

第4節 経済社会の展望

世界的な経済競争が広がる中で、日本経済は、サービス化・情報化の流れに適切に対処しながら、高付加価値化に支えられた産業構造の高度化を不断に追求していかなくてはならない。さらに、今後は、人口減少、少子高齢化という環境の中で、こうした産業構造転換を押し進めていくことになる。

この節では、今後の経済・社会を展望しながら、労働市場における主要な課題を整理するとともに、豊かさを実現していくための社会の課題について考える。

1) 今後の日本経済

(経済のグローバル化と強まる国際経済競争)

バブル崩壊以降の日本経済を振り返ってみると、1990年代には、二度の景気回復局面があったが、力強い景気回復には到らず、その間、中国等の新興諸国のめざましい経済成長による国際経済関係の変化があり、日本経済の国際競争力は相対的に低下し、国内経済も低迷した。

2002年以降、景気回復局面を迎えた日本経済は、アジアやアメリカの経済拡大にも支えられ、経済は拡大し、雇用情勢も改善に向かい、完全失業率は、2003年1月の5.5%をピークに、2005年3月には4.5%まで低下している。

日本経済の国際競争力も次第に回復を見せてきている。製造業の労働生産性は、1990年代を通じて、先進主要国の伸びを下回る事となったが、近年、その伸びを回復させている。輸入は製品輸入比率が高まり、生産拠点の海外展開も続いているが、企業は成熟した技術に基づく量産品については、その製造能力を海外に移転させつつも、先端技術製品の製造能力、新製品の開発能力、基礎研究能力については、日本国内に保持するという国内外での棲み分けを進め、生産体制の再構築を目指している。

今後の日本経済は、より高い製品開発能力を獲得し、製品の付加価値を高めながら、アジアを中心とする諸外国との経済分業の下で、互恵的な経済社会の発展を追求していくことが基本的な方向であるといえる。国際競争力を確保していくために必要な技術革新と一定の経済成長を実現するとともに、成長によって国内に雇用機会を生み出していくという経済循環を今後も重視していく必要がある。

(高付加価値化、少子・高齢化を軸に進展する産業・雇用構造の転換)

このように日本経済は、今後も経済成長と産業構造転換に導かれながら、新たな雇用機会を創出していかなくてはならない。

今後の雇用創出分野として期待されるものとしては、たとえば、厚生労働省「雇用創出企画会議第一次報告書」(2003年5月)では、情報通信関連、環境関連、健康・福祉関連、住宅関連、生活・文化関連の業種での雇用創出が期待されている。また、経済産業省「新産業

創造戦略」(2004年5月)では、市場拡大が期待できる戦略7分野として、燃料電池、情報家電、ロボット、コンテンツ、健康・医療、環境、ビジネス支援が上げられている。

これらの雇用創出分野は、おおむね次の3つの分野に分類することができよう。

第一に、技術革新に伴い新たな事業分野が生まれたり拡大したりすることによって雇用が拡大するもの(情報通信関連、情報家電、ロボットなど)

第二に、所得の向上に伴い、選択的で質の高い消費のニーズが生まれ、それに対し提供される製品やサービスの拡大によって雇用が拡大するもの(住宅関連、生活・文化関連)

第三に、少子・高齢化の進展や環境問題の深刻化など社会の動きに対し、新たなビジネスの形態が生み出され、その成長によって雇用が拡大するもの(健康・福祉関連、環境関連)、である。

国際競争力を高めながら、富を創造していく日本経済の発展にとって、技術革新に支えられた高付加価値化が、産業構造の転換における主要な軸になることは間違いない。そして、生産された高い付加価値は、勤労者に配分され、より質の高い消費ニーズを生み、そこにおいて雇用機会が創造されることが期待されよう。また、今後、確実に訪れる人口減少、強まる高齢化の傾向に対し、持続的に社会を成り立たせるため、社会に必要とされる製品・サービスが提供されることも重要である。さらに、地球規模で広がる環境問題にも対応し、自然環境と調和のとれた社会の発展を模索していくことも要請されよう。

こうした産業構造の転換と雇用創出の方向性に対し、長期的な視野をもって人材の育成・確保を進めていくことが重要な課題となろう。

(今後も成長を続ける日本経済)

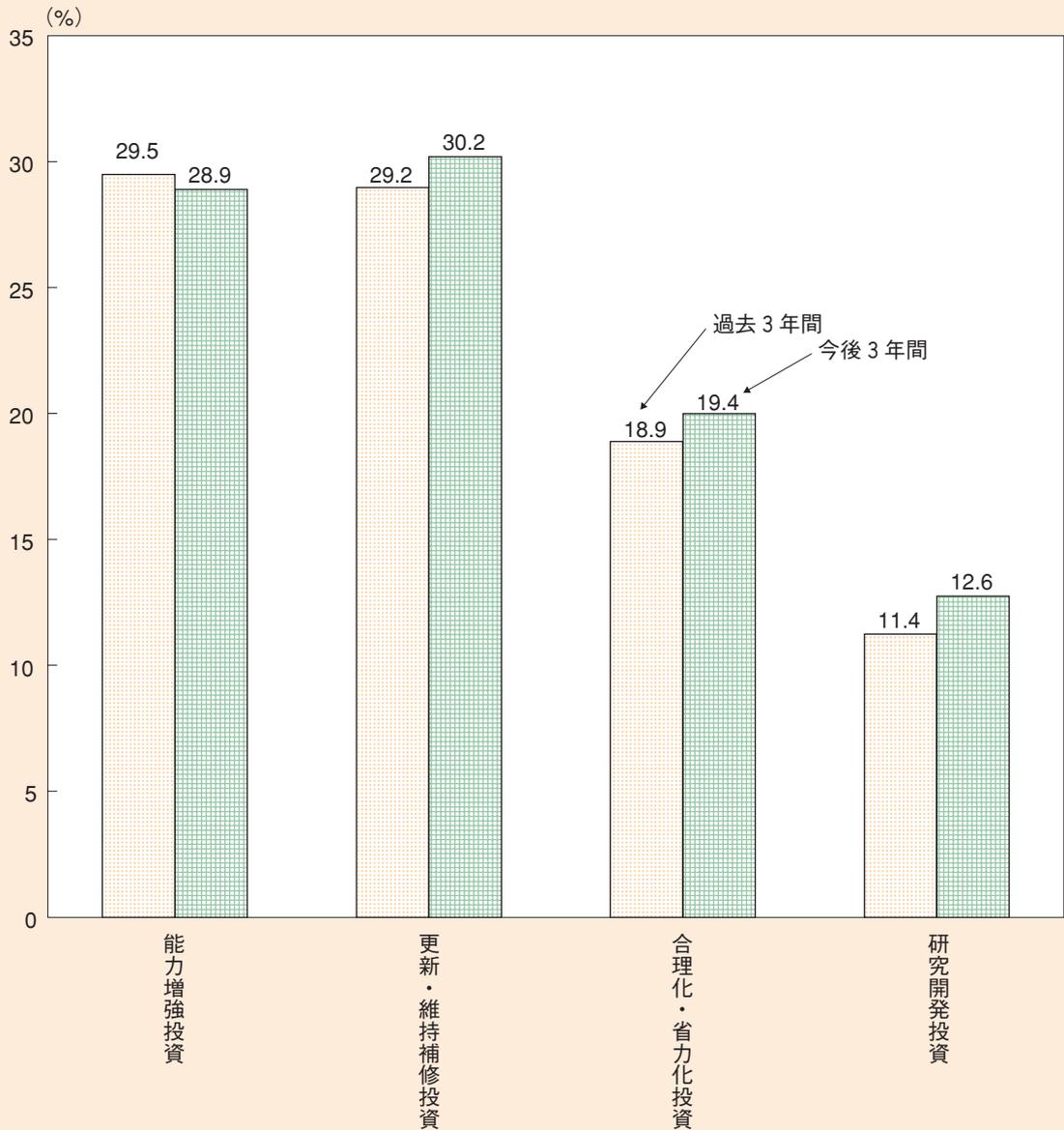
人口減少、少子・高齢化が進展する日本経済は、こうした経済・社会変化に対応しながら、産業・雇用構造を転換させていくこととなろう。そこでは、人口減少、人口構造の変化に対応して、我が国産業においても、社会を持続的に発展させていくための、子育てや高齢者向けサービスが拡大していくと見込まれるが、同時に、そうした豊かな社会生活に支えられながら、高い付加価値を実現できる人材を輩出し、産業構造の高度化を通じて、今後も経済成長を持続させていくことが期待されるのである。企業経営の面から期待される今後の中期的な経済成長率としては1%台半ば程度の成長が期待されている(付1-(4)-1表)。

このように、今後の日本経済は、高付加価値化を主要な軸として経済成長を続けていくと見込まれ、技術革新を取り込んだ生産システムを構築していくため、設備投資も引き続き成長していくものと考えられる(付1-(4)-1表)。

ただし、今後の日本経済では、人口減少のもとで、かつて人口増加時代の経済成長において経験したような量的な拡大を優先的に追求していくことは改められることとなろう。増加が見込まれる設備投資の内訳をみても、今後は能力増強投資の割合が低下し、合理化・省力化投資や研究開発投資の割合が増加するものと見込まれる(第1-(4)-1図)。

また、こうした経済成長における質的な変化は、雇用面にも大きな影響を及ぼすこととなろう。合理化・省力化投資の増大に伴い、製造現場では単純・反復的な労働は装置による生産に置き換えられるとともに、より高い付加価値を生み出す製品・サービスの開発のために

第1 - (4) - 1 図 設備投資の目的別内訳



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」

知識労働の果たす役割も高まっていくこととなろう。このように、今後の雇用は、より付加価値生産力のある職場にシフトしていくことが見込まれ、より高い付加価値の創造とそれを担う人材の確保、育成を目指すことが、雇用面での重要な課題となるのである。

2) 労働力供給の見通しと課題

(労働市場への参加を促すための仕組みづくり)

今後の経済社会を展望すると、人口が減少する中であっても、一定の経済成長を実現していくことが期待される。経済社会の発展に向け、今後も技術進歩が追求されていくが、そのためには新たな技術を具体化するために新規の設備投資が必要であり、また、蓄積された資本設備を有効に稼働させるための需要の成長も必要になる。さらに、今後も増加が見込まれ

る社会保障の費用をまかなっていくためにも、経済の成長が重要なのである。

こうした中であって、労働市場は、働くことを希望する人達にその機会を提供し、人口減少の中にあっても、労働力供給の促進を図るとともに、一人一人の労働者が働きがいをもって活躍することができるようにしていくことを目標としていかななくてはならない。

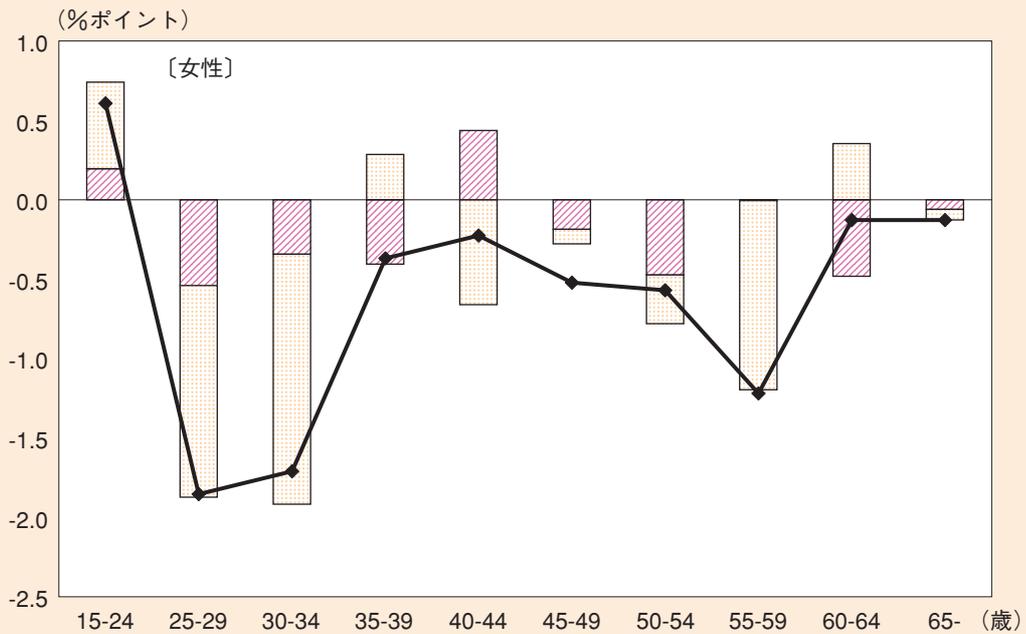
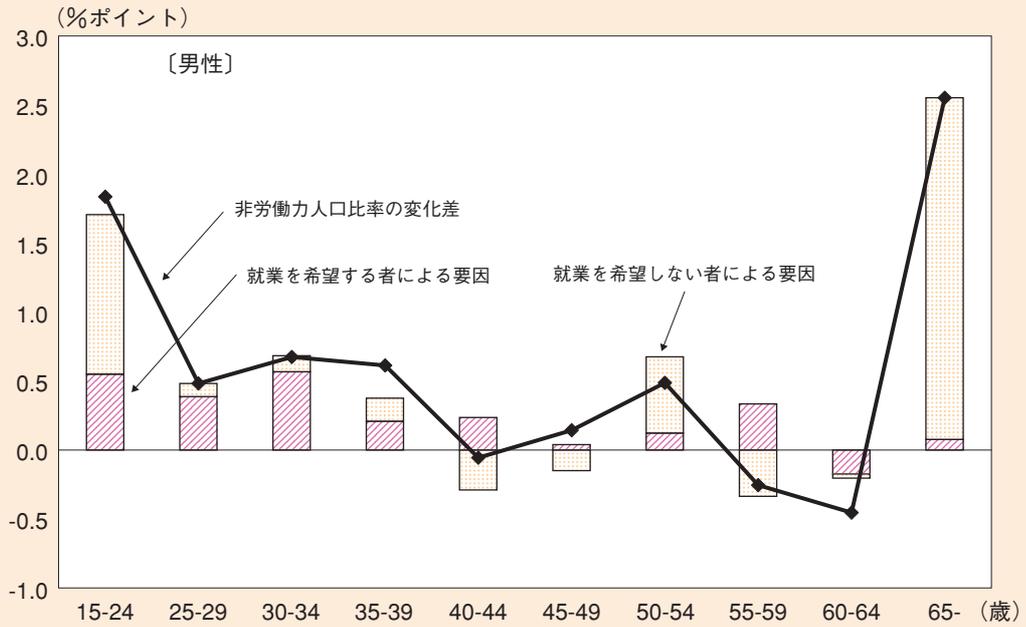
ところが、現実には、厳しい雇用情勢の中で雇用機会も縮小し、労働力人口も減少傾向にある。労働力人口は、1998年をピークに減少しており、15歳以上人口に対する労働力人口の比率である労働力人口比率は、1997年をピークに低下している。労働力人口比率の推移を年齢階級別にみると、男女とも15～24歳層の若年層の労働力人口比率の低下が大きく、男性では、60歳以上の高齢層での低下が大きいほか、壮年層も含め全般に労働力人口比率が低下している（付1 - (4) - 2表）。

労働力人口には、就業者と完全失業者が含まれているが、失業者が就業の希望を持っていても、適当な仕事が見つからないために求職活動を断念すると、非労働力人口となり、労働力率は低下することとなる。そこで、近年の非労働力人口の増加を、非労働力人口比率（非労働力人口の15歳以上人口に占める割合）の変化によってみると、男性では、15～24歳層と65歳以上層での非労働力人口比率の上昇が大きく、女性では、15～24歳層で大きい。また、非労働力人口比率の上昇を、就業を希望する非労働力人口の増加の要因と、就業を希望しない非労働力人口の増加の要因とに分けてみると、男性では、15～34歳層、55～59歳層で、就業を希望する非労働力人口の増加の要因が大きく、女性では、15～24歳層、40～44歳層で大きい（第1 - (4) - 2図）。

こうした層の非労働力化の動きは、就業希望があるにもかかわらず、仕事に就くことが困難であるために求職活動を断念し、非労働力化しているものであり、働こうとする意欲に応えることのできる就業の場を提供することができれば、労働力供給を増加させることができると考えられる。内閣府の「国民生活に関する世論調査」によれば、どのような仕事が理想的だと思うかについて、「収入が安定している仕事」、「自分にとって楽しい仕事」、「自分の専門知識や能力を活かせる仕事」の割合が高いが、近年、「収入が安定している仕事」や「自分にとって楽しい仕事」を求める割合が高まっている（第1 - (4) - 3図）。これらは、1990年代後半以降、雇用機会が全般に縮小する中で、収入が安定し、楽しく働くことのできる職場が縮小してきていることを現している面もあり、仕事に対する満足感の低下も懸念される。

今後は、働くことを希望する人達の意欲に応えることによって、労働市場に参加する人達を増やしていくことが重要である。特に、その意欲と能力を十分に活かすことができていない、若者、高齢者、女性について、就業の場を拡大していくことが求められる。このため、労働市場における施策の方向性としては、今後とも、就業希望を持つ人々への支援を通じて労働力の供給促進を図ることが重要であり、高齢者向けの就業支援、男女雇用機会均等の確保、仕事と子育ての両立支援、一人一人の労働者の希望をくむことのできる就業形態の多様化などの措置を通じて、高齢者や女性のさらなる労働力供給の増加に期待することができよう。また、近年では、若年労働者の就業意欲の後退と労働力率の低下があり、若年者が、将来に向かって希望を持ち、積極的に労働市場に参加できるようにしていくことも課題となっている。

第1 - (4) - 2 図 非労働力人口比率の変化ポイントの要因分解 (2002年→2004年)



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算

(注) 要因分解式は次式による。

$$\left(\frac{U_1}{P_1} - \frac{U_0}{P_0} \right) = \left(\frac{U_{A1}}{P_1} - \frac{U_{A0}}{P_0} \right) + \left(\frac{U_{B1}}{P_1} - \frac{U_{B0}}{P_0} \right)$$

就業を希望する者による要因 就業を希望しない者による要因

P: 15歳以上人口

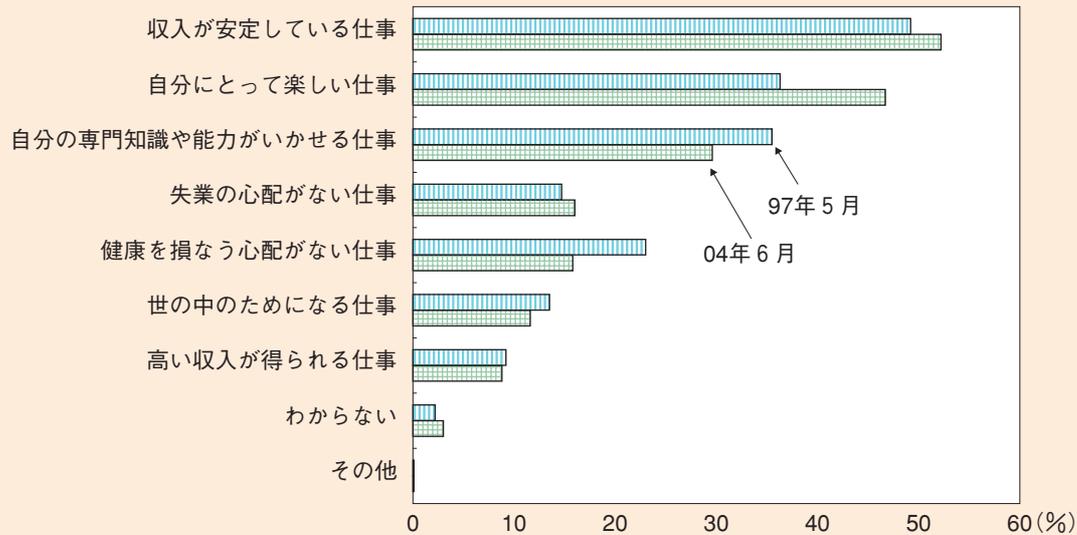
U: 非労働力人口

U_A: 就業希望者

U_B: 就業内定者及び就業非希望者

添え字はt=1が2004年、t=0が2002年

第1 - (4) - 3 図 どのような仕事が理想的だと思うか



資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」

(注) 1) 「自分にとって楽しい仕事」は1997年5月調査では「職場で楽しく働ける仕事」となっている。
2) 調査は2つまでの複数回答である。

(減少が見込まれる労働力供給)

今後、総人口の減少に伴って、労働力人口は減少する。働くことを希望する高齢者や女性、さらには、若年者等も含め労働市場への参加を促進し、労働力率を引き上げることによって、全体として労働力人口の減少幅を抑制していくことが政策課題となる。

労働力人口は、1998年に6793万人とピークをつけた後、減少している。これは、人口構造の高齢化に伴う労働力人口の減少要因に加え、雇用情勢が厳しいことにともない、労働市場に参加しようとする意欲自体が弱まってきた要因もあった。

こうしたことから、5年きざみでみた人口・労働力人口の変化率をみると、2000年から2005年にかけては、労働力人口は年率0.5%減程度の減少になると見込まれる。一方、今後の労働力人口の推移については、男女別5歳階級別の労働力人口比率を一定と仮定すると、2005年から2010年にかけて年率0.5%減、2010年から2025年にかけて0.6%減、2025年から2030年にかけて0.7%減と見込まれる。このように、性別各年齢層の労働力人口比率が不変であると仮定すると、労働力人口の減少率は次第に大きくなっていくものと見込まれる(第1 - (4) - 4表)。

また、世帯の変化を家族類型別にみると、1990年頃までは核家族化が進行してきたが、その後は、単独世帯の増加が目立っており、今後も単独世帯が増加していくと見込まれる。健全で持続的な労働力の供給にとって、それぞれの家族が、育児など次世代を産み育てる機能を十分に発揮していくことが重要であり、核家族化の進行に伴って、子育ての支え合いも求められてきた。今後も、こうした施策の充実によって、親となる世代の労働力供給を支え、次世代を育てることが期待されるが、同時に、世帯の高齢化、単独世帯の増加などの状況に応じて、働きたいと願う人達にいかにより雇用・就業の機会を提供できるかも、労働力供給に大きな影響を及ぼすものと見込まれる(付1 - (4) - 3表)。

今後は、若年者、高齢者、女性などにより、労働力供給を促進するための仕組みづくりを

進め、労働力人口の減少率の拡大に歯止めをかけていくことが大切であり、少なくとも今後10年程度は、こうした対応によって労働力人口の減少率の大幅な拡大は回避できると見込まれる。

第1 - (4) - 4表 人口・労働力人口の変化率（推計）

年		総人口	15歳以上人口	労働力人口	(参考) 経済成長率
実績	1975→80年	0.9	1.1	1.2	4.4
	80→85	0.7	1.2	1.1	3.5
	85→90	0.4	1.3	1.4	4.7
	90→95	0.3	0.8	0.9	1.5
	95→2000	0.2	0.6	0.3	1.1
	2000→05 (実績見込)	0.1	0.4	△0.5	1.0
推計	2005→10	△0.0	0.1	△0.5	
	10→15	△0.2	△0.1	△0.6	
	15→20	△0.3	△0.2	△0.6	
	20→25	△0.5	△0.4	△0.6	
	25→30	△0.6	△0.5	△0.7	
	30→50	(△0.8)	(△0.8)		

資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」、総務省「人口推計」、「労働力調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室で推計

- (注) 1) 数値は5年間の変化率を年率換算したもの
 2) 2000→05(実績見込)としたものは、2000年から2004年にかけての変化率を年率換算したもの
 3) 2005年以降の労働力人口については、男女別5歳階級別の人口推計に対し2004年の労働力人口比率を乗じて推計したもの
 4) 30→50は20年間の変化率を年率換算したもの

(人口減少下の持続的発展に向け、みんなで働き支え合っていくことが重要)

我が国は、1970年代後半以降、出生率が長期的に低下し、少子高齢化の傾向が強まるとともに、産業構造や地域経済も大きく変化してきた。こうした変化のもとにあって、我が国は、産業構造の高度化や地域経済の活性化によって、持続的な経済発展を目指して行かなくなならない。強まる国際的な経済競争のもとで、今後も国内に雇用機会を創出し、豊かな経済社会を築いていくためには、国際的な経済競争力の向上を実現することのできる産業構造の高度化を不断に追求していかなくてはならず、そのためには、人口減少と労働力供給制約のもとにあっても、技術革新と一定の経済成長を確保していくことが、不可欠なのである。

持続的な経済発展を目指す日本経済にとって、技術革新によって支えられた産業構造の高度化は、特に重要であり、産業構造の高度化に伴って国内に高い生産力と雇用機会が確保されるとともに、そうした高い生産力によって生み出された付加価値が、勤労者に配分され、新しい消費ニーズを生み、さらなる雇用機会の創出につながっていく、という経済循環が重要である。また、今後の人口減少、さらなる少子高齢化の傾向に対し、我が国産業においても、介護や育児などのサービス分野がきめ細かく発展し、高齢者の生活や仕事、地域における子育てなどが、より充実したものとなることが期待される。

生産年齢人口の減少に伴って労働力人口はすでに減少過程に入っており、今後の人口減少に伴って、労働力供給制約は強まっていくことになるが、その下にあっても、技術革新と一

定の経済成長を確保していくことは重要であり、より多くの人達が意欲を持って働くことで労働力率を高め、また、能力を十分に発揮することで高い労働生産性を実現していくことが、日本社会全体の課題である。

しかも、我が国においては、国際的にみても人口減少と少子高齢化は急速に進展すると予測される。みんなで働き支え合うことで経済社会の活力を維持していくことが求められる。そのことが、ひいては、持続可能な社会保障制度を構築し、税や保険料を負担しうる社会各層の活力を養うことにもなるのである。

(今後の労働政策の基本的な運営の方向性)

今後の経済社会を展望すると、一人ひとりの労働者が意欲をもって働くことができ、その持てる能力を発揮していくことが重要である。しかし、厳しい雇用失業情勢のもとで労働力率は全般に低下傾向にあり、現下の我が国の労働力供給の現状は、意欲と能力の発揮という観点から、若年者、高齢者、女性などの各層で様々な課題を抱えている。

若年者については、他の年齢層に比べ、際だって失業率が高く、いわゆる「フリーター」や若年無業者が存在する中で、その自立を促していくことが課題となっている。若年者の雇用問題について、国民各層が関心を持ち、若年者に働くことの意義を実感させ、働く意欲と能力を高めるため、経済界、労働界、地域社会、政府等が一体となって、これからの社会を担う若年者の自立を促すための取組を強化していくことが重要である。当面の取組としては、教育機関は、職場体験等を実施するに当たり、企業・経済界、地域、職業安定機関等の関係行政機関などの関係者で構成される会議を設けるなど、キャリア教育に地域社会が一体となって効果的、効率的に取り組むことが期待される。また、進路が決まらない学卒者等に対しては、実務・教育連結型人材育成システム（日本型デュアルシステム）の受講を促進するとともに、若年者のためのワンストップサービスセンターであるジョブ・カフェにおいて、適切な職業選択に向けた情報提供や相談機能の強化などが図られているところである。さらに、無業者に対する就業意欲の涵養・向上に向け、「若年自立塾」を創設した他、フリーターの常用就職に向けハローワークにおける支援を充実するなど「フリーター20万人常用雇用化プラン」に着手したところである。

次世代を担う若年者を健全に育成し、その自立を促していくことは、労働力供給制約下での持続的発展にとって、根幹をなすものであり、今後も、国民各層の関心のもとに、働く自信と意欲を高めるための総合的な対策が充実されていくことが期待される。

高齢者については、国際的にみても高い就業意欲に応じていくことが大切であり、高齢化が進む我が国において、高齢者の持つ意欲と能力を社会全体として活かしていくことが求められる。高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（以下、「改正高年齢者雇用安定法」という。）によって、65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等が、2006年4月から段階的に義務化される所であり、その円滑な施行を図るため、賃金・人事処遇制度の見直しや継続雇用制度の導入の促進などについて、事業主団体を通じた指導・相談も推進されており、また、労使の取組も積極化しているところである。これらの取組により、それぞれの企業がそれぞれの状況に応じて、高齢者の活用方策を充実させてい

くことが重要である。さらに、今後は、これらの取組の上に、高齢者の潜在的な力を十分に引き出しつつ、意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働き続けることのできる活力ある高齢社会を構築していくことが求められる。

女性については、出産に伴う就業継続が困難であり、また、再就職にあたって十分な選択肢が用意されていないなどの課題があり、男女雇用機会均等をさらに推進し、企業における育児期の勤務時間の柔軟化、短縮化ができる制度の導入の促進や、パートタイム労働者の均衡処遇の推進によって、意欲を持った女性の就業を促進させることが重要である。その際、パートタイム労働者の社会保険の適用についても検討を行う必要がある。また、仕事と家庭の両立支援や多様な選択肢を整備することなどによって、男性も含めて、今までの働き方を見直し、仕事と生活の調和を図っていくことが求められる。特に、多様な働き方の選択肢を拡大することによって、社会全体として「多様就業型ワークシェアリング」が進展し、人々がそれぞれ多様なライフスタイルを実現できるようになることが期待される。

また、強まる少子化の傾向を社会全体の問題としてとらえ、子どもが健康に育つ社会、子どもを生き育てることに喜びを感じることができる社会への転換を目指していかなくてはならない。そのためには、働き方の見直しに加え、生命の大切さや家庭の役割について改めて理解を深め、地域社会において子育ての支え合いと連帯を強めていく必要がある。これらの取組を基礎としながら、自立したたくましい若年者を育て、社会の持続的な発展を実現していくことが重要であり、次世代育成のために、企業、教育機関、地域社会、政府が連携して、さらなる取組を強化していくことが求められる。

障害者については、その社会参加が進み、就業に対するニーズが高まりを見せる中、精神障害者の雇用率適用やIT等を活用した在宅就業に対する支援が求められている。また、福祉施設等に就労している障害者の多くが、企業に雇用されることを望んでいる中で、実際に雇用に移行する者は少ないことから、障害者の地域における自立を支援する観点から、福祉施設等を利用する障害者の雇用への移行促進を図ることが課題となっている。こうしたもとで、政府は、精神障害者への雇用率制度の適用、在宅就業障害者に対する支援、障害者福祉施策との有機的な連携等を内容とする「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」を第162回国会に提出するとともに、福祉施設等を利用する障害者の雇用への移行を促進するため、ハローワークが中心となり、地域の関係機関が緊密に連携・協力し、福祉的就労から一般就労への移行を強力に支援する事業を創設したところである。今後とも、障害者の就業へのニーズを踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の有機的な連携を図る中で、障害者が地域で働き、自立して生活していくことができることを目指して、障害者の就業機会の拡大による職業的自立のための取組を進めていくことが求められる。

(外国人労働者の受入れ問題に関する基本的な考え方)

外国人労働者の受入れは、単に「労働力」の受入れにとどまらず、国民生活をはじめとして、経済社会全体に大きな影響を与える問題であるほか、長い受入れの歴史・経験を有する先進諸国の例に見られるように、国のあり方の根幹にかかわるものであり、国政をも左右しかねない重要な国家課題である。

将来の労働力人口の減少をにらんで、単純労働者も含め外国人労働者の受入れを拡大すべきとの意見があるが、単に量的な労働力不足への対応として安易に外国人労働者の受入れを考えることは適当ではなく、国内の労働者が活躍できる環境を整備していくことが基本的に重要である。先の第1 - (4) - 4表は、性別各年齢層の労働力人口比率を不変とみた場合の単純推計であるが、そこにおいて見込まれる今後の労働力人口の減少率は、2000~05年の実績見込みからみて大きくはなく、若年者、高齢者、女性などが活躍できる雇用環境を整備することによって労働力率を高め、労働力人口の減少幅を縮小させることは可能であり、さらに、その減少分についても、技術革新などの生産性向上によって補うことができると考えられる。

また、国内労働市場への影響という観点からは、外国人労働者の受入れ拡大により、雇用機会が不足している若年者、高齢者、女性の雇用機会が失われることにもなりかねず、さらに、パート労働者など非正規労働者を中心に、労働条件の引き下げにつながることも懸念される。加えて、我が国には、約300万人もの失業者が存在しており、上述の潜在的労働力の活用に加え、これらすでに労働市場に参入していながら職を得られずにいる国内労働力への対策の強化に取り組むことが重要であり、特に、フリーターや若年無業者の存在を念頭に、若年者対策に取り組んでいくことが重要である。

なお、いわゆる単純労働者の受入れについては、国内の労働市場にかかわる問題を始めとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送出し国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想される。受入れに伴って、我が国社会が負担することとなる社会的なコストには、入国後の在留・就労管理のための行政コストや社会保障、教育、住居、治安等の生活整備のためのコストなどがある。これらすべてのコストを受入れ産業や企業が負担することは困難であり、また、国民全体において負担することについても、国民の納得を得ることは困難であると考えられる。

また、日本人が就きたがらないような特定分野に外国人を受け入れるべきであるという意見もあるが、日本人が就きたがらないような職場は、基本的に、産業、企業としての生産性の低さや価格交渉力の弱さなどが労働条件や雇用管理に反映されている側面もあると考えられる。そのような職場に外国人が集中して定着するようなことになれば、外国人の多い分野で低い労働条件が固定化する恐れがあり、安易に外国人労働者を受け入れることは、低生産性部門を温存させ、日本経済全体の生産性向上・産業構造高度化に支障を来す危険がある。こうした分野の人手不足の問題については、生産性の向上・産業構造の高度化の推進を基本として、下請取引の適正化や小規模企業の経営基盤の強化を図りつつ、労働市場政策としては、若年者、高齢者、女性などの潜在的な労働力が、労働市場に参加できるように取り組むとともに、失業者の就職促進を進めるなど、国内労働力に対する対策によって、就業促進に向けた雇用環境の改善、省力化・効率化などの対応を、一層強化していくことが重要である。加えて、人手不足が指摘されるものづくり分野では、若年者の製造業離れがあり、従業員構成も高齢化していることから、企業における雇用管理の改善とともに、ものづくりを担う若年者の確保という観点から、若年者に向けた職業情報の提供を積極化し、ものづくり分野の職業が身近に感じられ、興味・関心を喚起できるよう、社会全体としての対応を強化してい

くことが重要である。

一方、我が国経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的、技術的分野における外国人労働者の受入れを一層積極的に推進していくことが重要であり、専門的、技術的と評価できるものについては、経済、社会の状況の変化に応じ在留資格や上陸許可基準の見直しを行っていくことが求められる。ただし、受入れ国としてみた日本には、周辺に巨大な人口を有するなど巨大な潜在的流入圧力が存在しているため、雇用情勢の悪化等我が国の労働市場への影響の観点が十分考慮されることが必要である。

これに関連して、近年、EPA交渉を通じて、近隣アジア諸国より受入れの要望が出される場合があり、フィリピンとの間では、看護師・介護福祉士の受入れの具体的な枠組みについて、大筋の合意がなされている。医療・福祉分野は、国民の健康・生命に関わる分野であることから、EPA交渉におけるこうした分野に関する、交渉相手国への対応については、①専門家の移動に限定すること、②我が国の国家資格の取得を求めること、③労働市場への悪影響を避け、受入れ枠を設定すること、④送出し及び受入れの組織・枠組みを構築すること、⑤ステップバイステップのアプローチをとること、を原則として、対処することが重要である。

なお、現在の在留資格の範囲を拡大すべきとの意見もあるが、現行の在留資格で就労が認められている専門的・技術的分野については、専門性・技術性の要件に加え、個々の在留資格に応じて、国内労働力需給の状況を考慮し、その受入れに問題がないと考えられるものについて、受入れを認めているものである。一方、現在、このような専門的・技術的分野の在留資格においては、受入れ枠の設定のような制限はない。また、現在では、専門的、技術的分野に該当すると評価されていない分野への在留資格の拡大については、当該分野で就労を希望する日本人の就労の機会が阻害されることにならないか、また、本来、当該分野で育成されるべき若年者の能力向上の機会が阻害されることにならないかなどという懸念があるが、一方で、受入れの経済的メリットを考慮すべきであるとの意見もあり、今後、我が国の労働市場の状況を十分踏まえた上で対処する必要がある。

いずれにしても、外国人労働者の受入の問題は、国政上の重要課題であり、労働政策だけでなく、社会保障、教育、治安、産業競争力、地域対策等の観点から国民的なコンセンサスを踏まえた上で判断することが必要不可欠であり、今後も、長期的視点に立って国民各層の意見が反映される形で、十分議論を深めていくことが重要である。

3) 豊かさの実現に向けた社会の課題

(物質的な豊かさの実現と働く意味の変化)

豊かさは、経済成長など物質的な豊かさの拡大によって支えられているが、社会を構成する一人一人の精神的な充足感にも支えられている。人々の豊かさに関する意識をみると、長期的には、物の豊かさに重きをおく者が減り、心の豊かさに重きをおく者が増える傾向にある。かつての日本社会においては、「GDP」の量的な拡大を追求する経済成長そのものが国民生活の豊かさに直結していたが、日本社会が成熟してくるにしたがい、人々の精神的な充

足が国民生活の豊かさにとって重要な要素となってきているのである。

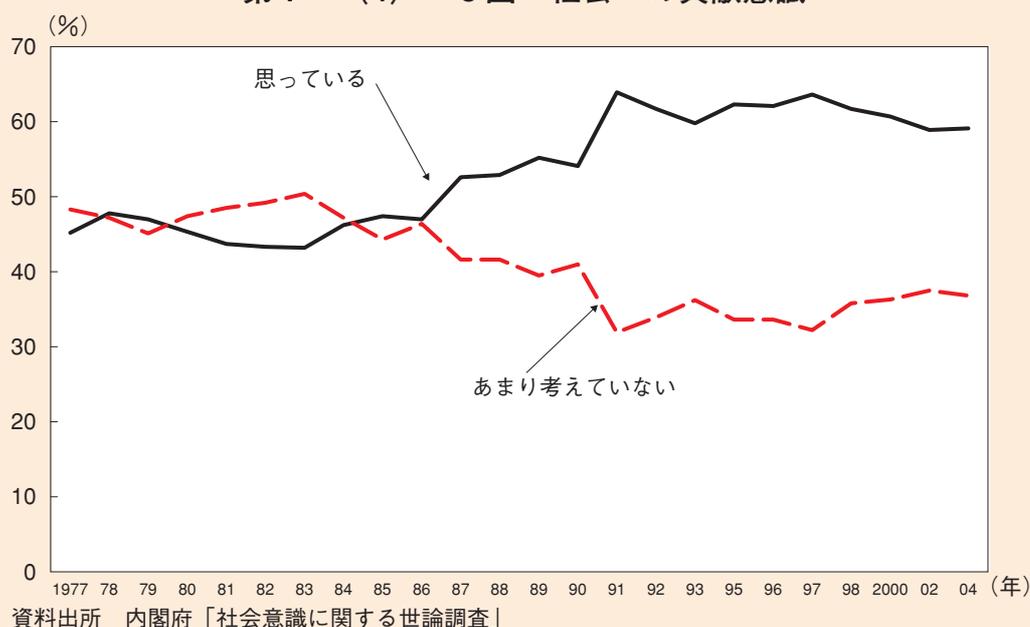
また、少子高齢化に伴って、経済成長を支える社会の姿も変化してきている。高齢者向けのサービスや子育て支援など、地域社会を維持・発展させていくための価値あるサービスが、地域の担い手によって提供されていくにつれ、市場において評価されるものばかりでなく、地域に生きる一人一人の多様な価値が尊重されるべき時代を迎えることとなる。

今後の日本社会の発展にとって、経済成長は引き続き重要であるが、それは、市場において評価される価値を集計した「GDP」の大きさのみを競うものであってはならず、様々な価値が尊重され、人々の精神的な充足がもたらされる社会が望まれよう。こうしたもとの、一人一人の働くことの意味も変化していき、働くことを通じて、収入を得て、自分の生活を成り立たせていくことを基本としながらも、一人一人の労働者が、それぞれに仕事にやりがいを見だし、自分の知識や能力を発揮しながら、個性豊かな職業生活を全うすることを願うようになってきているといえよう。これからの経済社会は、より多くの人々の意欲や能力の発揮を通じて支えられることとなる。

(社会貢献意識の高まりと地域のための事業の拡大)

人々の意識の変化は、現実の社会的な活動分野にも次第に現れてきている。たとえば、内閣府「社会意識に関する世論調査」によれば、社会に貢献したいと思っている人の割合は、1980年代の後半に50%を超え、高い水準にある(第1-(4)-5図)。こうした社会貢献の一つの形として、ボランティア活動に関心を持つ者も増加し、その受け皿としてNPO(民間非営利団体)も増加している。1998年12月に施行された特定非営利活動促進法に基づき認証を受けた法人(NPO法人)は、継続的に増加し、2004年末時点で19,963法人となっている。これらの法人は、保健、医療、福祉の分野や子どもの健全育成などの分野で活動しており、

第1-(4)-5図 社会への貢献意識



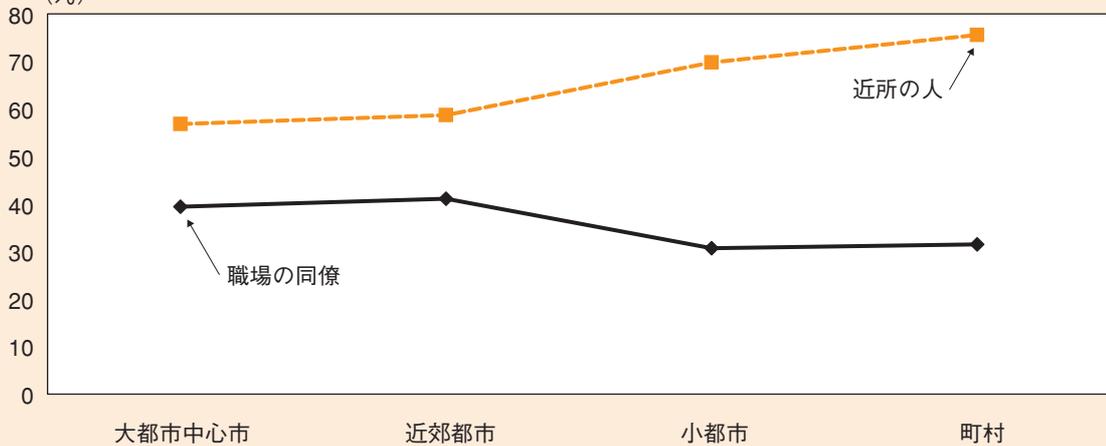
地域社会を支える担い手として成長してきている（付1－（4）－4表）。

また、定年退職などにより、職業生活から引退したり引退過程にある高齢者が、生きがいを持ち健康を保持できるよう、地域社会に密着した仕事を請け負い提供する事業としてシルバー人材センター事業があり、全国の会員数は2003年度末で約76万人にまで拡大している。

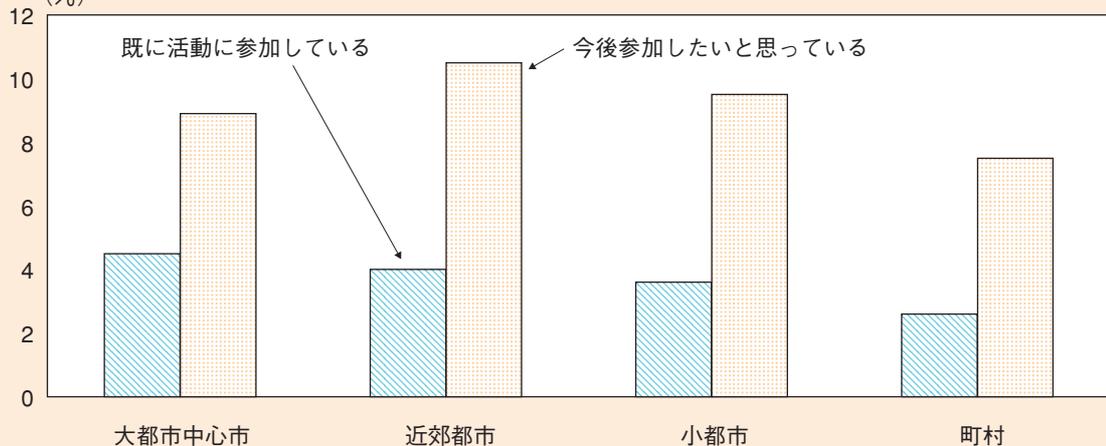
ところで、地域社会への参加に関する高齢者の意識を地域別にみると、大都市圏の郊外に住む人々は、NPOへの関心が高く、今後、活動に参加したいとする者の割合が相対的に高い。また、大都市の郊外に住む人は、職場の同僚と親しくしている場合が多い（第1－（4）－6図）。これについては、大都市の郊外に住む人々が、在職中は、大都市中心部へ通勤し、自分の居住地での地域活動に参加しにくかったことと関係していると思われる。また、郊外の地域は、ベッドタウンとして急拡大したため、地域のコミュニティが十分に形成され

第1－（4）－6図 高齢者の意識と地域社会への参加

(1) ふだん親しくしている人 (%)



(2) NPO活動への参加 (%)



資料出所 内閣府 「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」 (2003年)

- (注) 1) 大都市中心市は東京都区部と政令指定都市、近郊都市はそれらを除く10人万以上の市。
 2) 対象の高齢者は60歳以上の者。
 3) 職場の同僚には、元同僚も含まれる。

ていないこともあろう。こうした地域における地域参加の受け皿として、拡大するNPOの活動が注目されているといえよう。

(コミュニティ・ビジネスによる雇用創出)

地域社会に貢献する事業の広がり、今まで利益につながらないと考えられてきた公益的な仕事が、一般的な「ビジネス」として発展する可能性を示しているものと考えられる。

厚生労働省「雇用創出企画会議第一次報告書」(2003年5月)では、今後の雇用創出が期待できる分野の一つとして、「コミュニティ・ビジネス」が取り上げられた。コミュニティ・ビジネスとは、福祉、介護、教育、文化、環境保護などの社会需要を満たすサービス分野における地域密着型のスモールビジネスで、地域において様々な人々がその担い手になっている。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3月)によると、コミュニティ・ビジネスの活動分野としては、高齢者介護・生活支援、障害者自立生活支援、自然保護、環境保全・美化活動、リサイクル、児童福祉、教育、文化活動・生涯学習などの社会教育の推進などが主要な活動分野としてあげられている(付1-(4)-5表)。これらの活動分野の事業は、従来、市区町村などの地方公共団体が取り組むことが多かったが、柔軟なサービスが提供できること、社会需要に積極的にこたえてサービスを提供しようとする地域住民が増えてきたことなどが背景となって、コミュニティ・ビジネスへの関心が高まっている。事業体としては、NPO、有限会社、企業組合、株式会社などがあり、NPOがその7割を占めている。

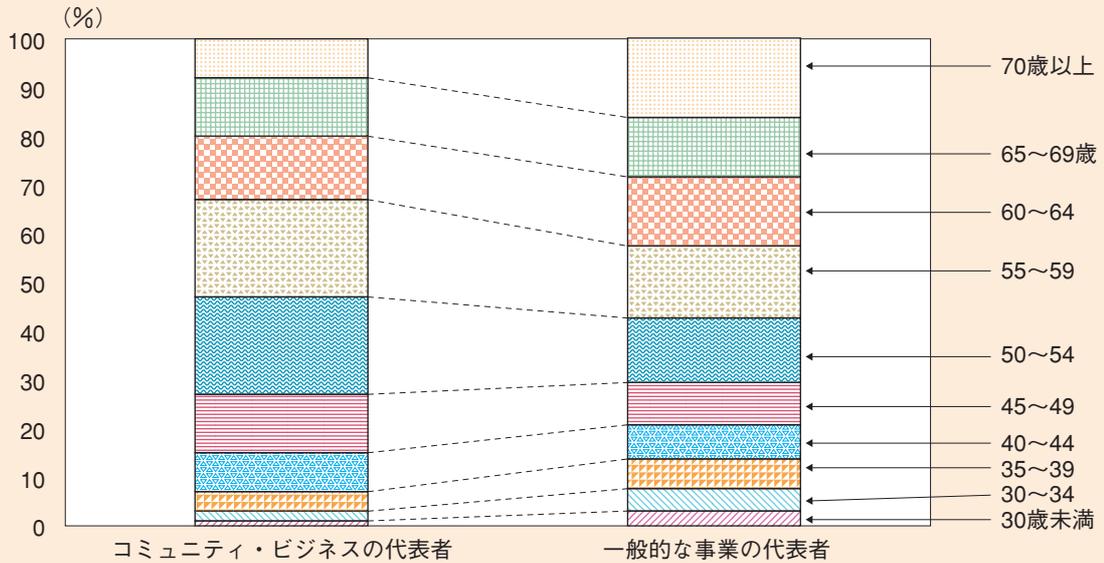
コミュニティ・ビジネスの代表者の内訳から、どのような人々が創業しているのかをみると、一般的な事業とくらべ、50歳台の者が多く、また、女性の割合も高い(第1-(4)-7図)。厳しい雇用失業情勢の中で、離職した人々の新たな仕事の場として拡大している様子がうかがえる。また、NPOなどを活用した創業によって、大都市やその近郊地域での就労機会が拡大しているとみられるが、地方圏では、地域の特産品や第1次産品を活用した地域興しも注目されており、農家等出身以外の離職者が農業を始めるケースも次第に増加している(付1-(4)-6表)。今後は、創業と結びついた地域興しの活動の広がりが期待される。

コミュニティ・ビジネスを初めとした創業の拡大は、雇用創出とともに、地域社会における参加・自己実現の場を提供することにもつながり、活力を持った地域社会を再生していくための役割を果たしていくことが期待される。なお、創出される就労の場は多様なものであるが、法令上労働者と認められる場合には、事業主は、所要の措置を講ずる必要があり、就労する者の実態に応じて、その処遇の明確化を行うことが今後の課題といえよう。

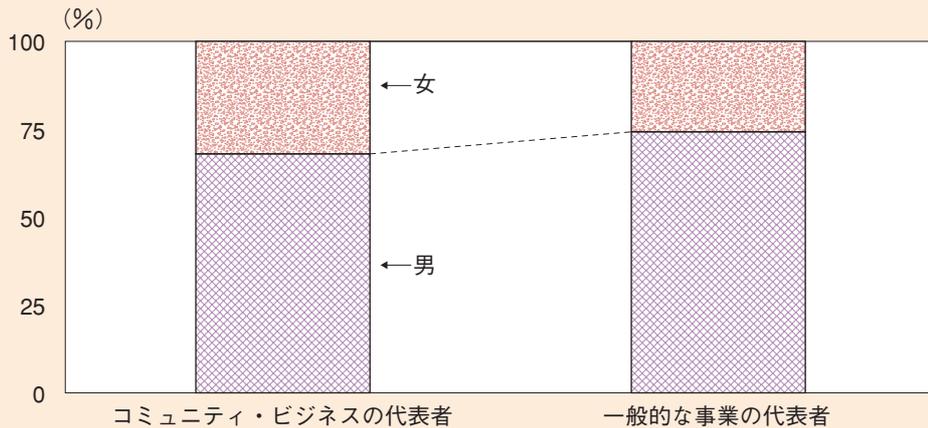
また、厚生労働省「雇用創出企画会議第二次報告書～コミュニティ・ビジネスの多様な展開を通じた地域社会の再生に向けて～」(2004年6月)により、コミュニティ・ビジネスの活動を通じて個人がどのようなコンピテンシー(知識、技能・技術を実際に活かす能力)が得られたかについてみると、「相手の話に耳を傾け自分の考えを的確に伝えること」、「周囲とチームワーク連携を図って目標に向かうこと」、「多様な価値観・考え方を尊重すること」が多くなっている(第1-(4)-8図)。コミュニティ・ビジネスが健全に発展し、多くの

第1- (4) - 7図 コミュニティ・ビジネスの代表者と一般的な事業の代表者（比較）

(1) 年齢階級別



(2) 男女別



資料出所 総務省統計局「労働力調査」（2004年）及び三菱総合研究所「コミュニティ・ビジネスにおける働き方に関する調査報告書」（厚生労働省委託、2004年）

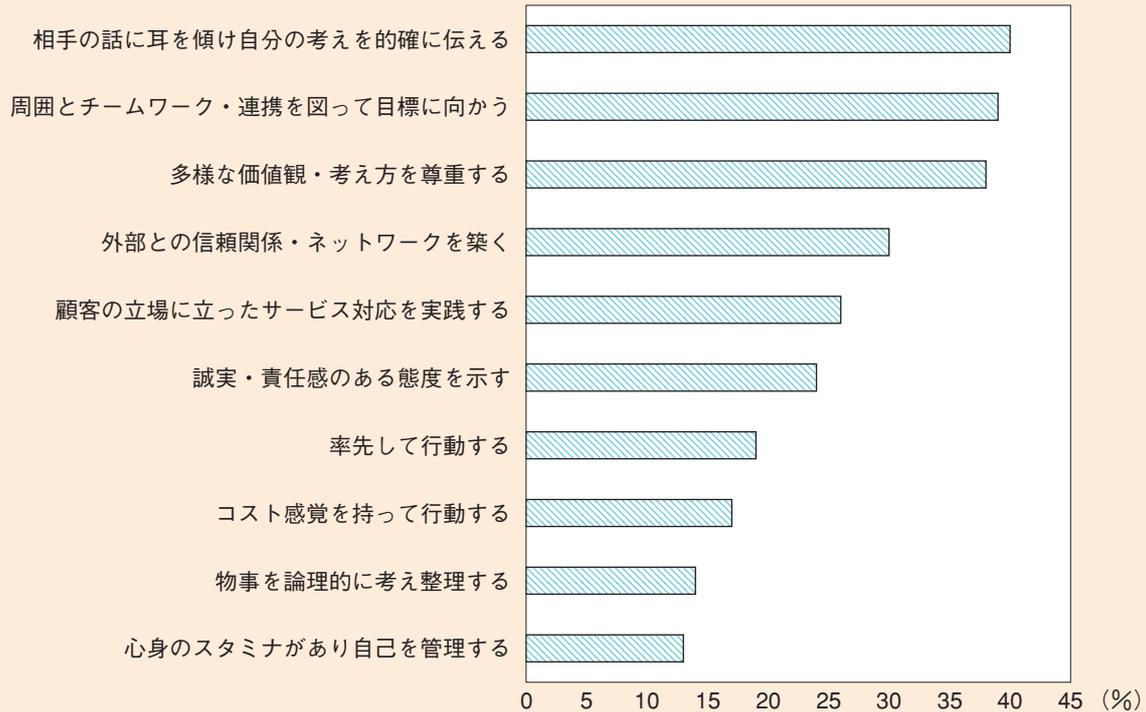
(注) 一般的な事業の代表者は、労働力調査における自営業主とした。

人々がそこで活動するようになれば、人々のもつ様々な価値観を、相互に認め合うことのできる豊かな地域社会を形成していくことに役立つと考えられる。

(豊かな地域社会に支えられた経済活動の活性化)

人口減少と少子高齢化が進行する日本社会を展望すると、若年者、女性、高齢者さらには障害のある人々も含め、みんなで働き支え合う社会を目指して行くことが大切である。そこでは、一人一人の違いが尊重され、それぞれが意欲をもって労働市場や社会的な活動へと参加できることが重要である。また、こうした人々の参加によってより豊かな価値を創造していくため、市場での付加価値の創造と、地域社会に生きる人々の多様な価値観を上手に重ね合わせながら、豊かな地域社会を創造していくことが求められよう。さらに、市場において

第1 - (4) - 8 図 コミュニティ・ビジネスで培われるコンピテンシー



資料出所 厚生労働省「雇用創出企画会議第二次報告書 ～コミュニティ・ビジネスの多様な展開を通じた地域社会の再生に向けて～」(2004年)

評価される高い付加価値を実現するという点についても、それを担う優れた人材を育てるのは、様々な人のつながりと手助けによるものであり、心豊かな地域社会を形成していくことが、経済活動を支える優れた人材を育成していくための基本であることも十分に留意する必要がある。

自らが生きる地域を、よりよいものにしていこうとする住民の思いを基本にしながら、自立した地域社会を形成していくことが、人口減少と少子高齢化が進行する日本社会にとって、重要な課題となる。また、そこでは、自立し、高い付加価値創造能力を備えた産業基盤を地域の中に育てていくことが求められる。それぞれの地域は、その歴史や特性を踏まえた経済的発展のための将来像を、それぞれに模索していくことが求められよう。また、国は、そうした地域の主体的な取組みを支援し、地域社会のすそ野の広い自立的な取組みを促すことによって、我が国全体の発展を構想していくことが求められている。

障害者雇用の現状と主な支援施策について

1 障害者雇用の動向

(障害者雇用率の状況)

障害者雇用率の状況は、法定雇用率1.8%が適用される一般の民間企業については、雇用される障害者の数は257,939人と前年より4.4%増加したものの、除外率制度の見直しの影響のため、実雇用率が前年の1.48%に対して1.46%となり、法定雇用率未達成企業の割合も57.3%から58.3%となった。

また、法定雇用率2.1%が適用される特殊法人等、国、地方公共団体についても、おおむね一般の民間企業と同様の傾向であった。

(ハローワークにおける障害者の職業紹介状況)

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況は、新規求職申込件数、就職件数ともに前年度を上回り、過去最高の数値となった。(それぞれ93,182人、対前年度比5.6%増、35,871人、対前年度比1.2%増)

2 障害者の雇用を促進するために講じている主な施策概要

従来から障害者雇用促進法に基づく雇用率制度や納付金制度、ハローワークなどにおける支援を実施しているところであるが、これらに加え、以下のような支援を実施している。

(トライアル雇用事業)

障害者雇用の経験が乏しい事業所では、障害者に合った職域開発、雇用管理等のノウハウがなく、障害者を雇い入れることに躊躇する面がある。

そのため、これらの事業所に対して、短期間の障害者の試行雇用を通じ、今後の障害者雇用のきっかけを与えることにより障害者雇用について理解を得ていただくとともに、試行就業期間終了後に常用雇用への移行を進め、就業機会の確保を図ることを目的とした「障害者試行雇用事業（トライアル事業）」を実施している。

平成16年度における当該事業利用者のうち、常用雇用へ移行した障害者の割合は82.8%となっており、平成17年度においても引き続き対象者数を拡充して実施することとしている。

(ジョブコーチ支援事業)

障害者の中には、職場内の他の職員等とのコミュニケーションを円滑に行えず、職場適応が困難な場合がある。

このような職場での適応に課題を有する障害者の職場適応を容易にするため、就職時や職場環境の変化等に職場適応上の問題が生じたとき等に、職場にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対し助言・指導等のきめ細かな支援を行う「職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業」を実施している。

平成16年度における当該事業利用者のうち、支援終了後6か月経過した時点での職場定着率は83.0%となっており、平成17年度においても引き続き対象者数を拡充して実施することとしている。

(障害者就業・生活支援センター事業)

障害者の職業生活の自立を図るためには、その特性から、身近な地域において生活支援と一体となった雇用支援を行うことが効果的である。

そのため、雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行う施設として「障害者就業・生活支援センター」を、全国80か所（平成16年度末現在）設置している。具体的には、就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者に対し、

センター窓口での相談や職場・家庭訪問等により指導、相談を行っている。

平成17年度はさらに設置か所数を10か所拡充し、身近な地域における生活支援と一体となった雇用支援を促進することとしている。

(地域障害者就労支援事業)

授産施設等の福祉施設で就労している障害者の一般就労への移行を促進するため、平成17年度からハローワークが中心となって、障害者の在籍する福祉施設、地域障害者職業センター等の関係機関からなる「地域障害者就労支援チーム」を設置し、障害者一人一人の意欲、能力等に応じた支援計画を作成し、一般就労に向けた準備段階から就職後の定着までの一貫した支援を進めている。(全国10か所のハローワークで実施)

支援に当たっては、トライアル雇用、ジョブコーチ支援事業等の既存の支援策を効果的に活用するとともに、在籍する福祉施設での訓練と企業での実習を組み合わせた就労支援を実施している。

3 障害者雇用促進法の改正

先述の各施策に加え、以下の内容を加えた障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正法案を今通常国会に提出しており、これらの内容を踏まえて、一層の障害者雇用の促進に努めることとしている。

(改正法案概要)

(1) 精神障害者に対する雇用対策の強化

雇用率制度の適用に当たって、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）である労働者及び短時間労働者を各事業主の雇用率の算定対象とする（短時間労働者は1人をもって0.5人分）（法定雇用率（1.8%）は現行どおり）。

(2) 多様な形態による障害者の就業機会の拡大

障害者の在宅での就業に対する支援策の充実を図るため、自宅等において就業する障害者（在宅就業障害者）に仕事を発注する事業主については、納付金の減額又は調整金・報奨金の特別支給を行うこととする。

(3) 障害者福祉施策との有機的な連携

国及び地方公共団体は、障害者の雇用促進施策を推進するに当たって障害者福祉施設との有機的な連携を図るものとする。