

業種別の人手不足見通しと課題 成長分野で就業者数が大幅減か

わが国では人手不足が深刻化しているが、その程度は業種間で大きな差がある。今後、業種別の就業者数を左右するポイントとしては①就業者の高齢化の状況②業種をまたぐ転職の状況③労働供給における未活用労働力への依存度―の3点が挙げられる。今後5年間の視野に、一定の前提を置いて試算すると、成長分野でも就業者数が大幅な減少に転じる可能性があるとの結果となった。ここから示唆される企業の課題としては①高齢化への対応②異業種を視野に入れた人材募集③省力化に向けた取り組み強化―が挙げられる。政府としても、労働力の供給拡大や生産性向上に資する政策を進めることが求められるよう。

人手不足の深刻度に格差

わが国では、景気回復の長期化に伴い人手不足が深刻化している。先行きについても、失業率が2%台まで低下する中、人口減少がさらに加速するため、労働供給制約が成長の阻害要因となることが懸念されている。もつとも、人手不足の深刻度合いは一様ではなく、業種間の格差が

大きい。先行きについても、漫然と人口減少の影響を懸念するのではなく、業種による違いを見極めた上で対策を講じることが重要だと考えられる。そこで、以下では就業者数の先行きを見る上でポイントを整理するとともに、今後5年間の就業者数の変化を業種別に試算。その上で、企業と政府に求められる対応について考察した。

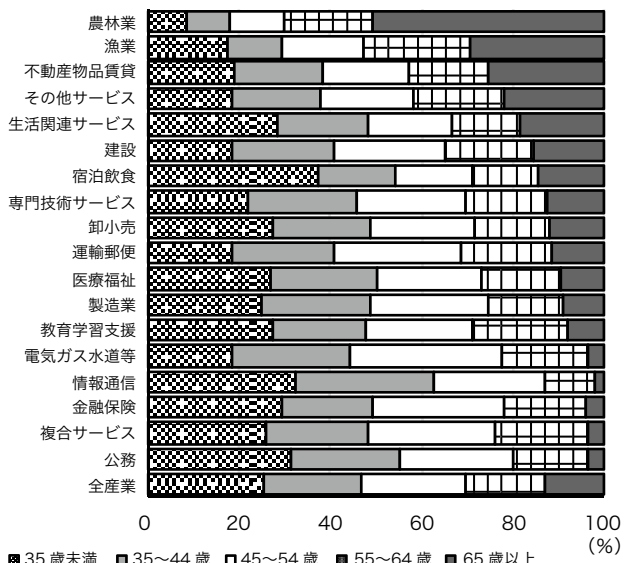
まず、就業者数の先行きを左右するポイントを確認しておく。第一に就業者の高齢化の度合いが挙げられる。現在、高齢者が多く働いている業種では今後、引退者が増えることになる。一方で、少子化の影響で新卒入職者はおしなべて減るため、高齢化の進んでいる業種では人手不足が深刻化する可能性がある。そこで、年齢階層別の就業者シェ

日本総合研究所調査部 主任研究員
小方尚子
おがた・なおこ 東京大教養卒。
89年三井銀行(現三井住友銀行) 入行と同時に三井銀総合研究所 (現日本総合研究所) 出向、01年 4月より現職。05年3月法政大 院修士課程(経済学)修了。

ア(2018年)を見ると、65歳以上の就業者の比率は、農林業の51%を筆頭に、漁業(29%)、不動産物品賃貸(25%)、その他サービス(22%)、生活関連サービス(18%)、建設(16%)、宿泊飲食(15%)などで高くなっている(図表1)。逆にこの比率が5%を下回る業種は、公務、郵便局などの複合サービス、金融保険、情報通信、電気ガス水道等となっている。

企業規模との関係を見ると、おおむね中小企業が多い業種ほど高齢化が進んでいる傾向が見てとれる(図表2)。中小事業者は、若年労働者の確保が年々難しくなる中で、65歳以上の労働者に頼る度合いが高まっていることがうかがえる。一方、公務のほか、大企業で雇用される就業

〈図表1〉業種別の年齢階層別就業者シェア(2018年)



(注)生活関連サービスは、娯楽、理美容業など。専門技術サービスは学術研究、広告、法律事務所など。複合サービスは、郵便局、協同組合。その他は労働派遣、機械修理など。
(出所)総務省「労働力調査」

トで流入超となっているのは、その他サービス、不動産物品質貸、卸小売、教育学習支援、宿泊飲食となつている(図表3)。逆に流出超は、専門技術サービス、金融保険、情報通信となつている。

例えば、学術研究を含む専門技術サービスから教育学習支援に転じる、金融保険分野から一般企業の経理部門へ転じる等の業種間移動は、以前からよく見られるケースである。さらに、近年ではデジタル化が幅広い分野で進む中、オンラインビジネスの着手・強化に乗り出す企業が情報通信分野の実務経験者を招くなど、専門性の高い人材を中途採用する動きが強まっていると推測される。新規事業に乗り出すに当たり、異業種の外部人材を登用し、事業展開のスピードアップを図る例も散見される。

第三に、未活用労働力の活用も、重要なポイントである。これまで働いていなかった女性や、従来であれば引退していた高齢者が活躍すれば人手不足は緩和される。例えば、2013〜18年に就業者数増加が最大であった医療福祉では、その4分の3以上を女性が占めている(図表4)。もつとも、未活用労働者は、景気後退期が終わった直後の13年には700万人程存在したが、足元では500万人程度にまで減っている(図表5)。さらに、未活用労働者の中で就業希望はあるものの健康上の理由もしくは育児・介護のためなど、個人的な理由で求職活動をしていない潜在失業者を除くと、同時期に400万人から280万人へとさらに少なくなっている。このため、これまで未活用労働力を取り込むことを労働力調査の柱としてきた業種

者が多い業種では、従来同様に新卒者の採用が継続的に行なわれ定年制の運用も多い中で、65歳以上の就業者は、役員や一部の特殊技能者ら限定的なものにとどまっている。

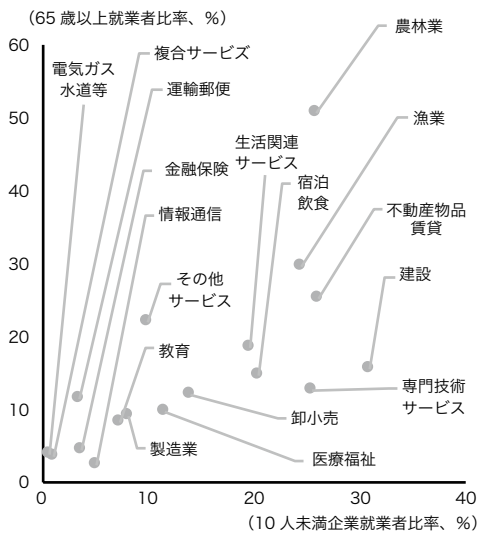
第二に、業種をまたぐ転職の動向が流入するのであれば、高齢者引退の影響は緩和される。逆に、流出が多い業種では、新卒者の減少ペース以上に人手不足状況が深刻化する。過去5年の実績から見ると、異業種からの流入が流出を上回り、ネット

術研究を含む専門技術サービスから教育学習支援に転じる、金融保険分野から一般企業の経理部門へ転じる等の業種間移動は、以前からよく見られるケースである。さらに、近年ではデジタル化が幅広い分野で進む中、オンラインビジネスの着手・強化に乗り出す企業が情報通信分野の実務経験者を招くなど、専門性の高い人材を中途採用する動きが強まっていると推測される。新規事業に乗り出すに当たり、異業種の外部人材を登用し、事業展開のスピードアップ

プを図る例も散見される。

第三に、未活用労働力の活用も、重要なポイントである。これまで働いていなかった女性や、従来であれば引退していた高齢者が活躍すれば人手不足は緩和される。例えば、2013〜18年に就業者数増加が最大であった医療福祉では、その4分の3以上を女性が占めている(図表4)。

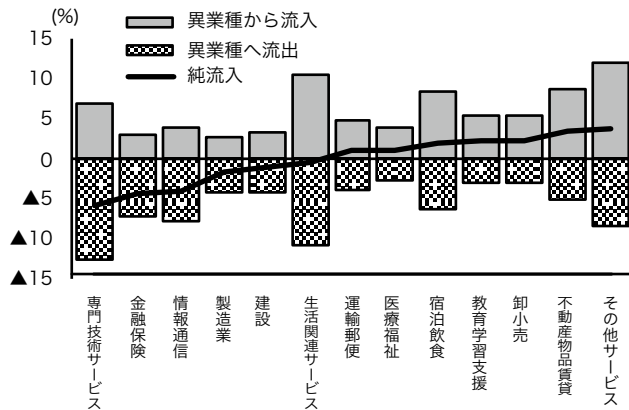
〈図表2〉65歳以上就業者比率と小企業就業者比率(2018年)



(注)10人未満企業就業者比率は2014年。
(出所)総務省「労働力調査」、「経済センサス」

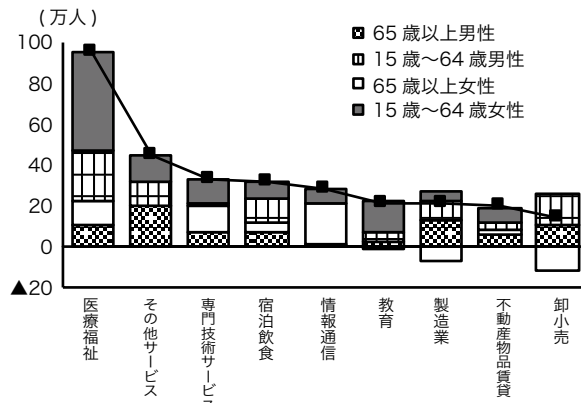
試算結果でまず注目されるのは、

〈図表3〉異業種間の転職比率(2013~17年平均)



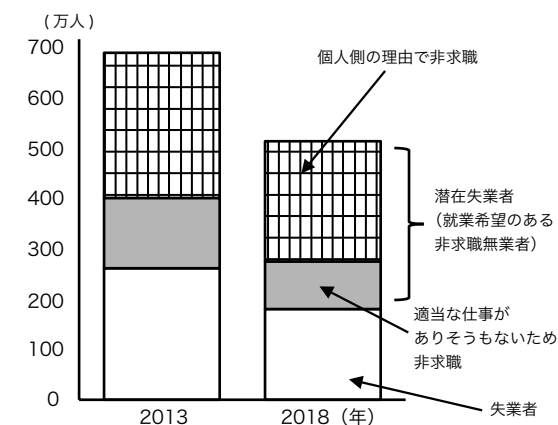
(注1)各産業の常用雇用者に占める割合。
 (注2)業種区分は図表1に同じ。2017年の常用雇用者が100万人未満の業種は除く。
 (出所)厚生労働省「雇用動向調査」

〈図表4〉就業者数増加の内訳(2013→2018年)



(注)業種区分は図表1に同じ。増加数が10万人未満の業種は除く。
 (出所)総務省「労働力調査」

〈図表5〉未活用労働者



(出所)総務省「労働力調査」

これらの業種は、過去5年の実績では技術革新の恩恵を受けて就業者1人当たりの生産量が他の産業よりも増えた結果、全体の生産量増加を確保している(図表8)。こうした業種の生産性向上をけん引した動きとしては、製造業における

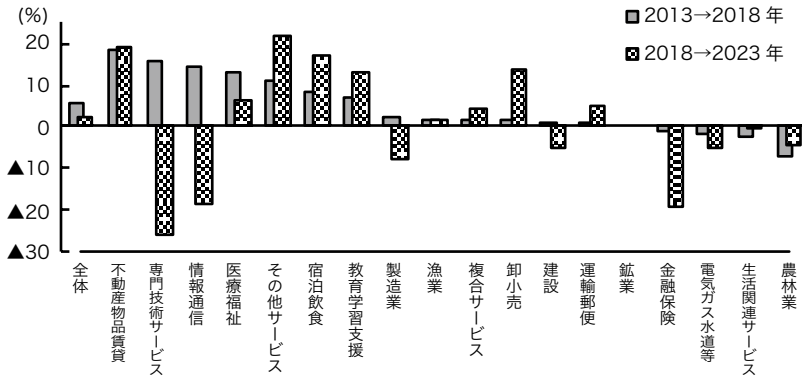
専門技術サービスと情報通信である。過去5年の増加から一転、大幅な減少に転じ、人手不足感が急速に強まるとみられる。過去5年間ではいずれも就業者数が15%増加したが、今後5年間で専門技術サービスは26%、情報通信は18%それぞれ減少するとの結果となった。これらは、今後とも需要増加が見込まれる成長分野であるものの、過去5年と同様に異業種への流出が続けば、新規学卒者などの若年就業者の入職が減るため、就業者数が大幅に減少することになる。

また、過去5年間の就業者数増加が96万人と最大となった医療福祉では今後、団塊ジュニア女性の労働市場参入効果が一巡する結果、未活用労働力の入職が頭打ちとなるため、就業者数の増加ペースが13%から6%に減速する見込みである。一方で、高齢化の進展により介護分野を中心に労働需要は拡大の一途をたどるため、人手不足感はさらに強まると予想される。

これに対し、宿泊飲食や卸小売などでは、引き続き就業者数は増加する。具体的には、宿泊飲食では17%、卸小売では14%と、過去5年間で大幅に上回るペースで拡大するとの結果となった。もつとも、これをもつて労働力に余裕が生じると考えるのは早計だ。これらの業種の過去5年の就業者数増加は、若年層、高齢者層を中心に、アルバイト・パートなどの短時間労働者の増加がけん引しているためである。その結果、就業者数が増えても総労働時間(就業者数×1人当たり労働時間)は、宿泊

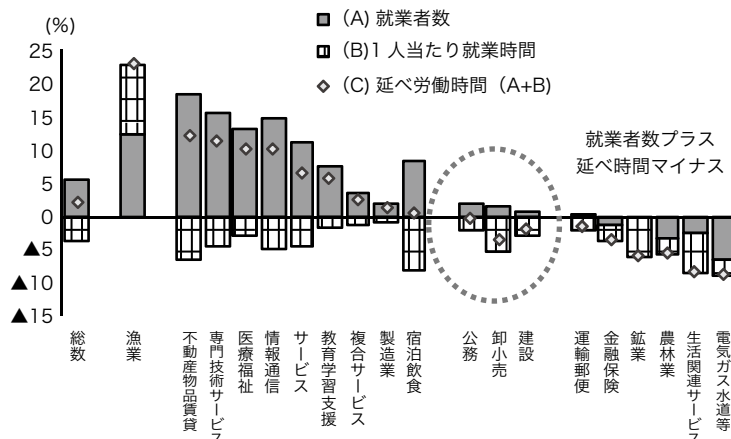
飲食ではほとんど増えず、卸小売では4%減少した(図表7)。この傾向が続けば、今後の就業者数の増加も総労働時間の増加には必ずしもつながらない。生産性の向上がなければ、人手不足の状況が慢性的に続くことになる。最後に、建設、製造業、金融保険では就業者数の減少が見込まれる。減少ペースは、建設5%、製造業8%、金融保険19%と大幅になる。とりわけ減少ペースが速い金融保険は、情報通信等と同様に異業種への流出比率が高いことが要因となっている。しかしながら、

〈図表6〉過去5年、今後5年の就業者数の変化率



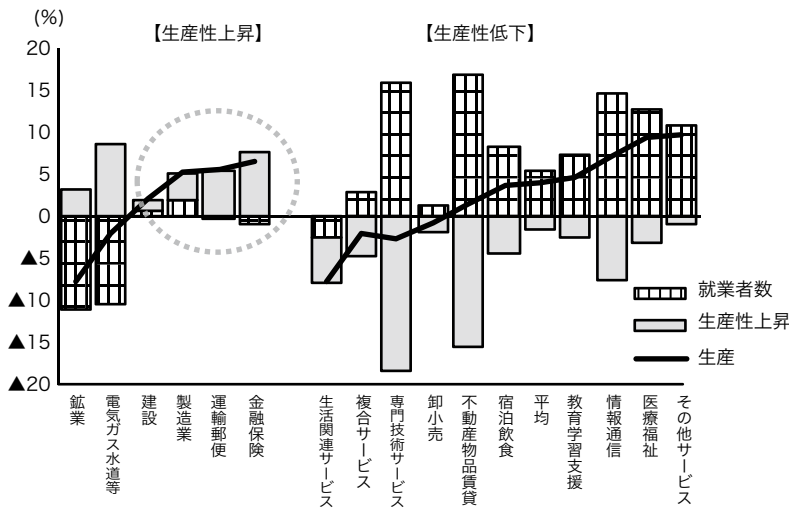
(注1)2018→2023年は、年齢階層別就業率の変化、業種間転職率等の過去5年間のトレンドが維持される場合の試算値。
 (注2)業種分類は図表1に同じ。
 (出所)総務省「労働力調査」、厚生労働省「雇用動向調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2017年)」を基に日本総合研究所作成

〈図表7〉延べ就業時間の変化(2013→2018年)



(出所)総務省「労働力調査」

〈図表8〉業種別生産量の変化と内訳(2013→2018年)



(出所)総務省「労働力調査」、経済産業省「鉱工業指数」、「第3次産業活動指数」、「全産業活動指数」を基に日本総合研究所作成

第二に、異業種を視野に入れた人材募集である。人材流出の回避に向け、同業他社だけでなく、異なる業種の待遇格差に視野を広げる必要が高まっている。生え抜きの人材

スマートファクトリーの構築、建設におけるドローンなど最新技術を活用した工程管理、金融保険におけるRPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)の活用などが挙げられる。こうした事例を踏まえれば、今後も省力化投資やビジネスモデルの見直し等により、著しい人手不足の深刻化を回避することは可能

である。求められる対応 以上の試算からあらためて見えてくる企業の課題としては、第一に高齢化への対応が挙げられる。引退間近の高齢者が多い企業では、若年層現役転職者を呼び込むための待遇改善や、こうした新規採用者への技術

継承などが急がれる。同時に引退年齢自体を見直し、高齢者の活躍の場を広げることも急がれる。現在政府は、経済や社会保障の担い手を増やすべく、希望する高齢者が70歳まで働けるようにするための法改正を検討中である。現行の高年齢者雇用安定法は、企業に①定年延長②定年廃止③契約社員や嘱託などによる再雇

用へのいずれかで希望者全員の65歳までの雇用を義務付けている。この年齢を70歳に引き上げることに加え、社外での就業機会獲得に向けた再就職支援や起業支援を努力義務とする方向で検討が進められている。企業としては、こうした法改正への対応をスムーズに進めるべく、前倒して社内制度を整備していくことが重要だ。

の昇格が一般的であった大企業の最高経営責任者（CEO）に、外部のプロ経営者を登用する例が珍しくなくなってきたなど、優秀な人材、あるいはその必要性の高い役割に、一般社員とは異なる高待遇の制度を設ける企業の動きも見逃せない。

第三に、省力化に向けた取り組み強化である。未活用労働力のプールが枯渇しつつある中、早晚、就業者数も全体として減少に転じることを覚悟する必要がある。このため、企業間、業種間における人材獲得競争に終始するのではなく、自社ビジネスの見直しや省力化投資の強化を図ることが急がれる。人手不足という環境を逆手に取って生産性を飛躍的に高める工夫が一層重要になっていく。

政府としても、こうした企業側の努力を支えていくことが望まれよう。既述の高齢者雇用の一層の推進に加え、主婦パートの就業抑制をなくす税制や社会保険制度の改革など労働の供給拡大に資する政策を進める必要がある。それと同時に、省力化投資推進をサポートする減税など生産性向上に資する政策を進めることが求められよう。