

埼玉県の労働市場の現在地

ぶぎん地域経済研究所 専務取締役／チーフエコノミスト 大西 浩一郎

このところ、県内の企業経営者からは、仕入れコストの増加による収益圧迫と並んで、人手不足の深刻化を指摘する声が多数聞かれている。これは、人口動態等に起因する構造問題であるため、社会全体にも個々の企業にも環境変化に合わせた制度・運営の見直しが求められるが、その方向性を考えるための前提として、県内の労働市場の実情をできるだけ詳細に知る必要がある。こうした認識のもと、本稿では国勢調査や就労構造基本調査をはじめとする関連統計をつぶさにみていくこととする。前半では、労働需給に関する統計を通して、現在の「人手不足」の特性について考察し、また、人口動態統計等によってその背景を考える。後半では、埼玉県における現在の就労状況について、産業別、男女別、雇用形態別にブレイクダウンしながら実態を把握する。以上を踏まえて、先行きの対応の方向性——労働供給を追加的に捻出する余地やその方策——について検討する。

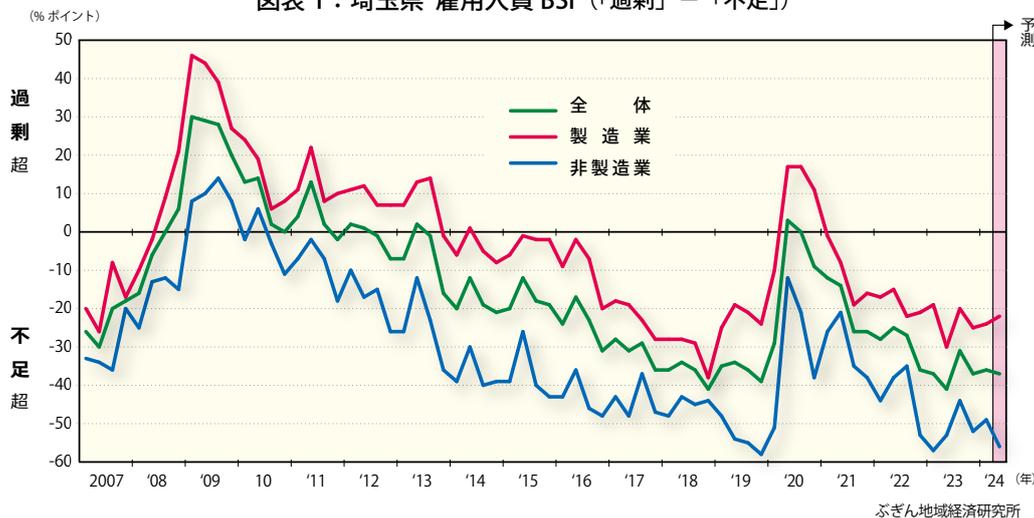
1. 労働需給

ぶぎん地域経済研究所では、「埼玉県内企業経営動向調査」を四半期毎に実施し、企業に対して業況判断等を尋ねている。この中で、雇用人員に関しては、「過剰」、「適正」、「不足」の三択から選択する形となっており、「過剰」と回答した社数構成比が

ら「不足」と回答した社数構成比を差し引いて雇用人員 BSI (Business Survey Index) を算出している(図表 1)。

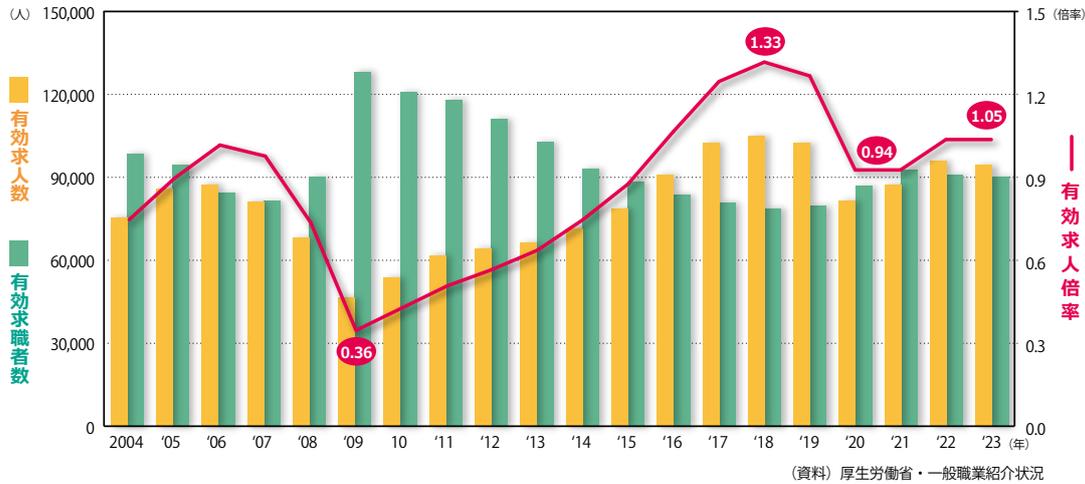
県内企業の雇用人員 BSI (全体) の推移をみると、リーマンショックを受けて 2008 年に「過剰」超に転じ、その状況は 2011 年まで続いた。2013 年後半に「不足」超に転じてからは、その幅は拡大し続け、コロナ禍前の 2019 年には過去最低のマイナス 41

図表 1：埼玉県 雇用人員 BSI (「過剰」－「不足」)





図表 2: 埼玉県の有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率の推移 (パートを含む一般、受理地別)



を記録した。コロナ禍只中の2020年には一時的に「過剰」超となることもあったが、その後経済活動が正常化していく中で、「不足」超幅は再び拡大した。2023年から足もとまでは、過去最低レベルに張り付いている状況にあるなど、深刻な人手不足が続いている。

また、業種別にみると、人手不足感は製造業よりも非製造業の方が恒常的に強く、足もとの非製造業の雇用人員 BSI はマイナス 50 を窺う水準となっている。なお、日本銀行「短観 (全国企業短期経済観測調査)」によれば、全国ベースでも労働集約型産業が多い非製造業ほど雇用人員判断は厳しくなっている。

次に、厚生労働省「一般職業紹介状況」によって埼玉県の労働需給 (ハローワーク経由) をみると、有効求人数は、リーマンショックによって落ち込んだ後、約 10 年にわたって回復したが、コロナ禍によって再度減少した。その後持ち直してはいるが、回復の足取りは重い。一方、有効求職者数は、2010 年以降減少していたが、2018 年前後で下げ止まり、以後概ね横ばい圏内で推移している。こうした中、有効求人倍率 (=有効求人数÷有効求職者数) をみると、リーマンショック時に急激に落ち込んだ後 (0.36 倍)、2018 年の 1.33 倍まで一貫して上昇したが、コロナ禍によって再び 1.0 倍を割り込んだ。その後反転しているものの、有効求人数の回復が鈍い中で、2022 年、2023 年と、1.0 倍を辛うじて上

回る水準で足踏みしている (図表 2)。

このような有効求人数や有効求人倍率の動向から推察される埼玉県の労働需給は、前に触れた雇用人員 BSI に表れていた人手不足の歴史的深刻さと比較すると、かなりの温度差がある。すなわち、有効求人数はもっと多く、有効求人倍率はもっと高くてもよいのではないかと、ということであるが、この点、今回は有効求人倍率が直近ピークをつけた 2018 年と足もと 2023 年の有効求人数を雇用形態別にブレイクダウンしてみた。その結果、①「常用」と「臨時・季節」を合わせた「一般」区分でも、「常用」のみの区分でも、有効求人数の減少はパートが主因であること、その一方で、②「正社員」に対する求人は増加していることがわかった (図表 3)。

以上を踏まえると、雇用人員 BSI に表れている深刻な人手不足は、パートによって充足できる類のも

図表 3: 埼玉県の有効求人数の 2 時点比較

	2018 年度	2023 年度	5 年間増減
パートを含む一般	104,839 人	94,490 人	▲ 10,349 人
パートを除く一般	59,863 人	57,647 人	▲ 2,216 人
パート一般	44,976 人	36,843 人	▲ 8,133 人
パートを含む常用	95,093 人	87,575 人	▲ 7,518 人
パートを除く常用	55,522 人	54,621 人	▲ 901 人
正社員	46,187 人	46,836 人	649 人
パート常用	39,571 人	32,954 人	▲ 6,617 人

一般: 常用及び臨時・季節を合わせたもの
 常用: 雇用期間の定めがないか 4 か月以上の雇用期間 (除く季節労働)
 臨時・季節: 1 か月以上 4 か月未満の雇用契約期間または季節労働

(資料) 厚生労働省・一般職業紹介状況

のではなく、中軸として会社業務を推進していくべき正社員が足りない、という性格のものであると推測される。勿論、個々の企業や現場によって状況は様々であるが、平均的な姿はこのようになっていると考えられる。

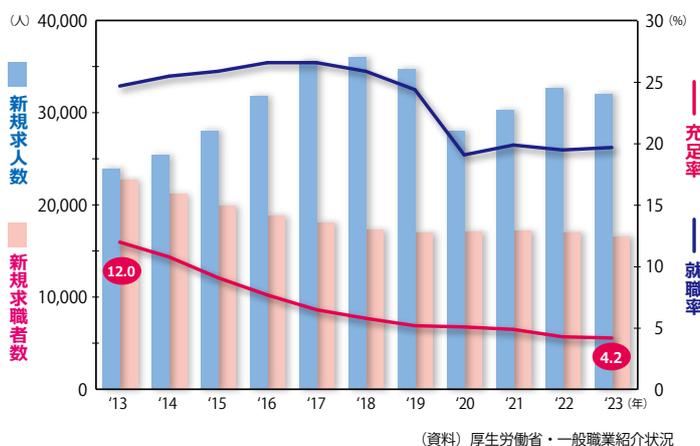
実際、埼玉県における新規求人の充足率（充足数 / 新規求人数）、新規求職者の就職率（就職件数 / 新規求職者数）をみると、後者はコロナ禍の2020年に底打ちしているものの、前者の新規求人の充足率は長期にわたって低下しており、足もと（2023年4.2%）においても低下に歯止めがかかっていない。下げ止まらない新規求人の充足率は、県内企業が、相応の経験と能力を持ち会社業務の担い手となる正社員を求人のターゲットとしていること、それゆえ充足するには時間を要することを示唆しているのではないだろうか（図表4）。

2. 人手不足の背景

前節でみた人手不足、しかも、中軸として会社業務を推進していくべき正社員が足りないといった性格が強まっている背景としては、①生産年齢人口のピークアウトと②正社員の転職市場の拡大の2点を挙げることができる。

すなわち、総務省「国勢調査」と国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」に基づいて、埼玉県の人口動態を俯瞰してみると、総人口は

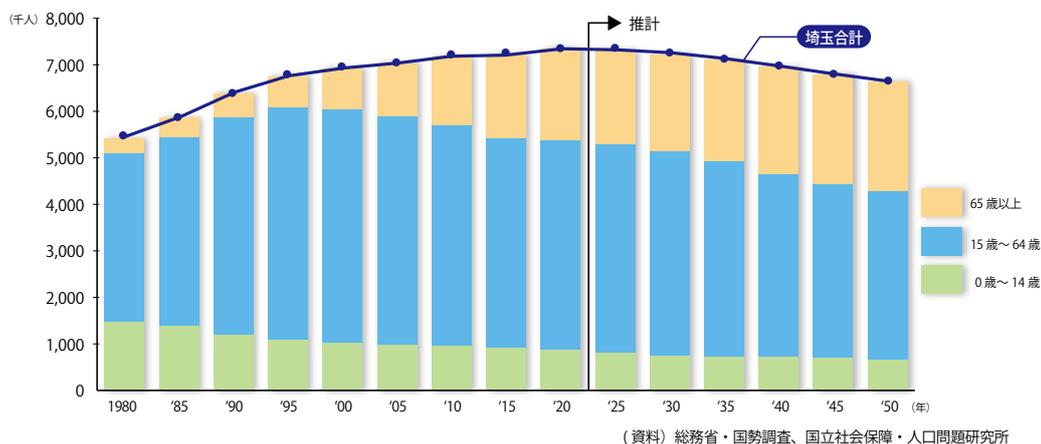
図表4：新規求人の充足率と就職率の推移



足もと2020年でピークアウトしている。しかし、これを年少人口（15歳未満）、生産年齢人口（15歳～64歳）、高齢者人口（65歳以上）の3年齢階層に分解すると、働き手の主力である生産年齢人口は、少子化と団塊世代のリタイヤなどから実は2000年にピークアウトしており、20年後の2020年時点で既にピーク比約1割も減少してしまっていることがわかる（図表5）。

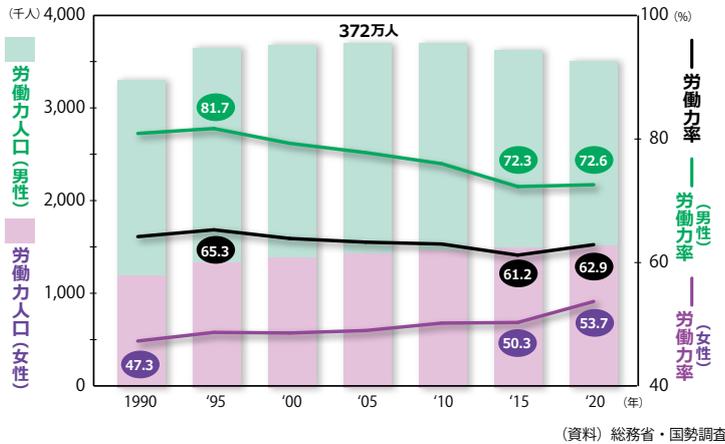
その一方で、高齢者は2000年の89万人から2020年には198万人と倍以上に増加している。一般に、高齢者ほど医療・福祉など人手を要するサービスを利用する機会が増えることから、高齢者の急増は労働需給の逼迫度を強める方向に作用していると考えられる。こうした中、国立社会保障・人口問題研究所による2050年までの推計人口では、埼玉県の総人口は2020年対比9.7%減少する見通しで

図表5：埼玉県の年齢階層別人口の推移





図表 6：埼玉県の労働力人口と労働力率



あるが、特に生産年齢人口については19.4%もの減少が見込まれている。その一方、高齢者人口はコンスタントに増加して18.6%増加する予測となっている。つまり、供給と需要の両面から労働需給は先行き一段と逼迫し、人手不足が深刻の度を増す可能性が高い。

さて、ここまでは単純に人口をみてきたが、その中で働く人の割合はどうなっているのか。引き続き「国勢調査」を用いて、埼玉県における総人口の中の労働力人口（就業者と完全失業者の合計）とその割合である労働力率（労働力人口が15歳以上の人口に占める割合）を確認する。すると労働力人口は、県内の生産年齢人口のピーク（2000年）より5年遅い2005年（372万人）にピークをつけた後、緩やかに減少している。また、労働力率は、1995年の65.3%をピークに長期にわたって緩やかな低下傾

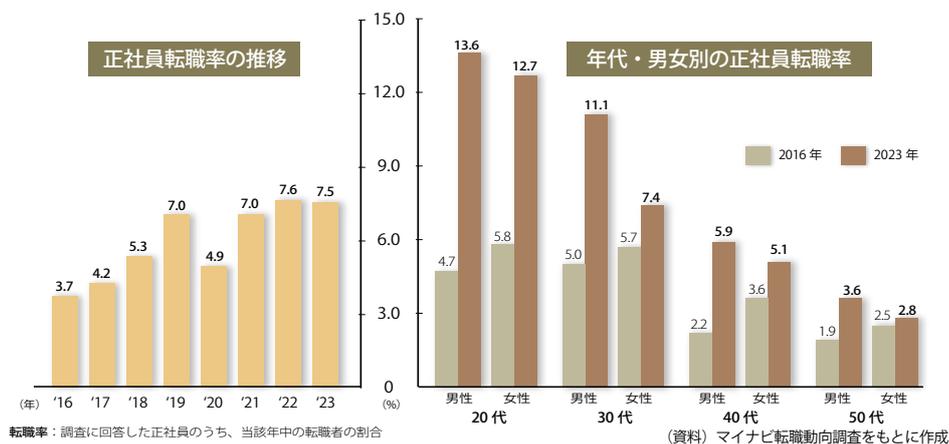
向を辿っている（図表6）。単に人口が減っているだけでなく、そのうち働く人の割合も徐々に低下してきたということを意味している。

これを男女に分けてみると、男性の労働力人口は減少傾向にあり、労働力率の低下も1995年の81.7%から2020年は72.6%と急である。一方、女性の労働力人口は長らくプラスで推移しており、労働力率も安定的に上昇している。こうした女性の労働参加の増加を主因に、全体の労働力率は低下傾向にあったとはいえ、そのペースは緩やかなものであり、また、2015年から2020年にかけては幾分持ち直した。こうしてみると、女性による労働参加を今後も推進していけるかどうかは、埼玉県の労働市場にとって重要な意味を持つと言える。

正社員中心とみられる人手不足のもう一つの背景は、正社員の転職市場の拡大である。マイナビ「転職市場調査」（全国ベース）では、20～59歳の正社員の男女（有効回答1,500件）を対象に、調査年中に転職したかを調べている。転職者の割合を示す正社員転職率をみると、2016年は全体として3.7%に過ぎなかったが、8年後の2023年には7.5%と倍以上に上昇している。これは、正社員が転職することのハードルが、働き手の意識の面からも、転職市場へのアクセスの面からも下がったことを示している（図表7）。

年代・男女別に分けてみると、20代は、男性の

図表 7：正社員転職率



正社員転職率が13.6%、女性では12.7%と非常に高くなっている。これと並んで重要な変化は、30代、40代の男性という会社業務の担い手とみられる層の転職率が、30代で2016年の5.0%から2023年の11.1%へ、40代で2.2%から5.9%へとそれぞれ著しく上昇している点である。こうした中堅、管理職層における転職の増加は、これまで述べてきた最近の深刻な人手不足の性格——正社員が足りない——と符合する。

3. 就労状況

本節では、埼玉県の就労状況を産業別、男女別、雇用形態別にブレイクダウンし、その実態を詳しく把握していくこととする。

まず、総務省「国勢調査」により県内就業者数を産業別にみると、「卸売業、小売業」が最大（構成

比15.9%）であり、次に「製造業」（同15.0%）、「医療、福祉」（同11.7%）と続いている。因みに、全国でも上位3業種は同じだが、順番は埼玉県と違って「製造業」、「卸売業、小売業」、「医療、福祉」と、1位と2位が入れ替わる。

15年前の2005年と比較すると、「卸売業、小売業」、「製造業」はそれぞれ14.0%、20.0%も減少している一方、「医療、福祉」は+60.7%と大幅に増加して、「建設業」から3位の地位を奪った。このほか、「情報通信業」も2割方増加しており、高齢化やITの普及といった社会の構造変化に合わせて、就業先も変わってきた様子が窺える。産業3部門別では、当然ながら「製造業」、「建設業」を主力とする第2次産業が減り、第3次産業は増加している（図表8-1）。

男女別の就業者数をみると、男性では、「製造業」が18.3%を占め、以下、「卸売業、小売業」、「建設

図表 8-1：埼玉県内の就業者数（15歳以上）

	2005年	2020年	構成比	05年比増減
卸売業、小売業	626,929	539,125	15.9	▲14.0
製造業	633,478	506,852	15.0	▲20.0
医療、福祉	245,726	394,956	11.7	▲60.7
建設業	301,689	244,830	7.2	▲18.8
サービス業（他に分類されないもの）	261,498	243,758	7.2	▲6.8
運輸業、郵便業	229,111	242,340	7.2	▲5.8
宿泊業、飲食サービス業	184,185	170,728	5.0	▲7.3
情報通信業	131,900	157,537	4.7	▲19.4
教育、学習支援業	140,880	154,031	4.5	▲9.3
学術研究、専門・技術サービス業	119,470	129,273	3.8	▲8.2
生活関連サービス業、娯楽業	130,948	119,571	3.5	▲8.7
分類不能の産業	90,218	113,128	3.3	▲25.4
公務（他に分類されるものを除く）	120,980	112,220	3.3	▲7.2
金融業、保険業	102,730	88,947	2.6	▲13.4
不動産業、物品賃貸業	75,611	88,599	2.6	▲17.2
農業、林業	76,708	50,284	1.5	▲34.4
複合サービス事業	28,349	17,991	0.5	▲36.5
電気・ガス・熱供給・水道業	13,873	11,994	0.4	▲13.5
鉱業、採石業、砂利採取業	852	576	0.0	▲32.4
漁業	145	140	0.0	▲3.4
第1次産業	76,853	50,424	1.5	▲34.4
第2次産業	936,019	752,258	22.2	▲19.6
第3次産業	2,412,190	2,471,070	73.0	▲2.4
総数	3,515,280	3,386,880	100.0	▲3.7

（資料）総務省・国勢調査

図表 8-2 埼玉県内の産業別就業者数

	2005年	2023年	構成比	05年比増減
男性（15歳以上、2023年上位10業種）				
製造業	441,479	347,327	18.3	▲21.3
卸売業、小売業	331,954	259,479	13.7	▲21.8
建設業	261,316	203,227	10.7	▲22.2
運輸業、郵便業	179,508	175,017	9.2	▲2.5
サービス業（他に分類されないもの）	155,145	149,226	7.9	▲3.8
情報通信業	101,872	116,750	6.1	▲14.6
医療、福祉	57,689	98,716	5.2	▲71.1
学術研究、専門・技術サービス業	83,686	83,167	4.4	▲0.6
公務（他に分類されるものを除く）	91,255	79,022	4.2	▲13.4
教育、学習支援業	63,953	66,696	3.5	▲4.3
総数	2,133,472	1,898,576	100.0	▲11.0
女性（15歳以上、2023年上位10業種）				
医療、福祉	188,037	296,240	19.9	▲57.5
卸売業、小売業	294,975	279,646	18.8	▲5.2
製造業	191,999	159,525	10.7	▲16.9
宿泊業、飲食サービス業	106,467	104,619	7.0	▲1.7
サービス業（他に分類されないもの）	106,353	94,532	6.4	▲11.1
教育、学習支援業	76,927	87,335	5.9	▲13.5
生活関連サービス業、娯楽業	73,760	70,600	4.7	▲4.3
運輸業、郵便業	49,603	67,323	4.5	▲35.7
金融業、保険業	52,169	50,035	3.4	▲4.1
学術研究、専門・技術サービス業	35,784	46,106	3.1	▲28.8
総数	1,381,808	1,488,304	100.0	▲7.7

（資料）総務省・国勢調査



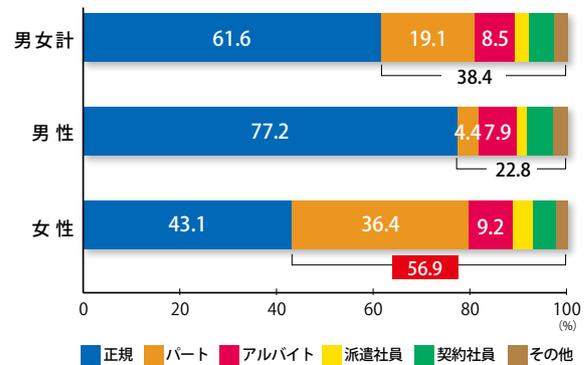
業」と続く。過去15年間の変化をみると、全体が11.0%の減少であるのに対して、この上位3業種は軒並み2割以上の大幅減少となっている。その一方で、構成比はさほど高くないものの、「情報通信業」、「医療、福祉」などの増加率は大きい（図表8-2）。

女性においては、「医療、福祉」（構成比19.9%）、「卸売業、小売業」（同18.8%）の2業種の構成比が圧倒的であり、以下、「製造業」、「宿泊業、飲食サービス業」と続いている。トップの「医療、福祉」は、15年前であれば「製造業」に次ぐ3位の地位にあったことを考えると、まさに「ゴボウ抜き」である。「医療、福祉」の過去15年間の増加数は、男性の4万人に対して女性は11万人であり、女性就労者全体の増加数とほぼ同数である。なお、「教育、学習支援業」、「運輸業、郵便業」等でも女性就業者の増加が著しい。

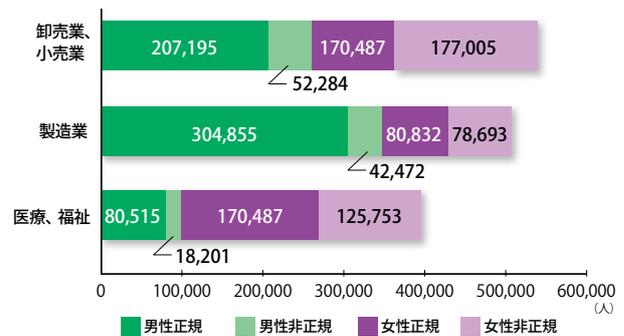
次に、国勢調査と同様に5年周期で実施されている総務省「就業構造基本調査」に基づき、雇用形態別の県内就労状況を見る。なお、「非正規」とは、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員等の合計である。図表9の通り、男女計では正規6に対して非正規が4の割合となっている。これを男女別にみると、正規・非正規のバランスは全く異なっており、男性では8割弱が正規であるのに対して、女性の正規は43.1%にとどまり、非正規が56.9%と過半を占めている。さらにその女性・非正規の多くは主婦が念頭に置かれているパートタイマーである。つまり、依然として、正社員の夫にパートタイマーの妻という従来型の家庭像が優勢であることを示している。

業種別の特徴はどうか。再び「国勢調査」を用い、埼玉県における就業者数上位3業種（「卸売業、小売業」、「製造業」、「医療、福祉」）について男女別、雇用形態別に掘り下げてみることにする。結論からいえば、さほど意外感はなく、一般的なイメージと重なると思われる。すなわち、最多の「卸売業、小売業」では、男性の正規と女性の非正規がバランスして成り立っており、2位の「製造業」では、男性の正規が主体となっている。また、過去15年間で就業者数が急増した「医療、福祉」は、正規であれ非正規であれ女性の活躍によって成り立っている（図表10）。

図表9：埼玉県の雇用形態別の就業状況（2022年）



図表10：上位3業種の担い手（2020年）

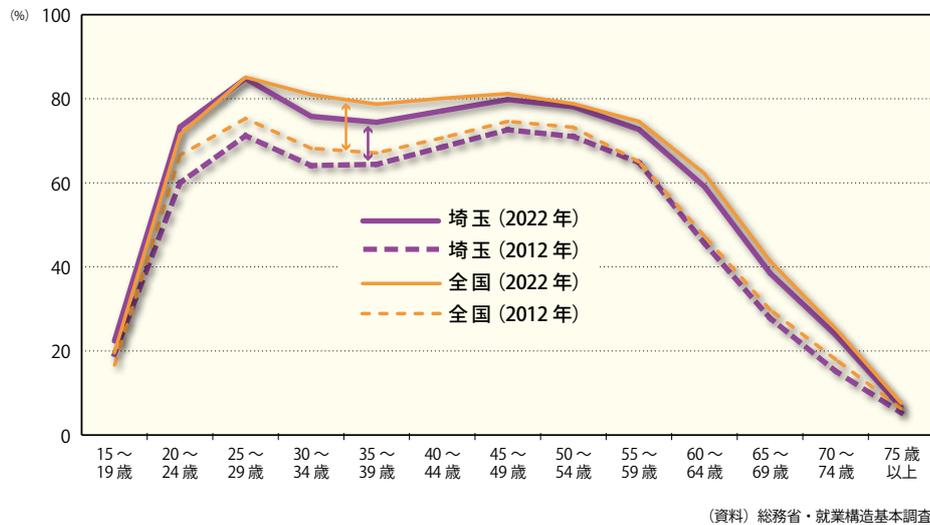


ところで、将来推計人口において高齢化の進行が見込まれるもと、人手のかかる医療・福祉サービスに対する需要は今後間違いなく増える。それだけに、社会全体として、「医療、福祉」を支えてくれている人々への感謝と配慮が必要である。ソフト、ハードの両側面から、女性が主体となっている従事者の負担を軽減する工夫を継続的に考えていくことが求められる。

4. 女性と高齢者

生産年齢人口の減少が避けられない中であっても、労働需要の増加に応じていくためには、人口の中で労働に参加する人の割合を高めたり、一人当たりの労働の量や質を高めたりする必要がある。リスクリングや女性、高齢者、外国人労働者の活用など、様々な対応策が議論されているが、ここでは女性と

図表 11：女性の有業率



高齢者に絞って、これまでの労働参加の変化と今後の労働供給の余地を考えてみることにする。女性と高齢者の労働参加は2010年代を通じて拡大したため、これ以上の伸び代はないと語られることが多いが、本当にそうなのだろうか。

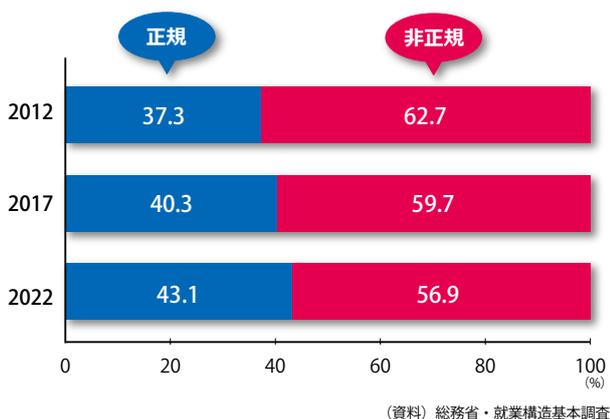
総務省「就業構造基本調査」によって、女性の有業率（15歳以上人口のうち、ふだん収入を得ることを目的とした仕事を持っている人の割合）を年齢階層別にみると、埼玉県では、過去10年で全ての年齢層で上昇している。埼玉県は、以前は各階層とも全国平均より低かったが、20歳代と50歳代は10年間で全国に追いついた。もっとも、30歳代、40歳代の有業率が低下する、いわゆるM字カーブの形状は、全国ほどには平坦化していない。M字の

両端である20歳代と50歳代が大きく上昇して「山」が高くなったから、ということもあるが、30歳代、40歳代という「谷」の部分の上昇幅が全国に対して幾分見劣りしている——例えば、30代後半の10年間上昇幅は、全国の+11.9%ポイントに対して、埼玉は+10%ポイントにとどまる——のも事実である（図表11）。このことは、裏を返せば、埼玉の30歳代、40歳代の女性は労働参加の伸び代が全国以上に大きいということである。女性の出産・子育てと仕事の両立をサポートする仕組み等をより一層拡充する余地はないか、検討する必要がある。

同じく総務省「就業構造基本調査」で、埼玉県の女性の雇用形態別（正規、非正規）構成比の推移をみると、過去10年間で正規の構成比が着実に高まってきたことがわかる（2012年37.3%→2022年43.1%）。これは、女性の高学歴化や人材囲い込みに向けた企業による正社員登用の強化、企業・行政による女性の働きやすさ向上への取り組みの成果と考えられる（図表12）。

もっとも、図表9でみたように、男性における正規の構成比は77.2%と遥かに高く、男女の差は34.1%ポイント（77.2%－43.1%）もある。この差を短期間で縮めることは難しいが、これまで女性の正規比率が着実に上昇してきたのも事実であることから、上限に達したとは考えにくい。「女性・非正規の正規化」の推進は、「正社員が足りない」とい

図表 12：女性の正規・非正規構成比の推移





う意味での現在の人手不足への対応策となり得る。引き続き、「年収の壁」や日本的なメンバーシップ型雇用の問題などへの対応をはじめとして、女性の正規化の障害を取り除いたり弱めたりする努力が求められる。

次に、過去10年間の高齢者有業率の変化をみると、60歳代から70歳代前半では着実に上昇し、60～64歳の7割、60歳代後半の5割、70歳代前半の3割が職を持つに至っている。しかし、2012年から2017年と、2017年から2022年の各5年間の伸びをみると、60～64歳では+8.7%ポイント→+3.2%ポイント、65～69歳では+7.5%ポイント→+4.7%ポイント、70～74歳では+7.3%ポイント→+2.7%ポイントと、最近になるにしたがって上昇幅は縮小している。この理由としては、コロナ禍を受けて外出・労働が敬遠され、それが継続している可能性などが考えられる(図表13)。

もっとも、50歳代後半の有業率は88.9%と、60歳代前半に比べて20%ポイント近く高い。これを踏まえると、働ける高齢者は既にほぼ働いているというある種の「天井」に達したとは言いきれないように思われる。高齢者の働きやすさを追求する社会や企業の取り組みによって、引き続き高齢者の有業率を引き上げることは可能ではないだろうか。

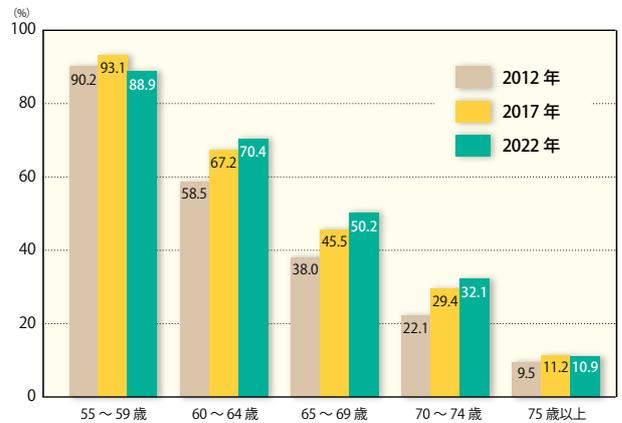
5. まとめ

以上を振り返ると、まず、埼玉県の労働需給では、企業からみた人手不足感は深刻の度を増しており、足りないのは正社員であるという性格を持っているとみられる。その背景としては、生産年齢人口の減少・高齢化といった人口動態に加えて、正社員の転職市場の拡大という構造的な変化を挙げることができる。

次に、県内の就業状況をつぶさにみると、全体として医療、福祉を中心とした第3次産業へのシフトが進展しており、その中で、女性による労働参加の拡大が多大な寄与を果たしていることがわかった。

女性と高齢者の有業率は2010年代を通じて明確に上昇してきたため、両者による追加的な労働供給

図表13：50歳代後半からの有業率の推移



(資料) 総務省・就業構造基本調査

は限界となりつつあるとの指摘も聞かれる。しかし、①女性の年齢階層別有業率をみると、埼玉県ではいわゆるM字カーブの形状が全国よりも強めに出ている、②女性の正規社員の割合をみると、これまで着実に上昇してきたとはいえ、依然として男性に比べて遥かに低い、③県内高齢者の有業率は過去上昇してきたが、50代後半の有業率と比較する限り、上限に達したとは考えにくい、といった点から、労働供給の伸び代は残されているとみられる。

将来推計人口等を考え合わせると、埼玉県において、正社員が足りないという性格の人手不足の緩和・解消は容易には見通し難い。しかし、社会全体として、または個々の企業の立場から、女性と高齢者のもう一段の労働参加や女性の正社員化の障害となっている要因に対応することによって、この人手不足問題に一石を投じることができると考えられる。

