

## MRI ECONOMIC REVIEW

2018年2月28日  
株式会社三菱総合研究所  
政策・経済研究センター  
森重 彰浩

### 日本の中長期的な就業構造の変化

#### ポイント

- 日本の就業構造は中長期的にサービス業へシフト、他産業からサービス業への転入進む
- 近年は就業構造の新陳代謝が低下、将来の成長を牽引する新産業で労働力が不足する恐れ
- 産業間・職業間の労働移動の親和性を踏まえた、人材育成とマッチングの仕組みづくりを

#### 1. はじめに

日本の就業者数は、女性や高齢者の労働参加率上昇により足もとでは増加しているが、中長期的にみれば人口の減少と一段の高齢化進行により、2030年にかけて労働供給は減少が予想される。こうしたなか、AIやロボットの進化により産業構造そのものが大きく変化していく可能性があり、就業者に求められる役割も大きく変わるだろう。既存の雇用が機械などに代替される一方で、新しい商品・サービスの供給を担う労働力も必要になる。失われる雇用から新たに生まれる雇用へ、全体として労働力を円滑にシフトさせることができるかどうか、今後の日本の成長力を左右する。これができなければ、イノベーションは停滞し、新しい市場も創出されない。

労働市場の未来のあり方を考える上では、日本の就業構造が過去30年間にどのように変化してきたか、その実態を知る必要がある。そこで本稿では、まず、総務省「国勢調査」や「就業構造基本調査」などの大規模統計による産業別・年齢階層別のデータを用いて、産業別就業者数がどのように変化してきたか、また就業構造の変化速度について分析する。次に、産業間あるいは職業間の転職状況に関する分析を踏まえ、就業構造の変化を加速させるために必要な取組みのポイントをまとめる。

#### 2. 産業別就業者数の変化要因

##### 他産業からサービス業への転入が進む

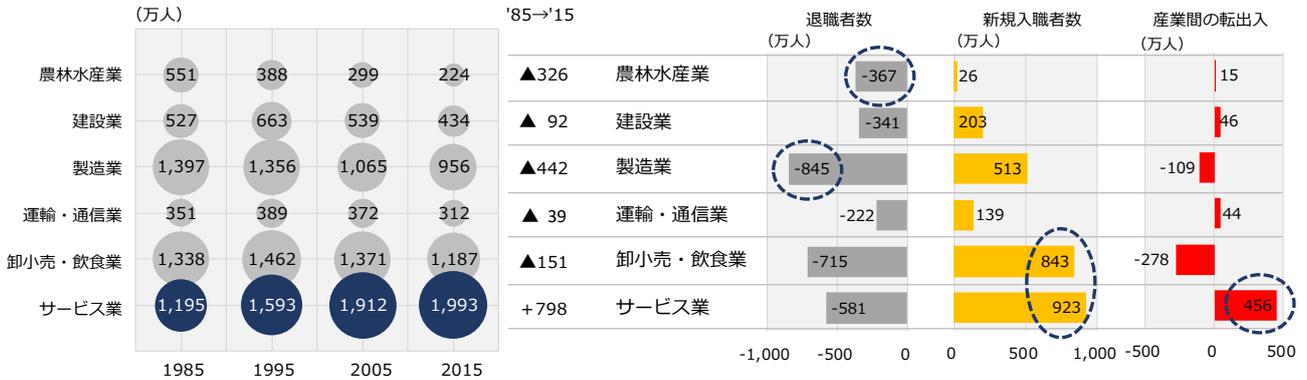
産業別の就業者数は過去30年間で大きく変化してきた。1985年から2015年にかけて、農林水産業（551→224万人）、製造業（1,397→956万人）が大きく減少した一方で、サービス業（1,195→1,993万人）は大幅に増加した（図表1の左）。

また、産業別就業者数の中身の入れ替わりにも注目したい（図表1の右）。就業者数の変化を要因別に分解すると、第1に、新卒者の入職と高齢者の退職などの長期的な人口動態要因の影響が大きい。1985年の55-59歳（高齢退職層）と、2015年の25-29歳（新規入職層）を比較すると、全体の就業者数は470万人前後でほぼ同じであるが、就業先の産業は、農林水産業が93万人から6万人に激減する一方、サービス業は97万人から170万人へ大きく増加している。第2に、産業間の転出入がサービス業へのシ

フトをもたらした。1985年から2015年にかけて、製造業や卸小売・飲食業は流出超となる一方、サービス業では450万人程度の流入超となっており、サービス業の就業者増加に重要な寄与をしている。

図表 1

### 過去 30 年間に就業構造は大きく変化 産業別の就業者数の変化とその要因分解



注：年齢5歳階級別の産業別就業者数に関する5年ごとのデータをもとに、(i産業のt年のx歳の就業者数) - (i産業のt-5年のx-5歳の就業者数)を計算し、プラスの場合は入職、マイナスの場合は退職として計算している。入職者のうち15-24歳を新規入職者、退職者のうち55歳以上を退職者として計算している。産業間の転出入は、新規入職者と退職者で説明できない就業者数の変化分(残差)から計算している。

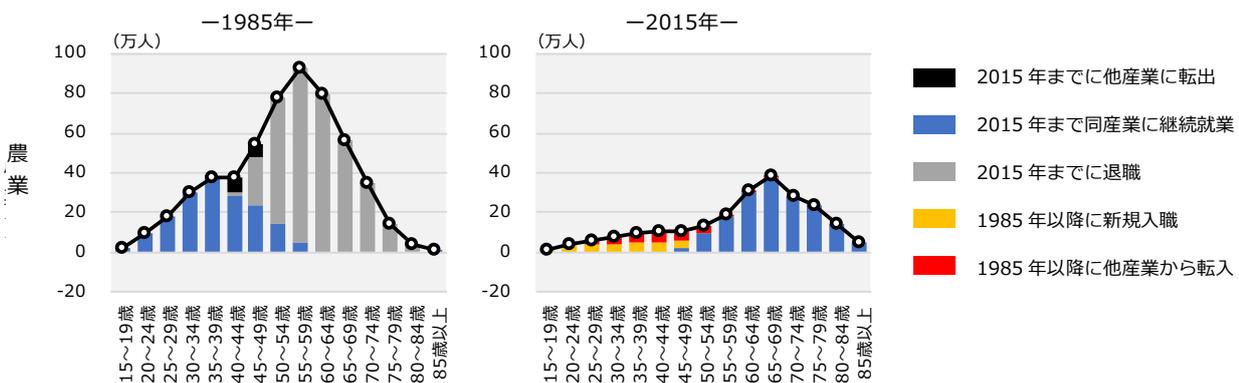
出所：総務省「国勢調査」を基に三菱総合研究所作成

### 30年間で製造業就業者の6割、サービス業就業者の7割が入れ替わる

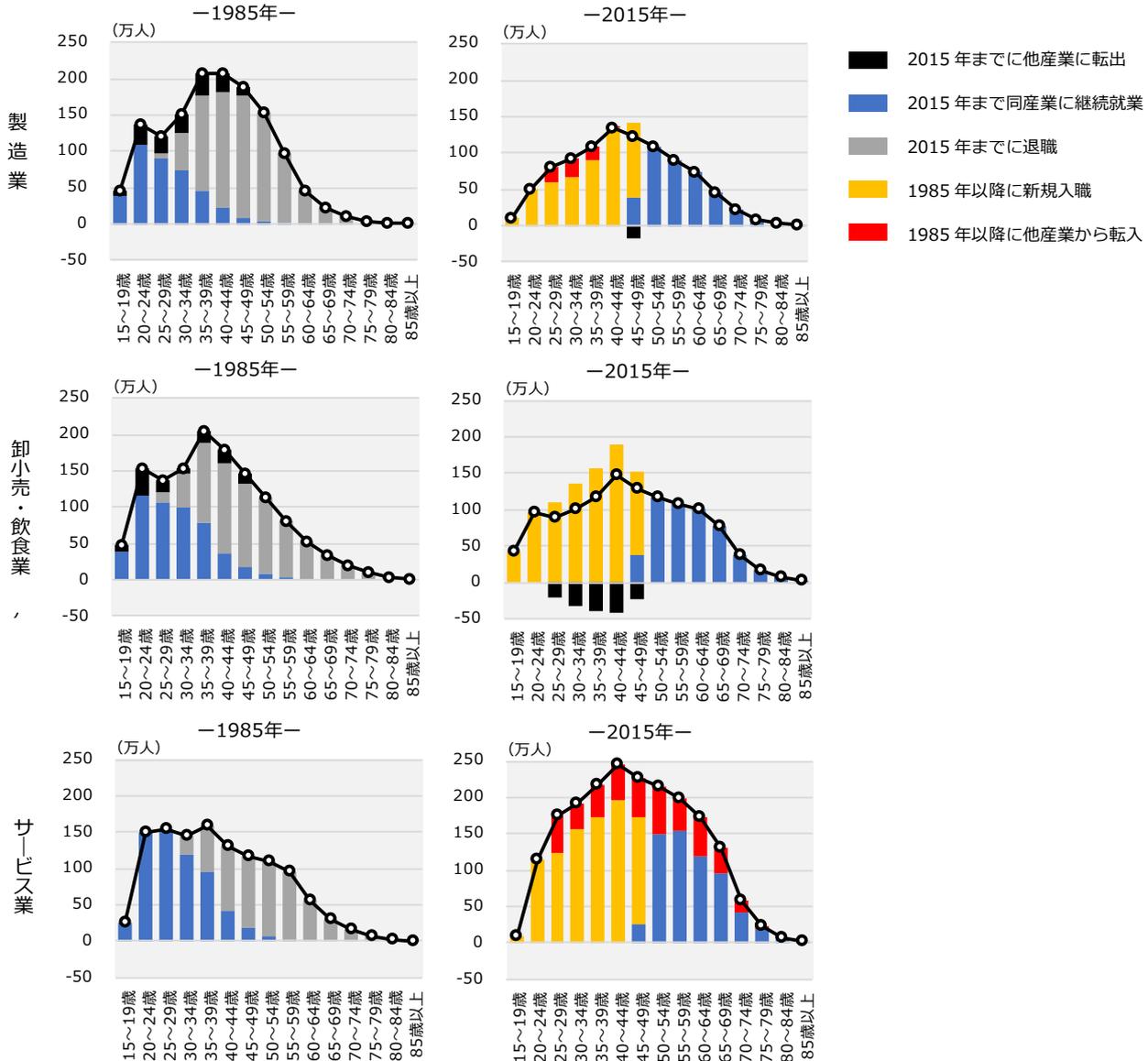
各産業において、過去30年間で就業者のうち何割程度が入れ替わってきただろうか。就業者の年齢階層別分布の変化を、1985年と2015年で比較した(図表3)。2015年時点の産業別就業者のうち、1985年以降に新たに就業してきた人の割合は、農林水産業が24%、製造業が59%、卸小売・飲食業が57%、サービス業が69%となっている。新規入職が少なく就業者の高齢化が進む農林水産業では低い割合となっているものの、製造業やサービス業では6-7割にのぼる。30年という長期スパンでは、新規入職者や他産業からの転入者によって、就業者のかなりの部分は入れ替わる。特にサービス業では、年齢を問わず他産業からの転入があり、就業者の入れ替わりが大きい。

図表 2

### 30年間で製造業就業者の6割、サービス業就業者の7割が入れ替わる 産業別の就業者数の内訳の変化



(図表 2 は次ページに続く)



出所：総務省「国勢調査」を基に三菱総合研究所作成

### 3. 就業構造の転換速度

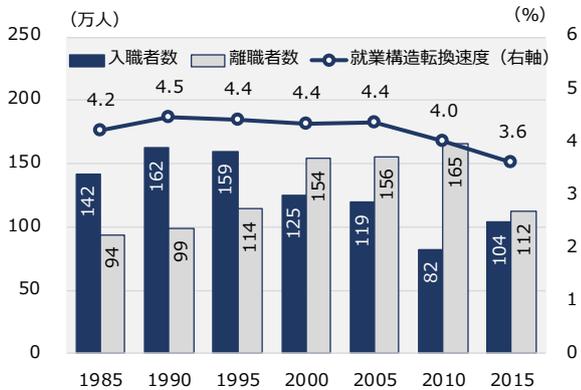
#### 低下傾向にある就業構造の転換速度

中長期的な就業構造の変化要因を分析してきたが、次に、5年ごとの時系列で比較した場合に、就業構造の転換速度はどう変化してきたかを確認する。

国勢調査の年齢階層別・産業別の就業者数をもとに、1985年から2015年にかけての入職者数（転職と新卒入職含む）と離職者数（転職と退職含む）の動きをみると、入職者数はバブル期の1990年（162万人）にピークをつけた後、2015年には104万人まで減少している。一方、離職者数は高齢化とともに増加しており、団塊世代が60歳に達した2010年に165万人でピークをつけ、2015年は112万人となっている（図表3）。

図表 3

### 就業構造の転換速度は低下傾向 入職者数と離職者数



注：年齢 5 歳階級別の産業別就業者数に関する 5 年ごとのデータをもとに、(i 産業の t 年の x 歳の就業者数) - (i 産業の t-5 年の x-5 歳の就業者数) を計算し、プラスの場合は入職、マイナスの場合は離職として計算している。労働移動率は、t 年の入職・離職者数を t-5 年の就業者数で除して計算。

出所：総務省「国勢調査」を基に三菱総合研究所作成

就業者数に対する入職者と離職者の割合から計算した「就業構造の転換速度」は低下傾向にある。同比率は 2005 年までは 4% 台半ばで推移してきたが、2015 年には 3.6% まで低下している (図表 3)。この背景には、少子高齢化による人口構造上の要因が大きく、①少子化による入職者数の減少、②団塊世代の退職一巡などによる 55-64 歳の離職者数の減少、が挙げられる (図表 4)。

就業構造の転換速度の逆数として計算される就業者の総入れ替わりに要する年数は、1990 年代の 23 年から、2015 年には 28 年まで長期化している (図表 5)。

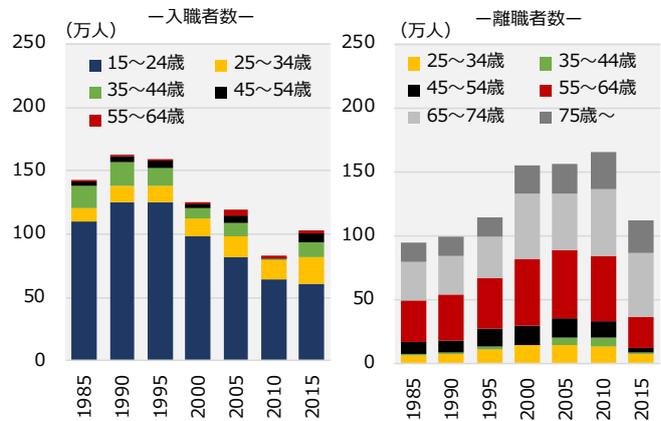
2030 年にかけても、就業期間の長期化による離職者数の減少、少子化による入職者数の減少などから、就業構造の転換速度は引き続き低下傾向を辿るとみられ、産業間の転職が増加しない限り、就業者の新陳代謝が自然体では低下していく可能性が高い。

## 4. 就業構造の転換速度を加速させるために

2030 年にかけて、自然体では就業構造の転換速度低下が予想されるが、AI やロボットなど技術の進化や国際競争環境の変化に対応して日本経済が成長を持続するためには、就業構造の転換速度をむしろ上げていくことが求められている。新規入職と退職に依存した就業構造の変化では遅すぎる。就業先の産業や職業の転換により、失われる雇用から新たに生まれる雇用へのスムーズな移動が求められる。

図表 4

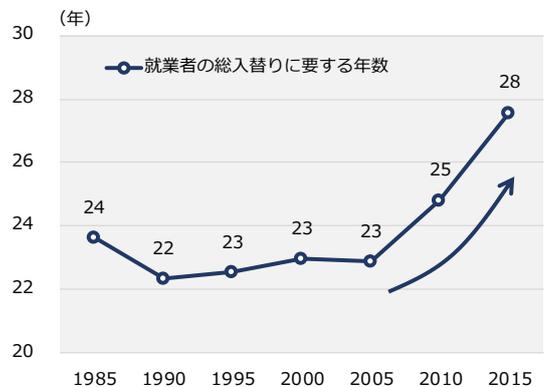
### 人口構造上の要因から入職・離職者数が減少 年齢階層別の入職・離職者数



出所：総務省「国勢調査」を基に三菱総合研究所作成

図表 5

### 全就業者の入替りに要する年数は長期化 就業者の総入れ替わりに要する年数



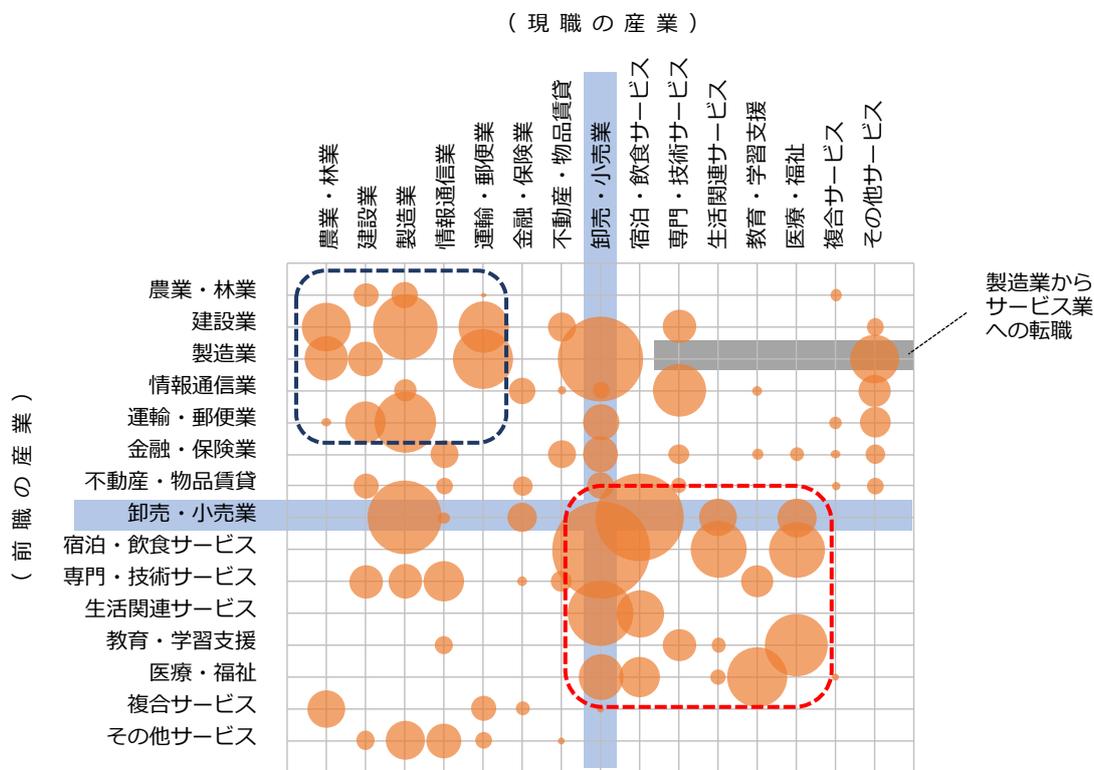
注：就業者数 / (入職者数 + 離職者数) から計算。  
出所：総務省「国勢調査」を基に三菱総合研究所作成

## 転職に関する産業間の親和性

産業間や職業間のスムーズな労働移動を実現するためには、産業間や職業間の親和性を踏まえた施策が重要になる。前出の図表 1 によると、製造業や卸小売・飲食業が転出超、サービス業が転入超であったが、これはあくまで産業間転出入のネットでの結果であり、製造業からサービス業に直接転職しているわけではない。総務省「就業構造基本調査」から、2002 年から 2012 年にかけて 10 年間の産業間の転職動向をみると、前職が製造業で現職がサービス業の人はむしろ相対的に少ない（図表 6、グレー地）。

図表 6

### 製造業からサービス関連産業への直接の転職は相対的に少ない 産業間の転職親和性



注：2002 年から 2012 年までの間の転職者数をもとに計算。他産業への転職者数を、転職者全体の平均的な転職先分布に基づいて割り振った場合に比べ、実際の転職者数がどの程度上回っているかを計算したものの。バブルサイズは、その標準的な転職者数からの上振れ幅に比例させている。下振れ分は捨象している。  
出所：総務省「就業構造基本統計調査」を基に三菱総合研究所作成

上記分析から、労働移動に関する産業間の親和性が高い産業として、2 つの産業群が浮かび上がってくる。第 1 は、モノの製造や輸送・販売といった共通点をもつ産業群である。具体的には、農林業、製造業、運輸・郵便業である（図表 6 の黒枠）。第 2 は、人に対するサービスの提供に関連する産業群であり、卸売・小売、宿泊・飲食サービス、生活関連サービス、医療・福祉などがあてはまる（図表 6 の赤枠）。これらの産業群では、就業者に求められる能力が比較的近く、過去の経験が活かしやすいことから転職のハードルが低い可能性がある。また、これらの産業群をつなぐルートとして、卸売・小売業がハブとなっており、製造業と卸小売、卸小売と各種サービス業の親和性はともに相対的に高い（図表 6 の青地）。

つまり、製造業の転出超過、サービス業の転入超過という結果は、製造業からサービス業に直接転職しているのではなく、製造業から卸売・小売業、卸売・小売業から各種サービス業といった、複数の産業間の労働移動が「同時並行的」に起きた結果であることがわかる。

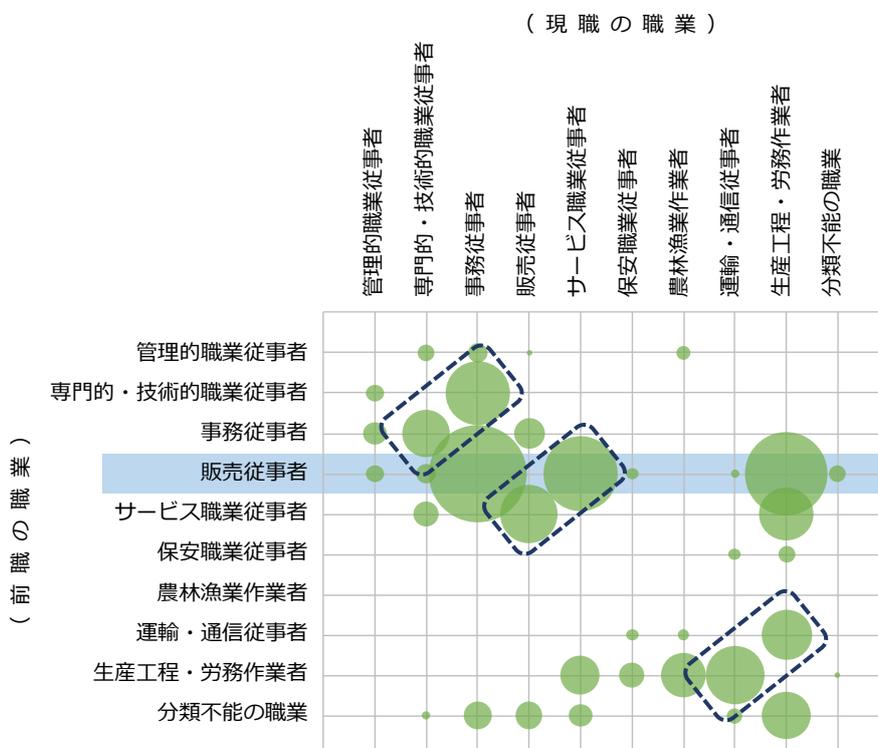
## 転職に関する職業間の親和性

一方、職業間ではどのような親和性があるのだろうか。産業間と同様に、総務省「就業構造基本調査」から、2002年から2012年にかけて10年間の職業間の転職動向をみると、職業間で相互に親和性の高いいくつかの組み合わせがみられる。①専門・技術職と事務職、②販売職とサービス職、③運輸・通信職と生産工程・労務職である（図表7の黒枠）。これらの職業は、必要なスキルなどが比較的近く、職業間の転職のハードルが低いとみられる。また、販売職は、サービス職のみならず、事務職や生産工程・労務職への転職も多いという特徴もみられる（図表7の青地）。

今後、ロボットやAIといったデジタル新技術の進化によって、職業別にも労働需要が増える職業と減る職業が生まれてくるだろう。そうしたなか、例えば、運輸職や生産工程・労務職への需要が減り、専門・技術職への需要が増えるとしても、生産工程・労務職から専門・技術職への直接の転職を促していくことは、現状の職業間移動をみる限りあまり現実的ではない。

図表7

### 専門・技術職と事務職、販売職とサービス職などで親和性が高い職業間の転職親和性



注：2002年から2012年までの間の転職者数をもとに計算。他職業への転職者数を、転職者全体の平均的な転職先分布に基づいて割り振った場合に比べ、実際の転職者数がどの程度上回っているかを計算したもの。バブルサイズは、その標準的な転職者数からの上振れ幅に比例させている。下振れ分は捨象している。

出所：総務省「就業構造基本統計調査」を基に三菱総合研究所作成

このように、産業間・職業間の労働移動には親和性の高低がある。AI やロボットの進化により産業構造そのものが大きく変化し、就業者に求められる役割も大きく変わるなかで、親和性の高い分野間で労働力の過不足がマッチングできるとは限らない。製造業とサービス業、専門・技術職と生産工程職のように親和性の低い分野間で、労働力の過不足が生じる可能性は十分に想定される。

失われる雇用から新たに生まれる雇用へ、全体として労働力を円滑にシフトさせるためには、こうした産業間・職業間の親和性を踏まえ、就業者自身が自らのキャリアやスキルを活かしてステップアップできる職場がどこかを認識できることがまず重要である<sup>1</sup>。その上で、官民が連携し、各々の就業者に適したスキル習得の機会を提供するとともに、効率的な人材マッチングの仕組みを構築していくことが求められる。

以 上

---

<sup>1</sup> 米国の O\*net という総合職業データベースでは、約 1,000 の職業について、必要なスキルや能力、仕事内容、平均的な賃金などの情報が収録されている。自分が希望する仕事に就くためにどんなスキルを磨く必要があるのか、自分の保有するスキルを活かせる仕事として他にどのようなものがあるか、などの情報がネットを通じて誰でも入手できる。

本件に関するお問い合わせ先

株式会社三菱総合研究所

〒100-8141 東京都千代田区永田町二丁目 10 番 3 号

【内容に関するお問い合わせ】

政策・経済研究センター 森重彰浩

電話:03-6705-6087 メール:morisige@mri.co.jp

【取材に関するお問い合わせ】

広報部 吉澤、渋谷、角田

電話:03-6705-6000 メール:media@mri.co.jp