

トピック

人生100年時代への対応と「Society 5.0」の実現に向けて

—平成30年度経済財政白書より—

政策統括官(経済財政分析担当)付参事官(企画担当)付
併任:参事官(総括担当)付

宮城 衛人

はじめに

日本経済は約5年半にわたって緩やかな回復を続けている一方、実際のGDPが潜在GDPを超えてGDPギャップがプラスとなっており、持続的な経済成長に向けて潜在成長率の引上げが喫緊の課題となっている。本稿では、この課題解決の鍵となる、人生100年時代への対応と「Society 5.0」の実現に向けたイノベーションの進展に関する課題と影響について、「平成30年度経済財政白書」より紹介する。

第1章 景気回復の現状と課題

日本経済は、2012年11月を底に緩やかな景気回復が続いており、景気回復は、戦後最長となった第14循環(2002年2月~2008年2月の73ヵ月)に次ぎ、戦後2番目の長さとなった可能性が高い。

今回の景気回復局面の特徴について、第14循環と比較すると、実質GDPはほぼ全ての項目でプラスに寄与しており、相対的に外需の寄与が大きかった第14循環と比べて、特定の項目に依存しないバランスのとれた成長となっている。

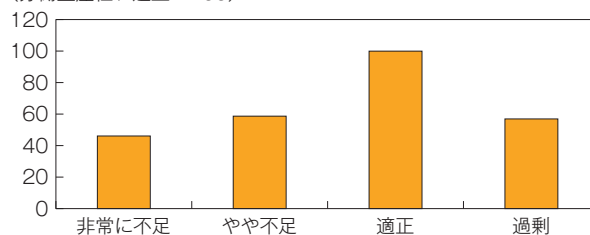
雇用・所得環境についてみると、デフレではないという状況を実現する中で名目賃金の伸びがプラスに転じるとともに、高齢者や女性の活躍が進展した結果、就業者数も大幅に増加するなど、第14循環以上の改善がみられる。企業部門についても、今回の景気回復局面では、大企業や製造業のみならず、中堅・中小企業や非製造業も含め幅広く収益が増加している。

一方で、企業の人手不足感は四半世紀ぶりの高水準となっており、対応が課題となっている。人手不足感と企業業績の関係をみると、業績の伸びが高い企業

で、売上高の増加により人手不足感が高まっているという関係がうかがえる。ただし、業種別にみると、運輸・郵便業や建設業では、人手不足への対応策として業務量の抑制や受注調整を行っている企業の割合が相対的に高くなっているなど、一部の企業では人手不足による企業収益への負の影響がでていとみられる。また、人手不足感が強い企業では労働生産性の水準が低いという傾向もみられることから(図1)、限られた労働者を有効に活用するため、人材育成や省力化投資を通じて生産性を上げていくことが重要である。

図1 労働生産性と人手不足感

(労働生産性、適正=100)



(備考) 白書第1-2-17図(4)より作成。

第2章 人生100年時代の人材と働き方

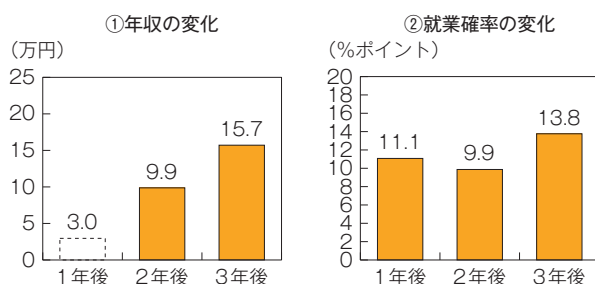
技術革新や少子高齢化・長寿化が進む中で、生産性や国民生活の質を向上させるためには、新技術に対応した人材の育成や、性別・年齢によらず人々が自分にあった仕事を長く続けられるような多様な働き方の実現が求められる。

第4次産業革命による技術革新に対応するためには、IT技術に関する専門人材の育成に加え、AI等の新技術に代替されにくい非定型的な業務に必要な読解・分析・伝達等のスキルを学校教育等において伸ばしていくことが求められる。また、技術革新に対応するための社会人のスキルアップについては、企業による人的資本投資や自己啓発を通じた学び直しが重要となる。OJTも含めた企業による人的資本投資の金額を、訓練の直接的な費用と、訓練に費やした時間から求めた機会費用から推計し、その労働生産性に対する効果を見ると、平均的には1人当たり人的資本投資額の1%の増加が0.6%程度労働生産性を増加させる可能性があることが示唆された。自己啓発の効果については、自己啓発を行わなかった場合と比べて就業者の年収が16万円程度増加したり、非就業者の就業確率が10~14%程度上昇する効果がみられた(図2)。また、従業員の自己啓発を支援する制度が活用されている企業

で人的資本投資の効果がより高くなるという分析結果も得られた。このように、自己啓発には様々な効果が期待されるが、日本では大学等での学び直しによる自己啓発が、他国と比べてあまり進んでいないというのが現状である。自己啓発の適切な評価や自己啓発に取り組みやすい労働環境の整備といった企業側の支援や、大学改革等による社会人のニーズに合った質の高い学び直しの機会の提供が重要であると考えられる。

また、技術革新によって時間や場所によらない柔軟な働き方が可能となる中で、ワークライフバランス(WLB)を促進し、女性や高齢者の就業を促進することには多くのメリットがある。WLB施策と企業の生産性の関係についてみると、テレワーク等の柔軟な働き方の促進が、企業の生産性にプラスの影響をもたらす可能性が高いことが示唆された。さらに、柔軟な働き方の導入による労働時間の削減は、自己啓発、趣味、買い物、育児を行う機会を増やすことから、労働者の生活の質の向上や学び直しの促進にもつながる。

図2 自己啓発実施後の年収・就業確率の変化
(実施した人と実施しなかった人の比較)



(備考) 白書第2-2-10図(1)より作成。

第3章 「Society 5.0」に向けた行動変化

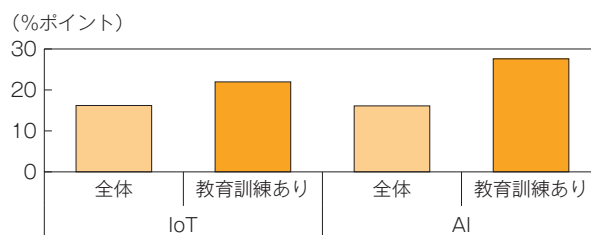
潜在成長率を引き上げるためには、イノベーションの社会実装を進め、その成果を経済成長や国民生活の豊かさにつなげる「Society 5.0」の実現が求められる。

イノベーションにおける日本の競争力について、知識・人的資本・技術力などの「基礎力」と組織の柔軟性や起業家精神などの「適応力」に分けてみると、「イノベーションの基礎力」については、研究者の数やICT・AI関連の特許件数の多さ、製造業のロボット化の進展等の点で他国と比べて優位性がある一方、研究開発が漸進的な技術革新を目指す傾向が強く、国際的な連携も少ないなど、イノベーションのオープン化や革新的なイノベーションの能力の強化と

いう点では課題が残る。「イノベーションの適応力」については、企業のICT戦略や組織体制の柔軟性について向上の余地があるほか、人的資本を含む無形固定資産投資の水準の低さ、企業の参入・退出の不活発さや起業家精神の低さといった面を中心に様々な点で課題が残っている。全体としてはイノベーションの源泉となる「基礎力」は比較的高いが、それを効果的に活用する「適合力」が弱いと評価できる。

イノベーションの進展は生産性を上昇させる一方で、労働を機械で代替することにより、労働分配率を低下させる懸念があるとの指摘がある。労働分配率の低下傾向について、日本の企業レベルのデータを用いて分析したところ、労働集約的な生産やサービスの海外移転や、短時間労働・非正規労働の増加による影響も示唆されたが、特にソフトウェア等の資本財価格の低下により一部の労働が代替されたことが大きく影響している可能性が示唆されており、IT化によるイノベーションの進展が一定程度労働分配率を低下させた可能性が考えられる。生産性についても同様に企業レベルのデータを用いて分析すると、AIやIoTといった新技術を導入した企業は、そうでない企業と比べて生産性の伸びが高い傾向があること、また、こうした新技術を有効に活用するための教育訓練を組み合わせると、さらに高い伸びとなることが示唆された。こうした結果を踏まえると、イノベーションに対応した人材の強化により、新技術に代替されるのではなく、新技術が人材を補完する形をつくとともに、イノベーションや生産性向上の成果を、賃金や教育訓練等の形で人材育成に還元することで、イノベーションを促しながら、労働分配率の低下にも歯止めをかける効果が期待される。

図3 IoT・AIと人材育成の組み合わせによる生産性の上昇効果



(備考) 白書第3-3-5図より作成。

宮城 衛人 (みやぎ ひろと)