

第4章

ICTによる インクルージョン促進

人口減少期に入った我が国において懸念される課題については、「人」の観点からも様々なものがある。例えば、高齢者を中心とした単独世帯の増加による社会的孤立への懸念や、女性、高齢者、障害者のようにこれまで我が国の職場環境において活躍しにくかった人々の就業である。これらの課題を解決する上で重要なのが、多様な人々を受け入れる「インクルージョン（包摂）」である。

インターネットが普及を始めてから20年以上を経て、その利用形態はパソコンから、個人が保有するスマートフォンなどのモバイル端末へと大きく変化した。現在、ソーシャルメディアなどのICTサービスが多くの人々に利用されている。本章では、これらにより「つながり」が創出されることで、多様な社会活動、多様な働き方のために複数の組織に少しずつ所属する「複属」*1が可能となることにより、インクルージョンに貢献する可能性について考察する。

第1節 人口減少時代の社会課題とICT

この節では、人口減少時代における社会・労働への参加促進の必要性と、それらを促進する上でのICTの活用可能性について述べる。

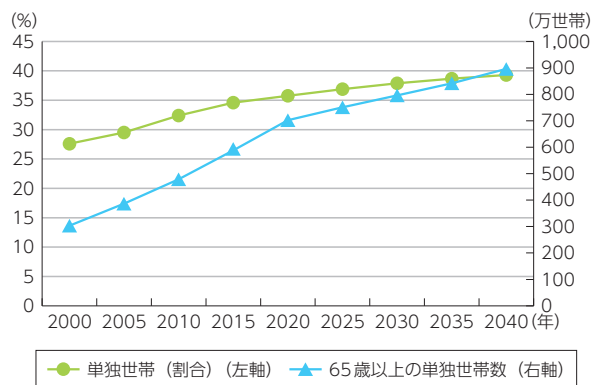
1 人口減少時代のつながり

1 単独世帯の増加

未婚率の増加や、核家族化の影響を受けて、単独世帯（世帯主が一人の世帯）が増加している。2040年には単独世帯の割合は約40%に達すると予測されている（図表4-1-1-1）。特に、65歳以上の単独世帯数の増加が顕著である。

単独世帯の増加は、社会的孤立のリスクを高める。高齢者を対象とした内閣府の調査*2によると、我が国の単独世帯の高齢者のうち、他者との会話が「ほとんどない」と回答した人の割合は7.0%であり、これは二人以上の世帯の値（2.2%）や諸外国の単独世帯（アメリカ：1.6%、ドイツ：3.7%、スウェーデン：1.7%）と比較すると高い水準である。単独世帯の増加は、頼りにできる存在が身近におらず、社会的に孤立してしまう人の増加にもつながると考えられる。

図表 4-1-1-1 単独世帯率の推移と65歳以上の単独世帯数の推移（2020年以降は予測）



（出典）2015年まで総務省統計局「国勢調査」2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）2018（平成30）年推計」（2018）
（http://www.ipss.go.jp/pp-ajsetai/j/HPRJ2018/hprj2018_gaiyo_20180117.pdf）

2 労働参加の促進

我が国の生産年齢人口は、1995年から減少に転じている。生産年齢人口の減少は労働人口の減少につながる。

*1 庄司 昌彦『「分人・複属」と電子行政』行政&情報システム（2015）

*2 内閣府「平成27年度 第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果」（2015）（<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h27/zentai/index.html>）

企業においても労働者の不足が顕在化し始めている。帝国データバンクの調査^{*3}によると、2017年時点で、企業の43.9%が正社員不足を感じており、過去10年で最も高い水準を示した。日銀短観でも、近年は雇用D.I.^{*4}が負の方向に動いており、雇用人員が不足していることが伺える（第3章第2節第3項 図表3-2-3-5参照）。人手不足に対応する方策には2つの方向性がある。すなわち、労働生産性の向上により生産力を高めることと、現在働いていない人々の就労を促し、労働参加率を向上させることである。この章では、後者の労働参加について、ICT利活用を通じた参加促進の考察をしていくため、まずは、現状について整理する。

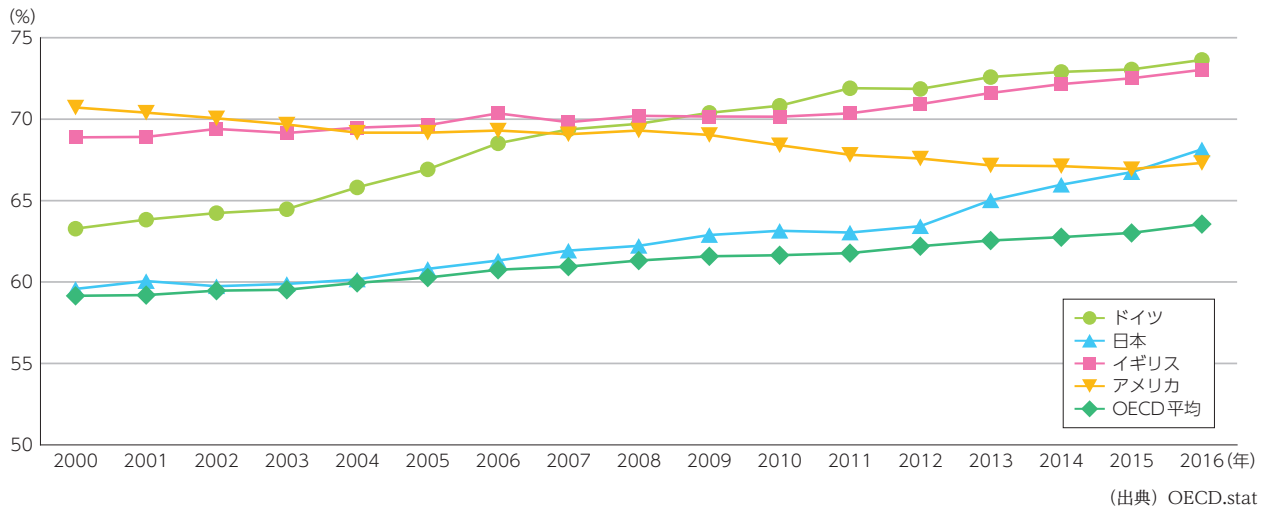
1 女性・高齢者・障害者をはじめとする多様な人材の労働参加

労働参加率の向上について、特に期待されるのは女性、高齢者、障害者をはじめとする多様な人材の労働参加である。ここでは、多様な人材の労働参加について検討する前提として、女性、高齢者、障害者の労働参加の現状を整理する。

ア 女性

我が国の女性の就業率は、年々増加傾向にある（図表4-1-2-1）。2000年には我が国の女性の就業率はおよそ60%程度であったが、2016年にはおよそ70%弱の水準まで伸びている。この値はドイツやイギリスの水準には及ばないものの、その差は確実に縮小傾向にある。

図表4-1-2-1 15～64歳女性の就業率（女性・国際比較）



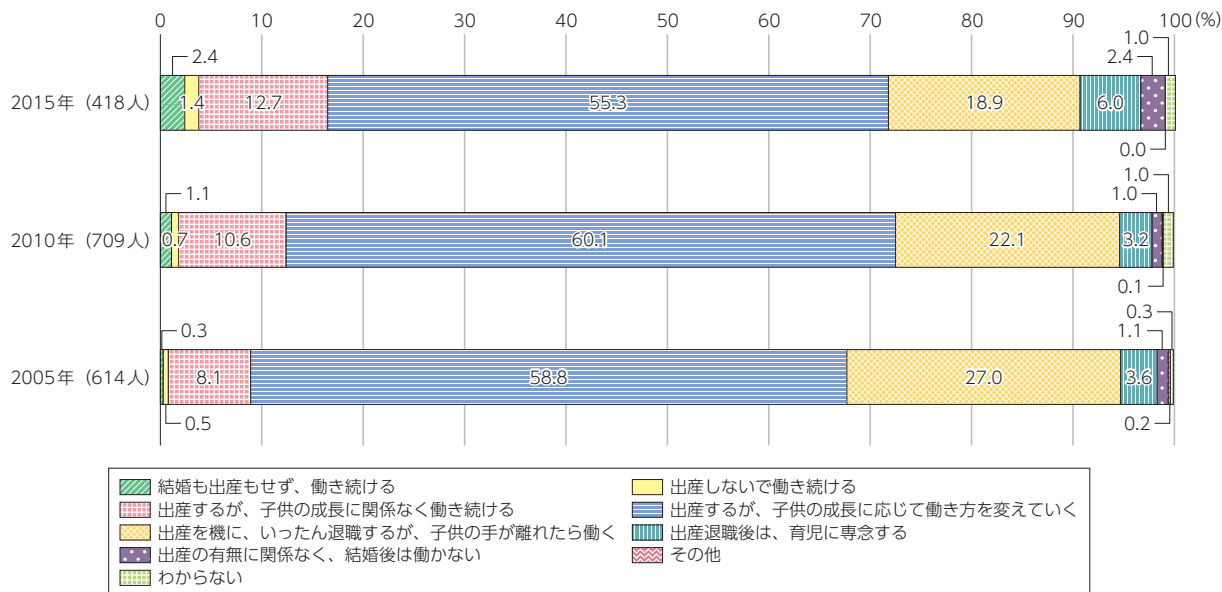
しかし、我が国においては現在でも89万人^{*5}の女性が出産や育児のために就業を希望するものの求職活動を行っておらず、出産や育児による離職は女性の労働参加に大きな影響を与えていると考えられる。女性の理想のライフコースについてのアンケート結果では、「出産するが、子供の成長に応じて働き方を変えていく」と回答する女性の割合は半数を超える（図表4-1-2-2）。このことから、さらなる女性の労働参加を可能とするためには、女性が子供の成長に合わせて柔軟に働き方を変えていけることが重要だと考えられる。

*3 帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査」(2017) (<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p170206.html>)

*4 「D.I.」(ディー・アイ)とは、Diffusion Index(ディフュージョン・インデックス)の略で、企業の業況感や設備、雇用人員の過不足などの各種判断を指数化したもの。

*5 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)2017年平均

図表 4-1-2-2 女性の理想のライフコース

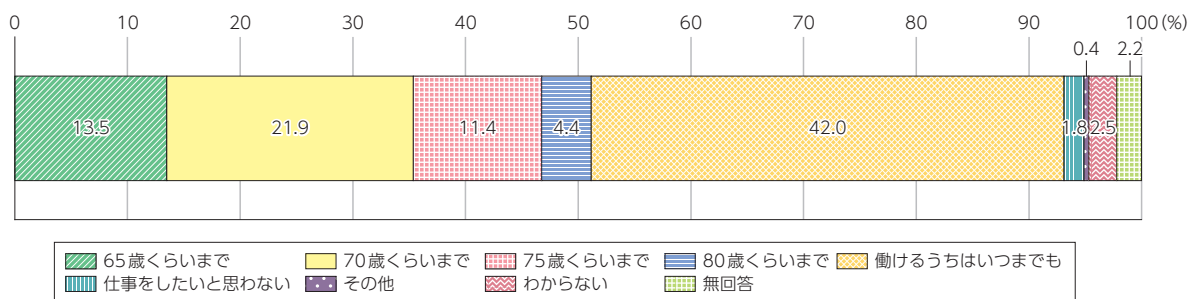


(出典) 内閣府「平成27年度少子化社会に関する国際意識調査報告書」(2015)より作成

イ 高齢者

日本の高齢者（65歳以上）の労働力率は、他国やOECDの平均と比較して高い水準にある*6。その一方で、現在働いている高齢者の今後の就労意向を尋ねたところ、働けるうちはいつまでも働きたいと回答する高齢者の割合が最も高く、健康寿命が伸び元気な高齢者が増えている中で、年齢に関係なく元気である限り働きたいと考える高齢者への対応がより重要であると考えられる（図表4-1-2-3）。

図表 4-1-2-3 現在働いている高齢者が何歳まで働きたいかの希望



※調査対象は、全国60歳以上に男女。現在仕事をしている者のみの再集計。

(出典) 内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」(2014)

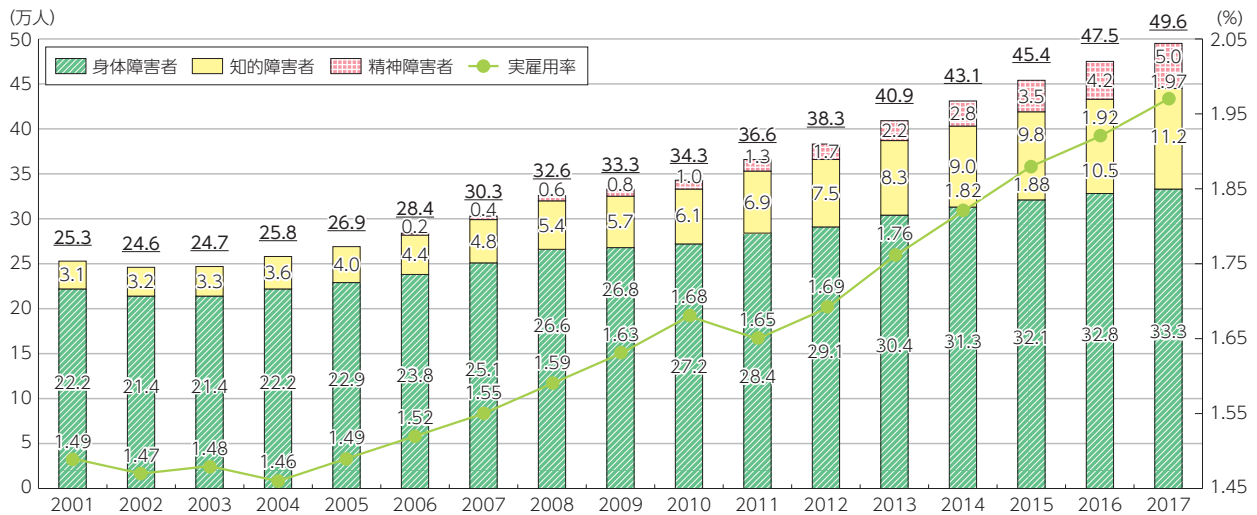
ウ 障害者

厚生労働省「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」*7によると、2017年6月1日現在、雇用されている障害者は約49.6万人で、障害者雇用者数は、14年連続で過去最高となっている（図表4-1-2-4）。その一方で、法定雇用率を達成した企業の割合は50.0%と半数にとどまっているため、より多くの企業が障害者を雇用できるようになることが期待される。

*6 OECD statによると、2016年の65歳以上の労働力率はOECD平均は14.5%である一方、我が国では22.8%である。

*7 厚生労働省「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」(2017)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000187661.html>

図表4-1-2-4 民間企業における障害者の雇用状況*8*9



(出典) 厚生労働省「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」(2017)

以上のように、近年、我が国では女性、高齢者、障害者の労働参加率は上昇しているものの、さらなる労働参加率の向上や労働の質の向上について改善の余地はあり得る。

3 ICTによるインクルージョン促進の方向性

1 ICTが創るつながりによる課題解決

人口減少時代において、多様な人々を社会、あるいは職場などに受け入れるインクルージョンを社会全体で促進することは、持続的成長を実現することにもつながる*10。

多様な人々の社会や職場への参加には、従来のように個人が単一のコミュニティや職場のみに深くつながるのではなく、複数の組織に少しずつ所属する「複属」を進めていく必要がある。ICTは、そのような動きを促進するために使うことができる。

インターネットの普及により、ソーシャルメディア*11などのICTサービスを通じた個人による情報発信や他人との交流が容易になった。ソーシャルメディアを通じて出会った人々との新しいつながりを得られるようになったことは、従来型のコミュニティだけでなく、多様な人々とのつながりから生じるバーチャルなコミュニティへの参加も可能にしている。また、家族や友人などとのソーシャルメディアの利用や、地域における共助を促進するためのICT活用の取組も広がっている。このような社会参加を促進するICT活用については、第3節で述べる。

労働人口の減少に関する対策のうち、多様な人材の労働参加については、在宅・サテライトオフィス勤務や、特定の企業に所属しない働き方などが解決策のひとつとなり得る。多様な人材の労働参加を支えるICTとして、職場内でのコミュニケーションに利用できるビジネスICTツール、場所と時間を有効に活用できる働き方であるテレワーク、企業などが発注した業務をプラットフォーム上で個人が受注するクラウドソーシングを第4節で取り上

*8 雇用義務のある企業についての集計

*9 「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

2006年度まで：身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）、知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）、重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者

2007年度以降：身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）、知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）、重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者、精神障害者、精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

2011年度以降：身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）、知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）、重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者、精神障害者、身体障害者である短時間労働者（身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）、知的障害者である短時間労働者（知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）、精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

*10 ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）では、「全ての人々が包摂される社会が実現できれば、安心感が醸成され、将来の見通しが確かになり、消費の底上げ、投資の拡大にもつながる。また、多様な個人の能力の発揮による労働参加率向上やイノベーションの創出が図られることを通じて、経済成長が加速することが期待される」としている。
<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichikokusoukatsuyaku/#plan>

*11 庄司（2015）では、「ソーシャルメディアが、数多くのグループや組織を次々と生み出す土壌となり、その多様性が私たちの「複属化」を後押ししている。」としている。

げる。

また、労働生産性向上に関するICT利活用としてAI、IoT、ロボットの職場への導入がある。これらが今後進展した場合、人間の仕事内容に変化が生じると考えられる。その変化に対応するための教育とそれへのICTの活用については、労働参加の観点からも重要であるため、第5節にて述べる。