

# 2012年、本格的労働力減少時代に備えよ ～人間尊重の原点を實踐できない企業は勝ち残れない～

**予想された2007年問題**  
1) 労働力急減  
2) 技術、ノウハウ継承

**採用した検証方法**  
1) 講演: 「少子高齢化時代の人材活用と新しい社会のあり方」慶応義塾大学 樋口教授  
2) 企業ヒヤリング: 24社企業ヒヤリング  
3) 講演: 「今後の雇用のあり方と企業の社会的役割」全労済協会 鷲尾理事長  
4) 調査資料、先進事例研究  
5) 実地視察: セカンドライブ提唱の一例

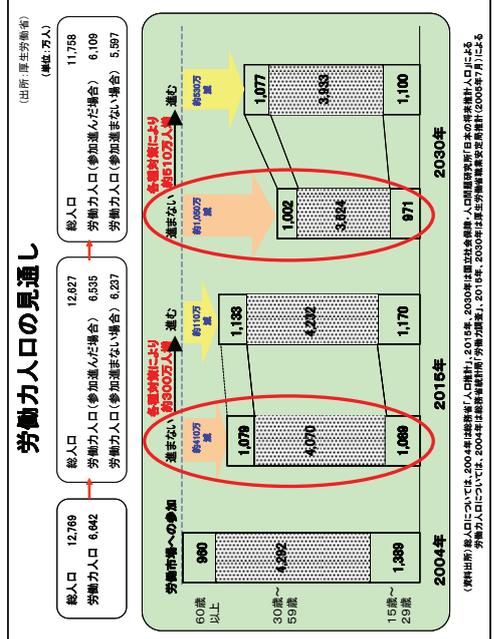
**浮き彫りになった問題**  
(1) 労働力全体の減少  
(2) 意志の継承

## 「2007年問題」検証結果

2007年は団塊世代の定年退職ということに留まらず、本格的な少子高齢社会へのスタートの年であるという捉え方をすべきである。再雇用者の65歳定年が見込まれる2012年の方が、より切実な問題となるのではないか。5年後の本格的な労働力減少に向けて対応策を検討すべきである。

## 労働力全体の減少

労働力人口は、参加が進まない場合、2015年時点で約410万人、2030年時点で約1050万人も減少。



## 24社企業ヒヤリングによる現状把握

- ・大企業: 「団塊世代退職による労働力減少の影響なし」
- ・大企業: 「IT技術活用で不足人員代替」
- ・団塊世代の「挑戦するマインド」の継承努力
- ・中小企業: 人材不足の深刻な影響

## 企業課題

- ・潜在的な労働力をいかに顕在化するか
- ・退職世代の活用
- ・人材流動
- ・若年者の確保およびその質的充実
- ・労働力・技術力の代替施策
- ・企業DNAの継承

## 提言

### 2012年、本格的労働力減少時代に備えよ

**企業への提言**  
 《提言1》短時間正社員制度の本格的活用を図れ  
 ・短時間正社員制度の提唱  
 ・今後の人材確保・定着の手段として企業メリットを見込む

《提言2》働き続けたい高齢者のために新しい成果主義を  
 ・高齢者は重要な労働力である点を再認識  
 ・働きに見合った制度の再構築

《提言3》若年労働者の積極雇用、経済界としての就業支援強化  
 ・就職氷河期を経験した若年者に雇用機会を  
 ・企業が実践的な就業教育を

《提言4》人材還流の強化  
 大企業から中小企業へ 都市から地方へ  
 ・中小企業は、労働力確保のために発想を変えよ  
 ・地方企業自ら、団塊世代の人員確保に取り組むべき

**国への提言**  
 《提言1》労働力減少社会の想定シナリオを描くべき  
 ・経済財政諮問会議を中心に労働力減少社会の想定シナリオと対応策を作成し、社会全体のパラダイム転換を呼びかけるべき

《提言2》社会全体で人材還流の促進  
 国のリーダーシップを発揮せよ  
 ・労働市場の活性化  
 ・還流促進の一例 都市から地方へ

《提言3》在職老齢年金制度の廃止を  
 ・「社会を支える基盤人口」を増やす  
 ・「在職老齢年金制度」の廃止

**むすび**  
 ・社会全体で考える問題である  
 一企業努力を超えて日本社会全体で取り組むべき  
 ・キーワードは「人材還流」  
 若年者・高齢者を含めた人材還流を可能とする環境の整備