

## 【みずほりポート】

# 人手不足は2030年時点で約700万人に ～省力化投資・人的資本投資による生産性向上が課題～

2023.4.28

みずほリサーチ&amp;テクノロジーズ

本コンテンツに関する  
アンケートにご協力を  
お願いします



[https://mizuhobank.au1.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_1B45JpuskWKLL5l](https://mizuhobank.au1.qualtrics.com/jfe/form/SV_1B45JpuskWKLL5l)

## 《要 旨》

---

- 企業の人手不足感が強まっている。先行きは人口減少ペースが加速する中、女性・高齢者・外国人労働力を活用しても人手不足がさらに深刻化すると予想する。2030年時点の人手不足は、約700万人の規模に達すると推計。
- 2023年春闘賃上げ率は約30年ぶりの高水準となった。今後の注目点は、今年の賃上げを契機に持続的な賃金上昇が実現するか。これまでは中高年層の人件費削減等が平均賃金の上昇を抑制してきたが、こうした賃金カーブフラット化圧力は2020年代後半にかけて弱まる見通し。今後は人手不足下において賃金が上がりやすい環境になる可能性がある。
- 賃金が持続的に上昇していくためには、①企業が賃上げ等によるコスト上昇分を適切に価格転嫁できる環境、②ロボットやAI、ソフトウェア等省力化投資による生産性向上、③労働者のリスキリングと人材の再配置が不可欠である。政府にはこれらをサポートする取り組みが求められる。

## 《構成》

---

- |                |      |
|----------------|------|
| 1. 人手不足の現状と先行き | P 3  |
| 2. 持続的な賃金上昇の条件 | P 11 |
| 3. 求められる政策の方向性 | P 23 |

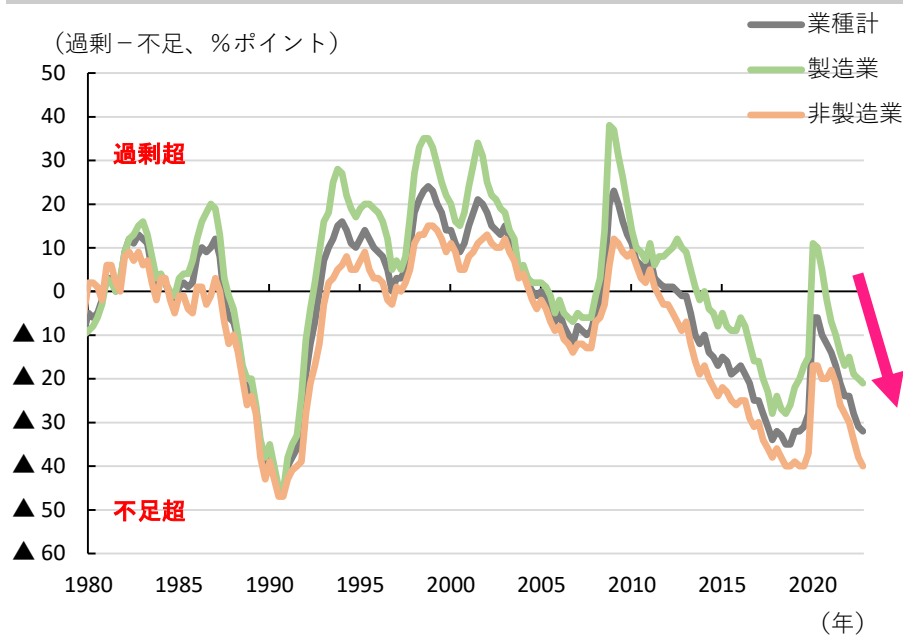
# 1.人手不足の現状と先行き

～2030年時点で約700万人の人手不足に

# 企業の人手不足感はほぼコロナ禍前の水準に

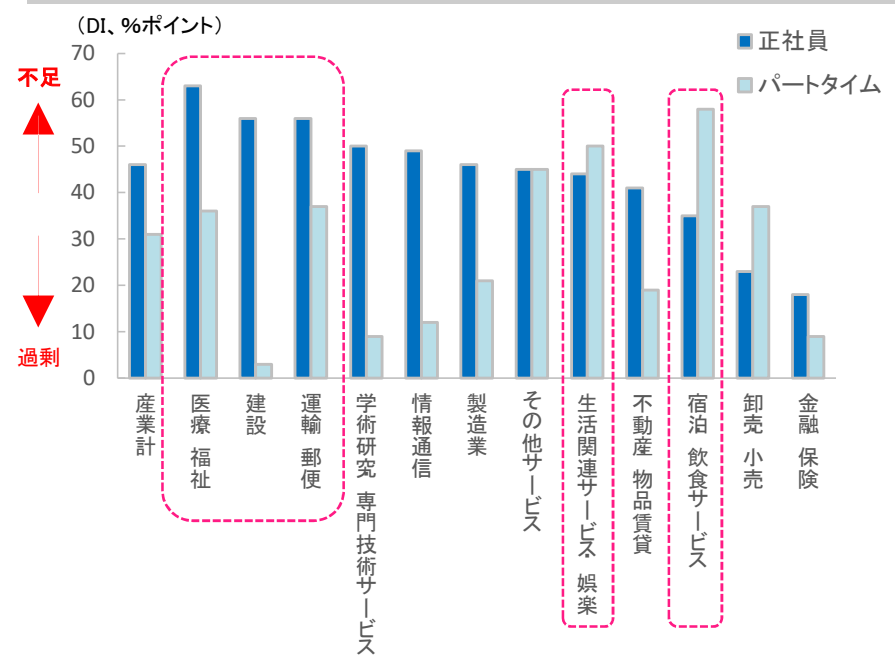
- 労働集約的なサービス業種を中心に人手不足が深刻化
  - 2023年3月調査の日銀短観の雇用人員判断DI(過剰-不足)は▲32%ポイントと、直近で最も人手不足感が強かった2018~19年の水準に接近。特に非製造業の人手不足が顕著
  - 正社員は医療・福祉、建設、運輸・郵便等の業種で大幅な不足超。パートタイムは、宿泊・飲食サービス、生活関連サービス・娯楽を中心として大幅に不足

## 雇用人員判断DI



(出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査(短観)」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## 正社員とパートタイムの人手不足感



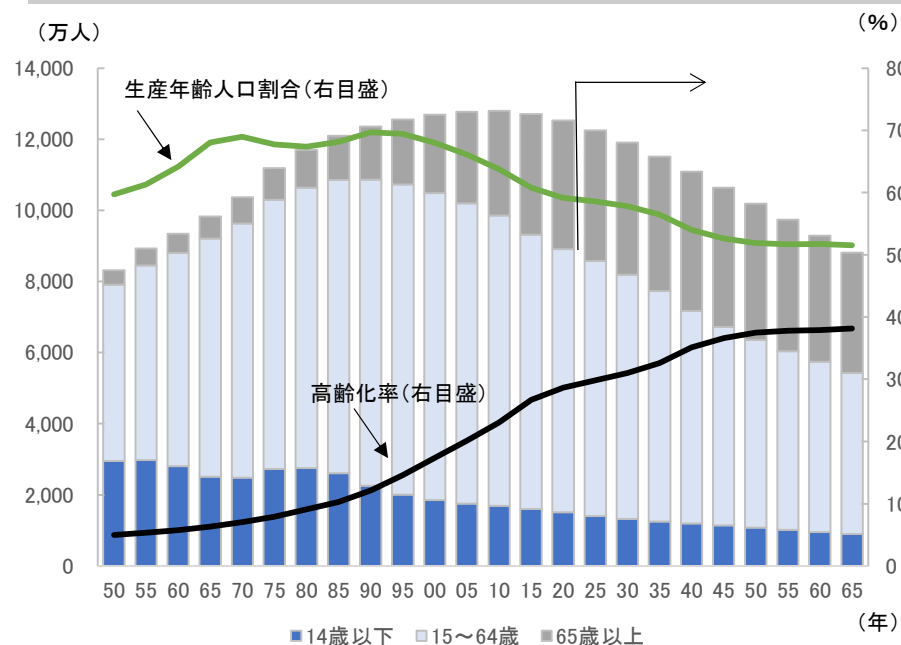
(注) 2023年2月調査。

(出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

# 生産年齢人口の減少ペースは加速

- 生産年齢人口の減少ペースは加速し、企業の人手不足感は一段と強まる見込み
  - 総人口は2010年にピークアウト。2065年には9,000万人を下回り、高齢化率(65歳以上人口比率)は38%に上昇する見通し
  - 生産年齢(15~64歳)人口の減少ペースは今後加速。特に2030年代は急ピッチで減少(2020→2025年:年▲47万人、2025→2030年:同▲59万人に対し、2030→2035年:年▲76万人、2035→2040年:同▲103万人とマイナス幅は年々拡大)

## 総人口の推移



(注) 2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」による。  
 (出所)総務省「国勢調査」等より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## 総人口と生産年齢人口の減少ペース

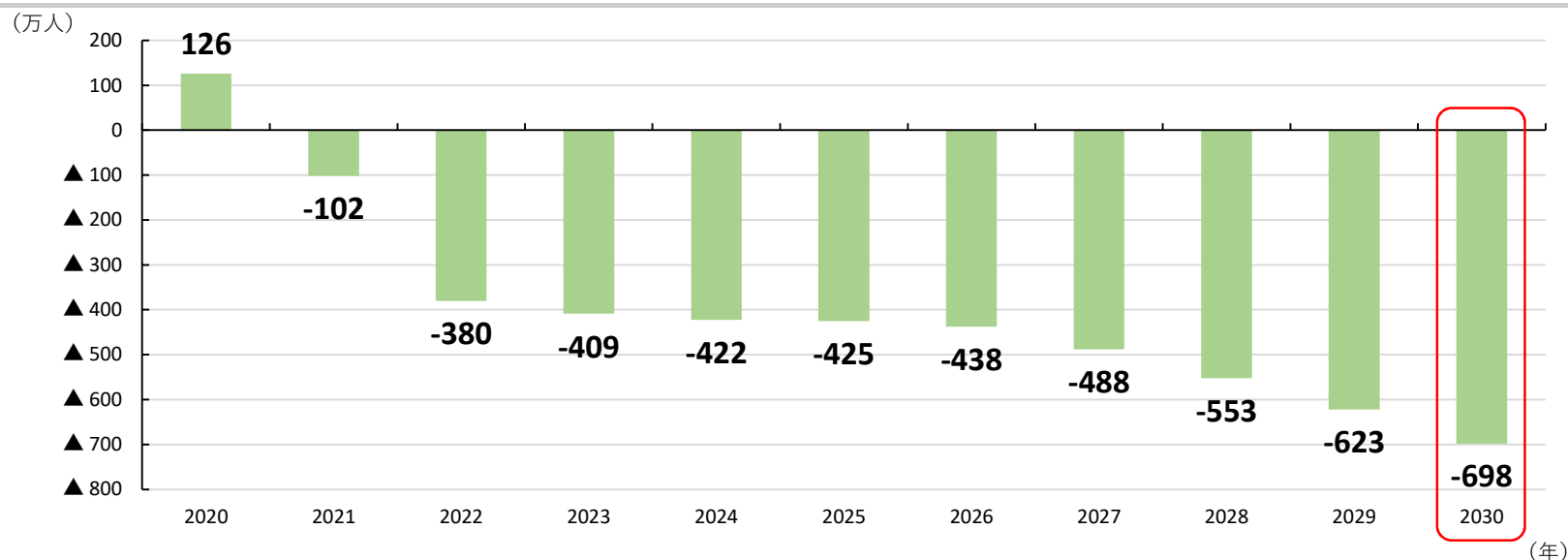
	総人口		生産年齢人口	
	増減率 (年率、%)	年平均増減 (万人)	増減率 (年率、%)	年平均増減 (万人)
1990→1995年	0.3	39.2	0.3	22.4
1995→2000年	0.2	27.1	▲0.2	▲17.6
2000→2005年	0.1	16.8	▲0.5	▲39.2
2005→2010年	0.0	5.8	▲0.6	▲53.7
2010→2015年	▲0.2	▲19.2	▲1.1	▲89.1
2015→2020年	▲0.3	▲35.4	▲0.8	▲64.5
2020→2025年	▲0.4	▲55.6	▲0.6	▲47.1
2025→2030年	▲0.6	▲68.4	▲0.8	▲58.9
2030→2035年	▲0.7	▲78.2	▲1.1	▲76.2
2035→2040年	▲0.8	▲85.9	▲1.6	▲103.3

(注) 出生中位・死亡中位推計。  
 (出所)国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

# 人手不足は今後深刻さを増し、2030年には約700万人の規模に

- 2030年時点の人手不足は、約700万人の規模に
  - みずほリサーチ&テクノロジーズでは、**2030年時点の人手不足を698万人**と試算
  - 人口減が加速する2031年以降は、さらに人手不足が深刻化するリスク
  - 労働生産性向上がなければ、潜在成長率は将来的にマイナスに転落する懸念

## 2030年までの人手不足幅の推計



(注) 過去の雇用の過不足(2022年まで)を労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2021、10.2 人件費比率方式による過剰雇用の推計」の手法を用いて算出。日銀短観の雇用人員判断DIがゼロに最も近い年(2012年)における売上高人件費比率を基準として、それ以外の年の過剰雇用率を推計する。計算式は下記のとおりである。

過剰雇用率=(売上高人件費比率-2012年の売上高人件費比率)÷売上高人件費比率

算出した各年の過剰雇用率に、「労働力調査」の雇用者数をかけて過去の人手不足(過剰)幅を計算。先行きの人手不足幅(2023~2030年)は労働需要と労働供給予測の乖離幅から計算。労働需要はみずほリサーチ&テクノロジーズの中期GDP予測(2022年12月「内外経済の中期見通し」)に対して雇用弾性値(0.5:2012年Q1~2019年Q4の期間で推計)を乗じたもの。労働供給は性・年齢階層別の就業希望状況を踏まえた潜在就業率を上限に過去10年間の平均的なペースで就業率が上昇すると仮定し、将来推計人口をもとに就業者数を計算。

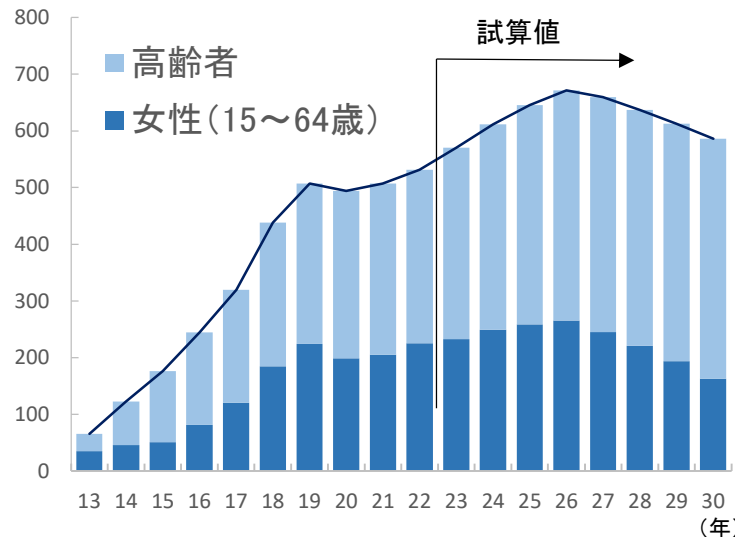
(出所)総務省「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」、労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計」、財務省「法人企業統計調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## 女性・高齢者の就業増は限界に(1)

- これまで**就業者数の維持に寄与してきた女性・高齢者の就業増も、2020年代後半には頭打ちに**
  - 女性・高齢者の就業は2010年代に大幅増。しかし、2020年代後半には減少に転じる可能性大
  - 女性は「M字カーブ(結婚・出産に伴う退職などにより、30~40歳代に就業率が低下する傾向)」がほぼ解消しており、労働参加率の今後の上昇余地は限定的

### 女性・高齢者の就業者数増加余地

(2012年対比での雇用者の増加分、万人)

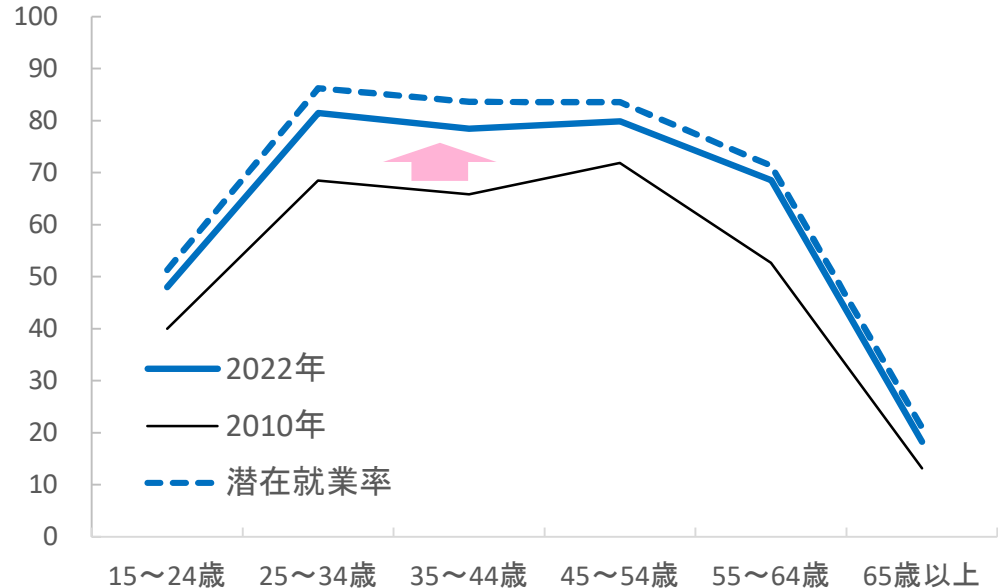


(注)性・年齢階層別の就労意向から求めた潜在就業率を上限に、就業率の上昇が過去10年間の平均的なペースで進むと仮定し、将来推計人口をもとに就業者数を計算したもの。

(出所)総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

### 女性の就業率

(%)



(注)潜在就業率は年齢階層別の就労意向をもとに試算。

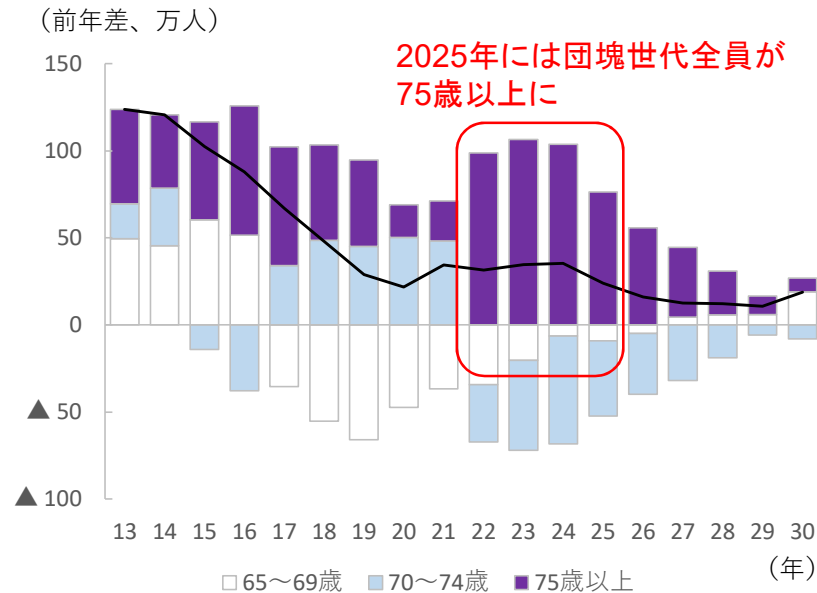
(出所)総務省「労働力調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成



## 女性・高齢者の就業増は限界に(2)

- 団塊世代が後期高齢者(75歳以上)になることで、高齢者の就業も増えにくくなる見通し
  - 団塊世代(1947~1949年生まれ)は、2025年までに後期高齢者に
  - 65~74歳に比べて就業率が著しく低い後期高齢者の割合が高まることにより、高齢者(65歳以上)の労働供給も頭打ちに

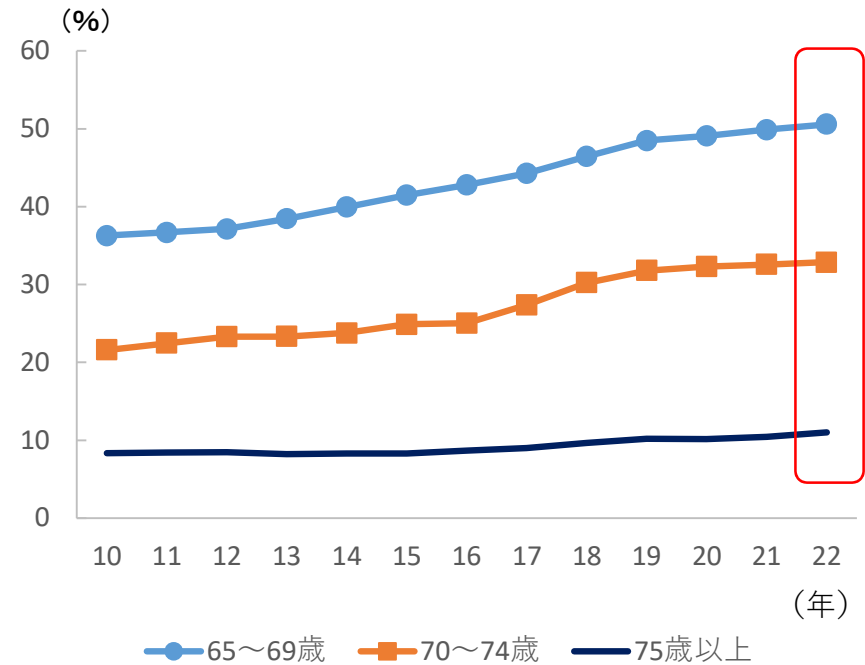
### 高齢者人口の増加ペース



(注)2021年までは総務省「人口推計」による。2022年以降は国立社会保障・人口問題研究所の推計をもとに試算。

(出所)総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

### 高齢者の就業率

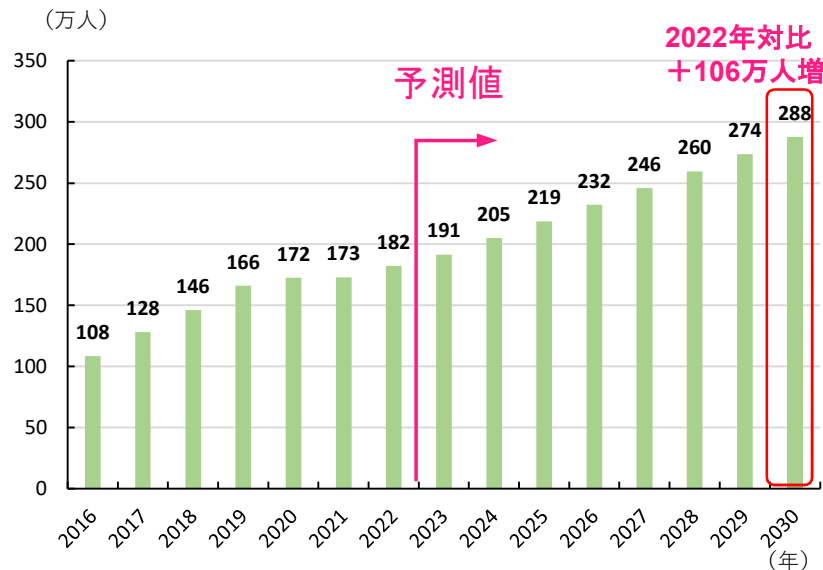


(出所)総務省「労働力調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

# 外国人労働者は2030年までに約100万人増。人手不足解消には不十分

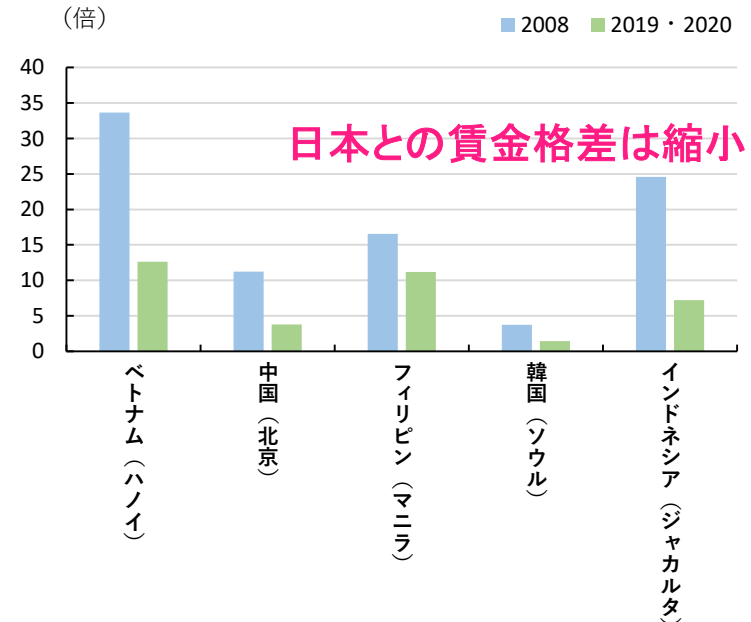
- 外国人労働者数は増加傾向が続くとみられるが、増加ペースは鈍化する見込み
  - 2030年までの年平均増加ペースは+13.2万人と、2016～2019年(+15.2万人)から鈍化すると予測
  - **2030年時点で2022年比106万人増加**すると試算され、人手不足を補う要因にはなるものの、約700万人に達する人手不足の解消には不十分
  - アジア諸国と日本の賃金格差は縮小傾向にあり、外国人労働者の確保にはさらなる受入れ条件の緩和や受入体制の改善が必要に

## 外国人労働者数の予測値



(注) みずほ総合研究所(2018)「人手不足解消に外国人労働者の受入拡大は必要なのか」を参考に、下記のモデルを推計。  
 $(\text{在日本労働者数}_{i,t}) = -0.23 + 0.95 * \log(\text{在日本労働者数}_{i,t-1}) + 0.1 * \log(\text{生産年齢人口}_{i,t}) - 0.09 * \log(\text{相対経済規模}_{i,t}) - 0.04 * \log(\text{距離}_{i,t}) + \text{時間固定効果}_t + \text{誤差項}_{i,t}$  \*は5%水準で有意。推計期間は2014～2022年  
 (出所) IMF、国連人口本部、厚生労働省より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## アジア諸国と日本の相対賃金(製造業一般工職)

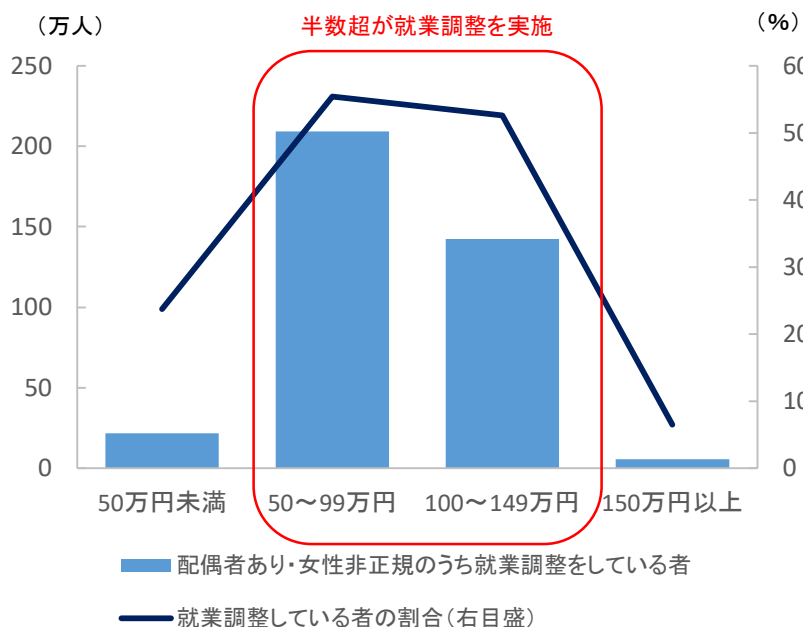


(注) 各国の賃金を1とした時の横浜市の賃金水準。中国・韓国は2020年調査。その他の国は2019年調査。  
 (出所) 日本貿易振興機構「投資関連コスト比較調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## 「年収の壁」解消で約70万人分の労働時間増加余地。ただし実現には高いハードル

- 非正規雇用者のうち、収入を一定金額に抑える目的等で労働時間や日数を調整しているのは全体の約4分の1
  - 配偶者のいる非正規雇用女性の40.8%（2017年）、なかでも所得が「50～99万円」と「100～149万円」の層では、半数超が就業調整を実施。年収100万円（住民税）、103万円（所得税）、106万円・130万円（社会保険料）の壁が意識されている模様
- **就業調整がなくなれば、就業者約70万人分に相当する労働時間の増加余地あり**
  - ただし、完全解消には税制・社会保障制度の抜本的改革が必要であり、実現性には疑問符

### 就業調整をしている女性非正規雇用者数（所得階層別）



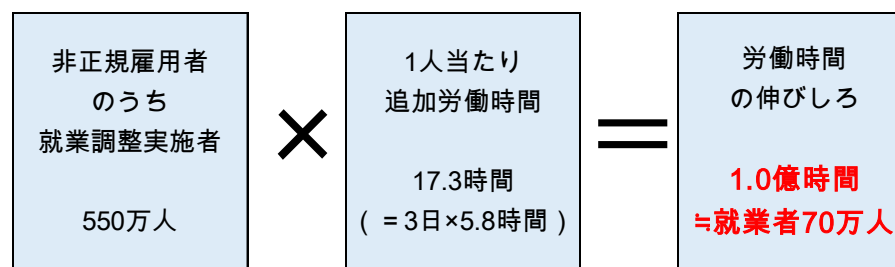
(注) 就業調整をしている者の割合は、配偶者あり・女性非正規雇用者数(総数)に占める割合。

(出所) 総務省「就業構造基本調査(2017年)」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

### 「年収の壁」解消による労働時間増加余地(2022年時点)

- 短時間労働者のうち、就業調整実施者(約26%：平成29年就業構造基本調査による)が月3日出勤を増やした場合の労働時間増加分を試算

(月3日の出勤増により、2000年代前半程度の労働時間になる計算。就業調整による労働時間減少が顕著になったのは2000年代後半からであるため)



(注) 労働時間の伸びしろ(人数換算)は、全労働者の平均時間で除して計算。

(出所) 総務省「労働力調査」「就業構造基本調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」等より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## 2.持続的な賃金上昇の条件

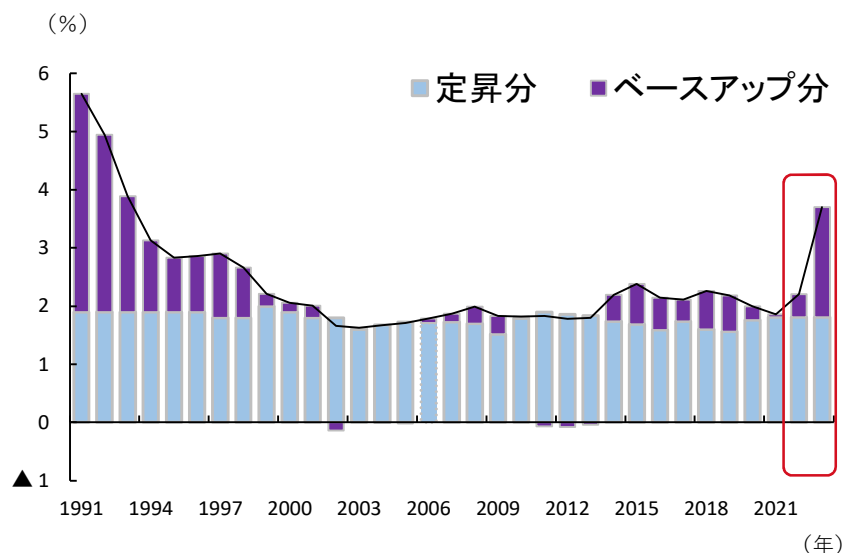
～適正な価格転嫁と生産性の向上が不可欠

# 2023年春闘賃上げ率は高水準。今後の注目は、賃金上昇の持続性

- 2023年の春闘賃上げ率(連合ベース:第4回集計値、定昇込み)は3.69%と、2022年の2.07%から大きく上昇
  - 定昇分を除くベースアップは2%弱とみられ、約30年ぶりの高い伸び。企業業績の改善に加えて、物価高や人手不足が賃上げ率加速の要因に
- ただし、原材料・燃料高が収益を圧迫する中、多くの中小企業は人手確保のためにやむをえず賃金を引き上げ
  - 日本商工会議所の調査(\*)によれば、賃上げ実施予定の中小企業のうち約6割が「(2023年の賃上げは)業績改善を伴わない防衛的な賃上げ」と回答

(\*) 日本商工会議所「最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査」(2023年3月)

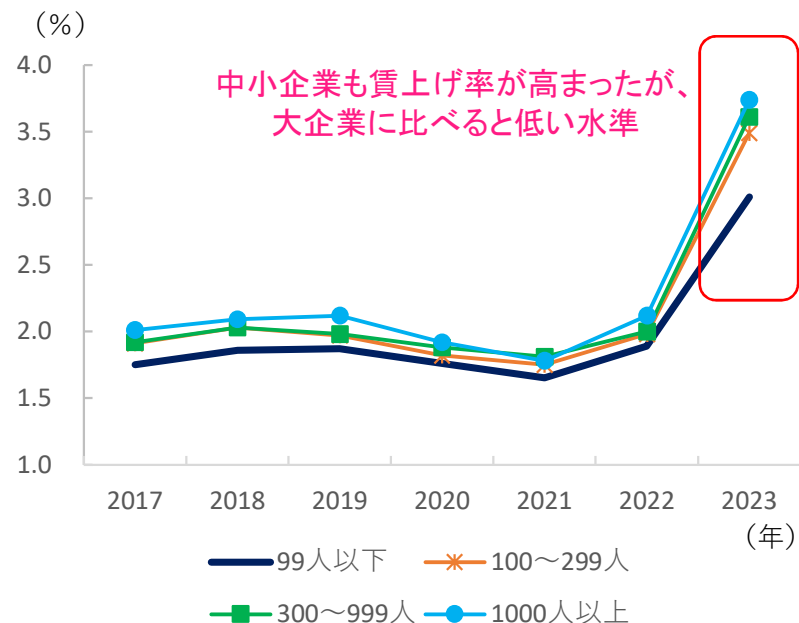
## 春闘賃上げ率



(注) 2023年は連合の第4回集計値。2022~23年の定昇分は2021年賃金事情等総合調査結果(1.81%)で横ばいと仮定。

(出所) 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争最終回答集計結果」、中央労働委員会「賃金事情等総合調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## 企業規模別の春闘賃上げ率(連合ベース)



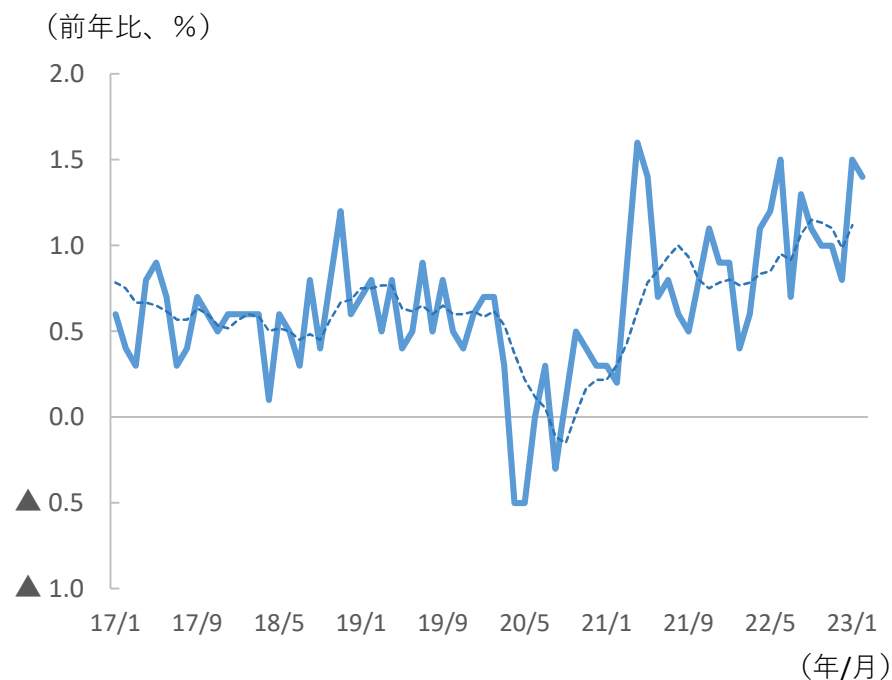
(注) 2023年は第4回集計値。

(出所) 日本労働組合総連合会「春季生活闘争最終回答集計結果」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## 過去の賃金低迷の背景にパートタイム比率の上昇、一般労働者の賃金伸び悩み

- 直近の名目賃金(所定内給与)上昇率は1%台前半にやや高まる方向。労働需給ひっ迫に加え、岸田政権による看護師・保育士・介護士の待遇改善、最低賃金引上げなどの施策もサポート要因に
- **2000年以降の賃金低迷の要因は、パートタイム比率の上昇と一般労働者の賃金伸び悩み**

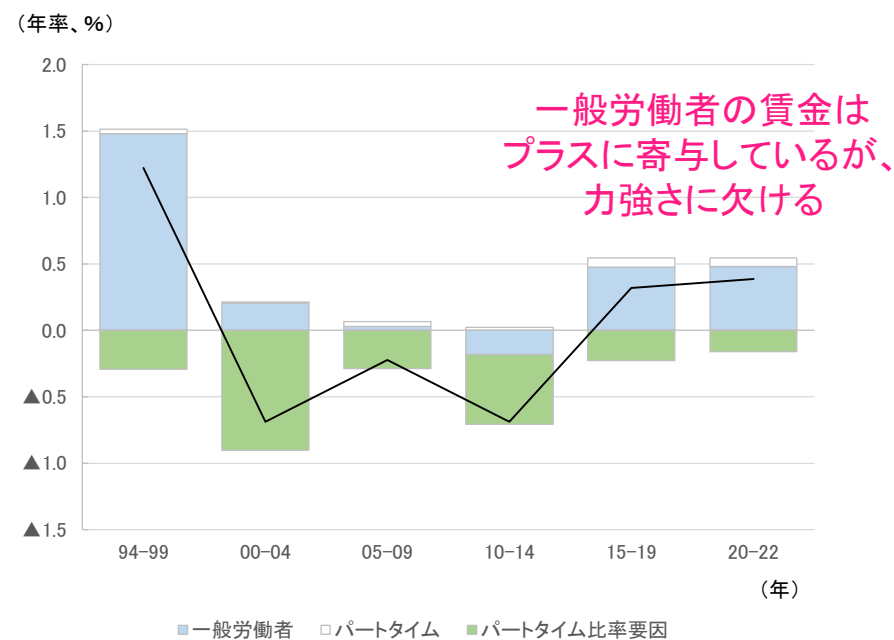
### 所定内給与の推移(共通事業所ベース)



(注)点線は6カ月移動平均値。

(出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

### 所定内給与の要因分解

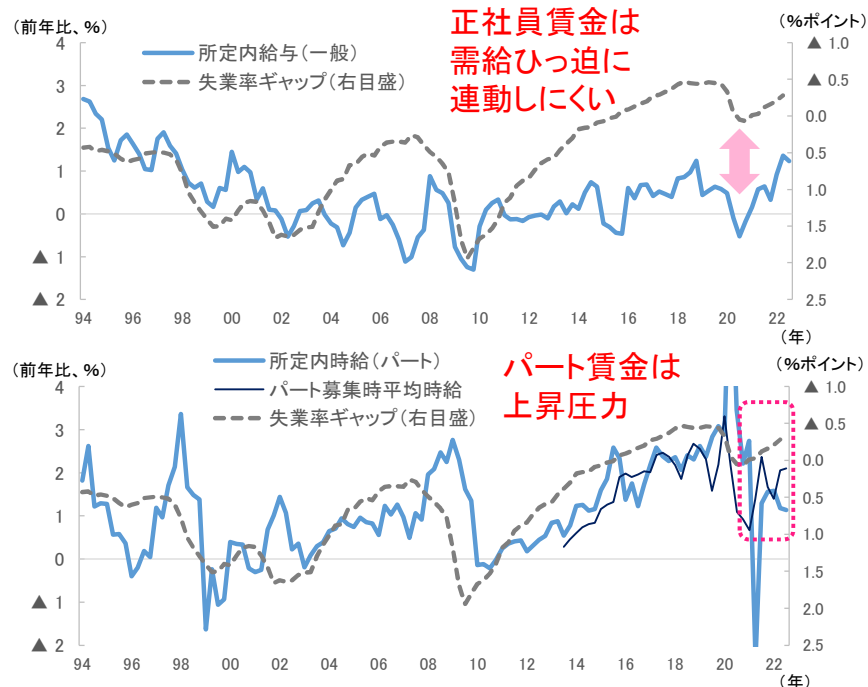


(出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

# 労働需給がひっ迫しても上昇しなかった正社員賃金

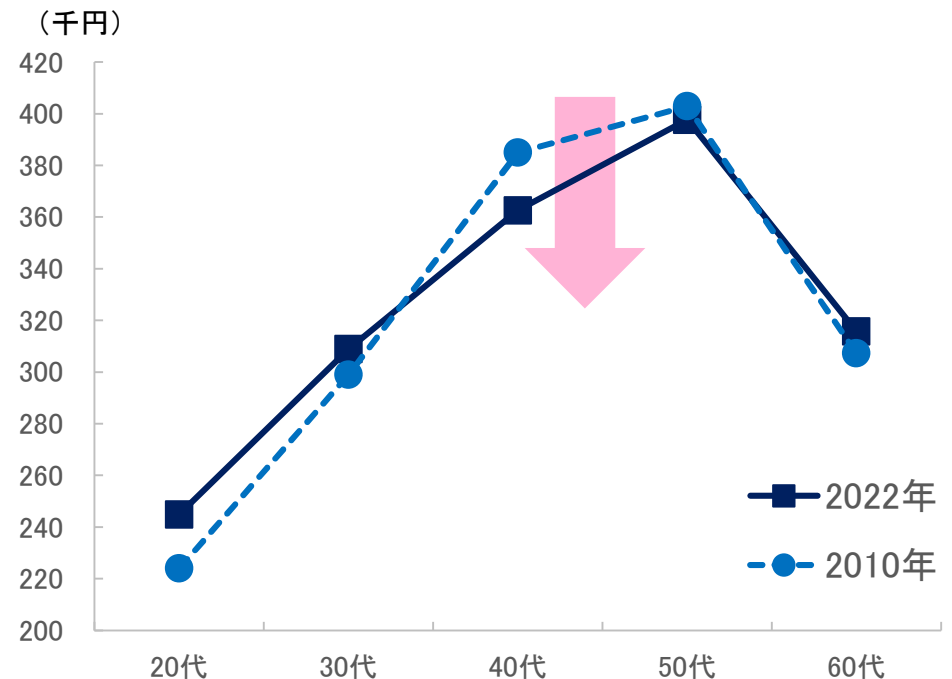
- パート時給は労働需給のひっ迫に反応して上昇。一方、**正社員賃金はアベノミクス期の労働需給ひっ迫局面でも低位**
- 2022年と2010年の賃金カーブを比べると、中高年(40~50歳代)の賃金が低下
  - 企業はボリューム層である中高年の賃金を引き下げることで、人件費の増加を抑制

## 労働需給と所定内給与(一般:上図表、パート:下図表)



(注) 1.失業率ギャップ=完全失業率-均衡失業率。労働政策研究・研修機構による推計値  
 2.パート募集時平均時給はリクルート社による調査(三大都市圏)。  
 (出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」、労働政策研究・研修機構、リクルート社より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## 賃金カーブの推移(一般労働者)



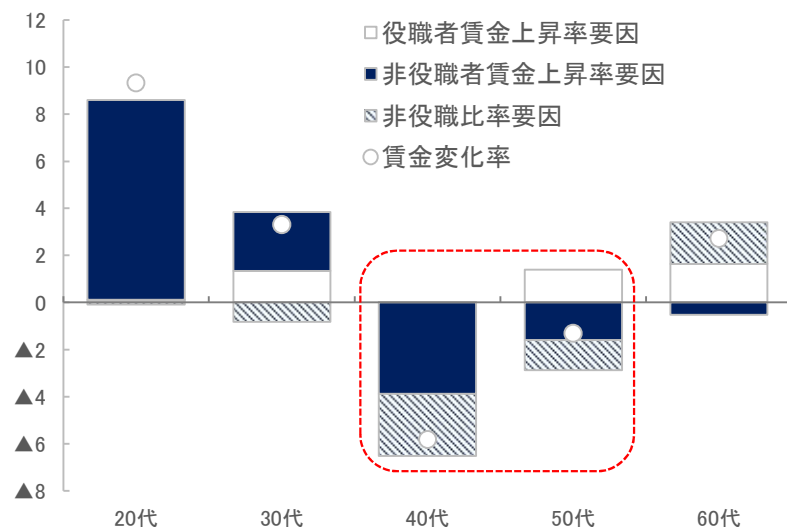
(注) 所定内給与。従業員100人以上企業。  
 (出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## 企業は役職への登用年齢を遅らせることなどで中高年の賃金を抑制

- **役職者への登用年齢の上昇、非役職者の賃金減が中高年賃金を抑制**。転職後賃金も低下
  - 賃金変化率を「役職者賃金上昇率要因」「非役職者賃金上昇率要因」「非役職者比率要因(賃金水準の低い非役職者が増えると、平均賃金が押し下げられる)」の3つに分解すると、40代・50代では、「非役職者賃金上昇率要因」と「非役職者比率要因」が下押しに寄与
  - 一つの企業内で通じるスキル(企業特長的スキル)を蓄積してきた中高年労働者の多くは、転職すると賃金減のリスクがあるため、賃金抑制下でも同一企業に残留する傾向 → リスキリングと人材の再配置が課題に

### 賃金変化率の要因分解(雇用期間に定めのない労働者)

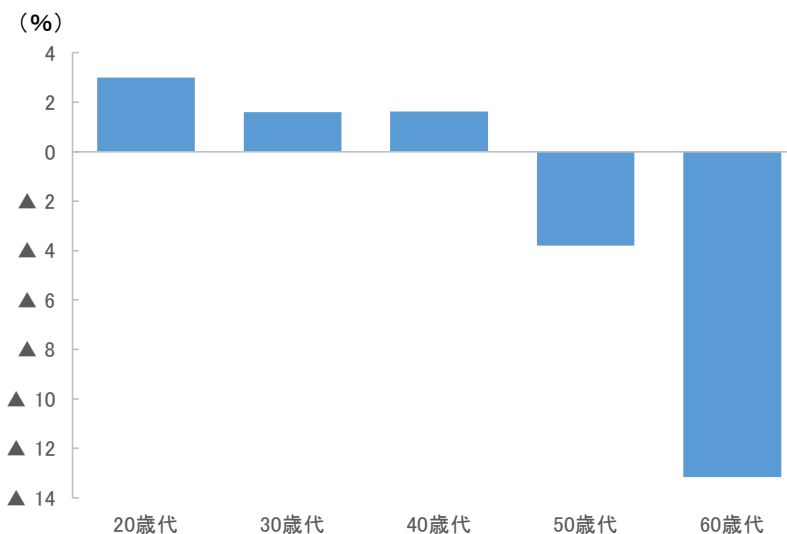
(2010年から2022年の賃金変化率、%)



(注)非役職者比率要因は、役職者に比べて賃金水準の低い非役職者比率が上昇すると、平均賃金の押し下げ要因。

(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

### 転職後の賃金変化率



(注)1.2017~2021年の平均。

2.賃金変動区分を年齢階層別の入職者数で按分。3割以上は+30%または▲30%、1割以上3割未満は+20%または▲20%、1割未満は+5%または▲5%、変わらないは0%とした。

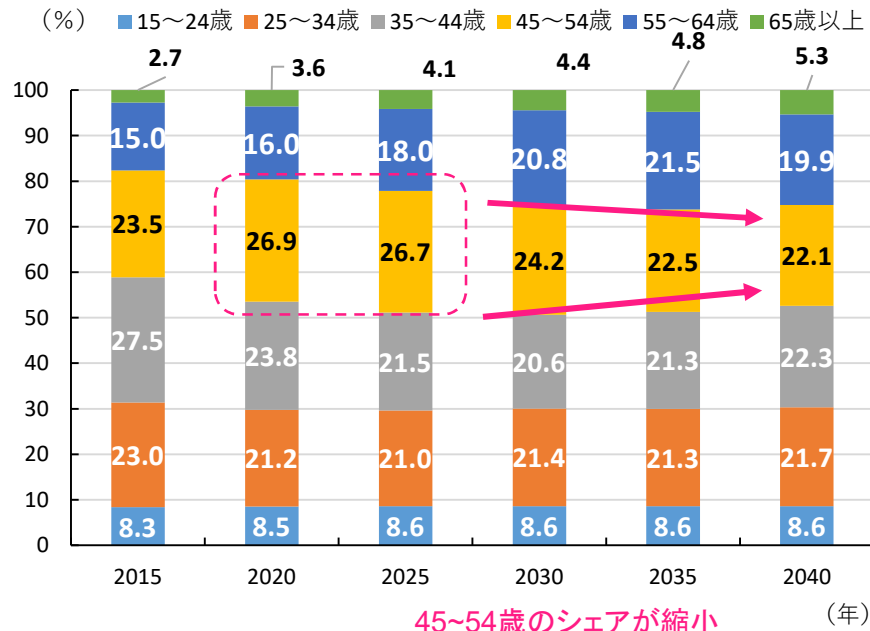
(出所)厚生労働省「雇用動向調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成



# 賃金カーブフラット化圧力は今後弱まり、賃金が上がりやすい環境に

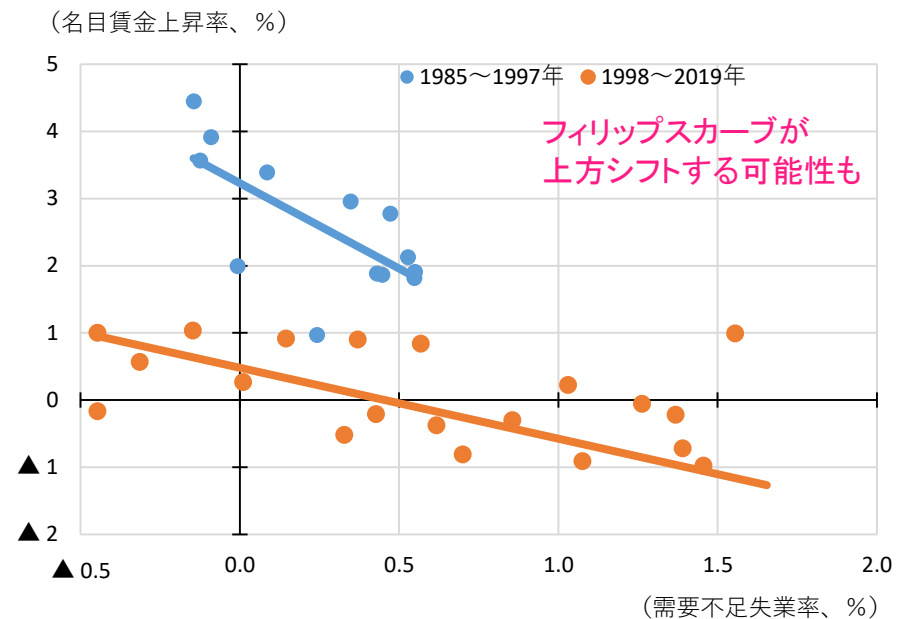
- 中高年賃金を抑制してきた賃金カーブフラット化圧力は、2020年代後半ごろから弱まる見通し
  - 団塊ジュニア世代(1971~1974年生まれ)は2030年ごろ50代半ばに到達。賃金水準が高い45~54歳が労働者に占めるシェアは2020年代後半から低下し、企業側には賃上げ余力が生まれる余地
- 団塊ジュニア世代の人件費負担のピークが過ぎ、女性や高齢者の就業者増が頭打ちになる2020年代後半以降、賃金上昇圧力が高まる可能性大
  - 構造的に人手不足が強まる中で、賃金上昇率が大きく加速する可能性も(フィリップスカーブの上方シフト)

## 年齢階級別労働者シェアの見通し



(注) 民営企業・一般労働者ベース。2022年以降は予測値。  
 (出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## 賃金版フィリップスカーブ

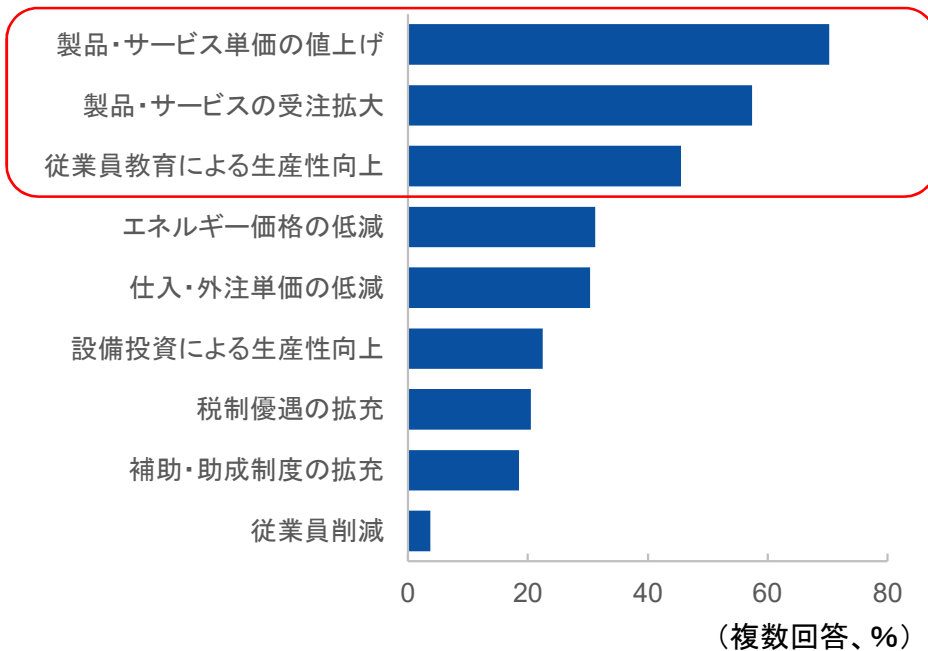


(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2022」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

# 持続的な賃金上昇を実現するカギは、価格転嫁と生産性の向上

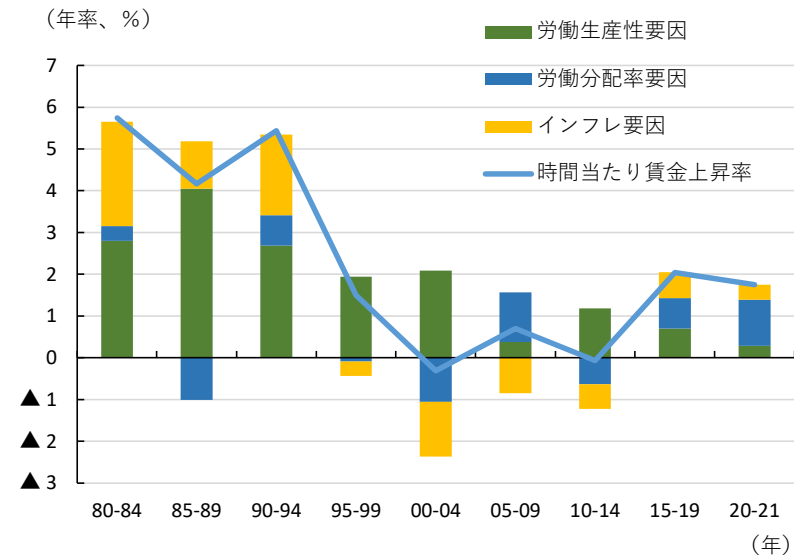
- **企業は適正な価格転嫁により、賃上げ原資を確保したい意向**
  - 賃上げを実施する上で必要なこととして、7割以上の企業が「製品・サービス単価の値上げ」を指摘。「製品・サービスの受注拡大」「従業員教育による生産性向上」が続く
- **長期的には、生産性の向上を伴うことが持続的な賃上げの条件**
  - 中長期的な賃金変化率を3要因(①労働生産性要因、②労働分配率要因、③インフレ要因)に分解すると、1990年代後半以降、労働生産性の伸びが大きく鈍化

## 賃上げを実施する上で必要なこと



(出所)東京商エリサーチ「2023年度「賃上げに関するアンケート」調査(第2回)」(2023年2月20日)より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## 賃金の寄与度分解



(注) 下記式に基づき寄与度分解。GDPデフレーター要因は「インフレ要因」と解釈。  

$$\text{時間当たり賃金} = \frac{\text{雇用者報酬}}{\text{総労働時間}} = \left( \frac{\text{雇用者報酬}}{\text{名目GDP}} \right) \times \left( \frac{\text{名目GDP}}{\text{実質GDP}} \right) \times \left( \frac{\text{実質GDP}}{\text{総労働時間}} \right) = \text{労働分配率} \times \text{GDPデフレーター} \times \text{労働生産性}$$

(出所) OECD “National Accounts”, “Labour”より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

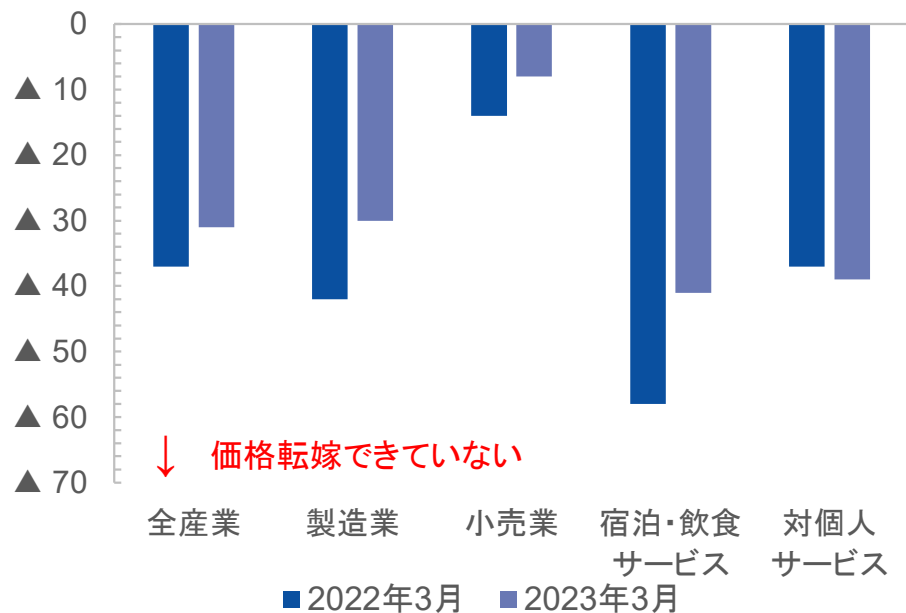
## 価格転嫁をめぐる環境～価格転嫁は徐々に進展しているが、課題は残存

- 企業の価格転嫁は徐々に進展。ただし、**人件費等は転嫁しにくい状況が継続**
  - 仕入価格DIと販売価格DIの差は依然としてマイナスだが、1年前と比較してマイナス幅は縮小
  - 原材料コストは比較的価格転嫁が進みやすい一方、労務費とエネルギーコストの転嫁率は低め
- 帝国データバンクの調査(※)によれば、価格転嫁に関して、大半の企業が取引先や消費者からの理解の得られにくさを指摘。人件費を含めたコストの価格転嫁を支援する政策を強化する必要

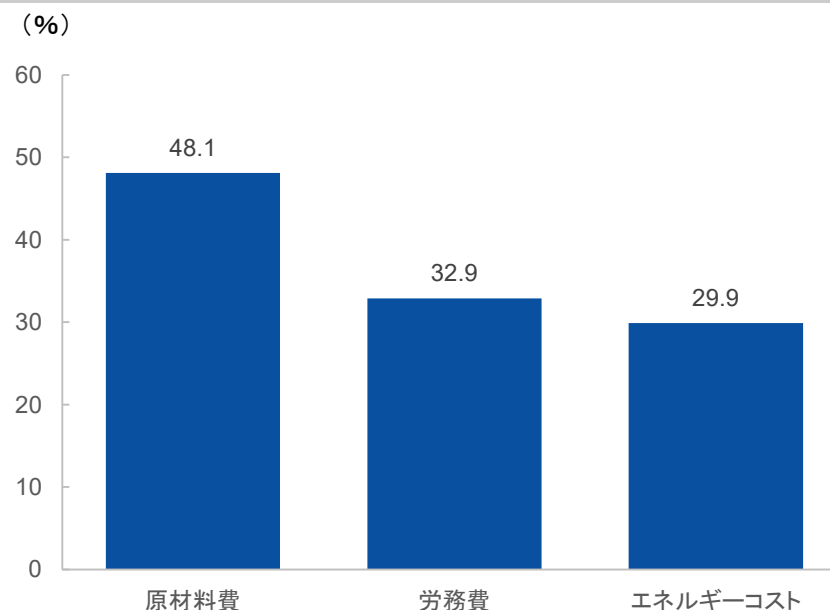
(※)帝国データバンク「価格転嫁に関する実態調査」(2022年12月)

### 販売価格DIと仕入価格DIの差

(販売価格DI－仕入価格DI、%ポイント)



### コスト要素別の価格転嫁率(2022年9月)



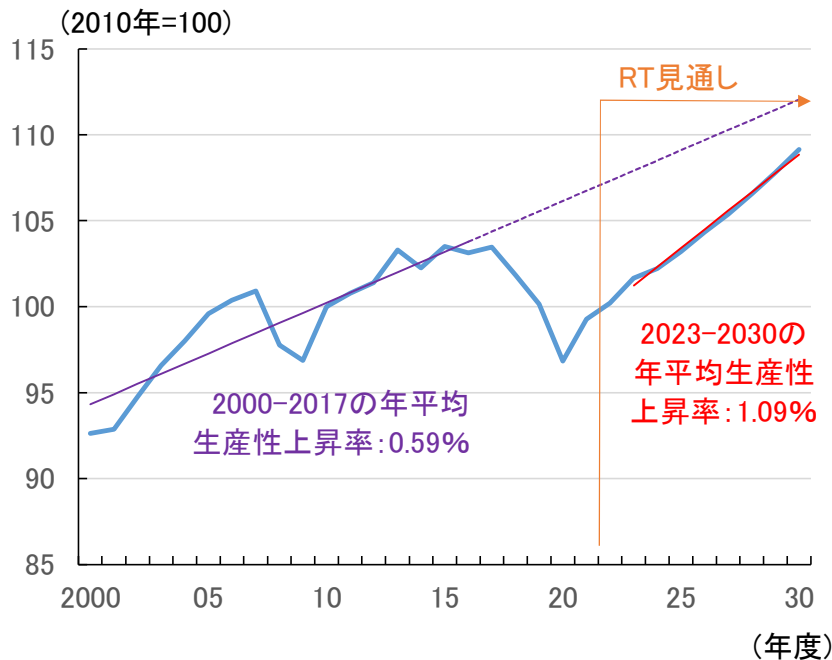
(出所)中小企業庁「価格交渉促進月間(2022年9月)フォローアップ調査の結果について」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

(出所)日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

# 生産性をめぐる環境～重要性増す省力化投資・人的資本投資

- 労働生産性上昇率は足元から若干改善する見通し。省力化投資・人的資本投資の促進がカギに
  - コロナ禍による落ち込みからの回復もあり、2023～2030年度の労働生産性上昇率は1.1%に改善すると予測（2000～2017年度：0.6%）
  - 2030年度以降にさらに人口減少ペースが加速することを踏まえると、**省力化投資・人的資本投資の促進により高い労働生産性上昇率を維持することがプラス成長を維持する上で重要に**

## 労働生産性(就業者一人当たりGDP)の実績と見通し



(出所)内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## 労働生産性引き上げの主な手段

**省力化投資(設備投資)**  
(労働者一人当たり資本ストック=資本装備率の向上を通じた生産性の上昇)

- ・各種ロボット(製造・運搬・介護等)の活用
- ・デジタル化の推進(各種ソフトウェア、AI等)

**人的資本投資(無形資産投資)**  
(労働者のスキルアップを通じた生産性上昇)

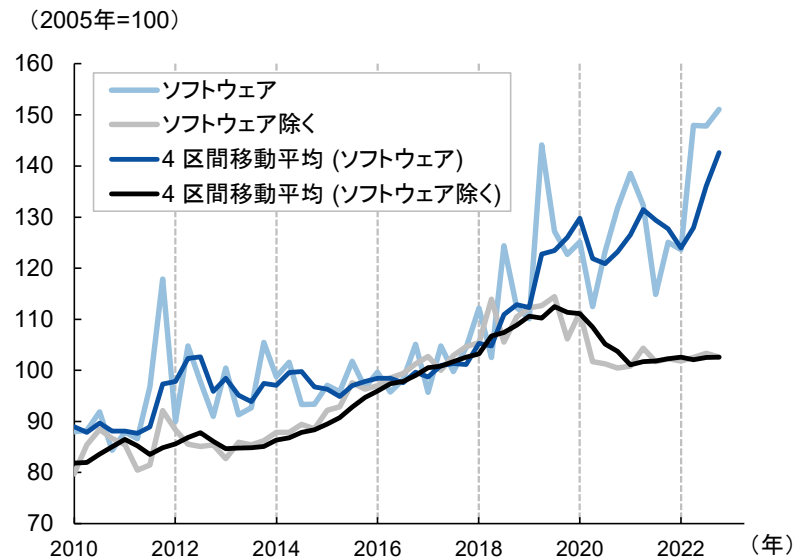
- ・教育訓練投資(特にOff-JT)の充実
- ・リスクリング(学び直し)による人材の再配置

(出所)各種資料より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

# 省力化に資するソフトウェア投資は足元で活発化

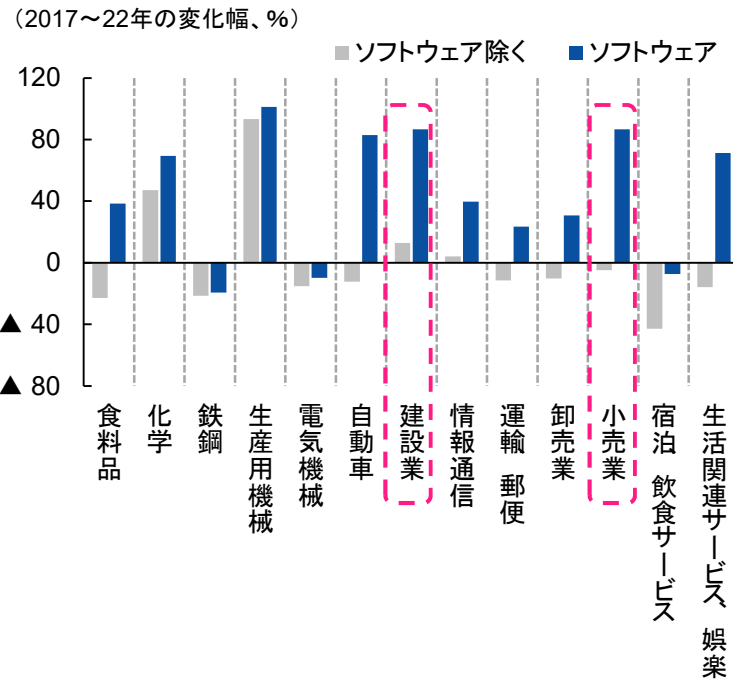
- 近年、効率化・省力化等を目的としたソフトウェア投資が活発化。コロナ禍でリモートワークやオンライン消費が普及したこともソフトウェア投資の増大要因に
  - 業種別では、特に建設業や小売業等の増加が顕著
  - 有田(2018、※)は、1人当たりソフトウェア資産額の増加が労働生産性引き上げに有意な影響があると分析。特に、IT投資が遅れていた非製造業等で効果が大きいことを指摘  
 (※)有田賢太郎(2018)「IT投資は今も生産性改善を促すか」(みずほインサイト)

## 設備投資(実質値)の推移



(注) 季節調整値。物価指数を用いて実質化した値。  
 (出所) 財務省「法人企業統計」、日本銀行「企業物価指数」「企業向けサービス価格指数」「最終需要・中間需要物価指数」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## 業種別設備投資

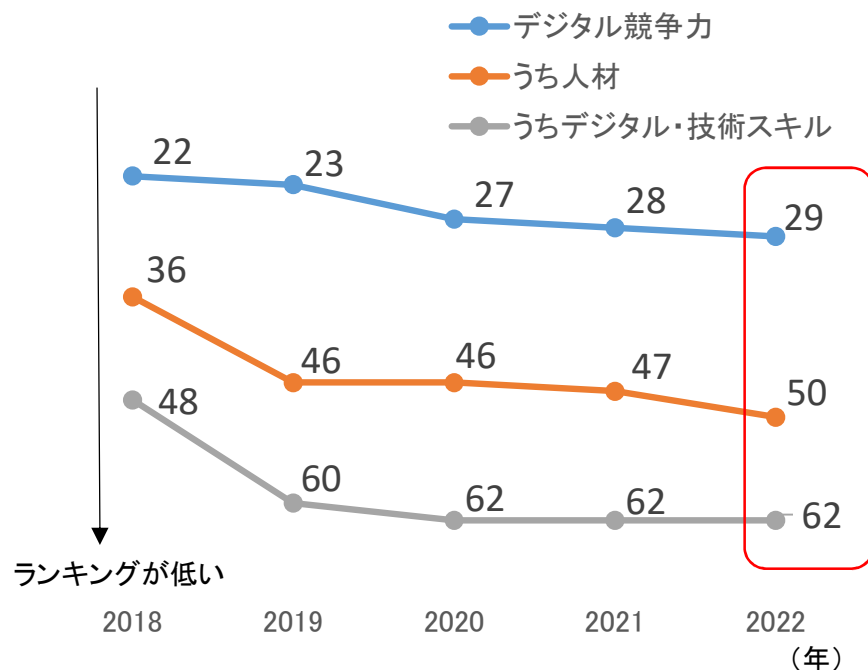


(注) 全規模、名目ベース。  
 (出所) 財務省「法人企業統計」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

# ソフトウェア投資を生産性向上につなげるには、労働者のスキル向上が必要

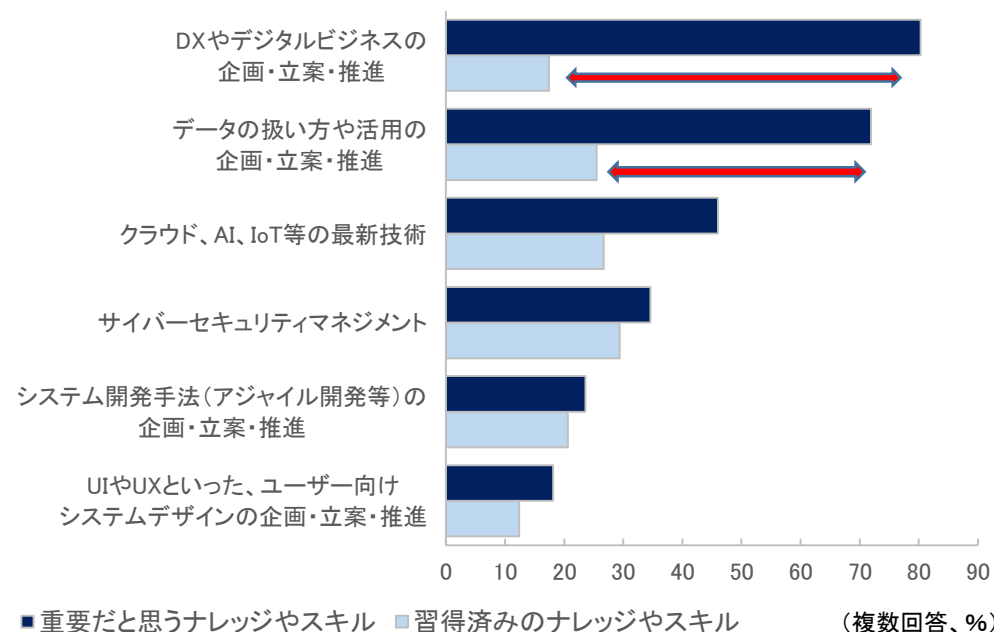
- 日本の労働者のITスキルは、諸外国に見劣り
  - デジタル競争力ランキングで日本は63カ国中29位。特に、デジタル・技術スキルは62位と低位
  - 日本情報システム・ユーザー協会の調査(2022)によると、DX推進のために7割以上の企業が「DXやデジタルビジネスの企画・立案・推進」や「データの扱い方や活用の企画・立案・推進」が重要と考えているが、それらのスキルを習得している労働者は少なく、企業が求めるスキルと労働者が保有するスキルのギャップは大

## デジタル競争力ランキング(日本)



(出所) 経済産業省「デジタル時代の人材育成に関する検討会」、IMD “World Digital Competitiveness Ranking 2022”より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## DX推進に必要なナレッジ・スキル



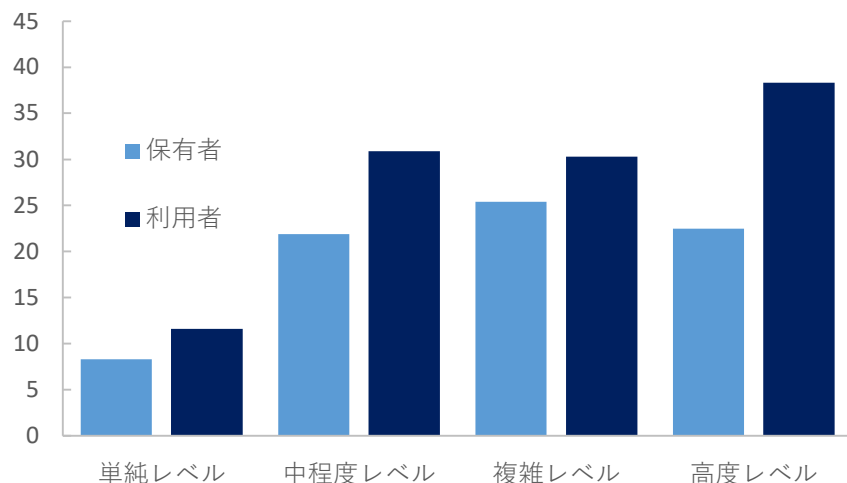
(注) 東証一部上場企業とそれに準じる企業を対象としたアンケート調査(1132社)。  
 (出所) 一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会「企業IT動向調査報告書 2022」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

## 持続的生産性向上・賃金上昇に求められるリスクリングと労働移動の促進

- ICTスキルと賃金にはプラスの相関関係。スキルを実際の業務に利用している場合に賃金が高まる傾向
  - 佐野等(2023)は、ICTスキル保有者は非保有者に比べて賃金プレミアムがあると指摘。さらに、ICTスキルを実際の業務で利用している場合、より高度なレベルで取り組むほど、賃金プレミアムが高まる傾向
- 生産性向上に裏打ちされた持続的賃金上昇を実現する上では、リスクリングと企業内・企業間における労働移動活発化をセットで行うことが肝要

### ICTスキル保有と賃金プレミアムの関係

(賃金プレミアム、%ポイント)



- (注) 1. 賃金プレミアムは、ICTスキルを全く持っていない者に比べて時間当たり賃金がどれくらい高いかを示したもの(因果関係ではなく、相関関係)。  
 2. 賃金プレミアムの推計結果は、全て統計的に有意。  
 (出所) 佐野晋平等(2023)「スキルの保有と利用の実証分析: ICTスキルと英語スキルに着目して」(RIETI Discussion Paper Series 22-J-032)より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

### 2種類の労働移動(人材の再配置)

内部労働市場 (企業内労働移動)	外部労働市場 (企業間労働移動)
新しい職務や事業への転換	社外への転職
部署異動	副業
社内副業	ボランティア
在籍型出向	

(出所) 厚生労働省等より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

### 3.求められる政策の方向性



## 労働供給の減少緩和、価格転嫁の促進、労働生産性の向上に資する政策を

### <労働供給の減少緩和>

- 外国人労働者の受入れ拡大
- 「年収の壁」解消に向けた税・社会保障制度の見直し

### <価格転嫁の促進(中小企業の価格交渉力向上)>

- モニタリングを通じた不公正な取引慣行の排除

### <労働生産性の向上>

- 民間企業による省力化投資への支援(設備投資減税・補助金等)
  - ・ 各種ロボット(製造・運搬・介護等)の開発・活用支援
  - ・ デジタル化(ソフトウェア投資、AI導入等)支援
- 人的資本投資を促進する各種制度の整備
  - ・ リスキリング(学び直し)の推進(企業・労働者への補助金等)
  - ・ 公的職業訓練プログラムの拡充
  - ・ 人的資本に関する開示(ディスクロージャー)の義務化・範囲拡大

## 旬なテーマを動画でお届け。YouTube®動画「MHRT Eyes」配信中!

エコノミスト・コンサルタントによる速報性の高い分析を、5分程度の動画でクイックかつ分かりやすく解説

# MHRT Eyes

複雑さ、変化の激しさを増す経済・金融動向…旬なマクロ情報を、いち早く動画でお届け  
多数のエコノミストが国内外の注目トピックスを網羅  
YouTube動画で手軽に素早くインプット

食料・エネルギー価格上昇の影響は、低所得層ほど負担が大きい

食料・エネルギー価格上昇に伴う年次増減率の食糧価格指数(2022年)

品目	2022年10月	2022年9月	2022年8月	2022年7月	2022年6月	2022年5月	2022年4月	2022年3月	2022年2月	2022年1月	2021年12月	2021年11月	2021年10月
食料	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8
エネルギー	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8
総合	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8	101.8

日本のGHG多排出産業は、電力・運輸・鉄鋼・化学

日本の部門別CO2排出量(2019年)

電力・熱供給: 29%  
運輸業: 18%  
鉄鋼業: 12%  
化学工業: 8%  
非鉄金属: 6%  
製造業(除く鉄鋼): 6%  
住宅・商業: 3%  
住宅・商業: 3%

再生可能エネルギー: 太陽光・風力等の再生可能エネルギー、LNG燃料船、EV

みずほリサーチ&テクノロジーズ 公式YouTube®にて配信中

QRコード

コンテンツ拡大中! &gt;&gt;&gt;&gt;

ご視聴・チャンネル登録お待ちしております!

みずほリサーチ&テクノロジーズ  
公式YouTube®にて配信中  
(「YouTube」はGoogle LLCの登録商標です)
<https://www.mizuho-rt.co.jp/publication/eyes/index.html>
エコノミスト・研究員  
30名以上で幅広い分野を網羅

PCの方は

<https://www.mizuho-rt.co.jp/solution/analysis/economist/index.html>
調査レポート (無料)  
経済・金融動向を解説
<https://www.mizuho-rt.co.jp/publication/report/research/index.html>
メールマガジン (登録無料)  
レポート・動画配信をいち早くお知らせ!ご登録はQRコード®をスキャンして頂くか、ブラウザから下記URLを入力してください。  
<https://www.mizuho-rt.co.jp/publication/mailmagazine/research/index.html>お問い合わせ:  
みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社  
調査部 メールマガジン事務局  
<03-6808-9022>  
<chousa-mag@mizuho-rt.co.jp>

〔本資料に関する問い合わせ先〕

みずほリサーチ&テクノロジーズ調査本部  
調査部経済調査チーム

主席エコノミスト	山本 康雄
主任エコノミスト	風間 春香
エコノミスト	中信 達彦

TEL :080-1069-4642

E-mail: haruka.kazama@mizuho-rt.co.jp

本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。