

第2章

少子高齢化の下で求められる
働き方の多様化と人材力の強化

我が国の労働市場では、少子高齢化・人口減少の下で、景気の緩やかな回復基調が続いており、人手不足感が強まっている。今後、労働力不足が成長の制約とならないよう、労働力の確保と人材力の強化を進め、将来に向けた成長力向上を図ることが重要である。

本章では、こうした課題への対応として、働きたいと思う人が働きやすい環境を整え、成長分野への労働力の円滑なシフトを促すためにも、労働時間や賃金のあり方などを含めた多様な働き方に向けた取組について考察するとともに、人材の可能性が最大限発揮されるような雇用慣行や人材育成のあり方について検討する。

第1節 多様な働き方の進展と柔軟な労働市場の実現に向けた課題

ここでは、少子高齢化が進む中で、働きたい人が働きやすい環境を整備するための課題や、成長分野に労働力が円滑にシフトしていく柔軟な労働市場を実現していくための課題について検討する。

1 少子高齢化・人口減少が進む中で強まる人手不足

まず、少子高齢化・人口減少が進行する下で、最近、我が国では労働力の確保が重要な課題となっていることを確認しよう。

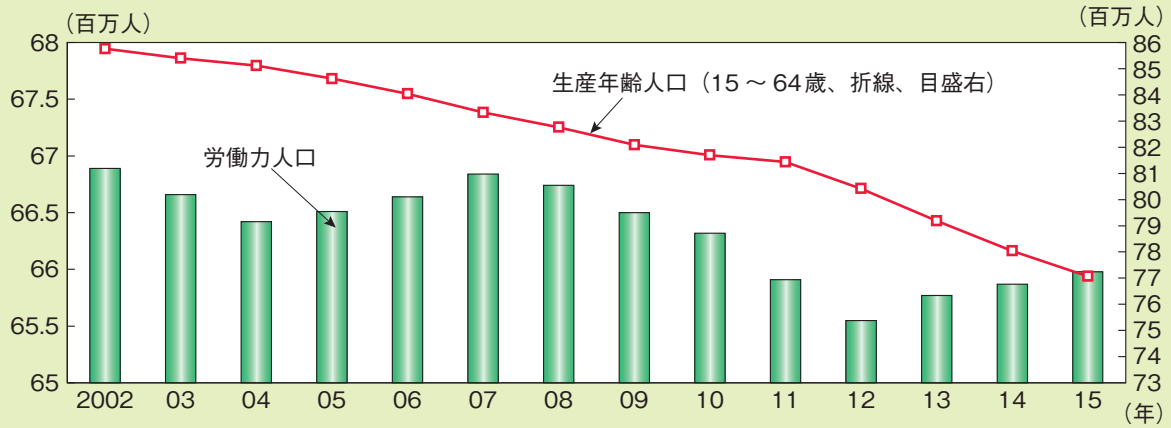
●近年の人手不足感の高まりは景気回復や団塊世代の定年退職等が要因

少子高齢化によって労働供給に制約がある中で、2012年末以降の景気の緩やかな回復基調に伴い有効求人倍率は上昇傾向が続いており、企業の手不足感に着実に高まっている（前掲第1-1-6図（1））。労働供給面をみると、少子高齢化を反映して、15歳から64歳までの生産年齢人口が減少を続けている。このため、労働力人口についても2008年以降減少が続いたが、2013年以降については、女性や高齢者の労働参加率の上昇を反映して労働力人口が増加に転じている（第2-1-1図（1））。こうした中、就業者数も2008年から2012年まで減少した後、2013年以降増加している。こうした就業者数の動きの背景には、人口構成上大きなウェイトを占める団塊世代（1947年～49年生まれ）の定年退職等に伴う労働市場からの退出が、2007年以降、継続的に就業者数の伸び

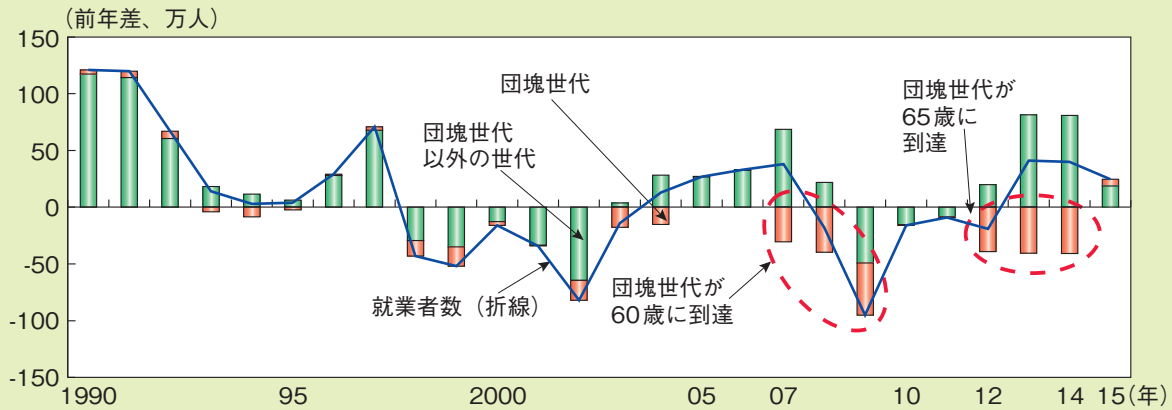
第2-1-1図 人手不足の進行

団塊世代の定年退職等が就業者数を大きく下押し

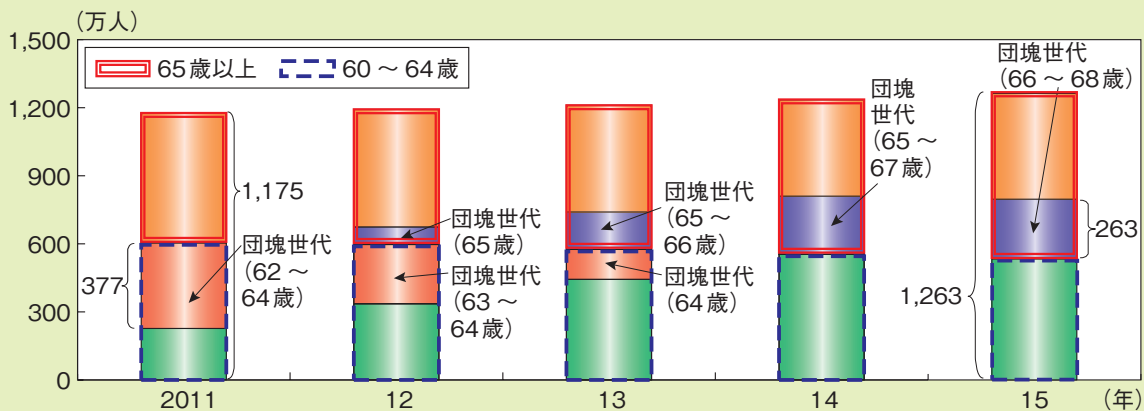
(1) 生産年齢人口と労働力人口の推移



(2) 就業者数 (前年差)



(3) 60歳以上の就業者数の推移



- (備考)
1. 総務省「労働力調査」、「人口推計」により作成。
 2. 団塊世代は、1947年～49年生まれの者。
 3. 団塊世代の就業者数は、人口推計を用いて算出した各年における団塊世代の人口に就業率を乗じて算出した。なお、就業率は5歳刻みの区分で公表されていることから、当該区分を跨がない団塊世代の人口については、就業率を一定と仮定した。
 4. 2015年における団塊世代については、総務省「労働力調査」の65～69歳の就業率を用いて試算している。

を下押ししていることがあるが、2013年以降については、労働参加率の上昇が、そうした人口動態的な下押し圧力を上回り、労働力人口、就業者数ともに増加に転じている¹（第2-1-1図（2））。

今後については、団塊の世代が更に高齢化するに従い、人口動態的に労働供給に対する下押し圧力が高まることが予想されることから、人手不足を緩和していくような取組を一層強化していくことが重要である。

●建設業や介護など労働集約的な業種で人手不足感が強い

人手不足の状況を概観すると、有効求人倍率は2016年5月時点で1.36倍と、24年ぶりの高水準となっており、一般労働者（フルタイム）の有効求人倍率についても2010年以降上昇基調が継続している。

業種別の人手不足の状況について日銀短観の雇用人員判断DIをみると、介護を含む小売・対個人サービスや建設・不動産など労働集約的な業種において人手不足が顕著となっている（第2-1-2図（1））。この背景には、少子高齢化によって、これらの業種に対する需要が高まっていることがあるが、この点については後ほど詳しく分析する。

少子高齢化の進展により労働供給に制約がある中で、限られた労働供給を効率的に就業に結び付けることは重要な課題である。そこで、雇用のミスマッチの程度を失業率と欠員率との関係（UV曲線²）により確認すると、この数年間においては、緩やかな景気回復が続く中で、労働需要の増加から欠員率が高まり、失業率も低下を続けている。こうした結果、2016年初の時点では、失業率と欠員率が一致する45度線の近辺に位置している。UV曲線上で失業率と欠員率が一致する点（45度線上の点）においては、労働市場の需給が均衡していると考えられ、その点における失業率の水準は、需要不足ではなく、スキルや能力などの面で求人と求職の条件が一致しないことによるミスマッチ失業³や職探しや再就職に時間がかかることによる過渡的な失業である摩擦的失業を反映していると考えられる。現在45度線上にある失業率の水準は、例えば1990年代前半のそれに比べて高い水準にあることから、ミスマッチ失業や摩擦的な失業がかつてと比べて高まっている可能性が考えられる（第2-1-2図（2））。

●少子高齢化に伴う労働需要の変化

こうしたミスマッチ失業の高まりの背景には、技術や産業構造の変化などが考えられるが、最近では少子高齢化に伴う介護職員の不足にみられるように財やサービスの需要が変化し、そうした財や

注 (1) 60歳以上の就業者数の推移をみると、2007年～15年まで一貫して増加しているものの、団塊世代は2011年の377万人から2015年には263万人まで減少した（第2-1-1図（3））。

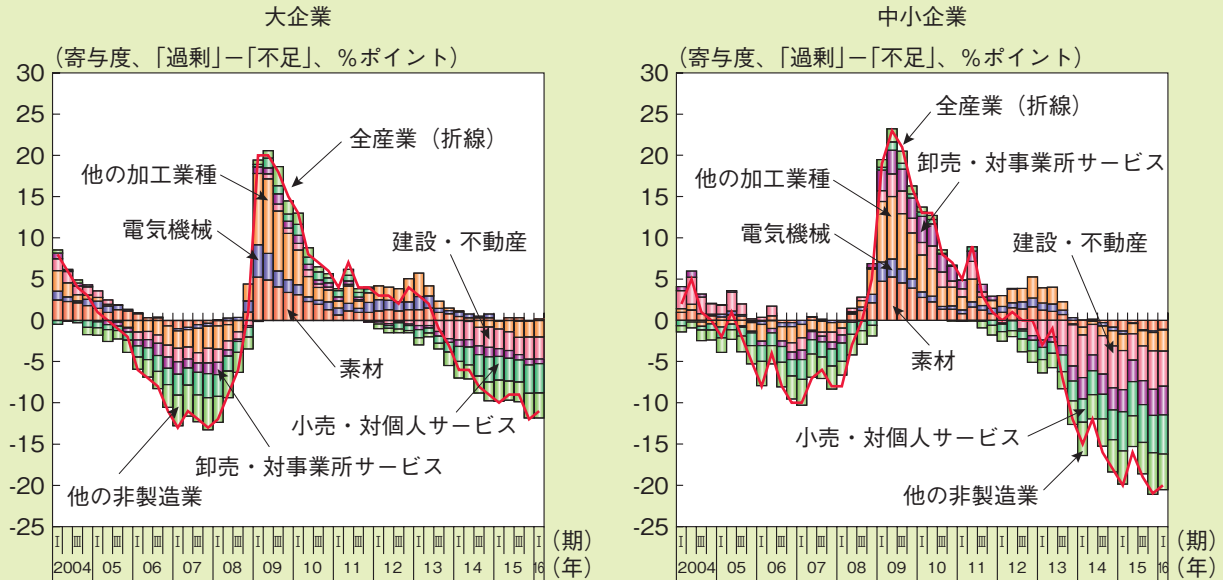
(2) UV曲線（Unemployment-Vacancy Curve）とは、失業率（分母を雇用者数と失業者数の和とした雇用失業率）と企業内の人員過不足感を示す欠員率（欠員率の高さは求人が多いことを示す）の逆相関の関係に着目し、労働市場の状況を分析するもの。UV曲線上で両者の関係が右下に変化することは労働市場の需給改善を示し、左上に変化することは、需給悪化を示す。また、需給のミスマッチが高まるとUV曲線は原点から遠ざかり、縮小すると原点に近づくことになる。なお、UV曲線上で失業率と欠員率が一致する点（45度線上の点）は労働市場の需給が均衡する点（需要不足失業が存在しない点）を示す。

(3) 構造的失業ともいう。詳細は齊藤・岩本・太田・柴田（2016）を参照。

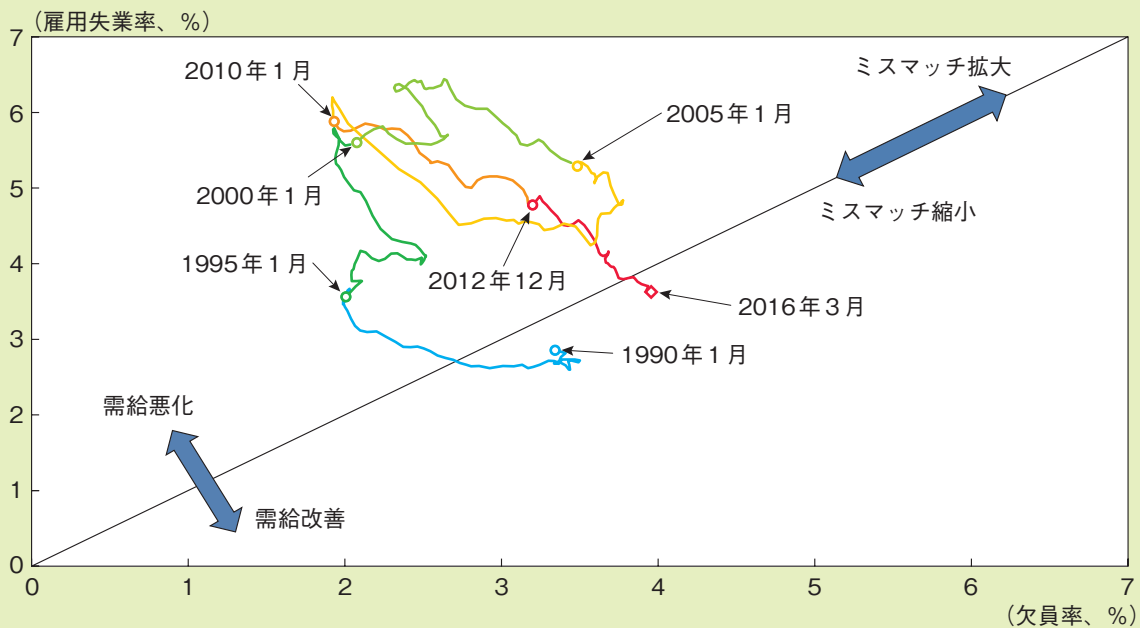
第2-1-2図 人手不足と雇用のミスマッチ

労働集約的な業種で人手不足が強まる一方、ミスマッチは改善していない

(1) 雇用人員判断DI



(2) UV曲線



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。
 2. 欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) / (有効求人数 - 就職件数 + 非農林雇用者数)
 3. 雇用失業率 = 完全失業者数 / (非農林雇用者数 + 完全失業者数)
 4. 内閣府による季調値の3か月移動平均。

サービスを提供する業種の労働需要と労働供給の間にミスマッチが生じている可能性も考えられる。総務省「全国消費実態調査」を用いて、高齢者世帯が他の年齢層に比べて支出割合が多い品目⁴を

注 (4) 経済産業省 (2015)『高齢者世帯の消費活動のインパクト～延長産業連関表を用いた試算～』を参照。