

令和6年度「経営課題アンケート調査」について

令和7年1月20日

青森中央学院大学

教授 竹内紀人

目次

第一部 アンケート調査結果に関するコメント.....	2
1. 今年度の売上高見通し.....	2
1-1. 売上高見通し全業種.....	2
1-2. 業種別売上.....	3
2. 今年度の経常利益見通し.....	3
2-1. 経常利益見通し全業種.....	3
2-2. 業種別経常利益.....	3
3. 経営上の課題.....	4
4. 直面する経営上の課題に対する対策.....	4
5. 「人手不足」の状況.....	4
5-1. 概況.....	4
5-2. 自由意見.....	4
【補論】テキストマイニング及び階層的クラスタリングについて.....	6
6. 「価格転嫁」の状況.....	7
6-1. 概況.....	7
6-2. 中小企業庁の調査結果.....	7
6-3. 自由意見.....	8
7. 今後、当所へ望む経営支援.....	10
8. 電子帳簿保存法について.....	10
9. 国や県、市へ期待する事業・提案・対策等について.....	10
10. 今後、当所へ望む事業.....	12
10-1. 概況.....	12
10-2. 自由意見.....	12
第二部 労働力人口の将来推計結果について.....	13
はじめに.....	13
1. 推計の目的.....	13
2. 推計の前提.....	13
2-1. 基本的な考え方と労働力人口総数の推計結果.....	13
2-2. 前提条件のシナリオ組成の詳細.....	14
2-3. 青森県の男女別5歳階級別労働力率の推移.....	14
2-4. 労働力率変動シナリオの決定と5歳階級別労働力人口の推計結果.....	19
2-5. まとめ.....	22
2-5-1. 推計結果の総括.....	22
【参考文献】.....	23

第一部 アンケート調査結果に関するコメント

1. 今年度の売上高見通し

1-1. 売上高見通し全業種

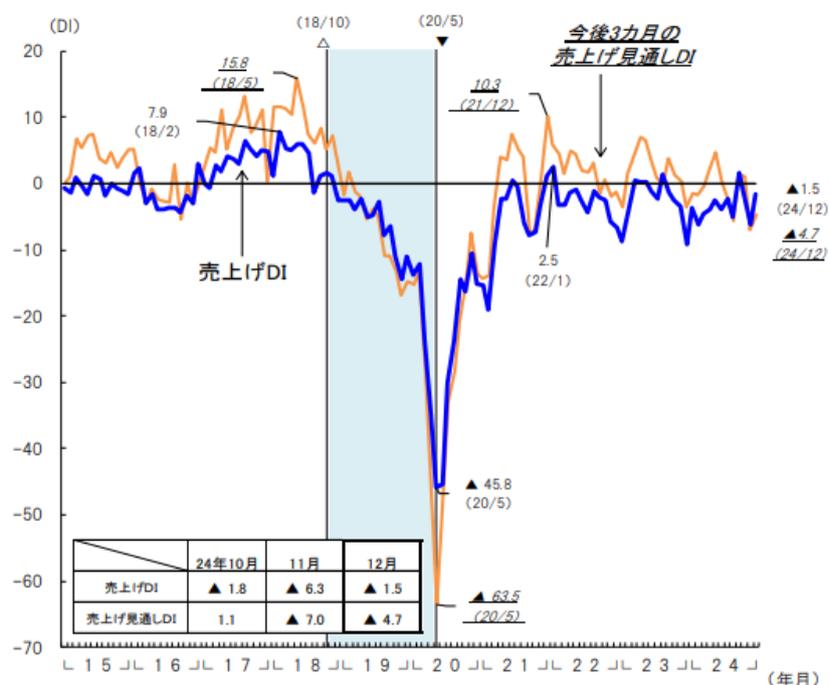
まずは減少するとの回答が昨年度に引き続き 3 割を上回る状況で、全体としての明るい兆しはなかなかうかがわれない。

今回の結果を DI 化（増加すると回答した割合-減少すると回答した割合）すると、売上高 DI は $31.4-36.2=\Delta 4.8$ となり、5 年度の売上高 DI ($35.3-34.6=+0.7$) から 5.5 ポイント低下となった。回答数の違いから、計数を直接比較するにあたってはある程度の幅をもって見るべきだが、売上見通しが悪化していると言えよう。

なお、日本政策金融公庫の中小企業景況調査(2024 年 12 月)によると、全国の中小企業の売上高 DI は下記のようにマイナス基調で推移しながらも、24 年の動きとしては徐々に改善していることがうかがわれる。

これは前月比ベースの調査なので、直接的に会員企業調査結果と比較することはできない。ただ、全国に見られるような月次ベースでの改善基調が会員企業において感じられているかどうか気がかりである。

図 1-1. 売上及び売上げ見通しの動向（全国中小企業）



- (注) 1 売上げDIは前月比で「増加」-「減少」企業割合（季節調整値）。
 2 今後3カ月の売上げ見通しDIは過去3カ月の実績比で「増加」-「減少」企業割合（季節調整値）。
 3 △は景気の山、▼は景気の谷、シャド一部分は景気後退期を示す（以下同じ）。

出典：日本政策金融公庫「中小企業景況調査(2024 年 12 月)」

1-2. 業種別売上

今年度に関しては、「情報通信」、「宿泊業」では増加、「健康福祉」、「卸売業」では減少するとの回答が多い。

ただし、明らかに5年度比で良化しているのは、増加するとした割合が上昇し、減少するとした割合が低下した、「情報通信」、および、増加するとした割合は微増だが、減少するとした割合が大幅に低下した「金融不動産」である。DX関連や不動産取引の動きが背景にあるとみられる。

「宿泊業」と「健康福祉」は、基本的に今年度の需要が安定していた業種とみられるが、回答企業が4社と2社（前年度は7社と4社）の中で、「宿泊業」は増加する1社、減少する1社、「健康福祉」は不変が2社、減少するが2社で、前年度からの推移を含め、この数字から何かを結論付けるのは困難だ。言えるのは、同業の中でもばらつきがあるということであろう。

「卸売業」が引き続き苦境にあることは、如実に数字に表れている。増加するとした割合が8.3ポイント低下し、減少するとした割合は15.6ポイント上昇の約半数に達している。

2. 今年度の経常利益見通し

2-1. 経常利益見通し全業種

前回調査比では増加するとの回答が4.4ポイント低下し、減少するとの回答が1.1ポイント低下し、物価高騰等による利益の減少が会員企業の経営に影響を及ぼしている結果と結論付けている。

この結果も回答数が大幅に減少した状況の中で、単純に比較するわけにはいかないが、減少するとした割合がわずかながら低下し、増加するとした割合が4.4ポイントの低下にとどまったと見られることもできる。物価高騰の影響が大きくあった（とみられる）ことを前提とするならば、利益確保についてはまずまず健闘したという見方が妥当ではなかろうか。

もちろん、厳しさがうかがわれていることはその通りである。

2-2. 業種別経常利益

業種別の経常利益の状況については、6年度増加するとした回答割合の高い順に「情報通信」、「宿泊業」、「金融不動産」がピックアップされた。ただし、売上高と同様、宿泊業の50%は減少する50%と対であり、そもそも、回答社数が4社ということからは、コメントが難しい。宿泊業界では、インバウンドの回復など全国的に追い風が吹いていることは確かだが、一方では需要回復に人員確保が追い付いていない状況が収益の2極化をもたらしているものとみられる。「情報通信」については、不変から増加するへの大幅シフト、「金融不動産」については、減少するから不変へのシフトが顕著であり、利益改善傾向がうかがわれる。

一方6年度低下するとした回答割合の高い順に、「製造業」、「健康福祉」、「宿泊業」がピックアップされている。5年度からの変化で見ると、製造業では増加するとした割合の変化はさほど目立たないが、不変から減少するへのシフトが目立っている。「健康福祉」は増加するがなくなり、75%だった不変が50%、5年度に皆無だった減少するが50%に上昇した。

いずれも、物価高騰等によって収益が圧迫されているとみられるが、人手不足等による影響の可能性も気がかりである。「宿泊業」については前述の通り。

3. 経営上の課題

直面する経営課題の上位は、「原材料・仕入れ価格の高騰」が 59.5%で前年度比 3.1 ポイント上昇、次いで「人材の不足」が 56.1%で同 4.8 ポイント上昇、さらに、「人件費の増加」が 41.7%で同 17.4 ポイント上昇と著しい上昇幅となったことが今回調査のトピックと言えよう。

4. 直面する経営上の課題に対する対策

概況を見ると、「経費の削減」が 40.2%で前年度に引き続き 1 位であったが、その選択率は 4.6 ポイント低下した。2 位も前年度同様「求人活動の実施」で同 0.6 ポイント上昇した。そして、3 位に前年度 4 位だった「人材の育成」が同 7.5 ポイント上昇の 35.5%で 3 位に急浮上したことが特筆される。前年度 3 位の「新規取引の開拓」はわずかながら 1.2 ポイント低下し、31.2%で 4 位となった。

つまり、「経費削減」のトップは変わらないものの、対応策の方向性はより「ヒト」に向かっていることが明らかになった。

人的資本経営がクローズアップされる中、折からの人材難と相まって、こうした結果につながっているものとみられる。

5. 「人手不足」の状況

5-1. 概況

正規社員については約 7 割の企業で不足しており、非正規社員についても 35%を超える企業で不足している。

正規社員では「専門的・技術的人材」の不足を訴える企業が 53.0%と半数を超え、「販売・営業人材」の不足を訴える企業も 42.9%と半数に近い状態にある。

非正規社員についても、「専門的・技術的人材」ニーズは高く、約 4 割 (39.8%) の企業が不足を訴えている。また、「繁忙期等の一時的な人材」の不足を訴える企業は 3 分の 1 (33.3%) に上った。

以上の通り、人手不足の状況はより一層深刻化していることがうかがわれる。

5-2. 自由意見

「人手不足」の状況に関する自由意見は、87 件あった。回収事業所数のなんと 37%が自由意見を記入してくださったことになり、「人手不足」に関する深刻さ、関心の高さがうかがわれた。これら 87 件の意見をテキストマイニングで分析した。

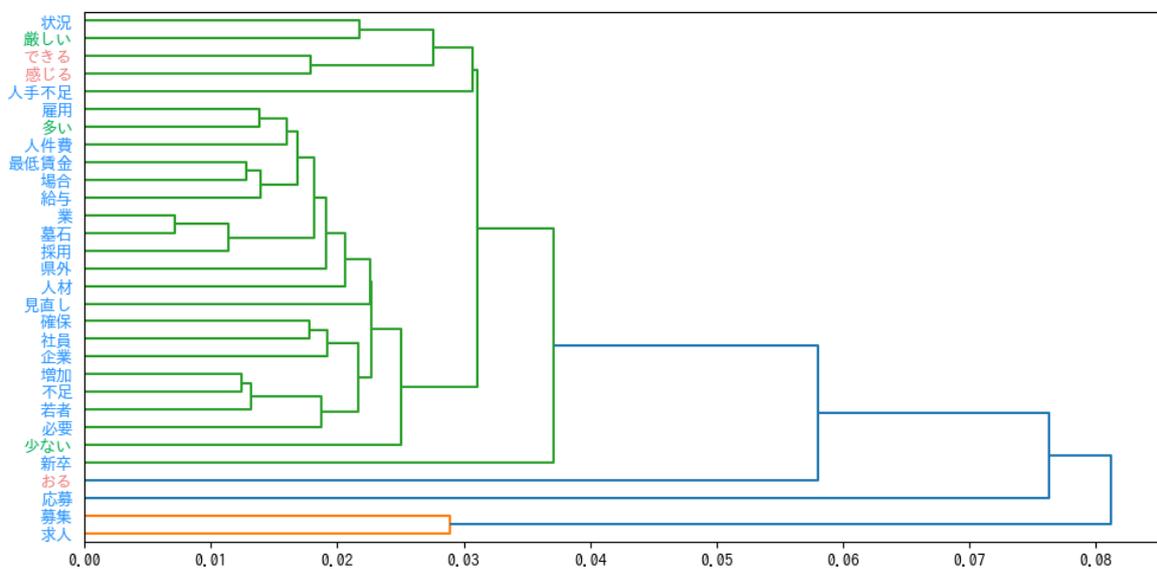
まずはワードクラウドと呼ばれる「スコアの高い単語をその値に応じた大きさと色で図示すると以下の通りとなった。青色が名詞、赤色が動詞、緑色が形容詞を表す。

名詞では「人材」、「it 企業」、「人件費」、「新卒」、「若年層」といった言葉が目立っていた。動詞では「申し込む」、「取り組む」などが、また、形容詞では名詞や動詞ほどの頻度はないものの、「厳しい」、「少ない」などの言葉が目立っていた。また、感情分析では、人手不足問題のコメントなの

また、文書要約により、AI が 87 件の中から最も重要な文として抜き出したのは、「そもそも募集をかけても来なくなったし、来てもしようもない人しかいない」という意見であった。そのほか、AI がフォーカスした重要意見は、「求人募集しても応募がないので困っており、若者に不人気な業種とを感じる」、「高校生の新卒者の確保が難しくなっており、県外への流出者が多い」、「ハラスメントが怖く、労働条件が他社に比べて悪いので雇えず、利益がないので人件費が出せない」、「3K な仕事は無理ということなのか、若者は何を求めているのか聞きたい」などであった。

自由意見のテキストマイニング分析結果の最後に、文章中での出現傾向が似た単語をまとまりとして捉えられるよう樹形図で示した「階層的クラスタリング」を示す。

図 5-2-3. 人手不足に関する意見の階層的クラスタリング



出典：ユーザーローカル AI テキストマイニングによる分析（ <https://textmining.userlocal.jp/> ）

以上のテキストマイニングによる分析を踏まえ、改めて個々の意見を見てみると、若手人材確保の厳しさ、業種による厳しさの違い、あるいは人手不足が賃上げ基調を後押ししている中での人件費の問題など、さまざまな課題を多くの企業が感じている状況がリアルに伝わってきた。

【補論】 テキストマイニング及び階層的クラスタリングについて

社会調査では、人々の自由記述やインタビュー記録などのさまざまなテキストデータを取り扱う。数値化されていない文章型のデータを質的データと呼ぶが、従来であれば、分析者が個々のテキストを読んだうえで、総合的判断で評価するスタイルが主流であった。

近年、デジタル技術の進歩により、質的データの中から自動的に言葉を取り出して数値化し、さまざまな統計手法を用いて探索的な分析を行うことができるようになった。この分析手法を「テキストマイニング」という。

よく見かけるのが「ワードクラウド」と「デンドログラム（樹形図）」である。ワードクラウドは、言葉の出現頻度を文字の大きさや色分けで可視化したものであり、的確に瞬時に情報を捉えることができる。今回紹介したワードクラウド結果の色分けは、青が名詞、赤が動詞、緑が形容詞・

形容動詞となっており、文字の大きさと相まって図 5-2-1 からは、会員企業の皆さんがどのように人手不足を感じているのか、キーワードを知ることができる。

「階層的クラスタリング」というタイトルで示した図は「デンドログラム（樹形図）」と呼ばれる。簡単に言うと、一見無秩序に見える個々の言葉について、データ間の近接性（類似している、同じ局面で使われていた等）からそれらの背後にある構造やグループ関係を見つけ出し、階層的に示したものである。だから低い位置でつながっているものはとても似ているもの同士ということになる。

図 5-2-3 でいえば、「墓石」と「業」は特定業種の記述による近接性でそこから何かを読み取るという性質のものではないだろう。しかし、それとつながった「採用」は隣のグループの「給与」、「最低賃金」と「雇用」、「人件費」が統合した先でつながり、そこに「県外」、さらには「人材」が結合していった。こうしたクラスターの形成過程を見ることにより、賃金と雇用の関係における会員企業の悩みが浮かび上がってくる。

いわば、これらの「頻度」や「言葉どうしの関係性」に関する「統計的結果」が、「AI が示した重要意見」に象徴されているということになる。とはいうものの、もともと計量化できなかった質的情報を量的情報として捉えてみようとしたのがテキストマイニングという分析手法である。もちろん、図の裏側にある膨大な数値データの解釈を目的とするならば、どこまでも深い分析は可能であろうが、ワードクラウドやデンドログラムから何か完全な結果が出てくるといった性質のものではない。さらに言えば、量的分析が質的分析を凌駕するということとも違う。したがって、本稿における「ワードクラウド」や「デンドログラム（樹形図）」は、そのまま読んでもそれぞれに一定の解釈ができる自由意見群の裏側を、もう少し客観的に詳しくみるための「便利な道具」として参照していただければ幸いである。

6. 「価格転嫁」の状況

6-1. 概況

今回の調査の目玉の一つと言える「価格転嫁」の状況について総括すると BtoB 企業の転嫁できている（47.5%）、BtoC 企業の値上げ実行（20.7%）、今後転嫁する予定（13.7%）を合計すると、何らかの形で価格転嫁が進んでいる企業は 8 割を超え、まずまずの進捗状況と言えよう。

ただし、価格転嫁率が 50% 超となった企業は 15.5%にとどまった。

6-2. 中小企業庁の調査結果

中小企業庁が 6 年 11 月 29 日に公表した「価格上昇促進月間（2024 年 9 月）フォローアップ調査結果」¹によると、全国の中小企業のうち、価格転嫁は不要と答えた企業を除く「コスト全般」の価格転嫁状況の結果を見ると、「全額転嫁ができた」との回答が 25.5%に上っている（n=38,575）ことから、転嫁率はかなり低い状況にあると言わざるを得ない。

同調査結果は、コスト全般の価格転嫁の状況について、前回 6 年 3 月調査との比較で以下のよ

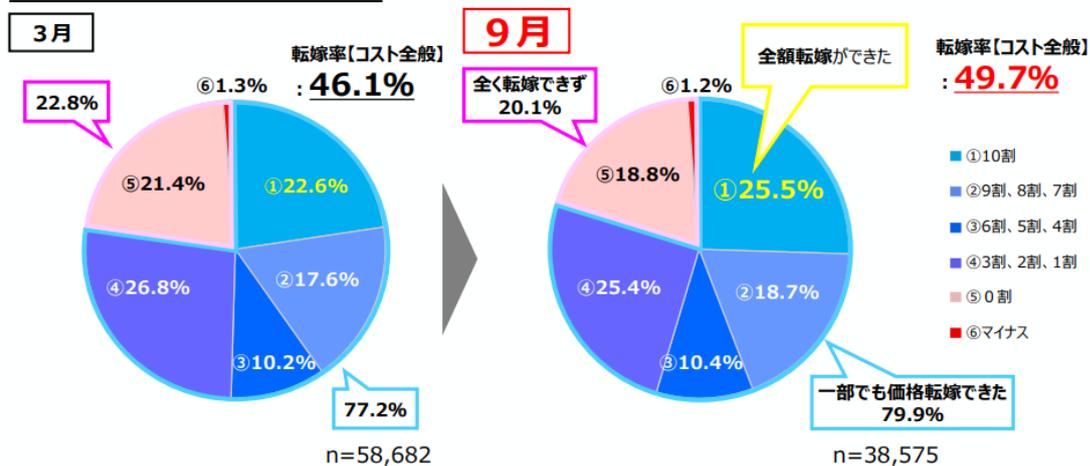
¹ https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/follow-up/dl/202409/result_01.pdf
（令和 7 年 1 月 16 日閲覧）

うにまとめている。

- ・ コスト全体の価格転嫁率は49.7%、今年3月より約3ポイント増加（前回46.1%→49.7%）。
 - ・ 「全額転嫁できた」割合（①）は、前回から約3ポイント増の25.5%。
 - ・ 「一部でも転嫁できた」割合（①②③④）も前回から約3ポイント増の79.9%。
 - ・ 「転嫁できなかった」「マイナスとなった」割合（⑤⑥）は減少（22.8%→20.1%）。
- 価格転嫁の状況は改善してはいるが、転嫁できない企業との二極化がみられ、転嫁対策の徹底が重要。

図 6-2. 直近6か月間における価格転嫁の状況

直近6か月間における価格転嫁の状況



出典：中小企業庁「価格上昇促進月間（2024年9月）フォローアップ調査結果」

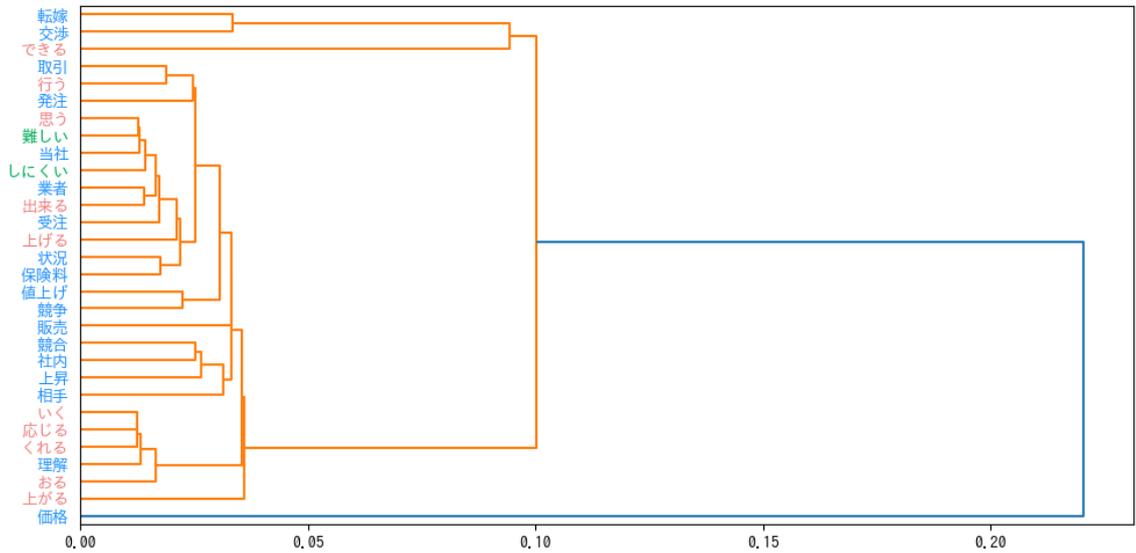
6-3. 自由意見

「価格転嫁」の状況にも自由意見欄があったので、総数71件（自由意見記入率22.1%）のコメントについて、テキストマイニング分析を試みた。

ワードクラウドを見ると、「転嫁」、「価格」の頻度が高いのは当然だが、他の名詞では、「交渉」、「btob」、「値上げ」、「競合」などの名詞が目立っていた。動詞では、「応じる」、「準じる」、「申し入れる」のスコアが高かった。形容詞の「申し出づらい」、「得にくい」、「しにくい」、「注意深い」などの言葉に、地方の下請け中小企業の厳しさがうかがわれていた。

また、感情分析では、中立が39.5%、ポジティブが1.3%、ネガティブが59.2%と人手不足の自由意見以上にネガティブモードが強い結果となった。

図 6-3-3. 価格転嫁に関する意見の階層的クラスタリング



出典：ユーザーローカル AI テキストマイニングによる分析（ <https://textmining.userlocal.jp/> ）

アンケート結果をざっと見た状況では、価格転嫁については、世の中の流れに沿って緩やかながらも幾分進捗している側面があるように見えていた。しかしながら、以上のテキストマイニングによる分析を踏まえ、改めて個々の自由意見を見てみると、実態としては、販売先との力関係等により「交渉」が困難な事業者も数多くあり、また、同業他社との「競合」上、値上げが難しい場面も多々見られるなど、価格転嫁率を含む進捗状況はアンケートが示す厳しさ以上に、思うように進んでいないケースが多いことを改めて認識させられた。

7. 今後、当所へ望む経営支援

「人材確保支援」を望む割合が 44.2%でトップであった。

8. 電子帳簿保存法について

「電子帳簿保存法」は令和 4 年 1 月に改正され、2 年の猶予期間を経て、令和 6 年 1 月 1 日から、事業規模にかかわらず、すべての法人・個人事業主が対象となっている。令和 7 年となった今、これまで電子取引データ保存の対応を進めていなかった中小企業や個人事業主も、早急に対応を進める必要がある。

9. 国や県、市へ期待する事業・提案・対策等について

自由意見のみを求める設問である。今回の調査では 50 件のコメントが寄せられた。テキストマイニング分析を行ったところ、ワードクラウドが示すように「中小企業」の特殊性にかんがみて、あるいは、アフター「コロナ」的な発想で要望、提言をしている記述が目立っていた。また、「最低賃金」、「立替」、「補助金」といった経済的苦境を訴える記述、「雇用」、「人材」問題に触れる記述も目

立っていた。

全体としては、要望、苦言に関連する意見が多かったが、「期待しない」という趣旨の記述が2件あった。様々な意味で頼らずに進んでいくという意味と考えられる。また、個別の施策や分野の話ではなく、「目先のことだけにとらわれず、消滅都市というレッテルに総合的に、強い危機感を持って対応してってください」、「働き方改革の見直しについて検討し、日本人の勤勉力による生産性をアップさせ、各企業を豊かにしてほしい」「今回の衆議院選挙で複数野党から政策提言があり現在論争になっている現状はとても良く、現状を打破する事につながって欲しいほか、自民党や共産党が唱えた時給1500円というのは月給26万円以上で無ければ社員を雇用できず、そのための付加価値を上げ効率化を行わなければいけない、という事と同意義だという事を商工会議所は会員に伝えて、会員企業にもっと危機感を持ってもらわなければいけないのでは」（いずれも原文ママ）といった、前向きな提言内容も数少ないながら目立っていた。

図9. 国、県、市へ期待する事業・提案・対策等のワードクラウド



出典：ユーザーローカル AI テキストマイニングによる分析（<https://textmining.userlocal.jp/>）

第二部 労働力人口の将来推計結果について

はじめに

今年度の経営課題アンケート結果をみると、やはり「ヒト」に関する課題が昨年以上にクローズアップされている状況がうかがわれた。「3. 経営上の課題」では、「人材の不足」と「人件費の増加」の回答率がともに上昇し、特に「人件費の増加」の上昇幅は前年度比 17.4 ポイントと特筆すべきものとなった。

この現象は、それぞれが単独で起きているわけではなく、自由意見からもわかる通り、人手不足の加速→人材確保競争の激化→賃金の上昇→経営コスト圧迫→対応力の格差→業種別・企業別の人材確保状況の量的・質的格差、といった問題が生じていると理解することができよう。

そこで、第二部として、筆者が 2024 年²10 月にあおもり創生パートナーズ社の機関紙『Région』に寄稿した、「どうなる、青森県の労働力―若者の地元定着を考える―」を引用し、また、当該記事には出していなかったデータも含め、青森商工会議所会員企業の皆さまに向けた情報提供をしたいと考えた。本稿がいくばくかでも貴社の人材戦略を考える上での参考になれば幸いである。

1. 推計の目的

『Région』記事の「はじめに」に記載しているが、人口減少や若者の県外流出により、人手不足が深刻化している。これは今に始まったことではないが、このところ問題の深刻さが増していると感じる。

県は 2024 年度から 5 年間の新基本計画『「青森新時代」への架け橋』で 2040 年に「若者が未来を自由に描き、実現できる社会」を目指しており、その最重要課題として若者を引き付けるしごとづくりに取り組み始めた。2024 年 7 月に、県内の事業者と大学、自治体等による産学官連携の「あおもり人材育成・県内定着促進協議会」が設立され、学生と企業の交流機会を創出しながら若者の県内定着を促進していく事業が青森県の主導により、現在進められている。

そこで、若者の県外流出等に起因する人手不足の状況に鑑み、2023 年 12 月に国立社会保障・人口問題研究所（以下、「社人研」と表記）が公表した「日本の地域別将来推計人口」をもとに、2050 年までの青森県の年代別労働力人口を推計することとした。目的は、若年人口を含め、労働力人口の減少がいかに関係が厳しい状況であるのか、最新のデータで産学官の関係者全員が共通の認識を持つことにある。すなわち、これは当該レポートには書いていないが、「企業の皆さん、かなりヤバイ状況ですよ」という注意喚起をするために行った推計である。

2. 推計の前提

2-1. 基本的な考え方と労働力人口総数の推計結果

推計の手法は単純で、男女・5 歳階級別に示された社人研の 15 歳以上各階層の人口に、それぞれ

² 第一章では青森商工会議所の基本的な表記に合わせ、和暦表示で記述を行ってきたが、第二章では、将来推計の年次のわかりやすさ等を重視するため、西暦表記での記述とする。

の年次の推定労働力率を乗じるだけである。第1に、労働力率固定シナリオとして、2020年実績の男女・5歳階級別労働力率をそのまま2025～2050年の固定値として適用した。

第2に男女・5歳階級別の人口および労働力人口実績について、筆者が1995年以降2020年までのデータ分析を進めたうえで、2025～2050年の労働力率に関する前向きかつ現実的な仮定を行った。

ここから先は、前向きかつ現実的な議論の材料ということで、基本的に労働力率変動シナリオを主体に記述していくが、労働力人口総数は、2020年実績の63万1,696人から、固定シナリオでは30年後（現在からでは25年後）の2050年に、44.0%減の35万3,704人まで減少する見通しである。また、男女問わず、すべての年代の労働参加率が上昇していったと仮定した労働力率変動シナリオでも、2020年比35.2%減の40万9,255人となる見通しである。

つまり、労働参加意欲が変わらなければ「働ける人」がおおよそ半減し、望ましい女性活躍社会、高齢者活躍社会が実現し、健康状態その他で働けない生産年齢の男性が今より少なくなっていくという前提を置いてもおお、**「働ける人」はおおよそ今の3分の2に減少してしまうという結果である。**

今回のアンケートで少なからず見られた、「人件費負担が厳しい」「人材確保に難儀している」企業は、その時、事業に必要な人材を確保できるのか、あるいは、「ヒト」が少なくとも事業が成り立つ新たな形を形成できているのだろうか—というのが、本県及び県内の各地域にとって最も大きな心配事である。

2-2. 前提条件のシナリオ組成の詳細

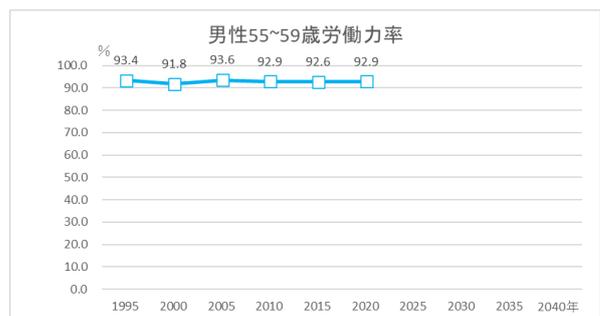
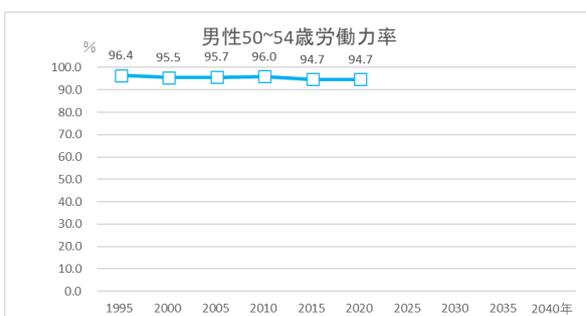
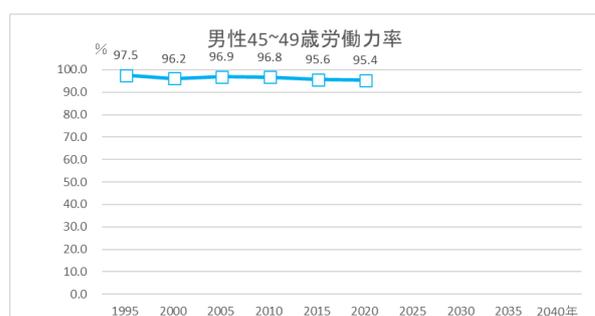
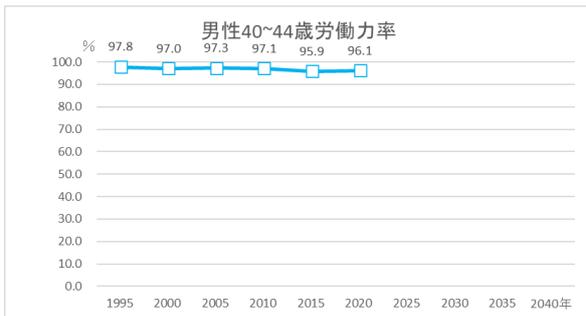
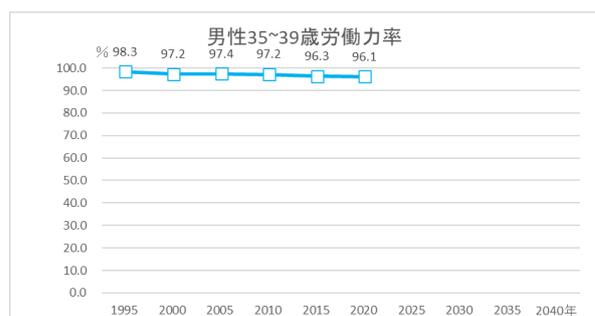
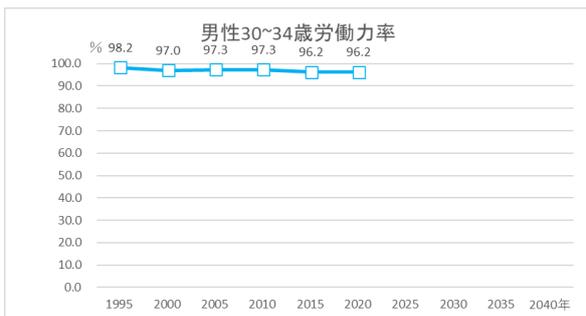
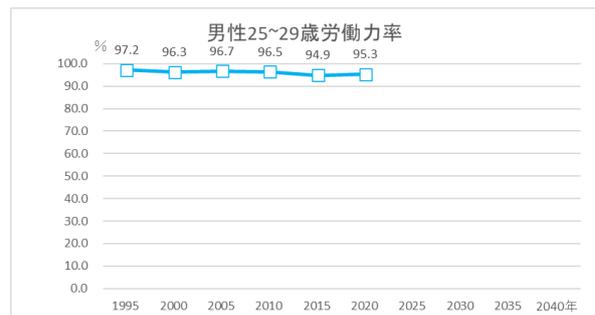
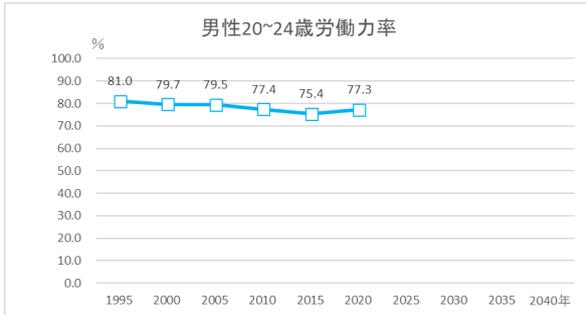
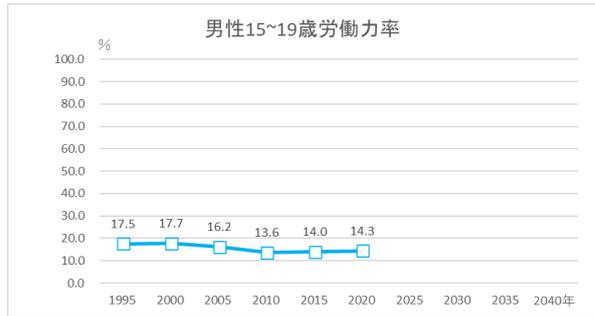
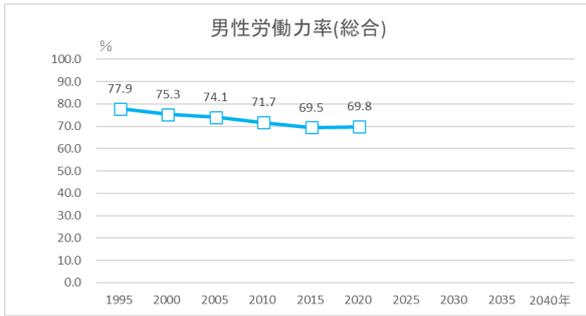
「労働力人口」とは、15歳以上人口のうち、働く能力と意思を有する人の数である。働く意欲があっても病床にあるなどして、働くことがかなわない方はいる。また、働く能力はあっても、様々な理由で働く意思がない人もいる。能力も意思もあって実際に働いている人は「就業者」、能力も意思もあるけれど、一時的に仕事のマッチングがうまくいっていない人は「失業者」である。「労働力人口」は「就業者」と「失業者」の和となる。

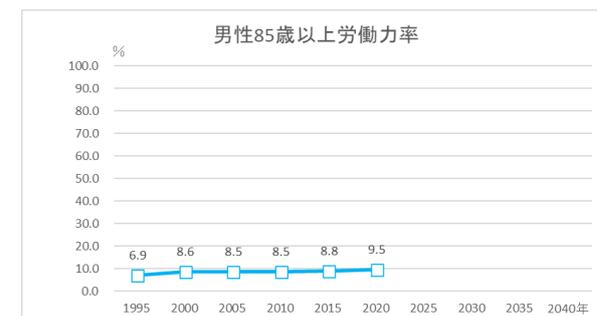
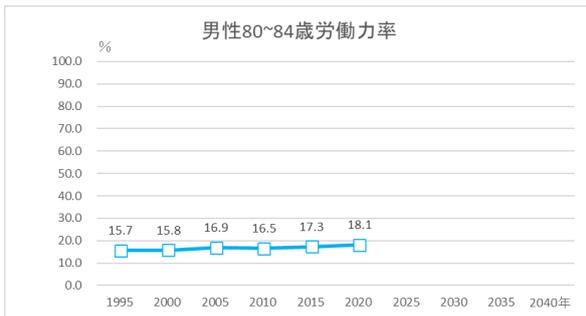
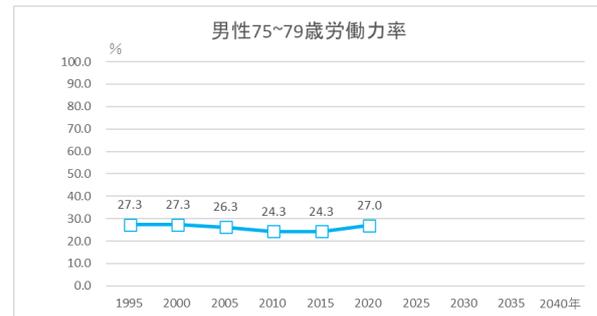
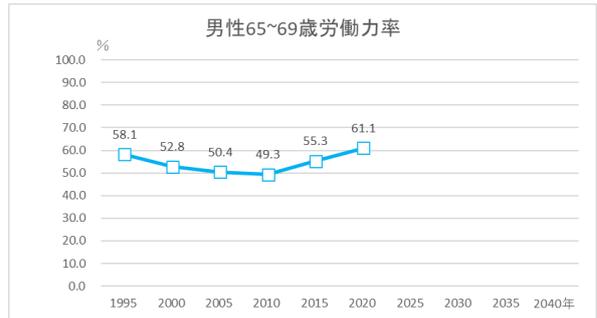
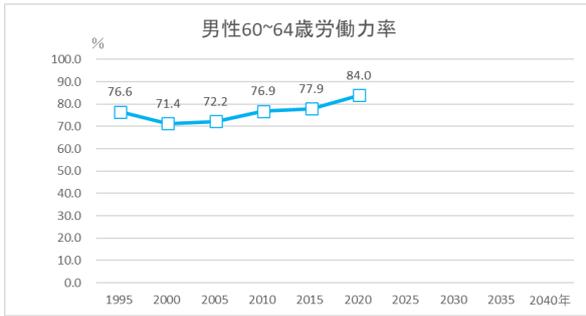
「労働力率」は、「15歳以上人口」に対する「労働力人口」の割合であり、「労働参加率」と言い換えられる。

今回の推計にあたっては、男女別、15歳以上の5歳階級別に、年代ごとの「労働力率」の実績を調査し、女性の活躍がどこまで進められるのか、高齢者の活躍がどこまで進められるのか、はたまた、現代社会では働いているのが当たり前とされている生産年齢男性陣の労働力率をどこまで高められるのか、といったことを、個別に検討し、「労働力変動シナリオ」として、将来の男女別・年代別労働力率を推計し、社人研から公表されている男女別・年代別の推計人口と掛け合わせて、「働く能力と意思のある人」、すなわち**「働ける人」の実数を推計したものである。**

2-3. 青森県の男女別5歳階級別労働力率の推移

次のページから、スペースの都合により『Region』には掲載していない、男女別・5歳階級別の労働力率の実績推移（1995～2020）についてグラフで示す。私の推計シナリオはこのデータの蓄積から始まっているのである。



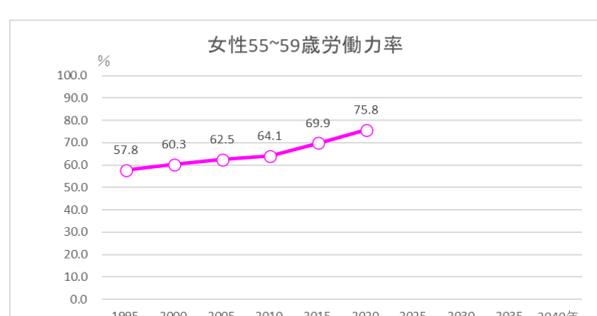
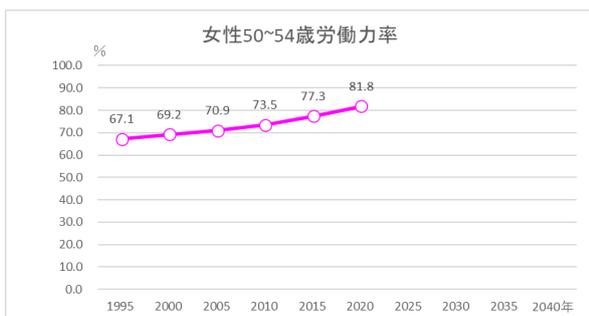
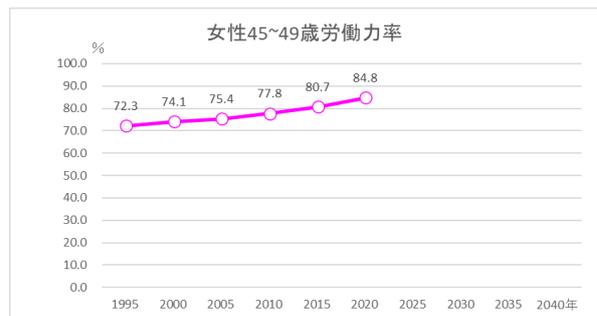
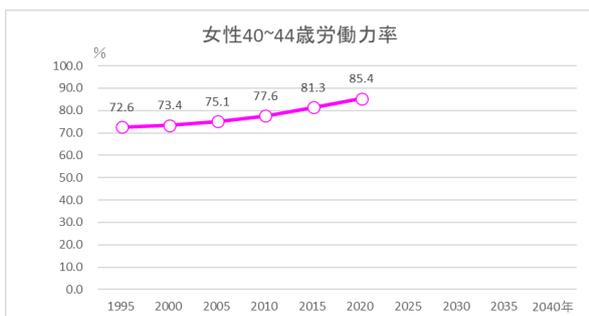
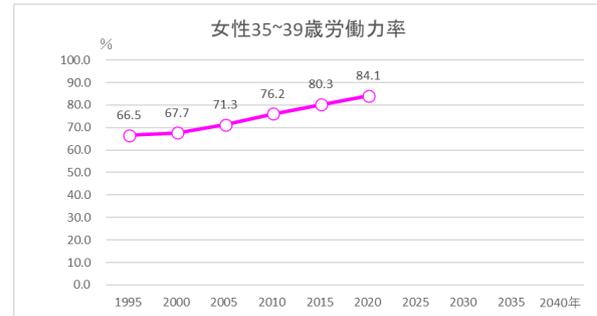
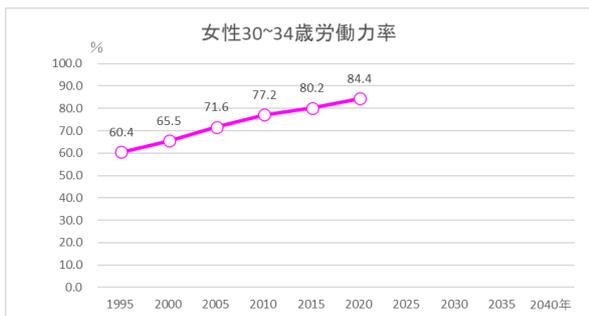
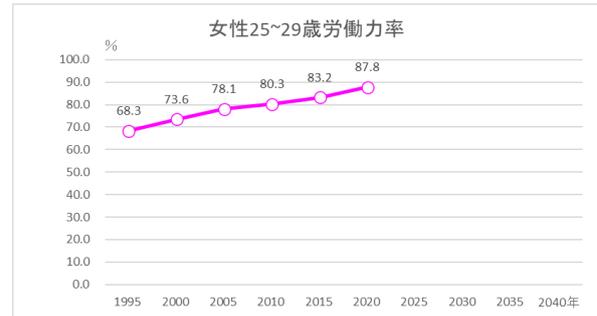
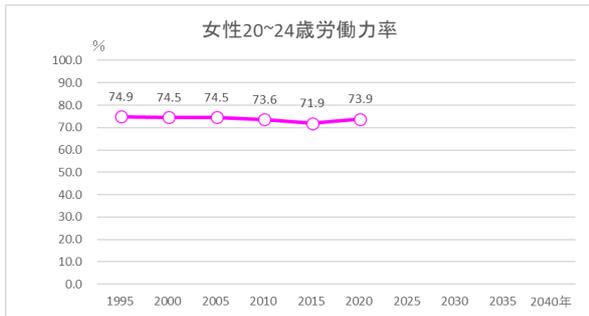
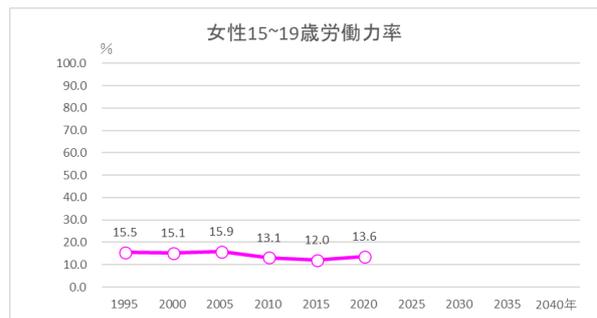
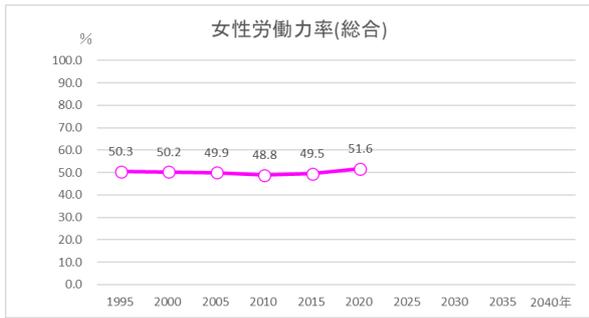


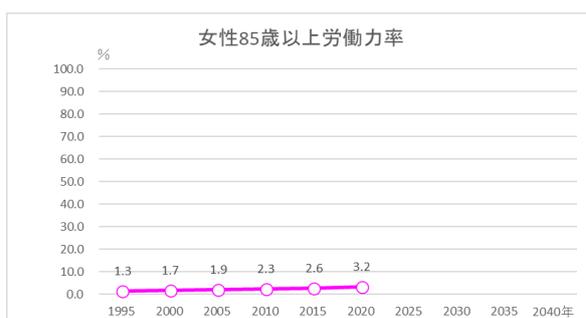
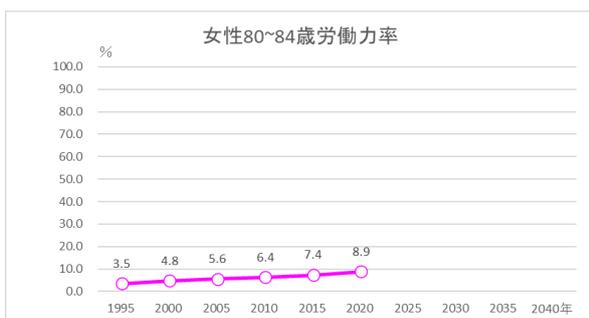
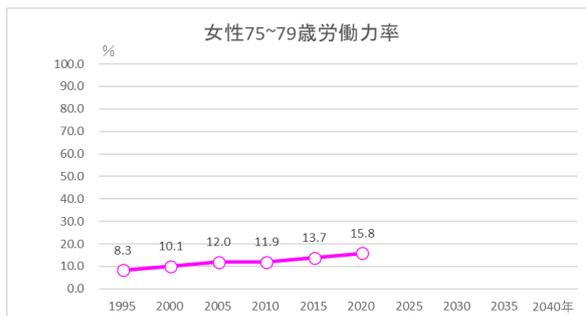
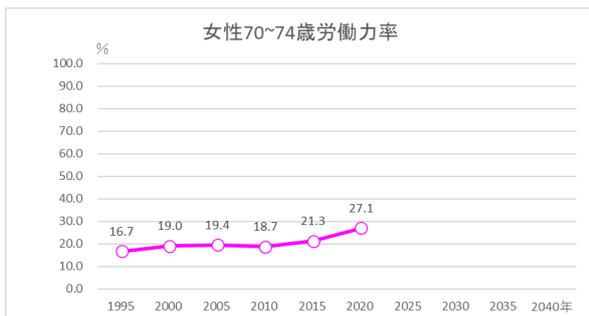
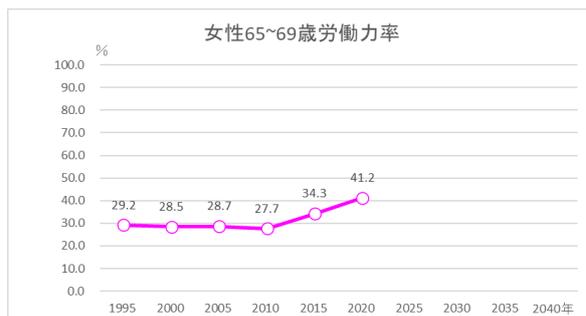
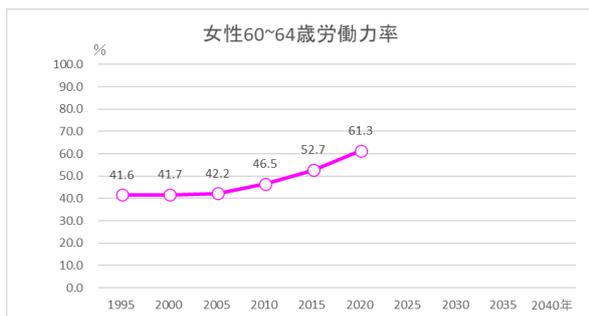
以上 筆者作成

男性の年齢階層別労働力率を見ると、15 - 19 歳、20 - 24 歳の階層では生徒、学生が多いため、さほど高い労働力率にはなっていないし、これからもこれらの年代で働く人の割合が上昇することは考えにくい。

25 - 59 歳の年代は、それぞれ 100%に向けた上昇余地は限りがあるとみられるが、健康管理の徹底などにより、少しでも働ける人の割合を上昇させていくことはできると思う。

一方、近年の 60 歳以上世代の勤労意欲は旺盛だ。単に定年延長ということだけではなく、老後の生活の安定のために働くことを選択する高齢者が増加している。さすがに 80 代を迎えると、その水準はかなり低下するが、それでもわずかながら労働力率は上昇傾向を続けている。





以上 筆者作成

女性については、25歳以上のあらゆる年代で労働力率が明確な右肩上がりの推移となっていることがわかる。高卒、短大卒で数年働き、結婚退職、出産退職などという形は完全に過去のものとなっている。学歴の向上や社会の変化により、女性の活躍の場は着実に増加している。結婚、出産等のライフイベントで一時的に職場を離れることはあっても、働き続けることを当たり前とする女性が増えていることは、労働市場にとってはありがたいことである。

しかしながら、職場における今まで以上の活躍を女性に求めるのであれば、家事や育児、あるいは介護等について、性別の役割分担意識を大きく変えていかなくてはならない。また、職場での役割についても補助的、限定的な仕事ではなく、やりがいのある仕事ができるようであれば、子育て世代を中心とした労働力率のさらなる上昇を望むことはできないであろう。

なお、生活を維持するための経済的理由を含め、労働力率はこれからも高まっていくことが予想される。しかしながら、いくら年代別の労働参加率が上昇しても、全体の高齢化が進み、人口減少が止まらなければ、働く人は当然に少なくなってしまう。

現状、若者の県外流出に関し、女性の流出が特に目立っている状況を鑑みるならば、「働く場所」の創出と「働く環境」の改善、あるいは家庭や地域における性別役割分担意識の改善は労働力確保に向け、喫緊の課題と言えよう。

2-4. 労働力率変動シナリオの決定と5歳階級別労働力人口の推計結果

男女・5歳階級別の過去からの実績推移等を検討の上、図表2のとおり、2025～2050年のシナリオをまとめた。

表2-4-1. 男女5歳階級別労働力率上昇のシナリオ

年齢階級 (歳)	男 性			女 性			単位：%
	労働力率 2020年実績	2025年以降の仮定	2050年推計 労働力率	労働力率 2020年実績	2025年以降の仮定	2050年推計 労働力率	
	15～19	14.3	学びの要素大きい世代、20年実績横ばい。	14.3	13.6	学びの要素大きい世代、20年実績横ばい。	13.6
20～24	77.3	過去の最高実績値まで上昇。	81.0	73.9	過去の最高実績値まで上昇。	74.9	
25～29	95.3	過去の最高実績値まで上昇。	97.2	87.8	SWEキャッチアップ。さらにトレンドで上昇。	92.8	
30～34	96.2	過去の最高実績値まで上昇。	98.2	84.4	SWE2021年水準に上昇。	87.0	
35～39	96.1	過去の最高実績値まで上昇。	98.3	84.1	SWE2021年水準に上昇。	87.1	
40～44	96.1	過去の最高実績値まで上昇。	97.8	85.4	SWE2021年水準に上昇。	91.1	
45～49	95.4	過去の最高実績値まで上昇。	97.5	84.8	SWE2021年水準に上昇。	91.8	
50～54	94.7	過去の最高実績値まで上昇。	96.4	81.8	SWE2021年水準に上昇。	90.1	
55～59	92.9	1階級若い世代の過去最高実績まで上昇。	96.4	75.8	SWE2021年水準に上昇。	88.8	
60～64	84.0	1階級若い世代の過去最高実績まで上昇。	93.6	61.3	SWE2021年水準に上昇。	69.8	
65～69	61.1	1階級若い世代の過去最高実績まで上昇。	84.0	41.2	1階級若い世代の過去最高実績まで上昇。	61.3	
70～74	43.5	1階級若い世代の過去最高実績まで上昇。	61.1	27.1	1階級若い世代の過去最高実績まで上昇。	41.2	
75～79	27.0	1階級若い世代の過去最高実績まで上昇。	43.5	15.8	1階級若い世代の過去最高実績まで上昇。	27.1	
80～84	18.1	1階級若い世代の過去最高実績まで上昇。	27.3	8.9	1階級若い世代の過去最高実績まで上昇。	15.8	
85over	9.5	20年実績をやや上回る10.0%横ばい。	10.0	3.2	20年実績をやや上回る4.0%横ばい	4.0	

筆者作成

注) SWE は女性活躍で著名なスウェーデンの意。

このシナリオに則り、社人研の男女・5歳階級別将来人口推計結果と掛け合わせると、表2-3-2の結果となる。『Région』投稿レポートでは、誌面スペースの関係上、男女計・10歳階級別の結果のみを示したが、ここでは男女・5歳階級別結果を表で示し、さらに、20代～40代の男女・10歳階級別推移をグラフで示すこととする。

表2-4-2. 5歳階級別の将来推計労働力人口(合計、男性、女性)

【青森県男女合計 5歳階級労働力人口推計結果】

	実績		→推計値					単位：人、%	
	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050年	2050/2020	
総 数	631,696	625,399	583,771	540,581	496,993	452,372	409,255	△ 35.2	
15～19歳	7,040	6,344	5,689	4,939	3,871	3,441	3,112	△ 55.8	
20～24歳	31,418	32,001	27,542	24,650	21,615	16,923	15,035	△ 52.1	
25～29歳	40,182	39,708	37,407	32,110	28,846	25,271	19,785	△ 50.8	
30～34歳	45,951	43,207	39,695	37,477	31,899	28,586	25,014	△ 45.6	
35～39歳	56,070	48,654	43,071	39,472	37,328	31,705	28,458	△ 49.2	
40～44歳	66,267	59,907	49,131	43,576	39,884	37,831	32,162	△ 51.5	
45～49歳	74,135	69,605	59,765	49,086	43,615	39,909	37,952	△ 48.8	
50～54歳	69,566	76,473	68,438	58,850	48,374	43,033	39,370	△ 43.4	
55～59歳	68,953	69,894	73,486	66,358	57,483	47,554	42,603	△ 38.2	
60～64歳	62,852	61,791	60,352	63,800	58,045	50,558	42,045	△ 33.1	
65～69歳	49,616	47,240	46,958	47,860	52,575	49,648	44,756	△ 9.8	
70～74歳	34,134	35,789	32,982	32,960	33,714	37,135	35,207	3.1	
75～79歳	14,532	21,490	22,146	20,924	21,384	22,296	24,945	71.7	
80～84歳	7,445	8,673	12,236	12,567	11,898	12,176	12,705	70.7	
85歳以上	3,535	4,623	4,873	5,952	6,462	6,306	6,106	72.7	
(再掲)15～64歳	522,434	507,584	464,576	420,318	370,960	324,811	285,536	△ 45.3	
(再掲)65歳以上	109,262	117,815	119,195	120,263	126,033	127,561	123,719	13.2	
(再掲)65～74歳	83,750	83,029	79,940	80,820	86,289	86,783	79,963	△ 4.5	
(再掲)75歳以上	25,512	34,786	39,255	39,443	39,744	40,778	43,756	71.5	

【男性5歳階級労働力人口推計結果】

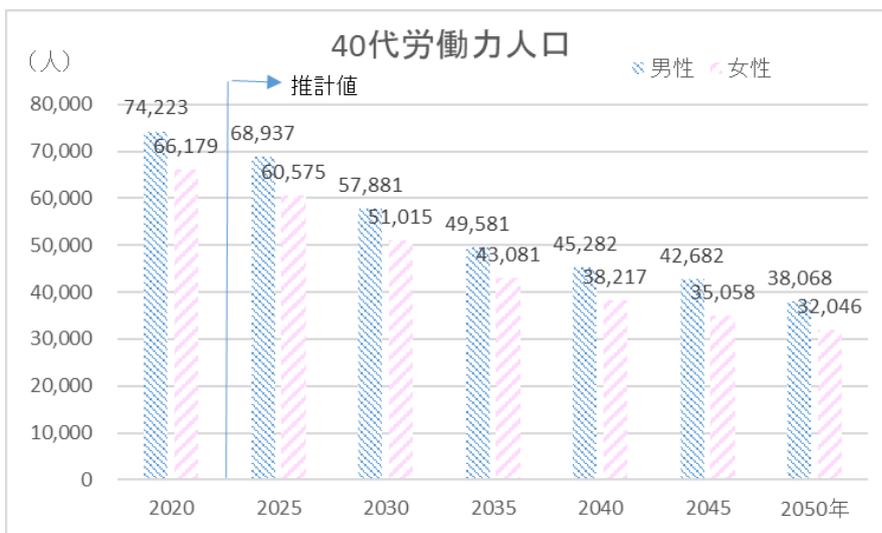
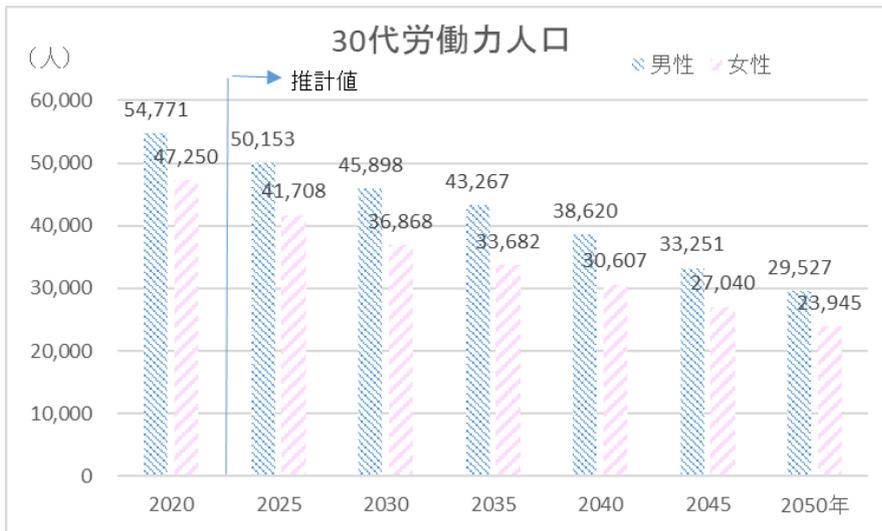
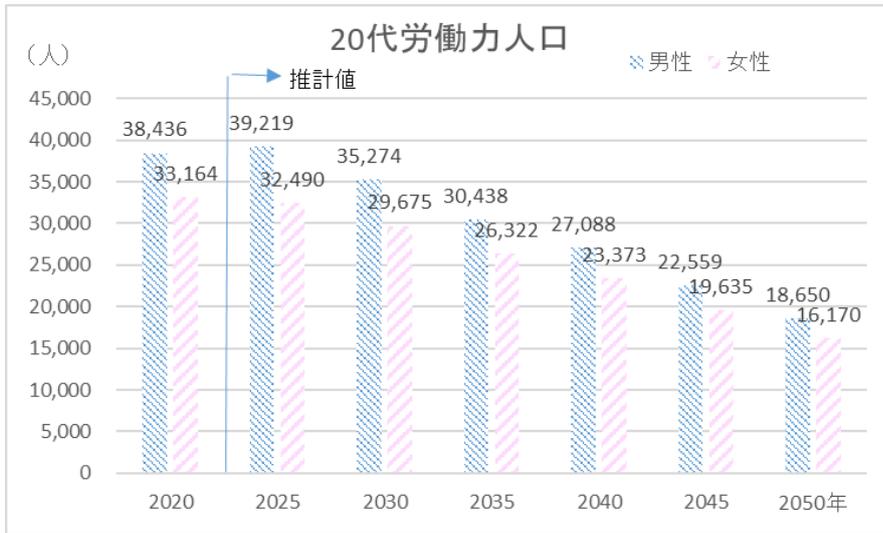
	実績		→推計値					単位：人、%	
	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050年	2050/2020	
総数	340,826	340,932	319,852	297,923	275,394	251,896	228,760	△ 32.9	
15～19歳	3,729	3,319	2,994	2,582	2,035	1,809	1,636	△ 56.1	
20～24歳	16,832	17,386	14,570	13,197	11,536	9,076	8,077	△ 52.0	
25～29歳	21,604	21,833	20,704	17,241	15,552	13,483	10,573	△ 51.1	
30～34歳	24,810	23,786	22,266	21,185	17,555	15,857	13,781	△ 44.5	
35～39歳	29,961	26,367	23,632	22,082	21,065	17,394	15,746	△ 47.4	
40～44歳	35,257	31,850	26,224	23,498	21,884	20,911	17,209	△ 51.2	
45～49歳	38,966	37,087	31,657	26,083	23,398	21,771	20,859	△ 46.5	
50～54歳	36,302	40,859	36,834	31,424	25,862	23,194	21,539	△ 40.7	
55～59歳	36,685	37,386	39,599	35,940	30,805	25,438	22,921	△ 37.5	
60～64歳	34,668	34,514	33,987	36,460	33,599	29,206	24,420	△ 29.6	
65～69歳	28,265	26,664	26,607	27,248	30,271	28,897	25,951	△ 8.2	
70～74歳	19,766	20,560	18,775	18,879	19,447	21,684	20,814	5.3	
75～79歳	7,987	12,227	12,570	11,822	12,212	12,877	14,629	83.2	
80～84歳	4,087	4,763	6,938	7,070	6,644	6,859	7,226	76.8	
85歳以上	1,907	2,331	2,495	3,212	3,529	3,440	3,379	77.2	
(再掲)15～64歳	278,814	274,387	252,467	229,692	203,291	178,139	156,761	△ 43.8	
(再掲)65歳以上	62,012	66,545	67,385	68,231	72,103	73,757	71,999	16.1	
(再掲)65～74歳	48,031	47,224	45,382	46,127	49,718	50,581	46,765	△ 2.6	
(再掲)75歳以上	13,981	19,321	22,003	22,104	22,385	23,176	25,234	80.5	

【女性5歳階級労働力人口推計結果】

	実績		→推計値					単位：人、%	
	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050年	2050/2020	
総数	290,870	284,467	263,919	242,658	221,599	200,476	180,495	△ 37.9	
15～19歳	3,311	3,025	2,695	2,357	1,836	1,632	1,476	△ 55.4	
20～24歳	14,586	14,615	12,972	11,453	10,079	7,847	6,958	△ 52.3	
25～29歳	18,578	17,875	16,703	14,869	13,294	11,788	9,212	△ 50.4	
30～34歳	21,141	19,421	17,429	16,292	14,344	12,729	11,233	△ 46.9	
35～39歳	26,109	22,287	19,439	17,390	16,263	14,311	12,712	△ 51.3	
40～44歳	31,010	28,057	22,907	20,078	18,000	16,920	14,953	△ 51.8	
45～49歳	35,169	32,518	28,108	23,003	20,217	18,138	17,093	△ 51.4	
50～54歳	33,264	35,614	31,604	27,426	22,512	19,839	17,831	△ 46.4	
55～59歳	32,268	32,508	33,887	30,418	26,678	22,116	19,682	△ 39.0	
60～64歳	28,184	27,277	26,365	27,340	24,446	21,352	17,625	△ 37.5	
65～69歳	21,351	20,576	20,351	20,612	22,304	20,751	18,805	△ 11.9	
70～74歳	14,368	15,229	14,207	14,081	14,267	15,451	14,393	0.2	
75～79歳	6,545	9,263	9,576	9,102	9,172	9,419	10,316	57.6	
80～84歳	3,358	3,910	5,298	5,497	5,254	5,317	5,479	63.2	
85歳以上	1,628	2,292	2,378	2,740	2,933	2,866	2,727	67.5	
(再掲)15～64歳	243,620	233,197	212,109	190,626	167,669	146,672	128,775	△ 47.1	
(再掲)65歳以上	47,250	51,270	51,810	52,032	53,930	53,804	51,720	9.5	
(再掲)65～74歳	35,719	35,805	34,558	34,693	36,571	36,202	33,198	△ 7.1	
(再掲)75歳以上	11,531	15,465	17,252	17,339	17,359	17,602	18,522	60.6	

以上 筆者作成

図 2-4-3. 20～40 代の労働力人口の推移



以上、筆者作成

2-5. まとめ

2-5-1. 推計結果の総括

最後に『Région』記事で総括表として掲示した男女合計・10歳階級別の表を本レポートにも掲示し、まとめていきたい。

表 2-5. 総括表

【青森県男女合計 10歳階級労働力人口推計結果】

	実績 → 推計値		単位: 人、%					
	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050年	2050/2020
総数	631,696	625,399	583,771	540,581	496,993	452,372	409,255	△ 35.2
15～19歳	7,040	6,344	5,689	4,939	3,871	3,441	3,112	△ 55.8
20～29歳	71,600	71,709	64,949	56,760	50,461	42,194	34,820	△ 51.4
30～39歳	102,021	91,861	82,766	76,949	69,227	60,291	53,472	△ 47.6
40～49歳	140,402	129,512	108,896	92,662	83,499	77,740	70,114	△ 50.1
50～59歳	138,519	146,367	141,924	125,208	105,857	90,587	81,973	△ 40.8
60～69歳	112,468	109,031	107,310	111,660	110,620	100,206	86,801	△ 22.8
70～79歳	48,666	57,279	55,128	53,884	55,098	59,431	60,152	23.6
80歳以上	10,980	13,296	17,109	18,519	18,360	18,482	18,811	71.3
(再掲)15～64歳	522,434	507,584	464,576	420,318	370,960	324,811	285,536	△ 45.3
(再掲)65歳以上	109,262	117,815	119,195	120,263	126,033	127,561	123,719	13.2
(再掲)65～74歳	83,750	83,029	79,940	80,820	86,289	86,783	79,963	△ 4.5
(再掲)75歳以上	25,512	34,786	39,255	39,443	39,744	40,778	43,756	71.5

筆者作成

2050年の労働力人口は2020年比35.2%減の40万9,255人となる。かろうじて40万人台を確保する形だが、20年比の減少数は約22万2,000人となる。

20年実績との対比を年代別に見ると、10～40代が半減、その減少スピードは図2-4-3で示した通りである。50代はやや減少幅がマイルドだが、それでも4割減、60代は2割減が見込まれる。対照的に70代以上の労働力は増加する。

この結果、40歳未満の労働力が全体に占める割合は、2020年の28.6%から2050年には22.3%まで低下する。30歳未満の構成比は12.4%から9.3%まで落ち込む。単に総数が大幅減少となるだけでなく、労働力の「高齢化」がより際立つ結果となった。

2-5-2. まとめ

『Région』におけるまとめでは、「改めて、人口減少がもたらす労働力不足の課題を深刻に受け止めたい」としつつ、まずは「本県のポテンシャルを生かした『仕事』の高付加価値化」について論じた。それも、「流出を引き留めるための『しごとづくり』は『魅力的な新しいしごとづくり』ばかりではない。今あるしごとの『魅力を顕在化させる作業』でもあるだろう」とした。「今ある仕事」というのは、スタートアップ企業や、鳴り物入りの新業種だけでなく、会員企業の皆さまのように営々と当地で商売をしてきた企業の「しごと」が大切だと言いたかったのである。

基本的な考え方は、公表から約半年を経ようとしている今も、もちろん変わらない。ただ、今回、青森商工会議所が実施したアンケート結果を拝見し、事態がより深刻であると感じたところである。

賃上げが進む中での人材確保難について、AIがフォーカスした自由意見に、「求人募集しても応募がないので困っており、若者に不人気な業種と感じる」、「高校生の新卒者の確保が難しくなって

おり、県外への流出者が多い」、「ハラスメントが怖く、労働条件が他社に比べて悪いので雇えず、利益がないので人件費が出せない」、「3Kな仕事は無理ということなのか、若者は何を求めているのか聞きたい」（以上、一部意識あり）などがあった。

大学でキャリア支援の担当をしている私に本学の経営法学部の学生がまず指摘するのは「青森には働く場がない」ことである。そのほか、青森では「給与が低い」「遊ぶ場所がない」「生活が不便」などといったことが挙げられる。少なくとも「働く場所」はある。しかし、学生たちには「ない」と映っている。一大学の文系学生の話にすぎないというのは簡単だが、本質はついている。

そこで、「青森にも素晴らしい企業がある」、「グローバルな仕事は青森でも出来る」、「地方暮らしの価値が見直されている」、「地域の暮らしを支えていく仕事は意義深い」、ことなどを学生に伝えていく努力について言及した。行政の役割も大学のキャリア教育も大切だが、何よりも地元企業自身が、会社の理念やパーパス、給与体系や研修方針などを軸に、「わが社に来るべき理由」を学生に伝えていく姿勢を強めることが必要だと提言して『Région』のレポートは完結している。

学生に自社の魅力を伝えることがどうしても難しい、条件的にも就職希望者の求めるものを提示することが困難であるというのは、現場の実感ではあると思うが、学生側からすると、就職にあたり、その大半が、奨学金という名の借金を返済していく生活プランを組み立てなければならない。したがって条件面を含め、望む企業がなければ、他社や県外へ動いていくのは当然だ。

ここまで人材獲得競争がひっ迫していることひとつをとっても、どなたかの自由意見にもあったように「会員企業にもっと危機感を持ってもらわなければいけない」のではなかろうか。本年の地元新聞・東奥日報の新年号には、業務提携や異業種挑戦で活路を見出したいいくつかの企業が紹介されていた。県内を代表する上場企業のプロクレア HD においても、この1月1日に傘下地銀2行が合併し、ついに「青森みちのく銀行」が誕生した。

新機軸や合併だけが改革の形ではない。しかしながら、今のままでは収益面や人材確保面でなかなか先が見えないというのであれば、同業種間でも、異業種間でも新たな提携や経営統合を検討することがあっていいと考える。かつてと違い、地域分散のすみわけ型経済は、対面型非製造業においても成り立ちにくくなっている。何らかの形で力強さを身につけなければ、収益も人材も確保しにくくなっていることは疑いがない。

最近では全国的に人材難で倒産というケースも珍しくなくなってきた。青森県でも同様である。需要面でも供給面でも、人口減少社会における新しい経営を構築していく必要がある。

地元の若手人材が将来的に半減する中でも、必要な人材を確保し、自社のさらなる発展を目指しながら、モノやサービスを地域に供給し続ける。地域を支える企業として、そういう理想に向かっていかざるを得ない会員企業の皆さまの今年の取り組みに心からエールを送りたい。

以上

【参考文献】

- 竹内紀人「どうなる、青森県の労働力— 若者の地元定着を考える—」、『Région』2024年10月号、あおもり創生パートナーズ
- OECD「Labour Force Statistics」(2022)
- 青森県企画政策部「青森県長期人口ビジョン2020年改訂版」(2020)
- 厚生労働省青森労働局「令和6年3月新規大学等卒業予定者就職内定状況」(2024)
- 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」(2023)
- 総務省「令和2年国勢調査就業状態等基本集計」(不詳補完結果含む)(2022)