

## 地域における人手不足と人材確保の動向



近年、雇用指標の改善が進み、労働市場が逼迫した状態が続いている。厚生労働省が発表した4月の有効求人倍率は1.34倍と高水準を記録。年々上昇する中で、企業の人手不足が顕在化している。JILPTは今年3月から4月にかけて「地域シンクタンク・モニター調査・特別調査」を実施し、各地域における人手不足と人材確保の動向について尋ねた。

いずれの地域においても医療・介護業界では慢性的な人手不足が続いている。特に福島県原発周辺地域では、介護職員が不足して施設再開の目途が立たないため、高齢住民の帰還が思うように進んでいないなど、より深刻な状況がうかがえる。

建設業についても震災後、現在に至るまで人手不足が顕著だが、各地域のレポートを見ると、「建設業の不足感を示す指標が他業種と同程度の水準まで下がり推移している」（秋田・山形）、などという見方がある一方、今回、熊本地震で被災した九州からは、「復旧に必要な建設技能者を九州で確保できるか懸念される」とする声も寄せられるなど、濃淡があった。

インバウンドや新幹線の開通で観光客が増えている北海道、北陸、近畿では、宿泊・飲食サービス・運輸など観光関連の人手不足が深刻だ。運輸については他の地域でも、運転手不足を理由に取引先の物流業者から「輸送を断られた」と回答した企業が半数近くを占めたという報告があり、地域経済に悪影響を及ぼす可能性が指摘された。

こうした中、人材確保への対応として、正社員登用や賃金の引き上げ、離職者の職場復帰など各地で様々な取り組みが行われている。以下、モニターから寄せられた内容を紹介する。

### 北海道

#### 観光業と建設業で深刻な人手不足に

北海道モニターは、北海道二十一世紀総合研究所が2015年9月に実施した調査結果を紹介したうえで、現時点（2016年4月）でも状況に大きな変化はないとする。

「雇用人員判断DI（『過剰企業』－『不足企業』）は、前年同期に比べ2%上昇。『不足企業』は2年連続で50%を超え、人手不足感は強い。業種別では、インバウンド増加により好調な観光関連（ホテル・旅館、観光バスを中心とした運輸、観光土産用菓子などの食料品、製造業等）や建設業の不足感が特に強い」と報告。運送業の人手不足については「道内での運転手確保は困難となっており、東京支店でも募集し、人員調整を図っている。地域での

#### 地域シンクタンク・モニター

北海道	株式会社北海道二十一世紀総合研究所	（横浜 啓氏）
岩手県	一般財団法人岩手経済研究所	（澤田恭範氏、菊池洋介氏）
秋田県	株式会社フィデア総合研究所	（熊本均氏、松田美由紀氏）
山形県	（同上）	（同上）
福島県	一般財団法人とうほう地域総合研究所	（木村正昭氏）
北陸	福井県立大学地域経済研究所	（南保 勝氏）
東海	株式会社OKB総研	（市来 圭氏）
近畿	一般財団法人アジア太平洋研究所	（木下祐輔氏）
中国	公益社団法人中国地方総合研究センター	（江種浩文氏）
四国	四国経済連合会	（田尾亮平氏）
九州	公益財団法人九州経済調査協会	（小柳真二氏）

引き抜きも多く、同業他社との関係悪化にも繋がることから、採用の際には慎重な姿勢をとっている」と指摘した。

人材確保の動きについては、「雇用方針DI（『増員』－『減員』）はプラス43%。新年度に新規採用する企業は44%と、調査開始の1990年以降で最も高い水準。賃金動向は、景気の先行き不透明感から、定期給与（基本給・諸手当等）を引き上げた企業は若干低

下したが、特別給与（賞与・期末手当等）を引き上げた企業が増加している。中小企業からは、大企業との賃金等の格差によって人員確保に苦戦しているとの声が聞かれる。初任給の引き上げを行った企業の中には、既存社員の給与とのバランスに歪みが生じ、賃金体系の見直しが必要となっているケースも見られる」と指摘。このほか、「札幌女子刑務所では、希望する受刑者向

けに介護実習を開始した」などの情報も寄せられた。

## 岩手県

### 技術・専門職の正社員需要が突出

岩手モニターは、岩手経済研究所が2015年7月に実施した企業アンケート調査（回答企業263社）の結果を紹介した。それによると、雇用人員が「不足」「やや不足」と回答した企業は50.6%で、業種別に見ると、「医療・福祉」（73.7%）が最も高く、「運輸業」（64.3%）、「金属製品」（62.5%）と続く。地域別では「沿岸地域」（71.8%）が突出しており、震災による影響を受けたと見られる。

企業内で不足する職種は、「技術・専門職（正規社員）」が64.7%、「営業・販売職（同）」が26.3%、「技術・専門職（非正規社員）」が24.8%の順となっており、正社員の技術・専門職の需要が突出している。

人手不足が起因となり企業に与えた影響は、「組織の高齢化」「営業力の維持・強化が困難」「時間外労働賃金の増加」などが挙げられている。一方、人手不足への対応については、「中途採用の増加」「時間外労働・休日出勤で対応」「新卒者採用の増加」「定年の延長・退職者の再雇用」「外注で対応」の順に多い。以下、回答企業から寄せられた声を紹介する（抜粋）。

- ▷ 「求人を出しても応募者がおらず、人件費も高騰している」（食料品製造業）
- ▷ 「給与額よりも、休日数や出勤の曜日などの条件を優先して仕事を選択している人が増えたように感じる」（卸・小売業）
- ▷ 「震災により人手不足となったが、

過去の公共工事の大幅な削減時に一度リストラされた人は、建設業に戻りたいという意識が薄い。若い世代は親も含め、建設業を避ける傾向がある」（建設業）

- ▷ 「介護施設は低賃金、重労働、重責務のため、意欲を持って入社した人材が経済面、体力・精神面等を理由に退職または転職するケースが多い」（医療・福祉）
- ▷ 「求人難の対応策として、専門分野の非正規社員の待遇を正規並みに改善する予定である」（サービス業）
- ▷ 「本県では建築学科が設置されているのは高校では1校のみで4年制大学はない。産業技術短大だけでは人材を賄うのが難しい」（建設業）

## 秋田県・山形県

### 増加傾向にある企業の新卒採用

秋田・山形モニターは、フィデア総合研究所が実施した両県の企業の景気動向調査（2016年2月）結果から、『人員・人手』DI（「不足」－「過剰」）値は2011年11月調査以降、18期連続でプラスで推移しており、人手不足の状況が続いていると報告した。両県とも東日本大震災後、特に建設業で人手不足が顕著だったが、「2015年2月調査以降は他業種と同程度の水準で推移している」と指摘する。

また2016年度の新卒者の採用状況に関する特別調査によると、「採用する」と回答した企業割合（全業種）は、秋田県が32.6%（前年比▲4.8%）、山形県が42.3%（同+1.7%）だった。過去5年間、新卒者を採用する企業割合は上昇傾向にあり、背景として「慢性的な人員不足や従業員の高齢化に伴う若手従業員の確保の必要性がある」

と見ている。有効求人倍率は両県とも高い水準で推移しており、「人材確保のために有期契約社員を無期雇用の地域限定正社員として雇用転換する企業などが出てきている」などと紹介した。

## 福島県

### 介護人材不足が住民帰還を阻む要因に

福島モニターは、とうほう地域総合研究所が2016年1月に実施した調査結果を紹介した。雇用過不足について全産業のBSI値は▲36となり、『不足感』が強く表れた。また、前年と比較した2016年4月見込みの雇用人員BSIは、全産業で+13で、特に正社員（+16）の雇用を拡大する傾向が見られる。

県内の有効求人倍率は、2014年5月に1.4倍を超えて以降、1.4～1.5倍の水準を維持しており、人手不足の解消には至っていない。求職者数の減少に対し正社員求人数は増加を続けており、「企業の求人動向にも正社員確保の動きが表れている」とする。産業別では、一時4倍を超えていた「建設」が3倍を下回る水準まで低下しているものの、依然として高水準を維持。「介護関係」も3倍前後で推移し、深刻な人手不足の状況が見てとれる。

介護の人材不足については、「県内の【浜通り】地域の避難指示長期化などから、退職する介護職員が増加したが、その後の避難指示解除による住民帰還に際し、介護の人材不足が問題となっている」と指摘する。福島県は、県外から【浜通り】の福祉施設等に就労する人への「就職準備金」や研修受講料の支援制度を実施している。これに加え、家族がいる人を対象とする「世帯赴任」と、通勤に使用する「自動車輸送費用等」を加算し、支援を拡充。

1年間施設に継続勤務することで貸付金は返還免除となる。「【浜通り】では、人手不足を背景に震災前の場所で再開できない介護施設もあり、住民帰還を阻む要因の一つとなっているため、制度の積極活用による人材の確保が望まれる」とした。

このほか、同県では今年2月、県内復興を担う人材の確保を目的に、首都圏の7大学（日本、東洋、大妻女子、城西、千葉商科、神奈川、実践女子）との間で、学生の就職支援に関する協定を結んだ。震災後、県内のUターン就職は2割程度にとどまっているため、就職説明会やインターンシップ受け入れなどに関する支援を大学と連携し、U・Iターン就職を後押しする。

## 北陸

### 旅館で外国人留学生の受け入れも

新幹線開業効果からの外国人観光客が増加している北陸地方では、「宿泊・飲食サービス業」や「運輸業・郵便業」で求人が増加している。宿泊・飲食サービス業では、対応できるスタッフが不足しているため、今後、温泉旅館組合で外国人留学生を受け入れ、各旅館に配置することが検討されている。ドラッグストア等については、学卒者や薬剤師等の有資格者を計画通り採用・確保することが難しくなっていることから、今後の出店計画に影響を及ぼす可能性がある」と指摘した。

中小企業の状況については、求職者



側における職業意識の多様化についていけない中小企業で人手不足がさらに深刻化しており、特に、小売・サービス業（飲食、医療、介護等を含む）などの人手不足感が強まっていると報告した。

## 東海

### 運転手不足が地域経済に悪影響を及ぼす可能性も

東海モニターは、愛知県の人手不足の状況について、帝国データバンク（名古屋支店）の調査（2016年1月）を取り上げ、「正社員が不足している」と答えた企業が39.1%、「非正社員が不足している」企業が26.5%だったと報告した。岐阜県の状況については、岐阜県産業経済振興センターの調査（2016年3月）結果から、59.2%の企業が「人材不足」と回答し、業種別では建設業が71.7%と最も高かったとしている。

今年の春闘については、「東海地方では、人手不足が深刻化する運輸業界や飲食業界の企業など非製造業企業の一部でベアに踏み切るところが出てきた。昨年の春闘で大幅なベアが相次いだ製造業企業では、小幅な伸びにとどまる企業が多かった」と伝えた。

一方、愛知中小企業家同友会のアンケート調査（2016年3～4月）によると、有効回答696社のうち58%が「賃上げする」と回答した（前年56%）。賃上げの理由については「従業員の士気向上」が68%で最も多く、次いで「人材確保」が49%などで続く。同友会は「賃上げをするほど経営に余力がなくても、人材を引き留めるために賃上げをせざるを得ない状況である」との見解を示している。

このほか、中部運輸局が2015年12月に愛知、岐阜、三重、静岡、福井の5県にある年商100億円以上の製造業、卸売業、小売業の500社に実施したアンケート調査を取り上げ、取引先の物流業者に「運転手不足を理由に輸送を断られた」との回答が46.1%、「輸送が遅れた」が23.4%など、運転手の不足が地域経済に悪影響を及ぼす可能性があることを指摘している。小売業については、「当地域のスーパーではセルフレジが普及してきている。導入当初はレジ待ち時間の解消などが目的だったが、最近では人手不足や人件費の上昇などへの対応として導入が加速している」と紹介した。

## 近畿

### インバウンド効果で中小サービス業の人手不足が深刻に

関西では雇用情勢が依然として堅調である中、労働需給の逼迫が大きな問題となっている。日銀大阪支店が発表した短観（近畿地区）の雇用人員判断DI（「過剰」－「不足」）を見ると、2013年の第3四半期以降、いずれの企業規模でも人手不足が続いており、2000年代半ばのいざなぎ景気を上回る状況だ。いざなぎ景気と比較すると、直近（2016年1～3月期）のDIは、建設業や飲食・サービス業などの非製造業の中小企業で人手不足感が深刻化している。関西では外国人観光客が増加しており、インバウンド関連の求人が増加していることも背景にある。

今後も人手不足が続くと見られる中、多くの業種で人材確保の取り組みが行われている。例えば、有効求人倍率が3倍を超える介護分野については、「介護の日（11月11日）」に合わせてセミ

ナーや面接を行う「介護就職デイ」を大阪府内全てのハローワークで実施。昨年は96人が就職し、全国一となるなどの実績をあげている。また、正社員の不足も深刻化しているため、パート従業員を正社員に登用する（金属製造業）、高校卒業生を積極的に採用する（食品製造業）、外国人労働者をこの数年正社員で採用している（飲食サービス業）といった事例も寄せられた。

人材確保の取り組みとは少し異なるが、「省力化」を新たなビジネスチャンスととらえ、関連商品の開発につなげる関西企業も増えているという。業務用食品卸業者では、外食業界の人手不足に対応できるよう調理の手間を省いた食材販売に注力している。建設資材メーカーでは、建設現場での技能労働者不足を受け、熟練の職人に頼らず工期短縮につながるような資材の開発を強化するといった取り組みが見られる。

## 中国

### 小売業でパートの獲得競争が激化

中国地方は、全般的に製造業や建設業で生産・技術部門を中心に人員不足が深刻化しており、小売業では新規出店等に伴う販売部門での契約社員・パート等の獲得競争が激しさを増している。島根県出雲市では、近年、ドラッグストアやディスカウントストアが相次いで出店したうえ、2016年春のイオンモール新規開店計画により、地元小売店は求人を出しても希望者が現れず、正社員の残業という形でしわ寄せが出ている。イオンモールが約300の求人を出した昨年9月のパート有効求人倍率が1.69倍に急上昇し、同年12

月には1.89倍に達した。バブル期並みの過当競争に陥っている状況では、人材の引き留めにも躍起になり、時給アップや自社店舗での割引制度、外国人労働者の採用といった試みが続けられている。

人材不足への対応策として、行政や業界団体等も支援を重点化している。例えば、慢性的な人材不足を抱える医療・介護業界では、離職者の職場復帰による人材確保に取り組んでいる。岡山県の市民病院では、子育てや介護で離職している看護師の職場復帰を支援する研修会を開催し、託児施設などを用意して復帰希望者の不安解消に努めている。岡山県内では、看護師が都市部の大病院に集中しており、病床数200レベルの病院で看護師不足が慢性化していることから、県内に2万人いると推測される看護資格保有者の医療現場への復職によって、地域の中核医療施設をサポートしようとしている。

## 四国

### 「人材の採用難」が事業継続の懸念トップに

四国モニターは、四国経済連合会の景気動向調査（2016年3月）を取り上げ、人手が「不足」または「やや不足」とする企業の割合は、前回調査の47%から50%に増加し、「適正」とする企業の割合（46%）を上回るなど、人手不足感が増していると報告した。

四国に本社を置く企業の2016年度の新卒採用数が前年より「増加」する企業の割合（34%）は、「減少」する企業の割合（16%）を上回っている。新卒採用数を前年より増やす理由としては、「今後の人材確保難に備えるため」が58%で最も多く、次いで、「昨

春の新卒採用が少なかったため」33%、「退職者が増加したため」32%、「業績の回復や事業拡大のため」28%の順となっている。

また、事業を行っていく上で、現在、特に懸念していることとしては、「人手不足、人材の採用難」が58%となり、「原材料費や仕入価格の値上がり」の48%を超え、1位となった。次いで、「為替の大幅な変動」36%、「中国経済の減速」31%の順となっている。

## 九州

### 復旧に向け建設技能者の確保が課題

九州モニターは、今回の熊本地震について「道路・鉄道のほか生活インフラに甚大な被害が生じた。余震が収まれば、復旧に向けて動き出すことになるが、それに必要な建設技能者を九州で確保できるかどうか、懸念がある」と伝えた。さらに「東北の復興工事のため、九州からも技能者が出向していたこともあり、アベノミクス第2の矢で公共投資が活発化した際、九州では深刻な人手不足が生じた。速やかな復旧・復興のためには、人練りが重要になると予想される」と報告した。

人手不足への対応については、人材確保のためベアや賃上げを実施した外食・スーパー（ジョイフル・大分市、マックスバリュ九州・福岡市）の事例や、非正社員の正社員登用（ANA福岡空港、西日本鉄道グループ）、アルバイトのスキルに応じたライセンス制度を拡充した飲食店業（ラーメン専門店を運営する一蘭）の取り組みなどが紹介された。

（調査・解析部）