

06年度概算要求

少子化対策に重点

厚生省は八月二五日、少子化対策に重点をおいた来年度の概算要求を取りまとめた。

一般会計の総額は、前年度比三・五%増(七三三億円増)の二二兆五四一億円。

今回のポイントは、少子化が予想以上のスピードで進行していることから「高齢者対策」から「少子化」に軸足をシフトした点にある。

高齢者対策の伸びを二・二%に抑え一三・〇六億円とする一方、少子化対策には二八%増の一〇〇六億円と大きくテコ入れた。

また、健康被害が拡大しているアスベスト(石綿)対策に前年度比三倍の一六億円の予算確保を求めるなど、「メリハリ」のきいた要求となつて点が特徴だ。

総額は三・五%増の二兆円

概算要求のうち、一般会計は、総額が前年度比三・五%増の二二兆五四一億円(表参照)。このうち、年金・医療など制度上の支出に基づく「義務的経費」は五七六億円増の二〇兆五三三六億円。要求額全体の九五%を占めている。

施設整備などにあてる「公共投資関係費」は四九三億円増の二九一七億円。政策判断に基づき支出する「裁量的経

費」は九八二億円増の六五六二億円となった。

また、国民年金や労働保険などの特別会計は、前年度比二兆一九八〇億円の七四兆七六六一億円を要求している。

2006年度 厚生労働省予算概算要求

(単位:億円)

区分	2005年度 予算額(A)	2006年度 要求・要望額(B)	増減額 (B)-(A)
1. 一般会計	208,178	215,415	7,237
・公共投資関係費	2,424	2,917	493
・義務的経費	199,575	205,336	5,761
・裁量的経費	5,580	6,562	982
2. 特別会計	725,681	747,661	21,980

資料出所:「2006年度 厚生労働省予算概算要求簡易表」

保育所受 け入れ児童数拡大

働くお母さんが、安心して子どもを産み・育てるには、保育所の整備がカギを握る。

厚生省は昨年末、今後五年間の少子化対策である「子ども・子育て応援プラン」を策定した。柱のひとつが、「待機児童ゼロ」をめざす保育所受け入れ児童数の拡大。〇四年の二〇三万人から、〇九年には二二五万人に増やす数値目標を掲げる。

これに沿って来年度は、一二万人(五年間)の待機児童解消に向けて大幅に要求を積み増した。今年度当初予算(二六七億円)比で六割増の二六八億円を要求。受け入れ児童数拡大のため、保育所整備に重点配分する。

併せて、多様な保育サービスの実現に二九六八億円を要求。①保護者の多様な働き方に対応し、基本開所時間(一日一時間)をこえて保育園に子どもを預ける「延長保育」②専業主婦がスポット的に保育園に子どもを預けることができる「二時保育」③保護者の「自宅」で保育ママが子どもの面倒をみる「家庭的保育」——の拡充をすすめる方針だ。

初の育児に一〇〇万円の助成金

「子ども・子育て応援プラン」では、

〇九年までに育児取得率を八〇%(女性)まで引き上げることを目標にしている。

しかし、大企業では取得率が八割を超えるものの、中小・零細では六割程にとどまるなど、依然として規模間格差が残る(「女性雇用管理基本調査」)。概算要求では、一〇〇人以下の中小に焦点をあてた育児の取得促進に乗り出す。

過去に育児を取得する人がいなかった中小企業(従業員一〇〇人以下)ではじめて育児を取る人が出て、職場復帰した場合、一〇〇万円の助成金を事業主に支給する。育児期間と、復帰後の勤務期間はそれぞれ半年以上が必須要件。育児中の能力開発助成などと併せて五六億円を要求する。

なお、この施策は五年の期間限定措置。厚生省はこの間に、中小の育児取得率を大企業並みに押し上げたいとしている。

「マザーズ・ハローワーク」

働く女性は、出産・育児を機に、仕事を辞めるケースが多い。厚生省の「就業構造基本調査」によると、一二歳未満の子どもを育てながら、仕事を探している女性は全国に七〇万人いるという。

そこで来年度は、子連れで気軽に職探しができる「マザーズ・ハローワーク(仮称)」を全国一二カ所に立ち上げる方針だ。これは従来の「両立支援ハローワーク」を発展的に解消するもの。

子育てする女性が利用しやすいよう、ハード・ソフトの両面から、これまでに以上のサービスを展開する予定だ。

ソフト面では、①きめの細かい相談に応じるため「担当制」の採用②求人開拓を進めるため「子育て支援連携推進員（仮称）」の配置（一カ所二人）③自治体と連携した総合的な子育て情報提供——などを進める。

ハード面では、広めのスペースを確保し、ベビー・チェアを備え付けるなど、周りを気にせず子連れで相談できるよう、ハローワークのレイアウトを一新する。

併せて、子育てする女性の起業支援も進め、情報提供サイトの開設や、先輩助言者（メンター）の紹介などにも取り組む。総額で五三億円を要求。

フリーターの正社員化

定職につかない「フリーター」は〇四年現在で二・三万人。正社員を希望しながらも、「消極的選択」でアルバイトなどに従事している人も多い。

こうした状況をうけ、来年度はこれまで取り組んできた「フリーター常用雇用化プラン」をさらに押し進める。

柱のひとつが新規に盛り込んだ「フリーターの正社員登用の促進事業」（六〇〇万円）だ。①社員登用の「成功事例」をマニュアル化し配布・普及②経済団体と連携した登用モデル事業の推進——により、社員登用への道を切り開く仕組みだ。

同時に、既存の施策の拡充も進める。ワンストップで若者向けの就職情報を提供する「ジョブ・カフェ（二七億円）や、「座学」と「実習」を組み合わせ

た「日本版デュアルシステム」（一〇三億円）の定着促進に力を注ぐ方針だ。

「ニート」にサポート・ステーション

仕事も職業訓練も通学もしない若年無業者（ニート）は、〇四年時点で六四万人に達した。

厚労省は来年度、ニートの自立を支援する環境整備に乗り出す。注目されるのが、就職で悩みを抱えた若者の相談拠点となる「地域若者サポート・ステーション（仮称）」の新設だ。

全国の市役所や公民館などの「遊休スペース」に、相談コーナーを開設。専属のカウンセラーがマンツーマンで就職するまで面倒をみる仕組みだ。ニートは、心理的要因が複雑に絡み合い「ひきこもり」になってしまいうケースもある。そこで、臨床心理士の協力も仰ぎ、メンタル面でのサポートにも取り組む。

〇六年度は全都道府県に最低一カ所、合計六四カ所設置する方針で、業務は若年支援に実績があるNPOなど民間組織に委託。総額で一億円を予定している。

意欲と能力ある高齢者の活用

これまで日本経済を支えてきた「団塊の世代」（約七〇〇万人）が〇七年から引退を迎える。労働市場の担い手不足が懸念されるなか、意欲と能力ある高齢者を有効活用することは、経済社会の持続的発展には不可欠だ。

高齢者対策としては、二つの新規事業を盛り込む。ひとつは、「退職前高齢者生きがい就業体験事業（仮称）」だ。これは、高齢者からリクエストが多い

「軽易な就労」を、「定年前」に実施し、もうろう仕組み。具体的には、「植木の剪定」、「草取り」、「警備」などを予定。高齢者の実りある「セカンドライフ」を、就業面から後押しするもので、一億六千万円を要求する。

もうひとつは、「定年退職者等再就職支援事業（仮称）」だ。改正高齢者雇用安定法を踏まえ、地域のハローワークと連携し、事業主に対しては高齢者を雇用するメリットを啓発する一方、高齢者に対しては多様な就業ニーズに対応した求人の開拓を進めるもの。このうち、求人開拓は、「ヤル気」に満ちあふれた、「元気なお年寄り」に焦点をあてたのが特徴で、「フルタイム勤務」で、年齢の高い層（七〇〜八〇代）を想定する。

来年度は手始めに東京、大阪などの主要都市で展開。八千百万円を予定する。

地域雇用対策

景気は「踊り場」を脱出したものの、一部の地域では回復が遅れるなど、依然として地域間格差が残る。

こうしたなか来年度は、雇用情勢が特に厳しい地域に重点的に雇用対策を講じる。

目玉となるのが、大都市を飛び出して地方で起業するサラリーマンをバックアップする新規事業だ。これは、①東京二三区が政令指定都市に五年以上在住・在勤②就業機会が不足している「雇用機会増大促進地域」に移住③一年以内に起業し、常用労働者を雇用——などの要件を満たした場合、法人設立費用などに最大三〇〇万円を援助す

る仕組み。地方で第二の人生を送ることを希望する人が増えるなか、都会でノウハウを得た人が、地域活性化の起爆剤となることが期待される（三億七千万円）。

アスベスト対策は前年度比三倍

アスベストによる健康被害が社会問題化している。国民の不安が高まるなか、厚労省は前年度比三倍の一六億円を要求。化学物質対策では過去最高の増加幅で、本格的対策に乗り出す。

要求では、三つの予算確保を求める。ひとつは、建物を解体する時の飛散防止措置（七・五億円）だ。飛散防止のマニュアルを作成し、建築関係者向けの説明会を開催。併せて、事業主団体による「現場バトロール」も実施する。

ふたつめは、石綿含有製品の製造・使用の全面禁止（二千八百万円）だ。石綿の使用・製造は現在、原則として禁止されている。しかし、発電所などの配管の継ぎ目などには例外的に使用が認められている。そこで、厚労省は〇八年までに「全面禁止」とするため、非アスベスト製品の開発を進める「専門家検討会」を発足させる。

最後は、過去に石綿作業に従事した人への健康管理対策（三・三億円）。離職者に「緊急かつ特別」の健康診断を呼びかけるとともに、じん肺の健康診断が無料で受けられる「健康管理手帳」の交付要件も緩和する予定だ。一方、医療機関には、早期発見が難しい「中皮腫」（ガンの一）の診断技術向上のための研修も実施する。

（調査部 遠藤彰）

労働経済白書

人口減少社会における労働政策の課題

人口減少社会では、

みんなで働き支え合う

「全員参加型社会」をめざす。

厚生労働省は七月二日、「人口減少社会における労働政策の課題」をテーマとする〇五年度版の『労働経済白書』（労働経済の分析）を発表した。白書ではまず、日本社会は、「人口減少」と「少子高齢化」の二つの課題に直面していると指摘する。

そのうえで、ひとりでも多くの人が意欲をもって労働市場に参加（労働力率上昇）し、持てる能力を十分に発揮すること（生産性向上）で、「みんなで働き支え合う社会」を実現し、人口減少社会を乗り切るべきだと主張する。人口減少社会に向け、各省庁が様々な対策を打ち出す。こうしたなか、厚生労働省の前労働経済調査官で白書の編集に携わってきた藤井宏一氏（現、当機構統括研究員）に今年の白書のポイントを聞いた。

人口減少社会の到来

わが国の総人口は〇五年三月時点で、約一億二八八六万人。前年と比べて〇・四％増加したもの、増加率と増加数は過去最低を記録。〇七年には、戦後一貫して増加してきた人口が減少に転じる見通しで、人口減少社会の到来

が秒読み段階に入っている。

また、合計特殊出生率が一・二九倍（〇四年）まで低下する一方、医学の進歩で平均寿命は年々伸びている。藤井氏は、「日本は今、人口減少と少子高齢化が同時進行している」と指摘。そのうえで、「これまで構築された社会・経済システムは、人口増加と経済成長を前提としている。人口減少社会

フリーターの人数の推移



資料出所：「平成17年版 労働経済白書」

が目前に迫るなか、これまでの仕組みの見直しが必要だ」と強調する。

団塊の世代の引退

一九四七年から四九年に生まれた団塊の世代は約七〇〇万人いるといわれ、人口の五％程を占める。人口が減少に転じる見通しの〇七年は、団塊の世代の退職がはじまる年でもある。

労働力人口が九七年をピークに減少に転じるなか、これまで日本の経済成長を牽引してきた世代が第一線を退くことで、労働力不足には一層の拍車がかかる見込みだ。

担い手不足が懸念されるなか、藤井氏は、「人口減少社会では、これまで労働力人口としてカウントされなかった人達を、労働市場に引き込むことがポイント」と述べる。具体的には、「若年無業者のニート、出産・育児で離職した女性、意欲はあっても活躍の場に恵まれない高齢者」をあげ、人口減少下では、若者・女性・高齢者の就業支援策を進めることが必要だと指摘する。

若年者の自立に向けた取り組み

団塊の世代の一斉退職が目前に迫るなか、ポスト「団塊の世代」の担い手として熱い視線が寄せられるのは一五歳から二四歳までの若年層だ。

しかし、期待とは裏腹に、若年層は他の年齢層の中で最も高い失業率にはりついたままで、雇用改善の足取りは重い。

学校を卒業し、正社員の職に就いても、直ぐに会社を辞めてしまう人が後を絶たない。高卒で半分弱、大卒で三割強が、入社三年以内に仕事をやめていく。

早期に離職した人の多くは、パートやアルバイトなどの非正規雇用の流れる。若年層に占める非正規の割合は年々増加し、〇四年では三分の一まで達した。そのため、定職に就かない「フリーター」も約二・三万人（〇四年）と依然、高水準で推移している（図参照）。白書では、「若年期は基礎的な職業能力を身につけるための重要な時期」と指摘。そのうえで、学校から職業への円滑な移行と、職場への定着を推進するため、①座学と実習を組み合わせた日本型デュアルシステムの受講促進

②「フリーター二〇万人常用雇用化プラン」の推進③就業意欲を涵養・向上させる「若者自立塾」の創設——などに重点的に取り組む必要があるとする。

女性の就業支援に向けた取り組み

働く女性の数は、年を追うごとに増えている。〇四年は前年比二六万人増の二二〇三万人。二年連続の増加だ。それに伴い、全雇用者数に占める女性の割合も上昇。〇四年で四割を超えるなど、女性の社会進出は広がりをみせている。

とはいえ、女性の労働力人口比率を示す「M字型カーブ」は依然、解消していない。出産・育児で離職を余儀なくされる女性も多く、再就職にあたって十分な選択肢が用意されていないのが現状だ。

そこで白書は「就業継続」の声が高まりつつあることを踏まえ、①育児期の勤務時間の柔軟・短縮化②パート労働者の均衡処遇の推進③出産・育児離職者への再就職支援——などに重点的に取り組む必要性を強調。企業側に対しては、「短時間正社員など多様な働き方の導入を目指す多様な就業型ワークシェアリング等の導入」を促し、働き方の選択肢を増やすよう求めた。

意欲 ある高齢者への就業支援

生産年齢人口（一五～六四歳）が九六年から減少に転じている。こうしたなか、人口の二割を占める高齢者（六五歳以上）の活躍の場を広げることは、労働市場の担い手不足を解消するひとつのカギとなる。

わが国の高齢者は、諸外国と比較し、就業意欲が高く、理想とする引退年齢も高い。意欲ある高齢者に雇用の機会を提供することは、労働力不足を補うにとどまらず、長年培ったノウハウを次世代に継承する点でも有用だ。

白書は、「医学の進歩で、高齢者の健康水準や体力は着実に向上している」と指摘。そのうえで、企業側に、「高齢者の個々の事情に応じた労働条件や勤務形態の整備」を訴えた。

取り組みべき施策としては、改正高齢者雇用安定法で定められた、①六五歳までの定年引き上げ②継続雇用制度

の導入——をあげ、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ができる活力ある社会の構築を求めた。

企業側への提言

今年の白書は、企業側に対して様々な問いかけを投げつけている。この点が、「今年の白書の特徴のひとつ」と藤井氏は述べる。

グローバル化が進展するなか、企業は目先の利益を重視する姿勢を強めている。「即戦力」となる外部人材を積極的に登用する半面、中核社員は専門・技術分野に絞り込みをかけている。正社員比率の低下に伴い、これまで見られた長期的視点に立った人材の採用・育成策は影を潜めはじめた。

白書では、新卒者の計画的採用と育成は「企業の社会的責任」と主張。そのうえで、このまま企業の即戦力志向に変化がなければ、「若年者の育成の労をとる企業はますます少なくなり、最後には、社会全体として人材が枯渇する」と警鐘を鳴らし、企業側にこれまでの姿勢の見直しを求めた。

同時に白書は、団塊の世代の退職で、企業の労務コストが年間一兆円ずつ減少する試算を提示。負担軽減分を人材の計画的採用・育成の財源に振り向け、①新規学卒者の採用枠拡大②企業内教育を通じた人材育成の強化——を軸に、「息の長い人材育成策」を企業側に提言した。

外国人労働者受け入れ

白書では、人口減少でクローズアップされてきた「外国人労働者」について

ても言及する。

まず外国人労働者受け入れは、社会保障・教育・治安など社会全体に影響を与える「国政上の重要課題」と位置付ける。

そのうえで、「単純労働者の受け入れには慎重に対応するものの、専門・技術分野に限っては受け入れを進める」との基本方針を示した。

まず、単純労働については、国内に約三百万人の失業者がいることに触れ、「雇用機会が不足している若年者、高齢者、女性などが活躍できる環境を整備することが重要」と述べ、国内の潜在的労働力の積極的活用を訴えた。

一方、専門・技術分野については、経済の活性化や国際化推進の観点から、労働市場への影響を十分考慮したうえで、受け入れを進める考えを表明した。

労働政策の課題

わが国はまもなく、これまでに経験したことのない人口減少社会に突入する。

白書は、人口減少下で経済社会を持続的に発展させるには、労働力率と生産性を向上させ、「みんなで働き支え合う社会」を実現することが必要だと訴える。

そのため取り組みべき労働政策の課題として、①働き方の見直しと仕事と生活の調和②意欲と能力の発揮に向けて職業能力開発の充実③労働市場政策の総合的な推進——をあげる。

働き方の見直しと仕事と生活の調和は、「仕事と家庭の両立支援」を軸に、女性や若者の労働市場への参加を後押しする取り組み。意欲と能力の発揮に

向けた職業能力開発の充実、自己啓発や多面的教育訓練システムの導入など、職業能力を高めるための基盤整備を進めるもの。労働市場政策の総合的な推進は、新産業を創出し、新たな雇用の受け皿を作ることなど、産業政策と一体化した労働政策の展開をめざすものだ。

藤井氏は、「白書であげた施策は、従来から進めてきたもの。人口減少下では、これまで以上の取り組みが求められる」と述べ、施策の実効性を高めることが重要との認識を示した。

新たな雇用システムの構築へ

白書は最後に、新たな雇用システムの構築を提言する。

近年、これまでの雇用システムの見直し議論が高まりを見せている。白書では、従来の雇用システムについて、「雇用安定」と「人材育成」の点から「重要な機能が備わっている」と評価。そのうえで、優れた機能を活かしながら、意欲をもって仕事に取り組み、持てる力を発揮できる新たな雇用システムの創出を提言する。

藤井氏は、「人口減少社会では、みんなで働く社会をめざし、これまでの働き方を見直し、より多くの人が様々な形で働くことができる、『ふところの深い雇用システム』を創り上げていかなくてはならない」と述べ、「こうした新たな雇用システム創出に向けた努力の積み重ねにより、人口減少社会で持続的発展への道が開けてくる」と締め括った。

（調査部 遠藤彰）