

目次

提言要約

提言一覧

1. 基本認識	1 頁
2. 人口減少社会の影響	3 頁
3. 対応ビジョン	7 頁
4. 提言	10 頁
提言 1：人材創出～潜在労働力の掘り起こし～	11 頁
提言 2：生産性向上～経営資源の有効活用～	15 頁
提言 3：グローバル化～世界目線での対応～	18 頁
提言 4：「官」のあり方を抜本的に変革	21 頁
提言 5：自立意識を持った行動	24 頁
5. おわりに	24 頁
■ 平成 19 年度 人口減少社会委員会 活動状況	25 頁
■ 平成 19 年度 人口減少社会委員会 名簿	26 頁

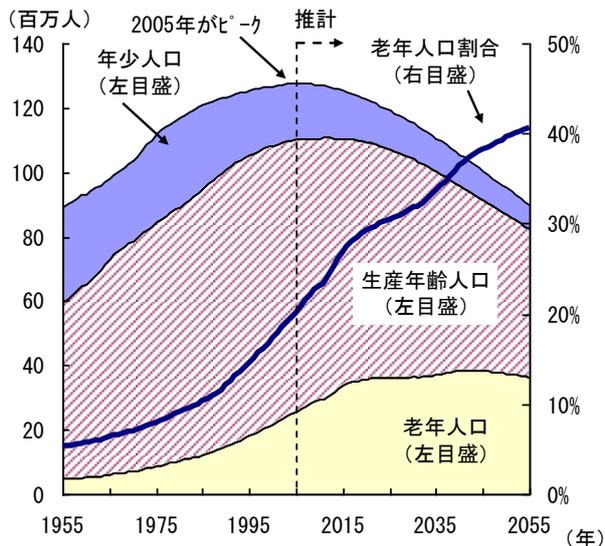
1. 基本認識: 人口減少社会は不可避。「落日経済」とならないために、今後 10 年が対策を打つラストチャンス

- ・ 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。少子化対策は重要だが、労働人口の増加という貌で効果が表れるまでには長い年月を要する。既に始まった人口減少社会には、別途対処が必要。
- ・ 人口減少は今後加速的に進行するため、対応が遅れるほど我が国の経済・社会に与える影響は深刻さを増す。団塊の世代が「元気な高齢者」である今後 10 年が、人口減少社会への対策を行うラストチャンス。今こそ、危機感を持って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。

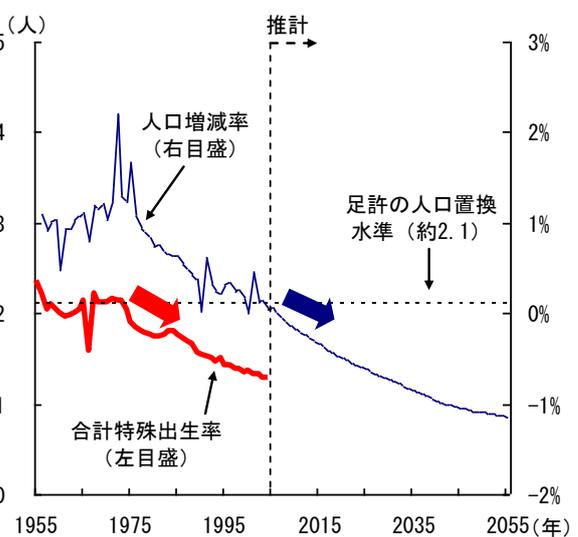
我が国の人口は 2005 年 10 月の国勢調査で戦後初めて前年比マイナスとなった。更に、今後も減少は続き、2005 年の 1 億 2,777 万人から、2055 年には 8,993 万人へと約 3,800 万人減少すると推計され、それに伴って、65 歳以上の高齢者の割合も 20.2%から約 2 倍の 40.5%へと上昇する見込みである。

2055 年の推計という、遠い未来の話と思われがちであるが、今後 10 年間を見ても、約 6,400 万人の就業者のうち団塊世代を含む約 1,500 万人が定年年齢に達し、成熟した人材の急激な減少が予測されることが示すように、人口減少社会への対応は、我が国にとって、既に一刻の猶予も許されない喫緊の課題となっている。

年齢階層別人口と老年人口割合の推移



合計特殊出生率と人口増減率の推移



(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」、厚生労働省「人口動態統計」

(注1) 年少人口は 15 歳未満、生産年齢人口は 15 歳以上 65 歳未満、老年人口は 65 歳以上

(注2) 合計特殊出生率とは、15～49 歳の女性が 1 年間に産んだ子供の数と年齢別女性人口を基に、年齢層ごとの出生率を算出し、合計した数値。1 人の女性が一生の間に何人の子供を産むかを推定する指標。

(注3) 人口置換水準とは、長期的に人口が安定的に維持される合計特殊出生率。合計特殊出生率がこの水準以下になると人口が減少する。年によって変動があるが概ね 2.1。

人口減少が始まったのは最近だが、合計特殊出生率が人口置換水準を下回ったのは 30 年以上も前の 1974 年である。既に 1980 年代には、人口減少社会や高齢化社会に向けた対応が必要とされていたにも関わらず、長期に亘って少しずつ進行し、その影響が現れるまでに長い年月がかかる問題であるため、必要な対策が十分講じられず、対応が後手に回ってきた。

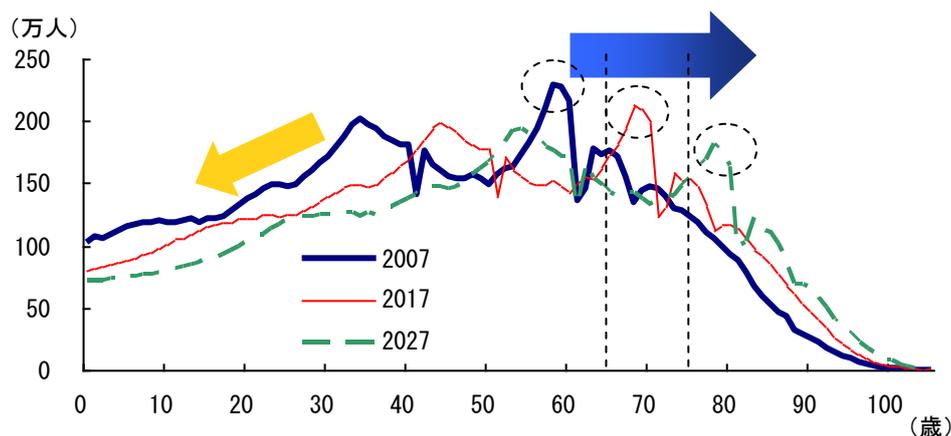
近年になって漸く、人口減少問題の根本的な対応策として、国を挙げて少子化対策に取り組んでいるが、労働人口の増加という貌で効果が表れるまでには 20 年以上の長い時間を要する。そのため、当面、人口減少の大きな流れを変えることは難しく、人口減少社会を避けて通ることはできない。我々は、少子化対策をひたむきに続けるだけでなく、現実のものとなった人口減少社会における諸問題に別途対処していかねばならない。

更に、足許では緩やかに進んでいる人口減少も、年代が進むほど徐々に減少率が加速していく。そのため、対応が遅れば、それだけ改革に伴う「痛み」は大きくなり、所謂「ゆで蛙¹」になってしまつては、取り返しがつかない。

加速度的に進行する人口減少と高齢化の影響がまだ比較的小さく、団塊の世代が「元気な高齢者」である今後の 10 年間こそが、本格的な人口減少社会への移行までに残されたラストチャンスであり、この間に、これまでの経済・社会のあり方を、人口減少社会に適応した姿へと、正しい危機感を持って大改革していかねばならない。

そこで、本委員会では、これから本格的に始まる人口減少社会において、豊かで活力ある社会を実現するために欠かせない、人材創出・生産性向上・グローバル化という観点から、早急に取り組むべき施策を具体的に提言していきたい。

年齢別の人口分布（推計）



(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

¹ 環境の変化に対して適切な対策を採らず、気付いたときには手遅れに陥っていることを指す比喩。

2. 人口減少社会の影響：忍び寄る「落日経済」の影

- ・ 人口減少と高齢化の進行は、
 - ①需給両面から経済成長率を下押し
 - ②経済成長率の低下に伴う、国及び地方財政の悪化・国民負担の増加
 - ③社会の活力低下・介護負担の増大といった問題を惹起し得る。
- ・ このままでは落日経済に転落しかねない危機に瀕している。我が国を取り巻く社会環境に適応しなくなった「人口増加を前提とする旧来の制度・社会のあり方」を、これからの時代に合ったものへと早急に変革することが必要。

まず始めに、人口減少と高齢化の進行が、我が国の経済・社会に与える影響について見ていく。

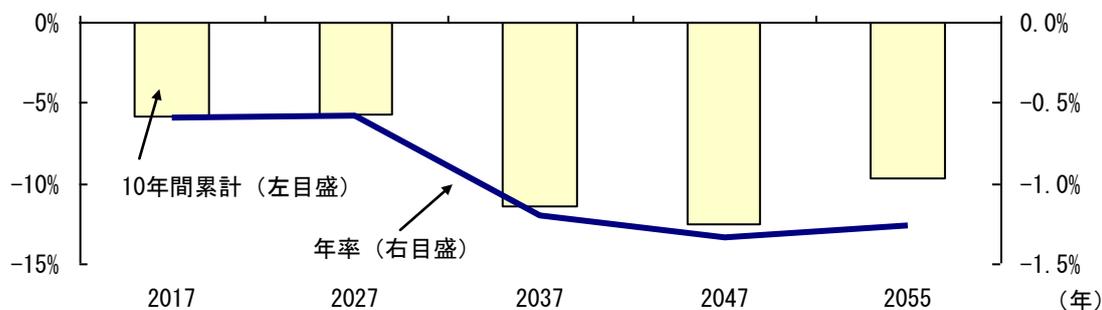
第一に、人口の減少に伴って、働き手の中心である生産年齢人口が減少することは、国内における生産力の低下を招く。また、高齢化の進行と相まって個人消費が減退すると予想されるため、需給両面から我が国経済の成長率を下押しする懸念がある。

現在の就業率を前提とすれば、我が国の就業者数は 2007 年の 6,412 万人から、約 6,040 万人へと今後 10 年間で約 370 万人、即ち 5.8%（年率 0.6%）減少する。その後も続く就業者数の減少は、経済成長に対する継続的な下押し圧力となり、これを上回る恒常的な労働生産性の上昇を実現しなければ、我が国経済はマイナス成長に陥ることとなる。

また、就業者数の減少は、企業の人材確保を困難にし、企業間における人材獲得競争を激化させる結果、競争力格差を拡大する事態を引き起こしかねない。更に、団塊世代が 65 歳を迎えて本格的に退職する 2012 年以降に、技術やノウハウなどを如何に伝承していくかも当面の大きな課題である。

一方、需要の面では、人口減少と高齢化が同時に進行することから、民間消費の減退と消費構造の変化が見込まれる。既に始まっている少子化は、教育、玩具などの業界に大きな

就業者数減少率の推計



（資料）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」、総務省「労働力調査」

（注 1）2007 年平均の性別・年齢階層別就業率と各年の推計人口より推計

（注 2）2055 年の減少率は 8 年間累計。年率は直前 10 年間（8 年間）の平均年率。

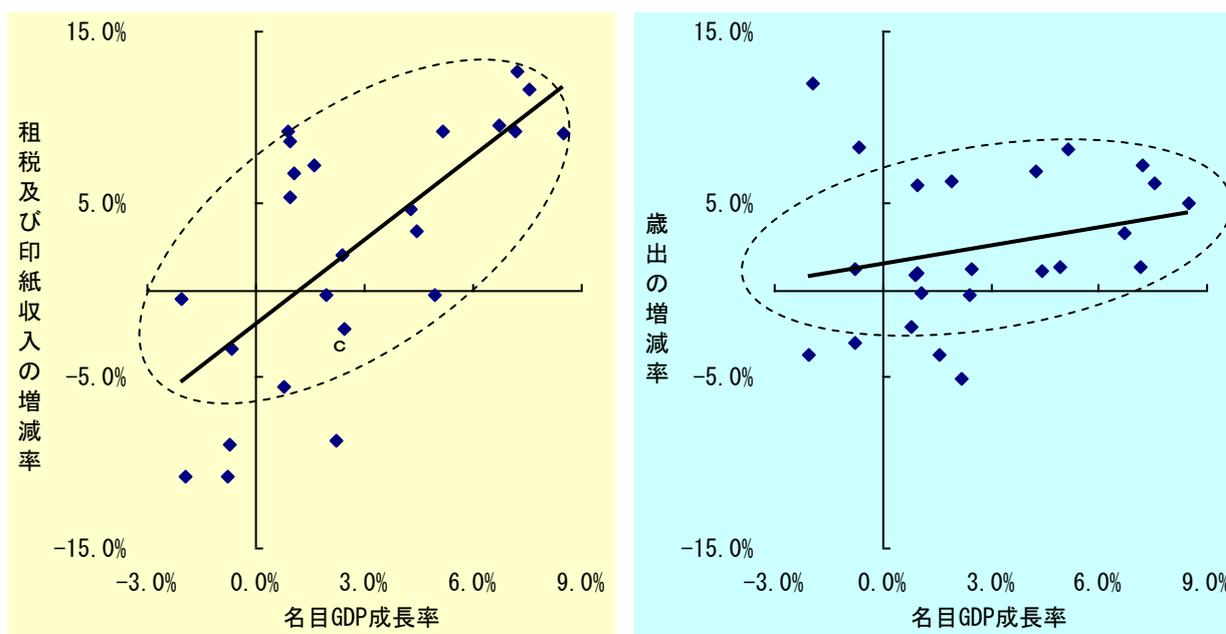
影響を及ぼしており、今後予想される後期高齢者²の増加も、医療・介護・外食などの業界をはじめとして我が国の経済・社会に大きな影響を及ぼすものと考えられる。

第二に、経済成長率の低下は、国及び地方財政の更なる悪化、あるいは、国民負担の増加を惹起する。

人口の減少に伴って成長率が低下すると、経済活動の水準に連動した所得税や消費税などの租税収入が伸び悩む。一方、歳出については、高齢化に伴う社会保障支出の増加に加え、過去から積み上がった公債の元利払いや、警察・消防をはじめとする基礎的な公共サービスに係る支出など、歳入が減少しても柔軟に削減できないものが多い。また、受益者である人口が減少しても、公共投資や公務員の人件費を含めた公的支出が自律的に縮減するシステムも存在していない。

そのため、経済成長率の低下は、国及び地方財政の更なる悪化に繋がることとなる。なお、これを回避するために、増税や社会保険料の引上げを行えば、国民負担率の上昇やそれに伴う消費の抑制といった問題を生むことになる。

租税及び印紙収入・歳出増減率と GDP 成長率の相関関係



(資料) 財務省「財政統計」、内閣府「国民経済計算年報」
 (注) 1983年以降2006年までの前年度比増減率にて比較

第三に、人口減少下で進む高齢化は、社会の活力低下や介護負担の増大といった社会問題に繋がりがかねない。これらは、数字としては表れにくいですが、非常に深刻な問題である。

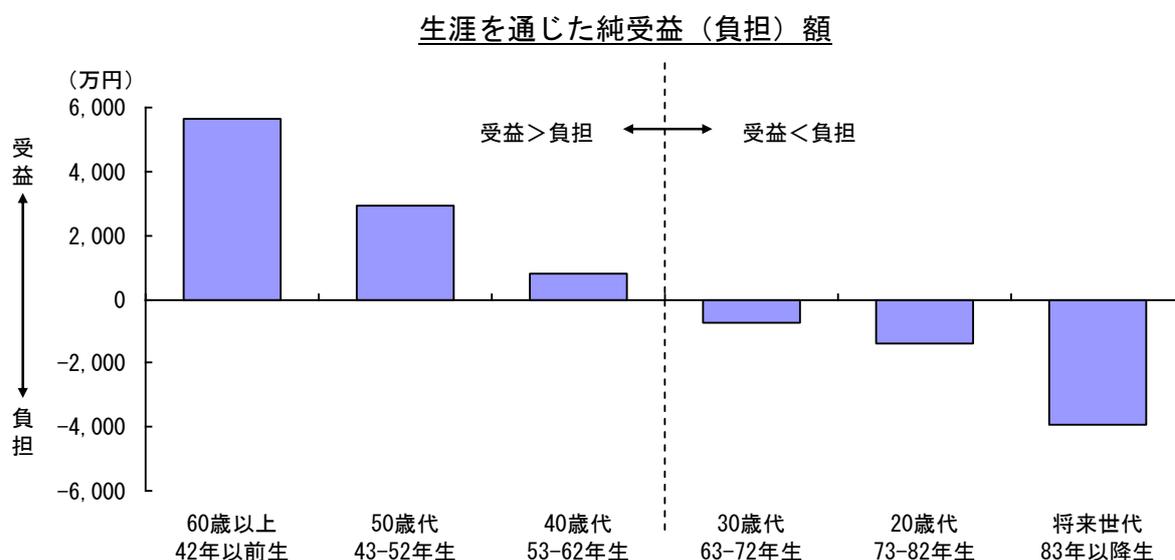
既に見たように、今後は生産年齢人口の減少が続き、高齢人口の割合が徐々に上昇していく。中でも、後期高齢者の増加は、勤労世代や高齢者に重い介護負担を強いることとなる。

² 75歳以上の高齢者を指す。2007年の12.7百万人(人口の9.9%)から、10年後には17.6百万人(同14.1%)、20年後には22.4百万人(同19.0%)へと急速な増加が予想される。なお、65歳以上の75歳未満の高齢者は「前期高齢者」と呼ばれる。

更に、我が国人口の平均年齢が高まる³ことによって、社会から澁刺さや柔軟性、挑戦心といった「若さ」が失われ、活力の低下や保守化に繋がる虞がある。

また、団塊ジュニア世代以降の人口が趨勢的に減少していくため、企業の職場においても、「若手が少なく、ベテランが多い」傾向が強まる。これまでの組織体系を維持することが難しくなり、人材活用や職場の活力維持などの面で大きな問題を招きかねない。

このほか、税金や社会保障費の負担と受益の関係に目を向ければ、世代別の一世帯当たり生涯純受益は、古い世代ほど高く、1963年以降生まれの世代ではマイナスになるという試算が示されている。このような大きな世代間の格差が、世代間の不公平感や社会保障制度への不信感、将来に対する不安感などを強め、勤労世代の勤労や世帯形成などに対する意欲を停滞させることも懸念される。



(資料) 内閣府「日本経済 2004」

(注) 世代別の一世帯当たり生涯純受益は、生涯受益総額（政府消費・政府投資などによる受益+社会保障関係による受益）から、生涯負担総額（所得税・消費税などの負担+社会保障関係の負担）を控除して算出。2004年の年金制度改正を踏まえ世代会計に基づいて試算

このように、人口の減少と高齢化が同時に進む人口減少社会の到来は、我が国の経済・社会に深刻な影響を及ぼすことが予想され、このままでは落日経済に転落しかねない。

この背景には、「人口ボーナス⁴」局面で機能した人口増加を前提するこれまでの制度・社会のあり方が、既に「人口オーナス⁴」の局面へと完全に移行した我が国の現在の経済・社会環境に適応しなくなっていることがある。そのことを確りと認識した上で、「痛み」を厭わない覚悟を持って、これまでの制度・社会のあり方を、これからの時代に合ったものへと早急に変革していかねばならない。

³ 2007年の平均年齢は43.5歳。10年後には46.9歳に上昇し、2030年頃50歳に到達すると見込まれる。

⁴ 「人口ボーナス」並びに「人口オーナス」については、次頁参照。

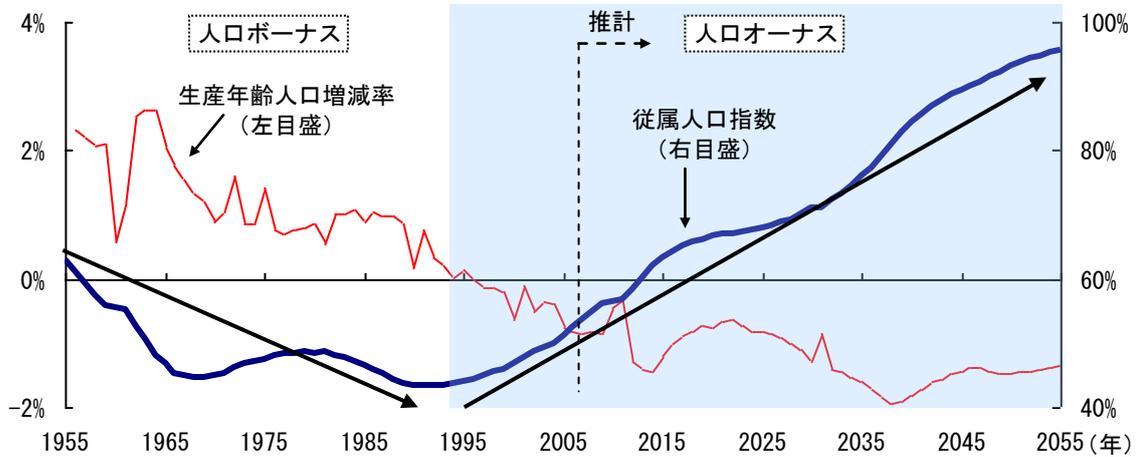
「人口ボーナス」と「人口オーナス」

(1990年代にボーナス局面は終焉を迎え、オーナス局面へと変質)

人口ボーナスとは、多産多死社会から多産少死社会、少産少死社会へと移行する過程で、生産年齢人口が増加し、豊富な労働力が供給されることによって、**経済成長が後押しされる状態**。戦後における高度成長の背景の一つと考えられている。

一方、**人口オーナス**とは、少産少死社会が定着することで生産年齢人口が減少に転じるとともに、**従属人口指数が上昇することによって、人口動態が経済発展の重荷となる状態**を指す。なお、オーナス (onus) は「重荷」の意。

生産年齢人口増減率と従属人口指数の推移



(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

(注) 従属人口指数 = (年少人口 + 高齢人口) / 生産年齢人口

3. 対応ビジョン：豊かで活力ある成熟社会を目指せ

- ・ 人口減少社会への対応を考える上で、我々が目指すべきは、豊かで活力ある成熟社会。
- ・ 国民一人ひとりの経済的な豊かさを実現するためには、①勤労世代・老齢世代の双方における可処分所得の維持、②国民負担率の抑制が重要。
⇒現状の水準を維持するためには、今後10年に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。
- ・ 高い目標を乗り越えるポイントは「人材創出」「生産性向上」「グローバル化」。

次に、長期的にどのような社会を実現することを目指して、人口減少社会への対応を考えるのかを、予め明確にしておく。

(1) 国民一人ひとりが豊かさを実感できる社会

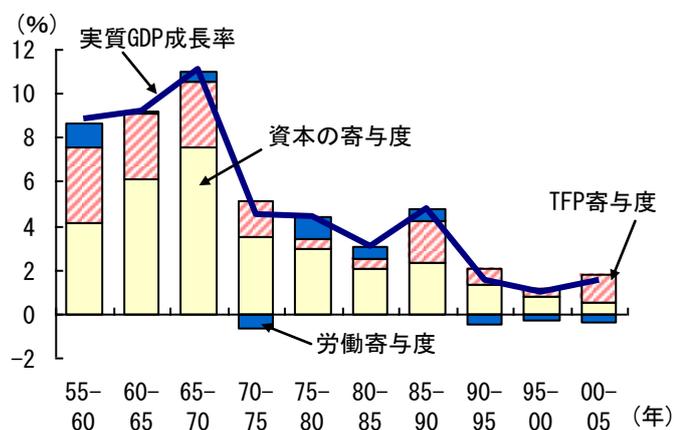
人口減少と高齢化の進行によって社会が成熟化していく中でも、我々は「豊か」で「活力ある」成熟社会を目指していくべきである。そのためには、国民一人ひとりが経済的な豊かさを実感できることが重要であり、具体的には、①勤労世代・老齢世代の双方における可処分所得を維持すること、②国民負担率を抑制することが肝要と考えられる。

それぞれの指標の現状水準を維持するために必要な今後10年間の経済成長率を試算⁵する

各指標を維持するために 必要な成長率（試算値）

	GNI 成長率	労働生産性 上昇率
勤労世代・老 齢世代双方の 一人当たり 可処分所得	-1.82% (-0.18%)	4.21% (0.41%)
国民負担率	27.44% (2.45%)	35.26% (3.07%)

実質 GDP 成長率（年率）の要因分析



(資料) 内閣府「国民経済計算年報」、財務省「財政統計」、厚生労働省「労働経済白書」等

(注1) 数値は10年間累計の成長率。カッコ内は年率。GNIに占める税金の比率を一定として試算

(注2) 勤労世代一人当たりの可処分所得 = (GNI - 税・社会保障負担) / 労働力人口、老齢世代の一人当たり可処分所得は、経済財政諮問会議資料における2008年度給付額（試算値）で固定。国民負担率 = 税・社会保障負担 / GNI

(注3) 就業者数は、2007年の年齢階級別就業率と2017年の年齢階級別推計人口より推計。

(注4) 成長率の要因分析は、長期に亘るデータが入手可能な実質GDPにて実施。

⁵ 我が国の経済規模を計る指標には、200兆円を上回る対外純資産残高を抱え、グローバル化した経済の一翼を担っている実態に鑑み、「国民総所得（GNI）」を使用する。GNIとは、国内で産み出された付加価値の総額である「国内総生産（GDP）」に、交易条件（輸出価格と輸入価格の対比）の変化により生じる「交易利得」と「海外からの純受取所得」を加えたもの。

と、年率 2.5%という結果が得られた⁶。就業者数が 0.6%減少する中で 2.5%の経済成長を実現するには、労働生産性を年率 3.1%上昇させなければならない。試算結果は幅を持って見る必要があるものの、過去 10 年間の労働生産性の上昇が平均で年率 2%に満たなかったことを踏まえれば、相当な努力を要する水準である。

この高い目標を乗り越え、豊かで活力ある成熟社会を実現するには、これまでの社会・制度のあり方に囚われない取り組みが必要であり、以下に示す「人材創出」「生産性向上」「グローバル化」の 3 つの力が最大限活かされる社会を目指していかねばならない。

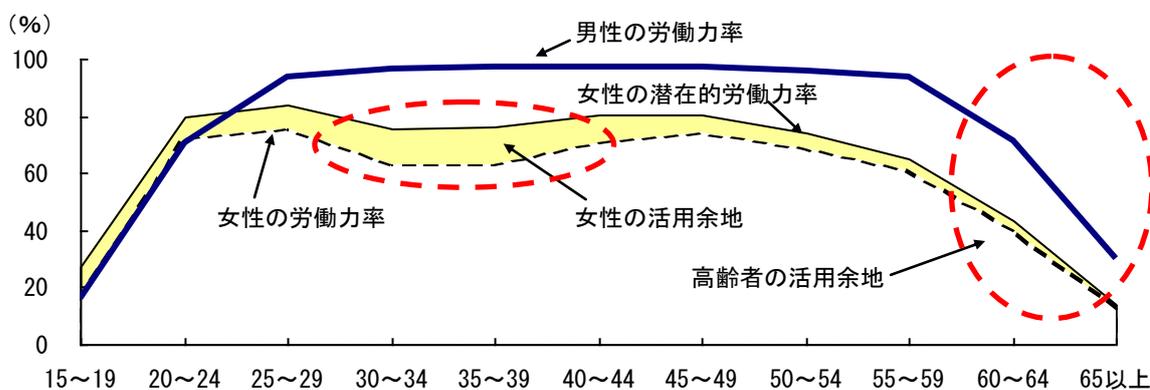
(2) 働く意欲を持つ人が生き生きと働ける社会（人材創出）

まず、第一に、働く意欲を持つ人が生き生きと働ける、人財（＝人材）が活かされる社会を目指すべきである。

就業者数の減少と職場の高齢化が進む一方で、働く意欲があるにも拘らず、働くことができない女性や高齢者は数多く存在する。能力に見合った処遇で人材を受け入れる制度を拡充することや、育児や介護といった就労の妨げとなる負担を軽減する措置を講じることは、潜在的な労働力の掘り起こし・活用を通じて、就業者数の減少を抑制することに繋がる。

また、高齢化が進むことで、豊富な経験と幅広い観察眼を備えた成熟した世代が社会の中心を占めるようになる。希少な経営資源となる人材の育成に努めるとともに、層の厚くなる成熟した世代を活かすことができれば、今後の日本にとって大きな強みとなる。

性別・年齢階級別の労働力率（2005 年）



（資料）内閣府男女共同参画局「女性の年齢階級別労働力率」

（注）潜在的労働力率＝（労働力人口＋非労働力人口のうち就業希望者）／年齢階級別人口

(3) 「成熟」の強みを活かし、変化に柔軟に対応できる社会（生産性向上）

第二に、「成熟」した人材・技術・ノウハウなどの強みを活かしつつ、環境の変化に柔軟

⁶ 大半の物資を海外からの輸入に頼っている我が国では、通貨価値の下落は実質的な可処分所得の目減りに繋がるため、通貨価値を安定的に維持することも重要である。なお、通貨価値を決める要因は多岐に亘るため、その安定性を確保できる経済成長率を特定することは難しいが、他の先進諸国並みの年率 2.5%成長が実現できれば、それが原因となって通貨価値がスパイラル的に急落する事態に陥ることはないと考えられる。

に対応できる社会を目指すべきである。

人口減少社会においては、就業者の減少に加えて、高齢化に伴う貯蓄率の低下で資本の蓄積も逡減していくと考えられる。このため、限られた経営資源である人材や資本をこれまで以上に有効利用して、それぞれの生産性向上を図ることが重要となる。

そのためには、社内での人事異動や社外への転職が容易な労働環境や、競争環境の変化に応じて機動的に事業・組織を見直せる柔軟な経営組織を整備するとともに、生産性の高い産業・事業・技術などに対して、限りある経営資源を柔軟にシフトし、活用していくことが不可欠となる。

(4) 世界と共に生きる社会（グローバル化）

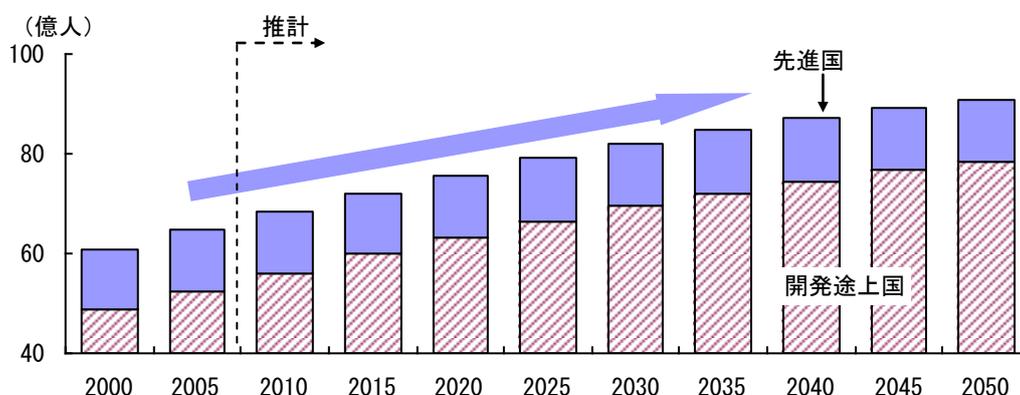
第三に、国内の視点だけでなく、広く世界目線で人口減少社会への対応を考え、世界と共に生きる社会を目指すべきである。

我が国では人口減少が始まったとはいえ、世界に眼を向ければ、開発途上国を中心に人口の増加が続く見込みである。人口減少は国内における事象ではあるが、それを円滑に乗り越えるには、国内での改革に加えて、拡大する海外市場での需要を取り込むと共に、海外の人材や資本を国の内外で活用するなど、グローバルな視点での取り組みも重要になる。

海外における経営資源の活用を通じた純受取所得の拡大や、優秀な人材や国際的な資本を国内に受け入れることによる国内における経営資源の減少抑制は、我が国の経済成長を底上げすると期待される。

なお、少子化は他の先進国やアジア諸国でも見られる現象であり、今後、各国においても人口減少社会が早晚訪れる。見方を変えれば、世界に先駆けて人口減少問題に適切に取り組む、その対応策の模範を示すことは、世界に対する偉大な貢献であり、我が国の企業や個人が、世界各国において活躍するための好機と捉えることもできる。

世界の人口推計



(資料) 総務省「世界の統計」

(注) 先進国は、日本、アメリカ合衆国、カナダ、ヨーロッパ、オーストラリア及びニュージーランド。開発途上国はその他の全地域。

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

- ・ 豊かで活力ある成熟社会を実現するためには、現在の制度・社会のあり方を人口減少社会に適応したものへ抜本的に変革していかなければならない。
- ・ 変革に当たっては、以下の3つの力を最大限発揮することが必要。
 - ① 人材を掘り起こし、活用する力（人材創出）
 - ② 限りある人材や資本をより効率的に活用する力（生産性向上）
 - ③ 海外の市場・人材・資本を国の内外で積極的に活用する力（グローバル化）
- ・ 企業は、3つの力を最大限発揮せよ。
- ・ 官は、人口の増加を前提とする自らのあり方を抜本的に見直せ。
- ・ 個人は、危機感に目覚め、自立意識を持って主体的に変化に対応せよ。

豊かで活力ある成熟社会を実現するためには、現在の危機的な状況を正しく認識する必要がある。その上で、現在の制度・社会のあり方を、危機感を持って抜本的に変革し、人口減少社会に適応したものへの再構築を急がなければならない。

そのために、企業、官（国及び地方公共団体）が主体的に実施すべき取り組みについて、具体的に提言した上で、最後に、個人に求められる「心構え」についても呼び掛けていきたい。

【企業への提言】

3.で見たとおり、企業には、大きな方向性として、女性や高齢者の積極的な労働参加を促す環境づくりを通じて労働力の減少を緩和するとともに、質の高い人材育成や成熟した人材の活用により労働力の減少を補う取り組み（人材創出）が求められる。

それに加えて、生産性の高い産業・事業に対する経営資源の柔軟な移行を可能にし、労働生産性の向上を通じて成長力の低下を補う取り組み（生産性向上）や、高成長が続く新興国市場を開拓するとともに、国内外において海外の経営資源を積極的に活用して国内の生産能力の限界を打破し、成長の底上げを図る取り組み（グローバル化）も必要となる。

また、官（国及び地方自治体）は、企業のこのような取り組みを促進・支援する観点から、規制緩和・税制改正・外交交渉などを通じて環境の整備を進めなければならない。

【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

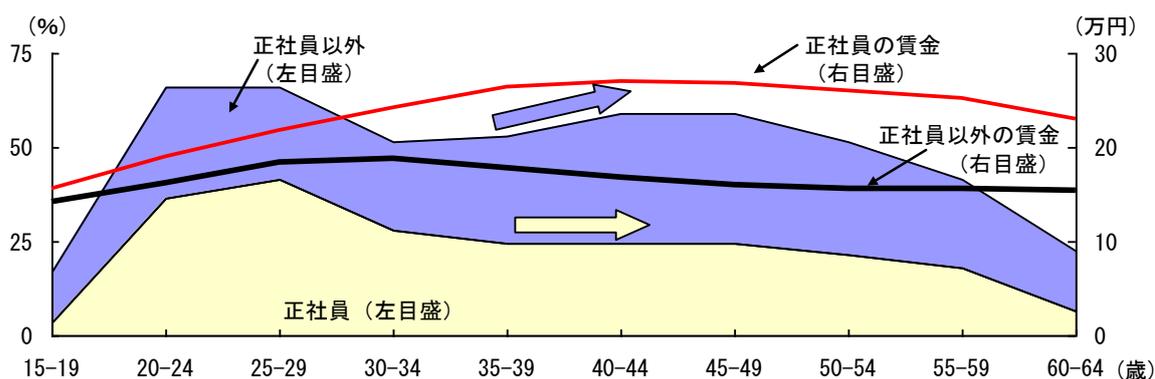
- ・ 育児や介護に従事すること等を事由に退職した従業員に対して、原則、退職時点に応じた待遇での復職を許容する制度を導入。
- ・ 将来の復職を希望する退職者を人材予備軍として確保。職場情報の還元や福利厚生施設の開放などを通じて、帰属意識や復帰意欲の持続を図り、円滑な職場復帰を支援。

3(2)で見たとおり、就労意欲はあるものの働くことのできない女性は多く、その数は約 420 万人（就業者数の約 7%相当）に上ると推計される⁷。また、離職後に希望に沿う復職の機会を得られず、就労を諦めてしまった女性も含めれば、潜在的な労働力人口は更に多くなると見込まれる。

このような潜在的な労働力を掘り起こし、積極的な労働参加を促すには、彼女らの就労意欲を高めるために、就労に対する誘因を整備していくことが重要であり、現在進められている、グラス・シーリング⁸の解消や休暇・勤務時間の柔軟性向上といった取り組みを、今後も継続していくことが求められる。

しかし、これらの施策は、「働き続ける女性」にとっては、就労しやすい環境を整備することになる反面、育児や介護などのために一旦離職した「もう一度働きたい女性」に対しては十分な効果を発揮しない。実際、離職後に再び就労する際、非正規社員とならざるを得ないケースが多く、離職に伴う機会費用が大きいことが、出産やその後の育児と就労の両立に対する躊躇いを生じさせる大きな要因の一つと指摘されている。

女性の雇用形態別・年齢階級別雇用者割合及び賃金



(資料) 内閣府男女共同参画局「女性の雇用形態の内訳別年齢階級別雇用割合」

(注) 雇用者割合は、会社役員を除く。

⁷ 女性の年齢階級別の潜在労働力率と推計人口から算出した女性の潜在労働力人口（約 3,080 万人）に対し、実際の女性就業者数は約 2,660 万人程度に止まる。

⁸ ガラスの天井の意。女性の能力開発を妨げ、企業における上級管理職への昇進や、労使団体等における意思決定の場への登用を阻害している見えない障壁（「男女共同参画 2000 年プラン」より）。

そこで、この要因を排除し、「もう一度働きたい女性」が就労しやすい環境を整備する観点から、職場復帰制度の積極的な導入を提言したい。

具体的には、育児や介護に従事するため一時的に離職せざるを得ない従業員等に対して、原則、退職時点に応じた待遇での復職を許容する制度⁹を導入すべきである。更に、将来の復職を希望する退職者を人材予備軍として確保するとともに、離職期間中の職場情報の還元や福利厚生施設の開放などを通じて、職場への帰属意識及び復帰意欲の持続を図り、退職者の円滑な職場復帰を支援する取り組みも重要と考えられる。

なお、就業者数が減少し、有能な人材を確保することがより困難になっていく中で、過去に一定期間勤務した経験を持つ人材が復職することは、企業にとっても、単に人員の確保に止まらず、採用人員の戦力化までにかかるコストや時間を大幅に節約できるメリットもあると考えられる。

(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）。

30代の女性は、働きたくても働けない割合が他の年代に比べて高く、その数は約140万人（現在の就業者数の約2%相当）存在し、女性の潜在的な労働力の1/3程度を占めると見られる¹⁰。女性の労働力を活用していくためには、その中心となる30代女性が抱える育

保育所及び利用児童等の状況

	認可 保育所	定員	利用児童の 割合			待機児童	無認可 保育所	0-5歳児
			0-2歳児	3歳以上児				
2002年	22.3	1,958	26.5%	16.3%	36.3%	25	9.4	7,067
2007年	22.8	2,105	30.2%	20.3%	39.6%	18	10.6	6,509
増減	+0.6	+148	+3.7%	+4.0%	+3.3%	-8	+1.1	-558

（資料）厚生労働省「保育所の状況」、総務省「人口推計」等

（注）利用児童の割合＝当該年齢の認可保育所利用児童数÷当該年齢の就学前児童数

⁹ 一定の期間を定めて退職時点に相当する待遇での復職を許容するとともに、当該期間を経過した場合においても、本人の能力に応じて処遇を決定した上で職場への復帰を許容。

¹⁰ 30代女性の潜在労働力率と推計人口から算出した潜在労働力人口（約710万人）に対し、実際の女性就業者数は約570万人程度に止まる。

児負担の軽減を図り、就労との両立を可能にする環境の整備を進めることが重要である。

既に、育児と就労の両立を図るための様々な対策が実施され、保育所数の増加とそれに伴う待機児童数の減少が見られる。とはいえ、認可保育所を利用する児童の割合は5年前に比べて3.7%上昇しているものの、依然3割程度に止まるなど、改善の余地が大きい。

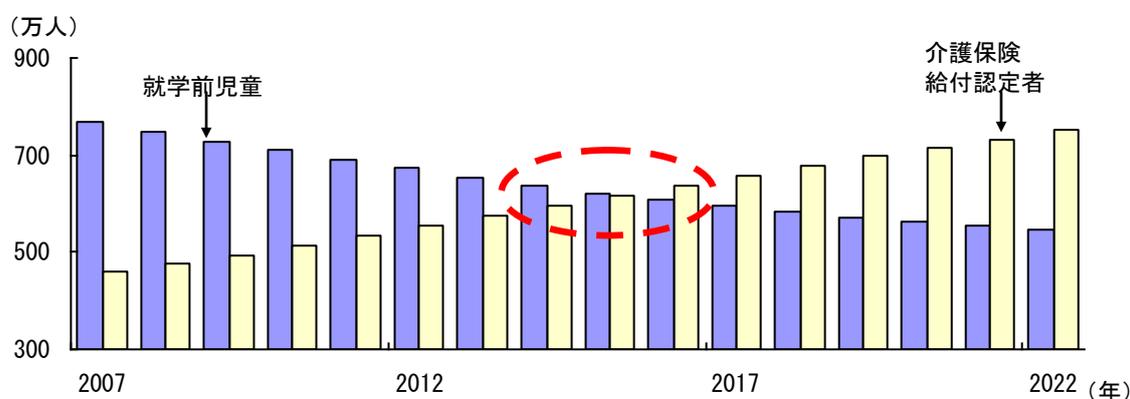
そこで、育児と就労を両立させる上で果たす役割が極めて大きいと考えられる、通勤経路（駅構内又は周辺）への育児施設の設置を強力に推進していくことを提言したい。このような動きは既に見られる¹¹ものの、用地コストが割高であることに加え、認可保育所の設置基準を充足できずに国や地方自治体から補助金を受けられないケースが多い。その結果、駅の構内（又は周辺）での育児施設運営は依然として難しく、設置が進みにくいことから、設置・運営を軌道に乗せるためのサポートを実施すべきである。

具体的には、鉄道会社が主体となって、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て育児施設運営用のスペースを確保し、育児施設運営の外部委託を推進していくべきである。また、事業の高い公共性に鑑み、国及び地方自治体は、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を実施し、民間企業の取り組みを支援する必要がある。なお、施設の設置には、地域社会の雇用創出や沿線人口の増加といった効果も期待できる。

更に、施設の安全性と乳幼児の健全な育成に十分留意した上で、保護者の育児と就労の両立を扶助する方針を踏まえて、駅立地の育児施設が認可保育所となるよう、現在の社会環境に適応していない設置基準を抜本的に改訂すべきである。

一方、今後を展望すると、後期高齢者の増加に伴って、就学前の乳幼児数よりも介護が必要な高齢者の方が多くなり、介護に係る負担が就労の妨げとなる可能性もある。長期的な観点で女性や高齢者の就業支援を実施する上では、育児施設の設置に当たって、将来の介護施設への転用を見据えて施設・制度の設計を行っておくことも必要である。

介護保険給付認定者の推計



(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」、厚生労働省「介護給付費実態調査月報」

(注) 介護保険給付認定者は2007年10月時点の年齢階級別人口比を用いて推計

¹¹ 国土交通白書（平成15年度版）では、関西における駅型育児施設の例として、京阪電鉄（枚方市）、JR西日本（六甲道）、阪急電鉄（伊丹、南茨木、箕面）が紹介されている。

(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。

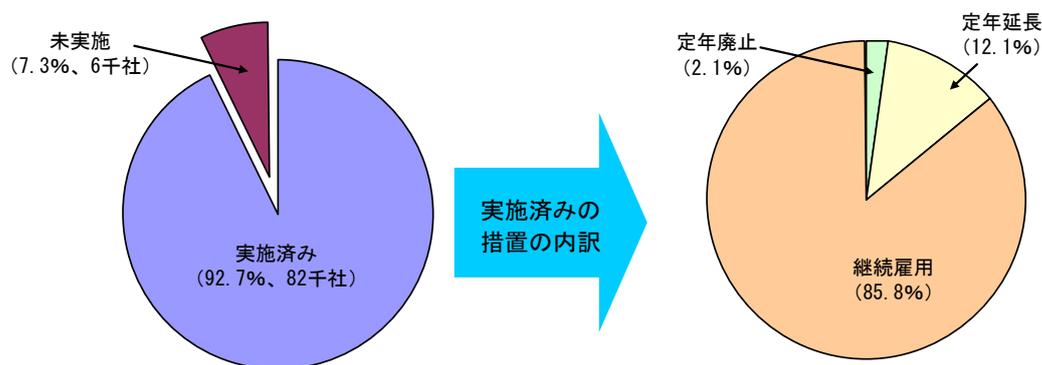
また、今後の貴重な労働力として期待のかかる高齢者の活用についても対応が必要である。

現在も、定年後に雇用機会を確保する対策¹²が施されているとはいえ、年金支給開始年齢の引き上げに辻褃を合わせ、それまでの生活の糧を得る機会を提供する観点からの対応という印象が拭えない。その結果、高齢者の雇用確保措置を実施した企業のうち、9 割弱の企業で「継続雇用」が採用されており、定年直前までとは処遇が大きく異なるケースが多いことから、高齢者の勤労意欲を十分高めることができず、成熟した人材を積極的に活用できていないと考えられる。

人口減少社会における目指すべきビジョンの実現に向けて、高齢者の持つ技術や知識、経験などの積極的な活用が欠かせないことは論を待たない。今後 10 年間で約 1,500 万人の就業者が 60 歳に達し、成熟した人材の急激な減少が予想される中においては、これらの高齢者が自発的に働きたいと思える環境の早急な整備が求められる。そのためには、高齢者に対して単に雇用機会を提供するだけでなく、定年以前と同じモチベーションで業務に臨める職場を作っていかなければならない。

具体的には、年金の支給が始まる 65 歳まで定年年齢の引き上げを図るべきである。なお、実効性を高める観点から、高齢者の雇用に関する現在の選択制度を、定年年齢の引き上げに一本化していくことも重要である。更に、高齢者の勤労意欲を阻害しない観点から、昨年度の 2007 年問題委員会でも提言している通り、高齢者の所得に応じて厚生年金支給額

高齢者の雇用確保措置の実施状況並びにその内訳



(資料) 厚生労働省「平成 19 年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況」

(注) 従業員数が 51 人以上 300 人以下の 75 千社及び同 301 人以上の 13 千社が調査対象

¹² 2004 年 6 月の高年齢者雇用安定法の改正により、65 歳未満の定年の定めをしている事業主は、高齢者の 65 歳（順次引き上げ）までの安定した雇用を確保するため、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じることが義務付けられた（2006 年 4 月 1 日施行）。

を減じる「在職老齢年金制度¹³⁾」を廃止すべきである。

このような取り組みは、人材が希少化する中で、専門的な知識と豊富な経験を兼ね備えた貴重な人材を確保・活用すると共に、ノウハウを継承する時間の確保にも繋がることから、企業にとってもメリットのある取り組みと考えられる。但し、現行の年功賃金や退職金制度などのように、雇用期間の長期化に伴って処遇が改善される報酬体系が色濃く残っている場合は、このメリットを十分享受できないため、併せて本人の能力に見合った報酬体系の導入を図る必要もある（この点については、次の提言 2(1)で改めて触れる）。

【提言 2】生産性向上～経営資源の有効活用～

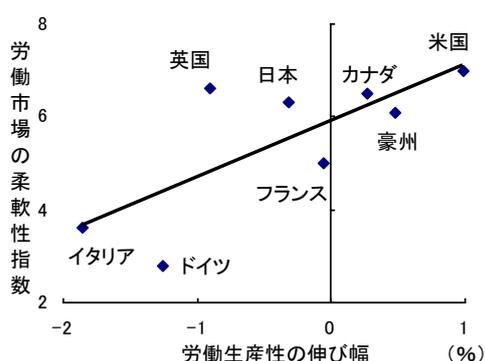
(1) 人材の移動を阻害する要因を排除せよ

- ・ 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。

人口減少社会において持続的な成長を実現するためには、これまで十分活用できなかった人材を確りと掘り起こし、就業者数の減少を緩和する取り組みに加えて、限られた経営資源を最大限活用し、就業者一人当たりの労働生産性を高めていくことが求められる。

そのためには、質の高い人材育成や研究・技術開発による生産性の向上に加えて、労働市場の柔軟性を高めることが重要と考えられるが、本稿では、企業で日々取り組まれている前者に比べて、対応が後手に回りがちな後者について提言したい。

労働市場の柔軟性と労働生産性の関係



労働生産性上昇率の要因分析

(単位：%)

	1980～1990年	1990～2000年	2000～2002年
労働生産性上昇率	3.15	1.11	0.93
資本蓄積効果	1.37	0.82	0.73
資本再配分効果	-0.03	0.00	0.07
労働の再配分効果	0.55	0.00	-0.33
生産性変化率	1.25	0.30	0.46

(資料) 通商産業省「通商白書 2006」

(注1) 労働市場の柔軟性指数は、雇用・解雇に関する慣行等に基づき数値化したもの。賃金が伸縮的であるほど高い (2003年時点)

(注2) 労働生産性の伸び幅は、1990～1995年と1995年～2004年の変化分

¹³⁾ 65歳までの高齢者が働きながら年金を受給する場合、年金月額と総報酬月額相当額の合計が28万円を越える部分について、所得に応じて老齢厚生年金の支給額が減額される。また、65歳以上の高齢者についても、同額が48万円を越える部分について、老齢厚生年金(2階部分)の支給額が減額される。

我が国における雇用形態は多様化が進んでいるものの、「新卒」「男性」「日本人」の終身雇用を基本とする人事制度が残る企業は依然として少なからず存在する。長い雇用期間のうちに技術や知識の習熟度が高まり、労働生産性が向上する面はある一方で、生産性の高い仕事やそれまでのキャリアを活かせる仕事へと労働力がシフトすることは、我が国全体の生産性向上に繋がる。

ところが、我が国の近年における労働生産性の上昇率に占める労働再配分効果はマイナスになっている。この状況を打破するには、生産性の高い事業への人材の柔軟な移動を促進する取り組みが必要であり、企業の内外を問わず、転勤・転職・起業などを通じて真の適材適所の実現を図らなければならない。

そのためには、長期雇用が有利となる人事制度を抜本的に見直し、雇用形態や勤続年数、入社の際（中途採用、海外現法採用など）、属性（性別、国籍など）などに関わらず、従業員の実力本位で評価・登用する人事制度を更に徹底していくことが求められる。

具体的には、雇用期間の長さに応じて処遇が改善される、年功賃金や退職金制度、確定給付年金などといった報酬体系を、成果に見合った報酬体系や転職に際して受け渡ししやすい年金制度へと抜本的に見直すことが求められる。また、新卒採用の売り手市場化が進む中、採用数の一定以上の中途採用枠を設けるなどして、多様な人材の確保に努めることは、雇用の流動化促進を後押しする上でも重要である。

更に、企業の取り組みを支援するべく、退職給与所得の優遇税制の見直しや 401K の掛金上限の引き上げなど、税制や年金制度の改正によって、転職に伴う不利益を軽減する施策も実施されるべきである。

(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。

就業者一人当たりの生産性を高める上では、資本の有効利用を図ることも欠かせない。

そのためには、事業の生産性を定期的に監視することを通じて事業の選択と集中を迅速に断行し、欧米諸国に比べて少ない M&A なども積極的に活用して、投資効率の高い事業へ資本を柔軟にシフトしていくことが求められる。なお、その過程においては、復活が取り沙汰される企業間の株式持合や、導入が進むライセンス型の買収防衛策などが、徒に資本の効率的な活用を妨げるものではなく、企業価値を高めるものになっているか、改めて検証する必要がある。

また、日本企業は、借入への依存を抑制する傾向が強く、手許資金の範囲内に設備投資を

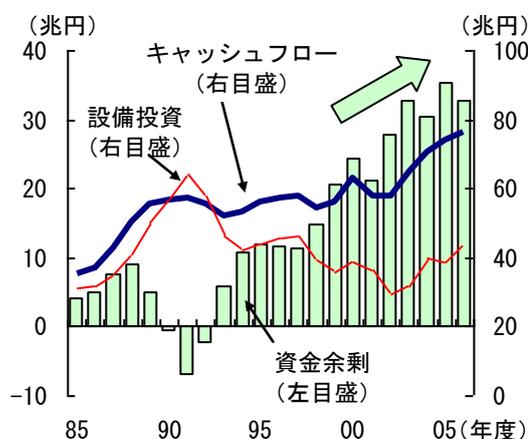
止める傾向が 10 年以上続いている。資本を有効利用する観点からは、手元資金の多寡ではなく、投資対象となる事業の生産性に基づいた投資判断を徹底していかねばならない。

更に、投資や有事に備えて社内留保を厚くことを志向するだけでなく、各ステークホルダーに対して適切に付加価値を配分することも重要である。特に、近年は積極的な株主還元が進められる一方で、雇用者報酬が伸びない状態が続き、労働分配率が低下している。

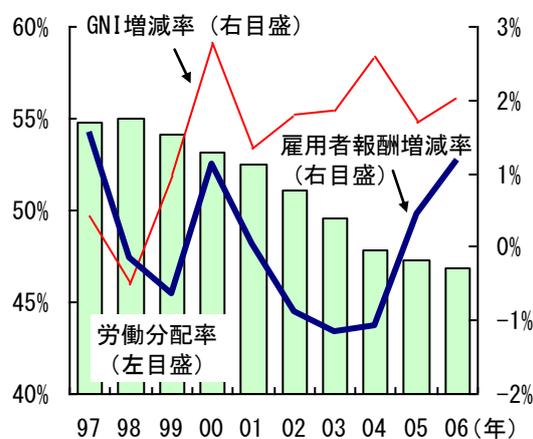
人材が希少な経営資源となる中で、人材の確保・育成に向けた投資が重要性を増していくことを踏まえれば、非正規社員の処遇見直しや生産性の向上に見合う給与の引き上げ、業績とボーナスの連動性向上などを通じて従業員の処遇を改善し、労働分配率を引き上げ、従業員の一層の奮起を促すべきである。なお、雇用者報酬の引き上げには、GDP（国内総生産）の 6 割を占める個人消費の拡大を通じ、我が国の経済成長に寄与する効果も期待される。

なお、適切な付加価値の配分により手許の余剰資金が削減されれば、投資案件ごとに資金調達を行う手法へと移行せざるを得ない。これに伴って、資金調達の機動性が低下する反面、案件の採算性に対する企業の内外からの監視が強まる。このことは、企業にとっての投資効率（内部収益率など）が高い事業への集中と低い事業からの撤退を促し、結果として資本のより効率的な利用に繋がると考えられる。

設備投資額とキャッシュフローの推移



労働分配率と就業者一人当たりのGNI及び雇用者報酬増減率の推移



(資料) 財務省「法人企業統計年報」、内閣府「国民経済計算年報」

(注1) 資金余剰＝キャッシュフロー－設備投資、キャッシュフロー＝経常利益×0.6＋減価償却費

(注2) 設備投資額とキャッシュフローの推移は金融・保険業を除く

(注3) 労働分配率＝雇用者報酬／GNI

【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）。

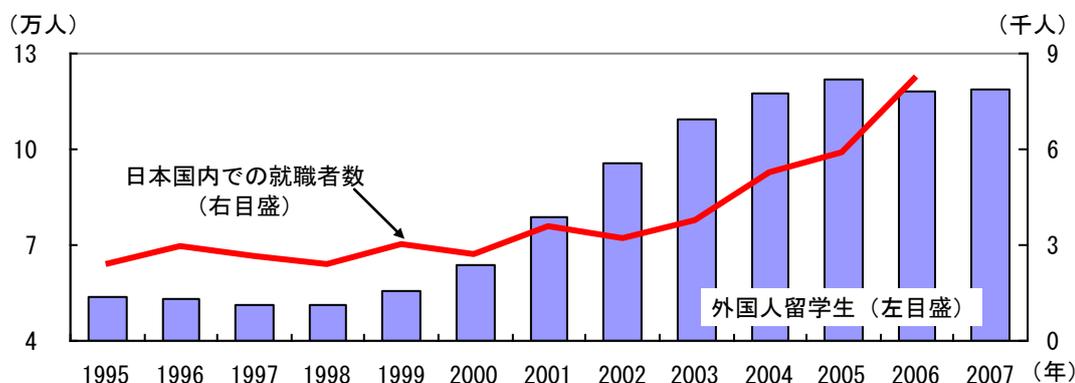
国内の人材不足を質・量の両面で補う観点から、優秀な外国人留学生及び高度な技能を有する外国人労働者に対して、国内での就労機会を提供する取り組みを強化していくことも重要である。

まず、外国人留学生について見ると、最近の日本国内における外国人留学生の就業者数は増加傾向にあるものの、その母数である外国人留学生の数は2003年に10万人を突破して以降、12万人前後で頭打ちの状態が続いている。今後も優秀な外国人留学生の日本での就労を拡大させていくためには、外国人留学生の受け入れ増強と国内で就職する学生の割合を上昇させる取り組みが欠かせない。

具体的には、卒業後に一定期間以上国内で就労することを前提に、企業奨学金やインターンシップの機会の提供、就労ビザ取得の支援などを行うパッケージを産官学連携で組成して、外国人留学生の就学と卒業後の国内での就労を後押しするべきである。

それに加えて、外国人であることがキャリアパスの障害にならないよう、実力に応じた処遇を進めていくことも求められる。なお、日本での就労を希望する海外の学生に対しても、現地に進出する日本企業が中心となって、積極的に語学学習や職能訓練を行い、日本国内

外国人留学生数と日本国内就職者数の推移



(資料) 文部科学省「文部科学統計要覧」、法務省「平成18年における留学生等の日本企業等への就職について」

(注) 日本国内での就職者数は、在留資格を「留学」及び「就学」から本邦企業等への就職を目的としたものへ変更する申請の年間認可数

での就労を後押しする取り組みも重要である。

次に、外国人労働者については、就労を目的とする外国人登録者が 2006 年度末時点で約 23 万人在留しているものの、こちらも増加傾向が一般し、頭打ち感が見られる。医療・介護分野をはじめとする専門的な知識・技能を有する外国人労働者を受け入れる制度は整っている反面、研修目的以外の単純労働者の受け入れは認めないなど、我が国の労働市場には依然として「閉鎖的」な部分が残っている。

人口減少社会において、海外からの優秀な人材の受け入れは、持続的な発展のための重要な要素の一つであるにも拘らず、このままでは、既に始まっている先進諸国との優秀な外国人の受け入れ競争に遅れをとりかねない。この競争で遅きに失することは、我が国の衰退を招きかねないという危機感をもって、永住権を含めた在留資格のあり方を見直し、積極的かつ選択的に外国人労働者を受け入れる制度へと改めていかねばならない。

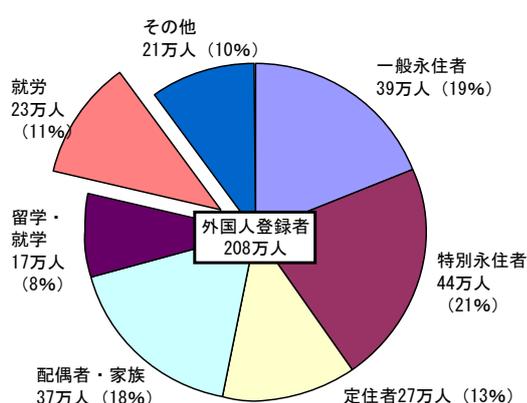
具体的には、高度な技能を有する労働者や、医療・介護など国内で不足する技能を保有する労働者に対して、資格の相互認証要件の緩和や日本語の習得支援などを通じて、我が国での就労を妨げる要因を排除するとともに、永住権を付与する条件の緩和などによって、国内への定住を容易にする取り組みを進めるべきである。

また、これらの技能者の受け入れを優先的に行う一方で、特別の技能を有さない単純労働者であっても、本人の意欲や能力、勤務態度などに応じて、期間限定での受け入れや在留期間の延長を許容することなどを盛り込んだ制度の改革を図るべきである。

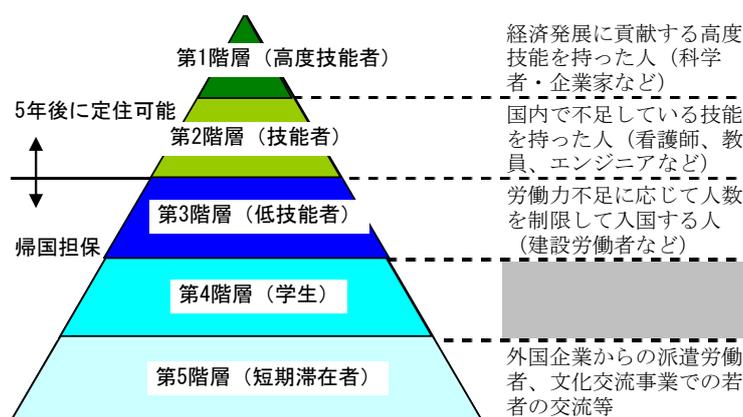
更に、外国人との共生による安心・安全な社会を実現する観点から、生活環境や子弟の教育を含め、在留外国人が居住・就労しやすい社会制度などの整備も進めなければならない。

外国人登録者数の在留資格別内訳

(2006 年度末)



英国の新入国管理5ヵ年計画基本方針



(資料) 法務省「平成 18 年末現在における外国人登録者統計について」、Business Labor Trend「外国人高度人材受入れで積極策」

(注) 就労目的には、人文知識・国際業務、技術、興行、技能、企業内転勤、教育、教授に、研修を含めて表示。その他の就労目的の在留資格 (投資・経営、宗教など) については、「その他」に包含。

(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。

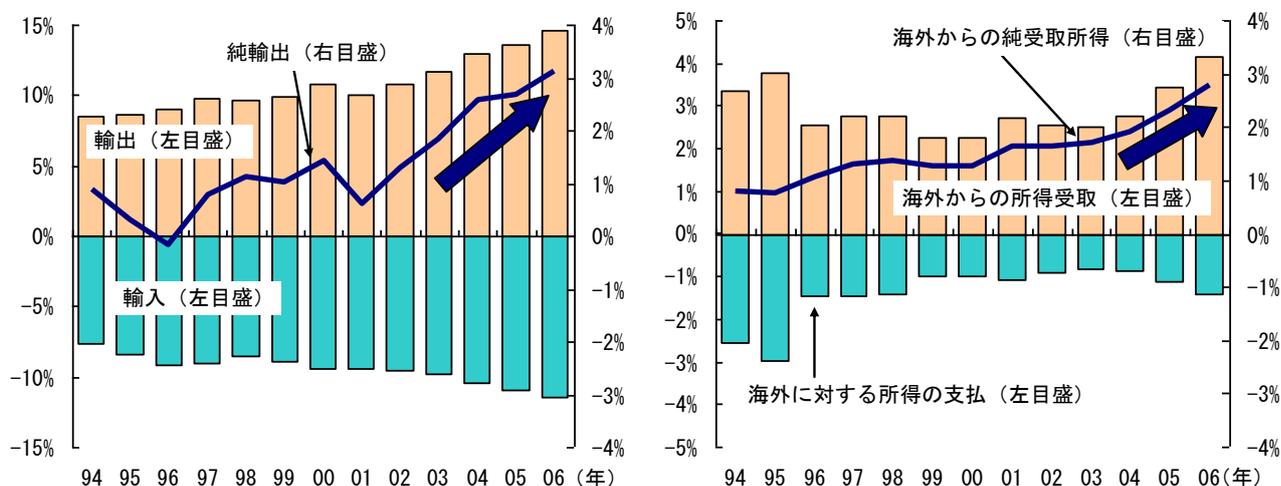
我が国の GDP は世界第 2 位の規模を誇るとはいえ、世界全体に占める割合は 1 割弱に過ぎず、国内を上回るペースで拡大を続ける海外の成長市場の成長を取り込むことが重要であることは言うまでもない。実際、我が国の GNI に占める純輸出や海外からの純受取所得の寄与度も年々高まっている。

今後、国内における人口減少と高齢化が進む中においては、国内の資本や技術を海外に持ち出し、海外における優秀な人材や資本などの経営資源の活用を図ることで、その果実である海外からの純受取所得を極大化し、国内経済の底上げを図る取り組みが重要になってくる。

具体的には、消費地に近い地点での生産により競争力強化を図ることに加えて、国内の就労人口減少による生産能力の限界を打破し、内外の需要に対応する観点から、事業体制の国際的な見直しを進めるべきである。

見直しに当たっては、現地採用者が現地トップ（あるいはそれ以上）まで昇進できるキャリアパスを提示して従業員のモチベーションを高めることや、現地における実績との連動性の高い給与体系を導入することなどによって、海外の優秀な人材確保を図ることが必要となる。更に、海外の従業員に日本国内での勤務を経験させる積極的な人事交流を通してグローバルな人材育成に努め、海外人材の積極的な活用によって、海外事業への投資効率を改善することが求められる。

純輸出・海外からの純受取所得等の GNI に占める割合の推移



(資料) 内閣府「国民経済計算年報」

【官（国及び地方自治体）への提言】

官（国及び地方自治体）には、以上に述べた企業の取り組みを促進・支援することに加え、業務効率の改善に向けた取り組みが求められることは言うまでもない。更に今後、人口が減少していく中では、官の相対的な肥大化を防ぐ観点での取り組みが重要となる。

【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「官」が自律的に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定員を割り当て、それ以外の業務については民間に開放。

我々が目指すべき社会を実現するためには、民間企業の努力に加えて、官自身の効率的な運営が望まれるのは言うまでもない。しかし現状では、行政サービスから得られる受益とそれにかかるコスト負担の関係が見えにくく、住民はより多くの行政サービスを期待しがちである。また、行政サイドにも規模拡大に向けた誘因が働きやすく、官自身の効率化を促進・監視する機能が十分ではない。

今後、限られた経営資源を効率よく利用することが求められる社会の中で、経済成長の底上げを図り、民間企業の取り組みを下支えする観点からも、官の効率化を進めていかねばならない。3(1)で見たように、我が国の労働生産性を今後10年間で30%以上向上させることが必要な状況においては、官の生産性も同様に上昇させる必要があり、換言すれば、現行の官のサービスを10年後には7割未満の人員で提供できる体制への移行が求められているのである。

具体的には、業務範囲の見直しや効率の改善に努めることに加えて、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）・議員を削減する制度を導入すべきである。また、公務員や議員の削減が進まない場合には、受益と負担を明確化する観点から、それに伴う費用に対する国からの補助を一切認めず、地域住民が負担すべきである。なお、効率的な官のあり方を早急に構築する観点からも、道州制を早期に実現することが重要であると考えられる。

更に、官の縮小に合わせて、公務員にしか実施できないか否かという基準で業務を見直し、該当する業務に対して優先的に人員を割り当てるとともに、該当しない業務については民間企業への開放を進めるべきである。

(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。

これに加えて、若年層を中心に国民の多くが不信感を持っている年金制度についても、見直しが求められる。

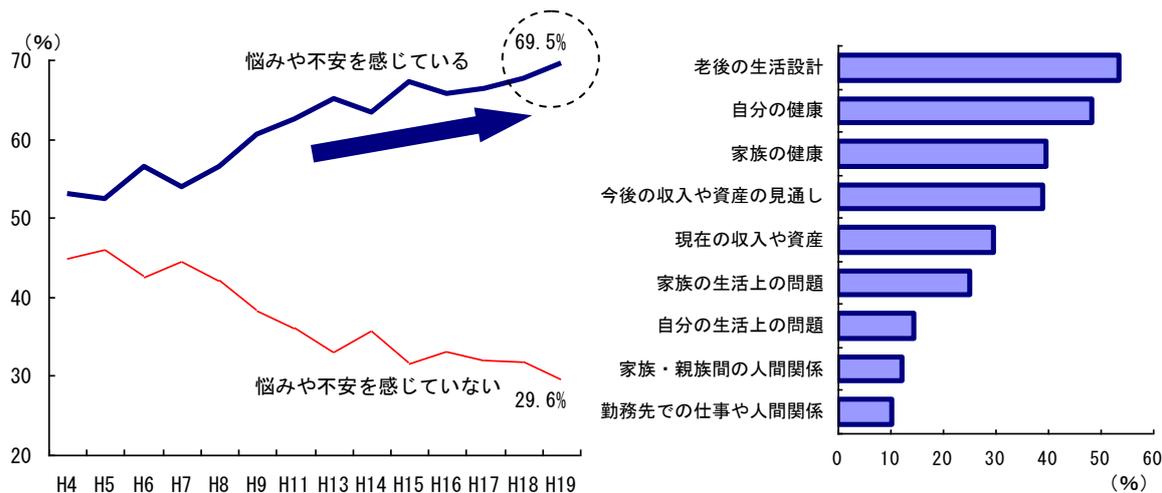
人口の減少と高齢化の同時進行によって、20年後には、老齢世代1人に対する勤労世代が1.92人¹⁴にまで低下すると見込まれることから、毎年巨額の財政赤字によって将来世代へ負担を先送りしている現状は明らかに持続不能であり、多くの国民は将来に対する不安を感じている。世代間扶助に頼ったこれまでの制度から脱却して、持続可能性な制度へ早急な移行を図る必要がある。

具体的には、高齢者の最低限の生活を保障する基礎年金部分については、高齢者を含む全ての国民が税金という形で負担し、所得比例部分は各自の判断で積み立てる制度へ転換すべきである。

当然、制度改革には「痛み」を伴うことが予想されるが、企業や個人には、これまでのような「官」への依存心を捨て、自立して「痛み」に立ち向かう姿勢が求められる。一方で、それが適わない社会的な弱者のために「セーフティネット」を整備しておく必要がある。

なお、セーフティネットの整備を行う際は、改めて社会保障給付の最低水準や全国一律で提供される行政サービスの種類及び水準など、「ナショナル・ミニマム」のあり方について

日常生活での悩みや不安を感じる割合とその内容



(資料) 内閣府「国民生活に関する世論調査」

(注) 悩みや不安の内容は、悩みや不安を感じていると答えた者から聴取。複数回答

¹⁴ 田中角栄内閣が、年金給付水準の大幅な引き上げや物価スライドの導入といった社会保障の大幅な制度拡充を実施した1973年(福祉元年)における、老齢世代1人に対する勤労世代の人数は9.08人。その後徐々に低下して2000年には4人を切り、現在は3.02人。

てもあるべき姿を早急に明確化すべきである。

その上で、生活保護や年金給付といった、それぞれ個別に整備されている様々なセーフティネットを相互補完的に組み合わせ、ナショナル・ミニマムに沿ったものへと再構築を図るべきである。

(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。

「人口ボーナス」から「人口オーナス」へとパラダイムが転換したにも拘らず、人口増加を前提とした各種制度が依然として残っている。

例えば、企業への提言の中でも触れたように、利便性の高い場所における育児施設の設置・運営を支援できない認可保育所の設置基準や、高齢者の労働力を活用する観点が重視されない高齢者雇用・老齢年金制度、流動的な労働市場の形成を阻害している労働関連法制・年金制度、海外からの有能な人材受け入れの非関税障壁となっている在留資格制度などは、人口減少社会に適合した制度とは言い難い。

人口が増加する局面において機能したこれらの制度が、人口減少社会では「時代遅れの法」となって我々の手足を縛り、我が国の成長を阻害する要因になっていると考えられる。

制度の前提となる人口が増加から減少へと転じた今、既存の制度に小手先の修正を加えるだけでは事態を先送りすることにしかならず、あらゆる「時代遅れの法」をその前提条件から早急かつ抜本的に改革すべき時期を迎えている。縦割り行政の悪弊を断ち切り、一刻も早く、人口減少社会に適合する「時代に即した法」への転換を果たさねばならない。

また、官自身の縮小が求められる中、民間による人口減少社会への積極的な対応を促す仕組み作りも進めていかねばならない。業務の民間開放を通じて、民間企業の経営資源や経営ノウハウを導入し、業務の効率化や官のスリム化を図ると共に、低採算ながら公共性の高い事業への民間企業の参入を促す仕組みづくりを積極的に実施すべきである。

【個人への提言】

社会や経済のあり方が大きく変わり、企業や官は変革を求められている。とはいえ、実際に変革を行うのはそこに属する一人ひとりの個人であり、個人が変わらなければ、結局何も変えられない。パラダイムシフトに対応するための変革には、個人の自意識を持った行動という後押しが欠かせない。

【提言5】自意識を持った行動

(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。

冒頭に述べたとおり、人口減少社会への対応に残された時間は限られている。現状を変えるには少なからず「痛み」が生じると考えられるが、人口の増加が前提となっている各種制度の改革や「官」の効率化が実現しなければ、その皺寄せは将来「更に大きな痛み」となって我々に跳ね返ってくることを、一人でも多くの国民が理解しなければならない。

更に、何より重要なのは、危機感に目覚め、官や企業に甘えるのではなく、自分で何とかするしかない、という自意識を持って、各自が行動に移ることである。我々は、勇気を持って人口減少社会に立ち向かう政権・政策を選択し、改革を自律的に後押しする力とならなければならない。

また、これまでの長期雇用を前提とする人事制度や世代間扶助による年金制度などの見直しが行われる中で、企業の研修制度や自己啓発を通じて積極的に自ら能力開発に努めるとともに、多様な運用手段を活用して自立的に老後資金を準備するなど、各人が人口減少を前提とする社会システムへの対応を主体的に行っていくことが求められる。

5. おわりに：危機感を行動に

人口減少社会は、「増加する人口・潤沢な労働力」というこれまでの暗黙の前提の変質と、それに基づく経済社会の終焉を意味する環境の大転換に他ならない。何もしなければ、我が国が衰退しかねないというリスクを、まずは冷徹に認識する必要がある。

そのうえで、こうした状況を打破するために、既存の在り方に囚われず、企業・官・個人が環境の変化に応じた一大変革に取り組むべく、ここに述べた提言が着実に実行されることを期待したい。

以上

平成19年度 人口減少社会委員会 活動状況

平成19年

- 6月22日 正副委員長会議
「本年度の活動方針（案）について」
- 7月23日 講演会・正副委員長会議
「人口減少社会の到来と経済社会の行方」
ゲスト：明治大学政治経済学部
教授 加藤 久和 氏
- 8月31日 講演会・正副委員長会議
「人口が変える経済・社会 -少子・人口減少が意味するもの-」
ゲスト：法政大学大学院政策科学研究科
教授 小峰 隆夫 氏
- 10月 4日 スタッフ会
「今後の委員会活動およびテーマの絞込み等」
- 11月 6日 正副委員長会議
「論点整理・提言作成に向けて等」
- 12月 4日 スタッフ会
「提言骨子（案）について等」
- 12月13日 正副委員長会議
「提言骨子（案）について等」

平成20年

- 2月25日 スタッフ会
「提言（案）について」
- 3月 6日 正副委員長会議
「提言（案）について」

3月26日	常任幹事会・幹事会にて提言（案） 『人財力、変革力、グローバル力』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～」を 報告、了承
-------	---

4月 3日	人口減少社会委員会 提言 『人財力、変革力、グローバル力』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～」を 記者発表
-------	--

平成19年度 人口減少社会委員会 名簿

平成20年3月26日現在
(敬称略)

委員長	中野 健二郎	三井住友銀行	副頭取
副委員長	大石 正守	国際保険	CEO兼社長
〃	山本 哲男	日本アイ・ビー・エム	常務顧問
〃	小塚 修一郎	住友金属工業	取締役専務執行役員
〃	中岡 寛太郎	KDDI	関西総支社長
〃	岩崎 佑子	岩崎企画	代表取締役
〃	大橋 隆	博報堂	執行役員関西支社長
〃	白坂 充	三菱重工業	関西支社長
〃	井狩 雅文	関西電力	常務
〃	藤尾 正弘	フジオフードシステム	代表取締役
〃	庄司 哲也	西日本電信電話	取締役
〃	浅野 秀弥	フリーマーケット社	社長
〃	小川 和人	三菱UFJメルリルリンチPB証券	シニアファイナンシャルアドバイザー
〃	小嶋 達典	がんこフードサービス	常務
〃	伊藤 新	住友生命保険	常務執行役員
スタッフ	江連 久雄	三井住友銀行	総務部部長
〃	篠田 周	三井住友銀行	経営企画部金融調査室次長
〃	中西 義史	三井住友銀行	経営企画部金融調査室室長代理
〃	伊藤 史匡	三井住友銀行	経営企画部金融調査室室長代理
〃	西澤 良臣	国際保険	取締役専務執行役員
〃	阿久根 昌夫	日本アイ・ビー・エム	地域社会-西日本 担当部長
〃	榊原 道治	住友金属工業	総務部担当部長
〃	田中 厚世	住友金属工業	大阪総務室担当課長
〃	今本 彰	KDDI	関西総支社管理部長
〃	川崎 ゆかり	岩崎企画	研修部長
〃	武発 一郎	博報堂	計画管理室室長代理
〃	堀田 孝二	三菱重工業	関西支社総務部長
〃	馬場 一哉	関西電力	人材活性化室人材開発グループマネジャー
〃	本近 博昭	フジオフードシステム	監査役
〃	坂野 孔哉	フジオフードシステム	社長室
〃	船瀬 武資郎	西日本電信電話	総務部企画担当課長
〃	廣瀬 茂夫	がんこフードサービス	企画部部長
〃	穂宗 一郎	住友生命保険	総務部上席秘書役
代表幹事	野田 通夫	がんこフードサービス	企画部長
スタッフ	黒羽 庸一	関西電力	秘書室マネジャー
〃	多木 俊介	関西電力	秘書室秘書グループ
事務局	齊藤 行巨	関西経済同友会	常任幹事・事務局長
〃	梅名 義昭	関西経済同友会	企画調査担当調査役
〃	谷 要恵	関西経済同友会	企画調査部主任
〃	井上 竜仁	関西経済同友会	企画調査部
〃	本宮 亜希子	関西経済同友会	企画調査部