

第2節 労働力需要の動向

●企業の人手不足感は「非製造業」で過去最高水準

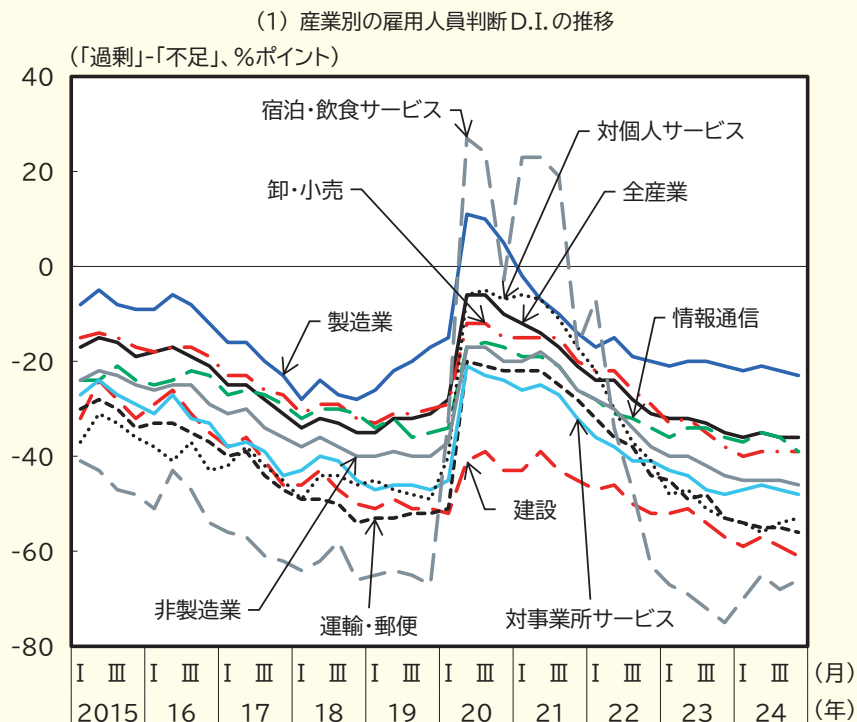
産業別の雇用人員判断D.I.の推移をみると、2020年に全ての産業で人手不足感が弱まったものの、その後は全ての産業において、再び人手不足感が強まっている（第1-(2)-8図(1)）。

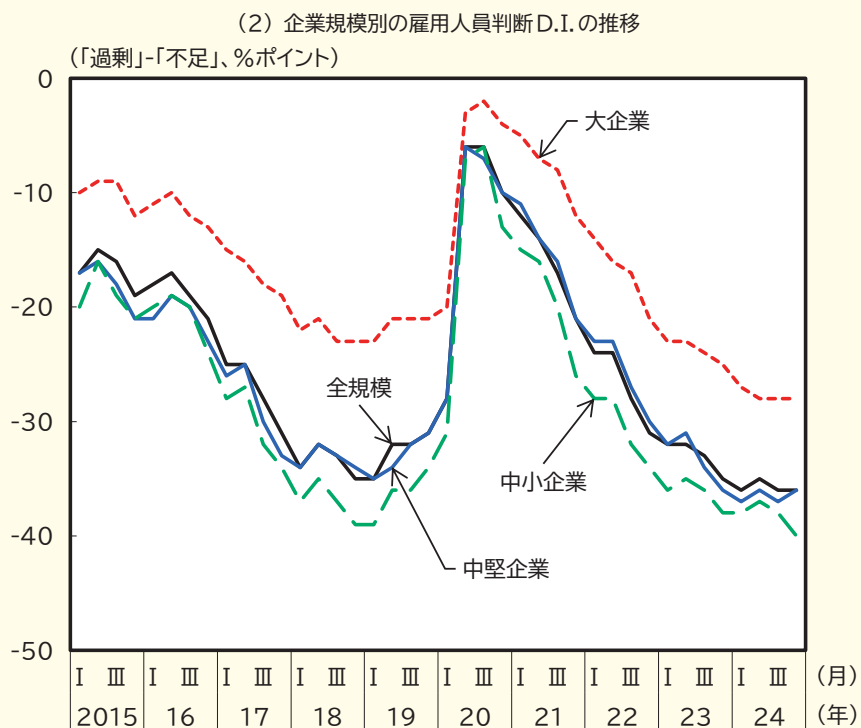
2024年の「製造業」の人手不足感は、前年からほぼ横ばいで推移している。「非製造業」の人手不足感は、バブル期以来の過去最高水準となり、「宿泊・飲食サービス」を除き人手不足感が強まった。「宿泊・飲食サービス」については、引き続き人手不足感が高い水準にあるが、前年と比べると人手不足感が弱まった。こうした背景には、インバウンド需要が夏頃に一服したことなどが要因として考えられる。

企業規模別の雇用人員判断D.I.の推移をみると、2021年以降、全ての企業規模において人手不足感が強まっていたが、2024年は、大企業及び中堅企業で人手不足感がほぼ横ばいとなった（第1-(2)-8図(2)）。中小企業については、人手不足感は引き続き強まった。

第1-(2)-8図 産業別・企業規模別雇用人員判断D.I.の推移

○ 企業の人手不足感は「非製造業」で過去最高水準。





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

●人手不足感は正社員等で強まる

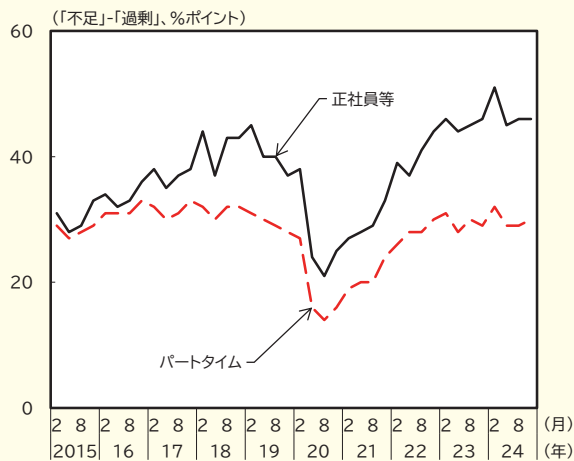
労働者過不足判断D.I.の推移を正社員等及びパートタイム別にみると、2015年以降は、正社員等¹の方がパートタイムよりも人手不足感が高い状況が続いている（第1-(2)-9図(1)）。2024年については、2月調査で一度人手不足感が高まったものの、その後の正社員等及びパートタイムの人手不足感はほぼ横ばいであった。

また、過去1年間に労働者不足に対処した事業所のうち、正社員の採用や正社員登用を増加させた事業所の割合²は、2022～2024年にかけて、調査産業計についてはほぼ横ばいであったが、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」等の、非正規雇用労働者の割合が高い産業³について増加した（第1-(2)-9図(2)）。

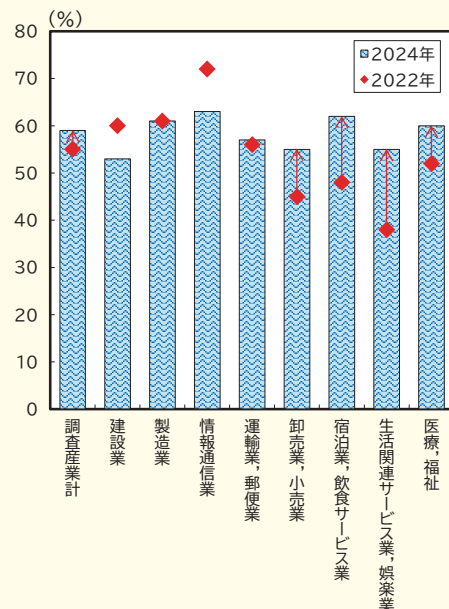
第1-(2)-9図 雇用形態別人手不足の状況

○ 人手不足感は正社員等で強まる。

(1) 雇用形態別労働者過不足判断D.I.の推移



(2) 過去1年間に労働者不足に対処した事業所のうち、正社員の採用や正社員登用を増加させた事業所の割合



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) (2) について、「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行ったと回答した事業所の割合を表している。

- 「正社員等」とは、雇用期間を定めずに雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。
- 「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行ったと回答した事業所の割合をいう。
- 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」(2024)によると、非正規雇用労働者の割合は、全産業で36.8%、「卸売業、小売業」は50.9%、「宿泊業、飲食サービス業」は76.2%、「生活関連サービス業、娯楽業」は55.5%、「医療、福祉」は37.9%である。

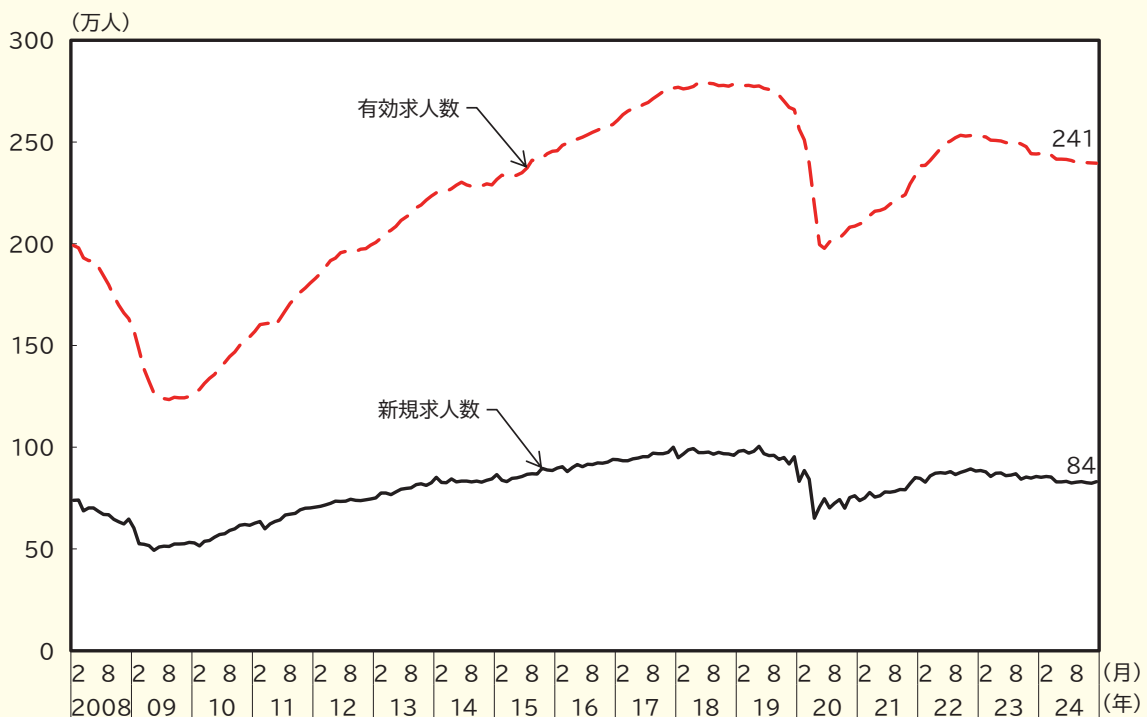
●新規求人数は、パートタイム労働者を中心に減少

2024年の新規求人数は、前年差3万人減の84万人となり、4年ぶりに減少した（第1-(2)-10図）。また、有効求人数は、新規求人数の減少などから前年差8万人減の241万人となり、4年ぶりに減少した。

新規求人数の推移を雇用形態別にみると、2024年については、パートタイム労働者は、パートタイム労働者を除く一般労働者⁴（以下本章において「一般労働者」という。）よりも新規求人数の減少幅が大きかった（第1-(2)-11図）。また、産業別の新規求人数は、一般労働者では、前年に引き続いて「建設業」「製造業」を中心に減少し、パートタイム労働者では、幅広い産業で減少した。人手不足が続いているにもかかわらず、新規求人数が減少した背景としては、ハローワークでの採用に結びつく求人が約1割と2009年の約3割から大きく低下していることや、都市部を中心に民間の職業紹介経由の入職が増加していることなどが考えられる。

第1-(2)-10図 新規求人数及び有効求人数の推移

○ 有効求人数、新規求人数ともに4年ぶりに減少。



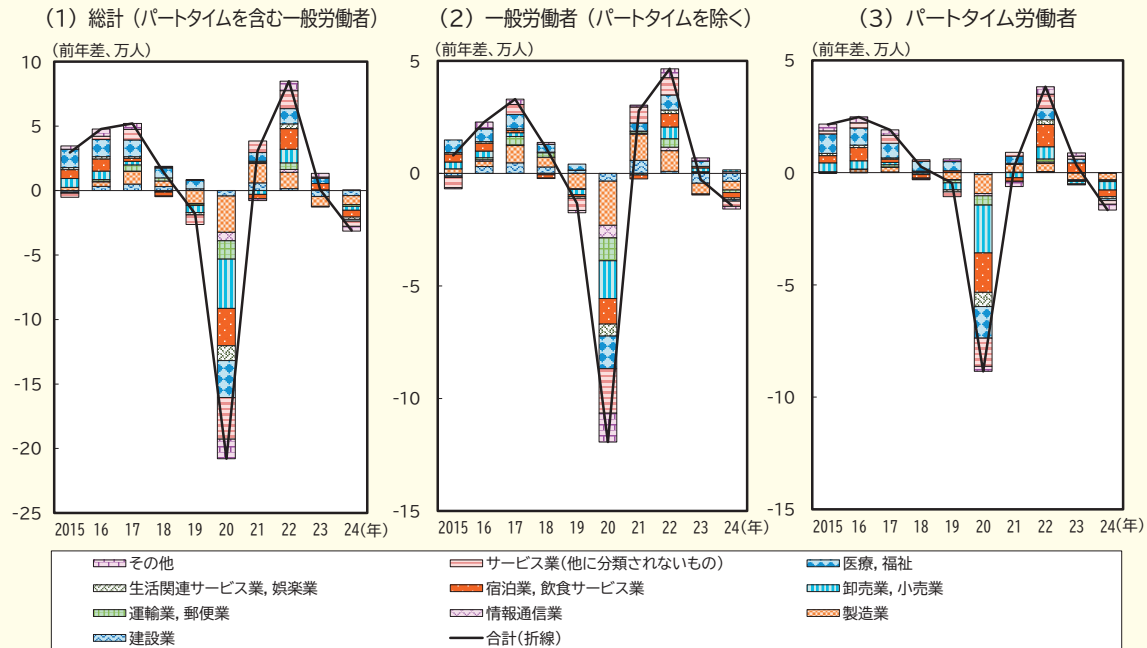
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) データは季節調整値。

4 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。

第1-(2)-11図 産業別・雇用形態別新規求人数の推移

- 新規求人数は、一般労働者では、前年に引き続いて「建設業」「製造業」を中心に減少し、パートタイム労働者では、幅広い産業で減少。



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。