

2 雇用政策研究会

人口減少下での安定成長を目指す報告書を発表

厚生労働省の雇用政策研究会(座長: 樋口美雄・慶應義塾大学商学部教授)は12月1日、「人口減少下での安定成長を目指して」をテーマとして、「平成27年度 雇用政策研究会報告書(最終とりまとめ)」を発表した。報告は、人口減少局面における労働力供給制約の中で、安定的な成長や国民生活の物心両面での向上を実現するためには、個々の労働の質を高めることが必須と指摘。様々な分野や地域における構造的な「人材不足」が成長のボトルネックとならないよう、積極的な雇用政策を行うことを求めた。

報告は、これらの政策が打たれた場合の効果についても分析した。「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」では、2030年の就業者数が5,561万人で、2014年の6,351万人と比較すると790万人の減少となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約610万人増の6,169万人となり、2014年の6,351万人と比較すると182万人の減少にとどまるとの推計を示した。

幼児期から高齢期までの生涯を通じた能力開発

報告は、我が国経済は、2013年に入って経済政策への期待等から株高が進んだことを背景に、企業や家計のマインドが改善しつつあると指摘。消費税率引き上げに伴う景気の一時的な下押し圧力を受けたものの、足下では緩やかな回復基調が継続しており、雇用情勢は着実に改善していると分析した。

その一方で、人口減少と少子高齢化は労働力の減少圧力となるため、今後

のトレンドとして、景気回復の中で労働需要が増加した際に、供給制約という形で雇用の不足感が高まりやすくなることも指摘。人口減少という制約下においても、経済の好循環の動きを拡大させ、安定的な成長を実現していくためには、女性・若者・高齢者をはじめとした「全員参加の社会」を実現するとともに、人的資本のポテンシャルを最大発揮させることや、様々な分野における人材不足や地域が抱える課題に対して積極的な雇用政策が求められる、と提言した。

報告は、労働の質を高めるためには、個々の労働者が生涯を通じて能力開発を行い、その労働者が高めた能力を最大限発揮できる環境を整備することが重要であることを強調。特に環境整備に伴う雇用管理・処遇の改善は、景気の緩やかな回復基調の中で、雇用の不足感が高まっている現在が、雇用の質を高める好機である、としている。

これを踏まえた必要な政策として、報告は、幼児期から高齢期までの生涯を通じた能力開発をあげた。具体的には、①就学前、学校教育段階の学びによる基礎能力の向上や、②若年期から中高年期に至るまでの主体的なキャリア形成を含めた能力開発と、節目節目におけるキャリアコンサルティングの実施、③正社員以外の労働者などへのキャリアアップ支援、正社員化の推進——などが必要としている。

他方、報告は、個々の能力が最大限発揮される環境の整備の必要性も訴えた。女性の社会進出が進み、共働き世帯が増加していることや、高齢化の進行で要介護認定者も増加傾向にあるこ

とから育児や介護を行いながら働く人々が相当数存在し、働き方のニーズが多様化している、と分析。こうした中で、それぞれの事情にあった働き方を選択できるような環境を整備することは、女性をはじめ、育児や介護など生活面での一定の制約があり仕事を断念している人の労働参加を促すことになり、全員参加の社会の実現に資する、としている。

環境整備のための必要な政策としては、①外部労働市場におけるマッチング機能強化などによる人材の最適配置、②長時間労働の抑制と「多様で柔軟な働き方」の推進、③働きやすい職場環境づくり(公正な処遇、安全衛生管理、ハラスメント対策)——を挙げている。

産業・地域の課題に対する積極的な雇用政策

報告は、雇用情勢が着実に改善する中で、企業の雇用の不足感が高まっていることを指摘した。産業別・雇用形態別にみると、特に「建設業」「運輸、郵便業」「医療、福祉」等において、パートタイム労働者のみならず正社員等の不足感が強まっていると分析。こうした分野は、社会インフラの維持や安定した経済成長のための方策としても重要としている。

必要な政策としては、①労働条件や労働環境などの改善のための、行政と業界団体などとの連携、②人材不足を好機と捉え、省力化の取組を通じた技術革新、③個別分野(介護・保育・看護・建設・運輸など)の状況に応じた人材確保、労働環境改善、定着促進などの支援——などを挙げている。

なお、報告は、外国人材の活用について、人口減少への対応では、単純に外国人の受け入れで補おうとするような考え方をとるべきではなく、まずは労働者の処遇や労働環境の改善を図り、女性、若者及び高齢者等の国内人材の確保等に最大限努めるべき、と訴えた。人材不足分野において、労働者の待遇の改善に向けた取り組みを行わずに外国人を受け入れることは、当該分野における労働環境の改善の機会を逸し、結果として日本人が就かない分野となるおそれがある、と指摘している。

その一方で、日本経済の更なる活性化を図り、競争力を高めていくには、優秀な外国人材を我が国に積極的に呼び込むことが重要であることも指摘。このため、高度外国人材受け入れ促進のための取組強化のほか、外国人留学生等に対する一層の就職支援強化に努めることが適切と提言した。

他方、報告は、地域雇用対策についても提言した。それによれば、我が国の人口は戦後ほぼ一貫して増加してきたが、同時に人口移動が活発に生じており、三大都市圏、特に東京圏への集中が進んできた、との現状を指摘。バブル経済期や2000年前後以降も、東京圏については、景気変動の影響も受けつつ一定の人口流入が続いている、とした。人口の東京一極集中とあわせて、東証一部上場企業等の比較的大きな企業の本社も東京都に多く立地しており、賃金も東京都が他道府県に比べて圧倒的に高い。報告は、人口減少に歯止めをかけるためにも、東京以外の地域も安定して成長していくようにしなければならない、と訴えた。

必要な政策としては、①若年層（進学・就職）、働き盛りの層、シニア層など、それぞれの年齢層に合わせた都市圏から地方への人材還流施策と人材

育成施策、②「地方における企業拠点の強化を促進する税制措置」（平成27年度税制改正で創設）の活用、地域における「働き方改革」の推進などによる良質な雇用の創出、③国、地方自治体および民間企業やNPOなど地域の関係者の連携、④人口構造や産業集積状況などの地域特性に応じた施策の推進——などを挙げている。

2030年での「全国と47都道府県の姿」をシミュレーション

報告は、労働力需給推計の活用による政策シミュレーションを実施することで、2030年での「全国と47都道府県の姿」の推計結果を盛り込んでいる。それによれば、「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」では、2030年の就業者数が5,561万人で、2014年の6,351万人と比較すると790万人の減少となる、との推計を示した。

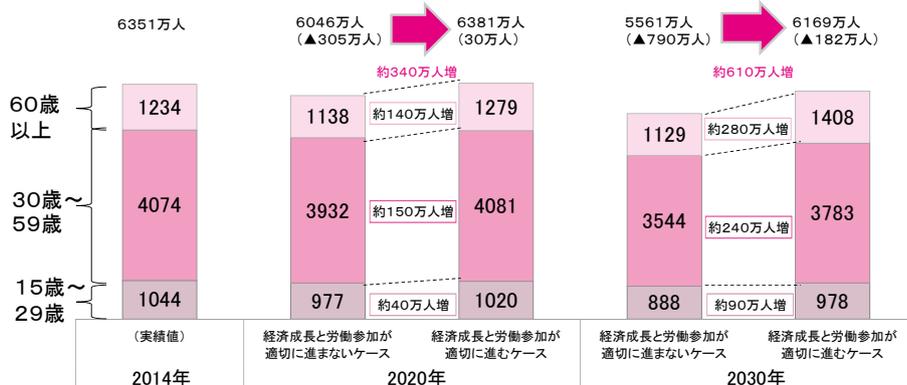
一方、本報告で提言した政策を実施し、若者・女性・高齢者等の労働市場への参加と経済成長が適切に進む場合（経済成長と労働参加が適切に進むケース）では、2030年の就業者数は

6,169万人と、2014年の就業者数（6,351万人）と比較して182万人の減少にとどまる、とした（図）。性別に就業者数をみると、2014年と比較して、経済成長と労働参加が適切に進むケースでは、男性は年齢計の就業率は上昇するが、人口減少等の影響で就業者数は減少するものの、女性はM字カーブの解消等により、年齢計の就業率は上昇し、就業者数も増加する、としている。

他方、今回の報告では、2030年の47都道府県の姿についても推計している。それによれば、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、人口減少等の影響がある中で2030年の就業者数は2014年と比較すると、5都県で増加する一方、その他の42道府県では減少するとの見通しを立てた。減少する42道府県についても、「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」と比較すると、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」ではその減少幅は大きく縮小し、人口の減少幅よりも縮小することとなる、としている。

（調査・解析部）

図 2030年までの就業者シミュレーション（男女計）



資料出所：2014年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は（独）労働政策研究・研修機構推計
 ※推計は、（独）労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」等を用いて行ったもの
 ※経済成長と労働参加が適切に進むケース：「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース
 ※経済成長と労働参加が適切に進まないケース：復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース（2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）
 ※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減率は表章単位の数値から算出している。