

長野県における雇用情勢

1. リーマンショック以降の雇用状況

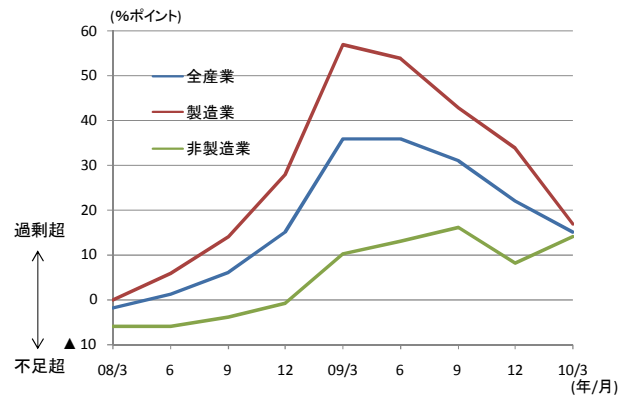
- リーマンショック以降、長野県の生産は内外の需要減退を受けて急速に減少したが、09/3月をボトムにその後は内外の政策効果等を背景に持ち直し、足もとでは緩やかに増加している。こうした生産の動きに伴い、減少局面では製造業を中心に雇用人員の過剰感が大きく高まったが、このところ過剰感は幾分和らいできている（雇用人員判断D.I.<全産業>：ピーク 09/3、6月+36→直近 10/3月+15）。

(図表1) 長野県の鉱工業生産指数(季節調整済み)
(08/9月=100)



(資料)長野県「鉱工業生産指数」※Pは速報

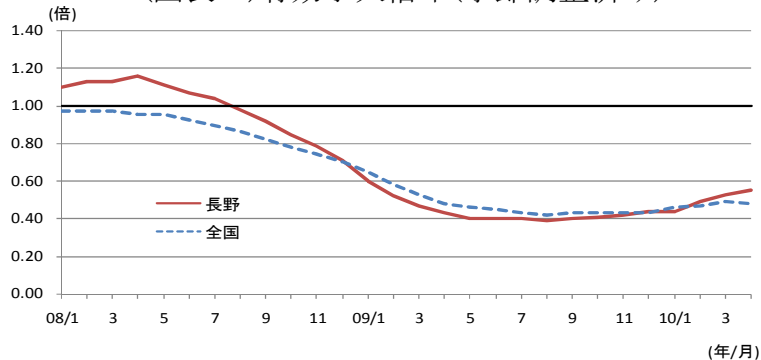
(図表2) 雇用人員判断D.I.
(「過剰」－「不足」)



(資料)日本銀行松本支店「短観(長野県分)」

- 労働需給をみても、県内の有効求人倍率は、リーマンショック以降、急速に低下したが、09/8月の0.39倍をボトムとして、その後はごく緩やかながら改善傾向にある（有効求人倍率：ボトム 09/8月 0.39倍→直近 10/4月 0.55倍）。もっとも、その水準は、未だ0.5倍程度と厳しい状況が続いている。

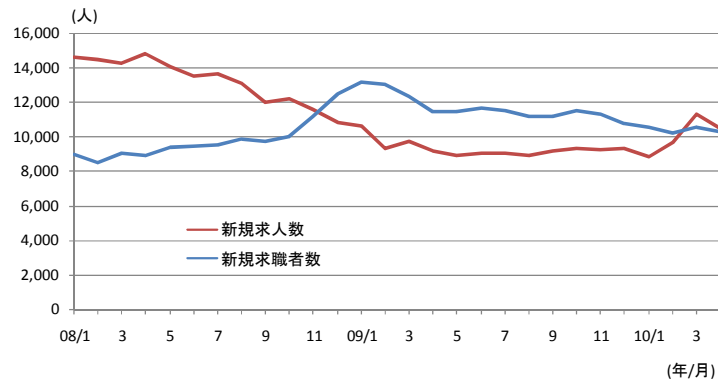
(図表3) 有効求人倍率(季節調整済み)



(資料)長野労働局「最近の雇用情勢」 厚生労働省「一般職業紹介状況」

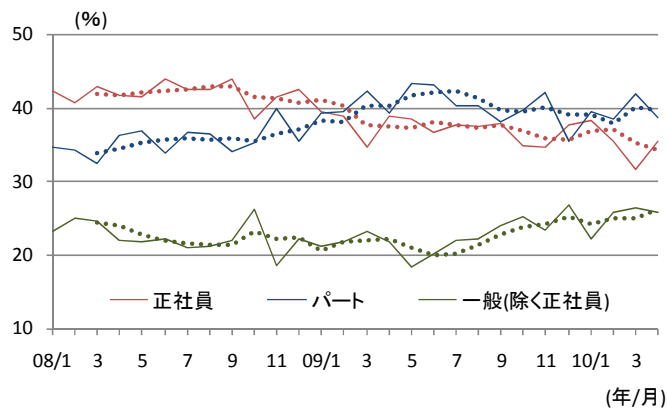
○ また、足もとにおける有効求人倍率の改善は、新規求人数の増加が主因であるが、その内容を見ると、パートや短期契約社員といった非正規雇用の割合が増えており、就業形態の面でも厳しさが残っている。

(図表 4) 新規求人数・新規求職者数(季節調整済み)



(資料) 長野労働局「最近の雇用情勢」

(図表 5) 新規求人数における正社員・パート・一般(除く正社員)の比率
(点線は後方3か月移動平均)



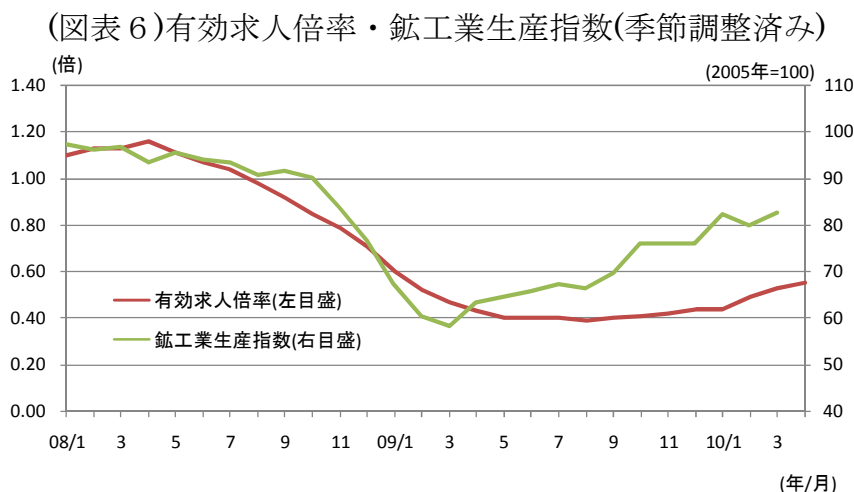
(資料) 長野労働局「最近の雇用情勢」 ※一般(除く正社員)とはパートを除く非正規社員

▽ヒアリング情報

<p>A社 (電気機械)</p>	<p>需要回復が堅調であることから製造部門の繁忙感が高まっているため、派遣社員を30名程度採用。ただし、半年後を目途にグループ内の他社に出向している人員を呼び戻す方針にあるため、上記派遣社員はそれまでの“繋ぎ雇用”として考えており、契約期間は3か月～半年。</p>
<p>B社 (電気機械)</p>	<p>これまでは受注が低調な産業機械向け部門からの応援により、受注が好調な電気機械向け部門の生産増に対応していたが、ここに来てその産業機械向け部門にも受注の回復がみられてきたことから、派遣社員の雇用を開始。ただし、先行き需要の不透明感が払拭できない中、取り敢えず半年程度の短期契約が中心。</p>

2. 雇用環境における改善の動きの実情

- このように、足もと、労働需給に改善の動きがみられるものの、生産の増加テンポに比べると、その改善の動きはこれまでのところ非常に緩やかなものに止まっている。この背景としては、(1) 全体としては生産水準がリーマンショック前の水準まで戻っていない中、依然として企業内の労働力に過剰感があること、(2) 企業による生産性向上に向けた取組みにより生産効率が上がっているため、従来ほど労働力を必要としないこと、が考えられる。



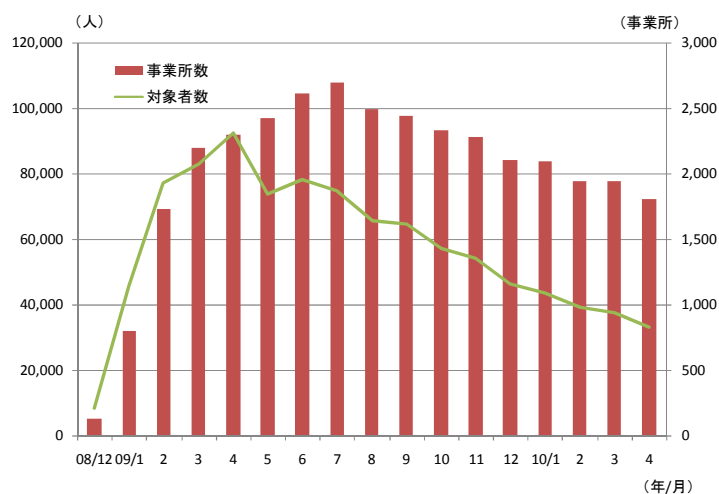
(資料)長野労働局「最近の雇用情勢」

長野県「鉱工業生産指数」 ※10/3月は速報値

(1) 企業内における労働力の過剰感の残存

- ① 県内における雇用調整助成金等に係る休業等の対象者数は09/4月をピークに減少傾向にあるが、依然として高い水準にある。

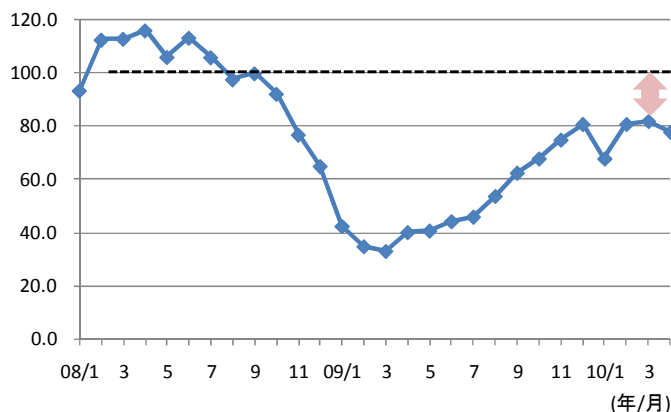
(図表7)雇用調整助成金等に係る休業等の実施状況



(資料)厚生労働省「雇用調整助成金等に係る休業等実施計画届受理状況[速報値]」

② 製造業の一人当たり所定外労働時間は、生産の増加に伴い、緩やかながら増えてきているものの、リーマンショック直前の水準との対比では8割程度であり、未だ所定外労働時間を増やす余地が残っている。

(図表8)製造業の一人当たり所定外労働時間指数(08/9月=100)



(資料)長野県 「毎月勤労統計」

▽ヒアリング情報

C社 (電気機械)	製造部門の人員は、09年前半に派遣社員200人全員を削減したことから、足もとの生産持ち直しを受けて職場の繁忙感が高くなっているが、再雇用は行わず、現有人員の時間外の増加等で対応。
D社 (輸送用機械)	現有人員で現在の受注量をこなすのは正直なところ厳しいが、(36協定で定める時間外の限度である)月45時間までには未だ余裕があるため、何とか時間外を増やすことで対応。

③ 他部署や関連会社からの応援等により、受注の増加に伴う労働力不足を賄う動きがみられる。

▽ヒアリング情報

E社 (輸送用機械)	09年前半に非正規社員を全員雇い止めした後、受注が持ち直し、足もと生産部門の繁忙感が高まっているが、非正規社員の再雇用は行わず、間接部門等の人員を生産部門の応援に充てることで対応。
F社 (電気機械)	受注急減を受けて09年初からグループ内の他企業に30名程度出向させていたが、足もと生産の持ち直しに伴う繁忙感の高まりに対応するため、これらの出向させていた人員を呼び戻す方針。

(2) 企業における生産効率の向上

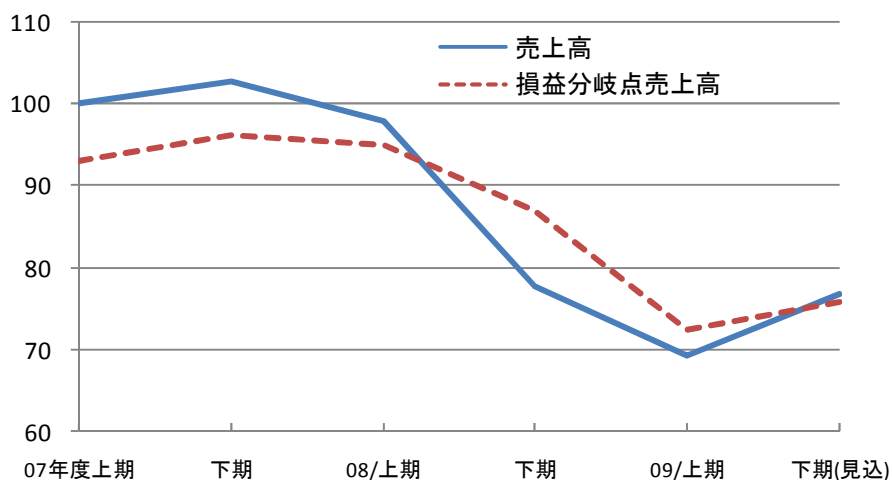
○ 製造業の多くは、リーマンショック以降、受注が減少する中、収益を確保するために生産性の向上に取り組んでおり、その結果、一定の生産量をより少ない労働投入量で生産することができるようになっている。

—— 県内製造業では、リーマンショック以降、売上高が大幅に落ち込む中、人件費などの固定費を削減することで、損益分岐点売上高を引き下げている。こうした取組みもあって、売上高は漸く損益分岐点売上高に達しているのが実情である。

▽ヒアリング情報

G社 (電気機械)	生産機械の配置等を工夫し、人の動きから徹底的に無駄を省くことによって生産性の向上を図っており、一部部品の生産工程ではリードタイムを1年前と比べ半分以下に削減。
H社 (輸送用機械)	製造、検査作業の機械化・自動化を進めることで、生産効率が向上しているため、従来比少ない労働力で同程度の生産が可能。

(図表9) 県内製造業における売上高と損益分岐点売上高



(注) 07/上期の売上高を100として売上高および損益分岐点売上高を個社ごとに指数化し、それを単純平均したもの。なお、損益分岐点売上高とは、損益がゼロとなる売上高のことで、この額より売上高が多ければ黒字に、少なければ赤字になるもの。ここでは、短観データをもとに次式により算出。

$$\text{損益分岐点売上高} = \text{固定費} / \{1 - (\text{変動費} / \text{売上高})\}$$

$$\text{固定費} = \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{金融費用} + \text{その他費用}$$

$$\text{変動費} = \text{材料費}$$

(資料) 日本銀行松本支店「短観(長野県分)」

※ 詳細は日本銀行松本支店が2010年3月4日に公表した特別調査レポート「県内製造業の現状と今後の課題」を参照。

3. 雇用環境の先行き見通しと改善に向けた課題

- 以上のように、企業内における労働力の過剰感が未だ残存している面もあり、雇用環境は引き続き厳しい状況にあるものの、生産の緩やかな増加に伴い、製造業を中心として雇用環境は徐々に改善していくものとみられる。製造業を中心とする企業収益の改善が、企業の経費支出の増加や、雇用者所得の改善に伴う個人消費の持ち直しに繋がることを通じて、非製造業も含めた雇用環境全体にプラスの効果が及んでいくことが期待される。ただし、中国を中心とした新興国需要の増加に伴い、県内製造業では海外での生産ウェイトを高める動きがみられており、雇用ニーズの海外シフトが進む可能性がある点には注意する必要がある。
- したがって、雇用環境の改善に向けては、こうした点も踏まえ、製造業の業況回復に頼るだけでなく、(1) 職種間における労働需給のミスマッチの解消、(2) 中長期的な雇用機会の創出、といった取組みを推し進めることも必要と思われる。

(1) 職種間における労働需給のミスマッチ解消

- 職種別の有効求人倍率をみると、製造業、建設・土木業などが区分される「生産工程・労務職」は1倍を大きく下回っている一方、「保健師、助産師、看護師」、「社会福祉専門職」(介護、保育士等)といった医療福祉関係を含む専門・技術職などでは労働力不足が生じている。県では、介護資格の取得支援などを実施しており、こうした取組みを強化することで職種間における労働需給のミスマッチが少しでも解消され、職を求める人が就業していくことが求められる。

(図表 10) 職種別の有効求人倍率(10/3月)

	有効求人数(人) ※括弧内はシェア		有効求職者数(人)		有効求人倍率(倍)	
	長野県	全国	長野県	全国	長野県	全国
合 計	23,989 (100.0)	1,307,119 (100.0)	49,513	2,810,526	0.48	0.47
生産工程・労務職	5,722 (23.9)	255,331 (19.5)	21,789	836,279	0.26	0.31
事務職	2,564 (10.7)	147,429 (11.3)	10,413	735,767	0.25	0.20
サービス職	4,593 (19.1)	220,818 (16.9)	3,788	201,567	1.21	1.10
家庭生活支援サービス	415 (1.7)	32,474 (2.5)	632	27,645	0.66	1.17
生活衛生サービス	718 (3.0)	27,560 (2.1)	282	17,058	2.55	1.62
接客・給仕職	1,904 (7.9)	76,318 (5.8)	1,092	50,998	1.74	1.50
販売職	3,225 (13.4)	182,126 (13.9)	5,073	336,575	0.64	0.54
専門・技術職	5,935 (24.7)	379,375 (29.0)	5,342	382,294	1.11	0.99
保健師、助産師、看護師	1,517 (6.3)	94,201 (7.2)	471	37,311	3.22	2.52
社会福祉専門職	1,562 (6.5)	99,665 (7.6)	1,565	91,142	1.00	1.09
その他	1,950 (8.1)	122,040 (9.3)	3,108	318,044	0.63	0.38

(資料)長野労働局「最近の雇用情勢」 厚生労働省「一般職業紹介状況」 ※季節調整前ベース

▽雇用のミスマッチ解消に向けた取組み

長野県	福祉・介護の施設等において、介護資格の取得を目指す離職失業者が働きながらの資格取得を支援する「介護雇用プログラム事業」を推進。
長野県社会福祉協議会	「福祉の職場体験事業」の実施（就職希望者等に実際の福祉の現場を直接見てもらうこと）により、円滑な人材の参入を促進。

(2) 中長期的な雇用機会の創出

- 県などでは、①県外からの研究開発型企业などの誘致、②長野県の地域資源を活かした製品開発、③成長分野（環境対応自動車、太陽光発電、医療等）への企業進出、の促進に注力している。こうした取組みが、中長期的な雇用機会の創出に繋がっていくことを期待したい。

▽中長期的な雇用機会の創出に繋がる取組み

長野県	県外の研究開発型企业などの誘致促進を目的とした助成金制度を設定。10/4月に、同制度の助成率を引き上げたほか、助成要件も緩和。
長野県	地域資源を活かした製品開発を促進するため、08年に地域資源製品開発センターを開設。実際の商品化事例をみると、08年度：18件、09年度：33件と順調に増加。今後は、同センターが支援する製品を消費者に試食してもらうなどモニター事業も行っていく方針。
長野県テクノ財団	将来の成長分野への県内メーカーの参入を後押しする目的で、電気自動車やクリーンエネルギーに関する研究会を設立。
信州大学ほか	信州大学が県内企業経営者と共同で「信州メディカル産業振興会」を設立。信州大学が医療機器の開発や販売ノウハウの提供を行うなど、県内企業の医療産業への進出を促進。

以 上