



三菱UFJリサーチ&コンサルティング 調査部長  
中塚 伸幸

## 人手不足の処方箋はある

### ◆人手不足が各所で深刻化

人手不足感が強まっている。いくつかの業界や職種では、すでに深刻な問題となっている。しかし、処方箋はないわけではない。官民が一体となって本気で取り組んでいけば、状況の改善も可能と思われる。

現状、日銀短観では、雇用人員について「不足」と感じる企業数が「過剰」と感じる企業数を大きく上回っており、人手不足感は過去最高レベルにある。非製造業は製造業に比べて逼迫度が強いが、なかでも宿泊・飲食、建設、運輸・郵便といった業種でそれが顕著である。来年から実施される残業規制が人手不足に拍車をかける懸念もある。

同様に、企業の求人数が求職者数の何倍かを示す有効求人倍率でも、建設関連は約6倍、介護関連、運転手、飲食関連は約3倍と、これらの職種は全体平均の1.2倍を大きく上回る。その一方で、事務職は0.4倍と、むしろ人は余り気味である。つまり、経済全体で人手不足ではあるが、業界・職種によってのミスマッチも生じているのだ。

### ◆「新・ルイスの転換点」を超える

人手不足の主因が生産年齢人口の減少であることは言うまでもない。ただ、足もとで不足感がより高まったのは、2010年代から続いてきた、女性、高齢者、外国人の労働参加が頭打ちになっていることも大きく影響している。

農村から都市の工業部門への労働移動は、日本の高度成長期がそうであったように経済発展の大きな要素である。ただ、その労働供給もいつかは枯渇する。このことを開発経済学では指摘した学者にちなんで「ルイスの転換点」と呼ぶが、女性、高齢者、外国人という新たな労働供給が先細ってきたことをもって、日本は「新・ルイスの転換点」を迎えたとの見方もある。

しかし、女性も高齢者も、人数と労働時間の両方においてまだ伸ばせる余地はありとされる。女性の就業率は高まったが、依然、短時間労働者の比率は高い。「年収の壁」

が存在し、ようやくその改善策が具体化され始めたところだ。育児支援も一層の拡充が求められる。今年の経済財政白書によれば、ハローワークに登録していないが働きたいと思っている人や、短時間労働者だが就業時間の増加を希望する人など、「追加就業希望者」は女性だけで約 470 万人にのぼる。

男性の高齢者についても、60-64 歳の就業率は 8 割以上であるのに対し、65-69 歳になると比率は 6 割程度まで低下する。健康寿命は延びており、60 代後半でも働く意欲と能力をもつ人は多い。仮に 60 代後半の男性の就業率を 60 代前半の水準まで引き上げれば、70 万人程度の就業者増が見込める。もちろん個人の選択ではあるが、働きたい高齢者に活躍してもらう余地は十分にあるといえよう。女性、高齢者の労働参加向上とあわせて、外国人に「選ばれる」日本にする努力も必要である。

#### ◆企業は投資・連携・学び支援で生産性向上を

政策対応とともに、企業の経営努力も不可欠である。石油ショックが革新的な省エネ技術を生んだように、人手不足を奇貨とした生産性の向上が強く望まれる。

それにはまず、IT の活用や機械による省人化など、相応の設備投資が必要だ。人手不足に苦しむ宿泊業界でも、IT 投資によって情報を見える化・共有化し、業務効率化と付加価値向上を実現した企業があらわれている。また、自社ですべてを抱えるのではなく、他社と連携することも重要であろう。共同配送のような仕組みや、雇用を融通し合うという意味での兼業・副業も有効だ。自社の従業員のスキルアップ支援も欠かせない。さらに今後は、雇用の獲得を狙った M&A も活発化するであろう。

こうした処方箋の一つ一つを官民で着実に実行していくことが、人手不足に打ち克つ唯一の道であると思われる。

～ 調査部発表の経済レポートはこちら ～  
<https://www.murc.jp/library/economyresearch/>

本情報の無断複写複製（コピー）は、特定の場合（許可をとった公知の事実）を除き著作権者・当社の権利侵害になります。本レポートは情報提供を唯一の目的としており、何らかの金融商品の取引勧誘を目的としたものではありません。意見・予測等は資料作成時点での判断で、今後予告なしに変更されることがあります。【三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング】