



BOJ *Reports & Research Papers*

2017年7月21日

新潟県金融経済トピックス

新潟県における最近の人手不足と県内企業の対応 ～女性・高齢者の労働参加の観点を中心に～

日本銀行新潟支店

本稿の内容について、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め日本銀行新潟支店までご相談ください。転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。本稿はインターネットからもご覧いただけます (<http://www3.boj.or.jp/niigata/>)。

【照会先】日本銀行新潟支店総務課 (TEL : 025-222-3103)

2017年7月21日

日本銀行新潟支店

新潟県における最近の人手不足と県内企業の対応 ～女性・高齢者の労働参加の観点を中心に～

1. はじめに

最近、新潟県では、企業活動などにおける人手不足が一段と目立つようになっている。本稿では、新潟県における人手不足の背景や労働力の現状、特に人手不足緩和の有力な手段のひとつと考えられる「女性」や「高齢者」の労働参加の状況を中心に整理をした。

2. 人口減少および景気要因による人手不足感の高まり

最近、クローズアップされる機会が増えている人手不足の背景を整理すると、①人口減少に伴う構造要因と、②景気の緩やかな回復基調に伴う循環要因（求人増加、就職機会の増加）の両方が影響していると考えられる。

まず、新潟県と全国の「15歳以上人口」や「15歳から64歳までの生産年齢人口」を比較すると、新潟県は全国を上回るペースで労働力が減少を続けていることがわかる（**図表1、2**）。また、最近の景気の緩やかな回復基調に伴い、製造業中心に求人の伸びも回復しつつあるという要因も加わり、労働需給の代表的な指標である有効求人倍率は、直近ピークであるリーマン・ショック前の水準を超えるとともに、バブル期の水準に次ぐ勢いとなっている（**図表3**）。

この結果、短観の雇用人員判断 D. I. ～ 人員が「過剰」と回答した企業の割合から「不足」と回答した割合を引いた値 ～ は、2013年に「不足」超に転化するとともに、その後も振れを伴いながら「不足」超幅が拡大を続ける（**図表4**）など、人手不足が深刻なレベルに達していることが確認できる。

3. 上昇に転じた労働力率と女性・高齢者の労働参加・意欲の高まり

こうした中、働く側の労働意欲や労働参加の状況を示す労働力率（15歳

以上人口に対する労働力人口の割合)の動きをみると、数年前からトレンドに変化がみられるようになってきている。すなわち、新潟県・全国ともに高齢化の進展に伴い低下トレンドをたどってきたが、2013年頃をボトムにはっきりと上昇に転じている(図表5)。この背景を探るため、労働力率を性別や年齢別に分解してみると、新潟県・全国を問わず「女性」や「高齢者」の労働力率が上昇に転じている。すなわち、「女性」や「高齢者」がこれまで以上に労働市場に参入していることが確認できる(図表6、7)。

(女性の労働力率の動きと新潟県の特徴点)

女性の労働力率を年齢階層別にみると、「M字カーブ」と呼ばれ、一般的に結婚・出産・育児の時期を迎える女性が比較的多くなる年齢層で一旦低下し、これらのライフイベントに目途が立った年齢層で再び上昇する傾向がある。

全国における最近の特徴をみると、幅広い年齢層で労働参加や労働意欲が高まっていることが確認できるが、中でも「M字カーブ」特有の谷(凹み)を形成してきた年齢層の上昇率が高く、「M字カーブ」がフラット化する傾向にある(図表8)。

一方、新潟県は、近年に限らず従来から「M字カーブ」の凹みが浅いという特徴を有している(図表9)。この背景としては、出産・育児に関するサポートを受けやすいと思われる3世代同居世帯の割合が全国の中でも上位に位置するほか(図表10)、0歳～5歳児の人口に対する保育所数も大都市圏などと比較すれば充実しているという事情があると考えられる(図表11)。

こうした下で、最近の新潟県における「M字カーブ」の変化に着目すると、M字の凹みに相当する年齢層は、労働力率の上昇余地が乏しいこともあって、全国に比べて上昇率が低い。一方で、55歳以上の年齢層における労働力率の上昇率は全国を上回っており(図表12)、中高年齢層を中心に労働参加が高まっている点が特徴である。

(高齢者の労働力率の動きと新潟県の特徴点)

高齢者についても、新潟県・全国を問わず65歳以上の労働力率が上昇していることに加え、「70歳以上まで働ける企業の割合」が年々上昇して

いる。この「70歳以上まで働ける企業の割合」については、2015年以降、新潟県が全国を上回るようになっており、直近では全企業の約25%近くにまで達するようになってきている（**図表13**）。

4. 女性・高齢者の労働力活用に向けた企業の取り組みと効果

このように「女性」や「高齢者」の労働参加や労働意欲の高まりが進んでいる背景としては、新潟県内の企業が、慢性化している人手不足への対応として様々な体制整備に取り組んできたことが挙げられる。

具体的には、この分野の先進国と言われる北欧諸国（**図表14**）と同様に「時短勤務」や「時間単位の有給休暇取得」など、働き方に対する多様なニーズに対応した柔軟な勤務体系の導入が行われるようになってきているほか、こうした勤務体系を実現するために職場内における「マルチタスク化」などを進めていることが挙げられる。さらに施設・設備面の充実を図るなど、勤務環境の改善を図る動きも広がっている。

こうした体制整備を通じて「女性」や「高齢者」の雇用に積極的な企業からは、人手不足感の緩和という当初の目的を達成したとの声に加え、人材多様化による事業・業績へのプラスの波及効果を指摘する声も聞かれている。また、こうした企業の取り組みは、生活とのバランスで短時間勤務などを選好する女性労働者などのニーズにも合致している面があると考えられる（**図表15**）。

5. 中長期的な人口減少を踏まえた労働市場の展望と対策

上述の通り、新潟県内の企業では、直面する人手不足への対応として、「女性」や「高齢者」などの多様な人材を活用する動きが進められている。また、今回の分析の対象とはしていないが、外国人労働者の活用も徐々に広がってきているとみられる。もっとも、人口減少のスピードが加速する下で、引き続き抜本的な人手不足の解消には至っていないとの指摘も多い。2017年5月の中小企業基盤整備機構の調査によると、全国で人手不足を実感している中小企業の割合は7割を超えており、そのうち人手不足を「かなり深刻」、「深刻」と感じている割合も5割を超えている（**図表16**）。

また、中長期的な人口動態を展望すると、新潟県は「15歳以上の人口」が全国よりも早く減少に転じている。こうした下で、雇用延長・再雇用な

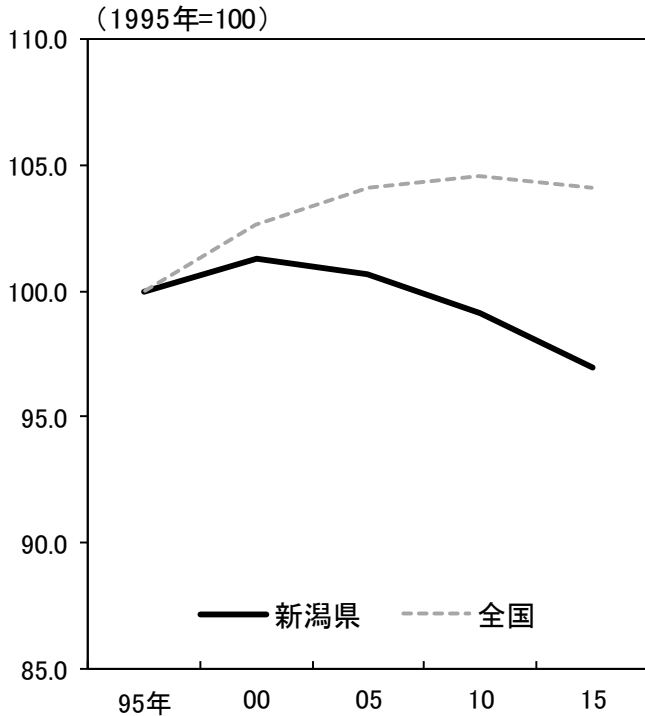
どの受け皿となることが期待されている 60～69 歳の人口も全国よりも早いペースで減少していくことが予想されており（**図表 17**）、そうした面からの企業の人材活用余地は一段と狭まる可能性もある。

新潟県内の企業では、女性・高齢者の活躍推進に向けた取り組みを継続しつつも、より長い目でみれば、大胆な省人化投資を検討・実施していくなど、より抜本的な人手不足への対策を講じていくことが求められる。

以 上

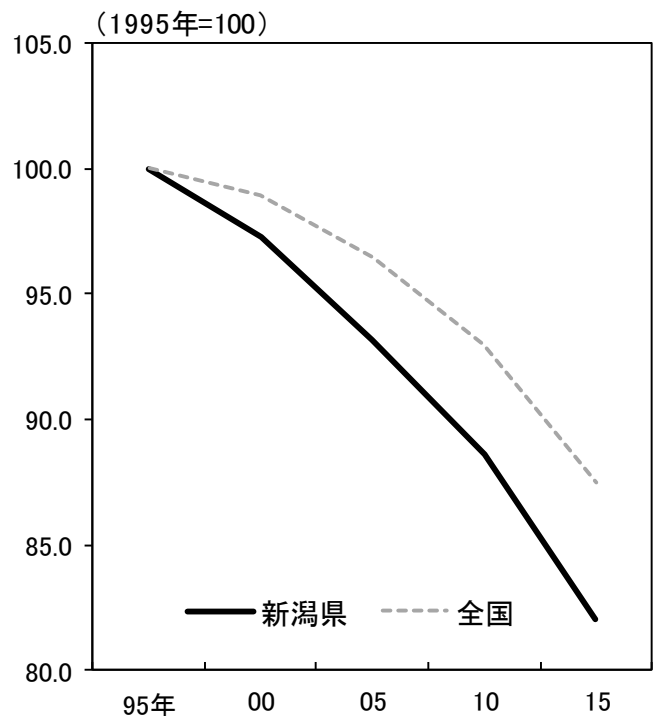
<図表編>

(図表 1) 15歳以上人口の推移



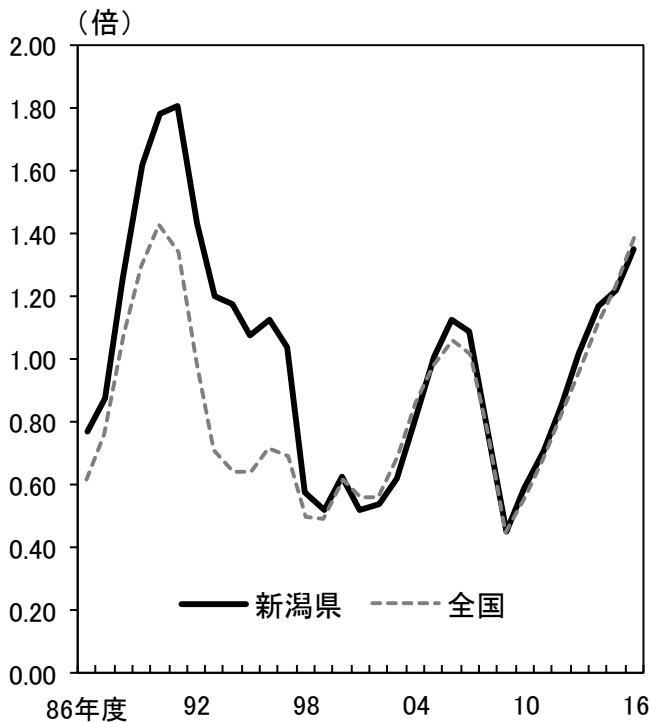
(資料) 総務省「国勢調査」

(図表 2) 生産年齢人口の推移



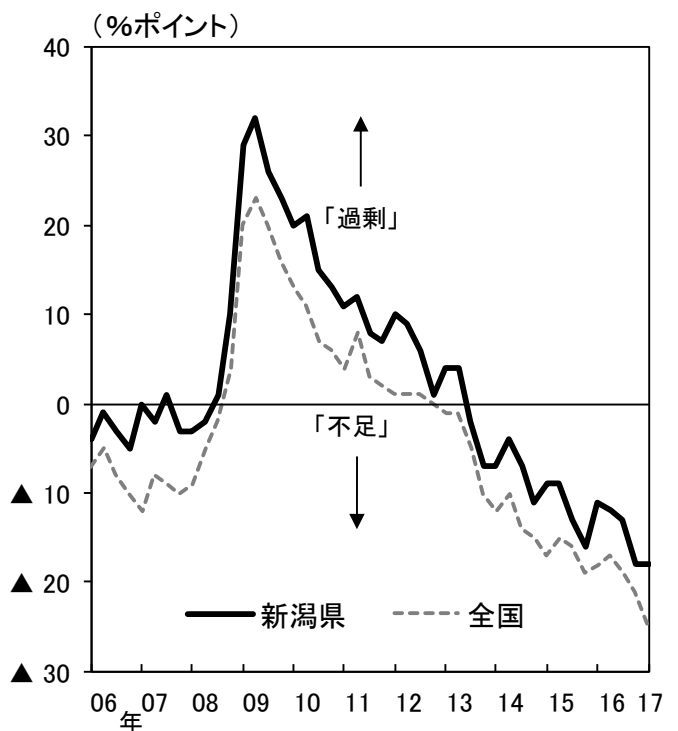
(資料) 総務省「国勢調査」

(図表 3) 有効求人倍率



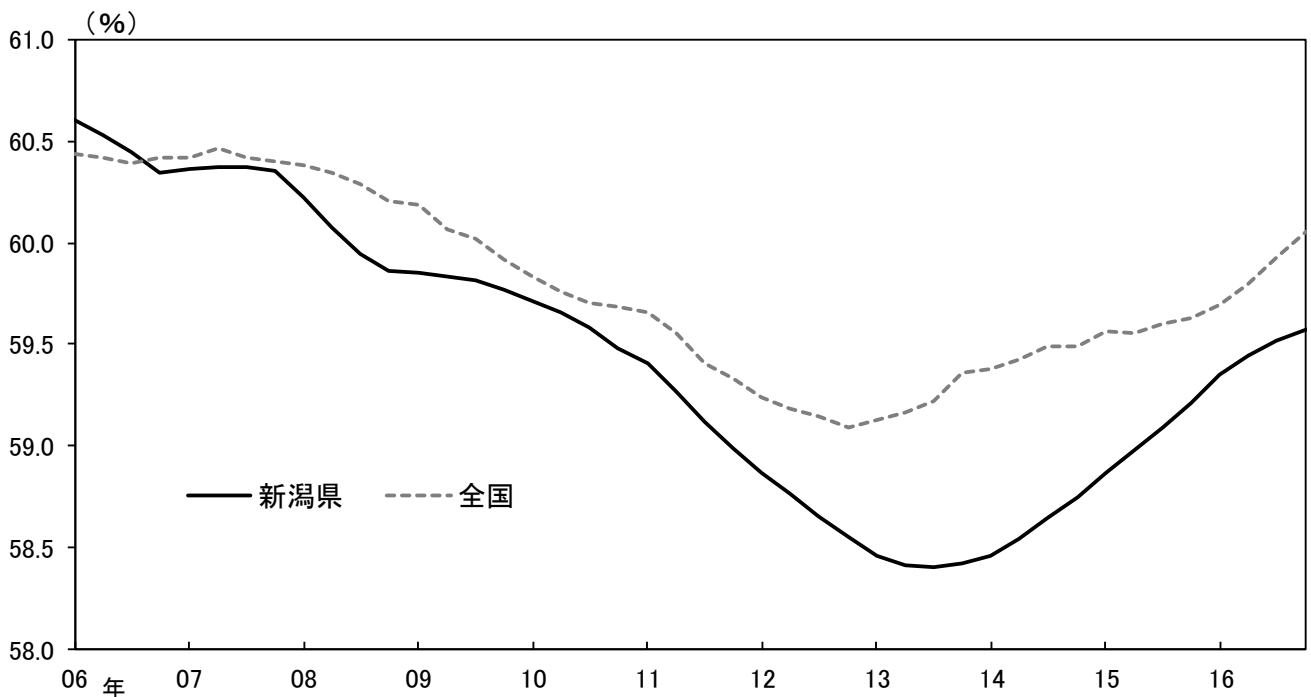
(資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

(図表 4) 雇用人員判断 D. I.



(資料) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、
日本銀行新潟支店「新潟県企業短期経済観測調査」

(図表5) 労働力率の推移

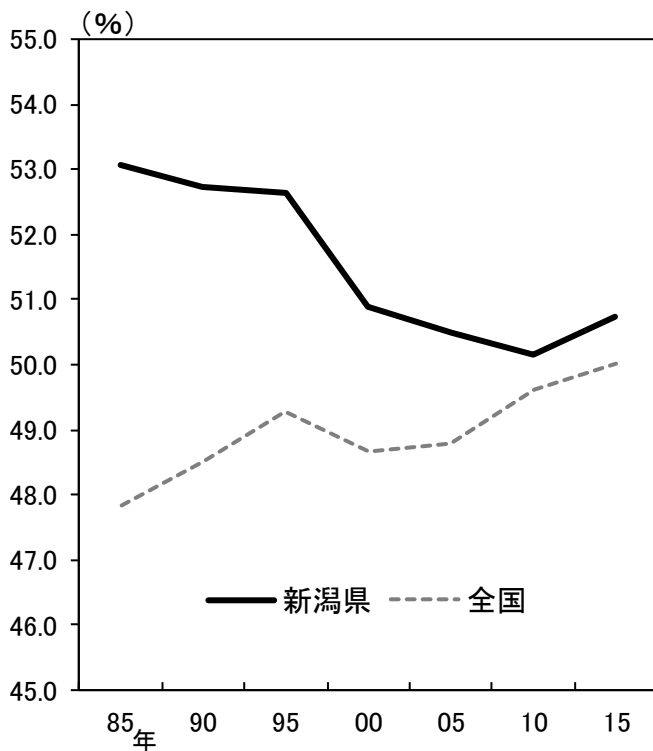


(注) 後方4四半期移動平均。

労働力率 = 労働力人口 / 15歳以上人口、労働力人口 = 就業者 + 完全失業者。

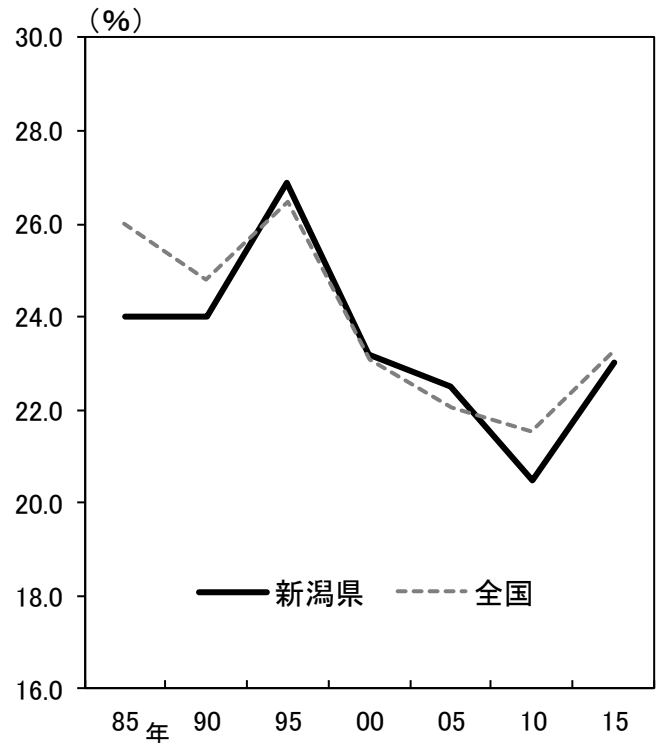
(資料) 総務省「労働力調査」

(図表6) 女性の労働力率



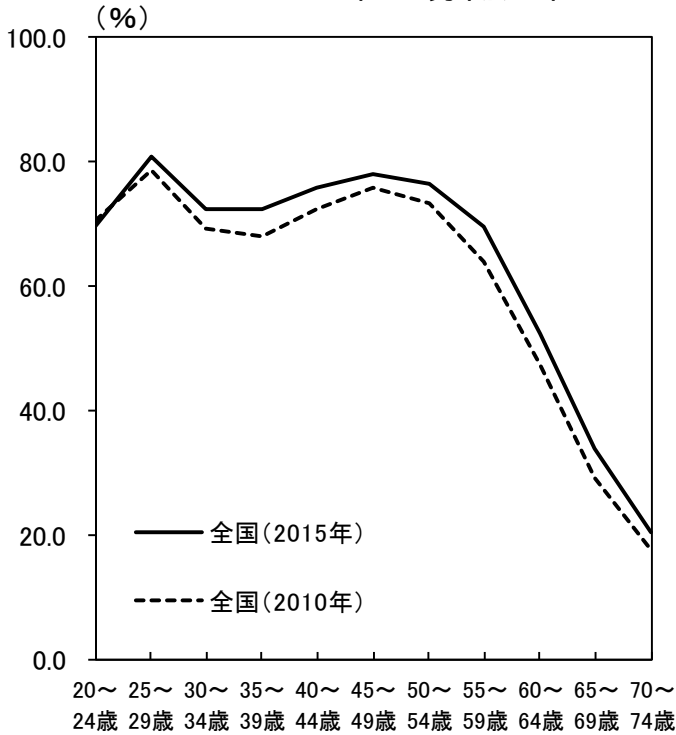
(資料) 総務省「国勢調査」

(図表7) 65歳以上の労働力率



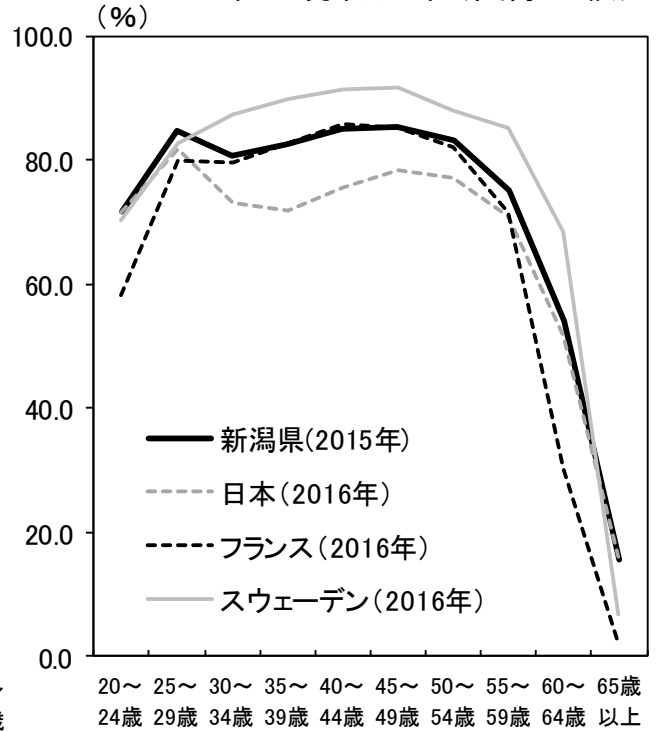
(資料) 総務省「国勢調査」

(図表 8) 年齢階層別にみた
女性の労働力率



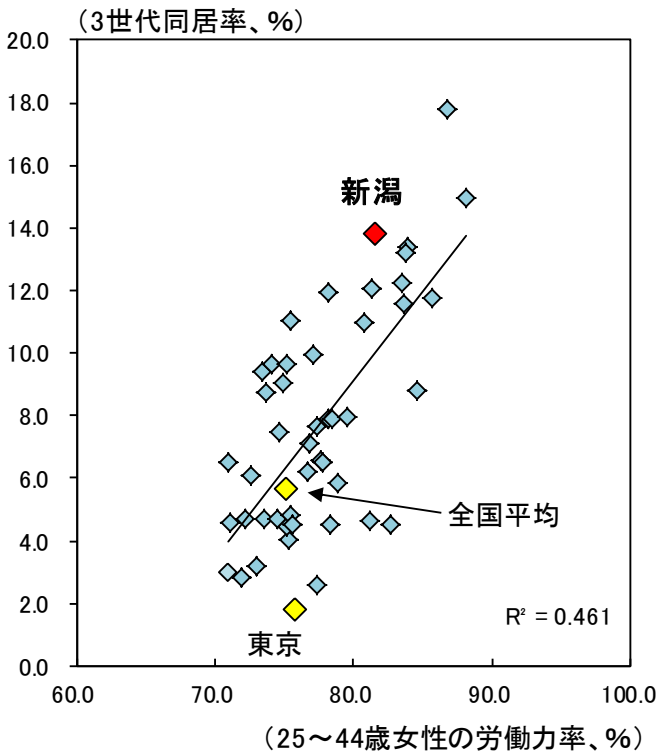
(資料) 総務省「国勢調査」

(図表 9) 年齢階層別にみた
女性の労働力率(国際比較)



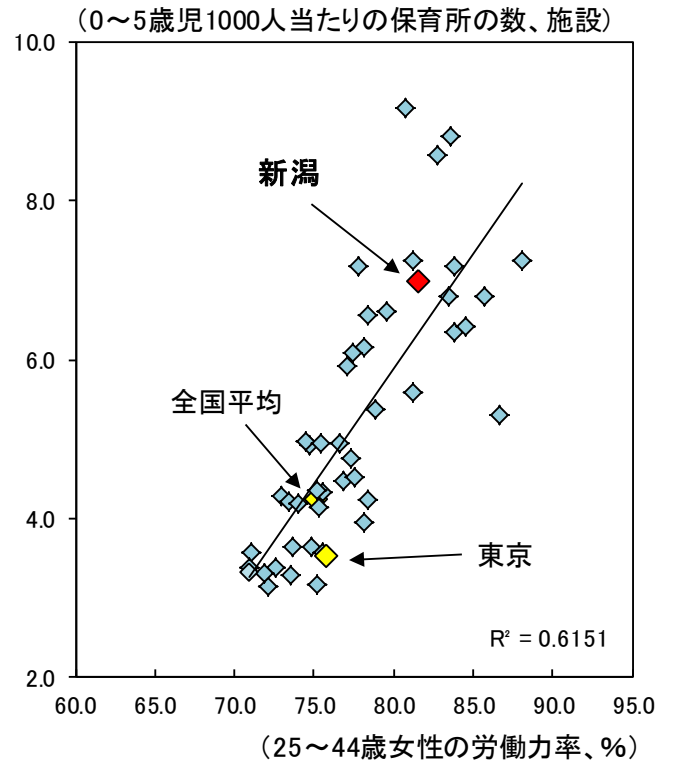
(資料) 総務省「国勢調査」、ILOSTAT

(図表 10) 3世代同居率と労働力率



(資料) 総務省「国勢調査」

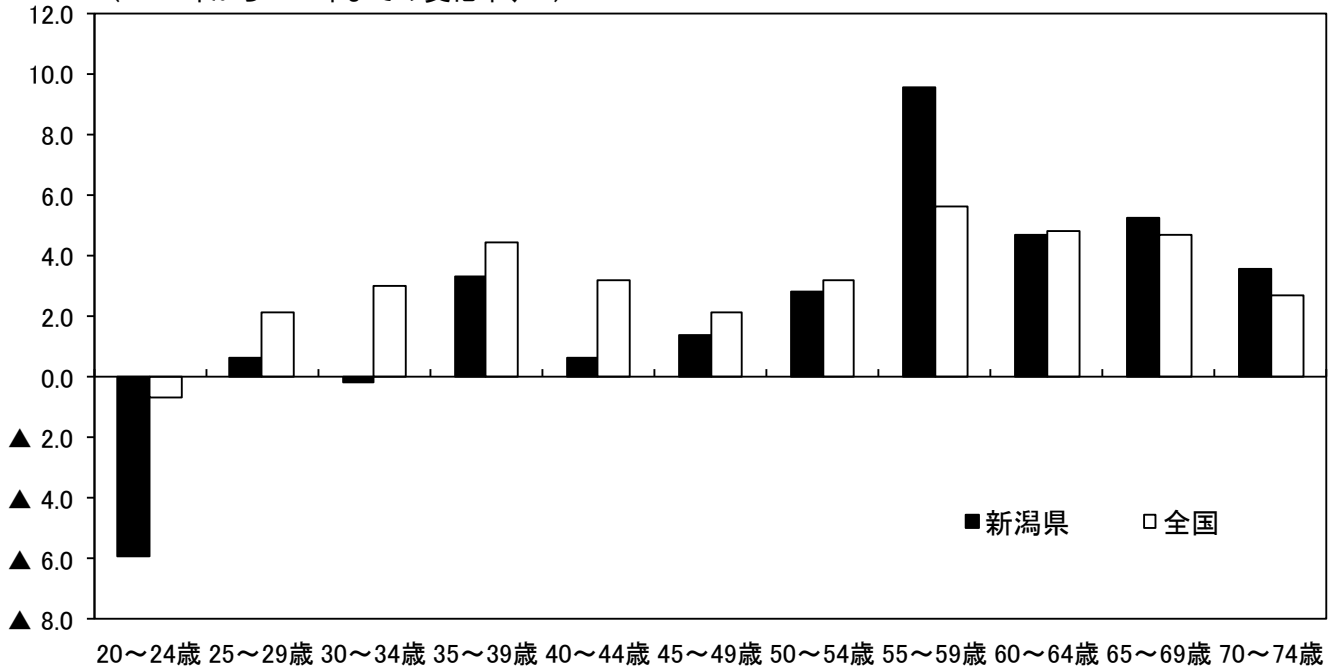
(図表 11) 保育所数と労働力率



(資料) 総務省「国勢調査」、
厚生労働省「社会福祉施設等調査」

(図表 1 2) 女性の年齢階層別労働力率の変化

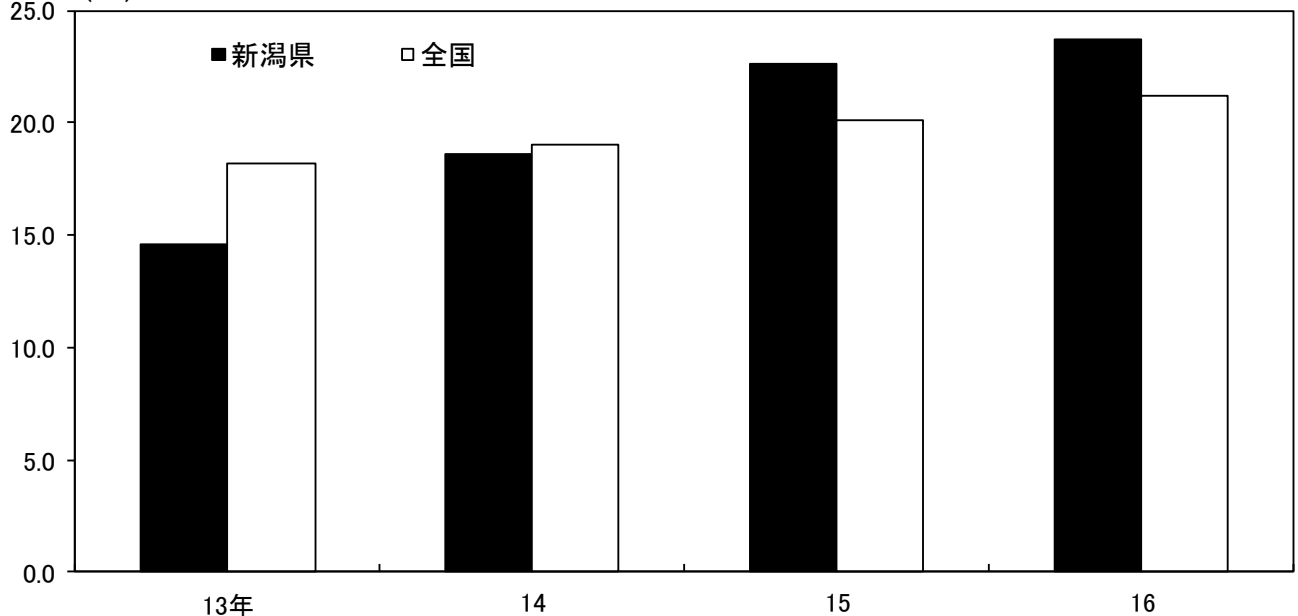
(2010年から2015年までの変化率、%)



(資料) 総務省「国勢調査」

(図表 1 3) 高齢者雇用の対応状況 (70 歳以上まで働ける企業の割合)

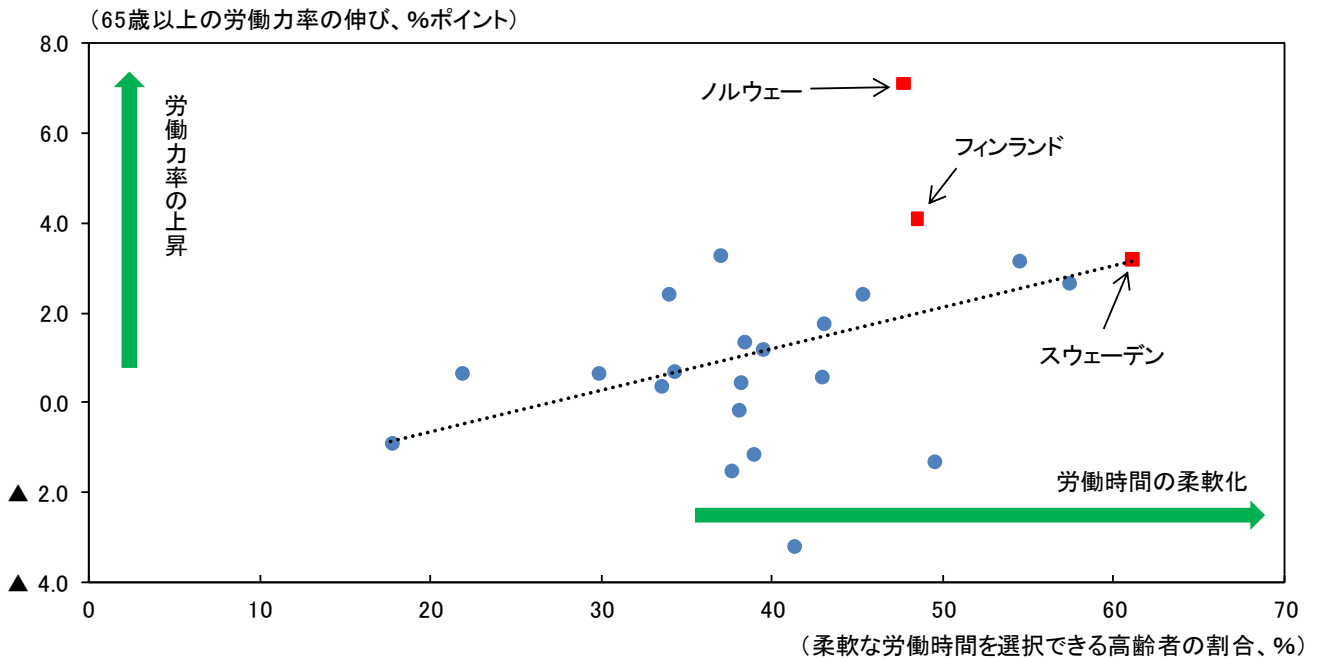
(%)



(注) 70 歳以上まで働ける企業は、「定年制の廃止」、「70 歳以上定年」、「70 歳以上までの継続雇用制度」及び「その他の制度で 70 歳以上まで雇用」を実施している企業の合計。

(資料) 厚生労働省「高齢者の雇用状況」

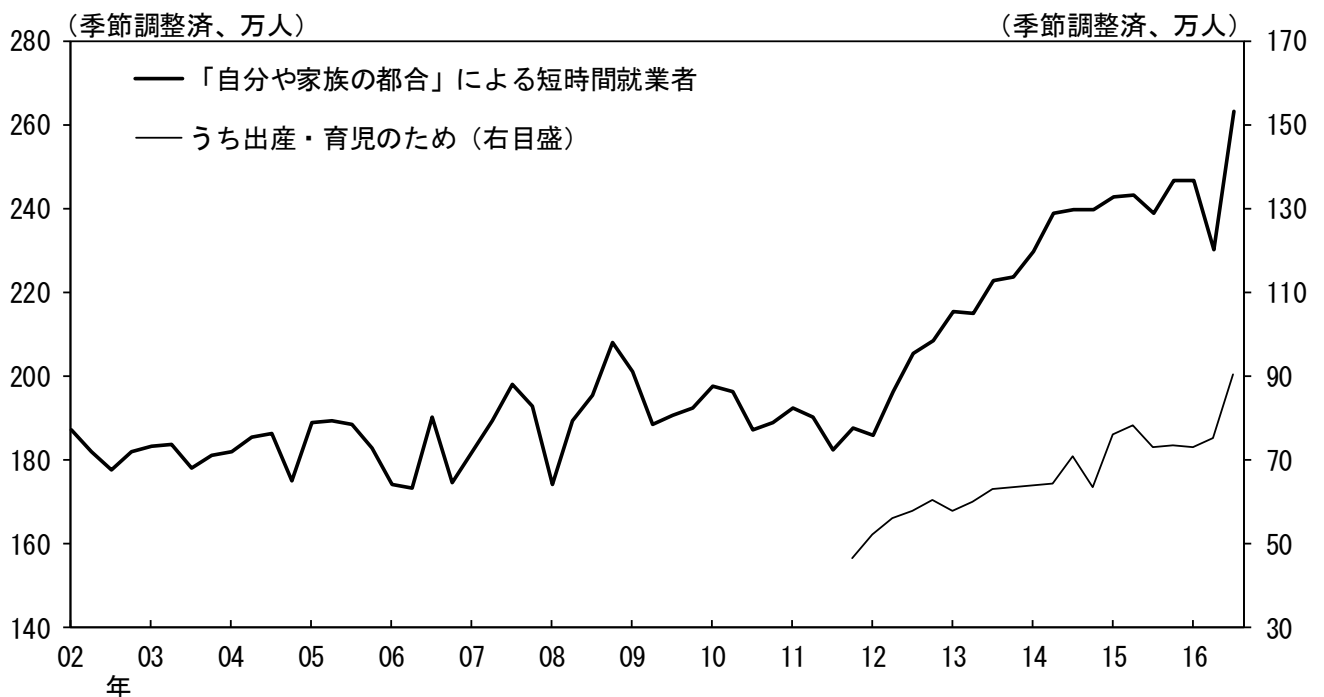
(図表 1 4) 労働時間を選択できる高齢者の割合と労働力率との関係



- (注) 1. OECD.Stat、European Union「Fifth European Working Conditions Survey」により作成。
 2. 「柔軟な労働時間を選択できる高齢者の割合」とは、一定の制約の下で労働時間を決定できる又は完全に自分の裁量で労働時間を決定できる労働者（50歳以上）の割合をいう。2010年の値。
 3. 65歳以上の労働力率の伸びは2000年から2010年の変化。

(資料) 内閣府「平成28年 年次経済財政報告」

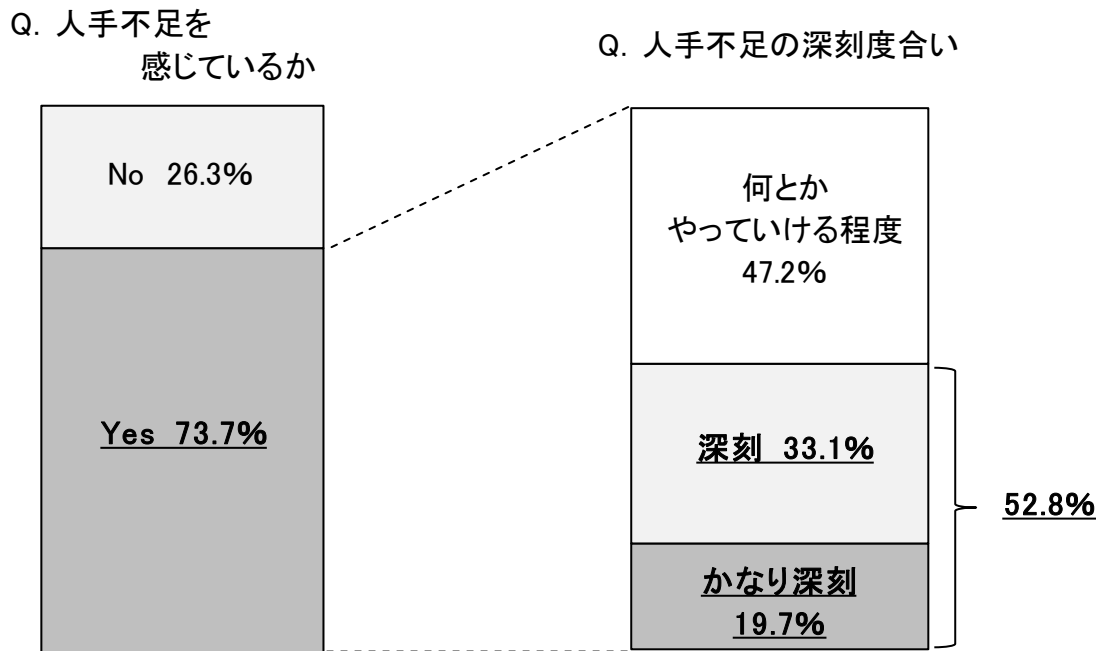
(図表 1 5) 女性の短時間就業者



(注) 短時間就業者は、月末1週間の就業時間が0～34時間の者。

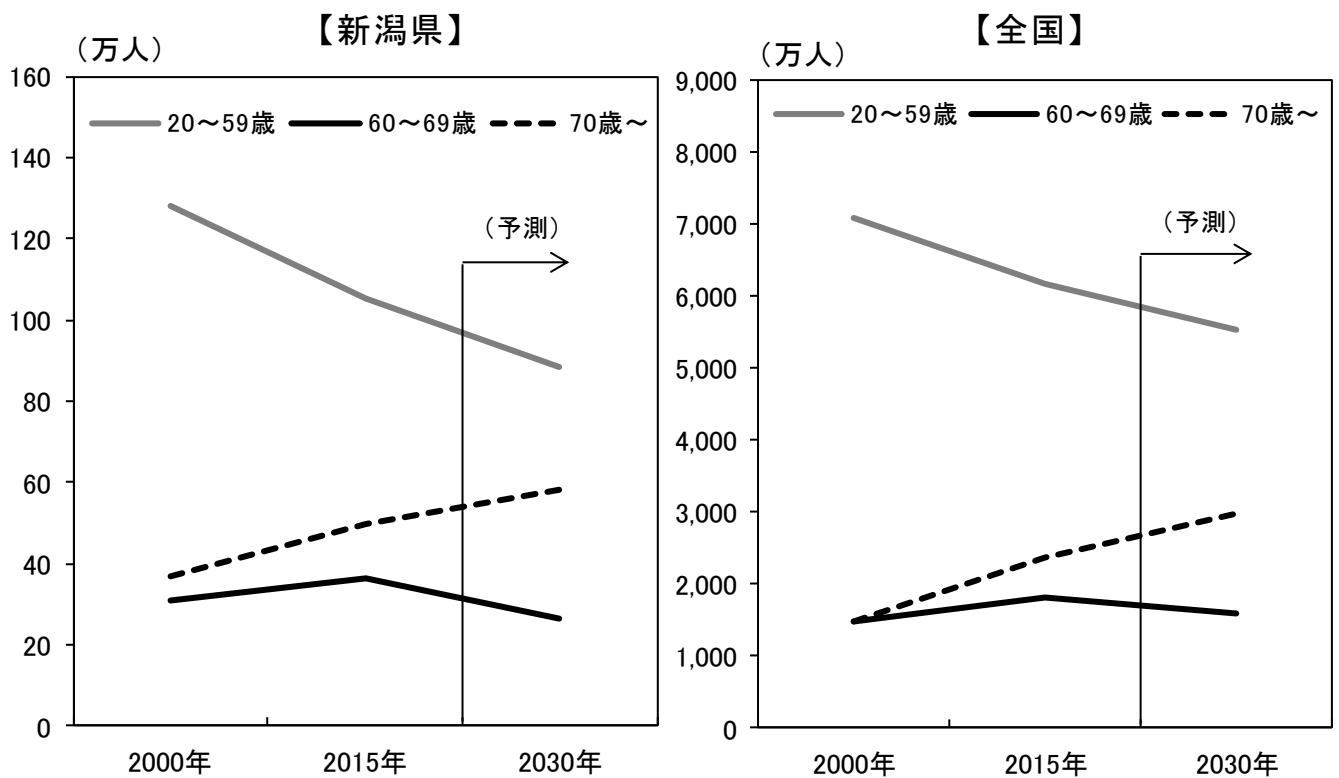
(資料) 総務省「労働力調査」

(図表 1 6) 人手不足の深刻度、影響に関する中小企業へのアンケート



(資料) 中小企業基盤整備機構「人手不足に関する中小企業への影響と対応状況」(2017年5月、全国)

(図表 1 7) 年齢階層別の人口推移と見通し



(資料) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」

以上