

人手不足問題と埼玉県の就業構造の変化

はじめに

人手不足の状況が長期化している。過去人手不足の局面は何度かあったが、今回は人口減少や高齢化といった構造的で長期にわたる問題を主因としていることから、状況や企業の対応なども以前とは異なっている。本稿では人口減少下での人手不足の状況、これに伴う就業構造の変化についてみていく。

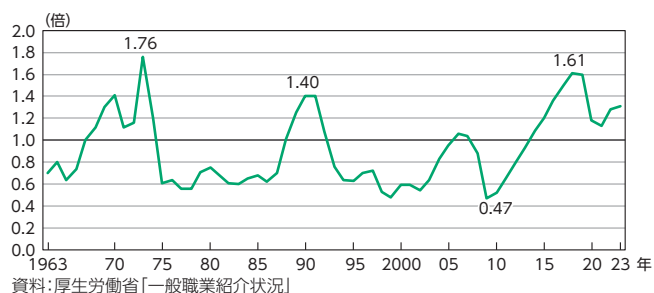
人手不足の状況

有効求人倍率をみると、2013年10月に1.03倍となり、以降ほぼ一貫して1倍を超えている。有効求人倍率は有効求人数を有効求職者数で割ったもので、1倍を上回ると人手が不足している状況を表している。

過去、大きな人手不足の局面は1960年代後半から1970年代前半（高度経済成長期）、1980年代後半から1990年代前半（バブル経済期）、2010年代以降現在まで、3度生じている。1960年代後半から1970年代前半は需要や生産の大幅な増加、1980年代後半から1990年代前半は経済活動の活発化と週休2日制など労働時間の短縮、経済のサービス化などが人手不足の要因としてあげられる。

2010年代以降の人手不足については、景気回復や、経済構造の変化に伴う雇用のミスマッチ、働き方改革などによる労働時間の短縮もあるが、過去2回と違い、人口減少による労働力の供給不足が大きな要因となっている。わが国では、2010年代以降人口の減少とともに、高齢化が進み、65歳以上人口の割合

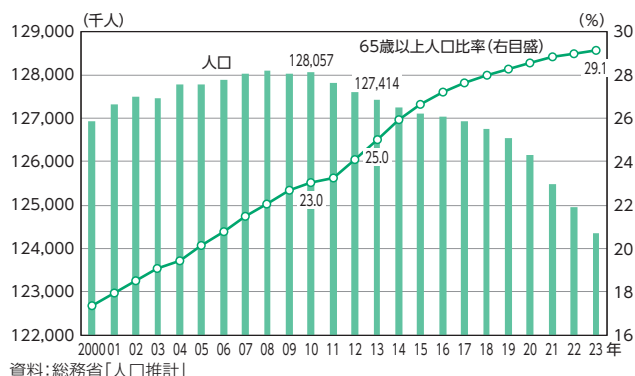
●有効求人倍率の推移(年次)



は2010年の23.0%から2013年には25.0%となった。2010年から2013年にかけて、人口減少や高齢化率の急速な高まり、人手不足といった今日まで続く特徴がはっきりと表れてきた。

有効求人倍率によりこれまでの人手不足の状況を見ると、年次で倍率が1倍を超えている期間は、1967年から1974年の8年間、1988年から1992年の5年間、2014年から2024年の11年間(継続中)と現在の人手不足期間が最も長い。今回の人手不足は人口減少、高齢化といった構造的で長期にわたることが要因となっているためと考えられる。

●人口および65歳以上人口比率の推移



埼玉県の状況

当財団では年4回埼玉県内の企業を対象にアンケート調査「企業経営動向調査」を実施し、経営上の問題点(複数回答)について聞いている。これによると、2024年10月調査では「人材・人手不足」をあげる企業が60%と最も多く、深刻な経営上の問題となっている。また、2024年7月に行った調査では、正規従業員について66.3%の企業で人手が不足としており、人手不足の要因(複数回答)については、「採用に対し応募が少ない」が78.3%と最も多く、採用したいが、全体に人が少なくなっている状況がうかがえる。

埼玉県は全国でも数少ない人口の増加県であったが、2020年をピークに人口は減少に転じた。生産年齢人口(15~64歳人口)は2000年をピークに減少が

続いており、特に2013年以降減少幅が大きくなっている。人口減少、高齢化は変えることのできない問題であるが、企業および社会全体で人手不足に対応し、経済成長を維持するなかで就業構造が変化していった。以下では、人口減少下での就業構造の変化についてみていく。

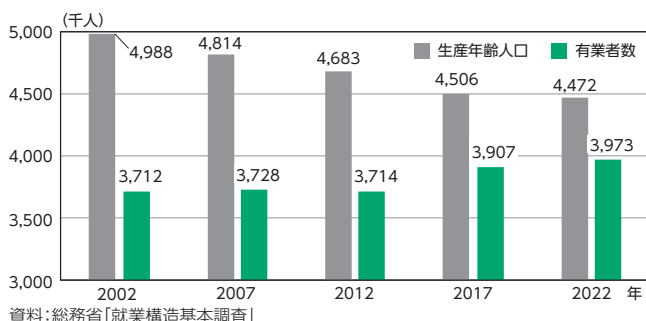
●「人材・人手不足」を経営上の問題点とする企業割合の推移(埼玉県)



埼玉県の就業構造の変化

「就業構造基本調査」によると、埼玉県の生産年齢人口は2002年の4,988千人から2022年には4,472千人と516千人、10.3%の減少となった。一方で、有業者数は同期間に3,712千人から3,973千人へと261千人、7.0%増加しており、特に、2012年以降の増加が目立っている。この間の有業者の増加要因は、高齢者と女性の有業者の増加である。

●生産年齢人口と有業者数の推移(埼玉県)

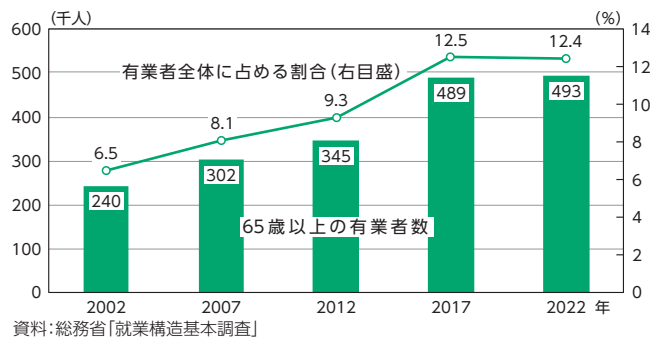


高齢者の就業状況

65歳以上の有業者数は2002年に240千人であったものが、2022年には493千人と253千人増加している。65歳以上の有業者の有業者全体に占める割合

合も、2002年の6.5%から、2022年の12.4%へと大きく上昇した。特に、人数、割合とも2012年から2017年の増加が大きい。

●65歳以上有業者数と有業者全体に占める割合(埼玉県)

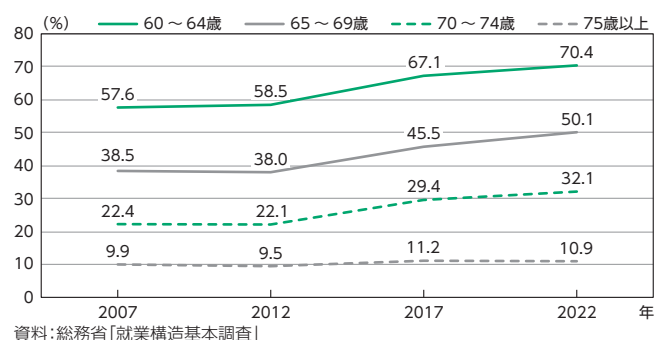


この間の60歳以上の有業率（有業者数/人口）をみると2012年から2017年にかけて、顕著な上昇がみられ、その後も上昇を続けている。2012年と2022年の有業率を比較すると、60～64歳では、58.5%→70.4%、65～69歳では38.0%→50.1%、70～75歳では22.1%→32.1%とそれぞれ大きな上昇となっている。75歳以上については9.5%から10.9%と大きな変化はみられない。

この背景には、人口減少、高齢化が進展する中で、老齢厚生年金の受給開始年齢の引き上げがあり、2012年に65歳までの雇用確保を義務化する「高齢者雇用安定法」の改正がある。その後、2020年に70歳までの就業確保を努力義務とする改正が行われた。こうした法的な措置と企業の対応が相まって、2012年以降高齢者の雇用が推進されていった。

また、この間65歳以上については有業率の上昇の他、有業者数も大きく増加したが、これは人数の多い

●年齢区分別有業率の推移(埼玉県)

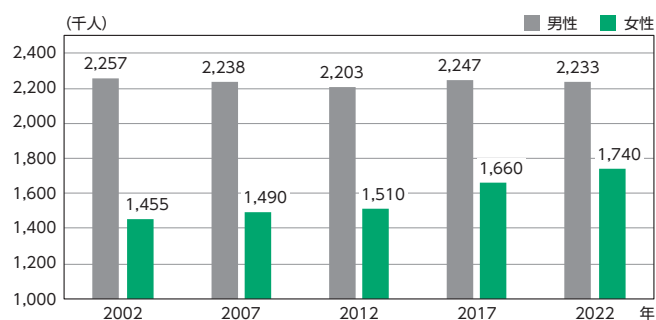


いわゆる団塊の世代が2012年以降、65歳以上の高齢者に移行していったことが大きな要因としてあげられる。

女性の就業状況

男女別の有業者数をみると、2002年から2022年の間に、男性が2,257千人から2,233千人と24千人の微減となったのに対して、女性は1,455千人から1,740千人と285千人の増加となった。また、2012年以降230千人の増加と特に多くなっている。女性については、高齢者だけでなく各年齢層で有業率が上昇している。

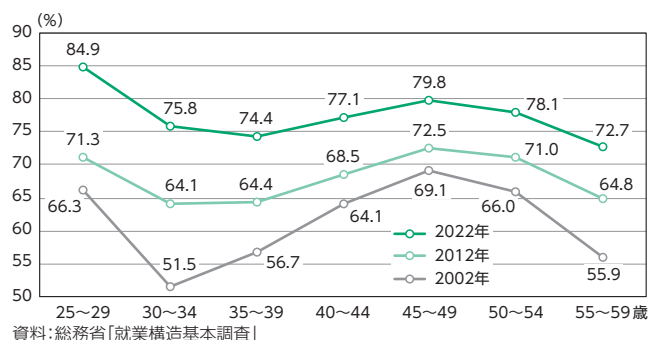
●男女別有業者数の推移(埼玉県)



女性全体の有業率は2002年の48.8%から2022年には53.0%と上昇したが、特に25～29歳で66.3%から84.9%へ18.6ポイント、30～34歳で51.5%から75.8%へ24.3ポイント上昇している。いわゆる子育て世代の上昇が顕著となっている。

育児をしている女性の(ここでは、小学校入学前の未就学児を対象とした育児をいう)有業率をみると、

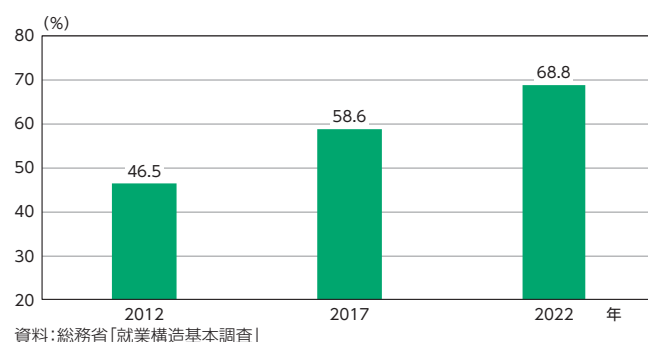
●女性の年齢区分別有業率の推移(埼玉県)



2012年に46.5%であったものが、2020年には68.8%と22.3ポイント上昇している。

この背景には、育児休業や短時間勤務、子の看護休暇などの子育て支援の政策が拡充してきたことや、企業がこうした制度を利用しやすい環境を整えてきたことがあげられる。育児をしている女性の有業者について、育児休業制度等の利用についてみると、利用しているとする割合は2012年の30.7%から2022年は41.2%と10.5ポイント上昇している。

●育児をしている人の有業率の推移(女性、埼玉県)



業種別の状況

埼玉県の有業者について業種別の人数をみると、卸売業、小売業が最も多く579千人、次いで製造業567千人、医療、福祉478千人などとなっている。2012年から2022年の増減をみると、医療、福祉134千人の増加が最も多い。医療、福祉は、高齢化に伴い必要な人手が増加している。今後、団塊の世代が全員75歳以上の後期高齢者に移行し、その後もこの世代の高齢化が進んでいくことから、医療、福祉の人手の必要性はさらに高まると考えられている。

●産業別有業者数(主要10業種、埼玉県)

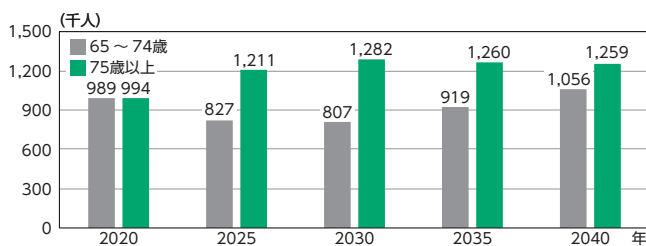
業種	2012年	2022年	増減
卸売業、小売業	609	579	▲ 30
製造業	646	567	▲ 78
医療、福祉	344	478	▲ 134
サービス業(他に分類されないもの)	242	311	▲ 69
建設業	273	285	▲ 12
運輸業、郵便業	251	280	▲ 28
情報通信業	143	229	▲ 86
宿泊業、飲食サービス業	213	210	▲ 3
教育、学習支援業	160	196	▲ 36
学術研究、専門・技術サービス業	128	165	▲ 37
総数	3,714	3,973	259

資料:総務省「就業構造基本調査」

今後の見通しと対応

国立社会保障・人口問題研究所によると、埼玉県の人口および生産年齢人口は推計期間（2050年まで）において一貫して減少を続ける。65歳以上についてみると、65～74歳では2020年の989千人から2025年827千人と162千人の大幅な減少が推計され、2030年まで減少が続く。一方、75歳以上は2020年の994千人から2025年には1,211千人と217千人の大幅な増加となる。これは、団塊の世代が2025年に全員75歳以上になることなどによる。

●65歳以上人口の推移(将来推計、埼玉県)



資料：国立社会保障・人口問題研究所
「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」

65～74歳については、2022年の有業率は40.0%と4割の人が働いているのに対して、75歳以上では10.9%にとどまっている。少なくとも年齢要因からは、これから先2030年くらいまで労働力の供給不足が深刻化することが予想される。

●団塊の世代の年齢移動（埼玉県）

単位：千人

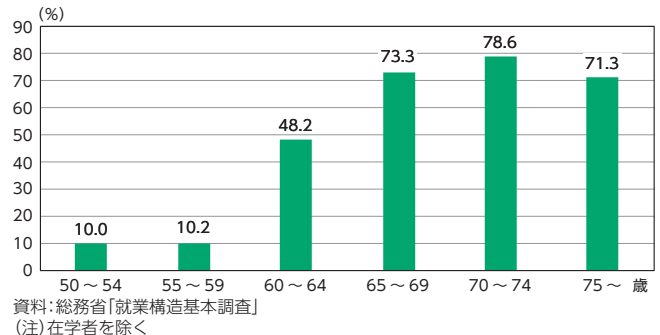
	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上
2002年	601	527	472	365	255	376
2007年	441	590	513	455	343	497
2012年	423	437	576	493	429	663
2017年	489	420	428	558	469	874
2022年	592	483	410	413	528	1,068

資料：総務省「就業構造基本調査」
(注) 網かけ部分は団塊の世代を含む

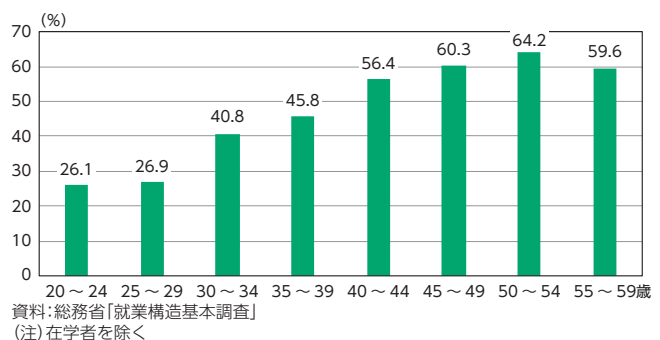
また、医療、福祉の分野で高齢化のさらなる進行により人手の供給が大きな問題となる可能性がある。

人手不足の状況が深刻化するなか、高齢者や女性の就業率の向上のため様々な施策が行われ、企業も対応し、経済の成長を持続してきた。しかし、今後は、女性や高齢者の労働力化による、人手の供給は限界に達するのではないかと意見も聞かれる。

●年齢区分別雇用者のうち非正規従業員の割合(男性、埼玉県)



●年齢区分別雇用者のうち非正規従業員の割合(女性、埼玉県)



高齢者および女性の雇用形態についてみると、男性の場合は60歳以降非正規従業員の比率が大きく上昇している。60歳以上の人を雇用する場合、雇用形態、賃金などの雇用条件を変える場合が多いからである。女性の場合は、子育て期間の有業率は上昇してきたが、子育て世代以降の非正規従業員の割合は高く、子育て終了後も正規社員として働くことが難しいことを示している。こうしたことは、現在不足している正社員について高齢者や女性を活用する余地があるとも考えられる。働くことは、それぞれ個人により判断されることであり、企業側にも様々な経営上の判断がある。高齢者にとっては健康問題が、女性にとってはいまだ子育てや家事などと仕事の両立が、企業にとっては健康管理や人件費の増加が問題であろう。

健康経営やテレワークの活用など働きやすい環境づくりを進めている県内企業も多い。社会、企業、働く人それぞれにとって、より良い制度、より良い働く環境を整備することにより、人口減少、高齢化に対応していくことが重要と考える。

(吉嶺暢嗣)