

## 第2節 協働のシステムづくり

“絆”<sup>(きずな)</sup>をつなぐ ～わたしからみんなへ、互助・協調のネットを織りなすために～

社会経済の変化により、企業は、自ら経営資源の重点配分を行い、外部、特に市場との連携を深めていくことが、大変重要になってきている。

また、国際分業の進展や企業間競争が激しさを増し、雇用への不安や将来の生活への不安も高まってきている。

一方、意識や行動様式の変化により、働き方が多様化し、自己実現を大切にしたい働き方を選択する動きも広がりつつある。

また、行政面においては、社会貢献活動への関心の高さや人口当たりのNPO認証数の多さなど、官民の役割分担の見直しやNPOなどの新しい公を担う動きも活発になってきており、こうした地域のあり方の変化は、行政がこれまでの仕組みや役割を大きく変えることを求め始めて

いる。

そこで、元気な就業者と企業が、共に明日を拓いていくことができるよう、地域の中で、自己実現を図りながら安心して働くことのできるセーフティネットの構築を図り、さらに、県や市町村を始めとした地域づくりに、すべての県民が積極的に参画していく機会を充実していく。こうした取組によって、協働のシステムづくりを進めていく。そして、地域のニーズに、地域の人々がこたえていくことにより、こだわりやふれあいなどを重視できる協働型ビジネスの振興を図っていく。

すべての県民が協調と参画の下、新時代の“とちぎ”をつくりあげていく仕組みを構築していく。



## 1 雇用の流動化に対応した新たなシステムづくり

### 課題と目指す方向

産業構造の変化や技術革新の進展、さらには就労形態の多様化などに伴って産業間・企業間の労働力需給に\*ミスマッチが生じている。失業を経ることなく労働移動が円滑に行われるためには、まず労働者が自らの\*エンployアビリティを高めておくことが重要である。

また、フルタイム労働や終身雇用を前提とした社会保障などの雇用を巡る諸制度が、多様化する就労形態に十分に対応できず、円滑な労働移動等の阻害要因となっているため、これらを調整していくことも課題となっている。

さらに、雇用吸収力が低下し、非自発的な失業が増大している現状にあつて、労働者にとって安心できる雇用のセーフティネットを充実していくことが求められている。

一方、長期的には、少子高齢化の進展による労働力不足の到来を見据え、女性や高齢者などの潜在的な労働力を掘り起こしていくことも重要である。

一人ひとりの労働者が、社会経済環境の変化に柔軟に対応しながら、自己の能力や価値観、ライフスタイルに合わせて、年齢や性別等にかかわらず働くことのできる社会の実現を目指していく。

このため、労働者の職業能力の向上を図るとともに、長期的な人口減少による労働力不足の時代への備えも兼ねて、多様な就労形態を可能とする諸制度を整備するとともに、雇用のセーフティネットの充実を目指していく。



### 取組の方向

#### ○職業能力の向上

雇用のミスマッチを解消し労働移動を円滑にしていくため、労働者が自らの生活設計に即して必要な教育訓練等を受ける機会が確保されるよう、職業能力開発システムの充実を図っていく。

また、大学等における\*キャリアアップ教育の活用や民間の教育サービス機関との連携を図りながら、若年者のみならず、離転職者や高齢者、女性、企業内労働者等、それぞれのニーズに応じた職業能力向上のための教育プログラムを提供する。

有効求人倍率の推移（栃木県）



- 大学等における社会人教育の充実
- 大学院大学や\*ビジネススクールの設置促進
- 時代の要請にこたえる高等産業技術学校の機能強化 など

【ミスマッチ】企業の求める人材と、求職者の条件が合わないことを雇用のミスマッチという。具体的には年齢、技能、求人者と求職者の所在地の違い、給与などの労働条件が折り合わないことを指す。

【エンployアビリティ（employability）】「雇用される能力」のことで、1999年（平成11年）、日経連が今後の企業の人材育成の目標としてその強化をうち出した。

【キャリアアップ（career up）】経歴を高くすること。上向き転職。高度な専門職や管理職への転身。地位の高い高給の職に自分を売り込んでいくこと。

【ビジネススクール（business school）】経営学大学院。実務学校。事務や経営の実務訓練をする学校。

## ○多様化する就労形態への対応

IT等の技術革新によって、\*SOHOやテレワークなどの新たな勤務形態の拡大が期待されている一方、経済環境が厳しさを増す中で、人件費の抑制等の要請からパート労働者や派遣社員等の割合が高まってきている。

こうした雇用環境の変化に対応するため、社会保障制度など、雇用を巡る現在の諸制度を、就労形態の多様化に十分に対応できるものとしていく。

- 短時間労働や労働移動に対応した諸制度の整備、在宅勤務に関する法制度の整備
- 兼業禁止規定の廃止

など

## ○雇用のセーフティネットの充実

経済環境が厳しさを増す中で、安心して働ける労働環境を確保していくため、就職支援機能の強化や失業期間中における経済的な支援の充実等、雇用のセーフティネットの充実を図る。

- 職業紹介業務のより一層の民間への開放
- 社会保険制度等の充実

など

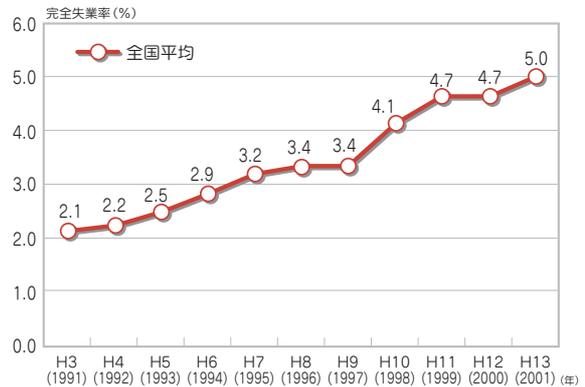
## ○ワークシェアリング

短時間勤務や隔日勤務などの多様な働き方へのニーズに対応しつつ、雇用の維持・創出を図るため、多様就業対応型ワークシェアリングの普及に向けて環境整備を進める。

- パートタイム労働とフルタイム労働の処遇格差の解消

など

全国の完全失業率の推移



資料：総務省調べ

### ワークシェアリングのオランダモデル

1980年代に、オランダが経済危機を脱するために導入したワークシェアリングは、「パートタイム労働の促進」が大きな特徴である。フルタイムとパートタイムの待遇を均等にし、フルタイムからパートタイムへ、またはその逆の労働時間変更が労使協定で優先的に配慮されている。また、あらゆる業種、あらゆるレベル（管理職も）でパートタイムが促進された結果、家族所得は夫だけが働く1.0型から、夫婦2人で働く1.5型となり、家族所得や個人消費の増大により経済が成長し、雇用の増加と失業率の低下を実現した。

【SOHO (Small Office Home Office) /テレワーク】 パソコンやインターネットなどコンピュータネットワークを活用した在宅勤務や小規模なオフィスでの勤務形態のこと。

## 2 女性や高齢者、障害者の能力を活かす雇用・就業システムづくり

### 課題と目指す方向

現在のところ、厳しい経済状況を反映して、失業率が高止まりで推移するなど、雇用環境が悪化しているが、今後、長期的な人口減少が続けば、社会全体で労働力不足が顕在化してくることが予想される。将来にわたって県内経済の活力を維持するには、就労意欲のある女性や高齢者、障害者が知識と経験を活かして経済社会の担い手として活躍することができるよう、それぞれの能力を活かした多様な働き方を可能とする雇用・就業環境を整備するなど、余剰労働力を積極的に活用していく必要がある。

また、新規学卒者を中心とする若年労働力は、人口減少時代の我が国を背負っていく主役であることから、雇用の現場において着実に育てていくことが必要である。

このため、教育の場において社会人となるための職業教育を充実させることにより、若者たちの職業意識の向上や就職のミスマッチの解消を図るとともに、新規学卒者を中心とする若年労働力の雇用の受け皿の確保を図っていく。

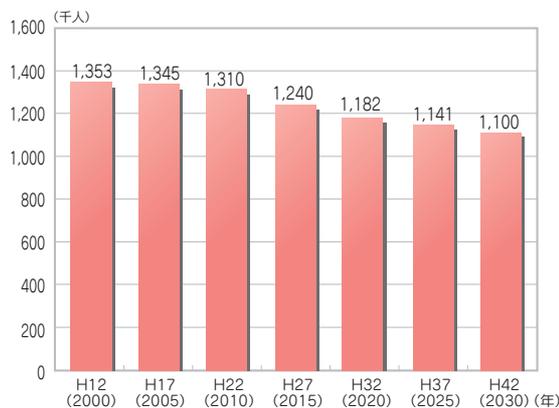
また、仕事と家庭の両立や生活面でのゆとりを求めるニーズに対応して、豊かなライフスタイルを可能にする雇用・就業環境の整備を進め

る。

さらに将来、労働力減少が深刻化すれば、不足する労働力を外国人労働者に頼らなければならない時代の到来も想定される。このため、長期的には、外国人労働者の受入れなどの課題についても広く検討していく必要がある。

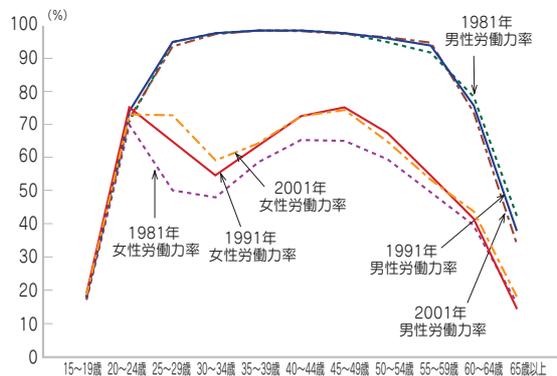
このような取組により、就労意欲のある人がだれでも条件に合わせて働くことができ、かつ人口減少下においても活力を維持できる社会づくりを目指す。

生産年齢人口の将来予測（栃木県）



資料：国立社会保障・人口問題研究所「都道府県の将来推計人口」（平成14年）

我が国の性、年齢別労働力率の推移



資料：厚生労働省「厚生労働白書」（平成14年版）

## 取組の方向

### ○高齢者の就業促進

高齢者が自らの職業経験を活用するため、高齢者の継続的な就業機会の創出や高齢起業家の育成を行っていく。

また、高齢者の知識と経験を活かした就業機会を提供するシルバー人材センター事業の積極的な展開を図るとともに、高齢者が現役時代につちかった知識や技術・技能を積極的に活用できるような仕組みを整備していく。

- 高齢者の就業情報提供や就業支援
- シルバーベンチャーの育成
- シルバー人材センター事業の充実と活用促進

など

### ○女性や高齢者、障害者が就業可能な働き方への支援

パートタイム労働の増加や高齢者の就労意欲の増大などに対応し、結婚・育児のために離職した女性や退職した高齢者でも再び就業しやすく、障害者にも大きく開かれた、性や年齢、障害の有無にかかわらず、それぞれの能力を活かした多様な働き方を可能とする環境の整備を進めていく。

- 育児施設への支援の充実
- 定年の引上げへの取組や求人年齢制限の廃止
- 短時間労働に対応した社会保険など諸制度の整備

など

### ○労働力減少時代に向けた若年労働力の育成

新規学卒者を中心とする若年労働力を雇用の場で着実に育てていくことは、個々の企業の利害を超えた社会全体の責務である。このため、教育の場において、働くことの喜びや明確な職業観を育成するとともに、高校や大学では、社会人として即戦力となりうる実践的な教育の充実を図っていく。



目指せ！パン職人（那須拓陽高校）

- 新規学卒者を中心とする若年者の雇用の場での育成
- 高校や大学におけるインターンシップ（就業体験）制度の活用

など

### 3 住民自らがつくる自治体

#### 課題と目指す方向

様々な社会システムの構造転換が迫られる中で、地方自治体に対しては、中央省庁主導の縦割りによる画一的なシステムから、地方分権の時代にふさわしい、住民主導の個性的で総合的なシステムへの転換が求められている。

また、地域コミュニティ再生へ向けての動きが全国的に広がり、何らかの形で社会貢献活動に参加したいと考えている人の割合も増加しており、地域の課題解決のために政策の決定や実施に参画していこうとする意欲も高まっている。

厳しい行財政状況の中にあって、多様できめ細かなニーズや地域固有の課題に対応していくには、住民の地域づくりへの気運を尊重し、ボランティアやNPOなど地域の人的資源を活用しながら、住民と行政の協働を推進していくことが必要である。

そのためには、まず、自分たちの地域は自分たちでつくるという意識で、住民自らが地域の課題を認識して、解決に向けて主体的に参画していくことが不可欠である。

また、行政には、住民が求める情報をタイムリーかつ正確に提供し、意見・要望を十分把握して可能な限り施策に反映できる体制づくりや、住民の自主的な取組を積極的に支援することが求められる。

そして行政と住民の新たな役割分担を模索しながら、過度な行政サービスと行政への依存体質を払しょくし、官と民という2極対立の自治でなく、「公」という概念が官と民とをバランスよく結び、相互に刺激し合いながら発展していく、住民主体の地域づくりを目指す。

地方分権がさらに進展する将来、できるだけ多くの県民の参画の下、独自の政策を打ち出し、自立した県政経営を進めるために、ニーズに対応した県政情報を提供し、県民の創意工夫と知恵を活かして県政に反映させていけるような、行政と県民がパートナーとしてお互いに協力する体制づくりを進めていく。そして、県政の政策決定過程において広く参画を求め、住民自らがつくる自治体を目指す。

## 取組の方向

### ○行政の関与する範囲の明確化

多様な価値観に対応した住民満足度の高いまちづくりを進めるには、まず、過度な行政サービスを見直し、住民の自立的な活動である自助を促し、自助でできない場合、顔の見える者同士が、互助により相互に助け合っていくことが必要である。さらに行政は、こうした自助、互助の取組を尊重し、行政が責任を持って取り組む基礎的サービスや、個人や相互扶助では対応できない高度で広域的なサービスを公助で提供するという、自助・互助・公助の仕組みによる社会システムの構築が求められている。

また、行政によるサービスは、ある程度画一的とならざるを得ない面があり、多様できめ細かいニーズに対応するためには多額の経費を要する場合も多いため、今後は、行政の関与範囲を明確化し、可能な限り住民主体の自立的な活動を支援していくことが必要である。

### ○新たな担い手による地域コミュニティ等の再生

行政に対するニーズは、より高度できめ細かなものとなっており、これに対応するためには、その地域で共に生活している住民などによる、生活者の視点による取組が不可欠である。

この際、自治会などの既存の地縁組織を活性化することに加え、新たな地域コミュニティの担い手として、地域の課題を解決していくために公益的な役割を果たす市民組織を活用することが重要になってくる。

今後は、地域での連帯や協働により地域を活性化していくこのような組織を、自立的な地域経営の担い手として位置づけていくことが必要となる。

- 自治会等地縁的住民組織の世代交代の促進等による再活性化
- \*TMO、ボランティア、NPO等の新たな市民活動組織の育成支援
- 地域コミュニティ活性化のための中心となる人材の発掘、育成

など

【TMO (Town Management Organization) タウンマネジメント機関】 中心市街地活性化法に基づき、市町村の商業関係者が組織する機関のこと。

## ○県民全員参加の県政の推進

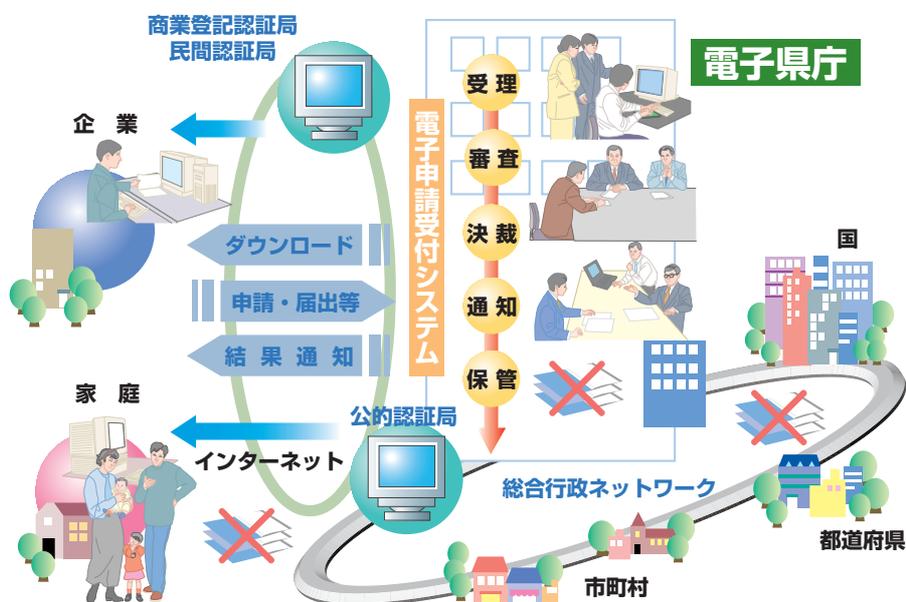
情報化が進展する中で、それぞれのメディアの特徴を活かした広報、広聴活動の取組が必要である。正確でタイムリーな情報を提供するシステムを整備するとともに、\*サイレントマジョリティ等のニーズを把握できるようなきめ細かい取組も推進していく。

また、県民の生の声をつかめるよう、直接の対話による活動を強化していく必要がある。

- 新しいメディアや双方向性を持つ媒体に対応した広報活動
- 県と県民の双方向の意見交換による県民の要望の県政への反映
- 開かれた県政のための電子県庁の充実

など

電子県庁のイメージ



資料：栃木県企画部「栃木県電子県庁推進指針」

## ○行政における県民参加の体制づくり

主要な政策を決定する過程においては、県民の関与の場を保障し、県民の意向を反映できる仕組みづくりが必要である。さらに、政策立案だけではなく、実施段階、評価段階等の様々な段階において県民の意見が反映される制度、あるいは実際に施策の実施に携わるなどにより積極的な県民参加を促す体制をつくっていくことが必要である。

県民参加型の事業等への参加という基本的なものから、県民主導型の施策の実施といった、より県民が主役となる行政の推進方法を検討していく。

- 政策の立案、実施、評価などの各段階で、県民の意向を把握し、反映するためのシステム

など

【サイレントマジョリティ】公の場で意思表示をすることのない大衆の多数派。