

## 職種別の労働者過不足状況

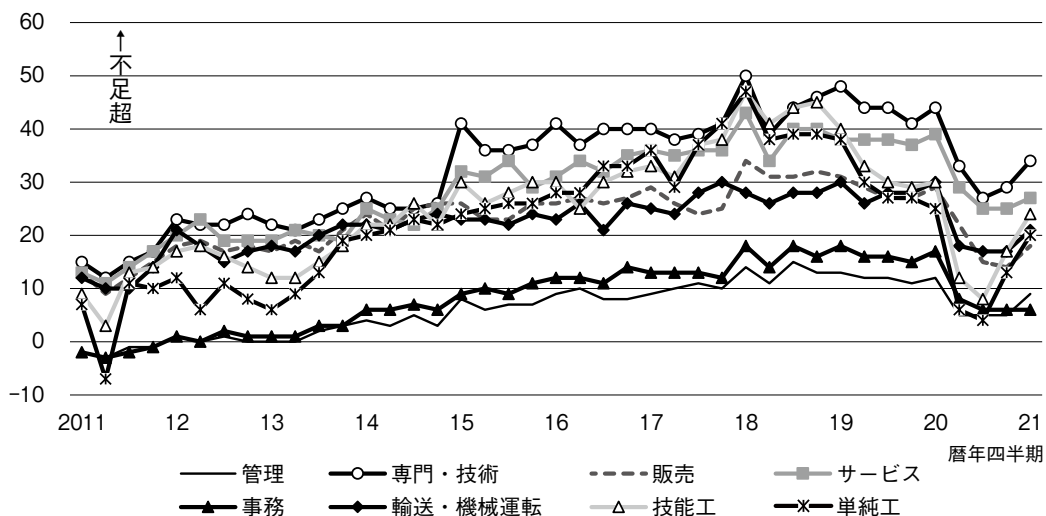
2011年末からの持続的な国内景気拡大に伴い、企業においては人手不足が2019年まで常態化していた。これを厚生労働省「労働経済動向調査」のデータを基に職種別にみてみよう。事業所における労働者過不足判断DI（「不足%」－「過剰%」）は、不足感が比較的弱い管理職、事務職と、不足感が顕著な専門・技術職、販売職、サービス職、輸送・機械運転職、技能工、単純工に二極化していた。単純工は2012年まで不足感は比較的弱かったがその後は技能工と同水準まで不足感が強まった。

この状況は2020年からのコロナ禍による景気の急減速で一変した。コロナ禍の経済への影響が出る直前の2020年第1四半期と、8職種のDI合算値が最低となった2020年第3四半期のDIを比較すると、技能工の▲22ポイント、単純工の▲21ポイントを始めとして、専門・技術職の▲17ポイント、販売職とサービス職の▲14ポイント、輸送・機械運転の▲13ポイント、事務職の▲11ポイント、管理職の▲7ポイントとすべての職種で低下し、「不足」超幅が縮小した。2021年4～5月に実施された1回目の緊急事態宣言では対象が一時全都道府県に及び、企業の現業部門・間接部門を問わず幅広い職種で仕事量が減少したことが影響した。

第1回緊急事態宣言の解除後は経済活動の再開に伴い労働者の不足感は再び強まりつつあるが、不足感が弱まった時期と比べ職種別の様相は異なる。2020年第3四半期と直近の2021年第1四半期の比較では技能工と単純工のDIが16ポイント上昇する一方、その他の職種では専門・技術職の7ポイント上昇が目立つ程度で、管理職は4ポイント、販売職は3ポイント、サービス職は2ポイント、輸送・機械運転は4ポイントの上昇にとどまる。事務職のDIは横ばいで回復の動きはみられない。経済回復下でも間接部門や製造業以外の現業部門の多くはリモート化と業務縮小が続く一方、製造業の生産現場では人手不足感が強いことが窺え、コロナ禍が続くなか人手不足の構造には変化の兆しが出ている。

（商工総合研究所主任研究員 江口政宏）

職種別の労働者過不足判断DI（「不足%」－「過剰%」）



（資料）厚生労働省「労働経済動向調査」

（注）集計は事業所ベース