

人手不足は本当に深刻なのか？

～建設業の人手不足・男性の非正規化・雇用のミスマッチなど～

田中 豪

要約

「人手不足」が話題に上ることが多くなったが、現在の状況を見ると、経済全体としては人手不足には陥っていない。部分的には非製造業、とりわけ建設業や、パートタイムをはじめとする非正規雇用など、一部の業種と雇用形態で人手不足感が強い。

雇用形態別の状況を詳しく見ると、パートタイムの求人数は増加傾向にあり、パートタイム比率は上昇を続けている。この背景には、正規雇用で働いていた男性が離職後に正規の仕事を見つけられずに、やむを得ず非正規化していることが背景にある。しかし、医療、介護などの分野では、パートタイムだけでなく、正社員への労働需要も高まりつつあり、今後、こういった傾向が他の業種にも広まれば、男性の望まざる非正規化は食い止められると考えられる。

様々な形態の局所的な人手不足が、どの程度雇用のミスマッチを生んでいるのかを定量的に考察するために、ミスマッチ指標を計算すると、ここ数年はおおむね横ばいの動きとなっている。これらを総合すると、現状では人手不足は一部の職種と業種に限られており、経済全体への影響は深刻なものとはなっていない。

目次

- 1章 「失われた20年」で失われた感覚
- 2章 人手不足はどこで起きているのか？
- 3章 人手不足と雇用のミスマッチ
- 4章 人手不足の業種が示唆する将来

1章 「失われた20年」で失われた感覚

1. バブル期以来の人手不足感？

最近、人手不足が話題に上ることが多くなった。牛丼屋や居酒屋などがバイトや社員を確保できずに閉店する「人手不足閉店」や、工事は受注できたのに職人が確保できず、工事が進まないまま資金が尽きて倒産してしまう「人手不足倒産」など、ここ10年間では考えられなかった人手不足による経済活動の制約が生じている。

図表1-1-1のように、人手不足に関する新聞・雑誌の記事の件数を見ても、2000年以降は記事件数と失業率がおおむね同じ動きをしていたが（失業率が下がると人手不足感が増し、人手不足に関する記事が増えていたが）、2014年になってから失業率の水準に比べて記事件数が急増している。これほどまで人手不足に関する記事が増え

たのは、1980年代後半から90年代初めにかけてのバブル期以来である。果たして、現在の人手不足問題は本当にバブル期の頃ほど深刻なのだろうか？あるいは、バブル期を知らない若い世代や、就職氷河期を経験した社会人にとってだけでなく、バブル期がはるか昔の思い出となっている中高年にとっても、「人手不足」は古くて新しい、新鮮な現象に思っているだけなのではないか。

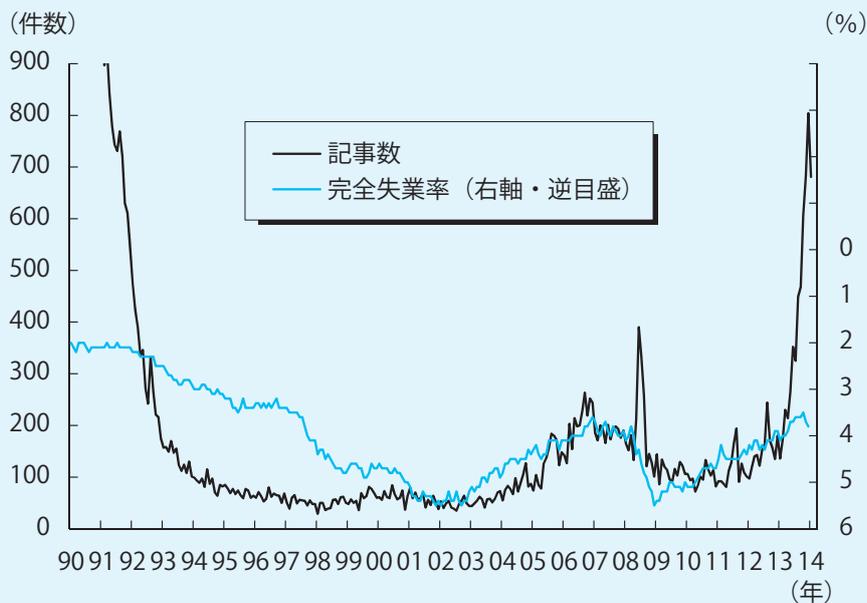
本稿では、各業種や地域ごとの労働市場の状況を細かく見ていくことにより、人手不足が本当に深刻な問題なのか、それとも杞憂にすぎないのかを検証する。

2. 経済全体における人手不足の現状は？

1) 有効求人倍率はリーマン・ショック前と同程度

まず、代表的な雇用関連の統計である有効求人倍率（有効求人数÷有効求職者数）を図表1-2-1

図表1-1-1 タイトルまたは本文中に「人手不足」が含まれている記事数（新聞・雑誌27紙）



で見ると、常用（パートタイムを含む）¹は0.9倍程度で推移しており、全数（パートタイム含む）を見ても1.0倍前後となっている。しかし、正社員²に限って見ると、0.6倍程度となっており、労働市場全体の改善とともに回復傾向が見られるものの、依然として低い水準にある。

2) 日銀短観の雇用人員判断D.I.もリーマン・ショック前と同程度

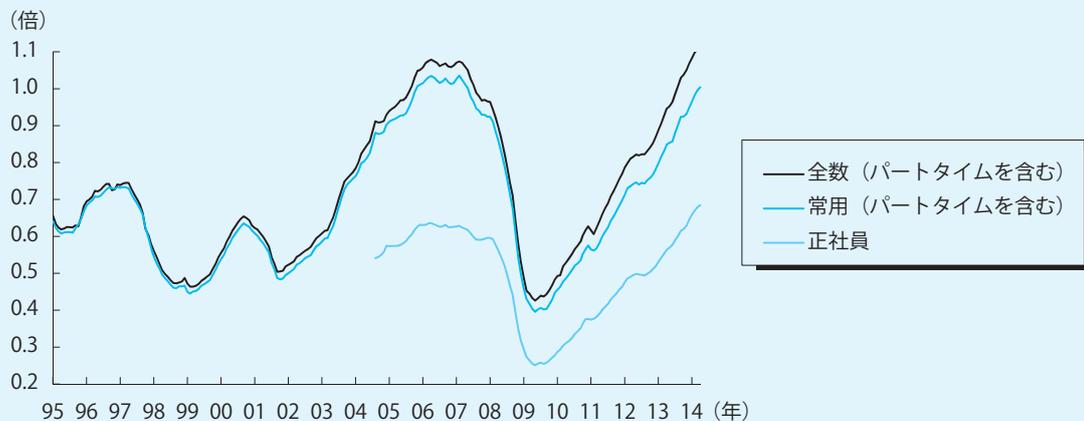
日本銀行の全国企業短期経済観測調査（短観）の雇用人員判断D.I.（人員が「過剰」と答えた会社数の割合から、「不足」と答えた会社数の割合を引いた値）を**図表1-2-2**で見ると、リーマン・ショック前の景気回復期のピークとほぼ同程度となっている（2007年3月調査時点のD.I.が▲

12% pt だったのに対し、2014年6月調査では▲10% pt。なお、9月の予測値は▲14% pt）。

3) 前回の景気回復期とは人手不足の「中身」が違う

リーマン・ショック前の景気回復期は、輸出と設備投資が共に長期にわたり伸び続ける安定した経済成長下での、労働市場の改善をもたらした。翻って、今回の経済成長は東日本大震災からの復興需要やアベノミクスの第2の矢による公共投資の増加、消費税増税前の駆け込み需要など、様々な特殊要因が重なり合って生じている。またリーマン・ショック前と異なり、円安にもかかわらず輸出は停滞し、設備投資が伸び悩んでいるのが今回の景気回復の大きな特徴である。したがって、

図表1-2-1 雇用形態別有効求人倍率の推移



(注) 季節調整は大和総研による
(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」から大和総研作成

- 1) 「全数」と「常用」の違いは、「臨時・季節」が含まれるか否かにある。厚生労働省の「一般職業紹介状況」における「臨時・季節」とは、1カ月以上4カ月未満の雇用契約を結ぶ「臨時」（例えば、フリーランスのプログラマーが、あるシステム開発のプロジェクトに4カ月未満の期間で参加する場合は「臨時」とカウントされる。一般的に「臨時職員」や「臨時採用職員」と呼称されていても、雇用期間が4カ月以上の場合は「臨時」には入らない）と、契約期間を問わず季節的な労働需要を満たす「季節」（例えば、夏場のリゾート地のホテルの従業員など）の合計を指す。一方「パートタイム」は、通常の労働者に比べて1週間の所定労働時間が短い者全般（特に労働時間による区分はない）を指すので、臨時・季節雇用とパートタイムは異なる雇用形態である。
- 2) 正社員の有効求人倍率の方が全数に比べ低いが、「正社員」の定義はあいまいであることを念頭に置かなければならない。一般職業紹介状況においては「勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者」が正社員とされている。つまり、調査対象となる企業が常用雇用の条件（雇用期間の定めがないか、または4カ月以上の雇用期間が定められている）を満たす社員を、企業独自の判断で「正社員」と定義さえすれば、「正社員」に区分されることになる。

図表1-2-2 日銀短観 雇用人員判断D.I.の推移



(注) 範囲は全規模・全産業合計
(出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(短観) から大和総研作成

雇用人員判断 D.I. の水準は回復したものの、その中身を見た場合、建設業など特定のセクターに偏った人手不足であることに留意しなければならない。

4) 日銀短観の1社1票のバイアス

また、日銀短観は企業規模や業種にかかわらず、調査対象となる企業全てに1票が与えられている。よって、企業数の多い産業や、中小企業の回答結果が反映されやすい性質を持つ。現在、日銀短観が調査対象企業の選定に用いている、総務省「平成18年事業所・企業統計調査」を見てみると、資本金1,000万円以上³⁾の企業の28.1%が「卸売・小売業」であり、次いで「製造業」(同19.1%)、「建設業」(同18.8%)となっている。この3業種だけで企業数全体の約3分の2を占めており、これらの業種の動向が各D.I.の値を大きく左右する。その中でも、現在の雇用人員判断D.I.は、建設業の人手不足感によって押し下げられていると考え

られる。

なお、「事業所・企業統計調査」は2009年から「経済センサス」に統合されたが、総務省「平成21年経済センサス-基礎調査」を見ても、やはり「卸売業、小売業」(全体の企業数の26.5%)、「製造業」(同18.4%)、「建設業」(同18.0%)の3業種(合わせて同62.9%)が大きなウェイトを占めている。

5) 構造的失業率あくまで「目安」

完全失業率は、消費税増税後の需要反動減で7月に3.8%へ上昇した後、8月は3.5%へ低下した。ここでの重要な論点は、インフレ圧力を高めることなく、失業率はどこまで下がり得るかということである。

現在の失業率は構造的失業率に接近しており、これ以上は下がりにくいという主張も聞かれる。しかし、完全失業率を需要不足失業率と構造的失

3) 日銀短観の調査対象は資本金2,000万円以上の企業であるが、2,000万円以上という区分でデータが公表されていないので、1,000万円以上を用いた。

業率に完璧に分離する絶対的な計算方法は存在せず、各機関やエコノミストはそれぞれ、回帰式に基づいた推計結果などを基にした独自の推計を行っている。例えば、日本銀行の黒田東彦総裁は、8月にアメリカ・ジャクソンホールで行った講演で、構造的失業率を「3%台半ば」としていた。また、OECDの最新の予測⁴によれば、2014年のNAIRU（構造的失業率にあたる概念）は4.3%となっている。これを基に考えれば、現時点の失業率は既に構造的失業率を下回っている。

また、詳しくは3章で扱うが、景気回復期には雇用のミスマッチが緩和される。つまり、景気回復期には需要不足失業率だけでなく、ミスマッチにより生ずる構造的失業率も下がる傾向があるので、景気回復が続けば構造的失業率は低下する可能性がある。

実際の失業率が構造的失業率（内閣府方式）を下回ったことは、1980年以降の日本では、バブル崩壊直後の時期にしか見られないが、諸外国の失業率がNAIRUを下回することは珍しいことではない。つまり、「構造的失業率は失業率の下限値である」というよりは、GDPギャップと同様に、構造的失業率はあくまで「目安」程度の指標と位置付けるべきである。

以上をまとめると、ヘッドラインの有効求人倍率や失業率などの指標は、前回の景気回復期並みまで戻ったと言えるものの、前回以上の人手不足の状態までには至っていない。

2章 人手不足はどこで起きているのか？

前章で見たとおり、経済全体が深刻な人手不足に陥っているわけではない。では、どこで人手不足が発生しているのか？

1. 今回の人手不足感は中小企業が中心

まず、**図表 2-1-1**において規模別の人手不足感を、日銀短観の雇用人員判断D.I.で見ると、前回のリーマン・ショック前の景気回復期は大企業の方が人手不足感が強かったのに対し、今回は中小企業を中心とした人手不足感が発生している。

ただし、業種によっては規模による人手不足感の違いが少ない場合もあり、中でも建設業では、大企業の方が中堅・中小企業よりも人手不足感が強いという結果となっている。

2. 製造業より人手不足感の強い非製造業

図表 2-2-1で雇用人員判断D.I.を産業別に見ると、非製造業の方が製造業よりも労働需給が逼迫しており、広範な業種で人手不足感が見られる。中でも宿泊・飲食サービスや対個人サービスなどのサービス業、建設業、運輸・郵便業などで強い人手不足感が生じている。

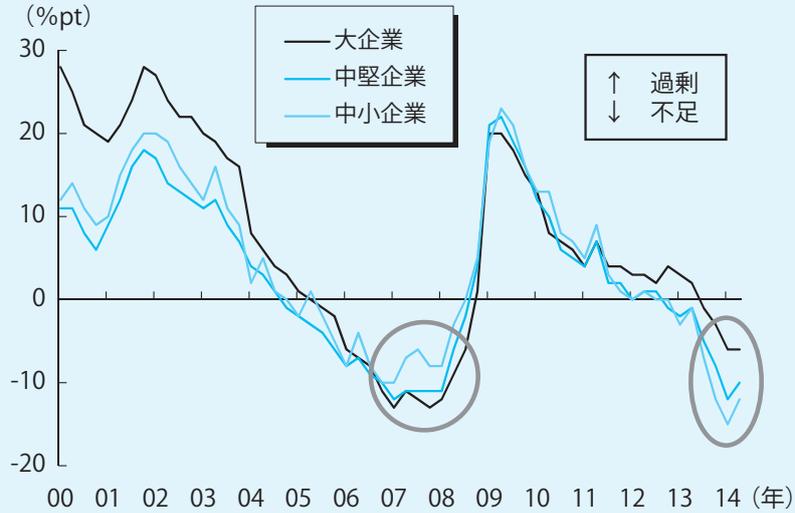
また、**図表 2-2-2**のように、日本銀行の各支店と国内各事務所が発表している企業短期経済観測調査（短観）⁵で地域別の人手不足感を見ても、全ての地域で非製造業の雇用人員判断D.I.が製造業のそれを下回り、非製造業の方が人手不足感が強い。

4) OECD Economic Outlook, Volume 2014 Issue 1, 2014年6月20日

5) 一般的に「日銀短観」と呼ばれているのは、日本銀行の本店が発表している**全国企業短期経済観測調査**（全国短観）だが、各支店（全32支店）と国内事務所（14事務所中3事務所）も、それぞれ地域別の**企業短期経済観測調査**（支店短観）を四半期ごとに発表している。

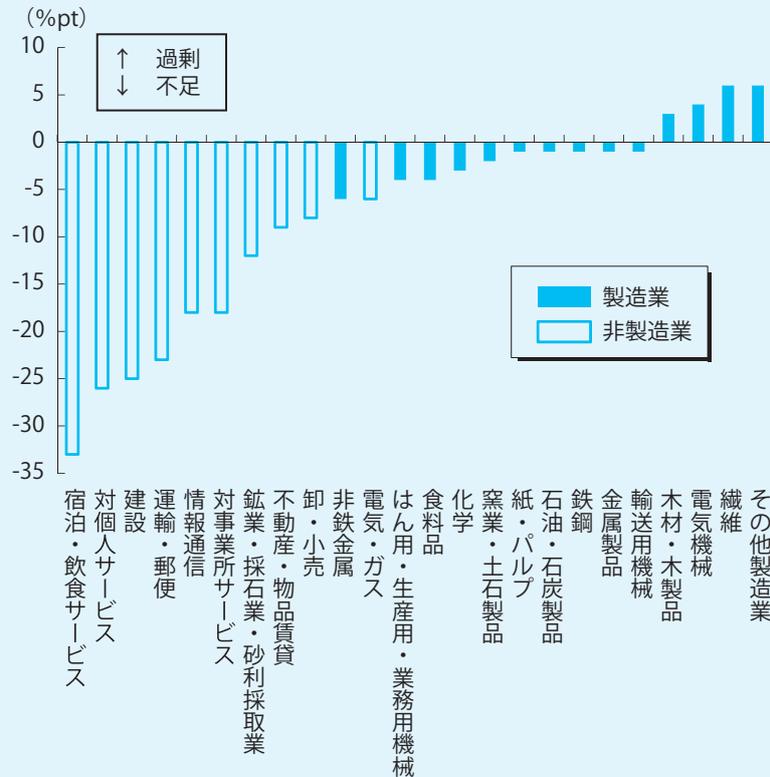
ただし、全国短観に比べ支店短観は調査母数が少ないことを留意する必要がある。

図表2-1-1 日銀短観 雇用人員判断D.I. (規模別)



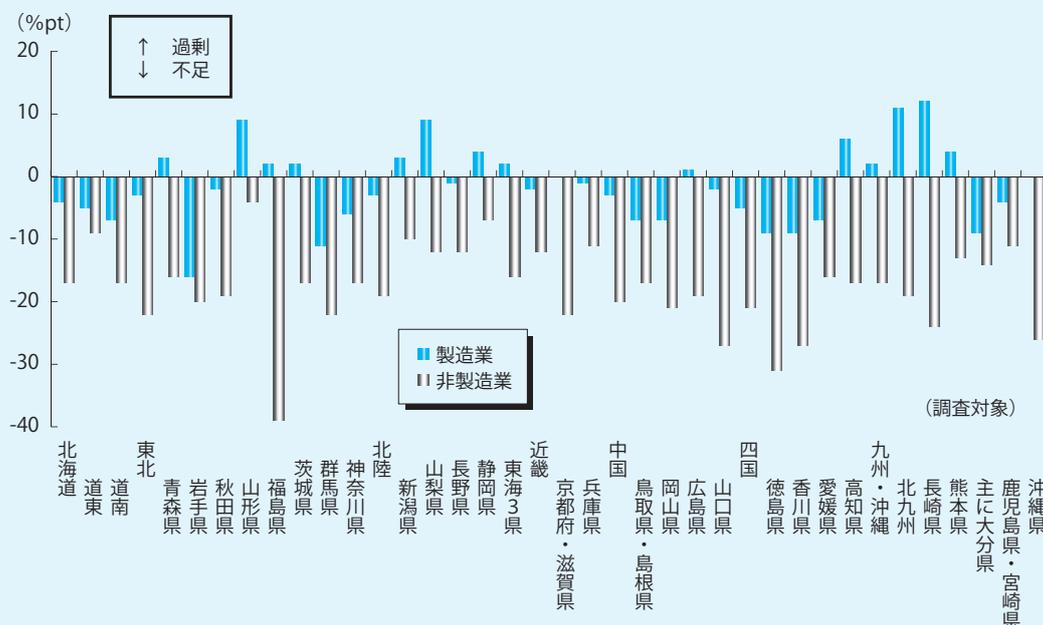
(注) 範囲は全産業合計
 (出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(短観) から大和総研作成

図表2-2-1 日銀短観 雇用人員判断D.I. (2014年6月)



(注) 範囲は全規模・全産業合計の中分類
 (出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(短観) から大和総研作成

図表2-2-2 地域別の雇用人員判断D.I. (2014年6月)



3. 建設業はなぜ人手不足なのか？

1) 公共投資の急増と消費増税前の駆け込み需要

前回のリーマン・ショック前の景気回復期との比較で見ると、ほとんどの業種でD.I.は前回とほぼ同程度にとどまっている。しかし、建設業は前回のボトムを大幅に下回っている(前回のボトム<2007年12月>: ▲7%pt、2014年6月調査: ▲25%pt)。

建設業の人手不足は、90年代後半から減少してきた公共投資が、東日本大震災に伴う復興需要とアベノミクスによる財政出動によって急増したことに加え、消費税率が5%から8%に引き上げられる前の駆け込み需要で、民間住宅投資が増加したことに対し、人材供給が対応できていないこ

とが原因である(図表2-3-1)。

一方、2014年4-6月期を見ると、消費税増税前の駆け込み需要の反動減により、民間住宅投資が落ち込んだ影響で、全体の建設需要も落ち込んでいる。

2013年9月末までに契約、または2014年3月末までに引き渡しを終えた住宅には消費税率5%が適用されたが、それ以降は消費税率が8%に引き上げられた。すまい給付金や住宅ローン減税など様々な刺激策が打ち出されたものの、今のところ功を奏していない。

したがって、公共工事は予算の前倒し執行で増加しているものの、民間住宅投資の消費税増税の反動減によって、全体の建設需要は減少している。今年度補正予算で公共投資が増額されなければ、建設業における人手不足感は徐々に和らいでいく

図表2-3-1 公共投資・住宅投資と建設業の雇用者数の推移



(注1) 公共投資は公的固定資本形成、住宅投資は民間住宅を指す。名目・年率季節調整値

(注2) 建設業の雇用者数の季節調整は大和総研による

(出所) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」から大和総研作成



可能性が高いと思われる。

2) 建設業における正社員・パートタイム別の人手不足

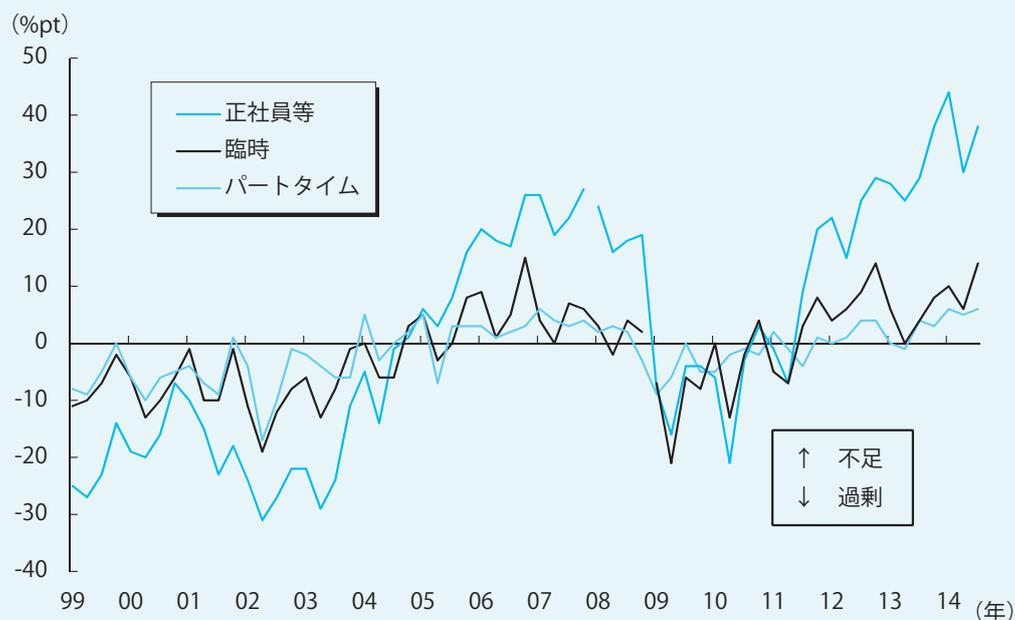
また、**図表 2-3-2**で、厚生労働省の「労働経済動向調査」の労働者過不足判断D.I.を用い、建設業の人手不足感を雇用形態別で見ると、パートタイムよりも正社員の不足が労働力不足の主因となっていることが分かる。2006年から08年頃にかけても労働需給がひっ迫しているが、**図表 2-3-3**を見ると、当時は他の業種も同時に人手不足のピークを迎えており、業種間の人材の奪い合いが建設業にも影響を及ぼしたと考えられる。一方、今回は建設業や情報通信業で正社員の人手不足が生じているものの、他の業種の人手不足感はさほど強くない。建設業における人手不足感は、あくまで公共投資など建設需要の拡大による労働需要

の増加が原因だと言える。

3) 他業種から建設業へ転職する人が増加

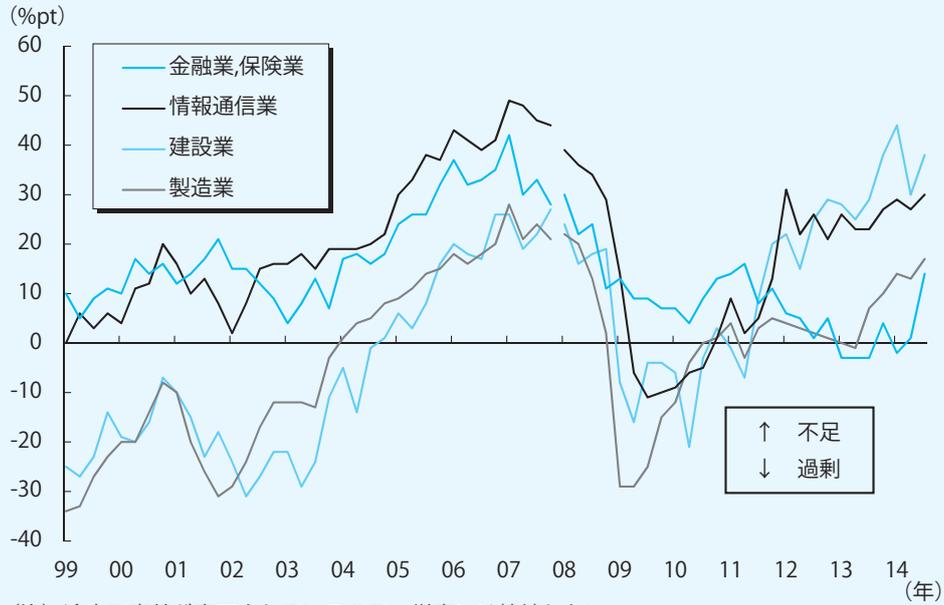
次に、こうした建設業での人手不足が、業種間の転職にどのような影響を及ぼしているかを確認したい。建設業と他業種間の転職者数を、総務省「労働力調査」で確認すると、**図表 2-3-4**のように、他業種から建設業、建設業から他業種の双方向の転職者数は、2009年まではおおむね同じような動きをしている。しかし、2010年以降は他業種から建設業へ転職する人の数が増える一方、建設業から他業種への転職者数は減少傾向にある。その結果、ネットで見ると建設業への流入が続いている。この傾向が続けば、建設業の人手不足感も次第に和らいでいくだろう。

図表2-3-2 建設業の労働者過不足判断D.I.の推移（雇用形態別）

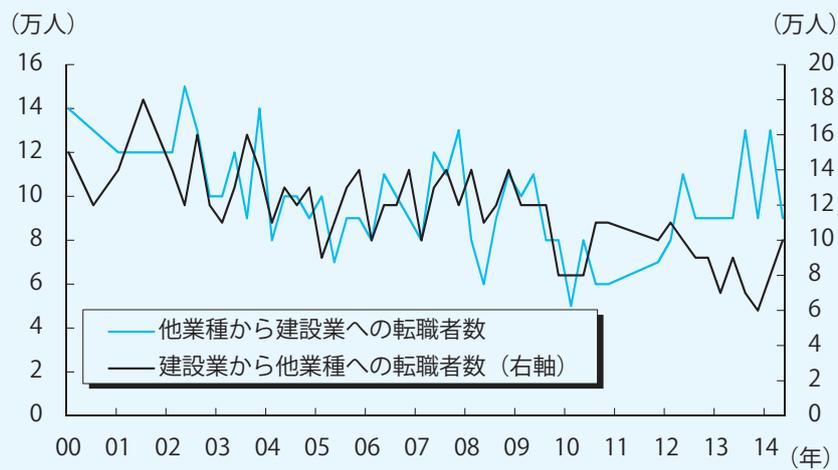


(注) 正社員等および臨時は途中で定義が変更されているので、厳密には接続しない
(出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」から大和総研作成

図表2-3-3 正社員等の労働者過不足判断D.I.の推移（産業別）



図表2-3-4 建設業と他業種間の転職者数の推移



4. どの職種で人手が不足しているのか

1) 建設・医療・サービスの3分野に人手不足は集中

これまで産業別に人手不足を見てきたが、この節では職業別に人手不足を見ていきたい。図表 2-4-1 で、職業別の小分類の有効求人倍率を見ると、有効求人倍率が高い職業は「建設躯体工事の職業」や「建築・土木・測量技術者」などの建設関連、「医師、歯科医師、獣医師、薬剤師」や「医療技術者」などの医療関連、「家庭生活支援サービスの職業」（家事手伝いやベビーシッターなど）や「接客・給仕の職業」などのサービス関連の3つの分野に集中している。

2) 建設・採掘の職業の有効求人倍率の急上昇は基準変更の影響

職業別の中分類を時系列で見ると⁶、リーマン・ショック前の景気回復期のピークより有効求人倍率が高いのは「保安の職業」（自衛隊員や警察官など）と「農林漁業の職業」「管理的職業」のみで、他は前回のピークを下回った水準で推移している。

る。ただし、これら3つの職業は、合わせても就業者全体の7.9%にすぎず、全体に占めるウェイトは小さい⁷。

図表 2-4-2 で有効求人倍率の水準を見ると、恒常的に高い「保安の職業」以外では、「建設・採

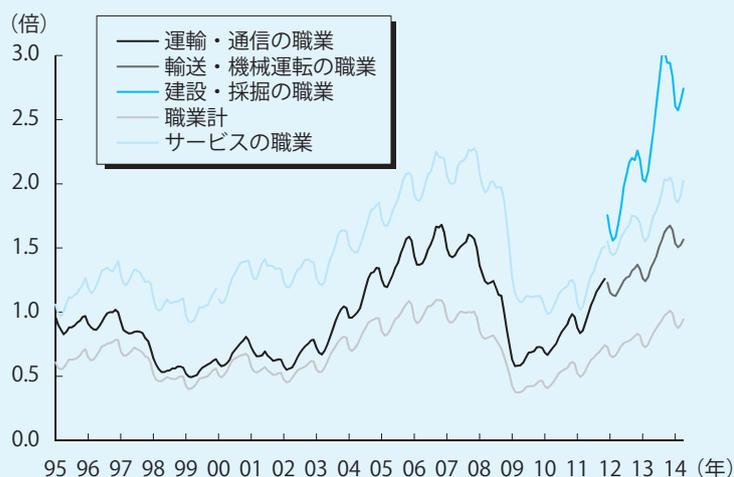
図表 2-4-1 有効求人倍率が2倍を超えている職業
(2014年7月・小分類) (単位：倍)

建設躯体工事の職業	6.74
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	6.44
建築・土木・測量技術者	3.54
家庭生活支援サービスの職業	2.77
建設の職業	2.72
医療技術者	2.69
土木の職業	2.54
接客・給仕の職業	2.53
生活衛生サービスの職業	2.49
保健師、助産師、看護師	2.48
外勤事務の職業	2.32
運輸・郵便事務の職業	2.25
介護サービスの職業	2.18
販売類似の職業	2.11

■ 建設関連 ■ 医療関連 ■ サービス関連

(注) 常用(パートタイムを含む)の値
(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」から大和総研作成

図表 2-4-2 職業別有効求人倍率の推移



(注) 基準変更によりグラフに段差が生じている
(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」から大和総研作成

6) 一般職業紹介状況は日本標準職業分類の改訂に伴い、基準改定が行われるので、分類によっては調査対象が変更となり、厳密には数値が接続しない場合がある。

7) 総務省「労働力調査」、2013年の数値。ただし雇用者数ではなく就業者数(自営業者と家族従業者を含む)の割合で代用している。

掘の職業」(大工や土木作業員など)や「サービスの職業」(介護職員や美容師、ウエイターなど)が他と比べて高くなっている。ただし、これらの職種も今回に限らず、常に全体に比べて有効求人倍率が高い。

また、「建設・採掘の職業」は、日本標準職業分類が2009年12月に改訂された際、「生産工程・労務の職業」が4分割され、新たに「運搬・清掃・包装等の職業」や「輸送・機械運転の職業」等とともに新設された中分類であり、時系列による比較ができない。仮に、「建設・採掘の職業」の過去の時系列データが存在していた場合、今回見られる有効求人倍率の急上昇が、過去の景気回復期にも起こっていた可能性がある。

5. パートタイムの人手不足と男性の非正規化

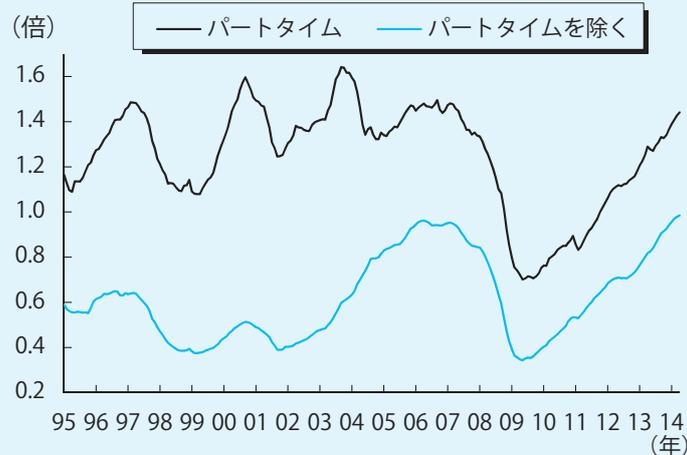
1) パートタイムの恒常的な人手不足

図表2-5-1で、パートタイムとパートタイム以外の有効求人倍率の動きを見ると、1995～97年、99～2000年の景気回復期においては、パートタイムの需給が急速に引き締まり、その後の景気後退期に急低下している。景気変動に伴う労働需要の変化を、企業側がパートタイムに代表される非正規雇用によって調整してきたことが見て取れる。これに対し今回の景気回復期では、パートタイムとパートタイム以外の求人数が同じようなペースで増加していることから、両者の有効求人倍率は並行して上昇している。

2) 男性の望まざる非正規化

パートタイム比率が上昇を続けていることは広

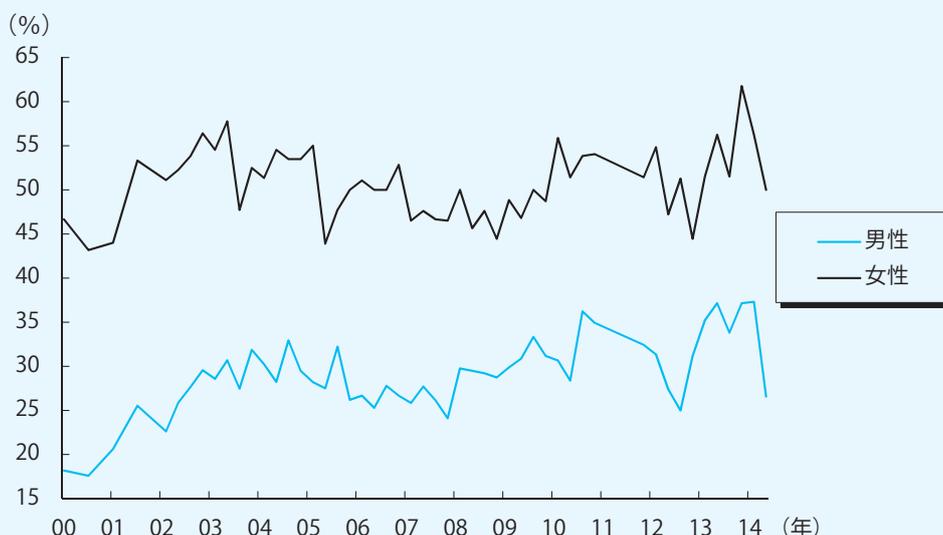
図表2-5-1 雇用形態別有効求人倍率の推移



(注) 季節調整は大和総研による

(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」から大和総研作成

図表2-5-2 正規雇用から非正規雇用に転換した人の割合



(注1) 正規雇用の仕事を過去1年以内に辞め、調査期間中に新しく仕事に就いた人の割合
 (注2) 2011年1月～9月の値は東日本大震災の影響で数値が欠落している
 (出所) 総務省「労働力調査特別調査」「労働力調査(詳細集計)」から大和総研作成

く知られているが、**図表 2-5-2** で、男女別に正規雇用から非正規雇用に転換した人の割合を見て検証すると、女性はおおむね横ばいなのに対し、男性はここ15年間増加傾向にあることが分かる。

非正規への転換を自ら進んで行ったのか、あるいはそうせざるを得なかったのかを、総務省「労働力調査(詳細集計)平成26年(2014年)4～6月期平均(速報)」(平成26年8月12日)で確認すると、新たに就業した男性⁸の3割が、「正規の職員・従業員の仕事がないから」と答えている。特に労働力の中心を担う25歳から59歳を見ると、「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した割合が約半数となっている。つまり、正規雇用の仕事に就きたかったが見つからず、仕方がなく非正規雇用に就いた男性が多い。こういった非自発的な男性の非正規雇用(≒パートタ

イム)の増加が、パートタイムの就業者数全体を押し上げている一因である。

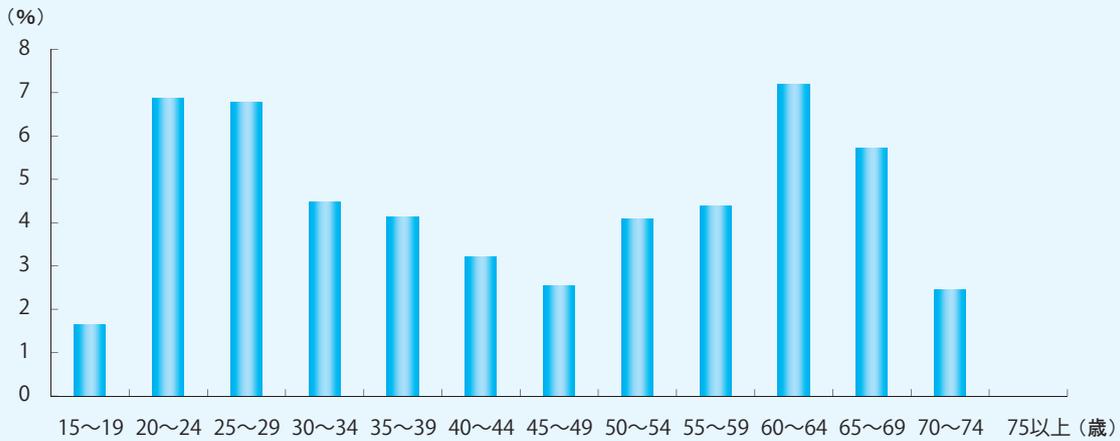
就業者全体に対し、正規の仕事を希望していたが見つからず、仕方なく非正規雇用を選んだ人の割合を年齢階級別に**図表 2-5-3**で見ると、若年層と高齢層に多いことが分かる。男性の非正規化はこういった若者と高齢者に、より大きな影響を及ぼしているのである。

3) 正社員への需要が高まっている業種も

一方、業種によっては正規雇用に対する需要が高まっているセクターもある。厚生労働省「労働経済動向調査」の労働者過不足判断D.I.を、正社員とパートタイムに分けて見ると、ほとんどの業種でこの2つは同じ動きをしている。しかし、3節で見た「建設業」に加え、「医療、福祉」も正

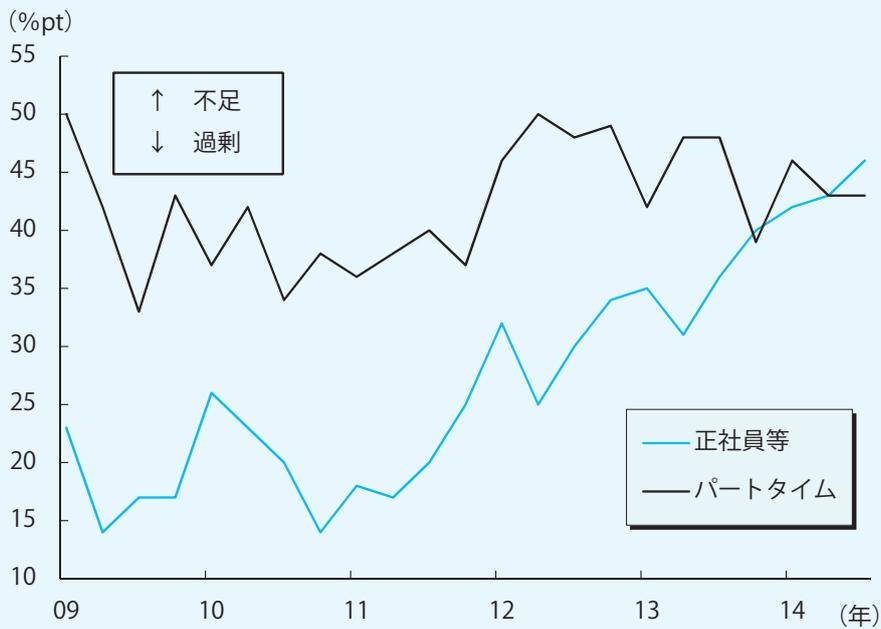
8) 前職が正規雇用だった人および非正規雇用だった人の両方を含む。

図表2-5-3 正規の仕事を探したが見つからず、仕方なく非正規の仕事に就いた男性の割合（2014年4～6月）



(注) 各年齢階層の就業者全体のうち「正規の職員・従業員の仕事がないから」非正規雇用を選んだと回答した人の割合
 (出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」から大和総研作成

図表2-5-4 医療、福祉の労働者過不足判断D.I.の推移



(出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」から大和総研作成

社員の不足感が高まっている(図表2-5-4)。

「医療、福祉」の中で、介護関連が占める割合は高く(総務省「平成22年国勢調査」によると、「社会保険・社会福祉・介護事業」の就業者数は「医療・福祉」の就業者数の45.0%を占める)、さらに介

護サービス従事者の非正規職員の比率は47.6%(公益財団法人介護労働安定センター「平成25年度介護労働実態調査結果」と高い水準にある。非正規の職員をこれ以上増やすことが困難になった介護業界などが、パートタイムなどの非正規の

職員をこれ以上増やすことが困難になった介護業界などが、正社員などの正規職員も積極的に募集し始めたことによって、「医療、福祉」全体の正社員の不足感が増している可能性が高い。

こういった現象が他の業種にも広まり、パートタイムなどの非正規雇用だけでなく、正規雇用も増えれば、前述の男性の非正規化の問題も徐々に解消されていくとみられる。また、パートタイムから正社員へと求人を転換することにより、雇用問題の本質的な改善につながると考えられる。

6. 地域別の人手不足

1) 前回の景気回復期のピークを越えたか？

都道府県別の有効求人倍率をブロック別で見ると、北海道・東北・四国・九州の4地域で、リーマン・ショック前の景気回復期のピークを越えている。さらに都道府県別に見ると、東北6県（青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島）や鳥取・島根、四国の徳島・愛媛・高知、九州の佐賀・長崎・宮崎、沖縄などで、前回の景気回復期を大幅に超える有効求人倍率の上昇が見られる。東北地方の人手不足は東日本大震災の復興需要の影響と考えられるが、その他の地方でも人手不足が発生していると言える。

逆に、自動車産業など輸出への依存が強い愛知や岐阜などでは、輸出の伸び悩みによって、前回の景気回復期ほど有効求人倍率は上がっていない。

2) 水準で見ると恒常的な格差は変わらず

しかし、有効求人倍率の水準を見ると、依然として地域ごとの格差は大きい。リーマン・ショック前の景気回復期に比べ、有効求人倍率が上がった北海道・東北・四国・九州の4地域は、他の地

域に比べ有効求人倍率が相対的に低い。

また、都道府県別に見ると、青森・高知・沖縄の3県は、統計でさかのぼれる1963年以降、有効求人倍率が1倍を超えたことは一度もない。同様に、北海道・青森・秋田、兵庫、香川を除く四国、九州7県も、常に相対的に有効求人倍率は低い。

この有効求人倍率の格差は今後も続くと思われる。中長期的には、消費税率の引き上げの影響や、財政の持続性を維持するために、地方、特に人口過疎地の公共投資を減らす影響で、労働需要が減少する可能性が考えられる。その一方で、地方は同時に生産年齢人口の減少という、将来にわたる問題を抱えており、労働供給も抑制される可能性が高い。労働需要と労働供給の双方が減少することが見込まれる中、地方の労働需給は両者の減少ペースに依存することになるだろう。

7. 有効求人数と有効求職者数

1) 幅広い項目が有効求人倍率の押し上げに寄与

ここまでは主に有効求人倍率を見てきたが、本節では有効求人倍率を有効求人数と有効求職者数に分けてみる（以降、「求人数」および「求職者数」は全て有効求人数と有効求職者数のことを指す）。

まず有効求人倍率の対前年比寄与度を見ると、職業別では「サービスの職業」や「生産工程の職業」「運搬・清掃・包装等の職業」や「事務的職業」、地域別では関東、近畿、九州の寄与が比較的大きいものの、全体的に職業別・年齢別・地域別で各項目が満遍なく有効求人倍率の上昇に寄与しており、幅広いセクター・地域で労働需給が改善しつつあると言える。

2) 職業別：販売の職業の求人数は伸び悩み

各分類の求人数と求職者数を見ても、ほぼ全項目で求人数の増加と求職者数の減少が見られる。中でも、「サービスの職業」の求人数の増加や、「販売の職業」（コンビニの店員や不動産の営業員など）の求職者数の減少が、全体の有効求人倍率を押し上げている。

3) 年齢別：高齢者の労働参加が急速に進行している

年齢別で見ると、65歳以上を除く全年齢層で求職者数が減っている。65歳以上の求職者数は、2011年～12年頃にかけては前年比+20%程度の高い伸びを示している。直近では同+10%弱程度と減速しているものの、それでも65歳以上人口の伸び率（年+3%程度）に比べれば、非常に高い伸び率であり、高齢者の労働参加は急速に進んでいると言える。総務省「労働力調査」で、年齢階級別の就業者数および雇用者数を見ても、65歳～69歳および70歳以上は高い伸び率を示している。

もし、こういった新たに働き始めた高齢労働者が、現在人手不足となっている産業や地域で活躍したとすれば、人手不足の解消に貢献し、経済全体に対し好影響を及ぼすだろう。

4) 都道府県別：東日本大震災の復興需要は一巡か

都道府県別に見ると、全ての都道府県で求職者数は減少し、岩手・宮城・群馬・鹿児島 の4県を除く全ての都道府県で求人数は増加している。岩手・宮城・福島の3県については、東日本大震災の復興需要に伴い、2011年下半期から12年上半期にかけて求人数が急増した。福島に関しては、原発事故の除染作業や、原発作業員を対象とするサービス業の拡大などに伴い、まだ求人数は伸びているが、岩手・宮城に関して言えば、復旧工事が山を越えるにつれ、徐々に求人数は減り始めている。

3章 人手不足と雇用のミスマッチ

様々な業種や地域をこれまで見てきたが、部分的に人手不足が生じているセクターはあるものの、経済全体で見れば人手不足は深刻なものにはなっていないと言える。では、この部分的な人手不足が、雇用のミスマッチをどの程度生んでいるのだろうか？⁹

ミスマッチを定量化する代表的な方法の一つが、**図表 3-1-1** に示したミスマッチ指標である。

9) 人手不足の原因が雇用のミスマッチにあると言われることが多いが、そもそも人手不足と雇用のミスマッチは同じことなのだろうか。以下の例をもって考えてみたい。

前提：経済全体にアイドル業界と牛丼業界の2つが存在しないと仮定する。

ケース1：求職者が100人おり、全員アイドルになりたいと思っている。一方、求人は全て牛丼業界のみに集中しており、アイドル業界の求人はない。

ケース2：アイドルになりたい人が100人、牛丼を作りたい人が100人いる。一方、アイドル業界、牛丼業界双方で300人ずつ求人を出している。

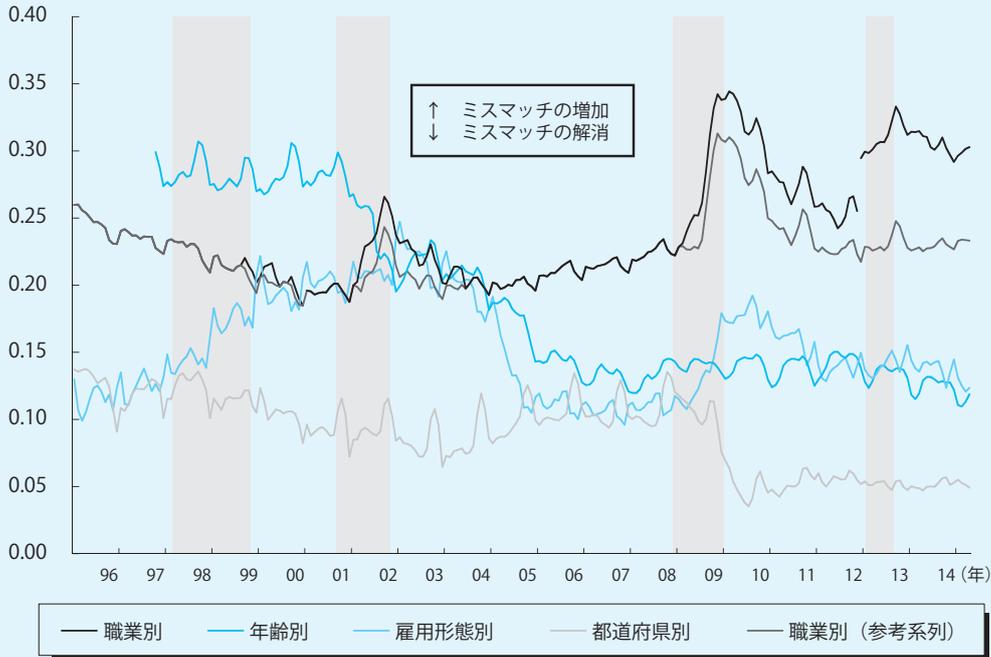
ケース1の場合、経済全体で見た求職者数（100人）と求人数（100人）は一致しているが、求職者側と求人側の間で著しい条件の乖離（ミスマッチ）が生じているため、アイドル業界では人手余剰、牛丼業界では人手不足となっている。一方、ケース2の場合、片方の業界に求職者や求人が偏っているわけではないので、ミスマッチは存在していない。ただし、全体的に求職者数に対して求人数が多いので、人手不足は生じている。

このように、全体としての人手不足と雇用のミスマッチは異なる概念で、互いに無関係である。雇用のミスマッチは、特定の業種や地域に人手不足・人手余剰を生じさせる原因にすぎない。

ミスマッチ指標とは、ある属性の求人数が求人数全体に占める割合と、その属性の求職者数が求職者数全体に占める割合の差を、全項目分足し合わせたものである（図表3-1-2）¹⁰。

まず、職業別（参考系列）のミスマッチ指標を見ると、2000年頃から上昇傾向が見られる。リーマン・ショック時には急上昇したものの、ここ数年は横ばいとなっている。同様に、雇用形態別・

図表3-1-1 各種ミスマッチ指標の推移



(注1) 職業別は常用（パートタイムを除く）の中分類（9項目・11項目）、年齢別は5歳刻み（11項目）、雇用形態別は常用か臨時・季節かとパートタイムかどうかの分類（4項目）、都道府県別は北海道、東北、南関東、北関東・甲信、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州の10項目の分類に基づいている
 (注2) 基準改定により職業別のグラフには段差が生じている
 (注3) 職業別（参考系列）は分類数を全期間において8項目に揃えるため、1995年4月～2000年3月までは「運輸・通信の職業」と「技能工、採掘・製造、建設の職業及び労務の職業」を一つに、2000年4月～2012年2月までは「運輸・通信の職業」と「生産工程・労務の職業」を一つに、2012年3月～は「生産工程の職業」「輸送・機械運転の職業」「建設・採掘の職業」「運搬・清掃・包装等の職業」を便宜上一つの中分類にまとめて計算した
 (注4) シャドローは景気後退期
 (出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」から大和総研作成

図表3-1-2 ミスマッチ指標の式

$$\frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{u_i}{u} - \frac{v_i}{v} \right|$$

u：有効求職者数
 v：有効求人数
 n：各分類の項目数

(出所) 内閣府「平成22年度 年次経済財政報告」
 から大和総研作成

10) 求人や求職者をどういった属性に応じて分けるかによって、結果が異なってくることに留意が必要である。また、同じ属性であっても、中分類で分けるのか小分類で分けるのかによって、水準が異なってくる。例えば、職業別のグラフを見ると、足元のミスマッチ指標が切り上がっているのでも、一見右肩上がりのグラフにも見える。しかし、これは対象分類数の変更による影響で、全期間において分類数を8つに揃えた参考系列では、若干の右肩上がりとなっている。このように、ミスマッチ指標は項目数が多いほど、水準が高く出る傾向があるので、項目数が異なるミスマッチ指標の水準同士を比べることはできない。

年齢別・都道府県別のミスマッチ指標も、足元ではほぼ横ばいとなっている。

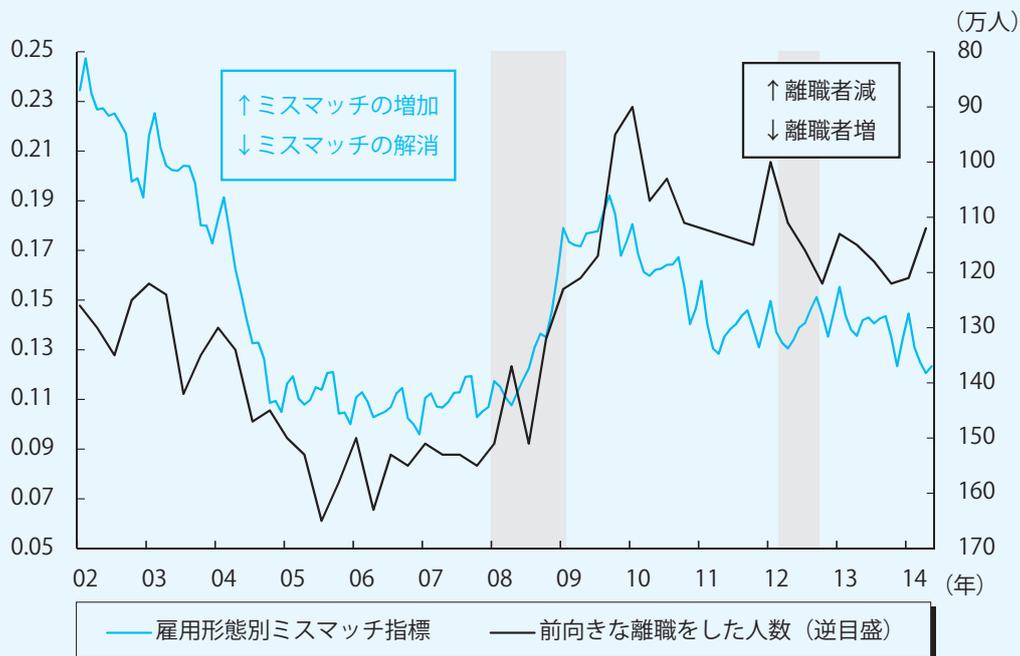
雇用形態別のミスマッチ指標に関しては、景気回復期に低下し、後退期に上昇する傾向が見られる。これは、好景気時には新しい仕事が見つかる可能性が高まり、人が余っているセクターから人が足りていないセクターへ転職しやすくなるからである。逆に不況期は、会社を辞めた後に新たに仕事が見つからないリスクが高まり、他に人手が足りていないセクターがあったとしても、転職を躊躇してしまうことにより、ミスマッチが残ることになる。

実際に「より良い条件の仕事を探すため」に離職した人数の推移を図表 3-1-3 で見ても、雇用形

態別のミスマッチ指標とおおむね同じ動きをしている。不況による求人の減少と、求職者数の増加が、円滑な労働移動を阻害し、雇用のミスマッチを生んでいると言える。直近の雇用形態別ミスマッチ指標の水準は、リーマン・ショック前と比べると若干高いものの、今後景気回復が続けば、徐々にミスマッチは解消に向かうだろう。

都道府県別ミスマッチに関しては、図表 3-1-4 のように長期的な低下傾向が見られる。かつての高度成長期には、労働力不足の大都市圏と労働力が過剰な地方との間でミスマッチが拡大したが、その後、第一次石油危機を経てこのミスマッチは傾向的に小さくなっている。これは短期的には労働者の移動（転居や転職）が容易ではないものの、

図表3-1-3 雇用形態別ミスマッチ指標と前向きな離職をした人数の推移



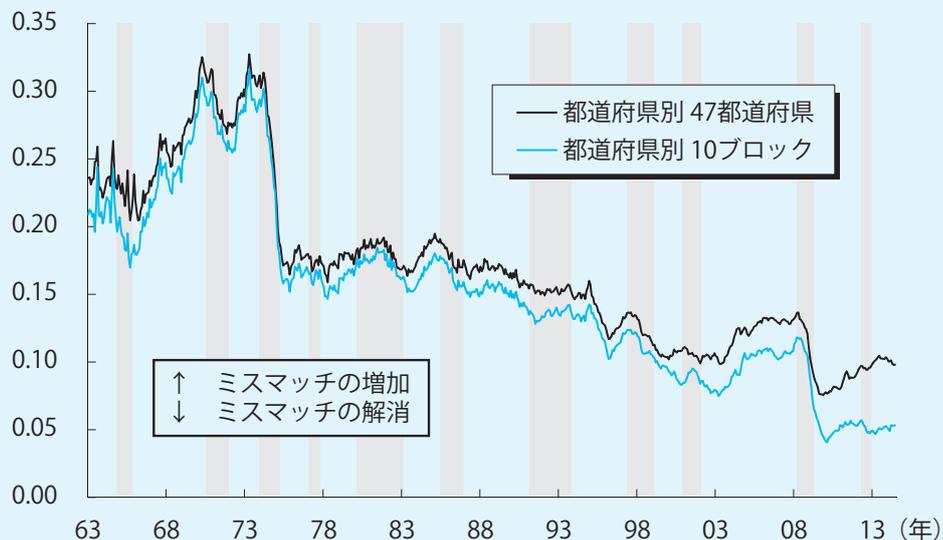
(注1) 前向きな離職をした人数：過去1年以内に「より良い条件の仕事を探すため」に離職した人数

(注2) 2011年1月～9月の値は東日本大震災の影響で数値が欠落している

(注3) シャドーは景気後退期

(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査特別調査」「労働力調査（詳細集計）」から大和総研作成

図表3-1-4 都道府県別ミスマッチ指標の長期推移（季節調整値）



(注) シャドーは景気後退期
(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」から大和総研作成

長期的には仕事がない地域から、仕事がある地域へと求職者が移動し、ミスマッチが解消されるからだと考えられる。

4章 人手不足の業種が示唆する将来

これまで様々な角度から人手不足問題を検証してきたが、現時点では人手不足は限られた、構造的に人手不足に陥っている業種や地域のみで見られると言える。そうした業種や地域では、人手不足が深刻な問題となっているものの、経済全体としてはまだ深刻な状況には陥っていない。むしろ適度な人手不足は、非正規雇用者の正規化や賃金の増加を促し、経済の正常化と景気拡大の好循環に結びつくという点では、歓迎されるべきであろう。

しかし中長期的には、日本の生産年齢人口は減

少を続ける見込みである。「人手不足閉店」や「人手不足倒産」は、足元ではサービス業や建設業など一部の業種に限られているものの、今後この動きが広範囲に及んでいく可能性も大いにある。現在人手不足に直面している業種は、いわば「炭鉱のカナリア」であり、それは日本経済全体がいずれ直面する現実をわれわれに見せてくれている。こうした業種での人手不足問題の原因を探求し、対策を考えることは、将来生じるであろう「人手不足社会」への指針となるだろう。

[著者] _____

田中 豪 (たなか ごう)



経済調査部

担当は、日本経済（中期予測）、
経済構造分析