

2024. 2. 5

なかなか進まない労働移動の円滑化 ～デジタル・エッセンシャルワークへの移動が課題～



経済調査部 エコノミスト

前田 和孝

ポイント

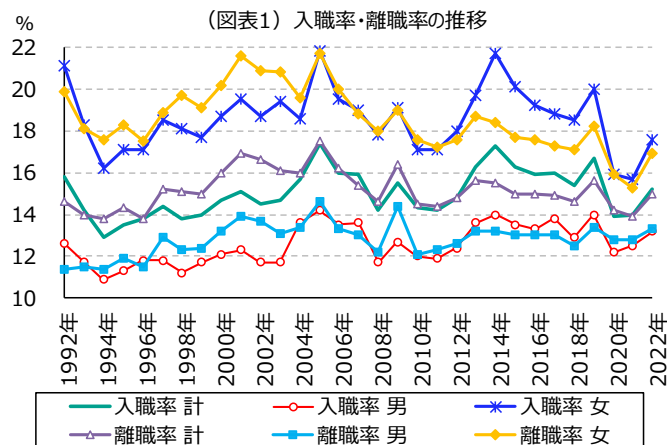
- 今後労働人口の減少に直面する日本において、希少な労働資源を効率的に活用するためには労働移動の円滑化が必要
- 終身雇用制などに代表される日本型雇用システムや、長年にわたる金融緩和の影響などで企業の新陳代謝が起きにくいことが、生産性の高い産業への労働移動を阻害してきた可能性がある
- 将来的には、デジタル化などで代替可能な職業から人手不足が深刻な職業への移動を促すのも手段の一つ。いずれにしてもリスキリング支援を通じたデジタル人材の育成が重要となる

1. なかなか進まない労働移動

今後労働人口の減少に直面する日本において、希少な労働資源を効率的に活用するためには労働移動の円滑化が必要とされている。日本の労働力人口は、女性や高齢者の労働参加が進んだこともあり、2012年以降、上昇傾向で推移し、2022年時点では6,902万人となっている。もっとも、女性と高齢者の労働参加は今後頭打ちになることが予想され、国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、労働力人口は2030年に6,553万人、2040年には6,195万人まで減少する見通しである。こうしたなか、政府も「経済財政運営と改革の基本方針2023（骨太方針）」において、三位一体の労働市場改革を通じた構造的賃上げの実現や、これによる分厚い中間層の形成を政策の中核に据えている。三位一体の労働市場改革とは、①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化を通じて、構造的に賃金が上昇する仕組みを作ることを目指す。

労働移動の動向を示す指標の一つである入職・離職率（常用労働者数に対する入職者・離職者の割合）を見ると、いずれも景気循環による振れを伴いつつも、均せば15%近辺での推移が長く続いている（図表1）。男女別では、女性の方が入職・離職率ともに高水準で、かつ男性に比して振れ幅が大きい傾向が見て取れる。

入職率から離職率を差し引いた入職超過率は、全体では1990年代後半にはマイナス（離職超）、2010年代にはプラス（入職超）で推移した。特に、2010年代は男性のプラス幅が小幅にとどまる反面、女性は大きく伸びてい



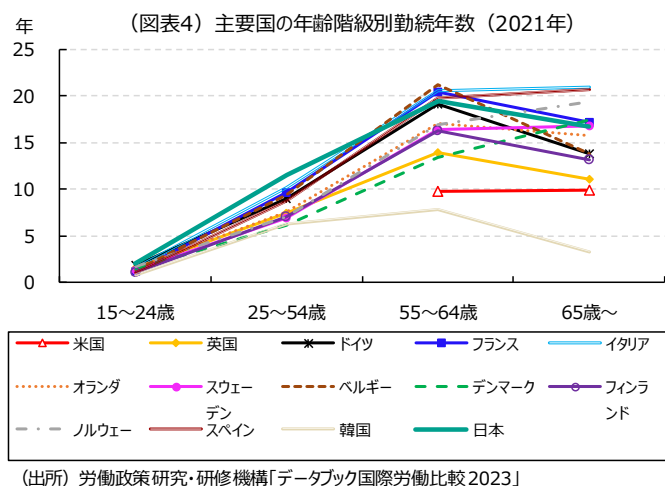
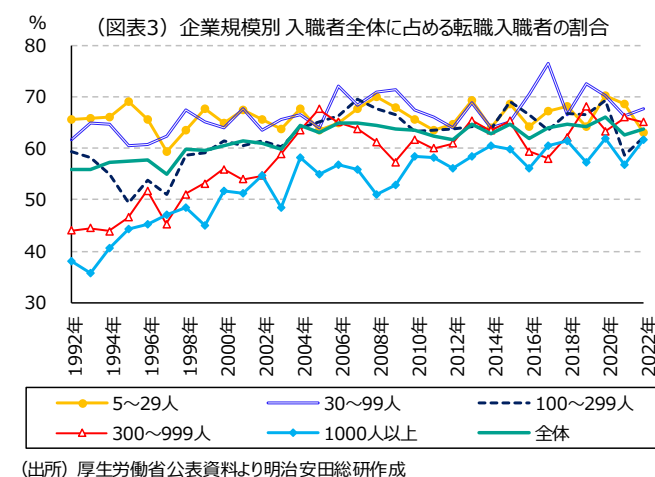
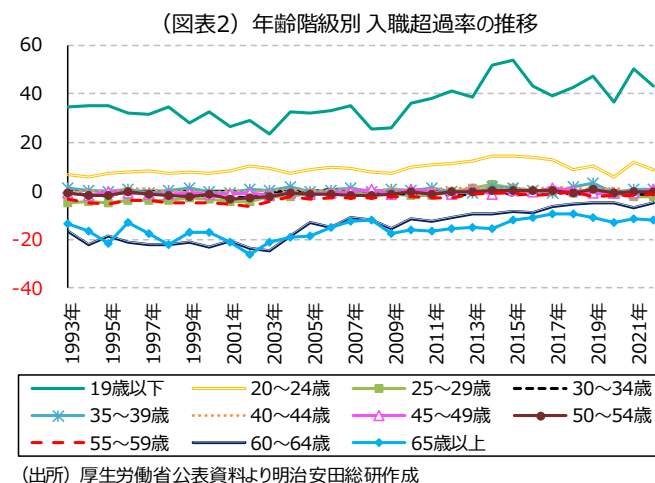
(出所) 厚生労働省公表資料より明治安田総研作成

る。この間、男女ともにパートタイム労働者の入職超過率が高かったが、一般労働者においては男性が0%近辺で推移する一方、女性は1%弱のプラスとなっており、人手不足の深刻化や、安倍政権時代の「日本再興戦略」における女性活躍推進に向けた取組みなどが寄与したとみられる。また、年齢階級別に見ると、19歳以下、20～24歳の若年層ではプラスでの推移が続いている(図表2)。60～64歳、65歳以上は依然としてマイナスだが、2009年を底にマイナス幅は縮小傾向にある。これは高齢者の雇用促進の動きにより入職者数が増加したことも一因だが、高年齢者雇用安定法の改正で、希望者全員に対する65歳までの雇用確保措置が講じられたことなどによる離職者数減少の影響が大きいとみられる。

次に、転職市場の動向を確認すべく、入職者全体に占める転職入職者数の割合を見ると、1990年代は60%を下回って推移していたが、その後は徐々に上昇傾向となり、2022年には63.7%となっている(図表3)。企業規模別では、299人以下の小規模・中規模企業では横ばいが続く一方、300～999人、1,000人以上の大規模企業は上昇傾向にある。特に、1,000人以上の企業に関しては、もともと転職入職者の割合が中小企業に比べて著しく低く、1992年には38.1%にとどまっていたが、2022年には61.6%と、20%ポイント以上上昇しており、中途採用による人材活用が進んでいる様子がうかがえる。もっとも、1,000人以上の企業の構成割合は全体の2%程度にすぎず、300人以上の企業を合わせても10%に満たない。一方で、30～99人の企業は約7割を占める。大企業に比べれば、中小企業の転職入職者の割合は高く、雇用の流動性は高い。それでも企業によって労働条件や、人材獲得のためのノウハウにはまだばらつきがあり、こうした点を改善することで中途採用者をさらに増やせる余地はあるように思われる。

2. 企業の新陳代謝の低さなどが阻害要因

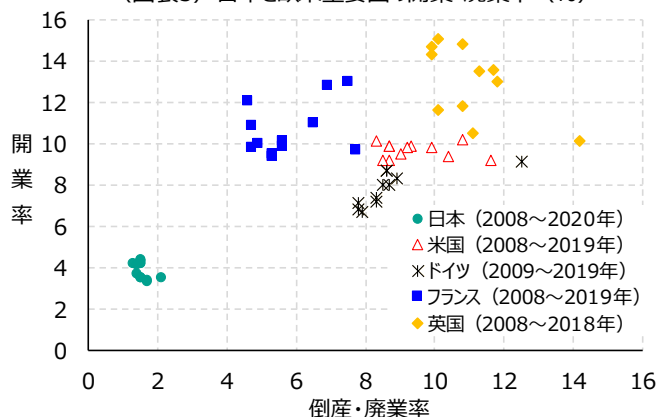
Indeed社の調査によれば、日本の転職経験率は59.7%で、英国(92.7%)、米国(90.1%)、ドイツ(84.2%)、韓国(75.8%)と比べて低い。日本において、中途採用者の活用がなかなか進まない一因とされるのは、終身雇用制や年功序列賃金に代表される日本型雇用システムである。同一企業内でしか通用しないスキルが労働者に蓄積される結果、外部労働市場が厚みを欠いたままとなり、雇用の流動性を限定的なものにしてきたとの指摘がある。確かに一部の企業では、年齢や在籍年数ではなく、職務の内容や成果に応じて賃金を支払う職務給を導入するなど変化の兆しも見られる。しかしながら、日本



の勤続年数は依然として主要国のなかでも高い部類に入り、年齢階級別に見ると、15～24 歳、25～54 歳では最も高くなっている（図表 4）。

政策面においても、解雇規制の厳しさに加え、雇用調整助成金など、景気悪化時に雇用維持を優先する制度を構築してきた。また、長期間に及ぶ金融緩和によって低金利が続いた影響などで、企業の新陳代謝も起きにくくなっている。コロナ禍前の 2019 年における日本の開業率は 4.3%、倒産・廃業率は 1.5%となっており、欧米主要国に比して著しく低い状況が続いている（図表 5）。生産性の低い企業がいわゆる“ゾンビ企業”として労働市場から退出せず生き残り続け、かつ新規参入も生じないことで、生産性の高い産業への労働移動を阻害してきた可能性がある。

（図表 5）日本と欧米主要国の開業・廃業率（%）



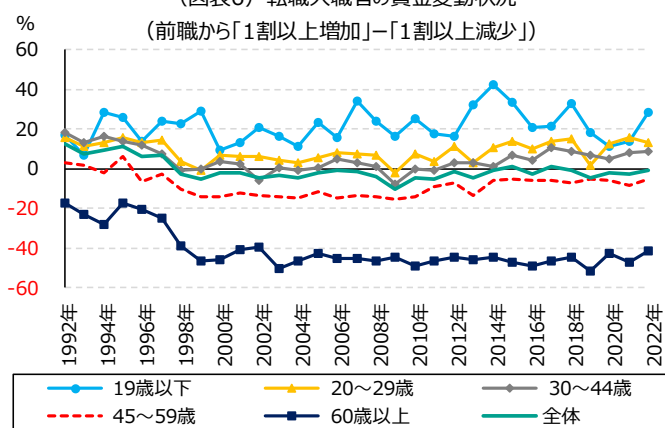
（出所）内閣府公表資料より明治安田総研作成

3. 年齢が上がるほどキャリアアップは困難に

生産性の高い産業への労働移動が活発であれば、労働者の賃金上昇につながる可能性は高まるとみられるが、転職入職者の賃金変動状況を確認すると、前職から「1割以上増加」した割合から「1割以上減少」した割合を差し引いた値が 1998 年以降、概ねマイナスで推移している（図表 6）。ただ、年齢階級別に見ると、30～44 歳以下では「増加」した割合が「減少」した割合を上回り、45～59 歳以上では下回っている。この点、40 代前半までの年齢階級ではキャリアアップによる転職が根付きつつあり、今後もこうした流れが続くことが期待される。一方、「令和 4 年雇用動向調査」において前職を辞

めた理由を見ると、男女ともに年齢階級が上がるほど、個人的理由ではなく、会社都合や定年・契約期間の満了などの割合が増加する傾向にある。そのため、高年齢層を中心にキャリアアップによる転職が少なく、賃金上昇を諦める形で次の企業に移らざるを得ない可能性が高まっている様子が示唆される。さらに、今後、規制緩和や金融政策の正常化が進むことで企業の新陳代謝が促進され、ゾンビ企業が淘汰される場合には、こうした企業で働く労働者の雇用の受け皿も必要となる。

（図表 6）転職入職者の賃金変動状況
（前職から「1割以上増加」-「1割以上減少」）



（出所）厚生労働省公表資料より明治安田総研作成

4. デジタル・エッセンシャルワークへの労働移動が課題

今後は、成長性の高い産業への労働移動を促し、生産性向上と持続的な賃金上昇を実現することが課題となる。職業別に未充足求人数を確認すると、産業横断的にシステム・エンジニアやプログラマーなどを含む専門的・技術的職業従事者が足りていない（図表 7）。足元では DX（デジタル・トランスフォーメーション）の必要性が高まっており、生成 AI やデジタル技術の進展を踏まえれば、生産性向上のためのデジタル人材の活用は企業にとって生命線となることが予想される。

また、産業別では、卸売業、小売業（24.2 万人）、医療、福祉（22.8 万人）、宿泊業、飲食サービス業（19.4 万人）、運輸業、郵便業（11.5 万人）で欠員が目立つ。特に、運輸業、郵便業では、今年 4 月からトラックドライバ

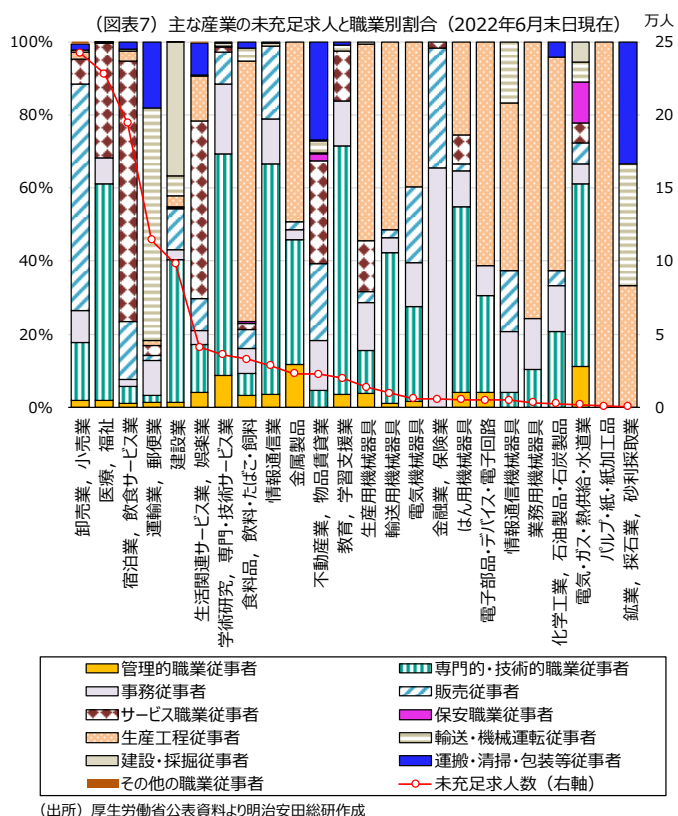
一の時間外労働の上限規制が適用されることになっており、物流の停滞を避けるためにはより多くの人手が必要となる可能性が高い。また、医療・福祉は、高齢化の影響もあって介護人材の需要がさらに高まることが予想される。こうしたエッセンシャルワーカーの人手不足は、日常生活に支障をきたす可能性があるという面で、できる限り早急に解消を図ることが重要となる。

デジタル人材の育成においては、近年リスクリングの重要性が指摘されており、三位一体の労働市場改革でも「リ・スキリングによる能力向上支援」が柱の一つとして謳われている。リスクリングによって同一企業のみならず、外部労働市場で通用するスキルを身につけ、労働移動を促す狙いである。ただ、「令和2年転職者実態調査」によれば、転職に際して転職準備活動を行なった人のうち、「資格、知識等を取得するため学校等に通った」(9.8%)、「資格、知識等を取得するため通信教育等で勉強した」(10.3%)と回答した割合は20%ほどしかない。当研究所が2023年10月に実施した「働き方に関するアンケート調査」においても、現在、スキルアップや自己啓発として取り組んでいることが「ある」と回答した人は全体の21.7%にとどまった。また、今後リスクリングなどが広がるためには何が必要だと思うか尋ねた質問では、「特に必要なことはない」(35.9%)と回答した人が最多となっており、そもそも必要性をあまり感じていない人が多く、学び直しを通じたスキルアップへの意欲向上が第一に求められる。一方で、「資格取得やスクーリング費用の補助」(31.6%)など費用の助成を求める声も多く、企業や国はこうした層へのアプローチを強化する必要がある。

企業によるリスクリング支援は、教育コストを負担する以上、あくまで自社の生産性向上、競争力強化が目的となる場合が多い。そのため、ここで発生する労働移動は自社内の成長事業への配置転換などを意図したものとなる。一方、政府には、キャリア相談や転職の後押しなどを通じ、内部労働市場と外部労働市場をつなげる役割が求められる。政府は一昨年、従来3年間で4,000億円規模としていた「人への投資」の施策パッケージを5年間で1兆円へ拡充することを決めた。具体的な施策として、ウェブデザインやプログラミングなどのリスクリング講座を提供し、受講を修了した場合に費用の負担を軽減するほか、転職に向けた伴走支援や職業紹介などを行なう「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」等がある。もっとも、こうした助成金支給はもともとデジタルへの興味や素養がある人に対しては効果的かもしれないが、それ以外の労働者まで裾野を広げていくのは容易ではない。

企業によるリスクリング支援は、教育コストを負担する以上、あくまで自社の生産性向上、競争力強化が目的となる場合が多い。そのため、ここで発生する労働移動は自社内の成長事業への配置転換などを意図したものとなる。一方、政府には、キャリア相談や転職の後押しなどを通じ、内部労働市場と外部労働市場をつなげる役割が求められる。政府は一昨年、従来3年間で4,000億円規模としていた「人への投資」の施策パッケージを5年間で1兆円へ拡充することを決めた。具体的な施策として、ウェブデザインやプログラミングなどのリスクリング講座を提供し、受講を修了した場合に費用の負担を軽減するほか、転職に向けた伴走支援や職業紹介などを行なう「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」等がある。もっとも、こうした助成金支給はもともとデジタルへの興味や素養がある人に対しては効果的かもしれないが、それ以外の労働者まで裾野を広げていくのは容易ではない。

一方、エッセンシャルワークは、幅広い労働者の雇用の受け皿としての期待がかかる。現状、運輸業、郵便業や医療・福祉といった産業においては、給与水準の低さや労働時間の長さが人材獲得を困難なものにしているとの指摘がある。これらの産業への前向きな労働移動を促すには、まずは待遇改善がカギとなる。そのためには、例えば、トラック業界においては、多重下請け構造の是正や、適切な価格転嫁をサプライチェーン全体で定着させるなどの施策が必要になると考えられる。介護業界では、介護報酬のさらなる引き上げも選択肢となろう。もちろん生産性向上への取り組みも欠かせない。共同配送を進めるための物流拠点再編や配送ネットワークの再構築、ICTによる運行管理、介護ロボットの実用化推進のほか、小規模事業者の集約による効率化などを同時に進めて



いく必要がある。

5. デジタル化などで代替可能な職業からの労働移動

どの産業においても慢性的な人手不足に直面するなか、労働移動の円滑化を進めることは容易ではない。女性や高齢者を新たな労働力として活用する余地が徐々に少なくなることも考えれば、将来的には、業務効率化やデジタル化などで代替可能な職業からの転職や業務変更を促すのが手段の一つとして考え得る。2023年の有効求人倍率を見ると、その他の運搬・清掃・包装等従事者（0.29倍）、事務用機器操作員（0.30倍）、一般事務従事者（0.33倍）、会計事務従事者（0.62倍）といった職業で1倍を割り込んでおり、比較的人手が足りている状況である。ただ、職業間の移動を促すためには、AIやロボットなどデジタル技術の発展も欠かせない。リスクリング支援を通じたデジタル人材の育成を同時に進めることも必要だろう。

※本レポートは、明治安田総合研究所が情報提供資料として作成したものであり、いかなる契約の締結や解約を目的としたものではありません。掲載内容について細心の注意を払っていますが、これによりその情報に関する信頼性、正確性、完全性などについて保証するものではありません。掲載された情報を用いた結果生じた直接的、間接的トラブルや損失、損害については、一切の責任を負いません。またこれらの情報は、予告なく掲載を変更、中断、中止することがあります。

●照会先● 株式会社 明治安田総合研究所 〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-11 TEL03-6261-6411