

2023年11月21日 全9頁

人手不足の構造要因

需要に追いつかない専門職と補充が利かない現業職

政策調査部 主任研究員 鈴木文彦

[要約]

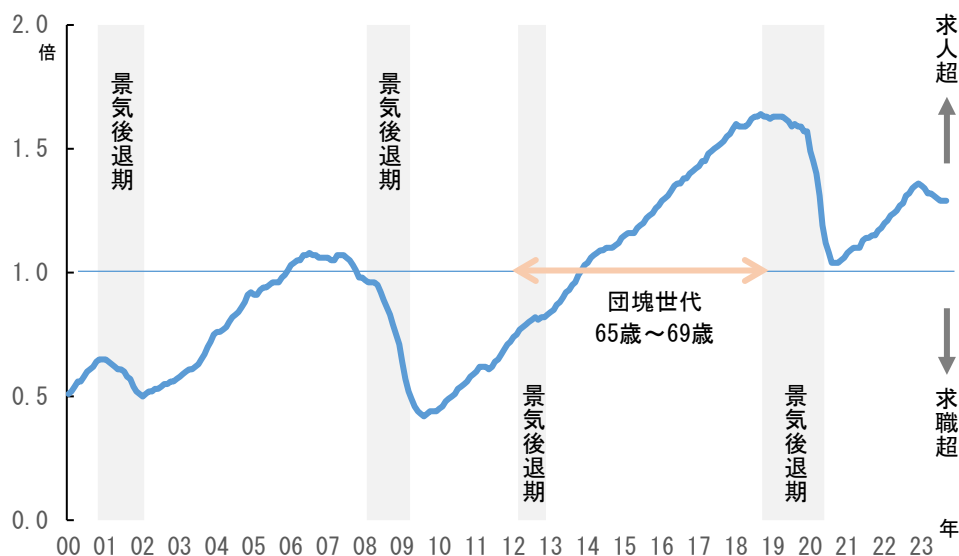
- 2010年代半ばから人手不足が深刻化した大きな要因に団塊世代の大量退職がある。その上、少子化の影響によって大量退職で生じた労働力の欠員を埋められない。
- 職業別に見ると、専門職や現業職の人手不足が深刻な一方、事務職は求職超過である。すなわち人手不足には高学歴化の進展によるミスマッチ要因もある。まずは産業構造の高度化に伴い技術系を中心に専門職の需要が拡大している。供給も増えており20代後半に限れば就業者の4分の1が専門職だが、それでも需要に追いつかない。他方、団塊世代が多かった現業職は大量退職の影響を受けたが、意識の変化や年収水準等の問題もあって求職者が少ない。
- 構造要因を踏まえた改善策としては、専門職については将来の産業構造に合わせた高等教育の再編などが考えられる。現業職については省人化投資によって求人自体を減らす策や、生産性を高め年収水準を改善することで、事務職志向の大卒人材を現業職に誘導する策があろう。

1. 人手不足の少子化要因

人手不足が深刻だ。図表1の有効求人倍率の推移を見ると、2010年代の半ばから人手不足が目立つ。通常、有効求人倍率は景気動向と連動しているが、この時期は景気後退期でも下がらず上昇していた。これは循環的な要因とは異なる要因が存在していることを示唆している。

最初に疑われるのは団塊世代の大量退職と少子化の要因である。1947年から49年までに生まれた「団塊世代」は人口のボリュームゾーンを形成してきた。女性の社会進出によるM字カーブの経年変化を捨象するため、男性に絞って2020年の労働力率を見ると25歳で90%を超え、60歳から低下し76歳で30%を下回る(図表2)。引退のピークが65歳であることも考慮し、本稿では引退年代を65歳以上69歳以下(60代後半)とした。団塊世代で最も早く生まれた人が65歳になったのは2012年であり、最も遅く生まれた人が69歳になったのは2018年である。図表1を見ると、団塊世代が引退年代を迎えた時期と有効求人倍率の上昇期間はほぼ重なる。このこ

図表1 有効求人倍率（季節調整済）の推移



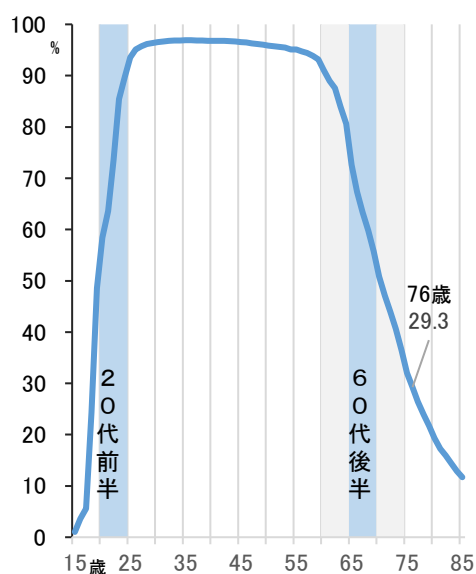
(注) 新規学卒者を除きパートタイムを含む

(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」、内閣府から大和総研作成

とから、ボリュームゾーンだった団塊世代の労働市場からの退出が人手不足の一因であることは間違いない。

次に考えるべき要因は少子化である。団塊世代の大量退職によって生じた労働力不足を若い世代で埋めることができなかった。図表3は20代前半（20～24歳）と60代後半（65～69歳）の人口推移を示している。本稿で引退年代とした60代後半の推移を見ると、2015年まで一貫し

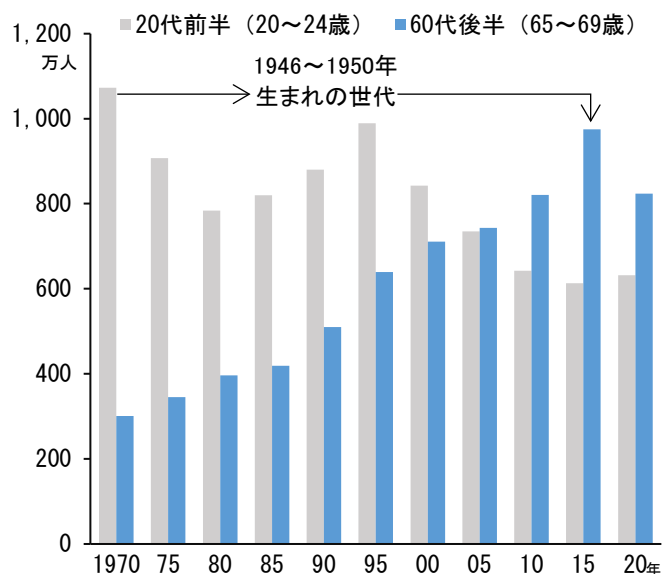
図表2 男性2020年の労働力率



(注) 労働力状態「不詳」を除く15歳以上人口に対する労働力人口（就業者及び完全失業者）の割合

(出所) 総務省「国勢調査」から大和総研作成

図表3 20代前半、60代後半の人口推移



(注) 2005～10年は不詳補完値

(出所) 総務省「国勢調査」から大和総研作成

て増加傾向をたどっていた。2015年にピークを迎えたが、これは1946年から50年までに生まれた世代で団塊世代が含まれる。

本稿では引退年代の交代要員となる新卒就職年代を20代前半と仮定した。20代前半の推移を見ると、1971年から74年に生まれた団塊ジュニア世代が属する1995年をピークに急減することがわかる。2005年には60代後半の人口を下回り、2010～15年にその差が広がった。2010年代は人手不足が深刻化した時期である。

少子化の勢いが止まらず20代前半の人口はこの20年で4割減となった。人手不足の構造要因として少子化は看過できない。

2. ミスマッチ要因

求職超過の事務職、人手不足が深刻な専門職と現業職

人手不足には需要と供給のミスマッチ要因もある。図表4は有効求人数と有効求職者数の差を職業別に整理したグラフである。10年前に比べればほぼ半減したが、人手不足の中でも事務職は求職超過の状態であることがわかる。人手不足が深刻なのは専門職と現業職だ。なお本稿では職業を専門職、事務職、販売職および現業職の4種に大別している。専門職、事務職、販売職がいわゆるホワイトカラー、現業職はブルーカラーに対応する。

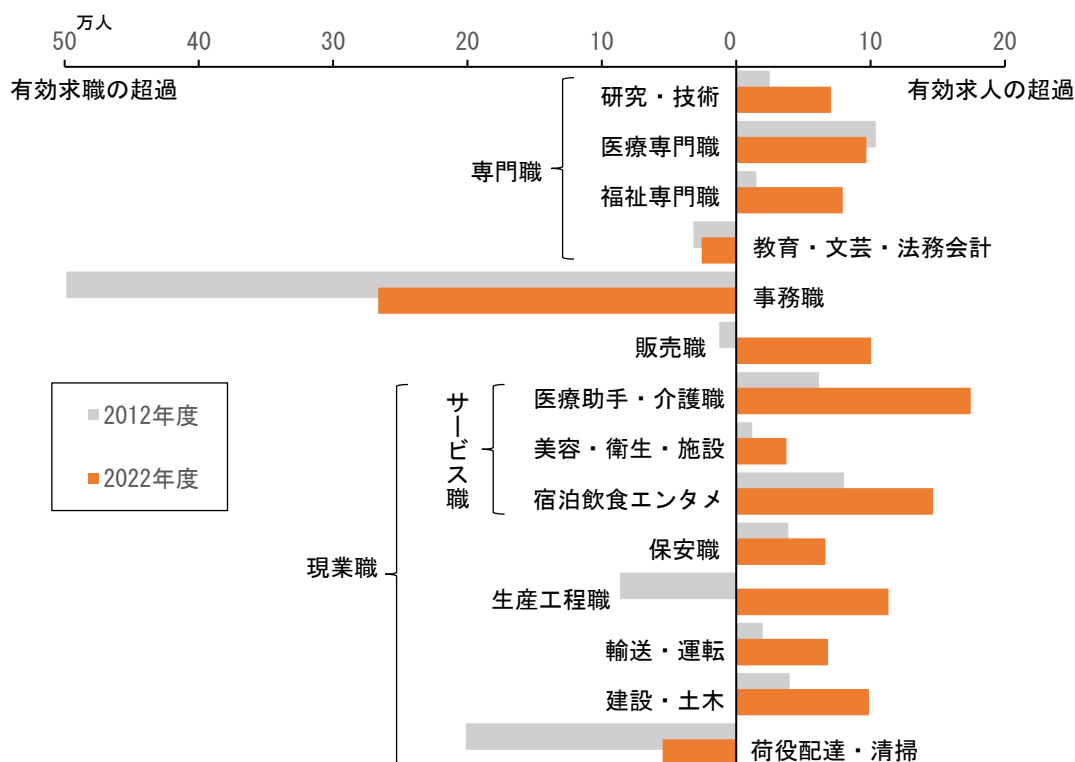
この10年で現業職の求人超過が拡大し、10年前に求職超だった生産工程職も求人超過に転じた。専門職で求人超過が拡大したのは研究・技術と福祉専門職だ。研究・技術に関する職業のうち求人超過が最も深刻なのは建築・土木技術者等であり、情報処理・通信技術者がこれに次ぐ。これは建設需要の拡大やデジタル化に関連する人材ニーズを反映している。

医師、看護師などの医療専門職は慢性的な人手不足である。特に医師には「2024年問題」と呼ばれる課題がある。働き方改革関連法は2019年4月に施行されたが、医師や後述の自動車運転業については施行が5年猶予されていた。2024年4月からは医師にも年間時間外労働時間の上限規制が施されることから、現状でも厳しい現場の人員配置がさらに悪化することが予想されている。現業職は全般的に人手不足だ。なかでも顕著なのが介護サービス職である。福祉専門職とともに人材需要の拡大ぶりが目立つ。すべての団塊世代が75歳になる「2025年問題」もあり、介護サービス職の人手不足の悪化が予想される。厚生労働省の調べによれば75歳以上79歳以下の要介護認定率は12.4%だが、それ以降は年齢を追うごとに上昇し、85歳以上で57.8%となる¹。

次に宿泊飲食エンタメだが、ホテルや飲食店はコロナ禍の収束に伴い客足が戻りつつある。円安を追い風にインバウンド需要も旺盛な一方、コロナ渦中に離職したスタッフが戻ってこない状況だ。輸送・運転に属する職業については、人手不足による路線バスの減便や、タクシー業界

¹ 「令和4年版 厚生労働白書」p. 82、図表2-1-4 年齢階級別の要介護認定率

図表4 職業別の求人・求職ギャップ



(注) パートタイム含む常用にかかる月間有効求人数および有効求職者数の年度平均。なお、本稿における職業の略称と「一般職業紹介状況」の職業分類名の対応は次の通り。10年前と比較する都合上、職業分類名および計数は、厚生労働省 web サイト「雇用関係指標（年度）」から入手した。資料の職業分類は「第4回改訂厚生労働省編集職業分類 職業分類表」に基づいている。なお「一般職業紹介状況」の職業分類は2023年度から平成21年改定「日本標準職業分類」に変更されている

本稿の略称	「一般職業紹介状況」の職業分類名(2022年度まで)
専門職	専門的・技術的職業
研究・技術	(専門的・技術的職業のうち)研究者/農林水産技術者/開発技術者/製造技術者/建築・土木技術者等/情報処理・通信技術者/その他の技術者
医療専門職	(同)医師、薬剤師等/保健師、助産師等/医療技術者/その他の保健医療
福祉専門職	(同)社会福祉の専門的職業
教育・文芸・法務会計	(同)法務の職業/経営・金融等の職業/教育の職業/宗教家/著述家、記者、編集者/美術家、デザイナー等/音楽家、舞台芸術家/その他の専門的職業
事務職	事務的職業
販売職	販売の職業(商品販売の職業/営業の職業 など)
サービス職	サービスの職業
医療助手・介護職	(サービスの職業のうち)家庭生活支援サービス/介護サービスの職業/保健医療サービス
宿泊飲食エンタメ	(同)飲食物調理の職業/接客・給仕の職業
美容・衛生・施設	(同)生活衛生サービス/居住施設・ビルの管理/その他のサービス
保安職	保安の職業(自衛官/司法警察職員 など)
輸送・運転	輸送・機械運転の職業(鉄道運転の職業/自動車運転の職業 など)
生産工程職	生産工程の職業(製品製造・加工処理/機械組み立ての職業 など)
建設・土木	建設・採掘の職業(建設の職業/土木の職業 など)
荷役配達・清掃	運搬・清掃等の職業

(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」(雇用関係指標(年度))から大和総研作成

におけるライドシェア解禁の議論など人手不足に関する話題に事欠かない。また「2024年問題」は物流、運送業界にもあり、ネット通販の扱い数が増える一方でドライバー不足が問題になっている。また、建設・土木の作業現場にも働き手がいらない。こちらは団塊世代の就業者が比較的多かったことから、団塊世代の大量退職の影響も大きい。

職業構造の世代間ギャップ

ミスマッチ要因の観点から、職業別・年齢階層別の比較が可能な2005年と2020年の職業構造について考察する。まずはこの15年間で就業者数は約6%減少している。

図表5は15年間における職業別就業者数の増減を自然増減と社会増減に分解したものである。前提として、2005年に55歳以上だった就業者は2020年に70歳以上となっており、その多くが既に引退している。これを考慮し、2005年における55歳以上の就業者数と、2020年の70歳以上の就業者数の差を「自然減」とした。次に、2020年における29歳以下の就業者は2005年時点で14歳

以下であり未就業である。このことをもって2020年における29歳以下の就業者を15年間の「自然増」とした。そして、2005年から2020年までの就業者減から自然増減を差し引いたものを「社会増減」とした。社会増減には職業分類をまたぐ転職や再就職によるものが含まれる。

図表5を見ると、2005年時点で引退を控えた世代、すなわち2005年に55歳以上の世代の職業構造と、世代交代の受け手となる、2020年に29歳以下の世代の職業構造が異なっていることがわかる。なお2005年において団塊世代は56～58歳であり図表でいう55歳以上の世代に含まれる。

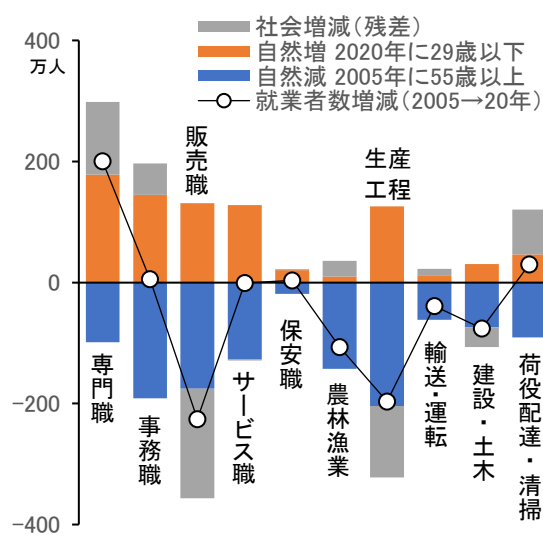
2005年に55歳以上の世代では生産工程職、建設・土木、輸送・運転などが多かった。これらは足下で人手不足が深刻な職業である。

対して、2020年に29歳以下の就業者数で最も多い職業は専門職である。農林漁業は言うにおよばず、輸送・運転、建設・土木が極めて少ないのも特徴だ。最も多い職業は専門職である。

職業構成の世代別の変化について図表6から考察してみよう。団塊世代が属する2005年時点で50歳後半だった層で最も構成比が高かったのは事務職だった。生産工程職がこれに次ぐが差はそれほどなかった（ただし管理的職業や農林漁業が含まれる「その他」を除く）。同じく2005年時点で20代後半をみると、こちらも事務職が最も高い。もっとも、専門職が17.9%と50代後半を大きく上回っていることが目に留まる。

次に2020年時点の20代後半を見ると専門職の割合は25.4%で、2005年の17.9%から7.5%pt上昇した。この15年で職業構成のトップシェア

図表5 就業者数の増減要因



(出所) 総務省「国勢調査」から大和総研作成

図表6 世代別の職業構成

	50代後半		20代後半 (25~29歳)	
	2005年	2005年	2005年	2020年
専門職	9.5	17.9	25.4	
事務職	17.5	21.8	20.9	
生産工程職	16.7	16.3	14.4	
販売職	13.6	15.3	13.0	
建設・土木	6.1	5.1	3.6	
輸送・運転	5.4	2.6	1.7	
サービス職	11.5	11.2	10.1	
その他	19.7	9.9	10.9	
就業者計	100.0	100.0	100.0	

(出所) 総務省「国勢調査」から大和総研作成

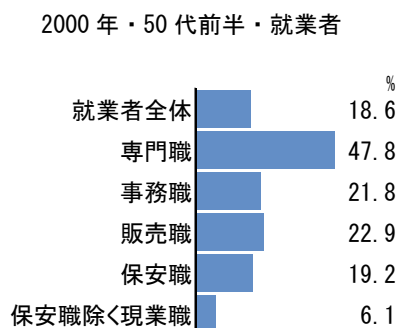
が事務職から専門職に移っている。

学歴と職種の不マッチ

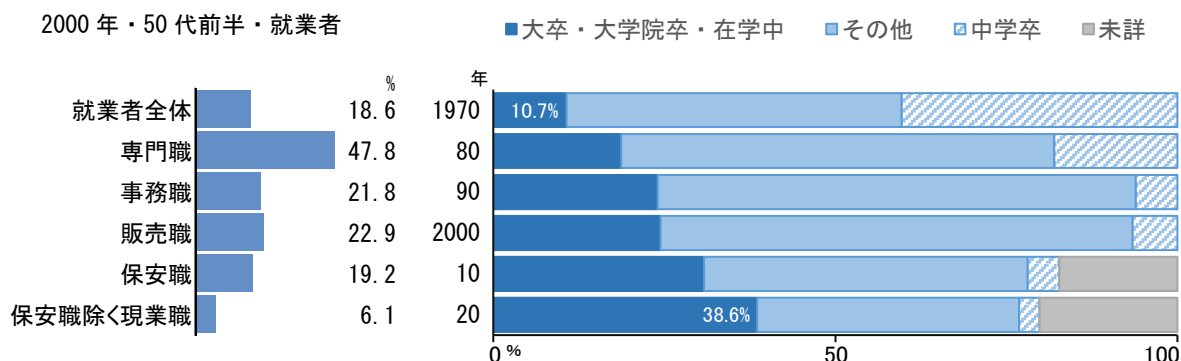
不マッチ要因の背景として高学歴化も挙げられる。団塊世代が属する年齢階層、2000年時点で50代前半(50~54歳)の職業別の大卒以上の比率を見た(図表7)。すると、専門職で47.8%、事務職、販売職、保安職が20%前後、保安職を除く現業職は6.1%だった。就業者全体の大卒以上の比率は18.6%だった。この世代は保安職を除く現業職は主に高卒以下の人材が担っていた。ちなみに保安職の大卒以上の比率が高いのは警察官や自衛隊員など公務員の比率が高いからだ。

また、世代を追うごとに同年代に占める大卒以上の割合が高まっている。20代後半の年代に着目すると、1970年における大卒以上の割合は10.7%だった(図表8)。それが、2020年には38.6%となった。言い換えれば、かつて現業職を主に担っていた高卒以下の層が年々減少している。団塊世代の大量退職を代替するに十分な労働力がないということだ。団塊世代が20代後半であったのは1972年から78年の間だ。当時は高卒人材が豊富で、その多くがわが国の現業職を支えた。

図表7 大卒以上の比率



図表8 20代後半の最終学歴



(出所) 総務省「国勢調査」から大和総研作成

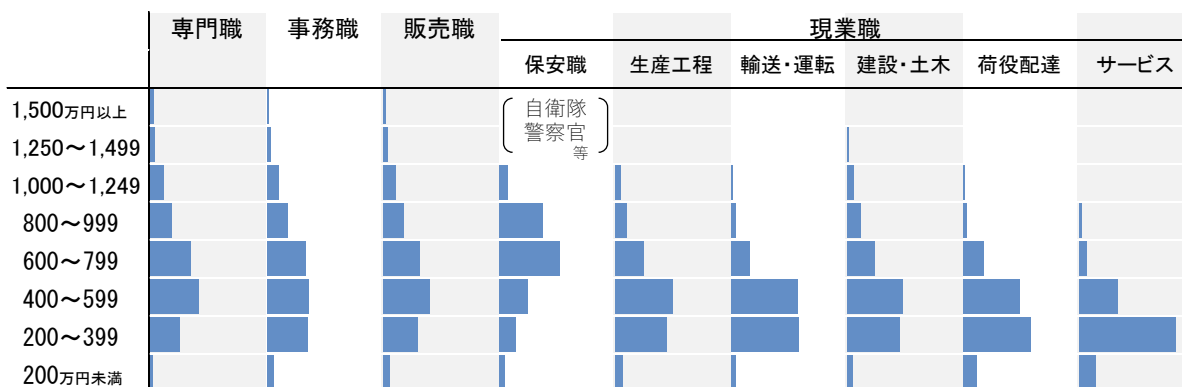
(注) 大卒・大学院卒の区分は統計区分上の「在学中」を加えたもの。どの学校種別に在学しているかはわからないため、必ずしも大学院に在学中とは限らない点に留意のこと

(出所) 総務省「国勢調査」から大和総研作成

ちなみに、図表8の通り大卒以上の割合は一貫して上昇傾向をたどっているが、少子化の影響があり、大学・大学院卒の実数は2000年以降ほぼ横ばいである。大卒以上の割合が高い専門職、事務職、販売職の就業者数の推移について既に説明した図表5をふりかえると、事務職の就業者は横ばい、販売職は減少している。専門職は増加しているが、その多くは足下の不足感が強い理系技術者や医療福祉の専門職である。文科系の専門職は他に比べると人手不足の深刻度が低い。

事務職を志向する大卒人材が現業職に就職すればミスマッチ要因は緩和されるが簡単ではない。図表 9 は 45 歳以上 54 歳以下の正規職員における年収水準の分布を職業別に整理したものである。保安職を除く現業職は分布のボリュームゾーンの年収水準が低い。これが現業職で求職者が少ない一因となっていることは否めない。

図表 9 45 歳以上 54 歳以下の正規職員における年収水準



(注) 図中で年収水準とは正規職員・従業員にかかる主な仕事からの年間収入・収益をいう
(出所) 総務省「令和 4 年就業構造基本調査」から大和総研作成

3. 考えられる改善策

まとめると人手不足には、団塊世代の大量退職に少子化が重なった世代間の人口差要因が大きい。これに合わせて世代間における職業構造の変化や、学歴と職業のミスマッチ要因もある。

キャリア観の多様化

人手不足の構造要因を踏まえ、改善に向けたいくつかの方向性が挙げられる。既に取り組みされている定年延長など引退年齢の繰り延べや、女性の労働参加率の引き上げもその1つであろう。ミスマッチ要因については、事務職志望の大卒人材を現業職に振り向ける方向性がある。それには大学偏重、そして大卒すなわちホワイトカラーという価値観の変革も課題となる。専門職、事務職から現業職まで社会が求める職業の幅に合わせたキャリア観の再構築が必要だ。

詳しく触れなかったが、人手不足には職業にかかる性別のミスマッチ要因もある。求職超過である事務職は女性が多く、対して現業職のうち生産工程、輸送・運転、建設・土木は男性が多い。とりわけ輸送・運転、建設・土木は女性が極めて少ない。「男性の職場」という観念を払拭し、職業における男女差を解消する努力も必要である。特に、現業職のウェイトが高い地方部においては若い女性が都心に流出する要因となっているため喫緊の課題だ²。

² 職業別就業者数に見られる男女差、都市と地方の違いについては次のレポートを参照のこと
鈴木文彦「若者の流出をいかに防ぐか 税源の観点からは職種が重要」、『日経グローバル』No. 403 2021年1月4日号、pp. 58-59

生産性向上の工夫と年収水準の引き上げ

大学偏重にも関係するが、輸送・運転、建設・土木、介護職に代表されるサービス業については、年収水準の相対的な低さも今後の課題だ。いずれにせよ大卒人材が現業職に流れる多様なキャリア観に実効性を持たせるには、最終的に職業と所得分布の関係がなくなることが理想だ。

もっとも、人件費をカバーするだけの付加価値を確保できなければ長期的な解決にはならない。労働生産性を高め、付加価値水準を向上させた上で、現業職の年収水準の分布を上方遷移させることが喫緊の課題だ。考える方策の1つが、就業者一人当たりの付加価値額が相対的に低い仕事そのものをなくすことだ。運転手不足を自動運転で置き換えるなどの省人化の工夫がその1つである。言うまでもなくデジタル化は現業職においても避けて通れない課題である。制度面で後押しする策としては最低賃金の引き上げがある。運用次第だが、これは生産性が低い仕事を禁止する制度と本質的には変わらない。経営にとって、賃金以上の付加価値、すなわち粗利益を稼げない仕事は現実的でないからだ。引き上げられた最低賃金以上の付加価値を上げられない労働者が職を得られないという意見もある。経済対策と、雇用ひいては福祉対策を切り分けた上で検討するのがよい。

就業者一人当たりの付加価値額を増やす方策について、減便を余儀なくされた路線バスを例に考えてみる。減便問題は確かに人手不足が引き金になった。とはいえ長期的には過疎化や交通手段の変化による稼働率低下ひいては業績悪化がある。コロナ禍に伴う外出制限やその後の生活様式の変化が拍車をかけた。稼働率に焦点を当てれば、スポンジ化した既存市街地を再編し、市街地への集住を促した上でバス路線を集約するなどの方策が持続可能性の観点では有効だ。

また、図8からもわかるように現業職でも高所得層は存在する。技能に熟達すれば相応の所得が得られることを示している。ポリテクセンター（職業能力開発促進センター）等を活用の上で職業訓練を推進し、現業職の熟練度を高めることも中長期的な課題だ。付加価値を高め所得水準を上げることで、事務職等を志望する大卒人材の現業職への就職を促す。

専門職への人材供給機能を意識した高等教育の再編

最後は専門職の人手不足問題である。こちらは拡大する需要に供給が追いついていない。改善策としては供給力の向上が求められよう。もっとも需要拡大は専門性の多様化や要求水準の高度化を背景としているため、事務職志望の大卒人材を振り向けようにも就業に足りるレベルへの育成が必要だ。人手不足というより「人材」不足である。就業以前に文系・理系のミスマッチもある。こうした課題を踏まえると、医学部と医師の関係ほどではなくとも高等教育機関と職業の対応を踏まえた上で、専門職の将来需要から逆算して定員構成を再構築するのも一考だ。

大学、大学院など高等教育機関、ポリテクセンターその他の職業専門学校など「母校」が人材供給のセンター機能を持つアイデアもあろう。大学医学部の「医局制度」のようだが、専門職や、現業職でも高度技能職を対象に、卒業後も継続して母校に所属の上、母校の職業紹介を受け、研

究、教育と仕事を交互に携わるシステムだ。雇用の流動性と安定性そして技術研鑽を両立することができる。

以 上

参考文献

経済産業省「いわゆる人手不足業種の背後にあるものは何か？；求人意欲と、アウトプットレベル、労働生産性の関係」2017年11月

石原直子「人手不足の実態と、その解消シナリオ」、リクルートワークス研究所、『Works Review 2019』pp. 74-81

厚生労働省「令和元年度版 労働経済の分析－人手不足の下での『働き方』をめぐる課題について－」2019年9月

厚生労働省「令和4年版厚生労働白書－社会保障を支える人材の確保－」2022年9月

リクルートワークス研究所「未来予測 2040 労働供給制約社会がやってくる」2023年3月

鈴木文彦「若者の流出をいかに防ぐか 税源の観点からは職種が重要」、『日経グローバル』No. 403 2021年1月4日号、pp. 58-59