

# 人手不足と高齢者就業促進

愛知学院大学 武内ゼミ

安藤彩生・打田蒼平・北岡想大・小泉翔太

高木貫太・高橋佳宏・平井綾奈・矢野尋太

# 目次

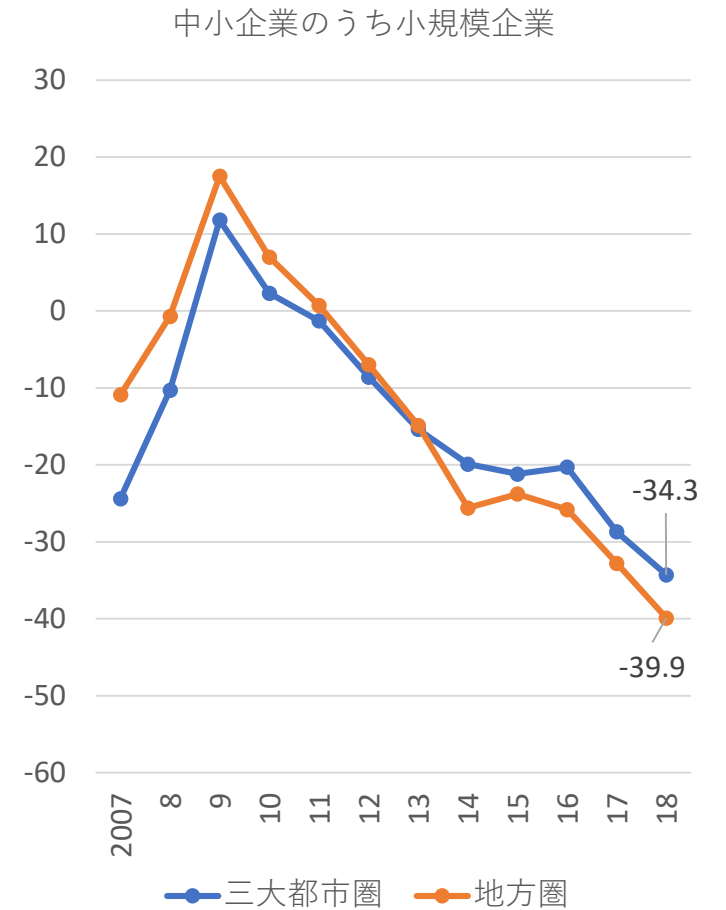
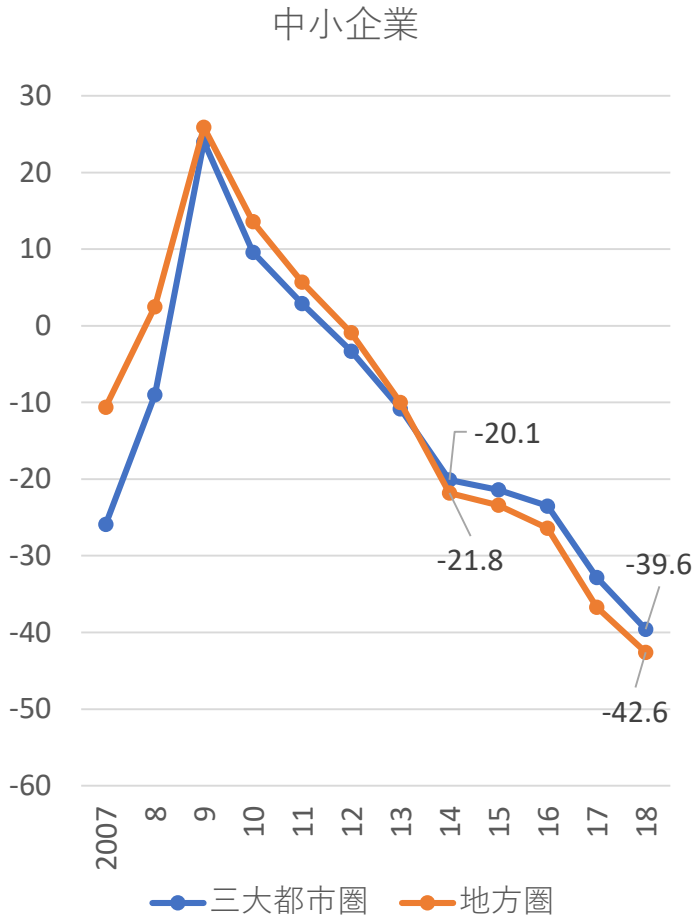
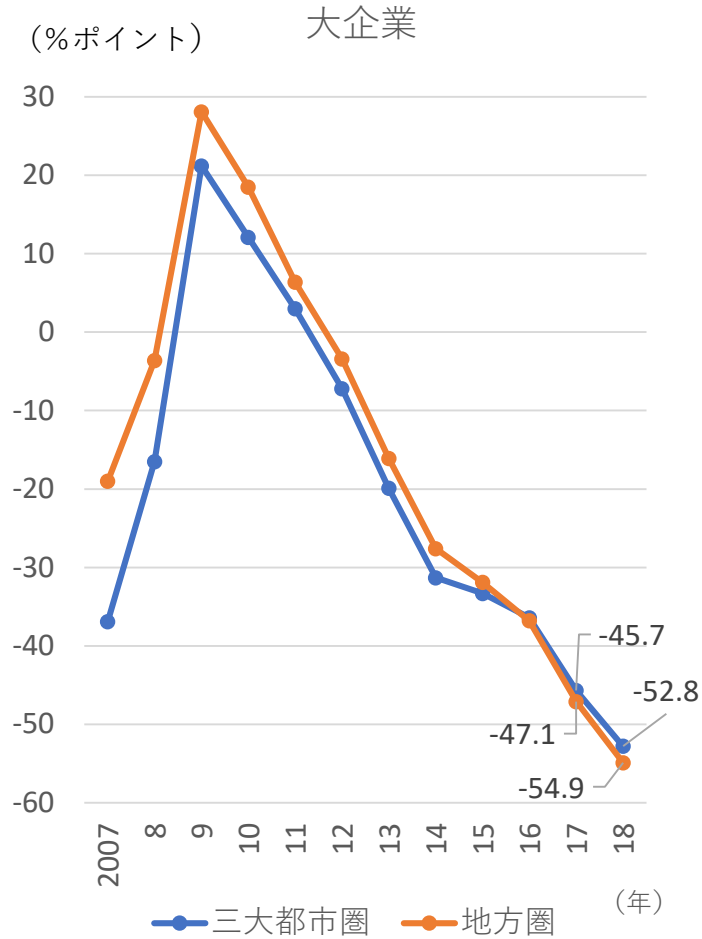
1. 人手不足の現状と本研究の目的
2. 高齢者の現状
3. 国際比較
4. 政府の取り組みと企業の対応
5. 企業の取り組み
6. 実証分析
7. まとめ

# 1. 人手不足の現状

# 人手不足の現状①

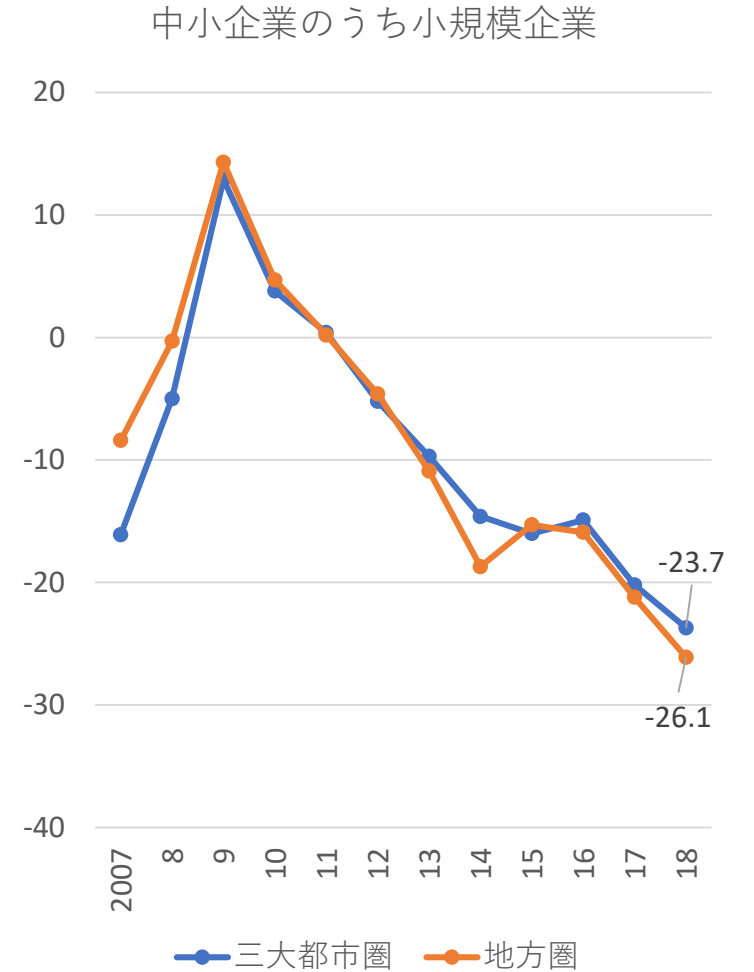
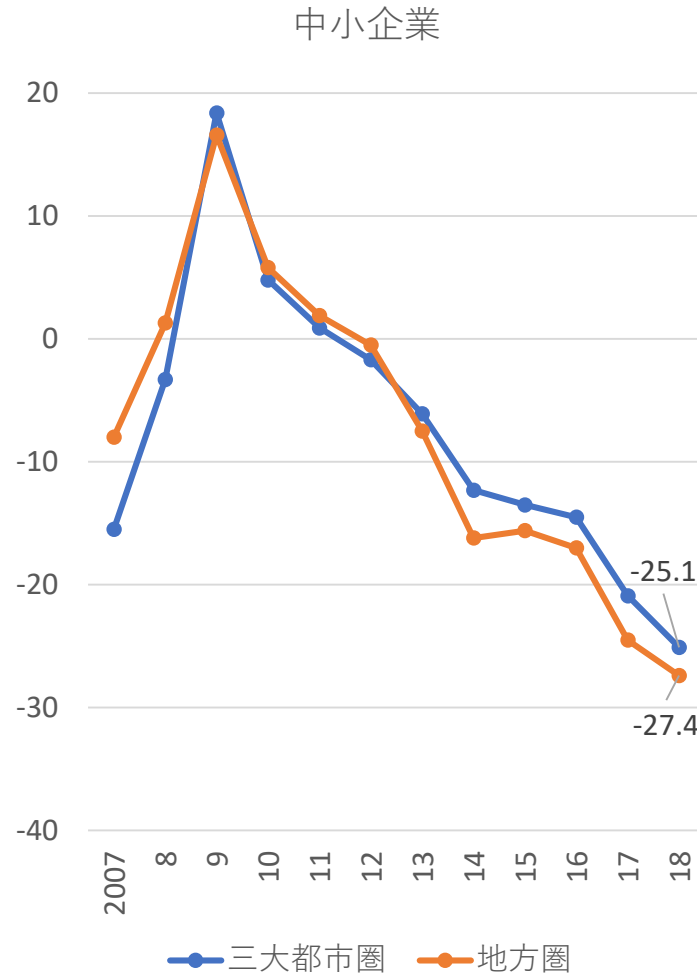
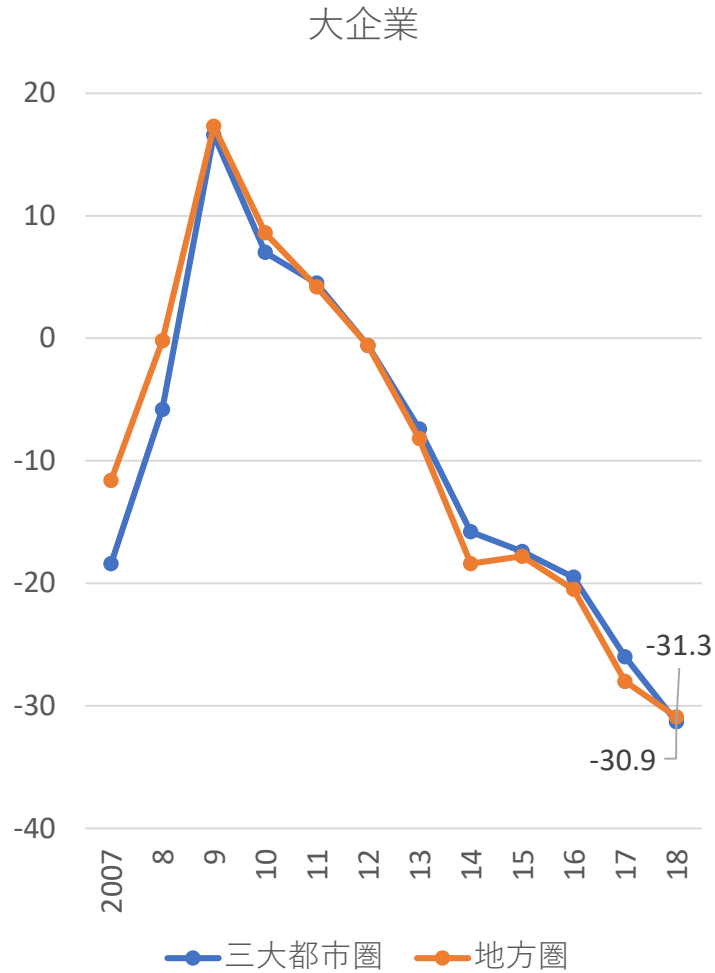
人手不足D.Iとは従業員数の状況について「過剰」と答えた企業の割合から、「不足」と答えた企業の割合を引いたもの。

## 正社員の人手不足D.I



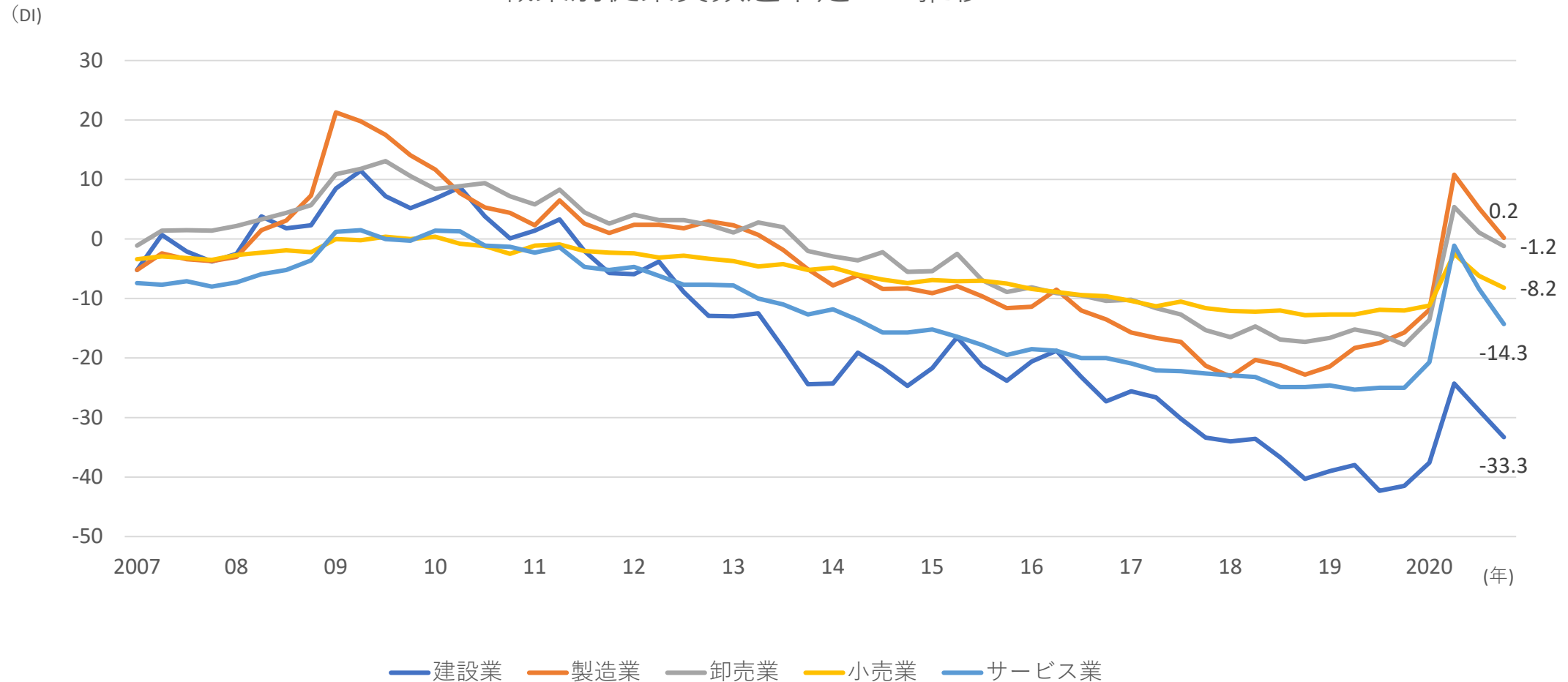
# 人手不足の現状②

## 非正社員の人手不足D. I

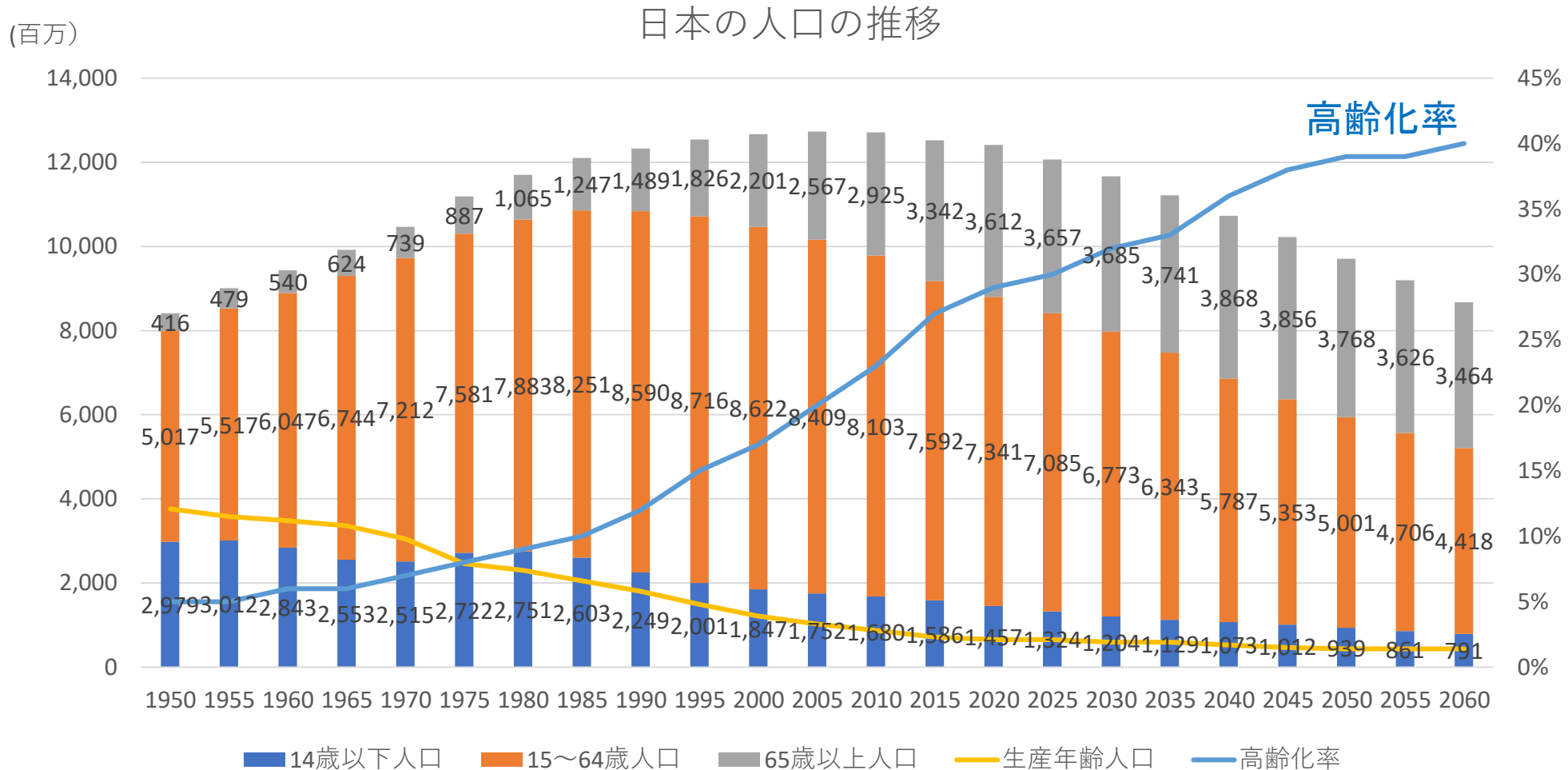


# 人手不足の現状③

職業別従業員数過不足DIの推移



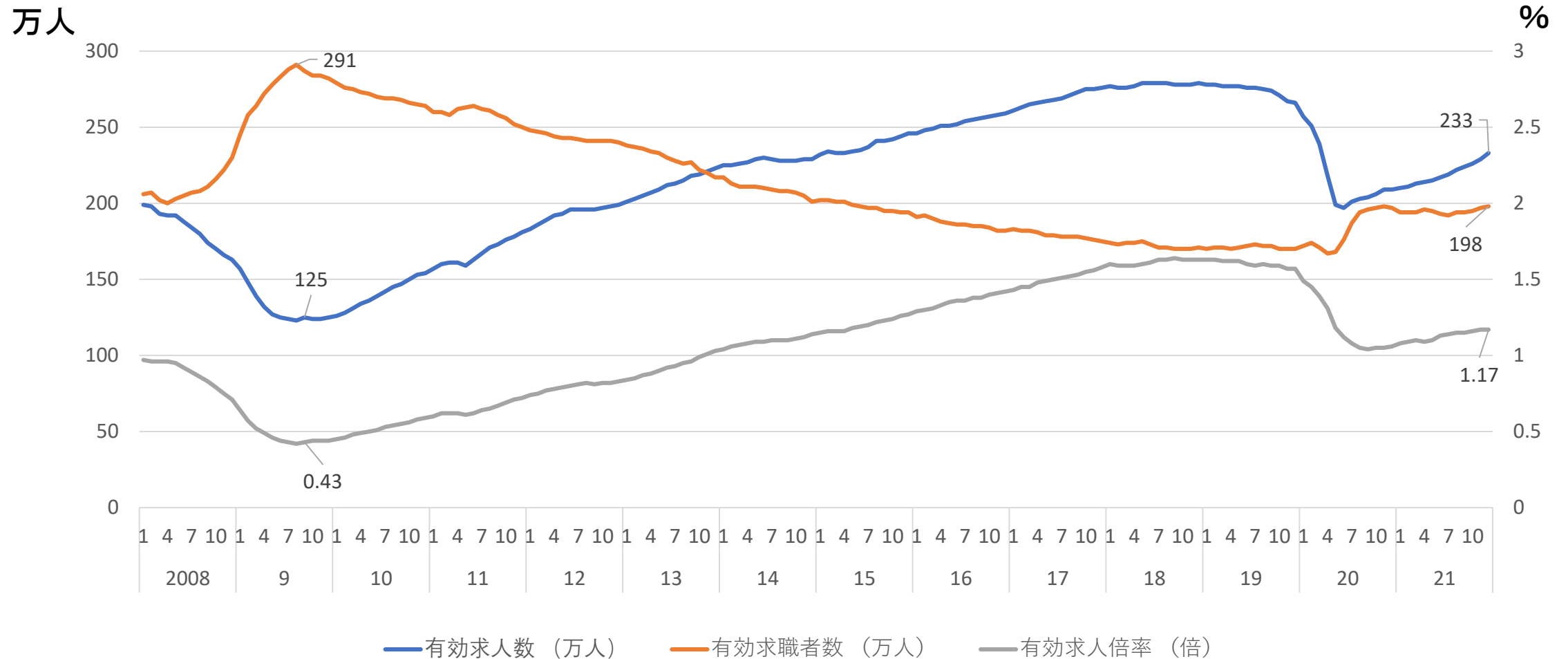
# 人手不足の原因①



生産年齢人口 = 15歳から以上から64歳までの生産活動に従事できる年齢の人口

# 人手不足の原因②

$$\text{有効求人倍率} = \text{有効求人数} \div \text{有効求職者数}$$





# シンクタンク(研究所)の試算～ 2030年にどのくらいの人手不足となるか？



労働需要→企業が雇  
用したい人数

労働供給→働く人の  
人数

何も対策がない場合  
**644万人不足**すると予測

# 都道府県別人手不足

推計結果

2030年にどのくらいの人手不足となるか？〈都道府県別〉

単位：万人

	需要	供給	供給-需要
北海道	265	250	-15
青森	64	55	-9
岩手	62	56	-6
宮城	126	114	-12
秋田	44	40	-4
山形	56	49	-8
福島	96	84	-12
茨城	154	140	-13
栃木	108	97	-10
群馬	102	96	-6
埼玉	418	390	-28
千葉	365	329	-36
東京	948	815	-133
神奈川	553	500	-54
新潟	115	105	-10
富山	56	51	-5
石川	63	57	-6
福井	43	37	-6
山梨	42	37	-4
長野	110	97	-13
岐阜	115	96	-19
静岡	203	179	-24
愛知	445	409	-36
三重	100	87	-13

	需要	供給	供給-需要
滋賀	81	73	-7
京都	142	131	-12
大阪	468	456	-13
兵庫	295	274	-22
奈良	65	62	-3
和歌山	48	43	-6
鳥取	28	26	-2
島根	32	31	-1
岡山	97	95	-2
広島	150	143	-7
山口	66	63	-3
徳島	34	34	-0
香川	49	47	-2
愛媛	66	62	-4
高知	34	31	-3
福岡	278	262	-16
佐賀	46	38	-7
長崎	67	60	-8
熊本	92	82	-10
大分	60	53	-7
宮崎	57	48	-9
鹿児島	81	70	-10
沖縄	84	77	-7

2030年に  
東海4県で92万人不足

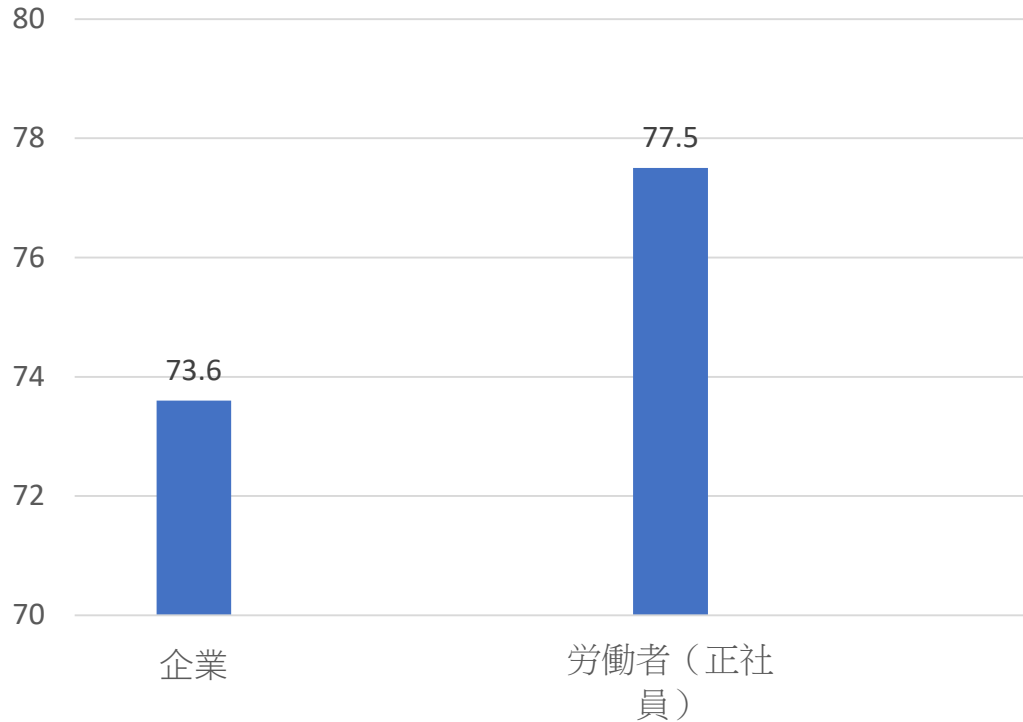
※労働需要：「労働力調査(2017)」から都道府県別の就業者数を取得。1997-2017年の増減のトレンドが2030年まで続くと仮定して2030年時点の都道府県別シェアを算出。本研究にて算出した労働需要に左記シェアを乗じて都道府県別の労働需要を算出。

※労働供給：「日本の地域別将来推計人口(2018)」から得た都道府県別・性別・5歳階級別の推計人口に本研究にて算出した性別・5歳階級別の労働力率を乗じて都道府県別の労働力人口を算出し、本研究にて算出した労働供給と合計が合うように補正。

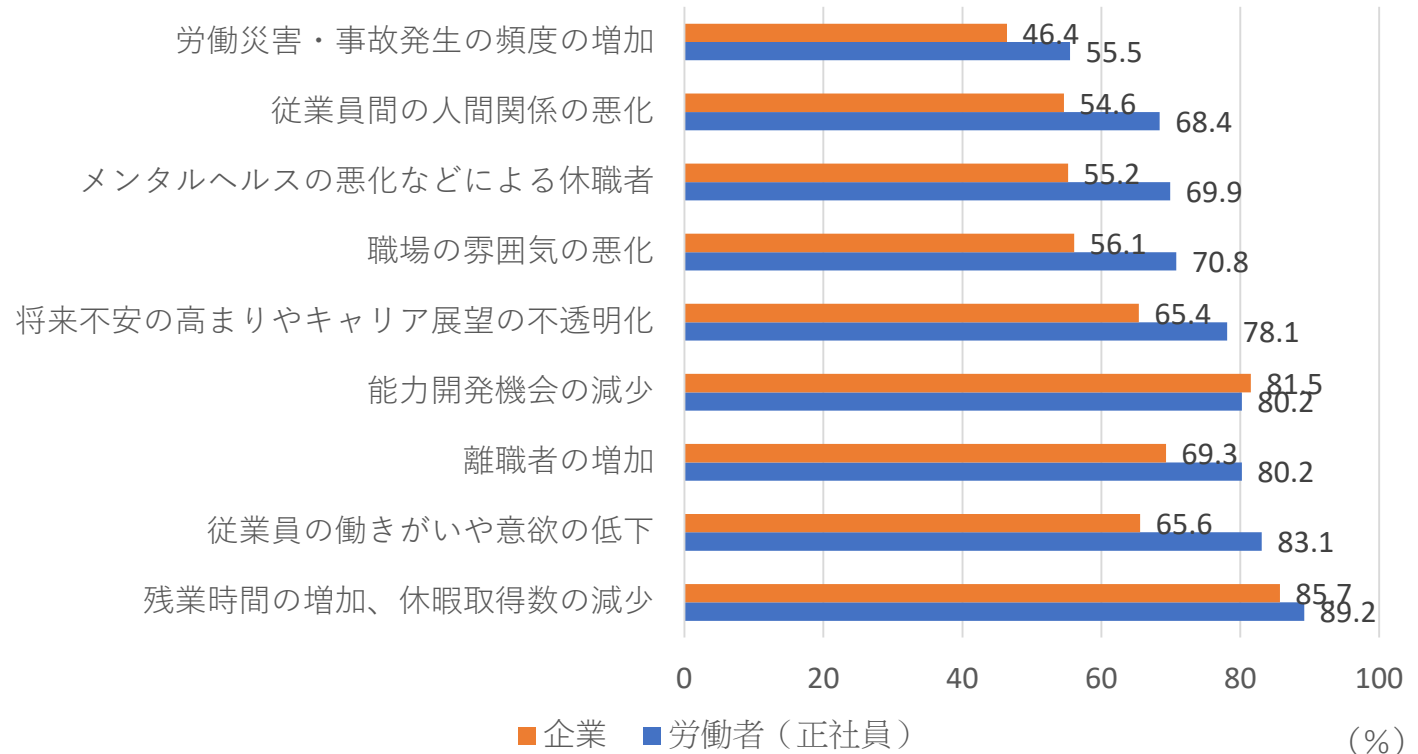
# 職場環境への影響

職場環境へ影響を及ぼしていると感じる割合

(%)

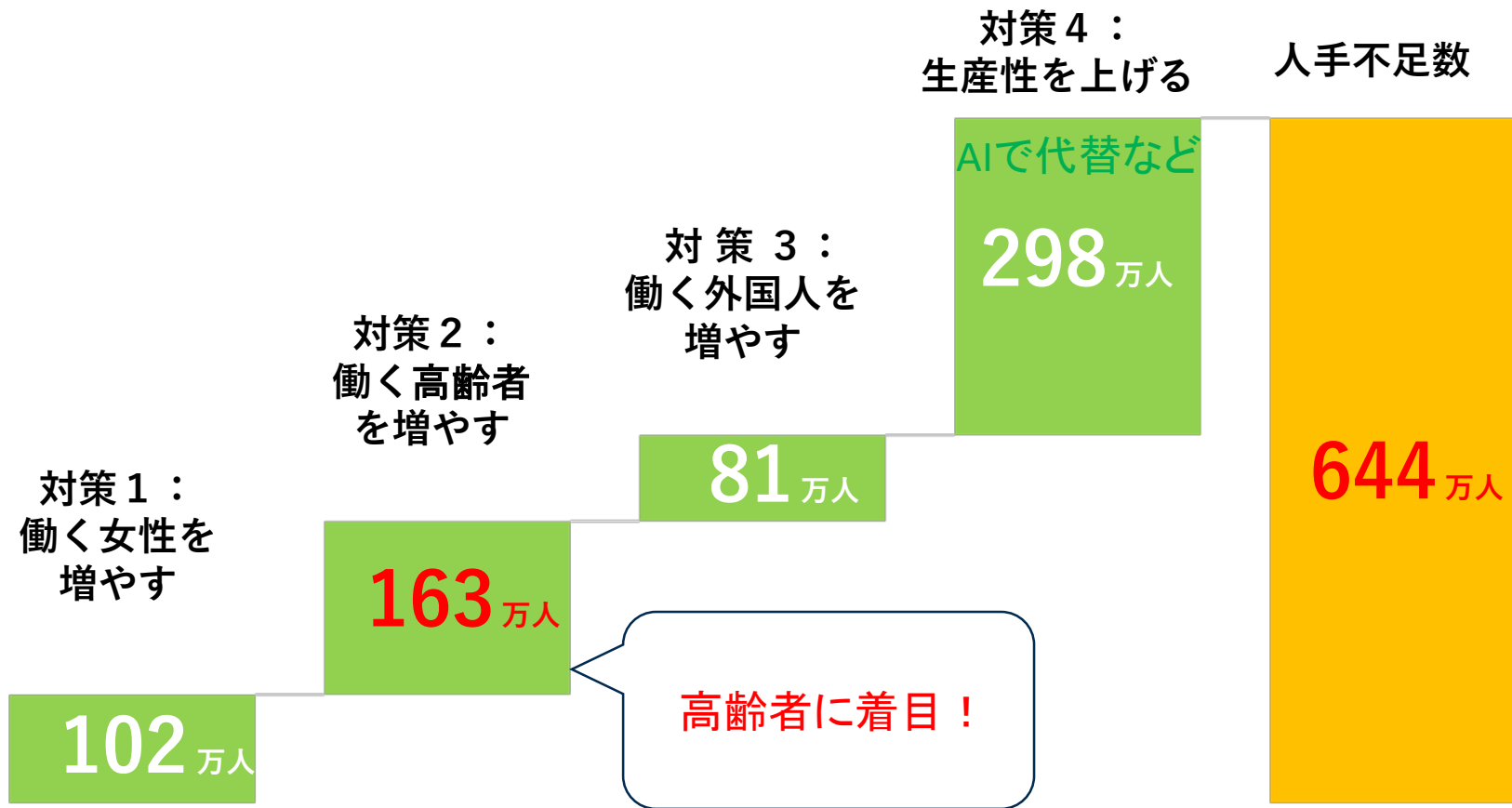


職場環境への具体的な影響



# 644万人の人手不足をどう埋めるか？

～女性、高齢者、外国人に期待



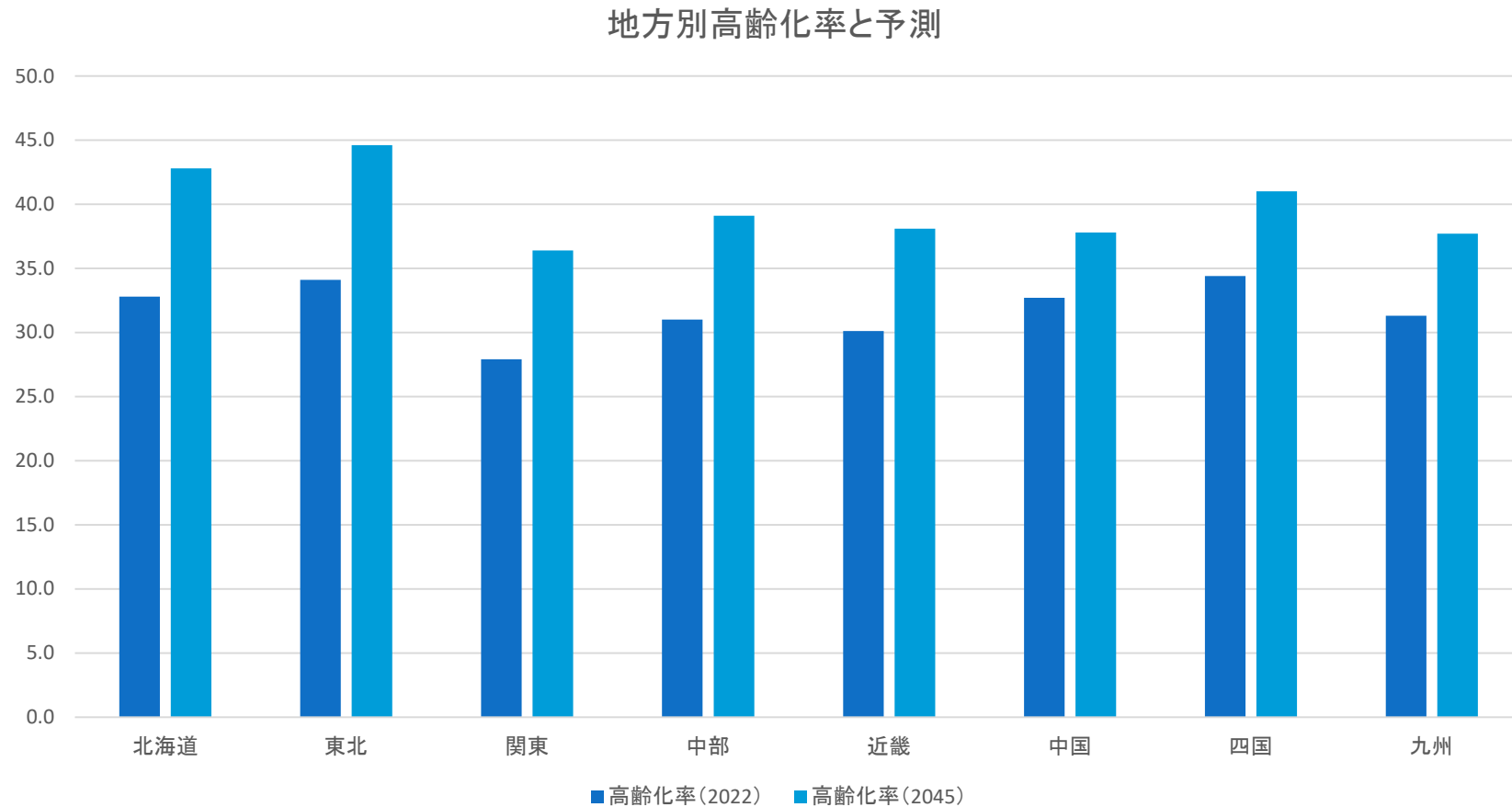
# 本研究の目的

- 日本の高齢化、高齢者就業の現状を捉える。
- 現在の政府の政策、企業の取り組みを把握する。
- 高齢就業者の比率がどのような影響を与えているか実証分析する。



## 2. 高齢者の現状

# 地域別高齢化率(2022)と予測(2045)

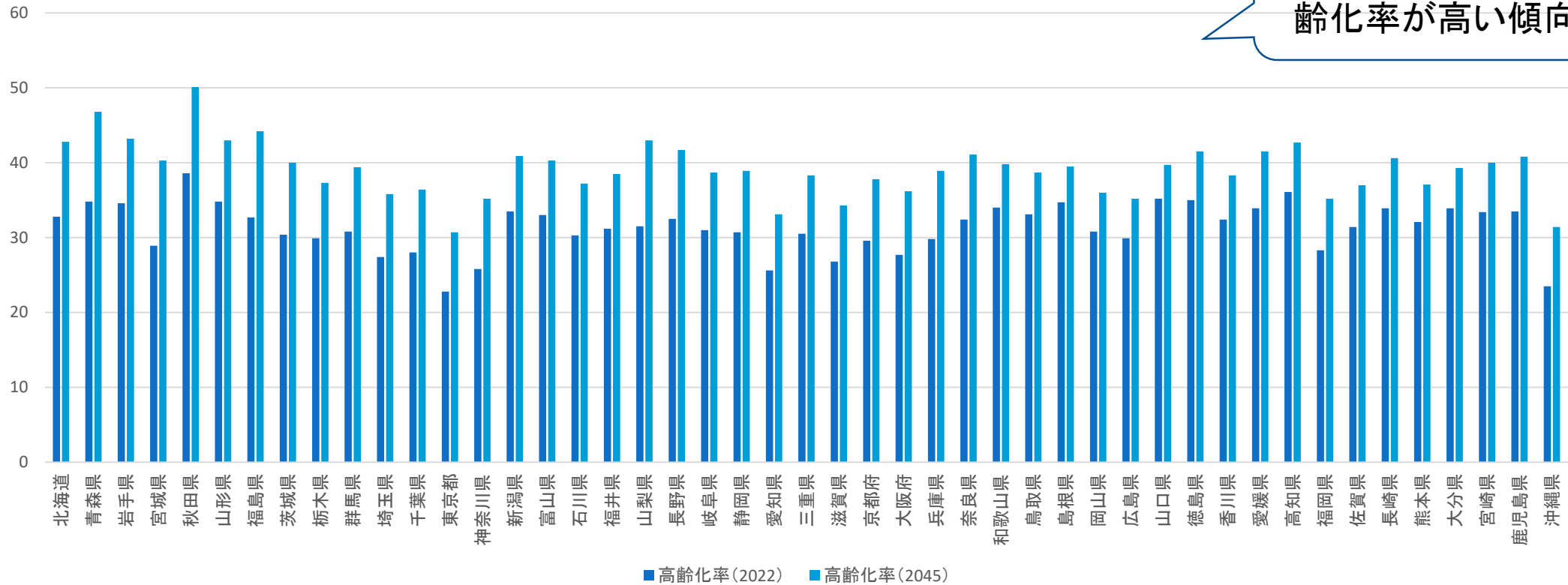


2022年は総務省「人口推計」、2045年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)」より作成

# 都道府県別高齢化率(2022)と予測(2045)

都道府県別高齢化率と予測

東北・四国などで高齢化率が高い傾向



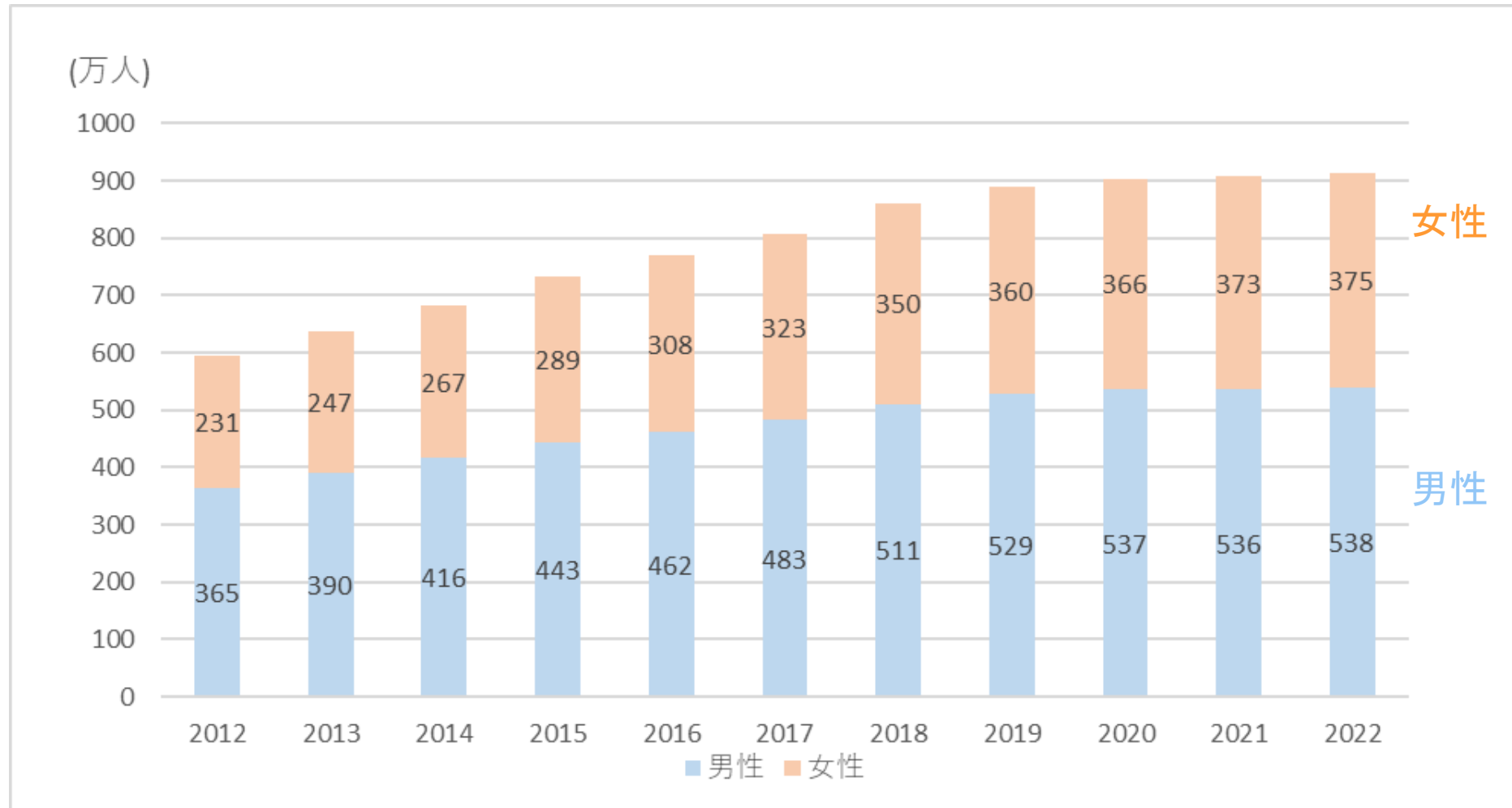
2022年は総務省「人口推計」、2045年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)」より作成



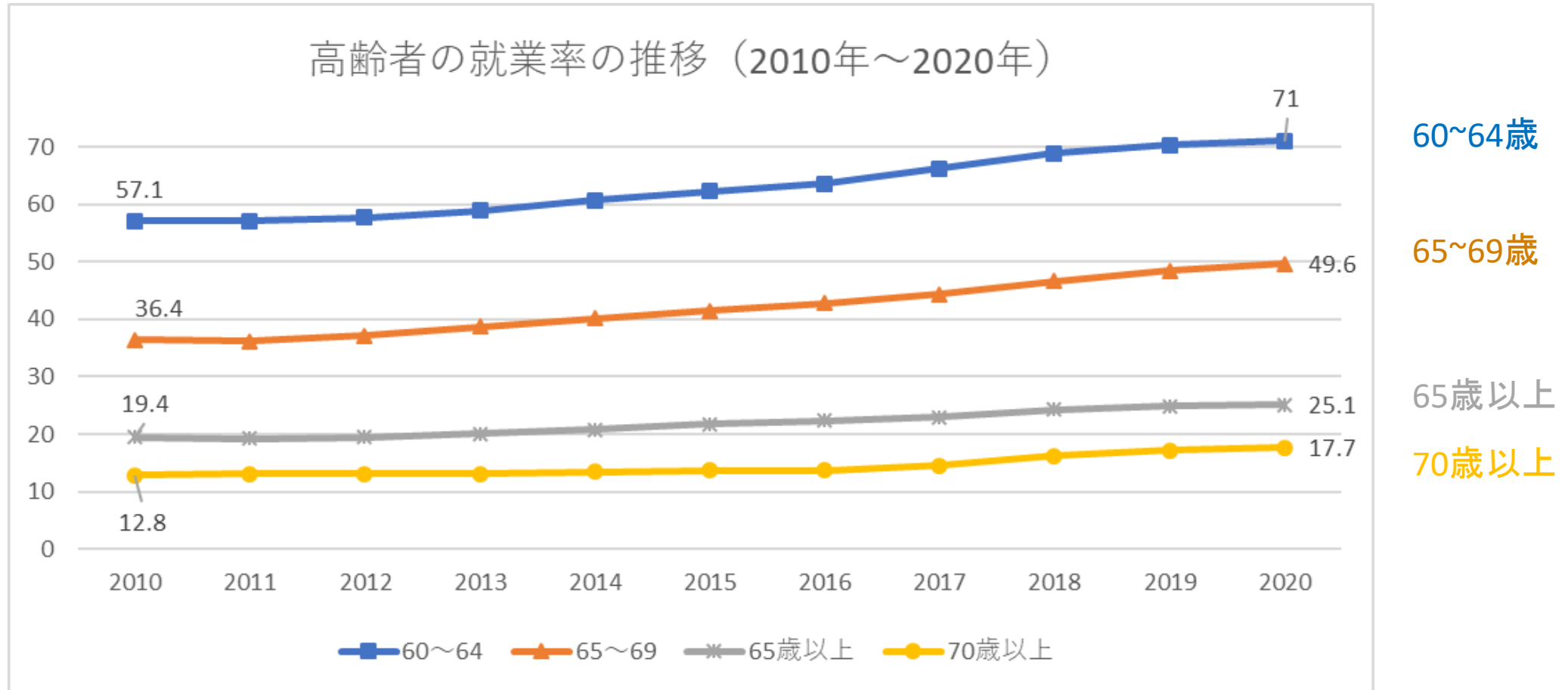
# 高齢者の就業

- 高齢就業者数は、19年連続で増加し912万人と過去最多
- 就業者総数に占める高齢就業者の割合は、13.6%と過去最高
- 65～69歳、70～74歳の就業率は過去最高
- 日本の高齢者の就業率は、主要国の中でも高い水準
- 高齢の就業希望者のうち、希望する仕事の種類は、男性は「専門的・技術的職業」が最も多く、女性は「サービス職業」が最も多い

# 高齢就業者数の推移(2012-2022年)



# 高齢者就業率の推移



人口推計より作成

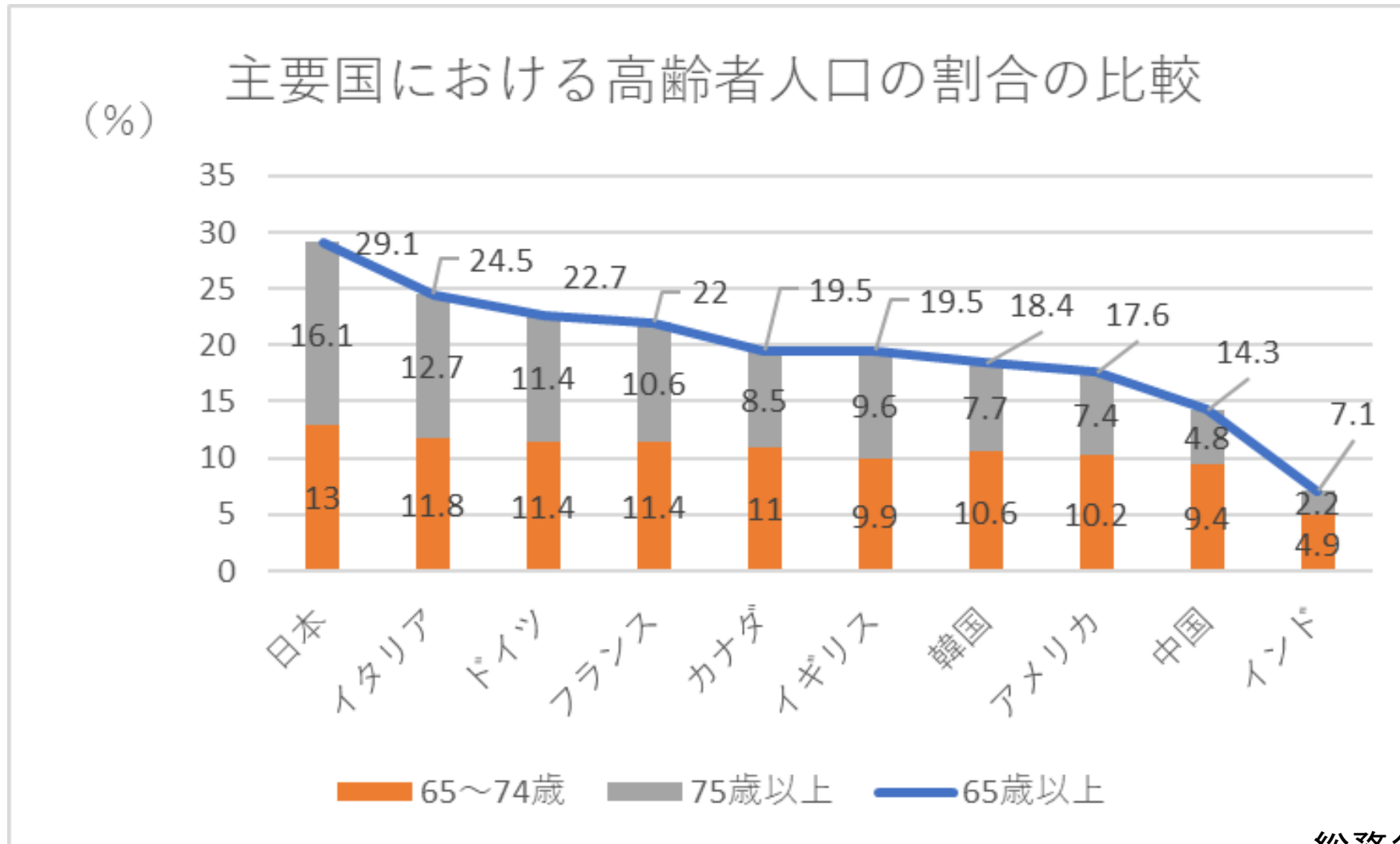
# 65歳以上の高齢者人口と高齢就業者数 (2011~2022年)

概要						
回帰統計						
重相関 R	0.980683					
重決定 R2	0.961739					
補正 R2	0.957913					
標準誤差	261547.3					
観測数	12					
分散分析表						
	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F	
回帰	1	1.72E+13	1.72E+13	251.3631213	2.05E-08	
残差	10	6.84E+11	6.84E+10			
合計	11	1.79E+13				
	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	-1.1E+07	1199839	-9.38326	2.8398E-06	-1.4E+07	-8584992
65歳以上の高齢者人口	0.557026	0.035134	15.85444	2.05079E-08	0.478743	0.635309



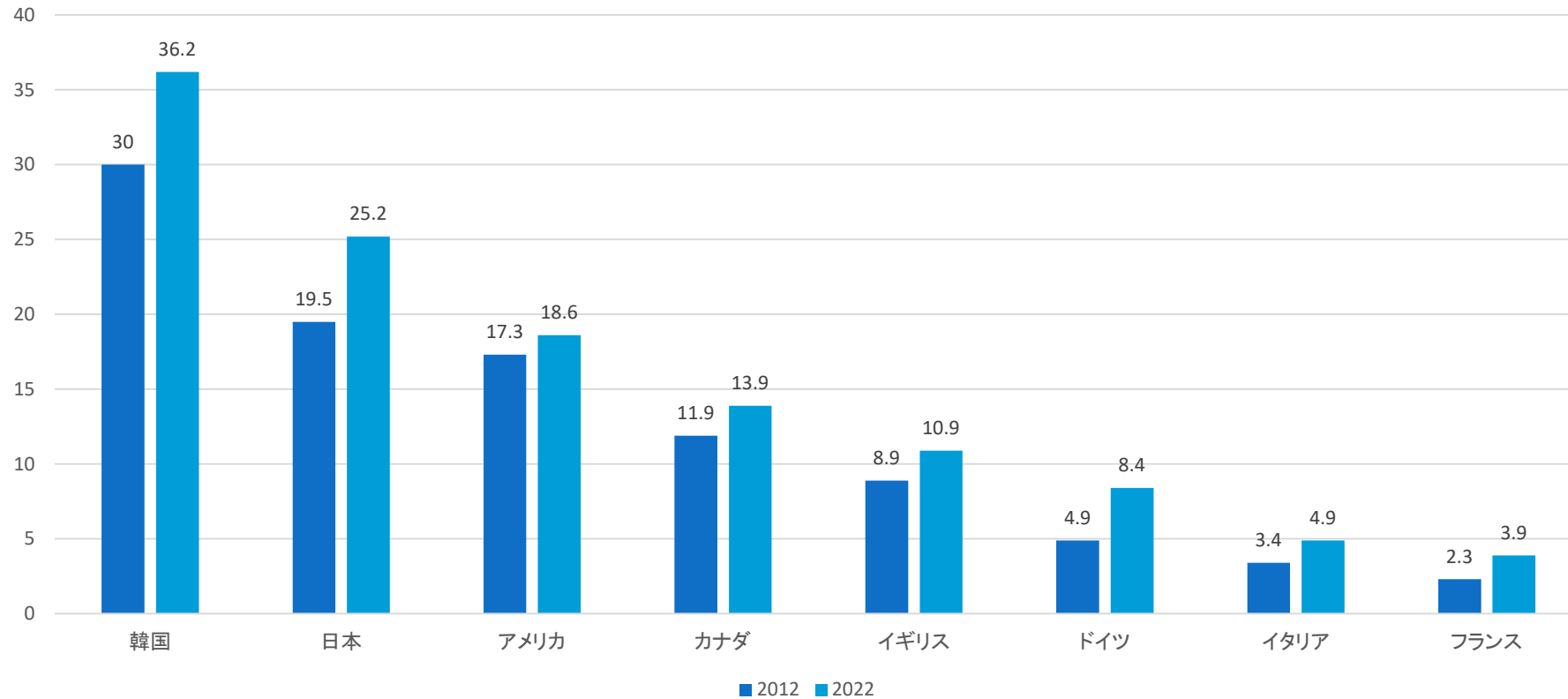
# 3. 国際比較

# 主要国における高齢者人口の割合(2023)



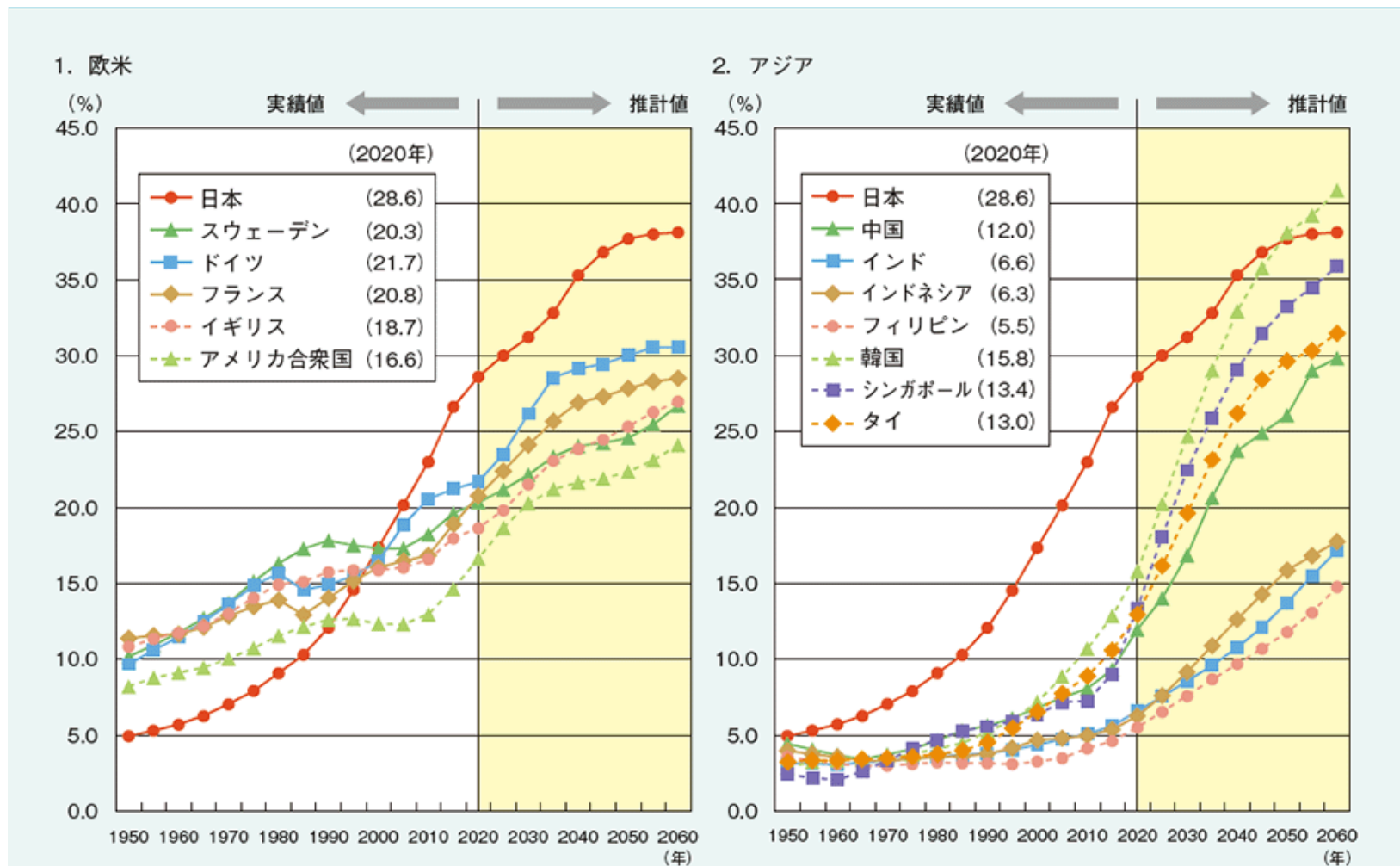
# 主要国における高齢者の就業率

主要国における高齢者の就業率



日本は「労働力調査」、他国はOECD. Statより作成

# 高齢化の推移の国際比較（予測を含む）



資料：UN, World Population Prospects : The 2019 Revision  
 ただし日本は、2020年までは総務省「国勢調査」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果による。



## 4. 政府の取り組みと企業の対応

# 高齢者雇用 政府の取り組み①

## 1. 定年の引き上げ、継続雇用制度導入

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律では、平成25年から65歳までの希望者全員の雇用が確保されるよう、継続雇用制度の対象者を限定する仕組みが廃止された。

## 2. ジョブカードによる再就職支援の推進

ジョブカードとは、個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、生涯を通じたキャリアプランニング及び職業能力証明のツールとして活用されるもの。

# 高齢者雇用 政府の取り組み②

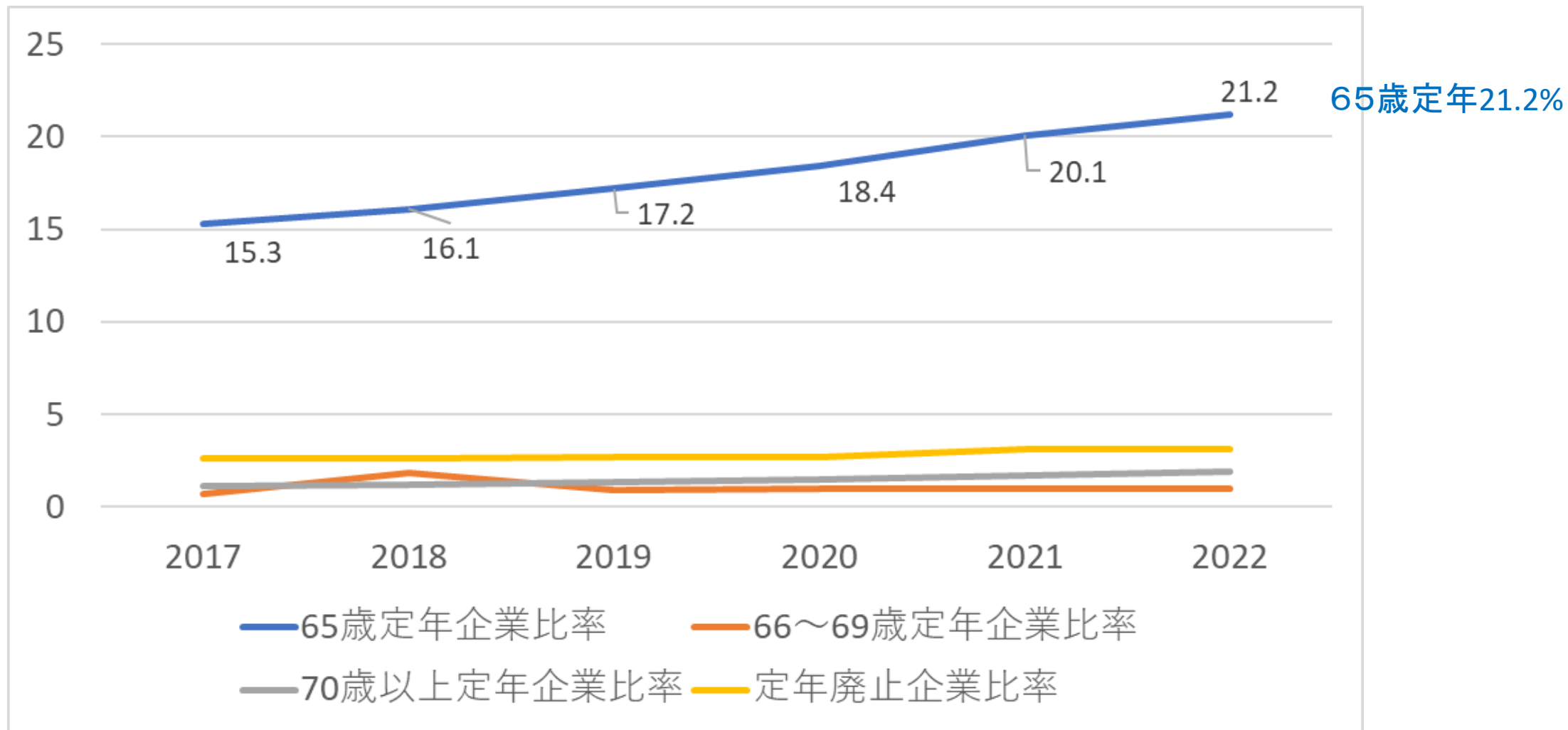
## 3. シルバー人材センターの支援

定年退職後等の高年齢者に対し、シルバ人材センターを通じて多様なニーズニーズに応じた就業の促進に努めている。

## 4. 学習機会の整備

高齢者の地域参画に関する事例やノウハウを共有し、地域参画に意欲を持つ高齢者と活動の場を結びつける環境整備を促進するため、「長寿社会における生涯学習政策フォーラム」を開催。

# 65歳以上の定年の状況についての推移



\* 各年の高年齢者雇用状況等報告の集計結果のうち、常時雇用する労働者が31人以上の企業に限定して集計

「高年齢者雇用状況等報告」より作成

# 企業の状況

- 65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.7%
- 高年齢者雇用確保措置を「継続雇用制度の導入」により実施している企業は、全企業において71.9%
- 66歳以上まで働ける制度のある企業は38.3%
- 70歳以上まで働ける制度のある企業は36.6%

The background features decorative curved lines in shades of blue and green, positioned in the top-left and bottom-right corners. The text is centered in a dark blue font.

## 5. 企業の取り組み

# 65歳以上の積極的な雇用が進む

## 〈企業モニター調査結果〉

1. 65歳以降も継続雇用で技術力のある人材を確保
2. 健康状態や業務を続けられる能力などを見て1年単位で雇用継続
3. 個々の状況に応じて65歳以降の雇用を判断
4. 人事制度改革や多様な働き方の施策とあわせた検討

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

「ビジネス・レーバー・トレンド」2023年4月号 より

# 企業の取り組み①

## 【建設A社】

人材不足が続く見込み



65歳以降で意欲・能力が高く活躍が期待できる人材を積極的に雇用

## 【金型B社】

65歳の従業員に個別でヒアリングで本人の意向を確認



# 企業の取り組み②

## 【電機C社】

1年ごとに契約継続の妥当性・必要性を踏まえ判断し、以下の要件を満たす希望者に職を提示

- ①心身ともに健康である
- ②経営ニーズに基づく業務に継続して適応できる高い能力と意欲を有する

## 【造船・重機D社】

所定の手続きを経て1年以内の契約期間で再雇用し、70歳まで更新可能

# 企業の取り組み③

## 【自動車E社】

個別判断で65歳以降の雇用も実施

60～65歳の従業員の活躍状況を確認

## 【鉄道F社】

70歳までの就業確保について状況に応じて個別対応

# 企業の取り組み④

## 【電機G社】

会社として進めているジョブ型人材マネジメントへの転換と足並みを揃える制度を目指している

## 【電機H社】

70歳までの継続雇用制度の導入を中心に労働組合とも課題について共有しつつ検討を進めている

50代の従業員を中心に多様な働き方や社外を含む業務体験等のキャリア選択に資する施策も検討

## 6. 実証分析

# 3つの仮説

- 高齢就業割合（対65歳以上人口）は、健康関連の変数を改善するか。
- 高齢就業割合は、マクロ経済変数（県民所得など）に影響するか。
- 高齢就業割合は、若年層の内定率に影響するか。

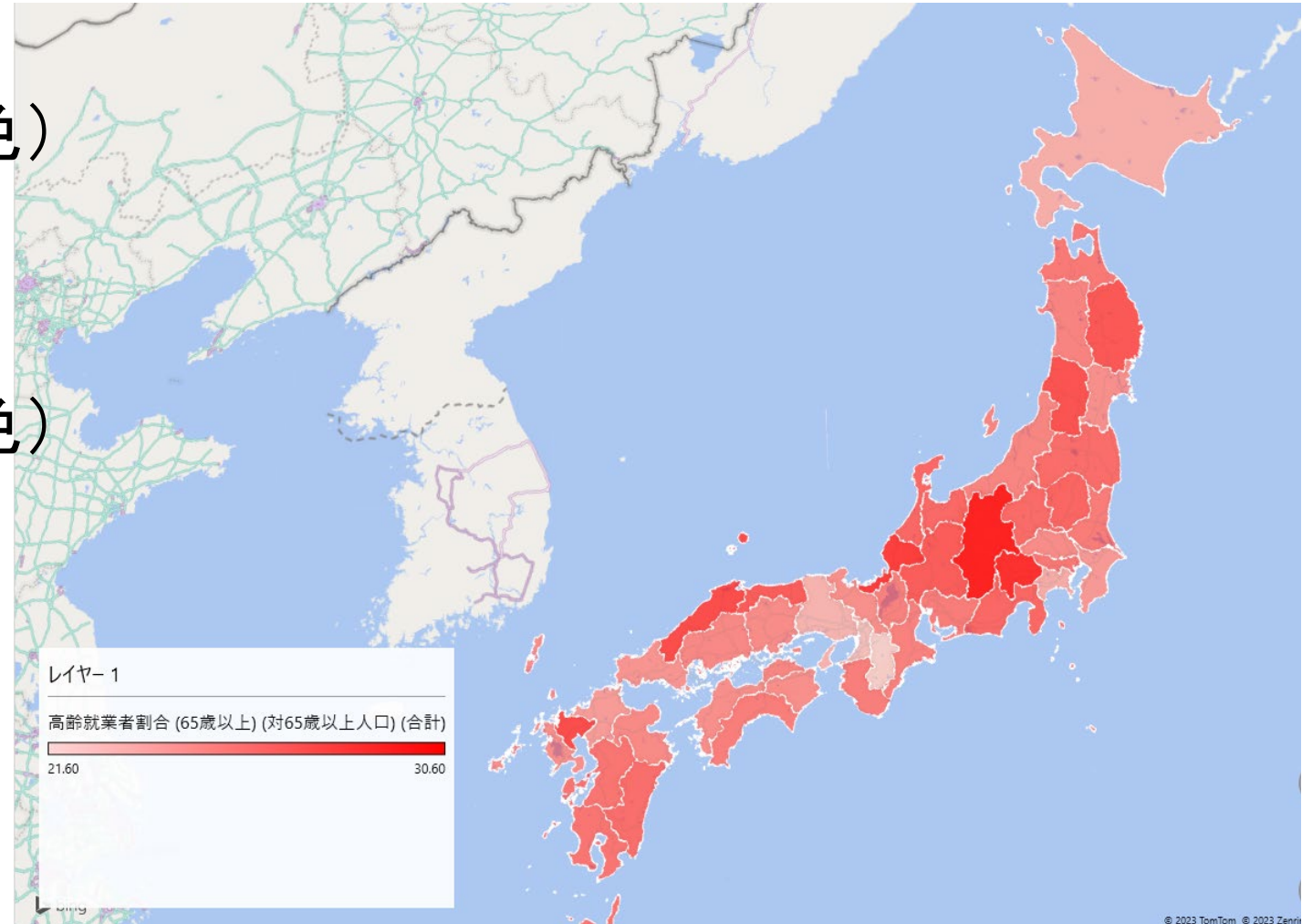


2015年から2021年の都道府県のデータを使用して検証

# 都道府県別高齢就業者割合

➤ 就業者割合の高い県(濃い赤色)  
長野・山梨・福井・島根・佐賀

➤ 就業者割合の低い県(薄い赤色)  
奈良・沖縄・大阪・兵庫・北海道



# 高齢就業者割合と標準化死亡率

(人口千人当たり死亡率)

回帰統計	
重相関 R	0.11214
重決定 R2	0.012575
補正 R2	-0.00937
標準誤差	0.099782
観測数	47

## 分散分析表

	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F
回帰	1	0.005706	0.005706	0.573096	0.452977
残差	45	0.448043	0.009957		
合計	46	0.453749			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	1.825933	0.187714	9.727206	1.23E-12	1.447857	2.204008
高齢就業者割合	-0.00558	0.00737	-0.75703	0.452977	-0.02042	0.009265

# 高齢就業者割合と国民健康保険診療費

(被保険者1人当たり) 単位:円

回帰統計	
重相関 R	0.057956
重決定 R2	0.003359
補正 R2	-0.01879
標準誤差	33793.48
観測数	47

## 分散分析表

	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F
回帰	1	1.73E+08	1.73E+08	0.151658	0.698793
残差	45	5.14E+10	1.14E+09		
合計	46	5.16E+10			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	283819	63573.49	4.464423	5.34E-05	155775.4	411862.6
高齢就業者割合	972.0177	2495.986	0.389432	0.698793	-4055.16	5999.191



# 高齢就業者割合と後期高齢者医療費

単位:円

回帰統計	
重相関 R	0.353953
重決定 R <sup>2</sup>	0.125283
補正 R <sup>2</sup>	0.105845
標準誤差	100821.2
観測数	47

## 分散分析表

	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F
回帰	1	6.55E+10	6.55E+10	6.445209	0.014653
残差	45	4.57E+11	1.02E+10		
合計	46	5.23E+11			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	1399826	189668.4	7.380386	2.79E-09	1017814	1781838
高齢就業者割合	-18905.1	7446.65	-2.53874	0.014653	-33903.4	-3906.8

# 高齢就業者割合と生活保護被保護高齢者数

単位:65歳以上の人数

## 回帰統計

重相関 R	0.458318
重決定 R2	0.210056
補正 R2	0.192501
標準誤差	28796.45
観測数	47

## 分散分析表

	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F
回帰	1	9.92E+09	9.92E+09	11.96604	0.001196
残差	45	3.73E+10	8.29E+08		
合計	46	4.72E+10			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	209231.4	54172.9	3.862289	0.000357	100121.6	318341.2
高齢就業者割合	-7357.38	2126.905	-3.4592	0.001196	-11641.2	-3073.57

# 高齢就業者割合と県内総生産額

単位: 億円

回帰統計	
重相関 R	0.220453
重決定 R2	0.0486
補正 R2	0.027457
標準誤差	167906.1
観測数	47

## 分散分析表

	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F
回帰	1	6.48E+10	6.48E+10	2.298704	0.136476
残差	45	1.27E+12	2.82E+10		
合計	46	1.33E+12			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	597802.9	315871	1.892554	0.064861	-38393.9	1234000
高齢就業者割合	-18802.6	12401.54	-1.51615	0.136476	-43780.6	6175.42

# 高齢就業者割合と農業産出額

単位:百万円

回帰統計	
重相関 R	0.078377
重決定 R2	0.006143
補正 R2	-0.01594
標準誤差	197505.7
観測数	47

## 分散分析表

	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F
回帰	1	1.08E+10	1.08E+10	0.278139	0.600514
残差	45	1.76E+12	3.9E+10		
合計	46	1.77E+12			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	385908.5	371554.8	1.038632	0.304525	-362441	1134258
高齢就業者割合	-7693.42	14587.77	-0.52739	0.600514	-37074.7	21687.85

# 高齢就業者割合と高卒就職者割合 (%)

(对高等学校卒業者数)

回帰統計	
重相関 R	0.385349
重決定 R <sup>2</sup>	0.148494
補正 R <sup>2</sup>	0.129572
標準誤差	5.676415
観測数	47

## 分散分析表

	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F
回帰	1	252.8613	252.8613	7.847552	0.007476
残差	45	1449.976	32.22168		
合計	46	1702.837			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	-10.4778	10.67867	-0.98119	0.331745	-31.9858	11.03014
高齢就業者割合	1.174493	0.41926	2.801348	0.007476	0.33006	2.018926

# 高齢就業者割合と大卒就職者割合 (%)

(対大学卒業者数)

回帰統計	
重相関 R	0.161178
重決定 R2	0.025978
補正 R2	0.004333
標準誤差	4.828685
観測数	47

## 分散分析表

	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F
回帰	1	27.98419	27.98419	1.200204	0.27911
残差	45	1049.229	23.3162		
合計	46	1077.213			

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	81.98137	9.083894	9.024915	1.17E-11	63.68547	100.2773
高齢就業者割合	-0.39072	0.356647	-1.09554	0.27911	-1.10904	0.327603

# 7. まとめ

# 調査・分析のまとめ

- 国際的に見ても、日本は高齢化が進んでおり、高齢者の就業率も高い。
- 70歳までの就業継続のしくみを導入を検討する企業が増えている。
- 高齢就業者割合が高齢者の医療費を抑制し、生活保護費を削減する可能性がある。
- 高齢就業者割合が新卒者の内定を妨げている事実は確認できない。



人手不足の解決として、高齢者の就業促進が期待できる。



# 今後の課題

- 重回帰分析を使用して、より精緻な検証を行う。
- 高齢者の就業に関する意向を調べ、今後の政府の政策や企業の取り組みにより、どの程度の労働力率の向上が見込めるかを検証する。

# 参考文献

帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査」

中小企業・(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

総務省 平成28年情報通信白書「我が国の人口の推移」

厚生労働省「職業安定業務統計」

労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」

パーソル総合研究所

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(平成30(2018)年推計)」

総務省統計局 統計トピックスNo.138

総務省 「人口推計」

総務省 「労働力調査」

OECD. Stat

内閣府男女共同参画局 「男女共同参画白書」第9章

厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」

独立行政法人 労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーバー・トレンド」

内閣府「令和4年高齢社会白書」

総務省統計局 「データで見る都道府県・市町村のすがた」

ご清聴ありがとうございました。