

第4章 雇用・労働市場の動向

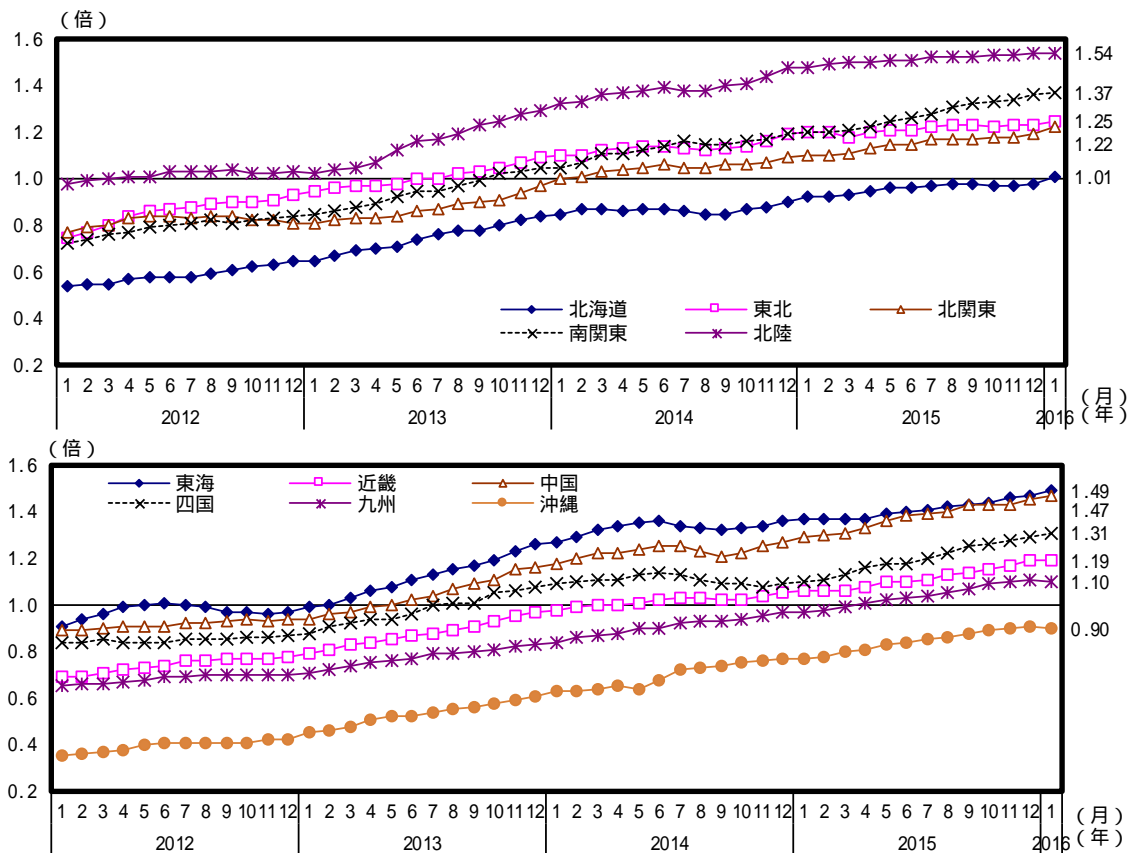
経済の好循環を拡大していく上では、各地域において、企業収益の改善が設備投資や、雇用・所得の増加へと波及していくことが重要である。ここでは、雇用・労働市場の動き、所得環境の順にみていく。

4 - 1 . 雇用・労働市場の動き

(労働需給は全ての地域で改善)

2012年末以降、地域別有効求人倍率は、当初から1倍近傍で推移していた東海や北陸などの地域のみならず、水準の低かった沖縄や北海道などにおいても着実な改善がみられる。例えば、北海道では2015年8月に1倍を上回り、沖縄を除く全ての地域で1倍を超えることとなった。沖縄についても、12月には本土復帰以降、最高値を更新する0.92倍を記録しており、全国的に着実な改善がみられる(第4-1-1図)。

第4-1-1図 有効求人倍率の推移

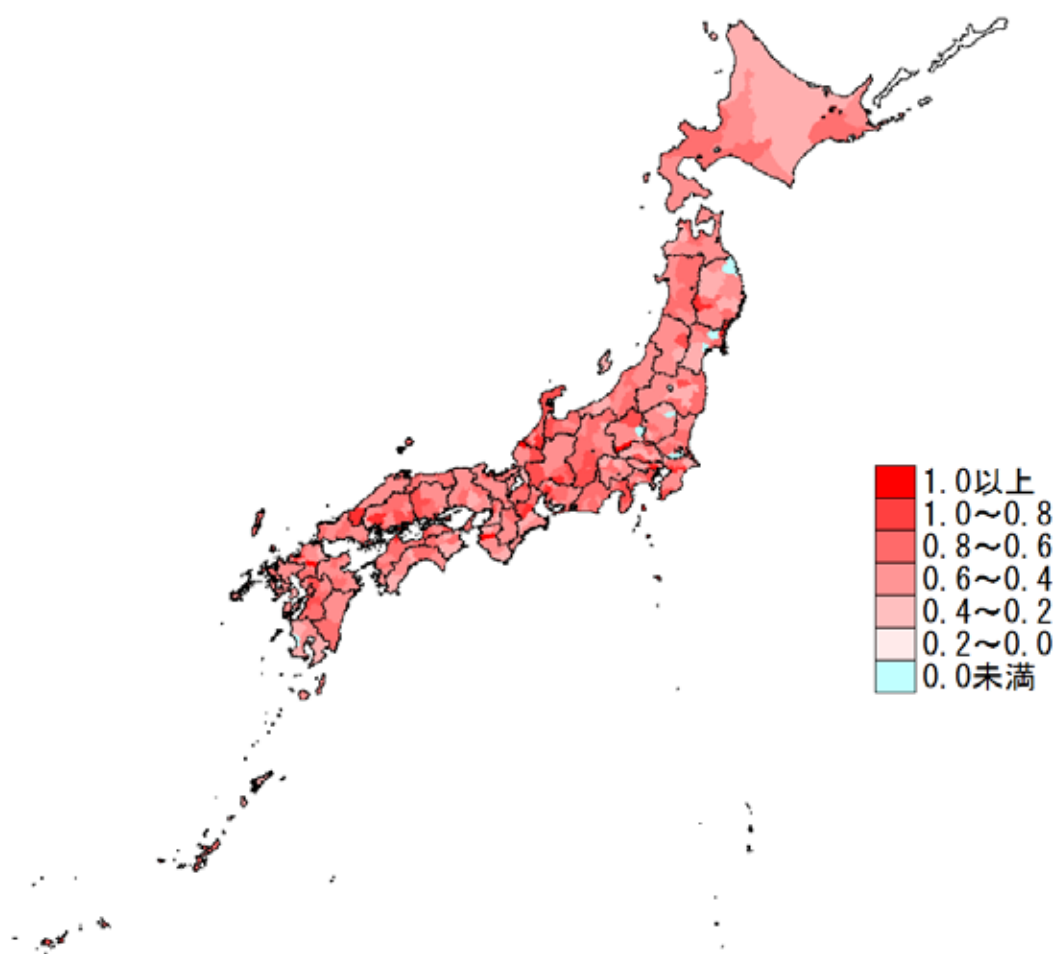


(備考) 1. 厚生労働省「一般職業紹介状況」により作成。季節調整値。
2. 地域区分はA。

(有効求人倍率が1倍を超えた職業安定所数は全体の7割強と高水準)

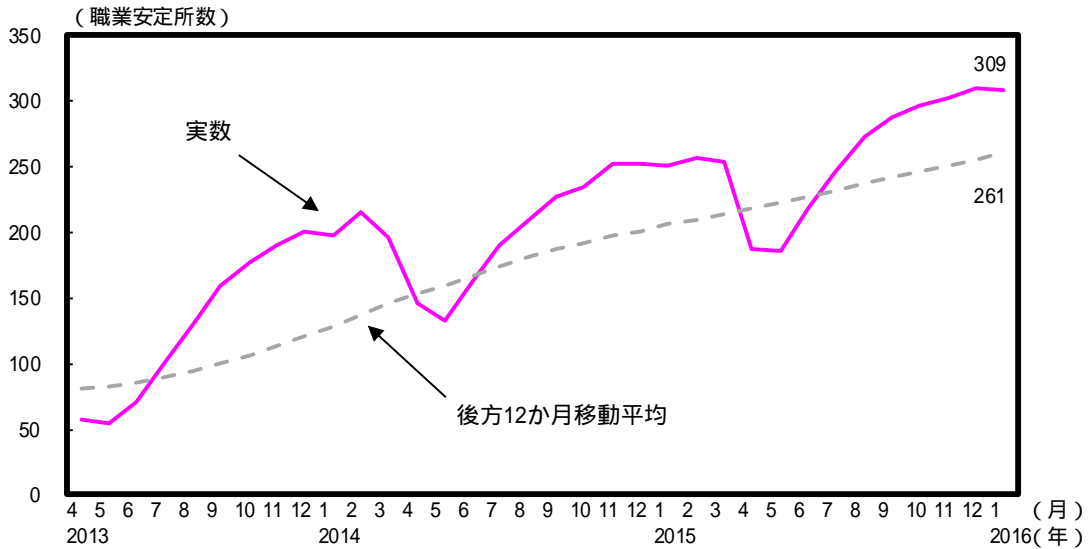
労働需給の改善状況をより詳細に把握するため、職業安定所別有効求人倍率の動向をみると、ばらつきがあるものの、改善は津々浦々に広がりを見せている(第4-1-2(1)図)。2012年10-12月と2015年10-12月の有効求人倍率を比較すると、434の職業安定所のうち、427の職業安定所(98.4%)で改善している。また、2016年1月には、有効求人倍率が1倍以上の職業安定所は309か所(71.2%)となり、全国的に需給改善が進展していることが分かる(第4-1-2(2)図)。

第4-1-2(1)図 職業安定所別有効求人倍率(2015年10-12月と2012年10-12月の改善幅)



(備考)厚生労働省提供データにより作成。

第4-1-2(2)図 有効求人倍率が1以上の職業安定所の推移



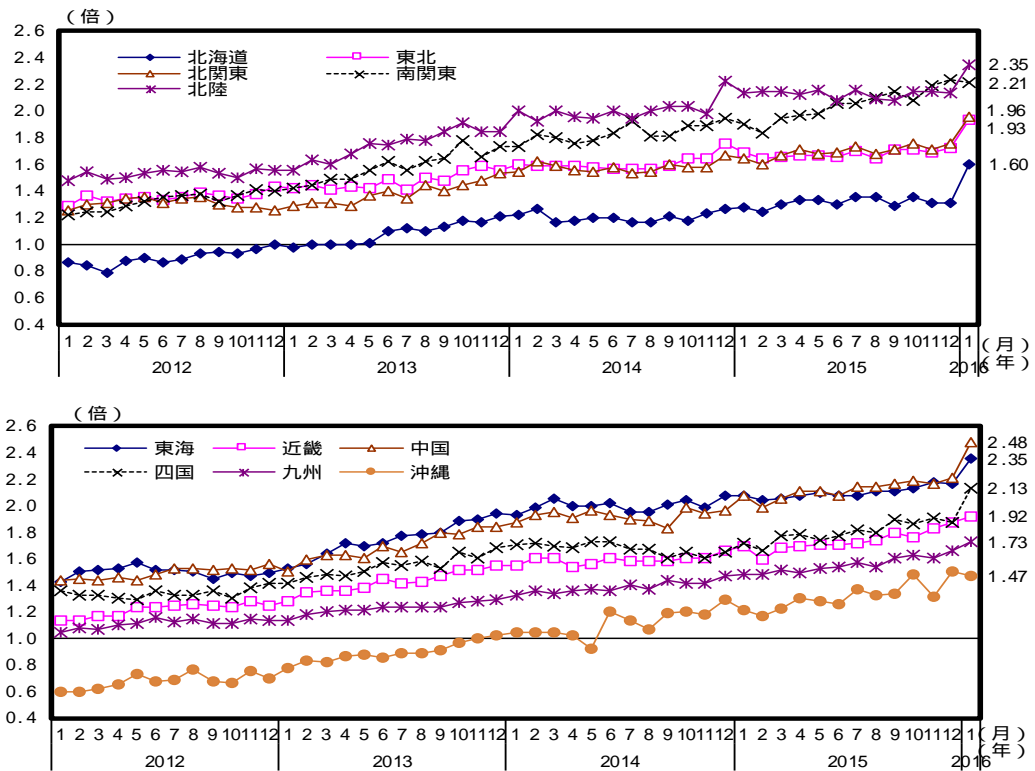
(備考) 1. 厚生労働省提供データにより作成。

2. 倍率は原数値であり、4月は求人数が減る傾向にある等、季節性には留意が必要。

(新規求人倍率も全ての地域で改善基調)

次に、(有効求人から前月から繰越された有効求人数を除いた)新規求人倍率の動向をみると、2012年末以降、こちらも全ての地域で着実に改善している(第4-1-3図)。

第4-1-3図 新規求人倍率の推移



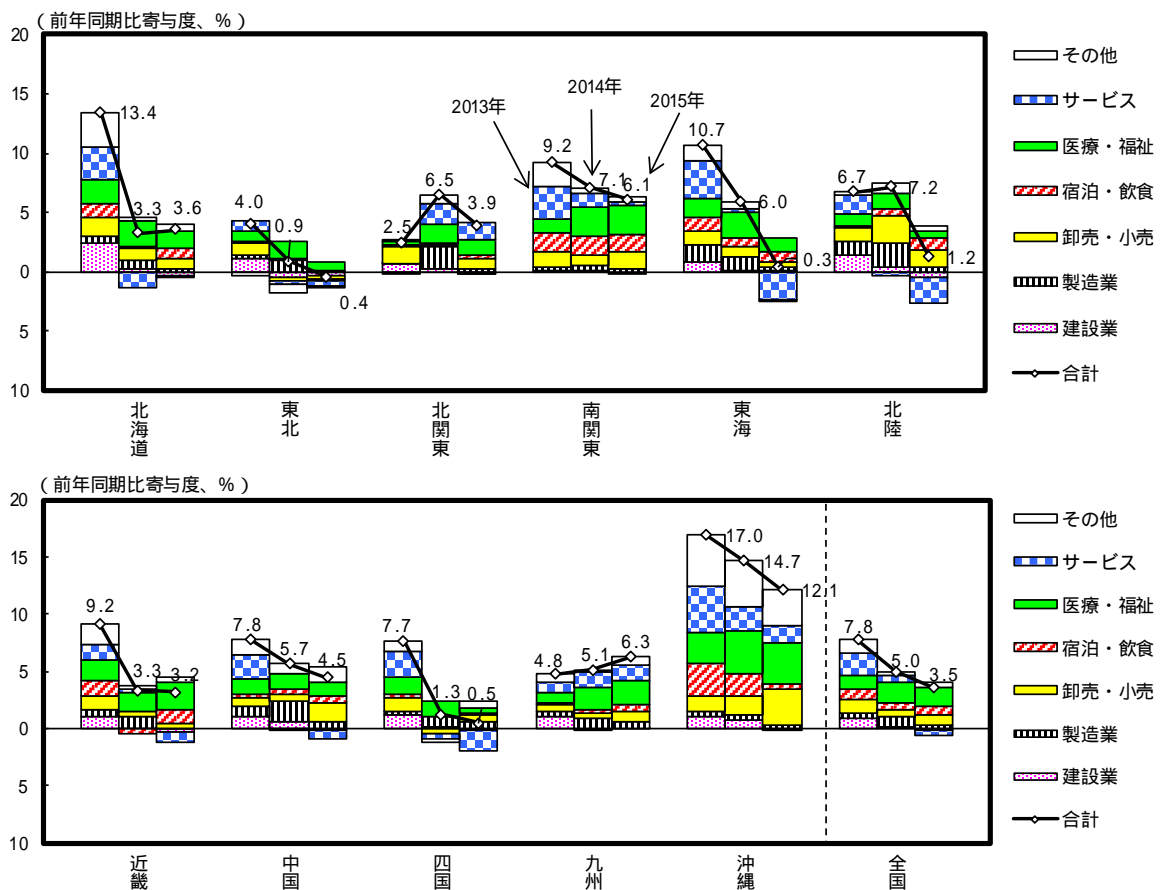
(備考) 厚生労働省「一般職業紹介状況」により作成。季節調整値。

2014年半ば以降は、インバウンドを中心とする観光需要の高まり等により、沖縄の新規求人倍率も1倍を超え、全ての地域で1を上回って推移している。2015年時点でも、全ての地域で高い水準を維持しており、引き続き企業における採用意欲の高さがうかがえる。

(新規求人数は医療・福祉、宿泊・飲食等で多い)

産業別に新規求人数の動向をみると、高齢化の進展を背景とした医療・介護需要の高まりを受けて、全ての地域で「医療・福祉」が増加に寄与している。また、「宿泊・飲食」や「卸売・小売」は、観光需要の高まり等により、東北を除く全ての地域で増加に寄与している。一方、「サービス」については、2014年以降、北関東、九州、沖縄を除く地域において、派遣労働者求人が減少し、減少寄与が大きくなっている。また、「建設業」は、2015年以降、公共工事の減少等を背景として、地方を中心に増加の寄与が低下している(第4-1-4図)。

第4-1-4図 地域別新規求人数の産業別寄与度

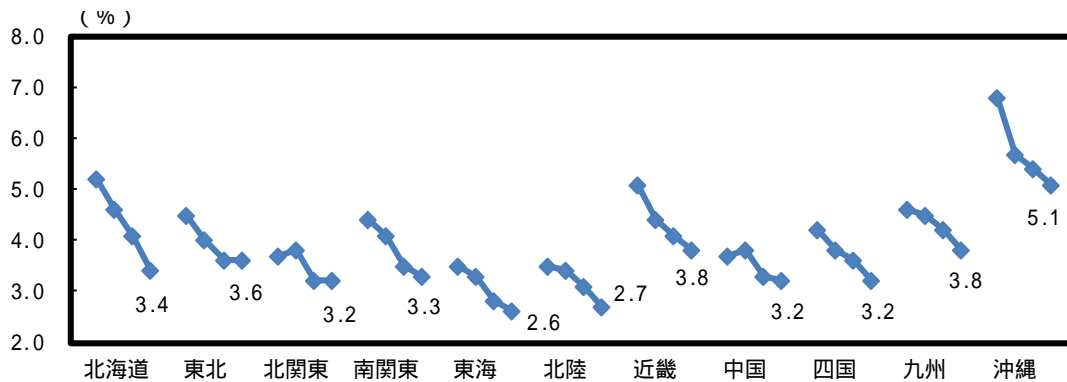


(備考) 1. 厚生労働省提供データにより作成。
2. 地域区分はA。

(失業率は全ての地域で低下、有効求人倍率も改善)

こうした労働需給の改善は失業の解消に結び付くことが重要である。2012 年末から 2015 年末までの完全失業率の動向についてみると、沖縄は水準が高いものの、全ての地域において失業率が低下傾向にある。なお、1995 年以降の各地域における平均失業率と現状を比較すると、多くの地域で過去平均よりも低い(第 4 - 1 - 5 図、コラム 2)。

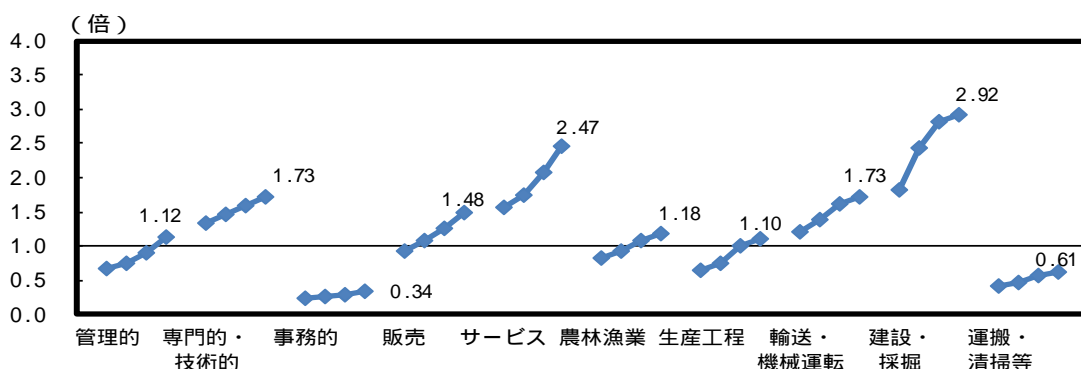
第 4 - 1 - 5 図 完全失業率 (2012 年 - 2015 年)



(備考) 総務省、沖縄県「労働力調査」により作成。

他方、職業別有効求人倍率をみると、2012 年度から 2015 年度にかけて、特に、サービス、建設・採掘などの職種において 3 倍近傍で推移しており、職種別の求人数が求職者数を上回る傾向が続いている⁴。特に、サービスの地域別有効求人倍率は全ての地域で上昇している。建設・採掘の地域別有効求人倍率は、東北、近畿、九州、沖縄など一部の地域でおおむね横ばいとなっているものの、それ以外の地域では、引き続き上昇しており、需給がタイト化していることを示唆している(第 4 - 1 - 6 (2) (3) (4) 図)。

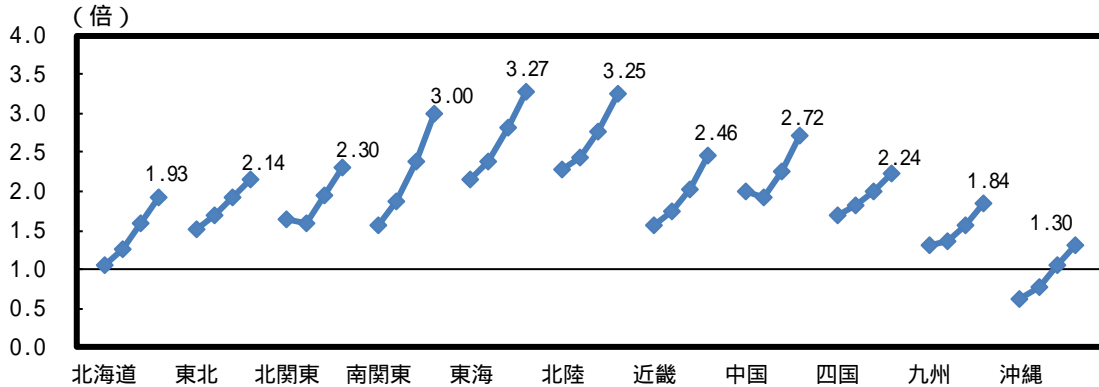
第 4 - 1 - 6 (1) 図 職業別有効求人倍率の推移 (2012 年度 - 2015 年度)



(備考) 1. 厚生労働省「一般職業紹介状況」により作成。原数値。
2. 各年度とも 4 - 12月の比較。

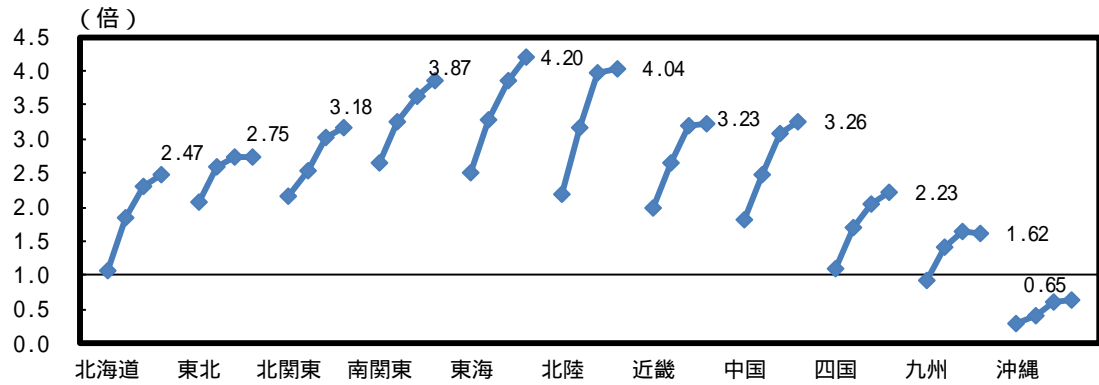
⁴ ここでは、求職の第一理由の職種との間で比較をしているため、第二希望職種等の存在を勘案していない点に留意する必要がある。

第4-1-6(2)図 サービスの有効求人倍率の推移(2012年度-2015年度)



(備考) 1. 厚生労働省提供データにより作成。原数値。
2. 各年度とも4-12月の比較。

第4-1-6(3)図 建設・採掘の有効求人倍率の推移(2012年度-2015年度)



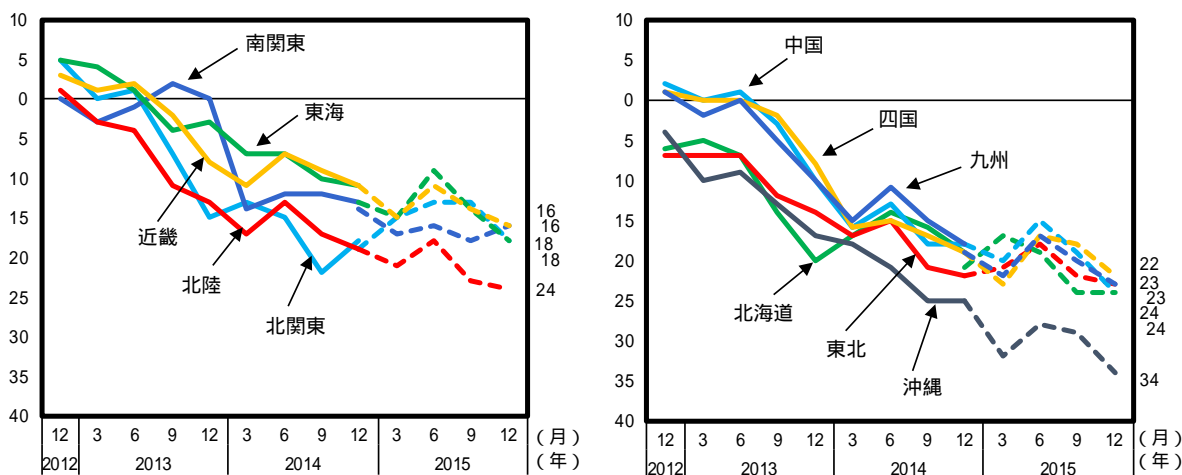
(備考) 1. 厚生労働省提供データにより作成。原数値。
2. 各年度とも4-12月の比較。

(労働需給のタイト化はマインド調査にも顕著)

労働需給のタイト化は、職業安定所経由の求人求職のルート以外でも確認できる。例えば、日銀短観の雇用・人員判断DIは、地域ごとにばらつきがみられるものの、全地域的に人手不足感が高まっていることを示唆している(第4-1-7図)。こうした需給のタイト化は、労働力人口が減少するなか、職種間や産業間での労働需給調整が円滑に進んでいないことも影響している可能性がある。こうした動きを背景に、「景気ウォッチャー調査」の結果にも、福祉、建設等さまざまな業種で、雇用のミスマッチや、人手不足を指摘するコメントが寄せられている(第4-1-8表)。

これまでのところ、需要不足に伴う失業は減少している一方、雇用のミスマッチや特定職種における人手不足が全国的に拡大している点に注意が必要である。大都市部に先行して人口が減少している地方では、人手不足が経済成長の足かせとなる可能性もあり、ミスマッチの解消や投資増を含めた生産性の向上が重要となる。

第4-1-7図 雇用・人員判断D Iの推移



(備考) 1. 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。横軸は調査月。

2. 実線の値は旧ベース、点線は新ベース、「全産業」の値口

第4-1-8表 ミスマッチ、人手不足を指摘する声(2015、2016年)

(ミスマッチ)

<p>いろんな業種で求人数は増加しているが、求職者がいないというミスマッチな状況であり、当面変化はない(四国、2016年2月)。</p>
<p>急激な採用難、就労世代の高齢化、女性進出に対して、特に中小企業がついていけない。現在のトレンドに逆行する採用方針でミスマッチを生み出しており、企業活動が鈍化する要因となっている(東北、2015年12月)。</p>
<p>若年層による派遣希望が激減している。企業が人材不足となるなかで、求職者による正社員希望が一気に増加している。中小企業は正社員を採用できる余裕もなく、雇用のミスマッチが大きくなっている(近畿、2015年12月)。</p>
<p>有効求人倍率は過去最高の0.98倍となったが、職種間のミスマッチが依然として解消されていない(北海道、2015年11月)。</p>
<p>復興需要や定年退職者の増加などを背景に人手不足である企業は多いが、求人側と求職側のミスマッチが生じている(東北、2015年10月)。</p>
<p>人手不足の企業は少なくないが、求人側と求職側に大きなミスマッチが生じている。企業としては、その解消に労力を割いていられないので、不足状況が続いている(東海、2015年9月)。</p>

(人手不足)

<p>小売業、サービス業において人手不足感はあるものの、積極的に採用するには至っていない(東北、2015年11月)。</p>
<p>企業は人手不足ではあるが、業務拡大等の前向きな人材採用ではない。営業的にはマイナスで推移している。今年の新卒者採用活動では、企業は大きな負担を強いられたように感じる(東海、2015年10月)。</p>
<p>売上高、利益ともに前年同月を下回っているところが多い。人手不足が続いている状態に変わりはないが、売上好調で忙しいからではなく、受注をこなすのに手一杯の状態なので、人手が足りなくなってきた(中国、2016年1月)。</p>
<p>飲食業界にも人手不足が深刻な影を落とし始めてきており、経営者が大変困っている状況にあることが、当店の売上にも響いてきている(北海道、2016年2月)。</p>
<p>建設業を中心に人手不足感はあるが、依然として求人広告の出稿に結びついていない(東北、2016年2月)。</p>
<p>メディア向けのパートやアルバイトの求人広告は堅調で、飲食店などはインパウンドの増加で人手不足のようだ。また、人材の育成や確保も必要で、求人広告は今後も増える(九州、2016年2月)。</p>

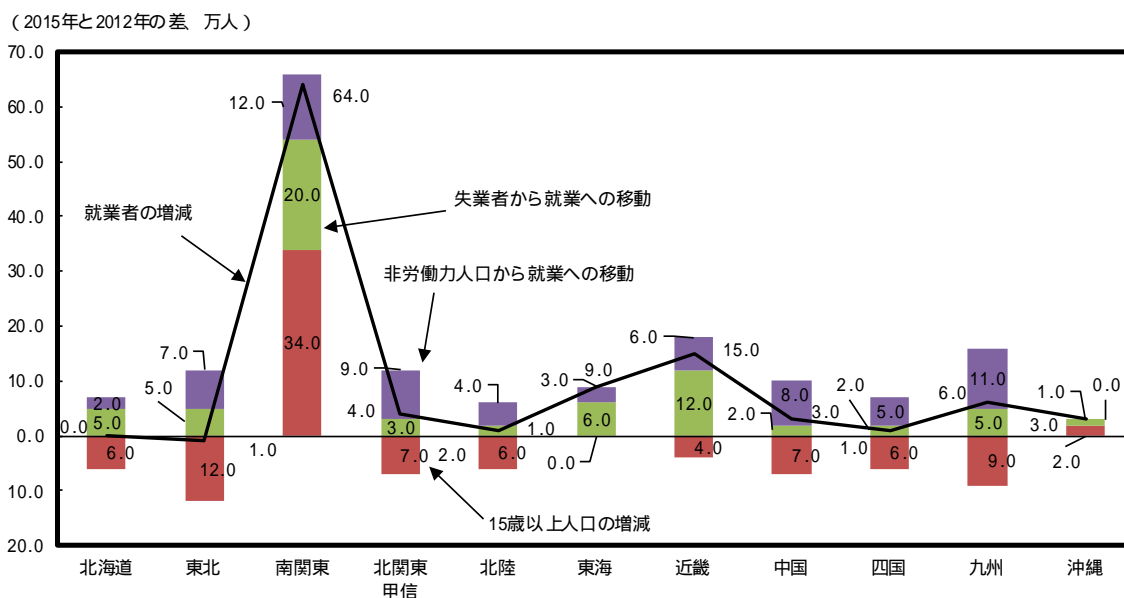
(備考) 内閣府「景気ウォッチャー調査」により作成。

(労働需給のタイト化には供給側の構造要因も影響)

労働需給のタイト化については、需要(企業)側の要因だけではなく、供給(労働者)側の要因による部分もある。就業者数の変化を失業者から就業への移動、非労働力人口から就業への移動、15歳以上労働力人口の増減に分解すると、失業者や非労働力人口から就業者への移動が増加を支える一方、南関東や沖縄を除く地域では、15歳以上の労働力人口の減少や人口移動が就業者数の減少に大きく寄与しており、特に、東北、北関東甲信、中国、九州での寄与が大きい(第4-1-9図)。つまり、労働需要を満たすよう失業者も今まで働いていなかった者も雇用されるようになっているが、総数である15歳以上人口が減少することで総労働供給が抑制されている地域があることが分かる。

この間、高齢者と65歳未満の女性の労働参加率は、大都市のみならず、全ての地域で上昇しており、労働参加が浸透しつつある(第4-1-10図)。今後、人口減少が続く中、高齢者や女性が働きやすい雇用形態や環境整備が一層求められることになる。

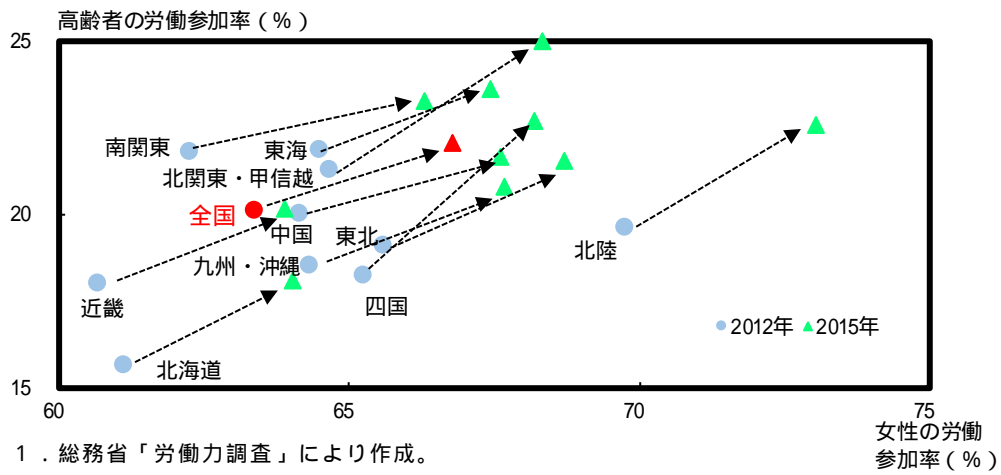
第4-1-9図 就業者数変化の寄与度分解



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。

2. 就業者の増減=15歳以上人口の増減-完全失業者の増減(失業者から就業への移動)-非労働力人口の増減(非労働力人口から就業への移動)。15歳以上人口の増減には、社会移動も含む。

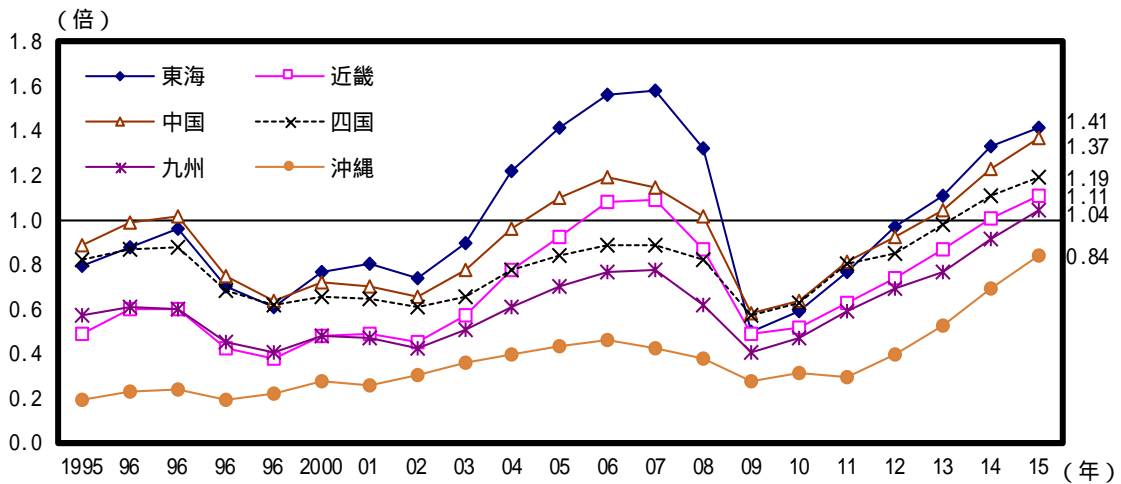
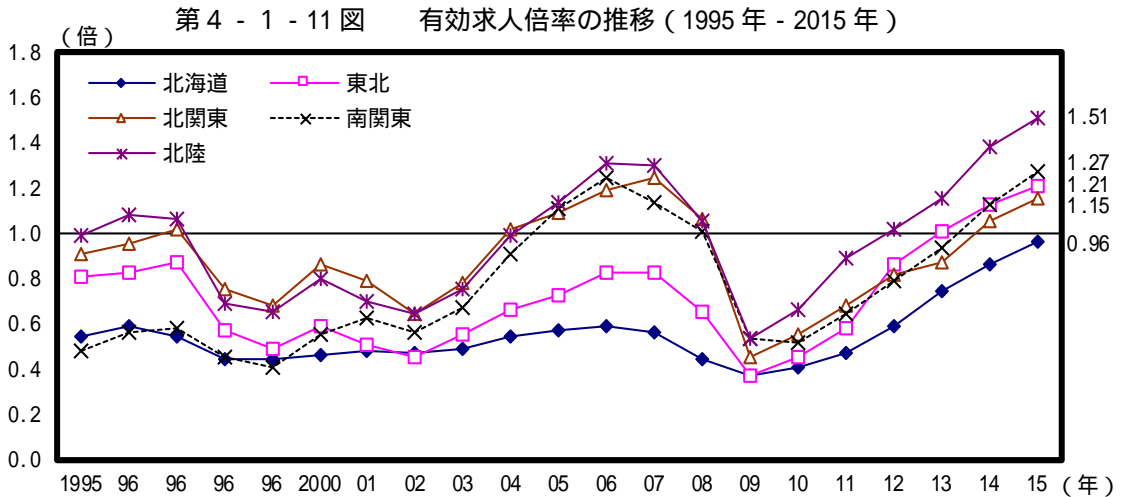
第4 - 1 - 10 図 女性（64歳以下）と高齢者の労働参加率



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。
 2. 高齢者(男、女)は65歳以上、女性は15-64歳。
 3. 高齢者の労働参加率 = 65歳以上労働力人口 / 65歳以上人口。
 女性の労働参加率 = 女性15 - 64歳以上労働力人口 / 女性15 - 64歳以上人口。

(コラム1 有効求人倍率の改善要因)

地域別の有効求人倍率は全ての地域で改善している(第4-1-11図)。過去の景気拡張局面では、有効求人倍率が1倍以上の地域があるものの、水準の低い地域についてはその改善度合いが小さく、雇用の改善にばらつきがみられた。一方、今期の景気拡張局面では、沖縄を除く全ての地域で1倍を超え、沖縄についても、本土復帰以来の最高水準を更新し、全国的に雇用の着実な回復が実現していることが特徴である。



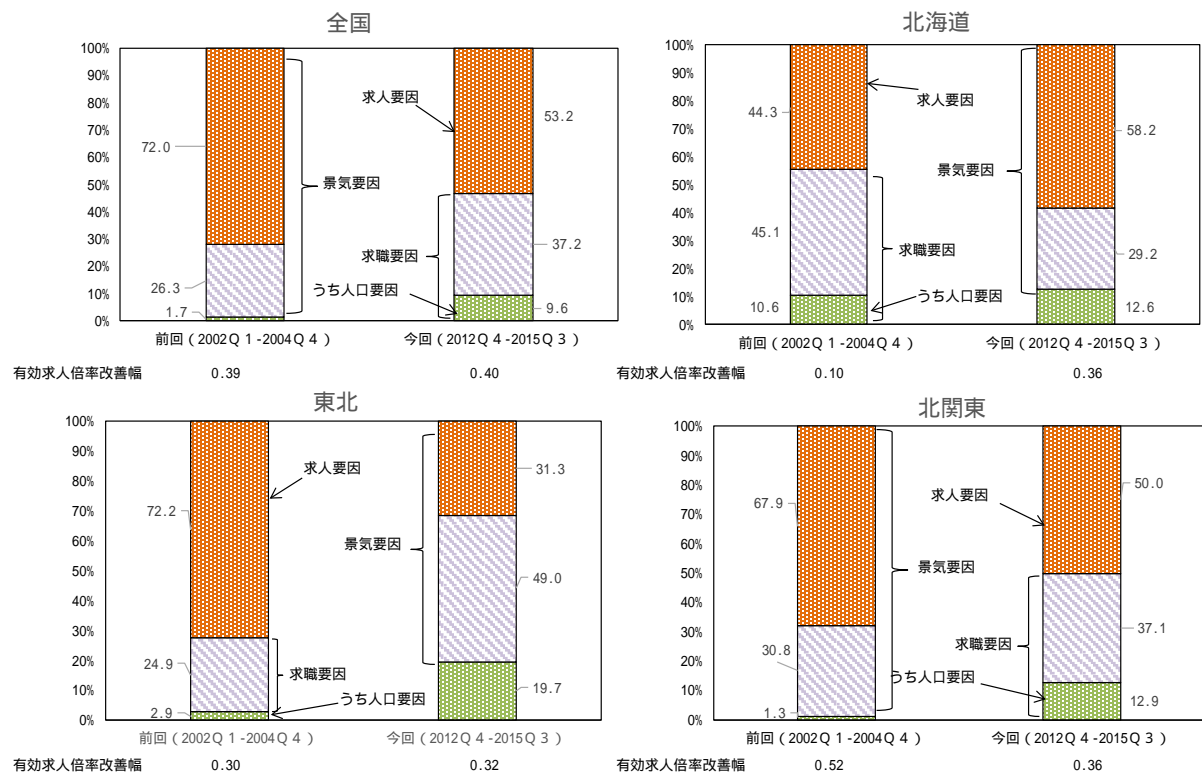
(備考) 1. 厚生労働省「一般職業紹介状況」により作成。
2. 地域区分はA。

こうした有効求人倍率の改善について、今回の拡張局面（2012年第4四半期 - 直近2015年第3四半期）と過去の拡張局面の同じ四半期数時点（2002年第1四半期 - 2004年第4四半期）における変化の寄与を比較すると⁵、過去と比べ、今回の有効求人倍率の改善には、求職者数の減少が以前より寄与している地域もある（第4-1-12図）。

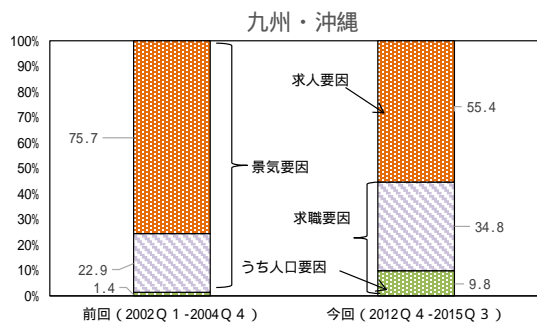
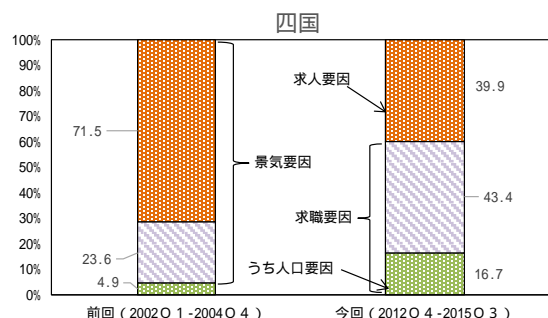
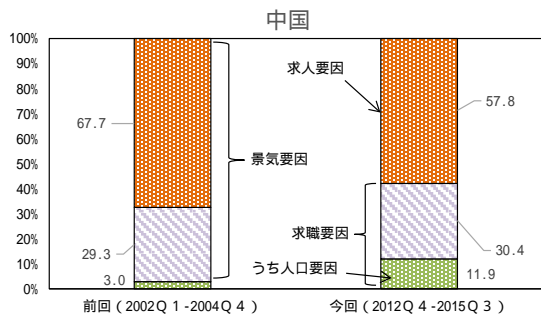
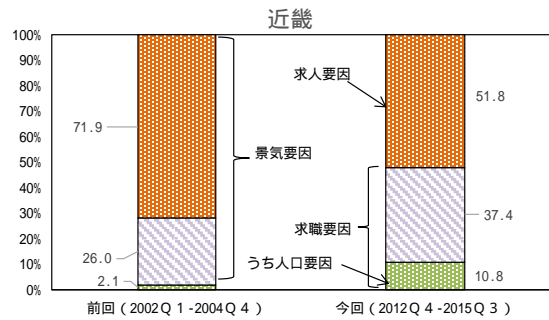
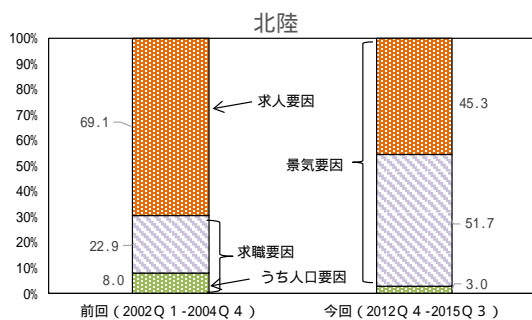
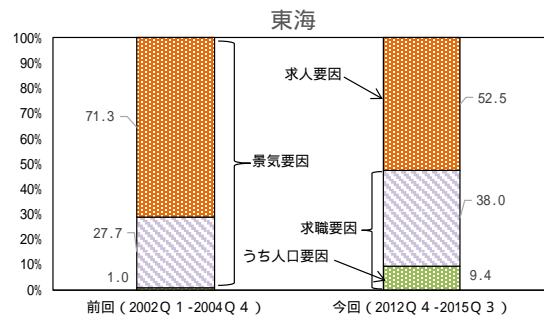
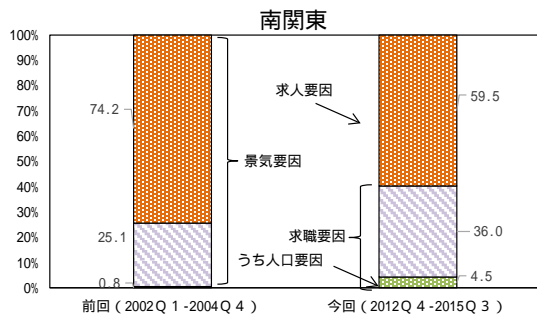
地域別にみると、東北、四国、沖縄では、求職者数の減少寄与が過去と比べて大きくなっている一方、南関東、東海、近畿、中国などでは、相対的にあまり変化がみられない。全ての地域で有効求人倍率が改善しているものの、地域によって景況感に差が生じる背景には、有効求人数の増加寄与が地域間で異なるためであろう。

有効求職者数の減少は、失業者の就業が進んだ結果でもあるが、地域によっては生産年齢人口の減少という構造的な成長制約による面もある。有効求人倍率の改善には、こうした構造要因も影響している点に留意が必要である。

第4-1-12図 有効求人倍率の改善要因（過去及び今回の景気回復局面の比較）



⁵ 2009年3月に始まる拡張局面は、リーマンショック後の急激な雇用調整を経た後であったことから、比較対象としていない。



(備考) 1. 厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査」により作成。

2. 地域区分はC。

3. 以下の式により、有効求人倍率の差分を求人寄与及び求職寄与に要因分解した。

X: 有効求人倍率

X (X_t - X_{t-1}): 有効求人倍率の前期差

H: 有効求人数

A: 有効求職者数

t: 期

X = H / Aより

$$X = \frac{H_t}{A_t} - \frac{H_{t-1}}{A_{t-1}} = \frac{H_t \times A_{t-1} - H_{t-1} \times A_t}{A_t \times A_{t-1}}$$

4. 分離方法は以下のとおり。

(1) 有効求人倍率 (有効求人数/有効求職者数) の変化 = 求人要因 (求人数変化) + 求職要因 (求職者数変化)

(2) 求職者数変化

= 生産年齢人口変化 (15-64歳) + 失業率変化 + 労働参加率変化

(コラム2 失業率の地域差)

地域別の完全失業率について、時間を追ってみていくと、全体としては景気の共変動が存在することが示唆される(第4-1-13図)。同時に、その水準については、幾つかのグループに分かれている様子が認められ、地域固有の構造的特徴が存在していると考えられる。

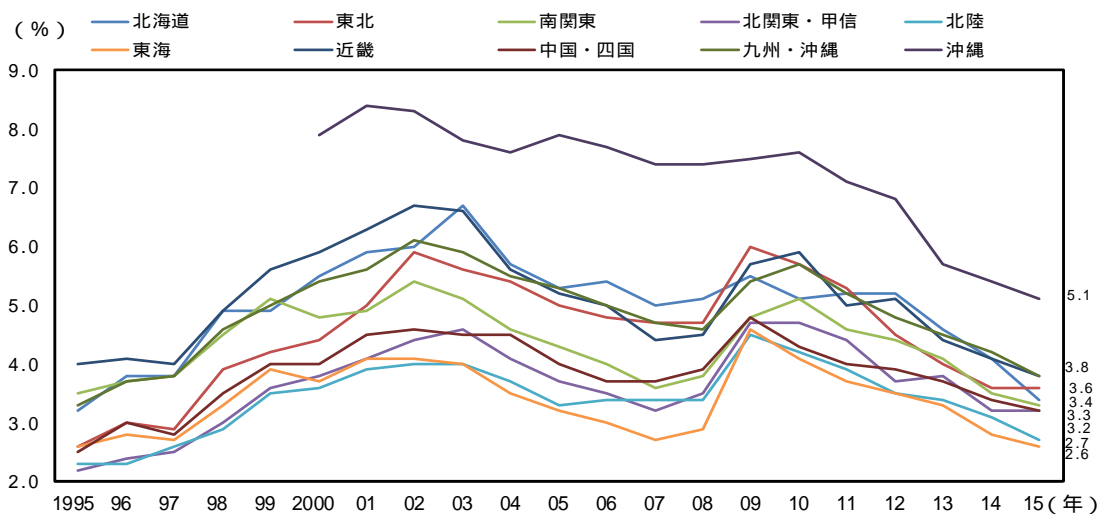
そこで、1995年から2015年の月次の完全失業率が地域毎にどのような分布特性を持っているかという点を分析すると、地域ごとに、平均やその分布幅に違いがみられる(第4-1-14図)。例えば、北海道では95年から2015年の間で最大の失業率は7%、最小は3.1%、期間平均は4.96%という特性があり、南関東や東海等と比べると、動きの大きさや平均値において違いがある。そこで、各地域の分布を比較するために、平均値±1標準偏差の幅で平均失業率の水準が地域間で同じといえるか否かを評価・検定すると、沖縄の下限を超える上限の地域は存在せず、平均に有意な違いがあり、また、近畿と北陸・東海の間にも平均に有意な違いが存在していることがうかがえる。

こうしたことから、完全失業率の改善・悪化の方向感については、完全失業率の前期及び前年同期差により全国横断的な判断が可能であるが、水準評価については、全国一律の基準と地域固有の基準の何れがあるべき状態かどうかを示した上で、固定効果を勘案することも必要になってくる。

なお、失業率水準に応じた5地域を取り出して、消費者物価指数と完全失業率の関係を示すと、物価へのデフレ圧力がなくなる意味での均衡失業率水準は大きく異なっている。沖縄では7%程度、近畿では5%程度、北海道では4%台半ば、関東は4%程度、北陸では3%台半ばの失業率に達すると、物価への上昇圧力が生じると示唆される(第4-1-15図)。

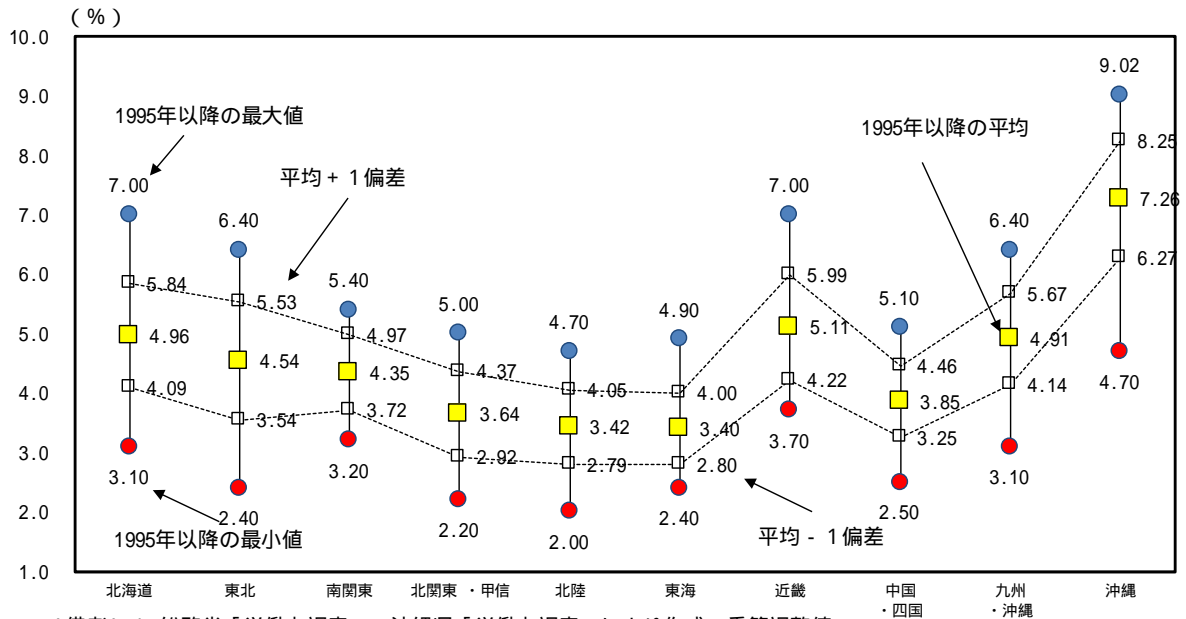
国内はモノも人も移動は自由だが、人の移動には色々とコストがかかることもあり容易でないことから、こうした地域間の違いが生じると考えられる。

第4-1-13図 完全失業率の推移(1995年-2015年)



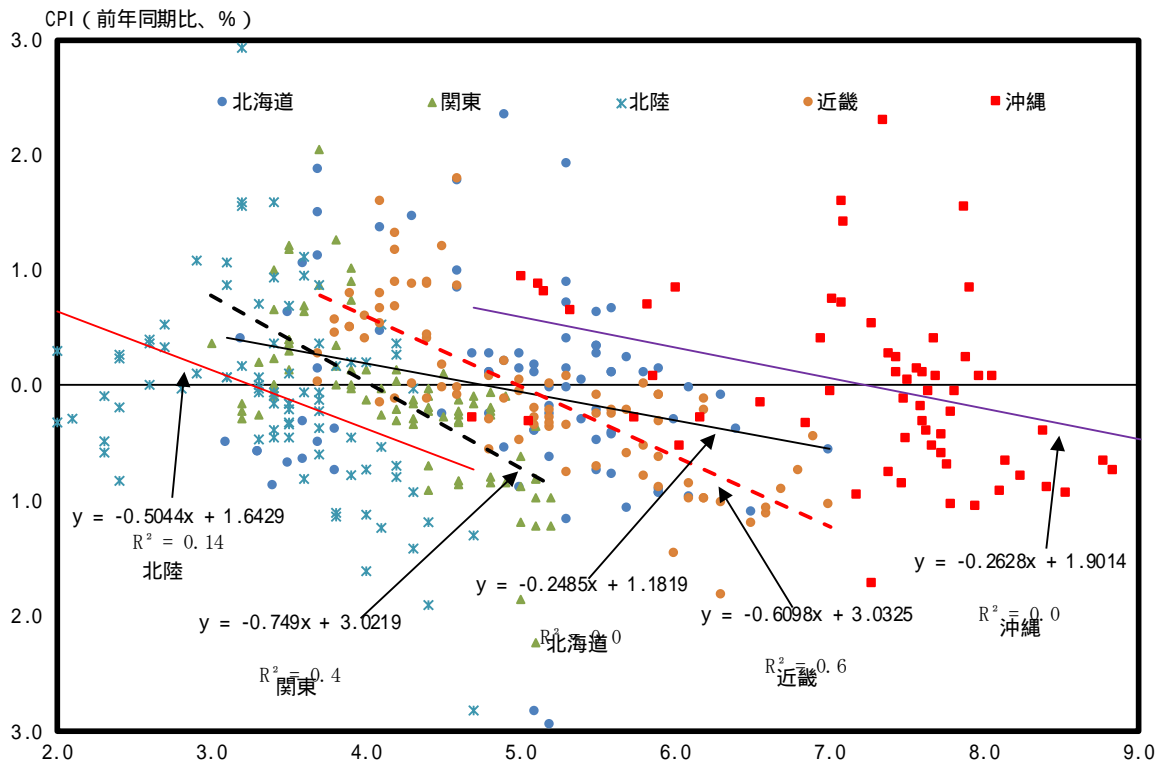
(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。年平均。
 2. 中国・四国の年平均値は、中国と四国の数値を合算し算出。
 3. 沖縄は沖縄県「労働力調査」より算出。2000年以降。

第 4 - 1 - 14 図 完全失業率の特性分布 (1995 年 - 2015 年)



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、沖縄県「労働力調査」により作成。季節調整値。
 2. 中国・四国の年平均値は、中国と四国の数値を合算し算出。
 3. 沖縄は2000年以降。沖縄の2000年から2003年の季節調整値は、内閣府にて算出。

第 4 - 1 - 15 図 地域別フィリップスカーブ



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、沖縄県「労働力調査」、「消費者物価指数」により作成。完全失業率(季節調整値、%)
 2. 沖縄の2000年から2003年の完全失業率(季節調整値)は、内閣府にて算出。

4 - 2 . 所得環境

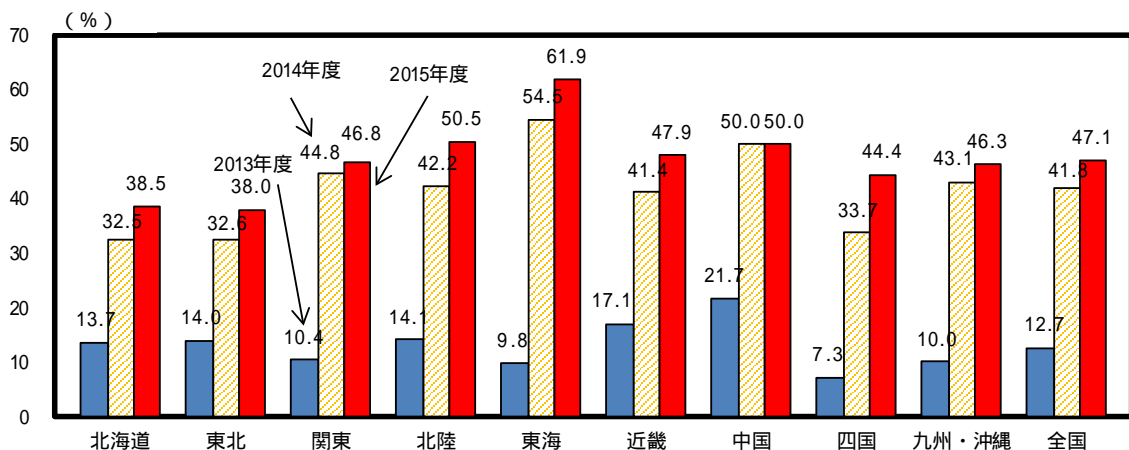
これまで述べたのとおり、雇用環境が改善している中で、所得環境についても、都市部から地方へと改善の動きが広がりをみせている。

(雇用環境の改善を受けて、賃上げ企業数は増加)

財務省「財務局調査による『賃金の動向』について」をみると、ベースアップを実施した企業は、2013年度は全国で12.7%であったが、2014年度には全ての地域で増加し、41.8%となった。2015年度はベースアップを行う(予定を含む)企業の割合は全国で47.1%となり、多くの地域で2014年度を上回っている。また、2015年度の引上げ率を前年度と比較すると、「上回る(予定を含む)」とする企業が50.0%、「同程度(予定を含む)」とする企業が35.6%となっており、賃金の更なる上昇が見込まれている(第4-2-1図)。

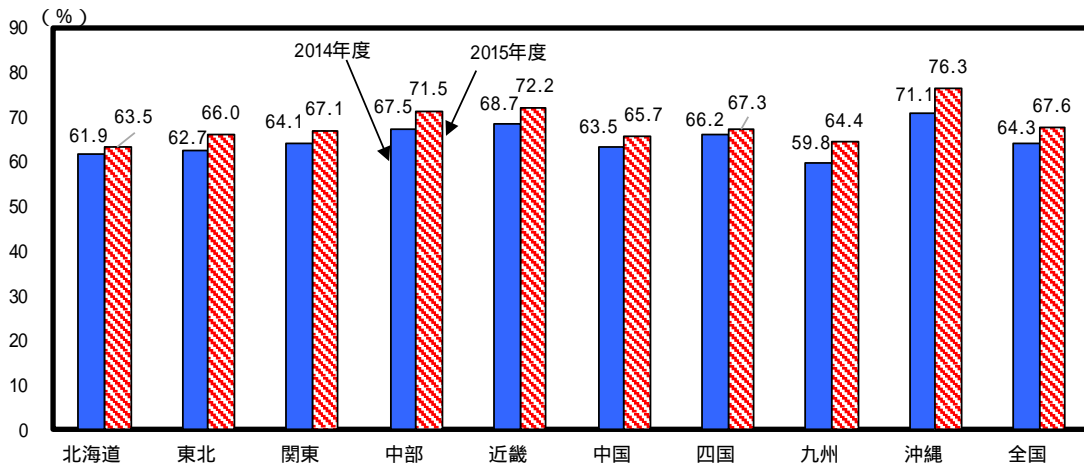
また、経済産業省「中小企業の雇用状況に関する調査集計結果概要」(2015年8月)により、一人当たり平均賃金の引上げ(定期昇給分含む)状況をみると、「引き上げる/引き上げた」とする企業の割合は、2015年度は、前年度に比べて全ての地域で増加しており、賃金の引上げの動きは、雇用環境の改善を背景に、大企業のみならず地方の中小企業へも波及していることが分かる(第4-2-2図)。

第4-2-1図 ベア実施企業



- (備考) 1. 財務省「財務局調査による『賃金の動向』について」により作成。
 2. 地域区分はA(ただし、新潟は関東に含む。九州は福岡財務支局、九州財務局分を合算)。
 3. 2013年度、14年度は、ベアを行った企業数/回答企業数。
 4. 15年度は、ベアを行ったもしくは行う予定の企業数/回答企業数(態度未定を除く)。
 5. 調査期間は、2015年3月中旬～4月中旬。各地域の数字は、集計対象企業の規模や数に差があるため、単純に比較することはできない。□

第4-2-2図 中小企業・小規模事業者の賃金引上げ状況

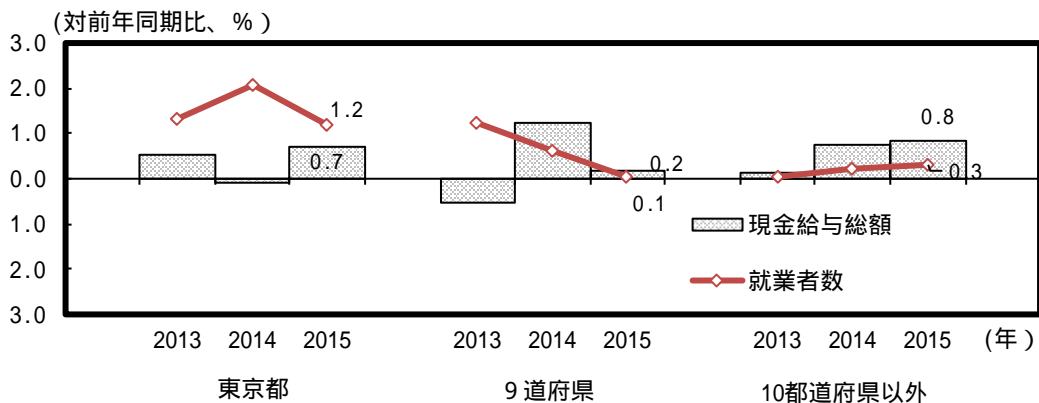


- (備考) 1. 経済産業省「中小企業の雇用状況に関する調査」により作成。
 2. 賃金を引き上げるもしくは引き上げたとする企業数/回答企業数。調査期間は、2015年6月～7月31日まで。
 各地域の数字は、集計対象企業の規模や数に差があるため、単純に比較することはできない。□
 3. 地域区分はB。

(賃金も就業者も底堅く増加)

「毎月勤労統計調査」において、地域別に一人当たり賃金(現金給与総額)の動きをみると、他地域に比べ東京都が先行して改善してきたが、2013年以降、地方でも一人当たり賃金が増加に転じ、就業者数も増加している。所得の改善の動きは、東京から都市部、そして地方へと緩やかに波及しているといえる(第4-2-3図)。

第4-2-3図 現金給与総額(一人あたり賃金)と就業者数

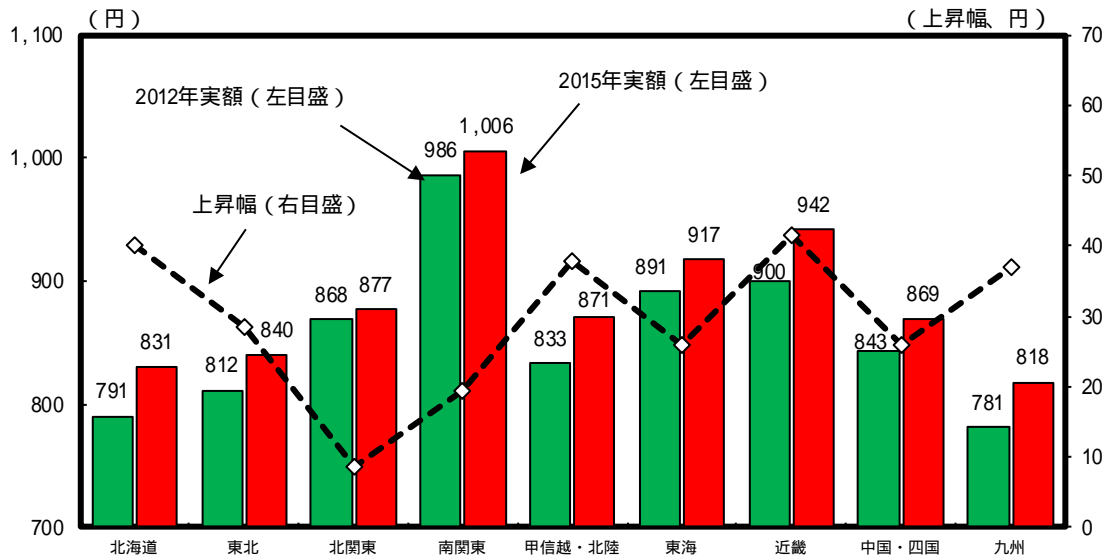


- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査」により作成。
 2. 現金給与総額と常用労働者数の指数をもとに、加重平均して算出。
 3. 2015年について、現金給与総額は1-11月、就業者数は1-12月。
 4. 9道府県は、北海道、宮城県、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、広島県、福岡県。
 5. 10道府県以外は、東京都と上記4以外の県。

また、パート、アルバイト募集時の平均時給について、2012年の1 - 12月期と2015年1 - 12月期を比較すると、全ての地域で上昇している。その上昇幅をみると、南関東、東海、近畿など大都市を含む地域以外でも大きくなっている（第4 - 2 - 4図）。

時給賃金の高まりについては、人件費高騰による利益の圧迫を指摘する声等が報告されている点に留意が必要である（第4 - 1 - 8表）。

第4 - 2 - 4図 アルバイト・パート募集時平均時給



- (備考) 1. 株式会社リクルートジョブズ「アルバイト・パート募集時平均時給調査」により作成。
 2. 地域区分はA。ただし、新潟、山梨、長野は甲信越・北陸、沖縄は九州に含まれる。
 3. 2014年10月から集計対象となる職種が増えていること、また、三大都市圏（南関東、東海、近畿）以外の地域については、集計対象件数が少ないことに留意を要する（地域別の件数が公表されている2012年12月調査では、三大都市圏が107,253件、三大都市圏以外は33,718件）。
 4. なお、2014年には消費税率が引き上げられているため、2015年の時給は増税分を加味した時給になっている可能性があることには留意が必要。