

# 人口減少と労働力の供給制約

慶應義塾大学経済学部 太田 聡一



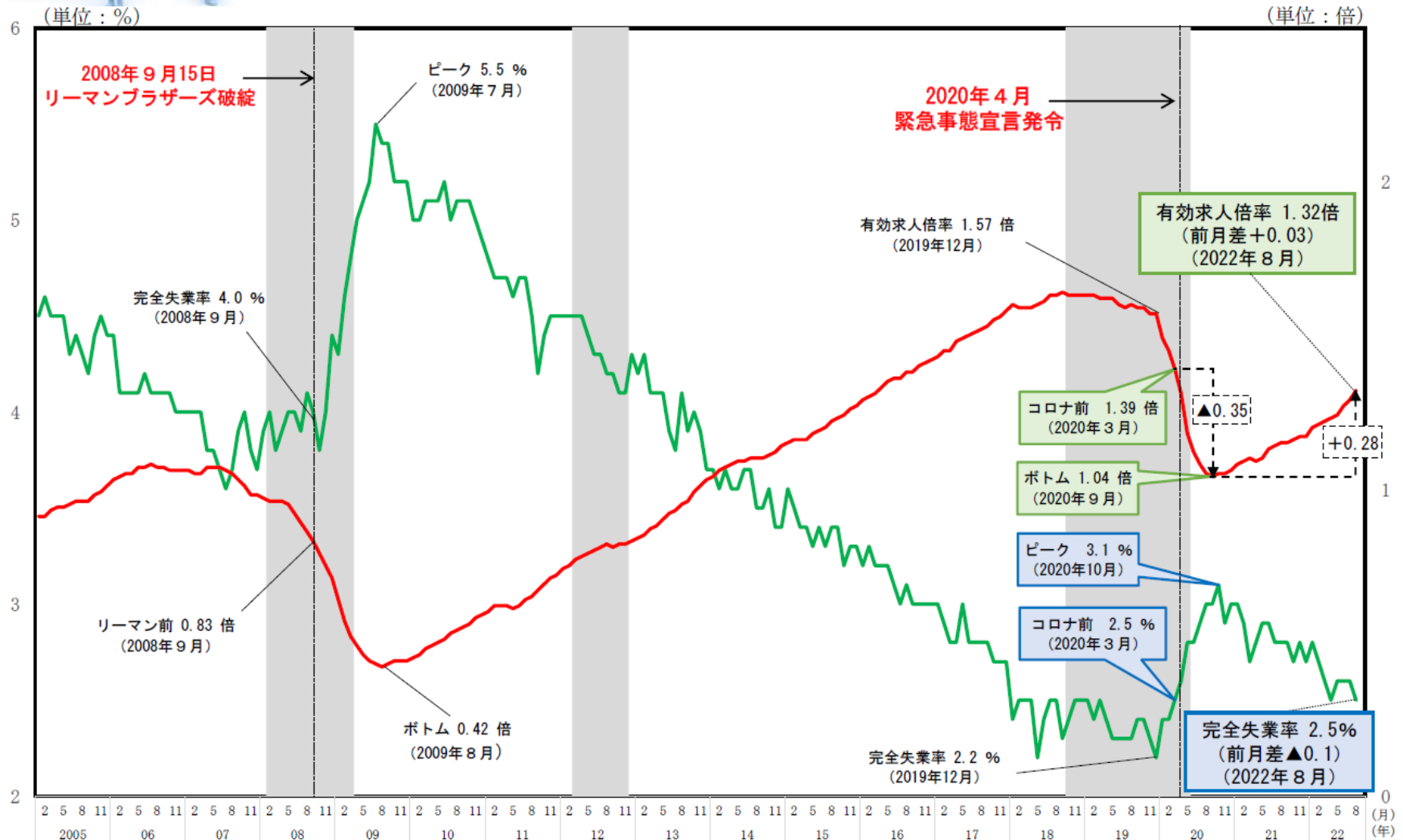


- I. 昨今の労働市場の状況
- II. 高水準に達した労働力率（労働力人口比率）
- III. 女性労働力の供給再考

# I. 昨今の労働市場の状況



## 失業率、有効求人倍率はコロナ前の水準に

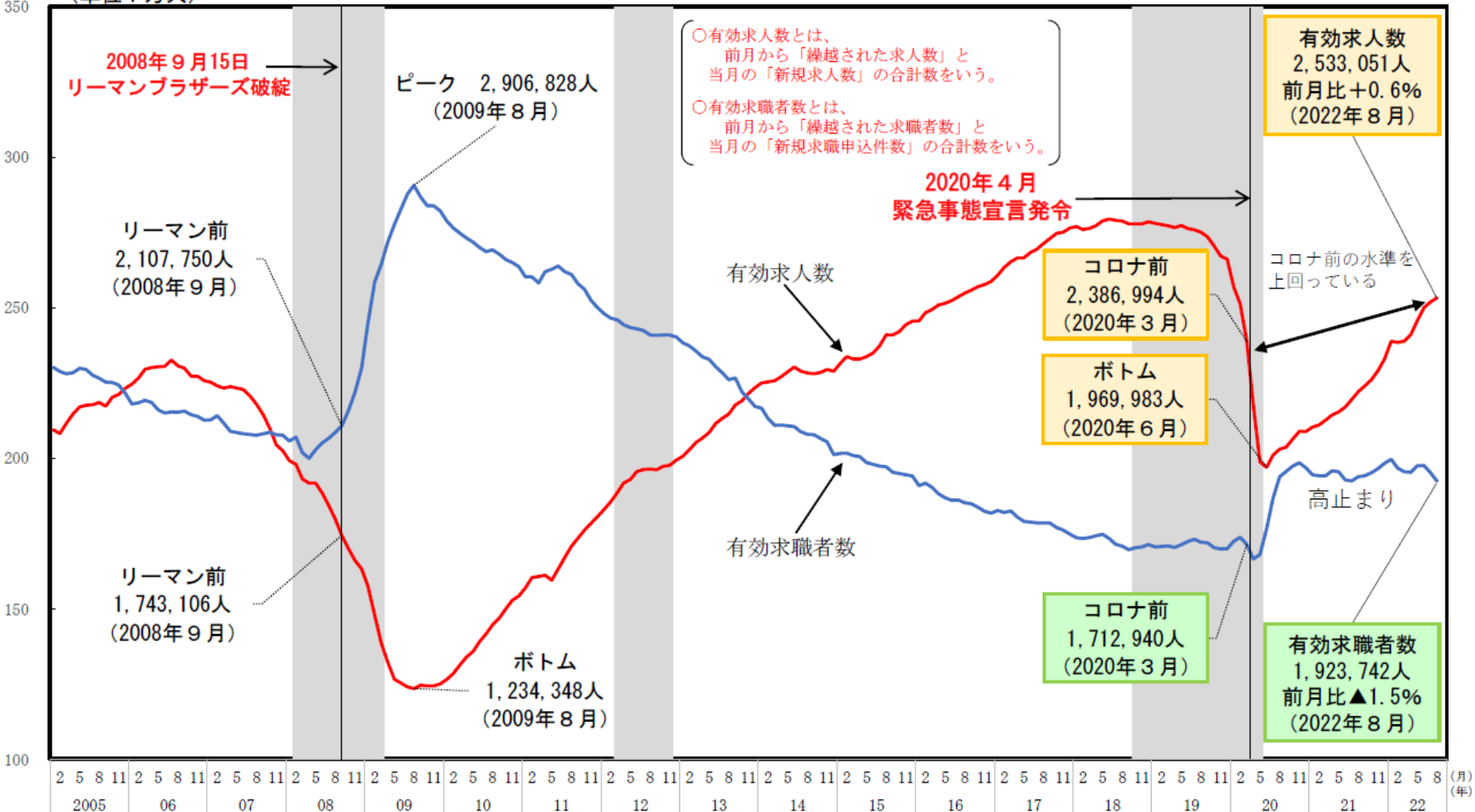


(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成  
(注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャド一部分は景気後退期。

# I. 昨今の労働市場の状況

## 有効求人数は戻るも有効求職者数はやや高

(単位：万人)

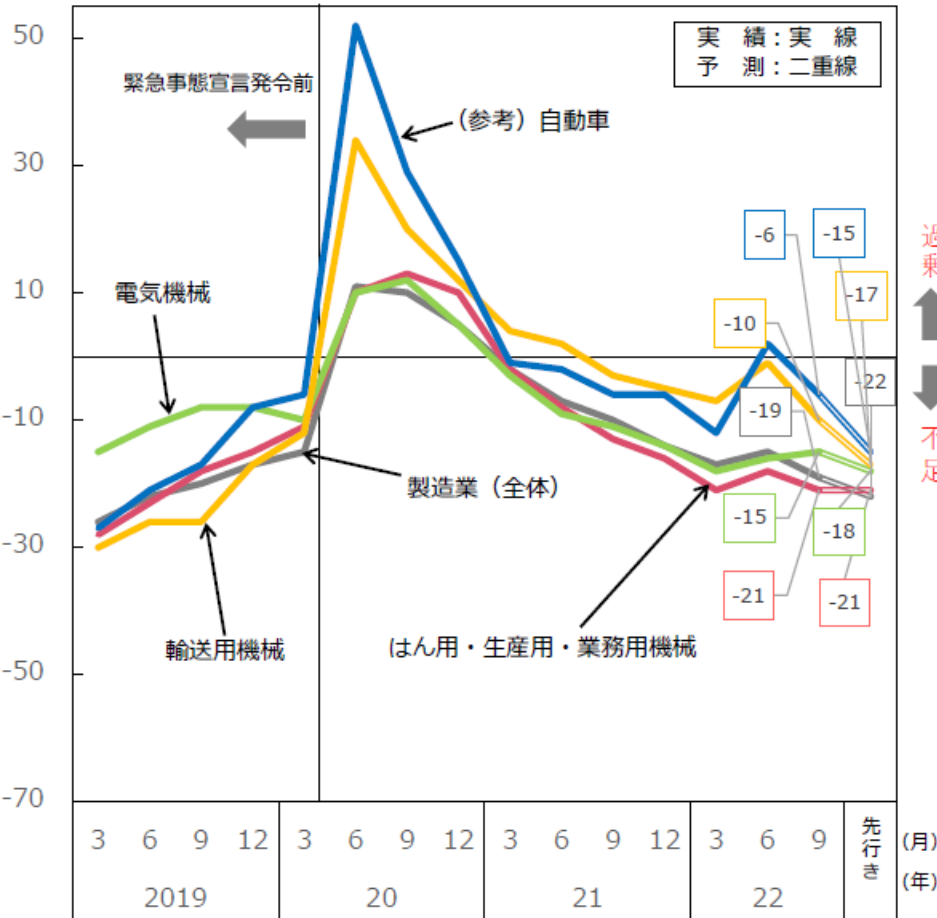


# I. 昨今の労働市場の状況

## □ 人手不足感も強まる(宿泊・飲食サービスも)

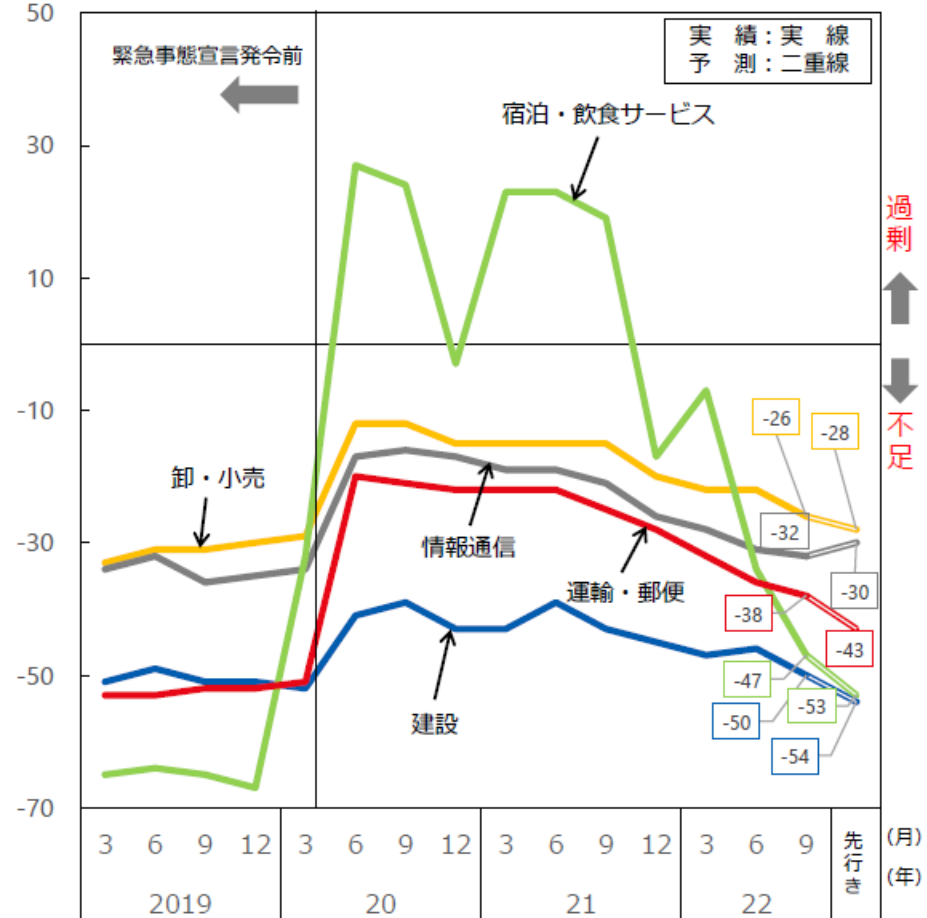
【製造業】

(「過剰」 - 「不足」、%ポイント)



【非製造業】

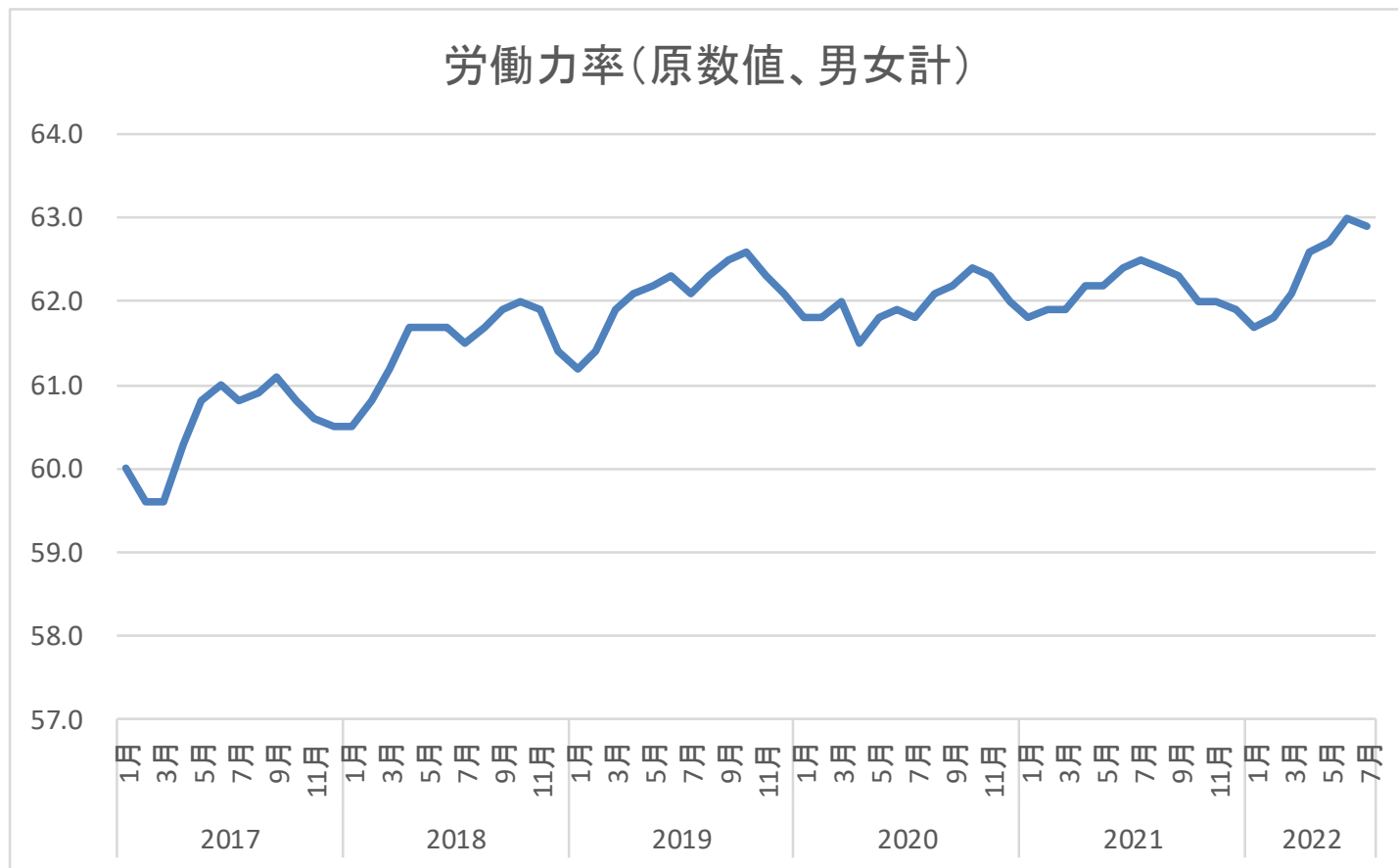
(「過剰」 - 「不足」、%ポイント)



## Ⅱ.高水準に達した労働力率



□ 労働力率(男女計)は直近では最も高く、6月には63.0%を記録(22年ぶり)

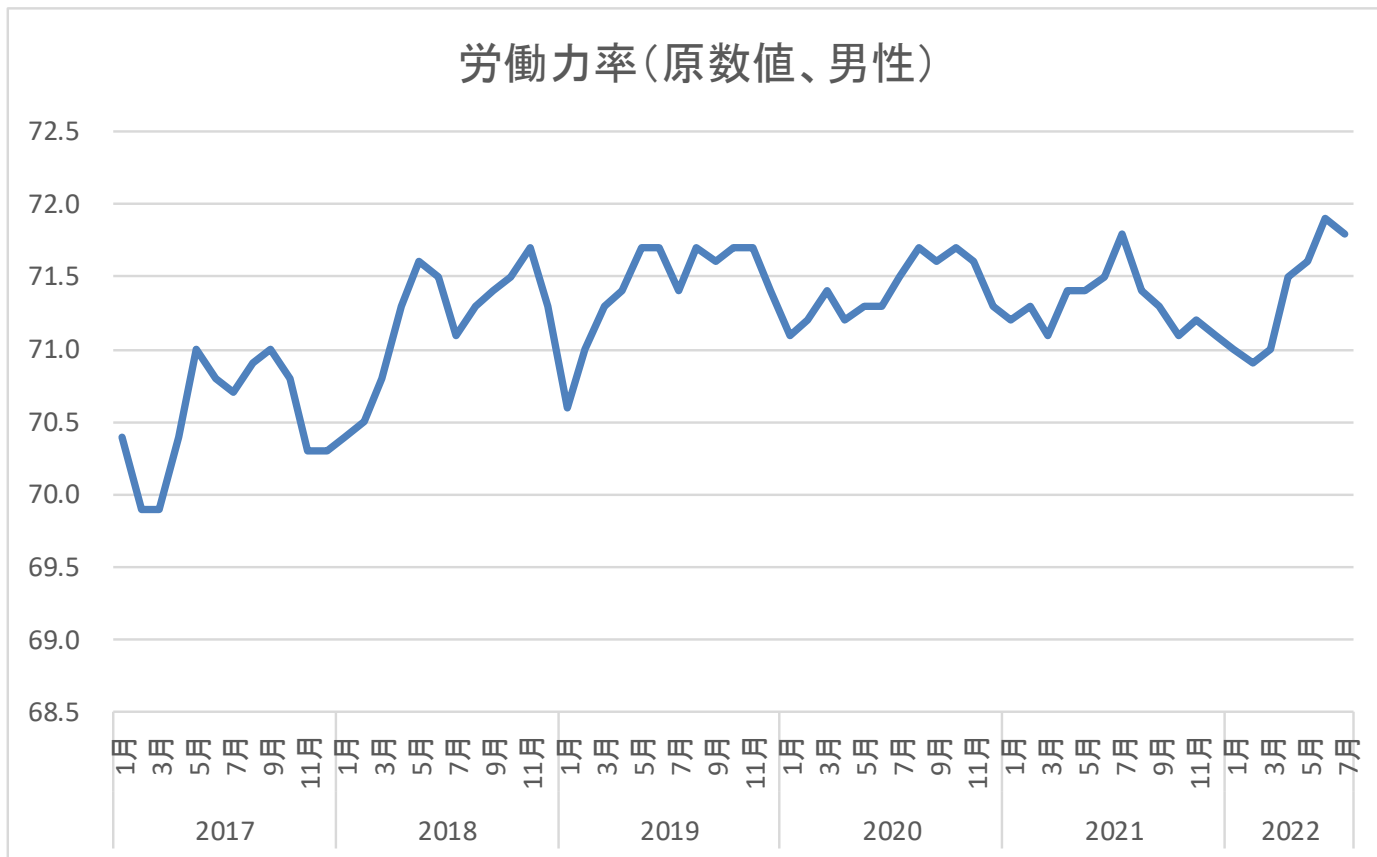


(出所) 「労働力調査」 (総務省統計局)

## Ⅱ.高水準に達した労働力率



□ 労働力率(男性)も直近では最も高く、6月には71.9%を記録(10年ぶり)

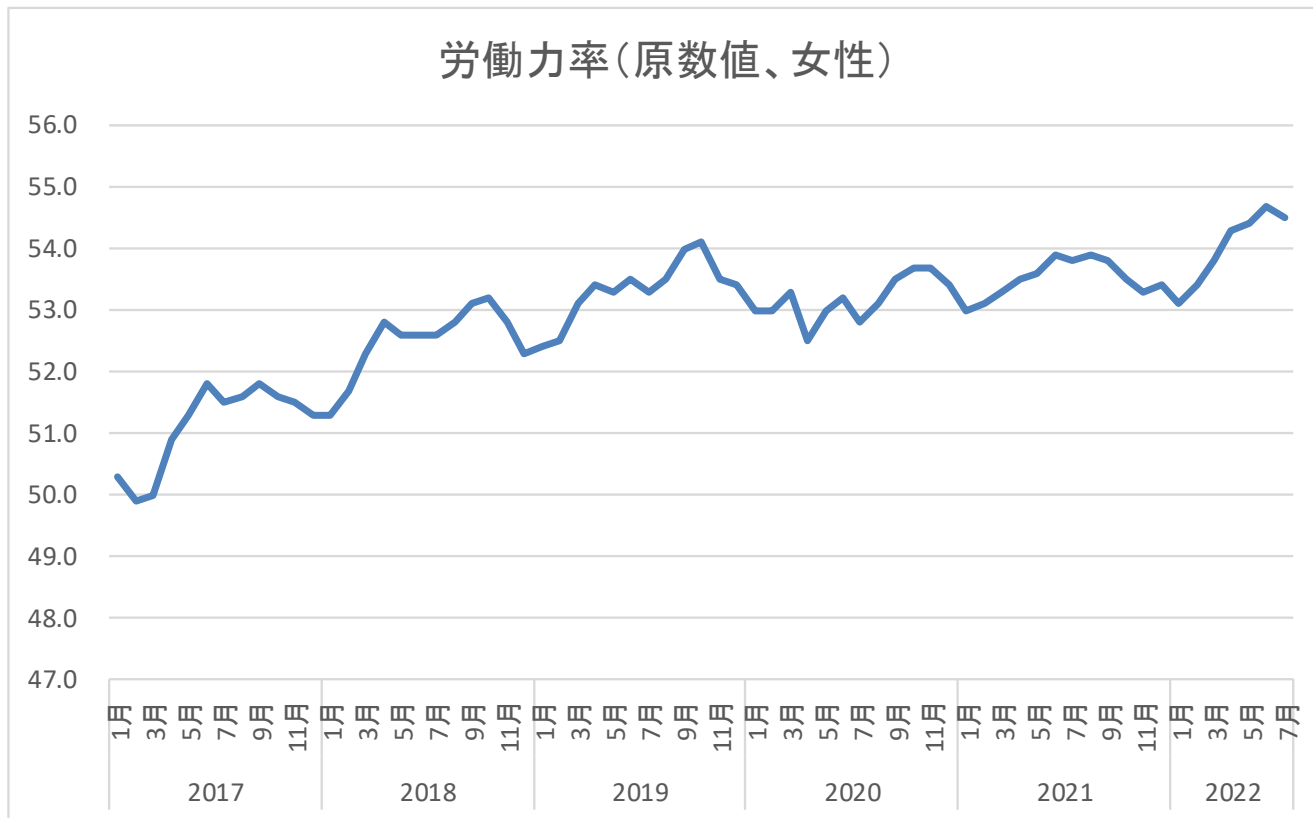


(出所) 「労働力調査」 (総務省統計局)

## Ⅱ.高水準に達した労働力率



□ 労働力率(女性)は「労働力調査」開始以降過去最高を記録:6月に54.7%



(出所) 「労働力調査」 (総務省統計局)



## Ⅱ.高水準に達した労働力率



□ 人口減少が課題となっている日本において、女性の労働市場への参加は望ましい(男女平等の観点からしても)⇒直近の動向は心強い

□ **注意すべき点**もある

【1】 人口構成の高齢化が女性の労働力率の押し下げ要因になっている

【2】 人口減少の影響により、労働力人口はあまり増えていない

【3】 女性の年齢階級別労働力率のM字カーブは、近年解消されてきつつあり、さらなる上昇には相当の努力が求められる

## Ⅱ.高水準に達した労働力率



【1】 人口構成の高齢化が労働力率の押し下げ要因になっている

- 2019年7月から2022年7月にかけての労働力率上昇を分析
- 年齢階級別（10歳刻み）の2022年7月段階の労働力率を固定し、人口構成だけ2019年7月のものに置き換える⇒人口構成の高齢化が起こらなかったときの仮想的な労働力率が求められる
- 上記の仮想的な労働力率から2022年7月の実際値を差し引いたものが、高齢化の影響

## Ⅱ.高水準に達した労働力率

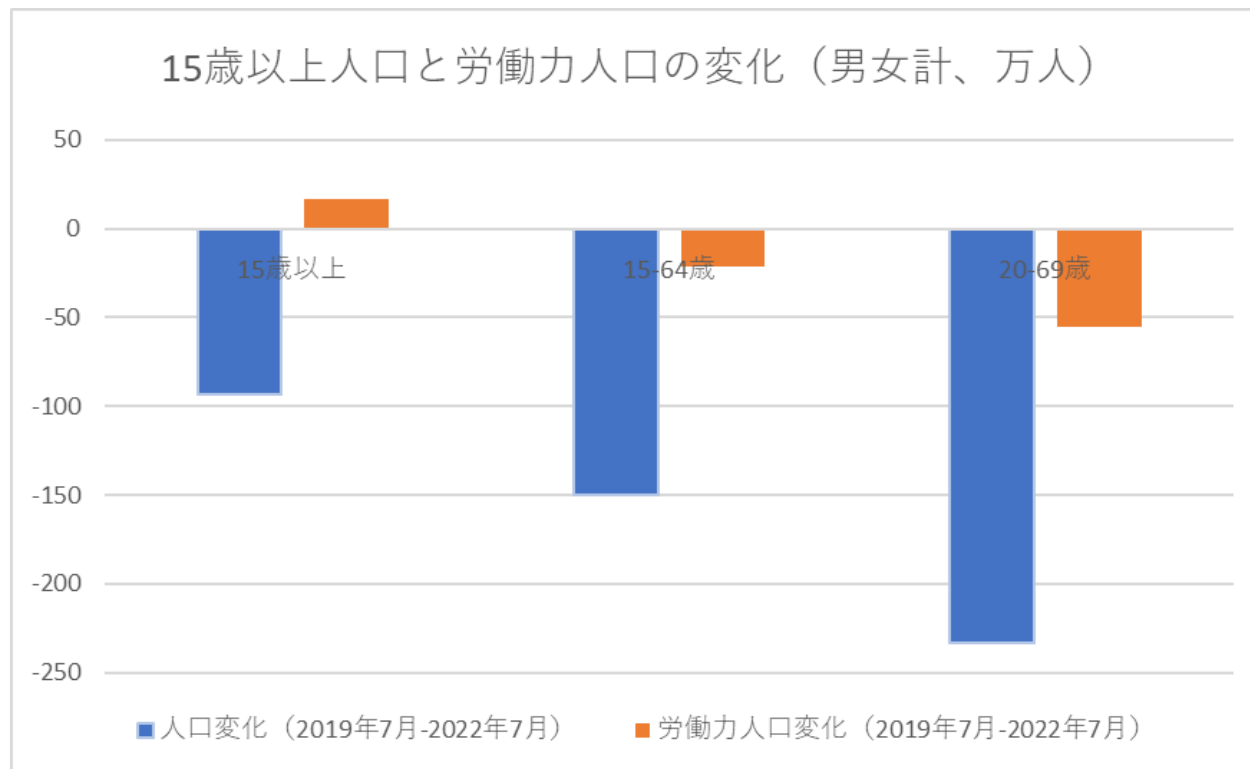


- 高齢化により、男女計の労働力率は0.3ポイント、男性は0.3ポイント、女性は0.5ポイント労働力率が押し下げられた

## Ⅱ.高水準に達した労働力率



【2】 人口減少の影響により、労働力人口はあまり増えていない:2019年7月から2022年7月の実数変化

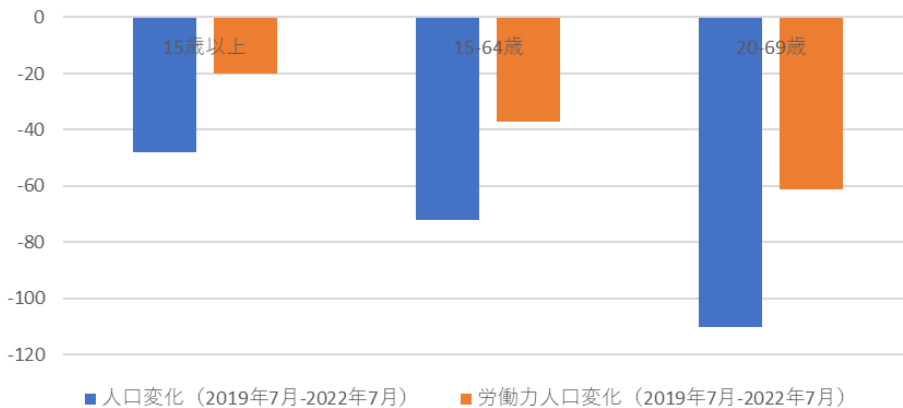


## Ⅱ.高水準に達した労働力率

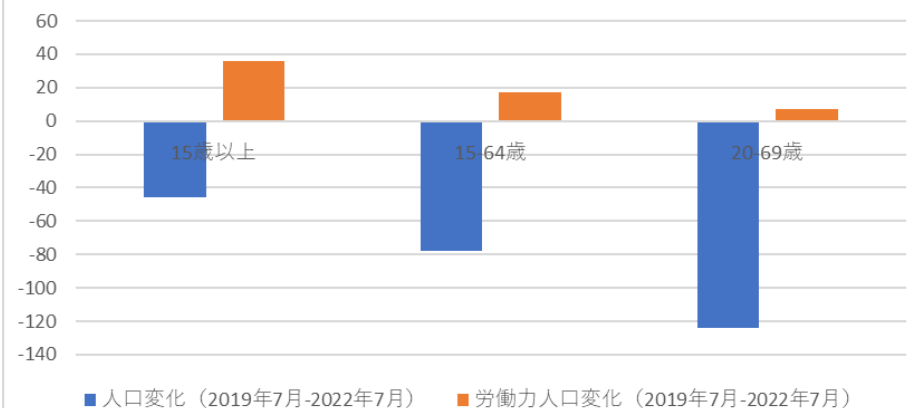


### □ 女性の労働供給で何とか全体をプラスに持ち込んでいる

15歳以上人口と労働力人口の変化（男性、万人）



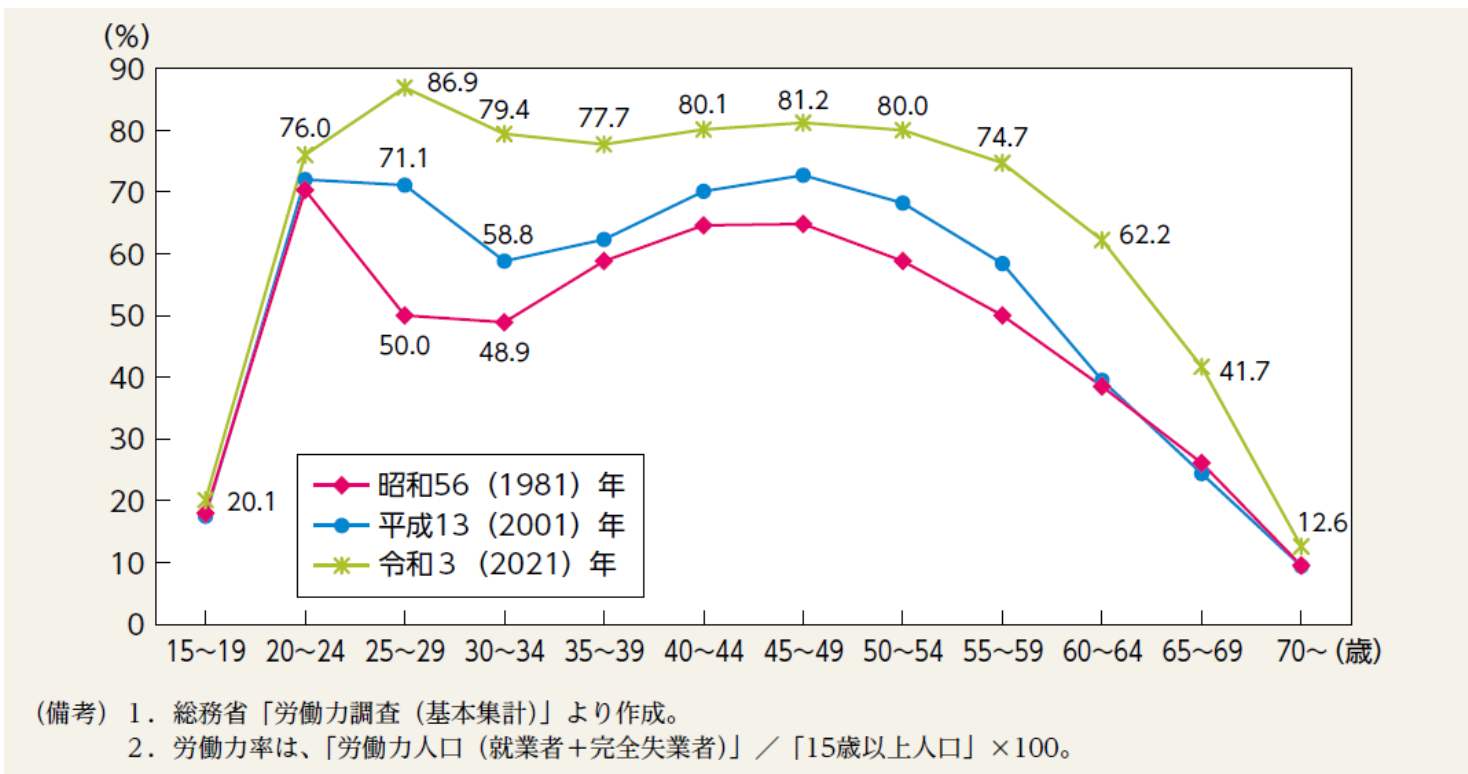
15歳以上人口と労働力人口の変化（女性、万人）



## Ⅱ.高水準に達した労働力率



【3】 女性の年齢階級別労働力率のM字カーブは、近年解消されてきつつあり、さらなる上昇には相当の努力が求められる



## Ⅲ.女性労働力の供給再考



□ (今後について)より「質」的な部分を重視していく必要があるので、取り組みを急ぐべき

### 【教育面】

- 大学進学率の男女格差是正
- 自然科学分野への積極誘導

### 【雇用・社会環境】

- 夫婦共働きでも妻の家事負担が大きい⇒是正へ
- 企業や官庁の基幹的な仕事(管理的業務を含む)を女性にとって働きやすくする必要がある

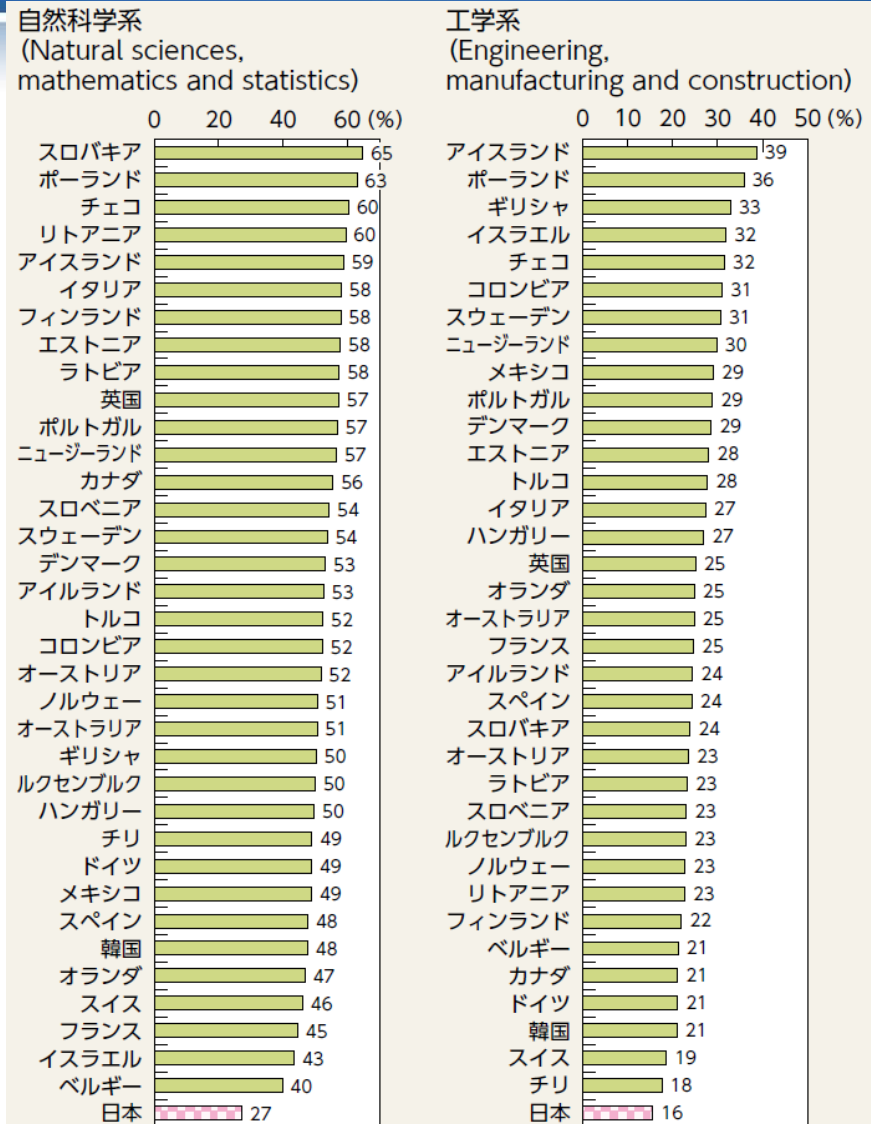
総じて性別役割分担意識をさらに除去していく必要あり

# Ⅲ.女性労働力の供給再考



□ 諸外国に比してきわめて低い女性の自然科学系学部への入学  
 ⇒ 女性の潜在能力の発揮の阻害要因になっている可能性

(図は「令和4年男女共同参画白書」より)



(備考) 1. OECD Statisticsより作成。(令和4(2022)年3月現在)  
 2. 各国の最新データによる。

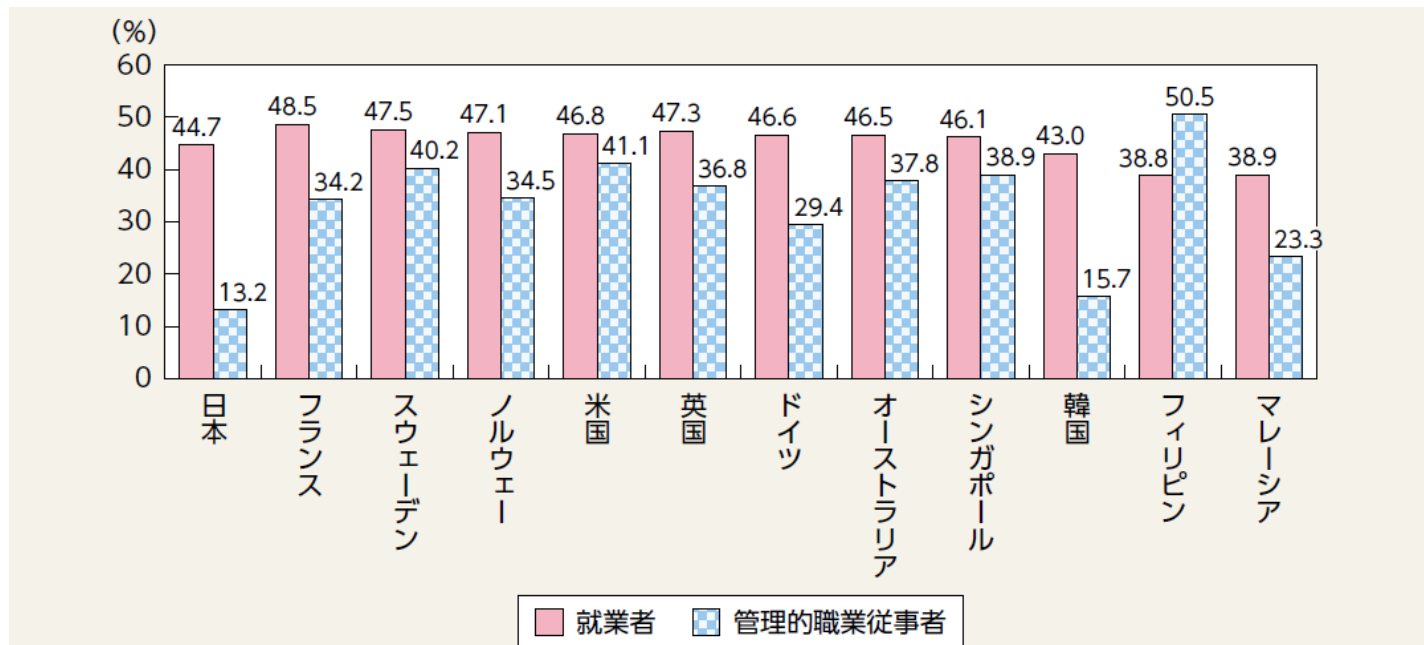


# Ⅲ.女性労働力の供給再考



□ 諸外国に比してきわめて低い女性の管理職割合⇒女性の潜在能力の発揮の阻害要因になっている可能性

(図は「令和4年男女共同参画白書」より)



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(令和3(2021)年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。  
2. 日本は令和3(2021)年、米国、韓国は令和2(2020)年、オーストラリアは平成30(2018)年、その他の国は令和元(2019)年の値。  
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。