

挙げると、バリアフリーや老朽化対応などのリフォームに関連する「工事その他のサービス」や、レジャーに対応する「パック旅行費」、食料品関連などが上位となる⁵（第2-1-3図（1））。また、医療・介護に関連する「介護サービス⁶」や「医薬品」も支出割合が多い。近年、高齢者層の消費がマクロの消費に占める割合が高まっている中で、我が国全体の消費品目の選好が高齢者特有の内容をより反映した形に変化している可能性がある。

こうした高齢者の増加による財・サービスに対する需要の変化に対して、労働のシフトが円滑に行われない場合には、そうした業種において人手不足が生じ、それが財やサービスの供給を制約する可能性がある。ここでは、高齢者層特有の財・サービスに対する消費が増加⁷した場合、間接需要も含めてどのような産業の雇用が誘発されるかを推計した上で、それらの産業における人手不足の状況と比較することで、高齢化の進展が労働需要と供給のミスマッチに影響しているかどうかを分析する。まず、総務省「産業連関表」を用いて算出した雇用誘発効果を見ると⁸、介護サービスに関連する「対個人サービス」のほか、リフォームに関連する「建設・不動産・賃貸」や建設設計などの「対事業所サービス」、旅行に関連する「運輸・郵便・通信」、食料品に対応する「食料品」や「卸売・小売」などの雇用が増加することが分かる（第2-1-3図（2））。次に、各産業における人手不足感を日銀短観の雇用人員判断DIで見ると、高齢化に伴う消費需要の増加によって誘発される雇用の度合いが大きい業種において人手不足感が高水準となっていることから、両者にはある程度の相関がある可能性が考えられる⁹。以上の分析を踏まえると、高齢者層において需要が高まっている分野に雇用を円滑にシフトさせるような環境を整備することは、供給制約によって未実現の高齢化による潜在需要を発現させると同時に、経済全体の労働需要と供給のミスマッチを減らしていく上でも重要な課題である。

●人材確保は起業やIoT等に代表される新たな成長分野でも克服すべき課題

我が国に直接投資を行いたいと考えている外資系企業や起業を計画している経営者の間でも、人材確保が対内直接投資や起業にとって克服すべき課題となっている。外資系企業が対日投資を行う上での阻害要因について日本貿易振興機構のアンケート調査をみると、「人材確保の難しさ」が上位2位に挙げられており、その背景には、「グローバル人材確保の難しさ」や「専門人材不足」、「雇用流動性不足」などを挙げる企業が多い（第2-1-4図（1）、（2））。

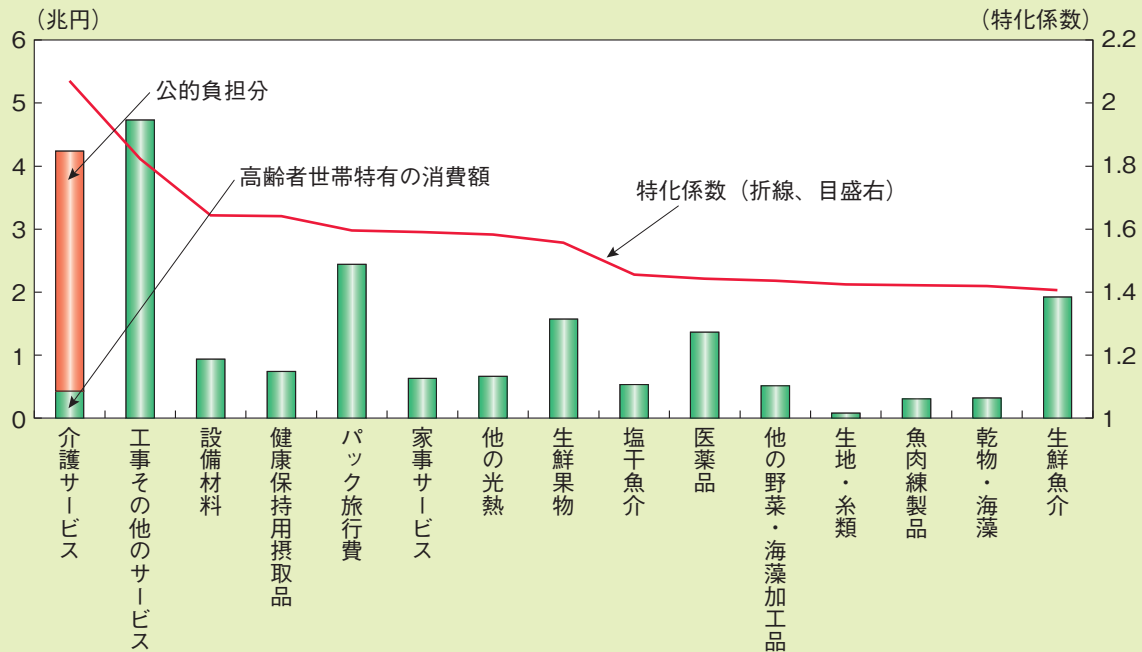
また、起業時の課題については、資金調達を挙げる経営者が最も多いが、これに次いで質の高い人材の確保が挙げられている。起業による市場への参入や起業後の成長は、比較的大きな

- 注**
- (5) 15年前の1999年の全国消費実態調査を用いて、高齢者特化係数が高い消費財・消費サービスを確認しても、上位に挙がる消費財・消費サービスは2014年調査とほとんど変わらず、安定していることが分かる。
 - (6) 「介護サービス」は高齢者世帯の直接的な消費額に加え、医療費の公的負担分（政府の負担分）も加味している。
 - (7) 特化係数上位15品目に関する高齢者世帯の消費額を高齢者世帯特有の消費と称する。
 - (8) ここでは、高齢者の消費需要が仮想的に1兆円増えた場合の雇用誘発効果を算出し、これと人手不足感を比較した。詳細は付注2-1参照。
 - (9) 「宿泊・飲食サービス」では人手不足感の強まりが高いが、これはパートタイム労働者が多いという業種特性や近年の外国人観光客の増加などが影響している可能性が考えられる。

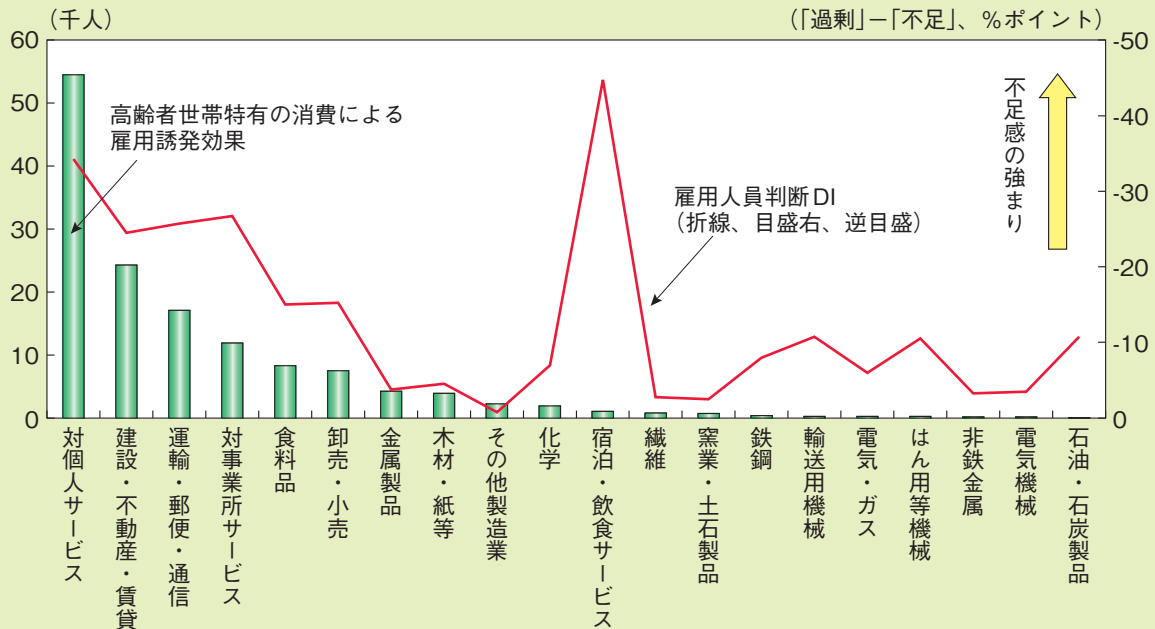
第2-1-3図 少子高齢化と産業構造の変化

高齢者特有の消費が引き起こす産業構造の変化

(1) 高齢者世帯特有の消費額



(2) 高齢者世帯特有の消費による雇用誘発効果

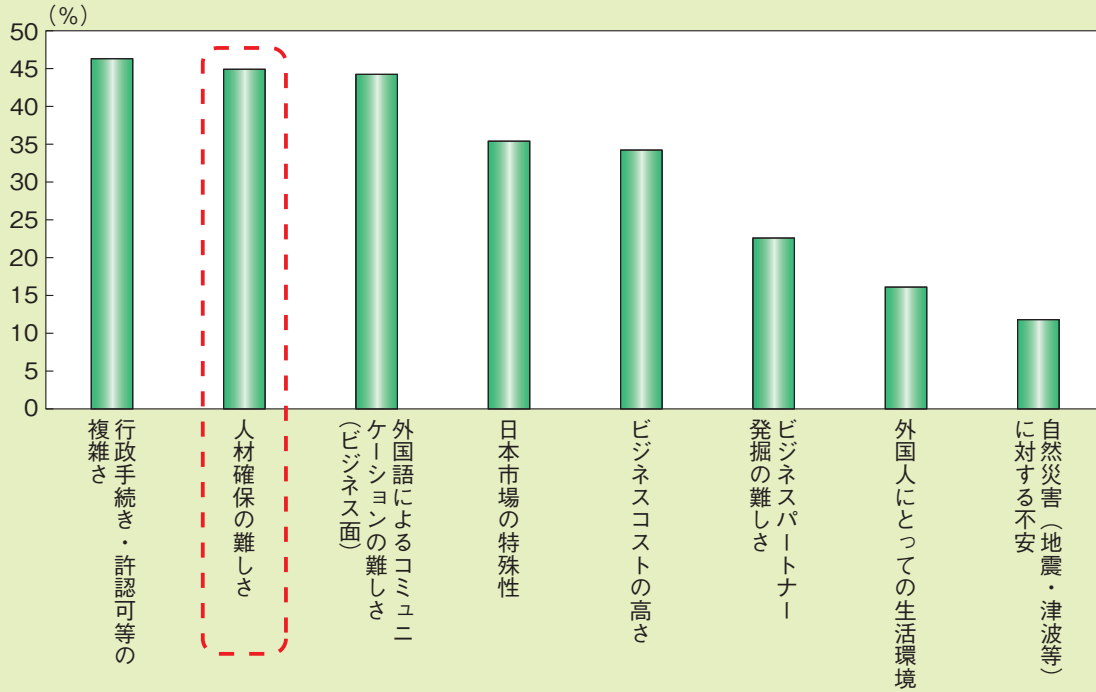


- (備考) 1. 総務省「平成23年(2011年)産業連関表」、「平成26年全国消費実態調査」、「平成22年国勢調査」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。
 2. (1)における特化係数は、(高齢者世帯の消費額/高齢者世帯の全消費額) / (全世帯の消費額/全世帯の全消費額)により算出。高齢者世帯特有の消費額とは、世帯主が60歳以上の世帯における特化係数上位15品目の消費額を指す。なお、公的負担分は、介護サービスに関する高齢者世帯特有の消費額の9倍と仮定した。
 3. (2)における高齢者世帯特有の消費による雇用誘発効果は、高齢者世帯特有の消費額がその消費額に比例して合計で1兆円増加した場合の雇用誘発効果であり、試算方法は付注2-1を参照。なお、農林水産業等その他の産業において、約66,500人の雇用誘発効果がある。はん用等機械は、はん用・生産用・業務用機械。
 4. (2)における雇用人員判断DIは、2015年の平均値。

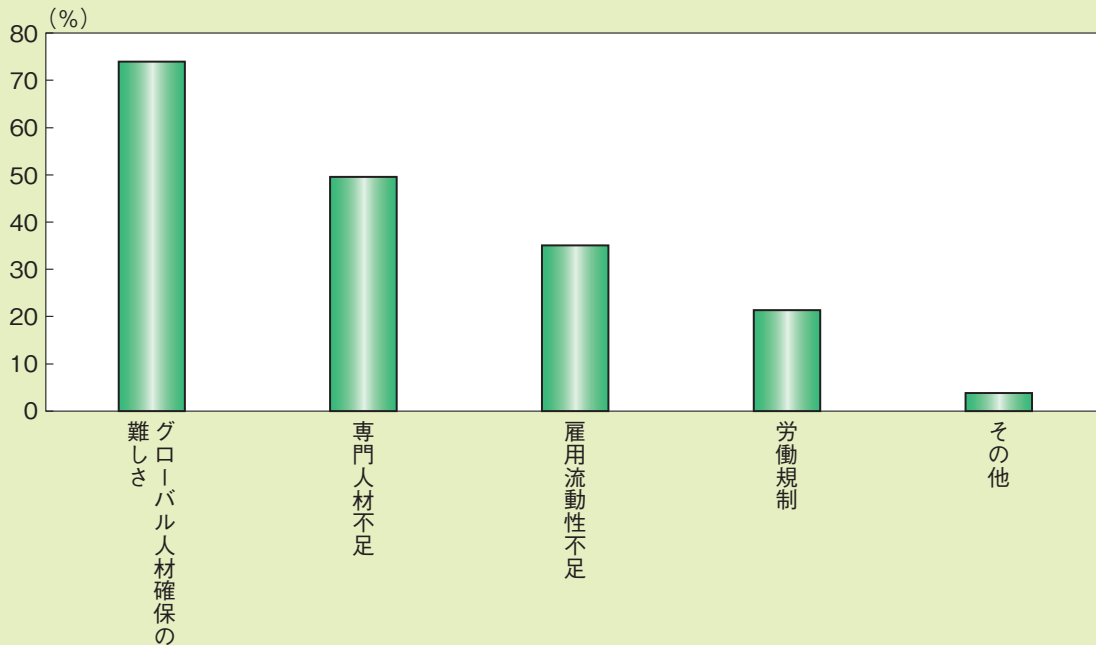
第2-1-4図 日本における投資の阻害要因（外資系企業の声）

人材確保は対内直接投資や起業にとっても克服すべき課題

(1) 日本における投資の阻害要因



(2) 人材確保の難しさの内訳



(備考) 1. JETRO「ジェトロ対日投資報告2015」により作成。
 2. アンケート調査は、日本進出に際しジェトロが支援を行った外資系企業を中心とした約1000社を対象とし、2015年7～8月に、150社から回答を得た。
 3. (1)、(2)ともに4段階中、上位2段階を選択した企業の割合。

雇用の創出や収益力の向上が期待される¹⁰。

さらに、最近、IoTや人工知能（AI）などを活用する「第4次産業革命」に関連する新たな成長分野においても、そうした技術を活用していく専門的な技能を有する人材が求められている。

こうした成長の芽を摘まないよう人材の確保が進みやすい環境を整備することが重要である。

2 働きたい人の労働参加の実現に向けた課題

少子高齢化に伴う産業構造の変化に対応するとともに、対内直接投資や起業を促すためには、今後の成長分野を中心に労働力を確保していくことが重要である。このため、今後、働きたいと思う人が働きやすい環境を整えることや、新卒採用に加え中途採用を活用していくことなどにより、成長分野への労働シフトを円滑に行うことが求められている。以下では、まず、働きたい人が労働参加できるような環境を整備するための具体的な課題についてみていこう。

●希望する高齢者の労働参加の実現が重要

近年、健康寿命が伸長する中で高齢者の労働参加が進んでおり、これは我が国の労働力の下支えに寄与している。この背景には、厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに併せ、65歳までの雇用確保措置が講じられていることもある¹¹。実際に、65歳以上を定年とする企業の割合は2004年の6.5%から2015年の16.9%まで上昇している（第2-1-5図（1））。定年延長を実施した企業からは、人手不足感が強まる中、現役時からの雇用形態を維持することで¹²、長年培われた経験や高いスキルの流出を防止し、高齢者のモチベーションを維持できるとの声も聞かれる。

最近では景気の緩やかな回復基調に応じて、高齢者の労働参加が進展している。60～64歳の就業率は2004年の51.5%から2015年の62.2%へと、65～69歳についても33.2%から41.5%へと、それぞれ8～10%ポイント程度上昇している（第2-1-5図（2））。これを男女別にみると、男性では、60～64歳は2004年の65.4%から2015年には75.5%に、65～69歳は2004年の43.8%から2015年には52.2%へと上昇している。女性では、60～64歳は2004年の38.4%から2015年には49.4%に、65～69歳は2004年の23.8%から2015年には31.6%と上昇しており、就業率の水準は男性ほどではないものの、変化幅は男性とほぼ同様に高まっている。

このように高齢者の就業率は上昇しているが、更に高齢者が活躍できる余地はどの程度あるのだろうか。高齢者のうち、労働力に加わり得ると考えられる潜在的な労働力の規模を確かめてみよう。総務省「労働力調査」によれば60歳以上の非労働力人口の中で就業を希望する

注

(10) 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2015）第2章第1節を参照。

(11) 企業に求められる雇用確保措置について、高年齢者雇用安定法では、2000年の努力義務化、2004年の段階的義務化を経て、2012年には就業を希望する65歳までの高齢者全員について義務化された。これは定年を定めている全ての企業が対象。

(12) もっとも、雇用形態は維持しつつも、50歳以降の賃金水準を引き下げている企業も存在。なお、再雇用の場合は一度解雇した後、基本的には1年契約で更新する雇用形態に変化。