

2020年の産業構造と雇用環境予測



リクルートワークス研究所 研究員
戸田淳仁

1 2020年予測を行った理由

日本は今、経済や人口が右肩上がりであった時代から、低成長と人口減少の時代に変わりつつある。雇用は生産の派生需要なので、経済成長率が雇用の量を決めると言われている。この考え方に従うと、低成長が続くと労働力が不足するというよりも雇用が増えない可能性もあるといえる。

政府も経済成長が必要という観点から、菅政権において「新成長戦略」が2010年6月に策定され、野田政権においても、東日本大震災の影響等を盛り込んだ「日本再生戦略」の骨格が2011年12月に、具体的な施策を盛り込んだ形で2012年6月に策定される予定である。これらの戦略においては、2020年における名目経済成長率は3%を上回るとし、2020年までの早い段階で失業率を3%台に引き下

げるとしている。

ただし、これらの戦略の目標値はかなり楽観的であると言わざるを得ない。日本の経済成長率は、1990年代は平均1.1%、2000年代はリーマンショックの影響もあり平均するとマイナス0.6%にすぎない。「失われた20年」と言われるように、低成長が続いている中で3%を超える成長を実現するためには、相当思い切ったことをせざるを得ないと言える。また、失業率も足元では4%台を推移しているにすぎず、目標として掲げている3%台になるには大きな壁があるものと思われる。

ワークス研究所では2011年度の研究テーマを「2020年予測」と定め、さまざまな研究を行ってきた。その中で、現状の経済成長率や労働市場環境が

2020年までに大きく変わらないと仮定した時に、失業率や産業構造がどうなるのだろうかという視点から予測を行った。もちろん仮定の話であるので、未来がそうなると主張したいわけではない。仮定のもとで、今後どういうことが起きそうであり、何が課題となるのか、未来を見据えたうえでの論点を明確にしたいとの思いがあった。2020年の労働市場予測の結果は、『成熟期のパラダイムシフト』という冊子にまとめている。

本稿では、『成熟期のパラダイムシフト』を紹介する形で、2020年にかけて起こるであろう労働市場や産業構造の変化を示しつつ、若者や女性の働き方の変化を説明したい。そして、雇用に対する我々の見方を変える必要性についても最後にふれたい。

2 産業構造と経済環境の変化が雇用に与える影響

2020年の予測にあたり、日本経済研究センターの予測数字(2010年代の平均名目経済成長率は0.6%)を用いたところ、労働市場の全体像は図表1のようなになる(予測方法の詳細は『成熟期のパラダイムシフト』<http://www.works-i.com/ebook/>を参照していただきたい)。

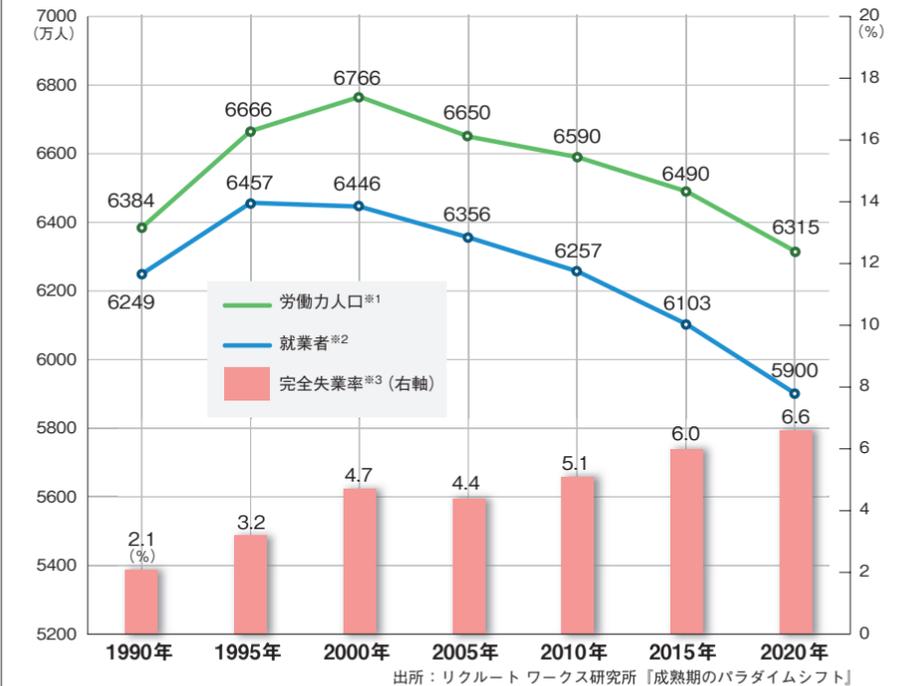
働く意欲をもつ15歳以上の人の数を表す労働力人口は、2010年(6590万人)から20年(6315万人)にかけて275万人減少する。これは、人口の高齢化により若年層の労働参加よりも高齢者の引退が上回ることが背景にある。一方、働く意欲をもつ人のうち実際に就業する就業者は、2010年(6257万人)から20年(5900万人)にかけて357万人も減少する。労働力人口よりも就業者が大きく減少するため、2020年の完全失業率は6.6%となる。これは統計が始まって以来、過去最高となった2002年の5.4%を大きく超える数字である。

1990年代の前半には、今後の人口減少が労働力不足を生むから、外国人労働者をいかに日本に呼び込むかが大切だ、という論調がマスコミをよくにぎわせていた。しかし今後は働く意欲の人が多くても実際に働くことができない状況が起きてくる。

雇用吸収力のある産業は製造業からサービス業へ

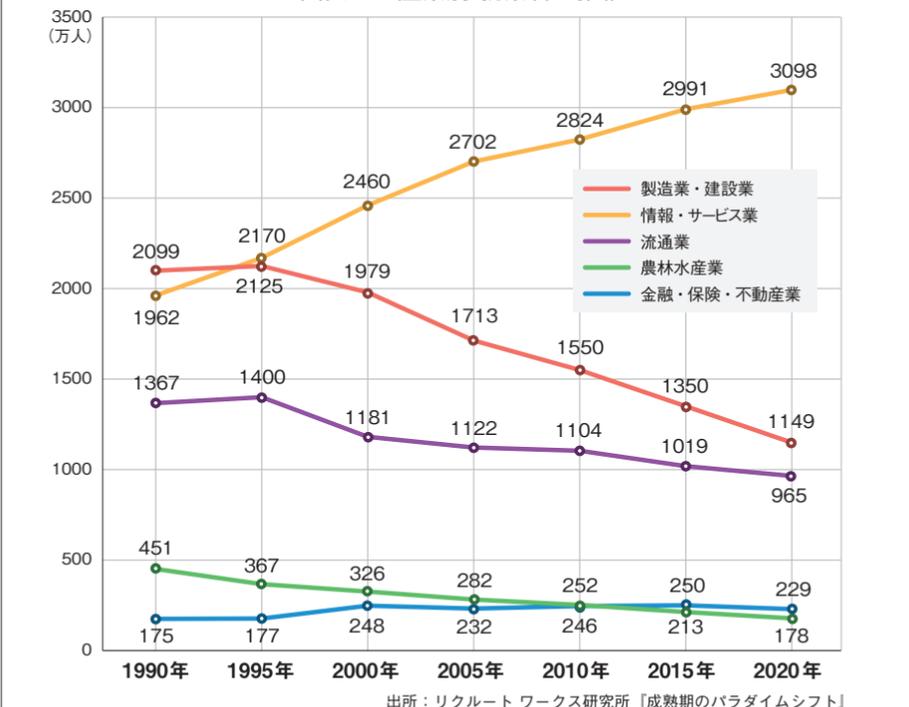
就業者の減少とともに、産業構造にも変化が起きている(図表2)。

図表1 労働力人口、就業者、完全失業率の推移



出所：リクルートワークス研究所『成熟期のパラダイムシフト』
 ※1:日本の将来推計人口(2006年12月)をもとに推計。
 ※2:前述の平均名目経済成長率と『国民経済計算』の業種別成長率を使い、業種別の経済規模・成長弾性値・経済規模から予測。
 ※3:労働力人口と就業者の差が完全失業者であり、労働力人口に対する完全失業者の割合。

図表2 産業別就業者の推移



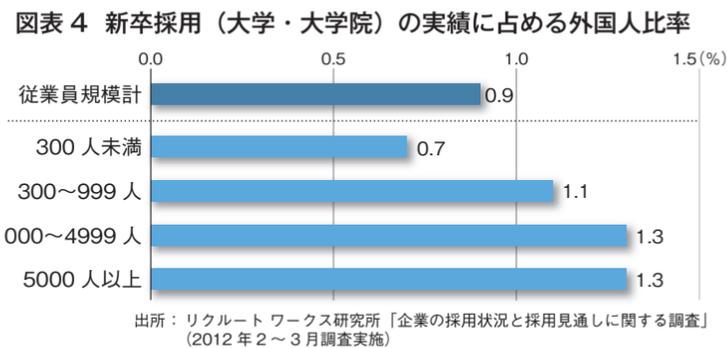
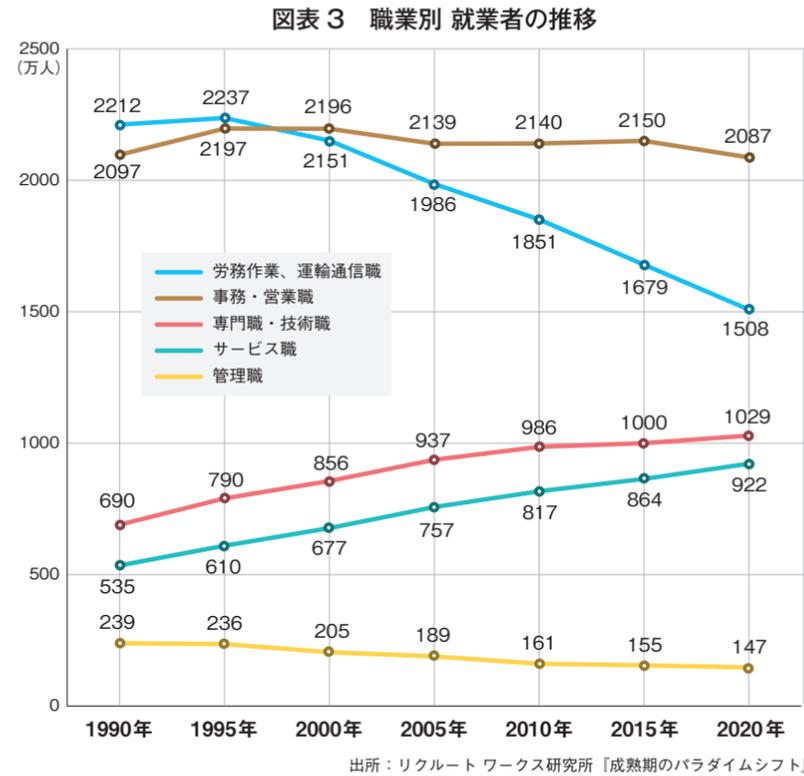
出所：リクルートワークス研究所『成熟期のパラダイムシフト』

日本経済を支えてきた製造業は、生産性の向上により雇用吸収力が低下したことや生産拠点の海外シフトなどにより、就業者は減少傾向にある。この傾向は今後も続き、2010年からの10年間でさらに400万人もの就業者が減少する。一方で、大きく増えるのが情報・サービス業であり、今後10年間で約270万人も増加する。

その内訳をみると、医療・福祉が最も大きく、2010年の653万人から2020年の863万人と200万人以上増えると予測される。日本の高齢化はますます進み、医療や介護サービスに対する需要が今後も大きく増加するため、この分野の雇用吸収力はきわめて強い状態が続く。また、運輸業・情報通信業においても、2010年の546万人から2020年630万人と約80万人増える見込みだ。次世代コミュニケーションツールの開発やITの高度化による新たな市場の開発が見込まれ、特に情報通信業での雇用にも波及すると見ている。

このような産業構造の変化に伴い、男女によって雇用環境が異なることにも注意したい。日本は産業によって男女比が大きく異なる。製造業・建設業においては男性が4人に3人を占めるのに対し、情報・サービス業では男女が半々である。特に今後雇用が増えると予測される医療・福祉においては、男性は4人に1人の割合にすぎない。今後は女性を多く雇用している産業ほど雇用を増やすため、男性により犠牲を強いる形になる。

産業構造の変化と呼応するように職業構造にも変化が生じる。図表3に



よると、システムエンジニアなどのITの専門家を含む専門職・技術職や、ホームヘルパーなどを含むサービス職が増加する見込みである。これらの職種では専門性や対人接触能力が求められる。一方、労務作業、運輸通信職(生産工程の作業を担う職業や乗り物の運転、通信機のオペレーターなどに該当する職種)は製造業の減少などに伴い大きく減少すると予想される。また、事務・営業職も緩やかに減少

すると見込まれる。

本格的なグローバル化が進む

日本国内では以上のような産業構造の変化が起こると予想される中で、日本企業のグローバル化はどのようになっているのだろうか。現在の状況について触れたうえで、近未来の状況について考えてみたい。

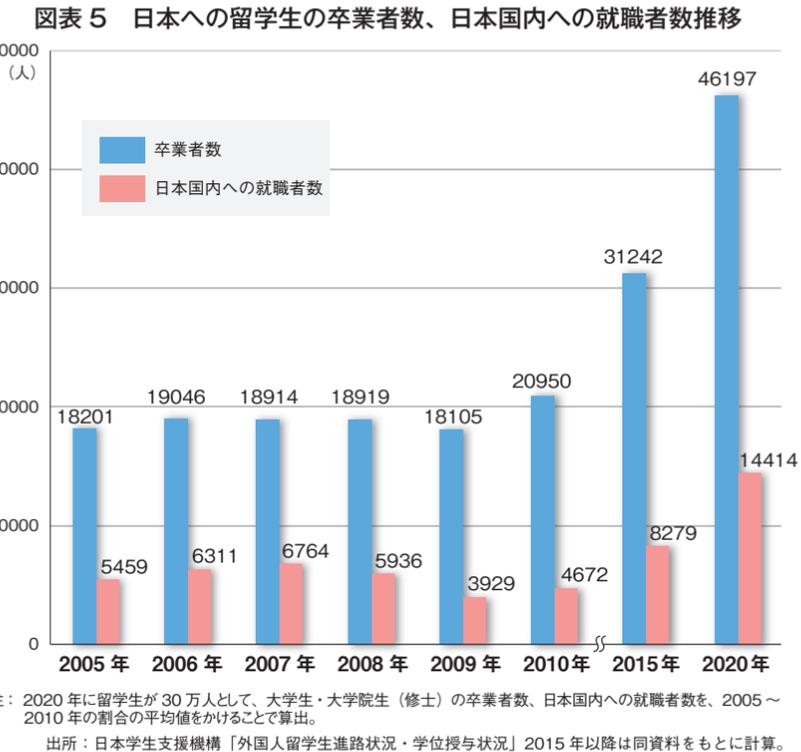
グローバル化というと、これまでは

主に製造業において、生産拠点を海外に移すことがメインと考えられてきた。このことが1つの理由となり、製造業ではこれまでも雇用を減らしてきた。今後日本の人口が減少し、日本における市場規模が縮小することが予想される中で、製造業だけでなく流通業やサービス業も海外に出店を広げている。ただ、流通業やサービス業のグローバル化は、人件費の比較的安い国に進出してコストを抑えるよりは、海外の大きなマーケットにおける需要を取り込む側面が強い。その際、現地の顧客とどのように接し、自社のサービスに関心を高めることが必要であり、顧客との接点を担う人材をいかに確保し、活用するかが企業に問われている。

このような背景の中で、注目されているのは日本に留学する外国人留学生である。彼/彼女らは母国での文化や慣習に精通しているだけでなく、日本での生活を通じて日本語や日本人のもつ「おもてなしの精神」を理解している。外国人留学生のおかれた立場に注目し、日本企業の中には、新卒採用として数年日本で業務を経験したのち、母国の店舗にマネジャーとして配置するケースも見られる。

ただ、現状の外国人採用は日本人の学生と比べて少数派である。図表4は新卒採用(大学・大学院)の実績に占める外国人比率であるが、0.9%にすぎない。従業員規模の大きい5000人以上の企業においても100人に1人が外国人といった状況である。

今後の外国人採用はさらに増えていくものと見ている。文部科学省は留学



生を2020年までに30万人に増やす計画を立てている。その計画が実現した場合、日本に就職する大学生・大学院生は1万4000人あまりと試算できる(図表5)。この数は日本人大学生の雇用を奪うインパクトがあるとは言い切れないが、本格的なグローバル化に向けて着実に進んでいるといえる。

ITは雇用の量・質に影響を与える

グローバル化という世界の大きな流れとともに、雇用への影響について見るうえで重要なキーワードはITであると考えられる。

第1に、ITは進化を続け、雇用を生み続けることである。クラウドコンピューティングやソーシャルメディア、ビックデータビジネスというような新たなサービスが登場している。新たなサービスを担う人材に求めら

れるのは、新しいプログラミングなどの技術的な知識だけではない。営業力や統計の知識といった複数のスキルを兼ね備えている人材が求められている。

第2に、IT以外の職業において、専門性がより求められるなど、働き方の質も変容する。現在でも起こっているわかりやすい例として、携帯電話の販売員をあげたい。これまでの販売員の仕事で求められるスキルは、ていねいな接客で十分であった。しかし、今はスマートフォンなどの高機能化、多品種化が進み、接客にあたるうえで必要となる商品知識も膨大だ。お客さまのニーズに合わせて膨大な情報の中から必要なものを選び出し提供するというノウハウも必要となる。このような変化は、すでにパソコン販売等でみられている。今後は他の分野においても起こりうる現象であろう。

3 2020年に起こる働き方の変化

グローバル化とITは、雇用の量的な影響のみならず質的な影響をもたらす。このような影響により、2020年の働き方はどのように変化していくのか、若者、女性、ミドル層の順に見ていきたい。

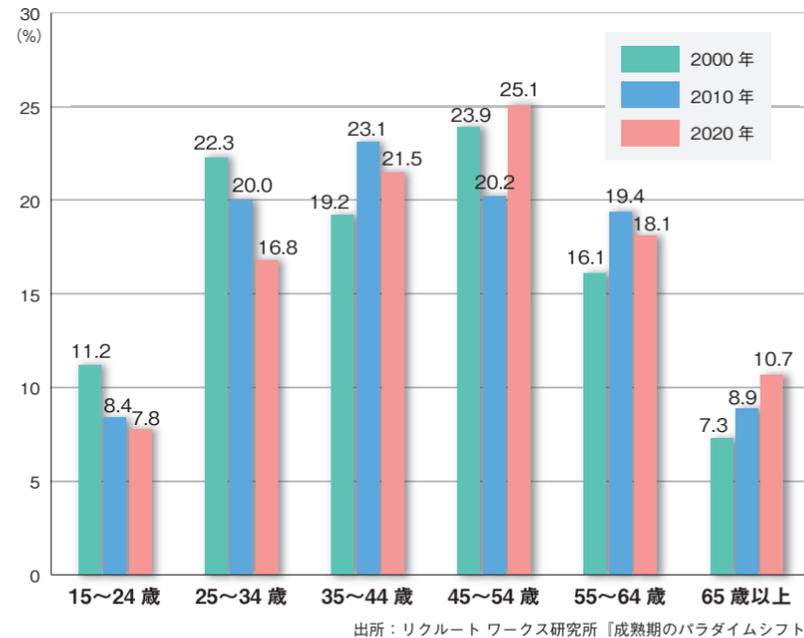
若者の働き方

2020年の若者の働き方がどうなるかを考える前に、2020年にかけて若者の雇用環境について見ておきたい。

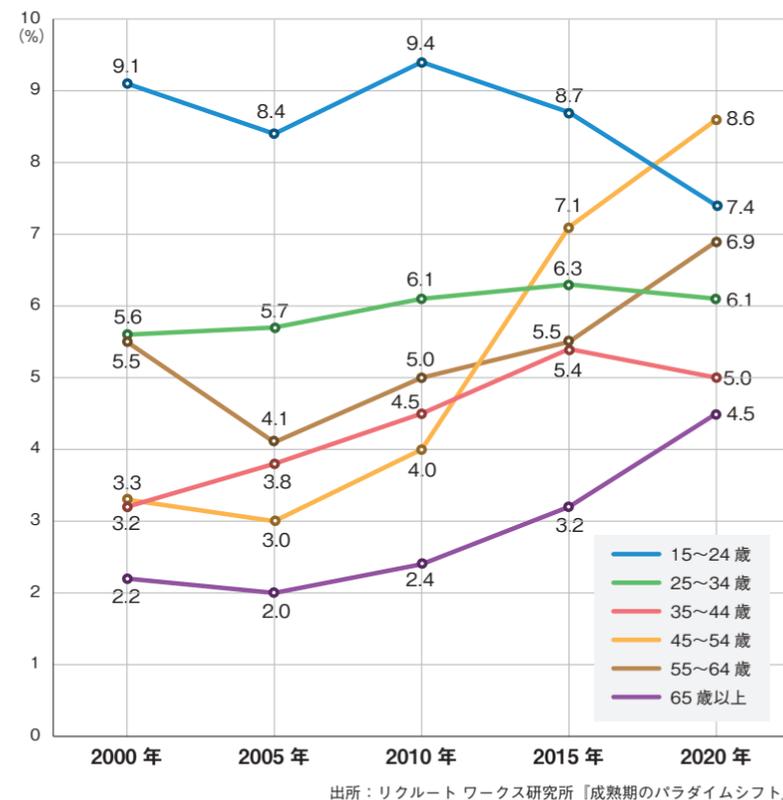
まず指摘しておきたいことは、若者の労働力人口は相対的に減少することである。図表6は年齢区別の労働力人口の比率であるが、15～24歳、25～34歳ではともに2000年から比率が低下している。特に、25～34歳においては、2000年22.3%から2020年16.8%と大きく減少している。

そのため、若者の労働力の希少性が高まると見られる。図表7は年齢区別の失業率であるが、15～24歳の失業率は、2000年が9.1%、2010年が9.4%と、他の年齢区分に比べ高い水準であったが、2015年には8.7%、2020年は7.4%と徐々に低下する見込みである。その背景にあるのは、若年層が希少となるため、企業側も若年者の雇用を減らすのを思い留まることである。日本企業は社員の年齢構成にゆがみが生じないよう、常に一定数を確保する。その際、新卒採用に代表されるように若者から採用をする傾向があり、多少業績が悪化したからと言って若者の

図表6 年齢区別 労働力人口の比率



図表7 年齢区別 失業率の推移



採用を極端に減らさない傾向は今後も続くとしている。一方で、45～54歳のミドル層の失業率は2010年から2020年にかけて急上昇する。この背景についてはあとで述べたい。

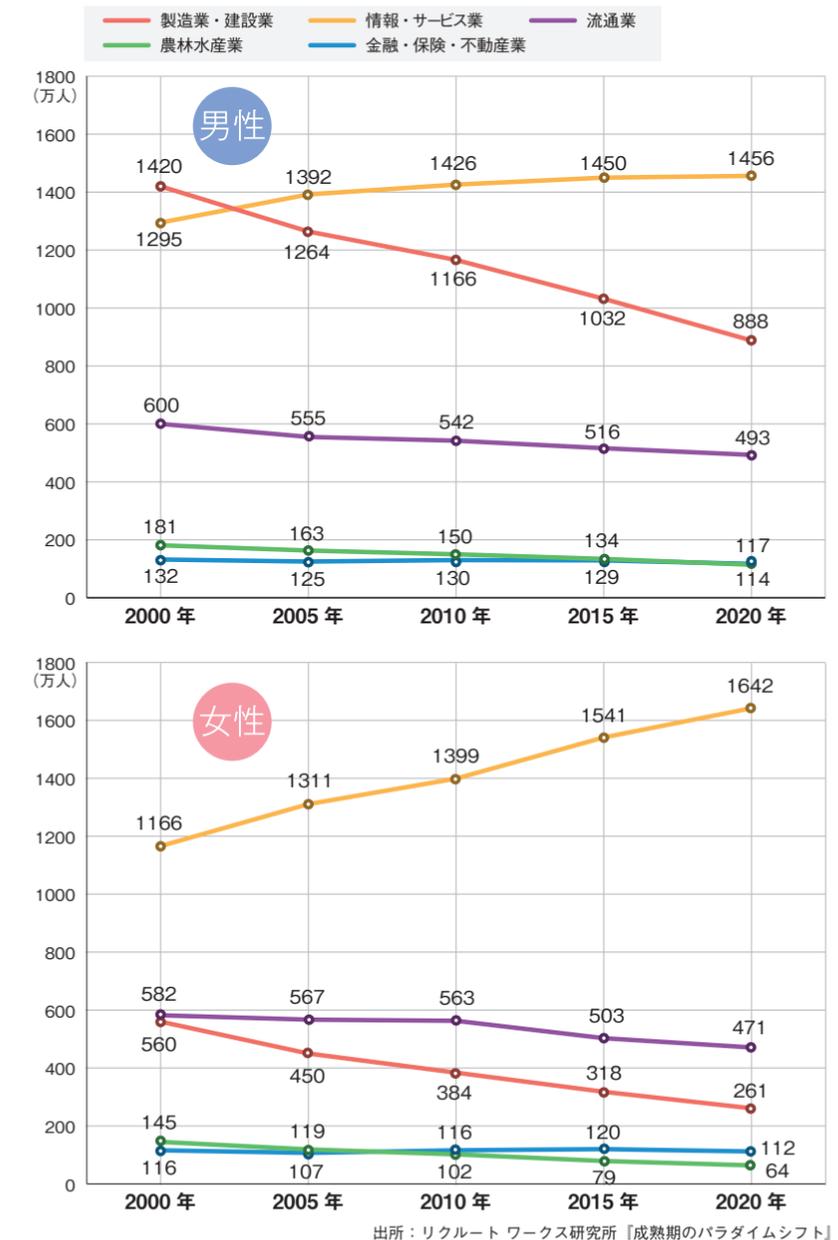
以上の予測は、若者にとって雇用環境が改善することを意味するが、これはあくまでも量的な話であり、質的な変化を見逃してはいけない。先ほど述べたように、グローバル化やITの影響もあり、グローバルに対応できる柔軟性や、ITの進化に対応できる専門性がますます求められる。そのため、グローバルに活躍する人材、グローバルまではいかないまでも日本国内で活躍する人材と二分される可能性が高い。

それと同時に、若者の就業観に2つの変化が起こっている。これらは現在、萌芽的な動きではあるが、今後は意識がさらに変化し、それに伴って働き方が多様化する可能性がある。

1つは社会貢献の意識が高まっていることである。有名大学の院を修了した人たちの今の理想的な進路の1つは、「金融機関に入ってお金を貯め、それをもとに社会貢献のNPOを立ち上げることだ」とよく言われている。それに加え、東日本大震災で被害を受けた地域の復興ボランティアに参加し、改めて社会に貢献するために働きたいという意識が高まっている。このような意識をもつ人は、会社で働くことは会社のために働くことと一致しないと考えている。そのためNPOや社会的企業で働く若者が増える可能性がある。

もう1つは、先ほども指摘したが、地

図表8 男女別・産業別 就業者の推移



域で働く若者が増えることだ。グローバル化が進む中で、あえて地域にとどまり、家族や親族と生活を共にするケースが増えている。地域で働く者が増えると、地元の優良企業への就職希望が増えることが予想される。それだけでなく、家族や親族で経営するファミリービジネスも、ITを活用するなど、知恵と工夫次第で有望なビジネスに

なり得るといえる。

女性の働き方

次に、女性について見ていきたい。前に説明したように、産業構造の変化によって女性の働く場が増える見込みである。図表8は男女ごとに産業別就業者の推移を見たものである。

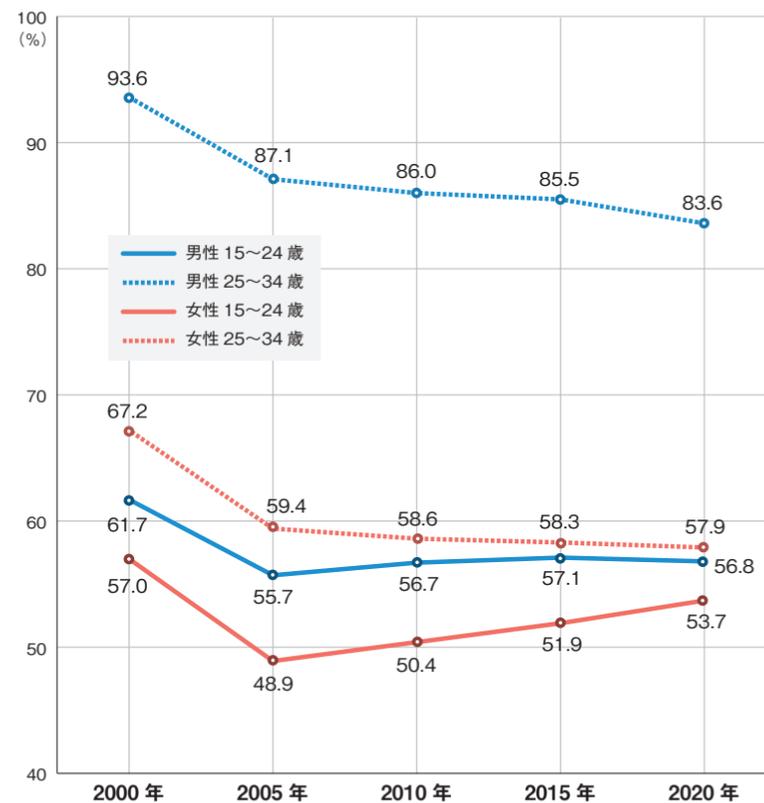
男性の就業者のうち、情報・サービス業は2010年以降増加するが伸びは急激とは言えない。2010年からの10年間で30万人しか増えない見込みである。一方、女性の情報・サービス業は200万人以上増える。

このような状況では、企業は女性が働きやすい環境を整備せざるを得ない。仕事と子育ての両立が難しく、出産を機に退職する女性が少なからず見られる。しかし今後は女性の労働力が必要不可欠であり、女性が生き生きと働くためには企業は相応の努力をしていくとみている。

このことは、女性の働き方にも影響が及ぶと言える。図表9は男女別の若年層の正社員比率の予測結果である。正社員は男性が多く、非正社員は女性が多いという図式がこれまではある程度成立していた。しかし、2020年の予測ではその状況に変化が見られる。15～24歳の正社員比率で見ると、男性は2010年56.7%から2020年56.8%とほぼ横ばいである。それに対して女性は2010年50.4%から2020年53.7%と3ポイントほど上昇し、男性の正社員比率に接近していることがわかる。女性にとって働きやすい環境が徐々に進み、正社員で働く女性が増えることが背景にある。女性＝非正社員という図式は徐々に崩れつつあると言える。

ただし、正社員であっても経済成長が期待できないので給与水準は大きく上がらない可能性がある。また給与については非正社員についても同様だ。給与が大きく上がらない中で、考えられる働き方の1つとして

図表9 正社員比率



出所：リクルートワークス研究所「成熟期のパラダイムシフト」

副業を指摘したい。ただこれまでの副業と異なるのは、同じような種類の仕事を複数かけもちすることが起こることだ。同じような種類の仕事であれば副業をしやすいし、繰り返し仕事をこなすことで、自分なりにスキルを高められ、それをもとに生計を立てられると考える。このようにスキルを高めることで、他の人では代替がきかない高度な人材となれば生活に困らないという発想が生まれてくる可能性がある。

ミドル層の働き方

最後にミドル層の働き方について触れておきたい。

図表6 (P10)を改めてご覧いただきたいが、2020年に割合が高いのは45～54歳のミドル層であり、4人に1人はミドル層という予測結果である。この年齢層は、1980年代後半のバブル期に学校を卒業し就職した世代と、団塊ジュニアの世代にあたる。企業内でいえば、部長や課長などの管理職に相当する年代であるが、管理職としてのポストは限られているので、ミドル層の中には管理職に就けない人も出てくる。ミドル層を有効活用し、働くモチベーションを高めることは、現在でも大きな課題であるが、今後はますます無視できなくなるといえる。

この問題は企業内の課題だけにとどまらない。日本ではミドル層の転

職率が低いと、彼らが他社に転職することは容易ではないことが、問題をより難しくする。転職が容易であれば、より自身が活躍できる職場に転職をすれば問題ないが、転職が難しいので、今働いている企業にとどまる傾向が強くなる。また、場合によって企業はミドル層のリストラを進めるなども予想されることからミドル層の雇用環境は悪化し、図表7で示したようにミドル層の失業率が急上昇する可能性がある。

このような状況では、2つの意味でミドル層の学び直しの場が有効であると思われる。1つは企業にとどまって活躍するためには、これまで得られなかった知識を学ぶことが必要な点。もう1つは、少しでも待遇の良い企業に転職できるようにするために、転職先の企業において有用な知識を学びなおすということもありうる点だ。

学び直しの場として大学の役割は大きい。なぜならミドル層の学び直しで求められるのは、自分のこれまで身

につけた仕事に関する知識を整理し、見直すことであるからだ。これは即効性のある知識というよりはむしろ、研究によって明らかになった知識を体系的に学びつつ、自分のもっている知識や経験を有機的に構築しなおすことだ。現在でも一部の大学で定年後のキャリア形成の学び直しの場を提供しているが、今後は定年退職をした年齢層だけでなく、ミドル層も含めて幅広い年齢層に対して学び直しの場を提供していく必要があるだろう。

4 まとめ：雇用のパラダイムシフトが求められる

2020年の労働市場の状況と働き方の変化について見てきたが、簡単に内容をまとめたい。2020年には失業率が大きく上昇し、雇用は製造業からサービス業へのシフトがさらに続く。グローバル化の進展とITの進化はさらに進み、その動きは若者、女性といった人々の働き方に影響を与える。また雇用環境の悪化によりミドル層の雇用は深刻な問題が生じ、学び直しの場の形成など大きな課題がある。

冒頭で、経済や人口が右肩上がりであった時代から、低成長と人口減少の時代になりつつあると述べたが、雇用のパラダイムについても状況は同じである。これまでの雇用のパラダイムは、製造業で働く、長期勤続の男性正社員が主役といったものである。1960年前後の高度成長期に確立されたもので、経済も人口も右肩上がりであった前提であり、産業は製造業が主体である。年功賃金や終身雇用で代表され

る日本的雇用慣行と親和性を持ち、これまでの約半世紀にわたり、維持されてきた。ただ、このパラダイムは前提が失われつつある。経済の低成長期が続く人口も減少局面に入っている。さらに、新興国の追い上げや円高などの事情で、国内産業における製造業の比率はどんどん減り、代わってサービス業が主体となっている。パラダイムを支えてきた土台が揺らいでいるため、別のパラダイムへの転換が求められている。

従来と代わるパラダイムを「成熟型パラダイム」と呼びたい。性や雇用形態、勤務先、年齢にかかわらず、働く人すべてが主役になり得るパラダイムだ。低成長と人口減少、そしてサービス経済化を前提としている。

「成熟型パラダイム」へのシフトが不可避となる理由は以下のとおりだ。

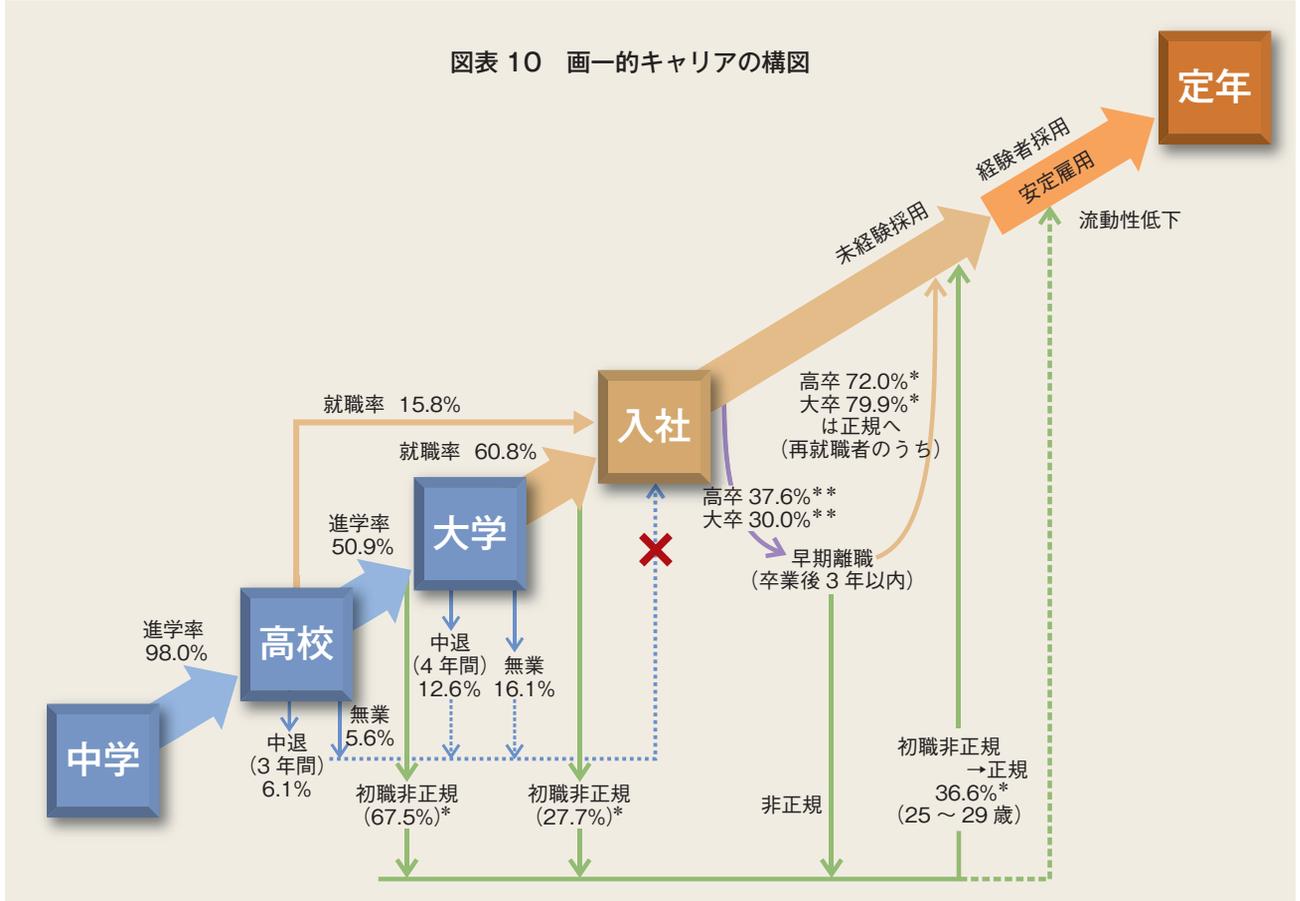
経済が力強く成長している間は、夫婦のうち、一人だけが働いても所得の

増加が期待できたため、「男性が外で働き、女性が家を守る」という性別役割分業が維持できた。しかも、このやり方は、男性が主な働き手である製造業中心の産業構造ともマッチしていた。

ところが、こうした成長が期待できないとなると、男性一人の収入だけでは家計を支えられなくなるので、共働き家庭が多数を占めるようになる。サービス経済化の進展により、就業者に女性が多いサービス産業の比率が高まることもこの流れを促進させる。

「正社員が王道」という考え方も薄れる。雇用や処遇の安定よりも、職種や勤務時間、勤務地にこだわるなら、派遣や契約社員、あるいは業務委託という非正規の働き方も、立派な選択肢のひとつとなる。それは企業側のニーズとも一致する。勤務先も企業である必要はない。脚光を浴びつつあるのがNPOである。単なるお金を得る

図表 10 画一的キャリアの構図



※値は、中退率を除いて、すべて2010年（2010年度または2010年卒）
 ※中退は、「中退白書2010」において算出されている入学から卒業までの中退率を示す
 ※無業の割合は、卒業者に占める「進学も就職もしなかった者」の割合
 ※初職非正規の割合は、就職者に占める初職非正規社員の割合

出所：リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2010」（*のつく値）
 厚生労働省「新規学校卒業者の就職離職状況調査」（2010年卒、**のつく値）
 ビースマインド総合研究所「中退白書2010」（中退率）
 文部科学省「学校基本調査」（その他）

だけではなく、社会のために働きたい、という人が増えていることが背景にある。

「成熟型パラダイム」が実現すると、キャリア形成の複線化が実現する。図表10に示しているように、これまでは定年まで雇用が安定している良い企業に入社するためには、有名大学に進学し、有名大学に進学するためには、有名高校に進学し、というように学校から職業を通じたキャリアは画一的なものであった。画一的なキャリアでは、一度でもそのキャリアパスから外れた場合、復帰することが難しく、不安定かつ低所得な状態に固定さ

れやすいことが問題視されている。しかし、「成熟型パラダイム」が現実のものになると、良い企業に入社するだけでなく、NPOで活躍する、社員ではないが複数の仕事をかけもちするといった多様な働き方が不利ではなくなる。いまこそ、「成熟型パラダイム」を実現しなければ、これまでの画一的なキャリアの問題がさらに深刻化するであろう。

雇用のパラダイムシフトが起きるためには、人々の意識を変える必要がある。そのためには教育の役割が大きい。特に多くの大学生は就職する

までは社会の接点をもっていないため、社会に対しての実感がわいていない。アルバイトなどでの接点はあるかもしれないが、それは社会の一面を垣間見るだけに過ぎない。教育機関が「成熟型パラダイム」の認識を強くもち、社会との接点の少ない学生だけでなく、ミドル層の学び直しの場を提供するなど多様な教育機会を提供していくことが求められている。このような取り組みによって、今後の日本社会において不可避といえる雇用のパラダイムシフトが実現していくのではないだろうか。