全20ページ

働き手が消える社会

ー人手不足日本の現状と展望ー



ガイダブルジョブス

資料を無料でダウンロードする

目次

1. 日本社会の人手不足の現状と深刻度 …… 1

2.なぜ人手不足が起きているのか？

日本の人口推移 …… 2-3

近年の人材市場動向 …… 4-7

3.人手不足が進行すると何が起こるのか？

労働環境と経営状況の変化 …… 8

人手不足倒産の実態 …… 9

人手不足による悪循環 …… 10

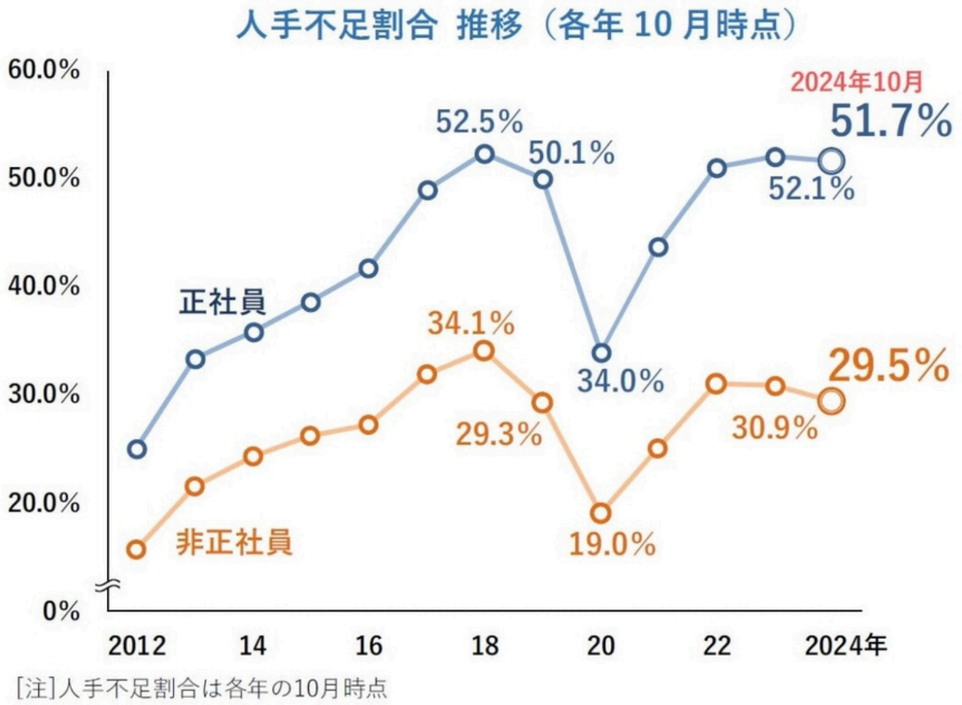
人材市場の今後の展望 …… 11

4.解決策としての外国人採用 …… 12-13

5.ガイダブルジョブスのサービス紹介 …… 14-19

1. 日本社会の人手不足の現状と深刻度

従業員の過不足状況



[注]人手不足割合は各年の10月時点

参考：帝国データバンク 人手不足に対する企業の動向調査（2024年10月）
https://www.tdb.co.jp/report/economic/20241113-laborshortage202410/

左のグラフは、全業種の従業員の過不足状況について、全国2万7,008社を対象に実施した調査の結果を表したものです。

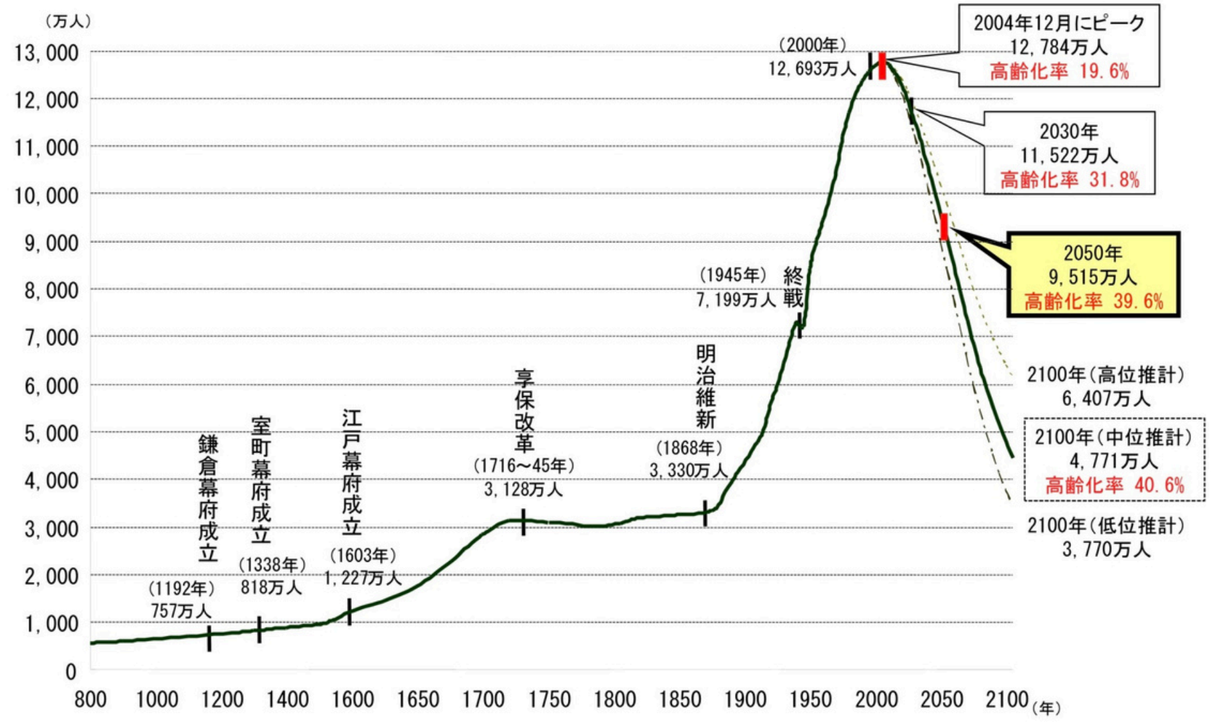
グラフから、2024年10月時点での正社員が「不足」と感じている企業の割合は前年同月から微減していますが、依然として**5割を上回る**など、高止まりが続いていることがわかります。

非正社員における人手不足割合は前年同月から**1.4pt低下**し、同13カ月連続で前の月を下回る結果となり、人手不足は緩和傾向へ転じていることがわかりました。

以上のことから、非正社員における人手不足割合は緩和傾向へ転じる兆しが見られたものの、正社員の人手不足割合においては依然として高水準が続いていることがわかりました。

2. なぜ人手不足が起きているのか？　－日本の人口推移－

日本の人口推移



出典：「国土の長期展望」中間とりまとめ　概要（平成23年2月21日国土審議会政策部会長期展望委員会）

　左のグラフは、総務省が発表した日本の人口推移を表したものです。

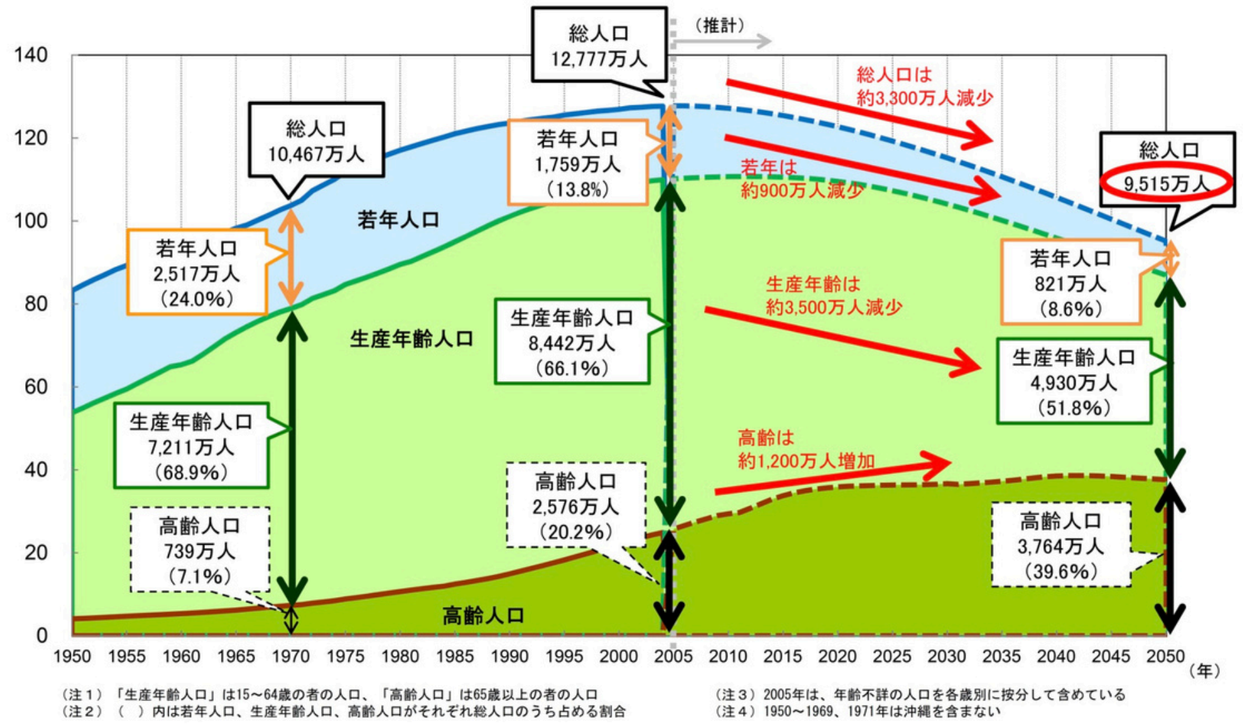
　グラフから、日本の総人口は**明治維新を起点に急増**し、**2004年にピークに達した**ことがわかります。また、**今後100年間で100年前（明治時代後半）の水準に戻っていく**ことが予想されており、この変化は千年単位で見ても類を見ない、極めて急激な減少といえます。

2100年の推定人口（4,771万人）
≒ 2024年の関東地方の人口（約4,365万人）

日本の人口減少は深刻化しており、今後しばらくは改善の兆しが見られない

2. なぜ人手不足が起きているのか？　－日本の人口推移－

日本の人口推移



（注１）「生産年齢人口」は15～64歳の者の人口、「高齢人口」は65歳以上の者の人口
（注２）（　）内は若年人口、生産年齢人口、高齢人口がそれぞれ総人口のうち占める割合
（注３）2005年は、年齢不詳の人口を各歳別に按分して含めている
（注４）1950～1969、1971年は沖縄を含まない

出典：「国土の長期展望」中間とりまとめ　概要（平成23年2月21日国土審議会政策部会長期展望委員会）

左のグラフは、総務省が発表した日本の人口推移を年齢3区に分別して表したものです。

グラフから、2005年を起点に**高齢人口が約1,200万人増加**するのに対し、**生産年齢人口は約3,500万人、若年人口は約 900万人減少**すると予想されていることがわかります。その結果、高齢化率は約20%から約40%に上昇する見込みです。

生産年齢人口の減少➡様々な社会的・経済的課題の深刻化
（例：労働力の不足、国内需要の減少による経済規模の縮小、社会保障制度の維持難化）

2. なぜ人手不足が起きているのか？　－近年の人材市場動向－

近年の人材市場動向

求人倍率の高さ



求人に対して求職者数が
不足する売り手市場により、
採用が難化

日本人労働者の海外進出



海外移住を希望する
日本人増加により、
人材が海外へ流出

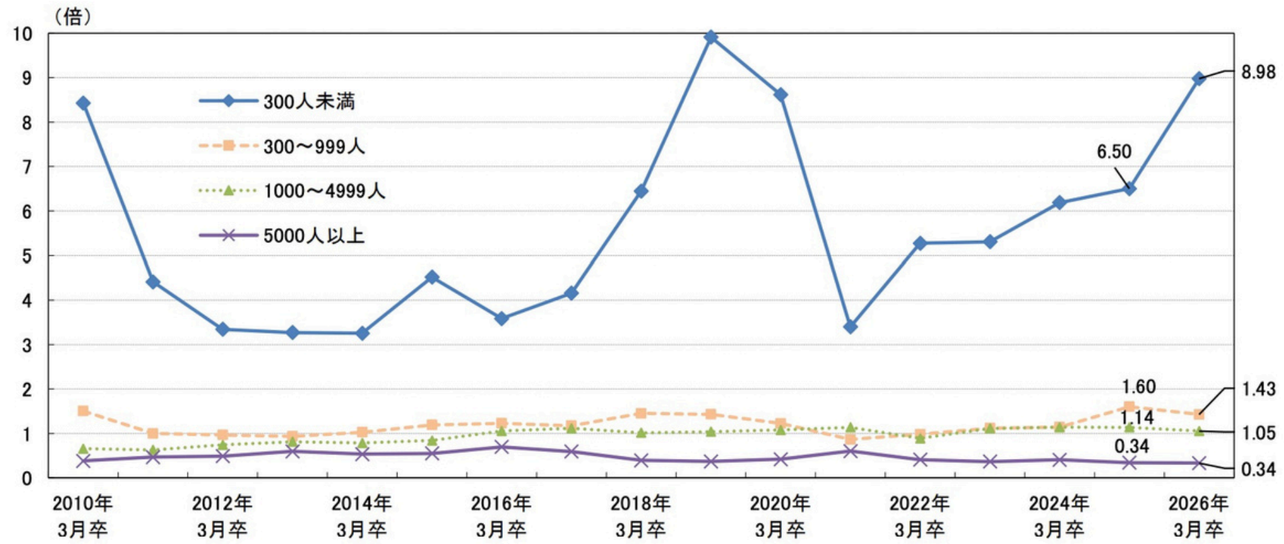
人材の流動化



採用における企業と人材の
ミスマッチなどにより、
人材が流動化

2. なぜ人手不足が起きているのか？　－近年の人材市場動向－

従業員規模別 求人倍率の推移



注1：いずれも比較可能な期間における値。従業員規模別4区分は2010年3月卒より集計を開始

注2：2021年3月卒の求人倍率について、企業調査は2020年6月に実施されている。よってコロナ禍の影響を企業側が考慮した統計となっている。一方で従業員規模別・業種別の求人倍率集計に必要な学生側のデータは、2020年3月時点の調査を使用しており、コロナ禍の影響が必ずしも反映されていない。つまり、コロナ禍の影響で学生が就職希望先などを変更しているケースが反映されていないため、解釈に注意が必要である

参考：リクルートワークス研究所 第42回 ワークス大卒求人倍率調査（2026年卒）
https://www.works-i.com/surveys/report/250424_recruitment_saiyo_ratio.html

左のグラフは、リクルートワークス研究所が調査した従業員規模別の求人倍率の推移を表したものです。

グラフから、**中小企業で大卒求人倍率が上昇**する一方で、**中堅・大企業では低下ないし横ばい**であることがわかりました。従業員規模が300人未満の企業の大卒求人倍率は8.98倍と、コロナ禍前のピークである2019年卒の9.91倍に次ぐ高い水準でした。

また、業種別に見ると、**製造業**と**サービス業**において求人倍率の上昇が見られました。

求人倍率が高い水準で維持されることにより、**人材の採用は難化**し、労働環境における人手不足を改善することは困難になってしまいます。

2. なぜ人手不足が起きているのか？　－近年の人材市場動向－



日本人の海外永住者数

20年連続増加

10年前より
約16万人以上増加

長期滞在者も含めると、現在約130万人の日本人が海外に住んでいます。
永住者が増加する理由の一つとしては、日本経済への不安が挙げられ、
少子高齢化社会や経済成長の停滞が日本人の海外移住を引き起こしています。
労働人口の海外流出は、日本社会の人手不足深刻化に拍車をかけかねません。

参考：外務省　海外在留邦人数調査統計

2. なぜ人手不足が起きているのか？　－近年の人材市場動向－

人材の流動化が引き起こすデメリット

人材流出

- **優秀な人材の流出**が進むと、特に中小企業や地方企業では、必要なスキルや経験を持った人材が次々と転職してしまい、企業内での人手不足が深刻化します。
- これにより、残った社員の負担が増加し、離職率がさらに高くなるという**悪循環**に陥ることがあります。

採用競争激化

- 人材流動化が進むことで、**他社との採用競争が激化**します。これにより、特に給与面や待遇面での競争が加速し、**企業の採用コストが高騰**します。

3. 人手不足が進行すると何が起こるのか？　ー労働環境と経営状況の変化ー

人手不足により、労働環境と経営面の両者に悪影響が及びます。

労働環境

- 従業員一人当たりの業務量増加
- 従業員のメンタルヘルス悪化
- 人材育成停滞
- 労働災害案件増加リスクの上昇

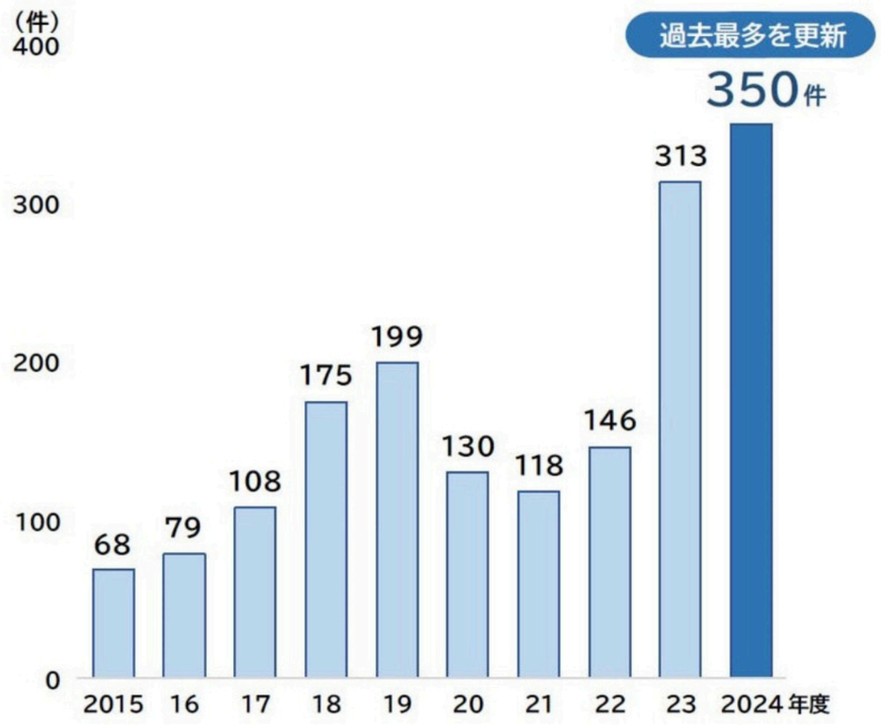
経営

- 生産性の低下によるサービス品質の悪化
- 企業の成長鈍化・事業縮小
- 事業撤退、廃業リスクの上昇



2. なぜ人手不足が起きているのか？　－人手不足倒産の実態－

人手不足倒産件数 年度推移



参考：帝国データバンク 人手不足倒産の動向調査（2024年度）
https://www.tdb.co.jp/report/economic/20250404-laborshortage-br24fy/

　左のグラフは、帝国データバンクが調査した人手不足倒産件数の推移を表したものです。

　従業員の退職や採用難、人件費高騰などを原因とする人手不足倒産(法的整理、負債1000万円以上)は、2024年度に350件判明し、**過去最多**を更新しました。
　業種別では、建設業が111件で最も多く、全体の約3割を占めました。

　以上のことから、人手不足が原因で倒産を余儀なくされる企業は年々**増加**しており、このことからも問題の深刻さが窺えます。

人手不足が引き起こす悪循環

人手不足発生



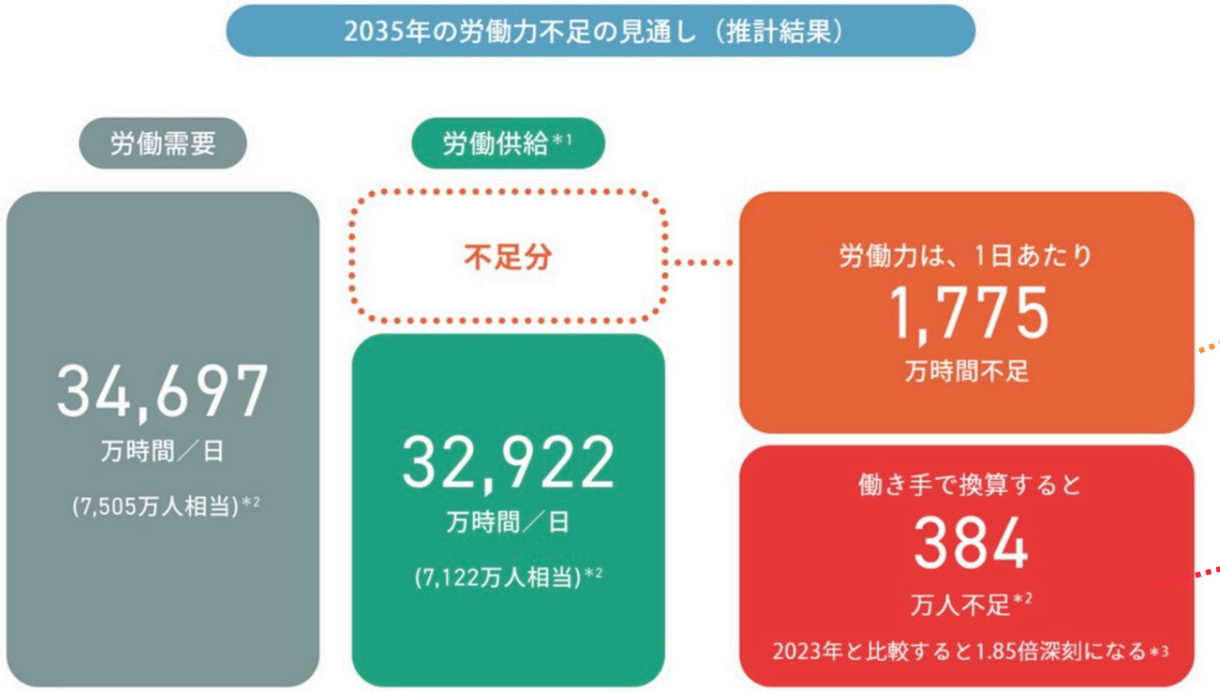
労働環境悪化による
経営難

休職者・離職者が
増加傾向に

⇨ 人手不足が慢性化し、解消しない！！

3. 人手不足が進行すると何が起こるのか？　ー人材市場の今後の展望ー

2035年に想定される労働人口



1775万時間 ≒ 約2026年と93日

384万人 ≒ 四国地方の人口（約370万人）

【出典】株式会社パーソル総合研究所「労働市場の未来推計2035」

⇨ 労働力不足はますます深刻化していく見込み

4. 解決策としての外国人採用

外国人労働者数推移



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」より筆者作成

左のグラフは、厚生労働省が調査した外国人労働者数と外国人労働者比率を表したものです。

グラフから、外国人労働者数はここ10年ほどで4倍近くになっており、急速に増加していることがわかります。また、日本全体の労働者人口のうちの2.7%は外国人材であることから、彼らが日本経済の発展において非常に重要であることも窺えます。

外国人を採用することで日本経済が得られる一番のメリットは、求職者数の母数が広がることです。

こんなお悩みはありませんか？

「職場の人手は不足してるけど、外国人採用は…」

- 言語の壁・文化の違いがあるのでは
- 労働契約や法的手続きが複雑なのでは
- 外国人材は定着率が低いのでは

その悩み、Guidable株式会社がお手伝いします。

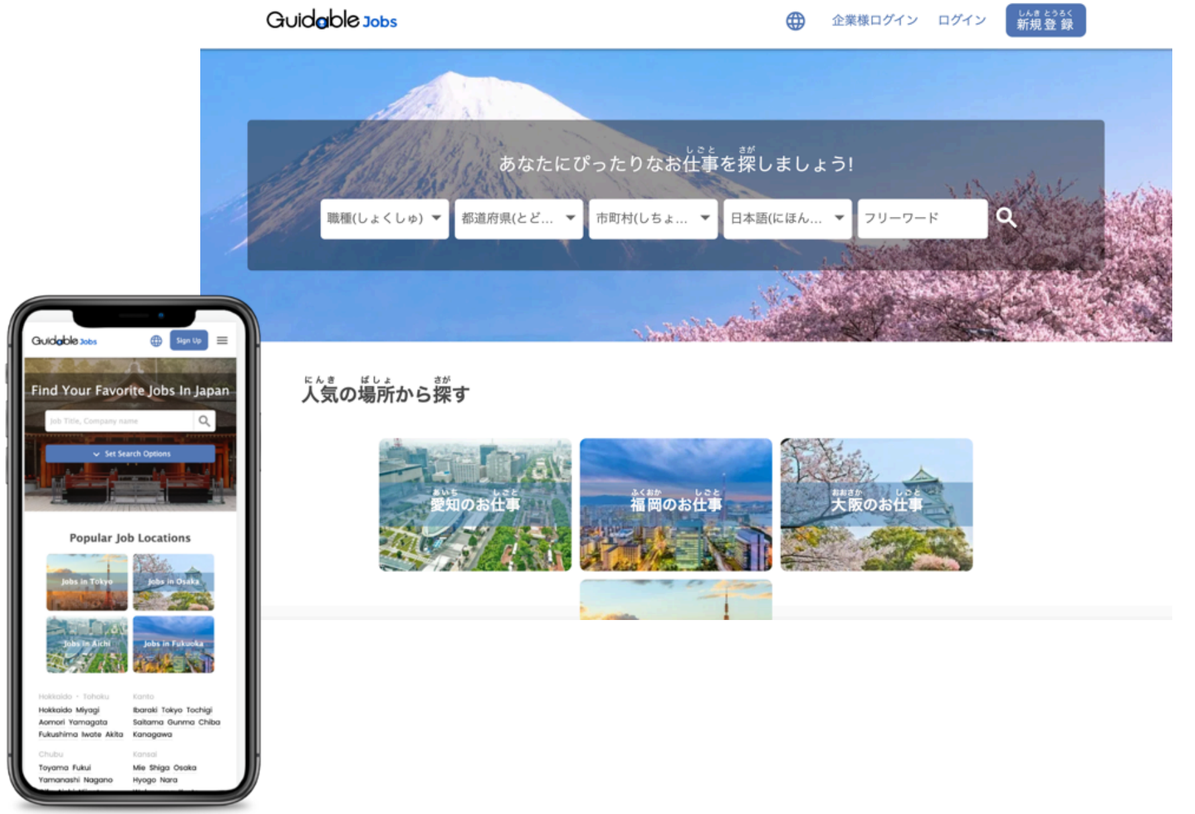
5. ガイダブルジョブスのサービス紹介

ガイダブルジョブス

在留外国人に特化した求人媒体

- 登録者数約47万人
- 累計契約社数4,000社以上
- 採用決定率70%以上

※サポートプランが対象



5. ガイダブルジョブスのサービス紹介

外国人採用は 「マーケティング」 ×「プロの知見」で決まる！

マーケティング力

質

50%

応募者の身分系※割合

量

15人／月

1ヶ月の平均応募数

貴社専属マーケティングチーム
個別にカスタマイズし、1日単位で広告改善

サポート体制

成果

70%以上

1度の掲載での採用決定率

※サポートプランが対象

貴社専属サポートチーム
要件すり合わせ～選考まで徹底サポート

5. ガイダブルジョブスのサービス紹介

01

登録者の質が高い

Guidableの登録ユーザーは「永住者」「定住者」「配偶者」といった「身分系」の在留資格を持つユーザーが約50%を占めています。
留学生や技能実習生などの期間限定で日本で働いている外国人とは異なり、日本での生活が長いため日本語力が高く、業種や労働時間などの就労制限もないため、ほぼ日本人と変わらない、質の高い人材からの応募が見込めます。

02

圧倒的な応募数

昨今、建設や介護などのノンデスクワークの仕事は日本人からは敬遠されがちですが、ノンデスクワークの仕事に就きたい外国人は、まだまだ多くいます。
Guidableでは、今まで蓄積した在留外国人向けマーケティングの知見を活用した、SNSやデジタル広告を駆使し、どんな職種、地方の求人でも、確実に外国人からの応募を集めてきた実績があります。

03

初めてでも安心

Guidableでは1社あたり1名、外国人採用を成功に導くカスタマーサクセス担当者がついて、お客様の採用活動をサポートします。
在留資格の知識や採用後の手続きなど、外国人採用の疑問や不安をひとつひとつ丁寧に解消するとともに、応募者の面接代行、企業面接のセッティング、フォローアップなど、安心の体制で初めての外国人採用をサポートします。

※サポート内容はお申し込みプランによって異なります。

5. ガイダブルジョブスのサービス紹介

自社サービス

在留外国人向けHow to メディア

Guidable Japan



特定技能資格者を採用できる求人プラットフォーム

Guidable 特定技能



外国人専門の調査、マーケティング

Guidable Marketing



在留外国人特化型求人媒体

ガイダブルジョブス



累計登録者数
47万人

外部サービス

SNSマーケティング

合計フォロワー数

約37.4万人

外国人専門メディア

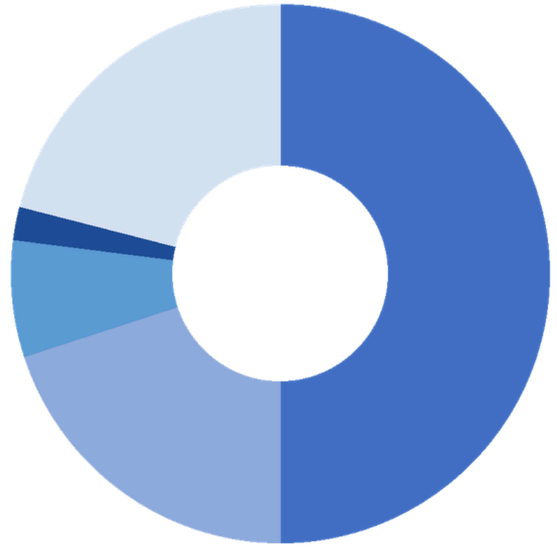


・在留外国人専門の掲示板
・ポルトガル語、タガログ語などの新聞

5. ガイダブルジョブスのサービス紹介

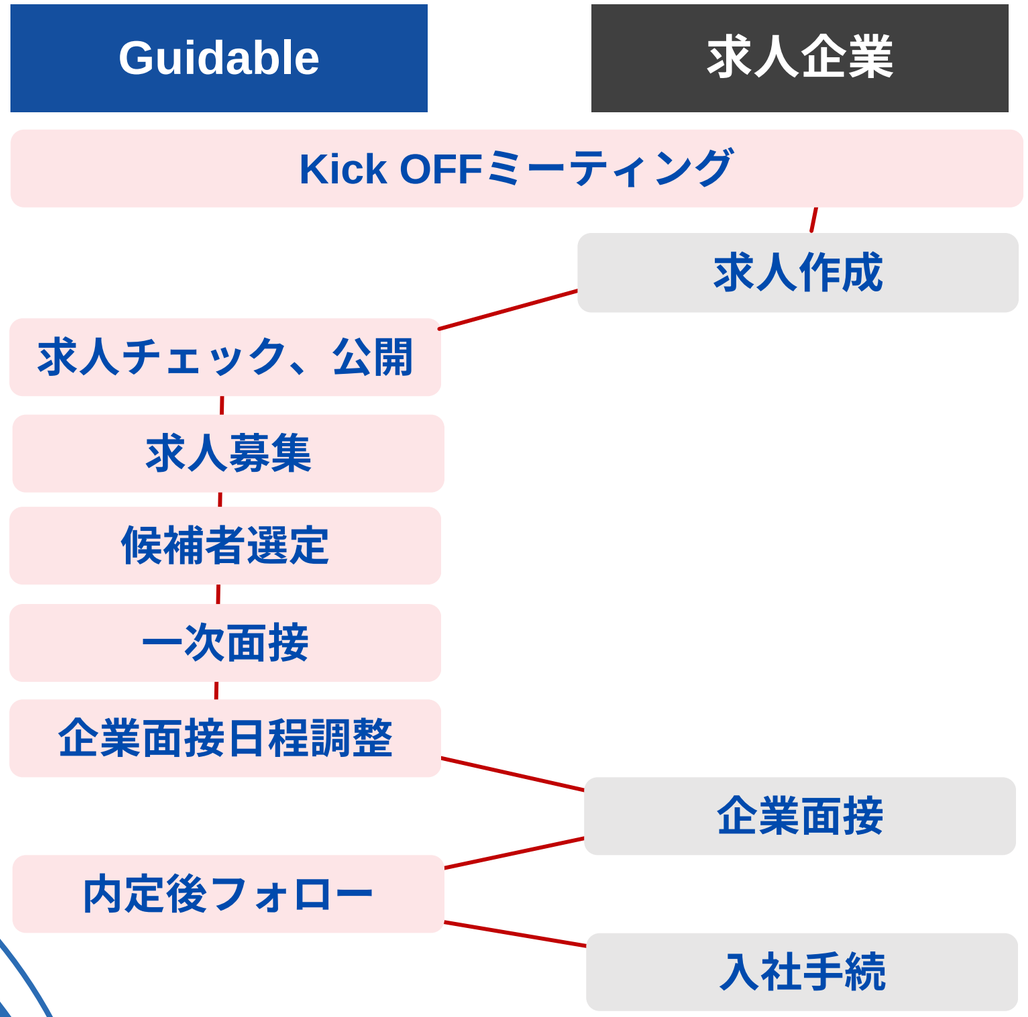
Guidable登録ユーザーの約50%は“身分系ビザ“の保有者

身分系 在留資格	主な取得条件	就労制限
永住者	10年以上の日本滞在	制限なし
定住者	日系二世、三世 配偶者との離別	
配偶者	日本人の配偶者 永住者の配偶者	



5. ガイダブルジョブスのサービス紹介

1社1担当制で、初めての外国人採用でも安心のサポート



カテゴリ	サポート内容
事前説明、ヒアリング	在留資格について説明
	外国人採用の注意点
	募集条件のヒアリング
	求人内容の確認、変更アドバイス
	求人内容の翻訳確認
募集中	応募者の在留資格、要件確認
	応募者の一次面談代行
	企業担当者との面接設定
採用後	日本語履歴書作成サポート
	雇用時の手続きサポート

おわりに

お時間を割いて最後までお読みいただき、
誠にありがとうございました。

外国人採用にご興味をお持ちの方は、
Guidable株式会社が作成した資料をぜひご活用ください。
外国人採用の全体像や実際の採用事例集について
徹底解説しています！