

人手不足感の高まりについて

参事官（経済財政分析—総括担当）付 上島 大和 ※

参事官（経済財政分析—総括担当）付 村上 太志 ※

【概要】

1. 本稿は、2018年1月に開催された月例経済報告等に関する関係閣僚会議において取り上げられた人手不足感の高まりについて、より詳細な分析を行ったものである。
2. 我が国の雇用情勢は着実に改善している。しかし、景気の回復に伴う労働需要の高まりに対して、労働供給が完全には追いついていないため、中小企業を中心に人手不足感はバブル期並みの水準となっている。
3. 人手不足感はほとんど全産業に広がっている一方で、その程度については、産業・企業規模別にばらつきがみられており、運輸・郵便業、医療・福祉、宿泊・飲食サービス業、建設業などの非製造業や中小企業で人手不足感が強くなっている。
4. こうした人手不足感の高まりに伴い、中途採用において人員を確保できなかった企業が半数を超えており、人材を確保できなかったことにより一部の企業には事業に深刻な影響が生じているものの、影響はあっても対処できていると答える企業の割合の方が現状では多数を占めている。一方で、人手不足感の高まりが今後も継続していく場合には、企業経営への影響がさらに広がる可能性があり、今後の動向は注視していく必要がある。
5. 今後も深刻化が予想される人手不足を解消していくためには、ミスマッチの解消、潜在労働力の就業促進、労働生産性の向上といった施策に取り組んでいくことが重要である。

* 本稿の内容や意見は執筆者個人のものであり、必ずしも内閣府の見解を示すものではない。

1. はじめに

完全失業率が低水準で推移しており、有効求人倍率が47都道府県全てで1を超えるなど、我が国の雇用情勢は着実に改善している。一方で、雇用情勢の改善に伴い、企業の人手不足感が高まっている。

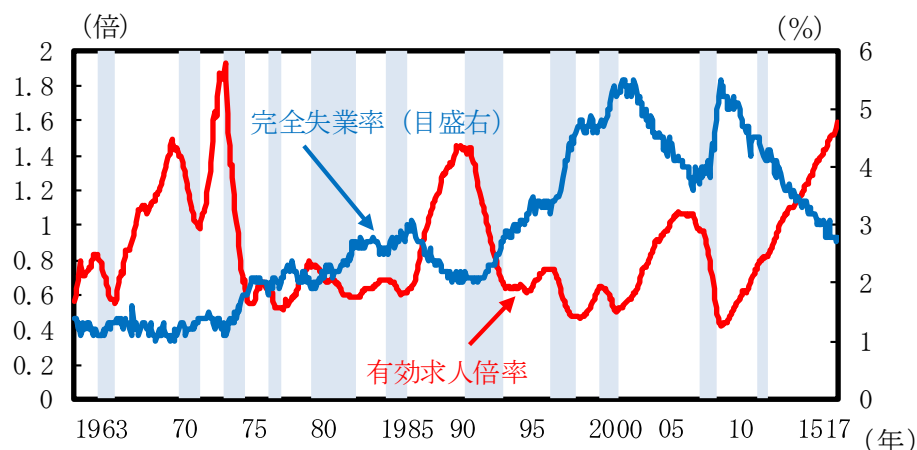
本稿では、人手不足感の高まりの現状とその背景、人手不足感の高まりが経済に与える影響及び人手不足の解消に向けた取組についての分析を行う。

2. 雇用情勢の着実な改善と人手不足感の高まり

（雇用情勢は、着実に改善している）

景気の緩やかな回復に伴い、雇用情勢は着実に改善している。リーマンショック時の2009年、2010年に5%程度まで上昇した完全失業率は、2017年12月時点で2.8%と1994年以来の低水準となっており、有効求人倍率は、2017年12月時点で1.59倍と1974年1月以来の高さとなっている（第2-1図）。

第2-1図 完全失業率と有効求人倍率

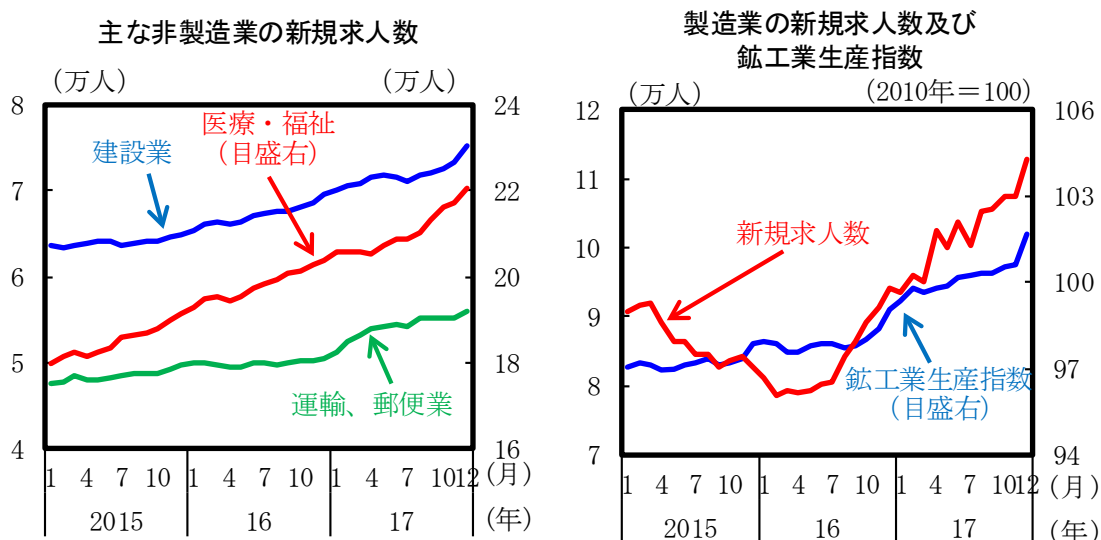


- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
季節調整値。
2. シャドー部分は景気後退期

（雇用情勢の改善の背景には、労働需要の高まりがある）

こうした雇用情勢の改善の背景には、労働需要の高まりがある。ハローワークにおける新規求人数をみると、慢性的に求人が増加している医療・福祉、運輸・郵便業、建設業を中心とした非製造業に加え、2016年の後半以降は鉱工業生産の緩やかな上昇を背景に製造業の新規求人数も増加している（第2-2図）。

第2-2図 新規求人数の推移

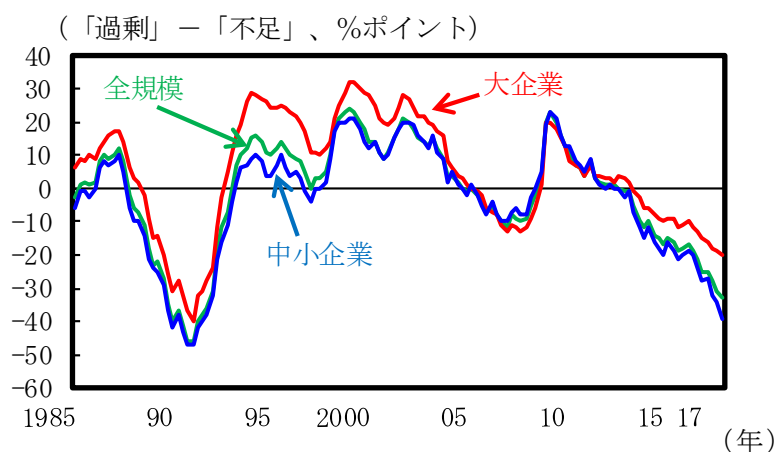


(備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」、経済産業省「鉱工業指数」により作成。
3か月移動平均(季節調整値)。
2. 産業別の新規求人数は、内閣府による季節調整値。

(人手不足感は中小企業を中心にバブル期並みの水準に)

しかし、景気の回復に伴う労働需要の高まりによって雇用情勢が改善する一方で、労働供給が完全には追いついていないため、企業の人手不足感が高まっている。人手不足感を表す代表的な指標である日本銀行「全国企業短観経済観測調査」(以下「日銀短観」という。)の雇用人員判断DI¹をみると、中小企業を中心に人手不足感はバブル期並みの水準となっている(第2-3図)。

第2-3図 雇用人員判断DI



¹ 雇用人員が「過剰」と答えた企業の割合から「不足」と答えた企業の割合を引いたもの。

(人手不足感には産業・企業規模別にばらつきがみられる)

次に、産業・企業規模・雇用形態別の人手不足感について、厚生労働省「労働経済動向調査」をみると、2017年において常用労働者が不足している企業の割合は45%、正社員等²が不足している企業の割合は40%、パートタイム労働者が不足している企業の割合は33%となっており不足していると回答している企業の割合は、パートタイム労働者よりも正社員で大きくなっていることがわかる³(第2-4図(1))。

これを企業規模別にみると、常用労働者が不足していると答える企業の割合は常用労働者数が1000人以上の企業では34%であるのに対し、常用労働者数が300~999人、100~299人、30~99人の企業ではそれぞれ49%、56%、52%となっていることから、常用労働者数が1000人未満の中小企業で不足感が強くなっている⁴。また、常用労働者数が1000人以上の大企業では正社員よりもパートタイム労働者の不足感が強く、それ以外の中小企業ではパートタイム労働者よりも正社員の不足感が強くなっており、正社員に対する需要は中小企業の方が大きい(第2-4図(2))。さらに、産業別の割合をみると、運輸・郵便業、その他のサービス業⁵、医療・福祉、宿泊・飲食サービス業、建設業などの非製造業で不足感が強くなっており、約半数の企業で人手が不足している。非製造業のみならず製造業でも4割以上の企業で人手が不足しているなど、不足感はほぼすべての産業で広がっているものの、金融・保険業では常用労働者が不足している企業の割合は2割未満となっており、人手不足感は他の産業と比較して極端に小さい(第2-4図(3))。このように、人手不足感はほとんど全産業に広まっている一方で、その程度については、産業・企業規模別にばらつきがみられる。

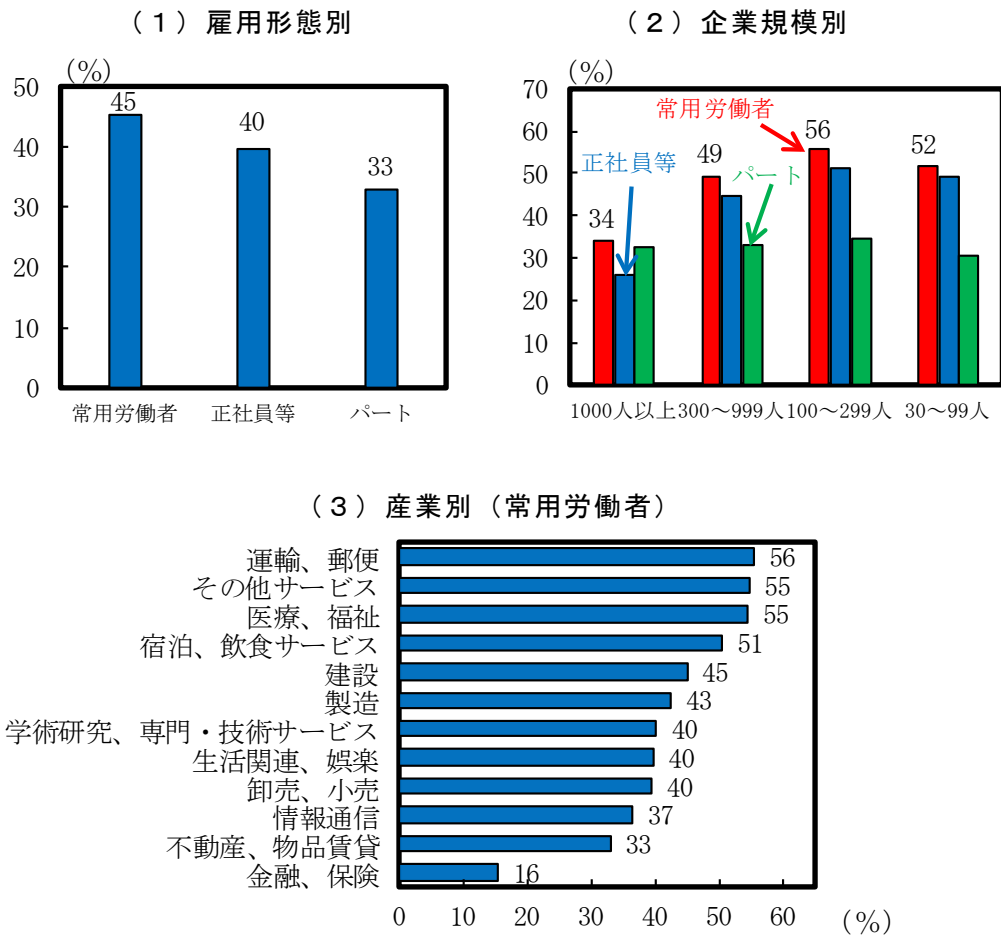
² 雇用期間を定めずに雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者で、パートタイム労働者や派遣労働者は含まない。

³ 雇用形態別の労働者過不足判断D Iによると、2015年の2月調査以降は、正社員等の不足感がパートタイム労働者の不足感を上回っている。

⁴ 日銀短観の雇用人員判断D Iでも中小企業の手不足感が強くなっているが、日銀短観では、資本金10億円以上を大企業、資本金1億円以上10億円未満を中堅企業、資本金2千万以上1億円未満を中小企業としており、労働経済動向調査とは企業規模の分類方法が異なることに留意は必要。

⁵ サービス業(他に分類されないもの)のこと。廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、職業紹介・労働者派遣業、建物サービス業、警備業などが含まれる。

第2-4図 人手が不足している企業の割合（2017年）



(備考) 1. 厚生労働省「労働経済動向調査」により作成。
 2. 労働者数が「やや不足」または「大いに不足」と答えた企業の割合。
 3. 2017年2月、5月、8月及び11月調査の平均値。

(未充足求人はリーマンショック前と比較して約2倍の水準)

次に、定量的にどの程度の手手が不足しているのかについてみるため、厚生労働省「雇用動向調査」の未充足求人の動向についての整理を行う。雇用動向調査における未充足求人とは、仕事に従事する者がいない状態を補充するために行っている求人で、どの程度の手手不足が生じているのかについて大まかに把握することができる⁶。

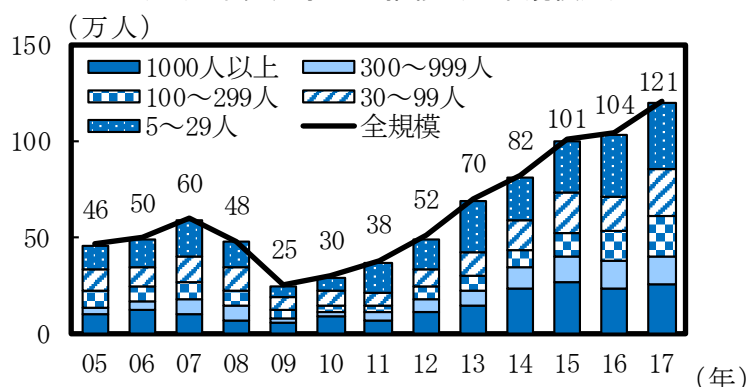
未充足求人はリーマンショック後の2010年から継続的に増加しており、2014年以降では従業員数1000人未満の中小・中堅企業での増加が目立っている。これにより、2017年6月時点における未充足求人は合計で121万人となり、リーマンショック前

⁶ 雇用動向調査は常用労働者が5人以上の事業所を調査対象としており、常用労働者が5人未満の事業所における未充足求人については把握できないため、未充足求人はやや過小になる傾向がある。

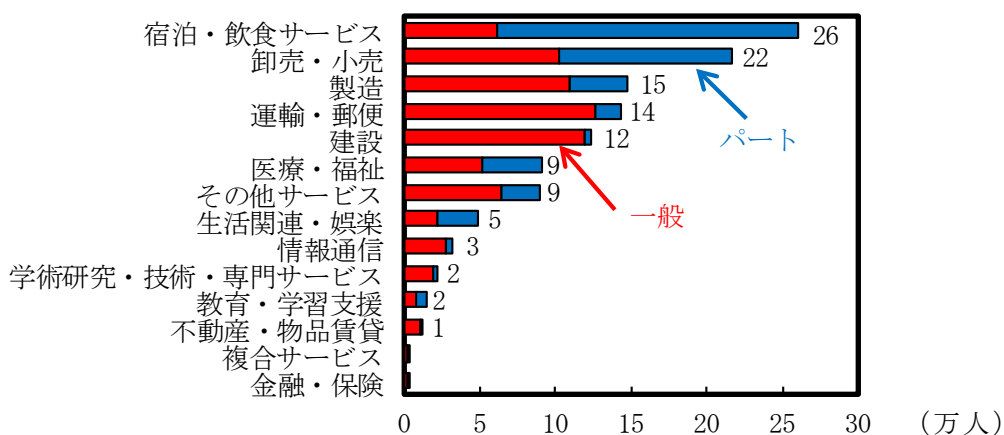
のピークである 2007 年の 60 万人と比較すると、約 2 倍の水準になっている⁷（第 2－5 図（1））。産業別の未充足求人についてみると、未充足求人が多いのは、宿泊・飲食サービス業の 26 万人、卸売・小売業の 22 万人であり、これらの産業ではパートタイム労働者の未充足求人が多くなっている。それに続くのが、製造業の 15 万人、運輸・郵便業の 14 万人、建設業の 12 万人で、これらの産業では一般労働者の未充足求人が多い。医療・福祉の未充足求人は 9 万人となっており、未充足求人を見た場合は、全産業の未充足求人の平均と同程度となっている。また、金融・保険業では未充足求人がほとんど存在しておらず、未充足求人の程度についても産業別に大きく異なっていることがわかる（第 2－5 図（2））。

第 2－5 図 未充足求人数の動向

（1）未充足求人の推移（企業規模別）



（2）産業別の未充足求人数（2017年）



- （備考） 1. 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。
 2. 未充足求人とは、6月末日現在の事業所における欠員であり、仕事があるにもかかわらず、その仕事に従事する人がいない（欠員）状態を補充するために行っている求人のこと。

⁷ 職業安定業務統計の有効求人数から就職件数を除くことで未充足求人を算出した場合、2017年6月時点で未充足求人は約 250 万人となっているが、この数字はハローワークに求人を出したもののハローワーク以外の経路で就職が決まった場合の就職件数がカウントされていないため、やや過大である可能性に留意する必要がある。

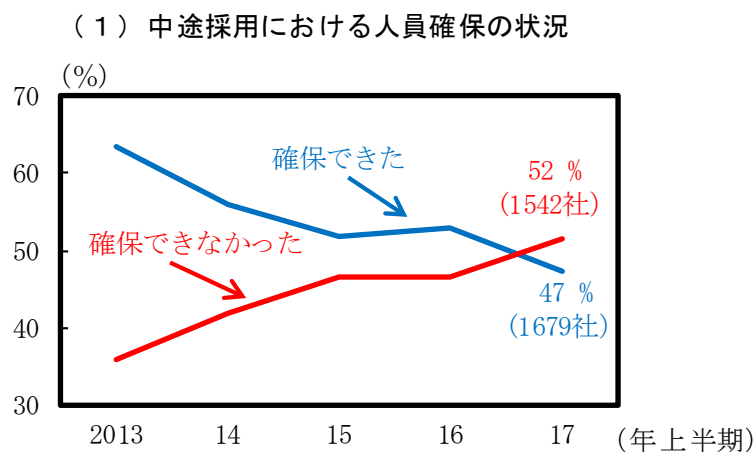
3. 人手不足感の高まりの影響と対処方法

前節で人手不足の現状についてみてきたが、ここでは人手不足となっている企業で生じる影響や対処方法について検証する。

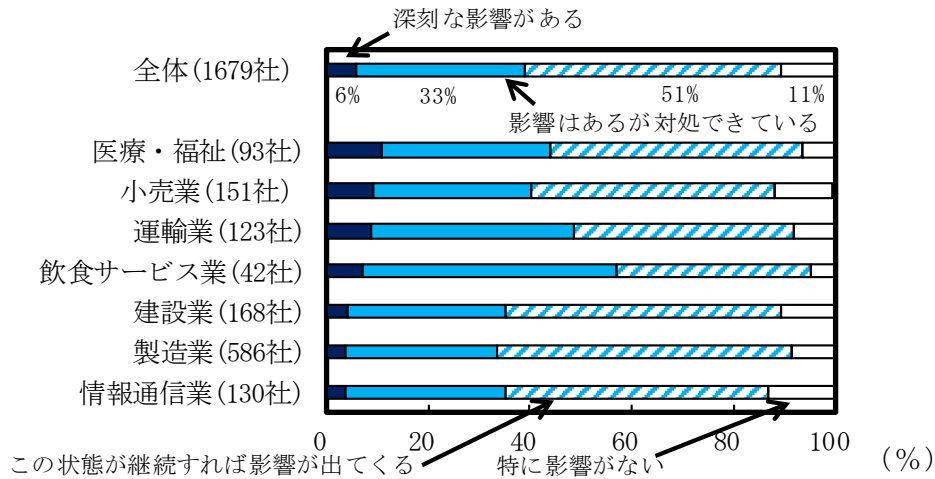
(中途採用の未充足により事業に深刻な影響が出ている企業の割合は1割弱)

リクルートワークス研究所の「中途採用実態調査」によると、2017年度上半期において、中途採用で人員を確保できなかった企業の割合は半数を超えている（第3-1図(1)）。こうした中途採用の未充足が企業経営に与える影響をみると、事業に深刻な影響が出ていると答えた企業の割合は6%となっており、事業に影響は出ているが対処できていると答えた企業の割合は33%となっていることから、人手不足の影響が生じている企業のうち、一部の企業に深刻な影響は生じているものの、今のところ対処できていると答える企業の方が多数を占めている。一方で、事業に今のところ影響はないがこの状態が継続すれば影響が出てくると答えた企業が51%となっていることから、今後も人手不足感の高まりが続く場合には、企業経営への影響がさらに広がっていく可能性がある。また、事業に深刻な影響があると答える企業の割合は、医療・福祉、小売業、運輸業などの非製造業でやや多くなっている（第3-1図(2)）。

第3-1図 中途採用の未充足が企業経営に与える影響



(2) 中途採用で人材が確保できなかったことによる影響 (2017 年度上半期)

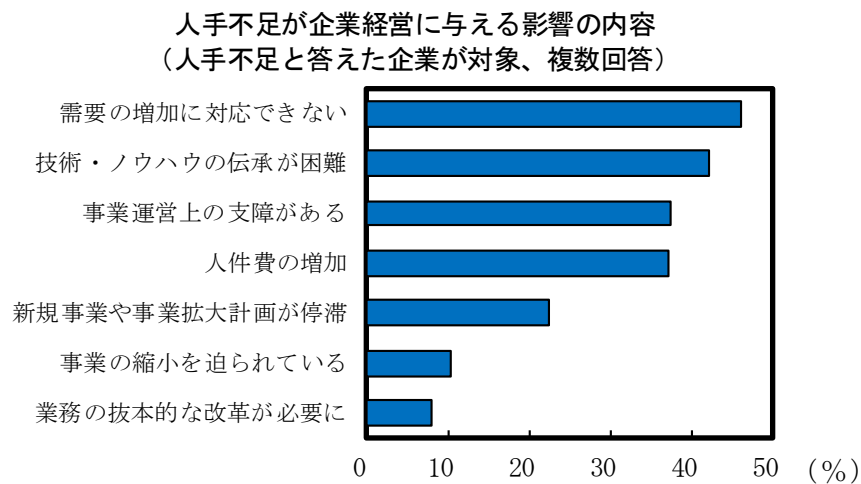


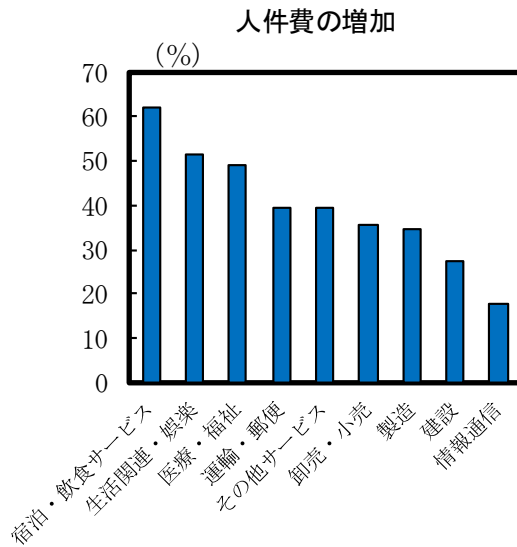
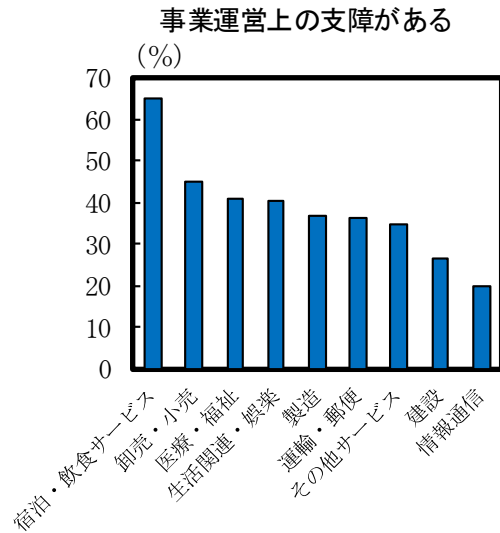
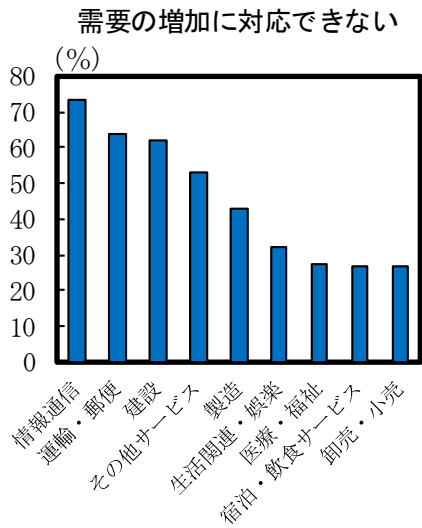
(備考) リクルートワークス研究所「中途採用実態調査」により作成。

(人手不足が企業経営に与える影響)

次に、2016年1～2月に行われた労働政策研究・研修機構の調査（以下「JILPT 調査」という。）により、人手不足が企業経営に与える具体的な影響をみると、「需要の増加に対応できない」、「技術・ノウハウの継承が困難」、「事業運営上の支障」、「人件費の増加」の順に多くなっている。これらの影響について産業別にみた場合、人手不足感が高い非製造業を中心に割合が高くなっている。その中でも、需要の増加に対応できない企業は情報通信業、運輸・郵便業や建設業、事業運営上の支障がある企業は宿泊・飲食サービス業、人件費の増加は宿泊・飲食サービス業や医療・福祉で多いといった特徴がある（第3-2図）。

第3-2図 人手不足が企業経営に与える影響の内容 (2016年)





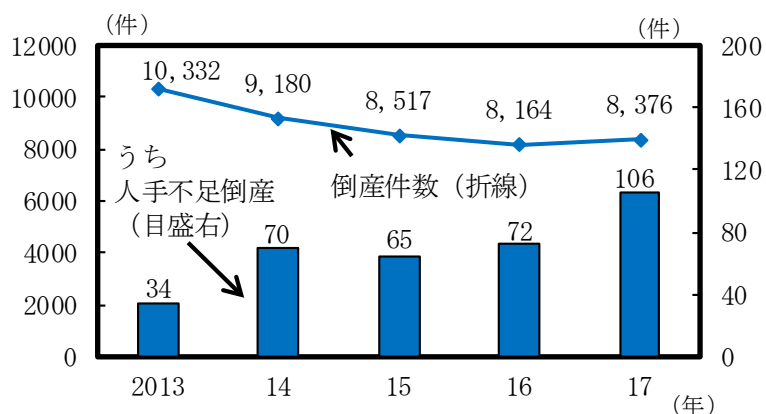
(備考) 労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」により作成。

（人手不足を理由とした倒産は上昇傾向にあるもののその割合は1%程度）

帝国データバンクの調査によると、人手不足を理由とした倒産件数は、2013年の34件から2017年の106件へと約3倍まで増加している⁸（第3-3図）。ただし、人手不足による倒産がすべての倒産件数に占める割合は1.4%となっている。

⁸ なお、東京商工リサーチが集計している後継者難による倒産も含めた広義の人手不足倒産の件数は、2017年時点で317件となっている。

第3-3図 倒産件数の推移



- (備考) 1. 株式会社帝国データバンク「全国企業倒産集計」により作成。
 2. 人手不足倒産とは、従業員の離職や採用難等により人手を確保できず、業績が悪化したことなどが原因となった倒産。

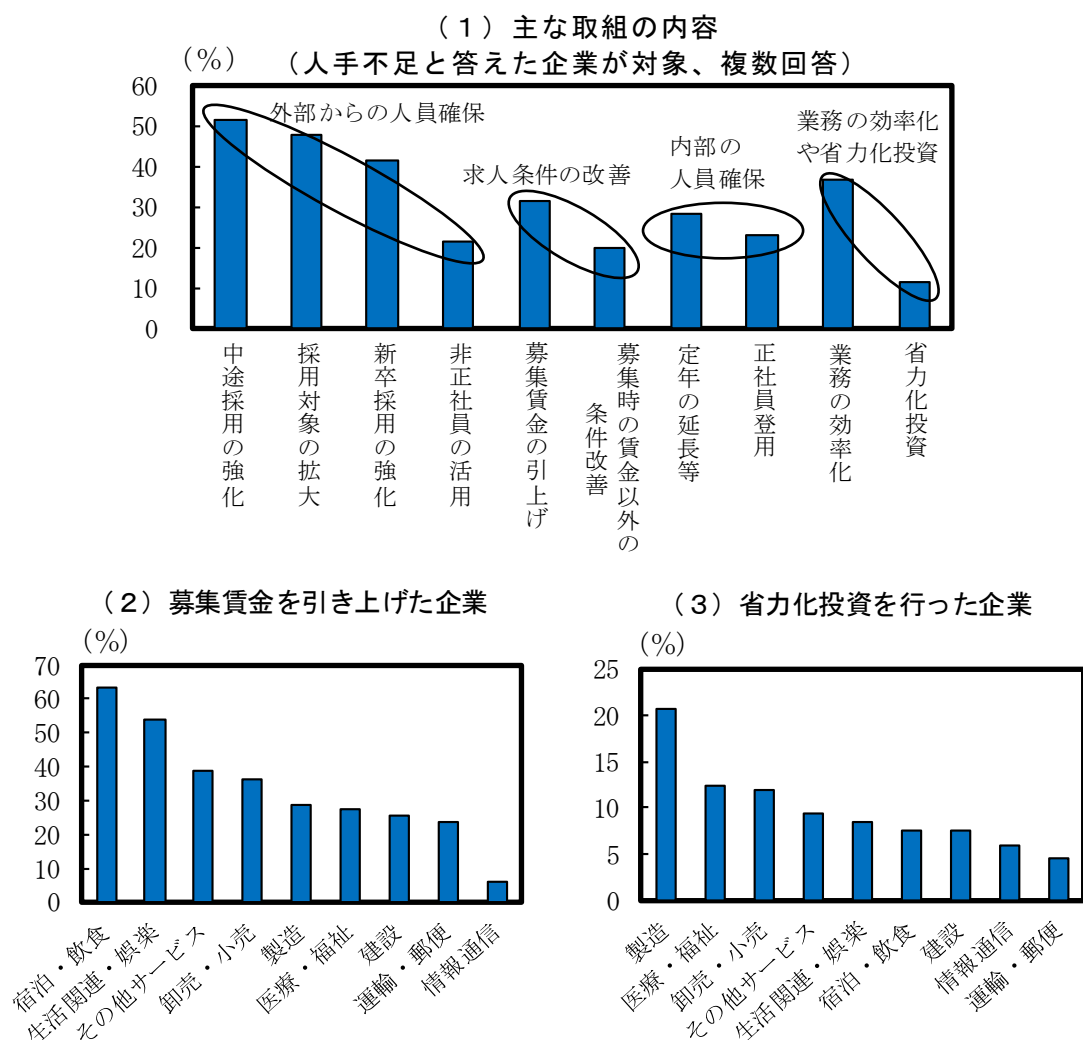
(人手不足に対する企業の取組)

JILPT 調査により、人手不足を解消するための企業の主な取組の内容についてみると、外部からの人員確保、求人条件の改善、内部の人員確保、業務の効率化や省力化投資といった取組を行っている (第3-4図 (1))。

このうち、募集賃金を引き上げた企業に注目し、その産業別の割合をみると、宿泊・飲食サービス業や生活関連サービス・娯楽業で特に高くなっている。これらの産業ではパートタイム労働者の比率が高いため⁹、最近のパートタイム労働者の需給の引き締めによって時給の引上げを行う企業が多いことが影響しているものと考えられる (第3-4図 (2))。また、人手不足への対応策として省力化投資を行った企業について産業別の割合をみると、製造業で特に高くなっており、人手不足感が高まっているにもかかわらず、非製造業では省力化投資の動きが遅れているとみられる (第3-4図 (3))。

⁹ 厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」によると、宿泊・飲食サービス業のパート比率は60.2%、生活関連サービス・娯楽業のパート比率は44.6%となっている。

第3-4図 人手不足に対応するための取組（2016年）



(備考) 労働政策研究・研修機構「人材（人手）不足の現状等に関する調査」により作成。

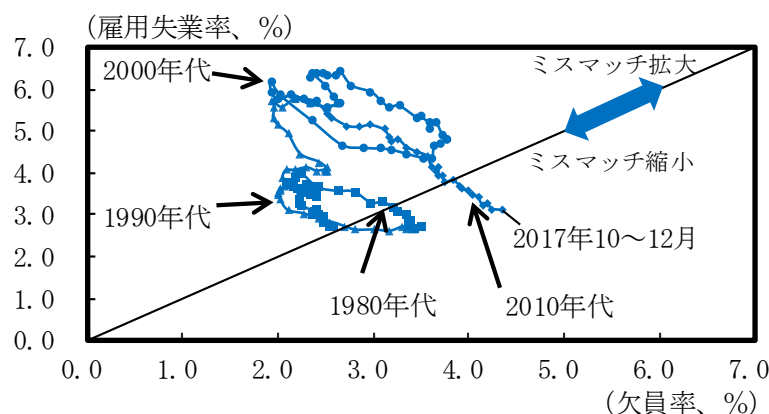
4. 人手不足の解消に向けた取組

今後、更に深刻化すると予想される人手不足への対応としては、ミスマッチの解消、潜在労働力の就業促進、労働生産性の向上といった施策が有効になってくる。

(ミスマッチの解消)

完全失業率は、2017年には2.8%まで低下しているが、同じように人手不足となっていたバブル期の2%台前半と比較すると、完全失業率はやや高い水準となっている。この背景には、労働市場のミスマッチが拡大していることが影響している可能性がある。1980年代以降の雇用失業率と欠員率の関係であるUV曲線を推計すると、バブル期と比較して、2000年代以降はUV曲線が右上にシフトしており、ミスマッチ等による雇用失業率が高くなっていることがわかる。

第4-1図 UV曲線

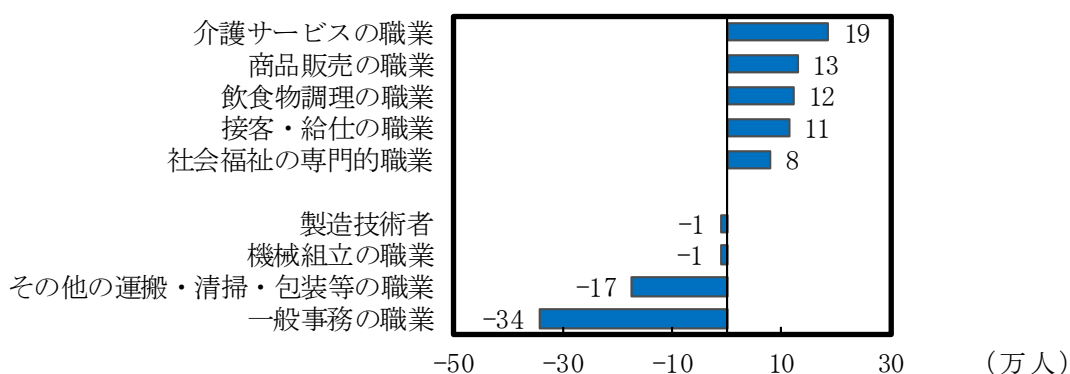


- (備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」により作成。
 2. 欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) / (有効求人数 - 就職件数 + 非農林雇用者数)
 3. 雇用失業率 = 完全失業者数 / (非農林雇用者数 + 完全失業者数)

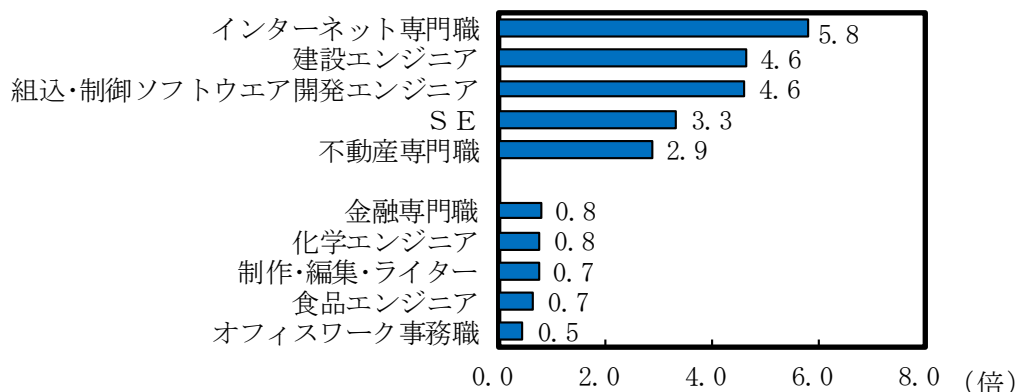
現状のミスマッチについて、ハローワークの職業別の有効求人数と有効求職者数の差をみると、介護や飲食関連職での有効求人数が大幅に超過となる一方で、一般事務の職業は大幅に有効求職者数が超過となっているなど、職業別のミスマッチが生じている(第4-2図(1))。民間の職業紹介の職業別の求人倍率では、インターネット専門職やシステムエンジニアなどの専門人材が求人超過となる一方で、ハローワークと同様に、オフィスワーク事務職が求職超過となっている(第4-2図(2))。また、産業別では、すでにみたように、非製造業を中心に未充足求人が多い一方で、金融・保険業では未充足求人はごく僅かとなっている。こうした職業や産業別のミスマッチに対しては、職業訓練や学び直しの機会を充実させていくことで、円滑な労働移動を促すことが重要である。

第4-2図 職業別のミスマッチ

(1) ハローワーク・職業別の「有効求人-有効求職」
(パート含む常用、2017年平均)



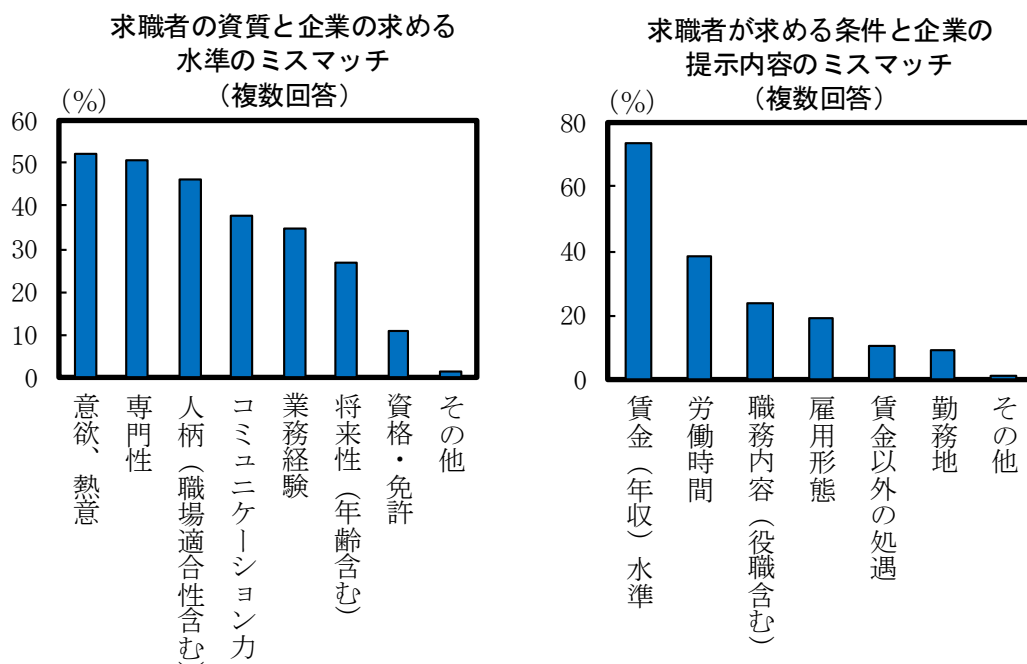
(2) 民間職業紹介・職業別の転職市場における求人倍率
(2017年平均)



(備考) 厚生労働省「職業安定業務統計」、株式会社リクルートキャリア・プレスリリースにより作成。

求人に対して応募があったものの、採用に至らなかったケースについて詳細にみると、募集時の賃金が低いことや労働時間が合わないなどの企業側の要因と、応募者の意欲や専門性などの資質が企業の求める水準に達しないという労働者側の要因がある(第4-3図)。こうしたミスマッチの解消のためには、人手不足となっている企業において賃金の引上げ等の待遇の改善を進めるとともに、人材への投資によって労働者の意欲や専門性を向上させていくことが必要である。

第4-3図 求職者と企業のミスマッチ (2016年)



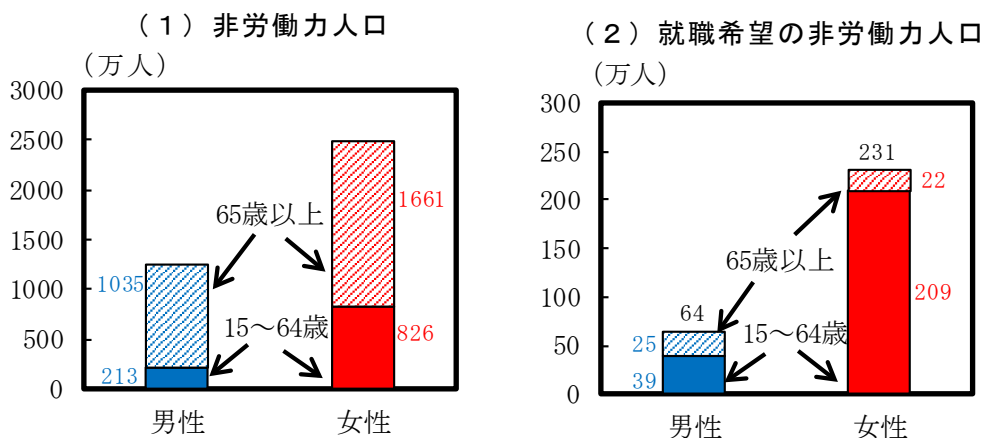
- (備考) 1. 労働政策研究・研修機構「人材(人手)不足の現状等に関する調査」により作成。
 2. 「求職者の資質と企業の求めるミスマッチ」は、求人に対して応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たないと回答した企業に対して、水準に満たない応募者資質を聞いたもの。
 3. 「求職者が求める条件と企業の提示内容のミスマッチ」は、求人に対して応募はあるが、求職者が求める処遇・労働条件と自社の提示内容が折り合わないと回答した企業に対して、折り合わなかった要件を聞いたもの。

（潜在労働力の就業促進）

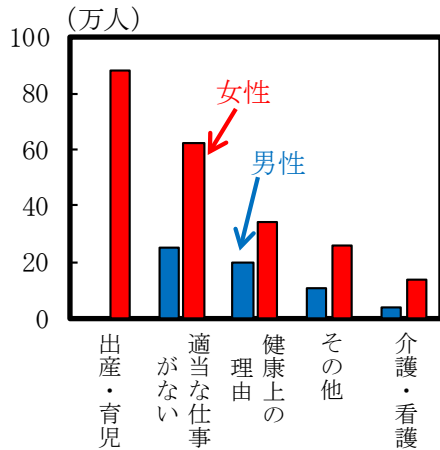
現在労働参加していない潜在的な労働力も多く存在しており、2017年10～12月期において、65歳未満の非労働力人口は、男性213万人、女性826万人の計1,039万人となっている（第4-4図（1））。非労働力人口の中には自ら希望して労働参加していない者もいるため、現在働いていない就職希望者をみると、2017年10～12月期において、完全失業者は約180万人となっているほか、就職希望の非労働力人口は女性や高齢者を中心に約300万人いることから、就職希望者でみても更なる労働供給の余地は残っている（第4-4図（2））。このうち、就職希望の非労働力人口の非求職理由をみると、女性では「出産・育児のため」や「適当な仕事がありそうにないため」と答えている割合が最も多く、男性では「適当な仕事がありそうにないため」と答えている割合が最も多くなっている（第4-4図（3））。こうした現在働いていない就職希望者の就労を促進していく観点からは、先述したミスマッチの解消に加え、長時間労働の是正を始めとした働き方改革の促進や待機児童の解消等により、女性や高齢者が働きやすい環境の整備を進めていくことが重要である。

また、一人当たりの労働時間に就業者数を乗じたマンアワーベースでみた労働供給量を増やしていく観点から、更なる就労意欲のあるパートタイム労働者がより長く働けるようにしていくことも重要である。2017年10～12月期において、労働時間が週35時間未満の短時間勤務の就業者数の合計は2068万人となっているが、そのうちの約12%である252万人が就業時間の増加を希望しており、更なる就労を希望するパートタイム労働者が働きやすい環境を作っていく必要がある（第4-4図（4））。

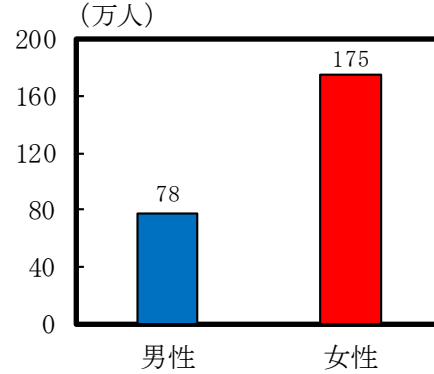
第4-4図 潜在労働力の動向(2017年10-12月期)



(3) 非求職理由別の非労働力人口
(就業希望)



(4) 短時間勤務の就業者
(追加就業希望)



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(2017年10~12月期)により作成。
 2. 非労働力人口は、在学中の15~24歳を除いた値。
 3. 短時間勤務の就業者は、週35時間未満の就業時間である就業者。

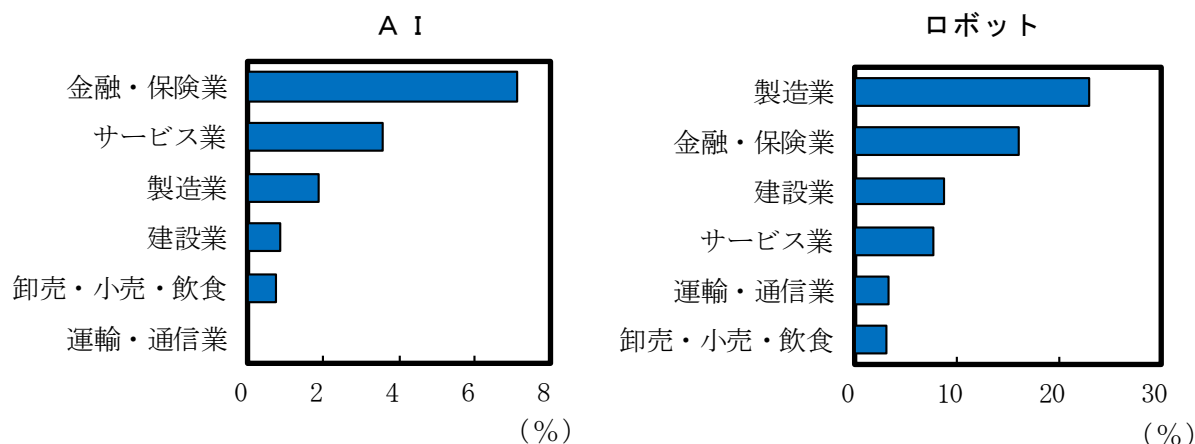
(労働生産性の向上)

少子高齢化が進み生産年齢人口が減少していくことが予測される中で、人手不足を解消し、持続的な成長を続けていくためには、就業を希望する女性や高齢者などの労働参加を進めるとともに、労働生産性を高めていくことが必要である。

長期間労働の是正が求められている中で、労働生産性を向上させていくためには、業務の効率化や付加価値額の増大に加え、省力化投資を進めていくことが求められている。しかし、すでにみたように、人手不足への対応策として省力化投資を行っている企業の割合は人手不足感の強い非製造業で小さく、人手不足感の相対的に小さい製造業の方がより積極的に省力化投資を進めている。内閣府の意識調査による産業別のAI・ロボットの活用状況をもても、金融業や製造業での活用と比較して、非製造業での活用は少ない(第4-5図)。非製造業には労働生産性の上昇の余地も大きいことから、人手不足の解消のためには、新技術の導入を含めた省力化投資の更なる促進等により、労働生産性を向上させていくことが重要である¹⁰。

¹⁰ 日本銀行(2017)によると、IoT技術の介護サービスへの活用、タブレット端末の飲食業での導入、小売業でのPOSシステムの導入など、非製造業の幅広い業種で多種多様な労働生産性向上に向けた取組が広がっている。

第4-5図 新技術の導入状況（2017年2月時点）



（備考）内閣府「生産性向上に向けた企業の新規技術・人材活用等に関する意識調査」により作成。

5. 結び

本稿では、人手不足感の高まりについての分析を行った。雇用情勢の着実な改善に伴い、人手不足感は中小企業を中心にバブル期並みの水準となっている。こうした人手不足感の高まりによって必要な人材を確保できない企業が増加しており、一部の企業には深刻な影響が生じているものの、影響はあっても今のところ対処できていると答える企業の方が現状では多数を占めている。一方で、人手不足感の高まりが今後も継続していった場合には、企業経営への影響がさらに広がっていく可能性があり、今後の動向は注視していく必要がある。

持続的な経済成長を続けていくためにも、日本経済にとって、人手不足の解消は大きな課題である。人手不足の解消に向けて、バブル期と比較して拡大しているミスマッチの解消、女性や高齢者が働きやすい職場環境の整備、新技術の導入等による労働生産性の向上といった施策に取り組んでいくことが期待される。

参考文献

内閣府（2017）『平成29年度 年次経済財政報告』

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2018）『日本経済2017-2018—成長力強化に向けた課題と展望—』

日本銀行（2017）『非製造業を中心とした労働生産性向上に向けた取り組み』地域経済報告—さくらレポート—（別冊シリーズ）