

人口減少・少子高齢化に適応した 社会の実現に向けて

平成18年 7月

目 次

．人口減少・少子高齢化の現状と見通し -----	1
1．止められない人口減少	1
2．公的負担の増加	5
3．貯蓄率の低下	8
．マクロ経済への影響 -----	10
1．労働力の減少	10
2．個人消費の低迷	11
3．設備投資の停滞	12
4．経済成長率の低下	13
5．地域格差の拡大	13
．財政への影響 -----	15
1．財政赤字の拡大圧力	15
2．国債のファイナンスの問題	17
．産業への影響 -----	18
1．消費構造の変化	18
2．労働力の現状と課題	19
．人口減少・少子高齢化社会への適応に向けた提言（地域・企業の立場 を中心に） -----	26
1．経済の活力を維持するための公的部門を中心とする構造改革	26
2．魅力ある地域づくり	27
3．少子化対策の一元・集中化	29
4．市場の変化に対応するための企業の取組	30
5．労働力の“創出”（ミスマッチの解消）	33

人口減少・少子高齢化の現状と見通し

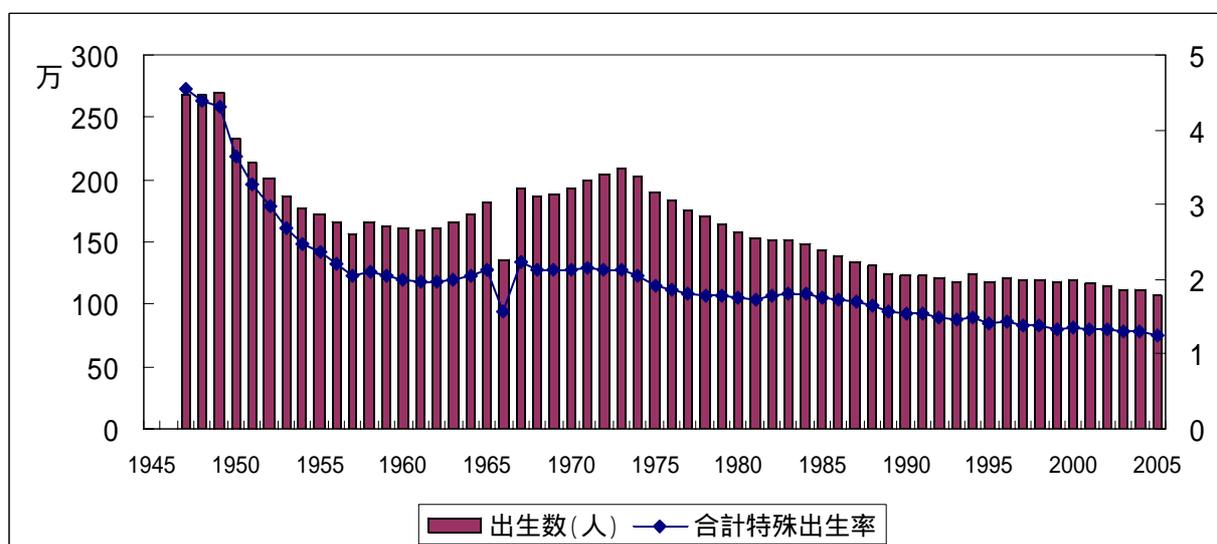
1. 止められない人口減少

(1) わが国の少子化の現状

わが国の出生数の推移をみると、ベビーブーム期には200万人を超えていたところから、1975年に200万人を割って以来減少を続けており、2005年には約106万人と戦後最低となっている。

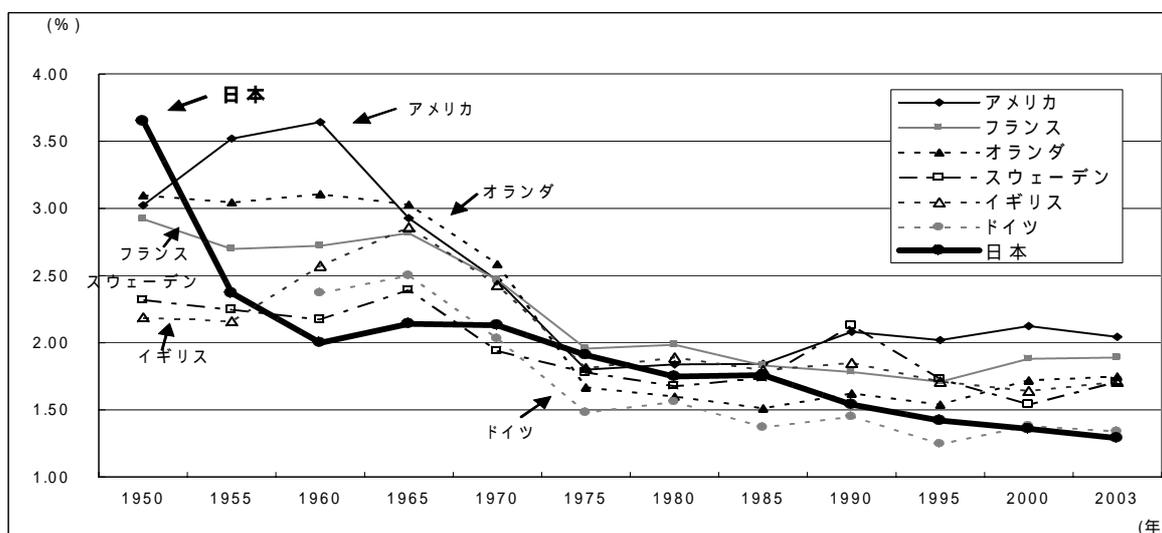
合計特殊出生率でも、1960年代までは緩やかに低下しつつも、人口水準を維持するために必要とされる2.08の前後で推移してきたが、1975年に2.00を割って以来低下傾向が強まっており、2005年には1.25ということで最低記録を更新している。

(図 - 1) 出生数及び合計特殊出生率の推移



(出所) 1898年までは内務省・内閣統計局「国勢調査以前日本人口統計集成」、1899年以降は国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」、厚生労働省「人口動態統計」「平成17年人口動態統計月報年計(概数)」

(図 - 2) 先進諸国の合計特殊出生率の推移



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所 H P

先進諸国における出生率の状況をみると、アメリカやフランスなどは比較的高い合計特殊出生率の水準を維持しているけれども、いずれも人口置き換え水準(2.08前後)を下回っており、先進国において少子化は共通の傾向となっている。

また、わが国の特徴としては、出生率の低下のスピードが極めて速いことと、かなり低い水準にまで低下してしまっていることにあり、急速な少子化の進展が、今後の国民生活に深刻かつ多大な影響をもたらす可能性が高いといえる。

この少子化の原因として、少子化社会白書では、「晩婚化・未婚化の進展」や「夫婦の出生力の低下」などを指摘しており、その背景として次のものが挙げられている。

仕事と子育てを両立できる環境整備の遅れや高学歴化

育児休暇が取得しづらいことや出産後も引き続き安心して働くことができないことなど、仕事と子育てを両立できる環境が十分整っていなかったことが晩婚化や晩産化につながり、その過程で出生率の動向に影響を与えてきたと推測できる。

また、男女双方の高学歴化も晩婚化に影響を与えている。

結婚・出産に対する価値観の変化

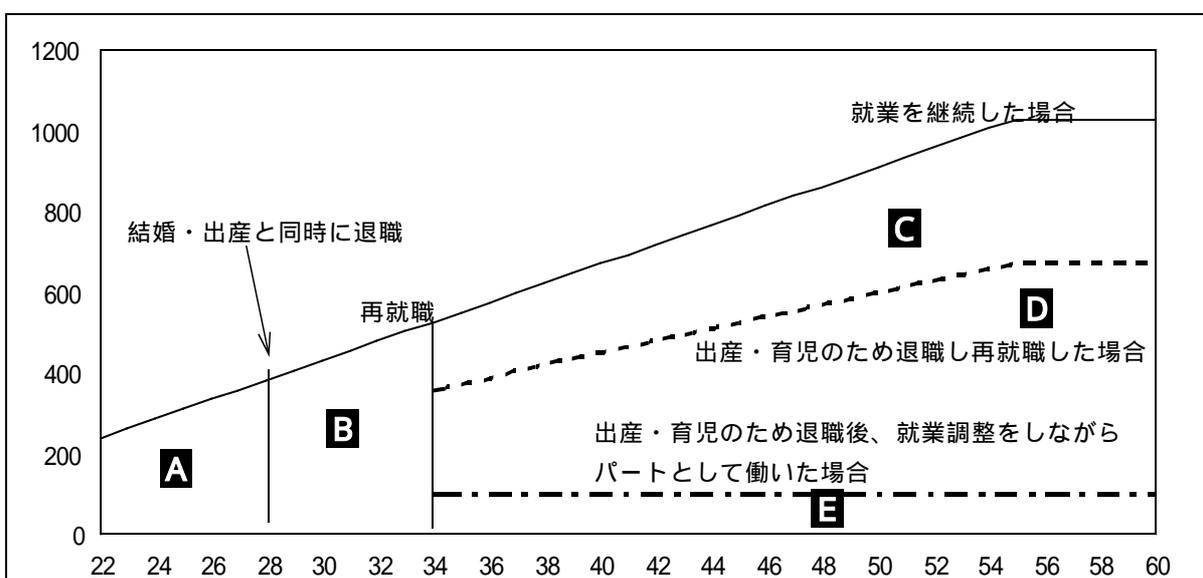
結婚を必然のことではなく、人生の選択肢の一つとして捉えている人が多くなっていることや、結婚・出産に対する意識が、社会的規範意識よりも個人的な理由に基づくものへと変化してきていることも影響している。

子育てに対する負担感の増大

子どもを産まない理由として最も多いものが、子育てに対する費用や教育費の負担の大きさである。また、育児の心理的・肉体的負担の重さや子どもの育つ社会環境の問題を指摘する人も多くなっている。

さらに、経済的な負担としては、直接的な負担のみならず、出産・子育てのために退職した場合(特に女性)の機会損失も指摘されている。

(図 - 3) 出産・子育てによる就業中断に伴う就業所得逸失額(大卒女性のケース)



(出所) 内閣府「平成15年度版経済財政白書」より中経連作成

機会損失については、就業を中断した場合の生涯所得と就業を継続した場合の生涯所得との差額として表すことができる。平成15年度版の経済財政白書によると、大卒女性の場合、就業を中断することなく定年まで勤務した場合（図のA + B + C + D + E）の生涯所得2億8,600万円に対して、実際に最も多いと考えられるパートとして再就職した場合（図のA + E）の生涯所得は約4,800万円にとどまり、その差額2億3,800万円が出産・子育てによる逸失額ということになる。

経済的不安定の増大等

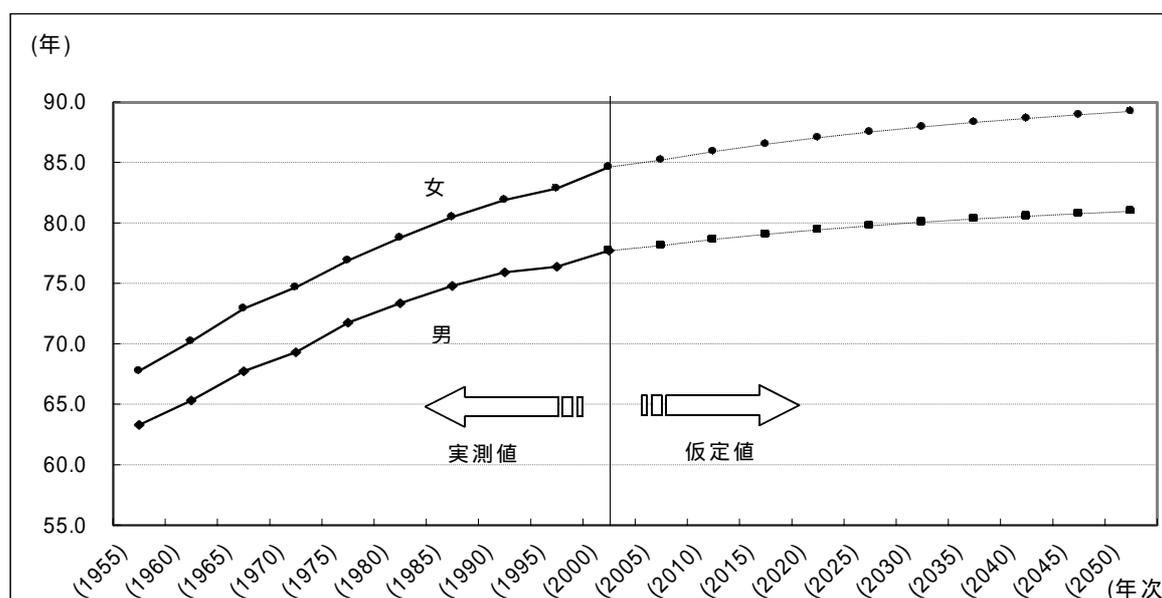
失われた10年といわれるように経済が長期的に停滞した中で、20歳代の失業率の高まりや、若年失業者やフリーターの増大など、若者が社会的に自立することが難しい社会経済状況も一因となっている。しかも、こうした若者の経済的不安定が結婚に影響を及ぼし、ひいては子どもの出生にも影響を与えている。

から のような状況を考えると、今後も、出産・子育てを阻害している社会的要因が短期間にドラスティックに改善される可能性は低く、しかも、今後は出生力のある世代が減少していくことから、出生数は当面減少が続くとみられており、2010年代前半には100万人を割り込み、2020年代には80万人台にまで減少するとみられている。

(2) わが国の高齢化の現状

わが国における平均寿命の推移をみると、戦後における公衆衛生水準の向上や、医療提供体制の充実、医学医術の進歩、生活水準の向上などから、1950年からの50年間に男性で約20年、女性で約23年と著しい伸びを示しており、2000年には男子77.72年、女子84.60年と、世界でも類を見ない長寿国になっている。

(図 - 4) 平均寿命の推移：実績値及び推計値



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成14年1月推計)」

これに伴って、わが国の死亡数は、1955年頃から70万人前後で推移してきたが、1990年頃に80万人を超え、2003年には100万人を超えるなど増加傾向にある。近年は高齢者が増えていることもあって75歳以上の死亡数が増加している。

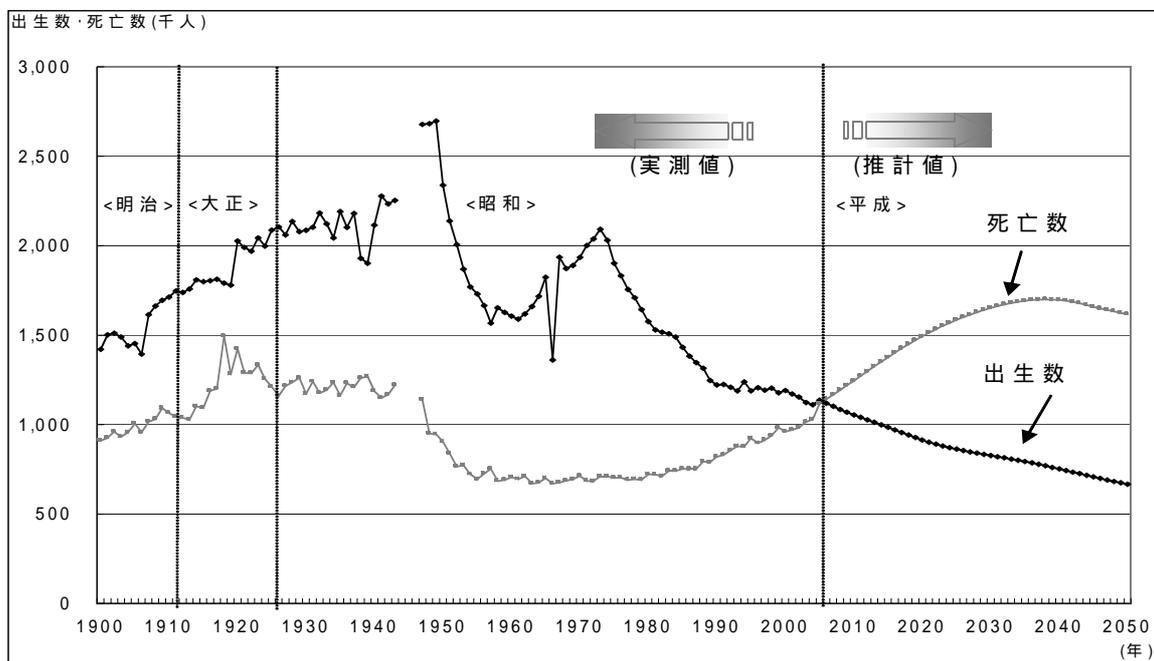
今後についても、将来生命表によると、2050年には男子80.95年、女子89.22年にまで到達するとみられているが、平均寿命の伸長は徐々に緩やかになっており、限界に近づきつつある状況にある。その一方で、高齢者数の増加が著しく、死亡数の急増は避けられない状況にあることから、死亡数は2010年代には140万人台へ、2020年代には160万人台に達する見込みとなっている。

(3)わが国の人口構成の推移

わが国の人口の動きをみると、下降する出生数と上昇する死亡数が急速に接近し、既に2005年の段階で人口減少に突入するなど、これまでの予想をはるかに上回るスピードで人口減少・少子高齢化は進んでいる。

今後についても、死亡数と出生数の差は拡大を続け、2020年代には自然減が年間70万人台にもものぼるなど、これから数十年という期間で人口減少が続き、わが国の人口は2025年時点での1億2,100万人から、2050年には1億人程度、2100年には6,400万人と、その後減少速度を速めていくという推計がなされている。

(図 - 5) わが国の出生数・死亡数の動き



(出所)厚生労働省「人口動態調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成14年1月推計)」

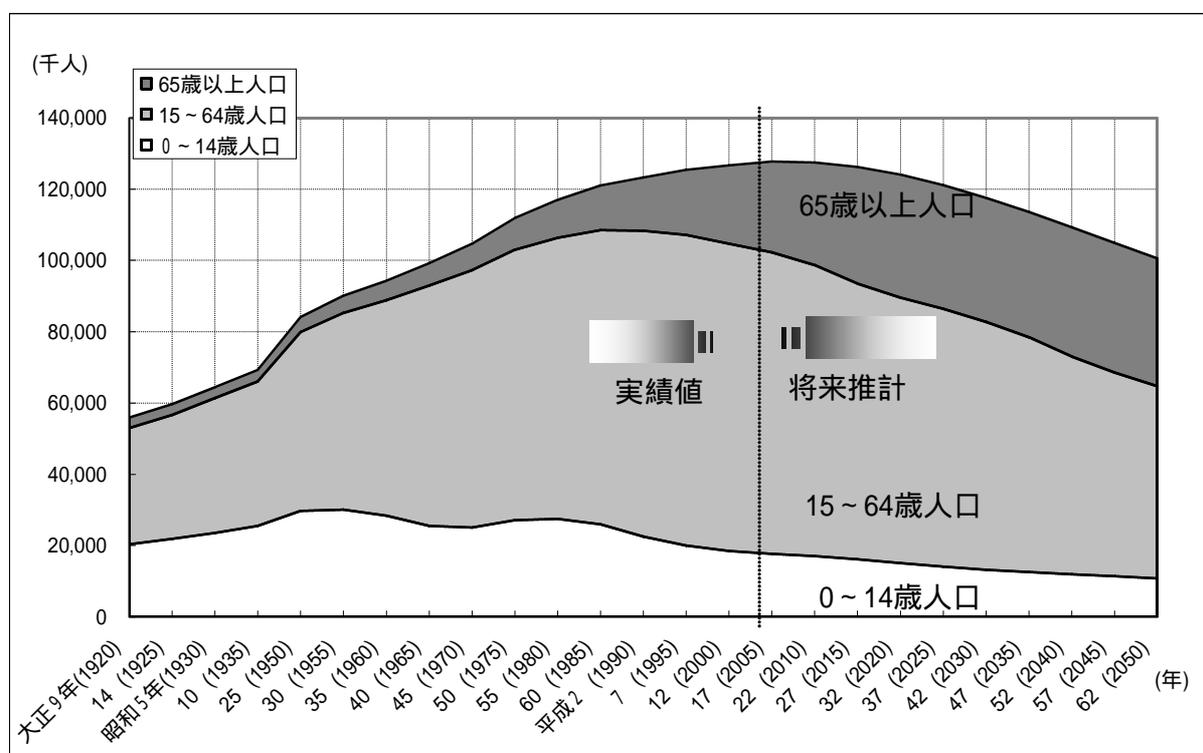
こうした出生数と死亡数の動きを人口構成に展開すると、年齢別の変化では、15歳から64歳までのいわゆる生産年齢人口は、既に1995年にピークを打って、減少に転じてから10年経つという状況にあり、今後はいわゆる団塊の世代が定年の時期を迎える

ため、この生産年齢人口はさらに減少が進むと見込まれている。ピーク時に8,700万人だったものが2025年には7,200万人、2050年には5,500万人まで減少するという数字になっている。

一方で、65歳以上の高齢者は2004年には2,488万人で、高齢化率（総人口に占める高齢者の割合）は19.5%にまで達しているが、将来推計人口によれば、高齢者（高齢化率）は今後とも増加を続け、2025年に3,473万人（28.7%）、2050年には3,586万人（35.7%）と極めて高水準になると見込まれている。

このほか、15歳未満の子どものいわゆる年少人口は、1950年代には3千万人近くいたところから減少を続け、団塊ジュニアで一旦若干盛り返したものの2000年に1,850万人にまで減少しており、2025年には約1,400万人にまで減少すると予測されている。

（図 - 6） わが国の人口構成の推移



（出所）総務省統計局「人口推計年報」「国勢調査報告」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成14年1月推計)」の中位推計値

このような人口が減る過程における人口構成の変化の速さや、さらには、地域間(大都市圏とその他)や地域内(都市部と過疎地)などでの減少スピードの格差によって、社会にゆがみが生じる可能性が高くなっている。

2. 公的負担の増加

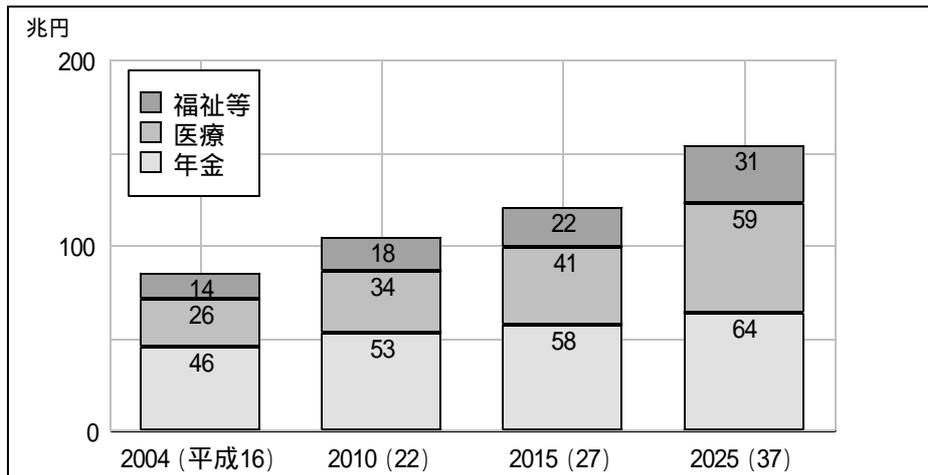
(1) 社会保障給付の増大

年金、医療、福祉など社会保障給付の総額は、2004年度（予算ベース）の時点で86兆円（「社会保障の給付と負担の見通し」平成16年5月推計）に達している。このうち

国民や企業などが支払う保険料負担分が52兆円であり、国と地方を合わせた公費負担分は26兆円となっている。

さらに、今後は、年金給付の増大や、老人医療費を中心とした医療給付の増大、介護給付の増大などから、社会保障給付の総額は、2015年度には121兆円、2025年度には152兆円に増大すると予想されており、保険料負担分が96兆円、公費負担分も59兆円にまで拡大することが見込まれている。

(図 - 7) 社会保障給付の見通し



(出所) 厚生労働省「社会保障の給付と負担の見通し(平成16年5月推計)」

これにより、租税負担と社会保障負担を合わせた国民負担率(対国民所得)では、1970年度の24.3%から2005年度の35.9%(当初見込み)へと上昇している。

こうした中、2004年には年金制度改革が行われ、厚生年金保険料率を毎年0.354%ずつ引き上げ、2017年から18.3%で固定する(国民年金保険料も毎年引き上げ)ことや、マクロ経済スライド制の導入などが盛り込まれたところであるが、この制度が有効に機能していくためには、合計特殊出生率の回復や、女性の労働力率の上昇、保険料の高い運用利回りの維持など、高い前提条件をクリアしていく必要がある。

さらに、社会保障給付や公的な負担の増大ばかりでなく、私的な負担も増加してくることから、貯蓄率の低下がもたらされるとともに、現役世代の勤労意欲の低下にもつながる可能性が高い。また、公的負担の増大は、企業にとっても、人件費における追加的負担の義務的な経費の増大を意味することから、資本・労働といった資源の配分をゆがめるばかりか、産業や雇用の空洞化を加速する一因となる恐れもある。

経済活力を維持しつつ豊かな高齢社会を構築するためには、適正なサービス水準を維持し、将来に向けた発展基盤を着実に形成しつつ、公的負担の上昇を可能な限り抑えることが不可欠である。

(2)高齡社会への対応

社会保障給付費のうち、年金保険給付費、老人保健（医療分）給付費、老人福祉サービス給付費及び高年齢雇用継続給付費を合わせた高齢者関係給付費をみると、2001年度は55兆9,517億円、社会保障給付費に占める割合は68.7%となっており、前年度の68.1%から上昇し、増加傾向が続いている。

高齢者関係給付費の内訳をみると、年金保険給付費が40兆6,178億円と全体の4分の3弱を占め、老人保健（医療分）給付費が10兆7,216億円、老人福祉サービス給付費が4兆4,873億円、高年齢雇用継続給付費が1,250億円となっている。

さらに、数年後には国民の約4分の1が65歳以上になると見込まれるなど本格的な高齢社会が到来しつつあり、独居老人や75歳以上の後期高齢者が急速に増加してくる中であって、時代の変革に適應するための社会経済システムを構築していくことが喫緊の課題であることから、「高齢者、障害者を含む全ての人々が安全で快適な社会生活を送れるよう、ハード面・ソフト面を含めた社会全体のバリアフリー化を効率的かつ総合的に推進する」ことを目的としたバリアフリー化推進要綱などが進められている。

しかしながら、公的機関や市街地のバリアフリー化は進んでおらず、厳しい財政事情を勘案すると、今後10年単位で整う見通しはあまりないといわざるをえない。当面は、団塊の世代のリタイアに伴って、都市部における高齢化の急速な進展が見込まれる中で、これまでの若者＝都市部、高齢者＝地方という図式はもろくも崩れ去り、老人施設や病院をはじめ都市基盤の貧弱さが浮き彫りとなってくる可能性が高い。

(3)少子化対策の立ち後れ

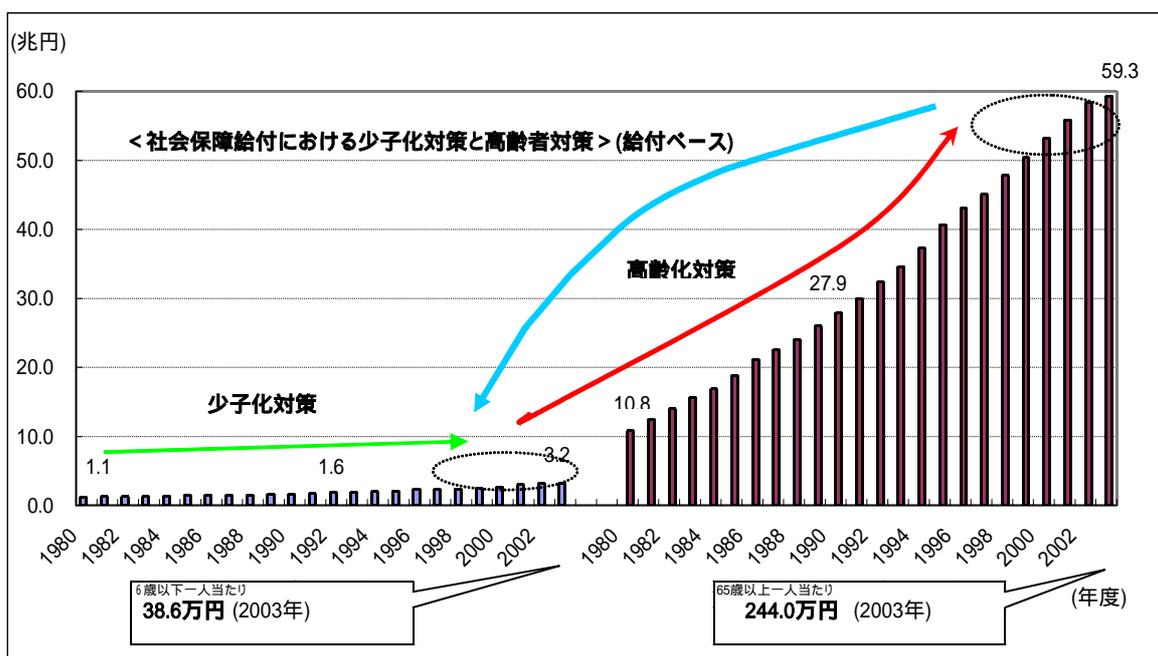
少子化対策については、その影響が社会の根幹を揺るがしかねない問題であるにもかかわらず、事態の緊急度が理解されにくいことから、その対応は著しく遅れているといわざるをえない。もっとも、1990年にいわゆる1.57ショック（「ひのえうま」の特殊要因から過去最低であった1966年の1.58を下回った）以降は、少子化に対する認識が広がっていく中で、エンゼルプラン（1994年）、新エンゼルプラン（1999年）、少子化プラスワン（2002年）、次世代育成支援対策推進法（2003年）、子ども・子育て応援プラン（2004年）など、様々な対策が実施されつつあるものの、少子化には一向に歯止めが掛かっていないのが現状である。

中でも、わが国の保育制度の立ち後れは以前から指摘されているところであるが、現在でも、主に都市部において、保育所に入所できない「待機児童」が数多く存在しているばかりか、女性の職場進出、核家族化の進行を背景に多様化する保育ニーズには充分に対応できていないことなど、数多くの問題点が存在している。

政府の取り組みとしては、2003年度のがわが国の児童手当、保育サービス、育児休業関係等子育て支援に対する給付費が3兆1,626億円ということで、社会保障給付費全体の3.8%を占めるに過ぎず、高齢化対策の59.3兆円の20分の1にとどまっている。

一人当たりの給付額でも、高齢化対策の244万円に対して、少子化対策は38.6万円と6分の1にとどまっている。

(図 - 8) 社会保障給付における少子化対策と高齢化対策



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「平成15年度社会保障給付費」

OECD諸国においては、児童手当や育児休業中の所得補償費等の現金給付がGDPに占める割合が高いほど、合計特殊出生率も高くなる関係がみられるが、わが国では0.5%に満たず、約1.5%のフランスなど出生率が高い諸国と比較してかなり低い。

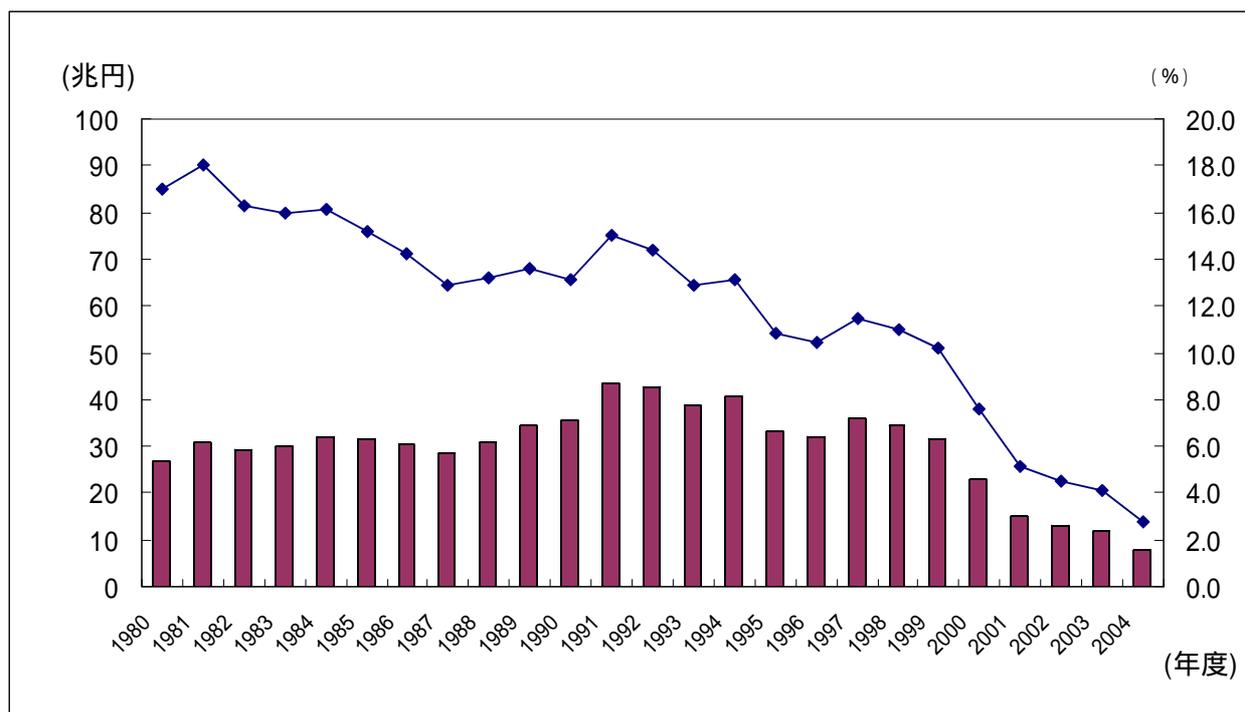
しかも、わが国における少子化の背景として、「仕事と子育てを両立できる環境整備の遅れ」や「子育てに対する負担感の増大」、「経済的不安定の増大等」など、子育てにかかる負担の大きさが指摘されているように、わが国においても子育ての経済的負担を軽減する施策を充実させることが1つの方向性であるといえよう。

財政事情が厳しい中、少子化対策に青天井で予算を割くことは難しいが、少子化対策と高齢化対策のバランスを少しでも変えることができれば、少子化対策を充実させることというのは決して不可能なことではないと思われる。

3. 貯蓄率の低下

これまでわが国は、世界の中でも家計貯蓄率が非常に高いことが特徴の一つであったが、近年は家計貯蓄率の低下傾向が鮮明になっており、1990年頃には14%近くあったものが、2004年度には2.8%にまで低下しており、終戦直後以来の低水準にまで落ち込んでいる。(国民経済計算ベース)

(図 - 9) 貯蓄率の低下



(出所)内閣府「国民経済計算年報」

先行きについては、ライフサイクル仮説を例に挙げるまでもなく、一般的には、勤労期に蓄えた貯蓄は高齢期の消費に充てられることが多く、高齢者の増加や勤労者世代の減少、高齢期の長期化に伴って、貯蓄の取り崩しが発生することから、中長期的には貯蓄率が低下する傾向にあるものと考えられる。

このため、団塊世代が大量定年を迎える数年後にかけては、一時的ではあるが、退職金の受け取りなどにより、貯蓄率が引き上げられる可能性はあるものの、その後は、高齢化率の上昇に伴って、貯蓄率は低下を続けるとみられており、場合によっては、マイナスに陥る可能性も否定できない。

ここで、貯蓄率の背後にある各経済主体の資金過不足をみると、現状は、一般政府部門の大幅な赤字に対して、一般企業部門が出し手となっており、これまで資金の出し手であった家計部門の力が急速に弱まっている状況がある。

しかしながら、ストックベースでみると、家計部門は多額の金融資産を有しているように、近年負債の削減が進む企業部門と負債が急増している政府部門に対する資金供給の最大にして唯一の出し手であることには変わっておらず、こうした貯蓄率の低下がさらに進行すれば、経済・産業などへの影響は避けられない。

．マクロ経済への影響

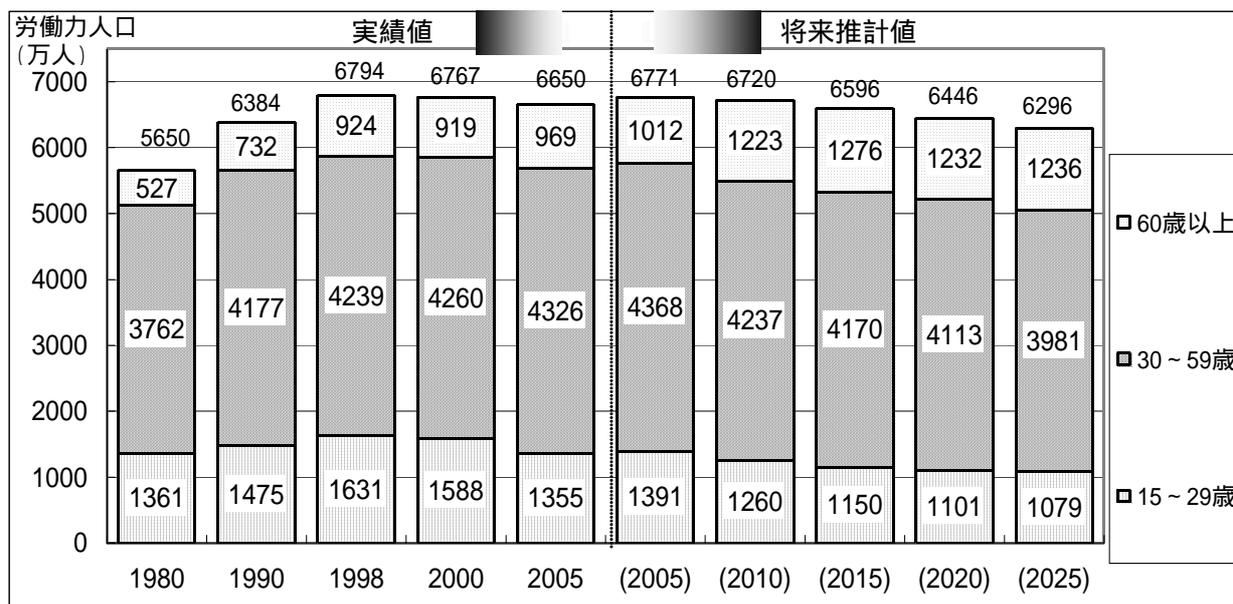
経済成長の源泉としては、労働投入量や資本投入量の増加と技術進歩等に分けることができるので、その動向を踏まえたうえでマクロ経済への影響をみていく。

1．労働力の減少

わが国の労働力人口の推移を見ると、1955年に4,194万人であったものが、総人口の増加に伴って1998年の6,793万人まで増加を続けてきた。しかし、バブル崩壊以降の景気悪化等の流れを受けて1998年をピークに減少に転じている。2005年は景気の拡大もあって若干盛り返したものの6,650万人にまで減少している。

今後の労働力人口は、生産年齢人口（15歳～64歳）と労働力率の動向に依存することになるため、まずは生産年齢人口の推移でみていくと、1950年には5,017万人であったところから、1995年には8,716万人にまで増加したが、2000年には8,600万人となっているように、調査開始以来初の減少となっている。総人口に占める割合も、1990年に69.5%でピークをつけたところから、2000年には60%にまで低下しており、2025年には51%へと低下していくとみられている。

（図 - 10） 労働力人口の推移と見通し



（出所）実績は、総務省統計局「労働力調査」、

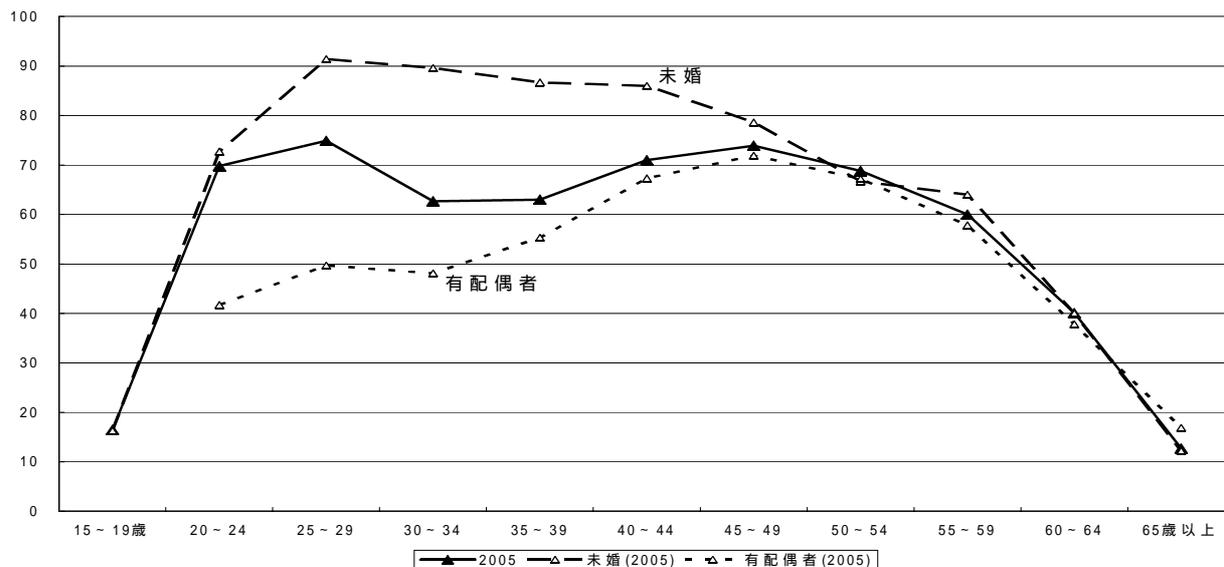
2005年以降の将来推計は、厚生労働省職業安定局推計（2002年7月）

しかも、今、画期的な少子化対策がなされて出生数が回復したとしても、その効果が労働力人口の数字となって現れるのは、今から約20年後となってしまうため、現在の男女・年齢階層別の労働力率が今後も継続すると仮定した場合、2015年頃までは、団塊世代の引退により労働者数が減少し、それ以降は少子化による若年人口の伸び悩みによって、労働力の供給不足問題が発生する可能性が高い。

就業者数の急激な減少を抑えるためには、現時点で労働力率の低い部分である女性や高齢者、若年者について、一層の活用を図る必要がある。

特に、女性の労働力率については、25～29歳や、30～34歳層で労働力率が大きく上昇しており、この層が女性全体の労働力率を押し上げている。しかしながら、配偶関係別でみると、未婚では労働力率は上昇傾向にあるが、有配偶者では低下傾向を続けており、女性の労働力率の上昇は、未婚率の上昇によるところが大きいといえる。

(図 - 11) 女性の年齢階級別労働力率



(出所) 総務省統計局「労働力調査年報」

【わが国の女性の労働力率の特徴】

- ・ バブル崩壊以降停滞しており、欧米諸国よりも低い
- ・ 年齢階級別労働力率はM字型であるが、欧米諸国では台形となっている
- ・ わが国では高学歴の女性の労働力率が低い
- ・ 近年のわが国女性の年齢階級別労働力率の上昇は、未婚率の上昇によっている
- ・ 地域別には、女性の有業率は都市部で低くM字の底も深い傾向にある

2 . 個人消費の低迷

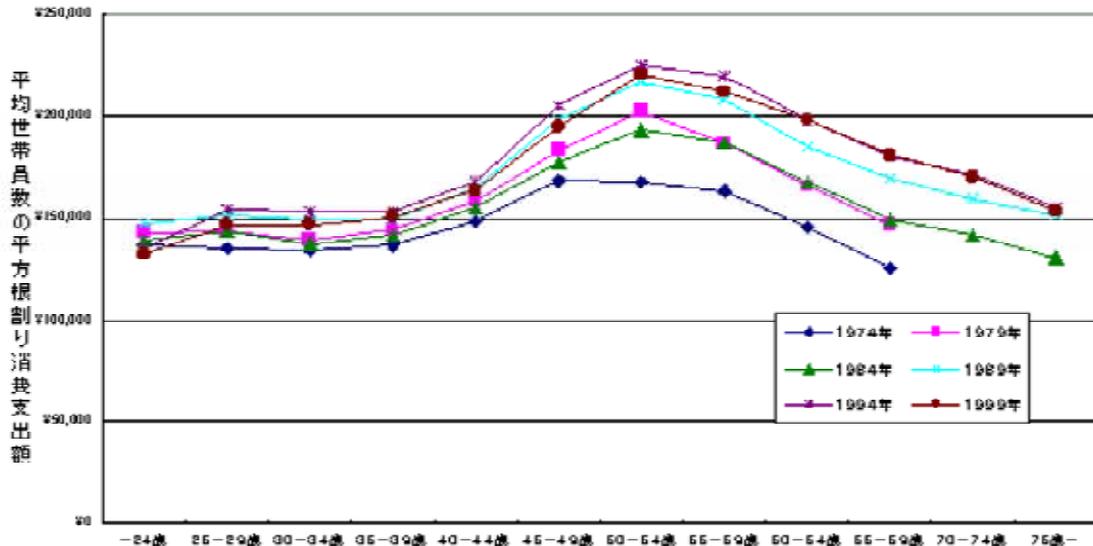
需要面では、人口の減少に伴って食糧、衣料、住宅などを中心に需要が数量ベースでみて減少することが予想されており、単純に考えると、2030年までには935万人分(2000年の人口の7.4%)の消費が、2050年までには2,633万人分(同20.7%)の消費が減少するということが、消費の減少に直結することになる。

中でも、子どもや若年者向け商品への需要の減少が既に始まっているが、全体の消費については、高齢者の需要がどの程度になるかに左右されることになる。

現在の高齢者世帯の消費は増加を続けていることから、人口が減る以上に一人当た

りの消費が拡大すればという考え方もあるが、年齢階級別にみた1世帯当たりの消費水準をみると、所得水準に比例して、20代<30代<40代<50代>60代という形で表されるように、同一世帯でみれば、高齢者世代に突入することで消費が減ることは避けられない。

(図 - 12) 世帯主年齢階級別の1世帯当たりの消費支出



(出所) 厚生労働省「厚生労働白書 平成14年版」

しかも、高齢者世代は、所得の減少分を金融資産の取り崩しで対応している中で、今後、年金支給年齢も引き上げられることから、金融資産の取り崩しだけでの対応はやや困難になってくる可能性もあり、団塊世代が60代に突入していく過程で、個人消費にも少なからず影響してくる可能性が高い。

他方、現役世代においても、保険料率の段階的な引き上げが決まっている年金をはじめとする社会保険料や租税など公的負担の増加が続くことから、現役世代の可処分所得は抑制される可能性も高くなっており、消費需要に多大な影響が及ぶ恐れがある。

3. 設備投資の停滞

民間企業の国内への設備投資についても、労働力の減少により、利用可能な機械設備のストックが縮小するという供給側の側面と、人口の減少による国内需要(個人消費)の低迷や技術革新により、生産量に対して必要となる機械設備のストックが縮小するという需要側の側面から、フローとしての設備投資も低迷する可能性が高い。

また、今後、労働力の減少や消費の低迷によってわが国の投資効果が低下することになれば、投資資金が海外へ流出してしまう可能性があることや、家計貯蓄率の低下や国債の大量発行などによって国内の投資資金が不足してしまうと、将来の資本ストックの成長が阻害され、経済の潜在成長力も低下する可能性が高くなっていく。

さらに、資金供給面からみても、最大にして唯一の出し手である家計部門の力が急速に弱まっており、負債が急増している政府部門の問題とも相まって、将来的には、需給構造が変化し、金利などに影響する可能性がある。

4．経済成長率の低下

ここまでみてきたように、人口減少・少子高齢化による影響は、需要と供給の両面からマイナスを与えるということになる。

ここで、全体のGDPが減ったとしても、一人当たりのGDPが変わらなければ、人口が減っても豊かさは変わらないという考え方もあるが、こうした考え方に対しては、高齢者の比率が急激に増えていくことになれば、一人当たりのGDPを維持することは極めて困難であるといわざるをえない。

ただし、人口が減少する社会においては、潜在成長性を相当程度高めていかなければ、経済成長率は維持できないため、一人当たりのGDPを高める工夫は不可欠であり、限られた資源を有効活用するためにも、新しい時代に適応した経済システムの構築に向けた構造改革に取り組む必要がある。

他方、人口減少・少子高齢化のインパクトが一般社会へ与える影響についてみると、過疎化の拡大や、地方の行政基盤の低下などを引き起こし、地域社会の活力を低下させることも懸念される。さらに、子どもの数の減少により子どもの健全な成長が阻害されることなど、暮らしにくい社会につながることも懸念される。

こうしたことが将来に対する不安を呼び、それがさらなる少子化につながるという可能性があり、少子化の動きに歯止めを掛けこうした悪循環をどのように断ち切るかについて真剣に考えていく必要がある。

5．地域格差の拡大

地域別の人口をみると、1995年から2000年にかけて既に23道県で減少しているが、人口が減る都道府県は今後も増加を続け、2005年から2010年にかけては36道府県、2015年から2020年にかけては滋賀、沖縄を除く45都道府県で減少するようになる。

2030年の人口を2000年との比較でみると、東京、神奈川、滋賀、沖縄の4都県を除く43道府県ではいずれも下回り、生産年齢人口では、2010年にかけて滋賀と沖縄で増加する以外は今後一貫して減少すると予測されている。

老年人口（65歳以上）は、2020年まで全都道府県で増加するが、老年人口の増加率はおおむね縮小傾向にあり、2020年以降は老年人口の減少県も現れ、2025年から2030年にかけては老年人口減少県は32道府県に増加する見込みとなっている。

他方、2030年の段階で老年人口が多いのは、東京、神奈川、大阪、埼玉、愛知など

大都市圏に属する都府県であり、増加率で見ると、2000年から2030年にかけて老年人口が2倍以上になるのは埼玉と千葉であり、そのほか神奈川、愛知、滋賀、沖縄についても75%以上の増加となる。

2030年の地域経済の姿としては、経済産業省の地域経済研究所が全国の269都市雇用圏（経済社会圏）について、「人口減少下における地域経営について～2030年の地域経済のシミュレーション～」ということで、計量モデルの枠組みを用いたシミュレーション結果を公表している。これによると、

今後の人口の伸び率は、人口規模が大きい都市雇用圏ほど高い傾向にあり、東京都市雇用圏のみプラス成長で、政令指定都市、県庁所在地の都市雇用圏、10万人以上の都市雇用圏、10万人未満の都市雇用圏は、いずれもマイナス成長であるなど、2030年における人口は全国一律で減少するのではなく、まだらに減少するものとされている。

都市雇用圏における経済規模(域内総生産：G R P)に着目すると、全269の都市雇用圏のうち、今後、G R Pが拡大するのは、政令指定都市など、大きな都市雇用圏を中心に35の都市雇用圏で、234の都市雇用圏では縮小する見通しである。

今後、就業者一人当たりのG R Pは増加するものの、高齢化が進展することにより、人口一人当たりのG R P増加は、ほぼ全ての都市雇用圏で小幅にとどまるものと予想されている。

このように、地域における的確な取り組みが行われなければ、今後、人口減少・高齢化の進展、地方財政における財政制約の強まりにより、多くの都市雇用圏において、人口及びG R Pの面で厳しい状況が生じることが予想されている。この結果として、今後、地域によっては大きな変化に直面し、域内の産業活動の縮小、公共インフラの遊休化、地方財政の悪化、都市構造の変貌、のような現象を生じる可能性があると考えられる。

しかも、高齢化ということでは、今後は大都市圏において問題が顕著になってくる可能性が高い。その理由としては、大都市圏の住宅形態、家族形態、土地利用形態、就業形態などは、依然として若者を意識した仕組みになっており、既に高齢化が進んでいる地方とは状況が大きく異なっていることがある。それ以外にも、大都市圏では、都市機能の形成・維持のために、引き続き相当の経費負担も必要となってくることも挙げられよう。

． 財政への影響

人口減少・少子高齢化のインパクトが財政に及ぼす影響としては、当然ながら人口減少による全体としての名目GDPの伸び悩み（減少）に伴って税収も減少するため歳入の確保が難しくなる一方で、高齢者の増加による高齢者医療や介護のための支出をはじめとする社会保障負担が激増するため歳出の膨張が避けられないことで、財政赤字の拡大につながる懸念がある。

1． 財政赤字の拡大圧力

歳出面からは、財政に大きな影響を及ぼす社会保障制度の負担について、マクロで見ると、2025年にはいわゆる高齢化率が35%を超え、働く人の負担が益々膨らんでいくため、社会保障給付の公費負担は、2004年の26兆円から2025年には59兆円にまで拡大するとみられている。

こうした社会保障負担と租税負担を合わせた国民負担（財政赤字を含む）についてみていくと、2004年度の45.1%から2025年度には56%程度にまで上昇するとみられており、さらに、2050年には潜在的国民負担率が80%にのぼるといような非常に悲観的な試算も出されている。

この国民負担率の上昇は、逆に言えば、国民の可処分所得の減少を意味しており、消費もしくは貯蓄の減少で対応せざるを得ないが、どちらに向かったとしてもマクロ経済へは大きなマイナスのインパクトを与えるものとなる。

また、ミクロで見ても、現役世代一人当たりの負担額は、現在の88万円から2025年度には138万へと1.6倍になっているのに対して、高齢者一人当たりの給付額は現在の244万円から2025年度には207万円に減少しているように、負担が増加するとともに給付が減少するというような形になっているため、現行の制度をこのまま維持し続けることは極めて困難な状況にある。

（補足）主要国の政府債務残高

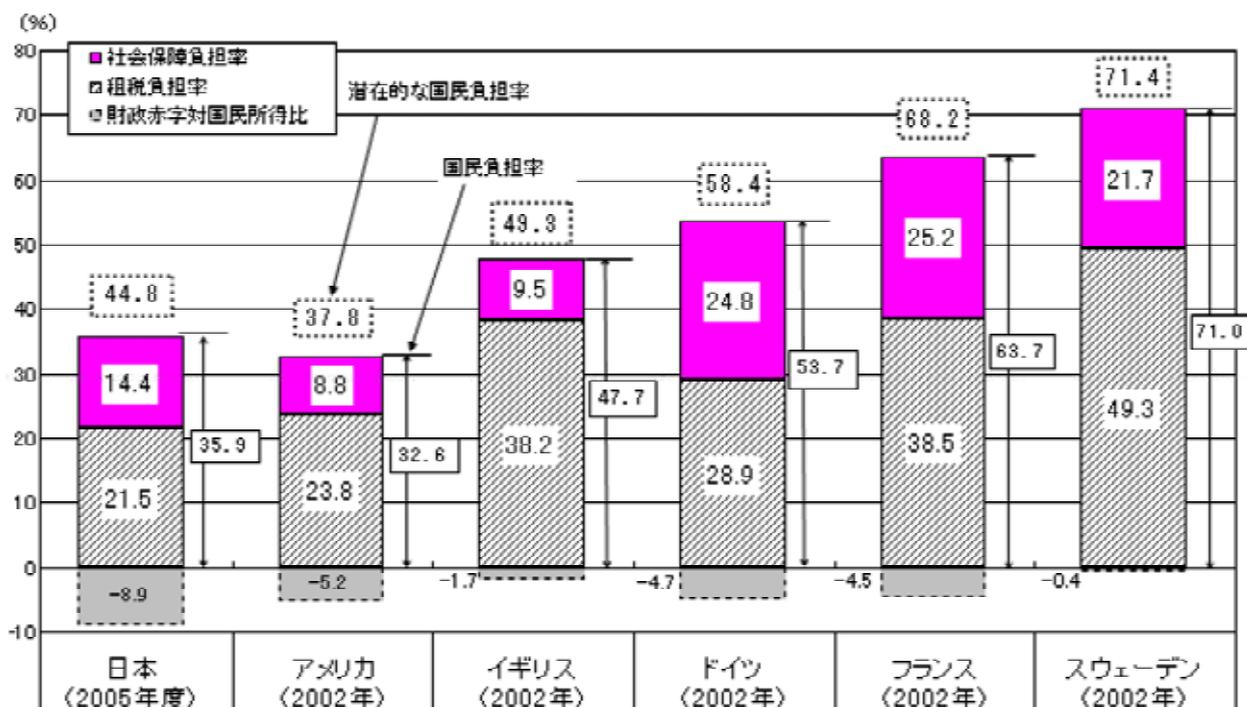
わが国の政府債務残高の対GDP比率は、1980年代には米国やEURO圏とほぼ同じ水準であったが、バブル崩壊以降、財政事情の悪化が続いている。一方で、欧州では、欧州通貨統合への参加もあって、財政赤字の抑制に取り組んだ結果として、わが国だけが突出して財政赤字を膨らませており、先進国中最悪グループになっている。

現状では日本ではアメリカとともに国民負担率がかなり低いグループに入っているのに対して、欧州、特に北欧諸国は国民負担率がかなり高く、高負担高福祉と言われている。しかしながら、わが国が持つ大幅な財政赤字は、将来世代に負担を先送りして現役世代が便益を得ていることであるので、国民負担率に財政赤字を加えた潜在国

国民負担率で見ると、わが国はあまり負担をせず便益だけ受けている、いわゆる中負担高福祉というのが適当かもしれないという状況が浮き彫りになる。

当然ながら、こういった状況は将来にわたって持続することは不可能であるため、財政赤字の縮小が喫緊の課題であることは言うまでもない。しかも、わが国の場合には、国民負担率を見ると、負担と給付のバランスが著しく欠けているというところに問題があるといわざるをえない。

(図 - 13) 国民負担率の国際比較



(出所) 財務省ホームページ

一方、歳入面では、現在の税制（直接税中心）が継続した場合、人口の減少や、高齢化の進行が、経済規模の縮小や、生産年齢人口の減少（働かない高齢者の増加）をもたらす、税収等にも多大な影響を及ぼすこととなる。

ここで、一般会計の税収の推移を見ると、1990年に約60兆円あったところから、2003年には16.8兆円減少し、43兆円にまで落ち込んでいる。この間の税収の減少については、バブル崩壊以降の景気対策として実施された所得税や法人税などの減税による影響が大きいという見方もあるが、この間の経済成長率の低下、特に名目成長率の低下が税収にも大きく影響したといわざるをえない。

また、1990年度以降、名目経済成長率が安定的に推移していた場合、税収も安定的に増加していたという試算結果が出ているように、財政の再建には、経済成長を通じた歳入の安定的な確保が極めて重要となってくる。

しかも、先に見てきた社会保障に係る公費負担分として、追加的に約30兆円が必要となっているため、その財源をいかに確保していくかが重要となる。

2 . 国債のファイナンスの問題

こうした歳出・歳入の状況を踏まえて財政の現状を見ると、公的債務の残高は、2006年度末で775兆円程度にまで達すると見込まれており、短期の借金や特殊法人の借金なども合わせると1,000兆円にも到達していることで、わが国の財政は破綻寸前の状況にあるといえる。

単年度で見ても、2006年度予算案の段階でのプライマリーバランス（基礎的財政収支）は11.2兆円の赤字であり、プライマリーバランス（国と地方）が均衡するのは2010年度初頭の目標となっているように、政府の債務の一層の拡大には歯止めが掛かっていない。

さらに、毎年発行しなければならない多額の国債の引受先としては、企業の設備投資の原資となって経済成長を支えてきた家計貯蓄が、経済社会の環境が変わった現在でも、財政赤字をファイナンスする形で、財政赤字の拡大による様々な悪影響を押しとどめる働きを続けている。

しかしながら、家計貯蓄のさらなる減少が予想される中で、新たに必要な資金をどこから調達してくるかということは非常に重大な問題となる。海外からの調達で埋め合わせることは可能であるが、財政赤字を海外の資金に依存するようになれば調達構造が不安定化してくることになるため、金利上昇など財政悪化の副作用が顕在化してくる可能性が高まってくる。

加えて、現在のような長期金利でも2%というような超低金利で、5年10年先も引き受けてもらえる可能性は限りなく低いことから、ひとたびこれ以上の国債は買えないとなれば国債価格が暴落し、一気に破綻してしまう可能性も否定できない。

．産業への影響

人口減少・少子高齢化のインパクトが産業に及ぼす影響としては、人口減少による全体としての需要の伸び悩み（減少）や子ども市場の縮小が懸念される一方で、高齢者の増加による高齢者向け市場の拡大が期待される。他方、労働力という意味においても、生産年齢人口の減少から、従来の就業構造では人材が足りなくなることは明らかであり、必要な人材を質・量ともにいかに確保していくかが重要となる。

1．消費構造の変化

(1)成熟化する国内市場

国内市場に限ってみれば需要の量は人口に依存せざるを得ず、人口減少は需要減少に直結するため、供給サイドの企業としてはこの環境変化への対応が必要となる。特に、経済が成熟化したわが国においては物が満ち足りており、既に多くの分野で需要飽和の状態にあるといえる。とりわけ生活必需品にかかる基礎的支出は、人口減少が始まる前からすでにピークを打ったと考えられ、これに人口減少の影響が加わることで、今後多くの業種において量的な拡大が望めなくなっている。

例えば、主要な耐久消費財である四輪自動車の国内新車販売台数については、1996年に707万台であったところが1998年に587万台にまで減少し、以降2005年の585万台まではほぼ横這いで推移している。世帯当たりの自動車保有台数はすでに1.1台を超えており、乗用車市場が成熟化しているのは間違いないといえる。

このように量ベースの国内需要が伸びない中、企業が売上を伸ばしていくためには、製品の高付加価値化により単価を上げるか、海外市場を開拓・拡大するしかない。わが国自動車メーカーでは、環境技術・安全技術を進化させていくことやブランド戦略を徹底することで車を高付加価値化し、国内での収益を維持している。

また、自動車生産高に占める輸出の割合も長期的に増加傾向にある。1996年に371万台であった輸出台数が2005年には505万台に達し、輸出の割合は35.9%から46.8%にまで上昇している。いまや輸出が、自動車業界の国内生産を支えているといっても過言ではない。

自動車に限らず、多くの産業において国内市場は成熟化しており、従来品に対する需要の大幅な増加は当面期待できない。さらに人口減少による需要減少も確実な情勢であるが、このような閉塞感を打開するには、自動車業界の例にみられるような製品の高付加価値化や海外進出が必要となる。

(2)拡大する高齢者市場

わが国の人口構成には団塊の世代というピークがあり、2007年以降その世代が60歳代に達して定年退職を迎えるが、その後の団塊の世代の消費動向が国内市場に大きな

影響を与えると考えられる。

従来、収入が多く教育費などの支出も多い50歳代に比べると、60歳代以降の支出は減少していくのが普通であり、その前提に立つと団塊世代の退職は消費全体の押し下げ要因になる。

また、特にこの年齢層は、生活必需的な財・サービスが既に充足されていると思われることから、基本的には買換えや付加的なものが需要の中心となる。この種の需要は、特に定まったライフサイクルに基づくものではないため、消費者の好みや心理に強い影響を受ける。よって、製品やサービスの開発は難しくなり、またヒット商品が出て一時的なもので長続きするとは限らない。

しかし、一方では、健康・医療関連や、旅行といった娯楽関連などに対する高齢者の選択的支出は、現状よりも数量・金額ともに増えるという期待もある。また、高齢者の貯蓄率は一般的に高く、会社退職時における資産も比較的豊富であるため、他の世代と比べ高い購買力を有しているのも確かである。産業界が高齢者にとって魅力のある財・サービスを提供していくことができるのであれば国内需要の減少ばかりを懸念する必要はないであろう。逆にいえば高齢者の消費動向に国内市場の浮沈がかかっているのであるから、産業界は特にこの層の需要拡大に努めることが重要である。

2．労働力の現状と課題

わが国経済は、国内需要の伸び悩みや、国際競争の激化（特に、生産拠点としての中国の台頭）、金融危機などを通じて、デフレ状態が続いてきたことから、各社は、生産コスト削減を目的として、生産拠点の海外移転を進めてきた。同時に、国内でも事業のリストラを進めるとともに、固定費としての人件費を抑制するために、正規社員の削減（採用抑制による自然減、リストラ）や、期間従業員や派遣社員といった非正規社員を拡大することにより必要な人員の確保を進めてきた。

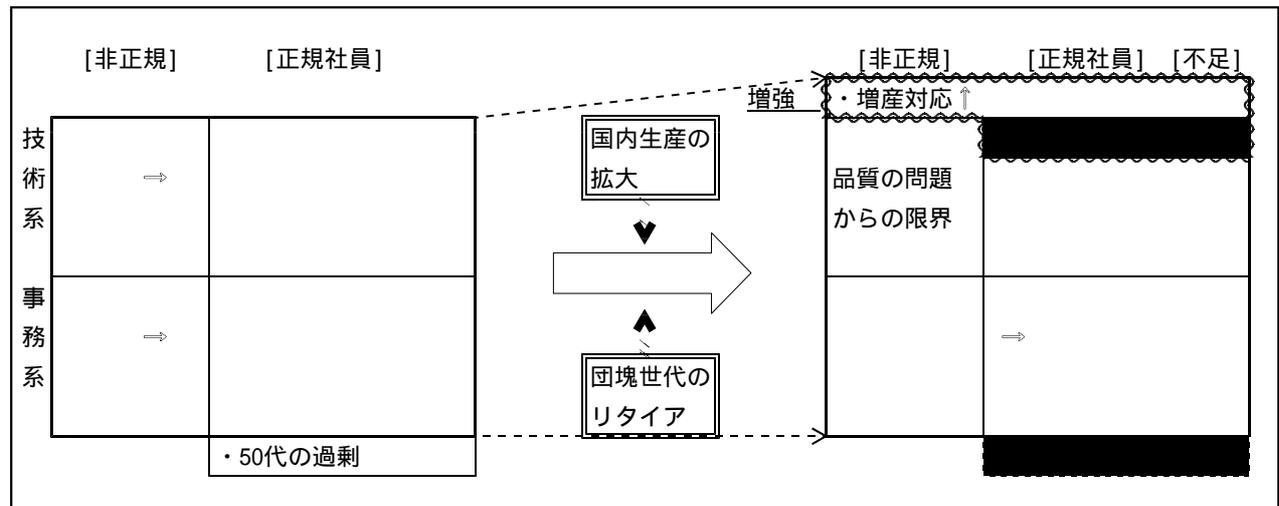
また、団塊世代の大量リタイアの問題については、賃金の高い世代が抜けることで、コスト削減が加速するものという捉え方の方が一般的であった。

(1)労働者を巡る経済情勢の変化

こうした状況において、企業は、厳しい構造改革努力の結果、ようやく昨年あたりから過剰債務や過剰設備、過剰雇用といった「三つの過剰」をクリアするとともに、それによる業績の回復を背景として、新技術の開発や、新製品・サービスの供給に向けた、設備投資を続けていった。こうした状況において、世界的な需要増大への対応から自動車関連産業などに生産拡大の動きが活発化するとともに、最先端製品や重要部品の生産拠点（海外への重要部品の供給拠点）としての国内回帰の動きも進んだことから、団塊世代の技能の承継といった質の問題や大量リタイアという量の問題とも

相まって、技能労働者に対する需要が急激に拡大しており、雇用情勢に対する見方は、ここへ来て大きく変化してきている。

(図 - 14) 労働力市場を巡る情勢変化



(出所) 中経連作成

そうした場合には、増産・生産維持のための要員をいかにして確保していくかということが次の問題として浮かび上がってくるが、その対応策として考えられるものとしては、大きく次の通りに分けることができる。

今後、労働市場に加わる若年者（既卒者含む）の活用（新規学卒者）

労働市場を退出する人材の活用（高齢者）

労働市場の中で別の仕事を探している人材の活用（非正規労働者）

労働市場に加わっていない人材の活用（女性）

新たな人材の活用（外国人）

しかしながら、現状では、フリーターやニートと呼ばれる人達が300万人近くにまで拡大し社会問題化している一方で、企業が求めるスキルと意欲を持った人材が十分に供給されていないことから、労働力不足が続き、労働力のミスマッチが生じているという状況にある。

(2) 労働力のミスマッチと人材の確保

ここでは、先ほどの分野ごとに、現状と課題、今後に向けた問題意識についてみていく。

技術系若手人材の不足、フリーター・ニートの増加

a) 現状認識

新卒の技術系人材に対しては、「基礎学力の不足」、「問題解決能力の不足」、「目的意識の欠如」等の問題点をはじめとして、学生の理系離れや、現場における人材の不足など、産業界の求める人材との質的なミスマッチが指摘されている。

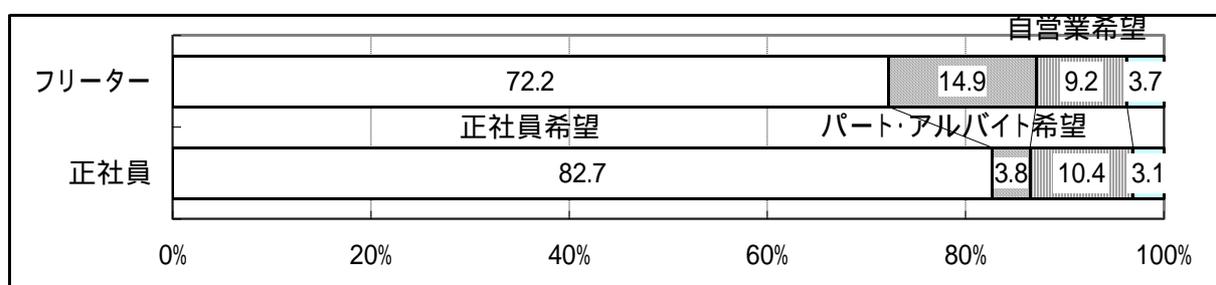
若年者雇用の現状については、15～24歳の若年者の失業率が2003年に10.1%まで

達した後改善しているが、現在も8.2%（2005年9月）で、男性に限っては9.3%と高い水準にある。

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、近年は改善に向けた動きがみられているが、フリーターやニートについても依然として高い水準にとどまっており、労働経済白書によれば、仕事も通学もせず職業訓練も受けていない「ニート」に相当する若年無業者は64万人、フリーターは過去最高だった前年に比べて4万人減ったものの213万人と推計されている。

フリーター等については、「モラトリアム型」や「夢追求型」のイメージもあるが、雇用情勢の厳しさなどを背景に正社員になりたいと希望しながらもフリーターを続ける人が7割を超えるように、実際には「やむを得ず型」のフリーターが非常に多い。

（図 - 15） 現在の雇用形態別の希望する雇用形態の割合



（出所）内閣府「若年層の意識実態調査」

b)問題意識

フリーター、ニート等の存在は、十分な職業能力が蓄積されず、本来であれば一定の経験を積んで社会を支える立場に進むべき層が、逆に社会に支えられる層となってしまう可能性が高い。

また、職業能力が身に付かないことで、賃金の上昇も期待できないことから、正社員を続ける者と相当な所得格差が生じる可能性が高くなるばかりか、生活基盤が不安定なままにとどまらざるを得ないことから、結婚・出産を先送りする者が増加し、少子化が一層進行する懸念もある。

さらに、近年では、従来の一時的なモラトリアム的なものではなくなりつつあり、フリーターから正社員への転職の困難さなども加わって、30代のフリーター等も増加していることから、階層の固定化など社会問題化しつつある。

団塊世代の正社員（技術者）のリタイア

a)現状認識

団塊世代は、職業別に見ると、ブルーカラーでは技能工、採掘・製造・建設作業者等の比率が高くなっていることから、団塊世代の退職により、大量の技能職の退職が生じ、製造現場における技能継承が課題となることが懸念されている。

就業者に占める団塊世代が含まれる55～59歳層の割合を見ると、製造業計で12.6%に達しており、今後、団塊世代の一斉退職により、これまでのベテラン労働者が培ってきた技能やノウハウをどのように継承していくかが問題となっている。

再雇用制度などを導入する企業も多くなっているが、高年齢者と一括りでいっても、企業が求めるスキルを持った人材はそれほど多くはないことが課題として指摘される。

b)問題意識

団塊世代の雇用延長によっても、数年先送りすることでしかないが、当面する問題に対しては、高度な技術やノウハウを持った団塊世代を、再雇用や定年延長を通じて社内に保持しつつつづけるとともに、技術承継をいかに進めるかも重要となる。
(受け手である若年者の問題・技能労働者不足とも関連)

非正規労働者の増加

a)現状認識

労働者数(2005年1～3月平均)でみると、正規雇用者が3,333万人と前年に比べて47万人減少しているのに対して、非正規雇用者(パート・アルバイト、契約社員、派遣社員等)は、契約社員が前年比20万人増(277万人)であったことや、派遣社員が同33万人増(95万人)となったことなどから同36万人(1,590万人)増加している。

役員を除く雇用者数に占める非正規雇用者の割合を男女別にみると、男性は15.6%、女性は50.6%と、女性では半数を占めている。また、非正規雇用者の人数、割合とも前年を上回っており、非正規雇用の拡大が続いている。

b)問題意識

こうした、非正規労働者比率の上昇は、十分な職業能力が蓄積されていないことが問題点となっており、ひとたび非正規雇用になると、正規雇用への転換が難しく、特にキャリアの浅い若年層で非正規化が進むことは、職業能力の形成を妨げ雇用の二極化につながる恐れがある。(若年者の問題・技能労働者不足とも関連)

厳しい若年層の就職環境を受けて、正規社員として働く会社が見つからないため、派遣労働など非正規労働に従事する若年層も多いので、企業における雇用システム(採用方式・キャリア形成・昇進システム)の多様化とともに、スキルを向上するための方策が重要となる。

同時に、多様な雇用システムに適應する、社会保障制度や税制面の改革が必要(公平な年金・退職金制度)となる。

女性の労働力率の低さ

a)現状認識

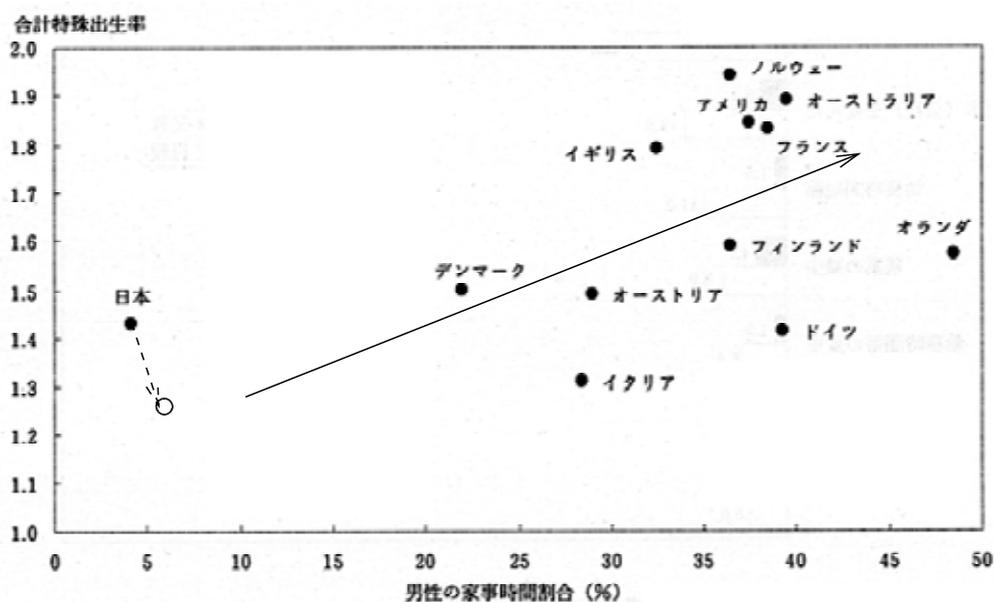
2004年における女性の労働力人口は2,737万人（男性3,905万人）で、労働力率が48.3%（男性は73.4%）と緩やかな低下傾向が続いている。また、女性の年齢階級別労働力率は、25～29歳層（74.0%）と45～49歳層（73.0%）を左右のピークとし、30～34歳層（61.4%）をボトムとするM字型カーブを描いている。

これは、女性の雇用形態として、正社員で就職し、結婚、育児等を機に離職し、子育てから手が離れてからはパートタイム労働で再就職というパターンにみられるように、正社員は若年層（M字の左肩）、パートタイム労働者は中高年層（M字の右肩）ということでキャリアの分断という問題としても指摘されている。

しかも、これには、就業と出産・育児の両立が難しいことから、就業を断念せざるをえないことや、一旦職を離れた後の正社員への復帰は非常に困難であることでもあり、そのことが出生率の低下にも影響しているものと考えられる。

仕事と育児の両立への障害ということでは、男は仕事、女は家事・育児という伝統的な性別役割意識などから、依然として家事や育児の大半は女性だけが担っている（場合によっては、女性だけが仕事も家事も育児も両立を迫られる）ことがある。先進諸国における男性の家事時間割合と出生率を比較してみると、男性の家事時間が短い国ほど出生率が低いという関係が見られるが、わが国は先進諸外国と比べ突出して男性の家事時間が短く、育児の参加割合も著しく低いことが、出生率にも悪影響を及ぼしている。

（図 - 16） 先進諸国における男性の家事時間割合と出生率



資料出所：欧米諸国はUNDP（1995）、日本は総務庁統計局「平成8年社会生活基本調査報告」

注）男性の家事時間割合は、経済活動（通勤時間を含む）と家事・育児・介護活動の合計時間（週平均）に占める後者の割合。データ年次は、各国の調査時点が異なるため1985～1992年にまたがる。

（出所）厚生労働省「平成13年版 働く女性の実情」

夫と妻の家事関連時間（子どものいる世帯）

		合 計	家 事	介護・看護	育 児	(参考)仕事	
6歳未満の子ども がいる世帯	平 日	夫(有業)	0 : 21	0 : 04	0 : 01	0 : 16	9 : 17
		妻(無業)	8 : 30	4 : 30	0 : 04	3 : 56	0 : 01
		妻(有業)	5 : 00	3 : 04	0 : 04	1 : 52	4 : 32
	土曜日	夫(有業)	0 : 55	0 : 12	0 : 01	0 : 42	5 : 09
		妻(無業)	7 : 06	3 : 55	0 : 03	3 : 10	0 : 01
		妻(有業)	5 : 26	3 : 25	0 : 03	1 : 58	2 : 04
	日曜日	夫(有業)	1 : 06	0 : 15	0 : 01	0 : 50	2 : 25
		妻(無業)	6 : 03	3 : 23	0 : 02	2 : 38	0 : 01
		妻(有業)	4 : 58	3 : 09	0 : 03	1 : 46	0 : 57
6歳未満の子ども がいない世帯	平 日	夫(有業)	0 : 08	0 : 06	0 : 01	0 : 01	8 : 23
		妻(無業)	5 : 50	5 : 28	0 : 10	0 : 12	0 : 04
		妻(有業)	3 : 37	3 : 27	0 : 04	0 : 06	5 : 19

（出所）総務省統計局「社会生活基本調査」

b)問題意識

就業と出産・育児の両立の難しさだけでなく、出産・育児などに対する経済的負担の大きさとしても指摘されるように、女性にとってキャリアを中断（断絶）するリスクが非常に高くなっていることなどが、出生率の低下にも影響している。

一方で、企業の側にも技術系の女性の採用には消極的であることや、出産・育児などで退職してから再就職の希望があっても、正社員での再就職はかなり難しいために、条件を下げ、正社員をあきらめる者も少なくない。

こうした状況を打破し女性の活用を進めるためには次の取り組みが重要となる。

- ・専門的・技術的分野における女性の採用拡大
- ・出産・育児等で退職しなくて済むような雇用制度の構築
- ・男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底
- ・退職した女性の再就職を支援する施策の実施

（情報提供、教育訓練、育児を支える社会的サポート）

また、「次世代育成支援対策推進法」の「一般事業主行動計画」の策定であったり、女性の能力発揮促進のための積極的な取り組み（ポジティブ・アクション）なども進められているが、労働環境の問題とともに、男性の認識・理解の不十分さを指摘する声が多くなっているように、職場の意識改革が課題となっている。

外国人労働者の増加

a)現状認識

わが国における2004年末現在の外国人登録者は約197万人（総人口の約1.55%）となっている。10年前に比べ約62万人（10年前の約1.5倍に）の増加となっており、今後も増加していくことが見込まれている。

そのうち、厚生労働省の推計(2003年)によると、外国人労働者数は、専門的・技

術的分野の労働者18万6千人や日系人等23万をはじめ、不法就労者約22万人など、76万人に達するとみられている。(永住者は含まれていない)

その内訳について、外国人雇用状況報告(17年6月、任意報告)をみると、産業別では、事業所数、外国人労働者数ともに「製造業」が最も多く11,188所(構成比50.6%)、103,234人(同57.4%)、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」が2,526所(同11.4%)、18,567人(同10.3%)、「卸売・小売業」が2,496所(同11.3%)、12,592人(同7.0%)、「教育、学習支援業」が1,124所(同5.1%)、16,794人(同9.3%)、「飲食店、宿泊業」が1,041所(同4.7%)、12,723人(同7.1%)であり、これら上位5分類で事業所数で全体の約8割、外国人労働者数で約9割を占めている。

b)問題意識

外国人労働者の受け入れについては、高度人材の積極的な受け入れが旗印に掲げられているものの、興行を除けば横ばいから微増にとどまり、研究者も減少が続く一方で、日系人などの定住者(毎年一定数が永住者に移動)や研修・実習生などが増加しているのが現状である。

分野別に見ていくと、専門的・技術的分野の労働者の獲得という意味では、世界的な人材獲得競争が激しくなる中で、欧米諸国に比べても大きく後れをとっていると言わざるをえない。このまま手をこまねいては、外国の優秀な人材が集まらない(流出)のはもちろん、日本人も流出してしまう可能性も高まっている。

一方で、日系人をはじめとする定住者の部分については、そうした人達を受け入れる体制がしっかりとしていない中で、定住化や永住権取得者が増加しており、受け入れている地域や自治体レベルでは、生活習慣の違いや子弟教育の問題をはじめとして、非常に大きな摩擦が生じている。

今後の労働力不足に対して、これまで以上に外国人を受け入れること、特に単純労働者を受け入れることについては、労働市場の二重構造化をはじめ、租税や社会保障費に対する社会的費用の増加、治安の悪化など様々な問題を生じる懸念があることから、意見が分かれているところである。国民のコンセンサスの形成とともに、受け入れる環境の整備が不可欠となる。(高度人材の受け入れにも重要となる)

団塊世代の事務系社員の過剰とその雇用延長確保

a)現状認識

団塊世代でも事務や管理については、過剰感が弱まってきているものの、依然として過剰感の強い状況が続いている。

b)問題意識

団塊世代でもホワイトカラーについては、管理的職業従事者等の比率が高く、専門的職業従事者は少ないことから、こうした人達の処遇や定年後の雇用確保が課題となっている。

．人口減少・少子高齢化社会への適応に向けた提言（地域・企業の立場を中心に）

人口減少に対する認識としては、楽観論もみられるが、人口が減少すれば、現在の右肩上がりを前提とした経済システムは破綻を来し、長期的に豊かな生活を維持することは困難となってくる可能性が極めて高い。しかも、わが国で今後進む人口減少はスピードが非常に速いことから、それに経済・社会システムを適応させていくには、相当大きな痛みを伴うこととなる。

したがって、少子化対策に国をあげて取り組んだとしても人口の減少は避けられないということを基本認識とすべきであり、人口減少が社会・経済に及ぼす悪影響や、人口構成の変化による社会の歪みが生じることに對しては、あらゆる手段を講じることで、ソフトランディングを図っていくための『少子化を抑制する方策』とともに、少子化対策が効果を発揮するまでには相当の時間がかかることから、『人口減少社会に適応する方策』も必要である。

1．経済の活力を維持するための公的部門を中心とする構造改革

人口が減少する社会においては、労働や資本をはじめとして量の伸びが期待できないことから、質の向上を通じて経済の効率性を高めていく必要がある。労働や資本などの限られた資源を有効活用するためには、あらゆる分野での技術革新はもちろんのこと、古い産業から新しい産業へ、あるいは低成長分野から高成長分野へ資源をシフトさせていくことが不可欠である。

また、巨額の公的債務残高の存在は、高齢化の進行とも相まって、社会保障制度の持続可能性や将来の負担増加への懸念など国民の将来不安が高まっている。

【提言1】

厳しい財政の制約の中で、労働や資本など限られた資源を有効活用するためには、あらゆる分野での技術革新はもちろんのこと、低成長分野から高成長分野へ資源をシフトさせていくことが不可欠である。そのためには、立ち後れている公的部門の構造改革を実現して、民間の活力を高めるとともに、財政再建の展望を国民の前に示すことが必要である。

(1)規制改革

官主導社会から脱却し、民間の多様な挑戦を促進する官から民への流れを加速するためには、市場化テストの本格実施など規制改革のさらなる推進が不可欠である。本格導入に向けて、透明性・中立性・公平性などを確保した制度設計が求められる。

(2)公務員制度改革

行政機関全体として5年間で5%以上の定員純減の確保に向けた、各省庁でのさらなる削減努力とともに、天下りの抑制に向けた、早期退職慣行の是正や天下りの弊害除去策、能力給の導入などについても検討すべきである。

(3)特別会計改革

特別会計については、単なる数の削減にとどまらず、さらなる透明性の確保などにより、特別会計の無駄を厳格にチェックし、大幅な歳出削減につなげていくべきである。また、一般会計への統合や独立行政法人化した後も、さらなる整理・合理化による縮減や市場化テストの実施、職員の非公務員化などにより、一層の効率化を目指すべきである。

(4)年金制度・医療制度改革

基礎年金については、最低生活保障を確保するという観点からも、世代間における負担の平準化が可能である消費税を財源とする割合を増やしていくべきである。そのためには、消費税を段階的に引き上げるべきであり、社会保障に対応する部分については福祉目的税化して国民の理解を得ることが望ましい。

医療保険制度については、老人医療費の増大に対応した高齢者医療制度の新設、都道府県を軸とする保険者の再編・統合、診療報酬制度の見直し、生活習慣病の予防策の強化などに取り組むべきである。

2. 魅力ある地域づくり

これまでも、職場や住宅、商業施設等の整備に伴って、都市部への人口集中が進んでいたが、今後の人口減少社会の到来にあたっては、少なくなる人口をめぐって、都市部 地方だけでなく、都市部 都市部や地方 地方においても、地域間競争が激化してくることが予想される。しかも、地方から移動するのは若年層が中心となり、地方では高齢者の比率が高まり、地域の活力が失われることから、住民や企業の減少がさらなる住民や企業の流出を呼ぶという負の連鎖が引き起こされる可能性が高くなる。少なくなる人口をめぐって激しくなる地域間競争で勝ち抜いていくには、魅力ある地域づくりに取り組む必要がある。

(1)地方分権による新たな地域開発

これまでの社会資本を整備するシステムは、人口が増加し、税収なども増加していくことを前提として策定されており、人口減少下で適用するのは非常に困難を伴うものと考えられる。また、既存の社会資本についても、今後は、維持補修や更新に対する巨額の費用が掛かるようになるが、これに対応する財源は特に手当てされていない

ため、既存の公共サービスを維持するために早急な対応が求められる。

これまでの公共投資は、「国土の均衡ある発展」の名のもとに、人の住むところに満遍なく社会資本整備を行うことで所得の再分配機能も担ってきたが、画一的な公共事業では、地方に投入した資金が東京の元請大手企業を通じて戻っていくことで、東京への一極集中を加速するだけである。さらに、地域が自ら選択して投資したとしても、それを利用して地域を魅力的にしていかなければ、地域に新幹線や空港などを整備しても、結局は、人や資本が大都市部に吸い上げられるストロー効果を招くだけになりかねない。

地域が権限と責任を持ち、自分たちの地域は自分たちで創るよう変えていく必要があり、東京を一度経由しないと経済が動かない現状を改め、自らの力で地域の内で利益を上げられるような仕組みを作っていくことが不可欠である。その際には、従来の工場誘致型や、インフラ整備型だけではなく、地域の資源や特色を有効に活用して、例えば、「子育て」や「高齢者」にやさしいコミュニティを実現できれば、地域間競争で相当優位に立てるものと考えられる。

【提言2】

地域が権限と責任を持ち、魅力を高める分野を選択して集中的に資源を投入し、地域が自らの力で利益を上げられるような仕組みを作っていく必要がある。そのためには、地方の政策の自由度を制約している補助金の改革や地方の自立のための税源移譲などにより、地方分権をさらに進める必要がある。

(2) 「子育て」や「高齢者」にやさしいコミュニティづくり

魅力ある地域づくりには、暮らしの多様性を高め、真の豊かさを実感できるコミュニティを形成していくことが必要である。特に、子育てや介護などに対するサービスの拡充や、地域としての支援体制の構築につなげていくことで地域としての子育て力などを高め、住民のニーズに的確に対応できる体制を構築していくことが重要となる。

また、このような新しいコミュニティ経営を担って行くには、これまでの公的機関だけでなく、企業や大学、NPO、ボランティアなども含めて幅広い市民の参加が必要となる。さらに、今後は、様々な経験やノウハウを持った団塊世代が、定年を迎えてコミュニティに戻っていくことから、コミュニティ経営への高齢者の参画が期待される。

【提言3】

魅力あるコミュニティづくりのためには、暮らしの多様性を高め、子育てや介護などに豊かさを実感できる体制を構築していく必要があり、その担い手としては、NPOやボランティアも含め、幅広い市民参加が必要である。

(3)内外交流の促進による地域の活性化

地域の魅力を高めて、内外の様々な個性や機能を持つ人や地域との交流や連携を促進することで、地域経済を活性化することができる。そのためには、世界に開かれた国際ゲートウェイとなる空港や港湾、高規格幹線道路などの陸・海・空の総合的な交通ネットワークを活かし、内外の交流を活発化していくとともに、こうしたインフラに、情報通信ネットワークや情報化拠点の整備を促進するなど交流基盤の整備を絡めていくことが必要となる。地域を越えた交流・連携を進めるとともに、世界の各地域との交流・連携の拠点の形成に向けた取り組みを促進するなど様々な広がりや分野での交流や連携が重要である。

【提言4】

地域の魅力を高めて、内外の様々な個性や機能を持つ人や地域との交流や連携を拡大していく必要がある。

3．少子化対策の一元・集中化

(1)少子化対策の実施主体の一元化

少子化対策の実施にあたっては、各省庁や県・市町村などがバラバラに縦割りでやっている現状を改め、集中して効果的に実施していくことが不可欠である。

しかも、現在の人口構成を考えると、今後は出生力のある世代が減少していくため、少子化対策の実効性という意味では、ここ数年が最後のチャンスともいえるべき状況にあり、規模とスピードを持って大胆に実行することが重要である。

【提言5】

少子化対策の実施にあたっては、各省庁や県・市町村などがバラバラに縦割りでやっている現状を抜本的に改め、専任の担当大臣のもとに、内閣府に権限と財源とスタッフを集中して配置するとともに、地域においても実施主体を一元化していくべきである。

また、地域の実情に合わせた施策の実施を可能とするために、柔軟な予算配分をしていく必要がある。

(2)少子化対策への予算のドラスティックな重点配分

若年層を中心に、低所得者や定職に就けない人が増えつつあり、将来も含めた所得の伸びが期待しにくい状況の中で、出産や子育てに対する経済的な負担が大きいことが少子化の要因の一つに挙げられている。

従って、若年層の雇用環境の改善や仕事と子育ての両立を可能とするための環境整備はもとより、出産や育児に伴う経済的負担の軽減に重点を置き、育児休業手当の充

実、育児コストの軽減、教育コストの軽減といった経済面での措置について、予算配分の見直しを通じて、公費を重点的に投入することが重要である。

【提言6】

保育サービスの拡充や子育て支援拠点の拡充とともに、児童手当などの各種手当や子育て支援税制など出産や育児に伴う経済的負担の軽減策等、効果が期待される少子化対策に思い切って支出を拡大し、実効を上げていくことが不可欠である。また、財源については、消費税を目的税化して少子化対策に充てることも検討すべきである。

4．市場の変化に対応するための企業の取組

人口減少・少子高齢化が需要に与える影響は業種によって異なり、売上減少といった深刻な影響を受ける業種、ほとんど影響を受けない業種もある。例えば自動車製造業に対する影響をみると、運転できる高齢者が増えることで人口が減少しても当面は運転免許証保有人口が減らないことから、当面、自動車の保有台数が大きく減少することはないと予想される。

従って、人口減少・少子高齢化に対する企業の対応も、それぞれの業種の事情に応じて考えなければならない。ここでは、大きく製造業と非製造業に分けて、市場の変化にどう対応していくべきかについて考える。

(1) 製造業の対応

製造業においては、少子高齢化に対応した戦略を明確に位置づけている企業はあまり多くない。企業によっては高齢者向けに特化した製品の開発を行ってはいるところもあるが、そうした製品の殆どはニッチなものであり、その企業の業績を左右するほどの影響力を持つ製品は少ない。特に大企業ほどこのような傾向が強いようである。

その背景にはまず、グローバル企業にとって日本は数多くあるマーケットの1つに過ぎない、ということがある。有望なマーケットは世界中にあることから、人口減少により需要が減少していく可能性の高い日本で敢えて量を確保する必要はない。国内市場が縮小していても、積極的に海外市場を開拓することで製造業の成長は可能といえる。

もう1つ重要な点として、熾烈な高付加価値競争を展開している企業では、常に利便性や安全性に関する工夫を積み重ねており、その過程において既に高齢者への対応も考慮されている、ということがある。わが国の製造業においては、高い技術力を背景に安心・安全・環境・便利といった視点で製品の高付加価値化がかなり進んでいる。さらに、従来からの高付加価値化の流れに高齢者対応も含んだユニバーサルデザインの追及が製造業の課題となっており、同時にこのことが製造業の強さの源ともなっている。

いる。

例えば、近年、自動車の安全技術の高度化はめざましく、特に視界支援、危険認知、判断補助といった分野は高齢者のニーズにマッチした技術であるが、これはそのためだけに開発されたものではない。あくまで全ての世代に向けての高付加価値化であり、安全性向上という大きな流れの中に、高齢者対応という視点が含まれているものと考えられる。

このようなことから、海外展開と、ユニバーサルデザインの追求を継続していくことができるのであれば、わが国製造業は人口減少・少子高齢化という社会環境の変化にも需要面からは大きな影響を受ける可能性は少ないと思われる。むしろ問題となるのは生産面における技能継承や労働力不足と考えられる。

【提言7】

製造業においては、人口減少・少子高齢化という大きな社会環境の変化に対しても、高齢者対応をユニバーサルデザイン¹にまで高めていくことにより、新たな商品価値を生み出し需要を創造することができる。このような先駆的なユニバーサルデザインは海外市場を開拓していく上でも力となる。

¹ 「すべての人のためのデザイン」を意味し、年齢や性別、様々な個性や能力に関わらず、あらゆる人にとって利用可能で使いやすいデザインのこと

(2)非製造業の対応

非製造業が、人口減少・少子高齢化の悪影響を回避するには、製造業よりも難しい対応が求められる。人口減少によって需要が量ベースで減少する場合の対応としては、コストダウンによる収益確保や、海外市場への進出が考えられるが、非製造業でこれらを実現することはハードルが高いと考えられるからである。

非製造業の中核をなすサービス業、卸・小売業、金融業などでは、人手が介在する部分が多く生産性が向上しにくいことから、コストダウンによる収益確保は製造業と比べるとかなり難しいと考えられる。

また、非製造業においては、サービス等の提供地とその消費地は近接している必要があり、輸出や海外進出が事実上不可能あるいは非常に困難な場合が多い。

このような理由から、非製造業が人口減少の悪影響を回避するためには、高付加価値化により金額ベースで国内需要を補い、また新たな需要を創造していくことが必要である。具体的には、今後増加する高齢者のニーズを掘り下げることで財・サービスを高付加価値化し高齢者の需要を喚起することが最も有効と思われ、当面は、会社退職により時間的にも金銭的にも比較的余裕を持つこととなる団塊の世代をターゲットに絞ることがポイントと思われる。

【提言8】

国内需要に依存せざるを得ない非製造業は、今後増加する団塊の世代を中心とする高齢者の需要を喚起していく必要がある。団塊の世代の潜在需要を顕在化させるためには、市場調査や情報収集等の工夫により、単に年齢だけではなく様々なセグメンテーションにより多様なニーズに対応していくことが重要であり、財・サービスを高付加価値化していくことが必要である。

多様化する団塊世代のニーズ把握

これまでは若者を主な顧客にしてきたような企業も、今後団塊の世代に対して魅力ある商品・サービスを提供することができれば、人口が減少する国内においても収入確保が可能となる。

「団塊の世代」とひとくくりで呼ばれることが多いが、実際にその年代を文字通り「塊」として画一的なマーケットと捉えるのは難しい。過去には、自動車やカラーテレビなど、団塊の世代への流行を皮切りに国民的に普及した商品が数多くあったが、その後の豊富な人生経験を経た、また物質的にも豊かな生活を送ってきた団塊の世代に対しては、これまでのような標準的・普遍的な商品・サービスではなかなか受入れてもらえない可能性がある。この世代のライフスタイルの特徴としては、「生活の充実を目的に自分のためにお金を使う」、「多様な趣味を持ち行動範囲が広い」、「インターネットが使える」などが挙げられ、商品・サービスの開発にあたっては、これらの特徴を念頭に置く必要がある。

さらには、「再就職」「自己研鑽・勉学」「健康増進」など新しいことに対するチャレンジ精神が旺盛であるという特徴からは、こうした欲求を満たし生活を豊かにするような商品・サービスの開発が求められる。また、「安心」「安全」「きれい」「環境にやさしい」など団塊の世代に限らず普遍的に求められる要素もこれらに加える必要がある。

よって、単に年齢だけではなく様々なセグメンテーションにより多様なニーズに対応していくことが重要になってくる。団塊の世代の潜在需要を顕在化させるためには、市場調査や情報収集に工夫が必要であり、若年の担当者がその層のニーズを汲み上げるのが困難である場合には、高齢者をスタッフに加えたり、様々な研究機関、NPOなどと提携していくことが必要となるであろう。

非製造業の取組事例

団塊の世代に対する取組は今後さらに本格化すると思われるが、既に様々な試みがなされているので、その一例を紹介する。

- ・【不動産販売業】元気な高齢者に便利な場所で生活を楽んでもらうとともに、要介護状態になった場合の不安を取り除くために、賃貸住宅と高齢者施設を一体で提供する。
- ・【旅行業】団塊の世代は「こだわりの世代」であり、“みんなで一緒に”という旅行は好まない傾向があるので、ツアー形態を現地体験型や参加型にする。
- ・【不動産開発業】住宅のバリアフリーだけでなく、街全体にバリアフリーを施す。
- ・【小売業】高齢者のニーズを汲み取るため、窓口等での対応時に積極的にコミュニケーションをとる。
- ・【小売業】インターネットを通じて購入申し込みする高齢者が増えてきたことから、ホームページの画面を高齢者に見やすいよう工夫する。
- ・【金融業】高齢者は一般的に不動産など固定的な資産を多く保有しており、それらは生活資金に回すことが困難であることから、リバースモーゲージ事業のような資産のフロー化支援事業を強化する。
- ・【金融業】公的年金制度への不安が生じていることを背景に資産運用において高いリターンを求める高齢者が増えていることから、投資信託・投資型年金等の商品を充実させる。
- ・【情報サービス】コンピューターの扱いに慣れた高齢者が増えることを背景に、医療サービスの効率化・高度化に向けて、地域の医療機関が連携して利用できる電子カルテを作成したり、参加医療機関の相互で診療情報が共有できる仕組みを構築したり、また過去の健康診断情報のデータを利用者が容易に閲覧できるようにしたりする。

これらあくまで取組例の一部を紹介したものであり、高齢者に対するビジネスにはまだまだ工夫の余地が大きいと思われる。ただし、団塊の世代の趣味嗜好は多様化していることから、何か一つの取組により、大きな収益を獲得することはあまり期待できないであろう。継続的にニーズ発掘に取り組み、一つ一つに対応していくという地道な努力が求められる。

5．労働力の“創出”（ミスマッチの解消）

労働者を取り巻く環境をみると、従来の、コスト削減に向けた正規社員の削減と非正規社員への置き換えといった流れから、世界的な需要増大への対応や、最先端製品や重要部品の生産拠点としての国内回帰の動きなどから生産の拡大が進んでおり、労働力不足へと一変している。しかも、将来に向けて、労働力人口の減少という量の問題とともに、人口減少社会における活力維持に向けた生産性の向上や、団塊世代の技能継承などの質的な問題も大きくなっている。

将来に向けた人員の確保としては、フリーター・ニート、高齢者、女性など、現在

まで十分に活用されていない人達を有効に活用していくことが不可欠であり、それぞれの分野に固有の問題を早急に解消していくことが重要である。

(1)フリーター・ニートの“再生”

フリーター・ニート対策の一元化と民間活用

フリーターやニートと呼ばれる人達が300万人近くまで拡大し、社会問題化している一方で、企業が求めるスキルと意欲を持った人材が十分に供給されていないことから、労働力不足が続いており、労働力のミスマッチが生じている。

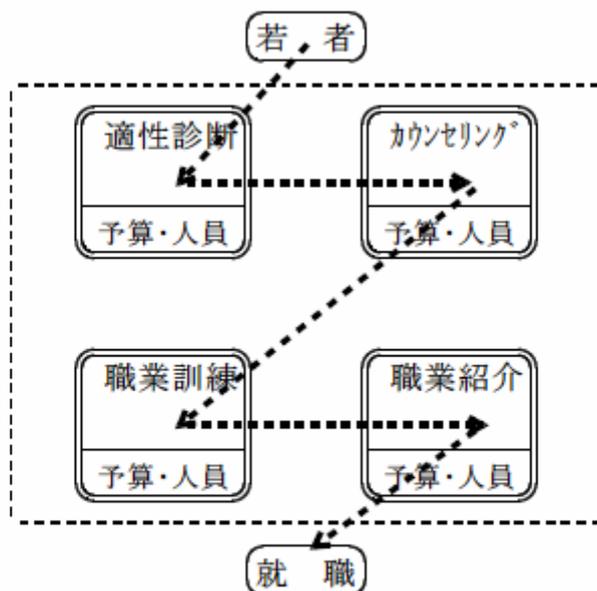
しかも、フリーター等の存在は、十分な職業能力が蓄積されず産業の活力低下につながりかねないことから、将来に向けたさらなる生産性の向上に向けて、若年者の能力を高め活用していくことが不可欠である。特に、フリーター等が高年齢化し固定化しつつある状況にあって、スキルの蓄積されないフリーター等の増加は、将来のわが国の経済活力低下や財政負担の増加に直結する可能性が高いことから、早急な対策が求められる。

フリーター・ニートなど若年者に対する就業支援策としては、各県に設置されたジョブカフェに切り札としての期待がかかる。ジョブカフェでは、カウンセリングから研修や職業紹介までを一体で行う、若年者のためのワンストップサービスセンターの役割を担っており、現実には、職業紹介機能など様々な窓口がジョブカフェに集められている。しかしながら、省庁の縦割りが温存されたままであり、ジョブカフェ自体が全ての機能を統括する形までにはなっておらず、1カ所で受付を済ませれば全てのサービスを体系的・継続的に受けられるという真のワンストップサービスとしては機能していない。

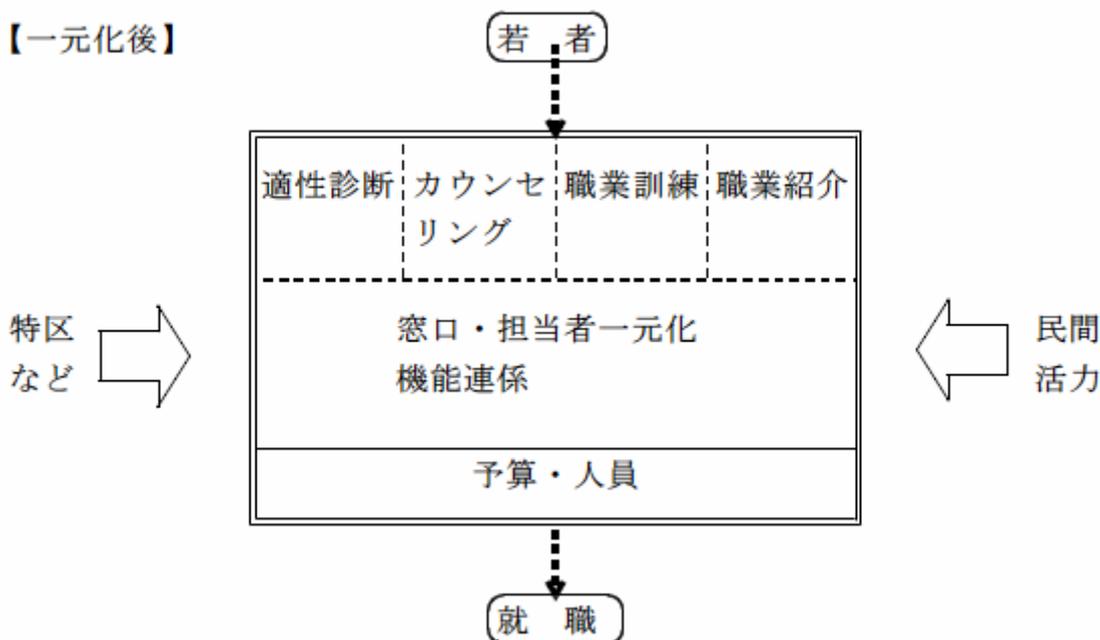
例えば、図の流れに沿って就職を目指す場合にも、職業適性診断を独立行政法人雇用・能力開発機構の出先機関で受けてから、職業訓練は、県の高等技術専門校や雇用・能力開発機構の職業能力開発促進センターで受け、最後に職業紹介を厚生労働省：職業安定所の出先機関で受けるといったように、利用者からみた場合に、サービスを体系的・継続的に受けられる状況になっておらず、連携・統合の効果が乏しいという状況にある。

(図 - 17) ジョブカフェの実施主体の一元化
(若年者のためのワンストップサービスセンター)

【現在】



【一元化後】



以上のように、労働行政に関わる機関は、厚生労働省やその外郭団体をはじめ、経済産業省や、文部科学省、県、市など多岐にわたっており、ジョブカフェなどが機能を十分に発揮できていない状況を改め、権限と財源を実施主体に一元化し、この実施主体が民間の活力なども受け入れながら、効率的に運営できるようにすべきである。現行法制上、業務を移譲できないのであれば、特区のような形で実施主体を一元化するとともに、民間事業者のカウンセリング能力やスキルアップ能力なども活用できる

形に改めるべきである。

【提言9】

スキルや経験が不足しているフリーター等の“再生”に対しては、カウンセリングから研修や職業紹介までを一体で行うワンストップサービスセンター「ジョブカフェ」に切り札としての期待がかかるが、その機能を十分発揮させるためには、縦割り行政を排除し、必要であれば特区²などの制度を活用して、実施主体を一元化し、財源を重点配分するとともに、民間事業者の機能も活用しながら、効率的な運営を図るべきである。

2 法律改正によらなくても雇用関連の規制を緩和し、ジョブカフェに機能を集約できるようにする

多様な就業支援システムの活用

フリーター等が、うまくマッチングしていかないということに対しては、職業訓練なども必要ではあるが、仕事に対するイメージ・期待と実態とのギャップを埋めていくことが重要である。期間従業員や派遣社員から正社員への登用や、トライアル雇用やデュアルシステムといった様々なルートができているので、若年者やその親世代に対しては、そうしたルートの存在を積極的にPRしていくとともに、ジョブカフェなどでも積極的に活用していくことが必要である。

トライアル雇用については 制度を知らない企業がかなりの数にのぼっており、PRが不足している面は否めない。また、自社の求めるような人材をこの制度を用いて採用することができるかどうか、企業が疑問に思っている面もある。よって、職安を通じた経路のみではなくて、より広い若年求職者に適用可能となるように制度を改正するとよいと思われる。

デュアルシステムについては、現状、募集してもなかなか人が集まらずあまり機能していないが、成功例をいくつか挙げていくことでうまくいく可能性はある。

ただし、成功例として挙げられるドイツでは、早い段階において、進学か就職かの選抜が行われている側面があるため、「避難的」に大学進学率が上がっている日本において、そのまま成功するかどうかはやや難しいところもある。若者本人だけでなく親を含めた意識改革が必要である。

【提言10】

フリーター・ニート等の就業機会を拡大するためには、期間従業員や派遣社員からの正社員への登用や、トライアル雇用³、デュアルシステム⁴など多様なルートを活用していくことが重要である。

3 ハローワークの紹介により、企業に短期間(原則3カ月)雇用され、その間に企業と労働者が相互に適性を判断し、その後本採用する制度

4 働きながら学ぶ、学びながら働くことにより若者を一人前の職業人に育てる新しい職業訓練システム

就業支援活動の推進

一方で、こうした政策はあっても、フリーター等が、ジョブカフェをはじめとする若年者向けの雇用対策の存在そのものを知らなかったり、自信を喪失し積極的な就職活動を行っていない（あきらめてしまった）ため、自ら足を運ぼうとしなかったりすることで、政策のネットにかかってこない問題も大きい。

【提言11】

就職活動に消極的な若年者に対しては、官民一体となつての就業促進キャンペーンや積極的な働きかけが不可欠である。

- ・フリーター等向けの中途採用枠を十分に用意したうえで官民一体となつての就業促進キャンペーンの実施
- ・フリーター等が集まる場所（コンビニやアミューズメント施設等）や目をひく方法（若者向けイベント等）での積極的な就業PR
- ・大学や高校による卒業生の一定期間のフォローアップ（再就職支援だけでなく、仕事上の悩み相談など）
- ・地域に根ざした自治会や民生委員などとの連携により、就業支援策に関する情報を地域や社会の隅々にまでの浸透を図る

高等教育と現業とのミスマッチの解消

フリーター等を新たに生み出さないようにするためには、求人する側のニーズと求職する若者の側の希望や能力とのミスマッチを解消することが必要である。

産業界のニーズの高い技術系・技能系人材の不足に対しては、中学・高校の段階における、理科嫌い、数学嫌いをなくしていくことが不可欠である。ゆとり教育の名のもとに内容と教科書を薄くしてきたこれまでの教育を改め、密度の濃い理系教育に立ち戻る必要がある。その上で、大学定員の一部を技術学校定員に振りかえ、そこに産業界から講師を派遣していくことも考えられる。

また、大学院などで、ビジネススクールなど社会人向けのコースが進められるが、教える側の体制が整っておらず、知識偏重型の講義を中心としたスタイルを踏襲しているところが少なくない。学部教育も含めて、ディスカッション力や、企画・立案能力を高めるようなカリキュラムをつくっていく必要もあろう。

【提言12】

産業界のニーズの高い技術系・技能系人材の育成に向けた、密度の濃い理系教育の実施や、高等教育の見直しなどにより、ミスマッチによるフリーター・ニートの新たな発生を防いでいかなければならない。

(2)仕事と子育ての両立

女性のさらなる活用については、仕事と子育ての両立支援対策と雇用機会均等政策が、その両輪となりうる。

まず、子育てに対する支援策では、親族などによる無償提供が減っていく中で、公共（公的負担）や、民間（企業負担・自己負担）によるサービスの提供（これらの組み合わせによるものも含め）が考えられる。

保育サービスをはじめとする公的なサービスメニューの拡充とともに、利用者のニーズの多様化に対応したきめ細やかなサービスの提供が求められる。その際には、より効率的なサービスの提供という意味で、民間事業者の参入を活発にするための規制改革にも取り組む必要がある。

また、企業の側からの支援策では、次世代育成支援対策推進法への取り組みなどを通じて、必要な制度はほぼ出そろいつつあるものの、制度があっても利用率が低いままにとどまっていたり、対象となる女性が退職してしまったりで、思うような成果が上がっていないという問題も生じている。

【提言13】

次世代育成支援対策推進法などを通じて、育児休業制度や短時間勤務制度をはじめとして必要な制度はほぼ出そろいつつあるものの、周囲への負担の大きさや代替要員の問題などから実際は利用が困難だったりすることで、仕事を続ける希望を持ちながらも出産を機に退職せざるをえない人がいることが問題となっている。保育サービスとの関係でより利用しやすい仕組みに改めるとともに、職場復帰後の子どもの病気やけがの際など個別のニーズに対応した柔軟な運用が必要である。また、代替要員の確保を容易にするために、企業の負担を軽減する措置の拡充などが重要となる。

さらに、制度が十分に活用されていない要因には、男性の働き方や意識が障害となっていることが大きい。「子育ては母親がするもの」という意識の根強さなどから、育児活動の負担のほとんどは母親である女性に偏っている現状を改める必要があるが、男性社員の残業が日常茶飯事であり定時での帰宅が困難であったり、育児休暇を取得することが（雰囲気として）難しい会社では、いくら制度が整備されていたとしても女性従業員が活躍しやすい会社ではないと思われる。その意味からも男性従業員の働き方・意識を変えることが、女性の活躍の場を広げることにつながる。

また、雇用機会均等政策では、近年、ポジティブ・アクションやダイバーシティ活動（企業における多様な人材の活用）の推進が取りあげられているが、労働環境の問題とともに、男性の認識・理解の不十分さが指摘されており、職場の意識改革が課題となっている。

加えて、女性の採用を増やすことも必要であるが、受け入れる社内の意識改革とと

もに、女性の意識改革も不可欠である。

【提言14】

仕事と子育ての両立なくしては、少子化問題の解決はありえず、企業自らが積極的に取り組むことが必要である。特に、両立の実現に大きな障害となっているのは男性の働き方であり、定時帰宅や育児休暇の取得を当たり前とするなど男性従業員の働き方・意識を変えることが不可欠である。

(3) 団塊世代の“続投”と技能継承

2007年以降、団塊世代が定年を迎え、技能職に大量の退職が生じることで、製造現場における労働力の確保とともに、質の問題が課題となっている。企業が求めるスキルを持った人材については、再雇用制度の導入などにより積極的に企業内に確保していくことが不可欠であるが、団塊世代の雇用延長によっても、数年先送りすることに過ぎないため、団塊世代等が持つスキルを若年者に円滑に継承していくことが重要となる。そのためには、公的な職業訓練施設だけでなく、大企業が自らの施設を中小企業などにも門戸を開くことなど、専門能力を身につけさせるためのシステムの整備が重要となる。専門能力を磨くチャンスが与えられ、それが正しく評価されて処遇に反映させる仕組みが求められる。

【提言15】

団塊世代が持つ技能を若年者に円滑に受け継ぐ必要があり、技能系の“続投”とともに、若年者が専門能力を身につける体制の構築が早急に求められる。

一方、ホワイトカラー職においても、多様な雇用形態を用いて企業内で働く場を確保することは重要であるが、多くの企業にとって余剰感が強い。しかしながら、社外には、販路開拓や、技術支援、資金調達、電話による未納者の催促、パソコンの指導、など、視点を変えればホワイトカラー職であった人ができる仕事の数多くあるので、職域を大きく開拓し、彼らの活用を図っていくべきである。

【提言16】

社内で過剰感が強いホワイトカラーについても、販路開拓やノウハウ指導、資金調達、電話による未納者の催促、パソコンの指導など社外でも就業可能な仕事も数多くあることから、職域の開拓による活用が不可欠である。

また、収入よりも社会貢献や生きがいを重視する高齢者に対しては、ボランティアやNPO活動を通じて、地域などに貢献していく方法も考えられる。近年では、ボランティア活動といっても、必ずしも無償のものばかりではなく、有償のものも増えてきているように、社会参加の選択肢は広がっており、NPOを初めとして企業外での

働く場を確保していくことも重要となる。さらに、新たな職域にスムーズに移行するには定年前の早い段階から、準備を進める必要があり、会社もそれを後押しする必要がある。

【提言17】

高齢者の活躍の場については、ボランティア・NPOへの参加などまで活動領域を広げ、その活用を図るべきである。

(4)外国人労働力のバランスの取れた活用

労働力人口の減少への対応としては、さらなる省力化に向けた取り組みとともに、少子化対策や、女性・高齢者の労働力率向上対策など、まずは国内の人材の有効活用が不可欠であるが、毎年数十万人分の労働力が減少してくるともいわれる中で、業種や職種によっては雇用にミスマッチが生じる可能性が高いこともあるので、外国人労働者の受け入れのあり方についても検討しておく必要がある。（受け入れによって生じるとみられる摩擦を回避するための調整を事前に済ませておくことが必要）

また、製造業であれば、機械化などによるさらなる効率化や、生産拠点の海外移転といった方法も考えられる。その場合には、世界戦略における国内の位置づけを検討しておく必要があり、一般的には、国内ではより付加価値の高いものを生産していくように産業構造を転換していく必要がある。（国全体としての選択と集中。）

しかしながら、国内で生産する場合でも、最適な生産規模を維持するために、外部の労働力が必要となる可能性もあるし、そのためには労働力そのものを高度化していくことが不可欠である。全ての労働力が高いレベルに上がらないのであれば、さらに踏み込んだ対応も必要となってくる。

一方、非製造業の中には、建設現場や清掃、ゴミ収集等のサービス業といったように、提供地＝消費地となる分野も少なくない。海外においてサービスの提供を受けてくるわけにはいかないため、国内でサービスが提供される必要があるが、もしその労働力が足りないのであれば、そうした分野へ海外からの人材を受け入れざるをえないと考えられる。

専門的・技術的分野についての積極的な受け入れ

外国人労働者のうち、専門的な知識や技術、技能を有する「高度人材」については、より一層受け入れやすくするために、「人文知識・国際業務」「技術」「投資・経営」等について、在留資格の定義を拡大するとともに、在留期間を延長すべきである。同時に、日本の大学や大学院を優秀な成績で修了した留学生に対して、国内での就職を促進するための環境整備も必要である。

また、高度人材よりも、やや低い技術・技能レベルの外国人労働者についても、受

け入れ範囲に含めることを検討すべきである。その際、現在の在留資格である「エンジニア」までは至らないまでも、「テクニシャン」レベルの受け入れを念頭に置くべきである。

例えば、元研修生・技能実習生の中には、日本語に熟達し、技術の習得に努力しても、帰国後は再来日できず、得た技能を発揮する仕事にも就けない者も少なくないので、そうした優秀な人材の受け入れについても検討する必要がある。

さらに、技能実習に関しては、現在、62 職種 113 作業が認められているが、その大半が製造業に係る職種である。サービス業を含め開発途上国等で高いニーズがある分野や、わが国において優れた知見・技術が蓄積されている分野について対象職種を拡大していくべきである。

【提言18】

外国人労働者については、専門的・技術的分野⁵について積極的に受け入れるとともに、その範囲を、例えばエンジニア（技術職）からテクニシャン（技能職）へといったように拡大すべきである。

5 「人文知識・国際業務」「技術」「投資・経営」「法律・会計業務」等

単純労働者の受け入れ

単純労働者については、業種や職種によっては、ミスマッチが生じる可能性が高いが、機械化や効率化、海外移転によっても解消が不可能な属地的な部分については、単純労働者を受け入れることについて避けて通ることができないのではないかと。

その際に、単純労働者を受け入れた“ある種の移民社会の未来図”としては、日系人が集住し定着化が進んでいる地域の現状に見ることができるのではないかと。そこでは、日系人が労働市場の低賃金、不安定就業という底辺部分を担っており、かつ生活面においては、言葉の面や、食料品の面などで、日本人と接触しなくとも生活ができるように日系人の生活インフラが着実に整備されつつあり、日本人と棲み分けをしながら、異質な移民社会が形成されつつある。こうした地域では、ゴミ出しや騒音の問題、隣近所との付き合いなど、日常生活の様々な場面で、コミュニケーション不足に起因するトラブルが増加している。

こうした状況を反映して、将来的に単純労働者を受け入れる場合に、地域社会の中でトラブルが多くなる恐れがあることなど、治安の悪化を懸念する声が多くなっていることに対しては、移民労働者として受け入れることよりも、期間を限定した形での一時労働者資格を創設することが望ましいと思われる。その上で、雇い止めが直ちに出国となるような仕組みを導入するのが望ましい。

【提言19】

厳しい作業環境などのため、ミスマッチが生じる可能性が高い業種や職種については、単純労働者の受け入れが避けられないので、期間を限定した形での一時労働者資格を創設すべきである。

外国人労働者の労働条件確保・在留管理

外国人労働者を雇い入れるにあたっては、使用者に対して、外国人労働者の法的資格・地位(又は在留資格)を確認する義務を課すことが必要である。

また、現在の職業安定法には、外国人労働者を雇っている企業から報告を徴する旨の規定は存在しないが、外国人労働者の労働条件確保及び社会保険加入の点検などを強化するためには、外国人の雇用状況についての報告義務を使用者に課すことが不可欠であり、具体的には、「外国人雇用データベース」を設置し、外国人労働者の保護及び外国人の在留管理などの共通の目的のために利用できるようにすることが必要となる。

【提言20】

出入国管理、雇用、社会保障、教育、税務などを一元的に管理するための共用データベースを作成し、外国人労働者の適切な労働条件の確保や在留管理をしていかなければならない。

日系人問題への対応

いわゆる単純労働者の受け入れについては、現在までのところ、政府は慎重な姿勢を崩していないが、実態としては、ブラジル、ペルー等をはじめとする南米諸国から日系人が、日系3世までの身分に基づく在留資格「定住者」として多く来日しており、単純労働に近い就労をしている現状がある。

日系人は、就労目的の外国人とは異なり、専門的な能力などを前提としていないため、日本語能力も含めて、仕事や生活の準備が整わないまま来日しているケースも少なくないようである。また、子弟の未就学や、社会保険への未加入の問題とともに、言葉や生活習慣の違いなどから、集住地域における周辺住民との摩擦等も一部では問題化しているところもある。

しかも、日系人として受け入れているにも拘わらず、政府は、日本語教育や職業訓練の場の提供、社会保険制度への加入促進など、受け入れるにあたっての積極的な行動を起こしておらず、集住している自治体が対応を一手に引き受けている状況が続いている。政府においても、日系人問題の改善に向けて責任を持った対応を行う必要がある。

特に、日系人子弟の教育問題については、日本の学校に通うには日本語能力の問題

が、母国語の学校に通うには授業料の高さの問題があることなどから、就学率の低さが問題となっている。不就学の状況は、中学、高校に進学するにしたがって高くなる傾向があり、日本語・母国語の双方とも中途半端な状況にとどまり、将来の就職もままならないばかりか、非行の温床ともなる可能性も高まってしまう。

地方自治体や公立学校だけではなく、外国人学校、地域のNPO、NGOなどが協力して、保護者の子弟教育に関する理解を深めることが、子弟にとっても地域にとっても必要なことであろう。

【提言21】

日系人については、集住している自治体が対応を一手に引き受けている状況が続いており、政府においても、「定住者」の資格で受け入れている現状を鑑みれば、日本語教育や職業訓練の場の提供、社会保険制度への加入促進など改善に向けて国として責任を持った対応を行う必要がある。