令和6年版

労働経済の分析

一人手不足への対応一

令和6年9月

厚生労働省

令和6年版

労働経済の分析

一人手不足への対応一

厚生労働省

目次

令和6年版

労働経済の分析 --人手不足への対応--

第 Ⅱ 部	人手不足への対応 91
第 1 章	人手不足の背景
第2節 2010:	での人手不足局面とその背景
第2章	人手不足への対応 146
第2節 介護分 第3節 小売・	活躍できる社会の実現
まとめ	215
付属統計図表	221
図表索引	274
付属統計図表索	
参考文献一覧	279

コラム索引

1 - 1	障害者雇用の推進に向けて ······· 46
1 - 2	物流業界における2024年問題に向けた取組について 62
1 - 3	地域公共交通の人材確保に向けて~バス会社の取組について~ 67
1 - 4	バス・タクシー業界における賃金の現状について 80
2 - 1	過去の労働経済白書を活用したテキスト・マイニング 115
2 - 2	フルタイム労働者の賃金プレミアムについて 117
2 - 3	入職経路から考える求人数の増加の背景 121
2 - 4	地域別にみた人手不足
2 - 5	マッチング効率性・バーゲニングパワーの試算 141
2 - 6	人手不足と賃金の関係についての分析
2 - 7	アイルランドにおける労働生産性について 175
2 - 8	社会的規範 (Social Norms) と女性の労働参加について 177
2 - 9	地方の中小企業におけるDX推進の取組について 181
2 - 10	職場のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに向けて
	~20か国以上の国籍のドライバーが活躍するタクシー会社での取組について~ 185
2 - 11	介護現場での分業制や夜勤専従制の導入について
2 - 12	新たな付加価値創出に向けた人材確保・育成に向けて
	~ I T業界での取組について~ 208
2 - 13	ゲーム業界での人材の定着促進に向けた取組について 211

はじめに

2023年の我が国の経済は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の位置付けが5 類感染症に移行し、経済社会活動が活発化する中で、年前半は外需や個人消費等の好調さがみられたことから高い成長が実現した。一方、年後半は一時、個人消費や設備投資等に弱さがみられたものの、その後は設備投資等に持ち直しがみられ、年間を通して、GDPは緩やかな回復となった。消費者物価は上昇に落ち着きがみられた。

雇用情勢は、経済社会活動が正常化に向かう中で、求人が底堅く推移し、改善の動きがみられた。 求人の回復基調に落ち着きがみられたものの、女性や高齢者を中心に労働参加が着実に進展していることに加え、より良い条件を求める転職も活発になった。ただし、少子高齢化に起因する我が国の労働力供給制約がある中、経済社会活動の回復等に伴う人手不足の問題も再び顕在化している。

賃金については、現金給与総額が3年連続で増加する一方、実質賃金は物価の上昇に追い付かないことにより減少した。現金給与総額は、一般労働者では、30年ぶりの引上げ幅となった2023年の春季労使交渉での賃上げや、経済社会活動の活発化に伴う経常利益の拡大などにより大幅な増加がみられた。パートタイム労働者でも、最低賃金の引上げや同一労働同一賃金の取組の進展等により賃金の大幅な増加がみられた。

「令和6年版 労働経済の分析」では、第I部「労働経済の推移と特徴」において、2023年の労働経済をめぐる動向を確認するとともに、第II部において、「人手不足への対応」と題し、我が国の人手不足の動向やその背景を分析し、人手不足への対応の方向性等を示している。

第 I 部では、第 1 章 「一般経済の動向」において、GDPや企業の利益、投資、倒産の状況、消費者物価、消費性向等を確認しており、第 2 章 「雇用情勢の動向」では、雇用者数の推移を示すとともに、障害者や外国人等多様な労働者を取り巻く状況に加え、求人や失業の動向を分析している。第 3 章 「労働時間・賃金等の動向」においては、我が国における労働時間、賃金、有給休暇等の動向や、春季労使交渉の動向等を確認した。

第Ⅱ部では、第1章「人手不足の背景」において、我が国の過去半世紀における人手不足局面に着目し、①1970年代前半(高度経済成長期末期)、②1980年代後半~1990年代前半(バブル経済期)、③2010年代以降から現在に至るまでの3期間における人手不足の状況や背景等を考察した。その上で、2010年代以降から現在まで続く人手不足の特徴等について詳細に分析した。具体的には近年の転職や賃上げの動向を踏まえ、労働移動や賃金と人手不足との関係についても分析を行うとともに、労働市場において重要な役割を担うハローワークや有料職業紹介事業所についてのマッチング機能や求職者の希望する条件の変化について分析した。

第2章「人手不足への対応」では、人手不足への対応として、①人口減少等による我が国全体の労働力のひっ迫といったマクロの問題と、②特定の産業や職業等に人手が集まらないというミクロの問題の両面から分析を行った。まず、マクロの問題として、我が国全体での潜在的な労働力の現状を確認するとともに、誰もが活躍できる社会の実現に向け、近年、就業者の増加が著しい女性、高齢者、外国人の就労を取り巻く現状やそれぞれの課題を示しつつ、今後の望ましい方向性等について分析した。次に、ミクロの問題として、社会生活機能の維持に重要であるエッセンシャルワーカーを含む介護分野と小売・サービス分野について、(公財)介護労働安定センターや(独)労働政策研究・研修機構による事業所向けのアンケート調査等を用いて、人手不足の現状や、人手不足に対して効果的な取組等について、それぞれの分野での事例の紹介も行いながら具体的に示している。

凡例

- ○本分析は、原則として2024年5月までに入手した2023年12月分までのデータに基づいている。
- ○年(年度)の表記は、原則として西暦を使用している。

○産業 (業種)、職業 (職種) の表記について

引用元の調査等における用語をそのまま用いているため、類似の産業 (業種)、職業 (職種) について表記が異なることがある。

○雇用形態の表記について

本文においては、「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」とりまとめ(望ましい働き方ビジョン)(2012年3月厚生労働省職業安定局)を参考に、以下の整理に従って、雇用形態の異なる労働者について言及している。(図表においては、各種統計調査で用いられている表記(正社員、正社員以外など)を原則として使用している。)

なお、これらは一定の価値観をもって整理しているわけではないことに留意する必要がある。

(正規雇用労働者)

①労働契約の期間の定めがない (無期雇用)、②フルタイム労働、③直接雇用の三つを満たす者や、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」あるいは「正社員」等である者。

(非正規雇用労働者)

上記①~③のいずれかを満たさない者や、統計上の「非正規の職員・従業員」(勤め先での呼称が、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」等である者)。

第一部 労働経済の推移と特徴

第 【 _部

労働経済の推移と特徴

2023年の我が国の経済は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の位置づけが5類感染症に移行し、経済活動が徐々に正常化に向かう中で、年前半は外需や個人消費等の好調さがみられたことから高い成長が実現した。一方、年後半は一時、個人消費や設備投資等に弱さがみられたものの、その後は、設備投資等に持ち直しがみられ、年間を通して、GDPは緩やかな回復となった。消費者物価は上昇に落ち着きがみられるようになったが、総雇用者所得は減少傾向となる中、総消費動向指数は横ばいで推移した。企業の倒産件数には増加がみられ、「人手不足関連倒産」は調査開始以降過去最高となった。

雇用情勢は、経済社会活動が正常化に向かう中で、求人が底堅く推移し、改善の動きがみられた。求人の回復基調に落ち着きがみられたものの、女性や高齢者を中心に労働参加が着実に進展していることに加え、より良い条件を求める転職も活発になっている。ただし、少子高齢化に起因する我が国の労働力供給制約や経済社会活動の回復等に伴う人手不足の問題も再び顕在化している。

労働時間・賃金の動向をみると、労働時間は、働き方改革により短くなる傾向にある中、総じて前年から横ばいとなり、一般労働者では微増、パートタイム労働者では微減であった。産業別にみると、一般労働者では「宿泊業、飲食サービス業」、パートタイム労働者では「製造業」が高水準となった。賃金については、30年ぶりの引上げ幅となった春季労使交渉などの影響により、現金給与総額は所定内給与、特別給与の増加により、3年連続で増加している一方、実質賃金は、物価高により2年連続で減少した。

第 I 部では、こうした動きがみられた 2023年の一般経済、雇用情勢、労働時間・賃金等の動向について概観する。

第1章

一般経済の動向

2023年の我が国の経済をみると、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の位置づけが5類感染症に移行し、経済社会活動が正常化する中で、年前半は外需や個人消費等の好調さがみられたことから高い成長が実現した。一方、年後半は一時、個人消費や設備投資等に弱さがみられたものの、その後、設備投資等に持ち直しがみられ、年間を通して、GDPは緩やかな回復となった。

本章は、GDPや企業の業況判断、倒産状況等についての各種経済指標を通じて、2023年の一般経済の動向を概観する。

第1節 一般経済の動向

■GDPは緩やかな回復がみられた

2023年のGDPについてみると、年前半は外需が好調だったことに加え、新型コロナウイルス感染症(COVID-19。以下「感染症」という。)の5類感染症移行¹により、経済社会活動の正常化が進み、インバウンド需要の回復やサービス消費の持ち直しがみられたことで高い成長が実現した。一方、年後半は、賃金上昇が物価上昇に追い付いていない中、消費が力強さを欠くなど、マイナス成長となった。

第1-(1)-1図により、2023年の名目・実質GDPの推移をみると、名目GDPについて、2022年第IV四半期(10-12月期)は570兆円程度であったものが、2023年第II四半期(4-6月期)には595兆円まで増加しており、半年間で30兆円近く増加した。また、同期間において、実質GDPも550兆円から560兆円超まで増加している 2 。ただし、2023年後半においては、名目・実質ともに、GDPはほぼ横ばいとなっている。

第1-(1)-2図により、実質GDPの成長率について、需要項目別の寄与度をみていく。2023年の動きを四半期ごとにみると、第 I 四半期(1-3月期)は、半導体市況の軟化等を背景として、アジア向けを中心に輸出が弱含み、外需(純輸出)がマイナスに寄与したものの、経済社会活動が活発化する中で、機械投資等の設備投資の押し上げ等により民間総資本形成がプラスに寄与し、サービス消費の持ち直し等により民間最終消費支出がプラス寄与となったことから、プラス成長となった。第 II 四半期(4-6月期)は、物価上昇の影響により、民

¹ 感染症法では、感染力や感染した場合の重篤性などから判断した危険性の程度に応じ、感染症をそれぞれ1類感染症から5類感染症に分類しており、分類ごとに感染症のまん延防止のために行政がとることのできる措置等が定められている。新型コロナウイルス感染症(COVID-19)は、2020年2月からは「指定感染症」、その後法改正を経て「新型インフルエンザ等感染症」として扱われていたが、2023年5月8日から「5類感染症」に位置づけられた。

² ただし、輸入物価の下落に加え、内需デフレーターがプラスで推移したことにより、GDPデフレーターの高い伸びが続き、2015年基準のGDPにおいて、名目と実質に乖離がみられるようになった。GDPデフレーターについては、付1-(1)-1図参照。

間最終消費支出がマイナス寄与となったが、外需がプラスに寄与したことで、結果としてGD Pはプラス成長となった。第Ⅲ四半期(7-9月期)は、輸出が伸び悩む中、引き続き民間最 終消費支出がマイナスに寄与し、マイナス成長となった。第Ⅳ四半期(10-12月期)も民間 最終消費支出は、マイナスに寄与したものの、外需がプラスになったことに加え、半導体や自 動車関連で、生産能力強化のための工場新設等の投資が実行され始めたことから民間総資本形 成がプラスに寄与し、2四半期ぶりのプラス成長となった。

第1-(1)-1図 名目・実質GDPの推移

○ 2023年のGDPは、経済社会活動が活発化する中で、年前半は外需や個人消費等の好調さがみられたことから高成長となったものの、年後半は個人消費に弱さがみられ、年間を通して、緩やかに回復。

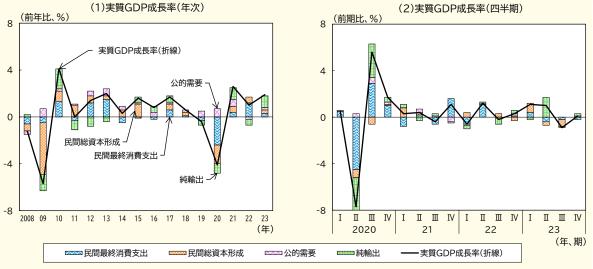


資料出所 内閣府「国民経済計算」(2024年第 I 四半期(1-3月期) 2 次速報時点)をもとに厚生労働省政策統括官付政 策統括室にて作成

- (注) 1) 名目GDP、実質GDPはともに季節調整値。
 - 2) シャドーは景気後退期。

第1-(1)-2図 実質GDP成長率の寄与度分解

○ 2023年の実質GDP成長率は、年前半は外需(純輸出)が好調だったことに加え、インバウンド需要の回復やサービス消費の持ち直しがみられたことで高成長となった一方、年後半は、物価上昇による消費意欲の減退等により、小幅なプラス成長にとどまった。



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2024年第 I 四半期(1-3月期) 2 次速報時点)をもとに厚生労働省政策統括官付政 策統括室にて作成

- (注) 1) 外需(純輸出)=輸出-輸入
 - 2) 民間総資本形成=民間住宅+民間企業設備+民間在庫変動
 - 3) 需要項目別の分解については、各項目の寄与度の合計と国内総生産(支出側)の伸び率は必ずしも一致しない。

第2節 企業の動向

●企業の業況は、製造業・非製造業ともに好調な状況がうかがえた

次に、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より、企業の業況判断 D.I.³をみていく。第 1-(1)-3図(1)により、製造業・非製造業別にみると、「製造業」「非製造業」ともに、2020年に急速に悪化したのち、2021~2022年にかけて持ち直しが続いた。「製造業」については、2022年末に半導体不足や原材料価格の高騰等により景況感が悪化したものの、2023年半ば以降は改善し、0を上回って推移した。「非製造業」においては、2022年の景況感の改善が2023年も続いており、プラス幅が拡大した。

2023年の動きをより詳細にみると、「製造業」では、3月調査において、米国の金融引き締めにより世界経済が減速する中で需要が落ち込み、一般機械と電気機械を中心に景況感は悪化した。6月調査以降は、食料品製造業等における価格転嫁の進展や半導体不足の解消による自動車生産の回復が全体を押し上げたことなどにより、景況感に改善がみられ、12月調査ではプラスに転じた。他方で、「非製造業」については、経済社会活動の活発化に伴うサービス

³ ここでいう、業況とは、「回答企業の収益を中心とした、業況についての全般的な判断」をいい、選択肢として「良い」「さほど良くない」「悪い」がある。業況判断 D.I. は、「良い」選択肢の回答社数構成比から「悪い」の回答社数構成比を差し引いて算出しており、例えば、業況判断 D.I. が 0 を超えていれば、企業の収益等の業況が「良い」と感じている企業の方が「悪い」と感じている企業よりも多いことを示している。

消費やインバウンド需要の回復の影響で、2022年に引き続きプラス幅が拡大し、感染拡大前の水準を超える高い伸びとなった。

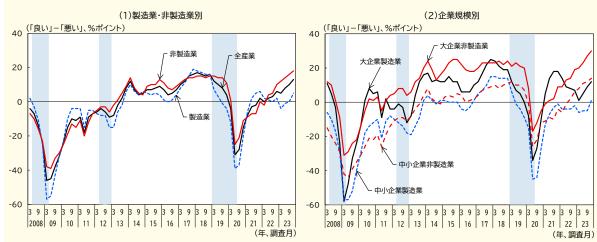
同図(2)により、企業規模別の業況判断D.I.の推移をみる。製造業のうち、「大企業製造業」は年間を通じて0を上回って推移した。「中小企業製造業」は、2019年6月調査以降0を下回って推移していたものの、2023年12月調査時には改善し、19四半期ぶりにプラスとなった。非製造業についてみると、「大企業非製造業」は経済社会活動の活発化等により改善が続いた。「中小企業非製造業」は、2023年9月調査時の業況感が6四半期連続で改善し、感染拡大前で最も高かった2019年3月調査と同じ水準まで回復した。

次に、第1-(1)-4図により、鉱工業生産指数及び第3次産業活動指数の推移をみていく。 鉱工業生産指数についてみると、2023年1月は、外需の悪化等の原因により一時的に生産指数は低下したものの、年間を通しては横ばいで推移した。

同図により、サービス部門の活動動向を示す第3次産業活動指数の動きをみていく。2023年は感染症の影響が緩和され、企業間の取引活動が活発化したことなどを受け、持ち直しの動きがあったものの、10月以降は電気・ガス・熱供給・水道業を中心に指数が低下したことで、足踏みがみられた。

第1-(1)-3図 製造業・非製造業別、企業規模別にみた業況判断D.I.の推移

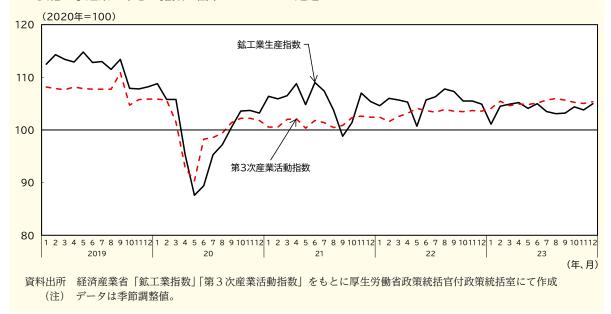
- 「製造業」では、2022年末は原材料価格の高騰等により景況感は悪化したものの、2023年半ば 以降は改善し、「良い」超で推移。
- 「非製造業」では前年の2022年に引き続き「良い」超幅が拡大し、感染拡大前の水準を超える高い伸び。



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注) シャドーは景気後退期。

第1-(1)-4図 鉱工業生産指数・第3次産業活動指数の推移

- 2023年の鉱工業生産指数は、外需の悪化や半導体不足の影響で伸び悩むも、自動車工業が堅調さ を維持したことで、横ばい圏内で推移。
- 2023年の第3次産業活動指数は、持ち直しの動きがあったものの、10月以降は電気・ガス・熱 供給・水道業を中心に指数が低下したことで、足踏みがみられた。



●経常利益は半導体不足の解消等により好調。設備投資は高水準で推移した

第1-(1)-5図により製造業・非製造業別に企業の経常利益の推移をみていく。2023年は、製造業では、企業規模の大きい自動車工業において、半導体不足の解消に伴う挽回生産が進んだことが収益の増大をけん引した一方、外需の縮小により資本財需要が低迷したことで収益は「全規模」において横ばいで推移した。非製造業は人流の回復や企業活動の活発化等を受けサービス消費が増加したことで収益が増大し、「全規模」において増加傾向で推移し、第IV四半期(10-12月期)において過去最高額となった。

資本金規模別にみると、製造業では、資本金「10億円以上」の企業で、2022年に引き続き、感染拡大前の水準を上回って推移した。資本金「1億円以上10億円未満」及び「1千万円以上1億円未満」の企業では、いずれも横ばいの動きであった。非製造業の資本金「10億円以上」の企業では、前年に引き続き感染拡大前の水準を上回って増加傾向で推移し、資本金「1億円以上10億円未満」及び「1千万円以上1億円未満」の企業も増加傾向で推移した。

次に、企業の設備投資の変化をみていく。第1-(1)-6図(1)により設備投資額の推移をみると、「製造業」「非製造業」ともに、2019~2020年にかけての減少傾向からの回復が前年に続いてみられた。2023年は経済社会活動の活発化がみられたことから、「製造業」の設備投資は、年間を通して増加傾向で推移した。特に第 \mathbb{N} 四半期(10-12月期)においては、半導体や自動車関連で生産能力強化のための工場新設等の投資が実行され始めたこともあり、大幅な増加となった。「非製造業」は、第 \mathbb{M} 四半期(4-6月期)に減少がみられたものの、第 \mathbb{M} 四半期(7-9月期)、第 \mathbb{N} 四半期(10-12月期)においては、サービス消費の回復等により、大幅な増加となった。

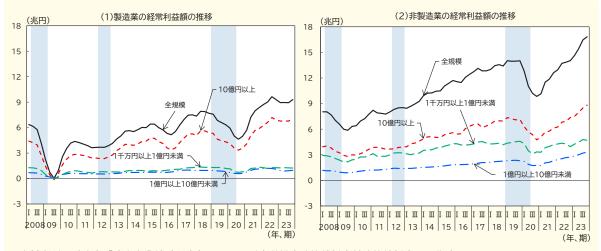
同図(2)によると、設備に関する過不足判断を示す生産・営業用設備判断D.I.は、「全産業」においては、「不足」超で推移している。「製造業」では、僅かに「過剰」超で推移してい

るものの、「非製造業」では、「不足」超となっており、今後も設備投資が続いていく可能性が 期待される。

同図(3)により2023年度の設備投資計画をみると、6月以降は2022年度を下回って推移しているが、12月時点で15.2%と高水準を保っており、依然として企業の設備投資に対する意欲の強さがみられる。

第1-(1)-5図 企業の経常利益の推移

○ 製造業においては半導体不足の解消に伴う自動車の挽回生産が進んだ一方、外需の縮小の影響等で資本財需要が低迷したことで収益は横ばいで推移。非製造業はインバウンド需要の回復が本格化し、「全規模」では、第IV四半期(10-12月期)において過去最高額となった。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 図は原数値の後方4四半期移動平均を用いて算出したもの。
 - 2) 金融業、保険業は含まない。
 - 3)シャドーは景気後退期。

第1-(1)-6図 設備投資額の推移等

- 2023年の「製造業」の設備投資額は、堅調に増加。
- 設備投資計画は、6月以降、2022年を下回って推移したものの、高水準で推移。







資料出所 (1) は財務省「法人企業統計調査」、(2)(3) は日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働 省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)(1)(2)のシャドーは景気後退期。
 - 2) (1) の設備投資額は、ソフトウェア投資額を除き、金融業、保険業を除く名目の季節調整値を使用。
 - 3)(3)の設備投資額は、ソフトウェア投資額を含み、土地投資額、研究開発投資額を含まない。

●企業の倒産件数は2019年以来4年ぶりに8,000件台となった

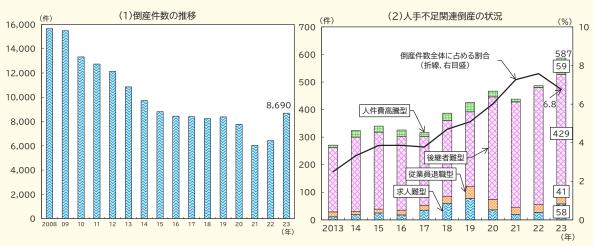
第1-(1)-7図(1)により企業倒産の状況をみると、2023年の倒産件数は、2年連続で前年を上回り、2019年以来4年ぶりに8,000件台となった。感染拡大時の急激な業績悪化への支援策であった「実質無利子・無担保融資(ゼロ・ゼロ融資)」の民間返済が2023年7月から本格化したことで、資金繰りが厳しくなった企業の増加や、原材料価格の高騰等が追い打ちをかけたことなどが要因であると考えられる。

同図(2)により、人手不足関連倒産の状況をみると、2023年は人手不足関連倒産が倒産件数全体に占める割合は低下したものの、人手不足関連倒産の件数は調査開始以降最多となった。内訳をみると、「後継者難型」の件数が7割以上と最も多く、次いで「人件費高騰型」「求人難型」「従業員退職型」と続いた。

倒産要因の中でも特に「人件費高騰」による倒産件数は前年比8倍超となり、大幅な増加となった。また、前年よりも大きく増加している「求人難型」については、賃上げの局面の中で、求職者が賃金水準などにおいて、より良い労働条件を求めるようになり、企業の提示する賃金水準等とのミスマッチがあった可能性も示唆される。企業存続に向けても、賃上げ分の原資の確保のため、企業の商品・サービスへの価格転嫁が更に重要度を増すものと考えられる。

第1-(1)-7図 企業倒産の状況

- 2023年の企業の倒産件数は、4年ぶりに8,000件台となった。
- 人手不足関連倒産は調査開始以降過去最高を記録し、要因別では「人件費高騰」による倒産件数が前年比8倍超の大幅な増加。



資料出所 (株)東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

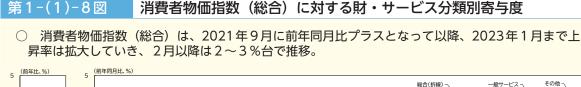
- (注) 1) 負債額1.000万円以上を集計したもの。
 - 2)(2)の折線は倒産件数全体に占める人手不足関連倒産件数の割合を表したもの。

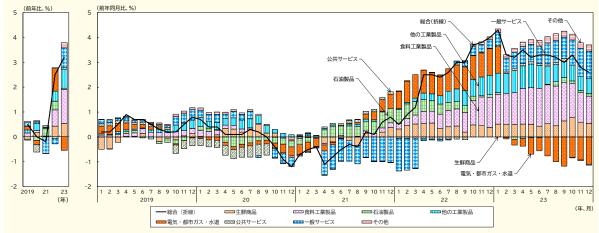
第3節物価・消費の動向

●消費者物価指数(総合)は高い上昇率を維持した

第1-(1)-8図により、消費者物価指数(総合)(以下「消費者物価指数」という。)の推移を財・サービス分類別寄与度とともにみていく。消費者物価指数は、2021年9月に前年同月比プラスとなって以降、2023年1月まで上昇率は拡大していき、2月以降は前年同月比2~3%台で推移した。

財・サービス分類別寄与度をみると、電気・ガス価格激変緩和対策等⁴により、2023年2月 以降、「電気・都市ガス・水道」はマイナスに寄与した。一方で、経済社会活動が正常化する 中で、2022年から続く円安進行による原材料高の影響を受けた「外食」や、訪日外国人客の 回復による「宿泊料」の高騰も相まって、「一般サービス」はプラス寄与となった。また、 2023年の財については2022年に引き続き、原材料価格の高騰によって「食料工業製品」「他 の工業製品」等を中心にプラス寄与となった結果、消費者物価指数は高い上昇率を維持した。





資料出所 総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注) 「その他」は「他の農水畜産物」「繊維製品」「出版物」の合算。

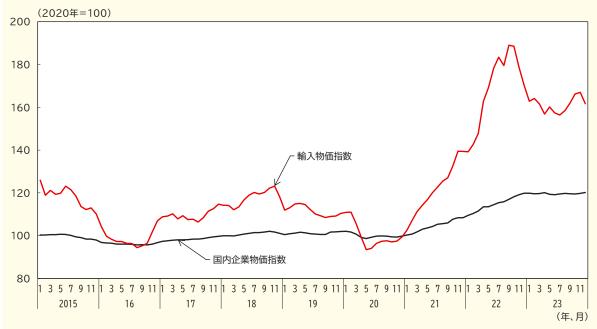
⁴ エネルギー価格の高騰により厳しい状況にある家庭や企業の負担を軽減するため、電気・都市ガスの小売事業者等を通じ、2023年1月の使用分から12月の使用分まで、使用量に応じた料金の値引きを行った。なお、2023年11月2日に閣議決定された「デフレ完全脱却のための総合経済対策」に基づき、2024年4月の使用分まで措置を講じ、5月の使用分については激変緩和の幅を縮小することとなった。

■輸入物価指数は落ち着きがみられたが、国内企業物価指数は依然として高い水準

第1-(1)-9図により、企業物価指数をみていく。輸入物価指数は、2021年から上昇傾向であったところ、2022年2月に始まったロシアによるウクライナへの侵攻や円安の進行などにより、更なる上昇がみられた。2022年末以降も、高水準ではあるものの、エネルギーの輸入価格の下落に伴い、2023年は、ピーク時よりも低い水準で横ばい圏内での推移となった。国内企業物価指数は、2021年~2022年半ばにかけては、円安の進行によるエネルギー価格の高騰等を背景に上昇が続いた。2022年後半以降の国内企業物価指数は、電気・ガス価格激変緩和対策等がある中でも、輸入物価指数が国内価格に波及したことで、高い水準を維持した。

第1-(1)-9図 国内企業物価指数・輸入物価指数の推移

- 輸入物価指数は、2022年末からは、エネルギーの輸入価格の下落に伴い、ピーク時よりも低い水準で推移し、横ばい圏内。
- 国内企業物価指数は、電気・ガス価格激変緩和対策等がある中でも、輸入物価指数が国内価格に 波及したことで、2022年後半以降、高い水準を維持。



資料出所 日本銀行「企業物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

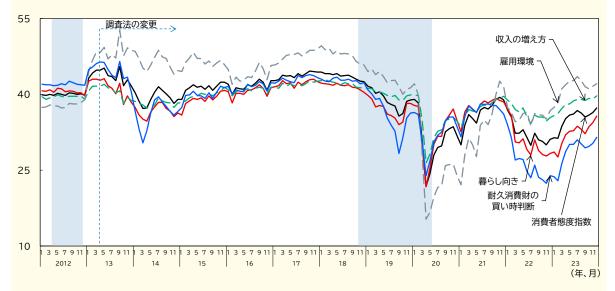
●消費者態度指数は持ち直しに足踏みがみられたが、改善に向けた動き

第1-(1)-10図により、消費者態度指数の動向をみていく。消費者態度指数は、2020年前半の感染症の拡大によって急速に低下したものの、その後は上昇傾向で推移した。2021年末には物価高を背景に再び低下に転じ、2022年は低下傾向で推移した。その後、2022年末から2023年前半にかけては経済正常化の本格化への期待もあって、上昇傾向で推移した。2023年半ばには、食品の値上げラッシュなどの物価上昇が続く中で、一時的に持ち直しに足踏みがみられたものの、年間を通してみると、改善の動きがみられた。ただし、2023年12月の水準は感染拡大前の2019年以前の水準まで回復していない。

消費者意識指標についてみると、2023年には「暮らし向き」「雇用環境」「収入の増え方」 「耐久消費財の買い時判断」の全ての項目で改善に向けた動きがみられた。

第1-(1)-10図 消費者態度指数の推移

○ 2023年は、食品の値上げラッシュなどの物価高による消費マインドの悪化が一時的にみられたものの、その後の物価上昇には落ち着きがみられ、改善に向けた動きがみられた。



資料出所 内閣府「消費動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

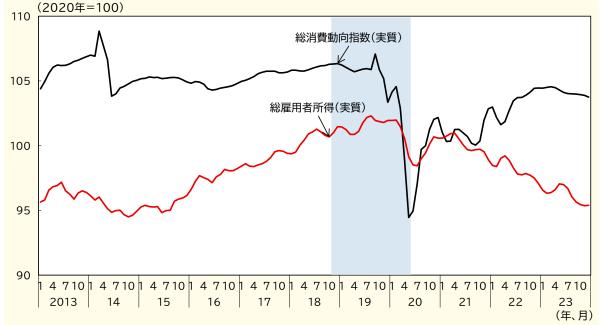
- (注) 1) 二人以上の世帯、季節調整値。
 - 2)シャドーは景気後退期。
 - 3) 2013年4月調査から、訪問留置調査法から郵送調査法に変更したことにより、不連続が生じている。また、毎年3月調査の公表時に、季節調整値の遡及改訂を行っているが、郵送調査法に変更した2013年4月調査以降の期間のみ季節調整替え及び遡及改訂が行われている。
 - 4) 2018年10月調査より、郵送・オンライン併用調査法となっている。

●2023年は、総雇用者所得は減少傾向となる中、総消費動向指数は横ばいで推移

第1-(1)-11図により、各世帯全体の消費支出総額を示す総消費動向指数(実質)と総雇用者所得(実質)の推移をみる。総消費動向指数は、2021年以降は、経済社会活動の活発化がみられる中で、緩やかな回復がみられた。2022年後半以降は、サービス消費に持ち直しがみられたが、食品や衣服等の財消費5の減少などから、横ばい圏内で推移した。総雇用者所得は、感染拡大の影響から2020年初めに急速に減少した後、2021年前半にかけて回復傾向で推移したものの、2021年後半以降は物価上昇の影響により減少傾向となった。

第1-(1)-11図 総消費動向指数(実質)と総雇用者所得(実質)の推移

- 2023年の総消費動向指数は、サービス消費に好調な部分がありつつも、日用品や食品等の財消費 に伸び悩みがみられ、横ばいで推移。
- 総雇用者所得は、2021年後半以降は物価上昇の影響により減少傾向。



資料出所 総務省統計局「消費動向指数」(2024年5月10日公表時点)、内閣府「総雇用者所得」(2024年5月22日公表 時点)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

- (注) 1) 3か月後方移動平均の値。
 - 2)シャドーは景気後退期。
 - 3) 「総雇用者所得」とは、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の一人当たり名目賃金(現金給与総額)に、総務 省統計局「労働力調査」の非農林業雇用者数を乗じて算出したもの。
 - 4) 実質の総雇用者所得、総消費動向指数はいずれも物価の動きを加味した実質指数。

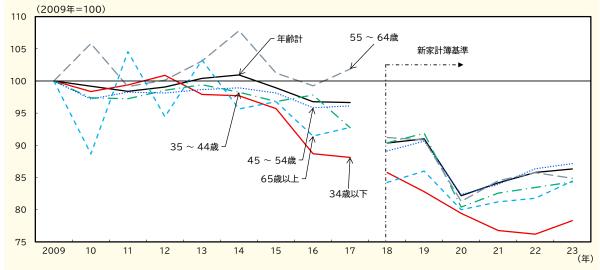
^{5 「}非耐久財」(食品等)においては、物価上昇による食品の買い控えや外出機会の増加による内食需要の縮小等の影響で、減少がみられた。「半耐久財」(衣服等)においては、2023年第Ⅲ四半期(4-6月期)に一時的に増加したが、その後、暖冬の影響による冬物衣料品の需要減少等に伴い減少がみられた。(付1-(1)-2図)

●2023年の平均消費性向は「55~64歳」を除く全年齢階級で上昇した

第1-(1)-12図により、世帯主の年齢階級別一人当たり平均消費性向(消費支出/可処分所得)の推移をみていく。「年齢計」では2021年から上昇傾向で推移し、2022~2023年にかけて、僅かに上昇している。年齢階級別では、2023年は2022年と比較して「55~64歳」を除く全ての年齢階級で上昇している。2012~2022年にかけて低下を続けていた「34歳以下」6においても上昇となった。

第1-(1)-12図 世帯主の年齢階級別一人当たり平均消費性向の推移

○ 2023年の平均消費性向は「55~64歳」を除く全階級において上昇、「65歳以上」と2022年に唯一低下した「34歳以下」において上昇が大きかった。



資料出所 総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 二人以上の世帯のうち勤労者世帯が対象。
 - 2) 2018年1月に行った調査で使用する家計簿の改正の影響による変動を含むため、時系列比較をする際には注意が必要。

^{6 「34}歳以下」の平均消費性向の低下については、共働き世帯の増加等により、「世帯主の配偶者の収入」が増加する一方、核家族の進行等により世帯人員が減少し、消費に回す割合が相対的に低くなったことによるものと考えられる。(付1-(1)-3図)

第 2 章

雇用情勢の動向

2023年の雇用情勢は、経済社会活動が活発化する中でも、求人が底堅く推移し、改善の動きがみられた。求人の回復基調に落ち着きがみられたものの、女性や高齢者を中心に労働参加が着実に進展していることに加え、より良い条件を求める転職も活発になっている。ただし、少子高齢化に起因する我が国の労働力供給制約や経済社会活動の回復等に伴う人手不足の問題も再び顕在化している。2023年の年平均をみると、有効求人倍率は前年差0.03ポイント上昇の1.31倍、完全失業率は前年と同水準の2.6%となった。

本章では、経済社会活動の活発化や、人手不足の状況を含め、2023年の雇用情勢について 概観する。

第1節 雇用情勢の概観

●雇用情勢は、求人が底堅く推移する中で、改善の動き

雇用情勢の動向について概観する。

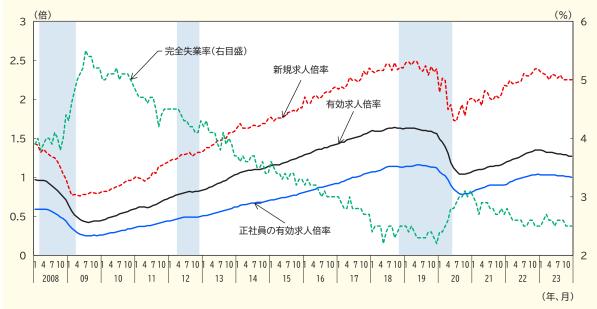
第1-(2)-1図により、新規求人倍率、有効求人倍率、正社員の有効求人倍率及び完全失業率の推移をみると、リーマンショック後の2009年以降、新規求人倍率、有効求人倍率、正社員の有効求人倍率は長期的に上昇傾向、完全失業率は低下傾向が続いていた。2020年4月に感染症の拡大による影響により、雇用情勢は一時的に悪化したものの¹、その後は、経済社会活動が徐々に活発化する中で、持ち直した。

2023年においては、新規求人数は、前年から横ばいで、感染拡大前の2019年の水準まで回復していないものの、引き続き高水準で推移している。その結果、雇用情勢は、求人が底堅く推移する中で、改善の動きがみられた。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。

¹ 雇用情勢悪化に伴い、政府は様々な雇用対策を講じた。雇用維持・継続に向けた支援である雇用調整助成金は、2020年4月より、リーマンショック期以上の特例措置がとられ、助成額の日額上限や助成率の大幅な引上げが行われた。加えて、従来、雇用調整助成金の助成対象は雇用保険被保険者のみであったところ、雇用保険被保険者以外の労働者(週労働時間20時間未満の労働者など)について助成対象とする緊急雇用安定助成金が設けられた。詳細は厚生労働省(2021)参照。

第1-(2)-1図 求人倍率と完全失業率の推移

- 2023年の雇用情勢は、求人が底堅く推移する中で、改善の動き。
- 前年と比較し、2023年の新規求人倍率及び有効求人倍率は僅かに上昇、完全失業率は横ばい。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付 政策統括室にて作成

- (注) 1) データは季節調整値。
 - 2) 完全失業率は、2011年3~8月の期間においては、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値(2015年国勢調査基準)を使用。
 - 3)シャドーは景気後退期。

就業率は約6割であるが、女性の非労働力人口のうち約160万人が就職を希望している 続いて、第1-(2)-2図により、我が国の労働力の概況をみていく。

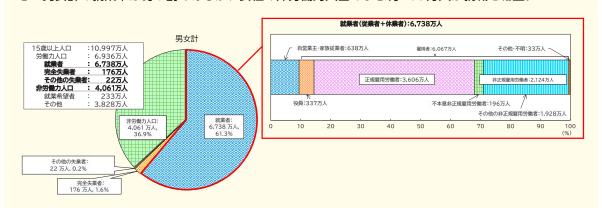
2023年の我が国の労働力をみると、就業者は約6,740万人であり、就業率は約6割となっている。就業者の内訳をみると、雇用者が約6,070万人と、就業者の大半を占めており、雇用者の中では、正規雇用労働者が約3,610万人と約6割、非正規雇用労働者が約2,120万人と約3割を占めている。

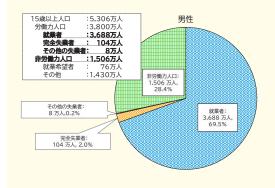
完全失業者は約180万人であるが、求職活動をしていない非労働力人口には、「働く希望はあるが求職活動はしていない就業希望者」が約230万人含まれており、完全失業者数を上回る水準となっている。人手不足の中、働く意欲と能力がありながらも働いていない方の労働市場への参加にも目を向ける必要があるだろう。

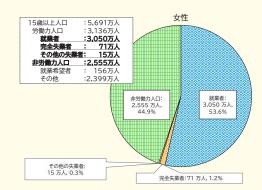
男女別にみると、就業率については、男性は約7割、女性は約5割となっており、女性においては非労働力人口が男性に比べて1,050万人ほど多い状況である。女性の非労働力人口をみると、働く希望はあるが求職活動はしていない就業希望者は完全失業者の2.2倍の約160万人となっており、女性においては、就業を希望している者のうち、多くが求職活動まで至っていないことが示唆される。

第1-(2)-2図 我が国の労働力の概況 (2023年)

○ 男女計の就業率は約6割であるが、女性の非労働力人口のうち約160万人が就職を希望。







資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- 注) 1)「労働力人口」は、15歳以上人口のうち「就業者」と「失業者」を合わせたもの。
 - 2)「就業者」は「従業者」と「休業者」を合わせたもの。「従業者」は、調査週間中に賃金、給料、諸手当、内職収入などの収入を伴う仕事(以下「仕事」という。)を1時間以上した者。なお、家族従業者は、無給であっても仕事をしたとする。「休業者」は、仕事を持ちながら、調査週間中に少しも仕事をしなかった者のうち、①雇用者で、給料、賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。なお、職場の就業規則などで定められている育児(介護)休業期間中の者も、職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者に含む。②自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。なお、家族従業者で調査週間中に少しも仕事をしなかった者は、休業者には含まれない。
 - 3)「失業者」は、「就業しておらず、調査期間を含む 1 か月間に仕事を探す活動や事業を始める準備を行っており(過去の求職活動の結果待ちを含む。)、すぐに就業できる者」。「完全失業者」は、「失業者」のうち「毎月の末日に終わる 1 週間(12 月は20~26 日の 1 週間)に仕事を探す活動や事業を始める準備を行った者(過去の求職活動の結果待ちを含む。)」。
 - 4)「非労働力人口」は15歳以上人口のうち、「就業者」と「失業者」以外のもの。
 - 5)「就業希望者」は、「非労働力人口」のうち就業を希望しているもの。
 - 6)「不本意非正規雇用労働者」とは、現職の雇用形態(非正規雇用労働者)についた主な理由について「正規 の職員・従業員の仕事がないから」と回答したもの。

第2節 就業者・雇用者の動向

●経済社会活動が活発化する中、労働参加は着実に進展

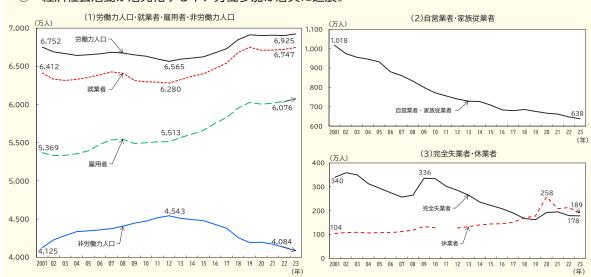
本節では、労働参加の状況や就業者・雇用者の動向についてみていく。

第1-(2)-3図により労働力に関する主な指標の長期的な推移をみると、2012年以降、感染症の拡大の影響のある期間を除き、労働力人口、就業者数、雇用者数は増加しているが、自営業者・家族従業者数は、1980年代以降減少している。また、完全失業者数は、リーマンショック後の2009年以降、感染症の拡大の影響のある期間を除き、着実に減少した。

2023年においても2021年以降に引き続き、就業者数及び雇用者数は増加傾向、完全失業者数、非労働力人口、休業者数は減少傾向にあり、経済社会活動が活発化する中、労働参加の着実な進展がみられた。特に、2023年の労働力人口と雇用者数は過去最高を記録した。一方で、完全失業者数は感染拡大前の2019年よりも依然として高い水準となっている。休業者数については、出産・育児等による休業の増加を背景に長期的に増加傾向にあり、2020年は感染症の拡大による経済社会活動の抑制・停滞等の影響により一時的に大きく増加したが、2021年以降は落ち着きがみられる。

第1-(2)-3図 労働力に関する主な指標の推移

- 2023年の労働力人口、雇用者数は過去最高水準。
- 経済社会活動が活発化する中、労働参加は着実に進展。

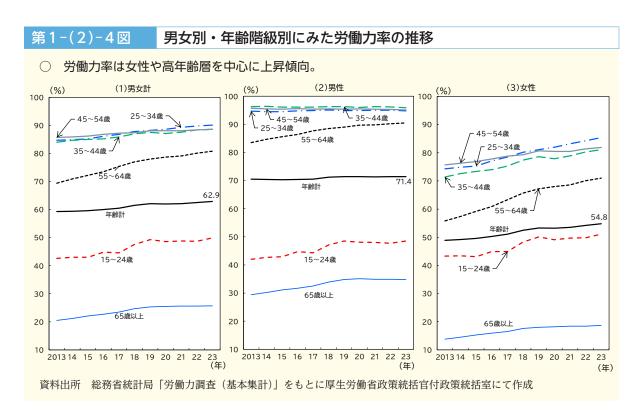


資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 2011年の値は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、休業者以外は、補完推計値 (2015年国勢調査基準)を使用。
 - 2) 休業者については、2011年の値が存在しない。
 - 3)(3)の休業者数については、時系列接続を行うために、2013~2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018~2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

●労働力率は女性や高年齢層を中心に上昇傾向

第1-(2)-4図により、男女別・年齢階級別の労働力率²の推移をみると、女性は全ての年齢階級、男女計では55歳以上の高年齢層で上昇傾向となっており、女性や高年齢層を中心に労働参加が進んでいることが分かる。2020年には感染症の拡大の影響により、女性に労働力率の停滞の動きがみられたが、2021年以降再び上昇がみられている。



² 労働力人口が15歳以上人口に占める割合。

●非正規雇用労働者は男女ともに長期的に増加傾向、正規雇用労働者も女性を中心に9年連続で増加

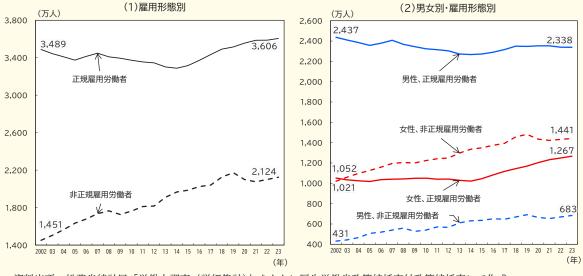
続いて、雇用者の動向について雇用形態別にみていく。

第1-(2)-5図は、役員を除く雇用者数の推移を、雇用形態別にみたものである。非正規雇用労働者数は、景気変動の影響を受けやすく、2009年にはリーマンショック、2020年には感染症の拡大による景気後退の影響から減少がみられたが、女性や高年齢層を中心に労働参加が進む中で、長期的には増加傾向である。正規雇用労働者数については、女性を中心に2015年以降は増加傾向で推移している。

2023年もこうした傾向は続いており、正規雇用労働者数は感染症の拡大前の2019年の水準を上回り、9年連続の増加となった。非正規雇用労働者数は、経済社会活動が活発化する中で、男女ともに増加した。

第1-(2)-5図 雇用形態別にみた雇用者数の推移

- 非正規雇用労働者は、2009年にはリーマンショック、2020年には感染症の拡大による景気後退の影響から一時減少がみられたものの、長期的には男女ともに増加傾向。
- 正規雇用労働者は、女性を中心に、9年連続で増加。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)「非正規雇用労働者」は、労働力調査において「非正規の職員・従業員」と表記されているものであり、 2008年以前の数値は「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の 合計、2009年以降は、新たにこの項目を設けて集計した値である点に留意が必要。
 - 2) 正規雇用労働者、非正規雇用労働者の2011年の値は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値(2015年国勢調査基準)を使用。
 - 3) 雇用労働者数には、役員の数は含まれていない。

●正規雇用労働者の割合は若年層と高年齢層を中心に幅広い年齢層で上昇傾向にあり、女性は「25~34歳」、男性は「60~64歳」で顕著。非正規雇用労働者の割合は、高年齢層を中心に上昇傾向

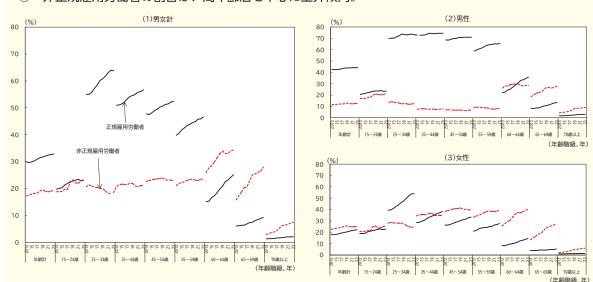
第1-(2)-6図により、年齢階級別・雇用形態別に人口に占める雇用者の割合の推移をみてみる。男女計でみると、正規雇用労働者の割合は、「25~34歳」の若年層や「55~59歳」「60~64歳」の高年齢層を中心に幅広い年齢層で上昇している。非正規雇用労働者の割合は、60歳以上の年齢層で上昇しているものの、「25~34歳」の若年層では低下している。

男女別にみると、正規雇用労働者の割合は、男性では定年年齢の引上げなどに伴い「60~64歳」で顕著に上昇しており、非正規雇用労働者を逆転している。女性では育児休業制度など企業の両立支援制度の充実に伴う雇用の継続が進んだことなどにより、「25~34歳」「35~44歳」で顕著に上昇しており、「35~44歳」では、非正規雇用労働者と逆転している。非正規雇用労働者の割合は、男性では65歳以上、女性では60歳以上の年齢層において、上昇傾向で推移している。

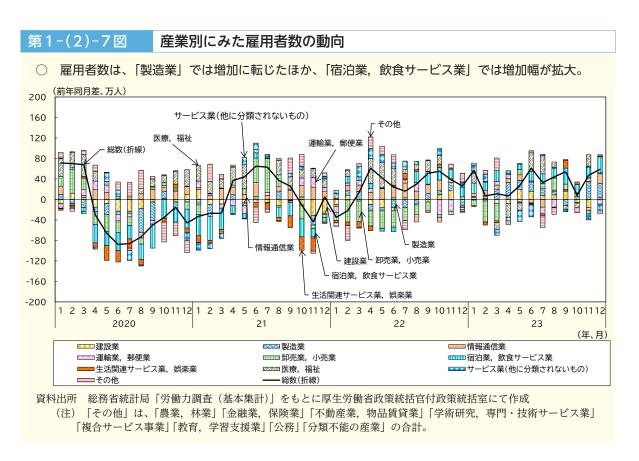
また、感染拡大の影響により、2020年は非正規雇用労働者の割合は、男性・女性ともに「15~24歳」「60~64歳」を中心に幅広い階級で低下したが、2022年以降、ほとんど全ての年齢階級で横ばい圏内となっている。

第1-(2)-6図 年齢階級別・雇用形態別にみた雇用者割合の推移

- 正規雇用労働者の割合は、若年層と高年齢層を中心に幅広い年齢層で上昇傾向。女性は「25~34歳」、男性は「60~64歳」で顕著。
- 非正規雇用労働者の割合は、高年齢層を中心に上昇傾向。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注)「雇用者割合」とは、各年齢階級の人口に占める雇用者の割合をいう。 ●雇用者数は、「製造業」では増加に転じたほか、「宿泊業、飲食サービス業」では増加幅が拡大第1-(2)-7図により、産業別の雇用者数の動向を前年同月差でみると、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月以降、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「卸売業、小売業」といった対人サービス業を中心に雇用者数は減少がみられたが、2021年4月には、雇用者総数は増加に転じた。「宿泊業、飲食サービス業」の雇用者数は2022年には増加に転じ、「医療、福祉」「情報通信業」では引き続き増加した。2023年は、前年を上回る雇用者数の増加がみられ、「製造業」では、半導体不足の解消による自動車生産の回復等に伴い、増加に転じたほか、「宿泊業、飲食サービス業」では、インバウンド需要やサービス消費の持ち直しにより、増加幅が拡大した。

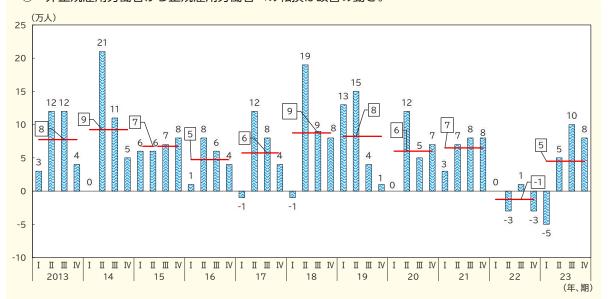


●非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換は改善の動き

ここまで、正規・非正規雇用労働者の動向をみてきたが、第1-(2)-8図により、非正規雇用から正規雇用への転換の状況についてみてみる。同図は、15~54歳で過去1年間に離職した者について「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」の人数から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の人数を差し引いた人数の動向をみたものである。「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」と「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の差は、2022年は年平均ではマイナスとなったが、2023年の年平均はプラス5万人となり、改善の動きがみられた。

第1-(2)-8図 非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換

○ 非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換は改善の動き。

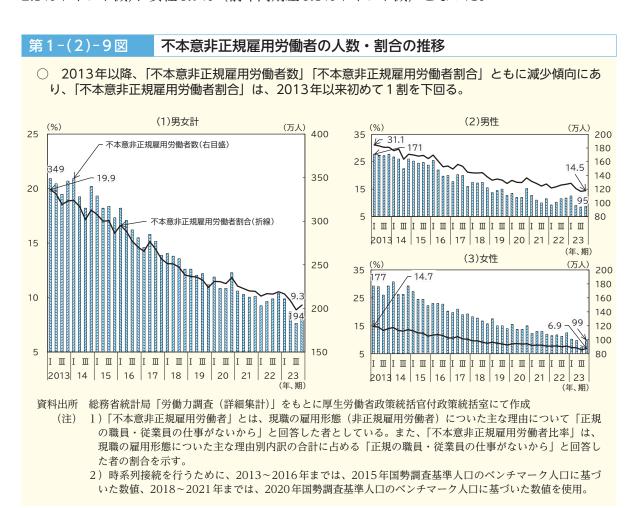


資料出所 総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)棒グラフは、労働力調査において「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」から「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」の人数を差し引いた値を指す。「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去1年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者を指し、「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去1年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者を指す。
 - 2)対象は、15~54歳としている。
 - 3) 四角囲みの数値は、各年の四半期の数値から年平均を算出した値。
 - 4) 時系列接続を行うために、2013~2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018~2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

●不本意非正規雇用労働者割合は引き続き低下傾向であり、2013年以来初めて1割を下回る

不本意非正規雇用労働者の動向を確認する。第1-(2)-9図は、不本意非正規雇用労働者の人数とその数が非正規雇用労働者に占める割合(以下「不本意非正規雇用労働者割合」という。)の推移である。2013年以降、男女ともに不本意非正規雇用労働者数も不本意非正規雇用労働者割合もその水準を下げており、男女計では、2023年第Ⅲ四半期(4-6月期)には初めて1割を下回り、また、2023年第Ⅲ四半期(7-9月期)には調査開始以来最少の水準となった。男女別にみると、2023年第Ⅳ四半期(10-12月期)には男性14.5%(前年同期差2.3%ポイント減)、女性6.9%(前年同期差0.8%ポイント減)となった。



■個人や家庭の都合により非正規雇用を選択する労働者が増加傾向

非正規雇用労働者として働いている理由は何があるだろうか。第1-(2)-10図は、非正規雇用を選択した理由別の労働者数の動向をみたものである。不本意非正規雇用労働者(「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答)は一貫して減少する一方で、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」等の個人や家庭の都合による理由が増加傾向である。感染症の拡大により、2020~2021年には「家事・育児・介護等と両立しやすいから」は女性を中心に大幅に減少したが、2022年以降は増加に転じている。また、男女ともに、「通勤時間が短いから」が増加している。個人や家庭の生活との両立のため、時間の都合をつけながら働く非正規雇用労働者の現状がうかがえる。

第1-(2)-10図 現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数の推移

○ 不本意非正規雇用労働者(「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答)は男女とも一貫して 減少している。一方で、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家事・育児・介護等と両立しやす いから」等の個人や家庭の都合による理由が増加傾向。



資料出所 総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている主な理由の内訳を示したもの。
 - 2)「総数」は転職者の総数であり、転職理由ごとの転職者の合算値とは一致しない。
 - 3)「不本意非正規雇用労働者」とは、現職の雇用形態(非正規雇用労働者)についた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。
 - 4) 時系列接続を行うために、2019~2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

●障害者の雇用者数・実雇用率は過去最高を更新

第1-(2)-11図により、障害者の雇用状況についてみてみる。近年、障害者雇用は、ノーマライゼーションが進む中で、大きく進展しており、2023年の雇用義務のある民間企業³の雇用障害者数は、前年比4.6%増の64.2万人と、20年連続で過去最高となった。加えて、実雇用率は、前年差0.08%ポイント上昇の2.33%と12年連続で過去最高となり、初めて実雇用率が雇用状況報告時点の法定雇用率⁴を上回った。

障害種別でみると、身体障害者は前年比0.7%増の36.0万人となったが、この数年は伸びが 鈍化している。知的障害者は同3.6%増の15.2万人、精神障害者は同18.7%増の13.0万人と なっており、10年前と比較すると、知的障害者は2倍弱、精神障害者は約6倍とその伸びが 近年大きくなっている。

このように、雇用障害者数は着実に増加しているが、近年、障害者が能力を発揮して活躍することよりも、雇用率の達成に向け障害者雇用の数の確保を優先するような動きがあることも指摘されている⁵。雇用者の数だけではなく、障害者が生き生きと個々の能力を発揮し、その雇用の安定につながるよう、障害者本人、事業主、就労支援や生活支援に携わる関係機関が協力して、障害者雇用の質を向上させることが求められるだろう。

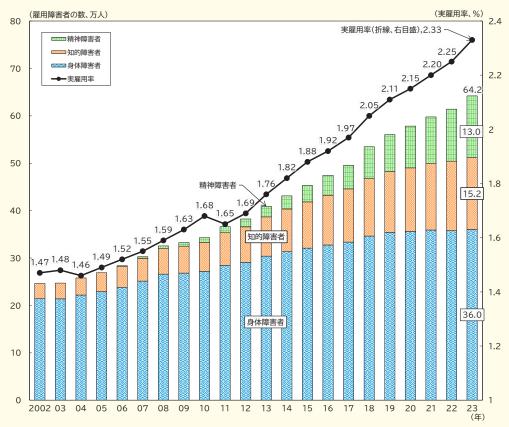
³ 雇用義務のある民間企業については、法定雇用率の変更に伴い変動が生じるが、2023年においては 43.5人以上規模を対象としている。

^{4 2023}年の法定雇用率は、2.3%。

⁵ 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書(2022年労働政策審議会)より。

第1-(2)-11図 障害者雇用の概観

- 2023年の民間企業の雇用障害者数は20年連続で過去最高。実雇用率は2.33%と12年連続で過去最高。
- 障害種別にみると、近年、特に精神障害者の伸び率が大きい。



資料出所 厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)雇用義務のある企業(2012年までは56人以上規模、2013~2017年は50人以上規模、2018~2020年は45.5人以上規模、2021年以降は43.5人以上規模の企業)における毎年6月1日時点の障害者の雇用状況を集計したものである。
 - 2)「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

~2005年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)

知的障害者 (重度知的障害者はダブルカウント)

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

2006年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)

~2010年 知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

2011年~ 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)

知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

身体障害者である短時間労働者(身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

知的障害者である短時間労働者(知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)

- (※) 2018年以降は、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については 1人とカウントしている。発達障害者は精神障害者に含まれている。
- ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
- ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉 手帳を取得した者であること
- 3) 法定雇用率は、2012年までは1.8%、2013~2017年は2.0%、2018~2020年は2.2%、2021年以降は2.3%となっている。

●障害者の法定雇用率の達成割合は、従業員数「1,000人以上」の企業で7割弱、1,000人 未満の企業で4~5割程度

企業の障害者雇用の状況についてもみてみよう。第1-(2)-12図により、障害者の法定雇用率の達成状況についてみると、長期的には上昇傾向にあるが、2023年6月1日時点で、2022年から1.8%ポイント上昇の50.1%となっている。

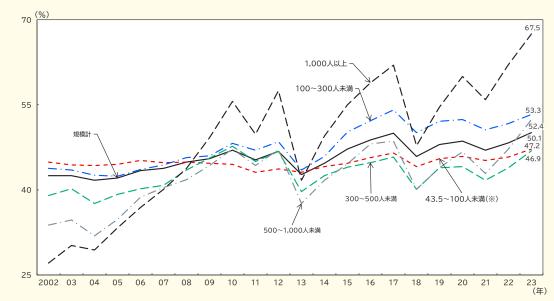
企業規模別に達成状況をみると、2002年に達成割合が最も低かった「1,000人以上」の企業は大きく上昇しており、2023年は全ての企業規模で上昇がみられ、特に従業員数「1,000人以上」の企業では約7割近くにまで達している。一方、1,000人未満の企業ではいずれも4~5割程度となっており、長期的には緩やかに上昇している。2000年代半ばまで他の企業規模と比較して高い水準だった100人未満の企業は、ほぼ横ばいで推移している。

達成割合は法定雇用率の改正によって変化することがある。過去に改定された年では、全ての企業規模で達成企業割合の低下がみられた。2021年3月に法定雇用率が2.3%に引き上げられていたが、2022年、2023年は上昇している。法定雇用率は、2024年4月からは2.5%に引き上げられ、2026年7月からは2.7%とする改定が予定されており、こうした制度改正が影響する可能性もある。

また、障害者雇用ゼロ企業(法定雇用率未達成企業のうち障害者を一人も雇用していない企業)については、障害のある労働者への配慮や企業のニーズは個々に異なるため、企業ごとのニーズに沿った支援計画やジョブコーチ⁶などの定着支援など、個々の企業や障害者に寄り添ったきめ細かな支援が重要となるだろう。

第1-(2)-12図 障害者雇用の法定雇用率の達成状況

- 法定雇用率の達成割合は、従業員数「1,000人以上」の企業では7割弱、従業員1,000人未満の 企業では4~5割程度となっている。
- 法定雇用率が改定された2013年 (1.8%→2.0%)、2018年 (2.0%→2.2%)、2021年 (2.2%→2.3%) には、達成企業割合が低下しているが、2022年、2023年は上昇。



資料出所 厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注) (※) は、2012年までは56~100人未満、2013~2017年までは50~100人未満、2018~2020年までは 45.5~100人未満、2021年からは43.5~100人未満。

⁶ 職場適応援助者(ジョブコーチ)は、障害者の職場適応に課題がある場合に、職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた専門的な支援を行い、障害者の職場適応を図ることを目的としている。

外国人労働者数は過去最高を更新

最後に、第1-(2)-13図により、外国人労働者の状況についてみる。2023年10月末時点の外国人労働者数は約205万人となり、初めて200万人を超え、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以降、11年連続で過去最高を更新した。感染症の拡大による入国制限等の影響から、2020年以降は伸びが鈍化したが、2023年は前年比12.4%増で2019年の13.6%増に近づいた。

在留資格別にみると「身分に基づく在留資格」が最も多い状況が続いており、次いで「専門的・技術的分野の在留資格」⁷「技能実習」が多い。近年、2019年4月以降の「特定技能」⁸の受入れなどにより、「専門的・技術的分野の在留資格」が大きく増加しており、直近4年間で約24万人増加している。

国籍別にみると、ここ数年、中国は減少傾向がみられる一方、フィリピンやベトナム等が増加している。特に、ベトナムは「特定技能」の創設等により、直近4年間で約7万人増加しており、4年連続で最多となっている。

外国人労働者の在留資格については、2023年11月に出入国在留管理庁の「技能実習制度 及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の最終報告書において、「国際的にも理解が 得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、①外国人の人権保護、②外国人のキャリ アアップ、③安全安心・共生社会といった視点に重点を置いて見直しを行うこと | とされてい る。具体的には、「①技能実習制度を人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、 実態に即した見直しとすること、②技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認で きる仕組みを設けることでキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への円滑な 移行を図ること、③人権保護の観点から、一定要件の下で本人意向の転籍を認めるとともに、 監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じること」等とされている。 最終報告書を受けて関係閣僚会議で決定された「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関 する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について」等を踏まえ、2024年3月15日 に、技能実習制度にかわり育成就労制度を創設することなどを盛り込んだ法案が提出され、同 年6月14日に成立した。本法改正では、技能実習の在留資格を廃止し、「育成就労産業分野| (特定産業分野のうち就労を通じて修得させることが相当なもの) に属する技能を要する業務 に従事すること等を内容とする「育成就労」の在留資格を創設するほか、育成就労計画の認定 制度を設けてキャリアアップを図るとともに、転籍に係る制限を緩和するなどしている。労働 者としての権利を適切に保護することで、我が国が「選ばれる国」となることを目指すもので ある。

我が国の外国人労働者は、10年前と比較して約2.8倍と、約130万人の増加がみられ、日本に定着している外国人材も多く、身近な存在となりつつある。国籍にかかわりなく、全ての

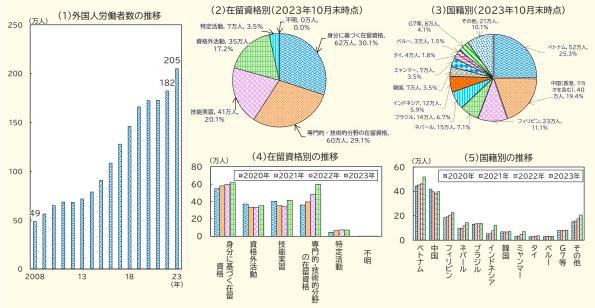
^{7 「}専門的・技術的分野の在留資格」には、「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職 1 号・ 2 号」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」「特定技能 1 号・ 2 号」が含まれる。特に、「特定技能 1 号・ 2 号」の増加が顕著で、2020年以降、急激な上昇がみられる。このうち半数近くはベトナムからの労働者である(詳細は第 II 部第 2 章第 1 節(第 2 −(2)−17 図)参照)。

⁸ 人材の確保が困難な一部の産業分野等における人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を労働者として受け入れるために創設した在留資格。対象分野は16分野(介護、建設、農業、漁業、飲食料品製造業など)となっている(2023年12月末時点で特定技能在留外国人数は約20万人)。

人が安定した生活を送れるような賃金や労働条件等が確保できるようにするとともに、安心して働き続けられるような職場や地域社会づくりが更に重要となるだろう。

第1-(2)-13図 外国人労働者数等の概観

- 2023年10月末時点の外国人労働者数は約205万人となり、2007年に外国人雇用状況の届出が 義務化されて以降の過去最高を11年連続で更新。
- 在留資格別では「身分に基づく在留資格」が最も多いが、「専門的・技術的分野の在留資格」においては直近4年間で24万人増加しており、その人数を伸ばしている。
- 国籍別にみると、ベトナムが最も多い。



資料出所 厚生労働省「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 各年10月末時点の数値。
 - 2) G7等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。
 - 3)(2)の「不明」は79人となっている。

第3節 求人・求職の動向

●求人が底堅く推移する中で、求職は微減であったことから、新規求人倍率及び有効求人倍率は僅かに上昇

経済社会活動が活発化する中、労働市場はどのようになっているだろうか。本節では、求人と求職の動向について概観する。

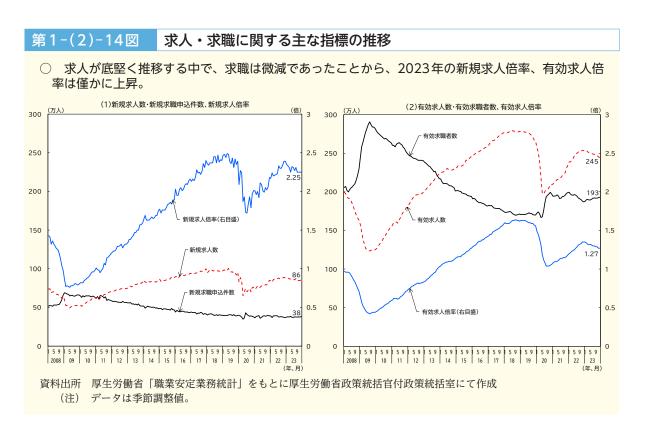
第1-(2)-14図により、労働力需給の状況を示す指標である新規求人数、新規求職申込件数、新規求人倍率、有効求人数、有効求職者数及び有効求人倍率の動向について概観する。

まず、労働力需要の状況を示す新規求人数、有効求人数については、2009年以降長期的に増加傾向にあったが、感染症の拡大による景気後退の影響から、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月を中心に急激かつ大幅に減少した。2020年7月以降は経済社会活動が徐々に活発化し、長期的に続く人手不足の状況も背景に、新規求人数に緩やかな回復が続き、有効求人数にも持ち直しの動きが続いた。2023年においては、新規求人数は、前年から横ばいと、

感染拡大前の水準まで回復していないものの、引き続き高水準で推移している。雇用情勢は、 求人が底堅く推移する中で、改善の動きがみられた。その結果、2023年平均では、新規求人 数は前年比0.1%増、有効求人数は同0.9%増となった。

次に、労働力供給の状況を示す新規求職申込件数、有効求職者数については、2009年以降 長期的には減少傾向で推移している。感染症が拡大した2020年以降については、新規求職申 込件数は横ばい、有効求職者数は2020年後半に大幅に増加した後、横ばいとなっている。 2023年平均では、新規求職申込件数は前年比0.9%減、有効求職者数は同1.3%減となった。

さらに、求職者一人に対する求人数を表す求人倍率の状況をみると、2023年の新規求人倍率は年平均で前年差0.03ポイント上昇の2.29倍、有効求人倍率は年平均で同0.03ポイント上昇の1.31倍となった。



●正社員、パートタイム労働者ともに求人は底堅い動き、新規求職申込件数は、正社員では減 少傾向、パートタイム労働者ではおおむね横ばいで推移

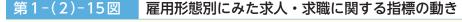
次に、第1-(2)-15図により、雇用形態別に求人・求職の動向をみていく。

求人数をみると、正社員、パートタイム労働者ともに、2009年以降増加傾向で推移していたが、感染拡大による景気後退の影響から、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月に新規求人数が大きく減少し、有効求人数も減少した。その後、新規求人数、有効求人数は持ち直しの動きが続いており、2023年においては、大きく増加はしないものの底堅さがみられる。

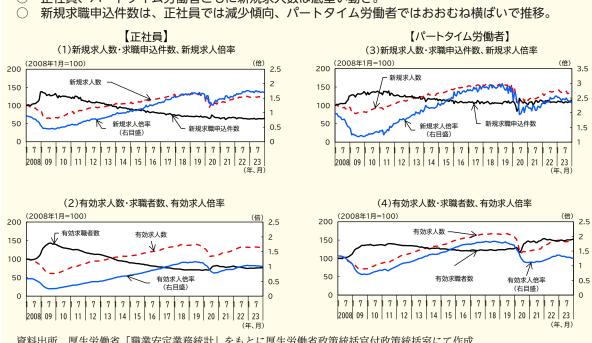
求職者数については、2009年以降長期的に減少傾向で推移していた。正社員では、新規求職申込件数は、最初の緊急事態宣言の解除後の2020年6~7月、有効求職者数は同年後半を中心に増加したが、その後は、いずれもやや減少傾向で推移している。パートタイム労働者では、新規求職申込件数、有効求職者数ともに、2020年4月に大幅に減少した。新規求職申込件数は2020年6~7月にかけて増加、有効求職者数は2020年6~12月まで増加し続けた後、

いずれもおおむね横ばいで推移している。

2023年は、年平均で正社員の新規求職申込件数は前年比1.2%減、有効求職者数は同2.1% 減となり、パートタイム労働者の新規求職申込件数は横ばい、有効求職者数は同0.1%減と なった。2023年平均を感染拡大前の2019年と比較すると、正社員の新規求職申込件数は下 回ったものの、正社員の有効求職者数、パートタイム労働者の新規求職申込件数、有効求職者 数は上回っている。その結果、2023年平均の正社員の新規求人倍率は、前年差0.04ポイント 上昇の1.72倍、有効求人倍率は同0.03ポイント上昇の1.02倍、パートタイム労働者の新規 求人倍率は、同0.03ポイント上昇の2.45倍、有効求人倍率は同0.03ポイント上昇の1.31倍 となった。



正社員、パートタイム労働者ともに新規求人数は底堅い動き。



- 資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
- 1)「パートタイム労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週 間の所定労働時間に比し短い者を指す。
 - 2) グラフは季節調整値。正社員の有効求職者数・新規求職申込件数はパートタイム労働者を除く常用労働者 数の値を指す。

●新規求人数は、一般労働者では減少、パートタイム労働者では増加

次に、求人の動向について、産業別・雇用形態別にみていく。

第1-(2)-16図は、産業別・雇用形態別に新規求人数の前年差の推移をみたものであるが、 パートタイム労働者を除く一般労働者⁹(以下この章において「一般労働者」という。)、パート タイム労働者ともに2020年は、感染症の拡大により、全ての産業において新規求人数が減少

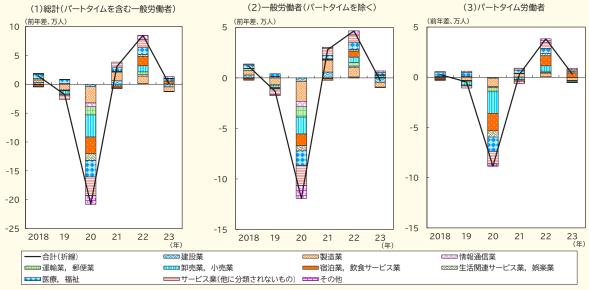
常用及び臨時・季節を合わせた労働者をいう。常用労働者は雇用契約において雇用期間の定めがな いか又は4か月以上の雇用期間が定められている労働者(季節労働を除く。)をいう。また、臨時労働 者は、雇用契約において1か月以上4か月未満の雇用契約期間が定められている労働者をいい、季節労 働者とは、季節的な労働力需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間(4か月未満、4か月 以上の別を問わない。)を定めて就労する労働者をいう。

した。雇用形態別でみると、一般労働者の新規求人数は、「サービス業(他に分類されないもの)」「製造業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」等で、パートタイム労働者の新規求人数は、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「サービス業(他に分類されないもの)」等で大幅な減少がみられた。2021年は、一般労働者、パートタイム労働者ともにおおむね全ての産業で増加となったが、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」等では、2年連続で減少となった。2022年は、経済社会活動の活発化により一般労働者、パートタイム労働者ともに新規求人数は全ての産業で増加した。

2023年においては、一般労働者では「建設業」「製造業」を中心に減少がみられた一方、パートタイム労働者では「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「サービス業(他に分類されないもの)」を中心に増加がみられ、両者の動きに違いがあった。

第1-(2)-16図 産業別・雇用形態別にみた新規求人数の動向

- 新規求人数は、一般労働者では「建設業」「製造業」を中心に減少。パートタイム労働者では「宿泊業,飲食サービス業」「医療,福祉」「サービス業(他に分類されないもの)」を中心に増加。
- 一方で、一般労働者、パートタイム労働者ともに、依然として感染拡大前の水準まで回復しておらず、特に「卸売業,小売業」「生活関連サービス業,娯楽業」で回復に遅れ。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

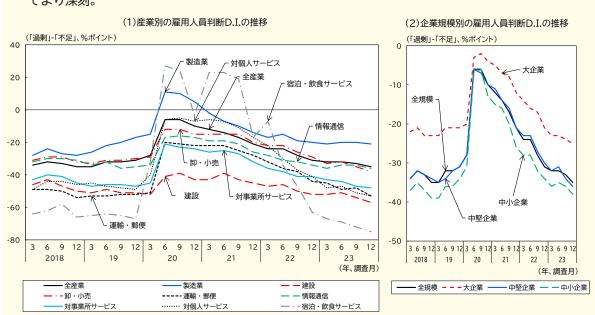
- (注) 1) 2013年改定「日本標準産業分類」に基づく区分。
 - 2)「その他」は、「農業、林業、漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」「公務(他に分類されるものを除く)・その他」の合計。
 - 3)「一般労働者」及び「パートタイム労働者」「パートタイム」はそれぞれ、厚生労働省「職業安定業務統計」 における「一般」、「パートタイム」を指す。

●人手不足感は、感染拡大前よりも強まっており、特に「宿泊・飲食サービス」や中小企業において顕著

第1-(2)-17図により、産業別及び企業規模別に雇用の過不足の状況をみていく。同図 (1) により産業別の雇用人員判断 D.I.の推移をみると、感染拡大の影響により2020年前半は全ての産業で弱まり、特に「宿泊・飲食サービス」「製造業」ではマイナスからプラスに転じた。その後は、「宿泊・飲食サービス」以外の産業でおおむね一貫して人手不足感が強まった。2021年12月に「宿泊・飲食サービス」が「不足」超に転じて以降、全ての産業が0を下回って推移し、その後、感染拡大前の水準よりも低くなり、より一層人手不足感が強まった。2023年においては特に、「宿泊・飲食サービス」において顕著である。また、同図 (2) により企業規模別にみると、中小企業の人手不足感がより強い傾向がみられる。

第1-(2)-17図 産業別・企業規模別にみた雇用人員判断 D.I. の推移

○ 人手不足感は、感染拡大前よりも強まっており、特に、「宿泊・飲食サービス」や中小企業においてより深刻。



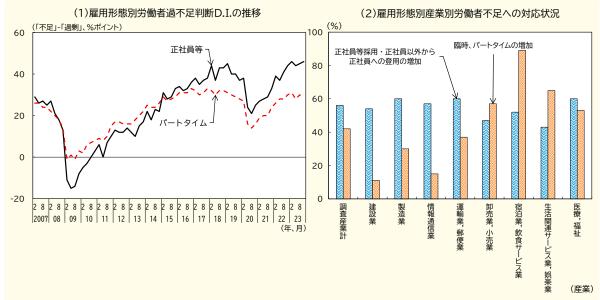
資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●正社員等では不足感が強い傾向が長期的に続く

次に、事業所における雇用形態別人手不足の状況をみてみよう。第1-(2)-18図(1)は、事業所に調査した労働者過不足判断D.I.の推移を雇用形態別にみたものであるが、長期的に正社員等ではパートタイムと比べて比較的不足感が強い。また、同図の(2)により、2023年8月1日時点の主な産業における事業所の過去1年間の労働者不足への対応の実施状況をみると、全体として、「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行った事業所の割合が「臨時、パートタイムの増加」を行った事業所の割合を上回っている。特に、「建設業」「製造業」「情報通信業」で高い水準となっており、依然として正社員登用にある程度積極的な姿勢を保っていることがうかがえる。

第1-(2)-18図 雇用形態別人手不足の状況

- 正社員等ではパートタイムと比べて人手不足感が強い傾向が長期的に続いている。
- 「製造業」「運輸業,郵便業」を中心に「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を 行った事業所の割合が「臨時、パートタイムの増加」を行った事業所の割合を上回っている。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)(1)の「正社員等」については、2007年11月調査以前は「常用」として調査していたため、2008年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。
 - 2)(1) は四半期ごとのデータ、(2) は2023年のデータを使用。
 - 3)「労働者過不足判断D.I.」とは、「不足」と回答した事業所の割合から「過剰」と回答した事業所の割合を 差し引いた値。
 - 4)(2)は、2023年8月1日時点において労働者が不足していて、かつ過去1年間に何らかの労働者不足の対処をした事業所に対してその対処方法を質問したもの(複数回答)。図では、対処方法のうち「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」「臨時、パートタイムの増加」の2方法を掲載。

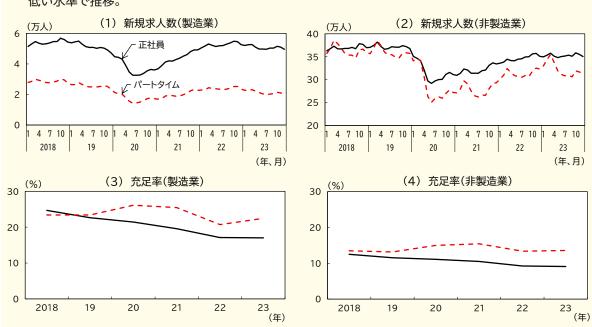
●求人の充足率は正社員においては低下傾向。非製造業では、正社員、パートタイム労働者と もに低い水準で推移

さらに、第1-(2)-19図により、製造業・非製造業別の新規求人数及び充足率¹⁰の動向をみていく。新規求人数については、感染症の拡大の影響により2020年前半に大幅に減少したが、同年後半以降、正社員、パートタイム労働者ともに製造業、非製造業のいずれも増加傾向となった。2023年においては、製造業、非製造業ともに、正社員、パートタイム労働者の新規求人数は、横ばいではあるものの、高水準で推移している。

2023年の充足率について、製造業では、正社員は低下傾向にある一方、パートタイム労働者において前年から上昇がみられた。非製造業では、正社員、パートタイム労働者ともに約1~2割と低い水準になっており、特に正社員の充足率は低下傾向で推移している。企業が求人を出しても人員が確保できていない状況がみられ、特に、非製造業の正社員においてその傾向が顕著であることがうかがえる。

第1-(2)-19図 製造業・非製造業別にみた新規求人数及び充足率の推移

○ 求人の充足率は正社員においては低下傾向。非製造業では、正社員、パートタイム労働者ともに 低い水準で推移。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)(1)(2)は、後方3か月移動平均を使用。
 - 2)(3)(4)の数値は、年ごとに月次データの平均を使用。
 - 3)「パートタイム労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い者を指す。

●民間職業紹介事業における常用求人数及び新規求職申込件数は人手不足を背景に増加傾向。就職件数は2021年度以降伸びがみられるも、5年前と比較して微増

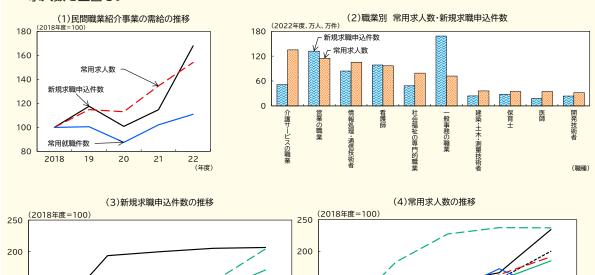
民間職業紹介事業の動向はどのようになっているのだろうか。第1-(2)-20図(1)をみると、常用求人数及び新規求職申込件数は、ここ数年、増加傾向となっており、特に、2022

¹⁰ 求人数に対する充足された求人の割合をいい、「就職件数」を「新規求人数」で除したもの。

年度の新規求職申込件数は前年度から大きく増加するなど活発な動きがみられる。一方、常用就職件数については、2021年度以降は伸びているものの、2018年度と比較すると微増となっている¹¹。同図(2)により、2022年度の職業別の常用求人数と新規求職申込件数をみると、「介護サービスの職業」「情報処理・通信技術者」等で、新規求職申込件数を常用求人数が大きく上回っており、人手不足がみられた。一方で、「一般事務の職業」において求職者数が求人数を大きく上回っており、「営業の職業」等においても、程度の差はあるものの、同様であることが分かる。同図(3)(4)により、常用求人数の上位10職種について、新規求職申込件数、常用求人数の伸びの推移をみると、ほぼ全ての職業で2018年度の水準を上回っており、特に「建築・土木・測量技術者」「保育士」で、求人・求職ともに伸びが大きくなっている。



- 民間職業紹介事業における常用求人数及び新規求職申込件数は人手不足を背景に増加傾向。就職件数は、2021年度以降伸びているものの、2018年度と比較すると微増。
- 「介護サービスの職業」では求人数が求職者数を上回る一方、「一般事務の職業」では求職者数が 求人数を上回る。



100 100 50 50 22 (年度) 2018 19 20 21 2018 19 20 21 22 (年度) ·---- 介護サービスの職業 - 一 営業の職業 情報処理・通信技術者 · **-** 看護師 … 社会福祉の専門的職業 — — 保育士 建築・土木・測量技術者

150

- 資料出所 厚生労働省「職業紹介事業報告書の集計結果(速報)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注) 1)民間職業紹介事業について集計したものであり、同一求職者の複数事業者への求職登録や企業の同一求人 の複数事業者への登録による重複計上もあり得る。
 - 2)「常用求人」「常用就職」とは、雇用期間が4か月以上又は期間の定めのない求人、就職をいう。
 - 3)(2)~(4)は2022年度の常用求人数が上位10位までの職業について集計したもの。

150

¹¹ 民間職業紹介事業も、ハローワークもともに、マッチング効率が下がっている。詳細な分析については、コラム2-5参照。

●転職者数は2022年以降増加傾向、「より良い条件の仕事を探すため」の寄与が大きい

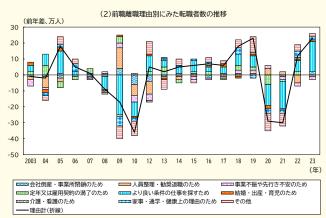
これまでにみた労働力需給の動向も踏まえ、労働移動の状況について、転職者(過去1年以内に離職経験のある就業者)の動向をみていく。第1-(2)-21図(1)により、転職者数の推移をみると、リーマンショック期の $2009\sim2010$ 年にかけて大幅に落ち込んだ後、2011年以降増加を続け、2019年は過去最高の353万人となった。感染症の影響で2020年、2021年と減少が続き、290万人まで減少したが、2022年に増加に転じ、2023年は2年連続増加の328万人となった。

転職者数の変動の背景をみるため、同図(2)で前職の離職理由別の転職者数の推移(前年差)をみると、「より良い条件の仕事を探すため」は、雇用情勢が改善している時期に増加している。他方、「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」は、リーマンショックの影響を受けた2009年のように、雇用情勢が厳しい時期に増加する傾向がある。2023年においては、前年に引き続き「より良い条件の仕事を探すため」で増加がみられ、前向きな転職が転職者数の増加に大きく寄与している。

第1-(2)-21図 転職者数の推移等

- 2023年の転職者数は、2年連続の増加。
 - 前職を離職した理由別の前年差をみると、「より良い条件の仕事を探すため」が増加に大きく寄与。





資料出所 総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 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をいう。
 - 2) (1) については、時系列接続用数値による。2011年の数値は東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値(2015年国勢調査基準)を使用。
 - 3)(2)については、前職が非農林業雇用者で過去1年間の離職者数。
 - 4)(2)の2011年は全国集計結果が存在しないため、2012年については2010年との差。
 - 5)(2)における2013~2016年までの前職離職理由別にみた転職者数は、2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。2018~2021年までの前職離職理由別にみた転職者数は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。

●2024年3月卒の新規学卒者の就職率は、人手不足による売り手市場を背景に高水準を維持

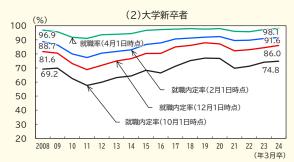
第1-(2)-22図により、卒業区分別に新規学卒者の就職率及び就職内定率の推移をみる。 新規学卒者の就職率及び就職内定率は、リーマンショック後から、人手不足や景気拡大等を背景にしておおむね上昇傾向が続いていたが、感染症の拡大の影響により、一時的に低下した。 その後、経済社会活動が正常化する中で、就職率及び就職内定率に持ち直しがみられている。

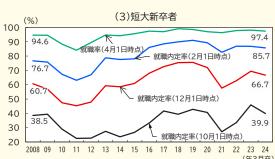
2024年3月卒の就職率は、いずれの学校区分においても97%以上の高水準を維持し、特に大学と専修学校(専門課程)では、調査を開始した1996年度以降の最高値となった。これは、採用活動に積極的な企業が増加し、学生・生徒が就職しやすい売り手市場が続いていることによるものと考えられる¹²。加えて、2024年3月卒の就職内定率について、高校卒と大学卒では全ての期間で前年よりも上昇しており、企業の人手不足等を背景に、10月時点で就職希望者の4分の3程度が内定を取得していることが分かる¹³。他方で、専修学校(専門課程)卒は12月及び2月時点で上昇、短大卒は全ての期間で低下したものの4月時点の就職率は高水準を維持した。

第1-(2)-22図 高校・大学等の新規学卒者の就職(内定)率の推移

○ 2024年3月卒の新規学卒者の就職率は、人手不足による売り手市場を背景に高水準を維持。









資料出所 文部科学省「高校卒業 (予定) 者の就職 (内定) に関する調査」、厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の 就職状況調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 高校新卒者の2021年3月卒については、新型コロナウイルス感染症の影響により、選考開始時期を1か月後ろ倒ししたため、11月末時点と1月末時点の数値。
 - 2) 短大新卒者の数値は、女子学生のみを抽出したもの。

¹² なお、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」より、 $0\sim14$ 歳人口の推計をみると、2023年は約1,500万人であるが、2040年には約1,150万人まで減少する見通しであり、少子化の影響による労働力供給の制約が続くことが想定される。

¹³ 詳細に内定時期を確認するために、株式会社リクルート 就職みらい研究所「就職プロセス調査」 や株式会社マイナビ キャリアリサーチ Lab 「マイナビ2024年卒大学生活動実態調査 (10月中旬)」 等をみると、2024年卒の6月頃には内定率が約80%と、2022年卒までの70%前後から上昇しており、これまでに比べ、早期に内定を出す企業が増加していることがうかがえる。

第4節 失業等の動向

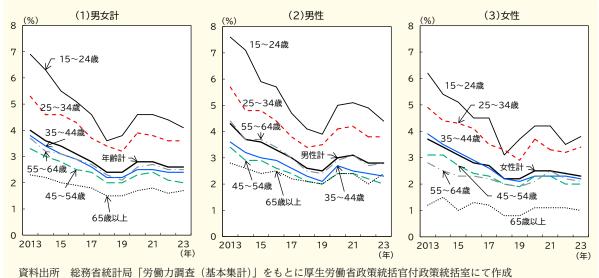
●完全失業率は、経済社会活動が活発化する中で、改善の動きがみられたものの、総じて横ばい 最後に、失業等の動向についてみていく。

第1-(2)-23図は、完全失業率の推移を男女別・年齢階級別にみたものであるが、「15~24歳」「25~34歳」といった若年層で高く、「65歳以上」の高年齢層で低い傾向がある。2018年までは男女ともにおおむね低下傾向にあり、「15~24歳」で特に大きく低下していたが、2020年の感染症の拡大の影響により、男女ともに全ての年齢階級で上昇がみられた。2021~2022年は、感染症の拡大の影響が依然として残る中で、男女計と男性は全ての年齢階級で低下、女性は「35~44歳」と「65歳以上」の年齢階級で横ばいとなったほかは全ての年齢階級において低下した。

2023年の男女計においては、感染拡大前の2019年の水準よりは高いものの、総じて前年と横ばいであった。男女別にみると前年まで横ばいだった女性の「35~44歳」「55~64歳」「65歳以上」を中心に失業率の低下がみられたが、男性の「55~64歳」「65歳以上」では失業率の上昇がみられた。

第1-(2)-23図 男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移

○ 完全失業率は、経済社会活動が活発化する中で、女性の「35~44歳」「55~64歳」「65歳以上」を中心に改善の動きがみられたものの、男性の「55~64歳」「65歳以上」では失業率の上昇がみられ、総じて横ばい。



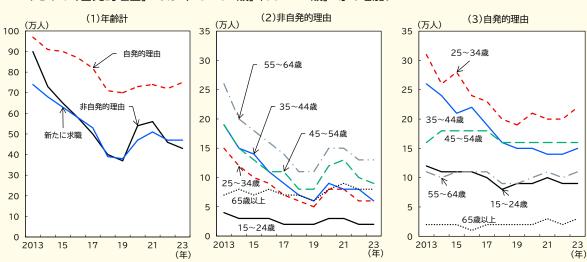
●完全失業者は「非自発的理由」では減少、「自発的理由」では増加

続いて、第1-(2)-24図により、求職理由別・年齢階級別の完全失業者数の推移をみると、2013~2019年にかけて、「非自発的理由」「自発的理由」「新たに求職」の完全失業者数のいずれも減少傾向で推移していた。2020年、2021年には「非自発的理由」を中心に全ての理由で増加した後、2022年には全ての理由で減少に転じた。2023年においては、「非自発的理由」では減少、「自発的理由」では増加がみられた。

「非自発的理由」「自発的理由」による完全失業者数を年齢階級別にみると、2019年まではいずれの理由についても、全ての年齢階級でおおむね減少傾向で推移してきた。2020年には感染拡大による経済社会活動の停滞から、「非自発的理由」による完全失業者数は全ての年齢階級において大幅に増加し、2021年も45歳以上の年齢層を中心に引き続き増加したが、「自発的理由」の完全失業者数は2020年以降もおおむねどの年齢階級でも横ばいであった。2022年は、「非自発的理由」及び「自発的理由」の完全失業者は、いずれもおおむね全ての年齢階級で減少している。2023年においては、「非自発的理由」の完全失業者は「35~44歳」「45~54歳」で減少がみられ、「自発的理由」では「25~34歳」「35~44歳」等で増加がみられた。

第1-(2)-24図 求職理由別・年齢階級別にみた完全失業者数の推移

○ 2023年においては、「非自発的理由」による完全失業者は「35~44歳」「45~54歳」で減少が みられ、「自発的理由」では「25~34歳」「35~44歳」等で増加。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注) 求職理由について、「非自発的」は、「定年又は雇用契約の満了による離職」と「勤め先や事業の都合による離職」を合わせたもの。「自発的」は、「自分又は家族の都合による離職失業者」。「新たに求職」は、「学卒未就職」「収入を得る必要が生じたから」及び「その他」を合わせたもの。

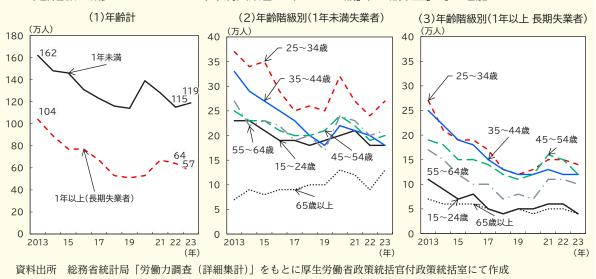
●「1年未満失業者」は増加、「長期失業者」は減少

最後に、第1-(2)-25図により、失業期間別の完全失業者数の推移をみると、失業期間が「1年以上」の完全失業者(以下「長期失業者」という。)、失業期間が「1年未満」の完全失業者(以下「1年未満失業者」という。)は、ともに2019年まで幅広い年齢階級で減少傾向が続いたが、2020年の感染症の拡大による景気後退の影響から1年未満失業者が全ての年齢階級で増加した。2021年は、感染症の拡大の影響が長引く中で、失業が長期化する傾向がみられ、長期失業者数は全ての年齢階級で増加した。2022年は、雇用情勢の持ち直しにより、1年未満失業者は感染拡大前の2019年とおおむね同水準まで回復し¹⁴、長期失業者も3年ぶりに減少した。

2023年においては、長期失業者は、「35~44歳」を除く全ての年齢階級で減少しているが、 1年未満失業者は、「25~34歳」の若者層では、より良い条件の仕事を探す等の理由で増加 しているほか、「65歳以上」でも増加がみられた。

第1-(2)-25図 失業期間別・年齢階級別にみた完全失業者数の推移

○ 長期失業者も1年未満失業者も減少傾向。2023年は、長期失業者は「35~44歳」を除く全ての 年齢階級で減少しているが、1年未満失業者は「25~34歳」「65歳以上」等で増加。



¹⁴ 長期失業者及び1年未満失業者の労働力人口に占める割合は付1-(2)-1図を参照。

コラム1-1

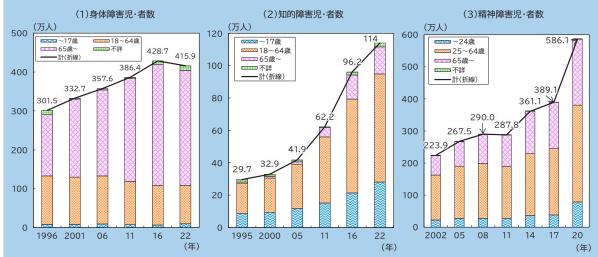
障害者雇用の推進に向けて

障害者の雇用は、近年、大きく増加している。ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(多様性と公平性と包摂性)が求められる中、障害のある労働者に活躍の場を確保することは、企業の多様性を確保するためにも重要である。本コラムでは、障害のある人の「働く場」について、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号)に基づく福祉的就労等も含めた雇用・就労の全体像を明らかにした上で、障害者雇用の推進に向けた課題と今後の対応について示すこととしたい。

まず、障害者の全体像について確認しよう。我が国における障害者手帳制度による障害種類については、大きく身体障害、知的障害、精神障害 15 の三つに分けられ、足下ではそれぞれ約416万人、約114万人、約586万人となっている 16 。在宅の障害者について、コラム 1-1-1 図により、それぞれ年齢階級別にみると、身体障害者では高齢者の割合が全体の約7割を占める等、大半を占めており、かつその数は近年大きく増加している。また、知的障害者や精神障害者についても、比較的若い層において多いものの、高齢者の数は特に2010年代以降において増加している 17 。

【コラム1-1-①図 障害種類別・年齢階級別の障害者数の推移】

○ 障害者数はいずれの障害種類でも増加。身体障害者では高齢者が近年増加し、全体の約7割を占める。知的障害者や精神障害者は、若い層が多いものの、2010年代以降において高齢層も増加。



資料出所 厚生労働省「身体障害児・者実態調査」(~2006年)、「知的障害児(者)基礎調査」(~2005年)、「生活のしづらさなどに関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。厚生労働省「患者調査」(2020年)より厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部で作成。

- (注) 1) 入院又は入所中の者を除く在宅障害者(ただし、精神障害者は入院中の者のみを除く)。
 - 2) 身体障害児・者及び知的障害児・者においては、障害者手帳所持者数をもとに算出。
 - 3) 「生活のしづらさなどに関する調査」における障害者手帳の種類は、複数回答のため、重複している可能性あり。
 - 4) 精神障害児・者の数は、ICD-10の「V精神及び行動の障害」から知的障害(精神遅滞)を除いた数に、てんかんとアルツハイマー病の数を加えた患者数。
- 15 障害者雇用促進法や精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和25年法律第123号)においては、発達障害者は精神障害者に含まれているため、本コラムにおいても、区別して集計していない。なお、厚生労働省「患者調査」によると、診断やカウンセリング等を受けるために医療機関を受診した発達障害者の数は、2017年では23.3万人、2020年では58.7万となっている。
- 16 ただし、それぞれのデータを取得している統計が異なるため、身体障害者及び知的障害者については 主として2022年、精神障害者については2020年の値。
- 17 第1-(2)-12図でもみたように、近年、障害者雇用では、知的障害者や精神障害者の就労が大きく増加しているものの、これまで障害者の雇用者数をけん引してきた身体障害者における雇用者数は依然として最も多い。

雇用障害者数については、第1-(2)-11 図で示したとおり、全体として増加しているも のの、職場定着やキャリア形成の観点から、障害特性や年齢に応じた配慮も重要である。 求職中の50歳以上の障害者等に対して実施した調査¹⁸によれば、前職で継続して働くため に必要な配慮について、「職場の環境を整えてほしい」や「仕事の内容を軽易なものにした い」19等が多かった。また、コラム1-1-②図によると、身体障害者については、55歳以上 の高年齢層が他の障害や常用労働者全体よりも高い割合となっており、特に65歳以上の高 齢者が高い割合となっている。一方、知的障害者や精神障害者については、比較的若い層 で、雇用者数の割合が高くなっている。特に知的障害者では、35歳以上の雇用障害者の割 合が低下しており、常用労働者を下回っている。知的障害者の体力の低下や健康に関する 問題は、個人差はあるものの、比較的早期に生じる場合が多いこと²⁰などを考えると、障害 者の雇用を継続していくためには、こうした加齢に伴って生じる心身の変化に対する職場 の配慮が重要である可能性も示唆される。ただし、加齢による変化やそれに伴って必要と なる配慮は個々人によって異なると考えられる。このため、個々の障害者の能力や特性な どについて丁寧に把握するとともに、仕事内容や必要となる配慮などを本人と相談しなが ら随時アップデートしていくことが重要であろう。厚生労働省では、加齢に伴って生じる 心身の変化により職場への適応が困難となった障害者の継続雇用のため、職場環境の整備 や配慮等の取組を実施した企業に対して助成を行うなど、個々の障害者の状況に応じて事 業者が実施する取組に対して支援を行っている21。また、障害者就業・生活支援センターや 地域障害者職業センター、ハローワークでは、事業主の課題に応じて様々な相談支援を実 施している。

¹⁸ 厚生労働省「ハローワークにおける50歳以上の求職中の障害者に対するアンケート(平成30年2月実施)]参照。

¹⁹ ハローワークにおける50歳以上の求職中の障害者に対し、年齢を重ねることで、前職で継続して働くために、「勤務時間を減らしたい」「仕事の内容を軽易なものにしたい」「ノルマを減らしたい」「職場の環境が整っていない」「自分の能力やスキルが活かせない」の5項目についてそれぞれ必要と考えたかという質問をし、それぞれの項目ごとに、「大いにある」から「全くない」までの5段階で回答を集計したもの。「職場の環境が整っていない」「仕事の内容を軽易なものにしたい」において、「大いにある」「ある」がそれぞれ約50%、約45%となっている。

²⁰ 日詰ほか (2022) では、知的・発達障害者は身体機能の低下が早く、急速に進む傾向があることを 指摘している。また、高瀬・永野 (2021) では、障害者を雇用する744社へのアンケート調査やヒア リング調査から、7割以上の企業に45歳以上の中高年齢障害者の雇用を確認している。加齢に伴う体力 の低下や体調の変化、生活環境の変化等が課題となり、障害者が希望により、長く安定的に働き続ける ことができるよう、職場においては、職務内容の見直しや作業工程の工夫、配置転換、就業時間の柔軟 化等の雇用管理面での改善を図る必要がある旨を指摘している。

^{21 (}独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターでは、高瀬・永野(2021)を元に、 障害のある高齢の労働者への配慮について、企業の好事例を紹介している。

【コラム1-1-②図 年齢階級別・障害種類別雇用者割合】

○ 雇用者数は、障害の種類によって異なる。身体障害者は、55歳以上の高年齢層、知的障害者や精神障害者は、若年層の割合が高い。知的障害者では35歳以上の割合が顕著に低い。



次に、障害者が雇用・就労に至る経路について概観してみよう。ここでは、コラム 1-1 -③図により、障害者の雇用・就労の経路のうち、特別支援学校、大学等の高等教育、就労系障害福祉サービス、ハローワークについて取り上げる²²。

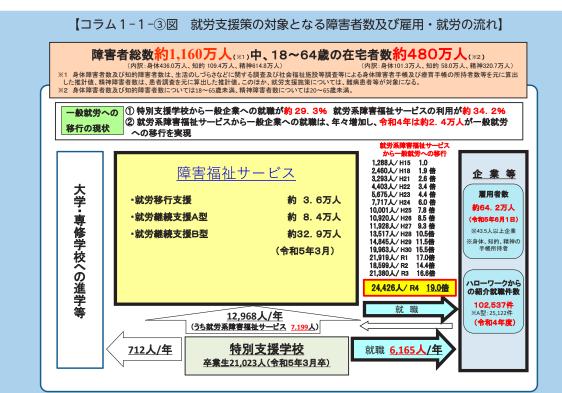
まず、特別支援学校 23 の高等部の卒業生についてみると、毎年約2万人が卒業し、そのうち約3割程度が一般企業へ就職し、約6割が障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスへと移行している。就労系障害福祉サービスには、一般就労へ向けて就職活動のサポートを受けながら、必要なスキルを身につける就労移行支援事業所や「福祉的就労」といわれる就労継続支援A型事業所や就労継続支援B型事業所がある 24 。コラム1-1-4回により、これらの事業所から一般就労へ移行する利用者をみると、2022年には過去最高の約2.4万人となり、およそ15年間で約10倍程度増加するなど、事業所や利用者の増加も背景に大幅に増加しており、内訳をみると、就労移行支援事業所から一般就労へ移行した者が最も多い。ただし、この5年間においては引き続き、就労への移行は主に就労移行支援事業を経る場合が多いものの、就労継続支援A型事業所及び就労継続支援B型事業所からの就職については、ほぼ横ばい圏内となっている 25 。

²² 障害者の雇用者数には、就労後に疾病やけがなどで障害のある労働者や障害者総合支援法に基づく サービスを経由せずに就職する労働者等も含まれていることには留意が必要。

²³ なお、特別支援学校に在籍する児童生徒数において、知的障害のある幼児児童生徒が増加しており、 2022年度において約15万人となっている。このほか、小中学校の特別支援学級の児童生徒数は約35 万人と、この10年間で増加しており、特別支援学校への編入も可能である。また、小中学校及び高等学 校等において、通級指導を受ける児童生徒は2020年度において約16万人となっている。特別支援学校 とは異なり、いずれも半数近くを自閉症・情緒障害等の発達障害のある児童生徒が占めている。

^{24 「}福祉的就労」には、雇用契約に基づく就労を行う「就労継続支援A型事業所」、通常の事業所に雇用され得ることが困難である者が就労を行う「就労継続支援B型事業所」があり、「就労継続支援A型事業所」においては、最低賃金が保障される。

²⁵ 利用者の増加に伴い、必ずしも一般就労を目指す利用者だけではないことや、就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法等が確立されていないため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等につなげられていない場合があるのではないかという指摘があった。このため、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律(令和4年法律第104号)により、就労アセスメント(就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の客観的評価及び就労開始後の配慮事項等の整理)の手法を活用した、「就労選択支援」を障害者総合支援法のサービスとして創設し、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施することとしている。福祉・雇用の両面からの支援により、本人と協同して整理した内容や地域の企業等の情報を基に、関係機関と連携することにより、本人にとって、より適切な進路を選択することが可能となり、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となることが期待される。



資料出所 社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに 関する調査 等

【コラム1-1-4図 一般就労への移行状況】

○ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者は、2022年には過去最高の約2.4万人となり、 この15年間で約10倍程度に増加。



資料出所 厚生労働省「社会福祉施設等調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 2011年までは、それぞれ障害に応じて「旧身体障害者福祉法」「旧知的障害者福祉法」「旧精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」に基づき、授産施設や福祉工場が運営されていたことから、「旧授産施設・福祉工場」を含む。
 - 2) 各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績。

就労に向けた経路は、特別支援学校からだけではない。高等教育を受ける障害者についても確認してみよう。コラム 1-1-⑤図により、高等教育における障害のある学生数をみると、2022年度には5万人弱と、近年大きく増加している。特に、精神障害や発達障害のある学生が増加している。ただし、付 1-(2)-2 図によると、高等教育機関を卒業した障害者の就職率は8割程度と、学生全体の9割強と比べると低い水準となっており、特に発達障害者や精神障害者で低い。発達障害のある学生 26 においては、発達障害の診断の有無、障害の自己理解の状態、働くことの理解や職業準備性の状態、就労に必要な生活スキルや対人スキルの状態等、個別性が高く極めて多様とされている 27 。

こうした傾向を踏まえ、ハローワーク等では、障害のある学生に向けた就職相談を行うにあたっては、精神保健福祉士や臨床心理士等の有資格者で障害者の相談に係る実務経験者等を障害学生等雇用サポーター等として配置し、大学、企業、医療機関、就労移行支援事業所等とも連携したチーム支援を行っている。また、障害に理解がある求人を開拓しつつ、就職後の定着と職場適応を視野に入れた効果的な就労支援にも取り組んでいる。今後も、関係機関と連携した取組の強化や、こうした事例を横展開していくことも重要となっていくだろう²⁸。

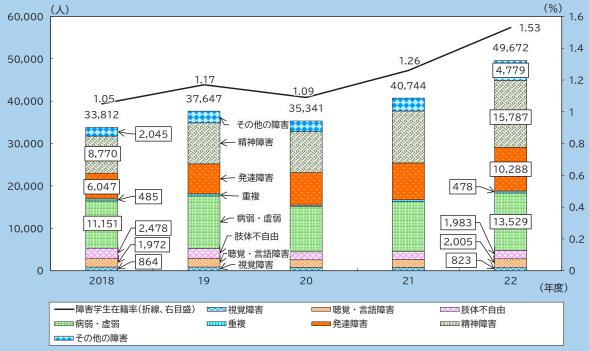
²⁶ 文部科学省「通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果」 (2022年)によると、発達障害等による「学習面又は行動面で著しい困難を示す」とされた高校生の割合は2.2%とされる。「学習面で著しい困難を示す」とは、「聞く」「話す」「読む」「書く」「計算する」「推論する」の一つあるいは複数で著しい困難を示す場合を指し、一方、「行動面で著しい困難を示す」とは、「不注意」「多動性-衝動性」、あるいは「対人関係やこだわり等」について一つか複数で問題を著しく示す場合を指す。

²⁷ 知名・井口 (2023) によると、様々な状態の発達障害のある学生の大学等での就職支援について、 支援の早期開始に向けての学内の連携体制を課題としてあげるとともに、大学等と就労支援機関との連 携拡大、就職後の職場適応を視野に入れた効果的な支援が必要としている。

^{28 (}独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構においては、知名・井口(2023)をもとに、「発達障害のある学生の就労支援に向けて-大学等と就労支援機関との連携による支援の取組事例集-」を作成して周知している。

【コラム1-1-⑤図 高等教育機関に在籍する障害のある学生数の推移】

○ 大学、短期大学及び高等専門学校で教育を受ける障害のある学生は増加。特に、発達障害や精神 障害のある学生が増加。



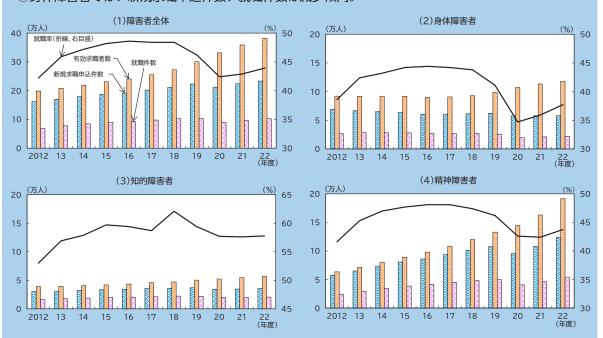
資料出所 (独)日本学生支援機構「大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態 調査」(2018~2022年度)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 調査対象となっている「障害学生」は、障害者手帳を有している学生又は健康診断等で障害があることが明らかになった学生。

コラム1-1-⑥図により、ハローワークを経由して就職した障害者についてみると、近年、就職件数は年間10万件前後で推移している。新規求職申込件数は横ばいである一方、有効求職者数が増加していることに加え、就職率が横ばいで推移している。障害種類別に、新規求職申込件数、就職件数、就職率をみてみると、特に身体障害者では、足下では持ち直しているものの、新規求職申込件数、就職件数は減少傾向となっていることに加え、就職率は、精神障害者や知的障害者に比べ低い水準となっている。

【コラム1-1-⑥図 障害者の職業紹介状況等】

○近年、障害者の新規求職申込件数は横ばいであるが、有効求職者数は増加。就職率は横ばいで推移。 ○身体障害者では、新規求職申込件数、就職件数は減少傾向。



資料出所 厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注) ハローワークを経由して就職した障害者の数。

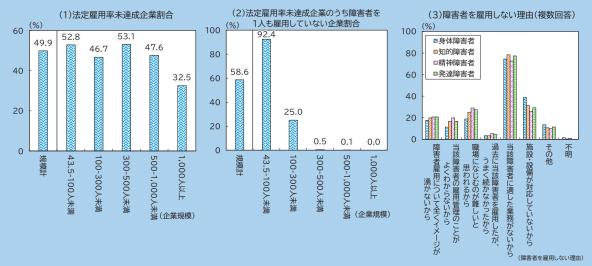
障害者の就職率が低い一因には、企業が障害者を雇用するイメージができていないことが考えられる。コラム1-1-⑦図(1)(2)により、障害者雇用未達成企業²⁹の割合を企業規模別にみると、小規模企業ほど、未達成企業の割合が比較的高くなる傾向にあり、障害者雇用ゼロ企業(法定雇用率未達成企業のうち障害者を1人も雇用していない企業)については、その多くが中小企業となっている。同図(3)により、障害者を雇用しない理由をみると、「当該障害者に適した業務がないから」「施設・設備が対応していないから」という理由が障害の種類を問わず多い。障害者雇用の趣旨や重要性等を引き続き企業に理解いただくだけでなく、個々の障害者の強みや能力を評価した上で、適切な業務に配置していくことや、個々の企業の状況で工夫しながら、障害の有無にかかわらず、働きやすい施設や機器の整備等を行っていくことも重要となる。

²⁹ 障害者雇用においては法定雇用率が定められており、この法定雇用率を達成していない企業を障害者雇用未達成企業という。

厚生労働省としても、好事例集として、業種や障害ごとに検索ができるリファレンスサービスや、中小企業における障害者の職場定着に向けたケースブックの紹介に加え、施設の整備等を行った際の助成金等で対応している。障害者雇用ゼロ企業に対しては、ハローワークが中心となって、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで一貫して支援している。ジョブコーチ(職場適応援助者)による定着支援のほか、障害者の一般就労後における職場への定着支援については、2018年の障害者総合支援法の改正により、「就労定着支援事業」が設けられている。

【コラム1-1-②図 未達成企業の状況と障害者を雇わない理由】

○小規模企業ほど、未達成企業の割合が高くなる傾向。障害者を雇用しない理由をみると、「当該障害者に適した業務がないから」「施設・設備が対応していないから」という理由が障害の種類を問わず 多い。



資料出所 (1)(2) は厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況」、(3) は厚生労働省「令和5年度障害者雇用実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

障害者を雇用している企業では、精神障害者への労働時間・休憩時間の配慮や、知的障害者への分かりやすいマニュアルの作成などそれぞれの障害の特性に応じたきめ細やかな支援を行っている企業も多い。また、バリアフリーの職場は、障害者だけでなく、誰にとっても働きやすい環境であろう。こうした配慮は、様々な制約を抱えながら働く、女性、高齢者、外国人、育児や介護を行う労働者などに共通するものも多い。我が国は、今後も多様な労働者が働くことになる。障害者の就労に向けた配慮は、こうした様々な労働者の労働参加や社会の発展に向けて重要となっていくものであろう。

第3章

労働時間・賃金等の動向

2023年の労働時間は、総じて前年から横ばいとなり、一般労働者では微増、パートタイム 労働者では微減であった。産業別にみると、「運輸業,郵便業」については、一般労働者、パートタイム労働者ともに、労働時間が長く、特に、一般労働者の所定外労働時間が長い。このほか一般労働者においては「宿泊業,飲食サービス業」、パートタイム労働者では「製造業」が高水準となった。また、年次有給休暇の取得率については、働き方改革の取組を背景に上昇傾向であり、2023年調査で過去最高を更新した。

賃金について、現金給与総額は所定内給与、特別給与の増加により、3年連続で増加している一方、実質賃金は物価高により減少した。一般労働者については、特に所定内給与と特別給与の増加がみられ、所定内給与については、2023年の春季労使交渉での賃上げなど、特別給与については、経済社会活動の活発化に伴い、経常利益拡大等がみられたことなどから、増加したものと考えられる。パートタイム労働者の現金給与総額については、最低賃金の引上げや同一労働同一賃金の取組の進展等による所定内給与の増加から、大幅な増加となった。産業別現金給与総額では、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」等で増加がみられた。

賃上げについてみると、2023年は、30年ぶりの高水準となった春季労使交渉を受け、比較可能な1999年以降、改定額、改定率ともに最高であった。2024年にもこうした流れは続いている

本章では、こうした状況の中で、2023年の労働時間・賃金・春季労使交渉等の動向について概観する。

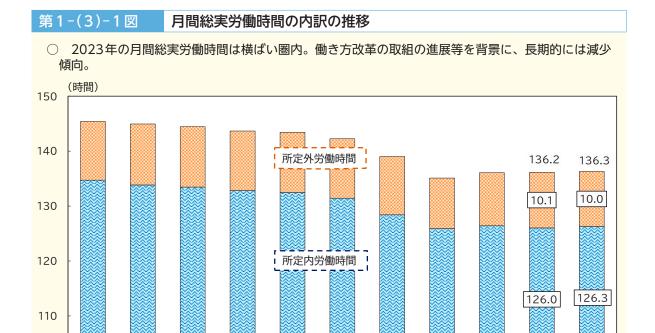
第1節 労働時間・休暇等の動向

● 2023年の月間総実労働時間は横ばい圏内、働き方改革の取組の進展等を背景に、長期的には減少傾向

まず、労働時間の動向についてみていく。第1-(3)-1図は、従業員5人以上規模の事業所における労働者一人当たりの月間総実労働時間(以下「労働時間」という。)の推移をみたものである¹。これによると、労働時間は、働き方改革の取組の進展等を背景に、長期的には減少傾向で推移している。2021年以降は、経済社会活動の正常化に伴い、労働時間の増加がみられたものの、2023年は、横ばい圏内で推移した。

¹ 第 I 部第 3 章第 1 節の「毎月勤労統計調査」の労働時間の図表の数値は、指数(総実労働時間指数、 所定内労働時間指数、所定外労働時間指数)にそれぞれの基準数値(2020年)を乗じ、100で除し、 時系列比較が可能となるように修正した実数値であり、公表値とは異なる。

労働時間を詳細にみていく。労働時間は所定内労働時間²、所定外労働時間³に分けられるが、2018年以降は、どちらも減少傾向で推移しており、2020年は感染症の影響などにより大幅な減少となった⁴。2021年以降は、所定内労働時間、所定外労働時間ともに増加がみられた。2023年は、どちらも横ばい圏内で推移しており、2019年よりも低い水準で推移している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

17

(注) 1)調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値。

16

15

2) 指数にそれぞれの基準数値(2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値。

19

20

21

22

18

23 (年)

100

2013

^{2 「}所定内労働時間」とは、労働基準法(昭和22年法律第49号)により、原則週40時間以内、かつ、 1日8時間以内とされている就業規則等により定められている労働時間を指す。

^{3 「}所定外労働時間」は、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数。企業の経済活動の状況を反映して変動する傾向がある。

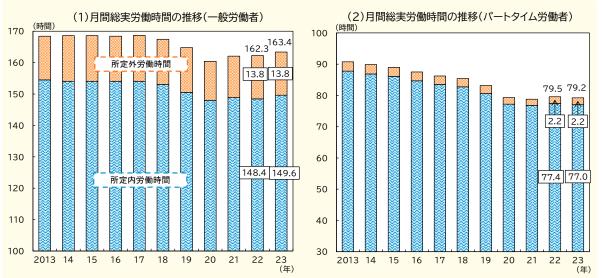
⁴ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)による労働基準法の改正により、時間外労働の上限規制が設けられ、2019年4月(中小企業は2020年4月)から施行された。

●2023年の一般労働者の労働時間は前年から増加、パートタイム労働者では横ばい圏内

次に、就業形態別に動向をみてみよう。第1-(3)-2図(1)により、一般労働者 5 の労働時間の推移をみると、 $2018\sim2020$ 年まで減少、2021年以降は経済社会活動の正常化とともに増加がみられた。詳細にみると、2021年以降は、所定外労働時間は増加したが、2023年においては、所定内労働時間は増加、所定外労働時間は横ばいであった。また、同図(2)によりパートタイム労働者の労働時間の推移をみると、2013年以降、減少傾向で推移している中、感染拡大の影響により、2020年に大きく減少しており、それ以降は横ばい圏内となっている。

第1-(3)-2図 就業形態別にみた労働時間の推移

○ 2023年の一般労働者の労働時間は前年から増加、パートタイム労働者では横ばい圏内。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)調査産業計、事業所規模5人以上の値。
 - 2) 指数にそれぞれの基準数値(2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値。

⁵ 一般労働者とは、常用労働者のうち、パートタイム労働者でない者をいう。常用労働者とは、①期間を定めずに雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者、のいずれかに該当する者をいう。また、パートタイム労働者とは、常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者、のいずれかに該当する者をいう。

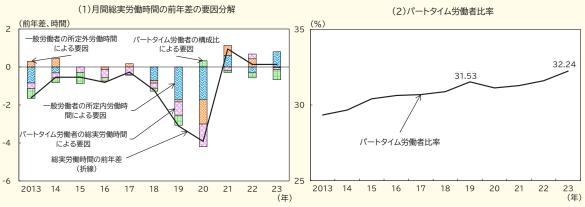
●パートタイム労働者比率は長期的に上昇傾向。一般労働者の所定内労働時間がプラスに寄与したことから、労働時間は増加

就業形態別の労働時間の変化は、全体の労働時間の増減に、どの程度、影響しているのだろうか。第1-(3)-3図(1)は労働時間の前年差を就業形態別に要因分解したものである。これをみると、2023年においては、一般労働者の所定内労働時間がプラスに寄与したことから労働時間が微増した一方、パートタイム労働者の構成変化とパートタイム労働者の労働時間がマイナスとなっている。これは、相対的に労働時間が短いパートタイム労働者比率が上昇していることに加え、パートタイム労働者の労働時間も短くなっていることが背景にある。

そこで、同図(2)により、パートタイム労働者比率をみると、長期的に上昇傾向にある。2020年には感染症の影響を受けて女性を中心にパートタイム労働者が減少したことにより、一時的に低下したが、2021年以降は上昇が続いており、2023年は過去最高水準の32.2%となった。これは、経済社会活動が正常化したことに伴う労働力需要の増加に加え、最低賃金引上げや処遇改善のほか、多くの労働者が働きやすい環境整備が進んだことなどにより、女性や高齢者の労働参加が進み、パートタイム労働者が増加したことによるものと考えられる。

第1-(3)-3図 就業形態別労働時間の増減要因

- 2023年の月間総労働時間は、一般労働者の所定内労働時間がプラスに寄与し、労働時間は微増。
-) パートタイム労働者比率をみると、長期的に上昇傾向。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

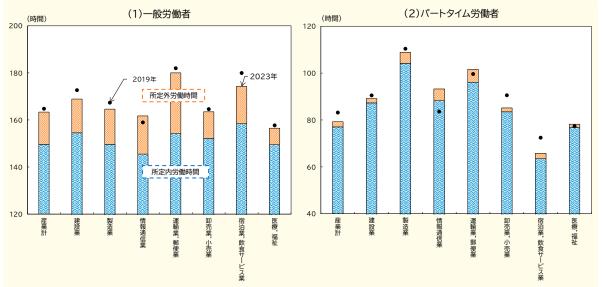
- (注) 1)調査産業計、事業所規模5人以上の値。
 - 2) 指数にそれぞれの基準値(2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能になるように修正した実数値をもとに算出。
 - 3) 要因分解の計算式は以下のとおり。このため、毎月勤労統計調査の公表値の増減とは一致しない場合あり。 $\Delta P= (1-\bar{r})~\Delta Q+ (1-\bar{r})~\Delta R+\bar{r}~\Delta S+\Delta r~(\bar{S}-\bar{Q}-\bar{R})$
 - P:就業形態計の総実労働時間 S:パートタイム労働者の総実労働時間
 - Q:一般労働者の所定内労働時間 r:パートタイム労働者比率
 - R:一般労働者の所定外労働時間 Δ:当年と前年の増減差
 - -: 当年と前年の平均
 - 4) パートタイム労働者比率は、パートタイム労働者数を就業形態計の常用労働者数で除した数値。

●一般労働者では「建設業」「運輸業,郵便業」「宿泊業,飲食サービス業」、パートタイム労働者では「製造業」「運輸業,郵便業」の労働時間が長い

続いて、産業別に労働時間をみてみよう。産業別労働時間について、一般労働者では、「建設業」「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」、パートタイム労働者においては、「製造業」「運輸業、郵便業」が他の産業と比べて労働時間が長く、これらの産業は、いずれも所定外労働時間が長い。また、「情報通信業」においては、DXなどのIT関係の需要増に伴い⁶、一般労働者、パートタイム労働者とも感染拡大前の2019年の水準を上回っているが、「宿泊業、飲食サービス業」においては下回っている。

第1-(3)-4図 就業形態別・産業別の月間総労働時間

- 2023年の労働時間は、一般労働者では「運輸業,郵便業」「宿泊業,飲食サービス業」、パートタイム労働者では「製造業」「運輸業,郵便業」で長い。これらの産業はいずれも所定外労働時間が長い。
- 「情報通信業」は、一般労働者、パートタイム労働者のいずれも、感染拡大前より増加。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)事業所規模5人以上の値。
 - 2) 指数にそれぞれの基準数値(2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値。

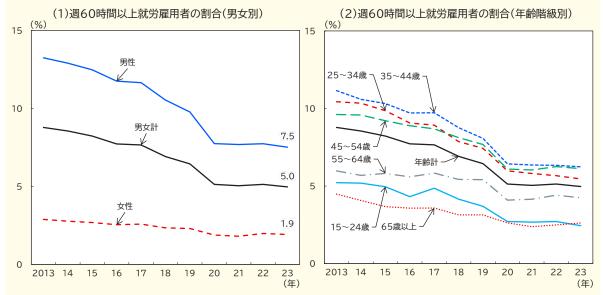
●週60時間以上就労雇用者の割合は近年低下傾向にあり、2021年以降横ばい傾向で推移

長時間労働の状況を確認するため、第1-(3)-5図(1)により、週60時間以上就労している雇用者(以下「週60時間以上就労雇用者」という。)の割合の推移をみると、男女ともに2020年までは低下傾向で推移している一方、2021年以降は横ばい圏内となっている。

同図(2)により、年齢階級別の週60時間以上就労雇用者の割合をみると、長期的にはおおむね全ての年齢階級において低下傾向で推移しており、2018年以降、全ての年齢階級で10%を下回っている。特に、比較的高い水準で推移している $25\sim54$ 歳までの年齢階級において低下傾向が顕著である。働き方改革における労働時間の上限規制が中小企業にも適用されたことなどにより 7 、2020年に大きく低下しており、2021年以降、ほぼ全ての年齢階級で横ばい圏内となっている。

第1-(3)-5図 週60時間以上就労雇用者の状況

- 週60時間以上就労雇用者の割合は近年低下傾向にあり、2021年以降横ばい傾向で推移。
- 比較的高い水準で推移している25~54歳までの年齢階級において低下傾向が顕著。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注) 1) 非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したもの。

2) 2013~2016年までの割合は、2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた割合。2018~2021年までの割合は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた割合。

^{7 2020}年には、感染拡大により経済社会活動が抑制されたことで、休業を余儀なくされたなどによる 労働時間減少も含まれている可能性等に留意する必要がある。

●年次有給休暇の取得率は働き方改革の取組を背景に上昇傾向。2023年調査で過去最高を更新

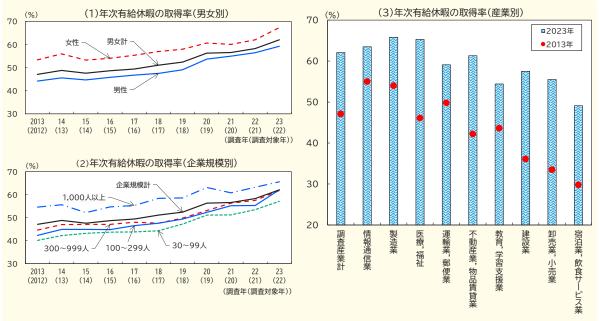
ここでは、年次有給休暇の取得率についてみていく。第1-(3)-6図(1)をみると、2016年調査(2015年の状況)以降、働き方改革の取組の進展⁸もあり、取得率は男女計では8年連続で上昇しており、2023年調査(2022年の状況)は、1984年の調査開始以降初めて6割を超えた。男女別にみると、2016年調査(2015年の状況)以降、男女ともに上昇傾向となっている。

また、同図(2)により、企業規模別にみると、2016年調査(2015年の状況)以降、全ての企業規模で取得率が上昇傾向となっており、2023年調査(2022年の状況)も、全ての企業規模で取得率が上昇している。規模が大きい企業ほど取得率が一貫して高い傾向にあるが、30~99人規模企業が2020年調査(2019年の状況)で5割を超えるなど、近年、中小企業においても取得率が上昇している。

同図(3)により、産業別にみると、この10年間で、特に「医療、福祉」「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」等の取得率が大きく上昇していることが分かる。

第1-(3)-6図 年次有給休暇の取得率

- 年次有給休暇の取得率は、働き方改革の取組を背景に上昇傾向。2023年調査(2022年の状況) では過去最高を更新。
- この10年間で「医療, 福祉」「建設業」「卸売業, 小売業」「宿泊業, 飲食サービス業」等が大きく上昇。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 常用労働者30人以上の民営企業における常用労働者の値。
 - 2) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかった。2015年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。
 - 3)表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査している。()は調査対象年。
 - 4)「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。「付与日数」は繰越日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数である。

⁸ 改正労働基準法により、2019年4月から、使用者は、①雇入れの日から6か月継続勤務、②全労働日の8割以上出勤の要件を満たした労働者に対し、年次有給休暇を付与せねばならない。なお、付与日数は継続勤務年数等によって決まる。

コラム1-2

物流業界における2024年問題に向けた取組について

働き方改革の一環として、労働基準法(昭和22年法律第49号)において、時間外労働の上限が規定され、2019年4月(中小企業は2020年4月)から施行された。自動車運転の業務においては、業務の特性や取引慣行の課題等から適用が5年間猶予9され、2024年4月から上限規制が適用されることとなった10。上限規制の適用により、特にドライバーの健康を害しかねないような長時間労働が是正されることが期待される一方で、長距離輸送の困難化が懸念されるなどのいわゆる「物流の2024年問題(以下「2024年問題」という。)」も指摘されている11。経済社会活動に必要不可欠な物流を維持していくためには、物流現場の取引環境や労働時間の改善について、トラック事業者の努力のみならず、荷主企業や物流を利用する関係者で一体となって取り組んでいくことが重要となっている12。

本コラムでは、そうした物流業界の課題を解決する取組として、①「リレー輸送」や「シャトル便」を行っている株式会社朝日通商、②モーダルシフトを実施している山九株式会社について紹介していく。

⁹ 運輸業界においては、輸送能力の不足、事業者の売上や運転手の収入の減少等、影響が広範囲に及ぶことが懸念され、荷待ち時間の短縮や荷役作業の軽減には荷主企業の理解や協力も必要となることから、一定の周知・準備期間のため、5年間適用が猶予された。

^{10 2024}年4月以降の自動車運転の業務における上限規制では、特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間という規制は適用されるものの、一般の労働者と異なり、①時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内とする規制及び、②時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されないことが定められている。なお、自動車運転の業務に従事する労働者は、別途、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)」を遵守する必要がある。改善基準告示は、法定労働時間の段階的な短縮を踏まえて見直しが行われた1997年以降、改正は行われていなかったが、2022年12月に自動車運転者の健康確保等の観点により見直しが行われ、拘束時間の上限や休息期間等に係る規定が改正された(2024年4月1日施行)。

¹¹ 物流業界の主な課題としては、荷物の積卸しのために待機する「荷待ち」時間等が長時間労働につながっていることがあげられる。また、特に長距離輸送においては、長時間の運転に宿泊も伴うため、拘束時間が長くなり、身体的負担がかかる。これらの長時間労働、長い拘束時間、身体的負担の大きさなどにより、働き手が見つからず、運転手不足が深刻化している。

^{12 2023}年6月2日に開催された、「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議(第2回)」において、荷主企業、物流事業者(運送・倉庫等)、一般消費者が協力して、我が国の物流を支えるための環境整備に向け、抜本的・総合的な対策として「物流革新に向けた政策パッケージ」がとりまとめられた。同政策パッケージに基づく施策の一環として、経済産業省、農林水産省、国土交通省の連名で、発荷主事業者・着荷主事業者・物流事業者が早急に取り組むべき事項をまとめた「物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン」が公表された。ガイドラインでは、トラック運転手の1運行あたりの荷待ち・荷役作業等にかかる時間の短縮や、物流への負担となる商慣行の是正、運送契約の適正化について定めている。

【株式会社朝日通商】

株式会社朝日通商は1970年に創業し、建材、紙、食品等の荷物を扱う輸配送事業を始め として、倉庫事業、3 P L 事業、販売支援事業、国際事業を展開している(従業員数306 名(グループ全体425名)(2024年3月時点)、本社:香川県高松市)。



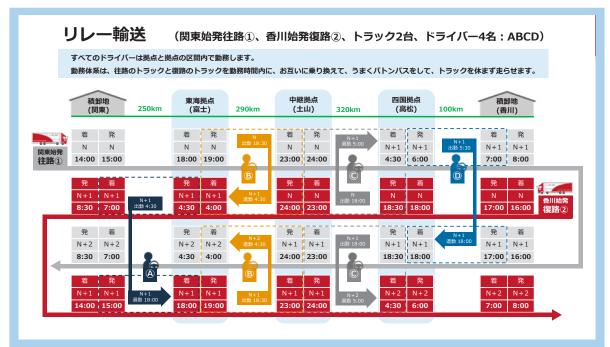
朝日通商のトラック

人手不足解消に向けた働き方改革として、①新しい輸送方式の確立、②労働条件の整備、 ③ I Tの活用による業務効率化の三つの取組を2019年から開始した。

まず、新しい輸送方式の確立については、従来課題となっていたトラックの長距離運行における拘束時間の長さ 13 に対処すべく、新しい輸送方式として、長距離輸送で「リレー輸送」を 14 、中距離輸送で「シャトル便」を確立した。

^{13 2021}年度に厚生労働省の委託事業として行われた「トラック運転者の労働時間等に係る実態調査事業報告書」によると、1年間の拘束時間別の運転者数について、運行種別でみると長距離運行では3,300時間以上が25.2%であるのに対し、近・中距離運行では21.6%となっている。

¹⁴ 中継輸送(リレー方式)は、ここで紹介する方式のほかに、荷物を積載するコンテナ部分が脱着可 能なスワップボディコンテナ車両を使用し、コンテナだけを積み替える方式もある。この方式において は、コンテナ車両を入れ替えるための場所と、コンテナを間違いなく入れ替えるよう、コンテナの流れ を把握することが必要となるが、自動車部品メーカーの株式会社デンソー(連結従業員数162,310名 (2023年12月時点)、本社:愛知県刈谷市)では、幹線中継輸送サービス「SLOC (Shuttle Line Of Communication)」の実証実験を行っている。同輸送サービスでは、QRコードを用いてコンテナ 管理を行い、複数の荷主からの荷物を複数の運送業者を介して運搬を行う。コンテナを分離できるとい う特長をいかし、荷主が荷物の積卸しを行う「荷役分離」も容易になるとしている。このシステムの実 証実験に参加をしている三井倉庫ロジスティクス株式会社(グループ従業員数2,140名(2024年3月 時点)、本社:東京都中央区)は、一貫物流会社として、荷主企業に代わって、最も効率的な物流戦略 の企画立案や物流システムの構築の提案を行い、かつ、それを包括的に受託し、実行する事業(3PL 事業)を展開している。同社の担当者によると、取組に参加した運転手から「日帰りで家に帰れるので 楽になった」「元々予定が組まれているのでやりやすかった」「復路の仕事もあらかじめ決まっていて安 心した」という声があったという。いずれの方式においても、長距離輸送で運転手の日帰り勤務を可能 とすることができ、また荷物の積卸しがないため、長い労働時間及び拘束時間、身体的負担等のマイナ ス面をなくすことができる。これらは運転手の働きやすさを改善するものといえ、若者、女性、高齢者 等、多様な運転手の活躍も期待できる。



リレー輸送のイメージ

(※図内の「N」は出発日のことを指す。Nを基準に、N+1は翌日、N+2は翌々日を指す。)

リレー輸送では、一つの行程を複数の運転手で分担する。 2 地点からトラックが同時に 出発し、中継地点で運転手が入れ替わり、相手が乗ってきたトラックに乗って、中継地点 から出発地点まで引き返す。同社は、業務提携先の他社の運転手と分担して一行程を担っ ている。きっかけは、運転手の休息時間の確保と顧客のニーズの両立だった。四国から関 東までは距離があるため、ワンマン運行の場合には、改善基準告示を遵守すると、顧客の ニーズに応じた短納期にすることが難しいという課題があった。

リレー輸送を始めたことで、労働時間が短縮され、毎日自宅へ帰ることができ、プライベートの時間も確保できるようになった。具体的には、拘束時間が1日当たり2時間30分減少した。また中継地点では運転手が入れ替わるだけで、技術が必要な荷物の積卸し業務がないため、運転業務のみのポストもでき、比較的体力のない人でも運転手を務められるようになった。実際に、女性ドライバーの採用も増えてきており、同社では1名だが、グループ会社では5名が活躍している。

運転手に多様な選択肢が生まれただけではなく、荷主にとっても次のようなメリットがある。日帰り運行では、トラック内に車中泊用のベッドスペースを設ける必要がないため、一般的な長距離輸送よりも積載できる荷物が増加した。なお、一行程に携わる運転手の人数が増えても、運転時間に変動はないため、同社の労務費は変わっていない。中継地点での待ち合わせは、休憩時間と中継地点への到着時刻が重なるように運行を工夫したり、交通渋滞の際は渋滞に巻き込まれていない方のトラックが近くまで向かうなどして柔軟に調整したりしている。

リレー輸送の運行地域も徐々に広げているところだが、検討課題も残っているという。 現在のルールでは、トラックを交換する際にサービスエリアを利用することができないため、高速道路から一度出て一般道路沿いの広場まで行く必要があり、その分のコストと時間が課題となっている。また、近年、運転手の給与もあがっており、運賃の引上げ等について荷主から理解を得ることも課題である。ただし、「物流革新に向けた政策パッケージ(令和5年6月2日)」の中にも運賃に関する内容が含まれたことやトラックGメン¹⁵の活動によって、顧客の理解も徐々に得られるようになり、以前よりも運送会社の方針を取り入れた一定水準以上の賃金体系を受け入れてもらえるように状況が改善されつつあるという。

シャトル便は1日で香川と関西を往復運行する方式だ。元々は、輸送した翌日に荷卸しを行っていたため、往復に2日間要していたが、荷卸しの時間を荷主と調整することで、一行程あたりに要する時間が短縮され、シャトル便の方式を採用することが可能となった。これまでの運行よりも、タイトなスケジュールになるため、目的地到着後すぐに荷卸しができるような体制を顧客に準備してもらう必要があり、荷主の協力が不可欠となる。まだ体制が整っていないところでは、引き続き荷主へ協力を要請していくことも必要であるが、作業時間の短縮のためにフォークリフト等の機械を使った荷役ができるよう、パレット¹⁶の活用等も進めていく必要があるという。





パレットを活用した荷役の様子

フォークリフトで運搬する様子

→ 朝日诵商

リレー輸送とシャトル便どちらにおいても、運転時間や距離等がほぼ一定のため、安定 した収入につながっているという。また、2023年4月に全ての社員に対して、基本給を 4%引き上げた。現時点では、二つの方式は勤務時間帯が異なるため、安全衛生の観点か ら双方を組み合わせて勤務することができないが、今後勤務時間帯の調整がかなえば、よ り柔軟な勤務が可能になると考えているという。

次に、労働条件の整備については、2020年4月から週休2日制を導入し、年間休日を95日から119日へと増加させた。こうした取組を導入するきっかけとなったのは、新卒ドライバーの採用活動の際に高等学校の先生が、学生が仕事を選ぶ際の条件として「屋根の下で働けて、休みが100日以上、毎日家に帰れる」という三つをあげていたことであったという。

¹⁵ トラックGメンは、「物流革新に向けた政策パッケージ」に基づき、適正な取引を阻害する疑いのある荷主企業・元請事業者の監視を強化することを目的として、国土交通省により創設された。

¹⁶ パレットとは、荷物を載せる荷役台のこと指す。

さらに、ITの活用による業務効率化も積極的に進めている。自動配車システムの導入、モバイル端末によるナビゲーションシステム(以下「ドライバーナビ」という。)の導入、受発注のデジタル化、日報の電子化等、運転手に直接関わる業務から、バックオフィス業務まで幅広く改革を行っている。

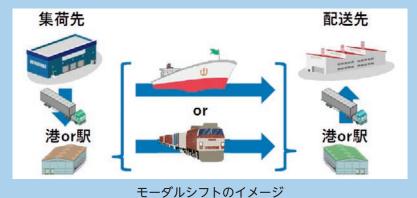
自動配車システムは、荷物・車両・時間の情報を取り込んでAIが最適な配車を自動で行う仕組みだ。リレー輸送の配車組みはパターンが複数あり、開発に時間がかかっている状況(2024年4月時点)だが、間もなく稼働の予定だという。ドライバーナビは、デフォルト機能の道案内のほかに、荷役・積み付けの状態や事故の注意ポイントの情報の提供を行い、業務の標準化や輸送の安全・品質の確保につなげている。経験年数の少ない運転手の業務補助としても機能しているという。

発想の転換による新たな輸送方式の確立や、運転手の労働環境や待遇の改善等、エッセンシャルワーカーである運転手の生活を中心に据えて新たな取組の可能性を広げていった同社の事例は、運転手の負荷軽減と物流維持の両立を実現していくための手がかりとなり得るだろう。

【山九株式会社】

山九株式会社は、国内外の運送事業に加え、倉庫事業や機工事業等、幅広い物流サービスを展開する大手総合物流企業である(従業員数12,235名(2024年3月時点)、本社:東京都中央区)。同社は2024年問題への対応の一環としてモーダルシフトを実施しており、これまでも(一社)日本物流団体連合会による「モーダルシフト取組優良事業者賞」や「物流環境大賞特別賞」を受賞するなど、同取組で注目されている。

モーダルシフトとは、これまで行われていたトラックによる長距離輸送を、船舶や鉄道を利用した輸送に転換する取組であり、環境負荷の低減やトラック運転手の拘束時間削減の効果が期待されている。同社では船会社や鉄道会社と協力しながら、化学品や鋼材等の長距離輸送をフェリー・RORO船¹⁷・コンテナ船の定期航路や鉄道の定期線の利用へと転換しており、トラック輸送は集荷先・配送先〜近くの港・駅間に限って実施している。なお、船舶による長距離輸送の際には、トラック運転手が船舶に乗り込む場合には乗船中は原則休息扱いとなるが、航路間にトラック運転手が同乗する必要がないよう、トレーラー部のみを船載した無人航走にも取り組んでいる。



¹⁷ RORO船とは、貨物を積んだトラックやトレーラーごと輸送する船舶を指す。





モーダルシフトを行っている船

(左:同社のコンテナ船(船名:公龍丸)、右:協力会社のフェリー(船名:はまゆう))

同取組の結果、ある荷主のトラック長距離輸送において年間運転時間を87.3%削減できたという。また、バース¹⁸予約・受付システムの導入により不要な待機時間を削減する取組や、荷役のパレット化・トラック運転手による自主荷役の廃止により荷役時間の削減の取組等を推進している。

一方、モーダルシフトは天候の影響等を受けやすいため、リードタイム¹⁹延長の可能性や、輸送コスト上昇の可能性がある。そのため、同取組の推進にはこうした課題に対する荷主の理解が不可欠となる。同社は今後もモーダルシフトをはじめ、脱炭素社会の実現及び運転手不足の解決に積極的に取り組み、持続可能な社会に貢献していきたいとしている。

コラム1-3

地域公共交通の人材確保に向けて~バス会社の取組について~

生活圏を支える路線バスは地域公共交通の「最後の砦」といわれるが、バス運転手の深刻な人手不足から²⁰、既に全国でバスの減便が相次ぎ、人々の生活への影響が指摘されている。人手不足が深刻化する中、働く人の健康を保ちながら、同時に地域住民の生活に直結する「地域の足」をどのように確保していくのか。本コラムでは、バス運転士等の人材確保に向けて、女性活躍の推進や採用活動の工夫等を積極的に進めている茨城交通株式会社の取組を紹介していく。

【茨城交诵株式会社】

茨城交通株式会社は1944年に創業し、茨城県の県央・県北地域での乗合バス事業を主として行っており、そのほかに観光バス事業、旅行業、広告業、タクシー事業、運行請負業、レンタカー事業等を行っている(従業員数1,025名(2024年3月時点)、本社:茨城県水戸市)。

¹⁸ バースとは、荷物の積卸しのためにトラックを停車する場所のことを指す。

¹⁹ リードタイムとは、商品やサービスの発注から納品までにかかる時間を指す。

^{20 2024}年4月より、適用を猶予されていた働き方改革推進法に基づく時間外労働の上限規制がバスの 運転手にも適用されている(コラム1-2の脚注参照)。

これからの人手不足の状況に大きく関わる、運転手の高齢化への対応は、同社でも喫緊の課題になっている。運転手になるために初期費用として免許取得費がかかることや不規則な勤務形態であることを理由に若い世代からは運転関係の職種が敬遠される傾向がある。同社の運転士は50歳台以上が6割ほどで年齢層が高く、今後も高齢化が進んでいくことに危機感を持っているという。

2014年頃、同社は事業拡大のために増員を検討していたが、十分な採用人数が見込まれず、運転士不足が懸念される状況にあった。2013年の成長戦略(日本再興戦略)でも柱の一つに位置づけられて政策が進められた「女性の活躍推進」も追い風となり、同社においても、女性専用休憩室の設置やトイレのリニューアルをして、女性が働きやすい環境の整備を進めた。また、採用促進のために、女性運転士相談窓口を設置したり、バスの運転に必要な大型二種免許を得られる年齢や運転経験年数に達するまで営業所で業務できるよう、「運転士養成員」を設け、高校新卒女性も採用したりした。2024年4月時点で20名弱の女性運転士が活躍している。



女性バス運転士が運転する様子

求職者へのアピールを高めるために自社の採用サイトも刷新した。他社のサイトを研究して情報量の充実を図るなど、細かく作り込んだという。国土交通省による人材確保に関する補助金制度も後押しになったという。採用サイトでは、求職者が業務のイメージをつかみやすくなるよう、入社からバス運転士になるまでの詳細な流れや、新人運転士研修の様子を撮った動画を掲載しており、工夫がされている。2023年8月に新しい採用サイトが公開された後は、新型コロナウイルス感染症の拡大前の水準にまで応募者数が戻ったという。



刷新した採用サイトの一部分

自社サイトのほか、他媒体も活用して人材募集の工夫を行っている。リマーケティング 広告²¹の実施や運転手専門の求人サイトへの掲載、県外の新聞折込求人広告への掲載等、多 様な方法で、全国幅広い地域を対象にアピールしている。運転手専門の求人サイトへの掲 載においては、トラック運転手での転職を考えている人に、バス運転士の道もあることを アピールしているという。自己都合退職者の再雇用や縁故者の採用も行っている。

転職者を受け入れやすい制度の整備も行っている。転職準備金制度、遠隔地転居者住宅補助制度、遠隔地転居者レンタカー貸与制度を新設している。転職準備金制度は転職者の金銭的負担の軽減を目的として、大型二種免許を取得済みの人には最大30万円、これから取得する人には10万円に加えて資格取得費用を支給する制度で、2023年7月の創設以降、2024年4月時点で28名が利用している。同社の所在地周辺は「クルマ社会」であるため、遠隔地から転居した運転士にはレンタカーを貸与する制度も設けている。

²¹ リマーケティング広告とは、Web広告の配信方式の一つで、あるWebサイトを訪れたユーザーを追跡して、別のWebサイトを訪れた時に表示する広告のこと。広告を再表示することで、閲覧者への認知率と訴求力を高める効果がある。

また、バス運転手に必須の大型二種免許は、近年、僅かながらも女性の取得者数が上昇傾向にあるが、全体の取得者数は、この10年間で約23万人減少するなど、減少傾向が顕著となっている²²。このため、免許取得費用を会社が負担する、大型二種免許取得養成制度を設けており、引き続き、入職者の負担を軽減することで、採用につなげていきたいと考えている。運転士以外の、整備職、総合職(運行管理)、旅行営業職も人手不足だという。特に、整備職は、バスの安全な運行には必須の職種であるが、全国で人手が不足しており²³、自動車専門学校の学生はディーラー(自動車販売店)の整備職の募集とも競合するという。人材確保に向けて、運転士と同様に資格取得の費用を負担したり、高卒の未経験者に対する育成環境を整えたりしているほか、ベトナムからの技能実習生も受け入れているという。

人材定着のために運転士の働き方をサポートする取組も進めている。長時間労働削減に向けた取組については、2024年4月より適用されている「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)」では拘束時間4週平均1週65時間以内であるが、2015年2月から既にそれより短い63時間で運用している。また、育児休業や介護休業の積極的な利用も推進しているという。しかし、バスの運行にあたっては、運転士はダイヤに合わせて動く必要があるため、折返地点での待機も含めると拘束時間は1日平均12時間程度と長時間に及ぶことはやむを得ない状況だという。

こうした取組は着実に採用の増加に結びついているという。一方で、より好待遇な他業種への転職もあり、同社の人事担当者は「退職の要因は低賃金だけではない」と感じているという。2023年4月に1万円ほど初任給を引き上げ、それに伴い全体の賃上げも行ったが、長時間労働で給料が安いというイメージが定着している状況もあり、人手不足の現状については深刻に受け止めているものの、個社でできる工夫には限界があるとも感じているという。従業員がワーク・ライフ・バランスを図ることができるよう、労働条件の改善を進めていく考えだ。

人手不足の新たな解決策として、自動運転の実証実験やAIデマンドバスの運行等²⁴、最先端のAI技術を取り入れて、今後もバスの運行を維持できるような取組も進めているという。同社は、人材確保の面から困難な状況に置かれつつも、採用活動の工夫や、従業員が働きやすい環境の整備を進めて、採用数の増加へとつなげている。

バスは地域を支える公共交通機関であるため、その人手不足は地域の孤立にもつながりかねない。免許取得者が減少する厳しい状況の中、公共交通サービスの維持のために、全国各地のバス会社においては同社のように様々な新しい工夫・取組を取り入れていくことが、利用者においては減便・路線の廃止や運賃値上げ、新たな運行形態等に対する理解が求められてくるようになるだろう。

²² 警察庁「運転免許統計」によると、2023年末の大型二種免許保有者は782,694人(うち女性 15,531人)であり、2013年末と比較すると、男女計では225,049人減少(22.3%減)しているものの、女性の保有者数は2.817人増加(22.2%増)している。

²³ 自動車整備士の不足は全国で課題となっており、都心部では「整備の空洞化」が進んでいる。日本 自動車整備振興会連合会の「自動車特定整備業実態調査結果の概要について」(旧名称:自動車分解整備 業実態調査結果の概要について)によると、整備士は2011年度の約34万7,276人をピークに減少に転 じ、2023年度は約33万1,255人と、10年ほどで約1万6,000人減少している。

²⁴ A I デマンドバスは、従来のバスのように時刻表や決まった運行ルートがなく、予約状況等に応じてA I が最適な運行ルートを選択する。

第2節 賃金の動向

●現金給与総額は3年連続で増加。所定内給与は、一般労働者では月額約5,000円増で1997年以降最大の増加幅、パートタイム労働者も月額約2,500円増で2000年以降最大の増加幅

本節では、賃金 25 の動向をみていこう。まず、労働者一人当たりの賃金を示す現金給与総額 26 の状況について確認していく。第1-(3)-7図により、2023年の現金給与総額は、就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のいずれも3年連続で増加した。

一般労働者の現金給与総額の状況を月額でみると、長期的には増加傾向にあり、2021年以降は、所定内給与、所定外給与の増加が続いている。2023年においては、特に所定内給与と特別給与の増加が大きく、所定内給与については、春季労使交渉での賃上げ幅が30年ぶりの高水準となったことなどから、前年を上回る月額約5,000円(前年比+1.6%)の増加と、1997年以降最大の増加幅となった。特別給与については、経済社会活動の活発化に伴い、経常利益拡大²⁷等がみられたことから、堅調に増加している。

パートタイム労働者についてみると、所定内給与については、長期的に増加傾向にある。2023年においても、所定内給与が月額約2,500円(前年比+2.5%)と大きく増加しており、前年に引き続き、2000年以降で最大の増加幅となった。この背景には、最低賃金の引上げや同一労働同一賃金の取組²⁸の進展のほか、労働力需給の引き締まりなども考えられる。特別給与については、2023年においては若干の減少がみられる。

続いて、第1-(3)-8図により、就業形態別賃金の月次の動きをみると、2023年においては、2022年と同様、所定内給与の増加により、全ての就業形態において、全ての月で前年よりも賃金が増加した。就業形態計では24か月連続、一般労働者では33か月連続、パートタイム労働者では26か月連続の増加となっており、ここ数年名目賃金の上昇が続いている。

²⁵ 第 I 部第 3 章第 2 節の「毎月勤労統計調査」の賃金の数値は、指数(現金給与総額指数、定期給与 指数、所定内給与指数)にそれぞれの基準数値(2020年)を乗じたものを100で除して算出。なお、 時系列比較が可能となるように修正した実数値であり、実際の公表値とは異なる。

^{26 「}現金給与総額」とは、税や社会保険料等を差し引く前の金額であり、「きまって支給する給与(以下「定期給与」という。)」と「特別に支払われた給与(以下「特別給与」という。)」に分けられる。「定期給与」とは、労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与を指し、「所定内給与」と、所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与、休日労働、深夜労働に対して支給される給与である「所定外給与」の合計額である。一般的に、「所定内給与」は、一般労働者において短期間で大幅な増減がみられることはあまりないが、「所定外給与」は所定外労働時間の変動に従って増減することから、企業の経済活動の状況等を反映して増減する。「特別給与」とは、賞与、期末手当等の一時金等や諸手当、あらかじめ就業規則等による定めのない突発的な理由等に基づき支払われた給与等の合計額を指し、企業の業績に従って大きく変動することから、経済の動向を反映して水準が変動する傾向にある。

²⁷ 第1-(1)-5図参照。

²⁸ 同一労働同一賃金は正規・非正規雇用労働者の時給比を約10%縮小させた可能性があることが、厚生労働省(2023)で確認されている。

第1-(3)-7図 就業形態別にみた現金給与総額(名目・月額)の推移等

- 現金給与総額は3年連続で増加。
- 所定内給与は、一般労働者では月額約5,000円増で1997年以降最大の増加幅、パートタイム労働者も月額約2,500円増で2000年以降最大の増加幅。



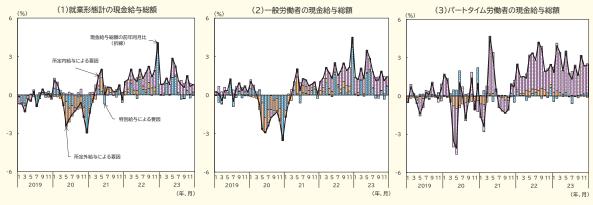
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)調査産業計、事業所規模5人以上の値を示す。
 - 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、指数にそれぞれの基準数値(2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を使用。
 - 3) 所定外給与=定期給与(修正実数値) 所定内給与(修正実数値)、特別給与=現金給与総額(修正実数値) 定期給与(修正実数値)として算出している。

このため、毎月勤労統計調査の公表値の増減とは一致しない場合あり。

第1-(3)-8図 就業形態別にみた現金給与総額の変動要因の推移(月次)

○ 足下の現金給与総額は、就業形態計では24か月連続、一般労働者では33か月連続、パートタイム労働者では26か月連続の増加。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)調査産業計、事業所規模5人以上の値を示す。
 - 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者について、指数にそれぞれの基準数値(2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を使用。
 - 3) 所定外給与=定期給与(修正実数値) 所定内給与(修正実数値)、特別給与=現金給与総額(修正実数値) 定期給与(修正実数値)として算出。

このため、毎月勤労統計調査の公表値の増減とは一致しない場合あり。

●2023年の名目賃金は前年比で増加がみられた一方、実質賃金は物価上昇により減少

ここまでみた就業形態別の賃金の増加は、全体の賃金の増減に、どの程度影響しているのだろうか。また、物価が上昇する中、実質賃金はどのように変化しているのだろうか。

第1-(3)-9図により、2023年の現金給与総額の変動について要因をみると、パートタイム労働者の増加により、パートタイム労働者比率が上昇し、マイナス寄与となっている²⁹一方で、一般労働者の所定内給与、所定外給与、特別給与はいずれもプラスに寄与した。

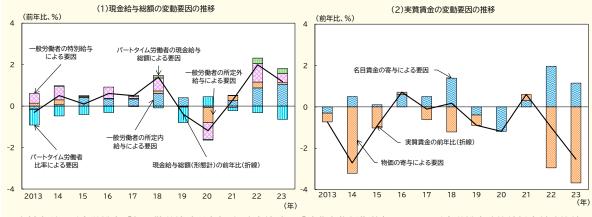
実質賃金³⁰の変動要因について、同図(2)により、名目賃金と物価に分けてみると、2022年以降は、円安や原材料価格高騰等の影響により物価高が続き³¹、物価要因によるマイナスの寄与分が名目賃金の増加の寄与分を上回り、実質賃金は前年に続き減少した。

加えて、第1-(3)-10図により、名目賃金と実質賃金の月次の動きをみると、名目賃金は、2023年においても、年間を通じて前年よりも増加しており、24か月連続の増加となったが、 実質賃金は、年間を通じて減少しており、21か月連続の減少となっている。

こうした状況を踏まえ、政府としては、「経済財政運営と改革の基本方針 2023」に基づき、物価高を上回る賃上げに向け、賃上げ促進税制の拡充、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の徹底活用、省力化投資の支援等を行っている。加えて、我が国の多くを占める中小企業の賃上げのための支援に加え、中小企業の「稼ぐ力」を高めるための投資支援等、幅広い支援を行っている。

第1-(3)-9図 現金給与総額の変動要因の推移

○ 2023年の名目賃金は前年比で増加がみられた一方、実質賃金は物価上昇により減少。

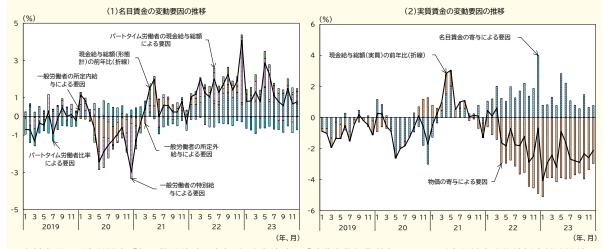


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統 括室にて作成

- (注) 1)調査産業計、事業所規模5人以上の値を示す。
 - 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者について、指数にそれぞれの基準数値(2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を推計。
 - 3) 所定外給与=定期給与(修正実数値) 所定内給与(修正実数値)、特別給与=現金給与総額(修正実数値) 定期給与(修正実数値) として算出している。
 - このため、毎月勤労統計調査の公表値の増減とは一致しない場合あり。
 - 4) 「毎月勤労統計調査」「消費者物価指数」は、いずれも2020年基準の数値を使用。
- 29 就業形態の構成割合の変化が賃金の変動の要因となるのは、例えば、労働時間の短いパートタイム 労働者の賃金水準は一般労働者よりも低く、パートタイム労働者の割合が高くなると、結果として就業 形態計の賃金の減少につながることがあげられる。
- 30 実質賃金は、名目賃金を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で除して算出される指数。
- 31 詳しくは、第 I 部第 1 章第 3 節を参照。

第1-(3)-10図 名目賃金・実質賃金の変動要因の推移

○ 足下では、名目賃金は24か月連続の増加となったが、実質賃金は21か月連続の減少。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統 括室にて作成

- (注) 1)調査産業計、事業所規模5人以上の値を示す。
 - 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、指数にそれぞれの基準数値 (2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を推計。
 - 3) 所定外給与=定期給与(修正実数値)- 所定内給与(修正実数値)、特別給与=現金給与総額(修正実数値)- 定期給与(修正実数値)として算出。
 - このため、毎月勤労統計調査の公表値の増減とは一致しない場合あり。
 - 4) 「毎月勤労統計調査」「消費者物価指数」は、いずれも2020年基準の数値を使用。

●産業別賃金は、「運輸業,郵便業」「宿泊業,飲食サービス業」等は増加

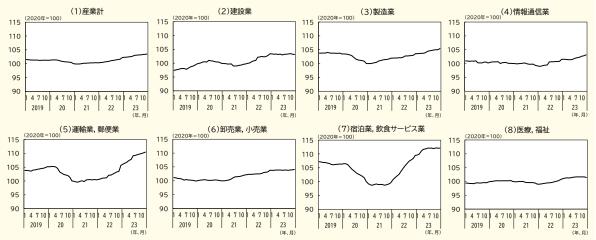
産業別の賃金の動向をみてみよう。第1-(3)-11図は、2020年を100とした後方12か月移動平均の推移を示したものである。2021年以降、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」等で伸びている。「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」は、経済社会活動の回復に伴い、人の移動が活発化する中で、サービス需要が好調となったことなどが要因と考えられる。

第1-(3)-12図により、就業形態別・産業別にみると、パートタイム労働者においては「建設業」「製造業」「情報通信業」等多くの産業で増加がみられており、一般労働者を上回る伸びとなった産業もあった 32 。

³² 実額については、付1-(3)-2図参照。

第1-(3)-11図 産業別賃金の推移

○ 2020年以降の産業別賃金は、「運輸業,郵便業」「宿泊業,飲食サービス業」等は増加傾向。「医療,福祉」は横ばい圏内。

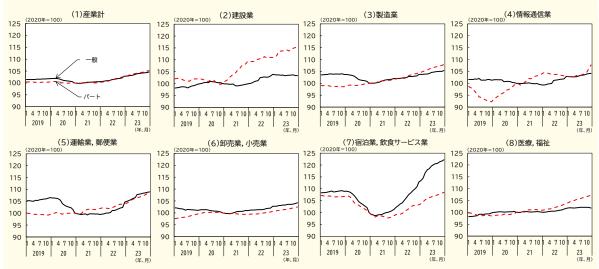


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)事業所規模5人以上の値。
 - 2) 指数の12か月移動平均をとったもの。

第1-(3)-12図 就業形態別・産業別賃金の推移

○ 2020年以降では、一般労働者では「運輸業,郵便業」「宿泊業,飲食サービス業」「情報通信業」で増加、パートタイム労働者では「建設業」「製造業」「情報通信業」等多くの産業で増加。

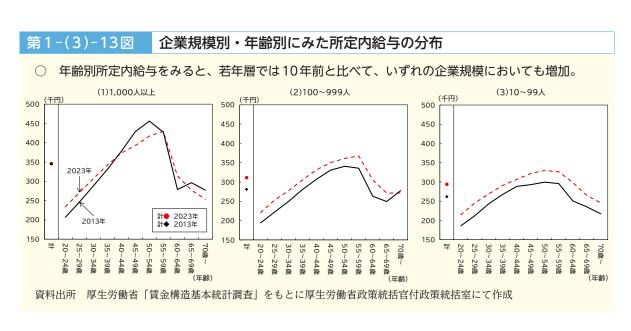


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)事業所規模5人以上の値。
 - 2) 指数の12か月移動平均をとったもの。

●年齢別所定内給与をみると、若年層では10年前と比べて、いずれの企業規模においても増加

次に、企業規模別・年齢別の給与の動きをみてみよう。近年、春季労使交渉や物価対策等により、賃上げの動きが加速しているが、10年前と比較して、労働者の賃金にどの程度反映されているのだろうか。第1-(3)-13図により、企業規模別・年齢別にみた所定内給与について、2023年と2013年を比較すると、全ての企業規模で、若年層の賃金が増加していることが分かる。一方で、1,000人以上規模事業所では、中年層の給与の減少がみられ、厚生労働省(2023)でも指摘されているように、生え抜き正社員³³の中で役職に就いている者の割合が低下したことによるものと考えられる。



³³ 厚生労働省(2023)においては、「大卒等(大学・大学院卒)では22~25歳、高卒等(高卒・短大卒)では18~21歳の期間で、正規雇用・無期契約として就職し、その企業に勤め続けている59歳までの者」と定義している。

●労働分配率は 2021 年半ば以降、若干低下している。資本金規模が大きい企業ほど低くなる 傾向

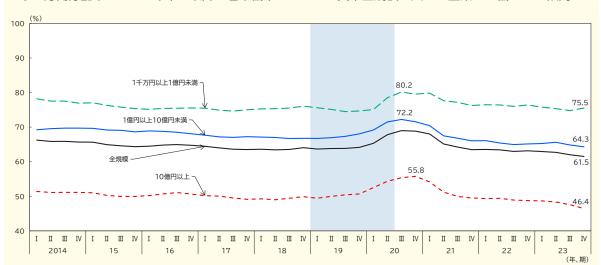
次に、マクロでの分配の面からみた労働分配率³⁴、労働生産性と賃金の関係について、資本 金規模別と産業別に確認する。

まず、第1-(3)-14図により、企業の資本金規模別の労働分配率をみると、2014年以降の景気拡大局面では、全ての資本金規模において労働分配率は低下傾向にある。2020年の感染拡大による景気後退の影響により企業収益が悪化し、労働分配率は大幅に上昇した³⁵が、翌年以降は、経済社会活動の活発化に伴い、企業収益が増加したことで、低下がみられる。

資本金規模別にみると、資本金規模が大きい企業ほど分配率が低く、小さい企業ほど高くなる傾向がある。賃金上昇が続く中で、中小企業の賃上げが注目されているが、中小企業の労働分配率の高さは、賃上げの原資となる付加価値額が低いこともその要因として考えられる。

第1-(3)-14図 資本金規模別にみた労働分配率の推移

○ 労働分配率は2021年半ば以降、若干低下している。資本金規模が大きい企業ほど低くなる傾向。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)「金融業、保険業」は含まれていない。データは、後方4四半期移動平均を使用。
 - 2) 労働分配率=人件費÷付加価値額、人件費=役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費。 付加価値額(四半期)=営業利益+人件費+減価償却額。
 - 3)シャドーは景気後退期。

³⁴ 労働分配率とは、企業の経済活動によって生み出された付加価値のうち、労働者がどれだけ受け取ったのかを示す指標であり、分母となる付加価値、特に営業利益は景気に応じて変化の度合いが大きいことから、景気拡大局面においては低下し、景気後退局面には上昇する特徴がある。内閣府「国民経済計算」又は財務省「法人企業統計」から算出する方法が一般的であるが、統計により付加価値の水準やトレンドが異なることから、労働分配率は一定の幅を持ってみる必要がある。また、労働分配率は産業による水準の差異が大きく、長期的には産業構造の変化が労働分配率に影響することにも留意する必要がある。なお、ここでは、資本金規模別や産業別の動向及び景気局面の動向について着目して分析を進めていくため、財務省「法人企業統計調査」の四半期別調査により算出した労働分配率(分母の付加価値は粗付加価値)を用いる。なお、数値の動きは後方4四半期移動平均を用いている。

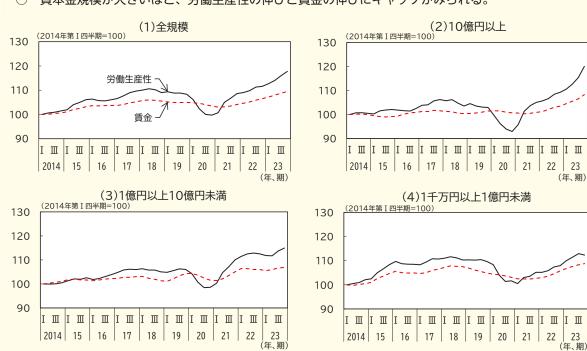
³⁵ 企業の利益が減少した場合、企業は利益の減少割合ほど、従業員や役員の給料等を減少させないことから労働分配率が上昇する。

●資本金規模が大きいほど、労働生産性の伸びと賃金の伸びにギャップがみられる。

次に、第1-(3)-15図により、資本金規模別に労働生産性と賃金の関係についてみてみよう。2021年以降、労働生産性、賃金ともに上昇がみられた。労働生産性については、資本金「10億円以上」の企業において大きく伸びているが、資本金「10億円未満」の企業はそれほど伸びていない。一方、企業規模間における賃金の伸びの差は労働生産性よりも小さいことから、企業規模が大きいほど、労働生産性の伸びと賃金の伸びにギャップが生じていることが分かる。持続的賃上げに向けては、規模の小さい企業を中心に、賃金の原資となる労働生産性を高め、付加価値の向上を図ることが不可欠である。中小企業向けの生産性向上のための各種助成制度や下請けなどの価格転嫁対策など、政府全体での付加価値向上のための取組が引き続き重要となる。

第1-(3)-15図 資本金規模別にみた労働生産性と賃金の推移

資本金規模が大きいほど、労働生産性の伸びと賃金の伸びにギャップがみられる。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

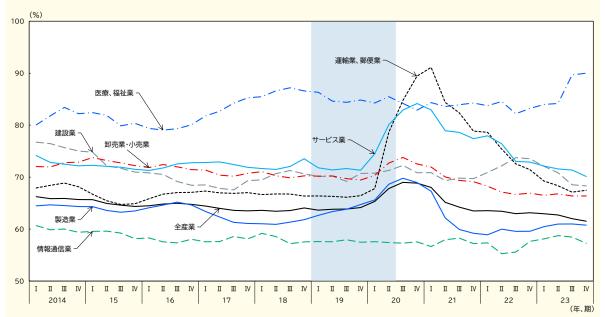
- (注) 1) 一人当たり労働生産性は減価償却費、営業利益、人件費の合計を人員計で除して算出。一人当たり賃金は 人件費を人員計で除して算出。
 - 2) 原数値を後方4四半期移動平均し、2014年第1四半期(1-3月期)を100として指数化。

●「運輸業、郵便業」「サービス業」「卸売業・小売業」の労働分配率は低下傾向

次に、第1-(3)-16図により、産業別に労働分配率についてみると、「医療、福祉業」や「サービス業」といった労働集約的な産業ほど高い傾向がある。また、賃金は景況の動きよりも遅れて反応することから、好況時の初期には低下し、不況時の初期には上昇しやすい。産業別の労働分配率をみると、おおむねどの産業においても長期的には低下傾向にあるが、2020年の感染拡大期には、特に「運輸業、郵便業」「サービス業」「卸売業・小売業」などで、企業収益の悪化がみられ、大幅な上昇となった。2023年は、経済社会活動が活発化したことで、全体として低下している。

第1-(3)-16図 産業別にみた労働分配率の推移

○「運輸業、郵便業」「サービス業」「卸売業・小売業」の労働分配率は低下傾向。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

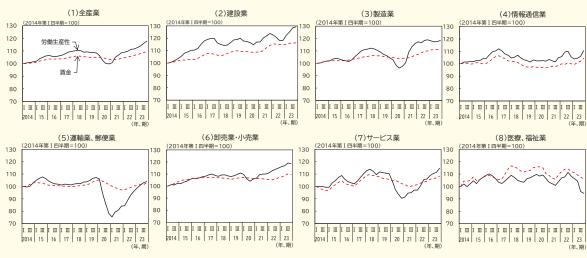
- (注) 1) データは、後方4四半期移動平均を使用。
 - 2) 「全産業」は「金融業、保険業」を除く全産業の数値。
 - 3) 労働分配率=人件費÷付加価値額、人件費=役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費。 付加価値額(四半期)=営業利益+人件費+減価償却額。
 - 4)シャドーは景気後退期。
 - 5)「サービス業」は、日本標準産業分類(平成25年10月改定)の「サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」を合算。

●「医療、福祉業」を除き、総じて、労働生産性の伸びが賃金の伸びを上回っている

産業別の労働生産性と賃金の関係について確認しよう。全産業をみると、一人当たりの労働生産性及び一人当たり賃金は上昇傾向で推移している。産業別にみると、一人当たりの労働生産性は特に「製造業」「建設業」「卸売業・小売業」で上昇傾向であるが、「医療、福祉業」は低下傾向にある。一人当たりの賃金は労働生産性と比較すると、「医療、福祉業」を除き、総じて、労働生産性の伸びが賃金の伸びを上回っている。

第1-(3)-17図 産業別にみた労働生産性と賃金の推移

○ 「医療、福祉業」を除き、総じて、労働生産性の伸びが賃金の伸びを上回っている。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)「全産業」は「金融業、保険業」を除く全産業の数値。
 - 2) 一人当たり労働生産性は減価償却費、営業利益、人件費の合計を人員計で除して算出。一人当たり賃金は人件費を人員計で除して算出。
 - 3) 原数値を後方4四半期移動平均し、2014年第1四半期(1-3月期)を100として指数化。
 - 4)「サービス業」は、日本標準産業分類(平成25年10月改定)の「サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」を合わせたもの。

コラム1-4 バス・タクシー業界における賃金の現状について

コラム1-2においては物流業界における2024年問題に向けた取組、コラム1-3においてはバス会社、コラム2-10においてはタクシー会社における人材確保に向けた取組について紹介しているが、本コラムでは、人材確保に向けて重要な要素である賃金の動向を紹介しよう。

まず、コラム1-4-①図(1)により、産業大分類ごとに新型コロナウイルス感染症(以下、本コラムにおいて「感染症」という。)拡大前(2019年)からの賃金上昇率を比較すると、「運輸業,郵便業」は5.0%となっており、「卸売業,小売業」よりも高い伸びとなっている。同図(2)から、「運輸業,郵便業」の内訳をみると、特に、バス・タクシー業界等を含む「道路旅客運送業」においては、感染拡大前の水準を超え、他の産業と比べても大きく増加していることが分かる³⁶。

【コラム1-4-①図 産業別賃金について】

- 「運輸業,郵便業」の感染拡大前(2019年)からの賃金の伸びは、「卸売業,小売業」よりも高い伸び。
- 「道路旅客運送業」の賃金は、感染拡大前を超える水準。他の運輸業よりも大きく増加。

(1)主要産業における賃金の伸び(2019年比)

(1)主安性未にのける貝並の仲ひ(2019年以)	
主要産業	対2019年比(%)
サービス業(他に分類されないもの)	6.9
宿泊業、飲食サービス業	5.4
生活関連サービス業、娯楽業	5.3
運輸業, 郵便業	5.0
卸売業, 小売業	4.2
建設業	3.5
情報通信業	2.9
製造業	1.9
医療, 福祉	1.7



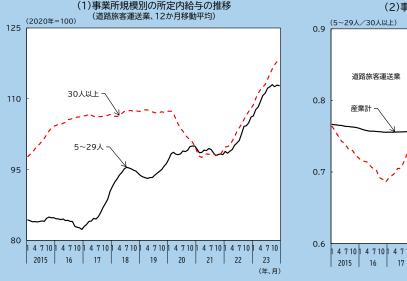
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

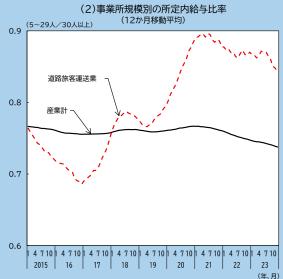
詳細にみると、特に小規模事業所において賃金の底上げが行われていることが分かる。 コラム 1-4-2図(1)をみると、近年は $5\sim29$ 人規模事業所での名目賃金の伸びが顕著である。この結果、同図(2)が示すように、事業所規模間の所定内賃金の差は縮小傾向にあり、産業計と比較して逆の動きとなっている。

ただし、小規模事業所の事業所における賃上げは、必ずしも利益が増加したことによるものではない。コラム1-4-③図(1)によると、2021年の5~29人規模事業所の付加価値額は2012年の水準を下回っている。また、同図(2)によると、輸送・機械運転従事者の欠員率は、5~29人規模事業所において顕著に高い。こうした状況を踏まえると、道路旅客運送業における小規模事業所での賃上げは、人材確保のため、あるいは人材の流出を防ぐための防衛的賃上げの可能性がある。

【コラム1-4-②図 所定内給与の上昇要因①】

- 近年は5~29人事業所の賃金の伸びが顕著。小規模の事業所を中心とする賃金の底上げが行われている。
- 所定内賃金の事業所規模間の差は縮小傾向にあり、産業計と逆の動きとなっている。

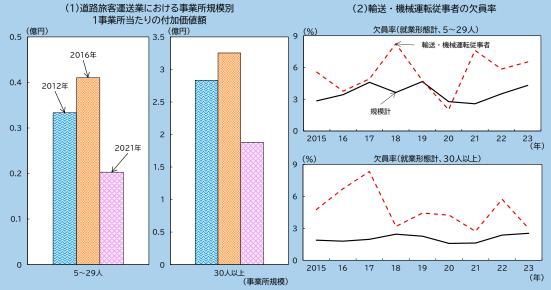




資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

【コラム1-4-③図 所定内給与の上昇要因②】

- 5~29人事業所では、付加価値額は2012年の水準を下回る一方、輸送・機械運転従事者の欠員 率が顕著に高い。
- 小規模事業所での賃上げは、人材の流出を防ぐためである可能性。



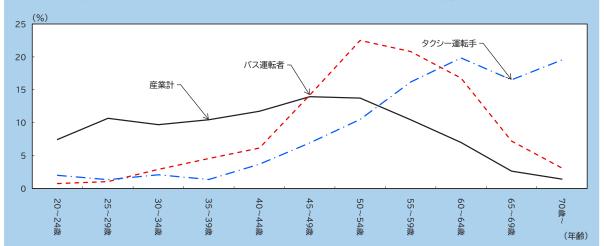
資料出所 (1) は総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」、(2) は厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) (2) の輸送・機械運転従事者は、運輸・郵便業の者に限る。

既にバス・タクシー業界では、コラム1-4-④図のように、高齢化が顕著に進んでおり、 今後も人材確保は課題となり続ける可能性がある。国土交通省では、賃金引上げ実現に向 けた運賃改定の円滑な実施や二種免許取得支援の導入等の支援策を講じている。また、厚 生労働省においても、ハローワークに人手不足対策コーナーを設置し、企業の求人充足に 向けた助言や求職者へのきめ細かな支援等を行っていることに加え、バス、タクシー等の 長時間労働改善に向けたポータルサイトで改善事例等を紹介している。

【コラム1-4-④図 バス・タクシー運転手の年齢構成比について】

○ バス・タクシー運転手は、他の職種よりも、若年層の労働者が少なく、中高年齢層が多い。タクシー運転手においてその傾向が顕著。今後も人材確保は課題となり続ける可能性。



資料出所 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

バス、タクシー等は、人々の移動を支える大切なインフラであり、運転手確保に向けた 賃金や労働条件等の待遇改善は喫緊の課題であろう。これについて政府や利用者も含め、 社会全体で、人手確保対策や処遇改善に向けて何ができるか、引き続き、考えていく必要 があるだろう。

第3節 春季労使交渉等の動向

■ 2023年春季労使交渉では賃上げ率は3.60%と、1993年の3.89%に次ぐ30年ぶりの高水準

春季労使交渉の概況についてみる。春季労使交渉とは、多くの企業の労働組合³⁷が、毎年2~4月頃にかけて、賃金引上げ等を中心とする労働条件の要求を各企業等(使用者)に提出する、団体交渉を指す。通常、個別企業が労使交渉を行う前に、労働者側は日本労働組合総連合会(以下「連合」という。)等の労働組合の全国中央組織が、使用者側は(一社)日本経済団体連合会(以下「経団連」という。)といった経済団体が、それぞれ交渉の方針を示している。賃金交渉にあたっては、2月頃に、主に大手企業の労働組合が要求を提出し、3月に交渉を行い、回答が3月終わり頃にとりまとめられる。中小企業については、大手企業交渉結果を踏まえ交渉が開始され、7月頃まで交渉が行われ、最終的な結果がとりまとめられるのは7月以降となる。

政府としては、政労使の意見交換の実施や三位一体の労働市場改革³⁸等、賃上げを実現する

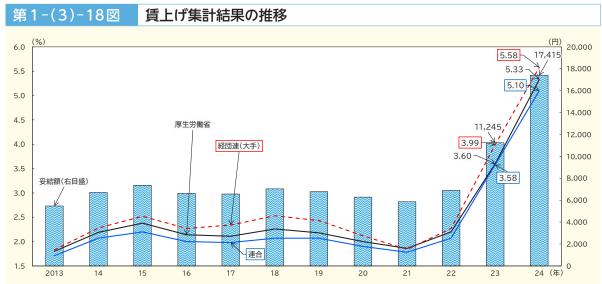
³⁷ 労働組合は、企業別労働組合が中心であるものの、それらが集まった産業別労働組合や、さらに、 それらが集まった日本労働組合総連合会(連合)といった全国的中央組織をつくり、毎年の春季労使交 渉を主導している。

³⁸ 三位一体の労働市場改革は、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務 給の導入、成長分野への労働移動の円滑化を指す。

ための環境整備に取り組んでいる。

第1-(3)-18図により、賃上げ集計結果をみると、2023年は、妥結額は11,245円、賃上 げ率は3.60%(厚生労働省調査)となり、集計対象が異なるため厳密な比較はできないものの、1993年の3.89%に次ぐ30年ぶりの高水準となった。また、「経団連」の調査³⁹では3.99%、連合が2023年7月5日に公表した第7回(最終)回答結果では3.58%となった。

なお、2024年の賃上げ率については、連合の集計結果では5.10%と1991年の5.66%に次ぐ33年ぶりの高水準となった。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争(最終)回答集計結果」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 厚生労働省の集計対象は、妥結額(定期昇給込みの賃上げ額)などが把握できた資本金10億円以上かつ 従業員1,000人以上の労働組合がある企業である(加重平均)。
 - 2) 経団連 (大手) の集計対象は、原則として従業員500人以上の主要22業種の大手企業。
 - 3) 連合の集計組合は99人以下の中小組合を含み、集計組合員数による規模計の加重平均。
 - 4) なお、2023年については、春季労使交渉における妥結額は11,245円、賃上げ率は3.60%と、集計対象が 異なるため厳密な比較はできないものの、1993年の3.89%に次ぐ30年ぶりの高水準となっている。

●2023年の賃金の改定額、改定率ともに、比較可能な1999年以降、最高値

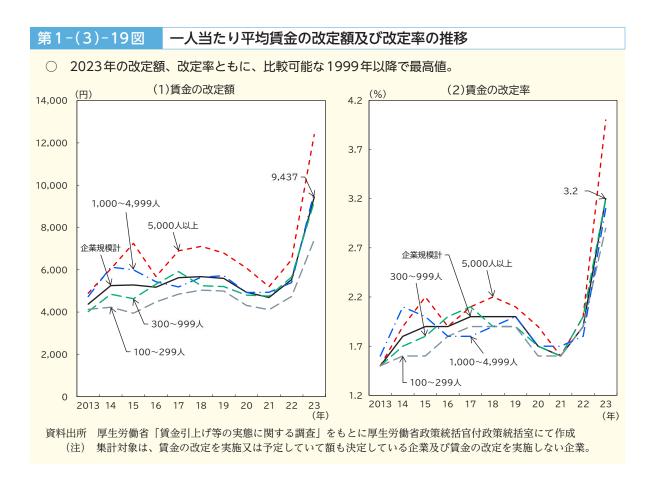
春季労使交渉の結果を受けて、2023年の賃金改定の状況をみていこう⁴⁰。第1-(3)-19図により、一人当たり平均賃金の改定額は9,437円、改定率は3.2%と、比較可能な1999年以降⁴¹、改定額、改定率ともに最高値となった。5,000人以上規模企業の改定額は12,394円、改定率は4.0%となるなど、大きく賃金を上昇させたほか、100~299人規模企業においても改定額は7,420円、改定率は2.9%となるなど、底上げが行われたものの、改定額、改定率とも

^{39 2023}年の調査は原則として従業員500人以上、主要21業種の大手企業241社のうち回答が把握できた136社の金額について集計した妥結結果である。

^{40 「}賃金引上げ等の実態に関する調査」は、中小企業や労働組合のない企業も含む民間企業(常用労働者100人以上。)について調査しており、第1-(3)-18図における東証一部上場、従業員500人以上大手企業を調査対象としている「春季労使交渉・大手企業業種別回答状況(加重平均)」、組合のある企業を対象としている「春季生活闘争(最終)回答集計結果」等の春季労使交渉の調査と比較して、調査範囲が広い。

^{41 1998}年調査以前は「一人当たり平均賃金」が増額した企業のみ調査しているため単純比較できない。

に企業規模によって差が見られた⁴²。



●賃上げを実施する企業は約9割、ベースアップを実施する企業は大きく増加し、比較可能な 2004年以降で最高水準。いずれも前年に引き続き全ての企業規模で増加

次に、平均賃金の引上げを行った企業の割合及びベースアップ 43 の実施状況について確認する。第 1 -(3) -20 20 (1) により、2023年の賃上げ実施企業割合 44 をみると、春季労使交渉などを反映して、前年に引き続き大きく上昇しており、9割近くに達している。企業規模別にみると、5,000人以上規模企業においては9割以上が賃上げを実施又は実施予定であることが分かる。一方、100 \sim 299 人規模企業においては5,000人以上の規模よりも10%ポイント近く低い水準となっており、企業規模が大きいほど実施割合が高い。

⁴² なお、改定後の賃金を支給する企業の割合は、5月頃から徐々に上昇し、8月頃には約9割の企業 に反映されることとなる。(付1-(3)-4図)

⁴³ ベースアップは、賃金表(学歴、年齢、勤続年数、職務、職能などにより賃金がどのように定まっているかを表にしたもの)の改定により賃金水準を引き上げることをいう。これに対し、あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することを「定期昇給」という。毎月勤労統計調査における名目賃金は、マクロの賃金データであるため、その伸び率は「ベースアップ」の影響を受けやすく、各労働者の「定期昇給」による賃金増の影響は受けづらいことに留意が必要。

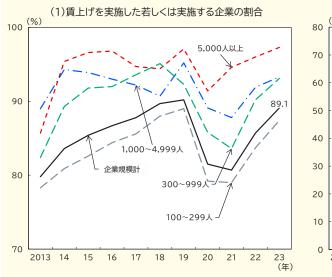
^{44 「}一人当たり平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

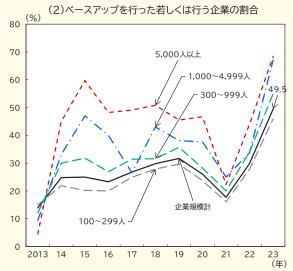
同図(2)により、2023年の一般職のベースアップ実施企業割合⁴⁵をみると、春季労使交渉などを反映して、前年を大幅に上回る5割近くの企業が実施又は実施予定であり、比較可能な2004年以降で最高値となった。企業規模別にみると、「1,000~4,999人」及び「5,000人以上」の規模の企業においては7割近くであるが、「100~299人」規模企業は20%ポイント近く低い水準となっており、企業規模が大きいほど実施割合が高い。

2023年においては、賃上げやベースアップを実施又は実施予定の企業が前年よりも更に増加している⁴⁶ものの、規模の小さい企業は大企業よりも少なく、改定率等においても、大企業よりも小幅となっている。春季労使交渉などを通じて、大幅な賃上げが続いているが、持続的な賃上げに向けては、我が国の大半を占める中小企業の労働者の賃上げやベースアップの動きがより活発になり、賃金の上昇を国民全体で実感できるようになっていくよう、引き続き、政労使一体となった取組が望まれる⁴⁷。

第1-(3)-20図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合の推移

○ 賃上げやベースアップを実施する企業の割合は、前年に引き続き、2023年も大きく上昇。





資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)(1)は、調査時点(各年8月)において、年内に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した 企業の割合。
 - 2)(2)は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合。本調査では、「管理職」「一般職」に分けて調査しており、ここでは、「一般職」の結果を掲載。
 - 3)調査対象は常用労働者100人以上の企業。

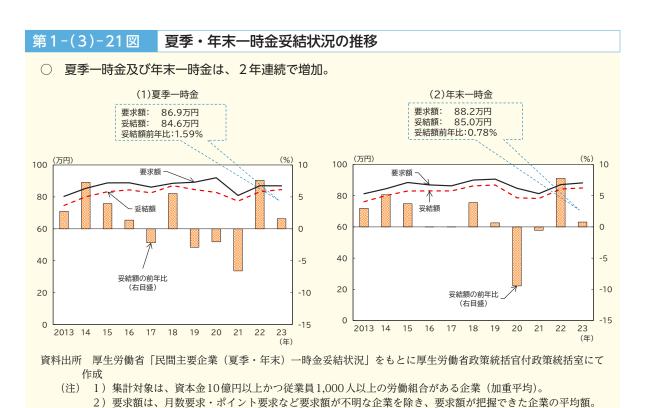
⁴⁵ 賃金の改定を実施又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業のうち定期昇給制度がある企業について集計したもの(一般職については、定期昇給制度がある企業割合は、企業規模計で2023年83.4%)。

⁴⁶ 物価高騰を受け、賃金改定の決定にあたり、物価の動向を重視する傾向がみられる。(付1-(3)-5 図)

^{47 2024}年においては、政府は、春季労使交渉の開始に先立って政労使の意見交換を行い、政府は物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向け、賃上げ促進税制や価格転嫁対策、特に労務費の転嫁の強化を強力に進めていくとし、経済界と認識の共有を行った。厚生労働省では、賃上げの流れが地方や中小企業にも波及していくよう、労使団体、地方公共団体、経済産業省や公正取引委員会等の関係省庁とも連携しながら、春季労使交渉の行われた3月に、全国の都道府県労働局において「地方版政労使会議」を開催した。

●夏季一時金及び年末一時金は、2年連続で増加

さらに、第1-(3)-21図により、夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると、2023年の 夏季一時金の妥結額は84.6万円、前年比1.59%増、年末一時金の妥結額は85.0万円、前年比 0.78%増と、両者ともに2年連続で増加した。



● 2024年の春季労使交渉の動き

2023年の春季労使交渉においては、30年ぶりの大幅な賃上げとなり、ベースアップを実施する企業も多数見受けられた。ここでは、2024年の春季労使交渉の動きについて、労働者側、使用者側の双方からみていく。

まずは、労働者側の動きをみてみよう。連合は、2023年12月に「2024春季生活闘争方針」を公表し、「みんなで賃上げ。ステージを変えよう!」というスローガンのもとに、「社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現する」「「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく」こと等に取り組むこととしており、価格転嫁に向けたサプライチェーン全体での取組について言及している。その上で、「賃上げ要求」としては、「経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、全ての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取組強化を促す観点から、前年を上回る賃上げを目指す。賃上げ分3%以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上の賃上げを目安とする。」とし、昨年の水準を上回る賃上げ要求を掲げている。

さらに、使用者側の動きをみてみよう。経団連は、2024年1月に公表した「2024年版経営労働政策特別委員会報告-デフレ完全脱却に向けた「成長と分配の好循環」の加速」において、賃金引上げについて、「社内外の様々な考慮要素を総合的に勘案しながら適切な総額人件

費管理の下で自社の支払能力を踏まえる「賃金決定の大原則」に則った検討の際、特に物価動向を重視し、自社に適した対応について企業労使で真摯な議論を重ねて結論を得る必要がある。」「物価動向との比較検討にあたっては、企業全体の賃金増加分(賃金総額の上昇率)だけではなく、働き手個々人における実際の賃金引上げ状況を表している「賃金引上げ率(制度昇給+ベースアップ)」を用いるなど、多面的な見方も必要である」「月例賃金(基本給)の引上げにあたっては、物価上昇が続いていることに鑑みれば、制度昇給(定期昇給、賃金体系・カーブ維持分の昇給)に加え、ベースアップ実施を有力な選択肢として検討することが望まれる。」「さらに、労働力不足が深刻化し、人材獲得競争がより激化する中、自社の賃金水準が国内外の企業に対して競争力を有しているかを検証した上で、人材確保の観点から、必要に応じてベースアップ実施による賃金水準の引上げを含めた見直しを検討することが有益といえる。」とし、ベースアップ実施について言及している。

こうした中で、2024年3月13日に、多くの民間主要労働組合に対して、賃金、一時金等に関する回答が示された。足下の急激な物価上昇などに対応するため、基本給を底上げするベースアップや賞与で、労働組合側の要求に軒並み満額か要求を上回る回答があった。

連合が7月3日に発表した「2024年春季生活闘争の第7回(最終)回答集計結果」によれば、加重平均での月例賃金は、賃上げ額15,281円、賃上げ率5.10%と、1991年に次ぐ高水準となった。組合員数300人未満の集計でみても、月例賃金は賃上げ額11,358円、賃上げ率は4.45%と高水準であり、大企業にとどまらず、中小企業にまで、賃上げの力強い動きに広がりがみられる。企業によっては、労働組合の要求を上回る回答や人材確保の観点からパートタイム労働者の待遇改善を目的に時給引上げを回答するケースもあり、様々な産業で、賃上げの力強い動きがでてきていることがうかがえる。

●労働組合員数は3年連続で減少、推定組織率は3年連続で低下したものの、パートタイム労働者の労働組合員数、推定組織率ともに過去最高

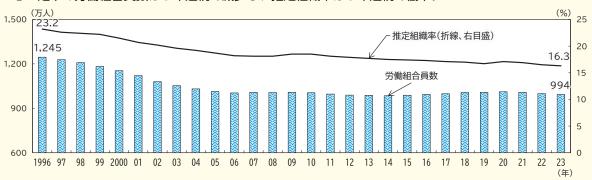
最後に、労働組合の状況についてみてみよう。

第1-(3)-22図により、労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2023年は、労働組合員数994万人と2年連続で1,000万人を割り、推定組織率は16.3%となり、ともに3年連続で低下した。

一方、第1-(3)-23図をみると、2023年は、パートタイム労働者の労働組合員数は過去 最高の141万人、推定組織率は8.4%となった。

第1-(3)-22図 労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 足下の労働組合員数は3年連続で減少し、推定組織率は3年連続で低下。

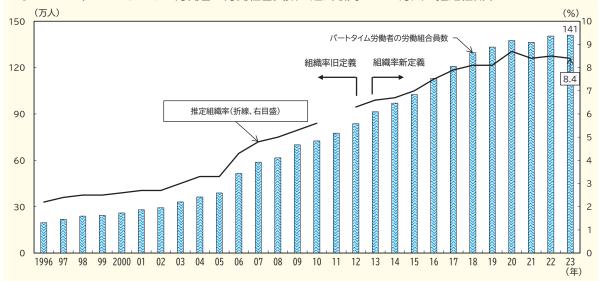


資料出所 厚生労働省「労使関係総合調査(労働組合基礎調査)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 労働組合員数は、単一労働組合に関する表の数値であり、単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及 び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。単一組織組合とは、規約上労働者が 当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織(支部等)を有する労働組合をいう。
 - 2) 推定組織率は、労働組合員数を総務省統計局「労働力調査(基本集計)」(各年6月) の雇用者数で除して 得られた数値。
 - 3) 2011年の推定組織率は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値を用いて計算した値である。 時系列比較の際は注意を要する。

第1-(3)-23図 パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 2023年のパートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の141万人、推定組織率は8.4%。



資料出所 厚生労働省「労使関係総合調査(労働組合基礎調査)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が 短い労働者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所において パートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。
 - 2)「パートタイム労働者の労働組合員数」は、2000年までは10人未満で四捨五入している。
 - 3)「雇用者数」は、いずれも総務省統計局「労働力調査(基本集計)」の各年6月分の原数値を用いている。
 - 4) 旧定義による「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数であり、「推定組織率」は、これに「パートタイム労働者の労働組合員数」を除して得られた数値。
 - 5) 新定義による「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数から雇用形態が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週35時間以上で雇用形態(勤務先での呼称による)が「パート」(いわゆるフルタイムパート)の雇用者数を加えた数値であり、「推定組織率」は、これに「パートタイム労働者の労働組合員数」を除して得られた数値である。なお、「労働力調査(基本集計)」において2012年以前は、就業時間が週35時間未満のうち雇用形態が「正規の職員・従業員」である雇用者数及び就業時間が週35時間以上で雇用形態が「パート」の雇用者数を公表していない。
 - 6) 2011年の「雇用者数」及び「推定組織率」については、「労働力調査」(2011年6月分)が東日本大震災の影響により調査実施が困難となった岩手県、宮城県及び福島県を除いて雇用者数を公表しており、その後の補完推計(2012年4月公表)においても「雇用者数」の推計値を公表していないため表章していない。

第一部部人手不足への対応

第Ⅲ部

人手不足への対応

2023年の我が国の雇用情勢については、経済社会活動が活発化する中で、人手不足感は全ての産業において感染拡大前の2019年よりも強まっている。

第Ⅱ部では、近年、人手不足が重大な社会問題となりつつあることを踏まえ、その長期的な動向や背景、人手不足緩和に向けて必要な取組等をテーマとして、様々な観点から分析を行った。

ここでは、我が国の過去半世紀の人手不足局面である三つの時期について振り返りながら、2010年代以降続く我が国における人手不足の現状とその背景について確認する。その上で、女性、高齢者、外国人といった多様な人材の労働参加に向けた雇用・労働を取り巻く課題や、国民生活に密着した分野でありながらも人手不足となっている介護分野と小売・サービス分野に焦点を当て、人手不足の状況と効果的な取組等を分析した。

第1章では、①1970年代前半(高度経済成長期末期)、②1980年代後半~1990年代前半(バブル経済期)、③2010年代以降から現在に至るまでの3期間の人手不足局面について、その状況や背景等について、経済情勢、産業構造や働き方の変化などから考察した。その上で、2010年代以降の人手不足局面に着目し、労働力需給のギャップ、企業の欠員率や求人の充足率の状況について分析している。また、労働移動や賃金と人手不足との関係など、人手不足に関する様々な影響や効果についても分析を行うとともに、労働市場において重要な役割を担うハローワークや民間職業紹介についてのマッチング機能や、求職者の希望する条件の変化についても分析している。

第2章では、人手不足への対応として、マクロ・ミクロの両面から分析をした。まず、マクロの視点として我が国全体での潜在的な労働力の現状を確認するとともに、誰もが活躍できる社会の実現に向け、近年、就業者の増加が著しい女性、高齢者、外国人の就労を取り巻く現状やそれぞれの課題を示しつつ、今後の望ましい方向性等について分析した。次に、ミクロの視点として社会生活機能の維持に重要であるエッセンシャルワーカーを含む介護分野と小売・サービス分野に焦点を当て、(公財)介護労働安定センターや、(独)労働政策研究・研修機構が実施した事業所向けのアンケート調査等を用いて、企業が直面する人手不足の現状や効果的な取組等について、事例を紹介しながら分析を行っている。

第 1 章

人手不足の背景

本章では、過去の人手不足局面を振り返りながら、2010年代以降続く我が国における人手不足の現状とその背景について分析する。第1節では、1970年代前半、1980年代後半~1990年代前半、2010年代以降の3期間における人手不足局面に着目し、これらの時期における人手不足の背景やその違い等について整理する。第2節では、特に2010年代以降の人手不足局面に着目し、欠員率が全産業的に高まっていることや、労働力需給ギャップが産業・職業をまたいで拡大していること等、足下での人手不足の状況をまとめる。加えて、2010年代以降に人手不足が生じる中で、企業規模間の労働移動が活発化していること、労働市場のマッチング効率性が低下している可能性があることを確認し、この背景として、求職者の希望する条件が変化している可能性を指摘している。さらに、人手不足が今後の賃上げをけん引する可能性があること等、人手不足に伴う様々な変化や影響を分析している。

第1節 これまでの人手不足局面とその背景

●過去半世紀でみると、1970年代前半、1980年代後半~1990年代前半、2010年代以降の3期間で人手不足が生じている

「人手不足」を論じるにあたり、まずその定義を示したい。「人手不足」とは、企業の生産活動にあたって必要な労働力を充足できていない状況を指し¹、この状況を判断するにあたっては、一般に、「有効求人倍率」や「完全失業率」が用いられる²。「有効求人倍率」とは、ハローワークで受け付けた「求人数」と求職を申し込んだ「求職者数」の比率³である。1を上回れば、企業が提出した「求人数」の総数が、登録された「求職者数」の総数を超えており、求職者一人に対して一つ以上の仕事の募集がある状態を示している。また、「完全失業率」とは、労働力人口に占める完全失業者の割合であり、働く意欲がある者のうち、仕事に就けておらず職探しを行っている者がどの程度か⁴を示す指標である。

「有効求人倍率」は、求人の総数が求職の総数を上回っている(有効求人倍率が1を超えている)状況が人手不足の状態を表すが、ハローワークを経由したものに限られること等から、「完全失業率」も併せて確認する必要がある。完全失業者は、「非自発的な離職」「自発的な離職(自己都合)」「新たに求職⁵」の三つに大別され、その失業の要因によって解釈が大きく異な

¹ 例えば、European Commissionによる定義では、「(特定の労働市場における特定の職業における) 労働力不足」とは、「世間相場並みの賃金・待遇において通常見込まれる離職者数を、欠員数が長期間 にわたって上回っている状態」を指すとされている。

² 毎月景気に関する政府の公式見解を示す「月例経済報告」においても、雇用情勢判断にあたって、 これら二つの指標が用いられている。

³ より正確には、「有効求人倍率」とは、前月から繰り越された有効求人数と当月の「新規求人数」を合計した「月間有効求人数」と、前月から繰り越された有効求職者数と当月の「新規求職申込件数」を合計した「月間有効求職者数」の比率のことである。

⁴ ただし、すぐに就業ができる者に限る。

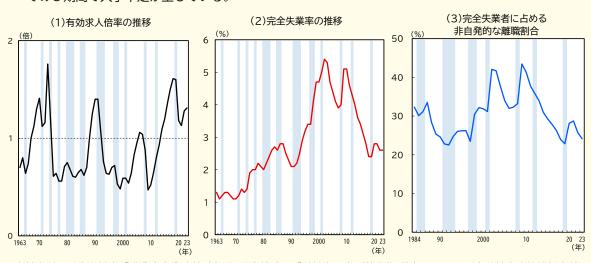
^{5 「}新たに求職」の中には「学校を卒業したから」という者も含まれる。

る。例えば、「非自発的な離職」は、景気後退等による企業活動の停滞に伴う解雇なども含まれるため、完全失業率が横ばいであっても、「非自発的な離職」が完全失業者に占める割合が上昇している状況は、生産活動にあたって必要な労働力を充足できていないとは評価しがたい⁶だろう。

こうした点を踏まえ、第2-(1)-1図により、過去半世紀における我が国の「人手不足」の状況を確認してみよう。同図(1)により、有効求人倍率の推移をみると、おおむね1970年代前半、1980年代後半~1990年代前半、2000年代後半、2010年代半ば以降の4期間において、有効求人倍率が1倍を超えている。特に、1970年代前半には1.76倍と2倍に迫る水準まで上昇したほか、2010年代後半にも1.61倍と1倍を大きく超える水準となった。同図(2)により、完全失業率の推移についてみると、経年的に上昇傾向にあるものの、有効求人倍率とはおおむね逆の動きをしており、1970年代前半、1980年代後半~1990年代前半は1%ポイント程度、2010年代後半は2%ポイント強、それぞれ前後の期間に比べて低くなっている。同図(3)により、1984年以降の完全失業者に占める非自発的な離職割合をみても、完全失業率と同じく1980年代後半~1990年代前半及び2010年代後半において低下している。2000年代後半の非自発的な離職割合は低下しているものの高水準にとどまっている。同期間は1990年代後半以降続いた雇用環境の悪化の直後であり、2008年にリーマンショックが起こると、有効求人倍率や完全失業率、非自発的な離職割合等の雇用指標は軒並み悪化しており、2000年代後半の雇用情勢の改善は短期間だったことがうかがえる。



○ 過去半世紀でみると、1970年代前半、1980年代後半~1990年代前半、2010年代以降現在までの3期間で人手不足が生じている。

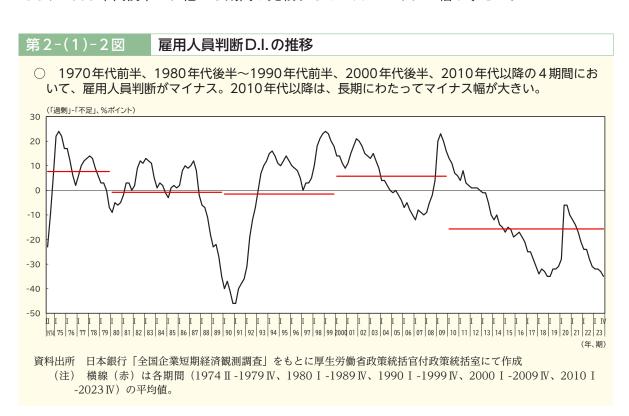


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付 政策統括室にて作成

(注) シャドーは景気後退期。

⁶ 厚生労働省(2022a)でも分析しているように、労働市場のミスマッチが増えれば、たとえ企業の 人手不足感が変わらないとしても、完全失業率は上昇することになる。我が国における労働市場の効率 性(マッチング効率性)については、第Ⅱ部第1章第2節で詳しく分析している。

企業の人手不足感についても確認してみよう。日本銀行「全国企業短期経済観測調査」による企業の雇用人員判断D.I.⁷をみると、1970年代前半、1980年代後半~1990年代前半、2000年代後半、2010年代以降の4期間において、D.I.がマイナスとなっており、人手が「不足」と感じている企業は、「過剰」と感じている企業の割合を上回っていることが分かる。ただし、2000年代後半は、他の3期間と比較するとD.I.のマイナス幅が小さい。



これらの指標の長期的な推移を踏まえ、以下においては、傾向の異なる 2000 年代後半を除き、1970 年代前半、1980 年代後半~1990 年代前半、2010 年代以降 8 の 3 期間の人手不足について分析する 9 。

⁷ 雇用が「過剰である」と回答した企業の割合から、「不足している」と回答した企業の割合を引いたもの。0を下回れば、雇用が「不足している」と感じた企業の方が「過剰である」と感じている企業よりも多いことを示している。なお、産業別等のより詳細な足下の状況については、第1-(2)-17図を参照。

⁸ 特に2010年代以降については、雇用人員判断D.I.のマイナス幅が、過去の期間と比較しても長期かつ深刻となっており、企業が実感する人手不足が相当程度強くなっている可能性がある。

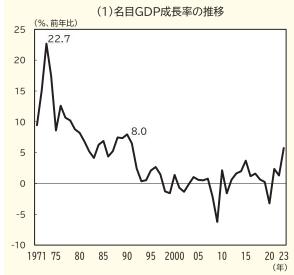
^{9 2000}年代後半については、有効求人倍率や失業率の改善がみられるものの、その水準は顕著ではなく、非自発的失業者の割合が比較的高い(20%弱)。雇用人員判断 D.I. のマイナス幅も他の 3 期間よりも小さいことから、当該期間は除外している。

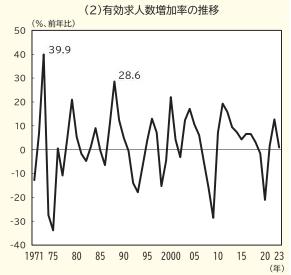
● 1970年代前半の人手不足は超過需要が主因

まず、1970年代前半の状況については、1950年代から長期にわたる高度経済成長期の末期にあり、労働省(1973)が「景気が急速に上昇したため労働力需要が急増し」た結果、求人が大幅に増加し、「労働力需給は、過去にないひっ迫を示した」¹⁰としているように、高い経済成長率による労働力需要の増加により、人手不足が生じていたことを指摘できる。第2-(1)-3図(1)は、1970年以降のGDP成長率を示したものであるが、これをみると、1973年には前年比20%超に達している。また、同図(2)は、1970年以降の有効求人数の前年比をみたものであるが、1973年の有効求人数は前年よりも約40%も増加している。同図(1)(2)を併せてみれば、極めて高い経済成長率が労働力需要を短期間に強力に喚起し、求人の大幅な増加をもたらし、これが労働力需給の引き締まりにつながったものと考えられる。

第2-(1)-3図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移

○ 1970年代前半の成長率が高く、労働力は超過需要から人手不足となった。





資料出所 内閣府「国民経済計算(平成2年基準(1968SNA)、平成12年基準(1993SNA)、平成27年基準(2008SNA))」、厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成(注)(1)については、基準が異なる3種類の国民経済計算について、それぞれの前年比を結合させることで、1970~2023年までの各指標の前年比を作成し、この前年比と2023年時点での水準を用いて各年のGDP(名目)を計算。

¹⁰ 労働省(1973)は、労働力需給引き締まりの背景として、「景気の急速な上昇」のほか、「新規学卒からそれ以外の層への求人切替え」「求人競争が激化しており、一度の求人では十分な充足ができないのでさらに求人するという行動がみられること」等をあげている。

■ 1980年代後半~1990年代前半の人手不足にはサービス産業化とフルタイム労働力の不足が寄与

次に、1980年代後半~1990年代前半をみてみよう。第2-(1)-1図(1)の有効求人倍率や、第2-(1)-2図の雇用人員判断D.I.の推移が示すように、この時期においても、急速かつ急激な労働力需給の引き締まりがみられる。一方で、第2-(1)-3図(1)が示すように、1980年代後半~1990年代前半における経済成長率は、円高不況を脱した後のバブル景気の時期に当たる 11 ものの、我が国経済は高度経済成長期から安定成長期へと移行しており、1970年代前半に比べて、GDP成長率が特段高いわけではないことから、1980年代後半~1990年代前半の人手不足は、1970年代前半とは、その背景が異なる可能性が考えられる 12 。

1980年代後半~1990年代前半における労働力需要の高まりの背景の一つは、製造業の影響の大きかった1970年代前半と比べて、サービス産業化が進んだ中で短期間で労働力需要が高まったことが指摘できる。第2-(1)-4図(1)から、第3次産業がGDPに占める割合の推移をみると、1970年の約53%から1990年には約62%と、生産活動に占める第3次産業の比率が大きく高まっている。サービス産業は雇用吸収力が高いことが知られており 13 、こうしたサービス産業化の進展に伴って、企業が求める労働力が大きく増加したものと考えられる。実際に、同図(2)により、1990年の産業連関表を用いて、消費額が1兆円増加した場合の雇用誘発効果をみると、約17.5万人増加すると試算される。このうち、約3分の2に相当する約11.4万人が第3次産業であり、1990年においてもサービス産業における雇用吸収量が大きいことが確認できる。

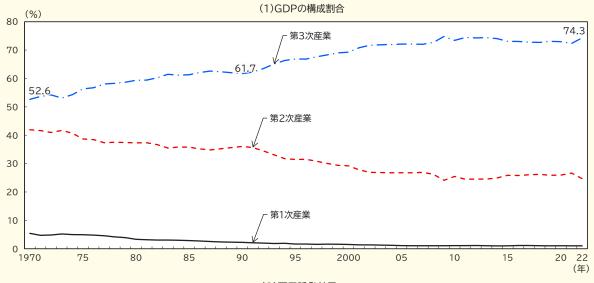
¹¹ プラザ合意以降の円高の進展による景気後退や、その後に移行したバブル経済への移行等については、石井(2011)を参照。

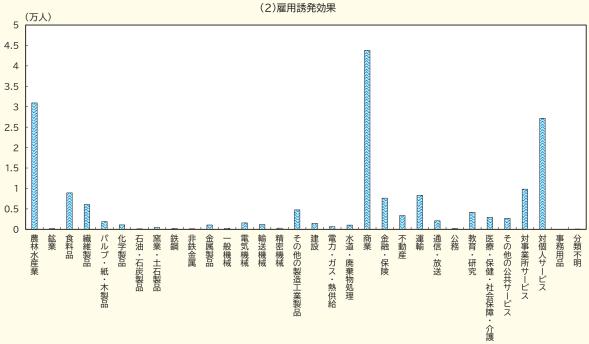
¹² 労働省(1992)も、1965年10月~1970年7月のいざなぎ景気時と比較して、「相対的に低い成長率の下でこのように雇用需要が増加し、欠員率も高まった。」と指摘している。

^{13 1980}年代後半~1990年代前半におけるサービス産業化による労働力需要の高まりについては、労働省(1992)も指摘している。また、サービス産業化を進行させる要因等については長松(2016)を参照。

第2-(1)-4図 サービス産業化の進展と影響

○ 1970年以降サービス産業化が進展し、第3次産業のGDPに占める割合が大きく上昇した。 ○ 1990年代の消費が1兆円増加することによる雇用誘発効果は商業において大きい一方で、対個人 サービスや農林水産業など生活関連の産業も大きい。





資料出所 内閣府「国民経済計算(平成2年基準(1968SNA)、平成12年基準(1993SNA)、平成27年基準(2008SNA))」、総務省「平成2-7-12年接続産業連関表」「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)(1)については、基準が異なる3種類の国民経済計算について、それぞれの前年比を結合させることで、 1970~2022年までの各指標の前年比を作成し、この前年比と2022年時点での各指標の水準を用いて計算。
 - 2) 第2次産業とは、「鉱業」「製造業」「建設業」を指し、第3次産業は、全産業から「農林水産業」と第2次産業を除いた産業を指す。
 - 3)(2)について、試算に用いる消費転換率については、家計調査における1990年の二人以上世帯における 「消費支出」を「勤め先収入」で除すことで計算。

また、フルタイム労働者の労働時間の短縮が進んだ 14 ことも影響したと考えられる。第 2 - (1) - 5 図 (1) により、週当たり労働時間が 35 時間以上の労働者をフルタイム労働者とみなして、1990 年の前後 5 年間の労働時間分布の変化をみると、第 2 次・第 3 次産業ともに、 $1990\sim1995$ 年にかけて、フルタイムの中でも比較的労働時間が短い週 $35\sim48$ 時間の者 15 の割合が上昇し、週 $49\sim59$ 時間、週 60 時間以上の者の割合が低下している。

同図(2)により、フルタイム労働者に占める60時間以上の長時間労働者割合について 1972年からの推移をみると、1975年に底を打ち、第2次・第3次産業ともに長時間労働者 割合は高まっていたものの、労働力需給の引き締まりがみられ始めた1980年代後半から大き く低下に転じている 16 。

このように、1990年前後において、労働力需要が高まる中でも、フルタイム労働者のうち、 比較的労働時間が短い者の割合が高まっており、こうしたフルタイムの時間短縮の傾向も労働 力需給の引き締まりに一定程度影響した可能性がある¹⁷。

^{14 「}世界とともに生きる日本-経済運営 5 ヵ年計画-(昭和63年 5 月閣議決定)」においては、生活のゆとりを生み出し、多様性に富んだ創造的な国民生活を実現する等のため、計画期間中に週40時間労働制の実現を期し、年間総労働時間を1,800時間に向けできる限り短縮することが記載されている。

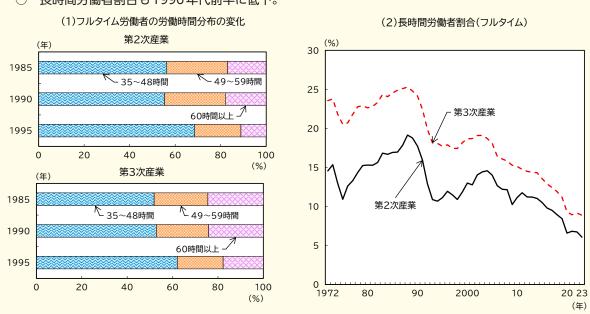
¹⁵ 我が国の法定労働時間は、1947年に労働基準法が制定されて以降、長い間週48時間制が続いていたが、段階的に改正され、1988年4月から週46時間、1991年4月から週44時間、さらに、1994年4月から週40時間に短縮された。詳細は厚生労働省(2015)を参照。

¹⁶ なお、パートタイム労働者も含むデータであるが、付2-(1)-1図から、所定外労働時間の推移を みると、1980年代における労働時間の増加と、1990年頃を境にした労働時間の大幅な減少がみられる。

¹⁷ 総実労働時間が減少していることについて、労働省(1992)は、「今回の景気拡大期においては改正 労働基準法が施行された63年4~6月期以降減少傾向で推移」していることや、労働者の時短選好が強 まっていたことを指摘している。また、法定労働時間の改正に合わせて、完全週休二日制の導入など休 日日数も増加しており、厚生労働省(2015)は、月間休日日数や完全週休二日制の適用労働者の割合の 変動から、1990年前後の総実労働時間の減少は、1日当たりの所定内労働時間の減少ではなく、完全 週休二日制の広がりが主因としている。

第2-(1)-5図 労働時間の推移

- 1990年頃を境にフルタイム労働者の労働時間短縮が進んだ。
- 長時間労働者割合も1990年代前半に低下。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。
 - 2) 長時間労働者とは、週60時間以上働く者、フルタイム労働者とは、週35時間以上働く者としている。
 - 3) (1) の労働時間分布は、1973~1999年までは労働力調査年報から、2000年以降は各年の年平均のデータから作成している。
 - 4) 第2次産業とは、「鉱業」「製造業」「建設業」を指し、第3次産業とは、全産業から「農林水産業」と第2次産業を除いた産業を指す。

● 1990年代から急速にパートタイム労働者が増加し、1990年代後半以降は長期的に雇用情勢が悪化

長期的にみると、サービス産業化が進展し時間短縮の動きが進む中で、不足した労働力供給に対応するため、第3次産業を中心に、企業はパートタイム労働者を多く雇用した。第2-(1)-6図(1)により、フルタイム・パートタイム労働者別に1973年を100とした時の雇用者数の推移をみると、第3次産業において、1990年代以降に急速にパートタイム労働者が増加している。また、同図(2)により、同時期の女性の非農林雇用者数の前年差をみると、1989~1991年において、いずれの年も年率4%程度、前年差80万人程度も増加しており、急速なパートタイム労働者の増加は女性が中心であったことが分かる¹⁸。

¹⁸ 当該時期においては、女性のフルタイム労働者も増加しているが、付2-(1)-2図にあるように、特に女性のパートタイム労働者比率が急速に上昇している。なお、男女別のフルタイム・パートタイム労働者の推移や、総労働時間への寄与度分解等については髙田・久保(2024)を参照。

第2-(1)-6図 パートタイム労働者の推移等

- 1990年代以降から、第3次産業において急速にパートタイム労働者が増加。
-) 1990年頃には非農林女性雇用者が大きく増加。

(2)非農林女性雇用者数(前年差) (1)雇用者数の推移 第2次産業 第3次産業 (1973年=100) (1973年=100) (前年差, 万人) 700 100 600 600 80 500 500 60 400 400 40 300 300 20 パートタイム フルタイム 200 200 0 100 -20 100 フルタイム 1973 80 2000 1974 80 90 2000 10 1973 80 2000 10 23 23

資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- E) 1)2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。ここでいう雇用者は非農林に限る。
 - 2) フルタイム労働者とは、週35時間以上働く者、パートタイム労働者とはそれより週間就業時間が短い者としている。
 - 3) 時系列での比較のため、長期時系列データの非農林雇用者数に、1973~1999年までは労働力調査年報から、それ以降は各年の年平均のデータから取得した第2次産業の就業者割合と第3次産業の就業者割合をそれぞれ乗ずることで、第2次産業・第3次産業の非農林雇用者数を計算し、それにそれぞれの産業のパートタイム比率を乗ずることで、フルタイム労働者数・パートタイム労働者数の推移を計算した。
 - 4) 第2次産業とは、「鉱業」「製造業」「建設業」を指し、第3次産業とは、全産業から「農林水産業」と第2次産業を除いた産業を指す。

1990年代後半になると、第2-(1)-3図(1)でみたように、バブル崩壊後の経済活動の停滞の中で、経済成長率が鈍化し、0%近傍と極めて低い水準に落ち込む等、我が国は深刻な不況に突入した¹⁹。雇用への影響は大きく、第2-(1)-1図でみたように、1993~2005年まで13年にわたり有効求人倍率は1倍を割り、2002年の完全失業率は調査開始以来過去最高の5.4%を記録するなど、2000年代後半の一時期を除いて、2010年代に至るまで雇用情勢は長期にわたり厳しい状況が続いた²⁰。

● 2010年代以降、経済が回復する中で人手不足が再び生じてきた

2010年代に入ると、雇用情勢は大きく反転した。第2-(1)-1図(1)が示すように、感染症による影響を受ける前の2019年には、有効求人倍率は1.60倍と、1980年代後半から1990年代前半までのバブル期最高水準の1.40倍を超えた。完全失業率は、2019年は2.4%、

¹⁹ この間、1998年のアジア通貨危機、2000年のITバブル崩壊、2002年の不良債権処理の加速化 等、経済成長に悪影響を与え得るような出来事が短期間で複数生じている。

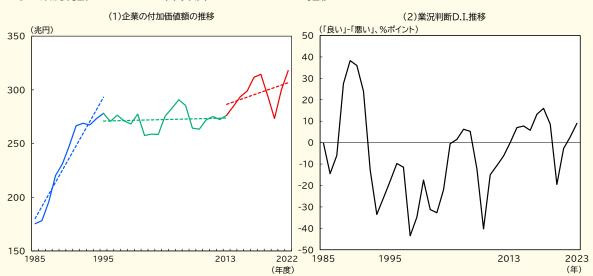
²⁰ 当該時期においては、厚生労働省 (2023) でも紹介しているように、雇用情勢が悪化する中で、就職氷河期とよばれるような新規学卒者の就職難が生じたほか、就業不安定な若年者である、いわゆるフリーターの問題が社会的な注目を集める等、2000年代を通じて、雇用の安定が社会の関心事となっていった。例えば、労働省 (1999) では、ワークシェアリングに取り組んだオランダモデルを、賃金調整を通じた雇用安定の政策の好事例として取り上げており、2002年には政府・日本経営者団体連盟・日本労働組合総連合会の間で、ワークシェアリングに関する政労使合意が結ばれている。また、2007年4月~2008年3月にかけて、年長フリーターに対する支援に重点を置いた「フリーター25万人常用雇用化プラン」が実施された。

2023年でも2.6%と、バブル期最低の2.1%に近い水準まで低下しており、失業者に占める非自発的な離職の割合も、2019年にはバブル期並みの22.8%まで低下した。さらに、第2-(1)-2図が示すように、雇用人員判断 D.I.は、バブル期に準ずる程度まで低下している。D.I.がマイナスの期間は、2013年第 I 四半期(1-3月期)~2023年第 IV四半期(10-12月期)まで44四半期連続と、1987年第 IV四半期(10-12月期)~1992年第 IV四半期(10-12月期)の21四半期より長期間となっている。

こうした雇用情勢改善の背景には、まず、2010年代以降の経済状況の好転があげられる。第 2-(1)-7図(1)から、企業の付加価値額の推移をみると、1985年度~1995年度まで大きく増加した後、1995年度~2013年度までほぼ横ばいで推移していたが、同年度以降には、再び増加トレンドに転じている。また、同図(2)により、業況判断 D.I. をみても、1990年代前後ほどではないものの、2013年以降では、感染拡大により悪化した 2020年と 2021年を除けばプラスで推移している。

第2-(1)-7図 企業の付加価値額、業況の推移

- 企業が生み出す付加価値額は、1990年代後半から停滞していたが、2010年代以降再び上昇傾向で推移。
- 業況判断 D.I. は 2010 年代以降おおむねプラスで推移。



資料出所 (1) は財務省「法人企業統計」、(2) は日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 付加価値額とは、人件費、支払利息等、動産・不動産賃借料、租税公課及び営業純益を足し上げたもの。

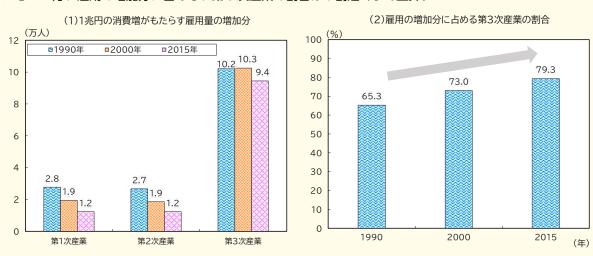
● 2010年代以降の雇用情勢の改善には経済のサービス化も影響した可能性

ただし、2010年代以降のGDP成長率はプラス成長となったものの、年平均1%弱と、1990年代以前に比べると低く²¹、雇用情勢の改善には、経済の好転以外の要因も背景にあったと考えられる。

このうち一つには、サービス産業化が一層進展したことがあげられる。第2-(1)-4図(1)で既にみたように、第3次産業がGDPに占める割合の推移は、1970年の約5割から、1990年には約6割と大きく上昇し、2022年には約74%に達している。こうした中で、消費の増加が第3次産業の雇用に及ぼす影響も高まっている。第2-(1)-8図(1)から、1990、2000、2015年の産業連関表を用いて、1兆円の消費の増加²²による雇用誘発効果をみると、いずれの産業も減少傾向で推移している²³ものの、全ての年で第3次産業における雇用者数の増加が最も多いことが分かる。同図(2)により、雇用者数の増加分に占める第3次産業の割合をみると、1990年には65%程度であったが、2015年には80%弱まで上昇しており、第3次産業の雇用の担い手としての存在感が更に増していることがうかがえる。

第2-(1)-8図 消費がもたらす雇用誘発効果

- 就業者一人当たりの生産額の増加を背景に、1兆円の消費増がもたらす雇用誘発効果はどの産業でも低下傾向。
- 一方、雇用の増加分に占める、第3次産業の割合は8割近くまで上昇。



資料出所 総務省「産業連関表 (1990、2000、2015)」「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室 にて作成

- (注) 1)第2次産業とは、「鉱業」「製造業」「建設業」を指し、第3次産業とは、全産業から「農林水産業」と第2次産業を除いた産業を指す。
 - 2) ここでいう 1 兆円は 2015年における額であり、時系列での比較のため、1990年、2000年については実質化した額を計算に用いている。すなわち、1990年、2000年における消費の増額分は、2015年における 1 兆円に相当する額として、消費者物価指数(総合)を用いて実質化し、1990年は約9,120億円、2000年は約9,900億円を計算に用いた。

²¹ GDPの年平均成長率は、付 2-(1)-3 図を参照。ただし、高齢化の影響を踏まえれば、2012年以降の「アベノミクス」の下で行われた「大胆な金融政策」と「機動的な財政支出」が総需要創出に極めて有用であったという指摘もある(Ito 2021)。

²² 時系列での比較のため、ここでは消費者物価指数(総合)を用いて、各年、2015年の1兆円に相当する額の消費の増加があったものとみなして計算している。

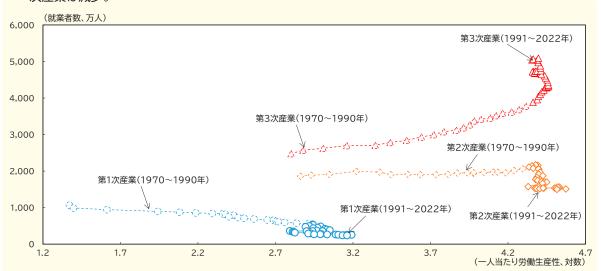
²³ 厚生労働省(2023)で示したとおり、GDPから計算した一人当たり労働生産性は1996年から長期的にほぼ横ばいであるが、中間投入も含めた生産額の総額から計算すると、就業者一人当たりの生産額は1990~2015年にかけて15%ほど増加している。

●1990年頃を境に、第2次産業と第3次産業で異なった生産戦略をとってきた可能性

また、1990年代からの変化として、第2次産業と第3次産業において企業が異なる生産戦略を取ったこともあげられる。第2-(1)-9図は、就業者と一人当たり労働生産性(以下「生産性」という。)の関係について、1970~2022年までの推移をみたものである。生産性については、1970~1990年までどの産業でも大きく上昇しているが、就業者数については、第1次産業は減少、第2次産業はほぼ横ばい、第3次産業は増加傾向で緩やかに変化している。しかし、1991年以降では、生産性の伸びが鈍化する中、就業者数の変動が続いている。第3次産業は、生産性をほとんど変えずに、就業者数だけを大きく増加させている。これに対し、第2次産業は、足下では生産性が上昇しているものの、1991~2010年頃まではほぼ横ばいであり、就業者数を大きく減少させている。このように1990年頃を境に、生産性の伸びの鈍化に対して、パートタイム労働者を中心に就業者数を伸ばしていった第3次産業と、海外への生産拠点の移転にみられるように国内の就業者数を減少させていった第2次産業において違いがみられる。

第2-(1)-9図 一人当たり労働生産性と就業者数の推移(産業別)

○ 1990年頃を境に一人当たり労働生産性の伸びは鈍化。第3次産業の就業者数は増加したが、第2次産業は減少。



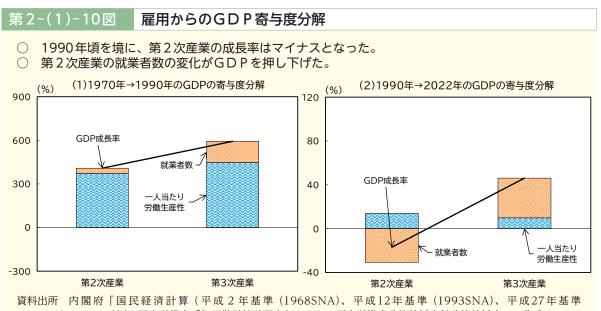
資料出所 内閣府「国民経済計算(平成2年基準(1968SNA)、平成12年基準(1993SNA)、平成27年基準(2008SNA))」 をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 基準が異なる3種類の国民経済計算について、それぞれの前年比を結合させることで、1970~2022年までの各指標の前年比を作成し、この前年比と2022年時点での水準を用いて、各指標を計算。
 - 2) 第2次産業とは、「鉱業」「製造業」「建設業」を指し、第3次産業は、全産業から「農林水産業」と第2次産業を除いた産業を指す。

1990年頃を境に生じた変化について、労働投入量と生産性の側面から分析しよう。第2-(1)-10図は、第2次産業・第3次産業別のGDPを①就業者数と②生産性の二つの要素に分解して、1970~1990年までとそれ以降の2期間に分けて、それぞれの寄与をみたものである。これをみると、1970~1990年にかけては、第2次産業・第3次産業ともに、生産性と就業者数の両方の増加がGDP成長率にプラスに寄与をしていることが分かる。第3次産業においては就業者数の増加の寄与が大きく、1970~1990年では、一人当たり生産性の寄与も第3次産業の方が大きい。

一方で1990~2022年の期間をみると、第2次産業と第3次産業で大きく様相が異なって

いる。第2次産業では、GDP成長率の低下の中で、生産性はプラスに寄与しているものの、 就業者数はマイナスに寄与している。第2次産業においては、労働力需要の減少に対して、機 械化による生産性向上や生産拠点の海外移転等を行いながら、フルタイム労働者を絞り込 み²⁴、生産性の向上と就業者数の減少を図ってきたことがうかがえる²⁵。第3次産業については、 第2次産業とは異なり、GDPは増加しているものの、生産性の寄与の程度は第2次産業より も小さく、就業者数の増加が大きくプラスに寄与している。第2-(1)-6図(1)により、第 3次産業における就業者数の増加の多くはパートタイム労働者であることを踏まえると、第3 次産業では、労働力需要の増加に対して、主に就業者数の増加、とりわけパートタイム労働者 の雇入れにより対応したことがうかがえる。



資料出所 内閣府 | 国民経済計算(平成2年基準(1968SNA)、平成12年基準(1993SNA)、平成27年基準(2008SNA))」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成(注) 基準が異なる3種類の国民経済計算について、それぞれの前年比を結合させることで、1970~2022年までの各指標の前年比を作成し、この前年比と2022年時点での水準を用いて、各指標を計算。

第2次産業・第3次産業を取り巻く経済環境や労働投入量の変化は、労働分配率にも現れている 26 。第 2 (1)-11図により、1970~2022年までの労働分配率の推移をみると、1970~1990年まではおおむね第2次産業・第3次産業ともに同じ傾向で変動していたが、それ以降、動きに乖離がみられている。第2次産業では、労働分配率が景気に対して敏感に反応しつつもおおむね横ばい程度で推移している一方で、第3次産業では、近年上昇傾向にはあるものの、総じてみると、低下傾向にあり、1990年代初頭に比べると低い水準にとどまっている。こうした第3次産業における労働分配率の低下が、厚生労働省(2023)でも指摘したように、一人当たり生産性が上昇する中にあっても、一人当たり賃金がなかなか増加していない 27 ことの

²⁴ フルタイム・パートタイム別雇用者数の推移については、第2-(1)-6図(1)を参照。1990年代 以降の第2次産業におけるパートタイム労働者の伸びは第3次産業よりも小さく、フルタイム労働者も 微減している。

²⁵ 製造業における海外移転等については、内閣府(2012)においても指摘されている。

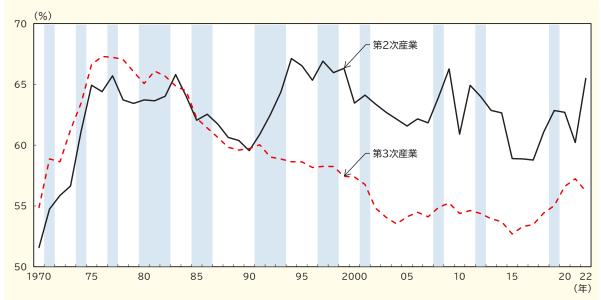
²⁶ ここでいう「労働分配率」については、雇用者一人当たり雇用者報酬を、就業者一人当たりGDPで除すことで計算している。他の計算方法については、厚生労働省(2023)のコラム2-1参照。

²⁷ ここでいう「賃金」は一人当たり雇用者報酬を指し、企業が負担する社会保険料等を含む。労働生産性ほど賃金が上昇していない背景等については、厚生労働省(2023)を参照。

背景にあるものと考えられる²⁸。

第2-(1)-11図 労働分配率の推移

○ 1990年以降、第3次産業の労働分配率は低下傾向。



資料出所 内閣府「国民経済計算(平成2年基準(1968SNA)、平成12年基準(1993SNA)、平成27年基準(2008SNA))」 をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 基準が異なる3種類の国民経済計算について、それぞれの前年比を結合させることで、1970~2022年までの各指標の前年比を作成し、この前年比と2022年時点での水準を用いて、各年の指標を計算。
 - 2)シャドーは景気後退期。
 - 3) 労働分配率は、第2次産業、第3次産業それぞれについて、一人当たり雇用者報酬を一人当たりGDPで除すことで算出。

●就業者数は増加しているが総労働力供給は減少傾向

ここまでの分析については、労働力供給量を就業者数ベースでみているが、労働時間でみた 労働力供給量はどのようになっているのだろうか。第2-(1)-12図(1)により、総労働時間 29 の推移をみると、 $1970\sim1990$ 年頃までは増加しているものの、それ以降では減少傾向で 推移している。

1990年と2023年の総労働時間の変化を就業者数に一人当たり労働時間を乗じた面積で表したのが、同図(2)である。これをみると、男女計では、総労働時間が減少しているが、就業者数の増加以上に、平均労働時間の減少が影響していることが分かる。男女別にみると、男女ともに一人当たり労働時間が減少する中で、女性の就業者数は増加、男性は横ばいとなっている。このため、総労働時間については、女性はおおむね1990年と同程度である一方、男性が大きく減少する結果となっている³⁰。

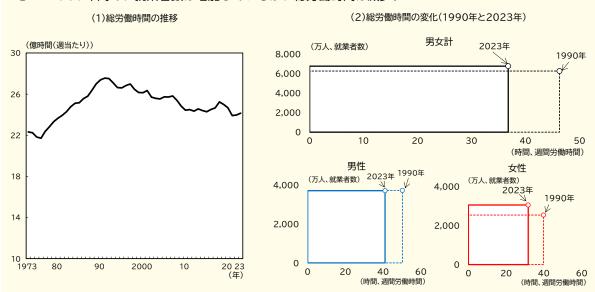
²⁸ コラム2-2では、フルタイム労働者に対して、「賃金プレミアム」が付与されている可能性を指摘している。第3次産業における労働分配率の低下については、「賃金プレミアム」が付与されているフルタイム労働者が占める割合が低下したことも影響した可能性がある。

²⁹ 総労働時間は、就業者数に平均労働時間を乗じることで計算している。

³⁰ なお、付2-(1)-4図(1)にあるように、1990~2023年までの女性の就業者数の増加については、パートタイム労働者増加による寄与が大きく、2023年における女性のフルタイム労働者数は、1990年の水準よりも少なくなっている。ただし、同図(2)にあるように、2014年以降でみると、女性のフルタイム労働者は減少傾向から反転して200万人近く増加している。

第2-(1)-12図 総労働時間の推移

○ この30年間で、就業者数は増加しているが、総労働時間は減少。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 2011年は岩手県、宮城県、福島県を除く。非農林就業者に限る。
 - 2) 時系列での比較のため、長期時系列データの非農林就業者数に、1973~1999年までは労働力調査年報から、それ以降は各年の年平均のデータから週当たり平均労働時間を乗ずることで、総労働時間を計算。

●2010年代以降、欠員率は長期間上昇するが、水準はバブル期に及ばない

これまでみたように2010年代には、経済の好転やサービス産業化の一層の進展により、企業の人手不足感は高まり、有効求人倍率は1倍を大きく超えて上昇、失業率は3%を下回る水準まで低下した。企業の感じる人手不足感は高まっており、非製造業の中小企業でバブル期を超える水準となる等、特に中小企業において厳しい状況にある³¹。

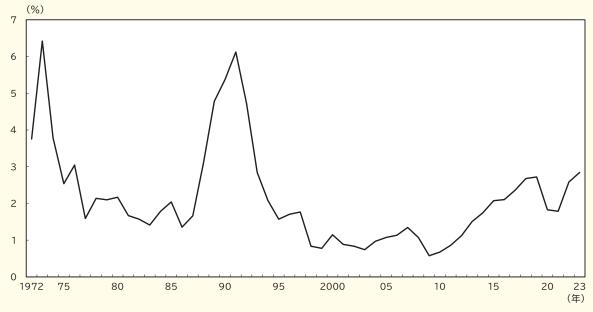
ただし、第2-(1)-13図により、企業の人員の充足について、欠員率 32 をみると、1973年、1990~1991年には5~6%程度まで上昇したものの、2023年には3%弱にとどまっている。さらに、欠員率の上昇幅でみても、4年間で4%ポイントほど上昇した1987~1991年に対し、2009~2019年では10年間で2%ポイント程度の上昇であり、過去の局面よりも緩やかな伸びとなっている。

³¹ 産業、企業規模別の雇用人員判断 D.I. については、付2-(1)-5 図を参照。

³² 欠員率とは、常用労働者数に対する未充足求人数の割合をいう。

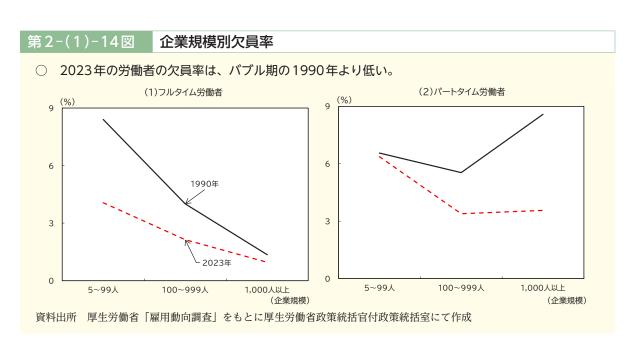
第2-(1)-13図 欠員率の長期推移

○ 2010年代以降現在まで続く人手不足では、欠員率は上昇傾向だが、過去の局面と比較して低く、 その伸びも緩やか。



資料出所 厚生労働省「求人等実態調査報告」「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注) 1972~1974年の数値は「求人等実態調査報告」、それ以外は「雇用動向調査」による。

第2-(1)-14図では、1990年と2023年の企業規模別欠員率を示しているが、全ての企業規模において、フルタイム・パートタイム労働者ともに1990年の水準を下回っており、フルタイム労働者では、小さい規模の企業において1990年の水準を大きく下回っている。中小企業を中心に人手不足感のある企業は多いものの、欠員率をみると、現在よりもバブル期の方が厳しい人手不足の状況にあったことが分かる³³。



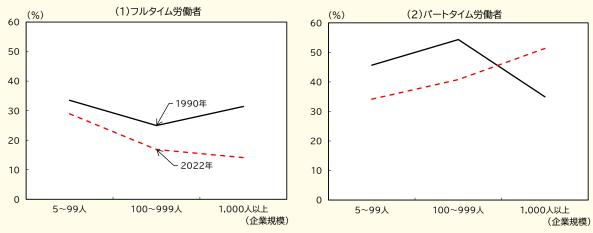
³³ 付 2-(1)-6 図では、これらを産業別にもみており、製造業、非製造業ともに、2023年のフルタイムの欠員率は、1990年と比較して低くなっている。

有効求人倍率や失業率、雇用人員判断 D.I. が示す人手不足感ほど、中小企業における欠員率が高まっていない背景には何があるだろうか。

そのうち一つには、企業による定着支援策などにより、短期離職者 34 が減少し、欠員が生じにくくなった可能性があげられる。第 2-(1)-15 図から、入職者に対する入職から 1 年未満の短期離職者の比率 35 をみると、2022 年 36 では 1990 年と比較して、フルタイム労働者では全ての企業規模において、パートタイム労働者では 1,000 人以上規模の企業以外の全てで低下しており 37 、短期離職者数は、入職者数に比べてより少なくなっていることがうかがえる。

第2-(1)-15図 入職者に対する短期離職者の比率

○ 入職者に対する短期離職者の比率は、1,000人以上規模の企業におけるパートタイム労働者以外では低下。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 短期離職者とは、入職から1年未満に離職した者を指す。

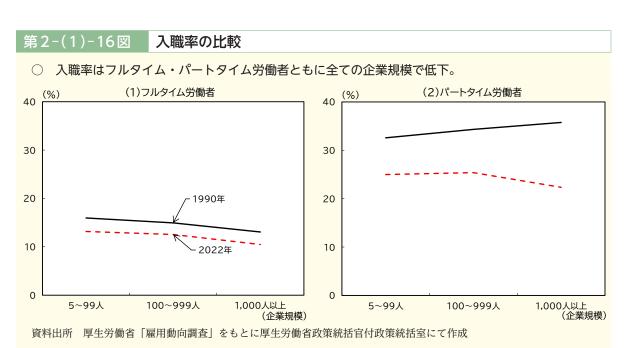
³⁴ 短期離職者は、2022年時点で、フルタイム労働者の離職者の約20%、パートタイム労働者の約40%を占めており、企業の人材活用の在り方に大きな影響を及ぼしていると考えられることから、ここでは短期離職者に注目している。

³⁵ ここでいう入職者とは「1年間で新しく入職した者」、離職者とは「1年間で離職した者」であることから、必ずしも同一個人を一致させて調査したものではないが、入職者・短期離職者比率は、入職者のうち、どの程度が短期間(1年未満)で離職するかということを大まかに示す指標であると考えられる。

³⁶ 欠員率等については、毎年6月末時点の状況を公表しているため、2024年5月時点において2023年までの結果を取得できるが、入職率や離職率については1年間の入職者数・離職者数の合計から計算しており、公表は例年8月頃であることから、ここでは2022年までの結果を示している。

³⁷ パートタイム労働者については、2023年における「1,000人以上規模の企業」における「入職者と 1年未満の短期離職者の比率」が高いが、この背景には、付2-(1)-7図(1)から分かるように、特 に大企業において24歳以下の層を多く採用していることが影響している可能性がある。同図(2)か ら、2022年におけるパートタイム労働者の離職率をみると、24歳以下の層において他の年齢層と比べ て特に高い傾向にあり、若年層がパートタイム労働の入職者に占める割合が他の企業規模に比べて高い 結果、大企業における離職率が高くなっていることが考えられる。

ただし、第2-(1)-16図をみると、企業規模にかかわらずフルタイム・パートタイム労働者の入職率³⁸は低下しており、短期離職者が減ったことによる、新たな欠員のリスクは減退したが、現に生じている欠員が埋まる見通しは低下しているものと考えられる。特に5~99人規模の企業においては、第2-(1)-15図でみたとおり、フルタイム労働者の短期離職比率は30年前と比べて低下したものの、依然として他の企業規模より高い一方で、入職率は他の企業規模と大きく変わらず、欠員を相対的に抱えやすい状況にあることがうかがえる。



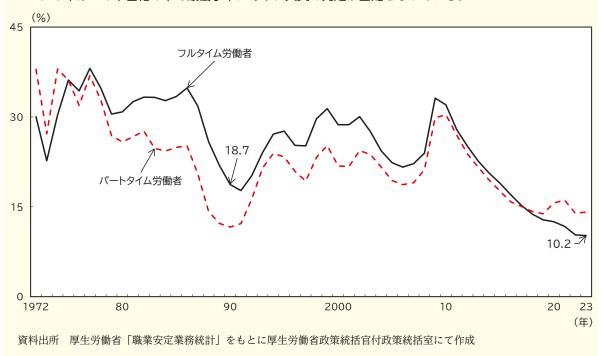
● 2010年代以降の人手不足は「長期かつ粘着的」

第2-(1)-17図により、ハローワークにおける求人の充足率³⁹をみても、おおむね労働力需給が引き締まっている時期に低下する傾向があるものの、過去の局面で比較しても、特に2010年代以降では長期にわたり低下している。特に、フルタイム求人においては、2009年をピークに、その後大きく低下しており、2023年には10%程度と、この半世紀で最低水準となっている。同じく人手不足であった1990年代と比較しても、短期での離職を防ぎ、欠員の総数は減らす一方、生じている欠員の求人を充足することが困難となっていることがうかがえる。特に、フルタイム労働者は、企業の中核的人材であることが想定され、採用活動も長期化しやすい可能性があることから、企業は欠員率以上に人手不足を強く実感しているものと考えられる⁴⁰。

こうしてみると、2010年代から現在まで続く人手不足は、「短期かつ流動的」であった過去の局面と比べて「長期かつ粘着的」であり、欠員率が示す程度以上に深刻となっている可能性がある⁴¹。

第2-(1)-17図 充足率の推移

○ 求人の充足率は、2010年代以降、低下傾向。特にフルタイム労働者において大きく低下しており、 2023年はこの半世紀の中で最低水準にあり、欠員の充足が困難となっている。



^{39 「}充足率」とは、新規求人に占める就職件数の割合をいう。

⁴⁰ 中小企業庁(2016)によると、創業後約20年で中小企業の半数近くが退出するとされていることから、1990年代前半における人手不足局面を経験したことがない中小企業も一定程度ある可能性も考えられる。

⁴¹ 失業率が 3% を下回る水準まで低下したことについても、付 2-(1)-8 図にあるように、失業者の $3\sim4$ 割は自発的な離職によるものであることを踏まえれば、離職の減少が一定程度影響したものと考えられる。

●今後も続く高齢化により人手不足が進む可能性がある中、生産性や労働参加率の向上が必要 最後に、今後進展が予想される高齢化と人手不足の関係について整理する。

現在、我が国は急速な人口の減少に直面しており、総人口は、2050年代に1億人を割り込むとされている 42 。これは、これから約30年の間に、我が国の人口の約5分の1が失われることを意味している。こうした中、第2-(1)-18図(1)から、我が国の65歳以上人口と高齢化率の見通しについてみると、65歳以上の高齢者は、 $2023\sim2040$ 年までで300万人程度増加することが想定され、65歳以上の高齢者が人口に占める割合は、2040年には35%弱まで上昇するものと見込まれている。

こうした高齢化の進展は人手不足にどのような影響を及ぼすだろうか。第2-(1)-18図(2)は、これまでの人口推計などをもとに、2023年時点から消費水準や高齢者の労働参加率が現在と変わらないものと仮定して試算⁴³した、将来の消費水準(総消費)と労働力の見通し(労働力供給)を示したもの⁴⁴である。消費水準については、景気、物価、賃金等による影響を受けるため、相当の幅をもってみる必要があるが、これによると、総消費の低下は高齢化による社会全体の労働力供給の低下よりも低下幅は小さくなっている。これは、高齢者でも生活には一定の消費が伴う一方で、高齢者の引退は、時期やどのような形かなどの差はあるものの、全ての人の職業人生において不可避的に生じるものであるためと考えられる。そのため、仮に今後、労働生産性の水準に現在から変化がないとすれば、更に人手不足に拍車がかかることが想定される。ただし、現在、時間当たりの労働生産性は2013~2022年において年平均1.3%上昇⁴⁵しており、また、同期間の65歳以上の高齢者の労働参加率も20.5~25.6%まで上昇する⁴⁶等、ここ10年間でみても、労働力供給は増加している。この結果は、我が国の人口が減少していく中にあって、社会の活力を維持していくためには、社会全体で労働生産性や労働参加率の上昇に向けた取組を進めていくことが必要となることを示唆している。

⁴² 国立社会保障・人口問題研究所が公表している「将来人口推計」(令和5年推計)による。

⁴³ 試算は、以下の手順で行っている。

^{1.} 総務省「家計調査」から得られる2023年の世帯主の年齢階級別の消費水準と有業人員数に、国立社会保障・人口問題研究所「将来人口推計」による2023年の年齢階級別の世帯数を乗ずることで、2023年における総消費水準と労働力供給水準を算出。

^{2. 「}将来人口推計」における2024、2025、2030、2035、2040年の年齢階級別の世帯数に、2023年時点での年齢階級別の消費水準と有業員数を乗ずることで、先行きの総消費水準と労働力供給水準を計算(2026~2029年、2031~2034年、2036~2039年は線形補間)。

^{3. 2023}年の総消費水準と労働力供給水準を100として指数化。

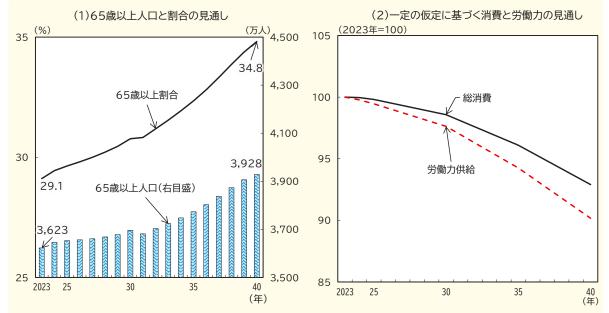
^{44 (}独) 労働政策研究・研修機構は、2024年3月に「2023年度版 労働力需給の推計(速報)」(以下「需給推計」という。)を公表し、政策の効果を折り込んだ複数のシナリオによる労働力の見通し等を提示している。第2-(1)-18図は、就業率の変化等も考慮している需給推計と異なり、就業率を固定したまま単純に人口の変化によって労働力供給を延伸しただけであり、両者は全く異なるものであることに留意が必要。

⁴⁵ 時間当たり労働生産性の推移については、付2-(1)-9図(1)を参照。ここでいう時間当たり労働生産性は名目であり、名目GDPを就業者数と労働時間で除して計算している。なお、実質GDPから実質時間当たり労働生産性を計算すると、 $2013\sim2022$ 年にかけて年平均0.6%成長している。

^{46 65}歳以上高齢者の労働参加率の推移は、付2-(1)-9図(2)を参照。

第2-(1)-18図 高齢化と人手不足

○ 今後も続くと見込まれる高齢化により、人手不足がより深刻化する可能性があるため、労働生産 性や労働参加率の向上が必要。



資料出所 総務省「人口推計」「家計調査」「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」をもとに厚生 労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

(注) (2) は、これまでの人口推計などをもとに、2023年時点から消費水準や高齢者の労働参加率が現在と変わらないものと仮定して試算。

コラム2-1

過去の労働経済白書を活用したテキスト・マイニング

「労働経済の分析(以下「労働経済白書⁴⁷」という。)」においては、時流やその時に注目されているトピック等をテーマとして取り上げ、データを用いた分析等に意欲的に取り組んできた。近年では、様々な議論や新たなデータ、分析手法等を取り込むことで、労働経済をより詳細かつダイナミックにとらえる取組に注力するとともに、労働経済白書が1949年の「戦後労働経済の分析」から74回にわたり公表されてきた積み重ねをいかした取組も行っている。

例えば、平成30年版労働経済白書(厚生労働省2018)において、「「労働経済の分析」の70年間の歩みについて」と題して、労働経済白書の歴史やトピックの変遷等を紹介している。また、令和5年版労働経済白書(厚生労働省2023)も、過去の白書刊行当時の賃金に対する政府や社会の認識を紹介しつつ、名目生産性と名目賃金の長期的な動向を振り返っている。

近年、大量の文章データを定量的に扱い、有用な情報を抽出する技術として「テキスト・マイニング⁴⁸」が注目されており、分析など様々な形で活用されている。本コラムでは、過去の白書において注目したトピックを抽出し、定量的に示すことで、当時の人々の関心事となっていた労働問題への認識や労働省・厚生労働省の政策の方向性を明らかにする一助としたい。具体的には、既にデータ化されている74回分の全ての労働経済白書を用いたテキスト・マイニング⁴⁹を行い、キーワードとなる特定の「単語」の使用回数と雇用・労働に関する指標の推移とを比較をした。

まず、コラム 2-1-①図(1)により、令和 5 年版労働経済白書で集中して扱った「賃金」の使用回数をみると、「戦後労働経済の分析」から、ほとんどの年において100回を超えており、賃金は、過去74回にわたる労働経済白書における主要テーマであることが分かる。1970年以降の(名目)賃金上昇率の推移と併せてみると、賃金上昇率が低下傾向で推移する中で、使用回数も減少してきたが、平成27年版労働経済白書(厚生労働省2015)と、令和 5 年版労働経済白書では、賃金を集中的に扱ったため、それぞれ約400回、約700回と、この10年間で使用回数が特に多くなっている。同図(2)により、「生産性」についてみると、概して「賃金」より多くはないが、労働生産性の低迷への危機感が強くみられ始めた2010年代以降、使用回数は増加傾向にある。

^{47 2000}年までは「労働白書」として公表されていた。

⁴⁸ テキスト・マイニングとは、定性的な情報である文章について、特徴的な単語の頻出回数をカウントする等して、定量的な分析を行おうとするものである。詳細は小木(2015)を参照。

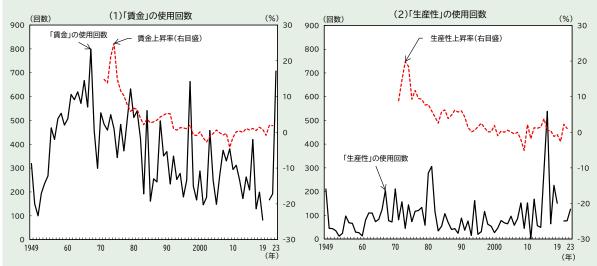
⁴⁹ 政府が発行する白書を対象として行ったテキスト・マイニングの前例としては、河合(2017)や、 Zhu, Tanaka and Akamatsu (2023) がある。

次に、コラム 2-1 - ②図(1)により、本年の白書のテーマである「人手不足」についても確認しよう 50。「人手不足」は、総じて使用は極めて少ない傾向にあるが、人手不足局面とおおむね重なる 1960 年代後半、1990 年代前半、2015 年以降において突出して多く、2010 年代以降は特に多くなる傾向にある。同図(2)により、「失業」をみると、失業率が上昇傾向で推移した 1980 年代と、かつてない高水準の失業率となった 1990 年代後半から 2000 年代前半にかけて、「失業」の使用回数は 1,000 回近くまで増加している。 2010 年代に入り、労働力需給が引き締まると、「失業」の使用回数は過去の 1 割ほどまで減少し、課題が「失業」から「人手不足」へと移っていることがうかがえる。

テキスト・マイニングでも明らかになったように、労働経済白書は、戦後一貫して、それぞれの時代の重要な問題に焦点を当てて分析することで、「働く人や働きたい人の今を映す鏡」の役割を担ってきたことがうかがえる。我が国の経済社会とともに、働き方は大きく変わっていくであろうが、「働く人や働きたい人の今」を象徴するテーマを様々な角度から映し出し、未来の読者へ届けられるような白書作りを心がけたい。

【コラム2-1-①図 過去の白書における「賃金」「生産性」の使用回数】

- 「賃金」は、一貫して「労働経済の分析」における主要テーマ。
- 「生産性」は、2010年代以降、使用回数が増加傾向。



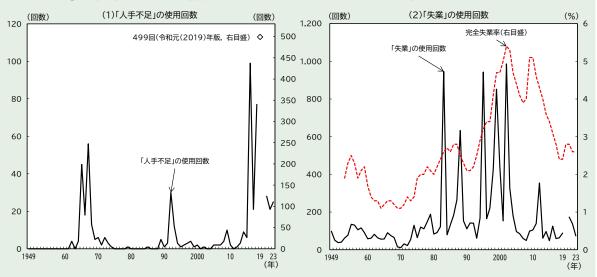
資料出所 労働省「戦後労働経済の分析」、労働省・厚生労働省「労働経済の分析」(昭和24年~令和5年)をもとに厚生 労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 横軸の年は発行年を指す。

⁵⁰ 本コラムでは、あくまで連語としての使用回数をカウントしている。このため、例えば、「人手が不足」といった表現は、「人手不足」と同義であってもカウントされないことに留意。

【コラム2-1-②図 過去の白書における「人手不足」「失業」の使用回数】

- 「人手不足」は過去の人手不足局面におおむね対応して使用回数が増加。
 - 「失業」の使用回数は、雇用情勢の改善とともに、2010年代以降減少傾向。



資料出所 労働省「戦後労働経済の分析」、労働省・厚生労働省「労働経済の分析」(昭和24年~令和5年)をもとに厚生 労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 横軸の年は発行年を指す。

コラム2-2

フルタイム労働者の賃金プレミアムについて

厚生労働省(2023)においては、我が国において過去25年間賃金が伸びなかった現状やその背景、賃上げの効果、賃上げと価格転嫁の関係、最低賃金や同一労働同一賃金が賃金に及ぼす影響等、様々な観点から、「賃金」について分析した。本コラムでは、生産性との関係という観点から、「賃金」を深掘りしてみよう。

一般に、経済学では、完全競争市場において、賃金上昇は労働生産性に見合うように決まるとされているものの、実際の賃金は必ずしも労働生産性によってのみ決まるわけではなく、特定の業務や属性に対して「プレミアム」が付いていることが指摘されている。例えば、多くの人に忌避されるような特性の仕事に従事する労働者を集めるには、他の仕事よりも高い賃金を導入(正の賃金プレミアムを付与)する必要がある。一方で、その仕事が雇用保護等の観点からより良い条件である場合は、より低い賃金(負の賃金プレミアム)でも労働者を集めることができる可能性がある。こうした考え方は、補償賃金仮説として知られており51、例えば黒田・山本(2013)は、こうした考え方に立って、ワーク・ライフ・バランス施策と賃金の関係に着目し、フレックスタイム制度を利用している男性従業員では、最大で9%程度の負の賃金プレミアムが検出されることを指摘している。

このように、フルタイム・パートタイム労働者の賃金を考える場合には、それぞれ労働生産性によらない「賃金プレミアム」が付与されている可能性を検討する必要もある。フルタイム労働者は勤務日数や労働時間などの拘束時間がパートタイム労働者よりも長い傾向がある。仮にフルタイム労働者の拘束時間の長さに対する「賃金プレミアム」があるなら、フルタイム・パートタイム労働者間の賃金差⁵²に影響している可能性がある⁵³。

ただし、フルタイム・パートタイム労働者間の賃金差は、生産性による分と賃金プレミアムによる分に、必ずしも明確に判別できるわけではない。労働生産性は、売上や付加価値等のアウトプットを総労働時間等のインプットで除して算出するが、フルタイム・パートタイム労働者別の売上等については、統計調査等のデータからは計測できない⁵⁴。このため、本コラムでは、過去の研究を踏まえつつ、多くの仮定を置いた上で、フルタイム・パートタイム労働者の労働生産性の比率を推計する。推計した比率により、フルタイム・パートタイム労働者の賃金総額を比較し、フルタイム労働者の賃金プレミアムを試算する⁵⁵。

本試算にあたっての主な仮定は以下のとおりである56。

- 1. フルタイム労働者・パートタイム労働者の賃金額は生産性から導出され、賃金額には一定の乗率が付与されているものとする。
- 2. 企業(各事業所)は、フルタイム労働者とパートタイム労働者の両方を雇用して、特定の生産関数に基づいて、生産活動を行っているものとする。
- 3. 同一産業 (小分類)・同一企業規模の中の資本蓄積の違いは考えない。

⁵² 厚生労働省「毎月勤労統計調査」における、ボーナスも含んだ時給では、2023年において、フルタイム労働者は約2,670円、パートタイム労働者は約1,320円であり、これらを単純に比較すると2倍程度の時給差が存在している。なお、同一労働同一賃金による賃金差の縮小効果については、厚生労働省(2023)を参照。

⁵³ 賃金プレミアムの説明については臼井(2013)も参照。

⁵⁴ 売上や付加価値は、事業所ごと、あるいは企業ごとに計測されるものの、その事業所や企業が生み 出した売上・付加価値のうち、どの程度がフルタイム労働者の貢献によるものなのかという点について は、データからは直接計測できない。

⁵⁵ 森川 (2017) は、生産性が賃金に見合っているかを分析する手法として、1.企業の生産・付加価値を被説明変数とした生産関数の推計によって類型別の労働者の限界生産性を推計するものと、2.別途計測した全要素生産性(TFP)を被説明変数として、労働者構成比でTFPを説明するという形での分析するものの二つがあると整理している。本コラムは、1の手法を採用した。

⁵⁶ 試算の詳細は付注1を参照。

これらの仮定に基づき、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」(2012年、2016年)の事業所別のデータを用いてフルタイム・パートタイム労働者の生産性の比率と支払われた総賃金額の比率と比較することで、フルタイム労働者の賃金プレミアム σ を推計した 57 。 $0<\sigma<1$ であれば、生産性に比した賃金額は、フルタイム労働者の方が小さく、 $\sigma=1$ であれば、フルタイム労働者にもパートタイム労働者の生産性と同程度の賃金が支払われていることを示す。一方、 $\sigma>1$ であれば、生産性を考慮してもなおフルタイム労働者の方がパートタイム労働者よりも多く賃金が支払われていること、すなわち、フルタイム労働者にとって「正の賃金プレミアム」が存在していることとなる。ただし、この分析は、労働者の業務の内容や責任の程度、配置の変更範囲といった要素と待遇の差を個々に比較したものではなく、また、フルタイム労働者はいわゆる「正社員」だけではなく、有期雇用労働者も含んでいる。このため、ここで示すフルタイム労働者の「正の賃金プレミアム」が、いわゆる同一労働同一賃金規定に定める「雇用形態による不合理な賃金差」と必ずしも一致するものではない 58 。このように、本コラムでの分析はあくまで様々な仮定を置いた上での推計であり、その結果は相当の留保を持ってみる必要があり、またその解釈にあたっても、こうした限界を十分踏まえる必要がある 59 。

コラム 2-2 図(1)によると、試算されたフルタイム労働者の賃金プレミアム σ は、おおむね 2 程度であり、フルタイム労働者の正の賃金プレミアムが存在していることが分かる。同図(2)により産業別にみると、フルタイム労働者の賃金プレミアム σ の水準は、パートタイム労働者の活用を積極的に進めてきた第 3 次産業において低い傾向がみてとれる。2012年と2016年を比較すると、2016年において第 2 次産業・第 3 次産業ともにフルタイム労働者の賃金プレミアム σ が低下していることがうかがえる。

コラム 2-2 図(2)により、主な産業別に 2016 年の賃金プレミアム σ についてみると、「宿泊業,飲食サービス業」では、 σ が1 に近く、フルタイム労働者の正の賃金プレミアムがほぼ存在しない一方、「製造業」や、「運輸業,郵便業」において高い傾向がある。パートタイム労働者の占める割合が高い産業ほど σ が低い傾向があり、パートタイム労働者の活躍が進んでいる産業ほど、フルタイム労働者の賃金プレミアムが小さいことがうかがえる。

⁵⁷ 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第8条では、「通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」とされており、雇用形態による不合理な待遇差が禁じられている(いわゆる「同一労働同一賃金」)。同条の規定は2020年から順次施行されており、今回の分析で使用した調査は、同条の施行前に行われたものであることに留意が必要である。

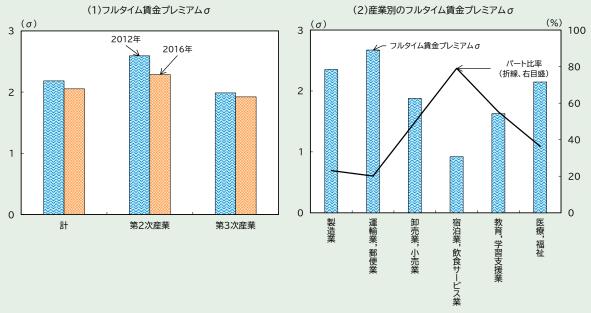
⁵⁸ 例えば、厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によれば、「正社員と職務が同じであるパートタイム・有期雇用労働者がいる」企業の割合は全体の20%程度であり、多くの企業においては、パートタイム労働者とそれ以外の労働者では、職務内容が異なっていることがうかがえる。また、たとえパートタイム・有期雇用労働者の職務が正社員と同じであったとしても、正社員と同等以上の1時間当たりの基本賃金を支払っている企業は全体の約半数程度である。

⁵⁹ 一方で、本コラムとは異なる手法により、経済産業省「企業活動調査」の2010~2015年のデータを用いて、パートタイム労働者の生産性と賃金の乖離について分析した森川(2017)では、「パートタイム労働者及び女性労働者の賃金水準は、生産性への貢献とおおむね釣り合っている」という結果を得ており、本コラムの結果のみをもって、パートタイム労働者の賃金は生産性に比べて相当程度低い水準に抑えられているという結果を主張することは適当ではない。

2016年以降については、データの制約等から分析することが困難である 60 が、短時間・有期雇用労働者に対する不合理な待遇差を設けることが禁止されたことを踏まえ、2016年以降についても、 σ の水準は低下していることが考えられる 61 。引き続き、雇用形態による不合理な待遇差を解消する取組や正規雇用転換を通じて、パートタイム労働者の待遇改善が進んでいくことが期待される。

【コラム2-2図 フルタイム労働者の賃金プレミアム】

- パートタイム労働者に支払われている賃金額は、生産性の水準に比して低くなっていると推計される。
- ただし、「宿泊業,飲食サービス業」ではほぼ生産性に等しい賃金が支払われている可能性。



資料出所 総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」の調査票情報、厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚 生労働省政策統括官付政策統括室にて推計。

(注)(2)の推計は2016年のもの。

⁶⁰ 総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」(2021年)においては、労働者の分類が変更され、 2012年、2016年との比較ができないため、ここでは扱っていない。

⁶¹ 厚生労働省(2023)においては、2015年以降において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の時 給差が縮小している中で、同一労働同一賃金の施行により、時給差が10%程度縮小したものと推計して いる。

コラム2-3

入職経路から考える求人数の増加の背景

これまで人手不足感の高まりほど欠員率が高まっていない背景について考察したが、有 効求人倍率がバブル期の水準を既に超えている状況についてはどう考えればよいだろうか。

その理由の一つとして、ハローワークに出される求人数の増加が指摘できる。コラム 2-3-①図により 2023年の新規求人数は相当程度高い水準にあり、パートタイムでは 1990年時点の 3 倍程度の 30 万人超に増加しているほか、フルタイムでもバブル期とほぼ同水準となっている。

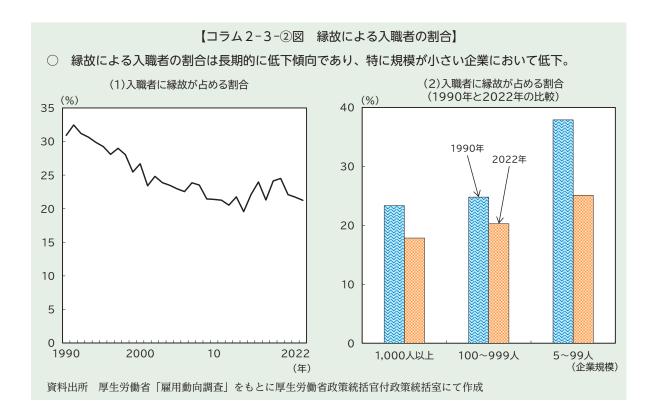
高水準のフルタイム求人の背景には、縁故等の入職経路が細くなっていったことも考えられる。コラム 2-3-2図(1)により、入職者に占める縁故の割合をみると、1990年には30%程度であったが、ほぼ一貫して低下し、2022年には20%程度となっている。また、同図(2)により、企業規模別にみると、特に $5\sim99$ 人規模の中小企業において、縁故採用は重要な人材確保のルートであるものの、 $1990\sim2022$ 年にかけて、入職者に占める割合は25%程度まで低下している。

中小企業においては、これまでの縁故による採用に代わって、ハローワーク等の求人で補おうとした結果、2010年代以降の人手不足の局面においては、ハローワークでの求人がより大きく増加した可能性が考えられる。

【コラム2-3-①図 新規求人数の推移(フルタイム・パートタイム)】

○ フルタイムの新規求人数はバブル期並みの水準に達している。





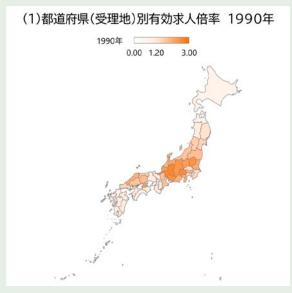
コラム2-4 地域別にみた人手不足

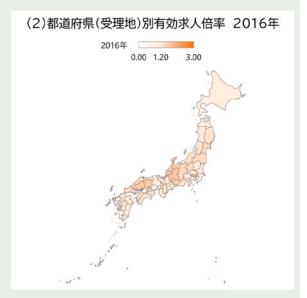
本節では、1970年代前半、1990年代前半、2010年代以降の3期間における人手不足の 状況や背景についてみてきたが、地域によって産業や経済情勢は異なっているため、人手 不足にも地域差が存在している。本コラムでは、それぞれの期間で地域差がどのように変 化しており、2010年代以降の人手不足にどのような特徴があるのか紹介しよう。

まず、全国の有効求人倍率が同程度の水準であった1990年(1.40倍)と、2016年(1.36倍)の2時点を取り上げて、その地域差を確認してみよう。コラム2-4-①図は、都道府県(受理地)別の有効求人倍率を色の濃淡で示したものであり、有効求人倍率が高い(人手不足の状況が厳しい)都道府県は濃い色で、低い都道府県では薄い色で表している。これをみると、1990年では北関東から中部地方にかけて有効求人倍率が特に高くなっているが、北海道や九州地方では低く、地域によるばらつきが大きいことが分かる。2016年については、1990年のような地域差はみられず、全国的に人手不足の状況が生じていることが分かる。

【コラム2-4-①図 都道府県(受理地)別有効求人倍率(1990年、2016年)】

○ 全国の有効求人倍率がほぼ等しい1990年と2016年を比較すると、1990年と比べ、2016年では有効求人倍率の地域差がなくなり、全国的な上昇がみられる。





資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注) 北方領土を含む一部の離島は本地図では割愛。

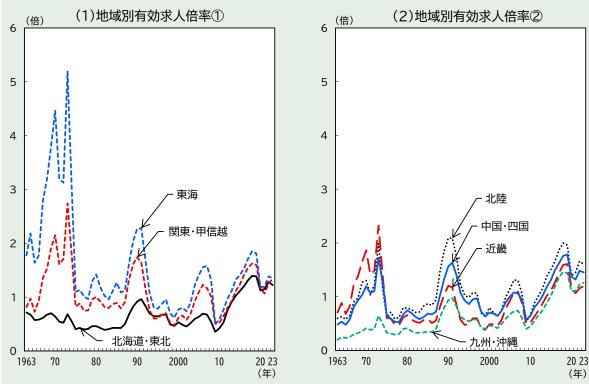
コラム 2-4-②図により、地域別に有効求人倍率の推移をみると、1970年代には、東海で有効求人倍率が5倍にも達していたほか、関東・甲信越、近畿でも2倍を超えており、東京、名古屋、大阪といった三大都市圏の人手不足がうかがえる。一方、この時期においては、北海道・東北や九州・沖縄においては有効求人倍率が一貫して1倍を下回っており、求職者数が求人数よりも多く、厳しい雇用情勢が常態化している。高度経済成長期以降、三大都市圏への人口の流入が続き、人口が集中していったが、こうした地域での求人の活発さやそれ以外の地域での雇用情勢の厳しさも影響していることがうかがえる。

1990年代においても、こうした傾向がおおむね続いている。東海、北陸、関東・甲信越は有効求人倍率が1.5倍を上回っており、中国・四国も同様の水準となったが、近畿は1倍前後となった。一方で、1990年代の有効求人倍率は、北海道・東北、近畿、九州・沖縄では高くても1倍程度と求人を求職が上回る状況となっている。このように、1990年代までは地域間における有効求人倍率には差があり、人手不足は主に大都市部を含む地域で生じていたことがうかがえる。

一方、2010年代においては、これまでと異なった様相となっている。これまでは三大都市圏と他の地域との有効求人倍率の差が大きかったが、2010年代以降においては全ての地域で有効求人倍率は $1\sim1.5$ 倍となっている。また、北海道・東北、九州・沖縄などこれまで有効求人倍率が低かった地域においても1倍を超えるなど、これまで雇用情勢が厳しかった地域においても人手不足が生じており、人手不足が全国的なものであることが改めて確認できる。

【コラム2-4-②図 地域(受理地)別有効求人倍率の推移】

○ 2010年代以降は、有効求人倍率に地域間の差がみられず、全ての地域で上昇傾向。

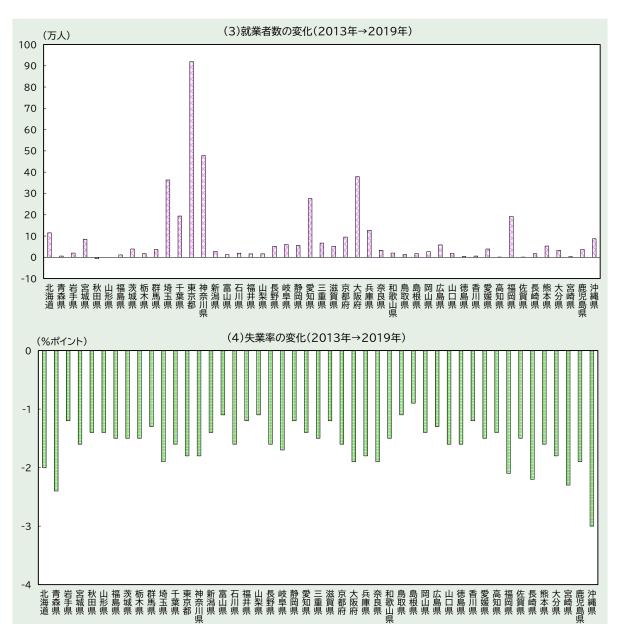


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

この背景には、まず、同期間において、労働参加率が高い25~54歳の人口の減少が一部 の都市部を除いた地方において特にみられたことが考えられる。コラム2-4-③図(1) から、国勢調査における1990~2015年にかけての都道府県別の25~54歳人口の増減率を みると、東京都、神奈川県、愛知県、滋賀県、沖縄県を除いた全ての道府県において25~ 54歳人口は減少し、その減少度合いは、東北・四国・中国・九州において大きい。一方で、 同図(2)により、経済環境や雇用情勢の改善がみられ始めた2013年度から、新型コロナ ウイルス感染症の拡大前である2019年度までの都道府県別GDPの増加率をみると、バラ つきはありつつも全国的に経済規模の拡大が生じている⁶²。すなわち、労働参加率が高い25 ~54歳人口は地方において25年間で大きく減少した一方で、2013年度以降の経済規模の 拡大が全国的に生じた結果、2010年代以降においては、地方における労働力需給の引き締 まりが生じたものと考えられる。ただし、同図(3)が示すとおり、25~54歳人口の減少 がみられた道府県においても一部を除いて就業者数は増加しており、減少した分を女性や 高齢者が補っているが、それでもなお労働力需要の増加に追いついていないことが確認で きる。また、同図(4)から、失業率についてみると、全ての都道府県において低下して おり、雇用情勢の改善は、全国的であったことが分かる。以上から、2013年から2019年 にかけての地方における雇用を取り巻く環境をみると、①人口が減少する中にあっても、 地方も含めて全国的な経済規模の拡大と、②それに伴う労働力需要の増加がみられ、この 結果、③多様な労働参加が進み、就業者数は地方においてもおおむね増加し、④失業率は 大きく低下する等、雇用情勢は大きく改善したことが確認できる。

⁶² 都道府県別に1990年から2015年の25~54歳人口の変化率と、2013年度から2019年度のGDP 成長率の相関係数を計算すると、0.26程度であり、それほど高い正の相関はみられない。

【コラム2-4-③図 地域の若年人口割合の変化】 労働参加率が高い25~54歳の人口減少は主に地方でみられる。 2013年から2019年にかけて経済規模の拡大はばらつきはありつつも全国的に生じている。 (1)人口増減率(25~54歳、1990年→2015年) 20 10 0 -10 -20 -30 -40 (2)都道府県別GDP増加率(2013年度→2019年度) (%) 20 18 16 14 12 10 8 6 2



資料出所 (1) は総務省「国勢調査」、(2) は内閣府「県民経済計算」、(3)(4) は総務省「労働力調査(基本集計)」 をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

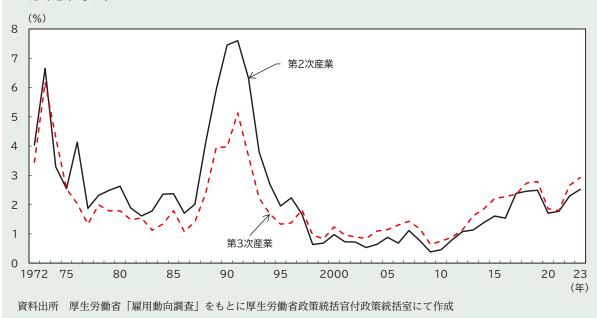
また、2010年代において、地方における人手不足が深刻化した背景には、既に指摘したようなサービス産業化の影響も考えられる。コラム 2-4-4 図から、第 2 次産業・第 3 次産業別に欠員率の推移をみると、1990年前後では特に製造業(第 2 次産業)における欠員率が高く、1990年において特に工業地域で労働力需要が高まる背景があったと考えられる 63。一方で、2010年代においては、第 2 次産業・第 3 次産業ともに同程度まで欠員率が高まっている。

⁶³ さらに、第2-(1)-4図(1)でみたように、1990年代では、2010年代以降と比較して、第2次産業がGDP産業に占めるウェイトが比較的高かったことも、工業地域における有効求人倍率の高まりに寄与したものと考えられる。

これらをまとめると、2010年代以降の人手不足は、製造業や都市部を中心に人手不足が生じた過去の人手不足とは異なり、全産業的にかつ全国的に広がりをもって人手不足が生じており、職業間の差や地域差もこれまでよりも小さいことが特徴であることが分かる。より労働集約的なサービス業が中心となる中で、これまで人手不足が生じてこなかった地域にも人手不足が生じている。人材確保に向けて、こうした地域においても、求人条件の見直しや職業安定機関におけるきめ細かなマッチング、機械化等による生産性の向上などが重要となっていくだろう。

【コラム2-4-④図 第2次・第3次産業別欠員率の推移】

○ 1990年には第2次産業において特に欠員率の高まりがみられたが、2023年には、産業間の違い はみられない。



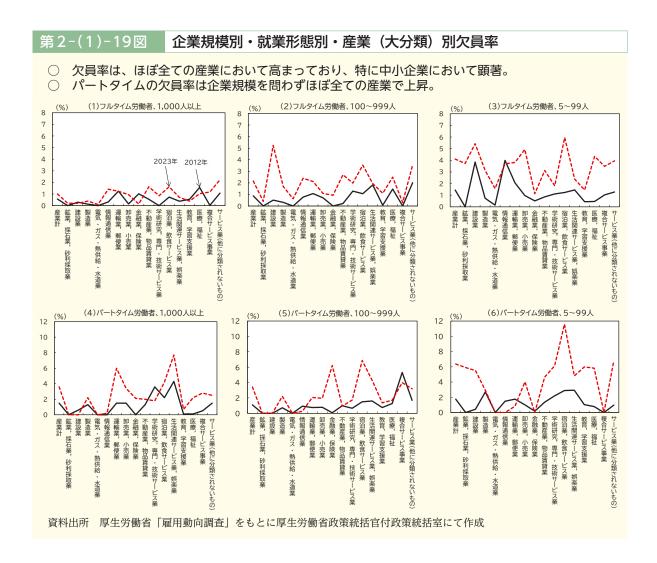
第2節 2010年代以降の人手不足の現状

●ほぼ全ての産業において欠員率が上昇しており、特に中小企業において顕著

第Ⅱ部第1章第1節では、1970年代以降の人手不足を取り巻く状況を確認する中で、2010年代以降は、離職も入職も減少し、長期にわたって人材確保の見通しが立たなくなっている可能性があること、人手不足の程度は欠員率以上に深刻である可能性があること等を指摘した。本節では、2010年代以降現在までの人手不足は、どのような分野でどの程度あるのか、より詳細に分析していこう。

まず、第2-(1)-19図により、2012年と2023年の欠員率を企業規模別・就業形態別・産業 (大分類) 別に確認する。企業規模を問わず、おおむねどの産業においても欠員率が高まっていること、特に、企業規模が小さいほど、欠員率が大きく上昇していることが確認できる。また、同図 (2) (3) からフルタイム労働者の $100\sim999$ 人規模企業及び $5\sim99$ 人規模企業についてみると、「建設業」や「宿泊業、飲食サービス業」等において、欠員率が顕著に上昇している。同図 (4) \sim (6) は、同じくパートタイム労働者の状況をみたものであるが、欠

員率は概してフルタイム労働者よりも高く、2023年の欠員率は企業規模を問わず上昇している。同図(4)の1,000人以上規模企業では「運輸業,郵便業」が、同図(5)(6)の100~999人規模企業、 $5\sim99$ 人規模企業では、「宿泊業,飲食サービス業」が顕著に上昇しており、特に $5\sim99$ 人規模企業においては10%を超える等、一部の産業では欠員率が極めて高くなっている。



●労働力需給ギャップは2017年以降マイナスが目立つようになっている

次に、労働力需要と労働力供給の差を「労働力需給ギャップ」と定義⁶⁴して、その推移を確認する。具体的には、「企業が必要とする総労働力」を労働力需要と、「労働市場に参加している者が供給できる最大の総労働力」を労働力供給と定義し、それぞれ時間単位で計算した労働力供給から労働力需要を差し引いた「労働力需給ギャップ」を示す。これらを産業別・職業別に推計することで、人手不足の分野と程度を定量的に示すことができる。

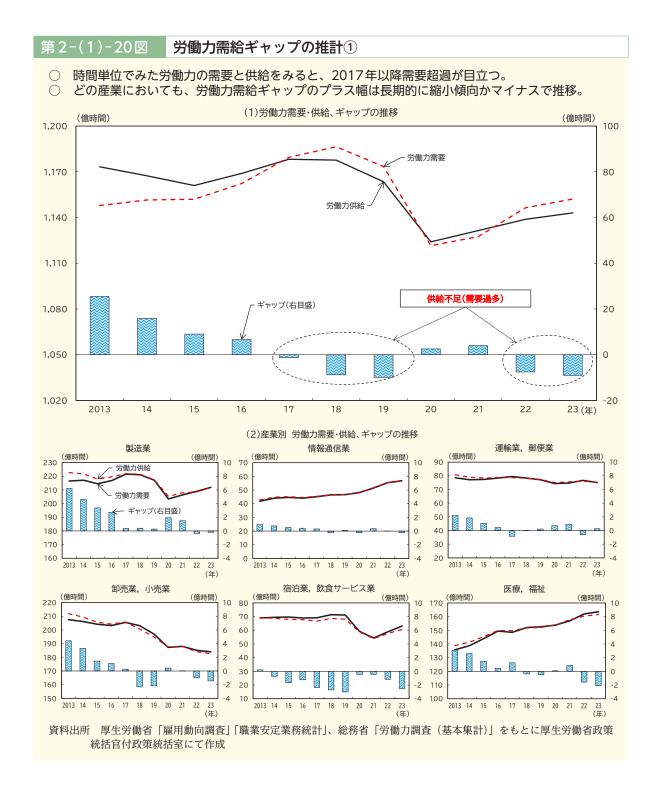
まず、第2-(1)-20図(1)により、2013年以降の我が国全体の労働力需要・労働力供給・労働力需給ギャップの推移をみてみる。2019年までは労働力供給がほぼ横ばいで推移しているが、労働力需要が増加し、労働力需給ギャップは、2017~2019年においてマイナス

⁶⁴ 試算方法等は付注2を参照。なお、ここでいう労働力供給には、構造的・摩擦的失業も含むため、 労働力供給が労働力需要を上回っていることが、必ずしも「人手不足でない」ことを意味しているもの ではない。構造的・摩擦的失業については、厚生労働省(2022a)を参照。

に転じている。これは、我が国において全ての求職者が就職しても、全ての企業が必要とする 労働力需要より不足することを意味している。感染症の影響を受け2020~2021年ではプラスとなったものの、2022年以降、労働力需要が回復し、労働力供給の伸びを上回っており、 労働力需給ギャップは再びマイナスに転じた⁶⁵。

同図(2)から、産業別に2013年以降の労働力需要・労働力供給・労働力需給ギャップの推移をみると、どの産業においても、労働力需給ギャップは、プラス幅が縮小傾向にあるか、マイナスとなっている。「製造業」「情報通信業」「運輸業,郵便業」では労働力需給がほぼ均衡しているものの、「卸売業,小売業」「宿泊業,飲食サービス業」「医療,福祉」の労働力需給ギャップはマイナスとなっており、特に「宿泊業,飲食サービス業」は、2014年以降マイナスが続いている。感染症の影響を大きく受けた「宿泊業,飲食サービス業」においては、労働力需給の回復途上にあり、インバウンド需要などもあって、労働力需給ギャップはマイナス幅が大きくなっている。また、「製造業」「情報通信業」「医療,福祉」においては、生産性の向上以上に労働力需要は増加している。ICT技術の発展等に伴う専門・技術人材への需要や、少子高齢化に伴う医療・介護従事者への需要の高まり等から、今後もこうした傾向が続くものと考えられる。

⁶⁵ ただし、2023年において生じている労働力需給ギャップは約9億時間であり、年間2,000時間就業する正規雇用労働者に換算すると約45万人程度である。これは、非労働力人口の1%弱であり、第Ⅱ部第2章で扱うように、女性や高齢者、外国人労働者の活躍を促進することで十分補える程度の水準となっている。



●労働力需給ギャップは幅広い産業・職業でマイナスとなっている

次に、産業(大分類)別・職業(大分類)別に労働力需給ギャップをみてみよう。第2-(1)-21表は、2013年と2023年の労働力需給のマイナス(供給不足)を産業・職業別にクロスで集計したものである。

これをみると、2013年ではマイナスとなっている産業・職業は、「建設業」における「生産工程従事者」や「建設・採掘従事者」、「宿泊業、飲食サービス業」における「販売従事者」等の16にとどまるが、2023年には60近くに及び、マイナス幅も大きくなっていることが分かる。特に、「建設業」においては、「専門的・技術的職業従事者」や「建設・採掘従事者」等でマイナス幅が大きくなっている。そのほかにも、「医療、福祉」における「専門的・技術的

職業従事者」「サービス職業従事者」、「卸売業、小売業」における「販売従事者」、「宿泊業、飲食サービス業」における「サービス職業従事者」、「製造業」における「生産工程従事者」など、事業の中核となる職業に不足が生じている。職業別にみると、「サービス職業従事者」「販売従事者」といった対人サービスに係る職業のほか、「専門的・技術的職業従事者」においても不足が生じており66、広い産業・職業においてマイナスの労働力需給ギャップがみられる67。

第2-(1)-21表 労働力需給ギャップの推計②

○ 労働力需給ギャップは幅広い範囲の産業・職業においてマイナスとなっている。

2013年	管理的職 業従事者	専門的・ 技術的職 業従事者	事務従事 者	販売従事 者	サービス 職業従事 者	保安職業 従事者	生産工程 従事者	輸送・機 械運転従 事者	建設・採 掘従事者	運搬・清 掃・包装 等従事者	ā†
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
建設業	79	474	_	-	381	-	7, 663	-	7,033	-	15, 630
製造業	-	_	-	-	-	_	-	-	-	-	0
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
情報通信業	-	-	-	155	-	-	-	-	-	-	155
運輸業,郵便業	-	92	-	-	-	-	-	616	-	-	708
即売業, 小売業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
金融業,保険業	_	_	_	_	_	_	_	_	_	_	0
不動産業,物品賃貸業	_	_	_	_	_	_	_	_	75	_	75
学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
宿泊業、飲食サービス業	56	391	-	757	-	-	-	-	-	-	1, 205
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
教育, 学習支援業	_	_	_	_	_	_	_	_	_	_	0
医療, 福祉	9	_	_	_	_	119	_	_	_	_	128
複合サービス事業	_	_	_	_	_	-	_	_	_	_	0
							1, 214		44	_	1. 258
サービス業 (他に分類されないもの)	_	_	_	_	_						
サービス業 (他に分類されないもの) 計	145	957	0	912	381	119	8, 877	616 ***: #	7, 152	0	19, 15
\$ †	- 145 管理的職 業従事者	専門的・ 技術的職	- 0 事務従事 者		サービス 職業従事	119 保安職業 従事者		輸送・機 械運転従		0 運搬・清 掃・包装	19, 15s (万時 計
計 2023年	管理的職	専門的・	事務従事	912 販売従事	サービス	保安職業	8,877	輸送・機	7, 152 建設・採	0 運搬・清	19, 15
計 2023年 鉱業,採石業,砂利採取業	管理的職 業従事者	専門的・ 技術的職	事務従事者	912 販売従事者	サービス 職業従事 者	保安職業 従事者	8,877 生産工程 従事者	輸送・機 械運転従 事者	7,152 建設·採掘従事者	0 運搬・清 掃・包装	19, 15 (万時 計 88
計 2023年 鉱業,採石業,砂利採取業 建設業	管理的職 業従事者	専門的・ 技術的職 業従事者	事務従事 者	912 販売従事 者	サービス 職業従事 者 -	保安職業 従事者	8,877 生産工程 従事者	輸送・機 械運転従 事者 88	7,152 建設·採掘従事者	0 運搬・清装 等従事	19, 15 (万時 計 88 28, 45
計 2023年 鉱業,採石業,砂利採取業 建設業 製造業	管理的職 業従事者 - 1,139	専門的・ 技術的職 業従事者 - 4,123	事務従事 者 - -	912 販売従事 者 - 1,134	サービス 職業従事 者 - -	保安職業 従事者 - -	8,877 生産工程 従事者 - 1,365	輸送・機 械運転従 事者 88 3,132	7,152 建設・採掘従事者 - 17,563	0 運搬・清 掃・包装 等従事者 - -	(万時 計 88 28, 45
計 2023年 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業 製造業 電気・ガス・熟供給・水道業	管理的職 業従事者 - 1,139	専門的・ 技術的職 業従事者 - 4,123	事務従事 者 - -	912 販売従事 者 - 1,134 2,314	サービス 職業従事 者 - -	保安職業 従事者 - -	8,877 生産工程 従事者 - 1,365	輸送・機 械運転従 事者 88 3,132	7,152 建設・採掘従事者 - 17,563	0 運搬・清 掃・包装 等従事 - - -	19, 15 (万時 計 88 28, 45 12, 11
計 2023年 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業 製造業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業	管理的職 業従事者 - 1,139 83 -	専門的・技術的職業従事者 - 4,123 33 -	事務従事 者 - - - -	912 販売従事 者 - 1,134 2,314	サービス 職業従事 者 - -	保安職業 従事者 - -	8,877 生産工程 従事者 - 1,365 9,395	輸送・機 械運転従 事者 88 3,132 29	7,152 建設・採掘従事者 - 17,563 249 -	0 運搬・清装 将従事者 - - - -	19, 15 (万時 計 88 28, 45 12, 11 0 5, 279
計 2023年 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 直輸業、郵便業	管理的職 業従事者 - 1,139 83 -	専門的・ 技術的事者 - 4,123 33 - 4,406	事務従事 者 - - - -	912 販売従事 - 1,134 2,314 - 789	サービス事 者 - - 15 -	保安職業 従事者 - -	8,877 生産工程 従事者 - 1,365 9,395 -	輸送・機 械運転従 事者 88 3,132 29 - -	7,152 建設・採掘従事者 - 17,563 249 -	0 運搬・清装 等従事者 - - - - 63	19, 15 (万時 計 88 28, 45 12, 11 0 5, 279 4, 921
	管理的職 業従事者 - 1,139 83 - 20 -	専門的・ 技術的職 業従事者 - 4,123 33 - 4,406	事務従事	912 販売従事 - 1,134 2,314 - 789	サービス 職業従事 - - 15 - - 167	保安職業 - - 1 - -	生産工程 従事者 - 1,365 9,395 - - 383	輸送・機 械運転従 事者 88 3,132 29 - - - 4,371	7,152 建設・採掘従事者 - 17,563 249 -	0 運搬・清装 等従事 - - - - 63	19, 15 (万時 計 88 28, 45 12, 11 0 5, 279 4, 921
計 2023年 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業 製造業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報・通信業 運輸業、郵便業 卸売業、小売業	管理的職 業従事者 - 1,139 83 - 20 -	専門的· 技術的職 <u>*</u> 4,123 33 - 4,406 - 2,396	事務従事 者 - - - - - -	販売従事 者 - 1,134 2,314 - 789 - 16,153	サービス 職業 - - 15 - 167 58	保安職業 - - 1 - -	生産工程 従事者 - 1,365 9,395 - - 383 1,701	輸送・機 械運転従 事者 88 3,132 29 - - 4,371 110	7,152 建設・採掘従事者 - 17,563 249 - - -	0 運搬・清装 等従事者 - - - 63 -	19, 15 (万時 計 88 28, 45 12, 11 0 5, 279 4, 921 20, 41 0
計 2023年 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報・悪便業 軍動売業、小売業 金融業、保険業 不動産業、物品賃貸業	管理的職 業従事者 - 1,139 83 - 20 - -	專門的· 技術的職 <u>*</u> - 4,123 33 - 4,406 - 2,396	事務従事	912 販売従事 - 1,134 2,314 - 789 - 16,153	サービス 職業者 - - 15 - - 167 58 -	保安職業 従事者 - 1 - - - -	生産工程 従事者 - 1,365 9,395 - - 383 1,701	輸送・機 核連転従 88 3,132 29 - - 4,371 110	7,152 建設・採掘従事者 - 17,563 249 - - - -	0 運搬・包装 ・ 1 ・ - 63 	(万時 計 88 28, 45 12, 11 0 5, 279 4, 921 20, 41 0 2, 716
計 2023年 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信。郵便業 即売業、小売業 金融業、外売業 金配業、保険業 不動産業、物品賃貸業 学術研究、専門・技術サービス業	管理的職業從事者 - 1,139 83 - 20 50	専門的・ 技術的・職 業 後 事 4,123 33 - 4,406 - 2,396 - 103	事務従事	912 販売従事 - 1,134 2,314 - 789 - 16,153 - 1,022	サービス 職業者 - - 15 - - 167 58 -	保安職業 従事者 - 1 - - - -	生産工程 従事者 - 1,365 9,395 - - 383 1,701 - 147	輸送・機 ・機 ・機 ・機 ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・	7.152 建設・採掘従事者 - 17.563 249 - - - - - 80	0 連搬・連接・ - - - 63 - - -	19, 155 (万時 計 88 28, 455 12, 115 0 5, 279 4, 921 20, 41
計 2023年 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業 電気・ガス・熱供給・水道業 青報通信業 亜輪業、小売業 血融業、保険業 不動産業、保険業 不動産業、保険業 不動産業、保険等 不動産業、保険等	管理的職業從事者 - 1,139 83 - 20 50	專門的 技術的職 - 4,123 33 - 4,406 - 2,396 - 103 1,596	事務従事	販売従事 者 - 1,134 2,314 - 789 - 16,153 - 1,022	サービス 職業 者 - 15 - 167 58 - 978	保安職業 従事者 - 1 - - - -	生産工程 従事者 - 1,365 9,395 - - 383 1,701 - 147	輸送・機械運転 機械運転 88 3,132 29 - - 4,371 110 - 335 -	7.152 建設・採掘従事者 - 17.563 249 - - - - - 80	0 運搬・清装を書 - - - 63 - - - 220	19, 155 (万時 計 88 28, 456 12, 113 0 5, 279 4, 921 20, 41 0 2, 716 1, 816
計 2023年 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業 製造業 電気・ガス・熱供給・水道業 情運輸業、通信票 電気・震便業 卸売業、小売業 金融業、外売業 不動産業、特局質 等・ありで、実 が研究、か食サービス業 生活関連サービス業、娯楽業	管理的職業從事者 - 1,139 83 - 20 50 - 117	専門的・ 技術的事者 4、123 33 4、406 2、396 103 1、596 216	事務従事者	販売従事 1,134 - 789 - 16,153 - 1,022 - 1,952	サービス 職業従事 - - 15 - 167 58 - 978 - 23,001	保安職業 従事者 - 1 - - - -	生産工程 従事者 - 1,365 9,395 - - 383 1,701 - 147 - 206	輸送・機械運客 88 3,132 29 - 4,371 110 - 335 - -	7.152 建設・採掘従事者 - 17.563 249 - - - - - 80	 運搬・清装等後事 一 63 - - 220 196 	19, 155 (万時 計 88 28, 456 12, 115 0 5, 279 4, 921 20, 41 0 2, 716 1, 816 25, 68
計 2023年 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業 電気・ガス・熱供給・水道業 情運輸業、・イス 情運輸業、中原業 不動産業、中原業 不動産産業、物・技術業 学術研究、専門・技術業 性力主要、 性力業、飲食サーギス、 無業、 生活の業、 を対して、 素 を対して、 実 を を は に に に に に に に に に に に に に	管理的職業從事者 - 1,139 83 - 20 50 - 117	專門的 技術的職 業 從事者 - 4,123 33 - 4,406 - 2,396 - 103 1,596 216 755	事務従事者	販売従事 - 1.134 2.314 - 789 - 16.153 - 1.022 - 1.952 1.014	サービス 職業従事 - - 15 - - 167 58 - 978 - 23,001 6,922	保安職業 従事者 - 1 - - - -	生産工程 従事者 - 1,365 9,395 - - 383 1,701 - 147 - 206 -	輸送・機械事者 88 3.132 29 - - 4.371 110 - 335 - - 282	7.152 建設・採掘従事者 - 17.563 249 - - - - - 80	 運搬・清装等後事 一 63 - - 220 196 	19, 155 (万時 計 88 28, 456 12, 113 0 5, 279 4, 921 20, 41 0 2, 716 1, 816 25, 68 8, 973
計 2023年 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報輸業、が定業 情報輸業、の売業 金配業、保険業 不動産業、保険場品賃貸業 学術研究、専門・技術サービス業 宮泊悪関連サーニス業 宮泊志関連サース業 強発・減業 を関連・	管理的職 業徒事者 - 1,139 83 - 20 50 - 117	専門的・ 技術的職 - 4、123 33 - 4、406 - 2、396 - 103 1.596 216 755 -	事務従事	販売従事 者 - 1,134 2,314 - 789 - 16,153 - 1,022 - 1,952 1,014 487	サービス 職業従事 - - 15 - - 167 58 - 978 - 23,001 6,922	保安職業 従事者 - 1 - - - -	生産工程 従事者 - 1,365 9,395 - - 383 1,701 - 147 - 206 - -	輸送・機械運者 88 3,132 29 - - 4,371 110 - 335 - - 282 281	7.152 建設・採掘従事者 - 17.563 249 - - - - - 80	0 運搬・消装者 63 220 196	19, 15 (万時 計 88 28, 45 12, 11 0 5, 279 4, 921 20, 41 0 2, 716 1, 816 25, 68 8, 973 767
計 2023年 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信郵便業 卸売業、小売業 金融業、保険業	管理的職業從事者 1,139 83 - 20 50 57	専門的・ 技術的職 - - 4、123 33 - 4、406 - 2、396 - 103 1.596 216 755 - 7,009	事務従事	販売従事者 - 1,134 2,314 - 789 - 16,153 - 1,022 - 1,952 1,014 487 -	サービス 職業 者 - - 15 - - 167 58 - 978 - 23,001 6,922 - 12,732	保安職業	生産工程 従事者 - 1,365 9,395 - - 383 1,701 - 147 - 206 - -	輸送・機 械運客 88 3,132 29 - - 4,371 110 - 335 - - 282 281 5,492	7.152 建設・採掘従事者 - 17.563 249 - - - - - 80	0 運搬・清装を書 63 220 196	19, 15 (万時 計 88 28, 45 12, 11 0 5, 275 4, 921 20, 41 0 2, 716 1, 816 25, 68 8, 973 767 25, 29

資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策 統括官付政策統括室にて作成

●大企業への転職は活発となっている

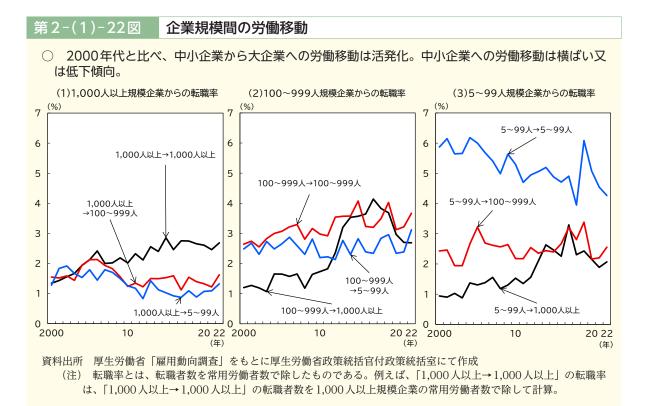
幅広い産業・職業で人手不足がある中で、労働移動にはどのような変化が生じているだろうか。第2-(1)-22図は、1,000人以上、 $100\sim999$ 人、 $5\sim99$ 人の企業規模間における 2000年以降の転職率をみたものである。同図(1)から1,000人以上規模企業からの転職についてみると、同規模の企業への転職率が上昇しており、大企業間の転職は活発になっている。一方で、 $100\sim999$ 人や $5\sim99$ 人規模の中小企業への転職率は1%程度まで低下している。同図

⁶⁶ なお、付 2-(1)-10表により、労働力需給ギャップを労働力需要で除した「労働力不足率」でみても、2023年は「医療、福祉」の「輸送・機械運転従業者」で20%を超え、そのほかにも10%を超える産業・職業があるなど、深刻な状況がうかがえる。

⁶⁷ 人手不足への対応は第Ⅱ部第2章で扱う。

(2)から、100~999人規模企業をみると、1,000人以上規模や100~999人規模の企業への転職率が2000年代と比べ上昇傾向にあり、前職以上に大きい規模の企業への転職が進んでいることが確認できる。同図(3)により、5~99人規模企業についてみると、一貫して同規模の企業への転職率が高いが、長期的に低下傾向にある。一方で、1,000人以上規模企業への転職率が上昇傾向にある。

総じてみれば、2000年代と比べ、前職以上の規模の企業への転職は活発になる一方で、規模が小さい企業への転職は低調となっており、相対的に賃金などの労働条件が良く、福利厚生なども充実している大企業への労働移動が進んでいることがうかがえる⁶⁸。



●産業間・職業間の労働移動は一部を除いて活発化していない

人手不足は幅広い産業・職業に及んでいるが、一部の産業や職業を除き、これらをまたぐ転職は活発化していない。第2-(1)-23図、第2-(1)-24図は、2012年以降の転職入職率を同一の産業間(職業間)と、異なる産業間(職業間)に分けたものである。

まず、第2-(1)-23図から、産業ごとの転職入職率についてみると、「医療、福祉」「製造業」では同一産業からが高いが、それ以外の産業では異なる産業からの方が高い。「宿泊業、飲食サービス業」を除き、総じて傾向に変化はない。「運輸業、郵便業」においては、異なる産業からの転職入職率が2021年、2022年には低下に転じた。これらからすると、異なる産業間での転職は同一の産業間での転職よりも頻繁ではあるが、総じて活発化している状況にはないといえる。

次に、第2-(1)-24図から、職業別の転職入職率についてみると、様相が異なる。おおむ

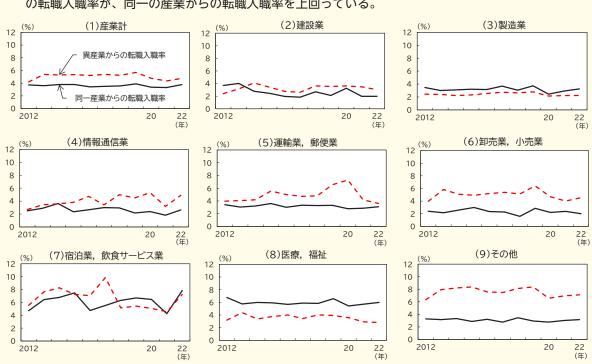
⁶⁸ 付2-(1)-11図から、男女別・資本金階級別の給与分布をみると、資本金規模によって形状が大き く異なることから、こうした賃金差の存在によって、中小企業から大企業への転職が増加している可能 性も示唆される。

ねどの職業でも、同一の職業からが異なる職業からを上回っている。「運搬・清掃・包装等従事者」と「保安職業従事者」以外は同一職業からの方が高くなっており、一時的な変動はあるものの、総じて同様の傾向で推移している。

これらを踏まえると、人手不足の状況下にあっても、産業間や職業間の移動は、総じて活発 化しているわけではないことが分かる。

第2-(1)-23図 産業間の労働移動

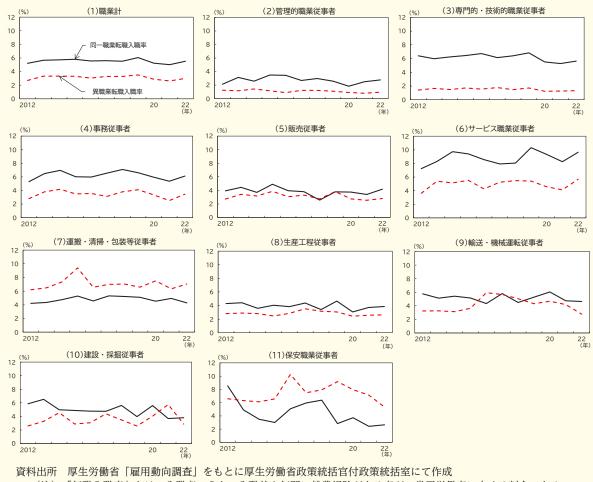
○ 産業間の労働移動は総じて活発化していないが、「製造業」「医療、福祉」を除き、異なる産業からの転職入職率が、同一の産業からの転職入職率を上回っている。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注) 「転職入職率」とは、入職者のうち、入職前1年間に就業経験がある者が、常用労働者に占める割合である。

第2-(1)-24図 職業間の労働移動

○ 職業間の労働移動は総じて活発化していないが、「運搬・清掃・包装等従事者|「保安職業従事者| 以外は、同一の職業からの転職入職率が、異なる職業からの転職入職率を上回っている。



「転職入職率」とは、入職者のうち、入職前1年間に就業経験がある者が、常用労働者に占める割合である。

●マッチング効率性は全体的に低下

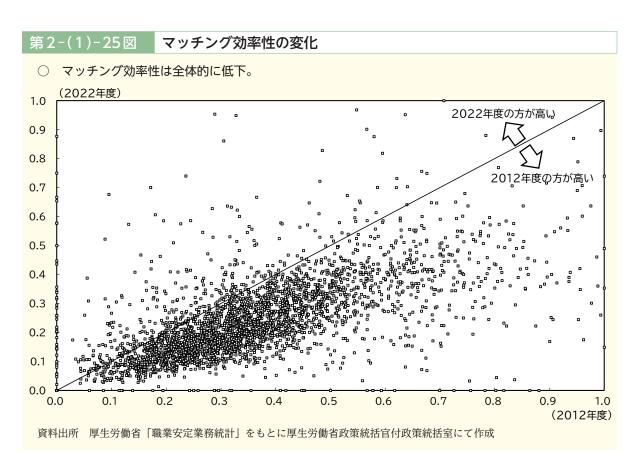
既に第2-(1)-17図でみたとおり、2010年代以降においては、充足率が低下し続けてお り、採用に結びつかない求人も多い。一般的に、労働力需給が引き締まっている時期において 充足率は低下する傾向があるものの、足下でのフルタイム労働者求人の充足率はバブル期を大 きく下回っている。この要因としては、2010年代以降において求人と求職のマッチングのし やすさ(以下「マッチング効率性⁶⁹」という。)が低下している可能性が考えられる。ここでは、 ハローワークにおける求人・求職及び就職のデータを用いて、都道府県別・職業(中分類)別 に労働市場を定義⁷⁰して、一定の仮定を置いた上で各労働市場のマッチング効率性を試算⁷¹し、 その変化を確認する。第2-(1)-25図は、2012年度と2022年度の各労働市場のマッチング

⁶⁹ マッチング効率性とは、いわば、求人と求職がどちらも1%増加した場合に、どれだけ就職が増加 するかを示す指標であり、0から1の間の値をとる。求人と求職が1%増加したときに、就職が1%増 加するのであれば、マッチング効率性は1であり、仮に就職が0.5%しか増加しないのであれば、マッ チング効率性は0.5となる。このように、本白書では、求人や求職の増減だけでは説明できない就職件 数の増減を、マッチング効率性と定義している。

⁷⁰ おおむね日本の労働市場を3,000程度に定義している。

⁷¹ マッチング効率性の試算方法等については付注3を参照。

効率性をプロットしたものであり、一つひとつの労働市場を点で示している。45度線上は2012年度と2022年度でマッチング効率性に変化がないことを、45度線より上は2022年度の方がマッチング効率性が高いことを、下は2012年度の方が高いことを示している。これをみると、45度線よりも下に位置する点がほとんどで、都道府県別・職業(中分類)別に定義された労働市場の大半において、10年間でマッチング効率性が低下した⁷²ことを意味している⁷³。



●マッチング効率性の低下は有料職業紹介事業所でもみられる

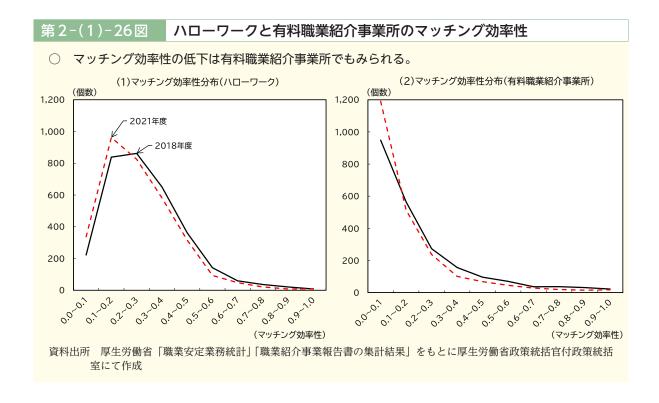
マッチング効率性の低下はハローワークだけではなく、民間職業紹介事業所 74 においてもみられる。ここでは民間職業紹介事業所における求職者の99%、求人数の90%を占める、有料職業紹介事業所について分析した。第2-(1)-26図では、第2-(1)-25図と同じ方法でハローワークと有料職業紹介事業所における2018年度と2021年度の各労働市場のマッチング効率性の分布を示している。同図(1)はハローワークにおけるマッチング効率性であるが、分布が全体的に左にシフトしており、マッチング効率性が高い労働市場の減少と低い労働市場の増加が分かる。一方で、同図(2)は有料職業紹介事業所についてみたものである。形状は

⁷² なお、厚生労働省 (2022a) のコラム 1-2 においても、2017年9月~2021年9月のデータを用いて、労働市場のミスマッチが高まっていることを指摘している。

⁷³ マッチング効率性については、都心では低い傾向があるという指摘があることから、必ずしも地域を区分せずに分布を示すのは適切ではない可能性がある(周 2008)。このため、付 2-(1)-12 図では、三大都市圏とそれ以外に分けて同様にマッチング効率性の分布を示している。これをみると、どちらにおいても、2012 年度から 2022 年度にかけて大半の労働市場でマッチング効率性は低下している。

⁷⁴ 民間職業紹介事業所における新規求職申込件数は、2021年度では、有料が19,469,696件、無料は266,537件である。また、常用求人数は、有料が9,255,207人、無料は1,039,772人である。

異なるものの、分布は同様に左にシフトしており、ハローワークと同様の傾向である。以上から、職業紹介機関におけるマッチング効率性については、官民⁷⁵を問わず低下している可能性がうかがえる⁷⁶。

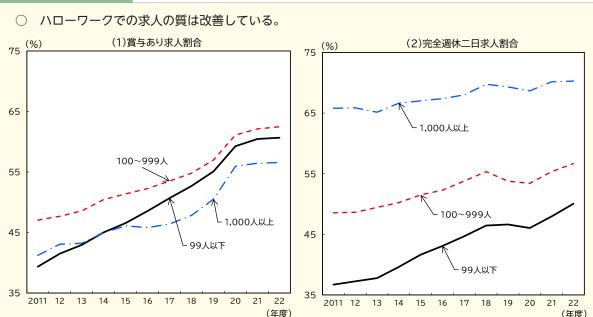


■マッチング効率性は低下しているが求人の質は改善している

マッチング効率性の低下の理由には、求人条件と求職者の希望とのミスマッチも考えられるが、2011年度以降のハローワークの求人条件をみると、求人条件は悪化していない。第2-(1)-27図(1)で、「賞与あり」求人の割合をみると、全ての規模で上昇している。特に99人以下では、この10年間で「賞与あり」求人の割合が大きく上昇し、2022年度には6割近くとなり、1,000人以上を逆転している。同図(2)で、「完全週休二日⁷⁷」の求人割合をみても、企業規模での差はあるものの、全ての企業規模で上昇しており、99人以下において改善が特に進んでいる。このように、ハローワークの求人の質は、この10年で改善していることから、マッチング効率性の低下は、求人の質によるものではないと考えられる⁷⁸。

- 75 付 2-(1)-13 図から、 $2013\sim2022$ 年の入職者の入職経路をみると、企業規模にもよるが、有料職業紹介事業所を経て入職した割合は $4\sim6$ %程度であり、 $10\sim20$ %程度を占めるハローワークよりも低い。
- 76 ただし、マッチング効率性は、景気が良い時には、求職者は急いで仕事を探す必要がないため、結果として低下する等、労働者の所得や仕事の選好等の影響を受け得る指標である。このため、マッチング効率性の低下が、必ずしも労働市場におけるマッチング機能の低下を示しているものではないことに留意が必要。
- 77 週休二日制については、「完全実施事業所」「隔週実施事業所」「その他の実施事業所」「無実施事業所」 の4種類があるが、このうち、「完全実施事業所」を「完全週休二日」と定義している。
- 78 厚生労働省(2023)においては、「賞与あり」や「完全週休二日」の求人は、ハローワークでの1か月以内の被紹介確率を15%程度、3か月以内では20~30%引き上げると分析しており、求職者にとって働きやすい求人は、確かに多くの求職者に選ばれやすい傾向がある。ただし、厚生労働省(2023)で分析しているのは「求人が紹介される確率」を高める条件であって「就職する確率」を高める条件ではない。したがって、求職者は、被紹介確率を高める「ボーナスあり」や「完全週休二日」等の条件を含む求人の中から、よりよい条件の企業を選んで応募している可能性がある点には留意が必要。

第2-(1)-27図 ハローワークにおける求人条件の変化について



●高齢の求職者の増加や、求職者が希望する条件に変化が生じている可能性

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

一方で、求職者像は、この10年間で大きく変化している。第2-(1)-28図(1)により、求職者数をみると、65歳以上の求職者数は2023年には6万人まで増加し、2012年の2倍となっている。その割合も、求職者全体の数が緩やかに減少する 79 中、2023年には15%超にまで上昇している。同図(2)により、年齢別の就職率(新規求職者に対する就職者の割合)について、2012~2023年の平均をみると、65歳以上の就職率は他の年齢に比べて特に低い。増加する高齢の求職者の低い就職率が、人手不足の中でのマッチング効率性の低下に影響を及ぼしている可能性がある 80 。

さらに、求職者の希望する条件も変化している可能性がある。第2-(1)-29図は、仕事を探したときに重視した条件(絶対条件)について、2023年と2017年の調査を比較したものである。男女はいずれも、ほぼ全ての条件において、「絶対条件」とする割合が上昇している。労働者の多様性が反映された結果、重視した条件も多様になり、応募にあたって条件をより厳しく吟味している可能性が示唆される。特に、男女ともに「通勤時間(通いやすさ)」が増加しており、近隣での就職を望む傾向がうかがえる。このほか、女性においては、「仕事内容(職業)」や「職場の雰囲気」等で伸びが大きく、賃金や休日等の労働条件以外の部分についても、求職者が「絶対条件」と考える要素が増加している可能性がある81。

⁷⁹ 求職者数の推移については第1-(2)-14図を参照。

⁸⁰ 高齢者の就職率が低い背景には、人手不足の中でも、企業が高齢者の採用にあまり積極的ではないことが影響している可能性がある。民間の調査機関が実施した600社に対するインターネット調査によれば、企業のシニア採用への意欲は2016年から2023年において大きく変わらず、正社員とアルバイト・パートどちらについても、シニア採用に積極的ではない企業が7割弱を占めている((株) リクルート 2023)。

⁸¹ 各項目の2017年及び2023年の割合については付2-(1)-14図を参照。

第2-(1)-28図 求職者の年齢層の変化と年齢別就職率

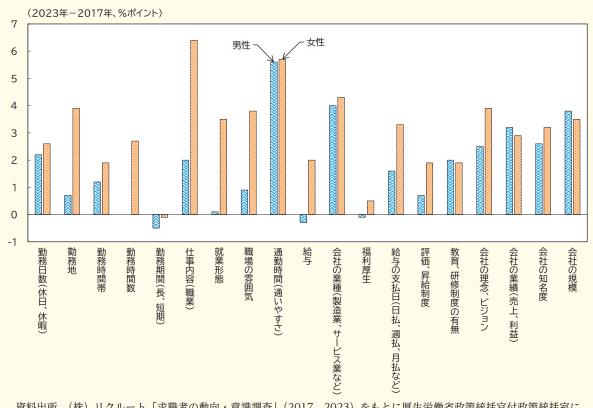
- 求職者に占める65歳以上の割合は上昇傾向。 ○ 65歳以上の就職率は他の年齢区分と比較して著しく低い。
- (1)65歳以上求職者の状況 (2)年齢別就職率(2012~2023年) 15 35 20 30 15 65歳以上割合 25 10 20 65歳以上求職者数 10 (右目盛) 15 10 5 5 0 0 2012 20 23 40~44歳 55~59歳 60~64歳 65歳以上 50~54歳 (年) (年齢階級)

第2-(1)-29図 求職者の希望する条件の変化

○ 多様な人材が労働参加する中で、求職者が仕事に求める条件が幅広くなっている。

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

○ 男女ともに通勤時間(通いやすさ)や勤務日数(休日、休暇)が大きく増加している。



資料出所 (株) リクルート「求職者の動向・意識調査」(2017, 2023) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室に て作成

(注) 現在および仕事探し当時の職業が正社員、最近1年間に仕事探し経験あり(新卒以外)の回答。

●我が国では、欠員率に対する賃金上昇率の感応度が高く、人手不足は賃上げをけん引する可能性

最後に第2-(1)-30図により、日独英米の人手不足と賃金の関係、生産性と賃金の関係を確認しよう。まず、同図(1)は、2001~2022年までの欠員率を横軸に、名目賃金上昇率を縦軸にとった散布図である。近似線におけるxの係数は、欠員率が1%ポイント上昇した場合の名目賃金上昇率の上昇幅を示しており、xの係数が大きいほど欠員率上昇に対する賃金上昇率の感応度が高いと考えられる。日本・ドイツ・イギリスでは、xの係数が1.5~1.9程度と、欠員率1%ポイントの上昇につき、名目賃金上昇率が1.5~1.9%ポイントほど高くなる関係にある。アメリカのxの計数(0.45程度)と比較すると、日本・ドイツ・イギリスは、欠員率の上昇に対する賃金上昇率の感応度が高いことが分かる。

次に、同図(2)は、同図(1)の欠員率の代わりに名目生産性上昇率を横軸にとったものである。これをみると、x の係数は、日本・ドイツ・イギリスでは $0.3\sim0.5$ 程度であり、生産性上昇率が1%ポイント高くなった場合の賃金上昇率は $0.3\sim0.5\%$ ポイント高くなる関係にある。アメリカのx の計数(0.8程度)と比較すると、日本・ドイツ・イギリスは、生産性上昇率に対する賃金上昇率の感応度が低いことが分かる 82 。

最後に、同図(3)①②により、名目賃金上昇率と欠員率、名目生産性上昇率との相関係数をそれぞれみると、我が国では、欠員率と賃金上昇率の相関係数が比較的高く、生産性上昇率と賃金上昇率の相関係数が比較的低くなっている。

以上をまとめると、我が国では、欠員率に対する賃金上昇率の感応度が高いことから、欠員率の高まりに応じて、高い賃金上昇率が実現していく可能性があると考えられる。

⁸² こうした雇用情勢や生産性と賃金上昇の関係については、厚生労働省(2023)においても指摘している。

人手不足・労働生産性と賃金(国際比較) 第2-(1)-30図 ○ 人手不足は賃金を引き上げる効果がある可能性。 (1)欠員率と賃金上昇率の関係 日本 (賃金上昇率、%) (賃金上昇率、%) AA AA **Z**** y = 1.55 x - 0.75 R² = 0.23 y = 1.87 x - 0.39 $R^2 = 0.52$ y = 0.45 x + 1.48 $R^2 = 0.16$ 6 (欠員率、%) 6 8 (欠員率、%) , (欠員率、%) (欠員率、%) (2)生産性上昇率と賃金上昇率の関係 10 (賃金上昇率、%) アメリカ 日本 (賃金上昇率、%) (賃金上昇率、%) 10 8 6 4 y = 0.44 x - 0.15 $R^2 = 0.31$ y = 0.30 x + 1.37 $R^2 = 0.37$ y = 0.49 x + 1.70 $R^2 = 0.51$ 5 10 (生産性上昇率、%) 5 10 (生産性上昇率、%) 5 10 (生産性上昇率、%) 5 10 (生産性上昇率、%) (3)欠員率と生産性上昇率、賃金上昇率の相関係数 ②生産性上昇率と賃金上昇率 ①欠員率と賃金上昇率 0.8 0.8 0.6 0.6 0.4 0.4 0.2

Analysisをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

0.0

資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」、内閣府「国民経済計算」、OECD.stat、United States Bureau of Economic

日本

アメリカ

イギリス

イギリス

コラム2-5

マッチング効率性・バーゲニングパワーの試算

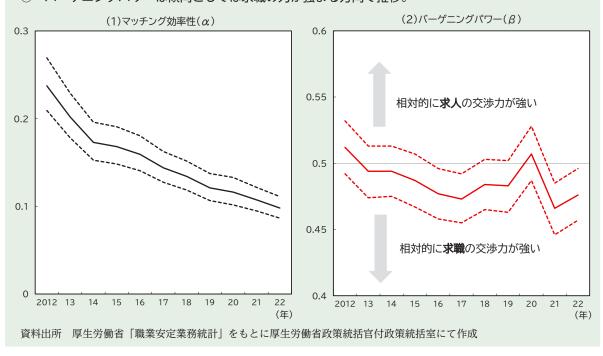
第2-(1)-26図では、ハローワーク・有料職業紹介事業所(民間)において、マッチング効率性が低下した可能性を指摘した。マッチング効率性については、特定のマッチング関数を仮定した上で、同図の分析では、求人と求職の力関係(バーゲニングパワー)が等しいという仮定も置いている。一方で、有効求人倍率が低い(就職できる可能性が低い)状況では、就職する人がいる求人条件であっても、有効求人倍率が高い(就職できる可能性が高い)状況では、ほかに良い求人があるはずだと考えて就職しないこともあるかもしれない。求人側においても、有効求人倍率が高い(求人が充足できる可能性が低い)状況では、求人条件を緩和してでも採用する可能性があるが、有効求人倍率が低い(求人が充足できる可能性が高い)状況では、ほかに良い求職者がいるはずだと考え、求職者は採用されないかもしれない。

このように、求人と求職の力関係 (バーゲニングパワー) は変化し得るものであるため、マッチング効率性とバーゲニングパワーを同時に推計し、その変化を確認する 83。

まず、コラム 2-5-①図において、ハローワークのマッチング効率性とバーゲニングパワーを推計⁸⁴すると、第 2-(1)-25図と同様に、マッチング効率性はほぼ一貫して低下していることが分かる。一方で、労働者と企業間の交渉力であるバーゲニングパワーについては、0.5近傍で推移しており、ハローワークにおいては、おおむね労働者と企業の力関係は均衡していることが分かる。ただし、求人が大きく減少した 2020 年以外は、人手不足の中、求職側のバーゲニングパワーが徐々に強くなっている。

【コラム2-5-①図 マッチング効率性とバーゲニングパワーの推計①】

- マッチング効率性は低下傾向で推移。
- バーゲニングパワーは傾向としては求職の力が強まる方向で推移。



⁸³ 推計方法等については、付注3を参照。

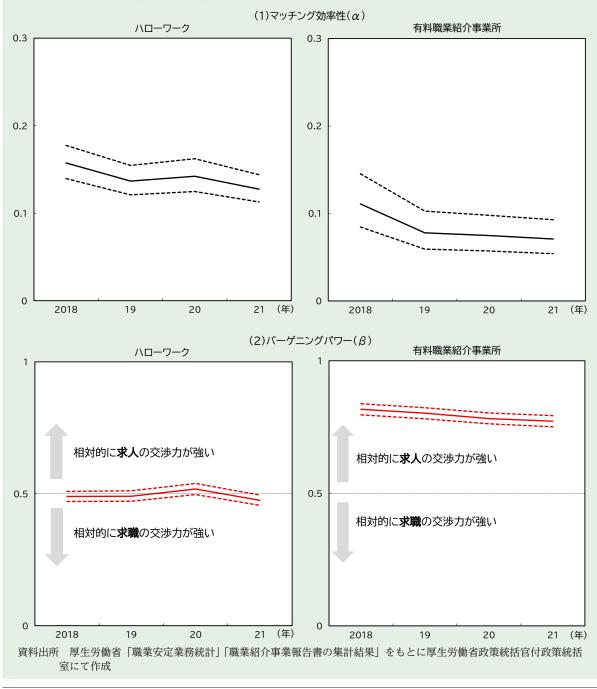
⁸⁴ 推計結果については、付2-(1)-15表を参照。

同じ推計方法で、2018~2021年について、ハローワークと有料職業紹介所(民間)におけるマッチング効率性とバーゲニングパワーの推計 85を行った。コラム 2-5 -②図をみると、マッチング効率性は、有料職業紹介事業所においても低下傾向で推移しており、これは第 2-(1) - 26 図で指摘したとおりである。ただし、バーゲニングパワーの水準はハローワークとは大きく異なり、相対的に求人側の力が強くなっている傾向がある 86。

こうしたことから、ハローワークも有料職業紹介事業所も、マッチング効率性を下げており、人手不足の中で、求職者の交渉力が徐々に強くなっていることがうかがえる。

【コラム2-5-②図 マッチング効率性とバーゲニングパワーの推計②】

○ ハローワーク、有料職業紹介事業所ともにマッチング効率性は低下傾向で推移。



⁸⁵ 推計結果については、付2-(1)-16表を参照。

⁸⁶ この背景には、同じ求職者が複数の有料職業紹介事業所に登録することで、求人数に対して求職者が多く計上され得ることが影響している可能性がある。

コラム2-6

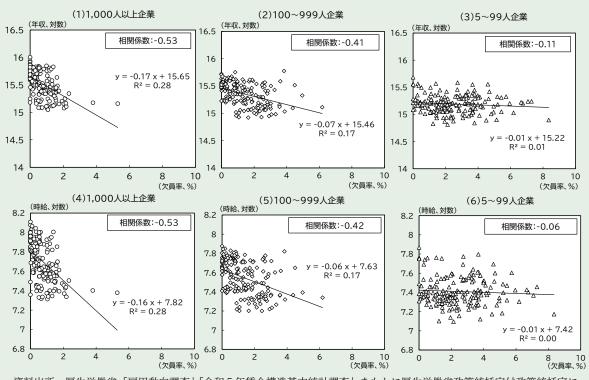
人手不足と賃金の関係についての分析

第2-(1)-30図では、各国ともに欠員率と賃金上昇率には正の相関関係がみられ、欠員率が高まるほど賃金上昇率も高まる傾向があることを確認した。ただし、賃金上昇率には、欠員率だけではなく生産性上昇率も大きな影響を及ぼす。このため、1974年からの第2次産業・第3次産業別の欠員率と、生産性上昇率等を用いて、賃金上昇率を説明変数にした回帰分析を行った。その結果生産性を考慮してもなお、欠員率の上昇は賃金増加率に対して有意なプラスの影響を及ぼすことを確認している⁸⁷。

ただし、賃金が高いほど、就業希望者が増加し、結果として欠員率が下がるといった関係も存在している可能性があり、逆の因果関係が存在する可能性に留意する必要がある。例えば、コラム2-6-①図から、2013年以降のデータを用いて、我が国における企業規模別の欠員率と年収や時給の関係をみると、特に1,000人以上企業や100~999人企業においては、欠員率が高いほど年収・時給の水準が低くなる傾向がみてとれる。

【コラム2-6-①図 欠員率と年収・時給の関係】

○ 特に大企業において欠員率が高いほど賃金水準が低くなる傾向。



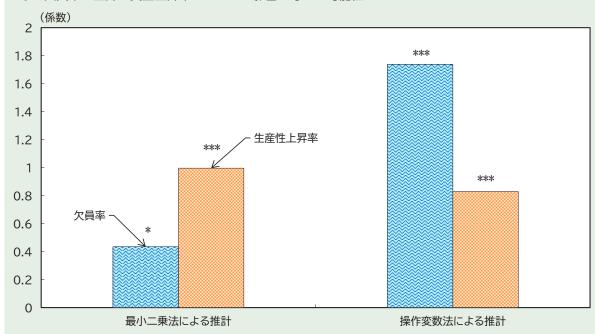
資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「令和5年賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室に て作成

⁸⁷ ただし、係数の値は小さく、10%水準で有意である。最小二乗法による推計結果については、付 2-(1)-17表 (1) を参照。

それでは、欠員率の高まりが賃金上昇に与える影響については、どのように考えればよいだろうか。高い賃金が欠員率を引き下げ得る効果を除いた効果のみを推計するため、操作変数法を用いて、欠員率の高まりが賃金上昇に及ぼす影響を分析する。ここでは、欠員率と賃金の間に逆の因果関係や測定できない要素が存在すると考えられる場合に、欠員率と相関があって賃金と相関がない「ある変数」(操作変数)から、欠員率が賃金に影響する部分を推計する⁸⁸。操作変数には、「週35時間以上就業労働者に占める週60時間以上労働者割合の前年差⁸⁹」を用いた⁹⁰。コラム2-6-②図から推計結果をみると、最小二乗法では有意ではあるものの係数が小さかった欠員率は、操作変数による推計結果⁹¹においては係数が大きくなり、1%水準で有意となっている。一方で、生産性上昇率の係数をみると、最小二乗法で推計したときよりも小さくなっており、単に賃金上昇率を欠員率と生産性上昇率で推計するだけでは、生産性の効果を過大評価している可能性があることが分かる。

【コラム2-6-②図 賃金上昇率の回帰分析結果】

○ 欠員率の上昇が賃金上昇率にプラスの影響を与える可能性。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」、内閣府「国民経済計算(平成2年基準(1968SNA)、平成12年基準(1993SNA)、平成27年基準(2008SNA))」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成(注)「***」は1%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

⁸⁸ 操作変数を用いた白書等による分析の例としては、例えば、内閣府(2019)による人手不足と多様性の関係の分析があげられる。なお、操作変数法の詳細については、例えば、加藤ほか(2023)が具体例等を豊富に用いて解説している。また、数式を用いて厳密に操作変数を解説しているものとしては、西山ほか(2019)を参照。

⁸⁹ 人手不足の中で、長時間労働者割合が上昇すると、長時間労働によって人手不足が一時的に緩和し、欠員率が低下するというように、「週35時間以上就業労働者に占める週60時間以上労働者割合」と欠員率は相関すると考えられる一方で、賃金については、割増残業代の支給等により相関することはあり得るものの、週60時間以上の労働者割合は小さいため、マクロの賃金上昇率とはそれほど相関しないと考えられる。実際に相関係数をみると、「週35時間以上就業労働者に占める週60時間以上労働者割合の前年差」と「賃金上昇率」は-0.10である一方、「欠員率」だと-0.35である。

^{90 2}段階最小二乗法を用いて推計している。

⁹¹ 操作変数法による推計結果については、付2-(1)-17表(2)を参照。

以上から、最小二乗法だけではなく、操作変数法による分析からも、生産性上昇率を考慮したとしても、欠員率が高まると賃金増加率も高まる効果があることが確認された。このため、既に第2-(1)-30図において指摘しているように、今後欠員率が高まってくれば、賃金増加率が高まってくる可能性があると考えられる。

第3節 小括

本章では、1970年代前半(高度経済成長期末期)、1980年代後半~1990年代前半(バブル経済期)、2010年代以降現在に至るまでの3期間における人手不足局面に着目し、人手不足の背景等について整理し、2010年代以降の人手不足の特徴等を分析した。我が国における人手不足の状況を長期的に整理すると、1970年代前半では急速な経済成長による労働力需要の増大が、1980年代後半~1990年代前半では、サービス産業化の進展とフルタイム労働者の不足が、2010年代以降では、経済の好転やサービス産業化の一層の進展が人手不足に寄与した可能性を指摘した。2010年代以降の人手不足では、過去の局面と比較して欠員率は低く、その伸びも緩やかであるものの、求人の充足が困難になっている。人口減少の中で高齢化も進みつつあることも踏まえ、2010年代の人手不足は、「短期かつ流動的」であった過去の局面と比べて「長期かつ粘着的」であることを指摘した。

さらに、2010年代以降の人手不足局面においては、広範な産業や職業において労働力需給ギャップが生じていること、中小企業から大企業への労働移動が生じている可能性があること、労働市場のマッチング効率性が低下していることを指摘した。また、国際比較等を踏まえつつ、今後の人手不足の深刻化が賃金上昇にプラスの影響を及ぼす可能性があることを確認した。

第 2 章

人手不足への対応

第1章で示したように、現在、多くの企業において人手不足が生じている状況にある。人手不足については、①人口減少による我が国全体の労働力のひっ追といったマクロの問題と、②特定の産業や職業等に人手が集まらないというミクロの問題に大別される¹。

第2章では、第1節において、我が国全体での潜在的な労働力の現状を確認するとともに、近年就業者の増加が著しい女性、高齢者、外国人について現状を分析しつつ、多様な人材の労働参加に向けた課題を示す²。第2節、第3節においては、深刻な人手不足に直面する産業のうち、社会生活機能の維持に重要であるエッセンシャルワーカーを含む介護分野と小売・サービス分野について分析する。分析にあたっては、(公財)介護労働安定センター³や、(独)労働政策研究・研修機構が実施した事業所向けのアンケート調査等を用いた。これらの分野において、企業が、人手不足の現状に対してどのように対処しているのか等を分析するとともに、人手不足の緩和に効果的な取組について、コラムにおいて事例の紹介も行いながら示していく。

第1節 誰もが活躍できる社会の実現

1 潜在労働力の状況について

●人手不足にあたっては潜在的な労働力の労働参加だけではなく、一人当たりのアウトプット (労働生産性)を上昇させることが欠かせない

我が国では、長期的な人口減少が見込まれる中で、持続的な賃上げを実現するためには、少ない人数で付加価値を得られるよう、一人当たりのアウトプットである労働生産性の上昇が欠かせない。社会全体としてのサービスを維持するためには、誰もが参加しやすい労働市場の実現等を通じて、総労働力供給を増やすことが重要である。

まず、我が国の労働生産性について、国際的に比較してみよう。第2-(2)-1図(1)が示すように、我が国の時間当たりの実質労働生産性は、OECD諸国37か国の中でもおおむね中位程度となっている。同図(2)により、2013年時点で労働生産性が高い20か国(日本を含む。)をみると、うち11か国は、2013~2022年までの労働生産性の年平均成長率が我が国よりも高く、成長率の高い国と我が国の差が更に開いていることがうかがえる 4 。仮に労働生

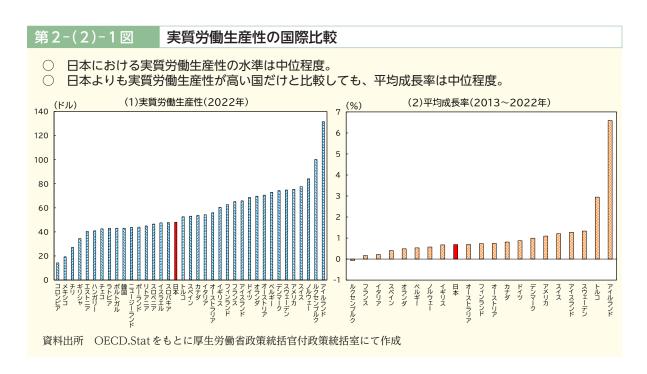
¹ 地域での人手不足に関連した分析については、コラム2-4を参照。

² このほか、障害者雇用に関する分析については、コラム1-1を参照。

^{3 (}公財)介護労働安定センターは、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成4年法律第63号)に基づく指定を受けた法人である。

⁴ アイルランドの労働生産性が飛び抜けている背景には、アイルランドにおける多国籍企業が生産性を引き上げていることがある。アイルランドにおける多国籍企業と国内企業における時間当たりの付加価値額をみると、多国籍企業では414ユーロである一方で、国内企業では55ユーロにとどまり、極めて大きな差があることが分かる。詳細はコラム2-7を参照。

産性が十分あがらない状況において、労働力供給の増加だけが実現すれば、賃金を据え置いたまま雇用を増やすことで収益をあげることにより、結果として賃金の下押し要因となってしまう可能性がある。持続的な賃上げと人手不足への対応に同時に取り組むためには、労働生産性の着実な上昇が不可欠である。生産性の向上に向けては、人手で行っていた作業でのロボット・AI・ICT等の技術などの活用⁵、現場の知見をいかしたデータ分析の活用による高付加価値の商品・サービスの提供⁶等を進めていく必要があり、こうした生産性向上への企業の取組や人材育成が欠かせない。また、厚生労働省としても、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業への業務改善助成金の給付を行う⁷とともに、人材開発支援助成金や教育訓練給付の拡充⁸などによるリ・スキリング支援を行っており、引き続き、生産性向上に向けた必要な支援を行っていく必要がある。



⁵ 厚生労働省(2022b)においては、ICTによる妊産婦・胎児の遠隔での集中的なモニタリング、障害福祉分野でのロボットの活用、AIによるケアプランの作成等を取り上げ、ロボット・AI・ICT等は、医療・福祉分野における業務効率化及び安全性の向上や労働環境の改善に寄与する可能性がある旨を指摘している。

⁶ 厚生労働省(2023)では、データを活用した商品づくりやサービスの提供を行っている例として、 株式会社ワークマン、有限会社ゑびや・株式会社 EBILAB を紹介している。

⁷ 厚生労働省では、「働き方改革推進支援助成金」及び「業務改善助成金」を活用して生産性を向上させ、労働時間の削減や賃金上昇につながった好事例として、「生産性向上のヒント集」を公表している。

⁸ 人材開発支援助成金とは、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び 技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の 一部等を助成する制度である。また、教育訓練給付制度とは、働く方々の主体的な能力開発やキャリア 形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を 修了した際に、受講費用の一部が支給される仕組みである。

●就業希望のない無業者は3,000万人。理由は病気・けが・高齢のためが多く、59歳以下の 女性では出産・育児・介護・看護・家事のためが多い

次に、労働力供給の増加についてみてみる。既にみたように、我が国において長期かつ粘着的な人手不足が生じており、広範な産業、職業、地域において労働力の供給不足が生じている。それでは我が国において労働力供給増加の余地はどれほどあるのだろうか。就業していない層を、①就業希望のない無業者、②求職活動はしていないが就業希望のある無業者、③求職者に大別して確認しよう⁹。

まず、最も人数の多い①就業希望のない無業者(在学者を除く。)についてみてみる。第2-(2)-2図で確認すると、2022年時点で約3,000万人近くが無業者であり、年齢に限らず総じて女性が多い。年齢別にみると、男女合わせて、60~69歳が440万人、70歳以上が2,100万人と大半を占めているが、59歳以下でも350万人ほどとなっている。就業を希望しない理由としては、「病気・けが・高齢のため」が、男女ともに60~69歳の5割弱、70歳以上の8割強と最も多い。無業者が就業を希望しない理由は、病気・けがや年齢が多いが、単に高齢であるからといって就業の希望をあきらめることとなっているのであれば、高齢化が進む我が国社会においては大きな損失である。作業内容の工夫や機器の活用を促す10など、年齢にかかわらず働くことができる社会づくりを進めていく必要がある。

一方で59歳以下の女性の約4割に当たる約100万人¹¹が、「出産・育児・介護・看護・家事のため」に無業かつ就業希望なしとなっているが、同年代の男性は僅かにとどまる。育児や家事、介護の負担が女性に偏っていることが、女性の就労への希望を失わせている可能性が示唆される。育児・介護などの負担の軽減に向けた社会的支援を進めるとともに、男性が家庭内での責任を果たせるよう、柔軟な労働時間や休暇の取得促進など職場における環境づくりも重要となる¹²。

また、男女ともに「仕事をする自信がない」とする者が男女合わせて約70万人となっている。就労に関して自信が持てない無業者に対しては、地域若者サポートステーション¹³における支援やアウトリーチ型の自立支援等も重要であろう。こうした様々な支援を着実に実施していくことで、社会全体として、就労を阻害する要因を取り除くことが重要である。

⁹ 第Ⅱ部第1章では、労働力や労働時間の状況について、主に総務省「労働力調査」を用いて分析したが、第2章第1節「1. 潜在労働力の状況について」では、主に総務省「就業構造基本調査」を用いている。雇用関係統計の主な違い等については付注4を参照。

¹⁰ 厚生労働省においては、令和2 (2020) 年度から、高年齢労働者にとって危険な場所や負担の大きい作業を解消する取組等に対し、エイジフレンドリー補助金として最大100万円の補助を行っている。

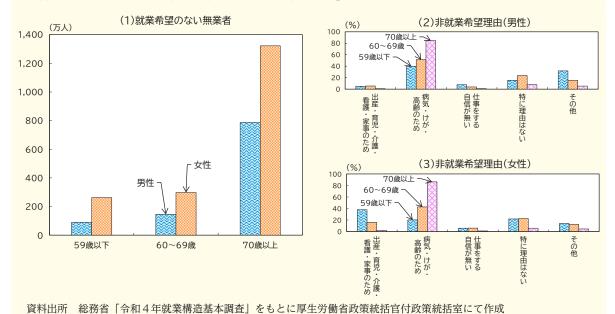
¹¹ 就業を希望しない59歳以下の女性は約260万人おり、この4割に相当する約100万人が、非就業希望理由として、「出産・育児・介護・看護・家事のため」をあげている。

¹² 例えば社会的規範 (Social Norms) が女性の労働参加に影響を与えているという研究もある。詳細はコラム 2-8 を参照。

¹³ 地域若者サポートステーション (愛称:「サポステ」) は、働くことに悩みを抱えている15~49歳までの者を対象に、就労に向けた支援を行う機関であり、厚生労働省が委託した全国の若者支援の実績やノウハウがある民間団体などが運営している。

第2-(2)-2図 就業希望のない無業者を取り巻く状況

- 就業希望のない無業者(在学者は除く。)は高齢者を中心に約3,000万人存在。 ○ 非就業希望の理由は、「病気・けが・高齢のため」が大半を占めるが、59歳以下の女性の約40%、
- 約100万人が「出産・育児・介護・看護・家事のため」に就業希望がない。

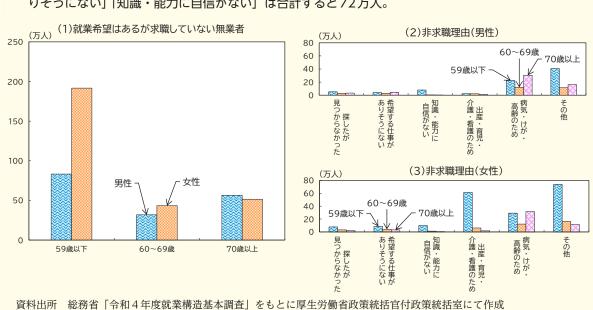


●就業希望はあるが求職活動をしていない無業者は460万人。59歳以下の女性は出産・育児・介護・看護のためが多い

次に、就業希望はあるが求職活動を行っていない無業者についてみてみる。第2-(2)-3図をみると、就業希望があるものの求職活動を行っていない無業者は約460万人となっている。年齢別にみると、59歳以下が多く、女性は200万人近くに及ぶ。求職活動を行っていない理由をみると、「病気・けが・高齢のため」が、高年齢層を中心に多く、男性では60万人程度、女性では70万人程度である。「出産・育児・介護・看護のため」は59歳以下の女性が60万人程度と最も多い。また、これらに比べると数は少ないものの、「仕事を探したが見つからなかった」「希望する仕事がありそうにない」「知識・能力に自信がない」と回答した者も男女・年齢階級別にそれぞれ数万人程度となっている。ハローワークでのマッチングにおける丁寧な相談支援、公的職業訓練などのリ・スキリングの支援を通じて、就業希望を求職活動につなげていくことが重要となるだろう。

第2-(2)-3図 就業希望はあるが求職していない無業者を取り巻く状況

- 就業希望はあるが求職していない無業者は59歳以下を中心に約460万人存在。
- 男女ともに、高年齢層を中心に「病気・けが・高齢のため」が多く、59歳以下の女性では「出産・育児・介護・看護のため」が最も多い。「仕事を探したが見つからなかった」「希望する仕事がありそうにない」「知識・能力に自信がない」は合計すると72万人。



●求職期間が1年超に及ぶ長期無業者は約100万人。求職者(約320万人)の約3割を占める

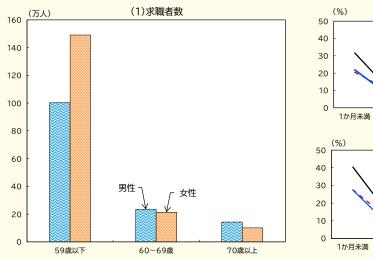
最後に、求職者の状況についてみてみよう。第2-(2)-4図によると、無業の求職者は約320万人であり、59歳以下は約8割と、就業希望のない無業者と比較して若い層が多くを占めている。求職期間別にみると、59歳以下では、求職期間が1年以上の男性が約3割、女性でも約2割に達しており、失業期間が長期にわたる求職者が100万人近くいる一方で、求職期間が1か月未満の短期の求職者も男性で約3割、女性で約4割を占めており、求職の状況が二極化している可能性がある。長期の求職者の割合は60~69歳、70歳以上では高い水準にあり、第2-(1)-28図でもみたとおり、年齢が高いと就業が難しい状況がうかがえる。

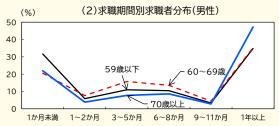
求職活動が長期となる事情は様々であることから、個々人の事情に応じた支援が必要となる。長期求職者については、ハローワークでの担当者制などによるきめ細かなマッチング支援¹⁴をするとともに、雇用保険を受給していない場合等には、求職者支援制度の活用を促す等の取組を進めることが重要である。

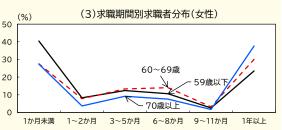
¹⁴ ハローワークにおいては、専門のキャリアコンサルタントによる相談・助言を通じたジョブ・カードの作成支援も行っている。ジョブ・カードは、本人の関心事項、強み、将来取り組みたい仕事等や、これまでの職務経験・資格等をまとめたものであり、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用できるものである。ハローワークでは、職業相談・紹介を行う際に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行っている。

第2-(2)-4図 求職者を取り巻く状況

- 求職者は約320万人存在しているが、そのうち約250万人は59歳以下の男女であり、若い層が多くを占める。
- 同じ求職者の中であっても、就業のしやすさが二極化している可能性。







資料出所 総務省「令和4年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注) 求職者は、無業の求職者を指す。

●正規雇用労働者では労働時間を減らしたい者が、非正規雇用労働者は労働時間を増やしたい 者が多い

ここまでは労働者数に着目したが、労働力供給を考える上では、労働時間も重要である。第 2-(2)-5 図 (1) から、継続就業希望者 ¹⁵ の労働時間の希望を正規・非正規雇用労働者別に みると、正規雇用労働者では、労働時間を「増やしたい」が約 100万人、「減らしたい」が約 650万人と減少希望が多い。非正規雇用労働者では様相が異なり、労働時間を「増やしたい」が約 190万人に対し、「減らしたい」は約 110万人となっている。

また、同図(2)から、追加就業希望者¹⁶についてみると、正規雇用労働者では約280万人、非正規雇用労働者では約180万人と、その合計は約460万人である。副業・兼業については、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版(令和5年6月16日閣議決定)」においても指摘されているとおり、追加的な就業の希望の実現だけではなく、成長分野への円滑な労働移動を図る端緒としても重要である。また、個別の企業の中にも、副業・兼業を労働者が社内では得られない経験を得ることができる成長の場として捉え、積極的に支援をしている例もみられる¹⁷。厚生労働省においても、「副業・兼業の促進に関するガイドライン(令和4年7月8日改定)」を策定し、企業や労働者が、安心して副業・兼業に取り組めるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示しているところである。

¹⁵ 現在就いている仕事を今後も続けていきたいと思っている者のうち、「追加就業希望者」に該当しない者をいう。

¹⁶ 現在就いている仕事を続けながら、別の仕事もしたいとしている者をいう。

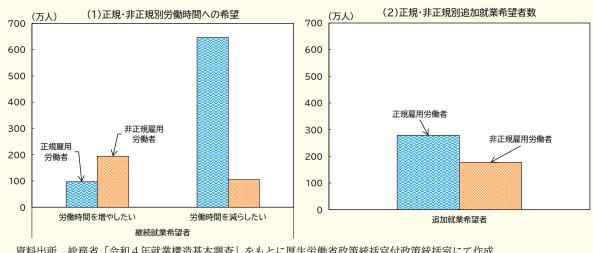
¹⁷ 石山 (2023) は、自らの組織や職場に当たるホームと、これまでの経験が通用しない分野に当たるアウェイの境界を越境して学ぶことを「越境学習」と定義しており、越境学習をすることは、①意義のある目的を見つけやすくなる、②アウェイの場で多世代かつ多様な人材と対話をすることで、年齢・地位・役職にとらわれないコミュニケーションができるようになる、③アウェイで葛藤を経験し自己調整できるというメリットがあることから、シニアにとっても有益であるとしている。

総じてみると、正規雇用労働者については、引き続き、働き方改革や、仕事と家庭の両立支援 などを着実に進める一方で、追加的な就業の希望には、副業・兼業への支援も含めて、心身と もに無理のない範囲で生き生きと働けるような環境づくりに取り組む必要があるだろう。

また、労働時間の増加を希望する非正規雇用労働者には、労働時間が短時間にとどまらざる をえない障害を取り除いていく必要がある。短時間労働者が労働時間を抑制する要因の一つと しては、いわゆる「年収の壁¹⁸」の存在があげられる。「年収の壁」を意識せずに働けるように することで、労働時間又は年収が一定の水準を超えた場合には、厚生年金保険等の被保険者と なり、将来的に受け取れる年金額が増加するほか、扶養にとどまるように労働時間を短くする 就業調整が行われなくなることで、人手不足の緩和にも一定の効果があるものと考えられる。 このため、パート・アルバイトで働く方の厚生年金保険や健康保険加入に併せて、手取り収入 を減らさない取組として、手当等の支給や労働時間の延長を行うなどの収入を増加させる取組 を行った事業主に対し、労働者一人当たり最大50万円の支援を行う¹⁹とともに、パート・ア ルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的にあがったとして も、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作る等の 支援を講じているところである。引き続き、パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意 識せずに働ける環境づくりを後押ししていくことが重要である²⁰。

第2-(2)-5図 希望労働時間別正規・非正規雇用労働者数

- 正規雇用労働者では約100万人が労働時間を「増やしたい」一方で、約650万人が「減らしたい」 と回答。
- 非正規雇用労働者では、労働時間を「増やしたい」者が「減らしたい」者よりも多い。



資料出所 総務省「令和4年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

¹⁸ 国民年金第3号被保険者及び健康保険の被扶養者として社会保険料負担がなかった者が、社会保険 への加入や被扶養者でなくなることで社会保険料負担が発生すること等により、手取り収入が減少する 年収の基準をいう。具体的には、年収106万円以上で厚生年金保険・健康保険に加入し、年収130万円 以上で国民年金第1号被保険者への種別変更や国民健康保険への加入することがあげられる。この際の 手取り収入の減少を避けるため、就業調整を行っている労働者が一定程度存在する。

^{19 2026}年3月31日までの時限措置として、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コー ス」が創設された。なお、同コースは、2023年10月よりキャリアアップ計画届の受付を開始している。

²⁰ 一方で、厚生労働省(2023)のコラム2-11においては、最低賃金の着実な引上げにより時給が上 昇する中で、「年収の壁」を超えて働く者が増加していることを指摘している。

2 女性の活躍推進について

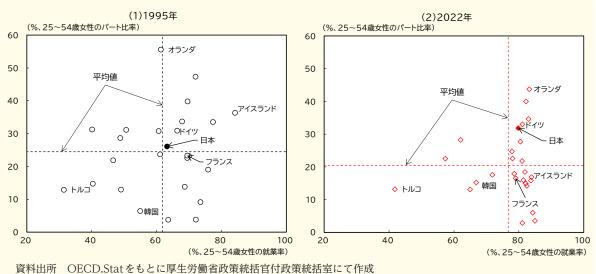
●女性の就業率は国際的にも遜色ない水準だが、パート比率が高い

我が国における女性の労働参加の状況について確認しよう。第2-(2)-6図(1)(2)は、 $25\sim54$ 歳女性の就業率を横軸に、同年齢の女性のパート比率を縦軸にとり、OECD26か国における 1995年のデータと 2022年のデータをプロットしたものである 21 。

同図(1)により1995年についてみると、我が国における25~54歳女性の就業率もパート比率のどちらもおおむね平均程度で、日本の女性の就業率は63.2%と、当時高かったノルウェー(77.4%)、デンマーク(75.9%)、フィンランド(73.5%)等の北欧と比較して10%ポイント以上低い状況であった 22 。同図(2)により、2022年についてみると、世界的に女性活躍が進む中で、我が国の女性の就業率は79.8%と、ノルウェー(81.9%)、デンマーク(82.4%)、フィンランド(82.1%)等の北欧とほぼ遜色ない水準まで上昇している。一方で、パート比率については、世界的な低下と対照的に我が国は30%を超える水準にまで上昇し、OECD 26か国中5番目に高い国となっている 23 。

第2-(2)-6図 女性の就業率とパート比率の国際比較

○ 女性の就業率は約30年間で諸外国に遜色ない水準まで上昇したが、パート比率も上昇した結果、 2022年には、比較可能なOECD26か国の中で5番目と相対的に高い水準。



²¹ 付 2-(2)-1 図では、1995~2022年までの就業率とパート比率それぞれの各国における変化を散布図として示している。

^{22 1995}年当時、OECD 26 か国の中で最も女性の就業率が高かったのはアイスランド (84.2%) であった。

²³ 日本においてパート比率が上昇した背景としては、例えばAsano et al. (2011) は、産業構造の変化が影響した可能性を指摘している。また、Mizobata (2024) は、正規雇用と非正規雇用間の移行が遅いことが、高い非正規雇用比率の背景にあることを指摘している。一方で、Gaston and Kishi (2007) が、女性が労働参加するにあたって柔軟な働き方を望んだことが、非正規比率上昇の背景にあることを指摘している。このように、日本におけるパート比率の上昇には、複合的な要因が寄与したものと考えられる。

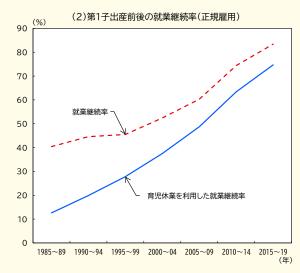
●我が国の女性の正規雇用は年齢があがるほど比率が下がる

第2-(2)-7図(1)から、年齢別に女性の正規雇用比率をみると2023年においては全ての年齢階級で上昇している。若い世代において特にその傾向がみられるものの、年齢があがると正規雇用比率が低下する傾向が引き続き見受けられる 24 。年齢と正規雇用比率の関係の背景には、2000年代頃までは出産等を機に退職した正規雇用の女性の多くが、復職にあたって家事・育児等への負担等から、パート・アルバイトを選ぶことも多いことが考えられる 25 。同図(2)から正社員の就業継続率をみると、2000年代では就業を継続した正規雇用の女性の割合は $50\sim60\%$ 程度と半分程度であり、多くの正規雇用で働いていた女性が就業を断念したことが確認できる 26 。一方、2015~2019年に第1子を出生した正規雇用の女性では、80%超が出産後も就業継続し、このうち多くが育児休業を取得している 27 。

第2-(2)-7図 女性を取り巻く就業の状況

- 女性の正規雇用比率は若年層を中心に上昇。
- 2000年代には多くの女性が就業を断念していたが、育児休業制度の普及などにより、正規雇用の 就業継続率はいずれの年齢階級でも上昇。



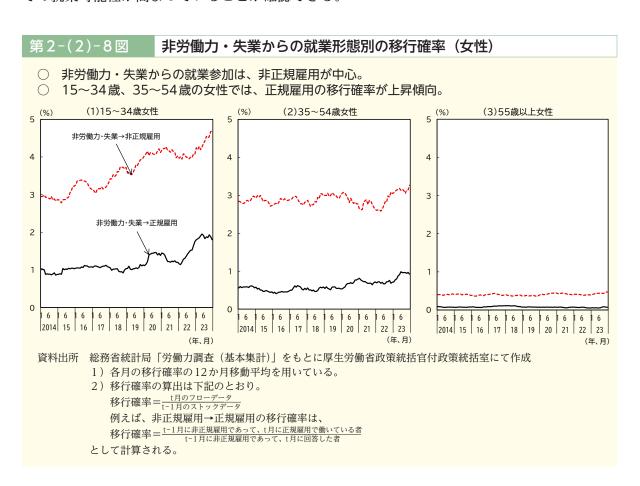


資料出所 総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」、国立社会保障・人口問題研究所「現代日本の結婚と出産―第16回出 生動向基本調査 (独身者調査ならびに夫婦調査)報告書」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- 24 2023年時点において、非正規雇用労働者の72%は週35時間以下の労働時間であり、パートタイム 労働者に該当すると考えられる。
- 25 家庭内での家事・育児負担が女性に過度に偏っていることも、子育て中の女性がパートタイム労働を選ぶ一因であると考えられる。付2-(2)-2図により、子どもの有無別に、夫と妻の家事・育児時間をみると、共働きであっても、家事・育児に費やす時間は、1日当たり、妻の方が、子どもがいない場合には150分程度、いる場合には230分程度長い。家事・育児時間の差の多くは労働時間の違いによるものであり、子どもがいない場合には120分程度、いる場合には210分程度、夫の労働時間(通勤時間等を含む)が長いが、余暇時間も夫の方が30~40分程度長く、相対的に女性の方が自らの余暇を削って家事・育児や仕事に時間を割いている傾向があることがうかがえる。
- 26 なお、付 2-(2)-3 図 (1) が示すように、 $2013\sim2023$ 年にかけて、末子の年齢が 3 歳以下の世帯であっても、母親の就業率は70% 程度まで上昇している。ただし、同図 (2) から、パートタイム労働者比率をみると、子育て世帯ほど比率が高く、特に 3 歳までの子がいる世帯でこの傾向が顕著である。
- 27 育児休業を利用した就業継続の割合は、1985~1989年には10%程度であったものが、2000年代には30~40%、2010~2014年には63%と大きく上昇しており、育児休業を利用した就業継続率と並行して就業継続率が上昇していることを踏まえれば、育児休業制度の普及が、特に正規雇用の女性の就業継続に大きな効果を発揮していることがうかがえる。

● 15~34歳の女性では、非労働力・失業からの正規雇用へ移行しやすくなっている

出産・育児によるキャリアの中断があったとしても、育児が一段落したときに正規雇用として復帰することができれば、年齢があがっても正規雇用の割合は下がらないと考えられる。第2-(2)-8図により年齢別に非労働力・失業から正規雇用、または非正規雇用への女性の移行確率²⁸を比較すると、どの年齢層であっても、非労働力・失業から非正規雇用への移行確率が、正規雇用への移行確率よりも高く、非労働力・失業からの就業参加は、主に非正規雇用が中心であることが分かる²⁹。特に15~34歳女性においてみられる非労働力・失業から非正規雇用への移行確率の大幅な上昇は、女性の就業率の上昇に寄与したものと考えられる。加えて、15~34歳、35~54歳の女性では、非労働力・失業から正規雇用への移行確率も上昇傾向を示しており、近年では、正規雇用へ移行しやすくなっていることがうかがえる。非労働力・失業からの就業の受皿の中心は依然として非正規雇用であるが、特に若い世代においては、正規雇用での就業可能性が高まっていることが確認できる。



²⁸ 総務省「労働力調査(基本集計)」が2か月連続で同一サンプルを調査していることを利用して、1 か月目から2か月目への雇用形態が変化する割合を「移行確率」と定義している。

²⁹ 非労働力・失業から正規雇用への移行確率は $2014\sim2021$ 年までほぼ横ばいであるが、同期間において、 $15\sim24$ 歳(在学中を除く)女性の正規雇用者数は18万人(111万人→129万人)増加している。この背景には、付2-(2)-4図が示すように、正規雇用から非正規雇用への移行確率が低下した(正規雇用を辞めなくなった)ことがある。

●女性フルタイム労働者のキャリア中断による賃金等の差は40代以降顕著になる

一般的に、日本の正社員の雇用慣行においては、勤続年数に応じて、社内で昇給・昇進を重ねていく 30 ことから、正社員として勤務した企業を退職することは、社内でのキャリアアップの機会を手放すことにつながるものと考えられる。第2-(2)-9図(1)は、企業規模(1,000人以上、100~999人、10~99人)別に、女性の①標準労働者(新卒から同一企業に勤め続けている者) 31 かつフルタイム労働者の賃金カーブと、②標準労働者以外のフルタイム労働者の2種類を示したものである。可能な限り条件を合わせて、大卒に限って比較すると、特に40歳以降において、標準労働者とそれ以外の労働者の間で賃金差がみられ始め、おおむね55~59歳で最大となっていることが分かる。日本型雇用慣行の下で特に大企業における年功賃金がみられる我が国では、同じ企業に勤め続けた方が、転職又は一時的なキャリアの中断後の再就職よりも、賃金が高くなる傾向にある。

同図(2)により、男女別に年齢階級別の標準労働者の割合をみると、総じてどの企業規模においても年齢があがるにつれて、その割合が下がっており、特に、30歳以降において、男女の差が大きくなっている。30代前後に結婚・出産等のライフイベントがあることが多いが、それにより離職するケースは女性の方が多いことが、標準労働者割合の差にも現れているものと考えられる³²。

³⁰ 日本型雇用慣行の特徴等については、濱口(2021)を参照。

³¹ 標準労働者とは、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者であり、具体的には、年齢から勤続年数を引いた数が、最終学歴「中学」の場合は15、「高校」の場合は18、「専門学校」「高専・短大」の場合は20、「大学」の場合は22又は23、「大学院」の場合は24又は25となる者をいう。

³² 一方で、付2-(2)-5 図が示すように、同じ標準労働者に限ってみても、男女間の賃金差は存在している。男女間の賃金格差の詳細については、内閣府(2023)や厚生労働省(2022c)を参照。なお、この背景には、山口(2021)で指摘されているように、長時間労働等への対応等が明らかに出世のしやすさに影響していることや、コース別人事管理の存在等があると考えられる。

第2-(2)-9図 女性を取り巻く賃金等の状況

(注) 全て大卒に限る。

- 標準労働者とそれ以外で比較すると、特に40歳以降において、賃金差が生じている。
- 30歳以降において、男性と比較しても女性の標準労働者割合が低下。 (1)女性フルタイム労働者の賃金カーブ 1,000人以上 100~999人 10~99人 600 600 600 標準労働者 500 500 500 400 400 400 300 300 300 それ以外 200 200 200 100 100 100 0 50 ASTAS 50-54 AS-AS 50-5A AO-AA 36-30 AOLAA 35 55 స్ట్ర 20 N 50 (告) (歳) (2)男女別年齢階級別標準労働者の割合 1,000人以上 100~999人 10~99人 100 100 100 80 80 80 60 60 60 40 40 40 20 20 20 50-5A SP TOO 25-20 36 30 30-34 80 KY KO KA 資料出所 厚生労働省「令和5年賃金構造統計基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

この30年において女性の労働参加は顕著に進んだが、パートタイム等の非正規雇用に偏る傾向が依然としてみられる。この背景には、2000年代頃までは出産を機に多くの女性が正規雇用としての就業を断念していたこと³³、また、女性が再就職する場合には、家事・育児の負担等も踏まえて非正規雇用を選択せざるをえない環境にあることが考えられる。非正規雇用としての就業は、働く時間を柔軟に選択できる等のメリットがある反面、正規雇用との職責等の違いにより賃金が低く、教育訓練を受ける機会が乏しい等のデメリット³⁴もある。さらに、正規雇用から一度退職してしまうと、いわゆる日本型雇用慣行のある中で、時間外労働を伴うことがある正規雇用として可就職するのは容易ではない可能性も示唆される。就業の「量」の面では、女性の就業率は着実に上昇してきたが、「質」の面では、パートタイム比率が引き続き高い状況にある。希望すれば正規雇用として就業できる環境整備が重要である。

引き続き、育児休業制度等の充実により、希望すれば正規雇用としての就業を継続できる環境を整備するとともに、キャリアの一時的な中断が女性の職業人生の選択肢を狭めないよう、正規雇用として復帰できる環境整備やハローワークでのマッチング支援を充実していく必要がある。あわせて、マッチング機能を強化するため、労働市場の見える化を図るとともに、有期

³³ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。 以下「育児・介護休業法」という。)に基づく育児短時間勤務制度の整備が事業主の義務となったのは 2009年からである。

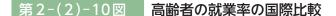
³⁴ 厚生労働省(2023)においては、非正規雇用労働者では、正社員と比べて、手当や教育訓練を受けられる割合が低いことを示している。

雇用労働者等の正社員転換を促すため、キャリアアップ助成金³⁵等を通じた支援を着実に講じていくことも重要である³⁶。

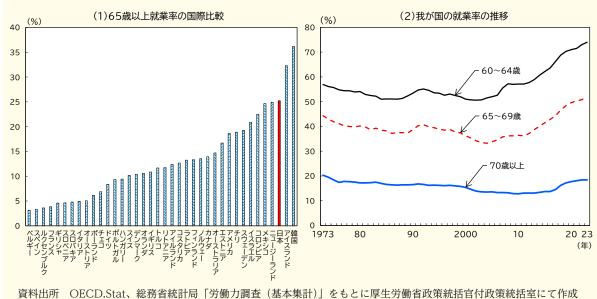
3 高齢者の活躍推進について

●我が国の高齢者の就業率は既に国際的にはかなり高い水準にある

次に、高齢者の労働参加の現状について確認しよう。第 2 - (2) - 10 図により、65 歳以上の高齢者の就業率について、他のOECD諸国と比較すると、我が国は韓国・アイスランドに次いで高い水準にあり、国際的にみても高齢者の就業は進んでいることが確認できる 37 。同図 (2) により長期的な高齢者の就業率の推移をみると、1970 年代 ~ 2000 年代までは低下傾向だったが、高年齢者雇用安定法 38 の改正による定年年齢の引上げ等もあり、2000 年代後半で反転している。2023 年には、 $60\sim 64$ 歳の就業率は 70% を超え、 $65\sim 69$ 歳の就業率も 50% 超で、この半世紀で最高水準となった。70 歳以上の就業率についても、2013 年の 13% から 2023 年には 18% と、5% ポイント上昇している。



- 我が国の65歳以上の高齢者の就業率は、○ECD諸国の中でも韓国・アイスランドに次いで高い水準。
- 2013年以降、高齢者の就業率は、特に60~64歳、65~69歳において大きく上昇。



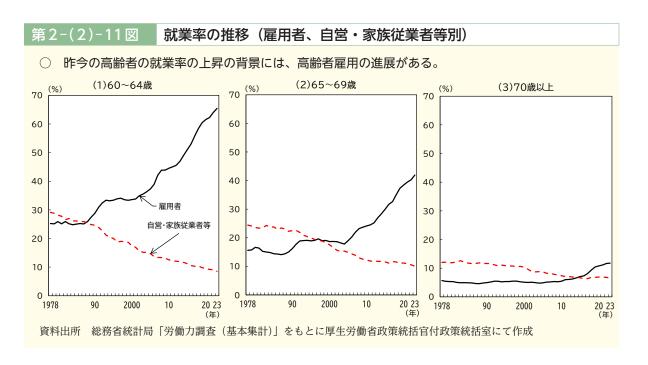
³⁵ キャリアアップ助成金とは、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するものである。

³⁶ 妊娠前にパートタイム労働者だった者の就業継続率は2015~2019年において40%程度(育児休業を利用した就業継続率は約20%)と正社員と比べると30%ポイント以上低く、パートタイム労働者については、特に希望に応じて就業継続が可能な環境整備が重要である。なお、2022年4月1日より、育児・介護休業法における有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件が廃止されている。

³⁷ なお、付 2 -(2) - 6 図により、60~64歳、65~69歳、70~74歳の 3 区分ごとに就業率を比較すると、どの年齢区分においても、我が国は最も高い国のグループに位置している。

³⁸ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)。

第2-(2)-11図により、 $60\sim64$ 歳、 $65\sim69$ 歳、70歳以上の三つの年齢層の雇用者と自営業者等 39 での就業率をみると、どの年齢層も雇用者での就業率が大きく上昇している。特に、高年齢者雇用安定法により雇用確保措置等が図られている $^{40}60\sim64$ 歳については大きく上昇しており、足下では60%を超える水準に達している。一方で、自営・家族従業者等については、どの年齢層も一貫して減少しており 41 、近年の高齢者の就業は雇用者が占める割合が中心となってきていることがうかがえる。



●高齢者のいわゆる「就業率の崖」の年齢は60歳から65歳へあがった

我が国の高齢者雇用の重要性は今後ますます高まってくる。総労働力の10%は65歳以上の高齢者が担っており⁴²、今後高齢化とともに高まっていくことが予想される。高齢者雇用を考える上では、引退の契機となる企業の定年制度も重要である。ここでは、近藤(2014)を踏まえつつ、高年齢層の労働力供給の状況について子細に確認していこう。

近藤(2014)では、月単位で定義した55~64歳の年齢別就業率に対して、2006年の改正高年齢者雇用安定法⁴³施行による高年齢者雇用確保措置の義務化が与えた影響を分析しており、施行前後において、定年の定めをする場合における下限とされた60歳近傍における就業率が上昇したことを示している。この研究と同様に第2-(2)-12図で、2004~2006年と2007~2009年の年齢別の就業率を比較した。同図(1)をみると、60歳前後における就業率が全体的に上昇していることが確認できる。ただし、2004~2006年、2007~2009年のいずれも、60歳0か月を境にして就業率が大きく低下しており、多くの企業が定年年齢として定める60歳を機に離職している状況がみてとれる。これらは、近藤(2014)でも指摘されたとお

³⁹ 自営業主に加え家族従業者等を含む。

⁴⁰ 高年齢者雇用安定法の過去の改正については付2-(2)-7表を参照。

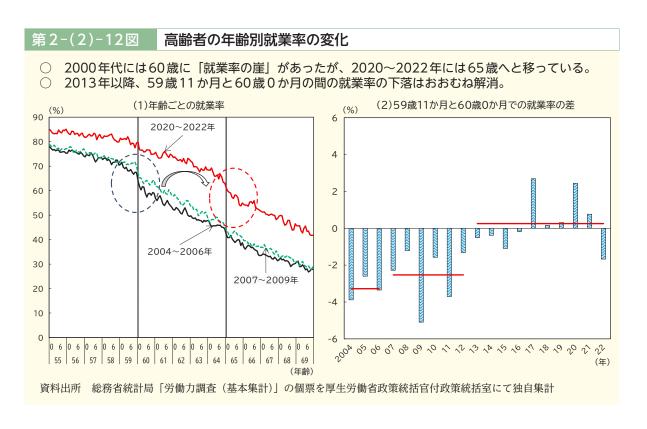
⁴¹ 付 2-(2)-8 図が示すように、自営業者の方が働き方や働く時間が比較的柔軟であるため、高齢者にとっては就業しやすい一面がある。このため、自営業比率が高かった 1970 年代における就業率は、2023年と比較しても高い水準にあったものと考えられる。

⁴² 総労働力供給に占める65歳以上割合の推移は付2-(2)-9図を参照。

⁴³ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成16年法律第103号)。

りの結果となっている。同図に示す2020~2022年の就業率をみると、55~69歳までのいずれの年齢においても就業率は総じて上昇しており、60歳0か月を境にした「就業率の崖」も解消されている。一方、新たな「就業率の崖」が65歳0か月を境に生じており、「崖」が60歳から65歳まで上昇してきたことが確認できる。

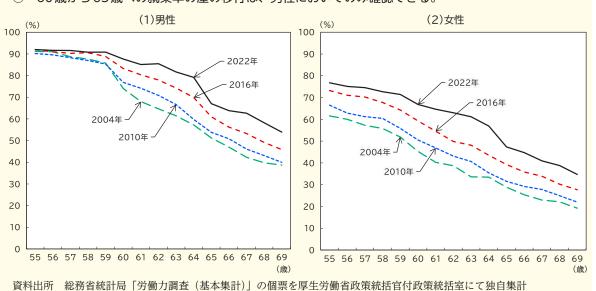
同図(2)により、2004~2022年までの59歳11か月と60歳0か月の就業率の差を比較すると、2004~2006年、2007~2012年、2013年以降で、差が徐々に解消され、2013年以降では、就業率の差がほぼみられなくなっていることが確認できる。2006年の改正高年齢者雇用安定法施行により、雇用確保措置の義務となる対象者の年齢が、2006~2013年度にかけて、65歳まで段階的に引き上げられてきたことや、2014年度以降に人手不足が深刻になっていったこともあいまって、高齢者の労働参加が進展したことが寄与したものと考えられる。



就業率の変化について、男女別にも確認しよう。第2-(2)-13図により、2004年、2010年、2016年、2022年の男女別に年齢ごとの就業率をみると、第2-(2)-12図で指摘した60歳から65歳への「就業率の崖」の移行は、男性のみ確認できる。女性については、2004年においても、60歳における就業率の低下はみられず、2004~2022年まで、ほぼ全ての年齢において大きく就業率が上昇しており、特に2010年以降に顕著である。こうしてみると、60歳で定年を迎える男性については、改正高年齢者雇用安定法による雇用確保措置の義務化が労働参加を促してきたことが分かる。一方で、女性については、出産・育児によるキャリアの中断後に非正規雇用として就業することが多いため、無期雇用を前提とする定年年齢の影響は、男性に比べると限定的だったことも分かる。

第2-(2)-13図 高齢者の年齢別就業率 (男女別)

○ 60歳から65歳への就業率の崖の移行は、男性においてのみ確認できる。



第2-(2)-14図では、2018~2022年における就業率を年齢ごとに正規雇用、非正規雇用、 その他(自営業等)の三つに分解した。60歳を境に、男女ともに正規雇用での就業率が低下 し、非正規雇用での就業率が大きく上昇している。

第2-(2)-15図(1)(2)から、連続する2か月間について、正規雇用から正規雇用への移行確率(正規雇用の継続確率)、正規雇用から非正規雇用への移行確率を年齢別に確認すると、60歳を境にして、正規雇用の継続確率が低下する一方で、正規雇用から非正規雇用への移行確率が高まっている。60歳を境にした就業率の差はみられなくなったが、雇用の「質」には差があることがうかがえる。

さらに、同図(3)(4)により、正規雇用、非正規雇用それぞれからの失業・非労働力への移行確率をみると、正規雇用から失業・非労働力への移行確率は65歳を境に大きく上昇している。非正規雇用から失業・非労働力への移行確率については、正規雇用よりも高い傾向があり、65歳以上は一段と高くなっている。

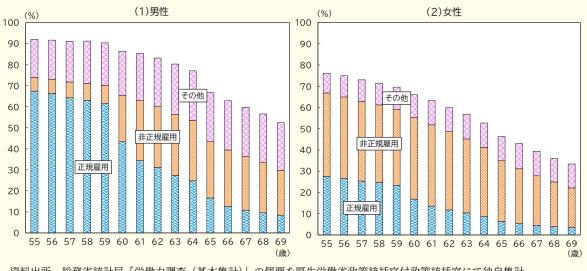
年齢と雇用形態によって整理すると、以下のようになる。

- ① 正規雇用で働く高年齢者は、60代前半から徐々に非正規雇用へと移行していく。
- ② 非正規雇用として就労している高年齢者は失業・非労働力へと移行しやすく、65歳を境に大きく移行確率が上昇する。
- ③ 65歳以上は、正規雇用も非正規雇用も失業・非労働力への移行確率が上昇し、非正規雇用から失業・非労働力への移行確率の上昇が特に顕著である。

このように、雇用の「質」の変化が60歳以降で徐々に生じている中で、雇用の「量」の変化も65歳以上において現れはじめ、結果として65歳前後において「就業率の崖」が生じているものと考えられる。

第2-(2)-14図 年齢別就業率の内訳(正規雇用・非正規雇用・その他)

○ 59歳と60歳では、就業率の差はみられないが、非正規雇用の占める割合が60歳以降は高くなっており、この傾向は男性において顕著。

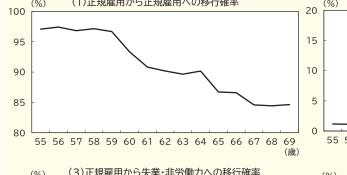


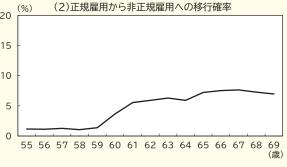
資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

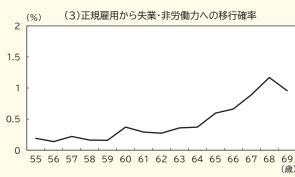
第2-(2)-15図 年齢別正規・非正規雇用からの移行確率

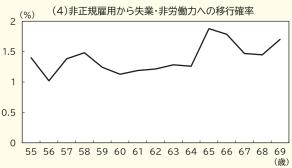
○ 60歳を境に、正規雇用の継続率は低下し、正規雇用から非正規雇用への移行確率が上昇。 ○ 65歳を境に、正規雇用や非正規雇用から、失業・非労働力への移行確率が上昇。











資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

この20年間で、男性において顕著に生じていた60歳における「就業率の崖」をおおむね解消できたが、足下では、65歳を境に新たな「崖」が生じている。男女ともに健康寿命が70歳を超えていること 44 や、65歳を超えた高齢者の就労希望が他国と比較しても高いこと 45 、中高年層の賃金のフラット化が進んでいること 46 等を踏まえれば、65歳を超えても意欲のある高齢者が、能力を十分発揮して、適切な待遇において生き生きと就労できるよう、必要な支援等を講じていく必要がある 47 。

特に、高齢者の体力や身体機能は個人差があり、疾病やけがのリスクだけではなく、若年層に比べて、転倒や墜落・転落などの労働災害のリスクが高く、休業も長期化しやすいことも知られている。働く高齢者の特性や業務の内容等の実情に応じた施設・装置の導入や作業内容の見直しなどの配慮により、全ての労働者が働きやすい職場環境づくりにも積極的に取り組むことも重要となる 48。人生100年とも言われる時代を迎え、雇用・労働の面においても、希望する高齢者が年齢にかかわりなく生き生きと働ける環境の整備が今後も求められるだろう。

4 国際化する我が国の労働市場

●OECD諸国では外国人の流入が続いている

OECD諸国がどの国も急速な高齢化に直面している 49 中、多くの国で労働力不足は大きな課題となりつつある。例えば、第 2 - (2) - 16 図(1)により、OECD諸国の失業率を長期的にみると、リーマンショックや感染症の拡大による影響で一時的には上昇しているものの、就業率が高い世代が減少していること等を背景に長期的には低下傾向で推移している。失業率の低下は、企業にとっては労働力確保が難しくなっていることを示しており、人手不足が長期的な課題となりつつあることを示している。こうした中で、多くのOECD諸国において外国人の流入が増加している。同図(2)は、2013 年と 2019 年 50 における人口に占める外国人の流入率であるが、外国人の流入は多くの国で増加している 51 。我が国で働く外国人の数は、OECD諸国の中では低い水準にあるが、第 1 - (2) - 13 図のとおり近年大きく増加し、人口に占める割合も上昇している。

⁴⁴ 厚生労働省 (2022b) によれば、2019年における男性の健康寿命は72.68歳、女性は75.38歳となっている。

⁴⁵ 他国と比較した高齢者の就業意欲については、付 2-(2)-10図を参照。日本では、「収入の伴う仕事をしたい」と回答している高齢者の割合が、 $65\sim69$ 歳では50%程度、 $70\sim74$ 歳でも40%程度であり、アメリカ、ドイツ、スウェーデンと比較しても高い。

⁴⁶ 勤続年齢別の賃金カーブについては厚生労働省(2023)を参照。

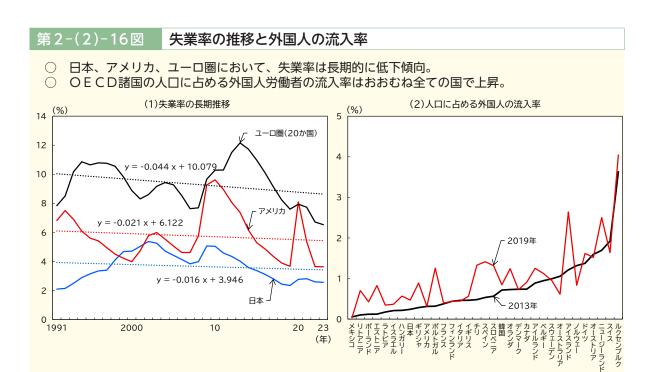
⁴⁷ なお、2021年4月1日以降、高年齢者雇用安定法に基づき、70歳までの就業確保措置の努力義務 化が講じられたところである。

⁴⁸ 厚生労働省では、2020年3月に「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)を策定し、高齢者を雇用する事業者や労働者に求められる取組を具体的に示すとともに、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入等に対して補助を行うエイジフレンドリー補助金を設けている。また、中小規模事業場に対し、労働災害防止団体が安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣し、高年齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料で行っている。

^{49 ○}ECD諸国における65歳以上が人口に占める割合の変化は付2-(2)-11図を参照。

⁵⁰ 感染症の影響で一部の国においては外国人労働者の入国が制限されたことから、ここでは感染拡大前の2019年のデータを用いた。

⁵¹ OECD (2023) においては、人手不足をうけ、外国人労働者の永住者がOECD諸国で増加していることを指摘している。



●我が国の専門的人材の受入れは進展している

資料出所 OECD.Stat をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

我が国の政府は外国人労働者についてどのように考えてきたのであろうか。1999年に閣議決定された第9次雇用対策基本計画(平成11年8月13日閣議決定)においては、「我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れをより積極的に推進する」としている一方で、単純労働者の受入れについては、「国内の労働市場に関わる問題を始めとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送り出し国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠」としている。外国人労働者の受入れについての基本的な考え方は、「単に少子・高齢化に伴う労働力不足への対応として外国人労働者の受入れを考えることは適当でなく、まず高齢者、女性等が活躍できるような雇用環境の改善、省力化、効率化、雇用管理の改善等を推進していくことが重要」とされている52。

我が国では、こうした考え方に基づき、これまでも専門的人材の受入れを積極的に進めてき

⁵² さらに、出入国在留管理基本計画(平成31年4月法務省)においても、我が国の経済社会の活性化に資する専門的・技術的分野の外国人については、「積極的に受け入れていく必要があり、引き続き、在留資格の決定に係る運用の明確化や手続負担の軽減により、円滑な受入れを図っていく。」とされている。また、同計画においては、専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人の受入れについて、「ニーズの把握や受入れが与える経済的効果の検証はもちろんのこと、教育、社会保障等の社会的コスト、労働条件など雇用全体に及ぼす影響、日本人労働者の確保のための努力の状況、受入れによる産業構造への影響、受け入れる場合の適切な仕組み、受入れに伴う環境整備、治安など、幅広い観点からの検討が必須であり、この検討は国民的コンセンサスを踏まえつつ行われなければならない。」とされている。

た 53 。例えば、 2012 年から、高度外国人材の受入れを促進するため、高度外国人材に対しポイント制を活用した出入国在留管理上の優遇措置を講ずる制度を創設している。さらに、 2018 年には、深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能 15 号」及び「特定技能 15 号」が創設 54 され、 2019 年4月から運用が開始されている。第 2 2

このほか、我が国で培われた技能、技術又は知識の移転による「人づくり」に寄与することを目的とする「技能実習制度」が1993年に創設されているが、本制度は、2024年の法改正により発展的に解消され、新たに人材育成及び人材確保を目的とする「育成就労制度」が創設されることとなった。

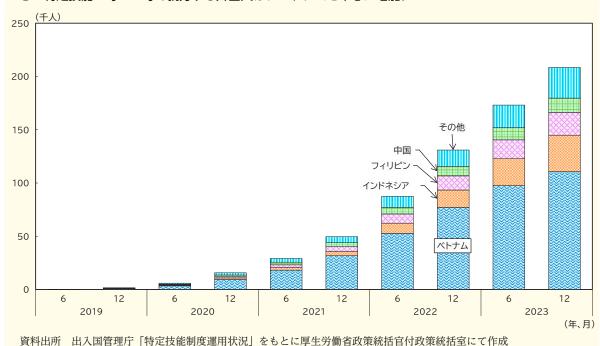
⁵³ 高度人材受入れの経緯等については、大石(2018)を参照。なお、大石(2018)は日本における高度人材が少ないことや流出していることを指摘しているが、是川(2022)は、日本の高度人材外国人の受入れ規模はOECD加盟国中最も高い水準であること、日本での受入れ規模が小さく見えるのは家族、人道分野での受入れが少ないことに起因すること、留学生の卒業後の滞在率でみると日本は高い水準にあること等を指摘し、日本が高度人材外国人に「選ばれない国」であるという主張は必ずしも適当ではないとしている。

^{54 「}特定技能1号」とは、特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格であり、在留期間は1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新(通算で上限5年まで)とされている。一方で、「特定技能2号」は、特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格であり、在留期間は3年、1年又は6か月ごとの更新であるが、更新回数に制限はない。また、「特定技能2号」では、要件を満たせば家族(配偶者、子)の帯同も可能である。在留資格「特定技能」については、2024年3月、受入れ対象分野として新たに自動車運送業や鉄道などの4分野を追加等すること、当該4分野を含む各受入れ対象分野の2024年度から向こう5年間の特定技能1号の受入れ見込数を閣議決定した。受入れ見込数の総数は、2023年度末までの5年間の受入れ見込数(34万5,150人)の約2.4倍となる82万人となった。

^{55 2023}年12月末時点での受入れのほとんどは特定技能1号であり、特定技能2号による在留者数は同月時点で37人である。



○ 特定技能 1号・2号で就労する外国人は、ベトナムを中心に増加。



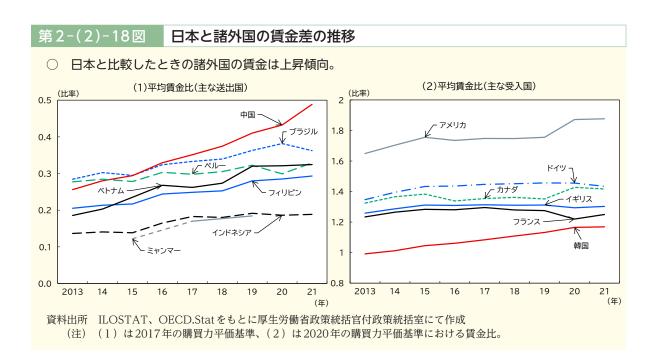
●我が国と送出国との賃金差は縮小、他の受入国との賃金差は拡大

我が国で就労する外国人数は増加する一方で、送出国である東南アジアの国々との賃金差は縮小傾向にある。第2-(2)-18図(1)は、日本への主な送出国であるブラジル、中国、インドネシア、ミャンマー、ネパール⁵⁶、ペルー、フィリピン、ベトナムと日本の平均賃金の比率の推移を示している。ここでは、他国との賃金水準を比較するため、購買力平価(PPP)を用いてドル換算した賃金を用いている⁵⁷。同図(1)から、送出国についてみると、送出国の平均賃金が上昇する一方で、我が国ではおおむね横ばいであった結果、我が国に対する各国の平均賃金の比率は2013~2021年にかけて、どの国においても上昇している。加えて、同図(2)から、他の受入国である、アメリカ、イギリス、カナダ、フランス、ドイツ、韓国と日本の平均賃金比をみると、長期的には差が拡大傾向にある。我が国において長期的に賃金上昇が停滞した結果、諸外国との賃金差が拡大しているため、外国人労働者にとって、我が国の賃金が相対的に見劣りしてしまう可能性がある。

送出国との賃金水準の差が縮まり、受入国との賃金水準の差が広がる中、我が国の賃金を しっかりと増加させていくことは、外国人労働者に「選ばれる国」であるためにも重要な要素 の一つであると考えられる。

⁵⁶ ネパールのみILOSTATにおいて平均賃金のデータが取得できない。

⁵⁷ なお、実際には、外国人労働者が日本で得た賃金を送出国へ送金する場合、その時点における為替の影響を受けることから、送出国と日本間における為替、あるいは、他の受入国と送出国間の為替によっても、外国人労働者にとって就業する場所の選択に影響を与える可能性があることに留意が必要。

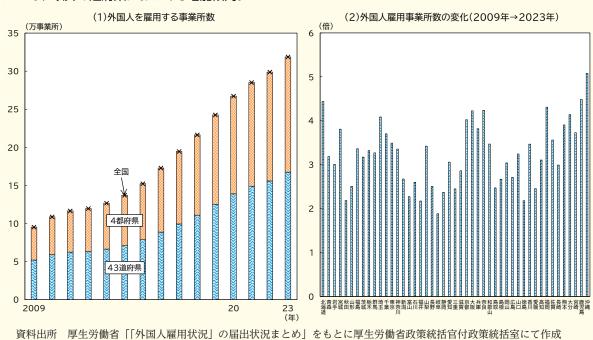


●外国人を雇用する事業所は増加傾向、沖縄県では2009~2023年の間に5倍に増加

我が国において外国人を雇用している事業所数は大きく増加している。第2-(2)-19図(1)により、外国人を雇用する事業所(以下「外国人雇用事業所」という。)数の推移をみると、2023年には30万事業所を超えており、東京都・神奈川県・愛知県・大阪府以外の43道府県でも、2009年と比べて3倍程度まで増加している。同図(2)において、2009年から2023年までの外国人雇用事業所数の変化を都道府県別にみると、秋田県や岐阜県でも2倍程度、沖縄県では5倍程度まで事業所数が増加している。都道府県間の違いはありつつも、全国的に外国人雇用事業所数が大きく増加していることが確認できる。

第2-(2)-19図 外国人を雇用する事業所数の推移

○ 外国人を雇用する事業所数は、東京都・神奈川県・愛知県・大阪府でおおむね半分を占めるが、 それ以外の道府県においても増加傾向。



●外国人の応募を増やす最も大きな要素は募集賃金、120日以上の休日日数も応募を増やす 可能性

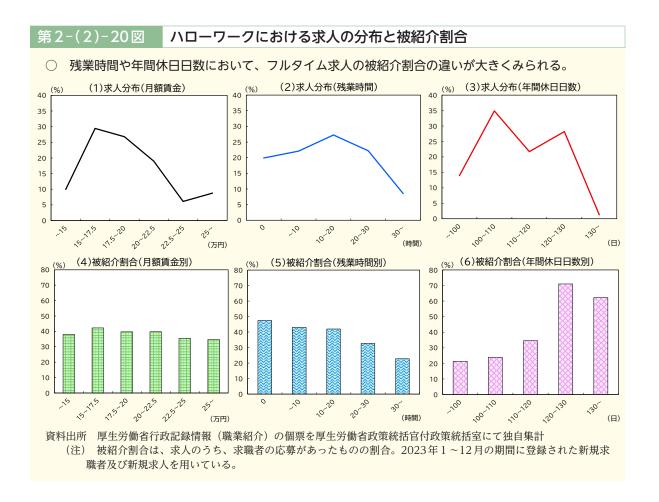
最後に、ハローワークのデータを用いて、外国人労働者が応募しやすい求人等について分析 しよう。ここでは、2023年中に登録された新規求職者及び新規求人の行政記録情報を用いて、 外国人の求人の紹介⁵⁸や求職の状況について確認する。

まずハローワークにおいて受け付けられた求人や紹介について、第 2 - (2) - 20 図から、フルタイム求人 59 の月額賃金(下限)、残業時間、年間休日日数の分布と被紹介割合を確認する。同図(1)~(3)により、求人の分布をみると、月額賃金については 15 ~ 17.5 万円を提示する求人の割合が 30 %程度と最も高く、15 ~ 20 万円が過半を占めている。また、残業については月当たり 10 ~ 20 時間、休日日数については年間 100 ~ 110 日と 120 ~ 130 日としている求人の割合が高い。同図(4)~(6)により、求人の被紹介割合をみると、まず、月額賃金が高いほど被紹介割合が高くなるわけではないことが分かる。これは、厚生労働省(2023)で指摘したように、求職者はそれぞれのライフステージ等に応じて、休日や残業等の賃金以外の要素も考慮しながら、求職活動を行っていることが背景にあると考えられる。一方で、残業時間については、10 ~ 20 時間であれば 40 %程度である被紹介割合が、20 ~ 30 時間では 30 %程度、30 時間以上では 20 %程度まで低下しており、残業時間が 20 時間を超えると、求職者に応募されにくい傾向がみてとれる。休日日数については、年間 120 ~ 130 日、130 日以上で

⁵⁸ ハローワークに受け付けられた求人は、備え付けられた端末やハローワークインターネットサービス等を通じて本人が検索して見つけるか、本人の希望条件等を踏まえつつ、ハローワークより求職者が企業に「紹介」され、企業における書類選考や面接等の手続きに移る。今回の分析は、ハローワークにおいて記録された「紹介」の情報を活用することで行っている。なお、同じく「紹介」の状況を分析したものとしては、厚生労働省(2023)がある。

⁵⁹ パートタイム求人の結果については、付2-(2)-12図を参照。

は被紹介割合が60~70%程度となっており、休日日数が多いと、求人に多くの求職者が応募 している傾向が確認できる。



次に、第2-(2)-21図では、フルタイム求人の月額賃金(下限)、残業時間、年間休日日数のそれぞれについて、応募した求職者 60 の分布を表したものであり、求職者全体及び外国人が、それぞれどのような条件の求人に応募しているかを示している。

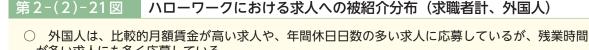
同図(1)をみると、求職者全体が応募した求人のうち、月額賃金が15~17.5万円の求人の被紹介件数は30%程度、15~20万円では過半を占めていることが分かる。一方で、外国人については、月額賃金が20~22.5万円、22.5~25万円、25万円以上の求人に応募した求職者の割合が求職者全体の傾向と比べても高く、外国人は他の求職者と比較しても、賃金を重視して求職活動を行っている者が多い⁶¹ことが確認できる⁶²。同図(2)は月の残業時間について

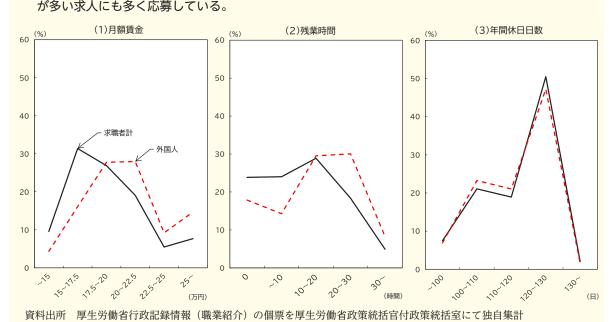
⁶⁰ 求職者は複数の求人に応募しうるため、重複を含む。

⁶¹ 是川(2021)においては、全体としてみると、外国人労働者の賃金水準は日本人よりも低い傾向がみられるが、その程度は在留資格によって異なっていることを示している。特に、「定住者」「永住者」については、日本での居住期間の長期化に伴い、「緩やかな経済的同化」を経験していると指摘している。また、永吉(2022)は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票データを用いて、①「専門・技術」の外国人労働者と日本人労働者の賃金格差は、年齢と勤続年数の違いから生じていること、②他の在留資格の外国人労働者と日本人労働者の格差は、外国人が、非正規雇用や中小企業など相対的に賃金の低い立場で雇用されていることと強く関連していることを指摘している。

⁶² 女性、高齢者(2023年中に65歳の誕生日を迎える1958年生まれと、それ以前に生まれた者を「高齢者」と定義している。)の被紹介分布については付2-(2)-13図を参照。これをみると、女性では、高齢者と比較しても、15~17.5万円の求人の被紹介件数の割合が高い等の特徴がある。

みたものである。求職者全体では、総じて、残業なしや20時間未満の求人への応募が多く、20時間超は応募が少ない傾向がみられるが、外国人については20時間超の比較的長い残業時間の求人でも応募している割合が高い 63 。ただし、同図(3)の休日日数についてみると、求職者全体と外国人の両方において、休日日数が $120\sim130$ 日の求人では応募する求職者の割合が50%程度と最も高くなっており、外国人もその多くが、120日以上の水準を求めていることがうかがえる 64 。





⁶³ 出入国在留管理庁が2023年に委託事業として実施した「令和4年度 在留外国人に対する基礎調査」によると、「現在仕事をしている」外国人の仕事における困りごととして、「労働時間が長い」(9.8%)や「休みが取りにくい」(9.7%)ことがあげられており、必ずしも外国人が長時間労働をいとわないわけではない。なお、同調査においては「給料が低い」が35.7%と「特にない」(42.7%)の次に高い。

⁶⁴ 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」によると、令和4 (2022) 年1年間の1企業当たり平均年間休日総数は110.7日であり、前年より増加している。また、企業規模別にみると、「1,000人以上」が116.3日、「30~999人」が115.7日、「100~299人」が111.6日、「30~99人」が109.8日となっている。

このように、被紹介(応募)割合は、賃金や残業、休日日数等様々な求人条件によって影響を受けることがうかがえる。ただし、一つひとつの求人条件をみただけでは、それがどの程度求職者の応募等に影響を与えるのか、確たることはいえない。このため、「それぞれの求人条件が、労働者の応募確率をどの程度上昇させるか」をロジスティック回帰分析により推計した⁶⁵。第2-(2)-22図は、フルタイム・パートタイム別の推計の結果を、求職者計、外国人別にグラフで示したもの⁶⁶である。なお、外国人については、求職者に占める割合が全体の求職者の3%弱であることから、仮に労働条件を変更したとしても、実際に外国人が応募する確率は小さいため、効果を示す値は小さくなっている。

同図 (1)(2)により、フルタイム求人において、求人条件等が被紹介確率に与える影響をみると、求職者計については、下限賃金(月給)が高く、ボーナスあり、完全週休二日という条件があると、被紹介確率にプラスに寄与している一方で、残業があると被紹介確率は低下している ⁶⁷。外国人については、求職者計と比較して、賃金が与える影響が他の要素と比較して大きくなっており、様々な要素を考慮してもなお、賃金がその応募を促すモチベーションとなっていることが分かる ⁶⁸。

同図(3)(4)から、パートタイム求人についてみると、求職者計では下限賃金(時給)がマイナスに寄与しており、賃金以外の要素として、ボーナスありや完全週休二日といった条件が影響を及ぼしている⁶⁹ことが分かる。ただし、こうした中にあっても、外国人については、下限賃金(時給)が他の要素と比較して大きくプラスとなっており、パートタイム求人についても、フルタイム求人と同様の結果であることが分かる⁷⁰。

こうしたハローワークのデータによる分析を踏まえると、外国人については、賃金が求人に 応募する重要な要素の一つとなっており、休日日数についても応募を増やす要素となっている ことが確認できる。外国人労働者に「選ばれる」観点から、賃金はもとより休日日数などを含めた総合的な処遇の向上が重要といえよう。

⁶⁵ ここでは、求人に対して「少なくとも1件以上応募がある確率」を推計している。このため、1件の求人において、募集する人数が多ければ応募がある確率も上昇するが、この点については、募集人数のダミー変数を設定することでコントロールしている。

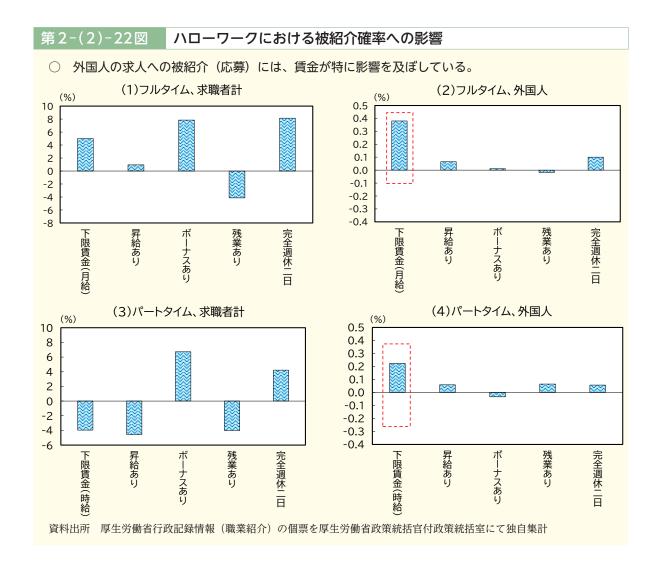
⁶⁶ 詳細な推計結果については付2-(2)-14表を参照。

⁶⁷ ただし、付2-(2)-15図が示すように、こうした効果は求職者の属性によって異なっている。例えば、下限賃金(月給)が高いと、女性による当該求人への被紹介確率が低下してしまっている。また、高齢者については、女性と比べると、残業や完全週休二日よりも比較的賃金が大きな要素となっている。女性において、賃金が高いほど被紹介割合が低下する背景としては、厚生労働省(2023)で指摘しているとおり、女性の多くが比較的求人賃金が低い事務職を希望しており、実際に観測される女性の希望賃金も低い水準となっていることが影響している可能性がある。

⁶⁸ 外国人について、ボーナスの効果が小さい背景には、各国においてボーナスの在り方が異なっていることが影響している可能性がある。例えば、フィリピンでは13か月給与として、1か月分の給与を支給することが法定されているほか、インドでは、月額賃金が一定以下の場合に、従業員に対して賞与の支払い義務があるなど、国によって取扱いが大きく異なっている。詳細は、日本貿易振興機構(JETRO)のHPを参照。

⁶⁹ パートタイムにおける賃金と被紹介確率の逆相関の関係は、厚生労働省(2023)においても示されている。なお、同白書においては、パートタイムで賃金がプラスに寄与していない背景としては、パートタイムを志向する労働者の働きやすさへの希望と高賃金の求人の間におけるミスマッチが存在している可能性が考えられることを指摘している。

⁷⁰ 中村ほか(2009)では、外国人を雇用している事業所とそれ以外の事業所を比較し、外国人を雇用 している事業所において、高卒の労働者の初任給が高くなる傾向を示している。



●日本企業が採用の際に外国人労働者の能力で重視するのは「日本語能力」

外国人が日本で就労するにあたって、最も企業に重要視されているのが日本語能力である。2012年度に経済産業省委託事業として行われた「日本企業における高度外国人材の採用・活用に関する調査」によると、採用の際に重視することとして、70%の企業が「語学力(日本語)」をあげている。また、2019年に日本総合研究所が行った「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」においても、「採用にあたって考慮すること」として、「人物、人柄」(69.3%)に並んで、「日本語能力」(68.6%)があげられている。このように、企業が外国人を雇用するにあたって、「日本語能力」を重視していることがうかがえる。

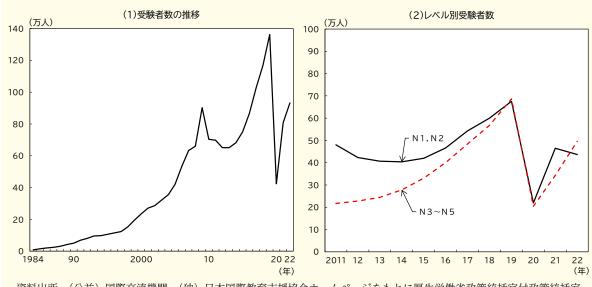
「日本語能力」を測る試験としては、国際交流基金と日本国際教育支援協会によって行われている日本語能力試験(JLPT)がある 71 。第2-(2)-23図(1)により、日本語能力試験の受験者数の推移をみると、感染拡大前の $2017\sim2019$ 年は100万人を上回り、<math>2020年には感染症の拡大により第1回試験が世界的に行えなくなったこと等から大きく落ち込んだもの

の、2022年では90万人程度となるなど、長期的に大きく増加傾向にある。ただし、同図(2)から、多くの企業が求める水準 72 であるN 1、N 2 と、それ以外のN 3~N 5 に分けて受験者数の推移をみると、N 1、N 2 は長期的にはそれほど増加しておらず 2022年において 2011年の水準よりも低くなっているが、N 3~N 5 は感染拡大により減少したものの、2022年において 2011年の 2 倍超となっている。日本語学習者の裾野が広がっていることがうかがえる一方で、企業が求める日本語能力の水準に達する者の数が、長期的にはそれほど増加していないことを示している。ただし、最近では、各自の専門性を評価して、必ずしも日本語能力にとらわれない採用活動を行い、多くの優秀な人材採用を行っている事例もみられる 73 。企業側が求める日本語能力について、業務の性質などに応じて柔軟に検討することにより、採用できる人材の幅も広がることが考えられる。

また、外国人への日本語習得支援として、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策 (令和5年度改訂)⁷⁴」においてまとめられているとおり、都道府県等が行う日本語教育を強化 するための総合的な体制づくりの推進や、ICT技術等を活用した日本語教育の充実等に引き 続き取り組んでいくことも重要である。

第2-(2)-23図 日本語能力試験受験者数の推移

- 日本語能力試験受験者数は増加傾向。
- レベル別にみると、特に、比較的敷居が低いN3~N5の受験者数が長期的に増加傾向。



資料出所 (公益) 国際交流機関・(独) 日本国際教育支援協会ホームページをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室 にて作成

⁷² 東北大学が2020年に行った「グローバル人材の育成・採用に関する調査2020」によると、「外国人留学生の採用にあたって求める日本語能力」について、「日常会話レベル」「業務上の文書・会話レベル」がそれぞれ35%、38.5%と高くなっている。また、2023年に(株)リクルートの研究機関である就職みらい研究所が公表した「外国人学生の採用状況等について」によれば、外国人学生に求める「採用する際に最低限必要な日本語能力」として、N1相当をあげる企業が56.5%、N2相当をあげる企業が31.4%となっている(ここでいう企業は外国人学生採用実施企業である)。

⁷³ 経済産業省は、外国人材の採用や登用で得られるメリットを紹介しており、その中で「高度外国人材活躍企業50社」の好事例を公開している。

⁷⁴ 令和5 (2023) 年6月9日「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」決定。

●外国人労働者に「選ばれる国」に向けて

これまで指摘したように、我が国と送出国の賃金差は縮小傾向で推移している一方で、外国人労働者を受け入れている他国においては賃金の伸びが大きい。このことを踏まえれば、賃金等の基本的な労働条件を整えることは、我が国が外国人労働者に「選ばれる国」となるために重要な要素の一つであると考えられる。ただし、ハローワークのデータから明らかとなったように、外国人は賃金のみで就職先を決定しているわけではなく、労働者としての権利や人権が適正に保護されることや、外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みなど、外国人の処遇が総合的に確保され、働きがいのある国となっていくことが必要である。

2024年の法改正により、技能実習制度を発展的に解消して、新たに人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度を創設することとしたが、育成就労制度は、特定技能1号水準の人材を育成するための制度として、受入れ対象分野を特定技能制度と原則一致させるとともに、転籍制限の緩和、受入れや送出しを適正化するための施策を講じることとしており、我が国が外国人労働者に「選ばれる国」となることに貢献することが期待される。

また、近年日本で留学する外国人⁷⁵が大きく増加しており、特に、大学等の高等教育機関への留学も増加している。留学生の卒業後の日本での滞在率は他国と比べても高い水準にあり⁷⁶、留学生にとって、日本は言葉や生活文化が異なっていても、最も身近な国の一つであるといえるだろう。企業にとって新卒採用での人材確保が難しくなる中、留学生は高度に専門・技術的な外国人材のいわば「候補者」ともいえる存在である。留学生にとって日本企業が卒業後の有力な選択肢の一つとなるよう、企業は、仕事の特性や専門性を踏まえながら、外国人に求める日本語能力についても再検討するとともに、外国人への日本語習得支援の取組も引き続き推進し、「日本語能力」に関する企業と外国人労働者のギャップを解消していくことも必要であろう。

⁷⁵ 我が国における外国人留学生の推移については、付2-(2)-16図を参照。

⁷⁶ 是川 (2022) によると、OECD [International Migration Outlook] で示す2019年の日本の 留学生の卒業後の滞在率は36.9%であり、国際的に高い水準にあるとしている (2008年、2009年にお いて最も高かったカナダの水準よりも高い水準にある)。

コラ<u>ム2-7</u>

アイルランドにおける労働生産性について

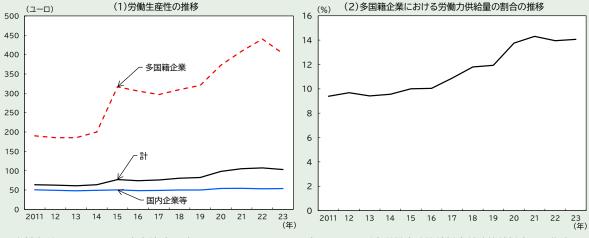
第2-(2)-1図でみたとおり、アイルランドにおける労働生産性(生産性)⁷⁷の水準は他のOECD諸国と比較しても飛び抜けて高く、またその成長率も年平均6%強と極めて高い水準となっている。なぜアイルランドは、これほど生産性の水準や成長率が高いのであろうか。

この背景には、アイルランドにおける多国籍企業の生産性が高く、近年大きく成長していることがある。コラム 2-7-①図(1) から、生産性を国内企業等 78 と、多国籍企業 79 に分解してその推移をみる 80 と、国内企業等における生産性はおおむね 50 ユーロ程度であり、2011~2023年にかけてほとんど成長していない。一方で、多国籍企業における生産性は、2011年時点でも 200 ユーロ弱、 2022年には 450 ユーロ近くまで上昇し、アイルランド全体の生産性をけん引していることが分かる。

さらに、同図(2)から、アイルランド国内の多国籍企業における労働力供給量の占める割合をみると、2011年の10%弱から、2023年には14%程度まで上昇している。生産性の高い多国籍企業に属する労働力の増加の構成効果も、生産性の向上に寄与しているものと考えられる。

【コラム2-7-①図 アイルランドの労働生産性の推移】

- アイルランドでは、多国籍企業の労働生産性が飛び抜けて高く、かつ成長している。
- 多国籍企業に対する労働力供給量の割合は上昇傾向。



資料出所 アイルランド中央統計局 (Central Statistics Office) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

⁷⁷ アイルランド中央統計局 (Central Statistics Office) においては、労働生産性 (Labour Productivity) は、総付加価値 (Gross Value Added) を総労働投入 (Labour Hours Worked) で除したものと定義されている。

⁷⁸ Economic sectors dominated by domestic and other enterprises.

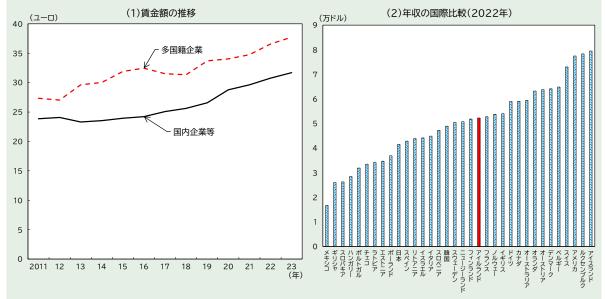
⁷⁹ Economic sectors dominated by foreign-owned multinational enterprises.

^{80 2023}年は2023年第Ⅰ四半期~第Ⅲ四半期の平均値。

一方で、コラム 2 - 7 - ②図(1)から、国内企業等と多国籍企業における時間当たり賃金の推移をみると、多国籍企業における賃金水準が総じて 2 ~ 3 割ほど高く、また大きく上昇している。国内企業等についても、生産性はそれほど伸びていないが多国籍企業の賃金水準にけん引される形で、賃金水準は上昇している 81 。ただし、多国籍企業の時間当たりの生産性が、国内企業等の約 8 倍であることを踏まえると、賃金水準の差は生産性の差ほどではない。この結果として、アイルランドの生産性は他国に比べ飛び抜けて高い一方で、同図(2)が示すように、年収については、アイルランドは〇ECD諸国の中でおおむね中の上程度の水準にとどまっている。

【コラム2-7-②図 アイルランドの賃金の状況】

- 多国籍企業における賃金水準は、国内企業等よりも高いが、労働生産性ほどの差はない。
 - アイルランドの年収水準はOECD諸国でも中位程度。



資料出所 アイルランド中央統計局 (Central Statistics Office)、OECD.Stat をもとに厚生労働省政策統括官付政策統 括室にて作成

アイルランドにおける生産性がOECD諸国の中でも飛び抜けて高い背景には、製薬や I T関連産業などの極めて高い生産性を誇る多国籍企業が集積するというアイルランド特 有の事情があることがうかがえる。このため、必ずしも日本に直接的に参考となるものではないと考えられるが、アイルランドにおける多国籍企業の高い生産性に伴う(生産性の 水準ほどではないものの)高賃金が、国内労働力の変化を通じて与える国内企業の賃金への影響は、賃金上昇のメカニズムの一つとして、重要な事例であると考えられる。

⁸¹ この結果、GVAに占める総報酬(Labour Compensation)の割合は、国内企業等においては、 $2011\sim2023$ 年にかけて、47%から59%まで上昇している。一方で、多国籍企業における同割合については、同期間で14%から9%まで低下している。

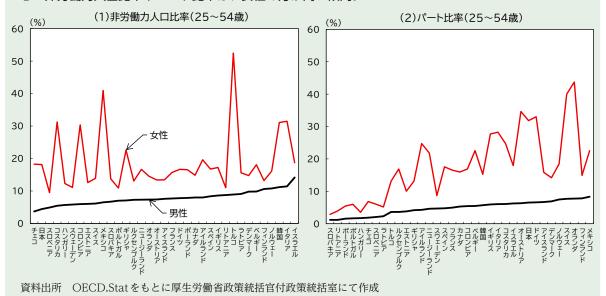
コラム2-8

社会的規範(Social Norms)と女性の労働参加について

第2-(2)-6図でみたように、OECD諸国における女性の労働参加率は、日本も含めて大きく上昇している。ただし、コラム2-8-①図にあるように、25~54歳では、非労働力人口比率やパート比率は全ての国で女性の方が高くなっており、女性の労働参加が進む中にあっても、依然として労働参加や働き方には男女差がみられる。

【コラム2-8-①図 非労働力率とパート比率の男女差(国際比較)】

○ 非労働力人口比率やパート比率は、女性の方が高い傾向。



男女間における労働参加の違いの背景には、出産・育児の負担の在り方等、様々な要因があるものと考えられるが、そのうちの一つとして、社会的規範(Social Norms)⁸²が影響しているのではないかという指摘がある。例えば、Goussé、Jacquemet and Robin(2017)は、イギリスのデータを用いて、「母親が就労することで就学時に悪影響がある」「夫は稼ぐべき、妻は家にいるべきである」といった質問事項から、本来把握することが難しい社会的通念を指数化し、本指数を用いて女性の就労等への影響を分析している。本研究によれば、指数の水準が比較的高い(比較的「保守的な」考え方を持つ)夫婦においては、妻の就業時間が短く、家事等の無償労働時間が長いことを紹介している⁸³。さらに、Bertrand、Kamenica and Pan(2015)は、アメリカにおける夫婦間の賃金分布から、夫が妻よりも収入が高い家計の割合と比べて、その逆の家計の割合は圧倒的に低いこと等のデータを示した⁸⁴上で、「妻が夫よりも高い収入を得ること」に対して不快に思うような社会的通念の存在を指摘し、これが、結婚率の低下や、女性の就業抑制等に影響している可能性があることを指摘している⁸⁵。

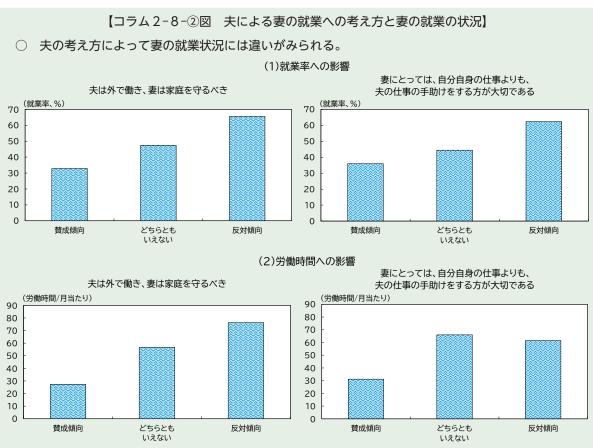
我が国においても、このような社会的通念が女性の就業に影響を与えているのであろうか。大阪商業大学が2017年、2018年に行った「「第11回生活と意識についての国際比較調査」特別調査「文化と国際化についての調査」」(JGSS)を用いて、夫による妻の就業への考え方と妻の就業状態の関係をみたものが、コラム2-8-②図である。これによると、夫が「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えに賛成であるほど、妻の就業率が低く、労働時間も短くなっている。また、夫が「妻にとっては、自分自身の仕事よりも、夫の仕事の手助けをする方が大切である」という考えに賛成であるほど、妻の就業割合が低く、労働時間が短くなる傾向もみてとれる。

⁸² 本コラムでいう社会的規範とは、いわば、女性が働くことに対して社会的に共有された通念を指す。

⁸³ 本研究では、指数化された社会的規範 (Social Norms) をモデルに組み込むことで、男女間の賃金差がない場合等の様々な仮想的な条件が、女性の労働参加等に及ぼす影響等を分析している。これによると、仮に全ての世帯が「革新的」な考えを持つ場合には、特に女性の労働時間と男性の家事時間を大きく増加させることから、本研究では、社会的規範 (Social Norms) は女性の労働参加等に大きな影響を及ぼしている可能性を指摘している。

⁸⁴ なお、同様の事象はイギリスでも観測されることが、Goussé, Jacquemet and Robin (2017) において指摘されている。

⁸⁵ さらに、妻が夫よりも稼ぐ家計においては、夫の不快感を軽減するために妻がより多くの家事を担う傾向にあること、そうした家計では離婚しやすい傾向があること等も指摘している。



資料出所 大阪商業大学「「第11回 生活と意識についての国際比較調査」特別調査「文化と国際化についての調査」」の 個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1)「賛成傾向」とは「強く賛成」「賛成」「どちらかといえば賛成」のどれか、「反対傾向」とは「強く反対」「反対」「じちらかといえば反対」のどれかを選んだ場合にカウントしている。
 - 2)(2)については、就業している妻のみを集計している。

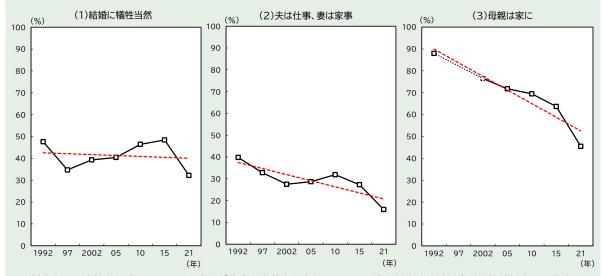
妻の就業に与える影響は、夫の考え方によってのみ生じるわけではないため、同調査を用いて、夫の年齢、同居する子どもの有無、夫の収入、居住地、妻の学歴等をコントロールした上で、夫の考え方が妻の就業に与える影響について推計した。これによると、夫が「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」「妻にとっては、自分自身の仕事よりも、夫の仕事の手助けをする方が大切である」のどちらかに、「どちらかといえば賛成」又は「賛成」と回答している場合には、妻の就業確率が有意に低下している。また、この場合、仮に妻が就業していても、労働時間が有意に減少することが確認された⁸⁶。

この結果を踏まえると、我が国においても、女性の就労に関して否定的な考えを夫が持つ場合、妻の労働参加の低下や、労働時間の縮減が生じている可能性が示唆される。

一方、結婚や女性の就労に対する社会の意識も変化している⁸⁷。55歳未満の既婚女性に対して国立社会保障・人口問題研究所が定期的に行っている「出生動向基本調査」では、「結婚したら、家庭のためには自分の個性や生き方を半分犠牲にするのは当然だ」「結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」「少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たず家にいるのが望ましい」といった質問に対して、「全く賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した割合をみると、いずれの項目についても、1992年から長期的に低下傾向を示しており、直近の2021年は最低水準となっている。

【コラム2-8-③図 結婚等に対する妻の意識の変化】

○ 結婚している女性の意識には長期的に変化が見られる。



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) それぞれ具体的な質問事項は以下のとおり。

「結婚に犠牲当然」:結婚したら、家庭のためには自分の個性や生き方を半分犠牲にするのは当然だ「夫は仕事、妻は家事」:結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ 「母親は家に」:少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たず家にいるのが望ましい

2)「母親は家に」の項目は1997年には調査されていない。

⁸⁷ Goussé, Jacquemet, and Robin (2017) においては、推計した指数が経年的に低下していることから、イギリスにおいて、比較的「保守的」ではなく「革新的」な考え方が広がっていることを示している。また、アメリカにおいても、Fernández (2013) は、女性の労働力率が「仮に夫が妻をサポートできる場合には、結婚している女性が仕事をしてお金を稼ぐことに賛成か」という質問に対して、「賛成」と回答している割合が高まるとともに、女性の就業率が上昇している傾向がみられることを紹介している。

これまでみたように、本来、就労は本人の希望によって選択されるべきものであるものの、実際には、本人だけではなく、夫の「働くこと」に対する考え方や意向等が、実際に妻の選択に影響を及ぼしている可能性がある。このような異性に対して期待する役割については、性別に関する無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス⁸⁸)から生じている可能性があり、こうしたバイアスによって女性のみが就労の機会を失うことは、個人だけではなく、我が国にとっての社会的損失でもある。このため、厚生労働省としても、アンコンシャス・バイアスの解消に向けて、企業の経営者や人事労務担当者に対するセミナー等を実施している。多様性と公平性と包摂性を持った活力ある我が国の経済・社会を実現するため、引き続き、女性の自由な就業を阻むような意識を解消する粘り強い取組が必要だろう⁸⁹。

コラム2-9

地方の中小企業におけるDX推進の取組について

人手不足の解消に向けた対策の一つである生産性の向上にあたっては、DXの推進が重要となる。本コラムでは、地方の中小企業において、自社人材でDXを推進している株式会社フジワラテクノアートの取組について紹介していく。

【株式会社フジワラテクノアート】

株式会社フジワラテクノアートは、2023年に創業90周年を迎えた醸造機械・プラントメーカーである(従業員数150名(2024年4月時点)、本社:岡山市北区)。これまでも経済産業省の「DXセレクション2023 90 」でグランプリを受賞するなど、DX推進の取組で注目されている。

⁸⁸ アンコンシャス・バイアスの概略については、牧野(2023)を参照。

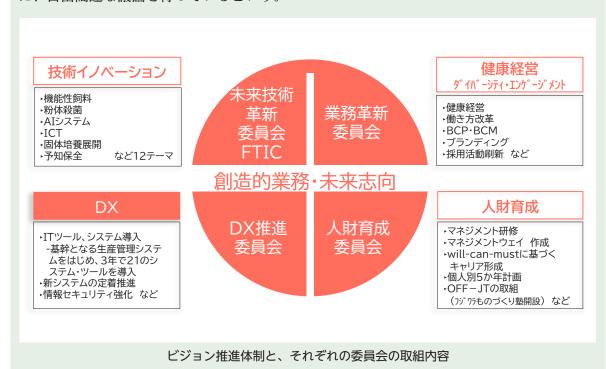
⁸⁹ 社会的規範(Social Norms)は、特にアジアの高所得国における少子化に強く影響を及ぼしているのではないかという指摘もある。例えば、Anderson and Kohler(2013)は、出生率が1.0を下回り、少子化が急速に進んでいる韓国に着目して、女性が家事や育児を多く担うべきという社会的規範と、1997年の経済危機を契機とした「妻も働く方が良い」という考えの広がりから、女性が家事負担と子育ての負担、さらに、仕事の負担を負うこととなった結果、結婚への忌避や、こどもを多く持つことへの抵抗が強まっていることを指摘している。さらに、同論文では韓国における教育費(塾等への投資)が大きいことが出生率に悪影響を与えている可能性を指摘しているが、この点について、Kim, Tertilt, and Yum(forthcoming)は、heterogeneous-agent modelを用いた分析により、(周りの親よりも高い教育を施したいと親が考える傾向がある)韓国における教育費の高さが、本来の水準よりも28%程度出生を押し下げている可能性があることを指摘している。

⁹⁰ 経済産業省は、中堅・中小企業等のDXのモデルケースとなるような優良事例の選定・公表を通じて、中堅・中小企業等におけるDXの推進並びに各地域での取組の活性化につなげていくことを目的として、「DXセレクション」を実施している。



回転式自動製麹培養装置を製作する様子

同社は2017年に、2050年を見据えた「開発ビジョン2050(「醸造を原点に、世界で『微生物インダストリー⁹¹』を共創する企業」)」を策定した。ビジョン策定の背景には、全自動製麹装置において国内シェア8割を達成しているものの、現状に満足し、技術イノベーションの努力を怠れば、すぐさま衰退してしまうとの経営陣の危機感があったという。同社は2019年より、ビジョン実現のために、これまで「個人の経験やノウハウ」に頼っていた業務について、そのプロセスや生産管理の状況を可視化するとともに、営業や生産に関するデータの収集・抽出・分析を通じて、業務の効率化と高度化を実現することが不可欠として、全社でDXを推進している。DX推進の中心を担う「DX推進委員会」は部門横断で役員も参加しており、毎月定例会を実施している。定例会では「全社最適」を合言葉に、自由闊達な議論を行っているという。



^{91 「}微生物インダストリー」とは、麹菌等の微生物の潜在能力を引き出して高度に応用利用する産業分野を指す。

DX推進委員会は各部門へのヒアリングによる現状業務の把握と可視化から着手し、あるべき姿に照らして抽出した約100項目の課題について、開発ビジョンに向けたDXの観点から優先順位付けを行った後、デジタル化計画の策定を行った。同取組を進める前は紙や表計算ソフトでの管理を主としていたが、デジタル化計画に基づき、2019~2023年までに21個のITツール・システムを導入・活用してきた。基幹システム等の刷新にあたっては、各システムの連携やアップデートへの対応を容易にするため、カスタマイズは極力行わずパッケージに業務を合わせる方針とし、提案依頼書の作成からシステム選定・導入までを自社主導で行った。基幹システム等の刷新により、業務プロセスや原価、進捗の可視化を実現し、効率的な製造につながっている。

仕入先への発注方法を従来のFAX・郵送等からオンラインに切り替えたことで、月400時間の工数削減やペーパーレスを実現した。発注方法のオンライン化にあたっては、これまでの発注方法を変えることに難色を示す会社もあるのではないかという懸念があったが、協力会社の9割以上から賛同を得た。また、社内だけでなく協力会社に対しても情報セキュリティセミナー等を実施しており、協力会社とのセキュリティ協力体制を構築している。さらに、社員自らが必要性を感じ自主的に学習した結果、2018年には1名だったデジタル人材 92 が2023年には延べ21名まで増加し、DXの内製化に成功している。DX推進委員長によると、「基幹システム等の刷新にあたり、メンバーは現状把握と課題検討、システム選定時から委員会に参加していたため、DXを自分事として捉えることができていた。そして、システム構築を最後まで成し遂げたことで、スキル向上につながった」と語っている。

DX推進にあたっては、その必要性を疑問視する声も社内にあったが、DXは開発ビジョン2050を達成するために必要な手段であることを説明し、理解が深まった側面もあったという。また、ベテラン社員の疑問に答える際には、きめ細やかなサポートを行った。そして、同社では人事制度等様々な取組について積極的に社内アンケートを実施してきたが、DXにおいても新システム導入及び運用について社内アンケートを行い、結果を公開した上で対応を決定していったという。

加えて、同社は働きやすい環境整備や、働きがいのある職場づくりにも力を入れており、 新卒3年以内の離職率ゼロを実現している。例えば、社員の関係性の質を高めるための取 組として、メンター制度や社内懇親会、社員の家族も参加する祭り等を実施している。ま た、エンゲイジメント向上の取組として、毎月全社員で集まって顧客案件等を共有してい るほか、社員食堂では取引先企業の製品である日本酒や焼酎の瓶をディスプレイしたり、 味噌や醤油等を使ったメニューを提供したりすることで、仕事の成果を実感・共有できる 空間を提供している。

⁹² ここでいう「デジタル人材」は、経済産業省「情報処理技術者試験」の資格を持っている、又は学習している、若しくは社内でサーバー運営等の実践をしている人と定義している。





取引先企業の日本酒や焼酎の瓶が飾られた社員食堂「フジワラ食堂」の様子

同社のDX推進委員長は、「製品製作・メンテナンスや新規開発等では、社員一人ひとりが持つ知識やノウハウが重要となる。より良いサービスを提供できるよう、個々の経験を組織の資源とするナレッジマネジメントを進めていきたい」と述べている。

同社は経営にDXを組み込み、ビジョン実現に向けて、各部署の「あるべき姿」を明確にしてきた。さらに、社員一人ひとりが5か年ビジョンを設定して自分事として捉えることで、社内人材でスピード感を持ってDXを推進し、業務を効率化することに成功した。こうした成功の背景には、お互いの仕事や顔の見える関係の中で培われてきた社員同士の密な関係や、DXの推進にあたって部門横断的に丁寧な議論を重ねたことがあると考えられる。同社の事例は、今後、同様にDXを推進しようとしている地方の中小企業にも参考となる取組であるといえよう 93 。

⁹³ 厚生労働省では、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン特設サイト (https://manabinaoshi.mhlw.go.jp/jirei/)」において、同社の取組事例を紹介しているほか、その他の中小企業におけるDX推進の取組など、労使一体となった学び・学び直しの取組事例を多数紹介している。

コラム 2-10 職場のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに向けて ~20 か国以上の国籍のドライバーが活躍するタクシー会社での取組について~

タクシー業界では、新型コロナウイルス感染症(以下、本コラムにおいて「感染症」という。)の5類感染症への移行により、外出機会やインバウンドが増加したことから、感染拡大期に減少していた客足も回復しつつある。また、高齢化が進む中、福祉タクシーといった要介護・要支援高齢者等の公共交通機関の利用が困難な方への移動サービスとしての需要も増えており、タクシー運転手の人材確保が社会的にも重要性を増している⁹⁴。

こうした中で、外国人ドライバーの活用を進める動きがある⁹⁵。本コラムでは、人種、国籍、宗教等の多様な属性や個性を尊重する中で、外国人ドライバーについても、定着・活躍へとつなげている、日の丸交通株式会社の取組を紹介していく。

【日の丸交通株式会社】

日の丸交通株式会社は、1950年に創業した「日の丸自動車株式会社」に端を発し、タクシー事業をメインとしつつ、バス事業や教習所事業等も行っていたが、1991年に事業ごとに分離独立し、「日の丸交通株式会社」がタクシー事業を受け継いだ(連結従業員数2,341名(2024年4月時点)、本社:東京都文京区)。

同社は「GO DRIVERSITY. (ゴー・ドライバーシティ)」⁹⁶を社是に掲げ、ダイバーシティ施策を進めている。これまでに女性・外国人・性的マイノリティ・夢追人⁹⁷ドライバーの積極的な採用を進めてきたという。さらに、2022年からは障害者ドライバーの採用も始めている。

同社は、2014年から人手不足への対応と多様性を推進するため女性活躍を進めてきたが⁹⁸、2020年の東京オリンピック・パラリンピックによるインバウンド等の需要増加により、人手不足が一層深刻になっていくという当時の見通しの中で、外国人の採用にも積極的に取り組むようになった。外国人の雇用が進むきっかけとなったのは、2017年にあるエジプト人を採用したことだったという。当該社員は、こどもの頃から日本の漫画が好きで、独学で日本語を勉強しており、日本語での会話も特段差し支えなかった。また、一緒に働いてみて、勤務態度や人柄が良好だったこともあり、社内で外国人雇用に対する理解を得るきっかけになったという。その後、外国人ドライバーの採用や育成を積極的に行った結果、

^{94 2024}年4月より、適用を猶予されていた働き方改革推進法に基づく時間外労働の上限規制がタクシーの運転手にも適用されている(コラム1-2の脚注参照)。

⁹⁵ これまでタクシーやバスの運転に必要な二種免許の試験においては、日本語での受験しか認められておらず、言葉の壁が外国人採用のハードルとなっていたが、2024年春より、一部地域において外国語での受験が可能となるなど、外国人が二種免許取得に挑戦しやすい環境の整備が進んできており、今後外国人の人材確保が進むことが期待されている。

⁹⁶ DRIVERSITY は、Drive「運転」とDiversity「多様性」を合わせた造語。2019年6月から同社是を掲げている。

^{97 「}夢追人(ゆめおいびと)採用」とは、日の丸交通株式会社のホームページ(中途採用サイト「夢追人募集」)によると、週休三日制や長期休暇の取得を可能とするなど、シフトや就業時間を考慮した働き方ができる採用枠をいう。同社によると、タクシー業務と夢をかなえるための業務以外の活動とを両立しやすくしているという。

⁹⁸ 同社の女性ドライバーの人数は、1992年に一けただったところ、その後から急増し、1996~2006年までの間には80~90名台を維持していたが、2006年より減少し2014年には40名台となった。2014年より本格的に女性採用に力を入れ始めてからは再び増加に転じ、2024年4月時点で164名が在籍している。

同社には29か国116名もの外国人が在籍している(2024年4月時点)。こうした外国人ドライバーを多く雇用しているという同社の強みをいかし、いずれは、観光客と同じ国のドライバーが案内するといった、乗客のニーズに幅広く応えるサービスへとつなげていきたいと、同社の採用部部長は展望を語る。

実際に外国人の活用を進めるにあたって、様々な工夫を行ってきており、例えば、募集において多様なツールを使っている。ハローワークへの相談をきっかけに、自社ホームページでの会社のアピールを始めたほか、外国人向けの求職活動フェアやWEBサイト(Gaijin Pot)、SNSも活用している。SNSで知り合った同じ国籍同士のつながりから採用に至った例もあるという。また、最近では、同社の外国人ドライバーの活躍について、TVや新聞記事でも取り上げられるようになり、それを見て応募する人も少なくないという。国籍・人種等様々な方が所属していることが伝わり、安心して応募してもらえているのではないかと、同社の採用部部長は語る。

採用後の働きやすい環境づくりにも力を入れる。それぞれの個性に会社が合わせていくことも大切だとする同社では、文化や個性を尊重すべく、例えば、ムスリムの従業員が一日に複数回行う礼拝に対応できるよう、従業員にも相談しながら、研修所に礼拝の場所を確保している。そのほか、同社では、社内規定において身だしなみに関する規定が多くあったが、例えば、国によっては、宗教的・文化的に生活規範とされる男性の髭について、マスクで隠せる範囲であれば可とするなど、文化の尊重と接客業における規則とをすりあわせる努力を重ねている。また、個人のファッションを認める観点から、日本人社員も対象に含めて、髪色の自由化を試験的に始めたところであるが、髪色よりも言葉遣いや接客態度が重視されているようであり、今のところ、乗客からのクレーム等も特段無いという。99。

外国人の雇用においては、「言葉の壁」を無くしていくことも重要であり、同社ではそのために、営業所内の掲示物(重要な通達等)に英語を併記することで、できる限り、支障なく正確に情報が伝わるように配慮している。また、免許取得の試験対策¹⁰⁰においては、乗務経験のある外国籍研修教官による英語での説明を受けられるようにした。日本語の説明だけでは十分に伝わりづらかった、問題文や交通法規で使われる言葉の意味¹⁰¹やニュアンス等も、英語を母語とする従業員に伝わりやすくなり、外国人が間違えやすい問題への対策もできるようになった。

同社は感染症を契機に普及した配車アプリを活用して、乗客のニーズを見える化することで、実車率を向上させている。アプリを使うことで、経験の少ない若手や外国人のドライバーでも、多くの乗客を乗せて走ることができ、より高い収入を望めるようになることで、人材の定着や新卒等若手の採用にも貢献しているという。

⁹⁹ 外国人の中には瞳のメラニン色素が薄く、光に弱く眩しさを感じやすかったり目のダメージを受けやすかったりする場合があるため、目を守る観点から、サングラス(会社で許可したものに限る)の着用も認めている。

¹⁰⁰ ここでの試験とは、二種免許学科試験と地理試験を指している。ただし、地理試験は2024年3月に廃止となっている。

¹⁰¹ 運転免許の学科試験では、短い文章について○×式で正誤を回答する形式となっており、実地での 指導とは異なり、短い問題文から文意を正確に理解して交通法規と照らし合わせることが必要となる。 例えば、同社の担当者は「交通法規では「青信号は進むことができる」とされているため、「青信号は 進まなければならない」という問題文がある場合、「必ず進む」という意味になるため×となる」こと をあげている。

採用部部長は、「実際に一緒に働いてみて、相手の文化や価値観の違いに気づくことも多い。この先も、皆が働きやすいように、それぞれの個性に合わせた取組を続けていきたい」と述べている。

外国人ドライバーを受け入れてきた同社は、従業員それぞれの多様性を認め、従業員が働きやすくなるような取組を柔軟に講じている。外国人労働者の受入れにあたっては、同社の事例のように、一人ひとりの文化的な背景や個性を尊重して丁寧に対話を進め、固定観念にとらわれず、現状に合わせて規則等を変えていくことが求められてくるだろう。









国籍や性別等が多様なドライバー

第2節 介護分野における人手不足の状況と取組の効果

●介護分野の人手不足は年々深刻化

第Ⅱ部第2章第1節においては、誰もが活躍できる社会の実現に向け、女性、高齢者、外国人の就労を取り巻く現状や今後の望ましい方向性等についてマクロの観点から分析した。第2節・第3節では、産業に着目したミクロの観点からの分析を行う。ここでは、人手不足が深刻であり、かつ、国民生活に密着している分野として、介護分野と小売・サービス分野に着目¹⁰²して、それぞれの分野における事業所等への調査を活用して分析を行い、これらの分野での人手不足の緩和に効果的な取組を紹介していく。

まず、介護分野¹⁰³については、(公財) 介護労働安定センターが毎年実施している「介護労働実態調査¹⁰⁴」のうち、2015~2022年のものを用いて分析する。まず、人手不足の状況について確認しよう。第2-(2)-24図に、法人規模別¹⁰⁵・地域別の介護職員等の人手不足D.I.を示しているが、これは「人手が過剰である」と回答した事業所の割合から、「人手が不足している」と回答した事業所の割合を差し引いたものである¹⁰⁶。これによると、総じて、人手不足が強い傾向にあり、法人規模別にみると、100人以上の大きい事業所において人手不足感が強いことが分かる。法人規模が100人未満の事業所の人手不足感は若干弱いものの、2015年の水準よりもマイナス幅が広がっており、100人以上規模事業所の人手不足感の水準に近づいていることが分かる。また、地域別にみると、「政令指定都市、東京23区」の方が「それ以外」の地域と比べて介護事業所における人手不足感は強くなっている。全体の求人数が多く、相対的に賃金が高い産業や職種とも競合しやすい都市部において人手不足感が強いことがうかがえる。

¹⁰² 第2-(1)-20図でみたとおり、労働力需給ギャップという観点から人手不足の状況をみると、特に介護分野を含む「医療、福祉」や、サービス分野に該当する「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」において、足下の労働力需要が労働力供給を大きく上回っている現状である。

¹⁰³ 社会全体で高齢者介護を支える仕組みとして2000年4月に創設された介護保険制度の利用者は在宅サービスを中心に増加しており、厚生労働省「介護保険事業状況報告」によれば、2000年4月には149万人であったものが、2020年4月には494万人と約3.3倍となっている。こうした介護サービス利用者の増加に伴い、厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」によると、介護職員数は2000年度には54.9万人であったものが、2022年度には215.4万人と約4倍に増加している。

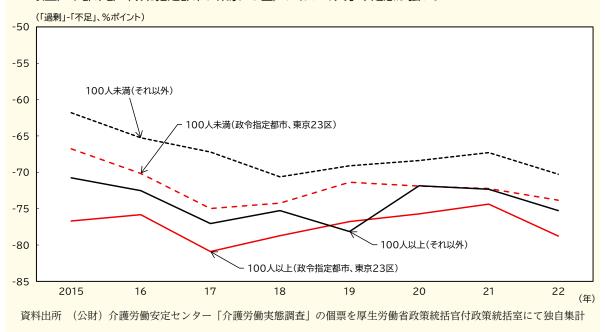
¹⁰⁴ 介護労働実態調査は、「事業所における介護労働実態調査」と「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の二つから構成されるが、本節では前者を用いて分析を行っている。「事業所における介護労働実態調査」においては、全国の介護保険サービスを実施する事業所から18,000事業所程度を無作為抽出にて選定し、そのうち各年8,000~9,000程度の事業所から回答を得ている。さらに、本調査では、各事業所で介護労働に従事する者32人を上限に、個別にその属性、賃金及び勤続年数等の記入を依頼しており、各年70,000~80,000人分の属性、賃金等についても集計している。

¹⁰⁵ ただし、法人規模が取得できない事業所については、事業所の全従業員数から分類している。

¹⁰⁶ 人手不足D.I.の計算にあたっては、「訪問介護員」と「介護職員」に限定するため、「訪問介護員」 についてのD.I.と「介護職員」についてのD.I.を別々に計算し、それぞれ回答数のウェイトを乗ずるこ とで、算出している。

第2-(2)-24図 介護分野を取り巻く人手不足の状況

○ 総じて、法人規模・地域を問わず人手不足感が強い傾向にあるが、規模の大きい事業所(100人以上)や都市部(政令指定都市、東京23区)において人手不足感が強い。



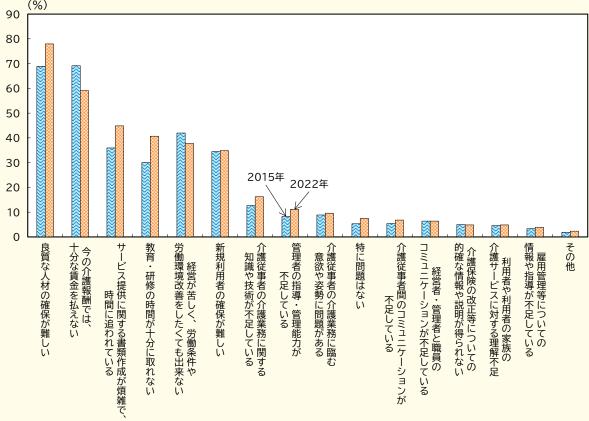
人手不足となっている事業所の割合が高まる中、事業運営上の問題点として、「人手不足」をあげる事業所の割合も高まっている。第2-(2)-25図は、介護保険の指定介護サービス事業を運営する上での問題点を示している。調査の質問では、各事業所で最大三つの回答をあげるようにしているが、「良質な人材の確保が難しい」は2022年では8割近くと他を引き離しており、人手不足は事業運営上の最重要課題であることが分かる。加えて、「今の介護報酬では、十分な賃金を払えない」「サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている」「教育・研修の時間が十分に取れない」等、人手不足に関連する問題点をあげる事業所が多い。ただし、これらのうち、「今の介護報酬では、十分な賃金を払えない」をあげる事業所割合は2015年よりも低下している107。介護職員の賃上げについては、処遇改善加算108の充実や生産性向上支援等の取組を講じてきたところであり、こうした取組等の効果がみられる。

¹⁰⁷ 法人規模・地域別に「今の介護報酬では、十分な賃金を払えない」を選択する事業所の割合をみると、特に100人以上規模事業所において低下している。付2-(2)-18図を参照。

¹⁰⁸ 付 2-(2)-19図は、人手不足を感じている事業所に限り、処遇改善加算を「算定していない」「算定している」「算定して基本給の引き上げの対応をした」の三つの事業所に分け、それぞれ離職率と、離職者に占める短期離職者(1 年以内)の割合を比較している。これをみると、処遇改善加算を「算定していない」事業所よりも「算定している」事業所において、「算定している事業所」よりも「算定して基本給の引き上げの対応をした」事業所において離職率や短期離職者割合が低くなっており、処遇改善加算を受け、かつこれを原資として基本給を引き上げることで、人材流出の防止に一定の効果があるものと考えられる。

第2-(2)-25図 介護保険の指定介護サービス事業を運営する上での問題点

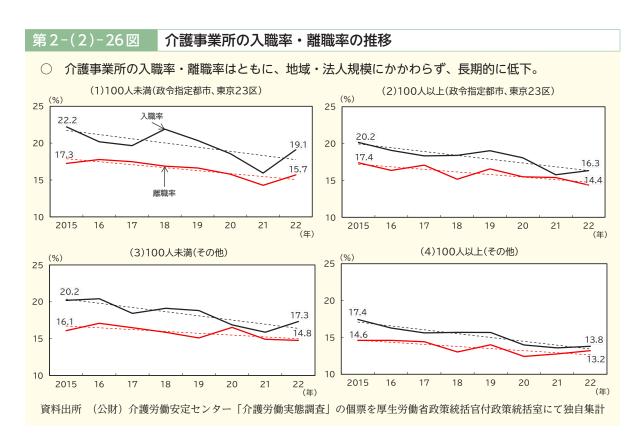
○ 「良質な人材の確保が難しい」が事業運営上の最重要な課題。「今の介護報酬では、十分な賃金を払えない」「サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている」「教育・研修の時間が十分に取れない」がこれに続く。



資料出所 (公財) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計 (注) 法人規模と所在地を回答しており、かつ、訪問介護員又は介護職員のどちらかが少なくとも一人以上存在して いる事業所を集計。

●介護事業所の入職率・離職率はともに低下傾向

介護事業所における入職率と離職率についても確認してみよう。第2-(2)-26図をみると、全ての地域・法人規模において、長期的に入職率も離職率も低下していることが分かる 109。離職率の低下については、各事業所での人材流出防止のための取組の進展が背景にあるものと考えられる 110 が、同時に入職率も低下している。法人規模別にみると、離職率の水準は大きく変わらないものの、入職率は法人規模 100 人未満の事業所で高い一方で、100 人以上で低い傾向がみられる。こうした入職率の低さが、法人規模 100 人以上における深刻な人手不足感につながっているものと考えられる。地域別にみると、「政令指定都市、東京 23 区」ではその他の地域と比較して入職率も離職率も高くなっている。



^{109「}介護労働実態調査」において、入職率、離職率については、2015~2018年までは「訪問介護員」「介護職員」のみ、2019年以降は、これら二つに加えて「サービス提供責任者」についても調べているが、本節では経年比較を可能とするために、全ての年において、「訪問介護員」「介護職員」に限って分析している。

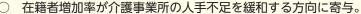
¹¹⁰ 付 2-(2)-20図(1)から、従業員の定着状況において、「定着が低く困っている」と回答した事業所の割合をみると、どの法人規模・地域の事業所においても、ほぼ横ばいで推移しており、上昇傾向はみられない。また、同図(2)から、離職者に占める短期離職者(1年未満離職者)の割合をみると、全ての法人規模・地域において低下傾向で推移している。こうした状況を踏まえると、人材のリテンションについては、各事業所において取組が一定程度進んでおり、離職率が低下したものと考えられる。

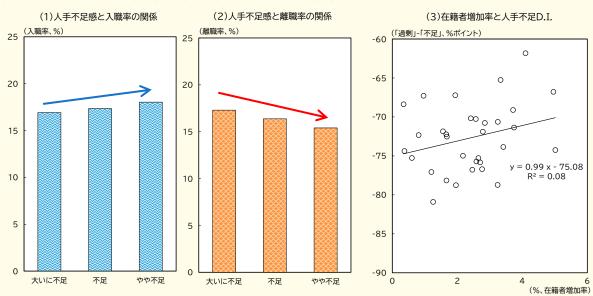
●人手不足の深刻化の背景は、離職率の低下より速いペースで入職率が低下したこと

人手不足と入職率・離職率との関係について確認しよう。第2-(2)-27図(1)(2)により、全体的に人手不足を感じている事業所について、人手不足の程度と入職率・離職率の関係をみると、入職率が高い事業所や、離職率が低い事業所ほど、人手不足感が比較的弱い傾向にあることが分かる。ただし、人手不足の程度による差は入職率ではあまりみられず、大きく異なるのは離職率である。同図(3)には、入職率から離職率を差し引いた「在籍者増加率」を横軸に、介護職員等の人手不足D.I.を縦軸に示している。2015~2022年の法人規模別・地域別の数値をプロットして、その関係をみると在籍者増加率が高くなるほど、人手不足感が弱くなる傾向がみられる。なお、決定係数が低いが、これは法人規模による差異が大きいことから生じているものであり、法人規模等を調整する¹¹¹と、決定係数は0.75程度となっており、在籍者増加率が人手不足を緩和する方向に寄与していることが分かる。これらを踏まえると、人手不足事業所においては、入職率は高いものの、離職率も高いため、結果として人手不足を解消できていないことがうかがえる。この背景には、採用を増やしても、教育や研修の時間を十分に確保できず、その結果、人材の定着や技能の蓄積が促されず、それが更に人手不足感を強め、離職を招くという悪循環になっている可能性がある¹¹²。

第2-(2)-27図 介護事業所の人手不足と入職率・離職率の関係

○ 入職率が高い介護事業所や離職率が低い介護事業所ほど、人手不足感が比較的弱い傾向。





資料出所 (公財) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計 (注) 1)(1)(2)は2015~2022年のデータを集計している。

2) (3) は、地域・法人規模での4区分、調査年(2015~2022)での8区分別に在職増加率とD.I.の関係をプロットしたものである。

¹¹¹ 推計結果は付2-(2)-21表を参照。

¹¹² 付 2-(2)-22図により、事業運営上の問題として「教育・研修の時間が十分に取れない」と回答している事業所の割合をみると、どの法人規模・地域でも上昇している。また、第 2-(2)-25図でみたように、「介護保険の指定介護サービス事業を運営する上での問題点」として、「介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足している」と回答した事業所の割合が 2015~2022年にかけて高まっており、介護事業所が、人手不足の中で技能の蓄積に苦慮している状況がうかがえる。

以上の結果を総合的に考えると、介護分野においては、ここ約 10 年間において、離職率の低下が進んでいる中で、入職率も低下している。ただし、離職率は依然として 15% 程度であり、そのうち、1 年以内の短期離職者が $3\sim4$ 割程度を占めることを踏まえれば、引き続き、離職率低下に向け、人材の定着を図るための取組を着実に進めていく必要がある 113 。第 $\mathbb I$ 部第 1 章でもみたとおり、我が国における人手不足が全産業的に深刻化しており、かつ「長期かつ粘着的」になっている状況にあることを踏まえれば、新たな入職者の確保に努めつつ、同時に既存の人材の定着を図ることで、必ずしも入職が多くない中にあっても人手不足を少しずつ解消していくという好循環へと転換していくことが必要である 114 。

●介護分野の人手不足事業所では相対的に賃金が低い

それでは、どのような取組が人手不足感を弱めるだろうか。以下、足下の取組や効果を確認するため、2020~2022年の「介護労働実態調査」のデータを用いて分析していく。ここでは、訪問介護員や介護職員に限らず、全体的に人手不足を感じている事業所(以下「人手不足事業所」という。)と、人手が「適正」あるいは「過剰」としている事業所(以下「人手適正・過剰事業所」という。)に分けて分析を行う。

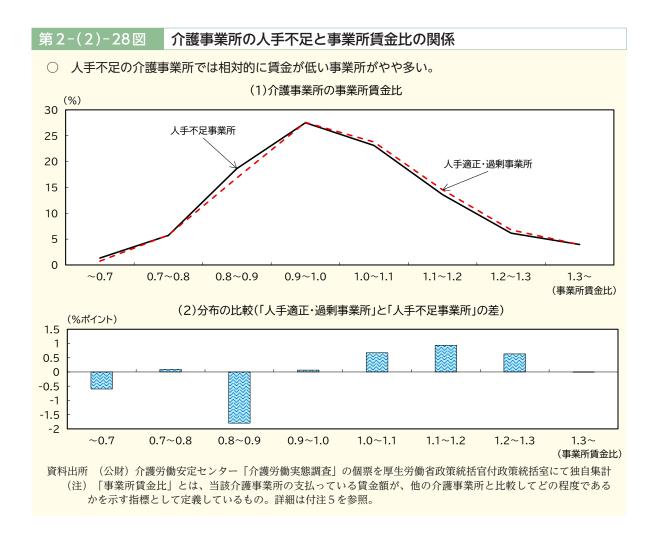
まず、賃金と人手不足の関係について確認しよう。第2-(2)-28図は、人手不足事業所と人手適正・過剰事業所の「事業所賃金比」の分布とその比較である。「事業所賃金比」は、当該介護事業所の支払っている賃金額が、他の介護事業所と比較してどの程度であるかを示す指標として定義している¹¹⁵。「事業所賃金比」が1を超えていれば、他の事業所と比較して高い賃金を支払っており、1を下回っていればその逆であることを示している。

同図(1)で「事業所賃金比」の分布を比較すると、「0.9~1.0」が最も多いが、「人手不足事業所」は0.9以下の相対的に低い賃金比の事業所の割合が高く、「人手適正・過剰事業所」では1.0以上の相対的に高い賃金比の事業所の割合が高くなっている。同図(2)は、それぞれの賃金比ごとに、「人手適正・過剰事業所」と「人手不足事業所」の割合の差を示したものである。1.0以上の相対的に賃金が高い事業所の割合は、僅かではあるが、「人手適正・過剰事業所」が「人手不足事業所」を上回っており、相対的に高い賃金を支払っている事業所が多いことが分かる。

¹¹³ これらの比率は、厚生労働省「雇用動向調査」における2022年の全産業計の離職率約15%、離職者に占める勤続1年未満離職者割合の比率約30%と比較すると際立って高いわけではないが、製造業におけるこれらの水準がそれぞれ約10%、約21%であることを考えると相当程度高い水準にある。

¹¹⁴ コラム 2-11 において紹介しているとおり、シルバー人材センターや障害者就労支援施設への間接業務の外部化を行うとともに、研修の充実を通じて人材確保を図っている介護事業所もある。

^{115「}事業所賃金比」は、「介護労働実態調査」においては、事業所の平均賃金水準を直接的に把握できないため、一定の仮定を置いて、雇用する労働者の属性を調整した上で、事業所の賃金水準を推計して比較したものである。ただし、介護保険法に基づくサービスを行っている事業所の中における比較であって、他産業との比較ではないことに留意が必要である。試算の詳細は付注5を参照。



●介護事業所の人手不足の緩和には、賃金のほか「相談体制の整備」や「ICT機器の整備」 が効果的だが、不足感に応じた対策の検討が重要

最後に、どのような取組が人手不足緩和に寄与するのか、具体的に確認しよう。取組が事業所の人手不足感(「1.大いに不足」「2.不足」「3.やや不足」「4.適当」「5.過剰」の五つの選択肢)に与える影響を分析するため、厚生労働省(2019)と同じく、順序ロジット分析の手法を用いた。推計結果の概略は第2-(2)-29表のとおり 116 だが、これにより明らかになったことは以下の4点である 117 。

- 1. 事業所の人手不足の程度によって、効果は異なるものの、総じて「介護事業所における 平均的な水準以上の賃金水準」「相談体制の整備」「定期的な賞与の支給」「ICT機器の 整備」は、人手不足緩和に効果があるものと考えられる。
- 2. 人手が「大いに不足」している事業所には、「介護福祉機器の整備」に効果がみられ、職員の身体的な負荷を軽減することが重要であることが示唆される。
- 3. 人手が「不足」している事業所には、「介護福祉機器の整備」による職員の負荷軽減に加えて、「相談体制の整備」等、労働環境の改善が重要と考えられる。

¹¹⁶ 推計結果については、例えば、人手不足のために賃上げに取り組んだ結果、賃金水準が高くなったということや、人手が不足しているので機器を多く導入した結果、機器を有しているほど人手不足の傾向がみられたというように、逆の因果関係が生じている可能性があり、その結果、一部の項目の符号がマイナスになっている点には留意が必要。

¹¹⁷ 分析の詳細や推計結果等については付注6を参照。

4. 人手が「やや不足」している場合には、標準的な介護事業所よりも少なくとも10%程度高い賃金を支給することや、賞与を支給すること等、他の事業所との人材獲得競争の中で、求職者や今いる労働者に対して、より魅力的な労働条件を示すことが重要となる。さらに、「ICT機器の整備」等を通じた業務効率化に取り組むことも重要である。

第2-(2)-29表 介護事業所の人手不足への対応の効果

- 人手不足の程度によって、介護事業所の人手不足の対応に寄与する取組は異なる。
- 「大いに不足」には介護福祉機器の整備が有効。「不足」には「相談体制の整備」等も有効。「やや不足」には、賃金等や「ICT機器整備の取組」等が有効。

	人手不足状況			
	計	「大いに不足」「不足」	「不足」「やや不足」	「やや不足」「適正」
事業所賃金比0.9以上	+*			
事業所賃金比1.1以上			-**	+**
相談体制の整備	+***		+**	+***
定期的な賞与支給	+**			+***
介護福祉機器の整備の取組(個数)		+**	+***	 -***
介護ロボット整備の取組(個数)			-*	
ICT機器整備の取組(個数)	+***	+*		+**
サンプル数	8,678	2,631	5,058	6,047

資料出所 (公財) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計 (注) 「***」は1%水準で有意、「**」は5%水準で有意、「*」は10%水準で有意であることを示す。

●介護者の身体的負担や事務負担の軽減に向けた事業所の取組への支援も重要

さらに、人手が「大いに不足」「不足」している場合に重要となる「介護福祉機器の整備」について、各取組の人手不足に対する影響を詳細に分析したところ、概して、入浴の補助に資するもの、車椅子のまま使用できるリフトや体重計等の効果が大きいことが分かった。入浴や立ち上がる際の介助は、介護者への身体的な負担が大きく、腰痛の原因ともなり得ることから、こうした機器の導入は、介護者の労働災害のリスクを軽減する観点からも重要といえよう。

また、人手が「やや不足」している場合に効果がある「ICT機器」等については、給与計算等を一元化するシステムや、情報共有システムを活用した他事業所との連携システム等、事務負担を軽減するような取組の効果が大きいことが明らかとなった。この背景には、実際に介護サービスを提供するにあたっては、利用者に対する直接的なサービスだけではなく、申し送りのための書類作成等、事務作業にも多くの時間を要することが考えられる。ICT機器の導入による事務負担の軽減は、より多くの労働時間を利用者への対応に振り向けることを可能にすることから、労働者のエンゲイジメントの改善や利用者の満足度の向上等にも寄与することが期待される。

このように、介護事業所を対象とした分析によれば、人手不足の程度に応じて効果のある対策に違いがあり、事業所ごとに必要な取組も異なることが示唆される。各事業所は、人手不足の原因となる課題を改めて整理し、その上で、人手不足の程度に応じて優先順位を決め、職員の身体的負担の状況や、労働環境等の改善等、効果的と考えられる取組を進めていくことが重

要であろう¹¹⁸。政府においては、こうした経営上の支援のほか、機器の導入支援¹¹⁹、賃上げの原資となる介護報酬の確保¹²⁰なども行っているところである。高齢者が安心してケアを受けられるような持続可能性のある社会保障の体制を確保していくためにも、介護分野における職場環境の改善等への支援を講じ、介護人材が離職することを防止していく必要がある。

コラム2-11 介護現場での分業制や夜勤専従制の導入について

高齢化に伴う要介護ニーズは近年大きく伸びており、2023年11月時点で要介護(要支援)認定者数は707.5万人だが 121 、65歳以上の高齢者数がほぼピークを迎える2040年度には872万人となる見込みだ 122 。この状況を支えるためには約280万人の介護職員を要し、2019年度時点で試算すると新たに約69万人が必要となり、その確保が課題となっている 123 。足下では、既に7割近くの介護施設が慢性的に介護職員の不足を感じており 124 、状況は深刻である 125 。

本コラムでは、直接業務と間接業務の分業¹²⁶や夜勤専従制の導入等の新しい労働条件や働き方改革を進めて働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、キャリアアップ制度や職員との密接なコミュニケーションによって人材の定着へとつなげている、株式会社ウェルフェア三重の取組を紹介していく。

^{118 (}公財) 介護労働安定センターでは、働きやすく働きがいのある職場づくり支援として相談支援等を行っており、こうした外部の機関による支援を活用することも有益であると考えられる。

¹¹⁹ 厚生労働省においては、地域医療介護総合確保基金を通じて、移乗支援、移動支援、排泄支援、見守り、入浴支援などの重点分野に該当する介護ロボットの導入や、介護ソフト、タブレット端末、業務効率化に資するバックオフィスソフト(勤怠管理、シフト管理等)等の導入、見守りセンサーの導入に伴う通信環境整備等への補助を行っている。また、令和6年度の介護報酬改定において、見守り機器等のテクノロジーの複数活用及び職員間の適切な役割分担の取組等、生産性向上に先進的に取り組む特定施設について、介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減が行われていることを確認した上で、人員配置基準を特例的に柔軟化している。

¹²⁰ 令和6年度の介護報酬改定においては、介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへとつながるよう処遇改善加算の加算率の引上げを行うこととされた。

¹²¹ 厚生労働省「介護保険事業状況報告の概要(令和5年11月暫定版)」。

¹²² 厚生労働省「第8期介護保険事業計画期間における介護保険の第1号保険料及びサービス見込み量等について」(2021年5月14日公表)。

¹²³ 厚生労働省「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」(2021年7月9日)。過去の労働経済白書において、厚生労働省(2022a)では、同計画を引用しつつ、介護分野への労働移動や公共職業訓練における介護分野の訓練受講者の就職の状況について分析している。

^{124 (}公財) 介護労働安定センター「令和 4 年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結 果報告書 |。

¹²⁵ 第2-(2)-24図を参照。

¹²⁶ 厚生労働省(2022b)では社会保障人材の確保について分析し、今後の方向性として、ケアの質の 確保や職員の負担軽減を実現する取組の推進をあげており、医療現場でのタスク・シフトもその一つと して紹介している。

【株式会社ウェルフェア三重】

2002年創業の株式会社ウェルフェア三重は、三重県伊勢市を中心に、グループホーム、有料老人ホーム等を運営している(従業員数114名(2024年4月時点)、本社:三重県伊勢市)。同社は、独自の働き方改革として、①直接業務と間接業務の分業制の導入、②「週休3日・夜勤専従・10時間勤務」の導入¹²⁷、③ICTを活用した業務の効率化(スマートフォンを使った介護記録の電子化やインカムの活用)に取り組んでいる。

まず、直接業務と間接業務の分業について紹介しよう。介護の業務は、入浴や食事の世話等の「直接業務」だけではなく、掃除・洗濯・シーツの交換等の「間接業務」も多くを占め、通常これらは同一のスタッフが行っているが、同社では、2016年に分業することとした。これにより、介護職員が直接業務に専念できるだけではなく、間接業務を就労支援施設の利用者である障害者やシルバー人材センターの高齢者等に担っていただくことで、間接業務の質が以前に比べて向上しただけではなく、こうした方々が活躍できる環境を整えることができた。分業制導入前は、介護職員が利用者に用事を頼まれて掃除・洗濯を中断せざるを得ず、利用者の家族から「掃除・洗濯が行き届いていない」とのクレームを受けることが多かった。導入後は、介護職員が直接業務に特化することで、利用者と向き合う時間が増え、利用者からは「分業前は職員が忙しそうで遠慮したが、今は色々な頼み事がしやすくなり、より快適に暮らせるようになった」といった声があるという。このように「利用者の思いを酌み取る」という介護の本質を職員が気づけるようになったことが、制度導入の一番の効果だと担当者は語る。





直接業務を行っている様子

¹²⁷ かつては、日勤と夜勤の交代制で変則的な勤務だったが、日勤専従者と夜勤専従者に分けた。 4週間単位の変形労働時間制を使用している。







間接業務を行っている様子(左:シーツ交換、中央・右:清掃)

次に、「週休3日・夜勤専従・10時間勤務」の導入である。同取組は、同社の鈴鹿市の施設において行われているが、同施設の周辺地域は同業他社の施設が多いため、人手不足の状況にあった。新聞広告やハローワーク等での求人に応募がない中、退職者が重なり、2018年に事業の運営が厳しくなったことが新たな労働条件を導入するきっかけとなった。半年間の準備を経て導入した「週休3日・夜勤専従・10時間勤務」は介護業界では先駆的な取組でインパクトが大きかったため、導入直後は2名の募集に対し、7名もの応募があり、採用の増加へ結びついた。さらに、元々在籍していた職員へも良い影響があった。職員のライフスタイルに合わせて日勤・夜勤を選択できることでプライベートの充実につながったり、勤務時間が規則的になったことで、病欠も年間で8割近く減ったりしたという。

取組はどれも成功したが、導入当初は社員の抵抗感や不安感が大きかったという¹²⁸。このため、専属のキャリアコンサルタントによるカウンセリングも導入している。職員の希望もより明確になり、職員自身が能動的に働き方を選択できるようになったことは、その後の成功につながった。また、当時の施設管理者が「取組は必ず成功する」という強いイメージを持って推し進めたことで、社員も目指す方向がぶれることなく、皆が同じ方向を向いて進むことができたという。

¹²⁸ 当初は「介護業務で10時間勤務が本当にできるのか」「現行のオペレーションを完全に変えることができるのか」「利用者に不利益は生じないのか」といった心配の声があったという。

職員のキャリアアップにも力を入れている。先述のキャリアコンサルタントの導入のほか、2014年7月には、個の能力向上で質を高めてサービスを還元することを目的として研修教育機関「ウェルフェアアカデミー」を設立した 129 。独自の社内検定制度は介護技術の水準に応じて $1\sim6$ 級まで段位があり、段位取得は賞与へも還元される仕組みになっている 130 。研修の効果として、資格取得に対するモチベーションの高まりや、介護現場における事故の発生率低下につながっているという。資格取得の支援制度として、介護福祉士の研修費用負担制度も設けられており、受験費用のほか、合格祝い金、参考書への補助といった支援等を受けることができ、受験する職員はほぼ全員利用しているという。

職員の課題解決のケアにも取り組んでいる。上司との面談を半年に1回実施しているほか、メンタルヘルス相談窓口の設置やセルフ・キャリアドックにも取り組む。このような相談の機会は、職員が感じている課題やその対処法を客観的に考えるきっかけとなり、全体の離職率低下につながっているという。ある年は1年を通して離職希望者に積極的に働きかけたところ、そのうちの約70%が離職を思いとどまったという。

超高齢社会に突入している日本において、エッセンシャルワーカーである介護職員の不足は、被介護者の日常生活に支障をきたすだけではなく、その家族への影響も含めて社会問題となっている。同社において行われている、分業によって障害のある人や高齢者等が活躍できる環境を整えること、職員とのコミュニケーションを大切にしながら働きやすい職場づくりを進めていくことによる成果は、介護人材だけではなく、利用者がより良い介護を受けるきっかけにもなる。人材確保に取り組む介護業界の検討の一助となり得るケースといえよう。

第3節 小売・サービス分野における人手不足の状況と取組の効果

●人手不足を感じる企業は半数以上。正社員の長期的不足が深刻

前節においては、介護事業所における人手不足の現状や、人手不足緩和に効果的な取組等を 分析した。本節では、生活に密接に関わる小売・サービス分野¹³¹に焦点を当てて分析を行う こととする。分析にあたっては、厚生労働省からの要請に基づき、(独)労働政策研究・研修

- 129 勤務時間内に研修を受けることができる。組織全体に関わる教育研修機関であることから、各施設の管理者等が運営に参画している。管理者から現場の意見を取り入れたり、定期的に実施している職員対象のアンケートの結果を分析したりして、研修の内容を検討している。介護技術だけでなく、プレゼンテーションや介護職員のストレスケア、利用者の多様化に対応することを目的とした「一般的な接遇」の研修等、バラエティに富んだ内容の研修を実施している。研修参加者は、事業所の他の職員に伝達研修を行い、事業所全体の人材育成を行う仕組みとなっている。
- 130 社内検定制度は、2017年に開始したが、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で2020年に休止し、2024年4月時点で再開には至っておらず、再開の時期を検討しているところ。段位ごとの出題形式としては、 $1\sim2$ 級は管理者向けの時事問題、 $3\sim4$ 級がケアマネジャーの過去問からの出題、 $5\sim6$ 級が介護福祉士の過去問からの出題となっており、資格取得のための試験勉強にもなり、相乗効果を生んでいる。また、受験資格の年齢制限を撤廃し、60 歳以上も受験が可能となっている。
- 131 調査対象業種は、「各種商品小売業」「織物・衣服・身の回り品小売業」「飲食料品小売業」「機械器具小売業」「その他の小売業」「宿泊業」「飲食業」「洗濯・理容・美容・浴場業」「その他の生活関連サービス業」「娯楽業」である。

機構が2024年に実施した「人手不足とその対応に係る調査(事業所調査)132 を用いる。

まず、第2-(2)-30図(1)により、2023年12月末時点の人手不足の状況をみると、「人手不足¹³³」と回答した事業所(以下「人手不足事業所」という。)の割合は、正社員、パート・アルバイトともに5割を超えている。一方、人手が「適正」であると回答した事業所は4割程度であり、「適正」よりも「不足」と回答した事業所の方が多い。

次に、同図(2)により、人手不足事業所における不足状況の見通しを確認する。調査では、人手不足事業所のうち、正社員、パート・アルバイト別に、一過性の不足(数年程度で解消する一時的な不足)か、構造的な不足(当面解消しない不足)かを確認している。パート・アルバイトが不足している事業所については、「構造的な不足」とする事業所は半数程度にとどまるが、正社員不足の事業所のうち、「構造的な不足」とする事業所は7割近くに及ぶ。正社員の人手不足については、多くの小売・サービス分野の事業所にとって、当面解消する見込みがない「構造的な不足」と認識されていることが分かる。同図(3)により、従業員の不足度 134 をみると、正社員、パート・アルバイトともに、ほとんどの事業所で、「不足感なし」か「10%未満」であるが、「10%以上」正社員が不足する企業も2割超となっており、正社員の不足に直面する事業所が一定程度存在していることが分かる 135。

総じてみると、小売・サービス分野においては、半数以上の事業所が「人手不足」を感じている。特に、正社員については、多数の事業所が「当面解消する見込みがない」と考えており、その不足度も高い事業所が多く、パート・アルバイト以上に深刻な人手不足に直面していることがうかがえる。

¹³² 本調査は2023年12月末日時点の人手不足とその対応に関する実態を把握することを目的として、2024年2月に約9,000事業所を対象に行われたものであり、約2,700事業所から回答をいただいた。なお、小売・サービス分野の範囲として、「小売業」「飲食業」「宿泊業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」のうち、従業員規模10人以上の「店舗・サービス施設」に限定している。

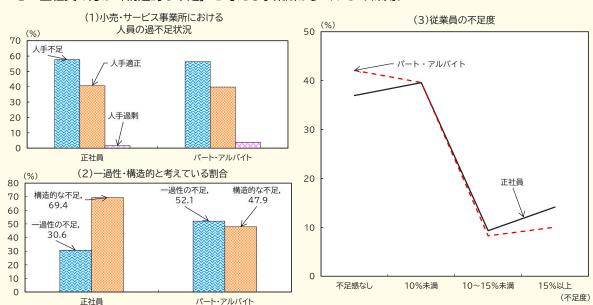
¹³³ 事業所における従業員の過不足状況について尋ねた質問(「不足している」「やや不足している」「適正である」「やや過剰である」「過剰である」「該当者がいない」)に対し、「不足している」「やや不足している」と回答した事業所をいう。

¹³⁴ 現在の従業員数に比べてどのくらい足りないかを尋ねている。例えば、20人働いているが 1 人足りないと感じるのであれば、 $1\div 20=5$ %の不足となる。

¹³⁵ 付 2-(2)-23表においては、正社員、パート・アルバイトの人手不足状況についてクロス集計をして確認したものであるが、総じて、正社員が不足している事業所では、パート・アルバイトも不足している状況。

第2-(2)-30図 小売・サービス分野における人手不足の現状

- 正社員、パート・アルバイトともに人手不足事業所は半数以上。
- 正社員の方が「構造的な不足」と考える事業所が多く、より深刻。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査」(2024年)の個票を厚生労働省政策統括官付 政策統括室にて独自集計

- (注) 1)事業所における従業員の過不足状況についての質問に対し、「不足している」「やや不足している」との回答を「人手不足」、「適正である」との回答を「人手適正」、「やや過剰である」「過剰である」との回答を「人手過剰」として集計。
 - 2) いずれも無回答および該当者なしを除く。

●小売・サービス分野の人手不足には離職率が大きく影響

人手不足の要因を確認するため、事業所を正社員、パート・アルバイト別に「人手不足事業所」と「人手適正・過剰事業所¹³⁶」に分けて、それぞれの傾向や特徴を分析していく。

まず、第2-(2)-31図から、人手不足事業所と、人手適正・過剰事業所における入職率と離職率の関係をみてみよう。ここでは、過去6か月における正社員とパート・アルバイトの入職率及び離職率の分布を示している。総じてみると、人手不足事業所の方が、入職率、離職率ともに高い傾向にあり、職員の入れ替わりが多いことが分かる。

同図(1)から、正社員の入職率の分布についてみると、人手適正・過剰事業所において、「入職者はいない」と回答している割合が人手不足事業所よりも10%ポイント程度高くなっているものの、両者で大きな差はみられない。一方で、同図(2)から、正社員の離職率の分布についてみると、人手適正・過剰事業所の方が「離職者がいない」割合が25%ポイント近く高いことが分かる。これらから考えると、正社員の不足は、入職よりも離職によって差が生じやすいことや、労働者の定着度が高く離職が少ない事業所は、欠員補充のための新たな募集の必要性もなく、人手不足となりにくいことが示唆される。

同図(3)(4)からパート・アルバイトの状況についてみると、状況がやや異なる。「入職者はいない」「離職者はいない」とする割合は、人手適正・過剰事業所では、正社員の場合と大きな差がなく、パート・アルバイトにおいても定着度が高い状況がうかがえる。一方、人手

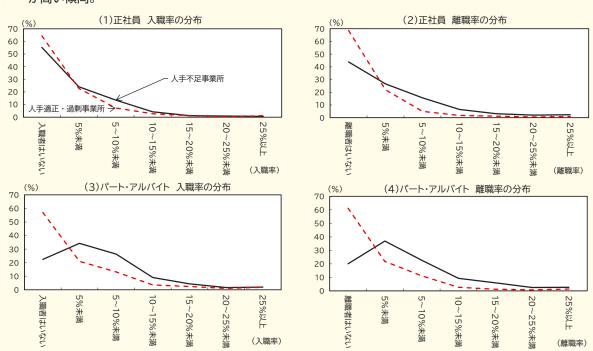
¹³⁶ 事業所における従業員の過不足状況についての質問に対し、「適正である」「やや過剰である」「過剰である」と回答した事業所を合算。

不足事業所は、「入職者はいない」が2割程度にとどまっており、パート・アルバイトの入職率も離職率も、人手適正・過剰事業所よりも顕著に高い。人手不足事業所と人手適正・過剰事業所を比べると、パート・アルバイトでは、正社員に比べても、差が大きいことがうかがえる。

こうしてみると、人手不足の解消に向けては、入職率をあげること以上に、労働者が定着するような環境づくり等を通じて、人材の定着を図ることが重要であることが分かる。

第2-(2)-31 図 小売・サービス事業所の人手不足と入職率・離職率の関係

- 人手不足事業所の方が入職率・離職率ともに高い傾向。特に、離職率において差が顕著。
- 人手適正・過剰事業所では、「入職者はいない」「離職者はいない」がそれぞれ過半を占め、定着度が高い傾向。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査」(2024年) の個票を厚生労働省政策統括官付 政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 2023年12月末時点から過去6か月間の状況についての回答を基に集計。
 - 2) いずれも無回答を除く。

●小売・サービス分野の人手不足には労働環境が密接に関係

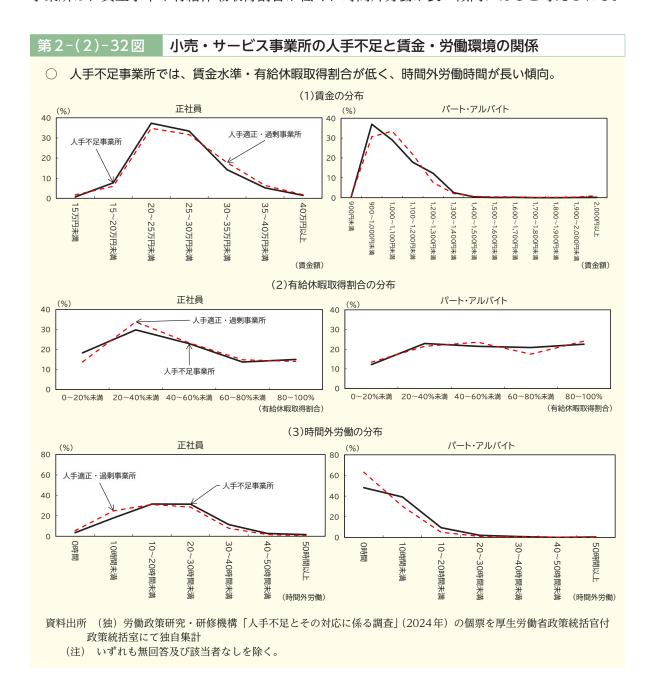
さらに、人手不足事業所と人手適正・過剰事業所について、労働条件の違いを確認しよう。第2-(2)-32図(1)から、人手不足事業所と人手適正・過剰事業所の賃金分布についてみると、正社員、パート・アルバイトともに、相対的に賃金が高い層の占める割合は、人手適正・過剰事業所の方が高くなっており、適正な人員を確保するため、高い賃金を支払っている事業所が多いことがうかがえる。次に、同図(2)から、有給休暇取得割合¹³⁷についてみると、正社員では、人手不足事業所、人手適正・過剰事業所ともに「20~40%未満」が最多である¹³⁸。ただし、人手不足事業所は、有給休暇取得割合が「0~20%未満」が2割近くで、人

¹³⁷ 正社員、パート・アルバイト別の年次有給休暇の付与日数(繰越分を除く)に占める平均的な取得割合である。

¹³⁸ 小売業、サービス業は、他の産業と比較しても有給休暇取得率が低い傾向がみられる。第1-(3)-6図を参照。

手適正・過剰事業所を上回っており、人手不足の中、正社員が休暇を取りにくい環境となっていることがうかがえる。同図(3)から、時間外労働についてみると、正社員では「10~20時間未満」、パート・アルバイトでは「10時間未満」の水準を境に、総じて人手不足事業所の方が高く、人手不足事業所では、時間外労働が長い傾向があることが分かる¹³⁹。

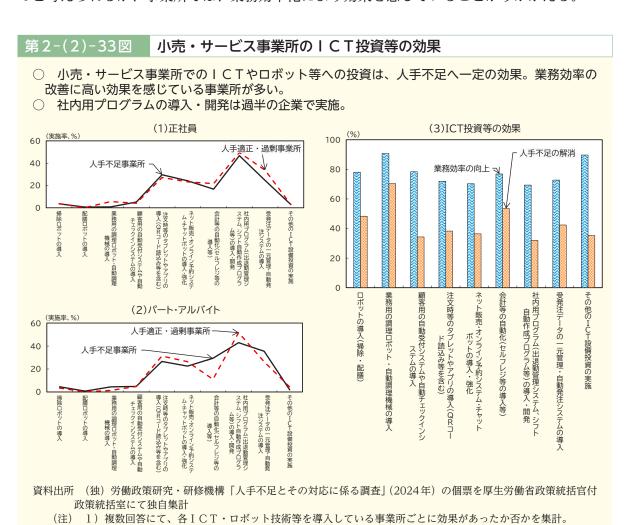
以上から、人手不足と時間外労働の長さの因果関係には留意が必要であるものの、人手不足 事業所は、賃金水準や有給休暇取得割合が低く、時間外労働が長い傾向にあると考えられる。



■ I C T や機械化への投資は人手不足の解消よりも業務効率化に効果

第2-(2)-33図により、ICTや機械化への投資による人手不足への効果を確認しよう。 同図(1)(2)は、正社員、パート・アルバイト別に、ICTや機械化への投資の実施状況 をみたものであるが、人手不足事業所と人手適正・過剰事業所において総じて大きな違いはみ られない。

また、同図(3)により、ICTや機械化への投資の効果についてみると、どの取組も業務 効率の向上につながったとする事業所がおよそ7~9割であるが、人手不足の解消効果がある と回答した事業所はおよそ3~7割とばらつきがある。ICT投資は、人手不足事業所、人手 適正・過剰事業所ともに同様に取り組んでおり、人手不足の解消にも一定程度寄与しているも のと考えられるが、事業所では、業務効率化により効果を感じていることがうかがえる。



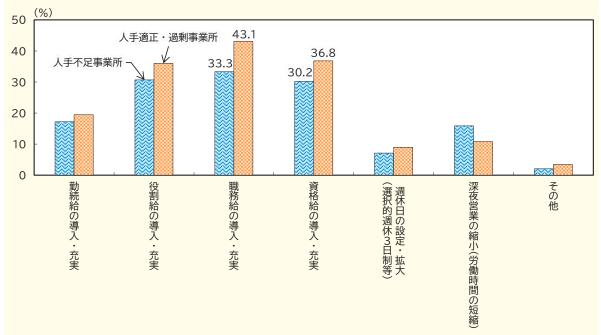
●人手を確保している事業所は、賃金制度を見直している事業所が多い

次に、第2-(2)-34図から、労働条件の整備の状況をみると、人手適正・過剰事業所は「深夜営業の縮小(労働時間の短縮)」以外の項目で、人手不足事業所を上回っていることが分かる。特に「職務給の導入・充実」「資格給の導入・充実」は、人手不足事業所と比べて高くなっており、個々人の職務やスキルを評価する処遇体系を見直すことも、人材確保に資する可能性が示唆される。

2) いずれも無回答を除く。また、(1)(2)について「設備面で導入されるものは特にない」は記載省略。

第2-(2)-34図 小売・サービス事業所の労働条件整備の取組

○ 小売・サービス分野では、人手適正・過剰事業所の方が、賃金制度の整備に取り組む所が多い。 特に「職務給の導入・充実」や「資格給の導入・充実」に顕著な差。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査」(2024年)の個票を厚生労働省政策統括官付 政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 複数回答。
 - 2)「特に取り組んでいることはない」及び無回答を除く。

●人手不足事業所は、「募集賃金の引上げ」等、あらゆる人材確保の取組に積極的

人材確保の取組について確認しよう。第2-(2)-35図は、採用経路の多様化や正社員登用制度の導入等、人材確保・採用の取組について、人手不足事業所と人手適正・過剰事業所に分けた実施率を示したものである。正社員、パート・アルバイトともに、ほとんどの項目で、人手不足事業所の実施率が、人手適正・過剰事業所を上回っており、人材の確保に向けて様々な取組に努力する姿がうかがえる。第2-(2)-31図において、人手不足事業所において入職率が高い傾向であることを確認したが、採用においては、人手不足事業所における積極的な取組が、新たな人材の確保に奏功していることがうかがえる。

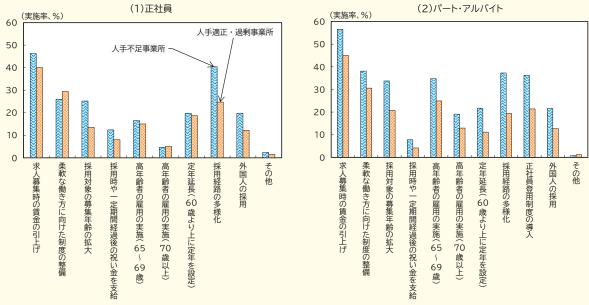
ただし、既にみたように人手不足事業所では入職率とともに離職率も高く、また労働環境が総じて悪いといった現状もある。人手不足緩和に向けては、採用経路の多様化等の人材確保に努めるとともに、まずは着実な賃上げ、時間外労働の減少、有給休暇を取得できる職場環境づくりに取り組み、研修や労働環境の整備等¹⁴⁰を通じて、人材の定着を図ることが重要であると考えられる¹⁴¹。

¹⁴⁰ 付 2-(2)-25 図から、研修や労働環境の整備に関して実施している取組の数を集計し、人手不足事業所と人手適正・過剰事業所を比較すると、人手適正・過剰事業所の方が積極的に取り組んでいることが分かる。

¹⁴¹ ただし、付2-(2)-26図から、人手不足事業所と人手適正・過剰事業所に分けて、賃上げ率の分布をみると、正社員、パート・アルバイトともに人手不足事業所の方が高い傾向にある。賃金水準では、人手不足事業所は見劣りしているものの、賃上げについては、人手不足事業所において積極的な傾向がみられる。

第2-(2)-35図 小売・サービス事業所の人材確保・採用の取組

○ 小売・サービス分野の人手不足事業所は多様な人材確保・採用に取り組んでいる。特に「求人募集時の賃金の引上げ」や「採用経路の多様化」に積極的に取り組む。高年齢者雇用にも積極的。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査」(2024年) の個票を厚生労働省政策統括官付 政策統括室にて独自集計

- (注) 1)複数回答。
 - 2) いずれも無回答を除く。また、「特に取り組んでいるものはない」「採用予定がなかった」の記載を省略。

●小売・サービス分野における人手不足の緩和には賃上げや時間外労働の削減等が重要

最後に、どのような取組が小売・サービス分野における人手不足緩和に寄与するのか、具体的に確認しよう。事業所の人手不足感(「1. 不足感はない」「2. 5%未満」「3. 5~10%未満」「4. 10~15%未満」「5. 15~20%未満」「6. 20~25%未満」「7. 25%以上」の7つの選択肢)に対して様々な取組が与える影響を分析するため、厚生労働省(2019)及び第2-(2)-29表と同じく、順序ロジット分析の手法を用いた。推計の概略は第2-(2)-36表のとおりだが、これにより明らかになったのは以下の4点である142。

- 1. 正社員、パート・アルバイトともに、事業所の平均的な労働者一人当たりの賃金が、正社員で月給20万円以上、パート・アルバイトで時給1,500円以上 143 であれば、人手確保に一定のプラスの効果がある。
- 2. 月20時間を超える時間外労働は、人手確保にマイナスの効果がある。
- 3. 正社員については、賃金(月給)に加えて、有給休暇の取得、研修や労働環境の整備、 給与制度などの労働条件の整備も人手不足緩和に効果がある。パート・アルバイトにつ いては、ICT等の省力化投資、研修や労働環境の整備、労働条件の整備、事業運営の 改善等の取組が人手不足を緩和させるといった傾向はみられない。
- 4. 人材確保・採用の取組については、正社員、パート・アルバイトともにプラスの効果が確認できないが、これは人手不足事業所ほど、人材確保・採用に積極的な傾向が表れているものと考えられる。

¹⁴² 個別の取組の効果等の分析の詳細や、推計結果等については付注7を参照。

¹⁴³ ただし、付注7で分析しているように、パート・アルバイトについては、人手不足の緩和につながり得る時給の水準が極めて高く、時給1,500円を満たしているサンプル数は相当程度小さいことに留意。

人手不足緩和に向けて、賃上げや時間外労働の削減、ICT投資、労働環境の整備等の様々な取組を講じて、まずは、今働いている人材の流出を防いでいくことが効果的であると考えられる。

第2-(2)-36表 小売・サービス事業所の人手不足への対応の効果

- 賃金水準の確保(正社員であれば月給20万円以上、パート・アルバイトであれば時給1,500円以上)は、人手不足対応として一定のプラスの効果。また、正社員には、有給休暇の取得促進も有効。
- 時間外労働は、人手不足緩和にマイナスの影響の可能性。

	人手不足緩和への効果		
	正社員	パート・アルバイト	
賃金水準の確保 (正社員:月給20万円以上、 パート・アルバイト:時給1,500円以上)	+*	+**	
有給休暇取得率20%以上	+***		
時間外労働20時間以上	 -***	- ***	
情報通信技術(ICT)の設備投資(個数)			
研修や労働環境の整備(個数)	+**		
給与制度などの労働条件の整備(個数)	+*		
事業運営の改善(個数)			
人材確保・採用に関する取組(個数)	 -***	- ***	
サンプル数	2,397	1,999	

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査」(2024年) の個票を厚生労働省政策統括官付 政策統括室にて独自集計

(注)「***」は1%水準で有意、「**」は5%水準で有意、「*」は10%水準で有意であることを示す。

さらに、正社員、パート・アルバイト別に個別の取組の効果についても推計したところ、正社員については、①事務やバックヤードでの業務負担を軽減する取組 144 、②多様な人材が活躍できる環境の整備 145 、③仕事の内容やスキルを評価して給料に反映させる仕組みの整備 146 が、小売・サービス分野における人手不足緩和に効果がある可能性が確認された。ただし、パート・アルバイトについては、これらの取組が人手不足の緩和に与える影響を確認できなかった。この背景には、本分析で扱った以外の要素として、例えば勤務日や勤務時間の柔軟性、居住地と職場の近接性等が影響している可能性がある 147 。

小売・サービス分野において、賃上げやICTの導入など、人手不足の対策として有効と分析したような各種の取組を講じるためには、生産性を着実に向上させ、その原資となる利益を確保していくことが必要である。政府としては、働き方改革支援センター等を通じた経営相談

^{144「}業務用の調理ロボット・自動調理機械の導入」「社内用プログラムの導入・開発」「受発注データの 一元管理・自動発注システムの導入」等、いわゆるバックヤードでの業務におけるICTの導入が、人 手不足の緩和に寄与する可能性があると推計される。

^{145「}年次有給休暇の取得促進」「身だしなみ基準の緩和(髪色、ピアス、ネイル等)」「託児環境の整備 (既存託児所との契約等も含む)」といった取組が人手不足緩和に奏功していると推計される。

^{146「}役割給の導入・充実」「資格給の導入・充実」が正社員の人手不足を緩和する可能性があると推計される。

¹⁴⁷ 厚生労働省(2023) において行ったハローワークの求人データを用いた分析でも、募集賃金は、パートタイム求人の被紹介確率にプラスの効果をもたらしていない一方で、完全週休二日が被紹介確率を高める効果があることを確認した。

や価格転嫁に向けた取組への支援のほか、業務改善助成金による生産性向上に向けた支援等を 行っているところであり、引き続き、小売・サービス分野においても、人手不足への対策とし て、生産性向上や賃上げに向けた支援を行っていくことが重要である。

コラム2-12 新たな付加価値創出に向けた人材確保・育成に向けて~IT業界での取組について~

社会全体でデジタル経済の拡大が急速に進む中、IT人材の不足が課題となっている 148。本コラムでは、長期的に働き続けられるような職場環境を整備し人材定着を図ることに加えて、採用対象を首都圏の経験者に限らず、新卒や地方在住者等に広げることで、新規IT人材の採用を進めて人材確保につなげている株式会社メンバーズの取組を紹介していく。

【株式会社メンバーズ】

株式会社メンバーズは1995年に創業し、企業のDX現場支援を展開している(従業員数2,833名(2023年12月末時点)、本社:東京都中央区)。



仙台オフィスの様子

¹⁴⁸ 厚生労働省「職業安定業務統計」によると、2023年の「情報処理・通信技術者」の有効求人倍率 (パートタイムを除く常用) は、1.67倍。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。) ¹⁴⁹が全面施行された2016年に、同社は優秀な人材確保のために「長期的な企業の成長・発展のために男女関係なく全社員が長期的に働き続けられる職場づくり」を目指し、3か年計画の「みんなのキャリアと働き方改革 ¹⁵⁰」と、その一環として女性活躍推進計画「Womembers Program(ウィメンバーズ・プログラム) ¹⁵¹」をスタートさせた。取組開始前の2015年度では「残業時間(月平均)が28.1時間、女性管理職比率が14.9%」であったが、2018年度には「残業時間15時間以内、女性管理職比率30%以上」及び「年収20%アップ」の全目標数値を達成した。そして、全体の離職率は2023年時点で9%ほどにまで低下した ¹⁵²。

「残業時間の削減」においては、社員や顧客の理解を得ることから始めた。社員に向けては、「残業代減少に対する不安」を解消するために、まず会社がベースアップの実施を約束した。また、社員が客先へ常駐することもある等、密接な関係にある「顧客」には、事前に本取組への理解・協力に関する依頼状等を送付して理解を求めた。こうした取組を通じて、改革開始前は夜中でも顧客への即時のレスポンスが当たり前だった風潮が、今ではプライベートの時間も尊重できるようになる等、社員や顧客の意識も変わった。取組にあたっては、社員から構成される「時短推進委員会¹⁵³」が主導となったが、特に効果があったのは、評価要素「生産性向上目標」と給与要素「生産性向上手当」を組み込んだことだという。この評価と手当は、チームでの残業の削減効果や業績・予算の達成を評価して支給するものである。この結果、業務を属人化させず、チームで負担を分散させることで、一人の社員に負担が集中することによる残業を防ぐことができた。

¹⁴⁹ 女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が常用雇用者301人以上の事業主(国や地方公共団体、民間企業等。2020年4月以降は101人以上)に義務付けられた。

¹⁵⁰ 様々な属性の社員で構成されたプロジェクトメンバーを中心に、全社アンケートやヒアリングを通じて社員の生の声を集め、キャリアや働き方に関する方針・目標や制度を作り上げたもの。(1)多様なキャリア・働き方をサポート・促進する、(2)長期を見通しやすい報酬制度・給与モデルを作るという方針の下に、残業時間50%削減、年収20%アップ(月額固定給25%ベースアップ)、(3)女性管理職比率30%を目標に掲げ、月額固定給の段階的な引上げを実現するため、平均残業時間50%削減等を目標に掲げた生産性向上の取組を推進するとしている。

¹⁵¹ 目標値として「女性管理職比率30%以上」「女性社員の入社推奨意向60%以上」「男性社員の両立支援制度利用50%以上」を掲げ、「女性社員の長期的なキャリア形成の支援強化」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「多様なワークスタイルの確立」の3つのテーマごとに目標を設定し施策を実施した。本計画実施後も新たな取組として「初の女性執行役員2名を任命」「時短勤務制度の延長」「ワークスタイルをテーマとしたイベントの開催」を行った。

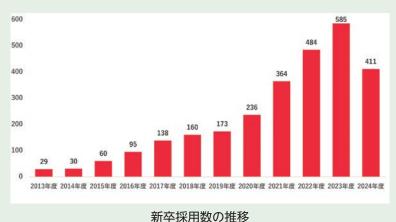
¹⁵² 取組前の2015年の離職率は14%程度。

¹⁵³ 全員参加型経営を推進している同社では、社員によって構成される委員会活動が活発で、「時短推進委員会」もそうした活動の一つである。どの委員会も平均月1回で活動しているという。中でもMEMBERSWAY委員会は、会社をより良くする制度立案等を行っている。

また、「Womembers Program(ウィメンバーズ・プログラム)」においては、ベビーシッター利用補助制度や在宅勤務制度等、多様なワークスタイルの確立を支援する制度を拡充させる中、特に育児休業の取得を強く推奨することで、男性の取得率は68.2%(2023年12月末時点)、平均取得日数は108日と高い水準 154 を達成し、令和4年度「なでしこ銘柄」や2016年には「くるみん」の認定も受けた 155 。こうしたことにより、特に新卒女性のエントリーが増加し、女性の採用数が男性の採用数を上回る年もあるという。

IT人材の需要の高まりにより「首都圏在住のIT経験者」の中途採用が年々難しくなる中、入社後の「育成」を前提として¹⁵⁶、ITのスキルや経験値を持たない新卒や地方人材等を新たな採用対象として開拓も進める。

新卒採用は2013年度には29名であったものが、直近2024年度では411名まで増加しており、全社員の7割弱を20歳台が占める¹⁵⁷。採用を拡大できた背景には、求められるITスキルの時代による変化もあるという。かつてはゼロベースからシステムを開発する技術的なスキルが必要だったが、様々なITのツールが誕生した昨今では「いかに既存のツールを使いこなして、顧客のニーズに合わせて付加価値を付けた開発ができるか」というビジネスの観点も重要になっており、いわゆる文系学部の出身者の資質がいかされる場面も多いという。



¹⁵⁴ 厚生労働省「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」(速報値)によると、当該調査に 回答した企業における男性の育休等取得率は46.2%、取得日数の平均は46.5日であった。

^{155「}なでしこ銘柄」とは、経済産業省と東京証券取引所が合同で、女性活躍推進に優れた上場企業を選定したもの。中長期の企業価値向上を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介している。「くるみんマーク」とは、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たし、子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定を受けた証。

¹⁵⁶ 入社後に学べる環境があることは、入職の一つの動機にもなり得ているという。

¹⁵⁷ 同社ではメンター制をとっており、新卒1年目の指導は主に2~4年目の社員が担っている。経験値がない若手メンターでは解決が難しい問題が出てきた場合には、人事部が介入してOJTを行っている。

同社では、東京本社のほかに、東日本大震災の復興支援を目的として設けた宮城県仙台市の拠点など、全国に11か所の拠点を展開しており、介護等の家庭の事情等、様々な理由で地方に在住しながら働くことを希望する人材について中途採用を行っている。同社では従来、首都圏在住者と地方在住者が混在したチーム構成となっていることから、テレワークを推進するとともに、2016年から給与体系の全国一律化を実施している。働く場所の垣根を無くすことで、会社にとっては優秀な人材の確保に、地方の社員にとっては経済的基盤の充実につながっている。

同社は、積極的な採用を進めると同時に、採用後の人材育成にも力を入れており、2022 年度には、研修等に支出した費用の平均額は社員一人当たり16万円となっている。特に研修の比重が高くなっているのは、①母数の多い入社3年目までの若手の階層研修¹⁵⁸、②経営人材の育成研修、③社内カンパニーごとの特化技術取得のための研修であり、②の研修では、一律な研修を用意するのではなく、個人がそれぞれ必要とする研修をカスタマイズして受講し、会社は経費を補助するという形態を取っている。社内カンパニーの成立をモデルとして、ビジネススクールの講座等で理論を学びつつ、事業のアイディア創出の実践を行っている。また、AI等の新しい領域についても社員がスキルを学んで展開させていくことが重要と考え、現場の仕事を離れて、新しい技術を身につける場を設けているという。

新卒採用数の増加が進む同社では、20歳台の若手を中心に構成されており、会社の成長につなげていくためにも個人の成長を支えていく考えだ。同社の代表は、新卒と中途の全体の構成比率を調整しつつも、引き続き I T経験値がない人材の活躍を拡充していきたいと語る 159。

現代のIT業界においては、技術面もさることながら、新規ビジネスや付加価値の創出も重要となる。同社のように、様々な人材を取り込み、働きやすい環境をつくり、それぞれの人材の成長を促していく仕組みを持つことが、人材確保・定着、ひいては企業の発展に重要となってくるだろう。

ゲーム業界での人材の定着促進に向けた取組について

コラム2-13

ゲーム業界においては、ゲームプログラマー等の人材獲得競争が激化している。本コラムでは、女性活躍への支援やベースアップ等により、高い人材の定着率を維持しているコーエーテクモグループの取組について紹介していく。

^{158 1}年目の新卒社員においては実践の場として、NPOへ1~3か月間の常駐派遣を実施している。

¹⁵⁹ 新卒採用の方針については、流動的となっており、本コラムの内容は2024年2月時点の状況に基づいている。

【コーエーテクモグループ】

コーエーテクモグループ (連結従業員数2,531名 (2024年3月時点)) は、主に歴史を 題材としたゲームソフトの開発等に強みを持つ、株式会社コーエーテクモゲームスを中心 に構成された企業グループである。



株式会社コーエーテクモホールディングス 160 の日吉本社

プログラマーを中心に、男性が多い 161 ゲーム業界の中で、同グループはこれまでも同業他社に先駆けて、 1990 年代前半に「ルビーパーティー」という女性向けのチームとブランドを立ち上げるなど、女性のクリエイターも積極的に採用してきた。このような歴史や経緯を経て、同グループはダイバーシティを推進するため、女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する取組を積極的に進め、働きやすい環境を整備している。例えば、こどもが小学3年生になるまで利用できる時短勤務制度や、リモートワーク・フレックスタイム制の導入など、様々なワークスタイルの実現を可能とする環境を整備している。育休制度については、制度対象者に積極的な情報発信や声かけを行うとともに、取得の希望がある社員にはその上司に人事部から説明するなどのケアも実施していることから、 2023 年度の育休取得率は女性が 100 %、男性が $^{64.9}$ %と高い水準になっている。また、社員が安心してこどもを生み育てられる環境を整備するため、出産祝金制度を導入している。この制度では、第3子以降は 10 1人につき 200 7万円を支給するなど、社員の出産・育児に関する経済的負担の軽減を図っている。

また、同グループが一部支援をしている社員主体のワーキングペアレントコミュニティ「ペンギンの会」は、子育てや働き方等をテーマとした食事会や同業他社との交流会を定期的に開催している。こどもをもつ社員の情報交換の場となっているほか、同グループ人事部が「ペンギンの会」から様々な意見を聞き取り、人事制度の検討に役立てているという。

¹⁶⁰ 株式会社コーエーテクモホールディングスは、株式会社コーエーテクモゲームス等を傘下に持つ持株会社であり、グループ会社の管理部門が集約されている。

^{161 (}一般) 情報サービス産業協会「2022年版 情報サービス産業 基本統計調査」によると、日本の I Tエンジニアに占める女性比率は、23.2%となっている。

女性マネジャー育成も積極的に推進している。具体的には、勤務時間にかかわらない公平な評価・処遇の実施と、昇進・登用に際しての実力本位での平等な機会の確保に努めている。同グループの女性比率は約20%、女性管理職比率は7.8%となっているが、女性が約45%を占めるCG部門では、女性リーダー比率は約36%となっている(2023年度時点)。





CGを制作する様子

複線的なキャリア形成を推進するため、外部研修や社内講演会、通信教育等の様々な学びの場を用意している。社内講演会では、登壇者である社員が自身の経験をもとにステップアップのための具体的なアドバイスを話すことで、次世代の社員たちのモチベーションやスキルアップの促進につなげている。同グループ人事担当者は、「内容は特に制限しておらず、ざっくばらんな内容となっており、社員にとって「活きる」研修になっていると感じている」と述べている。加えて、マネジメント系の単線的なキャリアアップだけでなく、エキスパート職群を設けることで、複線的なキャリアアップ経路も用意しており、誰もが活躍できる環境づくりに努めているという。

さらに、国籍にかかわらず、新卒、中途問わず、グローバルな志向を持つ人材の採用を推し進めており、2023年度の同グループの採用に占める外国籍社員比率は14.2%となっている。同グループでは、福利厚生制度の一つとして社員寮があるが、保証人が不要で賃料も安いため、外国籍社員からは就職に際し安心感があったという声もあるという¹⁶²。

上記のような人事施策に加え、同グループは2023年6月より、約7.7%の賃上げを行った。これまでも経営基本方針の一つである「社員の福祉の向上」の実現という観点から社員の年収アップに積極的に取り組んできたが、昨今のゲーム業界における人材獲得競争の激化へ対応するため、このような高い水準のベースアップを実施したという。さらに、8年連続のベースアップとなる2023年度には、物価の上昇を加味したほか、業界をけん引する企業となるという思いがあったという。

これらの取組により、同グループの離職率は5.1%(2023年度時点)と、高い人材定着率を維持している¹⁶³。同グループの人事担当者は、「長く働ける環境を整え、多様な人材がいつまでもパフォーマンスを発揮しながら、キャリアを全うできる会社にしたいという「野望」がある」と語っている。同グループの取組は、多様な人材が長く働き続けられる環境をつくりながら、高い成長を実現しており、今後積極的に人材の定着促進を進めていこうとする企業にとってモデルとなる取組であるといえよう。

¹⁶² 出入国在留管理庁「令和 3 年度 在留外国人に対する基礎調査」の住居探しにおける困りごとをみると、「家賃や契約にかかるお金が高かった」(19.2%)が最も高く、次いで「国籍等を理由に入居を断られた」(16.9%)、「保証人が見つからなかった」(15.1%)が高くなっている。

¹⁶³ 厚生労働省「令和4年 雇用動向調査結果の概要」によると、一般労働者の離職率は11.9%。

第4節 小括

本章では、人手不足解消に向けて必要な取組等を確認した。第1節では、人口減少により、 我が国全体の労働力がひっ迫しているというマクロの問題に対しては、まずは生産性の向上に 引き続き取り組んでいくとともに、女性、高齢者、外国人の多様な労働参加を促すことが重要 であることを指摘した。特に、女性については、就業率からみた労働の「量」は国際的にも遜 色ない水準となっているものの、その多くがパートタイム等の非正規雇用における就業であ り、今後は、正規雇用転換等を通じた「質」の改善に取り組むことが重要であることを指摘し た。高齢者については、国際的にみても就業が進んでいるものの、依然として65歳を境に 「就業率の崖」が生じている状況にあることから、希望に応じて65歳を超えて就業できる環境 整備が重要であることを指摘した。さらに、日本で働く外国人や外国人を受け入れる事業所は 大きく増加しているものの、送出国との賃金差が縮まる中で、国内賃上げ等に引き続き取り組 み、日本が「選ばれる国」になることが重要であることを述べた。

人口が減少していく我が国においては、これまで以上に一人ひとりの労働者が貴重な存在となる。引き続き、人材開発支援助成金や教育訓練給付の拡充などによるリ・スキリング支援を通じ、生産性向上に向けた必要な支援を行っていく必要があるだろう。さらに、経済社会活動を活性化していくためには、様々な人材が社内で活躍する「組織の多様性(ダイバーシティ)」が重要となるだろう。女性、高齢者、外国人、障害のある人など、様々なバックグラウンドを持った人材が同じ職場で働けるようにすることにより、会社の持続的な成長・発展につながるような新たな付加価値を生む可能性もある。このためには、女性、高齢者、外国人等の多様な人材を受け入れるだけではなく、それぞれの労働者がその強みをいかしていけるような職場づくりが重要となる。例えば、残業前提の勤務や転勤などの広範な人事異動を前提とした無限定な働き方を見直し、多様で柔軟な働き方を確立することなど、あらゆる属性の就業希望者の労働参加が可能となり、能力を発揮する機会を確保できるような取組を進めていく必要があるだろう。また、多様な労働者が自らの能力に応じてやりがいをもって働けるよう、企業自体も個々人に寄り添ったマネジメントに変化していくことも重要である。

加えて、第2節、第3節においては、それぞれ介護分野、小売・サービス分野に着目して、 人手不足の緩和に効果的な取組を分析した。介護分野においては、人手不足が深刻な場合に は、介護福祉機器の整備による職員の身体的負担の軽減や、労働環境等の改善を図ることが重 要である一方、やや不足している場合には比較的高い賃金水準を確保することやICT活用が 人手不足対応に資するなど、人手不足の状況に応じて、必要な対応が異なることが示唆され た。また、小売・サービス分野においては、正社員、パート・アルバイトともに、賃上げを着 実に行い、高い水準の賃金を提示すること、時間外労働を削減することが重要であることを確 認した。さらに、正社員については、有給休暇の取得や、研修や労働環境の整備、給与制度な どの労働条件の整備も重要であることを確認した。

女性、高齢者、外国人等の多様な労働参加を促していくことに加え、介護分野や小売・サービス分野等の人手不足が深刻な分野において、その人手不足の背景等も踏まえながら、人材確保の取組を支援していくことが重要である。

まとめ

まとめ

第I部 労働経済の推移と特徴

2023年の我が国の経済は、年前半は外需が好調だったことに加え、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の位置づけが5類感染症に移行し、経済社会活動の正常化が進み、インバウンド需要の回復やサービス消費の持ち直しがみられたことで高い成長が実現した。一方、年後半は、賃金上昇が物価上昇に追い付いていない中、消費が力強さを欠くなど、マイナス成長がみられた。企業の倒産件数には増加がみられ、人手不足関連倒産は過去最高となった。消費者物価指数は上昇に落ち着きがみられたが、総雇用者所得は減少傾向となる中、総消費動向指数は横ばいで推移した。

雇用情勢については、経済社会活動が活発化する中で、求人が底堅く推移し、改善の動きが みられた。求人の回復基調に落ち着きがみられたものの、女性や高齢者を中心に労働参加が着 実に進展しており、正規雇用労働者数は9年連続で増加していることに加え、より良い条件を 求める転職も活発化している。ただし、企業の人手不足感は全ての産業で高まっており、少子 高齢化に起因する我が国の労働力供給制約がある中、経済社会活動の回復等に伴う人手不足の 問題も再び顕在化している。

労働時間については、働き方改革の取組の進展等を背景に、長期的には減少傾向で推移する中、総じて前年から横ばいとなり、一般労働者では微増、パートタイム労働者では微減であった。産業別にみると、「運輸業、郵便業」については、一般労働者、パートタイム労働者ともに、労働時間が長く、特に、一般労働者の所定外労働時間が長い。加えて、一般労働者においては「宿泊業、飲食サービス業」、パートタイム労働者では「製造業」で、労働時間が長い。

賃金について、現金給与総額は所定内給与、特別給与の増加により、3年連続で増加している一方、実質賃金は物価高により減少した。一般労働者については、特に所定内給与と特別給与の増加がみられ、所定内給与については、2023年の春季労使交渉での賃上げなど、特別給与については、経済社会活動の活発化に伴い、経常利益拡大等がみられたことなどから、増加したものと考えられる。パートタイム労働者の現金給与総額については、最低賃金の引上げや同一労働同一賃金の取組の進展等による所定内給与の増加から、大幅な増加となった。また、産業別現金給与総額では、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」等で増加がみられた。このように、2023年の労働経済は、経済社会活動の活発化に伴い、緩やかな回復がみられた一方で、物価上昇に賃金の伸びが追いついていない状況にあり、引き続き、物価を上回る賃上げが望まれる状況にある。また、女性や高齢者を中心に労働参加が着実に進んでいるが、企業の人手不足感が全ての産業で高まっており、引き続き、動向を注視していく必要がある。

第1章 人手不足の背景

●これまでの人手不足局面とその背景

過去半世紀でみると、①1970年代前半、②1980年代後半~1990年代前半、③2010年代 以降の3期間で人手不足が生じている。人手不足の背景には、需要増加、労働時間短縮、サー ビス産業化の進展等が複合的に影響している。特に、2010年代以降では、企業の付加価値が 増加し欠員率が緩やかに高まる中で、充足率がこの半世紀で最も低い水準まで低下しており、 人手不足が「長期かつ粘着的」に生じている可能性がある。今後も続く高齢化により人手不足 も進む可能性がある中、生産性や労働参加率の向上が必要である。

●2010年代以降の人手不足の現状

2013年以降の労働力需要と労働力供給の差である「労働力需給ギャップ」を労働時間でみたところ、労働力需要の増加に伴い、2017年以降、一時期を除き、2023年に至るまでマイナス基調で推移しており、こうした労働力不足の傾向は広い産業・職業においてみられた。

人手不足が広がる中、大企業への転職が活発化しているものの、産業間・職種間での労働移動は活発化していない。職業紹介機関におけるマッチング効率性については、ハローワークも有料職業紹介事業所も低下しており、その背景として、求職者の年齢層の変化や希望する条件の変化等、人手不足に起因する様々な労働市場における変化が考えられることを指摘した。また、我が国では、名目賃金が3年連続で増加しているが、欠員率に対する賃金上昇率の感応度が高いことから、今後の欠員率の高まりに応じて、高い賃金上昇率を実現していく可能性があると考えられる。

第2章 人手不足への対応

●誰もが活躍できる社会の実現

我が国における潜在労働力の状況については、様々な事情により就業希望のない無業者は3,000万人となっているが、就業希望はあるが求職活動をしていない無業者は460万人、長期無業者は100万人となっている。追加的な仕事の希望がある労働者もいるため、働きたい人の希望をかなえるよう、働き方改革や仕事と生活の両立支援を推進し、副業・兼業を進めるとともに、「年収の壁」への制度的な対応などの支援が重要であることを確認した。

誰もが活躍できる社会の実現に向け、近年、就業者の増加が著しい女性、高齢者、外国人について、就労を取り巻く現状やそれぞれの課題を示しつつ、今後の望ましい方向性等についてマクロの観点から分析した。それぞれの分析結果は以下のとおりである。

- (1) 女性のパートタイムの割合は国際的にみて高いが、近年、正規雇用比率は若い世代を中心に育児休業の利用も背景に上昇している。一方、非労働力・失業からの移行(再就職等)は引き続き非正規雇用が中心であり、キャリアの一時的な中断が女性の職業人生の選択肢を狭めないよう、正規雇用として復帰できる環境や支援の充実が必要。
- (2) 高齢者の就労は国際的に高い水準にあるが、60歳における「就業率の崖」ともいえる差があった。この20年間で、定年年齢の延長などにより、その差をおおむね解消できたが、60歳以降において、非正規雇用比率が高いことや、65歳以降に新たな「就業率の崖」が生

じている。年齢に関わらず働ける職場環境が重要。

(3) 外国人労働者を雇用する事業所は全国に広がっている。労働市場は国際化しており、我が国と送出国との賃金差は縮小し、他の受入国との賃金差は拡大している。ハローワークの求人の分析によると、外国人労働者に「選ばれる国」となるため、賃金はもとより休日日数などを含めた総合的な処遇の向上が重要。

●介護分野における人手不足の状況と取組の効果

(公財) 介護労働安定センターの事業所向けアンケート等から、介護分野における人手不足について分析した。2015年以降の介護事業所の人手不足の状況については、都市部や大規模な事業所において人手不足感が強くなっており、入職率の低下が離職率の低下を上回る傾向にある。人手不足が「長期かつ粘着的」であることを踏まえると、まずは離職率を下げていくことが重要であることを指摘した。

人手不足緩和に効果的な取組としては、事業所の人手不足の程度によって効果は異なるものの、総じて「介護事業所における平均的な水準以上の賃金水準」「職員の相談体制の整備」「定期的な賞与の支給」「ICT機器の整備」があげられることを分析した。さらに、

- ・人手が「大いに不足」している事業所では、「介護福祉機器の整備」により職員の身体的な 負荷を軽減すること
- ・人手が「不足」している事業所では、「相談体制の整備」等、労働環境を改善すること
- ・人手が「やや不足」している事業所では、相場よりも高い賃金や賞与の支給等により、求職 者や今いる労働者に対して、より魅力的な労働条件を示すこと

が重要となることを明らかにした。

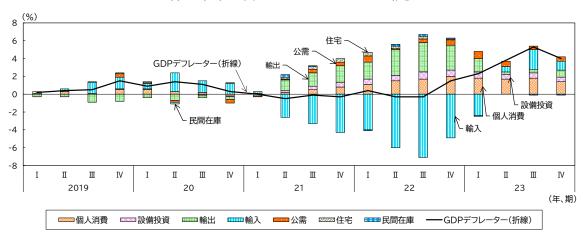
●小売・サービス分野における人手不足の状況と取組の効果

(独) 労働政策研究・研修機構による事業所向けのアンケート調査等を用いて、小売・サービス分野における人手不足について分析した。小売・サービス分野の人手不足は、正社員の方がパート・アルバイトよりも深刻であること、人手不足事業所ではそれ以外の事業所よりも、離職率が高く、離職防止に効果的な賃金や有給休暇、時間外労働等の労働環境の整備にまずは取り組むべきことを指摘した。

人手不足緩和に効果的な取組としては、正社員については、①事務やバックヤードでの業務 負担を軽減する取組、②多様な働き手が活躍できる環境の整備、③仕事の内容やスキルを評価 して給料に反映させる仕組みの整備があげられることを指摘した。ただし、パート・アルバイ トについては、こうした取組による人手不足の緩和に与える影響を確認できなかった。

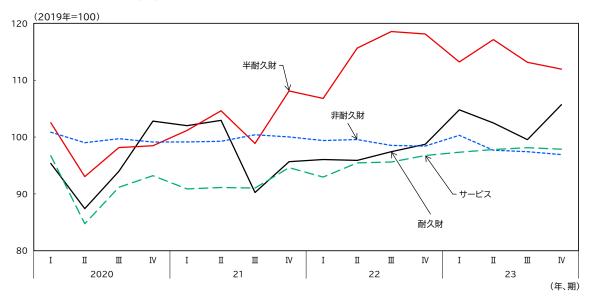
付属統計図表

付1-(1)-1図 GDPデフレーターの推移



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2024年第 I 四半期(1-3月期) 2 次速報時点) をもとに厚生労働省政策統括官付政 策統括室にて作成

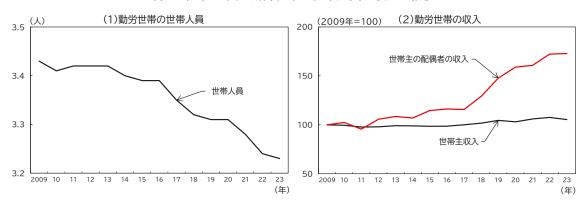
付1-(1)-2図 民間最終消費支出における財、サービス消費の推移



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2024年第 I 四半期(1-3月期) 2 次速報時点)をもとに厚生労働省政策統括官付政 策統括室にて作成

- (注) 1) データは実質の季節調整値。
 - 2) 2019年を100として指数化。

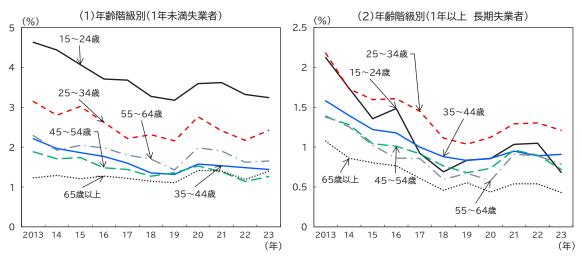
付1-(1)-3図 勤労世帯の世帯人員、収入の推移



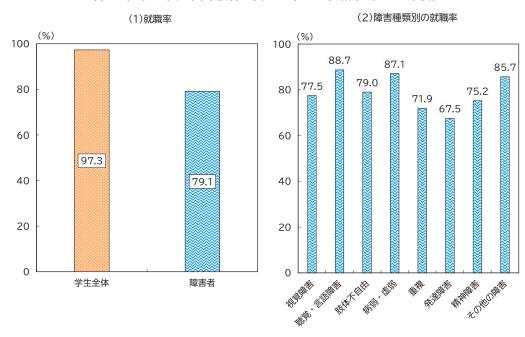
資料出所 総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 二人以上の世帯のうち勤労者世帯が対象。
 - 2) 2018年1月に行った調査で使用する家計簿の改正の影響による変動を含むため、時系列比較をする際には注意が必要。

付1-(2)-1図 失業期間別・年齢階級別にみた労働力人口に占める完全失業者割合の推移

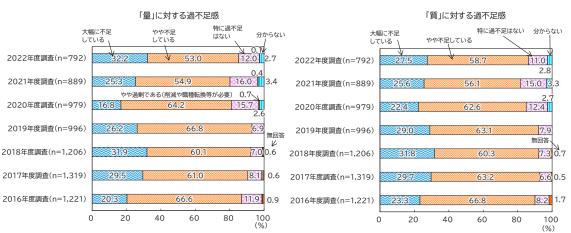


資料出所 総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成



付1-(2)-2図 高等教育を受けた学生の就職率 (2022年度)

資料出所 文部科学省「令和4年度大学等卒業予定者の就職状況調査」、(独)日本学生支援機構「令和4年度(2022年度)大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

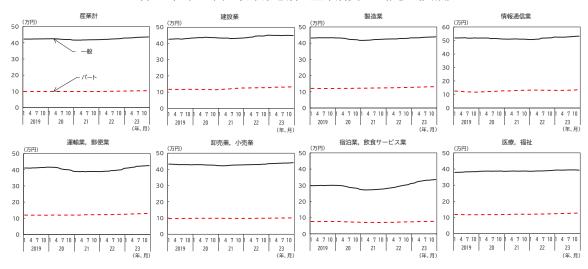


付1-(3)-1図 IT企業におけるIT人材の過不足の状況

資料出所 (独)情報処理推進機構「IT人材動向調査(IT企業向け)」「デジタル時代のスキル変革等に関する調査」をも とに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 2020年度調査から、IT人材(IT企業や事業会社の情報システム部門等に所属する人)に加えて、ITを活用して事業創造や製品・サービスの付加価値向上、業務のQCD(品質、費用、納期)等を行う人も含む。

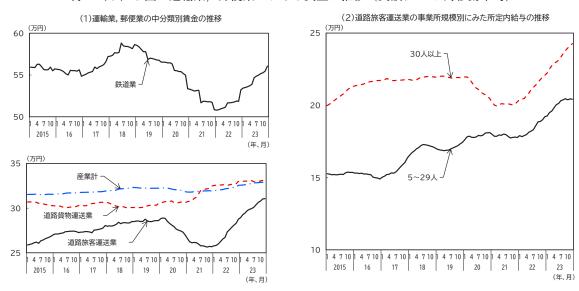
付1-(3)-2図 就業形態別・産業別賃金の推移(実額)



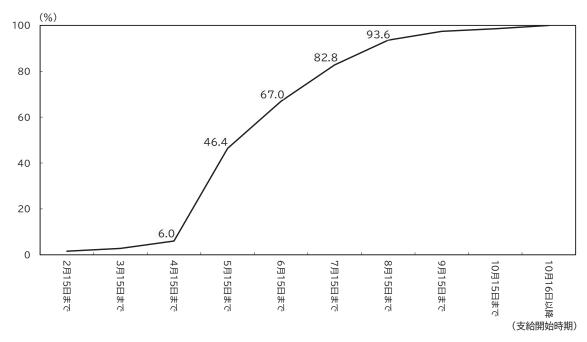
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1)事業所規模5人以上の値を示す。
 - 2) 指数にそれぞれの基準数値(2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値の12か月移動平均をとったもの。

付1-(3)-3図 運輸業,郵便業における賃金の推移(実額、12か月移動平均)

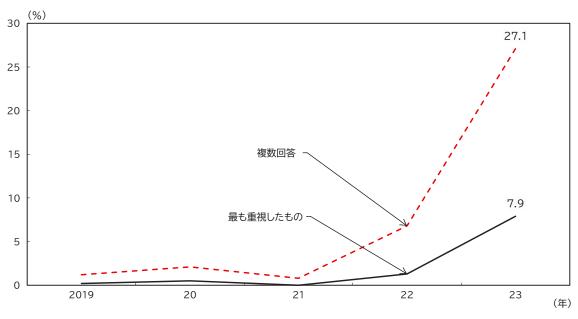


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成



付1-(3)-4図 改定後の賃金支給開始時期 (2023年)

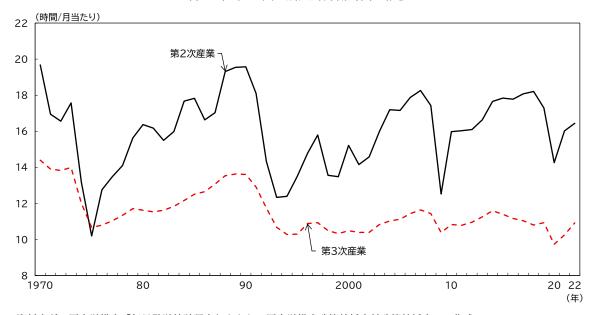
資料出所 厚生労働省「令和5年賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成



付1-(3)-5図 賃金の改定の決定にあたり物価を重視した企業の割合

資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注) 賃金の改定を実施した又は予定していて額も決定している企業が、重視した要素(「企業の業績」「世間相場」 「雇用の維持」「労働力の確保・定着」「物価の動向」「労使関係の安定」「親会社又は関連(グループ)会社の改定 の動向」「前年度の改定実績」「その他」)のうち、最も重視したものとして「物価の動向」を選択した割合と、重 視した要素(複数回答)として「物価の動向」を選択した割合。

付2-(1)-1図 所定外労働時間の推移



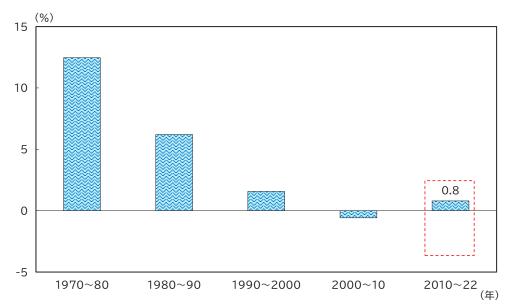
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注)事業所規模30人以上の値を示す。

付2-(1)-2図 男女別パートタイム労働者比率の推移

資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 時系列での比較を行うため、時系列表における男女別の非農林就業者数に、それぞれのパートタイム労働者比率を乗ずることで、フルタイム労働者数とパートタイム労働者数を計算し、これらの数値からパートタイム労働者比率を算出している。
 - 2) パートタイム労働者とは、週の就業時間が「 $1\sim14$ 時間」「 $15\sim34$ 時間」の者を指し、それ以外をフルタイム労働者としている。

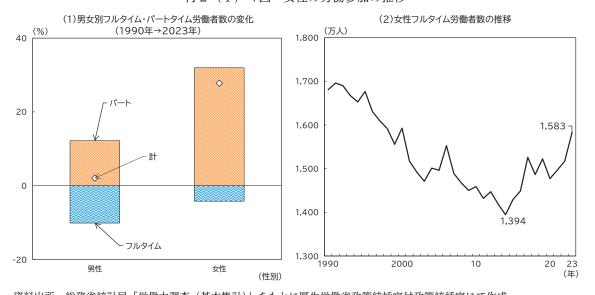
(年)



付2-(1)-3図 年平均名目GDP成長率

資料出所 内閣府「国民経済計算(平成2年基準(1968SNA)、平成12年基準(1993SNA)、平成27年基準(2008SNA))」 をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 基準が異なる3種類の国民経済計算について、それぞれの前年比を結合させることで、1970~2022年までの 各指標の前年比を作成し、この前年比と2022年時点での水準を用いて、各年のGDPを計算。

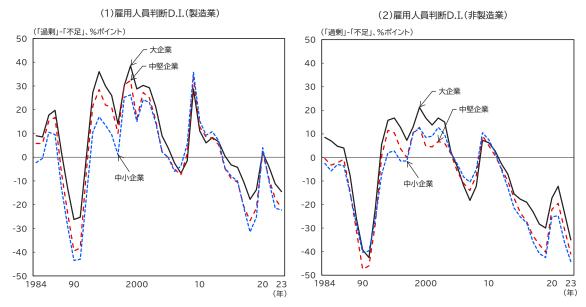


付2-(1)-4図 女性の労働参加の推移

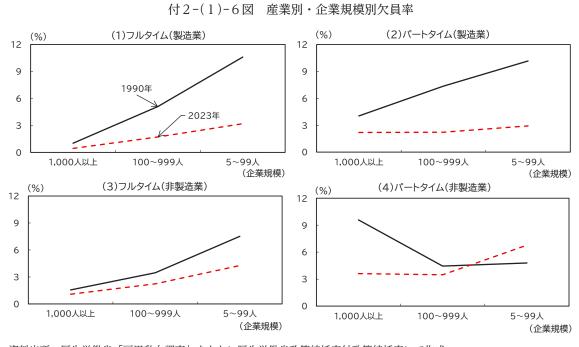
資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 時系列での比較を行うため、時系列表における男女別の非農林就業者数に、それぞれのパートタイム労働者比率を乗ずることで、フルタイム労働者数とパートタイム労働者数を試算している。
 - 2) パートタイム労働者とは、週の就業時間が「 $1\sim14$ 時間」「 $15\sim34$ 時間」の者を指し、それ以外をフルタイム労働者としている。

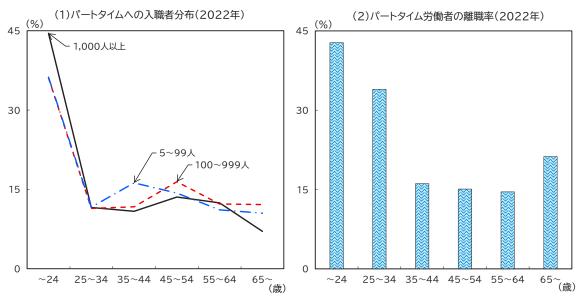
付2-(1)-5図 雇用人員判断D.I.



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

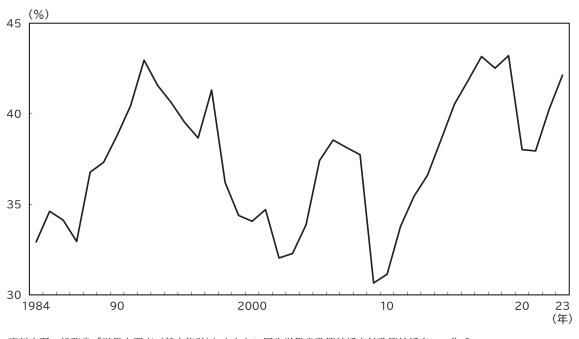


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成



付2-(1)-7図 パートタイム労働者の年齢別入職者の分布、離職率

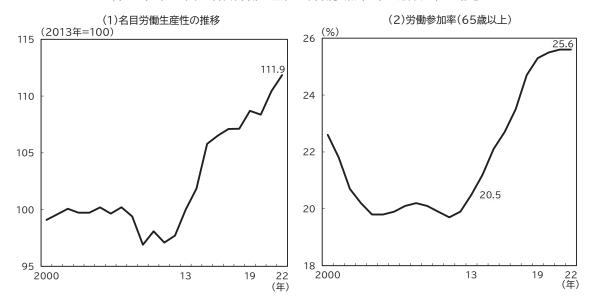
資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成



付2-(1)-8図 失業者に占める自己都合離職者割合

資料出所 総務省「労働力調査 (基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付2-(1)-9図 名目労働生産性、労働参加率 (65歳以上) の推移



資料出所 内閣府「国民経済計算(平成27年基準(2008SNA))」、総務省「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働 省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) (1) の名目労働生産性は、名目GDPを就業者数と年間労働時間で除して算出した 2013年を基準として指数 化したもの。

付2-(1)-10表 産業別・職業別の労働力不足率

(%) 専門的・ 技術的職 2013年 (不足率) 業従事者 鉱業,採石業,砂利採取業 建設業 19. 2 1.1 製造業 電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 0.3 運輸業,郵便業 0. 2 1.4 卸売業, 小売業 金融業, 保険業 不動産業,物品賃貸業 3. 1 学術研究、専門・技術サービス業 宿泊業、飲食サービス業 0.6 4.4 2.7 生活関連サービス業、娯楽業 教育,学習支援業 医療,福祉 0.1 3.8

1.0

1.0

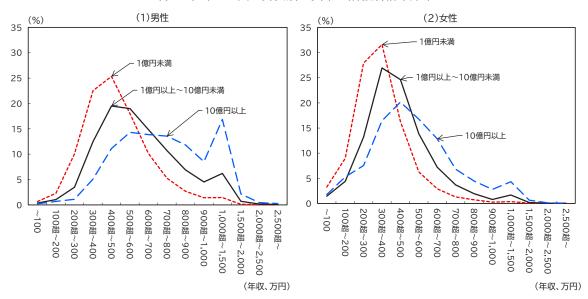
複合サービス事業

サービス業 (他に分類されないもの)

2023年 (不足率)	管理的職 業従事者	専門的・ 技術的職 業従事者	事務従事 者	販売従事 者	サービス 職業従事 者	保安職業 従事者	生産工程 従事者	輸送・機 械運転従 事者	建設・採 掘従事者	(%) 運搬・清 掃・包装 等従事者
鉱業,採石業,砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	4.0	-	-
建設業	2.7	4.6	-	2. 1	-	-	1.7	8.9	3. 2	-
製造業	0.2	0.0	-	2.0	1.0	0.0	0.8	0.1	3.8	-
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
情報通信業	0.2	1.2	-	1.7	-	-	-	-	-	4. 3
運輸業,郵便業	-	-	-	-	3.1	-	3.0	1.3	-	-
卸売業,小売業	-	3.0	-	1.7	1.1	-	0.8	1.0	-	-
金融業,保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産業,物品賃貸業	0.4	1.8	-	1.3	2.0	-	2.3	8.0	3. 5	-
学術研究、専門・技術サービス業	-	0.6	-	-	-	-	-	-	-	13.0
宿泊業、飲食サービス業	1.4	2.6	-	8.4	4.3	-	5.8	-	-	0. 7
生活関連サービス業、娯楽業	-	3.0	-	4. 1	2.7	-	-	6.9	-	-
教育,学習支援業	-	-	-	10.7	-	-	-	5.4	-	-
医療,福祉	0.5	0.8	-	-	2.7	-	-	26.3	-	-
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業(他に分類されないもの)	-	1.8	=	2.3	0.8	5. 4	5.5	3.4	1.8	-

資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策 統括官付政策統括室にて作成

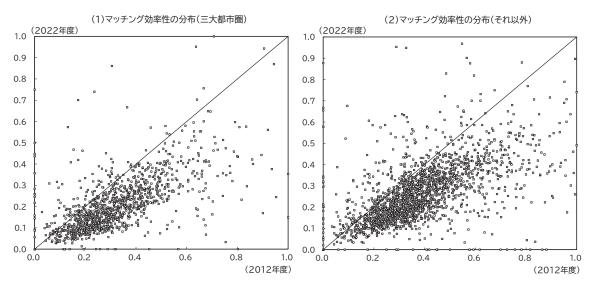
付2-(1)-11図 男女別・資本金階級別給与分布



資料出所 国税庁「民間給与実態統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

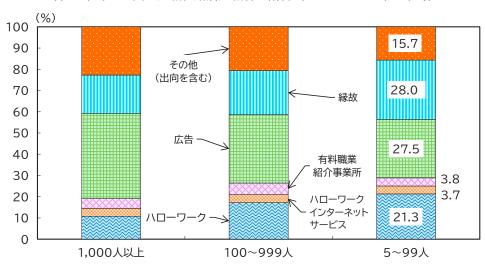
- (注) 1)資本金階級「1億円未満」は、「2,000万円未満」「2,000万円以上5,000万円未満」「5,000万円以上1億円未満」を合計した値。
 - 2) 1年を通じて勤務した正社員に限る。

付2-(1)-12図 マッチング効率性の分布 (三大都市圏とそれ以外)



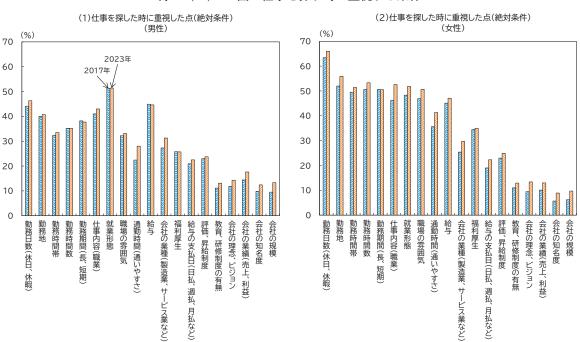
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

(注) 三大都市圏とは、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、愛知県、岐阜県、 三重県、大阪府、京都府、兵庫県、滋賀県、奈良県、和歌山県を指す。



付2-(1)-13図 入職経路別入職者の割合(2013~2022年の平均)

資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成



付2-(1)-14図 仕事を探す時に重視する条件

資料出所 (株) リクルート「求職者の動向・意識調査」(2017, 2023) をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室に て作成

(注) 現在および仕事探し当時の職業が正社員、最近1年間に仕事探し経験あり(新卒以外)の回答。

付2-(1)-15表 マッチング効率性とバーゲニングパワーの推計結果①

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
β	0.512***	0.494***	0.494***	0.487***	0.477***	0.473***	0.484***	0.483***	0.507***	0.466***	0.476***
	(0.0102)	(0.0100)	(0.00963)	(0.0101)	(0.00967)	(0.00942)	(0.00960)	(0.00989)	(0.0105)	(0.00993)	(0.0101)
$ln(\alpha)$	-1.438***	-1.600***	-1.755***	-1.783***	-1.837***	-1.938***	-2.009***	-2.112***	-2.152***	-2.231***	-2.322***
	(0.0643)	(0.0641)	(0.0636)	(0.0644)	(0.0637)	(0.0620)	(0.0628)	(0.0647)	(0.0683)	(0.0637)	(0.0639)
65 歳以上求職者比率	0.542***	0.914***	0.805***	0.797***	0.711***	0.641***	0.769***	0.528***	0.842***	0.676***	0.732***
	(0.138)	(0.132)	(0.108)	(0.105)	(0.0992)	(0.0855)	(0.0842)	(0.0809)	(0.0844)	(0.0761)	(0.0771)
女性求職者比率	0.0619*	0.0717**	0.0500	0.105***	0.0842**	0.0776**	0.167***	0.134***	0.280***	0.269***	0.259***
	(0.0352)	(0.0354)	(0.0345)	(0.0350)	(0.0343)	(0.0340)	(0.0352)	(0.0357)	(0.0376)	(0.0358)	(0.0369)
職業大分類ダミー	あり										
都道府県ダミー	あり										
決定係数	0.612	0.604	0.626	0.603	0.611	0.630	0.630	0.628	0.634	0.644	0.659
サンプル数	2,952	2,973	2,998	2,969	2,980	2,972	2,986	3,007	3,010	2,994	3,036

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注)「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

付2-(1)-16表 マッチング効率性とバーゲニングパワーの推計結果②

	ハローワーク				有料職業紹介事業所			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
β	0.490***	0.491***	0.518***	0.475***	0.817***	0.802***	0.782***	0.772***
	(0.00970)	(0.00987)	(0.0107)	(0.0100)	(0.0107)	(0.0106)	(0.0104)	(0.0107)
$ln(\alpha)$	-1.849***	-1.990***	-1.950***	-2.060***	-2.199***	-2.552***	-2.594***	-2.648***
	(0.0612)	(0.0625)	(0.0667)	(0.0621)	(0.138)	(0.140)	(0.138)	(0.138)
職業大分類ダミー	あり							
都道府県ダミー	あり							
決定係数	0.620	0.623	0.620	0.632	0.812	0.813	0.804	0.800
サンプル数	2,986	3,007	3,010	2,994	2,113	2,135	2,176	2,155

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」「職業紹介事業報告書の集計結果」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括 室にて作成

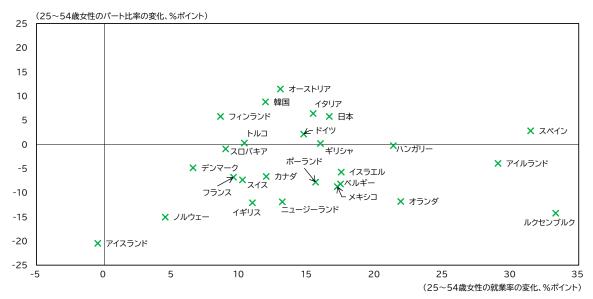
(注)「***」は1%水準で有意であることを示す。

付2-(1)-17表 最小二乗法と操作変数法による推計結果

	(1)最小二乗法	(2)操作変数法
欠員率	0.435*	1.738***
	(0.220)	(0.484)
生産性上昇率	0.945***	0.350**
	(0.0830)	(0.136)
パート比率	-0.00403	-0.163***
	(0.0560)	(0.0603)
第3次産業ダミー	-0.00305	0.0160**
	(0.00716)	(0.00785)
定数項	-0.00378	0.00808
	(0.0116)	(0.0123)
サンプル数	98	96
決定係数	0.759	0.527

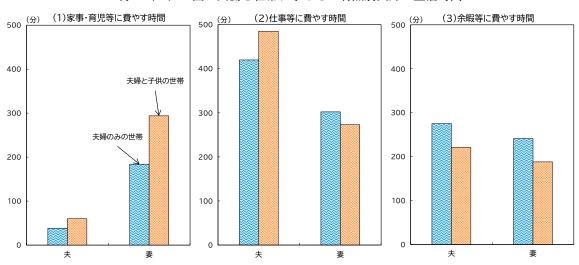
資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」、内閣府「国民経済計算(平成2年基準(1968SNA)、平成12年基準(1993SNA)、 平成27年基準(2008SNA))」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注)「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。



付2-(2)-1図 女性の就業率とパート比率の変化(1995年→2022年)の国際比較

資料出所 OECD.Stat をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

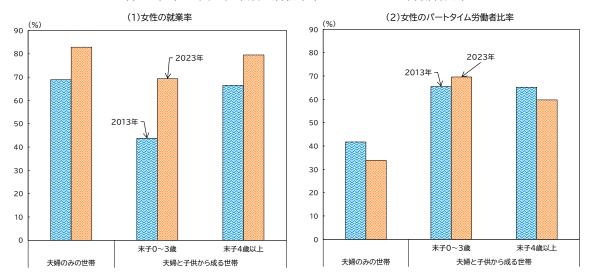


付2-(2)-2図 共働き世帯、子どもの有無別夫婦の生活時間

資料出所 総務省統計局「令和3年社会生活基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

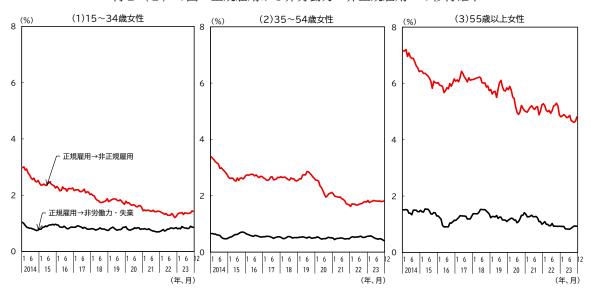
- (注) 1)(1)の「家事・育児等」は「家事」「買い物」「育児」の総平均時間を集計。
 - (2) の「仕事等」は「通勤・通学」「仕事」の総平均時間を集計。
 - (3) の「余暇等」は「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」「休養・くつろぎ」「学習・自己啓発・訓練(学業以外)」「趣味・娯楽」を集計。
 - 2) 2021年の状況を調査。

付2-(2)-3図 世帯類型別就業率とパートタイム労働者比率



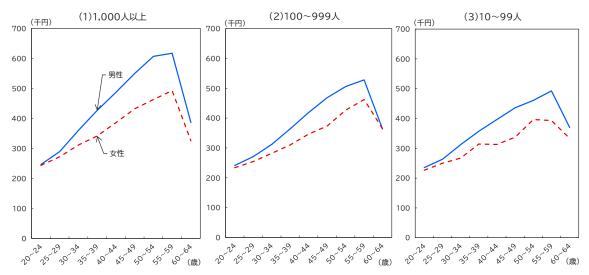
資料出所 総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付2-(2)-4図 正規雇用から非労働力・非正規雇用への移行確率



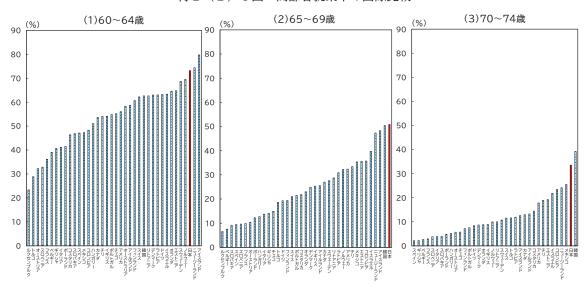
資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成





資料出所 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成 (注) 全て大卒に限る。

付2-(2)-6図 高齢者就業率の国際比較

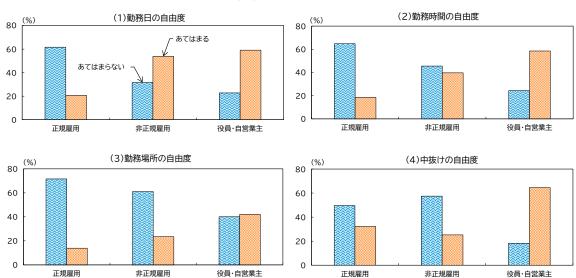


資料出所 OECD.Stat をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付2-(2)-7表 高年齢者雇用安定法の主な改正

	高年齢者雇用安定法
平成 16 年	○雇用確保措置法的義務化
(2004年)	①定年の引上げ等による 65 歳までの高年齢者雇用確保措置導入の法的義務化(平成 18 年 4 月 1 日施行。義務化年齢を平成 25 年度までに段階的に引上げ)
	②募集・採用時に年齢制限を設ける場合の理由提示を義務化
	③求職活動支援書の作成・交付の義務化等
	④シルバー人材センターの労働者派遣事業の特例 (許可を届出とする)
	⑤高年齢者職業経験活用センターの指定法人制度を廃止
平成 24 年	○継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
(2012年)	①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止(平成 25 年 4 月 1 日施行)
	②継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
	③義務違反の企業に対する公表規定の導入
	④高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定
	⑤厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる 12 年間の経過措置
	を設けるほか、所要の規定の整備
平成 28 年	○地域における多様な就業機会の確保
(2016年)	①地域の協議会の設置、地方自治体による地域高年齢者就業機会確保計画の策定
	②都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等について、シルバー人材センターの就業時間の要件を緩和(概ね週 20 時間
	まで⇒週 40 時間まで)
令和2年	○ 70 歳までの就業確保措置の努力義務化
(2020年)	①定年の引上げ等による高年齢者就業確保措置導入の努力義務化(令和3年4月1日施行)
	②高年齢者就業確保措置の実施に関する計画の作成・変更・適正実施勧告(令和3年4月1日施行)
	③事業主が再就職援助措置を講ずる努力義務及び多数離職届出を行う義務の対象を70歳未満で退職する高年齢者に拡大
	④高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

付2-(2)-8図 仕事の柔軟性



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2023」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室に て作成

- (注) 1)「あてはまる」は「あてはまる」「どちらかというとあてはまる」の割合の合計。
 - 2)「あてはまらない」は「あてはまらない」「どちらかというとあてはまらない」の割合の合計。

_____ (年)

12 (%)
10 8 4 2 -

付2-(2)-9図 高齢者(65歳以上)が総労働力供給に占める割合の推移

資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

17

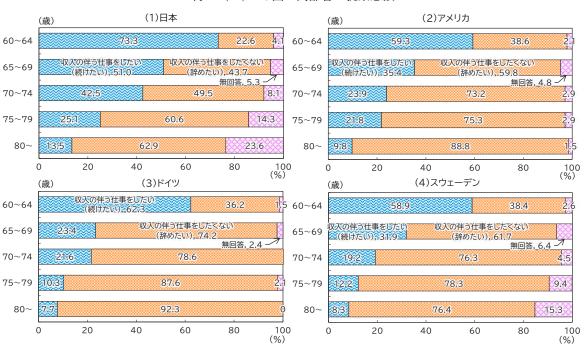
0

2013

14

15

16



付2-(2)-10図 高齢者の就業意欲

18

19

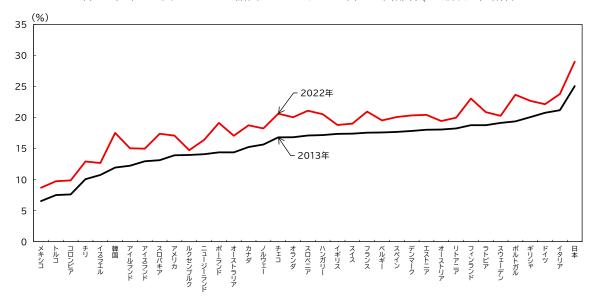
20

21

22

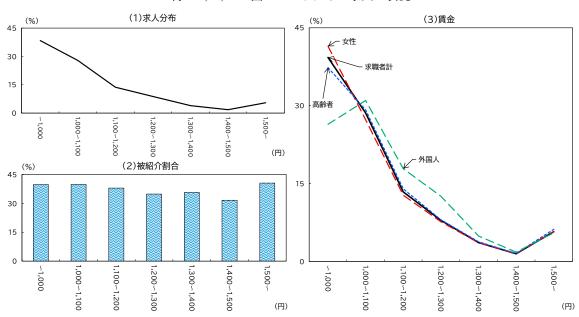
資料出所 内閣府「第9回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて 作成

付2-(2)-11図 OECD諸国における人口に占める高齢者(65歳以上)割合

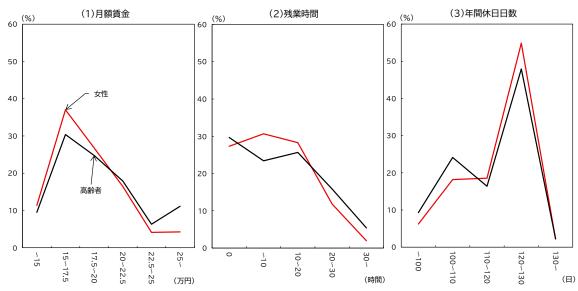


資料出所 OECD.Stat をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

付2-(2)-12図 パートタイム求人の状況



資料出所 厚生労働省行政記録情報 (職業紹介) の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計



付2-(2)-13図 ハローワークにおける求人の被紹介分布(女性、高齢者)

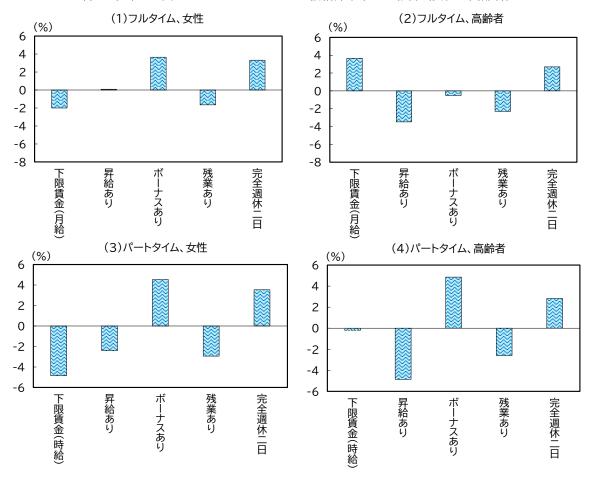
資料出所 厚生労働省行政記録情報 (職業紹介) の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

付2-(2)-14表 求人条件による被紹介確率への推計結果

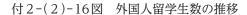
	フルタイム			パートタイム				
	計	女性	高齢者	外国人	計	女性	高齢者	外国人
賃金 (月額)	0.0500***	-0.0204***	0.0365***	0.00380***	-	-	-	-
	(0.00124)	(0.000625)	(0.000674)	(0.000105)	_	-	-	-
賃金 (時給)	-	-	-	-	-0.0396***	-0.0485***	-0.00191	0.00223***
	-	-	-	-	(0.00262)	(0.00217)	(0.00201)	(0.000175)
昇給あり	0.00958***	0.000930**	-0.0348***	0.000651***	-0.0457***	-0.0241***	-0.0486***	0.000590***
	(0.000797)	(0.000411)	(0.000370)	(0.0000622)	(0.000692)	(0.000552)	(0.000535)	(0.0000556)
ボーナスあり	0.0785***	0.0365***	-0.00515***	0.000109**	0.0672***	0.0454***	0.0486***	-0.000332***
	(0.000755)	(0.000404)	(0.000364)	(0.0000533)	(0.000772)	(0.000602)	(0.000595)	(0.0000645)
残業あり	-0.0413***	-0.0165***	-0.0231***	-0.000179***	-0.0401***	-0.0294***	-0.0260***	0.000647***
	(0.000627)	(0.000298)	(0.000316)	(0.0000514)	(0.000807)	(0.000656)	(0.000633)	(0.0000610)
完全週休二日	0.0815***	0.0332***	0.0270***	0.00100***	0.0422***	0.0354***	0.0283***	0.000567***
	(0.000519)	(0.000268)	(0.000282)	(0.0000424)	(0.000805)	(0.000660)	(0.000635)	(0.0000641)
社宅(単身)あり	-0.0494***	-0.0269***	-0.0181***	0.000373***	-0.0638***	-0.0558***	-0.0434***	-0.000462**
	(0.000967)	(0.000569)	(0.000546)	(0.0000624)	(0.00293)	(0.00268)	(0.00233)	(0.000229)
社宅(世帯)あり	0.00511***	-0.000212	-0.00232**	0.000203*	0.0301***	0.0248***	0.0193***	0.000917**
	(0.00162)	(0.000961)	(0.000942)	(0.000106)	(0.00526)	(0.00452)	(0.00418)	(0.000405)
求人数2人ダミー	0.00483***	0.0000127	0.00201***	0.00109***	0.00288***	0.00708***	0.00829***	0.00184***
	(0.000599)	(0.000316)	(0.000328)	(0.0000457)	(0.000794)	(0.000640)	(0.000618)	(0.0000702)
求人数3~5人ダミー	0.0132***	0.00850***	0.00623***	0.00205***	0.0325***	0.0303***	0.0241***	0.00319***
	(0.000795)	(0.000441)	(0.000423)	(0.0000560)	(0.00103)	(0.000828)	(0.000791)	(0.0000898)
求人数6~9人ダミー	0.0869***	0.0414***	0.0381***	0.00288***	0.107***	0.0892***	0.0828***	0.00357***
	(0.00381)	(0.00190)	(0.00174)	(0.000219)	(0.00372)	(0.00283)	(0.00267)	(0.000216)
求人数 10 ~ 49 人ダミー	0.0844***	0.0520***	0.0327***	0.00382***	0.162***	0.133***	0.0952***	0.00557***
	(0.00249)	(0.00137)	(0.00112)	(0.000134)	(0.00301)	(0.00225)	(0.00208)	(0.000171)
求人数 50 人以上ダミー	0.305***	0.152***	0.0856***	0.00539***	0.351***	0.269***	0.263***	0.00823***
	(0.0236)	(0.00926)	(0.00889)	(0.000809)	(0.0251)	(0.0164)	(0.0149)	(0.000756)
サンプル数	3,737,525	3,737,398	3,737,525	3,737,263	2,309,810	2,309,800	2,309,807	2,309,732

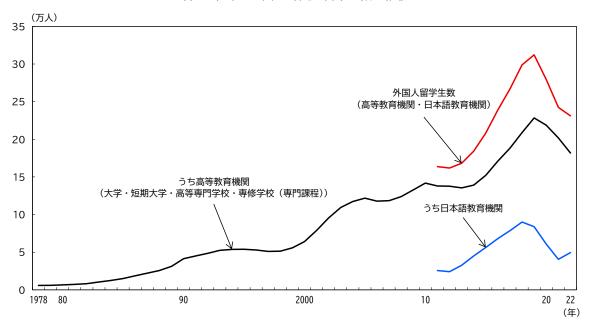
資料出所 厚生労働省行政記録情報 (職業紹介)の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計 (注)「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

付2-(2)-15図 ハローワークにおける被紹介確率への影響(女性、高齢者)



資料出所 厚生労働省行政記録情報 (職業紹介) の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計





資料出所 (独)日本学生支援機構「2022(令和4)年度外国人留学生在籍状況調査結果」をもとに厚生労働省政策統括 官付政策統括室にて作成

付 2-(2)-17表 妻の就業状況の推計結果

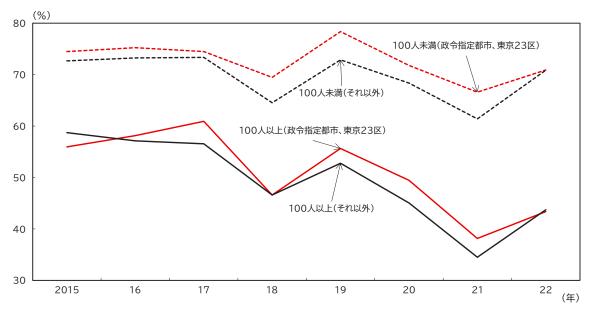
		ディック回帰分析(B 妻の労働参加の有無		就労し	回帰分析 ている妻の労働時間	(対数)
社会通念ダミー	-0.132**	-0.130**	-0.124**	-0.338***	-0.307**	-0.312**
	(0.0525)	(0.0532)	(0.0539)	(0.124)	(0.124)	(0.126)
年齢 (対数)	-0.376***	-0.323***	-0.264**	-0.151	-0.173	-0.188
	(0.0950)	(0.102)	(0.108)	(0.218)	(0.232)	(0.241)
夫の労働時間(対数)	-0.112***	-0.105***	-0.105***	0.0878	0.0805	0.0851
	(0.0188)	(0.0193)	(0.0194)	(0.0584)	(0.0584)	(0.0587)
年収 400 ~ 600 万円ダミー		0.0777	0.0692		-0.0795	-0.0733
		(0.0641)	(0.0650)		(0.141)	(0.143)
年収 600 ~ 800 万円ダミー		0.0700	0.0618		0.131	0.140
		(0.0782)	(0.0793)		(0.160)	(0.164)
年収800~1,000万円ダミー		0.0200	0.0128		-0.0611	-0.0426
,		(0.0866)	(0.0892)		(0.192)	(0.196)
年収 1,000 万円以上ダミー		0.221**	0.230**		-0.489**	-0.493**
		(0.107)	(0.109)		(0.197)	(0.202)
子供ダミー			0.0949*			-0.0499
			(0.0542)			(0.126)
都市居住ダミー			-0.0422			-0.165
			(0.0513)			(0.111)
学歴ダミー			0.00964			0.0719
			(0.0526)			(0.111)
サンプル数	540	540	540	263	263	263
決定係数				0.038	0.070	0.080

資料出所 大阪商業大学「「第11回 生活と意識についての国際比較調査」特別調査「文化と国際化についての調査」」の 個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。
 - 2)全て既婚者であって、妻と同居しているサンプルに限っている。
 - 3) 社会通念ダミーとは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」「妻にとっては、自分自身の仕事よりも、 夫の仕事の手助けをする方が大切である」という二つの設問の少なくともどちらか片方について、「強く賛 成」「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した場合に1を取るダミー変数である。
 - 4) 子供ダミーとは、同居する子供が少なくとも一人いる場合に、都市居住ダミーとは、住んでいる地域が「大都市の中心部」「大都市の郊外」「中小都市」のいずれかに該当する場合に、学歴ダミーとは、妻の学歴が「大学(旧制高校・大学)」「大学院」のいずれかに該当する場合に、それぞれ1をとるダミーである。
 - 5) 本データの2次分析に当たり、JGSSデータダウンロードシステムで個票データの提供を受けた。
 - 6) データの提供を受けたことについての謝辞は以下のとおりである。

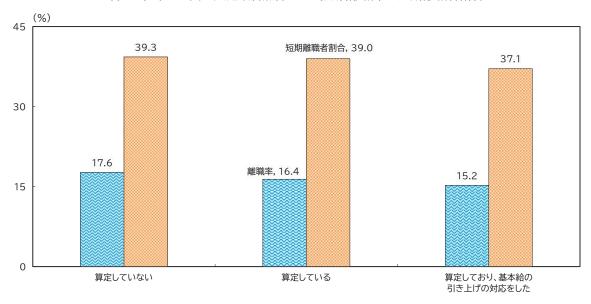
「日本版 General Social Surveys(JGSS)は、大阪商業大学JGSS研究センター(文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点)が、大阪商業大学の支援を得て実施している研究プロジェクトである。JGSS-2017/2018は、文部科学省「特色ある共同研究拠点の整備の推進事業機能強化支援」とJSPS科研費JP17H01007の助成を受け、京都大学大学院教育学研究科教育社会学講座の協力を得て実施した。データの整備は、JSPS人文学・社会科学データインフラストラクチャー構築推進事業JPJS00218077184の支援を得た。」

付2-(2)-18図 事業運営上の課題として「今の介護報酬では、十分な賃金を払えない」をあげる事業所割合



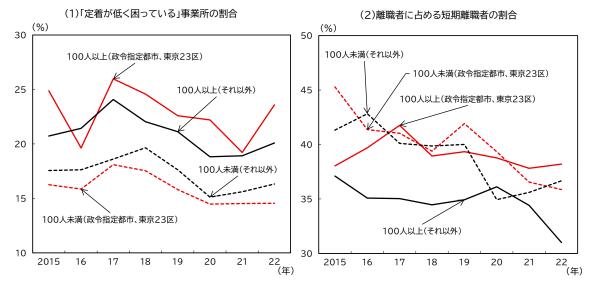
資料出所 (公財) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

付2-(2)-19図 処遇改善加算への対応別離職率・短期離職者割合



資料出所 (公財) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

付2-(2)-20図 介護事業所の離職者に占める定着等の状況



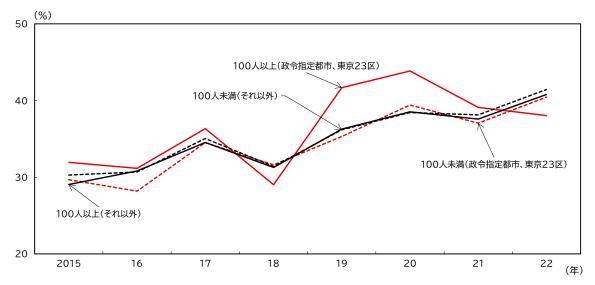
資料出所 (公財) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

付2-(2)-21表 介護事業所の在籍増加率と人手不足の関係(推計結果)

		人手不	足 D.I.	
	(1)	(2)	(3)	(4)
在籍増加率	0.993	1.602**	0.506	1.185**
	(0.632)	(0.700)	(0.440)	(0.491)
100 人以上			-4.728***	-3.979***
(政令指定都市、東京 23 区)			(1.375)	(1.300)
100 人未満			4.822***	5.328***
(それ以外)			(1.327)	(1.237)
100 人以上			-1.382	-0.266
(それ以外)			(1.476)	(1.431)
2020,2021 年ダミー		3.421*		2.857**
		(1.928)		(1.171)
定数項	-75.08***	-77.39***	-73.59***	-76.52***
	(1.691)	(2.091)	(1.703)	(1.974)
サンプル数	32	32	32	32
決定係数	0.076	0.167	0.697	0.754

資料出所 (公財) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計 (注)「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

付2-(2)-22図 事業運営上の課題に「教育・研修の不足」をあげる介護事業所割合



資料出所 (公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

付2-(2)-23表 小売・サービス事業所の従業員の不足感分布クロス集計

(事業所割合、%)

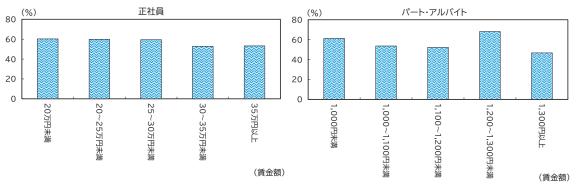
	パート・アルバイト不足感なし	パート・アルバイト 不足10%未満	パート・アルバイト 不足10~15%未満	パート・アルバイト 不足15%以上
正社員不足感なし	22.5	12.8	1.6	2.0
正社員不足10%未満	14.0	20.5	2.8	2.0
正社員不足10~15%未満	2.7	2.6	2.5	1.2
正社員不足15%以上	4.0	2.7	1.4	4.9

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査」(2024年) の個票を厚生労働省政策統括官付 政策統括室にて独自集計

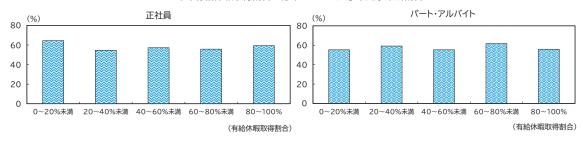
(注) 無回答を除く。

付2-(2)-24図 賃金・労働環境の各分布における人手不足事業所割合(小売・サービス事業所)

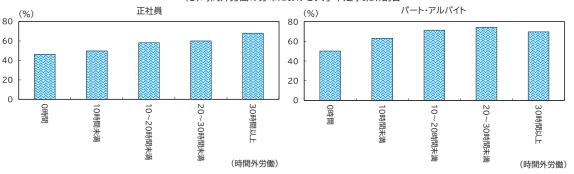
(1)賃金分布における人手不足事業所割合



(2)有給休暇取得割合の分布における人手不足事業所割合

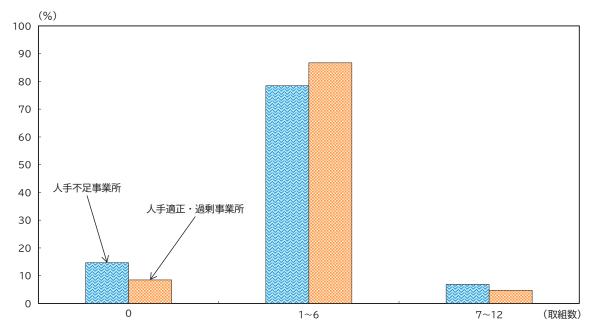


(3)時間外労働の分布における人手不足事業所割合



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査」(2024年)の個票を厚生労働省政策統括官付 政策統括室にて独自集計

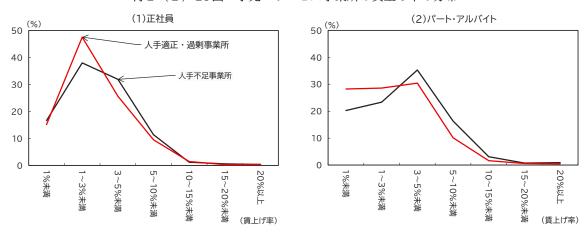
(注) いずれも無回答及び該当者なしを除く。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査」(2024年) の個票を厚生労働省政策統括官付 政策統括室にて独自集計

- (注) 1)「OJT研修に当たっての環境整備(マニュアルの整備、指導方法の統一等)」「OFF-JT研修の実施・拡充」「幹部へのマネジメント研修の実施(店長候補の研修等)」「メンター制度の導入」「年次有給休暇の取得促進策」「シフト調整の工夫」「賄い(食事等)の充実」「社員飲み会への補助」「社員旅行への補助」「身だしなみ基準の緩和(髪色、ピアス、ネイル等)」「アルバイトの大学生への就活支援(セミナーの開催等)」「託児環境の整備(既存託児所との契約等も含む)」「その他」「特に取り組んでいることはない」から複数回答を取組数として集計したもの。
 - 2) いずれも無回答及び該当者なしを除く。

付2-(2)-26図 小売・サービス事業所の賃上げ率の分布



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査」(2024年) の個票を厚生労働省政策統括官付 政策統括室にて独自集計

(注) いずれも「該当者がいない」及び無回答を除く。

付注1 フルタイム・パートタイム労働者別の生産性の推計方法等について

(コラム2-2関係)

1. モデル

企業は、フルタイム労働者、パートタイム労働者、その他(役員、臨時等)の労働者の3種類の労働力に対してそれぞれ w_F 、 w_P 、 w_O の賃金を支払い、以下の収穫一定のコブ・ダグラス型の生産関数の下で、利潤 Π を最大化するものとする 1 。

生產関数: $Y=Ae_F^{\alpha}e_P^{\beta}e_Q^{1-\alpha-\beta}$

利潤最大化式: $\max \Pi = Ae_F^{\alpha}e_P^{\beta}e_Q^{1-\alpha-\beta} - w_Fe_F - w_Pe_P - w_Qe_Q$

 $\frac{\partial \Pi}{\partial e_F} = \frac{\partial \Pi}{\partial e_P} = \frac{\partial \Pi}{\partial e_O} = 0$ を解くと、賃金については、以下のとおり表せる。

フルタイム労働者の賃金: $w_F = A\alpha e_F^{\alpha-1} e_P^{\beta} e_O^{1-\alpha-\beta}$

パートタイム労働者の賃金: $W_P = A\beta e_F^{\alpha} e_P^{\beta-1} e_O^{1-\alpha-\beta}$

その他労働者の賃金: $w_0 = A(1-\alpha-\beta)e_F^\alpha e_P^\beta e_0^{-\alpha-\beta}$

企業の利潤最大化の下で、労働者への給与総額のうち、フルタイム労働者に支払われる賃金 総額の割合(フルタイム労働者への分配率)と、パートタイム労働者に支払われる賃金総額の 割合(パートタイム労働者への分配率)はそれぞれ、

フルタイム労働者への分配率:
$$\frac{w_F e_F}{w_F e_F + w_P e_P} = \frac{\alpha}{\alpha + \beta}$$

パートタイム労働者への分配率:
$$\frac{w_P e_P}{w_F e_F + w_P e_P} = \frac{\beta}{\alpha + \beta}$$

と表せる。ここで、生産関数の両辺について、対数をとって微分すると、

$$\frac{\Delta Y}{Y} = \frac{\Delta A}{A} + \alpha \frac{\Delta e_F}{e_F} + \beta \frac{\Delta e_P}{e_P} + (1 - \alpha - \beta) \frac{\Delta e_O}{e_O}$$

となることから、 α はフルタイム労働者の生産性、 β はパートタイム労働者の生産性でもあると解釈できる 2 。本分析では、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」における事業所別のデータを用いて、以下の式から α と β を推計する。

$$\ln(Y) = \ln(A) + \alpha \ln(e_F) + \beta \ln(e_P) + (1 - \alpha - \beta) \ln(e_O) - (1)$$

ここで、フルタイム労働者の賃金、パートタイム労働者の賃金には、それぞれ本来利潤最大化により導出される賃金水準 w_p に対して σ_F と σ_P というパラメーターが乗じられているものとする $(0<\sigma_F,0<\sigma_P)$ 。すなわち、それぞれの賃金について、

¹ コブ・ダグラス型の生産関数を用いて、生産性を推計する手法は幅広く採用されている。例えば、川口ほか(2007)や神野(2009)においては、通常直接的に計測できない年齢別の生産性の違いを確認するに際して、各企業における生産額を左辺に、各年齢における雇用者数を右辺においたコブ・ダグラス型生産関数を仮定した推計を行っている。

² αは、フルタイム労働者数が1%増加したときの、生産量の増加分を示す。

フルタイム労働者の賃金 : $W_F'=\sigma_F W_F$

パートタイム労働者の賃金 : $w_P'=\sigma_P w_P$

と仮定する 3 。実際にデータから観測されるフルタイム労働者への分配率を d^4 とすると、

$$d = \frac{w_F' e_F}{w_F' e_F + w_P' e_P} = \frac{\sigma_F \alpha}{\sigma_F \alpha + \sigma_P \beta}$$

となる。ここで、パートタイム労働者に対する相対的なフルタイム労働者の賃金プレミアムをσ として、

 $\sigma = \frac{\sigma_F}{\sigma_P}$

とすると、

$$\sigma = \frac{\beta d}{\alpha (1-d)}$$

となる。 σ は、フルタイム労働者のパートタイム労働者に対する相対的な賃金プレミアムを示しており、 σ =1であれば、フルタイム労働者には、生産性に比してパートタイム労働者と同程度の賃金が払われていることを示している。一方で、 $0<\sigma<1$ であれば、生産性に比した賃金額はパートタイム労働者の方が多く、 $\sigma>1$ であれば、その逆であることを示している。

2. 使用したデータ

 α 、 β の試算にあたっては、2012年、2016年における総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」の個票を用いて、事業所ごとの売上額、正社員・正職員数 5 、パート・アルバイト労働者数、その他の労働者数(役員、臨時雇用者等)、従業者数、所在都道府県、経営組織 6 、産業分類(小分類)により、(1)式を推計することで行った 7 。なお、売上がゼロの事業所、従業員数が 5 人未満の事業所及び産業分類が「 6 A.農業,林業」「 8 B.漁業」に該当する事業所は推計に用いていない 8 。

また、2012年、2016年におけるdについては、厚生労働省「毎月勤労統計調査」における、産業別、フルタイム・パートタイム労働者別の現金給与総額と労働者数から計算した。

³ $0 < \sigma < 1$ であれば、パートタイム労働者の賃金は、本来の生産性から得られるべき水準から割り引かれている一方で、 $\sigma > 1$ であれば、本来の生産性から得られるべき以上の賃金を得ていることとなる。

⁴ dについては、厚生労働省「毎月勤労統計調査」における、2012年、2016年のそれぞれのフルタイム・パートタイム労働者別の現金給与総額と、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」の個票から計算したフルタイム・パートタイム労働者数より計算している。

⁵ 本分析では、正社員・正職員をフルタイム労働者、パート・アルバイト労働者をパートタイム労働者とした。

⁶ 個人経営、株式会社・有限会社・相互会社、合名会社・合資会社、合同会社、会社以外の法人、外国 の会社、法人でない団体の7区分。

^{7 「}経済センサス-活動調査」の最新のデータは2021年であるが、2021年調査から労働者の分類が、「正社員・正職員」「パート・アルバイト労働者」から、「無期雇用者」「有期雇用者」と変更されたため、時系列での比較ができないことから、本分析では2021年のデータを用いていない。

⁸ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」は5人以上事業所のうち、「A.農業,林業」「B.漁業」を除く事業所 を調査しており、当該調査の調査範囲と合わせるために行ったもの。

3. 推計結果

推計結果は表 1-1・表 1-2 のとおりである。なお、推計については、生産量 Y を売上とみなしたものに加えて、売上の代わりに付加価値を用いたものも行っている(付加価値が 0 以下の事業所は除いている。)。付加価値を被説明変数にした場合であっても、おおむね同様の結果が得られるが、比較的 β の値が大きく、売上で測るよりも、付加価値で測る方が、アウトプットの増加に対してパート・アルバイトが及ぼしている影響が大きい。推計結果は表 1-3・表 1-4 のとおり。なお、コラム 2-2 図は、Y を売上とみなして推計した場合に計算される σ を示したものである。

<表1-1・表1-2> 推計結果(売上を生産量Yとした場合 2012年、2016年)

表 1 — 1 (2012年)	在 業 計	第 雇業	第3次 無業	業 業 。 禁 多 地 森 力 森	離散業	数语类	画 ス・ 熱 子・ 予 ・ 子 語 ・ 子	情報通信業	運 業 乗	世 宗 张 小	金融業 ※ 条	不動產業, 物品賃貸業	学術研究, 専門・技術 サービス業	宿泊業, 飲サービス	生活関連 サービス 戦 頻楽業	教育, 文摄業 中留	医療,福祉	複合サービ ス事業	サービス業 (他に分類 されないも の)
Ø	0.688***	0. 740***	0.668***	0. 749***	0.616***	0.771***	0. 760***	0.767***	0. 630***	0.698***	0.610***	0. 731***	0.698***	0. 488***	0.742***	0. 710***	0.673***	0. 778***	0.618***
•	(0.000949)	(0. 00204)	(0. 00108)	(0.0549)	(0.00380)	(0. 00251)	(0.111)	(0. 00929)	(0.00645)	(0. 00208)	(0.0228)	(0. 00826)	(0.00554)	(0.00216)	(0. 00446)	(0.00589)	(0.00187)	(0. 0196)	(0. 00397)
В	0.235***	0. 161***	0. 266***	0. 253***	0.0958***	0.166***	0.142**	0. 13/***	0. 148**	0. 292***	0. 190***	0. 202***	0. 165***	0. 430***	0.304***	0. 229***	0. 262***	0. 18 /***	0.159***
	(0.000780)	(0.00150)	(0. 000911)	(0.0415)	(0.00295)	(0.00182)	(0.0659)	(0.00619)	(0.00427)	(0.00172)	(0.0181)	(0.00678)	(0, 00433)	(0.00200)	(0.00399)	(0.00485)	(0.00162)	(0.0142)	(0. 00331)
$1-\alpha-\beta$	0.0772***	0.0987***	0.0666***	-0. 00202	0.288***	0.0630***	0.0973	0.0956***	0. 222***	0.00972***	0. 200***	0.0666***	0.137***	0.0816***	-0.0455***	0.0616***	0.0645***	0.0345	0.223***
	(0.00137)	(0.00285)	(0.00156)	(0.0788)	(0.00579)	(0.00342)	(0. 135)	(0.0122)	(0.00879)	(0.00305)	(0.0347)	(0.0122)	(0.00776)	(0.00307)	(0.00661)	(0.00814)	(0.00260)	(0.0218)	(0.00594)
臨時雇用者比率	-0.0673***	-0. 451***	0.0877***	-0. 248	-1.107***	-0.366**	0.354	-0. 449***	-0.653***	0.219***	-0. 469***	-0. 482***	-0.679**	0.599***	0.477***	0.148***	0.329***	0.382**	-0.878***
	(0.00695)	(0.0149)	(0.00789)	(0.396)	(0.0247)	(0.0210)	(0.827)	(0.0730)	(0.0509)	(0.0154)	(0. 163)	(0.0595)	(0.0407)	(0.0139)	(0.0330)	(0.0362)	(0.0155)	(0.152)	(0.0352)
役員比率	-0.342***	0.140***	-0.479***	0. 282	-0.327***	0.101***	0.389	-0.279***	-0.186***	-0.561***	-0.128	-0.328***	-0.0935**	-0. 223***	0.1000***	-0. 280***	0.307***	-0.376**	-0. 709***
	(0.00720)	(0.0151)	(0.00822)	(0.342)	(0, 0256)	(0.0202)	(0.689)	(0.0681)	(0.0511)	(0.0148)	(0.146)	(0.0464)	(0.0384)	(0.0202)	(0.0365)	(0.0546)	(0.0203)	(0.121)	(0.0321)
定数項	9.074***	8. 930***	9.307***	9. 198***	7.734***	7. 633***	9.514***	6.956***	7. 093***	8.759***	8. 184***	7.671***	7. 233***	6.760***	6. 423***	6. 538***	7.368***	6. 734***	6.945***
	(0.375)	(0.351)	(0.131)	(0.445)	(0, 0166)	(0.0201)	(0.406)	(0.104)	(0.0650)	(0.0319)	(0.219)	(0.0418)	(0.0314)	(0.00950)	(0.0210)	(0.0339)	(0.0138)	(0.0932)	(0.0261)
都道府県ダミー	あり	あり	ф у	あり	あ り	あり	\$€ 10	あり	あり	æ ∪	あり	あり	# €	あり	あり	あり	æ ₽	æ √	æ ∵
産業(小分類)ダミー	あり	あり	ф у	あり	あ り	あり	\$€ 10	あり	あり	æ ∪	あり	あり	# €	あり	あり	あり	æ ₽	あり	æ ∵
経営組織グミー	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	\$ €	\$€ 7	あり	あり	あり	ф у	\$ €	あり	ф U	₩	あり	ф 5
企業規模ダミー	あり	あり	あり	あり	あり	あり	ф у	あり	₩ 9	あり	あり	あり	ф У	あり	あり	æ ∪	æ ∪	あり	₽ U
サンプル数	1, 571, 220	375, 780	1, 195, 440	921	157, 626	217, 233	355	22, 455	31, 831	440, 517	7, 092	46, 261	56, 330	203, 106	69, 508	34, 705	187, 971	6, 875	88, 434
	_																		
				_															
表 1 — 2(2016年)	華	第2次 産業	無 無 業	紙業, 業, 砂型採	建設業	製造業	高気・ガス・ 黎弁 ・ 発子・ 水原・ ・ 水原株・ ・ 水原・ ・ ・	情報通信業	運動業 便業 動	部 業 十	金 養 業 安	不動產業, 物品賃貸業	神術母院, 専門・技術 サーバス業	宿 泊 後 サ ー ボ ス	生活 サービス 業, 娯楽業	教育, 学習 支援業	医療,福祉	後 会 み 事業 :	サービス業 (他に分類 されないも ラ)
Ø	0.677***	0.776***	0. 656***	0.767***	0.690***	0.788***	0.915***	0.828***	0.678***	0.697***	0.575***	0. 768***	0.697***	0.505***	0.706***	0.694***	0.668***	0.807***	0.598***
	(0.000955)	(0.00218)	(0, 00106)	(0.0536)	(0.00411)	(0.00266)	(0.0944)	(0.00938)	(0.00679)	(0.00215)	(0.0211)	(0.00824)	(0, 00540)	(0.00197)	(0.00440)	(0.00574)	(0.00172)	(0.0185)	(0.00402)
В	0.225***	0.139***	0.257***	0.111***	0.0439***	0.154***	0.151**	0.0988**	0.140***	0.295***	0.171***	0.117***	0.167***	0.446***	0.264**	0.237***	0. 255***	0.162***	0.136***
	(0.000796)	(0.00157)	(0.000919)	(0.0378)	(0.00313)	(0.00191)	(0.0622)	(0.00617)	(0.00446)	(0.00181)	(0.0169)	(0.00648)	(0.00425)	(0.00199)	(0.00399)	(0.00489)	(0.00156)	(0.0136)	(0.00333)
$1-\alpha-\beta$	0.0971***	0.0851***	0.0876***	0.122*	0.266***	0.0578***	-0.0652	0.0737***	0.182***	0.00812**	0. 254***	0.115***	0.136***	0.0495***	0.0298***	0.0686***	0.0767***	0.0315	0.266***
	(0.00140)	(0.00300)	(0.00158)	(0.0734)	(0.00607)	(0.00363)	(0.122)	(0.0122)	(0.00923)	(0.00322)	(0.0318)	(0.0120)	(0.00757)	(0.00301)	(0.00675)	(0.00847)	(0.00251)	(0.0203)	(0. 00613)
臨時雇用者比率	-0. 252***	-0.342***	-0. 104***	0. 133	-0.941***	-0.274***	0. 625	-0. 251***	-0.413***	-0.179***	-0.821***	-0. 674***	-0.702***	0.540***	0.393***	0. 282***	0. 493***	-0.0177	-1.093***
5 10 14	(0.00799)	0.0103)	(0.00913)	0.400)	(0. 0200)	0.0244)	(0.004)	0.0000)	0.03/0)	0.0190)	0.103)	0.0077	0.0403)	0.0132)	0 167	0.0402)	0.01717	0.00444	(0.0031)
该 异比等	(0.00748)	(0.0161)	(0.00851)	(0.344)	(0.0271)	0.00100	0.970	(0.0718)	0.0537)	(0.0159)	(0.134)	(0.0468)	(0.0386)	(0.02015)	(0.0371)	(0.0571)	(0.0192)	(0.120)	(0.0336)
定数項	9. 384***	8.995***	8. 766***	9. 093***	7.693***	7. 725***	5. 497***	7.124***	7. 531***	9.092***	8. 508***	7. 761***	7. 427***	6.920***	6. 473***	6. 681***	7.360***	6. 473***	7.064***
	(0.517)	(0, 469)	(0.0805)	(0.557)	(0, 0176)	(0.0206)	(1. 263)	(0.103)	(0.0700)	(0.0391)	(0.232)	(0.0445)	(0.0313)	(0,00918)	(0.0215)	(0.0340)	(0.0136)	(0.0783)	(0.0279)
都道府県ダミー	n@	ሰዋ	ው የ	ቅር	ው የ	£ €	ው የ	あり	ው የ	ф Г	£ €	£ €	94 P	あり	£00€	ф Р	あり	ф у	あら
産業(小分類)ダミー	ውስ	ውስ	あり	あり	æ ሰ	æሰ	ት የ	ቅሳ	æ ይ	æ ሰ	æሰ	æሰ	ф У	ቅሳ	ውስ	ф у	ф у	あり	ф У
経営組織ダミー	ውስ	ውስ	あり	あり	æ ሰ	æሰ	ት የ	ቅሳ	æ ይ		æሰ	æሰ	ф У	ቅሳ	ውስ	ф у	ф у	あり	ф У
企業規模ダミー	ф р	ውስ	æ ህ	あり	あり	ቅር	あり	あり	ው የ	あり	ቅር	ቅር	ታ የ	あり	ф Г	あり	あり	あり	あり
サンプル数	1, 799, 709	375, 421	1, 424, 288	926	155, 760	218, 705	484	23, 932	31, 967	526, 232	7, 478	52,440	61, 529	238, 397	80, 931	42,094	252, 676	7, 816	98, 312
	_			_															

(注) [***] は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

<表1-3・表1-4> 推計結果(付加価値を生産量Yとした場合 2012年、2016年)

表 1 — 3(2012年)	麻業計	第 產業	₩ ※ ※	編業取 , 禁 , 禁 , 禁 , 注	建設業	数相	高 ス・ 禁 子・ 米 単 派 米 単	情報通信業	海 ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※	卸売 紫素	金 融業 ※ ・ ・	不動產 物品價貸業.	学 ・ ・ ・ 日・ 大 ・ アーピス 業	音が 乗業 はままれる ままま はままま はままま はままま はままま はままま はままま	本中は、一に、関連を表して、関連を表して、対象を表して、ものでは、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象をまして、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、対象を表して、ものでも、ものでも、ものでものでも、ものでものでも、ものでものでも、ものでものでも、ものでものでものでも、ものでものでものでものでものでも、ものでものでものでものでものでものでも、ものでものでものでものでものでものでものでものでものでものでものでものでものでも	数高. 大援 举 华留	医療,福祉	複合サービ ス事業	サービス業 (他に分類 さわないも))
Ø	0.637***	0.673***	0. 626***	0.699***	0.676***	0.673***	0.818***	0. 719***	0. 656***	0.625***		0.673***	0.727***	0.512***	0.636***	0.653***	0.620***		0.597***
	(0.000846)	(0.00191)	(0. 000952)	(0.0564)	(0.00330)	(0.00236)	(0.0314)	(0.00702)	(0.00349)	(0.00178)		(0.00691)	(0, 00515)	(0.00259)	(0.00397)	(0.00506)	(0.00202)	(0.00574)	(0.00358)
В	0.242***	0. 196***	0. 260***	0. 223***	0.198***	0.196***	0. 182***	0.152***	0. 195***	0.285***	0. 138***	0. 184***	0.172***	0. 409***	0.287***	0. 227***	0. 276***	0. 203***	0.212***
	(0.000682)	(0.00139)	(0.000789)	(0.0431)	(0.00250)	(0.00169)	(0.0193)	(0.00466)	(0.00222)	(0.00147)	(0.00475)	(0.00563)	(0.00397)	(0.00239)	(0.00354)	(0.00400)	(0.00174)	(0.00447)	(0.00296)
1- \alpha - \beta	0.121***	0. 131***	0.113***	0.0786	0.126***	0. 130***	-0.000344	0.129***	0.149***		0. 146***	0.142***	0.100***	0.0787***	0.0763***	0. 120***	0.105***	0.0491***	0.191***
	(0.00120)	(0.00263)	(0.00136)	(0.0804)	(0.00477)	(0.00319)	(0.0368)	(0.00911)	(0.00443)		(0.00888)	(0.0102)	(0.00714)	(0.00371)	(0.00588)	(0.00659)	(0.00280)	(0.00628)	(0.00534)
臨時雇用者比率	-0.0750***	-0.379***	0.0303***	-0. 132	-0.350***	-0.420***	0.564	-0. 638***	-0. 0843***		-0. 256***	-0.487***	-0.454**	0.611***	0.147***	0.0373	0.308***	0.414**	-0. 564***
	(0.00629)	(0.0141)	(0.00709)	(0.418)	(0.0220)	(0.0199)	(0.375)	(0.0591)	(0.0311)	(0.0132)	(0.0777)	(0.0504)	(0.0385)	(0.0169)	(0.0297)	(0.0316)	(0.0169)	(0.0576)	(0.0322)
役員比率	-0.167***	-0.00990	-0.173***	0.386	-0.0637***	0.103***	1.057***	-0.392***	-0.230***	-0.0915***	0.00835	-0.0842**	0.172***	0.320***	0.184***	-0. 261***	0.241***	-0.427***	-0. 544***
	(0.00648)	(0.0140)	(0.00739)	(0.346)	(0.0224)	(0.0188)	(0. 262)	(0.0527)	(0.0298)	(0.0127)	(0.0540)	(0.0390)	(0.0329)	(0.0243)	(0.0326)	(0.0489)	(0.0218)	(0.0422)	(0.0293)
定数項	15.92***	16.02***	16. 29***	15.97***	16.15***	15.71***	16. 56***	15. 18***	16. 39***	16. 60***	16.24***	15. 24***	16. 50***	15.06***	15.26***	15.81***	16.30***	14.89***	15.94***
	(0.139)	(0.133)	(0.0258)	(0.274)	(0.0443)	(0.0357)	(0.115)	(0.261)	(0.0703)	(0.574)	(0. 183)	(0.198)	(0.263)	(0.0970)	(0.0804)	(0.0713)	(0.0561)	(0.104)	(0.128)
都道府県ダミー	あり	あり	\$± €	あり	あり	あり	あり	あり	あり	み り	あり	あり	あり	あり	あり	み り	æ ₽	あり	あり
産業(小分類)ダミー	あり	ት የ	\$£ €	æ ካ	あり	かり	ው የ	ф у	あり	ф С	\$€ 1	ው የ	あり	あり	\$£€	\$€ 1	ф С	#P 12	あり
経営組織ダミー	あり	ት የ	\$£ €	æ ካ	あり	かり	ው የ	ф у	あり	ф С	\$€ 1	ው የ	あり	あり	\$£€	\$€ 1	ф С	\$P €	あり
企業規模ダミー	あり	ው የ	あり	あり	ф С	ж	あり	ф 9	ф у	ф С	ф 9	あり	あり	あり	あり	æ ሰ	ው የ	あり	あり
					4													4	
サンブ ト数	1, 809, 145	413, 113	1, 396, 032	096	192, 691	219, 462	2, 848	29, 340	79, 512	471, 768	50, 182	48, 583	59, 529	217, 552	76, 948	45, 362	198, 900	19, 648	95, 860
	_																		
		_		_															
表 1-4 (2016年)	産業計	第2次 産業	第 後 業 業	無 業, 一 数 一 禁 の 一 数 一 数 一 数 一 数 一 数 一	建設業	数倍業	画気・ス・繋供 水子 水道業・	情報通信業	運輸業, 野 の	卸売業, 小 会 下	金融業,保工	不動産業, 物品賃貸業,	学術研究, 専門・技術 サービス業	6 6 6 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8	生活 サービス 業、続楽業	教育.	医療,福祉	極合サーボ み事業	サービス業 (他に分類 されないも の)
Ø	0.637***	0.712***	0. 624***	0.757***	0.746***	0.698***	0. 718***	0. 788***	0.664***	0.645***	0.652***	0.652***	0.713***	0.497***	0.629***	0.643***	0.616***	0. 738***	0.582***
	(0.000809)	(0.00196)	(0.000893)	(0.0633)	(0.00351)	(0.00236)	(0.0210)	(0.00716)	(0.00361)	(0.00169)	(0.00486)	(0.00685)	(0.00484)	(0.00217)	(0.00382)	(0.00483)	(0, 00185)	(0.00674)	(0.00355)
β	0.250***	0.169***	0.276***	0.169***	0.153***	0.181***	0. 281***	0.145***	0.172***	0.305***	0.271***	0.150***	0.159***	0.455***	0.288***	0.267***	0.290***	0. 226***	0.184***
	(0.000658)	(0.00140)	(0.000751)	(0.0438)	(0.00259)	(0.00168)	(0.0139)	(0.00468)			(0.00356)	(0.00535)	(0.00376)	(0.00217)	(0.00345)	(0.00393)	(0, 00167)	(0.00501)	(0.00291)
$1-\alpha-\beta$	0.112***	0.119***	0. 100***	0.0741	0.101***	0.121***	0.00119	0.0661***			0.0775***	0.198***	0.127***	0.0481***	0.0828***	0.0895***	0.0934**	0.0360***	0.234***
	(0.00117)	(0.00266)	(0.00131)	(0.0850)	(0.00489)	(0.00319)	(0.0254)	(0.00920)	(0.00473)	(0.00251)	(0.00667)	(0.00992)	(0.00673)	(0.00333)	(0.00585)	(0.00678)	(0.00270)	(0.00712)	(0.00540)
臨時雇用者比率	-0. 289***	-0.369***	-0. 178**	0. 638	-0. 251***	-0.403***	0.890***	-0. 248***	-0.279***	-0.0353**	-0.0320	-0. 664***	-0.583***	0.555***	0.367***	0. 199***	-0.527***	0.347***	-0.947***
;	(0.00691)	(0.0151)	(0.00/81)	(0.483)	(0.0236)	(0.0219)	(0. 293)	(0.0/19)	(0.0389)	(0.0151)	(0.01/5)	(0.05/4)	(0.0417)	(0.0169)	(0.0321)	(0.0348)	(0.0185)	(0.0/28)	(0, 0353)
役員比率	-0. 189***	0.00116	-0.162***	-0.0460	0.0915***	0.0337*	0. 183	0.0517	-0.204***	-0.0592***	0. 240***	-0.0533	0.00434	0.0846***	0. 162***	-0.190***	0.397***	-0.352***	-0. 719***
	(0.00637)	(0.0143)	(0.00722)	(0.392)	(0.0232)	(0.0191)	(0.165)	(0.0556)	(0.0316)	(0.0125)	(0.0388)	(0.0392)	(0.0348)	(0.0225)	(0.0321)	(0.0499)	(0.0202)	(0.0528)	(0.0301)
定数項	17.09***	17. 07***	17. 45***	16. 90***	16. 22***	15.62***	15. 32***	16. 13**	16. 52***	16. 12***	17.36***	15. 67***	15. 80***	15. 64***	15. 22***	15. 89***	16. 07***	14. 71***	16. 04***
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	(0.110)	(0.10/)	(0.0251)	(0. 298)	(0.0550)	(0.0442)	(0. 494)	(0.366)	(0.0937)	(0.235)	(0. 100)	(0. 186)	(0. 2/1)	(0.0/30)	(0.0666)	(0.0/26)	(0.0541)	(0. 128)	(0.102)
お 回 中 出 る … 一	8	8 ·	e .	æ .	e .	8	8	8 ·	e .	6 ·	8	€ ?	€	& . Z :	€ 3	€ 3	8	& .	e .
産業(小分類)ダミー	あり	9 4	₽6 2-	み	あり	₩ 7	æ √	₽ ℃	あり	₽ ⊃	₽6 □	₩	₽ 7	あり	9 4	₽6 □	₽ 	₽ 7	あり
経営組織ダミー	あり	æ ∵	₽ 7	æ ሪ	あり	₽ 7	あり	あり	あり		₽ ?~	₩	₽ 7	み り	9 4	₽ ~	₽ 	₽ 7	あり
企業規模ダミー	ታ ራ	ቅሳ	94 7	ф С	あり	ው የ	æ ህ	₽ ?	あり	ф Г	ф Г	あり	あり	あり	あり	æ የ	₽ 1	あり	あり
表 : 『 : * : * : * : * : * : * : * : * : * : *	9 012 956	419 900	1 504 347	000	100 367	910 543	2 107	000 00	04 430	525 A00	150	EA 973	060 99	040 740	906 308	50 003	757 677	10 563	106 579
7/1/W	2, 010, 200	410, 202	1, 034, 04,	D D	190, 007	240,040	0, 191	73, 300	94, 400	000, 440	01, 10	04, 210	00, 050	041, 040	00, 400	07, 400	710, 107	3, 500	0.00, 0.7.0

(注) [***] は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

付注2 労働力需給ギャップの推計について

(第2-(1)-20図、第2-(1)-21図関係)

「労働力需要」と「労働力供給」の推計については、それぞれ以下のとおり別々に試算し、これらの差を「労働力需給ギャップ」と定義している。ただし、「労働力需給ギャップ」は長期的には賃金等が変化することにより調整されると考えられることや、「労働力供給」はあくまで「今、労働市場に参入している者が最大限供給できると考えられる労働力」であり、その時点で非労働力であって、労働参加に意欲的な者による潜在的な労働力供給を含まないことに留意が必要である。

○労働力需要

・総務省「労働力調査」における産業別・職業別の就業者数に、同調査の産業別・職業別の 労働時間と、厚生労働省「雇用動向調査」における産業別・職業別の未充足求人割合に1 を加えた指数を乗ずる。こうして算出した産業別・職業別の労働力需要を、産業ごとに職 業を合計することで、産業別の労働力需要を算出

○労働力供給

- ・厚生労働省「職業安定業務統計」から職業別の有効求人割合を算出
- ・算出した職業別の有効求人割合に、総務省「労働力調査」の失業者数を乗じて、職業別の 失業者数を計算
- ・総務省「労働力調査」における産業別・職業別の就業者数を用いて、職業別に、それぞれ の産業構成割合を算出
- ・失業者は、産業構成割合と同じ割合で、産業別に求職を行うものと仮定して、産業別・職 業別の失業者数を計算
- ・失業者は、それぞれ、希望する職業の就業者と同程度の時間、就業する準備があるものと 仮定して、産業別・職業別の労働力供給総量を計算
- ・産業別に全て合計して、産業別の労働力供給を算出

付注3 マッチング効率性の試算等について

(第2-(1)-25図、第2-(1)-26図、コラム2-5関係)

都道府県・職業(中分類)別に労働市場*i*が存在しているものと考える。ここで、各労働市場における就職件数は、以下のマッチング関数によって決まると仮定する。

$$h_{it} = \alpha_{it} v_{it}^{\beta} u_{it}^{(1-\beta)}$$

 h_{ii} : t期の労働市場iにおける就職件数

 α_{ii} : t期の労働市場iにおけるマッチングの効率性

 v_{it} : t期の労働市場iにおける新規求人数 u_{it} : t期の労働市場iにおける新規求職者数

β : 求人のバーゲニングパワー

すなわち、各労働市場における就職件数は、その市場におけるマッチング効率性と、求人・求職者それぞれの大きさに加え、求人と求職者の力関係(バーゲニングパワー)によって決まるものと考える。第2-(1)-25、26図においては、 $\beta=0.5$ と仮定した(求人と求職者の力関係は同じくらいであると仮定した)上で、各労働市場における h_{ii} 、 v_{ii} 、 u_{ii} の数値から、労働市場ごとに α_{ii} を計算した。

一方で、コラム 2-5-①図においては、バーゲニングパワーそのものが変化している可能性があることから、マッチング関数が収穫一定のコブ・ダグラス型であるという仮定は維持したまま、以下の式を推計することで α と β を推計している。なお、推計にあたっては、固定効果として、65歳以上求職者割合、女性求職者割合を考慮している(xに包含される)。推計結果は付 2-(1)-15表のとおり。

$$\ln(h_{it}) - \ln(u_{it}) = \ln(\alpha_{it}) + \beta(\ln(v_{it}) - \ln(u_{it})) + x$$

さらに、コラム 2-5-②図においては、同一の方法でハローワークと有料職業紹介事業所におけるマッチング効率性とバーゲニングパワーの推計を行っているが、データの制約から、65歳以上求職者割合、女性求職者割合については考えていない。推計結果は付 2-(1)-16表のとおり。

付注4:雇用関係統計の比較

本書では、人手不足の状況等について分析を行ったが、これらは主に以下の三つの統計を用いて行っている。以下の表のとおり、それぞれの調査は、それぞれ調査方法等が異なることから、分析に用いるにあたっては、各調査の特徴や違い等をあらかじめ確認しておくことが重要である。

調査名	所管省庁	更新頻度	調査の種類	サンプル数	調査の目的
労働力調査(基本集計)	総務省	毎月	基幹統計	約4万世帯(約10万人)	表が国における就業及び不就業の状態を明らかに
労働力調査(詳細集計)	小心 イカ 1回	3か月に一度	조도 우 T 하나 더 I	基本集計で調査した世帯のうち 約1万世帯	するための基礎資料を得ること
就業構造基本調査	総務省	4年に一度	基幹統計		国民の就業及び不就業の状態を調査し、全国及び 地域別の就業構造に関する基礎資料を得ること
職業安定業務統計	厚生労働省	毎月	業務統計	全数 (ハローワークで受け付けられた求 人・求職等の全て)	公共職業安定所における求人、求職、就職の状況 (新規学卒者を除く。)を取りまとめ、求人倍率 等の指標を作成すること

付注5:「事業所賃金比」の推計について(第2-(2)-28図関係)

1. 概要

介護労働安定センターが毎年実施している「介護労働実態調査」においては、介護保険サービスを提供する事業所を対象に、事業所における状況等を調査している。特に労働者については、当該事業所に勤務する一部の労働者」の賃金や勤続年数、保有資格等を詳細に調査している。これら事業所の情報と、当該事業所に勤める労働者のデータを結合させることで、各事業所における賃金水準を比較することを考える。ただし、各事業所において勤めている労働者の属性は多様であり、単純に各事業所の労働者の賃金を平均するだけでは、労働者の経験や保有資格、年齢等の違いが影響してしまい、必ずしもその事業所の支払っている賃金水準が、他の事業所と比較して高いか、あるいは低いかを判断できないという問題がある。こうした個人の属性を調整した上で、事業所ごとの賃金水準を比較する方法を検討する。

2. 用いたデータとサンプル数

2020~2022年の「介護労働実態調査」を用いる。当該調査では、各年約1万弱の「事業所データ」と、当該事業所に勤務する約8万人分の「個人データ」が集計されている。賃金に関する質問項目については、「事業所データ」にはなく、あくまで各事業所のうち、一部の労働者について記録された「個人データ」にのみ、所定内賃金額等が記録されている。ただし、調査票に記載された職員は施設の勤務者の一部であり、それが直ちに事業所の賃金水準を意味しているものではない。

第2-(2)-28図では、これら二つのデータセットを用いて試算した、事業所の支払っている賃金額が、他の事業所と比較してどの程度であるかを示す「事業所賃金比」を賃金の指標として用いているが、当該比の試算にあたって用いている項目は、以下のとおりである²。

- ・事業所データからは、「事業所の所在する都道府県」「法人全体の規模」
- ・個人データからは、訪問介護員、介護職員に限り、「性別」「年齢」「就業形態」「1週間の 所定労働時間」「勤続年数」「保有する介護・福祉関係の資格」「採用形態」「1か月の所定内 賃金(月給、時給)」

3. 「事業所賃金比」の試算方法

「事業所賃金比」の具体的な試算方法は、以下のとおりである。

1. 各個人の賃金(月給制の者については、1か月当たりの所定内賃金。時給制の者については1時間当たりの所定内賃金)について、2020~2022年各年について、以下の賃金関数を推計する。なお、事業所データと個人データを結合することで、各賃金関数には、法人全体の規模や所在地(都道府県)についてもダミー変数を設定している。

 $w_i = \beta_1 age_i + \beta_2 age_i * age_i + \beta_3 years_i + \beta_4 years_i * years_i + X_i + D_i + \varepsilon_i$

i は各労働者、 w_i は各労働者の1 か月の所定内賃金(月給、時給)、 age_i は各労働者の年齢、 $years_i$ は各労働者の勤続年数、 X_i はその他の属性(「性別」「就業形態」「1 週間の所

¹ 管理者(1名)、訪問介護員(10名まで)、介護職員等(10名まで)。

² 賃金関数の推計で用いているのは、訪問介護員、介護職員に限り、かつ試算に用いた項目に欠損がない各年約20,000サンプルである。

- 定労働時間」「勤続年数」「保有する介護・福祉関係の資格」「採用形態」)を、 D_i は都道府県ダミー、法人規模ダミー)を示す。推計結果は表5-1のとおり。
- 2. 推計した賃金関数を用いて、各個人ごとに、年齢や勤続年数等の属性(働いている法人の規模や都道府県を含む。)から予測されるモデル賃金額を試算する。モデル賃金額とは、いわば各年における数万人のデータに基づき、法人の規模や所在地、年齢や勤続年数、保有資格等の個々人の属性に応じて予測される賃金額である。
- 3. 各個人について、賃金比(実際に受け取った賃金をモデル賃金で除したもの)を試算する。賃金比が1を超えていれば、当該労働者は、同じ属性を持つ介護従事者の中で標準的な賃金よりも多い賃金を受け取っていること、1を下回っていればその逆であることを示す。
- 4. 労働者ごとに計算した賃金比を事業所ごとに単純平均することで、「事業所賃金比」を 試算する。

(表5-1) 賃金関数の推計結果 (2020~2022年)

	2020年	2021年	2022年
年齢	0. 0154***	0. 0153***	0. 0133***
	(0.000759)	(0.000863)	(0.000846)
年齢×年齢	-0.000170***	-0.000169***	-0.000150***
	(8. 27e-06)	(9. 35e-06)	(9. 13e-06)
勤続年数	0.00702***	0.00416***	0.00432***
	(0.000591)	(0.000699)	(0.000639)
勤続年数×勤続年数	0.000142***	0.000188***	0.000179***
	(2.51e-05)	(3. 05e-05)	(2.65e-05)
介護福祉士	0. 0835***	0.0815***	0. 0849***
	(0.00309)	(0.00351)	(0.00344)
介護職員初任者研修	-0. 0143***	-0. 0264***	-0. 0156***
	(0. 00312)	(0.00353)	(0.00346)
資格ダミー 実務者研修	0. 00207	0.00989**	0. 0117***
	(0. 00445)	(0. 00472)	(0.00450)
社会福祉士	0.0627***	0.0606***	0. 0558***
	(0.0117)	(0. 0150)	(0.0130)
その他の資格	0.0614***	0.0521***	0. 0472***
	(0.00410)	(0. 00475)	(0.00478)
中途採用ダミー	-0. 0223***	-0. 0150***	-0.0106**
	(0. 00447)	(0.00553)	(0.00514)
有期雇用ダミー	-0. 0707***	-0. 0724***	-0. 0905***
	(0. 00470)	(0.00510)	(0.00525)
20時間以上35時間未満	-0. 126***	-0. 119***	-0. 166***
労働時間ダミー	(0. 00781)	(0. 00777)	(0.00801)
20時間未満	-0. 0373**	0. 0125	-0.0314*
	(0.0189)	(0.0168)	(0.0180)
介護職員ダミー	-0. 0249***	-0. 0246***	-0. 0342***
	(0.00320)	(0.00350)	(0.00369)
女性ダミー	-0.0639***	-0. 0635***	-0. 0666***
	(0. 00273)	(0.00316)	(0.00303)
都道府県ダミー	あり	あり	あり
企業規模(法人全体)ダミー	あり	あり	あり
定数項	11. 85***	11. 87***	11. 98***
	(0.0165)	(0. 0187)	(0.0188)
サンプル数	20, 900	15, 630	16, 377
決定係数	0. 369	0. 349	0. 353

(注)「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

付注6:人手不足に向けた取組の効果緩和に資する取組等の推計について(介護事業) (第2-(2)-29表関係)

1. データの概要

分析にあたって、2020~2022年度の「介護労働実態調査」の事業所票に、付注5で試算した「事業所賃金比」を結合することで作成したデータセットを用いた。推計で用いている項目の留意点は、以下の4点である。

- 1. 「相談体制の整備」は、「職員に何か悩みがある場合、雇用管理責任者またはそれ以外で相談できる窓口や担当者がいますか」という質問に対して、「いる」と回答した事業所を1、それ以外を0として集計
- 2. 「定期的な賞与支給」については、事業所における「「賞与制度」の有無と実施状況」において、無期雇用職員又は有期雇用職員を対象に、「賞与制度あり」かつ「定期的に賞与を支給している」と回答した事業所を1、それ以外を0として集計
- 3. 介護福祉機器整備の取組(個数)、介護ロボット整備の取組(個数)、ICT機器整備の 取組(個数)については、各事業所における以下の選択肢のうち講じている個数を集計
- 4. 法人規模については、「19人以下」「20~49人」「50~99人」「100~299人」「300~499人」「500人以上」の六つの選択肢から各事業所が選択

また、規模、都道府県、在籍者数、人手不足感が取得できないデータは分析から除いている。記述統計は表6-1のとおり。

○介護福祉機器整備の取組

- ・移動用リフト(立位補助機(スタンディングマシーン)を含む)
- ・自動車用車いすリフト
- ・ベッド(傾斜角度、高さが調整できるもの、マットレスは除く)
- ・ベッド (体位変換機能を有するもの)
- ・エアマット (体位変換機能を有するもの)
- ・座面昇降機能付車いす
- ・特殊浴槽(移動用リフトと共に稼働するもの、側面が開閉可能なもの)
- ・ストレッチャー(入浴用に使用するものを含む)
- ・シャワーキャリー
- ・昇降装置(人の移動に使用するものに限る)
- ・車いす体重計
- その他

○介護ロボット整備の取組

- ・移乗介助 (装着型)
- · 移乗介助(非装着型)
- ·移動支援(屋外型)
- ・移動支援(屋内型)
- ・移動支援 (装着型)
- ·排泄支援(排泄物処理)

- ・排泄支援(トイレ誘導)
- ・排泄支援(動作支援)
- ・見守り・コミュニケーション(施設型)
- ・見守り・コミュニケーション(在宅型)
- ・見守り・コミュニケーション(生活支援)
- ・入浴支援
- · 介護業務支援
- ・その他

OICT機器整備の取組

- ・記録から介護保険請求システムまで一括している
- ・給与計算、シフト管理、勤怠管理を一元化したシステムを利用している
- ・グループウェア等のシステムで事業所内の報告・連絡・相談を行っている
- ・パソコンで利用者情報(ケアプラン、介護記録等)を共有している
- ・タブレット端末等で利用者情報(ケアプラン、介護記録等)を共有している
- ・情報共有システムを用いて他事業者と連携している
- ・他の事業所とデータ連携によりケアプランやサービス提供票等をやり取りするためのシス テム
- その他

(表6-1) 記述統計

変数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
	2. 964	0. 944	1	5
事業所賃金比	1.008	0. 171	0.490	4. 535
在籍者数	20. 732	19. 715	1	207
採用者数	3. 191	4. 256	0	53
離職者数	2. 925	4. 238	0	99
相談体制の整備 (1 or 0)	0. 885	0.319	0	1
定期的な賞与支給(1 or 0)	0. 795	0.403	0	1
介護福祉機器の整備の取組(個数)	3. 344	2. 647	0	12
介護ロボット整備の取組(個数)	0. 213	0.603	0	10
ICT機器整備の取組(個数)	1. 905	1. 727	0	8
サンプル数		8, 7	15	

2. 分析結果

被説明変数として用いる事業所の感じる人手不足感は、「1.大いに不足」「2.不足」「3. やや不足」「4.適当」「5.過剰」の離散的な選択肢であることを踏まえ、分析にあたっては、厚生労働省(2019)と同じく順序ロジット分析を用いた。なお、ここでは、人手不足感を緩和しうる取組を分析することが目的であることから、サンプルから「5.過剰」と回答した事業所は除外している。また、訪問介護職員と介護職員では賃金水準等が異なる可能性を踏まえ、各事業所における訪問介護職員比率を説明変数に加えている。

ベースラインの推計結果は表6-2のとおりであるが、まず全てのサンプルについて推計し

た結果が(1)である。これをみると、事業所賃金比が0.9を超えている場合や定期的な賞与 を支給している場合、またはICT機器整備の取組が多いほど、係数はプラスとなっており、 人手不足感が弱くなっていることがうかがえる。(2)~(4)については、人手不足の程度 ごとに効果的な取組を確認するため、サンプルを分割して推計したものである。これをみる と、(2)の人手の過不足感が「大いに不足」「不足」のサンプルのみで推計すると、介護福祉 機器の整備の取組が人手不足の緩和に効果がある一方で、賃金水準については影響を及ぼして いないことが分かる。(3)は、過不足感が「不足」「やや不足」の場合についても、賃金より も相談体制の整備や介護福祉機器整備の取組(個数)が人手不足の緩和に影響を及ぼしてい る。これは、人手不足が比較的深刻な状況であると、まずは賃金よりも介護福祉機器の整備を 通じた職員の身体的負担の軽減や、相談体制の整備等を通じた労働環境の整備が人手不足の緩 和にあたっては重要である可能性を示唆している。一方で、(4)から、人手不足が「やや不 足」「適正」の場合をみると、事業所賃金比1.1以上がプラスとなっており、比較的人手不足が 軽度な場合には、賃金が人手不足緩和に当たって重要となりうることが確認できる。また、 ICT機器整備の係数がプラスになっており、業務改善の取組も併せて重要であると考えられ る。なお、賃金や介護福祉機器の取組(個数)の係数が一部マイナスとなっている点について は、人手不足の程度が強い場合に賃上げや介護福祉機器の導入等に取り組んでいるという逆の 因果関係が生じている可能性に留意が必要である。

さらに、表6-3においては、介護福祉機器の整備が人手不足緩和に効果があった、人手不足状況が「大いに不足」「不足」「やや不足」のサンプルに限り、施策ごとにダミー変数を作成し、その効果を分析した。これをみると、介護福祉機器のうち、「自動車用車いすリフト」「ベット(傾斜角度、高さが調整できるもの、マットレスは除く)」「特殊浴槽(移動用リフトと共に稼働するもの、側面が開閉可能なもの)」「ストレッチャー(入浴用に使用するものを含む)」「シャワーキャリー」「車いす体重計」の係数がプラスで有意となっており、人手不足緩和に寄与している。総じてみると、職員の身体的負担が大きい車いすの方への介護や入浴の補助を支援する機器の効果がプラスに推計されており、人手不足の程度が深刻である場合には、こうした職員の身体的な負担を軽減することが、まずは重要であることが示唆される。

最後に、表6-4において、人手不足状況が「やや不足」「適正」のサンプルに限り、ICT機器の取組の効果について、施策ごとにダミー変数を作成し、その効果を分析した。これをみると、「給与計算、シフト管理、勤怠管理を一元化したシステムを利用している」「情報共有システムを用いて他事業者と連携している」「他の事業所とデータ連携によりケアプランやサービス提供票等をやり取りするためのシステム」といった取組が人手不足緩和に寄与しており、事務作業等を軽減するようなシステムの導入が重要であることが示唆される。

(表6-2) 推計結果 (人手不足状況の推計)

	ĺ		人手不足状況	
	(1) 計	(0) 51	l (a) ==== = = = ====	l /o = = = = = = = =
		(2)「大いに不足」「不足」	(3)「不足」「やや不足」	(4)「やや不足」「適正」
事業所賃金比0.9以上	0.0926*	0. 146	0. 00995	0. 0754
	(0. 0485)	(0. 110)	(0. 0721)	(0. 0650)
事業所賃金比1.1以上	-0. 0195	-0. 0506	−0. 152 * *	0. 144**
	(0. 0492)	(0. 114)	(0. 0733)	(0. 0654)
相談体制の整備	0. 283***	-0. 142	0. 181**	0. 281***
	(0.0622)	(0. 137)	(0. 0894)	(0. 0870)
訪問介護労働者比率	-1.039***	-0. 474***	-0. 524***	-0. 652***
	(0.0551)	(0. 119)	(0. 0799)	(0. 0763)
定期的な賞与支給	0. 125**	0. 143	-0. 0792	0. 202***
	(0.0529)	(0. 113)	(0. 0786)	(0. 0719)
介護福祉機器の整備の取組(個数)	0.00389	0. 0567**	0. 0521***	-0. 0564***
	(0.00936)	(0. 0233)	(0. 0142)	(0. 0124)
介護ロボット整備の取組(個数)	-0. 0357	0. 174	-0. 0887*	0. 000320
	(0.0350)	(0. 109)	(0. 0517)	(0. 0464)
ICT機器整備の取組(個数)	0.0407***	0. 0567*	0. 0121	0. 0325**
	(0. 0124)	(0. 0291)	(0. 0186)	(0. 0164)
法人規模ダミー	あり	あり	あり	あり
都道府県ダミー	あり	あり	あり	あり
単色型 ボノニ	93.57	ω, γ	00.5	7
サンプル数	8, 678	2, 631	5, 058	6, 047

(表6-3) 推計結果(介護福祉機器の取組の効果)

						人手不足	2状況(「大	いに不足」	「不足」「や	や不足」)				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
	事業所賃金比0.9以上	0. 0717	0. 0812	0.0842	0. 0768	0. 0807	0.0789	0.0819	0. 0673	0.0693	0.0816	0. 0816	0. 0704	0. 0841
		(0.0636)		(0.0633)	(0.0633)	(0.0632)		(0.0632)		(0.0633)				(0.0632)
	事業所賃金比1.1以上												-0. 157**	
	相談体制の整備		0. 157**	(0. 0645) 0. 152*	(0.0644) 0.146*	(0. 0644) 0. 158**	(0. 0645) 0. 155**		0. 152*	(0. 0646) 0. 145*	0. 150*	0. 156**	(0. 0645) 0. 148*	0. 161**
	伯政体制の金浦												(0.0783)	
	訪問介護労働者比率												*-0. 751***	
		(0.0729)	(0.0644)	(0.0664)	(0.0706)	(0.0641)	(0.0648)	(0.0642)	(0.0658)	(0.0656)	(0.0668)	(0.0642)	(0.0674)	(0.0643)
	定期的な賞与支給	-0.00452	0.0461	0.0280	0.0283	0.0496	0.0447	0.0492	0.0191	0.0207	0.0407	0.0474	0.0200	0.0518
		(0.0684)	(0.0677)	(0.0679)	(0.0679)	(0.0677)	(0.0678)	(0.0677)	(0.0680)	(0.0680)	(0.0678)	(0.0677)	(0.0680)	(0.0677)
	移動用リフト(立位補助機 (スタンディングマシーン)を含む)	-0. 0270	0. 0987											
		(0. 101)	(0.0970)											
	自動車用車いすリフト	0. 254***		0.330***										
	☆…!* (胚列兵中 言土杉田敦マキフォの	(0.0620)		(0. 0583)										
	ベッド(傾斜角度、高さが調整できるもの、 マットレスは除く)	0.0855			0. 230***									
	ベッド(体位変換機能を有するもの)	(0. 0728) 0. 0447			(0.0623)	0. 102								
	ハクト (体位支換機能を有するもの)	(0.0992)				(0, 0923)								
	エアマット (体位変換機能を有するもの)	-0. 0883				(0. 0020)	0. 0702							
		(0.0704)					(0.0604)							
	座面昇降機能付車いす	-0. 163						-0. 0514						
介護福祉機器		(0. 162)						(0. 159)						
月設1田11111双位	特殊浴槽(移動用リフトと共に稼働するもの、 側面が開閉可能なもの)	0. 132*							0. 278***					
		(0.0701)							(0.0604)					
	ストレッチャー(入浴用に使用するものを含む)	0. 137*								0. 280***				
	5.0m # 0.0	(0. 0751)								(0.0624)	0.140			
	シャワーキャリー	0. 00231 (0. 0629)									0. 143** (0. 0566)			
	昇降装置(人の移動に使用するものに限る)	0. 0529)									(0. 0000)	0. 129		
	弁件表直 (人の参勤に使用する)のに限る/	(0. 107)										(0. 105)		
	車いす体重計	0. 123										(0.100)	0. 273***	
		(0. 0754)											(0.0625)	
	その他	-0. 251**												-0. 162
		(0. 108)												(0. 106)
	法人規模ダミー	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
	都道府県ダミー	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
	年ダミー	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
	サンプル数	5, 748	5, 748	5, 748	5, 748	5, 748	5, 748	5, 748	5, 748	5, 748	5, 748	5, 748	5, 748	5, 748

⁽注) 「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

(表6-4) 推計結果 (ICT機器活用の取組の効果)

					人手不足状	:況(「やや不	足」「適正」)		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	事業所賃金比0.9以上	0.0654	0.0666	0. 0599	0.0694	0. 0732	0.0690	0.0662	0.0650	0. 0688
		(0.0650)	(0.0648)	(0.0648)	(0.0647)	(0.0648)	(0.0647)	(0.0647)	(0.0647)	(0.0647)
	事業所賃金比1.1以上	0.130**	0.125*	0.126*	0.126*	0.129**	0.126*	0.125*	0.125*	0.126*
		(0.0652)	(0.0650)	(0.0651)	(0.0650)	(0.0651)	(0.0651)	(0.0650)	(0.0651)	(0.0650)
	相談体制の整備	0. 264***	0. 263***	0. 252***	0. 266***	0. 272***	0. 265***	0. 262***	0. 259***	0. 264***
		(0. 0870)	(0.0865)	(0.0866)	(0.0866)	(0.0867)	(0.0865)	(0.0865)	(0.0865)	(0.0865)
	訪問介護労働者比率	-0. 570***	-0.559***	-0.560***	-0.559***	-0.563***	-0.561***	-0. 566***	-0.567***	-0.561***
		(0. 0741)	(0.0737)	(0.0737)	(0.0737)	(0.0736)	(0.0737)	(0.0737)	(0.0737)	(0.0736)
	定期的な賞与支給	0.169**	0.163**	0.159**	0.165**	0.169**	0.164**	0.164**	0.167**	0.164**
		(0. 0715)	(0.0713)	(0.0713)	(0.0712)	(0.0713)	(0.0712)	(0.0712)	(0.0713)	(0.0712)
	記録から介護保険請求システムまで一括している	0.00810	0. 0283							
		(0.0643)	(0.0545)							
	給与計算、シフト管理、勤怠管理を 一元化したシステム	0. 273***		0. 254***						
		(0.0707)		(0.0663)						
	グループウェア等のシステムで事業所内の 報告・連絡・相談	-0. 0791			-0. 0274					
		(0, 0708)			(0, 0658)					
	パソコンで利用者情報を共有	-0. 123*				-0.0663				
ICT機器の		(0, 0642)				(0.0554)				
活用状況	タブレット端末で利用者情報を共有	-0.00878					-0.00761			
		(0.0674)					(0.0595)			
	情報共有システムを用いて他事業者と共有	0. 0757						0.136*		
		(0.0896)						(0.0827)		
	他の事業所とデータ連携により ケアプラン等をやり取り	0. 213**							0. 250***	
		(0, 102)							(0.0948)	
	その他	-0. 224								-0. 206
		(0. 321)								(0. 321)
	法人規模ダミー	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
	都道府県ダミー	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
	年ダミー	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
	サンプル数	6, 047	6, 047	6, 047	6, 047	6, 047	6, 047	6, 047	6, 047	6, 047

⁽注)「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

付注7:人手不足緩和に資する取組等の推計について(小売・サービス分野)(第2-(2)-36表関係)

1. データの概要

分析にあたって、(独) 労働政策研究・研修機構が2024年2月に行った「人手不足とその対応に係る調査(事業所調査)」を使用した。本調査は、2023年12月末日時点の状況を調査したものであり、8,750事業所から2,652件の有効回答を得ている。記述統計は表7-1のとおり。正社員、パート・アルバイトどちらかでも対象者がいない等により未回答の選択肢がある場合は除いており、実際の分析にあたっては正社員、パート・アルバイト別に推計しているため、推計で用いたデータ数と必ずしも一致しない。過去1年の賃上げ率は「1%未満」「1~3%未満」「3~5%未満」「5~10%未満」「10~15%未満」「15~20%未満」「20%以上」からの選択である。情報通信技術(ICT)の設備投資(個数)、研修や労働環境の整備(個数)、給与制度などの労働条件の整備(個数)、人材確保・採用に関する取組(個数)、事業運営の改善(個数)については、各事業所において、以下のうち講じている個数をそれぞれ集計している。

企業規模については「100人未満」「100~299人」「300~999人」「1,000~4,999人」「5,000人以上」、事業所規模については「10人未満」「10~19人」「20~29人」「30~49人」「50~99人」「100人以上」、事業所形態については「1.本社・本店(管理、総務、人事のみ)」「2.1以外の本社・本店(店舗・飲食店・宿泊施設を併設している場合)」「3.店舗・飲食店・宿泊施設」「4.上記以外の形態(営業所、事務所、工場、輸送・配送センター等)」に対してダミー変数を設定している。さらに、地域として、「北海道・東北」「関東・甲信越」「東海」「北陸」「近畿」「中国・四国」「九州・沖縄」の7つに全国を区分している。産業については、「各種商品小売業」「織物・衣服・身の回り品小売業」「飲食料品小売業」「機械器具小売業」「その他の小売業」「宿泊業」「飲食店」「洗濯・理容・美容・浴場業」「その他の生活関連サービス業」「娯楽業」の10産業に対してダミー変数を設定している。

さらに、分析にあたっては、正社員、パート・アルバイトそれぞれの分析において事業所に該当者がいない場合や、企業規模、事業所規模、労働組合の有無、事業所形態、一人当たり賃金(正社員であれば月給、パート・アルバイトであれば時給)、一人当たり時間外労働、一人当たり有給休暇取得割合、従業員の不足感、過去1年間の賃上げ率に欠損がある場合に、そのサンプルを除外している。

〇情報通信技術 (ICT) の設備投資 (個数)

- ・掃除ロボットの導入
- ・配膳ロボットの導入
- ・業務用の調理ロボット・自動調理機械の導入
- ・自動受付システムや自動チェックインシステムの導入
- ・注文時等のタブレットやアプリの導入
- ・ネット販売・オンライン予約システム・チャットボット
- ・会計等の自動化
- ・社内用プログラムの導入・開発
- ・受発注データの一元管理・自動発注システムの導入

〇研修や労働環境の整備(個数)

- ・OJT研修に当たっての環境整備
- ・OFF-JT 研修の実施・拡充
- ・幹部へのマネジメント研修の実施(店長候補の研修等)
- ・メンター制度の導入
- ・年次有給休暇の取得促進
- ・シフト調整の工夫
- ・賄い(食事等)の充実
- ・社員飲み会への補助
- ・社員旅行への補助
- ・身だしなみ基準の緩和(髪色、ピアス、ネイル等)
- ・アルバイトの大学生への就活支援(セミナーの開催等)
- ・託児環境の整備(既存託児所との契約等も含む)

○給与制度などの労働条件の整備(個数)

- ・勤続給の導入・充実
- ・役割給の導入・充実
- ・職務給の導入・充実
- ・資格給の導入・充実
- ・週休日の設定・拡大(選択的週休3日制等)
- ・深夜営業の縮小(労働時間の短縮)

○人材確保・採用に関する取組(個数)

- ・求人募集時の賃金の引上げ
- ・柔軟な働き方に向けた制度の整備
- ・採用対象の募集年齢の拡大
- ・採用時や一定期間経過後の祝い金を支給
- ・高年齢者の雇用の実施(65~69歳)
- ・高年齢者の雇用の実施(70歳以上)
- ・定年延長(60歳より上に定年を設定)
- ・採用経路の多様化
- 正社員登用制度の導入
- ・ 外国人の採用

○事業運営の改善(個数)

- ・販売商品・サービス価格の引上げ
- ・販売商品・サービス種類の削減
- ・無償で提供していた商品・サービスの内容の変更

(表7-1) 記述統計

	平均	標準偏差	最小値	最大値
人手不足感(正社員)	2. 5295	1. 6843	1	7
人手不足感 (パート・アルバイト)	2. 3214	1. 5642	1	7
労働組合の有無 (1:あり、2:なし)	1. 4682	0. 4991	1	2
月給20万円以上(正社員)	0. 9121	0. 2833	0	1
時間外労働20時間以上(正社員)	0. 4388	0. 4964	0	1
有給休暇取得20%以上(正社員)	0. 8209	0. 3835	0	1
時給1,500円以上 (パート・アルバイト)	0. 0115	0. 1067	0	1
時間外労働20時間以上 (パート・アルバイト)	0. 0226	0. 1485	0	1
有給休暇取得20%以上 (パート・アルバイト)	0. 7403	0. 4386	0	1
過去1年の賃上げ状況(正社員)	2. 5856	1. 4066	1	8
過去 1 年の賃上げ状況 (パート・アルバイト)	3. 3587	2. 2838	1	8
情報通信技術 (ICT)の設備投資 (個数)	1. 5295	1. 3674	0	7
研修や労働環境の整備(個数)	2. 9604	2. 0402	0	11
給与制度などの労働条件の整備(個数)	1. 3789	1. 4079	0	6
人材確保・採用に関する取組(個数) (正社員)	1. 8366	1. 8116	0	9
人材確保・採用に関する取組(個数) (パート・アルバイト)	2. 3264	2. 2464	0	10
事業運営の改善(個数)	0. 7712	0. 7754	0	3
サンプル数		2, 1	72	

2. 分析結果

被説明変数として用いる事業所の感じる人手不足感は、「1. 人手不足感はない」「2. 5%未満」「3. $5 \sim 10\%$ 未満」「4. $10 \sim 15\%$ 未満」「5. $15 \sim 20\%$ 未満」「6. $20 \sim 25\%$ 未満」「7. 25%以上」の離散的な選択肢であることを踏まえ、分析にあたっては、厚生労働省(2019)と同じく順序ロジット分析を用いた。

ベースラインの推計結果は表7-2のとおりである。これをみると、事業所の平均として、 一定以上の賃金水準(正社員では月給20万円、パート・アルバイトでは時給1.500円)を確 保することが、人手不足緩和に一定程度寄与していることが分かる。一方で、時間外労働は、 正社員、パート・アルバイトともに人手不足に対して悪化する方向に寄与している。正社員に ついては、研修や労働環境の整備、給与制度などの労働条件の整備が人手不足を緩和する方向 に寄与している一方で、パート・アルバイトについては、どの取組も有意となっていない。 パート・アルバイトについては、表7-1で見たとおり、1,500円を超えているサンプルは1% 程度であり、極めて高い賃金水準を提示するほか、パート・アルバイトの人手不足を緩和する 取組については、本調査からは必ずしも明らかではないものと考えられる。人材確保・採用に 関する取組の係数がプラスになっている点については、人手不足事業所ほど、人材確保・採用 に積極的な傾向が表れていることが背景にあるものと考えられる。以下、表7-3~7-6にお いて、情報通信技術(ICT)の設備投資、研修や労働環境の整備、給与制度などの労働条件の 整備、事業運営の改善のそれぞれの個別の取組について、人手不足への影響を推計した結果を 確認する。なお、表7-3~7-6においては、パート・アルバイトについても推計している が、いずれにしても、こうした取組がパート・アルバイトの人手不足感を緩和するような効果 は確認できない。

まず表7-3についてみると、正社員では、「業務用の調理ロボット・自動調理機械の導入」 「社内用プログラムの導入・開発」「受発注データの一元管理・自動発注システムの導入」等が 人手不足緩和に寄与するものと考えられ、いわゆるバックヤードでの業務におけるICTの導入が、人手不足に寄与する可能性がある。ただし、「配膳ロボットの導入」「注文時等のタブレットやアプリの導入」といった、実際に顧客に相対する業務におけるICT投資は、人手不足を悪化させるという結果となっている。これは、人材確保・採用に関する取組と同様、既に人手不足が深刻な事業所において、こうした対顧客サービスへのICT投資が既に進んでいることが影響している可能性がある。

表7-4から、研修・労働環境整備の効果をみると、正社員の人手不足については、「年次有給休暇の取得促進」「身だしなみ基準の緩和(髪色、ピアス、ネイル等)」「託児環境の整備(既存託児所との契約等も含む)」といった取組が奏功する可能性を示している。年次有給休暇といった基本的な労働条件をしっかりと整えるとともに、多様な働き手が活躍できる環境の整備が重要であることがうかがえる。

表7-5から、給与制度などの労働条件の整備の効果をみると、「役割給の導入・充実」「資格給の導入・充実」が正社員の人手不足を緩和するという結果となっており、仕事の内容や資格等のスキルをしっかりと評価する体制を作ることも重要であることが示唆される。

最後に、表7-6から事業運営の改善の効果についてみると、「販売商品・サービス価格の引上げ」が人手不足を緩和する方向に寄与しているものの、「販売商品・サービス種類の削減」「無償で提供していた商品・サービスの内容の変更」といった項目は逆の効果を示唆しており、事業運営改善が正社員の人手不足に与える影響については、確たることは確認できない。

総じてみれば、①事務やバックヤードでの業務負担を軽減する取組、②多様な働き手が活躍できる環境の整備、③仕事の内容やスキルを評価して給料に反映させる仕組みの整備が、小売・サービス分野における正社員の人手不足緩和に効果があるものと考えられる。

(表7-2) 推計結果 (人手不足状況の推計)

	正社員	パート・アルバイト
賃金水準の確保 (正社員:月給20万円以上、 パート・アルバイト:時給1,500円以上)	-0. 280*	−0. 970 * *
	(0. 146)	(0. 436)
時間外労働20時間以上	0.392***	0. 953***
	(0.0814)	(0. 258)
有給休暇取得率20%以上	-0. 324***	-0. 124
	(0. 105)	(0. 128)
過去1年間の賃上げ率	0. 0353	0. 0138
	(0. 0297)	(0. 0276)
労働組合の有無	-0. 142	0. 0174
	(0.0917)	(0. 105)
情報通信技術(ICT)の設備投資(個数)	-0. 0317	-0. 0337
	(0.0331)	(0. 0374)
研修や労働環境の整備(個数)	-0. 0549**	-0. 0157
	(0. 0234)	(0. 0253)
給与制度などの労働条件の整備(個数)	-0.0582*	-0. 0504
	(0.0319)	(0. 0367)
人材確保・採用に関する取組(個数)	0. 136***	0. 157***
	(0.0241)	(0. 0225)
事業運営の改善(個数)	0. 0501	0. 0526
	(0. 0545)	(0. 0603)
企業規模ダミー	あり	あり
事業所規模ダミー	あり	あり
地域ダミー	あり	あり
業態ダミー	あり	あり
産業ダミー	あり	あり
サンプル数	2, 397	1, 999

(注)「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

(表7-3) 推計結果 (ICT投資の効果)

	(1)	(2)	(3)	(4)	正社員 (5)	(9)	(£)	(8)	(6)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	パート・アルバイト (15) (16)	ルバイト (16)	(17)	(18)	(19)	(20)
賃金水準の確保 (正社員:月給20万円以上、 パート・アルバイト:時約1,500円以上)	-0. 244*	-0. 288**	-0. 281*	-0.266*	-0. 287**	-0. 276*	-0.288**	-0. 289**	-0. 274*	-0. 294**	-0.964**	-0. 957**	-0.954** -	-0.955**	-0. 951**	-0.952**	-0. 958**	-0. 933**	-0.953**	-0. 972**
時間が労働の時間に下	(0.147)	(0.146)	(0.146)	(0.146)	(0.146)	(0.146)	(0.146)	(0.146)	(0.146)	(0.146)	(0.435)	(0.434)	(0.434)	(0.434)	(0.434)	(0.434)	(0.434)	(0.434)	(0.434)	(0.434)
14 日アン 190~04年1日1久二				(0.0814)	(0.0810)													(0. 256)		(0.257)
有給休暇取得率20%以上	*			-0.350***		- :						-0. 123	-0.122		-0.122	-0. 121	-0.120	-0.110	-0.124	-0.123
	(0.105)		(0.105)	(0.105)	(0.105)	(0.105)	(0.105)	(0.105)	(0.105)			(0.128)					(0.128)	(0.128)	(0.128)	(0.128)
過去1年間の賃上げ率		0.0335		0.0283	0.0334	0.0340	0.0336	0.0339			0.0205			0.0194			0.0188	0.0193	0.0190	0.0199
労働組合の有無				-0.0547	-0.112	-0. 106	-0.112	-0.111			0.0748		0.0643		_		0.0655	0.0634	0.0650	0.0745
原の一部の一部の一部の一部の一部の一部の一部の一部の一部の一部の一部の一部の一部の	(0.0934)	(0.0912)	(0.0912)	(0.0928)	(0.0912)	(0.0913)	(0.0912)	(0.0912)	(0.0915)		(0. 108)	(0. 104)		(0. 108)	(0. 104)		(0. 104)	(0.104)	(0.104)	(0.104)
TERT こうこう	(0. 204)	(0. 203)									(0.210)	(0, 209)								
配膳ロボットの導入	1. 411**		1.327** (0.582)								0. 239 (0. 600)		0. 206 (0. 606)							
業務用の調理ロボット・自動調理機械の遺み	-1.214**		'	-1. 133***							0.0259			0.104						
	(0.344)			(0.340)							(0.249)			(0.242)						
自動受付システムや自動チェックインシス テムの導入	-0.00100				0.0843						0.00675				0.0375					
	(0.183)				(0.177)						(0.213)				(0. 208)					
注文時等のタブレットやアプリの導入	0.300***					0. 265*** (0. 0871)					0. 0633 (0. 105)					0.0486 (0.1000)				
ネット販売・オンライン予約システム・チャットボット	0.0113						-0.00947				-0. 0993						-0. 0602			
	(0.0990)						(0.0928)				(0.114)						(0.108)			
会計等の自動化	0. 133							0.0247			0.233**							0. 227**		
社内用プログラムの導入・開発	-0.136								-0. 164**		-0. 0340								0. 0219	
受発注データの一元管理・自動発注システ ムの導入	-0.230**									-0. 236***	0.118									0.109
	(0.0991)									(0.0917)	(0.106)									(0.0984)
企業規模ダミー	あり	₽ 0	₽ ∩	₽n	ቆሳ	₽n	ж	₽ ∩	\$ €	æ √	ф П	₽ P	ф р	ф 9	\$ r)	₽ 1	₽ P	₽'n	₩ 9	₽n
事業所規模グミ─	æ ሰ	ይ ሳ	ቅባ	ф Р	ቃ ሪ	ф у	ወ ስ	ይ	_ይ	ф У	₽ ∩	ቃ ሪ	ф Ф	ይ	ф ф	あり	₽ ∩	መ ስ	あり	あり
地域グ≡ー	₩.	\$€	ф У	₽ ?	ው	£ €	ውስ	₩ 1	₩ 1	₽ 7	\$€ €	ф Э	\$€ 100	ф Э	\$€ 100	ф Э	₽ ∩	₩.	ф Э	₩.
業態タニー	£6 :	£6 -	₽	£6 .	₽ ?	£6 :	₽ ?	æ €	æ €	æ €	₽6 -	₽	£6 .	₽ ?	£6 - €	æ .€	₽6 -	æ ∵	æ ∵	æ.
産業ダミー	æ ሰ	₽ ?	æ ጋ	æ 5	æ ሰ	æ ሰ	æ ሰ	æ ሰ	æ ሰ	æ ጉ	æ -	ው የ	æ	æ ∵	æ ጉ	æ ሰ	æ ጋ	æ 5	æ ₽	ት ጉ
キソプラ数	2, 397	2, 397	2, 397	2,397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	1, 999	1, 999	1, 999	1, 999	1, 999	1, 999	1, 999	1, 999	1, 999	1, 999

(注) [***] は1%水準、[**] は5%水準、[*] は10%水準で有意であることを示す。

(表7-4) 推計結果 (研修・労働環境整備の取組の効果)

質金水準の確保 (正社員: 月線20万円以上、 パート・アルバイト: 時緒: 500円以上) 時間水労働20時間以上						_			(9) -0.286* (0.146) 0.421***	(10) -0. 291** (0. 146) 0. 412***		(12) -0. 288** (0. 146) 0. 420***	(13) -0.286** (0.146) 0.442***	(14) 0. 931** (0. 439) 1. 840***					7 - F (19) -0. 956** - (0. 435) 0. 942*** 0	9 9 2	(20) -0.964** -0 (0.434) (0 0.917*** 0.9	(21) (21) -0. 953** (0. 434) 0. 930***	1) (22) 53** -0. 911** 34) (0. 435) 0*** 0. 922***	1) (22) (23) 53** -0.911** -0.961** 34) (0.435) (0.434) 0*** 0.922*** 0.930***	1) (22) (23) (24) 53** -0.911** -0.951** -0.938** (34) (0.435) (0.434) (0.434) D*** 0.922*** 0.930*** 0.890***	1) (22) (23) (24) 53** -0.911** -0.951** -0.938** (34) (0.435) (0.434) (0.434) D*** 0.922*** 0.930*** 0.890***
有給休暇取得率20%以上過去 1年間の賃上げ率	(0.0821) -0.357**** (0.109) 0.0328 (0.0298)	* -0.362*** (0.105) 0.0339	(0.0810) * -0.361*** (0.105) 0.0345 (0.0296)	(0.0810) -0.360*** (0.105) 0.0333 (0.0296)	(0.0813) -0.363*** (0.105) 0.0337 (0.0296)	(0.0811) * -0.308*** (0.105) 0.0354 (0.0296)	* -0.371*** (0.105) 0.0328		(0.0810) -0.366*** (0.105) 0.0344 (0.0296)	(0.0812) -0.367*** (0.105) 0.0333 (0.0296)	- T				(0. 256) -0. 126 (0. 128) 0. 0197 (0. 0273)	(0. 257) -0. 119 (0. 128) 0. 0175 (0. 0273)	0.00	(0. 257) -0. 129 (0. 128) (0. 0239 (0. 0275)	(0.257) -0.114 (0.128) 0.0194 (0.0273)	(0. 257) (0. 257) -0. 114 -0. 0950 (0. 128) (0. 129) 0. 0194 0. 0214 (0. 0273) (0. 0273)	(0.257) (0.257) (0.257) -0.114 -0.0950 -0.127 (0.128) (0.129) (0.128) 0.0194 0.0214 0.0182 (0.0273) (0.0273)	(0.257) (0.257) (0.257) (0.257) (0.257) (0.267) (0.127 -0.114 -0.0950 -0.127 -0.122 (0.128) (0.128) (0.0214 0.0182 0.0199 (0.0273) (0.0273) (0.0273) (0.0273)	(0,257) (0,257) (0,257) (0,257) (0,257) (0,257) (0,257) (0,257) (0,259) (0,128	(0.257) (0.273) (0.273) (0.273) (0.273) (0.273) (0.273) (0.273)	(0.257) (0.257)	(0.257) (0.273) (0.273) (0.273) (0.273) (0.273) (0.273) (0.273)
労働組合の有無の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の	-0. 154* (0. 0929) 0. 0777		-0. 123 (0. 0917)	-0.113	-0.113		-0.114			-0. 120 (0. 0914)	-0.117	-0.111 (0.0912)						0 0		0.0644 (0.104)	0.0644 0.0553 (0.104) (0.104)	0.0644 0.0553 0.0643 (0.104) (0.104) (0.104)	0.0644 0.0553 0.0643 0.0722 (0.104) (0.104) (0.104) (0.104)	0.0644 0.0553 0.0643 0.0722 0.0640 (0.104) (0.104) (0.104) (0.104) (0.104)	0.0644 0.0553 0.0643 0.0722 0.0640 0.0654 (0.104) (0.104) (0.104) (0.104) (0.104) (0.104)	0.0644 0.0553 0.0643 0.0722 0.0640 0.0654 (0.104) (0.104) (0.104) (0.104) (0.104) (0.104)
OFF-JT研修の実施・拡充			-0.110												0.0883)	0. 151										
幹部へのマネジメント研修の実施 (店長候補の研修等)	0.0202			-0.0258										0.146			0.183**									
メンター制度の導入	0.0470			0.00	-0.0257									0. 184				0. 167 (0. 136)								
年次有給休暇の取得促進 シフト調整の工夫	-0.372*** (0.0900) 0.296***	*				-0. 322*** (0. 0850)	0.199**							0. 204** (0. 0987) 0. 0927					1 0	-0.132						
ガンに配当のエスト語し、食事等)の充実	(0.0863) -0.128 (0.197)						(0.0809)	-0.114						(0. 0943) 0. 0211 (0. 195)						. 6	(0.0881)	(0.0881) (0.0881) (0.192)				
社員飲み会への補助 対昌旅行への補助	0.112								0.0751 (0.109)	0 196*				-0.308** (0.135)									-0. 150 (0. 122)	-0. 150 (0. 122)	-0. 150 (0. 122)	-0. 150 (0. 122)
身だしなみ基準の緩和	(0.125)	*								(0.117)	-0. 279***			(0.155)										(0.144)	(0.144)	
(林切、 し、 く、 七 77年) コン・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・											(0.0915)			(0.104)											(0.0958)	(0.0958)
アルバイトの大学生への製活文法(セミナーの関催等)	0.0342											-0.0152		0. 120												0, 213 (0, 161)
託児環境の整備 (既存託児所との契約等も含む)	-0. 569**	_											-0. 561***	-0. 254												
企業規模ダミー 事業所規模ダミー 地域ダミー	(0.222) \$5 U \$5 U \$5 U	# # # 5 % % 5 % %	### 2329	# # # 2 2 2 2	\$ \$ \$ 2 2 2 2	\$ \$ \$ 2 2 2 2	\$ \$ \$ 2 2 2 2	\$ \$ \$ 2 3 3 3	\$ \$ \$ 2 2 2 2	### 252	8	\$ \$ \$ 2 2 2 2	(0.214) \$5.0 \$5.0 \$5.0	(0.224) \$5 y \$5 y \$5 y	84 84 54 54 54 54 54 54 54 54 54 54 54 54 54	# # # 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	# # # 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	8 8 5 5 7 8 7		\$ \$ \$ 2 2 2 2	* * * * * * *		* * * * * * *	86 86 86 86 86 86 86 86	840 840 840 840 840 840 840 840 840	あり あり あり あり あり あり あり あり あり あり
業態ダミー産業ダミー	#8 #8 2- 2-	#8 #8 고 고	94 B 5 C	# # 2 2	\$48 20 20	#8 #8 2- 2-	æ ይ ይ	\$ \$ 2 2	\$ \$ 2 2	\$ \$ 2 2	94 84 2- 2-	9# 3# 52 52	#8 #8 2 2	\$48 5 10 10	84 84 5 10	9# 3# 57 57	94 84 U.U.	84 84 U.U.		94 94 U	୫୫ ଜୁନ	୫୫ ଜୁନ	あり あり あり あり	නිට නිට නිට නිට නිට නිට	ଥିତ ଥିତ ଥିତ ଥିତ ଥିତ ହେଏ ଅନ୍ତର୍ଶ ଅନ୍ତର ଅନ୍ତ	ଆଧ୍ୟ ଅଧ୍ୟ ଅଧ୍ୟ ଅଧ୍ୟ ଅଧ୍ୟ ଅଧ୍ୟ ଅଧ୍ୟ ଅଧ୍ୟ ଅଧ୍ୟ ଅଧ୍ୟ
サンプル数	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	1, 999	1, 999	1, 999	1, 999	1, 999		1, 999	1, 999	1, 999 1, 999	1, 999 1, 999 1, 999	1, 999 1, 999	1, 999 1, 999 1, 999	1, 999 1, 999 1, 999

(注) [***] は1%水準、[**] は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

(表7-5) 推計結果 (給与制度などの労働条件整備の取組の効果)

	(1)	(2)	(3)	正社員 (4)	(2)	(9)	(7)	(8)	(6)	パート(10)	パート・アルバイト (10) (11) (12	7 F (12)	(13)	(14)
賃金水準の確保 (正社員:月給20万円以上、 パート・アルバイト:時給1,500円以上)	-0. 291**	-0. 288**	-0. 287**	-0. 277*	-0. 291**	-0. 288**	-0. 299** -1. 021**	-1. 021**	-0.942**	-0. 934**	-0. 953**	-0.934** -0.953** -1.050** -0.952**	-0. 952**	-0.945**
		(0.146)			(0. 146)	(0.146)	(0.146)	(0.438)	(0.433)	(0.434)	(0.434)	(0.438)	(0.434)	(0.434)
時間外労働20時間以上	0.363***	0.420***	0.414**	0.409***	0.414***	0.420***	0.411***	0.877***	0.924***	0.927***	0.930***	0.934**	0.912***	0.922***
	(0.0820)	(0.0811)	(0.0810)	(0.0811)	(0.0812)	(0.0810)	(0.0811)	(0.260)	(0.257)	(0.256)	(0.257)	(0.257)	(0.257)	(0.257)
有給休暇取得率20%以上	-0.371***	-0.361***	-0.364***	-0.340***	-0.364**	-0.361***	-0. 373***	-0. 141	-0.124	-0. 118	-0.122	-0.144	-0. 118	-0.122
	(0.105)	(0.105)	(0. 104)	(0. 105)	(0. 105)	(0. 105)	(0.105)	(0. 128)	(0. 128)	(0. 128)	(0. 128)	(0.128)	(0. 128)	(0. 128)
過去1年間の賃上げ率	0.0279	0.0336	0.0274	0.0310	0.0341	0.0336	0.0351	0.0189	0.0187	0.0181	0.0191	0.0206	0.0196	0.0186
労働組合の有無	(0. 0297)	(0. 0296) -0. 111	(0. 0297)	(0. 0296) -0. 108	(0. 0296) -0. 104	(0. 0296) -0. 111	(0. 0296) -0. 103	0.0274)	(0. 0273) 0. 0599	(0. 02/3) 0. 0586	0.02/3)	0. 0273)	0.0273)	(0. 02/3) 0. 0653
	(0.0922)	(0.0912)	(0.0915)	(0.0912)	(0.0915)	(0.0912)	(0.0913)	(0.106)	(0.104)	(0. 104)	(0.104)	(0.104)	(0.104)	(0.104)
勤続給の導入・充実	0.107	0.00584						-0.249*	-0.164					
	(0.117)	(0.109)						(0.131)	(0.120)					
役割給の導入・充実	-0.335***		-0.274***					-0.174		-0.0779				
	(0. 101)		(0, 0863)					(0.113)		(0.0992)				
職務給の導入・充実	-0.246**			-0. 215***				-0.0277			-0.00161			
	(0.102)			(0.0831)				(0.110)			(0.0933)			
資格給の導入・充実	0.334***				0.0837			0.428***				0.290***		
	(0.103)				(0.0865)			(0.115)				(0. 102)		
週休日の設定・拡大 (選択的週休3日制等)	0.0195					0.00764		0. 229					0.169	
	(0.126)					(0.126)		(0.162)					(0.161)	
深夜営業の縮小(労働時間の短縮)	0. 296**						0. 267**	0.0866						0.0814
	(0.123)						(0.122)	(0.138)						(0. 138)
企業規模ダミー	æ ሀ	あり	あり	æ ካ	ቆባ	あり	あり	あり	あり	あり	ቃ የ	あり	あり	ውስ
事業所規模ダミ─	_መ	あり	ይ ህ	መ ስ	_መ	あり	В	あり	መ ስ	あり	_መ	あり	あり	ው
地域グミー	ም ብ	あり	ይ ህ	æ ካ	ይ ህ	В	В	ф	あり	В	ይ ህ	æ ካ	あり	_መ
業態グミー	ው	あり	_መ	ም ስ	ው የ	あり	み り	ф У	æ የ	あり	ው የ	あり	В	ም ብ
産業ダミー	あり	æ ህ	ቝስ	あり	ಹり	あり	あり	ф Р	æ ሰ	あり	ው የ	あり	ው	ው
サンプル数	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	1, 999	1, 999	1, 999	1, 999	1, 999	1, 999	1, 999

(注) [***] は1%水準、[**] は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

(表7-6) 推計結果 (事業運営改善の取組の効果)

		正礼	土員		パート・アルバイト			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
賃金水準の確保 (正社員:月給20万円以上、 パート・アルバイト:時給1,500円以上)	-0. 271*	-0. 291**	-0. 281*	-0. 273*	-0. 930**	-0. 909**	-0. 960**	-0. 970**
	(0. 146)	(0. 146)	(0. 146)	(0. 146)	(0. 435)	(0. 434)	(0.435)	(0. 435)
時間外労働20時間以上	0. 432***	0.430***	0. 425***	0. 413***	0. 938***	0. 952***	0. 922***	0. 921***
	(0.0814)	(0.0812)	(0.0810)	(0. 0811)	(0. 257)	(0. 257)	(0. 257)	(0. 257)
有給休暇取得率20%以上	-0. 344***	-0. 357***	-0. 367***	-0. 343***	-0. 131	-0. 128	-0. 124	-0. 126
	(0.105)	(0. 105)	(0. 105)	(0. 105)	(0. 128)	(0. 128)	(0. 128)	(0. 128)
過去1年間の賃上げ率	0.0360	0.0309	0. 0378	0. 0354	0. 0195	0.0192	0.0199	0.0187
	(0. 0297)	(0.0296)	(0.0296)	(0. 0296)	(0. 0273)	(0. 0273)	(0.0273)	(0. 0273)
労働組合の有無	-0. 136	-0. 122	-0. 126	-0. 107	0.0693	0.0783	0.0523	0.0661
	(0.0918)	(0.0915)	(0.0914)	(0.0912)	(0. 105)	(0. 104)	(0. 105)	(0. 104)
販売商品・サービス価格の引上げ	-0. 204**	-0. 142 *			0.157*	0.185**		
	(0.0819)	(0.0798)			(0.0933)	(0.0907)		
販売商品・サービス種類の削減	0.341**		0.331**		0.130		0. 204	
	(0. 144)		(0.139)		(0. 155)		(0. 150)	
無償で提供していた商品・ サービスの内容の変更	0. 237**			0. 245**	0. 0949			0. 145
	(0. 106)			(0. 104)	(0. 118)			(0.115)
企業規模ダミー	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
事業所規模ダミー	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
地域ダミー	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
業態ダミー	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
産業ダミー	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり	あり
サンプル数	2, 397	2, 397	2, 397	2, 397	1, 999	1, 999	1, 999	1, 999

⁽注)「***」は1%水準、「**」は5%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

図表索引

第 I 部 労働経済の推移と特徴

第1章 -	一般経済の動向	
第1-(1)-1図	名目・実質GDPの推移 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	. 7
第1-(1)-2図	実質GDP成長率の寄与度分解・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	8
第1-(1)-3図	製造業 ・ 非製造業別、企業規模別にみた業況判断 D.I.の推移 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	. 9
第1-(1)-4図	鉱工業生産指数・第3次産業活動指数の推移 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	10
第1-(1)-5図	企業の経常利益の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	11
第1-(1)-6図	設備投資額の推移等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	12
第1-(1)-7図	企業倒産の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(1)-8図	消費者物価指数 (総合) に対する財・サービス分類別寄与度	
第1-(1)-9図	国内企業物価指数・輸入物価指数の推移	
第1-(1)-10図	消費者態度指数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(1)-11図	総消費動向指数(実質)と総雇用者所得(実質)の推移 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(1)-12図	世帯主の年齢階級別一人当たり平均消費性向の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	18
第2章 雇	雇用情勢の動向	
第1-(2)-1図	求人倍率と完全失業率の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	20
第1-(2)-2図	我が国の労働力の概況(2023年)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(2)-3図	労働力に関する主な指標の推移	
第1-(2)-4図	男女別・年齢階級別にみた労働力率の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(2)-5図	雇用形態別にみた雇用者数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(2)-6図	年齢階級別・雇用形態別にみた雇用者割合の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	25
第1-(2)-7図	産業別にみた雇用者数の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(2)-8図	非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(2)-9図	不本意非正規雇用労働者の人数・割合の推移 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(2)-10図	現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	29
第1-(2)-11図	障害者雇用の概観・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(2)-12図	障害者雇用の法定雇用率の達成状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(2)-13図	外国人労働者数等の概観	
第1-(2)-14図	求人・求職に関する主な指標の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(2)-15図	雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動き ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(2)-16図	産業別・雇用形態別にみた新規求人数の動向 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(2)-17図	産業別・企業規模別にみた雇用人員判断D.I.の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	37
第1-(2)-18図	雇用形態別人手不足の状況	
第1-(2)-19図		
	民間職業紹介事業の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(2)-21図	転職者数の推移等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	高校・大学等の新規学卒者の就職(内定)率の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第1-(2)-23図	男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	43
第1-(2)-24区	求職理由別・年齢階級別にみた完全失業者数の推移 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	44
	大業期间別・年齢階級別の障害者数の推移 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
		40
コラム 1 - 1 - ②[コラム 1 - 1 - ③[40 50
コラム 1-1-3		
コラム1-1-4		
コラム1-1-6		
	図 未達成企業の状況と障害者を雇わない理由 ······	
· · ·		

第3章	労働時間・賃金等の動向	
第1-(3)-12	図 月間総実労働時間の内訳の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	56
第1-(3)-2图	図 就業形態別にみた労働時間の推移	57
第1-(3)-3图		
第1-(3)-4图		
第1-(3)-5图		
第1-(3)-6图		
第1-(3)-75		72
第1-(3)-95		73
第1-(3)-10		
第1-(3)-11		75
第1-(3)-12		75
第1-(3)-13	図 企業規模別・年齢別にみた所定内給与の分布 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	76
第1-(3)-14		
第1-(3)-15		
第1-(3)-16		
第1-(3)-17		
	①図 産業別賃金について ····································	8]
コラム1-4-		82
コラム1-4-	③図 所定内給与の上昇要因② ····································	
	図 賃上げ集計結果の推移······	
	図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合の推移 ·······	
第1-(3)-21		
	図 労働組合員数及び推定組織率の推移	
	図 パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第Ⅱ部	人手不足への対応	
第Ⅱ部	人手不足への対応 人手不足の背景	
第1章	人手不足の背景	95
第 1章 第2-(1)-1 第2-(1)-2	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	96
第 1章 第2-(1)-1 第2-(1)-2 第2-(1)-3	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移	96 97
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-2 第2-(1)-3 第2-(1)-4	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 (国) 雇用人員判断 D.I. の推移 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 (国) サービス産業化の進展と影響	96 97 99
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-2 第2-(1)-3 第2-(1)-4 第2-(1)-5	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 (2) 雇用人員判断 D.I. の推移 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 (3) サービス産業化の進展と影響 図 労働時間の推移 (3) 労働時間の推移	96 97 99 101
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-3 第2-(1)-4 第2-(1)-5 第2-(1)-6	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 図 雇用人員判断 D.I. の推移 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 図 サービス産業化の進展と影響 図 労働時間の推移 」 図 パートタイム労働者の推移等 」	96 97 99 101
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-2 第2-(1)-4 第2-(1)-5 第2-(1)-6 第2-(1)-7	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 図 サービス産業化の進展と影響 図 労働時間の推移 図 パートタイム労働者の推移等 図 企業の付加価値額、業況の推移	96 97 99 101 102
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-2 第2-(1)-3 第2-(1)-5 第2-(1)-6 第2-(1)-6 第2-(1)-8	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 図 雇用人員判断D.I.の推移 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 図 サービス産業化の進展と影響 図 労働時間の推移 図 パートタイム労働者の推移等 図 企業の付加価値額、業況の推移 図 消費がもたらす雇用誘発効果	96 97 99 101 102 103
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-2 第2-(1)-3 第2-(1)-5 第2-(1)-6 第2-(1)-7 第2-(1)-8 第2-(1)-9 第2-(1)-9	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 図 雇用人員判断D.I.の推移 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 図 サービス産業化の進展と影響 図 労働時間の推移 図 パートタイム労働者の推移等 図 企業の付加価値額、業況の推移 図 消費がもたらす雇用誘発効果 図 一人当たり労働生産性と就業者数の推移(産業別)	96 97 99 101 102 104 105
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-3 第2-(1)-3 第2-(1)-5 第2-(1)-6 第2-(1)-7 第2-(1)-8 第2-(1)-9 第2-(1)-9 第2-(1)-10	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 (国用人員判断D.I. の推移 (国力) 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 (対力) (国力) 図 サービス産業化の進展と影響 (対力) (国力) 図 労働時間の推移 (産業の付力の推移 (産業別) (国力) 図 企業の付加価値額、業況の推移 (産業別) (国力) 図 一人当たり労働生産性と就業者数の推移 (産業別) (国力) 図 雇用からのGDP寄与度分解 (国力) (国力)	96 97 99 101 102 103 104 106
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-3 第2-(1)-4 第2-(1)-5 第2-(1)-6 第2-(1)-7 第2-(1)-8 第2-(1)-9 第2-(1)-9 第2-(1)-10	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 図 サービス産業化の進展と影響 図 労働時間の推移 図 パートタイム労働者の推移等 図 企業の付加価値額、業況の推移 図 消費がもたらす雇用誘発効果 図 一人当たり労働生産性と就業者数の推移(産業別) 図 雇用からのGDP寄与度分解 図 労働分配率の推移	96 97 99 101 102 104 105 106
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-2 第2-(1)-3 第2-(1)-5 第2-(1)-6 第2-(1)-7 第2-(1)-8 第2-(1)-9 第2-(1)-1 第2-(1)-11 第2-(1)-11	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 (国用人員判断D.I. の推移 (国力) 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 (対力) (国力) 図 サービス産業化の進展と影響 (対力) (国力) 図 労働時間の推移 (産業の付力の推移 (産業別) (国力) 図 企業の付加価値額、業況の推移 (産業別) (国力) 図 一人当たり労働生産性と就業者数の推移 (産業別) (国力) 図 雇用からのGDP寄与度分解 (国力) (国力)	96 97 99 101 102 103 104 105 106 107
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-2 第2-(1)-4 第2-(1)-5 第2-(1)-6 第2-(1)-7 第2-(1)-8 第2-(1)-9 第2-(1)-1 第2-(1)-1 第2-(1)-11	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 図 労働時間の推移 図 パートタイム労働者の推移等 図 企業の付加価値額、業況の推移 図 消費がもたらす雇用誘発効果 図 雇用からのGDP寄与度分解 図 労働分配率の推移 図 労働分配率の推移 図 総労働時間の推移	96 97 99 101 102 103 106 106 108
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-2 第2-(1)-3 第2-(1)-5 第2-(1)-6 第2-(1)-7 第2-(1)-8 第2-(1)-9 第2-(1)-11 第2-(1)-11 第2-(1)-13 第2-(1)-14 第2-(1)-14	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 図 雇用人員判断D.I.の推移 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 図 サービス産業化の進展と影響 図 労働時間の推移 図 パートタイム労働者の推移等 図 消費がもたらす雇用誘発効果 図 消費がもたらす雇用誘発効果 図 一人当たり労働生産性と就業者数の推移(産業別) 図 労働分配率の推移 図 総労働時間の推移 図 欠員率の長期推移 図 企業規模別欠員率 図 入職者に対する短期離職者の比率	96 97 99 101 102 103 106 107 108 109 110
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-3 第2-(1)-4 第2-(1)-5 第2-(1)-6 第2-(1)-7 第2-(1)-8 第2-(1)-9 第2-(1)-10 第2-(1)-11 第2-(1)-13 第2-(1)-13 第2-(1)-14 第2-(1)-15 第2-(1)-15	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 図 サービス産業化の進展と影響 図 労働時間の推移 図 パートタイム労働者の推移等・ 図 企業の付加価値額、業況の推移 図 消費がもたらす雇用誘発効果・ 図 一人当たり労働生産性と就業者数の推移(産業別) 図 雇用からのGDP寄与度分解 図 労働分配率の推移・ 図 窓労働時間の推移・ 図 欠員率の長期推移・ 図 企業規模別欠員率・ 図 入職者に対する短期離職者の比率 図 入職率の比較	96 97 99 1101 1102 1103 1106 1106 1109 1110
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-3 第2-(1)-4 第2-(1)-5 第2-(1)-6 第2-(1)-7 第2-(1)-8 第2-(1)-9 第2-(1)-1 第2-(1)-13 第2-(1)-14 第2-(1)-15 第2-(1)-15 第2-(1)-15	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 2 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 2 図 サービス産業化の進展と影響 3 図 パートタイム労働者の推移等 3 図 企業の付加価値額、業況の推移 1 図 消費がもたらす雇用誘発効果 1 図 戸のののDP寄与度分解 1 図 労働分配率の推移 1 図 次貴率の長期推移 1 図 入職者に対する短期離職者の比率 1 风	96 97 99 101 102 103 106 107 108 109 111 111 1112
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-2 第2-(1)-3 第2-(1)-5 第2-(1)-5 第2-(1)-6 第2-(1)-9 第2-(1)-1 第2-(1)-1 第2-(1)-13 第2-(1)-13 第2-(1)-15 第2-(1)-15 第2-(1)-15 第2-(1)-15	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 図 雇用人員判断D.I.の推移 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 図 サービス産業化の進展と影響 図 労働時間の推移 図 パートタイム労働者の推移等 図 パートタイム労働者の推移等 図 消費がもたらす雇用誘発効果 図 消費がもたらす雇用誘発効果 図 雇用からのGDP寄与度分解 図 定期からのGDP寄与度分解 図 労働分配率の推移 図 窓労働時間の推移 図 次員率の長期推移 図 入職者に対する短期離職者の比率 図 入職率の比較 図 充足率の推移 図 充足率の推移 図 高齢化と人手不足 3	96 97 99 101 102 103 106 107 109 111 111 1112
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-2 第2-(1)-4 第2-(1)-5 第2-(1)-6 第2-(1)-7 第2-(1)-8 第2-(1)-10 第2-(1)-11 第2-(1)-13 第2-(1)-14 第2-(1)-15 第2-(1)-15 第2-(1)-15 第2-(1)-16 第2-(1)-17	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 2 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 3 ジ 労働時間の推移 3 図 パートタイム労働者の推移等 3 図 消費がもたらす雇用誘発効果 3 図 一人当たり労働生産性と就業者数の推移(産業別) 3 図 雇用からのGDP寄与度分解 3 図 労働分配率の推移 3 図 入職者に対する短期離職者の比率 3 図 入職率の比較 3 図 高齢化と人手不足 3 ①図 過去の白書における「賃金」「生産性」の使用回数・	96 97 99 1101 1102 1103 1104 1106 1107 1112 1112 1112
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-2 第2-(1)-3 第2-(1)-5 第2-(1)-6 第2-(1)-6 第2-(1)-10 第2-(1)-10 第2-(1)-11 第2-(1)-12 第2-(1)-13 第2-(1)-15 第2-(1)-15 第2-(1)-15 第2-(1)-15 第2-(1)-16	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 2 図 居用人員判断 D.I. の推移 2 図 名目GD P成長率、有効求人数増加率の推移 3 図 サービス産業化の進展と影響 3 図 労働時間の推移] 図 パートタイム労働者の推移等] 図 消費がもたらす雇用誘発効果] 図 一人当たり労働生産性と就業者数の推移 (産業別)] 図 雇用からのGD P 寄与度分解] 図 労働分配率の推移] 図 欠員率の長期推移] 図 入職者に対する短期離職者の比率] 図 入職者に対する短期離職者の比率] 図 入職者の比較] 図 高齢化と人手不足] ①図 過去の白書における「賃金」「生産性」の使用回数・] ②図 過去の白書における「人手不足」「失業」の使用回数・]	96 97 99 1101 1102 1103 1103 1103 1104 1114 1114 1116 1117
第1章 第2-(1)-1 第2-(1)-2 第2-(1)-3 第2-(1)-5 第2-(1)-6 第2-(1)-7 第2-(1)-8 第2-(1)-10 第2-(1)-11 第2-(1)-12 第2-(1)-13 第2-(1)-15 第2-(1)-15 第2-(1)-15 第2-(1)-15 第2-(1)-16 第2-(1)-17 第2-(1)-17	人手不足の背景 図 雇用情勢の推移 2 図 名目GDP成長率、有効求人数増加率の推移 3 ジ 労働時間の推移 3 図 パートタイム労働者の推移等 3 図 消費がもたらす雇用誘発効果 3 図 一人当たり労働生産性と就業者数の推移(産業別) 3 図 雇用からのGDP寄与度分解 3 図 労働分配率の推移 3 図 入職者に対する短期離職者の比率 3 図 入職率の比較 3 図 高齢化と人手不足 3 ①図 過去の白書における「賃金」「生産性」の使用回数・	96 97 101 102 103 106 108 108 110 111 112 112 112

コラム 2 – 4 – ①図 都道府県(受理地)別有効求人倍率(1990年、2016年)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
コラム 2-4-②図 地域(受理地)別有効求人倍率の推移	
コラム 2 - 4 - ③図 地域の若年人口割合の変化	
コラム 2-4-④図 第 2 次・第 3 次産業別欠員率の推移	
第2-(1)-19図 企業規模別・就業形態別・産業(大分類)別欠員率	
第2-(1)-20図 労働力需給ギャップの推計①	130
第2-(1)-21表 労働力需給ギャップの推計②	131
第2-(1)-22図 企業規模間の労働移動	
第2-(1)-23図 産業間の労働移動・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第2-(1)-24図 職業間の労働移動	
第2-(1)-25図 マッチング効率性の変化	
第2-(1)-26図 ハローワークと有料職業紹介事業所のマッチング効率性	
第2-(1)-27図 ハローワークにおける求人条件の変化について	
第2-(1)-28図 求職者の年齢層の変化と年齢別就職率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第2-(1)-29図 求職者の希望する条件の変化	
第2-(1)-30図 人手不足・労働生産性と賃金(国際比較)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	140
コラム 2-5-①図 マッチング効率性とバーゲニングパワーの推計①	
コラム 2-5-②図 マッチング効率性とバーゲニングパワーの推計②	
コラム 2-6-①図 欠員率と年収・時給の関係	
コラム 2-6-②図 賃金上昇率の回帰分析結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	144
第2章 人手不足への対応	
第2-(2)-1図 実質労働生産性の国際比較	
第2-(2)-2図 就業希望のない無業者を取り巻く状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第2-(2)-3図 就業希望はあるが求職していない無業者を取り巻く状況	
第2-(2)-4図 求職者を取り巻く状況	
第2-(2)-5図 希望労働時間別正規・非正規雇用労働者数	
第2-(2)-6図 女性の就業率とパート比率の国際比較	
第2-(2)-7図 女性を取り巻く就業の状況	
第 2 - (2) - 8 図 非労働力・失業からの就業形態別の移行確率(女性)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第2-(2)-9図 女性を取り巻く賃金等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第2-(2)-10図 高齢者の就業率の国際比較	
第2-(2)-11図 就業率の推移(雇用者、自営・家族従業者等別)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第2-(2)-12図 高齢者の年齢別就業率の変化	
第2-(2)-13図 高齢者の年齢別就業率(男女別)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	161
第2-(2)-14図 年齢別就業率の内訳(正規雇用・非正規雇用・その他)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第2-(2)-15図 年齢別正規・非正規雇用からの移行確率 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	162
第2-(2)-16図 失業率の推移と外国人の流入率	
第2-(2)-17図 特定技能1号・2号で就労する外国人労働者の推移	
第2-(2)-18図 日本と諸外国の賃金差の推移	167
第2-(2)-19図 外国人を雇用する事業所数の推移	
第2-(2)-20図 ハローワークにおける求人の分布と被紹介割合	169
第2-(2)-21図 ハローワークにおける求人への被紹介分布(求職者計、外国人)	170
第2-(2)-22図 ハローワークにおける被紹介確率への影響・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第2-(2)-23図 日本語能力試験受験者数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
コラム 2-7-①図 アイルランドの労働生産性の推移 ······	
コラム 2 - 7 - ②図 アイルランドの賃金の状況 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
コラム 2-8-①図 非労働力率とパート比率の男女差 (国際比較) ····································	
コラム 2-8-②図 夫による妻の就業への考え方と妻の就業の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
コラム 2-8-3図 結婚等に対する妻の意識の変化	
第2-(2)-24図 介護分野を取り巻く人手不足の状況	
第2-(2)-25図 介護保険の指定介護サービス事業を運営する上での問題点 ······	
第2-(2)-26図 介護事業所の入職率・離職率の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第2-(2)-27図 介護事業所の人手不足と入職率・離職率の関係	
第2-(2)-28図 介護事業所の人手不足と事業所賃金比の関係	
第2-(2)-29表 介護事業所の人手不足への対応の効果	
第2-(2)-30図 小売・サービス分野における人手不足の現状	
20 1 1 0 0 0 7 1 2 CM 2 1 1 2 M 1 1 1 2 M 1 1 2 M 1 1 2 M 1 1 2 M 1 2	~VI
第2-(2)-31図 小売・サービス事業所の人手不足と入職率・離職率の関係・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	

第2-(2)-32図	小売・サービス事業所の人手不足と賃金・労働環境の関係・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	203
第2-(2)-33図	小売・サービス事業所のICT投資等の効果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	204
第2-(2)-34図	小売・サービス事業所の労働条件整備の取組 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	205
第2-(2)-35図	小売・サービス事業所の人材確保・採用の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第2-(2)-36表	小売・サービス事業所の人手不足への対応の効果	
, , , , , , , , , , , , , , , , , ,	V. V	
	付属統計図表索引	
	い両拠。日本代刊	
付1-(1)-1図	GDPデフレーターの推移 ······	223
付1-(1)-2図	民間最終消費支出における財、サービス消費の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付1-(1)-3図	勤労世帯の世帯人員、収入の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	失業期間別・年齢階級別にみた労働力人口に占める完全失業者割合の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付1-(2)-2図	高等教育を受けた学生の就職率(2022年度)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付1-(3)-1図	I T企業における I T人材の過不足の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付1-(3)-2図	就業形態別・産業別賃金の推移(実額)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	運輸業,郵便業における賃金の推移 (実額、12か月移動平均)	
付1-(3)-3区	改定後の賃金支給開始時期 (2023年) · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	放足後の真玉又和用妃时期 (2025年) 賃金の改定の決定にあたり物価を重視した企業の割合 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	所定外労働時間の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(1)-2図	男女別パートタイム労働者比率の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	年平均名目GDP成長率	
	女性の労働参加の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(1)-5図	雇用人員判断D.I. · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
付2-(1)-6図	産業別・企業規模別欠員率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	パートタイム労働者の年齢別入職者の分布、離職率	
	失業者に占める自己都合離職者割合 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(1)-9図	名目労働生産性、労働参加率(65歳以上)の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(1)-10表	産業別・職業別の労働力不足率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(1)-11図	男女別・資本金階級別給与分布	
付2-(1)-12図	マッチング効率性の分布(三大都市圏とそれ以外)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(1)-13図	入職経路別入職者の割合(2013~2022年の平均)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(1)-14図	仕事を探す時に重視する条件 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(1)-15表	マッチング効率性とバーゲニングパワーの推計結果①	
付2-(1)-16表	マッチング効率性とバーゲニングパワーの推計結果② ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	236
付2-(1)-17表	最小二乗法と操作変数法による推計結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	236
	女性の就業率とパート比率の変化 (1995年→2022年) の国際比較	
付2-(2)-2図	共働き世帯、子どもの有無別夫婦の生活時間 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	237
付2-(2)-3図	世帯類型別就業率とパートタイム労働者比率 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	238
付2-(2)-4図	正規雇用から非労働力・非正規雇用への移行確率・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	238
付2-(2)-5図	標準労働者の男女別賃金カーブ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	239
付2-(2)-6図	高齢者就業率の国際比較 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	239
	高年齢者雇用安定法の主な改正 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	仕事の柔軟性	
付2-(2)-9図	高齢者(65歳以上)が総労働力供給に占める割合の推移	241
付2-(2)-10図	高齢者の就業意欲・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(2)-11図	OECD諸国における人口に占める高齢者 (65歳以上) 割合 ······	242
付2-(2)-12図	パートタイム求人の状況	
付2-(2)-13図	ハローワークにおける求人の被紹介分布(女性、高齢者)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	243
付2-(2)-14表	求人条件による被紹介確率への推計結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	243
付2-(2)-15図	ハローワークにおける被紹介確率への影響(女性、高齢者)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(2)-16図	外国人留学生数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(2)-17表	妻の就業状況の推計結果 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(2)-18図	事業運営上の課題として「今の介護報酬では、十分な賃金を払えない」をあげる事業所割合	
付2-(2)-19図	処遇改善加算への対応別離職率・短期離職者割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(2)-20図	介護事業所の離職者に占める定着等の状況 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
付2-(2)-21表	介護事業所の在籍増加率と人手不足の関係(推計結果)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(2)-22図	事業運営上の課題に「教育・研修の不足」をあげる介護事業所割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付2-(2)-23表	小売・サービス事業所の従業員の不足感分布クロス集計 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
====		

付2-(2	2)-24図	賃金・労働環境の各分布における人手不足事業所割合(小売・サービス事業所)	249
付2-(2	2)-25図	小売・サービス事業所における研修・労働環境の整備	250
付2-(2	2)-26図	小売・サービス事業所の賃上げ率の分布	250
付注1	表1-1	・表1-2 推計結果 (売上を生産量Yとした場合 2012年、2016年)	254
		・表 1-4 推計結果 (付加価値を生産量 Y とした場合 2012年、2016年) ·····	
付注5	表5-1	賃金関数の推計結果(2020~2022年)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	260
付注6	表6-1	記述統計	262
付注6	表6-2	推計結果(人手不足状況の推計)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	264
付注6	表6-3	推計結果(介護福祉機器の取組の効果)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	264
付注6	表6-4	推計結果 (ICT 機器活用の取組の効果) · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
付注7	表7-1	記述統計 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	268
付注7	表7-2	推計結果(人手不足状況の推計)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付注7	表7-3	推計結果 (ICT 投資の効果) · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
付注7	表7-4	推計結果(研修・労働環境整備の取組の効果)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
付注7	表7-5	推計結果(給与制度などの労働条件整備の取組の効果)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	272
付注7	表7-6	推計結果(事業運営改善の取組の効果)	273

参考文献一覧

- 石井晋 (2011) 「プラザ合意・内需拡大政策とバブル (1985~89年を中心に)」小峰隆夫編『「バブル/デフレ期の日本経済と経済政策」第1巻『日本経済の記録-第2次石油危機への対応からバブル崩壊まで-』』内閣府経済社会総合研究所
- 石山恒貴(2023)『定年前と定年後の働き方 サードエイジを生きる思考』光文社新書
- 臼井恵美子(2013)「多様な働き方の意義と実現性―経済学的アプローチから」日本労働研究雑誌636: 37-47
- 大石奈々(2018)「高度人材・専門人材をめぐる受入れ政策の陥穽−制度的同型化と現実−」社会学評論 68(4):549-566
- 小木しのぶ (2015) 「テキストマイニングの技術と動向」計算機統計学第28巻第1号:31-40
- 加藤真大、河中祥吾、白木紀行、冨田燿志、早川裕太、兵頭亮介、藤田光明、邊土名朝飛、森脇大輔、安井翔太(2023)『因果推論入門~ミックステープ:基礎から現代的アプローチまで』技術評論社
- 河合将志 (2017)「機械学習アルゴリズムを用いた防衛白書の計量分析」国際公共政策研究 22 (1):65-72
- 川口大司、神林龍、金榮愨、権赫旭、清水谷諭、深尾京司、牧野達治、横山泉(2007)「年功賃金は生産性と乖離しているか―工業統計調査・賃金構造基本調査個票データによる実証分析―」経済研究 58: 61-90
- 黒田祥子、山本勲 (2013)「ワークライフバランスに対する賃金プレミアムの検証」RIETI Discussion Paper Series 13-I-004
- 厚生労働省(2015)「平成27年版 労働経済の分析」
- 厚生労働省(2018)「平成30年版 労働経済の分析」
- 厚生労働省 (2019) 「令和元年版 労働経済の分析」
- 厚生労働省(2021)「令和3年版 労働経済の分析」
- 厚生労働省(2022a)「令和4年版 労働経済の分析」
- 厚生労働省(2022b)「令和4年版 厚生労働白書」
- 厚生労働省(2022c)「令和4年版 働く女性の実情」
- 厚生労働省(2023)「令和5年版 労働経済の分析」
- 是川夕(2021)「現代日本における外国人労働者の労働市場への統合状況―賃金構造基本統計調査マイクロデータによる分析―」IPSS Working Paper Series (J), 45
- 是川夕(2022)「第1章 グローバルに見た国際移動意向の分析」国立社会保障・人口問題研究所編『国際労働移動ネットワークの中の日本』日本評論社
- 近藤絢子 (2014)「雇用確保措置の義務化によって高齢者の雇用は増えたのか―高年齢者雇用安定法改正の政策評価」日本労働研究雑誌 642:13-22
- 周燕飛 (2008) 「公的職業紹介におけるマッチング効率の収斂性分析―就職率と充足率に注目して」大原社会問題研究所雑誌 597: 1-18
- 神野真敏(2009)「年齢区分でみた労働生産性の推計」公益財団法人総合研究開発機構『高齢化は脅威か?─鍵握る向こう10年の生産性向上─』54-65
- 高瀬健一、永野惣一 (2021) 「中高年齢障害者に対する 職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」 (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.159
- 髙田明莉、久保龍太郎(2024)「わが国の過去 50 年間(1973 年~2023 年)の労働時間の推移についての考察」労働経済分析レポート No.4
- 中小企業庁(2016)「2016年版 中小企業白書」
- 戸田卓宏 (2022)「コロナ禍・中長期における賃金の動向と賃金の上方硬直性に係る論点整理」JILPT Discussion Paper 22-10
- 知名青子、井口修一(2023)「発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究」(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター調査研究報告書No.166
- 内閣府(2012)「日本経済2012-2013」
- 内閣府(2019)「令和元年度 年次経済財政報告」
- 内閣府(2023)「令和5年版 男女共同参画白書」
- 長松奈美江(2016)「サービス産業化がもたらす働き方の変化―「仕事の質」に注目して」日本労働研 究雑誌 666:27-39
- 中村二朗、内藤久裕、神林龍、川口大司、町北朋洋(2009)『日本の外国人労働力-経済学からの検証』 日本経済新聞出版社
- 永吉希久子(2022)「外国人労働者と日本人労働者の賃金格差—賃金構造基本統計調査の分析から」日本労働研究雑誌744:13-22
- 西山慶彦、新谷元嗣、川口大司、奥井亮(2019)『計量経済学』有斐閣
- 濱口桂一郎 (2021)『ジョブ型雇用社会とは何か―正社員体制の矛盾と転機』岩波書店
- 日詰正文、祐川暢生、本名靖、庄司妃佐(2022)「障害者の高齢化による状態像の変化に係るアセスメ

- ントと支援方法に関するマニュアルの作成のための研究 令和2年度~令和3年度 総合研究報告書」厚生労働科学研究費補助金 障害者政策総合研究事業
- 牧野百恵(2023)『ジェンダー格差-実証経済学は何を語るか』中公新書
- 森川正之 (2017)「労働力の質と生産性-賃金ギャップ―パートタイム労働者の賃金は生産性に見合っているか?―」RIETI Discussion Paper Series 17-J-008
- 山口一男(2021)「日本における男女不平等一賃金格差の要因分析を中心に」日本労働研究雑誌 727:21-30
- リクルートジョブズリサーチセンター(2023)「「シニア層の就業実態・意識調査2023」分析レポート」
- 労働省(1973)「昭和48年版 労働経済の分析」
- 労働省(1992)「平成4年版 労働経済の分析」
- 労働省(1999)「平成11年版 労働経済の分析」
- O Anderson, Thomas, and Hans-Peter Kohler. 2013. "EDUCATION FEVER AND THE EAST ASIAN FERTILITY PUZZLE-A case study of low fertility in South Korea." *Asian Population Studies* 9 (2):196-215
- Asano, Hirokatsu, Takahiro Ito, and Daiji Kawaguchi. 2011. "Why Has the Fraction of Contingent Workers Increased? A case study of Japan." RIETI Discussion Paper Series 11-E-021
- O Bertrand, Marianne, Emir Kamenica, and Jessica Pan. 2015. "GENDER IDENTITY AND RELATIVE INCOME WITHIN HOUSEHOLDS." The Quarterly Journal of Economics 130:571-614
- O Fernández, Raquel. 2013. "Cultural Change as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century." *The American Economic Review* 103:472-500
- O Gaston, Noel, and Tomoko Kishi. 2007. "Part-time workers doing full-time work in Japan." *Journal of the Japanese and International Economies* 21 (4):435–454
- O Goussé, Marion, Nicolas Jacquemet, and Jean-Marc Robin. 2017. "MARRIAGE, LABOR SUPPLY, AND HOME PRODUCTION." *Econometrica* 85 (6):1873-1919
- O Ito, Takatoshi. 2021. "An Assessment of Abenomics: Evolution and Achievements." *Asian Economic Policy Review* 16:190-219
- O Kim, Seongeun, Michèle Tertilt, and Minchul Yum. forthcoming. "Status Externalities in Education and Low Birth Rates in Korea." *American Economic Review*
- O Mizobata, Hirokazu. 2024. "Japan's dual labor market and its macroeconomic characteristics." Empirical Economics
- OECD. 2023. "International Migration Outlook 2023." OECD Publishing
- O Zhu, Mengyao, Kotaro Tanaka, and Tomonari Akamatsu.2023. "Visualizing the annual transition of ocean policy in Japan using text mining." *Marine Policy* 155:105754