

成長戦略が目指す雇用状況

【ポイント】

1. 成長戦略の雇用制度改革では、現状 75.2%である 20 歳～64 歳の就業率を 2020 年に 80%まで高める KPI（成果目標）を示している。
2. 女性を中心に潜在的な就業希望者は多く、環境整備を図れば就業率の上昇は見込まれる。ただし、その KPI を達成しても就業者は減少する見込みである。
3. その中で、経済の活性化を図るためにも、成熟産業から成長産業へと雇用を流動化する制度の充実が今後重要になってくるだろう。

6月14日に閣議決定された成長戦略「日本再興戦略－JAPAN is BACK－」が発表され、金融市場では、農業や医療などにおいて目玉施策が採用されずに期待外れとの見方が広がった。雇用関連でも、経済団体から要望されて事前に議論されていた解雇規制の緩和は結局見送られた。参議院選挙後には新たなメニューが加わる可能性も残るが、ここでは成長戦略に盛り込まれた雇用制度改革、特に政府が達成を目指す成果目標（KPI：Key Performance Indicator）で描く今後の雇用状況について確認したい。

1. 成長戦略における雇用制度改革

まず、今回の成長戦略の雇用制度改革の主な施策を確認したい。大別すると、①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換、②民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化、③多様な働き方の実現、④女性の活躍促進、⑤若者・高齢者等の活躍促進、となっている（図表1）。従来は厳しい雇用環境を映して雇用維持に軸足が置かれていたが、足元の完全失業率が4.1%まで低下し、求人環境も改善していることから労働移動支援型へと政策転換し、女性、若者、高齢者を中心に就業者を増やすことに重点が置かれている。既に担当省庁を中心に実施されている施策の焼き直しも多くみられるが、実現に向けてKPIが示されている。

図表1. 雇用制度改革の主な施策とKPI

施策	主な施策	主なKPI
行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換	<ul style="list-style-type: none"> 労働移動支援助成金の抜本的拡充等 若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直し 産業雇用安定センターのアウト・移籍あっせん機能の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 今後5年間で失業期間6ヵ月以上の者の数を2割減少
民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークの求人・求職情報の開放等 トライアル雇用奨励金等の改革・拡充 民間人材ビジネスの更なる活用 	<ul style="list-style-type: none"> 今後5年間で転職入職率を9% 2020年：20歳～64歳の就業率80%
多様な働き方の実現	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間法制の見直し 労働者派遣制度の見直し 「多元的で安心できる働き方」の導入促進 	<ul style="list-style-type: none"> 2020年：20歳～64歳の就業率80%
女性の活躍促進	<ul style="list-style-type: none"> 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等 女性のライフステージに対応した活躍支援 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備 	<ul style="list-style-type: none"> 2017年度末までの待機児童解消を目指す 2020年：25歳～44歳の女性就業率73% 第1子出産前後の女性の継続就業率55%
若者・高齢者等の活躍促進	<ul style="list-style-type: none"> 紹介予定派遣を活用した学卒未就職者への就職支援 起業の促進を図るための取組み わかものハローワークの充実 高齢者等の再就職支援の強化等に向けた取組み 	<ul style="list-style-type: none"> 2020年：20歳～34歳の就業率78% 2020年：若者フリーター124万人 2020年：60歳～64歳の就業率65%

（資料）日本再興戦略資料により富国生命作成

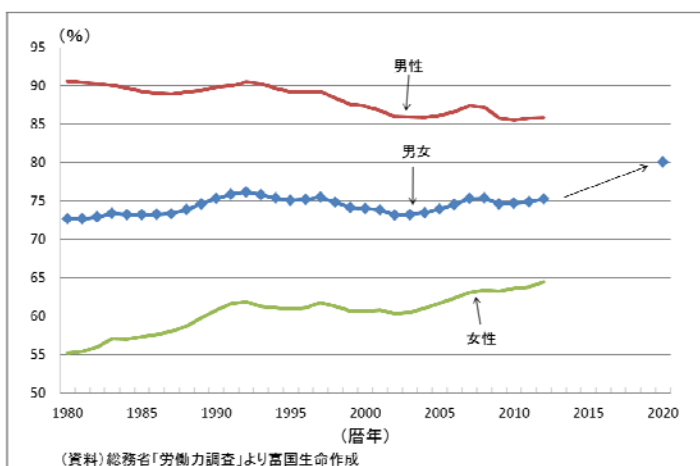
その KPI に着目すると、大半の施策で就業率を掲げている。既に人口減少社会であるわが国においては、15 歳～64 歳の生産年齢人口の減少が顕著である。成長戦略における名目成長率 3%の目標を達成する上でも、就業率を高めて労働力を維持する必要がある。2012 年時点で 75.2%である 20 歳～64 歳の就業率を 2020 年に 80%へ高める KPI に加え、女性、若者、高齢者のそれぞれに対し、25 歳～44 歳の女性就業率 73% (2012 年 67.8%)、20 歳～34 歳の若者就業率 78% (2012 年 74.4%)、60 歳～64 歳の高齢者就業率 64% (2012 年 57.8%) の KPI が設定されている。20 歳～64 歳の目標達成には、女性、若者、高齢者について、それぞれ 4～6%上昇させる目標の必達に加え、当社の試算によれば、それ以外の階層も 2%程度の上昇が必要になるとみられる。

2. 就業率の推移

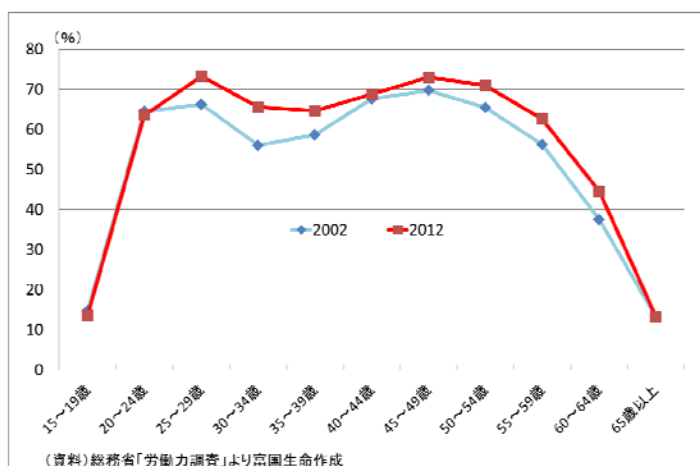
図表 2 は、KPI として設定された 20 歳～64 歳の就業率の推移を示している。1980 年以降を振り返ると、全体（男女）の就業率は 75%前後で推移しており、最高値でもバブルの余韻が残っていた 1992 年の 76.1%にとどまっていることを鑑みると、KPI の 80%はかなり高い目標と言える。2000 年以降の推移を性別にみると、男性は景気循環（失業率の低下）を主因として上昇した局面を除くと、85～86%の横ばい推移となっている。一方、女性は 2002 年の 60.3%を底に上昇傾向を辿り、2012 年には 64.5%とこの 10 年で 4.2%ポイント上昇している。このように 2000 年以降の傾向は、男性は横ばい推移、女性は上昇となっている。

女性の就業率は上昇トレンドにあるが、どの世代の就業率が高まっているのだろうか。直近の就業率の底である 2002 年と 2012 年の女性の年齢階級別の就業率をみると（図表 3）、25 歳以上のすべての年齢階級で高まっているが、上昇幅が世代によって異なっている。20 代後半の就業率の高まりに加え、子育て世代の就業率の上昇が顕著で、30 歳～34 歳の 2002 年比+9.6%ポイント上昇、35 歳～39 歳の同+6.0%ポイント上昇が目を見張る。それにより子育て世代の就業率が低下して生じる M 字カーブは、依然として残存するものの、着実になだらかになってきている。また、子育てが概ね終わる時期にあたる 50 代の就業率についても、2002 年比で上昇しており、幅広い年代で女性の就業意欲は高まっている。

図表 2. 就業率（20 歳～64 歳）の推移



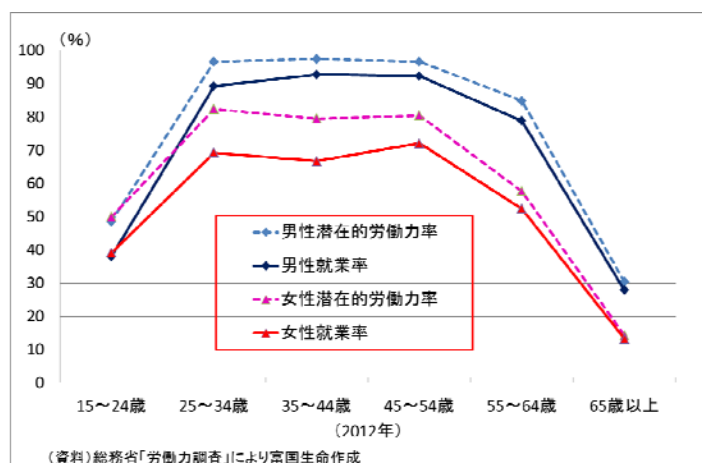
図表 3. 年齢階級別の女性就業率



3. 開きがみられる就業率と潜在的労働力率のギャップ

現状の就業率と目標とでは大きな開きがみられるが、それを埋めることができるのかを確認したい。図表4は性別、年齢階級別¹の就業率と潜在的労働力率²を示している。両比率の差は、潜在的労働力率の算出では完全失業者と就業希望者³を含んでいることで生じている。男性の25歳～54歳をみると、潜在的労働力率は90%台後半とほぼすべての男性が就業を希望する中、実際の実業率は90%前後となっている。一方、女性の同年代の潜在的労働力率は80%前後と男性を大きく下回り、しかも就業率とのギャップが大きいのが特徴的である。

図表4. 就業率と潜在的労働力率（年齢階級別）



特に25歳～34歳、35歳～44歳は12～13%ものギャップがみられ、その要因も完全失業者ではなく就業希望者が多いためである。例えば、35歳～44歳のギャップの8割弱は就業希望者要因で説明がつく。また、就職活動をせずに就業希望者にとどまってしまうのも育児の影響が大きいとみられ、女性の就業希望者の中で、現在求職していない理由として「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」を挙げている割合は、25歳～34歳が49%、35歳～44歳が44%と半数近くを占めている。

女性、若年、高齢者と個別にKPIが設定されたが、高齢者については、少なくとも年金受給開始年齢までは働き続けられることを目的とした高齢者雇用安定法が改正（平成25年4月1日施行）されており、就業率は次第に高まっていくとみられる。そのため、潜在的労働力率とのギャップが大きい若者、女性に対する、きめ細やかな政策が必要となろう。中でも、潜在的な就業希望者が多い子育て世代の女性への政策対応が最も重要なポイントとなろう。結婚・出産後も継続して働ける環境整備の一つとして、これまでも待機児童の解消に向けて取り組み、保育の受け皿を増やしているものの、子育て世代の就業率の上昇もあって待機児童は減っていない。今回、「2017年度末までの待機児童解消を目指す」KPIも示されたが、最低でも期限内の必達が望まれる。それ以外にも女性の活躍促進のメニューは揃っており、着実な実行を期待したい。就業率は景気循環に左右されることになるが、潜在的労働力率とのギャップを埋めるべく施策をとり労働参加率を高めることができれば、KPIを達成できる可能性も充分にあるだろう。

4. KPI達成時の経済効果と戦略市場創造プラン

しかしながら、20歳～64歳の2020年の就業率80%というKPIを達成しても、人口減少の影響を受けて、就業者数は減少する見通しである。図表5は、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口を基に試算したものである。①就業率80%、②足元の就業率(75.2%)の2パターンの試算をしているが、2020年時点の20歳～64歳の就業者数

¹ 公表データの制約から10歳ごとで分類している。

² 潜在的労働力率は(就業者+完全失業者+就職希望者)/人口で算出し、就業率は就業者/人口。

³ 就業者は、現時点では就職活動をしていないが、機会があれば就職したいと考えており、非労働力人口に含まれる。

は、2012年の5,594万人から①のケースで5,426万人、②のケースで5,103万人と大幅減となり、その減少数は①が168万人、②が491万人となる。それに15～19歳と65歳以上の就業者（①、②ともに2012年の就業率で試算）を加えた全就業者数をみると、2012年の6,270万人から2020年には、①が6,205万人、②が5,882万人となる。①と②の差は323万人であり、就業率を80%まで高められれば、現状推移に比べて就業者が約6%増加することになる。

また、2020年までの就業者の年平均増減率をみると、①が0.1%減、②が0.8%減となり、KPIが達成できた①でも毎年0.1ポイントの成長率の下押し要因となるが、現状推移である②と比べると負の影響は極めて小さくなる。

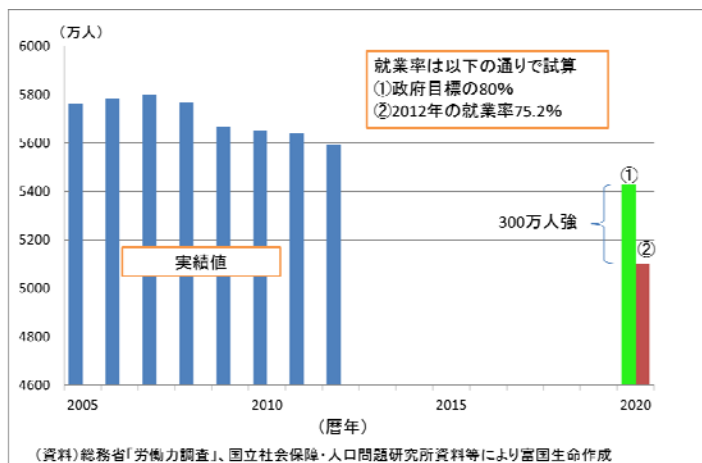
成長戦略の戦略市場創造プランにおいては、「日本が国際的に強み」を持ち、「グローバル市場の成長が期待」でき、「一定の戦略分野が見込めるテーマ」を選定し、政策資源を集中投入するとしている。その中で示されている雇用規模の見通しをみると（図表6）、2020年の数値を示しているテーマ1～3の雇用規模の合計でも、現状の134万人から2020年には403万人と3倍増になり、就業者全体に占める割合は2.1%から6.5%（前述①のケース）に上昇するとみられる。また、2030年にはテーマ4の観光を含めると706万人まで増加し、成長が期待される分野では新たな雇用が創出されることが想定されている。

5. まとめ

今回の雇用制度改革では、KPIの多くが2020年と設定時期が先すぎることは残念であるが、それを設定したことは評価したい。今後、就業者数の減少が見込まれる中で、女性を中心に個々の就業率のKPI達成に向けて政策を着実に進め、就業者の減少に一定の歯止めを掛ける必要がある。その一方で、経済を活性化する上で労働生産性の向上も不可欠となるが、そのためには成熟もしくは衰退した産業から戦略市場創造プランに組み込まれたような成長産業へ労働力をシフトしなければならない。今回、労働移動支援型の政策へと舵を切ったが、今のところ目ぼしい政策は事業者への補助金制度にとどまる。今後詳細は議論される限定正社員という就業形態や労働派遣法の見直し等、人材の流動化を促進する制度の行方に注目したい。

（金融市場調査グループ 森実 潤也）

図表5. 20歳～64歳の就業者数の推移



図表6. テーマ別の雇用規模の見込み

	現状	2020年	2030年
テーマ1: 国民の「健康寿命」の延伸	73万人	160万人	223万人
テーマ2: クリーンかつ経済的なエネルギー需給の実現	55万人	168万人	210万人
テーマ3: 安全・便利で経済的な次世代インフラの構築	6万人	75万人	190万人
テーマ4: 世界を惹きつける地域資源で稼ぐ地域社会の実現		【農業】10年後に40代以下の農業従業者を約20万人から約40万人に拡大 【観光】25万人(2010年)→83万人(2030年)	

(資料) 日本再興戦略資料により富国生命作成