

# 人手不足の現状把握について

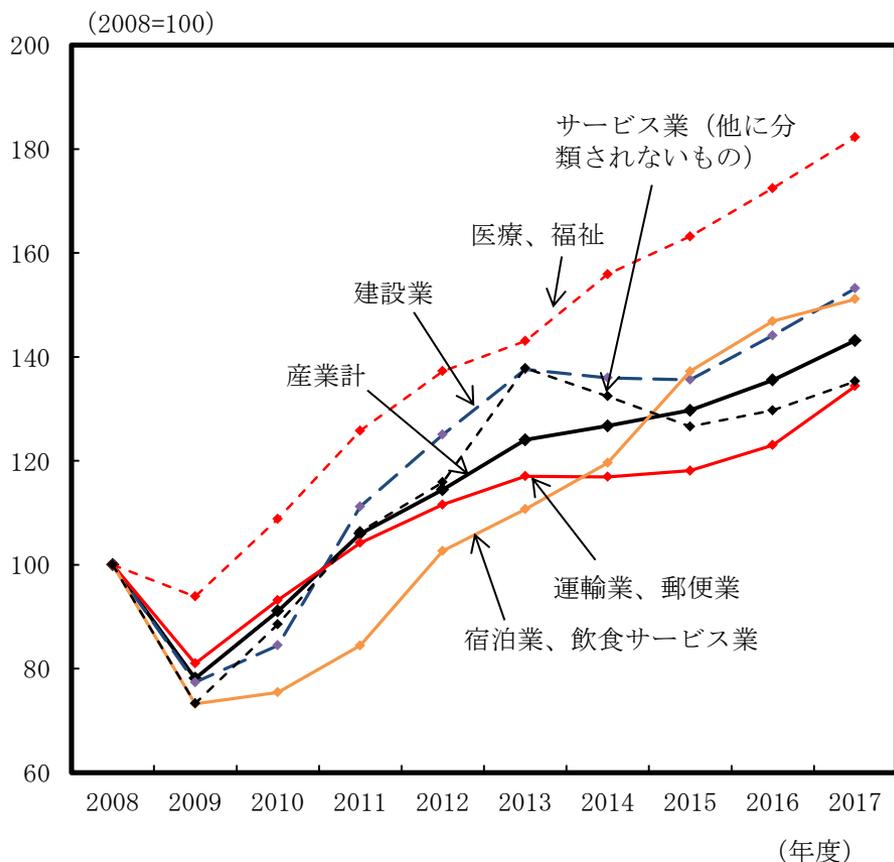
雇用政策研究会 第2回資料

平成30年6月1日  
厚生労働省職業安定局

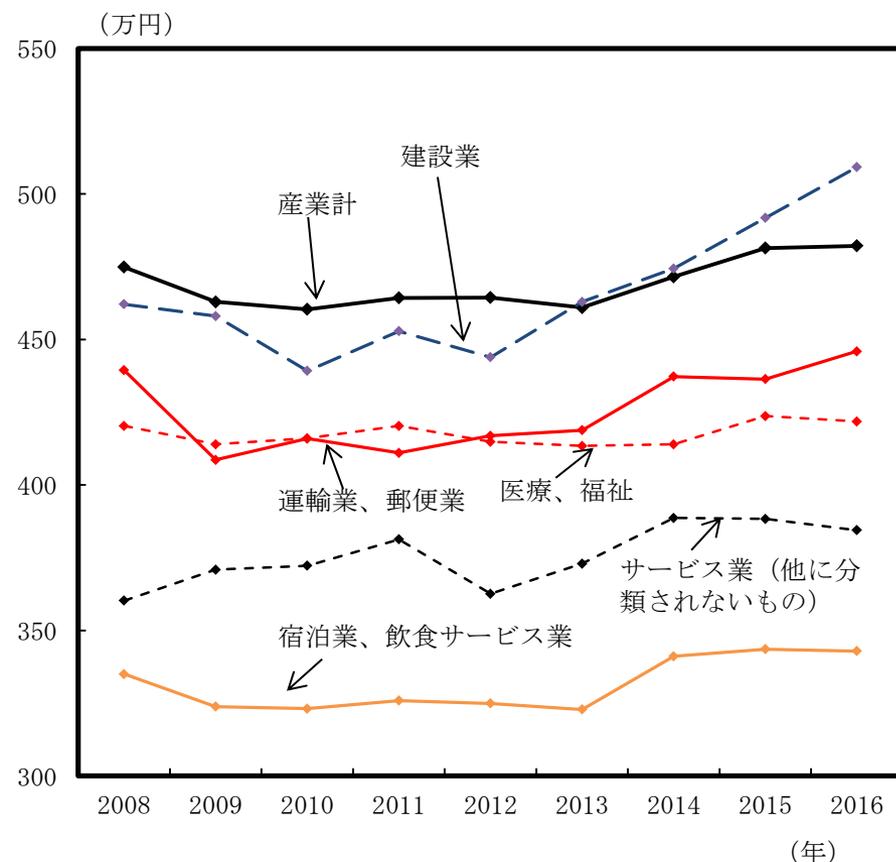
# 新規求人数等の推移

- 産業別新規求人数をみると、2012年以降増加傾向で推移。
- こうした新規求人数の増加に伴い、賃金も近年は上昇傾向で推移している。

産業別新規求人数の推移



賃金(年収)の推移

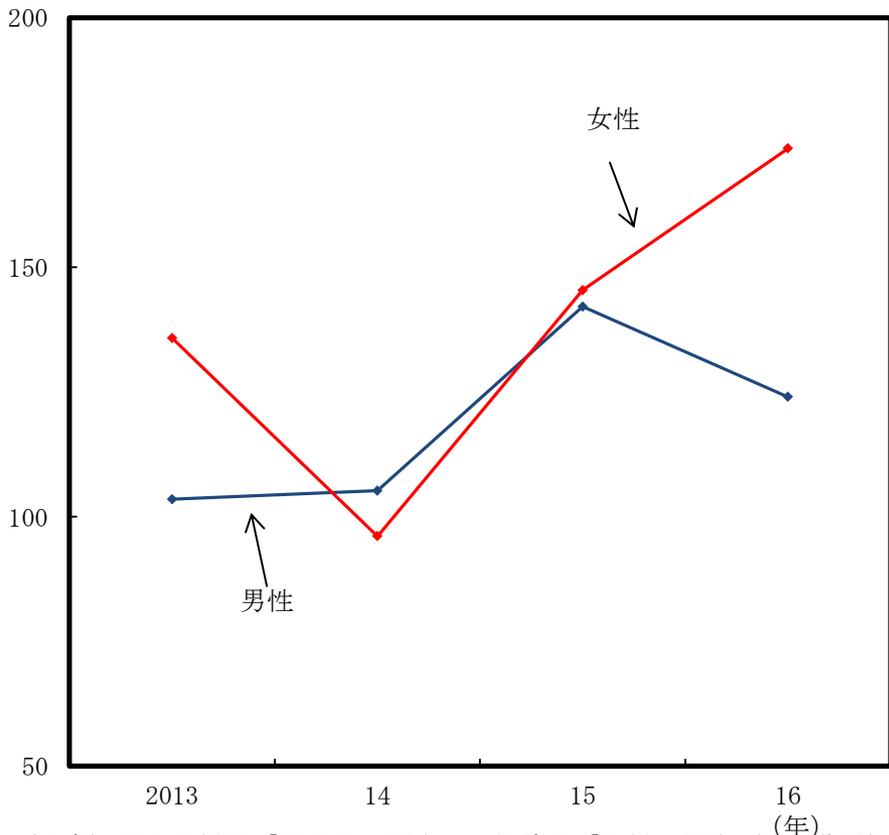


(備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」、「賃金構造基本統計調査」により作成。すべてフルタイムに限る。  
 2. 2008年の産業別賃金は、2009年に変更された産業分類と中分類で接続しているが、必ずしも対応していない場合がある。

- 「雇用期間の定めあり」⇒「雇用期間の定めなし」へと転換した者の数をみると、男性・女性ともに増加傾向で推移している。
- 非正規雇用者に占める不本意非正規雇用者の割合は低下傾向。

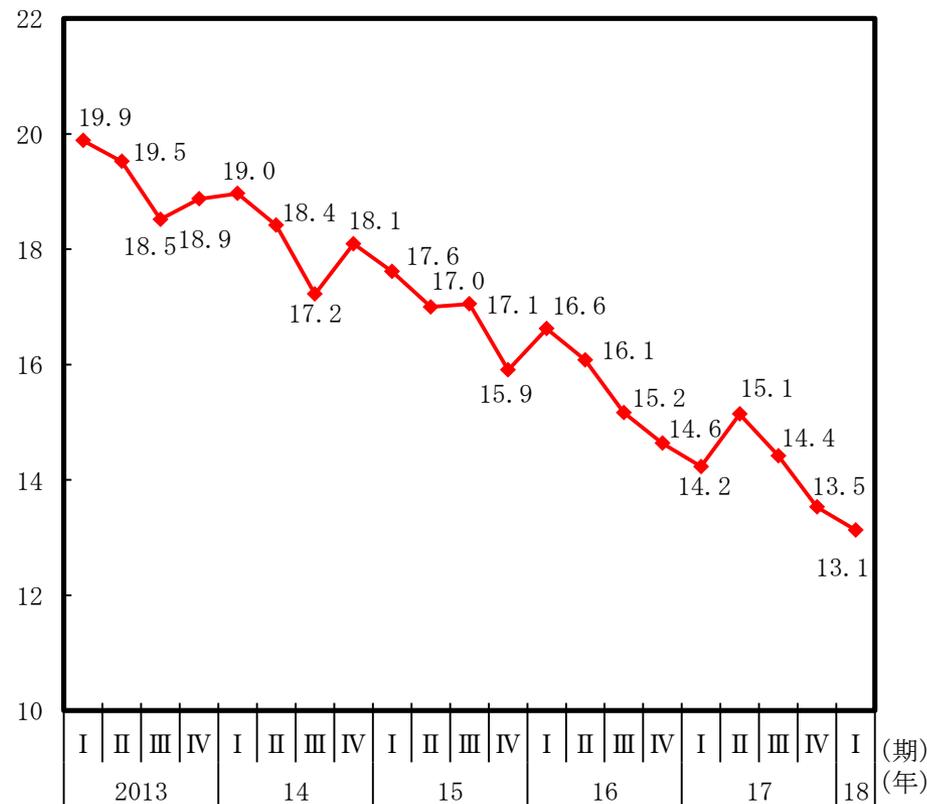
同一事業所における「雇用期間の定めあり」⇒「雇用期間の定めなし」への転換者数の推移

(千人)



不本意非正規労働者割合の推移

(%)



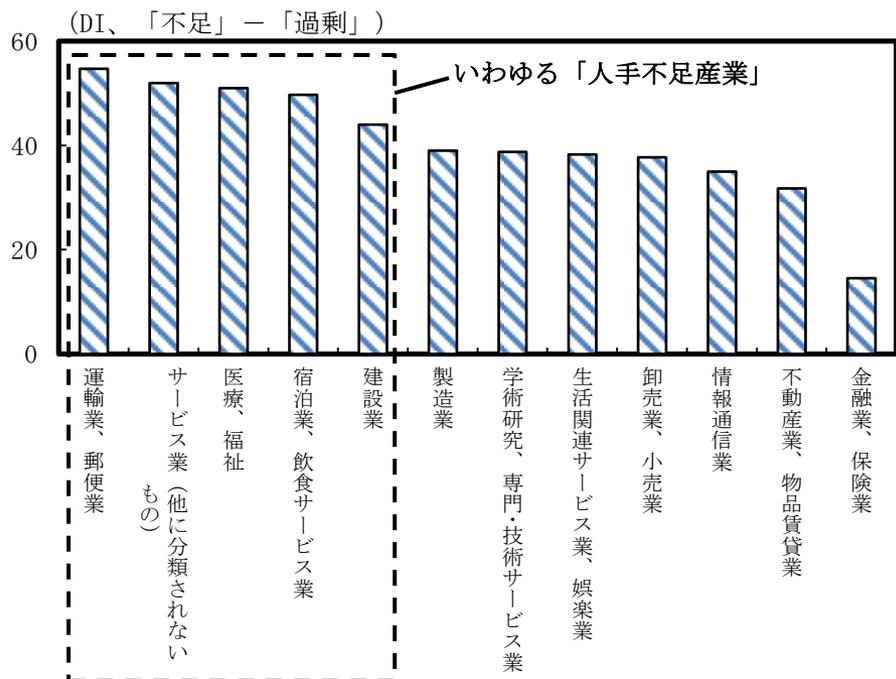
(備考) 厚生労働省「雇用動向調査」、総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。

# 人手不足や入職・離職等の現状

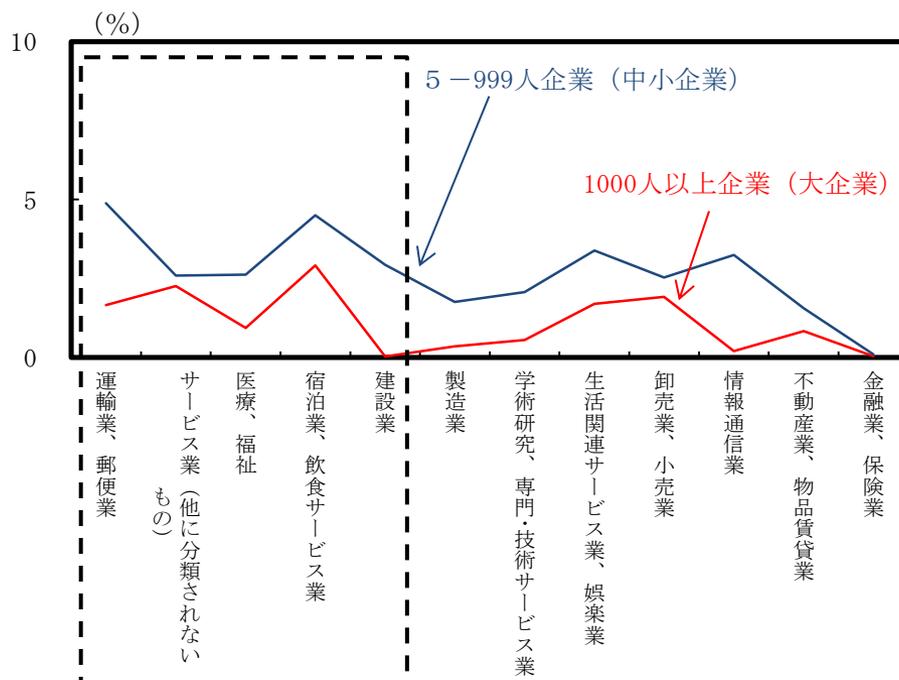
雇用政策研究会 第2回資料

- 人手不足感や欠員率をみると、産業別・企業規模別に大きな差があることが分かる。
- こうした違いは、各産業・各企業規模における労働者の入職・離職といった労働移動の違いがもたらしたものと考えられる。
- このため、企業規模・産業ごとに異なる「人手不足」の背景を探るためには、欠員率等の「ストック」の人手不足に加え、各企業規模・各産業において、どういった年齢層がどの程度入職し、また、離職しているのかといった、いわゆる「フロー」を把握する必要がある。

産業別人手不足感(2017年)



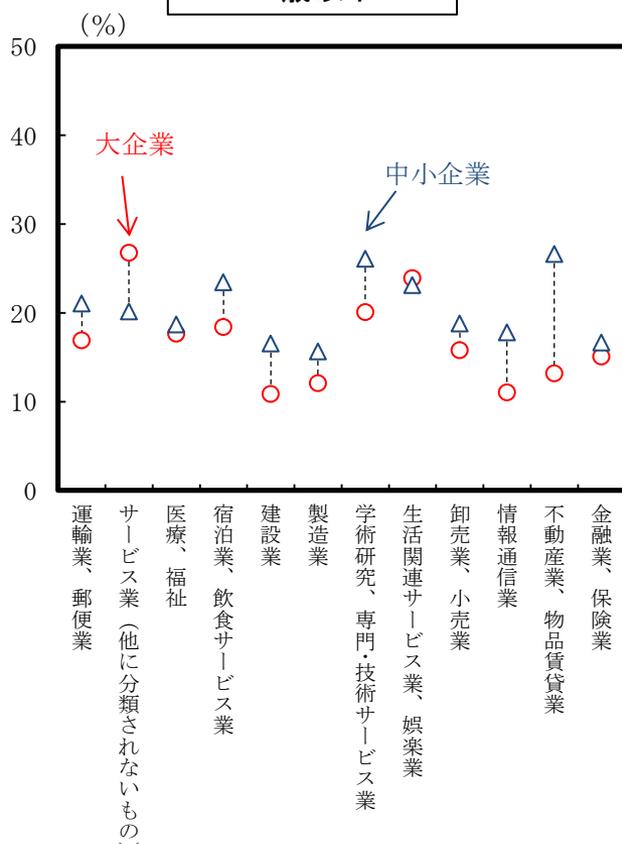
産業別・企業規模別欠員率(2016年)



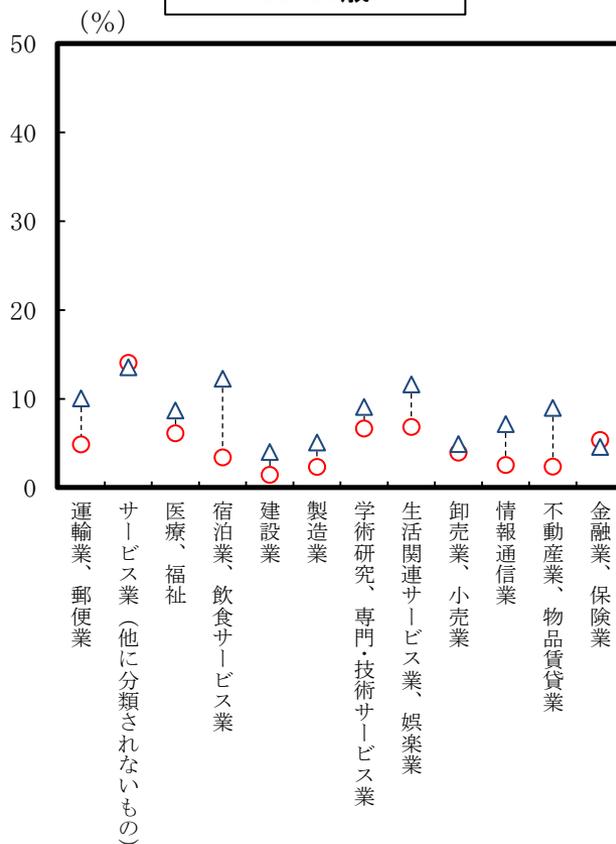
(備考) 1. 厚生労働省「労働経済動向調査」、「雇用動向調査」により作成。  
 2. 右図は、「雇用動向調査」の個票を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。

- 年齢・産業・企業規模別に入職率(入職者数を常用労働者数で除した値)を確認。
- 34歳以下では、産業や企業規模にかかわらず、全体的に他の年齢層と比べて入職率が高い。我が国では、人手不足産業や中小企業を含め、依然として若年期の入職が主流である。
- 35-59歳では、人手不足産業や中小企業の入職率が高く、こうした企業では、中途採用にも積極的であるものと思われる。
- 60歳以上でも、再就職等、入職率は比較的高い。

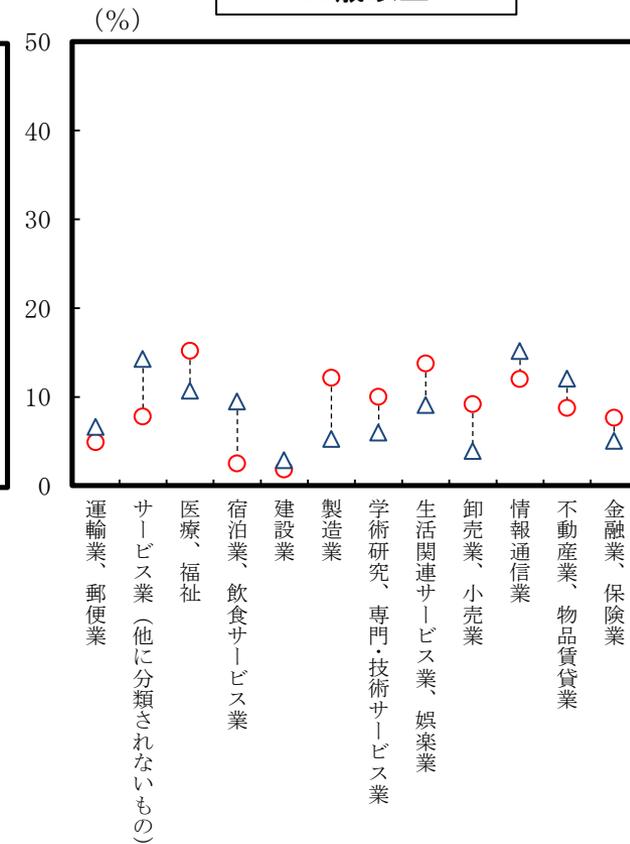
34歳以下



35-59歳



60歳以上



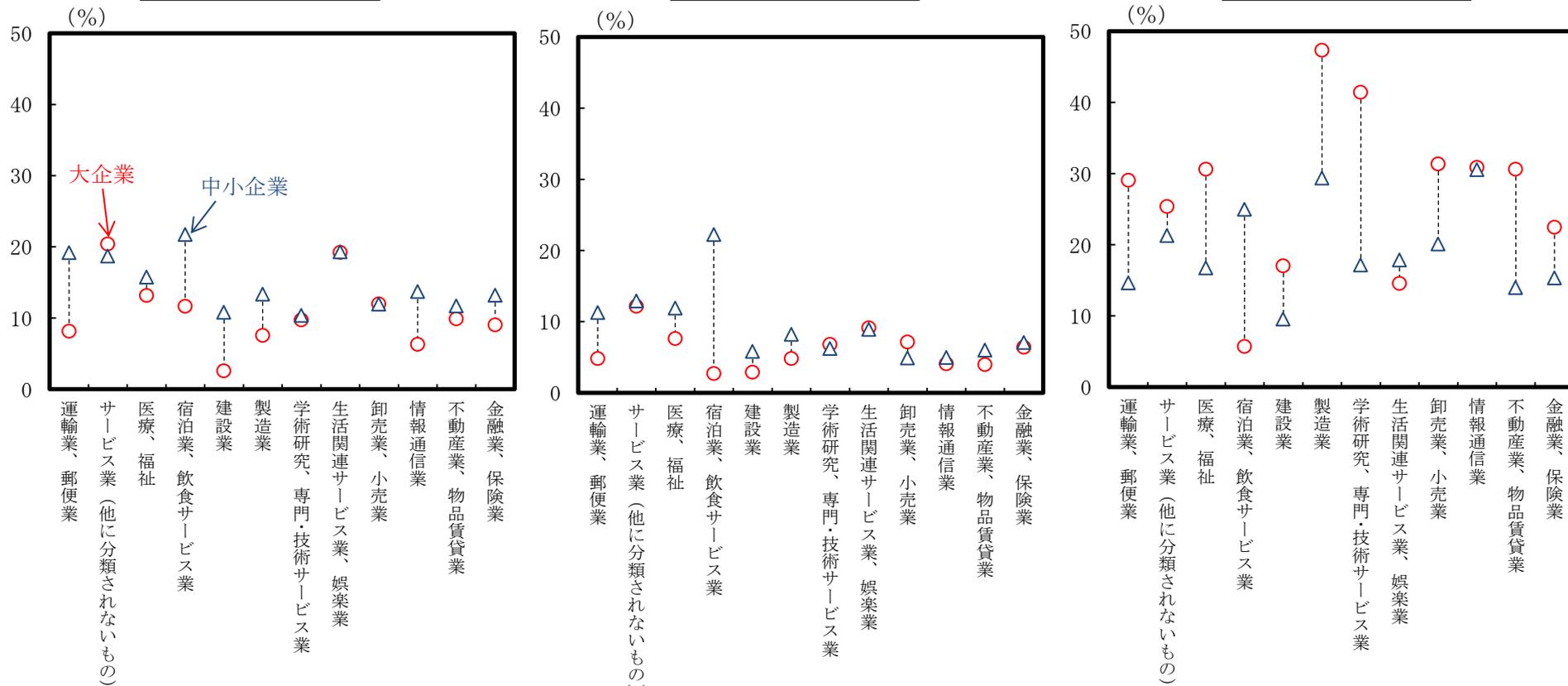
(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票を職業安定局雇用政策課にて特別集計して作成。すべてフルタイムに限る。  
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業をさす。

- 年齢・産業・企業規模別に**離職率（離職者数を常用労働者数で除した値）**を確認。
- 34歳以下では、入職率と同様、**産業や企業規模にかかわらず、全体的に他の年齢層と比べて離職率が高い。**ただし、入職率とは異なり、**人手不足産業や中小企業の方が高い傾向。**
- 35-59歳では、入職率と同様、**人手不足産業や中小企業の離職率が高い傾向。**
- 60歳以上では、**製造業や大企業等において離職率が高い。**これは、**定年制や退職金制度等の存在が影響しているものと思われる。**

34歳以下

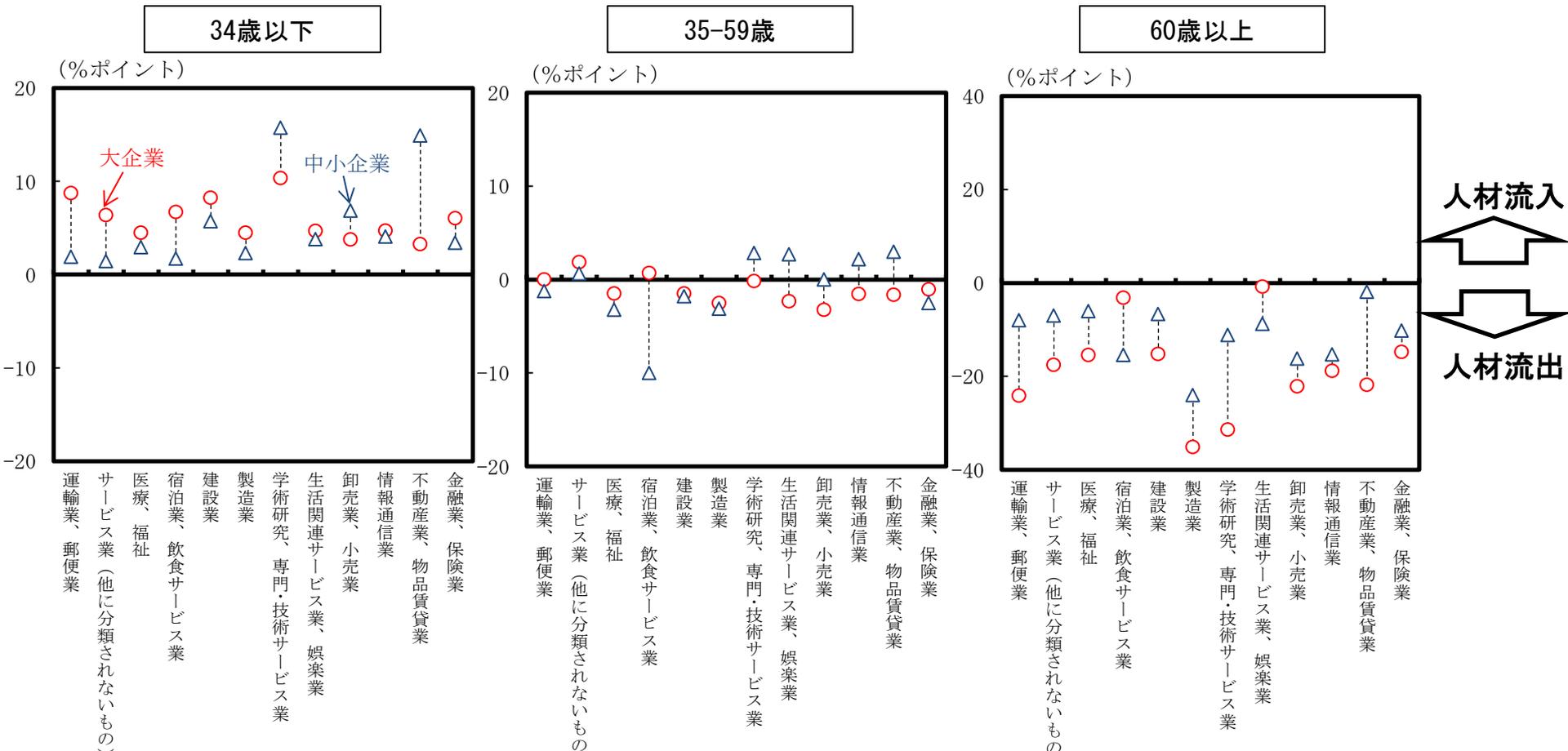
35-59歳

60歳以上



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票を職業安定局雇用政策課にて特別集計して作成。すべてフルタイムに限る。  
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業をさす。

- 年齢・産業・企業規模別に、人材流入・流出の状況（「入職率」－「離職率」）を確認。
- 34歳以下では、概ねどの産業・企業規模でも流入超過。ただし、同じ人手不足分野であっても、中小企業では、大企業ほどの流入が見られない。
- 35-59歳では、中途採用に積極的なはずの中小企業でもほとんど流入が見られない。
- 60歳以上では、中小企業や人手不足産業ほど、流出の度合いが小さい。



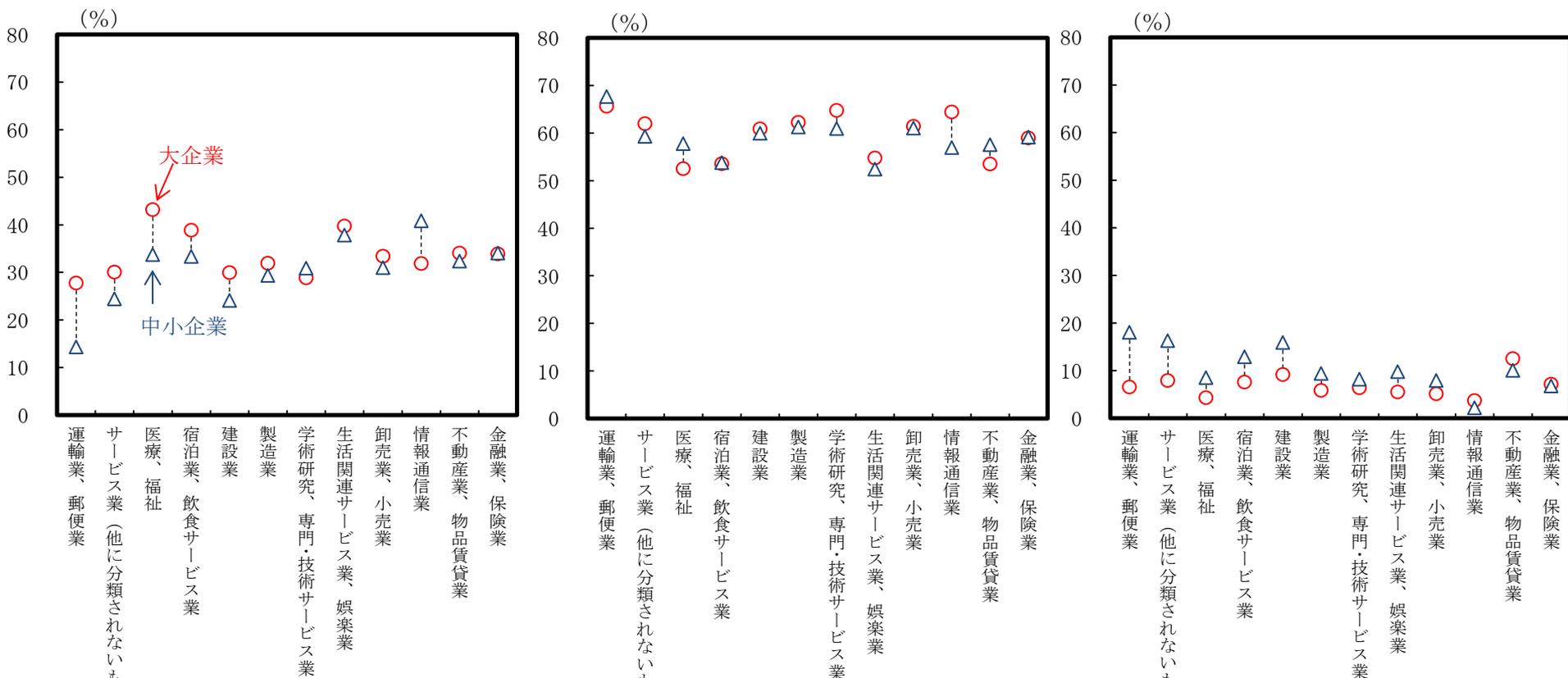
(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票を職業安定局雇用政策課にて特別集計して作成。すべてフルタイムに限る。  
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業をさす。

- 産業・企業規模別に雇用者の年齢別構成比を確認。
- 34歳以下が雇用者に占める割合をみると、人手不足産業であっても、大企業では、若手の確保の成功している結果、雇用者に占める割合が高い。
- 60歳以上が雇用者に占める割合をみると、人手不足産業や中小企業を中心に割合が高い。  
**こうした企業では、若手の確保が出来ず、相対的に高齢者への依存度が高い可能性。**

34歳以下が雇用者に占める割合

35-59歳が雇用者に占める割合

60歳以上が雇用者に占める割合



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。すべてフルタイムに限る。  
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中企業」とは5-999人の企業をさす。

# 転職者の産業間移動の状況について(2014-16年平均)

- 転職者（前職・現職ともにフルタイムの者に限る）の産業間移動の状況を見ると、前職と同じ企業規模・産業へ移動する者が多い。
- 一方で、中小企業から中小企業への移動に限ってみれば、人手不足産業以外から、人手不足産業へと移動する者が多い。

34歳以下

35-59歳

60歳以上

(千人)

(千人)

(千人)

(前職) (現職)		大企業		中小企業	
		人手不足分野	人手不足分野以外	人手不足分野	人手不足分野以外
大企業	人手不足分野	19	24	48	72
	人手不足分野以外	10	50	23	75
中小企業	人手不足分野	26	34	134	123
	人手不足分野以外	10	59	63	196

(前職) (現職)		大企業		中小企業	
		人手不足分野	人手不足分野以外	人手不足分野	人手不足分野以外
大企業	人手不足分野	19	30	47	71
	人手不足分野以外	7	58	11	64
中小企業	人手不足分野	21	52	197	137
	人手不足分野以外	7	60	43	195

(前職) (現職)		大企業		中小企業	
		人手不足分野	人手不足分野以外	人手不足分野	人手不足分野以外
大企業	人手不足分野	6	12	3	6
	人手不足分野以外	1	22	1	5
中小企業	人手不足分野	5	8	39	30
	人手不足分野以外	1	9	5	39

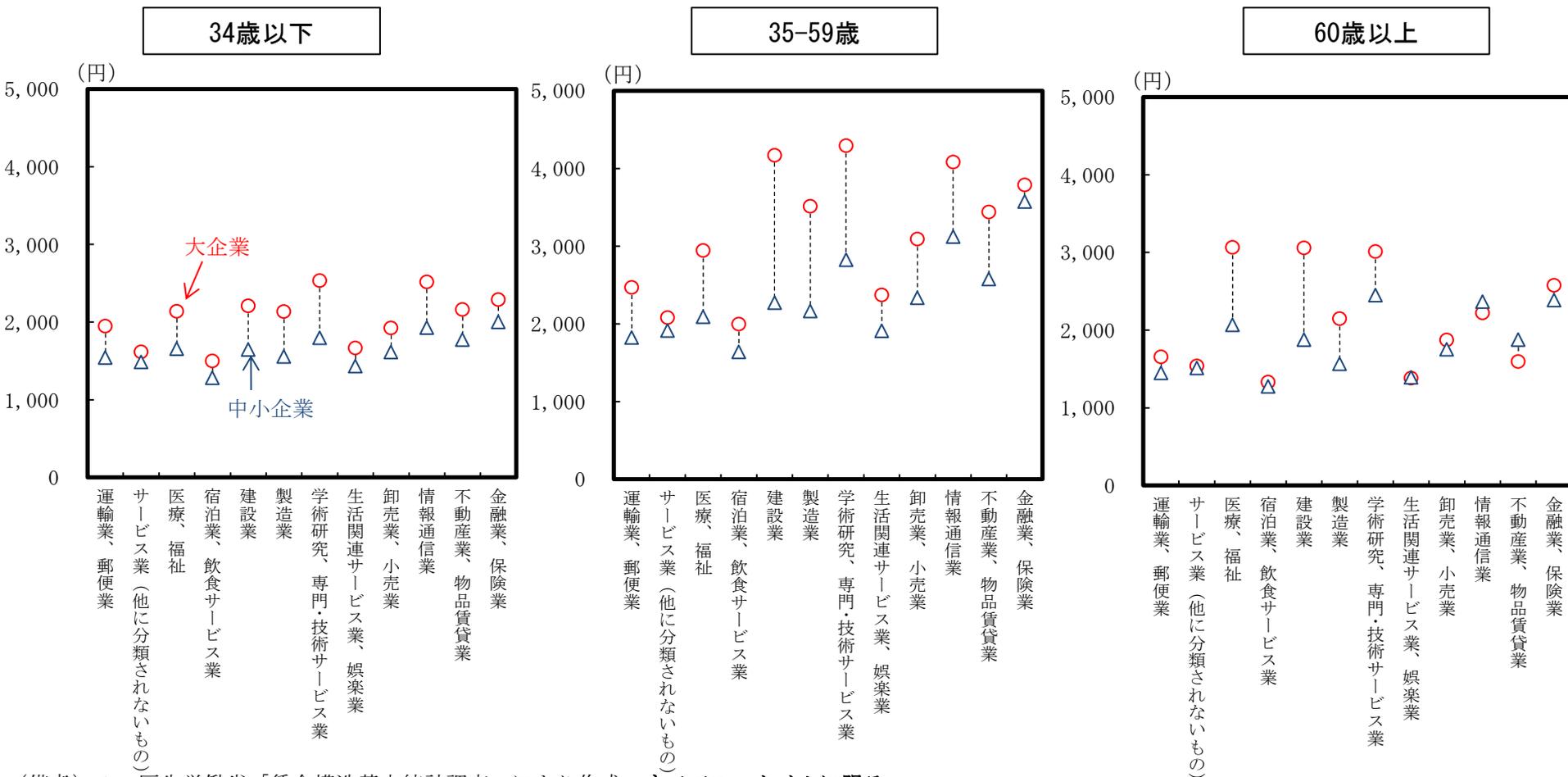
- (備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票を職業安定局雇用政策課にて特別集計して作成。すべてフルタイムに限る。  
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業をさす。  
 3. 人手不足産業とは、「運輸業、郵便業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」をさす。

- 人手不足について、入職・離職といった「フロー」の状況を確認したところ、以下のような傾向が見られる。
  - ① 34歳以下では、産業・企業規模にかかわらず入職率が高く、我が国では、若い内に入職し、その企業に勤め続けるようなスタイルが確立している。ただし、若い世代では、離職率も高く、こうした年齢層が転職等を通じた適職選択過程にあるものと考えられる。
  - ② 35-59歳では、人手不足産業の中小企業ほど積極的に採用している。ただし、離職率も同様に高いため、人材の確保(人材流入)にはつながっていない。
  - ③ 60歳以上の層で見ると、定年制や退職金制度の存在により、比較的人手不足が生じていない産業や大企業ほど人材流出が大きく生じている。一方、人手不足産業や中小企業では、高齢者の人材流出の度合いが小さい。
  
- さらに、雇用者の年齢構成比(ストック)も併せてみると、特に人手不足分野において、以下のような傾向が見られる。
  - ① 人手不足産業の大企業では、34歳以下の若手の確保に成功(入職率が高く離職率が低い)しており、こうした若手が雇用者に占める割合が高いが、
  - ② 人手不足産業の中小企業では、若手の確保が出来ておらず(入職率は高いが離職率も高い)、むしろ60歳以上の層に労働力を頼っている面がある。
  
- 以上から、一概に「人材確保」とは言っても、産業・企業規模等により直面する状況は異なっており、その企業の特성에応じた対策、具体的には「どういった年齢層に対して、どういった対策を講じて人材確保を図るのか」といった課題に向き合う必要。

# 賃金・労働時間の現状

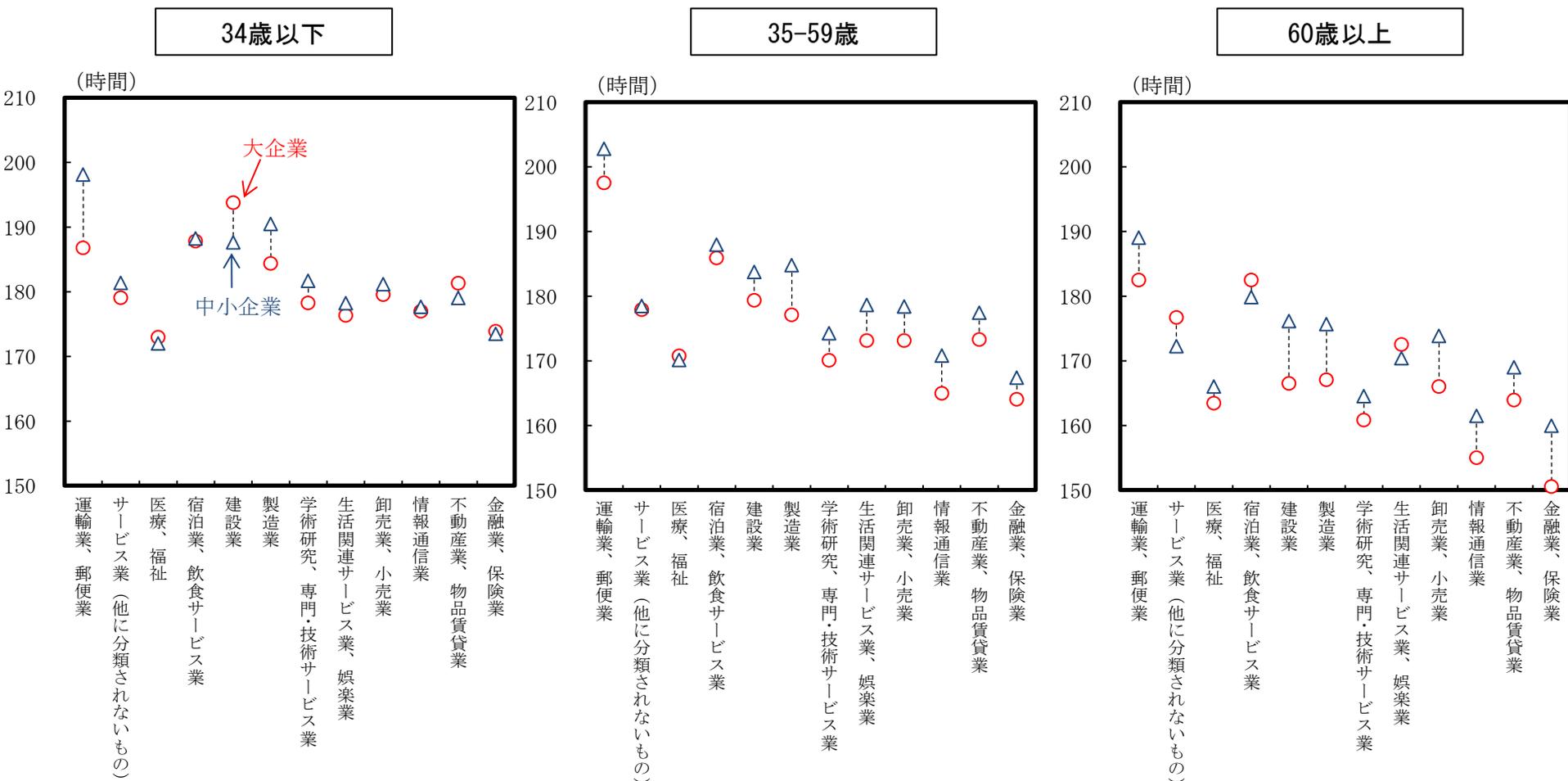
雇用政策研究会 第2回資料

- 平均賃金の状況を見ると、企業規模が上がるほど賃金が高くなる傾向。ただし、人手不足産業では企業規模間の賃金差は小さい。
- 35-59歳において、産業別企業規模別の賃金差が大きくなっている。



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。すべてフルタイムに限る。  
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業をさす。  
 3. ここでいう時給は、平成28年6月に支払われた「きまって支給する現金給与額」を12倍したものに、平成27年に支払われたボーナスを加えた年収を、平成28年6月の労働時間を12倍したもので除して算出した時給。

- 平均労働時間をみると、医療・福祉を除き、人手不足産業ほど長い傾向。
- 企業規模別には、中小企業ほど労働時間が長い傾向。

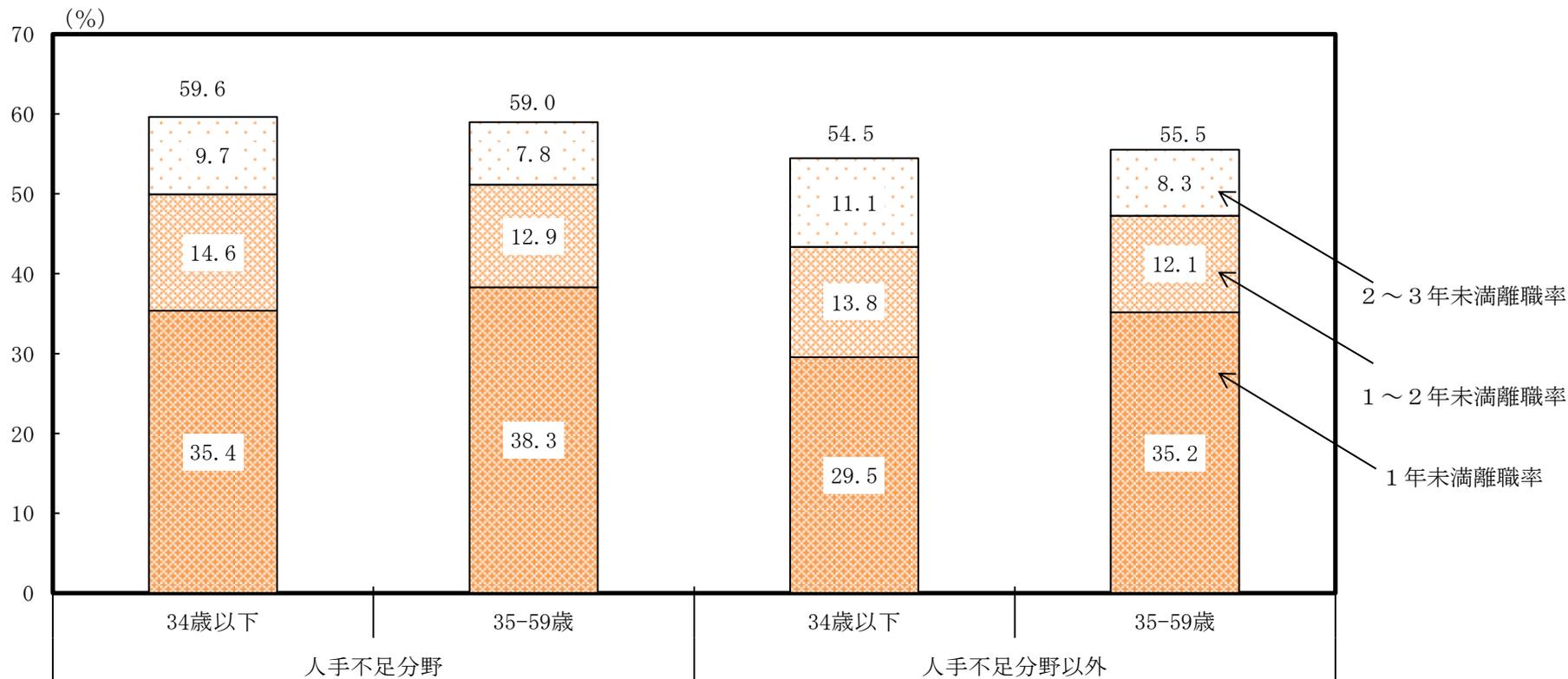


(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。すべてフルタイムに限る。  
 2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業をさす。  
 3. ここでいう総労働時間は、所定内労働時間に所定外労働時間を加えた総労働時間をさす。

# 人手不足産業における 離職者の現状

雇用政策研究会 第2回資料

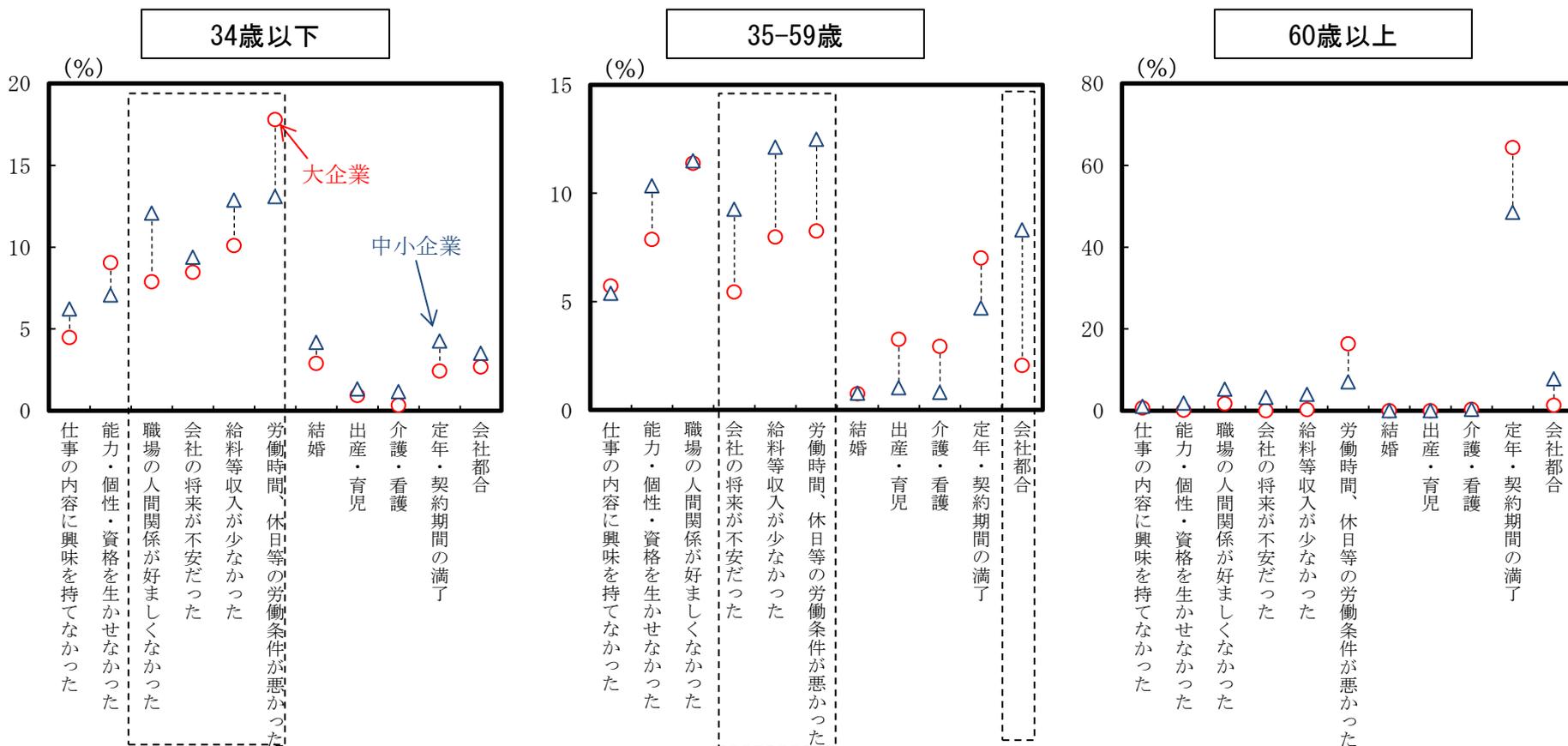
- 2014年に入職した雇用保険被保険者について、その3年以内離職率を確認すると、人手不足分野では、34歳以下で59.6%、35-59歳で59.0%と、人手不足産業以外と比べ高い水準。
- 産業や年齢にかかわらず、入職者の3～4割は1年以内に離職している現状。



- (備考)
- 雇用保険データを職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
  - 2014年1～12月に入職（新規に限る）した者について、就業状態を確認したもの。2014年中に複数回雇用保険被保険者になった者については、最初の1回のみをカウントした。
  - 人手不足産業とは、「運輸業、郵便業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」をさす。
  - 事業所の廃止により離職を余儀なくされた者は含まない。

# 人手不足産業の離職理由別離職者割合(2014-16年平均)

- 人手不足産業におけるフルタイムの前職をもつ転職者について、その離職理由を確認。
- 全体として、中小企業では、「会社の将来性」や「給料」の割合が比較的高い。ただし、34歳以下の中小企業では、「職場の人間関係」が、「給料」や「労働時間」に匹敵するほど割合が高い。
- 35-59歳の中小企業では、「給料」や「労働条件」の他、「会社都合」の割合が高い。



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票を職業安定局雇用政策課にて特別集計して作成。すべて人手不足産業（「運輸業、郵便業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」）におけるフルタイムの前職を持ち、別のフルタイム職に就いた者に限る。ここでは、「その他」の割合は除いており、各企業規模別に足し上げても100%にならない。

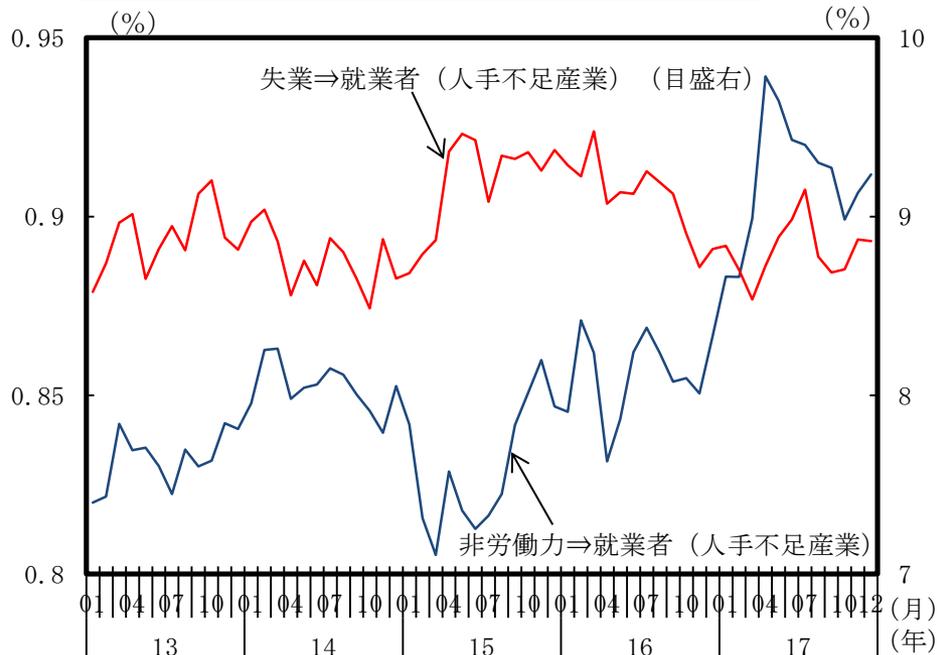
2. 「大企業」とは、企業規模1,000人以上の企業、「中小企業」とは5-999人の企業をさす。

# 人手不足産業における 就業状態間の移動

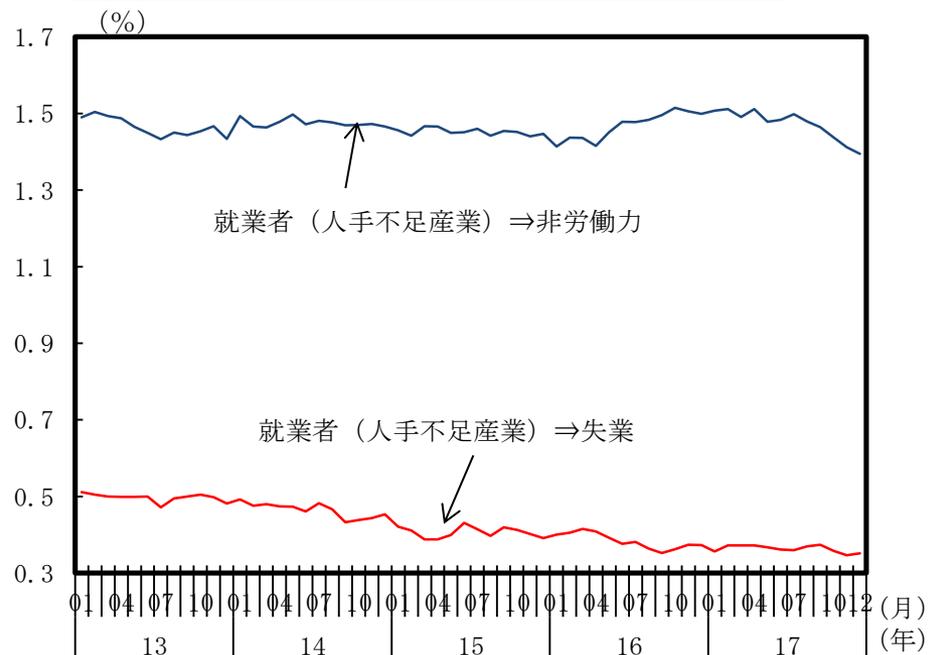
雇用政策研究会 第2回資料

- 人手不足産業と、非労働力・失業間の移動状況を確認した。
- 非労働力、失業⇒人手不足産業への移行状況を見ると、ほとんど非労働力から失業を経ずに、直接人手不足産業へ流入する割合が上昇している。
- 一方、人手不足産業⇒非労働力、失業への移行を見ると、非労働力への推移割合はほぼ横ばいで推移しているが、失業への推移割合は低下し続けている。

非労働力、失業⇒人手不足産業への推移



人手不足産業⇒非労働力、失業への推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。

2. 推移割合の算出は下記の通り。

$$\text{推移割合} = \frac{t\text{月のフローデータ (12カ月累計値)}}{t-1\text{月のストックデータ (12カ月累計値)}}$$

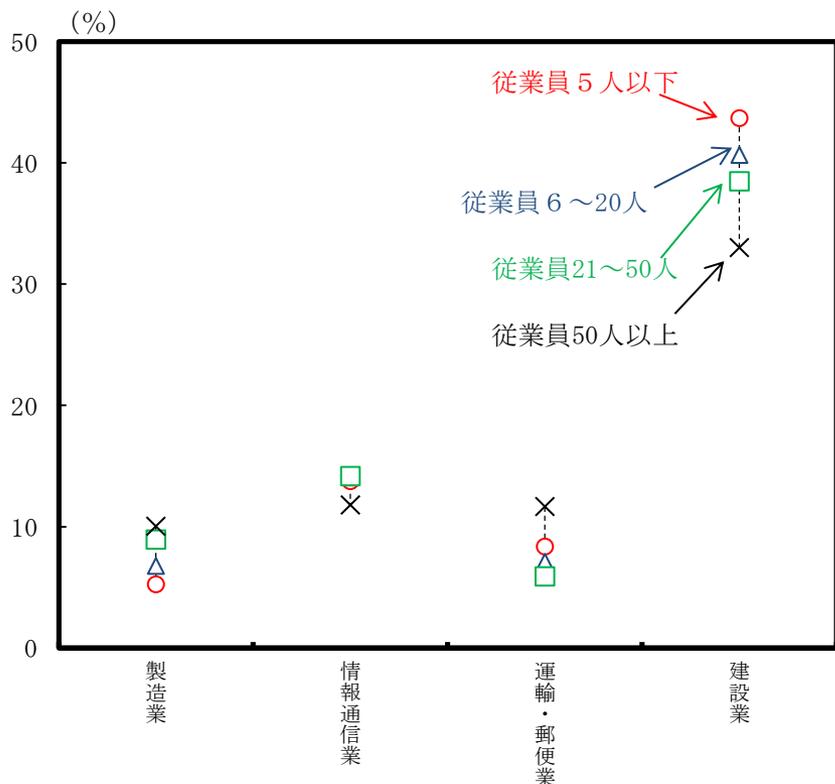
例：非労働力⇒就業者（人手不足産業）の推移割合 =  $\frac{t\text{月の非労働力} \Rightarrow \text{就業者（人手不足産業）への移行者 (12カ月累計値)}}{t-1\text{月の非労働力人口 (12カ月累計値)}}$

3. 人手不足産業とは、「運輸業、郵便業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」をさす。

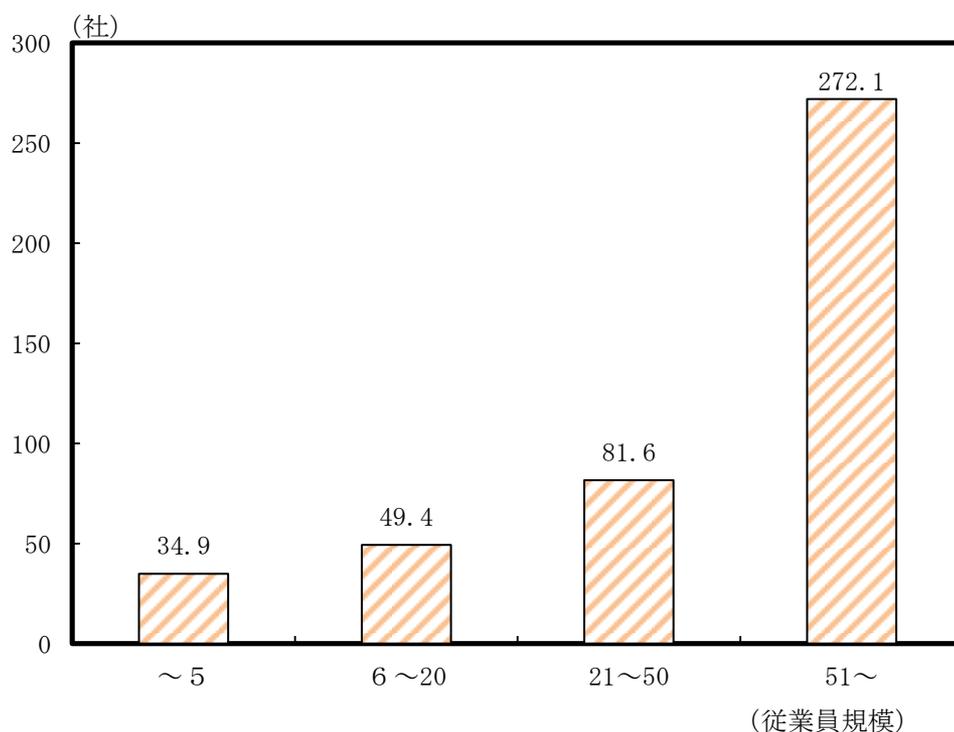
# 下請構造の実態

- 売上に占める下請取引受注額の割合をみると、建設業において特に高い傾向。建設業の中でも、企業規模が小さくなるほど、その割合は高い。
- 建設業について、1社当たりの受注社数（取引企業数）をみると規模の小さい企業ほど少ない傾向。建設業では、規模の小さい企業ほど、下請取引が売上に占める割合が高く、かつ、受注社数（取引企業数）が少ないため、売上の多くを一部の企業に頼っている傾向が分かる。

売上に占める下請取引受注額の割合



1社当たりの受注社数(建設業)



(備考) 1. 中小企業庁「中小企業実態基本調査」により作成。すべて2015年の値。

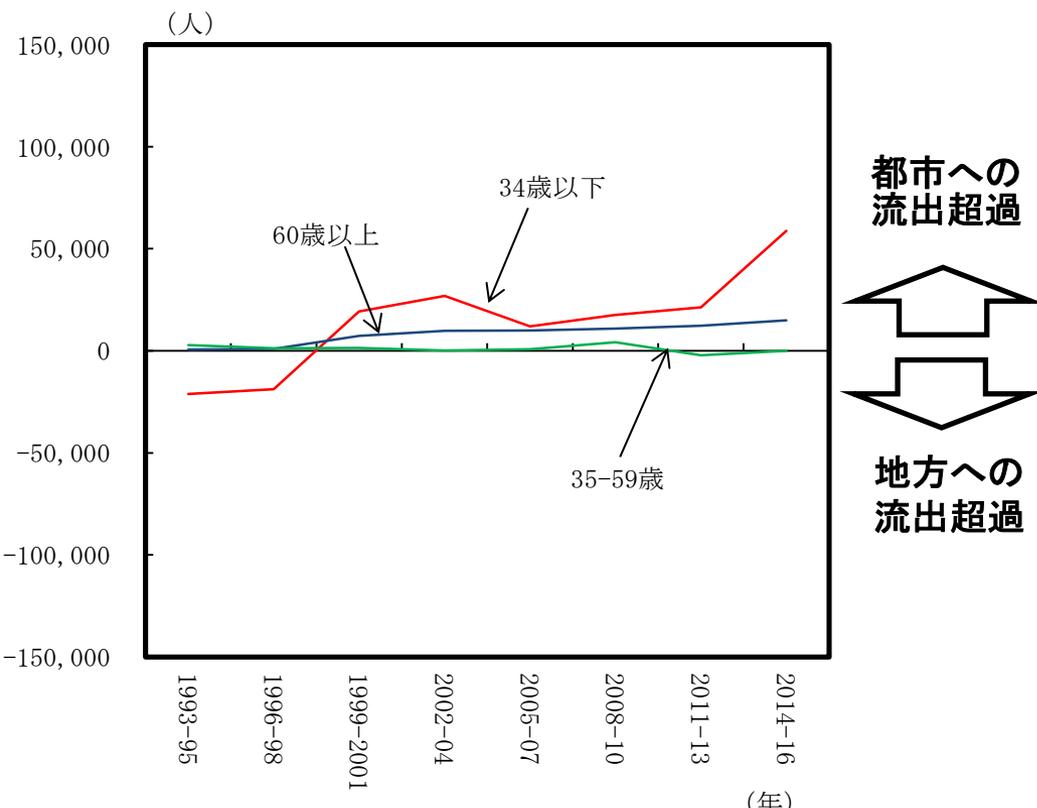
2. 1社当たりの受注社数とは、「下請工事発注社数」と「元請工事発注社数」の合計を、こうした発注を受注した会社数で除したものの。

# 首都圏・地方間の労働移動

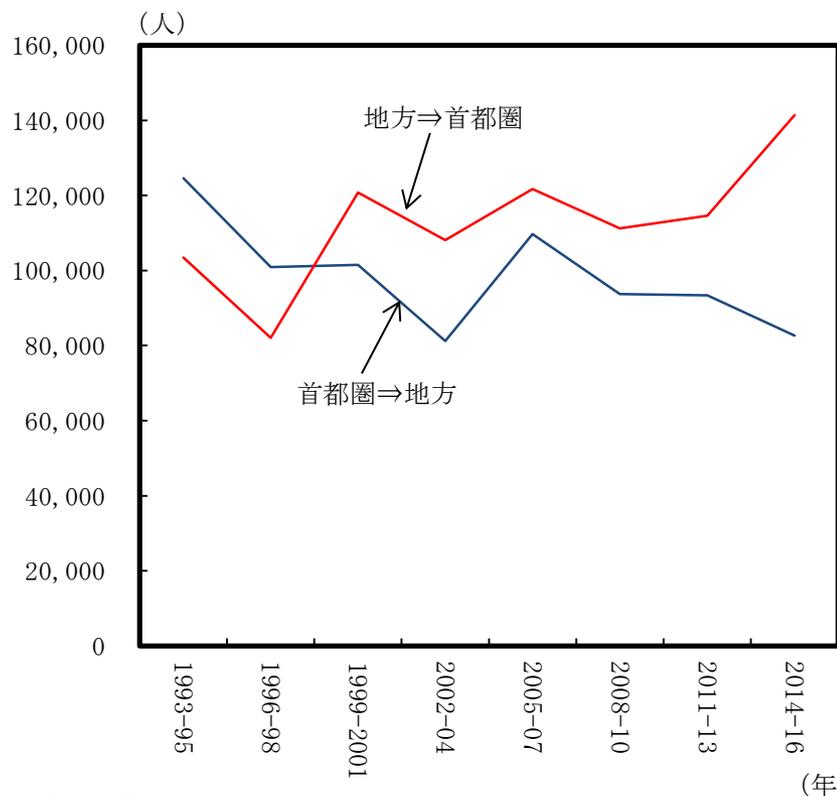
雇用政策研究会 第2回資料

- 入職者について、首都圏と地方間の労働移動の状況を見ると、34歳以下において、地方から首都圏への流出超過の傾向が近年拡大。
- 34歳以下の首都圏への流出超過について、「地方⇒首都圏」への移動と「首都圏⇒地方」への移動に分けてみると、「地方⇒首都圏」への移動が増加したことで併せ、首都圏⇒地方への移動が減少したことがその背景にある。

首都圏・地方間の労働移動



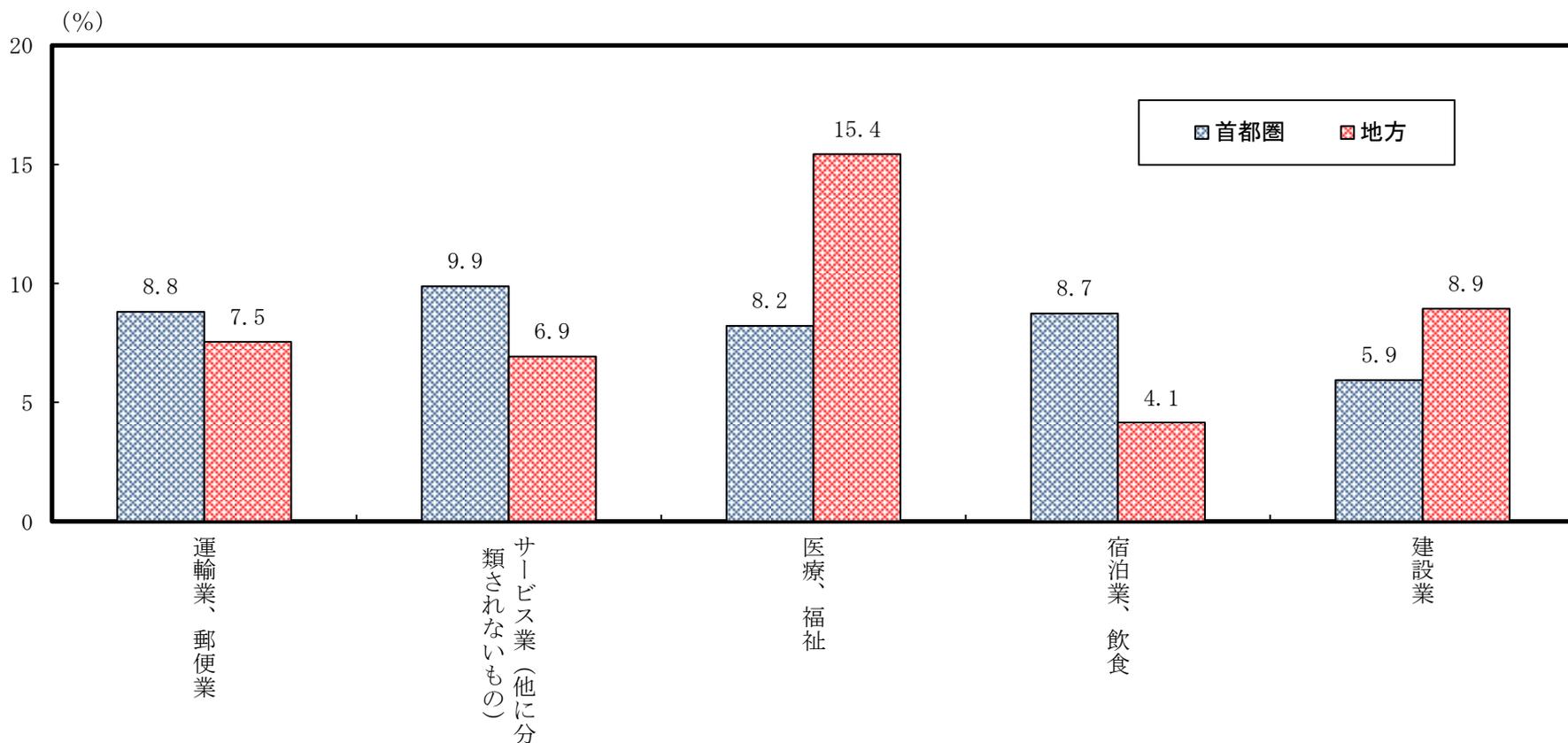
首都圏・地方間の労働移動(34歳以下に限る。)



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」の個票を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。  
 2. 「首都圏」とは、「東京」「埼玉」「千葉」「神奈川」をさす。地方とはそれ以外をさす。

○ 首都圏と地方で、人手不足産業が雇用者に占める割合をみると、特に地方において、「医療、福祉」や「建設業」の割合が高い。

首都圏・地方別雇用者割合



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」における個票を職業安定局雇用政策課にて特別集計して作成。すべて人手不足産業（「運輸業、郵便業」、「サービス業(他に分類されないもの)」、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」）におけるフルタイムに限る。

2. 「首都圏」とは、「東京」「埼玉」「千葉」「神奈川」をさす。地方とはそれ以外をさす。

# 人手不足産業における 人材確保対策の方向性

雇用政策研究会 第2回資料

- 人手不足産業においては、
  - ・ 大企業では、34歳以下の若手の確保に成功（入職率が高く離職率が低い）しており、こうした若手が労働力の主力となっているが、
  - ・ 中小企業では、若手の確保が出来ておらず（入職率は高いが離職率も高い）、むしろ60歳以上の層に労働力を頼っている面があるといった特徴がある。
  
- 人手不足産業の離職の状況をみると、
  - ・ 年齢にかかわらず、3～4割が1年以内に離職するなど、かなり早い段階で離職が生じていること
  - ・ 離職の理由については、年齢や企業規模を問わず、重要な要素は「賃金」と「労働時間」であるが、大企業の若手では特に「労働時間」を理由とする離職が多い。中小企業の若手では、「人間関係」や「会社の将来性」を理由に離職する者の割合が高く、また、中小企業の35-59歳の中高年層では「会社都合」による離職者も多いことが分かる。
  
- さらに、首都圏・地域間の労働移動をみると、近年では、都市への流入超過が生じている。

- こうしたことを踏まえると、人手不足産業における人材確保対策としては、働き方改革を通じて「賃金」「労働時間」の改善を進める他、以下のような対策が考えられる。

### 1. 大企業

- ・ 34歳以下の若手の離職の防止  
⇒ 若手の労働時間の削減に向けた業務効率改善の推進
- ・ 60歳以上の高齢者層の離職の防止  
⇒ 定年制等の見直し、継続雇用の拡大

### 2. 中小企業

- ・ 34歳以下の若手の離職の防止  
⇒ ・ 若手の将来不安の軽減のため、「将来のキャリアパス」の提示や、経営計画の策定等を通じた「会社のビジョン」の明確化
    - ・ 職場の人間関係の円滑化や、若手の職場へのエンゲージメント強化のため、人的資源管理の改善
  - ・ 35-59歳の中高年層の採用拡大  
⇒ 中高年が入職しやすい労働環境の整備
- さらに、特に建設業の中小企業については、個々の企業の努力では対応できない、取引条件の適正化も重要である。
  - また、上記のような人手不足産業における人材確保を促すことで、人手不足産業が雇用者に占める割合が高い地方への労働流入を通じて、地方創生にも寄与するものと思われる。

(参考)

# 分野別人手不足の現状と見通し

雇用政策研究会 第2回資料

## 求人・求職の状況、就業者数(2017年)

有効求人倍率	3.92倍
有効求人数	1,253,716人
有効求職者数	319,787人
就業者数	302万人 (建設・採掘従事者) ※技能実習生 36,589人(2017年10月末時点) ※外国人建設就労者受入事業による受入者数 2,299人(2017年10月末時点)

## 人手不足の原因・特徴

- 建設業就業者の高齢化が進行
- 休日が少ない

【参考データ(建設業)】

離職率	: 7.5%	(産業全体 14.9%)
賃金	: <b>323.0千円</b>	(産業全体 333.8千円)
55歳以上の者の割合	: <b>34.1%</b>	(産業全体 29.7%)
月当たりの総労働時間	: <b>187時間</b>	(産業全体 178時間)
非正規雇用者数の割合	: 17.4%	(産業全体 37.2%)
年休100日以上企業の割合	: <b>62.8%</b>	(産業全体 79.2%)

(備考)

- 1 離職率は2016年時点の値。その他は2017年時点の値(以下同じ)。
- 2) 賃金及び月当たりの総労働時間は、建設現場で直接建設作業に従事する労働者(生産労働者)に限っている。

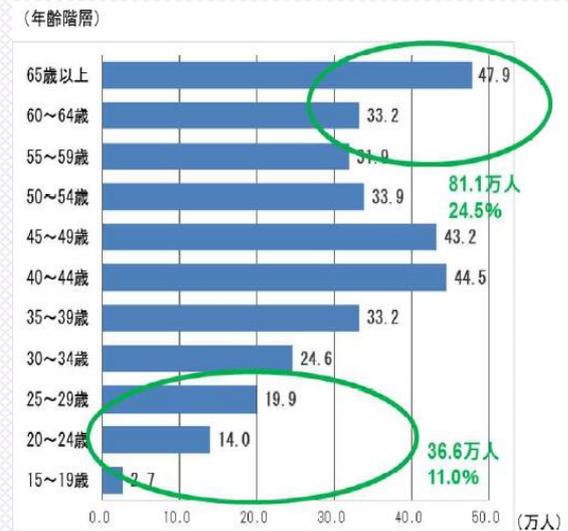
## 市場の動向

○社会資本の老朽化の進展が加速し、昭和39年の東京オリンピック以降に整備された首都高速1号線等、高度成長期以降に整備したインフラが今後一斉に老朽化し、今後20年間で、建設後50年以上経過する施設の割合が加速度的に高くなる見込み。

○建設技能労働者数は、高齢化が進行し、高齢者が大量離職する見通し。中長期的な担い手確保の必要性。

《建設後50年以上経過する社会資本の割合》

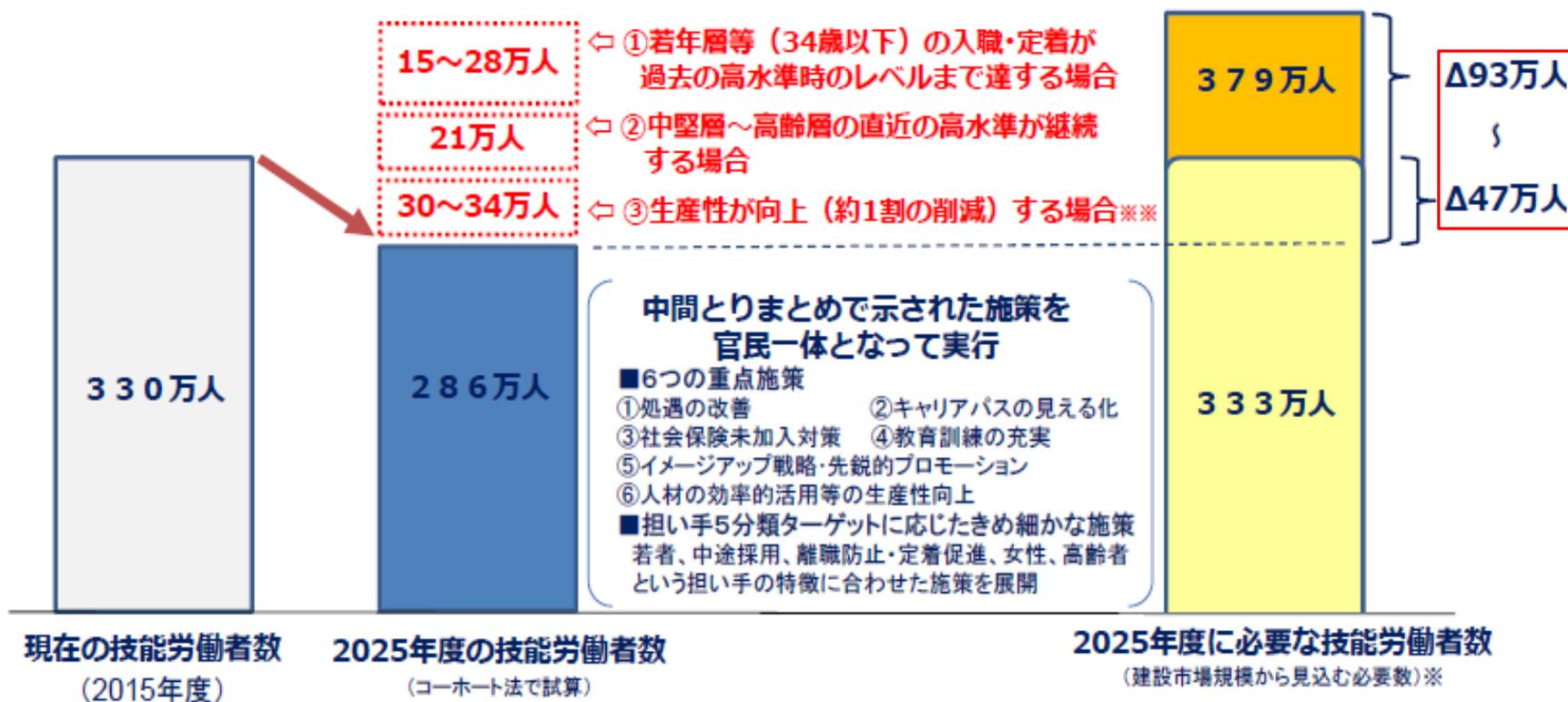
	H25年3月	H35年3月	H45年3月
道路橋 [約40万橋 (橋長2m以上の橋約70万のうち)]	約18%	約43%	約67%
トンネル [約1万本]	約20%	約34%	約50%
河川管理施設(水門等) [約1万施設]	約25%	約43%	約64%
下水道管きよ [総延長:約45万km]	約2%	約9%	約24%
港湾岸壁 [約5千施設 (水深-4.5m以深)]	約8%	約32%	約58%



## 労働需給の推計(2015年→2025年)

2025年における技能労働者の需給ギャップ **47~93万人**

需要見込み 333~379万人  
労働供給見込み数 286万人



※ 建設市場規模の推計は、内閣府の経済成長率(ベースラインケース)を用いた単純推計による試算と、建設経済研究所による将来予測値とを使用

\*\* 生産性向上の効果は、他産業との給与水準の格差、業界団体によるアンケート調査等を参考に、技能労働者一人あたりの賄う建設市場規模について約1割の向上効果を仮定

## 求人・求職の状況、就業者数(2017年)

有効求人倍率	2.72倍
有効求人数	1,252,865人
有効求職者数	459,968人
就業者数	219万人 (輸送・機械運転従事者)

## 人手不足の原因・特徴

- 労働時間(特に超過労働時間)が長く、給与水準が低い
- トラックドライバーはきつい仕事というイメージ
- 中高年層の男性労働力に依存している

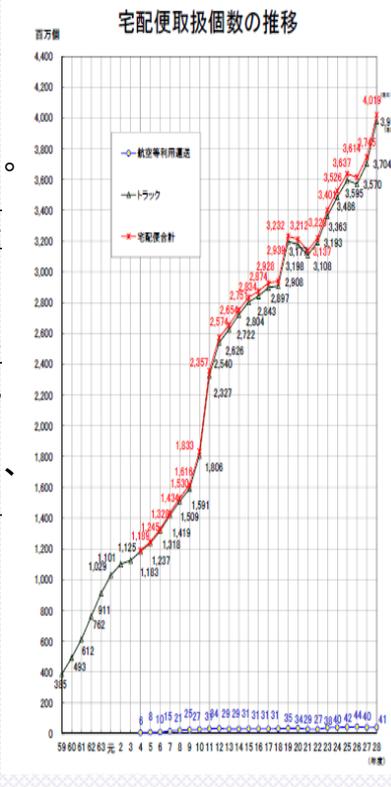
【参考データ(運輸、郵便業)】

離職率	: 12.2%	(産業全体	14.9%)
賃金	: <b>316.2千円</b>	(産業全体	333.8千円)
55歳以上の者の割合	: <b>31.2%</b>	(産業全体	29.7%)
月当たりの総労働時間	: <b>209時間</b>	(産業全体	178時間)
非正規雇用者数の割合	: 30.4%	(産業全体	37.2%)
年休100日以上企業の割合	: <b>52.3%</b>	(産業全体	79.2%)

(備考) 賃金及び月当たりの総労働時間は、「自家用乗用自動車運転者」「自家用貨物自動車運転者」「タクシー運転者」「営業用バス運転者」「営業用大型貨物自動車運転者」「営業用普通・小型貨物自動車運転者」に限っている。

## 市場の動向

- 平成28年度の宅配便取扱個数は、40億1,861万個であった(うちトラック運送は、39億7,780万個、航空等利用運送は、4,081万個)。
- 前年度と比較すると、**2億7,367万個・対前年度比7.3%の増加**となり、前年度に引き続き増加。



## 求人・求職の状況、就業者数(2017年)

有効求人倍率	3.57倍
有効求人数	2,584,057人
有効求職者数	724,802人
就業者数	179万人 (介護サービス産業従事者)

(備考) 介護分野の技能実習生については、2017年11月から新たに職種が追加されたため2017年10月時点の数値は取得出来ない。

## 人手不足の原因・特徴

- 賃金が低い
- 雇用管理が不十分(法人・事業所の理念・運営、キャリアパスの整備など)
- 介護職への理解・イメージ向上が不十分

【参考データ(社会保険・社会福祉・介護事業)】

離職率	: 14.4%	(産業全体 14.9%)
賃金	: <b>249.8千円</b>	(産業全体 333.8千円)
55歳以上の者の割合	: <b>31.1%</b>	(産業全体 29.7%)
非正規雇用者数の割合	: <b>46.8%</b>	(産業全体 37.2%)
月当たりの総労働時間	: 172時間	(産業全体 178時間)

## 市場の動向

○2025年に団塊の世代が75歳以上に達することなどから、2025年度における介護サービス量は、在宅介護で24%増、居住系サービスで34%増、介護施設で22%増になることが見込まれている(いずれも対2017年比)。

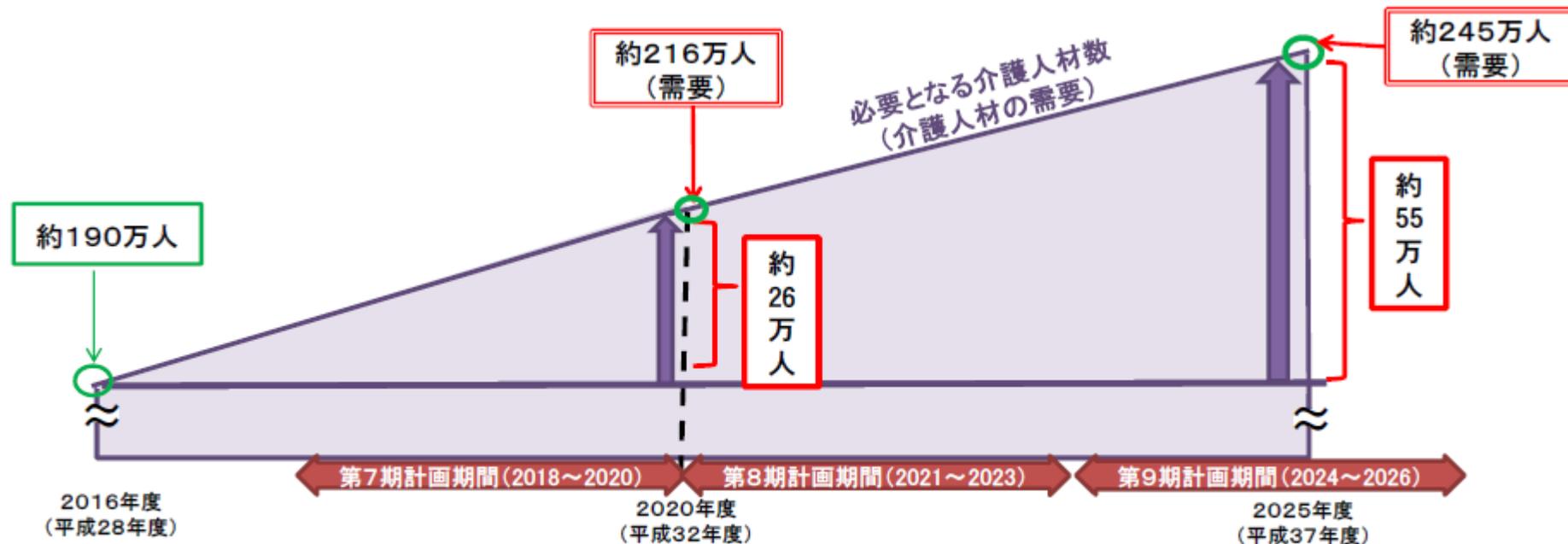
	2017	2020	2025
在宅介護	343	378(+10%)	427(+24%)
居住系 グループ	43	50(+17%)	57(+34%)
介護施設	99	109(+10%)	121(+22%)

(備考) 1月当たりの利用者数。単位は万人。()内は対2017年度比。

(出所) 厚生労働省「第7期介護保険事業支援計画」(2018年)

介護人材の必要数について(2016年度→2025年度)

2025年度末までに確保する必要がある介護人材	<b>約55万人</b>
〔 需要見込み	約245万人
2016年度の介護職員数	約190万人



注1) 需要見込み (約216万人・245万人) については、市町村により第7期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量 (総合事業を含む) 等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

注2) 2016年度の約190万人は、「介護サービス施設・事業所調査」の介護職員数 (回収率等による補正後) に、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数 (推計値: 約6.6万人) を加えたもの。

(備考) 厚生労働省「第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」(2018年)により作成。

