

経済財政政策部局の動き：経済の動き

『日本経済2017-2018』を読む

—成長力強化に向けた課題と展望—

政策統括官(経済財政分析担当)付

参事官(総括担当)付

宮城 衛人

はじめに

去る2018年1月18日、経済財政分析担当より『日本経済2017-2018—成長力強化に向けた課題と展望—』が公表された。これは『ミニ白書』とも呼ばれ、『年次経済財政報告』(一般には『経済財政白書』とも呼ばれる)が夏に公表された後の日本経済の現状に関する分析を提供するものである。構成としては、第1章で年末ないし年始の時点での足下のマクロ経済状況を分析し、第2章以降では、その時々で課題となっている構造的なテーマについて分析を行っている。今回の『ミニ白書』では、緩やかな景気回復を続ける日本経済の現状を分析するとともに、平均寿命の伸長や技術革新を反映して多様化することが見込まれる職業キャリアの現状と課題、企業部門の成長に向けた取組と好循環の確立について分析している。

本稿では本年の『ミニ白書』の内容について紹介していくこととしたい。

第1章「日本経済の現状とデフレ脱却への課題」から

第1章では2012年末を起点とする今回の景気回復長期化の背景を明らかにするとともに、デフレ脱却に向けた局面変化と今後の課題などについて分析を行っている。

今回の景気回復の背景をみるために個別の経済指標の動向をみると、企業収益、有効求人倍率、建設投資といった指標において、継続的な改善がみられる(図表1)。また、企業収益については、今回の景気回復局面では大企業製造業だけでなく非製造業や中堅・中小企業にも改善がみられるほか、有効求人倍率は全ての地域で1倍を超えるなど景気回復の動きが業種や地域を超えて広がっている。

次に、『ミニ白書』公表後に新聞報道等でも多く取

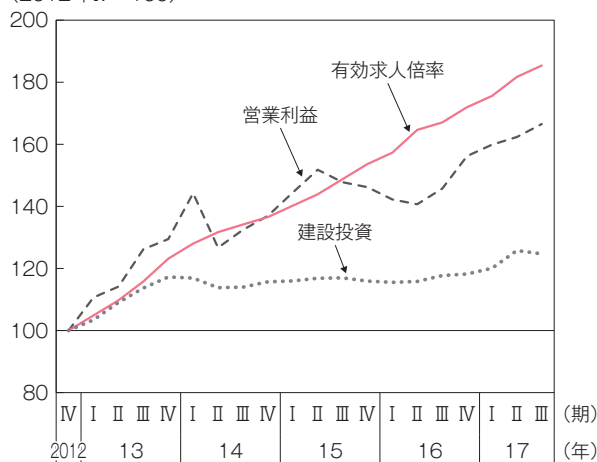
り上げられた第3節「デフレ脱却に向けた動き」について紹介する。

物価を取り巻く環境をみると、景気回復の長期化もありGDPギャップがプラスに転じるとともに、人手不足感が四半世紀ぶりの高水準になるなど需給はひっ迫している(図表2)。さらに、企業収益が過去最高となる中で緩やかながらパートを中心に賃金も上昇し、価格転嫁も企業物価のみならず消費者物価に及びつつあることから、デフレ脱却に向けた局面変化がみられると分析している。

また、こうした局面変化をデフレ脱却に確実につなげるための課題として、人手不足にも関わらず一般労働者の賃金の伸びが緩やかであることや、非製造業を中心に労働生産性の伸びが不十分であることを指摘している。今後は「人づくり革命」や「生産性革命」を推進することで、生産性を向上させるとともに、これまで以上に力強い賃上げを実現することが重要になる。

図表1 今回の景気拡張期における個別指標の伸び

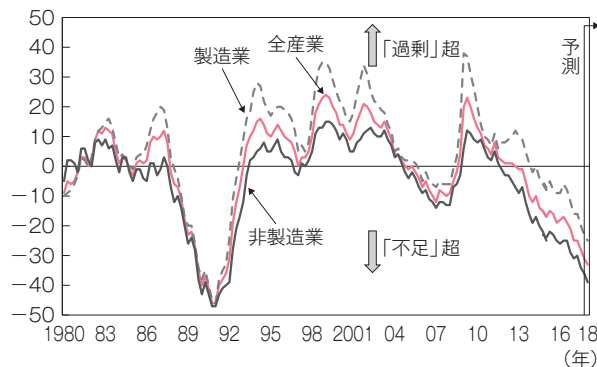
(2012年Ⅳ=100)



(備考) 財務省「法人企業統計調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」、国土交通省「建設総合統計」により作成。

図表2 人手不足感の推移(雇用人員判断DI)

(「過剰」-「不足」、%ポイント)



(備考) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。

第2章「多様化する職業キャリアの現状と課題」から

第2章では、多様な職業キャリアの形成に向けた課題について分析している。

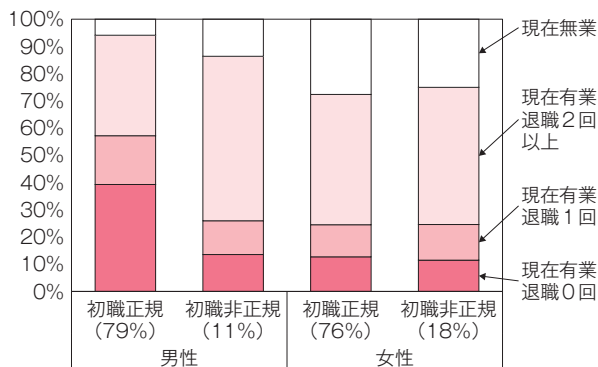
平均寿命の伸長や技術進歩、グローバル化といった経済社会構造の変化を踏まえると、充実した職業生活のためには多様なキャリア形成が可能な社会の構築が必要となる。

職業キャリアの現状を見てみると、初職が正規の男性は転職回数が1回以下の者が約半数であり、雇用の流動性は限定的となっている（図表3）。一方、女性や非正規の男性は2回以上転職している者も多いが、その背景には、一度非正規となると正社員に転換できずに非正規の職を転々とし、希望する職業キャリアの形成ができていない可能性が考えられる。このように、現状では男女、正規・非正規の間で職業キャリアの形成について大きな差があることが示されている。

今後の職業キャリアについては、一企業で定年まで働くという単線的なものから多様なものへ変化していくと考えられるが、AIの発達などの技術革新による就業構造の変化を踏まえると、機械に代替されない専門的な知識やコミュニケーション能力等を習得することが重要となる。

このため、企業の職業訓練費が減少している現状では、公的な職業訓練の充実による主体的な学習の支援や、大学等での学び直しの成果が適切に評価されるような人事システムを構築することにより、国際的にも低水準にとどまっている学び直しを推進していくことが求められる。

図表3 初職・性別にみた転職状況（30～59歳・2016年末）



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2017」により作成。
2. 就業経験がある人を対象に、現在の就業状態と退職経験回数で分類し、比率をグラフ化したもの。
3. 項目名の下の括弧内は、男性・女性それぞれ就業経験がある人に占める当該項目の割合を示したもの。

第3章「企業部門の成長に向けた取組と好循環の確立」から

第3章では、企業の投資・支出行動と企業部門による成長に向けた取組について分析している。

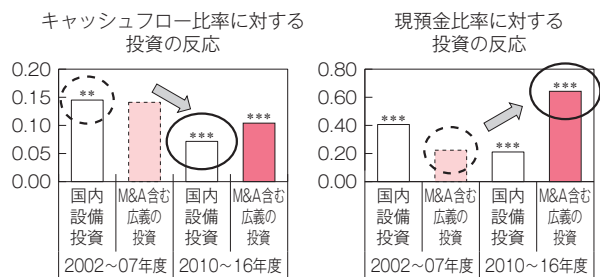
企業の支出行動について見ると、企業収益が過去最高となった一方、賃金や国内の設備投資の伸びは緩やかであり、企業は貯蓄超過となっている。今回の分析によると、近年の内部資金の増加は国内の設備投資というよりもM&Aなどを含む「広義の投資」に使われる傾向があることが示唆される（図表4）。さらに、賃金決定行動についても、近年、収益改善や人手不足感と賃金上昇の関係が薄れている可能性が示唆された（図表5）。

また、企業部門では成長に向けた様々な取組によって収益基盤を拡大しつつあることが見受けられている。こうした取組を中長期的な成長につなげるためには、人材活用や設備投資による生産性の向上が重要となる。

以上、本年度の『ミニ白書』について簡単に紹介したが、ここで記したのは『ミニ白書』のごく一部である。本稿を読んで、一人でも多くの方が実際の『ミニ白書』に目を通して下されれば幸いである。

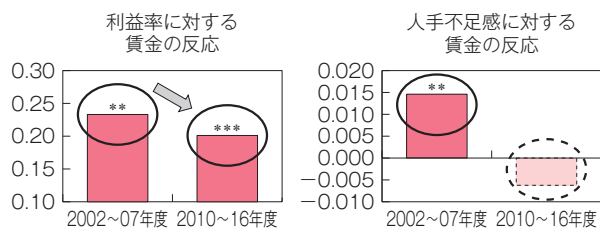
宮城 衛人（みやぎ ひろと）

図表4 企業の内部資金と投資行動



- (備考) 1. 日経NEEDSによりデータの把握が可能な企業1,027社を対象に推計。推計期間は2002年度～16年度。
2. ***は1%、**は5%水準で有意であることを表す。

図表5 企業の賃金決定行動の背景



- (備考) 1. 日経NEEDS、総務省「労働力調査」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」を使用。日経NEEDSによりデータの把握が可能な1,334社を対象に推計。推計期間は2002年度～16年度。
2. ***は1%、**は5%水準で有意であることを表す。