

**愛知県の雇用環境に  
関する一考察  
「人手不足」の現状と課題**

平成 17 年 6 月

日本政策投資銀行東海支店

## 【要旨】

1. 愛知県の景況は、自動車産業及びその関連産業の好調に加え、二大プロジェクト(中部国際空港開港と愛・地球博開催)に伴う特需も重なり、バブル崩壊以降最高の水準にあると言われている。その好況を背景とした労働需要の急激な伸びに対し供給が追いつかず、業種を問わず「人手不足」がクローズアップされるようになっている。製造業は、自動車の生産が活発化した平成15年秋頃から、非製造業は二大プロジェクトの完成と、大規模商業施設の新設に向けて、スタッフの募集が始まった平成16年秋頃から、各々人手の確保が難しくなると言われ始めた。一部には、万博が終了する本年秋以降に一段落するという見方があるものの、愛知県内においては依然として工場建設や商業施設新設の動きが続いており、業種によっては現状の逼迫状態がさらに続く可能性がある。加えて、平成19年以降いわゆる「団塊の世代」が60歳を迎え大量の定年退職者の発生が見込まれることにより、人員の確保だけでなく現場におけるノウハウの継承が重要な課題になるという指摘もある。

本稿では、愛知県における雇用環境について、愛知労働局や各職安の公表データを基に現状分析を行うと共に、今回の「人手不足」をもたらした要因である、求人ニーズの変化とバブル崩壊後の労働市場の構造変化を明らかにした上で、今後の労働力人口の予測や各関係者へのヒアリングの結果を踏まえ、来る労働力人口減少時代における企業、行政、労働者各々の対応すべき方向性について提言する。

2. 愛知県における有効求人倍率(=有効求人数/有効求職者数)は、バブル経済の絶頂期であった平成3年の2.54倍をピークに下降を続け平成11年には0.56倍となった。その後、徐々に回復傾向を示し平成15年9月に約10年ぶりに1倍を超え、平成17年3月時点では1.65倍となっている。求人動向を産業別・職業別に見ると、産業別ではサービス業及び製造業の新規求人数が過半を占め、職業別では、生産工程・労務の職業が全体の約4割、次いで専門的・技術的職業が約2割を占めている。地域別の求人倍率を見ると、県内の約20%の民間事業所が集中する名古屋中職安が2.94倍(平成17年2月時点)と最も高く、次いで輸送用機器関連の工場が多数立地する豊田、岡崎、刈谷の各職安が2倍を超えている。また、求人がどれだけ満たされたかを示す充足率(=充足数/新規求人数×100)は低下傾向にあり、企業によっては十分な労働者数を確保できていないものと推測される。

さらに、名古屋市内4カ所(名古屋中、名古屋北、名古屋東、名古屋南)の職安における職業別の求人・求職状況を見ると、職業によるミスマッチがかなり深刻な状態にあることが分かる。求人倍率を見ると、事務的職業以外は全て1倍を上回り、特に専門的・技術的職業に含まれる機械・電気技術者が23倍、情報処理技術者が8倍などとなっている。これらの職業は、比較的高い募集賃金が提示されているのにも拘わらず、求職者数は減少傾向

にあり、高い技能を必要とする技術者の不足感が極めて強いことが分かる。このようなミスマッチの生じる理由として、労働者の能力や資格の有無に加えて、待遇や労働条件も併せて考える必要があることを示唆していると考えられる。

3．人手不足状態が生じた要因として、企業側の求人ニーズの変化と、バブル崩壊後の労働市場における構造変化の両面が挙げられる。バブル期以来の好況に対応すべく、求人数自体は増加しているが、正社員採用のニーズは若い新卒社員や高い技能を持った働き盛りの労働者に偏っており、しかも採用時におけるスキル重視の傾向は強まる一方である。他方、バブル崩壊後の労働市場では 求人に占めるパートや派遣社員の増加と、その結果としての就業者全体に占める非正規労働者の増加、働き盛りの40代の減少、少子化と高学歴化の進展、人口の社会増に占める外国人の増加、といった大きな構造変化が生じている。そのため、企業が正社員として採用したいレベルにある人材の供給が減少する一方、スキルの低い労働者が増加している可能性があり、企業側にとっては思うように労働者を獲得できない、条件に合う技能を持った労働者が不足しているといった状況に直面し、それが「人手不足」問題として顕在化しているものと思われる。

4．今後の動向を占うには、短期・中長期の二つの視点に分けて考えてみる必要がある。

短期的には、万博終了後の需給環境を予測すると、万博開催によって求人が増えた職業（保安とサービス）が全体に占める割合はそれほど大きくなり、平成17年2月時点のデータから上記2職種の求人・求職者数を差し引いた求人倍率を求めると、なお1.58倍程度はあるものと見込まれる。第2章で述べた通り、求人の過半は製造業に関連するものであり、職種によっては引き続き大きなギャップが残る可能性があることから、万博終了後の需給環境に大きな変化は生じないと推測される。

中長期的には、人口動態が労働力供給に与える影響を試算することにより、少子化と団塊の世代大量定年のインパクトを掴むことが出来る。各年代別の労働力率が変化しないことを前提とした当方試算によると、愛知県における平成27年時点の15歳以上の労働力人口は、平成12年国勢調査時点と比べて約11万人減少するが、これを20～59歳に絞ると約28万人の減少となり、この減少幅は愛知県における輸送用機械産業の就業者数約25万人(平成12年国勢調査)を上回る。

また、団塊の世代大量定年のインパクトは業種によって大きく異なる。平成12年国勢調査における各産業の年代別(5歳刻み)就業者数を見ると、鉄鋼業や窯業・土石製品では平成22年頃までに就業者の30%程度が60歳を迎えるものの、輸送用機械や電気機械では20%程度に留まることが分かる。但し、輸送用機械や電気機械においても、これまで比較的確保しやすかった若い労働者が少子化に伴い集まりにくい状況になる可能性が大きく、その対応策を検討する必要がある。

5. 現在の労働市場に対する見方や、今後のあるべき施策等について、愛知県や愛知労働局をはじめとする行政機関、商工会議所、企業、大学関係者などにヒアリングを行った。そのヒアリングによって得られたインプリケーションと今回の分析結果を踏まえ、我々は以下の4点を提言する。

まず、職業安定所の機能の多様化である。採用する企業側は、職安の仕組みについて限界を感じており、求人は出すものの職安への期待度はかなり下がっていることが窺える。一方、求職者側のニーズとして、労働市場が大きく変化している中で、単なる職業紹介だけでなく、カウンセリング的機能の追加が求められている。この点に関しては、主に30歳以下の若者を対象として、長期間フリーターを継続してきた若者へのカウンセリング等が効果を上げつつある「ヤングジョブあいち」における取り組みが参考となり、各年齢層や性別に応じた窓口を開設する方向性が考えられる。

第二に、高年齢者の再就職支援のあり方である。高年齢者の活用については、即戦力を希望する企業側と、生き甲斐や自身の技能の活用を欲する労働者側との意識の差が大きく、マッチングが難しいと言われている。特に大企業から中小企業へ転身する場合、待遇や職場環境の大きな変化が長続きしない要因とされている。この問題を解決するには、労働者側が自分の置かれた立場をきちんと認識することが重要であると共に、労働者側の多様なニーズに応えられる社会的インフラの確立が必要である。この点に関しては、各商工会議所単位でOB人材と地元企業とをマッチングさせる仕組み作りの調査や試行が行われている。着手から間もなく依然として課題が多いものの、地元ニーズをくみ上げる主体として、商工会議所がその役割を担う必要性は大きいものと思われる。

第三に、女性の就業職種の拡大である。女性の就業促進を図るためには、社会的なサポートシステムの充実に加え、労働者側自身において「一般事務」偏重の希望職種を広げていく必要がある。特に、派遣社員の活用が一般化する中で、正社員としての「一般事務」での就業は狭き門となっており、今後は例えばこれまで女性の就業が少ない一方で人材不足感の強い製造現場や、CADを使った設計業務など専門的・技術的職業にスムーズに就職できる仕組み作りが必要である。

第四に正社員採用に向けた戦略の再構築である。今後、企業間競争が益々激しくなり、優秀な人材の獲得競争が厳しくなっていくと予想される中で、「正社員の採用戦略」と「人材育成戦略」をいち早く再構築した企業に注目が集まる可能性が大きい。企業はバブル経済崩壊後、コスト削減の観点から長らく正社員採用を抑制してきたが、今後はあるべき正社員、非正規社員のバランスを踏まえた上での、正社員採用へ向けた雇用戦略の転換が求められる。

〔担当：小笠原 崇（email:taogasa@dbj.go.jp）〕

## 目次

はじめに	... 1
第1章 愛知経済の現状	... 2
1. 主要製造業の生産・投資動向	
2. 相次ぐ商業施設新設、万博特需	
第2章 愛知県の求人・求職状況	... 6
1. 有効求人倍率の動向	
2. 産業別・職業別求人数の動向	
3. 地域別求人動向	
4. 充足率の低下	
5. 名古屋市内4職安における求人・求職と賃金の状況	
第3章 愛知県の求人ニーズの変化と労働市場における構造変化	... 11
1. 企業側求人ニーズの特徴	
2. 製造業就業者数の減少	
3. 求人・求職に占めるパートの割合	
4. 雇用者全体に占める非正規労働者の増加	
5. 働き盛りである40代の減少	
6. 少子化と高学歴化	
7. 社会増の内訳	
8. まとめ	
第4章 愛知県の労働市場の今後の見通し	... 19
1. 短期的見通し	
2. 中長期的見通し	
第5章 ヒアリングにみる愛知県の労働環境の実態とインプリケーション	... 22
1. ヒアリングにおける多数意見	
2. インプリケーション	
第6章 提言 - 労働力人口減少時代を間近に控え、今何をすべきか	... 27
1. 職業安定所の機能の多様化	
2. 高齢者の再就職支援のあり方について	
3. 女性の就業職種の拡大について	
4. 正社員採用に向けた戦略の再構築	
参考文献一覧	... 29

## はじめに

自動車産業の好調に牽引される形でいち早く不況を抜け出し、中部国際空港開港、愛・地球博開催によりさらに盛り上がりを見せている愛知県に対し全国の注目が集まっている。多くのビジネス誌が相次いで「名古屋経済特集」を掲載し、書店には「名古屋本」の特設コーナーが出来るほどである。「元気な名古屋」は、もはやマスコミにおける決まり文句となりつつある<sup>1</sup>。主要な経済評論家は、「ものづくり」における当地の競争力の高さをその理由として挙げ、当分揺らく事は無いと断言する向きが多い。そして、この好況をチャンスと見て、愛知県内では大規模商業施設や高級ブランド店の立地が相次いでおり、「堅実」とされてきた愛知県の消費動向にも変化が起きつつある。

この好況は愛知県における労働需要を刺激し、平成 15、16 年の 2 年間で有効求人者数は約 60% 増加、その一方で求職者数は約 20% 減少し、この結果バブル経済崩壊後 10 年間にわたり 1 倍を切っていた有効求人倍率は急上昇し、平成 17 年 3 月時点で 1.65 倍と全国一の高さとなっている。この求人倍率の高さは「元気な名古屋」を象徴するデータとしてしばしば用いられているが、その陰で現場においては本来必要な労働者数を確保する事が出来ず、既存労働者への負担が増したことにより「人手不足」が新たな問題としてクローズアップされるようになった。しかも、今回の「人手不足」は万博終了や好景気の一巡により自然に解消されるとは限らず、数年後に迫った団塊の世代<sup>2</sup>の大量定年と少子化がもたらす「労働力人口の大幅な減少」という供給面でのかつて無い大きな変化により、中長期的に続く可能性があると指摘されている。

本稿では、「元気な名古屋」ブームに隠れがちな「愛知県における人手不足」の問題に焦点を当て、現状の正確な把握に努めると共に、今後予想される様々な課題に対するインプリケーションの提示を試みる。

全体の構成は、まず第 1 章で労働需要の増加を招いた要因である主な製造業の生産の動きや、小売・サービス業における動きを振り返る。第 2 章では、公表データを基に、産業別・職業別の求人・求職の状況や、そこから見えてくるミスマッチの現状を明らかにする。第 3 章では、ヒアリングから明らかになった求人ニーズの変化と、バブル崩壊後の労働市場における構造変化が、今回の人手不足の要因になっていることを示す。第 4 章では、今後の労働供給の見通しについて簡易な推計を行い、労働力人口の減少が不可避であること、また業種によってそのインパクトが異なることを示す。第 5 章では、前章までの分析と、ヒアリング結果を基に、来る労働力人口減少時代において企業、行政、そして労働者自身がどのように対応すべきか、その方向性を提言する。

<sup>1</sup> 名古屋市周辺に限らず愛知県全体の動向について述べる内容でありながら、タイトルに「名古屋」と付けるのが一般化しており、最近では隣接する岐阜県、三重県を含む場合でも「名古屋経済」とする傾向が強まっている。

<sup>2</sup> 特に昭和 22 年(1947 年)～昭和 24 年(1949 年)の出生数が群を抜いて多い。

## 第1章 愛知経済の現状

### 1. 主要製造業の生産・投資動向

最近の愛知県における労働需要の伸びに対し大きな影響を与えたと言われている、主な製造業の生産と投資動向を概観する。

#### (1) 自動車

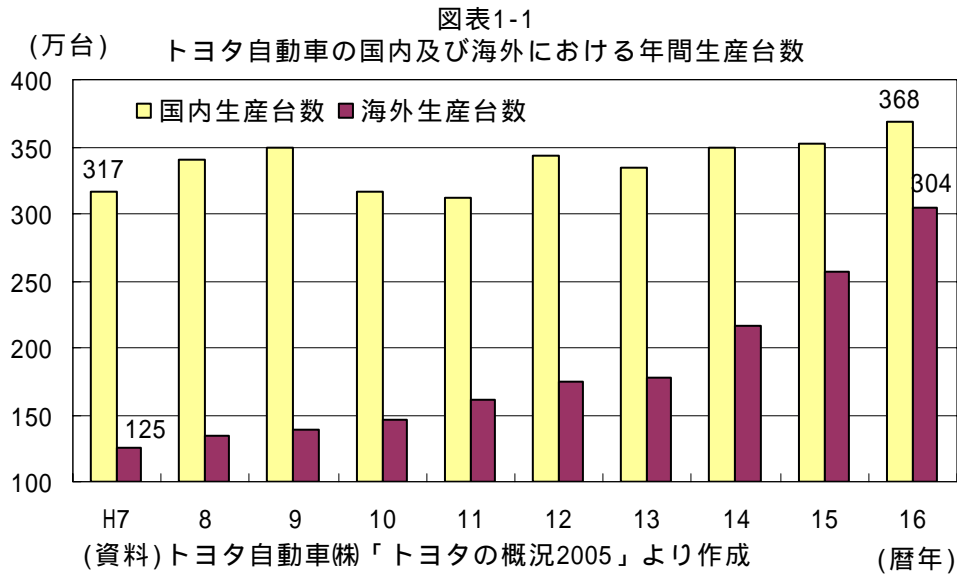
愛知県の主力産業である自動車産業を含む輸送用機械産業は、県内における製造品出荷額等の約50%、製造業従業員数の約30%を占め、愛知県の景気は自動車産業の動きによって左右されると言っても過言ではない。その愛知県の自動車産業を代表する企業がトヨタ自動車㈱であり、今回の景気回復の立役者とされている。しかし、ちょうど10年前トヨタ自動車は大幅な業績悪化に見舞われていた。バブル崩壊に伴う国内販売台数の減少、海外生産増加、円高の進展等により、同社の国内生産台数は5年間で約100万台も減少した(平成2年:422万台 平成7年317万台)。円高による国際競争力の低下が叫ばれる中、当時の愛知県においては自動車依存の産業構造からの脱却、為替に左右されない内需型新産業の育成が真剣に議論され、トヨタ自動車においても「年間生産台数300万台で利益が出る体制作り」が検討されていた。

平成7年以降のトヨタ自動車の国内及び海外における年間生産台数の推移をまとめたのが図表1-1である。一度回復した国内生産は、消費税率引き上げに伴う駆け込み需要の剥落と、金融システム不安に端を発する消費不況により平成11年に再度312万台まで落ち込んだものの、その後は国内販売の回復と輸出の増加により平成13年以降3年連続で増加し、平成17年は380万台に達すると言われている。一方、海外生産はヨーロッパやアジアにおける現地生産の本格化により平成14年頃から急増し、平成16年には初めて300万台を突破した。

今年度のトヨタ自動車の連結ベースでの設備投資計画は前年度比1,628億円増の1兆2,500億円で、旺盛な需要に対応すべく、国内では増産対応、海外では米国テキサスやチェコ新工場建設にかかる投資が予定されている。

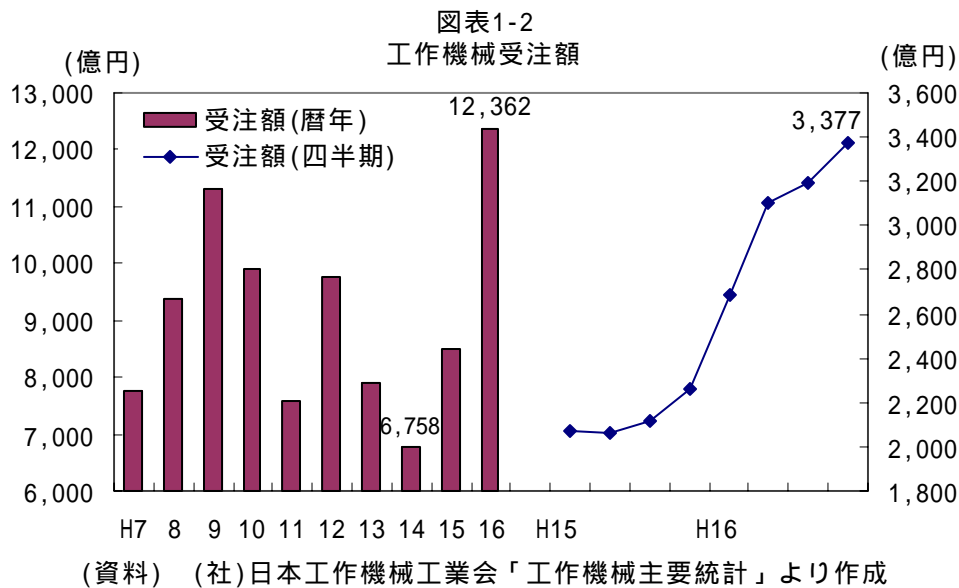
以上から、国内生産台数の急回復に対し従業員確保が追いつかないことに加えて、立ち上げ段階にある海外現地生産工場が増えたことにより、日本人熟練技術者が技術指導のために派遣され、日本国内の現場が手薄になっていることが、最近の人手不足の背景にあると言われている<sup>3</sup>。

<sup>3</sup>この状況をトヨタ自動車幹部は「兵站が伸びきっている」と表現している(17年2月16日付日経産業新聞より)。



## (2) 工作機械

愛知県には、豊田工機㈱、ヤマザキマザック㈱、オークマ㈱等多くの大手工作機械メーカーの工場が立地している。工作機械の受注額は、自動車産業の好調や外需の急増によりここ2年で急拡大している。図表1-2は日本国内における受注額の推移である。ITバブル崩壊後の平成14年には6,000億円台まで落ち込んだが、その後自動車向けの急増などにより平成16年は1兆2,000億円台に達している。なお、大手メーカーは過去最高水準にある受注残に対応するため今年度の設備投資を大幅に増やす<sup>4</sup>計画を立てている。



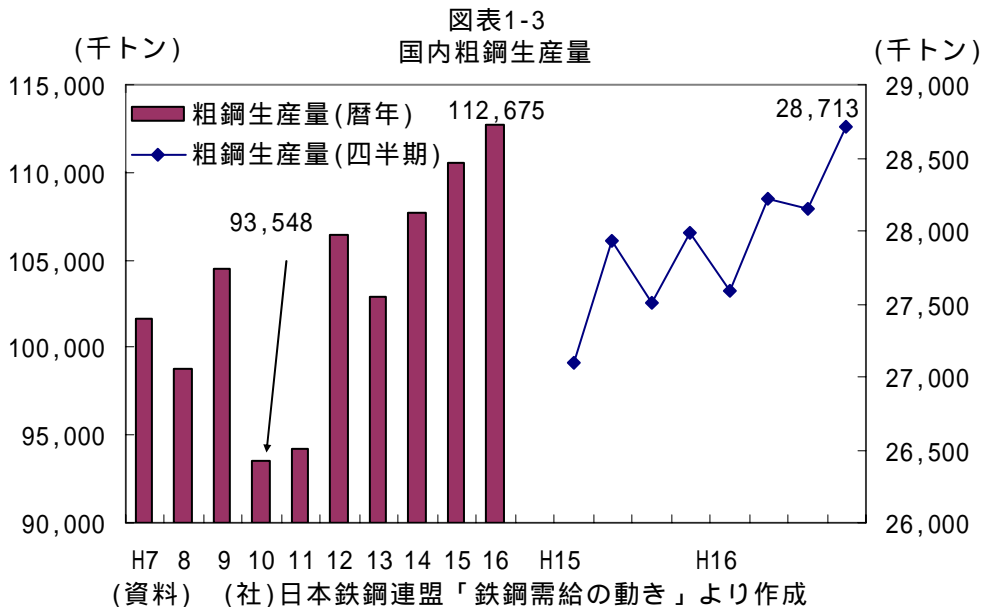
<sup>4</sup> 平成17年4月13日付日経産業新聞によると、中部地区に本社を置く大手工作機械メーカー3社の17年度設備投資計画は前年度比4割増となっている。



## (3) 鉄鋼

圧倒的な輸送用機械産業の存在感に隠れてあまり目立たないが、愛知県は鉄鋼の出荷額でも全国第1位である。図表1-3は国内全体の粗鋼生産量の推移である。平成10年は自動車向け、建設業向けなどの需要総崩れにより1億トンを大きく割り込み、各メーカーでは人員整理、設備縮小が急務とされたが、その後の国内自動車生産台数の回復、日系企業の海外現地工場向け輸出の拡大、中国経済の発展に伴う造船向け需要の急拡大等により、平成16年の生産量は1億1,200万トン台に達し、過去3度のピーク(オイルショック直前、第2次オイルショック後、バブル経済絶頂期)の水準まで回復している。

高炉大手4社の17年度の設備投資計画は、全体で前年度比2割増となっており、特に需給逼迫感の強い厚板や自動車用鋼板の生産能力拡大に充てられる予定である<sup>5</sup>。



## (4) 航空機

自動車関連産業の好調に湧く愛知県の製造業であるが、「ものづくり」技術の集積を目当てに自動車関連以外の工場新設も計画されている。

代表的なのが航空機産業で、愛知県内に工場を置く三菱重工業(株)、川崎重工業(株)、富士重工業(株)が、平成20年に就航予定の米国ボーイング社の次期旅客機「B787」向け主翼、胴体等の開発・生産に向けて、今年から来年にかけて工場の新設もしくは拡張を計画している。図表1-4は上記3社の建設計画をまとめたものである。求人情報誌には、既に当該メーカー及び協力企業による要員確保に向けた求人広告が掲載され始めている。

<sup>5</sup> 平成17年5月5日付日経産業新聞より。

図表 1-4

## 愛知県におけるボーイング 787 関連の工場建設計画

企業名	製造拠点	担当部位	投資額	拠点概要
三菱重工業(株)	名古屋市港区	主翼	約400億円	三菱自動車旧大江工場跡地に新工場建設
川崎重工業(株)	愛知県弥富町	前部胴体、主脚格納部	約300億円	名古屋第一工場敷地内に建屋を新設
富士重工業(株)	愛知県半田市	胴体翼	約100億円	半田市内に部品工場を新設する他、半田工場内に組立用建屋を新設

(資料)各種新聞情報より作成

## 2. 相次ぐ商業施設新設、万博特需

製造業主導によりいち早く不況を抜け出し、2大プロジェクト(中部国際空港開港、愛・地球博開催)完成により基盤整備が進む愛知県をターゲットに、多くの流通・小売業が新規出店を計画している。図表1-5は平成12年度以降の大店立地法に基づく店舗新設届け出件数である。平成15年度は前年度比倍以上の届け出があり、16年度もその勢が続いている。そして、本年3月以降、2大プロジェクトのオープンに合わせるかのように名古屋市内を中心に大規模商業施設の新規オープンが相次いだ(図表1-6)。新聞情報等を総合すると、2大プロジェクトと新規商業施設による雇用効果は数万人規模に達すると見込まれている。

特に、万博効果は既存の宿泊業や小売業にも及んでいる。名古屋市内の主要ホテルは万博期間中予約しづらい状態が続いており、隣接する岐阜県でも万博効果による宿泊者の増加が見られている<sup>6</sup>。また、県外からの観光客の増加により、JR名古屋駅に隣接するJR名古屋高島屋では万博開幕後客数の増加が見られ、本年4月の売上高は前年比6.1%増となっている<sup>7</sup>。

図表 1-5

## 愛知県内における大店立地法に基づく新設届け出件数

12年度 (12年6月～13年3月)	13年度	14年度	15年度	16年度
7件 (全国9位)	19件 (全国9位)	20件 (全国11位)	45件 (全国2位)	40件 (全国3位)

(資料) 経済産業省まとめ

図表 1-6

## 名古屋市内において平成17年に開業した売り場面積10千㎡以上の主な商業施設

施設名	開業日	売り場面積
カインズモール 名古屋みなと	17年3月3日	約29千㎡
三越新南館(ラシック)	17年3月9日	約29千㎡
イオン有松	17年3月25日	約16千㎡
名古屋港イタリア村	17年4月2日	約11千㎡
イオン千種	17年5月28日	約14千㎡

(資料) 経済産業省、名古屋市役所まとめ

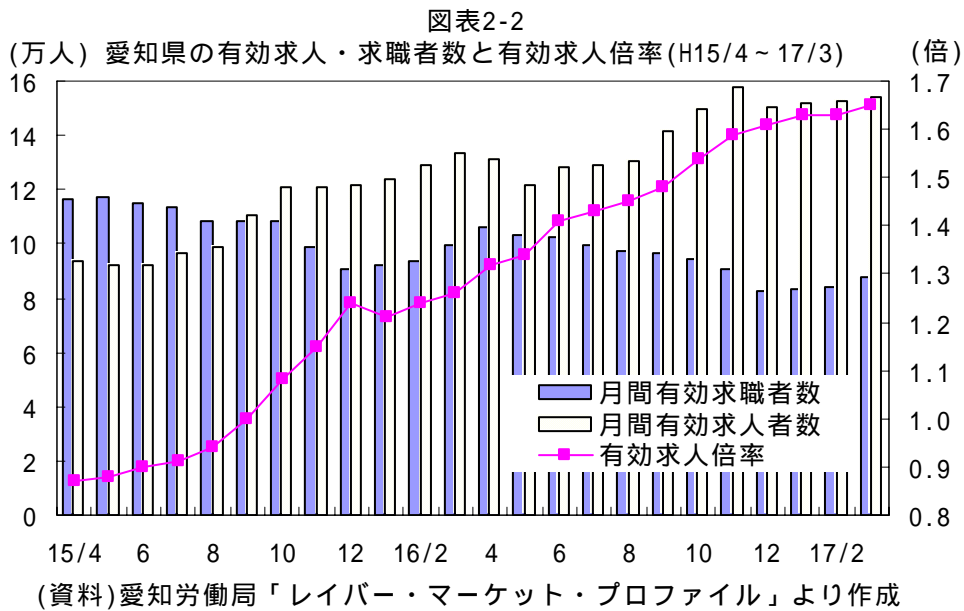
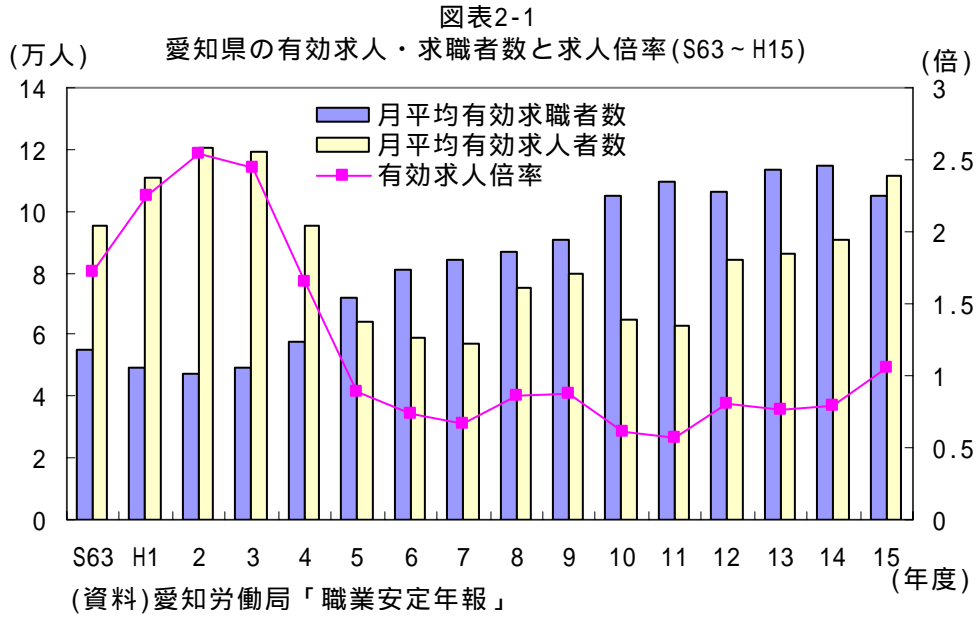
<sup>6</sup> 平成17年5月14日付中日新聞岐阜版「県南部に“万博効果”GWの宿泊や観光施設」

<sup>7</sup> 平成17年5月2日付中日新聞「百貨店に万博効果」

第2章 愛知県の求人・求職状況

1. 有効求人倍率の動向

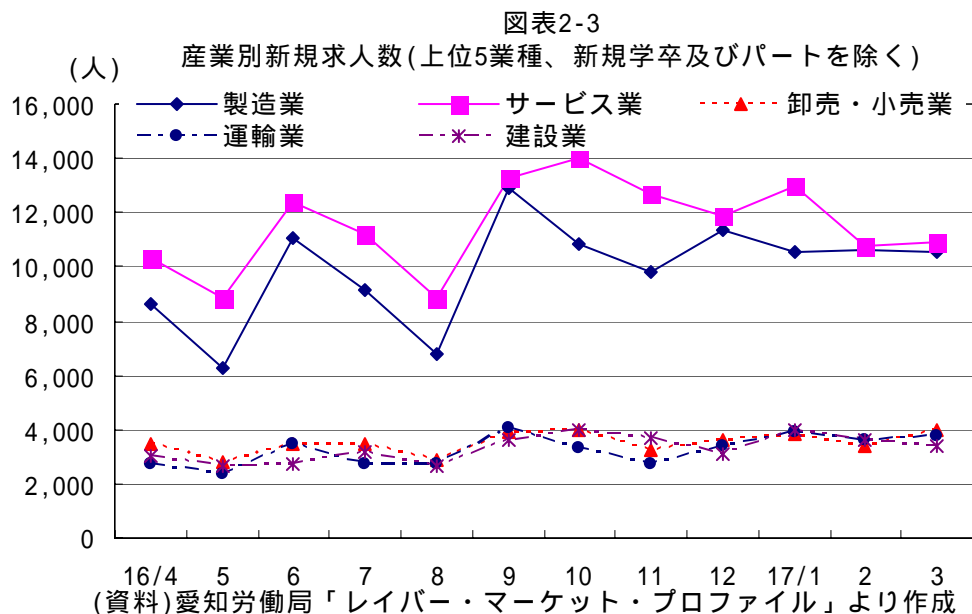
第1章で述べた製造業、非製造業それぞれの動きにより、愛知県の労働需要は大きく刺激され、労働市場の需給環境を示す代表的な指標である「有効求人倍率」は平成11年をボトムに上昇傾向にある。図表2-1は昭和63年から平成16年までの年次推移を、図表2-2は平成15年4月以降2年間の月次推移をまとめたものである。



有効求人倍率は平成3年の2.54倍をピークに急落、急激な円高と製造業の海外移転が進んだ平成7年には0.68倍まで低下し、その後若干持ち直したものの、金融システム不安に端を発した不況とアジア経済の混乱による輸出の落ち込みにより、生産調整が進んだ平成11年は0.56倍となった。その後、平成15年頃から自動車産業の増産を契機に求人が増加が見られ、平成16年は11年ぶりに1倍を超えた。月次単位での動きを見ると、平成15年9月に1倍を超え、平成17年3月時点では1.65倍となっている。有効求人者数の動きを見ると、平成15年秋頃と平成16年秋頃の2度大きく伸びており、前者については自動車増産の本格化、後者については翌年の2大プロジェクト+新規商業施設オープンに備えたオープニングスタッフの募集開始が影響していると言われている。なお、前年同月比で見た場合、有効求人者数は32カ月連続で増加、有効求職者数は29カ月連続で減少している(平成17年3月時点)。

## 2. 産業別・職業別求人数の動向

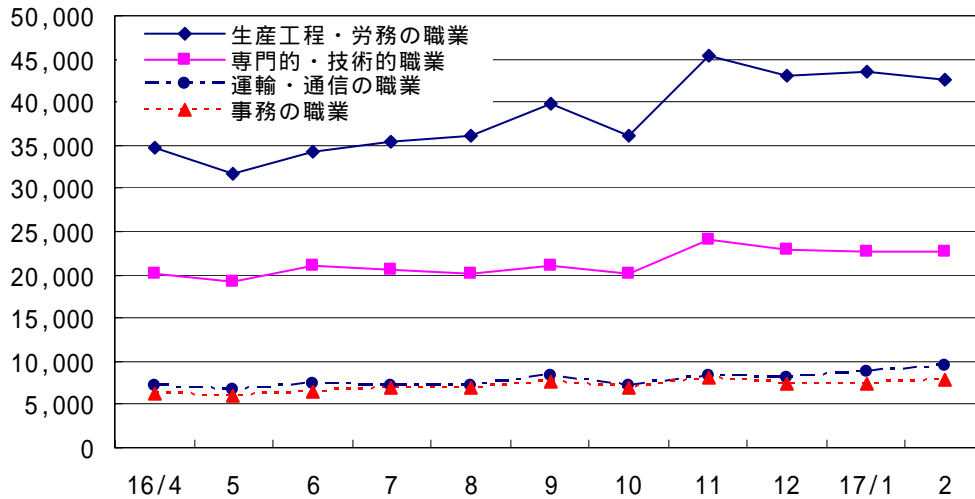
図表2-3は産業別の新規求人数である。製造業とサービス業2業種合計でみると全体の過半を占めて推移している。なお、「サービス業」の求人には、製造現場に労働者を送り込む派遣業者や請負業者からの求人が含まれていると言われており、実質上製造業に分類される求人は公表データより多いと推測される。



図表2-4は職業別の有効求人数である。生産工程・労務の職業が全体の4割を占め、次いで専門的・技術的職業が2割を占めている。なお、各職業の平成17年2月時点での有効求人倍率は生産工程・労務の職業2.01倍、専門的・技術的職業2.85倍、運輸・通信の職業2.91倍となっているが、事務の職業のみ大きく1を下回り0.44倍の低水準にとどまっている。

図表2-4

(人) 職業別有効求人人数(上位4業種、新規学卒及びパートを除く)



(資料)愛知労働局「レイバー・マーケット・プロファイル」より作成

### 3. 地域別求人動向

図表2-5は愛知県内18カ所の各職業安定所別の有効求人倍率と管轄区域内の人口、工業製品出荷額等、事業所数である。県内で最も高いのは県内の約20%の民間事業所が集中する名古屋中職安で2.94倍、次いで自動車関連産業の工場が多数立地する豊田、岡崎、刈谷の各職安が2倍を超えている。一方、ベッドタウン的性格の強い地域や、大規模な工場が立地していない地域では比較的低い求人倍率となっている。

図表2-5

愛知県内各職安別の求人倍率推移と、管轄区域内データ

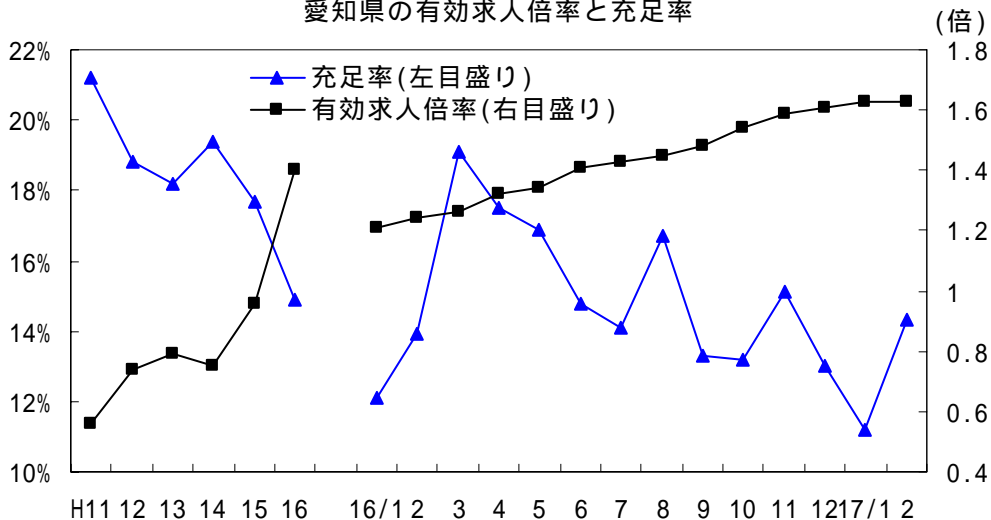
職安名	管轄区域	有効求人倍率		区域内人口 17年1月現在推計値	工業製品出荷額等 (単位:百万円)	事業所数 13年10月現在
		16年2月	17年2月			
名古屋中	西区、中区、中村区、中川区、西春日井郡6町	2.26	2.94	699,706	1,355,758	64,910
豊田	豊田市、西加茂郡、東加茂郡	1.85	2.34	458,163	10,356,358	16,383
岡崎	岡崎市、額田郡	1.29	2.34	395,691	2,596,412	17,417
刈谷	刈谷市、安城市、知立市、高浜市、大府市	1.67	2.16	563,396	4,559,891	24,042
一宮	一宮市、稲沢市(平和町を除く)	1.18	1.76	495,334	1,194,645	23,875
豊川	豊川市、宝飯郡	1.11	1.71	181,565	1,009,375	8,300
豊橋	豊橋市、田原市、渥美町	1.53	1.69	439,111	2,927,682	20,212
名古屋東	千種区、昭和区、名東区、天白区、東区、日進市、愛知県	1.37	1.65	799,476	831,298	39,711
名古屋南	熱田区、港区、南区、瑞穂区、緑区、豊明市	1.32	1.52	749,280	1,884,212	35,595
半田	半田市、常滑市、東海市、知多市、知多郡	1.02	1.50	510,762	2,746,795	21,132
西尾	西尾市、幡豆郡	0.98	1.43	162,527	1,224,783	8,393
新城	新城市、南設楽郡、北設楽郡	0.99	1.43	67,856	241,017	3,785
津島	津島市、愛西市、海部郡、稲沢市のうち平和町	0.84	1.41	342,990	672,551	15,695
瀬戸	瀬戸市、尾張旭市	0.96	1.25	210,646	507,335	9,048
蒲郡	蒲郡市	0.83	1.15	81,860	197,969	4,974
名古屋北	守山区、北区、豊山町	0.93	1.08	340,734	507,830	16,476
春日井	春日井市、小牧市	0.71	1.05	444,501	1,744,589	18,673
犬山	犬山市、江南市、岩倉市、丹羽郡	0.86	1.01	275,131	925,161	11,737
全県		1.38	1.82	7,218,729	35,483,657	360,358

(資料)  
 有効求人倍率:愛知労働局「レイバーマーケットプロファイル」  
 区域内人口:愛知県企画振興部「愛知県人口動向調査報告(月報)」  
 工業製品出荷額等:愛知県企画振興部「平成15年 工業統計調査」  
 事業所数:愛知県企画振興部「事務所・企業統計調査」より作成

#### 4. 充足率の低下

図表2-6は平成11年から16年までの年次と平成16年1月以降月次での有効求人倍率及び充足率(=充足数/新規求人数)の推移をみたものである。近年有効求人倍率の動きとは逆に、充足率は下がる傾向にあることが分かる。これは、労働需要は旺盛であるにも拘わらず、企業側が求める労働者が確保できなくなっているという事実を表している。なお、この充足率の低下をもたらす要因として、求職者側の意識の変化も指摘されている。ある職安担当者によると「愛知県では、求人が豊富にあることにより、求職者側が『えり好み』できる状態となっている。つまり、目の前に条件の良い求人があっても『もう少し待てば、もっと良い条件の求人が出てくるだろう』と様子見する傾向がある」とのことである。

図表2-6  
愛知県の有効求人倍率と充足率



(資料)愛知労働局「レイバー・マーケット・プロフィール」より作成

#### 5. 名古屋市内4職安における求人・求職と賃金の状況

名古屋東職安では、独自のサービスとして名古屋市内4カ所の職安(名古屋中、名古屋北、名古屋東、名古屋南)における求人・求職状況と、求人側の募集賃金及び中途採用時の賃金を集計した資料を発表しており、各職業別での賃金の違いが明らかとなっている。

図表2-7は、職業別に平成17年1月時点と平成16年3月時点との比較を行ったものである。一部の職業を除いて、有効求人数の増加と求人募集賃金の上昇が見られる一方、有効求職者数は全ての職業で減少している。但し、その内訳を見ると、職業別に様相は異なっている。特に、専門的・技術的職業は、他の職業と比べて比較的高い募集賃金が提示されていながら、有効求職者数は減少しており、高い技能を必要とする技術者の不足感が極めて強いことが分かる。専門的・技術的職業に含まれる主な

職業の有効求人倍率は、機械・電気技術者が23倍、情報処理技術者が8倍などとなっている。また、販売、生産工程・労務といった職業は、募集賃金は平均より高いものの有効求人倍率は2倍を超えているが、サービス、運輸・通信は、募集賃金は平均を下回るものの、有効求人倍率は2倍を超えている。一方、事務的職業の求人募集賃金は保安の職業に次いで低いにも拘わらず、有効求職者数は生産工程・労務の次に多く、有効求人倍率は唯一1倍を下回っている。保安の職業は、求人募集賃金が最も低く、有効求職者数は極めて少ない。

以上から、一口に求人・求職におけるミスマッチと言っても、待遇の差や労働環境(体力的な負担)の違いも踏まえた上で、対策を検討する必要があることをこの結果は示唆していると言える。

図表 2-7

## 求人・求職状況と求人募集賃金(名古屋市内4職安集計)

職業別	求人・求職状況		求人募集賃金 (単位：月額、円)			
	17年1月	対16年3月 増減	17年1月		対16年3月増減	
			上限平均	下限平均	上限平均	下限平均
専門的・技術的						
有効求人数	13,705	1,668				
有効求職者数	2,882	-1,689				
求人倍率	4.76		340,671	201,079	6,134	6,308
販売						
有効求人数	6,946	384				
有効求職者数	3,412	-1,739				
求人倍率	2.04		265,006	195,020	-1,860	-347
生産工程・労務						
有効求人数	14,841	339				
有効求職者数	6,735	-4,109				
求人倍率	2.20		261,935	185,062	5,411	3,489
サービス						
有効求人数	3,326	84				
有効求職者数	1,315	-1,087				
求人倍率	2.53		257,741	177,220	-718	1,988
運輸・通信						
有効求人数	3,313	76				
有効求職者数	1,015	-454				
求人倍率	3.26		248,873	202,156	13,056	2,978
事務的						
有効求人数	4,145	-76				
有効求職者数	6,412	-4,640				
求人倍率	0.65		209,269	172,857	5,636	3,514
保安						
有効求人数	2,255	685				
有効求職者数	236	-107				
求人倍率	9.56		197,592	169,689	7,717	9,030
合計						
有効求人数	48,729	3,176				
有効求職者数	22,640	-14,095				
求人倍率	2.15		275,307	189,710	9,013	4,667

(資料)ハローワーク名古屋東「雇用情報」より作成

### 第3章 愛知県の求人ニーズの変化と労働市場における構造変化

前章において製造業、非製造業それぞれの好況により、労働需要が刺激され有効求人倍率に代表される各種指標が急上昇している点について触れたが、本章では企業側の求人ニーズに過去の好況期とは異なる特徴が見られることと、バブル崩壊後の労働市場において供給サイドに大きな構造変化が生じたことが人手不足の要因となっていることを明らかにする。

#### 1. 企業側求人ニーズの特徴

ヒアリングから明らかになった企業における求人ニーズの特徴は以下の通りである。

##### (1) 内部事情

長年に渡り採用を手控えてきたため、これを機に若い人材を採用したい。  
高い技能を持った労働者は常に不足しており、しかも自前で育成する余裕はないので、高給を払ってでも中途で採用したい。

##### (2) 採用における方針

###### 採用基準

- ・ 全体の求人数は増えているが、長期的な成長イメージを描けないことと、バブル期の大量採用時の反省から、正社員採用はなるべく抑制的にしたいとの思いが強い。
- ・ 人手不足の状況下にあっても、採用基準は下げていない。例えば、予定人員を上回る募集があっても、基準を満たす人間が集まらなければ、実際の採用数は予定を下回ることがある。

###### 正社員と非正規社員との使い分け

- ・ スキルが必要な仕事は正社員、単純労働はパート等非正規社員という区分けが定着している。
- ・ 最近の人手不足は、量的に見ると単純労働者の不足感が強いのだが、人件費負担を増やしたくない企業側は、非正規社員中心とする採用方針を変えていない。

##### (3) 選択肢の拡大によるメリットと弊害

派遣・請負業の成長により、企業にとってはいつでも必要なだけ労働者を確保できる便利な時代となった。

例えば今月 100 人分仕事があり、再来月も 100 人分確実なのに、来月の仕事がゼロだと全員切ってしまうケースがある。受け入れ企業側に労働者を育てようという意識はあまりない。



## 2. 製造業就業者数の減少

愛知県における就業者数の動向を見ると、バブル崩壊後の不況や、生産の海外移転により第2次産業から第3次産業へのシフトが続いており、平成2年と12年を比べると第2次産業は約11万人の減少、そのうち製造業は約15万人減少している(図表3-1)。この傾向は現在も続いていると推測される。

図表3-1

愛知県における産業(大分類)別就業者数

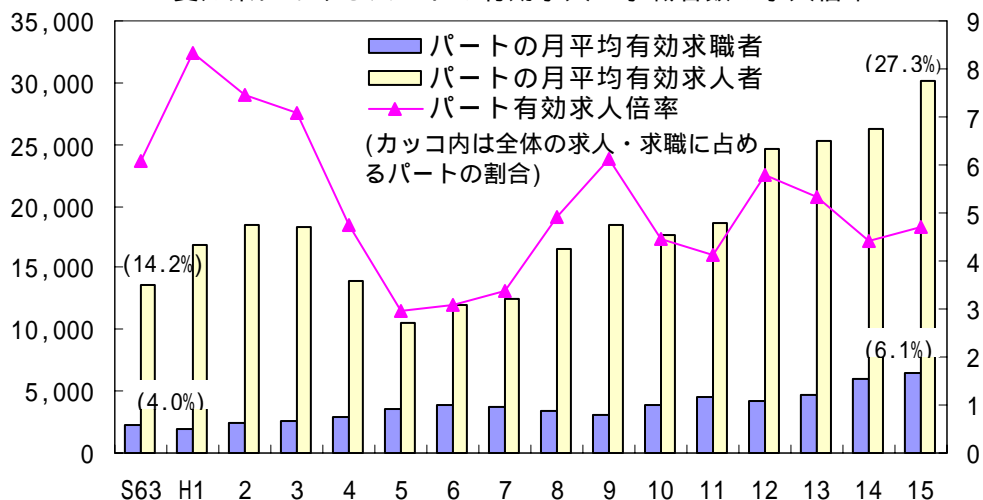
(単位：人)

	平成2年		平成7年		平成12年	
		比率		比率		比率
第1次産業	128,680	3.7%	122,634	3.3%	109,181	3.0%
第2次産業	1,473,141	41.9%	1,435,510	39.0%	1,360,214	36.9%
うち製造業	1,183,191	33.7%	1,101,796	29.9%	1,030,671	28.0%
第3次産業	1,901,910	54.1%	2,115,883	57.4%	2,192,586	59.5%
分類不能	9,673	0.3%	11,451	0.3%	25,257	0.7%
総数	3,513,404	100.0%	3,685,478	100.0%	3,687,238	100.0%

(資料)総務省統計局「国勢調査」より作成

## 3. 求人・求職に占めるパートの割合

図表3-2は愛知県におけるパート労働者の有効求人・求職者数と求人倍率である。バブル崩壊後の不況下において、各企業はコスト削減の観点から正社員からパートへの切り替えを進め、求人数全体に占めるパートの割合は昭和63年の約14%から平成15年には27%まで上昇している。一方で、パートの求職者数はわずかしこ増えておらず、パート労働者の有効求人倍率はここ数年5倍前後で推移している。

図表3-2  
愛知県におけるパートの有効求人・求職者数と求人倍率

(資料)愛知労働局「職業安定年報」により作成

## 4. 雇業者全体に占める非正規労働者の増加

## (1) 昭和 62 年と平成 14 年の比較

前節でのパート求人が増えたことに示される通り、企業側の採用に対する意識が変化したことにより、雇業者に占める非正規労働者の割合が上昇している。図表 3 - 3 は、雇業者全体について昭和 62 年と平成 14 年における雇用形態を比較したものである。男性はアルバイト、女性はパートの割合が増え、雇業者に占める非正規雇業者の割合は、男性で 6.9 ポイント、女性で 13.0 ポイントの上昇となっている。全国と比較すると、男性の非正規雇業者の割合は全国を 1.4 ポイント下回っているが、女性は全国を 2.1 ポイント上回っている。

図表 3-3

## 愛知県における雇用形態別就業者数の内訳

(単位：千人)

		就業者 総数	うち雇業者							正規社員 (役員、正 規職員・ 従業員)の 割合	非正規社 員(役員、 正規職 員・従業 員以外)の 割合	
			うち会社 などの役 員	うち正規 の職員・ 従業員	うちパート	うちアル バイト	うち労働 者派遣事 業所の派 遣社員	契約社員・ 嘱託	その他			
S	男女計	3,400	2,672	178	1,998	321	97	4	37	38	81.4%	18.6%
6	男性	2,058	1,710	139	1,458	10	51	3	23	25	93.4%	6.5%
2	女性	1,342	963	40	539	311	45	1	14	12	60.1%	39.8%
H	男女計	3,808	3,256	222	2,089	505	247	46	114	32	71.0%	29.0%
1	男性	2,261	1,969	166	1,538	46	121	13	66	18	86.5%	13.4%
4	女性	1,548	1,287	56	550	459	126	33	49	13	47.1%	52.8%

(資料)総務省統計局「就業構造基本調査 昭和62年、平成14年」より作成

## (2) 平成 9 年 10 月以降に転職した就業者の雇用形態

図表 3 - 4 は平成 9 年 10 月以降 5 年間で転職した就業者の雇用形態の動きをまとめたものである。男女とも、非正規雇用が増加し、男性では契約社員・嘱託とアルバイト、女性ではパートの増加が見られる。

図表 3-4  
愛知県における前職の雇用形態、現職の雇用形態別転職雇用者数  
(平成 9 年 10 月以降に前職を辞めた者)

(単位：人)

前職の雇用形態	現職の雇用形態							
	総数	正規雇用	非正規雇用	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託	その他
雇用者総数	616,900	282,000	334,600	150,800	96,400	28,800	50,500	8,100
正規雇用	338,900	212,100	126,600	46,800	32,700	11,200	30,400	5,500
非正規雇用	275,800	69,000	206,800	103,300	63,400	17,400	20,000	2,700
パート	123,400	18,600	104,800	87,900	8,300	2,500	4,800	1,300
アルバイト	105,100	34,600	70,600	8,800	52,500	3,900	4,900	500
労働者派遣事業所の派遣社員	21,700	5,600	16,100	3,600	1,000	9,300	2,200	-
契約社員・嘱託	20,400	7,400	12,900	2,200	1,400	1,400	7,900	-
その他	5,200	2,800	2,400	800	200	300	200	900
男性雇用者	304,500	194,500	109,800	19,000	50,300	7,400	27,700	5,400
正規雇用	223,800	161,500	62,400	14,200	19,500	4,100	20,100	4,500
非正規雇用	79,000	32,300	46,600	4,700	30,400	3,000	7,700	800
パート	7,900	1,900	6,000	3,500	2,000	-	300	200
アルバイト	52,300	21,600	30,700	500	27,000	1,000	2,100	100
労働者派遣事業所の派遣社員	5,000	2,100	3,000	200	300	1,700	800	-
契約社員・嘱託	10,300	4,200	6,000	500	900	300	4,300	-
その他	3,500	2,500	900	-	200	-	200	500
女性雇用者	312,400	87,500	224,700	131,800	46,100	21,400	22,700	2,700
正規雇用	115,000	50,600	64,200	32,600	13,200	7,100	10,300	1,000
非正規雇用	196,800	36,700	160,300	98,800	33,000	14,300	12,400	1,800
パート	115,500	16,700	98,800	84,400	6,300	2,500	4,500	1,100
アルバイト	52,800	13,000	39,800	8,400	25,500	2,800	2,800	300
労働者派遣事業所の派遣社員	16,700	3,500	13,300	3,500	700	7,600	1,500	-
契約社員・嘱託	10,100	3,200	6,900	1,700	500	1,100	3,600	-
その他	1,700	300	1,500	800	-	300	-	400

(資料)総務省統計局「平成14年 就業構造基本調査」より作成

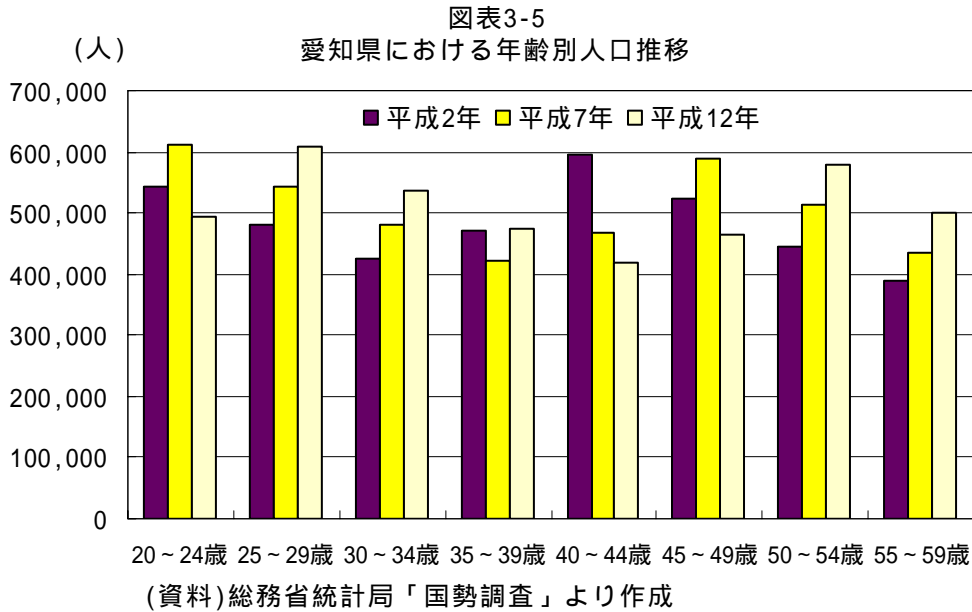
## 5. 働き盛りである 40 代の減少

図表 3 - 5 は過去 3 回の国勢調査における年齢別(5 歳刻み)人口の推移をまとめたものである。平成 2 年調査時点では、団塊の世代が含まれる 40～44 歳の階級が最も多かったが、10 年後の平成 12 年調査時点で 40～44 歳の階級は約 20 万人減少し、それに代わって 50～54 歳の階級(団塊世代)と 25～29 歳(団塊ジュニア世代)の階級が伸びている。この状況がそのまま職場における年齢構成に直結していると仮定すると、本来中核を担うべき存在である 40～44 歳が最も手薄で、入社間もない 25～29 歳<sup>8</sup>と定年間近の 50～54 歳がかなりの割合を占めるといふアンバランスな状況が生じていることを示している。

なお、団塊の世代と団塊ジュニア世代との間では、社会人としての基礎を身につける 20 代の環境が大きく異なることを押さえておく必要がある。団塊ジュニア世代が 20

<sup>8</sup> ただし、バブル期に大量採用し、その後の不況下で採用を手控えた企業の場合は、平成 12 年調査時点で 30～34 歳に含まれる階級の方が多いという可能性もある。

代を過ぎた時期はバブル崩壊後の不況と重なり、非正規社員へのシフトが進む中で十分な社会人教育を受けられないまま 30 代を迎えた労働者が少なからず存在する可能性がある。



## 6. 少子化と高学歴化

図表3-6は愛知県における高卒者の進路をまとめたものである。卒業生数は団塊ジュニア世代が高校を卒業した平成3年をピークに減少が続き、平成16年はピーク時の7割弱まで減少している。内訳を見ると、大学進学者が半数を超える一方、就職者は全体の2割を切っている。また「左記以外」の項目にはいわゆる「ニート・フリーター予備軍」が含まれていると考えられ、若年層の就職環境が悪化する中で唯一増加傾向にある。特に、平成14、15年は過去最高の人数となっている。

図表 3-6

## 愛知県における高校卒業者の進路

卒業年	高校卒業者												
	大学		専修学校等		就職者						左記以外		
		比率		比率		比率	(うち工業科卒)	比率	(うち商業科卒)	比率		比率	
S63	91,306	35,518	38.9%	20,931	22.9%	31,324	34.3%	7,368	8.1%	9,645	10.6%	3,489	3.8%
H1	94,466	36,182	38.3%	23,370	24.7%	31,647	33.5%	7,167	7.6%	9,453	10.0%	3,195	3.4%
2	98,461	37,293	37.9%	25,371	25.8%	32,513	33.0%	7,567	7.7%	9,543	9.7%	3,226	3.3%
3	99,666	39,669	39.8%	24,767	24.8%	32,117	32.2%	7,484	7.5%	9,786	9.8%	3,108	3.1%
4	99,481	41,209	41.4%	24,936	25.1%	30,867	31.0%	7,451	7.5%	9,485	9.5%	2,437	2.4%
5	95,550	41,379	43.3%	24,614	25.8%	26,971	28.2%	6,579	6.9%	8,478	8.9%	2,570	2.7%
6	89,319	40,027	44.8%	23,513	26.3%	22,656	25.4%	6,103	6.8%	6,945	7.8%	3,072	3.4%
7	85,863	40,446	47.1%	22,117	25.8%	19,943	23.2%	5,484	6.4%	6,182	7.2%	3,354	3.9%
8	81,760	39,688	48.5%	20,395	24.9%	17,982	22.0%	5,221	6.4%	5,281	6.5%	3,692	4.5%
9	79,740	40,019	50.2%	18,827	23.6%	16,894	21.2%	4,869	6.1%	5,028	6.3%	3,994	5.0%
10	74,540	39,105	52.5%	16,137	21.6%	15,676	21.0%	4,582	6.1%	4,452	6.0%	3,616	4.9%
11	70,976	38,232	53.9%	15,076	21.2%	13,526	19.1%	4,156	5.9%	3,854	5.4%	4,137	5.8%
12	68,472	36,835	53.8%	14,824	21.6%	12,388	18.1%	3,761	5.5%	3,415	5.0%	4,418	6.5%
13	67,300	35,253	52.4%	15,608	23.2%	12,088	18.0%	3,712	5.5%	3,288	4.9%	4,345	6.5%
14	69,060	35,880	52.0%	16,256	23.5%	11,955	17.3%	3,759	5.4%	3,132	4.5%	4,969	7.2%
15	67,154	34,383	51.2%	16,892	25.2%	10,942	16.3%	3,577	5.3%	2,763	4.1%	4,930	7.3%
16	65,353	33,924	51.9%	16,006	24.5%	12,154	18.6%	3,744	5.7%	2,678	4.1%	3,267	5.0%

(資料)愛知県企画振興部「あいちの学校統計」より作成

図表 3 - 7 は愛知県内における高校以上の教育機関の卒業生のうち就職者数の推移である。こちらは、平成 4 年をピークに減少が続き、平成 16 年はピーク時の 6 割弱となっている。比率を見ると、高卒と短大卒が低下する一方、大卒と専修学校が上昇し、平成 9 年以降は大卒者の割合が最も高くなっている。

図表 3-7

## 愛知県の高等教育機関卒業生の中の就職者数推移

卒業年	合計								
	高卒就職者		2年前の専修学校等( )		短大卒就職者		大卒就職者		
		比率	入学者	比率		比率		比率	
S63	82,493	31,324	38.0%	18,021	21.8%	13,593	16.5%	19,555	23.7%
H1	85,173	31,647	37.2%	19,673	23.1%	14,600	17.1%	19,253	22.6%
2	89,471	32,513	36.3%	20,931	23.4%	15,395	17.2%	20,632	23.1%
3	94,101	32,117	34.1%	23,370	24.8%	16,157	17.2%	22,457	23.9%
4	95,323	30,867	32.4%	25,371	26.6%	16,734	17.6%	22,351	23.4%
5	89,788	26,971	30.0%	24,767	27.6%	16,416	18.3%	21,634	24.1%
6	83,281	22,656	27.2%	24,936	29.9%	15,673	18.8%	20,016	24.0%
7	80,522	19,943	24.8%	24,614	30.6%	14,598	18.1%	21,367	26.5%
8	77,232	17,982	23.3%	23,513	30.4%	13,860	17.9%	21,877	28.3%
9	75,221	16,894	22.5%	22,117	29.4%	13,354	17.8%	22,856	30.4%
10	70,148	15,676	22.3%	20,395	29.1%	11,854	16.9%	22,223	31.7%
11	63,312	13,526	21.4%	18,827	29.7%	10,005	15.8%	20,954	33.1%
12	57,043	12,388	21.7%	16,137	28.3%	8,500	14.9%	20,018	35.1%
13	55,737	12,088	21.7%	15,076	27.0%	7,794	14.0%	20,779	37.3%
14	54,308	11,955	22.0%	14,824	27.3%	5,742	10.6%	21,787	40.1%
15	53,224	10,942	20.6%	15,608	29.3%	5,055	9.5%	21,619	40.6%
16	56,218	12,154	21.6%	16,256	28.9%	4,770	8.5%	23,038	41.0%

専修学校等については卒業後の進路データが無いことから、2年前の入学者数を用いる。  
(資料)愛知県企画振興部「あいちの学校統計」、文部科学省「学校基本調査」により作成

## 7. 社会増の内訳

人口増減は、自然増減(出生者数 - 死亡者数)と社会増減(転入者数 - 転出者数、国外も含む)によって規定される。このうち愛知県における社会増減の推移をまとめたものが図表3-8である。この表から、平成に入ってから愛知県の社会増は国外からの転入増の占める割合が大きかったことが分かる。このうち、平成2、3年は入管法改正とバブル経済ピークによる労働需給逼迫により日系ブラジル人労働者の転入が急増し、バブル崩壊後は一段落ち着いたものの、不況が長引く中で安価な労働力としての需要は根強く、一時期を除いて5千人を超える転入増が続いている。一方、県外との転出入の動向は、バブル崩壊後4年間は転出超の状態が続いたが、隣接する3県(静岡、岐阜、三重)との転出入<sup>9</sup>がプラスに転じた平成8年以降は転入超が続き、特にここ数年は増加幅が大きくなっている。

図表3-8

愛知県の人口動向における県外及び国外との転出入の状況

	S63/10～ 1/9	H1/10～ 2/9	H2/10～ 3/9	H3/10～ 4/9	H4/10～ 5/9	H5/10～ 6/9	H6/10～ 7/9	H7/10～ 8/9
県外合計A	3,265	2,590	4,278	1,987	-3,834	-7,186	-4,372	-2,102
北海道、東北、関東甲信、北陸	2,362	2,266	2,537	1,592	238	-967	-1,349	136
首都圏(東京、神奈川、埼玉、千葉)	-5,409	-6,323	-5,426	-3,465	-3,533	-2,149	-1,938	-2,446
静岡、岐阜、三重	-2,897	-3,511	-2,240	-2,212	-2,328	-3,971	-2,622	-685
関西、中国、四国、九州沖縄	9,209	10,158	9,407	6,072	1,789	-99	1,537	893
国外B	1,398	8,967	19,609	11,782	4,391	-162	3,973	3,922
A+B	4,663	11,557	23,887	13,769	557	-7,348	-399	1,820

	H8/10～ 9/9	H9/10～ 10/9	H10/10～ 11/9	H11/10～ 12/9	H12/10～ 13/9	H13/10～ 14/9	H14/10～ 15/9	H15/10～ 16/9
県外合計A	522	4,116	2,638	1,356	1,868	5,460	8,275	11,063
北海道、東北、関東甲信、北陸	876	1,391	1,213	1,364	2,355	2,650	3,055	4,008
首都圏(東京、神奈川、埼玉、千葉)	-3,651	-3,242	-3,150	-4,988	-7,067	-6,137	-4,481	-3,620
静岡、岐阜、三重	480	1,827	1,255	1,938	2,891	3,812	4,088	3,674
関西、中国、四国、九州沖縄	2,817	4,140	3,320	3,042	3,689	5,135	5,613	7,001
国外B	8,544	4,576	-486	7,205	9,847	5,732	6,947	10,066
A+B	9,066	8,692	2,152	8,561	11,715	11,192	15,222	21,129

(資料)愛知県企画振興課「愛知県人口動向調査」より作成

## 8. まとめ

ヒアリングから明らかになった、企業側が抱える内部事情や求人に対するニーズを挙げると以下の3点となる。

- (1) 近年採用を手控えてきた新卒社員や、高い技能を持った働き盛りの労働者に対するニーズが強まっている。
- (2) 但し、長期的な成長イメージが描けないこととバブル期に大量採用した反省から、正社員採用は抑制かつスキル重視を旨とし、単純労働は使い勝手の良い派遣やパートにしたいとの意向が強い。

<sup>9</sup> バブル崩壊後に転出超が続いた背景には、団塊世代がマイホームを購入する年齢(40代前半)を迎え、岐阜や三重などにマイホームを取得し、愛知県から転出したという事情があるのではないかと推測される。

(3) 依然として競争が厳しいので、人手不足だからといって採用基準を下げたり、待遇をむやみに上げたりすることは出来ない。

一方、第 2 節以下で挙げたバブル経済崩壊後の供給サイドにおける労働市場の構造変化をまとめると以下の 5 点となる。

- (1) パート求人増加とその結果としての非正規社員の増加(正社員とのスキル格差の拡大)
- (2) 働き盛りの 40 代の減少(一人前の技能を持った労働者の減少)
- (3) 不況の長期化により、十分な企業内訓練を受ける機会がなかった 20 代の大量発生(「自分探し」に拘り、定着率が低い世代)
- (4) 少子化・高学歴化が進む中での新卒就職者の減少(特に高卒の減少)
- (5) 社会増に占める外国人比率の上昇(教育を受けていない未熟練労働者の増加)

つまり、企業側が正社員として採用したいやる気のある新卒学生や、高い技能を持った働き盛りの 40 代が減少し、スキルの低いもしくはスキルを身につけるタイミングを失った労働者が大量に生まれている可能性がある。

このように、企業側の求人ニーズの変化と供給サイドの構造変化との間にミスマッチが生じており、各企業は思うように労働者を獲得できない、条件に合う技能を持った労働者が不足しているといった状況に直面し、それが「人手不足」問題として顕在化しているものと思われる。

## 第4章 愛知県の労働市場の今後の見通し

### 1. 短期的見通し

愛知県における有効求人倍率上昇の要因の一つとして、万博関連の求人の増加が挙げられている。事実、開幕から2カ月を経過した5月下旬時点においても、地元求人情報誌には会場警備や接客スタッフの求人広告が出されており、依然として不足感が強いことが窺える。

それでは、万博終了後にこの逼迫状態はどれだけ緩和するのであろうか？ここでは、全体の求人・求職数から万博関連で求人が増えたとされている「保安の職業<sup>10</sup>」と「サービスの職業<sup>11</sup>」の求人・求職数を控除するという方法で試算を行ってみた(図表4-1)。

17年2月時点において、保安とサービスの職業の有効求人者数は約11千人、有効求職者数は約4千人で、これらを差し引いて有効求人倍率を試算してもなお1.58倍となることが分かる。この状態で求人者数と求職者数とのギャップは依然として約35千人あり、仮に今後有効求人者数が変化せず、求職者数が10千人増えたとしても、有効求人倍率は1.36倍までしか下がらない。第2章で述べた通り、愛知県の求人の過半は製造業に関連するものであり、引き続き採用意欲は旺盛であることから、万博終了後も全体の需給環境に大きな変化は生じないと推測される。

図表4-1

17年2月時点の求人・求職データを用いた試算

(単位：人、倍)

常用有効求人者数 (除くパート、臨時・季節)		常用有効求職者数 (新規学卒及びパートを除く)		有効求人倍率 (求人/求職)
総数	106,099	総数	63,883	1.66
(除く保安)	102,251	(除く保安)	63,373	1.61
(除く保安とサービス)	95,252	(除く保安とサービス)	60,188	1.58

(資料)愛知労働局「レイバー・マーケット・プロフィール」より作成

### 2. 中長期的見通し

#### (1) 労働力人口の試算

労働市場の中長期的な動向を予測するには、今後の人口予測と国勢調査における労働力率のデータを用い将来の労働力人口を推計する必要がある。図表4-2は、国立社会保障・人口問題研究所が発表した将来推計人口に、平成12年国勢調査における愛

<sup>10</sup> この1年で、有効求人数は約1,200人増加し、有効求人倍率は3.92倍から7.55倍へ上昇した。

<sup>11</sup> この1年で、有効求人数は約550人増加し、有効求人倍率は1.37倍から2.20倍へ上昇した。なお、「サービスの職業」には飲食物調理、接客サービス、居住施設・ビル等の管理が含まれる。



知県内の労働力率を乗じて、将来の労働力人口を推計したものである。

図表 4-2

愛知県における労働力人口の試算

(単位：千人)

	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年	平成27年 - 平成12年
15歳以上	3,841	3,851	3,794	3,731	-110
15～64歳	3,588	3,542	3,426	3,301	-287
20～59歳	3,261	3,187	3,040	2,981	-280

(資料)総務省統計局「平成12年国勢調査」  
国立社会保障・人口問題研究所「日本の市区町村別将来推計人口」より作成

これによると、一般的に「労働力人口」と定義づけられている15歳以上の人口は平成17年にかけて若干増加するものの、その後減少に転じ平成27年時点では15年前と比較して約110千人減の3,731千人になると見込まれる。しかし、「労働力人口」は15歳以上全ての年齢層を対象としており、職場の実態を反映して、年齢層を15～64歳と20～59歳の二つの区分で同様の試算を行うと、既に平成17年時点で減少に転じ、平成27年時点では平成12年対比で約280～287千人の減少となる。この減少幅は愛知県の産業で最も就業者が多い輸送用機械産業の就業者数約25万人(平成12年国勢調査)を上回る規模となる。

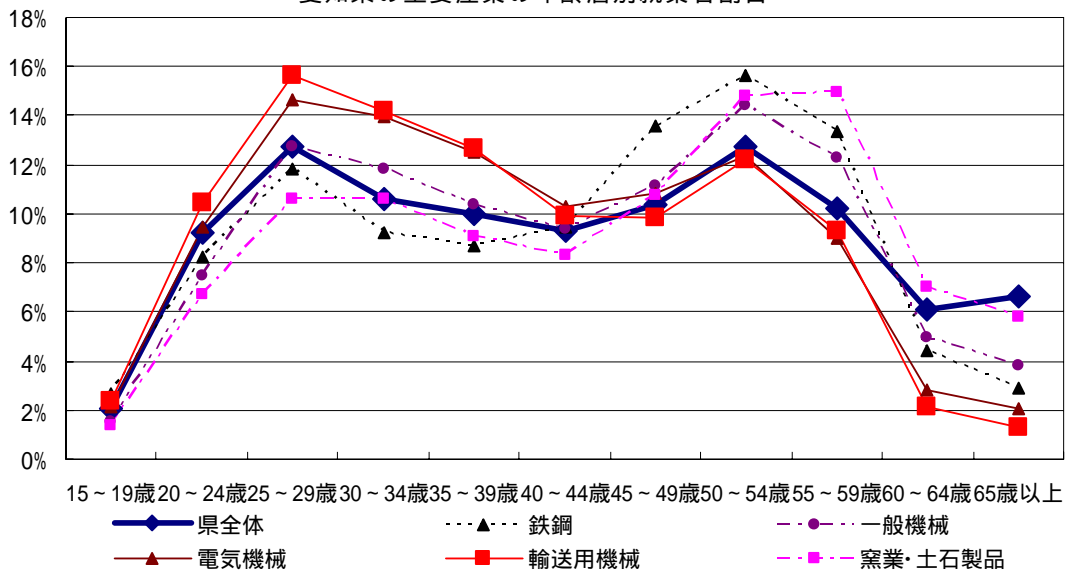
(2) 産業毎の団塊の世代大量定年のインパクト

このように、少子化と団塊の世代の大量定年により、大幅な労働力人口の減少は避けられない状況となっているが、産業毎に見ると年齢階級別の就業者数の割合にバラツキがあるため、大量定年のインパクトは異なるものとして現れる。

図表4-3は平成12年国勢調査における、愛知県における主な産業の年齢層別就業者の割合である。これによると、鉄鋼、窯業・土石、一般機械は県全体の傾向より高齢者の割合が高く、一方輸送用機械、電気機械は若年者の割合が高くなっている。

大量定年のインパクトを示すものとして、この調査時点で50代であった就業者、つまり10年後の平成22年時点で60代になっている就業者の割合を求めると、鉄鋼と窯業・土石で全体の約3割を占めるのに対し、輸送用機械、電気機械では2割程度に留まる。この結果を踏まえると、現役の就業者のうち3割が60代を迎える前者の産業については、現場ノウハウの継承が急務となることは間違いない。後者の産業については、大量定年のインパクトはそれほど大きくないものの、一方で少子化が進む中でこれまで比較的確保しやすかった若い労働者が集まりにくくなる事態も想定されることから、早めに対応策を検討する必要がある。

図表4-3  
愛知県の主要産業の年齢層別就業者割合



(資料)総務省統計局「平成12年国勢調査」より作成

## 第5章 ヒアリングにみる愛知県の労働環境の実態とインプリケーション

愛知県の労働環境について、現場の生の声を集めることで公表データからは見えてこない実態を明らかにすると共に、今後のあるべき施策についてのヒントを得るため、愛知県や愛知労働局をはじめとする行政機関、商工会議所、企業、大学関係者等にヒアリングを行った。

### 1. ヒアリングにおける多数意見

#### (1) 若者の職業意識の変化

ヒアリング先で必ず話題に挙がったのが、若者に対する意見であった。特に愛知県特有の気質が、フリーター・ニートを生み出す土壌になっているとの指摘が多く、今後の対策としてはもっと早期に職業教育を行う必要があるとの意見が多かった。

##### 職業意識の低さ

- ・ なんとなく学校に行ってなんとなく就職活動をする若者が多い。「一般事務」の求人倍率が低いのは、なんとなく「一般事務」で求職する若者が多いため。
- ・ 「なんとなく就職」が増えた理由は、夢を持たない若者が増えたから。親が仕事をする姿を見る機会が減り、仕事についてきちんと考える時間を持たないまま、就職活動を行っている。

##### 体力的なミスマッチ

- ・ 自動車の製造現場は想像以上にハードであり、最近の軟弱な若者には向かない。最近の若者は、スマートな職業ばかり好む。

##### 愛知県特有の若者気質

- ・ 親との同居率が高く、家庭が豊かで、仕事も豊富にあるので、ちょっと仕事が厳しいとすぐに辞める。アルバイトでも食べていける。

#### (2) 親の問題

次いで多かったのが親への意見で、最近では親の意識を変えてもらうために親向けの就職セミナーが増えているとのことであった。特に親の甘やかしについては、子育てにおいて「指導するよりも見守る」風潮が広まったため、それに安住する子供が増えているとの意見があった。

##### 子供以上に強い大企業指向

- ・ 子供の実力を知らないのに「当然大企業に入れるはず」と思い込む親が多い。
- ・ テレビCMを流さないような企業には行くなと言う親が少なからずいる。

##### 甘やかし

- ・ 「自分探し」という子供の言い分を容認し、子供が転職を繰り返しても何も注意しない親が増えた。

### (3) 女性の就業

女性については、バブル崩壊後労働市場に大きな変化が生じているにも拘わらず、伝統的な「正社員の一般事務」への拘り(これも親の影響が強い)が、可能性を狭めているとの声が多かった。

現実の厳しさに対する認識のズレ

- ・ 依然として、とりあえず「正社員の一般事務」を求職する女性が多数いる。
- ・ 人目に付く接客業など、サービス業での就業を嫌う傾向がある。

視野を広げる必要性

- ・ オフィスワークに拘らなければ、女性が就職できる職場はたくさんある。
- ・ 業種を広げるには周囲が協力して、もっと情報提供することが必要。また、受け入れ企業側の変化も必要。

社会人経験者へのニーズ

- ・ 同じ事務職員を採用するのであれば、新卒よりも社会人として経験を積んだ30代以上を採用したい。そのようなニーズに応えられるよう、子育て期にある女性への就業支援をさらに進めて欲しい。

### (4) 高年齢者

実際に高年齢者の転職支援事業に携わっている関係者からは総じて厳しい意見が多かった。企業文化の違いで指摘されている通り、特に大企業OBが中小企業へ転職する場合は、長年大企業生活を続ける中で染みついた習慣が障害になるとのことで、これをいかに捨て去ることが出来るかが転職成功のカギになるとのことであった。

意識のギャップ

- ・ 受け入れ先が求めるのは「即戦力」であるのに対し、再就職しようとする高年齢者が求めるのは「やりがいや生きがい」。これではうまくいくはずがない。

企業文化の違い

- ・ 一人何役が当たり前の中小企業と、機能別分業が当たり前の大企業では文化が違いすぎる。口だけで行動しない大企業OBは不要。
- ・ 年功賃金の弊害として退職直前の給料が高すぎるため、再就職後の給与水準を受け入れられない。

### (5) 外国人労働者(日系ブラジル人)

外国人労働者、特に日系ブラジル人の流入が本格化して15年程度経過したが、その間に世代交代が進み労働意識が変化する一方、労働市場における立場は何ら変わっていないという意見が聞かれた。外国人労働者に対する議論は一時期に比べて下火になった感が強いが、今後の労働力減少時代において外国人労働者の役割はさらに増すことが予想されることから、現状の中途半端な扱いを改め日本社会にどう位置付けてい

くか再度国民的議論を呼び起こすことが必要である。

意識・能力の変化

- ・ 90年代前半は短期間で稼げるだけ稼ぎたいとする「出稼ぎ型」が多く、仕事ぶりも優秀だったが、最近は定住型が増え以前ほど働かなくなった。
- ・ 定住資格が与えられる日系ブラジル人は2世と3世に限られているが、2世は高齢化が進み、3世は日本的勤勉意識に欠けているため、全体のレベルが下がっている。いつまでも使える人材が潤沢に供給されるとは思えない。

スキル不足

- ・ 日系ブラジル人を対象としたスキルアップの仕組みはない。
- ・ 雇用者側もスキルアップを望んでいない(ただ安ければ良い)ので、スキルが身に付かない 正社員として採用されない 請負労働者の立場に留まる スキルが上がらないという悪循環を辿っている。

(6) パート労働者募集を妨げる壁

この意見は、女性のパート労働者への依存度が高い中小製造業の経営者から多く聞かれた。今後の労働力人口減少時代において、既存のパート労働者の労働力を活用するには、このような声にも耳を傾ける必要がある。

募集をかけても集まらないため、既存パート労働者に労働時間の延長を頼みたいのだが、配偶者控除の存在が壁となり、なかなか引き受けてもらえない。最後の手段として募集賃金を引き上げようにも、既存パート労働者にも影響が及ぶため、簡単に踏み切れない。

(7) 派遣・請負業における人材確保の困難さ

派遣労働者と請負労働者とは、受け入れ企業側のニーズが180度異なるものの、人材確保に苦労しているという点では双方とも同じ悩みを抱えているようである。

派遣業は「人材が命」だが、労働需給が逼迫する中、愛知県内だけでは優秀な人材の確保が難しくなっており、募集エリアを県外に広げている。

請負労働者として働いても、待遇は上がらず、スキルアップの場も無いため、労働者が集まらなくなっているが、需要は増える一方なので、経営者として舵取りが難しくなっている。

コスト競争で生き残ろうとする請負業者は、最低賃金以下で中国人研修生や不法滞在者を雇ったり、保険逃れをしている。このような会社とまともな会社が競争しなければならないのは、何かおかしい。

(8) 労働組合の機能低下による「カイゼン能力」の低下、現場の混乱

この意見は、製造現場の実態を知る多くの方々から聞かれた意見である。現場にお

ける非正規雇用者の割合が上がった結果、「カイゼン能力」が機能不全寸前に陥り、そこに急激な人手不足状態が到来したため、十分な技能教育が行われていないという指摘であった。仮にこの状況が放置されると、愛知県製造業の成長の原動力とされた「ものづくりは人づくり」の基盤が揺らぐ可能性もある。

以前であれば、現場の従業員は全て組合に属し、その活動を通して経営陣に対しカイゼンの要望を挙げる事が出来たが、今の現場は正社員、派遣、請負が混在しており、正社員＝組合員比率が下がった結果、現場から要望を挙げる力が下がっている。

組合側も「ユニオンショップ」制を維持したいがために、派遣、請負労働者を取り込もうとはしておらず、これが現場力の低下に繋がっている。

40代のマネージャークラスは、そもそも人数的に手薄な上に、正社員、派遣、請負と性格の異なる労働者を相手しなければならず、非常に余裕が無い状態となっている。

OJTこそが技能を高める唯一の道であるはずなのに、マネージャークラスに余裕がない上に人手が不足しているため、十分なOJTを行う余裕が無く、そのため以前であれば10年程度かけて体で覚える事を、3～5年程度で覚えなくてはならなくなっている。

#### (9) 職安への不満

特に、職安を使う立場である企業経営者から現状の仕組みに対し不満の声が多く聞かれた。求人倍率という指標については、仮に大量の退職者が発生している裏返しとしての有効求人倍率の高さだとすれば、全く喜ぶべき数字ではないとの厳しい指摘があった。

##### 求職者の質の低さ

- ・ 求職者の中には、失業保険受給のためだけに求職中としている者もあり、本当に職を探している人数は発表されている数字より少ないはず。
- ・ 優秀な人間は職安を介さず、インターネット経由で自ら職を探している。

##### 職安の仕組み自体の問題

- ・ 職安で提供できる情報は極めて限られており、求職者が事前に職場の実態を調べた上で往訪するのは不可能となっている。
- ・ 職安の担当者は普段から繁忙を極めており、個々のニーズへの対応は不可能。今後は、有料でしっかりとコンサルを行う民間職業紹介機関が成長するのではないか。

#### 求人倍率という指標への疑問

- ・ 輸送用機械や電気機械器具の工場が立地している地域の求人倍率が高いとのことだが、これはその裏で大量に退職者が発生している、つまり回転率が高いことを反映しているだけではないか。
- ・ 求人数の約3割は派遣・請負と言われているが、労働条件が記載されていない等の理由で受理されなかった派遣・請負の求人もかなりある。本当の求人倍率を把握するのは困難になってきているのではないか。

## 2. インプリケーション

ヒアリングから得られた新たな視点は以下の通りである。

- (1) 労働力人口減少を見据えて「就業促進」の対象とされる「若者、女性、高年齢者」は、それぞれが様々な問題を抱えており、画一的な対応は不可能である。
- (2) 職業意識の変化(低下)が見られる一方、職探しに対する考え方は依然として保守的である。
- (3) 急成長している派遣・請負業においても優秀な人材確保は至難の業となっている。
- (4) 現場レベルは、これ以上非正規雇用者(パート、派遣等)が増えることに對し懐疑的であり、揺り戻しが始まろうとしている。

特に、(3)と(4)を総合すると、仮に非正規雇用者を際限なく増やしていった場合、コスト削減という目的が、企業体力の低下という副作用を招くのではないかという懸念が広まりつつあり、「労働力人口が減る中で、将来を担う正社員をどうやって確保していくか」という、これまで見過ごされがちだった課題を真剣に検討する流れが生まれている。

## 第6章 提言 - 労働力人口減少時代を間近に控え、今何をすべきか

最後に、公表データを用いた分析と、ヒアリングによって得られたインプリケーションを基に、来る労働力人口減少時代において企業、行政、そして労働者自身がどのように対応すべきか、その方向性を提言する。

### 1. 職業安定所の機能の多様化

ヒアリングから、企業は職安の仕組みに対し限界を感じており、求人は出すものの職安への期待度はかなり下がっていることが明らかになった。一方、求職者側は、ニーズは多様化しているものの、最近の労働市場の大きな変化に対応できておらず、職安に対し単なる職業紹介だけでなく、カウンセリング的機能の追加を求めている。

この点に関しては、主に30歳以下の若者を対象として、就職に関する情報提供から職業紹介までを「ワンストップ」で提供することを目的とした「ヤングジョブあいち」における取り組みが参考となる。ここでは、専任担当官による相談窓口を設け、例えば長期間フリーターを継続してきた若者のカウンセリングに応じるなどして常用雇用への移行を支援した結果、従前の一般的なハローワークよりも高い就職率となっている<sup>12</sup>。今後、若年層に限らず子育て期にある女性や、高齢者の就業促進を図るには、多様なニーズに対応可能な仕組みを整えることが必要であり、「ヤングジョブあいち」のように、対象を絞った相談窓口を開設することが有効と考えられる。

### 2. 高齢者の再就職支援のあり方について

高齢者の再就職については、即戦力を希望する企業側と、生き甲斐や自身の技能の活用を欲する労働者側との意識の差が大きい上に、特に大企業から中小企業へ転身する場合は、待遇や職場環境も大きく変化するため、マッチング自体が難しく、長続きしないとされている。この問題を解決するには、労働者に対し早めに情報を提供し、彼らが置かれた立場をきちんと認識するよう誘導すると共に、労働者側の多様なニーズに応えられる社会的インフラの確立が必要である。

この点に関しては、愛知県内の一部の商工会議所で行われているOB人材(主に大手企業出身)と地元会員企業(主に中小企業)とをマッチングさせる取り組みが参考となる。商工会議所にとっては、人手不足に悩む会員企業へのサービスとして、また人材を送り出す大手企業にとっては地域貢献の手段として、本事業に対する期待感が強い。着手間もないこともあり、制度を周知させることの難しさや運営費用の確保など課題も明らかになってきているが、地元ニーズをくみ上げる主体として商工会議所がその役割を担う必要性は大きいものと思われ、第1節で述べた職業安定所の機能の多様化

<sup>12</sup> 平成17年4月21日付毎日新聞によると、「ヤングジョブあいち」において求職登録した若者の追跡調査の結果、調査に応じた791人中541人(68.4%)が就職に成功したということである。



と併せて、今後各地に展開していくことが期待される。

### 3. 女性の就業職種の拡大について

女性の就業促進を図る方策として、いわゆるM字<sup>13</sup>カーブ解消のために、子育て期にある女性に対する社会的なサポートシステムの拡充を求める声が強いが、それに加えて、労働者側自身において「一般事務」偏重の希望職種を広げていく必要がある。

企業における「一般事務」業務は、IT化の進展やアウトソーシングの普及により、縮小することはあれ拡大していくことは望めず、加えて企業側から見ると、派遣労働市場の拡大により採用時の選択肢が広がっており、「正社員、一般事務」での就職は非常に狭き門となっている。よって、希望職種を広げない限りミスマッチの解消は見込めず、例えばこれまで女性の就業が少ない一方で人材不足感の強い製造現場や、CADを使った設計業務など専門的・技術的職業を希望する女性が増えるような仕組み作りが必要である。

### 4. 正社員採用に向けた戦略の再構築

バブル崩壊以降に見られた非正規雇用の増加は、「コスト削減」という目的の達成には有効だったものの、将来に向けた新たな成長戦略を描くためには、やはり「正社員」の採用が必要との認識が広まりつつある。

このような状況下で、企業に求められるのは「正社員の採用戦略」と「人材育成戦略」の再構築である。企業は、これまでのコスト削減一辺倒であった採用戦略を改め、あるべき正社員、非正規社員のバランスを真剣に検討する必要がある。その上で、長期的な正社員の採用戦略と育成戦略を社会にアピールし、その企業の将来を担う人材を募っていく必要がある。今後、少子化が進む中で、いち早く戦略の再構築に取り組み、その方針が社会に受け入れられた企業こそが、優秀な人材の獲得に成功するものと思われる。

また、各企業がきちんとした正社員採用を行い、社内教育を実施することが、社会全体で見た場合の「人材の厚み」を増すことに繋がると考えられる。企業は、事業運営だけでなく、人材育成についても社会的責任を負っていることを認識すべきである。

以上

<sup>13</sup> 30代女性の労働力率が他の年代に比べて低いことを指す。平成12年国勢調査によると、愛知県の女性の労働力率は25～29歳67.3%、30～34歳53.8%、35～39歳60.1%、40～44歳69.1%となっている。

## 参考文献一覧

- 愛知県経営者協会編（2004）『競争力復活は“ひとづくり”「これからのキャリア形成と処遇に関する研究委員会」報告書』
- 愛知県経営者協会編（2004）『少子・高齢社会における雇用・労働問題』
- 伊原亮司（2003）『トヨタの労働現場 - ダイナミズムとコンテクスト』桜井書店
- 梶田孝道、丹野清人、樋口直人（2005）『顔の見えない定住化』名古屋大学出版会
- 加藤久和（2001）『人口経済学入門』日本評論社
- 小池和男、中馬宏之、太田聡一（2001）『もの造りの技能 - 自動車産業の職場で』東洋経済新報社
- 小杉礼子編（2005）『フリーターとニート』勁草書房
- 社会保障審議会人口部会編（2002）『将来人口推計の視点 - 日本の将来推計人口(平成14年1月推計)とそれを巡る議論』ぎょうせい
- 清家篤編（2001）『生涯現役時代の雇用政策』日本評論社
- 中部産業活性化センター編（2003）『生産技術並びに技能の継承・発展のための人材育成に関する調査研究報告書』
- 中部産政研編（2000）『もの造りの技能 - 自動車産業の職場で』
- 中部産政研編（2004）『労働力多様化の中での新しい働き方 - 非典型労働力との共生』
- 豊田商工会議所編（2005）『65歳継続雇用達成事業「平成16年度事業実施報告書」』
- 豊橋商工会議所編（2005）『65歳継続雇用達成事業報告書』
- 日経産業新聞（2005）『ぼくと会社と“につぼん再生”』日本経済新聞社
- （社）日本人材派遣協会編（2005）『2005年版 人材派遣白書』東洋経済新報社
- 半田商工会議所編（2004）『地域高年齢者能力活用職域開発支援事業「転身支援事業」に関する報告書』
- 半田商工会議所編（2004）『高年齢者再雇用のための高年齢者活用プラン』
- 樋口美雄編（2000）『少子高齢時代の雇用問題』社会経済生産性本部生産性労働情報センター
- 樋口美雄（2001）『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社
- 樋口美雄 + 財務省財務総合政策研究所編（2004）『団塊世代の定年と日本経済』日本評論社
- 八代尚宏（1999）『少子・高齢化の経済学』東洋経済新報社
- 経済産業省、厚生労働省、文部科学省編（2004）『2004年版ものづくり白書』ぎょうせい
- 厚生労働省編（2004）『平成16年版労働経済白書』ぎょうせい
- 国立社会保障・人口問題研究所（2004）『日本の市区町村別将来推計人口 - 2005～2030』
- 統計情報研究開発センター（2002）『市町村の将来人口』日本統計協会
- 愛知労働局編『レイバー・マーケット・プロフィール』
- 愛知県、愛知労働局編『職業安定年報』
- 愛知県企画振興部統計課編『愛知県統計年鑑』
- 各社会社案内、HP

以上

DBJ Tokai Report 既刊目録

- Vol.1 東海地域における市町村合併の効果について (平成 15 年 5 月)
- Vol.2 愛知県における自動車産業クラスターの現状と発展可能性  
日本政策投資銀行・スタンフォード大学共同調査  
「地域の技術革新の企業家精神に関する調査」 (平成 15 年 11 月)
- Vol.3 東海地域における観光の振興に向けて (平成 16 年 4 月)
- Vol.4 東海地域における観光の振興に向けて  
～「学び」の視点からの提言～ (平成 17 年 1 月)

DBJ Tokai Report  
Vol.5  
平成 17 年 6 月発行  
日本政策投資銀行東海支店 企画調査課  
(執筆担当 小笠原 崇)  
名古屋市中区丸の内 1-17-19  
TEL 052-231-7564