

小方尚子 - 業種別にみた人手不足の先行き



小方尚子

株式会社日本総合研究所
調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

HR watcher

わが国では、人手不足が深刻化しています。これまでのところ、人口が減少に転じる中でも就業者数は増え続けてきましたが、先行き、人口減少がさらに加速すると、労働供給制約が成長の阻害要因となることが懸念されます。もっとも、人手不足の深刻度合いについては、業種間で格差があります。そこで、就業者数の先行きを捉えるポイントを整理した上で、今後5年間の就業者数の変化を業種別に試算してみました。

高齢化や転職が左右

先行きを左右するポイントとしては、第1に、就業者の高齢化が挙げられます。高齢者が多く働いている業種では、今後、引退者が増える一方で、少子化の影響で新卒入職者が減るため、人手不足が深刻化する可能性があります。足元では、不動産物品賃貸、サービス、建設、宿泊飲食、運輸郵便など、相対的に小規模事業者が多い業種で65歳以上雇用の比率が高くなっています。

第2に、業種をまたぐ転職の動向が挙げられます。他の業種から転職者が流入すれば、新卒者減少の影響は緩和されます。過去5年の実績では、流入が多いのは、サービス、不動産物品賃貸、卸小売、教育、宿泊飲食でした。逆に流出が多いのは専門技術サービス、金融保険、情報通信でした。オンラインビジネスの展開のために、情報通信業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見られます。

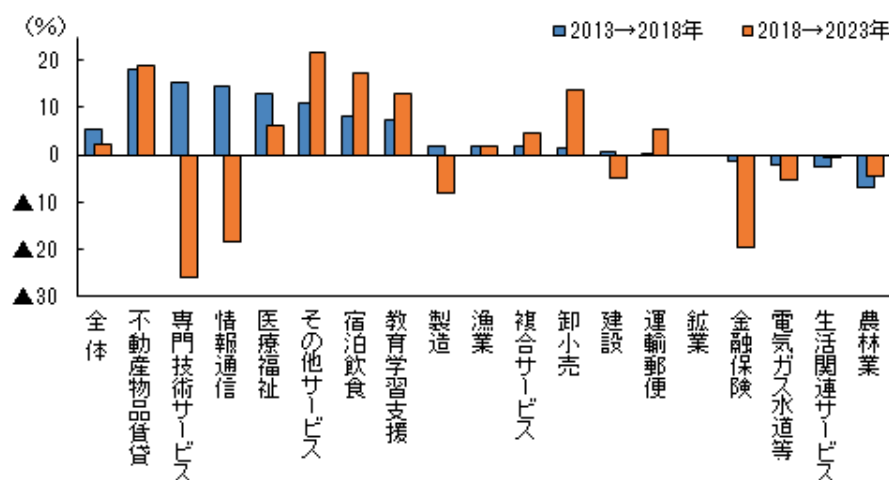
第3に、失業者や、求職活動はしていないものの就職希望のある潜在失業者などの未活用労働力も重要なポイントです。未就職女性が働き始めたり、高齢者が引退を先延ばししたりすれば、人手不足は緩和されます。例えば医療福祉では、2013～2018年に就業者が96万人増え、その4分の3以上を女性が占めました。もっとも、未活用労働力^{*}は、景気後退期直後の2013年には約400万人いましたが、近年、就業が進んだ結果、足元では280万人にまで減っています。このため、これまで未活用労働力が労働供給の柱であった業種では、今後、人手確保がより難しくなっていく見込みです。

^{*}健康上の理由、育児・介護など、個人側の理由で求職活動をしていない潜在失業者を除く。

大幅な減少に転じる産業も

以上の3点を勘案して、5年後の就業者数の変化率を試算してみました【図表】。なお、雇用慣行や制度、産業間の競争条件、就業者の離入職行動などは、今後も過去5年間と同様に推移する前提としました。労働集約度、生産性向上の難易度、人口高齢化が需要に与える影響、といった業種別の特性は、一朝一夕には変わらないと考えられるためです。

【図表】 過去5年、今後5年の就業者数の変化率



資料出所：総務省統計局「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

【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。

2. 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。

試算結果でまず注目されるのは、専門技術サービスと情報通信です。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ます。今後も需要増加が見込まれる分野であるものの、過去5年と同様に異業種への流出が続けば、新規学卒者などの入職が減るため、就業者が大幅に減少することになります。

また、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し、未活用労働者の入職が頭打ちとなるため、就業者数の増加ペースが過去5年の13%から今後5年は6%に減速する見込みです。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ます。

一方、宿泊飲食や卸小売では、過去5年間を大幅に上回るペースで拡大するとの結果となりました。もっとも、これらの業種の就業者数増加は、アルバイトなどの短時間労働者が中心となってきました。この傾向が続くのであれば、総労働時間（就業者数×1人当たり労働時間）はむしろ減少します。このため、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とみられます。

製造業、建設、金融保険業でも就業者数の減少が見込まれます。しかしながら、これらの業種では、過去5年に、技術革新の恩恵を受けて就業者1人当たりの生産量は他の産業よりも増えています。製造業におけるスマートファクトリーの構築、建設におけるドローンを活用した工程管理、金融保険におけるRPAの活用などが寄与しています。このため、今後も省力化投資やビジネスモデルの見直し等により、現状以上の人手不足の深刻化は回避できる可能性があります。

求められる対応

以上の試算からは、これまで就業者数の増加が続いてきた成長産業においても、今後は人手不足状況が一層、強まる展開が示唆されます。

こうした中で、あらためて見えてくる企業の課題としては、第1に、高齢化への対応が挙げられます。若年層、現役転職者を呼び込むための待遇改善や、技術継承などが急がれます。

第2に、異業種を視野に入れた人材募集です。人材の獲得、流出の回避に向けては、同業他社だけでなく、異業種との待遇格差に視野を広げる必要が高まっています。必要性の高い役職に、一般社員とは異なる高待遇を設定する企業などの動きも見逃せません。

第3に、省力化に向けた取り組み強化です。未活用労働力の枯渇が視野に入る中、人材獲得競争に終始することなく、自社ビジネスの見直し、省力化投資の強化により、より少ない人手で事業を継続していく体制づくりが重要となっています。

政府としても、労働の供給拡大に資する高齢者雇用の一層の推進や、生産性向上に資する省力化投資推進をサポートする減税などを通じ、企業側の努力を支えていくことが望まれます。

Profile

小方尚子 おがた なおこ

株式会社日本総合研究所 調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

東京大学教養学部教養学科卒業。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）へ出向。2005年、法政大学大学院修士課程修了。アジア経済、米国経済の調査分析を担当した後、現在は、個人消費、雇用、賃金、物価など家計部門を中心とする国内マクロ経済分析に従事。