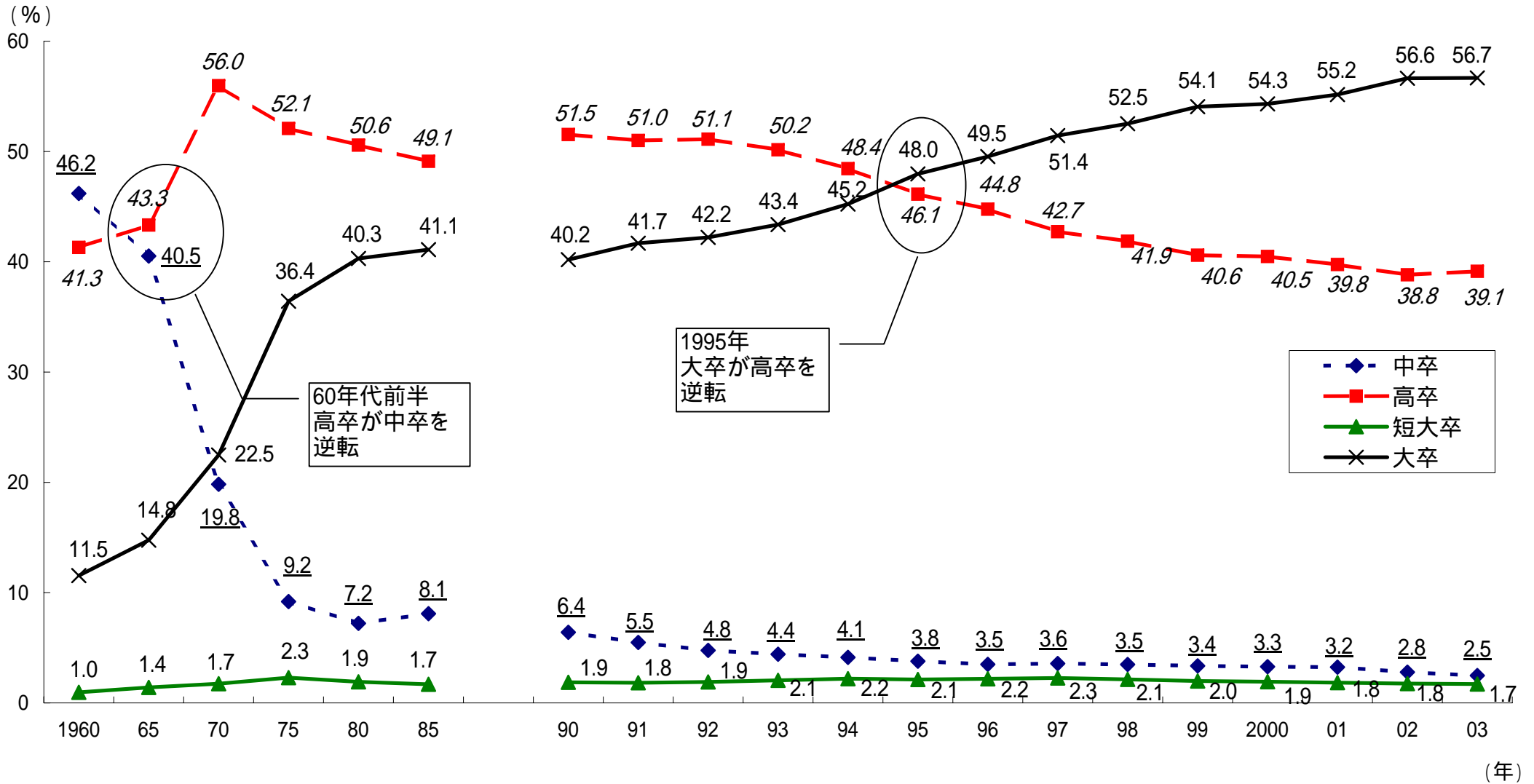
中卒は1960年から1975年にかけて大きく低下し、その後も低水準となっている。高卒は1960年から1970年にかけて大きく上昇したものの、その後低下傾向で推移している。短大卒は上昇傾向で推移していたが、90年代後半から低下傾向で推移している。大卒は長期的に上昇傾向で推移している。



(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」
 (注) 就職者数には就職進学者も含んでいる。

1 - (3) - 学歴別新規学卒就職者数の構成比の推移 (男性)

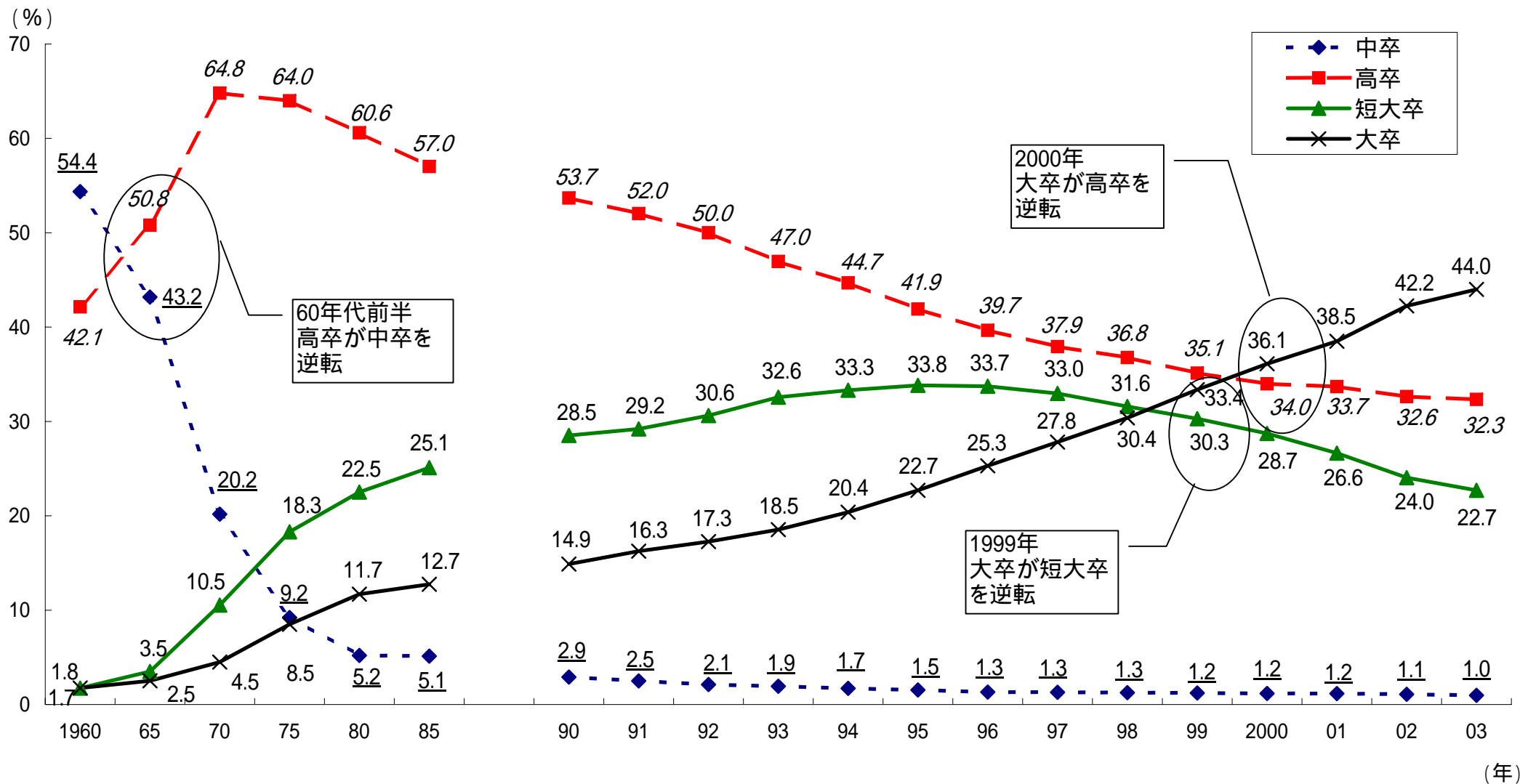
中卒は1960年から1975年にかけて大きく低下し、その後も低水準となっている。高卒は1960年から1970年にかけて大きく上昇したものの、その後低下傾向で推移している。大卒は長期的に上昇傾向で推移している。



(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」
 (注) 就職者数には就職進学者も含んでいる。

1 - (3) - 学歴別新規学卒就職者数の構成比の推移(女性)

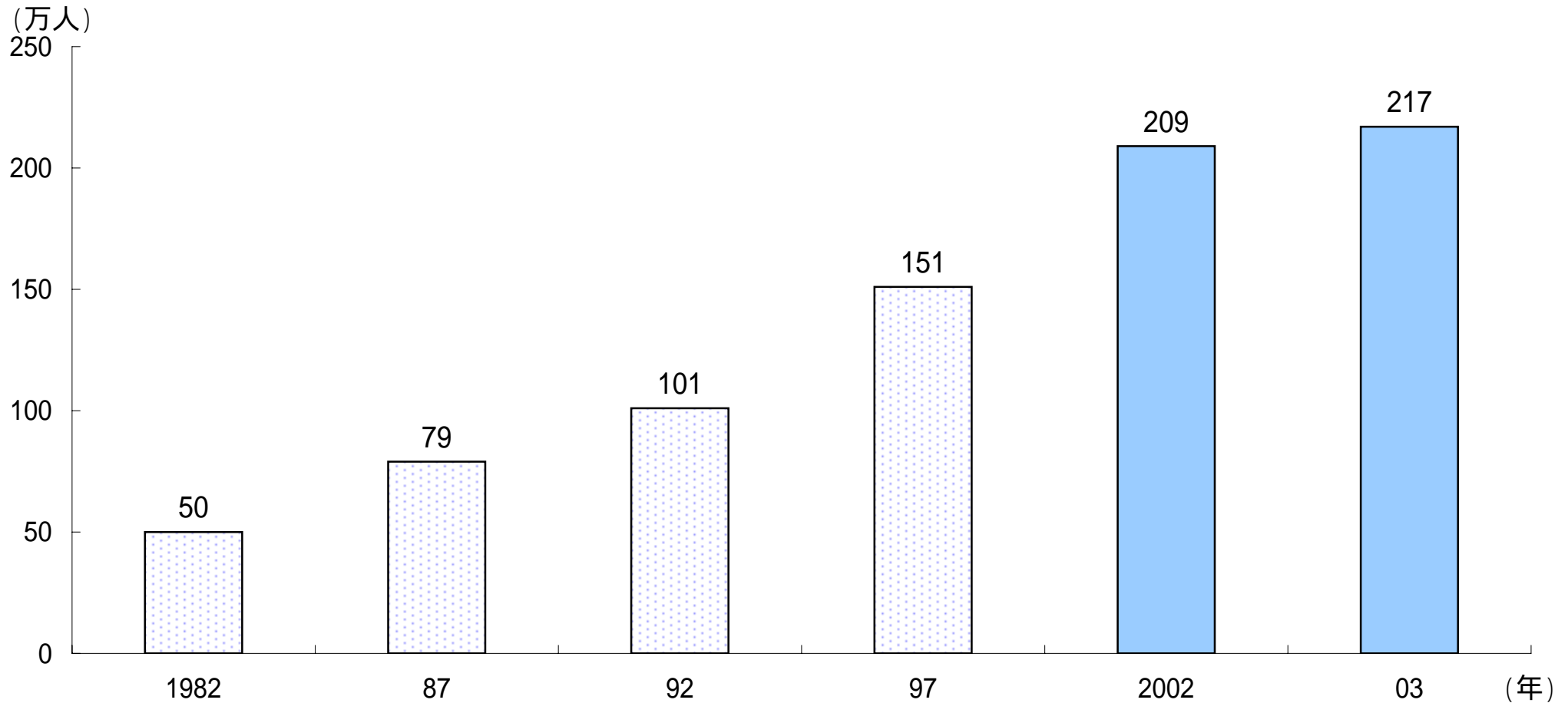
中卒は1960年から1975年にかけて大きく低下し、その後も低水準となっている。高卒は1960年から1970年にかけて大きく上昇したものの、その後低下傾向で推移している。短大卒は上昇傾向で推移していたが、90年代後半から低下傾向で推移している。大卒は長期的に上昇傾向で推移している。



(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」
 (注) 就職者数には就職進学者も含んでいる。

1 - (3) - 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2003年には217万人と倍以上に増加している。

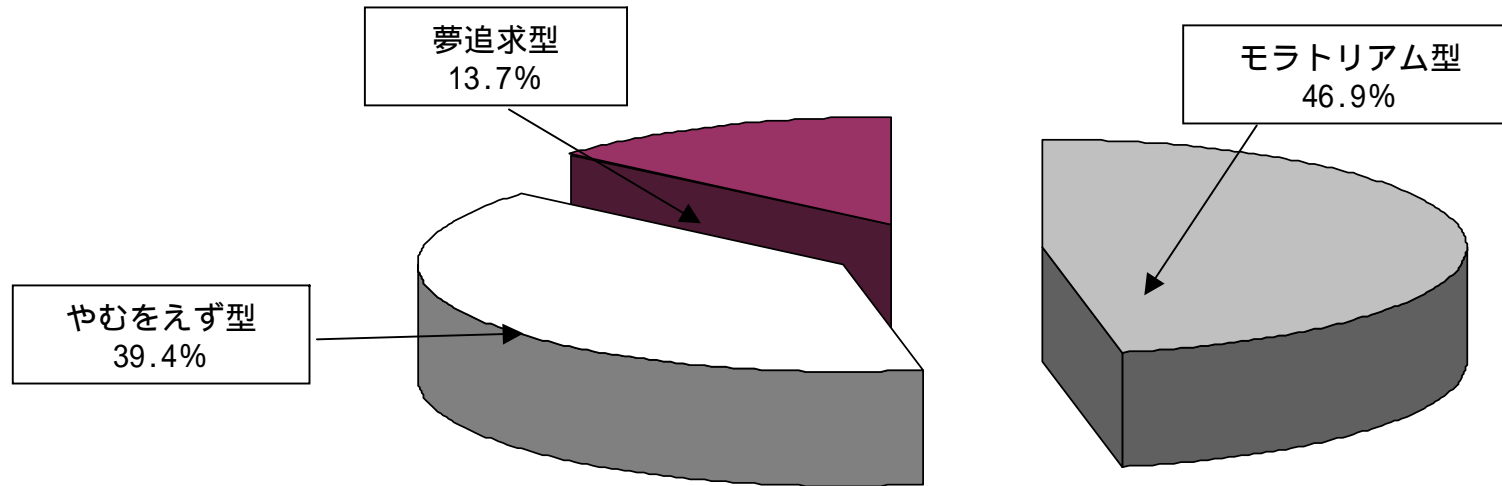


(資料出所) 総務庁統計局「就業構造基本調査」労働省政策調査部で特別集計(～1997年)

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～)

- (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」の仕事希望する者と定義し、集計している。
2. 2002年、2003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。

1 - (3) - フリーターの類型



モラトリアム型・・・やりたい職業が見つかるまでの猶予期間として選択した者、先の見通しがはっきりしないままなった者、正社員ではなく自由でいたい者等

やむをえず型・・・正規雇用を志向しながらそれが得られない者、家庭の事情等で学費を稼ぐ必要が生じた者等

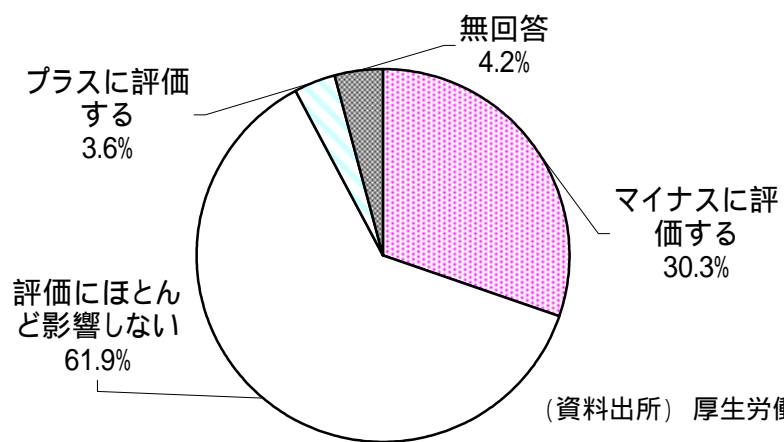
夢追求型・・・何か明確な目標を持った上で生活の糧を得るために、あるいは徒弟訓練的な手段として選んだ者等

(資料出所) 日本労働研究機構「大都市の若者の就業行動と意識」(2001年)

1 - (3) - フリーターに対する企業の評価

採用企業のフリーターに対する見方は厳しく、フリーターであることそのものがマイナスで評価されがちであり、年齢が上がれば上がるほど正社員になりにくくなっている。また、経験・資格がないことで正社員になることが困難であると回答したフリーター離脱者が多くなっている。

正社員として採用する場合のフリーター評価

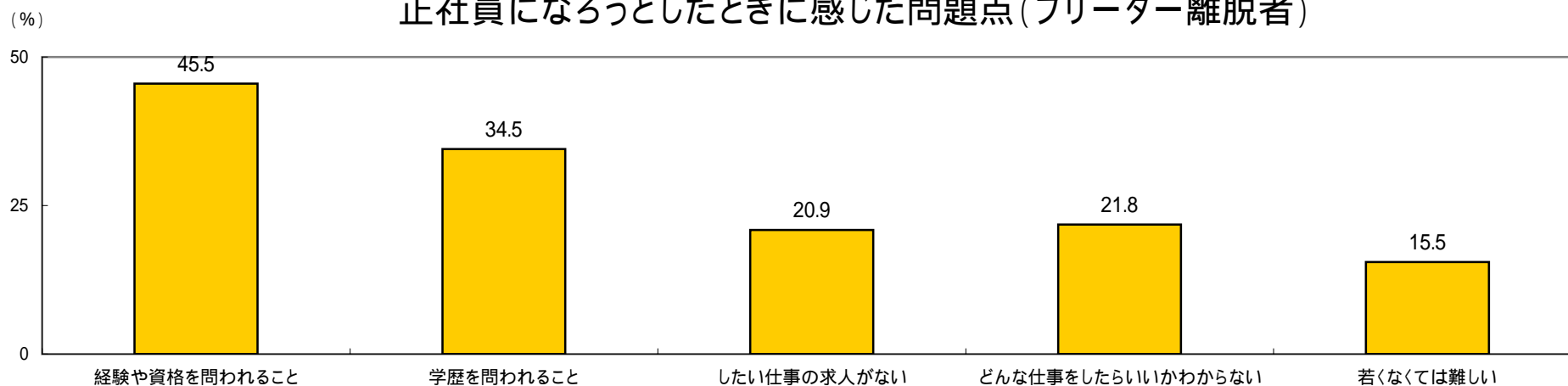


フリーターを正社員として採用する場合の上限年齢

(%)					
~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35歳未満なら制限なし	無回答
1.0	21.5	26.0	5.0	33.7	12.9

(資料出所) 厚生労働省「雇用管理調査」(2004年)

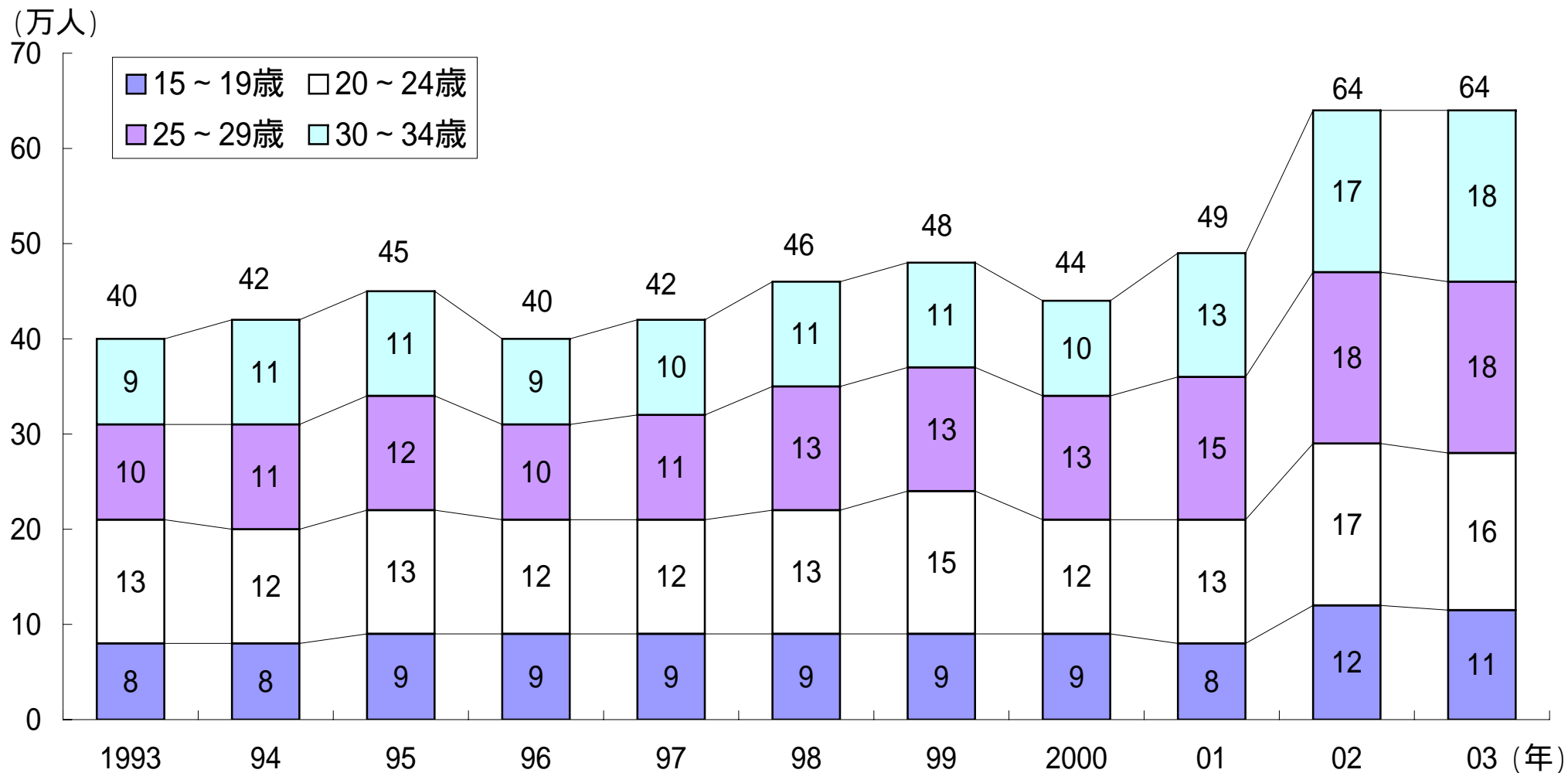
正社員になろうとしたときに感じた問題点(フリーター離脱者)



(資料出所) 日本労働研究機構「大都市の若者の就業行動と意識」(2001年)

1 - (3) - 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2003年には64万人と24万人増加している。



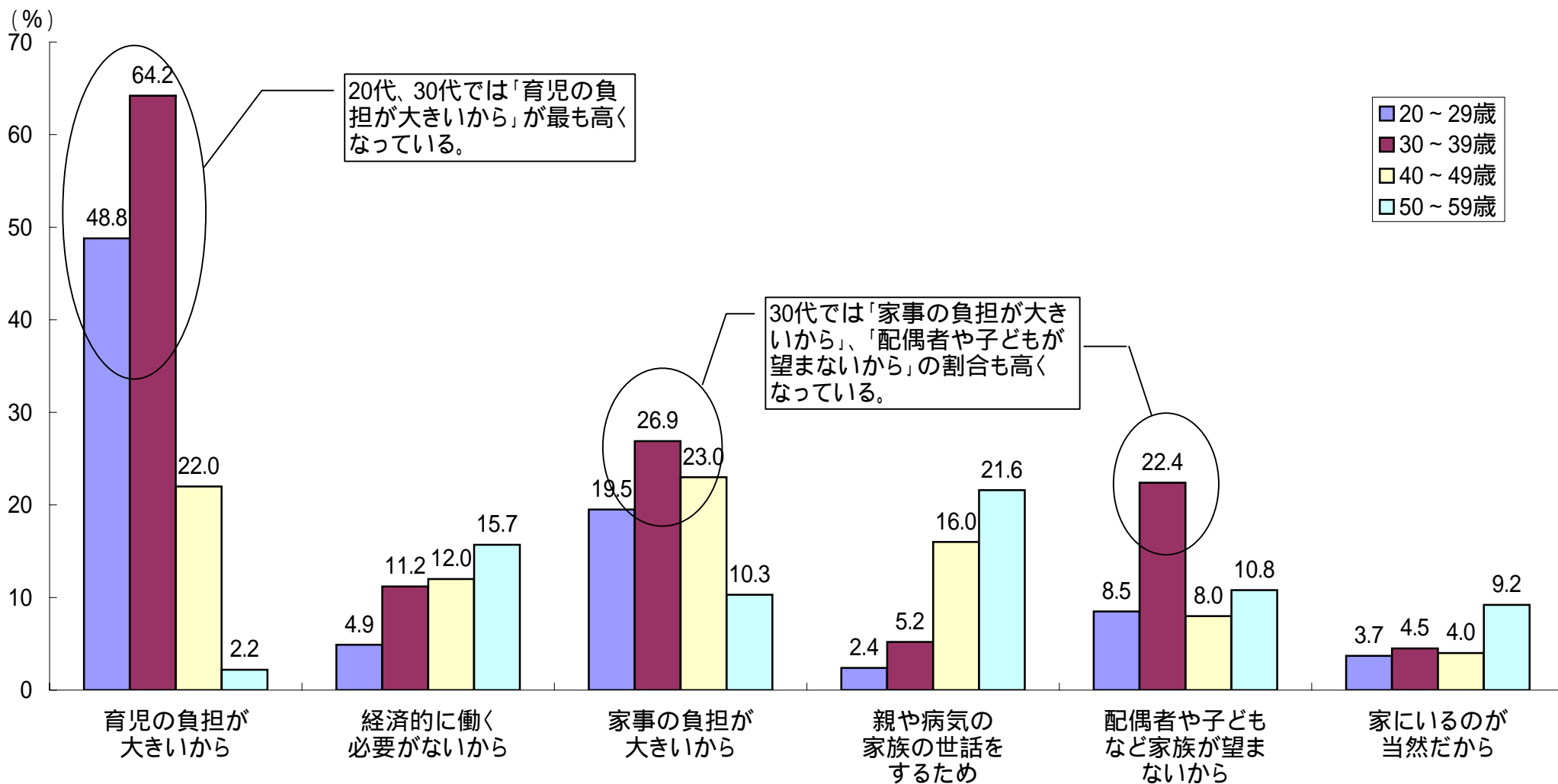
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

<p>刹那を生きる</p>	<p>中卒や中退、学業不振・遅刻が多い。学校は友達に会う場所。親も非典型雇用が多く家計は豊かでない。高校時代からアルバイト、遊ぶ金を稼ぐ。同世代同地域の友人との世界が居場所。職業的将来に期待は持っていない。朝起きられないなど、生活習慣レベルでの課題も抱えている。</p>
<p>つながりを失う</p>	<p>早い学校段階で、友人関係のつまづきなど様々な理由から離学する。高等教育や就職後のこともある。ソーシャルネットワークが切れ、孤立化していくことが多く、職業への移行の前に、社会的関係の構築が課題となる。</p>
<p>立ちすくむ</p>	<p>大卒段階で、いったん就職活動はするがキャリアの方向付けが出来ず、限定的な就職活動で終わる。親の養育態度は教育達成に関心を持ち、自己実現志向にも理解があることが多い。暮らし向きは普通。大学進学時にも職業的自覚はなかった。就職できないことを親に申し訳ないと思っている。</p>
<p>自信を失う</p>	<p>一旦就職するが、早期に離職し無業やアルバイトで過ごしている。与えられた仕事を十分こなせず、仕事が合わないと言職した。クビに近い形となることも少なくない。労働条件も相対的に悪いケースが多い。精神的にも疲れている状態。次の仕事はじっくり探したい。</p>

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「移行の危機にある若者の実像」(2004年)

1 - (4) - 女性が働いていない理由

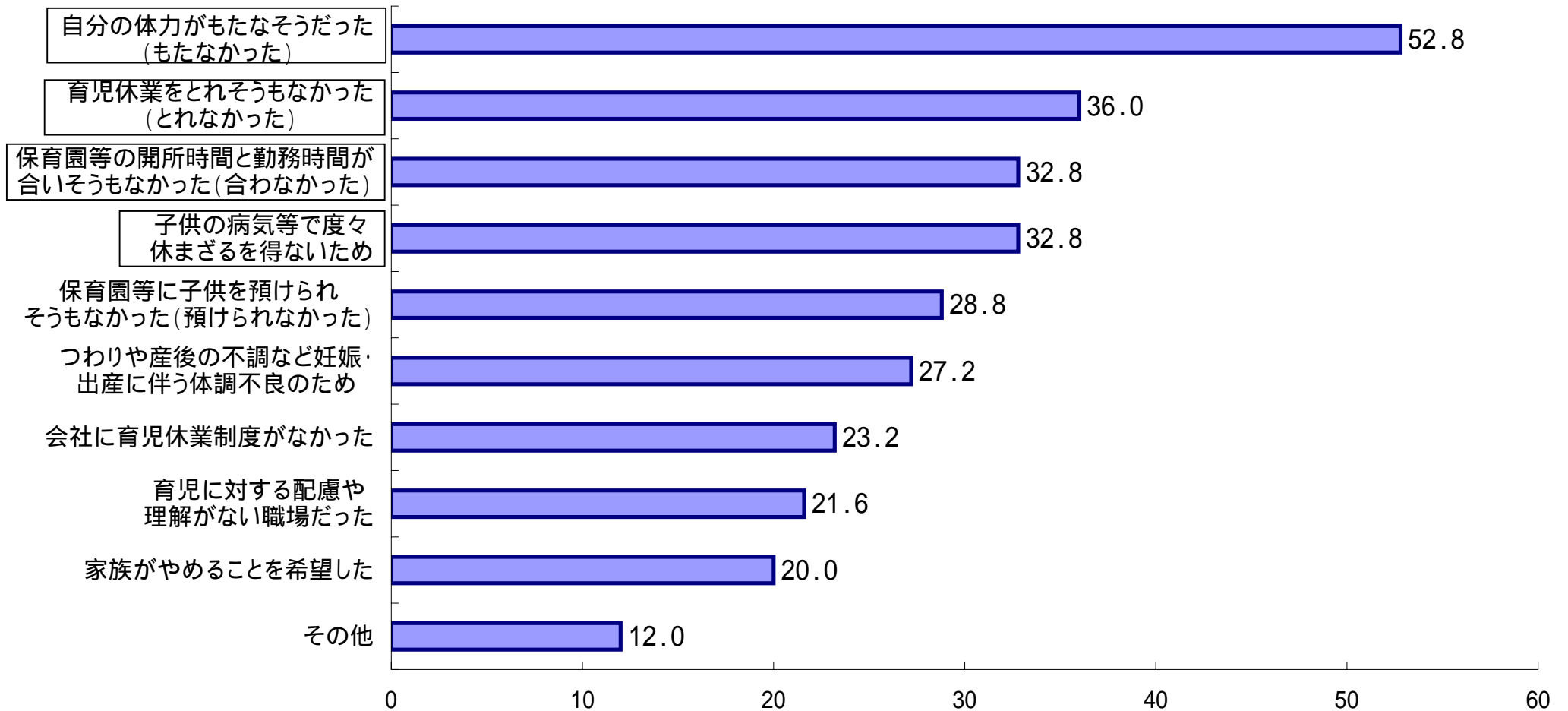
年齢別に女性が働いていない理由をみると、20代、30代では「育児の負担が大きいから」の割合が最も高くなっており、30代では「家事の負担が大きいから」、「配偶者や子どもなど家族が望まないから」の割合も高くなっている。



(資料出所)内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(2002年7月)

1 - (4) - 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)

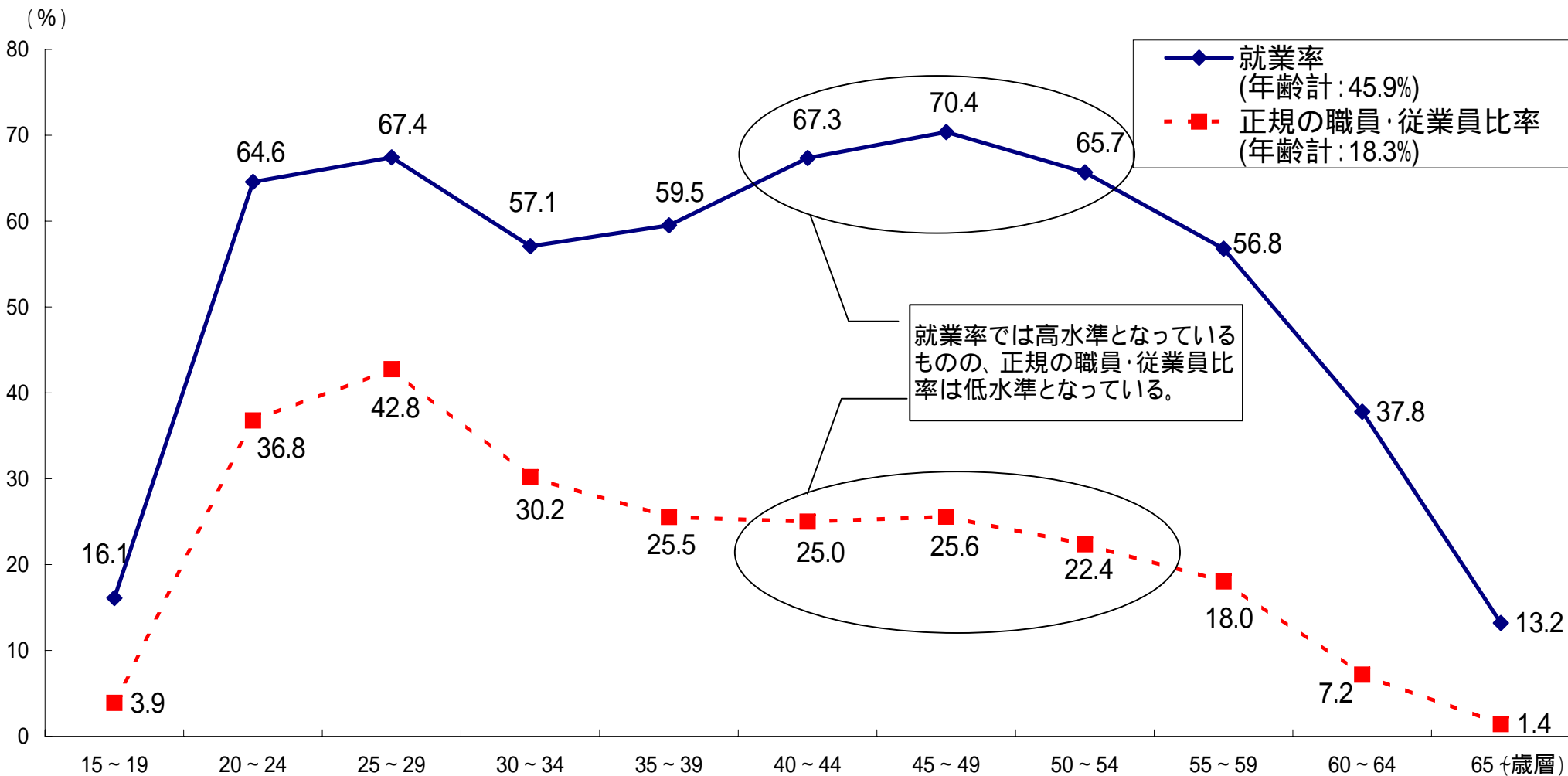
(%)

(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。

1 - (4) - 女性の就業率と正規の職員・従業員比率(2003年)

女性の就業率と正規の職員・従業員比率を年齢別にみると、就業率は30～39歳層で低水準となっているが、40～54歳層では高水準となっている。
 一方、正規の職員・従業員比率は40～54歳層でも低水準のままとなっている。



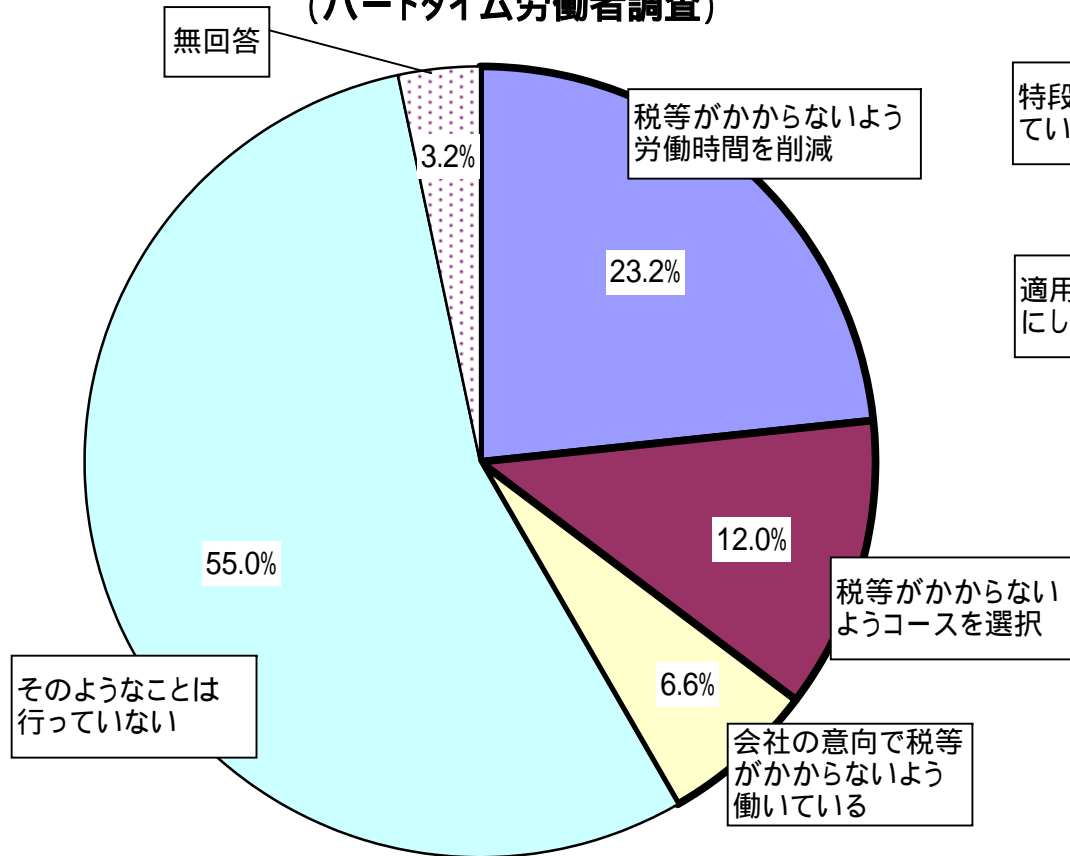
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注) 正規の職員・従業員比率は、15歳以上人口に占める正規の職員・従業員の割合である。

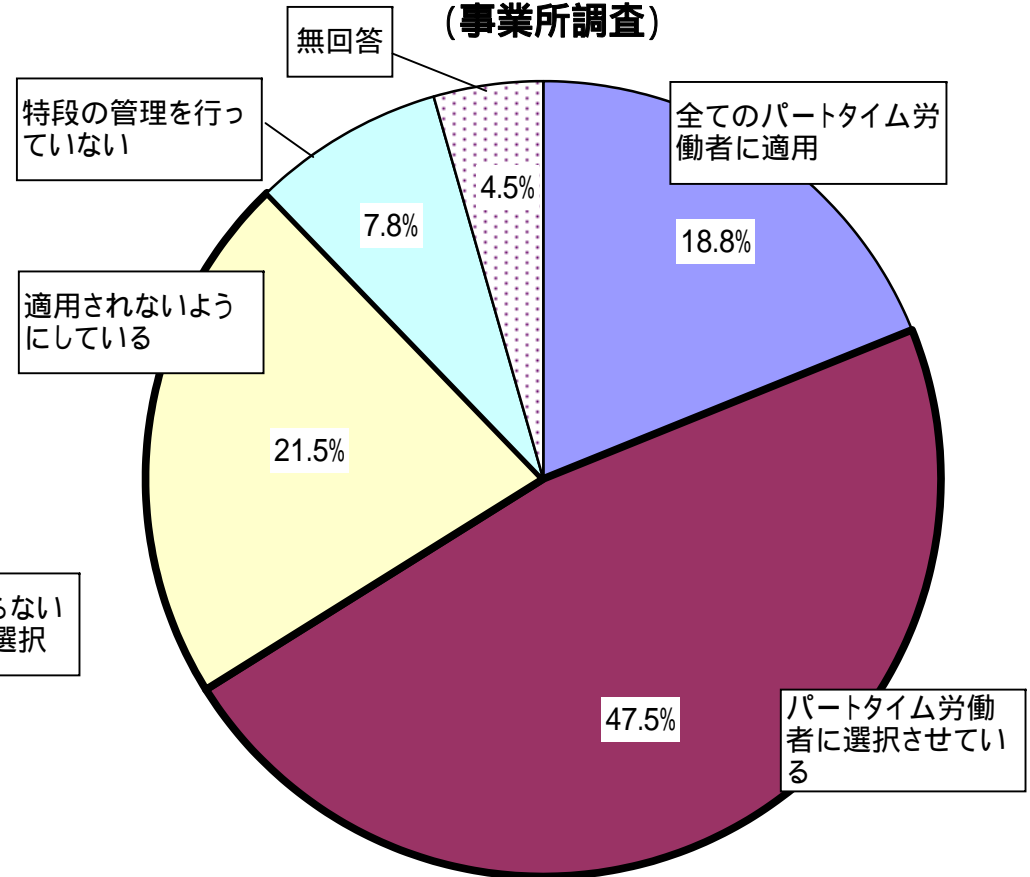
1 - (4) - 就業調整実施割合

税・社会保険等がかからない範囲内で働くいわゆる「就業調整」を行っているパートタイム労働者は4割を超えている。一方、労働時間に差をつけて社会保険適用パートと非適用パートを区別し、本人に選択させている事業所が47.5%となっており、全てのパートタイム労働者に社会保険が適用されないように労働時間を短くしている事業所が21.5%となってい

**就業調整をしているパートタイム労働者の割合
(パートタイム労働者調査)**



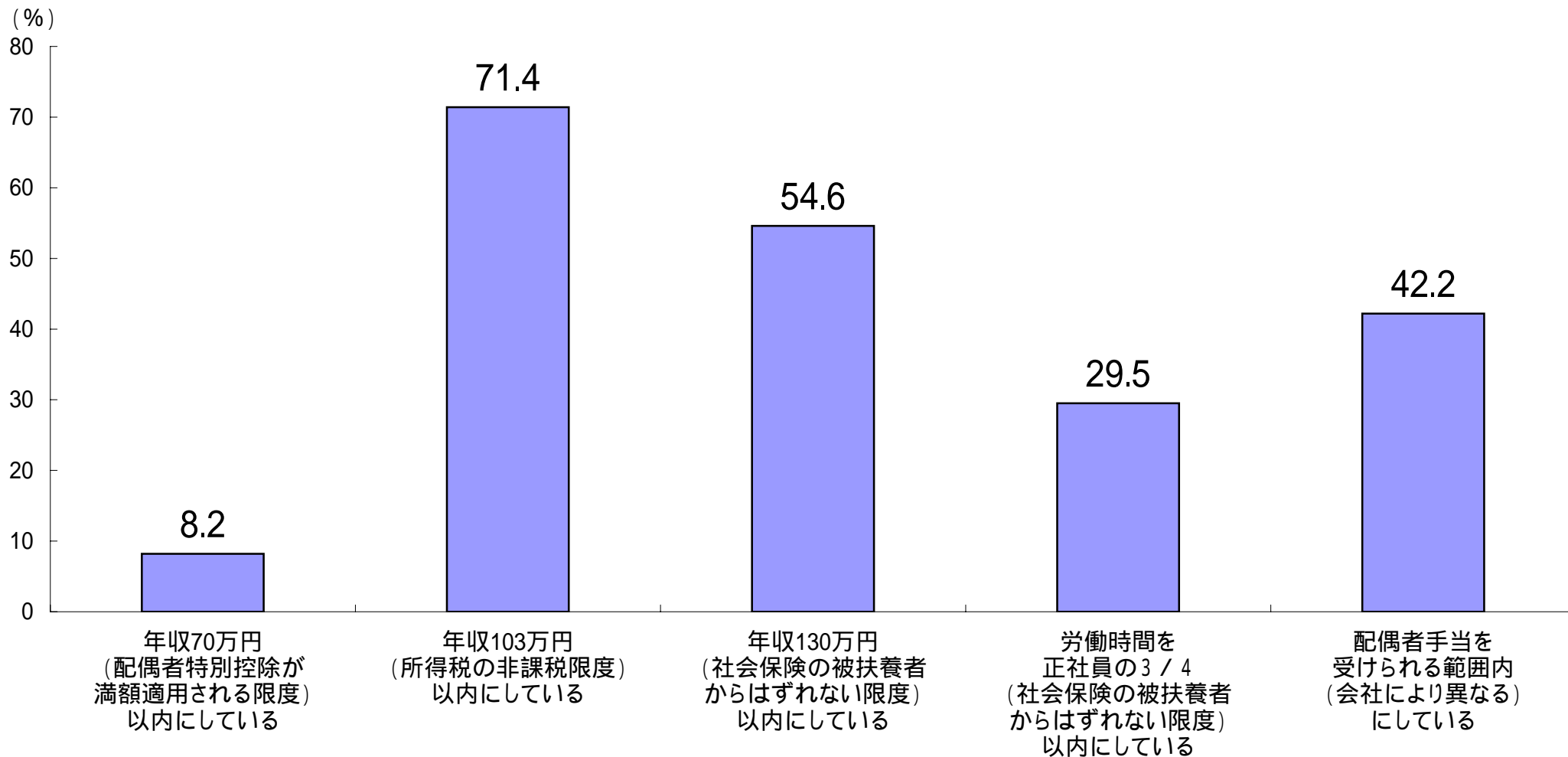
**社会保険適用状況割合
(事業所調査)**



(資料出所) 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)
(注) 調査対象時期は2001年7月1日現在。

1 - (4) - 就業調整する際考慮するもの

自分の希望で就業調整を行っているパートタイム労働者が就業調整する際考慮するものをみると、年収103万円を超えないように就業調整している者が71.4%となっている。



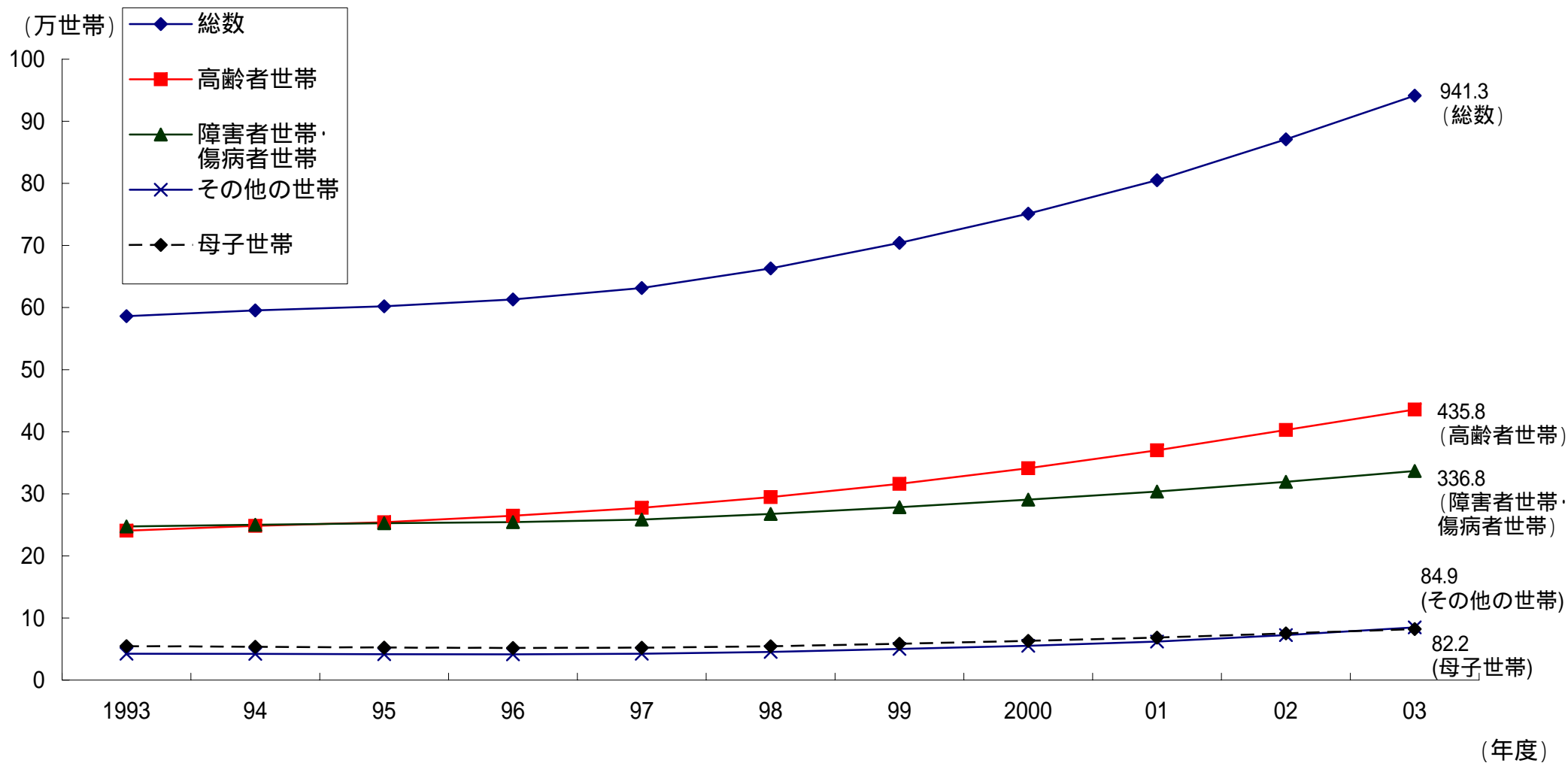
(資料出所) 21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(2002年)

(注) 1. 複数回答

2. 自分の希望で就業調整を行っているパートタイム労働者について集計したもの。

1 - (5) - 生活保護世帯数の推移

生活保護世帯数は増加傾向にあり、高齢者世帯と障害者世帯・傷病者世帯の増加幅が大きくなっている。



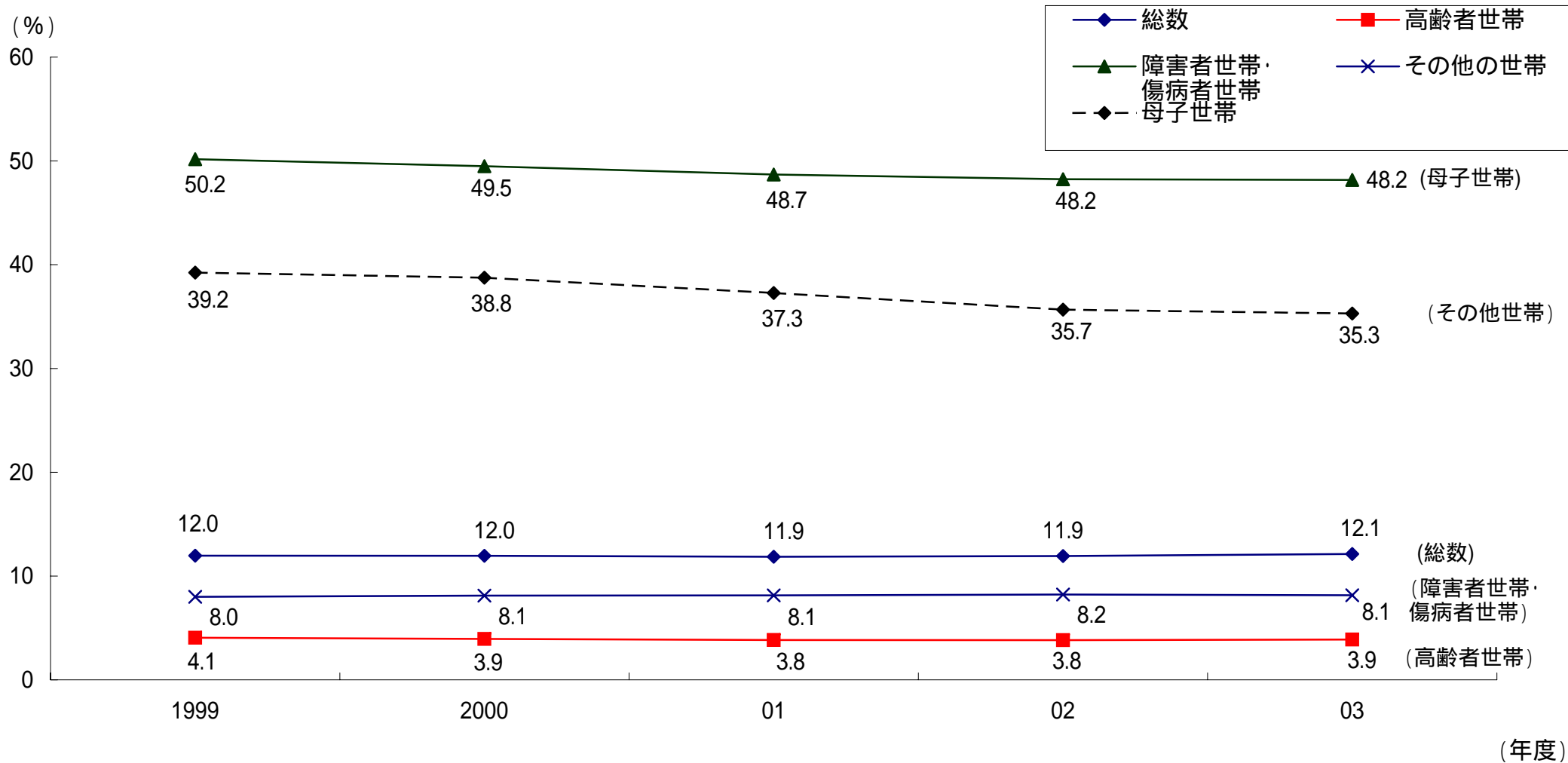
(資料出所) 厚生労働省「福祉行政報告例」

(注) 1. 月平均

2. 総数には保護停止中の世帯も含む。

1 - (5) - 世帯類型別生活保護世帯の稼働割合の推移

世帯類型別に生活保護世帯の稼働割合の推移をみると、総数ではほぼ横ばいであるが、母子世帯、その他世帯では低下傾向となっている。



(資料出所) 厚生労働省「福祉行政報告例」

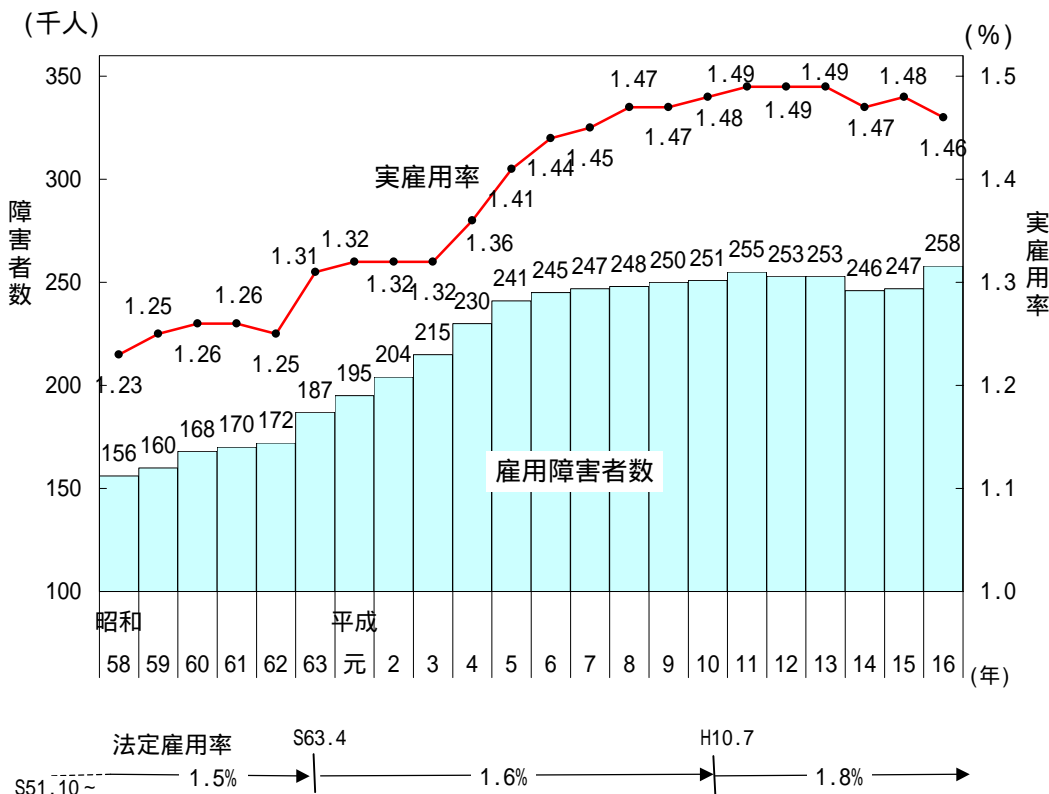
(注) 1. 月平均

2. 総数には保護停止中の世帯も含む。

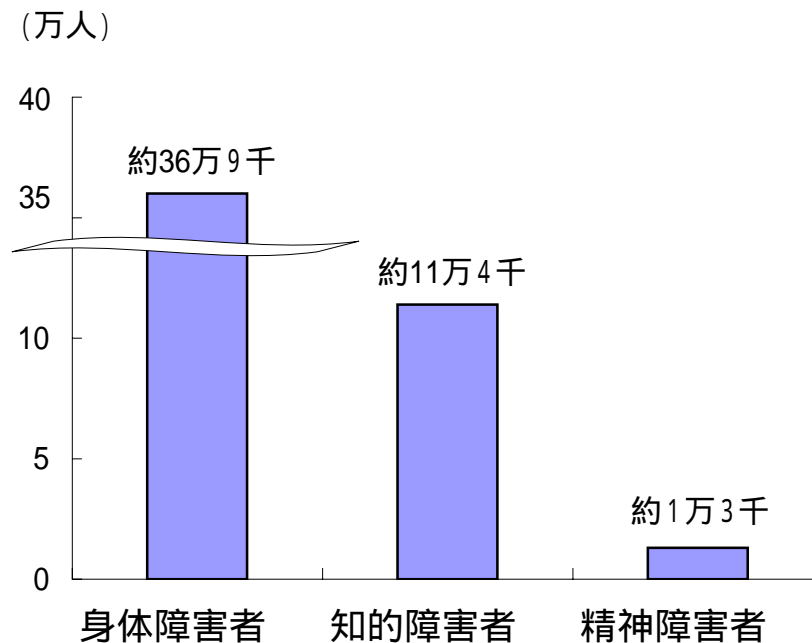
1 - (5) - 障害者雇用の現状

障害者実雇用率、障害者雇用者数は上昇傾向で推移した後、近年はそれぞれ1.4%後半、25万人前後で推移している。また、雇用障害者の中では身体障害者が最も多くなっている。

雇用率と雇用障害者数の推移



障害者雇用実態調査に基づく雇用者数



(資料出所) 厚生労働省「雇用状況報告」

(注) 1. 各年6月1日

2. 雇用状況を報告する義務のある常用労働者56人以上規模の企業についての集計。(資料出所) 厚生労働省「障害者雇用実態調査」

3. 障害者とは、次に掲げる者の合計数。

- ・ 昭和62年～昭和63年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
- ・ 昭和63年～平成4年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
- ・ 平成5年～ 知的障害者
- ・ 平成5年～ 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
- ・ 平成5年～ 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)
- ・ 平成5年～ 重度身体障害者である短時間労働者
- ・ 平成5年～ 重度知的障害者である短時間労働者

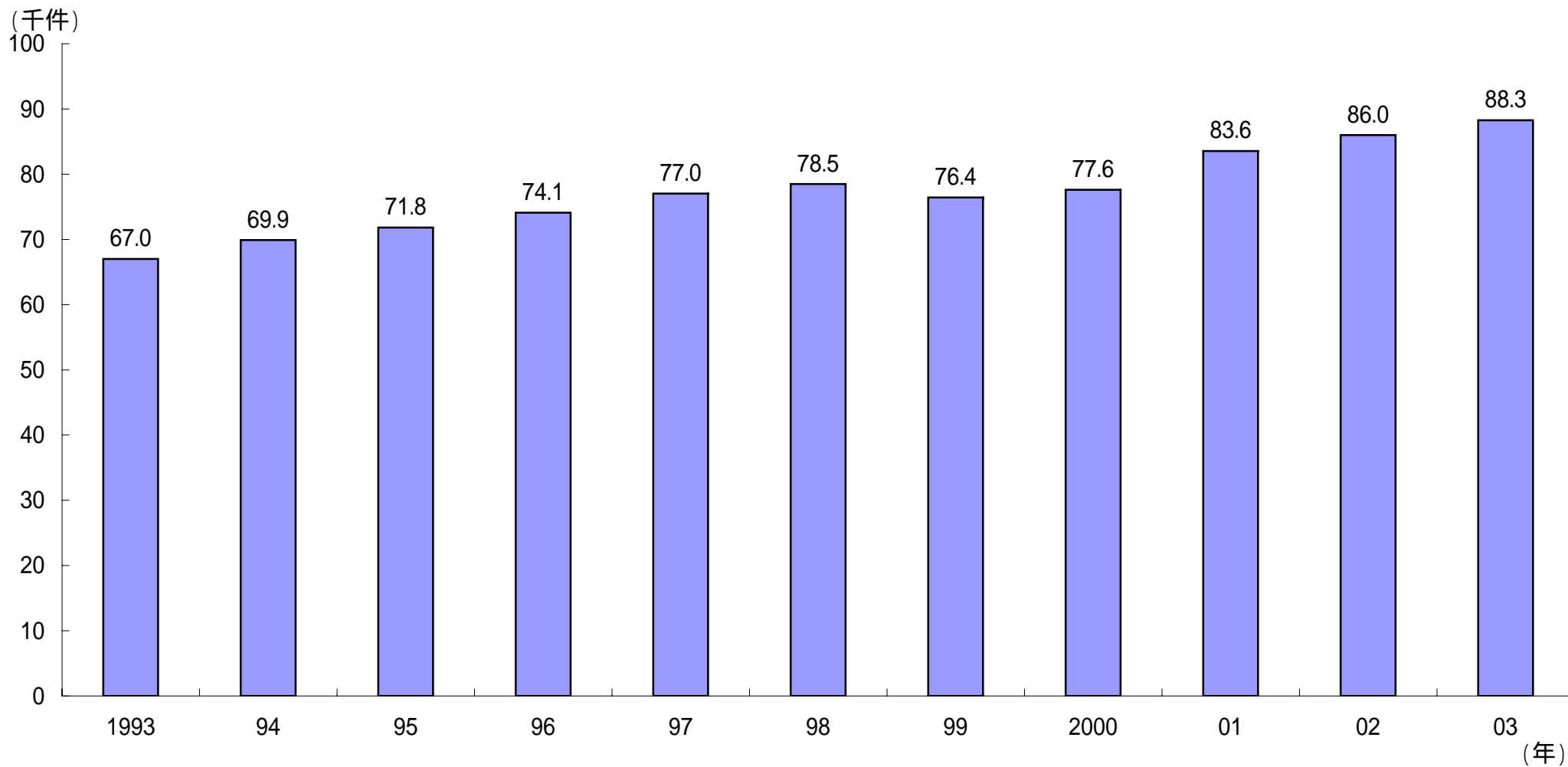
(注) 1. 2003年11月

2. 従業員5人以上規模の企業に対する調査

4. 平成16年の実雇用率は除外率の引き下げの影響があり単純には前年と比較できない。

1 - (5) - 障害者の新規求職者数の推移

障害者の新規求職者数は、増加傾向で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

2 雇用政策研究会における労働力率に関するこれまでの議論について

(1) 高齢層に関する議論

- ・ 定年引き上げだけでなく、定年後の創業などを支援する環境作りが必要ではないか。
- ・ 高齢者の労働力率は既に高水準であり、低下するのは諸外国を見ても自然な流れであり、無理に高めるものではなく、今後は低下幅を抑えることに力点を移すという考え方もあり得るのではないか。

(2) 若年層に関する議論

- ・ 若年者は労働者として未熟であり、就業の範囲をボランティアやコミュニティーワークの従事も含め幅広く考えることが重要ではないか。
- ・ 学校とそれ以外の能力形成の接続が重要ではないか。

(3) 女性に関する議論

- ・ 高学歴化が進む中でパートタイム労働者としての労働力供給がさらに増えるのかは大きな論点ではないか。
- ・ 労働市場の効率化を進める一方、均等政策の強化が必要ではないか。

(4) その他の議論

- ・ 労働力や貯蓄、資本など供給サイドの制約が厳しくなる状況では、資源の有効活用が重要であり、雇用政策の目標を失業率から就業率へ変更する時代にきているのではないか。
- ・ 就労に関する個人のインセンティブを高めるにはどうしたらいいかというのが今後の大きな問題ではないか。

3 労働力率に関する各種意見について

日本経団連：「2005年度版経営労働政策委員会報告」(2004年12月)

少子化が労働力不足につながることに触れ、少子化対策が必要であるとして、以下のように指摘。

- 「企業においても、子育て支援への取り組みは、人材の確保や従業員の働きやすさの向上、多様な働き方の実現などを通じて、従業員の意欲向上や生産性、業績の改善につながる可能性が高い。」
- 「夫婦がともに働き、育児・家事なども夫婦で分かち合うという働き方を選択出来る環境整備を進める必要がある。(中略)企業としても、男性の育児休業取得の促進や、従業員の働きやすさに配慮した子育て支援に、積極的な取り組みが求められよう。」

連合：「21世紀保障ビジョン」(2002年10月)

社会保障制度を維持するための持続的な経済成長に関し、以下のように指摘。

- 「生産性上昇と並んで重要なのは、就業率の動きである。生産工程の改革と技術革新は、作業者の身体的ハンディを小さくし、また労働時間短縮の条件を生み、女性や障害者、高齢者の就業機会を拡大する。」

日本政策投資銀行：「調査第72号 最近の経済動向 - 我が国産業構造の中期見通し - 」 (2004年12月)

- 「労働力人口にはカウントされないが、仕事をしたいと思っている非労働力人口(就業希望者)を考慮した上で試算した潜在労働力率をみると、(中略)女性の労働力率は20代から40代を中心に労働力率が10%程度ずつ上昇する。女性の就業希望者の非求職理由を年齢別にみると、20代後半から40代前半のうち最もシェアが高いのは、家事・育児である。人口減少や高齢化、団塊の世代の大量定年問題等から今後の労働力人口の減少が懸念されているが、潜在労働力を顕在化させていく努力も望まれる。」

野村証券 金融経済研究所：「マクロ経済レポート(No.04-055)」(2004年12月)

- 「人口の減少は必ずしも労働力不足を意味しない。(失業者等の)余剰労働力を活用すれば2013年まで、女性の労働参加が促進されれば2020年まで労働力不足には陥らない。更に、企業活動が活性化すれば、技術革新で労働力不足をある程度代替えすることも出来る。」

総合研究開発機構：「人口減少と総合国力に関する研究中間報告 - 人的資源立国を目指して - 」(2004年3月)

人口が減っても人的資源は増える「人的資源立国」を目指す必要があるとして以下の点を指摘

- 「女性や高齢者などの労働力率を高めるために、年齢や性別による雇用のミスマッチを解消する」ことで「人口が減っても労働力人口が減らないようにする。」
- 「労働力が減っても労働の質的転換を図ることによりそこから生み出される生産は減らないようにする。」

OECD：「エンプロイメント・アウトルック」(2003年他)

- 高齢者や女性、あるいは労働市場で不利な状況にある若年者等といった雇用割合の低い層の就業率を向上させなければ、人口の高齢化が労働力成長の大幅な鈍化につながり、将来の経済成長に対してマイナスの影響を与える。
- こうした層の労働参加を促す上で、税制や各種社会的給付等を、「失業の罠」(1)や「貧困の罠」(2)によって就労へのインセンティブを阻害しない、バランスのとれた制度とする等の制度的工夫を行う「メイク・ワーク・ペイ」(「勤労が報いられるようにする」)の考えに基づく政策が効果を有する。

1：「失業の罠」(the unemployment trap) - 失業者(または無業者)が受けている社会的給付が、もし就労した場合に得られるであろう所得と比べてある程度高い場合、失業者(または無業者)の求職意欲を失わせてしまうこと。

2：「貧困の罠」(the poverty trap) - 所得や収入の増加に対して社会的給付が削減されたり、より高い税率が課される場合、給付を受けている低所得者の一定以上の労働意欲を失わせてしまうこと。

4 労働力率に影響を与える各種要因について

労働力率を変化させる可能性のある要因

- ・定年の引き上げなど年齢にかかわりのない働きが広まった場合には、高齢者の就業が促進されるのではないか。
- ・自営業の減少により、高齢者の労働力率は低下するのではないか。
- ・無業者対策など若年者対策の強化により、若年者の労働参加が促進されるのではないか。
- ・大学院進学者の増加など、高学歴化の進展により労働力供給が減少するのではないか。一方、エンプロイアビリティの向上により、長期的には就業が促進されるのではないか。
- ・男性の家事への協力が進むことにより、配偶者の労働力率が向上するのではないか(ただし、男性のマンアワーベースでの労働力供給は減少する可能性。)
- ・均等政策の強化により、管理職となる女性が増加することなどを通じ、女性の就業が促進されるのではないか。
- ・育児・介護支援、家事支援サービスの発展により、女性を中心に就業が促進されるのではないか。
- ・短時間就業者比率が今後とも増加した場合、女性、高齢者などを中心として就業が促進されるのではないか(多様な就業形態の選択・移動に中立な制度となった場合にはさらに促進される可能性。)
- ・労働条件の向上が図られた場合に、労働力供給が増加するのではないか(ただし、需要側の行動の変化にも留意する必要。)
- ・NPO、コミュニティビジネス、在宅就業などの増加により、高齢者、女性、若年者などの就業が促進される可能性があるのではないか。
- ・人口の高齢化は労働力率の低下要因であるが一方で健康な高齢者が増加すれば、労働力供給が増加する可能性があるのではないか。

留意すべき社会環境の変化

- ・年金の支給開始年齢の引き上げ等の制度的な要因により、高齢者の就業が促進されるのではないか。
- ・核家族化等家庭における家事分担機能の低下により、家事を理由とする非労働力人口が増加するのではないか。
- ・世帯の所得格差が拡大した場合の労働力供給に与える影響をどう見込むのか。
- ・世帯主の実質賃金あるいは貯蓄率の動向をどう見込むのか。低下(上昇)すれば、配偶者の就労は促進(抑制)されるのではないか。

5 - (1) 高年齢等の労働に関するこれまでの主な施策について

施策の内容	高年齢者労働力率(%) (各55-59、60-64、65歳以上)			
1971年(昭和46年)	1971:	69.6	58.6	30.4
中高年齢者雇用促進法の施行	1972:	68.6	57.1	29.4
職業紹介機関などを整備すること、中高年齢者(45歳以上65歳未満)の職種別雇用率の設定と雇用の奨励、中高年齢失業者等に対する特別措置等について定めるもの。				
1973年(昭和48年)	1973:	69.4	57.6	29.8
改正雇用対策法の施行	1974:	68.3	57.0	28.8
定年の引上げを促進する施策の実施、定年到達者に対する再就職援助計画制度等について定めるもの。	1975:	67.8	56.9	27.9
	1976:	67.9	56.5	27.2
	1977:	67.6	56.2	26.8
1977年(昭和52年)	1978:	68.6	56.4	26.8
高年齢雇用安定給付金の創設	1979:	68.7	56.0	26.5
55歳以上65歳未満の労働者を常用雇用者として雇い入れ、高年齢者の雇用割合を高めた事業主に対して支給するもの。				
1980年(昭和55年)	1980:	68.9	55.9	26.3
シルバー人材センター事業の開始	1981:	68.9	54.8	26.3
定年退職後において臨時・短期的な就業を希望する高年齢者に対して、地域社会の日常生活に密着した仕事を提供するもの。	1982:	69.5	54.6	25.5
	1983:	70.5	54.6	25.6
	1984:	70.0	53.5	24.8
	1985:	70.0	53.7	24.3

施策の内容	高齢者労働力率(%) (各55-59、60-64、65歳以上)			
1986年(昭和61年) 高齢者雇用安定法の施行(中高年齢雇用促進法の抜本改正) 60歳定年の努力義務化、再就職援助の努力義務化と計画対象者の拡大(55歳以上)、シルバー人材センターの指定等について定めるもの。	1986:	69.7	53.8	23.7
	1987:	70.5	53.8	23.6
	1988:	70.7	53.8	23.8
	1989:	71.6	54.6	23.8
1990年(平成2年) 改正高齢者雇用安定法の施行 高齢者雇用対策基本方針の策定、定年後の継続雇用の努力義務化等について定めるもの。	1990:	72.7	55.5	24.3
	1991:	74.0	56.8	25.2
	1992:	74.2	57.2	25.4
	1993:	74.9	57.1	24.9
1994年(平成6年) 改正高齢者雇用安定法の成立 60歳定年の義務化及び65歳までの継続雇用制度の導入等に関する計画の作成の他、高齢者に係る労働者派遣事業の特例等について定めるもの。	1994:	74.8	56.6	24.8
1995年(平成7年) 高齢者雇用継続給付制度の創設 60歳以上65歳未満の雇用保険の被保険者に対する雇用の継続を援助・促進するもの。	1995:	75.2	56.7	24.5
	1996:	75.9	56.2	24.2
	1997:	76.4	56.6	24.2
1998年(平成10年) 改正高齢者雇用安定法(1994年改正)の施行 60歳定年が義務化。	1998:	76.4	56.9	23.8
	1999:	76.3	56.3	23.4

施策の内容	高齢者労働力率(%) (各55-59、60-64、65歳以上)
<p>2000年(平成12年)</p> <p>改正高年齢者雇用安定法の施行</p> <p>65歳までの雇用確保措置の努力義務化、再就職援助計画の計画対象者の拡大(45歳以上)等、シルバー人材センターの業務の拡大等について定めるもの。</p>	<p>2000: 76.1 55.5 22.6</p>
<p>2001年(平成13年)</p> <p>改正国民年金法等の施行</p> <p>年金支給開始年齢の65歳への段階的引き上げ。</p> <p>改正雇用対策法等の施行</p> <p>募集・採用時に年齢制限是正の努力義務化等について定めるもの。</p>	<p>2001: 75.8 55.1 21.8</p> <p>2002: 75.6 54.8 20.7</p> <p>2003: 75.9 54.8 20.2</p>
<p>2004年(平成16年)</p> <p>改正高年齢者雇用安定法の成立</p> <p>雇用と年金との間に収入の空白期間が生じないように、企業に定年の段階的引き上げや廃止、継続雇用制度の導入のいずれかの措置を義務付ける内容。平成18年施行予定。</p>	

5 - (2) 若年者の労働に関するこれまでの主な施策について

<p>施策の内容及び 若年者に係る主な動き</p>	<p>若年者労働力率(%) (各15-19、20-24歳)</p>	
<p>1954年(昭和29年) 最初の集団就職列車が運行 昭和30年代、新規学卒者を中心として若年労働者に対する需要が急増し、容易に採用できない中学校の新卒者は「金の卵」と呼ばれる。</p>		
<p>1960年代前半 新規学卒就職者数において高卒者が中卒者を上回る</p>	1975:	21.1 71.1
<p>1975年(昭和50年) 最後の集団就職列車が運行 第1次オイルショックに伴い、新規大卒者の就職が困難化、自宅待機等多発発生(1974年～)</p>	1976: 1977: 1978: 1979:	70.7 70.0 70.0 69.8
<p>1976年(昭和51年) 学生職業センターの設置開始 広域的な求人に関する情報収集・提供、職業指導、職業相談を行い、大学等の行う職業紹介を側面から援助。</p>	1980: (略) 1988:	69.8 72.3
<p>1987年(昭和62年) 「フリーター」という言葉がリクルートによって使われ始める</p>	1989: 1990: 1991: 1992: 1993: 1994:	72.7 73.4 74.1 75.1 74.8 74.5

<p style="text-align: center;">施策の内容及び 若年者に係る主な動き</p>	<p style="text-align: center;">若年者労働力率(%) (各15-19、20-24歳)</p>
<p>1995年(平成7年) 大卒者の就職難が一層高まり、「就職超氷河期」といわれる。 学生職業相談室の設置開始 学生職業センターを設置していない府県に設置。 いわゆる「インターネット就職元年」</p>	<p>1995: 17.0 74.1 1996: 17.4 74.3</p>
<p>1997年(平成9年) 「就職協定」廃止 文部省、通商産業省、労働省(いずれも当時)が「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」取りまとめ</p>	<p>1997: 17.9 74.1</p>
<p>1998年(平成10年) 新規学卒就職者数において大卒者が高卒者を上回る</p>	<p>1998: 18.0 73.8 1999: 17.7 72.7</p>
<p>1999年(平成11年) 学生職業総合支援センターを東京に設置 学生等若年者への総合的な職業指導及び就職支援を実施。 高校生に対するジュニアインターンシップの開始 高校生の収縮意識形成支援のため、在学中に就職体験を行うジュニアインターンシップを開始。</p>	<p>2000: 17.5 72.8</p>

<p style="text-align: center;">施策の内容及び 若年者に係る主な動き</p>	<p style="text-align: center;">若年者労働力率(%) (各15-19、20-24歳)</p>
<p>2001年(平成13年)</p> <p style="padding-left: 20px;">大学生のインターンシップの導入促進事業の開始 インターンシップの導入促進等を実施 ヤングハローワークプラザの設置 フリーター等の多い都市において、若年失業者の円滑な就職促進及び職場定着を目的としてサービスを提供。 若年者トライアル雇用事業の開始 若年者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図るため、一定期間試行雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進。</p>	<p>2001: 17.7 71.9</p> <p>2002: 17.3 70.8</p>
<p>2003年(平成15年)</p> <p style="padding-left: 20px;">「若者自立・挑戦プラン」の策定</p> <p>2004年(平成16年)</p> <p style="padding-left: 20px;">若年者のためのワンストップサービスセンター(ジョブカフェ)の設置開始 都道府県の主体的取組として整備される、若年者を対象とした雇用関連サービスをワンストップで提供。 日本版デュアルシステムの開始 企業における実習訓練と教育訓練機関における座学を並行的に実施。 「ニート」という言葉が使われ始める</p>	<p>2003: 16.8 70.0</p>

5 - (3) 女性の労働に関するこれまでの主な施策について

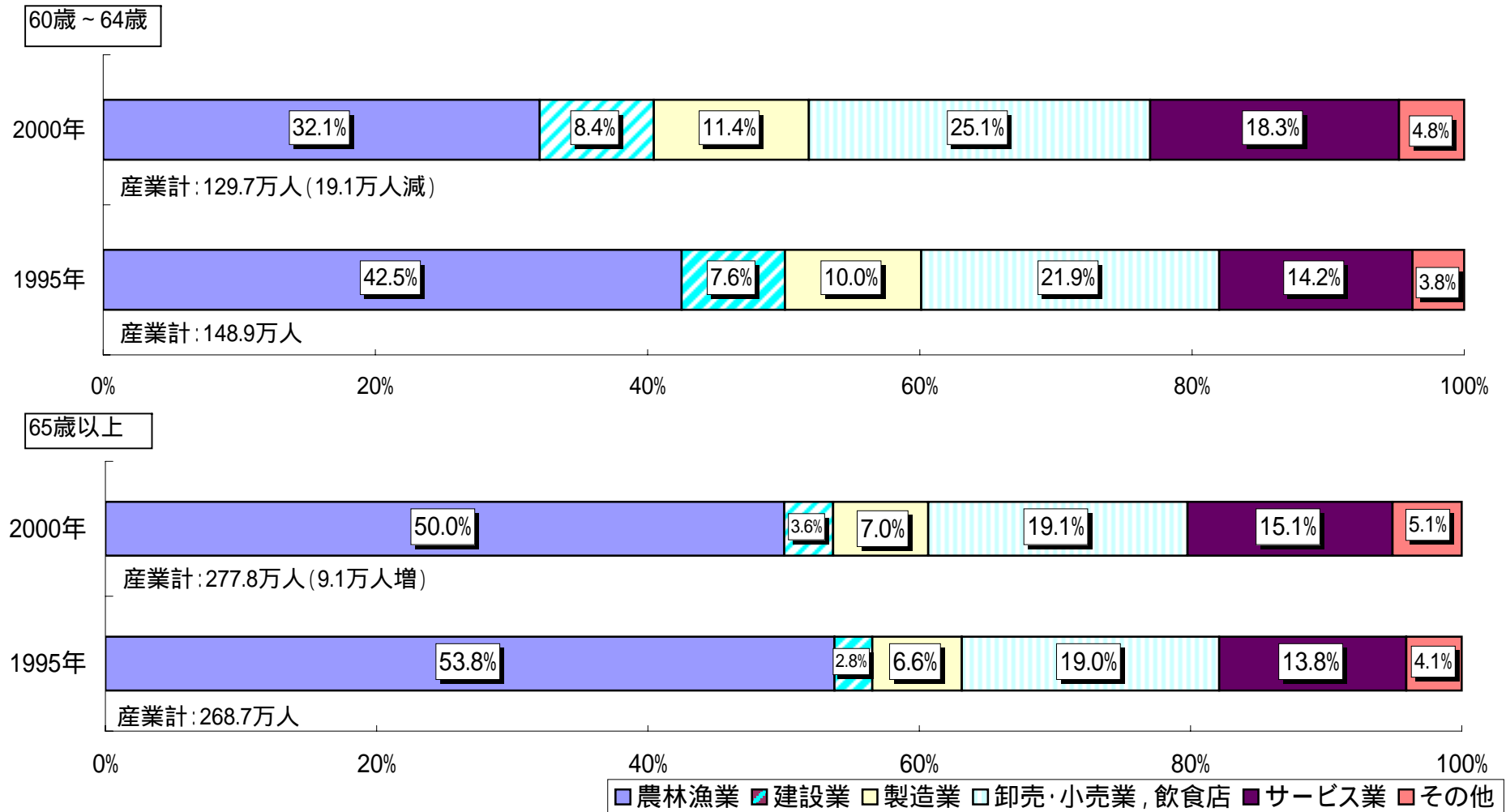
施策の内容	女性労働力率(左)及び パートタイム労働者比率(%)	
1980年(昭和55年)	1980: 47.6	19.3
女子差別撤廃条約への日本署名	1981: 47.7	19.6
各締約国が男女の完全な平等の達成を目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とするもの。	1982: 48.0	20.5
1981年(昭和56年)	1983: 49.0	21.1
パートバンクの設置開始	1984: 48.9	22.1
1986年(昭和61年)	1985: 48.7	22.0
男女雇用機会均等法の施行	1986: 48.6	22.7
1987年(昭和62年)	1987: 48.6	23.1
配偶者特別控除制度の創設	1988: 48.9	23.6
1989年(平成元年)	1989: 49.5	25.2
パートタイム労働指針の制定	1990: 50.1	27.9
パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について事業主が考慮すべき事項に関して定めたもの。(労働省告示)	1991: 50.7	29.3
1992年(平成4年)	1992: 50.7	30.7
育児休業法の施行		
1993年(平成5年)	1993: 50.3	31.8
パートタイム労働法の施行		
パートタイム労働者の雇用管理の改善に関する努力義務を事業主に課すもの。		

施策の内容	女性労働力率(左)及び パートタイム労働者比率(%)	
1994年(平成6年) 「エンゼルプラン」策定 保育所の低年齢児受入の促進、延長・一時保育の整備、放課後児童クラブの普及など、働く親の支援するための施策を盛り込んだもの。	1994: 50.2	32.5
1995年(平成7年) 改正育児休業法(1995年改正)の施行(第1次) 介護休業制度の法制化(努力義務) 育児休業給付の支給開始	1995: 50.0	31.6
1997年(平成9年) 改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法及び改正育児・介護休業法の成立 女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制の解消及び育児・介護を行う労働者の深夜業の制限の創設等。	1997: 50.4	35.9
1999年(平成11年) 改正育児休業法(1995年改正)の施行(第2次) 介護休業制度の義務化 「新エンゼルプラン」策定 仕事と子育て両立のための雇用環境整備、働き方についての固定的な性別役割分業や職場優先の企業風土の是正などの考え方も盛り込んだもの。	1999: 49.6	37.4
2001年(平成13年) 改正育児・介護休業法(2001年改正)の施行(第1次) 休業に係る不利益取扱いの禁止	2000: 49.3	36.1
	2001: 49.2	39.3

施策の内容	女性労働力率(左)及び パートタイム労働者比率(%)
<p>2002年(平成14年)</p> <p>改正育児・介護休業法(2001年改正)の施行(第2次) 育児・介護を行う労働者の時間外労働の制限の創設等。</p>	<p>2002: 48.5 39.7</p>
<p>2003年(平成15年)</p> <p>「次世代育成支援に関する当面の取組方針」決定 「子育てと仕事の両立支援」が中心であった従来の対策に加え、「男性を含めた働き型の見直し」などの対策を総合的かつ計画的に推進するもの。</p> <p>次世代育成支援対策推進法の成立 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにするもの。</p> <p>パートタイム労働指針の改正 パートタイム労働者について、正社員との均衡に考慮した処遇の考え方を具体的に示した。</p>	<p>2003: 48.3 40.7</p>
<p>2004年(平成16年)</p> <p>「少子化社会対策大綱」決定 少子化の流れを変えるために、若者の自立とたくましい子供の育ち、仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し、生命の大切さ、家庭の役割等についての理解、子育ての新たな支え合いと連帯など4つの重点課題を提示。</p> <p>「子ども・子育て応援プラン」決定 少子化社会対策大綱の掲げる4つの重点課題に沿って平成21年までの5年間に講ずる具体的な施策内容と目標を提示するとともに、概ね10年後を展望した「目指すべき社会の姿」を提示。</p> <p>改正育児・介護休業法の成立 対象労働者の拡大、育児休業時間の延長等。</p>	

6 - (1) 主要産業別自営業主、家族従業者等構成比の推移

60歳～64歳層、65歳以上層ともに農林漁業の低下幅が大きい。



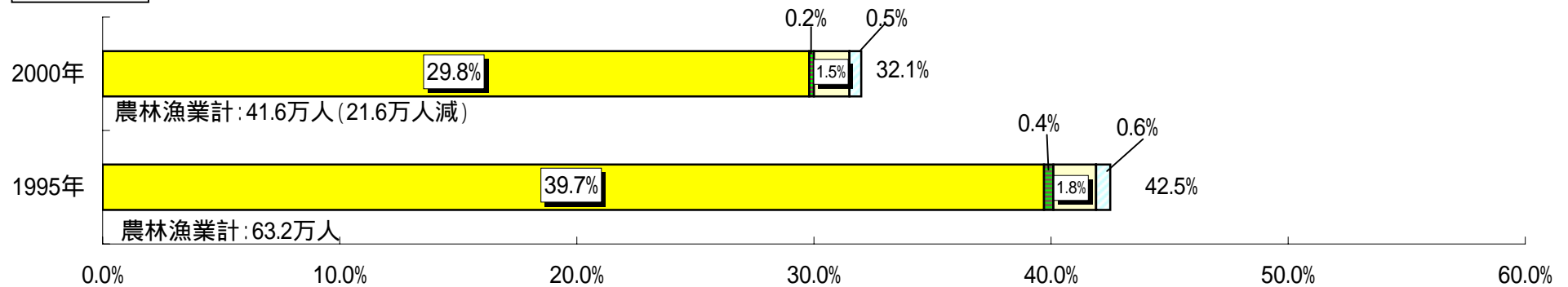
(資料出所) 総務省「国勢調査」

(注) 自営業主、家族従業者等とは、就業者数から雇用者数(役員を含む)を除いた値である。

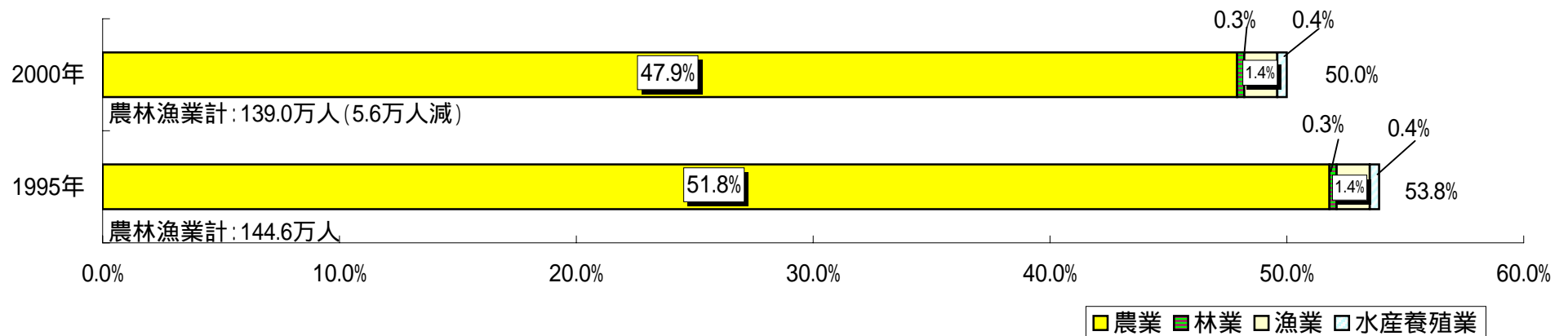
6 - (1) 農林漁業における自営業主、家族従業者等構成比内訳の推移

60歳～64歳層、65歳以上層ともに農業の低下幅が大きい。

60歳～64歳



65歳以上



(資料出所) 総務省統計局「国勢調査」

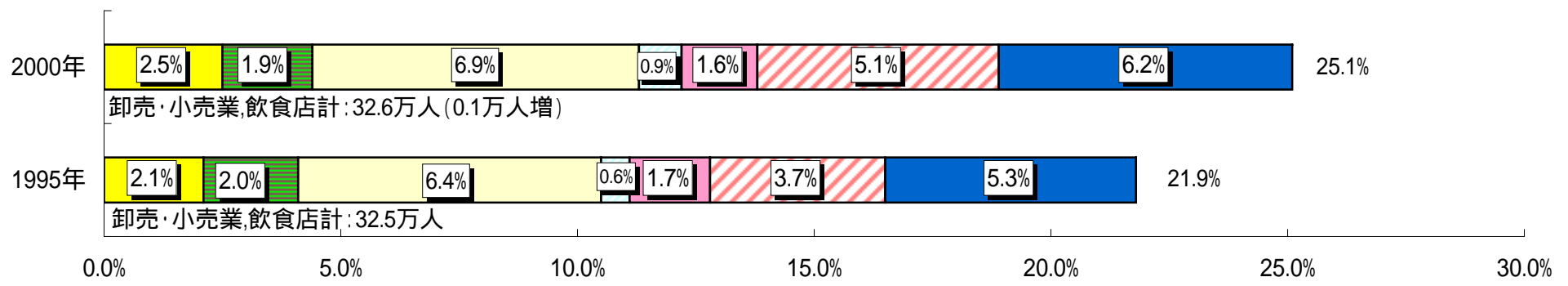
(注) 1. 構成比は、全産業に占める割合である。

2. 自営業主、家族従業者等とは、就業者数から雇用者数(役員を含む)を除いた値である。

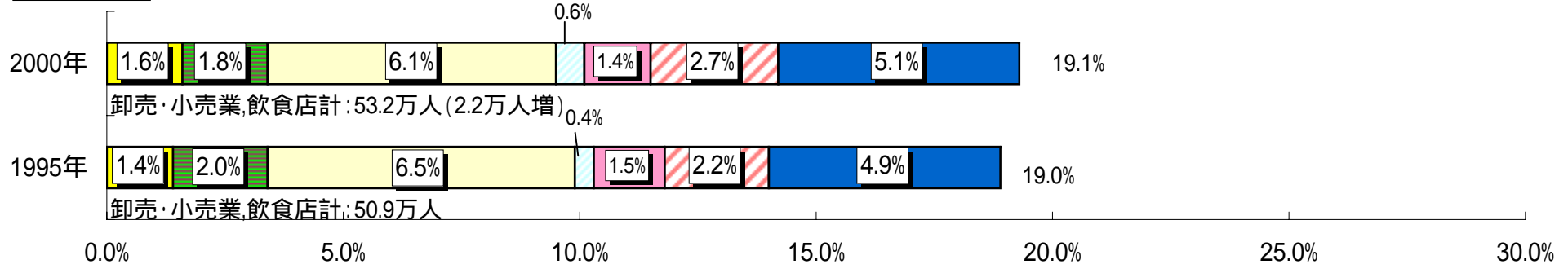
6 - (1) 卸売・小売業、飲食店における自営業主、家族従業者等構成比内訳の推移

60歳～64歳層、65歳以上層ともに一般飲食店の増加幅が大きい。

60歳～64歳



65歳以上



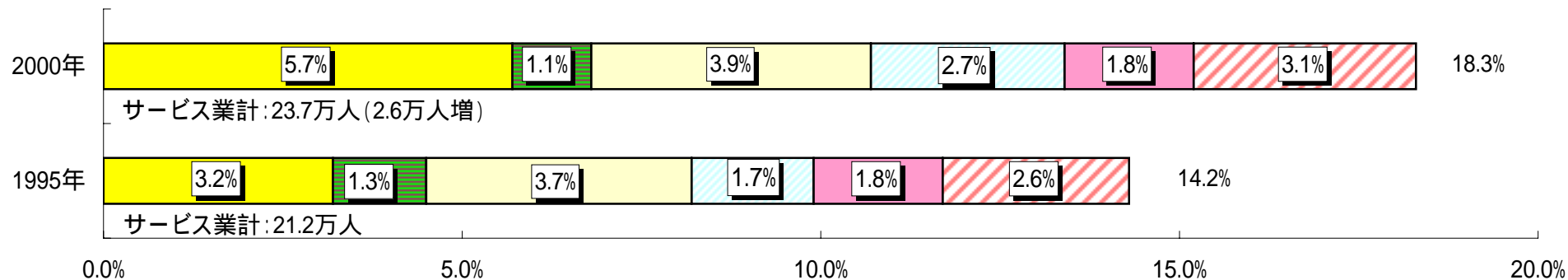
■ 卸売業 ■ 織物・衣服・身の回り品小売業 ■ 飲食料品小売業 ■ 自動車・自転車小売業 ■ 家具・じゅう器・家庭用機械器具小売業 ■ 一般飲食店 ■ その他卸売・小売業、飲食店

(資料出所) 総務省統計局「国勢調査」
 (注) 1. 構成比は、全産業に占める割合である。
 2. 自営業主、家族従業者等とは、就業者数から雇用者数(役員を含む)を除いた値である。

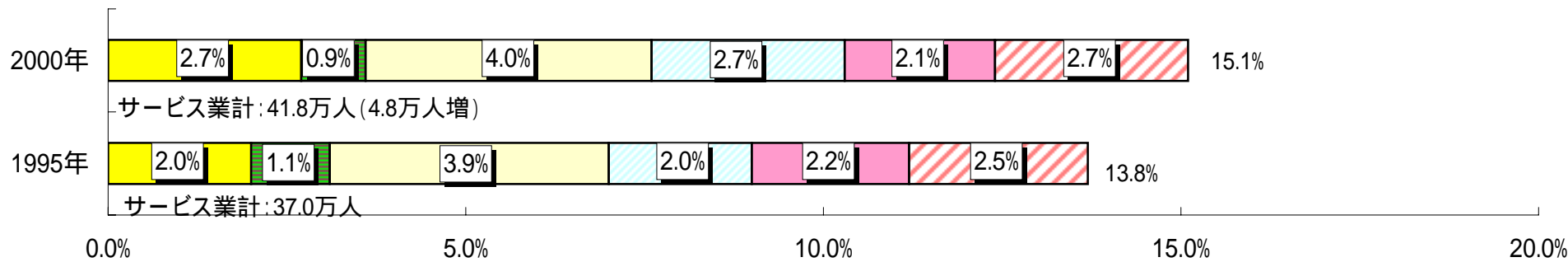
6 - (1) サービス業における自営業主、家族従業者等構成比内訳の推移

60歳～64歳層、65歳以上層ともに洗濯・理容・浴場業、その他の事業サービス業の増加幅が大きい。

60歳～64歳



65歳以上



■ 洗濯・理容・浴場業 (クリーニング、理美容業等)
 ■ その他の生活関連サービス業 (家事サービス、写真、冠婚葬祭業等)
 □ 専門サービス業 (他に分類されないもの) (法律・税理士事務所、学習塾等)
 □ その他の事業サービス業 (労働者派遣業、警備業等)
 ■ 医療業 (一般診療所、マッサージ業等)
 ■ その他サービス業

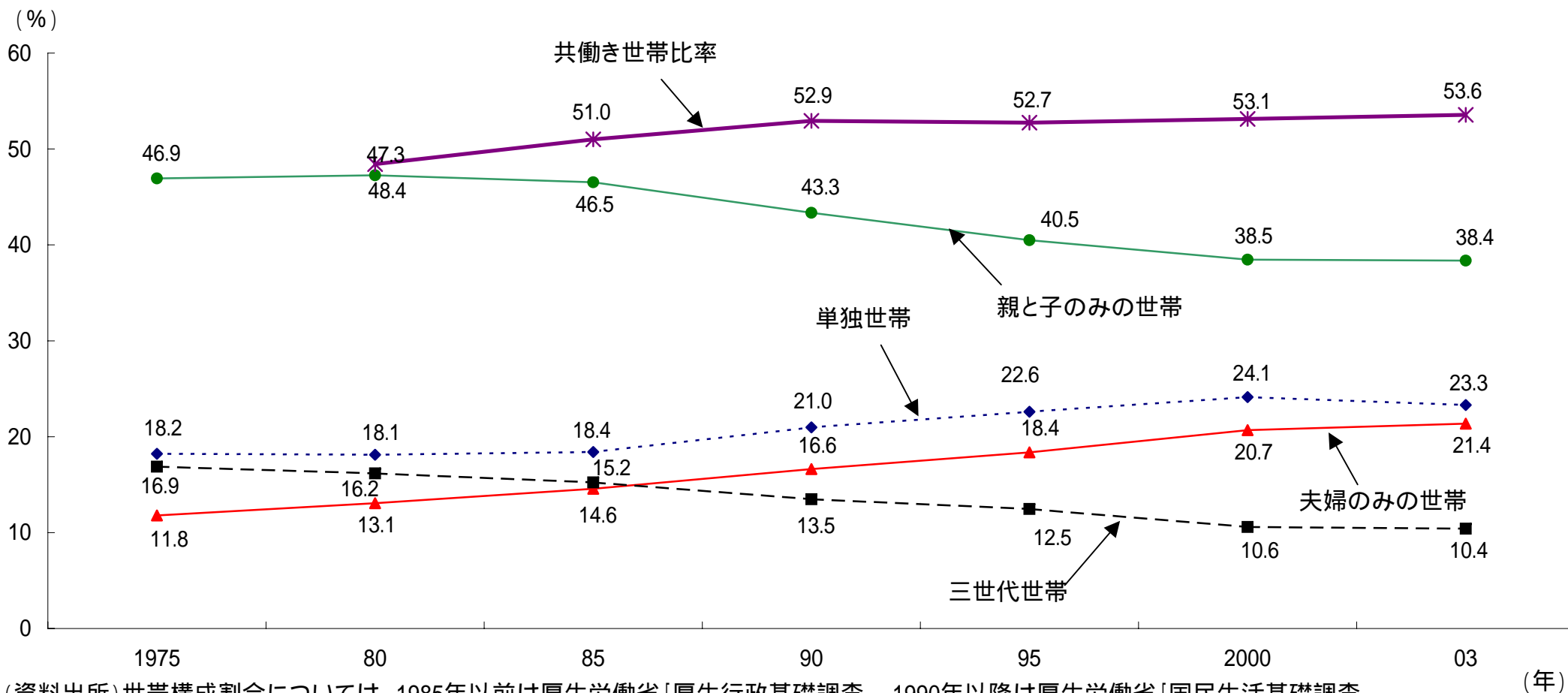
(資料出所) 総務省統計局「国勢調査」

(注) 1. 構成比は、全産業に占める割合である。

2. 自営業主、家族従業者等とは、就業者数から雇用者数(役員を含む)を除いた値である。

6 - (2) 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した一方、単独世帯と夫婦のみ世帯の割合が上昇している。共働き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」、2003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。 78