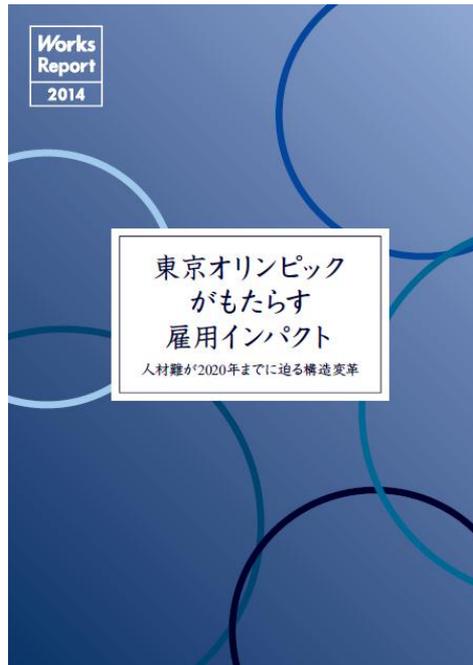


# 東京オリンピックがもたらす 雇用インパクト

## 人材難が2020年までに迫る構造変革

サマリー

**本資料は、リクルートワークス研究所が発表した  
「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」  
の要旨をまとめ、参考資料を追加したものです。**



## 調査分析

**豊田義博(リクルートワークス研究所主幹研究員)  
中村天江(リクルートワークス研究所主任研究員  
・本件に関するお問合せ先)**

**酒井穰(株式会社BOLBOP)  
茂木崇史(株式会社BOLBOP)  
石川孔明(株式会社BOLBOP)**

**レポートはホームページからダウンロードいただけます。**  
[http://www.works-i.com/pdf/140417\\_olp.pdf](http://www.works-i.com/pdf/140417_olp.pdf)

1. 2012年ロンドンオリンピックのレビュー
2. 2020年東京オリンピック 人材ニーズ予測
3. 2020年までに期待される構造変革

**【参考資料】 日本の人材マーケット**

成熟した先進国の首都で開催された

# 2012年ロンドンオリンピックのレビュー

---

## オリンピックの開催地

---

1964	東京(日本)
1968	メキシコシティ(メキシコ)
1972	ミュンヘン(西ドイツ)
1976	モントリオール(カナダ)
1980	モスクワ(ソ連)
1984	ロサンゼルス(アメリカ)
1988	ソウル(韓国)
1992	バルセロナ(スペイン)
1996	アトランタ(アメリカ)
2000	シドニー(オーストラリア)
2004	アテネ(ギリシャ)
2008	北京(中国)
2012	ロンドン(イギリス)
2016	リオデジャネイロ(ブラジル)
2020	東京(日本)

# 成熟都市で開催されたオリンピック

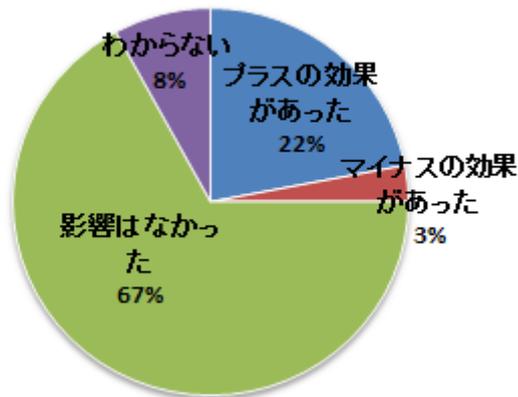
## ●発展途上国のオリンピック

- ・経済成長のアクセラレーター(インフラ整備や観光客誘致など)
- ・オリンピック・レガシー(未来への遺産)

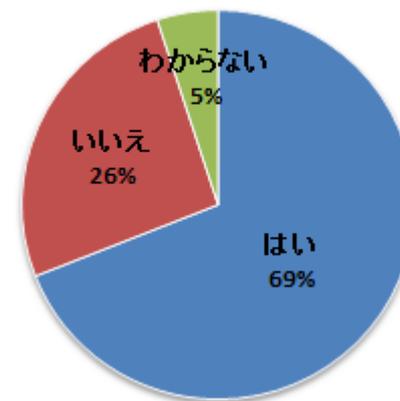
## ●2012年ロンドンオリンピック

- ・成熟都市における社会課題の解決機会  
(失業問題や社会的弱者の雇用促進、最貧地域の再開発等)
- ・経済効果が感じられなくても、よい税金の投資先となりうる

オリンピックは地域への経済効果があったか？



オリンピックは税金を投資する価値があったか？



出所: ComRes "BBC Olympics Legacy Survey"

## 労働市場で不利な立場にある人材の雇用創出を目標化

図表7: ロンドンオリンピック・パラリンピック組織委員会の雇用目標

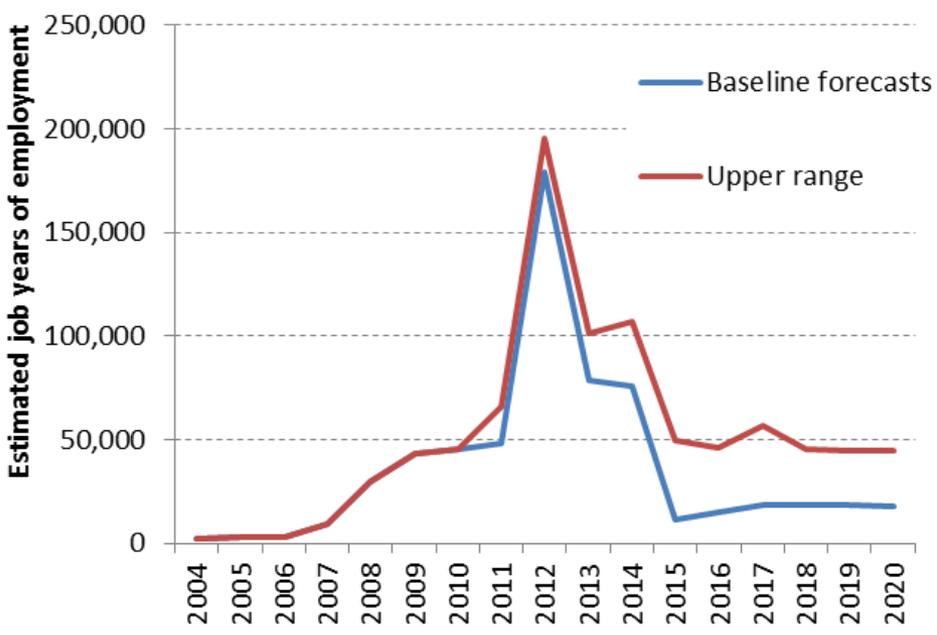
多様性	目標値	2012年の達成率
障がい者	3-6%	9%
エスニック・マイノリティ	18-29%	40%
LGBT	5-7%	5%
女性	46-54%	46%
30歳以下	20-30%	36%
50歳以上	10% +	15%

出所: "Olympic Job Evaluation Final Report" Mayer of London 2013

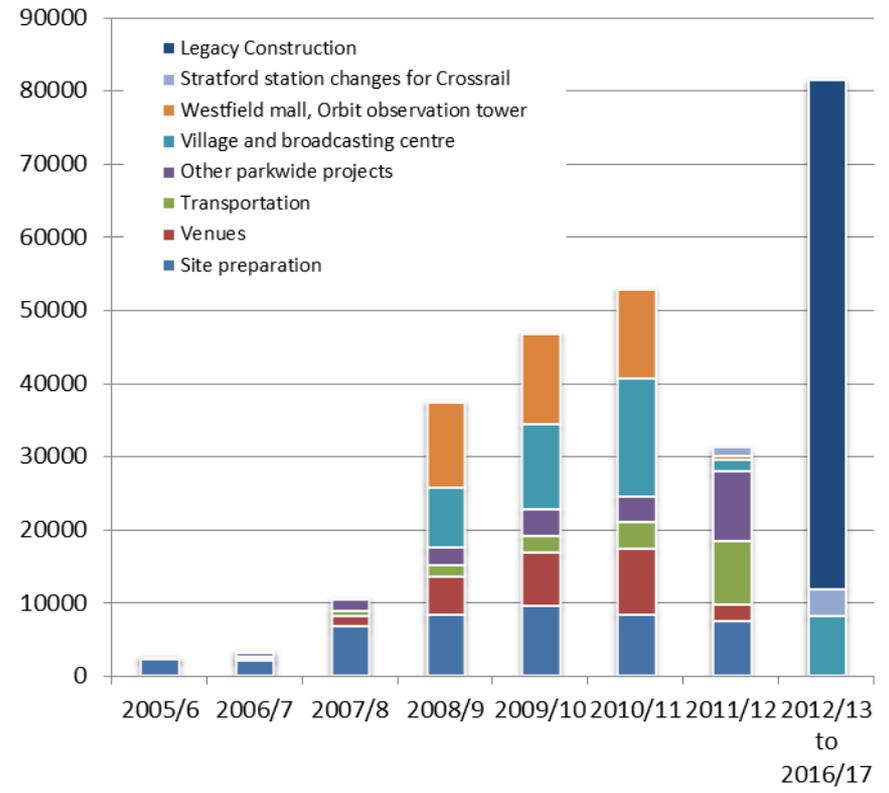
# オリンピックが喚起する雇用の特徴

●オリンピックによって発生する雇用は開催年にピークを迎える「一過性の強い」雇用  
 ⇒ 安定的な継続雇用を生み出すわけではない

ロンドンオリンピックにともなう  
人材ニーズの時系列推移



ロンドンオリンピックにともなう  
建設業の人材ニーズの時系列推移



出所：Oxford Economics

出所：Oxford Economics

# 雇用創出効果(2004-2020年)

## ●ロンドンオリンピックにより75.6万人の雇用が創出される見込み

(2012年英国雇用者数2943万人)

## ●雇用創出数が多いのは、「卸売・小売業」12.0万人、「学術研究、専門・技術サービス業」10.1万人、「観光・警備・事務などサービス業」9.0万人、「建設業」7.9万人

産業分類	Average				
	Direct	Indirect	Induced	Total	Total(%)
農林水産業	0	6,250	7,310	13,560	1.79%
鉱業	0	17,870	2,875	20,750	2.75%
製造業	20,535	24,565	17,110	62,210	8.23%
電気・ガス・熱供給・水道業	4,315	4,185	3,150	11,645	1.54%
建設業	47,520	25,735	5,755	79,010	10.46%
卸売・小売業	24,930	18,805	76,710	120,445	15.94%
運輸業	4,240	15,270	18,245	37,755	5.00%
飲食・宿泊	9,575	2,695	38,745	51,015	6.75%
情報通信業	13,445	8,215	6,865	28,530	3.78%
金融・保険業	7,240	5,140	10,960	23,340	3.09%
不動産業	3,580	2,365	8,605	14,550	1.93%
学術研究、専門・技術サービス業	42,440	40,775	17,970	101,190	13.39%
観光・警備・事務などサービス業	32,270	39,070	18,495	89,835	11.89%
行政	3,880	2,705	2,390	8,970	1.19%
教育	6,100	5,565	7,150	18,820	2.49%
医療・ヘルスケア	17,200	2,115	9,490	28,805	3.81%
芸術・娯楽	13,665	5,125	13,210	32,005	4.24%
その他サービス	4,290	2,835	6,005	13,130	1.74%
<b>トータル</b>	<b>255,225</b>	<b>229,285</b>	<b>271,040</b>	<b>755,565</b>	<b>100.00%</b>

出所：”Report 5: Post-Games Evaluation : Meta-Evaluation of the Impacts and Legacy of the London 2012 Olympic Games and Paralympic Games”, Department for Culture, Media & Sport, 2013

- ロンドンオリンピックの経済効果はロンドン35.9%、  
その他地域64.1%
- 雇用効果はロンドン25.9%、その他地域74.1%  
⇒ オリンピックの波及効果は全国に及ぶ

## GVA

地域	GVA(£m)	割合
ロンドン	12,285	35.9%
その他	21,935	64.1%
合計	34,220	100.0%

## 雇用誘発数

地域	雇用誘発数	割合
ロンドン	195,310	25.9%
イングランド(ロンドン除く)	463,145	61.3%
スコットランド	62,400	8.3%
ウェールズ	20,755	2.7%
北アイルランド	13,935	1.8%
合計	755,545	100.0%

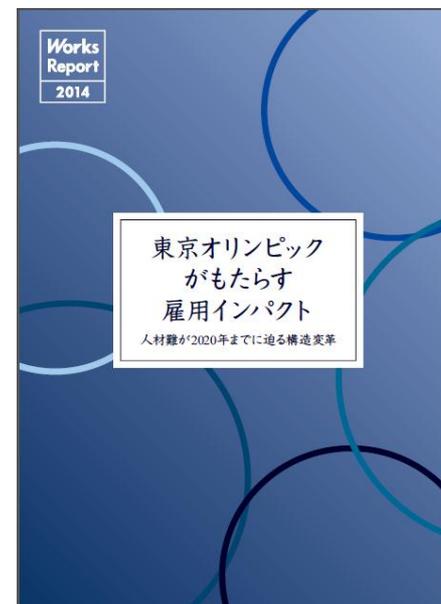
出所：”Report 5: Post-Games Evaluation : Meta-Evaluation of the Impacts and Legacy of the London 2012 Olympic Games and Paralympic Games”, Department for Culture, Media & Sport, 2013

※GVA(Gross Value Added)・雇用誘発数はともに低位推計と高位推計の平均値

# 2020年東京オリンピック 人材ニーズ予測

## ＜予測方法の概略＞

東京オリンピックによってもたらされる経済インパクトを、日本総合研究所による経済予測の需要増加額の平均値5.3兆円に、景気循環研究所による前倒しで発生する建設公共投資2.7兆円を加えた8.0兆円と想定し、東京オリンピックによる雇用誘発数(人材ニーズ)を算出した。そのうえで、ロンドンオリンピックの雇用誘発数の産業別と時系列のデータを用いて、東京オリンピックの産業別と時系列の雇用誘発数(人材ニーズ)を算出した。



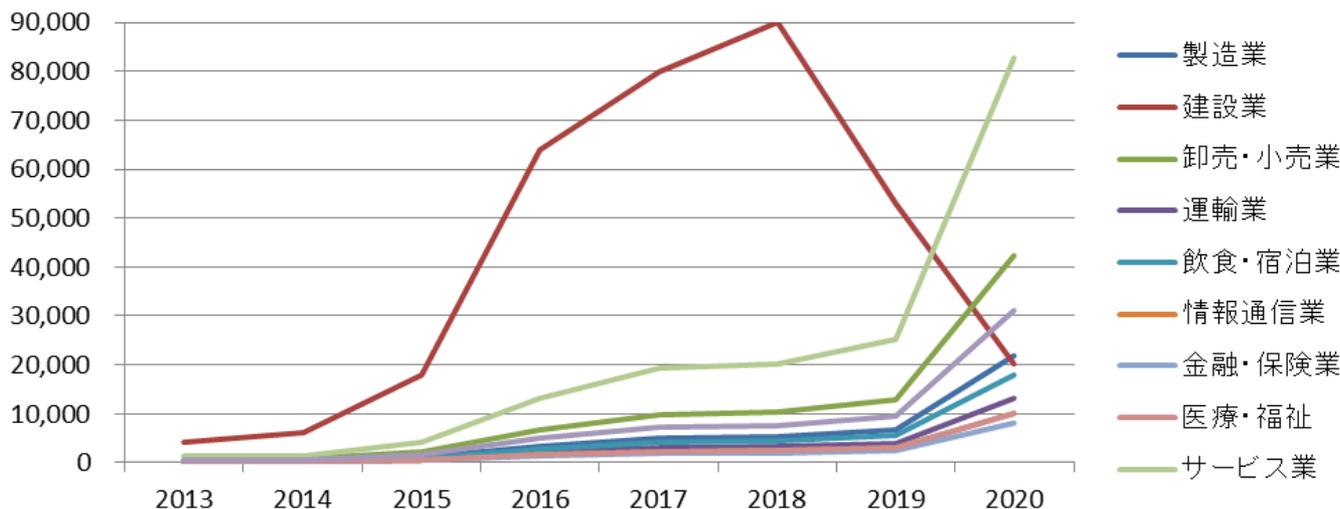
- 東京オリンピックによって全国で81.5万人の人材ニーズが発生する
- 産業別には、建設業33.5万人、サービス業16.8万人が2大ニーズ  
卸売・小売業8.5万人、飲食・宿泊業3.6万人も加えると、対人サービスの人材ニーズも大きい

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	<b>815,250</b>	62,700,000	<b>1.3%</b>

※人材ニーズは予測値。就業者数の出所は総務省「労働力調査」2012年

- 建設業は2020年に向けて前倒しで人材ニーズが発生する
- 他の産業の人材ニーズは一過性が強く2020年にピークを迎える

産業別人材ニーズ



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	合計
製造業	340	350	1,080	3,470	5,080	5,330	6,650	21,830	44,130
建設業	4,170	6,010	17,990	63,840	79,950	90,060	53,140	20,140	335,300
卸売・小売業	660	680	2,090	6,710	9,840	10,320	12,880	42,270	85,440
運輸業	210	210	660	2,100	3,080	3,230	4,040	13,250	26,780
飲食・宿泊業	280	290	890	2,840	4,170	4,370	5,450	17,900	36,190
情報通信業	160	160	500	1,590	2,330	2,440	3,050	10,010	20,240
金融・保険業	130	130	410	1,300	1,910	2,000	2,500	8,190	16,580
医療・福祉	160	160	500	1,610	2,350	2,470	3,080	10,110	20,430
サービス業	1,290	1,340	4,100	13,160	19,290	20,230	25,250	82,880	167,530
その他	480	500	1,530	4,920	7,210	7,560	9,440	30,990	62,640
合計	7,860	9,850	29,740	101,530	135,210	148,010	125,470	257,590	815,250

# 発生する人材ニーズの評価

- 人材ニーズは累積で81.5万人(2012年の就業者に占める割合1.3%)、  
2020年に最多人材ニーズ25.8万人(2012年就業者に占める割合0.4%)
- 建設業や販売・サービス業は足元で既に人材獲得難  
⇒この雇用情勢が続けばオリンピックに向けて人材がさらに逼迫する
- 人材ニーズがあっても人材調達できる保証はない

	2013年計		
	有効求人	有効求職者	有効求人倍率
管理的職業	6.9万人	9.3万人	0.74
専門的・技術的職業	493.1万人	333.0万人	1.48
事務的職業	203.1万人	770.8万人	0.26
販売の職業	306.4万人	287.1万人	1.07
サービスの職業	531.4万人	306.2万人	1.74
保安の職業	68.9万人	17.1万人	4.03
農林漁業の職業	15.0万人	16.6万人	0.90
生産工程の職業	201.3万人	278.8万人	0.72
輸送・機械運転の職業	129.0万人	93.3万人	1.38
建設・採掘の職業	109.4万人	46.1万人	2.37
運搬・清掃・包装等の職業	190.1万人	407.3万人	0.47
分類不能の職業	0.0万人	151.9万人	0.00
職業計	2254.6万人	2717.5万人	0.83

- <ミスマッチの主な原因>
- ・労働条件
  - ・賃金
  - ・勤務時間
  - ・勤務日
  - ・勤務地
  - ・能力・経験
  - ・仕事内容
  - ・志向ややりがい
  - ・職場の雰囲気 …

出所:厚生労働省一般職業紹介状況(職業安定業務統計)

# サービス業・建設業における人材難の構造

## サービス業

### ●労働条件が相対的に低い

賃金の低さ、不規則な勤務時間・休日、雇用契約期間の短さ、スキル形成機会の乏しさ等

### ●人材の入れ替わりが激しい、流動的な人材マーケットである

人材マーケットに常時、賃金等の条件差があまりない求人が多数存在する。仕事が見つかりやすい反面、すぐに人材が仕事を辞めてしまうため、慢性的に人材定着に苦勞している企業が多い。

### ●効率性を追求した業務オペレーションが、多様な人材の受入れを阻むことがある

サービス業では、「使いやすい」人材を前提とした均質的な人材マネジメントやITの導入によって、業務フローを徹底的に効率化している。そのような中に、労働時間や体力など何らかの「制約」を抱える人材(主婦、高齢者等)を受け入れることは難しい。多忙を極める現場は、これまでとは異なるタイプの人材を活用するために、業務フローや人材活用の仕方を変えるだけの余裕がない。

## 建設業

### ●待遇や将来性に対する懸念

危険でハード、転居をとまなう仕事に対する敬遠。建設投資が長く減少を続けてきたことにとまない(1997年75兆円→2010年42兆円)、賃金水準も下降の一途をたどってきた。

### ●技能形成に時間がかかるため、外部から建設関連職への転身(新規参入)が難しい

現場経験の重要性と細分化された専門性により入職が難しい。「職人」になるためのキャリアパスがみえにくい。

### ●人材マーケットが前時代的で人材調達の機動性に欠ける

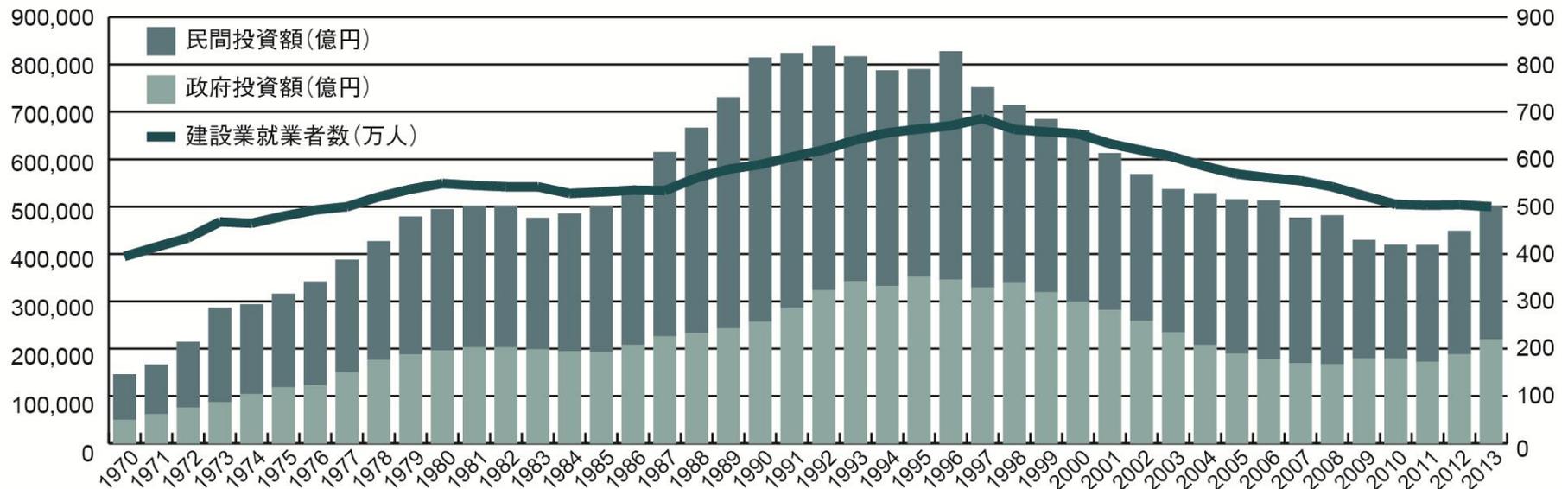
建設業は、不法就労等のリスクを抑止するための独自規制や、公的投資の比重の高さといった他産業とは異なる産業特性をもち、人材調達においてもハローワークや民間の需給調整機能が十分発達していない。加えて、建設業特有の重層下請け構造には、利益やリスクを分散するかわりに人材調達における機動性を損なう側面がある。

### ●東日本大震災の復興ニーズとの重複

# 参考：建設業の人材調達

- 人材ニーズが発生してから人材を調達できるまでにタイムラグがある(機動的な人材調達ができない構造)
- 重層下請構造／職種(専門性)の細分化／5～10年の現場経験

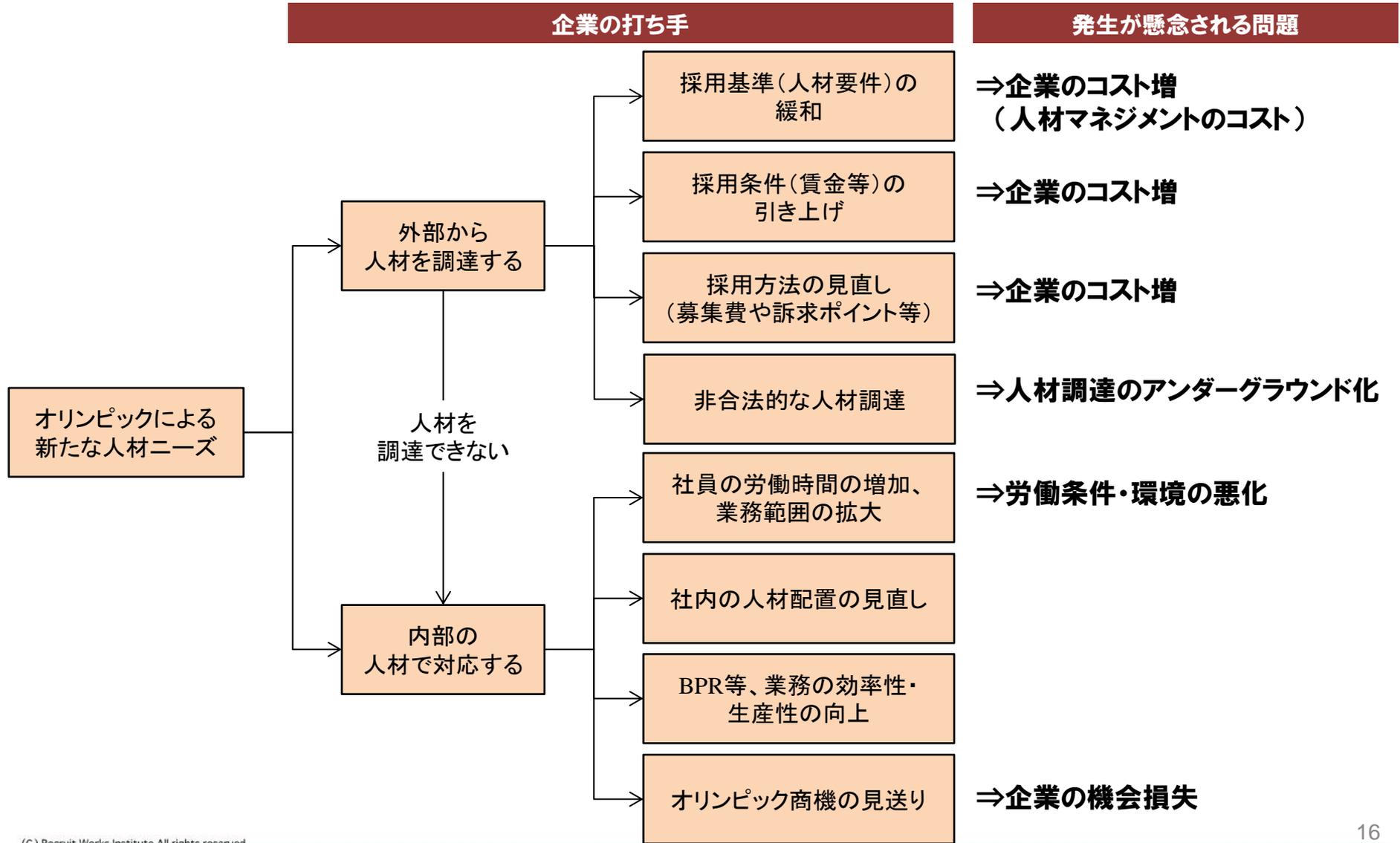
## 建設業界の投資額、就業者数の推移



出所：国土交通省「建設投資見通し」(2011年度、2012年度は見込み、2013年度は見通し)／総務省「労働力調査」(年平均)

# 東京オリンピックに向けて懸念される問題

## ● 人材ニーズが逼迫することで企業・個人・労働市場でポジティブ・ネガティブな取り組みが同時多発的に発生する



# 2020年までに期待される構造変革

東京オリンピックにともなって全国で81.5万人の  
新たな雇用創出が見込まれる。

だが、東京オリンピックで生まれる人材ニーズの多くは  
一時的なものであり、継続的な雇用ではない。

さらに、中心的人材ニーズである建設業・サービス業は  
構造的な人材難に陥っている。

人材マーケットのリスクが増大する。

- ・既存人材マーケットへのしわ寄せ(東日本大震災復興のための人材ニーズの圧迫)
- ・人材マーケットの流動性の増大(離職の増加、オリンピック後の失業率の反動的上昇)
- ・人材の供給不足による労働条件・環境の悪化
- ・人材調達のアンダーグラウンド化

「一過性の人材ニーズ」と「構造的な人材難」という  
2つの特徴を前提とした対策が必要

- ▶ 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す
- ▶ 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



## 社会課題を解決するための構造変革ビジョン

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」  
構造変革の契機にする

# オリンピックに向けた7つの雇用政策アジェンダ

## 1 高齢者・主婦を活かすことができる人材活用の 永続的な仕組みを創る

長期的に労働力人口が減少していく日本では、高齢者や主婦の就労促進は最重要課題である。そのような人材の就労を増やすには、現在、就労促進の最大の障害となっている企業内の人材活用の仕組みを、労働時間等、何らかの制約をかかえる人材も活用できるよう整備していかなければならない。人材活用の仕組みの変革や構築には時間がかかるため、2020年に向けて早くから取り組む必要がある。高齢者や主婦の就労促進は、オリンピック後の労働力人口の減少をみすえても極めて重要である。

## 2 若年の失業者・無業者の意欲を喚起し、 就労を促進する

高齢化が進む日本の稀少な若年人材の意欲を喚起するのにオリンピックはまたとない機会である。

## 3 学生がオリンピック・ジョブを経験する機会を創る

オリンピックは世界に視野を広げる貴重な経験となる。オリンピックの開催時期は夏季休暇と重なるため、ボランティアを含め、学生がオリンピック・ジョブを経験する機会を創る。

# オリンピックに向けた7つの雇用政策アジェンダ

## 4 国内広域労働移動（地域間幹旋）の仕組みを構築・強化する

東京オリンピックにともない関東圏を中心に発生する人材ニーズに機動的に対応するためには、国内広域労働の仕組みを強化する必要がある。国内広域労働はリーマンショックや震災などの有事には着目されるものの、知見が形式知化されていない。これまでの広域労働移動の取組みを振り返ることから始める必要がある。

## 5 外国人労働力の先駆的な活用スキームを構築する

既に「建設分野における外国人の活用に係る緊急措置」が発表されるなど対策が講じられつつあるが、オリンピックという時限的な労働力不足に対応するためには、PEOや外国企業の活用など、個人レベルではなく集団レベルでの労働力の受入れも検討の余地がある。

## 6 建設業の国内人材の育成・調達のあり方を見直す

建設業における人材調達の難しさは構造課題である。個人のキャリア形成という観点から人材の育成・調達のあり方を検討していく必要がある。

## 7 労働条件の悪化や非合法的な人材調達を抑止する

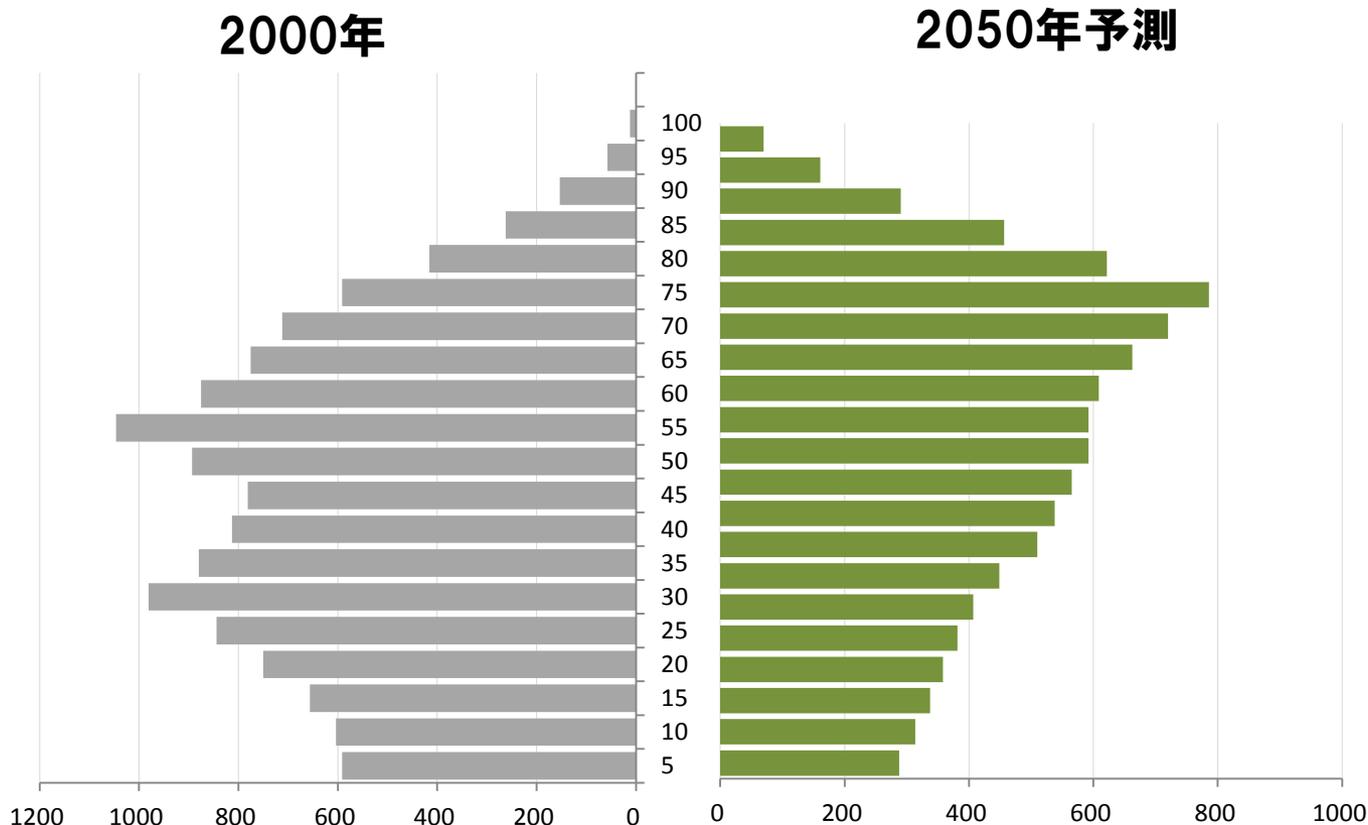
人材マーケットの安全性を高めるための啓発や指導・監督の強化が求められる。

## 【参考資料】

# 日本の人材マーケット

## 労働力人口は減少し、とりわけ若年労働力は減少する

### 日本の人口構成



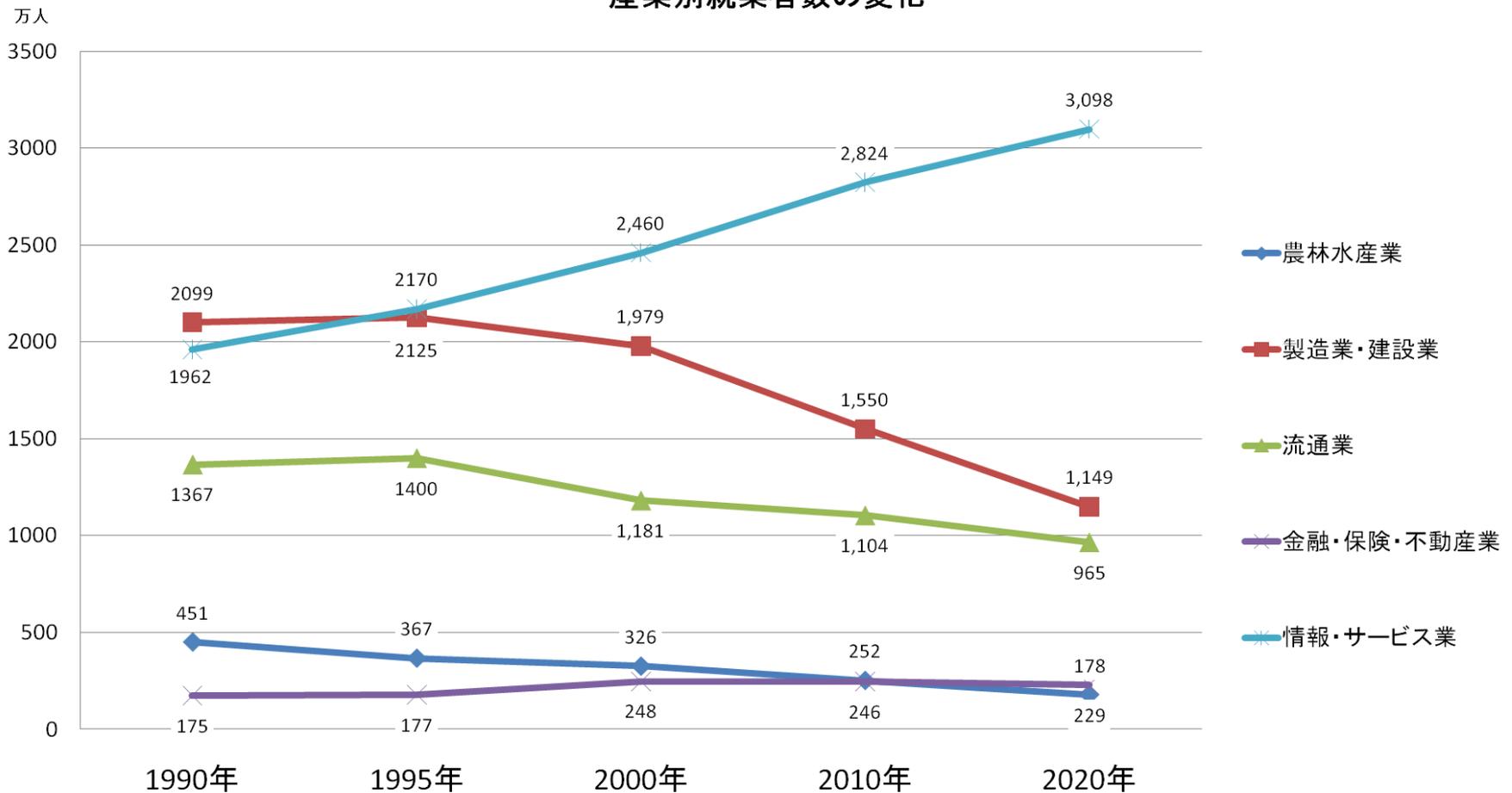
出所: 2000年: 総務省統計局『国勢調査報告』

2050年予測: 国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口(平成24年1月推計)

## 日本のこれから② 産業構造の変化

産業構造の変化により、「人材が必要なのに採れない」企業や「仕事に就きたいのに就けない」個人の増加が懸念される

産業別就業者数の変化



出所 リクルートワークス研究所『2020年の「働く」を展望する 成熟期のパラダイムシフト』

## 職種や性別によって、就業者数に大きな変化が予想される

	男性		
	2000年	2020年	変化
専門・技術職	475万人 12.4%	499万人 15.2%	24万人 2.8%
管理職	186 4.9%	127 3.9%	-59万人 -1.0%
事務・営業職	1079 28.3%	993 30.3%	-86万人 2.1%
サービス職	299 7.8%	389 11.9%	90万人 4.0%
労務作業・ 運輸通信職	1573 41.2%	1,134 34.7%	-439万人 -6.5%
その他	205 5.4%	131 4.0%	-74万人 -1.4%
職種計	3,817 100.0%	3,272 100.0%	-545万人 0.0%

	女性		
	2000年	2020年	変化
専門・技術職	381万人 10.0%	530万人 16.2%	149万人 6.2%
管理職	19 0.5%	20 0.6%	1万人 0.1%
事務・営業職	1118 29.3%	1094 33.4%	-24万人 4.2%
サービス職	379 9.9%	534 16.3%	155万人 6.4%
労務作業・ 運輸通信職	579 15.2%	374 11.4%	-205万人 -3.7%
その他	153 4.0%	76 2.3%	-77万人 -1.7%
職種計	2,629 68.9%	2,628 80.3%	-1万人 11.5%

出所 リクルートワークス研究所『2020年の「働く」を展望する 成熟期のパラダイムシフト』

## 日本は「人間関係」、他の国は「賃金」を最重視

仕事をする上で大切だと思うもの(上位3つ)										
	高い賃金・充実した福利厚生	自分の希望する仕事内容	雇用の安定性	良好な職場の人間関係	適切な勤務時間・休日	明確なキャリアパス	自分の希望する勤務地	教育研修の機会	正当な評価	会社のステイタス
日本	39.0%	51.3%	36.3%	56.0%	49.0%	10.5%	20.7%	7.0%	25.3%	4.8%
韓国	75.1%	41.3%	46.1%	30.6%	50.2%	11.6%	18.0%	6.8%	13.3%	7.1%
中国	79.0%	31.9%	31.3%	29.9%	30.3%	50.4%	18.3%	10.6%	5.6%	12.7%
マレーシア	78.8%	34.2%	37.4%	25.3%	25.7%	28.7%	18.9%	21.7%	16.1%	13.4%
インドネシア	83.1%	33.4%	23.3%	36.5%	23.1%	38.8%	14.0%	19.0%	12.8%	16.1%
インド	58.8%	29.6%	37.9%	26.3%	23.6%	31.5%	20.3%	19.7%	22.4%	30.0%
アメリカ	56.9%	52.8%	48.4%	25.8%	24.8%	19.8%	33.1%	16.3%	12.3%	9.9%
オーストラリア	52.5%	46.3%	42.8%	32.5%	33.1%	24.5%	27.6%	16.0%	13.6%	11.1%
ドイツ	58.5%	38.7%	45.2%	56.6%	37.4%	6.9%	20.0%	19.3%	11.6%	5.8%
	1位									
	2位									

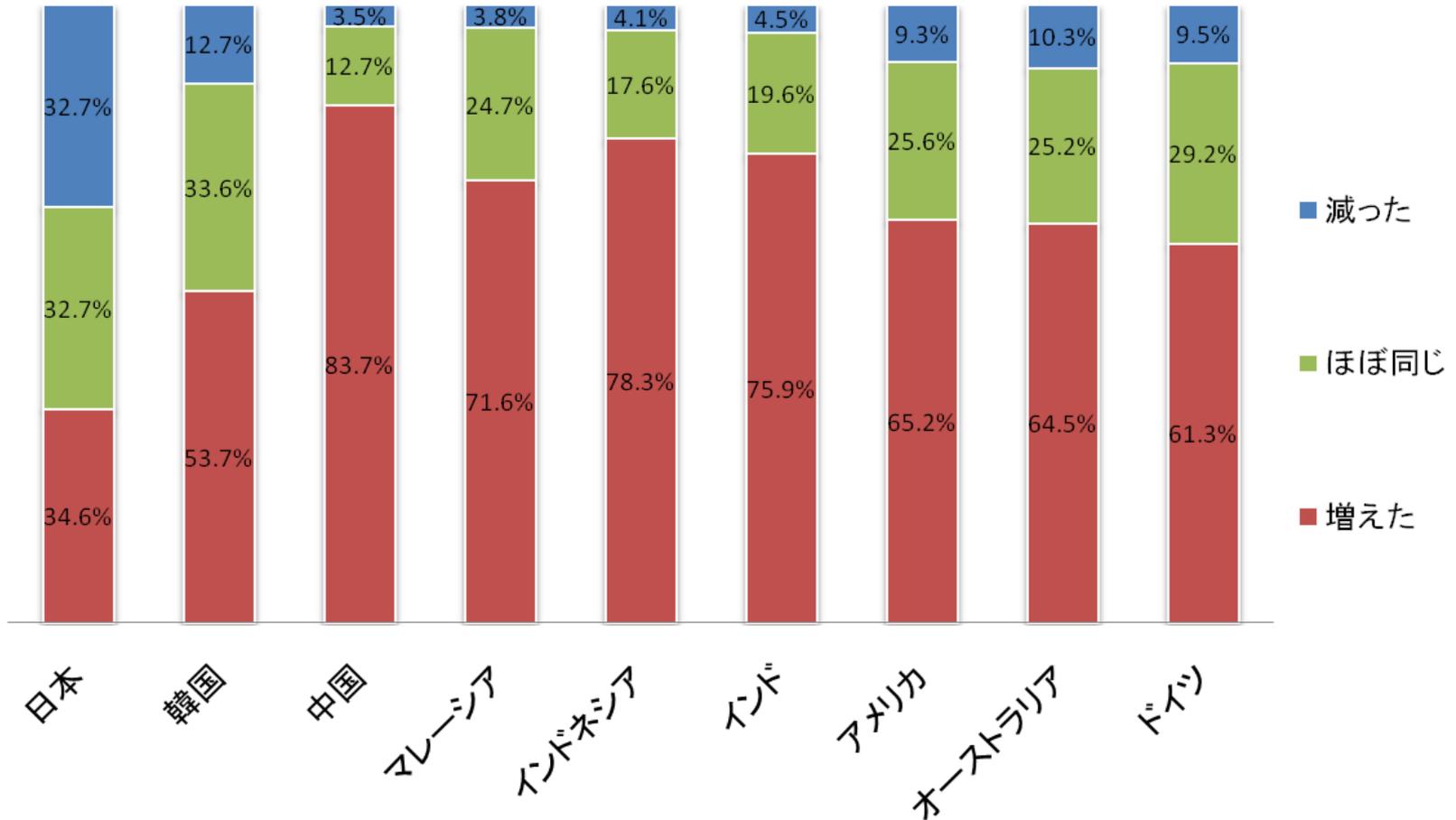
出所 リクルートワークス研究所『Global Career Survey』

※調査対象は各国20代、30代の大学卒業生

# 参考：転職による賃金変化

## 諸外国に比べ、転職による賃金上昇の可能性が低い

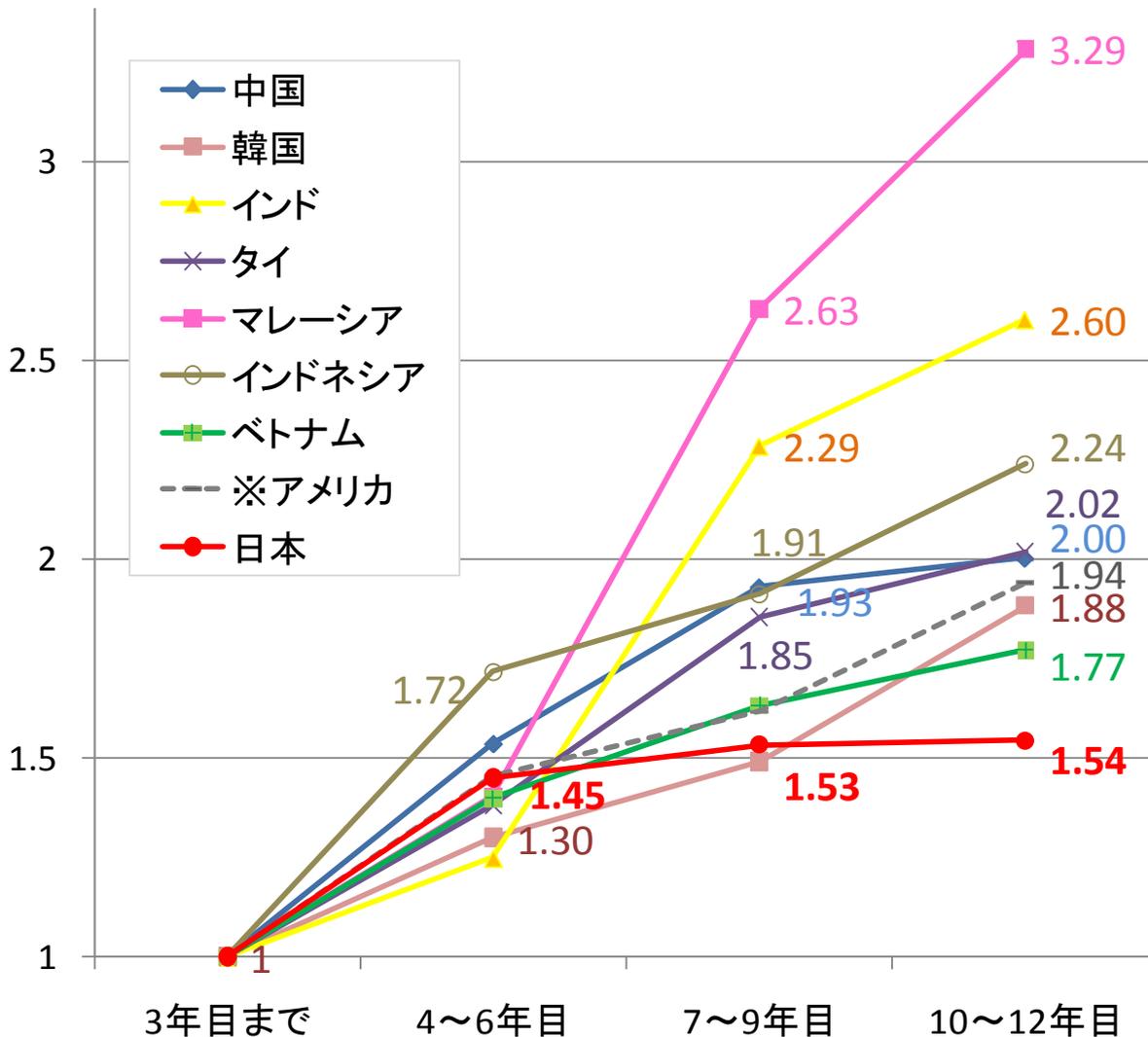
転職による賃金変化



※日本調査は海外調査と設問が異なるため、上記はあくまで参考にとどまることに留意が必要。日本調査では、転職前および1年後の年収を実数で聞いた設問から、「10%以上増えた」を「増えた」、「10%以上減少」を「減った」として割合を算出している。

## 日本は経年による賃金上昇率が小さい

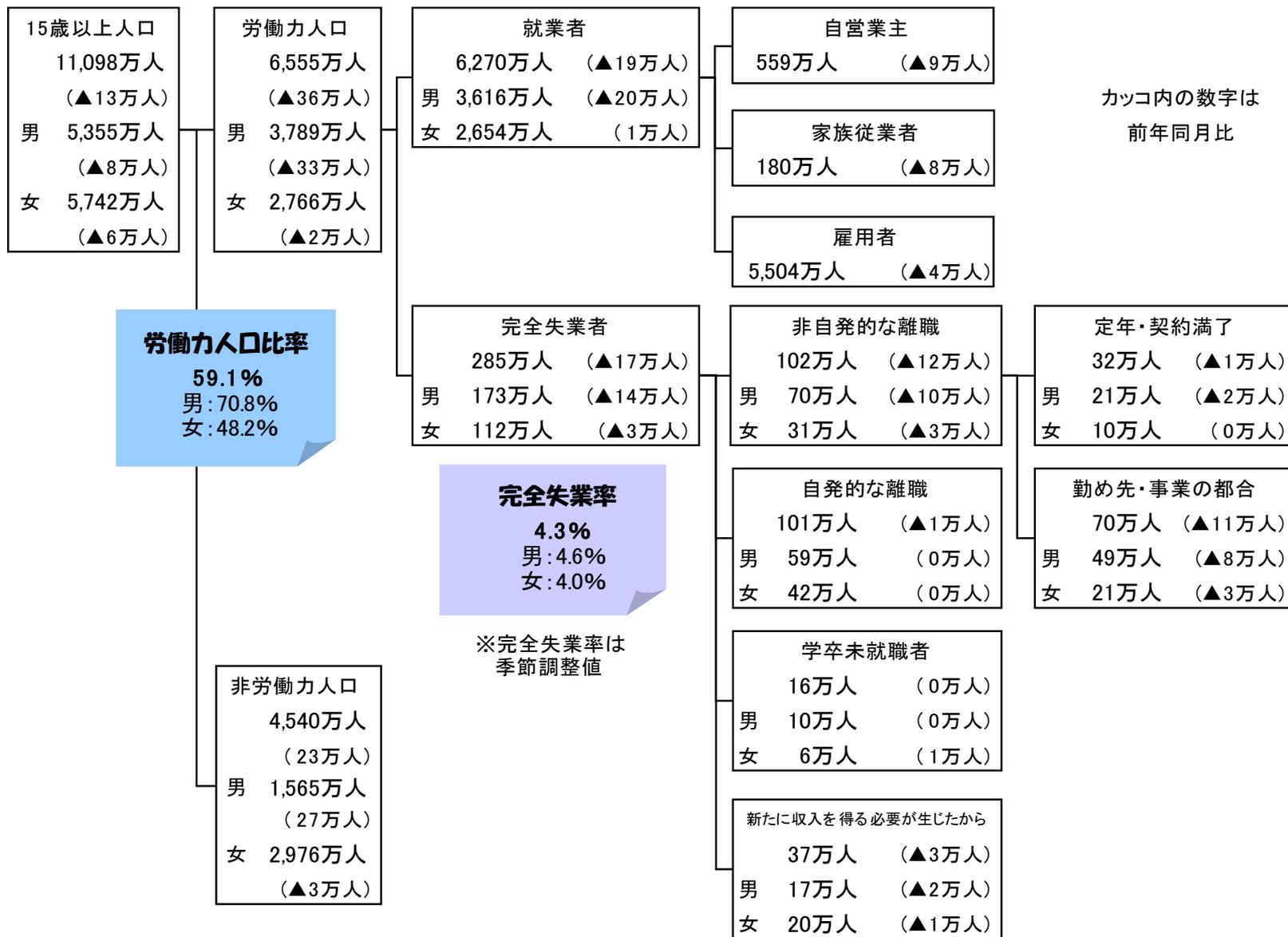
社会人3年目までを基準(=1)としたときの年収指数



昨年の年収(平均)

	年収平均 (円換算)
中国	¥1,280,513
韓国	¥1,837,305
インド	¥964,834
タイ	¥513,265
マレーシア	¥595,111
インドネシア	¥405,465
ベトナム	¥347,927
※アメリカ	¥4,885,688
日本	¥3,682,410

# 日本の就業構造(2012年)



出所:総務省「労働力調査」