

## ② 職業生涯を通じたキャリア形成支援

少子化・高齢化等が進展する中であって、働く者一人一人が生涯にわたり職業キャリアを持続可能かつ発展性のあるものにすることは、本人のみならず企業や経済社会の発展にとって極めて重要であることから、働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成への支援を進める。

国が取り組むべき施策としては、企業に依存した職業キャリアや意識から、自律できる方向への支援として、キャリア・コンサルティングを行う人材の育成、キャリア・コンサルティング機会の確保のほか、教育訓練システムの充実強化、職業能力評価制度の整備、職業能力開発に関する情報収集・情報提供の充実強化など、職業キャリアを支援する労働市場インフラ整備の充実に努める。

また、長い職業生涯におけるキャリアの転機や節目で、今後のキャリアを考える機会やまとまった能力開発機会等を確保するため、教育訓練休暇の取得など企業内における各種キャリア支援策の導入促進を図るほか、キャリアの見直しを行う機会を確保するなどの施策を検討する。

さらに、キャリアの中に失敗があったときに、再度、キャリア形成を図れる環境を整備するため、年長フリーター向けの「企業実習先行型訓練システム」<sup>25</sup>、「日本版デュアルシステム」<sup>26</sup>等を推進する。

## ③ 競争力の向上を担う高度な人材の確保・育成

我が国の経済社会の活性化に資する人材を確保するため、世界で通用する高度な人材の大学・大学院等における戦略的な確保・育成や研究分野での産学連携を図ることにより、産業ニーズに対応した人材育成を図っていく必要がある。

国が取り組むべき施策としては、競争力の基盤となる優れた人材の育成、社会において指導的な役割を果たすリーダーとなる人材の育成を図るため、大学・大学院改革を進めていく。

また、経済社会の発展にあわせた人材育成を強化するため、経済社会のニーズに的確にかつ柔軟に対応できる高等教育を展開するとともに、産業界との連携による実践的教育・訓練を促進する。

さらに、ものづくり産業の国際競争力を支える人材を育成するための高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践的技能者を養成するとともに、我が国の競争力の源

<sup>25</sup> 年長フリーター等（概ね25歳以上35歳未満）に対し、企業等事業主のもとで行う職場実習を先に実施し、必要に応じて民間教育訓練機関等で行う座学訓練や他の企業等事業主での実習などのフォローアップ訓練（上限5か月程度）を実施する制度。

<sup>26</sup> 企業における実習と教育訓練機関における座学を組み合わせて行うことにより、若者を一人前の職業人に育成するための人材育成システムであり、2004年度から実施している。

泉である優れた技能の維持・継承を図るため、高度熟練技能者をはじめ団塊世代の指導能力を有する優れた技能者等の情報をデータベース化し、中小企業等の技能継承支援や若年技能者の育成支援等に活用する。

#### ④ 専門的・技術的分野の外国人の就業促進と外国人の就業環境の改善

人材の国際競争力強化を図る観点から、専門的・技術的分野の外国人について、我が国での就業を積極的に推進するとともに、質の高い留学生の確保や就職支援を進める必要がある。あわせて、外国人労働者の就業環境の改善を図っていく必要がある。

国が取り組むべき施策としては、我が国が「専門的・技術的分野」の外国人労働者を積極的に受け入れていることについて、広く海外に情報発信するとともに、「専門的・技術的分野」での外国人労働者の就業促進を図るために、「雇用対策法」に基づき、マッチング機能の強化や雇用管理改善の促進を図る。

また、質の高い留学生の確保に留意した外国人留学生制度の充実を図るとともに、質の高い留学生の国内就職の促進を図るために、大学、経済団体等との連携を強化し、留学生向けのインターンシップや企業における雇用管理の改善の推進など、マッチングしやすい環境を強力に整備していく。

さらに、「生活者としての外国人」に関する総合的対応策<sup>27</sup>や、「雇用対策法」に基づき定められた「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」等に基づき、外国人労働者の就業環境の改善を図っていく。

あわせて、外国人研修・技能実習制度については、「規制改革推進のための3か年計画」<sup>28</sup>に基づき、研修生が実質的に低賃金労働者として扱われている等の実態を改善するため、実務研修中の研修生の法的保護の在り方を中心に見直しを進めていく。

#### ⑤ 中小企業や福祉・介護分野の人材確保対策

労働者の大半が属する中小企業が活力を維持・向上させていくことは、変化の早い経済環境の中で、日本経済が柔軟に対応し、安定的に高い付加価値を生み出していくために必要不可欠である。また、国民生活と密接に関わりのある福祉・介護分野においては、利用者の立場からみると、安定的な労働供給がなされることが重要である。

一方、中小企業や福祉・介護分野においては、大企業との人材確保競争、あるいは

<sup>27</sup> 現に日本に生活する外国人に対しては、社会の一員として日本人と同様の公共サービスを享受し生活できるよう環境整備することが必要であることから、「生活者としての外国人」に関する総合的対応策（2006年12月15日外国人労働者問題関係省庁連絡会議決定）として、①暮らしやすい地域社会作り、②子どもの教育、③労働環境の改善、社会保険の加入促進等、④在留管理制度の見直し等、について取りまとめたところ。

<sup>28</sup> 「規制改革推進のための3か年計画」（2007年6月22日閣議決定）

は労働条件の問題などにより、人材確保が困難となっている現状があるなど、効果的な人材確保対策を図る必要がある。

国が取り組むべき施策としては、「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」に基づき、生産性向上に資する人材の確保及び職場への定着を支援するほか、中小企業が労働者の能力を高め生産性を向上する際の支援を実施していくとともに、下請中小企業については、下請の取引拡大のための支援等を行うなど、下請取引の一層の適正化を図る。<sup>29</sup>

また、中小企業におけるものづくり人材の確保・育成、技能継承が促進されるよう、若者を現場の中核となる人材として育成する「実践型人材養成システム」<sup>30</sup>の普及・定着を推進する。

福祉・介護分野については、高齢化の進展に伴いニーズ増大が見込まれる産業であり、国民生活の観点から、計画的な人材の育成を図る。あわせて、人材確保の観点から、給与や労働時間等の労働環境の改善、IT技術・福祉用具の積極的な活用等を通じた業務の省力化を図るとともに、福祉・介護分野における従事者のキャリアパスを構築していく。さらに、潜在的有資格者や団塊の世代の高齢者など福祉・介護分野における多様な人材の参入・参画を促進していく。

### (3) 仕事と生活の調和が可能な働き方ができる社会の実現

第3に、誰もが、生涯を通じ、人生の各段階に応じて、多様な働き方が主体的に選択可能となるとともに、仕事と生活の調和のとれた働き方ができる社会の実現が必要である。こうした社会の実現により、長時間労働により生じる健康被害の防止や少子化の流れを変えることが期待できる。

仕事と生活の調和の実現にあたっては、労働者側は、自らの働き方を見直し、将来を見据え、生涯を通して自己啓発・能力開発を行うとともに、企業側は業務の見直しや職場風土改革に努めることによって労働者の自発的な取組を支援するなど、労使の自主的な取組が基本ではあるが、国や地方自治体においても、そうした取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に行うことが必要である。

なお、企業側が労働者の仕事と生活の調和の実現に取り組むことで負担が生じ、短期的なコストが生じるといった考えもあるが、仕事と生活の調和の実現によって、メリハリある効率的な働き方が可能となることによる労働生産性の向上や、優秀な人材

<sup>29</sup> 中小企業庁「中小企業生産性向上プロジェクト」(平成19年11月)において、下請取引の適正化を含む、中小企業の生産性を高めるための4つの施策(①付加価値の創造、②経営力の向上、③事業環境の整備、④サービス産業の生産性向上)を平成21年度までに集中的に実施することとしている。

<sup>30</sup> 企業が主体となって「自社のニーズに応じた教育訓練機関における座学」と「一定期間、訓練生を雇い入れての実習」を組み合わせることにより、現場の中核となる職業人の基礎を育成できるシステム。

の確保が可能となるなど企業にとってもメリットがあるとの指摘<sup>31</sup>があると同時に、労働者の健康保持、さらに少子化対策にもつながる側面が期待できるなど、社会の担い手となる人材確保による持続可能な経済成長を達成する観点から、政府としても強力に推進することが重要である。<sup>32</sup>

① 仕事と生活の調和の実現に向けた企業の取組の促進・支援と労働者に対する意識啓発

労働者が実際に働く企業での仕事と生活の調和が実現されるよう、労使の自主的な取組が基本ではあるが、国においてもそうした取組を支援するとともに、労働者・企業双方の意識啓発を行うことが必要である。

国が取り組むべき施策としては、仕事と生活の調和の実現に向けて、全国、地方レベルでの国民の理解や政労使の合意形成を促進するとともに、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に基づく、労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善等に向けた労使の自主的な取組を促進する。あわせて、「時間外労働の限度に関する基準」を含め労働時間関係法令が遵守されるよう、労働基準監督機関において、労働時間管理の適正化や時間外労働協定の適正化のための監督指導等を重点的に行う。

また、企業における次世代育成支援の取組を促進するための対策の検討を進め、一般事業主行動計画の公表の推進、中小企業における一般事業主行動計画策定の取組の促進、「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定に向けた企業の取組の促進を図る。あわせて、仕事と生活の調和を目指した先進的な取組を行う企業の情報を広く周知すること等を通じて、社会的気運の醸成を図るなど、仕事と生活の調和を実現するための取組を政労使一体となって推進する。

過重労働対策については、時間外・休日労働の削減、長時間労働者に対する医師の面接指導など労働者の健康管理に係る措置の徹底等の事業者が講ずべき措置について、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、事業者に対する指導等を実施する。また、メンタルヘルス対策については、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発により、相談体制の整備など事業場における取組を推進するとともに、その支援措置を実施する。

<sup>31</sup> 例えば、阿部・黒澤「両立支援と企業業績」(株)ニッセイ基礎研究所「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」、2006年)では、育児休業制度や短時間勤務制度といった両立支援策を導入することによって、長期的には企業業績にプラスの影響が及ぶことが推察されている。特に、両立支援策のなかでも、短時間勤務制度の導入が企業業績に対し、長期的には最も有効である可能性を示唆している。

<sup>32</sup> 仕事と生活の調和の実現については、「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」の下に策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、社会全体の目標として設定された数値目標等とあわせて、企業、労働者、国民、国及び地方公共団体の果たすべき役割やその具体的な取組を明示しており、これらを踏まえて官民一体となって取り組んでいくこととしている。

また、労働者が中高年齢期に至っても健康を保ち、能力を十分発揮できるよう、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づき、事業場における労働者の心身両面にわたる健康の保持増進の取組を高年齢者医療保険サービス等との連携の下に普及・定着を図るとともに、産業保健推進センター<sup>33</sup>をはじめとした専門機関等との連携を図りつつ、メンタル面も含めた労働者の健康確保対策の充実を図る。

## ② 労働者が多様な働き方を主体的に選択できるような労働環境の整備

雇用以外の働き方も含め、多様なニーズに対応した働き方を主体的に選択でき、人生の各段階に応じて様々な働き方の間を行き来することができるよう、働き方に中立的な豊かな活力ある経済社会にふさわしい公正な労働条件等の確保を図る必要がある。

国が取り組むべき施策としては、短時間正社員制度<sup>34</sup>、テレワーク<sup>35</sup>など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備、それらを利用しやすい職場風土作りなど、企業と働く者の取組を積極的に支援する。あわせて、在宅就業の適正化を推進するための環境整備に向けて、その実態把握を行い、必要な施策の検討を行う。加えて、男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進めるとともに、男性の仕事と家庭の両立に関する意識啓発の推進等、男性の子育て参加の支援・促進を図る。

また、パート労働者が有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換支援を促進する。あわせて、有期契約労働者についても正社員への転換支援を図っていく。

さらに、労働者が安心・納得して働くことができるようにするため、労使対等の原則や均衡考慮などの理念、合意原則、就業規則変更法理など、労働契約に関する基本的ルールを明確化する「労働契約法」の内容の十分な周知を図る。あわせて、個別労働関係紛争について、総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関する相談、情

<sup>33</sup> 産業医、保健師、衛生管理者等の産業保健関係者を支援するとともに、事業主等に対し職場の健康管理への啓発を行うことを目的として、全国47の都道府県に設置されている。

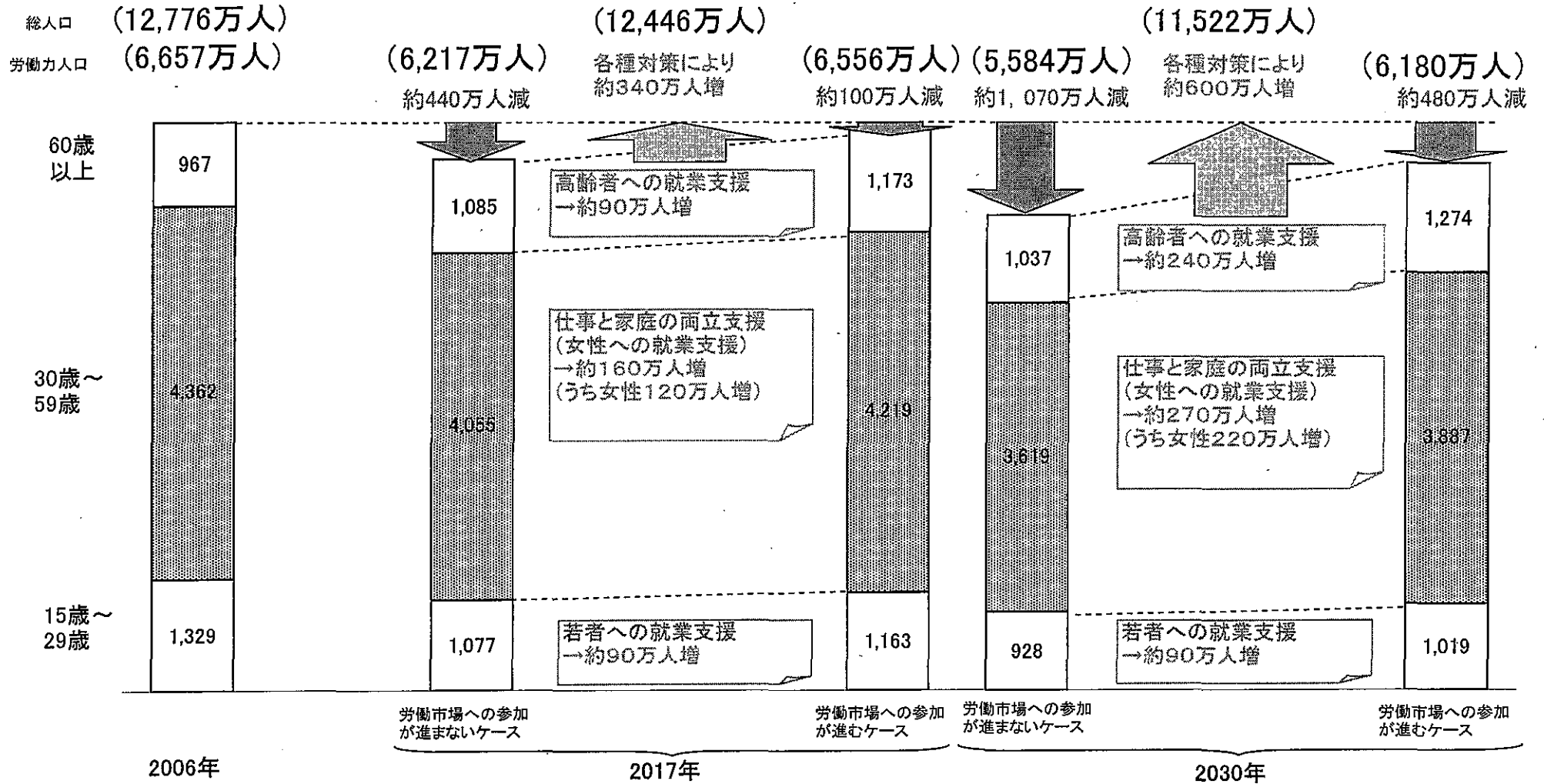
<sup>34</sup> フルタイム正社員より所定労働時間が短いことから、自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方が実現可能となるとともに、これまで育児や介護をはじめ様々な制約によって就業の継続ができなかった人や就業の機会を得られなかった人たちの就業の継続を可能とし、就業の機会を与えることができる働き方。

<sup>35</sup> テレワークは、情報通信技術を活用した場所と時間にとらわれない柔軟な働き方であり仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とし、多様な就労機会や企業・再チャレンジ機会を創出するものとされている。「テレワーク人口倍増アクションプラン」（2007年5月29日「テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議」）では、「2010年までに2005年比でテレワーカー人口比率倍増を図り、テレワーカーの就業者人口に占める割合2割を達成すること」を目指すこととされた。

報の提供を行うとともに、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんを行うことによって自主的解決を促進する。

# <労働力人口の見通し>

人口減少下において、若者、女性、高齢者、障害者など全ての人々が意欲と能力に応じて働くことのできる環境が整うことにより、現状のまま推移した場合の労働力人口の見通しと比較すると、2017年で約340万人増、2030年で約600万人増加するなど、将来的な労働力人口の減少を一定程度抑制。



(資料出所) 総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017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」(2006年12月推計)による。  
 労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したもの。  
 (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2006年実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。  
 2. 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講ずることにより、若者、女性、高齢者等の方々の労働市場への参加が実現すると仮定したケース。

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

(単位：万人)

性・年齢	年	実績				推計		
		1990年	1995年	2000年	2006年	2012年	2017年	2030年
男	計	6,384	6,666	6,766	6,657	6,426	6,217	5,584
	15～19歳	181	146	132	106	99	98	72
	20～24歳	653	740	629	519	444	427	356
	25～29歳	641	717	827	704	620	552	500
	30～34歳	584	610	681	775	628	590	506
	35～39歳	731	619	643	733	756	629	511
	40～44歳	884	759	653	676	797	789	573
	45～49歳	765	885	764	657	700	800	630
	50～54歳	653	731	853	702	636	672	676
	55～59歳	560	593	666	819	606	575	722
	60～64歳	372	421	426	446	560	424	455
	65～69歳	199	253	265	269	292	350	264
	70～74歳	97	117	142	148	161	168	147
	75～79歳	46	51	60	71	82	89	94
	80～84歳	15	18	20	26	35	40	55
85歳以上	5	5	8	7	11	14	22	
15～69歳計	6,223	6,474	6,539	6,406	6,137	5,906	5,265	
女	計	3,791	3,966	4,014	3,898	3,760	3,631	3,268
	15～19歳	94	79	71	54	51	50	37
	20～24歳	327	379	322	264	226	217	181
	25～29歳	396	430	485	398	351	311	280
	30～34歳	384	397	433	474	381	360	306
	35～39歳	448	385	398	445	456	379	308
	40～44歳	518	445	383	391	457	453	331
	45～49歳	439	512	439	373	396	451	357
	50～54歳	385	429	499	403	363	384	385
	55～59歳	348	364	404	493	363	344	430
	60～64歳	234	268	270	278	350	265	283
	65～69歳	118	161	170	170	185	222	168
	70～74歳	58	71	89	91	100	105	92
	75～79歳	29	31	35	44	52	56	60
	80～84歳	10	11	12	16	22	26	36
85歳以上	3	3	5	4	6	9	14	
15～69歳計	3,691	3,849	3,874	3,743	3,580	3,436	3,066	
計	計	2,593	2,701	2,753	2,759	2,666	2,586	2,316
	15～19歳	87	67	61	52	49	48	35
	20～24歳	326	361	307	255	217	210	175
	25～29歳	245	287	342	306	269	240	220
	30～34歳	200	213	248	301	247	230	200
	35～39歳	283	234	245	288	301	250	204
	40～44歳	366	314	269	285	339	336	242
	45～49歳	327	373	324	284	304	349	272
	50～54歳	268	302	354	299	272	289	292
	55～59歳	212	229	262	326	243	231	292
	60～64歳	138	153	157	168	210	159	172
	65～69歳	80	92	95	99	107	128	96
	70～74歳	39	46	53	57	61	64	55
	75～79歳	17	20	25	27	31	33	35
	80～84歳	5	7	8	10	12	14	19
85歳以上	2	2	3	3	4	5	8	
15～69歳計	2,532	2,625	2,664	2,663	2,557	2,470	2,199	

(資料出所)実績値は総務省統計局「労働力調査」、推計値はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したもの。



## (2)労働市場への参加が進むケース

(単位：万人)

性・年齢	年	実績				推計		
		1990年	1995年	2000年	2006年	2012年	2017年	2030年
男	計	6,384	6,666	6,766	6,657	6,628	6,556	6,180
	15～19歳	181	146	132	106	113	118	90
	20～24歳	653	740	629	519	474	470	399
	25～29歳	641	717	827	704	638	575	530
	30～34歳	584	610	681	775	647	618	549
	35～39歳	731	619	643	733	777	660	550
	40～44歳	884	759	653	676	805	805	595
	45～49歳	765	885	764	657	714	826	670
	50～54歳	653	731	853	702	656	706	735
	15～69歳	6,223	6,474	6,539	6,406	6,356	6,254	5,835
女	計	3,791	3,966	4,014	3,898	3,852	3,778	3,537
	15～19歳	94	79	71	54	57	59	45
	20～24歳	327	379	322	264	245	245	213
	25～29歳	396	430	485	398	358	319	288
	30～34歳	384	397	433	474	383	362	309
	35～39歳	448	385	398	445	463	387	315
	40～44歳	518	445	383	391	460	457	336
	45～49歳	439	512	439	373	400	457	363
	50～54歳	385	429	499	403	369	392	395
	15～69歳	3691	3849	3874	3743	3686	3596	3326
計	計	2,593	2,701	2,753	2,759	2,776	2,777	2,643
	15～19歳	87	67	61	52	56	59	45
	20～24歳	326	361	307	255	229	225	186
	25～29歳	245	287	342	306	281	256	242
	30～34歳	200	213	248	301	264	255	240
	35～39歳	283	234	245	288	314	273	235
	40～44歳	366	314	269	285	345	348	260
	45～49歳	327	373	324	284	314	369	307
	50～54歳	263	302	354	299	286	314	340
	15～69歳	2532	2625	2664	2663	2669	2659	2509
男	計	2,593	2,701	2,753	2,759	2,776	2,777	2,643
	15～19歳	87	67	61	52	56	59	45
	20～24歳	326	361	307	255	229	225	186
	25～29歳	245	287	342	306	281	256	242
	30～34歳	200	213	248	301	264	255	240
	35～39歳	283	234	245	288	314	273	235
	40～44歳	366	314	269	285	345	348	260
	45～49歳	327	373	324	284	314	369	307
	50～54歳	263	302	354	299	286	314	340
	15～69歳	2532	2625	2664	2663	2669	2659	2509
女	計	2,593	2,701	2,753	2,759	2,776	2,777	2,643
	15～19歳	87	67	61	52	56	59	45
	20～24歳	326	361	307	255	229	225	186
	25～29歳	245	287	342	306	281	256	242
	30～34歳	200	213	248	301	264	255	240
	35～39歳	283	234	245	288	314	273	235
	40～44歳	366	314	269	285	345	348	260
	45～49歳	327	373	324	284	314	369	307
	50～54歳	263	302	354	299	286	314	340
	15～69歳	2532	2625	2664	2663	2669	2659	2509

(資料出所)実績値は総務省統計局「労働力調査」、推計値はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したもの。

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

(単位：%)

性・年齢	年	実績				推計		
		1990年	1995年	2000年	2006年	2012年	2017年	2030年
男	計	63.3	63.4	62.4	60.4	58.0	56.4	53.7
	15～19歳	18.0	17.0	17.5	16.5	16.5	16.5	16.5
	20～24歳	73.4	74.1	72.8	69.6	69.4	69.4	69.4
	25～29歳	79.0	81.7	83.2	85.0	85.3	85.3	85.5
	30～34歳	74.8	75.9	77.7	79.9	80.7	81.1	81.4
	35～39歳	80.2	79.4	79.8	80.3	81.1	81.2	81.8
	40～44歳	83.6	83.8	83.7	84.3	84.9	85.0	85.4
	45～49歳	84.3	84.5	84.7	85.4	85.8	85.9	86.2
	50～54歳	80.7	82.0	82.3	83.1	83.4	83.5	83.8
	計	72.7	75.2	76.1	76.5	76.8	76.9	77.3
	60～64歳	55.5	56.7	55.5	55.1	55.3	55.4	55.6
	65～69歳	39.3	39.8	37.5	35.8	35.9	35.9	36.0
	70～74歳	25.7	25.2	24.2	21.9	22.0	22.0	22.0
	75～79歳	15.3	15.6	14.5	13.2	13.3	13.4	13.5
	80～84歳	8.2	7.8	7.8	7.3	7.5	7.6	7.7
85歳以上	4.5	3.2	3.7	2.3	2.4	2.5	2.6	
15～69歳計	68.3	69.4	69.8	70.0	69.6	69.4	70.5	
女	計	77.2	77.6	76.4	73.2	70.5	68.5	65.9
	15～19歳	18.3	17.9	18.4	16.4	16.4	16.4	16.4
	20～24歳	71.7	74.0	72.7	69.1	69.1	69.1	69.1
	25～29歳	96.1	96.4	95.8	93.9	93.9	93.9	93.9
	30～34歳	97.5	97.8	97.7	96.5	96.5	96.5	96.5
	35～39歳	97.8	98.0	97.8	96.7	96.7	96.7	96.7
	40～44歳	97.6	97.8	97.7	97.0	97.0	97.0	97.0
	45～49歳	97.3	97.7	97.3	96.9	96.9	96.9	96.9
	50～54歳	96.3	97.3	96.7	95.7	95.7	95.7	95.7
	計	92.1	94.1	94.2	93.2	93.2	93.2	93.2
	60～64歳	72.9	74.9	72.6	70.9	70.9	70.9	70.9
	65～69歳	54.1	54.2	51.1	47.6	47.6	47.6	47.6
	70～74歳	37.4	37.0	33.7	29.4	29.4	29.4	29.4
	75～79歳	24.4	24.4	22.2	19.0	19.0	19.0	19.0
	80～84歳	14.9	13.8	13.3	12.1	12.1	12.1	12.1
85歳以上	8.6	6.1	7.9	4.9	4.9	4.9	4.9	
15～69歳計	81.4	82.6	82.8	81.8	81.2	80.7	81.9	
性	計	50.1	50.0	49.3	48.5	46.5	45.1	42.5
	15～19歳	17.8	16.0	16.6	16.6	16.6	16.6	16.6
	20～24歳	75.1	74.1	72.7	70.1	69.8	69.8	69.8
	25～29歳	61.4	66.4	69.9	75.7	76.1	76.2	76.7
	30～34歳	51.7	53.7	57.1	62.8	64.3	64.9	65.8
	35～39歳	62.6	60.5	61.4	63.6	65.1	65.4	66.3
	40～44歳	69.6	69.5	69.3	71.4	72.7	72.9	73.4
	45～49歳	71.7	71.3	71.8	74.0	74.6	74.9	75.3
	50～54歳	65.5	67.1	68.2	70.5	71.1	71.4	72.1
	計	53.9	57.0	58.7	60.3	60.8	61.1	61.8
	60～64歳	39.5	39.7	39.5	40.2	40.4	40.6	41.0
	65～69歳	27.6	27.2	25.4	25.1	25.1	25.1	25.2
	70～74歳	17.5	16.8	16.5	15.6	15.5	15.6	15.6
	75～79歳	9.4	10.0	9.8	8.9	8.8	8.9	8.9
	80～84歳	4.3	4.6	4.8	4.4	4.4	4.5	4.5
85歳以上	2.6	1.9	2.0	1.4	1.4	1.4	1.4	
15～69歳計	55.2	56.2	56.9	58.2	58.1	58.1	59.0	

(資料出所)実績値は総務省統計局「労働力調査」、推計値はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したものである。

## (2)労働市場への参加が進むケース

(単位：%)

性・年齢	年	実績				推計		
		1990年	1995年	2000年	2006年	2012年	2017年	2030年
男	計	63.3	63.4	62.4	60.4	59.9	59.4	59.4
	15～19歳	18.0	17.0	17.5	16.5	18.8	20.0	20.7
	20～24歳	73.4	74.1	72.8	69.6	74.2	76.3	77.8
	25～29歳	79.0	81.7	83.2	85.0	87.8	88.9	90.7
	30～34歳	74.8	75.9	77.7	79.9	83.1	85.0	88.3
	35～39歳	80.2	79.4	79.8	80.3	83.2	85.1	87.9
	40～44歳	83.6	83.8	83.7	84.3	85.8	86.8	88.7
	45～49歳	84.3	84.5	84.7	85.4	87.5	88.7	91.7
	50～54歳	80.7	82.0	82.3	83.1	86.0	87.8	91.1
	55～59歳	72.7	75.2	76.1	76.5	79.0	80.9	84.4
	60～64歳	55.5	56.7	55.5	55.1	59.3	63.7	71.6
	65～69歳	39.3	39.8	37.5	35.8	38.0	39.3	46.7
	70～74歳	25.7	25.2	24.2	21.9	21.5	22.9	26.5
	75～79歳	15.3	15.6	14.5	13.2	12.3	12.5	14.5
	80～84歳	8.2	7.8	7.8	7.3	6.3	6.1	6.7
85歳以上	4.5	3.2	3.7	2.3	2.2	2.1	2.2	
15～69歳計	68.3	69.4	69.8	70.0	72.1	73.5	78.1	
女	計	77.2	77.6	76.4	73.2	72.2	71.3	71.4
	15～19歳	18.3	17.9	18.4	16.4	18.4	19.4	20.0
	20～24歳	71.7	74.0	72.7	69.1	74.8	77.8	81.3
	25～29歳	96.1	96.4	95.8	93.9	95.7	96.3	96.6
	30～34歳	97.5	97.8	97.7	96.5	97.0	97.2	97.5
	35～39歳	97.8	98.0	97.8	96.7	98.2	98.7	98.9
	40～44歳	97.6	97.8	97.7	97.0	97.5	98.0	98.4
	45～49歳	97.3	97.7	97.3	96.9	97.9	98.2	98.4
	50～54歳	96.3	97.3	96.7	95.7	97.3	97.8	98.2
	55～59歳	92.1	94.1	94.2	93.2	95.1	96.3	97.9
	60～64歳	72.9	74.9	72.6	70.9	77.6	84.8	96.6
	65～69歳	54.1	54.2	51.1	47.6	51.0	52.5	63.9
	70～74歳	37.4	37.0	33.7	29.4	27.7	29.9	35.2
	75～79歳	24.4	24.4	22.2	19.0	17.1	16.8	19.7
	80～84歳	14.9	13.8	13.3	12.1	10.1	9.4	9.7
85歳以上	8.6	6.1	7.9	4.9	4.2	3.8	3.4	
15～69歳計	81.4	82.6	82.8	81.8	83.6	84.5	88.8	
性	計	50.1	50.0	49.3	48.5	48.4	48.5	48.5
	15～19歳	17.8	16.0	16.6	16.6	19.2	20.6	21.4
	20～24歳	75.1	74.1	72.7	70.1	73.5	74.8	74.2
	25～29歳	61.4	66.4	69.9	75.7	79.4	81.2	84.5
	30～34歳	51.7	53.7	57.1	62.8	68.7	72.1	78.7
	35～39歳	62.6	60.5	61.4	63.6	67.9	71.2	76.6
	40～44歳	69.6	69.5	69.3	71.4	74.0	75.4	78.8
	45～49歳	71.7	71.3	71.8	74.0	77.1	79.2	84.8
	50～54歳	85.5	87.1	88.2	90.5	94.8	97.8	101.1
	55～59歳	53.9	57.0	58.7	60.3	63.3	65.9	71.1
	60～64歳	39.5	39.7	39.5	40.2	41.8	43.7	47.9
	65～69歳	27.6	27.2	25.4	25.1	26.0	27.2	30.8
	70～74歳	17.5	16.8	16.5	15.6	16.0	16.7	18.9
	75～79歳	9.4	10.0	9.8	8.9	8.5	9.1	10.2
	80～84歳	4.3	4.6	4.8	4.4	3.7	3.8	4.5
85歳以上	2.6	1.9	2.0	1.4	1.3	1.2	1.5	
15～69歳計	55.2	56.2	56.9	58.2	60.6	62.5	67.3	

(資料出所)実績値は総務省統計局「労働力調査」、推計値はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したものの。