

ESRI政策フォーラム
令和5年6月23日(金)

「将来人口推計が映し出す日本の課題」 パネルディスカッション

(独)労働政策研究・研修機構 研究総監
慶應義塾大学 名誉教授
樋口美雄

1. 人材の量の拡大の限界

将来人口の見通し

図表1 年齢階層別人口推計(単位:千人)

	実績			推計(2012年)				推計(2023年)			
	1980年	2000年	2020年	2030年	2040年	2050年	2060年	2030年	2040年	2050年	2060年
総数 ()内: 外国人人口	117,060	126,926	126,146	116,618	107,276	97,076	86,737	120,116 (4,204)	112,837 (5,856)	104,686 (7,291)	96,148 (8,478)
15歳 未満	27,507	18,472	14,956	12,039	10,732	9,387	7,912	12,397 (381)	11,419 (576)	10,406 (689)	8,930 (703)
15~19 歳	8,272	7,488	6,054	5,617	3,933	3,583	3,133	5,201 (152)	4,054 (199)	3,932 (257)	3,564 (285)
20~64 歳	70,563	78,731	67,305	62,784	53,933	46,430	41,050	65,555 (3,355)	58,079 (4,584)	51,470 (5,622)	47,216 (6,311)
65~74 歳	6,988	13,007	17,087	14,065	16,448	13,830	11,279	14,349 (189)	17,010 (275)	14,547 (371)	12,069 (670)
75歳 以上	3,660	8,999	18,249	22,784	22,230	23,846	23,362	22,613 (128)	22,275 (222)	24,332 (353)	24,368 (509)

出所:総務省統計局「国勢調査」、「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計(全国)」
注:2023年推計カッコ内は、外国人人口。

1. 人材の量の拡大の限界

図表2 2065年の人口の2017年推計と2023年推計の比較
(出生中位・死亡中位、単位:千人)

年齢	2017年推計	2023年推計	差	基準人口	出生	死亡	国際人口移動	日本人	外国人
総数	88,077	91,584	3,510	1,074	-3,756	454	5,738	527	5,211
0～14歳	8,975	8,360	-616	87	-1,433	3	727	52	675
15～64歳	45,291	48,093	2,801	316	-2,323	88	4,720	310	4,411
65歳以上	33,810	35,134	1,324	671	0	363	290	165	125

出所;国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」

1. 人材の量の拡大の限界

図表3 マクロ経済の姿

成長実現ケース(%)

	2021年	2022	2023	2024	2030	2032
実質GDP成長率	2.5	1.7	1.5	2.0	1.7	1.6
名目GDP成長率	2.4	1.8	2.1	3.2	3.1	3.1
1人当たり名目成長率	4.6	3.1	3.0	3.4	3.7	3.6

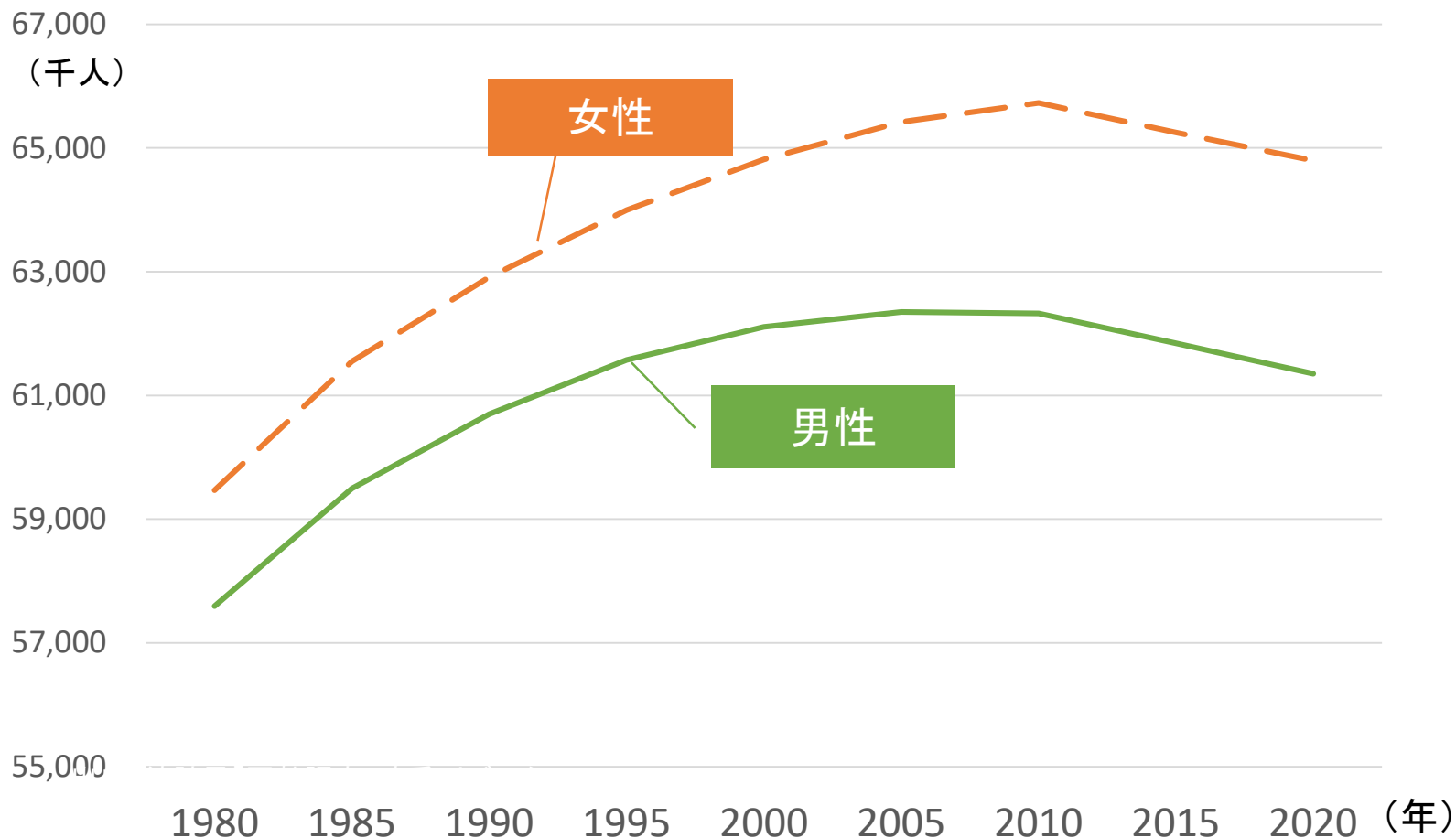
ベースラインケース(%)

	2021年	2022	2023	2024	2030	2032
実質GDP成長率	2.5	1.7	1.5	2.0	0.5	0.4
名目GDP成長率	2.4	1.8	2.1	3.2	0.6	0.6
1人当たり名目成長率	4.6	3.1	3.0	3.4	1.1	1.1

出所;内閣府(2023)「中長期の経済財政に関する試算」

1. 人材の量の拡大の限界

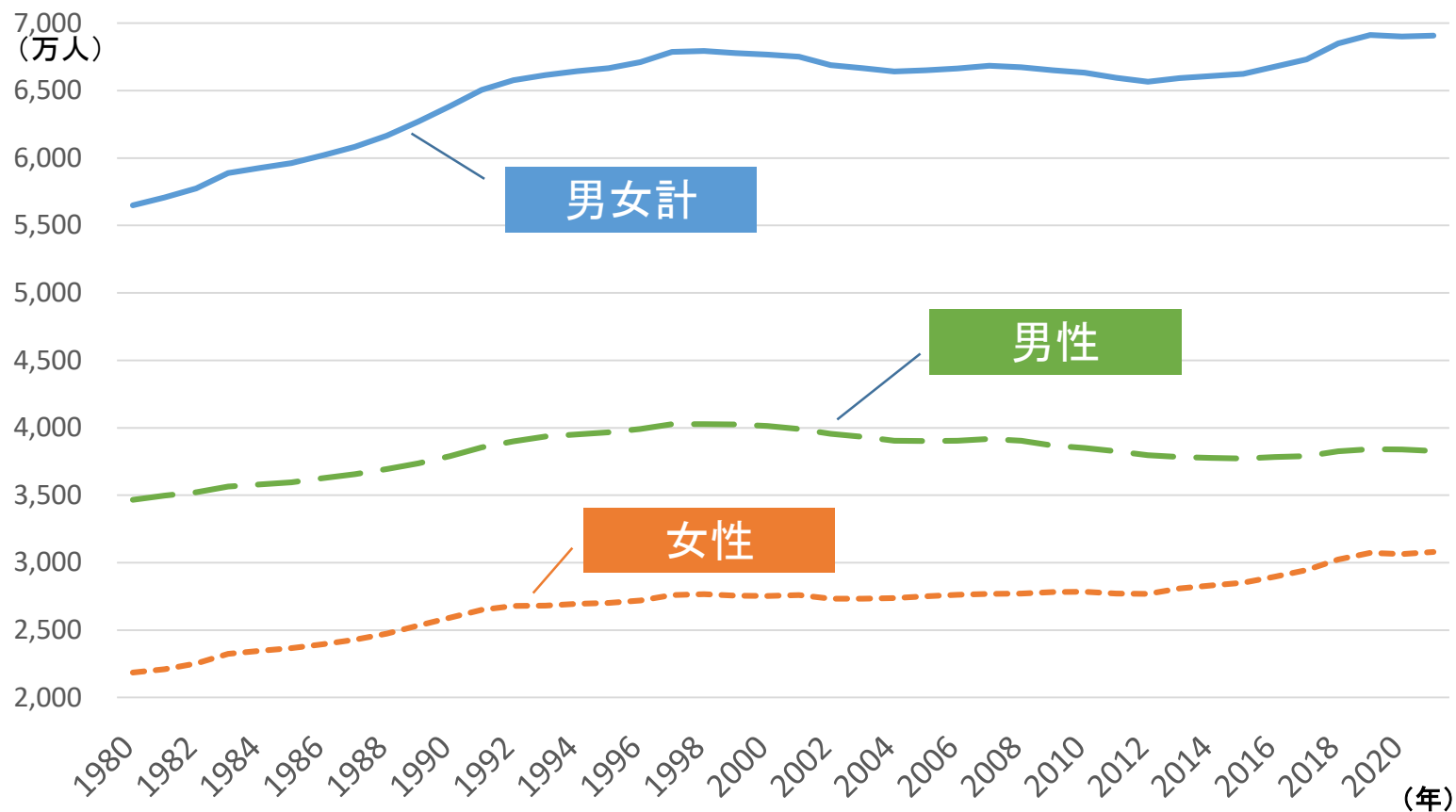
図表4 日本の男女別人口の推移



出所: 統計局「国勢調査」時系列データ

1. 人材の量の拡大の限界

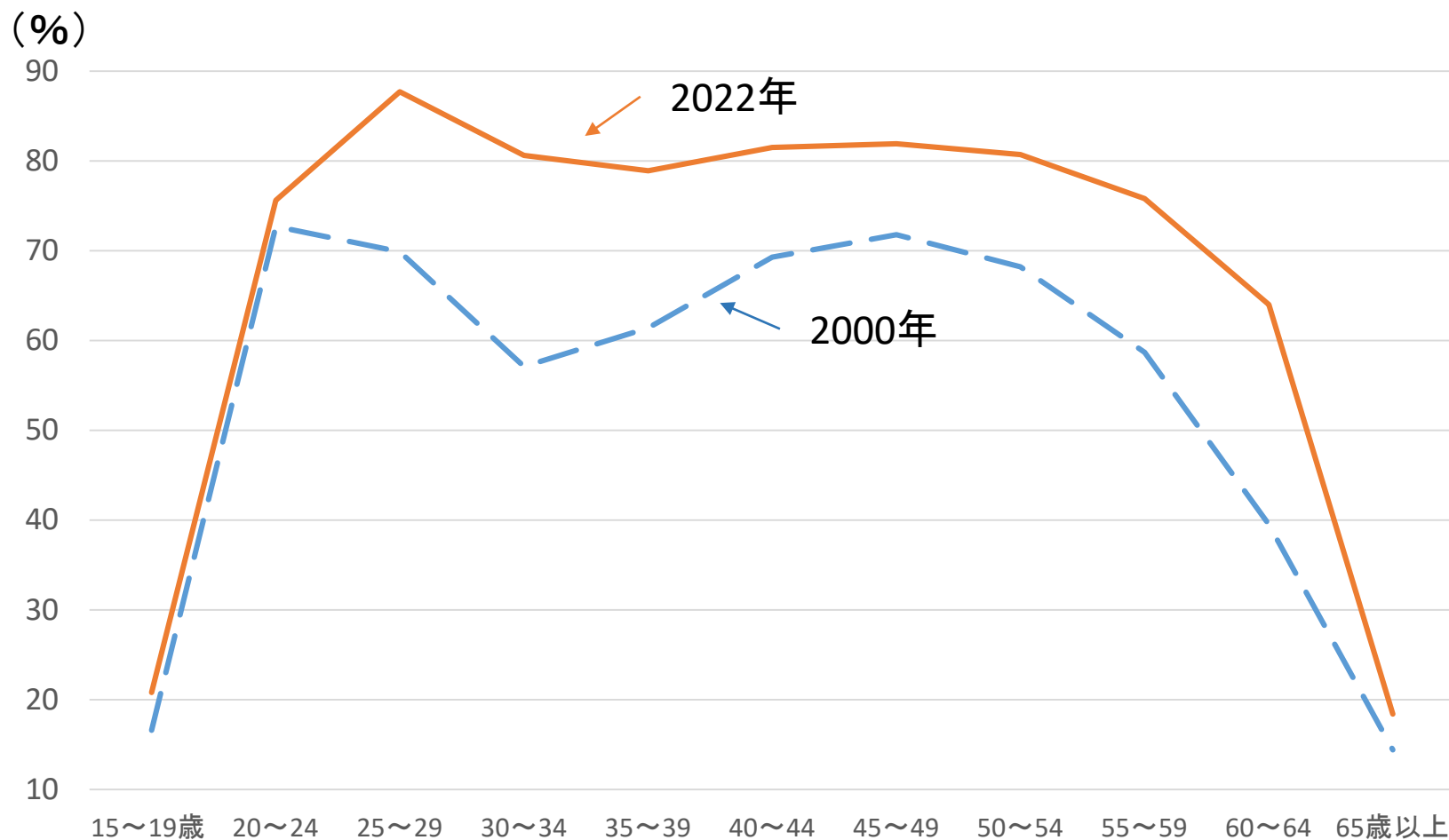
図表5 日本の労働力人口の推移



出所: 統計局「国勢調査」時系列データ

1. 人材の量の拡大の限界

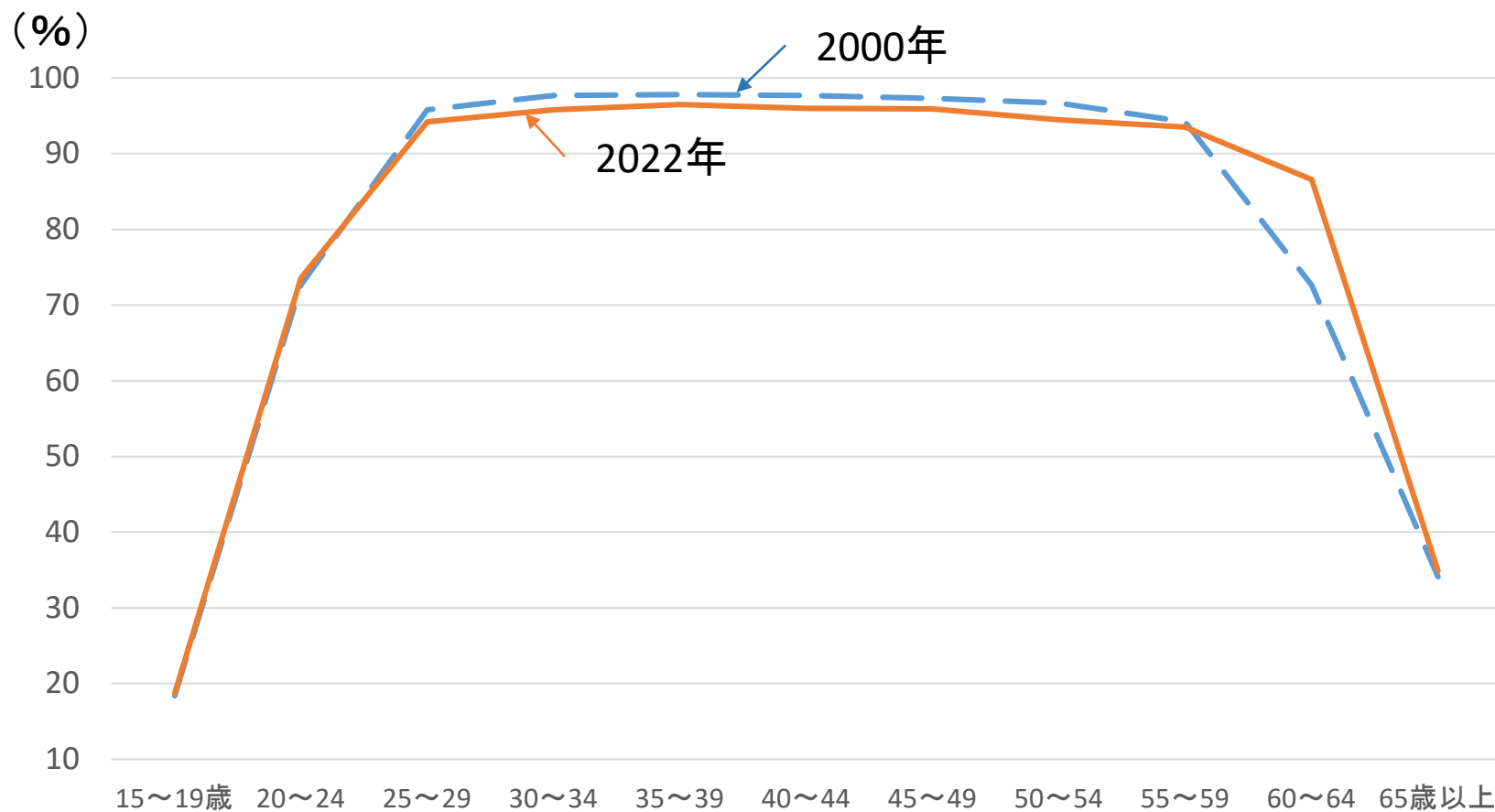
図表6 女性の年齢階級別労働力率の推移



出所:総務省統計局「労働力調査」

1. 人材の量の拡大の限界

図表7 男性の年齢階級別労働力率の推移



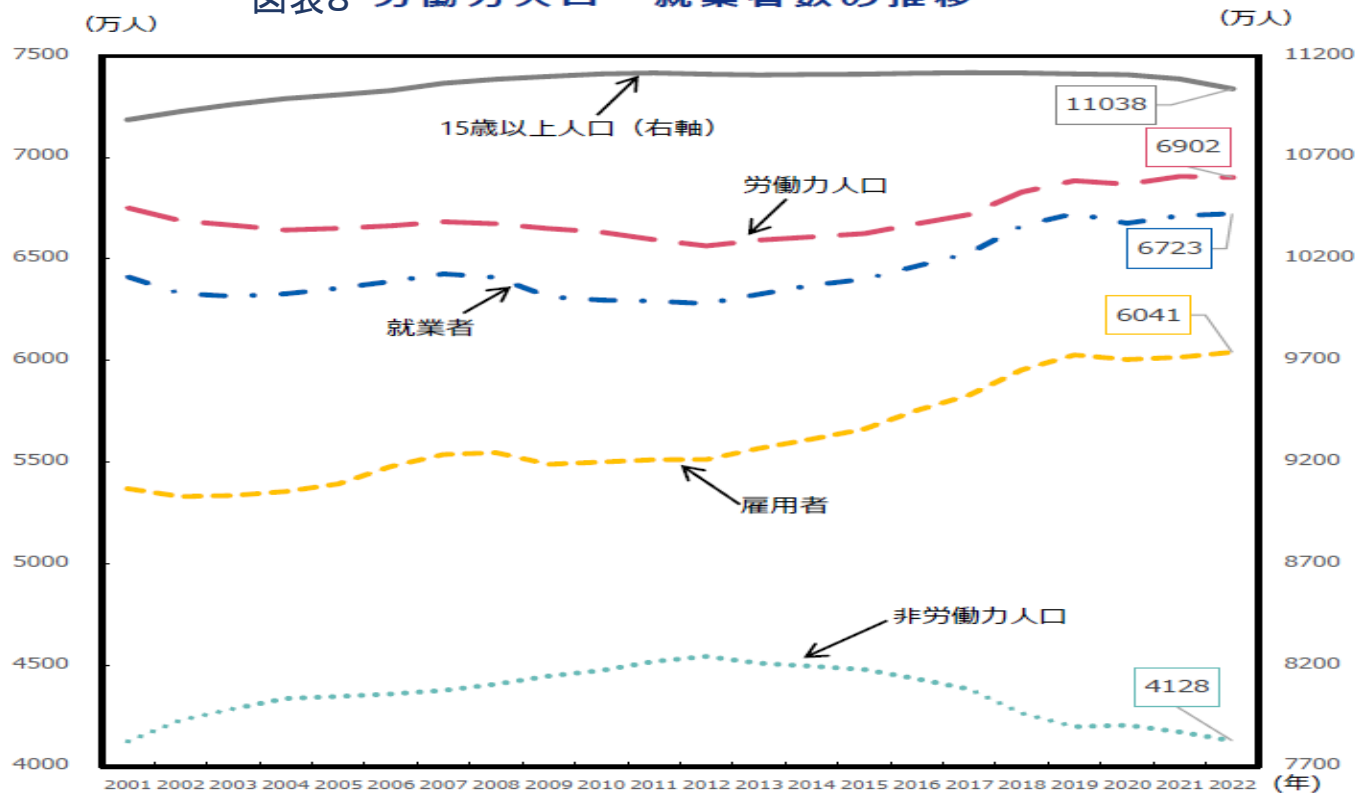
出所:総務省統計局「労働力調査」

1. 人材の量の拡大の限界

労働力人口の推移と人手不足の動向

- ◆ 近年では女性・高齢者の労働参加が進んだこともあり、労働力人口・就業者数は2019年まで増加傾向にあったものの、2020年以降は増加傾向に鈍化がみられる。
- ◆ 人手不足の状況は、コロナ禍で一時的に過剰方向となったが、その後は人手不足感の高まりがみられる。

図表8 労働力人口・就業者数の推移



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)長期時系列データ」により作成

出所: 厚生労働省、令和5年度第1回雇用政策研究会資料より抜粋

1. 人材の量の拡大の限界

➤ 外国人の流入

➤ DX化による生産性の向上・労働代替

DXを使いこなせる人材の育成の重要性

JOBによる格差の拡大 ➡ 企業による配属決定の制約

社員の職種・転勤希望の重視

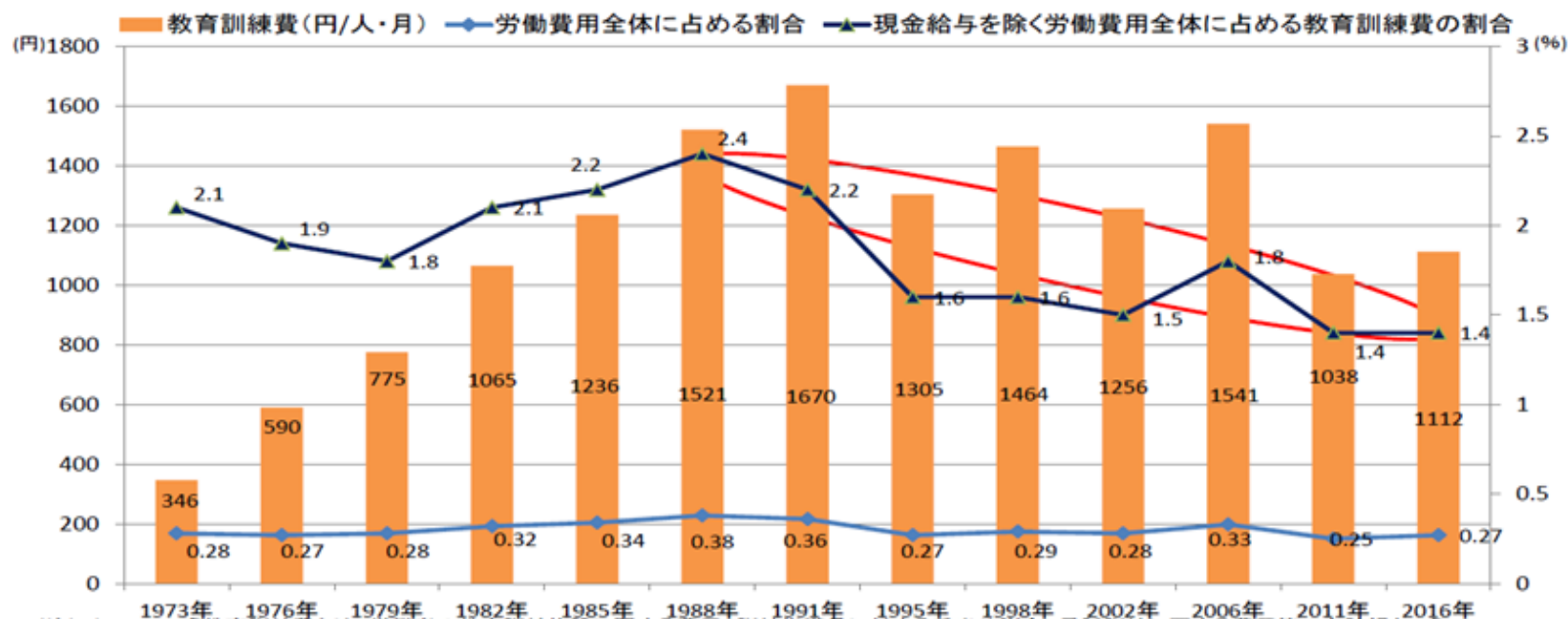
能力評価の重要性

2. 人材の質の向上

➤ 競争力向上のため費用の削減が企業の人的投資を減らす

図表9 企業の支出する教育訓練費の推移

○ 民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移をみると、80年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある。



(注) 1) ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。
2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

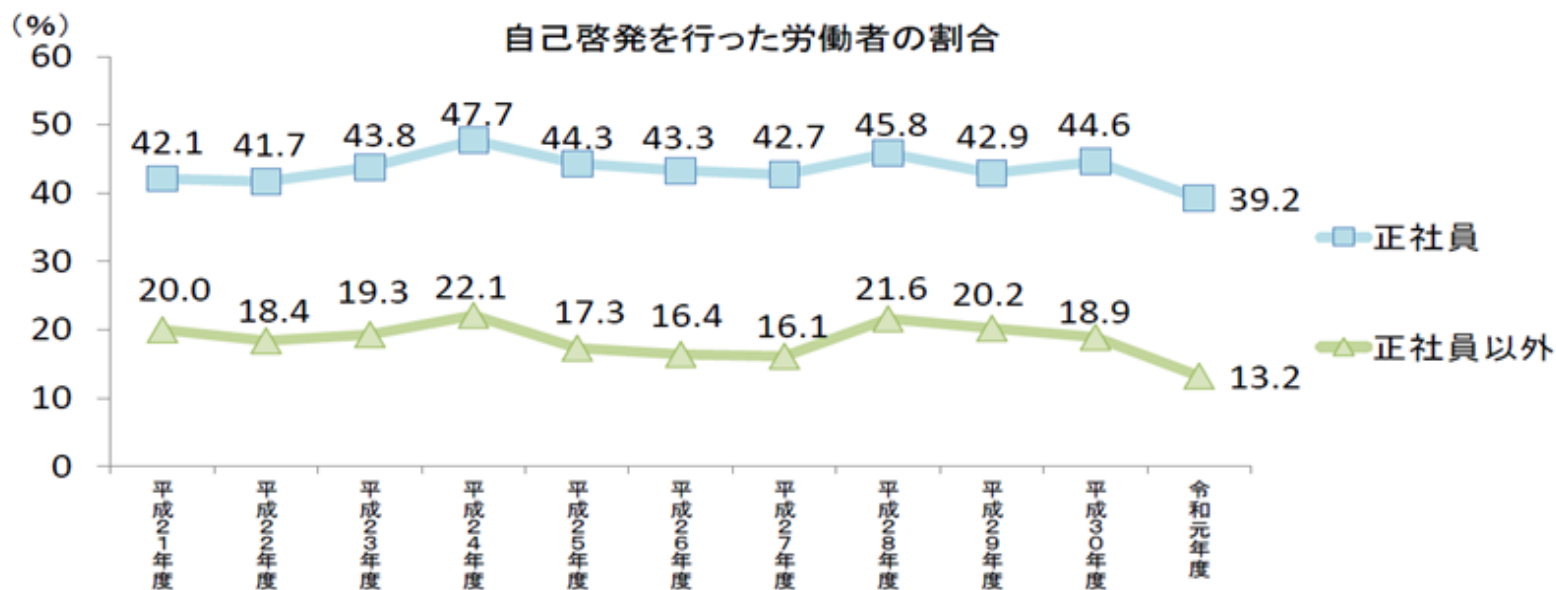
資料出所：労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」(抽出調査)

2. 人材の質の向上

図表10 自己啓発を行った労働者の割合

【個人調査】

- 自己啓発を行った労働者の割合は、
 - ・ 正社員の方が、正社員以外より高い。
 - ・ 正社員は平成21年度から30年度まで40%以上で推移していたが、令和元年度は40%未満となった。正社員以外の令和元年度の割合も平成21年度以降で最も低くなった。

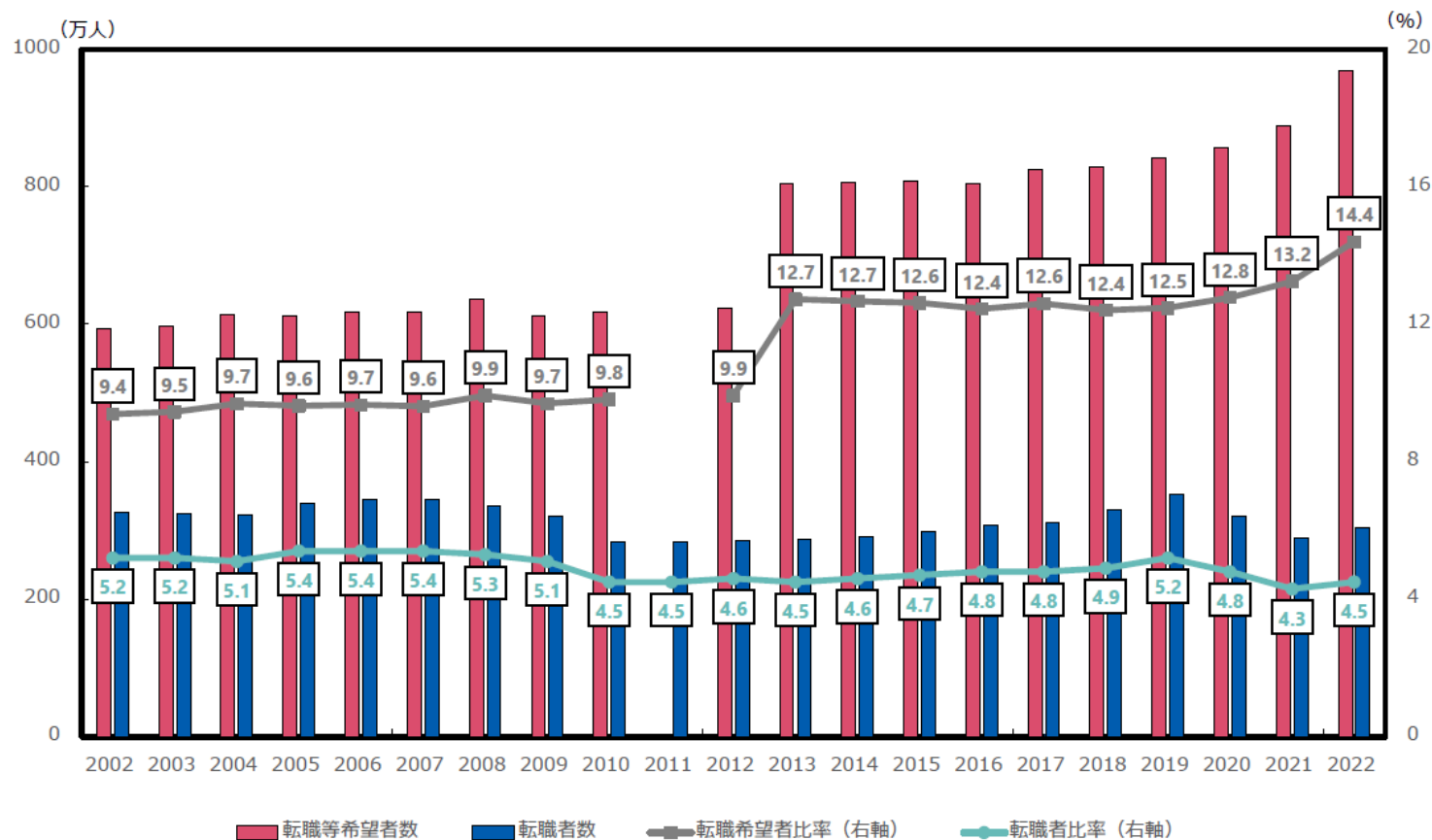


資料出所：厚生労働省「平成21～30年度、令和元年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成20～30年度）

2. 人材の質の向上

図表11 転職等希望者の動向

- ◆ 転職等希望者の推移をみると、近年では、転職希望者比率の上昇する一方、転職者比率は横ばいで推移しており、転職の希望と実現の間にギャップがあることが考えられる。



(資料出所) 総務省「労働力調査」より作成

(注1) 2011年の数値は補完的に推計された値。

(注2) 転職者比率 (%) = 転職者数 ÷ 就業者数 × 100

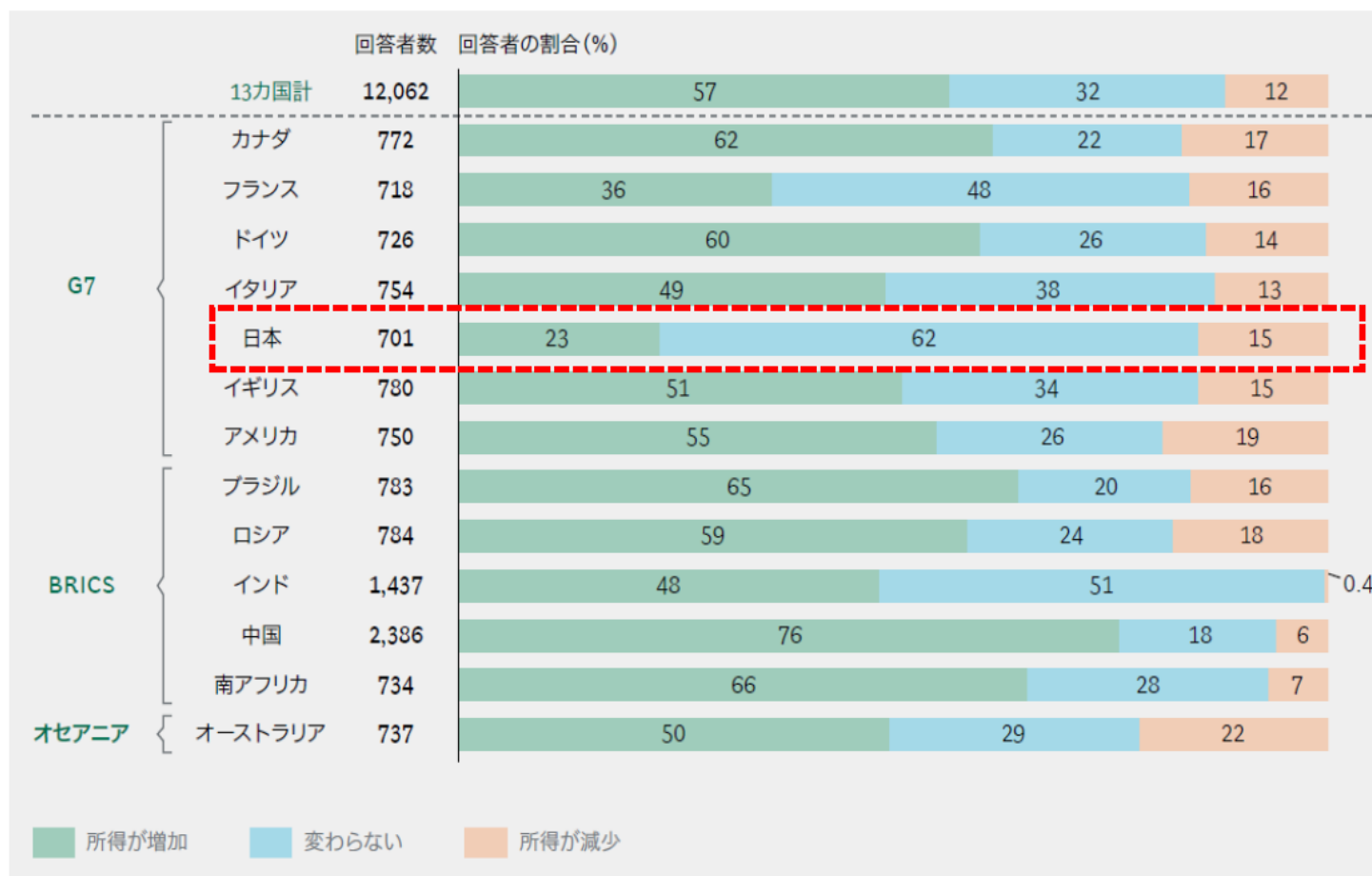
(注3) 転職希望者比率 (%) = 転職希望者数 ÷ 就業者数 × 100

出所: 厚生労働省、令和5年度第1回雇用政策研究会資料より抜粋

2. 人材の質の向上

図表12 転職前後の所得の変化の国際比較

◆ 我が国は、他国と比べて、転職に伴い所得が増加する方の割合が低い。



資料出所：ポストン コンサルティンググループ (BCG) ・リクルートワークス研究所「求職トレンド調査 2015」により作成
注) 有効数字1桁以外の小数点以下四捨五入。端数誤差により合計が100%にならないことがある。n=12,062 (外れ値、未回答及び初職への就業者を除く)

ご清聴ありがとうございました。