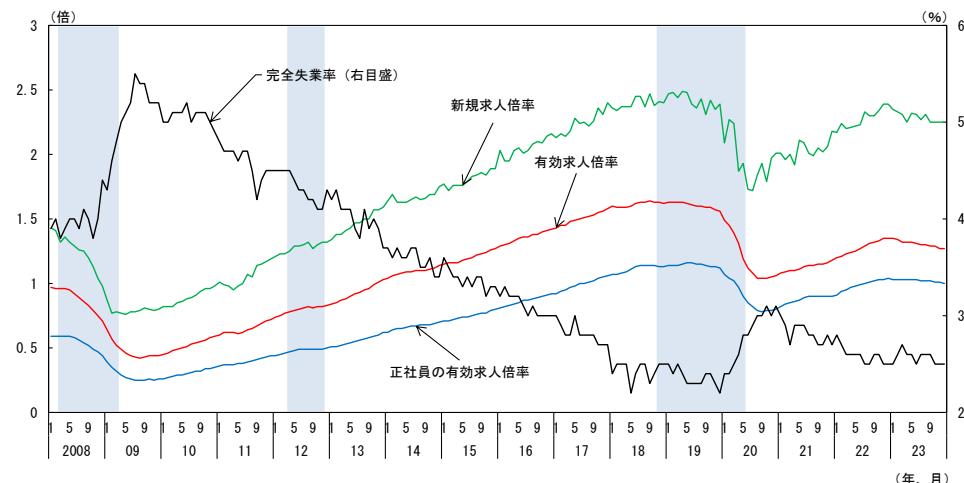


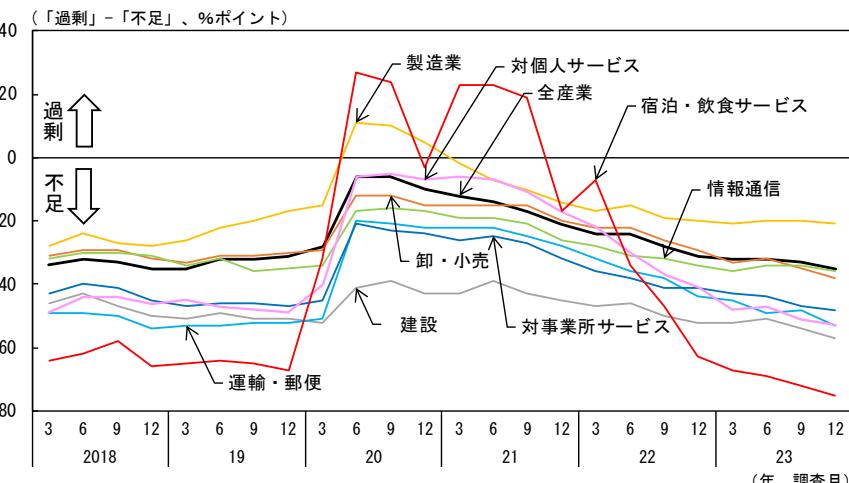
労働経済の推移と特徴 一雇用情勢の動向一

- 我が国の雇用情勢は、求人が底堅く推移する中で、改善の動き。
- 正規雇用労働者は女性を中心に9年連続で増加。非正規雇用労働者は長期的に男女ともに増加傾向。
- 人手不足感は、新型コロナウイルス感染症の拡大前よりも強まっており、「宿泊・飲食サービス」において特に強い。

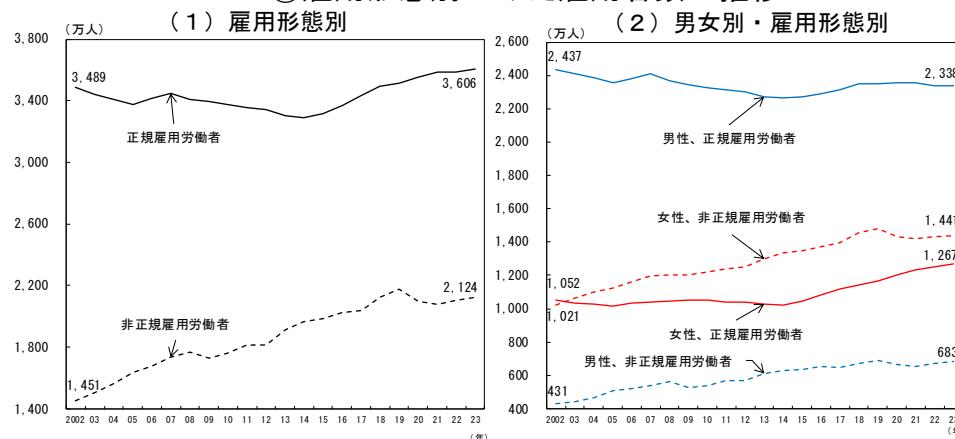
①求人倍率と完全失業率等の推移



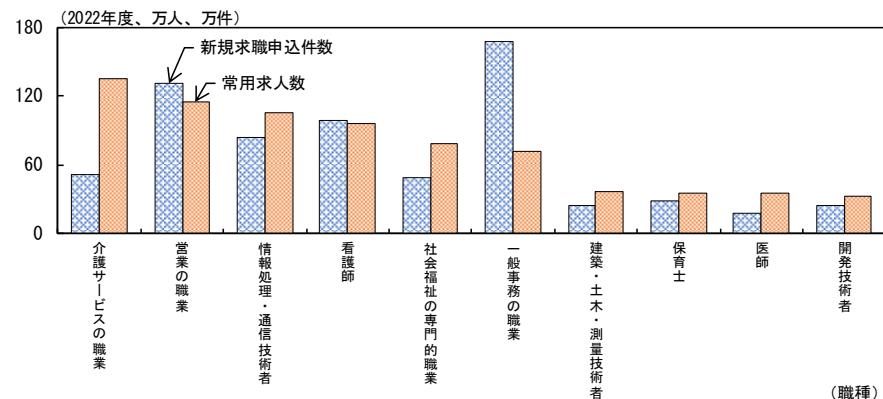
③産業別にみた雇用人員判断D. I. の推移



②雇用形態別にみた雇用者数の推移



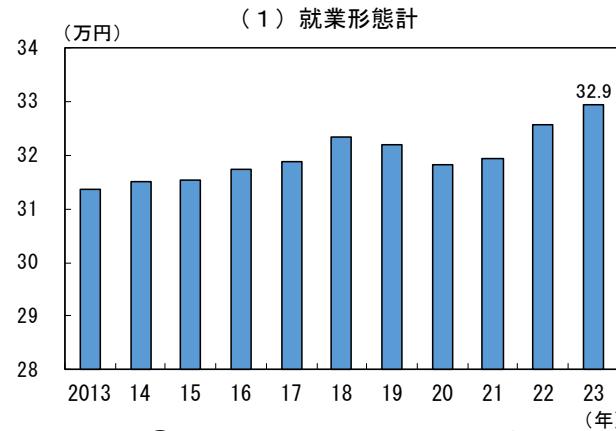
④職業別 常用求人数・新規求職申込件数



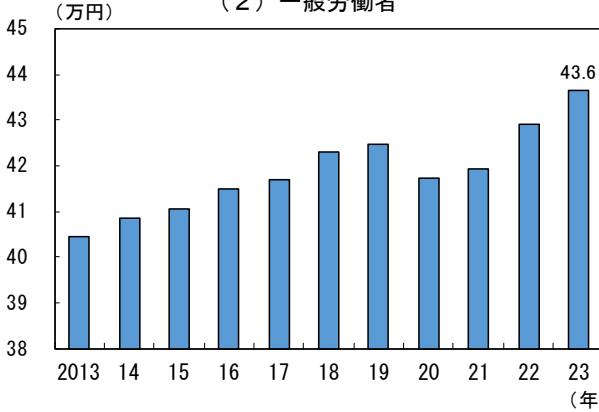
資料出所 ①は厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、②は総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」、③は日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、④は厚生労働省「職業紹介事業報告書の集計結果（速報）」をもとに作成。 2

- 2023年の現金給与総額は3年連続で増加。
- 名目賃金は24か月連続の増加となったが、実質賃金は物価上昇により21か月連続で減少。
- 2023年の民間主要企業の賃上げは、賃上げ率は3.60%と、1993年の3.89%に次ぐ30年ぶりの高水準。
- ※2024年の賃上げ率は5.10%と1991年の5.66%に次ぐ33年ぶりの高水準（連合集計結果）。

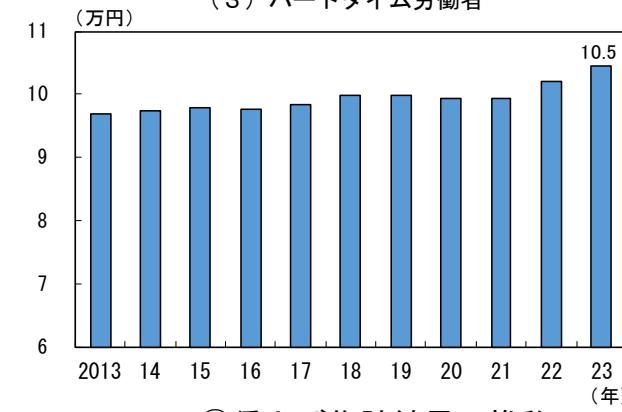
①現金給与総額（月額）の推移



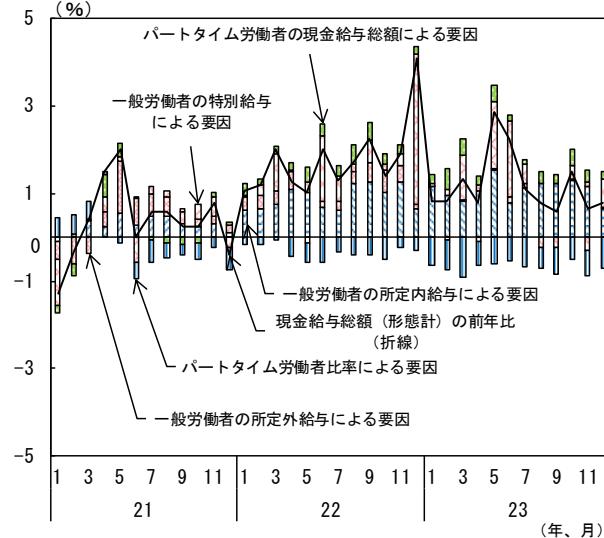
(2) 一般労働者



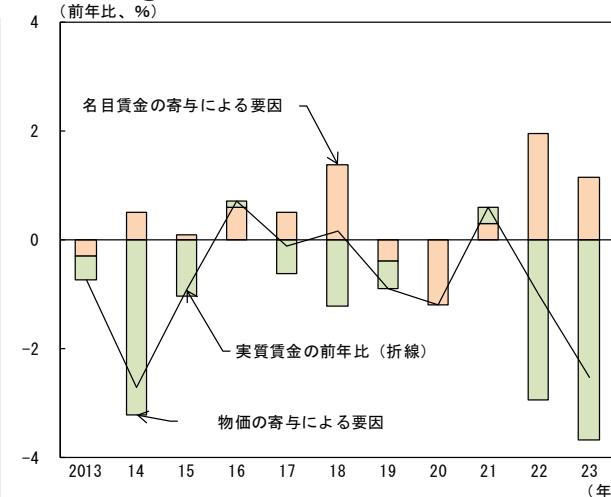
(3) パートタイム労働者



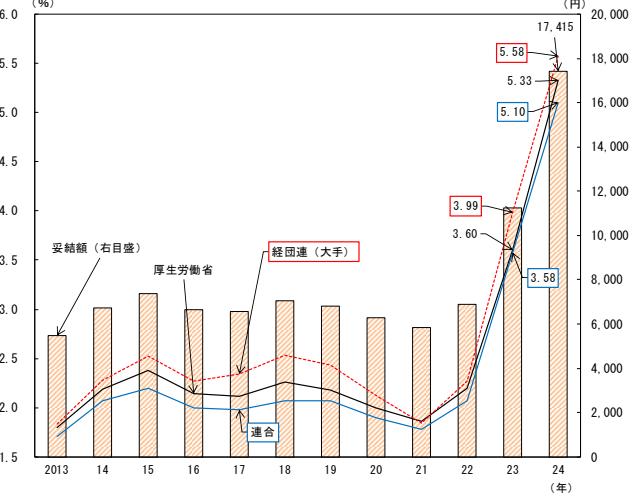
②名目賃金の変動要因の推移



③実質賃金の変動要因の推移



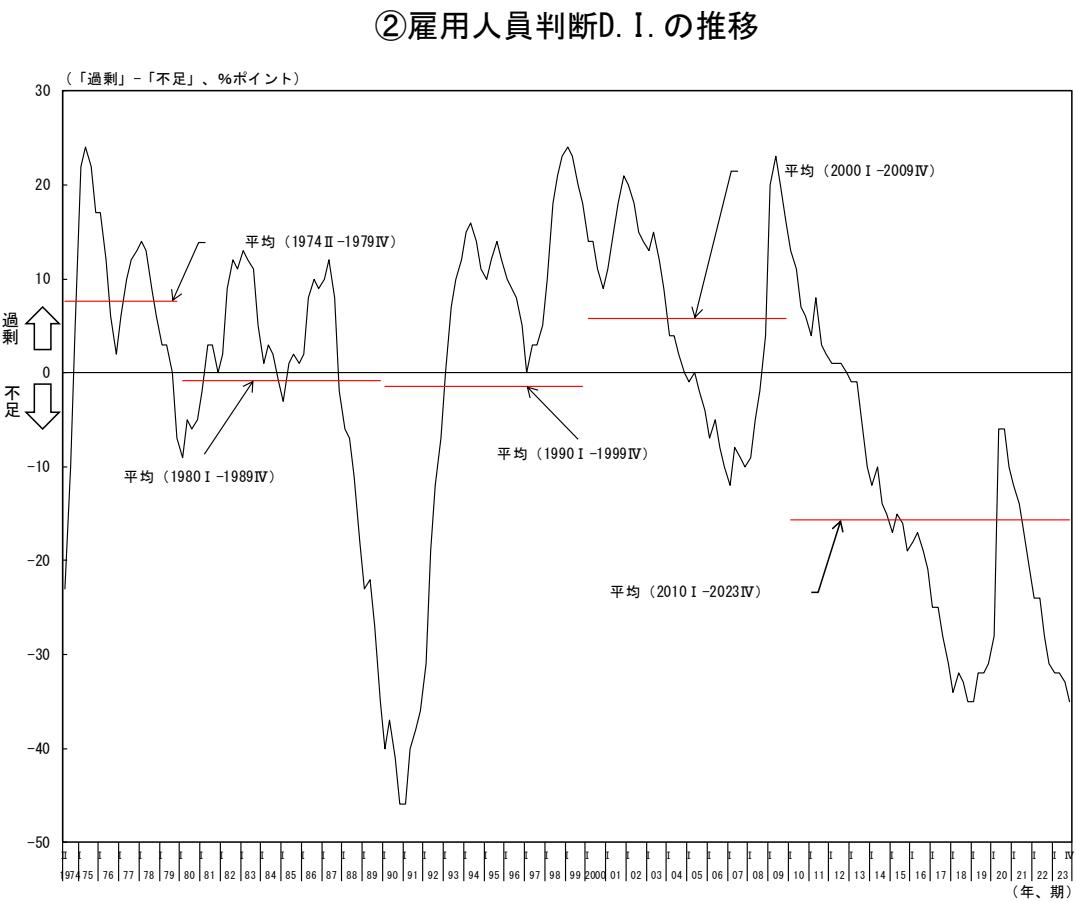
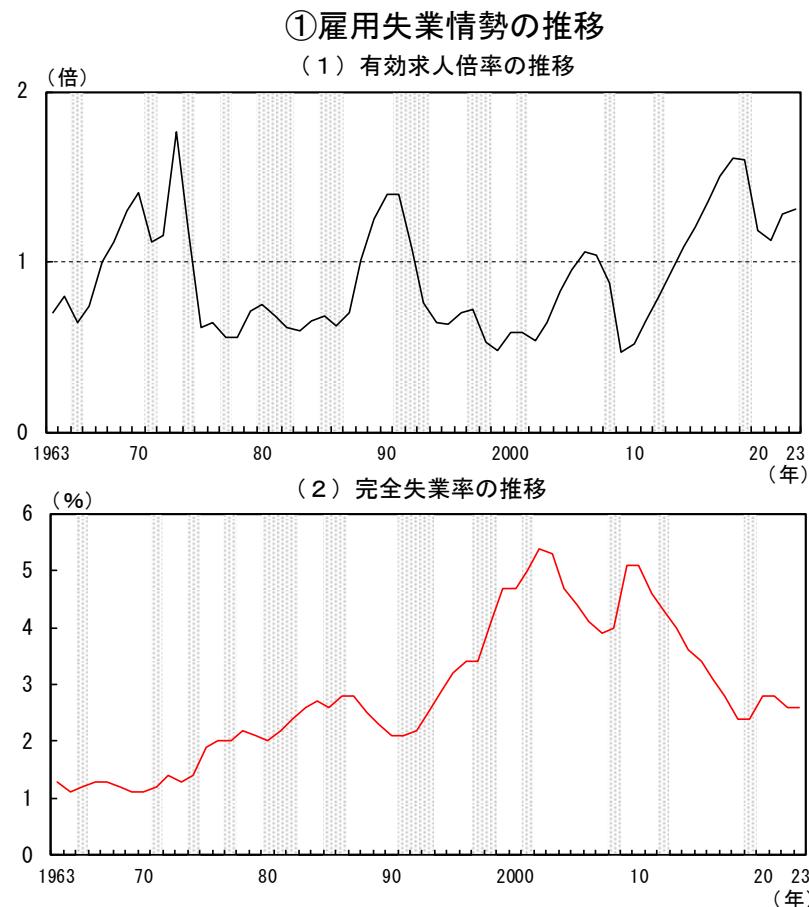
④賃上げ集計結果の推移



資料出所 ①は厚生労働省「毎月勤労統計調査」、②③は厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」、④は厚生労働省「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」をもとに作成。 3

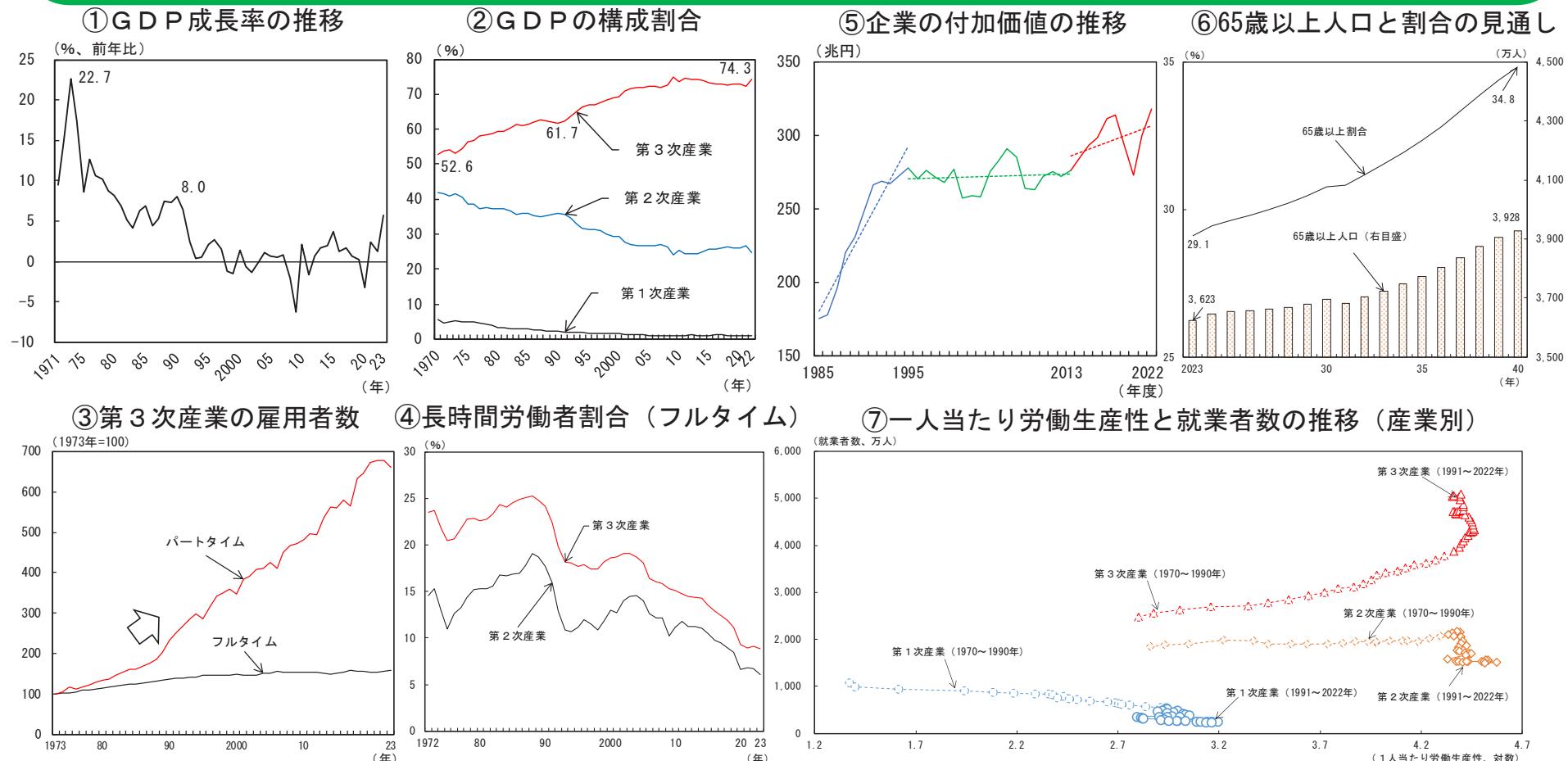
II. 人手不足への対応 これまでの人手不足局面とその背景①

- 過去半世紀でみると、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年代以降から現在までの3期間で人手不足が生じている。
※1990年代後半～2000年代は長期的に雇用情勢が悪化
- 2010年代以降は、人手不足を感じる企業が過去よりも多く、その期間も長期にわたっている。



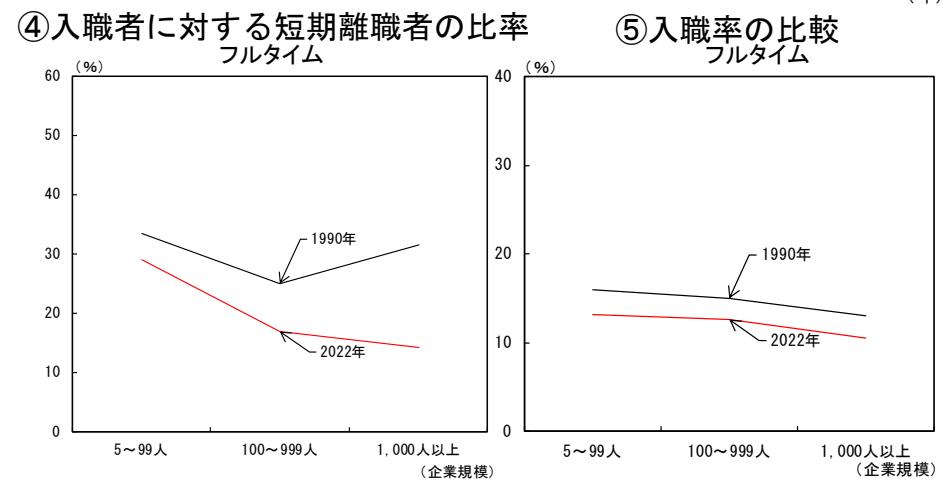
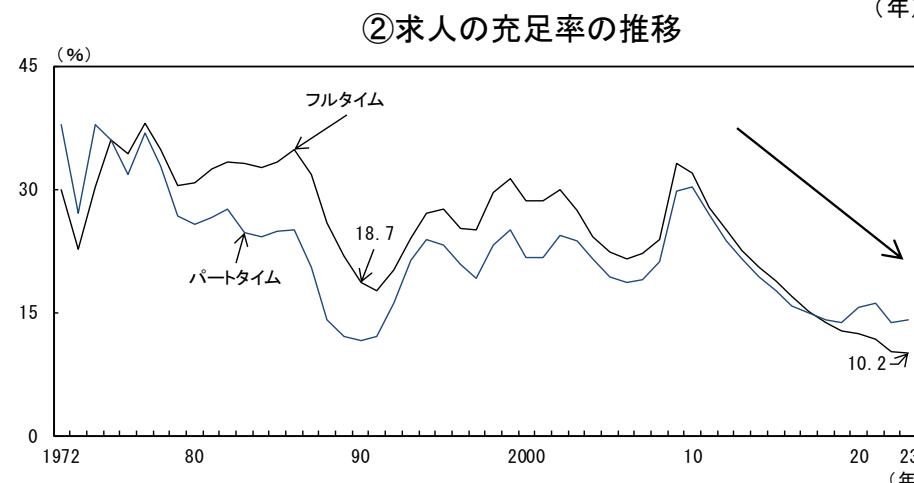
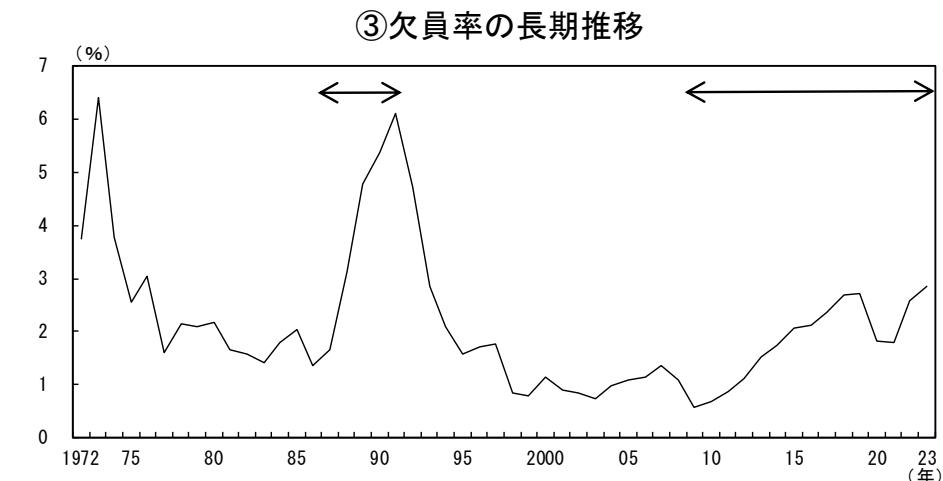
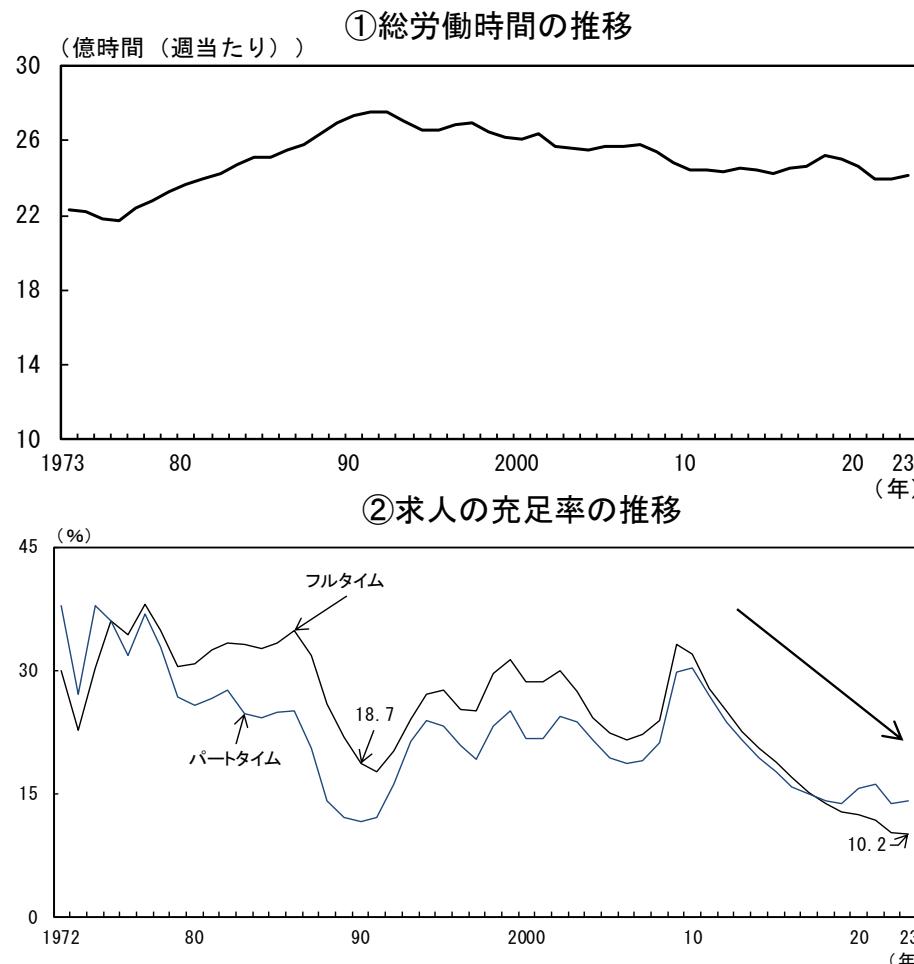
資料出所 ①は厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、②は日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに作成。

- 過去の人手不足局面をみると、以下の特徴がある。
 - ・1970年代前半は経済成長率が高く超過需要が主因。
 - ・1980年代後半～1990年代前半は経済のサービス化とフルタイムの労働時間短縮が寄与。
 - ※これらを背景に、1980年代以降、女性を中心にパートタイム労働者が急速に増加。
 - ・2010年代以降は、経済が回復することで労働力需要が増加。今後も高齢化は進む見込み。
- 今後も続く高齢化や人口減少には、労働生産性や労働参加率の向上が必要。

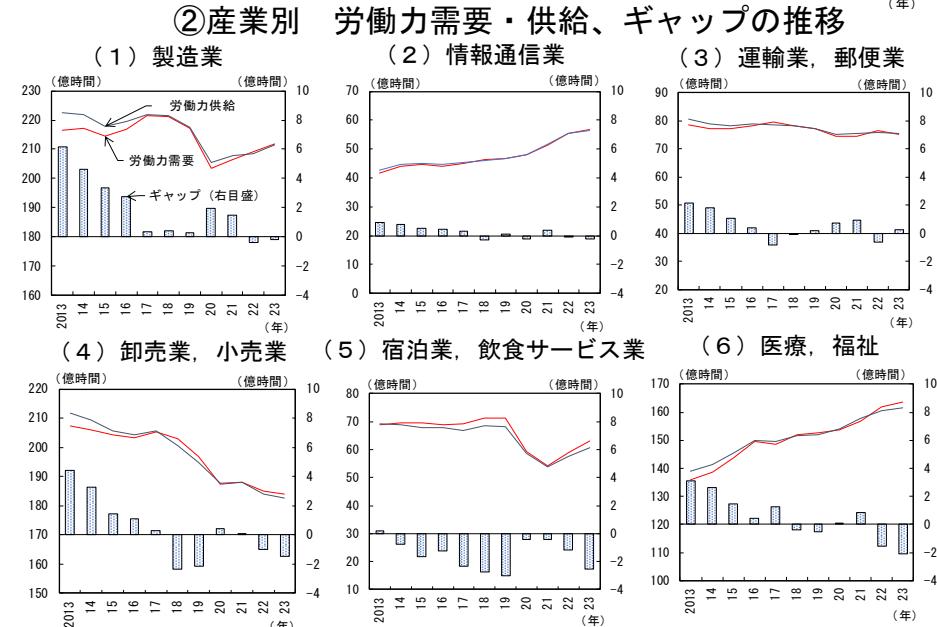
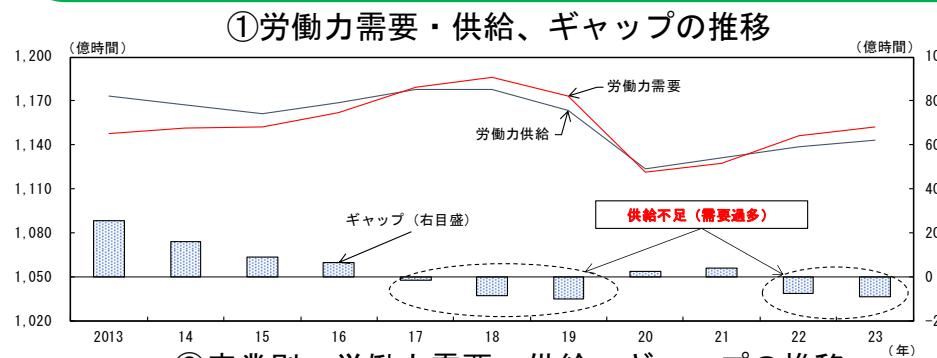


資料出所 ①②⑦は内閣府「国民経済計算（平成2年基準（1968SNA）、平成12年基準（1993SNA）、平成27年基準（2008SNA））」、③④は総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、⑤は財務省「法人企業統計」、⑥は国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」をもとに作成。

- 2023年と1990年の労働力供給量を総労働時間（就業者数×労働時間）でみると、2023年の総労働時間は就業者数が増加したものの、週当たり労働時間は減少したことにより、1990年の総労働時間より少ない水準。
- 2010年代は、企業の欠員率は過去よりは高くはないが、2023年における求人の充足率はこの半世紀の中で最も低い水準。今後想定される人口減少を踏まえれば、過去の局面よりも人手不足は「長期かつ粘着的」に続く可能性。



- 最大限の労働力供給が行われたとして試算しても、2017年以降、総じて労働力供給が労働力需要を下回っている。
- 産業・職業別に、労働力需給ギャップ（労働力供給量の不足）を労働時間でみると、2010年代以降は、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」等でマイナスがみられる。
- 人手不足の産業・職業の範囲が広がっている。



③労働力需給ギャップ

(1) 2013年

業種	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	生産工場従事者	輸送・機械運転従事者	建設・掘削従事者	運搬・清掃・包装等従事者	計
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
卸売業、小売業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
不動産業、物品販賣業	-	-	-	-	-	-	-	-	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
サービス業（他に分類されないもの）	-	-	-	-	-	-	1,214	-	44	-	1,258
計	145	957	0	912	381	119	8,877	616	7,152	0	19,159

(2) 2023年

業種	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	生産工場従事者	輸送・機械運転従事者	建設・掘削従事者	運搬・清掃・包装等従事者	計
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	88	-	88
建設業	1,139	4,123	-	1,134	-	-	1,365	3,132	17,563	-	28,456
製造業	83	33	-	2,314	15	1	9,395	29	249	-	12,118
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
情報通信業	20	4,406	-	789	-	-	-	-	-	63	5,279
運輸業、郵便業	-	-	-	-	167	-	383	4,371	-	-	4,921
卸売業、小売業	-	2,396	-	16,153	58	-	1,701	110	-	-	20,417
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
不動産業、物品販賣業	50	103	-	1,022	978	-	147	335	80	-	2,716
学術研究、専門・技術サービス業	-	1,596	-	-	-	-	-	-	-	220	1,816
宿泊業、飲食サービス業	117	216	-	1,952	23,001	-	206	-	-	196	25,687
生活関連サービス業、娯楽業	-	755	-	1,014	6,922	-	-	282	-	-	8,973
教育、学習支援業	-	-	-	487	-	-	-	281	-	-	767
医療、福祉	57	7,009	-	-	12,732	-	-	5,492	-	-	25,290
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
サービス業（他に分類されないもの）	-	987	-	794	135	4,746	5,834	1,449	76	-	14,021
計	1,465	21,623	0	25,660	44,008	4,747	19,031	15,568	17,969	480	150,550

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）」をもとに作成。

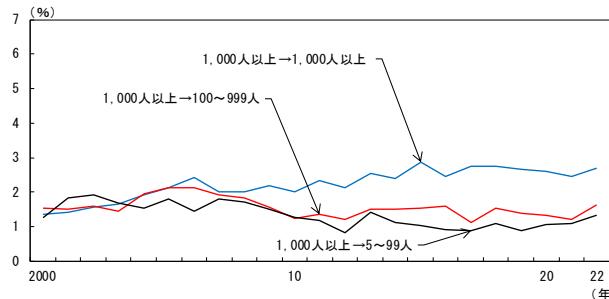
(注)「労働力需給ギャップ」は長期的には賃金等が変化することにより調整されることや、「労働力供給」はあくまで「今労働市場に参入している者が最大限供給できると考えられる労働力」であり、その時点で非労働力であって、労働参加に意欲的な者による潜在的な労働力供給を含まないことに留意。

人手不足と労働移動／賃金の関係

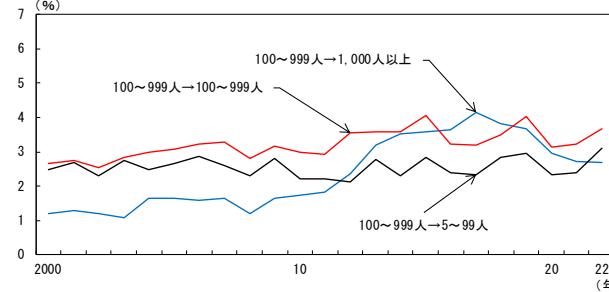
- 人手不足の中、特に中小企業から大企業への労働移動が活発化。
- 日本はアメリカと比べて欠員率に対する賃金の感応度が高く、今後の欠員率の高まりが賃金上昇に繋がっていく可能性。

①企業規模間の労働移動

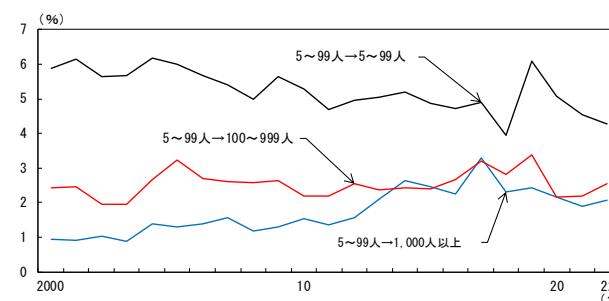
(1) 1,000人企業からの転職



(2) 100~999人企業からの転職



(3) 5~99人企業からの転職



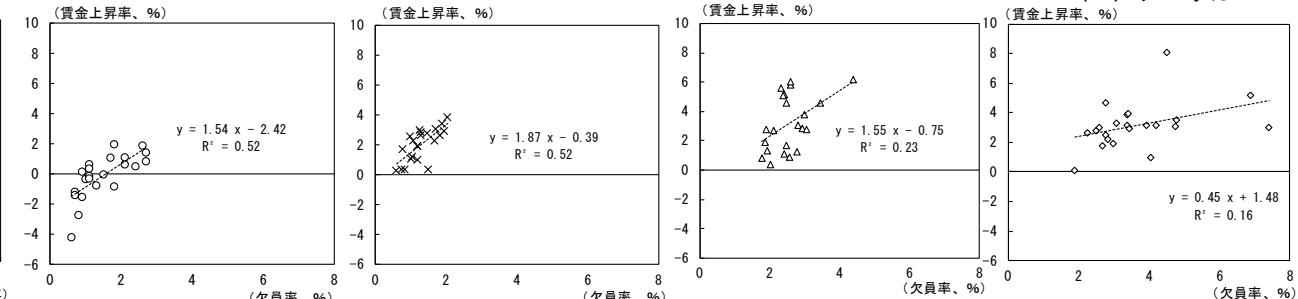
②人手不足と賃金

(1) 日本

(2) ドイツ

(3) イギリス

(4) アメリカ



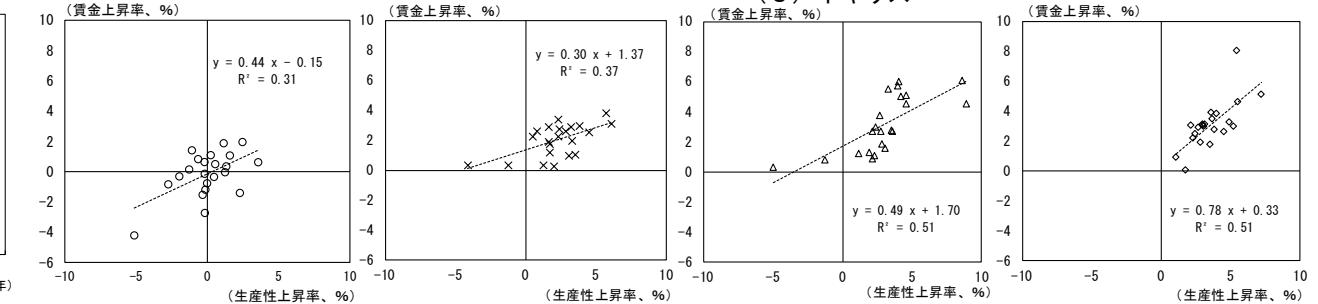
③生産性と賃金

(1) 日本

(2) ドイツ

(3) イギリス

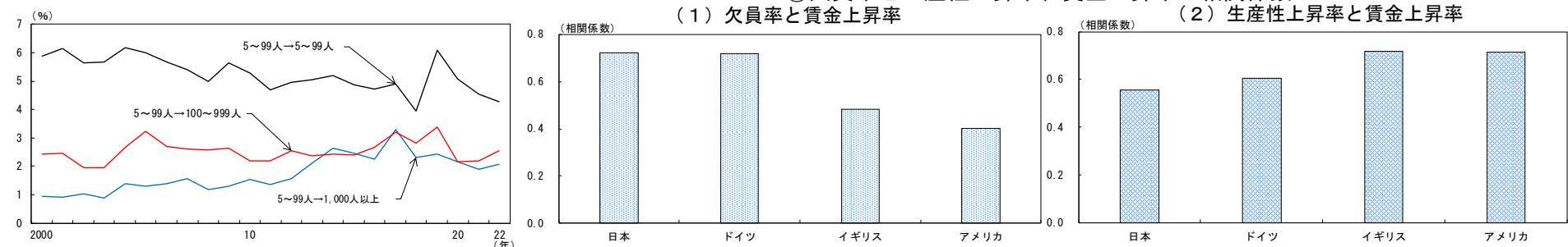
(4) アメリカ



④欠員率と生産性上昇率、賃金上昇率の相関係数

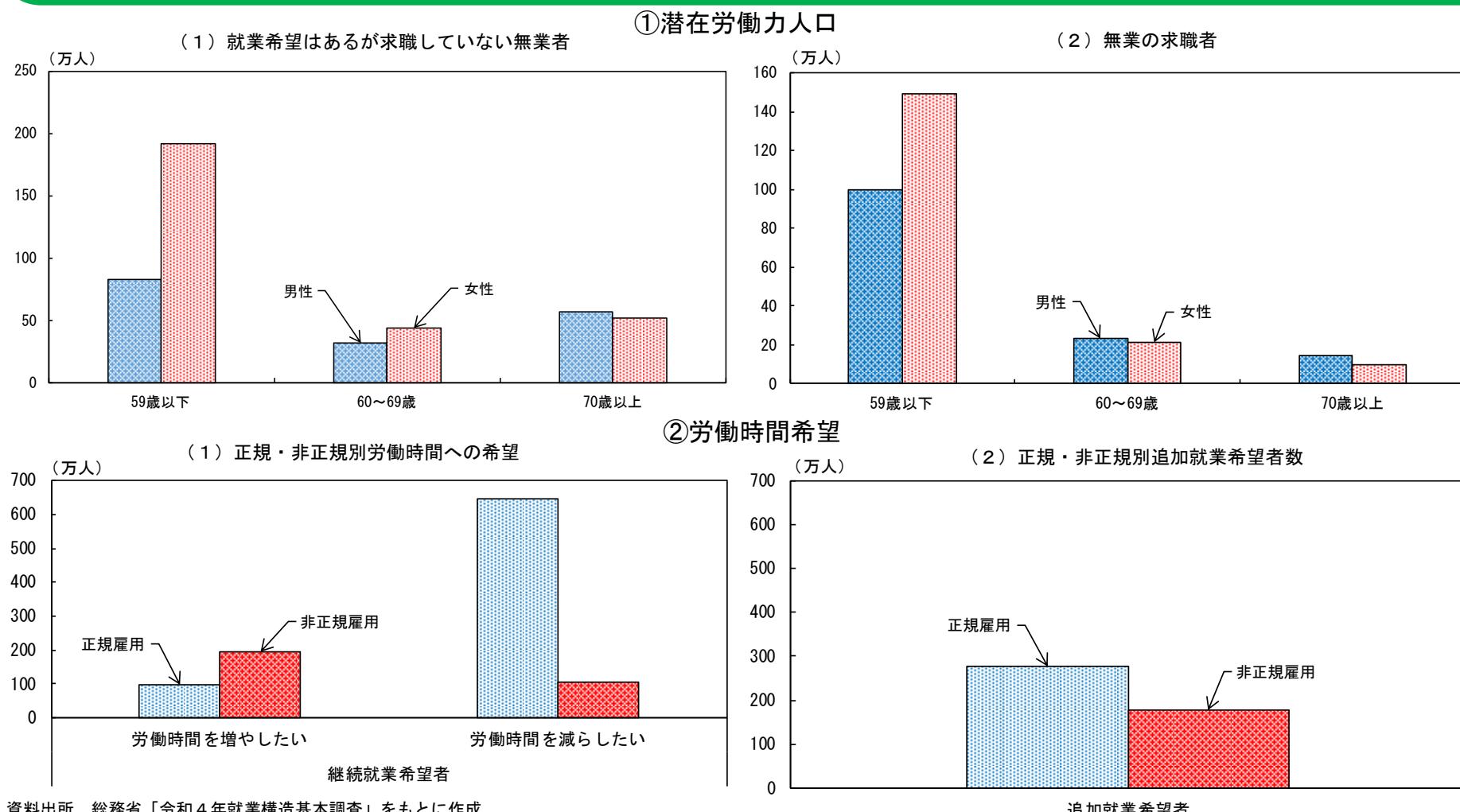
(1) 欠員率と賃金上昇率

(2) 生産性上昇率と賃金上昇率



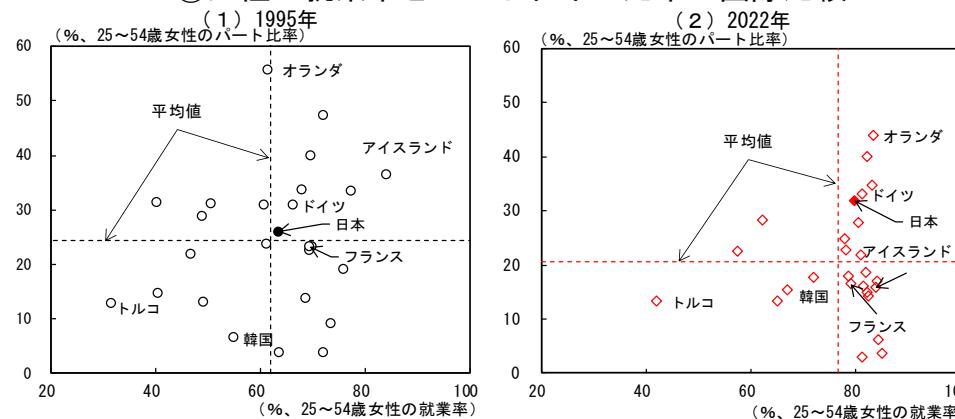
資料出所 ①は厚生労働省「雇用動向調査」、②③④は厚生労働省「雇用動向調査」、内閣府「国民経済計算」、OECDstat, United States Bureau of Economic Analysisをもとに作成。

- 「就業希望はあるが求職していない無業者」と「無業の求職者」は計約800万人。求職していない理由は「病気・けが・高齢のため」や、59歳以下の女性では「出産・育児・介護・看護のため」が多い。
 - 正規・非正規雇用で労働時間を増やしたい者が約300万人、追加就業希望者（現在就いている仕事を続けながら、他の仕事もしたいと思っている者）が約500万人。一方、労働時間を減らしたい者が約750万人。
- (※) 就業を希望しない理由として最も多いのは、「病気・けが・高齢のため」であり、男女ともに60～69歳の5割弱、70歳以上の8割強。また、59歳以下の女性の約4割に当たる約100万人が、「出産・育児・介護・看護・家事のため」に無業となっている。

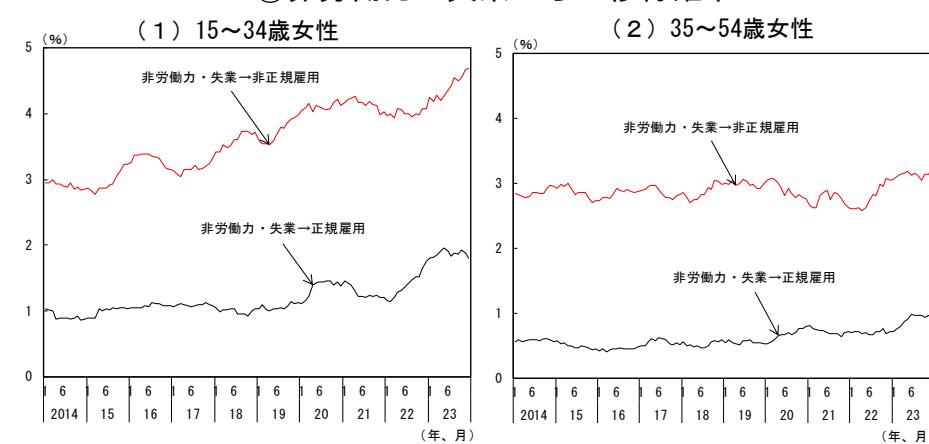


- 我が国の女性の就業率は上昇しているが、パート比率も上昇し、諸外国の中と比較して高い水準。
- 女性の正規雇用比率は若い世代を中心に上昇しており、育児休業を利用した就業継続率とともに上昇。一方、非労働力・失業からの就労参加（再就職等）は非正規雇用が中心。
- 標準労働者（生え抜き）とそれ以外では、40歳以降に賃金差があり、女性の標準労働者割合も低下。

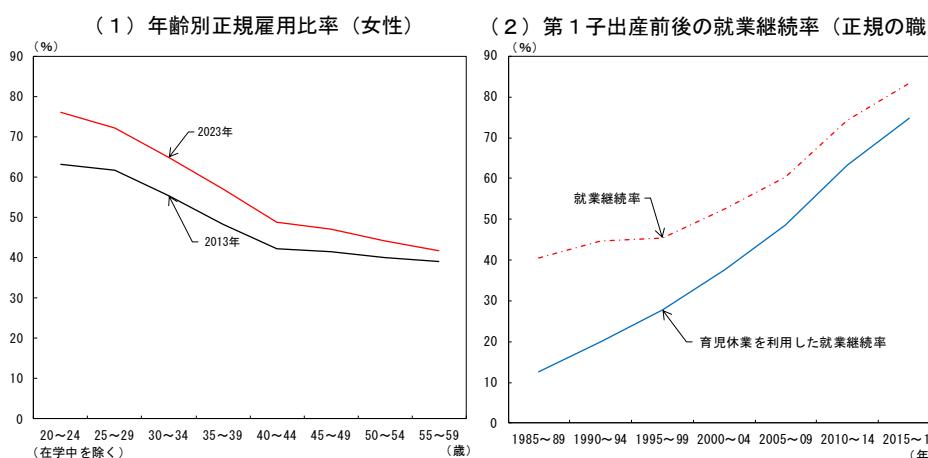
①女性の就業率とパートタイム比率の国際比較



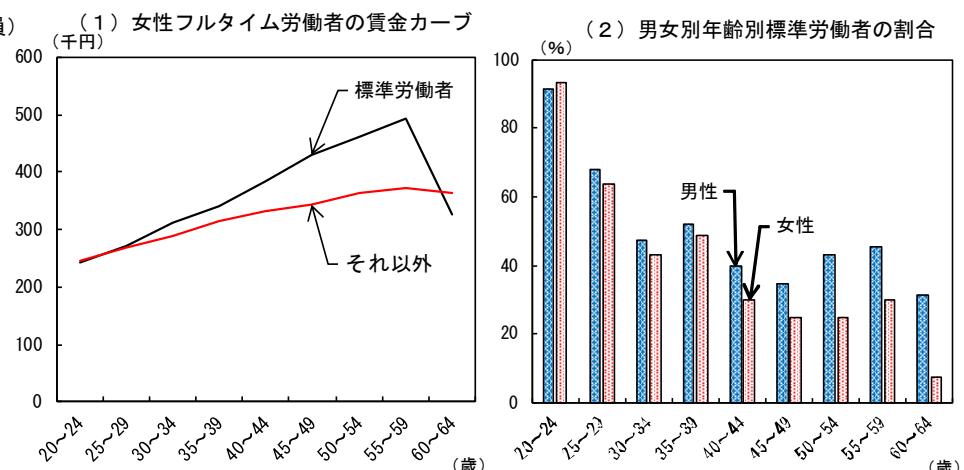
③非労働力・失業からの移行確率



②女性を取り巻く就業の状況



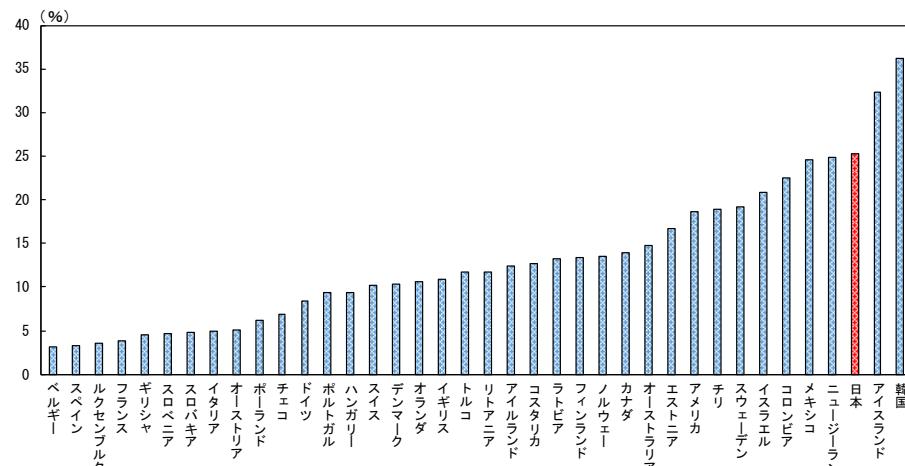
④女性を取り巻く賃金等の状況（1,000人以上）



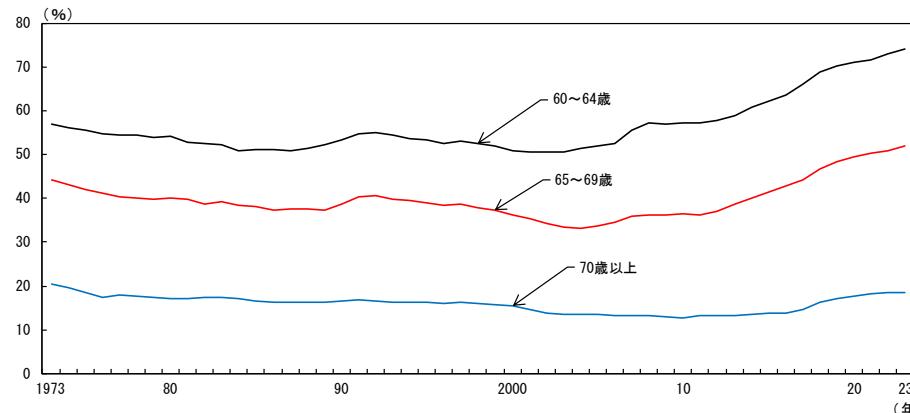
資料出所 ①はOECD Stat、②（1）は総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」、②（2）は国立社会保障・人口問題研究所「現代日本の結婚と出産－第16回出生動向基本調査（独身者調査ならびに夫婦調査）報告書」、③は総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、④は厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」をもとに作成。

- 我が国の高齢者の就業率は、国際的に高い水準。
- 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。
- 高齢者については、「就業率の崖」がこれまで60歳であったが、高齢者の雇用確保措置等により、65歳へシフトしている。特に男性において60歳を境に非正規雇用比率が大きく高まる傾向がある。

①65歳以上就業率の国際比較

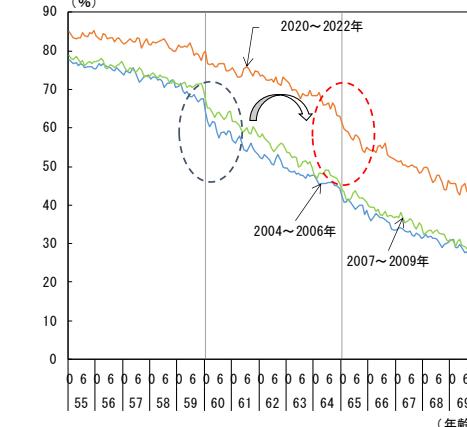


②我が国の就業率の推移

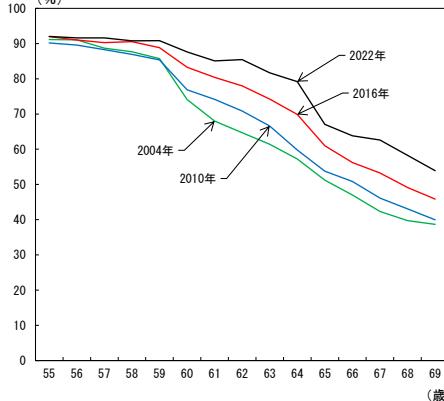


③年齢ごとの就業率

(1)男女計

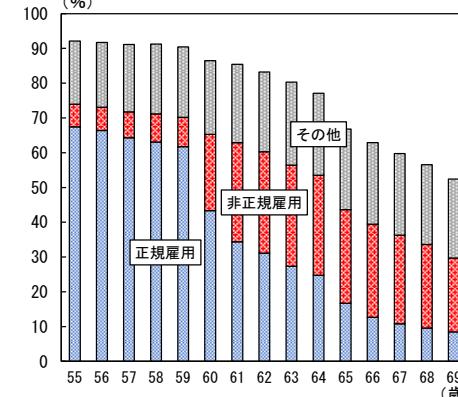


(2)男性

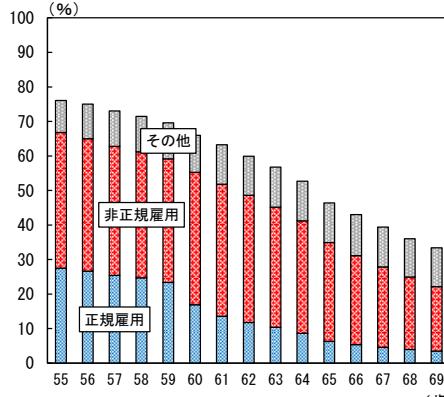


④年齢別就業率の内訳（正規雇用・非正規雇用・その他）

(1)男性



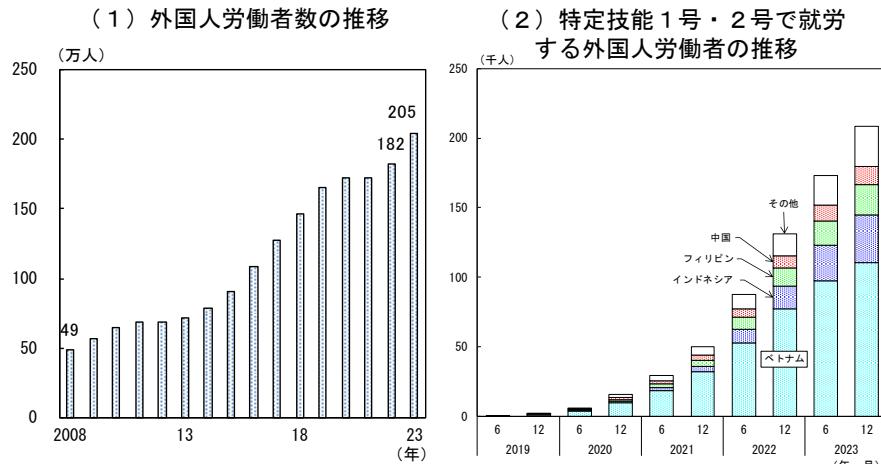
(2)女性



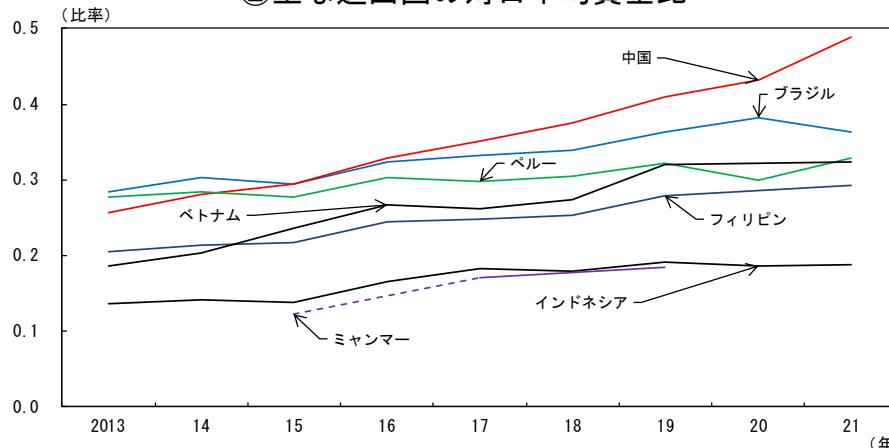
資料出所 ①はOECD Stat、②は総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、③④は総務省統計局「労働力調査（基本集計）」の個票をもとに作成。

- 特定技能で就労する外国人はベトナム人を中心に増加。
 - 日本の賃金が伸び悩んできたことで、送出国との賃金差は縮小傾向。
 - ハローワークにおける求人の分析によると、外国人求職者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。

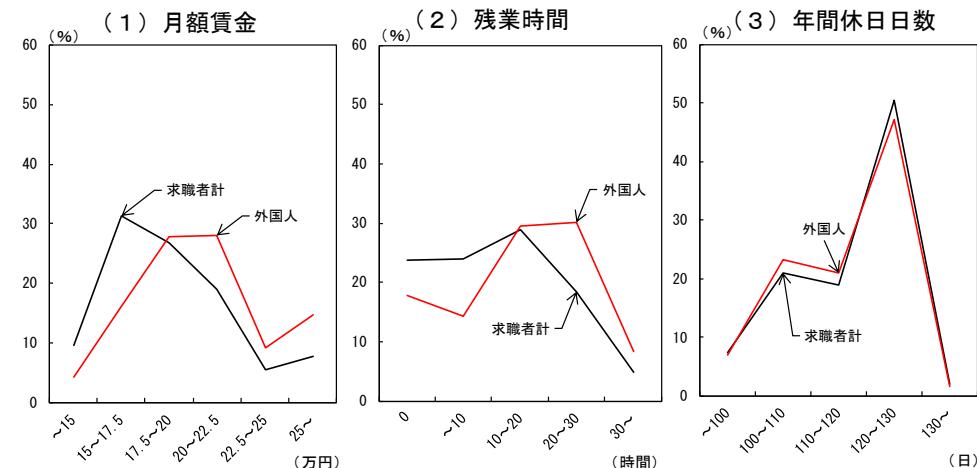
①外国人労働者



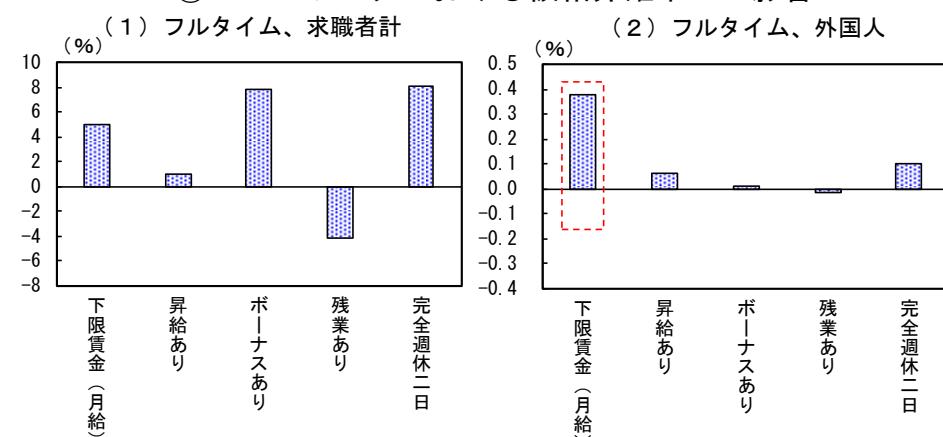
②主な送出国の対日平均賃金比



③ハローワークにおける求人の被紹介分布（求職者計、外国人）



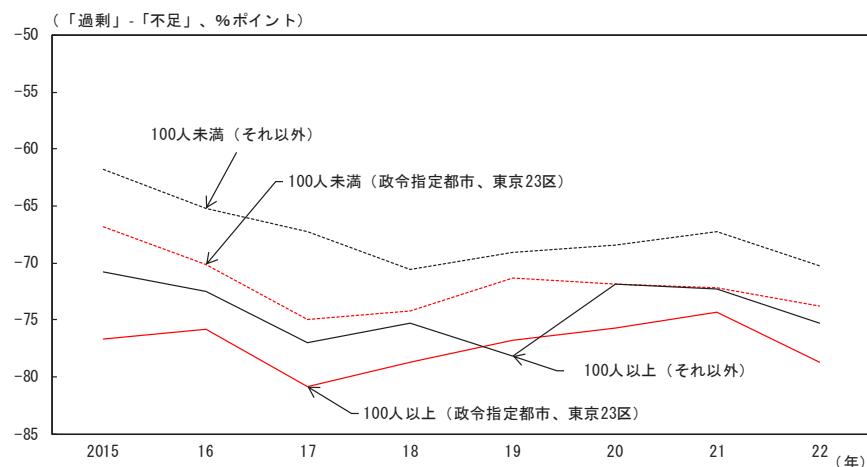
④ハローワークにおける被紹介確率への影響



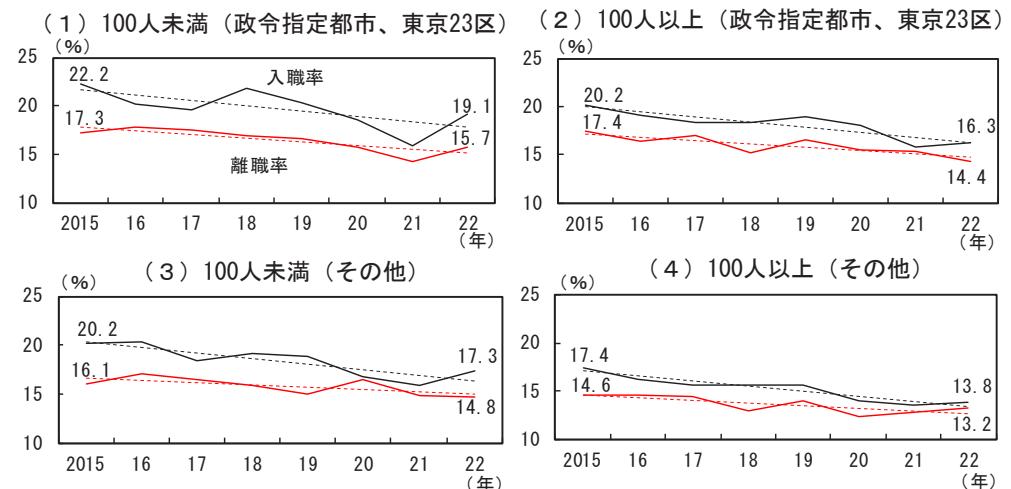
資料出所 ①は厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ⁽⁴⁾、出入国管理庁「特定技能制度運用状況」、②はILOSTAT、OECD.Stat、③④は厚生労働省行政記録情報（職業紹介）の個票をもとに作成。なお、①（1）図は第I部から引用。

- 介護分野では、都市部や規模の大きい事業所において人手不足感が強くなっている。
- 入職率は低下傾向で推移しており、人手不足への対応としては、まずは離職率を下げていくことが重要。
- 人手不足の緩和に効果がある取組は、その程度によって違いがあるが、介護事業所の平均的な水準以上の賃金水準の確保、相談支援の整備、定期的な賞与の支給、ICT機器等の導入が重要。

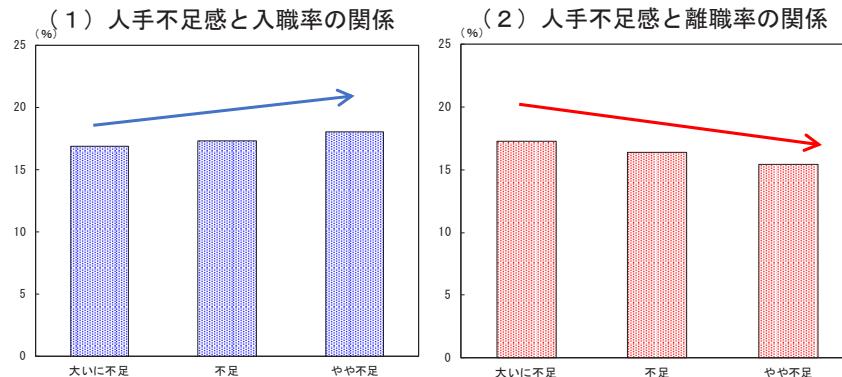
①介護分野を取り巻く人手不足の状況



③介護事業所の入職率・離職率の推移



②介護事業所の人手不足と入職率・離職率の関係



資料出所 (公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」の個票をもとに作成。
(注) <計量分析の結果>は令和2～4年度の同調査を分析したもの。

＜計量分析の結果＞

○人手が「大いに不足」「不足」している場合に効果的な取組

- 職員の身体的な負担を軽減するような介護福祉機器の導入
※入浴の補助に資するものや、車椅子のまま利用できるリフトや体重計等は特に効果あり。
- 相談体制の整備

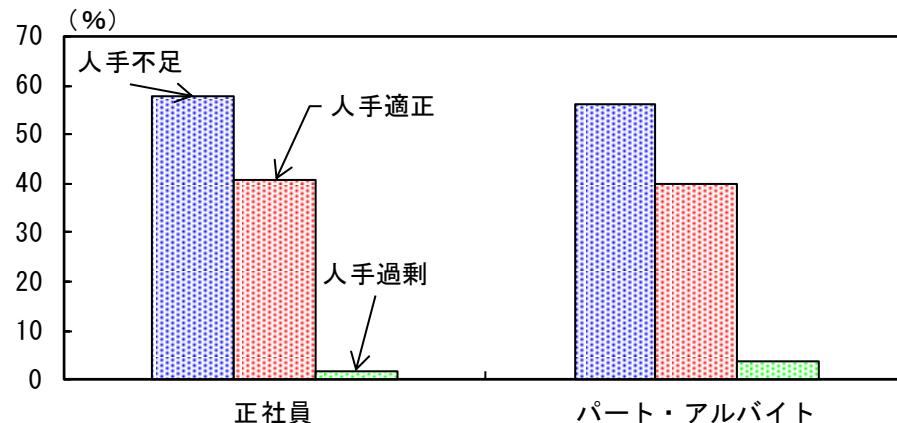
○人手が「やや不足」している場合に効果的な取組

- 標準的な介護事業所よりも10%程度高い賃金の支給
- 定期的な賞与の支給
- 事務負担を軽減するようなICT機器等の導入
※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

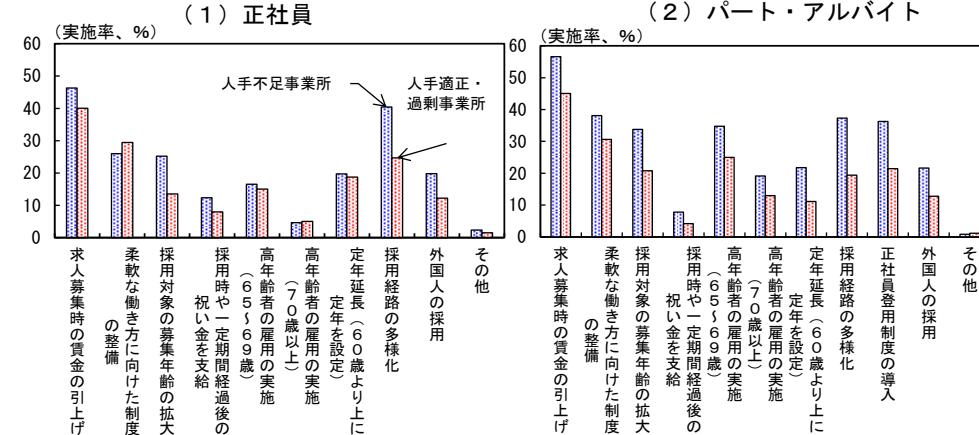
II 人手不足への対応（小売・サービス分野における人手不足の現状と取組の効果）

- 小売・サービス分野においては、正社員、パート・アルバイトとともに、半数以上の事業所が人手不足。
- 人手適正・過剰事業所と人手不足事業所との間では、入職率よりも離職率に差がある。小売・サービス事業所でも、人手不足解消には、労働条件整備に積極的に取り組み、離職を防止することが重要。
- 特に正社員の人手不足に効果的な取組は、一定水準以上の月額賃金の確保、研修や労働環境の整備、給与制度等の労働条件の整備等があげられる。

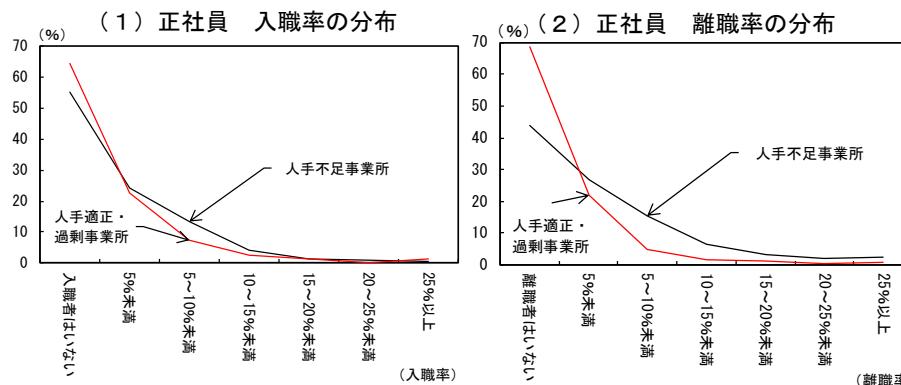
①小売・サービス事業所における人員の過不足状況



③小売・サービス事業所の人材確保・採用の取組



②小売・サービス事業所の人手不足と入職率・離職率の関係



＜計量分析の結果＞

- 正社員では少なくとも月20万円以上の月額賃金（残業代、ボーナスを除く）であると、人手確保にプラスの効果。
- 賃金等に加え、①事務やバックヤードでの業務負担を軽減する取組、②多様な人材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、正社員の人手不足緩和に効果がある可能性。
- 月20時間以上の時間外労働は、人手確保にマイナスの効果。

(1) 物流業界における2024年問題に向けた取組

- ・(株)朝日通商 (リレー輸送等) ※画像①
- ・山九(株) (モーダルシフト)

(2) 地域公共交通の人材確保 ~バス会社~

- ・茨城交通(株)

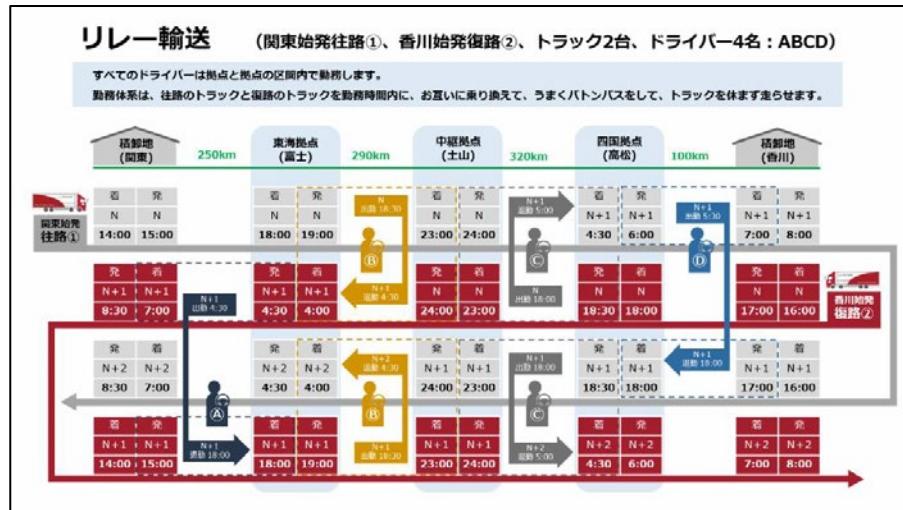
(3) 地方の中小企業におけるDX推進

- ・(株)フジワラテクノアート ※画像②

(4) 職場のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ~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~

- ・日の丸交通(株)

※画像①「リレー輸送のイメージ」(株)朝日通商
*図内の「N」は出発日のことを指す。



(5) 介護現場での分業制や夜勤専従制の導入

- ・(株)ウェルフェア三重

(6) 新たな付加価値創出に向けた人材確保・育成

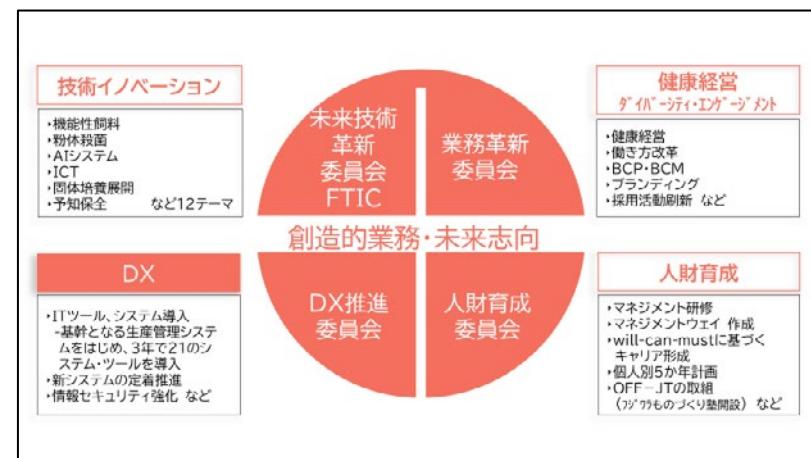
～IT業界～

- ・(株)メンバーズ

(7) ゲーム業界での人材の定着促進

- ・コーデーテクモグループ ※画像③

※画像②「ビジョン推進体制と取組」(株)フジワラテクノアート



※画像③
「CGを制作する様子」
コーデーテクモグループ

