

トピック

人手不足による成長制約を乗り越えるための課題

—令和6年度経済財政白書第2章より—

内閣府政策統括官(経済財政分析担当)付
参事官(総括担当)付

辻村 龍仁
織本 悟征

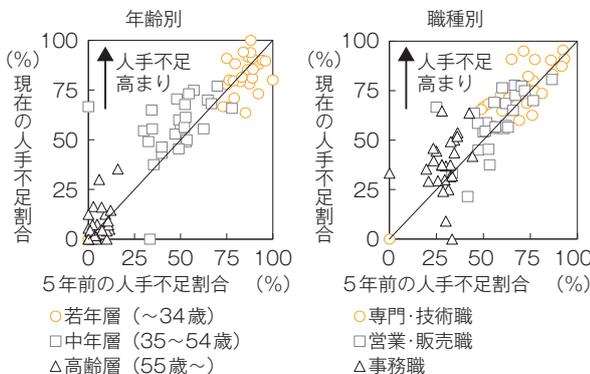
1. はじめに

我が国では、1995年に生産年齢人口が減少に転じるなど労働力の供給制約が強まる中で、企業の人手不足感は、非製造業や中小企業を中心に、1990年代初頭のバブル期以来の高水準となっている。こうした人手不足は経済成長の制約となりかねないことから、令和6年度経済財政白書の第2章では、賃上げや省力化投資など企業部門の対応と課題、労働力が希少となる中で効率的な資源配分を実現するための労働移動の現状と課題等を分析した。本稿では、こうした議論の一部を紹介したい。

2. 高まる人手不足感と企業部門の対応

まず、内閣府の独自のアンケート調査により、雇用の年齢別や職種別にみた、企業の人手不足感を確認する(図表1)。これによると、年齢別には、若年層は5年前(コロナ禍前)も現在も同等に不足感が高いが、中年層では5年前と比べ不足感が高まっていること、職種別では専門・技術職は恒常的に不足感が高いこと確認できる(図表1)。

図表1 5年前と比べた企業の人手不足感の変化

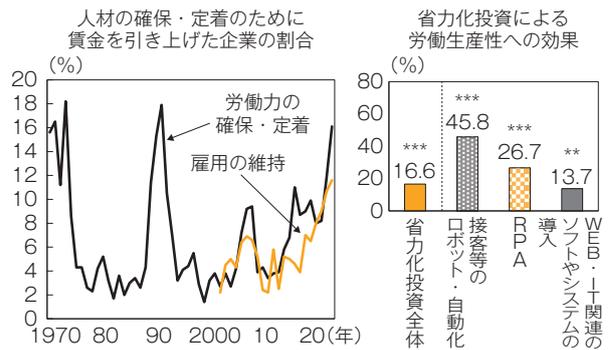


(備考) 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)、「多様化する働き手に関する企業の意識調査」(2019)により作成。

このように幅広い層で人手不足感が高まっている中で、企業は、人手不足の対応として、従業員の待遇改

善や省力化投資などを強化している。従業員の待遇改善については、特に人材の確保・定着を目的として賃上げを行う企業がバブル期並みあるいはそれ以上に増加していることがわかる。省力化投資については、企業は人手不足への対応としてソフトウェア投資に特に注力しており、省力化投資を5年前から増加させている企業は、そうでない企業に比べ、労働生産性が高い傾向が確認された(図表2)。

図表2 企業の人手不足への対応



(備考) 左図は、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」により作成。右図は、内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」により作成。5年前と比較して省力化投資を増加させたことによる平均処置効果。***は有意水準1%、**は有意水準5%で差があった箇所を示している。分析の詳細は令和6年度経済財政白書を参照されたい。

一方、これまで生産年齢人口が減少する中でも雇用者数の増加を支えてきた女性の労働市場への参加について、今後拡大余地が残されているか注意が必要である。現在就業していない者が労働市場に参加し始める賃金水準である留保賃金は、女性の非労働力人口に占める高齢者のウエイトが増加する中で、一貫して上昇傾向にある(図表3)。つまり、女性の賃金が十分に上昇していかなければ、今後人口ベースでの女性の労働力が頭打ちになる懸念がある。企業は、人材確保のため、女性の雇用者が多い分野の募集賃金を重点的に引き上げる必要がある。また、こうした外圧効果による賃金上昇は、企業内で既に働いている雇用者の賃金を押し上げる内圧効果を通じて、男女間賃金格差の是正にも寄与することが期待される。

図表3 女性の留保賃金の動向



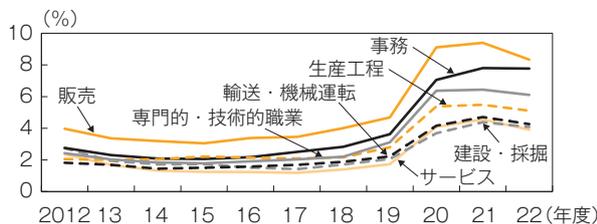
(備考) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」、総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。推計された年齢階級別・非就業理由別の留保賃金に、それぞれの属性に対応する非労働力人口で重み付けをした加重平均。留保賃金の推計方法については、令和6年度経済財政白書を参照されたい。

3. 労働移動に係る現状と課題

人手不足感が高まる中では、希少で限られた労働力について、市場における効率的な資源配分につながる円滑な労働移動が重要である。この点、我が国は、諸外国に比べ、労働市場におけるマッチング効率性は低くとどまっている。こうした我が国の労働需給のミスマッチについて、①職種間の求人求職の差異に起因する「職種間要因」と、②都道府県間の労働移動や求人求職の調整が困難であることに起因する「都道府県間要因」に分解し、それぞれ動向を確認する。

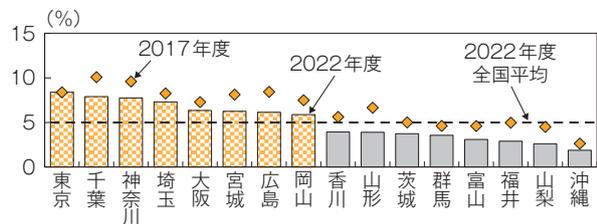
まず、職種別にみた都道府県間ミスマッチ率は、コロナ禍を受け、幅広い職種で上昇したが、特に販売やサービスの職種において、経済社会活動の正常化とともに低下に転じつつある（図表4）。一方で、都道府県別にみた職種間ミスマッチ率は、2017年度から2022年度にかけて東京都を除いて緩やかに低下しているが、政令指定都市が所在する地域の大宗で全国平均を上回る水準にあり、ミスマッチ率には人口規模が相応に影響していることが示唆される（図表5）。こうした都市部においては事務的職業等の労働供給が特に過剰である一方、建設や運輸等の職表ではほとんどの地域で労働供給が過小という状況が続くなど、職種間の構造的なミスマッチは継続している。

図表4 職種別にみた都道府県間ミスマッチ率



（備考）厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：雇用関係指標（年度）」により作成。求職者の雇用機会が最大となるよう都道府県間での求職者の再配分が行われた場合と実現した雇用の差を、都道府県間ミスマッチとしている。

図表5 都道府県別にみた職種間ミスマッチ率

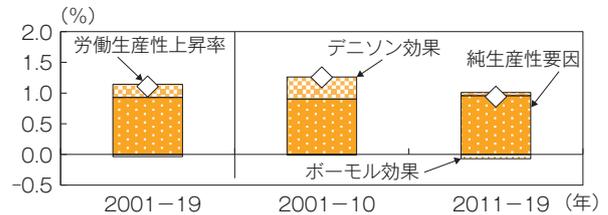


（備考）厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：雇用関係指標（年度）」により作成。求職者の雇用機会が最大となるよう職種間での求職者の再配分が行われた場合と実現した雇用の差を、職種間ミスマッチとしている。本図は2022年度の上位下位8都道府県を抜粋したもの。

次に、我が国において、産業間の労働移動の度合いは、長期的に低下傾向で推移している。産業間の労働移動と労働生産性との関係を見ると、労働生産性上昇率は、各産業内の生産性上昇率の寄与が最も大きく、

産業間労働移動がマクロの生産性を押し上げる効果（デニソン効果）は2010年代に低下し、これまでのところ限定的となっている（図表6）。

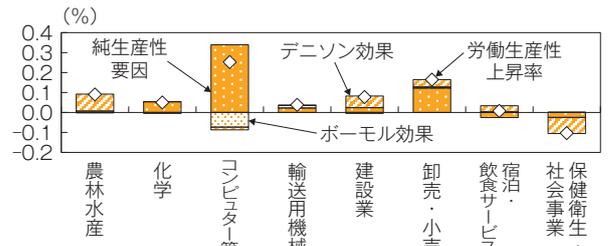
図表6 労働生産性上昇率の要因分解



（備考）EU KLEMSにより作成。「純生産性要因」は、各産業内での労働生産性の変化による効果。「ボーモル効果」は、一国内での各産業の付加価値のシェアの変化による効果。「デニソン効果」は、各産業間での労働投入量のシェアの変化による効果。

業種別にデニソン効果の寄与をみると、労働者が減少している農林水産でプラス、社会的ニーズにより労働者が増加している保健衛生等でマイナスと、相対的に生産性の低い産業でプラス・マイナスともに大きい（図表7）。

図表7 労働生産性上昇の寄与度分解（業種別）



（備考）EU KLEMSにより作成。全産業の結果は令和6年度経済財政白書を参照されたい。

このように、我が国では、構造的な職種間のミスマッチが根深く存在し、産業間の労働移動を通じた労働生産性向上効果もこれまでのところ限定的である。他方、転職市場が近年活性化しつつある中、事務職等のリ・スキリングやジョブ型雇用の促進等を含め、賃金がシグナルとなって、産業間のみならず、産業内の企業間での円滑な労働移動が進展するような取組が引き続き重要となろう。

4. おわりに

本稿では、白書における省力化投資など人手不足に対する企業の対応や労働移動の現状と課題の一端を紹介した。これらのより詳細な分析や、高齢就業者や外国人労働者といった多様な人材を巡ると現状と課題についても考察しており、目を通していただけたら幸いです。

辻村 龍仁（つじむらりゅうと）
織本 悟征（おりもとのりゆき）