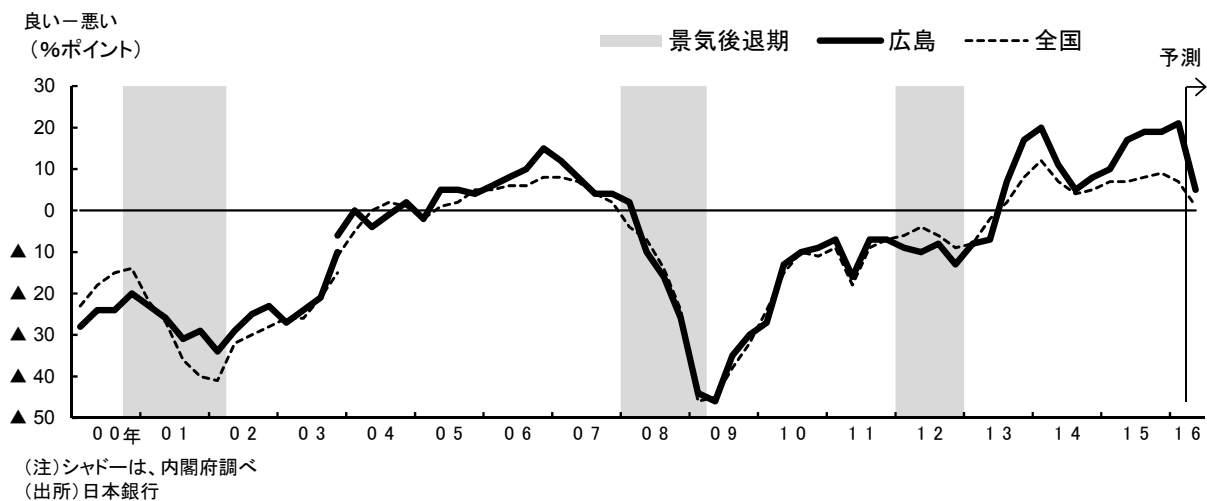


## 広島県の雇用・所得情勢と企業行動

### 1. はじめに

- 広島県内の景気は、2013年秋以降、「緩やかに回復している<sup>1</sup>」とみられる状態を維持している。特に、企業部門に関しては、最近の短観調査結果（2016年3月）をみても、その景況感（業況判断 D. I.）は3か月前に比べて改善しており、2000年以降でピークの水準（全産業、21<2015年12月調査比+2ポイント>）となっている（図表1）。この背景には、2013年度以降の収益状況の改善があるとみられる。
- 今後の県内景気を見通す上では、現在の生産・所得・支出の好循環を支える所得形成のうち、家計部門の状況もポイントの一つであるため、本稿では、雇用・所得情勢の現状をみた上で、企業の雇用や賃金設定に関する姿勢を整理することによって、先行きを考察する一助としたい。

（図表1）業況判断 D. I.（全産業）

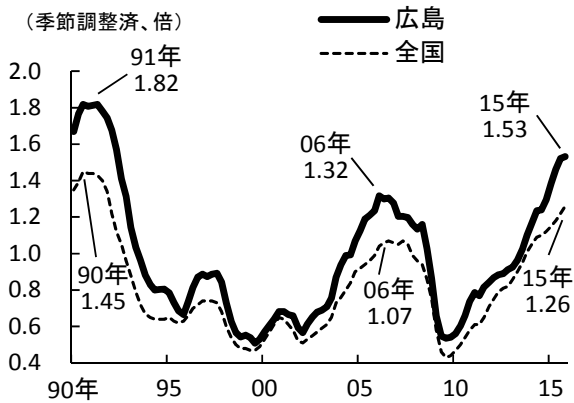


### 2. 雇用・所得情勢の現状

- 広島県の雇用関連統計をみると、有効求人倍率（図表2）は、バブル期以来の高水準となっているほか、このうち、正社員ベース（図表3）では、2015年8月以降、1倍を超えて上昇傾向にある。また、常用労働者数（図表4）はほぼ前年並みに止まっているが、完全失業率（図表5）は3%をやや下回る低水準で推移しているなど、労働市場の需給は全国平均に比べて引き締まっていることが窺われる。

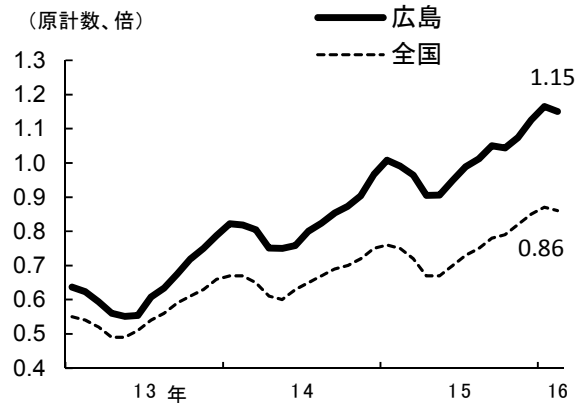
<sup>1</sup> 日本銀行広島支店「広島県の金融経済月報」

(図表2) 有効求人倍率



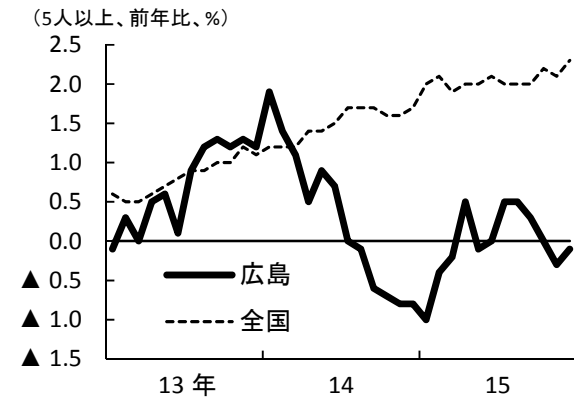
(出所) 広島労働局、厚生労働省

(図表3) 正社員の有効求人倍率



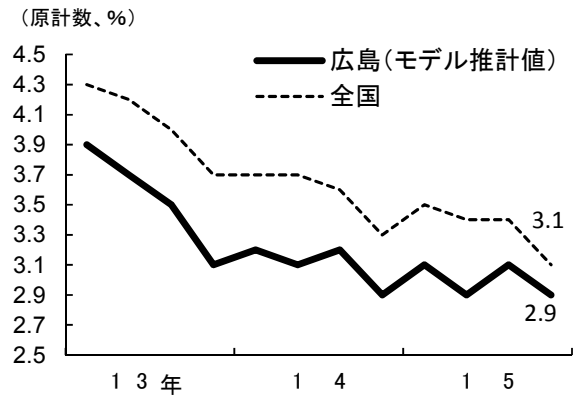
(出所) 広島労働局、厚生労働省

(図表4) 常用労働者数



(出所) 広島県、厚生労働省

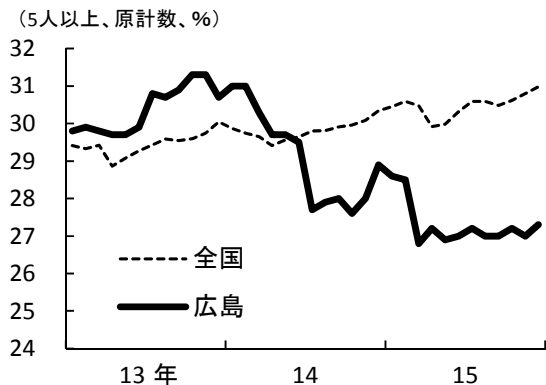
(図表5) 完全失業率



(出所) 広島県、総務省

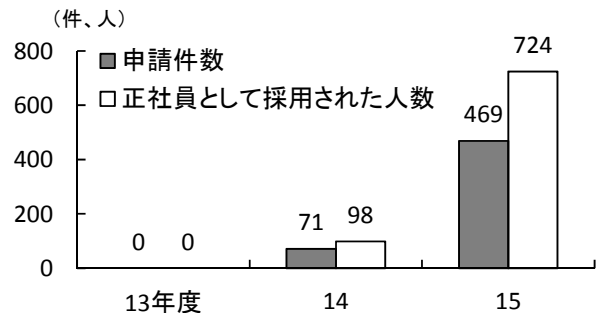
● こうした中、パートタイム労働者比率(図表6)は、2013年をピークに低下してきており、非正規雇用の正規雇用への転換や処遇改善を促進する「キャリアアップ助成金<sup>2</sup>」の県内企業による活用も大幅に増加している(図表7)。

(図表6) パートタイム労働者比率



(出所) 広島県、厚生労働省

(図表7) キャリアアップ助成金活用状況



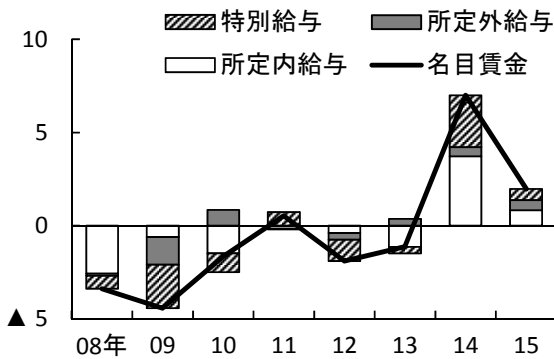
(注1) 13年5月創設後の県内企業申請状況。  
 (注2) 15年度計数は、12月末時点。また、正社員として採用された人数には無期雇用者24人を含む。  
 (出所) 広島労働局

<sup>2</sup> 派遣労働者、短時間労働者のような非正規労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成等の取り組みを実施した事業主に助成する制度。

- 所得関連統計をみると、名目賃金（図表 8）は、2013 年まで減少基調が続いていたものの、翌 2014 年からはっきりと増加している。内訳をみると、最低賃金の引き上げやベアによる所定内給与の増加に加え、企業収益の増加を背景とした特別給与（業績連動型賞与の支給等）や、時間外労働の増加による所定外給与の増加もみられる。これらの結果、常用労働者数と名目賃金の積算である雇用者所得は改善を続けており、2015 年の平均水準は、2013 年に比べて約 1 割増加している（図表 9）。

（図表 8）名目賃金

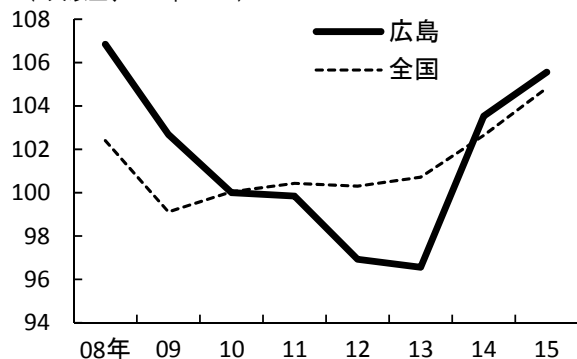
（5人以上、前年比、寄与度、%）



（出所）広島県

（図表 9）雇用者所得

（5人以上、2010年=100）

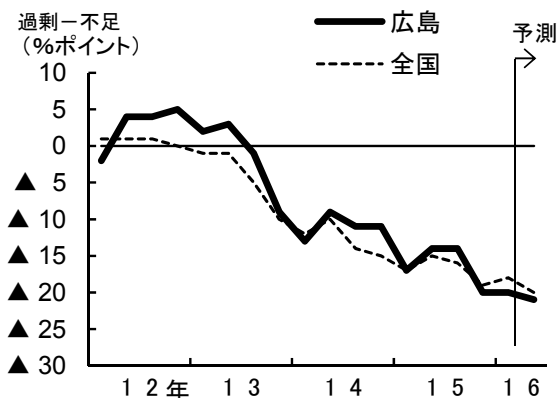


（出所）広島県、厚生労働省

### 3. 県内企業の雇用姿勢

- 県内企業の雇用姿勢につき、短観調査の雇用人員判断 D. I.（図表 10）をみると、2013 年 9 月調査で「不足超」に転じて以降、最近に至るまで一貫してその幅が拡大しており、マクロ的にみる限り引き続き企業の人材採用意欲は強いとみられる。この間の事情につき、企業経営者から聞かれた声なども交えて整理すると、製造業では、高水準の生産を続ける自動車関連で、エンジニアの中途採用や非正規社員を正社員化する動きが強まっている。また、新興国経済減速の影響を受け減産している鉄鋼や建設機械等でも、技能継承や年齢構成の歪みを是正する目的もあって新卒採用を積極化している。非製造業では、積極的な店舗展開を続ける大手小売や、恒常的な人手不足となっている医療・福祉等を中心に、高水準の求人を継続している。

（図表 10）雇用人員判断 D. I.



（出所）日本銀行

- こうした中、①外国人の高度活用、②女性・高齢者の積極的な活用、③行政の支援制度の活用、に取り組む先もみられている（図表 11）。

（図表 11）人材活用の事例

外国人の高度活用	海外子会社から人材を受け入れ、労働力不足を補うと同時に、高度な技術を習得させることで、国内外の工場の技術力を底上げ。
女性・高齢者の積極的な活用	バリアフリーや省力化投資などにより、体力のない女性や高齢者が働きやすい職場環境を整備したほか、定年も延長。
行政の支援制度の活用	県の支援制度「ものづくりグローバル人材育成事業」を利用し、海外拠点をマネジメントできる人材を確保するとともに、営業基盤を強化。

#### 4. 県内企業の賃金設定姿勢

- 県内企業の賃金設定姿勢をみると、製造業では、大手やその関連企業を中心に、今年の春闘で3年連続のベアを実施する先がみられたほか、中小企業でも、同業他社の動向などを踏まえてベアを行う先がみられている。また、都市部以外の企業でも、初任給の引き上げやベアにより人材確保・係留を図る動きがみられるなど、賃上げの動きが県内全域に広がっている。この間、派遣労働者の時給が顕著に上昇しているとの声も聞かれている。
- 他方、非製造業をみると、小売では、デフレマインドの払拭に向け率先して賃上げを行う先がある一方、最低賃金の引き上げでパート時給が上昇する中、ベアは難しいとする先もみられる。また、建設や卸売などでは、先行きの受注不安からベアは困難との声や、賃上げよりもまずは設備投資を優先するといった声が聞かれるなど、業種や個社によりバラツキがみられる。
- こうした中、自社の人材戦略に合わせた賃金体系の見直しや賃金以外での処遇改善などで人材確保を図る動きがみられている（図表 12）。

（図表 12）自社の人材戦略に合わせた賃金・処遇改善事例

高年層の賃金体系見直し	労働意欲を削いでいた55歳からの給与カットを取りやめるなど、高年層の処遇を改善。
若年層・中堅層限定の賃上げ	人材確保のため、初任給を増額するとともに、中堅層の給与水準を引き上げ。離職率の高い入社5年目までの若年層に限定した形で、ベアと定昇を実施。
複線的な職種制の導入	優秀な人材の確保・定着を図るため、就労意識の変化に合わせ、賃金体系の異なる複線型人事制度を導入。
賃金以外での処遇改善	新卒者の採用難への対策として、広めの社宅を新設するなど福利厚生を充実。労働力人口の減少や団塊世代の退職に備え、女性の採用を積極化。シャワールームやトイレなどの職場環境整備への取り組み。

## 5. 終わりに

- 今春の県内主要企業の労使間の賃金交渉は、新興国経済の減速に伴う不透明感などもあって、前年を下回る賃上げ率で妥結したとの報道がみられるなど、賃金改善に向けた動きはやや力強さを欠いている。もっとも、先行きを展望すると、広島県における労働需給は、企業の前向きな雇用姿勢や団塊世代の本格退職などを背景に引き締まった状態が継続するとみられる。さらに、最低賃金の引き上げや短時間労働者の社会保険適用対象拡大に加え、一億総活躍国民会議で提唱された「同一労働同一賃金」に向けた法整備の動きもあり、非正規労働者を中心に次第に賃金上昇圧力がかかってくるものと予想される。
- 県内企業の中には、人材育成・活用に力を入れることで、技術力や販売力を高め、新市場開拓に成功するなどの好循環を実現している先も多い。企業と就業者が互いに競争力・成長力の強化に向けた投資や改革を続けながら生産性を高めることによって、広島県経済の成長の実力（潜在成長力）が引き上げられ、持続的な成長が実現することが期待される。

以 上

本稿の内容について、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め日本銀行広島支店までご相談ください。

<本件に関する問い合わせ先>

日本銀行広島支店営業課

〒730-0011 広島市中区基町8番17号 TEL : 082-227-4110 FAX : 082-502-0165

本資料は当店ホームページ (<http://www3.boj.or.jp/hiroshima/>) にも掲載しています。