令和6年度働き方改革研究会第6回研究会
2024.01.09　@京都府社会保険労務士会館

人手不足の現状と今後の対応

～働き方改革の視点から～

社労士オフィスきょうと北山
特定社会保険労務士　内藤 義弘

問題認識　～人手不足の現状と今後の対応について～

深刻化する人手不足の現状を正しく理解し、これから何を優先すべきかを考える

人手不足の現状分析

〇深刻化する人手不足の現状について、「労働経済白書」などの統計資料をもとにして分析し、課題を正しく理解することにより、どこに人手不足の原因や課題があるのかを明らかにする

働き方改革がもたらした影響

〇人手不足の現状を踏まえたうえで、「働き方改革」による労働時間の縮減や年次有給休暇の取得促進、多様な働き方の推進といった取組が人手不足にどのような影響を与えたのかを考察する

人手不足への対応～課題解決の可能性～

〇人手不足への対応として、注目されている、女性・高齢者・外国人の就労促進及び労働市場改革の推進等について、どの取組が課題解決に向けた「伸びしろ」になりうるのかを検討する

まとめに代えて

〇人手不足の解消に向けて何が必要で、「働き方改革」がどのような役割を果たせるのかを考える

人手不足の現状　～「令和６年版労働経済白書」が示すもの～

「白書」は今回の「人手不足」は過去の局面と比べて「長期かつ粘着的」と指摘

これまでの人手局面

○過去半世紀でみると、1970年代前半、1980年代後半～90年代前半、2010年以降現在までの「３期間」で人手不足が発生

- ▸1970年代前半
  経済成長率が高く超過需要
- ▸1980年代後半～90年代前半
  サービス産業化の進展、
  パート労働者の急増
- ▸2010年以降
- ・労働需要の増加し、労働力供給が労働力需要を下回る
- ・人手不足を感じる企業が過去よりも多く、**全産業的、全国的で、その期間も長期化**

人手不足の現状

○人手不足には、需要増加、労働時間短縮、サービス産業化進展等が複合的に影響

○人口減少、高齢化が続くことが見込まれるなか、
現在の人手不足は「**長期かつ粘着的**」

○人手不足は労働移動（転職）を促しており、大企業間や中小から大企業への移動が増加

○欠員率に対する賃金上昇率の感応度が高く、人手不足は賃金を押し上げる効果がある可能性

人手不足への対応

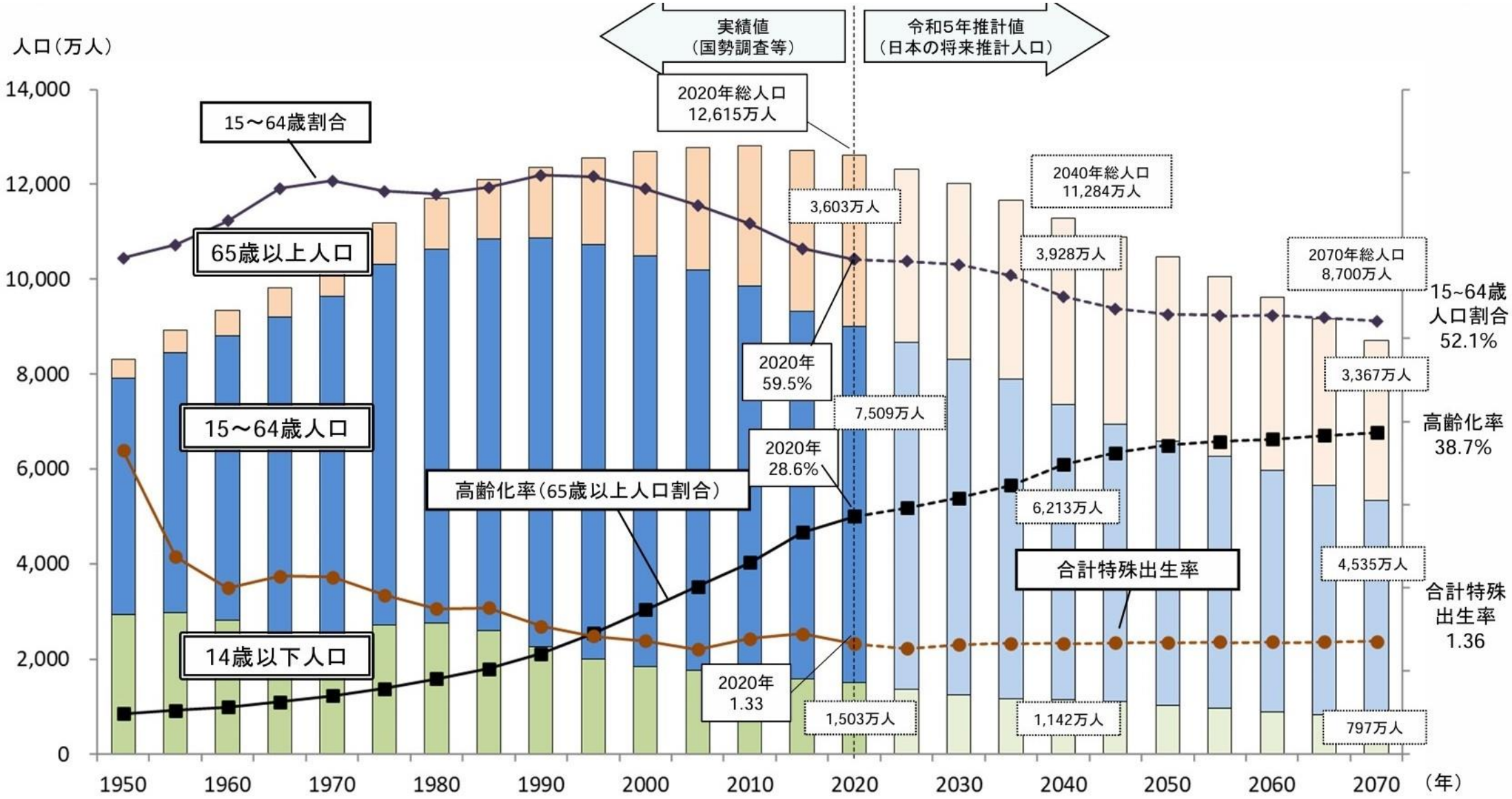
○女性、高齢者、外国人など誰もが活躍できる社会の実現を図るとともに、潜在的な労働力となり得る「無業者」を受け入れる職場づくりが重要

○介護、小売・サービス分野においては、人手不足緩和に向け、離職率を低下させることが重要

○人手不足に効果的な取組として、総じて、賃金や労働時間の改善だけではなく、職員の負担を軽減する機器の導入、**相談体制や研修、給与制度の整備等、労働環境・労働条件の改善**が重要

出典：「令和６年版労働経済の分析」をもとに作成

人手不足の現状　～将来推計人口・生産年齢人口の動向及び推移～

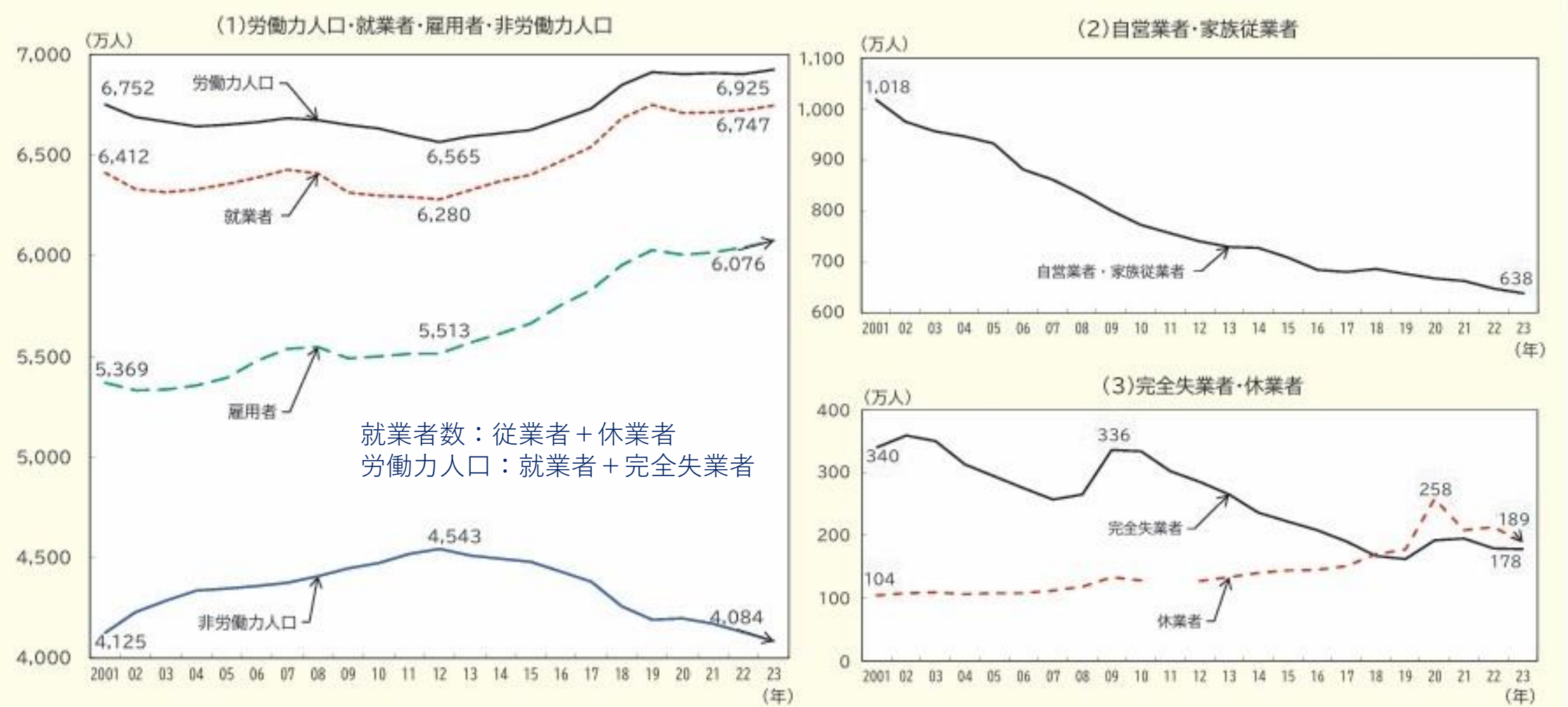


（出所）　2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）

人手不足の現状　～就業者・雇用者の動向～

労働力人口、雇用者数は過去最高、経済活動の活発化で労働参加は進展

労働力人口・就業者数等の推移

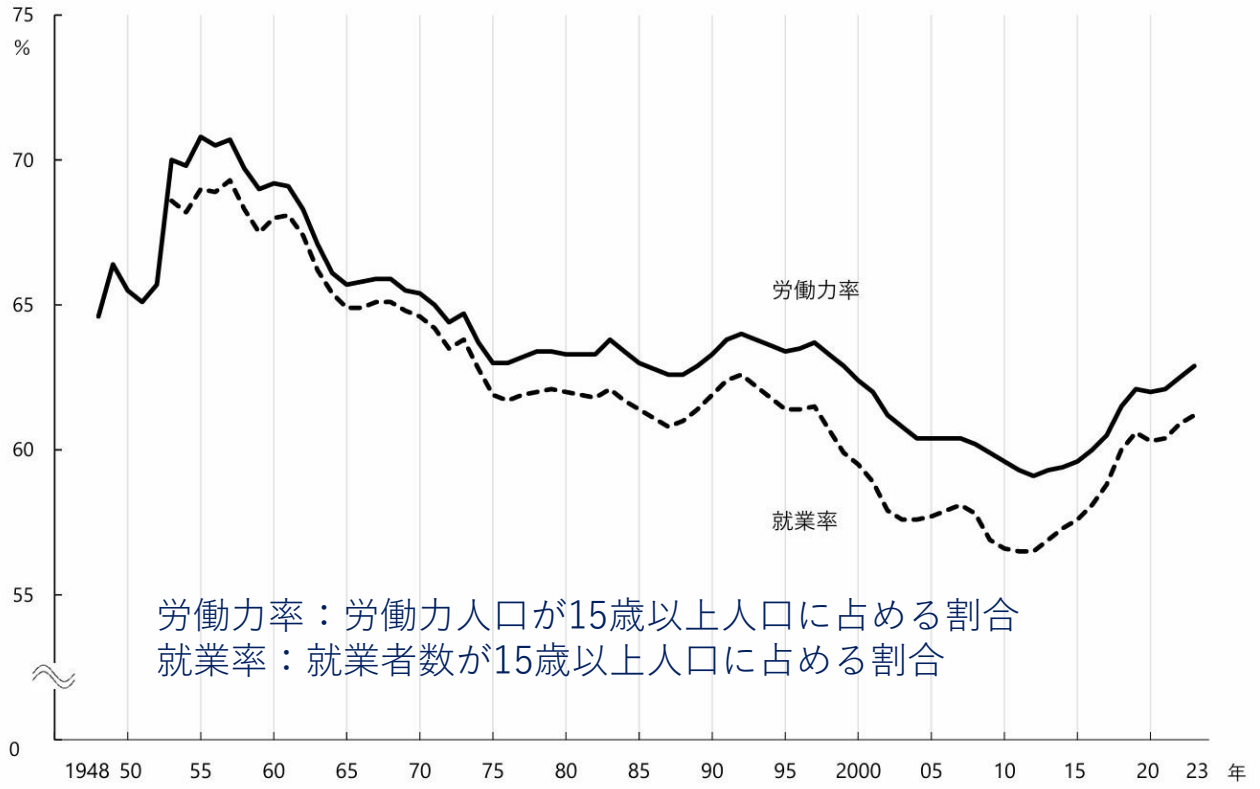


出典：「令和六年版労働経済の分析」（厚生労働省）

人手不足の現状　～労働力率・就業率の動向～

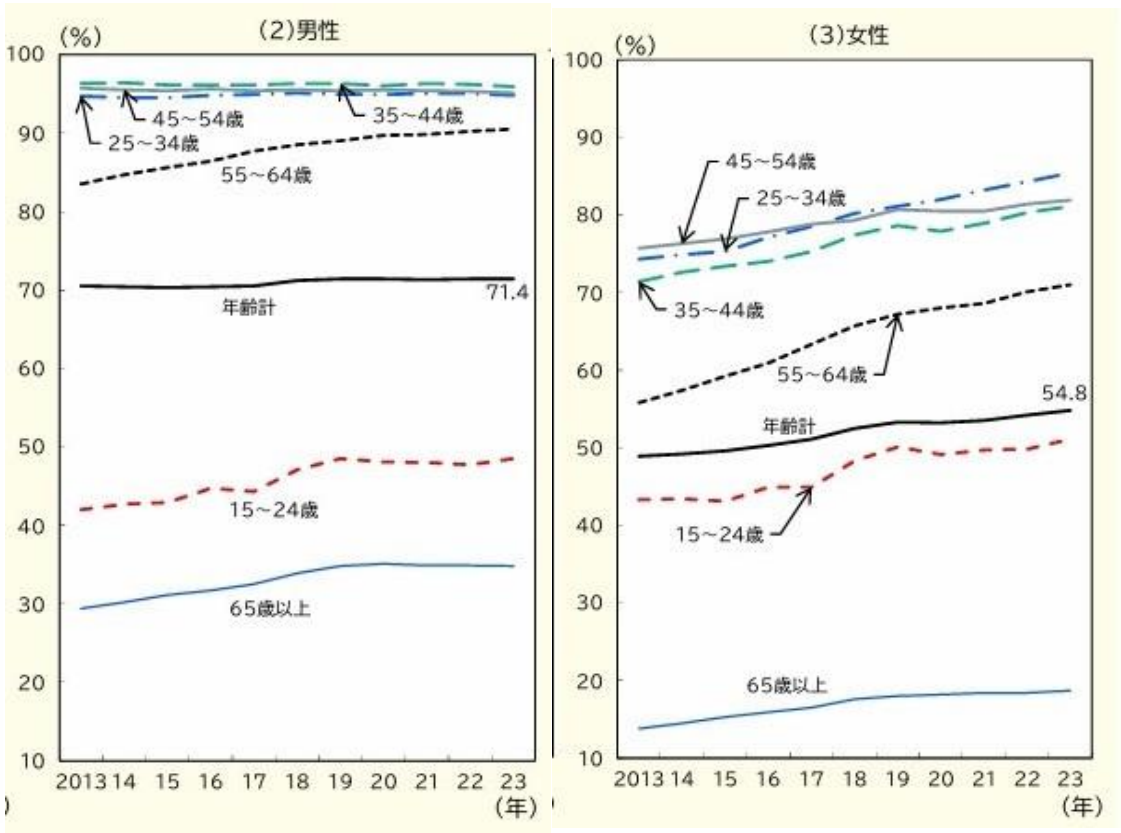
労働力率は女性、高齢者層を中心に上昇傾向にあり、労働参加が進展

労働力率・就業率の推移



出典：「労働力調査」（総務省統計局）

男女別労働力率の推移

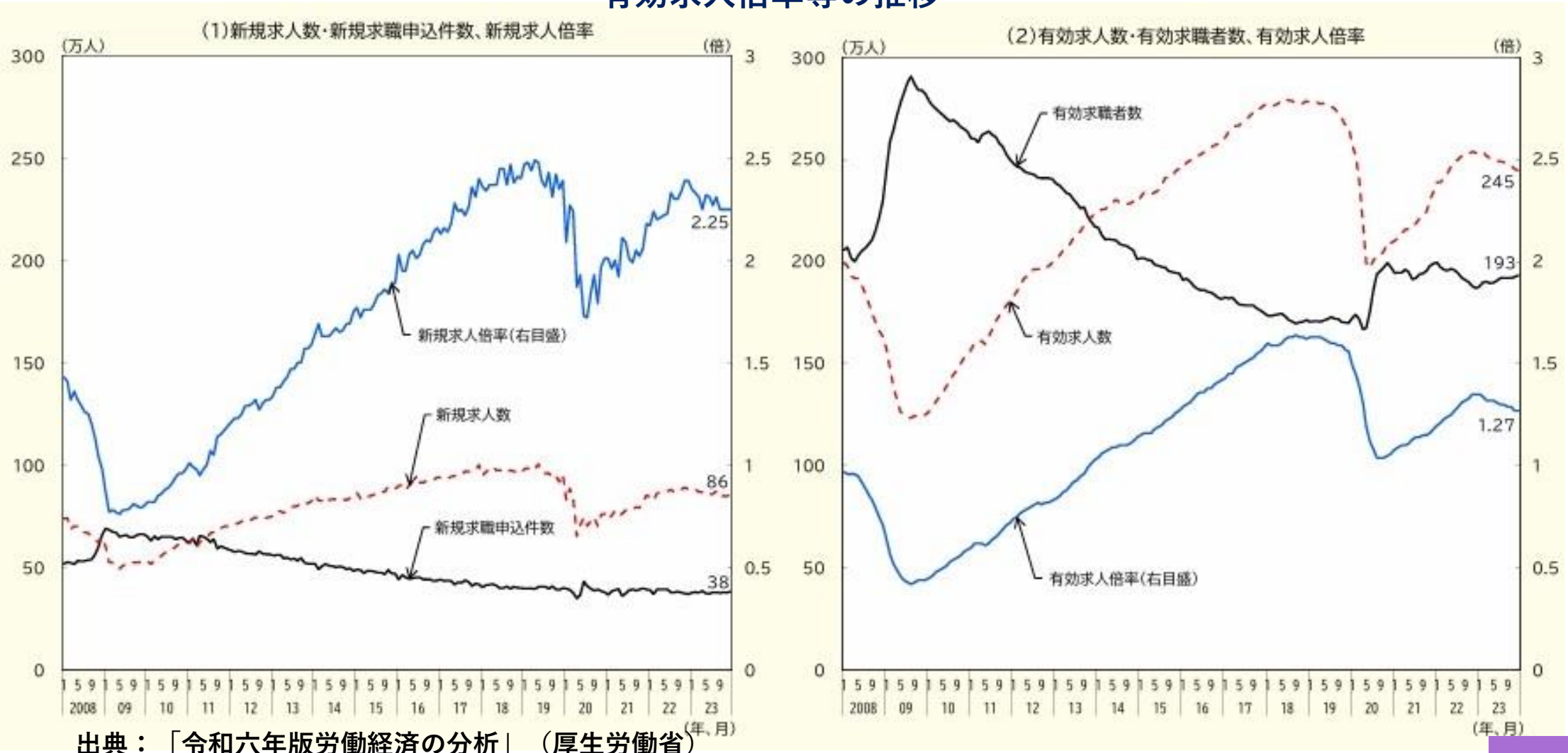


出典：「令和六年版労働経済の分析」（厚生労働省）

人手不足の現状　～求人・求職の動向～

2010年以降、コロナ感染症拡大時期を除き、求人は増加傾向、求職は減少傾向

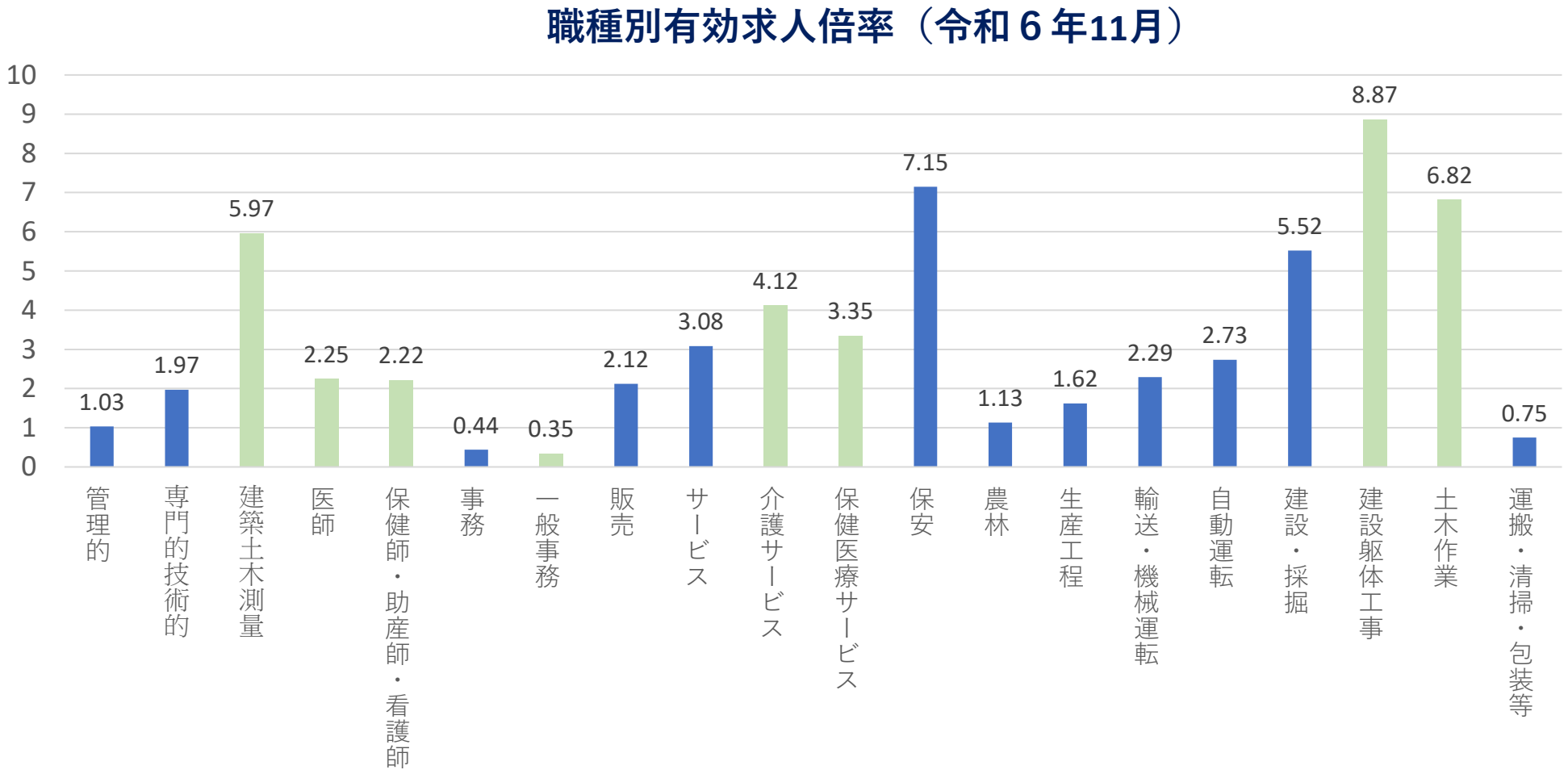
有効求人倍率等の推移



出典：「令和六年版労働経済の分析」（厚生労働省）

人手不足の現状　～職業別求人・求職の動向～

求人に比べて求職が少ない業種は、保安、建設、サービス等、事務は低倍率に止まる

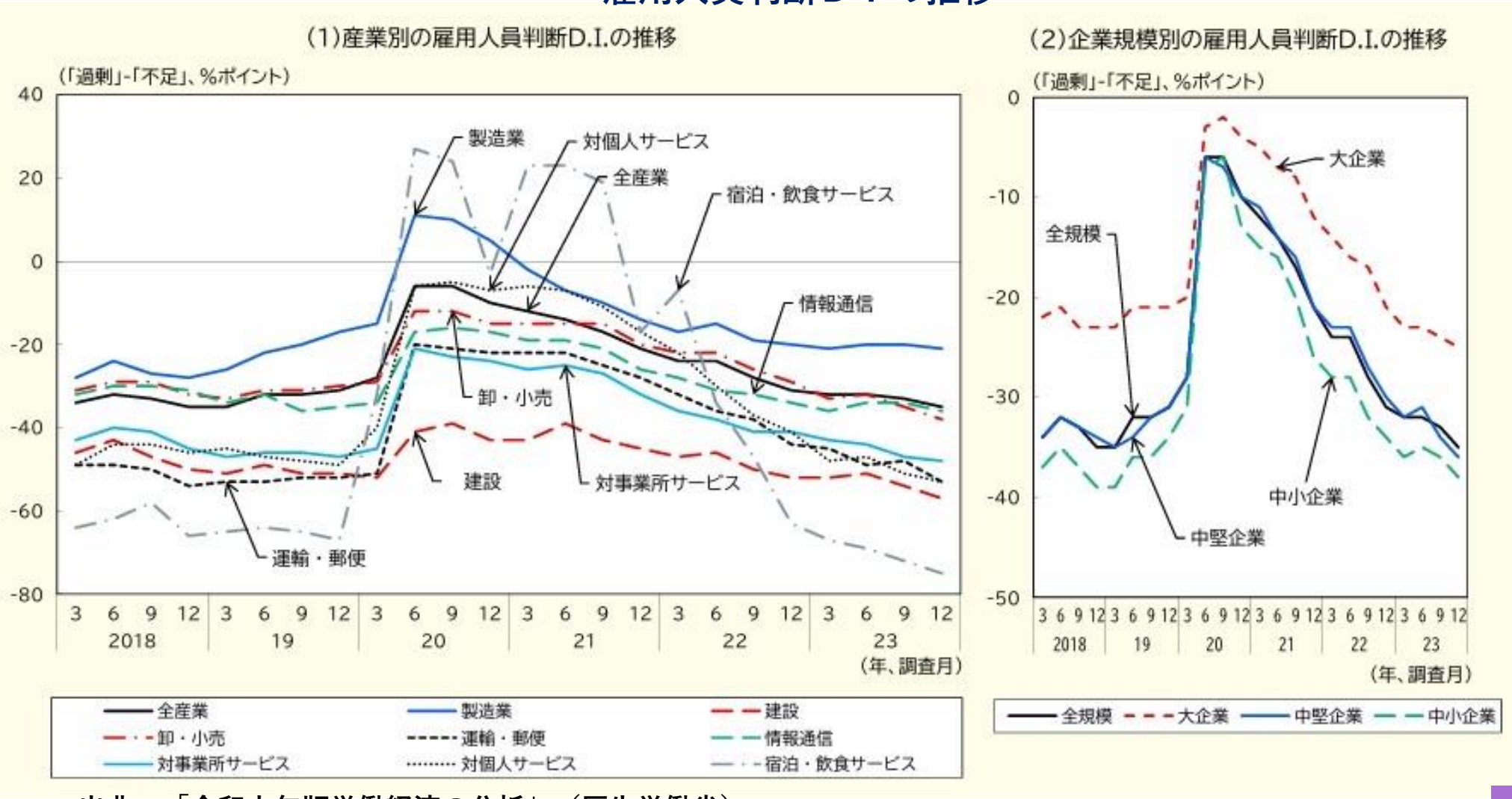


出典：「一般職業紹介状況」（厚生労働省）をもとに作成

人手不足の現状　～日銀雇用人員判断ＤＩの動向～

企業の人手不足感は、全業種で強まり、特に中小・中堅企業で深刻な状況

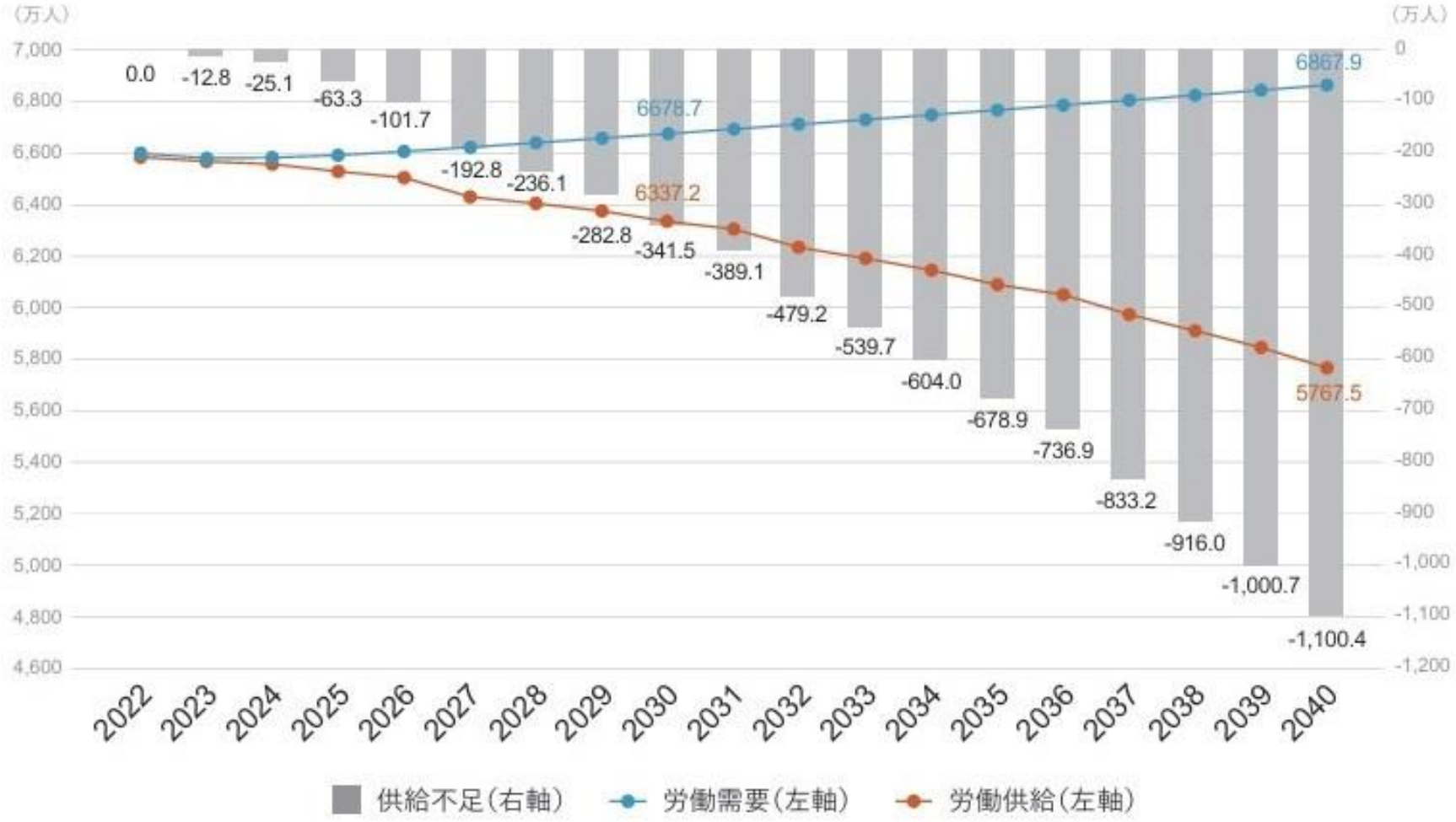
雇用人員判断ＤＩの推移



出典：「令和六年版労働経済の分析」（厚生労働省）

人手不足の現状　～労働需給シミュレーション・全体～

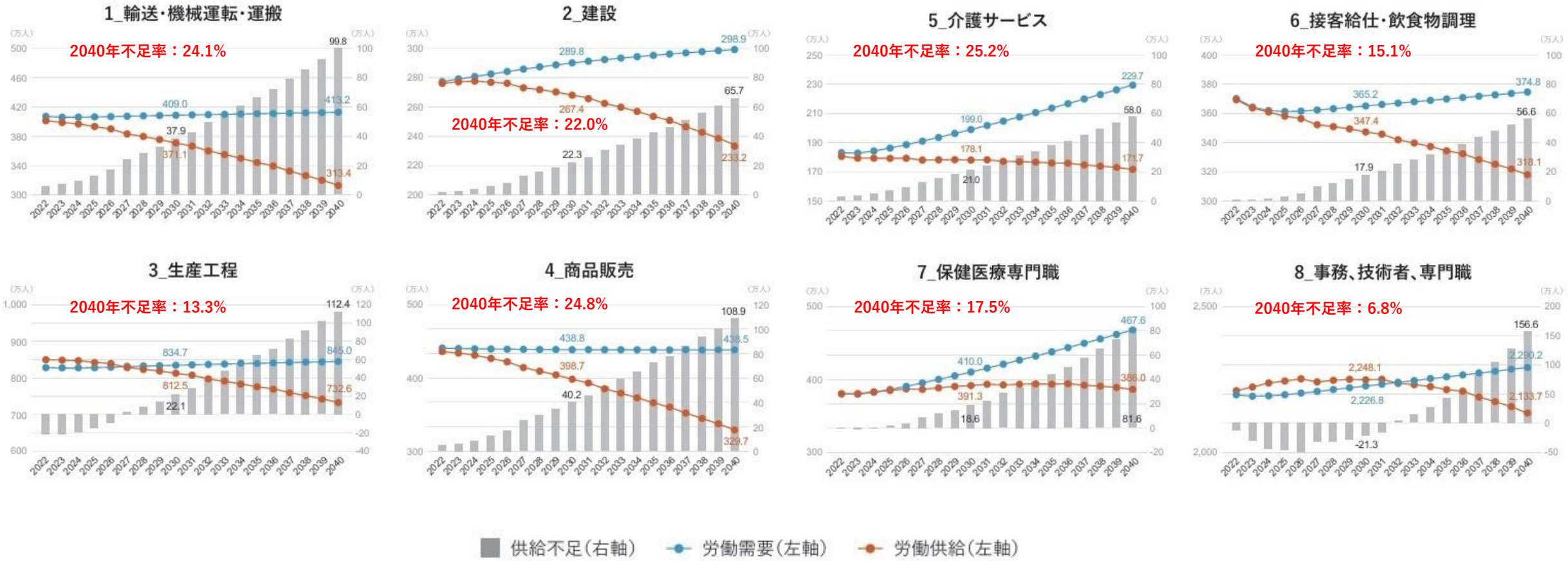
民間の研究所は、2040年に1100万人の労働者が不足すると予測！



出典：「働き手不足1100万人の衝撃」（古屋星斗＋リクルートワークス研究所）

人手不足の現状　～労働需給シミュレーション・業種別～

民間研究所予測では、介護、商品販売、運輸、建設分野で２割超の人手不足が発生！

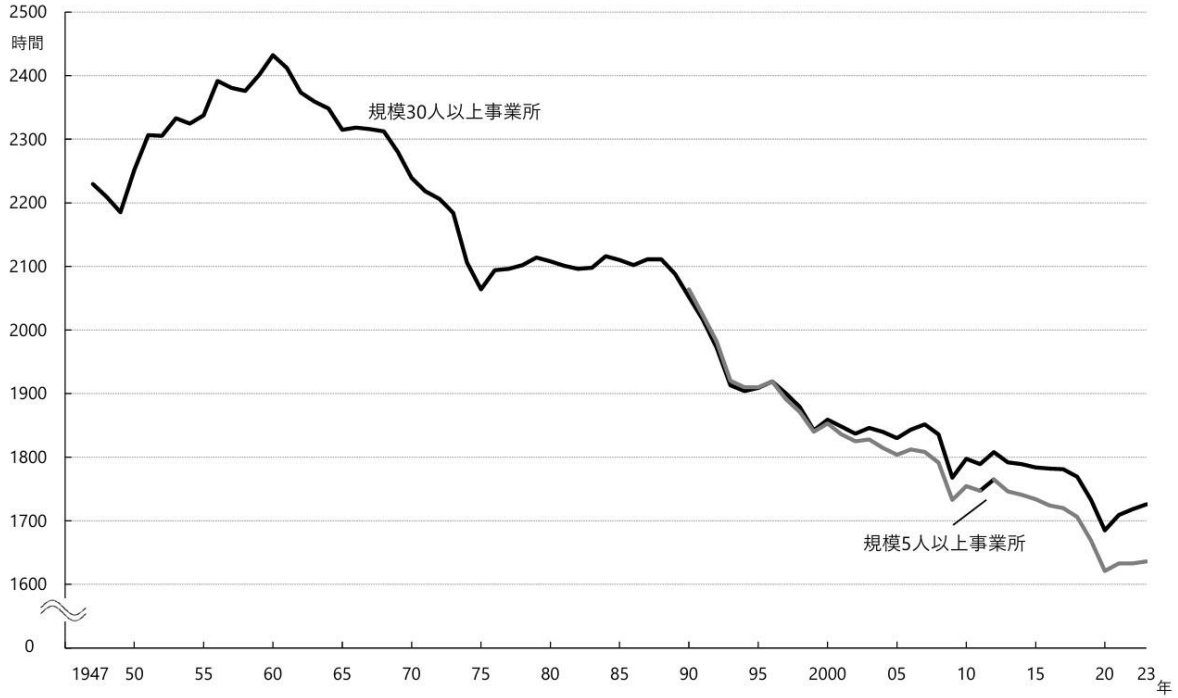


出典：「働き手不足1100万人の衝撃」（古屋星斗＋リクルートワークス研究所）

働き方改革がもたらした影響　～総労働時間等の推移～

総労働時間は長期的に減少、所定外労働時間は働き方改革の効果で減少

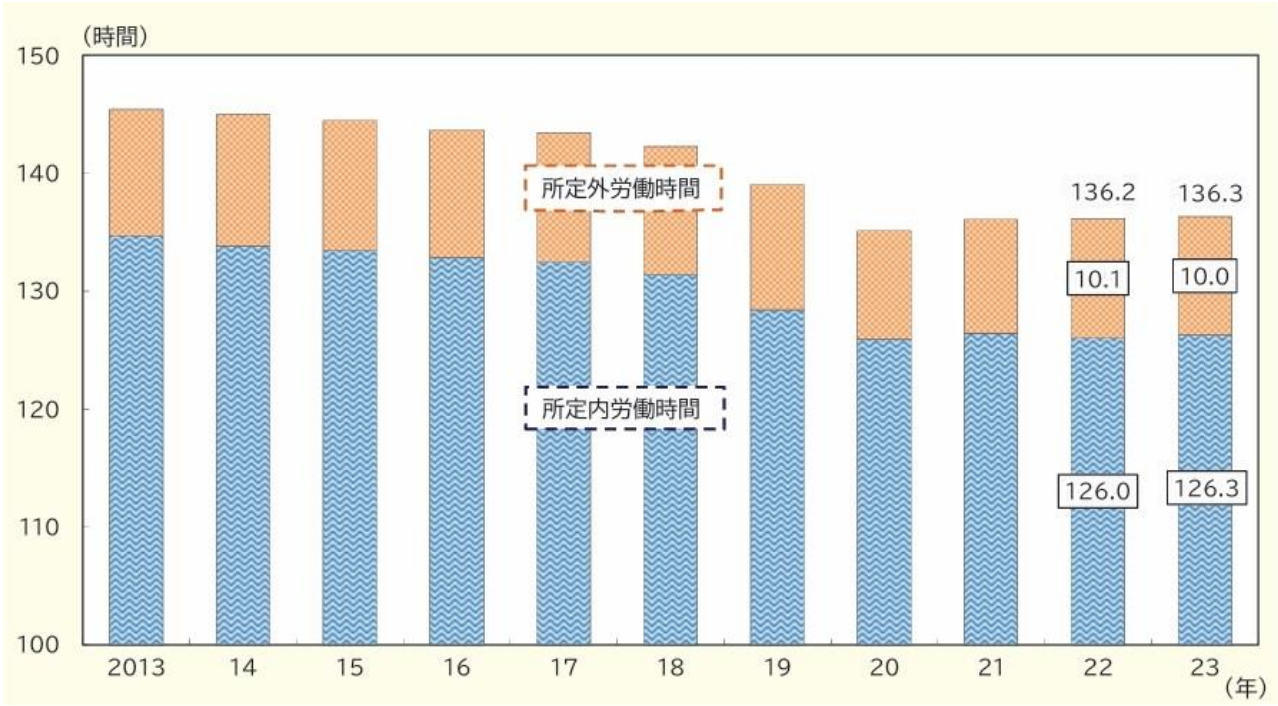
総労働時間推移の推移（常用労働者1人平均年間）



出典：「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）

所定外労働時間（月間）の推移

2019年４月「働き方改革」法施行



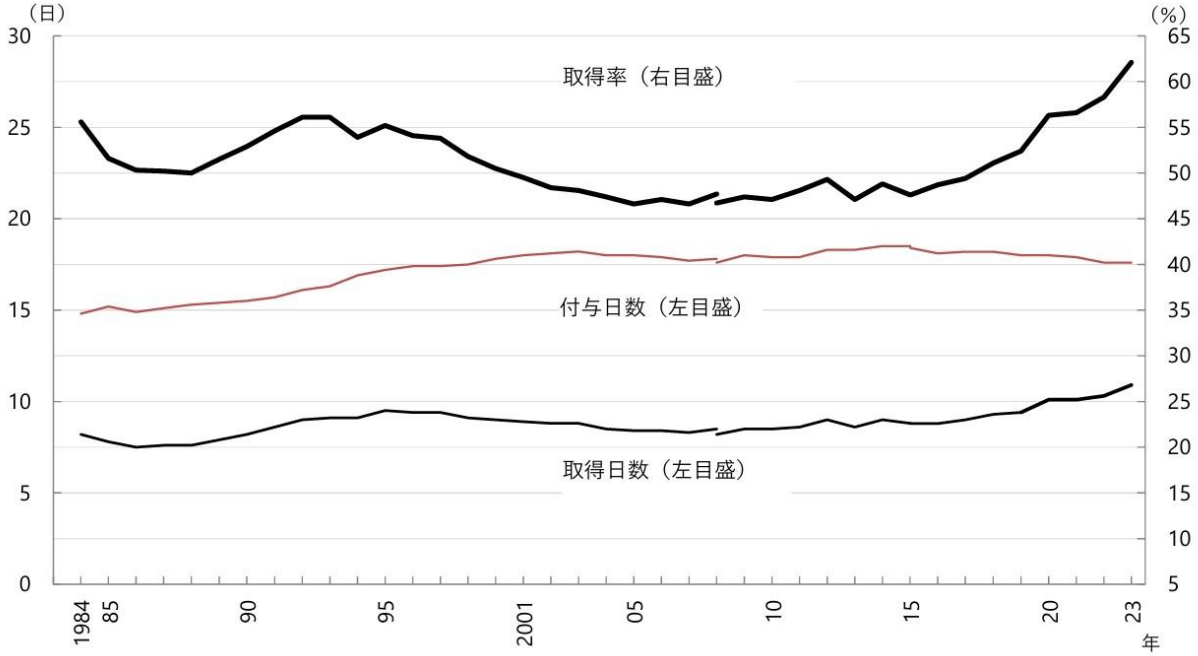
出典：「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）

働き方改革がもたらした影響　～年休取得率・完全週休２日制の推移～

年休取得率、完全週休２日制は働き方改革の効果により、上昇傾向が継続

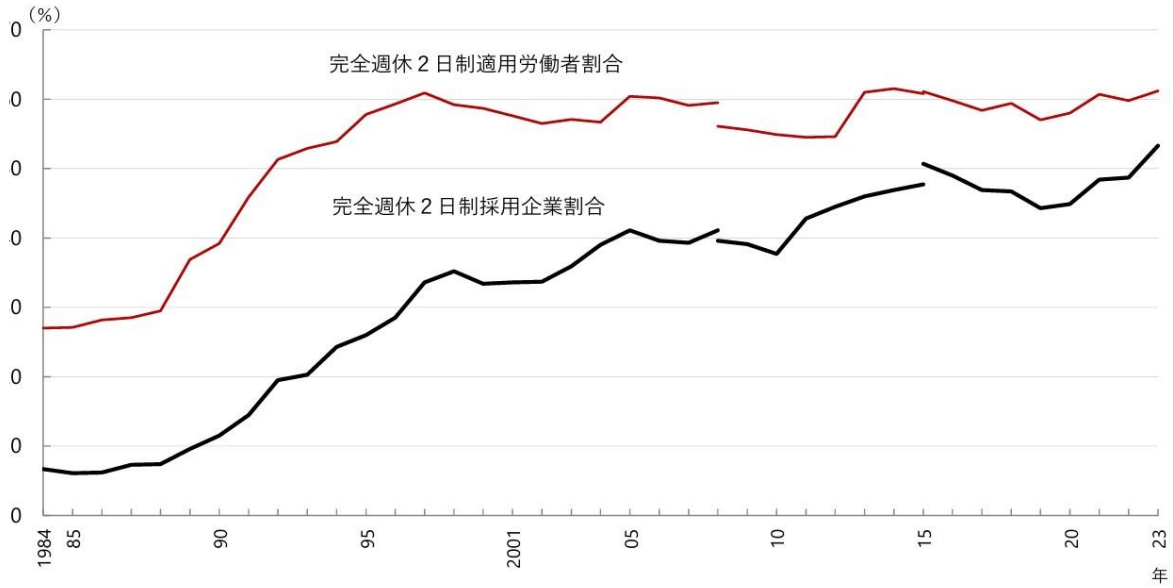
年次有給休暇取得の推移

2019年４月「働き方改革」法施行



出典：「就労条件総合調査」（厚生労働省）

完全週休２日制採用割合の推移



出典：「就労条件総合調査」（厚生労働省）

働き方改革がもたらした影響　～多様な働き方の拡がり～

働き方改革施行後、テレワークなど多様な働き方が進展

【テレワーク】
- 実施した者は1265万人（有業者に占める割合は19.1％）
- 実施の頻度（年間）は「20％未満」（654万人）が最も多く、 テレワーク実施の場所は「自宅」（1185万人）が最も多い
- 「実施した」割合が最も高い職業は「専門的・技術的職業従事者」

【副業】
- 非農林業従事者のうち副業がある者は305万人で、5年前に比べ60万人増加
- 副業者比率は4.8％で、5年前に比べ0.9ポイントの上昇

【フリーランス】
- フリーランス数は209万人（有業者に占める割合は3.1％）
- 年齢階級別にみると「45～49歳」が24万人で最多
- 産業大分類別に有業者に占める割合では「学術研究，専門・技術サービス業」 が13.5％で最多
- 有業者に占める割合では、東京都が4.2％で最多

【転職】
- 転職就業者は1246万人で5年前に比べ19万人増加
- 離職非就業者は749万人で5年前に比べ33万人減少
- 「労働条件が悪かったため」に前職を離職した者は233万人で最も多い
- 「自分に向かない仕事だった」ために前職を離職した者は、 5年前に比べ25万人増加

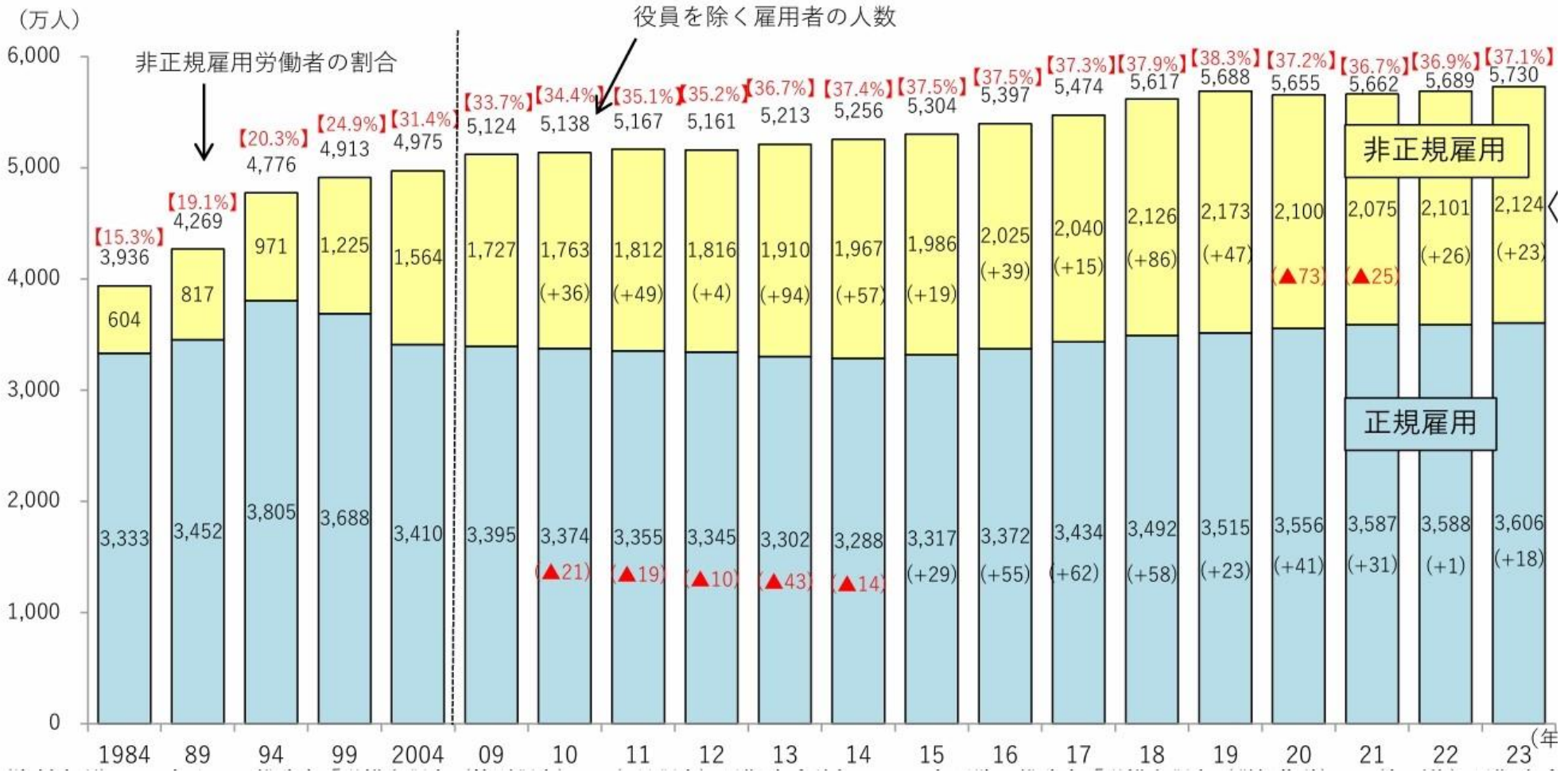
【育児・介護との両立】
- 「育児」をしている者は965万人で、うち有業者は821万人
- 5年前に比べ、育児をしている者に占める有業者の割合は5.9ポイントの上昇
- 「介護」をしている者は629万人で、うち有業者は365万人
- 5年前に比べ、介護をしている者に占める有業者の割合は2.8ポイントの上昇

出典：「令和４年度就業構造調査」（総務省）をもとに作成

働き方改革がもたらした影響　～非正規雇用労働者数の推移～

非正規雇用労働者は、働き方改革施行後も高水準で推移

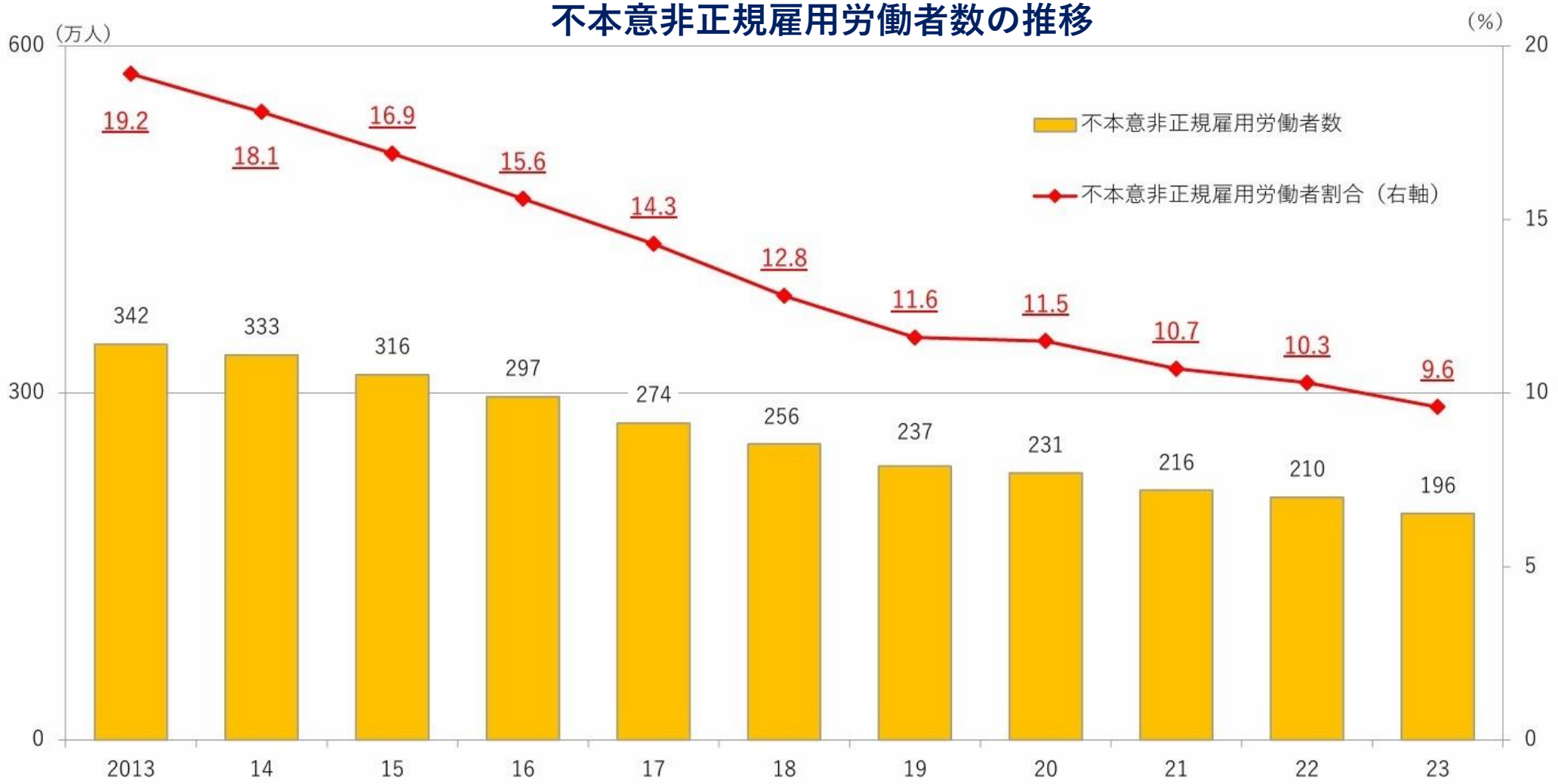
非正規雇用労働者数の推移



出典：「労働力調査」（総務省）

働き方改革がもたらした影響　～不本意非正規労働者の推移～

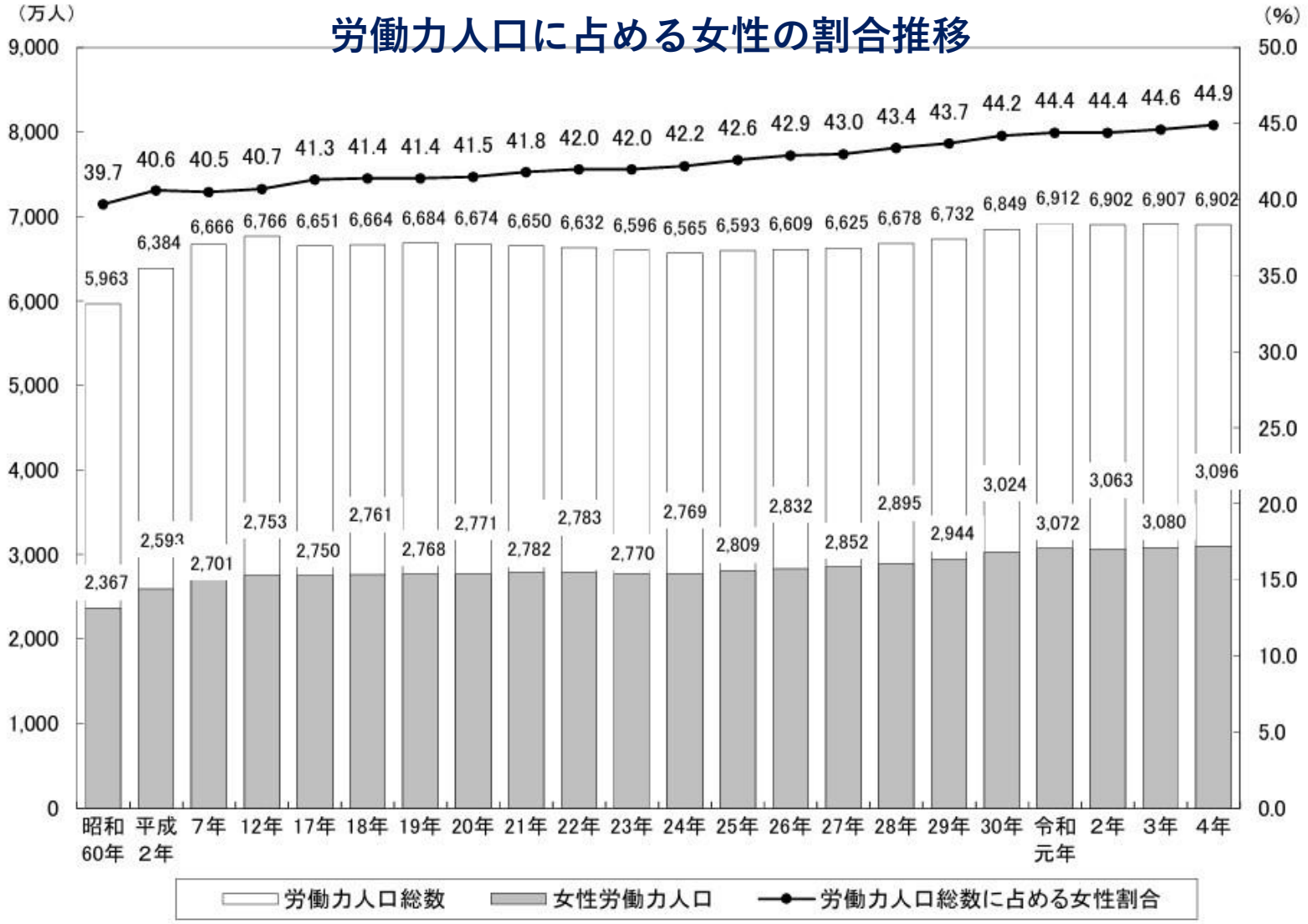
不本意非正規雇用労働者は１０年前と比べて半減



出典：「労働力調査」（総務省）

人手不足への対応　～女性の就業参加の動向～

労働力人口に占める女性の割合は長期的に増加傾向

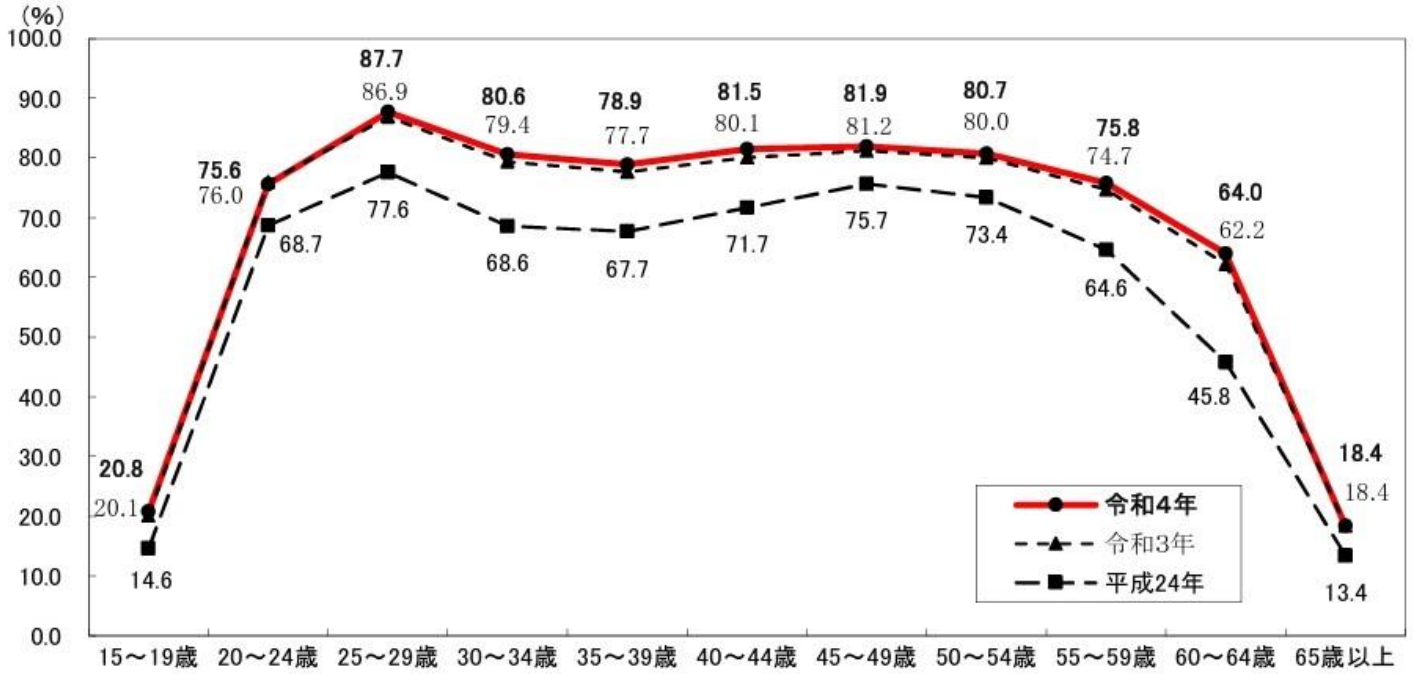


出典：「労働力調査」（総務省）

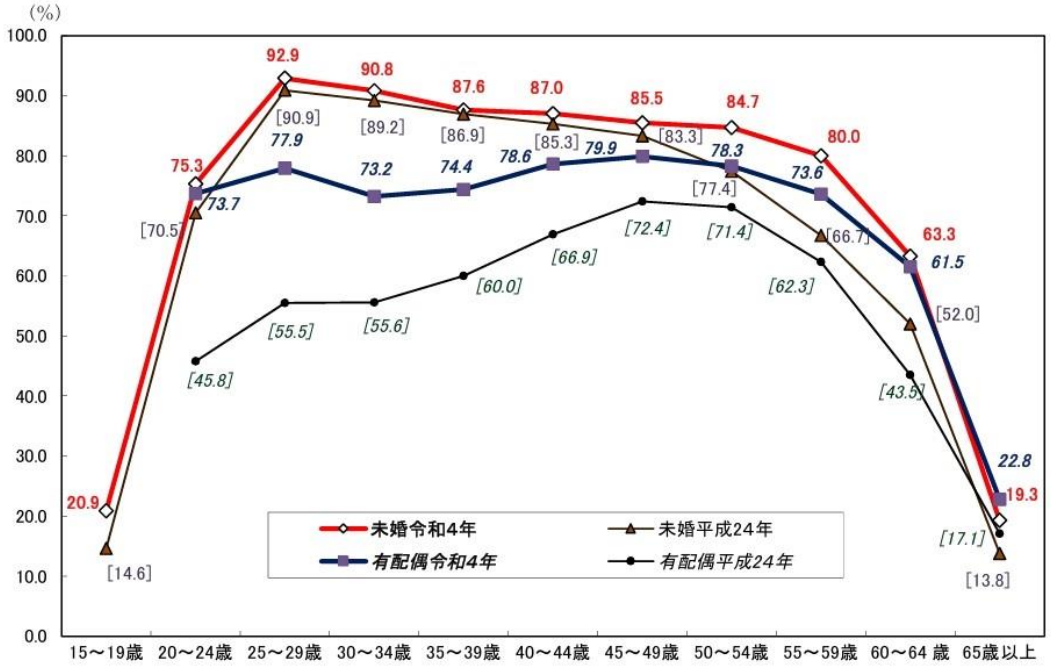
人手不足への対応　～女性の年齢別就業参加の動向～

女性特有のM字型カーブは、徐々に「台形」に変化。有配偶者の就業参加が増加

女性の年齢階級別労働力率



女性の年齢階級別労働力率（配偶関係別）

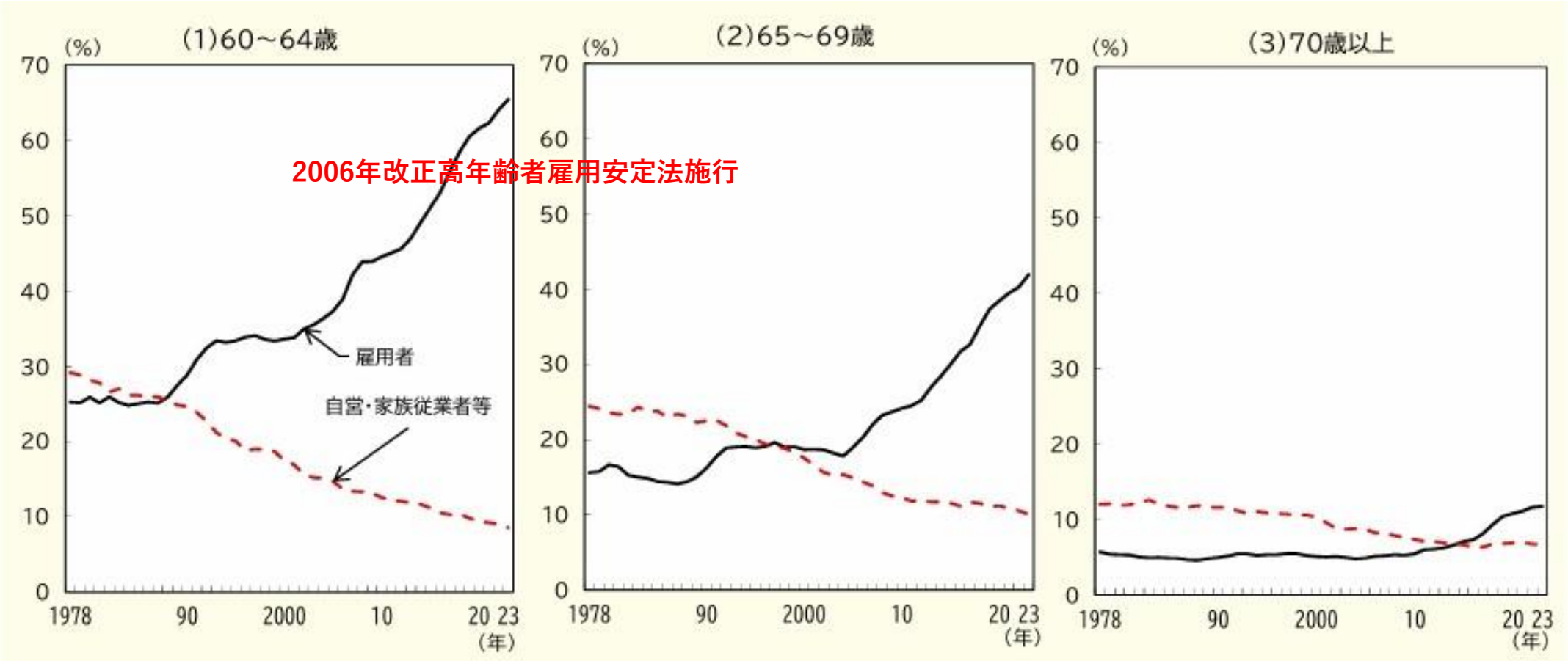


出典：いずれも「労働力調査」（総務省）

人手不足への対応　～高齢者の就業参加の動向①～

高年齢者雇用安定法改正により、高齢者の就業率は60歳から69歳までの層で急増

高齢者の年齢階級別就業率推移

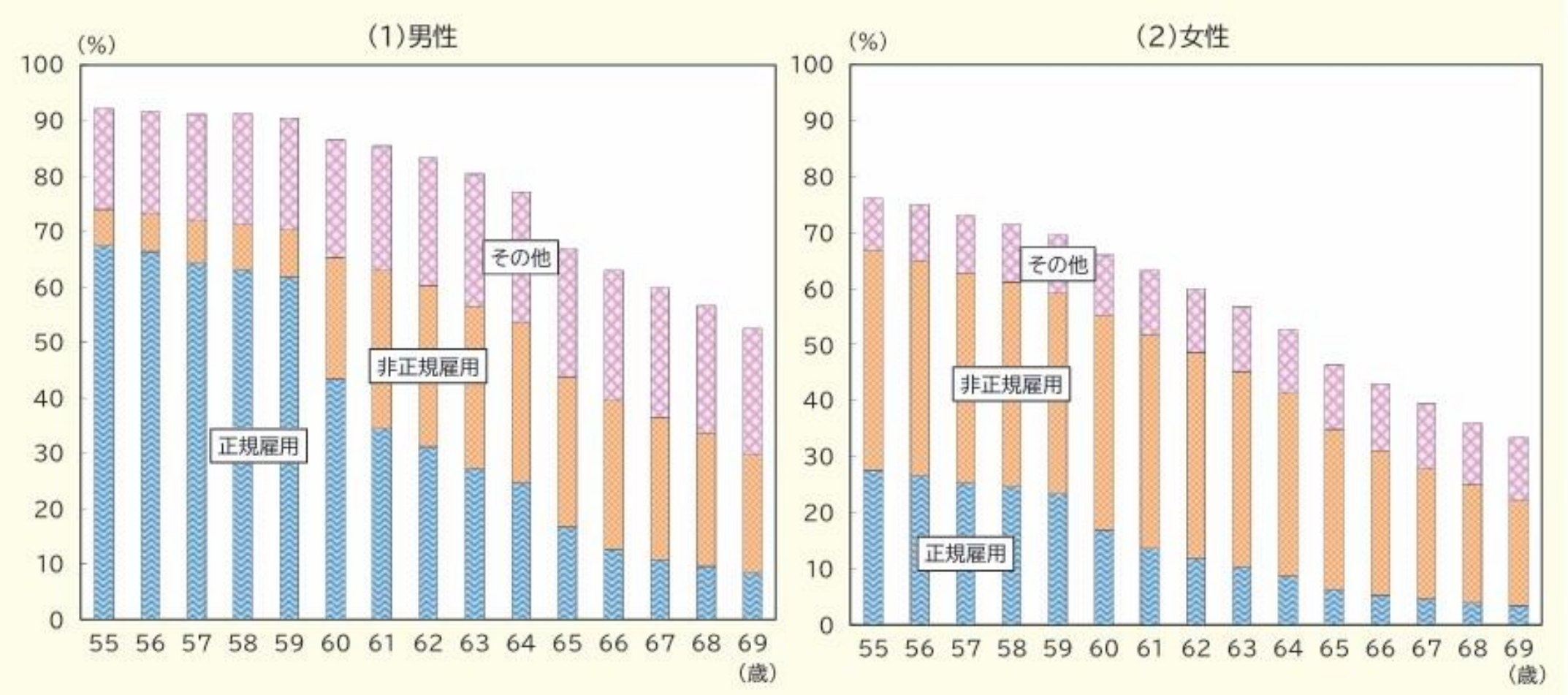


出典：「労働力調査」（総務省）

人手不足への対応　～高齢者の就業参加の動向②～

男性では60歳で非正規雇用の割合が急増、女性は大きな変化はなし

高齢者の年齢階級等別等就業率（正規・非正規別）



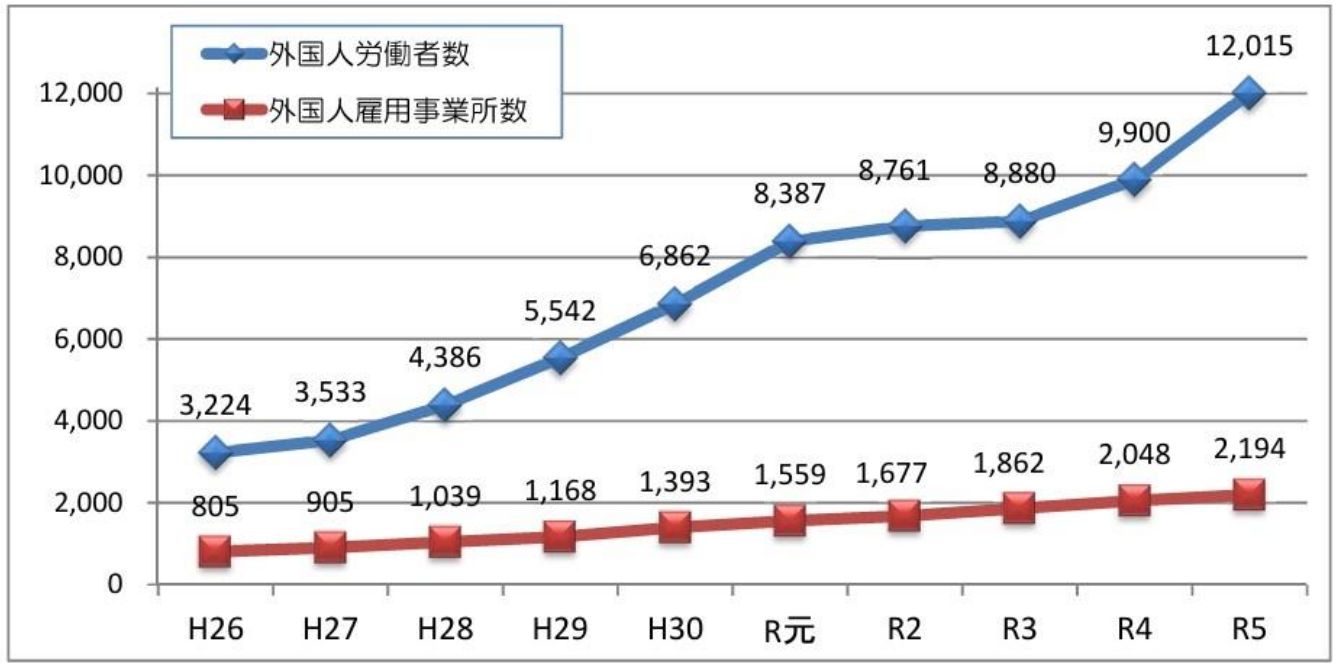
出典：「労働力調査」（総務省）

人手不足への対応　～外国人労働者の動向①～

外国人労働者は技能実習及び特定技能の在留資格が急増

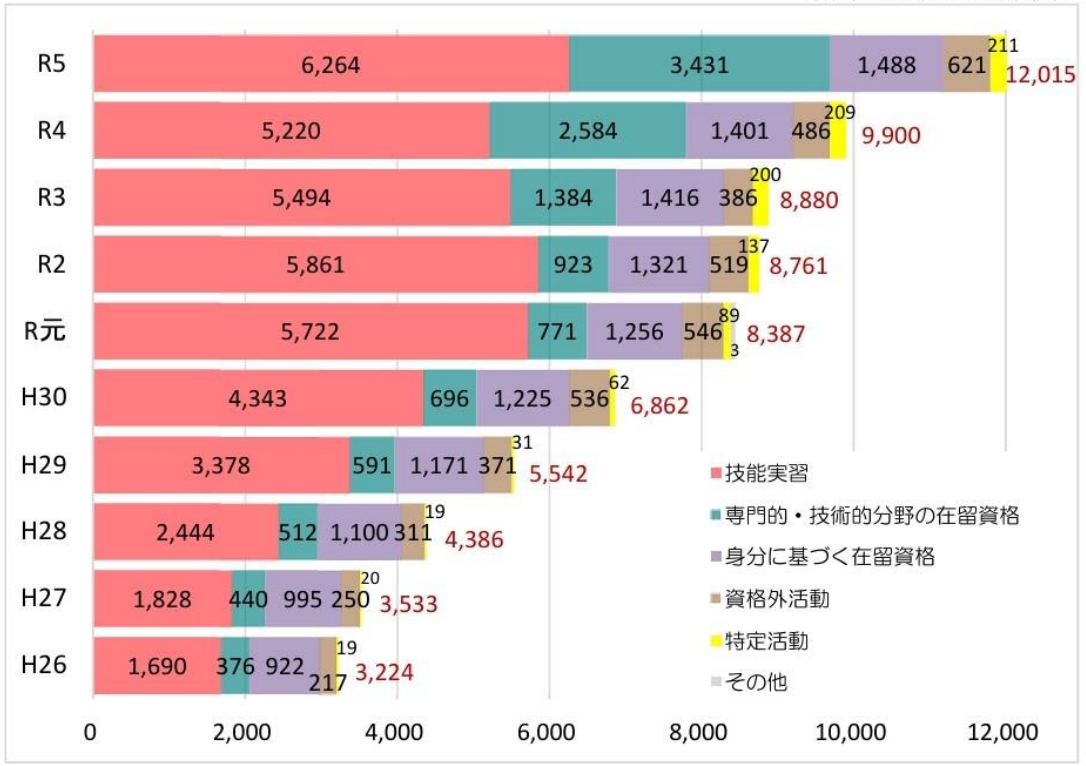
外国人雇用事業所数・外国人労働者数推移

単位：所、人
（各年10月末時点の数値）



外国人労働者数推移（在留資格別）

単位：人
（各年10月末時点の数値）

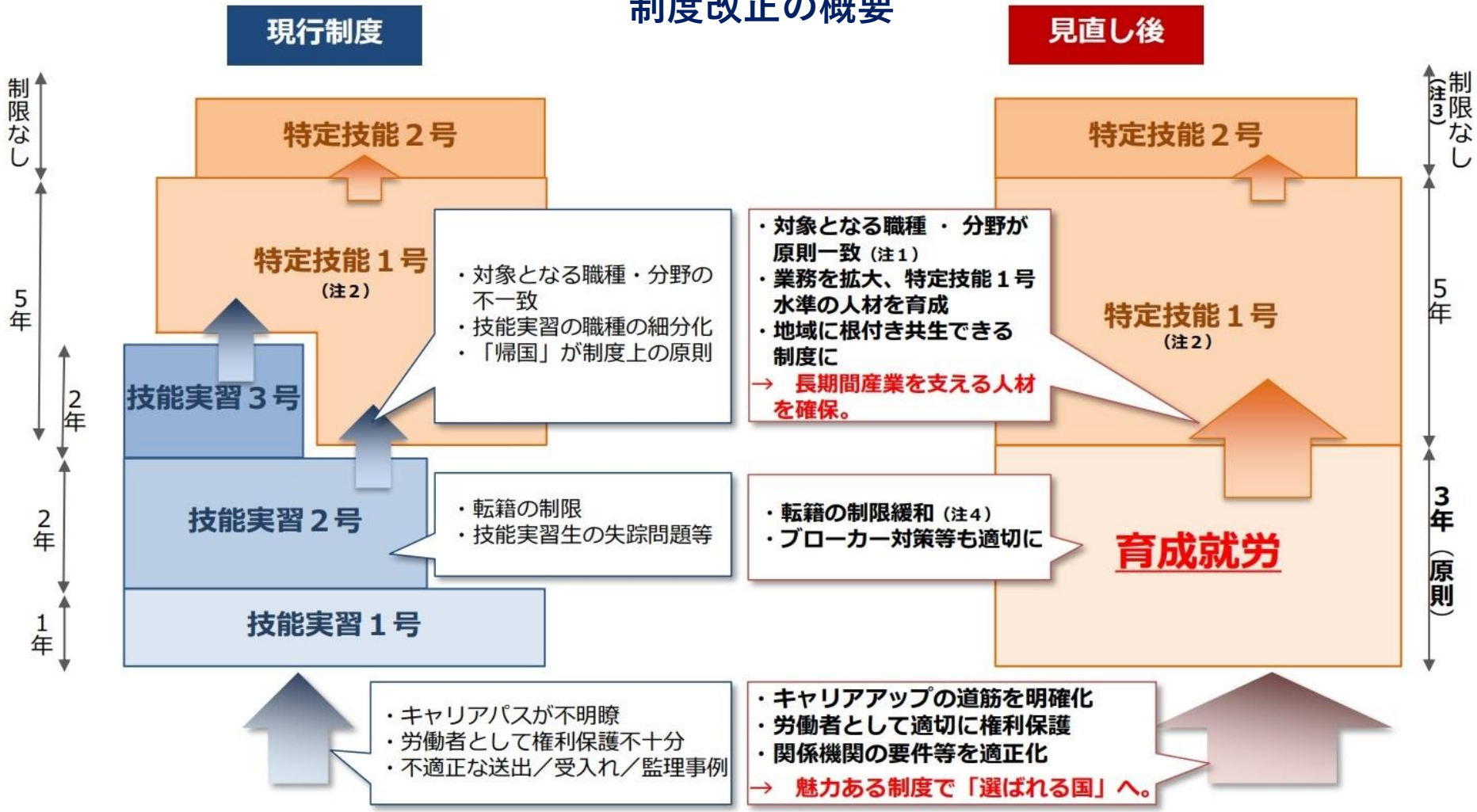


出典：「外国人雇用状況の届出状況とりまとめ」（厚生労働省）

人手不足への対応　～外国人労働者の動向②～

技能実習制度は令和９年に「育成就労制度」に発展的解消

制度改正の概要

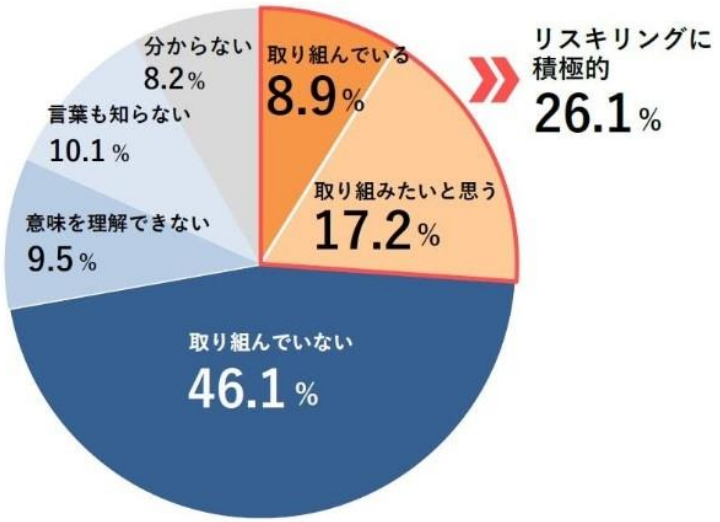


出典：出入国管理庁資料

人手不足への対応　～「労働市場改革」の柱としてのリスキリング～

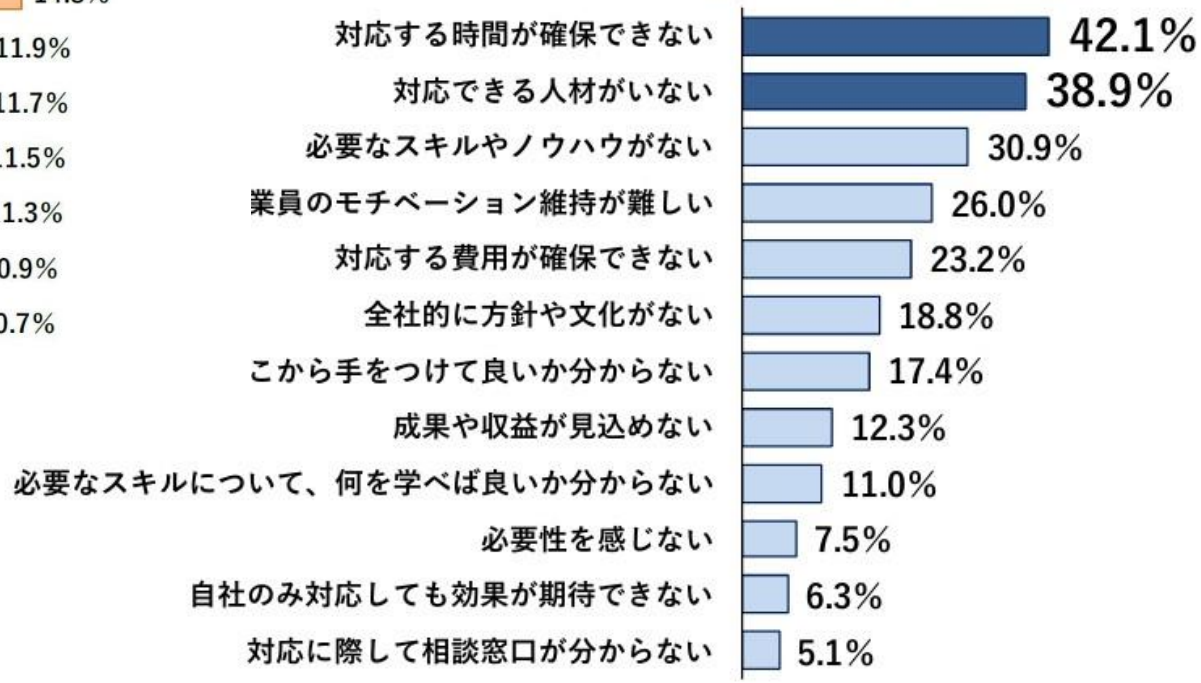
リスキリングの取組に積極的な企業はまだ少数。時間、人材、スキル不足が課題

リスキリングの取り組み状況



リスキリングに「取り組んでいる」　業種別

リスキリングに取り組む際の課題（複数回答）



出典：「リスキリングに関する企業の意識調査」（帝国データバンク）

まとめに代えて～人手不足解消に向けてできることは何か～

○生産年齢人口減少により、2040年には1100万人の労働者が不足

✓出生率の低下、高齢化率の上昇により、生産年齢人口は急速に減少し労働供給は先細り
✓減少する労働供給に反して労働需要は底堅く、労働需給のひっ迫が長期化
✓特に介護、商品販売、運輸、建設等エッセンシャルワークで不足、一方ホワイトカラーは余剰気味

○人手不足のなかで「働き方改革」が進展

✓「働き方改革」の取組により、労働時間は減少し、年休取得率も上昇
✓「多様な働き方」が浸透し、テレワーク、副業・兼業、育児介護との両立が定着化
✓「非正規雇用労働者」は以前高水準であるものの、「不本意非正規」は減少傾向

○人手不足対応への女性、高齢者、外国人の就業促進は限定的

✓「女性」の就業参加は長期的に進展しており、従来のM字カーブは解消の方向
✓「高齢者」の就業参加は高年法改正により急速に進展
✓「外国人労働者」の受入への期待は高いが地域での定着には課題山積
✓「労働市場改革」の柱となるリスキリングへの取組はまだまだ不十分

○人手不足解消には「労働生産性向上」「賃金上昇」「労働環境改善」の好循環が不可欠

✓DXなどの取組を進めることで「労働生産性」を向上、特にエッセンシャルワーク部門が重要
✓労働生産性が向上し、「賃金上昇」がつながることが人材不足の解消に重要
✓「働き方改革」の着実な推進と定着は、「労働環境改善」に貢献　（了）