

2014年4月17日

株式会社リクルートホールディングス

東京オリンピックで発生する新規人材ニーズは全国で81.5万人 人材難に対処すべく、高齢者・外国人労働力の活用など7つの雇用政策アジェンダを提唱

「東京オリンピックがもたらす雇用インパクト―人材難が2020年までに迫る構造変革―」

株式会社リクルートホールディングス(本社：東京都千代田区、代表取締役社長 兼 CEO：峰岸真澄)の、人と組織に関する研究機関・リクルートワークス研究所はレポート「東京オリンピックがもたらす雇用インパクト―人材難が2020年までに迫る構造変革―」をまとめたので、一部を抜粋してご報告いたします。

本レポートは、2020年に開催される東京オリンピックがもたらす人材ニーズの推計とその構造的課題の提示を踏まえ、克服に向けてのビジョン・アジェンダの提示を行ったものです。本レポートを通して、2020年の日本の、東京の人材マーケットを、そして働く人々の状況・環境を少しでも良化することに貢献出来れば幸いです。

レポート全文につきましては、以下ワークス研究所のサイトよりダウンロード頂けます。

URL:http://www.works-i.com/pdf/140417_olp.pdf

「東京オリンピックがもたらす雇用インパクト―人材難が2020年までに迫る構造変革―」要約

【Part1：東京2020オリンピックが生み出す人材ニーズ】

東京2020オリンピックの経済インパクトと人材ニーズ

東京オリンピックによって生まれる人材ニーズを予測するため、東京オリンピックの経済影響を、直接・周辺需要だけでなく、将来的な公共投資の前倒し分についても推定に組み込みシミュレーションを行った。主な予測結果は以下である。

- ・東京オリンピックは全国で**81.5万人の人材ニーズ**を喚起する。【図表1】
- ・産業別では、**建設業**における人材ニーズが最も大きく全国で33.5万人。次いで**サービス業**の16.8万人。【図表1】
- ・ほとんどの業種は、2020年に急速なピークを迎える形で徐々に人材ニーズが増加する。

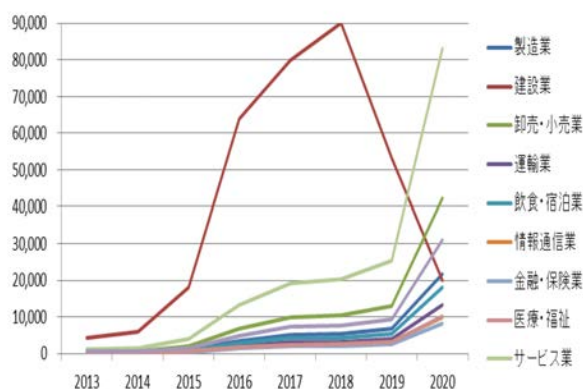
建設業だけは動きが異なり、人材ニーズが前倒しで発生し、2017・2018年にピークを迎え、その後急速に減衰する。【図表2】

なお、東京オリンピックの経済効果シミュレーションは、すでに複数の機関から発表されているが、その規模は2.5兆から150兆円までとかなり開きがある。われわれと近い前提に立つ日本総合研究所の需要増加額の平均値5.3兆円に、前倒し公共投資分2.7兆円を加えた計8.0兆円を、東京オリンピックがもたらす経済インパクトと設定して人材ニーズのシミュレーションを行った。

図表1 東京2020オリンピックがもたらす産業別人材ニーズ

分類	人材ニーズ (人)	就業者 (人)	ニーズ比率 (%)
製造業	44,130	10,320,000	0.4%
建設業	335,300	5,030,000	6.7%
卸売・小売業	85,440	10,420,000	0.8%
運輸業	26,780	3,400,000	0.8%
飲食・宿泊業	36,190	3,760,000	1.0%
情報通信業	20,240	1,880,000	1.1%
金融・保険業	16,580	1,630,000	1.0%
医療・福祉	20,430	7,060,000	0.3%
サービス業	167,530	9,060,000	1.8%
その他	62,640	9,520,000	0.7%
合計	815,250	62,700,000	1.3%

図表2 産業別人材ニーズ時系列シミュレーション (単位：人)



【本件に関するお問い合わせ先】

<https://www.recruit.jp/support/form/>

【Part2：オリンピックが浮き彫りにする人材マーケットの課題】

2-1 構造的な人材難にあえぐ建設業

高度成長期から一貫して成長を続けてきた建設業は、90年代後半から急速に減退し、1997年から2010年にかけて建設投資額は75兆円から42兆円にまで減少。就業者数も685万人から498万人に減少した。東日本大震災の復興需要により投資額は反転し、2013年には50兆円の見通しになっているが、**投資額が増加したにもかかわらず、就業者数は増えていない**。建設業でこのように人材ニーズと調達にタイムラグが発生する原因は、建設業特有の重層下請構造や現場経験に依存した人材育成などにある。機動的な人材調達の仕組みも整備されていないため、**新規に建設現場へ人材を迎え入れることが難しい**。その結果、非合法的に就労している外国人もあり、**人材マーケットが未成熟なまま**となっている。

2-2 慢性的な人材難にあるサービス業

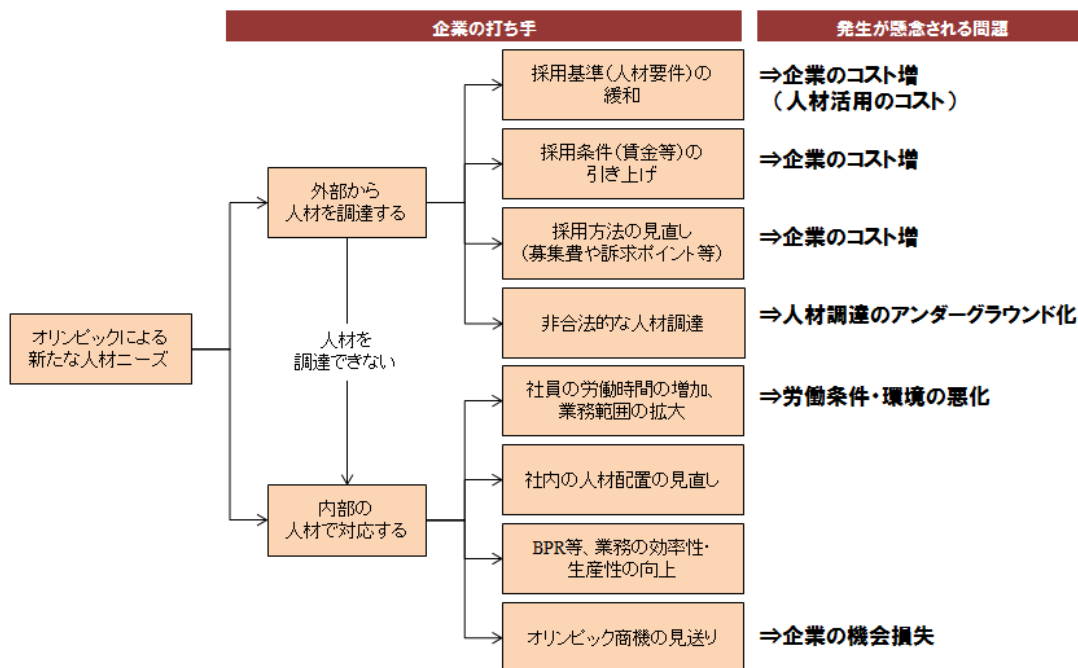
少子高齢化とサービス経済化が同時に進行した結果、サービス業は慢性的な人材難に陥っており、2013年におけるサービス業全体の**有効求人倍率は1.74倍**（全職種平均0.83倍）と**供給が需要に追いつかない状況が続いている**。加えて、**不規則な勤務時間や休日、非正規中心の雇用契約、スキルが求められる平易な仕事内容といった要因が人材の定着を阻害し**、採用してもすぐやめる、だから新たに採用する、といった悪循環が慢性化している。その一方で、勤務時間などに制約がない社員を前提とした業務フローや人材活用が障壁となって、**主婦や高齢者の活用も十分に進んでおらず、労働力の確保につながっていない**。サービス業は、人材不足で働きたい人もいるにもかかわらずマッチングが成立しないという構造矛盾を抱えている。

2-3 オリンピック人材ニーズがもたらす市場リスク

既に構造的な人材難に陥っている建設業やサービス業では、東京オリンピックに向けて**更なる人材不足が懸念される**。人材難の中で企業が取りうる手段は、外部からの人材調達と、それがかなわなかった時の内部人材での対応に二分されるが、**労働条件の悪化や人材調達のアンダーグラウンド化**など、それぞれに懸念される問題も抱えている。【図表3】

加えて、個別企業の視点を離れ、人材マーケット全体を俯瞰すると、**既存の人材マーケットへのしわ寄せや、一過性の雇用であるがゆえの人材マーケットの流動性の増大**などのリスクも考えられる。

図表3 人材難にともない発生が懸念される問題



【Part3：構造変革に向けての7つの雇用政策アジェンダ】

3-1 2020年に向けた構造変革ビジョン

成熟国家で開催されるオリンピックは、発展途上国のような経済成長のアクセラレーターとしてではなく、**社会の構造課題を解決する契機として位置づけるべき**だろう。

日本は「少子高齢化により労働人口の減少局面にありながら人材難にある」という構造矛盾を抱えている。東京オリンピックを、「**人材マーケットを高度化し、多様な人々がいきいきと働ける社会に変容する**」ための契機としたい。そのために2つの方略がある。

1. 今働いている人の労働移動ではなく、高齢者や主婦などの**潜在的な労働力の就労を促進する**
2. 一時期に集中して発生する人材ニーズに**機動的に対応するための仕組みの構築**と人材マーケットの安全性を同時に実現する

3-2 7つの雇用政策アジェンダ

[Agenda1 : 高齢者、主婦を活かすことができる人材活用の持続的な仕組みを創る]

東京オリンピックで発生する人材ニーズのリソースとして最も注視すべきは、高齢者・主婦といった潜在的な労働力である。高齢化により労働人口の減少が見込まれるわが国にとって、喫緊の課題にもかかわらず、高齢者や主婦の活用は十分に進んでいない。その最大の障壁は、時間などの制約がない社員だけを前提にした企業の均質的な人材活用である。

高齢者・主婦の能力を活かすためには、企業が、仕事の機能分解・就労ニーズに適った業務の括り出しといった、人材活用システムの見直しやマネジメントの変革を行う必要がある。これらは一朝一夕には達成できないからこそ、2020年に向けて今から取り組むことで、大会前後にピークを迎える人材ニーズに対応するだけでなく、その後の労働人口の減少に対処できるようになる。

[Agenda2 : 若年の失業者・無業者の意欲を喚起し、就労を促進する]

高齢化が進む我が国にとって、若年層は希少な人的リソースである。若年NEETのように、働きたいという潜在的な意欲はありながらも職探しをあきらめてしまった無業者の意欲を喚起し、再び労働市場参入させるのにオリンピックはまたとない機会である。必要に応じて訓練プログラムやトライアル雇用などの活用も検討しながら、若年失業者や無業者の就労促進に優先的に取り組むべきである。

[Agenda3 : 学生がオリンピック・ジョブを経験する機会を創る]

東京オリンピックを象徴する「おもてなし」を支えるのは、飲食・小売り業などの対人サービス産業である。開催期間が7月下旬～8月であることを考慮すると、人材不足が懸念されるこれらの産業に学生を一時的にアルバイトとして受け入れることは有効な策である。海外からの顧客と接する就労経験により世界に目を向け視野を広げるよい機会となるし、その後の進路選択にもポジティブな影響をもたらすだろう。学生に対しては、大学と提携して、ボランティアの経験機会を創ることも検討したい。

[Agenda4 : 国内広域労働移動（地域間幹旋）の仕組みを構築・強化する]

関東圏を中心に生まれる人材ニーズに対応するためには、地方からの労働移動も促進する必要がある。住居の確保も含めた需給調整サービスの強化・構築を進める。平時わが国では国内広域労働移動に焦点が当てられることは少ないため、国内広域労働については十分な知見があるとはいいがたい。今までの取り組みや効果や知見をふりかえったうえで、有事の際の国内広域労働移動の促進策についてのスタンスを形式知化することも期待される。

[Agenda5 : 外国人労働力の先駆的な活用スキームを構築する]

東京オリンピックにともない発生する人材ニーズは一過性が強いいため、外国人労働力の活用もあわせて検討する必要がある。外国人の受入れで懸念される不法滞在の長期化や社会保障費の増加は、一時的な受入れでは同じ深刻さをもっては発生しない。建設業で外国人労働力を受入れる際、先般政府が閣議決定した「建設分野における外国人人材の活用にかかる緊急措置」に加え、追加的措置を検討するうえでおさえるべき観点は以下の3つである。

- ①人材ニーズを「職種×技能レベル」に分解し、人材不足が顕著な領域に限定して受入れる
- ②外国人を、個人単位ではなく「ユニット単位」で受入れる
- ③賃金未払い等を防ぐために、責任をもって外国人を雇用できる受入れ機関を検討する

なお、対人サービス業でも、「おもてなし」の技能を本国に還流してもらおう流れを作るために、世界各国のローカル社員を日本に集めたり、東京都が特例的に期間限定の外国人労働者の受入れを制度化することが考えられる。

[Agenda6 : 建設業の国内人材の育成・調達のあり方を見直す]

職種（専門性）の細分化や重層下請構造などを主因とする、国内の建設業の構造的な人材不足を解決していくために、キャリア形成という観点から、専門性や人材育成のあり方を見直す必要がある。これは東京オリンピックに向けた緊急対応というよりも、より本質的で長期的な課題であり、解決は容易ではないが、建設の仕事に将来性を持てるようになることが若年や女性の就労の増加にもつながる。

[Agenda7 : 労働条件の悪化や非合法的な人材調達を抑止する]

オリンピックに向けた人材ニーズは速やかには充足しない。必ず発生する人材調達のタイムラグを埋めるために、既存社員の業務量や労働時間が増加していくことが予想される。これらは適切な範囲で行われる分には問題ないが、労働条件の悪化や人材調達のアンダーグラウンド化につながるリスクも非常に高い。このような問題を抑止するための啓発活動や、指導・監督の強化にも取り組む必要がある。

リクルートホールディングスではこれからも、働く、学ぶ、住む、結婚、育児、旅、車、趣味や暮らし情報など、さまざまな場面でユーザーが新しい発見・機会創出できるサービスを提供し、ひとりひとりにあった「まだ、ここにない、出会い。」を届けることを目指していきます。