

# 人的資源に関する現状と課題

第1回成長のための人的資源活用検討専門チーム  
事務局提出資料

平成25年2月25日

# 基本的な検討の視点と課題

## 日本の現状

- 高度成長期～バブル崩壊前までの日本  
新卒一括採用・長期雇用による安定した雇用  
＜メリット＞

- ・若年・非熟練労働者の安定した就労  
→ 非常に低い失業率を達成
- ・企業による長期的な人材育成  
→ 高度成長の基幹となる人材の輩出
- ・安定した家庭形成と企業による福利厚生  
→ 低い負担で高い福祉を実現

→ 順調な経済成長を背景に、こうしたメリットが日本全体に行きわたっていた

- バブル崩壊後の日本  
長期雇用の基本的枠組みは維持しているものの、グローバル化・経営環境の変化により、失業率の上昇、非正規雇用の増大などが進む  
＜課題＞

- ・国際的にみて失業率は比較的抑えられているものの、若年層を中心に失業が増加
- ・企業による人材育成の対象とならない非正規労働者が増加し、人的資本蓄積が縮小
- ・グローバル経済の変化スピードが増す中、高度専門人材の育成に遅れ

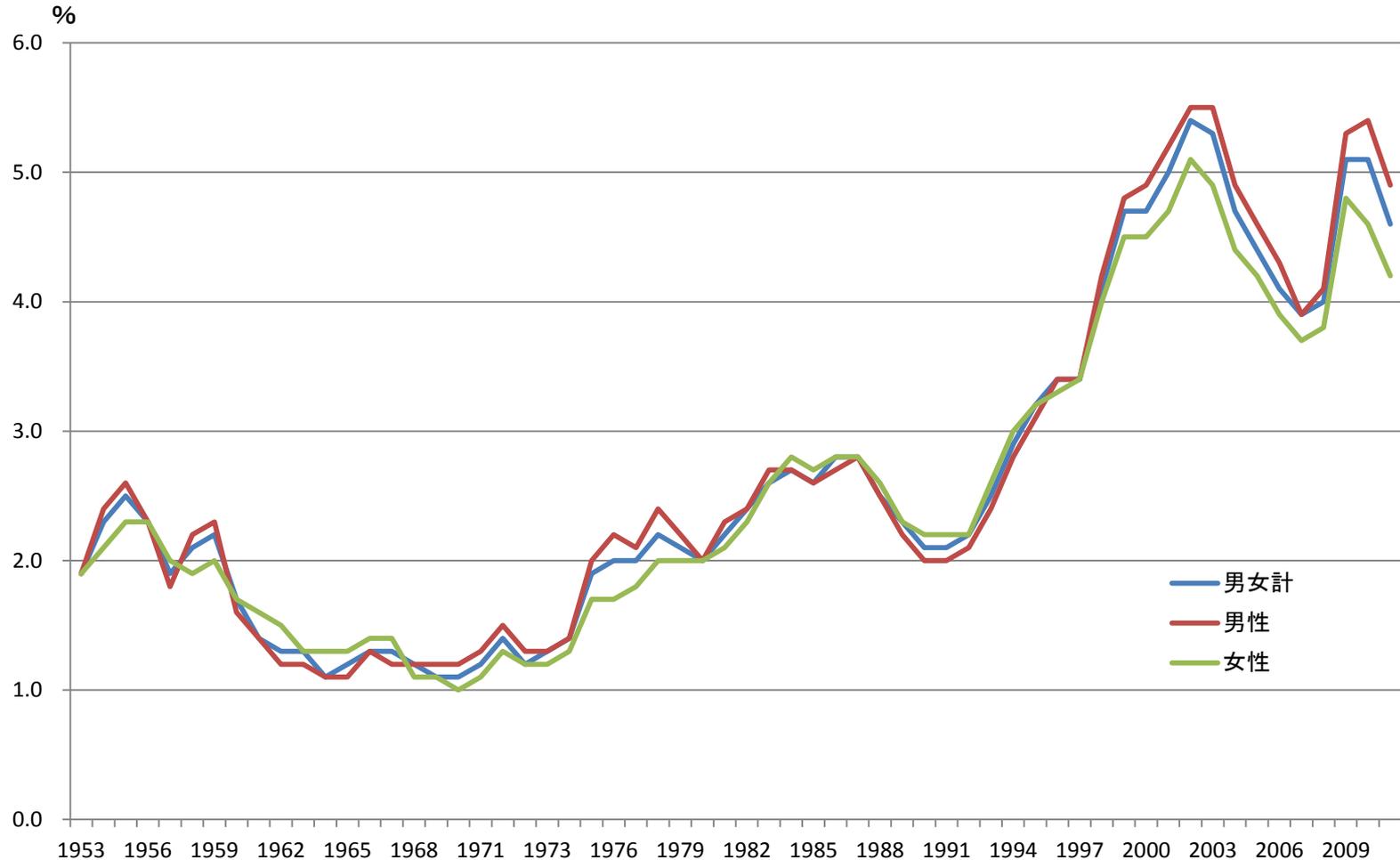
→ 経済社会の変化への対応が急務

社会の大きな変化に対応しつつ、

- 日本の雇用制度のメリットを生かしつつ、経済の変化に対応できる仕組みを検討
- 着実な人的資本の蓄積が可能な雇用機会の確保と、経済の変化への柔軟な対応が両立する仕組みを目指す
- 個人のライフサイクルでの効用最大化と、社会全体の成長が両立するような政策形成を目指す

# 完全失業率の推移

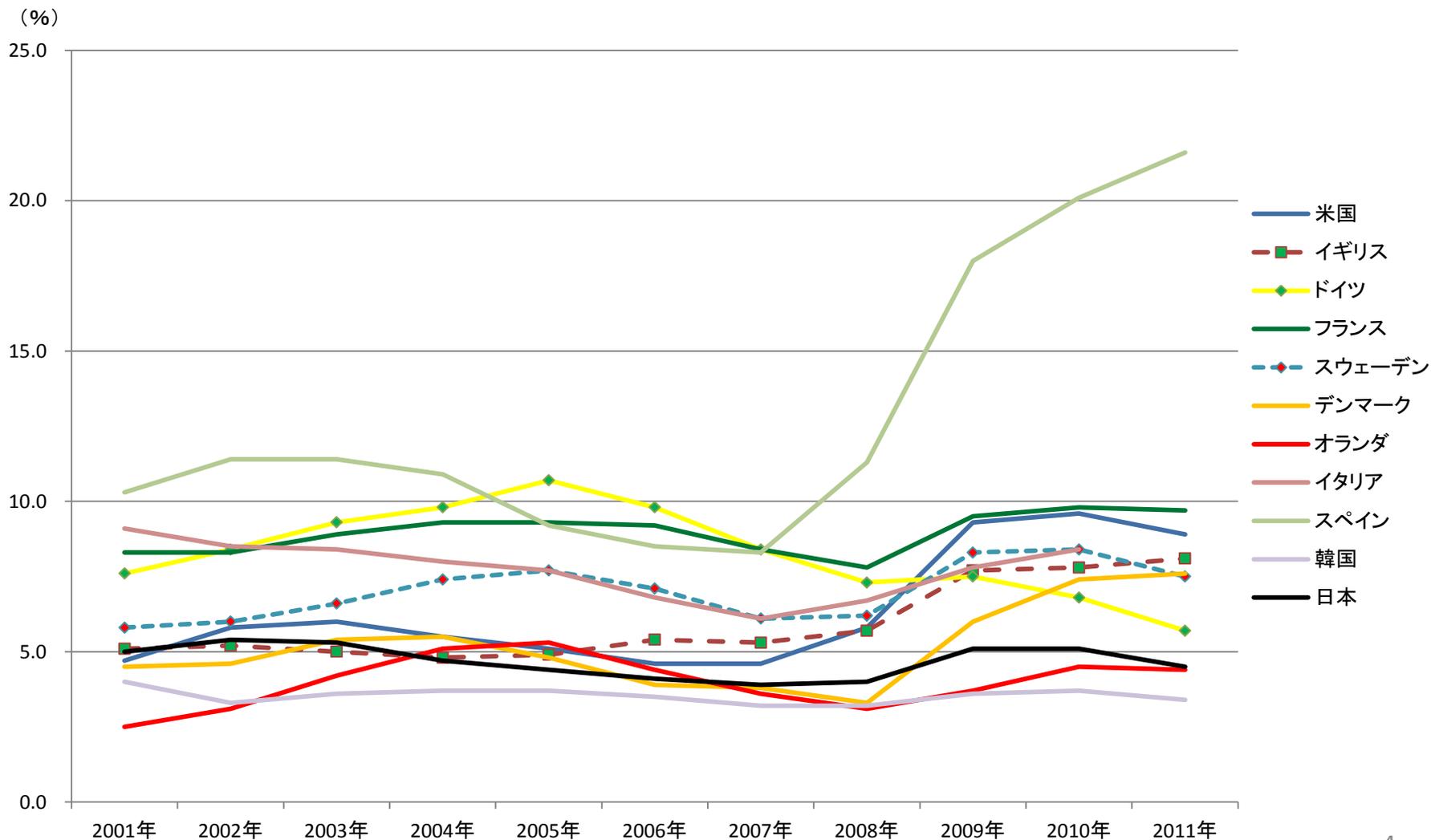
○失業率は2002年に過去最高の5.4%となった  
○その後、景気回復に伴い低下傾向であったが、リーマンショックの影響で2008年、2009年と再び5%を超えている。



(資料出所)総務省「労働力調査」

# 完全失業率の国際比較

○日本は諸外国と比べ、失業率は低く抑えられており、かつ変動幅も小さく抑えられている。  
○ドイツ以外の欧米諸国では、リーマンショック後の失業率が高止まっている。



# 主要国の若年者失業率と就職活動の特徴

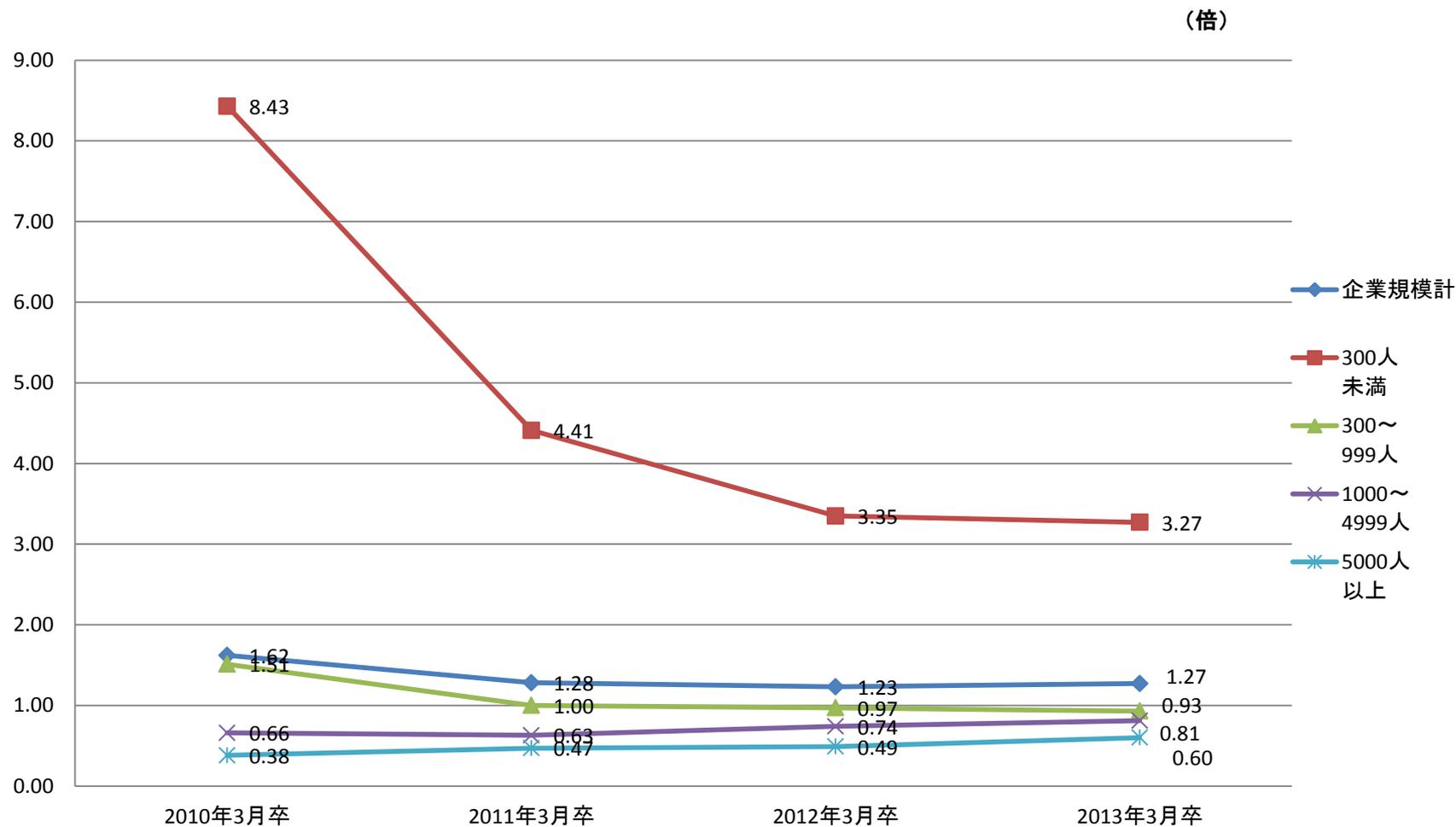
○我が国は、諸外国と比較して、若年者の失業率は低い。その一因として、新卒一括採用等の慣行が挙げられている。

国	失業率(%)		新卒一括採用慣行	就職活動の特徴
	全年齢計	15～24歳		
日本	5.3(※)	9.1	あり	<ul style="list-style-type: none"> <li>例年、就職希望者の9割以上(30万人以上)が就職。</li> <li>2010年から、新卒一括採用慣行の行き過ぎを是正するため、「3年以内既卒者の新卒扱い」を、事業主の努力義務とした。</li> </ul>
フランス	9.1	22.8	なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学以外の高等教育機関は実学志向。産業界との関係は緊密。</li> <li>大学修了者は民間企業への就職は相対的に不利(就職先は教職、公務員が中心)</li> </ul>
ドイツ	7.8	11.0	なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>中等教育卒業後、企業で見習い就労を行いながら、同時に職業学校に通学する「デュアルシステム」の制度が存在し、比較的成功しているとされている。</li> </ul>
韓国	3.8	9.8	あり	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本同様に新卒一括採用の慣行があるが、新入社員募集時の年齢差別禁止が義務づけられている。</li> <li>大学進学率が8割超と高く、短大進学者が4割を占める。その分、非正規が非常に多く、正社員としての採用が難しいとされている。</li> </ul>
アメリカ	9.4	17.6	なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>多くの大学で、インターンシップを単位として認定するため、ほとんどの学生がインターンシップを体験。</li> </ul>
イギリス	7.8	18.9	なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学在学中に就職活動をしない者が大半を占める。</li> <li>大学卒業後にボランティア活動などで社会経験を積んだ後、就職活動を行う者も多い。</li> </ul>

(※) 日本の失業率については、総務省「労働力調査」(2009年)の完全失業率(年齢計5.1%)と異なるが、これは労働力調査では、65歳以上の就業者と完全失業者数を合わせて失業率(=完全失業者数÷(就業者数+完全失業者数))を算出しているため。

# 大卒求人倍率の推移

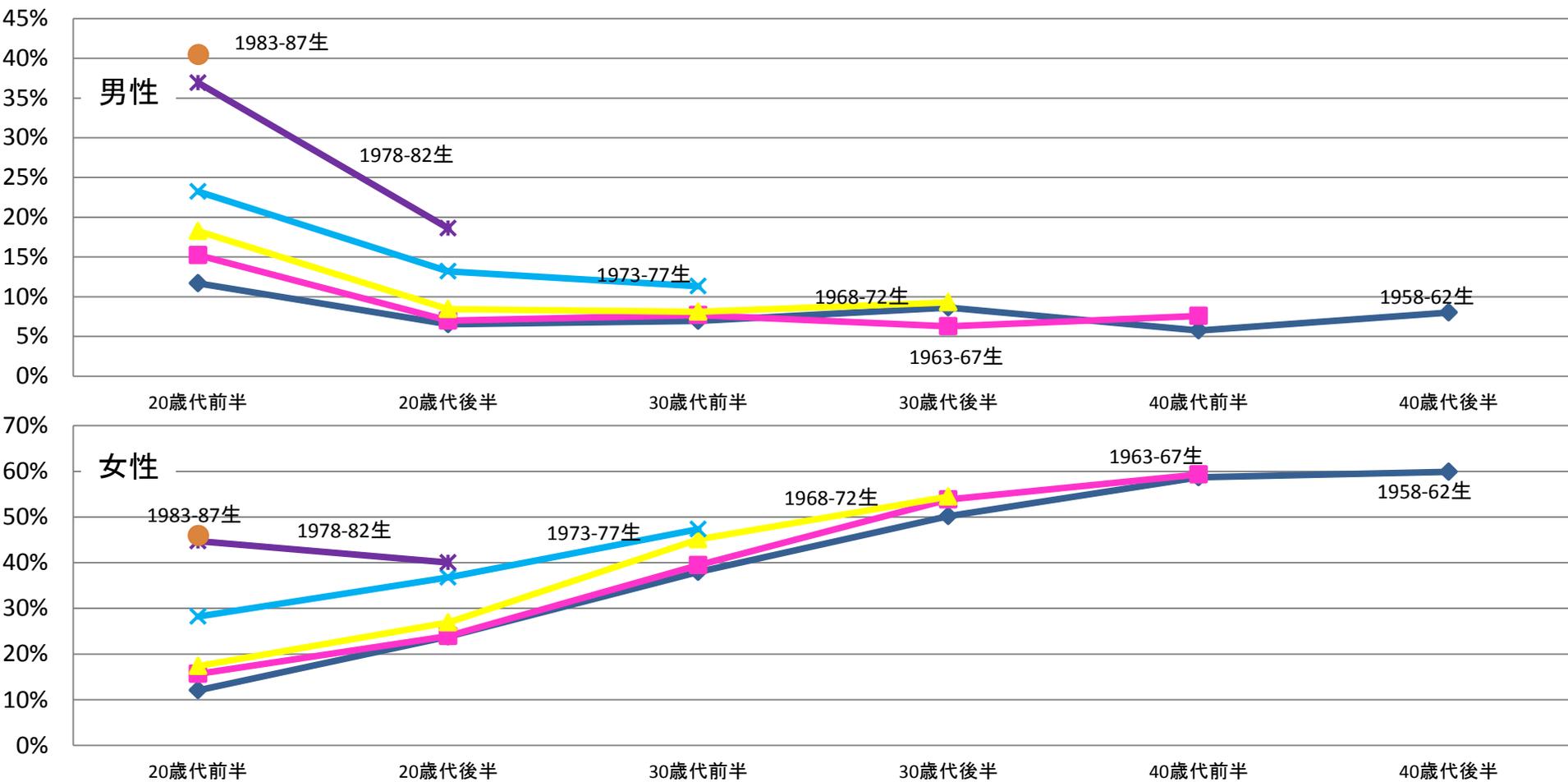
- 中小企業は大企業と比較して求人倍率が高い。
- 大企業は1を下回っているが、中小企業は1を上回っており、全体としては1を上回っている。



# 非正規雇用の現状（男女別・年齢階層別）

○男性の場合、時代が下るにつれ20歳台前半の非正規雇用割合が高くなる傾向。ただし、どの世代も20歳台前半から後半にかけて非正規雇用割合が低下。

○女性についても、時代が下るにつれ20歳台前半の非正規雇用割合が高くなる傾向にある。さらに、その後も年齢とともに非正規雇用割合が上昇していく傾向が見られるが、今後の動向を注視する必要



(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(昭和57年、昭和62年、平成4年、平成9年、平成14年及び平成19年)

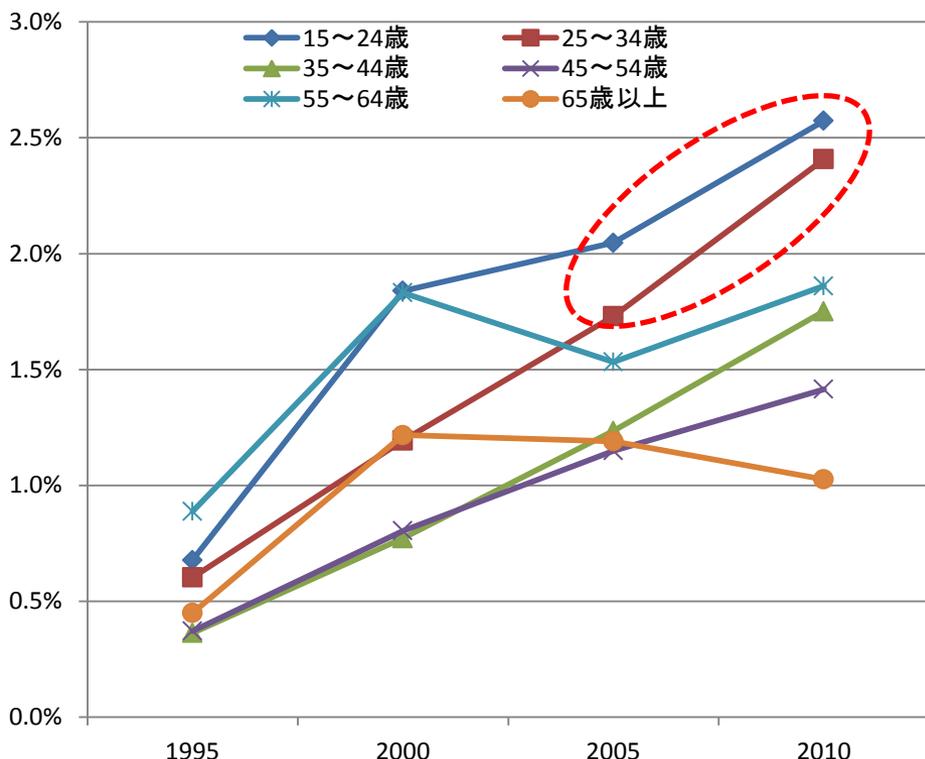
(注1)「会社などの役員」以外の雇用者のうち、「正規の職員・従業員」以外の者の割合

(注2)勤め先での呼称による区分

# 非正規雇用の硬直性（エントラップメントモデル）

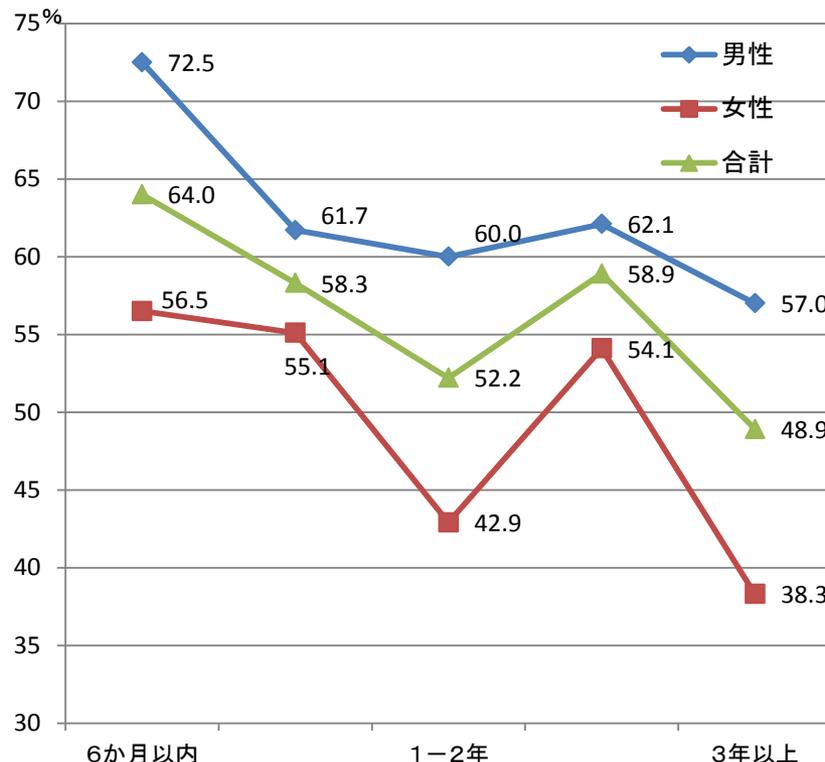
○ 長期失業率は近年上昇し、特に若年層で大幅に上昇。また、フリーターの期間が長くなると、正社員となるのが困難となる。

①失業期間が1年以上の長期失業者の割合（年齢別）



②フリーター期間別の正社員比率

（フリーター経験者のうち現在、正社員である者のフリーター期間別比率）



（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開」  
—「第3回 若者のワークスタイル調査」から—

（参考）総務省労働力調査における「フリーター」の定義：

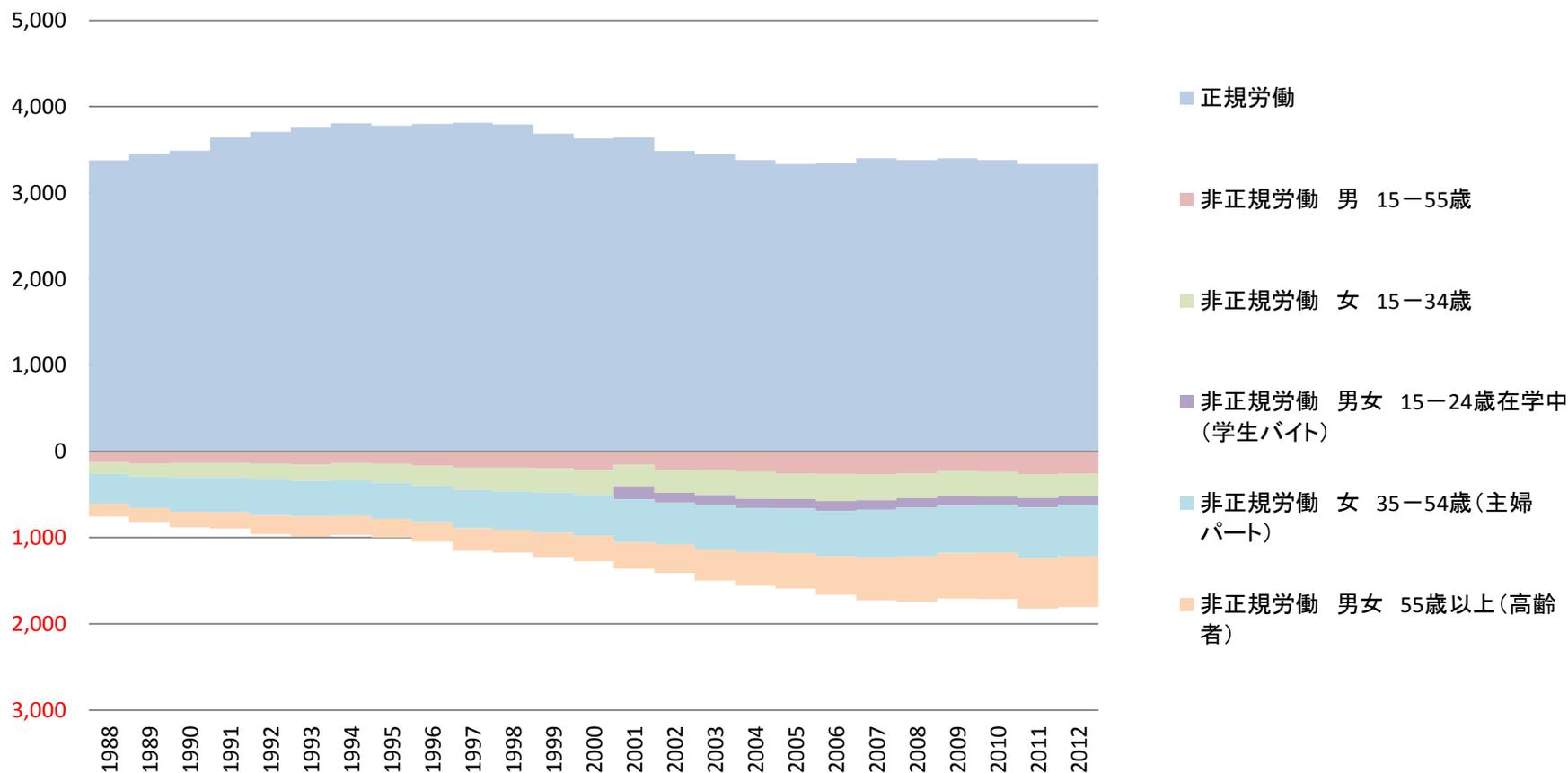
- 15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、
- 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
- 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者の合計。

（出典）総務省「労働力調査（詳細集計）」

# 非正規雇用の増加要素について

○90年代半ば以降、正規雇用数が減少し、非正規雇用数が増加したが、正規雇用の減少は、2000年代半ばから止まっている。

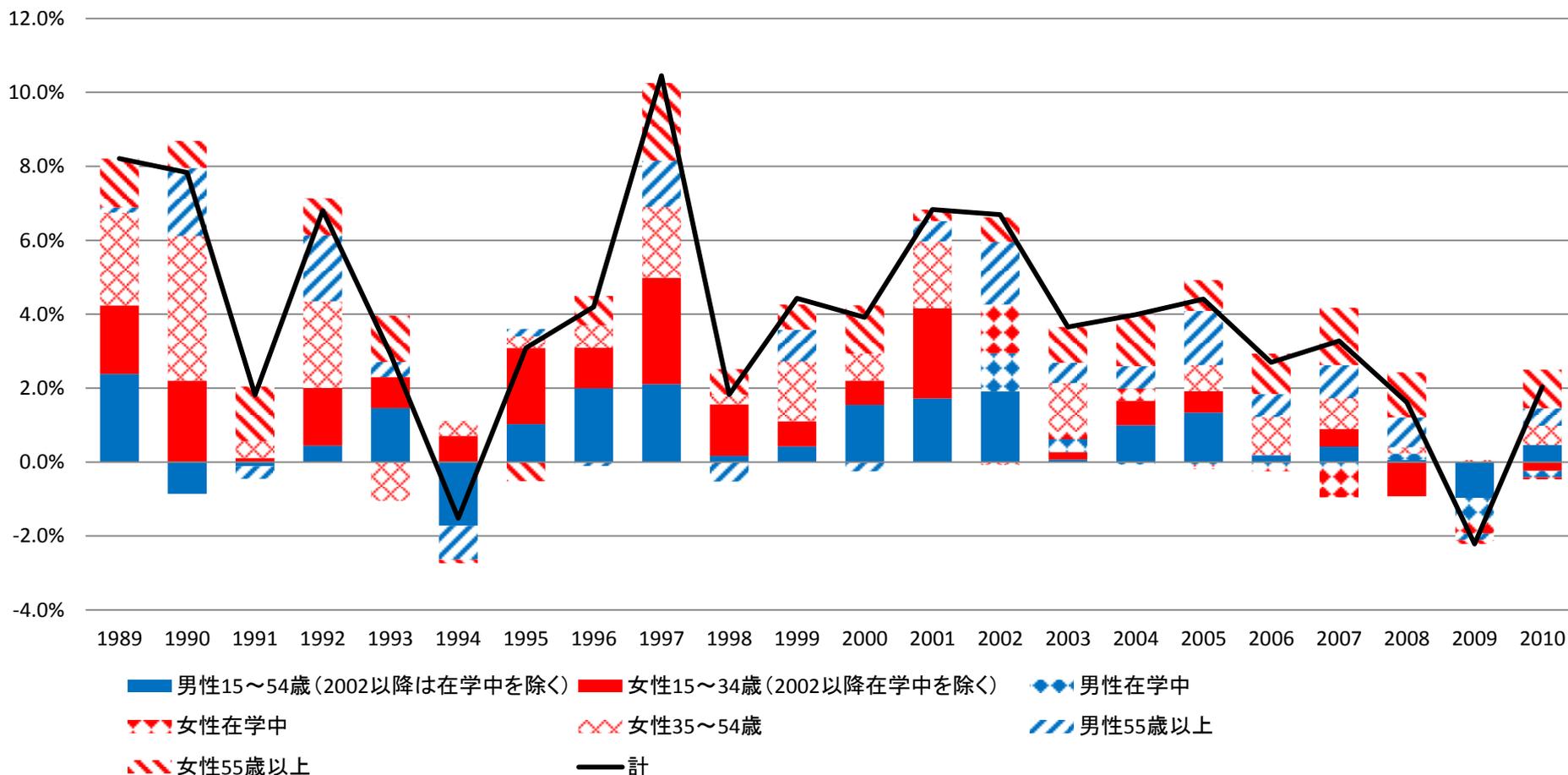
○非正規雇用については、男女とも55歳以上の層での増加が大きい。



資料出所:総務省「労働力調査(詳細集計)」

# 非正規雇用者 対前年比増加率の要素分解

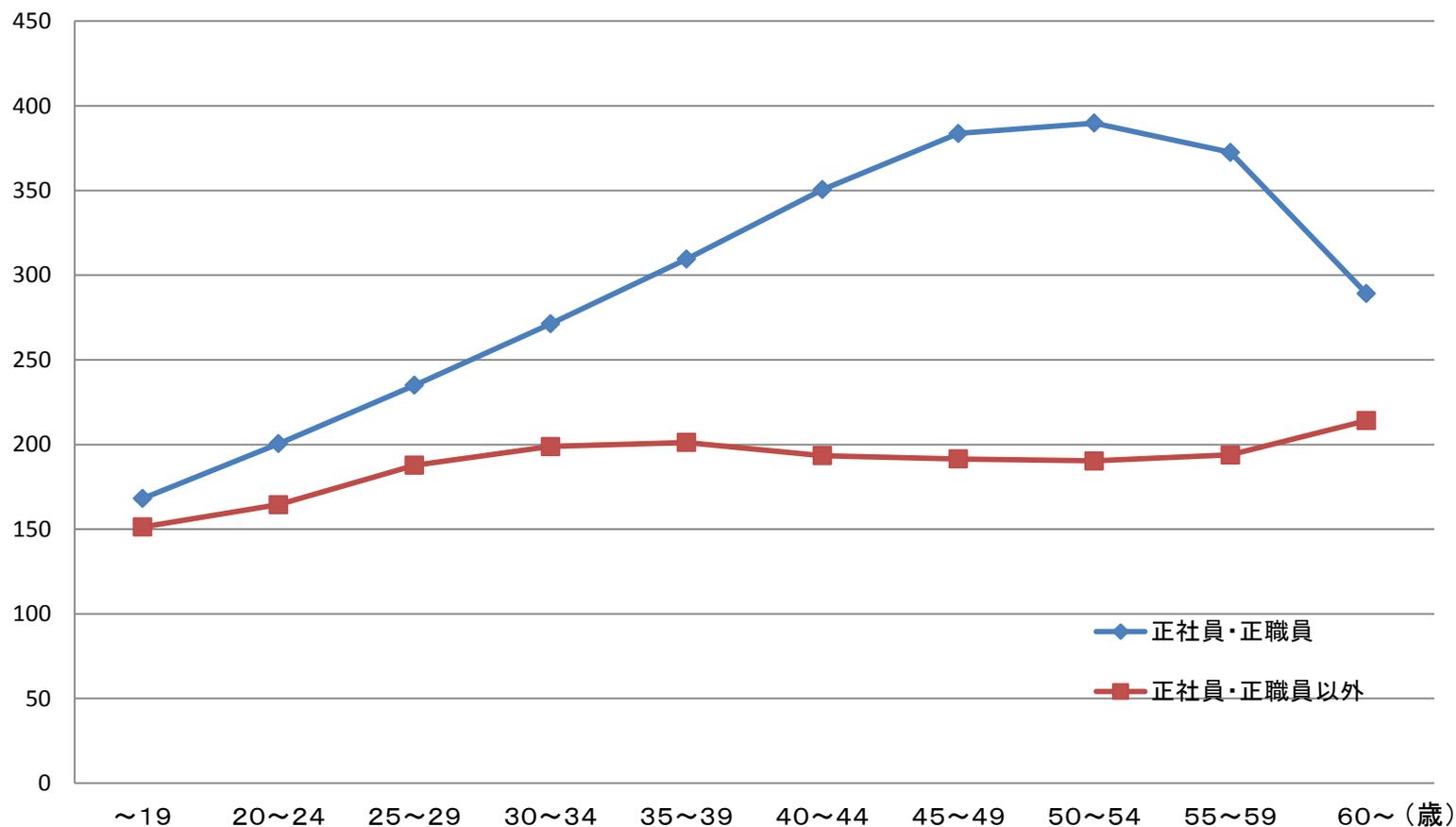
- 非正規雇用の増加率は、1994年及び2009年を除きプラスとなっている。
- 非正規雇用の増加性・年齢別にみると、90年代から2000年代前半の増加は、男女とも若年稼働年齢層で大きかったが、近年は高齢層での増加が大きくなっている。



資料出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」

# 年齢階層別 正規雇用者と非正規雇用者の賃金

- 非正規雇用では、正規雇用と異なり、年齢に応じた賃金の上昇がほぼない状態となっている。
- また、若年層であっても、正規職員より非正規職員の方が、賃金水準が低い。

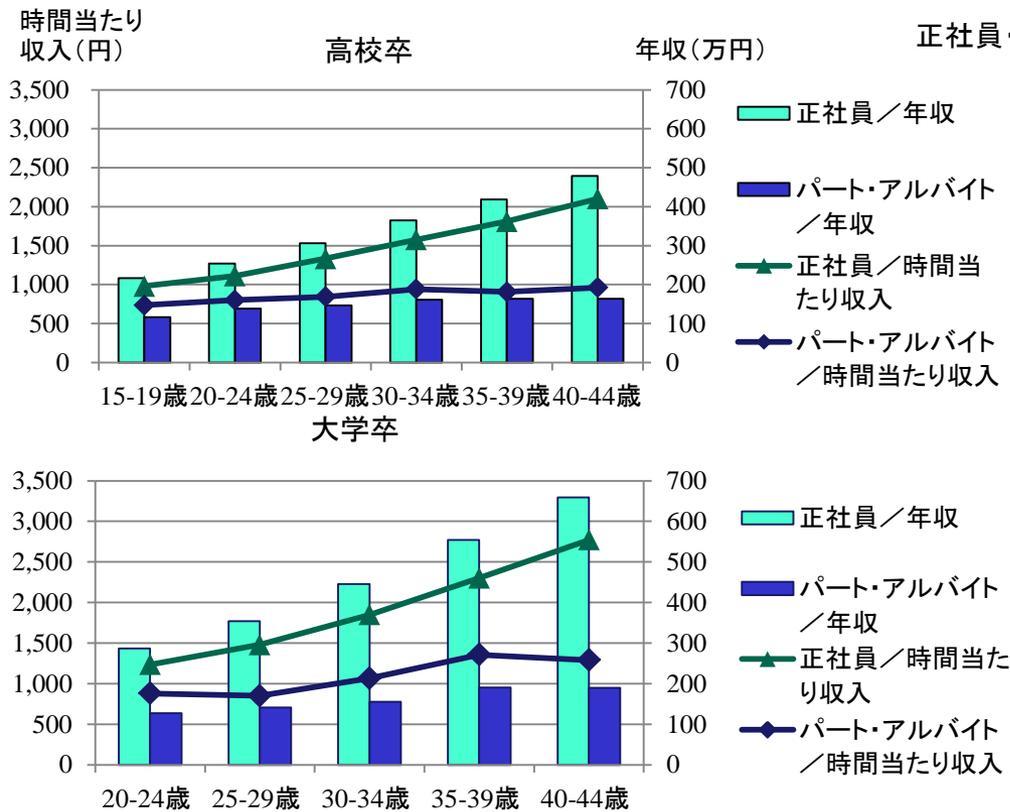


(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成23年)」

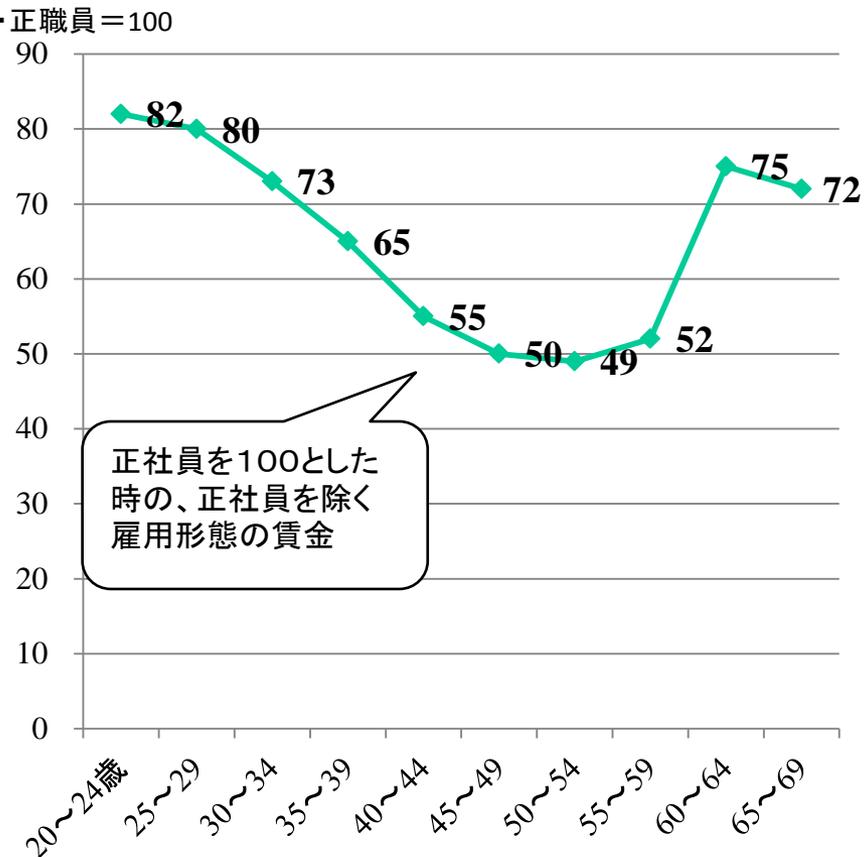
# フリーターと正社員の生涯年収格差

- 年齢が上がれば収入が増加する正社員に対して、パート・アルバイトはほとんど上がらず、横ばい状態となっている。
- 正社員と正社員以外の雇用形態との賃金格差が、年齢が高くなるにつれ広がっている(45～54歳では正社員の半分)。

## 学歴・雇用形態別の時間当たり収入、年収



## 正社員と正社員以外の雇用形態間賃金格差



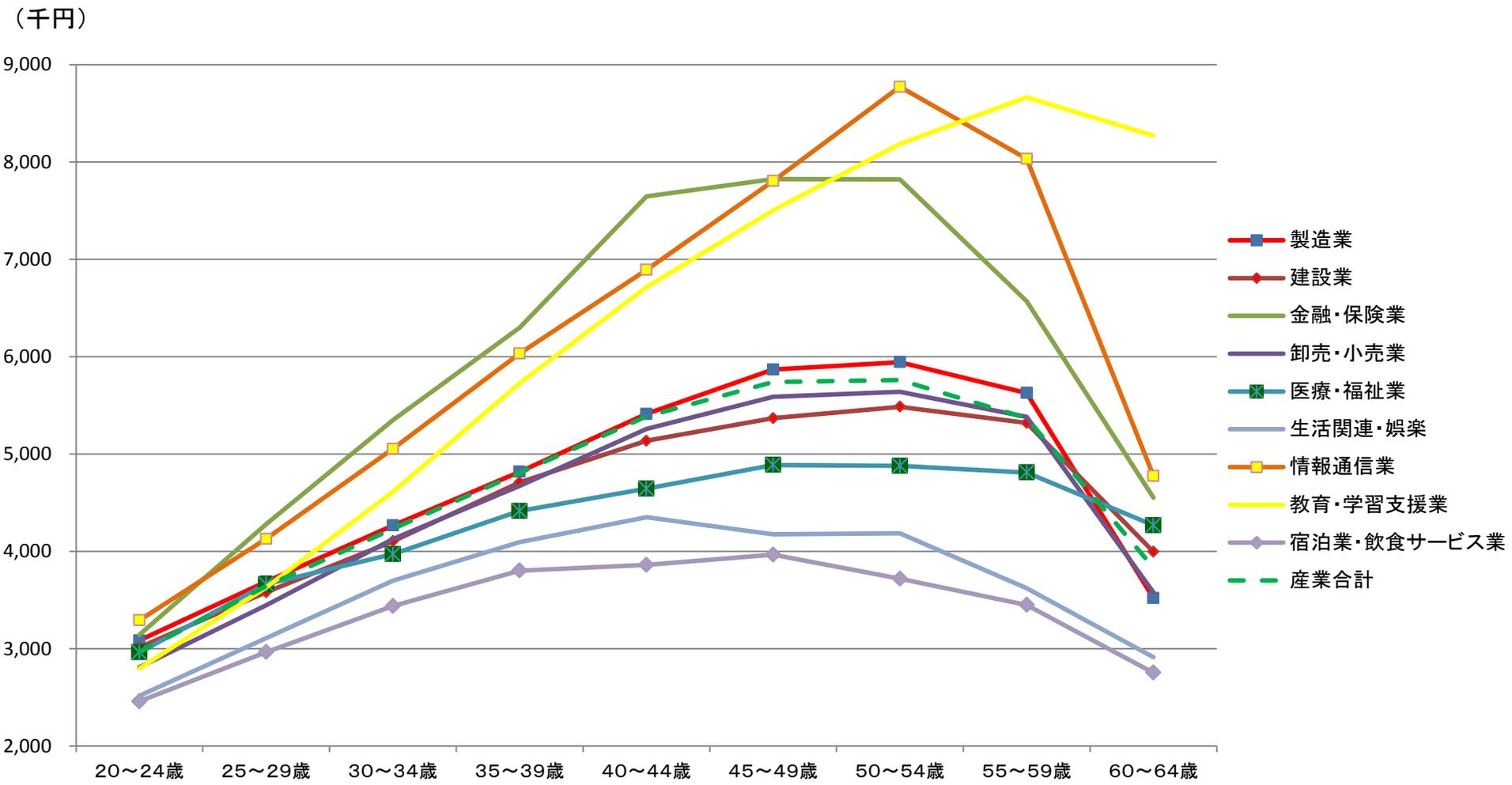
※ 高校卒・大学卒ともに男性の数値。女性についても男性と同様の傾向がみられる。

(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より—」2009年

(資料出所) 厚生労働省「平成23年賃金構造基本調査結果(全国)」 12

# 産業区分別の賃金カーブ（年収ベース）

○ 製造業は、全体平均を上回る賃金カーブとなっている。  
 ○ サービス産業は、金融・保険業や情報通信業といった高賃金の業種と、生活関連・娯楽や福祉関連業などのような低賃金の業種に、二層分化している。

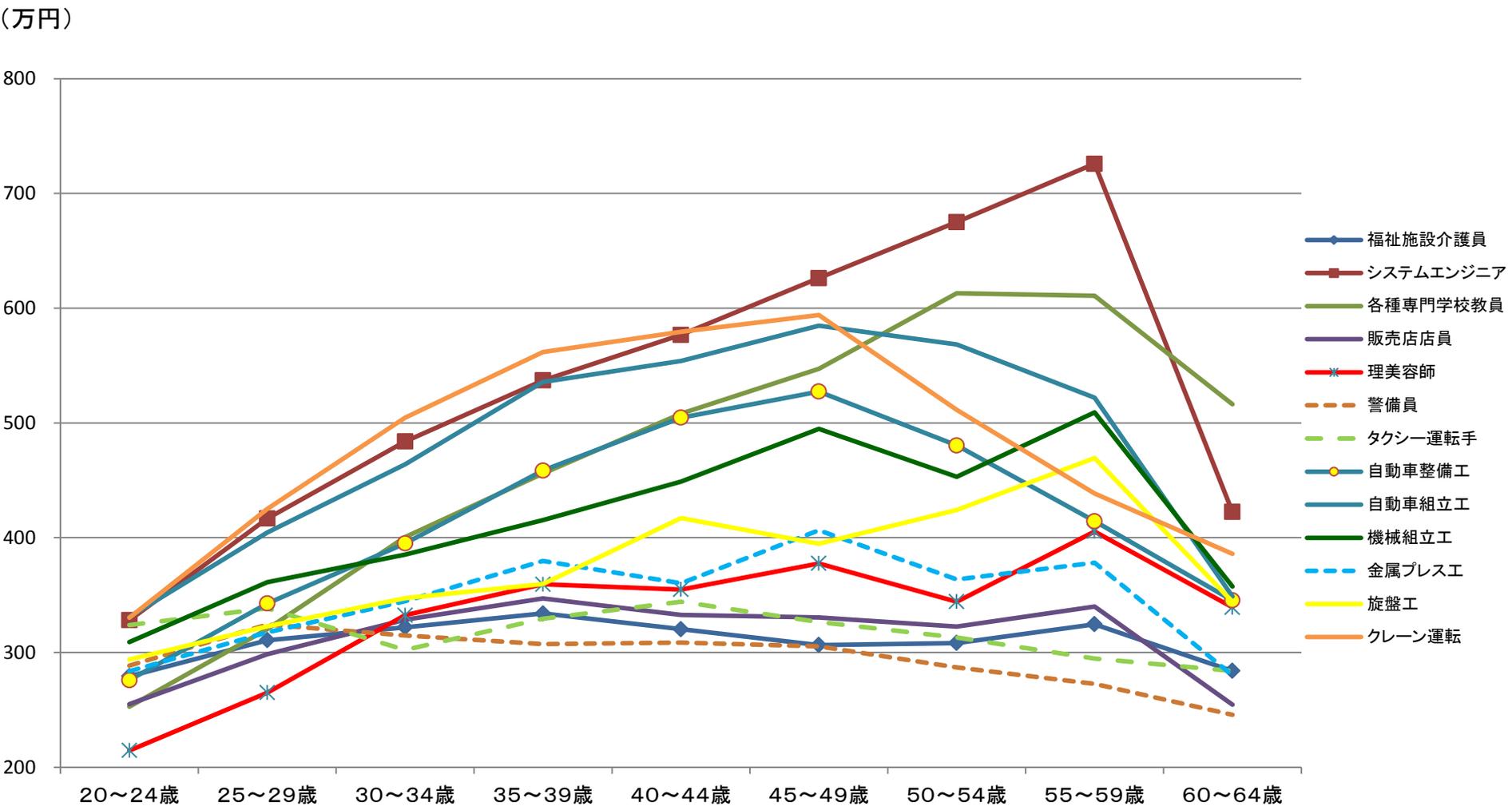


(参考)「平成23年 賃金構造基本統計調査」

(注) ここでの賃金とは年収であり、 $\text{年収} = (\text{きまって支給する現金給与額}) \times 12 + (\text{年間賞与その他特別給与額})$ である。

# 職業区分別の賃金カーブ（年収ベース）

○ 職業別の賃金をみると、高賃金の産業区分に多くみられるシステムエンジニアや各種専門学校教員などが高賃金となっている。一方で介護、警備、販売店店員などが低賃金となっている。

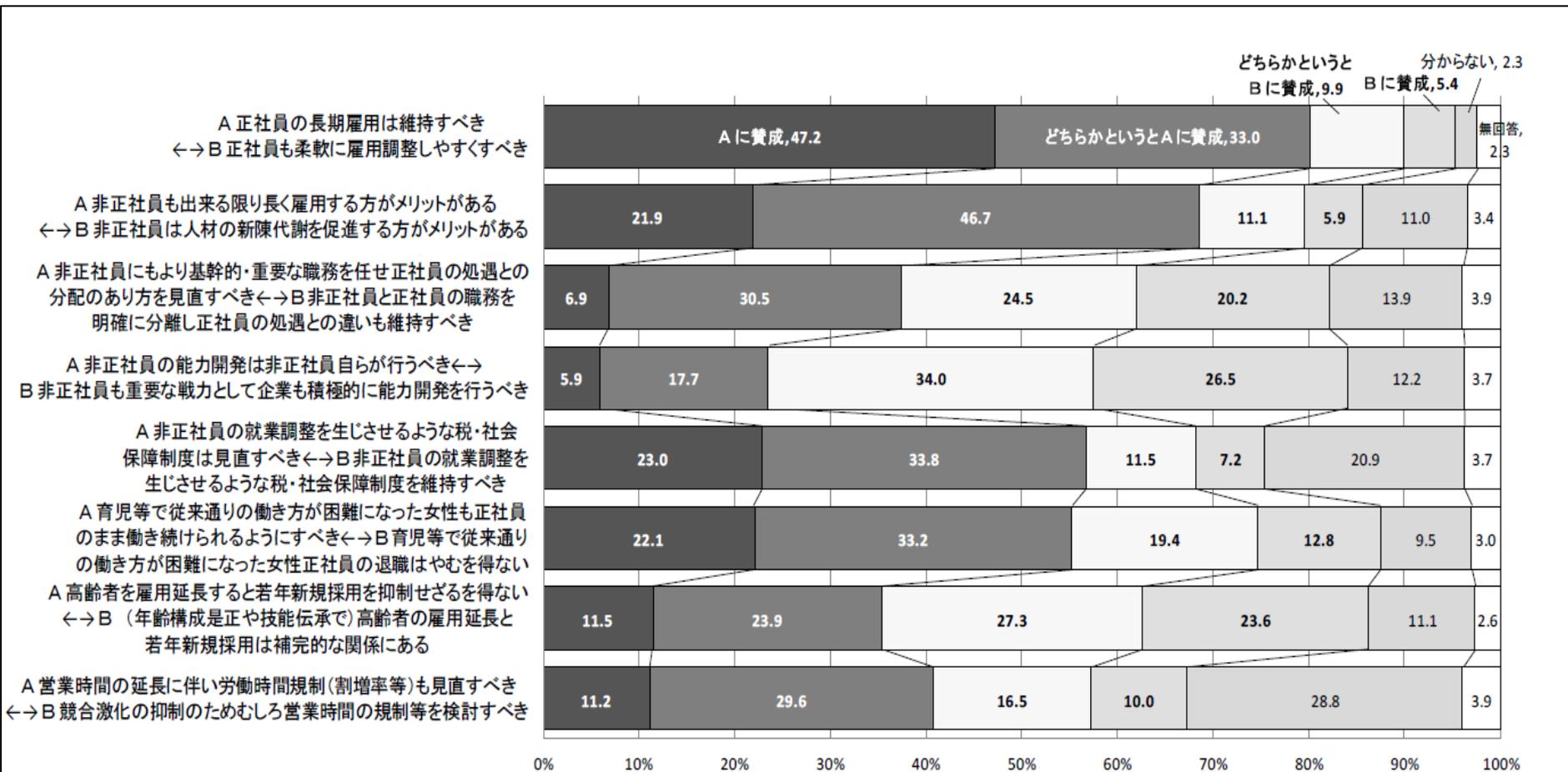


(参考)「平成23年 賃金構造基本統計調査」

(注) ここでの賃金とは年収であり、 $年収 = (きまって支給する現金給与額) * 12 + (年間賞与その他特別給与額)$  である。

# 雇用をめぐる考え方

○「正社員の長期雇用は維持すべき」「非正規社員もできる限り長く雇用する方がメリットがある」「非正社員と正社員の職務を明確に分離し、正社員との処遇の違いを維持すべき」「非正社員も重要な戦力として企業も積極的に能力開発を行うべき」に賛成又はどちらかという賛成と答える企業が多くなっている。

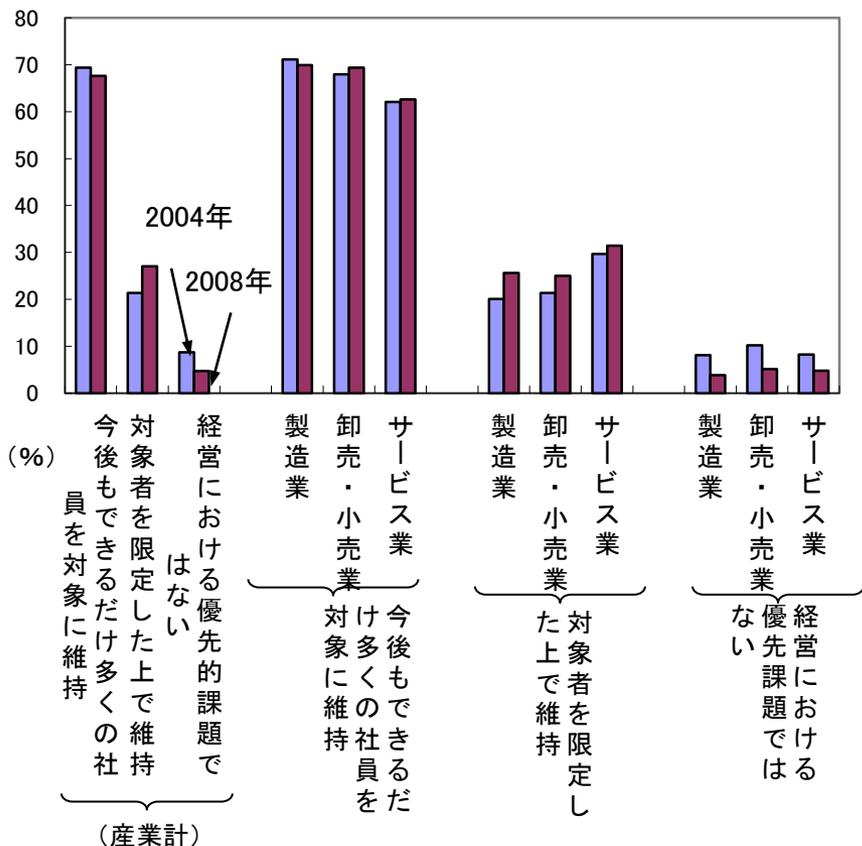


資料出所: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012)

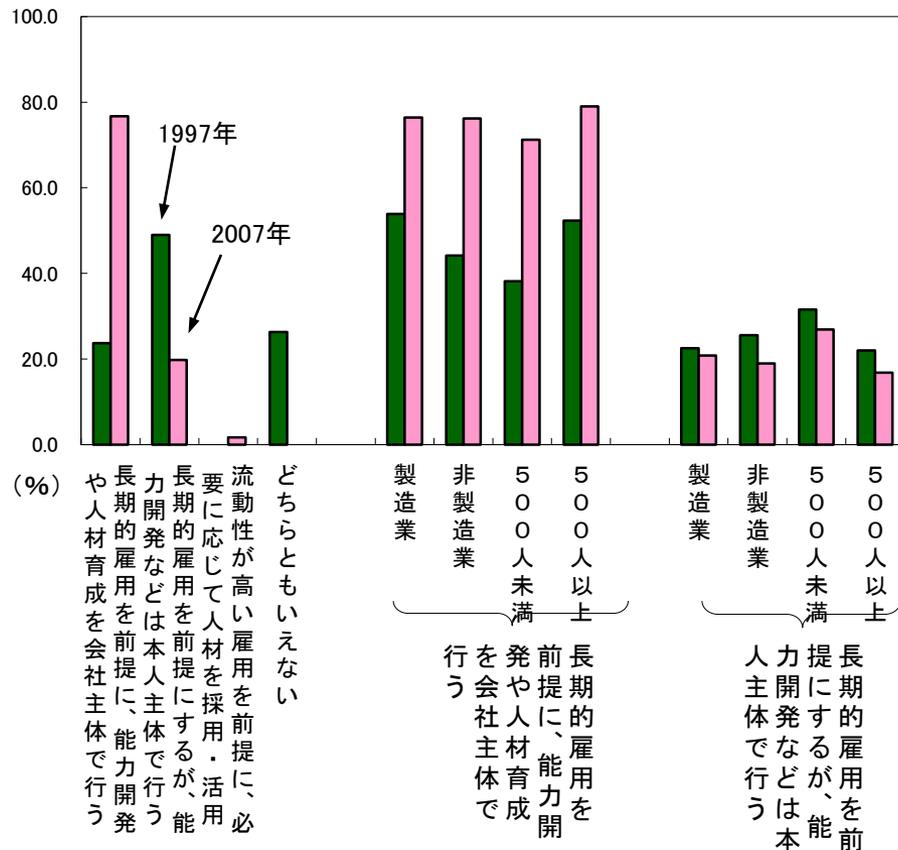
# 雇用システムの展望と課題

- 長期安定雇用の慣行を維持し、今後もできるだけ多くの社員を対象に維持するという企業が多い。
- 2007年時点では、能力開発や人材育成は会社主体で行うという考え方が増加傾向にあり、長期雇用を前提とし、かつ、会社の経営戦略にそって職業能力形成が行われる方向へと、企業の雇用方針は戻ってきているものと見られる。

## 長期安定雇用に対する企業の態度(主要産業別)



## 雇用や人材育成についての考え方



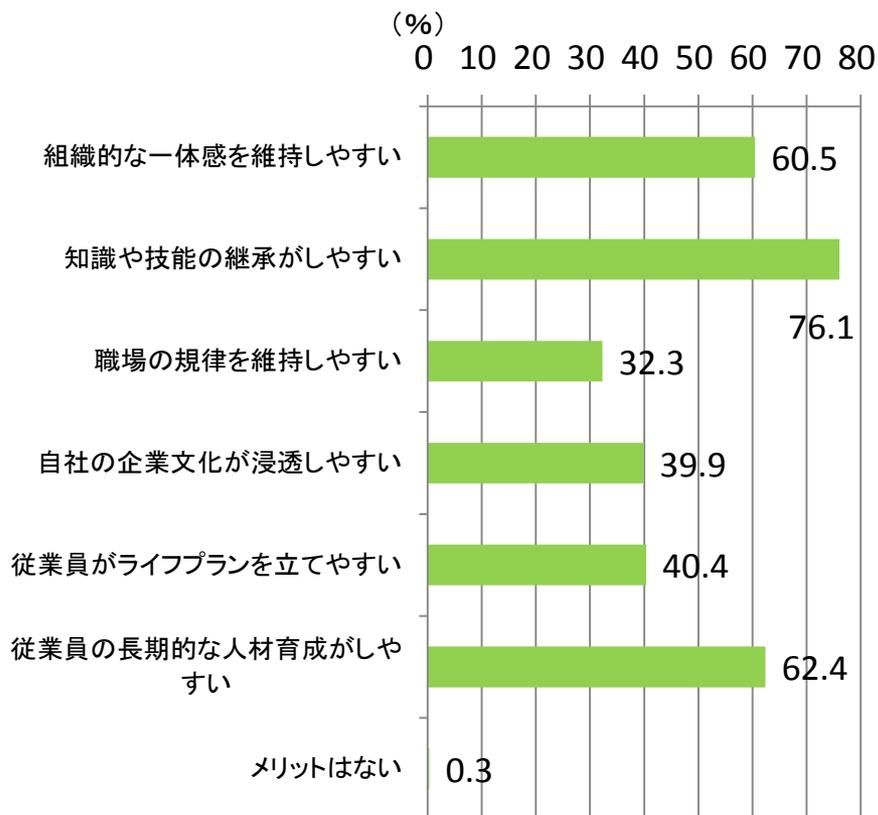
(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
 「企業戦略と人材マネジメントに関する総合調査」(2004年)※1  
 同「今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査」(2009年)※2  
 をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。  
 ※1. 2004年10月-11月実施。  
 ※2. 2008年12月実施。

(資料出所) 財団法人 社会経済生産性本部「日本の人事制度の変容に関する調査」  
 (注) 1) 上場企業の人事労務担当者に行ったもの。  
 2) 1997年調査は「能力の伸長は自分のためになるので、能力開発は自分の責任で行うべきである」、「能力の伸長は企業のためになるので、能力開発は企業の責任で行うべきである」という設問に、「近い」「やや近い」としたものの合算。  
 3) 2007年の「非製造業」は、建設業、第3次産業、その他を合算したもの。

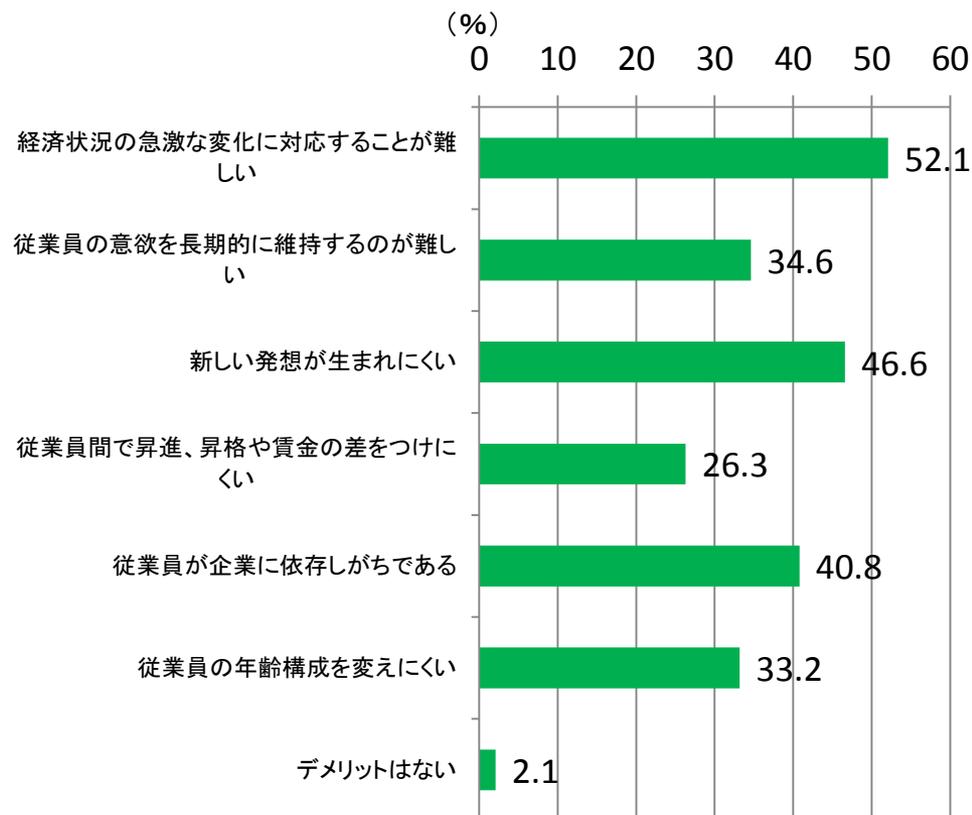
# 長期安定雇用について企業側からみたメリット及びデメリット

○長期安定雇用によるメリットとして、「知識や技能の継承がしやすい」、「従業員の長期的な人材育成がしやすい」、「組織的な一体感を維持しやすい」などの回答が多いが、デメリットとして、「経済状況の急激な変化に対応することが難しい」、「新しい発想が生まれにくい」などがあげられている。

## 長期安定雇用によるメリット



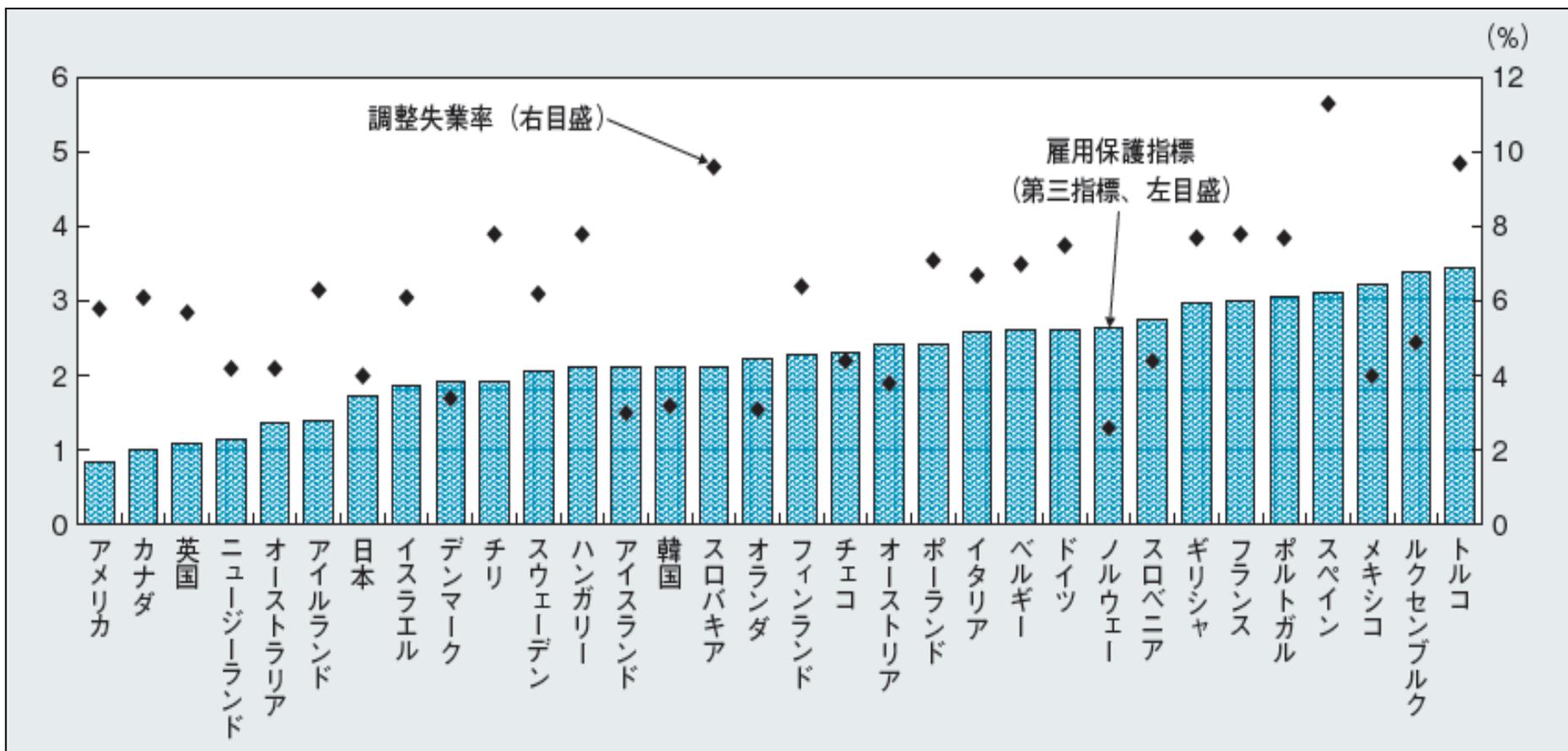
## 長期安定雇用によるデメリット



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2011年) 調査は2010年1月実施。(注)有効回収数3,025社。複数回答。

# 調整失業率と雇用保護指標の関係（2008年）

○雇用保護指標と失業率の関係を国際比較でみると、弱い相関関係がみられ、雇用保護が強い国で失業率が高い傾向がみられる。日本は比較的雇用保護が弱く、失業率が低い位置にある。



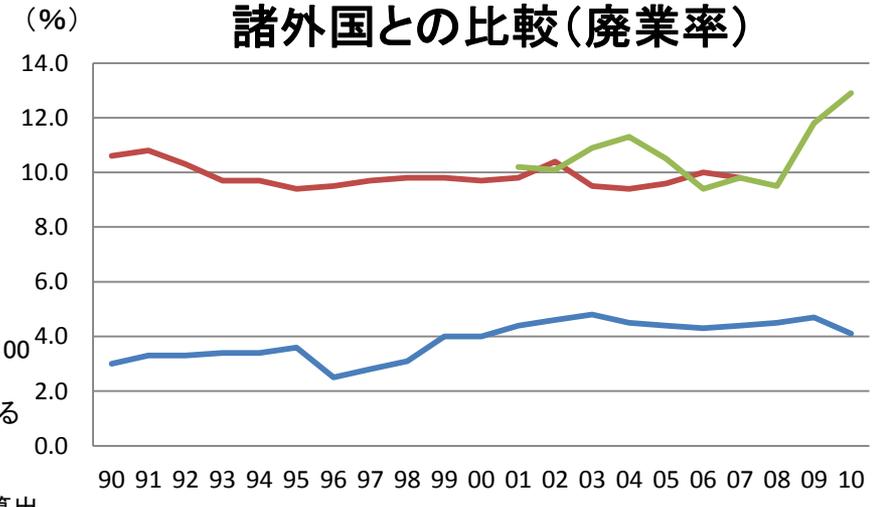
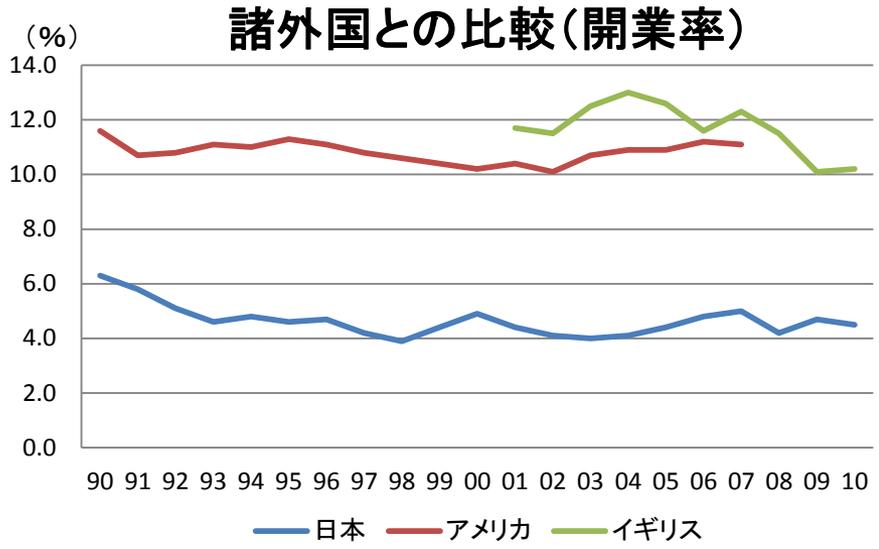
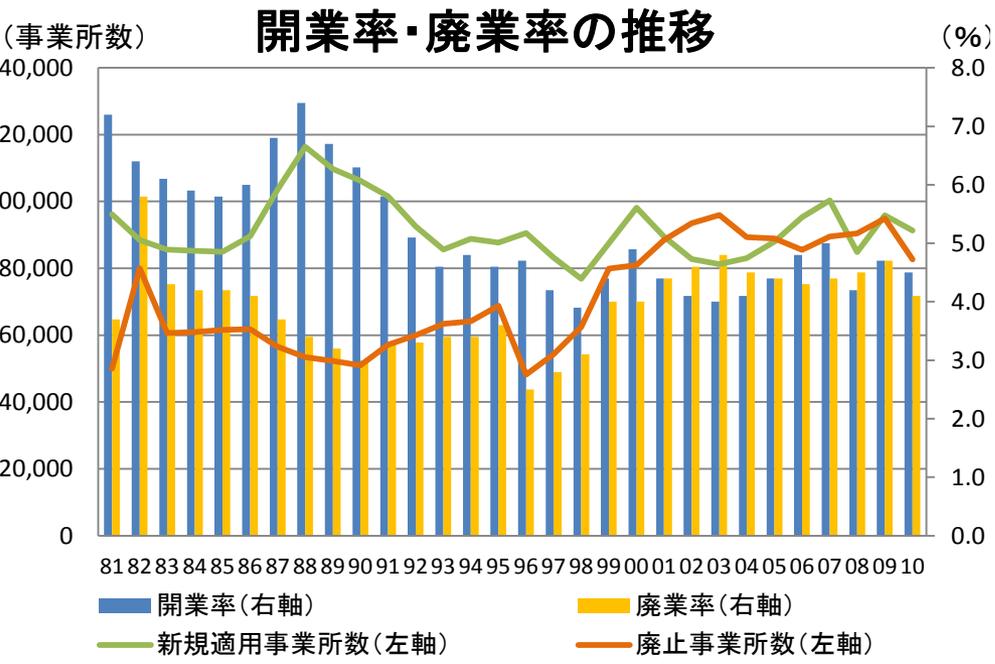
資料出所：OECD database “Employment Protection” “Labour Force Statistics”(http://stats.oecd.org/)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

注1.雇用保護指標は0(最も保護が弱い)から6(最も保護が強い)までの値を取る。

注2.調整失業率と雇用保護指標の相関係数は0.290。

# 開業率・廃業率の推移

- 2000年代初頭には廃業率が開業率を上回ったが、近年は拮抗している。
- 国によって統計の性質が異なることに留意する必要があるが、日本の開廃業率は、他国と比べて低い水準にある。



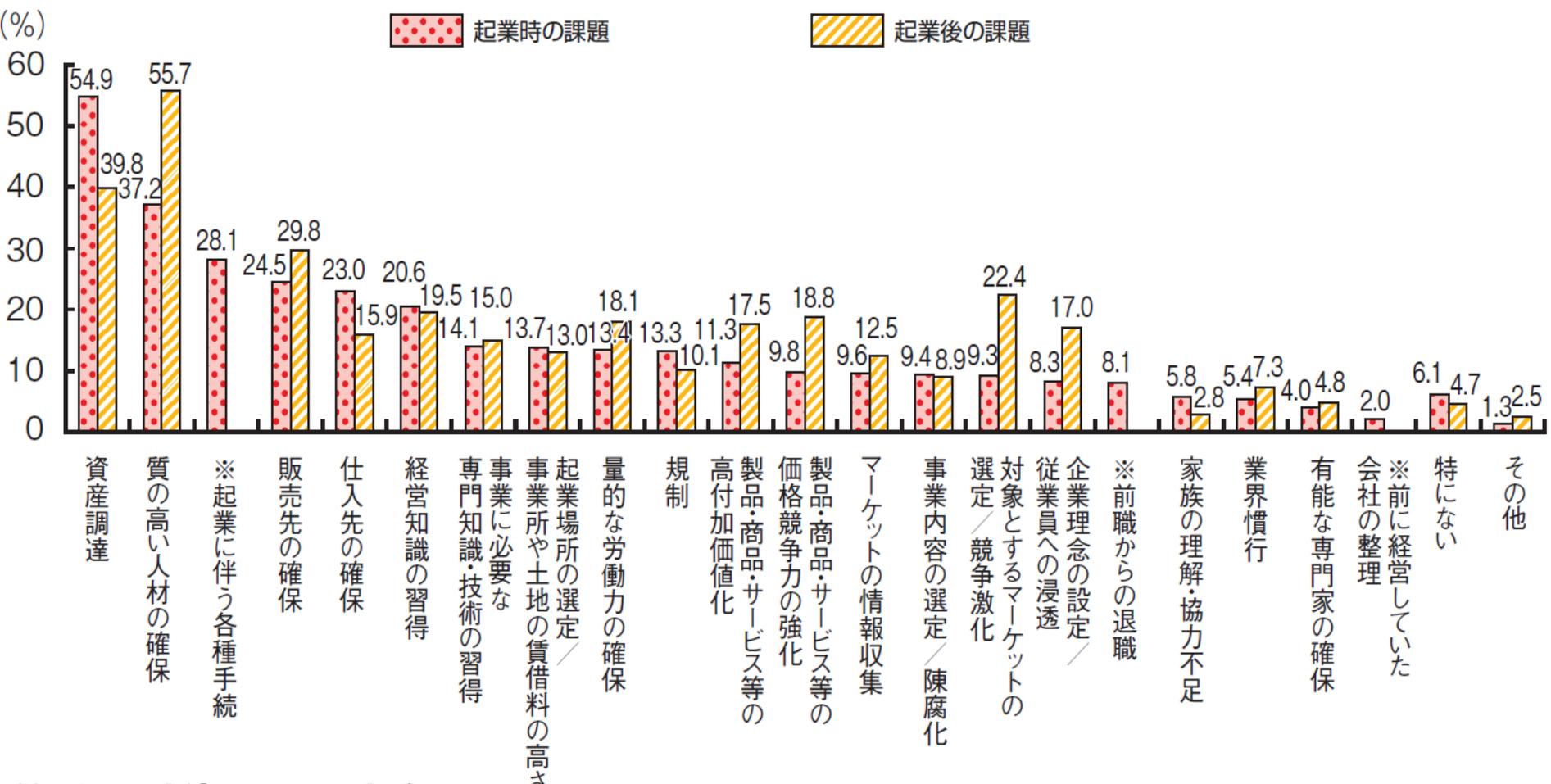
(資料出所)  
 中小企業庁「2011年版 中小企業白書」を基に作成。  
 日本: 厚生労働省「雇用保険事業年報」  
 アメリカ: U.S. Small Business Administration  
 「The Small Business Economy : A Report to the President(2010)」  
 イギリス: Office for National Statistics「Business Demography(2010)」

(注1)日本の開廃業率は、  
 ・開業率=当該年度に保険関係が新規に成立した事業所数/前年度末の適用事業所数×100  
 ・廃業率=当該年度に保険関係が消滅した事業所数/前年度末の適用事業所数×100  
 ・適用事業所とは、労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定により、雇用保険に係る労働保険の保険関係が成立している事業所をいう(雇用保険法第5条)。

(注2)アメリカの開廃業率は、雇用主(employer)の発生・消滅を基に算出。  
 (注3)イギリスの開廃業率は、VAT(付加価値税)及びPAYE(源泉所得税)登録企業数を基に算出。  
 (注4)国によって統計の性質が異なるため、単純に比較することはできない。

# 起業時および起業後の課題

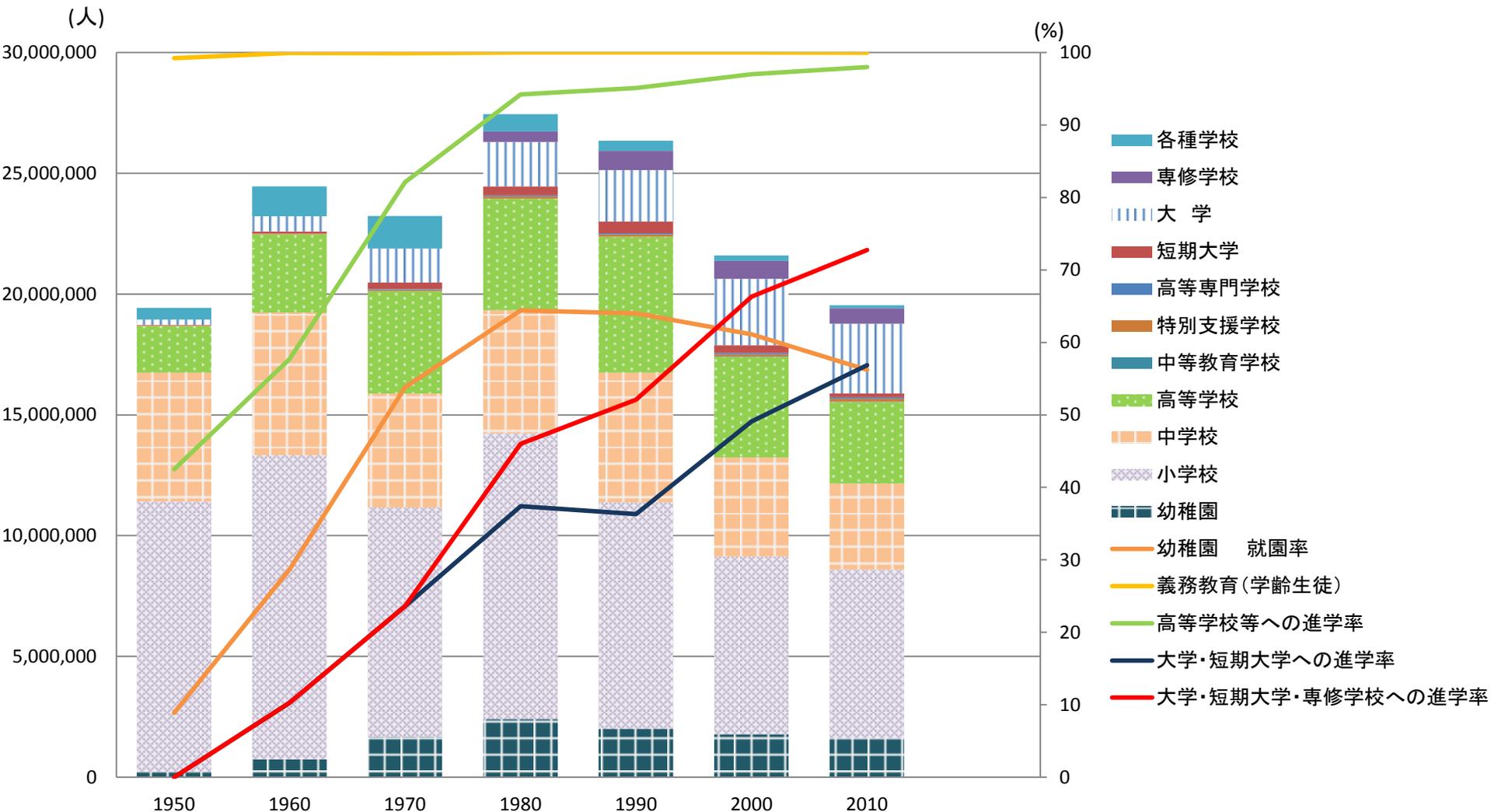
○ 起業後には「質の高い人材の確保」、「量的な労働力の確保」、「企業理念の設定／従業員への浸透」など、雇用者に係る課題をあげる企業が増える傾向にある。



(資料出所) 中小企業庁「2011年版 中小企業白書」  
 中小企業庁委託「起業に関する実態調査」(2010年12月、(株)帝国データバンク)  
 総務省「事業所・企業統計調査」、「経済センサス基礎調査」再編加工(中小企業庁試算)  
 (注1) 起業時とは起業準備期間中、起業後とは起業から現在に至るまでの時期をいう。  
 (注2) ※印は、起業時のみで尋ねた項目。  
 (注3) 複数回答であるため、合計は必ずしも100にならない。

# 学卒者の教育水準の推移

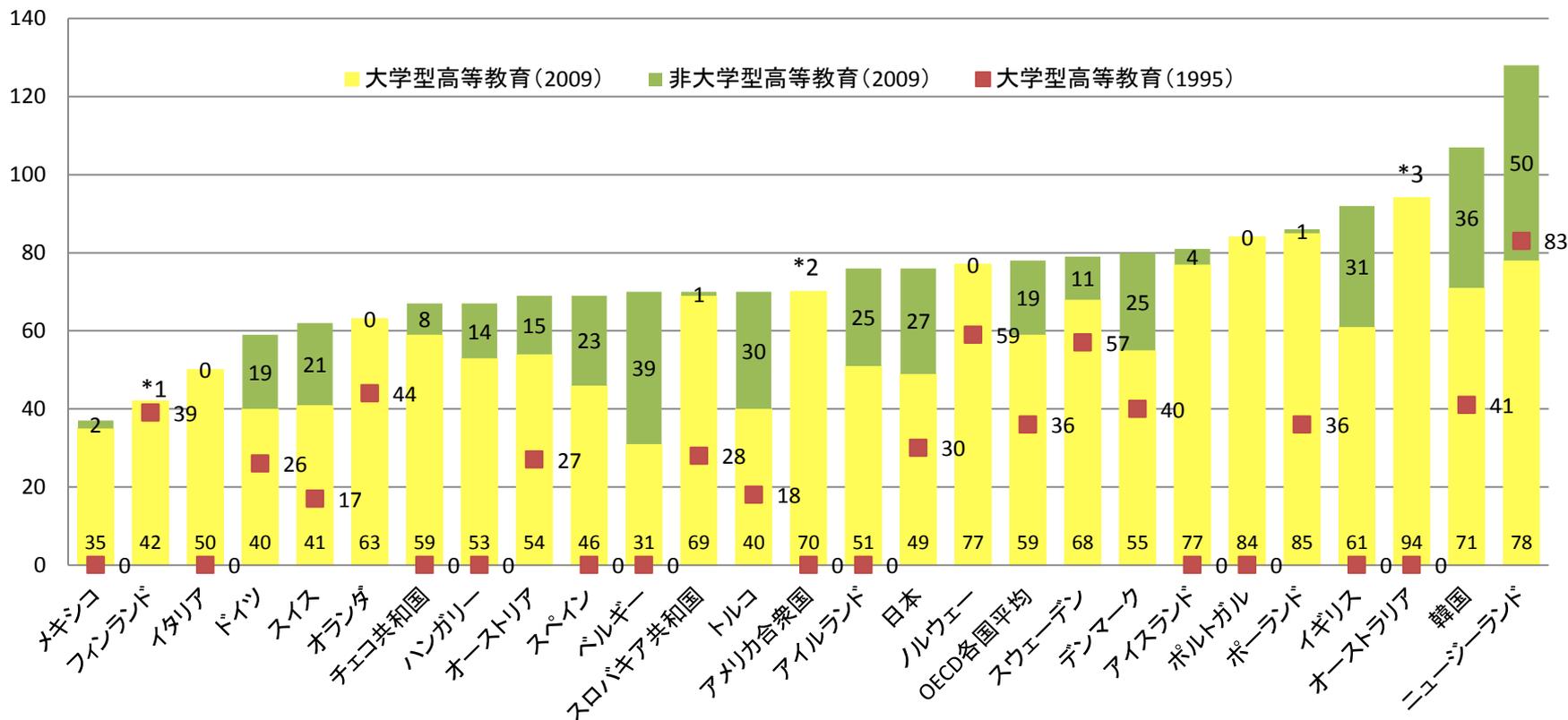
- 少子化が進む中で進学率は上昇を続け、大学・短大進学率は2010年には50%を超える。
- 大学・短大は1960年のエリート段階(進学率15%)からユニバーサル段階(進学率50%以上)に達した。
- 高等教育の中で職業教育中心の非大学型の専修学校進学者の割合が20%程度を占めている。



(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」  
注 棒グラフは、その年の在学者数である。

# 教育水準の国際比較

- 大学型高等教育機関への純進学率は2009年についてみると日本(49%)はOECD平均を下回る。
- 過去14年間の進学率の伸びはOECD各国平均が23ptに対し、日本は19ptであり、差が広がっている。
- 純進学率が100%を超える国は、一度社会に出たものが改めて進学していることがうかがわれる。



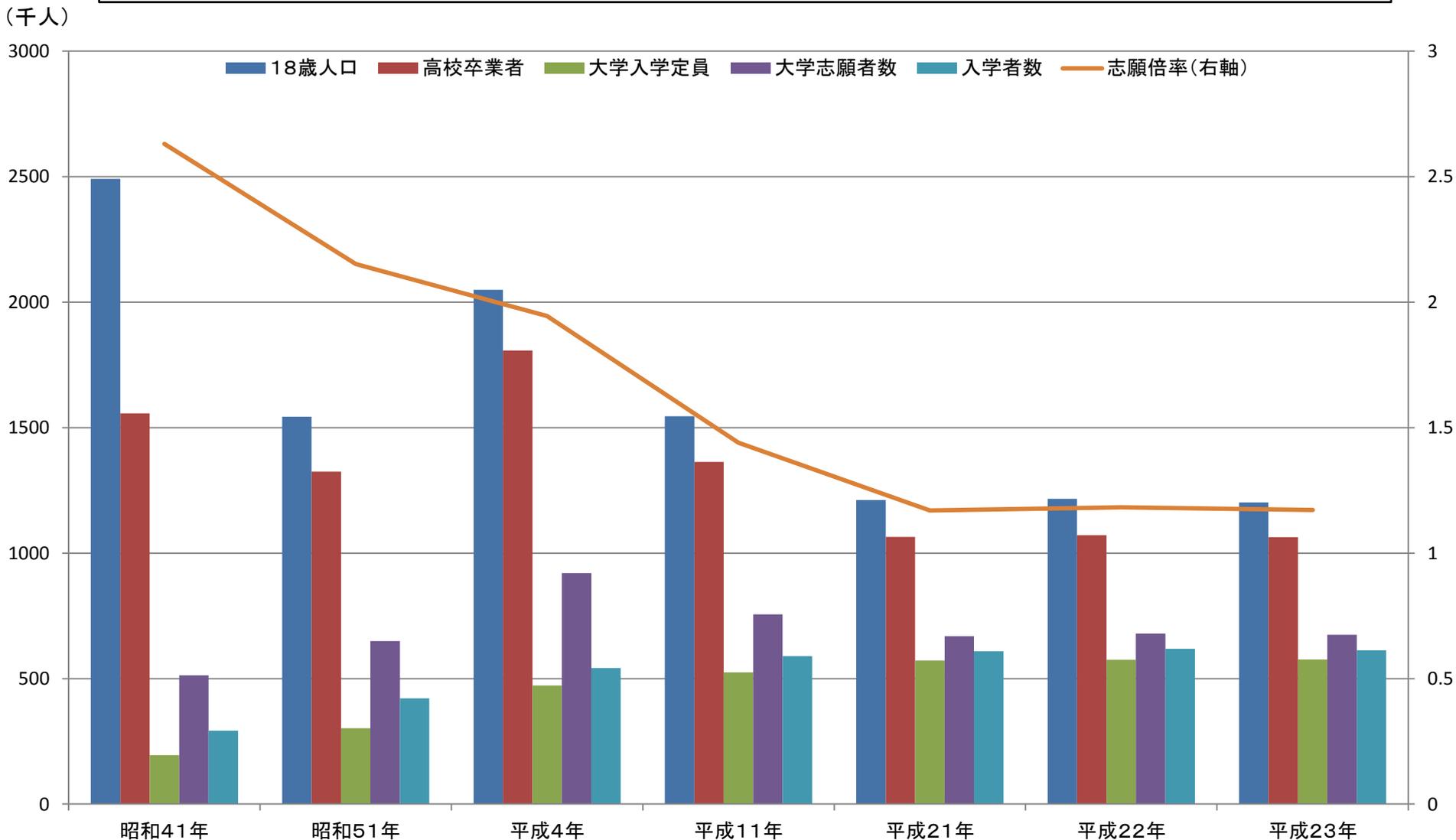
\*1 非大学型高等教育の制度が存在しない。 \*2 大学型高等教育(2009)に非大学型高等教育機関を含む。 \*3 データ不明。

注1 大学型高等教育は、主に理論的な学習を行い、上級研究学位プログラム(大学院)への進学や、高度な技能が要求される職種への就業に必要な資格を得ることを目的とする。非大学型高等教育は、より職業志向で、卒業後すぐに就職することを目的とするもの。履修期間は大学型より短い場合が多く、一般に、大学レベルの学位取得は目的としない。日本では大学型高等教育機関は大学学部、非大学型高等教育は短期大学、高等専門学校、専修学校専門課程が相当する。

注2 大学型高等教育(1995)の数値が0%に位置する12か国はデータが得られないため。

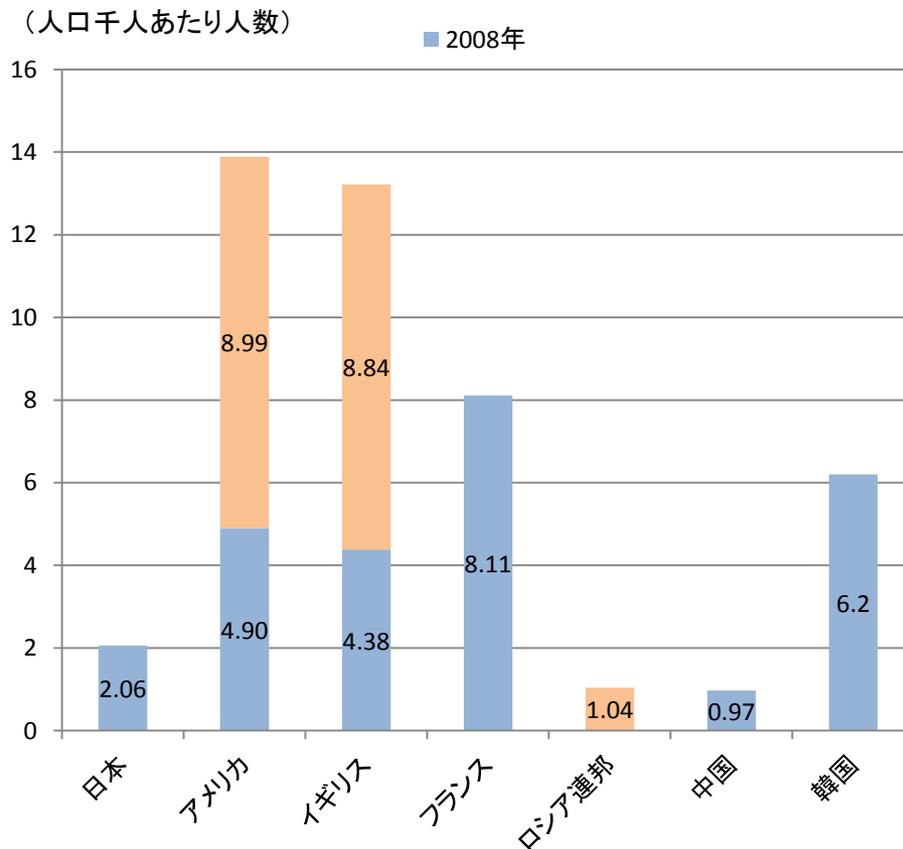
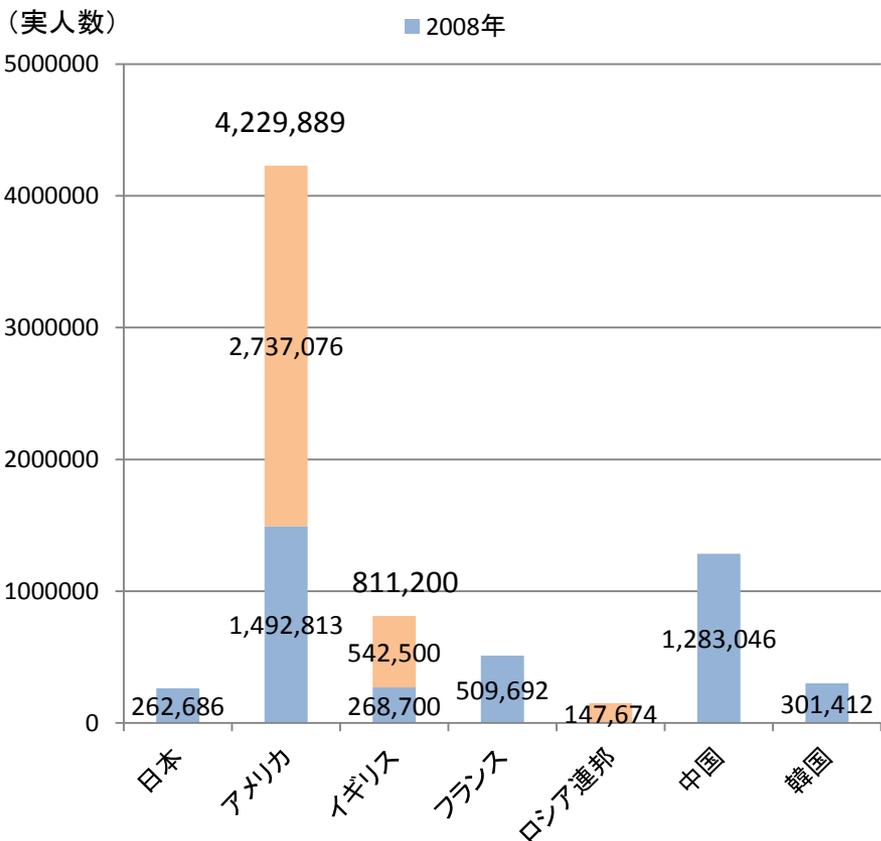
# 大学の入学定員・入学者数等の推移

○少子化傾向の中で志願倍率が1に接近している



# 大学院在学者数の国際比較（2008年実人数・千人あたり人数）

○英米のパートタイムのボリュームが目立つ



資料出所: 教育指標の国際比較(平成24(2012)年版)

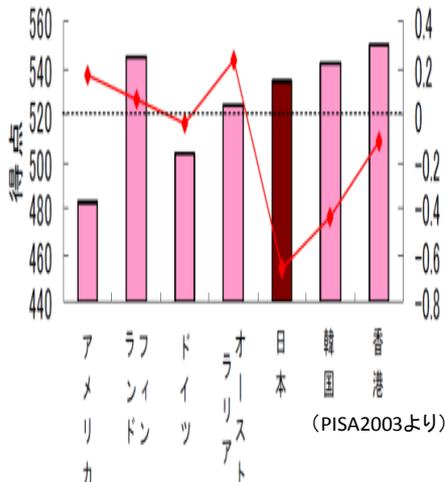
1. アメリカ・イギリス・ロシアはフルタイムとパートタイムの区別があるため2層になっている。
2. 日本: 通信制、放送大学は含まない。
3. アメリカ: フルタイムは通常の修業年限(又はその中での各段階)内に所定の科目について一定の単位数を取得する就学形態。パートタイムは、一定期間において、規定の履修量(取得すべき単位数)がフルタイム学生の75%未満である場合をいう。パートタイムの場合でも、所定の科目について単位を取得すれば学位が取得できる。
4. イギリス: フルタイムは全日の学習を前提とするコースで、パートタイムとは1日の一部あるいは週の数日を学習にあてるコースである。パートタイムはフルタイムと同じ資格・学位を取る場合、修業年限がフルタイムより長くなる課程。
5. ロシア: 博士課程養成課程(3年制、大学及び研究所に付設)のみの数値であり、博士取得課程(養成課程修了後3年以内)は含まない。フルタイムは、全日の学習を前提とするコースの在学者で、パートタイム在学者は夜間・通信制課程など1日の一部あるいは週の数日を学習にあてるコースの在学者。なお、フルタイムのデータは不明。
6. 中国: 大学院在学者数は、高等教育間以外で大学院過程を持つ研究機関を含む。
7. 韓国: 専門大学、放送・通信大学は含まない。

# 学校での学びに対する目標意識や進路意識に関する課題

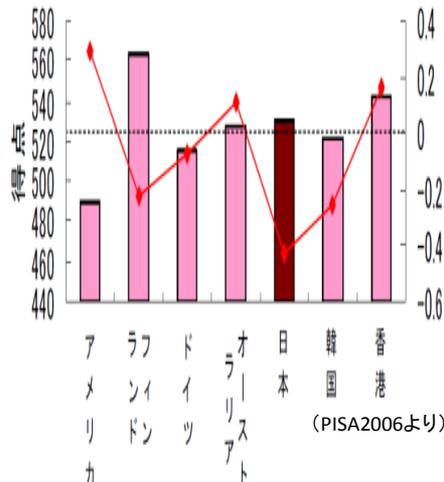
- 日本の子どもたちは、数学、理科等の学習が自らの将来とどのような関係にあり、可能性を広げるものか認識していない。
- 高校卒業までに6割以上の学生が職業を意識し始めている一方で、約3割の者が職業を意識することなく大学へ進学する。また、大学に入っても職業を意識していない、又は、大学に入ってから意識した者は、自分の適性や就きたい職業などで悩んでいるものも多い。

## 高校1年生の数学・理科の学習と自らの将来との関係把握指標

数学的リテラシー



科学的リテラシー



(PISA2003より)

(PISA2006より)

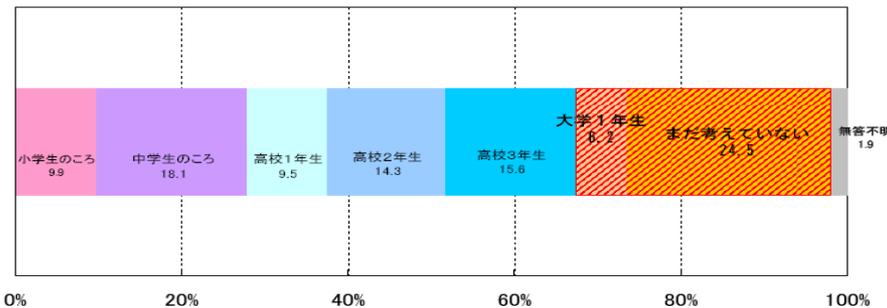
平均得点 → 数学の学習と自らの将来との関係把握指標

平均得点 → 理科の学習と自らの将来との関係把握指標

「自らの将来との関係把握指標」＝「数学(理科)の科目を勉強することは、将来の仕事の可能性を広げてくれるので、私にとってやりがいがある」などの設問に対する回答に基づく。この指標は、設問に対する肯定的回答(全くそう思う、そう思う)のOECDの加盟国平均を0.0(最大振幅は1.0)として算出したもの。

⇒日本の子どもたちは、**数学や理科の学習が自らの将来の可能性を広げるものと認識していない**

## 大学1年生が職業を意識した時期

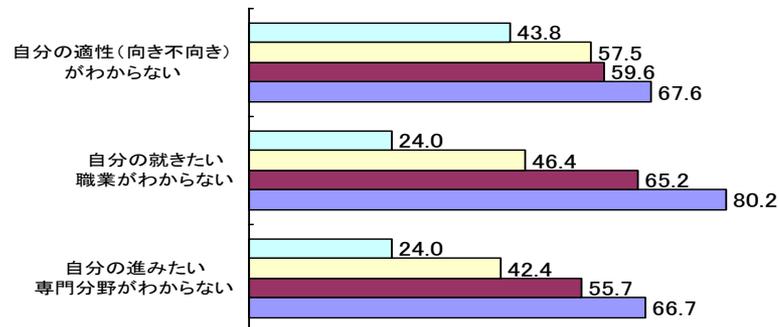


⇒約3割が大学卒業後の就業を意識することなく大学へ進学

## 進路を選択するときの悩み

〈職業を意識した時期〉

■ まだ考えていない ■ 大学入学後 ■ 高校時代 ■ 小・中学校時代

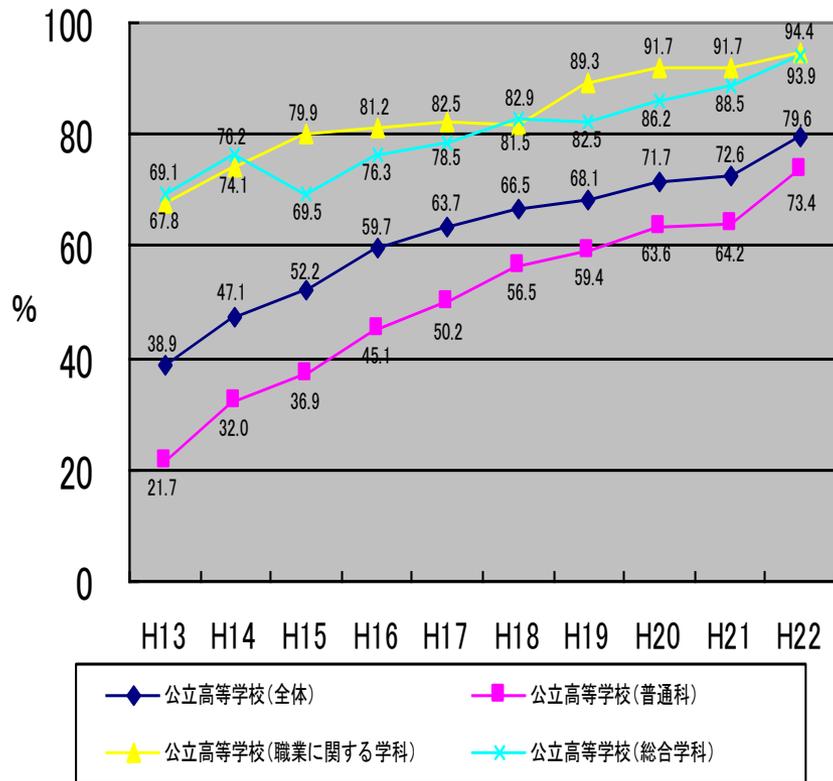


※大学生を対象とした意識調査。数値は「よくあった」と「時々あった」の合計(%)

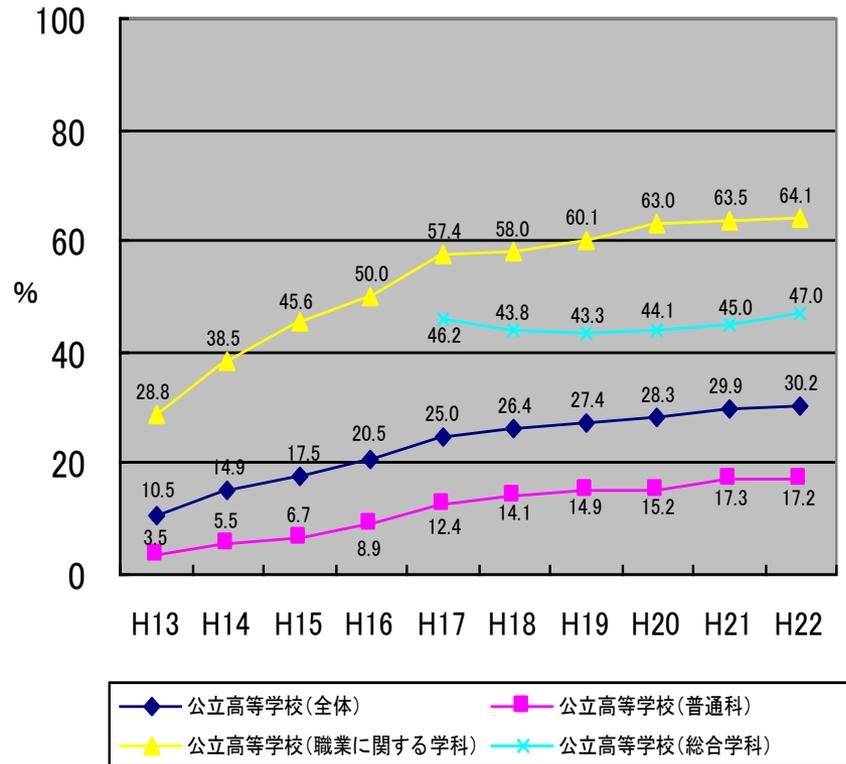
# 学科別インターンシップ実施率と生徒の参加率

- インターンシップの取組は、高校では学校単位での取組も含め高水準となってきている。
- 高校でのインターンシップの実施率、参加率は共に職業に関する学科が高く、普通科が低い傾向にある。

## 学校としての実施率

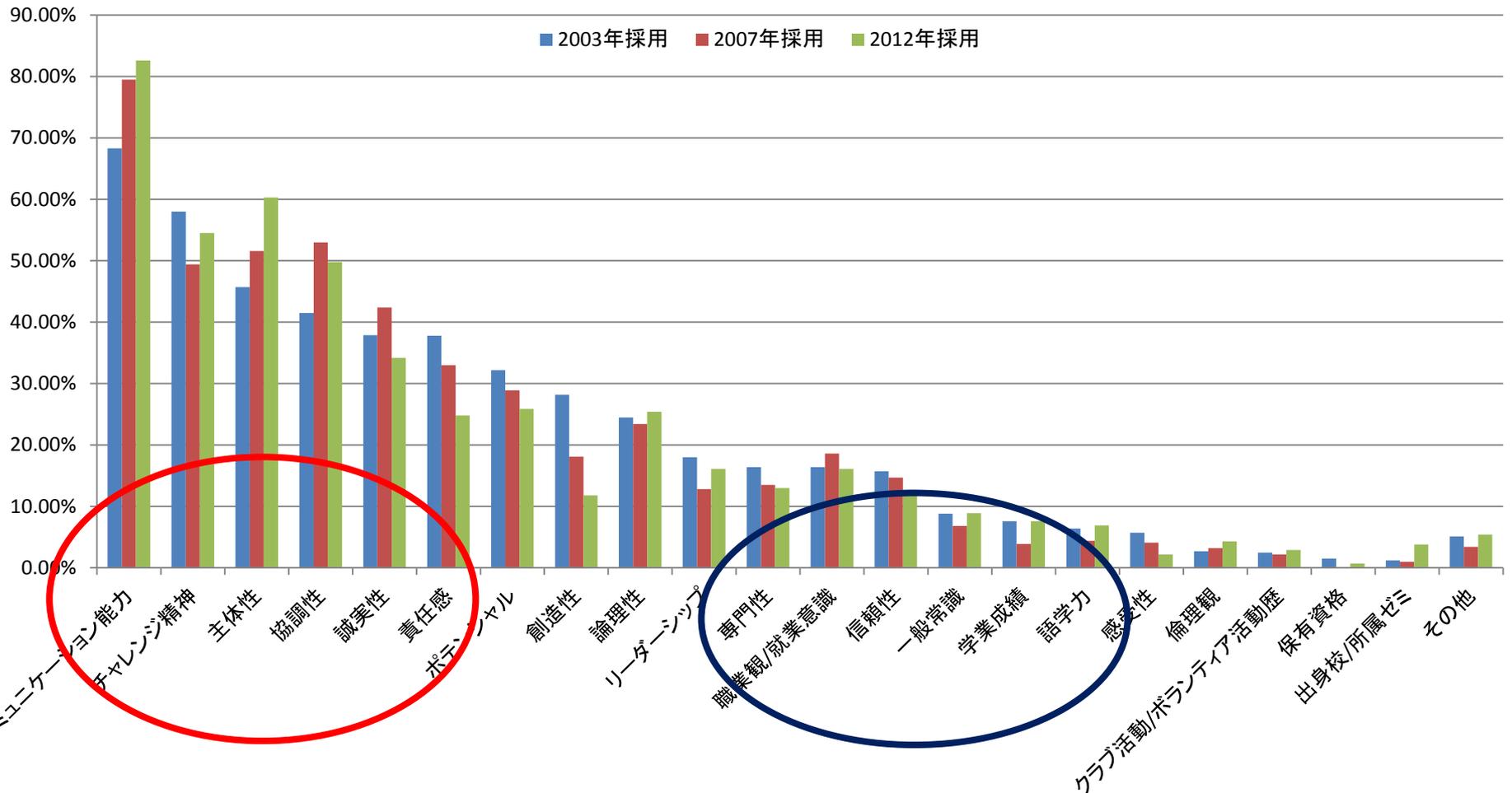


## 生徒の参加率



# 企業が新規採用にあたって重視する点

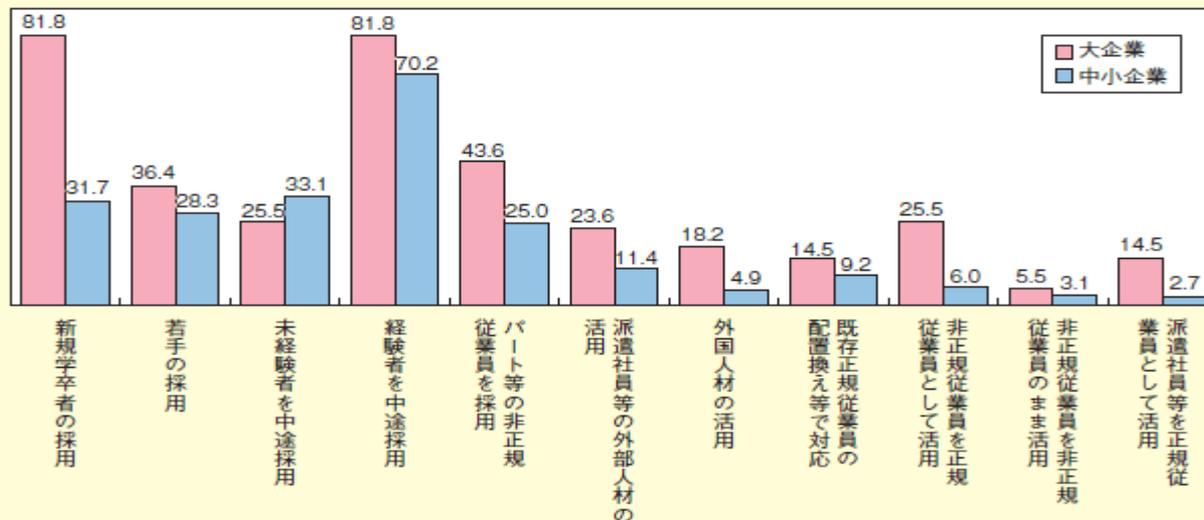
- 新規採用ではパーソナリティー重視
- 能力面は重視されない傾向が強い



資料出所: (社)日本経済団体連合会「新卒者採用に関するアンケート調査結果(2003,2007,2012年)」

注 会員企業による複数回答(回答社数 2003:699社,2007:602社,2012:582社)

# 人材の不足を補うために採用・活用を考えている人材

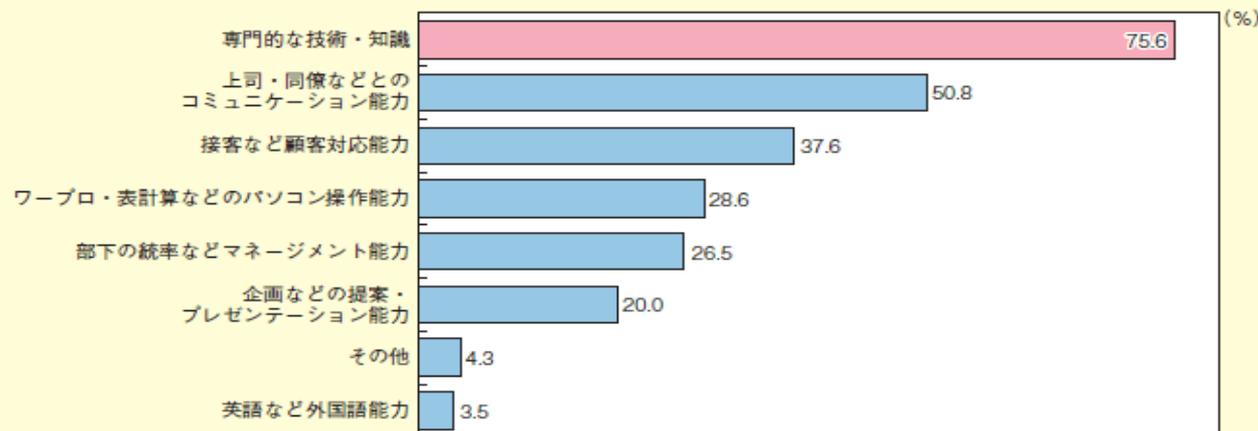


○大企業は新卒採用志向  
○中小企業は中途採用意欲強い

※無回答を除く。  
※今後の人員過不足状況において、「かなり不足」、「やや不足」と答えた企業のみ集計。  
※複数回答のため合計は100を超える。

(「2009年版 中小企業白書」より転載)

## 中途採用者の採用の際に企業が重視するもの



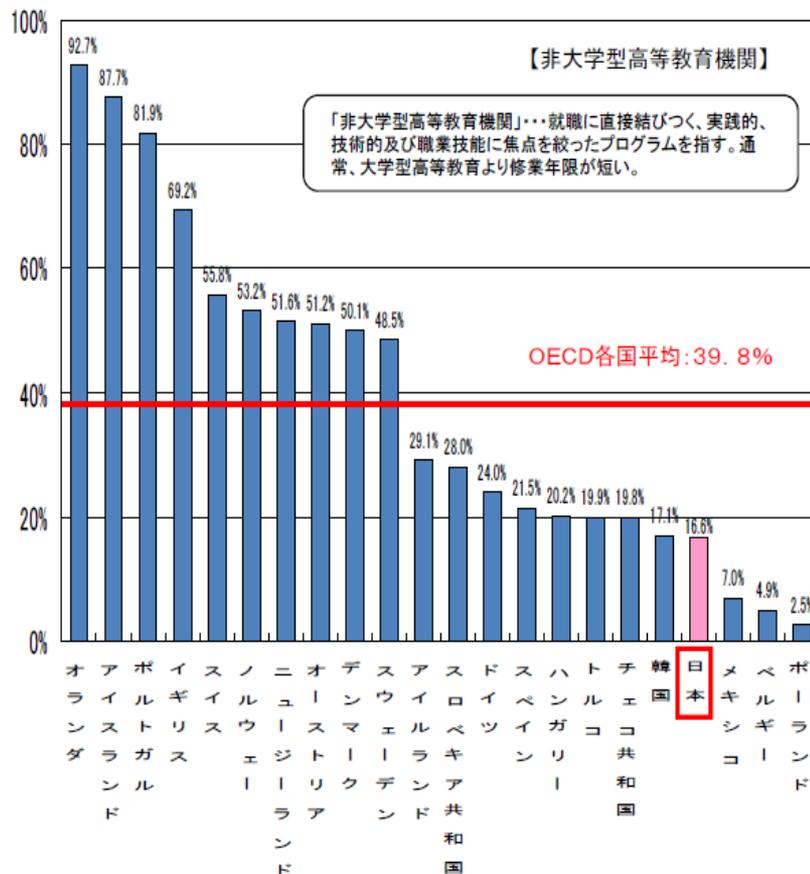
○中途採用では専門性重視の傾向  
○新規採用との傾向の違いに注意

※「中途採用を募集するとき採用にあたりどのような能力を重視しますか。(○は3つまで)」と聞いた問に対する回答  
※回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業898社(無回答・無効回答を除く)

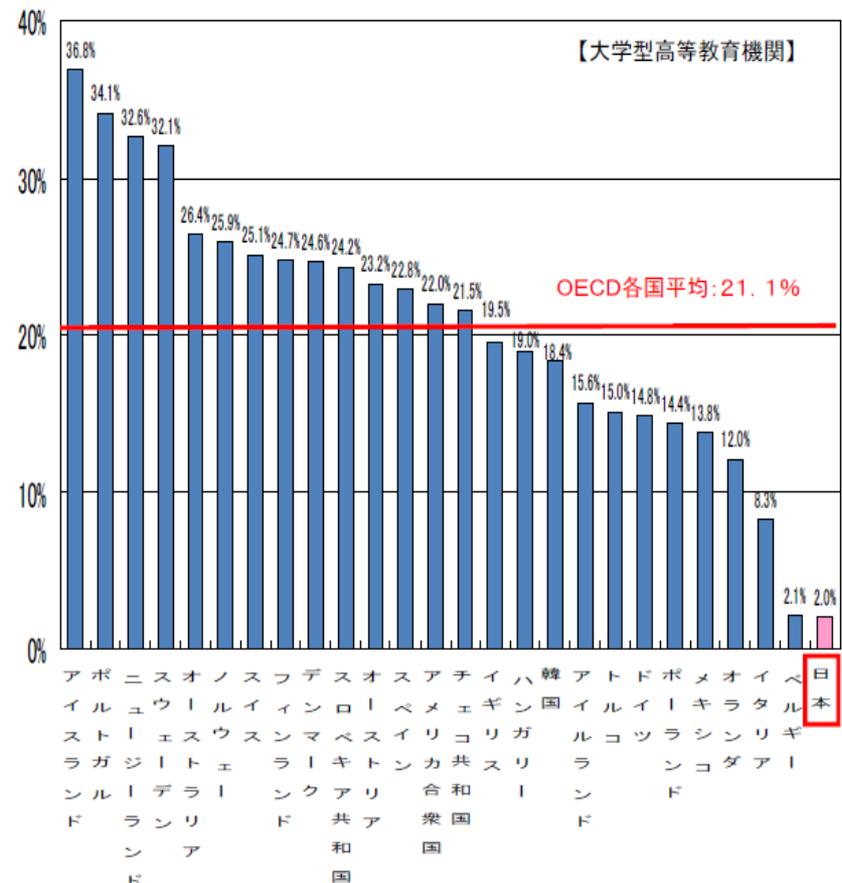
# 各国の高等教育機関への進学における25歳以上入学者の割合

- 非大学型高等教育機関では25歳以上の入学者割合が高く社会人の学び直しに活用されていることがうかがえる。
- 諸外国においては大学型高等教育機関においても25歳以上の入学者割合が高い。
- 我が国では25歳以上の入学者の割合が低い。高等教育機関が学び直しに活用されていない傾向がうかがえる。

25歳以上の入学者の割合の国際比較（2009年）



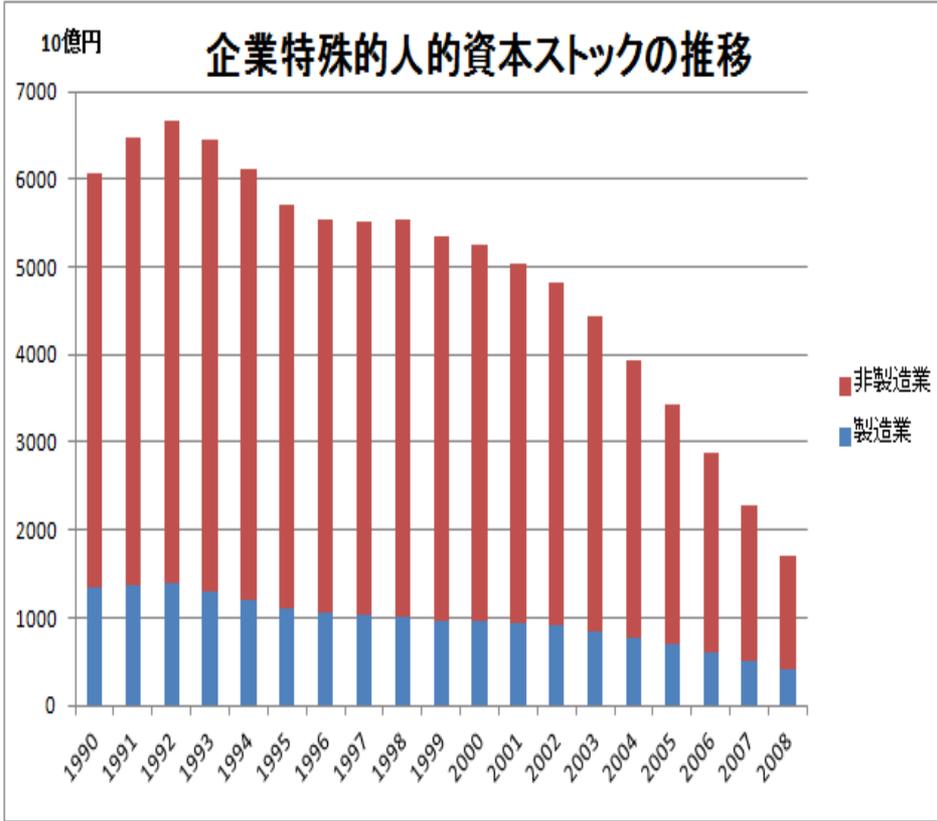
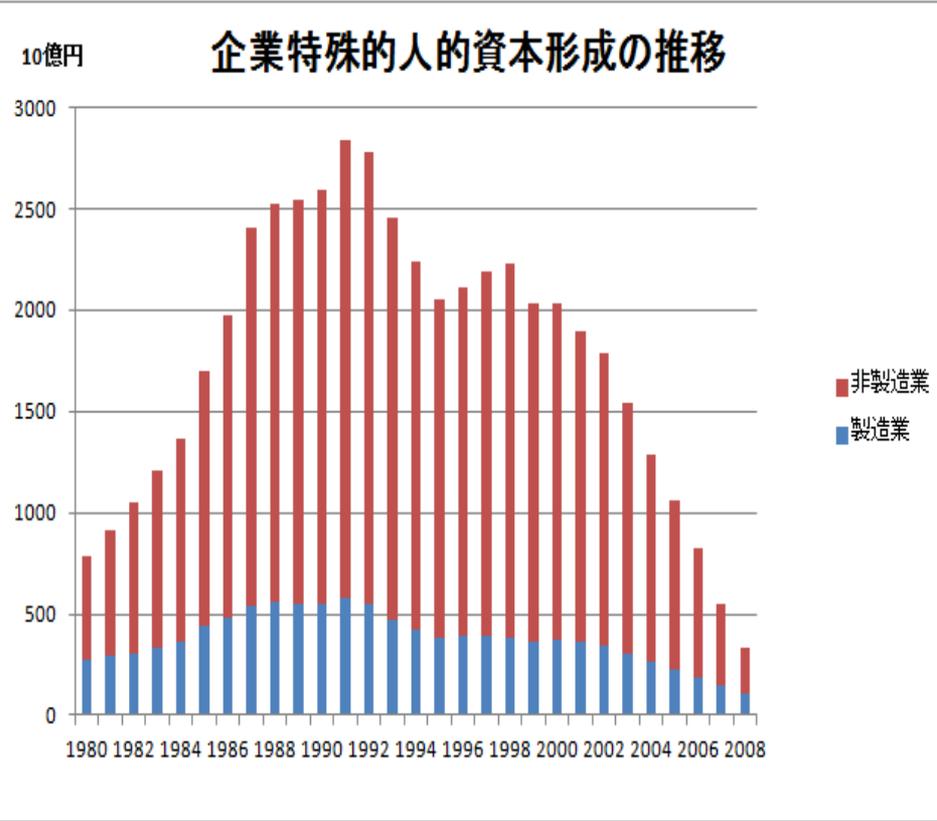
出典: OECD教育データベース(2009年)。ただし、日本の数値については、「学校基本調査」及び文部科学省調べによる社会人入学生数(短期大学及び専修学校(専門課程))



出典: OECD教育データベース(2009年)。ただし、日本の数値については、「学校基本調査」及び文部科学省調べによる社会人入学生数

# 企業特殊的人的資本投資・ストックの減少

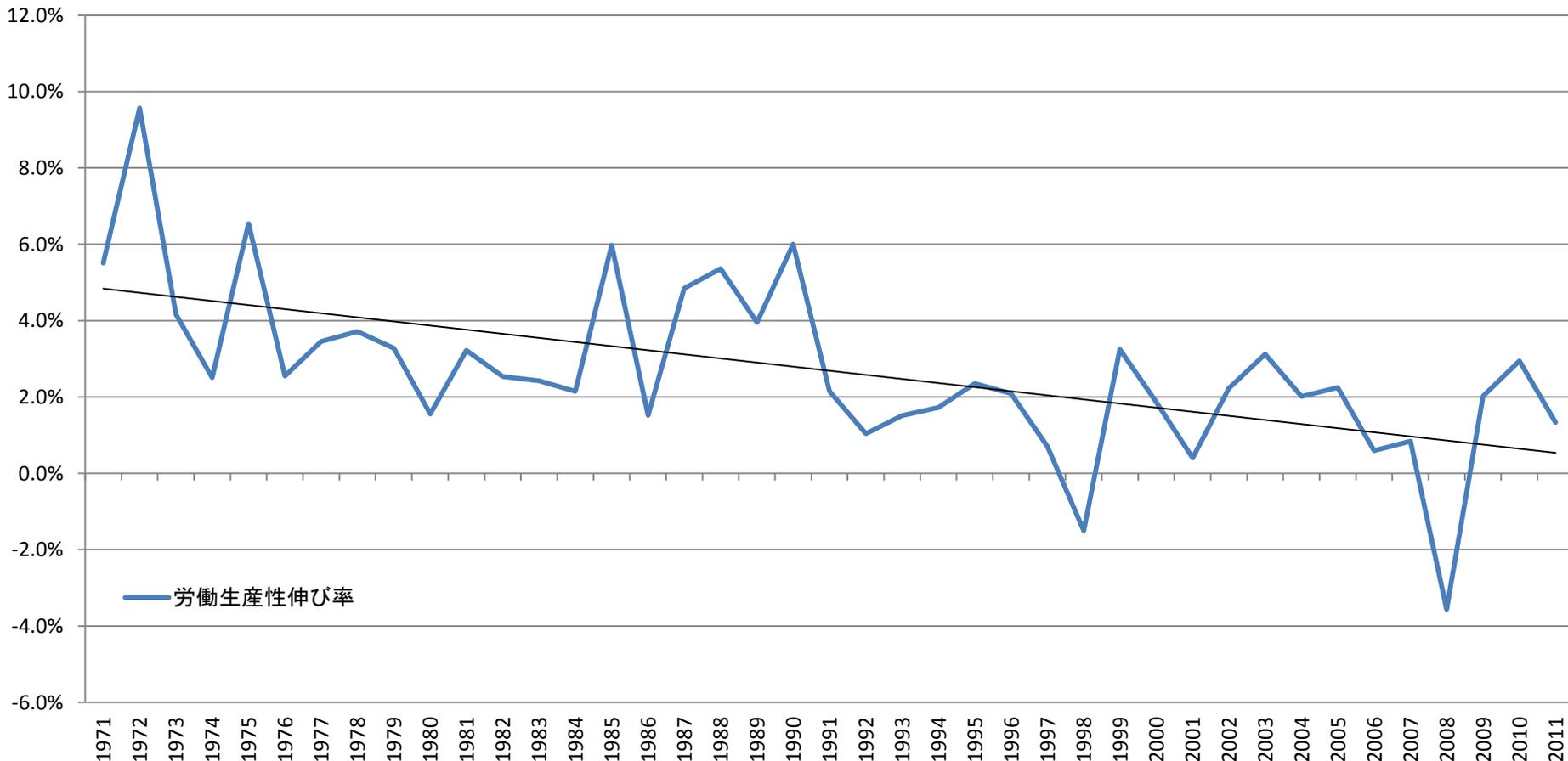
○企業特殊的人的資本投資は、バブル崩壊以降急速に減少し、2008年は3,000億円程度と推計。  
 ○人的資本ストックは、2008年で1.6兆円程度。



(備考) 1. 第1回潜在成長率専門チーム（平成24年2月23日）資料（宮川努座長・滝澤美帆准教授）により作成。  
 2. off the job trainingを対象としたもの。on the job trainingは、労働時間の10%程度。

# 労働生産性の伸び率の推移

- 生産性が相対的に低いサービス業等への労働移動が起こったことなどを背景に、労働生産性の伸び率は長期的に逡減傾向
- 生産性の高い事業分野の拡大。そこへの労働者のマッチング等が課題



(資料出所) 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

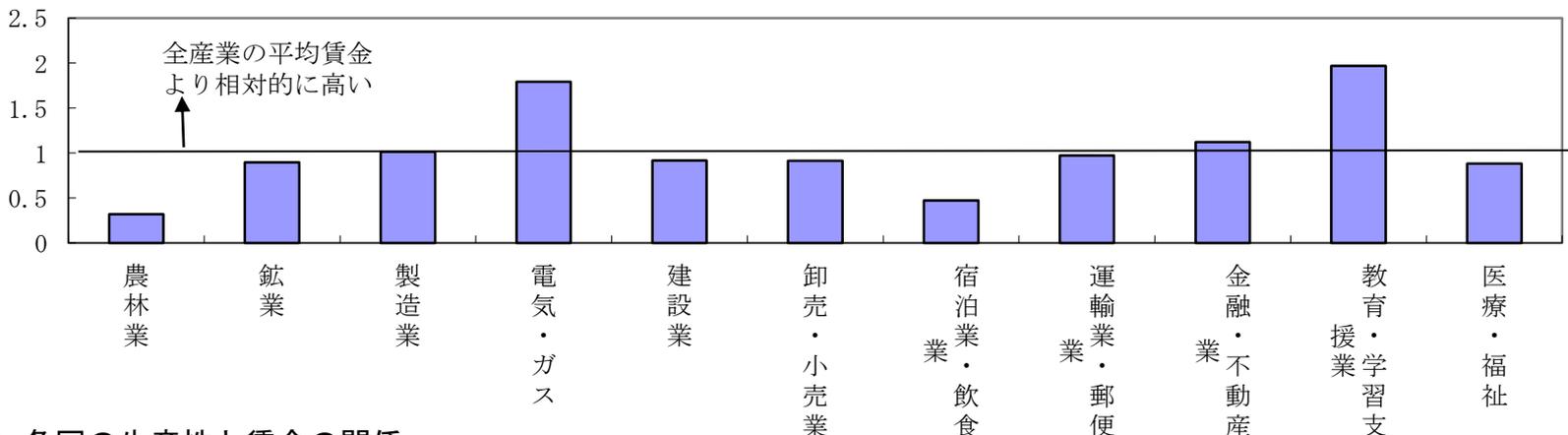
(注) 1. 労働生産性 = 実質GDP / (就業者数 × 総労働時間数) として算出。

2. 実質GDPについては、1970～1980年は「平成2年基準(68SNA)」固定基準年方式、1981～1994年は「平成12年基準(93SNA)」固定基準年方式、1995～2011「平成17年基準(93SNA)」連鎖方式による。

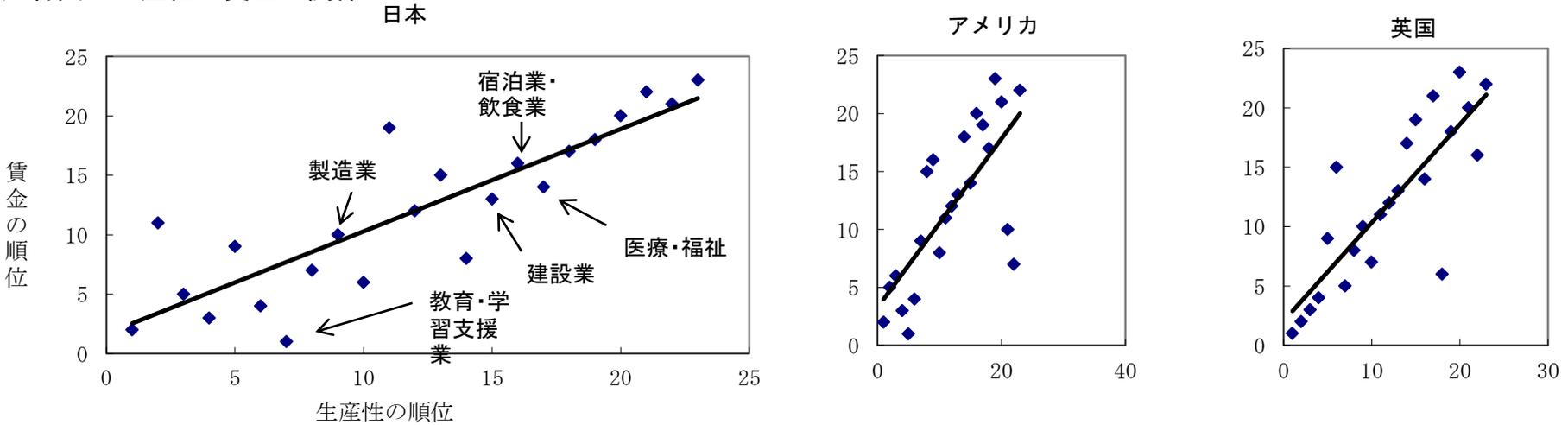
# 日本の産業別賃金と生産性の相関性

- 教育・学習支援業や電気・ガスは賃金が高く、宿泊業・飲食業や農林業は賃金が低い。製造業はほぼ平均に位置している。
- 各国の労働生産性の高低と、賃金の高低に強い相関が見られる。教育など公的関与の多いものは、例外として労働生産性の順位と賃金の順位が大きく乖離している。

(1) 産業別賃金



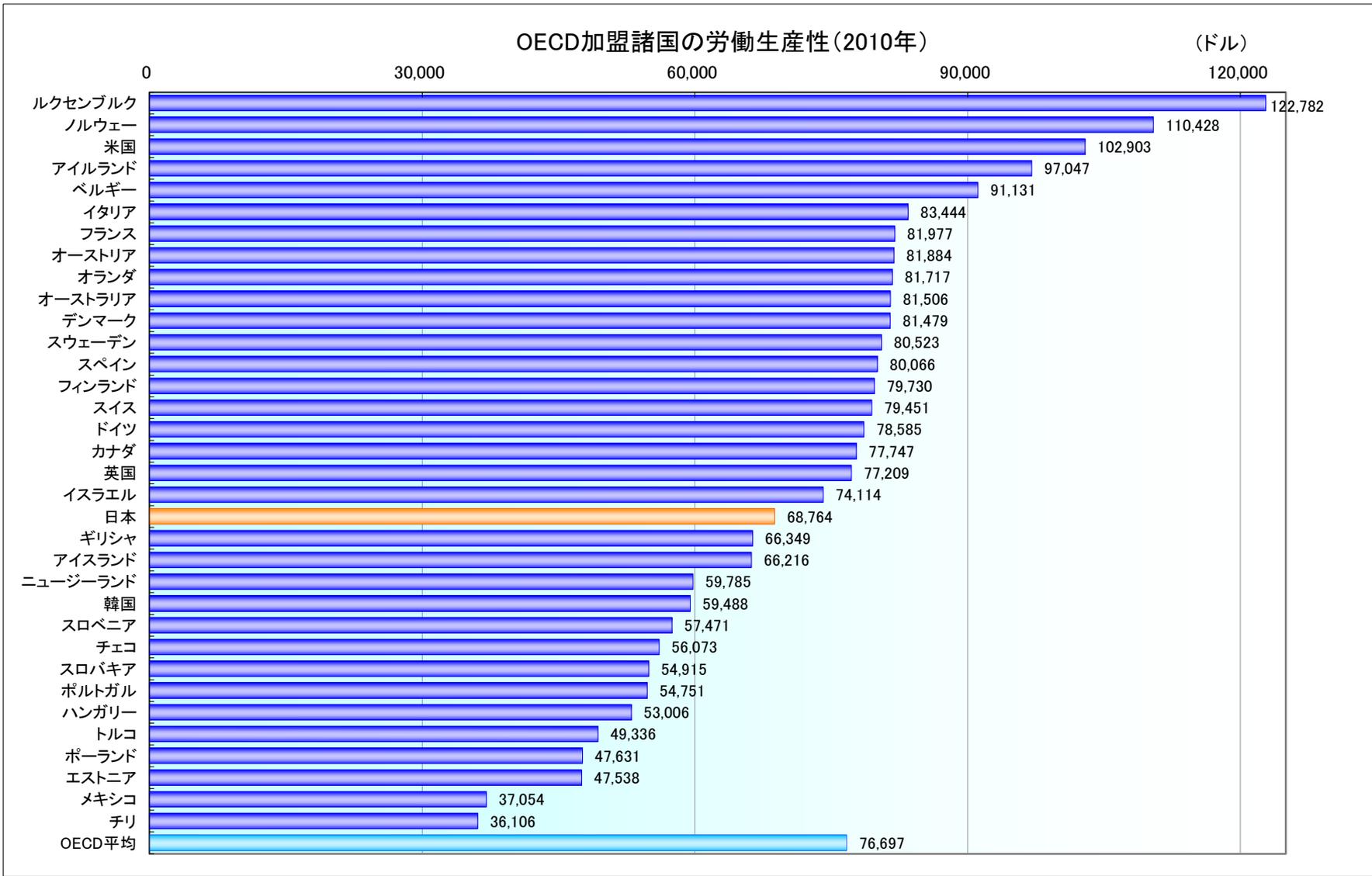
(2) 各国の生産性と賃金の関係



(資料出所) 平成22年度年次経済財政報告  
 (備考) 1. "EU KLEMS database"により作成。  
 2. 2001年から2006年までの平均値を使用。

# 労働生産性の国際比較

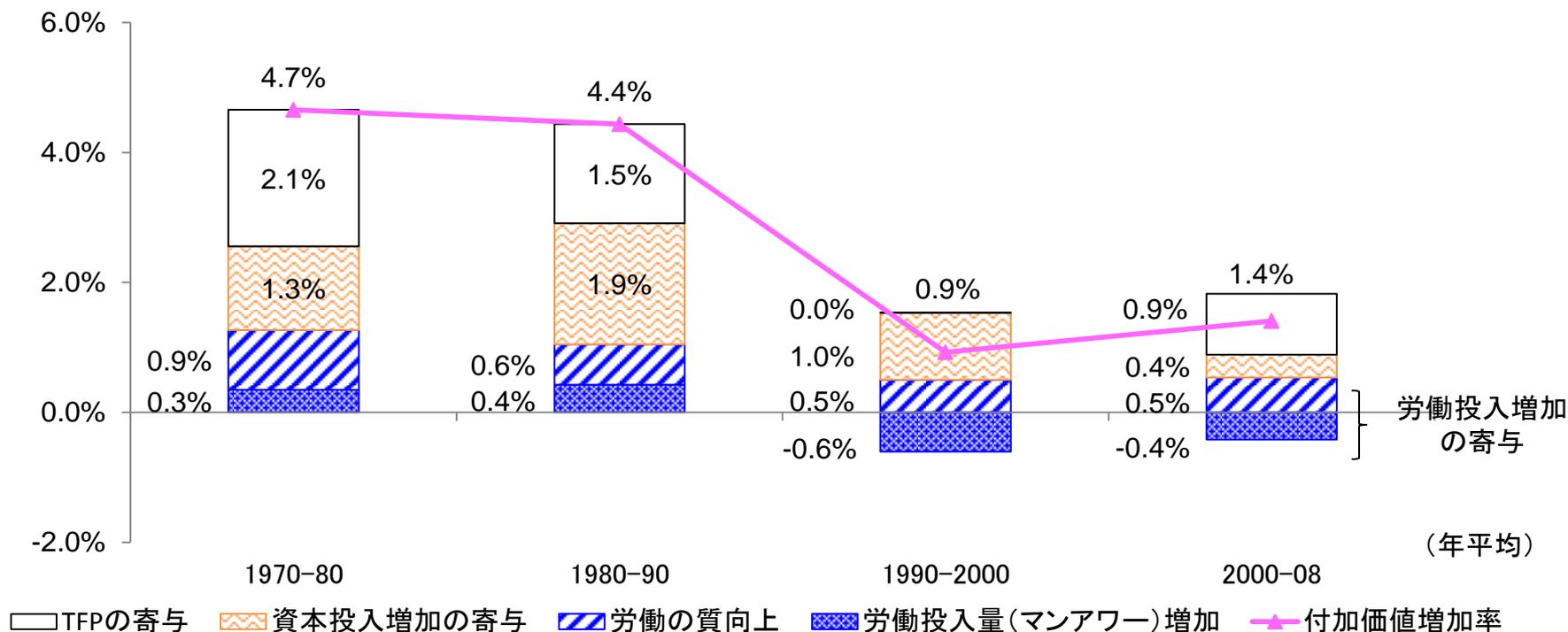
○ 日本の労働生産性は、OECD加盟34カ国中20位と低い水準にある。



(資料出所) 財団法人生産性本部「労働生産性の国際比較・2011年版」。  
 (注) 名目労働生産性 = 名目GDP / 就業者数として算出。数値は、購買力平価によってドル換算したもの。

# 経済成長の中の人的資源

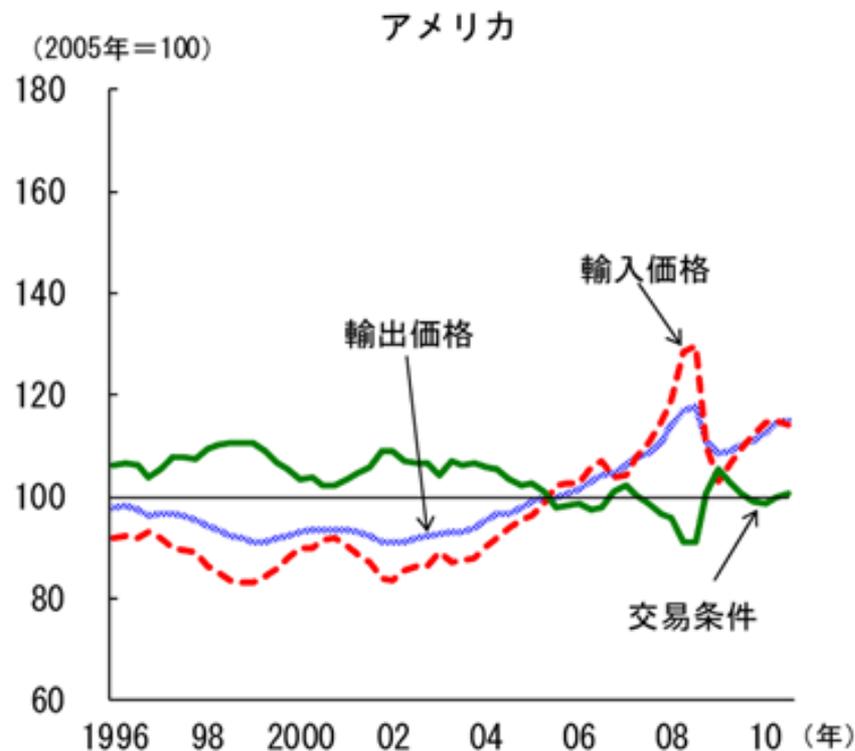
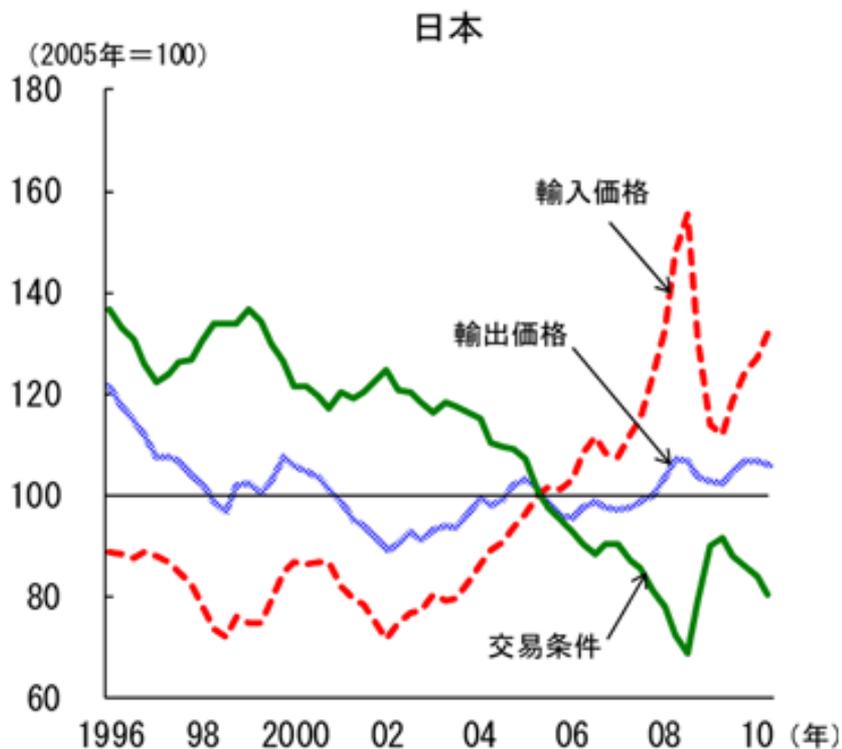
- 成長会計(付加価値ベース)によれば、1990年代まで4%台の成長の中で、労働投入の寄与は1/4程度であった。90年以降1%前後の成長の中で、労働投入量(マンアワー)がマイナスに寄与する一方、労働の質はプラスに寄与(0.5%ポイント)し、合計で概ねゼロ。
- 今後も労働者数が減少する中で、若年層を中心に人材を有効活用すべきである。また、希少な人的資本への投資を通じて、労働者の質の向上が期待できる。さらに、こうした人材がイノベーションの担い手となってTFPを高め、マクロ経済が成長する。雇用者所得も増加し、所得と支出の好循環を作り出すことも可能。



(備考) 1. 独立行政法人経済産業研究所 (RIETI) 推計値 (「J I Pデータベース2011」) を用いて内閣府が作成。  
 2. 集計部門は、住宅及び分類不明を除いた全部門 (公共部門を含む) を対象とする。

# 交易条件の推移（日本とアメリカの比較）

- 日本では、輸入価格を輸出価格に転嫁できておらず、交易条件が大きく悪化している。
- このように価格転嫁が適切に行われていないこと、あるいは労働生産性が低下傾向にあることから新規の生産性の高い分野へのビジネスや雇用転換が円滑に進んでいないことがうかがえる。



資料出所：内閣府「世界経済の潮流」(2011年)

注1) 交易条件は、輸出価格を輸入価格で除した値

注2) 輸出入価格はドルベース

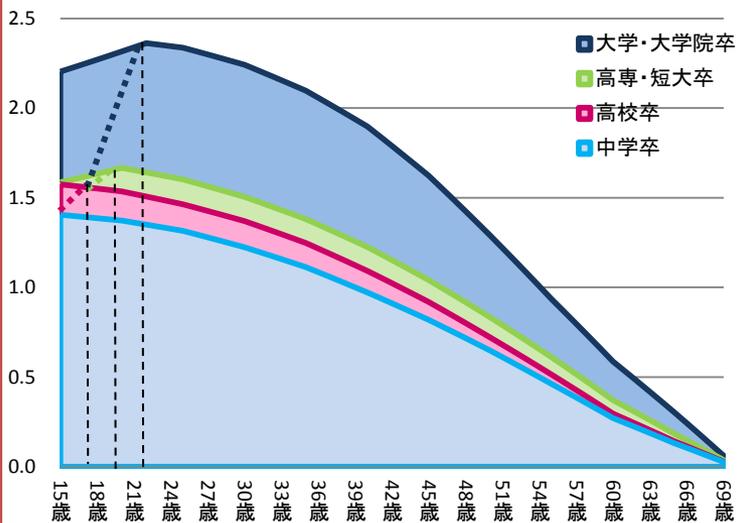
# (参考) 人的資源の推計方法について

○成長のための人的資源活用の検討に当たり、分析作業のアプローチとして人的資本の定量的評価手法の検討を試みる。

## <推計の例>

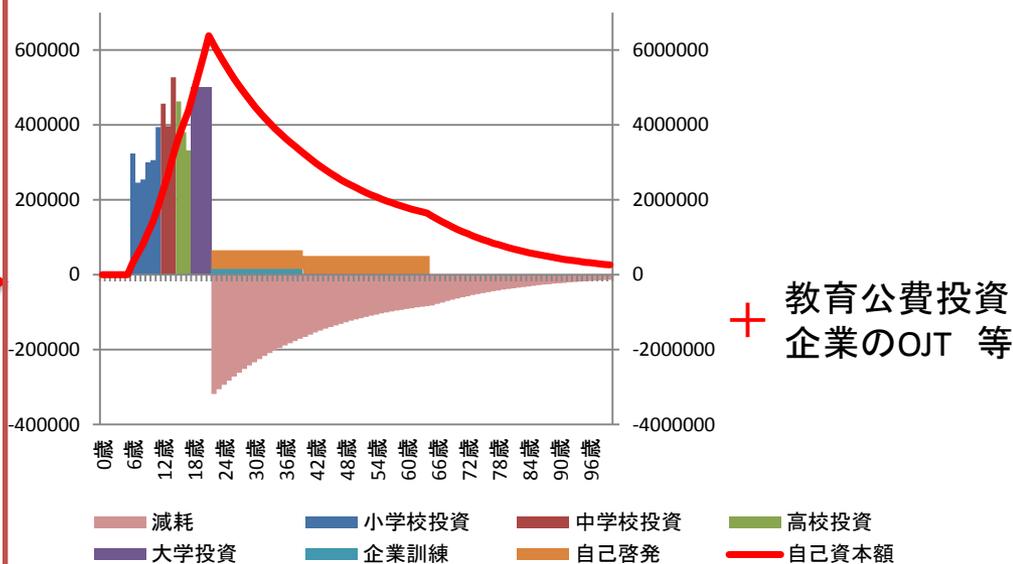
- ① 将来期待される賃金(収益率)を現在価値に割戻し、合計するモデル → 大学卒時点で約2億円  
(期待収益モデル、グラフ1)
- ② その年齢までに投資された教育費、訓練費などを合計するモデル → 大学卒時点で約600万円  
(教育公費投資・企業のOJT等を含まない)  
(積み上げモデル、グラフ2)

グラフ1 期待収益モデル



資料出所:賃金構造統計基本調査(平成23年)  
注)グラフは、将来の賃金を現在価値に割戻し、合計したもの。

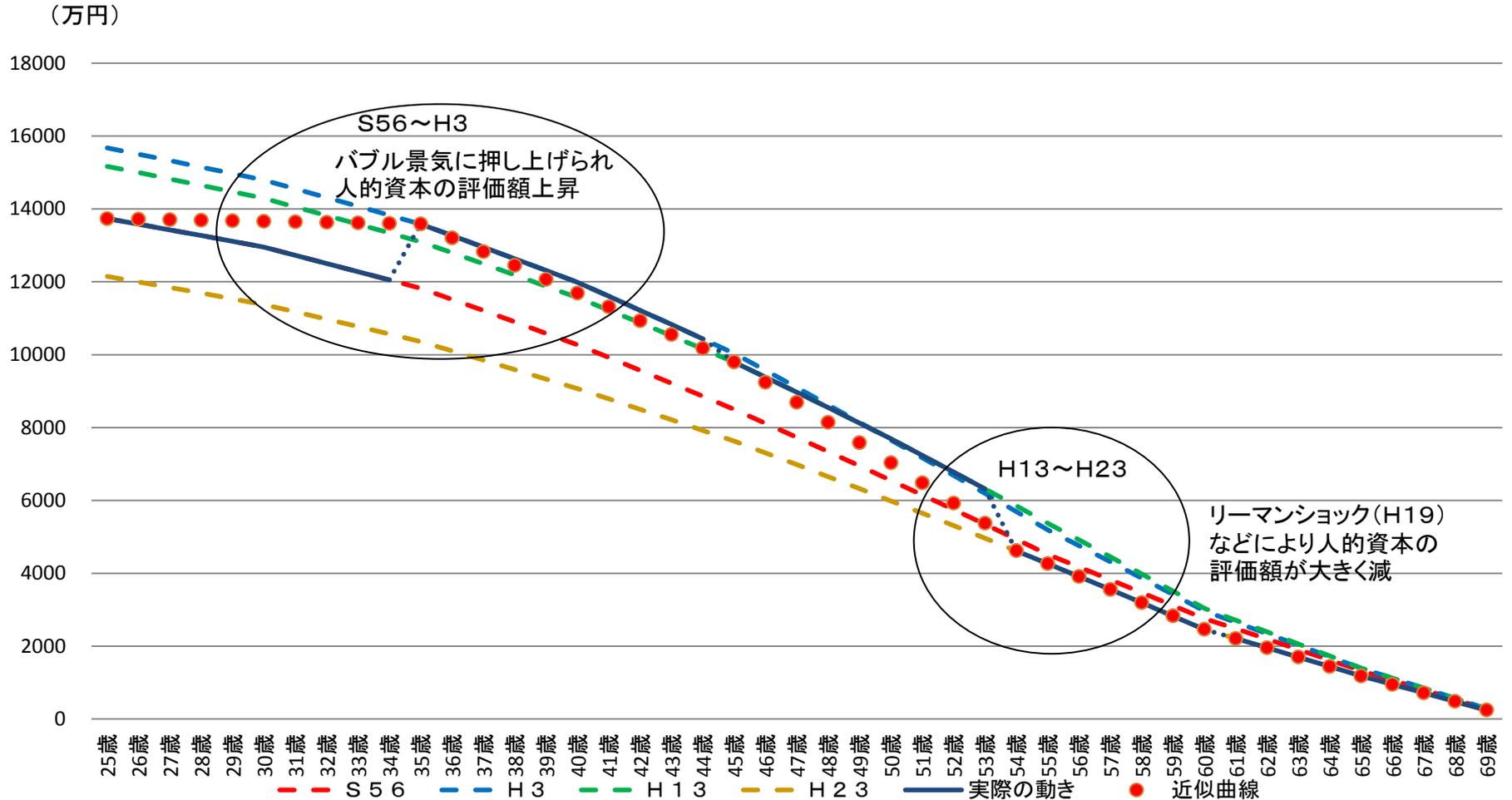
グラフ2 積み上げモデル



資料出所:厚生労働省「能力開発基本調査」、文部科学省「子どもの学習費調査」「国立大学と私立大学の授業料等の推移」  
注1)モデルは公立小学校、中学校、高校、国立大学を卒業し、40歳まで既定のOff-jtを受け、正社員として65歳まで働くモデル。  
注2)学校教育費の公費負担分及び企業のOJTについては計算に含まれていない。

# 人的資本の推計（期待収益モデル）

○ 期待収益モデルにおいては、残存人的資本は、経済成長等の影響により、同時代的に見通した将来像と比べて変動。

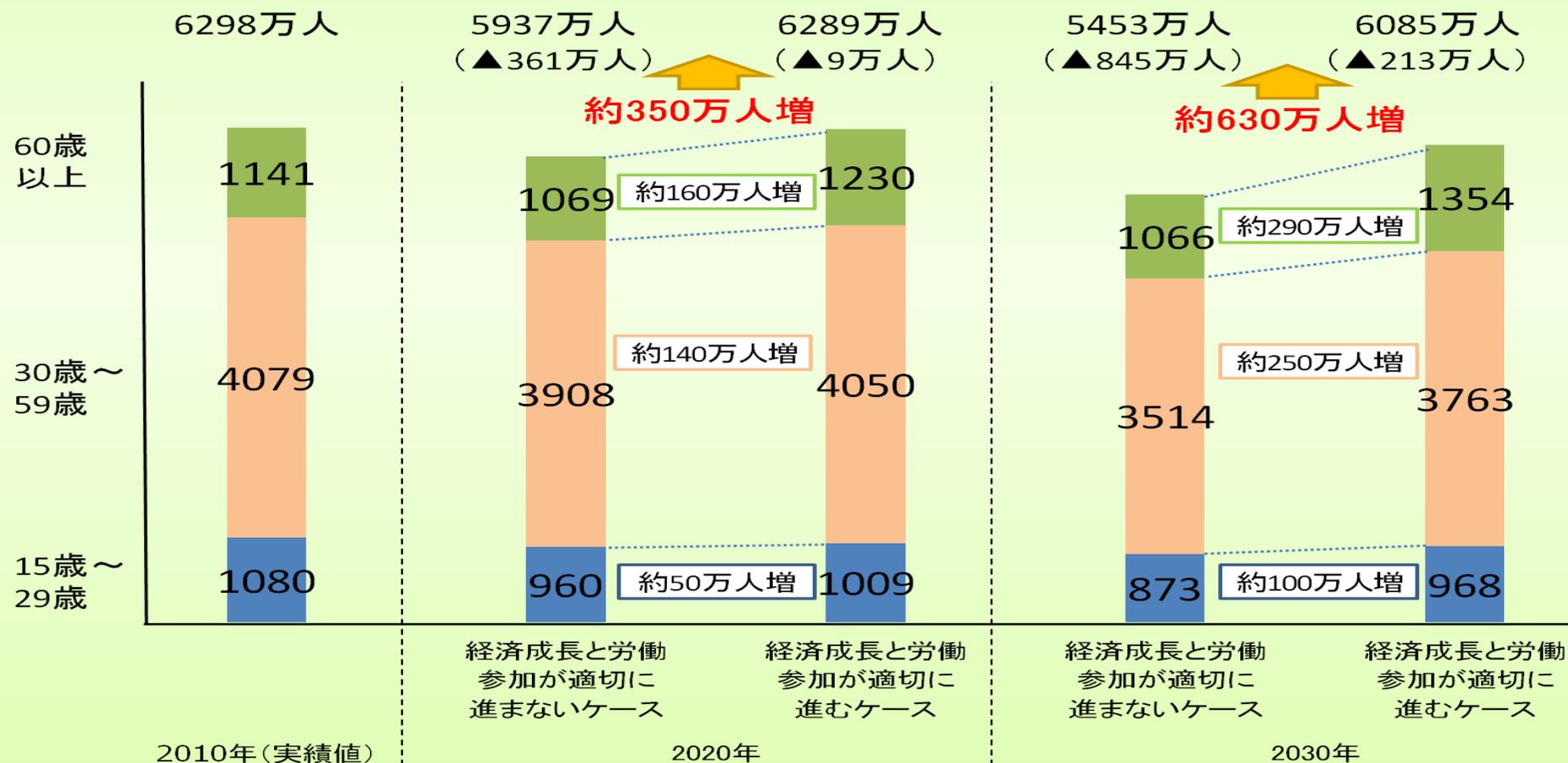


注 昭和56年に25歳だった男性高卒労働者の、各時点での残存人的資本を便宜的に試算したもの  
資料出所：賃金構造基本統計調査(昭和46年、平成3年、13年、23年)

# 労働力需給推計の活用による経済・雇用政策のシミュレーション（1）

○ 経済成長と労働参加が適切に進まない場合は、2030年の就業者数が▲845万人（2010年比）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630万人増となり、2010年比で▲213万人に留まる見込みである。

## 2030年までの就業者数のシミュレーション（男女計）



出典：2010年実績値は総務省「労働力調査」（平成22年（新）基準人口による補間補正值）、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

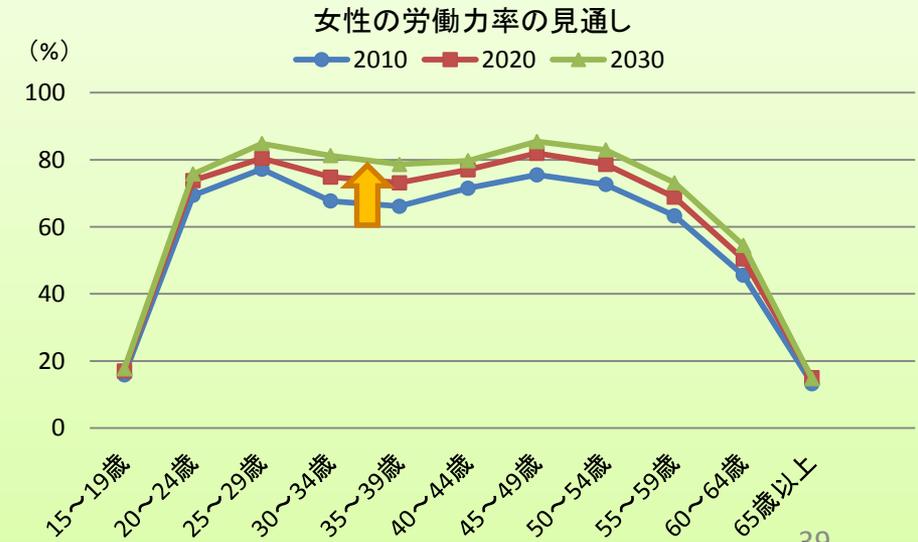
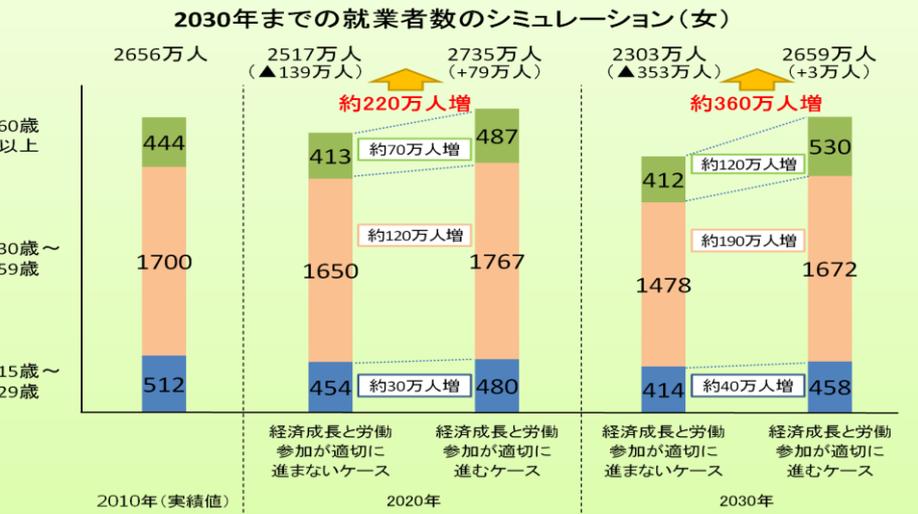
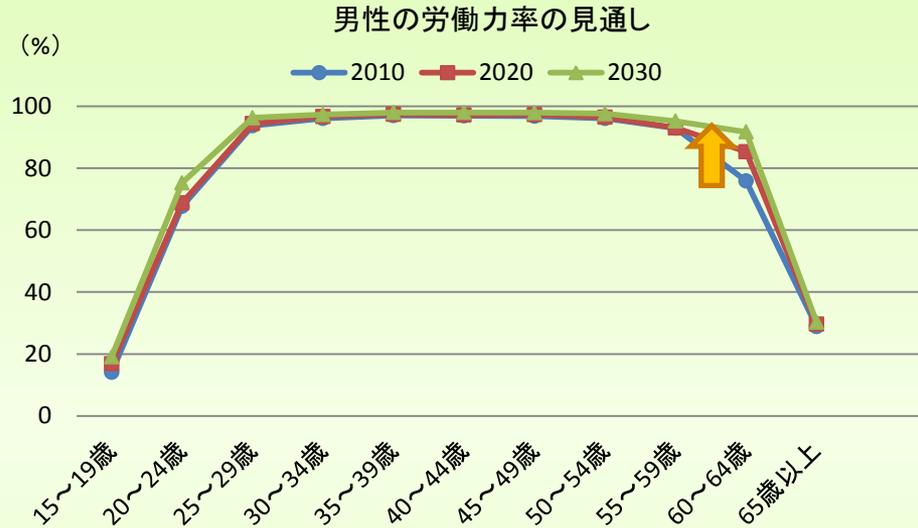
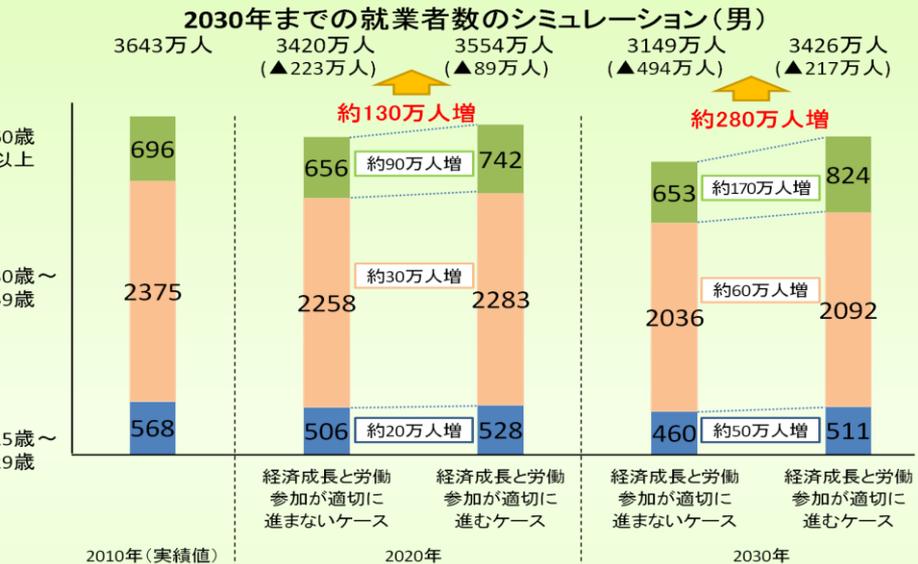
※経済成長と労働参加が適切に進むケース：「日本再生戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※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2015年までは経済成長が一定程度進むケースと同程度の成長率を想定するが、

2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロかつ労働市場への参加が進まないケース（2010年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）

# 労働力需給推計の活用による経済・雇用政策のシミュレーション（2）

- （成長＋参加促進ケース）では、年齢に関わりなく希望する全ての者が働ける社会の実現により、男性の高齢者層の労働力率は上昇し、（ゼロ成長＋参加が進まないケース）より、2030年時点での就業者数は約280万人増となるが、人口減少の影響で、2010年比で200万人以上減少する見込み。
- （成長＋参加促進ケース）では、女性の就業環境の改善等によりM字カーブが解消するため、（ゼロ成長＋参加が進まないケース）よりも、2030年時点での就業者数は約360万人増となり、人口減少下にも関わらず、2010年比で約3万人の増加となる見込み。



資料出所：厚生労働省「平成24年 雇用政策研究会報告書 概要」