

北陸の人手不足～その正体と処方箋を探る



調査研究部 総括研究員 倉嶋 英二

1 人手不足のフェーズ変化

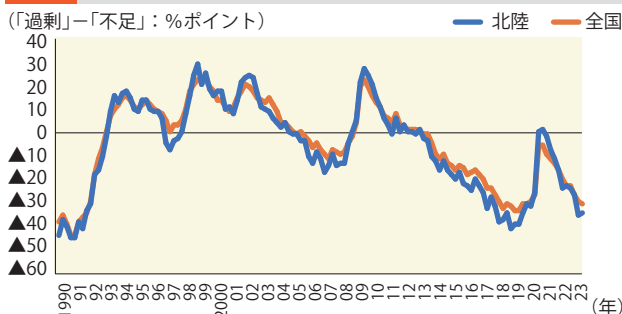
—景況感が悪化する中でも人手不足が進む

6月8日に内閣府が発表した四半期別GDP速報（2次速報値）によると、2023年1～3月期の実質GDPは対前期比0.7%（年率換算2.7%）の増加と、2期連続のプラス成長となった。また、日銀短観における業況判断DIも2022年第2四半期以降プラスが続くなど、国内経済は緩やかな持ち直しの動きが続いている。

こうしたなか、日銀短観における雇用判断DIは不足感がコロナ前に近い水準に達するとともに、人手不足倒産が全国的に増加傾向を示すなど、新型コロナウイルス感染症の影響で一時沈静化していた人手不足問題が再燃してきている（図1）。

図2は日銀短観の業況判断DIと雇用判断DIの年度平均値を2軸上にプロットしたものである。これをみると、2012年度あたりまでは上下一定範囲内の傾向線上（図2：網掛け部分）で動いていたが、2013年度以降は傾向線の水準が下方にシフトし（図2：2013～2018の動き）、新型コロナウイルス感染症の影響で景況感が悪化した2020年度、2021年度には2軸上の位置が第3象限（グラフ左下部分）へと至っている。北陸につ

図1 雇用判断DIの推移

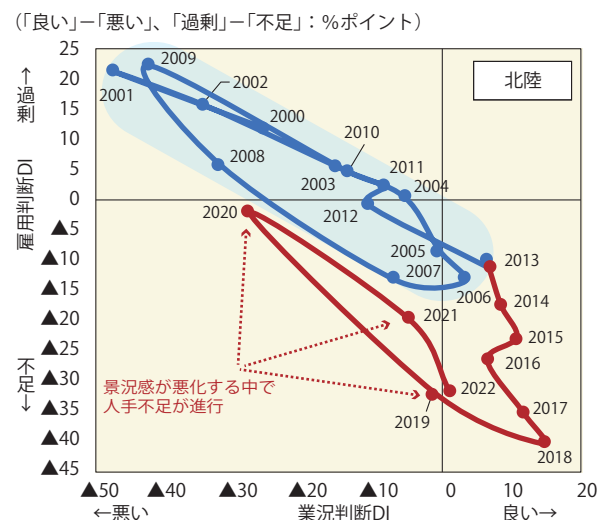
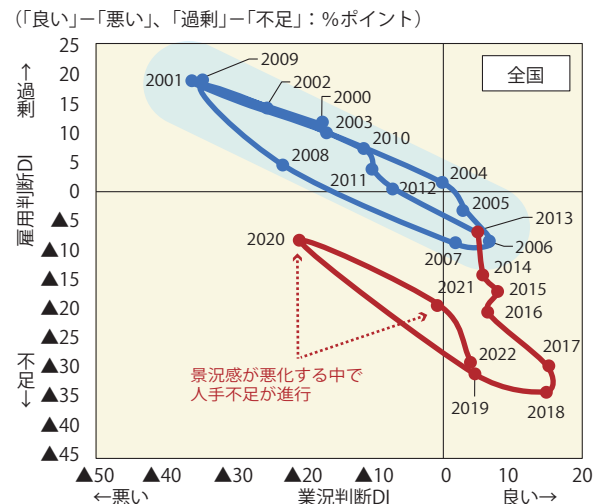


出典：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、日銀金沢支店「北陸短観」

いても、全国ほど際立ったものではないが同じような動きがみられ、景況感が悪化している中でも人手不足が続くという現象が発生している。

なお、主観的要素が残る雇用判断DIを有効求人倍率に置き換えても同様の傾向がみられ、近年の人手不足が「景気変動による循環要因」に「構造的な要因」が加わっていることがうかがえる。

図2 業況判断DIと雇用判断DIの動き



出典：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、日銀金沢支店「北陸短観」

2 何が変わっているか

(1) 正社員が不足

全国的に正社員の求職者が減っている
北陸では補充も進まず

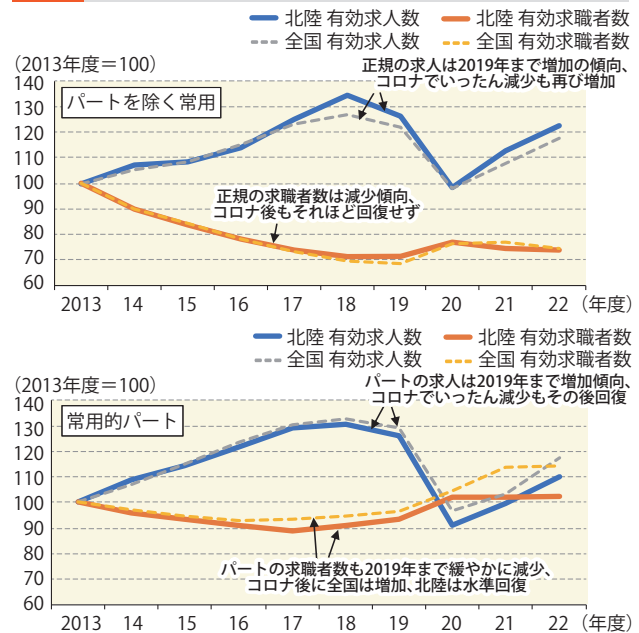
2013年度以降の求人・求職の動きをみると、いわゆるアベノミクス以降の経済回復局面で求人数が増加する一方、求職者数はコロナ前まで減少が続いた（図3）。

この間の求職者数の変化を雇用形態別にみると、求職者数が大きく減少しているのはパートを除く常用雇用者（いわゆる正規雇用者）である。そして、アベノミクス後やや減少傾向にあったパート求職者数はコロナの影響を経て増加の動きがみられる一方、正規雇用者の求職者数はコロナ以降も以前の水準に戻ることはなく、常に求職者数が求人数を下回る「人手不足」の状態にある。また、北陸の求職者数の戻りは、正規・パートの双方で全国よりも弱いものとなっている（図4）。

こうした動きを実際の就業の方向から把握するため、国勢調査における過去10年間の雇用者数の変化をみると、全国では2010～2015年、2015～2020年の双方において雇用者数が増加しているのに対し、北陸は2010～2015年には雇用者数が増加したが、2015～2020年には減少して

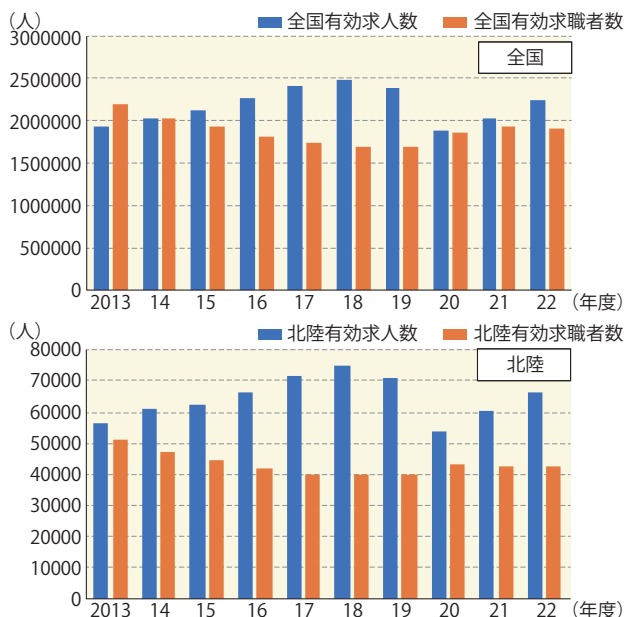
いる。また、正規雇用者数は全国が2015～2020年には増加に転じたのに対し、北陸は両方の期間で減少している（図5）。さらには、この状況を雇用する企業の側からみた場合でも、非正規よりも正社員の不足感が強い状態が続いており（図6）、北陸の人手不足は、正規の社員が減少し、その補充が進まないところにあることがわかる。

図4 北陸、全国の雇用形態別 有効求人数・有効求職者数の水準比較



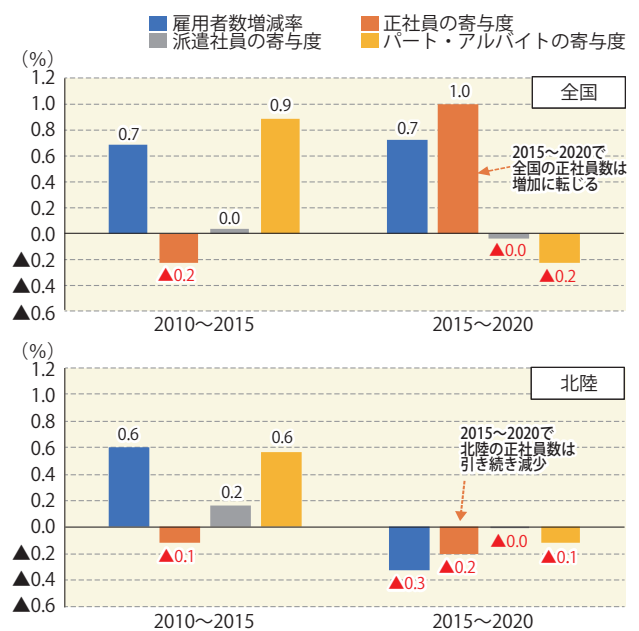
出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」、受理地ベースの数値

図3 全国、北陸の求人・求職者数



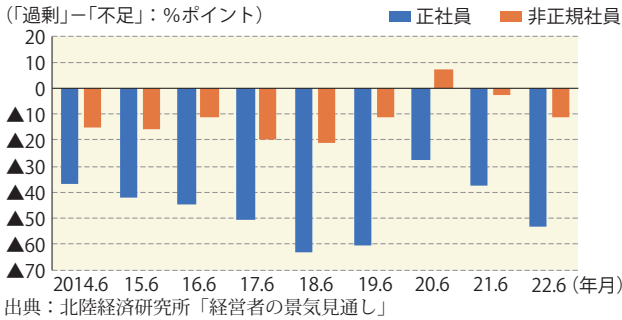
出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」、受理地ベースの数値

図5 雇用者数の増減率および雇用形態別増減寄与度



出典：総務省「国勢調査」
雇用者数は増減率、雇用形態別の数値は増減寄与度

図6 北陸のBSI 人員の過不足感



(2) 減っている年齢層、増えている年齢層
—全国的に若年～中堅層が減少し不足状態に
加えて、北陸では高齢層の労働参加増が若年層の人口減を賄えなくなっている

雇用者数増減を別の角度からみると、2010～2015年は25～34歳の雇用者が男女ともに大きく減少し、45～54歳および65歳以上の男女で増加している。他方、2015～2020年においては25～44歳の男女で大きく減少し、45～54歳および70歳以上の男女で増加した。増減の程度に多少の違いはあるが、傾向としては全国、北陸ともに似たような動きとなっている（図7）。

これに人口構成の変化を加味していくと、2010～2015年の北陸では、25～34歳、55～64歳の男女において労働力人口が減少する一方、各年代における労働参加率の上昇が労働力人口減少分

を補い、雇用者数が総体として維持されたことがわかる。他方、2015～2020年では、第一次および第二次ベビーブーム世代の影響から70歳以上、45～54歳の労働力人口は増加したものの、25～44歳の労働力人口が大きく減少している（図8）。特に、北陸の25～44歳女性は全国と比べても減少幅が大きくなっており、域外への流出が進んで

図7 全国、北陸における年代別雇用者数の増減

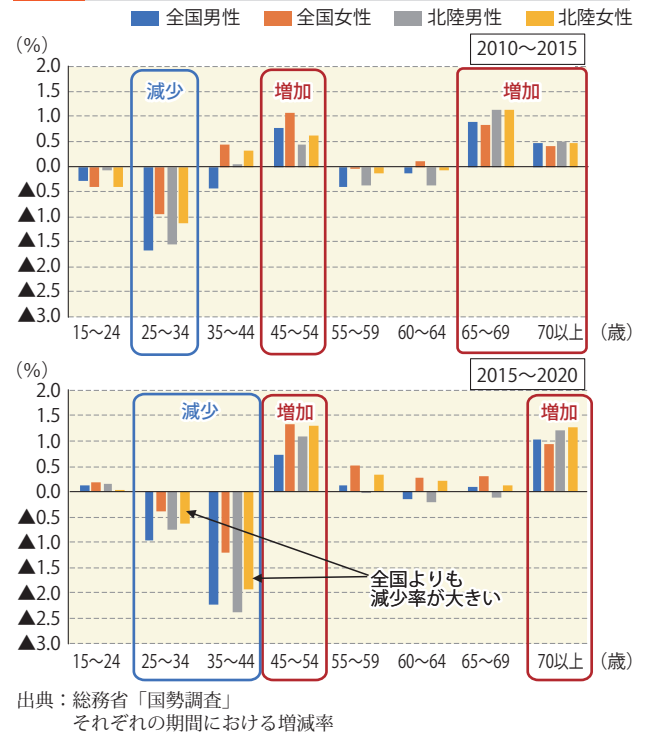


図8 北陸の雇用者数、男女別・年代別・要因別の増減寄与

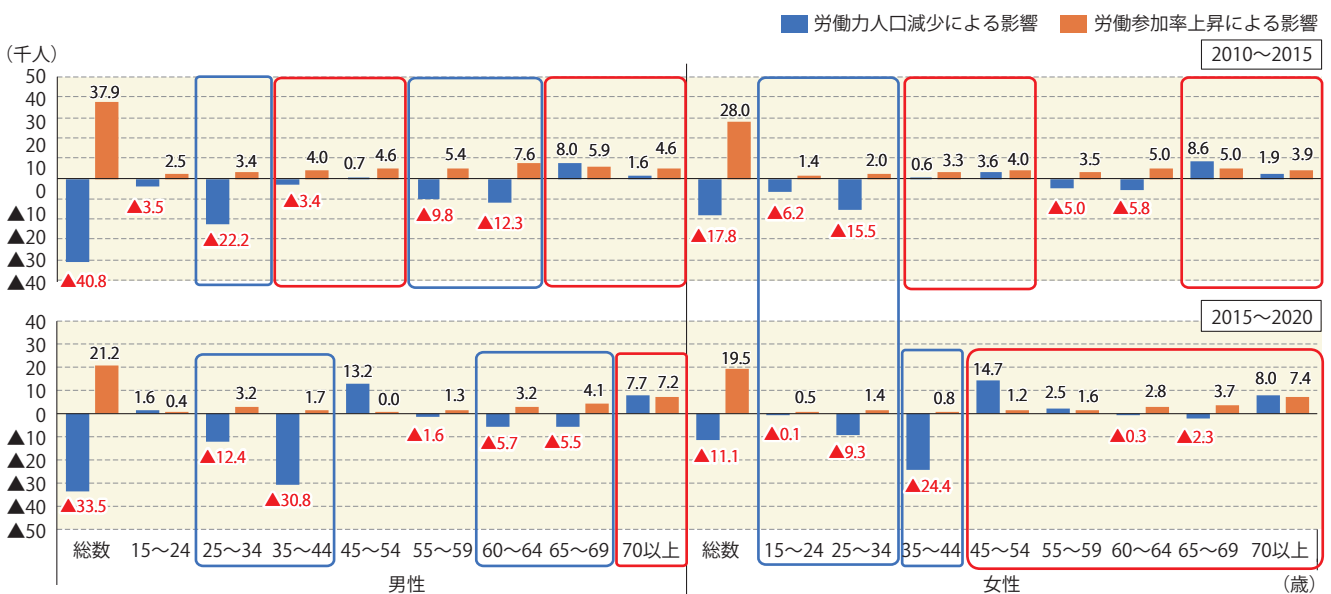
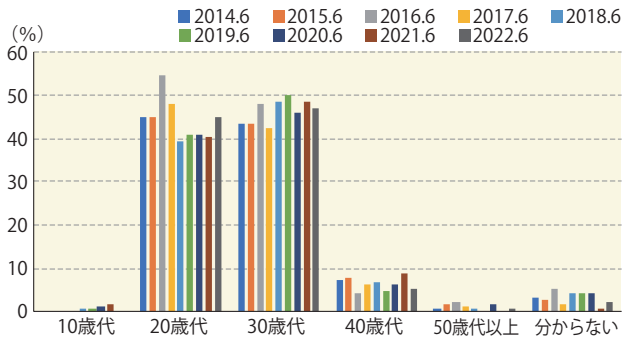


図9 北陸のBSI 正社員が不足している年代



出典：北陸経済研究所「経営者の景気見通し」

いることがわかる（図7）。これらの影響による減少分を60歳以上の層を中心とする労働参加率上昇分が補完しきれずに雇用者数が減少するに至っている（図8）。

雇用する企業側では、多くの企業が不足する正社員の年代として20～30歳代を挙げているが、人口構成が変化する中で、この年代の確保自体が難しくなっていることに加え、他の年代の労働参加を通じて不足分を補っていくことも困難になりつつある（図9）。

(3) 影響が出ている業種

一北陸では、非製造業で雇用者減による人手不足の影響が強く出ている

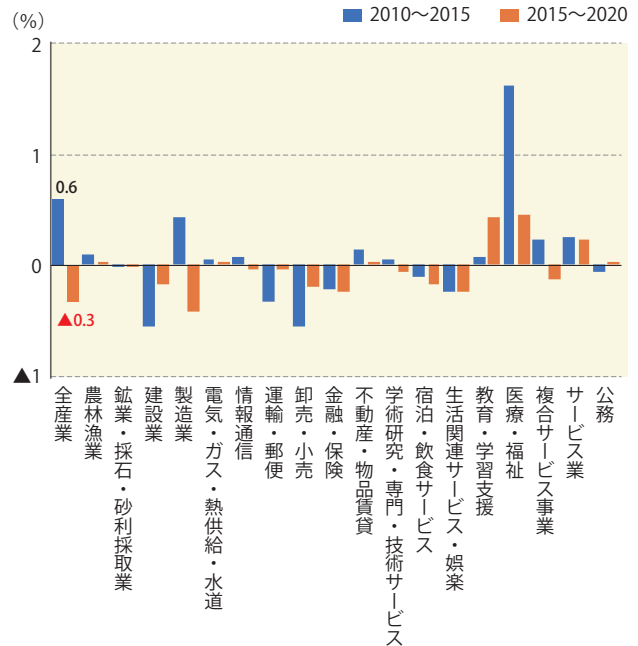
次に、北陸の雇用者数の変動がどのような業種、職種に影響を及ぼしているかを見てみる。

2010～2015年において雇用者数の変動に対してプラスの寄与となっている業種は、医療・福祉、製造業、複合サービス（郵便局、協同組合）、サービス（廃棄物処理、機械修理、自動車整備、労働派遣など）で、建設、卸売・小売、金融・保険、宿泊・飲食サービス、生活関連サービスが比較的大きなマイナス寄与となっている（なお、運輸・郵便、複合サービス、金融・保険は郵便局や農協などの内部における区分変更が原因となっている可能性もある）。

2015～2020年では、製造業がマイナスに転じ、建設、卸売・小売、金融・保険、宿泊・飲食サービス、生活関連サービスは前の5年間に続いて比較的大きなマイナス寄与となった。

これに対し、医療・福祉、教育・学習支援、サー

図10 北陸の雇用者数増減率と産業部門別増減寄与度



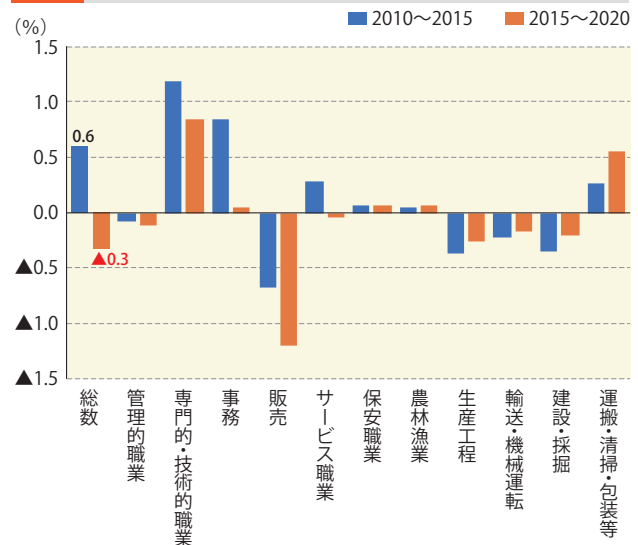
出典：総務省「国勢調査」

全産業は増減率、各産業の数値（棒の長さ）は全産業の増減に対する寄与度

ビス業はプラス寄与となっており、過去10年間では建設、卸売・小売、金融・保険、宿泊・飲食サービス、生活関連サービスの業種で雇用者数の減少が顕著である（図10）。

また、雇用する企業側からみた正社員の不足感も製造業と比べて非製造業で強くなっており、非製造業において雇用者数減少要因による人手不足がより強くなっているとみられる。

図11 北陸の雇用者数増減率と職種別増減寄与度



出典：総務省「国勢調査」

総数は増減率、各職種の数値（棒の長さ）は総数の増減に対する寄与度

(4) どのような職種で足りないか

—北陸では、開発・生産・営業・販売・サービス の frontline を担う職種で人材が不足している

雇用者数の動きをさらに職種別にみていくと、2010～2015年の北陸における雇用者増に対する寄与度は、専門的・技術的職業、事務、サービス、運搬・清掃・包装等で比較的大きなプラス、販売、生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘がマイナス寄与となっている。加えて2015～2020年にはサービス職業もマイナス寄与となった(図11)。

以下は、北陸においてウエイトが大きい職種の状況である(図12、13)。

【A】専門的・技術的職業

全年齢的に入職者が増加しており、労働力人口減少による影響を補完。また、専門的な職業に対する志向は強く、求職者数は増加傾向にある。一方、雇用する側のこの職種に対するニーズも強く、大幅な需要超過の状態が続いている。

【B】事務

求職者数は減少傾向にあるものの、雇用される側のニーズは全年齢的に高く、供給力は常に存在する。しかし、雇用する側のニーズが供給力を下回る状態が続いている。

【C】販売

人口減少および入職・離職による影響から、若年～中堅層での減少が顕著である。この職種に対して雇用する企業側のニーズは高いが、求職者は減少が続いており、供給を下支えしているのは60歳以上の年齢層である。

【D】サービス

多くの年齢層で入職・離職要因による部分がプラス寄与となっているが、2015～2020年においては若年～中堅層の労働力人口減少をカバーできず、マイナス寄与となった。

また、同じ医療・保健・福祉の現場でも、医師・看護師が属する「専門職」は雇用者数、求職者数ともに増加の傾向にあるのに対し、介護サービスが含まれる「サービス職」は全体の需要は多い一方で雇用者減、求職者減の傾向がみられており、職種によって需給のアンバランスが生じている。

【E】生産工程

多くの年齢層で入職・離職による部分の寄与がプラスとなっており、供給力は一定程度存在するが、若年～中堅層の人口減少による要因をカバーできていない。また、コロナからの回復で雇用する側の需要が戻る一方で求職者数は減少を続けており、現場での人員を確保しにくくなっている。

【F】輸送・機械運転 および 【G】建設・採掘

人口減少による影響に加え、入職・離職要因の寄与もマイナスとなっている。特に若年～中堅層において雇用者数の減少が著しい。また、建設・採掘においては求人数が増加する一方で求職者数は減少傾向にあるなど求職と求人アンバランスが拡大しており、雇用者の供給を下支えしているのは65歳以上の年齢層となっている。

【H】運搬・清掃・包装等

入職・離職要因による増加が人口減少要因を上回り雇用者数が増加、特に高齢層での増加寄与が顕著である。求職者数も多く、高齢層雇用の受け皿となる職種として機能している。

また、北陸経済研究所BSIでは、不足する正社員の職種として技術者、生産などの現場担当、営業担当が毎回多く挙げられており、図12、13の職種区分と完全には一致しないが、概ねA(専門的・技術的職業)、C(販売)、E(生産工程)に対応する職種が不足していることになる(図14)。

図12 職種別増減率、および年代別・要因別の増減寄与度(その1)

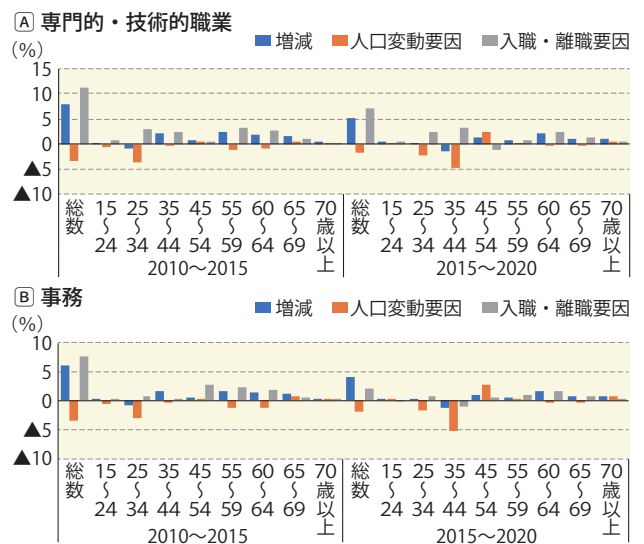
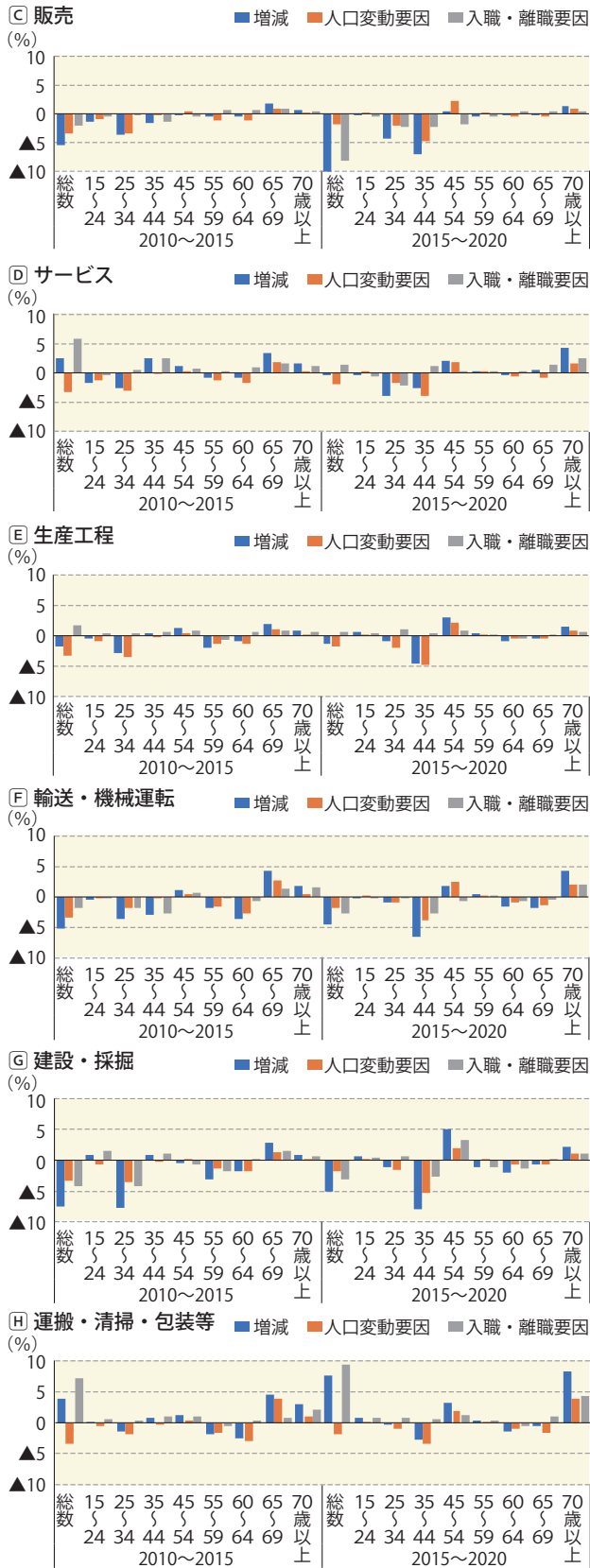
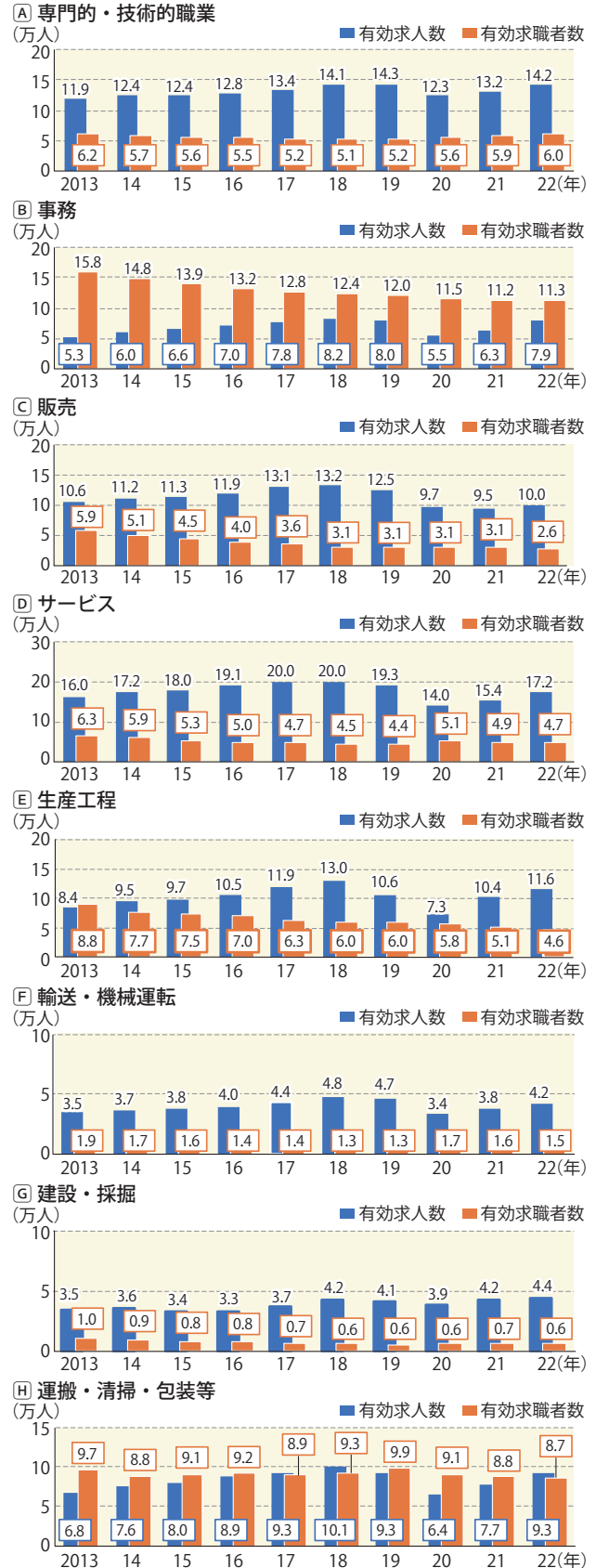


図12 職種別増減率、および年代別・要因別の増減寄与度(その2)



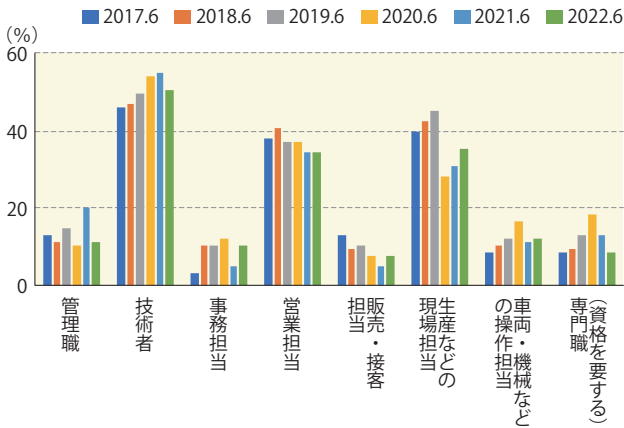
出典：総務省「国勢調査」をもとに北陸経済研究所作成
年齢層別、要因別の数値(棒の長さ)は総数に対する寄与度

図13 職種別有効求人数、有効求職者数



出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」、受理地ベース

図14 北陸のBSI 正社員が不足している職種



出典：北陸経済研究所「経営者の景気見通し」

(5) 変化の内容…まとめ

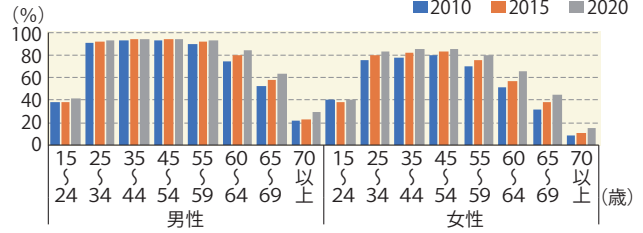
ここまでみてきたことを整理すると、概ね以下のことが言えるだろう。

- (ア) 2013年以降の人手不足は、経済変動による循環要因だけでなく、構造要因による影響を受けたものへと変化している。
- (イ) 構造変化の具体的内容の一つとして、若年人口が減少するなかで、従来は女性や高齢者を中心とする労働参加の高まりによって補ってきた労働供給が、人口減少に追いつかなくなっていることが挙げられる。
- (ウ) 人口構成の変化や、例えば専門性の強い分野など職業に対する志向の変化により、業種や職種によっては人材確保難の問題がより深刻化している。
- (エ) 不足しているのは、製品・サービスの開発、販売・マーケティング、生産といった、企業が付加価値を生み出す活動の中核を担うべき人材である。

こうしたことに加え、正社員の不足が深刻化しつつあるなかで、現業業務を中心に雇用者数の増加が著しい60歳以上の世代はパート・アルバイトによる就業の比率が高く、かつ積極的に非正規を選択する姿勢がみられる(図16、18)。このため、正社員に対する求人が多い環境下で充足率は低下を続けている(図19)。

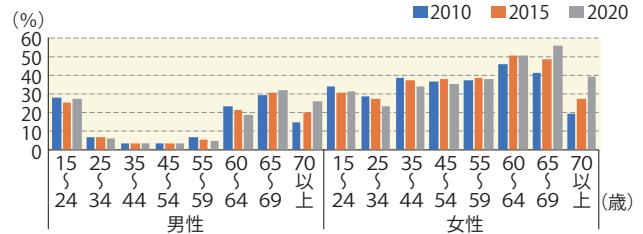
また、非労働力人口のうち就業を希望する潜在労働力人口は減少を続けており、今後の労働市場の供給余力は縮小していくことになる(図17)。

図15 北陸における男女別・年代別の就業率変化



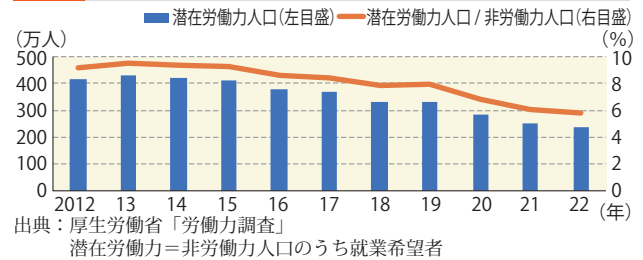
出典：総務省「国勢調査」

図16 北陸の就業者における性別・年代別のパート・アルバイト比率



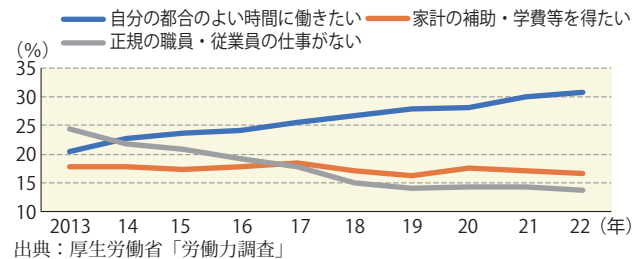
出典：総務省「国勢調査」

図17 潜在労働力人口の推移



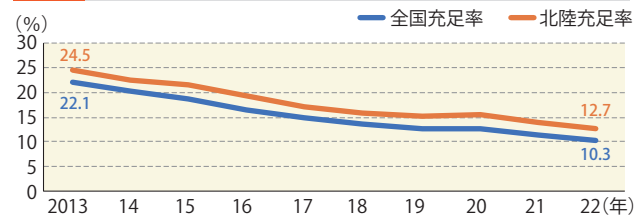
出典：厚生労働省「労働力調査」
潜在労働力=非労働力人口のうち就業希望者

図18 非正規の雇用形態に就いている主な理由



出典：厚生労働省「労働力調査」

図19 充足率の推移



出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」
充足率=就職件数/新規求人数(全国)、充足数/新規求人数(北陸)

したがって、

- (オ) 雇用する側は正社員による安定的な雇用確保を求めるが、「会社の外から」「正社員を」補完するという採用・雇用のシステムが限界に近づいており、これを転換する必要性が高まっている。

ということも言えるだろう。これらの変化を踏まえ、以下でフェーズが変化している人手不足への対応の方向について考えてみたい。

3 北陸の人手不足に対する処方箋

(1) 雇用・労働に関する北陸の特徴

人的・時間的投入を増やしてアウトプットの量を確保してきたのが北陸の特徴

対応の方向を考えるにあたり、まず雇用・労働に関する北陸の特徴について改めて整理しておきたい。

全国各県の有効求人倍率をみると、北陸は全国的な水準と比較して概して高くなっているが、コロナの前後を通じて高い水準にある地域は中国地方や長野、岐阜などそれほど多くはない（表1）。

そこで、北陸の特徴を把握するため、①労働市場における需給関係、②労働参加の状況、③労働時間、④雇用形態、⑤産業構造、⑥給与水準、⑦労働生産性を要素とする主成分分析により、地域別の特徴について要約を行ってみた。

分析結果は、表2および図20のとおりである。

横軸となる第1主成分は、有効求人倍率、就業率、総労働時間、第2次産業比率の主成分負荷量が大きくなっており、パート比率はマイナスとなっている。言わば「一定の場所（現場、工場など）との関係性が強い職場に、人的・時間的に多くの労働量を投入する」要素である。

他方、縦軸となる第2主成分は、給与水準と労働生産性の主成分負荷量が大きく、総労働時間がマイナスとなっていることから、「付加価値を生

み出す力や投入量に対するパフォーマンス」の要素である。さらに、第1主成分ではマイナスであったパート比率がプラスとなっていることから「多様な働き方の選択」といった要素も含まれていると解することができるだろう。

図20における北陸のポジションは、第2主成分については中立的だが、第1主成分は極端なプラスのポジションとなっている。すなわち、より多くの労働力投入を通じてアウトプット（産出量）を高めてきたことが北陸の大きな特徴と言える。

図20 雇用・労働関係指標の主成分分析結果

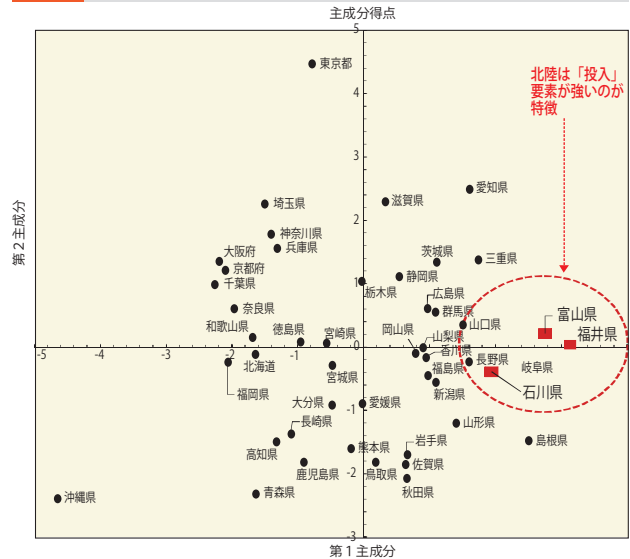


表2 雇用・労働関係指標の主成分分析結果

主成分負荷量	第1主成分	第2主成分
有効求人倍率	0.840	▲0.170
就業率	0.837	0.206
パート比率	▲0.493	0.172
第2次産業比率	0.787	0.222
総労働時間	0.488	▲0.640
現金給与総額	0.060	0.842
GRP/就業者	0.165	0.866
累積寄与率	0.362	0.651

表1 年度別有効求人倍率(就業地ベース)

順位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
1	福島 1.48	福島 1.70	福井 1.71	福井 1.93	福井 2.11	福井 2.24	福井 2.10	福井 1.65	福井 1.92	福井 2.02
2	福井 1.36	福井 1.56	福島 1.70	富山 1.83	富山 2.04	富山 2.17	岐阜 2.05	島根 1.48	島根 1.66	島根 1.84
3	愛知 1.34	富山 1.54	富山 1.69	岐阜 1.80	岐阜 1.97	岐阜 2.14	富山 2.03	岡山 1.47	秋田 1.58	富山 1.74
4	宮城 1.33	愛知 1.47	岐阜 1.65	香川 1.71	三重 1.89	三重 1.97	岡山 1.98	香川 1.42	富山 1.58	岐阜 1.74
5	富山 1.33	岐阜 1.41	香川 1.52	石川 1.68	石川 1.86	石川 1.96	香川 1.92	山口 1.40	山口 1.57	山口 1.74
6	香川 1.30	三重 1.41	愛知 1.51	三重 1.65	香川 1.84	岡山 1.96	島根 1.82	富山 1.37	岐阜 1.53	鳥取 1.71
7	岡山 1.29	岡山 1.41	石川 1.50	愛知 1.63	愛知 1.82	愛知 1.93	石川 1.81	岐阜 1.37	香川 1.53	山形 1.69
8	三重 1.23	石川 1.40	三重 1.50	岡山 1.63	島根 1.78	香川 1.91	三重 1.81	茨城 1.36	鳥取 1.51	長野 1.68
9	岐阜 1.19	香川 1.38	岡山 1.46	福島 1.61	熊本 1.78	島根 1.89	山口 1.80	鳥取 1.35	茨城 1.47	茨城 1.65
10	石川 1.18	宮城 1.32	広島 1.46	島根 1.61	岡山 1.77	山口 1.86	愛知 1.78	秋田 1.34	長野 1.47	香川 1.65

27石川 1.17 22石川 1.37 16石川 1.57

出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」

(2) 北陸の方向性

一人手不足の対応に向けた3つの処方箋

資本および労働の投入量と産出量との関係を表すものとして「コブ・ダグラス型生産関数」というものがあり、簡単に示すと以下のような形である。

コブ・ダグラス型生産関数

$$\text{産出量} = \text{全要素生産性} \times \text{資本投入量}^{\alpha} \times \text{労働投入量}^{\beta}$$

このうち、労働力人口が減少し、人手不足のフェーズが変化する状況下では、人的にも時間的にも「労働投入量」をこれ以上増やすことが困難である。したがって、「産出量」を維持・増加させるには「全要素生産性を高める」、「資本投入量を増やす」といった方策が求められることになるが、これを北陸に当てはめた場合、先の要約で出てきた「第2主成分」、すなわち「付加価値を生み出す力や投入量に対するパフォーマンス」と「多様な働き方の選択」の要素を高めていくことがそのまま対応の方向につながるものと考えられる。

北陸における人手不足に対する処方箋として、以下の3つを考えてみる。

<処方箋1>

多様な就業の選択肢を提供

方策の1つとして考えられるのは、多様な就業の選択肢を提供し、就業者層を幅広く分散させながら全体として投入量および生産量を維持する方法で、例えば不足する正社員1名を週2日勤務のパート社員1名、3日勤務のパート社員1名で補うやり方などである。副業や兼業もこの範疇に入ってくるだろう。

2. (5)「変化の内容…まとめ」でみたように潜在労働力人口は減少傾向にあるが、一方で高齢者の労働参加率が高まり、従来は潜在化していた労働力人口が顕在化したまま残るようになった。加えて、可能な限り働きたいとする高齢者や「専門性を生かした非正規型雇用」など負担を軽減しつつ能力に応じた働き方を希望する高齢者が増加傾向にあり、多様な就業の選択肢提供は人手不足緩和策として有効と考えられる(図21、22)。

ただし、正社員による人的投入を他の代替的な方法によって補完しながらソフトランディングを

図る過渡的な手段であり、中長期的にみた場合の持続性が高いとは言えないだろう。

<処方箋2>

設備投入によるパフォーマンス向上

2つ目は、例えば省人化・省力化設備などの設備投資(資本投入)によって、人的投入量の減少をカバーし、全体のパフォーマンスを維持、向上させる方法である。

労働集約型、装置型などそれぞれの産業における特質という側面もあるが、全国ベースでみた労働生産性と設備投資効率にはトレードオフの関係がみられ、労働投入量に対するアウトプットのパフォーマンス(労働生産性)が低い産業は概して資本投入に対するアウトプットのパフォーマンス(設備投資効率)が高く、逆に労働生産性が高い産業は設備投資効率が低いという傾向がみられる。言い換えれば「人手をかけて稼ぐ」か「機械を使って稼ぐ」か、ということであるが、設備投入を通じて労働にかかる負担を軽減し、図23の右下方向にポジションを移動させていくことも人手不足の対策としては有効であろう。民間投資ストックに関する地域別データがないため分析に使

図21 非正規の雇用形態についている主な理由

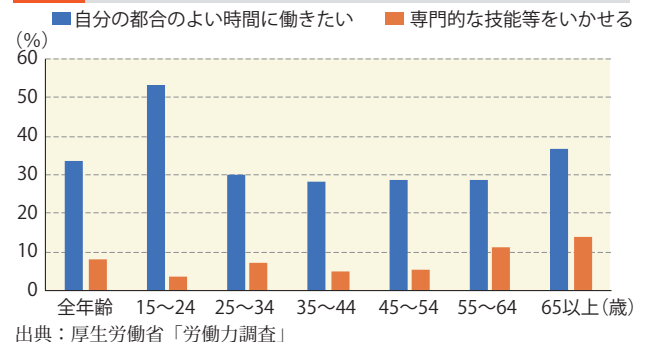
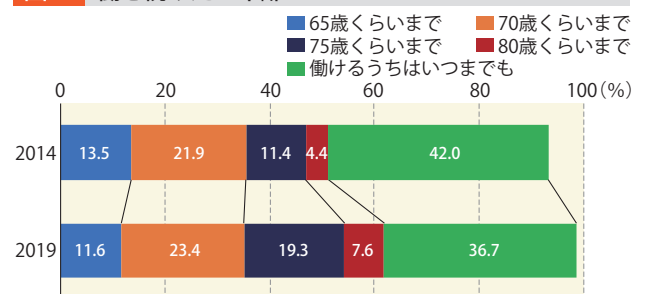
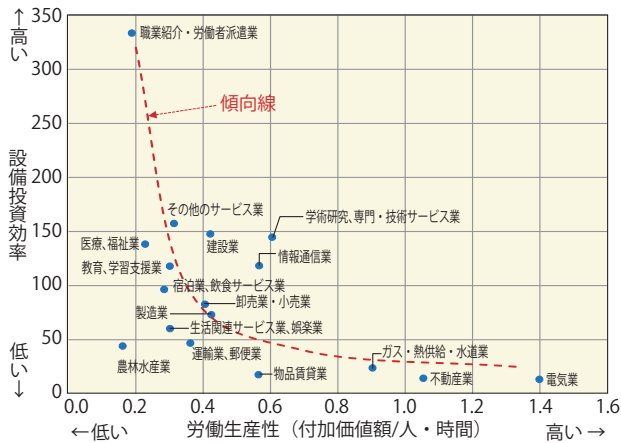


図22 働き続けたい年齢



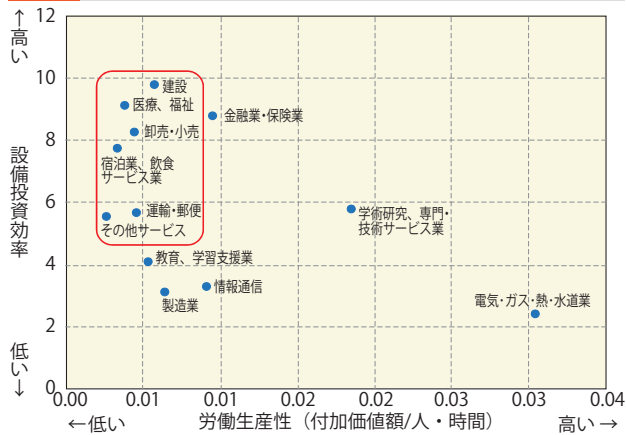
用したデータは全国のもとの若干異なるが、県民経済計算をもとに北陸の労働生産性と設備投資効率との関係を産業別にみると、有効求人倍率が特に高い職種が属する産業において設備投資効率が高く、労働生産性が低いという傾向がみられ、過小設備が人手不足要因となっている可能性もある(図24、25)。このため、北陸においても能力増

図23 全国 1人・1時間当たり付加価値額vs設備投資効率



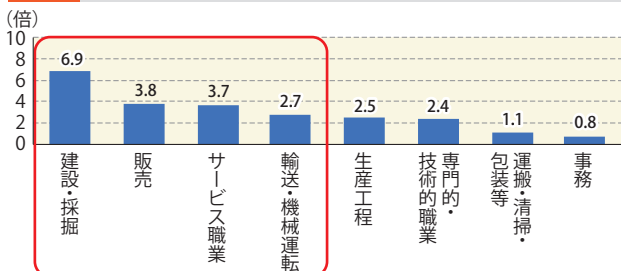
設備投資効率：付加価値額/期中平均固定資産額
出典：財務省「法人企業統計」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに北陸経済研究所作成 コロナ前の2019年度・全国の数値

図24 北陸 1人・1時間当たり付加価値額vs設備投資効率



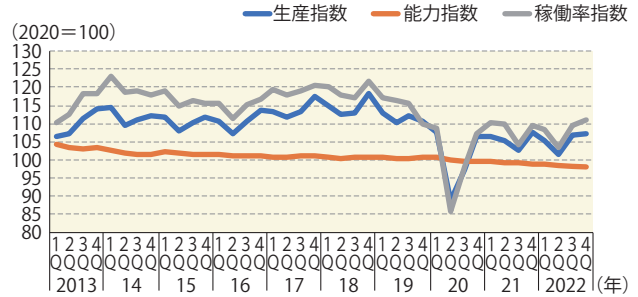
設備投資効率：付加価値額/固定資本減耗額により近似計算
出典：各県「県民経済計算」(2022年度に公表されたデータにおける2019年度の数値)および各県「毎月勤労統計調査」をもとに北陸経済研究所作成 数値の組み立て方が全国値と異なるため単純には比較できない

図25 北陸の職種別有効求人倍率(2022年度)



出典：北陸各県労働局公表データをもとに北陸経済研究所作成

図26 製造業の生産指数、能力指数、稼働率指数の動き



出典：経済産業省「鉱工業指数」

強や省力化に向けた設備の投入によって労働生産性が向上し、人手不足の問題が改善する余地は大きいと考えられる。なお、全国ベースでは、業種別にみたソフトウェア投資効率と労働生産性の関係においても、設備投資効率・労働生産性と同様の関係がみられ、IT関連投資についても同様に改善に寄与する可能性がある。

しかし一方では、例えば全国の製造業において経済変動への対応が専ら稼働率の調整によってなされ、設備による生産能力やパフォーマンスの改善は必ずしも進んでいないという状況も見受けられる(図26)。今後の持続的な発展・成長には、単なる設備投入からさらに進んで図23の傾向線自体を右上方向に引き上げること、すなわち次に示す「処方箋3」の取り組みを進めていく必要があるだろう。

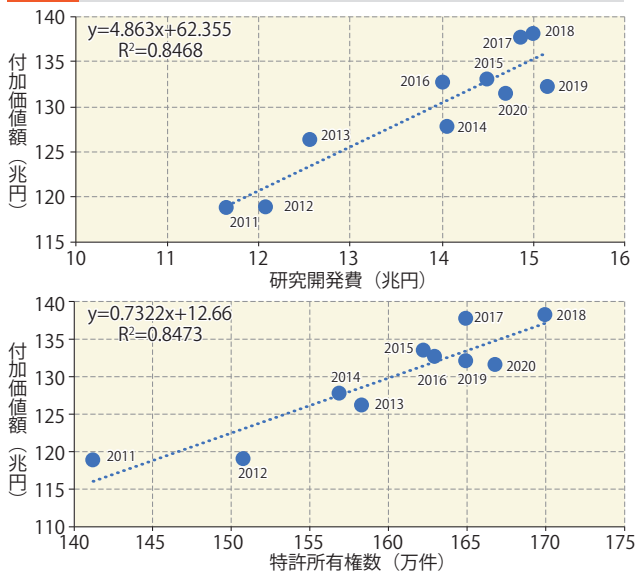
＜処方箋3＞ 付加価値を生み出す力を底上げする

3つ目の方策は、付加価値を生み出す力を底上げすることである。コブ・ダグラス型生産関数でいうところの「全要素生産性の向上」ということになるが、何に取り組まなければならないのか今一つわかりにくい。そこで、企業による支出と付加価値の創出という視点で何が有効かを探ってみた。経産省「企業活動基本調査」から企業の項目別支出額、保有資産等と付加価値額との関係をみていくと、「研究開発費」「特許件数」は各年度において付加価値額と強い相関がみられ、製品やサービスの価値を高める投資やそのためのノウハウの蓄積が有効であることが見えてきた(図27)。しかしこれに対しては、先にみたように開

発を担う中核的人材の不足感が高まっている状況下で、いかにそれらの取り組みを進めるかが問題となるが、その解決のヒントもまた企業活動基本調査の支出の中に見出すことができる。

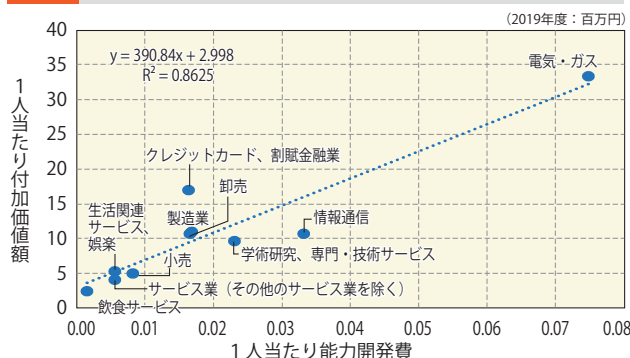
能力開発投資は固定費的な性質を持つと考えられることから、時系列では付加価値額との明確な関係はみられなかったが、これを業種別にみると、業種別の従業員一人あたり付加価値額と従業員一人あたり能力開発投資額には正の相関がみられ、能力開発投資が従業員一人ひとりの稼ぐ力、さらには企業の実力向上につながり得ることを示唆している（図28）。能力開発投資を通じて中核を担う人材を育て、研究開発投資を通じて「付加価値を生み出す力」を底上げする。そうしたことが、人材確保が難しい環境下でも企業のパフォーマンスを高めるための重要かつ有効な方策であろう。

図27 各年度の付加価値額との相関



出典：経済産業省「企業活動基本調査」

図28 業種別にみた1人当たり能力開発費と1人当たり付加価値額



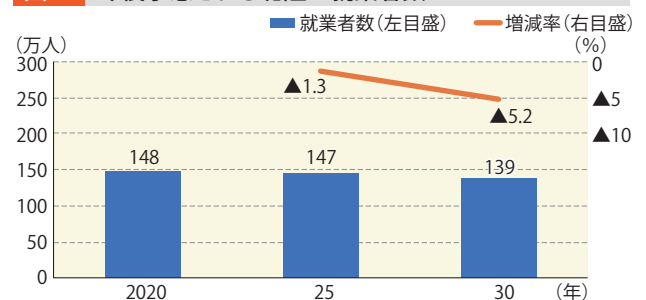
出典：経済産業省「企業活動基本調査」調査企業数 100 社以上の業種

4 おわりに

国立社会保障・人口問題研究所の人口推計（2018年推計）では、北陸の総人口は2020～2025年の5年間で3.2%、2025～2030年の5年間で3.6%減少すると予測されている。これに伴い、仮に現在のペースで30歳以上の労働参加が進んだとしても就業者数は2020～2025年の5年間で1.3%の減少、2025～2030年の5年間で5.2%の減少が予想される（図29）。現状からの労働生産性向上がなければ、人手不足が北陸の名目域内総生産を2025年までで毎年0.3%、2025～2030年の5年間で毎年1.1%下押しすることになる。

今回、データによる現状把握を通じて北陸における人手不足への対応の方向性について大まかな考察を行ってみた。個別の企業や産業においてさまざまな特有の事情が存在し、一朝一夕に解決できる問題でないことは承知しているが、今後「人手による経済活動の維持」がさらに困難となっていくことは確実である。そうしたなかで北陸の経済や産業活動、さらには地域社会そのものを持続可能なものにしていくために、まずは人手不足を地域全体の問題としてとらえ、短期・中期・長期のそれぞれの視点から課題解決のために行うべきことを整理する。そして、その具体的な手段、方法、手順、実現を後押しするための政策などについて、個別の企業だけではなく経済団体、行政、教育機関なども含めた地域全体で考え、共有していく必要がある。今回のレポートが、これらの問題解決に少しでも寄与することができれば幸いである。

図29 今後予想される北陸の就業者数



出典：国勢調査および国立人口・社会保障問題研究所の2018年人口推計をもとに北陸経済研究所にて推定を行った