

# 人手不足の背景

※人手不足の定義…企業の生産活動にあたって必要な労働力を充足できていない状況

# 参考資料 2

※厚生労働省「令和6年版労働経済の分析」（労働経済白書）より抜粋

人手不足の背景		状況等
1	総労働時間の減少	1990年から2023年の約30年間で就労者数は増加しているが、総労働時間は減少。女性就業者数は増加、男性は横ばいとなっており、総労働時間は90年比で女性はほぼ変わらず、男性は大幅に減少。
2	企業規模問わず、フルタイム・パートタイム労働者の入職率が低下 入職者に対する短期離職者の比率は低下 (1,000人以上規模の企業におけるパートタイム労働者を除く。)	短期離職者が減少したことによる新たな欠員のリスクは減退したが、現に生じている欠員を補充できる見通しは低い。特に5~99人規模の企業は、フルタイム労働者は短期離職比率が高く、欠員が生じやすい。
3	高齢化の進展	急速な人口の減少に直面する中、2040年には65歳以上の高齢者が人口に占める割合が35%弱にまで上昇すると見込まれている。ここ10年間をみると、65歳以上の労働力供給は増加しているものの、高齢化の進展により人手不足が深刻化する可能性がある。
4	縁故等の入職ルートの減少	入職者に占める縁故の割合が1990年30%→2022年20%に低下。特に、縁故採用が重要な人材確保ルートとなっている5~99人規模の企業では、1990~2022年にかけて38%程度から25%に低下。ハローワークでの求人が大きく増加した可能性が考えられる。
5	労働参加率が高い25歳~54歳の人口が、東京都・神奈川県・愛知県・滋賀県・沖縄県を除いた全ての道府県で減少	経済規模の拡大が全国的に生じる中で、25歳~54歳の人口減少が見られる道府県でも一部を除いて、女性や高齢者など多様な労働参加が進み、就業者数は増加しているが、それでも労働力需要の増加に追いついていない。
6	サービス産業化の影響	1970年以降サービス産業化が進展。1990年頃を境にフルタイム労働者の労働時間の短縮が進み、第3次産業において急速にパートタイム労働者が増加。産業別に欠員率をみると、1990年前後では製造業（第2次産業）で欠員率が高かったが、2010年代は第2次・第3次産業ともに同程度にまで欠員率が高まっており、全産業的かつ全国的に人手不足が広がっている。
7	労働力需給ギャップのマイナス拡大	2017~2019年に労働力需給ギャップがマイナス（=国全体の全ての求職者が就職しても全企業が必要とする労働力需要より不足する状態）になり、2022年以降マイナスとなっている。
8	大企業への転職活性化	1,000人以上規模の企業からの転職先として同規模への転職率が上昇。100~999人や5~99人規模の中小企業への転職は1%程度まで低下。100~999人規模企業からは、1,000人以上規模や同規模への転職率が上昇傾向。5~99人規模企業からは、一貫して同規模への転職率が高いが長期的に低下傾向にあり、1,000人以上規模企業への転職率が上昇傾向。
9	産業間・職業間の労働移動が一部を除き活性化していない	産業ごとの転職入職率が「医療・福祉」「製造業」は同一産業からが高く、それ以外の多くの産業では異なる産業からのほうが高い。職業別の転職入職率を見ると、様相が異なり、おおむねどの職業でも同一の職業から異なる職業からを上回っている。
10	ハローワーク、民間有料職業紹介事業所ともにマッチング効率性が低下	ハローワークの求人の質はここ10年で改善していることから、マッチング効率性の低下は求人質によるものではないと考えられる。求職者像もここ10年間で大きく変化。65歳以上の高齢の求職者が増加しているが就職率が低く、人手不足の中でのマッチング効率性の低下に影響を及ぼしている可能性がある。求職者の希望する条件も変化している可能性があり、労働者の多様性が反映された結果、重視する条件の多様化や応募する際に条件をより厳しく吟味している可能性が示唆される。。

※（参考）厚生労働省「令和6年版労働経済の分析」URL

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_43038.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43038.html)

※労働経済白書に合わせ「人手不足」としていますが、産業振興指針改定版II素案では「人材不足」に統一しています。