



BOJ *Reports & Research Papers*

2019年3月

広島県の雇用情勢と企業行動

日本銀行広島支店

本稿の執筆は日本銀行広島支店営業課 清水優紀 が担当しました。本レポートで示された意見は執筆者に属し、必ずしも日本銀行広島支店の見解を示すものではありません。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。転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。

〈本件に関する問い合わせ先〉

日本銀行広島支店営業課

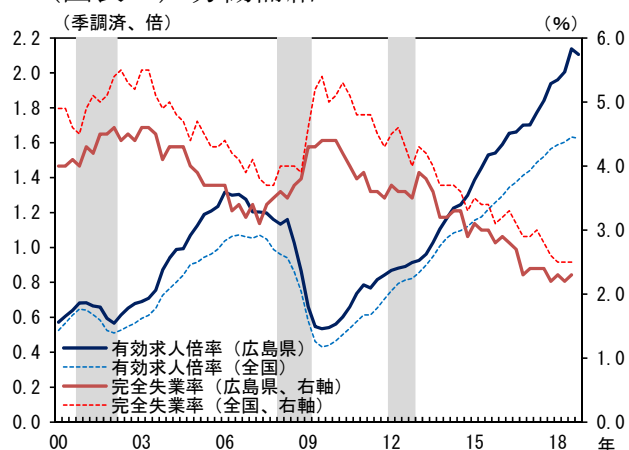
〒730-0011 広島市中区基町8番17号 TEL : 082-227-4110 FAX : 082-502-0165

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。

1. はじめに

広島県内の景気が緩やかに拡大するもとの、雇用環境は着実な改善を続けている。労働需給関連指標をみると、有効求人倍率は2009年をボトムに上昇傾向を続けており、2018年を通してみると、全国で3番目に高い水準になるなど、最も労働需給がタイトな地域の1つとなっている（図表1）。完全失業率も同様に、2009年以降は低下傾向を続けており、2018年第3四半期時点では2.3%となっている。労働需給のタイト化が進む中で、企業の人手不足感は一段と強まっており、短観の雇用人員判断D.I.（「過剰」―「不足」）をみると、大幅な不足超の状況が続き、2018/12月調査時点では、全産業で▲43%Pとバブル期並みの水準である（図表2）。

（図表1）労働需給



（注）シャドーは景気後退期。四半期ベース。
（出所）厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査」、内閣府「景気基準日付」

（図表2）雇用人員判断D.I.（全産業）



（注）シャドーは景気後退期。
（出所）日本銀行・日本銀行広島支店「全国企業短期経済観測調査」、内閣府「景気基準日付」

2012年末以降の景気拡大局面においては、労働需給の逼迫が過去の景気回復局面に比べて顕著になっている。雇用環境が着実に改善する中で、企業の賃金設定スタンスや給与体系がどのように変化するかは、県内総生産の半分以上を占める個人消費の動向を左右するため、先行きの県内景気を占う際に重要な論点となる。本稿では、広島県内における人手不足の現状を整理、分析したうえで、今次の雇用環境改善局面における企業の取り組みについて考察する。

2. 広島県内の労働需給の現状

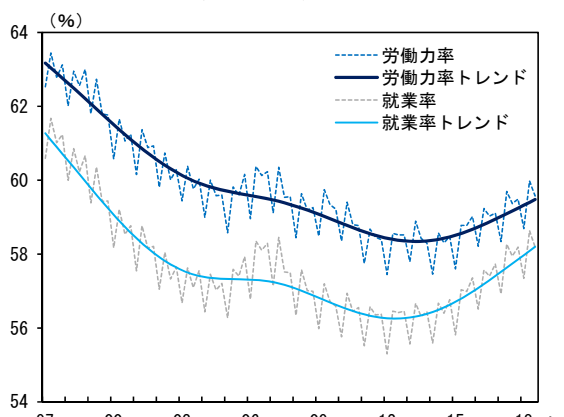
労働可能人口のうち、働く意思のある者の割合を示す労働力率¹と就業率²は、2013年以降、振れを伴いつつも上昇している（図表3）。労働力率等上昇の背景としては、景気回

¹ 労働力人口（就業者＋完全失業者）が15歳以上の人口に占める割合。就業者は、従業者（調査期間中に収入を伴う仕事を1時間以上した者）と休業者（仕事を持ちながら調査期間中に仕事をしなかった者のうち、給与が支払われている者等）の合計。完全失業者は、調査期間中に失業していた者のうち、仕事があればすぐに就くことができ、求職活動・準備をしていた者。

² 15歳以上の人口に占める「就業者」の割合。

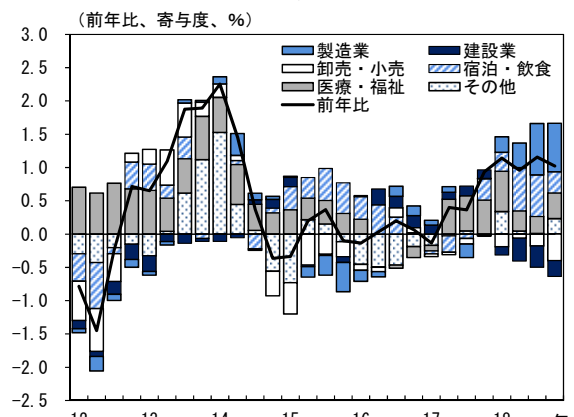
復に伴う、女性や高齢者の労働市場への参加が考えられる（詳細は後述）。また、常用労働者数を業種別にみると、最近では製造業の押し上げが目立っているが、ここ5年間は非製造業が牽引する形で上昇を続けている（図表4）。特に、宿泊・飲食業や医療・福祉業による押し上げ幅が大きくなっており、県内でホテルの建設が相次いでいることや高齢化の進展が背景にあると推察される。労働需要が拡大している中、新規求人充足率³は1年前よりも低下している（図表5）。業種別の新規求人充足率をみると、卸売・小売業や宿泊・飲食業などが低くなっており、こうした業種では労働市場におけるミスマッチが相応に存在しているものとみられる（図表6）。

（図表3）労働力率、就業率（広島県）



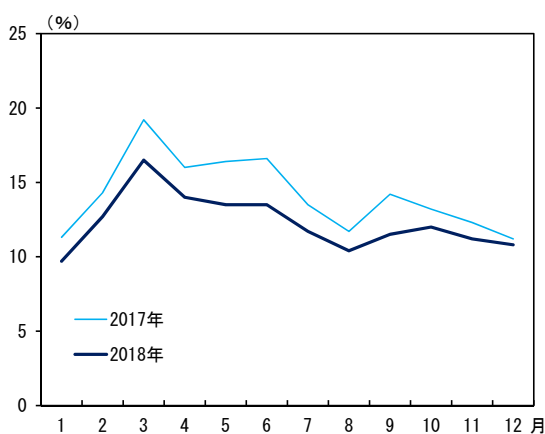
（注）トレンドはHPフィルターで算出。直近は18/7～9月。
（出所）総務省「労働力調査」

（図表4）常用労働者数（広島県）



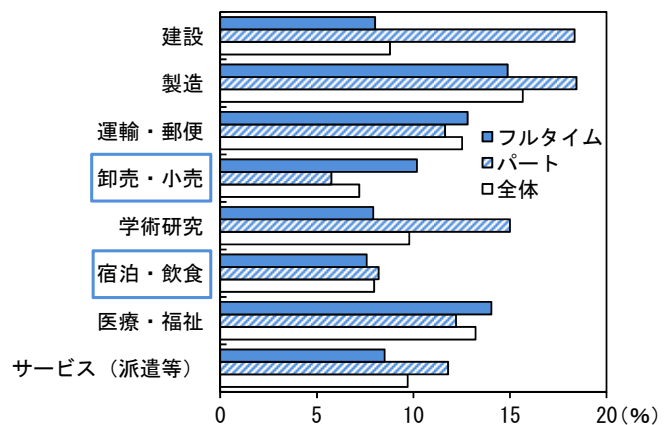
（出所）広島県「毎月勤労統計調査」

（図表5）新規求人充足率（広島県）



（出所）広島労働局「一般職業紹介状況」

（図表6）業種別新規求人充足率（広島県、2018/12月）



（注）新規求人数1000人以上の業種のみ抽出。
（出所）広島労働局「一般職業紹介状況」

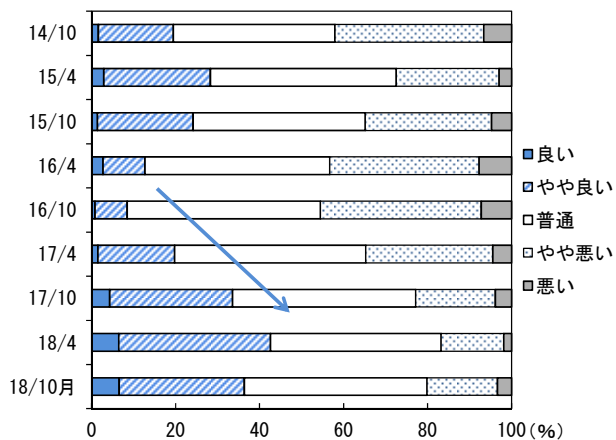
こうした中、「2018年度下期経営者アンケート⁴」（ひろぎん経済研究所）の調査結果によると、最近の景気認識をポジティブに回答する企業の割合は、このところ増加傾向が続

³ 就職件数が同月の新規求人数に占める割合。

⁴ ひろぎん経済研究所が半年毎に、企業経営者を対象に行うアンケート。18/10月実施回については、調査期間は2018/10月初旬～中旬。調査対象は広島県内企業（県外企業の出先事業所を含む）1,939社。有効回答企業609社（製造業204社、非製造業405社）。

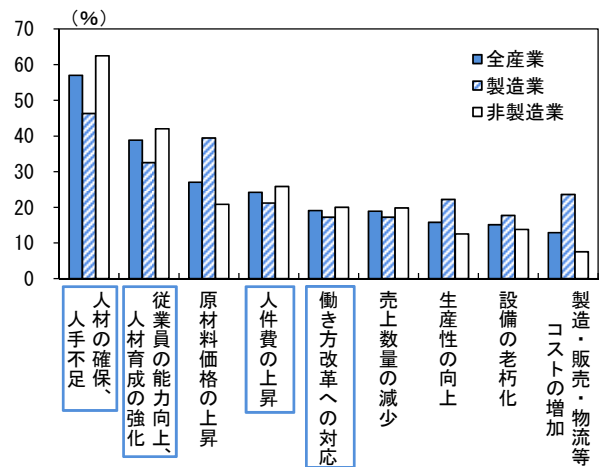
いている（図表7）。この間、「経営上の課題（複数回答）」として「人材の確保、人手不足」を挙げる企業が57.0%（製造業：46.3%、非製造業：62.5%）と最も多く（図表8）、過去の調査においても同様に、人手不足が最上位の課題として挙げられている。続いて、「従業員の能力向上、人材育成の強化」、「人件費の上昇」、「働き方改革への対応」など、雇用関連の課題が多い結果となった。また、日本経済の懸念材料をみても、「人口減少等に伴う労働力不足」の割合が最も高く、「米国・中国経済の今後の動向」、「個人消費回復の遅れ」といった国内外における各種リスク要因を上回っている（図表9）。

（図表7）景気全般の認識



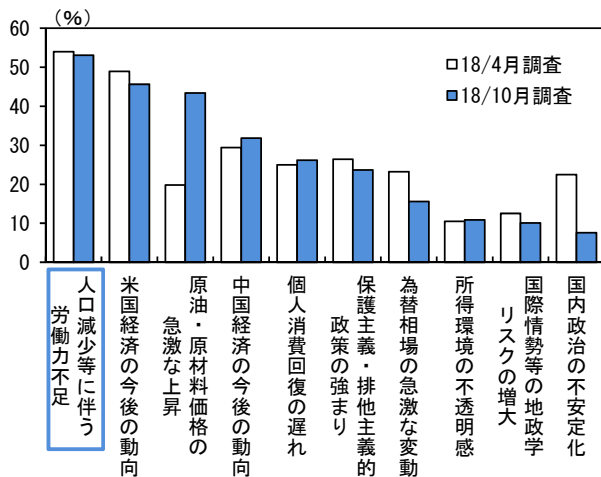
（出所）ひろぎん経済研究所「2018年度下期経営者アンケート」

（図表8）経営上の課題



（出所）ひろぎん経済研究所「2018年度下期経営者アンケート」

（図表9）日本経済の懸念材料



（出所）ひろぎん経済研究所「2018年度下期経営者アンケート」

企業経営者は人手不足を最大の経営上の課題と位置付けたうえで、採用を積極化させている。しかし、前述の雇用人員判断D.I.が示す通り、広島県内においても人口減少が続いていることから、企業側が旺盛な需要を十分に満たすことができていない状態が続いている。こうした中、労働力確保に向けた企業の取り組みを、①賃金を含む処遇改善、②人材採用の拡大（女性・高齢者・外国人の活用）、③労働生産性向上・労働需要の削減、の3点から整理する。

BOX 1. 平成30年7月豪雨を受けた建設業の雇用状況

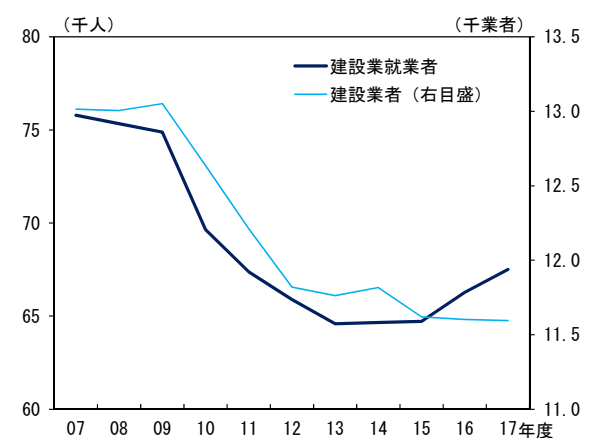
県内の建設業者数と建設業就業者数は、ともに10年前に比べて1割以上減少（図表B1-1）している一方、建設需要は高水準で推移している。特に、建設技術者の有効求人

倍率（パート除く）は8倍台まで上昇している（図表 B1-2）。また、平成 30 年 7 月豪雨からの復旧工事により、今後更に建設業関連の労働需要は増加すると見込まれる。しかし、県内の建設業者からは、「民間企業による設備投資の増加や、豪雨で停止していた既存工事の再開を背景に、人手不足が深刻化しているため、復旧工事が入札不落となるケースが増加している」と聞かれており、人手不足が豪雨からの復旧工事の足かせになっている。

このような状況を受けて、広島県は豪雨災害の復旧事業を早急に行うことができるよう、「建設技術者等緊急雇用助成制度」を創設した。同制度は、県内の建設業者を対象に、一定の資格を有することを条件として、県外から新たに建設技術者、または、県内在住の建設業以外の業種からの転職者（ともに 70 歳未満）を雇用した場合に、助成金を支給する制度であり、建設業従事者を確保することを狙いとしている。2018 年 10 月 15 日から 2019 年 3 月 31 日までの間に、新規に技術者 1 人を採用するごとに、雇用主に対して 1 年間総額 60 万円（中小企業⁵以外は 50 万円）が支給される。

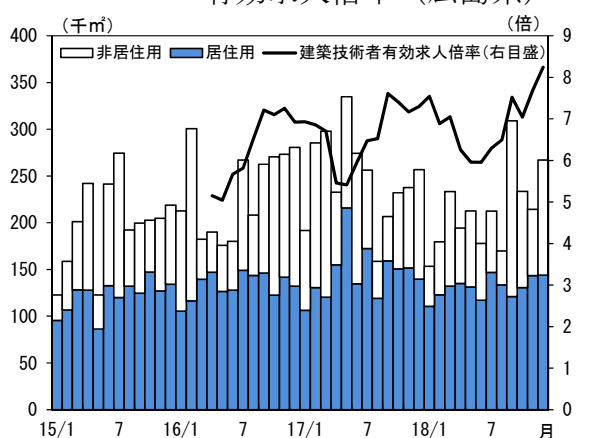
人手不足が続く建設業界において、豪雨災害からの復旧のみならず、新たに災害が生じた際、また設備投資など民需の増加を見据え、技術者を含む人材の獲得が期待される。

（図表 B1-1）建設業者・就業者数（広島県）



（注）就業者数は推計値。
（出所）国土交通省「建設業許可業者数調査の結果」、広島県「毎月勤労統計調査」

（図表 B1-2）着工床面積と建設技術者の有効求人倍率（広島県）



（出所）国土交通省「建築着工統計調査」、広島労働局「一般職業紹介状況」

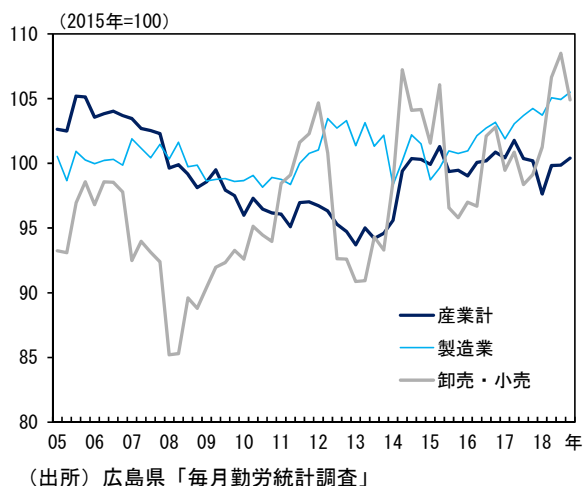
3. 賃金を含む処遇改善の現状

広島県内における所定内給与の上昇は、労働需給の引き締まりに比べると小幅にとどまっているものの、製造業や卸売・小売業などの業種では、振れを伴いつつも緩やかに上昇している（図表 10）。県内企業の賃金設定スタンスをみると、業種に拘らず、賃上げなど処遇改善の動きが広がっており（図表 11）、高操業が続く製造業では、現場の人手不

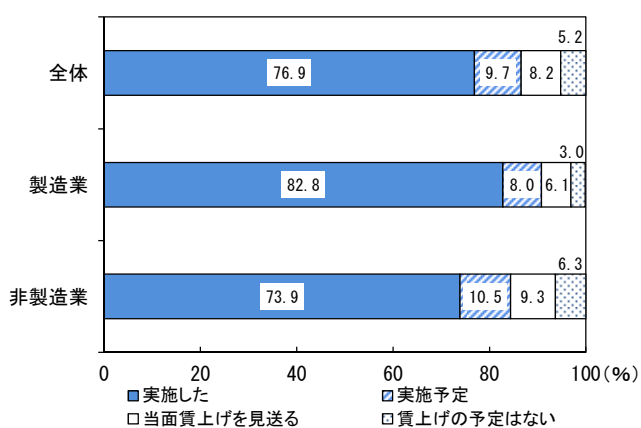
⁵ 資本金もしくは出資の総額が 3 億円以下または常時雇用する労働者が 300 人以下の企業。

足感が強いことから、ベアの実施や期間工の時給引き上げに加え、賞与や入社祝い金の増額による処遇改善の動きもみられている。このほか、若年層の確保を企図して、初任給を引き上げる動きも目立っており、実際に県内企業の初任給はここ数年間上昇を続けている（図表 12）。加えて、若年層を中心にワーク・ライフ・バランスを重視する傾向が強まる中で、賃上げだけでなく、福利厚生充実や抜本的な働き方改革等に着手する先もみられている。もっとも、収益環境が厳しい先では、賃上げに対して慎重な姿勢をとらざるを得ないほか、収益環境が良好な先であっても、漠然とした将来不安から積極的な賃上げに踏み切らず、人手不足には更なる省力化投資で対応する先もみられる。この間、他社に先駆けて働き方改革に着手してきた先からは、賃上げを行わずとも優秀な人材を確保できるとして、余剰資金を賃上げではなく業容拡大に向けた設備投資に振り向けているとの声が聞かれた。

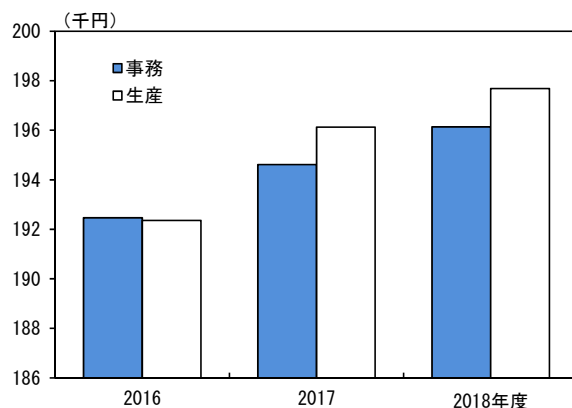
(図表 10) 所定内給与（広島県）



(図表 11) 賃上げの実施状況



(図表 12) 県内企業の大卒初任給



(表 1) 賃金・処遇改善事例

実施している先	
A社 (食料品)	人材確保を企図して初任給を引き上げているため、ここ数年は、賃金カーブを維持するためのベアを毎年実施している。現時点では利益的にもベア等を実施できるため、上げられるうちに給与水準を引き上げ、離職防止と他社対比優位なポジションの構築を目指す。

B社 (生産用機械)	他社との競合激化から、現場を担う契約社員の採用が難しいため、給与水準を柔軟に引き上げたいが、年度途中での基本給の引き上げは難しいため、入社祝い金や家賃補助の増額で対応している。
C社 (小売)	5年連続でベアを実施したほか、若年層を中心にワーク・ライフ・バランスを重視する傾向が強まる中で、土日勤務や転勤といった条件を外した「自家通勤正社員」というコースを追加。その結果、同業他社からの転職や、パートの正社員化が進んだ。
実施していない先	
D社 (建設)	若年層の獲得に苦戦する中、初任給の引き上げやベアを積極的に行いたい、資材価格の高騰が収益を圧迫している現状では難しい。
E社 (非鉄金属)	人材確保のため賃上げを実施したいが、当社の本社周辺は過疎地ということもあって、賃上げを実施すると、周囲の協力会社の人手不足感が強まり、結果として当社も苦しむこととなる。
F社 (運輸)	好業績に加え、モチベーション向上を企図した能力評価制度や、業界では珍しい土日休みを10年以上前から導入していたことから離職率は低く、優秀な人材も確保できている。このため、賃上げよりも更なる業容の拡大を企図した設備投資を優先している。
G社 (自動車関連)	過疎地での採用は年々厳しくなっているため、人材確保を企図した積極的な賃上げに踏み切りたいが、漠然とした将来不安から横並びを気にしてしまい、同業他社と同程度の賃上げ幅に止まっている。

4. 人材採用の拡大 —女性・高齢者・外国人の活用—

県内企業の女性・高齢者の活躍推進に向けた取り組みをみると、経営トップ主導で女性管理職の数値目標を設定したり、高年層の処遇改善や定年延長等により、人材確保や士気向上を図る動きが、大手を中心に広がっている。また、グローバル化の進展を背景に、政府主導で外国人技能実習制度の拡充が進んでいることから、特に製造業においては、外国人労働者の活用の増加が目立っている。

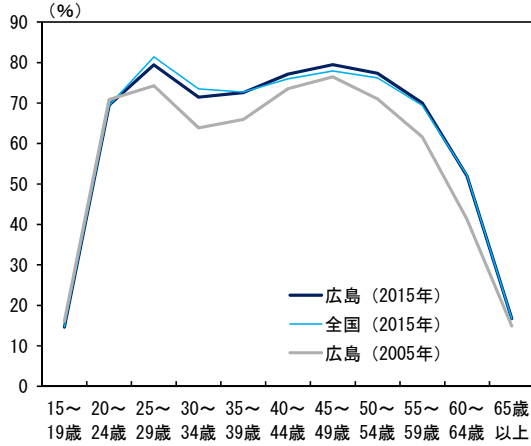
4-1. 女性の労働参加

広島県内における女性の労働力率は全国平均と同水準であるが、長期的には明確に上昇しており、年齢別の女性の労働力率を示したM字カーブの谷は浅くなっている(図表13)。都道府県別に女性の有業率⁶と有効求人倍率を比較すると、有効求人倍率が高い地域ほど職業選択の自由度が高いため、女性の有業率が高い傾向が窺われる(図表14)。こ

⁶ 「有業者(普段収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者、及び仕事は持っているが、現在は休んでいる者)」が15歳以上の人口に占める割合。

うした中、広島県は有効求人倍率が他県対比高水準であるのに対して、女性の有業率は全国平均並みであるため、県内の女性の有業率はまだ上昇の余地があると考えられる。

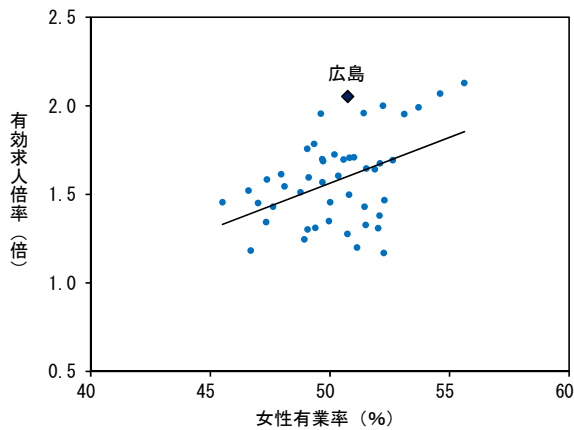
(図表 13) 女性の労働力率



(出所) 総務省「国勢調査」

—— 広島県は県内総生産が全国 12 位 (2015 年度) と経済規模が大きく、それに応じて大企業が多い。中小企業庁の調査 (2016 年) によると、県内の労働者のうち 23.3%が大企業に勤務しており、全国で 6 番目に高い比率であることから、県民所得も比較的高い (図表 15)。したがって、他地域に比べて共働きをする必要性に乏しい可能性が考えられる。

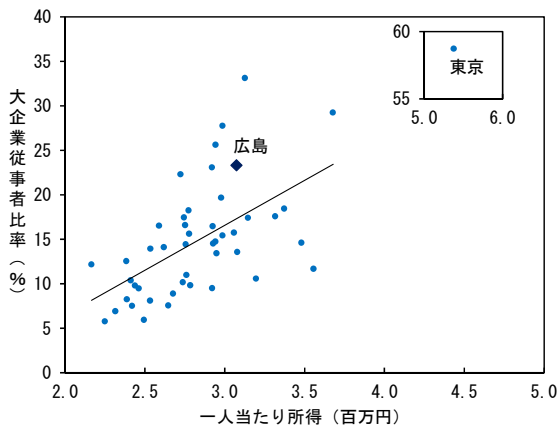
(図表 14) 都道府県別有効求人倍率 (2018 年) と女性の有業率 (2017 年)



	有効求人倍率(倍)	女性の有業率(%)	
1	東京都	2.13	55.6
2	福井県	2.07	54.6
3	広島県	2.05	50.7
4	岐阜県	2.00	52.2
5	石川県	1.99	53.7
	全国	1.61	50.7

(出所) 総務省「就業構造基本調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」

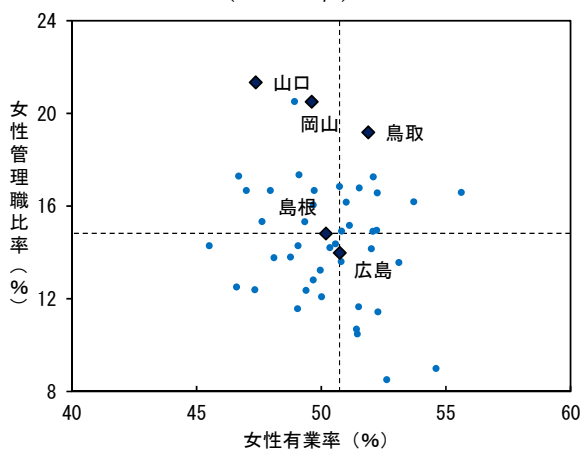
(図表 15) 県民所得 (2015 年) と大企業従業者比率 (2016 年)



(出所) 内閣府「県民経済計算」、中小企業庁「中小企業の企業数・事業所数」

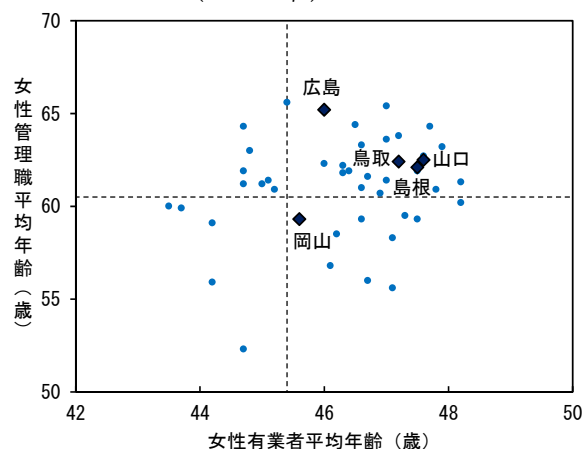
「就業構造基本調査（2017年）」をもとに、横軸に女性の有業率、縦軸に管理的職業に
 従事する男女合計に占める女性の割合を取り、都道府県ごとの女性活躍の現状を整理し
 た。広島県は、有業率は全国平均並みであるものの、女性の管理職比率は全国平均を若
 干下回る結果となった（図表16）。県内企業の中には、金融機関や大手小売業を中心に、
 女性管理職比率や採用比率の目標を定めたうえで、積極的に女性の登用に取り組んでい
 る先がみられている。一方で、「管理職ポストを用意しても、ロールモデルがおらず、本
 人が昇進に後ろ向きになりがちであるケースも少なくない」との声も聞かれており、全
 国や中国地方の他県と比較しても、女性の管理職比率は低いのが現状である。更に、女
 性労働者の平均年齢は、有業者全体（46歳）と管理職（65歳）ともに全国平均を上回っ
 ている（図表17）。この点、図表13のM字カーブにもみられるように、若手女性の労働
 参加が全国よりも幾分低水準であることが影響しているものとみられる。特に、管理職
 の平均年齢は全国でみても高い水準にある。企業によっては、役職を細かく設定し、若
 いうちから仕事に責任感を与えるといった取り組みを行っているが、こうした若年層の
 モチベーション向上への施策はまだ一部に限られている可能性があり、今後更に県内企
 業の間でこのような動きを拡大する余地はある。

（図表16）女性の有業率と管理職比率
 （2017年）



（注）管理職とは、管理的公務員、法人・団体役員、その他の管
 理的職業従事者。点線は全国平均。
 （出所）総務省「就業構造基本調査」

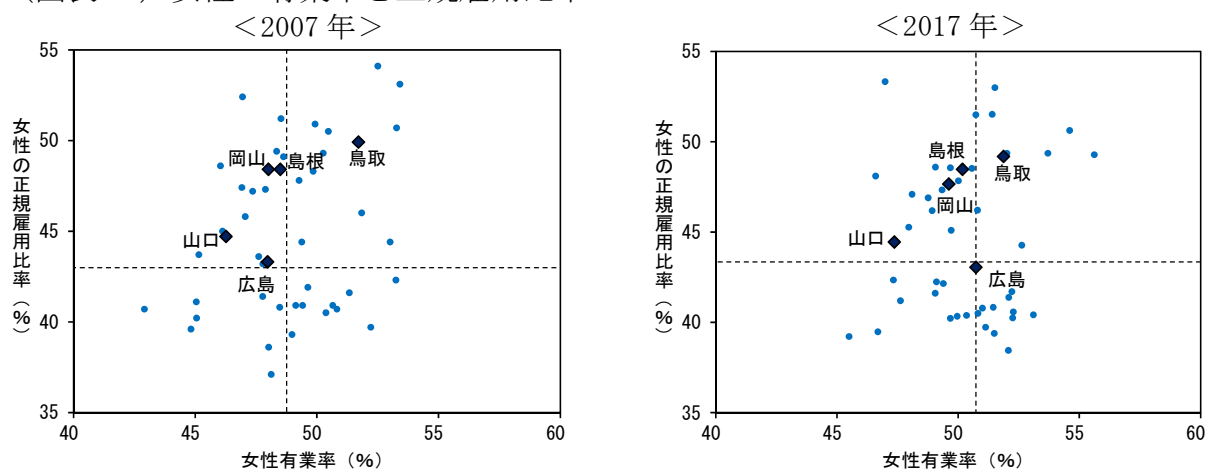
（図表17）女性有業者の平均年齢
 （2017年）



（注）点線は全国平均。
 （出所）総務省「就業構造基本調査」

また、女性の有業率と、雇用者に占める正規雇用の割合を10年前と比較すると（図表
 18）、有業率は図表13のM字カーブにもみられるように上昇（48.0%→50.7%）してい
 るが、正規雇用者の割合はごく僅かに低下（43.3%→43.0%）している。多くの県内企
 業が女性採用に向けた設備や制度面の拡充を行い、雇用者数は明確に増加しているが、
 増加分の殆どはパートであり、女性の正社員化が遅れている現状にある。背景としては、
 上述の通り、家計面の理由から女性が正規雇用よりも、夫の被扶養者としてパートで働
 くことを選好している可能性が考えられる。

(図表 18) 女性の有業率と正規雇用比率



(注) 点線は全国平均。
(出所) 総務省「就業構造基本調査」

女性管理職の登用と同様、小売業などでは人材確保のために女性パートを正社員化する動きがみられており、今後は従来男性が中心であった製造業などにおいても、更なる女性正社員の活用が期待される。企業には、より女性が働きやすい環境の整備が求められることとなる。

(表 2) 女性の活躍推進に向けた企業等の取り組み

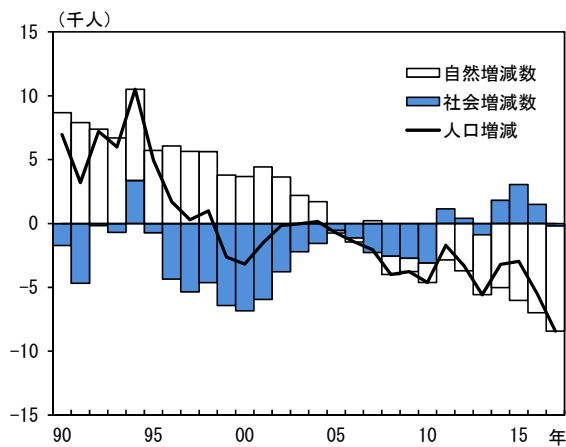
女性管理職の登用	
H社 (金融機関)	ダイバーシティ推進策として、女性管理職の数値目標達成に向けたキャリアアップ支援やキャリア採用を実施する。
I社 (小売)	女性の社員や管理職が増加する中、顧客のニーズを捉えやすくなり、全部門の既存店売上が前年割れと振るわない中でも、レディース部門は増収となった。
J社 (食料品)	社員のモチベーションの向上を企図して、女性を含め全社員を対象に役職を細かく設定し、中堅社員にも管理職のポジションを与えるといった制度を採用。
女性パートの正社員化	
K社 (運輸)	人材確保の観点から、4時間勤務の女性パートを正社員化して待遇を改善しているほか、育児中の女性を支援するため、託児所の設置を検討している。
L社 (小売)	女性の士気向上と職域拡大を企図し、勤続2年以上のパートの正社員化を進めており、管理職になることも可能な制度にしている。
残された課題	
M社 (非鉄金属)	女性の活躍推進に向けて、管理職ポストを用意してもロールモデルがないことがネックとなっている。また、当社の女性は平均年齢

	が 40 歳代半ばと高いうえに、家事を優先してきた事務職員が中心で昇進意欲に乏しいため、苦勞している。
N社 (自動車関連)	男性の有給休暇取得率は女性に比べて2割以上低い。男性が家事・育児に参加する機会を持ち、女性も働きやすくなるよう、男性の有給休暇取得率を上げ、残業を減らす必要がある。

4-2. 高齢者の労働参加

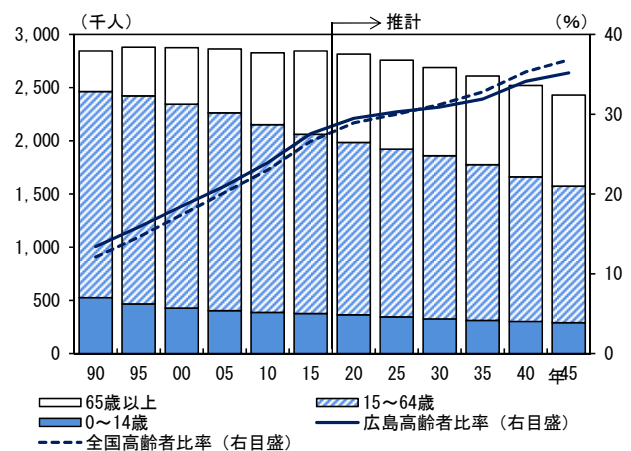
広島県内の人口推移をみると、過去10年以上にわたり減少が続いている（図表19）。1990年代後半から2000年代前半にかけては、県民の転出に伴う社会減により、人口が減少していた一方で、2010年以降は、出生率低下等による自然減の影響が大きい。年齢別にみると、65歳以上の高齢者比率は、全国と概ね同様のペースで上昇しており、先行きも上昇傾向が続くとみられる（図表20）。15～64歳にあたる生産年齢人口が減少し、人手不足が深刻化する中では、高齢者は貴重な人材源として不可欠になってくる。直近の国勢調査をもとに高齢者の労働力率をみると、5年前の調査時と比較して60歳代を中心に労働参加は増えている（図表21）。

（図表19）県内人口動態の内訳



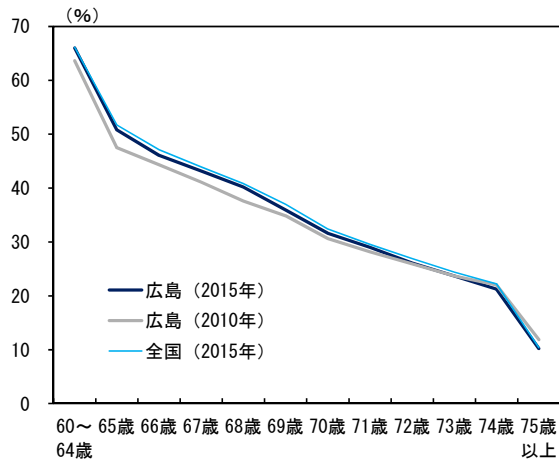
（出所）広島県「人口移動統計調査」

（図表20）県内人口の推移



（出所）総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2017年推計）」

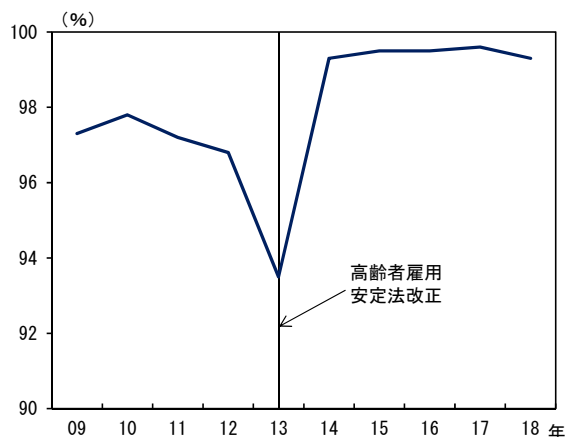
(図表 21) 高齢者の労働力率



(出所) 総務省「国勢調査」

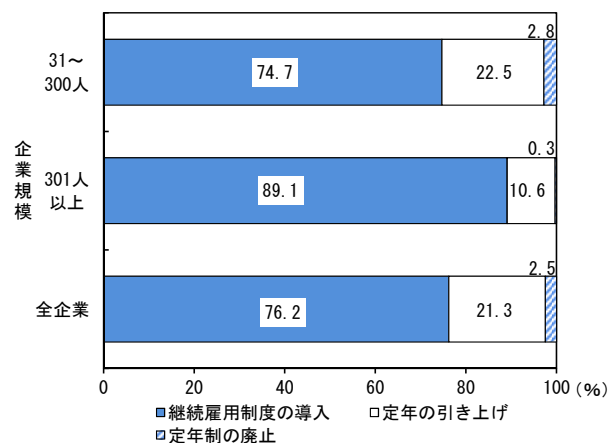
これは、2013/4月の高齢者雇用安定法の改正に伴い、各企業が継続雇用措置や定年の引き上げ、定年制の廃止等を実施していることが背景にある(図表 22)。雇用確保措置を実施した企業をみると、継続雇用制度を導入した先が最も多くなっており(76.2%)、65歳以上の希望者全員を対象とする雇用期間の延長が浸透していることが、高齢者の労働力率上昇に寄与しているとみられる(図表 23)。

(図表 22) 高齢者雇用確保措置の実施状況



(出所) 広島労働局「高齢者の雇用状況」

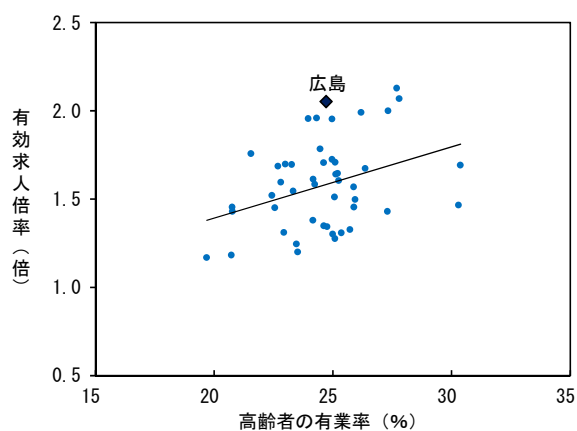
(図表 23) 雇用確保措置の内訳 (2018年)



(出所) 広島労働局「高齢者の雇用状況」

しかし、都道府県別にみると、広島県は、労働需給が逼迫している割には、高齢者の有業率は全国並みとなっており、女性と同様、高齢者の有業率は上昇の余地がまだあるものとみられる(図表 24)。有効求人倍率が広島県と同水準の他県における高齢者の有業率は、広島県を3%程度上回る水準にある。

(図表 24) 都道府県別有効求人倍率 (2018 年) と高齢者の有業率 (2017 年)



	有効求人倍率(倍)	高齢者の有業率(%)	
1	東京都	2.13	27.7
2	福井県	2.07	27.8
3	広島県	2.05	24.7
4	岐阜県	2.00	27.3
5	石川県	1.99	26.2
	全国	1.61	24.4

(出所) 総務省「就業構造基本調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」

こうした中、幅広い業種において、高齢者の活躍推進を人手不足解消の手段とする動きがみられている。この点、「若い人材の確保が困難となる中で、高齢者を貴重な戦力と位置付けている」といった声は多く聞かれている。また、業種別にみると、工場のオペレーションにかかるノウハウや機械では対応できない暗黙知の技術伝承という観点から、製造業において積極的に取り組んでいる先が目立っており、勤務形態の柔軟化等により、高年齢層の定着を図っている。

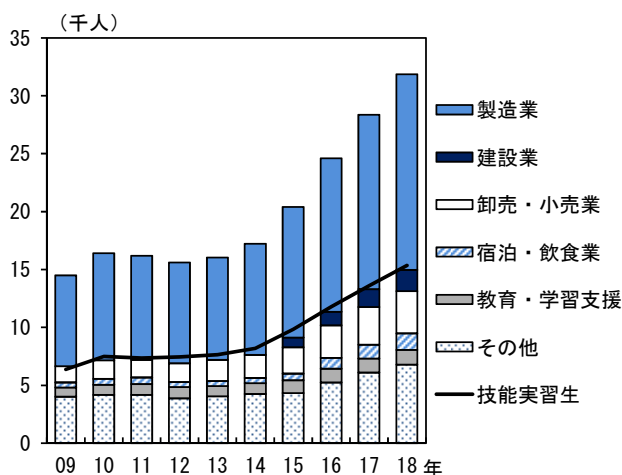
(表 3) 高齢者の活躍推進に向けた企業等の取り組み

雇用延長	
○社 (鉄鋼)	定年退職者の8割を雇用延長しており、現業職全体の1割を高齢者が占めている。40～50歳代が少なく、現業職の平均年齢は40歳弱と低いため、若手の技術伝承をすべく、現場のオペレーションにかかる助言やサポートをしてもらっている。
P社 (自動車関連)	高齢であっても他の社員と遜色なく働く社員もいるため、70歳以降も再雇用を行っており、賞与も支給している。アナログに頼らざるを得ない暗黙知の技術伝承は、彼らがいなければ成り立たない。
Q社 (食料品)	若い人材の確保が難しい中、ベテラン職人の技術は手放しがたいことから、定年を60歳から70歳まで延長。更に、70歳以上は契約社員として再雇用している。
高齢者雇用に向けた制度拡充	
R社 (不動産)	技術者不足を背景に、一級建築士の資格を持つ高齢者は、給与水準を下げずに再雇用する独自の制度を設け、繋留に努めている。
S社 (その他製造業)	大手企業の希望退職者(50歳代)を非正規社員として採用。異なる企業文化の中で培っていたノウハウを事業に活用すべく、先行き正社員として受け入れる方針。

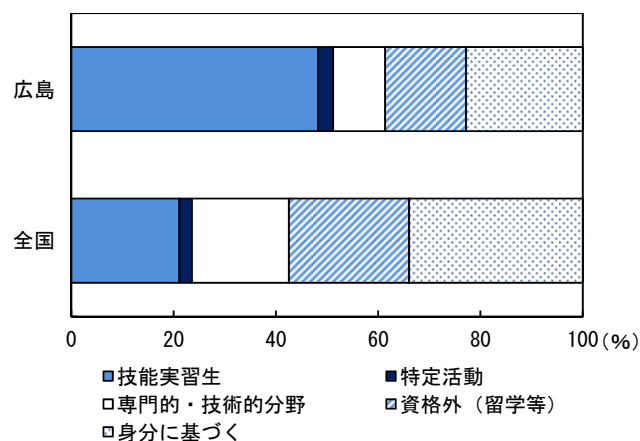
4-3. 外国人の労働参加

近年、外国人労働者は全国的に増加しており、県内においても、その伸びは著しい。産業別にみると、製造業では従前より積極的に外国人を雇用している一方、最近では、人手不足が深刻である卸売・小売業や宿泊・飲食業での増加が目立つ（図表 25）。また、近年の制度拡充に伴い、外国人技能実習生が増えている。特に広島県内においては、在留外国人に占める技能実習生のウエイトは、全国を大きく上回っている（図表 26）。技術の伝承といった課題は残るものの、人手不足感が強まる中で外国人を受け入れざるを得ないとする先もみられている。もっとも、外国人労働者には業種や就労期間に制限があり、活用がその範囲内に限られる。政府は、人手不足が深刻な分野においては、在留資格の基準を緩めるなど、外国人の就労を促進するための法改正を進めている（BOX 3 参照）。

（図表 25）産業別外国人労働者数（広島県） （図表 26）外国人在留資格別比率（2018 年）



（出所）厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況』



（出所）厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況』

（表 4）外国人採用に関する企業の取り組み

外国人採用を積極化している先	
T社 (生産用機械)	2015 年から中国人技能実習生を採用。実習生の来日前に現地工場ですべて事前研修を行うなど、即戦力として活躍できる工夫をしている。
U社 (不動産)	留学生や日本で就職する外国人向けの賃貸業務の拡大を企図して、外国人の採用を積極化している。入国管理法の改正により、借り上げ社宅等、外国人労働者向けの賃貸住宅ニーズは高まるとみているため、今後も外国人社員の充実化を図っていく方針。
V社 (造船)	入国管理法の改正により、外国人の長期滞在が可能となれば、コストが高んでも採用を検討したい。設計、営業、公務、エンジニアでも、造船業において英語を使えるのは強みである。

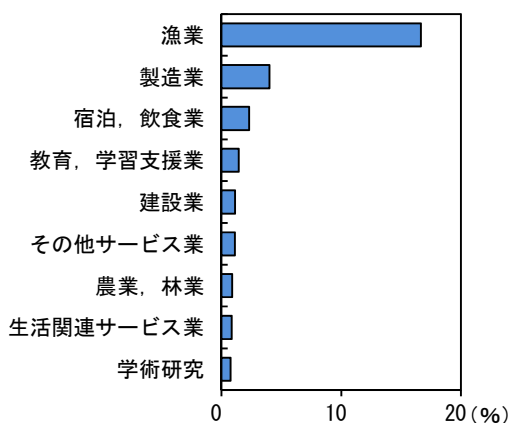
外国人採用に関する課題	
W社 (自動車関連)	外国人に頼らざるを得ない状況だが、実習生にばかり頼ると、技術伝承が疎かになる点を危惧している。そのため、外国人の正社員を積極的に採用するほか、海外工場からの出向者を増やすことで、グループ内での技術伝承を進める。
X社 (生産用機械)	海外のグループ企業からの派遣は経験があるため、技能実習生より増やしたいが、中国工場で増産する中、日本に人材を派遣する余裕がない。このため、今後はタイ工場にも人材派遣を要請する予定。

BOX 2. 外国人依存の広島県漁業

日本経済新聞社と三菱UFJ リサーチ&コンサルティングが行った、業種・都道府県別の外国人労働者比率に関する調査⁷によると、外国人依存度が最も高い産業は、広島県の漁業であった。国勢調査をもとに、広島県内の外国人比率を業種別に比較すると、労働者全体に占める外国人の割合は漁業が最も高く、約6人に1人(約16.7%)となっている(図表 B2-1)。県内の漁業就労人口が減少する一方で、漁業における外国人就労者は年々増加しており、2005年から2015年にかけての漁業就労人口変化をみると、日本人は約30%減少している一方、外国人は約3倍にまで増加している(図表 B2-2)。

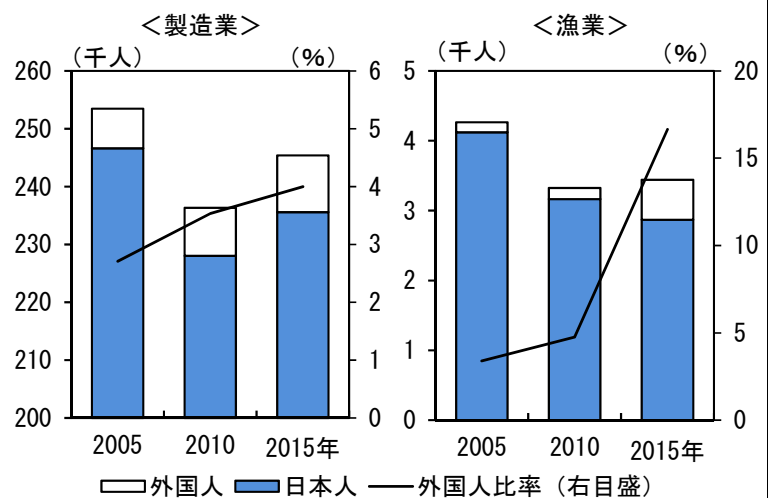
広島県の特産品である牡蠣の養殖においては、高齢化により人手不足が深刻であり、かつては主婦らパートの仕事であった牡蠣打ち作業に、外国人労働者が欠かせない存在となっている。一部の牡蠣の養殖・加工・販売会社からは、従業員の約70%が外国人になっているとの声も聞かれている。

(図表 B2-1) 業種別外国人労働者比率(広島県、2015年)



(出所) 総務省「国勢調査」

(図表 B2-2) 製造業と漁業における外国人労働者数(広島県)



(出所) 総務省「国勢調査」

⁷ 日本経済新聞「外国人依存度 1位は『広島県の漁業』 訪日客対応でも増加」(2018/8/2付)。

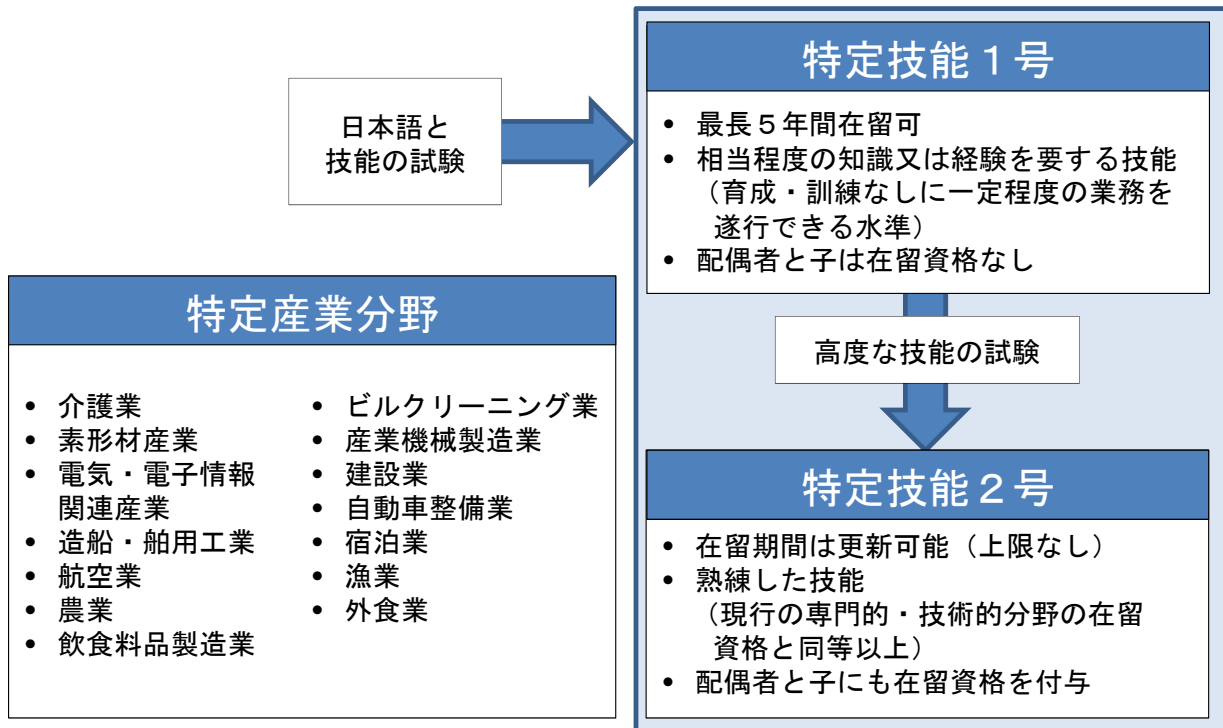
BOX 3. 新在留資格「特定技能」の創設

中小・小規模事業者を中心とした人手不足の深刻化を背景に、2018/12月に「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立。一定の専門性・技能を有する外国人材の受け入れに向けて、在留資格「特定技能1号」と「特定技能2号」を創設したほか、外国人の受け入れや支援等に関する各種規定を整備している。また、本制度は、対象となる産業分野を、生産性向上や国内人材確保のための取り組み（女性・高齢者のほか、就職が困難な状況にある者の就業促進、処遇改善等）を行ったうえでもなお、人材確保が難しいために、外国人により人材不足を補完すべき分野に限定している。各産業の人手不足の状況により、特定技能外国人の受け入れ人数の上限の増減等、状況に応じた措置が講じられる。

具体的には、業務上必要な日本語力と技能があれば「特定技能1号」を得られ、最長で5年間滞在できる。更に、より高い専門性・技能を試験により示せば「特定技能2号」に移行することができ、在留期間に制限がなくなる。

受け入れ企業は、特定技能外国人をフルタイムとしたうえで、直接雇用が義務付けられる。また、日本人労働者と同等以上の報酬を与えることに加え、日本語教育や生活支援などが求められ、特に中小・零細企業には一定程度の負担が懸念される。しかし、上述の通り、多少のコストは嵩んでも外国人を即戦力として採用したいとする企業も多いため、本制度の施行により、人手不足の緩和が期待される。

(図表 B3-1) 新在留資格「特定技能」のイメージ

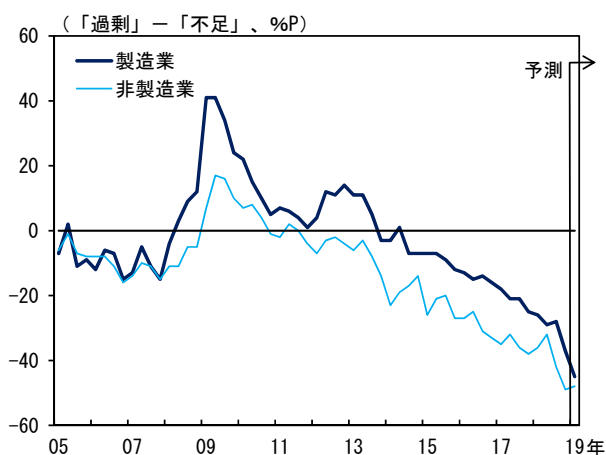


(出所) 法務省「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針について」、各種報道

5. 労働生産性向上・労働需要削減に向けた取り組み

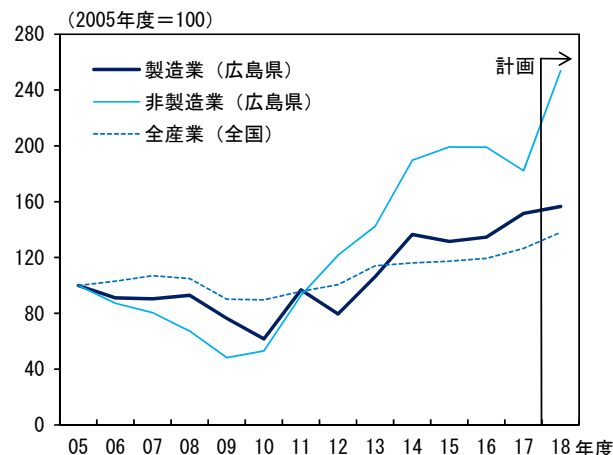
上記3. と4. においては、労働供給の確保や拡大に向けた取り組みについて考察した。本項では、労働生産性の向上による労働需要の削減について取り上げる。人手不足の深刻化に伴う人件費の上昇等を背景に、労働生産性向上を目指す動きは全国的に広まっている。上述（図表4・6）の通り、非製造業において、より人手不足が深刻である様子は、短観の雇用人員判断D.I.にも表れている（図表27）。非製造業は、伝統的に労働投入量を削減できる面が少ないものの、最近では、システム開発等の省力化投資に資金を振り向ける先が多い。短観のソフトウェア投資額をみると、広島県内の企業は、非製造業が牽引する形で、全国と比較してソフトウェア投資を通じた省力化に熱心であることが窺われる（図表28）。

（図表27）雇用人員判断D.I.（広島県）



（出所）日本銀行広島支店「全国企業短期経済観測調査」

（図表28）ソフトウェア投資額



（出所）日本銀行・日本銀行広島支店「全国企業短期経済観測調査」

労働投入量の節約に対する県内企業の動きをみると、従業員の動線の見直しや、顧客管理や在庫管理等のシステム化など、作業効率の向上を進める先が多くみられた。また、省力化投資については、非製造業では、様々なシステム開発により人手で行っていた業務を代替する動きが多くみられており、地元金融機関でも、ITベンダーと提携してソフトウェアロボットによる事務作業の自動化に関する実証実験を開始している。一方で、製造業においては、業績が好調な中、24時間対応のロボットを導入することで生産性の向上に繋がった事例がみられた。この間、省力化投資が進まない先からは、コスト面でのハードルや、工場が高操業であるために、新規で投資を行う余裕がないといった声が聞かれている。

(表5) 労働生産性向上に向けた県内企業の取り組み

労働投入量の削減	
Y社 (小売)	販売履歴を活用した自動発注システムを自社開発したほか、物流センターで検品作業を一括で実施するなど、作業効率の改善によって収益力を維持してきた。
Z社 (旅館)	手間のかかる部屋食からレストラン食にシフトしたほか、刺身の盛り付け方法を一人前の小皿から数人分の大皿に変更したことが、作業効率の改善や廃棄ロスの削減につながった。
a社 (建設)	建設現場が停止している時間帯に自律的に建物の壁材の貼り付け作業を行うロボットや、事前に建物の図面データをタブレットに入力しておくことで、壁面にかざすと鉄筋等がタブレット上に表示されるシステム等を開発している。
b社 (金融機関)	タブレット端末の導入によるペーパーレス化や、ITベンダーと提携して、ソフトウェアロボットによる事務作業の自動化の実証実験を開始。
c社 (工作機械)	工作機械の工具交換装置の組み立てにロボットを導入し、工場を24時間体制にした。
課題	
d社 (不動産)	タブレット端末で契約事務を完結するなど、システム化による効率化を図りたいが、コスト面に加えて法律関連で多くの規制があるため、なかなか前に進まない。
e社 (工作機械)	省力化を進めたいが、足もとフル生産で更に受注残が積み上がる中、省力化投資を計画する人手と時間が足りない。
f社 (介護)	介護ロボットの導入等の省人化投資を検討したが、高額で採算が取れないうえ、現場で必要とされる機能が十分に備わっていないため見送った。

6. 終わりに

広島県内の景気が緩やかに拡大する中で、有効求人倍率、常用労働者数、労働力率が上昇していることから、雇用機会が確実に増えている一方、企業の人手不足感はバブル期並みに強まっている。足もとでは、人件費上昇によるコストアップに悩まされる先がみられる上、長期的には少子高齢化による生産年齢人口の減少から、労働供給は細る可能性が高い。

人手不足解消に向けた取り組みとして、第一に、賃上げ等の処遇改善を進める企業が

多い。更に最近では、多くの企業で働き方改革への理解の浸透が進んでおり、単純な賃金引き上げに加え、福利厚生の拡充や転勤の制限等を通じて、社員のワーク・ライフ・バランスを充実させることも、人材確保に繋がるといった見方が広がっている。

第二に、不足する労働力を補うために、女性や高齢者、外国人の採用の積極化がみられている。この点、全国対比、広島県では女性や高齢者を中心に、より一段と活用できる余地があると考えられる。一方で、体力面で見劣りしたり、リタイアを控えた高齢者や、雇用期間に制限があり流動性の高い外国人を雇うことで、長期的目線では技術伝承が疎かになることや、子供を持つ女性が継続的に働けるための制度の拡充が必要になるなど、課題が多いのが現状である。行政の働きによる、女性、高齢者、外国人の就労環境の整備も不可欠である。企業単位でも、雇用人員を増やすだけでなく、それぞれの従業員が働きやすい環境をつくる必要があると考えられる。

最後に、人口減少という構造問題を抱える中で、逼迫した労働需給を解消するためには、企業が労働需要を効率的に削減させることも有効である。具体的には、AI や 24 時間体制のロボットを活用するといった省人化投資を通じ、人的労働力を増やさずに、拡大する需要へ対応する動きもみられはじめている。当地の強みである製造業を中心に、このような省人化投資のスタンスは更に積極化することが見込まれる。

県内景気の拡大に伴い、企業マインドが改善する一方で、人手不足が経営の足かせとなる懸念は一段と強まっている。広島県の経済発展のためにも、企業の収益上昇を従業員の処遇改善や生産性向上に充て、更に競争力を高めることが期待される。

以 上