

## 第3節 人手不足と生産性、賃金、物価の動向

生産年齢人口が減少する中で、企業の人手不足感は四半世紀ぶりの高水準となっており、経済全体の需給を示すGDPギャップもプラス傾向で推移している。こうした中で経済成長を持続させていくためには、生産性向上が大きな課題となっている。本節では、人手不足の現状及び要因を確認するとともに、人手不足により企業経営にどのような影響が出ているかを概観する。また、人手不足感が高まる中、生産性を向上させ、それを労働者の賃上げにもつなげていくことが重要な課題となっていることを踏まえ、人手不足と労働生産性、賃金の関係について分析する。加えて、デフレではない状況を実現しながらも緩やかな上昇にとどまっている物価の状況や、物価の持続的な上昇へ向けた課題について分析する。

### 1 人手不足の現状と要因

本項では、人手不足感の長期的な推移や近年の雇用情勢について確認するとともに、2019年2月に実施した内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査<sup>13</sup>」(以下「企業意識調査」という。)を活用し、年齢層や職種別の人手不足感、人手不足の要因、人手不足が採用コスト増や受注量の調整など企業経営へどのような影響を与えているか等について整理する。

#### ●幅広い業種で人手不足感が高まる

経済全体の需給の状況を見るために、平均的な稼働率で労働や資本を活用することで達成可能なGDPと実際のGDPの差を示すGDPギャップの動向をみると、振れを伴いながら、2017年以降はおおむねプラスで推移しており、経済全体でみて需給がひきしまっている(第1-3-1図(1))。こうした背景には、特に労働投入に関して、現実の失業率が2%台半ばと低水準が続いているなど労働市場の需給が引き締め方向にあること等が影響している。

また、日銀短観の雇用人員判断DIをみると、2019年6月調査時点でマイナス32%ptと「不足」と回答する企業の割合が「過剰」と回答する企業の割合を大幅に上回り、企業の人手不足感は、1990年代前半以来四半世紀ぶりの水準となっている。製造業、非製造業ともに人手不足感が高まっている中で、特に非製造業の人手不足感が高まっている(第1-3-1図(2))。さらに、これを業種別の寄与度で見ると、非製造業の中でも都市開発などにより需要が堅調な建設や、eコマースの増加などを背景に事業が拡大している運輸・郵便などで人手不足感が高まっている(第1-3-1図(3))。このように、業種別のばらつきはあるものの、幅広い業種で人手不足感が高まっていることがうかがえる。

注 (13) 調査の概要は付注1-5参照。

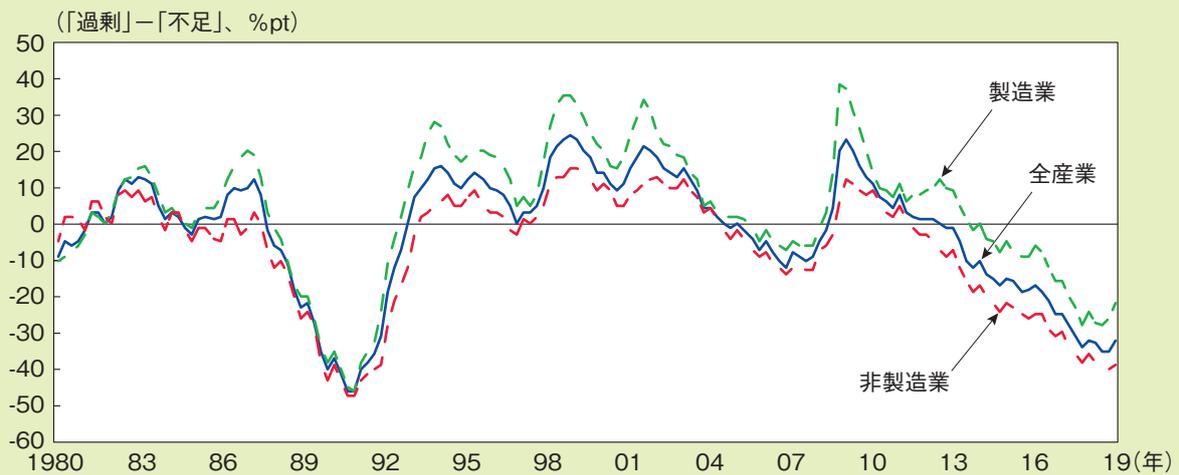
第1-3-1図 GDPギャップ、雇用人員判断DIの動向

需給ギャップは縮小し、幅広い業種で人手不足感が高まっている

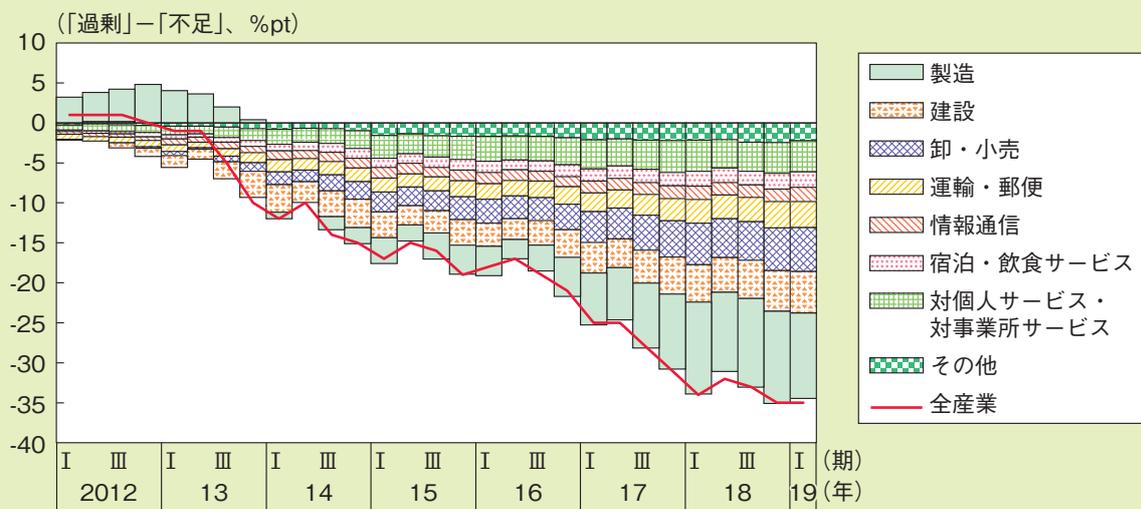
(1) GDPギャップ



(2) 雇用人員判断DI (全規模)



(3) 雇用人員判断DI (業種別寄与度)



(備考) 内閣府「国民経済計算」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」等により作成。

### ●有効求人倍率は45年ぶりの高水準

次に、近年の雇用情勢を示す指標の動向について概観する。ハローワークにおける求職者数に対してどの程度求人があるかを示す指標である有効求人倍率の動向をみると、2013年以降上昇傾向が続き、2019年には1.6倍台と高い水準となっている（第1-3-2図（1））。これは、景気の回復が続き、企業の採用意欲が高まり有効求人数が大きく増加していることに加え、失業者数が大きく減少し、職を探す人が減少しているためである。ただし、2018年後半から有効求人倍率の上昇傾向がやや一服している。この背景として、2018年に入ってから、新規求人数が横ばい圏内で推移していることがあげられる。こうした求人数の伸びの鈍化の背景には、非製造業を中心に求人を出しても人員が確保できていない企業が多くなっているため（付図1-5）、求人を諦める動きが一部の企業にあったことや、中国経済の減速の影響もあり生産活動の一部に弱さがみられる中、製造業の新規求人数が2018年後半から減少していることなどがあると考えられる（第1-3-2図（2））。一方で、企業の高い採用意欲を背景に、非製造業の新規求人数は2019年に入ってから高い水準を維持しており、製造業と非製造業で求人の動向に違いがみられている。

2018年以降の有効求人倍率の高止まりの背景として、失業者数の減少トレンドが2018年以降一服する中で、有効求職者数の減少スピードが緩やかになっている点がある。また、近年のトレンドとして、雇用環境が良好なことや高齢者雇用の促進等を背景として、自発的に転職する者や新たに求職活動を行う者が増えていることも、有効求職者数の減少スピードの鈍化に影響している。新規求職者数の年齢別の割合をみると、55歳以上の割合が徐々に増加しており、就業状態別でみると、在職中に求職活動を行う者の割合が上昇している（付図1-5）。

また、ハローワークを通じた就職件数は、全体の2割程度に過ぎないことから<sup>14</sup>、ハローワーク以外の求人・求職動向についても確認する必要がある。そこで、パーソルキャリア「転職求人倍率レポート」をみると、求人数が増加を続ける中で、転職希望者数が大きく増加しており、2019年には2014年の2.5倍となっている（第1-3-2図（3））。総務省「労働力調査（詳細集計）」で実際の転職者数の動向をみると、2013年に287万人だった転職者数は2018年には329万人にまで増加している（第1-3-2図（4））。年齢別にみると全ての年代で転職者数が増加しているが、55歳以上の中高齢者の転職者数は、水準自体は高くはないものの、2013年に比べて3割程度増加するなど伸び率は高くなっており、転職活動の動きは中高齢者にも広がっていることがわかる。

注 (14) 厚生労働省「平成30年上半期雇用動向調査」によると、新規学卒者を除く入職者のうち、ハローワークを経由して入職している者の割合は、22.5%となっている。

第1-3-2図 雇用情勢の動向について

有効求人倍率は高い水準で推移しており、転職者も増加している

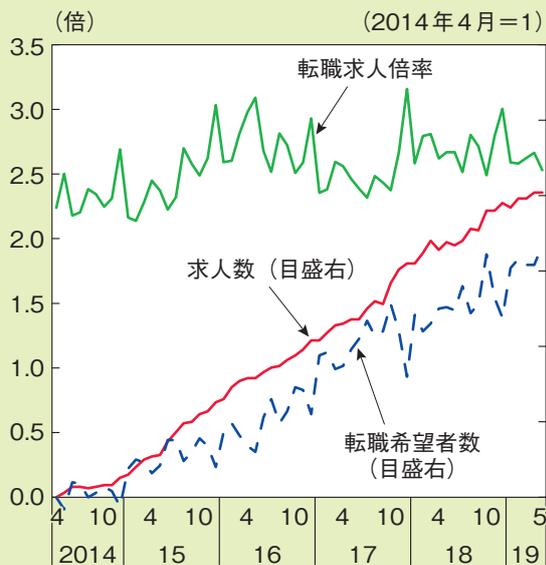
(1) ハローワーク



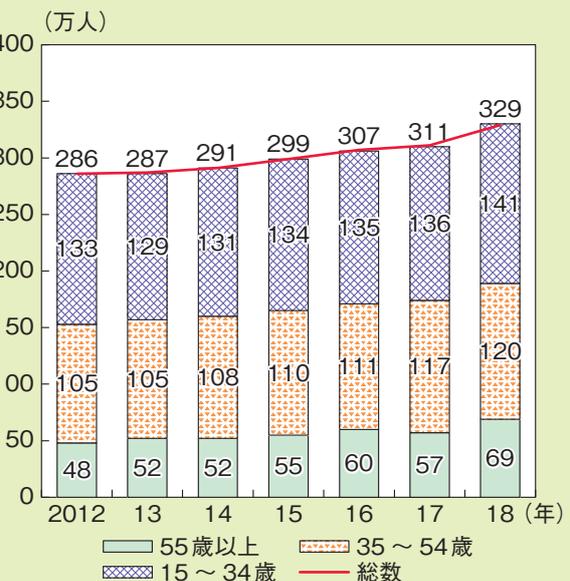
(2) 新規求人数



(3) 民間転職市場



(4) 転職者数



(備考) 1. (1) 及び (2) は厚生労働省「職業安定業務統計」、(4) は総務省「労働力調査(詳細集計)」、(3) はパーソルキャリア株式会社「転職求人倍率レポート」により作成。  
 2. (1) 及び (2) は季節調整値。なお、(2) は内閣府による季節調整値。  
 3. (4) の転職者とは、就業者のうち前職のある者で過去1年間に離職を経験した者。

**●若年層への人材ニーズ、専門的な職種での人手不足感が特に高くなっている**

次に、内閣府「企業意識調査」を利用し、2019年2月時点における企業の人手不足の状況を確認する。企業の人手不足感をみると、約7割の企業で人手が「不足」又は「やや不足」と答えており、多くの企業で人手不足が意識されている（第1-3-3図(1)）。一方で、人手不足の程度について定量的に確認するために、正社員の未充足求人比率<sup>15</sup>をみると、企業規模が小さいほど未充足求人比率が高く、小規模の企業において人手不足がより一層深刻となっている。また、年齢別の人手不足感をみると、34歳以下の若年層では「不足」や「やや不足」の割合が高くなっている一方、55歳以上では「適正」や「過剰」の割合が高く、若年層への人材ニーズ、不足感が高くなっている（第1-3-3図(2)）。若年層に対する人手不足感を企業規模別でみると、500人以上の大企業では「不足」の回答が中規模や小規模の企業よりも低くなっており、大企業と比較して、中小企業では若年層の確保が難しくなっている可能性がある（付図1-6）。

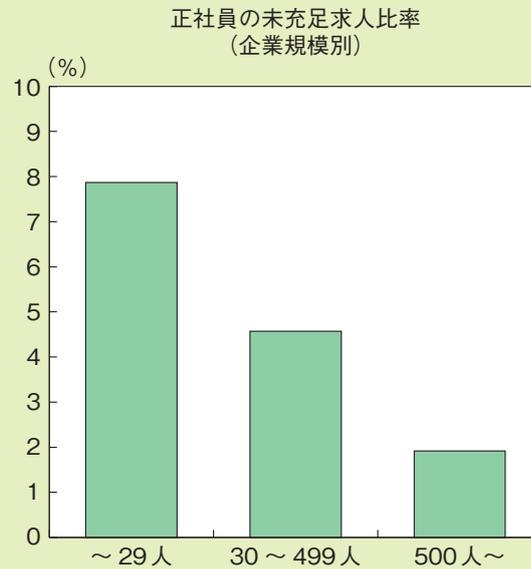
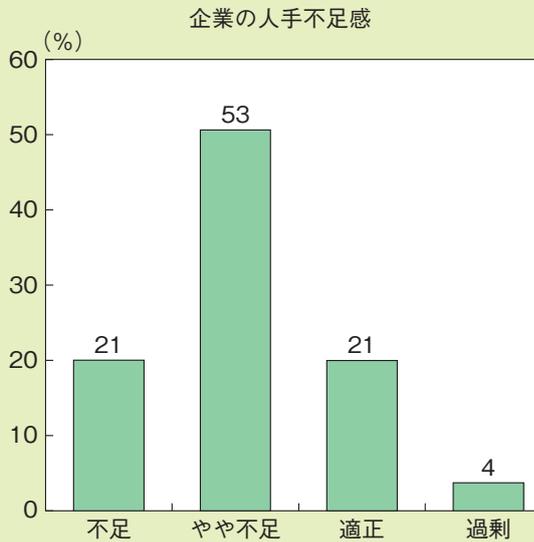
職業別の人手不足感は、事務職では「不足」が少なく「適正」が多く「過剰」も一部みられるものの、専門・技術職で「不足」、「やや不足」の割合が高くなっており、事務系の仕事では人手不足感はそれほど高くないものの、専門的な仕事で特に人手不足感が高くなっている（第1-3-3図(3)）。パーソルキャリア「転職求人倍率レポート」の職種別の転職求人倍率をみても、事務・アシスタント職では求人倍率が大きく1倍を下回る一方で、IT・通信技術職では求人倍率が1倍を大きく上回っており（付図1-6図）、職種別のばらつきが大きいことがうかがえる。このように、年齢や職種別の人手不足感にはばらつきがみられており、専門人材の育成などを通じて専門的職種等における人材不足の緩和に向けた取組を進めていくことが重要である。

注 (15) 未充足求人比率は、正社員の総数に占める正社員の未充足求人数の割合。

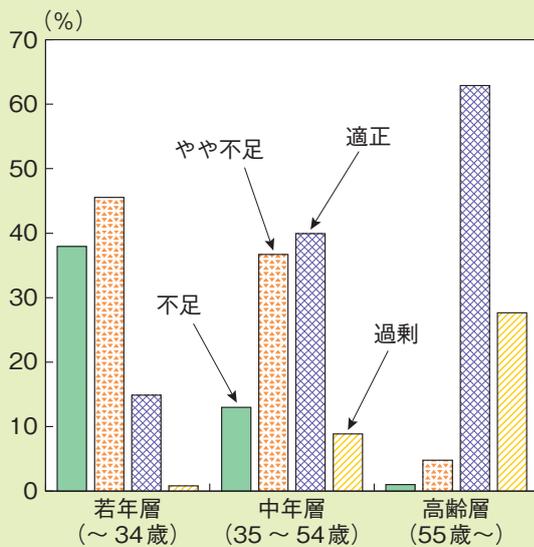
第1-3-3図 人手不足の現状

若年層や専門的な職業で人手不足感が高くなっており、ミスマッチの解消が重要

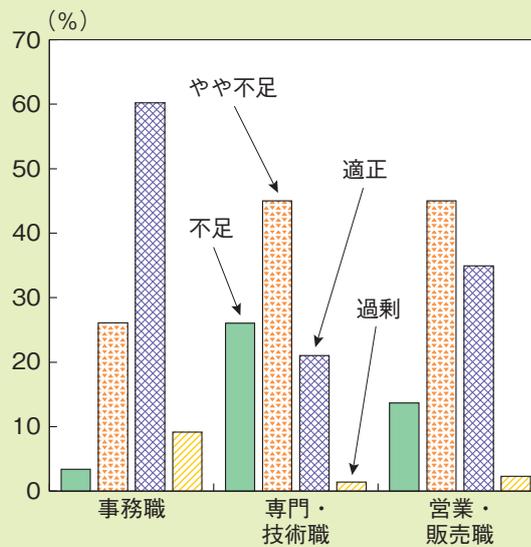
(1) 人手不足感と未充足求人比率



(2) 年齢別の人手不足感



(3) 職種別の人手不足感



- (備考) 1. 内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」により作成。  
 2. 未充足求人比率は、正社員の総数に占める正社員の未充足求人数の割合。  
 3. 未充足求人とは、その仕事に従事する人を補充するために行う求人。

**●業務量の拡大や離職者の増加等が人手不足の要因となっている**

次に、内閣府「企業意識調査」を利用し、人手不足の要因について確認する。まず、企業に人手不足の要因を聞くと（複数回答）、「業務量の拡大」が最も回答が多く、特に規模が大きい企業ほどその回答が高くなっている（第1-3-4図（1））。「業務に必要な資格や能力を持つ人材の不足」という回答は「業務量の拡大」に次いで多く、かつ、規模による回答の割合の差が小さい。「業務に必要な資格や能力を持つ人材の不足」を業種別にみると建設や医療・福祉などで高い（付図1-7）。このように、業務量の拡大は特に大規模の企業で影響が大きく、専門人材の不足は業種ごとに差があることがうかがえる。

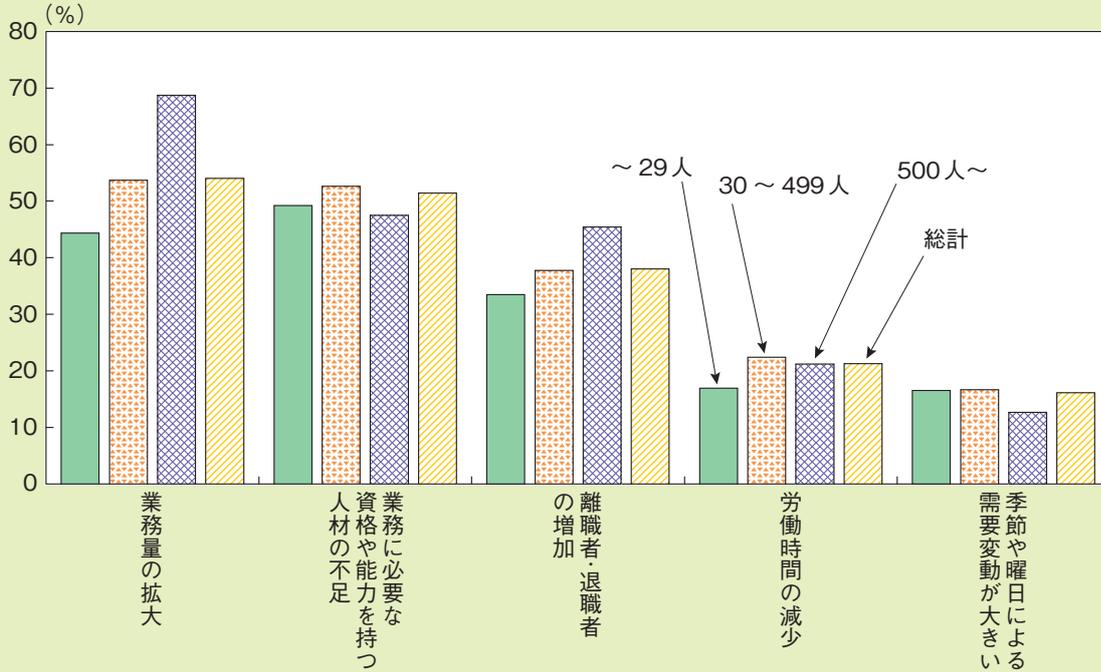
人手不足の要因を調べるために、業種や企業規模などの企業属性をコントロールした上で、多項ロジットモデルによる限界効果を推計<sup>16</sup>した。具体的には、賃金水準、離職率、売上高の増加が、企業が人手不足を感じることにどの程度影響しているかを検証した。この推計の結果によると、売上高上昇率が高い企業や離職率が高い企業ほど人手不足と回答する確率が高い一方、1人当たりの賃金が高いほど人手不足と回答する企業が少ないという結果となっている（第1-3-4図（2））。元データを単純集計して、実際に、企業を人手不足感ごとに分類して一人当たりの賃金水準や離職率をみると、人手不足の企業ほど低い労働生産性を背景に賃金水準が低く、離職率が高くなっている。賃金水準が低いことで求職者からみた魅力が小さく求人への応募が少ないことや、労働環境の悪さなどによって離職率も高いことにより、人手不足感が高くなっていると考えられる。人手不足の解消に向けて、生産性向上による賃金水準の引上げや離職率を低下させるような取組を進めていくことが重要である。

注 (16) 被説明変数を人手不足感（「不足=1」～、「過剰=5」）、説明変数を業種、企業規模、正社員の平均勤続年数、非正社員比率、2017年度の一人あたり賃金、離職率、売上高上昇率（2013年度から17年度の伸び率）とした多項ロジットモデルを推計し、人手不足感が「不足=1」と答えた選択肢に対する限界効果を推計した。

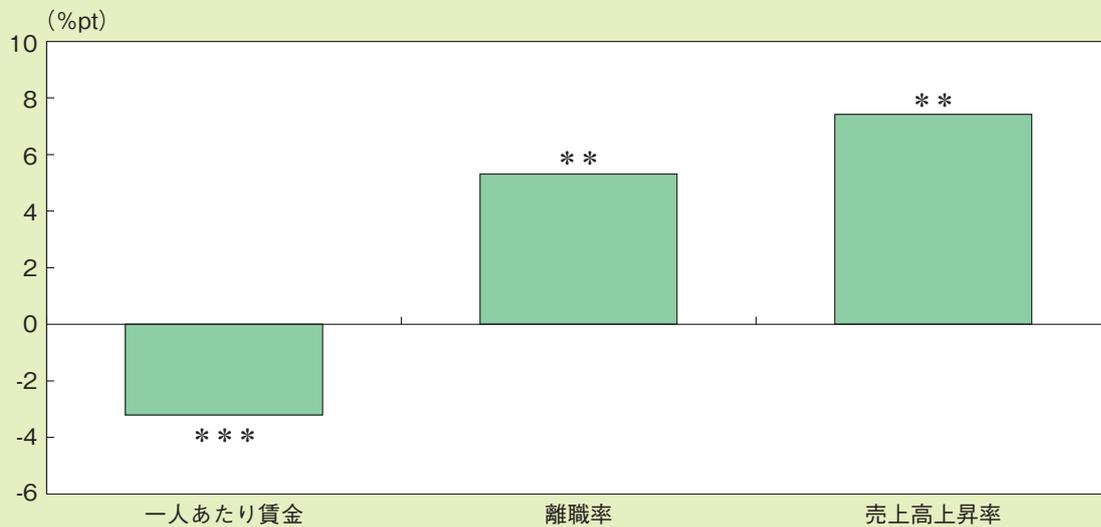
第1-3-4図 人手不足の要因分析

業務量の拡大や離職者の増加、賃金水準の低さが人手不足の要因になっている

(1) 人手不足の要因



(2) 人手不足の要因についての回帰分析 (順序ロジットモデルによる限界効果)



- (備考) 1. 内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」により作成。  
 2. (1) は複数回答。  
 3. (2) は、被説明変数を人手不足感(「不足=1」～「過剰=5」)、説明変数を業種、企業規模、正社員の平均勤続年数、非正社員比率、2017年度の一人あたり賃金、離職率、売上高上昇率(2013年度から17年度の伸び率)とした順序ロジットモデルを推計し、人手不足感が「不足=1」と答えた選択肢に対する限界効果を示している。  
 3. 一人あたり賃金は、2017年度の給与手当、賞与、雑給・販売員給与の合計を常用労働者数で除したもの。  
 4. 離職率は、2017年度の正社員離職者数を2017年度末の正社員数で除したもの。  
 5. 売上高上昇率は、2017年度の売上高(対数値)-2013年度の売上高(対数値)。  
 6. 一人あたり賃金及び売上高上昇率は、上位1%以上、下位1%以下のサンプルを除いている。  
 7. \*\*、\*\*印は、1%、5%水準で有意であることを示している。  
 8. 詳細な推計結果は付注1-6を参照。

**●人手不足が続くと、受注量の調整など企業の経済活動に影響を及ぼす可能性**

日銀短観の雇用人員判断DIと財務省「法人企業統計」の経常利益の推移をみると、2013年以降、人手不足感が高まる中、経常利益も増加傾向にある（第1-3-5図（1））。このように、企業の売上げが増加し、企業収益が改善する中、人手が不足している姿が確認できる。ただし、2018年以降、経常利益が伸び悩む中、人手不足感がさらに高まっている。2018年以降の企業収益の増勢の鈍化は、中国経済の減速の影響が主な要因であるものの、一部の企業では、人手が足りないために業務量を調整するなど、人手不足が企業収益に悪影響を及ぼしつつある可能性もある。

内閣府「企業意識調査」により、人手不足による企業活動への悪影響に関する企業の回答をみると（複数回答）、「人繰りや労務管理の煩雑化」や「採用コストの増加」が大企業を中心に高くなっており、人手不足が人事管理におけるコスト増につながっていることがわかる（第1-3-5図（2））。また、「受注量の調整」が小規模企業ほど多くなっており、中小企業を中心に、人手不足により需要に対応できていない企業も多い可能性がある。

次に、こうした人手不足の悪影響がどの程度企業経営に影響を与えているかについて、リクルートワークス研究所「中途採用実態調査」により、中途・経験者採用未充足による事業への影響に関する企業の回答をみると、「事業に深刻な影響がでている」という回答は中途・経験者採用で人材が確保できなかった企業の6%程度とまだ限定的ではあるが、「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」という回答が同企業の半数近くの51%となっている（第1-3-5図（3））。今後も人手不足が継続すれば企業活動に影響を及ぼすことが懸念されるため、生産性向上を実現し、賃金を引き上げるとともに、働きやすい環境をつくることで職場の魅力を高めることが重要な課題である。

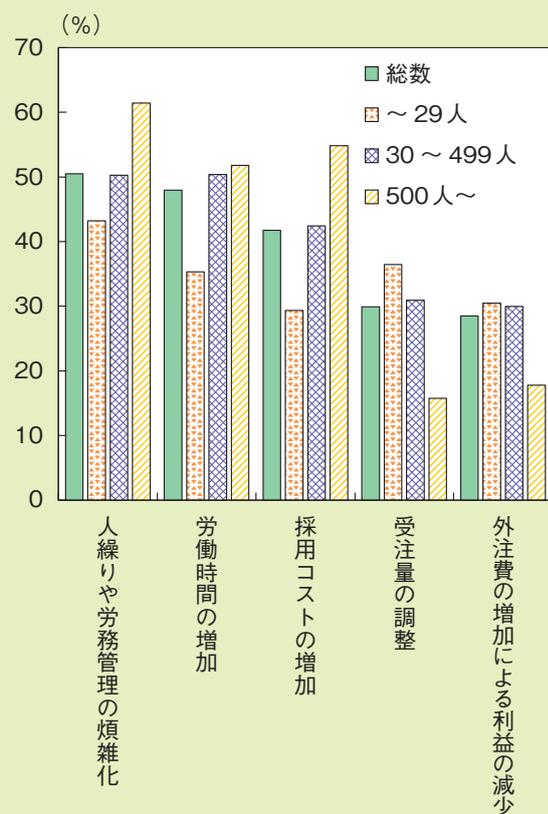
第1-3-5図 人手不足の企業経営への影響

人手不足が続くと企業活動に影響を及ぼす可能性

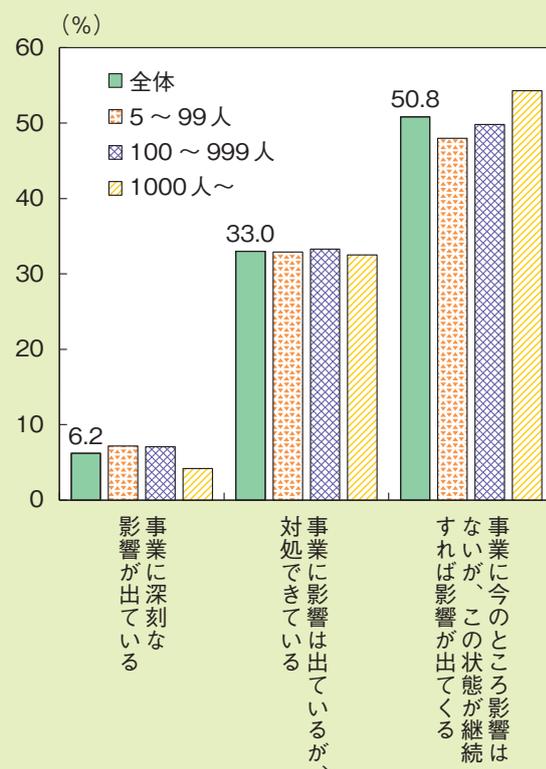
(1) 雇用人員判断DIと経常利益



(2) 人手不足による悪影響 (企業規模別)



(3) 中途・経験者採用未充足による影響



- (備考) 1. (1) は財務省「法人企業統計」及び日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、  
(2) は内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」、(3) は  
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。  
2. (1) の経常利益は季節調整値。  
3. (2) は複数回答。  
4. (3) は、2018年度上半期において、中途・経験者採用で人材が確保できなかった企業に占める割合。