

テーマ：人口減少による労働力不足はどうすれば緩和できるか？

～子育て期の女性の就業支援に社会全体での取り組みを～ 発表日：2012年4月19日(木)

第一生命経済研究所 経済調査部

副主任エコノミスト 鈴木 将之 (03-5221-4547)

(要旨)

- 2011年10月1日時点の人口推計が発表された。自然増減は5年連続の減少となっており、人口減少の趨勢に変わりはない。以前より予想されていたものの、労働力不足による潜在成長率の押し下げが懸念されている。
- 労働力不足問題への1つの対応策として、『新成長戦略』（平成22年6月18日閣議決定）がある。これは2020年までの就業率の数値目標を掲げている。人口推計に基づき、就業率が仮に成長戦略のシナリオ通りになった場合、確保できる就業者数を試算した。これによると、成長戦略の就業率を達成できれば、社会の担い手の減少には一定の歯止めがかかることが期待できる。特に、女性労働者の寄与が大きく、女性の労働参加をいかに実現するかが今後の課題だ。
- 過去を振り返ると、1人の働き手が自分自身ともう1人を養うという関係が安定的にみられた。労働力不足によってこの関係が損なわれるのかを確かめたところ、就業率が現状のままの場合であっても、この関係が大きく崩れることはなかった。しかし、その前提条件は、働き手1人が2人を養える所得水準を確保できることであるため、所得の伸び悩みという現状を踏まえれば、さらに働き手を増やすことが必要となる。
- 就業希望者数を加味した潜在労働力や内閣府の調査などからは、女性や高齢者の働く意識は高いことがわかる。では、実際に女性や高齢者の高い働く意欲を顕在化できるだろうか。大きなインパクトがある女性の労働力の顕在化については、保育所施設などの拡充が進んでいるものの、依然として対策は不足している。たとえば、2011年10月に保育所待機児童数は4.7万人存在し、男性の育児休暇取得率は1.38%にすぎないなど、仕事と育児の両立は進んでいない。また、女性の能力発揮促進のために積極的に取り組んでいる企業の割合も28.1%にすぎず、企業の取り組みも不十分だ。子育て期の女性の負担軽減のために、保育所、保育ママ制度の拡充に加えて、一旦退職した後でも正社員として復帰できる支援制度、短時間労働や休暇取得など柔軟な勤務体制、労働の質が向上するような教育・職業訓練などの支援策を社会全体で取り組まなければならない。

○5年連続の自然減

2011年10月1日時点の人口推計が発表された。総人口は前年から▲25.9万人減の1億2,779万人であった。自然増減は5年連続の減少となっており、人口減少の趨勢に変わりはない。平成生まれが総人口の2割をはじめて超えるなど人口動態が変化する中で、24道県で75歳以上人口が年少人口（0～14歳）を上回るなど少子高齢化が進んでいる。この中で、労働力不足による潜在成長率の押し下げが懸念されている。以下では労働力の確保の取り組みについて検討する。

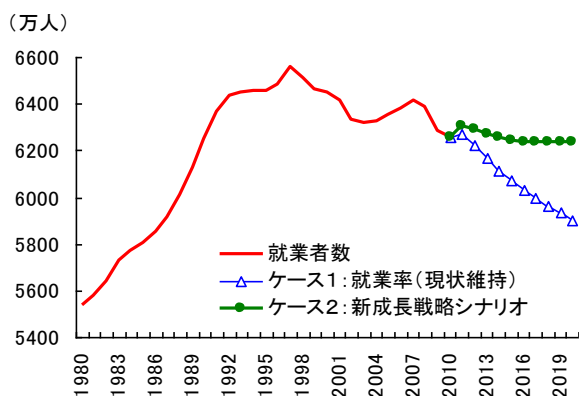
○労働力は確保できるか

労働力不足の懸念が高まる中で、企業や政府が何ら対処を講じず、放置することはできない。労働力不足問題への1つの対応策として『新成長戦略』（平成22年6月18日閣議決定）がある。これは2020年までの就業率の数値目標を掲げている。20～64歳では80%、15歳以上では57%、20～34歳では77%を就業率の目標だ。特に、25～44歳までの女性就業率を73%、60～64歳までの就業率を63%まで引き上げるなど、女性や高齢者の労働力の活用が意識されている。

そこで人口推計に基づき、ケース1：現在の就業率が続いた場合と、ケース2：新成長戦略であげられた就業率の数値目標が2020年に達成できる場合の2つの前提条件について就業者数の推移を試算してみた。この結果、ケース1では人口減少を反映して就業者数は緩やかに減少しつづけ、2020年の就業者数は1987年並みの水準まで減少し、就業者数の確保は難しい（資料1）。一方、ケース2では就業者数の減少はわずかであり、ほぼ現在の労働力を確保できる計算だ。

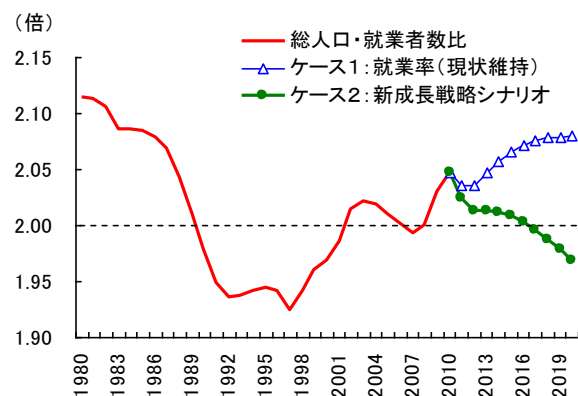
そこで、1人の働き手が何人を扶養するのかという視点から、それぞれのケースの労働力を評価してみる。過去を振り返ると、1人の働き手が自分自身ともう1人を養うという関係が安定的にみられた。労働力不足がこの関係を損なうのか否かを確認したところ、ケース1では総人口・就業者数比は上昇し、1人の働き手が自分自身に加えて扶養する人数は増加することになるため、この関係が大きく崩れるということはないといえる（資料2）。この点に限ると就業者数の減少は必ずしも大きな問題ではないことになる。しかし、働き手1人が自分自身を含めて2人を養うことができる所得が前提条件であるため、現在のように賃金の上昇が見込みにくい状況であれば、さらに働き手を増やすことが必要になる。一方、ケース2では総人口・就業者数比は低下し、1990年代前半と同様に2を下回り、足もとよりも改善する。つまり、1人の就業者が養う人数が減少し、ある程度の所得が確保できるならば、現在よりも負担が軽減される可能性がある。このように、成長戦略が目指す就業率が達成できれば、社会の担い手の減少には一定の歯止めがかかることが期待できる。

資料1 就業者数の推移



（出所）総務省『労働力調査』、国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』より推計。

資料2 総人口・就業者数比（総人口÷就業者数）



（出所）総務省『労働力調査』、国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』より推計。

○特に女性の労働参加が鍵

女性と高齢者の労働参加について、いずれのインパクトの方が大きいかといえば、女性労働者の方が圧倒的に大きい。2020年時点で、ケース1を基準にケース2の増減を比べると、65歳以上の労働力の増加は124万人、うち62万人が女性だ。また、女性労働力（除く65歳以上）は

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

157万人の増加である。このため、女性労働力の効果は大きく、女性の労働参加をいかに実現するかが今後の課題だ。

では、女性や高齢者の働く意欲はどうだろうか。女性の労働意欲について、就業希望者数を加味した潜在労働力率では、女性では20～40歳代にかけて大幅に上昇する、いわゆるM字カーブがない。つまり、その時期の労働参加を阻害している要因を解消できれば、女性の就業率を引き上げることができる。また、高齢者について内閣府『高齢者の地域社会への参加に関する意識調査』では、いつまで働きたいかについて調査しており、その結果多くの人が70歳までの就業希望を示している。さらに「働けるうちはいつまでも」と答える割合も多く、環境さえ整えば高齢者の就業率を引き上げることも可能だと考えられる。

○子育て期の女性が働く環境の整備が急務

では、実際に女性や高齢者の高い働く意欲を顕在化させることはできるだろうか。高齢者については年金受給年齢と定年の間の調整が進んでおり、法制度も整備される動きがみられる。実際、2004年の高齢者雇用安定法の改正以降、60歳以上の労働参加率は上昇している。こうした動きをさらに推進するために、たとえば在職老齢年金制度などを改めて労働インセンティブを損なわないようにすることが必要だ。

特に、インパクトの大きい女性の労働力の活用については、保育所施設などの整備が進んでいるものの、依然として不十分である。たとえば、厚生労働省によると2011年10月の保育所待機児童数は前年より減少したものの46,620人であった。『雇用均等基本調査』（厚生労働省）によると、2011年度の女性の育児休暇取得率が83.7%の一方、男性は1.38%にすぎず、仕事と育児の両立が進んでいない。また、女性の能力発揮促進のために積極的に取り組んでいる企業の割合も28.1%にすぎず、女性の労働力に対する企業の取組みも不十分だ。

子育て期の女性の負担軽減のために、保育所、保育ママ制度などを早急に拡充する必要がある。企業側には、一旦退職した後でも正社員として復帰し、その能力を発揮できるような支援体制を整えることが求められている。さらに、子育て期であっても就業を継続しやすい短時間労働や休暇取得など柔軟な勤務体制、その期間を活用した教育・職業訓練など支援策の導入がのぞまれる。しかし、社会保障・税一体改革では、2015年に消費税率を10%まで引き上げても、保育所や放課後児童クラブの量的拡充など待機児童の解消など「子ども・子育て」支援に回せる財源は約0.7兆円に限られているのが現状だ。労働力不足問題への対応策として、効果が期待できる女性の労働力の顕在化のために、政策の優先度をあげて社会全体で取り組むべきだ。