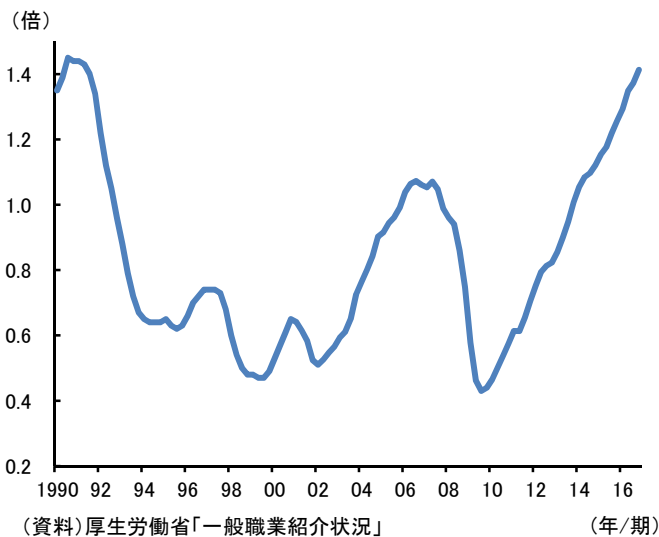


深刻化する中小サービス業の人手不足

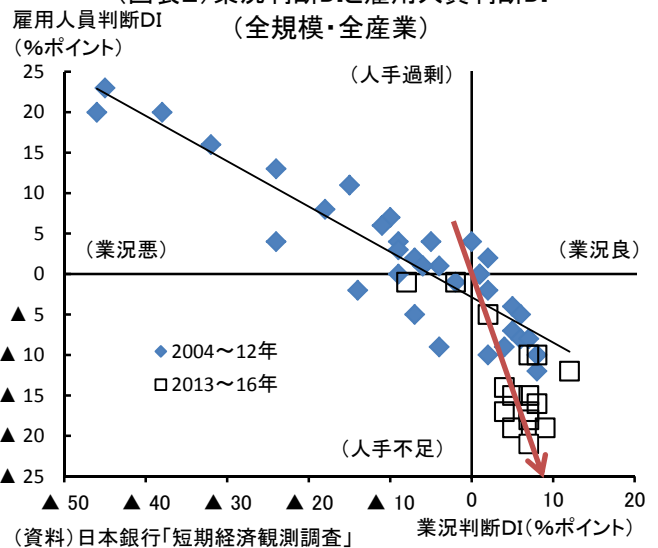
～就業環境の改善と生産性の向上が不可欠～

- (1) わが国の有効求人倍率は、リーマン・ショック以降上昇を続け、足許では25年ぶりの高水準（図表1）。その背景として、景気回復を受け企業の求人数が増加したほか、人口動態の変化により求職者数が減少したことが指摘可能。企業からみると、人手不足感が急速に高まっている状況。
- (2) とりわけ、人口動態要因が深刻化している公算大。実際、人手不足と景気の関係は、アベノミクス前後で構造が大きく変化。2012年までは、日銀短観の業況判断DIと雇用人員判断DIに明確な負の相関関係があったものの、アベノミクス始動後は、業況がそれほど改善しないなかでも、人手不足感が高まる方向にシフト（図表2）。
- (3) 人手不足はとりわけ、中小企業で深刻。大企業に比べ業況判断DIの改善が遅れているものの、雇用人員判断DIの不足感は大企業以上に拡大（図表3）。中小企業を業種別にみると、人手不足感の高まりはサービス業に集中。運輸・郵便、宿泊・飲食は、10年前と比較して大幅な業況改善がみられないのに人手不足が悪化（図表4）。対個人サービスでは、業況が悪化するなかでも、人手不足感が拡大。一方、建設業は、業況が大幅に改善したにもかかわらず、人手不足感はサービス業に比べると限定的。

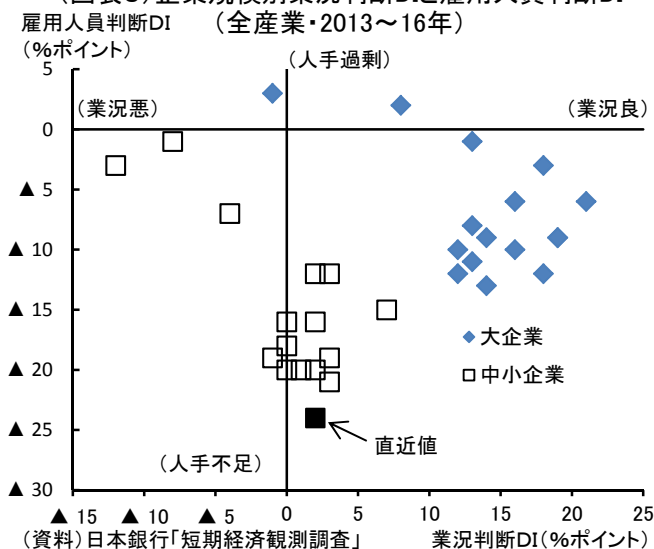
(図表1) 有効求人倍率(季調値)



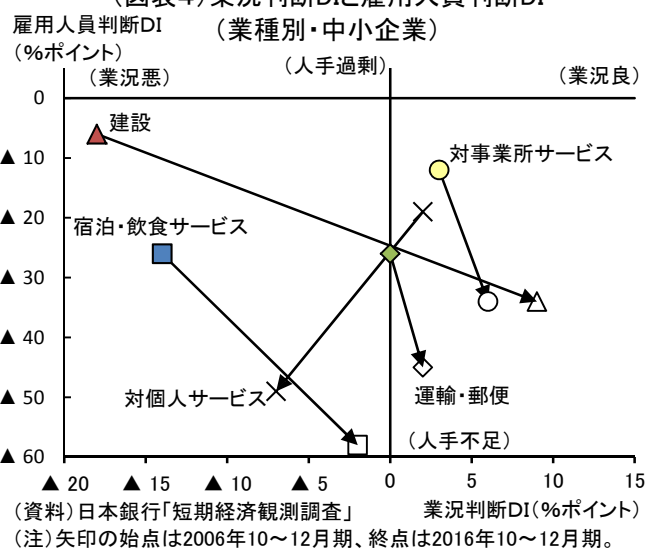
(図表2) 業況判断DIと雇用人員判断DI



(図表3) 企業規模別業況判断DIと雇用人員判断DI



(図表4) 業況判断DIと雇用人員判断DI

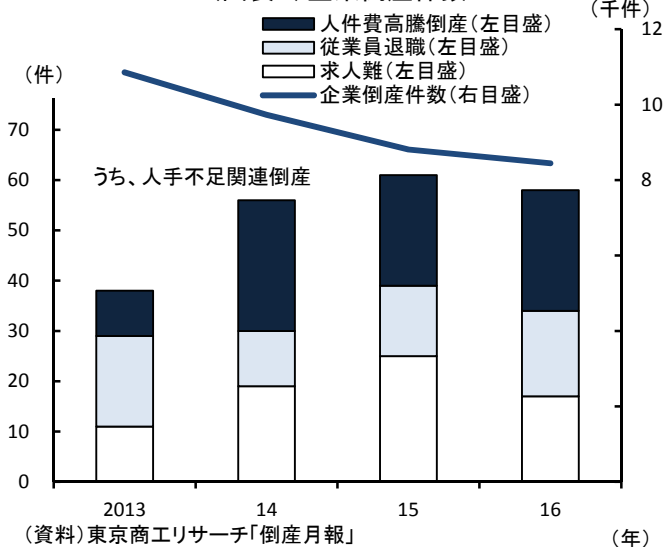


(4) こうした人手不足のマイナス影響は、企業経営においても既に顕在化。企業の倒産件数は減少傾向にあるのに対し、人手不足に関連する倒産件数は水準が高まる方向（図表5）。

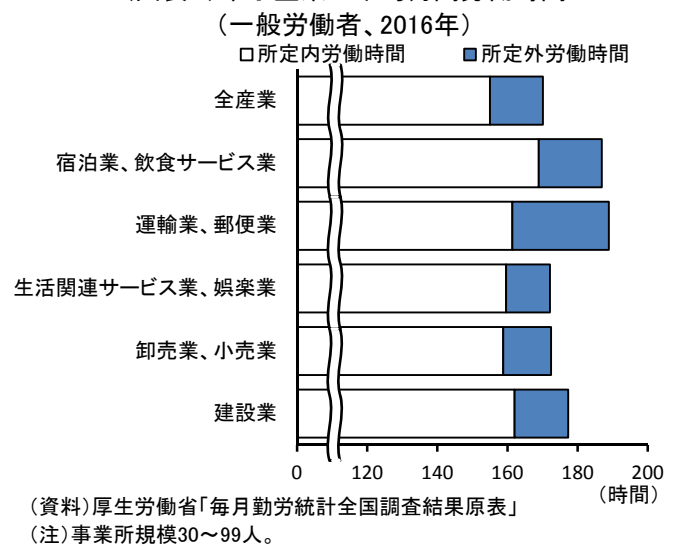
(5) 人手不足が強まっている業種では、就業環境の面で2つの問題点。第1は、長時間労働。一般労働者の労働時間をみると、宿泊・飲食、運輸・郵便で全産業よりも労働時間が長い状況（図表6）。所定外労働時間が平均労働時間を押し上げている実態が明白。第2は、低賃金。一般労働者では、宿泊・飲食、運輸・郵便などのサービス業で全産業と比較して低い時給（図表7）。宿泊・飲食は、パートタイム労働者も全産業と比べて時給が低い水準。一方、建設業では時給が高く、人手不足を深刻化させない要因として働いた可能性。

(6) 以上のことから、人手が不足しているサービス業では長時間労働の是正や賃上げなど、就業環境の改善が人手不足解消に向けて取り組むべき方法の一つ。もっとも、人口減少社会のなかで、就業環境の改善による人手不足是正には限界も。そのため、労働生産性の向上に取り組むことが必要。従業員一人当たりの年間付加価値額をみると、中小企業は大企業よりも低く、なかでも、サービス業は低水準（図表8）。労働生産性を高めるために、企業は非正規社員を含む全社員を対象とした研修の実施や、中堅社員、管理職向けといった長期的な社員教育制度の構築などの人材育成に取り組むとともに、政府としても中小企業が利用しやすい教育訓練機関や助成金制度の拡充といった支援策を強化することが必要。

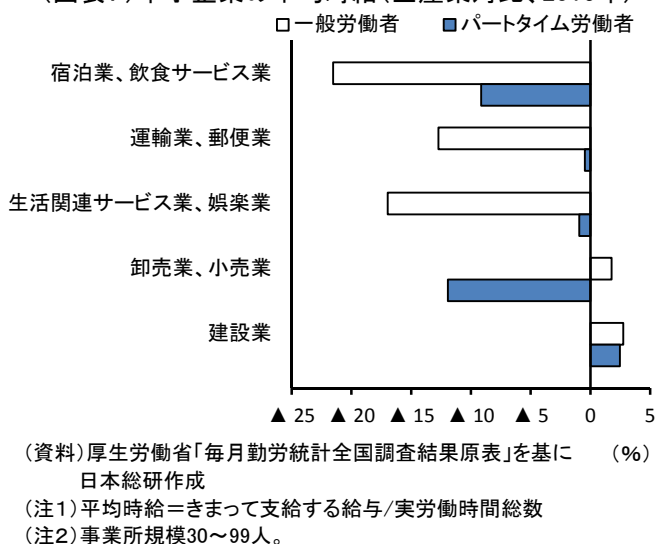
(図表5) 企業倒産件数



(図表6) 中小企業の平均月間労働時間



(図表7) 中小企業の平均時給 (全産業対比、2016年)



(図表8) 一人当たりの年間付加価値額

