

「人材創出、生産性向上、グローバル化」で人口減少を乗り越える
～「落日経済」とならないため、今こそ危機感を持って行動を～

2008年4月

社団法人 関西経済同友会

人口減少社会委員会

「人材創出、生産性向上、グローバル化」で人口減少を乗り越える ～「落日経済」とならないため、今こそ危機感を持って行動を～

1. 基本認識：人口減少社会は不可避。「落日経済」とならないために、今後10年が対策を打つラストチャンス

- ✓我が国は、2005年に人口減少社会へと突入、高齢化も進行
→今後10年間に、約1,500万人の就業者が定年年齢に達し、成熟した人材が急激に減少
- ✓人口減少社会の到来は20年以上前から予測されていたが、抜本的な対策は講じられず
→正しい危機感を持ち、団塊世代が元気な高齢者である今後10年間に、未来のための大改革を
- ✓豊かで活力ある社会の実現には、人材創出・生産性向上・グローバル化が不可欠

2. 人口減少社会の影響：忍び寄る「落日経済」の影

人口減少社会（人口減少・高齢化の進行）

- ✓需給両面から経済成長率を下押し
*就業者数は現在の約6,400万人から今後10年間で約370万人（5.8%）減少
- ✓経済成長率低下に伴う国・地方財政悪化、国民負担の増加
- ✓社会の活力低下・介護負担の増大

このままでは落日経済に転落

既に人口オーナス局面へパラダイムが転換
制度・社会をあり方から変革する必要あり

3. 対応ビジョン：豊かで活力ある成熟社会を目指せ

豊かで活力ある成熟社会のために

- ①勤労・老齢世代双方の可処分所得を維持
- ②国民負担率を上昇させない

⇒今後10年間に、GNIを27.4%（年率2.5%）、労働生産性を35.3%（年率3.1%）成長させる必要あり

人口減少社会で求められる「3つの力」

- 人材創出** 人材を掘り起こし、活用する力
- 生産性向上** 限りある人材や資本をより効率的に活用する力
- グローバル化** 海外の市場・人材・資本を国の内外で積極的に活用する力

4. 提言：危機感を持って人口減少社会への適応を急げ＜「3つの力」で人口減少を乗り越える＞

企業への提言

人材創出
～潜在労働力の掘り起こし～

提言1

- (1)職場復帰制度を確立せよ
- (2)駅立地に育児施設を設置せよ
- (3)定年年齢を65歳まで引き上げよ

生産性向上
～経営資源の有効活用～

提言2

- (1)人材の移動を阻害する要因を排除せよ
- (2)投資効率の高い事業へ資本を柔軟にシフトせよ

グローバル化
～世界目線での対応～

提言3

- (1)海外の優秀な人材を積極的に受け入れよ（永住権を含めた在留資格制度を見直せ）
- (2)コアとなる技術やノウハウの優位性を高めて海外事業を強化し、海外からの配当の極大化を図れ

官への提言

「官」のあり方を抜本的に変革

提言4

- (1)受益者の減少に即して自律的に「官」が縮小する仕組みを導入せよ
- (2)「世代間扶養」を基本とする年金制度を、全世代が広く負担する「税方式」に改めよ
- (3)「時代遅れの法」を「時代に即した法」に改めよ

個人への提言

自立意識を持った行動

提言5

- (1)危機感に目覚め、改革を後押しする力となれ

人口減少社会への適応

企業への提言

【提言1】人材創出～潜在労働力の掘り起こし～

(1) 職場復帰制度を確立せよ

- ✓ 育児や介護に従事すること等を事由に退職した従業員に対して、原則、退職時点に応じた待遇での復職を許容する制度を導入。
- ✓ 将来の復職を希望する退職者を人材予備軍として確保。職場情報の還元や福利厚生施設の開放などを通じて、帰属意識や復帰意欲の持続を図り、円滑な職場復帰を支援。

(2) 駅立地に育児施設を設置せよ

- ✓ 鉄道会社は、一定数以上の周辺住民を抱える鉄道の駅構内(又は周辺)に、駅を利用する住民数に応じた育児施設運営用の建物を確保し、育児施設運営の外部委託を推進。
- ✓ 国・地方自治体は、駅構内(又は周辺)において育児施設に供用するための初期費用を支給するとともに、当該施設に係る容積率の緩和や固定資産税の減免などの優遇策を実施。
- ✓ 保護者の育児と就労の両立を扶助する方針を踏まえて、駅構内(又は周辺)に設置する育児施設が認可保育所となるよう設置基準を抜本的に改訂(但し、施設の安全性と乳幼児の健全な育成には留意)。

(3) 定年年齢を65歳まで引き上げよ

- ✓ 年金の受給開始年齢である65歳までの定年延長を法制化。
- ✓ 高齢者の活用を促進する観点から、在職老齢年金制度を廃止。

【提言2】生産性向上～経営資源の有効活用～

(1) 人材の移動を阻害する要因を排除せよ

- ✓ 雇用期間の長さに応じて処遇が改善される報酬体系の抜本的な見直し。
- ✓ 転職に際して持ち運びしやすい「確定拠出年金」の掛け金上限を引き上げ、転職に伴う不利益を軽減。

(2) 投資効率の高い事業へ資本を柔軟にシフトせよ

- ✓ 事業の生産性を定期的に監視し、迅速な事業の選択と集中を断行(積極的にM&Aを活用、買収防衛策のあり方を再検討)。
- ✓ 手元資金の多寡ではなく、事業の生産性に基づく投資判断を徹底。
- ✓ 労働生産性の向上に見合う雇用者報酬の引き上げ。

【提言3】グローバル化～世界目線での対応～

(1) 海外の優秀な人材を積極的に受け入れよ(永住権を含めた在留資格制度を見直せ)

- ✓ 優秀な海外留学生の就学・就労を包括的に支援するパッケージを導入。
- ✓ 外国人労働者を積極的かつ選択的に受け入れる制度を確立(永住権を含めた在留資格制度の見直し)。
- ✓ 在留外国人が居住・就労しやすい社会制度を整備(外国人との共生による安心・安全な社会の実現)。

(2) コアとなる技術やノウハウの優位性を高めて海外事業を強化し、海外からの配当の極大化を図れ

- ✓ 国際的に事業体制を見直して、国内の就労人口減少による生産能力の限界を打破。
- ✓ 現地採用者が現地トップ(あるいはそれ以上)に至るキャリアパスの提示や、日本国内での勤務経験による相互理解の促進を通じた、海外人材の積極的な育成・活用により投資効率を改善。

官への提言

【提言4】「官」のあり方を抜本的に変革

(1) 受益者の減少に即して自律的に「官」が縮小する仕組みを導入せよ

- ✓ 住民数の減少に応じて国家公務員・地方公務員（外郭団体職員を含む）・議員を削減。公務員や議員が削減されないことに伴う費用は、国からの補助を一切認めず、住民が負担。→ 道州制の早期実現
- ✓ 公務員にしか実施できない業務範囲に絞って人員を割り当て、それ以外の業務については民間に開放。

(2) 「世代間扶養」を基本とする年金制度を、全世代が広く負担する「税方式」に改めよ

- ✓ 基礎年金部分を税金負担、所得比例部分は積立方式とする年金制度への転換。
- ✓ 公務員数の削減や制度改革に伴う行政サービスの低下に備えて、セーフティネット（及びナショナル・ミニマム）のあるべき姿を早急に明確化し、再構築。

(3) 「時代遅れの法」を「時代に即した法」に改めよ

- ✓ 人口増加を前提とする各種の制度の早急かつ抜本的な改革。
- ✓ 人口減少社会への民間の積極的な対応を促す仕組み作り。

個人への提言

【提言5】自立意識を持った行動

(1) 危機感に目覚め、改革を後押しする力となれ

- ✓ 人口減少社会への対応に残された時間は限られていることを理解。
- ✓ 人口減少社会に立ち向かう政権・政策を、勇気を持って選択し、自律的に各種制度の改革を後押し。
- ✓ 官や企業に対する甘えを捨て、自立的に職能開発や自己啓発、老後資金の準備などに取り組む。