

2019年10月10日

No.2019-024

業種別にみた人手不足の見通しと課題

— 成長分野で就業者数が大幅減の可能性 —

調査部 主任研究員 小方 尚子

《要 点》

- ◆ わが国では、人手不足が深刻化しているが、業種間では大きな格差。今後5年間で展望すると、人口減少ペースが加速するなか、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点が各業種の就業者数を左右すること。
- ◆ そこで一定の前提をおいて試算すると、専門技術サービスと情報通信では、異業種への流出を主因として過去5年の増加から一転、大幅に減少するという結果。医療福祉では、未活用労働者の流入頭打ちと需要増により人手不足感が深刻化する見込み。宿泊飲食や卸小売では、就業者数は増加する見込み。もっとも、短時間労働者への依存が続けば、総労働時間は増えず、人手不足が続く公算大。製造、建設、金融保険では、就業者数は減少するものの、これまでの生産性上昇を維持できれば、人手不足のさらなる深刻化は回避できる可能性。
- ◆ 試算結果全体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、の3点。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状況。

本件に関するご照会は、調査部・主任研究員・小方尚子宛にお願いいたします。

Tel: 03-6833-0478

Mail: ogata.naoko@jri.co.jp

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。

はじめに

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%台まで低下するなか、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。もっとも、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。そこで、以下では、就業者数の先行きをみるうえでの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した。そのうえで、企業と政府に求められる対応について考察した。

1. 就業者数の先行きを左右するポイント

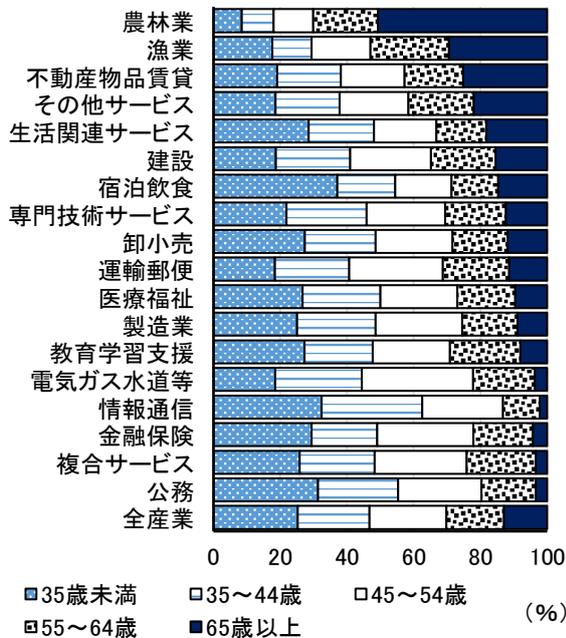
(1) 就業者の高齢化の状況

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きたい。

第1に、就業者の高齢化の状況が挙げられる。現在、高齢者が多く働いている業種では0、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、人手不足が深刻化する可能性がある。

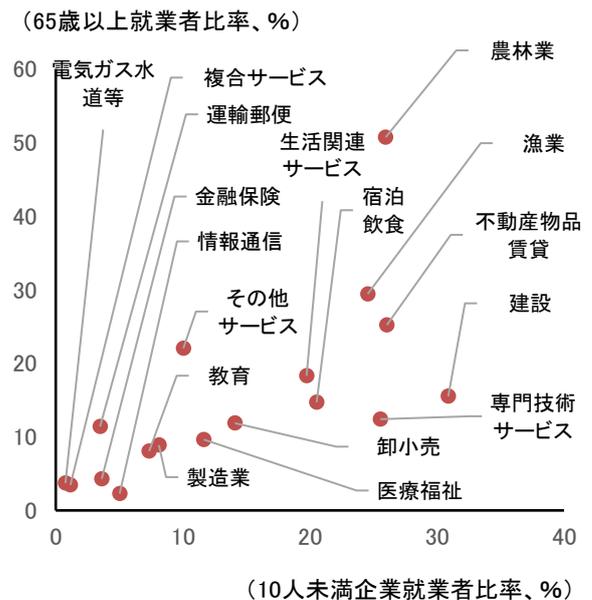
そこで、年齢階層別の就業者シェア（2018年）をみると、農林水産、不動産物品賃貸、サービス、建設、宿泊飲食、運輸郵便などで65歳以上の就業者の比率が高くなっている（図表1）。逆に比率が低い業種は、情報通信、公務、金融保健、電気ガス水道等となっている。企業規模との関係を見れば、概ね中小企業が多い業種ほど高齢化が進んでいる（図表2）。中小事業者では、若年労働者の確保が年々難しくなるなかで、65歳以上の労働者に頼る度合いが高まっていることがうかがえる。一方、公務のほか、大企業で雇用されている就業者が多い業種では、新卒者の採用が継続的に行なわれ、定年制の運用も多いなかで、65歳以上の雇用は限定的にとどまっている。

(図表1) 年齢階層別の就業者シェア



(資料)総務省「労働力調査」
(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。

(図表2) 65歳以上就業者比率と
小企業就業者比率



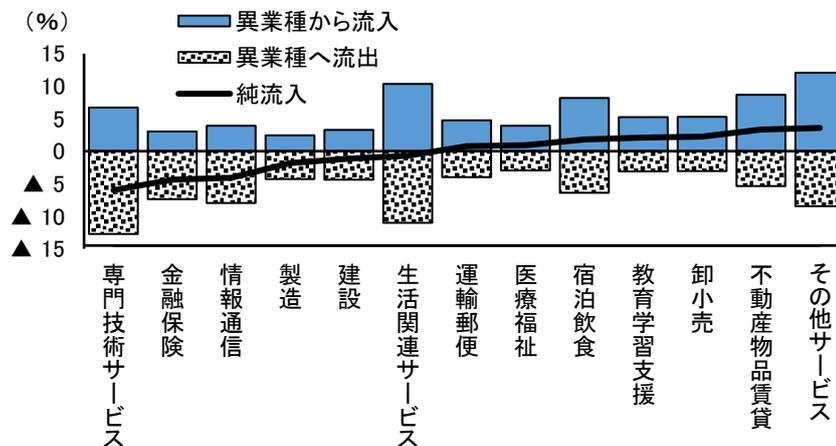
(資料)総務省「労働力調査」、「経済センサス」

(2) 業種をまたぐ転職の動向

第2に、業種をまたぐ転職の動向が挙げられる。他の業種から転職者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、新卒者が減少するなかで人手不足状況が深刻化する。

過去5年の実績からみると、異業種からの流入が流出を上回り、ネットで流入超となっているのは、その他サービス、不動産物品賃貸、卸小売、教育、宿泊飲食となっている（図表3）。逆に流出超は、専門技術サービス、金融保険、情報通信となっている。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、以前からみられがちなケースである。さらに、近年では、デジタル化が幅広い分野で進むなか、オンラインビジネスの着手・強化に乗り出す企業において、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。

(図表3) 異業種間の転職比率



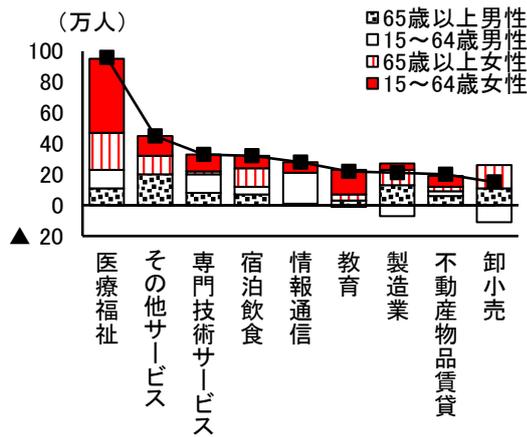
(資料)厚生労働省「雇用動向調査」
 (注1)各産業の常用雇用者に占める割合。2013~17年平均。
 (注2)2017年の常用雇用者が100万人未満の業種は除く。

(3) 労働供給における未活用労働力への依存度

第3に、未活用労働力を労働供給源として活用できるかどうか、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年に就業者増加数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（次頁図表4）。

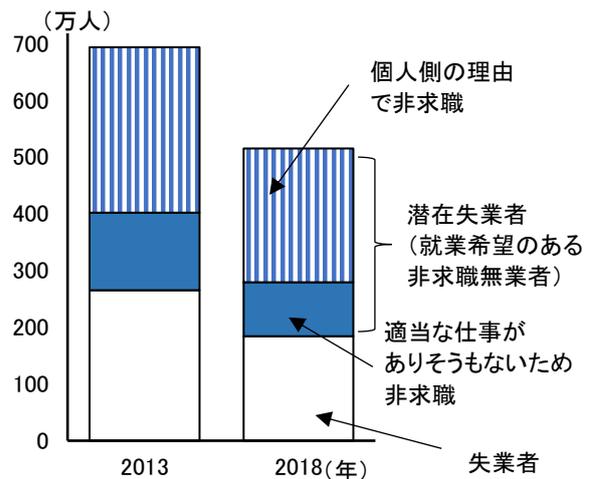
もともと、未活用労働力は、景気後退期が終わった直後の2013年には700万人程存在したが、足元では500万人程度にまで減っている（次頁図表5）。未活用労働力は、求職活動をした無業者である「失業者」と、就業希望はあるものの求職活動をしていない「潜在失業者」に分けることができるが、潜在失業者のうち、健康上の理由もしくは育児・介護のためなど、個人側の理由で求職活動をしていない者を除くベースでみた未活用労働力は、同時期に400万人から280万人に減っている。このため、これまで未活用労働力を取り込むことを労働力調達の本柱としてきた業種では、今後、人手確保がより難しくなっていく見込みである。

(図表4) 就業者数増加の内訳(2013→2018年)



(資料) 総務省「労働力調査」
(注) 増加数が10万人未満の業種は除く。

(図表5) 未活用労働者

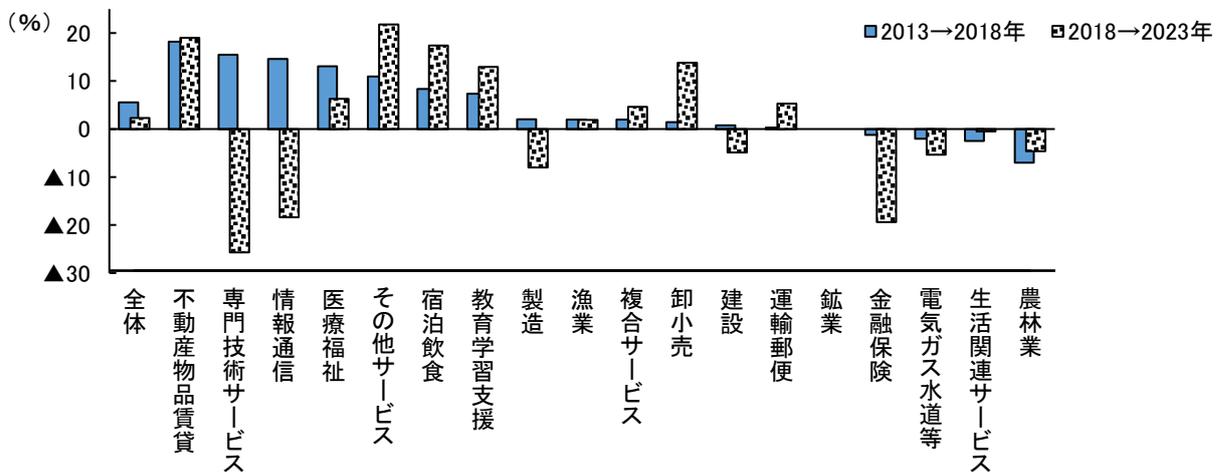


(資料) 総務省「労働力調査」

2. 就業者数の見通し

以上の3点を勘案して、今後5年間の就業者数の変化を試算した¹(図表6)。なお、試算において、雇用慣行や制度、産業間の競争条件、就業者の離職行動などは、今後も過去5年間と同様に推移する前提とした。相対的に労働集約度が高く、生産性を引き上げにくい業種かどうか、あるいは人口高齢化に伴い需要が左右される業種か否か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ある。

(図表6) 過去5年、今後5年の就業者数の変化率



(資料) 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)」を基に日本総研研究所作成

(注) 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。

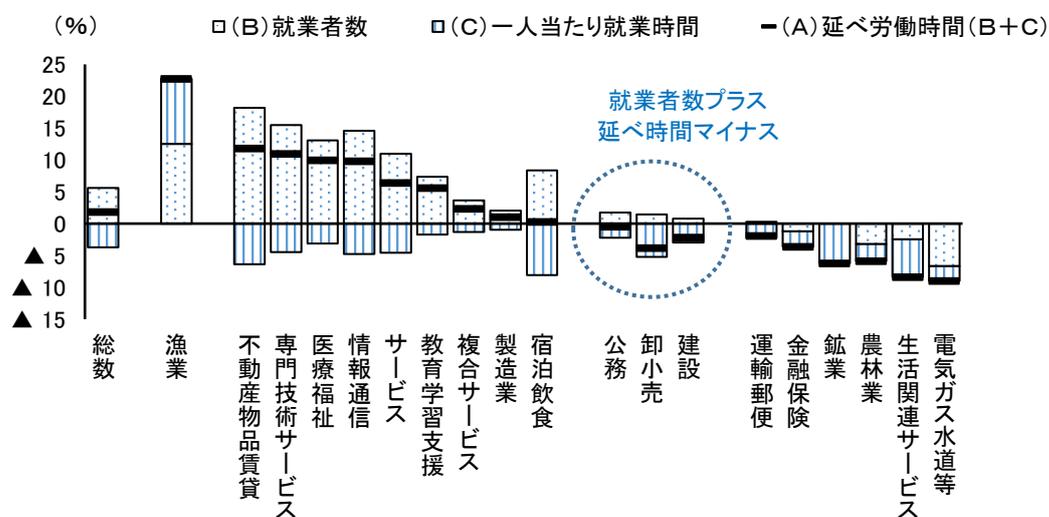
¹ 試算の手順は以下の通り。①各業種について、2018年の年齢階層別の就業者数を、いったん2023年の5歳上の階層の就業者数とする。ただし、65～74歳については過去5年間と同様の就業率上昇トレンドが続き、75歳以上については就業率が変化しないものとして、国立社会保障・人口問題研究所推計の各年齢層の人口を乗じて就業者数を算出し、2018年の60～64歳の業種分布割合を用いて業種別に按分。②この仮の業種別就業者数に、過去5年間の異業種への流出・流入比率を乗じて、異業種転職者の影響を加味。③さらに、未活用労働力の今後の参入の影響を加味。まず、男性60～74歳と女性25～74歳で過去5年間と同様の就業率トレンドが続き、その他のグループの就業率は変化しないものとして2023年の就業者数を試算。この就業者数と、②でカウントした就業者数との差を、今後5年間の未就職入職者数とする。これを過去5年間の未就職入職者の業種別分布を用いて各業種の就業者数に加えることで2023年時点の業種別就業者数とした。④ただし、常用労働者100万人以下の農林業等についてはデータの制約から2018年の①と実績の差を各年齢層の就業者総数の変動率を加味したうえで、2023年の①に加えて試算。

まず、注目されるのは、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%減少するとの結果である。これらは、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、新規学卒者などの若年就業者の入職が減るため、就業者が大幅に減少することになる。

また、過去5年間の就業者増加が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40歳代を中心に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辿るため、人手不足感はさらに強まると予想される。

一方、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。もっとも、これをもっ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、アルバイトなどの短時間労働者が増えたことが牽引してきた。その結果、就業者数が増えても総労働時間（就業者数×一人当たり労働時間）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）。この傾向が続くことになれば、今後の就業者数の増加は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が続くことになろう。

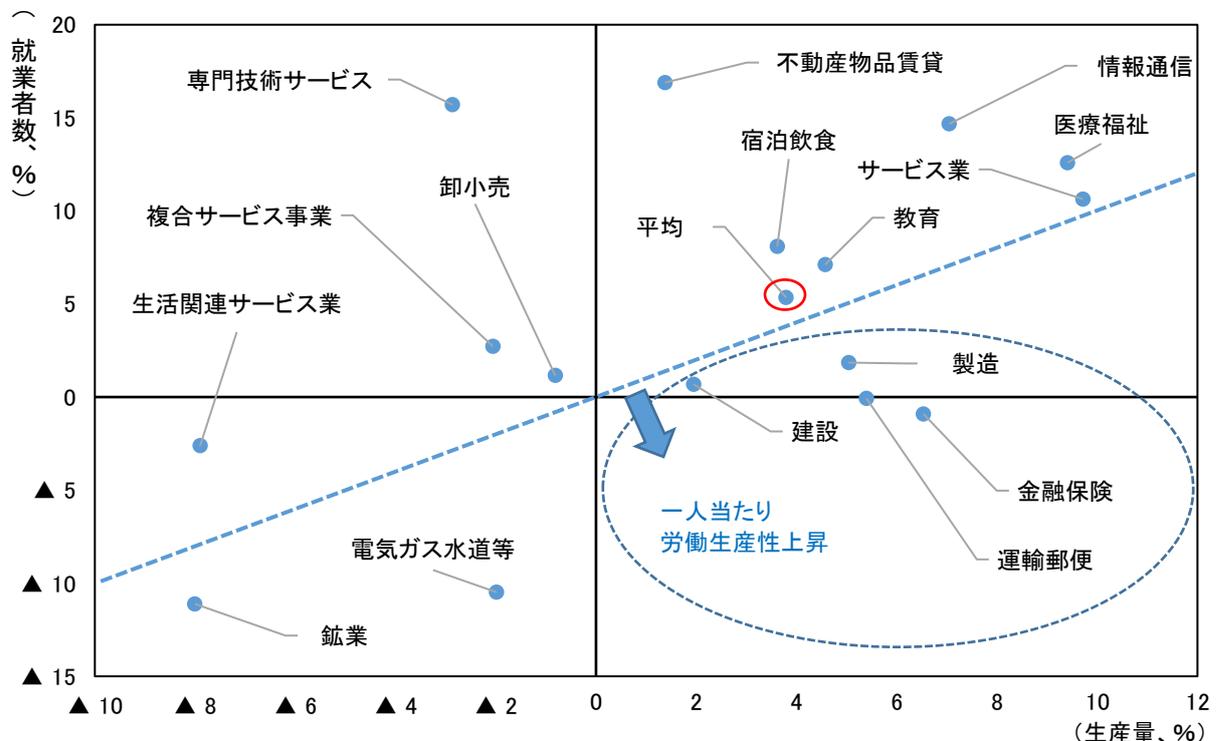
（図表7）延べ就業時間の変化（2013→2018年）



（資料）総務省「労働力調査」

製造業、建設、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、製造業▲8%、建設業▲5%、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、これらの業種では、過去5年の実績では、技術革新の恩恵を受けて就業者一人当たりの生産量が他の産業よりも増えている（次頁図表8）。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の活用などが挙げられる。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る。

(図表8) 就業者数と生産量の変化率(2013→2018年)



(資料)総務省「労働力調査」、経済産業省「鉱工業生産指数」、「第三次産業指数」、「全産業指数」を基に
日本総合研究所作成

3. 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1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、技術継承などが急がれる。

第2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る。優秀な人材、あるいは必要性の高い役職に、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3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なか、早晩、就業者数も全体として減少に転じることは避けがたい。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ことなく、自社ビジネスの見直し、省力化投資を強化していく必要性は高まる一方となっている。

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。具体的には、まず、高齢者雇用の一層の推進や、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の生産性向上に資する政策を進めることが求められよう。

以上