



BOJ *Reports & Research Papers*

広島県の雇用情勢と企業行動

2019年3月1日

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。

はじめに

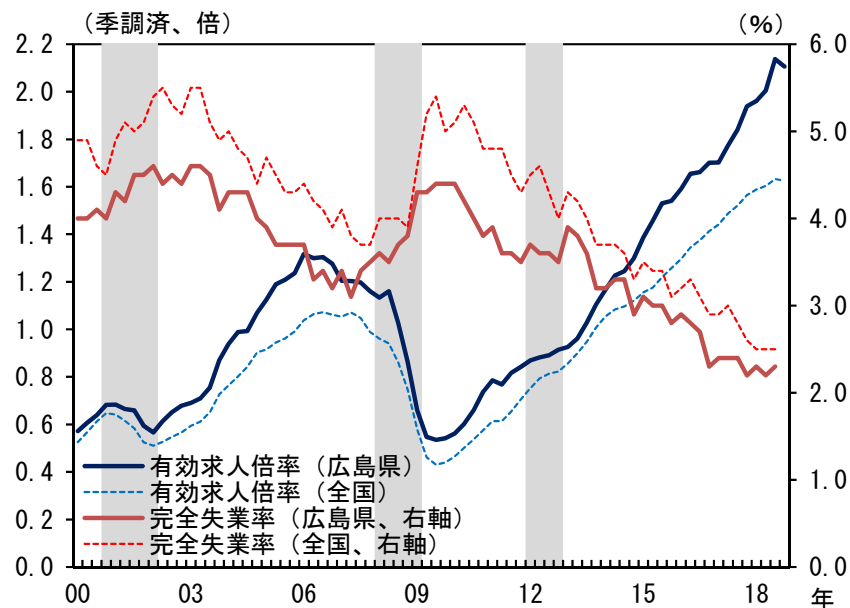
- 広島県内の景気が緩やかに拡大するもとの、雇用環境は着実な改善を続けている。労働需給関連指標をみると、有効求人倍率は2009年をボトムに上昇傾向を続けており、2018年を通してみると、全国で3番目に高い水準になるなど、最も労働需給がタイトな地域の1つとなっている。
- 2012年末以降の景気拡大局面においては、労働需給の逼迫が過去の景気回復局面に比べて顕著になっており、企業経営者は人手不足を経営上の最大の課題と位置付けたうえで、採用を積極化させている。しかし、広島県においても人口減少が続いていることから、企業側が旺盛な需要を十分に満たすことができていない状態が続いている。
- 雇用環境が着実に改善する中で、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点から考察する。

1. 広島県内の労働需給の現状

1-1. 広島県内の労働需給環境

- ▶ 広島県内の有効求人倍率は2009年をボトムに上昇傾向を続けており、全国の中で最も労働需給がタイトな地域の1つとなっている。
- ▶ 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. は、バブル期並みの大幅な不足超の状況が続いている。

【図表1】労働需給



(注) シャドローは景気後退期。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)

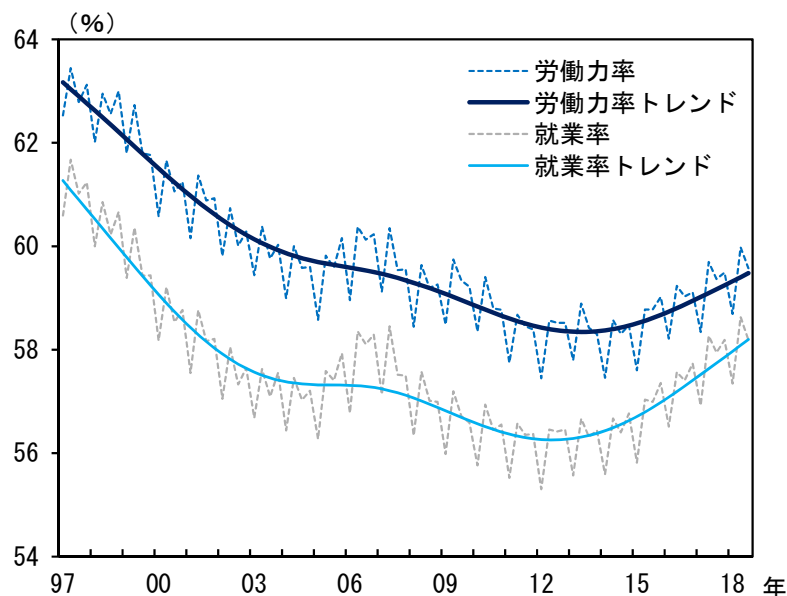


(注) シャドローは景気後退期。
 (出所) 日本銀行・日本銀行広島支店「全国企業短期経済観測調査」、内閣府「景気基準日付」

1-1. 広島県内の労働需給環境

- ▶ 労働力率と就業率は、2013年以降、振れを伴いつつも上昇している。
 —— この背景としては、景気回復に伴う、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）。
- ▶ 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つが、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。特に、宿泊・飲食業や医療・福祉業の増加が目立っており、県内でホテル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。

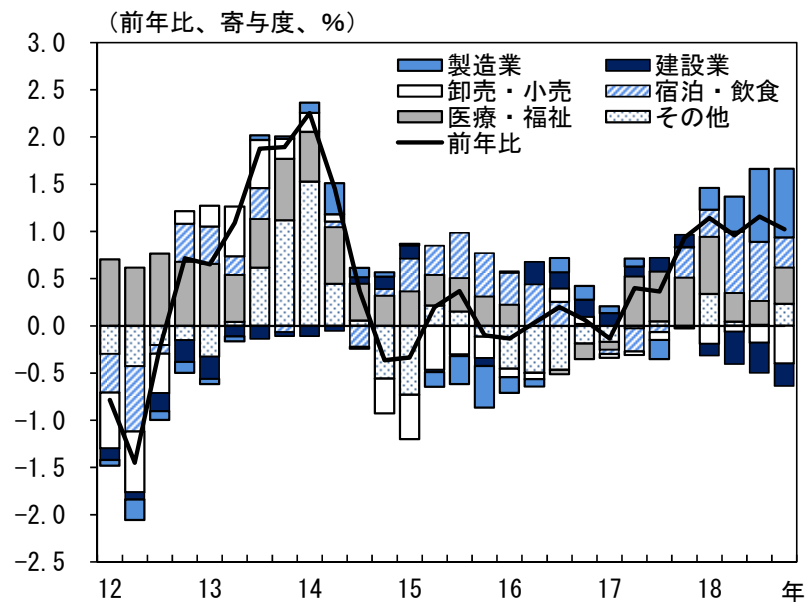
【図表3】労働力率、就業率（広島県）



(注) 労働力率とは、15歳以上の人口に占める「労働力人口（就業者+完全失業者）」の割合。就業率とは、15歳以上の人口に占める「就業者」の割合。トレンドはHPフィルターを用いて算出。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）

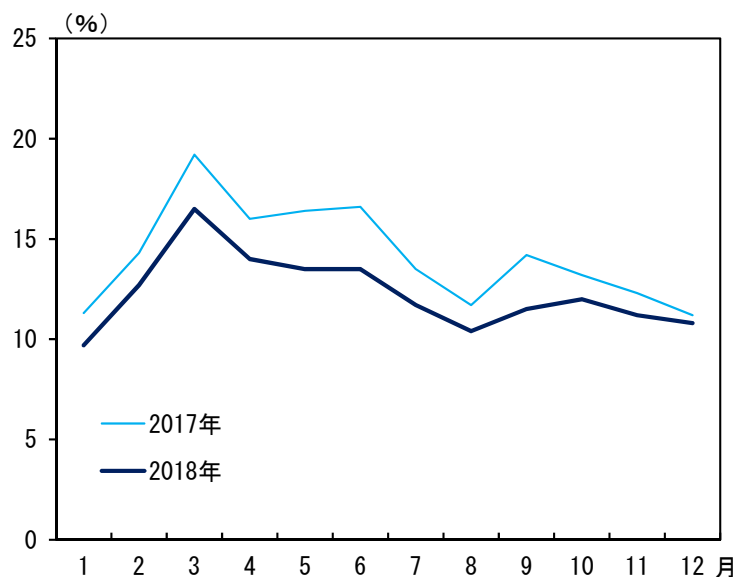


(出所) 広島県「毎月勤労統計調査」

1-2. 新規求人充足状況

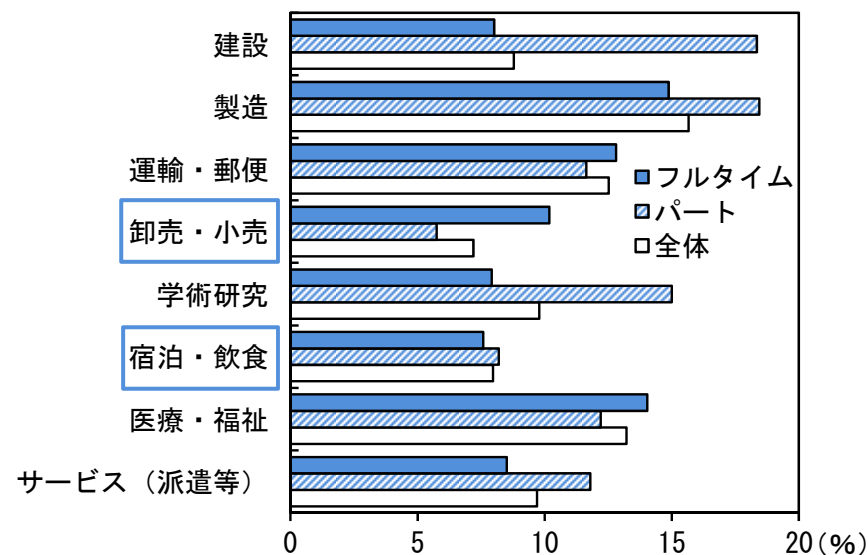
- 労働需要が拡大している中、新規求人充足率は1年前よりも低下している。
- 業種別にみると、卸売・小売業や宿泊・飲食業などが低くなっており、こうした業種では労働市場におけるミスマッチが相応に存在しているものとみられる。

【図表5】新規求人充足率（広島県）



(注) 新規求人充足率とは、就職件数が同月の新規求人数に占める割合。
(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）

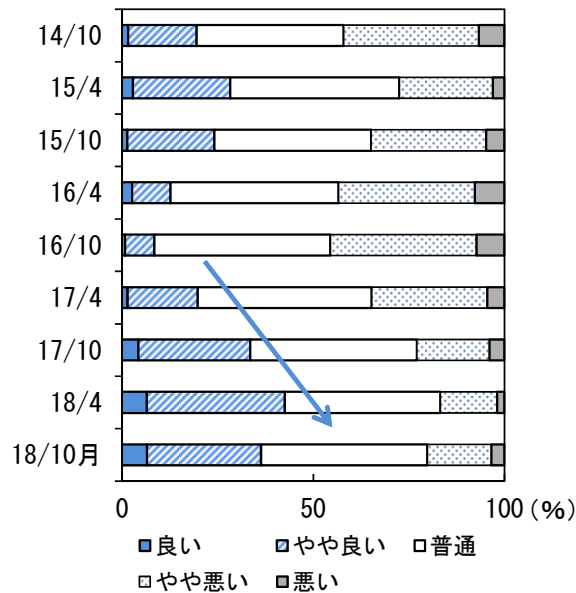


(注) 新規求人数1,000人以上の業種のみ抽出。
(出所) 広島労働局「一般職業紹介状況」

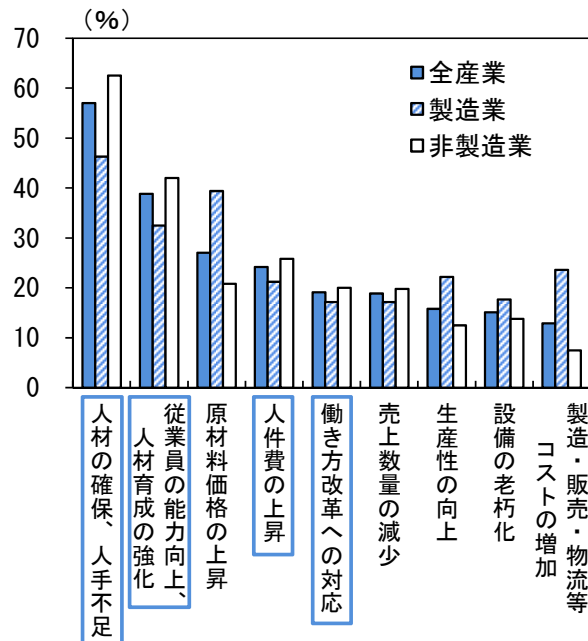
1-3. 県内企業における人手不足の状況

- 最近の景気を「良い」または「やや良い」と認識する県内企業の割合は増加傾向が続いている。
- この間、「経営上の課題」として、「人材の確保、人手不足」など、雇用関連の課題を挙げる先が多くみられている。また、「日本経済の懸念材料」をみても、「人口減少に伴う労働力不足」と回答した企業の割合が最も高く、国内外における各種リスク要因を上回っている。

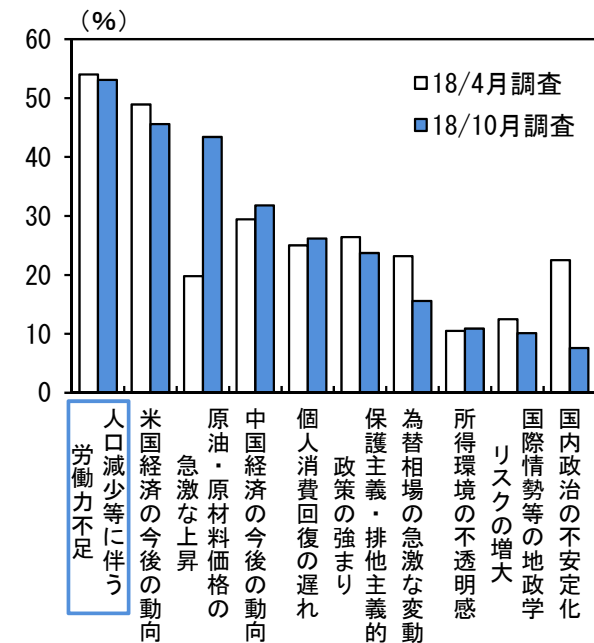
【図表7】景気全般の認識



【図表8】経営上の課題



【図表9】日本経済の懸念材料

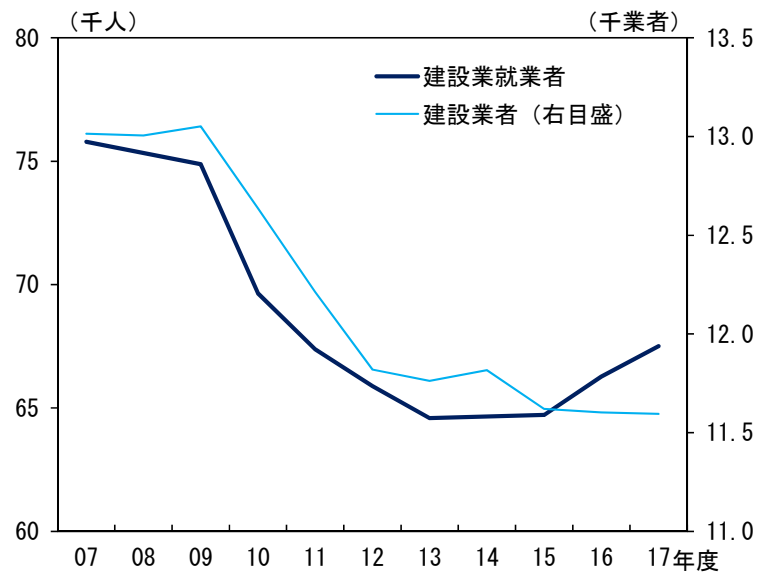


(出所) ひろぎん経済研究所「2018年度下期経営者アンケート（2018/10月実施）」

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就業者数は、過去10年間で1割以上減少している一方、建設需要は高水準であるため、建設技術者の有効求人倍率は8倍台にまで上昇。
- 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。同制度は、県内の建設業者を対象に、県外から新たに建設技術者等を雇用した場合に助成金を支給。支給額は、技術者1名あたり、1年間総額60万円（中小企業以外は50万円）。
- 人手不足が続く建設業において、豪雨からの復旧のみならず、新たな災害が生じた際や、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。

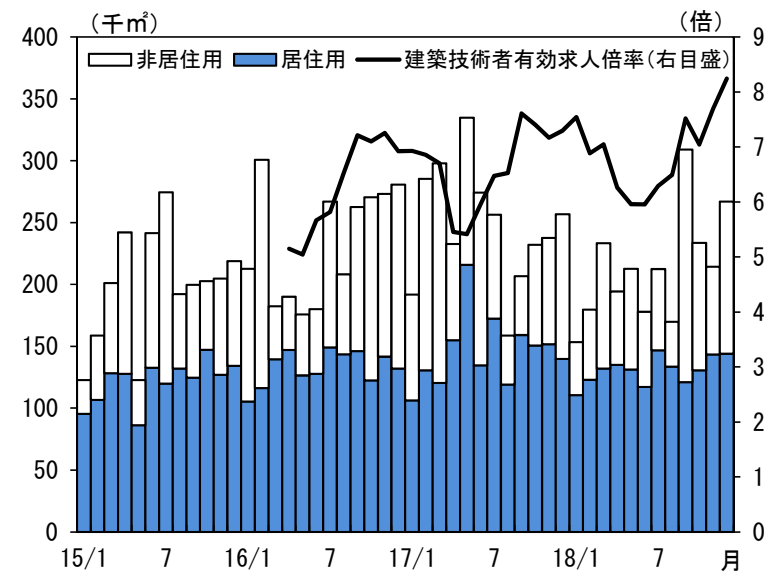
【図表B1-1】建設業者・就業者数（広島県）



(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）



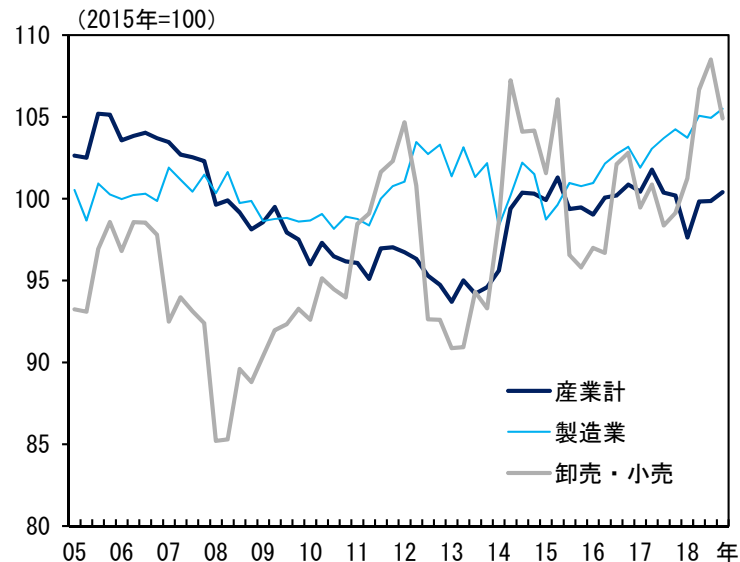
(出所)国土交通省「建築着工統計調査」、広島労働局「一般職業紹介状況」

2. 賃金を含む処遇改善の現状

2-1. 賃上げの実施状況

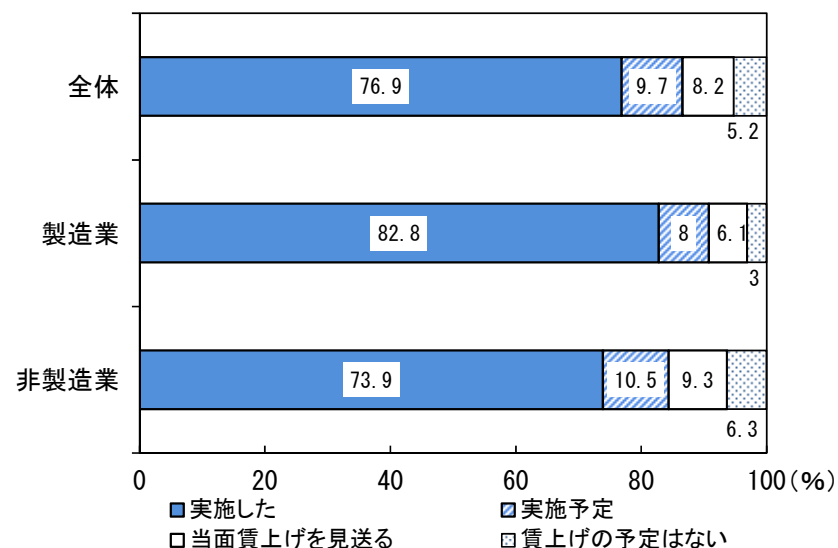
- 県内における所定内給与の上昇は、労働需給の引き締まりに比べると小幅にとどまっている。製造業や卸売・小売業などの業種では、振れを伴いつつも緩やかに上昇している。
- 県内企業の賃金設定スタンスをみると、業種に拘らず、賃上げなど処遇改善の動きが広がっている。
 - 高操業が続く製造業では、現場の人手不足感が強いことから、ベアの実施や期間工の時給引き上げに加え、賞与や入社祝い金の増額による処遇改善の動きもみられている。

【図表10】 所定内給与（広島県）



(出所) 広島県「毎月勤労統計調査」

【図表11】 賃上げの実施状況

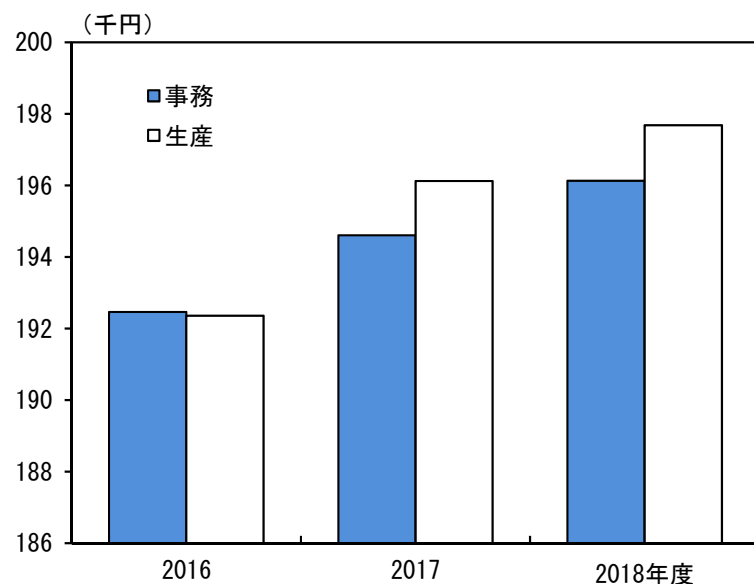


(出所) ひろぎん経済研究所「2018年度下期経営者アンケート（2018/10月実施）」

2-2. その他処遇改善の実施状況

- 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。
- 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、賃上げに加えて、福利厚生充実や働き方改革等に着手する先もみられる。
- 収益環境の悪化から、賃上げに対して慎重な姿勢を取らざるを得ない先がみられる。この間、働き方改革等により人材を確保できている先は、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。

【図表12】 県内企業の大卒初任給



(注) 調査先は県内企業約100社。事務とは、管理・経営・人事・厚生等の部門で働く常用労働者。生産とは、生産現場、肉体的業務等を行う常用労働者。

(出所) 広島県経営者協会「初任給調査」

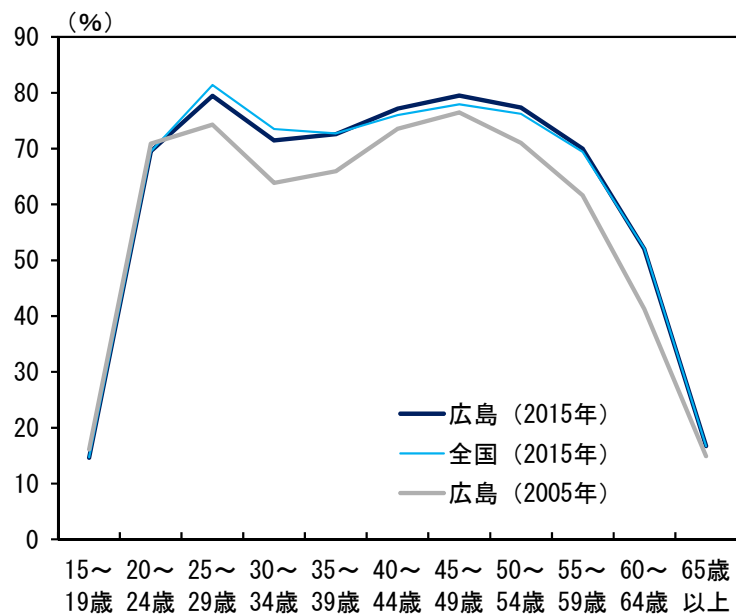
業種	コメント
A社 (食料品)	人材確保を企図して初任給を引き上げているため、ここ数年は、 <u>賃金カーブを維持するためのベアを毎年実施</u> 。
B社 (小売)	ワーク・ライフ・バランスを重視する傾向が強まる中、 <u>土日勤務や転勤のないコースを追加した結果、同業他社からの転職やパートの正社員化が進んだ</u> 。
C社 (建設)	若年層の獲得に苦戦する中、初任給引き上げやベアを行いたいのが、 <u>資材価格の高騰が収益を圧迫しており難しい</u> 。
D社 (運輸)	好業績に加え、能力評価制度や、業界では珍しい土日休みの導入から離職率は低く、人材確保はできている。このため、 <u>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</u> している。

3. 人材採用の拡大 —女性・高齢者・外国人の活用—

3-1. 女性の労働参加

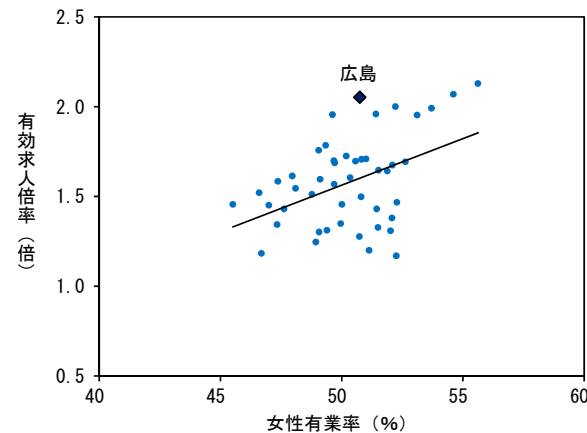
- 県内の女性の労働力率は明確に上昇しており、年齢別の女性の労働力率を示したM字カーブを直近と10年前で比較すると、谷が浅くなっている。
- 都道府県別に女性の有業率と有効求人倍率を比較すると、有効求人倍率が高い地域ほど職業選択の自由度が高いため、女性の有業率が高い傾向が窺われる。こうした中、広島県は有効求人倍率が他県対比高水準であるのに対して、女性の有業率は全国平均並みであるため、県内の女性の有業率はまだ上昇の余地があるものと考えられる。

【図表13】女性の労働力率



(出所) 総務省「国勢調査」

【図表14】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

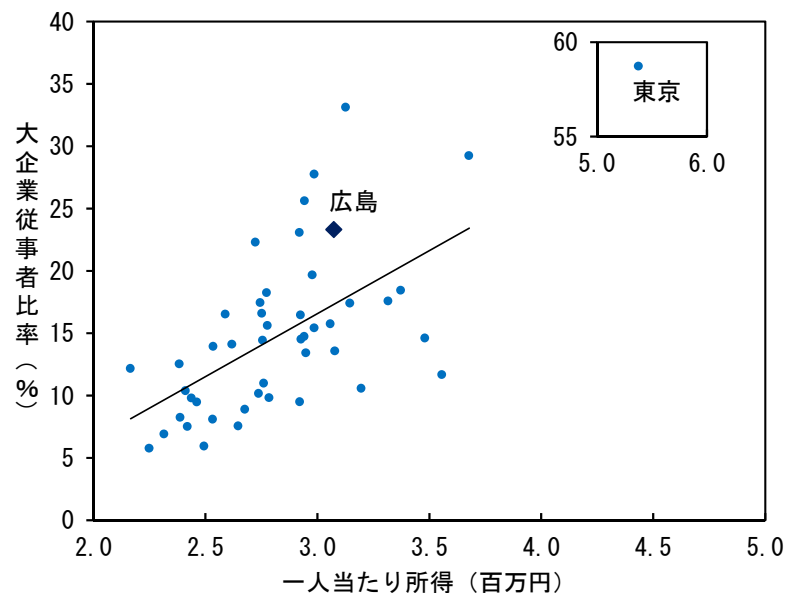
(出所) 総務省「就業構造基本調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」

3-1. 女性の労働参加

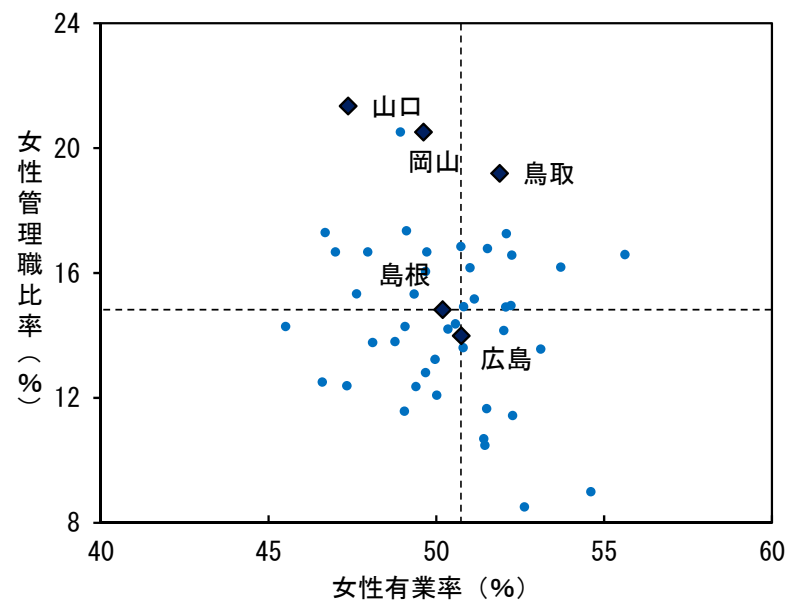
- ▶ 有効求人倍率に対して女性の有業率が低い背景としては、広島県は大企業従業者比率が高く（全国6位）、県民所得も比較的高いため、他地域に比べて共働きする必要性に乏しい可能性が考えられる。
- ▶ 広島県の有業率は全国平均並みであるものの、女性の管理職比率は全国平均を若干下回っている。企業からは「女性社員本人が昇進に後ろ向きになりがちであるケースも少なくない」との声も聞かれており、全国や中国地方の他県と比較しても、女性の管理職比率は低いのが現状である。

【図表15】 県民所得（2015年度）と大企業従業者比率（2016年）

【図表16】 女性の有業率と管理職比率（2017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」



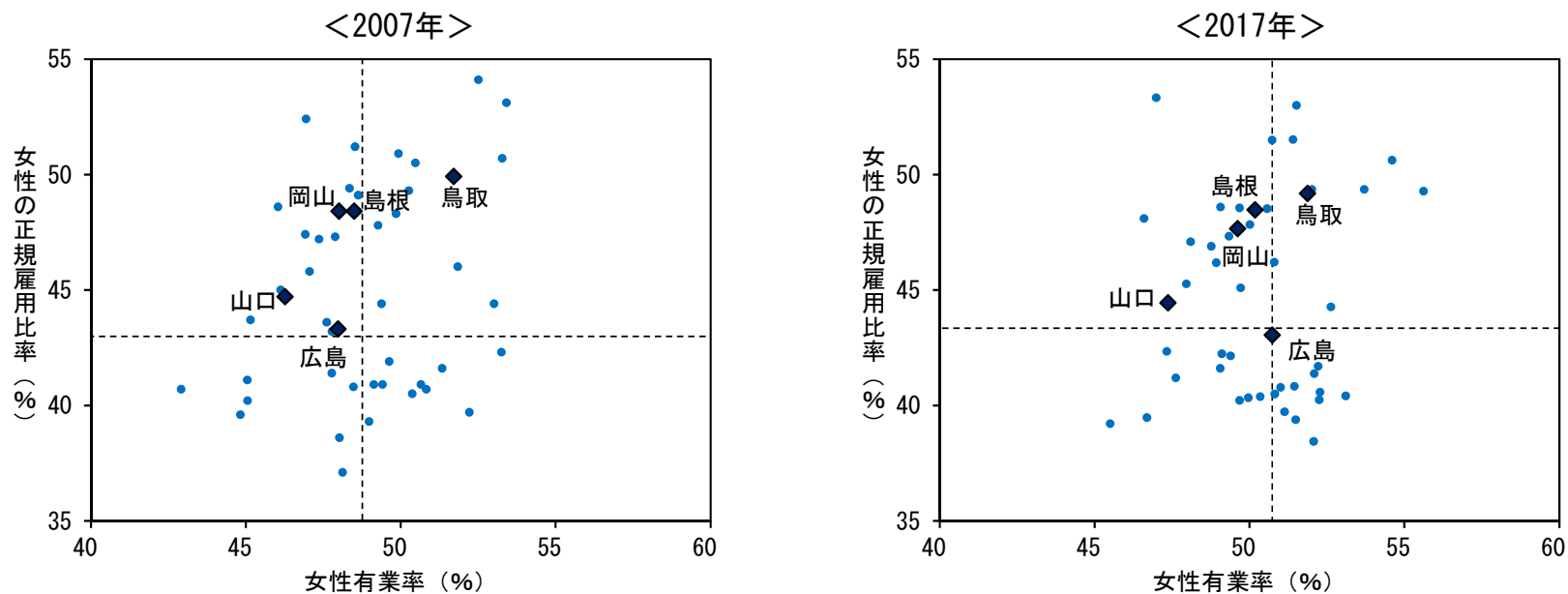
(注) 管理職とは、管理的公務員、法人・団体役員、その他の管理的職業従事者。点線は全国平均。

(出所) 総務省「就業構造基本統計調査」

3-1. 女性の労働参加

- ▶ 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、有業率は上昇（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。こうした背景には、上述の通り、家計面の理由から女性が正規雇用よりもパートという働き方を選好している可能性が考えられる。

【図表17】 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」

3-1. 女性の労働参加

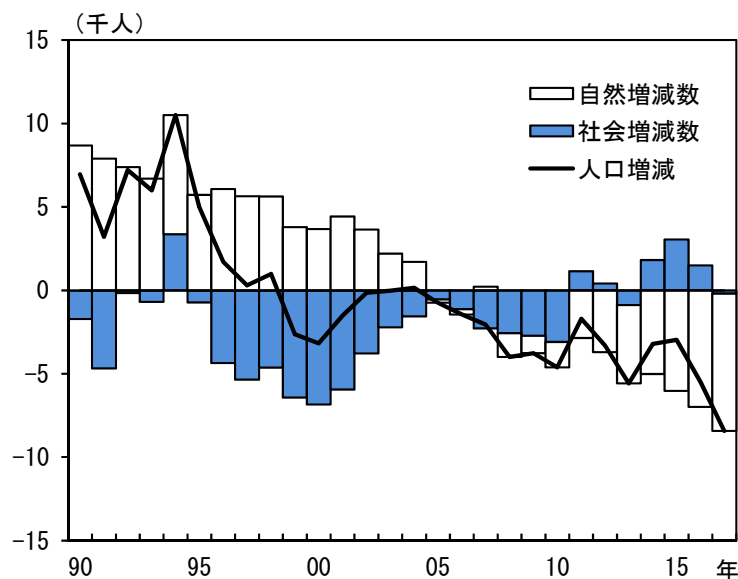
- 小売業などでは人材確保のために女性パートの正社員化がみられる。今後は従来男性が中心の製造業などにおいても、更なる女性正社員の活用が期待される。企業には、より女性が働きやすい環境の整備が求められることとなる。

業種	コメント
女性管理職の登用	
E社 (金融機関)	ダイバーシティ推進策として、 <u>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</u> する。
F社 (小売)	<u>女性の社員や管理職が増加</u> 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。
G社 (食料品)	社員のモチベーションの向上を企図して、全社員を対象に役職を細かく設定し、女性を含め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。
パートの正社員化	
H社 (運輸)	人材確保の観点から、 <u>4時間勤務の女性パートを正社員化</u> 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。
I社 (小売)	女性の士気向上と職域拡大を企図し、 <u>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</u> 制度にしている。
残された課題	
J社 (非鉄金属)	女性の活躍推進に向けて、 <u>管理職ポストを用意してもロールモデルがない</u> ことに加えて、当社の女性は平均年齢が40代半ばと高いうえに、 <u>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</u> ため、苦労している。
K社 (自動車関連)	<u>男性の有給休暇取得率は女性に比べ2割以上低い</u> 。男性が家事や育児に参加し、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。

3-2. 高齢者の労働参加

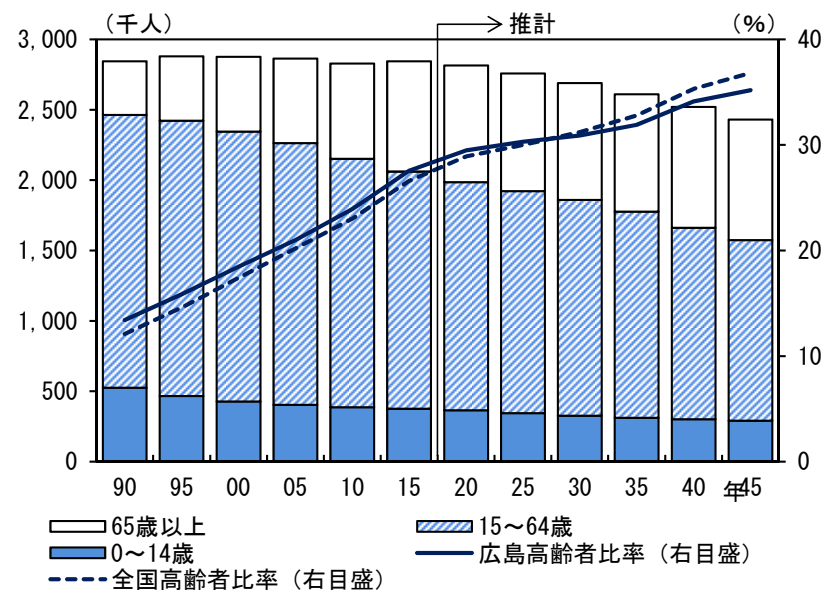
- ▶ 広島県内の人口推移をみると、過去10年以上にわたり減少が続いている。1990年代後半から2000年代前半にかけては、県民の転出に伴う社会減により、人口が減少していた一方で、2010年以降は、出生率低下等による自然減の影響が大きい。
- ▶ 年齢別にみると、65歳以上の高齢者比率は、全国と概ね同様のペースで上昇しており、先行きも上昇傾向が続くとみられる。15～64歳にあたる生産年齢人口が減少し、人手不足が深刻化する中では、高齢者は貴重な人材源として不可欠になってくる。

【図表18】 県内人口動態の内訳



(出所) 広島県「人口移動統計調査」

【図表19】 県内人口の推移

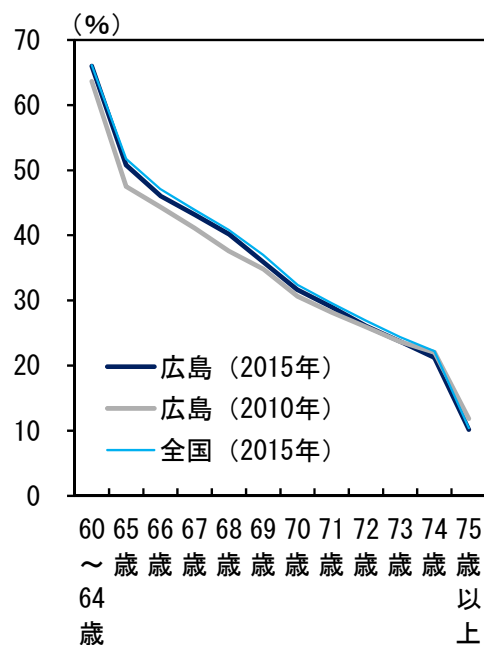


(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2017年推計)」

3-2. 高齢者の労働参加

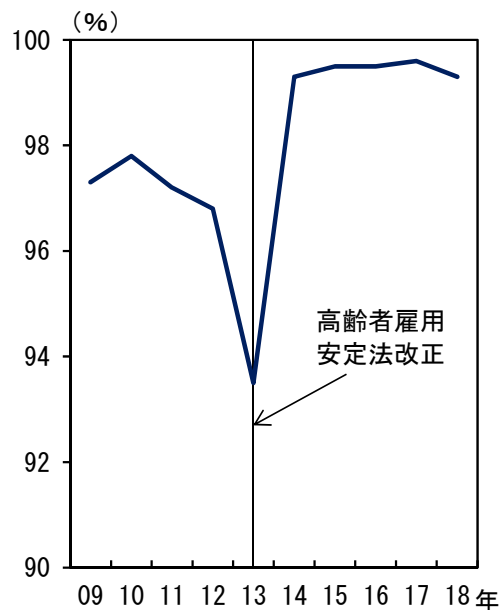
➤ 65歳以上の労働力率をみると、高齢者の労働参加は増えている。これは、2013/4月の高年齢者雇用安定法の改正に伴い、各企業が継続雇用措置や定年の引き上げ、定年制の廃止等を実施していることが背景にある。雇用確保措置を実施した企業のうち、継続雇用制度の導入を行っている先が最も多く（76.2%）、65歳以上の希望者全員を対象とする雇用期間の延長が浸透していることが、高齢者の労働力率上昇に寄与しているとみられる。

【図表20】 高齢者の労働力率



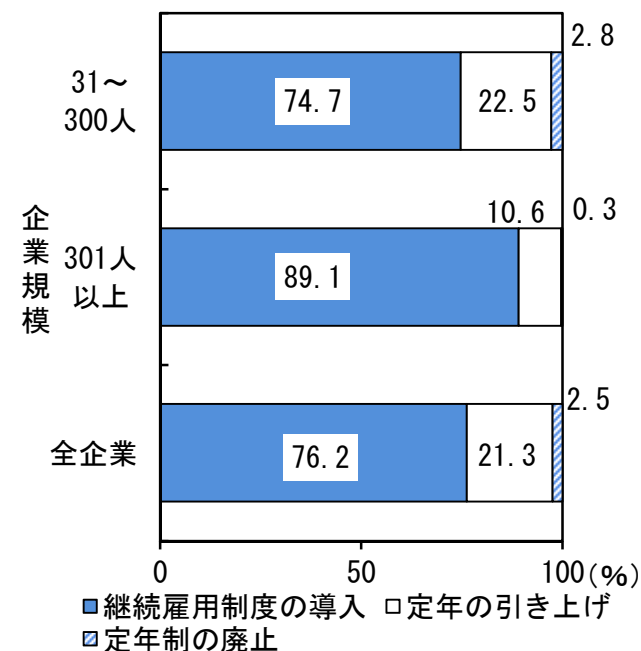
(出所) 総務省「国勢調査」

【図表21】 高年齢者雇用確保措置の実施状況



(出所) 広島労働局「高年齢者の雇用状況」

【図表22】 高年齢者雇用確保措置の内訳 (2018年)

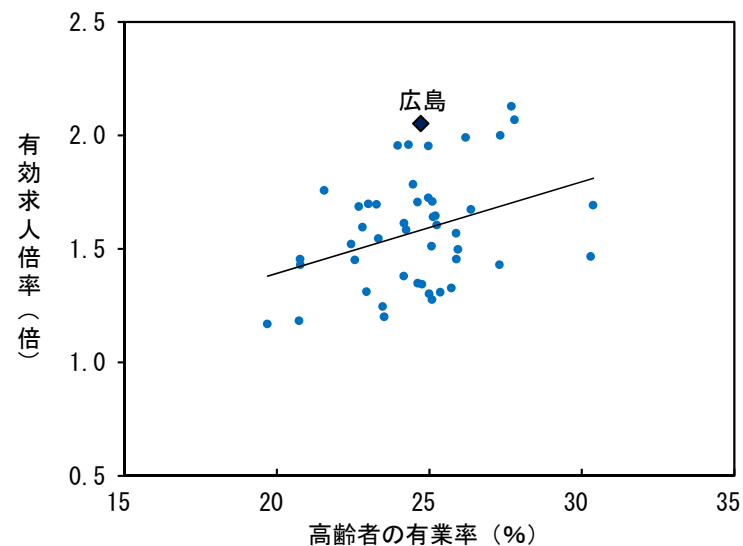


(出所) 広島労働局「高年齢者の雇用状況」

3-2. 高齢者の労働参加

- ▶ 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。
- ▶ 有効求人倍率が広島県と同水準の他県では、高齢者の有業率は30%近くにするなど、広島県を上回る水準にある。

【図表23】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」

3-2. 高齢者の労働参加

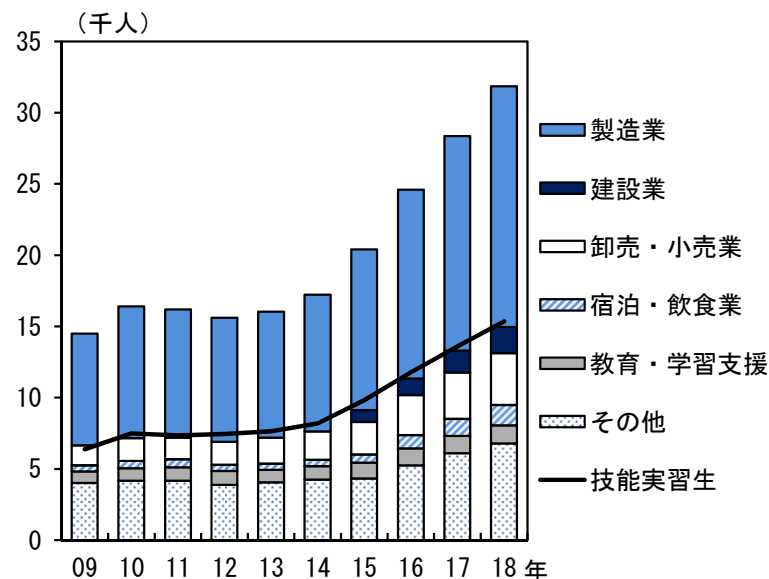
- 幅広い業種において、高齢者の活躍推進を人手不足解消の手段とする動きがみられている。この点、「若い人材確保が困難となる中で、高齢者を貴重な戦力と位置付けている」といった声は多く聞かれている。
- 具体的には、工場のオペレーションに関するノウハウや、機械では対応できない暗黙知の技術伝承という点から、製造業において積極的に取り組む先が目立つ。勤務形態の柔軟化等により、高年齢層の定着を図っている。

業種	コメント
雇用延長	
L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、 <u>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。</u>
M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、 <u>70歳以降も再雇用を行っており、賞与も支給</u> している。アナログに頼らざるを得ない <u>暗黙知の技術伝承は、彼らがいなければ成り立たない。</u>
N社 (食料品)	若い人材確保が難しい中、 <u>ベテラン職人の技術は手放しがたい</u> 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	
O社 (不動産)	技術者不足を背景に、 <u>一級建築士の資格を持つ高齢者については、給与水準を下げずに再雇用</u> する独自の制度を設けることで繋留に努めている。
P社 (その他製造業)	<u>大手企業の希望退職者(50歳代)を非正規社員として採用。</u> 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。

3-3. 外国人の労働参加

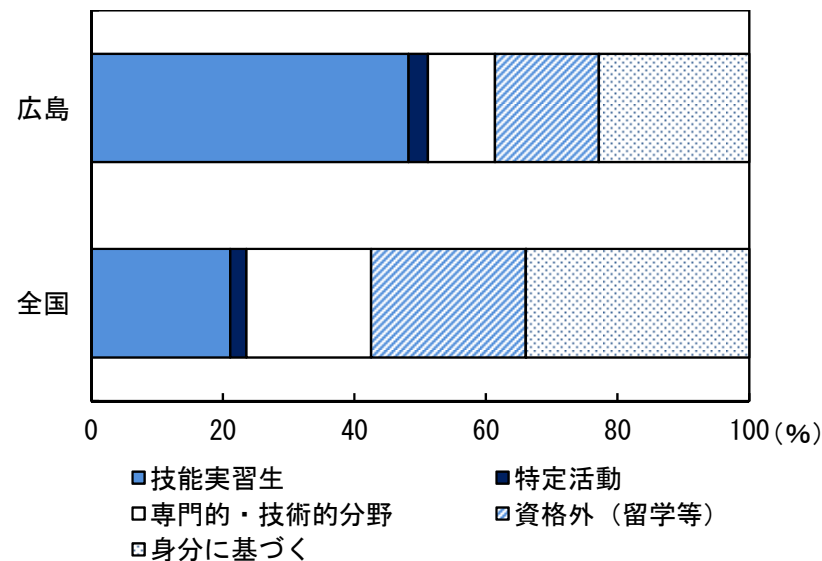
- 近年、外国人労働者は全国的に増加しており、県内においても、その伸びは著しい。産業別にみると、製造業では従前より積極的に外国人を雇用している一方、最近では、人手不足が深刻である卸売・小売業や宿泊・飲食業での増加が目立つ。
- また、近年の制度拡充に伴い、外国人技能実習生が増えている。特に広島県内においては、製造業における技能実習生のウエイトは、全国を大きく上回っている。

【図表24】産業別外国人労働者数（広島県）



（出所）厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況」

【図表25】外国人労働者資格別比率（2018年）



（出所）厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況」

3-3. 外国人の労働参加

- 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）。

業種	コメント
外国人採用を積極化している先	
Q社 (生産用機械)	2015年から <u>中国人技能実習生を採用</u> している。最近では実習生の来日前に現地工場です前研修を行うなど、即戦力として活躍できる工夫をしている。
R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、 <u>外国人の採用を積極化</u> 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、 <u>今後も外国人社員の充実化を図っていく方針</u> 。
S社 (造船)	<u>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、コストが嵩んでも採用を検討したい</u> 。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。
外国人採用に関わる課題	
T社 (自動車関連)	外国人に頼らざるを得ない状況だが、 <u>実習生にばかり頼ると、技術伝承が疎かになる点を危惧</u> 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。
U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、 <u>技能実習生より増やしたいが、中国工場を増産している中、日本に人材を派遣する余裕がない</u> 。このため、今後はタイ工場にも人材派遣を要請する予定。

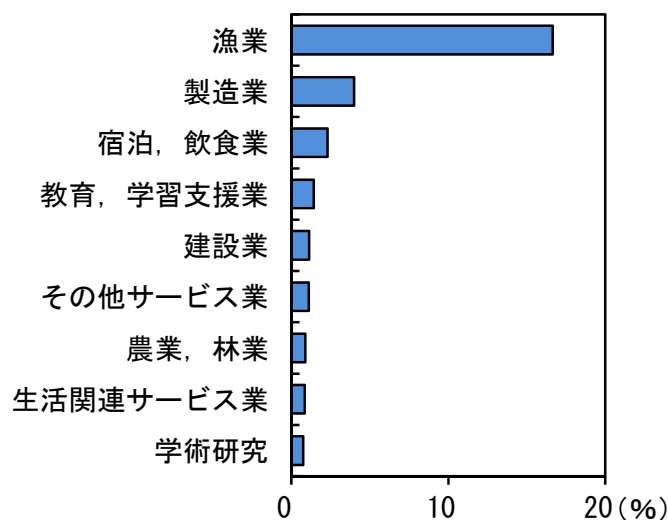
BOX 2 外国人依存の広島県漁業

- 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。

—— 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日付）。

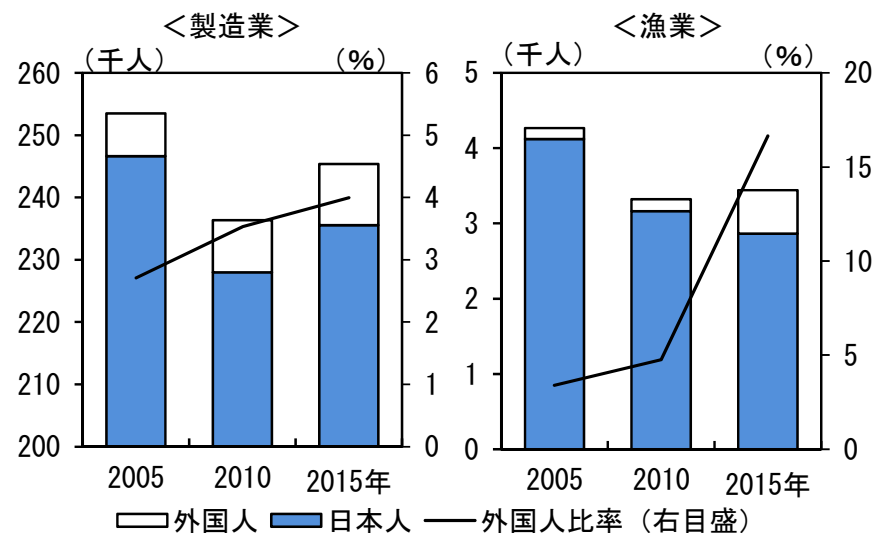
- 県内漁業における外国人労働者比率は、約6人に1人（約16.7%）である。漁業就労人口が減少する一方、外国人労働者は年々増加しており、2005年から2015年にかけて、日本人は約30%減少したが、外国人は約3倍増加している。
- 県内の特産品である牡蠣の養殖では、高齢化により人手不足が深刻であり、かつては主婦らパートの仕事だった牡蠣打ち作業に、外国人労働者が欠かせない存在となっている。一部の牡蠣の養殖・加工・販売会社からは、従業員の約70%が外国人であるとの声も聞かれている。

【図表B2-1】業種別外国人労働者数（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）

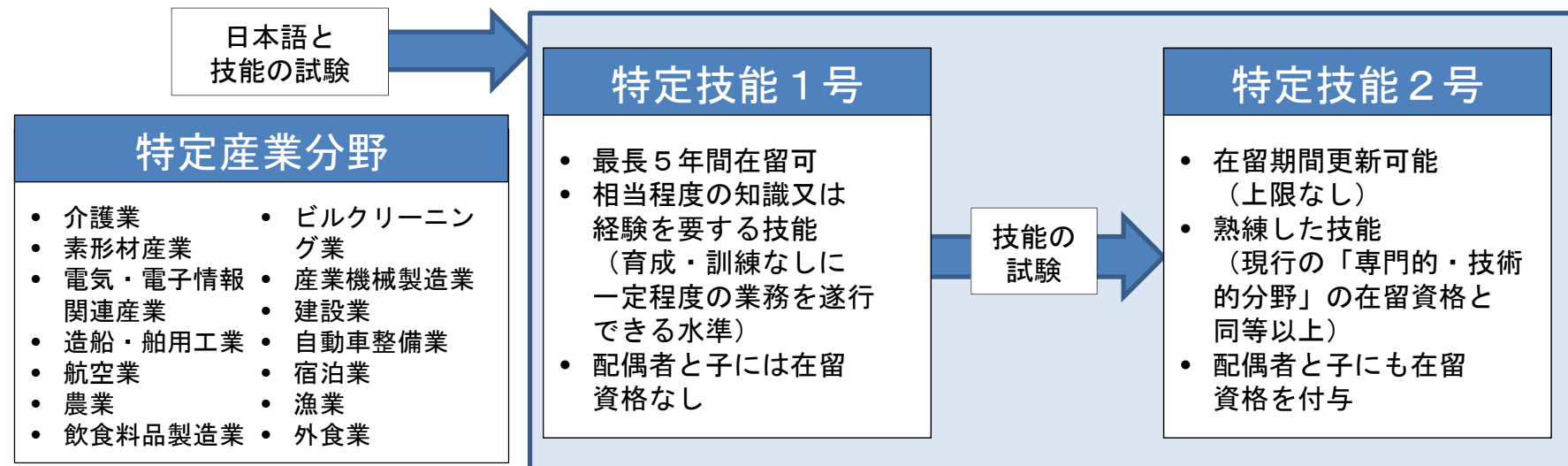


(出所) 総務省「国勢調査」

BOX 3 新在留資格「特定技能」の創設

- 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」が成立した。在留資格「特定技能1号」と「特定技能2号」の創設に加え、外国人の受け入れや支援に関して各種規定を整備している。
- 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。
- 受入れ企業には、特定技能外国人の直接雇用、日本人労働者と同等以上の報酬、日本語教育や生活支援等が求められ、中小・零細企業への一定の負担が懸念される。しかし、多少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、本制度の施行による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



4. 労働生産性向上・労働需要削減に 向けた取り組み

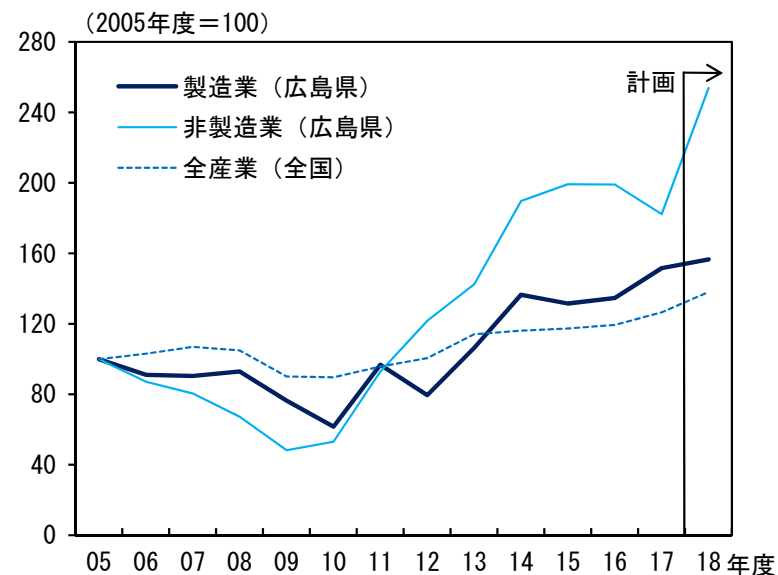
4-1. 県内企業の省人化投資

- 短観の雇用人員判断D. I. をみると、非製造業においてより人手不足が深刻である様子が窺われる。
- こうした中、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。また、短観のソフトウェア投資額をみると、広島県内の企業が、非製造業を中心に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推察される。

【図表26】雇用人員判断D. I. (広島県)



【図表27】ソフトウェア投資額



4-1. 県内企業の省人化投資

- ▶ 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、各種システム化などの省力化投資を通じ、作業効率の向上を図る先が多い。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などから、新規で投資を行う余裕がないといった声が聞かれる。

業種	コメント
労働投入量の削減	
V社 (小売)	販売履歴を活用した <u>自動発注システムを自社開発</u> 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。
W社 (旅館)	部屋食からレストラン食へのシフトや、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で、 <u>作業効率の改善や廃棄ロスの削減</u> につながった。
X社 (建設)	建設現場が停止している時間帯に <u>自律的に建物の壁材の貼り付け作業を行うロボット</u> 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 <u>システム等を開発</u> している。
Y社 (金融機関)	<u>タブレット端末の導入でペーパーレス化</u> に取り組んだ。また、ITベンダーと提携して、ソフトウェアロボットによる <u>事務作業の自動化の実証実験を開始</u> した。
Z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、 <u>工場を24時間体制にした</u> 。
残された課題	
a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、 <u>コスト面に加えて法律関連で多くの規制がある</u> ため、なかなか前に進まない。
b社 (工作機械)	省力化を進めたいが、 <u>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</u> 。
c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、 <u>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</u> 。

終わりに

- 広島県内の景気が緩やかに拡大する中、企業の人手不足感はバブル期並みに強い。足もとでは、人件費上昇によるコスト増に悩む先がみられる上、長期的には少子高齢化による生産年齢人口の減少から、労働供給が細る可能性は高い。
- 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が進んでおり、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う見方が広がっている。
- 第二に、不足する労働力を補うため、女性や高齢者、外国人の採用の積極化がみられる。この点、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。行政による就労環境の整備や、企業単位でも、それぞれの従業員にとって働きやすい環境づくりが必要である。
- 最後に、人口減少という構造問題を抱える中で、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。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始めている。当地の強みである製造業を中心に、省人化投資のスタンスは更なる積極化が見込まれる。
- 県内景気の拡大に伴い、企業マインドが改善する一方、人手不足が経営の足かせとなる懸念は強まっている。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、競争力を高めることが期待される。