

### はじめに

第1部でも記述したように、本県の雇用関係指標は好調な推移が続いていますが、なかでも有効求人倍率は、平成28年(2016年)1月に昭和38年(1963年)の統計開始以降初めて1倍を超える1.02倍となり、その後も上昇傾向を維持し、平成28年(2016年)12月には1.18倍まで上昇しており、平成28年(2016年)の年間平均でも1.08倍(原数値)と、非常に高い水準で推移しています。

しかしながら、有効求人倍率などの労働関係指標が好調な動きを示す一方で、人口流出になかなかブレーキがかからず、平成28年(2016年)4月には本県の人口は130万人を割り込み、平成29年(2017年)1月現在の人口は129万人と、平成28年(2016年)1年間で1万人減少しています。

また、平成29年(2017年)1月に発表された平成27年国勢調査移動人口の男女・年齢別集計では、福島県に続き本県からの若年層の流出が都道府県中全国2番目に多い結果となるなど、人口流出の中でも若年層流出の影響が極めて大きいことがうかがえます。

本県においては、平成26年度(2014年度)からスタートした「青森県基本計画未来を変える挑戦」の中で、「人口減少克服」を最も大きな課題と捉え、「人口減少克服プロジェクト」に「健康長寿県プロジェクト」「食でとことんプロジェクト」を集結させるとともに、「まち・ひと・しごと創生法」に基づき、平成27年(2015年)8月に策定された「まち・ひと・しごと創生青森県総合戦略」を基本計画の人口減少対策に係る実施計画(アクションプラン)と位置付け、人口減少克服に向け全県をあげて取り組んでいるところです。この取組が着実に成果を挙げるよう、本県雇用の現状を深く分析し、特に若年層の流出に歯止めをかける上での課題点を明らかにしていく必要があります。

昨年度の本書第2部においては、青森県総合戦略において、人口の社会減対策に係る政策分野として設定している「強みをとことん、魅力あふれるしごとづくり」と「人財きらめく、住んでよしの青森県」のうち、「強みをとことん、魅力あふれるしごとづくり」を念頭に置き、「県民一人ひとりの経済的基盤の確立に向けて」というテーマで「しごとの創生」に向けた方向性について考察いたしました。

今年度は、「人財きらめく、住んでよしの青森県」の分野における「人財の創生」を念頭に置き、本県雇用環境が社会動態に及ぼす影響について、「量」及び「質」の面からも分析するとともに、特に社会動態に大きな影響を及ぼす新規学卒者についてはより詳細な分析を加え、青森県基本計画でうたっている、魅力あふれる「あおもりワーク」をめざした、雇用面からの方向性の考察を行うこととしたものです。

# 第1章 本県雇用状況の分析

## 第1節 本県雇用状況の量的分析

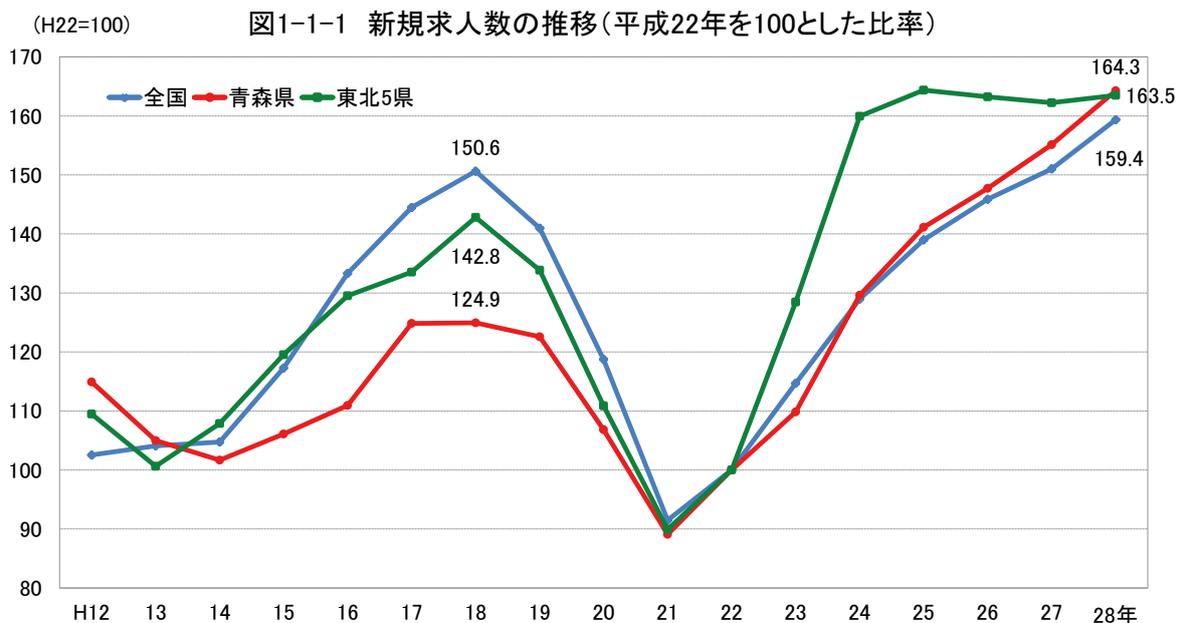
### 1 求人数・求職者数・雇用者数・完全失業率の近年の推移

第1部でも求人数や求職申込件数の推移を取り上げていますが、ここでは全国平均や本県を除く東北5県平均との比較のため、新規求人数・新規求職者数について、前回国勢調査が行われた平成22年(2010年)を100とした場合の数値や、生産年齢人口(15歳~64歳の人口)あたりの比率でみることで、あらためて求人・求職の実態をみることにします。

なお、求人数・求職者数には有効求人数・有効求職者数と新規求人数・新規求職者数の2種類がありますが、本分析にあたっては、産業別・職種別・季節別など様々な切り口により分析する必要がありますことから、新規求人・新規求職者に係る指標の種類が多く幅広い分析が可能なることから、基本的に新規求人数・新規求職者数(原数値)により分析します。

まず新規求人数の平成22年(2010年)を100とした場合の数値の推移をみると、本県における平成28年(2016年)の数値は164.3ポイントとなっており、全国平均の数値である159.4ポイントを上回っています。ちなみに東北では復興需要の続く福島・宮城に次いで3位、全国では14位となっています。

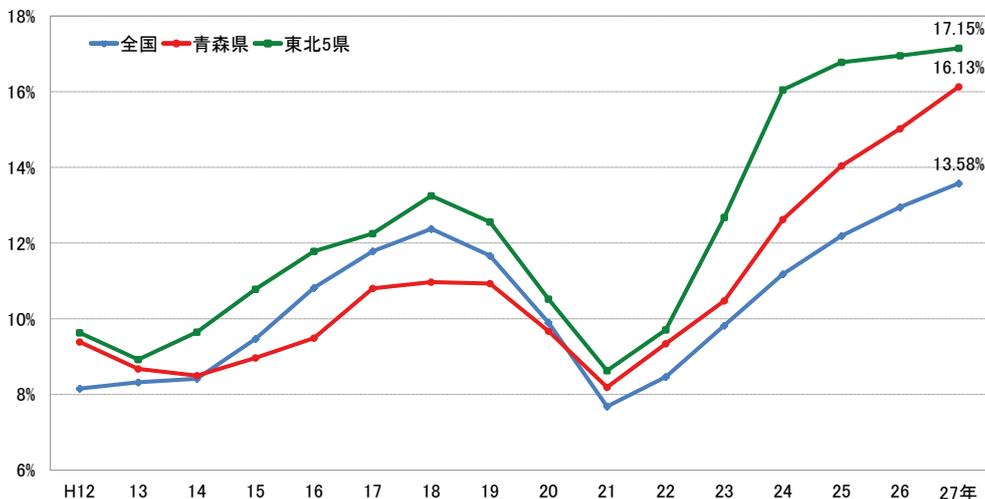
平成21年(2009年)のリーマンショック前で最も新規求人数の高かった平成18年(2006年)の新規求人数の数値と比較しますと、全国では150.6ポイントから159.4ポイントと8.8ポイント増加なのに対して本県では124.9ポイントから164.3ポイントと39.4ポイント増加しており、本県の近年における新規求人数の増加は全国的な傾向や過去の景気上昇期を上回って推移していることがわかります。(図1-1-1)



資料)厚生労働省「一般職業紹介状況」から県統計分析課作成  
原数値、年合計 東北5県は青森県を除く(以下同じ)

次に、新規求人数の生産年齢人口あたりの比率をみると、本県の求人数の比率は、平成20年(2008年)までは全国平均より小さかったものの、平成21年(2009年)以降は全国平均よりも高くなっており、平成27年(2015年)では本県が16.13%に対して全国平均は13.58%と、その差は年々広がっています。リーマンショックの時期を境とした特徴ある動きとなっています。(図1-1-2)

図1-1-2 新規求人数の生産年齢人口比率の推移

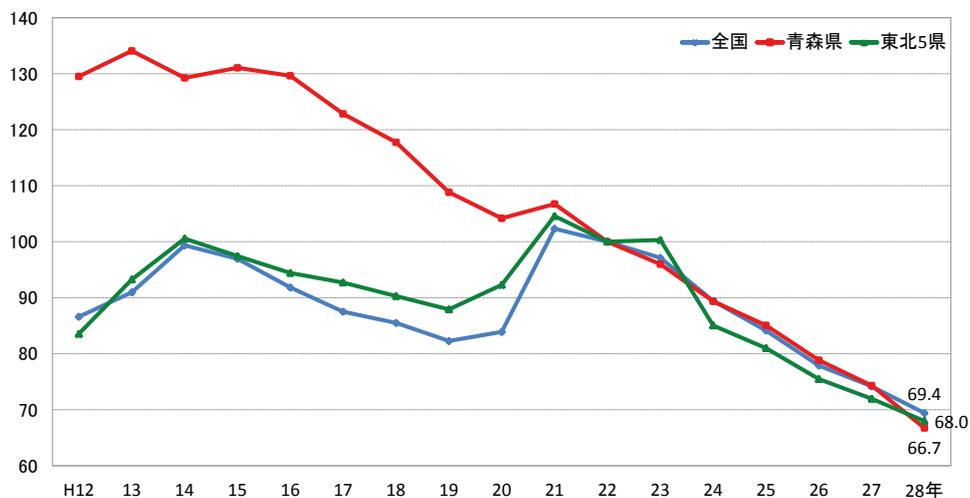


資料)厚生労働省「一般職業紹介状況」原数値、年合計  
総務省「国勢調査」から県統計分析課作成

一方、新規求職者数の平成22年(2010年)を100とした場合の数値の推移をみると、本県における平成28年(2016年)の数値は66.7ポイントとなっており、全国平均の数値である69.4ポイントよりは若干下回っています。ちなみに、東北でも秋田・岩手に次いで3番目に減少しています。

本県の動きの特徴としては、全国及び東北の新規求職者は平成21年(2009年)のリーマンショック時に急激な増加を示したにもかかわらず、本県は増加が緩やかだったこと、平成23年(2011年)は、東北は横ばいだったものの、本県は全国平均と同様に減少傾向だったことなどがみうけられます。(図1-1-3)

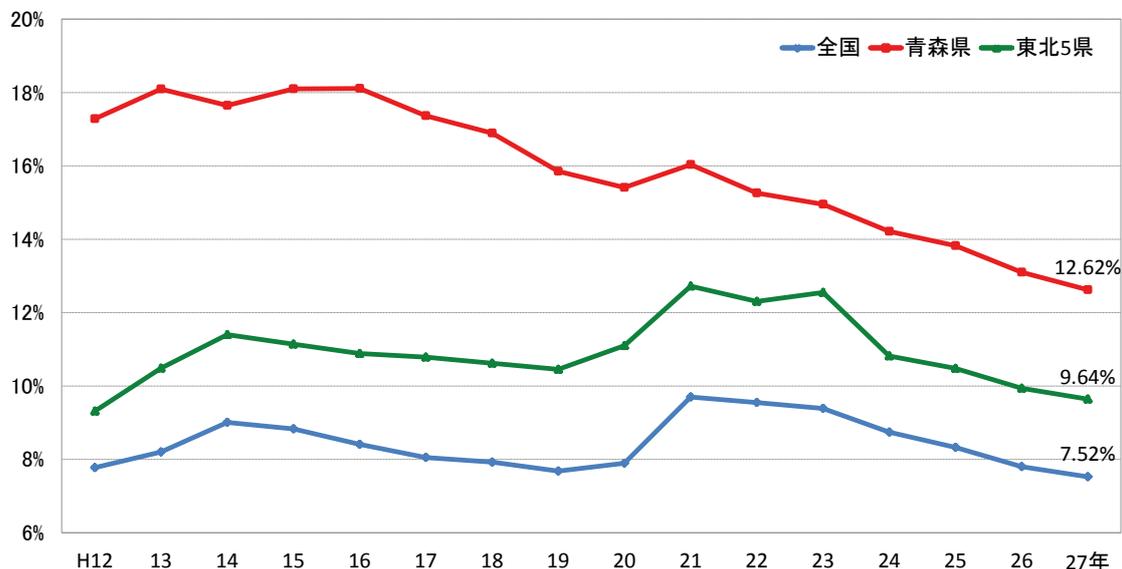
(H22=100) 図1-1-3 新規求職者数の推移(平成22年を100とした比率)



資料)厚生労働省「一般職業紹介状況」から県統計分析課作成  
原数値、年合計

次に、新規求職者数の生産年齢人口あたりの比率をみると、本県、東北及び全国のいずれも、全体として減少する傾向が続いており、平成 27 年(2015 年)では、本県が 12.62%に対して全国が 7.52%となっています。(図 1-1-4)

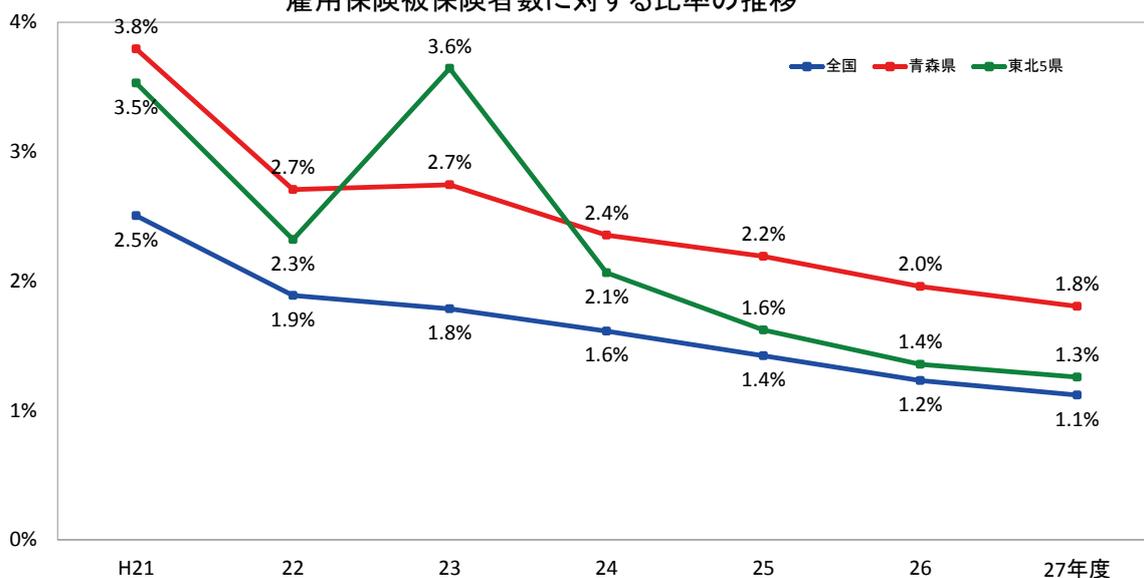
図1-1-4 新規求職者数の生産年齢人口比率の推移



資料)厚生労働省「一般職業紹介状況」原数値、年合計  
総務省「国勢調査」から県統計分析課作成

さらに、雇用保険にかかる指標の動きから実際の雇用及び失業の状況を見るために、雇用保険受給者実人員の雇用保険被保険者数に対する比率をみると、新規求職者数の生産年齢人口あたりの比率とほぼ同様の動きがみられます。(図 1-1-5)

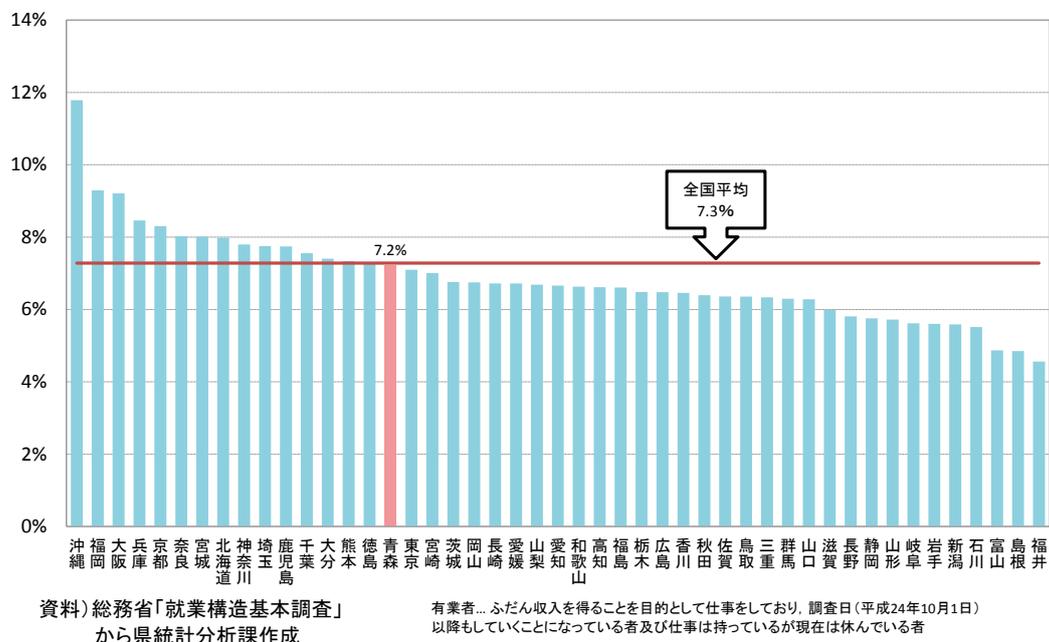
図1-1-5 雇用保険受給者実人員の雇用保険被保険者数に対する比率の推移



資料)厚生労働省「雇用保険事業年報」から県統計分析課作成 年度別月平均

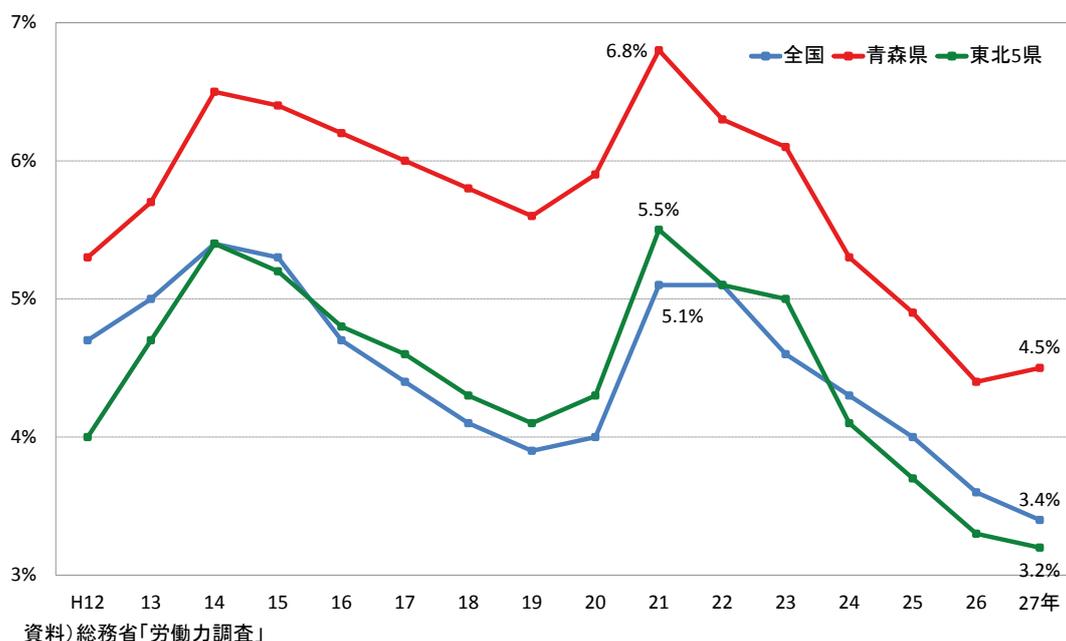
また、求職者によってはハローワークに依らない求職活動も行うことから、就業構造基本調査により経由先を特定しない求職状況もみると、本県の平成24年(2012年)の求職者の有業者に対する比率は7.2%と全国平均の7.3%とほぼ同じ水準となります。なお、本調査は10月1日現在を中心とした動きを表すものであることから、季節的要因は別途分析が必要となります。(図1-1-6)

図1-1-6 求職者の有業者に対する比率(平成24年)15歳以上、男女計



最後に完全失業率の推移をみてみます。労働力調査の都道府県別モデル推計において、本県の完全失業率推計値は、平成21年(2009年)の6.8%だったものが平成27年(2015年)には4.5%と減少しています。この間、全国平均は5.1%から3.4%、青森県以外の東北5県は5.5%から3.2%といずれも減少しています。(図1-1-7)

図1-1-7 完全失業率(年平均)の推移



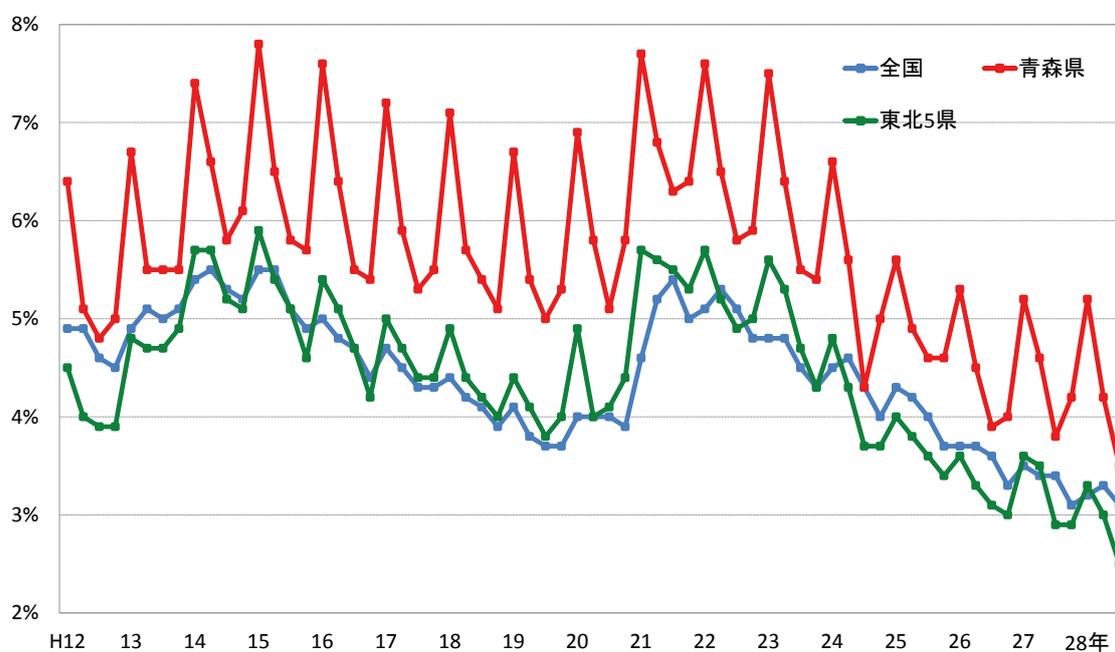
以上を踏まえると、本県の求人・求職状況については、新規求人数の伸びが全国平均よりも高い水準で推移していること、新規求職者数は減少傾向であるものの、全国平均や青森県以外の東北5県平均よりは高い状況が続いていること、及び、本県の完全失業率が全国や東北よりも依然として高い水準であることがわかります。

## 2 完全失業率と求人・求職状況の季節的要因分析

ここでは、求人・求職の動きを季節別に分析します。

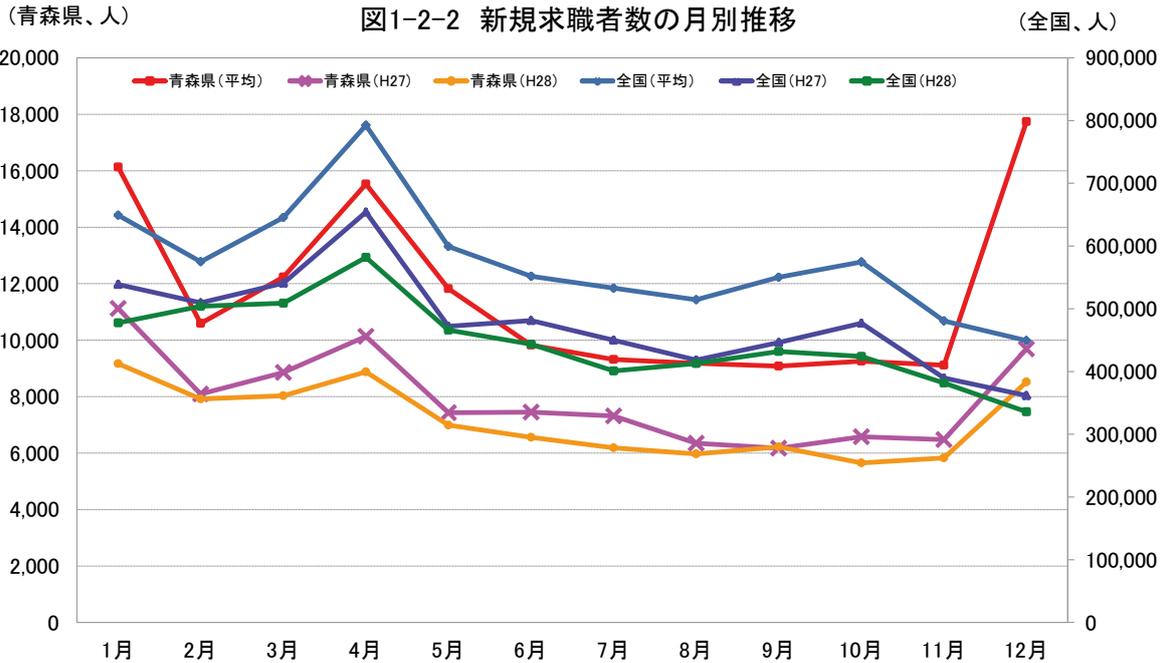
前記の完全失業率を四半期毎にみてみます。すると、1～3月を頂点とし、7～9月や10～12月を底とする動きが毎年続いていることがわかります。これは全国ではあまり見られない動きであり、青森県以外の東北5県では同様の動きとはなるものの本県ほど顕著ではありません。この動きについて分析を進めたいと思います。(図1-2-1)

図1-2-1 完全失業率(四半期平均)の推移



資料)総務省「労働力調査」 東北の数値は5県の平均値

同様の動きは、全国と本県の新規求職者数(全数)の月毎の推移でもみられるものであり、4月に一定のピークがくるのは全国と同じ動きですが、12月と1月の新規求職者数が11月に比べて跳ね上がり、求人へのピークを迎えるという、完全失業率と同様の動きを示しています。ただし、跳ね上がり方は年々小さくなっており、平成12年(2000年)から平成27年(2015年)の平均から比べると、平成27年(2015年)や平成28年(2016年)において新規求職者数が上昇する動きは半分ほどになっています。(図1-2-2)

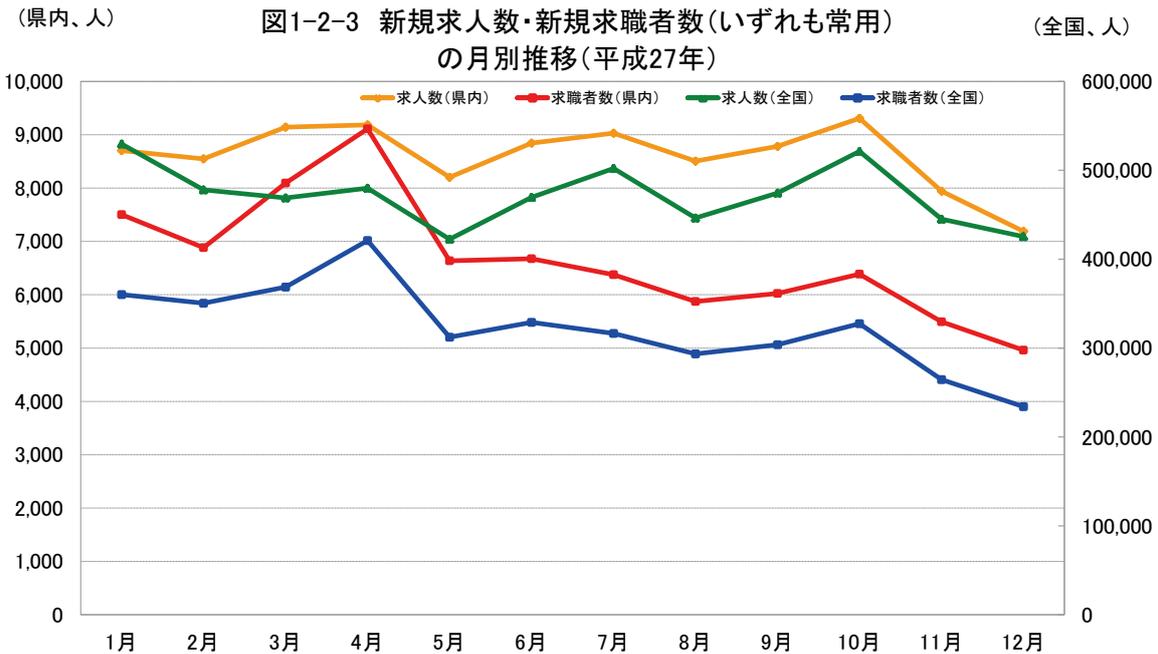


資料)厚生労働省「一般職業紹介状況」原数値、(平均)は平成12年～27年の平均

このような新規求職者の動きを、常用求職者と常用以外の求職者に分けて分析してみます。

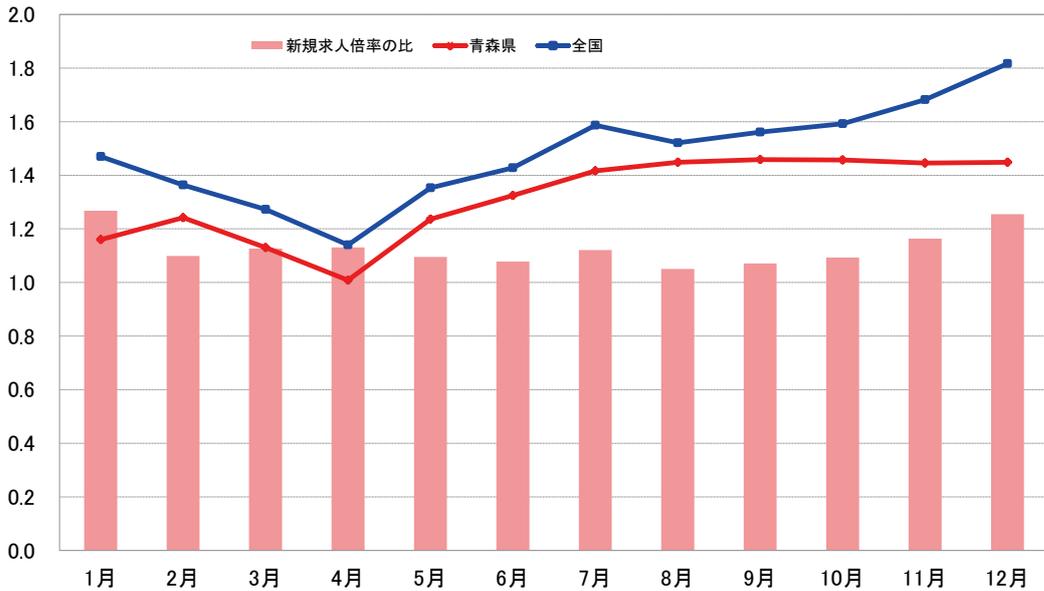
平成27年(2015年)における常用新規求職者の動きは、全国・県内ともに4月・10月に一定のピークがきており、全体として減少傾向となる動きを示しています。比較するために同じ時系列で常用新規求人数をみると、全国・県内ともに1月から10月のピークまでは概ね横ばいで、それ以降は減少する動きを示しています。新規求人倍率としてみると、4月を底にして全体的には上昇傾向の動きを示しています。いずれの動きも12月と1月に大きな動きを示しているものではありません。

(図1-2-3～4)



資料)厚生労働省・青森労働局「職業安定業務取扱月報」

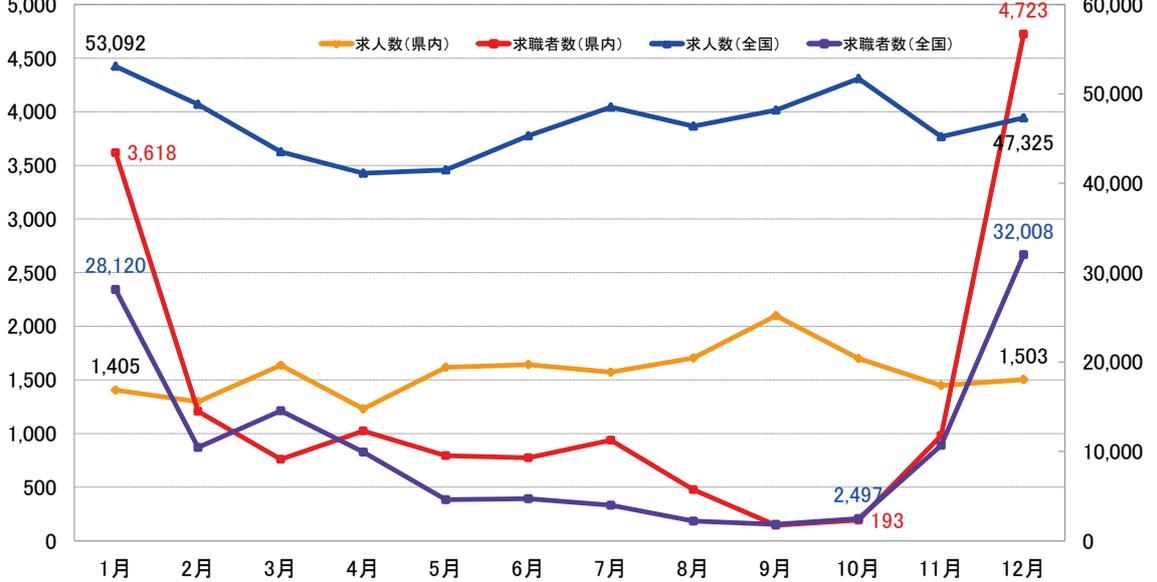
図1-2-4 新規求人倍率(常用、原数値)及び  
全国と青森県の新規求人倍率の比の月別推移(平成27年)



資料)青森労働局「職業安定業務取扱月報」

一方、平成27年(2015年)における常用以外新規求職者の動きは、全国・県内ともに12月及び1月に跳ね上がっていることがわかります。その一方、常用以外新規求人数については月毎に大きな動きはありません。(図1-2-5)

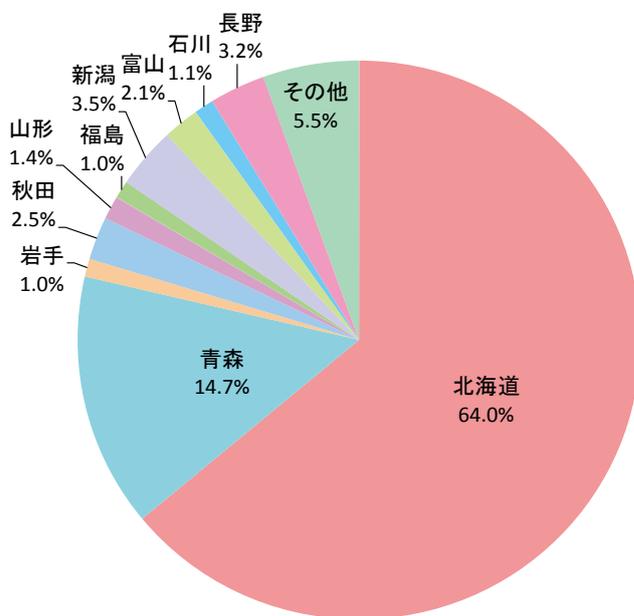
図1-2-5 新規求人数・求職者数(いずれも常用以外)  
の月別推移(平成27年)



資料)青森労働局「職業安定業務取扱月報」

本県の常用以外新規求職者数が跳ね上がる平成27年(2015年)12月の全国の常用以外新規求職者数を都道府県別にみると、北海道が全体の64.0%、本県が14.7%とこの2道県で全体の4分の3以上を占めているのをはじめ、東北・北陸などの積雪地帯が新規求職者数の上位を占め、上位10道県で全体の94.5%を占めています。(図1-2-6)

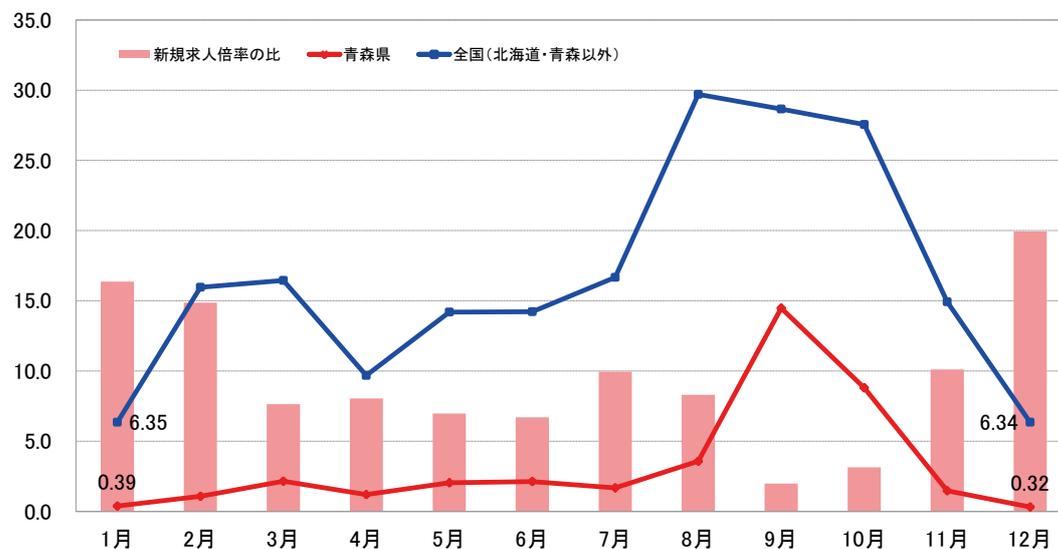
図1-2-6 常用以外新規求職者数の都道府県別比率(平成27年12月)



資料)厚生労働省「職業安定業務取扱月報」

このような動きを常用以外新規求人倍率としてみると、年間を通じて全国(北海道及び本県を除く)の倍率が本県の倍率を大きく上回る動きをしています。(図1-2-7)

図1-2-7 新規求人倍率(常用以外、原数値)及び全国(北海道・青森以外)と青森県の新規求人倍率の比の月別推移(平成27年)

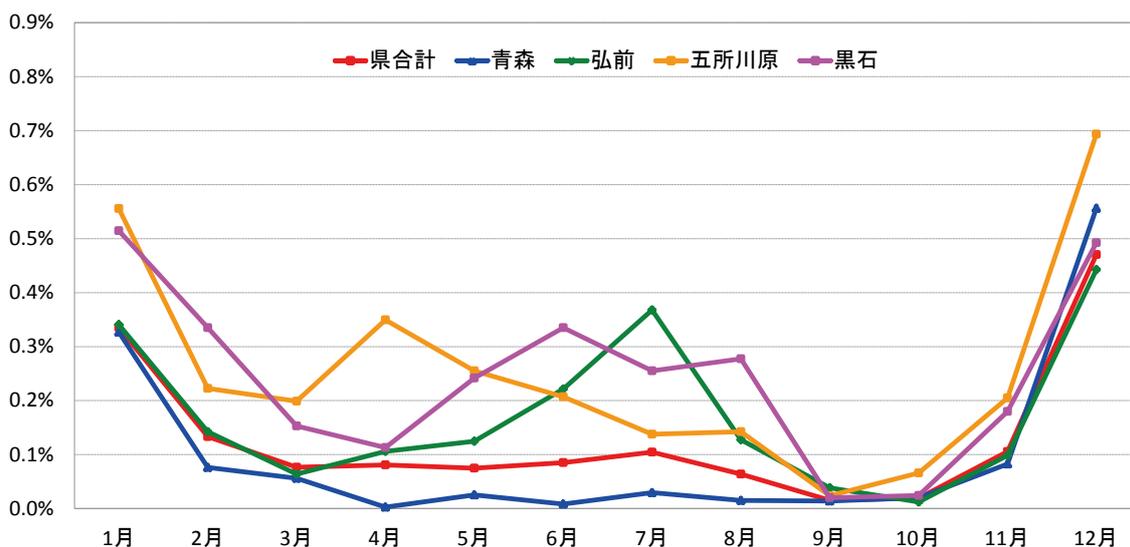


資料)厚生労働省・青森労働局「職業安定業務取扱月報」



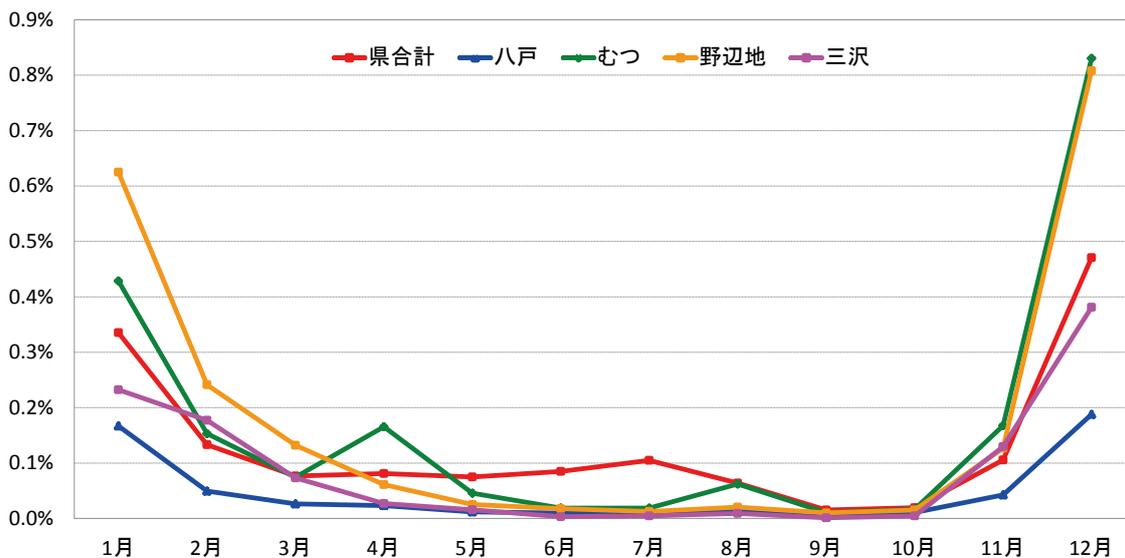
次に県内地域別の状況をみてみます。平成28年(2016年)の県内の常用以外新規求職者数をハローワーク管内別に分析すると、三八地域は冬期間の上昇が緩やかであり、生産年齢人口に占める比率も小さいものの、津軽・下北地域を中心に冬期間に急激に上昇するほか、中南・西北地域では4月から8月にかけても常用以外新規求職者数が東青地域や三八・上北・下北地域に比べて多いことがわかりました。(図1-2-10～11)

図1-2-10 ハローワーク管内別新規求職者数(常用以外、生産年齢人口比)  
平成28年 東青・中南・西北地域



資料) 青森労働局「職業安定業務取扱月報」  
総務省「国勢調査」から県統計分析課作成  
※東青地域…青森管内、黒石管内の一部 中南地域…弘前管内、黒石管内の一部 西北地域…五所川原管内

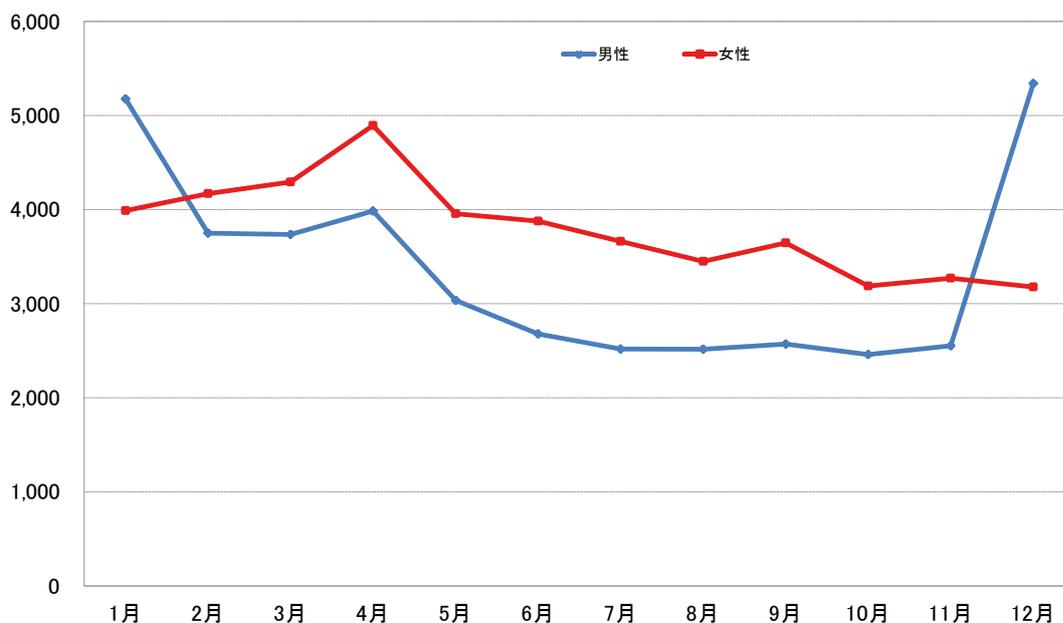
図1-2-11 ハローワーク管内別新規求職者数(常用以外、生産年齢人口比)  
平成28年 三八・上北・下北地域



資料) 青森労働局「職業安定業務取扱月報」  
総務省「国勢調査」から県統計分析課作成  
※三八地域…八戸管内 上北地域…野辺地管内・三沢管内 下北地域…むつ管内

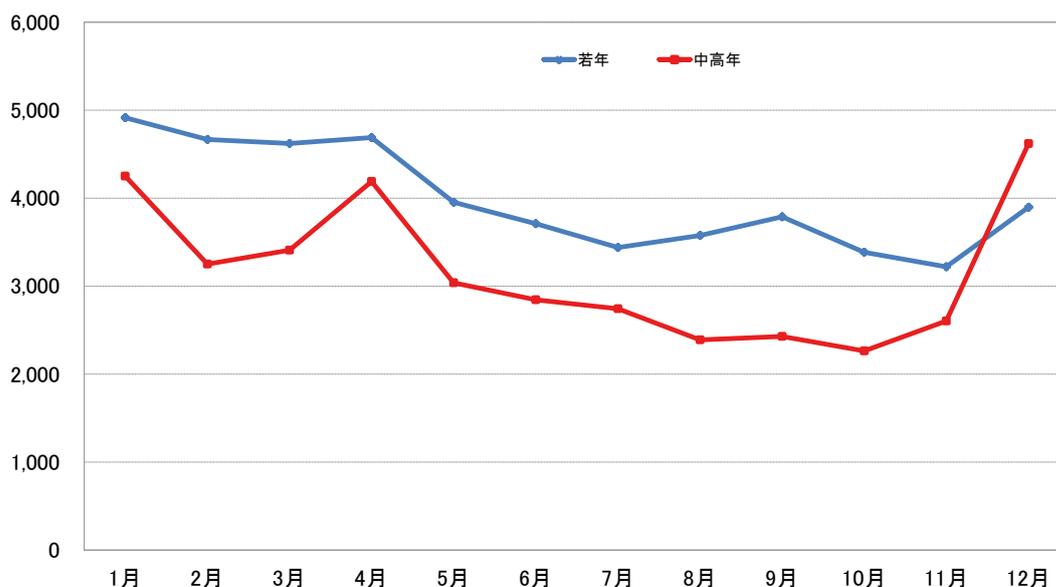
次に冬期間に急増する常用以外新規求職者数の実態を分析してみます。県内新規求職者数を男女別・年齢別でみると、男女別では冬期間に急増するのは主に男性であることがわかります。年齢別（45歳未満を若年、45歳以上を中高年で区分）でみると、双方ともに冬期間の上昇がみられますが、その中でも中高年の方により大きな動きがみられます。（図1-2-12～13）

図1-2-12 県内新規求職者数(男女別、原数値)の月別推移(平成28年)



資料) 青森労働局「職業安定業務取扱月報」

図1-2-13 県内新規求職者数(若年・中高年別、原数値)の月別推移(平成28年)



資料) 青森労働局「職業安定業務取扱月報」

以上の分析から、本県の冬期間に係る常用以外新規求職者の動きをまとめると、

- ・本県と北海道に顕著にみられる動きである。
- ・地域的には津軽・下北地域など降雪地域で大きくなる傾向がある。
- ・主に男性の動きである。
- ・最も大きい時期(12月)では、年齢的には中高年齢者の方が多い。

などの特徴がみられます。

### 3 まとめ

以上の分析から、県内新規求人数の好調な推移にもかかわらず、本県の完全失業率は一貫して全国平均より高い水準にあり、その要因の1つとして「冬期間の常用以外求職者数の急増」が大きく影響している可能性がみえてきました。

次節では業種・職種別などの面から個別に分析し、本県の雇用環境を探ります。

## <コラム2 有効求人倍率を地域間・対全国比較するうえでの留意点>

日本銀行青森支店 支店長 山口智之

労働需給を示す指標のひとつである「有効求人倍率」は地域の雇用情勢を判断するうえで不可欠な統計である。速報性が高いうえ、全国のほか各都道府県分が毎月公表されており、極めて有用性に優れた統計だが、地域間や対全国で水準を単純比較することには注意を要する。

有効求人倍率は、公共職業安定所（ハローワーク、以下、職安）を通じて行われる有効求人数を有効求職者数で割った倍率である。このため、職安を通じない求人・求職者数は集計の対象外となる。一般に、大都市圏では、職安を通じない、民間職業紹介や求人広告を利用した求人・求職活動が活発であり、逆に本県のような地方圏は職安利用率が高い傾向にある。ただし、仮に職安利用率が、求人・求職の双方で同じように高いのであれば、分子・分母が相殺し倍率は影響を受けない。しかし、求人側の職安利用率は、求人する企業の選択により決まるのに対し、求職者側は求職者である個人の選択により決まるので、各地域で両者が同じとは限らない。

本県では、求人側と求職者側で、職安利用率の違いが実際にあるのか。試みに、本県の有効求人数および有効求職者数の対生産年齢人口比率をみると、求人数の比率は全国と大きな差異はない一方、求職者数の比率は全国を大幅に上回っている（図1）。もっとも、これだけでは、単に企業の雇用吸収力が弱く、求職者が多いため当該比率が高くなっているとの仮説を否定できない。

そこで、いくつかの仮定を置いて試算したところ、当県の場合、求職者側での職安利用率は全国の約1.5倍、求人側では1.2～1.4倍と、ともに全国対比が高いが、特に求職側が高い可能性が示唆された。このことから、本県では求職者数がより多く計上されることで有効求人倍率が押し下げられていると考えられ、この点を補正すると、本県の有効求人倍率は全国比なお低いものの、格差は普段みている統計の半分以下に縮小するとみられる（図2）。

この試算結果は、本県の実勢は統計よりも人手不足が進んでいることを示唆している。ただし、本試算は多くの前提に依拠した、相当の幅をもってみるべきものである。より正確に各地域の労働需給を把握するためには、職安利用率を地域ごとに直接的に把握できるような基礎統計の整備が進むことが望まれる。

（詳細は日本銀行青森支店ウェブサイト掲載の「県内労働市場の動向について」2016年11月8日をご参照ください）

図1. 求人率・求職率の推移

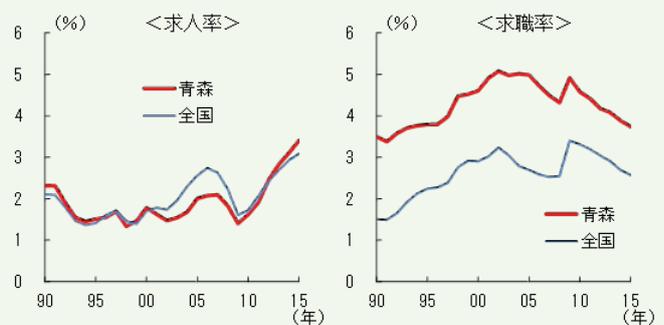


図2. 職安利用率の違いを調整した有効求人倍率の推移



## 第2節 本県雇用状況の質的分析

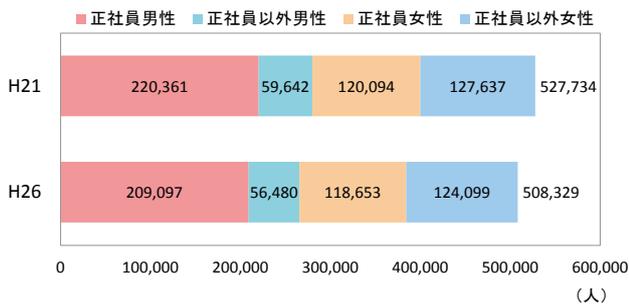
### 1 雇業者に占める正社員構成比の分析

第1節では、本県雇用について、求人数・求職者数及び社会動態等に関する、主として量的方面から分析を行いました。本節では、産業別、職種別など主に質的な面からの分析を行います。

まず、本県の雇用状況を正社員・正社員以外の別及び男女別で分析します。本書の第1部では国勢調査による平成22年(2010年)の就業者の産業別内訳を記載していますが、ここでは最新の雇用状況による分析を行うため、平成26年(2014年)現在の雇用状況が公表されている経済センサス基礎調査により構成をみてみます。

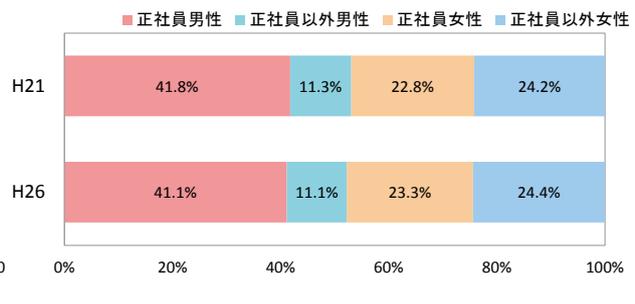
本県の雇業者数は平成21年(2009年)から平成26年(2014年)にかけて、527,734人から508,329人に(マイナス3.7%)減少しました。雇業者数合計を「男女別」及び「正社員と正社員以外の別」の観点からみてみると、男性の正社員は220,361人から5.1%減の209,097人に、男性の正社員以外は59,642人から5.3%減の56,480人に、女性の正社員は120,094人から1.2%減の118,653人に、女性の正社員以外は127,637人から2.8%減の124,099人にそれぞれ減少しました。男女別、正社員・正社員以外の別のいずれも減少していますが、減少幅は女性より男性、正社員より正社員以外の方が大きくなっています。(図2-1-1~2)

図2-1-1 本県の雇業者数合計  
(正社員・正社員以外の別、男女別)



資料)経済産業省「経済センサス基礎調査」

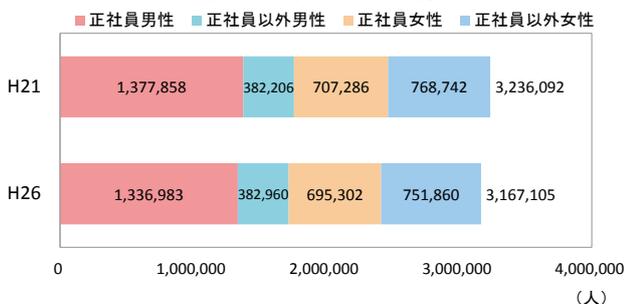
図2-1-2 本県の雇業者数の比率  
(正社員・正社員以外の別、男女別)



資料)経済産業省「経済センサス基礎調査」

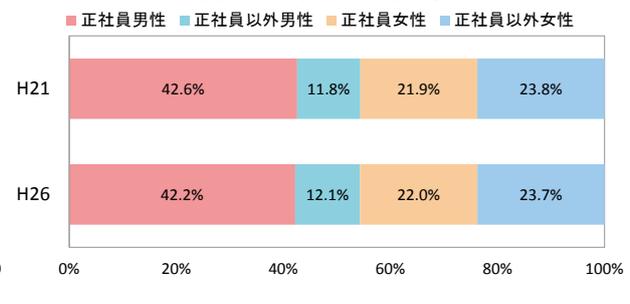
青森県以外の東北5県や全国の雇業者数を同様にみると、雇業者数は東北で減少し、全国では増加しているほか、男性の正社員が共に減少し、男性の正社員以外が共に増加しており、正社員以外の方が減少率の大きい本県とは逆の動きとなっています。(図2-1-3~6)

図2-1-3 東北5県の雇業者数合計  
(正社員・正社員以外の別、男女別)



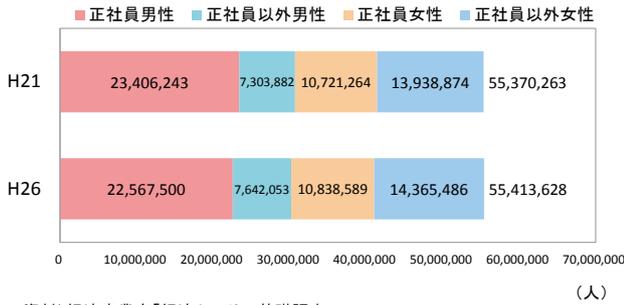
資料)経済産業省「経済センサス基礎調査」

図2-1-4 東北5県の雇業者数の比率  
(正社員・正社員以外の別、男女別)



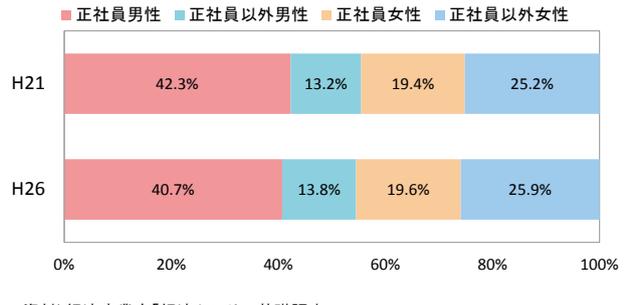
資料)経済産業省「経済センサス基礎調査」

図2-1-5 全国の雇用者数合計  
(正社員・正社員以外の別、男女別)



資料) 経済産業省「経済センサス基礎調査」

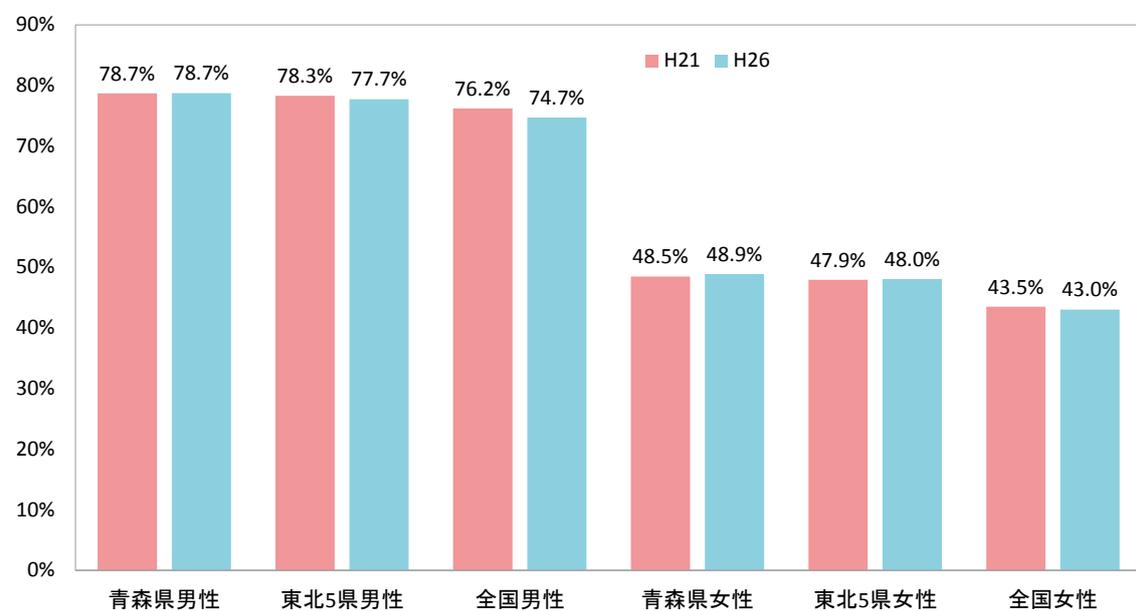
図2-1-6 全国の雇用者数の比率  
(正社員・正社員以外の別、男女別)



資料) 経済産業省「経済センサス基礎調査」

次に、雇用者に占める正社員の構成比を全国及び東北平均と比較してみると、本県では全国平均がこの5年間で減少している中、構成比がほぼ横ばいとなっており、全国平均や青森県以外の東北5県の平均と比べてわずかですが高い数値を維持しています。(図2-1-7)

図2-1-7 男女別正社員比率の推移



資料) 経済産業省「経済センサス基礎調査」

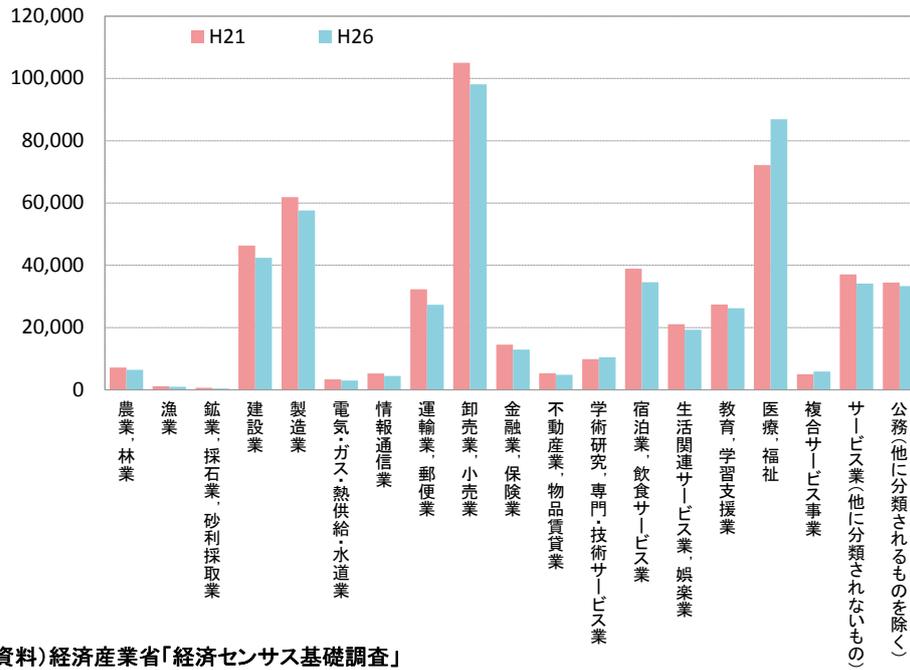
## 2 産業別の分析

本県の平成21年(2009年)と平成26年(2014年)現在の雇用者数を産業別にみると、いずれも産業別で最も雇用者数の大きいのは卸売業・小売業であり、次いで医療・福祉、その後は製造業・建設業と続いていきます。産業別に増減をみると、主要産業では減少している産業が多い反面、医療・福祉の増加が大きくなっています。(図2-2-1)。

同じく全国の雇用者数を産業別にみると、卸売業・小売業の次に製造業の雇用者数が多くなっており、他には宿泊業・飲食サービス業が建設業よりも多いことなどが、本県と全国との違いとなります。ただし、主要産業では減少している産業が多い反面、医療・福祉の増加が大きいのは本県と同様の傾向となっています。(図2-2-2~3)

(人)

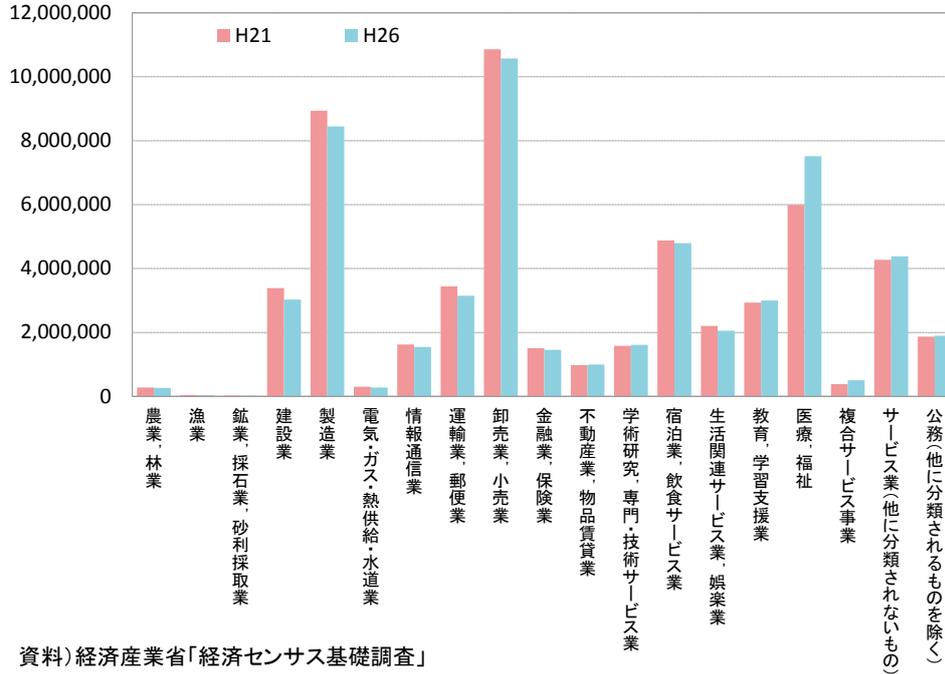
図2-2-1 県内の産業別雇用者数及び増減



資料)経済産業省「経済センサス基礎調査」

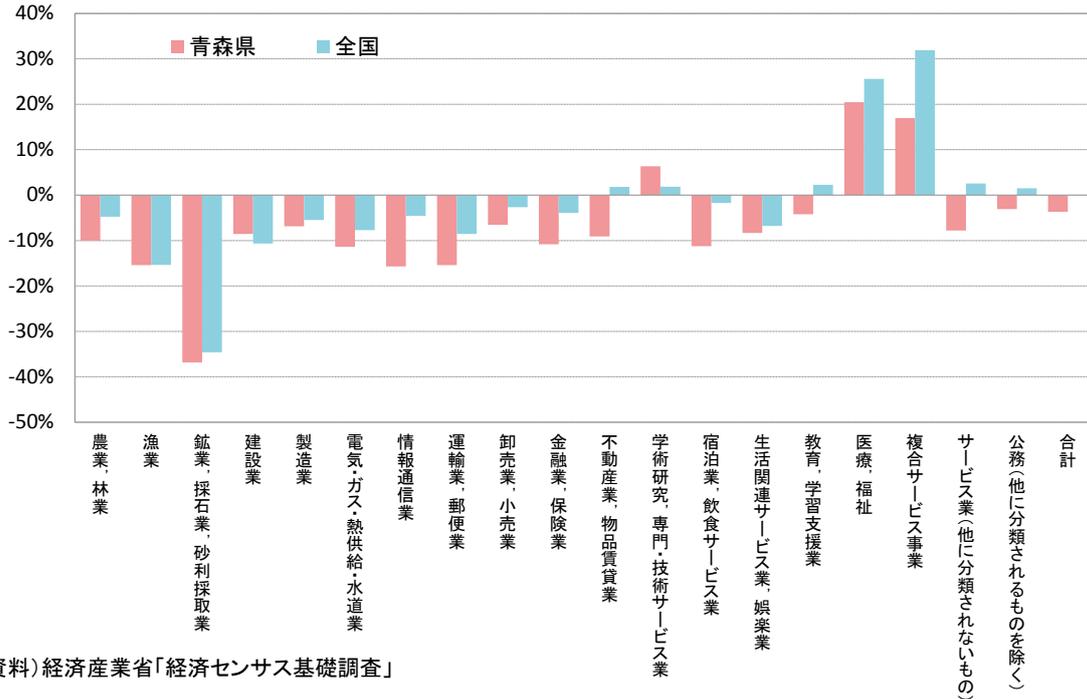
(人)

図2-2-2 全国の産業別雇用者数及び増減



資料)経済産業省「経済センサス基礎調査」

図2-2-3 産業別雇用者数の増減率(平成21年→平成26年)



次に、産業別雇用者数の構成比を全国と本県で比較してみると、本県は農林漁業、建設業、卸売業・小売業、医療・福祉及び公務の構成比が高く、製造業の構成比が低いことがわかります。(図2-2-4～5)

図2-2-4 雇用者の産業別割合(青森県)

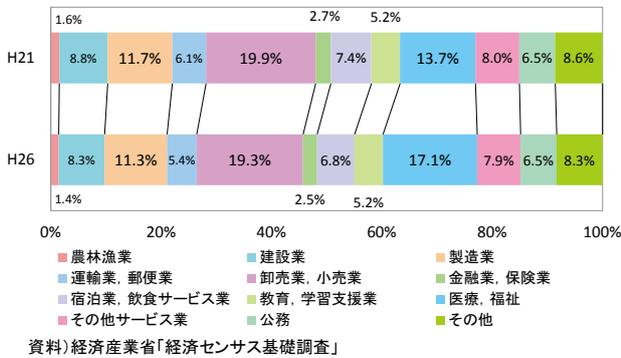
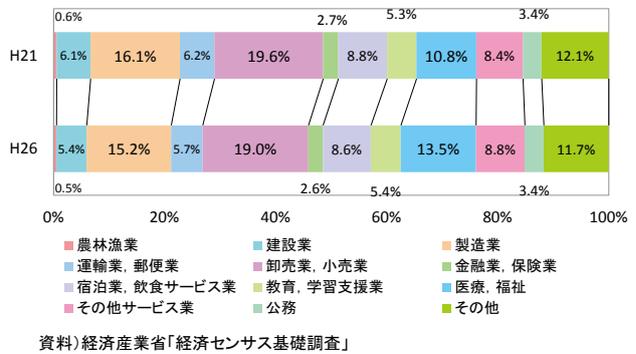


図2-2-5 雇用者の産業別割合(全国)



次に、産業別雇用者数の構成比を地域別にみると、男性については、全県的に建設業の構成比が全国平均より高いほか、東青地域や下北地域の製造業の構成比が特に低く、下北地域を中心に公務の構成比が高いことがわかります。女性については、医療・福祉の構成比は全県的に全国平均より高く、中南地域では雇用者の3割以上を占めているほか、製造業については東青地域と西北地域を除いて全国平均を上回っています。(図2-2-6～7)

図2-2-6 雇用者の産業別割合(平成26年、全国及び県内地域別、男性)

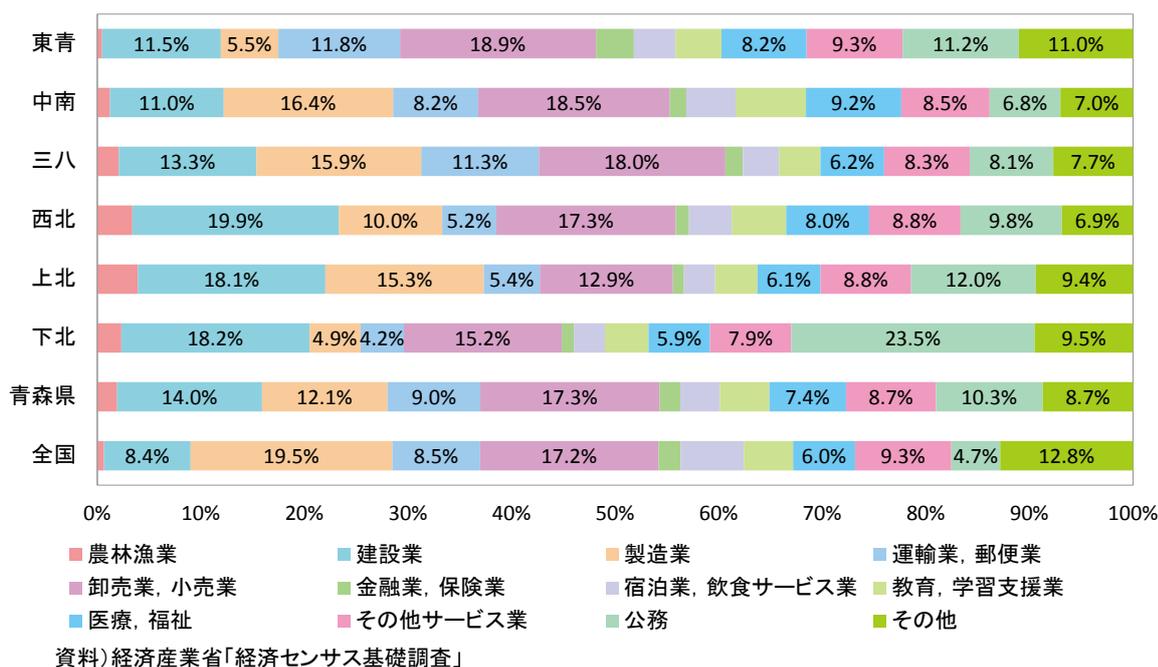
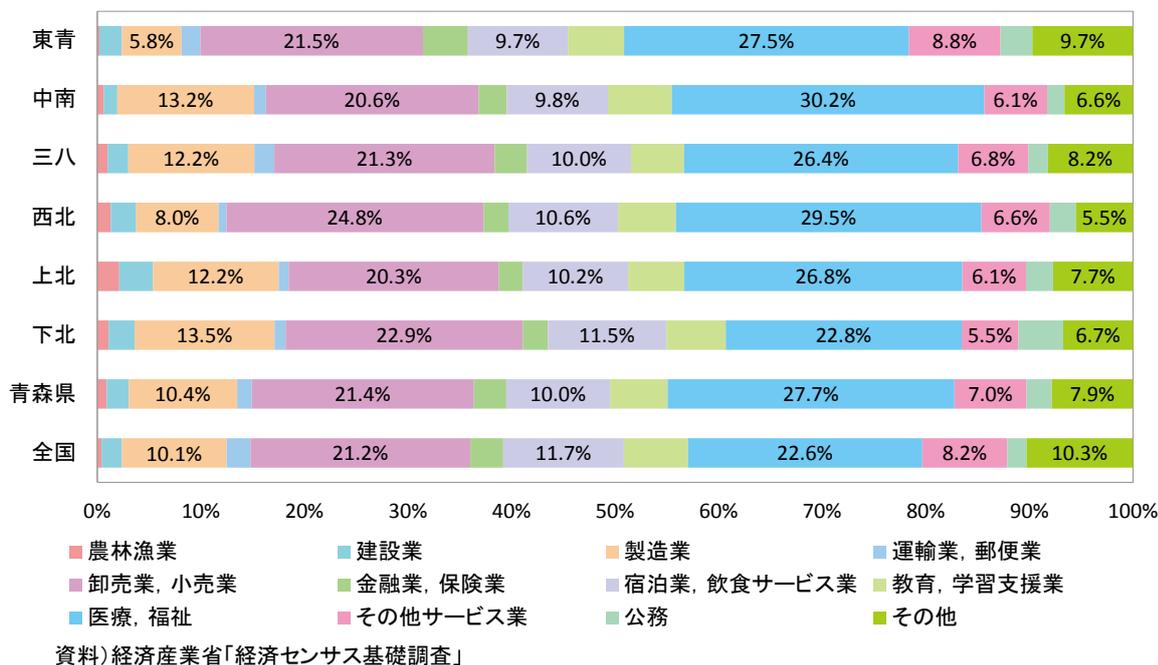
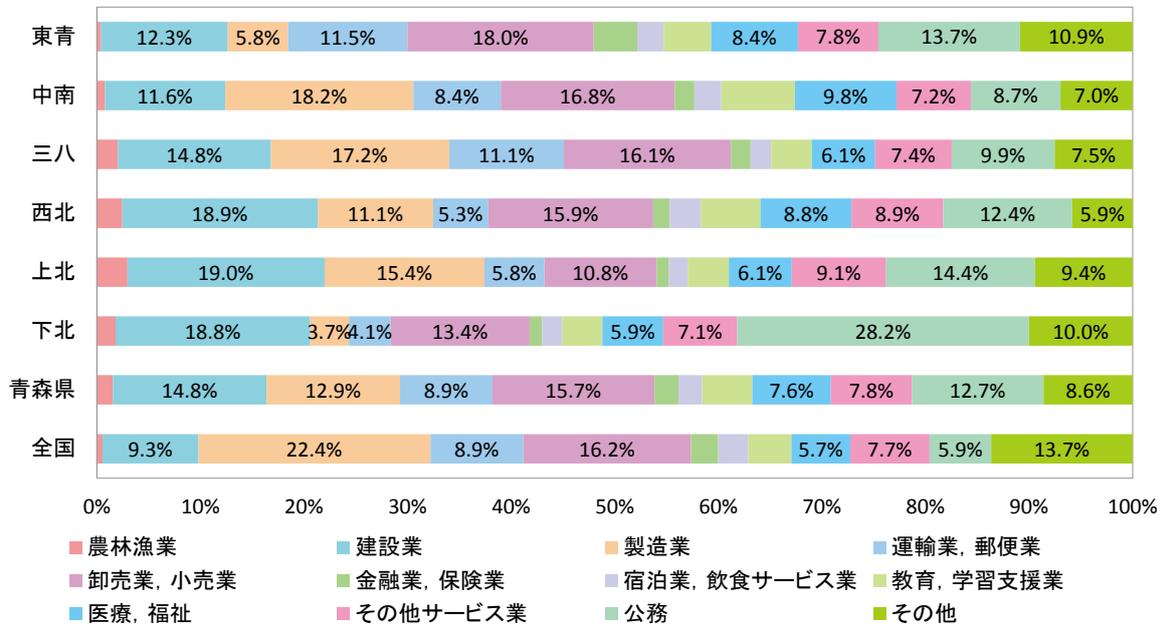


図2-2-7 雇用者の産業別割合(平成26年、全国及び県内地域別、女性)



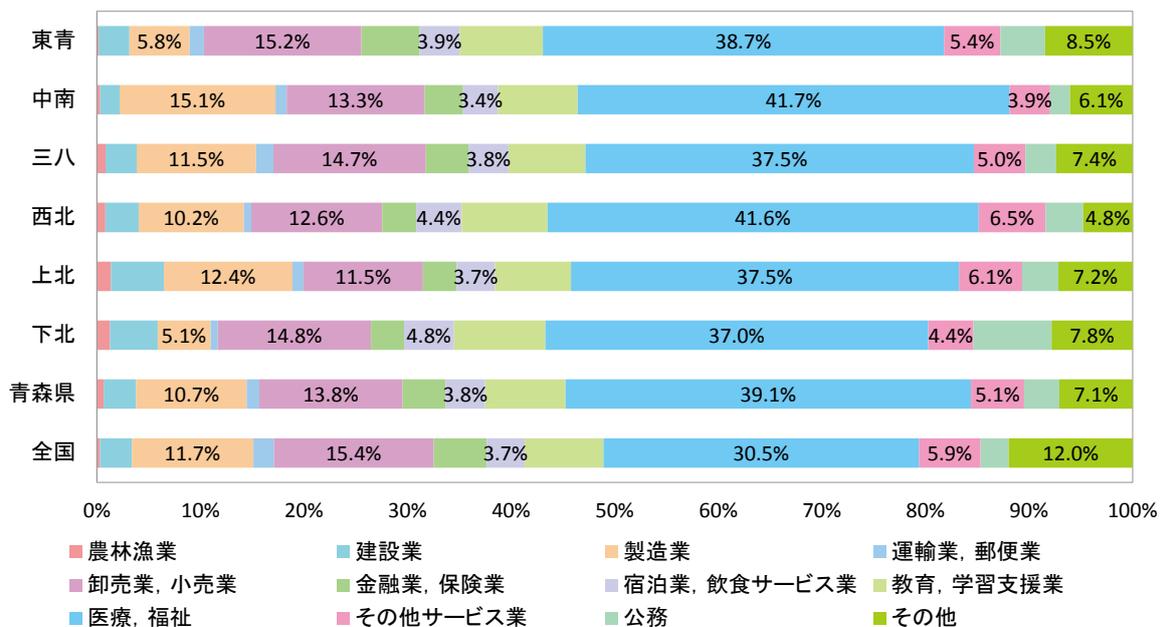
同様に、正社員の産業別構成比をみると、男性については、特に下北地域で公務の構成比が高く、製造業の構成比が低くなっています。女性については、全県における医療・福祉の構成比が4割近くに達しているほか、全県における製造業の構成比については雇用者とは逆に全国平均より下回っています。(図2-2-8～9)

図2-2-8 正社員の産業別割合(平成26年、全国及び県内地域別、男性)



資料)経済産業省「経済センサス基礎調査」

図2-2-9 正社員の産業別割合(平成26年、全国及び県内地域別、女性)

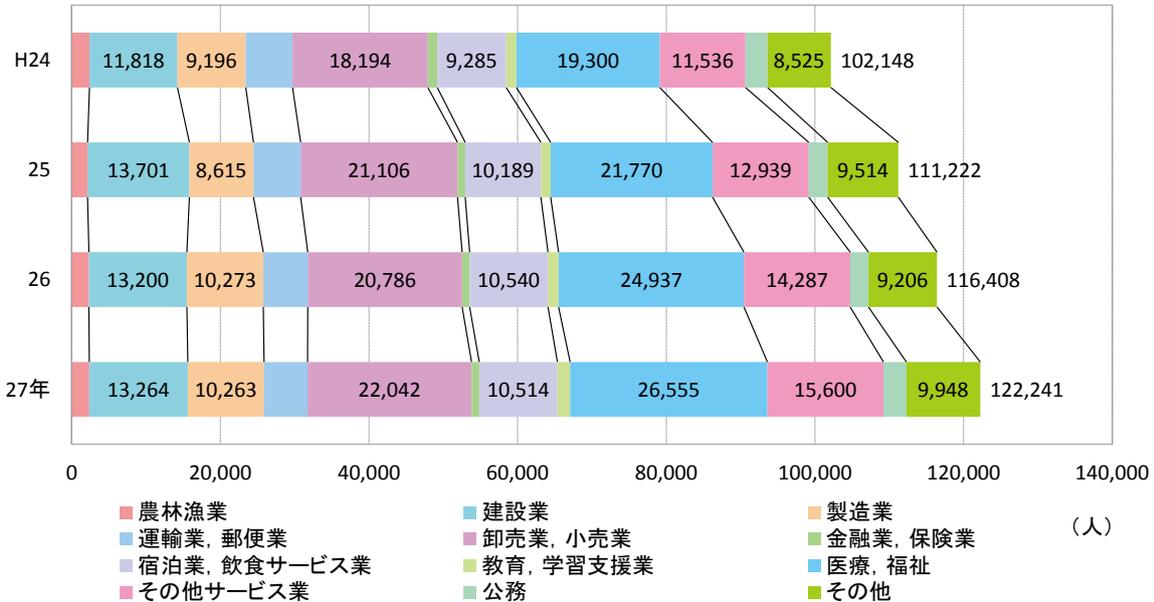


資料)経済産業省「経済センサス基礎調査」

次に、第1節では、新規求人数の総数に基づく分析を行いました。ここでは、新規求人数の産業別内訳及び構成比をもとに分析します。

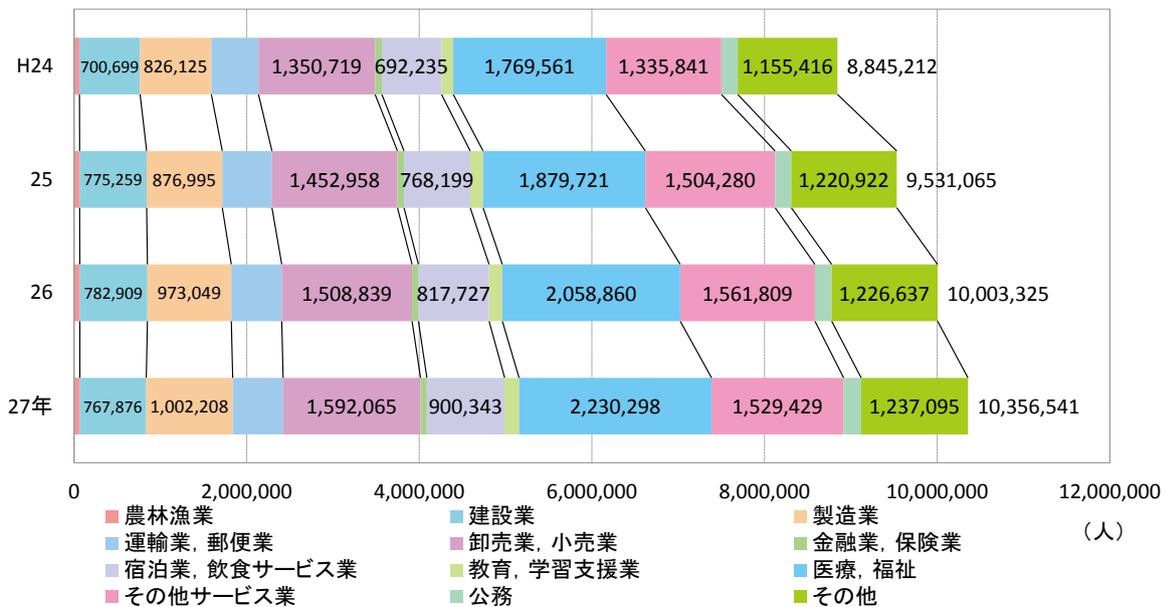
産業別内訳について分析しますと、本県・全国共に主要な産業に係る新規求人数はここ数年で増加しており、特に医療・福祉の伸びが大きくなっています。(図2-2-10～11)

図2-2-10 新規求人の産業別内訳(青森県)



資料) 青森労働局「青森県の雇用失業情勢について」

図2-2-11 新規求人の産業別内訳(全国)



資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

産業別構成比について、雇用者数の産業別構成比との比較を基に分析しますと、本県においては、建設業、宿泊業・飲食サービス業や医療・福祉の新規求人数の構成比が産業別雇用者の構成比を超えています。製造業の新規求人数の構成比は産業別雇用者数の構成比を下回っているほか、製造業と建設業の新規求人数の構成比を比較すると、建設業の方が上回っています。

全国においては、医療・福祉の新規求人数の構成比は産業別雇用者の構成比を超えています。製造業や卸売業・小売業の新規求人数の構成比は産業別雇用者数の構成比を下回っています。ただし、本県とは違い、製造業と建設業の新規求人数の構成比を比較すると、製造業の方が上回っています。（図2-2-12～13）

図2-2-12 新規求人数と雇用者数との産業別構成比の比較(平成26年、青森県)

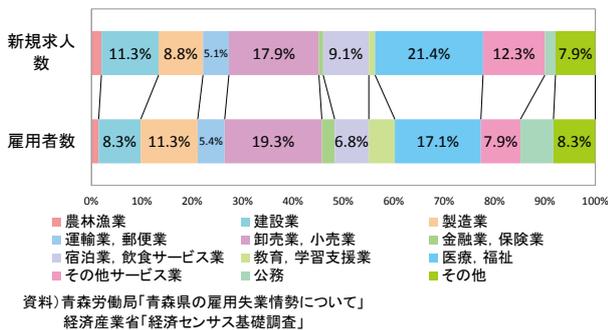
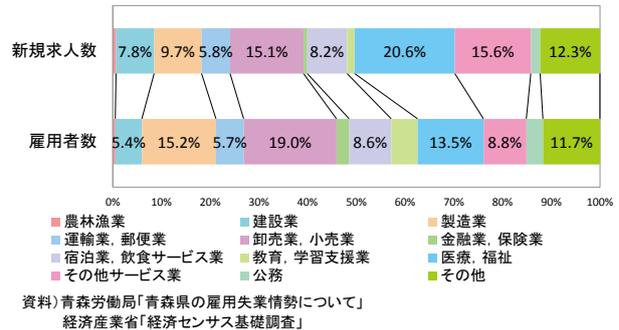
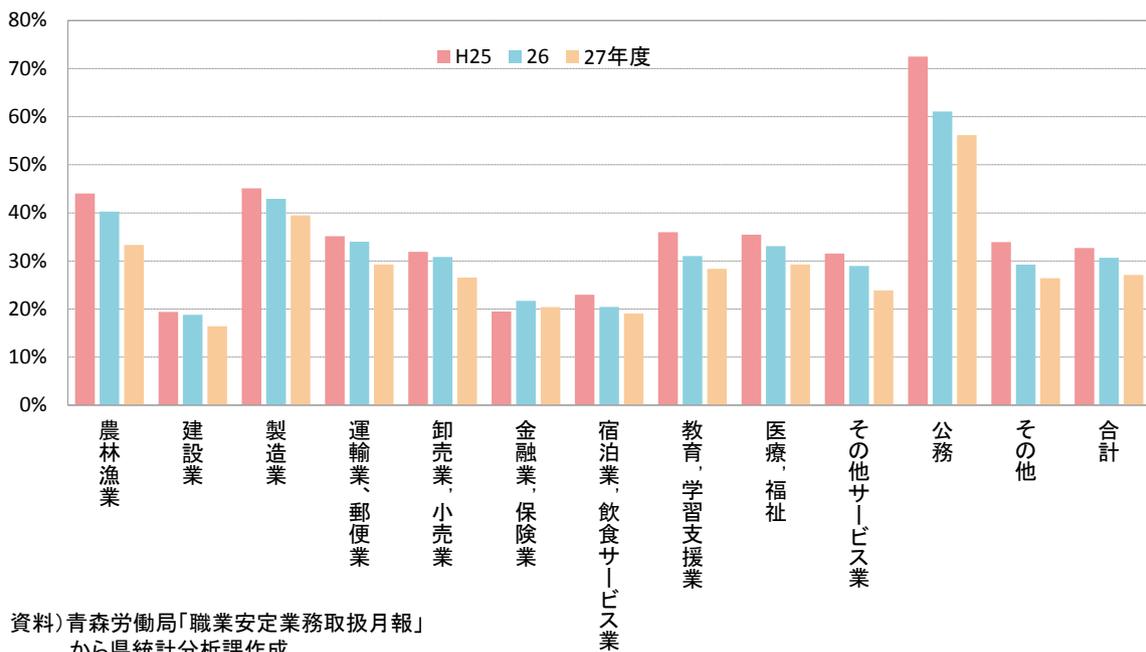


図2-2-13 新規求人数と雇用者数との産業別構成比の比較(平成26年、全国)



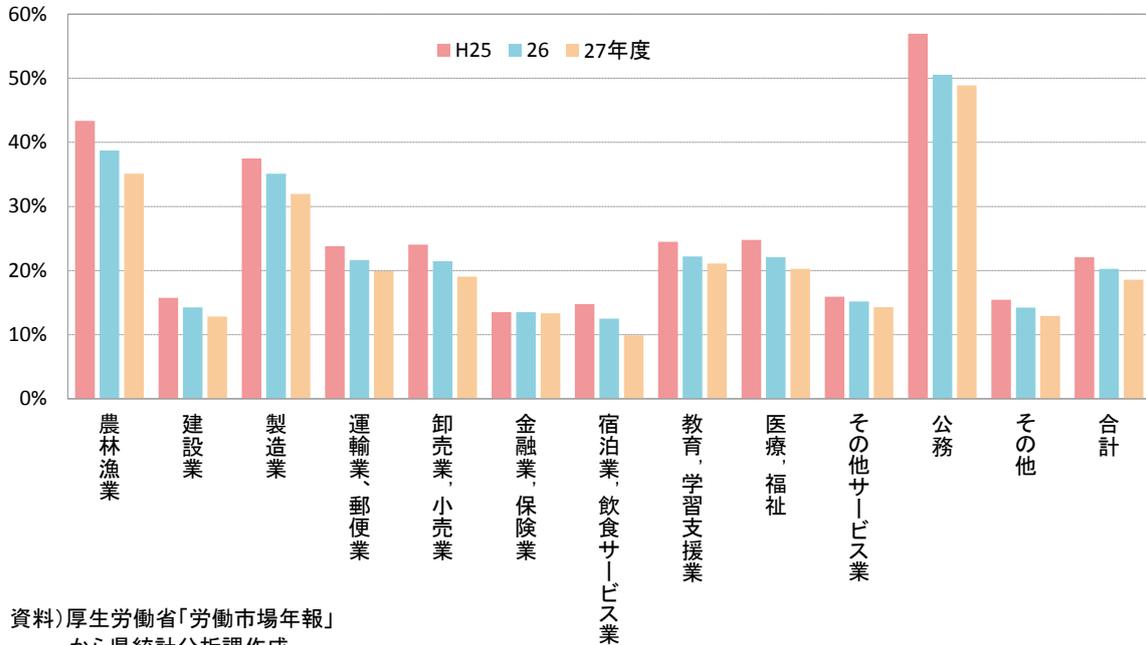
次に、産業別の充足率(求人数に対する充足された求人の割合)について分析しますと、本県においては、公務や製造業の充足率が高くなっており、建設業や宿泊業・飲食サービス業の充足率が低くなっています。また時系列でみると、ほとんどの産業で充足率が低くなっており、年々人手不足の傾向が顕著となっています。（図2-2-14）

図2-2-14 産業別充足率(青森県)



全国をみると、本県より充足率の低い産業が多くなっています。産業別では、公務や製造業の充足率が高く、建設業よりも宿泊業・飲食サービス業の充足率が低くなっています。時系列でみると、本県と同じくほとんどの産業で年々充足率が低くなっています。(図2-2-15)

図2-2-15 産業別充足率(全国)



最後に、本県の基幹産業である農林水産業は、就業者数に比して、雇用者数はそれほど多くありませんが、全国平均から比べるとかなり大きな割合を占めます。ここで、本県の農林水産業における雇用の現状をみてみます。

農林業センサスにおける農業労働力をみると、常雇いの雇用人数は、平成22年(2010年)から平成27年(2015年)にかけて大幅に増加しています。一方、臨時雇いの雇用人数は減少しています。(図2-2-16~17)

図2-2-16 農業労働力(常雇い)の推移

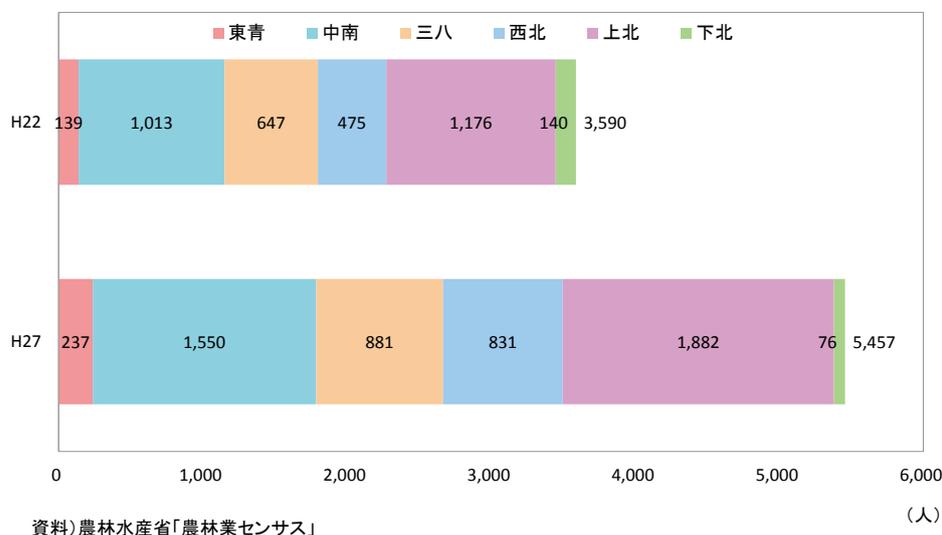
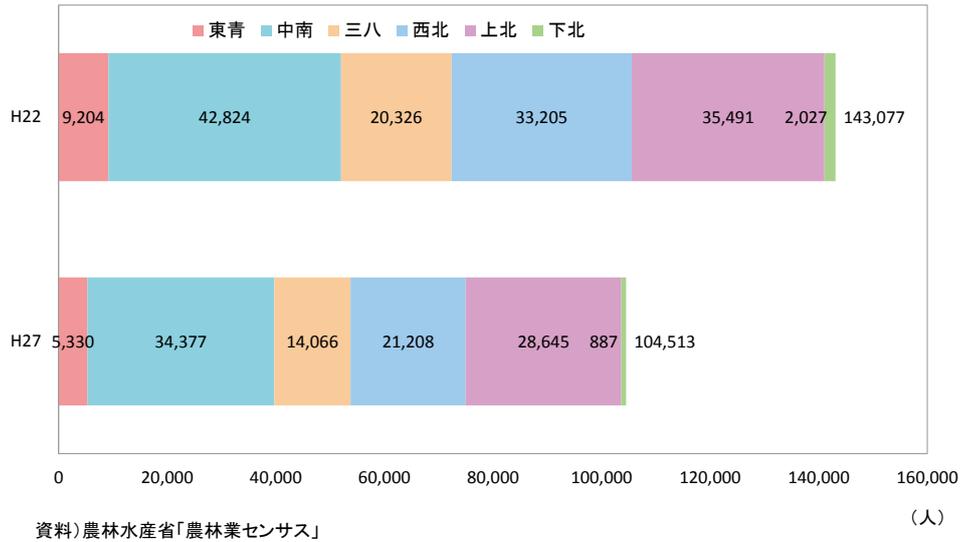
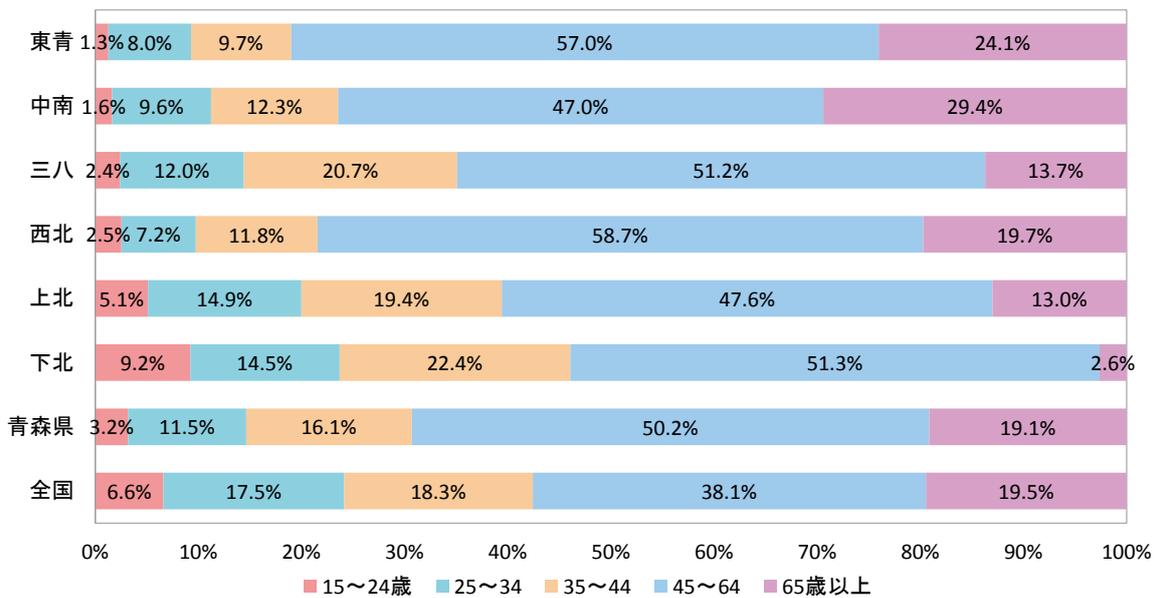


図2-2-17 農業労働力(臨時雇い(手伝い等も含む))の推移

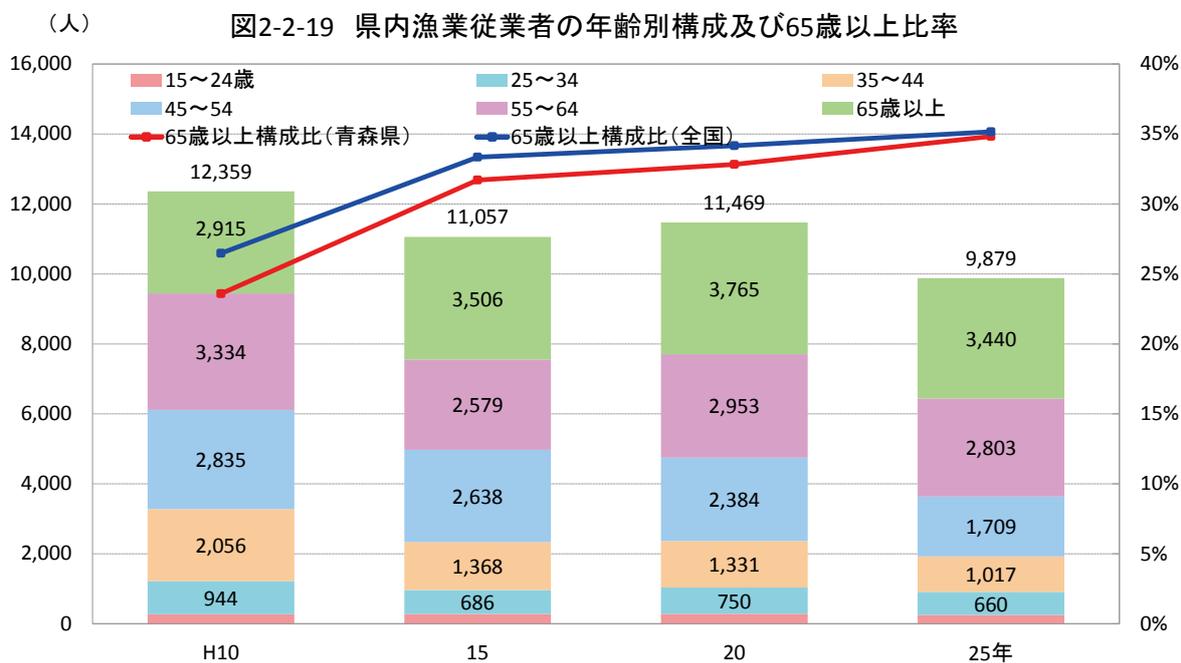


常雇いの雇用者を年齢別にみると、45歳未満の雇用者の構成比は30.7%と、全国平均の42.4%より低くなっており、特に東青地域(19.0%)・西北地域(21.5%)・中南地域(23.5%)の構成比が低くなっています。(図2-2-18)

図2-2-18 農業労働力(常雇い)の年齢別構成比(H27)



漁業の従業者の人数については、平成20年(2008年)の調査で前回を上回ったものの平成25年(2013年)には再び減少しています。65歳以上の構成比については年々増加しているほか、全国平均との比較でも、平成25年(2013年)にはほぼ同じ水準となっています。(図2-2-19)



資料)農林水産省「漁業センサス」

### 3 賃金・労働時間の分析

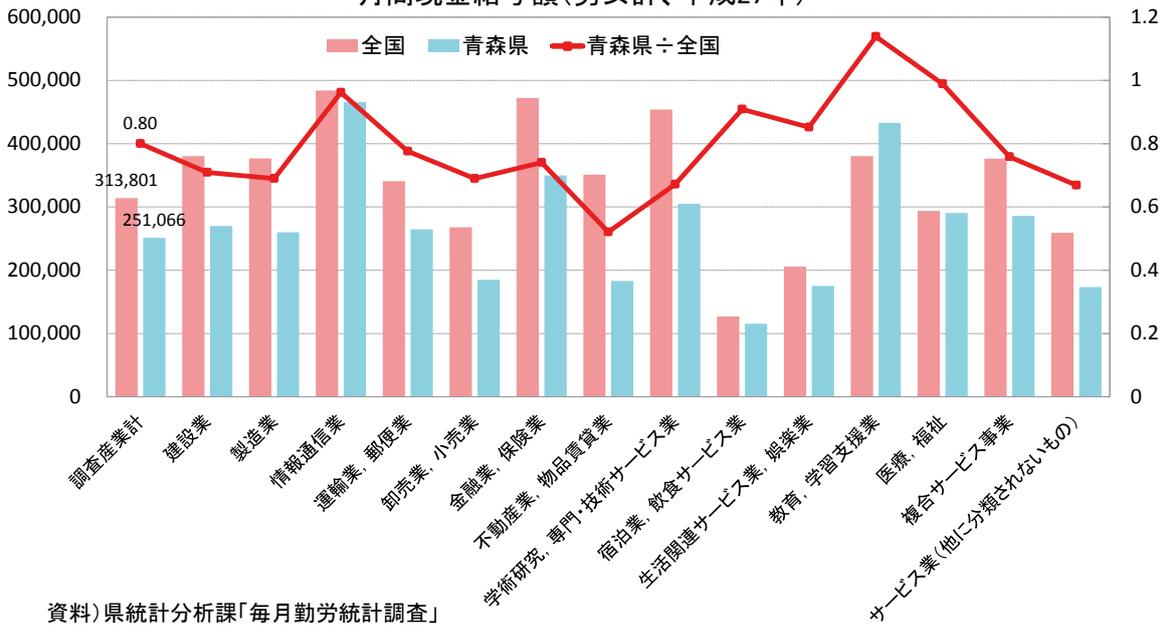
第1部において賃金及び労働時間の動向を取り上げていますが、平成21年(2009年)以降は、本県・全国の現金給与額・総実労働時間の格差は共にほぼ横ばいで、格差が縮まらないまま推移している状況と分析しました。ここでは、賃金及び労働時間について、産業別にみることで、より詳細に分析することとします。

現金給与額を男女別にみると、男性については、全国平均との格差が月9万円以上、22%の格差がありますが、女性については格差が月2万円を割り込み、8%の格差しかありません。主要産業別の格差をみると、製造業は男女とも全産業平均よりも格差が大きい一方で、教育・学習支援業は全国平均より高いほか、近年従業者数が伸びている医療・福祉についても格差は小さいことがわかります。(図2-3-1～3)

(現金給与、円)

図2-3-1 産業別常用労働者平均月間現金給与額(男女計、平成27年)

(本県と全国の格差、倍)

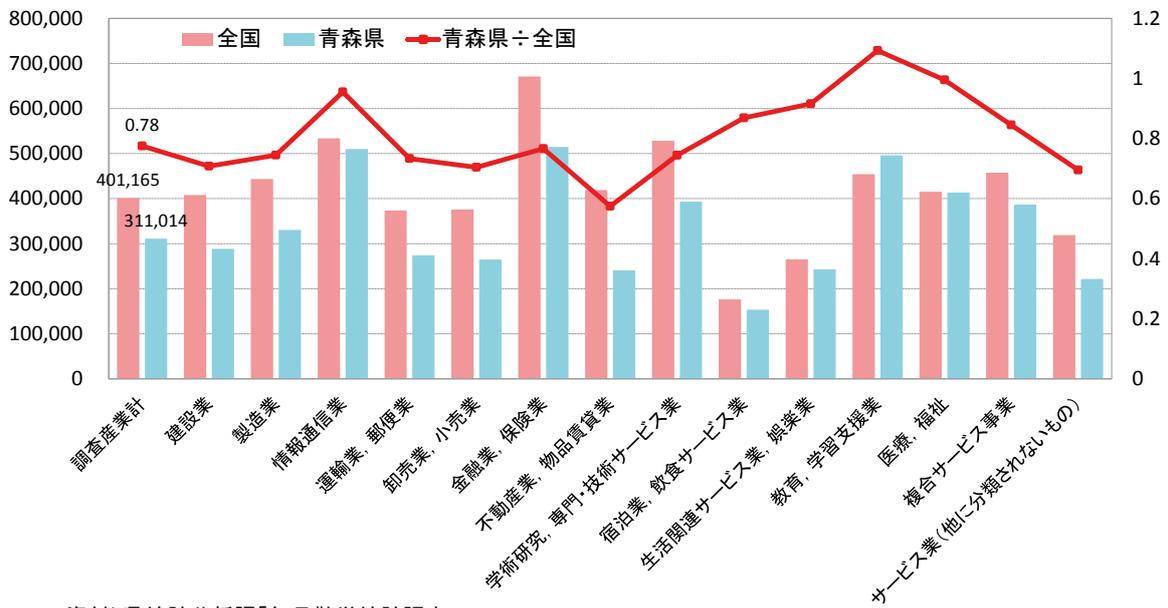


資料) 県統計分析課「毎月勤労統計調査」

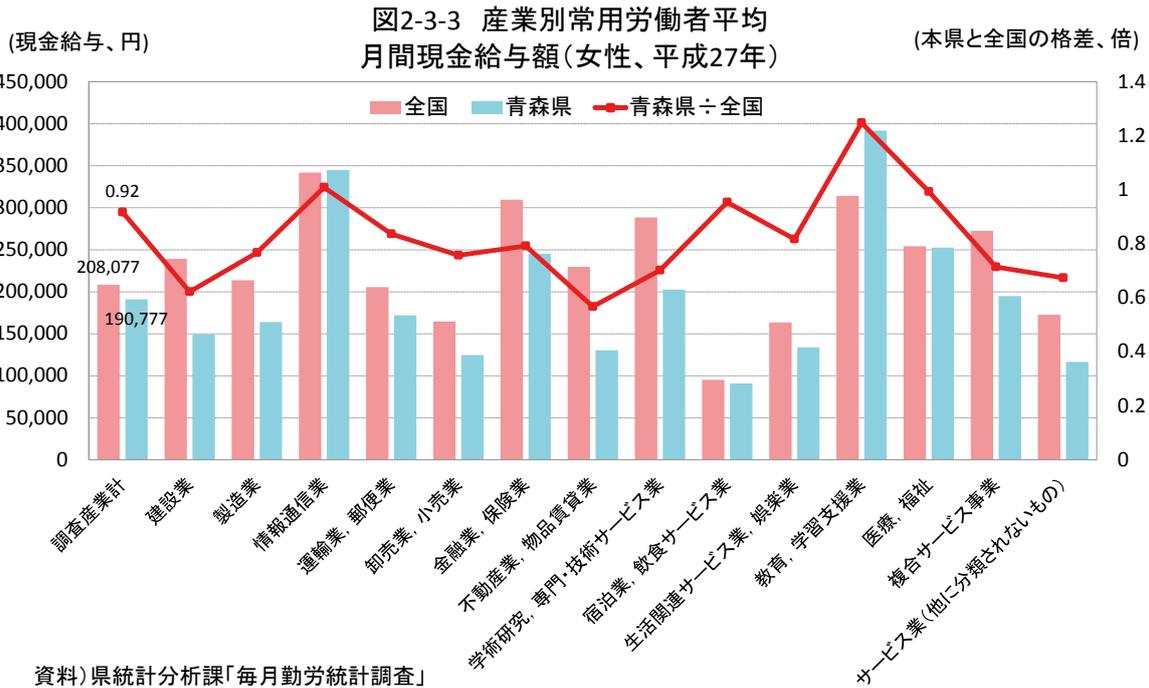
(現金給与、円)

図2-3-2 産業別常用労働者平均月間現金給与額(男性、平成27年)

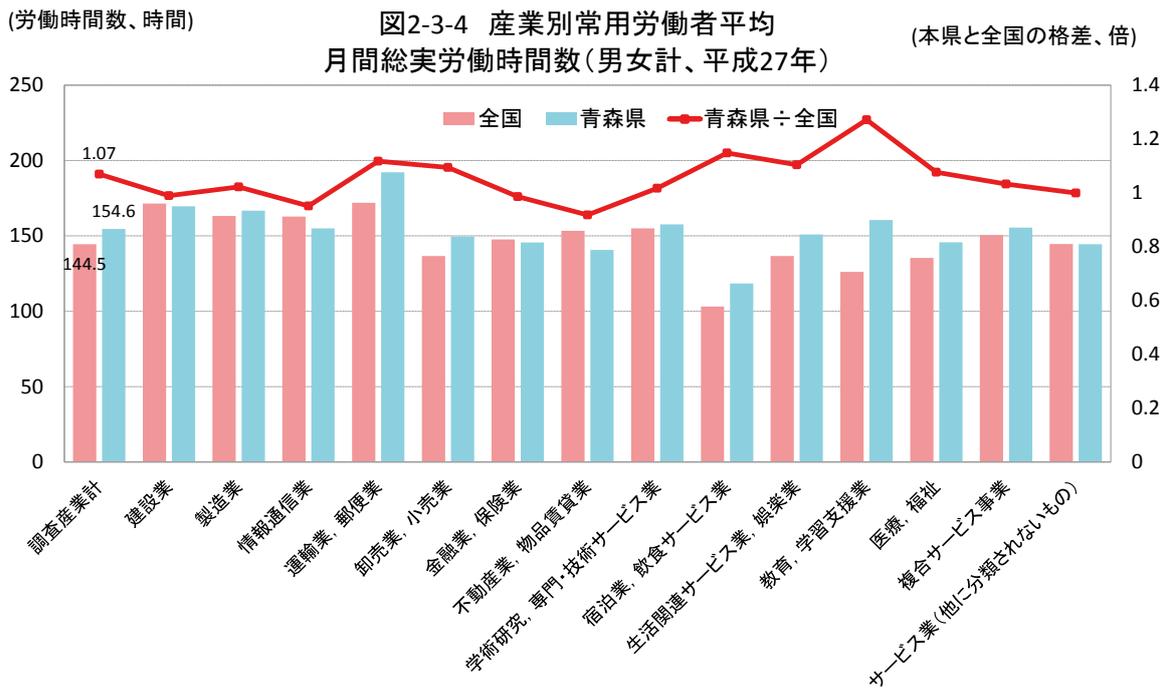
(本県と全国の格差、倍)



資料) 県統計分析課「毎月勤労統計調査」



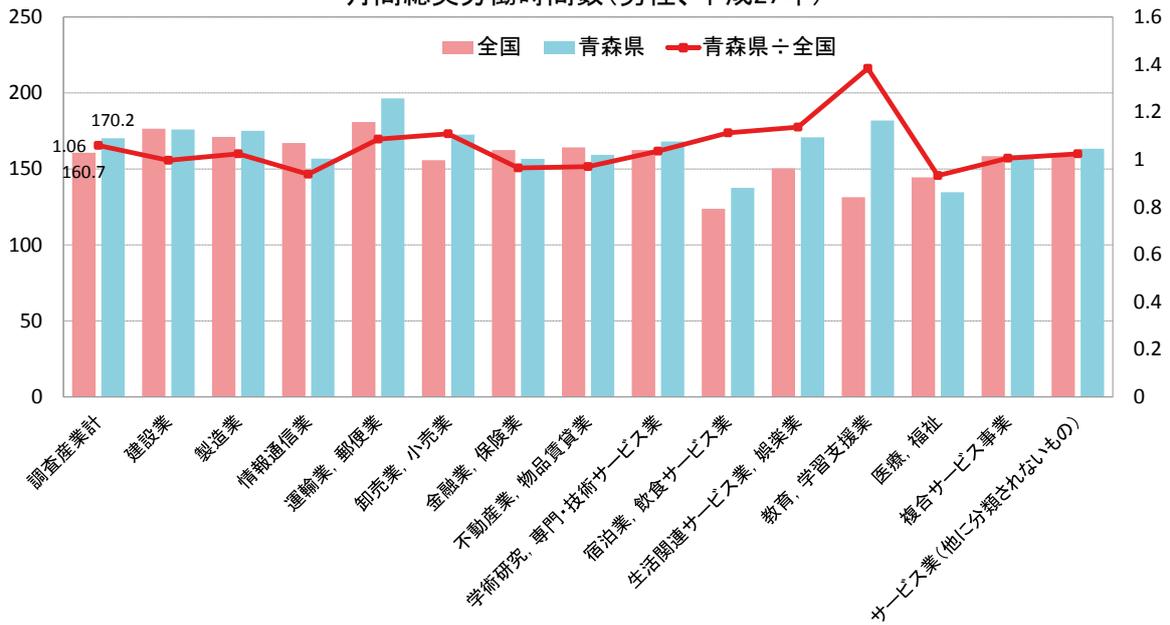
次に、産業別の労働時間数を男女別にみると、男女ともに全国平均を上回っており、男性は月 9.5 時間、率にして 6%、女性は月 14 時間、率にして 11% 上回っています。月間現金給与額が全国を上回る教育・学習支援業が特に全国との格差が大きいほか、女性の医療・福祉も労働時間格差が大きい状況ですが、建設業などは本県の労働時間の方が短くなっています。賃金・労働時間からみた全国と本県の労働条件格差は、男女・産業を問わず縮まっていないものの、産業によっては労働条件格差改善の兆しがあることがわかります。(図 2-3-4~6)



(労働時間数、時間)

図2-3-5 産業別常用労働者平均  
月間総実労働時間数(男性、平成27年)

(本県と全国の格差、倍)

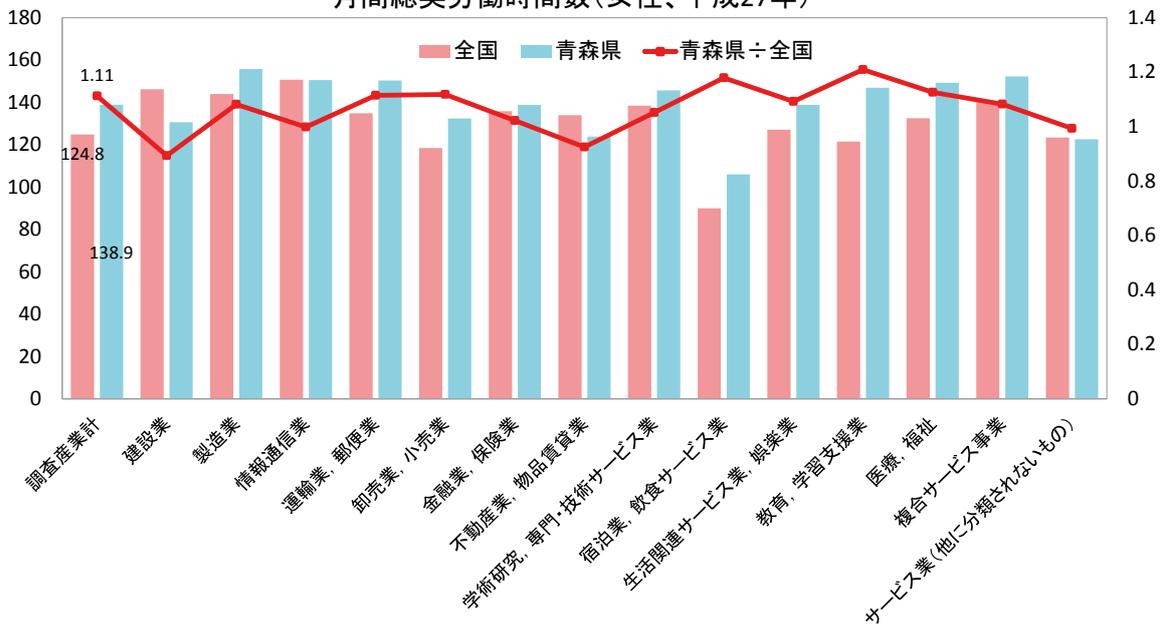


資料) 県統計分析課「毎月勤労統計調査」

(労働時間数、時間)

図2-3-6 産業別常用労働者平均  
月間総実労働時間数(女性、平成27年)

(本県と全国の格差、倍)

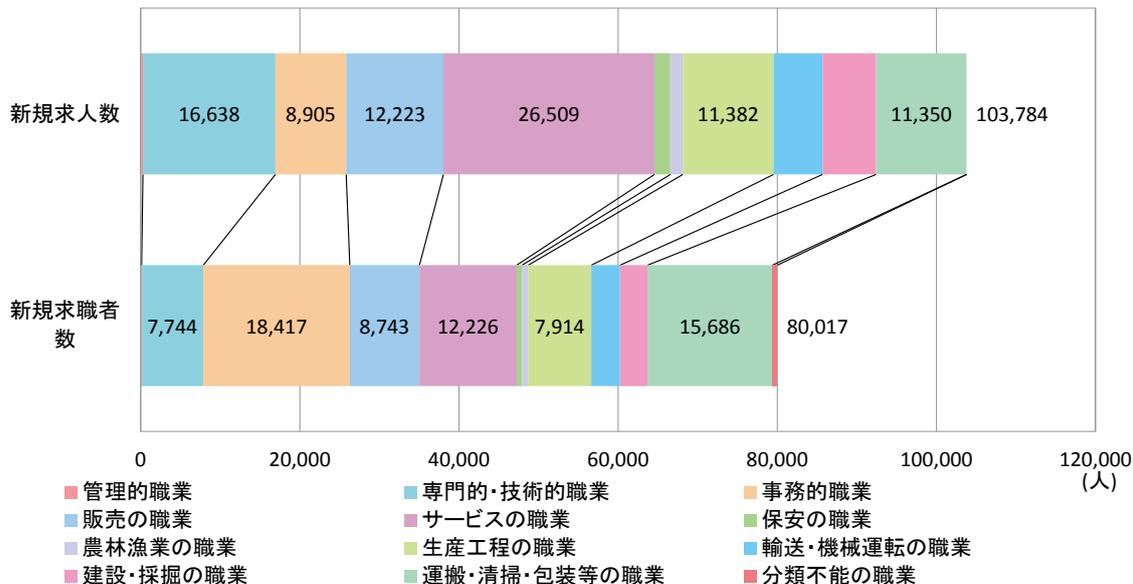


資料) 県統計分析課「毎月勤労統計調査」

#### 4 職種別の分析

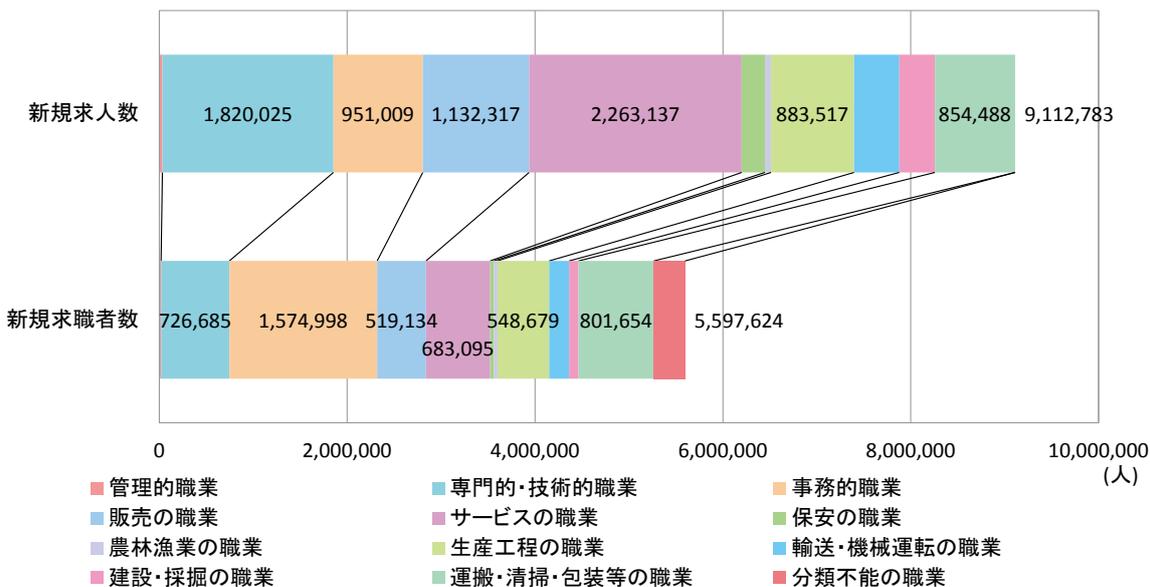
次に、事務や生産工程などの職種別で分析し、求人と求職者のマッチングの現状をみてみます。平成27年(2015年)の本県及び全国の職種別新規求人及び新規求職の状況をみると、本県においては「事務的職業」と「運搬・清掃・包装等の職業」が、求人より求職者の方が多い職種となっている一方、全国においては「運搬・清掃・包装等の職業」は求人の方が多いい職業となっています。また、「事務的職業」と「生産工程の職業」の新規求人数については、本県は「生産工程の職業」の方が多いい一方、全国は「事務的職業」の方が多くなっています。(図2-4-1～2)

図2-4-1 青森県の職種別常用新規求人・求職状況(平成27年)



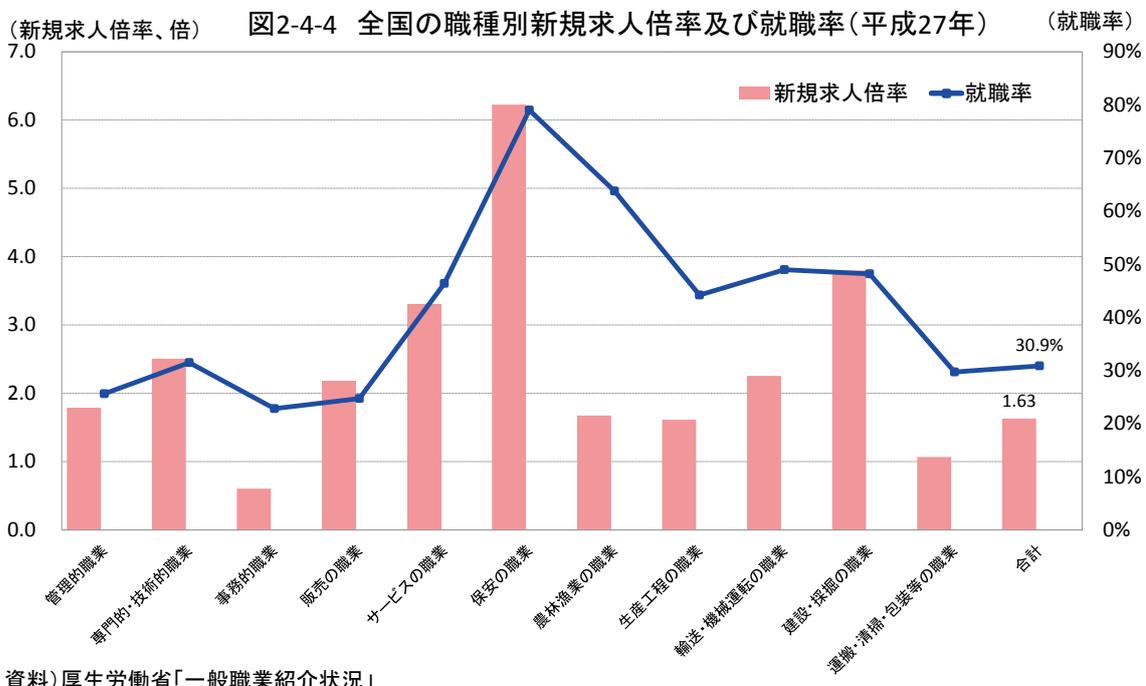
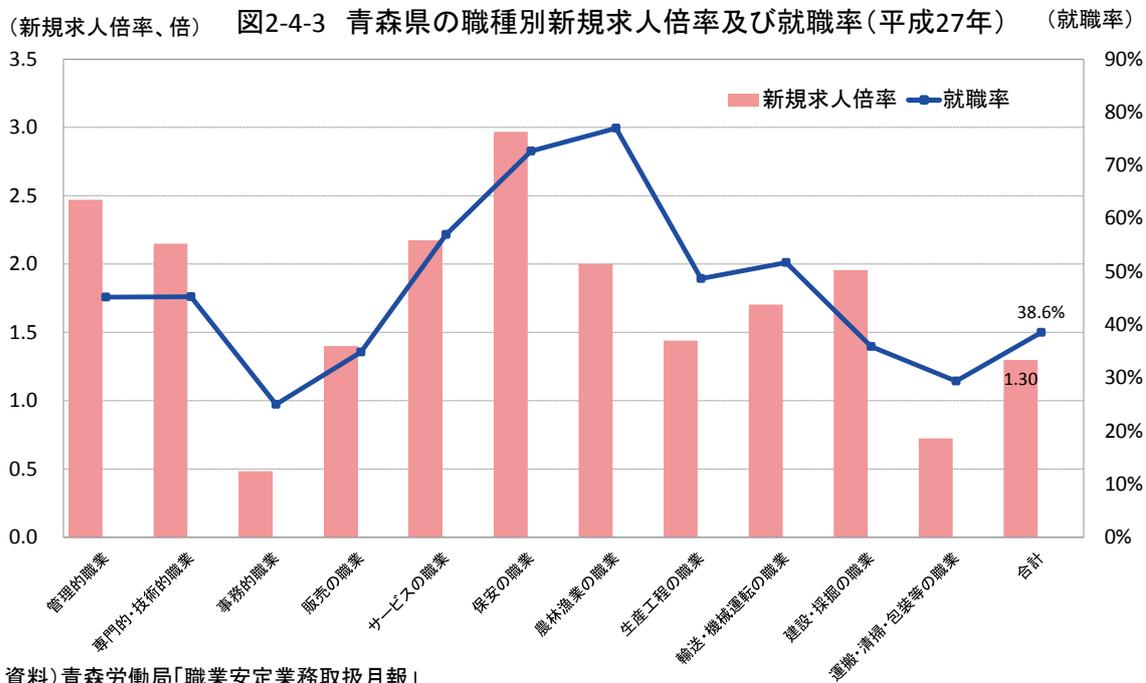
資料)青森労働局「職業安定業務取扱月報」

図2-4-2 全国の職種別常用新規求人・求職状況(平成27年)



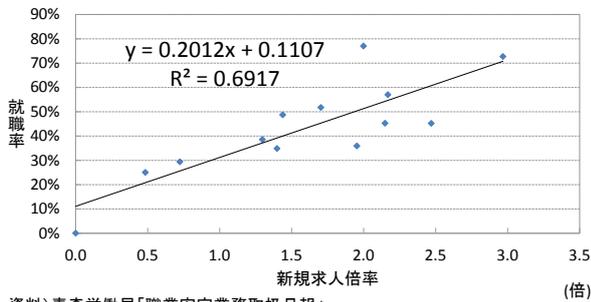
資料)厚生労働省「一般職業紹介状況」

新規求人倍率(原数値)でみると、全国の「保安の職業」が6.23倍となっているのをはじめ、ほとんどの職種で全国の求人倍率が本県の求人倍率を上回っている一方、「管理的職業」と「農林漁業の職業」については本県の求人倍率が全国の求人倍率を上回っています。(図2-4-3~4)



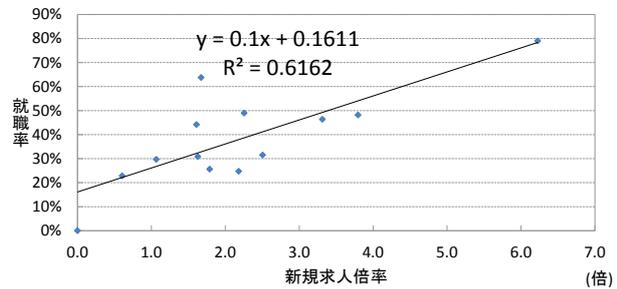
また、新規求人倍率と就職率を職種別に比較するため相関を取ってみると、正の相関関係があることから、新規求人倍率の高い職種は、やはり就職率も高いことがわかります。(図2-4-5～6)

図2-4-5 相関係数  
(青森県の職種別新規求人倍率と就職率)



資料)青森労働局「職業安定業務取扱月報」

図2-4-6 相関係数  
(全国の職種別新規求人倍率と就職率)



資料)厚生労働省「一般職業紹介状況」

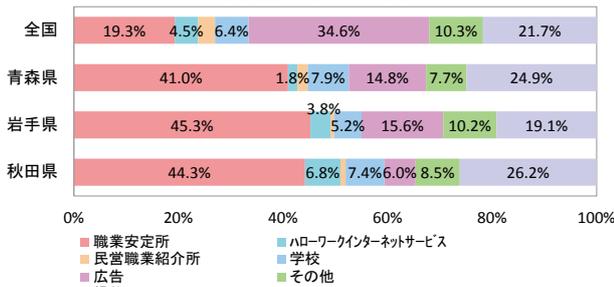
## 5 その他の分析

### (1) ハローワーク以外の求人による就職状況に係る分析

雇用者の入職手段としては、ハローワーク以外にも求人情報誌やインターネット、縁故などの方法があることから、ここでは、ハローワーク以外の方法による就職状況についてみてみます。

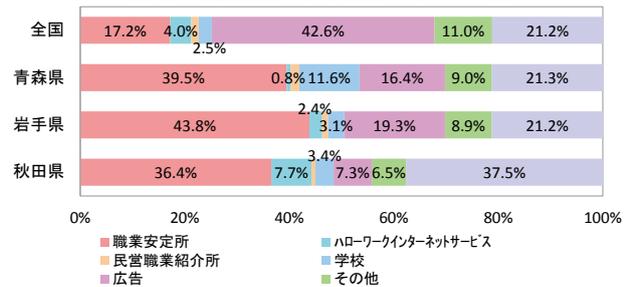
本県の入職経路を全国平均と比較しますと、職業安定所（ハローワーク）の構成比が全国平均の2倍以上である一方、ハローワークインターネットサービスと広告による入職は全国平均の半分以下となっています。隣県の岩手・秋田両県と比べますと、両県は本県よりも職業安定所による入職の構成比が高い一方、岩手は広告の構成比が本県より高く、秋田は広告の構成比が低い代わりに縁故による入職の構成比が高いなどの特徴があります。(図2-5-1～2)

図2-5-1 入職者の経路別比率  
(平成24年～27年)



資料)厚生労働省「雇用動向調査」 ※「出向」「出向からの復帰」は除く。

図2-5-2 入職者(未就業者のうち新規学卒者を除く)の経路別比率(平成24年～27年)



資料)厚生労働省「雇用動向調査」 ※「出向」「出向からの復帰」は除く。

### (2) 外国人の雇用に係る分析

平成27年(2015年)10月末現在の外国人雇用状況の届出制度に基づく本県における外国人雇用者数は1,642人となっており、全国に占める構成比は0.18%と少ない状況です。平成22年(2010年)10月末現在と比較すると9.8%増加していますが、全国では39.7%増加しており、全国に比べると外国人雇用者の増加は緩やかとなっています。

在留資格別にみると、全国的には、永住者や日本人の配偶者等の「身分に基づく在留資格」が最も多いのに対し、本県では、「技能実習」の資格による労働者が1,014人と全体の6割以上を占めて

おり、技能実習が占める構成比は全国4位となっています。(図2-5-3~4)

図2-5-3 外国人雇用者の状況  
(全国、在留資格別)

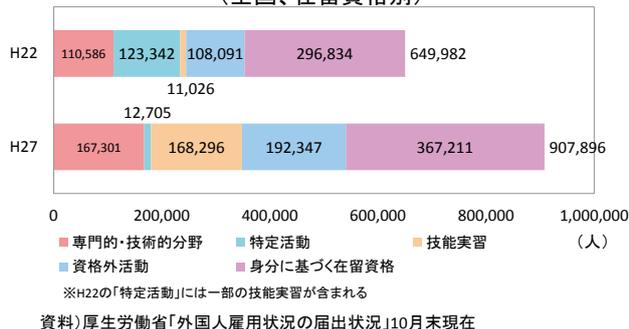
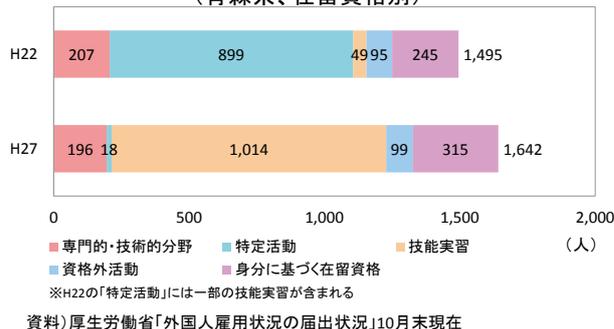
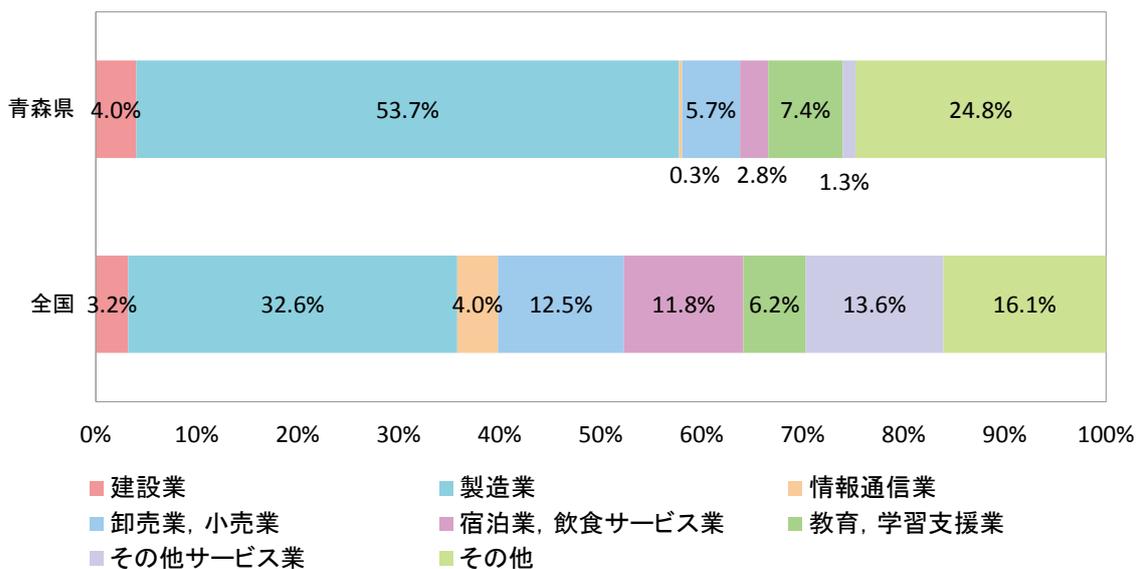


図2-5-4 外国人雇用者の状況  
(青森県、在留資格別)



次に外国人雇用を産業別にみると、全国では製造業の構成比が32.6%で最も大きいものの、卸売業・小売業に12.5%、宿泊業・飲食サービス業に11.8%とそれぞれ一定の雇用があるのに対し、本県では製造業の構成比が53.7%と半数を超え、その他の産業の中では宿泊業・飲食サービス業の構成比が2.8%と全国に比べ低いことがわかります。宿泊業・飲食サービス業に従事している外国人の数は鳥取県と共に全国最下位となっています。(図2-5-5)

図2-5-5 外国人雇用者の産業別構成比(平成27年10月末現在)



資料)厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

## 6 まとめ

以上の分析を踏まえると、また、本県と全国平均との待遇格差が男女別を問わず依然として縮まっていない状況です。次の節では、本県の社会動態に大きな影響を与える「新規学卒者」の雇用環境について、詳細にみてみます。

### <コラム3 中高年の矜持>

青い森信用金庫 経営企画部 部長 泉山謙一

青森労働局が発表した2016年平均の有効求職者数は2万5,900人(前年比9.0%減)で過去最少となる一方、有効求人数は2万8,070人(同8.4%増)と過去最多となり、青森県の有効求人倍率は1.08倍(同0.17ポイント上昇)と1963年の統計開始以来、初めて1倍台を記録したという。75年と81・82年には過去最低の0.14倍を記録、その後は0.2倍前後で推移して、バブル期の91年でさえ0.68倍だったことを考えると隔世の感がする。

この有効求人倍率の上昇について、景気とはほぼ無関係に人口減少や若者の県外流出等による求職者数の減少に加え、人手不足による求人増加の影響、いわゆる現役世代が減少しているから自然と倍率も上がったという側面は否めない。

こうした現役世代が減少傾向に向かう中、高齢層そのものの拡大と労働意欲の増加を見込んで改正高齢者雇用安定法が施行されている。60歳以降も会社で働き続けられる時代がやってきているが、仕組みができたとしても職場でいきいき働くには意識改革やその備えも重要である。そこで、60歳以降も働き続けるための心得を挙げてみたい。

物の本によると、まず、管理職としてリーダーシップを発揮していた頃とは発想を切り替えて、実るほど頭(こうべ)を垂れる稲穂のように、職場に収穫をもたらす「稲穂さん」を目指すべきであるそうだ。

そんな働き方にはどんな心がけが必要となるのか。

- ①<逃げ切ろうとしない>しっかりと現役を続行すること。
- ②<糸の切れたタコにならない>職場の動きを把握し、チームプレーを心掛けること。
- ③<何事も自分で汗をかく>他人任せにするクセを直す。
- ④<新しい人脈づくりに努める>昔の人脈だけでは発想が古くなる。
- ⑤<後輩社員に目をとめる>自慢ではなく失敗を語り、苦労を共有する。
- ⑥<時々、月光仮面になる>職場がピンチの時、懸命に支える。
- ⑦<体力の低下をわきまえる>無理し過ぎると、長続きしない。

以上、現役続行中の身にとっては、合点するところあり、耳の痛いところでもある。

日本老年学会と日本老年医学会はこの1月、高齢者の定義を現状の65歳以上から75歳以上に引き上げる提言をまとめた。65歳以上を高齢者とする定義は1960年代以降、国際的に定着。そもそも医学・生物学的な根拠はなく、当時の平均年齢から導き出されたものだというのが、近頃は医師の日野原重明先生や美術家の篠田桃紅先生など現役バリバリのセンテナリアンが当たり前のごとく周囲で活躍されている。何事にも意欲を忘れてはいけないということか。

改めて、必要とされる人材であるために自分を磨き続けそして謙虚に、本県で生まれ育ち、働き、地元を愛し暮らしていけるようにもうひと頑張りしていきたい。

### 第3節 新規学卒者に係る分析

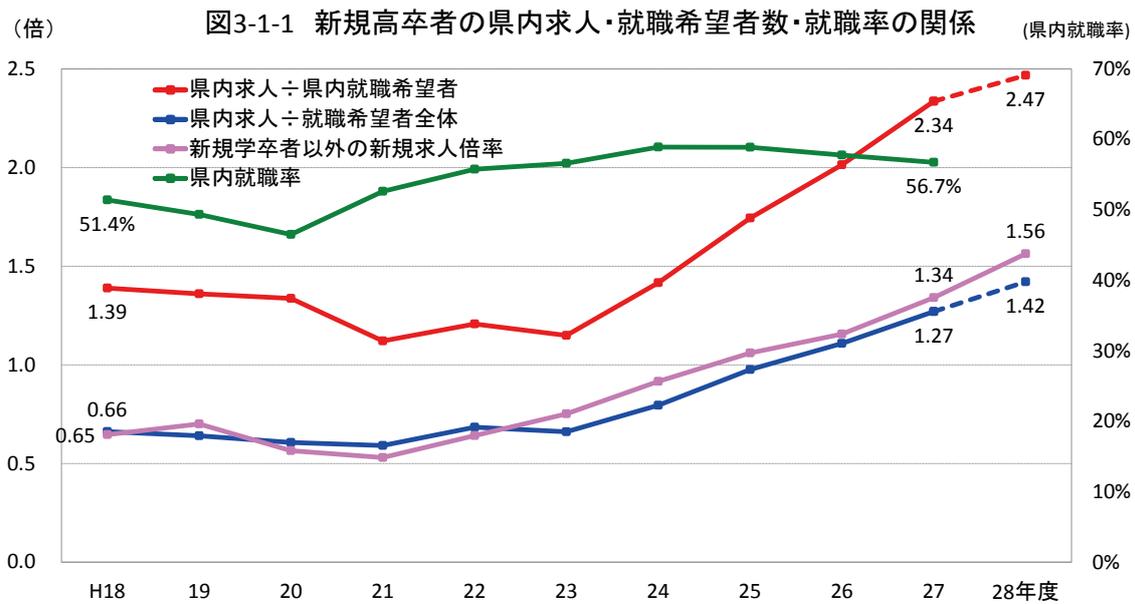
第1節及び第2節で述べましたとおり、本県の社会動態は、新規学卒者を含む15～24歳の社会減が平成24年(2012年)以降は4,400人～4,500人前後で推移しており、社会減全体の6割から8割を占めています。この年齢層の人口流出をいかに防ぐかが、県全体の社会減対策への鍵となることから、本節においては、新規学卒者の雇用状況についてより詳細に分析することとします。

#### 1 新規高卒者に係る分析

##### (1) 新規高卒者に係る就職状況について

高校卒業者の就職状況についてみると、県内求人に係る求人倍率は、平成23年度(2011年度)を底に年々上昇しており、県内就職希望者に対する倍率は2倍を超え、県外就職希望を含めた就職希望者全体と比較しても1倍を超えているなど好調に推移していますが、県内就職率は、平成24年(2012年)までは上昇傾向にあったものの、その後は伸び悩んでいます。(図3-1-1)

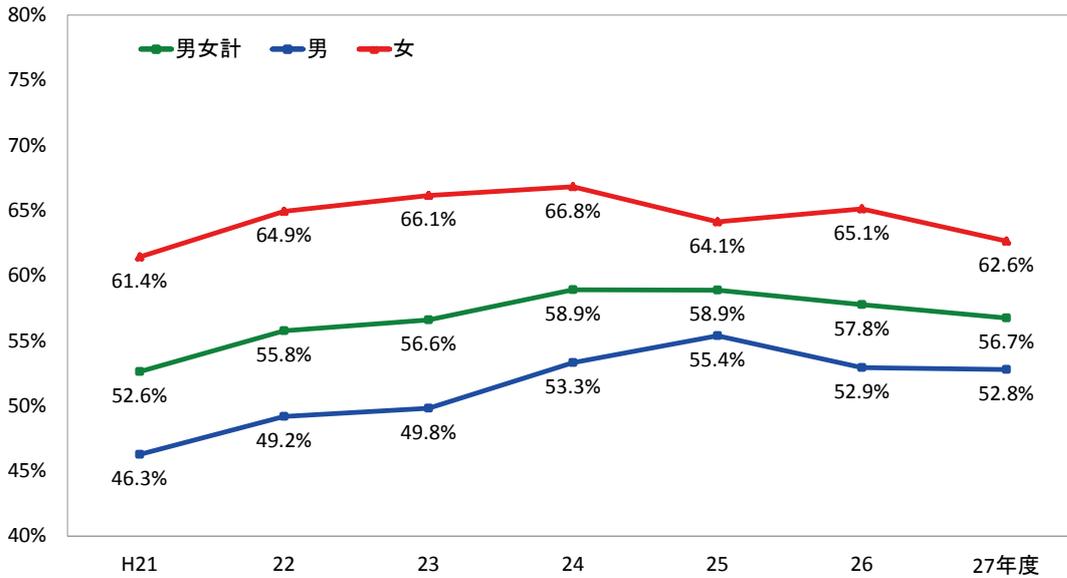
なお、平成28年度(2016年度)についても1月現在では求人倍率が前年度に比べて上昇しています。



資料) 文部科学省「学校基本調査」  
 青森労働局「新規高等学校卒業予定者職業紹介状況」(28年度は1月末現在)  
 厚生労働省「職業安定業務取扱月報」(28年度は1月末現在) から県統計分析課作成

県内就職率を男女別にみると、男性は平成25年度(2013年度)まで、女性は平成24年度(2012年度)までは増加していたものの、その後は伸び悩んでいます。(図3-1-2)

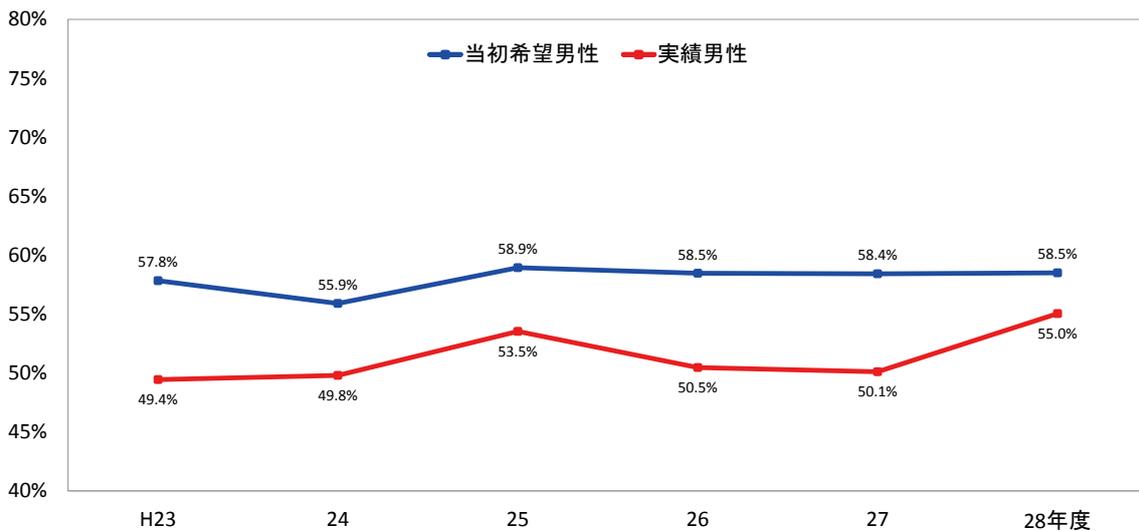
図3-1-2 新規高卒者県内就職率の男女別推移



資料)文部科学省「学校基本調査」

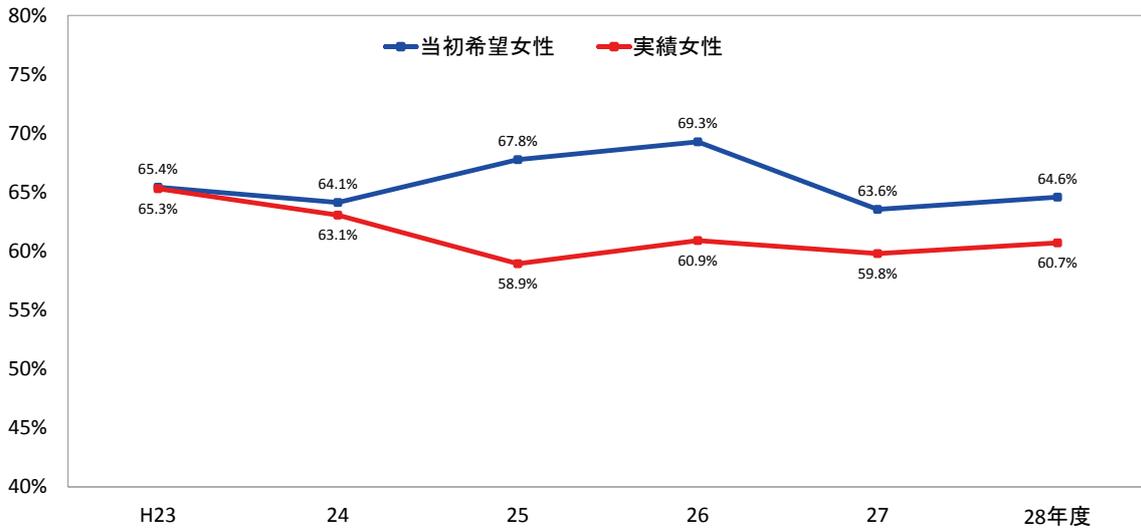
ここで、就職活動開始前に労働局が行う求職動向調査時におけるハローワーク経由での県内就職希望率を、実際のハローワーク経由県内就職率と比較しますと、男女とも県内就職率の実績が県内就職希望を下回って推移しています。ただし女性については平成23年度(2011年度)と平成24年度(2012年度)の希望と実績との差が1%以内の僅差であったほか、平成27年度(2015年度)の実績も男性より当初の希望に近い率となっています。(図3-1-3～4)

図3-1-3 新規高卒者の求職動向調査(5月)における県内就職希望率と最終実績における県内就職率(ハローワーク紹介分)の推移(男性)



資料)青森労働局「新規高等学校卒業予定者の求職動向調査結果」  
「新規高等学校卒業予定者職業紹介状況」  
28年度の実績は1月末現在の就職希望者数

図3-1-4 新規高卒者の求職動向調査(5月)における県内就職希望率と最終実績における県内就職率(ハローワーク紹介分)の推移(女性)



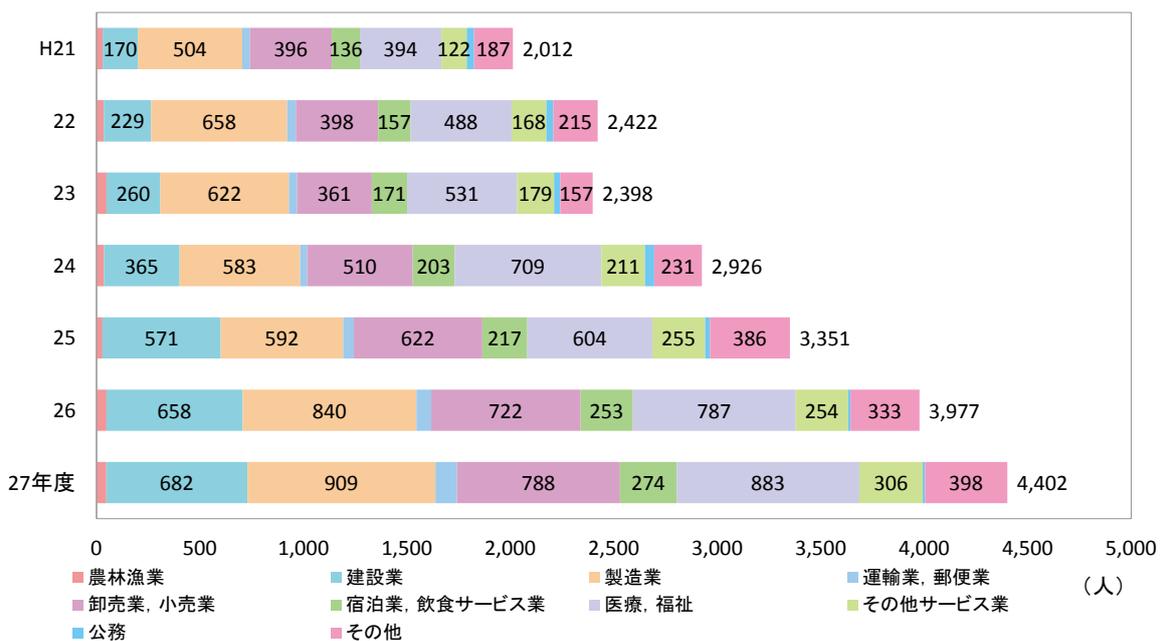
資料)青森労働局「新規高等学校卒業予定者の求職動向調査結果」  
「新規高等学校卒業予定者職業紹介状況」  
28年度の実績は1月末現在の就職希望者数

## (2) 産業別の就職状況について

### ① 県内就職状況

新規高卒者の県内求人状況を産業別にみると、主要産業については、求人全体の伸びに合わせて求人数も伸びています。特に建設業は平成21年度(2009年度)の170人から平成27年度(2015年度)は682人と4倍以上の伸びを示しているほか、医療・福祉も394人から883人とこちらも2倍以上伸びています。(図3-1-5)

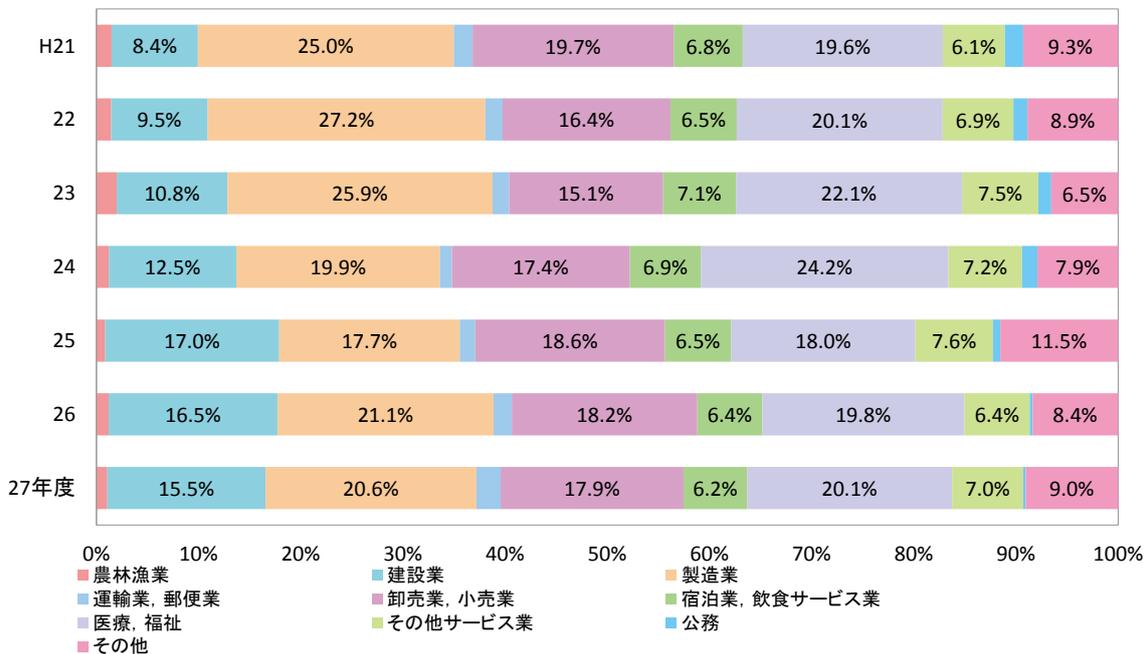
図3-1-5 新規高卒者の産業別県内求人状況



資料)青森労働局「新規高等学校卒業予定者職業紹介状況」

求人数を構成比で見ると、建設業は伸びている一方、医療・福祉の構成比は横ばいとなっており、建設業や卸売業・小売業も減少傾向となっています。(図3-1-6)

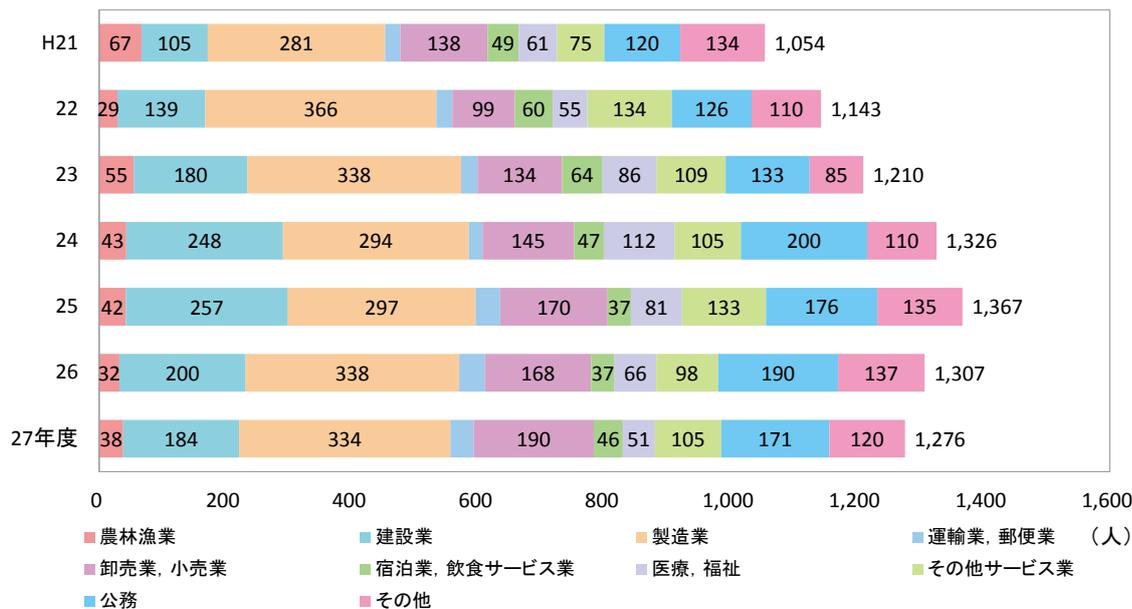
図3-1-6 新規高卒者の産業別県内求人数比率



資料)青森労働局「新規高等学校卒業予定者職業紹介状況」

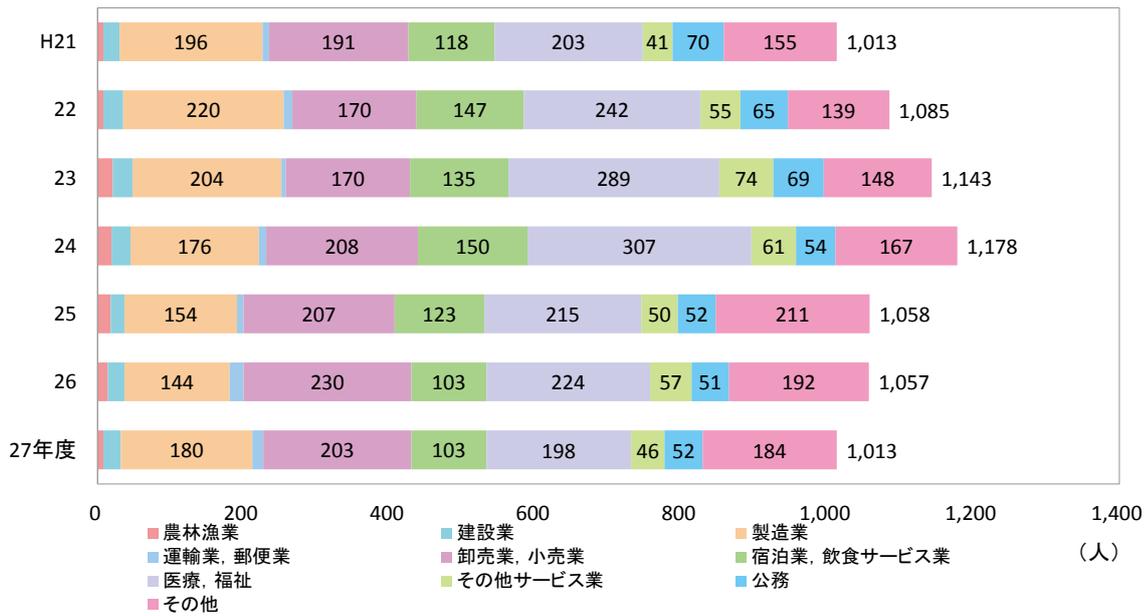
産業別の就職者数について男女別にみると、男性の建設業・製造業・公務が増えている一方、宿泊業・飲食サービス業や、新規学卒者以外では大きく雇用者数が伸びている医療・福祉は男女とも減っています。(図3-1-7～8)

図3-1-7 新規高卒者の産業別県内就職状況(男性)



資料)文部科学省「学校基本調査」

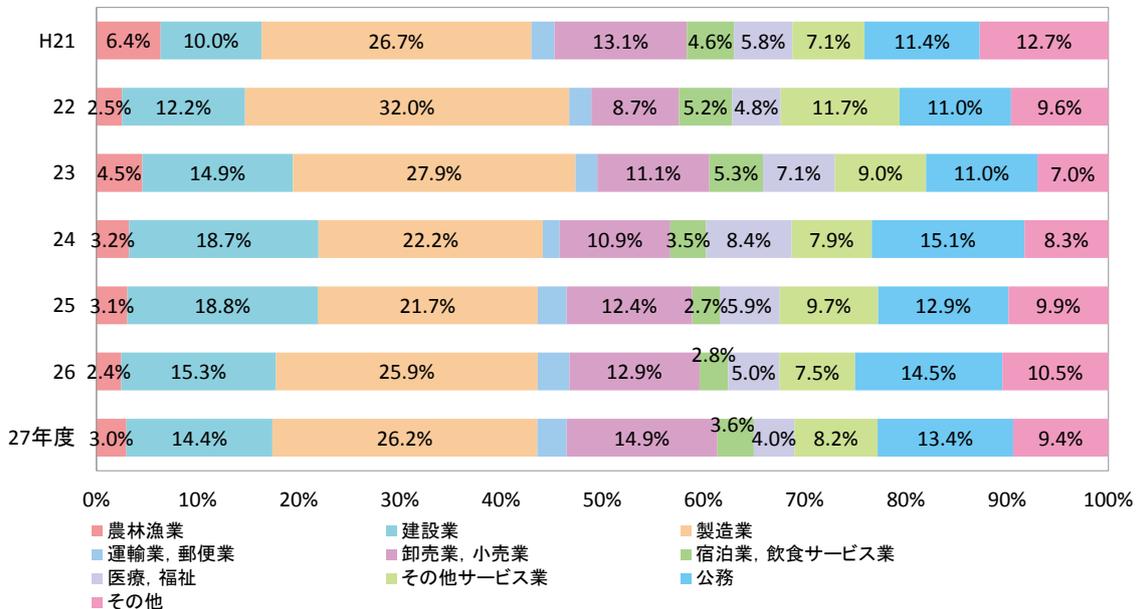
図3-1-8 新規高卒者の産業別県内就職状況(女性)



資料) 文部科学省「学校基本調査」

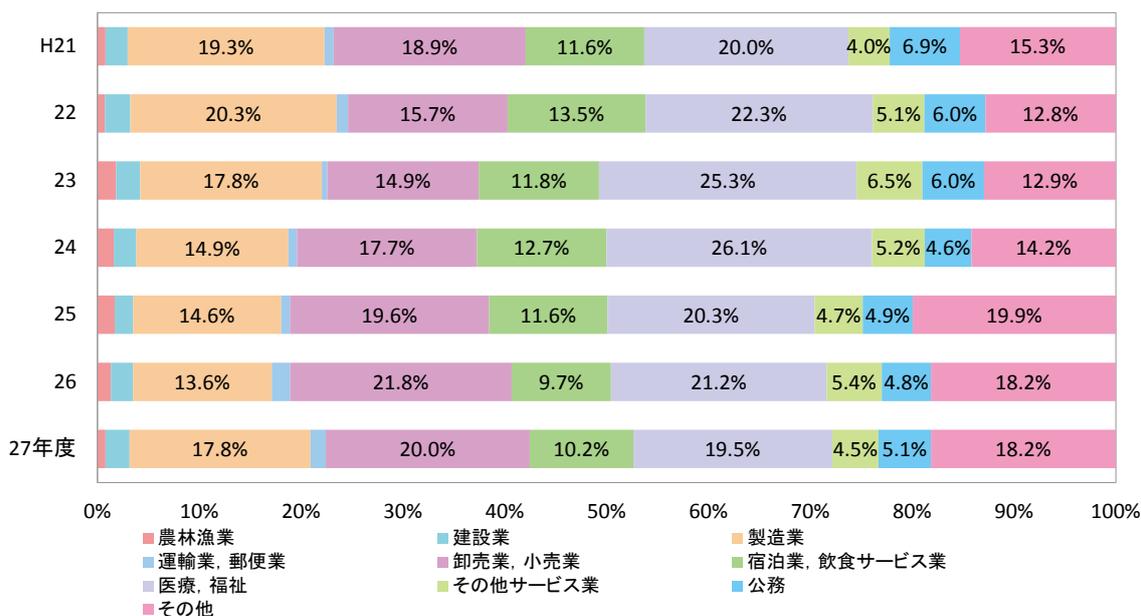
産業別の就職者構成比について男女別にみると、男性の建設業・公務は伸びているものの、製造業は横ばいとなっています。また、女性の製造業や宿泊業・飲食サービス業も構成比が減少しています。(図3-1-9～10)

図3-1-9 新規高卒者のうち県内就職者の産業別比率(男性)



資料) 文部科学省「学校基本調査」

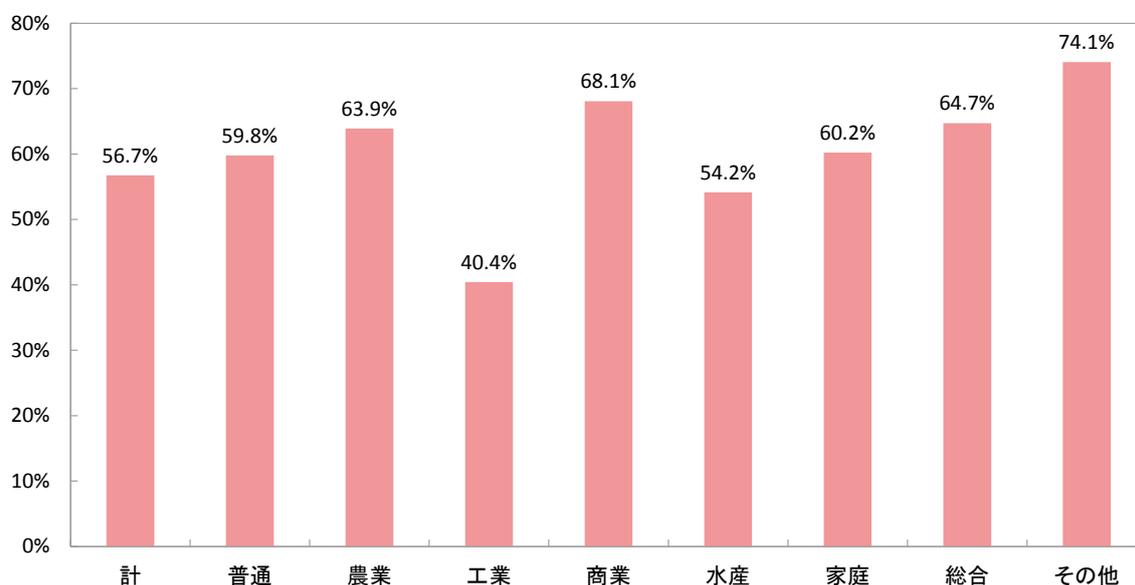
図3-1-10 新規高卒者のうち県内就職者の産業別比率(女性)



資料) 文部科学省「学校基本調査」

また、学科別の県内就職率をみると、他の学科が5割から6割以上の県内就職率を保っている一方、工業系の学科では県内就職率4割となっています。(図3-1-11)

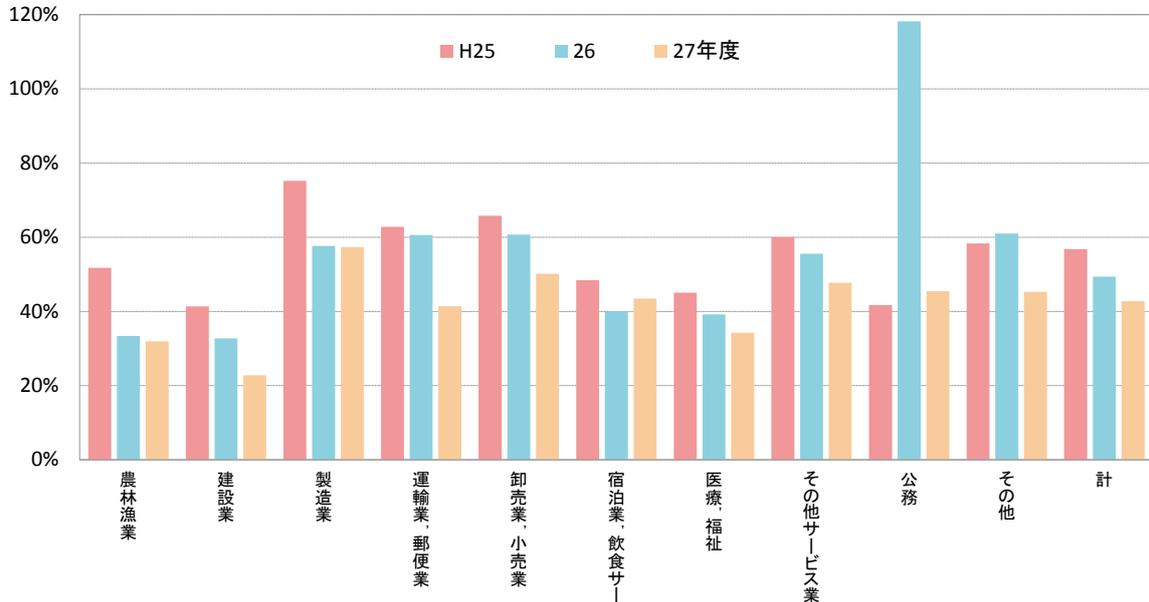
図3-1-11 学科別県内就職率(平成27年度卒)



資料) 県教育委員会教育政策課「高等学校等卒業者の進路状況」

産業別の充足率をみると、ほとんどの産業で年々減少し人手不足の傾向にあること及び、製造業の充足率が高く、建設業の充足率が低いのは新規学卒者以外の状況と同じですが、医療・福祉の充足率も低い状況にあります。(図3-1-12)

図3-1-12 新規高卒者の県内就職に係る産業別充足率

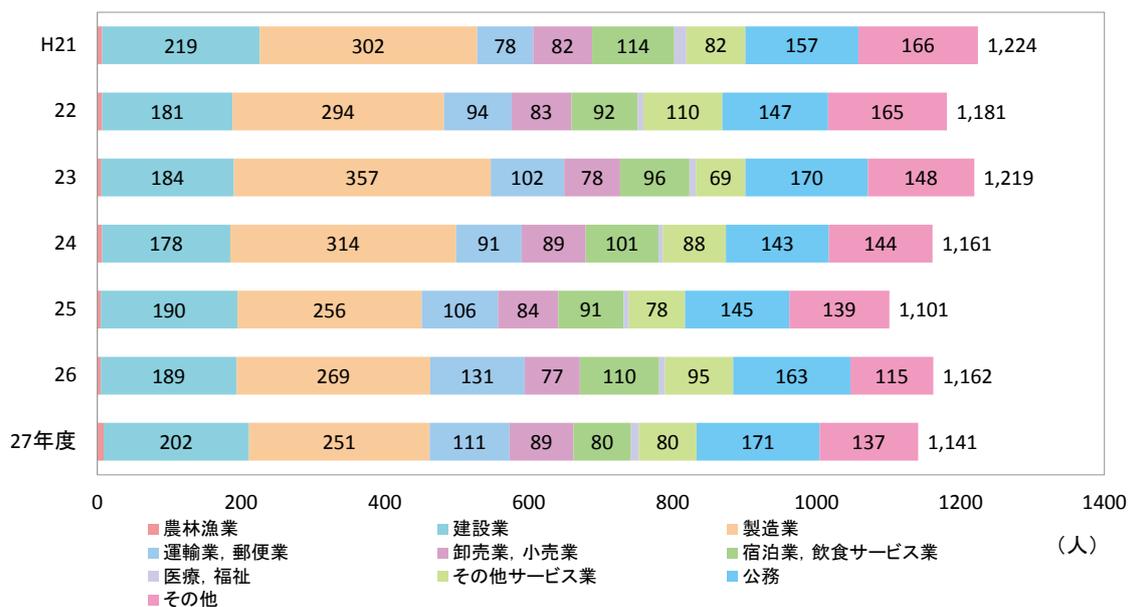


資料)青森労働局「新規高等学校卒業予定者職業紹介状況」

## ② 県外就職状況

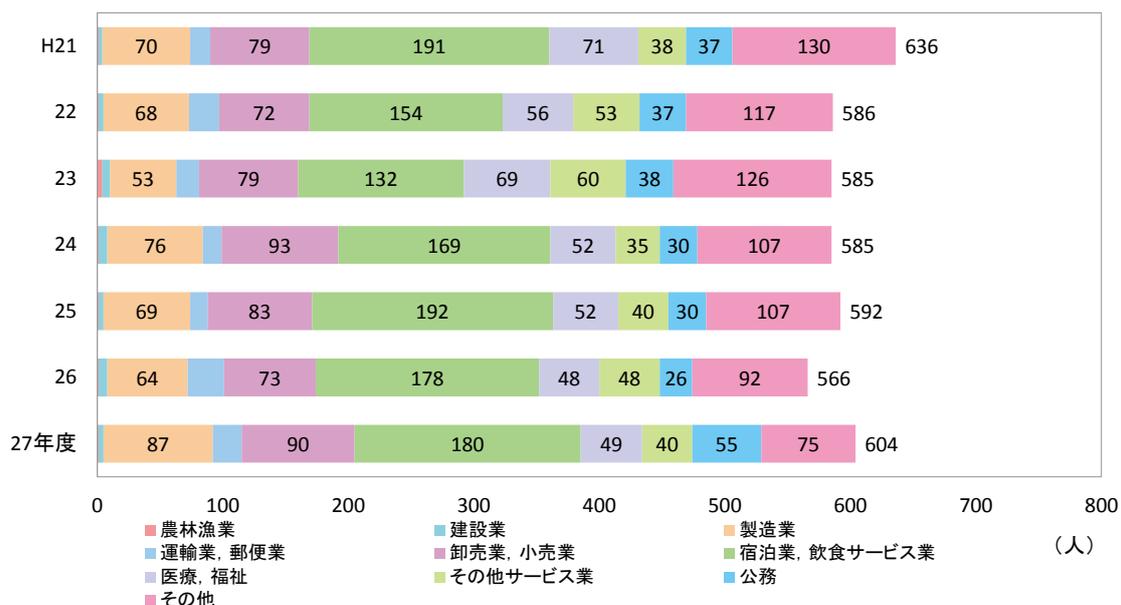
同様に、新規高卒者の県外就職者の就職状況をみると、男性では運輸業・郵便業が県内就職より多いですが、県内就職では就職者が伸びている建設業は伸びていません。そして、男女とも製造業が伸びていません。(図3-1-13～14)

図3-1-13 新規高卒者の産業別県外就職状況(男性)



資料)文部科学省「学校基本調査」

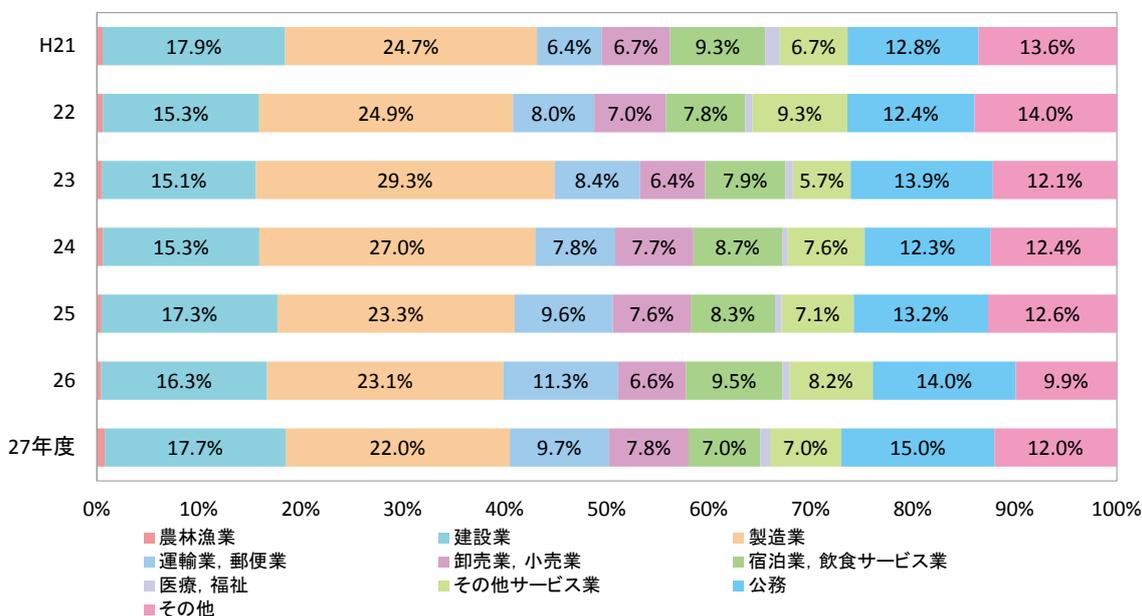
図3-1-14 新規高卒者の産業別県外就職状況(女性)



資料)文部科学省「学校基本調査」

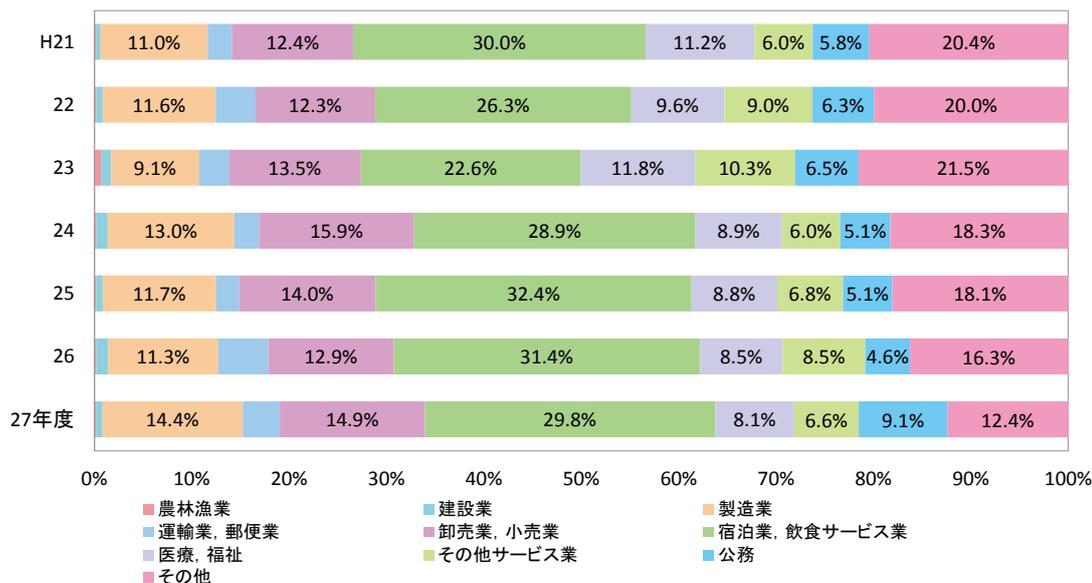
産業別の就職者構成比について男女別にみると、製造業については、男性は伸びていませんが女性は伸びています。また、公務の構成比が男女とも伸びています。(図3-1-15~16)

図3-1-15 新規高卒者のうち県外就職者の産業別比率(男性)



資料)文部科学省「学校基本調査」

図3-1-16 新規高卒者のうち県外就職者の産業別比率(女性)



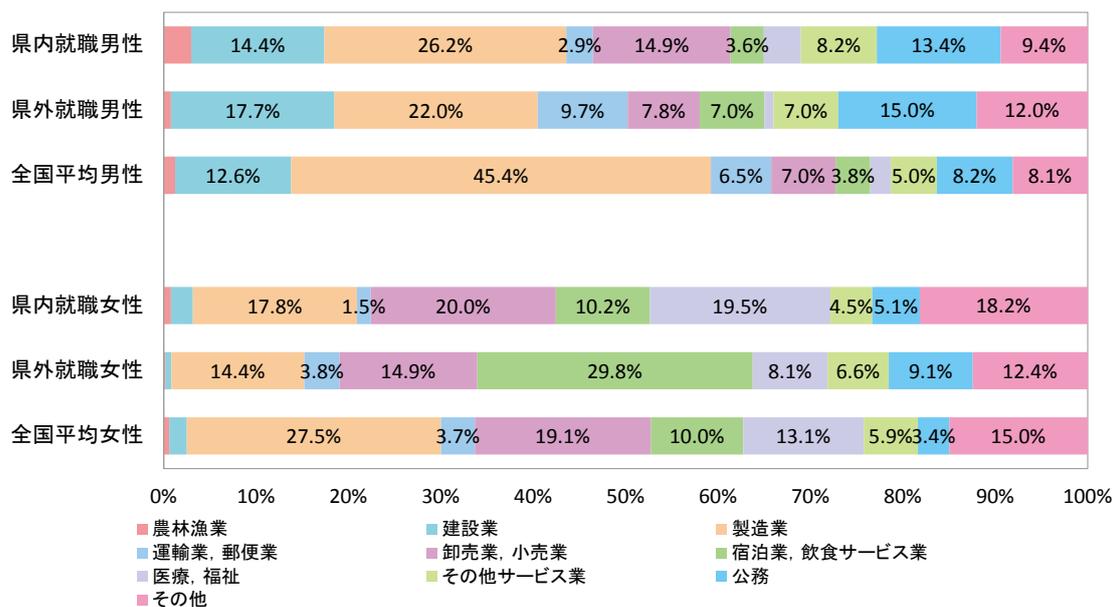
資料) 文部科学省「学校基本調査」

### ③ 全国との比較

新規高卒者の就職状況について、全国平均と県内・県外それぞれの産業別構成比を比較してみます。

全国平均では、製造業が男女とも最も就職者の構成比が高い産業となっていますが、本県新規高卒者の場合、県外就職においても、県内就職においても製造業の構成比がむしろ低いこと、卸売業・小売業については、男女とも県内就職者に係る構成比が全国平均や県外就職より高く、女性の県内就職においては最も就職者の構成比が高い産業となっているほか、宿泊業・飲食サービス業については、県外就職者に係る構成比が県内就職や全国平均よりも高くなっています。(図3-1-17)

図3-1-17 新規高卒者の産業別就職状況(全国との比較)平成27年度

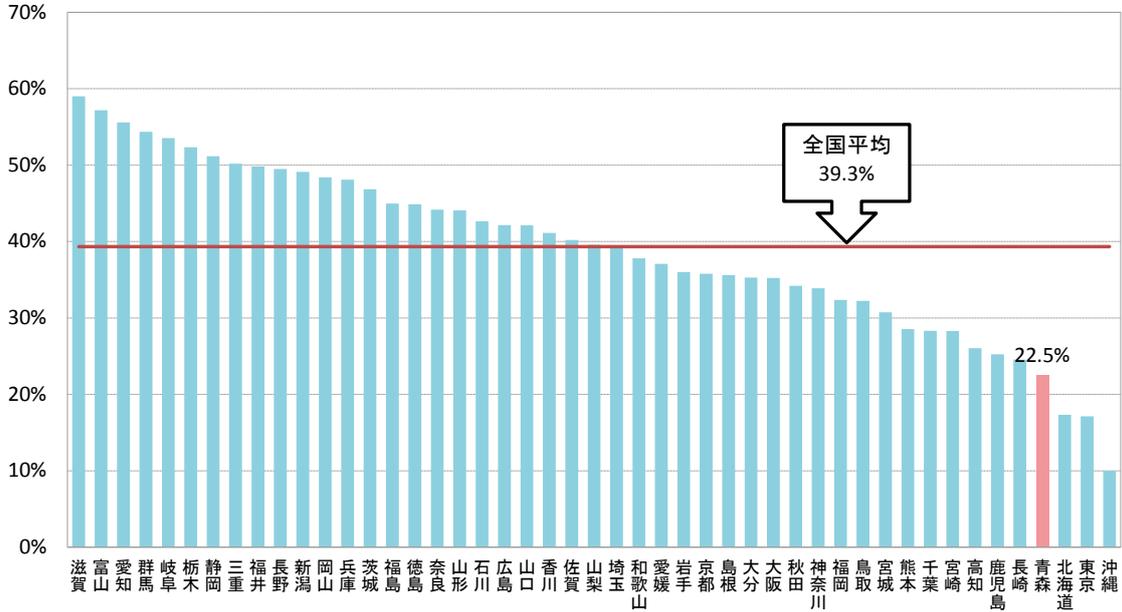


資料) 文部科学省「学校基本調査」

また、本県新規高卒者の製造業への就職の割合を全国順位で見ると、県内就職・県外就職ともに全国44位となっています。

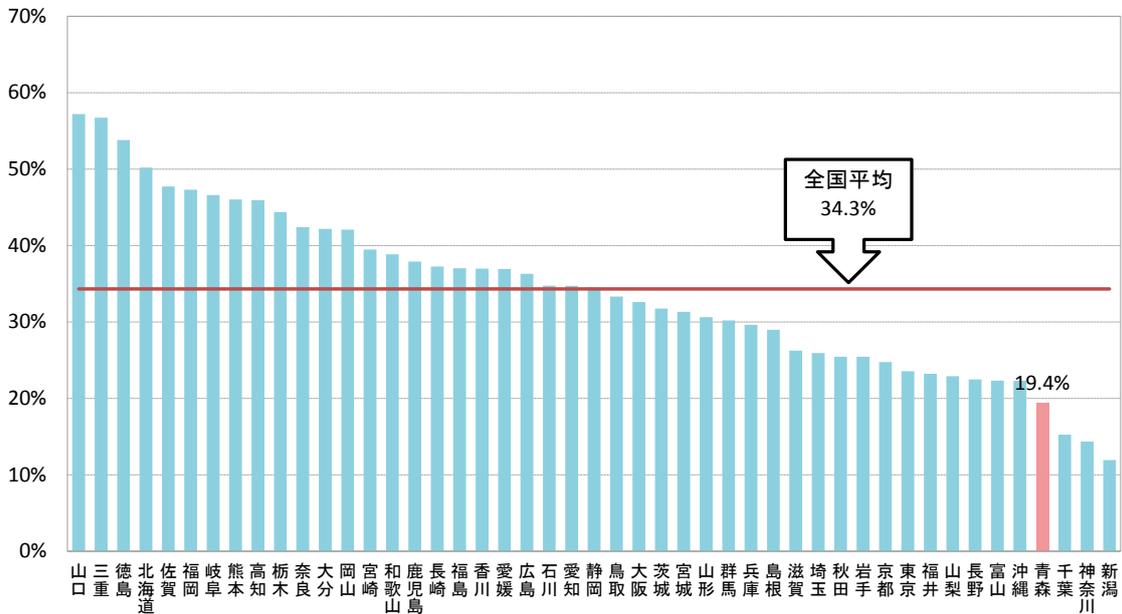
このように、本県新規高卒者は製造業への就職率が低いことが特徴的です。(図3-1-18～19)

図3-1-18 平成27年度新規高卒者に係る製造業への就職割合(県内就職)



資料) 文部科学省「学校基本調査」

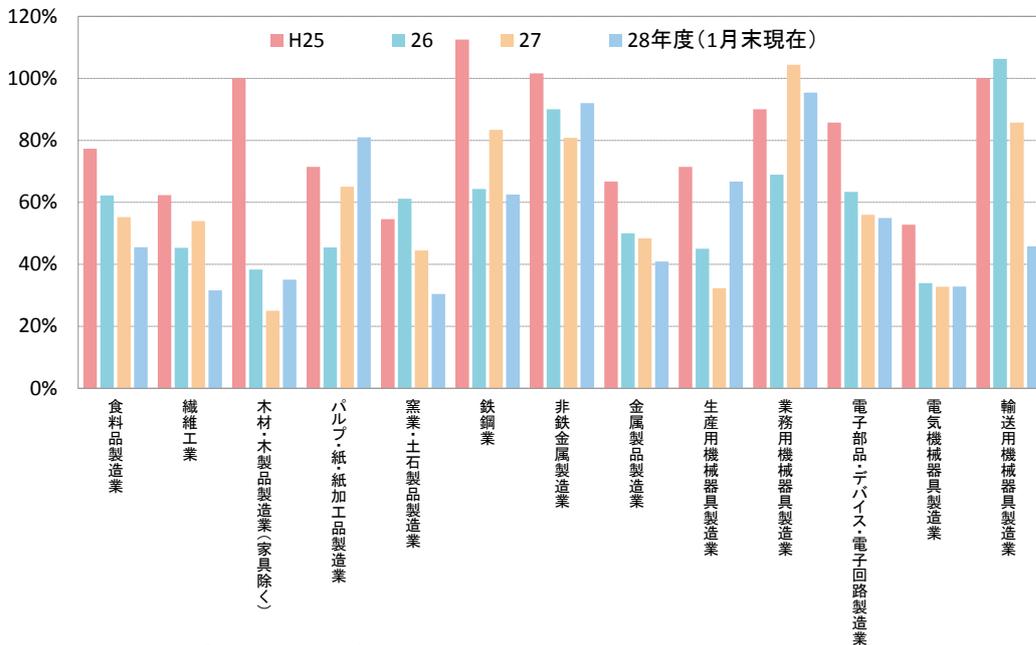
図3-1-19 平成27年度新規高卒者に係る製造業への就職割合(県外就職)



資料) 文部科学省「学校基本調査」

次に、製造業の主要分類毎の充足率をみると、非鉄金属製造業や業務用機械器具製造業が高い一方、木材・木製品製造業や電気機械器具製造業などが低いことがわかります。(図3-1-20)

図3-1-20 新規高卒者の県内就職に係る製造業主要分類毎の充足率

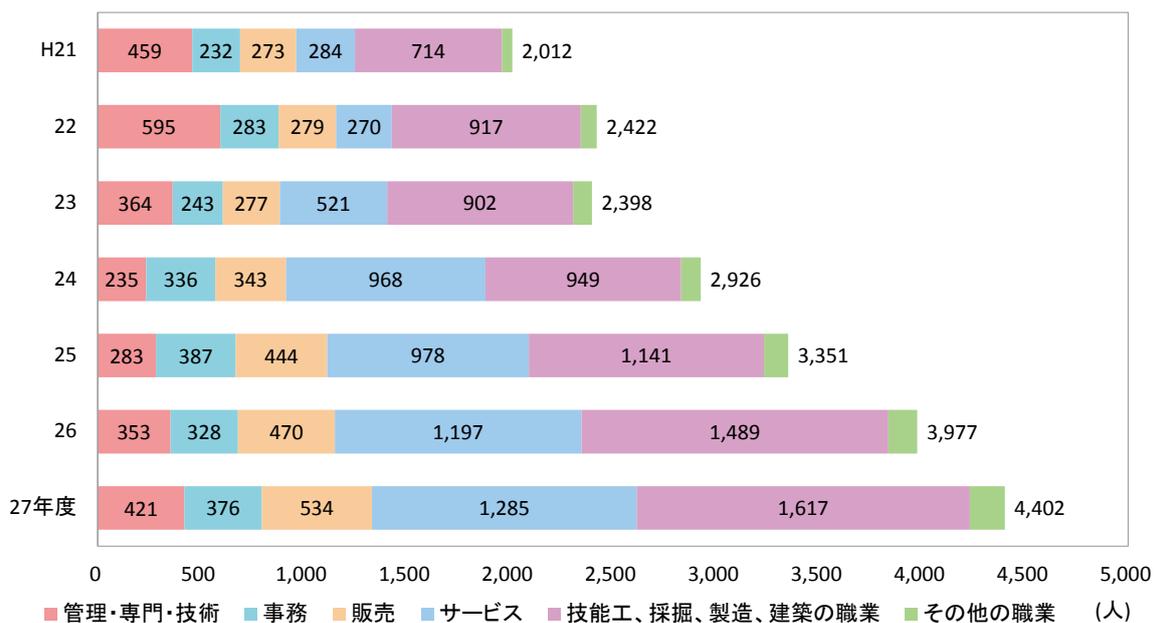


資料)青森労働局「新規高等学校卒業生職業紹介状況」

### (3) 職種別の状況

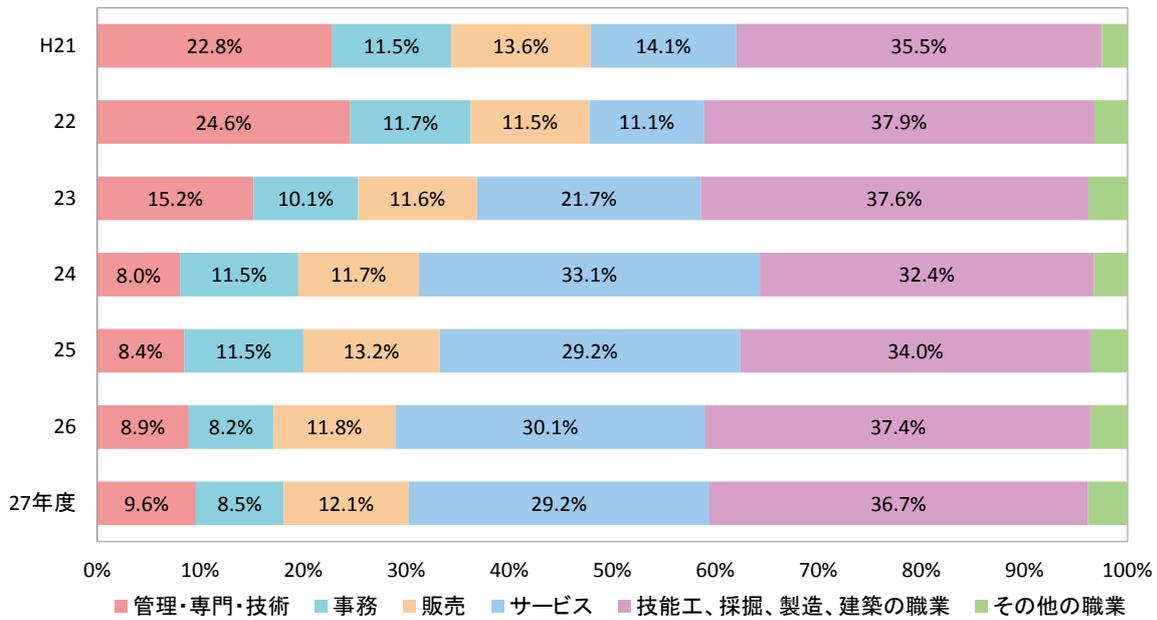
新規高卒者の就職状況を職種別にみると、求人数は、「サービス」の職種は平成21年度(2009年度)の284人から平成27年度(2015年度)は1,285人へ、「技能工、採掘、製造、建築」の職種は714人から1,617人へと大幅に増加しています。(図3-1-21~22)

図3-1-21 新規高卒者の職種別県内求人状況



資料)青森労働局「新規高等学校卒業生職業紹介状況」

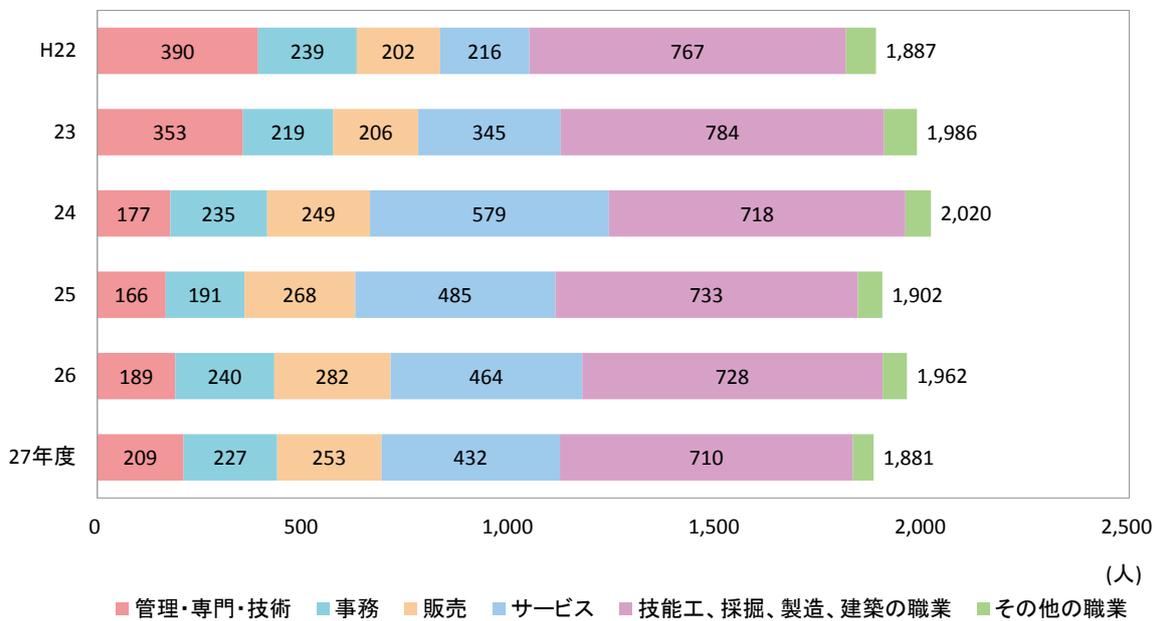
図3-1-22 新規高卒者に係る県内求人職種の別比率



資料) 青森労働局「新規高等学校卒業予定者職業紹介状況」

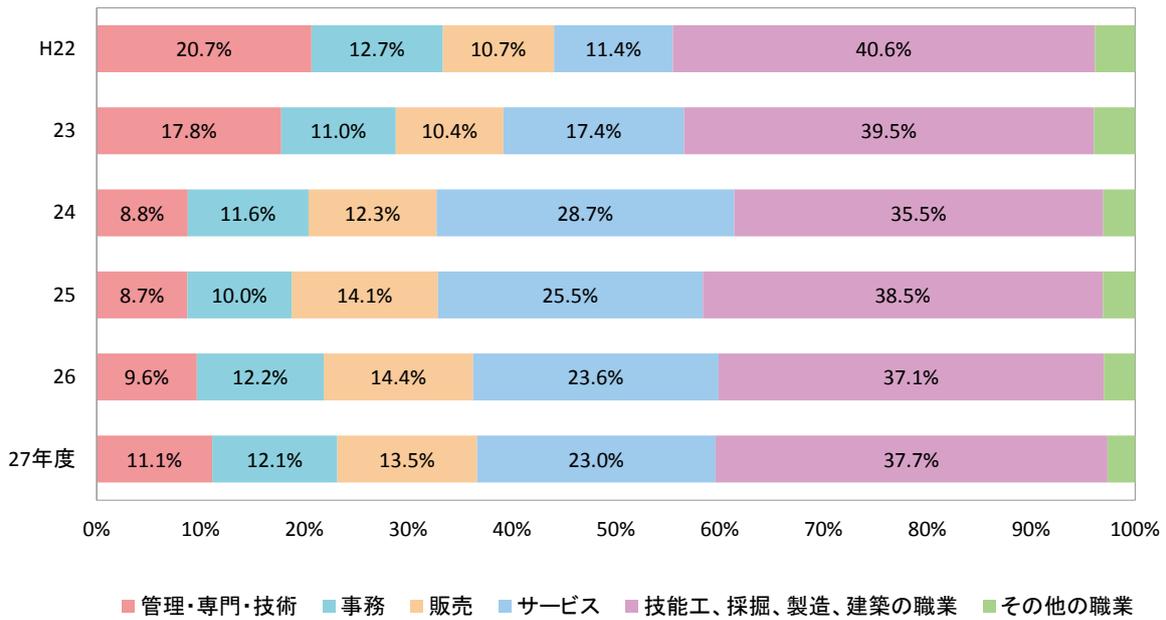
次に就職者数をみると、求人数の変動に伴い「サービス」が増えて「管理・専門・技術」が減っているものの、そのほかの職種は概ね横ばいが続いています。(図3-1-23～24)

図3-1-23 新規高卒者の職種別県内就職状況



資料) 青森労働局「新規高等学校卒業予定者職業紹介状況」

図3-1-24 新規高卒者に係る県内就職の職種別比率

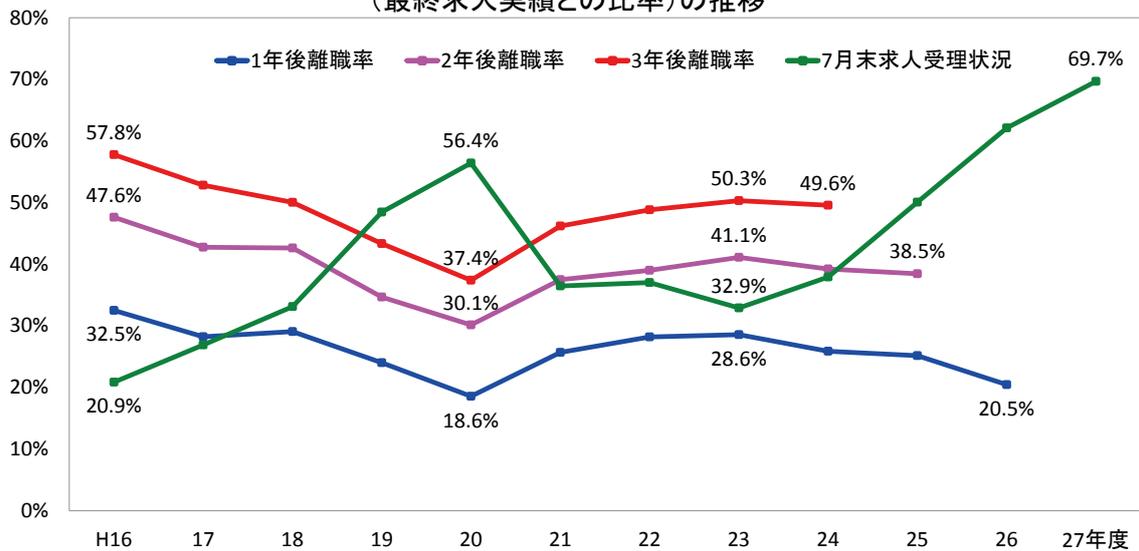


資料) 青森労働局「新規高等学校卒業予定者職業紹介状況」

#### (4) 就職後の離職の状況

新規高卒者の離職率については第1部でもふれていますが、ここでは各卒業年度から1年後、2年後、及び3年後の離職率の推移を卒業年度別にみます。いずれも平成20年度(2008年度)卒業者に係る離職率が最も少なく、ほぼ平行した動きとなっています。(図3-1-25)

図3-1-25 新規高卒者の離職率と7月末現在の求人受理状況  
(最終求人実績との比率)の推移

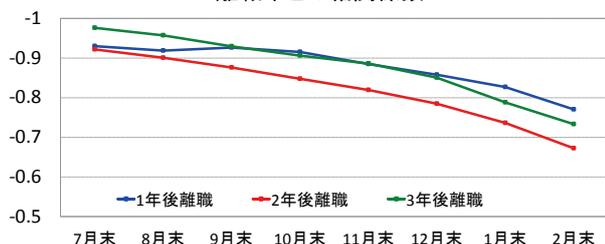


資料) 青森労働局「新規高等学校卒業予定者職業紹介状況」  
「新規学校卒業者の離職状況」

1年後、2年後、及び3年後の離職率それぞれのグラフと、高校における求人申込みの受理が開始される7月1日以降の「月末時点での県内求人数」と「最終的な県内求人数」との割合との相関を取ってみたところ、いずれも強い相関となり、その相関関係は、7月末現在の県内求人数と最終的な県内求人数との割合で相関を取った場合が最も強く、県内企業による早めの採用活動の取組により、採用者のその後の離職率が低くなる傾向にあることがわかりました。(図3-1-26～29)

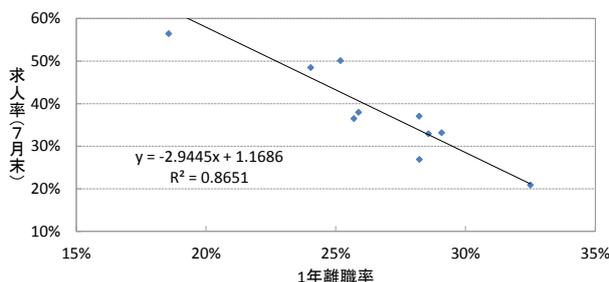
7月末現在の県内求人数が占める最終的な県内求人状況との割合は平成26年度(2014年度)でここ10年の最高値を更新し、平成27年度(2015年度)は更に上昇しており、この動きと離職率との関係が注目されます。

図3-1-26 新規高卒者の各月末現在の求人受理状況(最終求人実績との比率)と離職率との相関係数



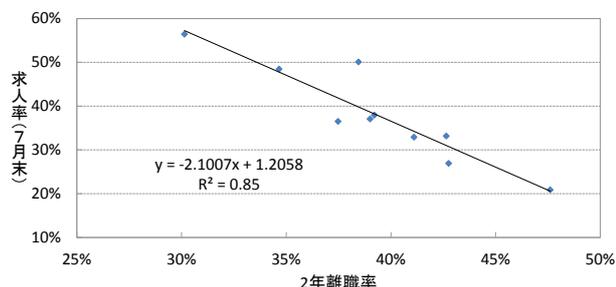
資料) 青森労働局「新規高等学校卒業予定者職業紹介状況」「新規学校卒業者の離職状況」から県統計分析課作成

図3-1-27 新規高卒者の7月末現在求人受理状況(最終求人実績との比率)と1年離職率の相関



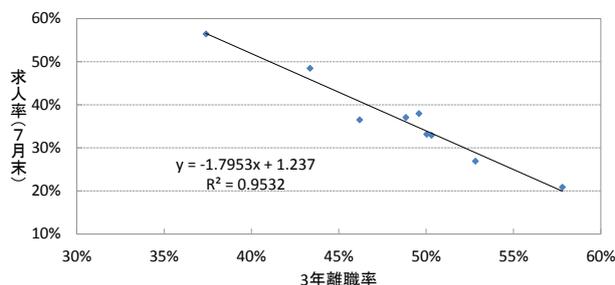
資料) 青森労働局「新規高等学校卒業予定者職業紹介状況」「新規学校卒業者の離職状況」から県統計分析課作成

図3-1-28 新規高卒者の7月末現在求人受理状況(最終求人実績との比率)と2年離職率の相関



資料) 青森労働局「新規高等学校卒業予定者職業紹介状況」「新規学校卒業者の離職状況」から県統計分析課作成

図3-1-29 新規高卒者の7月末現在求人受理状況(最終求人実績との比率)と3年離職率の相関



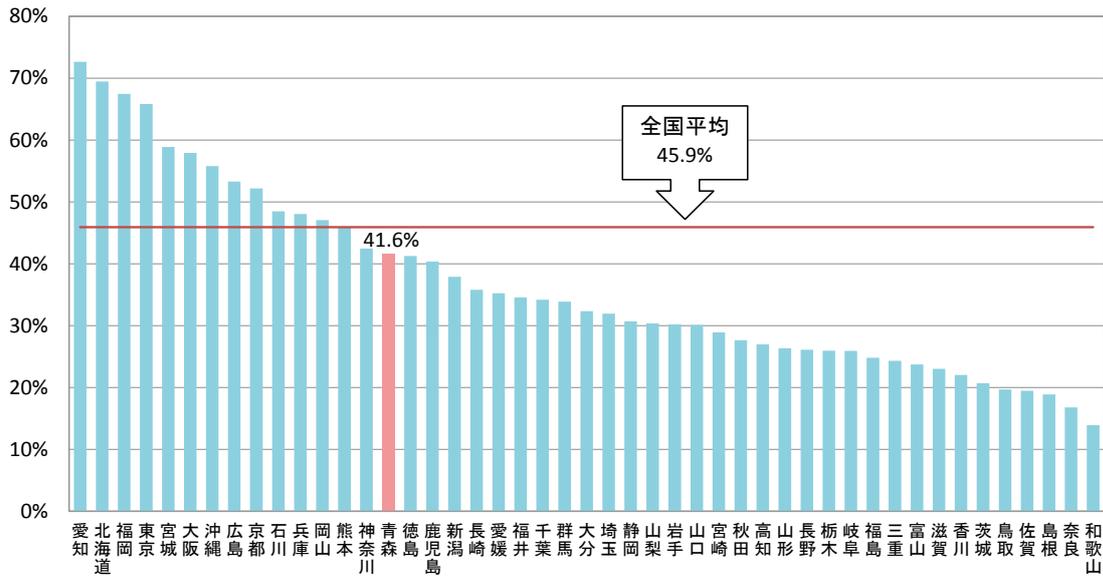
資料) 青森労働局「新規高等学校卒業予定者職業紹介状況」「新規学校卒業者の離職状況」から県統計分析課作成

## 2 新規大学等卒業者に係る分析

### (1) 大学生の県内からの進学率について

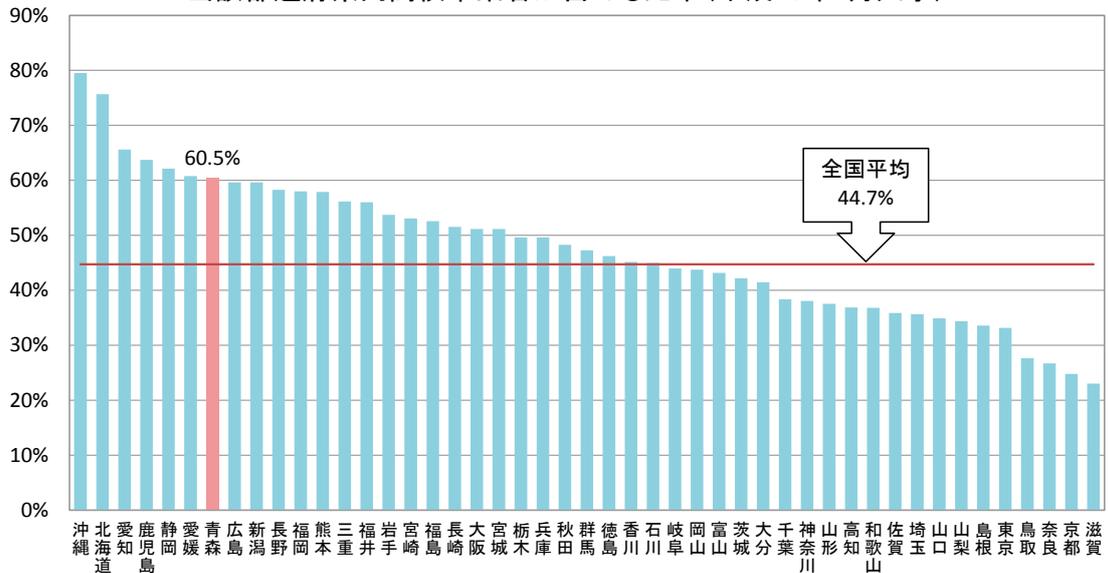
平成28年(2016年)3月に高校を卒業した後大学・短大に進学した生徒のうち県内に進学した割合は41.6%となっています。これは全国平均よりは低いものの、東北では宮城県に次いで2位、全国でも15位となっています。次に、県内の大学・短大に入学した学生のうち当該都道府県内高校卒業者の構成比は60.5%と、こちらは全国平均を大きく上回っており、東北では1位、全国でも7位となっています。なお、この構成比は共にここ10年以上概ね横ばいで推移しています。(図3-2-1～3)

図3-2-1 都道府県別高等学校卒業者の県内進学率  
(大学・短大、平成28年4月入学)



資料) 文部科学省「平成28年度学校基本調査」 ※28年5月在籍者

図3-2-2 都道府県別大学・短大入学者における  
当該都道府県内高校卒業者が占める比率(平成28年4月入学)



資料) 文部科学省「平成28年度学校基本調査」 ※28年5月在籍者

県外へ進学した本県新規高卒者の進学先と、県外から本県へ進学した学生の出身高校所在地をみると、本県から県外へ進学した生徒のうち、約4割が北海道・東北他県へ、同じく約4割が関東へ進学しています。本県へ進学する学生はその8割以上が北海道・東北他県からの進学となっています。(図3-2-4)

図3-2-3 大学・短大進学者の県内進学比率と  
県内大学・短大入学者の県内高校出身者比率の  
推移

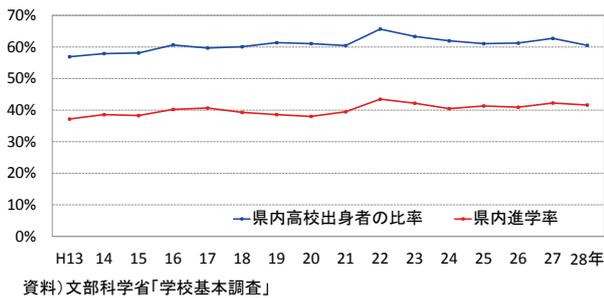
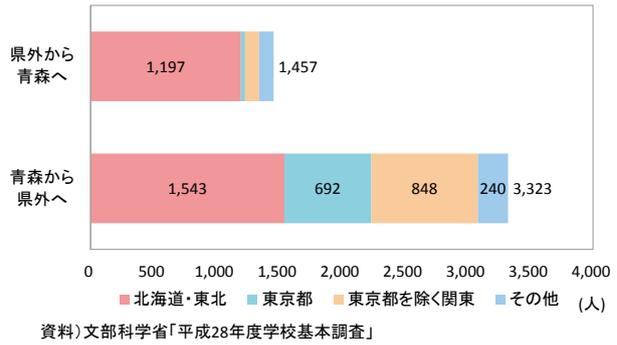


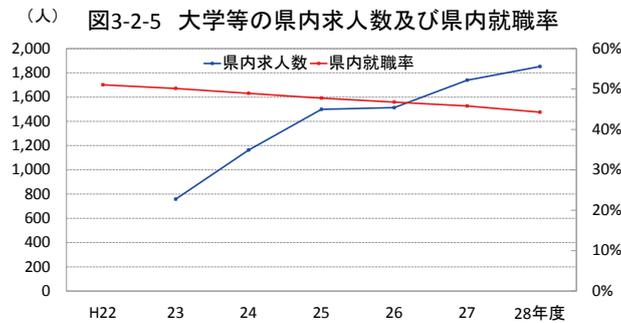
図3-2-4 大学・短大進学時の県内外異動内訳



## (2) 大学等卒業後の就職状況について

大学・短大・高専・専修学校(以下総称する場合は「大学等」)の就職状況ですが、県内求人数についても、平成23年度(2011年度)からは大幅に増加しているものの、県内就職率についてはここ数年減少傾向が続いています。(図3-2-5)

図3-2-5 大学等の県内求人数及び県内就職率



大学等卒業者の県内就職率については、大学は30%を越える水準で推移していますが、元々県内就職率が7割以上と高かった短大や専修学校については、平成22年度(2010年度)で80%あった女性の県内就職率が平成27年度(2015年度)には70%を割り込むなど、減少してきています。一方、高等専門学校については、県内の中学校出身者が約9割となっているものの、県内就職率が平成24年度(2012年度)には県内就職率が2割を切りました。ただし、それ以降は上昇傾向にあり、平成27年度(2015年度)には県内就職率が3割を超えています。女子の県内就職率は減少傾向が続いていましたが、平成26年度(2014年度)から上昇に転じています。(図3-2-6~10)

図3-2-6 大学卒業業者県内就職率の男女別推移

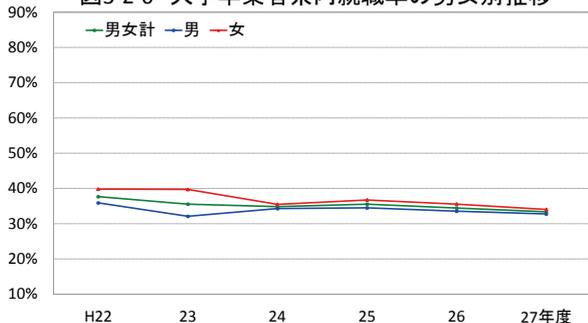
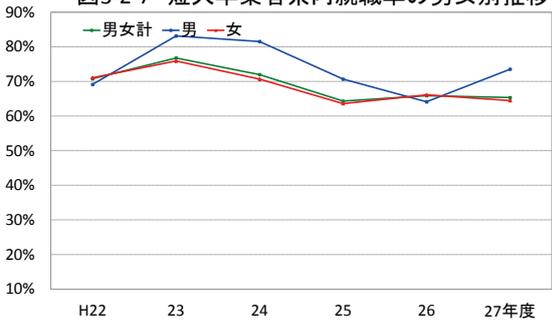
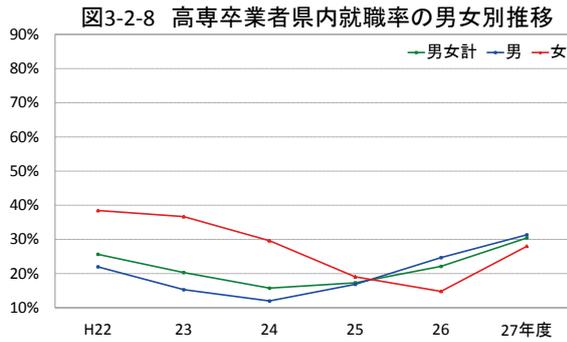
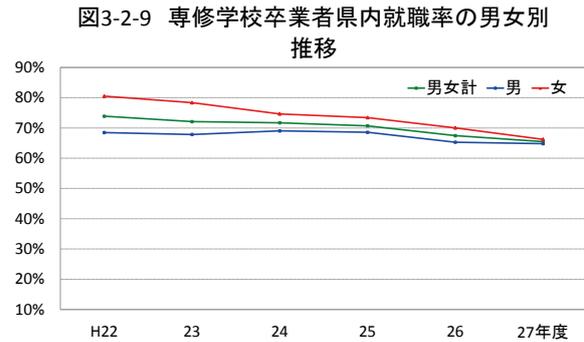


図3-2-7 短大卒業業者県内就職率の男女別推移

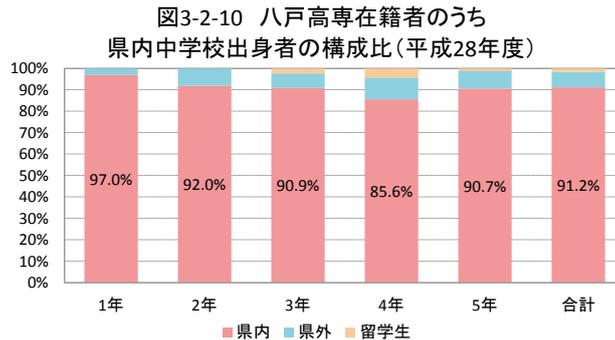




資料)青森労働局「大学等卒業予定者職業紹介状況」



資料)青森労働局「大学等卒業予定者職業紹介状況」

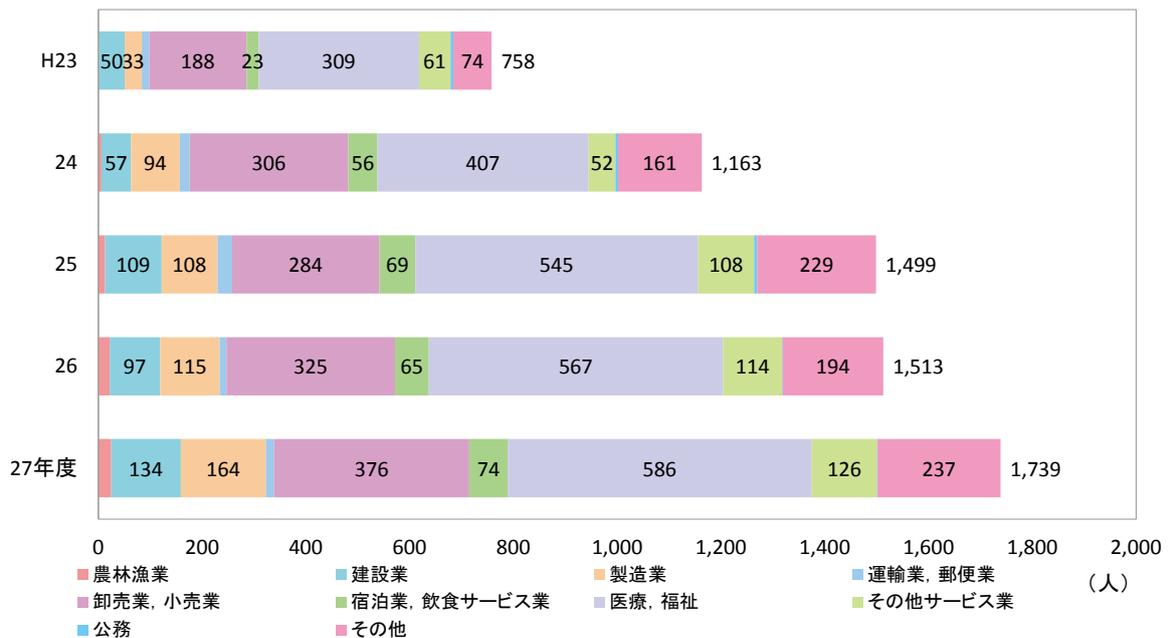


資料)八戸工業高等専門学校「学校要覧」

### (3) 産業別の就職状況について

新規大学等卒業予定者への県内求人状況を産業別にみると、卸売業・小売業と医療・福祉で求人数の過半数を占めていることがわかります。建設業や製造業の求人数については、増加率こそ求人数全体の増加率より大きいものの、求人数自体はまだまだ少ないことがわかります。(図3-2-11)

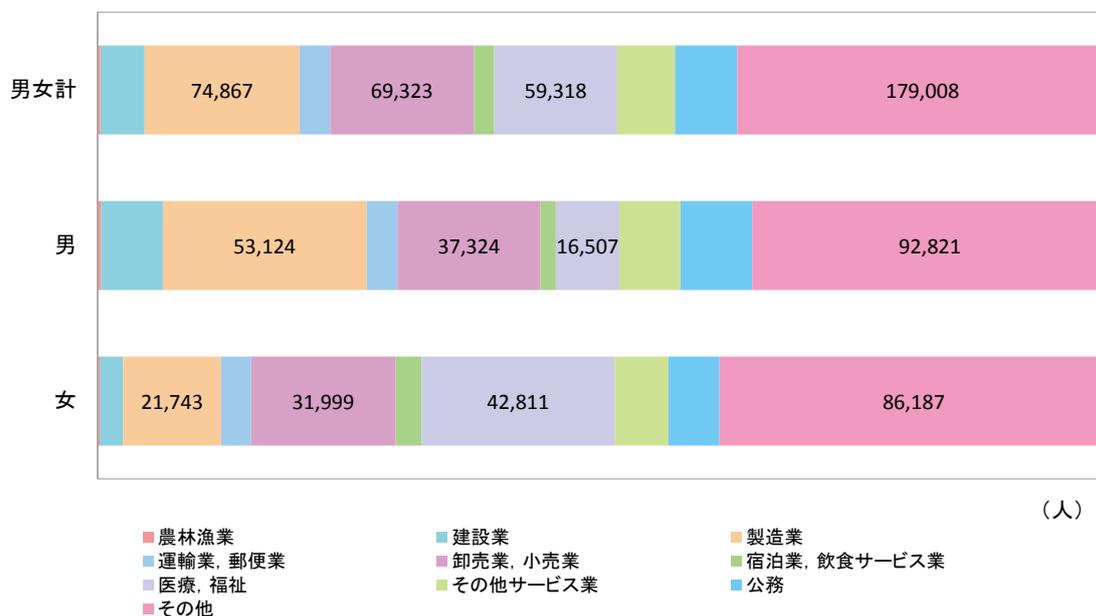
図3-2-11 新規大学等卒業予定者の産業別県内求人状況



資料)青森労働局「大学等卒業予定者職業紹介状況」

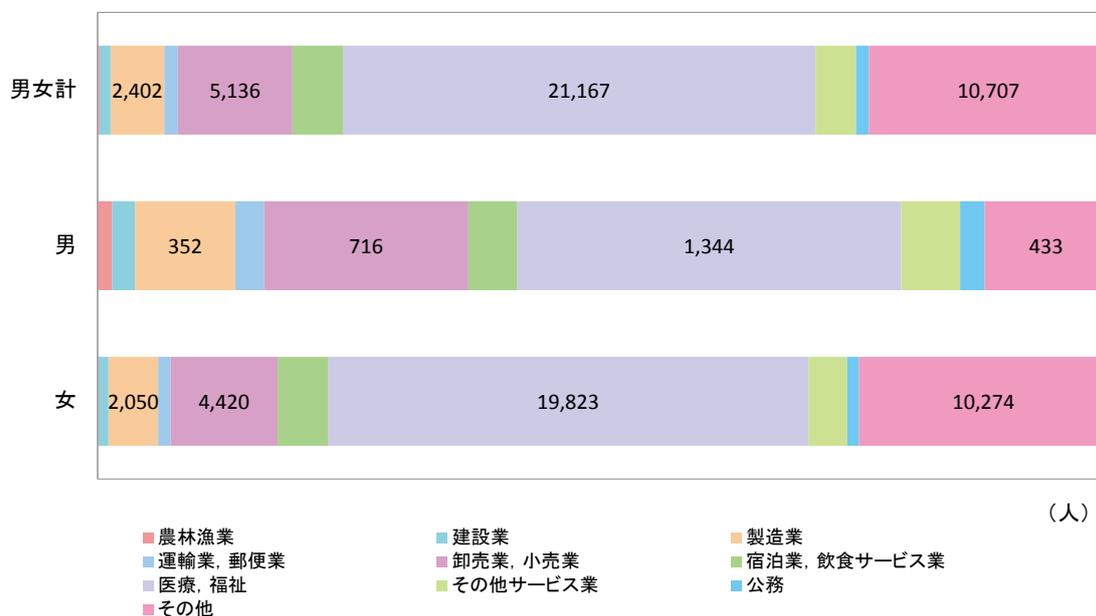
対して、全国的な就職状況を産業別にみると、大学卒は製造業の割合が大きく、短大を含めても製造業、卸売業・小売業及び医療・福祉の就職者数が同程度となっています。(図3-2-12~13)

図3-2-12 大学卒業者の産業別就職状況(平成27年度卒、全国)



資料) 文部科学省「学校基本調査」

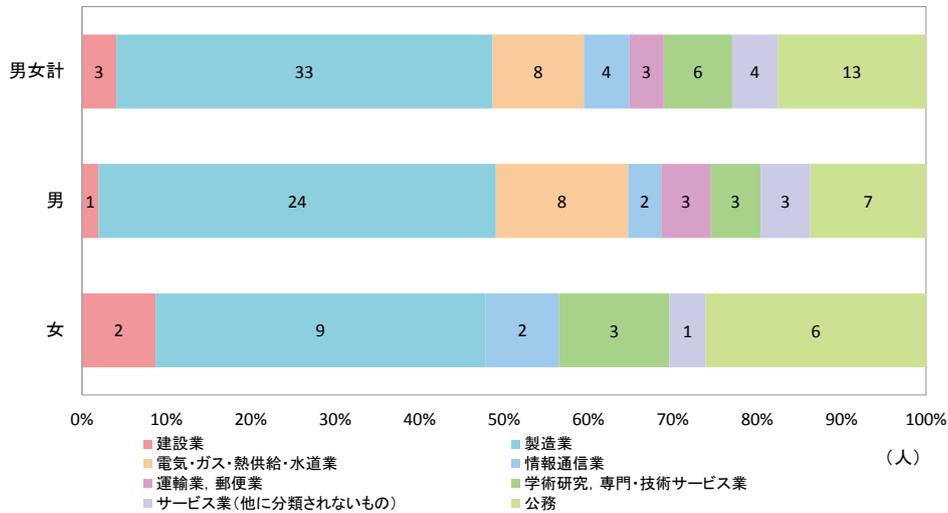
図3-2-13 短大卒業者の産業別就職状況(平成27年度卒、全国)



資料) 文部科学省「学校基本調査」

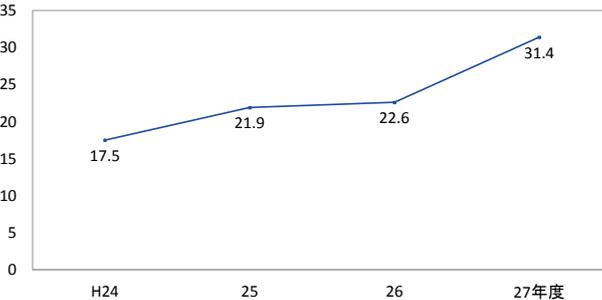
また、高専についてみると、本県の高専は工業系であること等から、およそ半数が製造業となっており、また、就職希望者に対する求人倍率が30倍を超える状況となっています。(図3-2-14～15)

図3-2-14 八戸高専卒業者の産業別就職状況(平成27年度卒)



資料)八戸工業高等専門学校「学校要覧」

図3-2-15 八戸高専の求人倍率

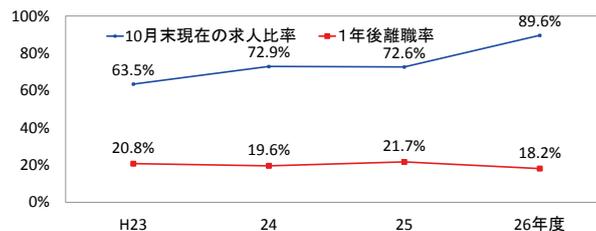


資料)八戸工業高等専門学校「学校要覧」

#### (4) 就職後の離職の状況

新規大学等卒業者については、求人受理状況に係る統計が不足している関係で相関を取ることは難しいですが、過去4年間の状況を見ると、求人受理状況が最初に公表される10月末時点での県内求人数と最終的な県内求人数との割合が上昇すると離職率が低下する傾向があるのは新規高卒者と類似の動きです。(図3-2-16)

図3-2-16 新規大学等卒業者の1年後離職率と10月末現在の求人受理状況(最終求人実績との比率)の推移



資料)青森労働局「大学等卒業予定者職業紹介状況」「新規学校卒業者の離職状況」から県統計分析課作成

### 3 新規学卒者の求人・就職状況からみる課題

近年は本県の社会減の8割を新規学卒者が占めるようになっていますが、高校・高専の卒業生は本県の雇用状況の大幅な改善にも関わらず県外に流出していること、新規高卒者の充足率は年々減少し人手不足の傾向にあること、そして、全国的には最も産業別就職者の構成比の高い製造業への就職者の産業別構成比が、県内・県外就職の両方において全国平均より少ないことがわかりました。

さらに、医療・福祉についても、県内求人数が多いにもかかわらず就職者数が減っている状況にもあります。

また、大卒者等の就職状況についても、県内求人数の大幅な増加にもかかわらず、ここ数年減少傾向が続いている県内就職率を如何に引き上げるかが今後の課題となります。

一方、県内企業による新規高卒者への早めの採用活動の取組により、採用者のその後の離職率が低くなる傾向がみられるなど、本県の雇用環境の改善について、明るい面もみえています。

ここまでの分析結果を基に、第2章において、本県の雇用環境改善に向けた取組について、事例を交えて探っていきます。

#### <コラム4 インターンシップと中小企業>

青森中央学院大学 教授 高山貢

青森県の最大の課題は人口減少問題である。特に新規学卒者を含む15歳～24歳の若者の社会減が大きく、年間4,500人(平成28年)と全体の7割を占めている。若者が県外へ転出する理由は主に就職、進学などで、地域的には首都圏、中京圏へ転出する割合が大きい。将来の青森県を担う若い人財が中央との高い給与水準、多様な働き方に魅了され、中央に流出するのは残念な限りである。

若者をどうしたら地元に着させられるのか、一つの方策として、若者が地元大学で学び、地域の実情を理解し、地元企業に就職する、県内就職率を高め、若者の地元定着を推進するインターンシップの取組みが挙げられる。

大学生に接してみると、就職活動中の4年生をのぞく大半の学生は県内企業、県内産業経済に関連する情報を持っていないことに気づく。これは、県内企業の記事が掲載される地元新聞をほとんど読んでいないことが影響しているのではないかと思う。さらに、同様の理由で、自分が活動する地域以外の情報をほとんど知らないことに驚いてしまう。筆者は、こうした地域の情報不足を解消する一つの手段としても、インターンシップ(就業体験)が有効ではないかと考える。

インターンシップは職業体験できる制度で、アルバイトと異なり、原則無報酬のケースがほとんどである。期間も3～5日の企業見学型、2週間程度の体験型、1ヶ月程度の課題解決型、1年余の就業型インターンシップなど、様々なタイプがある。学生は働く意味、企業の仕組み、会社のルールを知り、職業人・社会人への円滑な移行が図られる。また、企業にとっては企業広報、優秀な人材の採用機会、学生の強みを生かした社内改革など、中小企業の人材育成力を強化するメリットがある。大学側は学生の学習機会の提供、学生の人間的成長が期待できよう。

近年、県内各大学がインターンシップを重視し、学生も積極的に参加しようとする気運が高まってきた。就活本番を控え、企業・産業への関心が高まる時期だが、学生は県内企業の情報不足から、冒頭述べたように給料の高い、福利厚生施設が充実した県外企業が良く見えてくる。県内企業がインターンシップにチャレンジすることで、若者と地域の協働が生まれ、企業力の強化と地域の活性化が期待される。

インターンシップによって、大学生に魅力ある地元企業を幅広く知る機会を提供し、学生と企業がそれぞれメリットを共有できるよう、大学と地公体、地域企業との更なる連携強化が求められる。

### 1 分析を踏まえた傾向及び県等の取組

青森県基本計画に示された「2030年における青森県のめざす姿」では、魅力あふれる「あおもりワーク」について、「県内就職を希望する人財が、全員県内に就職できるようになっているだけではなく、新たな価値を発信していく農林水産業やベンチャー企業などの魅力あふれる職場がたくさんあり、県外からも多くの人財が集まっています」という姿を描いています。

本白書での分析も、このような雇用状況を実現するためには、本県雇用状況を深く分析し、何が問題なのかしっかりと浮き上がらせる必要があるとの認識から進めました。

これまでの分析(第1部を含む)を踏まえると、

- ・本県の転出超過の6～8割が若年層(15～24歳)であるが、転出超過数の変動がほとんどない一方、25～64歳の社会動態については年毎の変動幅が大きく、社会動態の主な変動要因となっている。
- ・本県の社会動態は本県の景気よりも全国的な景気、特に首都圏の変動に左右される傾向がある。
- ・本県の完全失業率の高さには「冬期間の常用以外求職者数の急増」が大きく影響している可能性がある。
- ・本県新規高卒者の県内求人に対する充足率は年々減少しており人手不足の傾向にある。産業別では建設業などの充足率が低い。
- ・県内企業による新規高卒者への早めの採用活動の取組により、採用者のその後の離職率が低くなる傾向がみられる。

などの傾向があることがみえてきました。

このような雇用の現状を踏まえながら、雇用対策が講じられることが、今後の雇用改善にもつながり、最終的には魅力あふれるあおもりワークの実現につながるものと考えられます。

以下では、県等が取り組む様々な施策についてご紹介します。

#### (1) 県内雇用を促進するための取組

若者の県外流出の原因の1つとして、県外でのキャリアアップを目指して転出する若者が多いことが挙げられます。しかし、人生の目標を達成するための手段として働き方・就職先を選択すべきところを、自らのライフプランが定まっていなかったため、就職そのものが目的(目標)となって県外へ出ていく若者も一定程度いるものと推測されます。

そういった「なんとなく」県外に転出する若者に対して、青森県の生活の優位性に気づききっかけを作るとともに、自らのライフプランに基づき就職、結婚、子育てを実現していく意識を醸成し、青森県で働き、暮らすという選択肢を示すための取組として、平成27年度(2015年度)と平成28年度(2016年度)の2カ年にわたり、「20代を変える「生き方ナビ」事業」(庁内ベンチャー事業)を実施しています。

まず、気づきを促す取組として、地域に根差した多様な働き方や暮らし方を実践している社会人をゲストに迎えた「弘前街ナカゼミ」や「アイラブ青森トークショー」を開催しています。また、実践的な取組として、大学生に起業を選択肢の一つとして考えてもらうため、地域資源を活用したビジネスプランを立案・実践する「考勤プロジェクト」を実施しています。この他、青森県の魅力や青森県で暮らすことの価値を発信する「AOMORI Media Labo.」を立ち上げ、大学生がプロの指導を受けながら、印刷物や WEB、動画等により若者に訴求力のあるコンテンツを制作し発信しています。

気づきを促す取組においては、トークショーに参加した大学生の7割以上が「キャリア形成の意識に変化があった」と回答したほか、青森県で働くイメージを形成した人の割合も30ポイント上昇する等、多くの大学生の意識に変化がみられました。

この他、短命県を逆手にとった「短命県体験ツアー」を大学生が企画し全国的に話題となったほか、大学生が制作した動画「ずるい街、青森県」が観光映像大賞の「旅もじゃ賞」を受賞するなど、青森県でチャレンジしようという若者の動きが着実に広がってきています。



トークショーの様子



考勤プロジェクトの様子

大学生の県内定着に向けては、学生にとって最も身近な機関である大学と連携して取り組むことが必要です。

県内の学生については、弘前大学が中心となって県内10大学・高等専門学校や自治体、100社以上の県内企業等が連携して取り組んでいる「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業」(COC+)に県も協働機関として参画し、大学や学生などによる県内定着促進に向けた様々な取組を支援しています。

また、県外に進学した学生については、県内企業の求人情報や就職セミナーなどの案内や、本県で暮らす魅力などの様々な情報を、大学を通じて学生に届けることが効果的であることから、平成28年(2016年)12月に専修大学と、平成29年(2017年)2月には日本大学とUIJターン就職促進に係る連携協定を締結しました。引き続き、他の大学とも協定を締結し、県内還流促進に向けた取組を実施していきます。



COC+に係る連携・協力に関する協定締結(平成27年(2015年)11月)



専修大学とのUIJターン就職促進に係る連携協定(平成28年(2016年)12月)

また、新規学卒者以外をターゲットとした雇用対策は国・県等も様々な取組を行っていますが、中高年齢者の就活については、これをサポートするため、「あおり中高年就職支援センター」において職業適性や能力、経験、価値観などを踏まえて、職業選択や就職活動に関するアドバイスなどを行うキャリアカウンセリング、再就職セミナーを実施しているほか、出産・育児等を機に退職した方で、勤労意欲を有している女性を対象に「再就職支援セミナー」や「個別カウンセリング」「職場体験」を実施し、就職に対しての不安軽減を図り、再就職を支援する取組を行っています。また、特に気候の厳しい北海道・東北地方等積雪寒冷地における特定の業種(農林業・建設業・食料品製造業など)、季節的業務に就く者を通年雇用(配置転換・派遣・出向。休業手当支給・職業訓練・新分野進出を含む)した事業主に対して、支払った賃金や配置転換経費に応じて奨励金が支給される「通年雇用奨励金」制度が国により実施されています。

## (2) 職場定着に向けた取組

県内企業における若手社員の早期離職防止と職場定着を促進するためには、若手社員だけでなく企業に対して人財育成に対する意識醸成を図ることが必要です。

このため、県では、県内企業における人事担当、新入社員、中堅社員、経営者・管理職等の各役割に応じて職場定着に向けた必要な知識を学ぶ研修や個々の企業課題に即した研修を実施しています。また、概ね就職3年目までの若手社員やその就職先を主な対象として、職場定着に向けた心構えを説くセミナーを開催しているほか、職場定着に向けた課題を探るため、企業や若手社員を対象

た個別相談やアンケート調査等を行っています。



＜職場定着応援セミナー＞

### (3) 人財の育成・確保と職業・企業理解等への取組

人財確保のためには、求人側と高校・大学が密に連携した取組が必要です。

前述の「オール青森で取り組む「地域創生人財」育成・定着事業」の中で、大学と地元企業との連携による共育型インターンシップの開発・実施がうたわれていますが、その中では、テレビ番組コーナーの企画や、経営計画策定の疑似体験などのインターンシップ取組のほか、学生が地域に対してイベント企画の提案を行うとともに、その学生自身が主体的に企画運営に携わる経験を積む取組や、学生が県内企業を訪問し、県内企業の魅力や求める人材像を紹介する取組など様々な取組が行われています。

この他のユニークな事例として、県内の学生が自ら受けたい企業を選び、自ら就職説明会を企画する取組もなされています。

県の取組としては、高校生と県内企業の相互理解を促進し、採用活動の積極化や県内就職後のミスマッチを解消するための取組を行っています。

教育委員会においては、教員の企業訪問や生徒の企業見学により新規求人を開拓するとともに、生徒の望ましい職業観の育成や企業への理解を深める取組、介護・福祉分野の求人数増加に対応した介護員を養成するための講座を県内各地で開催する取組、企業へのインターンシップ等により高校生の「仕事力」を向上させる取組などを実施してきました。平成29年度(2017年度)は、県外就職率が高い工業高校生に本県のものづくり企業への理解を深めてもらい、あわせて人財育成も目指し、地域企業等での学習や工業高校生への技術指導、企業・大学等と連携した地域課題解決型学習などを実施する予定となっています。

また、若年層の県内定着・回帰に向け、教員・児童生徒及び保護者の地域産業に対する理解を深めることにより、郷土に愛着と誇りを持ち、積極的に地域に関わろうとする人財を育てるため、中学校・高校の教職員、企業、PTA、商工団体等が参加し、若者の地元定着や学校と企業が連携協働したキャリア教育の在り方についてグループ協議を行う連携会議を県内6地区で開催しています。

次に、地域別の取組の一例としては、三八地域では工業関係の高校卒業後、就職する生徒の60%

近くが県外に就職する状況が続いています。また、人口減少等による人手不足を背景に、地域で開催される求人内容説明会等に県外企業が参加する等、地域の若い人財を確保したい企業が増加する中、地域のものづくり企業において、人財確保のための情報発信等の取組が課題となっています。

そのような中、三八地域の大学生、高等専門学校生、高校生に、早くから地域のものづくり企業に親しみ理解してもらい、学校卒業後、地域企業への就職も一つの進路選択として考えてもらい、県内定着へつなげていくため、企業見学会の開催や企業PR ツールを制作・発表する場を創出する等、学生や生徒と企業が協同し、企業の魅力を情報発信する取組を進めています。



<事業成果発表会における青森県立名久井農業高等学校生徒によるプレゼンの様子>

## 2 おわりに

本年度の社会経済白書第2部では、「魅力あふれる「あおもりワーク」の確立に向けて」というテーマの下に本県の雇用状況を深く分析し、その結果、本県雇用の特徴や課題が幾つか浮かび上がってきました。

これらについては、県のみならず市町村や民間も含め、オール青森で取り組むべき問題と考えられます。特に、本県転出超過の多くを占める若年層の流出をいかに食い止めるかは、青森県基本計画に記されている「2030年における青森県のめざす姿」を実現するためにも大きな鍵となるでしょう。

そのためにも、本県の基幹産業である農林水産業の6次産業化などによる一層の雇用の創出を図っていくことは極めて重要です。また、昨年度の本白書第2部においても、一次産業における地域資源を生かして付加価値を創出する取組、例えば、農水産物加工場などが整備される動きや、建設業や農業経営者が季節に左右されない仕事を創出する動きなどを取り上げましたが、このような通年雇用の創出を図る取組は、若年層の流出への対応のみならず、特に求職者が急増する冬期間であっても雇用が維持されるような本県雇用環境向上への取組として欠かせないものです。

また、首都圏の雇用環境が好調で本県有効求人倍率との格差が大きいほど、どうしても本県からの人口流出が大きくなってしまいう傾向がみえてきましたが、ここ数年は首都圏の雇用環境の好調さの割には本県からの人口流出が抑えられている状況にあります。

昨年11月に日本銀行青森支店が公表した特別調査「県内労働市場の動向について」においては、最近の本県有効求人倍率は、過去の改善局面と比較して、全国と大きな遜色なく改善が進んでいると分析されています。最近の好調さには求人増加がしっかりと寄与しているほか、求職減少には就職の増加が寄与していることから、県内就職状況が好転してきていることがうかがえます。このチャンスを好機ととらえ、一層の取組が求められます。

速やかな人財確保への取組と新規高卒者の職場定着の強い相関は、インターンシップや地域企業への学習活動なども含めた企業の早め早めの人財確保努力が効果を上げていることの裏付けでもあり、このような努力は県内就職率の向上にもつながっていくものと期待されます。

今回の分析はターゲットを絞り込んだ内容としたことから、産業の育成、働き方改革、女性の雇用促進、移住定住の視点など踏み込めなかったところもありますが、本県雇用の特徴と課題をしつかりと浮き上がらせることができたものと考えます。

本分析は県内関係の方々に十分ご利用ご活用されることを希望します。

## <コラム5 地場中小企業の高度化を支える自治体の役割>

弘前大学大学院 地域社会研究科 教授 佐々木純一郎

本白書が言及しているように、青森県内の雇用を量だけでなく、質の面からも魅力あるものにならなければならない。近年、企業の不祥事が社会的に厳しく批判されている時代背景の下、ソーシャル・イノベーションが注目されている。先行研究によれば、それは社会的課題の解決に取り組むビジネスを通して、新しい社会的価値を創出し、経済的・社会的成果をもたらす革新であるという。またソーシャル・ビジネスを担う主体について確認すれば、ソーシャル・エンタープライズ（社会的企業）には、狭義の社会志向型企業、事業型 NPO、中間組織（協同組合など）だけでなく、社会性の高い営利企業も含まれる。もちろん地域住民の暮らしを支え、地域とともに歩んできた青森県内の地場中小企業の多くも、社会性を有している。2011年の東日本大震災後に、被災地域の生活再建を支えてきた貢献はその典型的な事例であり、経済活動にとどまらない多面的役割を持つといえよう。

それでは地場中小企業を支える自治体の役割はどうであろうか。日本の産業構造の変化にとともに、かつてのような工業団地の整備、誘致企業等の移転促進から転換してきているのが現状である。青森県内で育成してきた貴重な大卒人材の地元定着のためには、既存の誘致企業等における高付加価値化（本社機能、技術開発や営業部門の移入など）が必要であると同時に、県内中小企業の高付加価値化を車の両輪として推進しなければならない。以下、県内中小企業に対する施策を簡単に紹介したい。

例えば、「青森県中小企業振興基本条例」では「青森県の中小企業は、これまで、生産、流通など県内の経済活動全般にわたって重要な役割を果たすとともに、地域の経済と雇用を支え、本県の発展と県民生活の向上に大いに貢献してきました」と評価し、中小企業の振興を県政の重要課題に位置づけている。同条例の第四条2項では「県は、中小企業の振興に関する施策を実施するに当たっては、国、他の地方公共団体、大学等、金融機関、中小企業に関する団体その他の関係機関との連携に努めるものとする」とされ、大学等との連携に言及し、周知のようにCOCやCOC+などの取り組みが進められている。関連して「中小企業振興基本条例に基づく年次報告」も公開されている。

[http://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/shoko/shoko/chusho\\_nenjhoukoku.html](http://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/shoko/shoko/chusho_nenjhoukoku.html)。

(2017/3/9 アクセス)。それによれば、県庁内に各部局のメンバーからなる「中小企業振興庁内連絡会議」が設置されている。あわせて各種事業も分かりやすくまとめられており、筆者が協力している事業も含まれている。大卒人材等の県内定着のためには、もう一段の工夫が必要であるが、そのためには個々の施策や事業を推進する際の議論だけでは言及が難しい側面もあろう。中小企業の高付加価値化による、大卒人材の県内就職・定着の余地は十分にあると考えられる。中小企業の高付加価値化について、より深掘りした議論や広範な領域をカバーする議論は、個々の施策や事業を超えた次元で展開されることが期待される。これは青森県における産学連携の焦点の1つであると言っても過言ではない。

(参考 佐々木純一郎(2017 予定)「ソーシャル・イノベーション～地場企業が支える地域社会～」、石原慎士他編『産業復興の経営学』同友館)

