

第2部 労働力不足の克服に向けて

はじめに

平成31年(2019年)4月1日に「元号を改める政令」が制定され、同年5月1日から令和元年となりました。令和元年は、改元に伴う各種行事や消費税率改正などが話題となりましたが、働き方改革関連法の施行や外国人労働者の受け入れ拡大、第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の閣議決定など、「労働」や「しごと」を取り巻く状況についても、大きな変化がありました。

本県においては、平成26年度(2014年度)に始まった青森県基本計画「未来を変える挑戦」が、平成30年度(2018年度)に最終年を迎え、令和元年度(2019年度)から新たに「青森県基本計画『選ばれる青森』への挑戦」がスタートしました。新たな基本計画では、今後の大きな課題の一つに「人手不足の顕在化と労働生産性の向上」を挙げ、「労働力不足への対応」を重視して取組を展開していくこととしています。また、令和2年(2020年)3月に、第2期「まち・ひと・しごと創生青森県総合戦略」を策定したところであり、人口減少克服に向けて「魅力あるしごとづくり」や「若者の県内定着・還流と持続可能な地域づくり」など様々な新たな取組を進めています。

本県の有効求人倍率は、平成28年(2016年)3月に初めて1倍を超え、平成30年(2018年)11月には過去最高の1.33倍にまで上昇しています。(45ページ)そして、その頃から、本県の景気ウォッチャーによる景気の現状判断の理由に「人手不足」などのキーワードがみられるようになるなど、近年になって人手不足感が表面化したように思われます。(104ページ)

本県では、長い間「求人が少ない」「働く場所がない」と言われてきました。それが一転しての「労働力不足」「人手不足」。労働・雇用の現場において、一体何が起きているのでしょうか。

そこで、本県の労働力不足の現状やその背景等を明らかにするとともに、その克服に向けた対応の視点について考察していきます。

第1章

本県の労働力不足を取り巻く現状

第1章では、労働力不足の克服に向けた対応の視点を考察するに当たり、本県の労働力不足を取り巻く現状を明らかにしていきます。

第1節 労働力確保の現状

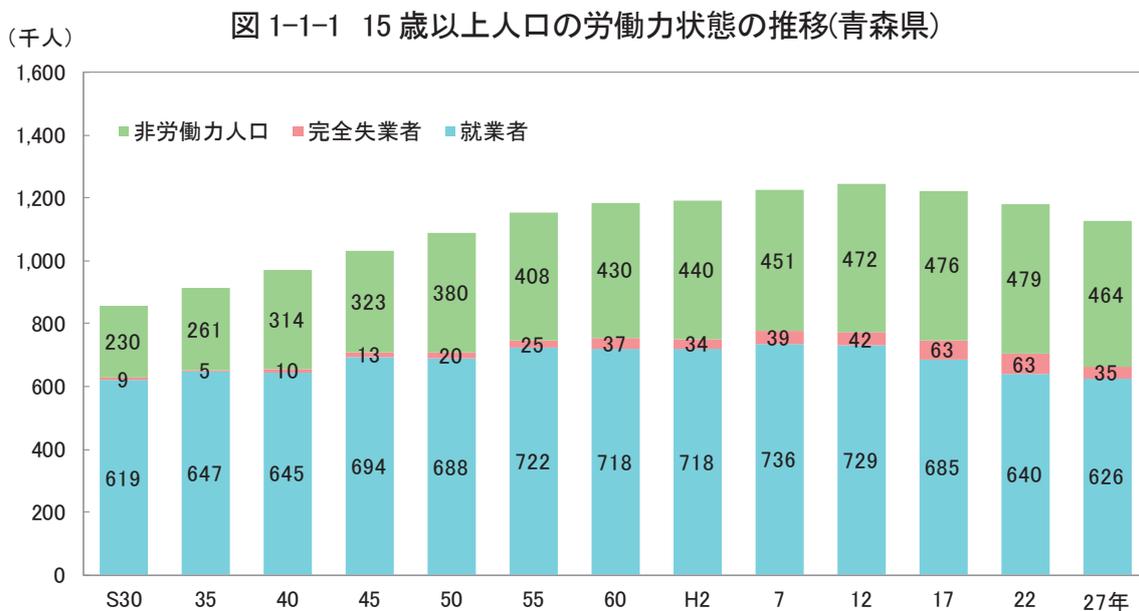
1 労働力状態の状況

まずは、本県労働力の構造及びその推移といった労働力状態の状況をみていきます。

(1) 労働力人口の減少

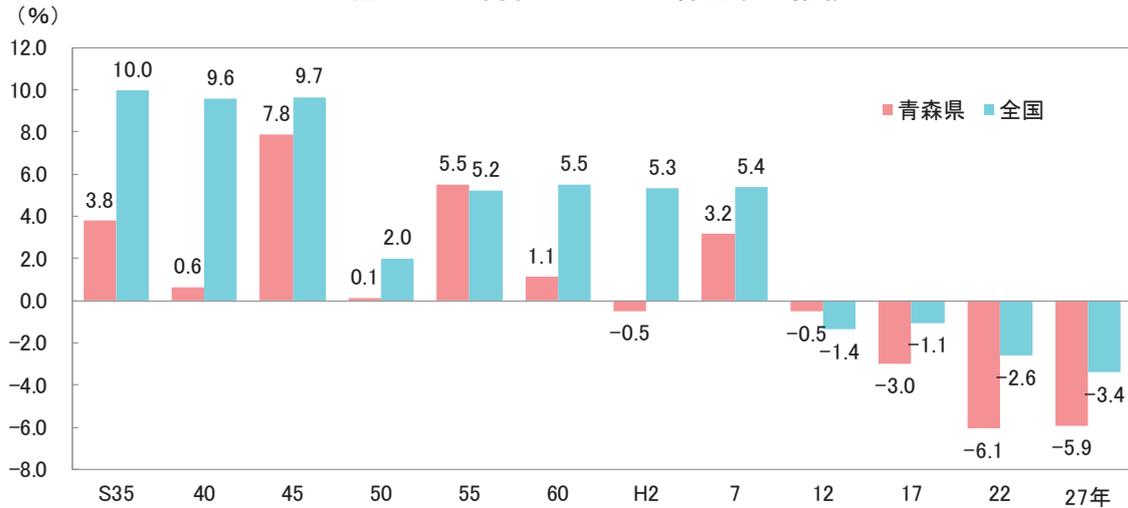
本県 15 歳以上人口の労働力状態をみると、就業者は、平成 7 年(1995 年)をピークに減少傾向となっており、就業者と完全失業者を合わせた労働力人口も同様の動きとなっています。労働力人口の増減率を全国と比べてみると、平成 17 年(2005 年)以降、全国より減少幅が大きくなっています。

一方、非労働力人口は、15 歳以上人口が減少してからも増加していましたが、平成 27 年(2015 年)に減少に転じています。(図 1-1-1~2)



資料)総務省「国勢調査」

図 1-1-2 労働力人口の増減率の推移

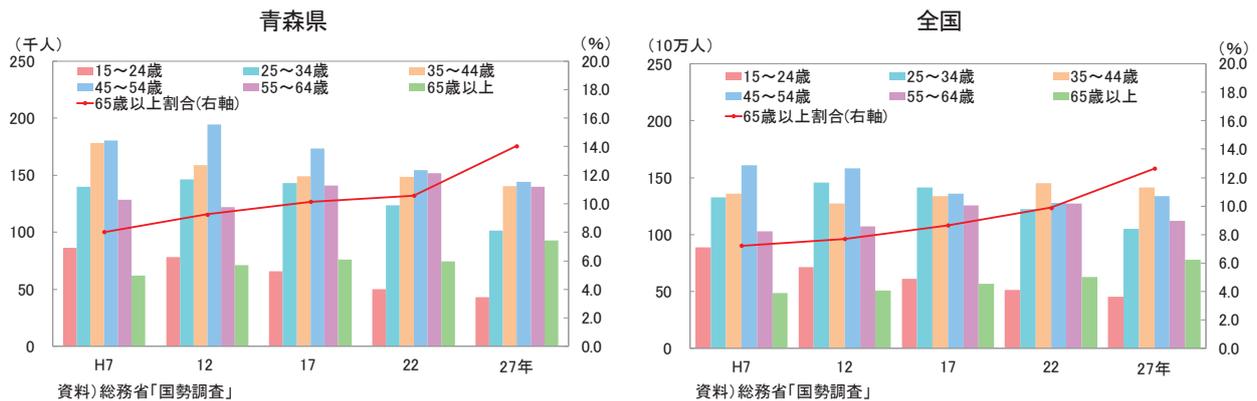


資料)総務省「国勢調査」

本県で労働力人口が最も多かった平成7年(1995年)以降において、最も労働力人口が多い年齢層は、いずれの年も45～54歳となっています。一方、全国では、平成17年(2005年)は25～34歳、平成22年(2010年)以降は35～45歳となっており、本県よりも若い層が多くなっています。

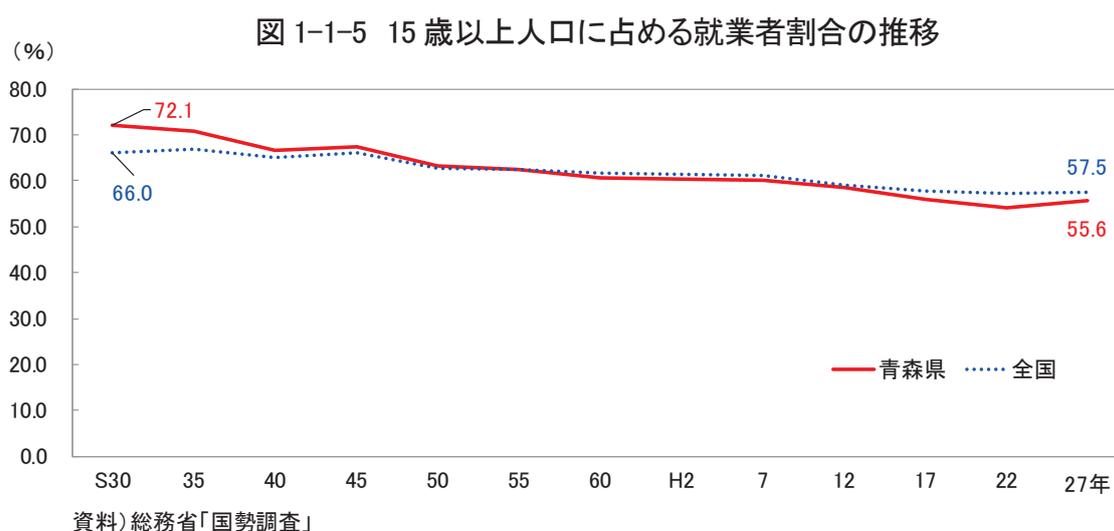
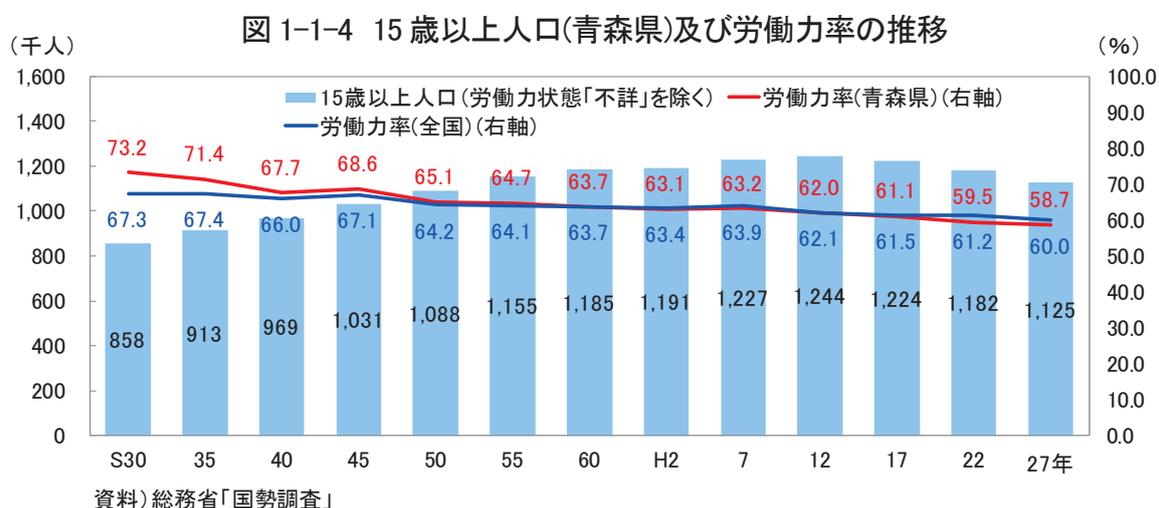
また、平成27年(2015年)までの間に、本県では15～24歳が半減しているのに対し、65歳以上は1.5倍に増加しており、65歳以上が労働力人口に占める割合は、平成7年(1995年)の8.0%から、平成27年(2015年)は14.1%にまで上昇しています。なお、全国でも15～24歳の減少や65歳以上の増加がみられます。(図1-1-3)

図 1-1-3 年齢別労働力人口の推移



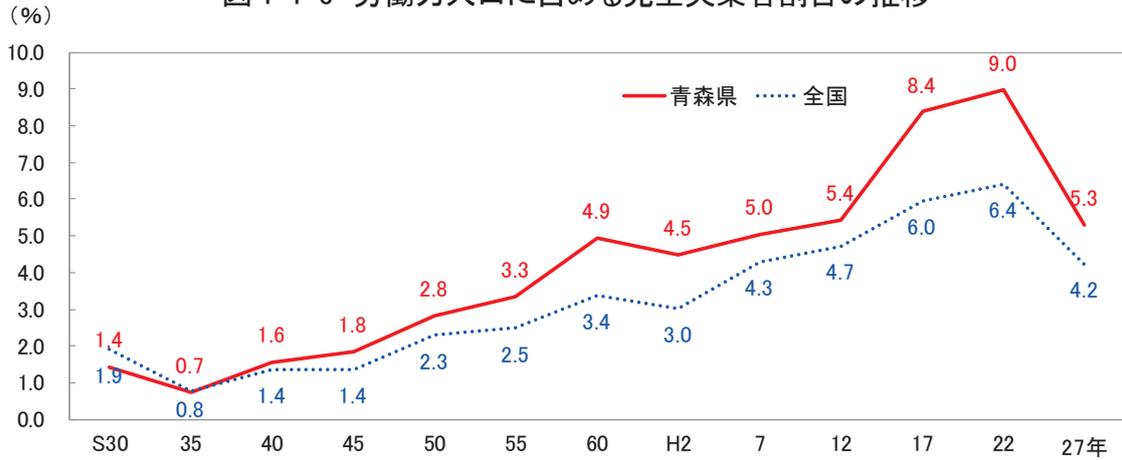
本県の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)は低下が続いており、平成27年(2015年)には、昭和30年(1955年)と比べて14.5ポイント減となっています。同様に、全国も低下が続いていますが、低下の幅は本県の方が大きくなっており、全国と比べると、昭和60年(1985年)頃までは本県の労働力率の方が高かったものの、近年は全国よりも低くなっています。また、15歳以上人口に占める就業者の割合も、本県、全国とも減少傾向となっています。(図1-1-4～5)

労働力率の低下は、その裏返しとして、非労働力人口の15歳以上人口に占める割合の上昇を意味します。さらに、15歳以上人口に占める就業者の割合が低下するということは、非労働者人口と完全失業者、すなわち、就業していない者の15歳以上人口に占める割合が上昇しているということの意味します。



完全失業者をみると、労働力人口に占める割合が本県、全国ともおおむね上昇傾向で推移する中、本県は全国よりも高い割合となっています。なお、平成27年(2015年)には、本県、全国とも大きく低下しましたが、景気の緩やかな回復基調が続く中で、就業先を見つけやすい環境にあったものと考えられます。(図 1-1-6)

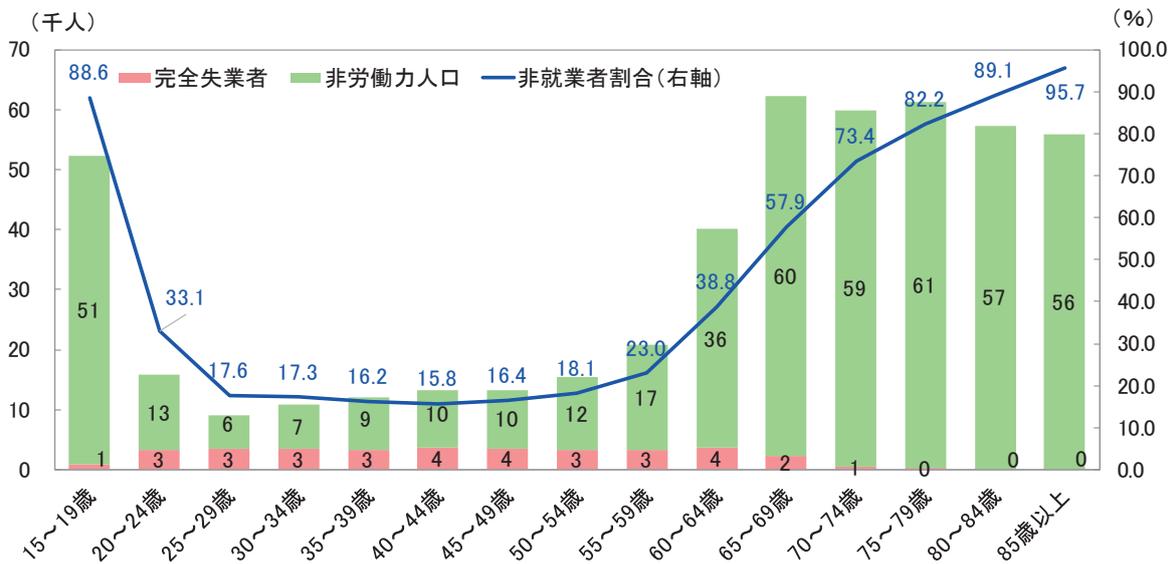
図 1-1-6 労働力人口に占める完全失業者割合の推移



資料)総務省「国勢調査」

15歳以上人口に占める割合が上昇している完全失業者と非労働力人口、すなわち、就業していない者の割合を年齢別(平成27年(2015年))にみると、20～59歳まではそれほど高くありませんが、60歳以降では高くなっており、その頃に迎える退職後の姿を反映していると思われます。(図1-1-7)

図 1-1-7 年齢別非就業者の内訳(青森県(平成27年))

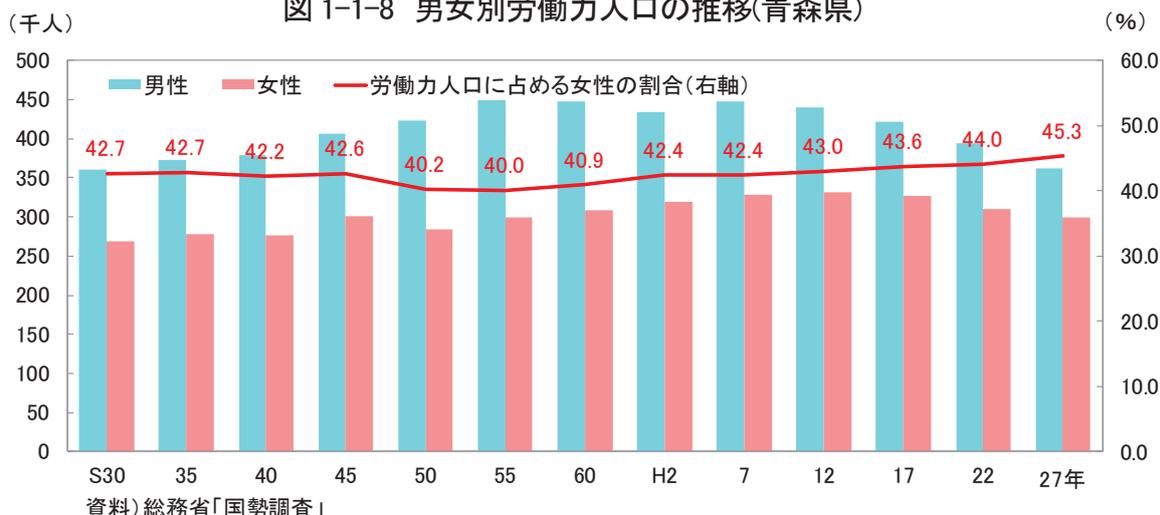


資料)総務省「平成27年国勢調査」

(2) 男女別の状況

次に、本県の労働力状態を男女別にみると、男女とも、近年は労働力人口が減少傾向となっていますが、女性が労働力人口に占める割合は、本県で労働力人口が最も多かった平成7年(1995年)の42.4%から、平成27年(2015年)には45.3%に上昇しています。(図1-1-8)

図 1-1-8 男女別労働力人口の推移(青森県)



男性は労働力率も低下し続けており、平成27年(2015年)には70%を下回ったのに対し、女性は昭和50年(1975年)頃からほぼ横ばいとなっていますが、非労働力人口が多いこともあり、男性より大幅に低く、50%前後となっています。(図1-1-9)

また、年齢別(平成27年(2015年))では、男性は20~69歳、女性は20~64歳において、非労働力人口より労働力人口が多くなっています。(図1-1-10)

図 1-1-9 男女別15歳以上人口の労働力状態の推移(青森県)

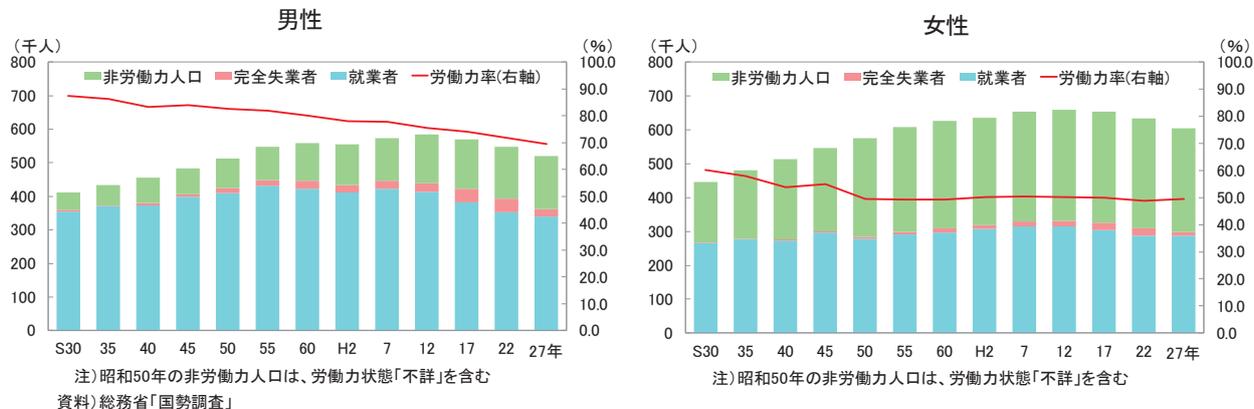
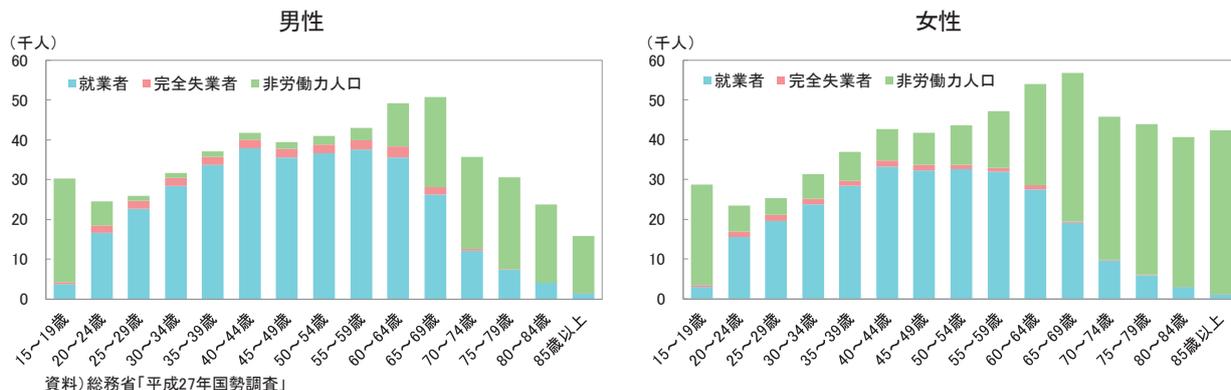


図 1-1-10 男女別年齢別労働力状態(青森県(平成27年))



平成7年(1995年)、平成17年(2005年)、平成27年(2015年)で年齢別に労働力率をみると、本県男性は、各年ともほぼ同じ水準となっており、25～59歳まで90%台を維持し、60歳以降は下がっていますが、60歳台でも50%以上の水準となっています。

一方、本県女性は、各年代とも男性より低くなっていますが、25歳以上のほぼ全ての年代で徐々に上昇してきており、平成27年(2015年)には25～49歳で80%を超えています。女性の労働力率は、学校卒業後の年代で上昇した後、結婚・出産期にいったん低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するというM字カーブを描くといわれていますが、労働力率の上昇により、その谷の部分が浅くなってきています。(図1-1-11)

なお、全国と比べると、平成27年(2015年)では、男性は全国とほぼ同水準となっていますが、30～40代の女性は全国より高い水準にあります。(図1-1-12)

図1-1-11 男女別年齢別労働力率の推移(青森県)

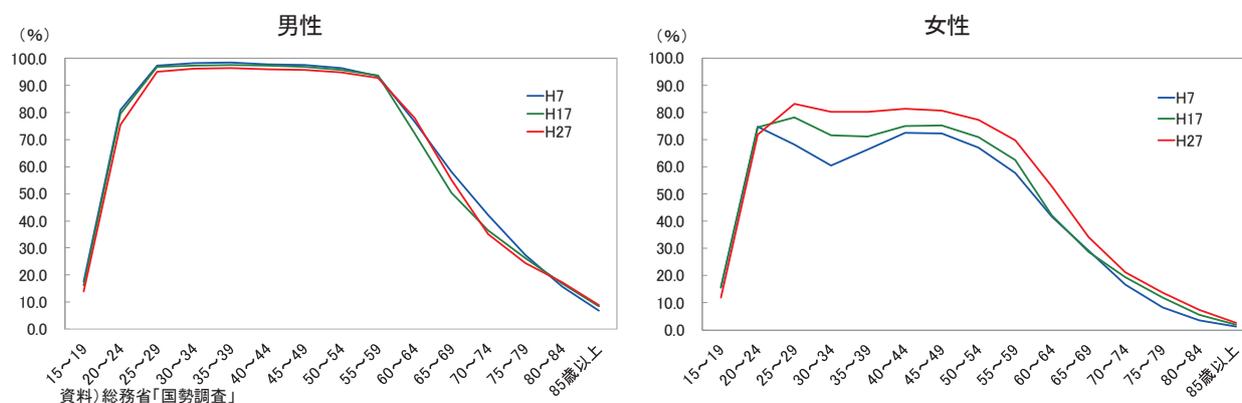
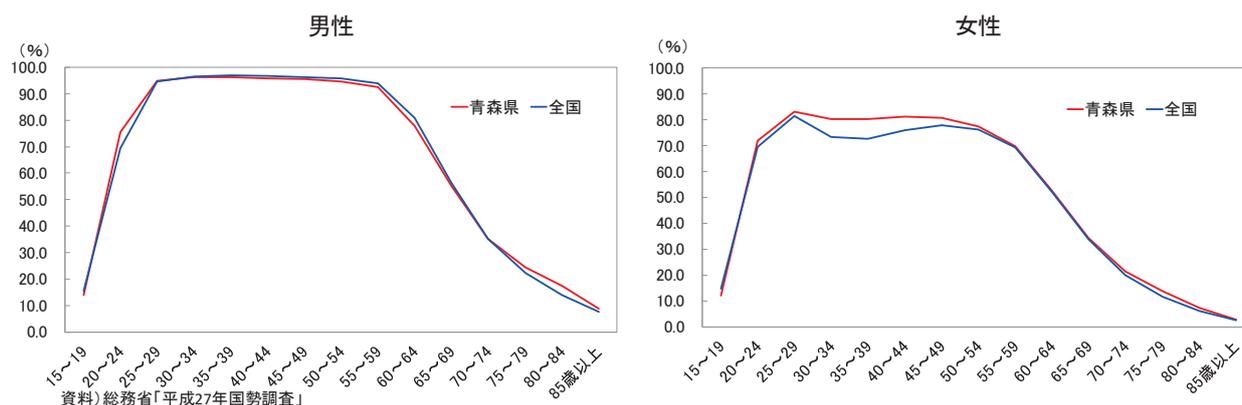


図1-1-12 男女別年齢別労働力率の比較(平成27年)



労働力人口に占める完全失業者の割合をみると、男性の60～64歳で前後の年齢階級に比べて高くなっていたのが特徴的でしたが、平成27年(2015年)は、前後の年齢階級との差が縮まっています。この年代は退職を迎える世代であり、これまでは退職後に再就職しようとしても年齢制限があつて難しかったことが反映されているものと思われますが、その様子が変わってきたようです。平成18年(2006年)に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正され、65歳まで

の安定した雇用確保措置が講じられたこと等がその背景にあると考えられます。(図 1-1-13)
 なお、全国と比べると、男女とも、多くの年齢で全国より高くなっています。(図 1-1-14)

図 1-1-13 男女別年齢別完全失業者割合の推移(青森県)

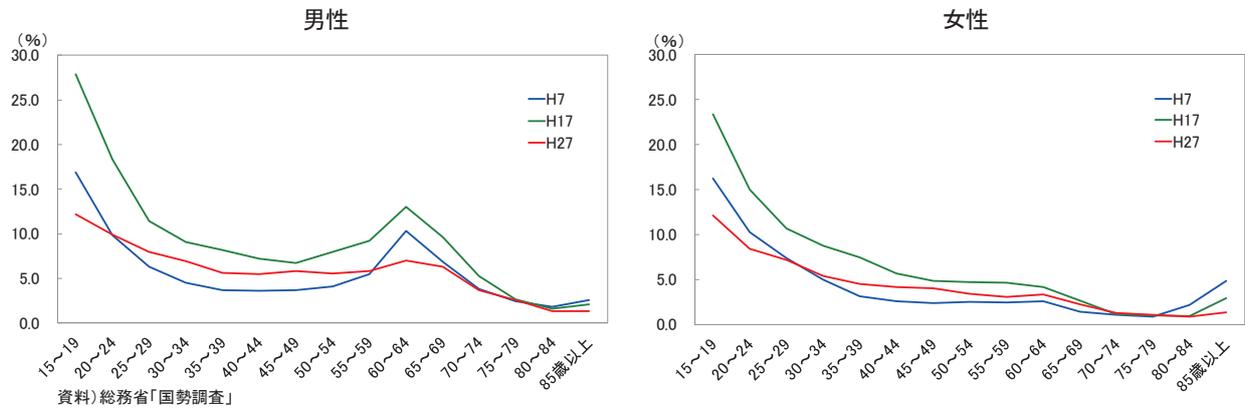
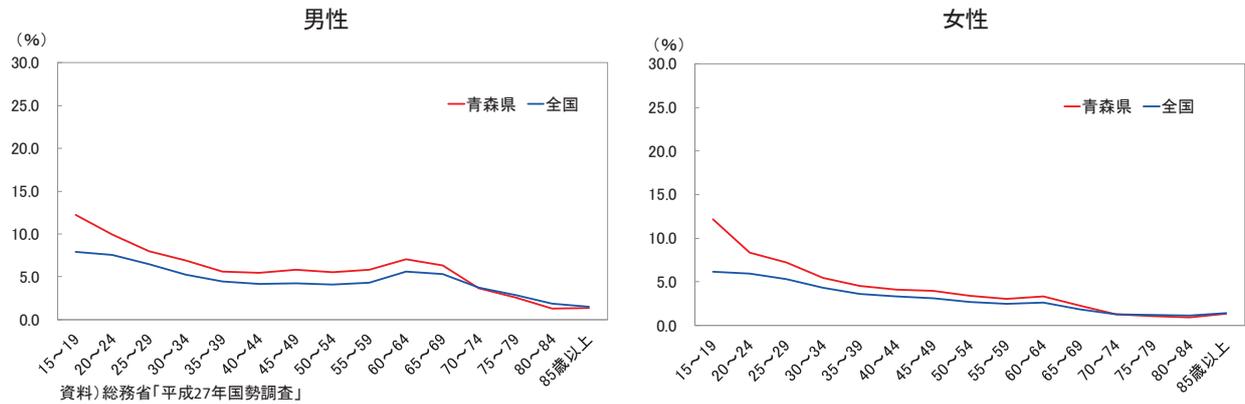
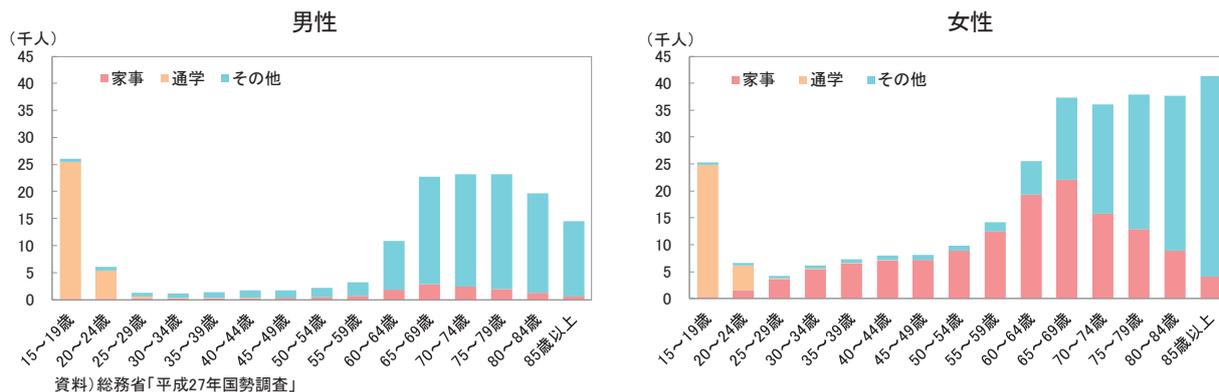


図 1-1-14 男女別年齢別完全失業者割合の比較(平成 27 年)



非労働力人口の内訳をみると、男女とも、24歳以下では「通学」が最も多くなっています。25歳以上では、男性は「その他」が大半を占めていますが、女性は64歳までは「家事」の割合が大きくなっています。他の年齢層に比べても、60歳以上で「その他」が多くなっていますが、これまでみてきたように、その多くが退職を契機とするものであると思われます。(図 1-1-15)

図 1-1-15 男女別年齢別非労働力人口の内訳(青森県(平成 27 年))



本県においては、25～49 歳の女性の労働力率が上昇してきており、労働力の充実につながっていると考えられます。しかし、県全体では、15 歳以上人口が減少する中であって、労働力人口が減少し、非労働力人口の占める割合が上がってきています。また、労働力率の高い15～64 歳の層が減少し、労働力率の低い65 歳以上の層が増加したことで、県全体としては労働力率が低下しています。今後も少子高齢化が進んでいくことを考えると、この傾向に拍車がかかっていき、労働力確保が一層厳しくなっていくことが懸念されることから、女性や65 歳以上の層の労働力率を高めていくなど、この状況に歯止めをかけていく取組が必要になっていると言えます。

2 労働力不足の現状

(1) 求人・求職の状況

次に、県内の労働力不足の状況を把握する上で基本となる求人・求職の状況をみていきます。

ア 有効求人倍率の上昇

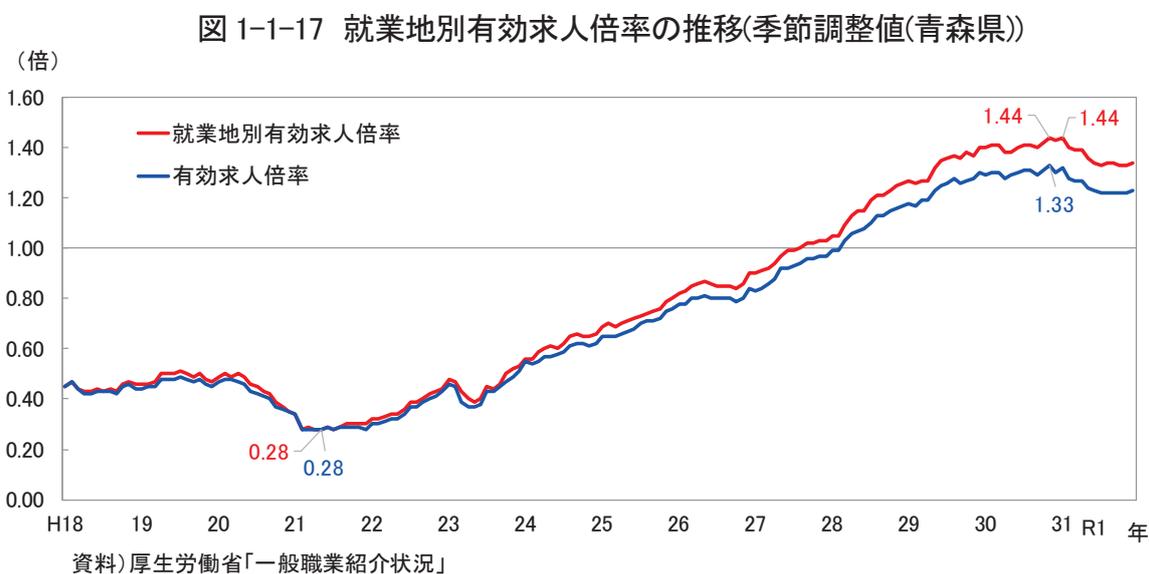
有効求人倍率については、第1部(45 ページ)でも平成18年(2006年)からの推移を掲載していますが、これを昭和38年(1963年)1月の統計開始まで遡ってみると、昭和60年台初めまでは、0.1倍台から0.3倍台の極めて低い水準にありました。昭和63年(1988年)4月に初めて0.4倍を超え、平成3年(1991年)2月に過去最高(当時)となる0.87倍まで上昇しましたが、この時期は全国的なバブル経済の時期と重なっており、その後はまた下降し、しばらく0.2倍台から0.4倍台が続きました。

平成22年(2010年)1月以降は上昇傾向となり、震災直後の平成23年(2011年)3～6月には落ち込みましたが、平成27年(2015年)4月にそれまでの過去最高を更新した後も上昇し、平成28年(2016年)3月に初めて1倍を超え、平成30年(2018年)11月には過去最高の1.33倍を記録するなど、上下に振れながらも、高い水準を維持しています。

一方、全国の有効求人倍率は、おおむね0.5倍以上の水準にあり、1倍を上回ることも度々です。本県は全国の数値を上回ったことがなく、また、昭和60年台初めまでは異なる動きを示すこ

とも多かったものの、その後は同じような動きをしていることがわかります。(図 1-1-16)

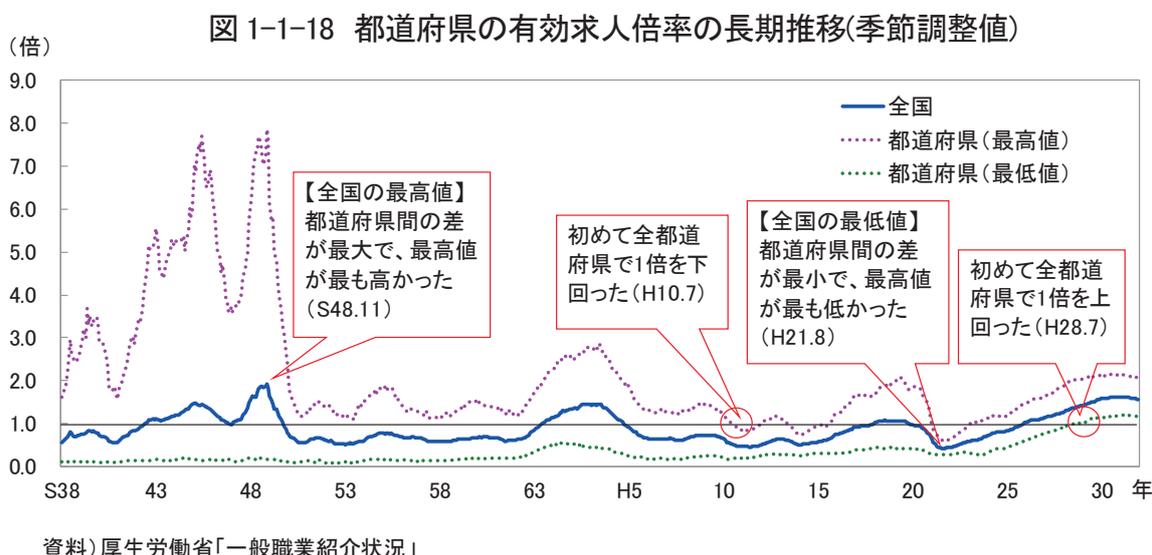
また、本県の就業地別有効求人倍率^(※)は、通常(の受理地別)有効求人倍率よりも高くなっており、その差も徐々に広がっています。なお、通常の有効求人倍率よりも早く、平成 27 年(2015 年)8 月に 1 倍を超え、平成 30 年(2018 年)11 月と平成 31 年(2019 年)1 月には、1.44 倍まで上昇しています。(図 1-1-17)



^(※) 通常、有効求人倍率は、求人や求職の受理地ベースで算出されていますが、企業が求人票を出す際に、本社等の所在地で一括して出すケースがあり、大都市の求人数が多くなる傾向があるため、平成 17 年(2005 年)2 月分から参考値として就業地別有効求人倍率が公表されています。

また、都道府県ごとの有効求人倍率をみると、平成 28 年(2016 年)7 月に初めて全都道府県で 1 倍を超え、以後現在まで続いています。すなわち、全ての都道府県において、仕事を探している人(求職者数)よりも、企業が求める人の数(求人数)が多いということです。

なお、昭和 40 年代までは最高値と最低値の差が極端に大きかったものの、昭和 50 年代以降、その差は縮小しています。(図 1-1-18)



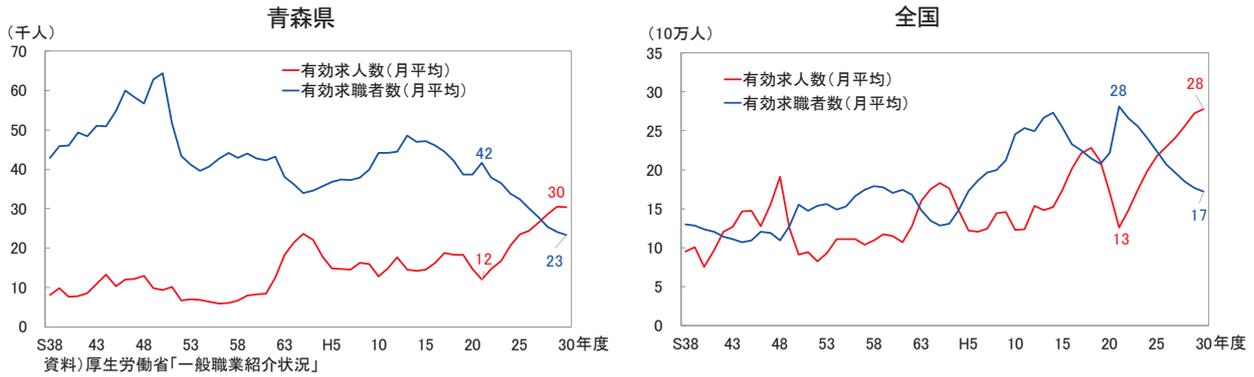
イ 有効求人数と有効求職者数の状況

年度ごとの有効求人倍率を、分子である有効求人数と、分母である有効求職者数に分けて、それぞれの動向をみると、有効求人数(月平均)は平成 21 年度(2009 年度)から増加が続いており、平成 30 年度(2018 年度)までの 10 年で 2.5 倍に増加し、過去最多水準となっています。一方、同じ時期の有効求職者数(月平均)は 0.6 倍に減少し、過去最少水準となっています。

このことから分かるように、平成 21 年度(2009 年度)からの有効求人倍率の上昇は、有効求人数の増加と有効求職者数の減少の両方に起因しています。

なお、同じ時期の全国をみると、有効求人数(月平均)が平成 30 年度(2018 年度)までの 10 年で 2.2 倍に増加する一方、同じ時期の有効求職者数(月平均)は 0.6 倍に減少しています。それまでは必ずしも全国と同じとは言えなかった本県の動きも、平成 21 年度(2009 年度)以降は全国と同様の動きとなっていることがみてとれます。(図 1-1-19)

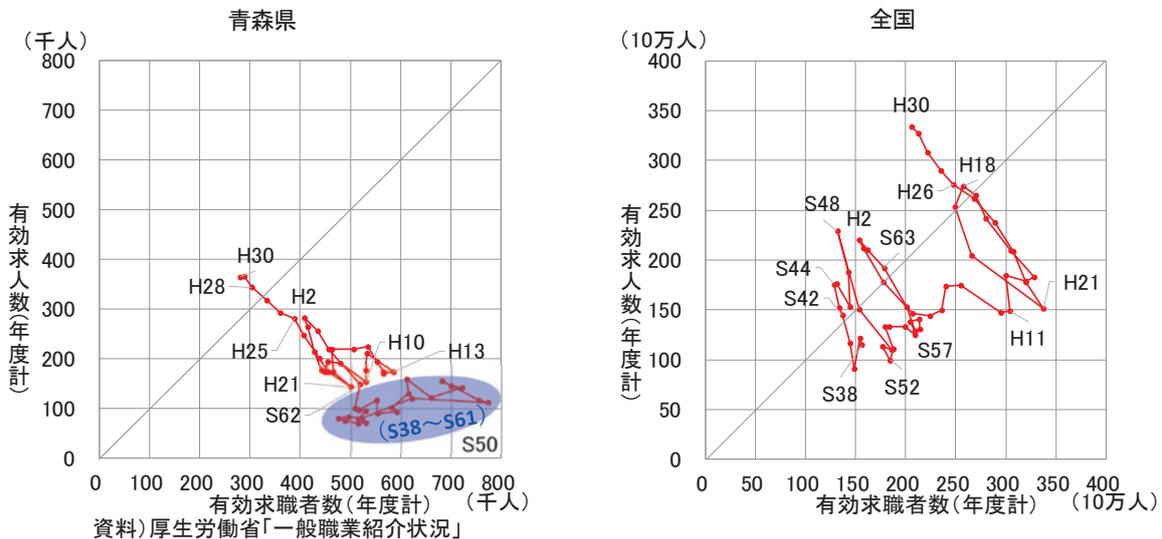
図 1-1-19 有効求人数及び有効求職者数の長期推移



有効求職者数を横軸に、有効求人数を縦軸にとってその動きをみてみます。このグラフでは、右下に行くほど求人数に比べて求職者数が多くなることから求人倍率が低い年度が集まるのに対し、左上に行くほど求職者数に比べて求人数が多くなることから求人倍率が高い年度が集まることとなります。

本県では、昭和 38 年度(1963 年度)から昭和 61 年度(1986 年度)頃のように、有効求人倍率が特に低く、有効求職者数が多かった時期を始めとして、グラフの右下の範囲に多く集まっていますが、有効求人倍率が上昇してきた平成 22 年度(2010 年度)以降をみると、グラフの左上方向に移ってきています。全国をみてみると、全体にグラフが広がっており、本県とはその動きが大きく異なることが分かります。(図 1-1-20)

図 1-1-20 有効求人数及び有効求職者数の動き

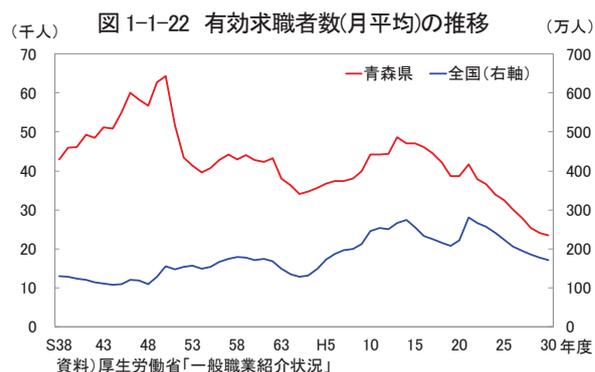
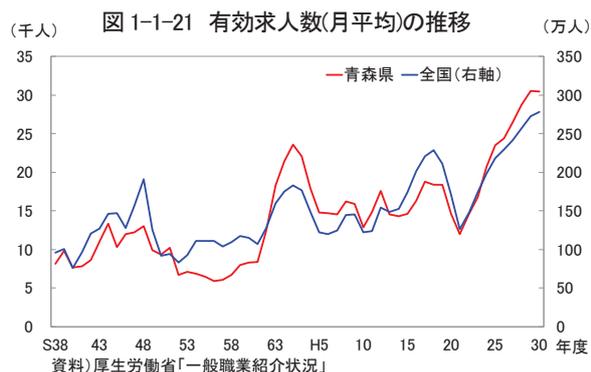


また、本県の人口規模が全国の 1%程度で推移してきたことを踏まえ、有効求人数、有効求職者数のそれぞれについて、グラフの左右の軸の間隔を全国の 1%に合わせ、全国の動きや規模と比べてみます。

有効求人数をみると、増減の動向は全国とおおむね一致しており、その規模も全国のおおむね 1%前後で推移しています。一方、有効求職者数は、県の人口規模からみると多くなっており、特

に昭和40年代は全国の4～5%を占めていました。昭和60年代頃からは、増減の動向が全国と近づくとともに、規模も全国の2%程度で推移した後、平成21年(2009年)頃からは1%程度に近づいてきています。(図1-1-21～22)

これらのことからすると、昭和60年代頃まで本県の有効求人倍率が特に低い状態にあったのは、「仕事(求人)がなかった」こと以上に、県の人口規模からすると「仕事を探している人(求職者)が非常に多かった」という本県特有の事情によると考えられる一方、近年の有効求人倍率の上昇は、求人・求職とも、おおむね全国の動きや規模と同じようになってきていると言えます。

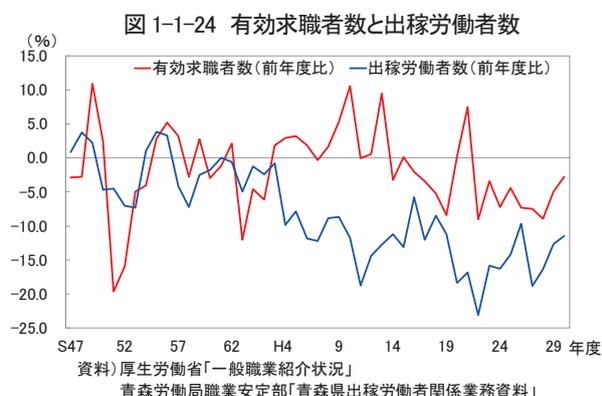
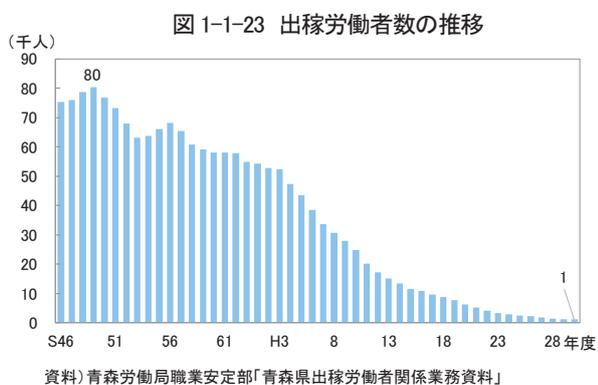


県外への出稼ぎについて

本県で特に有効求人倍率が低かった昭和38年度(1963年度)から昭和61年度(1986年度)頃の労働需給の特徴の一つとして県外への出稼ぎがあります。

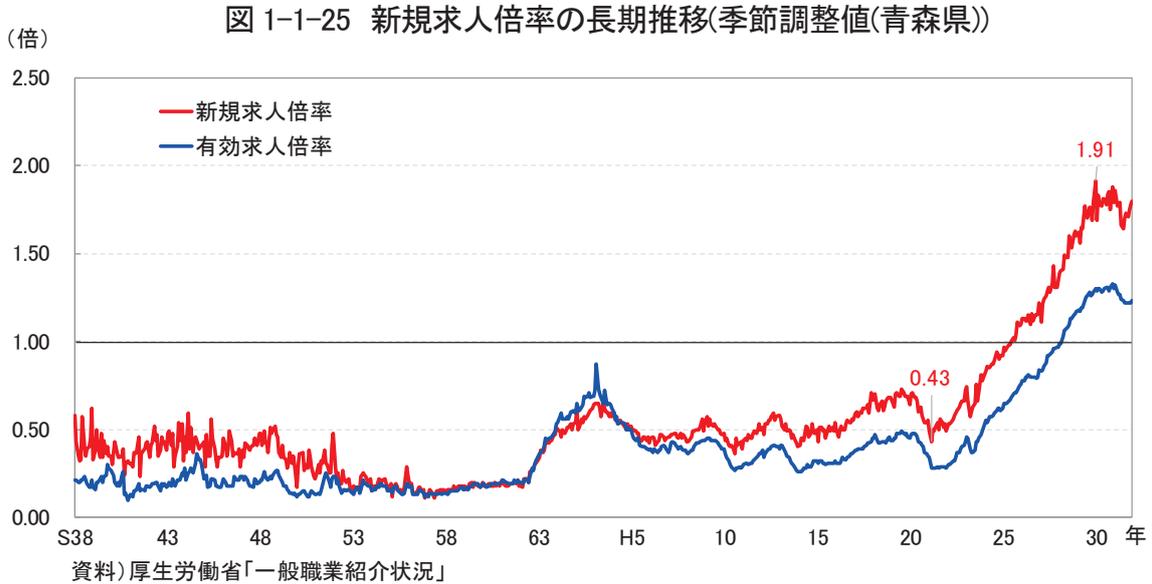
昭和40年代以降の出稼労働者数をみると、昭和49年度(1974年度)の約8万人をピークに、昭和50年代の一時期を除き減少傾向にあり、特に平成4年度(1992年度)以降は急激に減少しています。(図1-1-23)

なお、有効求職者数と出稼労働者数について、それぞれの前年度比をみたところ、昭和末期までは、両者は比較的似た動きをしていましたが、平成に入ってから、あまり関係がなくなっているようです。(図1-1-24)



ウ 新規求人の状況

本県の新規求人倍率をみると、おおむね有効求人倍率と同様の動きをしていますが、有効求人倍率より早い平成25年(2013年)7月以降、1倍を上回っており、平成29年(2017年)12月には過去最高の1.91倍を記録し、その後も高い水準にあります。(図1-1-25)



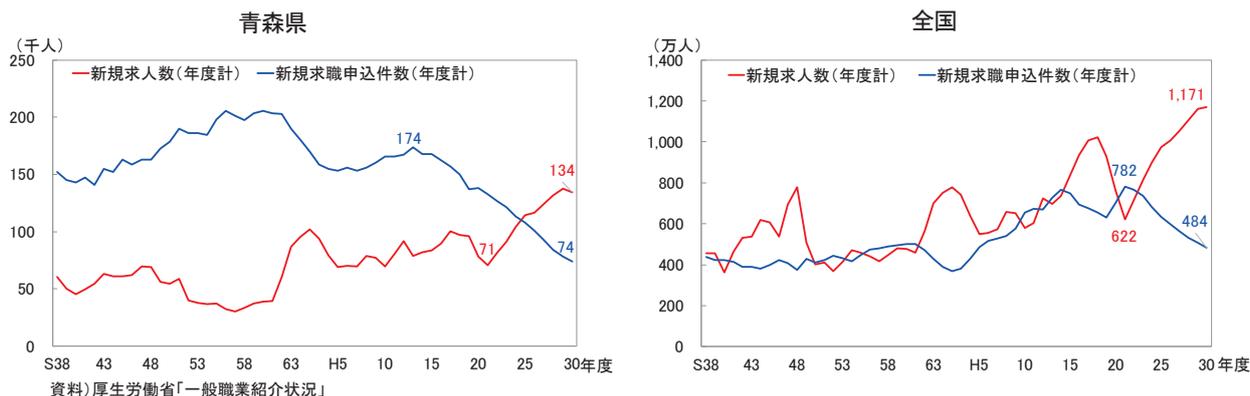
新規求人倍率は、分子である新規求人数と分母である新規求職申込件数に分けられます。新規求人数及び新規求職申込件数については、第1部(45ページ)でも平成19年(2007年)からの推移を掲載していますが、更に昭和38年(1963年)1月の統計開始まで遡ってみると、本県の新規求人数は、有効求人数と同様に過去最高水準にあり、近年の動きをみると、平成21年度(2009年度)から平成30年度(2018年度)で2倍近くに増加しています。

一方、新規求職申込件数は、平成13年度(2001年度)以降は減少傾向にあり、平成19年度(2007年度)以降は、毎年度、過去最少を更新しています。

有効求人倍率と同様、新規求人倍率の上昇は、新規求人数の増加と新規求職申込件数の減少の両方に起因しています。

なお、全国をみると、新規求人数が平成30年度(2018年度)には過去最高にまで増加する一方、新規求職申込件数は平成21年度(2009年度)から減少し続けています。これも有効求人倍率と同様、それまでは必ずしも全国と同じようにはなっていなかった本県の動きも、平成21年度(2009年度)以降は全国と同様の動きとなっていることがみてとれます。(図1-1-26)

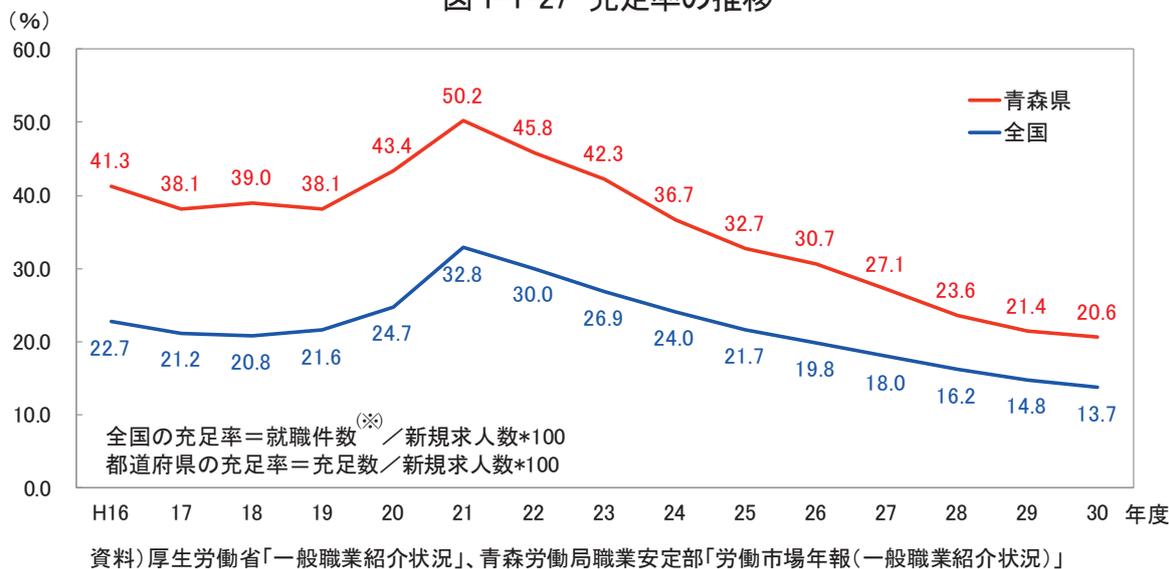
図 1-1-26 新規求人数及び新規求職申込件数の長期推移



エ 充足率の下降

本県の有効求人倍率及び新規求人倍率が1倍を超え、順調に推移する一方、充足率をみると、平成21年度(2009年度)は50.2%でしたが、平成22年度(2010年度)から下降が続いており、求人を出しても、これを充足できない状況が強くなってきています。このことにより、企業等における人手不足感が高まってきていると考えられます。全国の充足率も、平成22年度(2010年度)から下降が続いています。全国の充足率は、元々本県より20ポイント程度低い水準にありましたが、その差は7ポイント程度に縮まってきており、本県の充足率の水準は全国の水準に近づいています。(図1-1-27)

図 1-1-27 充足率の推移



(*) 全国の場合には、充足数と就職件数は同数であり、充足率は就職件数を用いて算出されます。なお、都道府県の場合には、都道府県域を越えた移動(他県からの充足、他県への就職)があることを踏まえ、充足数を用いて算出されます。

本県の年度ごとの充足率を、分子である充足数と分母である新規求人数に分けて、それぞれの動向をみると、充足数(月平均)は、平成26年度(2014年度)頃までは3千人程度を維持していましたが、平成30年度(2018年度)には2,300人台にまで減少しています。一方、新規求人数(月平均)は、平成21年度(2009年度)から平成30年度(2018年度)までの10年で約1.9倍に増加しています。

このことから分かるように、充足率の下降は、充足数の減少と新規求人数の増加の両方に起因しています。(図1-1-28)

なお、同じ時期の全国を見ると、就職件数(月平均)が平成30年度(2018年度)までの10年で約0.8倍に減少する一方、同じ時期の新規求人数(月平均)は約1.9倍に増加しており、本県は全国と同様の動きとなっていると言えます。(図1-1-29)

図1-1-28 充足数と新規求人数の推移(青森県)

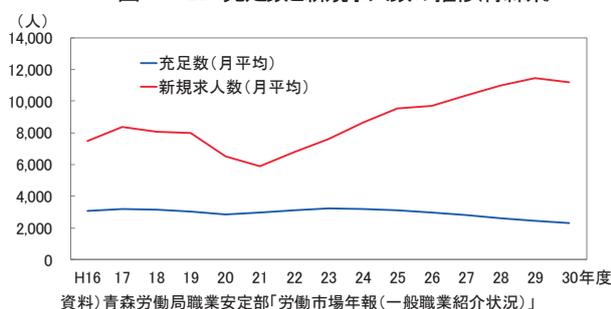
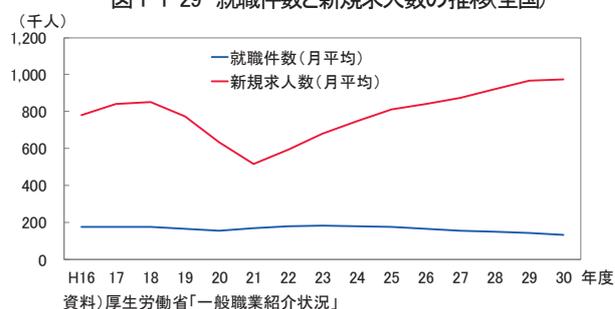


図1-1-29 就職件数と新規求人数の推移(全国)

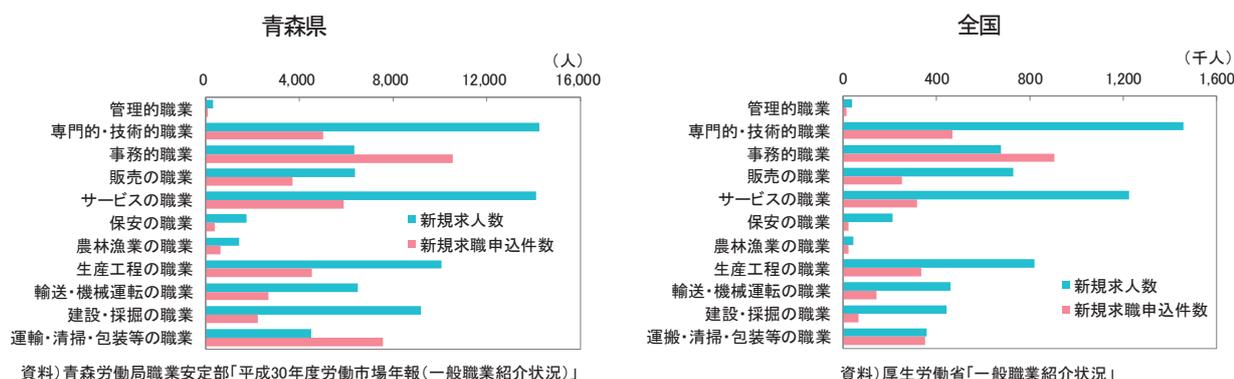


(2) 雇用のミスマッチ

職業別に新規求人数と新規求職申込件数(平成30年度(2018年度))をみると、全国と同じように、多くの職業で求職者数よりも求人数が多くなっていますが、本県では、「事務的職業」と「運輸・清掃・包装等の職業」で、求職者の方が求人数よりも多くなっています。(図1-1-30)

企業等が求職者に求める仕事と、求職者が求める仕事の間にあるギャップ、いわゆる、雇用のミスマッチが生じており、働く人全体の数の不足だけが労働力不足ではないということが、労働力不足の問題をより複雑にしています。

図1-1-30 職業別新規求人数及び新規求職申込件数(パートタイムを除く常用(平成30年度))



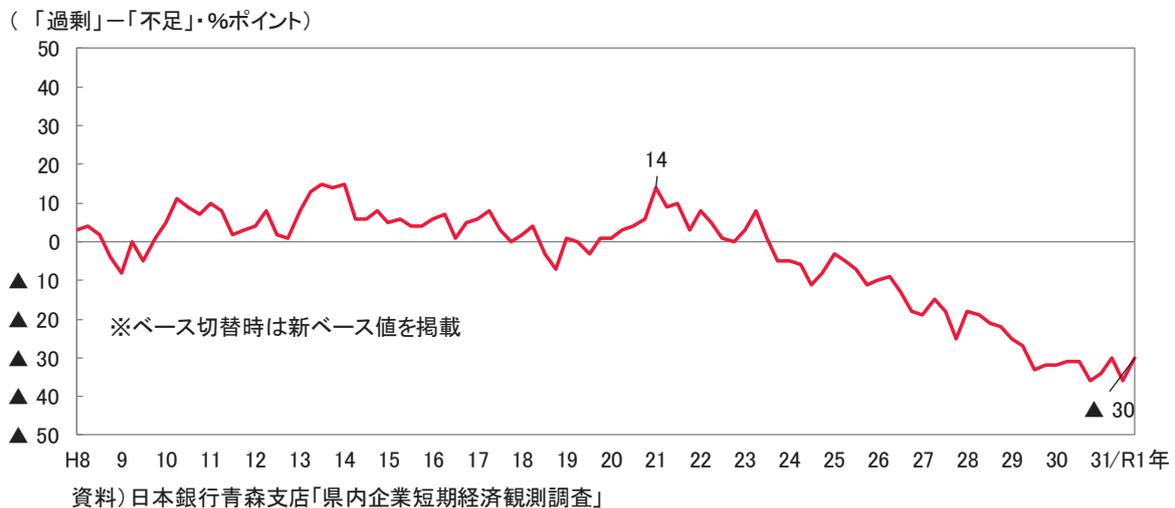
(3) 県内企業の人手不足感等

求人倍率が上昇する一方、充足率が下降している中、県内企業は人手不足をどのように感じているのでしょうか。

ア 雇用人員判断D I

本県の雇用人員判断D I (全産業)については、第1部(49ページ)でも平成19年(2007年)からの推移を掲載していますが、これを平成8年(1996年)まで遡ってみると、これまでにない水準で「不足超」となっています。その動きは、平成22年度(2010年度)から充足率の下降が続いていることと軌を一にしていることがうかがえます。(図1-1-31)

図1-1-31 雇用人員判断DI(全産業)の推移(青森県)

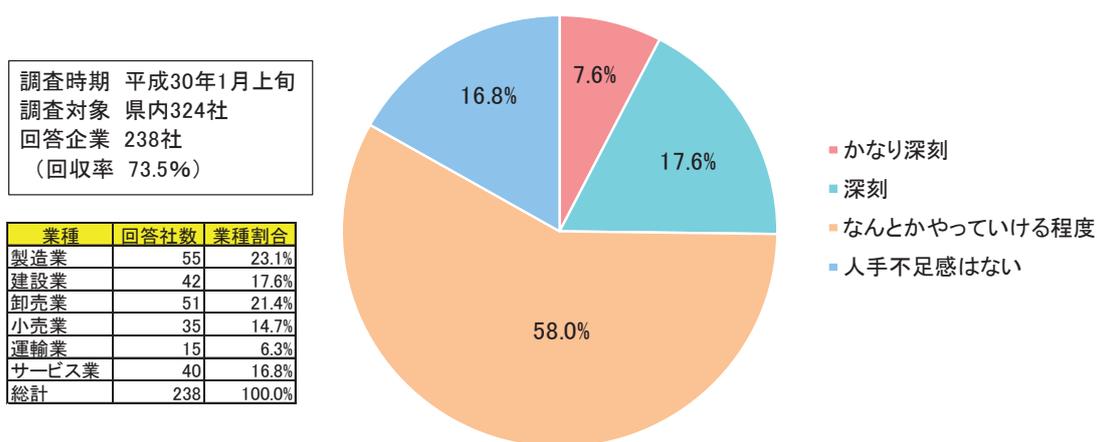


イ 人手不足に関する影響と対応実態調査

青森地域社会研究所が県内企業に対して行った「人手不足に関する影響と対応実態調査」をみると、人手不足を感じる程度について、「人手不足感はない」とする割合は16.8%にとどまっており、「かなり深刻」と「深刻」を合わせた割合が25.2%と、4社に1社が人手不足を深刻な状況ととらえていました。

なお、「何とかやっていける程度」の割合が半数を超えていますが、本県の充足率の状況からは、必ずしも楽観的な意味合いではとらえられないものと思われます。(図1-1-32)

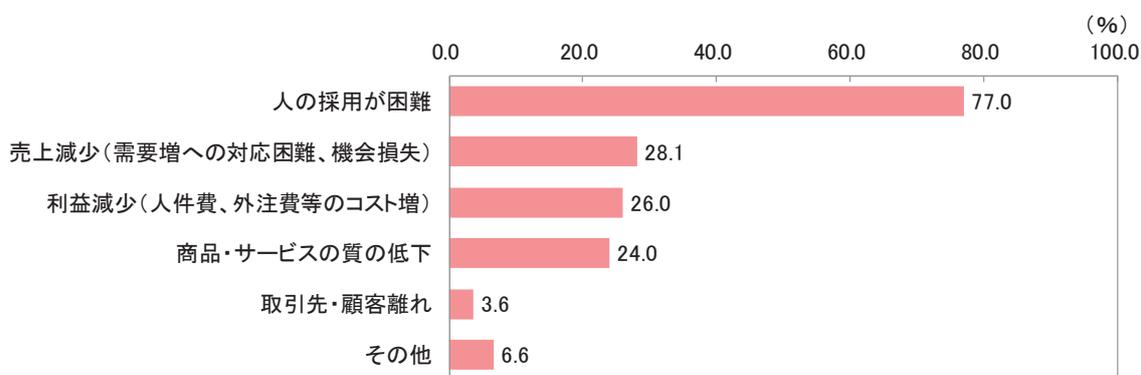
図 1-1-32 「人手不足」を感じる程度



資料) 青森地域社会研究所「月刊れちおん青森(2018・3)」

また、人手不足の程度を「かなり深刻」、「深刻」、「何とかやっつけていける程度」と回答した先に、人手不足の影響を感じる点をたずねた項目では、「人の採用が困難」が他の項目を圧倒して多いのはもちろんですが、「売上減少(需要増への対応困難、機会損失)」、「利益減少(人件費、外注費等のコスト増)」、「商品・サービスの質の低下」など、人手不足が経営に及ぼす影響に懸念が示されています。(図 1-1-33)

図 1-1-33 「人手不足」の影響を感じる点(複数回答)



資料) 青森地域社会研究所「月刊れちおん青森(2018・3)」

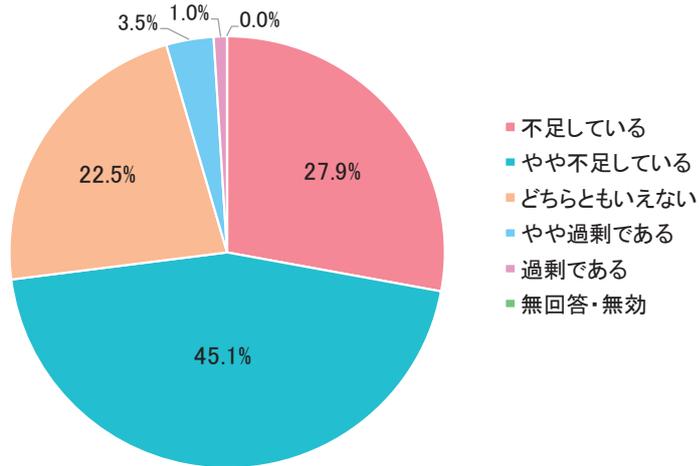
ウ 県内企業・団体等意識調査

現在の人手不足の状況については、県が県内企業・団体等に対して行った「県内企業・団体等意識調査」でも調査しており、「不足している」、「やや不足している」と回答した割合は、全体の73.0%とかなり高くなっています。(図 1-1-34)

図 1-1-34 現在の人手不足の状況

調査時期 平成30年4～5月
 調査対象 県内500事業所
 回答企業 315事業所
 (回収率 63.0%)

業種	計	構成比
農林水産業	36	11.4%
建設業	67	21.3%
製造業	59	18.7%
情報通信業	7	2.2%
運輸業	7	2.2%
卸・小売業	44	14.0%
金融・保険業	6	1.9%
不動産業	2	0.6%
宿泊・飲食業	23	7.3%
教育・学習支援業	8	2.5%
医療・福祉	53	16.8%
その他	3	1.0%
計	315	100.0%

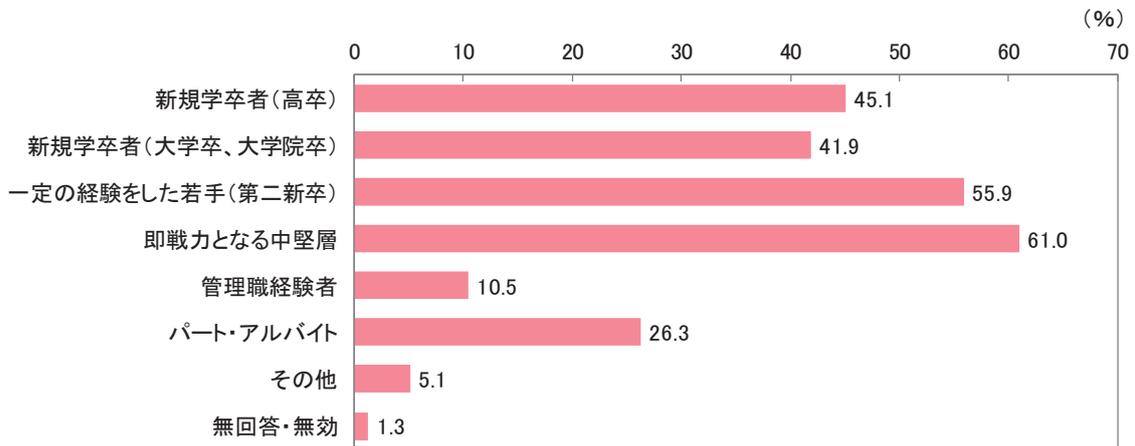


資料) 青森県「アウトックレポート2014-2018(資料編)」(平成30年6月)

※ 「アウトックレポート2014-2018」は、「青森県基本計画未来を変える挑戦(計画期間:平成26(2014)～30年度(2018年度))」の計画期間中の総まとめとして、取組の成果や課題等を総括し、本県が進むべき方向性について取りまとめたものです。

なお、この調査で企業が求める人財^(※)を聞いたところ、新規学卒者(高卒、大学卒、大学院卒)よりも、一定の経験をした若手(第二新卒)や即戦力となる中堅層を求める割合が高くなっており、日々の事業運営を維持していく上での切実な思いが垣間見られます。(図 1-1-35)

図 1-1-35 求める人財(複数選択可)



資料) 青森県「アウトックレポート2014-2018(資料編)」(平成30年6月)

(※) 青森県では、「人は青森県にとっての『財(たから)』である」という基本的考えから、「人」「人材」などを「人財」と表しています。

第2節 求職者数・充足数減少の背景

有効求人倍率・新規求人倍率の上昇が始まった平成22年(2010年)頃から、求人数が増加する一方、求職者数が減少の一途をたどっています。また、充足率の下降が始まった平成22年度(2010年度)から、本県の雇用人員判断D I(全産業)が大きく「不足超」で推移しています。

県内企業の人手不足感はかつて経験したことがないほどに高まってきています。

ここでは、平成21年(2009年)～平成22年(2010年)以降、求職者数と充足数が減少を続ける背景をみていきます。

1 有効求人倍率上昇の寄与度

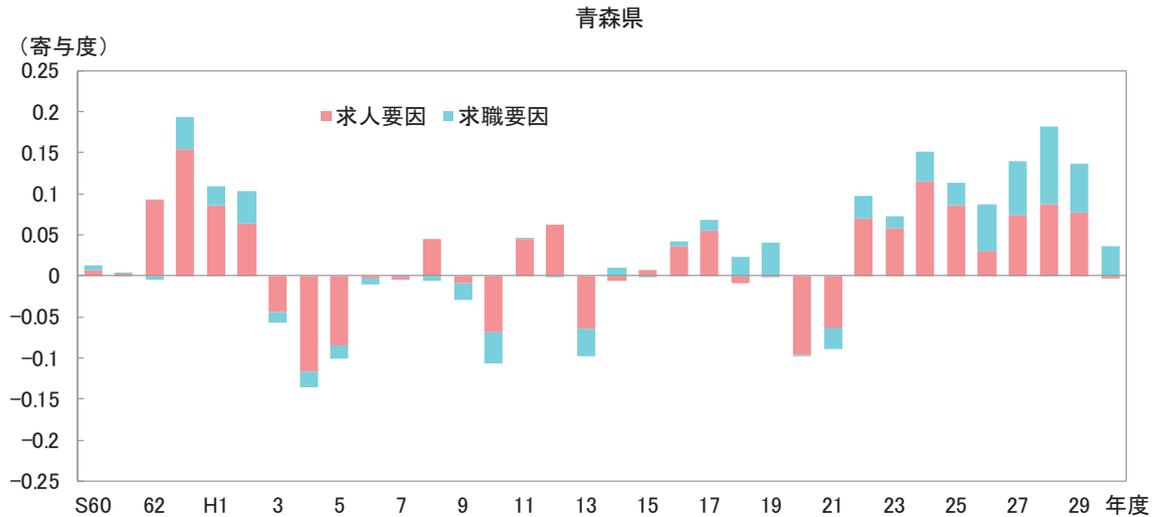
昭和60年代までは、全国に比べても有効求人倍率が特に低い状態にありましたが、その動きに少しずつ変化が見られてきた昭和60年度(1985年度)以降の有効求人倍率の変化について、求人数が増加すると有効求人倍率が上昇することになる「求人(増加)要因」と、求職者数が減少すると有効求人倍率が上昇することになる「求職(減少)要因」に分解し、それぞれの寄与の度合いをみてみます。

これまでの有効求人倍率の変化は、プラスの場合、マイナスの場合とも、求人要因の寄与度が高いことが多くなっており、求人の増減が有効求人倍率の上昇・下降に影響を及ぼす度合いが高くなっていました。

ところが、平成26年度(2014年度)以降の有効求人倍率の上昇局面では、求職要因のプラスの寄与度が上がっています。すなわち、以前とは変わって、求人の増よりも求職の減が有効求人倍率の上昇に影響を及ぼす度合いが高まっているということで、特に、直近の平成30年度(2018年度)をみると、有効求人倍率は上昇していましたが、求人要因はマイナスに寄与していました。これは、求人は減少したものの、求職の減少の影響がより大きかったということを意味します。

なお、全国の有効求人倍率の場合と比べても、本県の近年の有効求人倍率の上昇が、求職要因に左右されている面が大きいことが分かります。(図1-2-1)

図 1-2-1 有効求人倍率の要因分解



(注) 有効求人倍率の要因分解は以下の式により算出(A:有効求人数、B:有効求職者数)

$$\Delta(A/B) = (1/(B+\Delta B)) * \Delta A - (A/B(B+\Delta B)) * \Delta B$$

【求人(増加)要因】 【求職(減少)要因】

資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」を用いて統計分析課において算出

2 充足率下降の寄与度

有効求人倍率と同様に、充足率の変化について、充足数が増加すると充足率が上昇することになる「充足(増加)要因」と、求人数が減少すると充足率が上昇することになる「求人(減少)要因」に分解し、それぞれの寄与の度合いをみてみます。

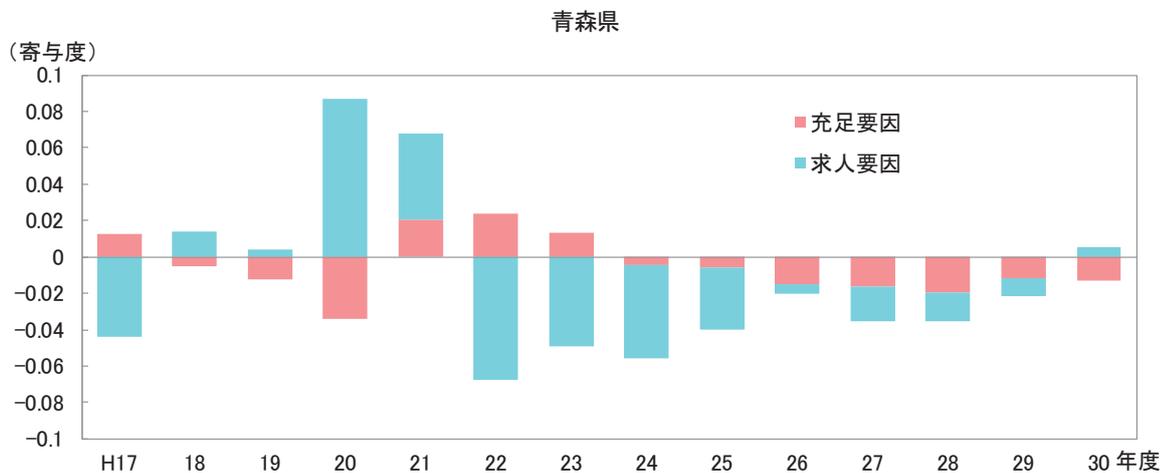
平成 20 年度(2008 年度)と平成 21 年度(2009 年度)は充足率が上昇しましたが、求人要因のプラスの寄与度が高く、求人が大きく減少していたことが分かります。

平成 22 年度(2010 年度)以降、充足率は下降していますが、平成 25 年度(2013 年度)までは求人要因のマイナスの寄与度が高く、平成 26 年度(2014 年度)からは充足要因のマイナスの寄与度が高くなっています。つまり、平成 22 年度(2010 年度)以降の充足率の下降は、平成 25 年度(2013 年度)までは求人の増加の影響が大きかったものが、平成 26 年度(2014 年度)以降、充足の減少の

影響が大きくなってきたということです。

なお、全国の充足率の下降も、近年は就職要因^(※)のマイナスの寄与度が高くなっており、求人の増加よりも就職件数の減少の影響が大きくなっています。(図 1-2-2)

図 1-2-2 充足率の要因分解(青森県)

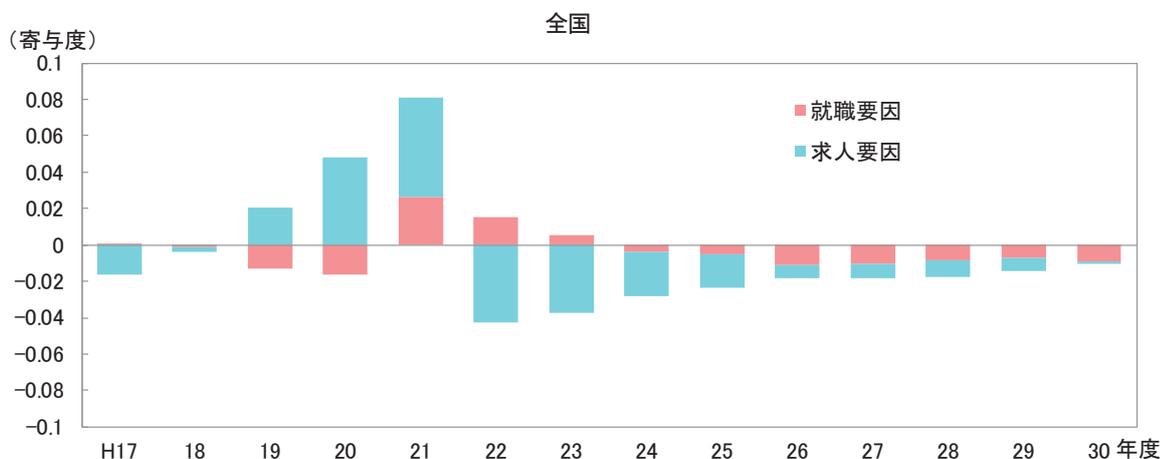


(注) 充足率の要因分解は以下の式により算出(A:充足数、B:新規求人数)

$$\Delta(A/B) = (1/(B+\Delta B)) * \Delta A - (A/B(B+\Delta B)) * \Delta B$$

【充足(増加)要因】 【求人(減少)要因】

資料) 青森労働局職業安定部「労働市場年報(一般職業紹介状況)」を用いて統計分析課において算出



(注) 充足率の要因分解は以下の式により算出(A:就職件数、B:新規求人数)

$$\Delta(A/B) = (1/(B+\Delta B)) * \Delta A - (A/B(B+\Delta B)) * \Delta B$$

【就職(増加)要因】 【求人(減少)要因】

資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」を用いて統計分析課において算出

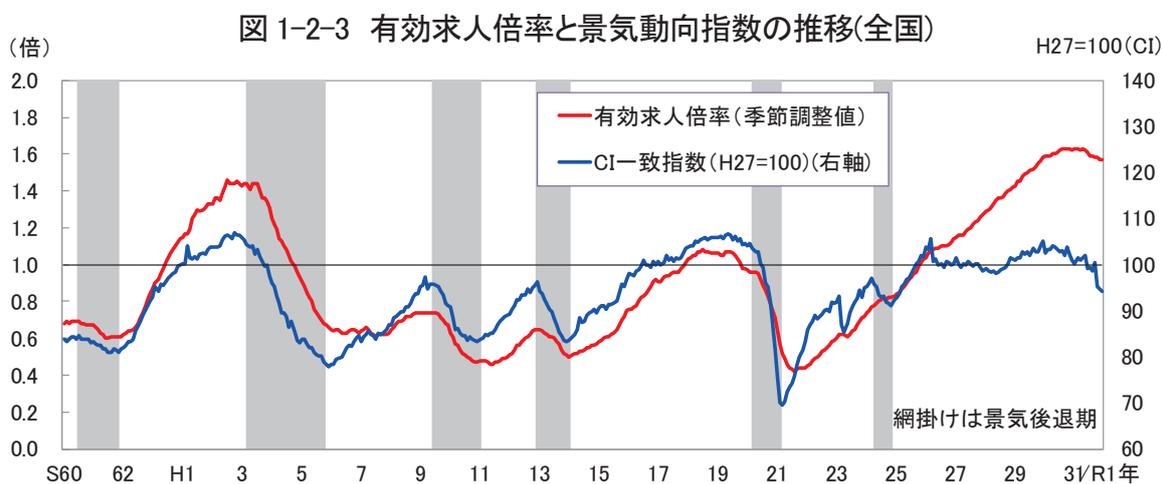
(※) 就職(増加)要因は、就職件数が増加すると充足率が上昇することを表し、県の充足率における充足(増加)要因に対応するものです。

3 景気動向との関係

一般に、景気が良くなっているときは、求人が増加し、失業者が減少する結果、求職者も減少します。近年の有効求人倍率の上昇の背景の一つとしても、平成20年(2008年)夏のリーマン・ショック後の景気回復が考えられます。

景気の現状を把握するための指標に景気動向指数(CI)がありますが、国・本県とも、CI一致指数の作成に用いる指標の一つとして有効求人倍率を採用しており、両者はおおむね同じような動きをすると考えられてきました。

ところが、景気が緩やかに回復していると言われている近年にあつて、求人の増加と求職者の減少が起因となって有効求人倍率が上昇してきているにもかかわらず、必ずしもCIが同じように動いているとは言えない状況が続いており、景気の動きとの連動性が弱くなってきているように見受けられます。言い換えると、近年の有効求人倍率の上昇は、景気の動き以外の要因によるところが大きいのではないかと推測できます。(図1-2-3~4)



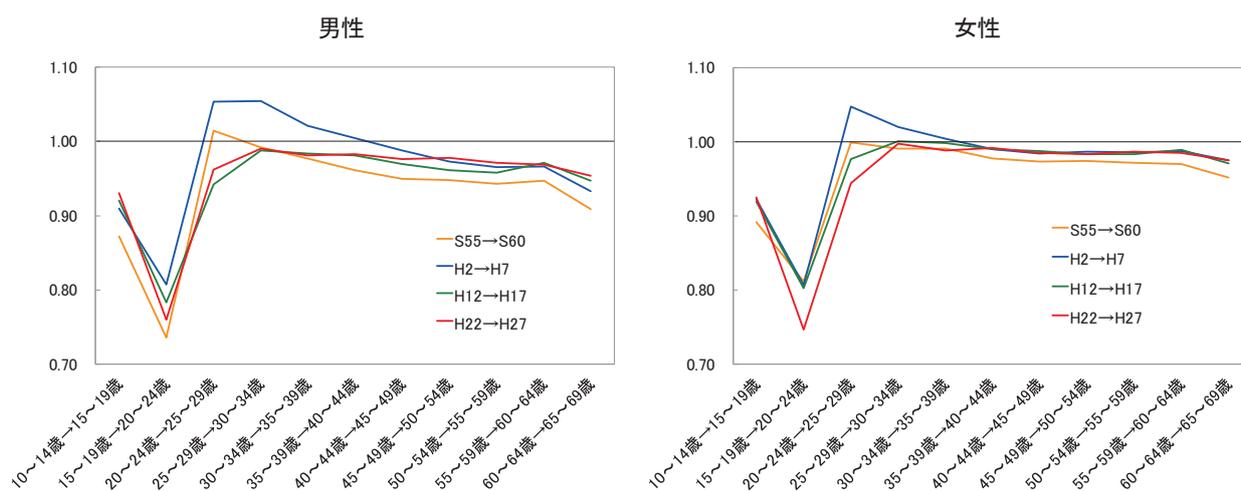
4 若い世代の県外転出

平成22年(2010年)から平成27年(2015年)への10～60代のコーホート変化率^(※)をみると、男性・女性とも、ほぼ全世代で1を下回っており、「転出超過」となっていますが、若い世代、特に「15～19歳→20～24歳」で1を大きく下回っています。このことは、社会動態の推移をみても、15～24歳の県外への転出超過数が極めて大きく、特に18歳、20歳、22歳の学校を卒業するタイミングでの転出超過が際立っていることから分かります。(97ページ)また、年齢別人口をみたときに20歳前後が特に少なくなっていたこととも合致しています。

注目すべきは、この傾向が30年前から変わっていないということです。15～24歳人口が減少の一途をたどっている中で、若い世代の県外への流出が続いていることは、本県の労働力確保に大きな影響を及ぼしていると考えられます。

なお、東京都では、20代以下のコーホート変化率が1を大きく上回る「転入超過」となっており、東京都から転出するよりも、他の地域から東京都に転入するほうが多くなっています。この傾向も30年前から変わっていません。(図1-2-5～7)

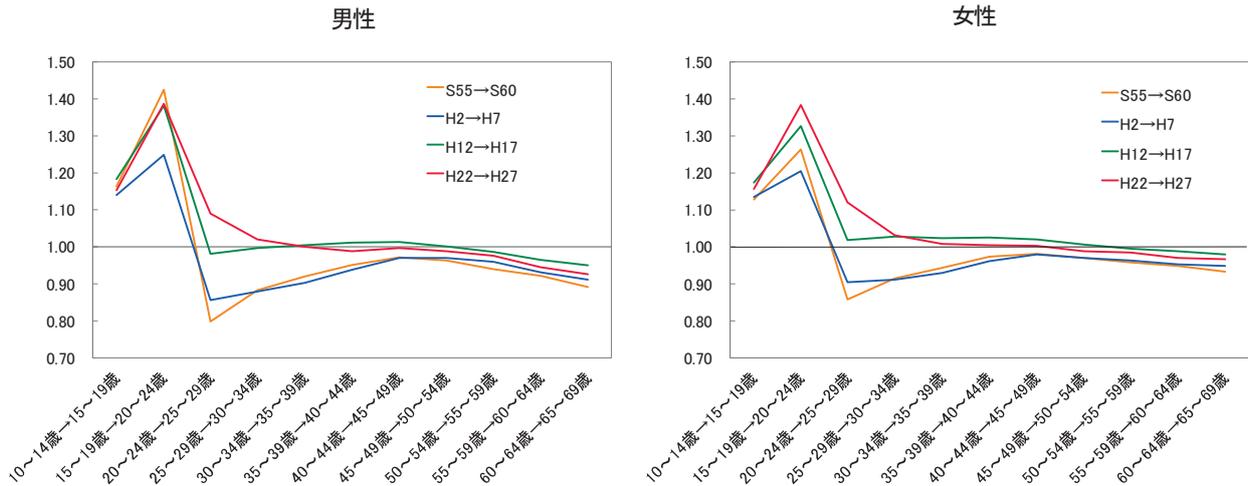
図1-2-5 コーホート変化率(10～60代・青森県)



資料)総務省「国勢調査」を用いて統計分析課において算出

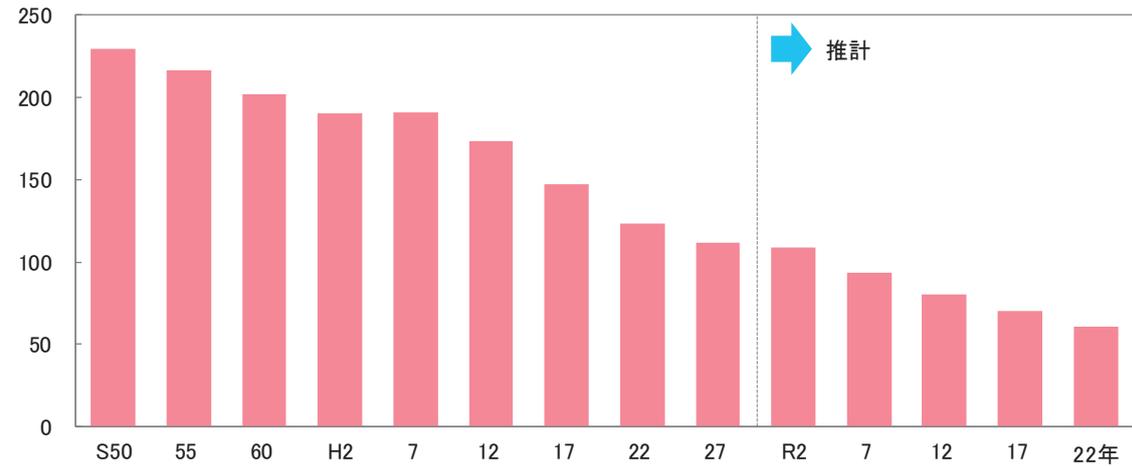
^(※) 例えば、ある年の20～24歳人口は5年後には25～29歳になりますが、その間の変化率を計算することで、人口がどのように変化したかをみることができます。このように、ある集団の一定期間における人口の変化率のことをコーホート変化率といいます。コーホート変化率が1を上回った場合は、5年前よりも人口が増えていることから「転入超過」、1を下回った場合は人口が減っていることから「転出超過」を示します。なお、転出には死亡も含まれます。

図 1-2-6 コーホート変化率(10~60代・東京都)



資料)総務省「国勢調査」を用いて統計分析課において算出

図 1-2-7 15~24 歳人口の推移(青森県)

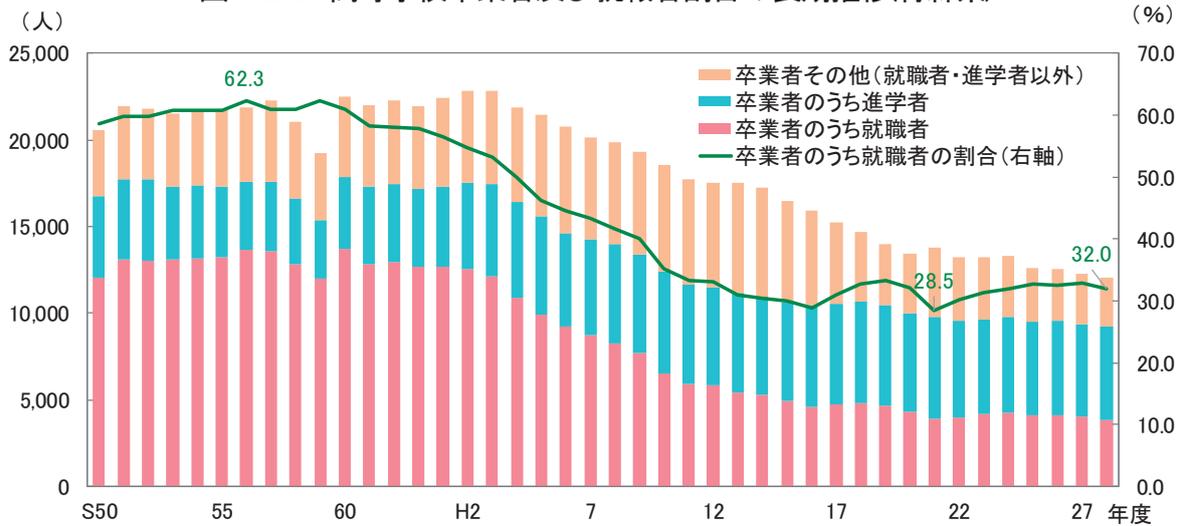


資料)総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30年3月推計)」

5 新規高卒者の県内就職数の減少

転出超過が際立っている学校卒業のタイミングのうち、最初のタイミングとなる高等学校卒業者の就職動向についてみると、本県の高等学校卒業者は平成2年度(1990年度)をピークに減少していますが、そのうちの就職者数も、昭和60年度(1985年度)をピークに減少しています。このような中、卒業者のうち就職者の割合は、昭和56年度(1981年度)の半分程度にまで下降しています。(図1-2-8)

図 1-2-8 高等学校卒業生及び就職者割合の長期推移(青森県)

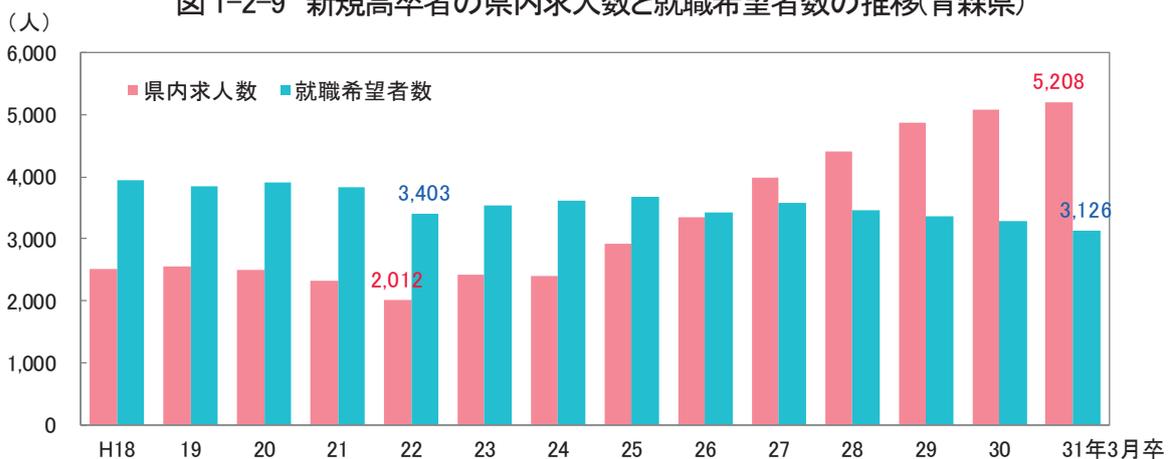


資料) 総務省「都道府県・市区町村のすがた(社会・人口統計体系)」により、高等学校卒業生数、高等学校卒業生のうち就職者数、高等学校卒業生のうち進学者数を用いて統計分析課において作成

新規高卒者の県内求人数は、平成 22 年(2010 年)3 月卒を底に大きく増加しています。しかし、就職者数が減少していることから想像できるように、就職希望者数も減少傾向にあることから、平成 26 年(2014 年)3 月卒までは就職希望者数が県内求人数を上回っていましたが、平成 27 年(2015 年)3 月卒以降は就職希望者が県内求人数を下回っています。これは、就職希望者数が全て県内で就職したとしても、求人を満たすことができないことを意味します。(図 1-2-9)

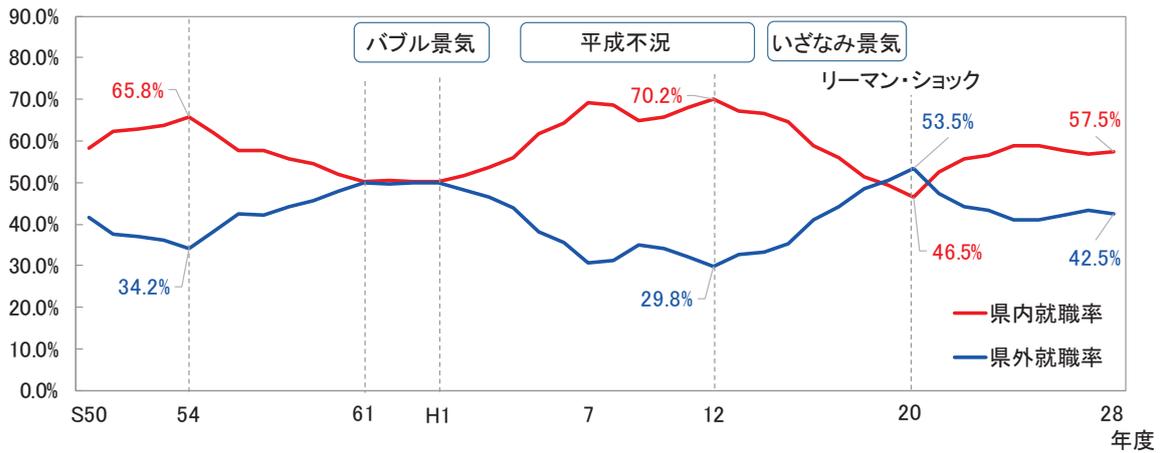
そのような状況にあるにもかかわらず、就職者数が減少している近年においても、県外就職率は 40%前後で推移していることから、県外就職が県内企業に及ぼす影響はより深刻な問題になっていると言えます。(図 1-2-10)

図 1-2-9 新規高卒者の県内求人数と就職希望者数の推移(青森県)



資料) 青森労働局職業安定部「労働市場年報(新規学卒者職業紹介状況)」

図 1-2-10 高等学校卒業者の県内就職率・県外就職率の推移



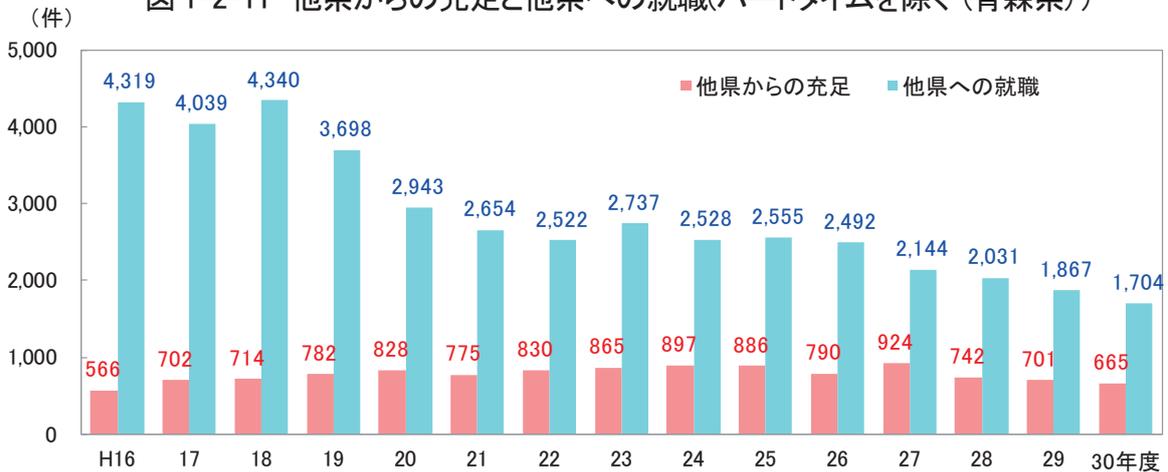
資料) 総務省「都道府県・市区町村のすがた(社会・人口統計体系)」等を用いて統計分析課において作成

6 他県からの充足と他県への就職

若い世代を含めた県全体で、他県からの充足(就職)と他県への就職の推移をみると、他県への就職は、減少傾向にあるものの、他県からの充足を大きく上回っており、他県に多くの労働力が流出していることが分かります。(図 1-2-11)

有効求人倍率が1倍を超えてなお、他県に多くの労働力が流出しており、県内の労働力確保に影響を及ぼしていると言えます。

図 1-2-11 他県からの充足と他県への就職(パートタイムを除く(青森県))



資料) 青森労働局職業安定部「労働市場年報(一般職業紹介状況)」

7 克服すべき課題

従前の求人・求職の動きは、有効求人倍率が景気動向指数(C I)の動きと一致していたことから分かるように、景気の動きに連動していたと言えます。また、本県においては、他県に多くの労働力が流出していた中にも求人数に比べて求職者数が非常に多く、有効求人倍率が極めて低い水準で推移してきたことからすると、企業側からすれば、労働力の確保に困るという事態は考えられなかったと思われ、「人手不足」や「労働力不足」が社会問題として大きく取り上げられることはありませんでした。

ところが、平成21年(2009年)前後からのこの約10年間をみると、求人数が増加する一方で、求職者数も減少していることから求人数の方が多くなっており、本県の労働需給の状況は、劇的に変化したと言えます。一方、近年の有効求人倍率の上昇は、景気動向指数(C I)の動きと一致しておらず、景気の動き以外の要因によるところが大きいのではないかと推測されます。また、有効求人倍率や充足率の動きは、以前であれば求人数の動向に大きく左右されていましたが、近年は求職者数や充足数の動向にシフトしてきています。これらのことを踏まえると、これまでも増して、

- ・これから労働者となっていく若い世代が減少している中、以前と変わらず県外に流出する傾向が続いていること
- ・これまで経済活動を支えてきた世代が退職し、労働市場から大量に退出していること
- ・依然として就業していない女性が多いこと

が、現在の求職者数・充足数の減少に深くかかわっていると同時に、克服すべき課題であると言えます。

本県の有効求人倍率が1倍を超えて久しく、従来からの考え方により、景気回復が続いている結果であると好意的にとらえられてきたところですが、全ての都道府県で1倍を超えている現状において、人財獲得競争は相当激化してきており、本県の求職者数・充足数が減少し続けることに危機感を抱かざるを得ません。併せて、雇用のミスマッチなどもあり、求人の未充足状態が長期化することにより、企業等の活動に支障が生じ、ひいては県民生活に影響が生じる懸念もあります。改めて、今後の労働力不足の解消を考えていくに当たって、現在の労働力不足の実態と、従来とは異なる背景について、明確に意識する必要がある、あるいは意識を変えていく必要があると言えます。

第1章では、労働力状態や求人・求職の現状を分析しながら、本県の労働力不足の背景を明らかにしてきました。

このまま労働力不足が続くようだと、県内企業等の事業継続が困難になるばかりではなく、県民生活の維持にまで波及しかねません。この問題を考えるに当たっては、雇用のミスマッチの解消などのほか、労働生産性の向上といったことも含め、幅広く検討していく必要がありますが、まずは、労働力人口というパイ(量)の拡大に取り組んでいくことが急務となっています。

そこで、第2章では、労働力の確保に向けて取り組むに当たっての視点や方向性について、第1章で明らかにしてきた労働力不足の現状やその背景を踏まえつつ、就業者や就業していない者の就業に関する意識などの定性的なデータをみていきながら、社会動態増の観点から考えていくこととします。

第1節 新規学卒者の県内就職者増に向けた視点

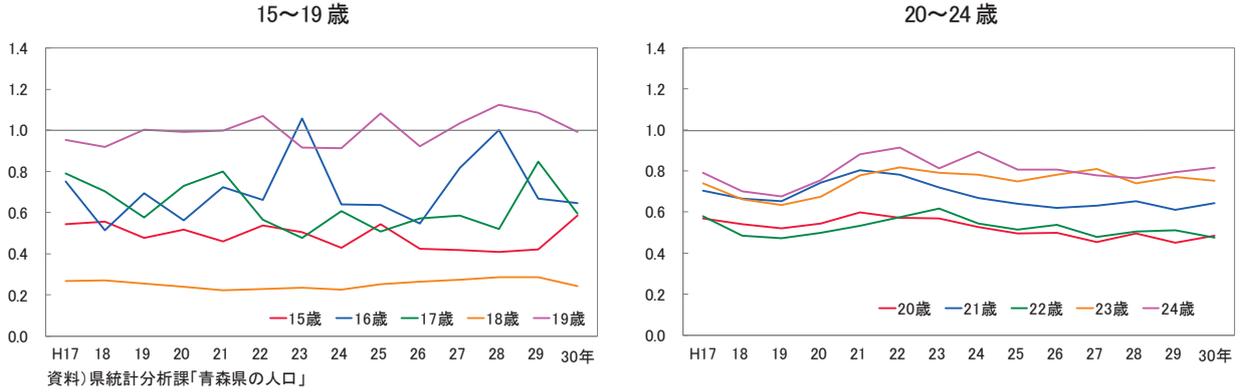
学校卒業は、就職や進学など、人生のターニングポイントと言っても決して過言ではありません。その年代が県外に大量流出すること、特に就職を理由とした県外転出を少しでも食い止められれば、本県の労働力確保にもつながっていきます。

学校を卒業して県外への就職を選択するのはどうしてなのか、県内での就職を選択するようになるにはどのような対応策があるのかを考えていくに当たっての視点をみていきます。

1 県外転出・県外転入の理由

コーホート変化率が1を大きく下回る年代に当たる15～24歳について、県外への転出1人に対して、県外からの転入がどれくらいあるのかについて、年齢別にみると、15～19歳で目立つのは18歳で、転出1に対し、転入0.3前後と、非常に低くなっています。20～24歳では、全ての年齢で1を下回り、特に20歳、22歳は0.4から0.5程度と、他の年齢よりも低くなっています。改めて、学校を卒業する18歳、20歳、22歳時に多くの若者が県外に転出していることが分かります。(図2-1-1)

図 2-1-1 県外からの転入と県外への転出の比率(転入者数/転出者数(青森県))



県外への転出理由をみると、15～19 歳、20～24 歳ともに就職の割合が最も高くなっています。また、15～19 歳では、就学の割合も就職の割合と同じくらいにまで高くなっています。一方、県外からの転入理由をみると、就職の割合は、15～19 歳で 1 割弱、20～24 歳でも 2 割程度とあまり高くありません。また、15～19 歳では、就学の割合が高くなっています。(図 2-1-2～3)

このことを 18 歳、20 歳、22 歳時が県外への転出超過になっていることと併せて考えると、就職の場合には、県外から転入する若者よりも県外に転出する若者の方が多いということが言えます。この中には、就学で県外から転入した 15～19 歳の若者が、卒業と同時に就職で県外に転出する場合も一定程度あると思われます。また、高等学校を卒業して就学で県外に転出し、就職で本県に戻ってくる若者はあまり多くないと考えられます。

図 2-1-2 県外への転出理由(15～24 歳(青森県))

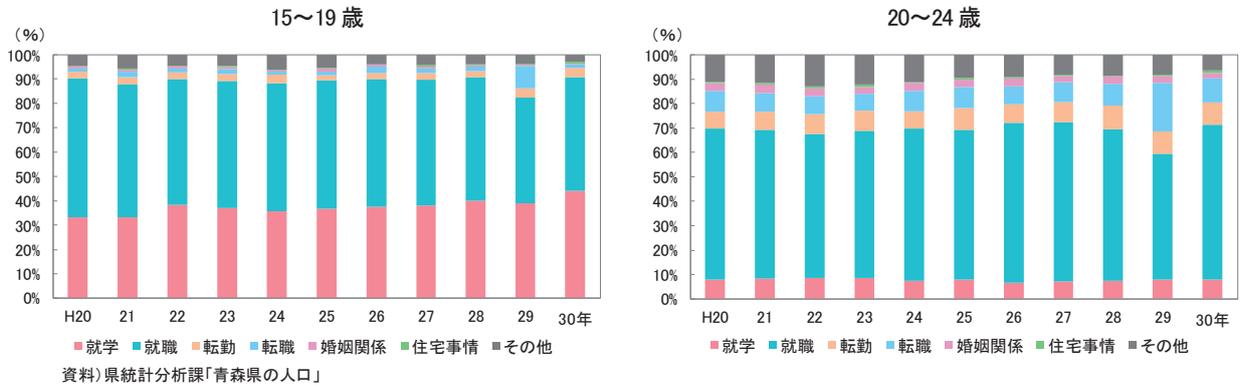
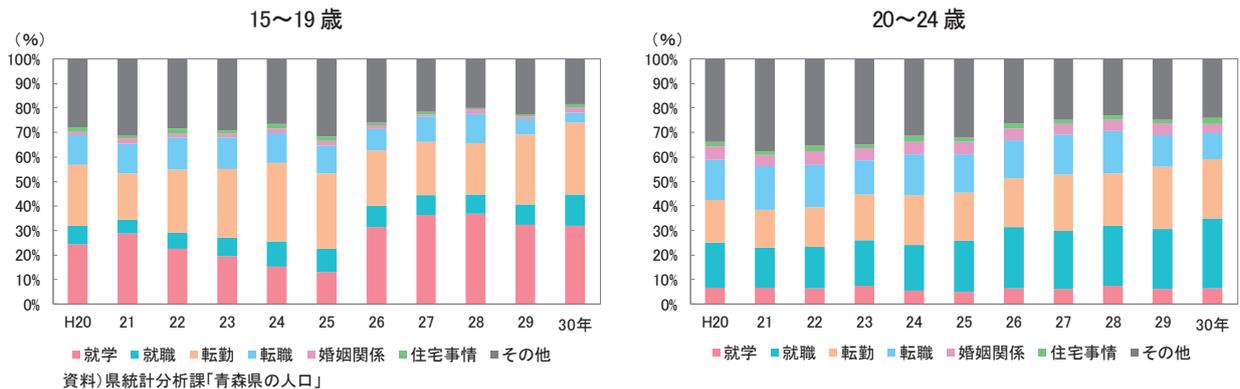


図 2-1-3 県外からの転入理由(15～24 歳(青森県))



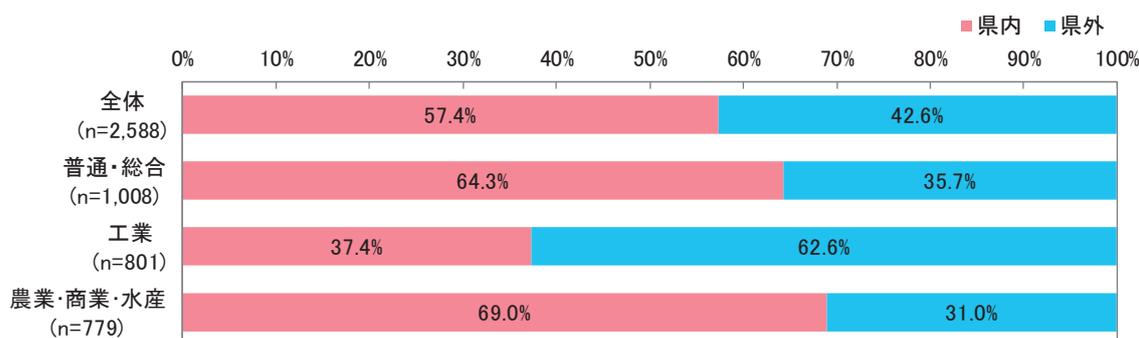
若い世代、特に「15～19歳→20～24歳」のコーホート変化率が1を大きく下回る「転出超過」は30年前から変わっていませんでした。(142 ページ)30年前も就職で県外に転出する割合は高かったと推測されますが、当時は県内企業の求人も少なく、県外就職も考えなければならない事情もあったと思われます。一方、近年は、県内企業の求人が増加し、県内での就職も考えられる状況にあるにもかかわらず、就職で県外に転出する若者の割合が依然として多く、また、就学で県外に転出した後、本県に戻ってこない若者の割合も多いということになれば、若者がどのようなことを重視して就業先を選択しているのかをみていく必要があります。

2 高校生の就職に対する意識

就職を希望する県立高校3年生(平成30年(2018年)9月1日時点)に対し、希望する就職先の県内・県外の別を調査したところ、全体の57.4%の生徒が県内就職を希望していました。ただし、学科別にみると、工業学科の生徒は、62.6%が県外就職を希望しており、他の学科とは異なる様相を示しました。技術面での知識を学び、実習経験も数多く積んできた工業学科の生徒の多くが県外就職を希望しているという事実は、貴重な人財の流出につながることになる、残念な状況であると言えます。

また、生徒が希望する就職先は、製造業、公務(他に分類されるものを除く)、建設業が上位を占めています。対する県内求人数は、製造業、建設業等で多くなっており、職業別でも「生産工程、輸送・機械運転、建設、運搬等の職業」が非常に多くなっています。これらを見ると、特に工業学科の生徒の多くが希望するであろう内容となっており、実際にも希望する生徒が多くなっていますが、それにもかかわらず、その多くが県外就職を希望しています。(図2-1-4～6)

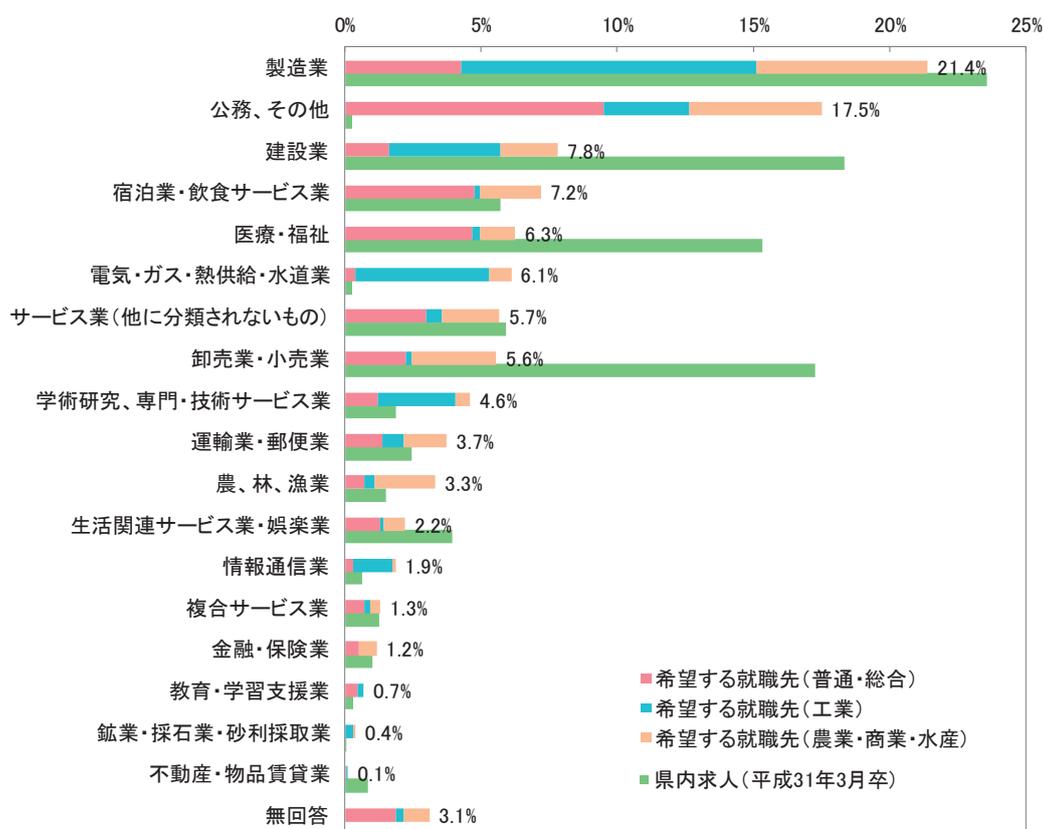
図2-1-4 生徒の希望する就職先(県内・県外)



資料)青森県「アウトルックレポート2019(資料編)」(2019年6月)

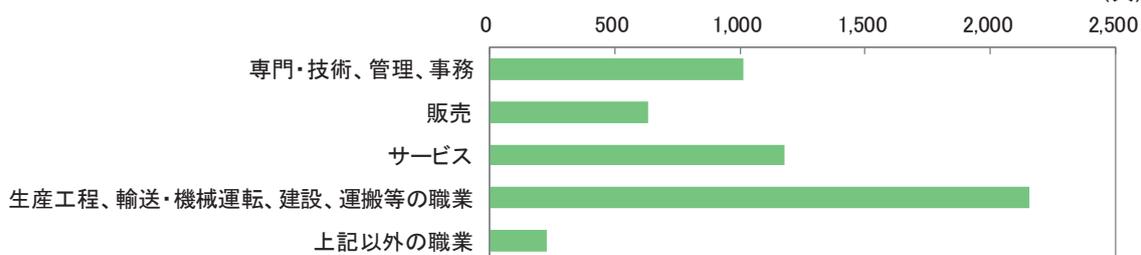
※「アウトルックレポート2019」は、「青森県基本計画『選ばれる青森』への挑戦」(計画期間:2019～2023年度)の新たな計画の体系に基づく政策の自己点検の結果等により、本県の立ち位置を様々な角度から多面的に捉え、本県が進むべき方向性について取りまとめたものです。

図 2-1-5 生徒の希望する就職先と新規学卒者(高校卒業者)の産業別求人(青森県)



資料) 青森県「アウトLOOKレポート2019(資料編)」(2019年6月)
青森労働局職業安定部「平成30年度労働市場年報(新規学卒者職業紹介状況)」

図 2-1-6 新規学卒者(高校卒業者)の職業別求人(青森県(平成 31 年 3 月卒)) (人)

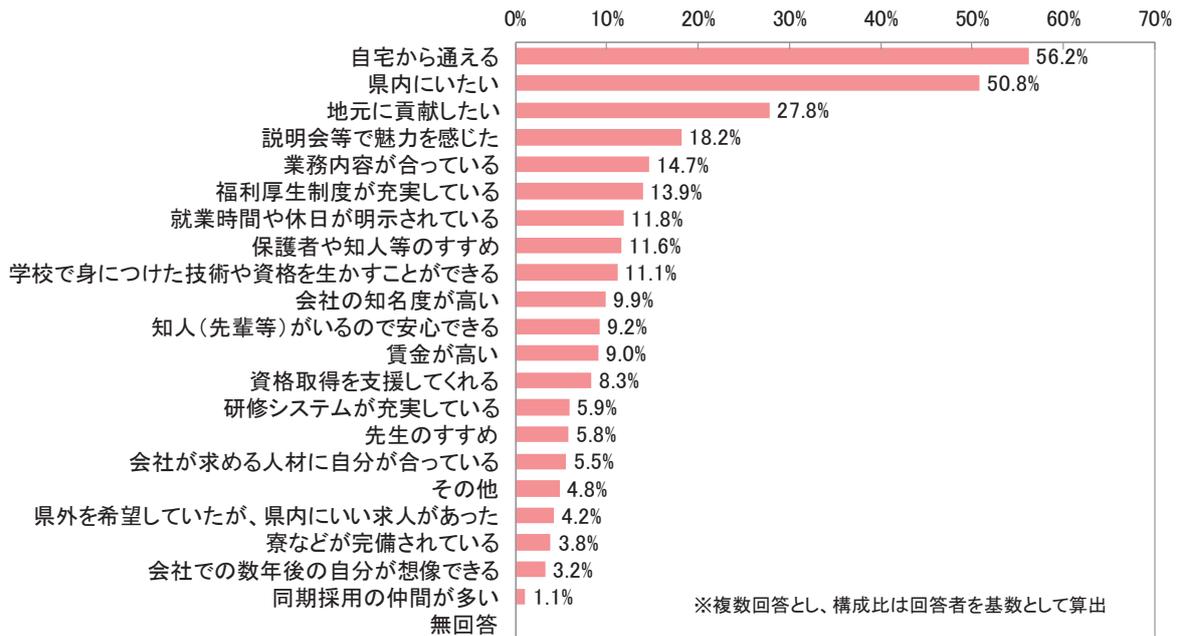


資料) 青森労働局職業安定部「労働市場年報(新規学卒者職業紹介状況)」

県内就職を希望する生徒にその理由を聞いたところ、「自宅から通える」や「県内にいたい」が 50%を超えており、他の理由に比べても極めて多くなっています。(図 2-1-7)

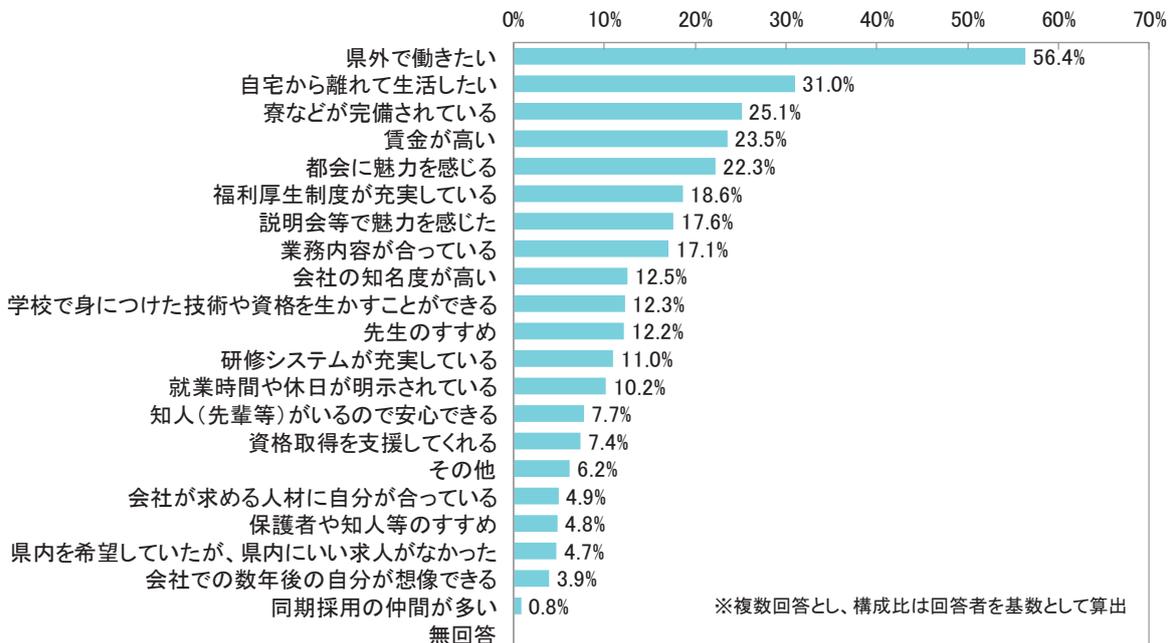
また、県外就職を希望する生徒にその理由を聞いたところ、「県外で働きたい」が 50%を超えているほか、「自宅から離れて生活したい」や「都会に魅力を感じる」も多くなっています。(図 2-1-8)

図 2-1-7 生徒が県内を希望した理由



資料) 青森県「アウトルックレポート2019(資料編)」(2019年6月)

図 2-1-8 生徒が県外を希望した理由

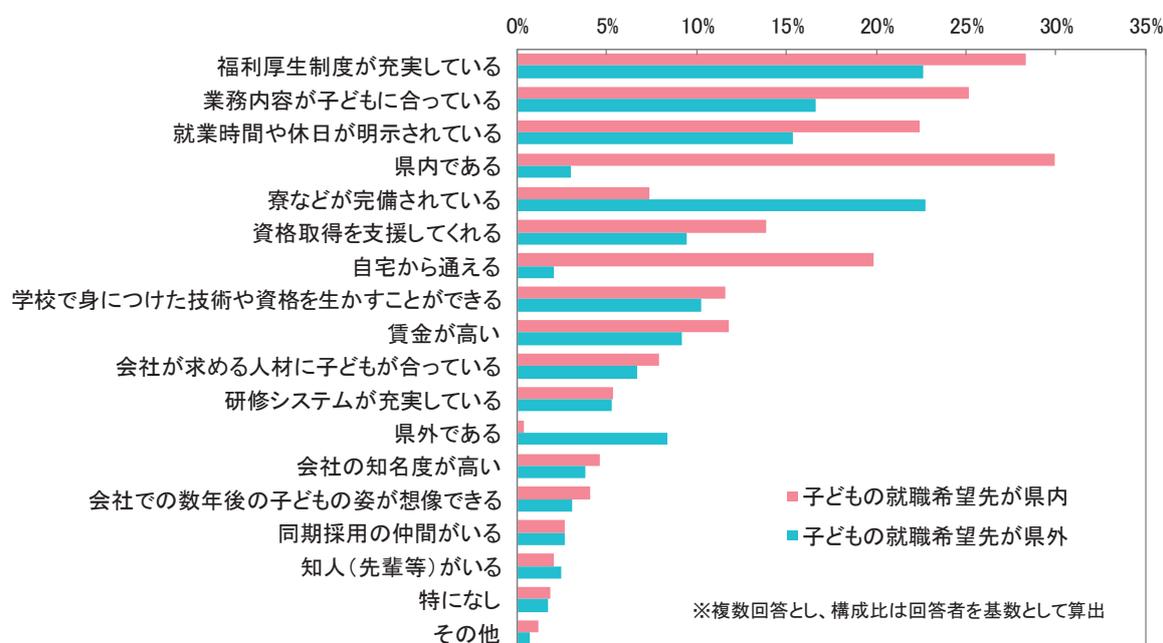


資料) 青森県「アウトルックレポート2019(資料編)」(2019年6月)

一方、県内就職を希望する生徒、県外就職を希望する生徒とも、「福利厚生制度が充実している」も上位の理由となっているほか、県内就職を希望する生徒では、「就業時間や休日が明示されている」が、県外就職を希望している生徒では、「寮などが完備されている」、「賃金が高い」にも関心を持っていることが分かります。加えて、「説明会等で魅力を感じた」、「業務内容が合っている」といったことも多く選ばれています。

このことについては、生徒の保護者が就職先に望むことに、「福利厚生制度が充実している」のほか、「就業時間や休日が明示されている」、「寮などが完備されている」、あるいは「業務内容が子供に合っている」が多くなっていることから、同じような視点を持ちながら就職先を選んでいく親子が多いと思われます。(図 2-1-9)

図 2-1-9 保護者が就職先に望むこと



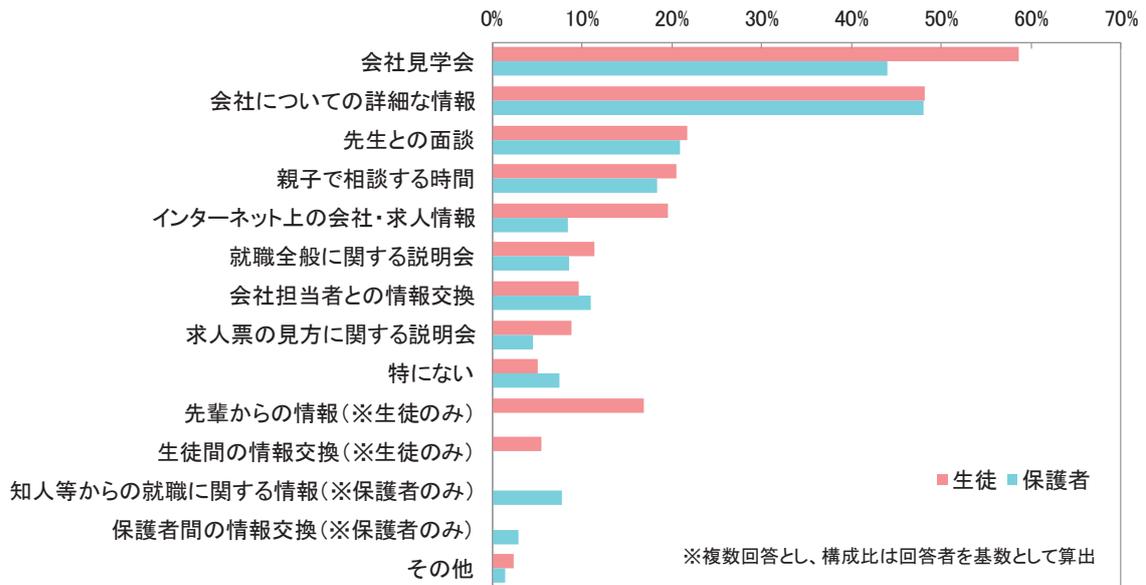
資料) 青森県「アウトルックレポート2019(資料編)」(2019年6月)

生徒及び保護者が就職先を決めるに当たって役立ったこと・あれば良かったと思うことに、「会社見学会」、「会社についての詳細な情報」が多くなっていることから、様々な機会をとらえ、県内就職先に関する情報やその魅力を積極的に伝え、分かってもらうことで、生徒が就職先の選択肢を広げていくことにつなげることが重要と考えられます。(図 2-1-10)

企業等としては、生徒が理由の上位に挙げている労働条件や福利厚生、あるいは業務内容に関することの更なる向上を図り、また、自社の強みをアピールしていくことを意識しながら取り組んでいくことが求められます。

また、生徒が就職先を考えるに当たって、保護者や先生の意向に大きく影響を受けていることにも改めて注目する必要があります。生徒にとって一番身近な存在であり、その将来を最も真剣に考えている保護者や先生の役割は大きいことから、協力し合いながら、生徒が就職先を選択するときの視点を提供していくことによって、県内就職という選択肢もあり得ると考えるようになっていくことが期待できると言えます。

図 2-1-10 就職先を決めるに当たり、役立ったこと・あれば良かったと思うこと



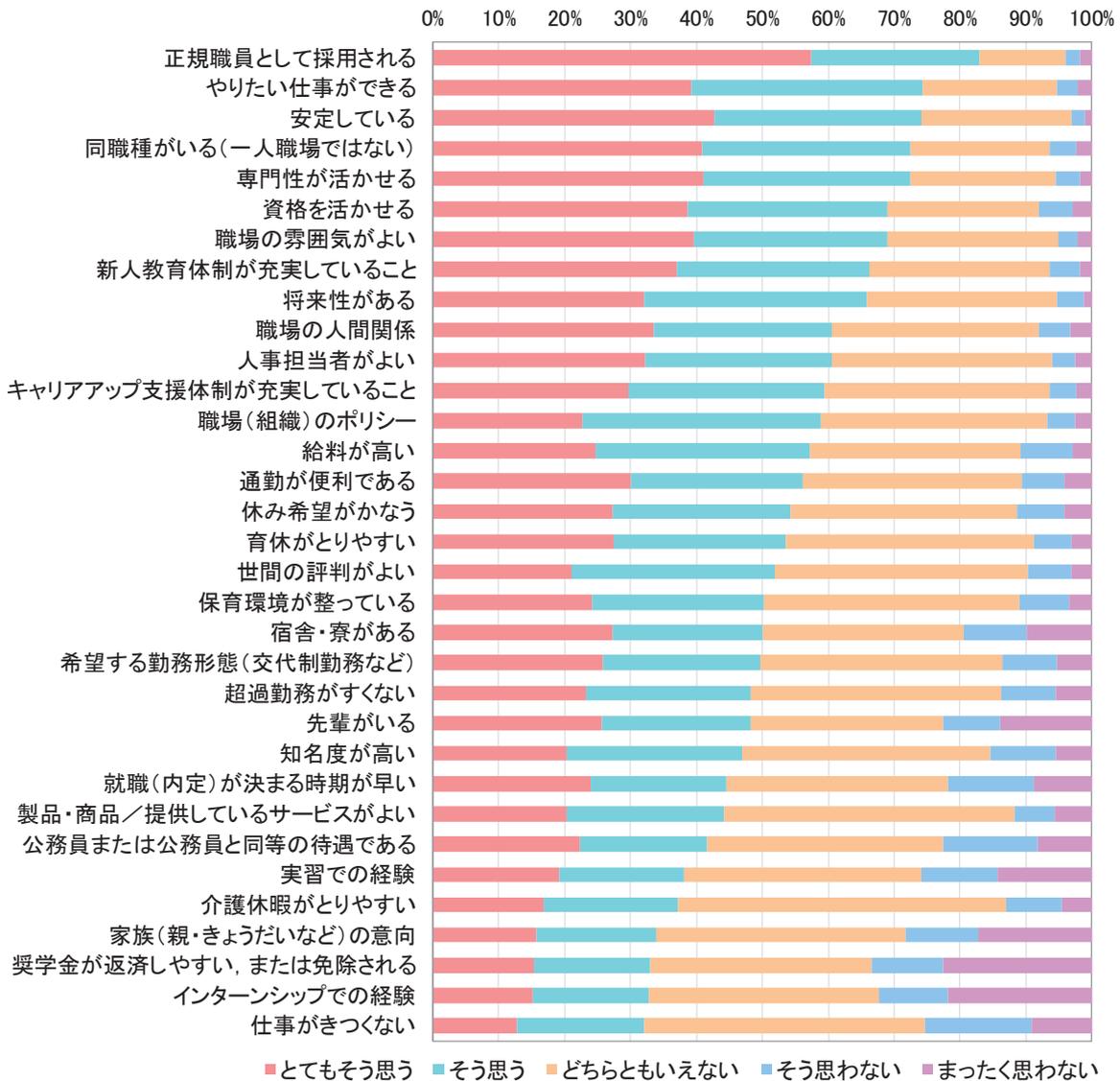
資料) 青森県「アウトルックレポート2019(資料編)」(2019年6月)

3 県内学生が就職先選択で重視したこと

次に、大学生等についてみていきます。

県内の大学、短期大学、高等専門学校最終学年に在籍する学生に対して、就職先選択で重視したこと(複数回答)を調査したところ、「とてもそう思う」「そう思う」の割合が最も多かったのは、「正規職員として採用される」や「安定している」、「将来性がある」といった安定性・将来性に関わるもののほか、「やりたい仕事ができる」、「専門性が活かせる」、「資格が活かせる」「新人教育体制が充実している」等の自らのキャリアに関わるもの、あるいは「同職種がいる(一人職場ではない)」、「職場の雰囲気がよい」、「職場の人間関係」等の職場環境に関わるものとなっています。(図 2-1-11)

図 2-1-11 学生が就職先を選択する際に重視したこと(複数回答)

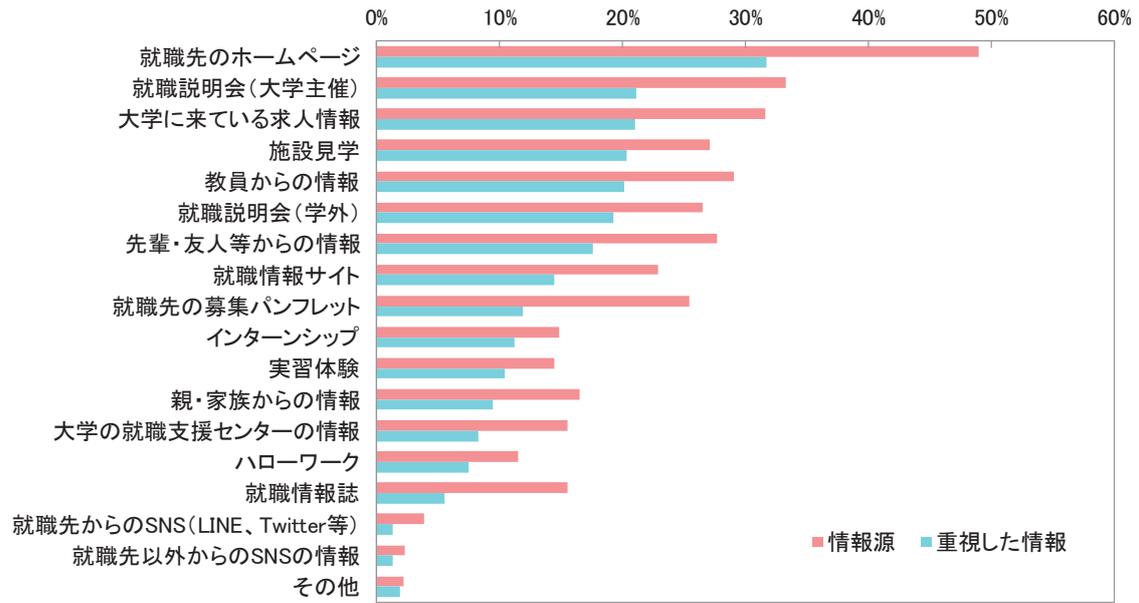


資料) 青森県「アウトルックレポート2014-2018(資料編)」(平成30年6月)
 ※アウトルックレポート2014-2018については、P132参照

学生は、安定性・将来性、自らのキャリア、職場環境といった、就職先そのものの魅力を重視して選択しているようです。このことから、高校生に対する取組と同様、様々な機会をとらえるなどして、県内就職先の魅力を積極的に伝え、分かってもらうことが必要です。

なお、学生に対して、就職先を選択した際の情報源の数(複数回答)を聞いたところ、平均4.16件で、重視した情報源の割合をみると、「就職先のホームページ」が最も多く、次いで「就職説明会(大学主催)」、「大学に来ている求人情報」の順となっています。一方、「施設見学」や「インターンシップ」、「実習体験」は、情報源としてはそこまで多くはないものの、重視した割合は比較的高くなっており、実際に現場を目にし、体験して得られた情報を重視していることがうかがえます。(図2-1-12)

図 2-1-12 学生が就職先を選択した際の情報源(複数回答)



資料) 青森県「アウトルックレポート2014-2018(資料編)」(平成30年6月)

第2節 新たな就業者の確保に向けた視点

学卒者の就職による県外流出が減少し、県内就職者数が増えれば、本県の労働力人口が増えることになり、労働力不足の解消につながっていきます。しかし、それだけで全てが解決できるわけではありません。

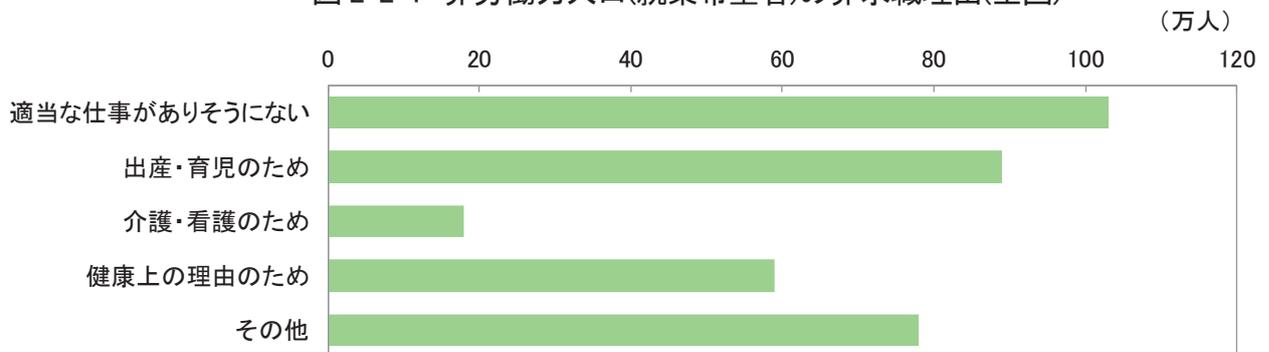
更に労働力を確保していくためにまず考えられることは、現実には就業していない非労働力人口や完全失業者が就業するようになることです。ここでは、非労働力人口が就業しない、あるいは完全失業者が就業できずにいるのはどうしてなのか、非労働力人口や完全失業者が就業するようになるにはどのような対応策があるのか、そのほか、新たな就業者の確保に向けての取組などを考えていくに当たっての視点をみていきます。

1 就業を希望しても求職活動しない理由

非労働力人口には、全く就業を希望していない者が含まれるのはもちろんですが、就業は希望しているものの、何らかの理由で求職活動していない者も含まれています。全国の例になりますが、就業を希望しているのに求職活動しない者にその理由を調査したところ、「適当な仕事がありそうにない」、「出産・育児のため」の順に多くなっています。(図2-2-1)

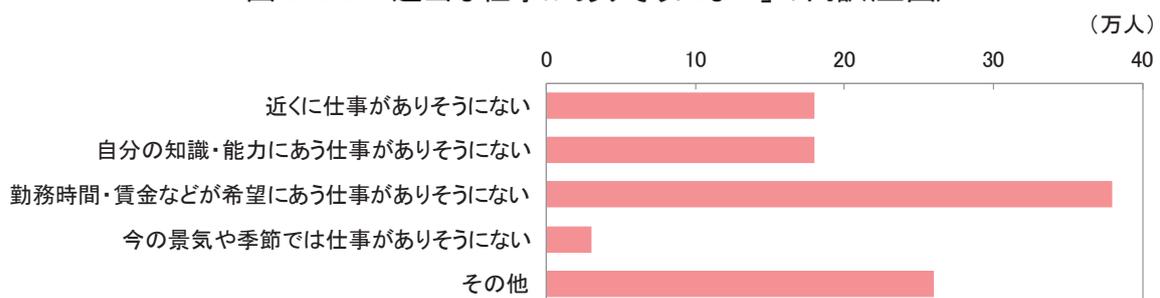
さらに、求職活動しない理由として最も多い「適当な仕事がありそうにない」の内訳をみると、「勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない」が最も多くなっています。(図2-2-2)

図2-2-1 非労働力人口(就業希望者)の非求職理由(全国)



資料)総務省「平成29年労働力調査(詳細集計)」

図2-2-2 「適当な仕事がありそうにない」の内訳(全国)



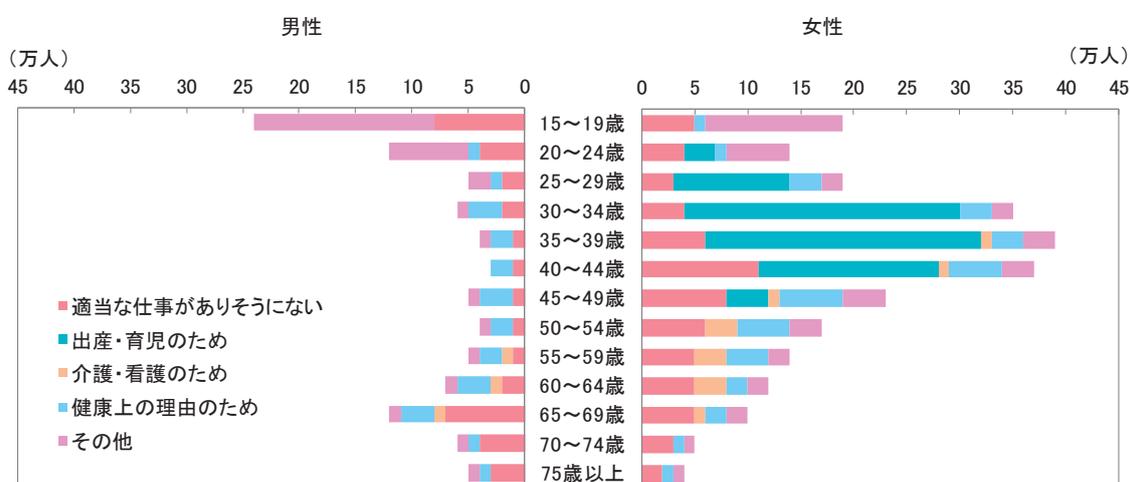
資料)総務省「平成29年労働力調査(詳細集計)」

また、男女別年齢別にみると、男性が求職活動しない理由(その他を除く)では、15～29歳及び65歳以上は「適当な仕事がありそうにない」が多く、30～64歳では「健康上の理由のため」が多くなっています。なお、もともと20～59歳の非労働力人口は非常に少なく、この年代が求職活動をせずに就業していないのには、相応の理由があつてのこととと思われます。

一方、女性が求職活動をしない理由では、25～44歳は、「出産・育児のため」が半分以上を占めており、45歳以降は「適当な仕事がありそうにない」が多くなっています。「適当な仕事がありそうにない」の内訳では、30～64歳で「勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない」の選択が目立っています。(図2-2-3～4)

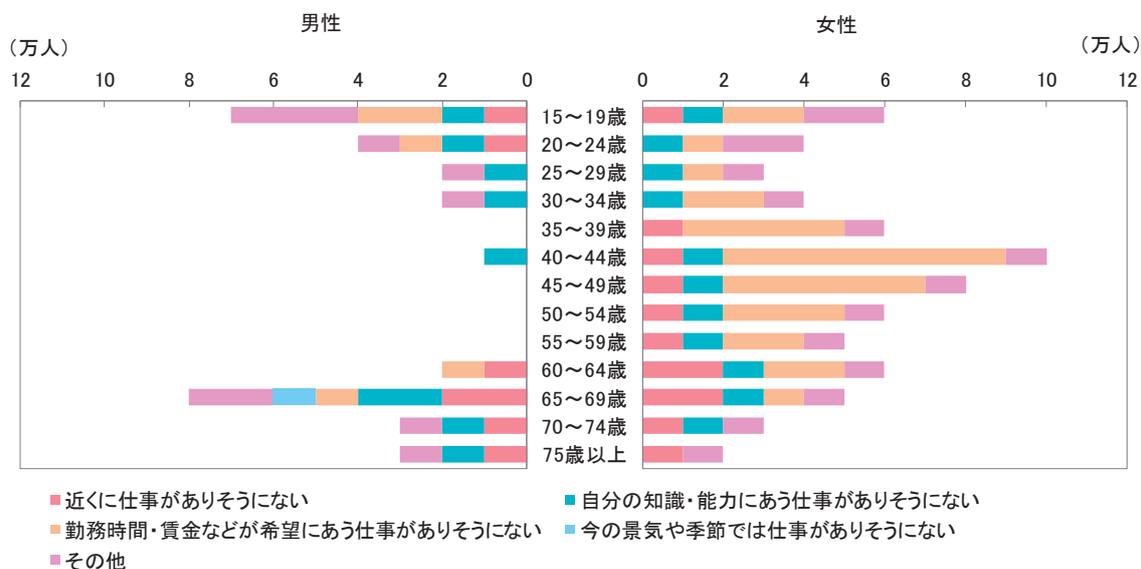
そして、本県においても、おおむね全国と同様の傾向があるものと思われます。

図2-2-3 男女別年齢別非労働力人口(就業希望者)の非求職理由(全国)



資料)総務省「平成29年労働力調査(詳細集計)」

図2-2-4 男女別年齢別「適当な仕事がありそうにない」の内訳(全国)



資料)総務省「平成29年労働力調査(詳細集計)」

男性については、非労働力人口が比較的多めになっている65～69歳で、就業を希望しているが「近くに仕事がない」あるいは「自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない」ために求職活動しないのは、退職してそれほど経っていない中で、自らのキャリアを踏まえたときに、適当な仕事が見つからないということが背景の一つと考えられ、条件さえ整えば即戦力として働ける余地があるのではないかと推測されます。

また、女性が就業を希望しながらも「出産・育児のため」に求職活動しないのは、就業したくても状況が叶わないということと恐れ、出産・育児による離職率が25～34歳で高くなっていることと表裏の関係にあると思われます。結婚による離職率が25～29歳で最も高いこともその後の出産・育児が想定されうることからすれば同様に考えることができます。さらに言えば、50～64歳が求職活動しない理由に「介護・看護のため」が一定程度出てきていますが、介護・看護による離職率について、女性はその年代で高くなっており、男性が全世代通じて低いことと対照的です。(図2-2-5～7)

出産・育児、介護・看護いずれも、希望しても就業できる状況にないということでは変わりないと思われませんが、「勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない」ため求職活動しないとするものも一定程度あることと併せ考えると、これらの状況にあっても働けるような就業環境や労働条件の整備次第では就業の余地もあり得るのではないかと推測されます。

図2-2-5 出産・育児による女性の離職率(全国)

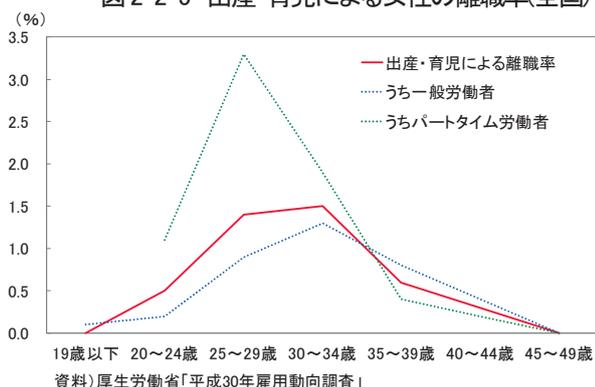


図2-2-6 結婚による女性の離職率(全国)

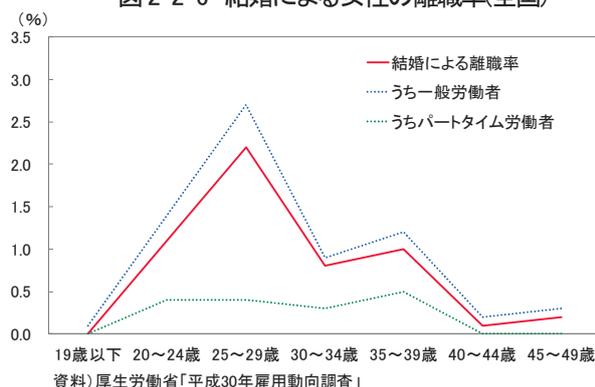
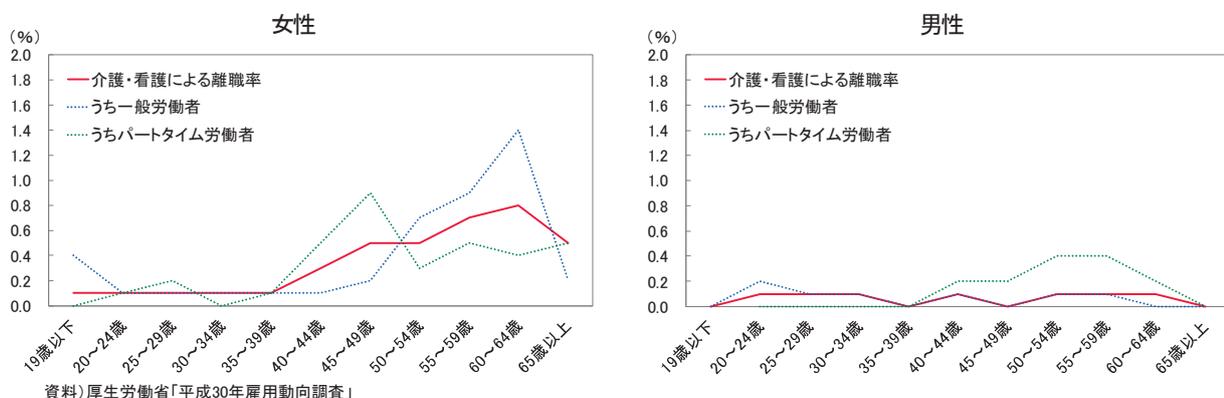


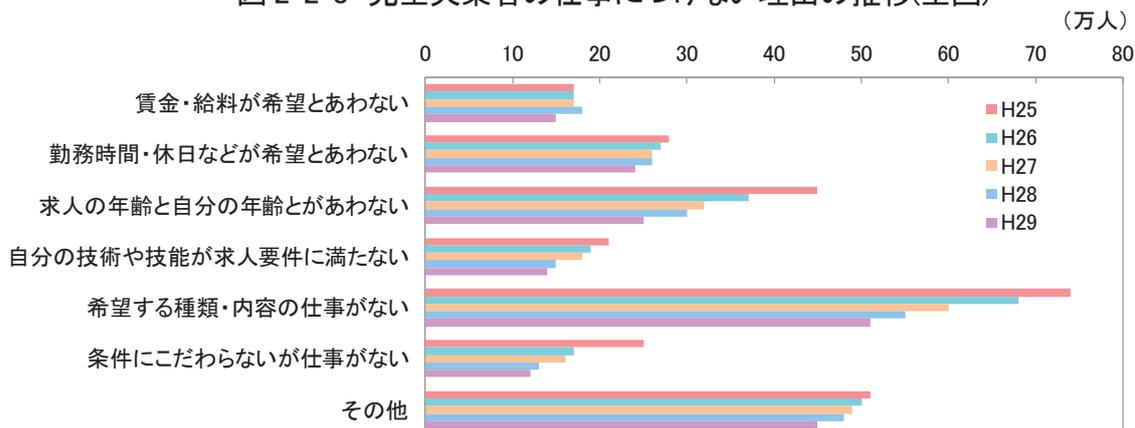
図2-2-7 介護・看護による離職率(全国)



2 求職活動しても仕事に就けない理由

次に、これも全国の例になりますが、求職活動をしているにもかかわらず完全失業者が仕事に就けない理由をみると、「希望する種類・内容の仕事がない」が最も多く、次いで、「求人との年齢と自分の年齢とがあわない」、「勤務時間・休日などが希望とあわない」の順に続いています。(図2-2-8)

図 2-2-8 完全失業者の仕事につけない理由の推移(全国)



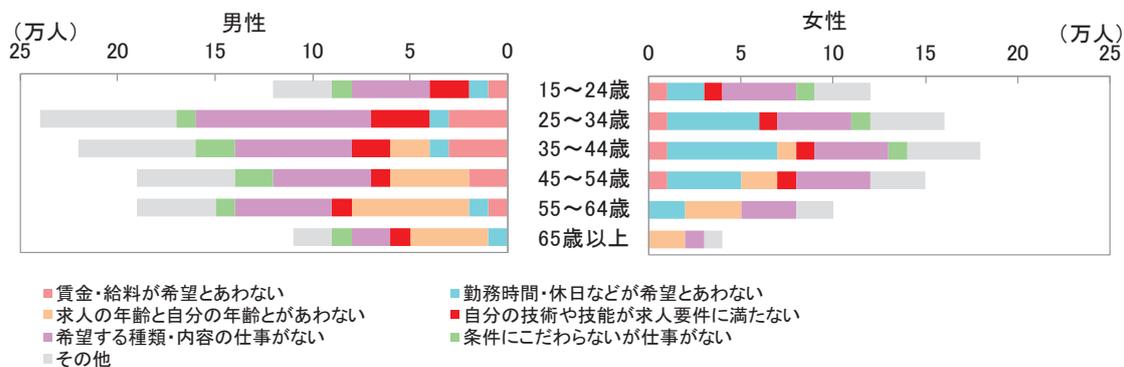
資料)総務省「労働力調査(詳細集計)」

また、男女別年齢別にみると、男性は、54歳までは「希望する種類・内容の仕事がない」が多く、55歳以降では「求人との年齢と自分の年齢とがあわない」が多くなっています。

女性は、「勤務時間・休日などが希望とあわない」や「希望する種類・内容の仕事がない」が多く、特に25～44歳では「勤務時間・休日などが希望とあわない」が最も多くなっています。(図2-2-9)

非労働力人口が求職活動しない理由の場合と同様、本県においても、おおむね全国と同様の傾向があるものと思われます。

図 2-2-9 男女別年齢別完全失業者の仕事につけない理由(全国)

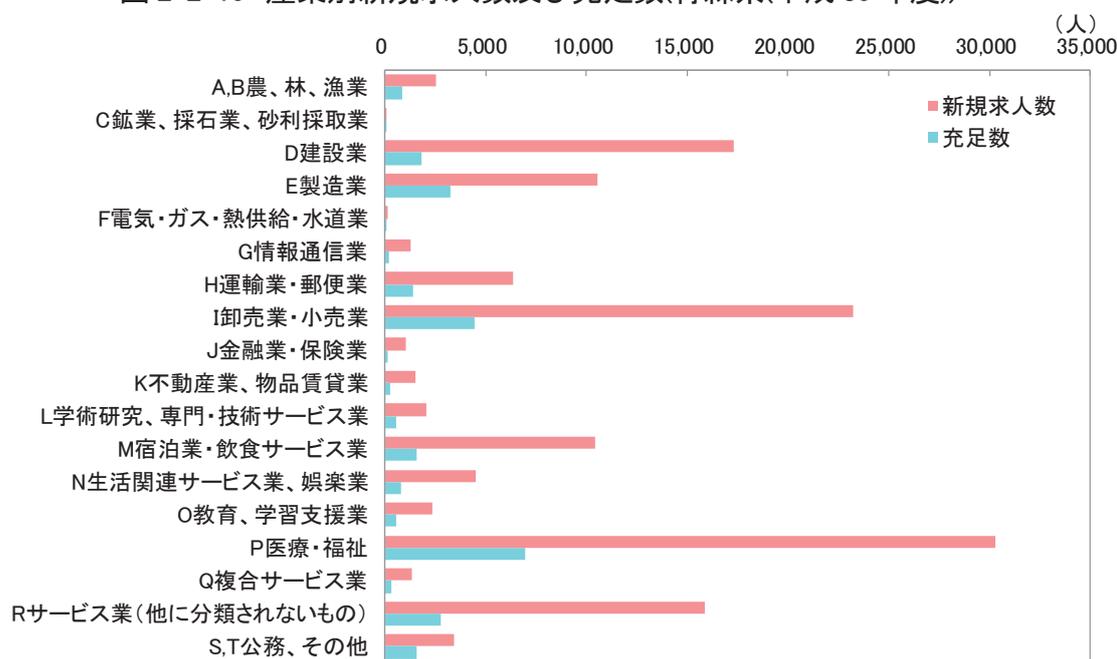


資料)総務省「平成29年労働力調査(詳細集計)」

完全失業者が「希望する種類・内容の仕事がない」ために仕事に就けないという場合、従来であればそもそもの求人が少ないことがその一因であったと考えられますが、有効求人倍率が1倍を超えるようになった近年は、求人数が増え、仕事を選択することができるようになってきていることからすると、雇用のミスマッチが進んでいるということになります。平成30年度(2018年度)の新規求人数と充足数の差は各産業とも大きくなっており、特に「医療・福祉」、「卸売業・小売業」、「建設業」は求人数も多い分、これらの充足率が低くなっています。(図2-2-10)

第1章でみたように、求職者が減少し続けていることを併せ考えると、企業側もミスマッチとなっている要因を情報収集しながら、自社、あるいはその産業や業種を選択してもらうためにはどのような方策をとればよいのかについて検討し、実施していく必要があります。

図2-2-10 産業別新規求人数及び充足数(青森県(平成30年度))

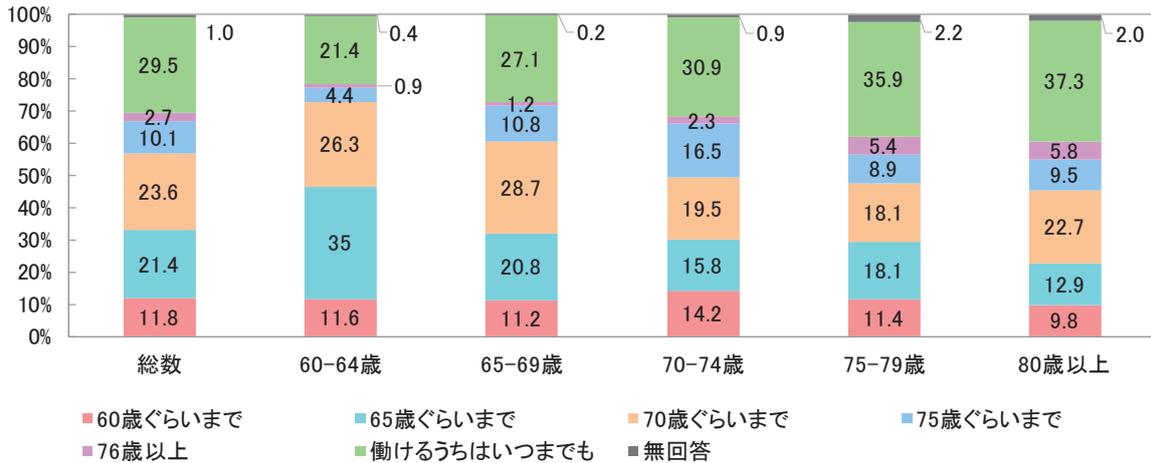


資料) 青森労働局「平成30年度労働市場年報(一般職業紹介状況)」

また、「勤務時間・休日などが希望とあわない」ために仕事に就けない女性が25～34歳、35～44歳で特に多くなっていますが、この中には、出産・育児で離職した女性も相当数いると思われる、ここでも就業環境や労働条件に左右されていることが分かります。

更に、年齢層が上がるに従って、「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」ために仕事に就けないとするものが増えてきますが、「働けるうちはいつまでも」働きたいという60歳以上が多くなっていることから、企業側も、これまでの慣例にとらわれずに、仕事の内容に応じた求人年齢や勤務形態等を考えていくことが求められます。(図2-2-11)

図 2-2-11 年齢別就労希望年齢の割合(全国)



資料)内閣府「平成25年度高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」

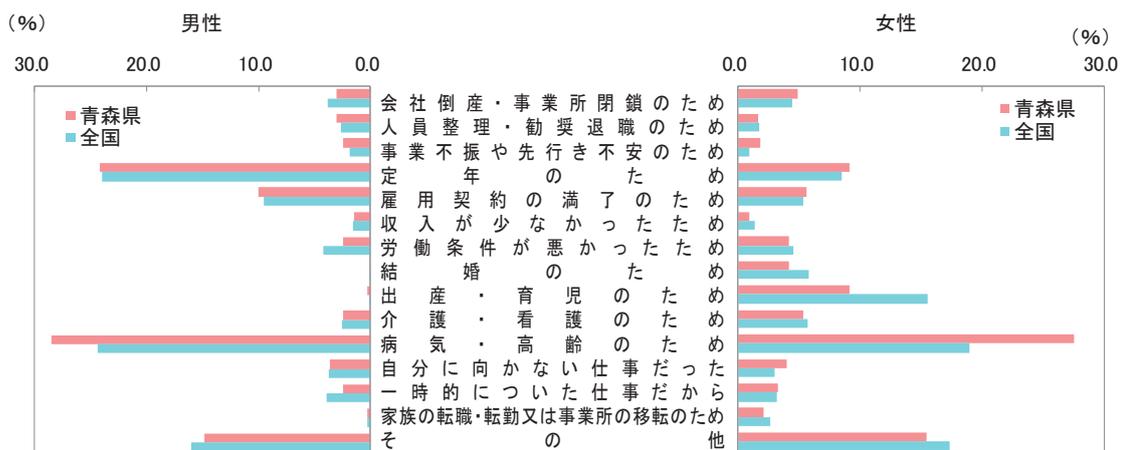
3 前職の離職理由

労働者の離職は、完全失業者や非労働力人口の増にもつながりかねません。

離職後に就業していない者の前職の離職理由をみると、男性は、本県、全国とも、「病気、高齢のため」、「定年のため」、「雇用契約の満了のため」の割合が高く、本県では特に「病気、高齢のため」の割合が全国より高くなっています。

一方、女性は、本県、全国とも、「病気、高齢のため」、「出産・育児のため」、「定年のため」が多いことは共通していますが、本県は、全国に比べて、「病気、高齢のため」の割合が高く、「出産・育児のため」の割合が低くなっています。(図 2-2-12)

図 2-2-12 男女別無業者(離職非就業者)の前職の離職理由

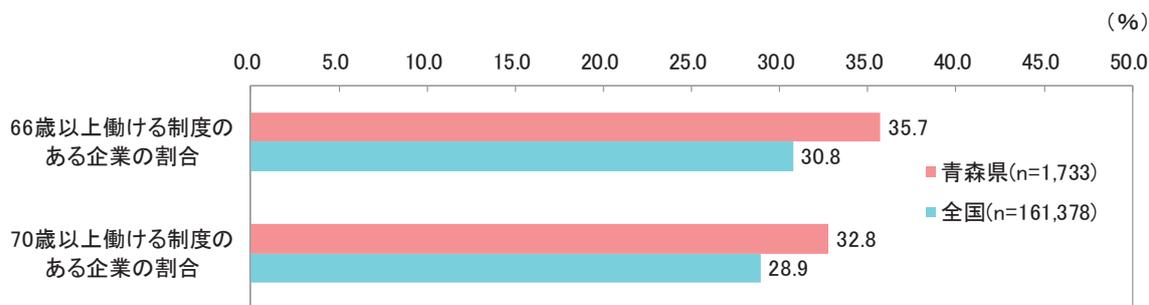


資料)総務省「平成29年就業構造基本調査」

「定年のため」あるいは「雇用契約の満了のため」に離職し、その後就業していない場合には、働く意欲があり、条件さえ整えば、就業する余地があると考えられます。

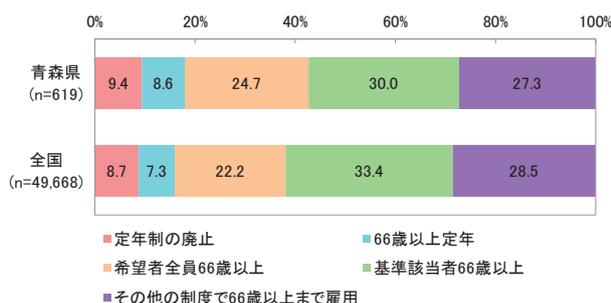
例えば、従業員 31 人以上の県内企業のうち、66 歳以上働ける制度のある企業が 35.7%、70 歳以上働ける制度のある企業が 32.8%と全国よりも高く(令和元年(2019 年)6 月 1 日現在)、高齢であっても就業できる環境が整ってきていることもあり、60 歳以上の常用労働者数は年々増加し、常用労働者に占める割合も増加しています。このような取組も参考にしながら、「定年のため」に離職し、その後就業していない者のキャリアを活かしていくことも重要です。(図 2-2-13~16)

図 2-2-13 66 歳以上働ける企業の状況



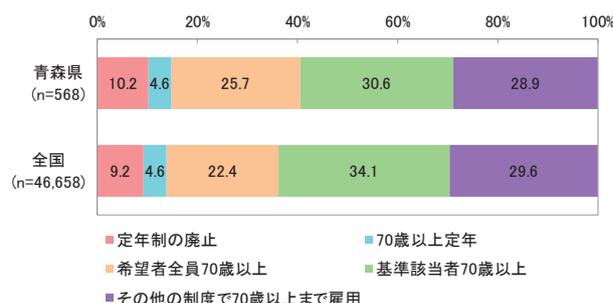
資料)厚生労働省、青森労働局「令和元年『高齢者の雇用状況』集計結果」

図 2-2-14 66 歳以上働ける制度のある企業の状況



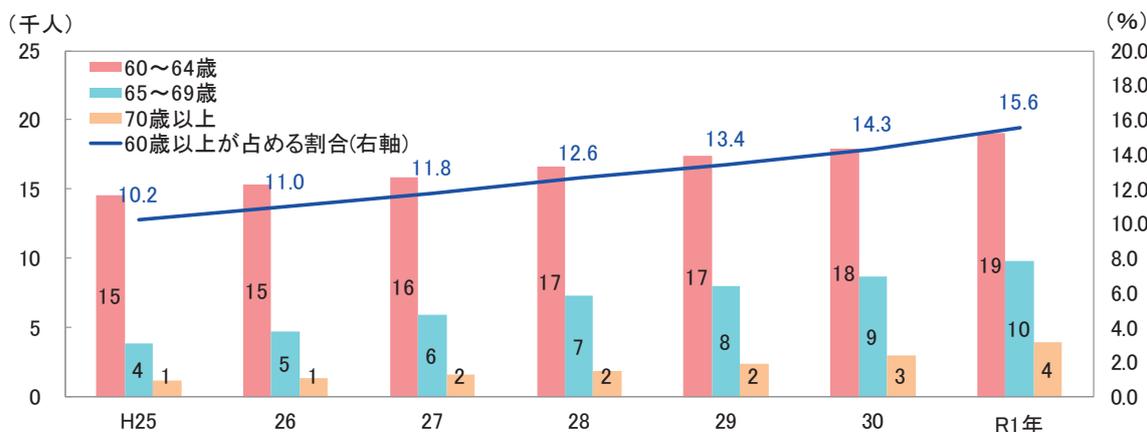
資料)厚生労働省、青森労働局「令和元年『高齢者の雇用状況』集計結果」

図 2-2-15 70 歳以上働ける制度のある企業の状況



資料)厚生労働省、青森労働局「令和元年『高齢者の雇用状況』集計結果」

図 2-2-16 年齢別常用労働者数と 60 歳以上が占める割合(青森県)



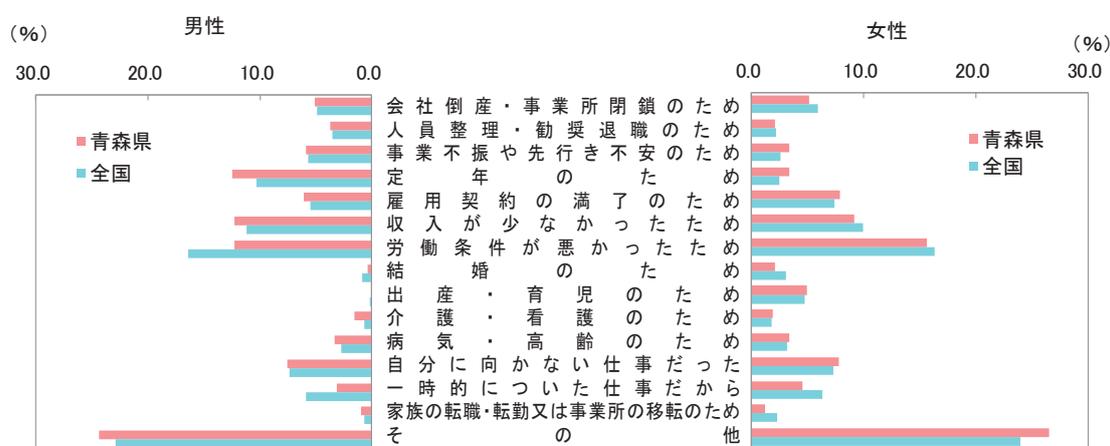
資料)青森労働局「令和元年『高齢者の雇用状況』集計結果」

また、女性が離職し、その後就業していない主な理由の一つである「出産・育児のため」については、就業を希望する非労働力人口が求職しない理由にもなっており、これまでみてきたように、就業環境や労働条件を整備することで就業につながることを期待できます。

次に、一旦離職したものの、転職して就業した者の前職の離職理由もみてみます。男性は、本県、全国とも、「労働条件が悪かったため」が高かったほか、本県では、「定年のため」、「収入が少なかったため」も高くなっています。

一方、女性は、本県、全国とも、「労働条件が悪かったため」や「収入が少なかったため」が多くなっています。(図 2-2-17)

図 2-2-17 男女別有業者(転職就業者)の前職の離職理由



資料) 総務省「平成29年就業構造基本調査」

離職後に就業していない場合もそうですが、「会社倒産・事業所閉鎖のため」や「人員整理・勸奨退職のため」といった従来からの典型的な離職理由の割合はそれほど高くありません。一方、「労働条件が悪かったため」や「収入が少なかったため」といった労働条件に関わる理由で離職するという状況は、求人が少なかった以前にはあまり考えられなかったと思われませんが、有効求人倍率が1倍を超える現在、労働者が企業を選択する主導権を持っていることがうかがえます。

また、「定年のため」に離職したものの、その後就業している割合が高いということは、先ほどみたように、高齢者でも就業できる環境が整ってきていることを表しており、そのような環境整備が本県の労働力確保につながっていくと言えます。

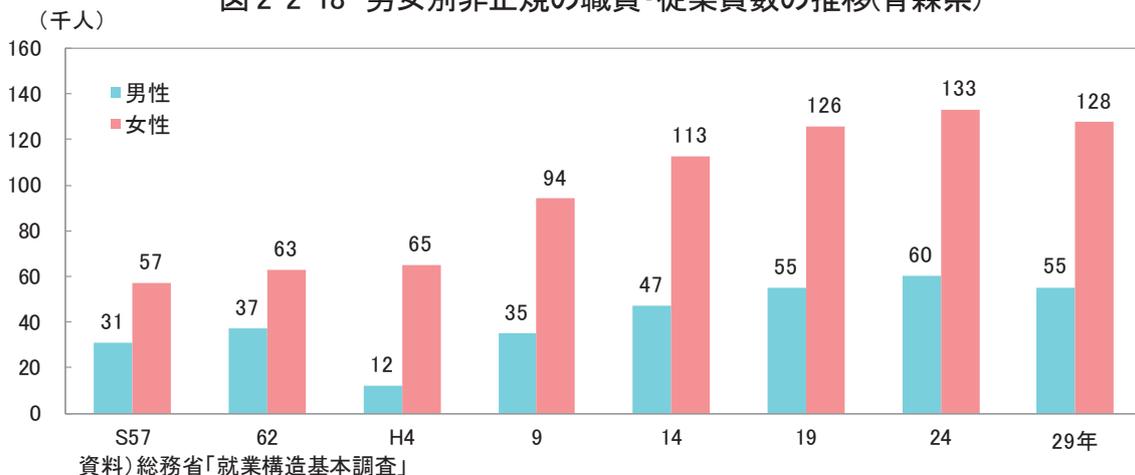
4 非正規の形態に就いている理由

ここからは、非労働力人口や完全失業者以外の新たな就業者の確保に向けての取組の対象について考えていきます。

就業の形態には正規・非正規があり、就業者の事情等により非正規の形態についている場合があります。本県の非正規の職員・従業員数の推移をみると、平成9年(1997年)以降はおおむね増

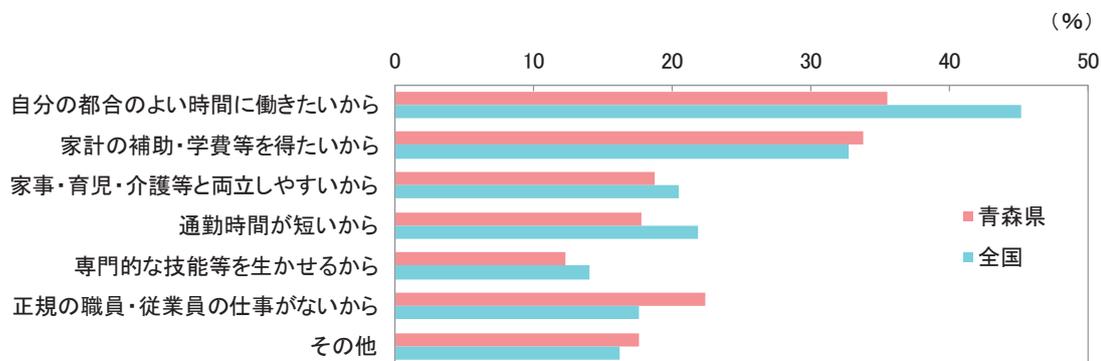
加傾向にあり、うち女性が7割を占めています。(図2-2-18)

図2-2-18 男女別非正規の職員・従業員数の推移(青森県)



非正規の形態についている理由(複数回答)をみると、本県、全国とも、「自分の都合の良い時間に働きたいから」が最も多く、次いで「家計の補助・学費等を得たいから」が多くなっています。また、本県では、「正規の職員・従業員の仕事がないから」も多くなっています。(図2-2-19)

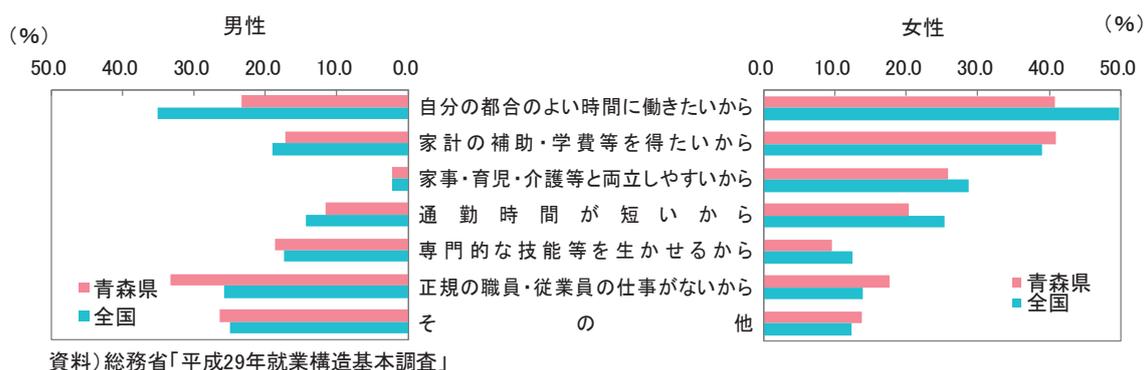
図2-2-19 非正規の職員・従業員が現職の雇用形態についている理由(複数回答)



これを男女別にみると、男性は、本県、全国とも「自分の都合の良い時間に働きたいから」が多くなっていますが、本県では「正規の職員・従業員の仕事がないから」が最も多くなっています。

また、女性は、全国では「自分の都合の良い時間に働きたいから」が最も多くなっていますが、本県では「家計の補助・学費等を得たいから」が最も多くなっており、「自分の都合の良い時間に働きたいから」もほぼ同じ程度に多くなっています。(図2-2-20)

図 2-2-20 男女別非正規の職員・従業員が現職の雇用形態についている理由(複数回答)



本県、全国、また男女とも、「自分の都合の良い時間に働きたいから」非正規の形態についている場合が多くなっていますが、自身のライフスタイルに合った働き方を選択しようとするものと思われる。

また、本県男性が非正規の形態についている最も多い理由の「正規の職員・従業員の仕事がないから」ということについては、本人にとっては不本意な状態にあるものですが、有効求人倍率が1倍を超えている昨今、希望する職種との関係でミスマッチとなっているか、年齢制限にかかっているか等が考えられます。一方、本県女性が非正規の形態についている最も多い理由の「家計の補助・学費等を得たいから」ということについて、従来から女性が就業する際の理由としてよく聞かれるものです。男女とも、これらの理由は、そうせざるを得ないという事情があってのものと言えます。

非正規の形態についている者自体は、既に就業している者になりますが、その理由の背景を理解することで、現在就業していない者を非正規の形態で採用する、あるいは、非正規の形態についている者を正規の形態で採用するための方策を考える際の視点になり得ると思われる。

5 就業先選択に対する考え方の多様化への対応

有効求人倍率が極めて低かった頃は、就業先の選択肢が多くないことから、自らの希望よりもまずは就業できることを第一にしていたと思われる。ところが、これまでみてきたように、近年は、賃金や勤務時間・休日といった労働条件を優先して就業先を選択しようとする者も多いようです。また、自身の生活やキャリアに沿った形で就業できれば、結婚・出産後や退職後の就業を希望する者も多くなると考えられます。このように、就業先選択に対する考え方は、個々の事情に応じたもの、すなわち多様化が進んできていると言えます。

一方、企業等の側からすれば、希望する就業環境や労働条件を整備することはそうそう簡単なことではなく、様々な課題をクリアする必要があると思われるが、現在の労働力不足に対応していくためにも、これまでと同じ枠組や考え方にとどまらない、柔軟な発想をもって考えていく必要があります。例えば、ワークシェアなどの新たな仕組みの導入や、テレワーク・リモートワークなどのICTの活用、同業者あるいは異業種との連携・コラボなどの取組を通じて多様な就

業環境を整備していくことで、その企業の魅力度が高まり、就業を希望する者も増えていくと考えられます。

なお、多様化する就業先選択に対する考え方への対応は、現在取り組まれている「働き方改革」と相通じるものです。厚生労働省によれば、「働き方改革」とは、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革で、我が国が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を十分に発揮できる環境を作ることが必要であり、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることが掲げられており、ここまで考察してきた本県の労働力確保に向けて取り組んでいくときの視点や方向性と通じるものがあります。

【参考1】 中小企業・小規模事業者の働き方改革について

厚生労働省では、中小企業・小規模事業者の働き方改革について、取り組む意義を次のように考えており、人手不足解消につながることを強調しています。

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

取組に当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。

資料)厚生労働省パンフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」(2019年4月)

【参考2】 外国人の雇用動向

全都道府県で有効求人倍率が1倍を超えている現状では、労働力を県内で確保するだけでなく、県外から確保することも難しいことから、近年は、国外から確保しようとする取組、すなわち外国人の雇用が注目を浴びています。

本県で外国人労働者を雇用している事業所数及び外国人労働者数は増加の一途をたどっており、これを在留資格別にみると、「技能実習」が6割以上を占めています。(図2-2-21～22、表1)

「技能実習」による外国人の雇用は、制度上一定の年数で帰国しなければならないことから、定着に難があるものの、既に本県の労働力確保にも一定の役割を担っています。一方で、待遇面や人間関係などが課題として挙げられており、外国人の雇用を継続していくためには、これらのことに留意することが大事であると思われます。

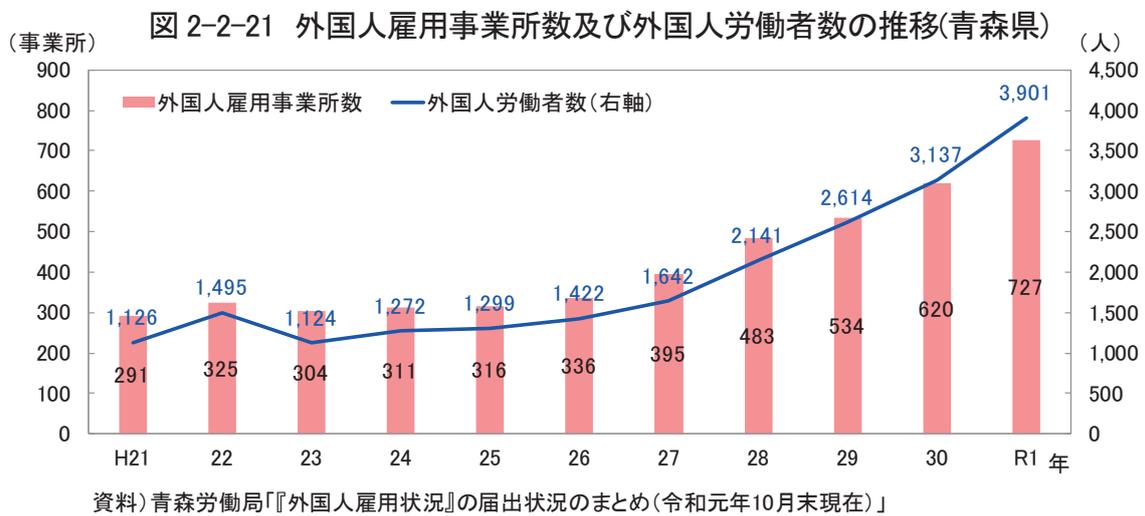


図 2-2-22 外国人労働者の在留資格別割合(青森県)

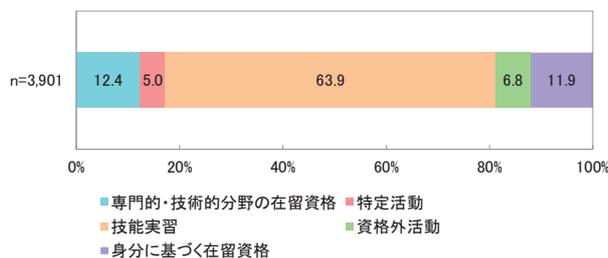


表 1 外国人労働者の在留資格の分類

分類	例
①専門的・技術的分野の在留資格	技術・人文知識・国際業務、外交、医師等在留資格「特定技能」を含む
②特定活動	外国人建設就労者、ワーキングホリデー等
③技能実習	開発途上国への国際協力を目的としたもの
④資格外活動	留学生等
⑤身分に基づく在留資格	永住者、定住者、日本人の配偶者等

資料) 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(令和元年10月末現在)」ほか

おわりに

現在の本県における労働力不足は、ここ10年程度の間には発生したものであり、有効求人倍率の上昇や充足率の下降と軌を一にした動きとなっています。本来、有効求人倍率の上昇は喜ばしいことであるはずですが、求職者数の減少が有効求人倍率の上昇に影響を及ぼす度合いが高まっており、その結果として労働力不足を引き起こしているという状況となっています。このことから、少子高齢化が進んでいる中であって、新たな労働者となっていく若い世代の以前と変わらない県外流出やシニア世代退職後の労働市場からの退出、そして、就業していない女性の多さが求職者数・充足数の減少に深くかかわっているということをこれまでも増してしっかりと認識することが重要です。

その上で、本書では、本県の喫緊の課題となった労働力確保に取り組むに当たっての視点や方向性について、新規学卒者の県内就職を増やすことと新たな就業者の確保の可能性(いわゆる「潜在的」な労働力の取り込み)の2つの側面から、意識調査等の定性的なデータをもとにアプローチしました。この分析を通じて、高校生等が就職先を選ぶ際に重視することや、「ライフスタイルに合った働き方」がキーワードとして浮かび上がってきました。

さらに、本書の作成に専門的観点からの御助言等をいただいている青森県地域経済研究会の皆様にご執筆いただいた「コラム」では、今回のテーマに沿った様々な取組の御紹介や新たな視点の御提示により、今回の考察を深めていただいております。

なお、本書では労働力不足を総論的に考察しましたが、労働力不足の具体的な状況は、個々の現場により異なります。働く人が足りないという場合であっても、新しく仕事に就く人が足りないのか、その仕事を辞める人が多いのか、若い人が足りないのか、技術や経験を持った人が足りないのかなどによって、対応が異なってくると考えられます。また、産業や職業によっても求人・求職の状況は異なっており、雇用のミスマッチという実態もあります。本書での現状分析及び考察をベースにしなが、改めて個々の実態に応じた分析及び考察をしていく必要があると考えます。

私たちは、労働力不足という、これまでに経験したことのない、従来であれば想像もつかなかったような事態に直面しています。昔の本県の労働・雇用の実態を知っていれば、有効求人倍率が1倍を超える日がくるとは思ってもみなかったでしょう。

しかし、全都道府県で有効求人倍率が1倍を超え、全国的に人口減少や少子化・高齢化が始まっているという現実の前では、労働力不足は、もはや本県だけの課題ではありません。このような状況の中、若者や女性の県内定着につながる取組を強力に推進していく必要があるほか、県内の各企業や事業所も「働く場」として選ばれるためには、どのような対応が必要か、それぞれが労働力不足を自分事として捉えるとともに、一緒になって考え、克服していくことが重要であると言えます。