

## 第4回(平成27年4月14日開催) ゲストスピーカー 富山 和彦 株式会社経営共創基盤代表取締役CEO 「日本経済、持続的成長への挑戦 GとLの生産性向上戦略」 発表概要

### 1. 「人手不足時代」に求められる政策転換

- 日本の生産年齢人口は、労働力需要を既に満たさなくなっており「雇用過剰時代」は終焉。労働需給の逼迫度合には格差があり、業種では福祉・観光等のサービス業系や実務技能職、地域では都市より地方、企業規模では大企業より中小企業において先行的に労働力が不足。
- 今後の持続的経済成長のため、これまで中心であった需要拡大政策ではなく、供給制約克服のための政策への転換が求められている。

### 2. 経済特性・産業構造が大きく異なる、グローバル(G)とローカル(L)の二つの世界

- G型産業は、製造業や情報通信業等、世界中が市場かつ競争相手の産業であり、勝ち抜くためには世界トップクラスのレベルが必要。企業活動における地理的制約がないことから、国内総生産(GDP)や雇用に占める割合は長期漸減傾向にあり、現在は3割程度。ほぼ完全な世界競争に晒されていることから労働生産性(=付加価値生産/投入労働時間)は高レベル。国際比較で低かった資本生産性も現在は上昇傾向。
- 他方、GDPや雇用の7割以上を占めるのはL型産業。サービス産業中心とした労働集約型、対面・地域密着型という地理的制約・競争制約等により労働生産性が上がりにくく、その結果として賃金も上がりにくいことから、先行的に人手不足となっている。
- したがって、L型産業における①労働生産性を上げる、②労働力の頭数を増やす(女性・高齢者の労働参加向上や海外からの労働力供給)といった対策が求められるが、②のみでは賃金上昇効果が見込めないことから、①が必須。とりわけ日本のサービス産業の労働生産性は、製造業との比較や国際比較でも低くなっていることから改善の余地が大きく、効果が期待できる。

### 3. 人手不足下でのL型産業労働生産性向上の要は、「新陳」と「代謝」の同時促進

- 人口減少・人手不足下において、限られた労働力を効率的に活用し生産性・雇用の質を向上させるためには、それが出来ない企業・産業の穏やかな退出や優良企業・産業への集約化が挑戦課題となる。雇用過剰時代や金融危機時に中心であった「弱者保護」観点の産業政策や金融支援策には、そうした企業・産業の新陳代謝の妨げとなり得るものもあり、今後は「強きを助ける」方向に時間をかけて転換する必要がある。
- 一方で、安易な参入規制緩和は、過当競争や企業のブラック化(低賃金重労働といった雇用の悪質化)を促すおそれや、規制の緩和と強化の繰り返しは企業活動や生産性向上に悪影響を及ぼすことから、労働・安全基準の強化などといった企業のブラック化を防ぎ、生産性や雇用の質の向上に資する「賢い規制」が求められる。
- 既に深刻な人手不足状態にある福祉系サービスなど、地域のサービス業の生産性向上のためには、コンパクトシティ化によって消費密度を高めることや、雇用のミスマッチ(人手不足が深刻な職種がある一方で、一般事務職のように求人需要が低迷する職種が存在)を解消し地域のニーズに見合った働き手の供給力を高めるため、学校教育を始めとした人材育成システムの見直しも重要。
- 生産性・雇用の質向上の担い手は企業の経営者。そうした経営者の挑戦を後押しする金融機能や支援策は、イノベーションが盛んな米国に比しまだ十分ではないため、発展の余地がある(例えば、非上場のオーナー企業向けのエクイティ型資金などによるリスクマネーの供給や、現行の信用保証制度における成長型資金支援機能の強化など)。

### 4. どんな戦略も、“担い手”なくしては実現不可能

- L型産業の労働生産性・雇用の質の問題は、地方における「人材の空洞化」の根本要因でもある。どんな地方創生策も、担い手が不在では実現不可能であり、まず必要なのは「ひと」。モノではなく人材への積極的な投資などにより大都市から地方へ人材の還流を進めつつ、生産性向上に地道に取り組み、「相応賃金、安定雇用、やりがい」の揃った魅力的な「しごと」の創生に努めることが、持続的な地方創生の要。地方創生戦略も、そうした挑戦を行う企業経営者を応援するものとなることを願う。