

第2部 働く場として選ばれるために

はじめに

令和2年(2020年)の我が国の経済は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、大きな打撃を受け、これは雇用情勢にも大きな影響を及ぼしました。

このため、足下の雇用情勢は弱含みとなっていますが、新型コロナの感染拡大前の雇用情勢は、少子化・高齢化によって加速する人口減少、労働力人口の減少により、全国的に労働力不足の状態となり、本県においても有効求人倍率が1倍を超えるなど、人手不足感が強まっていました。

労働力不足の問題は、人口減少と表裏一体の関係にあります。近年の青森県社会経済白書においても、幾度にもわたり雇用をテーマとした分析を行い、改善のための方向性について言及しています。平成28年度(2016年度)「魅力あふれる『あおもりワーク』の確立に向けて」では賃金・労働時間など本県雇用状況の質的分析を、平成29年度(2017年度)「『ひと』が支える持続可能な地域づくり」では県内総生産の向上に向けた労働生産性の向上を、令和元年度(2019年度)「労働力不足の克服に向けて」では近年の有効求人倍率上昇の背景と女性、高齢者など非労働力人口の活躍について分析をしてきました。

最初に述べたとおり、新型コロナの影響が続いている中で、足下の雇用情勢は弱含んでいます。新型コロナの収束・景気回復後には、再び人手不足感が強まることが予測されます。この状況においても令和3年(2021年)1月の本県の有効求人倍率が0.96倍で、平成21年(2009年)のリーマンショック後の有効求人倍率0.28倍をはるかに上回っていることから、本県の手不足感が充足率の低い産業を中心に深刻な状況であることがうかがえます。

新型コロナの収束が見通せないこの難局下では雇用を守るのが最優先です。しかし、アフターコロナを見据えた先には、人手不足による経営悪化が懸念されます。特に、建設業や医療、福祉など新型コロナ禍においても求人の多い産業では、人材の取り合いがひっ迫してくることが見込まれます。

第2部では、「働く場として選ばれるために」をテーマに、近年の白書の分析に触れつつ、人口減少と労働力人口減少の最大の要因となっている新規学卒者の県外流出に歯止めをかけ県内定着を図るため、どうしたら若年層に本県で働くことを選んでもらえるのか、また、県外転出者に移住、創業の場として本県を選んでもらえるのか、の方向性について、未来の労働需給推計、求職者側・求人側それぞれからみた要因、移住、創業、新規就農などのセカンドキャリアの動向、新型コロナの感染拡大をきっかけに加速する多様な働き方といった多角的な視点から考察していきます。

第1章

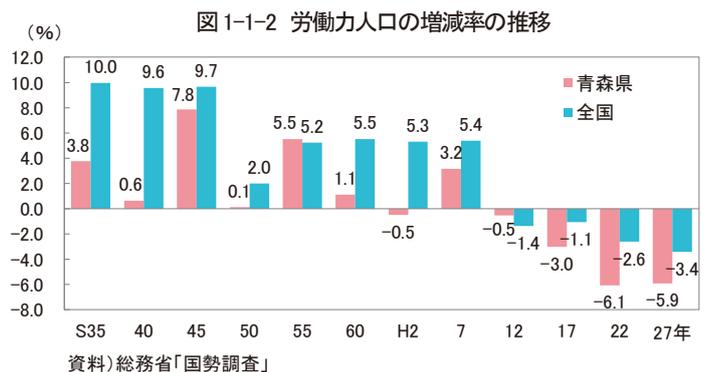
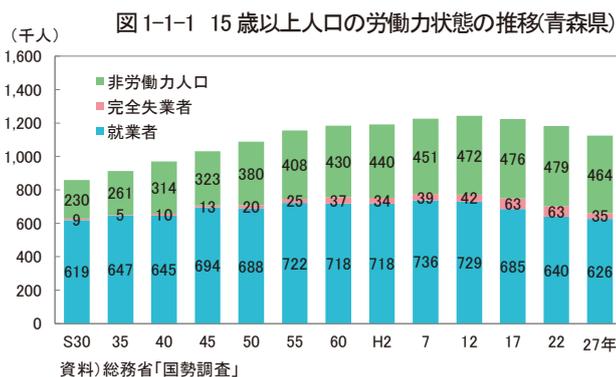
近年の労働市場の動向と未来の労働需給予測

第1章では、近年の白書で分析した内容を振り返りながら、本県の労働市場の動向と、未来の労働需給予測についてみていきます。

第1節 労働力人口と就業者数

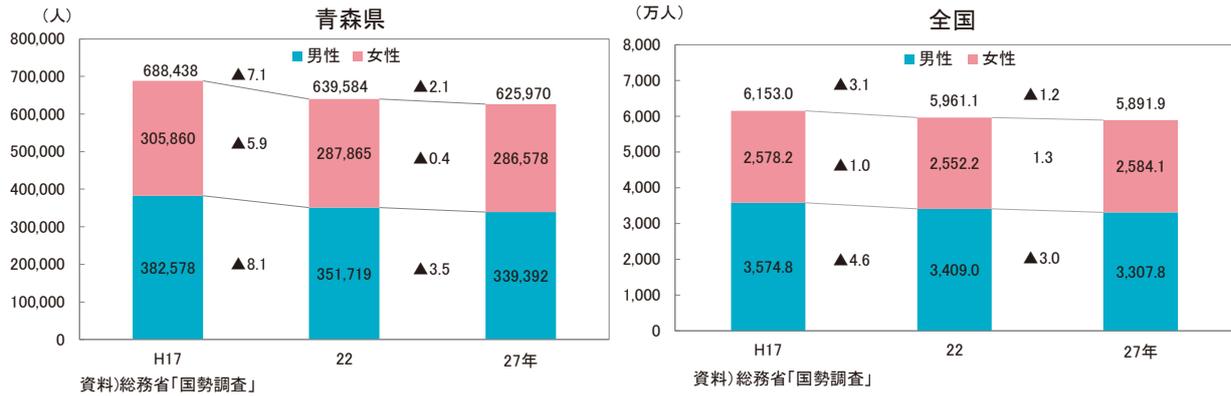
本県の人口は昭和58年をピークに減少が続いていますが、これは15歳未満人口(年少人口)と15～64歳人口(生産年齢人口)の減少によるものであり、65歳以上人口(老年人口)は逆に増加しています。(94ページ「青森県の人口の推移」参照)

15歳以上人口の労働力状態の推移をみると、出生者数の減少と若年者の県外転出超過に歯止めがかからないことで生産年齢人口が減少し、就業者数と完全失業者数を合わせた労働力人口も減少傾向にあります。労働力人口は、全国、本県とも平成7年(1995年)をピークに減少に転じていますが、本県の減少率は全国を上回っています。(図1-1-1～2 ※令和元年度版白書より)



また、就業者数も平成7年(1995年)をピークに減少しています。平成17年(2005年)から平成27年(2015年)までの就業者数を男女別でみると、男性は全国、本県ともに減少していますが、本県の減少率は全国を上回っており、女性は全国では増加しているのに対し本県では減少しており、男女計をみても本県の減少率は全国を上回っています。(図1-1-3 ※平成29年度版白書より)

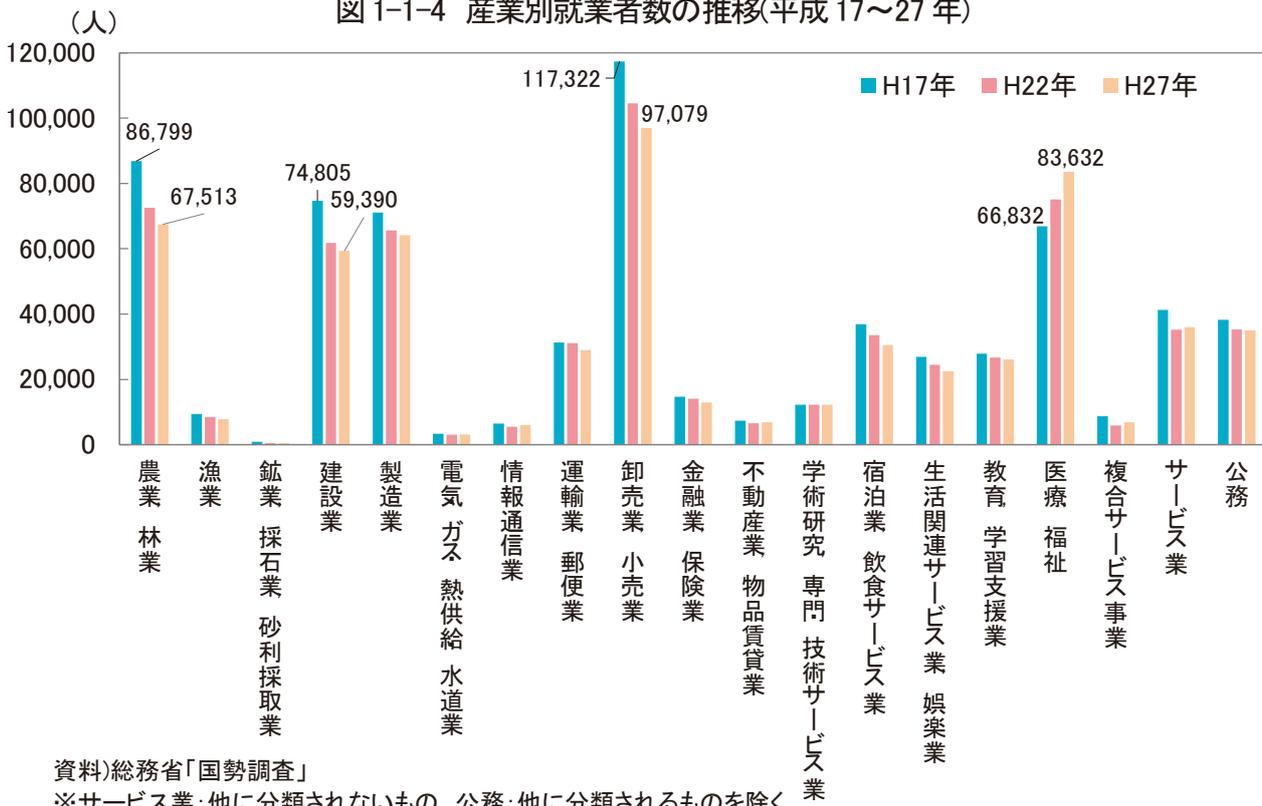
図 1-1-3 就業者数の推移(男女別、H17～27 年)



本県の就業者数を産業別にみると、ほぼ全ての産業で就業者数が減少しています。平成 17 年(2005 年)と平成 27 年(2015 年)を比較すると、特に、減少幅が大きいのは卸売業、小売業(2 万 243 人減)で、次いで農業、林業(1 万 9,286 人減)、建設業(1 万 5,415 人減)の減少幅が大きくなっています。

一方で、高齢者の増加に伴い医療、福祉(1 万 6,800 人増)の就業者数は大幅に増加しています。(図 1-1-4 ※平成 29 年度版白書より)

図 1-1-4 産業別就業者数の推移(平成 17～27 年)

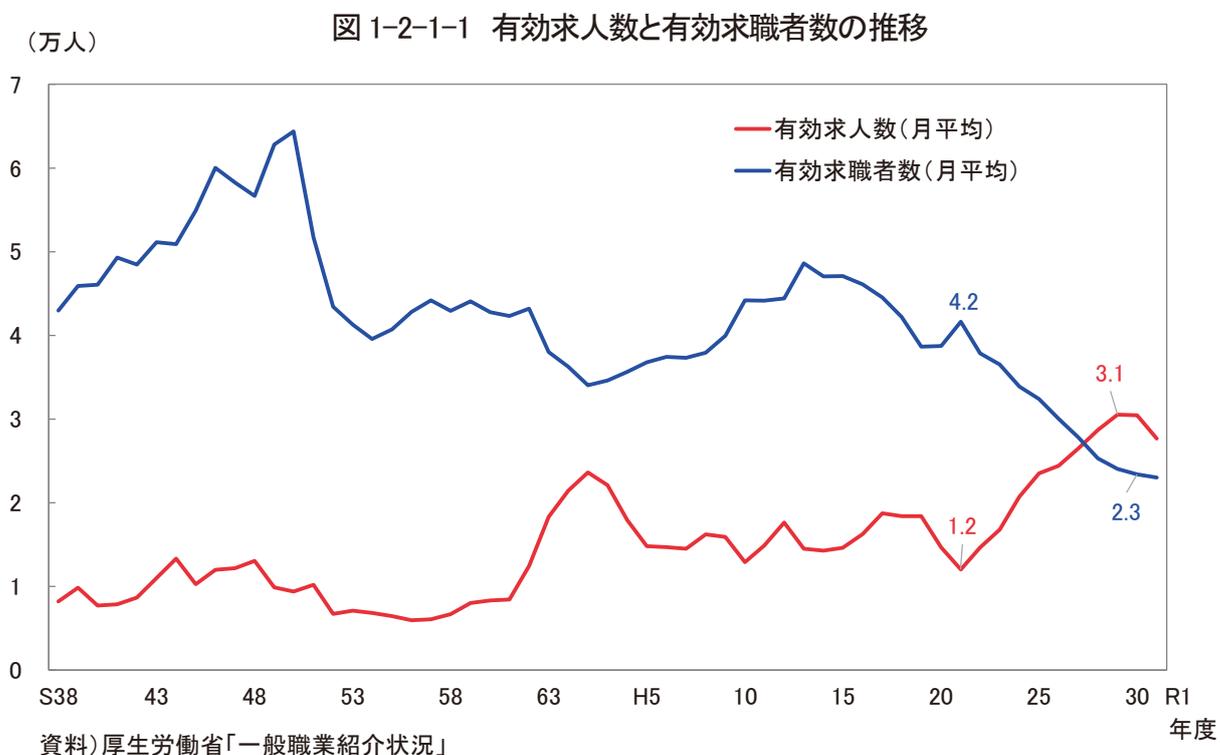


第2節 本県の労働力不足を取り巻く現状

1 有効求人倍率上昇の背景

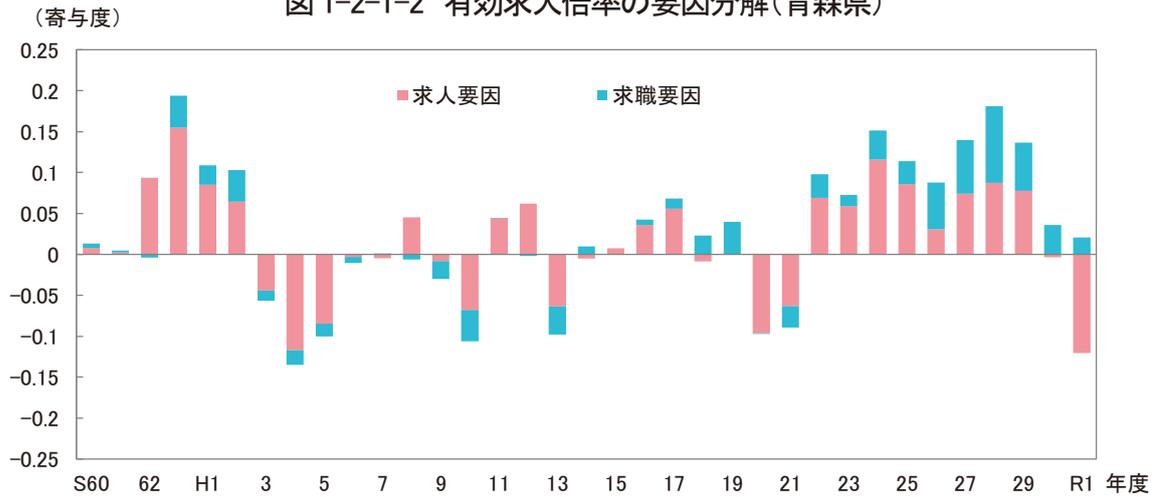
近年の有効求人倍率をみると、新型コロナの感染拡大前までは全国的な人手不足感を受け、長期にわたり上昇傾向が続きました。本県においても有効求人倍率(季節調整値)が平成28年(2016年)に初めて1倍を超え、平成30年(2018年)8月と11月には過去最高の1.33倍を記録するなど高い水準で推移していました。(42ページ「有効求人倍率の長期推移」参照)

有効求人倍率を、分子である有効求人数と、分母である有効求職者数に分けてそれぞれの動向をみると、本県の月平均の有効求人数は平成21年度(2009年度)から増加が続き、平成29年度(2017年度)には3万人となりました。一方、同じ時期の月平均の有効求職者数は平成30年度(2018年度)に過去最少の2万3千人となりました。このように近年の有効求人倍率の上昇は、有効求人数の増加と有効求職者数の減少の両方に起因しています。(図1-2-1-1 ※令和元年度版白書より)



この有効求人倍率の変化について、「求人」と「求職」のいずれの要因がより強い影響を及ぼしているのかをみてみます。平成25年度(2013年度)までは、求人数の増減が有効求人倍率の上昇・下降に影響を及ぼす割合が高くなっていましたが、平成26年度(2014年度)以降は、求人数の増加よりも求職者数の減少が有効求人倍率の上昇に影響を及ぼす割合が高まっており、本県の近年の有効求人倍率は、求職要因に左右されている面が大きいですことがわかります。(図1-2-1-2 ※令和元年度版白書より)

図 1-2-1-2 有効求人倍率の要因分解(青森県)



(注)有効求人倍率の要因分解は以下の式により算出

(A:有効求人数、B:有効求職者数、ΔA:有効求人数の変化幅、ΔB:有効求職者数の変化幅)

$$\Delta(A/B) = (1/(B+\Delta B)) * \Delta A - (A/B(B+\Delta B)) * \Delta B$$

【求人(増加)要因】 【求職(減少)要因】

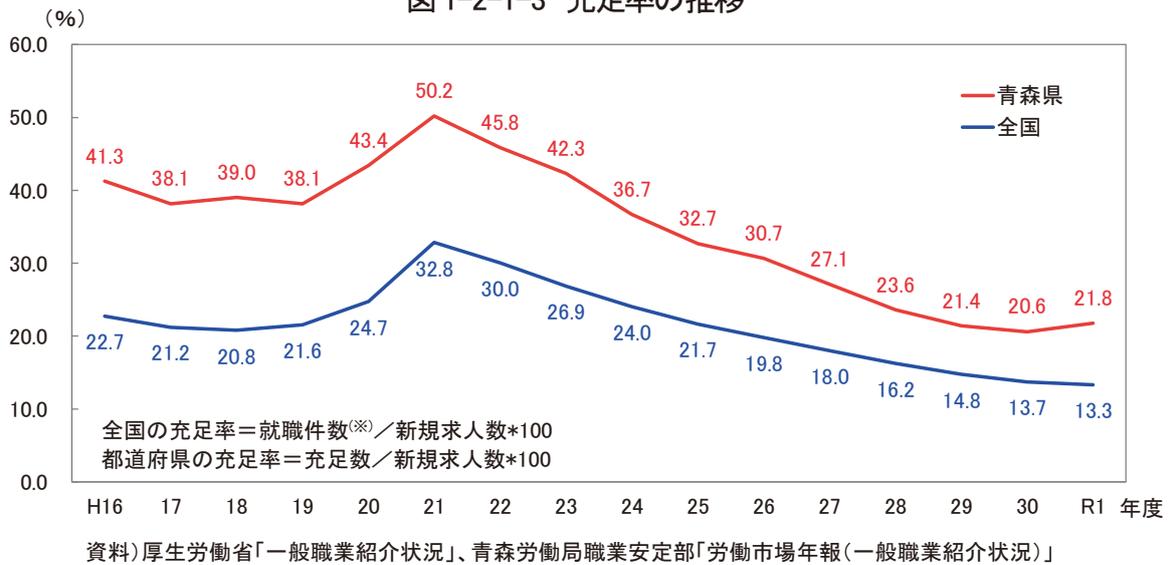
資料)厚生労働省「一般職業紹介状況」を用いて県統計分析課において算出

次に充足率についてみると、全国、本県ともリーマンショック後の平成 21 年度(2009 年度)の 50.2%をピークに下降しており、人手不足感が強まってきました。全国では本県より充足率が低く、さらに人手不足感が強い状況となっています。(図 1-2-1-3 ※令和元年度版白書より)

また、日本銀行の企業短期経済観測調査の雇用人員判断D I(「過剰」-「不足」)においても、平成 21 年(2009 年)をピークに低下しており、新型コロナの感染拡大前までは本県の手不足感は強まっていました。(47 ページ「雇用人員判断D Iの推移」参照)

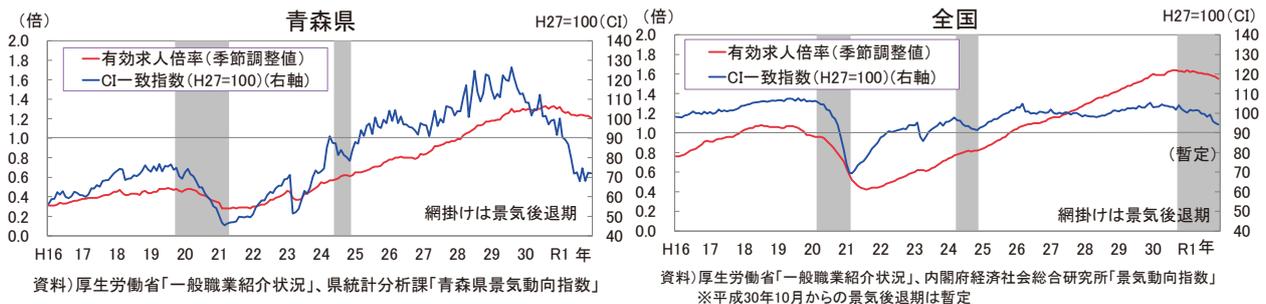
産業別にみると、建設業の充足率が最も低くなっています。(47 ページ「産業別充足率(青森県・令和元年度)」参照)

図 1-2-1-3 充足率の推移



景気変動と有効求人倍率の動きを比較してみると、従来は、景気が良くなっているときは、求人数が増加し、失業者数が減少するため、求職者数も減少するというサイクルがみられました。このため、景気の現状を把握するための指標である景気動向指数(CI)においては、国・県とも一致指数の作成に用いる指標の一つとして有効求人倍率を採用してきましたが、近年は景気後退期に入っているにもかかわらず、必ずしも一致指数が同じように動いているとは言えない状況となっています。(図 1-2-1-4 ※令和元年度版白書より)

図 1-2-1-4 有効求人倍率と景気動向指数の推移



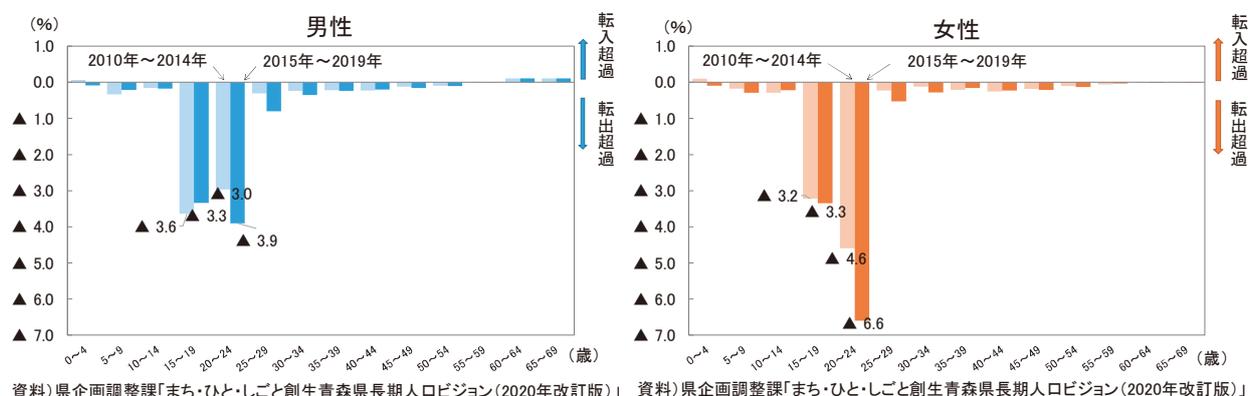
※ 全国の場合は、充足数と就職件数は同数であり、充足率は就職件数を用いて算出されます。なお、都道府県の場合には、都道府県を越えた移動(他県からの充足、他県への就職)があることを踏まえ、充足数を用いて算出します。

2 若年者の移動状況

本県は長年、転入者数から転出者数を差し引いた社会動態において人口減少が続いています。中でも、高校卒業時の18歳と大学卒業時の22歳での転出超過が大きいことが、年代別の人口構成に大きな影響を与え、労働力人口の急激な減少が求職者数の減少につながっていると考えられます。(97 ページ「年齢別県外転出入の状況」、100 ページ『「県外への転出」の移動理由』参照)

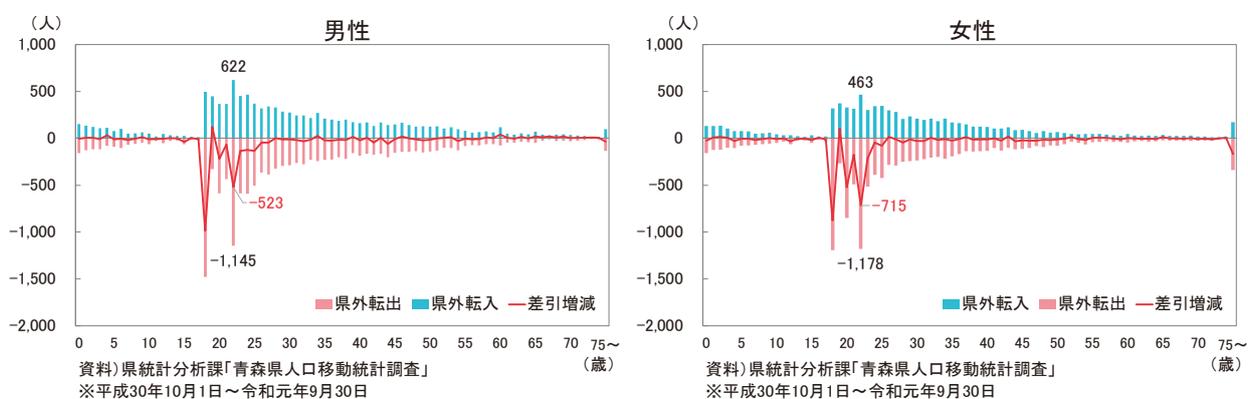
年齢階層別での転入超過率を平成22年(2010年)から平成26年(2014年)までの5年間と、平成27年(2015年)から令和元年(2019年)までの5年間とでみると、いずれの期間においても15～19歳と20～24歳では大幅な転出超過となっており、両期間を比較すると、特に、20～24歳の女性の転出超過率が大幅に拡大しています。(図1-2-2-1)

図1-2-2-1 年齢階層別転入超過率(青森県)



さらに、平成30年(2018年)10月1日から1年間の県外転出入の状況を年齢別で男女に分けてみると、22歳の女性では、男性より転入者が少なく、男性より転出者が多くなっています。(図1-2-2-2)

図1-2-2-2 年齢別県外転出入の状況(青森県)



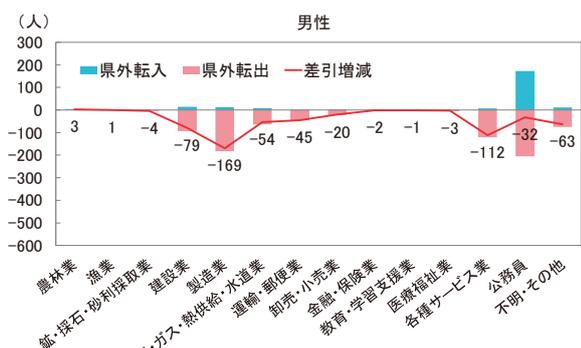
転入・転出届出時に提出されたアンケート調査の結果(回答率約50%)により、就職、転職、転勤といった仕事関係で転出入した若年者が、転入・転出後に就いた仕事を転出入前後で同じ産業

に就くと仮定して、産業別にみても、15～19歳では、男性、女性ともに製造業、各種サービス業での転出超過数が多くなっています。(図1-2-2-3)

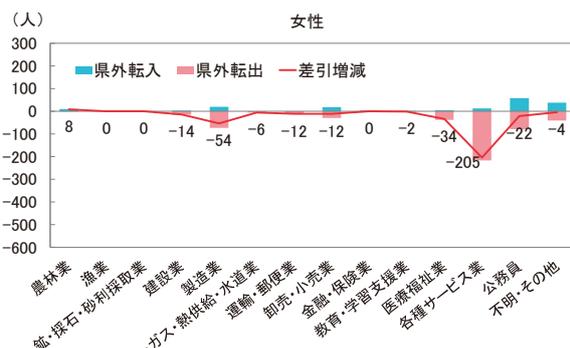
20～24歳では、男性は15～19歳と同様に、製造業、各種サービス業で、女性は医療福祉業、各種サービス業での転出超過数が多くなっています。(図1-2-2-4)

これらは、本県においても充足率が低い産業ですが、その要因等については第2章で詳しくみていきます。

図1-2-2-3 仕事関係(就職、転職、転勤)における産業別移動者数(15～19歳)

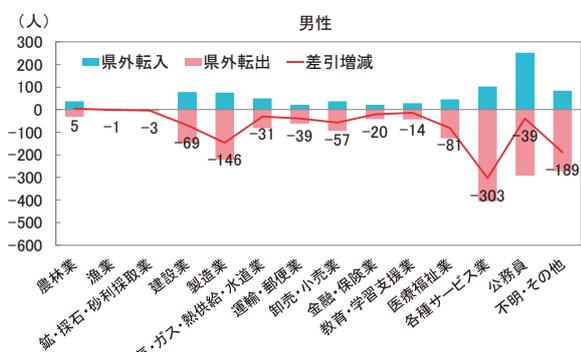


資料) 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」※平成30年10月1日～令和元年9月30日

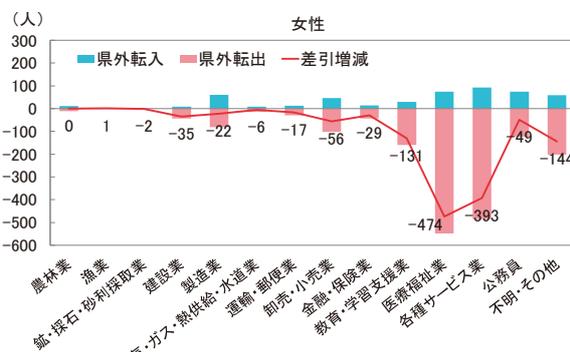


資料) 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」※平成30年10月1日～令和元年9月30日

図1-2-2-4 仕事関係(就職、転職、転勤)における産業別移動者数(20～24歳)



資料) 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」※平成30年10月1日～令和元年9月30日



資料) 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」※平成30年10月1日～令和元年9月30日

第3節 将来の労働需給予測

第1節と第2節では、近年の本県における労働力の状況と労働力不足の大きな要因となっている若年者の転出超過の現状についてみてきました。昭和から平成半ばにかけては有効求人倍率が0.2～0.4倍と極めて低く、県外に就業先を求めざるを得ない状況がありましたが、ここ数年は1倍を超えるようになっていきます。しかしながら、新規学卒者を中心とした若年者が県外で働くことを選択している状況が続いています。

若者を中心とした転出超過による労働力人口の減少に加え、少子化・高齢化の進展による労働力人口の減少が続くことで、将来における本県の労働需給はどうなっていくのでしょうか。

ここでは、独立行政法人労働政策研究・研修機構(以下、「JILPT」という)が将来の労働力人口と就業者数をシミュレーションした結果により、本県の中長期的な労働需給予測をみていきます。

【推計の詳細】

- (1) 「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—」
全国の令和22年(2040年)までの労働力需給を推計(平成31年(2019年)3月公表)
URL <https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2019/209.html>
- (2) 「労働力需給の推計—全国推計(2018年度版)を踏まえた都道府県別試算—」
全国の推計結果をもとにした令和22年(2040年)までの都道府県別の労働力需給を推計
(令和2年(2020年)3月公表)
URL <https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2020/222.html>

シミュレーションは、国立社会保障・人口問題研究所が推計した「日本の将来推計人口」を前提に、平成30年(2018年)6月15日に閣議決定された「未来投資戦略2018」の成果目標が達成される場合などの複数のシナリオで行われています。

労働力需給モデルは、就業者数をシミュレーションする「労働力需要ブロック」、労働力人口を推計する「労働力供給ブロック」、賃金上昇率及び完全失業率を推計する「労働力需給調整ブロック」の3つのブロックから構成され、労働力人口、労働力率、就業者数、就業率、産業別就業者数、労働生産性などが推計されています。

また、推計は、「成長実現・労働参加進展シナリオ」(経済成長と労働参加が進むケース)、「ベースライン・労働参加漸進シナリオ」(経済成長と労働参加が一定程度進むケース)、「ゼロ成長・労働参加現状シナリオ」(経済成長と労働参加が進まないケース)の3つのシナリオに基づき行われています。なお、この推計モデルは平成29年(2017年)までのトレンドを基に推計されているので、新型コロナウイルスによる雇用情勢の変化の影響は加味されていません。

はじめに労働力人口についてみると、成長実現・労働参加進展シナリオでは、平成29年(2017年)から令和22年(2040年)までに一部の都県を除いて減少し、全国では7.8%減少するのに対して、本県は秋田県に次ぐ28.1%の減少となります。同様にベースライン・労働参加漸進シナリオでは、東京都を除いて減少し、全国では13.0%減少するのに対して、本県は秋田県に次ぐ

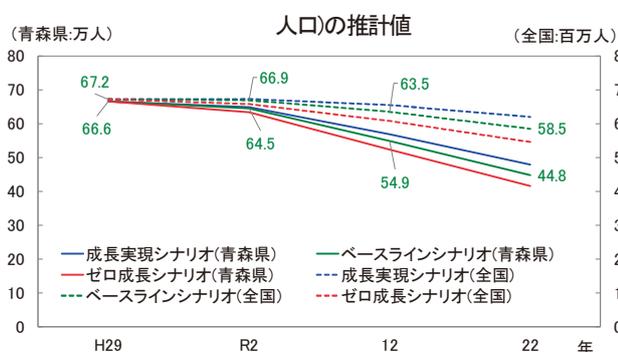
32.7%の減少となります。さらにゼロ成長・労働参加現状シナリオでは、いずれの都道府県でも減少し、全国では18.8%減少するのに対して、本県は秋田県に次ぐ37.5%の減少となります。

(図 1-3-1)

次に就業者数についてみると、成長実現・労働参加進展シナリオでは、令和22年(2040年)までに一部の都県を除いて減少し、全国では7.7%減少するのに対して、本県は秋田県に次ぐ26.8%の減少となります。同様にベースライン・労働参加漸進シナリオでは、東京都を除いて減少し、全国では13.6%減少するのに対して、本県は秋田県に次ぐ31.8%の減少となります。さらにゼロ成長・労働参加現状シナリオでは、いずれの都道府県でも減少し、全国では19.7%減少するのに対して、本県は秋田県に次ぐ37.0%の減少となります。(図 1-3-2)

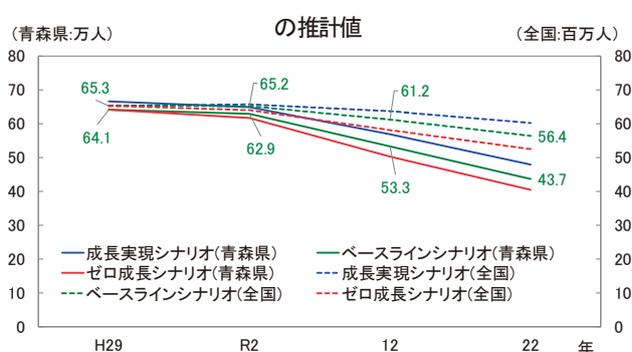
労働力人口と就業者数は将来推計人口と同様に、将来にわたって全国より大きく減少していくことがみてとれます。(95 ページ「人口の推移(青森県)」参照)

図 1-3-1 労働力供給(労働力)



資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—」、「労働力需給の推計—全国推計(2018年度版)を踏まえた都道府県別試算—」

図 1-3-2 労働力需要(就業者数)



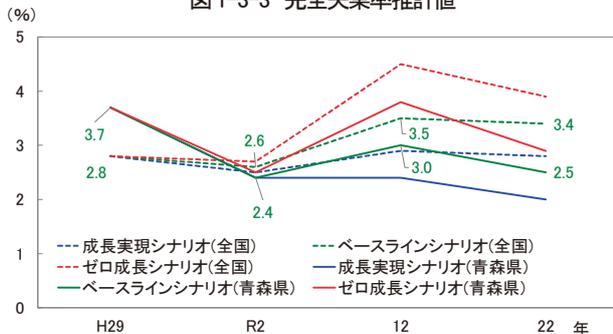
資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—」、「労働力需給の推計—全国推計(2018年度版)を踏まえた都道府県別試算—」

また、完全失業率についてみると、平成29年(2017年)の完全失業率は全国の2.8%に対し、本県は3.7%と、高知県、沖縄県と並んで最も高くなっていましたが、成長実現・労働参加進展シナリオでは、令和22年(2040年)までに低下する道府県と上昇する都道府県があり、全国では平成29年(2017年)と同値の2.8%に対して、本県は全国で最も大きい1.7ポイント減の2.0%となり、山梨県、富山県と並び全国で5番目に低くなるとされています。同様に、ベースライン・労働参加漸進シナリオでは、低下する道府県と上昇する都道府県があり、全国では0.6ポイント増の3.4%に対して、本県は全国で最も大きい1.2ポイント減の2.5%となり、全国で4番目に低くなるとされています。さらにゼロ成長・労働参加現状シナリオでは、一部の県を除いて上昇し、全国では1.1ポイント増の3.9%に対して、本県は全国で最も大きい0.8ポイント減の2.9%となり、新潟県、福井県と並び全国で2番目に低くなるとされています。(図 1-3-3)

一般的に経済成長率が高くなると完全失業率は低下し、経済成長率が低くなると完全失業率は上昇するとされていますが、このシミュレーションでは、本県は生産年齢人口の減少に伴って、いずれのシナリオでも需要側で必要とされる就業者数より供給される労働力人口の減少が大きいために、経済成長率が低い場合であっても、完全失業率が低下すると推測されています。

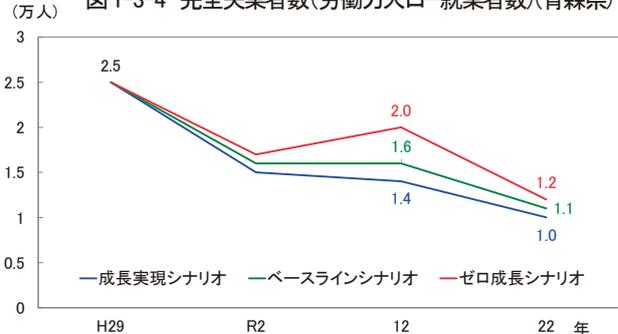
いずれのシナリオにおいても、本県においては令和22年(2040年)までに就業者数、完全失業者数がいずれも減少し、経済成長が進む成長実現・労働参加進展シナリオでは、平成29年(2017年)に比べて就業者数で26.8%減、完全失業者数で60.0%減となり、人手不足感が強まる状況となっていくことがこのシミュレーションにおける結果であり、縮小・均衡の状況となることが強く懸念されます。(図1-3-4)

図1-3-3 完全失業率推計値



資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—全国推計(2018年度版)を踏まえた都道府県別試算—」

図1-3-4 完全失業者数(労働力人口-就業者数)(青森県)

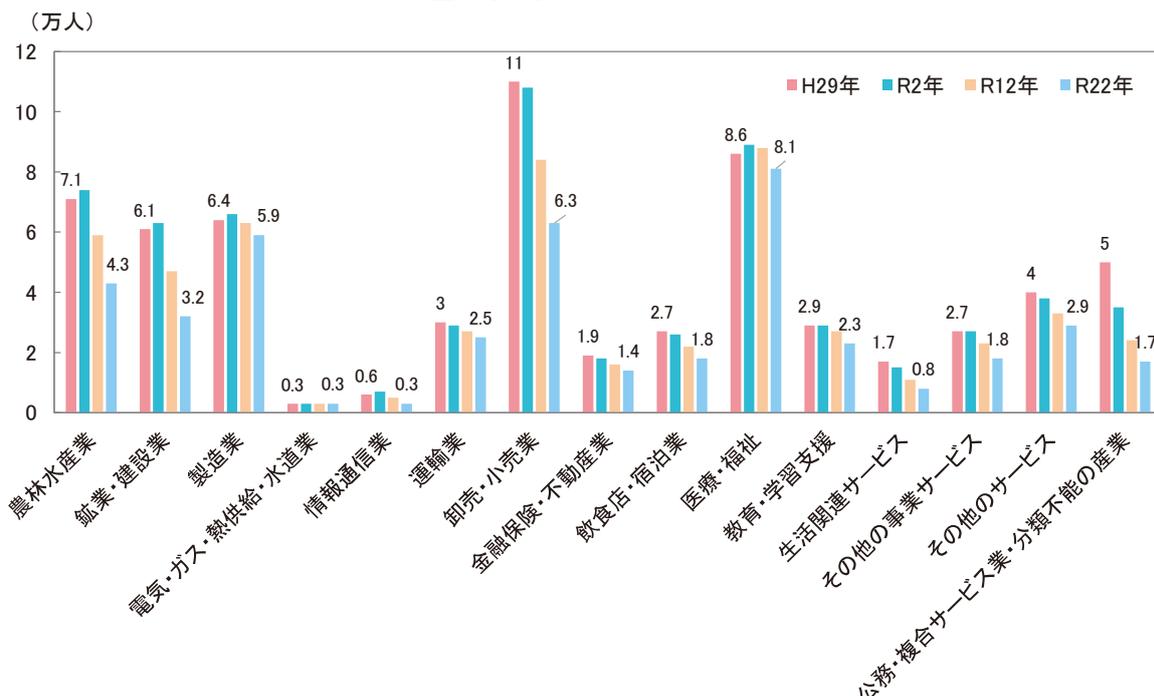


資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—全国推計(2018年度版)を踏まえた都道府県別試算—」を用いて県統計分析課において作成

次に、就業者数を産業別にみていきます。なお、産業別就業者数は、近年の産業構造、就業構造の変化の傾向が将来にわたって同じように継続するとの想定により推計されていますが、高齢者の増加に伴ってますますニーズの高くなる医療・福祉など過去のトレンドをそのまま用いることが適切でない産業については、別の方法で推計されています。

ベースラインシナリオでみると、本県の産業別就業者数は令和22年(2040年)までに電気・ガス・熱供給・水道業を除いた全ての産業で就業者が減少していきます。(図1-3-5)

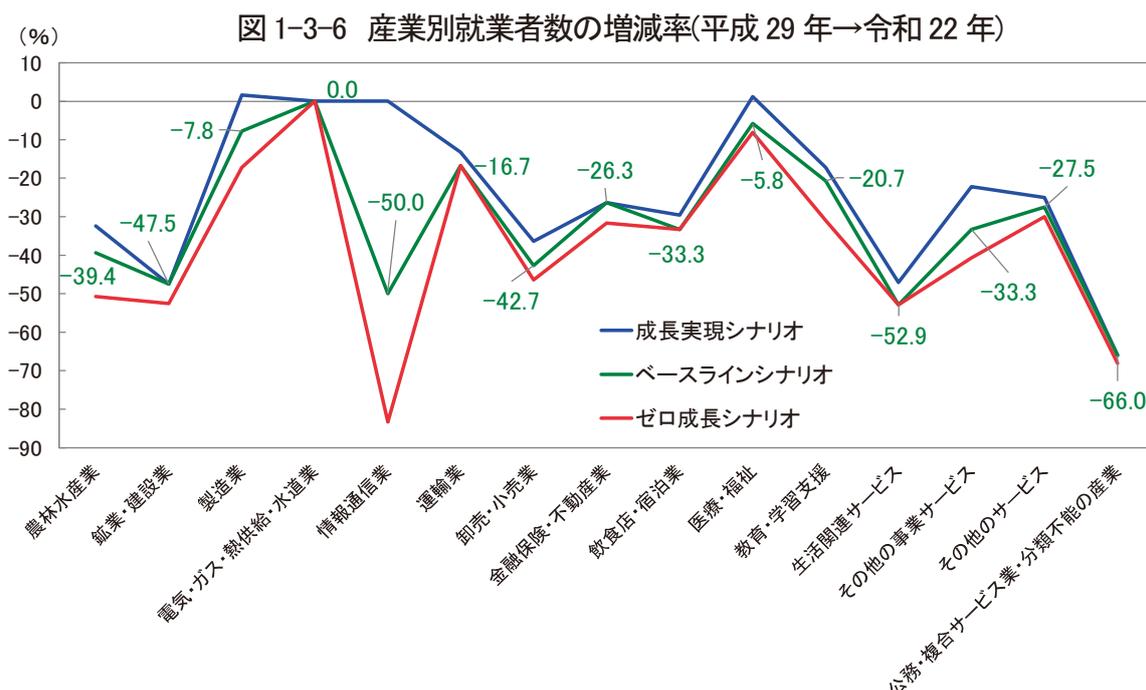
図1-3-5 産業別就業者数(ベースラインシナリオ)



資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—全国推計(2018年度版)を踏まえた都道府県別試算—」

産業別就業者の増減率を3つのシナリオでみていくと、政策効果が景気動向に左右されやすい情報通信業ではシナリオにより増減率が大きく異なっていますが、その他の産業ではシナリオによって大きく異なる傾向はみられません。就業者数が増加するのは、成長実現・労働参加進展シナリオにおける製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、医療・福祉のみで、これらのほかは全ての産業で減少しています。

中でも、近年、就業者数の減少幅が大きい農林水産業や、充足率の低い建設業では、将来にわたって就業者数が大きく減少します。(131 ページ「産業別就業者数の推移(平成 17~27 年)」参照) (図 1-3-6)



資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—全国推計(2018年度版)を踏まえた都道府県別試算—」を用いて県統計分析課において作成

人口減少が続き労働力人口が減少していくと、特に、労働集約型産業を中心として働き手となる就業者を確保できないことで必要なサービスを提供できなくなったり、産業や地域経済の縮小につながっていくことが懸念されます。

今は新型コロナの感染拡大の影響で弱い動きとなっている雇用情勢ではありますが、中長期的な視点で見ると、地域経済の規模を維持するためには労働力の確保が必須となります。

次章では、これから本県の労働力の担い手となる若年層等の県内定着を進める上での課題について詳しくみていきます。

<コラム1 ビヨンドコロナの青森県>

あおもり創生パートナーズ株式会社 専務取締役 竹内 紀人

今なお猛威をふるうコロナ禍の中、「新しい生活様式(ニューノーマル)」が推奨され、浸透してきた。働き方も、「オンラインでできることはオンラインで」となり、地域のデジタル対応力は皮肉にも高まった。当初は戸惑いながら対応した青森県のビジネスマンも、今ではリモート会議やウェビナー聴講を当たり前こなしている。

これまで幾度となく、「情報通信技術の発達が地域の情報格差を是正し、『地方の時代』が来る」と言われてきた。しかし、いくら技術が発達しても、それを上手に使いこなす能力がなければ情報格差は埋まらず、むしろ拡大する。有事が地域の情報リテラシーを鍛えてくれたことは、結果的に喜ばしい出来事だ。

世の中はいま、「持続可能性」を合言葉に新たな方向に動き始めている。効率一辺倒の新自由主義経済の弊害が大きくなってきたからだ。この流れは、わが国において首都圏から遠隔地にあり、経済効率性に悩む青森県にとって、間違いなく追い風となる。

目指すべき姿が、人間中心の方向にリセットされ、一方では、コロナ対応により、否応なしに非対面や非接触を実現するデジタル化・ロボット化の動きが加速している。AI(人工知能)の活用もこれまで以上に進んでいくだろう。

ビヨンドコロナの青森県を展望するなら、こうした技術革新の力を味方につけ、遠隔地の弱みや人手不足問題を克服しながら、人間性の回復や環境負荷の低減を標榜し、シンプルな新しい暮らしで人を呼び込み、経済的な成果に結びつけたい。つまり、「密」がダメな時代に、新たな「疎」のメリットをしっかりと組み立てて、世界に訴えかけていく作戦が有効だと考える。

私たちは巣籠り生活の中で、「不要不急」のアクティビティに対する欲求の大きさを再認識した。自由な外出、多人数の飲食や会合、スポーツ、芸術、芸能、旅行など、人々の楽しみの根幹は「不要不急」から成っている。

青森県の「疎」な空間は、元来、落ち着き、安心感、癒しなどの要素を保持している。そこにニューノーマル基準の青森版「不要不急」のアクティビティを加えていけば、私たちの暮らしは豊かになり、その空間を提供することで、県外・国外からの観光客を癒し、楽しませることが期待できる。したがって、今後は、私たちの日常生活に埋もれている、当たり前で非効率で何気ない「不要不急」の魅力を自ら掘り起し、見直していくことが重要となる。

効率至上主義からの脱却により、長距離を往来することの意義もこれまで以上にクローズアップされるだろう。何らかのきっかけで、青森県に興味を持ち、自身の役割ややりがいを感じてくれる県外の人々は確実に増加している。「関係人口」と呼ばれる彼らの知恵とマンパワーは、オンラインの交流をベースとしながら、仮に1カ月に1~2度程度の訪問頻度でも、地域課題の一部を劇的に変化させる可能性を秘めている。また、蛇足ながら、往来に用いる立体交通インフラは、本県の得意なツールとしてすでに確立している。

私自身も、コロナの状況がもう少し収まったら、オンラインでいつも繋がっている県外の仲間たちと、リアルミーティングを重ねていきたい。青森県の「疎」を生かし、「不要不急」を極めるためには、彼らの生の声が大いなる刺激となるからだ。

第1章では、近年の労働市場の動向と未来の労働需給予測についてみてきました。主に若年者の県外流出を背景に、将来にわたって労働力人口が大幅に減少していくことが予測されています。

本県の有効求人倍率が1倍を超えるようになっているにもかかわらず、依然として新規学卒者を中心とした若年者が、県外で働くことを選択し、県内で働くことを選択しない要因はどこにあるのでしょうか。

第2章では、労働力人口が減少していく大きな要因となっている新規学卒者の県外流出を抑制し、県内定着を図っていくための課題について、人材(求職者)側と労働市場(求人)側からそれぞれみていきます。

第1節 人材(労働供給、求職者)側からの要因分析

新規学卒者が働く場を選択する際の視点や近年の就職動向を、高校生と大学生に分け、それぞれを取り巻く雇用環境なども踏まえながらみていきます。

1 高校生の動向

(1) 新規高等学校(全日制・定時制課程)卒業者の就職状況

近年における県内の高等学校の卒業者は、出生数が年々減少してきたことを背景に、減少傾向が続いています。卒業後の進路状況をみると、大学や短期大学等への進学率が年々上昇していることから、卒業者数が減少する中にも進学者数はほぼ横ばいで推移しています。一方、就職者数は卒業者数の減少と相まって、就職者数は減少傾向が強まっています。(図2-1-1-1)

就職者数が減少するにつれて県内就職者数と県外就職者数はともに減少していますが、就職者に占める県外就職者数の割合をみると、平成28年(2016年)3月卒から令和2年(2020年)3月卒にかけては緩やかに上昇する傾向にあります。令和2年(2020年)3月に県内の高等学校を卒業した高校生では県外就職率が45.0%となっており、全国で最も高くなっています。(図2-1-1-2)

これを男女別にみると、県外就職者数の割合が、男性では47.2%から48.2%へと1.0ポイント上昇しており、依然として男性の半数近くが県外に就職している状況となっています。一方、女性では37.4%から40.3%へと2.9ポイント上昇しており、男性と比べてその割合は低いものの上昇幅は大きく、近年の県外就職率の上昇は、女性の県外就職者数の増加によるところが大きくなっています。(図2-1-1-3)

県外就職率の全国平均は19.2%で、他県では新規高等学校卒業者の就職者のうち約8割は県内にとどまることとなります。しかし、本県では、労働力人口の減少により人手不足感が強まっているにもかかわらず、有効求人倍率が低かった時代と変わらずに、依然として半数近くが県外に就職しており、言わば他都道府県への「人材供給県」の状態が続いています。

¹ 人材 …青森県では「人は青森県にとっての『財(たから)』である」という基本的考えから、「人」「人材」などを「人材」と表しています。

近県の状況をみると、岩手県は32.7%、秋田県は32.2%と本県よりも10ポイント以上低く、就職者のうち約7割は県内にとどまる状況となっています。

県外就職率が40%を超えているのは、本県のほかに鹿児島県(44.0%)と宮崎県(42.0%)のみで、本県の県外就職率は他県と異なる状況と捉えることができます。(50 ページ「高等学校卒業者の県外就職率(R2年3月卒業)」参照)

図 2-1-1-1 高等学校(全日制・定時制課程)

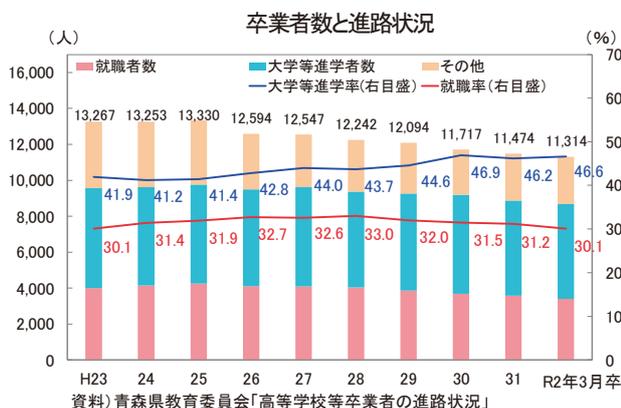


図 2-1-1-2 高等学校(全日制・定時制課程)

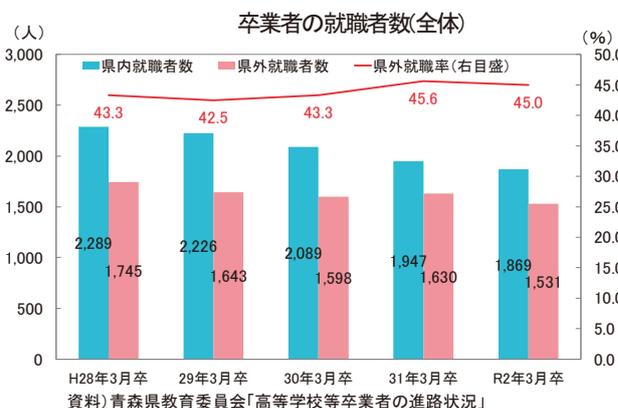
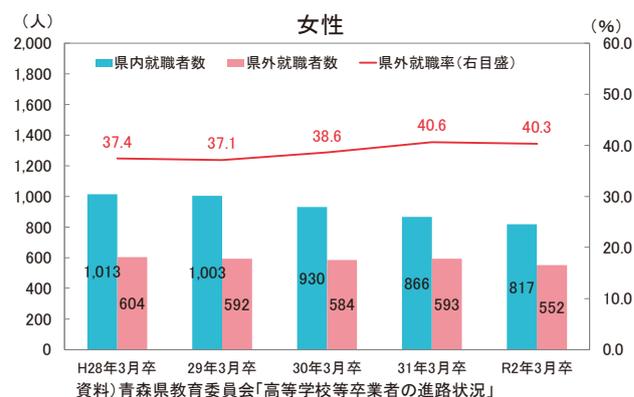
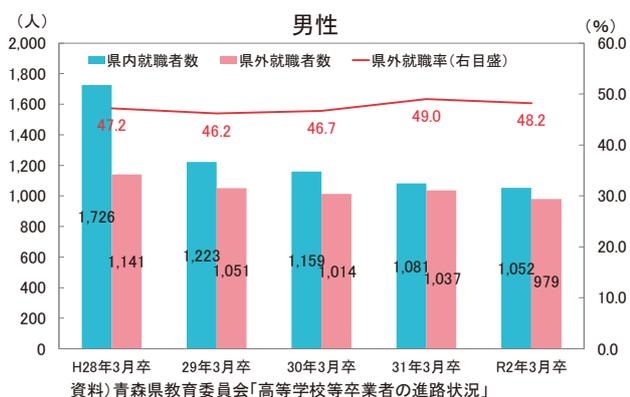


図 2-1-1-3 高等学校(全日制・定時制課程)卒業者の就職者数(男女別)

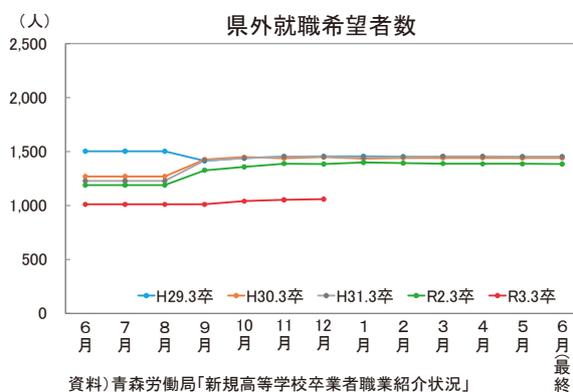
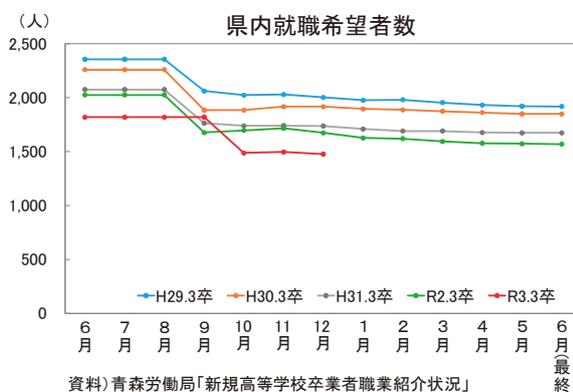
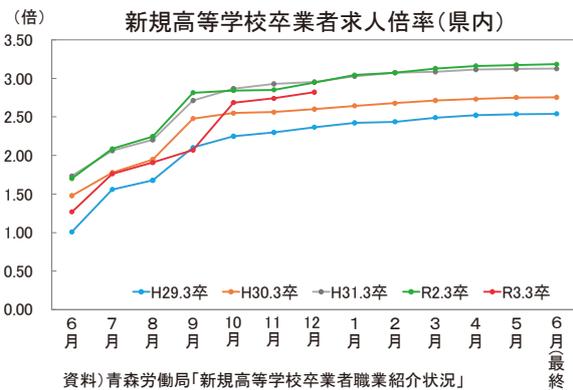
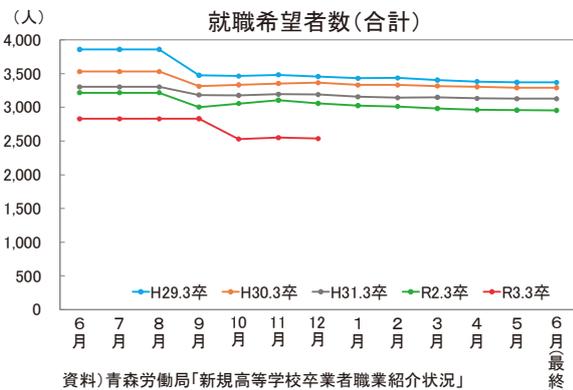


(2) 新規高等学校卒業者を巡る求人の動きと就職希望者数の推移

高校生への求人は、例年6月1日から受付を始め、7月1日から求人を公開します。9月5日が企業への出願書類提出開始日(令和2年(2020年)は新型コロナの感染拡大の影響により10月5日)となり、9月16日(同10月16日)から採用試験が解禁となります。8月から9月にかけては、高校生が実際に求人情報を見て、出願先を決める時期となります。

これを踏まえて、県内の新規高等学校卒業者の就職希望者数について、月別の推移をみると、例年、8月から9月にかけて就職希望者数が減少しています。これを、県内就職希望者数と県外就職希望者数に分けてみると、求人情報が解禁される前の6月の時点では、県内就職希望者数が県外就職希望者数を大きく上回っていますが、8月から9月にかけて県内就職希望者数が減少し、県外就職希望者数が増加する傾向にあります。(図 2-1-1-4)

図 2-1-1-4 新規高等学校卒業者の県内・県外別就職希望者数と求人倍率の推移



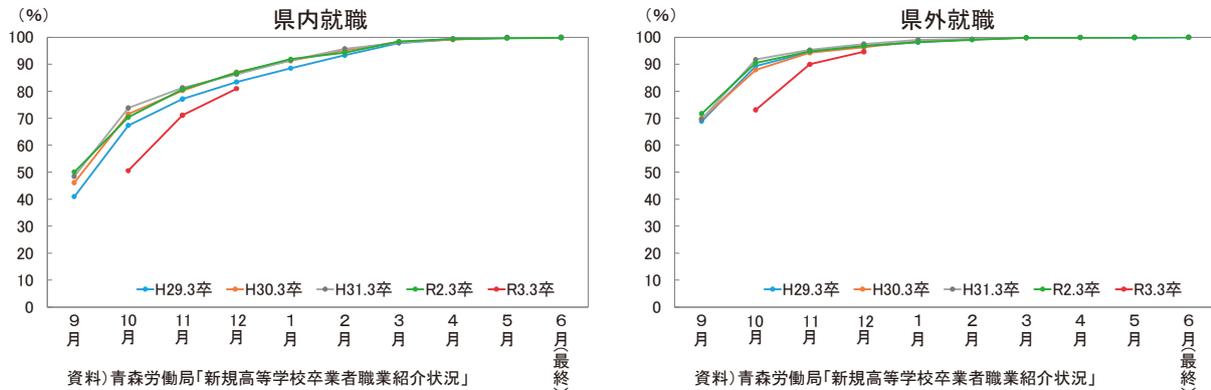
新規高等学校卒業者の県内の求人倍率は、例年は7月の時点で1倍を超え、平成30年(2018年)3月以降の卒業者を対象とした県内の求人倍率は、企業への出願書類提出開始となる9月(令和3年(2021年)卒は10月)には、2倍以上となっています。10年前の本県であれば、新規高等学校卒業者の求人倍率が1倍を若干上回る状態が続き(49ページ「高等学校卒業者の県内求人倍率の推移」参照)、新規高等学校卒業者に対する求人も多くあったとは言えないことから、職を求めて県外に就職するというケースが多かったと考えられますが、新規高等学校卒業者に対する求人倍率が2倍を超えるようになった昨今においても、高校生が県外就職を志向するのにはどういった背景があるのでしょうか。

これは、県内企業では県外企業よりも求人情報の提出が遅い傾向にあり、高校生が県内求人よりも県外求人を先に目にするといった影響が考えられます。また、先に触れたとおり、公開された求人情報を見て、県内求人に自分の希望する仕事の内容や種類がない、求める待遇がないことなどから、県内就職希望から県外就職希望等に切り替えていることがあるのではないのでしょうか。求人情報の提出時期は、就職内定時期にも影響します。県外企業は求人情報の提出が早いので、10月には就職内定率が90%に達します。一方で、県内の就職内定率は1月になってから90%台に達します。(図2-1-1-5)

さらに、就職活動を始めた高校生には、採用試験の解禁時に複数の企業の選考試験を受けられず、1人1社の体制で採用試験に臨む制約があります。求人情報の公開から出願書類の提出時期

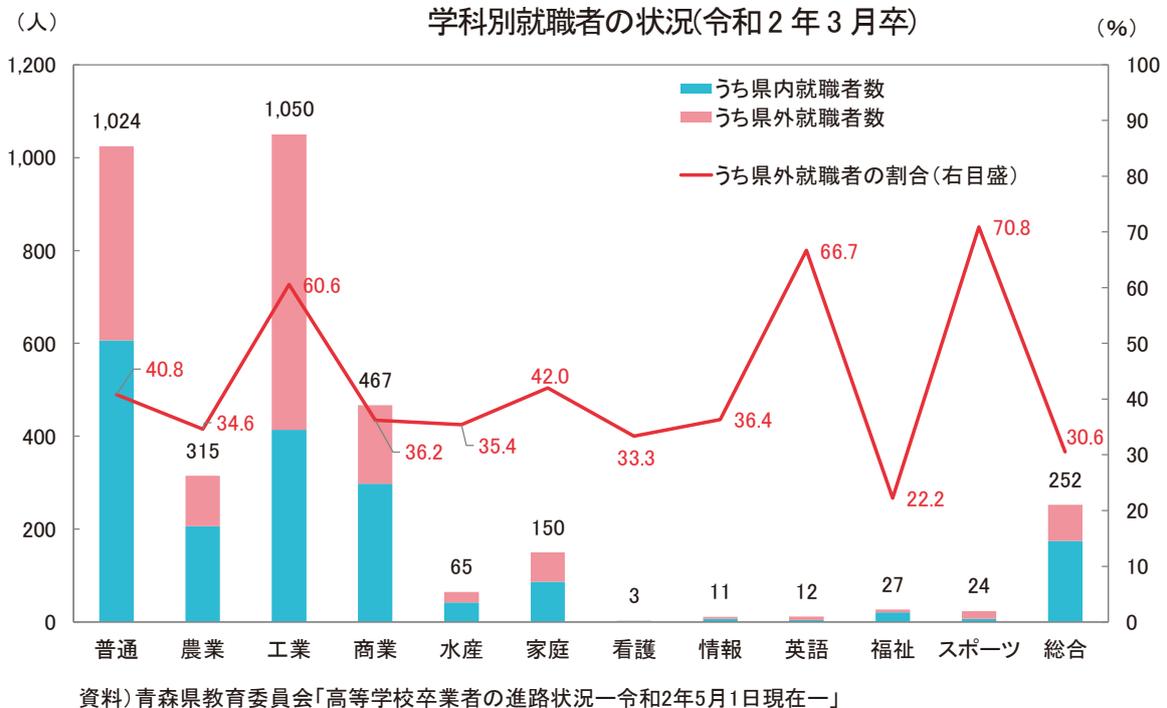
までの短期間で、高校生が良い条件を求め、早期に就職先を確保したいという思いから県外就職希望に移行することもあるのではないのでしょうか。

図 2-1-1-5 高等学校卒業者の就職内定率



次に、高等学校(全日制・定時制課程)卒業者の就職者数を卒業学科別でみると、普通科以外の専門系の学科で多くなっています。中でも、就職者数が最も多いのは工業系の学科で、令和2年(2020年)3月の卒業生数は普通科6,382人に対して工業系は1,590人であるにもかかわらず、工業系の就職者数は普通科を上回っています。この工業系の学科では約6割が県外に就職しており、工業系卒業者の専門性を高次元に活かせる求人が、県内に比べて県外に多いことも一つの要因ではないのでしょうか。(図2-1-1-6)

図 2-1-1-6 高等学校(全日制・定時制課程)卒業者の
学科別就職者の状況(令和2年3月卒)



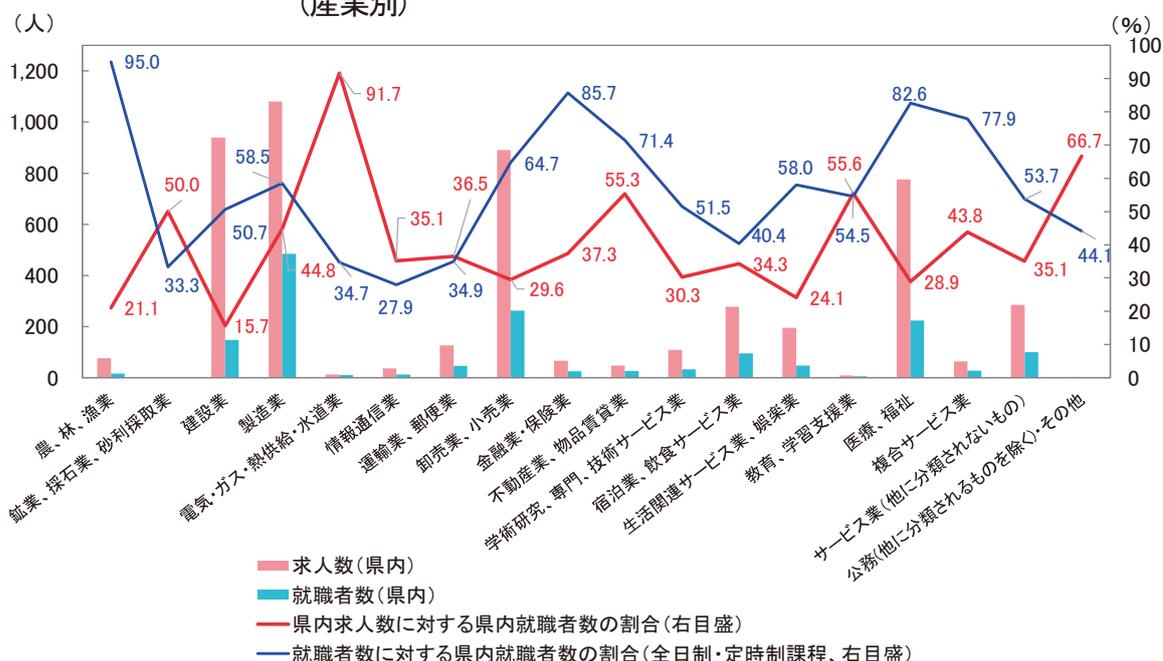
(3) 産業別にみた求人と県内就職者の状況

次に、新規高等学校卒業者の県内求人数に対する県内就職者数、就職者数に対する県内就職者数の割合を産業別にみてみます。

県内求人数に対する県内就職者数の割合が最も低い建設業では、就職者数に対する県内就職者数の割合が50.7%にとどまっています。また、宿泊業、飲食サービス業や情報通信業などでも、県内求人数に対する県内就職者数の割合が30%前後にとどまっており、就職者数に対する県内就職者数の割合も27~40%にとどまっています。

これらの産業については、県内に十分な量の仕事があるものの、就職者の多くは県外へ転出していることがうかがえます。(図2-1-1-7)

図2-1-1-7 新規高等学校卒業者県内求人状況と県内就職者数の割合
(産業別)



資料) 青森労働局「令和2年3月新規高等学校卒業者職業紹介状況」、青森県教育委員会「高等学校等卒業者の進路状況—令和2年5月1日現在—」を用いて県統計分析課において算出 ※県内求人数に対する県内就職者数の割合=(就職者数/求人)×100

県内の新規高等学校卒業者の求人倍率が1倍を若干上回っていた時代と異なり、就職希望者数以上の求人がある状況において、新規高等学校卒業者の県内定着を図るためには、求人情報の公開前の時点で県内就職を希望していた高校生を、当初の希望どおり県内就職につなげていくための取組や支援が必要であると考えられます。

希望にあった求人がないことで、県内就職からやむなく県外就職に変更するといったミスマッチを解消するためには、待遇の改善に加え、工業系の学科など専門的知識・技術を活かせるような多様な求人も求められます。また、求人情報を早期に提出することで、高校生が早い時期から就職先の選択肢として県内就職を考える時間的な余裕を作っていくことが必要です。

県内就職した高校生の定着を図るため、早期の離職を防ぐ取組も重要です。県内に就職した新規高等学校卒業者の離職の状況を見ると、本県の就職後3年以内の離職率は産業全体で41.6%

と、全国の39.5%より高く、就職後の年数が経過するにつれて高くなっていきます。(51ページ「新規学卒者の離職状況」参照)

社内で人材育成を図り、社員を定着させることは、初めて働く場を選ぶ高校生にとって、長く働いていける職場といった安心感から有力な選択肢になるとともに、職業選択に当たって高校生に助言する保護者や教員にとっても優位な材料となります。また、就職先や職業に対するイメージが実際の就労と相違することで早期離職の要因の一つになり得ることから、高校在学時の職場体験の実施も重要と考えられます。

2 大学生等からの視点

(1) 大学生の動向

県内大学の入学者数をみると、県内高校出身者数の割合は平成23年度(2011年度)以降55%前後で推移していましたが、令和元年度(2019年度)以降低下し、令和2年度(2020年度)は54.4%となっています。一方、就職内定者数に占める県内就職者数の割合は平成23年(2011年)以降低下傾向にあり、令和2年(2020年)3月に県内の大学を卒業した学生では31.3%となっています。入学年次の県内高校出身者数の割合と、4年後の卒業年次の県内就職内定者数の割合を比較すると、県内高校出身者数の割合より県内就職者数の割合が低い状況が続いており、その差は拡大する傾向にあります。(図2-1-2-1)

近隣の岩手県、秋田県に所在する大学の状況と比較してみると、両県とも本県と同様に入学者数に占める県内出身者数の割合よりも卒業年次における県内就職内定者数の割合が低くなっていますが、その差は本県よりかなり小さくなっています。(図2-1-2-2)

図2-1-2-1 県内に所在する大学の入学者数

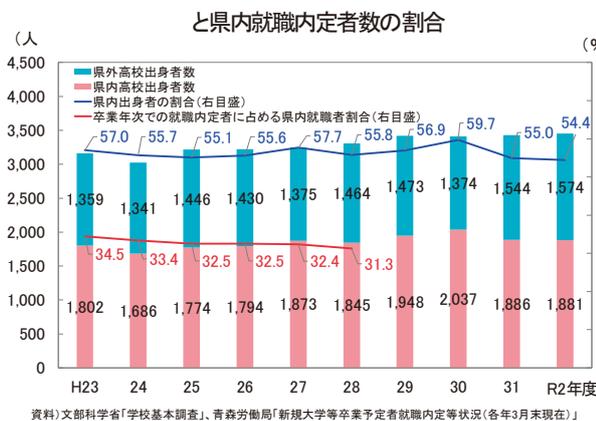
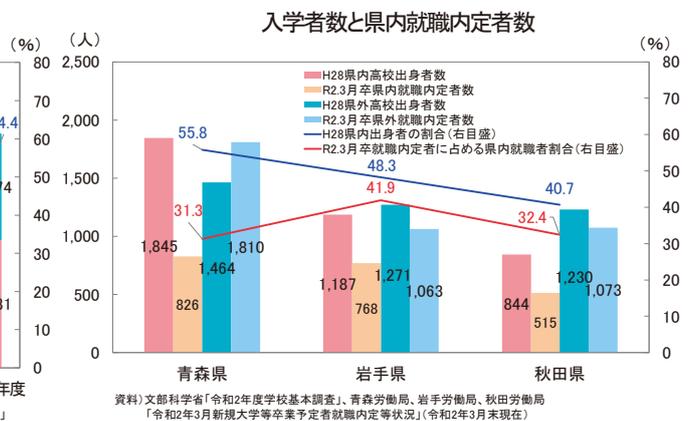
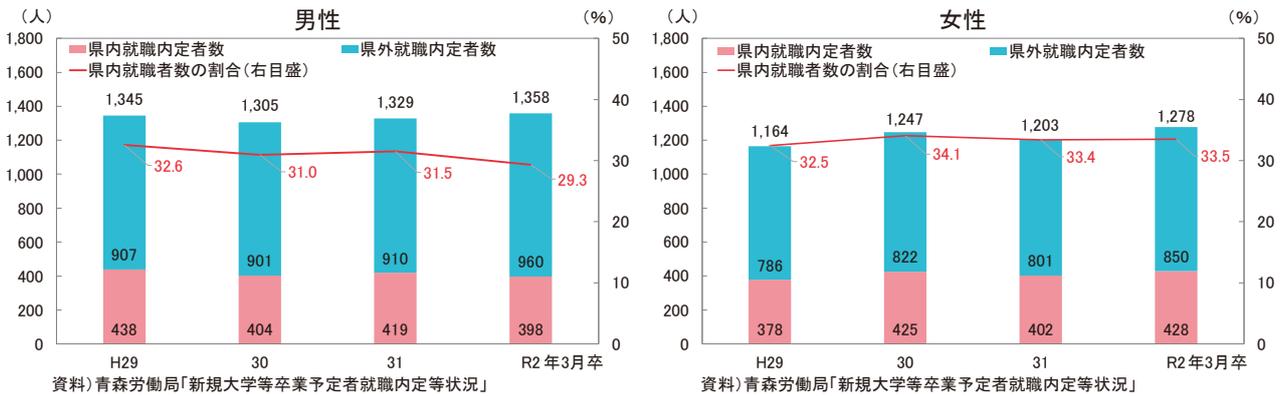


図2-1-2-2 北東北3県に所在する大学の入学者数と県内就職内定者数



また、卒業予定者数を男女別にみると、男女ともに県外就職者数は増加しています。男性は県内就職率の低下により、女性は卒業予定者の増加とともに県外就職者数が増加している状況にあり、県外就職者数の増加傾向に歯止めがかかっていないことがうかがわれます。(図2-1-2-3)

図 2-1-2-3 新規大学卒業予定者内定状況



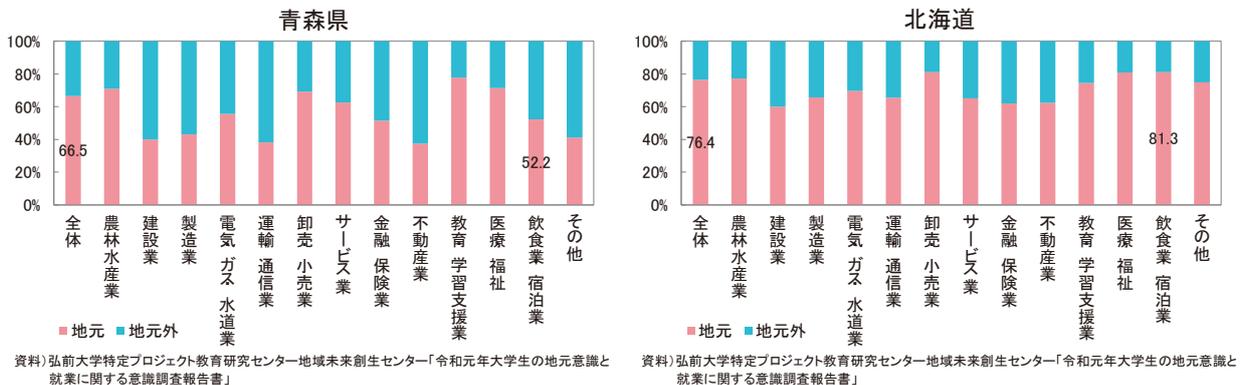
次に、弘前大学が平成 31 年(2019 年)4 月の入学者(1 年生)を対象に行った「大学生の地元意識と就業に関する意識調査」で、本県出身学生と北海道出身学生の地元就職希望の割合をみると、産業全体では本県出身者の地元就職希望者の割合が 66.5%であるのに対し、北海道出身者では 76.4%と約 10 ポイントの開きがあります。

平成 28 年(2016 年)に北海道内の大学に入学した道内高校出身者数の割合は 73.7%(学校基本調査)であり、令和 2 年(2020 年)3 月に北海道内の大学を卒業した就職内定者数のうち道内就職者数の割合は 57.0%(北海道労働局「令和 2 年 3 月新規大学等卒業者の就職状況」)と、道内大学入学者数に占める道内出身者数の割合よりも卒業年次における道内就職内定者数の割合は低くなっていますが、その差は本県よりもかなり小さく、いずれの結果からみても北海道出身者は本県に比べ地元志向が強いことがわかります。

弘前大学の調査結果を産業別にみると、飲食業・宿泊業では北海道は 81.3%が地元を希望しているのに対し、本県では 52.2%となっており、両地域間に大きな差があることがわかります。建設業、製造業、運輸・通信業においても差がみられます。

この要因については、弘前大学の分析では、両地域の産業構造や産業基盤の差を反映していると思われ、特に、国際的な観光地として知名度が高い北海道では、飲食業・宿泊業を希望している若者に強い地元志向がみられるのに対し、本県の同産業では地元希望者が半数程度にとどまっていると報告されています。(図 2-1-2-4)

図 2-1-2-4 青森県と北海道出身者の地元就職希望(産業別)



(2) 大学生等の将来選択における意識

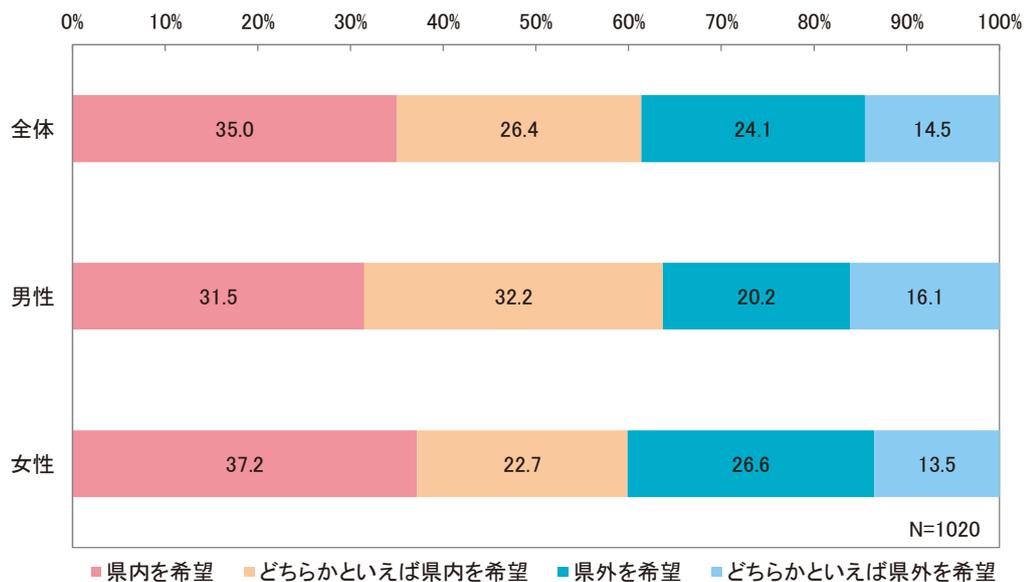
令和2年(2020年)7～9月に県企画調整課が、県内の大学、短期大学(以下、「県内大学等」という。)に在籍する学生(回答者数 2,006人)と県内大学等に在籍する学生の保護者及び県外協定締結大学に在籍する県内出身学生の保護者(回答者数 1,326人)を対象に行った「若者の将来選択に関するアンケート調査」の結果から、大学生、短期大学生とその保護者の意識についてみていきます。

県内の大学等に在籍する学生のうち県内出身者の就職希望地をみると、「県内を希望」、「どちらかといえば県内を希望」とした学生の割合は 61.4%、「県外を希望」、「どちらかといえば県外を希望」とした学生の割合は 38.6%となっています。

県内希望(どちらかといえば県内を希望を含む)の学生の割合を男女別にみると、男性が 63.7%と女性を 3.8ポイント上回っています。(図 2-1-2-5)

(1)でみた弘前大学の調査結果と同様に、県内就職希望の割合は6割を超えていますが、先にみたとおり就職内定時には県内就職者の割合が県内出身者の45%程度まで低下することから、高校生の職業選択と同様に、就職活動開始時期から内定に至るまでの段階において、県内希望から県外希望に移行する学生が多いと推測されます。

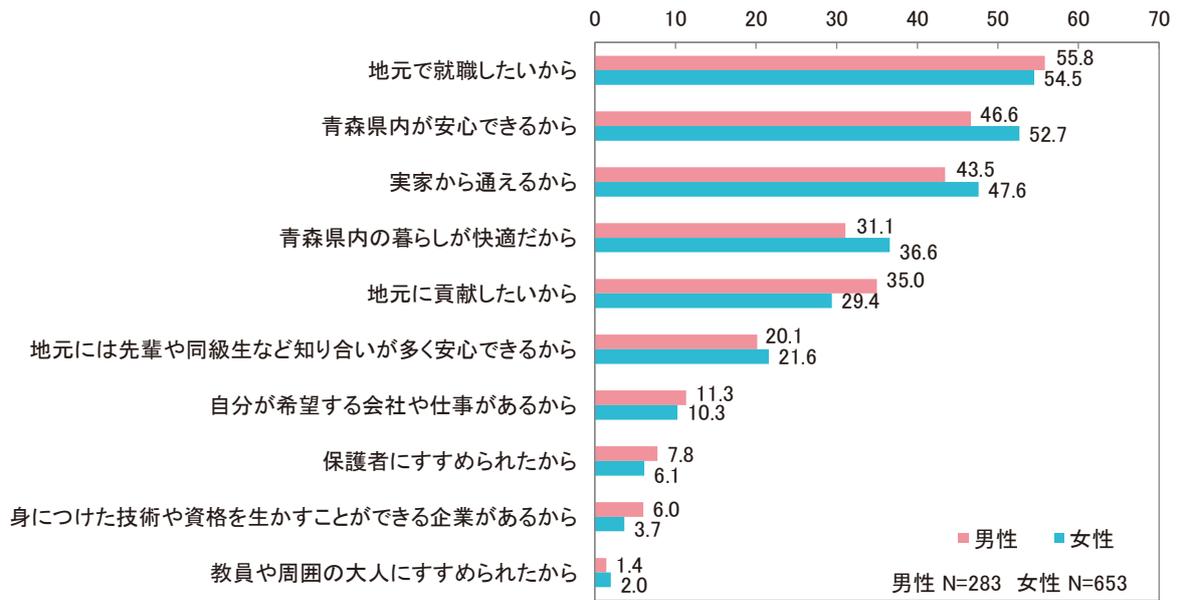
図 2-1-2-5 就職希望地(県内出身者・大学生)



資料) 県企画調整課「若者の将来選択に関するアンケート調査」(令和2年度)を用いて県統計分析課において作成 ※短期大学、無回答を除く

次に、県内の大学等に在籍する県内出身学生のうち、「県内を希望」、「どちらかといえば県内を希望」とした学生について県内就職を希望する理由をみると、「地元で就職したいから」、「青森県内が安心できるから」、「実家から通えるから」、「青森県内の暮らしが快適だから」、「地元に貢献したいから」の回答割合が高く、「地元」「県内」「実家」といったキーワードが含まれる選択肢が上位となっています。(図 2-1-2-6)

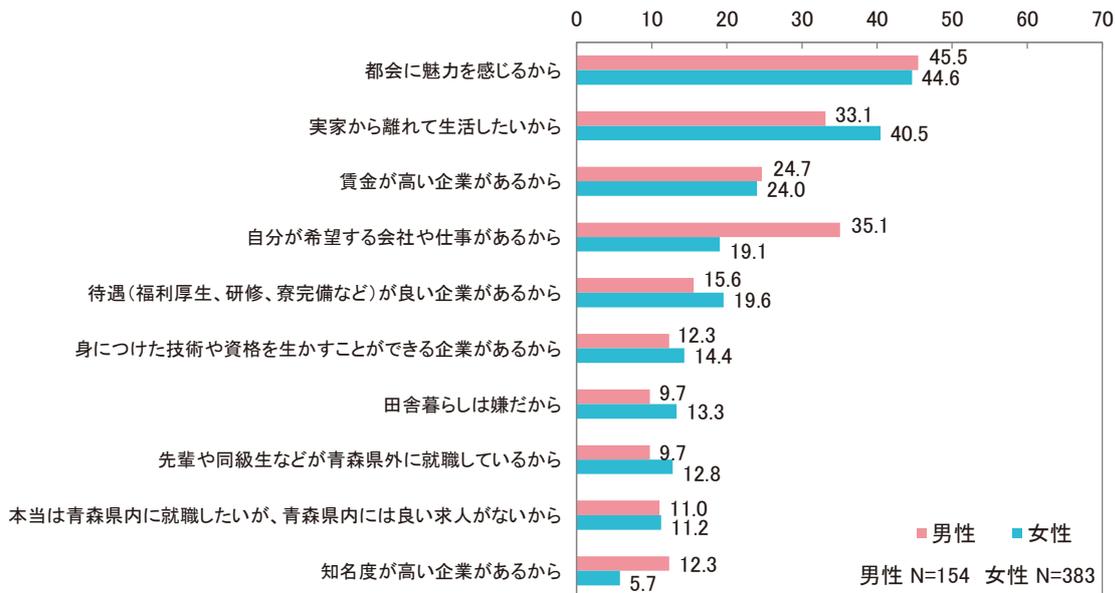
図 2-1-2-6 県内就職を希望する理由(県内出身学生・複数回答・上位 10 項目) (%)



資料) 県企画調整課「若者の将来選択に関するアンケート調査」(令和2年度)を用いて県統計分析課において作成 ※短期大学を含む

「県外を希望」、「どちらかといえば県外を希望」とした学生について、県外就職を希望する理由をみると、「都会に魅力を感じるから」、「実家から離れて生活したいから」という都会志向の理由のほか、「賃金」「待遇」などのキーワードが含まれている選択肢が上位となっています。(図 2-1-2-7)

図 2-1-2-7 県外就職を希望する理由(県内出身学生・複数回答・上位 10 項目) (%)



資料) 県企画調整課「若者の将来選択に関するアンケート調査」(令和2年度)を用いて県統計分析課において作成 ※短期大学を含む

このように、県内就職を希望する学生は、仕事よりも地元での暮らしを優先したいのに対して、県外就職を希望する学生は、都会で暮らしたいとの思いがあるほか、賃金や待遇など、仕事の条

件も重視する傾向があるとうかがえます。

次に、保護者の意識をみてみます。県内在住の保護者に子どもの就職希望先を尋ねた結果では、「青森県内で就職してほしい」が47.3%、「どちらでも良い」が45.3%と同じ位の回答割合となりました。これを子どもの性別でみると、「青森県内に就職してほしい」割合は、子どもが男性の場合は39.1%であるのに対し、子どもが女性の場合は53.6%となっており、14.5ポイントの差があります。

また、大学の所在地別でみると、子どもが県外の大学の場合、「青森県内に就職してほしい」の割合は子どもが県内大学等の場合と比べてかなり低くなっています。(図2-1-2-8)

次に、就職希望地について、保護者と学生を紐づけてみてみると、保護者が「青森県外で就職してほしい」と希望している場合、子どもが県内就職を希望する割合は極端に低くなっています。このように、保護者が「青森県外で就職してほしい」と希望している場合、子どもの県内就職割合に大きく影響していることがうかがわれます。(図2-1-2-9)

ただし、この場合であっても、「どちらかといえば県内」を含めた割合ではそれほど低いわけではないことから、大学在学中の取組により意識を変化させることも可能と考えられます。

図2-1-2-8 保護者の希望

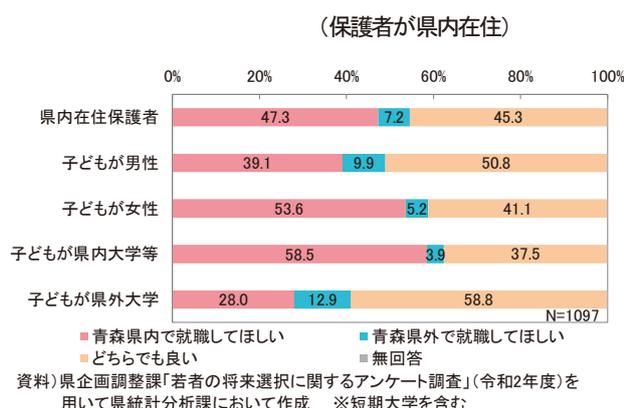
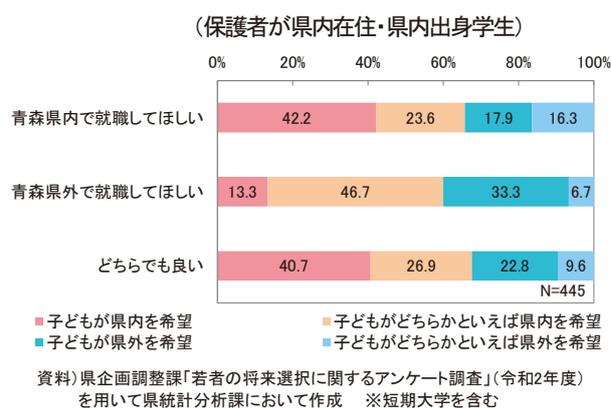


図2-1-2-9 保護者と学生の就職希望



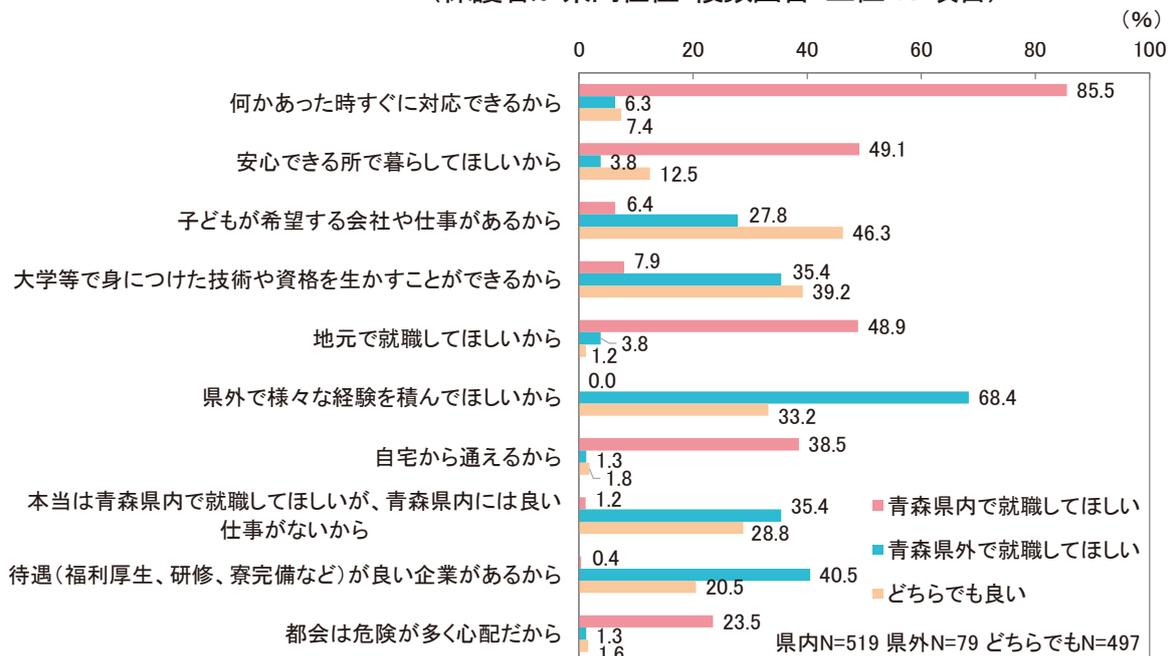
保護者が子どもの就職希望地を選択した理由についてみると、「県内で就職してほしい」と希望する保護者では、「何かあった時にすぐ対応できるから」、「安心できる所で暮らしてほしいから」、「地元で就職してほしいから」といった、地元の暮らしを優先させる傾向となっています。

一方、「県外で就職してほしい」、「どちらでも良い」と希望する保護者は、「様々な経験を積んでほしいから」、「大学等で身につけた技術や資格を生かすことができるから」、「子どもが希望する会社や仕事があるから」といった仕事の条件を優先させる傾向となっています。このような傾向は、学生自身の希望理由と合致しており、理由からみても保護者の意向が学生自身の就職希望地に影響していることが推察されます。

また、「県外で就職してほしい」、「どちらでも良い」という保護者では、「本当は青森県内で就職してほしいが県内には良い仕事がないから」の割合も高く、本当は子どもには県内にいてほし

といった思いもうかがわれます。(図 2-1-2-10)

図 2-1-2-10 子どもの就職希望地を選択した理由
(保護者が県内在住・複数回答・上位 10 項目)



資料) 県企画調整課「若者の将来選択に関するアンケート調査」(令和2年度)を用いて県統計分析課において作成

次に、県内出身学生が将来的にどこに住みたいかという就職後の見通しをみると、県内就職を希望する学生では、「そのまま県内に住み続けたい」の割合が8割を超えています。どちらかといえば県内を希望する学生では、「そのまま県内に住み続けたい」の割合が68.5%とその割合が低下し、特に女性が63.9%と低下の傾向が強くなっています。(図 2-1-2-11)

同様に県外就職を希望する学生では、「将来的には青森県に戻りたい」の割合が33.0%で、「そのまま県外に住み続けたい」の割合55.4%を大きく下回っていますが、どちらかといえば県外を希望する学生では「将来的には青森県に戻りたい」の割合が48.6%となっており、「そのまま県外に住み続けたい」の割合41.0%を超える結果となっています。卒業後は実家から離れ、都会での生活や仕事に憧れ県外就職を希望するものの、県外での経験を積んだ後には、青森県に戻りたいと考えている学生も少なくありません。特に女性では53.9%が将来的には青森県に戻りたいを希望しています。(図 2-1-2-12)

図 2-1-2-11 県内就職後の見通し(県内出身学生・県内就職希望者)

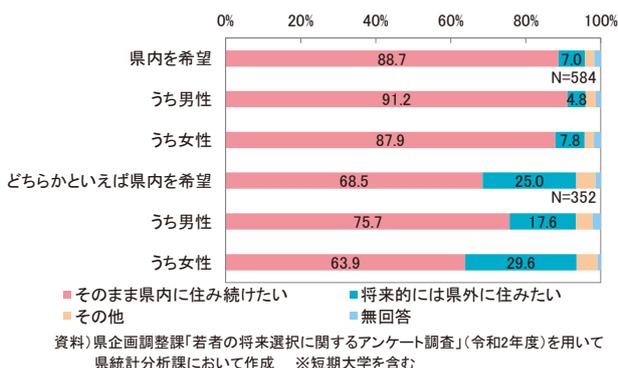
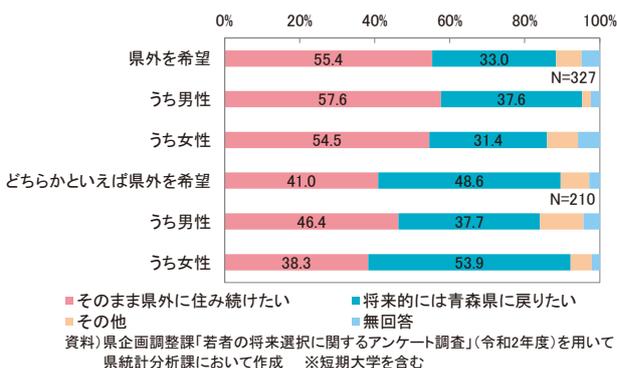


図 2-1-2-12 県外就職後の見通し(県内出身学生・県外就職希望者)

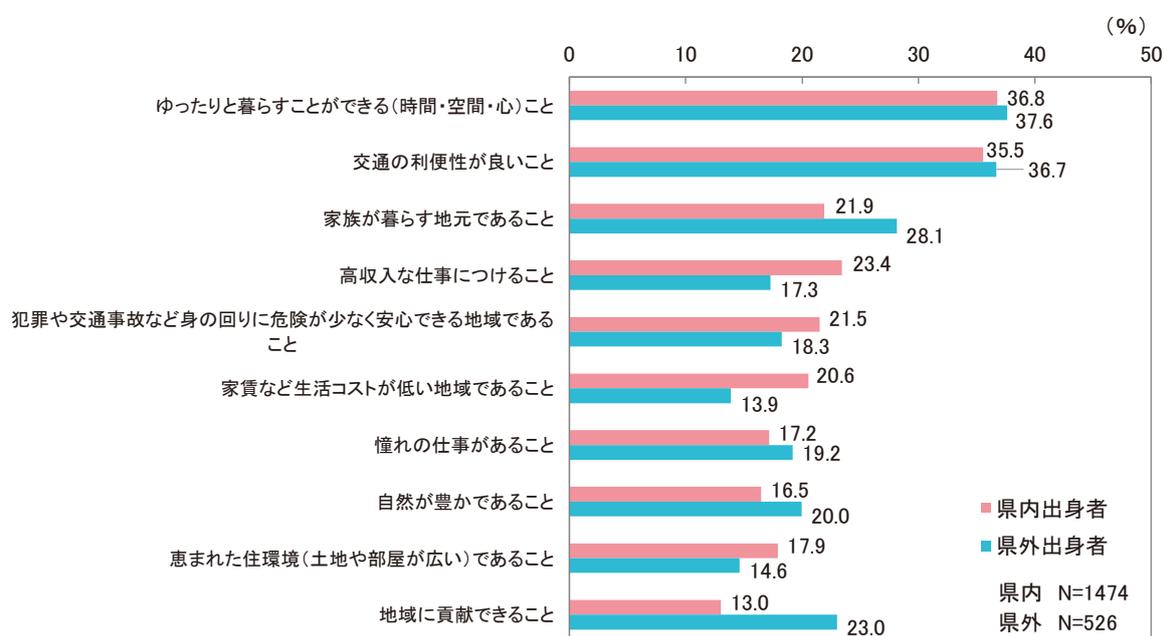


学生が将来暮らす場所を選択する際に重視していることを、県内出身学生と県外出身学生別にみていきます。県内出身学生、県外出身学生ともに、「ゆったりと暮らすことができる(時間・空間・心)こと」が最も高い割合となり、最近の学生は収入や仕事の内容よりも時間的、心理的なゆとりを重視している傾向がうかがわれます。次に高かったのは、「交通の利便性が良いこと」で、就業地を問わず交通インフラは不可欠ということがうかがわれます。

また、県内出身学生では、「高収入な仕事につけること」、「家賃など生活コストが低い地域であること」が県外出身学生より高い傾向となっています。

「家族が暮らす地元であること」、「地域に貢献できること」は、県外出身学生が県内出身学生より多く重視しており、先に紹介した弘前大学の調査結果と同様に、県外出身者は県内出身者よりも出身地への回帰志向が強いことがうかがわれます。(図 2-1-2-13)

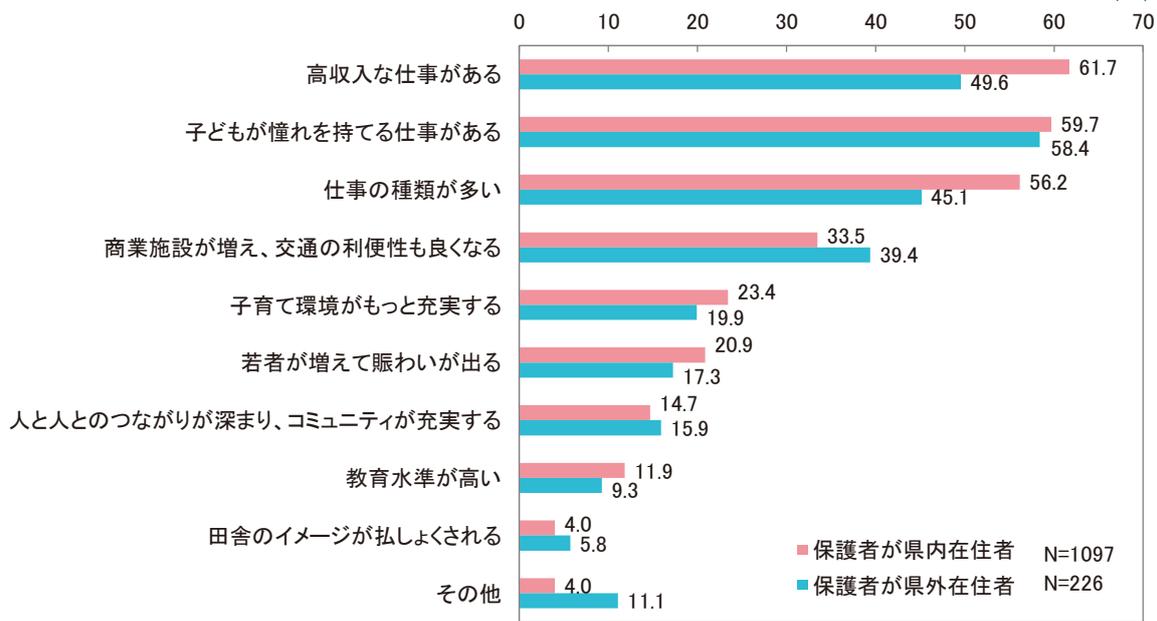
図 2-1-2-13 将来暮らす場所で重視すること(県内大学等に在籍する学生・複数回答・上位 10 項目)



資料)県企画調整課「若者の将来選択に関するアンケート調査」(令和2年度)を用いて県統計分析課において作成
※短期大学を含む、無回答を除く

青森県がどのように変わったら青森県内での就職を勧めたいかを、県内在住の保護者と県外在住の保護者に分けてみていくと、「高収入な仕事があること」で12.1ポイント、「仕事の種類が多いこと」で11.1ポイント、県内在住の保護者が県外在住の保護者を上回っています。(図 2-1-2-14)

図 2-1-2-14 青森県がどのように変わったら青森県内での就職を勧めたいか(保護者・複数回答) (%)



資料) 県企画調整課「若者の将来選択に関するアンケート調査」(令和2年度)を用いて県統計分析課において作成
※無回答を除く

高校生と同様に大学生においても、本県出身者の大半が就職の際に県外流出しています。また、当初は県内就職を希望していても、就職内定時までには県外就職に転換する学生が多くなっています。

アンケート調査の結果から、県内就職を希望する学生は、地元で働きたいといった地元での暮らしを重視し、県外就職を希望する学生においては都会で暮らしたいとの思いに加え、賃金や待遇など仕事の条件を重視する傾向が強いことがうかがわれました。

また、県外就職を希望する学生の中には、将来的には青森県に戻りたいと考えている学生が少なくないことがみてとれます。県外からのU・I・Jターンの状況については、第3章でみていきますが、県外に進学した学生を含めてU・I・Jターンの希望者が潜在的に存在することは、急激な労働力人口の減少が懸念される本県にとって、労働力人口減少を抑止する一助となり得ます。

少子化・高齢化により生産年齢人口の減少は進んでいますが、本県には高等教育機関が多く存在するため、県内大学等に在籍する学生数は横ばいで推移しています。さらには学生の県内出身者比率が高いというポテンシャルがあります。しかし、現状では県内就職率は低く、このポテンシャルが活かしきれていない状況と考えられることから、新規学卒者に本県を働く場として選んでもらうためには、在学中からの学生への働きかけや、県内就職希望者が県内就職できるような支援とともに、県外進学者を含めU・I・Jターンなど人財の還流に向けた取組をさらに進めていく必要があります。

<コラム2 コロナ禍後、「人」が生きる地域づくり>

弘前大学 人文社会科学部 教授 李 永俊

新型コロナウイルスの感染拡大が止まらない。2020年3月にWHOが、新型コロナウイルス感染症がパンデミックに至っているという認識を示して以来、丸一年が経過した現在でも世界中で猛威を振るっており、一向に収束の兆しが無い。そんな中、米国バイデン新大統領が就任演説で米国の新型コロナウイルスによる死者数が第2次世界大戦による死者数を上回ったと述べ、このコロナの恐ろしさを改めて実感させられた。国内においても、感染拡大が止まらず、11都府県に2度目の緊急事態宣言が発出された。(令和3年(2021年)1月末時点)

今回の宣言は前回の教訓を活かし、限定的な経済活動の制限となっているが、飲食、遊興施設を中心に、経済的なダメージは大きい。飲食店の営業時間を制限すると、飲食店に食材を供給する卸売・小売業者、あるいは運送業者、農業・漁業などの生産者にまでその影響が及ぶ。また、飲食業を営む経営者や飲食店などで働いている従業員には廃業や雇い止め、解雇など生活を脅かす影響が出ている。

また、県内の労働市場においても新型コロナ危機は深刻な影響を及ぼしている。労働市場に起きている大きな変化は次の三点にまとめられる。第1は、2008年の金融危機の直前の労働市場が、求職者数が求人数を大幅に上回っていたのに対し、この新型コロナ危機直前は逆に求人数が求職者数を大幅に上回っていたという点である。第2は産業別にその影響が異なるという点である。産業別の新規求人の前年同月増減率をみると、飲食サービス業、宿泊業、生活関連サービス業・娯楽業で減少しているのに対し、農林漁業、情報通信業、学術研究・専門・技術サービス業で増加しており、産業別に明暗がはっきりわかれていることがわかる。第3は、負の影響が強く出ている産業が女性労働者や非正規労働者の多い職場だという点である。

このような状況から県民の生活を守るためには、短期的には積極的な財政政策を迅速に実施すべきである。ただ残念ながら、事態の長期化や国や県の財政状況を考えると、財政政策だけではこの事態を乗り越えられない。

ペストやスペイン風邪など、過去に猛威を振るった感染症と同様に、新型コロナ危機も大きな社会的変革をもたらすような予兆が現れている。その一つはデジタル革命で、もう一つはエネルギー革命である。地方のデジタルトランスフォーメーションは、コロナ危機からの脱却だけでなく、急激に人口減少が進む地方において、持続可能な地域づくりのためにも必要不可欠なインフラである。ただ、本県にはその役割を担う人材が大幅に不足している。その穴を埋めるためには、県外からの人材に頼るのではなく、県内で人材を育成する仕組みづくりが急がれる。

求人激減した産業や職業に従事していた人材を、職業紹介機能だけでなく、職業仲介機能を強化して社会の変化のためのインフラ作りに回すべきである。そのために、地域の大学などの教育機関を利活用したりカレント教育プログラムの構築や流出した本県出身のデジタル人材のUターン就業の支援など、より積極的な人材確保と育成に十分な投資を行うべきである。

筆者が専門とする労働経済学では、「人」は消費と生産、そして人口再生産の主体であると捉えている。地域づくりは「人」からはじまり、「人」がいなくなると商店街も企業も地域も消えていく。新型コロナ危機を「人」が生きる地域づくりで乗り越えることが、今を生きる我々に課せられた使命であろう。

第2節 労働市場(労働需要、求人)側からの要因分析

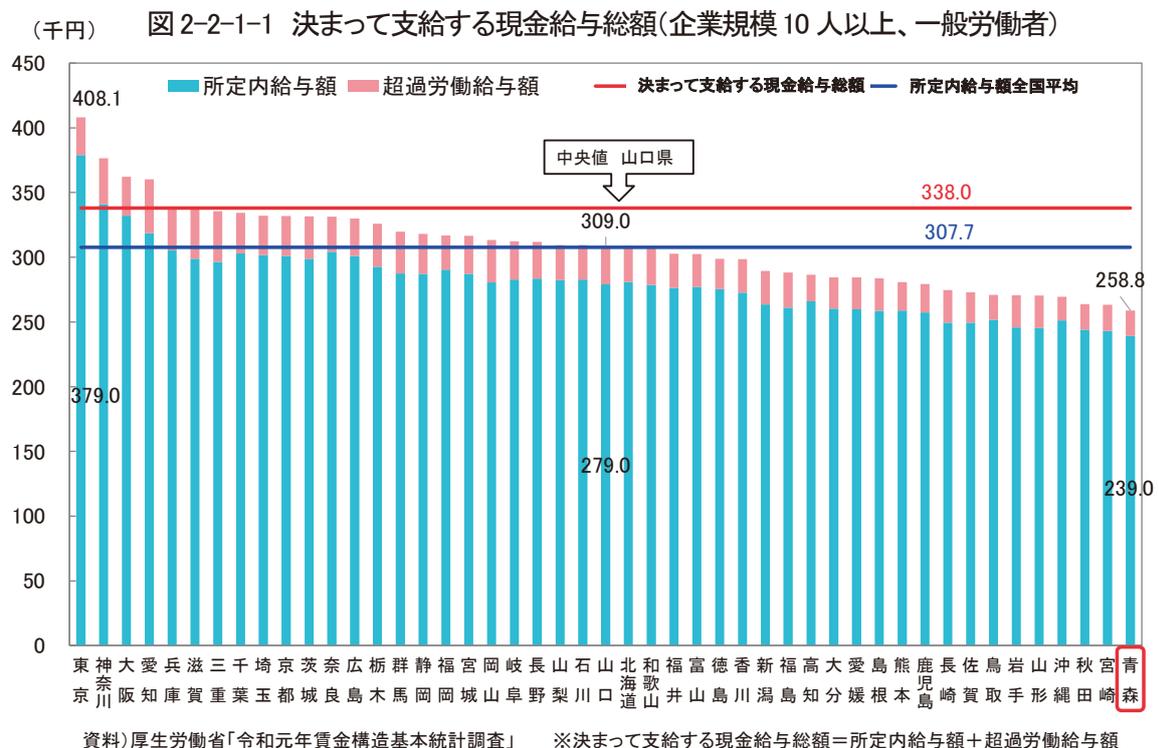
次に、新規学卒者が県内就職を選択しない要因を労働市場(求人)側からみていきます。

ここでは、賃金や労働時間など多くの産業における共通した課題について分析した後、新規求人数に対して就職者数が少ない、すなわち充足率の低い建設業と介護サービス業について、アンケート調査の結果なども踏まえながら、掘り下げて分析します。さらにこれらの分析を踏まえて、新規学卒者の県内定着に向けての課題を明らかにしていきます。

1 賃金・労働時間の動向

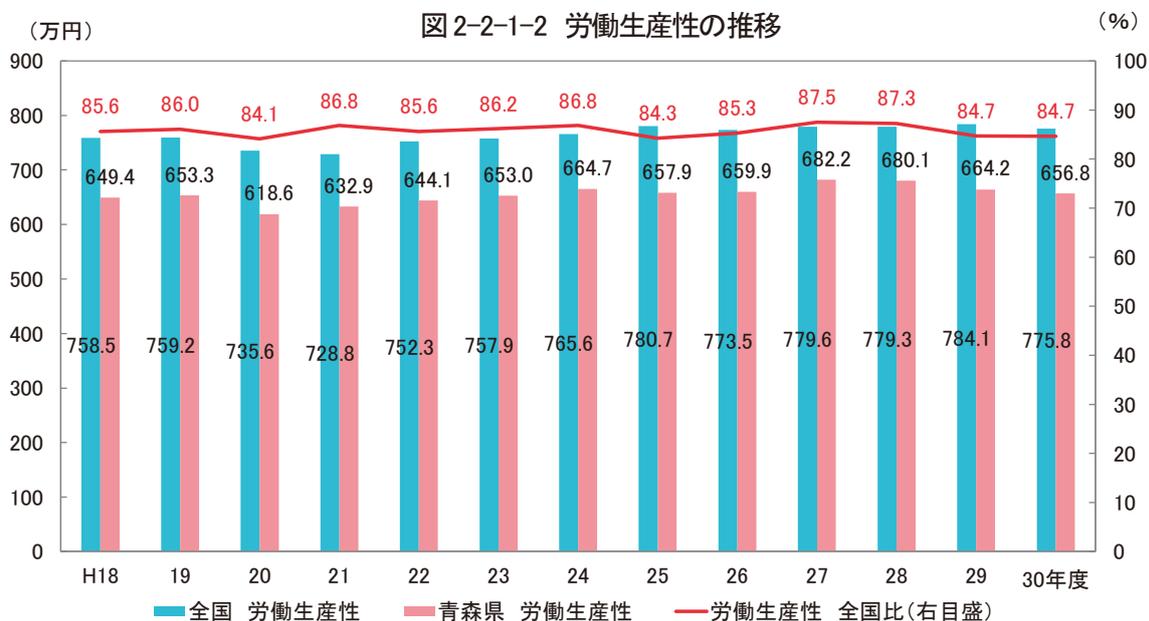
前節の大学生等の将来選択における意識では、県内出身の学生と県内在住の保護者に賃金や待遇など仕事の条件を重視する傾向がうかがわれました。そこで、本県の賃金を全国と比較してみています。

常用の一般労働者について、1人1カ月当たりの現金給与総額²をみると、本県は全国最低の25万8,800円で全国平均33万8,000円の76.6%の水準となっています。また、全国の中央値に当たる30万9,000円と比較しても83.8%の水準にとどまっています。このうち所定内給与額についてみると、本県は現金給与総額と同様に全国最低の23万9,000円となっており、全国平均30万7,700円の77.7%となっています。全国で最も高い東京都とは、現金給与総額で14万9,300円、所定内給与額で14万円の大きな格差があります。(図2-2-1-1)



² 現金給与総額 …基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過実労働給与額も含まれる。

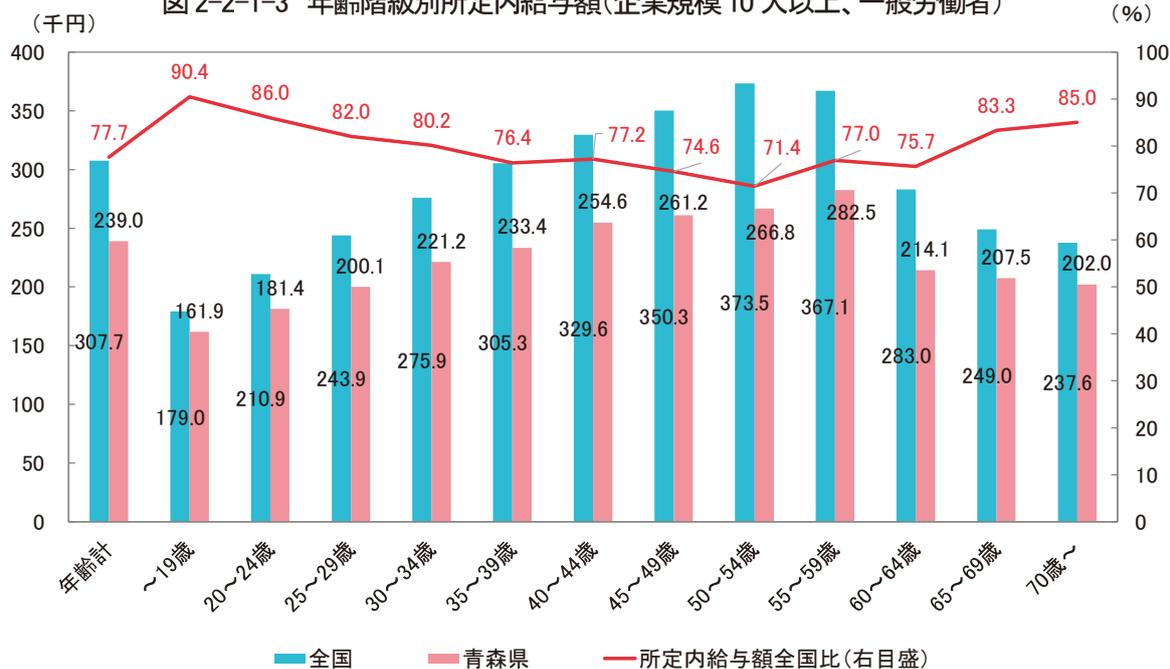
国民経済計算及び県民経済計算により全国と本県の就業者 1 人当たりの労働生産性(総生産÷就業人口)の推移を比較してみると、本県は全国を 100 万円程度下回っており、全国との格差は縮小していない状況が続いています。本県の賃金が全国最低となっている背景には、全国よりも低い労働生産性があると推測され、賃金格差を解消するためには労働生産性を向上させることも重要と考えられます。(図 2-2-1-2)



資料) 県統計分析課「平成30年度青森県県民経済計算」、内閣府「平成30年度国民経済計算年報」を用いて
 県統計分析課において算出
 ※労働生産性＝県内総生産(実質)／就業者数(内ベース)

所定内給与額を年齢階級別にみると、19 歳以下は全国比 90.4%、20～24 歳は 86.0%と全国との格差は小さく、年代が上がるにつれ全国との格差が拡大しており、50～54 歳では全国の 71.4% の水準まで低下しています。(図 2-2-1-3)

図 2-2-1-3 年齢階級別所定内給与額(企業規模 10 人以上、一般労働者)



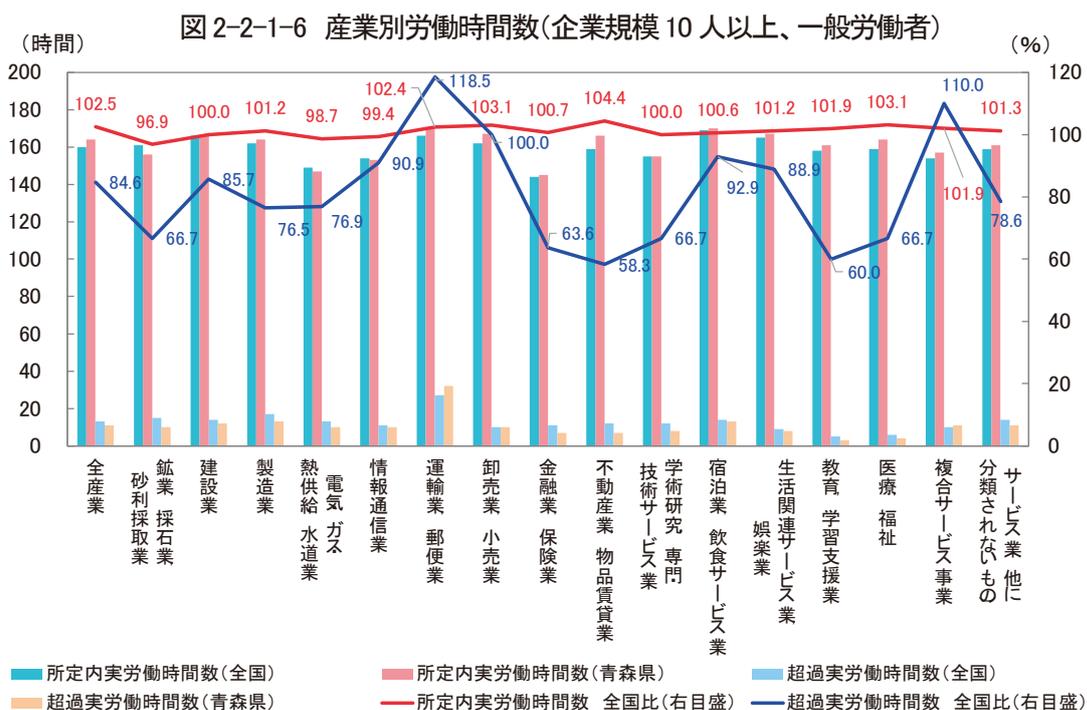
資料)厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」

本県の所定内給与額を産業別にみると、情報通信業(31万1,900円)、鉱業、採石業、砂利採取業(31万100円)、教育、学習支援業(30万5,300円)の順に高く、逆に低い産業は宿泊業、飲食サービス業(19万9,500円)、サービス業(他に分類されないもの)(20万200円)、生活関連サービス業、娯楽業(21万4,900円)などとなっています。

全国と比較すると、所定内給与額は全ての産業で全国平均を下回っています。全国平均に最も近いのは、鉱業、採石業、砂利採取業の94.7%で、格差が最も大きかったのは、電気・ガス・熱供給・水道業の65.3%となっています。ほかに、建設業、製造業、卸売業、小売業、学術研究、専門・技術サービス業、サービス業(他に分類されないもの)が全産業平均の全国比77.7%を下回り、全国との格差が大きい産業となっています。(図2-2-1-4)

労働時間数を産業別にみると、本県の所定内実労働時間数は、鉱業、採石業、砂利採取業以外は全国平均を上回っており、その中でも特に、運輸業、郵便業(170時間)、宿泊業、飲食サービス業(170時間)、卸売業、小売業(167時間)、生活関連サービス業、娯楽業(167時間)などが多くなっています。全国との格差が大きい産業は、不動産業、物品賃貸業(104.4%)、卸売業、小売業(103.1%)、医療、福祉(103.1%)などとなっています。

一方、超過実労働時間数は、運輸業、郵便業、複合サービス業以外は、全国平均を下回っています。(図2-2-1-6)



資料)厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」

次に、常用労働者(短時間労働者を含む)の1人1カ月当たり月平均出勤日数をみると、本県の出勤日数は19.8日で全国で最も多く、全国平均の18.0日を1.8日上回っています。全国の中央値に当たる18.6日と比較しても1.2日上回っています。また、全国で最も出勤日数の少ない神奈川県とは2.7日の格差があります。(図2-2-1-7)

このように賃金、労働時間数、出勤日数など労働の条件についてみていくと、賃金が全国最低水準であるのに加え、労働時間数と出勤日数は全国平均以上となっています。賃金や労働時間からみると、このことが新規学卒者が県外に流出する一因となっているのではないかと考えられます。

2 充足の低い産業からの視点

(1) 建設業

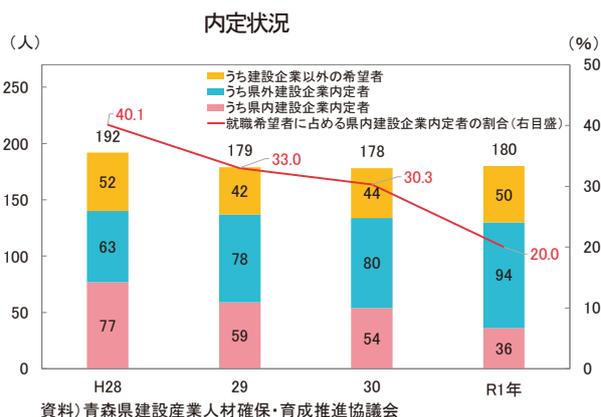
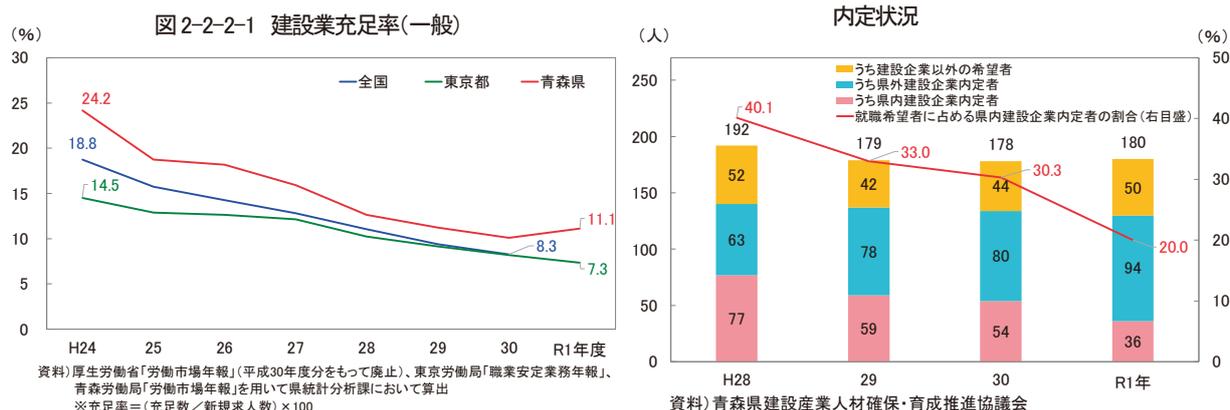
本県の建設業の充足率は10.6%で、全産業で最も低くなっています。(47 ページ「産業別充足率(青森県・令和元年度)」参照)

建設業の従事者は、主に現場代理人・監督(主任)技術者である技術職と建設工事の直接的な作業を行う職人等の技能職で構成されています。

一般職業紹介状況における建設業の充足率(充足数÷新規求人数)をみると、東日本大震災の復興需要や東京オリンピックに伴う建設需要による求人増などから、平成24年度(2012年度)以降下降幅が大きくなり、令和元年度(2019年度)の本県の充足率は11.1%で、平成24年度(2012年度)の5割以下となっています。全国、東京都の充足率も本県と同様に下降傾向にあり、さらに本県よりも低くなっていますが、充足率の下降幅は本県の方が大きくなっています。(図2-2-2-1)

本県の工業系学科の新規高等学校卒業者の就職状況は、先にみたように県外就職率が高い状況にあります。(145 ページ「高等学校(全日制・定時制課程)卒業者の学科別就職者の状況(令和2年3月卒)」参照)このうち、土木建築系学科の就職希望者の内定状況をみると、近年では県外建設企業への就職内定者数が大きく増加するとともに、建設企業以外の就職希望者数も増加しています。この結果、県内建設企業内定者数は減少傾向にあり、就職希望者数に占める割合は20.0%となっています。(図2-2-2-2)

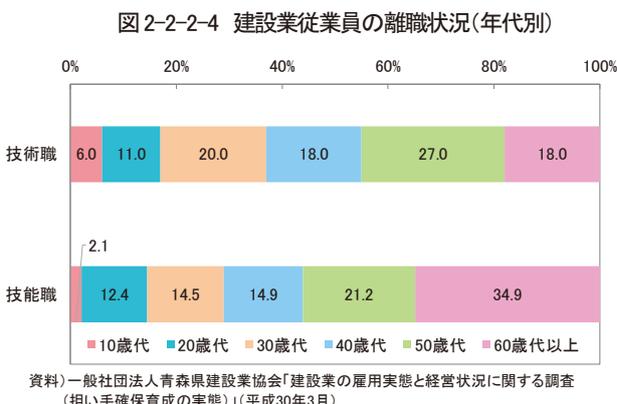
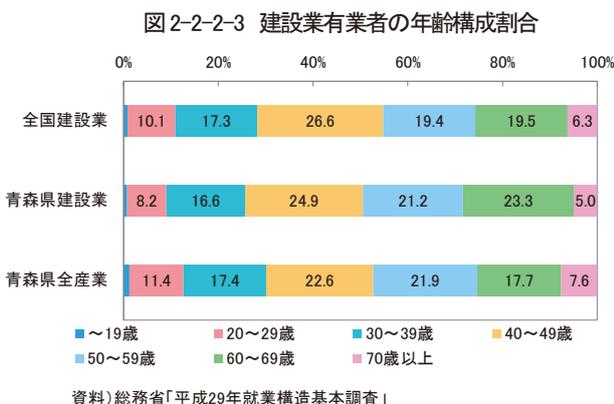
図2-2-2-2 土木建築系学科の就職希望者の内定状況



就業構造基本調査により建設業有業者(注:就業者とほぼ同義)の年齢構成割合をみると、本県では50歳以上が49.5%で、全国の建設業や本県の全産業と比較しても有業者の高齢化が進んでいることがわかります。中でも、60~69歳では全国の建設業や本県の全産業との差が大きくなっています。(図2-2-2-3)

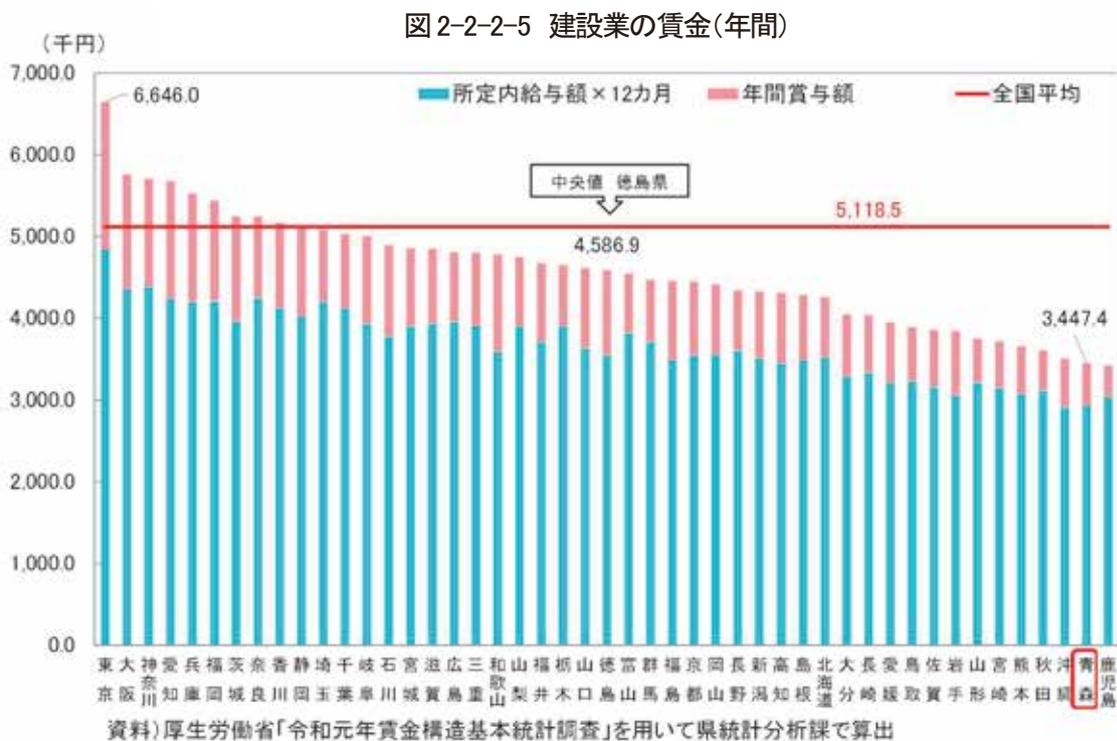
このように高齢化が進んだ結果、特に技能職において、離職者のうち60歳以上の割合が

34.9%を占めるようになっており、これが図 2-2-2-1「建設業充足率(一般)」でみた充足率の動向に影響を与えていると考えられます。(図 2-2-2-4)



次に、賃金についてみていきます。本県の建設業の賃金は、先にみたとおり、全国の73.5%となっており、全産業平均よりも全国との格差が大きくなっています。(159 ページ「産業別所定内給与額(企業規模 10 人以上、一般労働者)」参照)

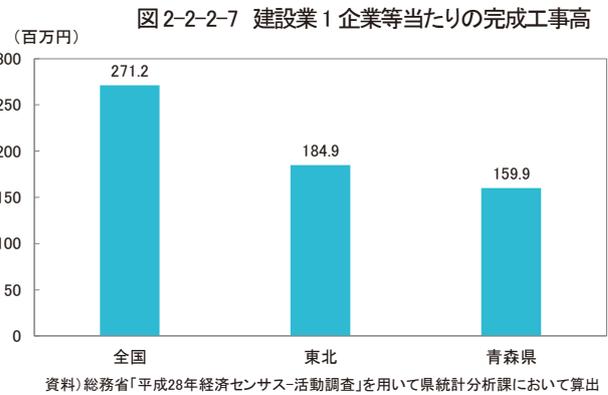
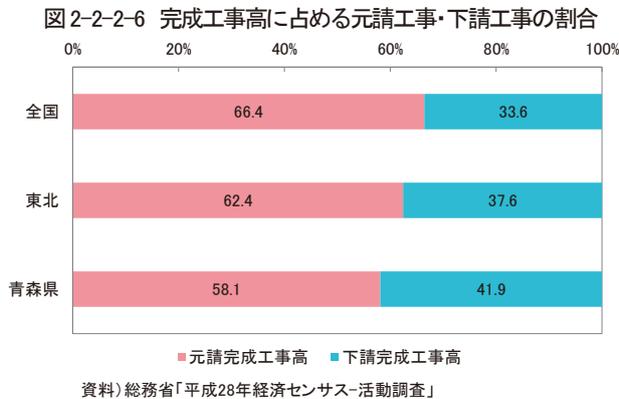
これを年間賃金(所定内給与額の 12 カ月分に年間賞与額を加えた賃金)でみていくと、本県の建設業の年間賃金は344 万 7, 400 円で鹿児島県に次いで低く、全国平均511 万 8, 500 円の67.4%の水準となっています。全国の中央値である458 万 6, 900 円との比較では75.2%の水準となり、賃金が最も高い東京都と比較すると51.9%と約半分の水準にとどまっています。(図 2-2-2-5)



本県建設業の企業等の完成工事高に占める元請・下請工事の割合をみると、本県の下請完成工事高の割合は41.9%で、全国より8.3ポイント高く、東北平均からみても4.3ポイント高くな

り、下請工事の割合が高いことがうかがえます。(図2-2-2-6)

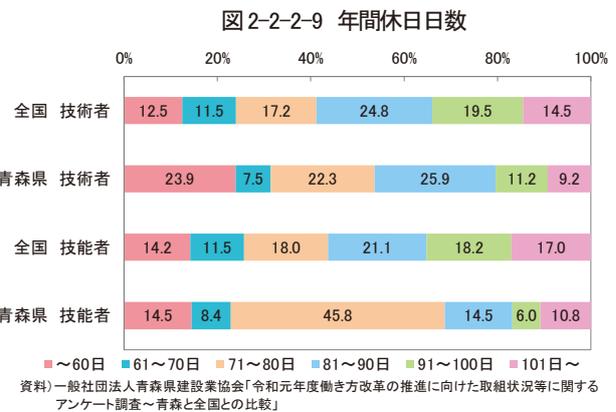
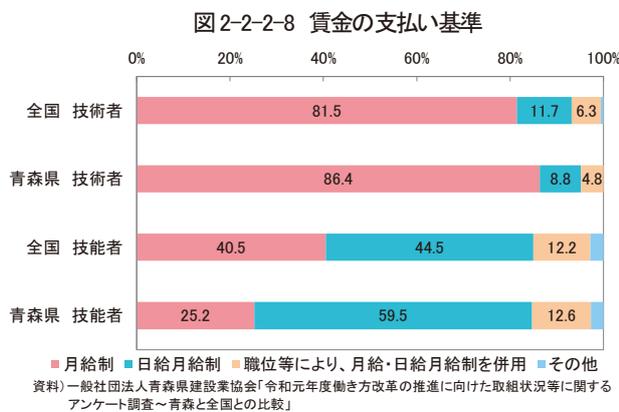
同様に建設業1企業等当たりの完成工事高をみると、本県の企業では全国や東北平均よりも少なく、全国平均と比較すると1億1,130万円、東北平均と比較しても2,500万円少なくなっています。(図2-2-2-7)



次に、賃金の支払い基準をみると、技術者では本県、全国ともに月給制の割合が高く、ともに8割を超えています。一方、技能者は本県、全国ともに日給月給制の割合が高く、本県では全国より日給月給制の割合が高くなっており、全国が44.5%であるのに対し、本県は59.5%と約6割が日給月給制となっています。(図2-2-2-8)

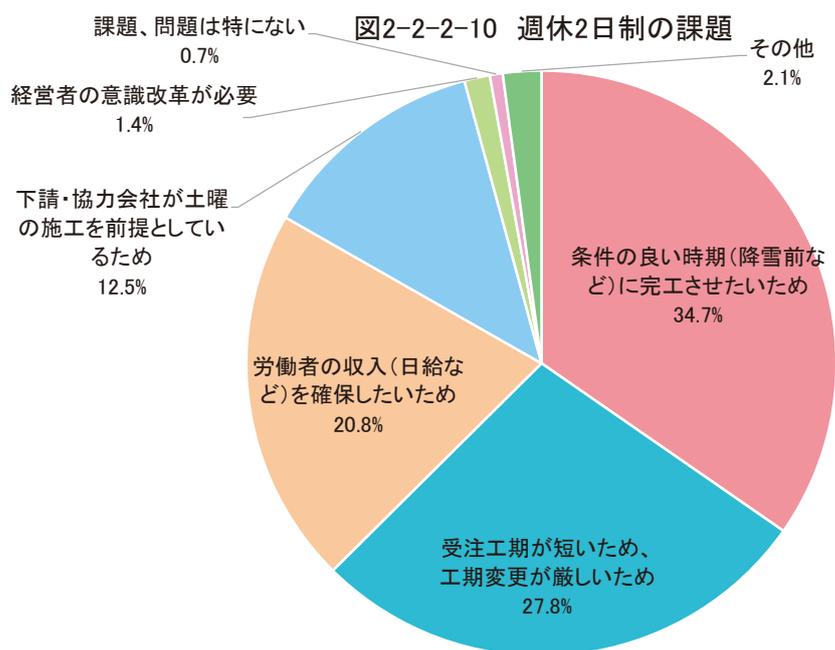
日給月給制では収入が勤務日数に連動するため、日給月給制の割合の高さは、年間の休日日数にも影響しており、全国では技術者、技能者とも週休1.5日(4週6休)以上に相当する年間休日日数81日以上の割合が6割近くあるのに対し、本県においては技術者で46.3%、技能者では31.3%にとどまっています。(図2-2-2-9)

また、日給月給制の割合が高いことが、161ページ「産業別出勤日数(事業所規模5人以上、一般労働者)」でもみたように、本県の建設業の出勤日数が多くなっている一因であると考えられます。



本県の建設業で週休2日制を導入するに当たっての課題をみると、「条件の良い時期(降雪前など)に完工させたいため」が34.7%、「受注工期が短いため、工期変更が厳しいため」が27.8%と

高い割合となっていることから、降雪という本県特有の気候も影響していると考えられます。(図2-2-2-10)



資料)一般社団法人青森県建設業協会「建設業の雇用実態と経営状況に関する調査(担い手確保育成の実態)」(平成30年3月)

本県の建設業では、技能職の高齢化が他産業より進んでいるために、高齢従事者の定年退職等に伴う担い手不足が進んでいます。さらに、東日本大震災からの復興需要、東京オリンピック・パラリンピックの建設需要による全国的な求人増に伴い、建設業は人材の取り合いがひっ迫している産業と言えます。

本県の建設業では賃金が低い上に、労働時間が全国や他産業よりも多く、待遇格差が大きく、充足率の低迷が続く状況となっているものの、災害の多い近年において、本県のインフラを保持していく上でも、建設業が縮小していくことは避けなければなりません。本県の建設業を働く場として選んでもらうためには、休日日数を他産業並みの4週8休や、全国並みの4週6休に増やしていくなど企業内における待遇格差の改善が急務となります。併せて、発注の平準化や適正な工期の設定が、技能者の月給制の促進や建設業従事者の休日の増加につながっていくことを、発注者側においても考えていく必要があります。

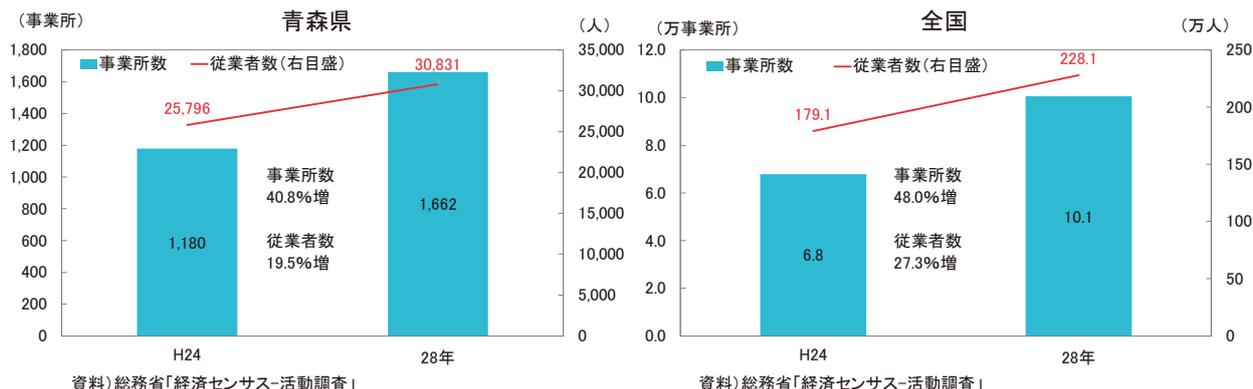
(2) 介護サービス業

次に、介護サービス業についてみていきます。

65歳以上人口の割合は全国的に高まっており、これに伴い介護サービスの需要も高まり、老人福祉・介護事業所数と従業者数は増加しています。平成24年(2012年)から平成28年(2016年)の事業所数と従業者数を比較すると、いずれも全国の伸び率が本県の伸び率を上回っています。

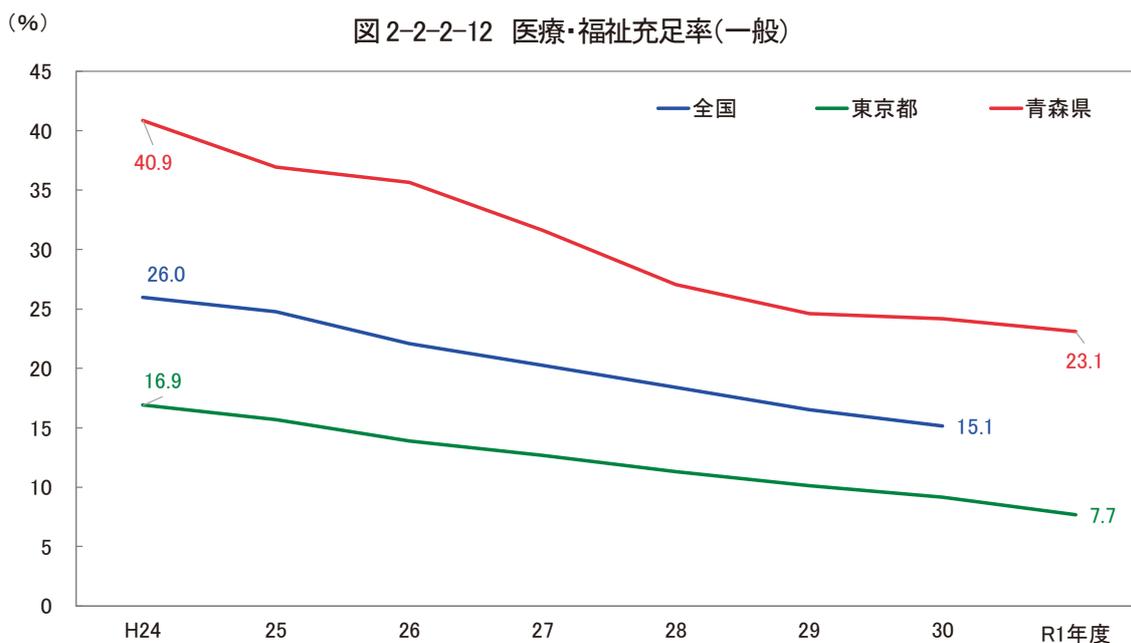
(図2-2-2-11)

図 2-2-2-11 老人福祉・介護事業の事業所数と従業者数



このような需要の高まりに対して、就業者数の増加は追いついておらず、一般職業紹介状況における医療・福祉の充足率(充足数÷新規求人数)をみると、令和元年度(2019年度)の本県の充足率は23.1%で、平成24年度(2012年度)から4割程度低くなっています。全国、東京都の充足率も本県と同様に下降傾向にあり、さらに本県よりも低くなっています。(図 2-2-2-12)

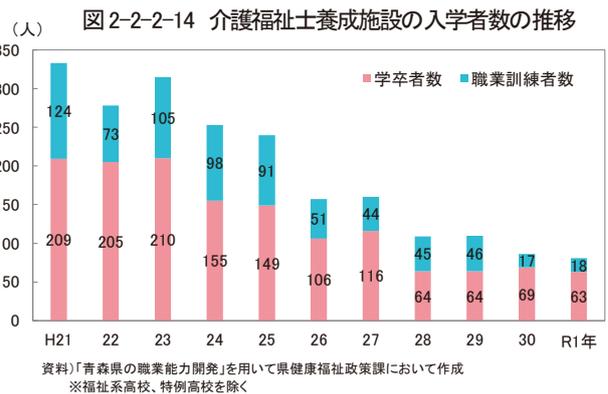
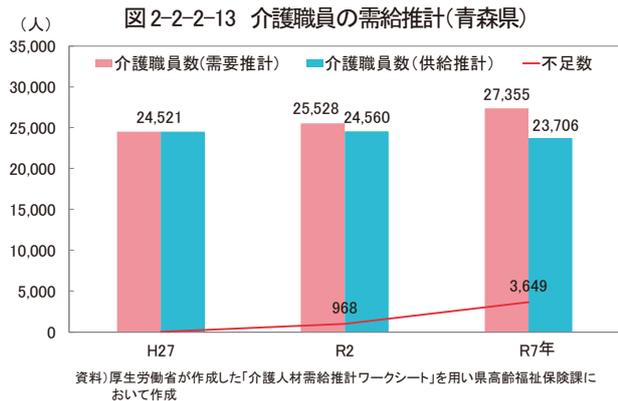
図 2-2-2-12 医療・福祉充足率(一般)



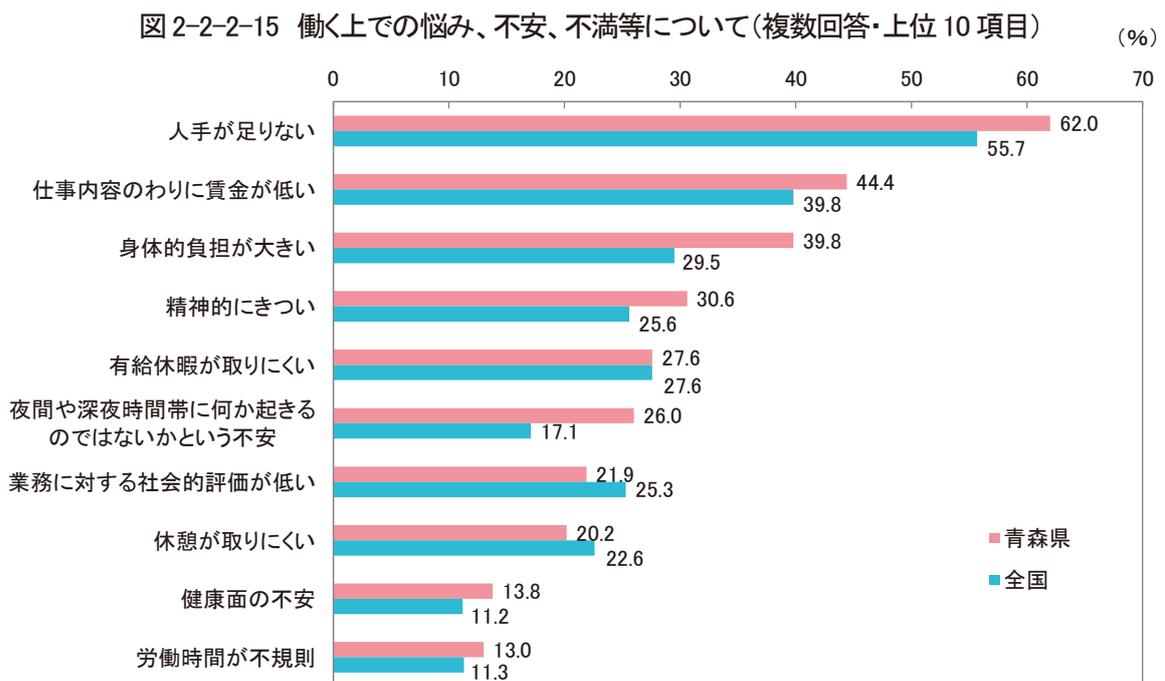
資料) 厚生労働省「労働市場年報」(平成30年度分をもって廃止)、東京労働局「職業安定業務年報」、青森労働局「労働市場年報」を用いて県統計分析課において算出
 ※充足率 = (充足数 / 新規求人数) × 100

平成30年(2018年)に厚生労働省が公表した介護職員の需給推計では、高齢化に伴って介護職員の需要が増えることにより、本県の2025年(令和7年)における介護職員の不足数は3,649人と見込まれています。(図 2-2-2-13)

一方で、本県の介護福祉士養成施設の入学者数の推移をみると、減少傾向が続いており、令和元年(2019年)の入学者数は、平成21年(2009年)の24.3%まで減少しています。(図 2-2-2-14)



介護サービス業の従業員が抱く働く上での悩み、不安、不満等についてみると、「人手が足りない」、「仕事内容のわりに賃金が低い」、「身体的負担が大きい」、「精神的にきつい」の回答割合が高く、これら4項目を含む、10項目中7項目で本県が全国よりも高い割合となっています。(図2-2-2-15)



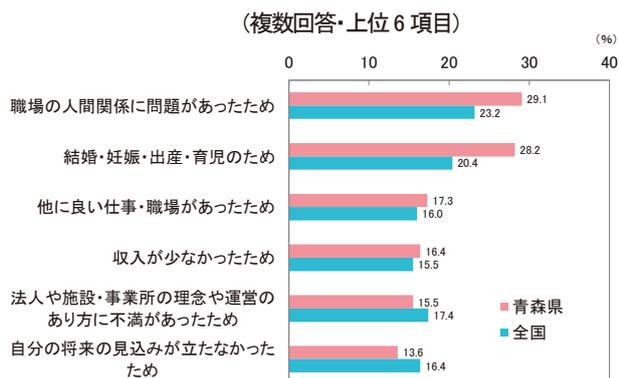
資料)公益財団法人介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」

次に、介護関係の仕事をやめた理由をみると、本県においては、「職場の人間関係に問題があったため」、「結婚・妊娠・出産・育児のため」の割合が高く、全国との差が大きくなっています。また、「他に良い仕事・職場があったため」、「収入が少なかったため」などが離職理由の上位にあげられています。(図2-2-2-16)

これに対して、事業者側での早期離職防止や定着促進のための方策についてみると、「残業を少

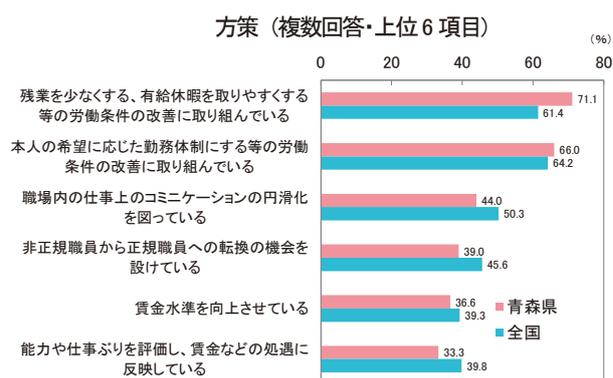
なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」、「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」の割合が高く、労働時間や勤務体制を始めとした労働条件の改善に多くの事業所が取り組んでいることが見受けられます。一方で、介護関係の仕事をやめた理由で最も割合の高かった「職場の人間関係に問題があったため」の対応策として考えられる「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」や、「賃金水準を向上させている」、「能力や仕事ぶりを評価し、賃金などの処遇に反映している」などの収入面に対しての取組は、全国より低い割合となっています。（図2-2-2-17）

図2-2-2-16 介護関係の仕事をやめた理由



資料)公益財団法人介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」

図2-2-2-17 早期離職防止や定着促進のための



資料)公益財団法人介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」

介護サービス従業者は、最近ではエッセンシャルワーカーと呼ばれています。全国的に高齢化が加速することにより、介護人材の需要は高まり続けることが見込まれ、今後は全国との人材獲得競争が激化することが考えられます。

そのような中で、本県の雇用を確保し、若年者等が誇りと希望を持って県内で生活できる環境を整備するためにも、介護職員の雇用環境の改善に取り組むことが重要です。

3 企業が求める人材とのミスマッチ

弘前大学が平成27年(2015年)12月に弘前市内に事業所を置く企業(回答282社)を対象に実施した「企業の地元大卒者の雇用実態に関する意識調査」の結果から、弘前大学が推計した企業規模別の採用人数予測と採用を希望する確率をみてみます。

推計の結果、従業者規模30人以下の小企業においては、採用を希望する確率は0.50を切っており、半数以上の企業で大卒者の採用が期待できないという状況となっています。また、採用人数の予測値も第2次産業の場合は0.00、第3次産業と医療、福祉においても1を切っており、大卒者の採用が期待できない状況と報告されています。

従業者規模30~99名の中企業では、第3次産業や医療、福祉産業において5割、7割の企業で大卒者の採用を希望しています。しかし、採用人数予測は少なく、いずれも平均値で1を下回っています。

従業者規模100名以上の大企業では、採用を希望する確率は6割以上の企業であり、採用人数

も7名を超えていることから、大卒者の採用が大いに期待できると報告されています。(表1)

表1 企業における大卒者採用人数、採用確率の予測値

	大企業		中企業		小企業	
	採用人数予測	採用確率	採用人数予測	採用確率	採用人数予測	採用確率
第2次産業	7.40	0.60	0.31	0.44	0.00	0.22
第3次産業	7.88	0.65	0.79	0.51	0.48	0.26
医療・福祉	7.83	0.84	0.74	0.74	0.43	0.49

資料) 弘前大学特定プロジェクト教育研究センター地域未来創生センター

「弘前市・つがる地域の大学生・企業の就職に関する意識調査報告書」(平成28年2月)

※企業規模 大企業(弘前市内の事業所に所属する常用従業者数が100人以上の企業)

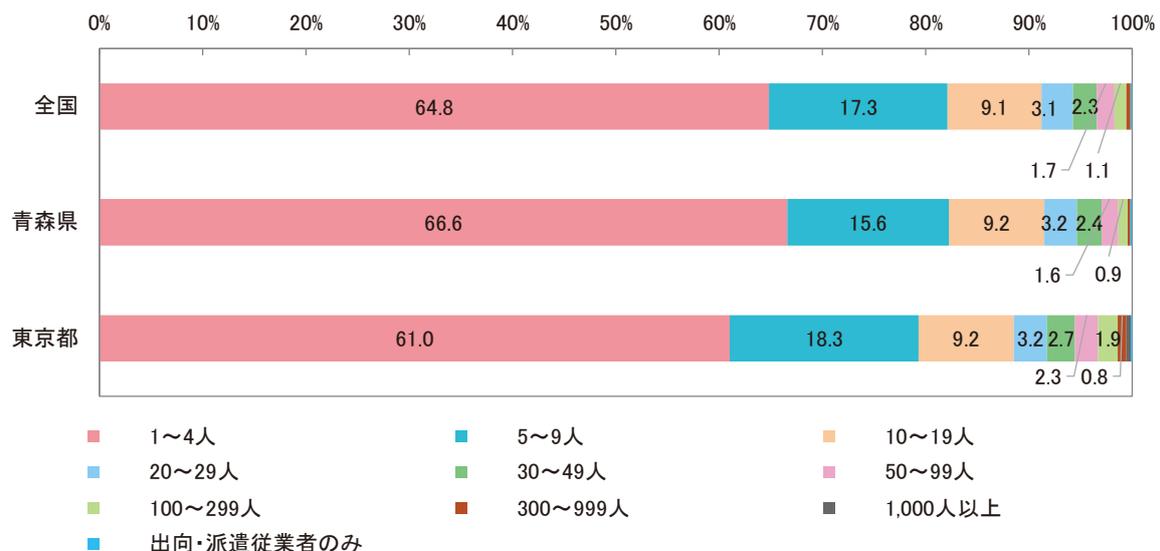
中企業(同 30~99人)

小企業(同 30人以下)

本県の従業者規模別企業数等をみると、従業者数29人以下の企業の割合が94.6%(全国94.3%)、30~99人が4.0%(同4.0%)、100人以上が1.2%(同1.6%)となっており、本県と全国で大きな差はみられません。一方、本県の新規学卒者が多数就業する東京都と比較すると、従業者数29人以下の企業割合で本県が2.9ポイント上回っており、特に1~4人では5.6ポイント上回っています。また、100人以上では、本県が1.9ポイント下回っています。このように規模の大きい企業が少ないことが県内で大卒者の採用が少ない一因になり、大卒者が県外流出していることも考えられます。

県内において大卒者の雇用を拡大し、県外流出を阻止するためには、県内企業の大部分を占める中小企業においても、採用活動時に大卒者の採用も検討するなどの取組が求められます。(図2-2-3-1)

図2-2-3-1 従業者規模別企業等数



資料) 総務省「平成28年経済センサス-活動調査」

※「農業、林業、漁業に属する個人経営の事業所」、「公務」、「外国の会社」、「法人でない団体」を除く。
個人事業主を含む。

一方で、大企業においては6～8割の企業で採用が期待できることが推計から明らかになり、採用人数予測も7人を超えていることから今後の大卒者の採用が期待されることが分かったとされています。

分析の結果から、大卒者の流出を食い止めるためには、中小企業でより積極的に採用できるような環境づくりが大事であると報告されています。

4 働き方改革の推進に向けた取組

「少子化・高齢化による労働力人口の減少」や「育児や介護の両立など、働く方のニーズの多様化」などの課題の解決のために、平成31年(2019年)4月に「働き方改革関連法」が施行されました。「有給休暇の取得義務化(年間5日)」や、令和2年(2020年)4月には「時間外労働の上限規制」が中小企業にも適用されるようになりました。さらに、令和3年(2021年)4月からは「同一労働同一賃金の実現」が中小企業にも求められます。

これまでみてきたように、本県で就職するに当たっての労働条件は全国と比べて劣る場合が多く、そのため人材の県外流出が進んでいる側面があるのは否定できないところです。

これを改善するためには、働き方改革に積極的に取り組んでいく必要があります。そこで、本県における働き方改革の状況についてみていきます。

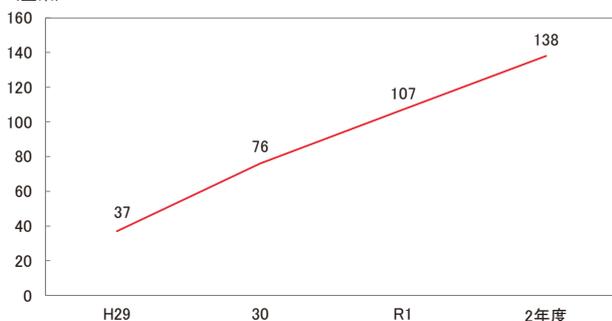
県では、企業における若者の雇用安定、女性の継続就業及び活躍推進、男性の家庭参画やワーク・ライフ・バランスの推進など働き方改革に積極的に取り組む企業を「あおり働き方改革推進企業」として認証しています。

これにより、男女を問わず全ての労働者が働きやすい環境づくりを推進するとともに、労働者の仕事と結婚から子育ての希望の実現への意欲を喚起し、男女共同参画社会づくりと少子化対策の推進を目指すこととしています。

令和2年(2020年)12月末時点で138企業が認証を受け、働き方改革に取り組んでいます。(図2-2-4-1)

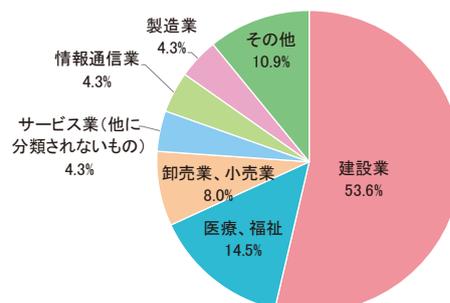
産業別にみると、認証企業の構成割合では建設業が53.9%と最も多く、次いで医療、福祉(14.5%)、卸売業、小売業(8.0%)の順に多くなっています。建設業での認証件数が増えているのは、認証を受けることで、県の建設工事の競争入札参加資格審査時に加点されるといったインセンティブが付与されるためと考えられます。(図2-2-4-2)

図2-2-4-1 あおり働き方改革推進企業認証数(累計)



資料) 県こどもみらい課「あおり働き方改革推進企業」(令和2年12月末時点)

図2-2-4-2 あおり働き方改革推進企業の構成(産業別)



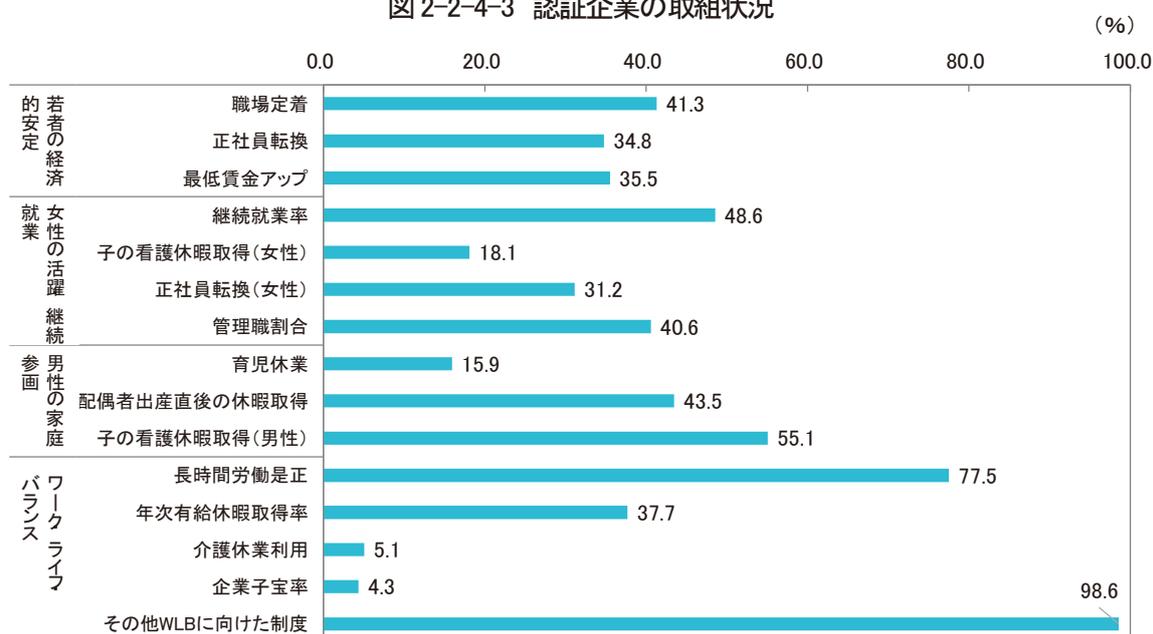
資料) 県こどもみらい課「あおり働き方改革推進企業」(令和2年12月末時点)

認証を受けるためには、「若者の経済的安定」、「女性の活躍・継続就業」、「男性の家庭参画」、「ワーク・ライフ・バランス」の4つの認定分野における15項目の取組のうち、5項目以上（常時雇用する労働者が301人以上の企業は8項目以上）に該当し、かつ、ワーク・ライフ・バランスで1項目以上該当することが必要とされます。

認証企業の取組状況をみると、「その他ワーク・ライフ・バランスに向けた制度」が98.6%と最も高く、次いで「長時間労働是正」（77.5%）、「子の看護休暇取得（男性）」（55.1%）の順に高くなっています。先にみた賃金の改善に向けた「最低賃金のアップ」（35.5%）は上から9番目となっています。（図2-2-4-3）

建設業と医療、福祉が認証件数で高い割合を占めていますが、これらは待遇面で全国との格差が大きい産業でもあり、今後、これらの産業を始めとした様々な産業で認証企業が増えていくことで、雇用における待遇改善が図られることが期待されます。

図2-2-4-3 認証企業の取組状況



資料) 県こどもみらい課「あおもり働き方改革推進企業」(令和2年12月末時点)

次に、一般財団法人青森地域社会研究所(現あおもり創生パートナーズ株式会社)が令和2年(2020年)1月に実施した働き方改革に関するアンケート調査の結果により、県内企業の働き方改革への取組状況をみていきます。

働き方改革の3つの取組(「有給休暇の取得義務化(年間5日)」、「時間外労働の上限規制」、「同一労働同一賃金の実現」)について、県内企業の認知の状況をみると、認知している企業の割合は、「有給休暇の取得義務化」と「時間外労働の上限規制」で90%を上回りましたが、「同一労働同一賃金」では83.8%にとどまっています。(図2-2-4-4)

それぞれの取組状況を産業別にみると、「有給休暇の取得義務化」、「時間外労働の上限規制」、「同一労働同一賃金の実現」と施行時期の早い順に、「社内対応は完了」の割合が高くなっています。「有給休暇の取得義務化」では運輸業以外は7割を超える事業所で社内対応が完了し、「時間

外労働の上限規制」では建設業、運輸業以外は6割を超える事業所で社内対応が完了しています。

「同一労働同一賃金の実現」は、建設業とサービス業のみで50%台に達しています。サービス業では、全ての項目で対応完了の割合が高くなっていますが、先にみたとおり出勤日数で全国との格差が大きい建設業と運輸業では、働き方改革の対応の遅れが目立っています。(図2-2-4-5~7)

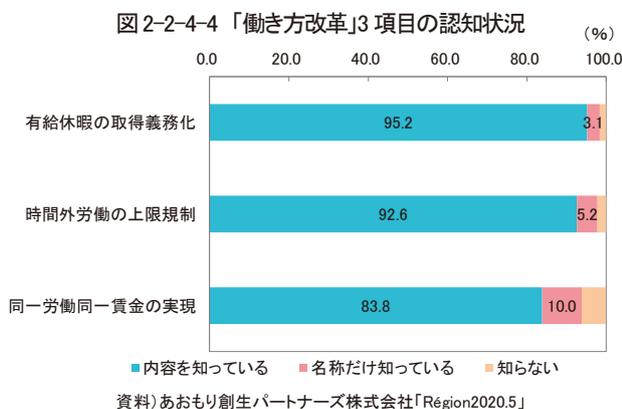


図2-2-4-5 「有給休暇の取得義務」への

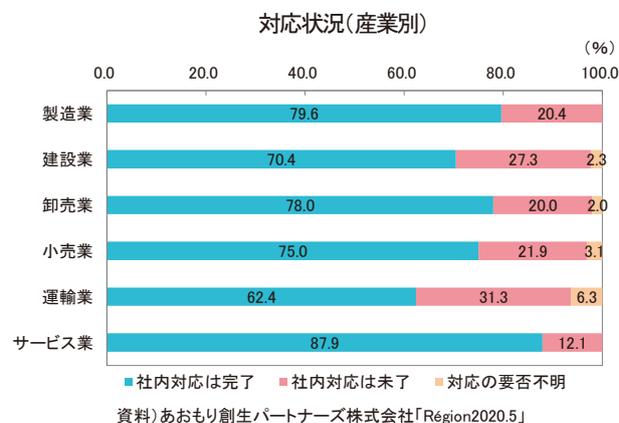


図2-2-4-6 「時間外労働の上限規制」への

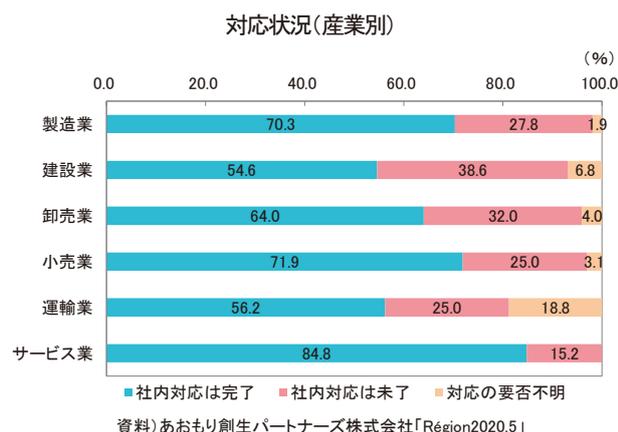
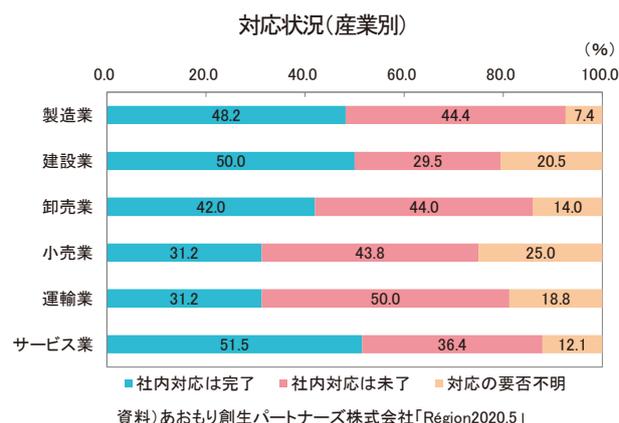


図2-2-4-7 「同一労働同一賃金の実現」への



あおもり働き方改革認証企業の数では建設業が高い割合となっていました。これはあくまでも県の建設工事の競争入札参加資格審査時に加点されるといったインセンティブの付与を目的としたものと推測され、有給休暇の取得義務や時間外労働の上限規制での取組が他産業と比べて遅れているため、実態として働き方改革が進んでいるとはいえない状況となっています。また、全産業で労働時間数が最も多い運輸業においては、全ての項目において他産業と比べて取組が遅れているため、人材の確保に向け、取組の加速化が求められます。

働き方改革の実現に向けた取組は全国で推進されています。全国との待遇格差を縮小し、新規学卒者に働く場として選んでもらうためには、全国を上回るスピードで働き方改革を推進していくことが必要となります。

また、労働者の労働生産性を高めるとともに、働き方改革の推進を通じて長時間労働を改善していくことが、仕事と生活のバランスがとれたワーク・ライフ・バランスの実現につながると考えられます。

本章では、高校生、大学生等の職業選択時の動向、受け入れ側の県内企業が抱える課題、全国的に推進されている働き方改革への取組状況についてみてきました。

本県の雇用者賃金は年代が上がるにつれ全国との賃金格差が大きくなり、保護者世代である35～54歳では全国の70%台の水準まで低下します。

さらに、本県の労働時間数は、特に所定内労働時間数で全国より多いために、賃金に加えて労働時間についても待遇を改善していく必要があります。国の主導で進められている働き方改革を加速化し、全国との待遇格差を縮小させていくことが強く求められます。

また、高校生の大学等進学率の上昇傾向が続いている中であっても、本県においては大卒者を採用する企業が少なく、大学生が県内就職を希望していても、採用する企業がないため、雇用先を県外に求めざるを得ない状況もみられます。既存企業においては、大卒者が活躍できるような仕事の内容や種類を増やし大学生の採用に力を入れていくことが望まれると同時に、企業の創業・起業等による雇用の底上げも期待されるところです。

ここまでは、新規学卒者が初めて働く場として本県を選ぶための課題についてみてきました。しかし、働く場として本県を選んでいるのは新規学卒者だけではありません。次節では、U・I・Jターンや、未経験の業界や仕事に転職するキャリアチェンジの場として本県が選ばれている動向と、新型コロナの感染拡大により加速化する多様な働き方についてみていきます。

<コラム3 無意識下の形状記憶型思考プロセスからの脱却>

青い森信用金庫 経営企画部 部長 竹村 秀晃

企業が経済環境の変化を乗り越えていくためには、変化に順応する不断の努力が欠かせない。この順応力には企業毎の差があるが、筆者はこれを「構成員の思考の柔軟性」の差と認識している。

環境変化時の企業行動は、「①元に戻るまでそのまま待つ、②事業転換など自社が積極的に進化する、③元に戻っても戻らなくても対応できるよう全方位視点で備える」の3パターンに大別できる。①は今で言えば新型コロナが終息して元の環境に戻るまで待つという考え方で、本稿では形状記憶型思考と呼ぶ。②の積極進化思考は教科書的に正解であるものの負担が重く、後戻りできないリスクもある。環境は元に戻るかもしれないし、完全には戻らないかもしれない。いずれにしても確実な将来予測は困難であるため、ここでの現実解は③となろう。まずは何よりも、凝り固まって柔軟な思考を失わないことが肝要だ。

この点に関し、信金中央金庫の全国中小企業景気動向調査(2020年9月)を見ると、コロナ対策としての勤務形態・職場環境、調達・委託先、生産・販売体制・チャネル等の見直しの有無について、県内企業の「何も実施・検討していない」とする割合は全国・東北地区よりも高かった。ここで見る限り、県内企業は変化に対して硬直的であるようだが、どのようなビジネスモデルも不変であり続けることは難しく一定の見直しは避けられない。

見直しに際しては、「旧モデルを100%守るか、新モデルに100%変えるか」という二元論に囚われないよう注意したい。もっと柔軟に、旧を80%残しつつ新を20%導入する方法や、旧:新=80:20で効果が出なければ旧:新=60:40に踏み込む方法のように、部分的・段階的な移行であれば選択の幅も広がる。先行する企業では、「できるか」「できないか」ではなく、「どうすれば一歩でも前に進めるか」と柔軟に思考している。以下、前述の調査で得られた対応例を紹介する。

【建設】現場管理者が事務所でしていた事務仕事を現場でできるようパソコンを支給し効率化

【製造】受注減少を機にベテランが若手教育に注力しスキル向上、コミュニケーションも活性化

【製造】以前から要望のあった真空パック化(食品)に取り組み受注が増加

【卸売】新しい商品ラインナップや販売チャネル構築のために他業種と連携

【小売】ネットやSNSの積極利用など販売形態を大幅に見直し

【サービス】交代勤務による休暇社員の代行を通じて個々の能力アップ

【不動産】新規顧客の獲得と既存顧客の取引維持のためSNSを活用

企業の柔軟性は、社員やパート等を含め構成員の1人1人にまで「変えるべきは変える」という意識がどこまで根付いているかで決まる。人は総じて自社を起点に主観で環境を認識する傾向にあるが、正しく状況を認識するためには環境のうねりの中で自社を俯瞰する視点が必要だ。ここで自社に都合の良い見通しに執着してしまうと、どうしても無意識下で変化を拒絶し、現状維持を正当化してしまう。このような構成員の形状記憶型思考をいかに柔軟化するか、経営者のリーダーシップが求められるところである。

行政や金融機関は、企業の柔軟性向上を後押しするため手厚い支援メニューを用意している。中小企業専門金融機関である信用金庫においても、資金繰り支援や補助金等活用支援は初動に過ぎず、その後の活動こそ本番と位置づけている。信用金庫に身を置く筆者としてもその歴史的使命に鑑み、内外のリソースを活用した伴走型で幅広く企業の柔軟化をサポートしていきたい。

第1章、第2章では有効求人倍率が1倍を超えるようになってからも、依然として続く新規学卒者の就職による県外転出の動向とその要因についてみてきました。しかし、県外に就職し、経験を積んだのちに再び本県で働くことを選ぶUターン者や、本県に所縁がなくとも本県を働く場として選んでくれるI・Jターン者がいます。

平均寿命の延伸により人生100年時代と呼ばれる現代において、企業の雇用形態が日本型の終身雇用制から、職務の内容を明確にし能力重視で人材を起用する欧米型のジョブ型雇用に移行する動きもみられます。就職から定年まで同じ企業で働き続けるといったこれまでの働き方から、様々なキャリアを積み重ねることにより、年齢にとらわれることなく人生100年時代を見据えた働き方に変わっていく可能性もあります。

ライフスタイルの変化に伴い、従来型の転職に加え、これまでのキャリアを活かし新たな業種に転職するキャリアチェンジ、起業・創業、副業の広がりなど、ライフスタイルに合わせた多様な働き方がこれまで以上に見られるようになってきました。

本章では、移住、創業、新規就農などのセカンドキャリアの動向と、新型コロナの感染拡大をきっかけに加速しつつある多様な働き方の動向についてみていくとともに、本県がセカンドキャリアの場として選ばれるための視点について考察していきます。

第1節 移住、創業、新規就農者などのセカンドキャリアの動向

1 移住者の動向

新型コロナの感染拡大により、令和2年(2020年)後半から、東京都の人口は転出超過の状態が続いていますが、それまでは、東京一極集中の動きが強まる一方でした。これに対応するため地方においては、10年ほど前から人口減少対策の一環として移住者の受け入れに力を入れる動きが広がっています。(ここで言う移住者とは、Uターン者(本県出身者)やI・Jターン者(本県出身者以外)の合計です。)

青森県の移住相談窓口や移住関係イベントを利用した移住相談件数と移住決定組数は、年々増加しています。首都圏における移住相談窓口となる青森暮らしサポートセンターが平成26年(2014年)に開設されてから、首都圏などでの移住セミナーや移住イベントの開催回数は増加しており、これに伴い移住に関する相談件数は増加しています。平成30年度(2018年度)から令和元年度(2019年度)にかけてはメールでの相談件数が増えたことにより、相談件数が大幅に増加しています。移住相談件数の増加とともに、移住決定組数も増加しています。(図3-1-1-1)

令和元年度(2019年度)の移住相談件数は1,804件、移住決定組数は68件となっており、いずれも過去最高となっています。これを移住者の年代別にみると、働き盛りの30代の方が相談に来て移住を決定したケースが28件と最も多く、次いで、40代(17件)、20代(14件)が多くなっており、この3つの世代で全体の87%を占めています。(図3-1-1-2)

図3-1-1-1 移住相談件数と移住決定組数

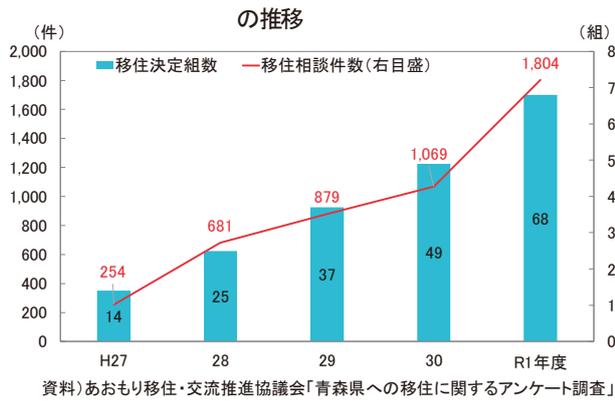
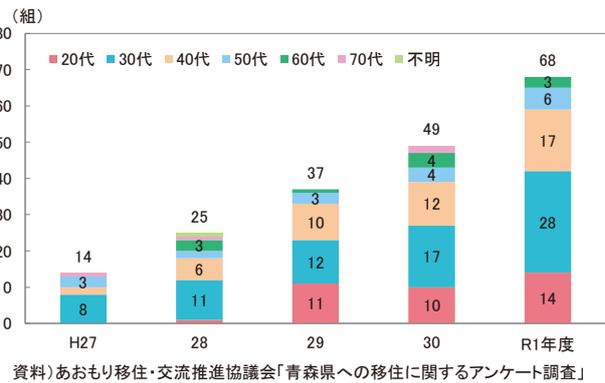


図3-1-1-2 移住者の主相談者の年代



また、移住の形態別にみると、Uターン者が37組(54.4%)、I・Jターン者のうち何らかの形で本県と所縁のある移住者が19組(28.0%)、本県と所縁のないI・Jターン者が12組(17.6%)と本県出身者や何らかの形で本県と所縁のある方の移住が多い傾向にあります。

移住理由をみると、「地元で暮らしたい」が最も多く、Uターン者の多くがこの理由を選んでいます。第2章第1節の大学生の動向でみたように、県外就職希望者が県外就職後の見通しで、将来的には青森県に戻りたいと考えている学生が多いことから(152 ページ参照)、一度は都会に出て都会での生活を経験した後に戻ってきたいという地元回帰の傾向が強くみられます。次に多かったのは「新たな仕事をはじめたいから」で、新たなキャリアの新天地の場として本県を選んでいることがうかがわれます。次いで、「自然に囲まれて生活がしたいから」、「都会での生活スタイルを変えたいから」が多く、本県の豊かな自然や風土でのライフスタイルや仕事と生活のバランスがとれたワーク・ライフ・バランスが移住決定のポイントになっている傾向がうかがわれます。(図3-1-1-3)

移住後の仕事の状況をみると、企業等への就職が最も多くなっていますが、次に多かったのは求職中で、仕事を決める前に移住を決めるケースも少なくないことがうかがえます。また、地域おこし協力隊、創業・起業といった、新たなキャリアに挑む場として本県に移住するケースも多くみられます。(図3-1-1-4)

図3-1-1-3 移住理由(複数回答)

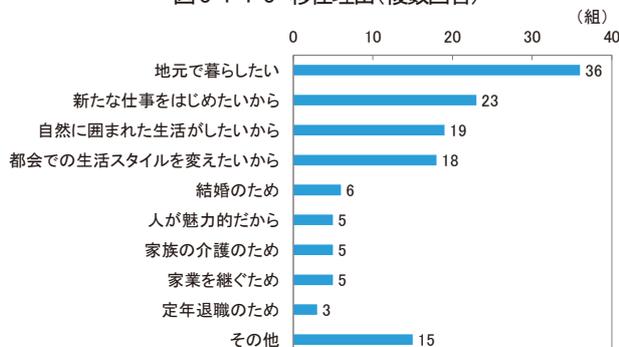
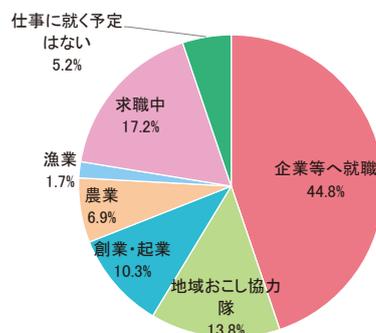


図3-1-1-4 移住後の仕事



新型コロナの感染拡大をきっかけに、地方移住への関心は高まっています。内閣府の「第2回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査調査」の結果から、東京圏在住者で地方移住に関心がある人の動向をみると、地方移住への関心理由として最も高かったのは「人口密度が低く自然豊かな環境に魅力を感じた」で、「ライフスタイルを都市部での仕事重視から地方での生活重視に変えたい」といった、地方特有のライフスタイルが改めて見直されている傾向がうかがえます。また、「テレワークによって地方でも同様に働けると感じた」、「買物・教育・医療等がオンラインによって同様にできると感じた」といった割合も高く、新型コロナの感染拡大をきっかけに拡大したテレワークの普及やオンラインの利用といった生活行動様式の変化が、地方移住への関心を高めることにつながっています。(図3-1-1-5)

一方で、地方移住にあたっての懸念をみると、「仕事や収入」、「買物や公共交通等の利便性」、「人間関係やコミュニティ」といった割合が高く、その土地の情報が少ないために移住後の生活に不安を持っていることが強くうかがわれます。その結果、新型コロナの拡大と相まって東京都は転出超過となっているものの、近隣3県(埼玉県、千葉県、神奈川県)への転出が中心になっているとみられており、本県を含めた地方圏への移住は、必ずしも進んでいる状況にはありません。(図3-1-1-6)

図3-1-1-5 地方移住への関心理由(東京圏在住で)

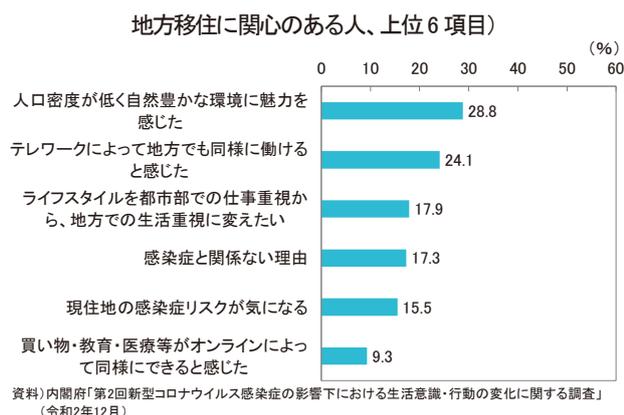
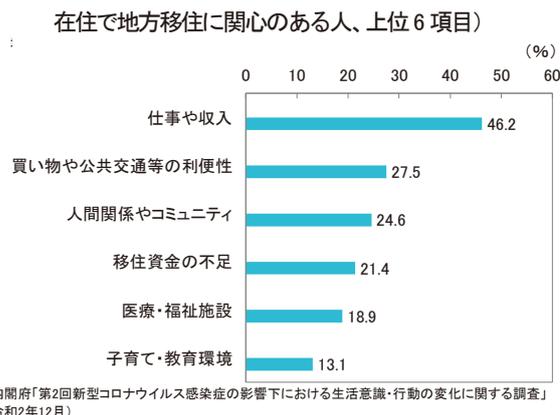


図3-1-1-6 地方移住にあたっての懸念(東京圏)



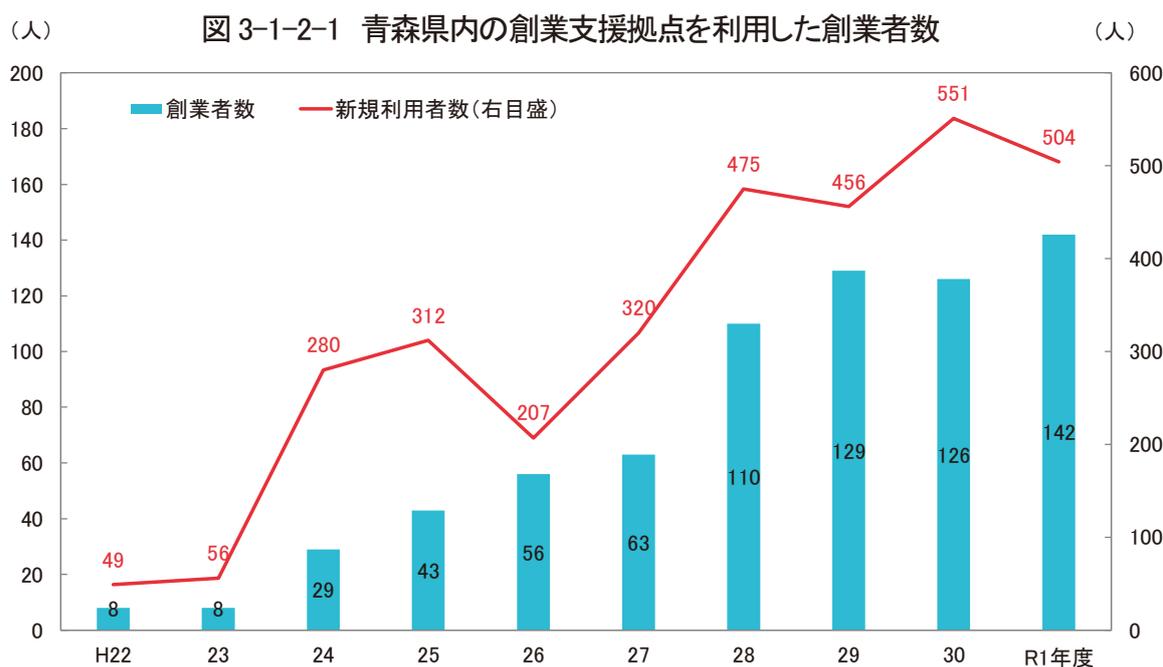
人口減少が進む地方では、各県において移住施策が推進されており、人材の取り合いとも言える状況の中で、本県を移住先として選んでもらうためには、本県で暮らすことの魅力をPRすることや移住相談者の不安を解消するための体制の構築が必要なのはもちろんですが、何よりも移住者が一定レベルの生活水準を維持できる程度の働く場としての魅力が必要です。

また、県外就職した県出身者の中には、将来的なUターンを考えている人も数多くいることが推測されます。Uターンのための環境の整備を進めるとともに、特に、若年者等への積極的な情報発信により潜在的なUターン希望者に働きかけることで、本県がセカンドキャリアの場として選ばれる可能性が高まってきます。

2 創業者の動向

県では、創業希望者がスムーズに創業できるよう、様々な支援を行うため、平成18年度(2006年度)の弘前市を皮切りに、平川市、つがる市を除く県内の8市に、創業支援拠点を開設しました。

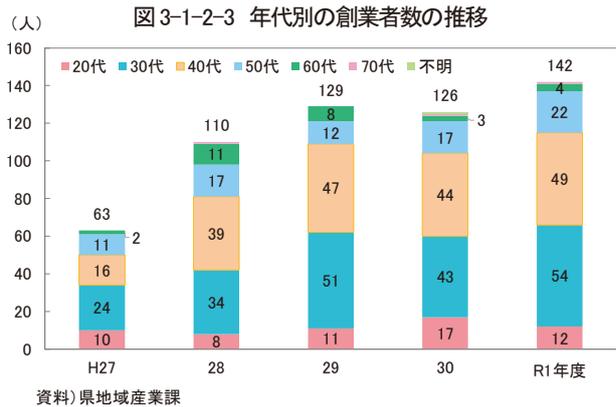
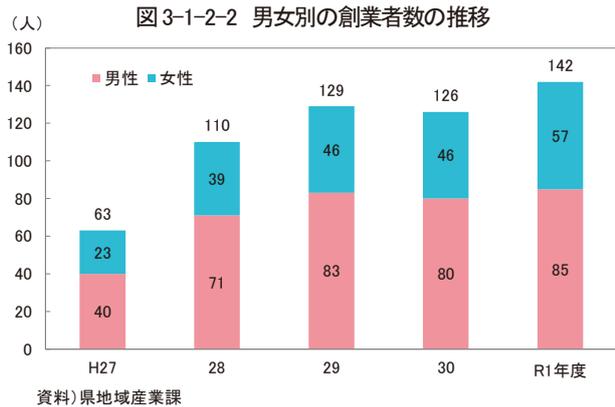
これらの創業支援拠点を利用した創業者数と新規利用者数の推移をみると、増加傾向にあります。令和元年度(2019年度)の創業者数は142名となり、最初の創業支援拠点が設置された平成18年度(2006年度)以降最多を記録し、平成28年度(2016年度)から4年連続で100名を超えるとともに、新規利用者数についても平成30年度(2018年度)から2年連続で500名を上回るなど、高い水準を維持しています。(図3-1-2-1)



資料) 県地域産業課

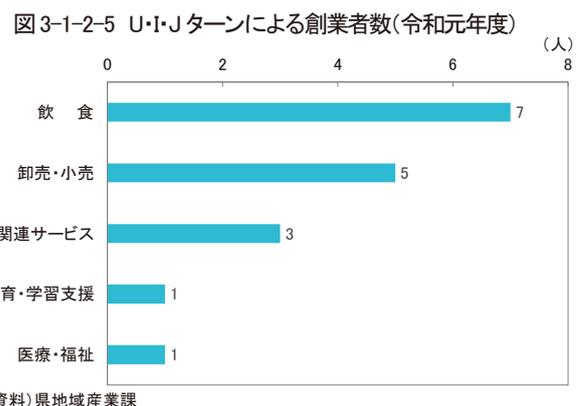
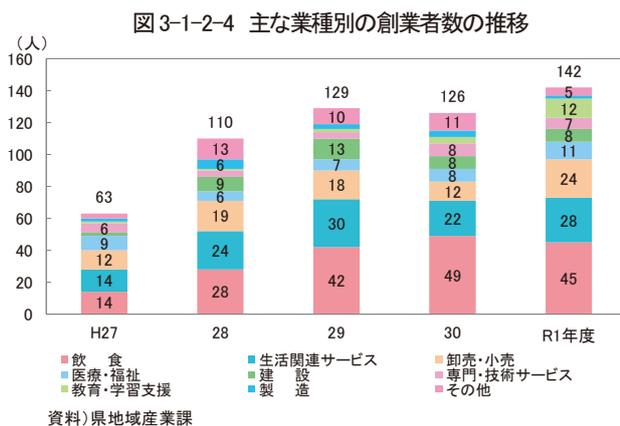
創業者の類型をみると、まず、男女別では男性の割合が高く、令和元年度(2019年度)に男性が占める割合は59.9%となっています。(図3-1-2-2)

また、年代別にみると、働き盛りの30代と40代での創業者が多い傾向にあります。令和元年度(2019年度)では、30代が38.0%、40代が34.5%と30~40代で約7割を占め、一定の経験を積んだのちに、創業するといった傾向がうかがえます。さらには、20代の創業者も10%前後で推移しています。(図3-1-2-3)



業種別にみると、飲食が最も多く、令和元年度(2019年度)では全業種の31.7%を占めています。続いて、生活関連サービス業(19.7%)、卸売・小売(16.9%)と、対人サービスを主とした第3次産業での創業が多い傾向にあります。(図 3-1-2-4)

さらに、令和元年度(2019年度)の創業者数のうちU・I・Jターン者数は17人となり、創業者数の約1割を占めています。(図 3-1-2-5)



このように創業者数が増加しているのは、創業支援拠点が増えたことで、身近な場所で相談できるようになり、創業するための環境が向上したことも一因と考えられます。今後も創業者が増えることにより、若年層やU・I・Jターン者の活躍する場が増加していくことが期待されます。

3 新規就農者の動向

全国的に農林水産業の経営体数や就業人口が減少を続ける中で、「攻めの農林水産業」を掲げ、農業を成長産業として積極的に支援してきた本県においても、農家の高齢化や後継者不足により、近年の農業経営体数と農業就業人口は減少傾向にあります。(34 ページ「農業経営体数の推移」、「基幹的農業従事者数(個人経営体)の推移」参照)

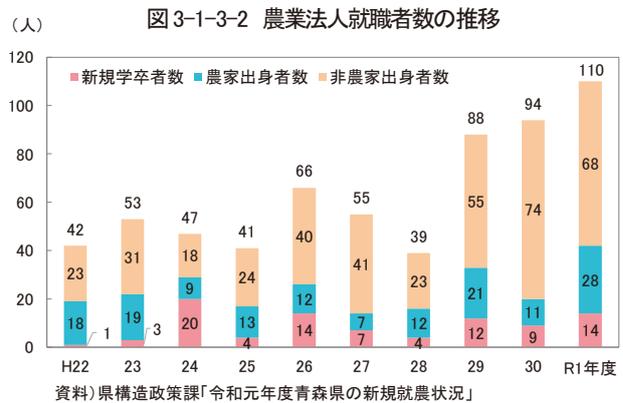
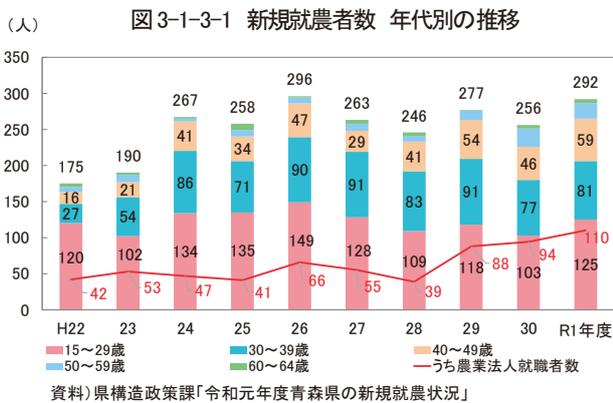
このような中、近年の新規就農者数は高水準で推移しています。

年代別にみると15～29歳が最も多く、令和元年度(2019年度)は42.8%を占めています。次いで、30～39歳(27.7%)、40～49歳(20.2%)と若い世代が多い傾向にあります。(図 3-1-3-1)

新規就農者数のうち、農業法人への就職者数は農業経営体数の増加とともに年々増加傾向にあり、令和元年度(2019年度)は、直近10年間で最も多い110人となりました。農業法人就農者数のうち、非農家出身者³の割合が高く、他産業から就農に至るケースが多くみられます。(図3-1-3-2)

農業法人への就職者が増加している要因としては、初期投資や農地取得が不要で農業に参入しやすいことに加え、健康保険や厚生年金保険など社会保険の適用といった福利厚生面が手厚いことなどが考えられます。

また、JAグループでは、令和2年度(2020年度)現在、県内10か所の農協で農作業従事者無料職業紹介所を開設し、求人側と求職者とのマッチングを増やすことで、労働力不足を補う取組を行っています。



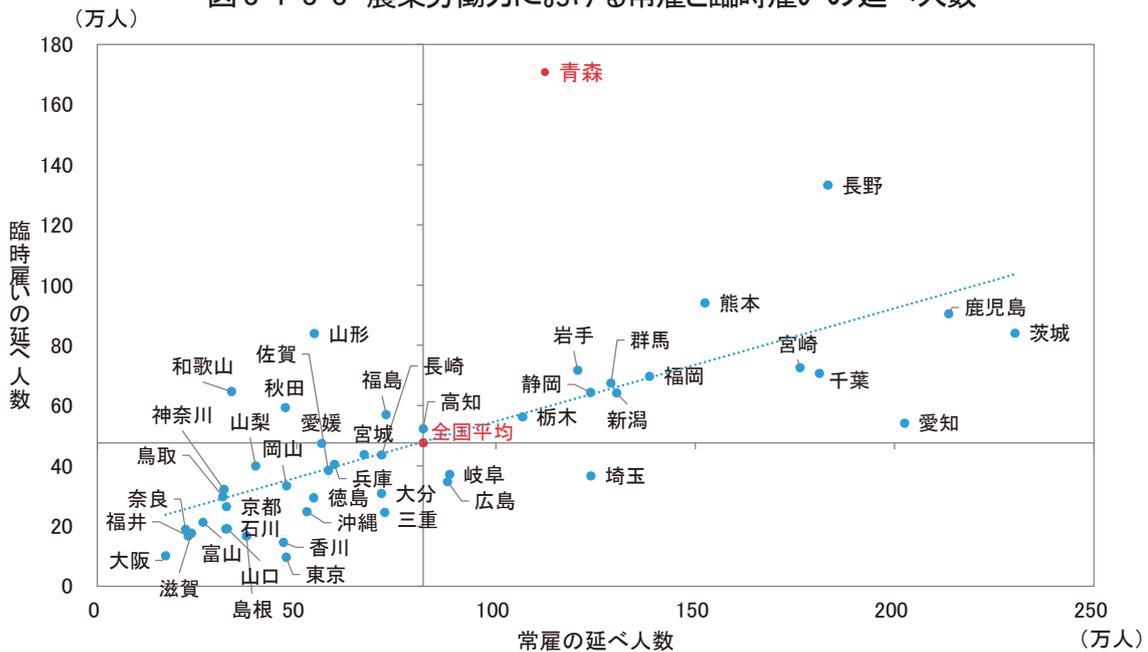
本県の農業経営体で雇用されている農業労働力のうち、常雇と臨時雇いの延べ人数の相関をみると、本県は他県に比べて臨時雇いの割合が圧倒的に高くなっています。(図3-1-3-3)

これは、本県の主力作物であるりんごやながいも、にんにくの栽培・収穫作業の過程で多くの人手を要する反面、降雪により冬期間の生産が少ないことで12～3月までは人手を要しないことなどから、必要な時期だけ臨時雇用するといったことが背景にあるためです。

同じく果樹栽培をしている長野県、山形県、和歌山県でも臨時雇いの割合が比較的高い傾向にあります。長野県では臨時雇いと常雇が同じくらいの割合となっています。ここでは本県と同様に降雪地域でりんご栽培の盛んな長野県で常雇が多い理由について、本県との比較からみてみます。

³ 非農家出身者 …就農前に農業以外の産業に従事していた者または農業研修後に就農した者のうち、非農家出身者。

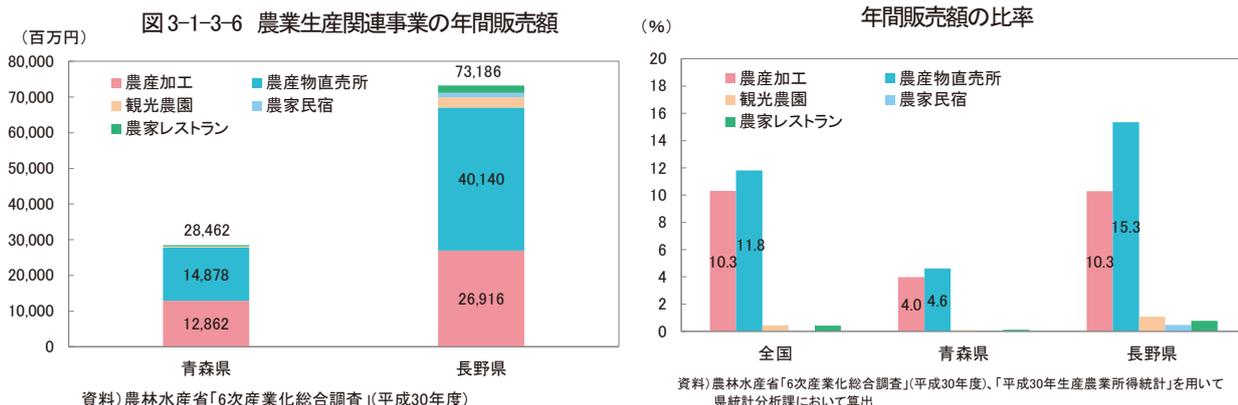
図 3-1-3-3 農業労働力における常雇と臨時雇いの延べ人数



一方、農産加工や農産物直売所など 6 次産業化に関する農業生産関連事業の年間販売額をみると、本県の 284 億 6,200 万円に対し、長野県は 731 億 8,600 万円と、本県は長野県の 39.7%にとどまっています。(図 3-1-3-6)

農業産出額に対する農業生産関連事業の年間販売額の比率をみると、本県では農産加工と農産物直売所で 4%台となっているのに対し、長野県では農産加工が 10.3%、農産物直売所が 15.3%と高い割合となっています。全国も長野県と同様に 10%台にあることから、本県では 6 次産業化に関する農業生産関連事業が全国より低水準にあることがわかります。(図 3-1-3-7)

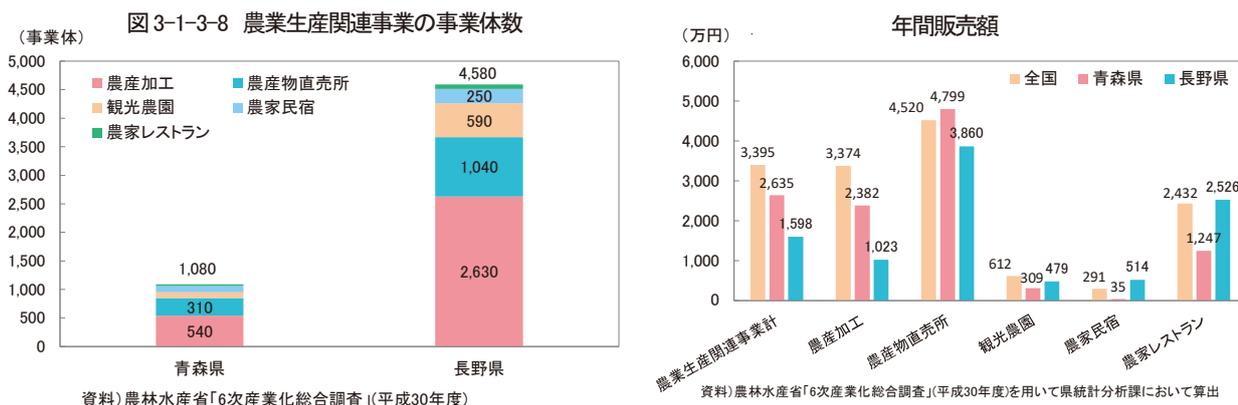
図 3-1-3-7 農業産出額に対する農業生産関連事業の



次に、農業生産関連事業に携わる事業体数をみると、本県の 1,080 事業体に対し、長野県は 4,580 事業体と本県の 4 倍以上となり、多くの事業者が 6 次産業化に携わっていることがうかがえます。(図 3-1-3-8)

1 事業体当たりの農業生産関連事業の販売額をみると、農産加工と農産物直売所は本県の方が高い販売額となっています。(図 3-1-3-9)

図 3-1-3-9 1 事業体当たりの農業生産関連事業



これらのことから、本県においては規模の大きい 6 次産業化が進展しており、長野県では規模は小さくとも多くの経営体が 6 次産業化に取り組んでいることがうかがえます。今後は、規模の大きい 6 次産業化を進めると同時に、より多くの経営体が 6 次産業化に取り組むことで、通年雇用の増加につながるのではないかと考えられます。

本県では、他産業から新たなキャリアの場として新規就農に至るケースが多く、将来的な農業の担い手となる若年層の新規就農者も増えていることから、後継者の確保という観点では、大きな成果をあげていると考えられます。しかしながら、「雇用の場」として農業の魅力を高めていくためには、長野県のようにより多くの農業経営体が農業生産関連事業に進出し、そのことを通じて通年雇用を増やしていくことが重要と考えられます。

本節では、移住者、創業者、新規就農者の動向をみてきました。社会人としてキャリアのあるU・I・Jターン人財は、県内企業において即戦力となるだけでなく、多様な経験や県外の人的ネットワークを活かすことで、イノベーションや新たなマーケティングの創出、労働生産性の向上も期待されます。

県内企業の求人情報や県内の暮らしの情報、移住に係る支援策などの情報を積極的に発信し、労働力確保策の一つとして人財還流を促し、U・I・Jターン者の受け入れをさらに進めていくことが重要となってきます。

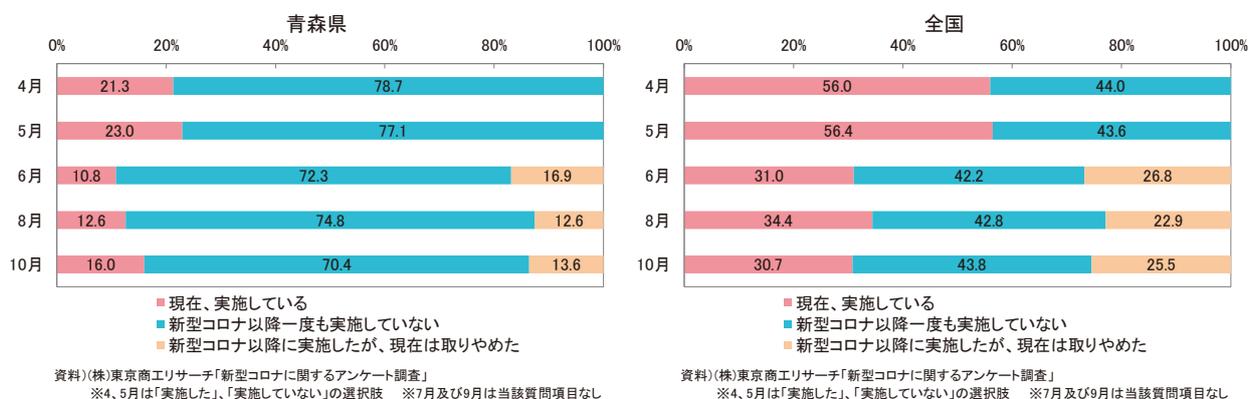
第2節 多様な働き方の動向

1 テレワーク等の動向

近年では、ICT(情報通信技術)を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方としてテレワークのような新しい働き方がみられるようになってきましたが、今般の新型コロナウイルスの感染拡大をきっかけに、その動きが全国的に加速しています。

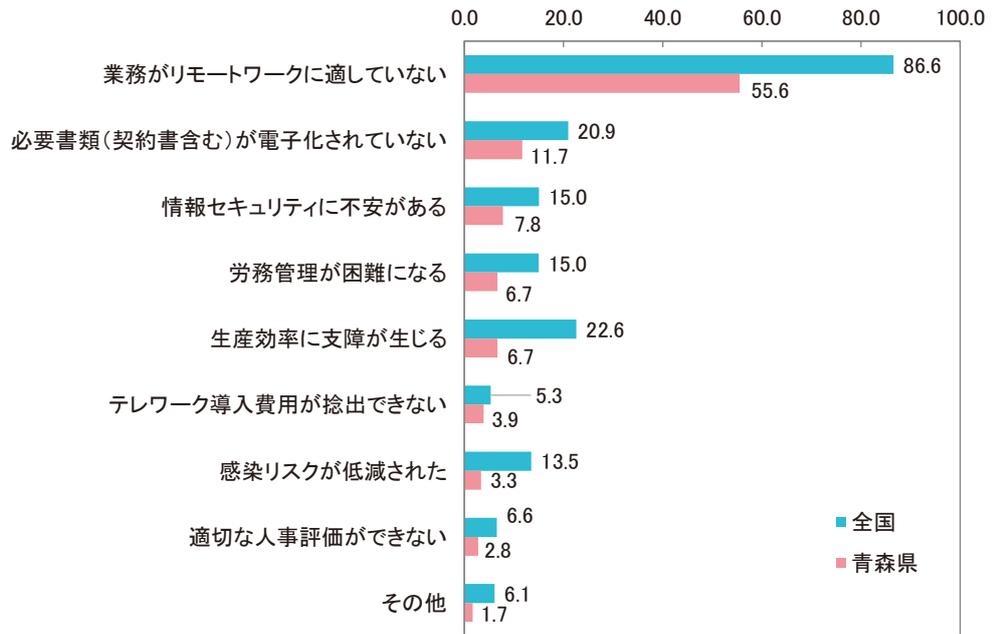
東京商工リサーチのアンケート調査の結果から、令和2年(2020年)4~10月までの在宅勤務・リモートワークの実施状況をみると、全国では4~5月の緊急事態宣言下での実施率が50%台であるのに対し、本県では20%台にとどまっています。(図3-2-1-1)

図3-2-1-1 在宅勤務・リモートワークの実施状況



本県において在宅勤務を取りやめた、または実施しない理由としては、「業務がリモートワークに適していない」が55.6%で最も多く、次いで「必要書類(契約書含む)が電子化されていない」(11.7%)、「情報セキュリティに不安がある」(7.8%)などとなっており、全国においても「業務がリモートワークに適していない」(86.6%)の割合が高いことから、在宅勤務の課題は全国と同じような傾向にあると考えられます。(図3-2-1-2)

図 3-2-1-2 在宅勤務を取りやめた、実施しない理由(複数回答) (%)



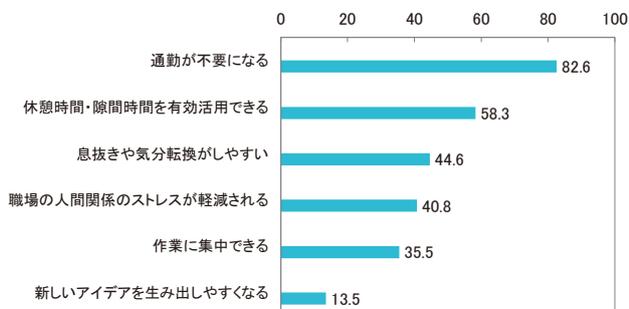
資料)(株)東京商工リサーチ「新型コロナに関するアンケート調査」(令和2年10月調査)

次に、内閣府の全国調査により、テレワーク経験者が感じるテレワークのメリットとデメリットをみると、メリットとしては、「通勤が不要になる」(82.6%)、「休憩時間・隙間時間を有効活用できる」(58.3%)、「息抜きや気分転換がしやすい」(44.6%)と、時間的なゆとりをメリットとしている傾向がうかがわれます。(図 3-2-1-3)

一方で、デメリットとしては、「社内での気軽な相談・報告が困難」(38.4%)、「取引先等とのやりとりが困難」(31.6%)、「画面を通じた情報のみによるコミュニケーション不足やストレス」(28.2%)と、コミュニケーションの取りにくさがデメリットとなっている傾向がうかがわれます。さらに、東京商工リサーチの調査と同様に、「テレワークできない又は合わない職種である」(40.0%)が最も多い結果となっています。(図 3-2-1-4)

図 3-2-1-3 テレワークのメリット

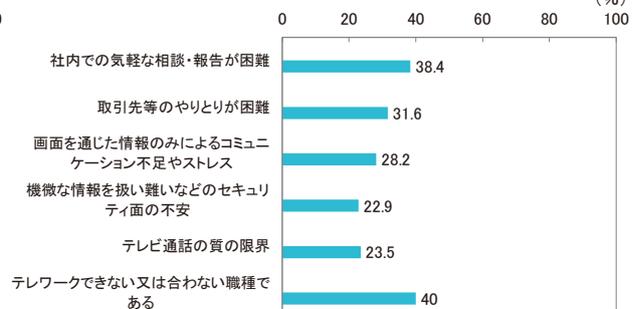
(テレワーク経験者、上位6項目)



資料)内閣府「第2回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(令和2年12月)

図 3-2-1-4 テレワークのデメリット(不便な点)

(テレワーク経験者、上位6項目)



資料)内閣府「第2回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(令和2年12月)

さらに、テレワーク経験者の職場で取り組まれた業務改善としては、「社内の打合せや意思決定の仕方の改善」(38.9%)、「書類のやりとりを電子化、ペーパーレス化」(31.7%)、「社内システムのアクセス改善」(30.0%)の回答割合が高くなっています。

本県ではテレワークによる働き方がまだ多くないものと思われませんが、テレワークの導入が全国的に普及することで、首都圏の企業に在籍しながら県内に居住して働くことが可能となります。

また、県内においても、例えば介護が必要な親と同居しながら通勤が困難な市町村の事業所に在籍し働くといったことも可能となります。

これまで、家族の介護や育児などの理由によりやむなく退職や休業を余儀なくされていた労働者も、テレワークの導入によりキャリアを中断することなく働くことができるようになる可能性もあります。

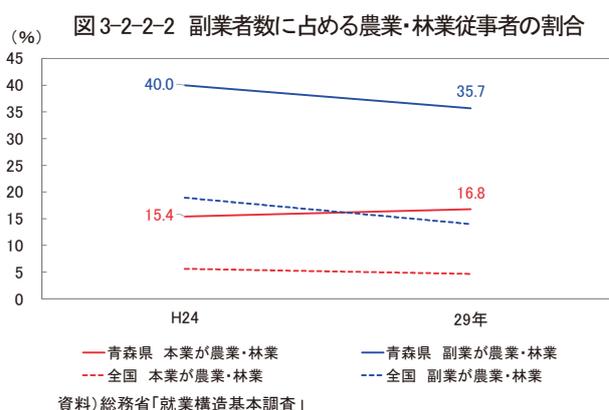
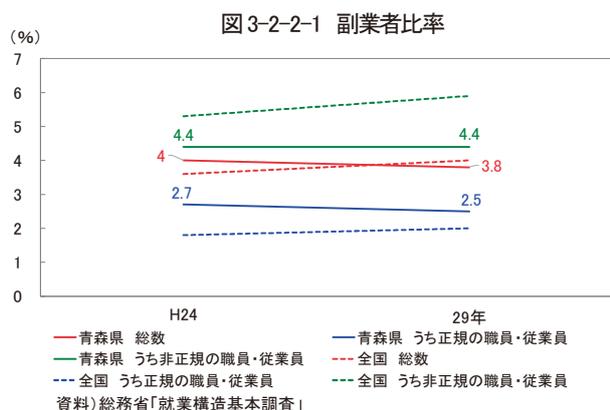
新型コロナをきっかけとした新たな働き方の一つとして、本県においてもテレワークの導入に向けた環境整備を進めていく必要があると考えられます。

2 副業の動向

テレワークと同様に副業も新たな働き方の一つとして、注目されています。

有業者(注:就業者とほぼ同義)のうち副業を持つ人の割合となる副業者比率をみると、本県は4%前後で推移し、全国との差は大きくありません。そのうち、正規の職員・従業員が副業を持つ副業者比率では、本県の方が高いのに対し、非正規の職員・従業員の副業者比率では、全国の方が高くなっています。(図3-2-2-1)

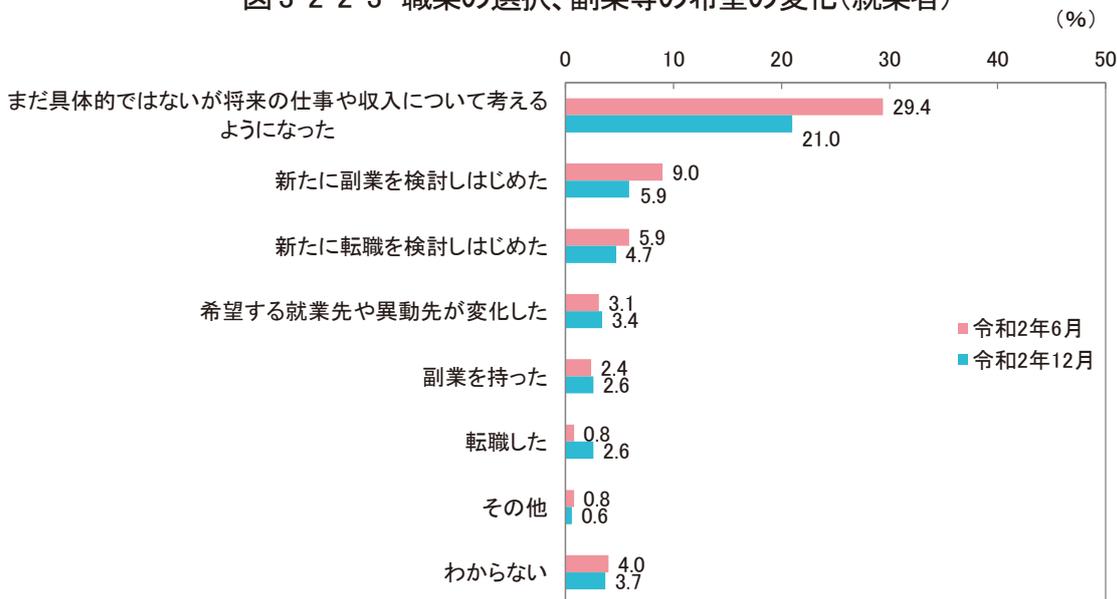
副業者のうち農業・林業を副業、若しくは農業・林業を本業とし他産業を副業とする人の比率は、本県ではいずれも全国より高く、中でも農業・林業を副業とする割合が高くなっています。特に農家は兼業農家の割合も高く、農林水産業就業者の多いことが、本県における農業・林業での副業が多いことの要因だと思われます。(図3-2-2-2)



次に、新型コロナの感染拡大前と比較して、就業者の職業の選択、副業等の希望がどう変化したかをみた内閣府の全国調査によると、令和2年(2020年)12月の調査では「まだ具体的ではないが将来の仕事や収入について考えるようになった」(21.0%)、「新たに副業を検討しはじめた」

(5.9%)、「新たに転職を検討しはじめた」(4.7%)と、職業に関しての何かしらの意識変化がみられています。しかし、新型コロナに関する警戒感が強かった令和2年(2020年)6月調査と比較すると大幅に率が低下している項目もあり、職業の選択、副業等の希望の変化が一過性のものなのかどうか継続してみていく必要があります。(図3-2-2-3)

図3-2-2-3 職業の選択、副業等の希望の変化(就業者)



資料)内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(令和2年)
※感染拡大前からの変化について質問

本県においても、新型コロナにより従業者の雇用に苦慮している事業者と深刻な人材不足に直面している事業者を支援するため、令和2年(2020年)12月に「あおもり副業・兼業情報サイト」を開設し、県内企業の人材確保と、副業・兼業希望者への就労支援を行っています。

従来の副業は、本業の収入不足分を補填するためであったり、本県のように農業・林業での副業が一般的となっていました。しかし、近年では収入補填だけではなく、自身のスキルアップや、人的ネットワークの開拓・拡大、得意分野の活用、他産業での挑戦といった、積極的な理由により副業を持つ方が見受けられるようになってきています。さらには、仕事で培ったスキルを社会貢献に活かすプロボノや、副業から複数の仕事をこなすパラレルワーカー(複業)といった新たな働き方も聞かれるようになってきました。

企業においても競合分野以外で副業を容認するといった社会的な動きもあり、今後は、自身のやりたいことや、なりたい自分を目指すための副業であったり、プロボノのように社会貢献や地域貢献のための多様な副業が増えてくるものと考えられます。

本節では、新型コロナをきっかけに加速するテレワークや副業などの多様な働き方についてみてきました。

雇用形態の多様化やICTの発展により、働き方に対する価値観も多様化し、人材はより流動的になっていくことが予測されます。

テレワークの導入を進めることで、本県への移住促進や県外への人財流出に一定の歯止めがかかり、副業を容認することで、労働力不足が深刻な産業で人手を確保することが可能となります。

多様な働き方を推進し、多様な人財に本県を選んでもらえるような取組や支援を行っていくことが必要と考えられます。

<コラム4 住民の主体性と地域ブランド：福島県西会津町のミネラル野菜と地域づくり>

弘前大学大学院 地域社会研究科 教授 佐々木 純一郎

福島県西会津町は、東側を「喜多方ラーメン」で有名な福島県喜多方市に接し、西側を新潟県と接する。人口約6千人であるが、町内にある道の駅にしあいづは2004年にオープンし、年間60万人の利用者がある。その内3,4割が新潟県であり、連休期間には関東からの来客も多い。2016年8月、この道の駅に隣接して「ミネラル野菜の家」がオープンしている。町役場の担当者から、ミネラル野菜と地域づくりについて興味深い話を聴いたので、このエピソードを中心に紹介したい。

①健康長寿を目指したミネラル野菜の取組と地域づくり：当初の契機は町健康長寿への取組であり、1997年にその一環として行われた中嶋農法の創始者・中嶋常允(なかしまとどむ)氏の講演会にて健康ミネラル野菜を知ることになる。翌年、家庭菜園を作っていた5名の女性が中嶋氏の講演に共鳴し、ミネラル野菜の栽培に取組始めた。この5名を中心とした女性19名が2008年に住民の主体的組織「にしあいづ健康ミネラル野菜普及会」を発足させた(2014年度、「豊かなむらづくり全国表彰 農林水産大臣賞」受賞)。ミネラル野菜の生産農家は117戸あり、ミネラル野菜は2019年度、1億1,085万9千円の出荷高である。このようなミネラル野菜の取組は、雇用創出、移住そして新規就農など、地域自体の存続に向けた動きにつながっている。

②地域住民の主体性と行政(町)の推進体制の組合せ：①の背景には、住民と行政の濃厚な信頼関係がある。例えば町議会では毎回、全議員による1人1時間の一般質問が行われるが、難視聴対策のケーブルテレビによる議会中継は高視聴率である。気軽に住民が役場に電話相談する関係性もある。また町は「ミネラル野菜栽培基準」を設け、2004年からミネラル野菜のハウスを、町で建設し農家が分割支払いする仕組みを設け、安定生産を支えている(「耐雪型パイプハウスリース事業」)。

③観光における歴史的背景と地理的条件：新潟県から参拝客を集める大山祇神社の存在等、歴史的に貴重な社寺があるだけでなく、新潟県との交流人口を呼び込む地理的位置にあることも大きい。

④食の魅力の発信：道の駅でミネラル野菜の販売や食事を提供する他、町内にUターンによる複数の洋食店が開業している。このような食の焦点化は、他地域の観光分野とも共通する論点である。

⑤健康、観光、交流の一体化：ミネラル野菜の取組や観光だけでなく、沖縄県の子供達との相互ホームスティなどの継続的な交流も特筆でき、これらが無理なく一体化しているといえる。

西会津町の取組から参考となるのは次の2点であろう。第一に、小規模自治体の小回りの良さと交流の輪である。上述の「にしあいづ健康ミネラル野菜普及会」の会員は、2014年時点で63名(人口の1%)であり、専業農家の若手女性も含まれる。また活動は、町民やJA青年部、酒造関係者や流通関係者、飲食店関係者との交流など、町内だけでなく県外にまで広がり、後に続く人を育てる「ものづくり・ひとづくりの輪」につながっている。第二に、歴史的背景や地理的条件の確認が必要である。どの地域も必ず特徴や個性があるはずであり、それを活用する視点が大事になる。地域ブランドは「ナンバーワン」ではなく「オンリーワン」を目指す取組である。「ないものねだり」ではなく、地域の資産や資源を再発見し、人づくり等で磨き上げることがあらためて求められよう。

*参考 佐々木純一郎(2021.3)「民間地域商社、自治体出資地域商社そして観光協会：有限会社漂流岡山、株式会社東近江あぐりステーション、有限会社南相木村故郷ふれあい公社、一般社団法人志賀町観光協会、一般社団法人喜多方観光物産協会、そしてにしあいづ観光交流協会」、『弘前大学大学院地域社会研究科年報』第17号

第2部では、第1章で労働市場を取り巻く現状と未来の労働需給予測について、第2章で求職者側・求人側それぞれからみた新規学卒者の就職を巡る状況について、そして、第3章では最近の働き方の変化や、それを踏まえてセカンドキャリアに関する考え方がどのように変化してきているのかについてみてきました。

これらでみてきた課題で共通するのは、本県の労働市場におけるミスマッチです。人口減少や高齢化が進み、労働力人口の減少が続くと見込まれる中で、本県経済が一定以上の水準を維持していくためには、労働市場における職種や待遇を始めとしたあらゆるミスマッチを解消していく必要があります。それにより、若年層の県外流出の抑制、県外からの人財の還流、潜在的な労働力の活用など、本県が「働く場として選ばれる」ことにつながっていくと考えられます。

さらに、このようなミスマッチの解消は労働生産性の向上につながり、この労働生産性の向上が実現することで、経済水準が維持されていくことになります。

第4章ではこれらを踏まえた上で、本県が内外の人財から働く場として選ばれるために、今どのような課題があり、それをどう改善すべきなのかについて、考察していきます。

1 職種のミスマッチ解消

かつては仕事そのものが少なく、有効求人倍率が0.2~0.5倍の間を推移していた本県の労働市場ですが、近年では、県内の有効求人倍率が1倍を超えるようになってきました。しかし、産業によって充足率は大きく異なっており、ミスマッチが生じていることがわかります。また、以前は1倍を少し上回る程度で推移していた新規高等学校卒業者の県内求人倍率も、平成27年(2015年)以降は2倍を超えるようになりましたが、新規高等学校卒業者や大学卒業者等の県外就職割合は依然として高い傾向にあります。

第2章でみたように、就職活動が本格化する前までは、県内就職を希望する高校生は多い傾向にありますが、就職活動期に入ると、就職希望者が減少するとともに、県内から県外就職希望に切り替えるケースがみられます。

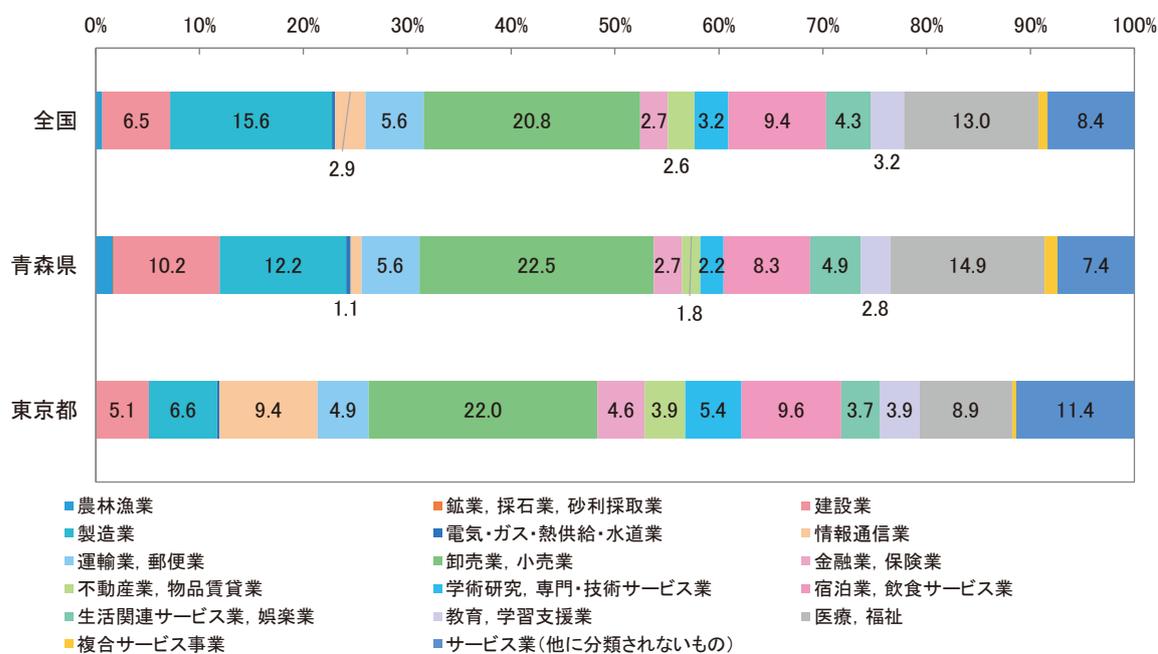
就職先を県内から県外に切り替える大きな要因として、大学生が県内就職を希望しても就きたい仕事の内容や種類が少ない、あるいは、工業系の高等学校卒業生等の専門性を活かせるような求人が県内には少ない、といった「職種のミスマッチ」があることが、県外就職割合を高めている要因の一つと考えられます。

職種のミスマッチは、希望する職種が本当に県内に存在していない場合、本当は存在しているにもかかわらず認識されていない場合、雇用条件等が折り合わない場合の大きく3つが考えられます。

まず、職種の有無について考察していきます。本県の産業別従業者数構成比をみると、まず全国と比較した場合、建設業の割合が高く、製造業の割合が低いという特徴はあるものの、他の産業では極端に大きな違いはみられず、本県の産業構造自体がミスマッチの原因とはいえない

とも考えられます。一方、県外就職者の就業先として大きな比率を占める東京都と比較してみると、本県や全国と比べ第3次産業の割合が高く、とりわけ、情報通信業やサービス業(他に分類されないもの)などの割合がかなり高くなっています。また、その他の第3次産業も極端に割合が低いものは少なく、バランスの良い構造となっています。(図4-1)

図4-1 産業別従業者数構成比



資料)総務省「平成28年経済センサス-活動調査」 ※「農業、林業、漁業に属する個人経営の事業所」及び「公務」を除く

「産業別充足率(青森県・令和元年度)」(47 ページ)をみると、近年ではいずれの産業においても充足率(充足数÷新規求人数)が100%を下回っており、一部の産業で極端に求人が少ないという状況ではありません。

これらのことから、本県ではいずれの産業においても仕事の量としての求人数はあるものの、仕事の内容や種類が少ないといったことが考えられ、「量」ではなく「質」が課題となっていることがうかがわれます。大学生等の意識調査で、「県外就職を希望する理由」(150 ページ)からみられるように、「自分が希望する会社や仕事があるから」、「本当は青森県内に就職したいが、青森県内には良い求人がないから」といった理由で県外就職を希望する学生は、裏を返せば、希望する仕事の内容や種類があることで県内定着に至る可能性が高くなるものと考えられます。

次に、職種が認識されていない、または条件が折り合わない可能性についてみていきます。

県では、若者の県内定着・還流に向け、令和2~3年度(2020~2021年度)に「県民みんなが考える『いいよね青森』推進事業」を実施しています。第2章第1節で紹介した「若者の将来選択に関するアンケート調査」のほか、県内の大学生と短大生を対象に、学生同士の話し合いや先輩社会人へのインタビューを通じて、40代の自分の暮らし方や働き方をイメージし、価値観の幅を広げ「青森の良さ」を再発見するきっかけづくりを目的としたワークショップを開催したところ、参加した学生からは「地元と東京の違いを再確認できた」、「自分の人生を長期的に考える視点を

得られた」、「働く』だけでなく『生活』を改めて考える機会になった」などの意見があり、学生の意識の変化がみられました。

さらに、学生へのインタビューを通じ、学生が職業を選択する際に、保護者や教員以外の大人と話す機会が少ないなど学生には思った以上に相談相手がいないこと、県内外の実情を知る機会はまだ無く、情報が不足する中で、あまり「知らない」ままに将来のことを決めている状況などがわかってきています。これらの取組を通じて見えてきたのは、学生が大人と話す機会や県内の仕事を知る機会を作ること、本県で働くこと、暮らすことに関し、これまで見えていなかった、あるいは、気づいていなかったことが様々な視点から再認識されるということです。

平成 29 年度(2017 年度)における本県の公立高等学校におけるインターンシップ実施率は 77.6%で、全国平均の 84.8%に比べ 7.2 ポイント低く、全国 43 位となっています。企業の知名度にかかわらず、求人情報では伝わらない仕事の内容を、職業体験や先輩社会人との対話などを通じて高校生や大学生等に伝え、また、様々な媒体を通じた情報発信を強化して県内に存在する仕事の内容や種類を認識してもらうことが重要であり、学生の職業選択の幅を広げていくような環境づくりを行政、教育機関、産業界において取り組んでいく必要があると考えられます。

かつては、第 1 次産業から第 2 次産業へ、そして第 3 次産業へと産業が転換していくことを「産業の高度化」と呼び、本県においてもこのような取組を進め、その結果、所得水準は向上し、雇用の場も広がるなど、相応の成果はあったと考えられます。

しかし、現在においては、「産業の高度化」の意味は大きく異なってきています。例えば、農業についてみると、ロボット技術や ICT を活用して省力化・精密化や高品質生産を実現するスマート農業が推進されています。また、建設業についてみると、リモートセンシングを活用した測量や、AI を活用したインフラの維持管理などが既に取り入れられています。さらに、製造業ではプロテオグリカンなど知的財産に裏打ちされたイノベーションによって付加価値の高い商品開発や販路開拓が行われています。このように、これからはロボット技術や ICT、AI、先端技術等を活用しながら、それぞれの産業自体が高度化していく、新たな取組が必要と考えられます。

令和 2 年(2020 年)以降、新型コロナの発生をきっかけに、これまで当たり前と考えられていた生活行動様式が変容しました。感染拡大防止のために導入されたテレワークやリモート会議など、ICT 技術の発展とともに、新たな価値観のもとで働き方が変わりつつあります。さらに、宅配需要の拡大やオンライン授業、コンサートや演劇のオンライン配信、イベントのオンライン開催など、ライフスタイルの変化によって新たなサービスが創出し、それに付随する産業では市場のニーズが高まってきています。

新型コロナは、本県経済にとって大きな危機ではありますが、これを一つのきっかけとして捉え、本県企業においても、様々な市場ニーズに対応したビジネスの変革に積極的に取り組むことにより、若年者にとって働く場として魅力のある仕事の内容や種類を創出していくことが必要であると考えられます。

さらに、こうした働き方やライフスタイルの変容により、それまでの東京一極集中から地方回帰への機運が高まってきています。新たな仕事の内容や種類を創出していくことは、若年者が高

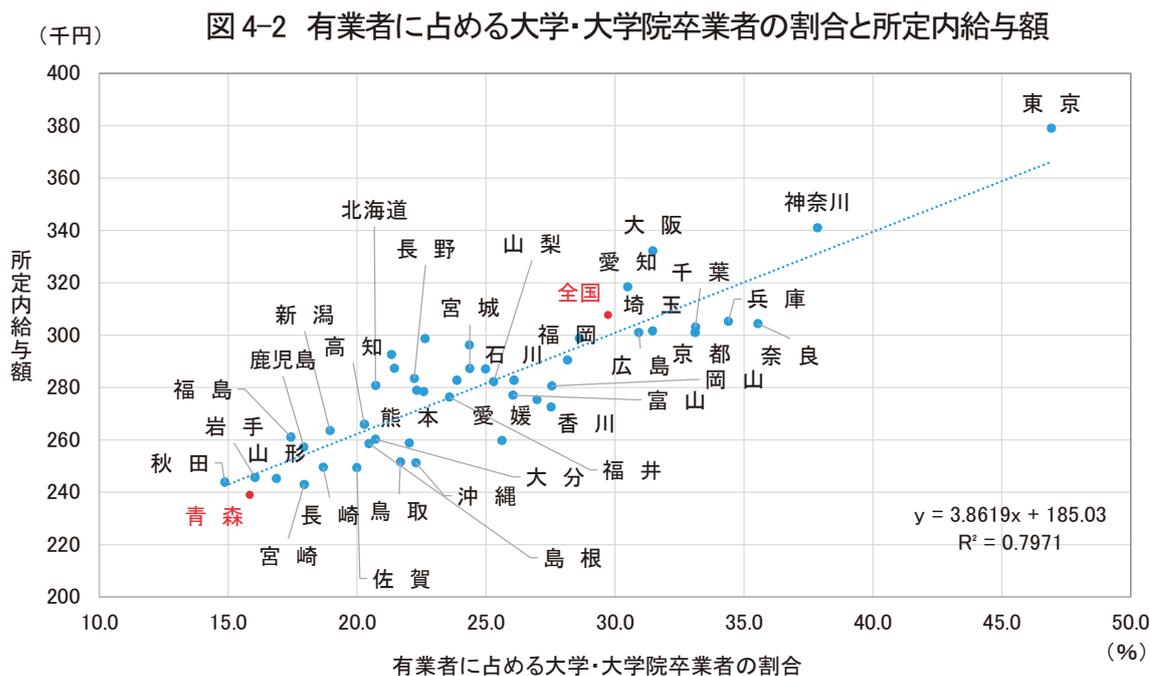
校や大学等で培った知識や技術を活かせるような産業やビジネスを創出し、若年者が個々の能力を活かして活躍・成長・スキルアップできる場を生み出すことにつながり、ひいては、若年者の県内定着やU・I・Jターンによる人財還流にもつながってくると考えられます。

2 人財への投資

ここまでみてきた中で、本県においては全国と比べて、賃金が低いことがわかりました。

賃金について論じた著書として、エンリコ・モレッティ著「年収は『住むところ』で決まる雇用とイノベーションの都市経済学」によると、高技能者の割合が高い都市では、イノベーションが活発で、賃金水準も高くなるとされています。これは、高度な知識と技術を有する同僚と一緒に働くと、他の労働者の生産性も向上するためと考えられています。併せて、高技能者がいると、企業が新しい高度なテクノロジーを導入しやすくなったり、高技能者と交流する人ほど生産的で創造的になるといった人的資本の外部性が生まれるとされています。また、高技能者が多くなることで、地域経済のあり方が根本から変わり、住民が就くことのできる仕事の種類が増え、高技能者だけでなく、他の労働者の給料も高くなるとされています。

高技能者としては、現に、若しくは将来的に専門的な知見やスキルを有することが期待される、大学等卒業者や経験豊かなセカンドキャリア人財、専門学科の卒業者等が想定されますが、高技能者の一例として有業者(注：就業者とほぼ同義)に占める大学・大学院卒業生の割合と所定内給与額の相関をみてみます。有業者に占める大学・大学院卒業生の割合は全国平均で29.7%であり、大学・大学院卒業生の割合が高くなるほど所定内給与額が高くなるという強い相関がみられます。また、大学・大学院卒業生の割合は首都圏や関西圏で高く、宮城県を除く東北と福岡県を除く九州各県では低い傾向にあり、本県についてみると、有業者に占める大学・大学院卒業生の割合は15.8%と全国平均と比べて13.9ポイント低く、秋田県の14.9%に次いで全国で2番目に低い割合となっており、所定内給与額は全国で最下位です。同じ地方圏においても北陸や中国、四国の各県では、大学・大学院卒業生の割合は20%を超えています。(図4-2)

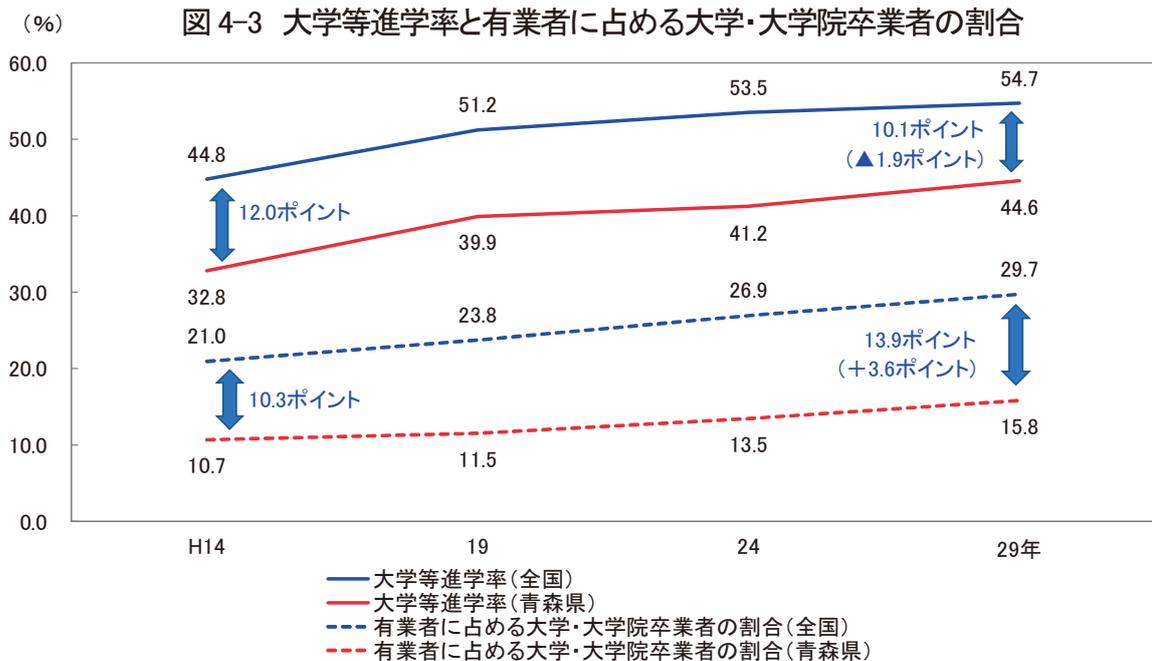


資料) 総務省「平成29年就業構造基本調査」、厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」を用いて県統計分析課において算出 ※所定内給与額は、企業規模10人以上、一般労働者

このように、大学・大学院卒業者の割合が低い要因として考えられるのは、大きく分けて2つあります。1つは大学等進学率が低いこと、もう一つは県外大学卒業後に本県に戻って来ない、若しくは県内大学卒業後に県外に転出する割合が高いということです。後者については、これまでみたとおり事実であることがわかっていますので、ここでは前者について確認してみます。

まず、本県の令和2年(2020年)3月卒の高等学校卒業者(全日制・定時制課程)の大学等進学率は46.6%で、全国平均55.8%と比べて9.2ポイント低く、全国34位となっています。これまでの推移を本県と全国で比較してみると、平成14年(2002年)3月卒の大学等進学率は全国の44.8%に対し、本県は32.8%で、その差は12.0ポイントありました。これが、平成29年(2017年)3月卒になると全国の54.7%に対し、本県は44.6%でその差は10.1ポイントと、平成14年(2002年)より1.9ポイント縮小しています。

一方で、有業者に占める大学・大学院卒業者の割合の推移を本県と全国で比較してみると、平成14年(2002年)は全国の21.0%に対し、本県は10.7%で、その差は10.3ポイントありました。これが、平成29年(2017年)になると全国の29.7%に対し、本県は15.8%でその差は13.9ポイントと、平成14年(2002年)より3.6ポイント拡大しました。このことから、有業者に占める大学・大学院卒業者の割合が低い要因は、大学等進学率の低さではなく、大学・大学院卒業者の県内定着が少ないためであるということがわかります。(図4-3)



資料)総務省「就業構造基本調査」、文部科学省「学校基本調査」を用いて県統計分析課において算出
 ※大学等進学率は、全日制・定時制課程で各年3月の高等学校卒業生

先述したとおり、新規学卒者の県内定着が進まない要因として、仕事の内容や種類の少なさや賃金の低さが課題としてありますが、これを解消していくためには高度な知識や技術を持つ労働者が県内で働けるような場を増やすこと、すなわち、ミスマッチを解消するためのビジネスの変革を進めていくことが必要であるということです。

「北東北3県に所在する大学の入学者数と県内就職内定者数」(147ページ)でみたように、本県は隣県の岩手県や秋田県と比較して、大学生の数は多く、県内出身者比率も高いというポテンシャルがあることから、このポテンシャルを積極的に活用していくことが期待されます。

そのためには、受け入れ側の企業として、労働力の確保という考え方から人財への投資という考え方への発想の転換が必要となります。その際には、大学・大学院卒業生やセカンドキャリア人財、専門学科の学卒生など高技能者を人的資本と捉え、これに投資していくという考え方で、県内企業が積極的に受け入れていくという意識改革が必要となります。

3 ミスマッチの解消によってもたらされる労働生産性の向上

1、2 でみたように、本県においては労働市場における仕事の内容や種類のミスマッチがあり、それを解消するためには、雇用を人財への投資という考え方で捉え、高技能者を採用するための働く場づくりが重要です。

先述のエンリコ・モレッティの著書では、高技能を有する労働者が増えることにより、労働者全体の労働生産性が向上し、その結果、他の一般の労働者の給料も上昇していくとされており、結果的に地域全体の所得水準も向上することとなります。さらには、労働生産性が向上することによって、所得水準のみならず、本県の労働条件の課題となっている長時間労働の解消にもつながります。

本県においてこれを実践するためには、まず、高技能者が県内就職を選択できるようになるた

めのミスマッチの解消が強く求められます。

このような、「労働生産性の向上」→「所得の向上」→「地域全体へ波及」→「さらなる生産性の向上」という好循環を生み出すことにより、本県は働く場として選ばれることになるのです。

これらの好循環を生み出すためには、長期的かつ複合的な取組が必要となりますが、その間、新型コロナ禍にあっても手をこまねているわけにはいきません。そこで短期的な取組として、高校生や大学生等に対しては、職業体験や社会人との対話や情報発信の強化などを通じ、生活面を含めてトータルで就職先を考えてもらうための環境づくりのほか、企業においては有給休暇の取得義務化や長時間労働の削減、同一労働同一賃金の導入といった働き方改革を推進していくことが求められます。また、潜在的なU・I・Jターン者に向けた積極的な情報発信や移住後も含めた様々な支援が必要となってきます。

このような取組を進めつつ、中長期的な取組として、新たな時代に求められる産業を創出することにより、若年者にとって魅力のある仕事の内容や種類を増やすとともに、大学・大学院卒業者やセカンドキャリア人財、専門学科の学卒者といった高技能者など人財への投資が重要となります。こうした取組によって、労働生産性が低いと長年言われ続けた本県の課題改善が図られ、将来的に若年者やU・I・Jターン者から働く場として選ばれることにつながっていくものと考えられます。

おわりに

ここまで、新規学卒者を始めとした若年者と県外転出者から、本県が働く場として選ばれるための方向性について考察してきました。

JILPTの労働需給の推計によると、経済成長と労働参加が一定程度進むベースラインシナリオでは、本県の労働力人口は、平成29年(2017年)の66万6千人から令和22年(2040年)には44万8千人となり、約3分の2の水準まで落ち込むと見込まれています。本県の労働力人口と同じ規模の岩手県や愛媛県と比較しても、極めて大きな減少幅となっています。これは、高等学校卒業者の県外就職率が全国で最も高いことなど、若年者の県外流出の多さが強く影響していることがうかがわれます。

本県では有効求人倍率が長い間0.5倍を下回っていた経緯があり、「青森県には仕事がない」と呪文のように言われた経験が、少なからず誰にでもあるのではないのでしょうか。平成15年度版青森県社会経済白書—人口減少社会への対応—では、就業機会を求めての人口移動が青森県の人口減少の一因であると分析していますが、今日では、新規高等学校卒業者の求人倍率は2倍を超え、1人に対し2つ以上の求人がある時代となっています。一般求人においても有効求人倍率が1倍前後で推移しており、少なくとも「量」の観点においては、一昔前の本県とは異なる状況にあります。しかし、依然として賃金や労働時間などの待遇面においては、全国最低クラスのままであり、今後は「質」を高めていく必要があります。

新型コロナの影響により、足下の雇用情勢は一時と比較すると弱含んでいます。中長期的にみると、今後も人手不足の状況は続き、景気回復期に入ると、一気に人手不足感が強まることも想定されることから、今できる対策を着実に進めていくことが必要です。

本県では、「人は青森県にとっての『財(たから)』である」という基本的考えから、人材のことを「人財」と表記し、育成に取り組んでいます。全国的に人手不足感が強まっている中においては、人財は本県の財(たから)であるだけでなく、他の都道府県からみても貴重な宝であることは間違いありません。

医療・福祉分野などでは、今後首都圏を始めとした大都市圏で大幅な人手不足になることが見込まれる中で、本県が働く場として選ばれるということは、他の都道府県との激しい人財獲得競争を勝ち抜く必要があるということです。また、本県には新規学卒者等が就きたい仕事の内容や種類が少ない等のミスマッチの問題もあることから、就業希望者が個々の能力を活かしていき、時代の変化に対応した、働く場として魅力ある産業を育成していくことが求められます。既存の企業においても、専門知識を持つ者の活用を通じて生産性を向上させていくという視点を持って、人財に投資していくことが求められます。さらに、新型コロナの影響で変わりつつある働き方を定着させていく等、時代の変化に柔軟に適応していくことも求められます。いずれにせよ、本県産業の構造の改革を図りつつ、企業の生産性向上を図っていくことが必要です。

個々の企業が「今はまだ人手が足りている」、「何とかしたいが難しい」などと言っているうちに、取り返しのつかない状況に陥る可能性も否定できません。

「働く場として選ばれる」ためには、行政、産業、教育など、様々な機関が知恵を出し合って、この難局を乗り切っていかなければならないのです。

新型コロナの影響で、これまでの東京一極集中の傾向には変化がみられるようになり、少なからず地方回帰は追い風を受けています。これまでの価値観が変わりつつある今こそ、若者を定着させるチャンスとも言えます。これまでも、行政を始め、様々な主体が若者の定着に向けた取組を行ってきましたが、さらに今後は、本県のビジネスの変革を通じて、若者の定着を図るという視点を加え、人財への投資を行いながら、企業の生産性向上の成功事例を創出し、全体に波及させていく取組を促進していくことが必要だと思われます。

若年者の地方回帰・県内定着を図っていくためには、雇用・就業環境の改善による働きやすさのみならず、何よりもそこで生活していきたいと思う暮らしやすさが重要となります。県では、「買ってよし、訪れてよし、住んでよし」の青森県を目指した様々な取組を進めています。県、市町村、県内企業、県民一人ひとりのあらゆる主体が、この取組を推進し、安心して暮らせる地域をつくっていく必要があることは言うまでもありません。

<コラム5 新型コロナ禍における経済構造の変化と地域経済の適応力>

日本銀行青森支店 支店長 森本 喜和

新型コロナ禍が県内経済に与えた影響は、通常の景気悪化局面と異なっています。それは、感染リスクを警戒する個人や企業が行動様式を変えたことで、需要構造自体が短期的にせよ変化したということです。例えば、外食から内食へのシフトや、買い物のネット通販へのシフトのほか、各種会議等への出張参加からオンライン参加へのシフト（運輸・宿泊需要からパソコン・通信機器等の需要へのシフト）などです。このため、全ての業種・企業が同じように売上減少に見舞われた訳ではなく、明暗が分かれました。

こうした需要構造の変化は、従来の供給構造とのミスマッチを招いていると考えられます。これは、貴重な人的資源をはじめとする県内経済の潜在力を十分に活かしきれていないことを意味します。

このため、県内経済の成長力を取り戻し、強化していく上では、こうした需要構造の変化に対して企業がうまく適応できるかどうか——「環境変化への適応力」——が重要になってきます。

この点に関し、例えば小売業界では、ネット通販を強化する動きや、さらに進んで、ネット通販サイトを通じて得た顧客のビッグデータを活かしてより効果的・効率的な販促手法を開発しようとする動きもみられます。また、業種を問わず、ITを活用してオンライン営業を強化したり、テレワーク環境を整備したりするなど、環境変化に上手く適応しようという動きもみられます。当県の企業が環境変化に適応し、活力を高めていけるかどうかは、長年の課題である若者の県内就職やUターン・Iターンを促すためにも重要と思われれます。

また、企業だけでなく個人も、環境変化への適応力が重要になっていると言えます。足もとでは、飲食等の対面型サービス業の求人が落ち込む一方、IT人材等の不足感が強まっているほか、医療・福祉等で的人手不足感も続いています。異なる業種への転職は容易でないため、少なからぬ人が十分に活躍できない状況に置かれています。こうした雇用のミスマッチを解消していくには、個人の側としても、世の中のニーズの変化に応じて新たなスキルを習得できるよう、何らかの形で動機付けや後押しを行うことが重要と考えられます。

なお、今後の新型コロナの感染状況次第では、意外に早く元の職業に戻ることにになり、せっかく習得したスキルを発揮する機会がすぐには訪れないかもしれません。ただ、今後もどのような経済ショックに見舞われるか分からない以上、習得したスキルは無駄になるわけではないと思われれます。また、副業をしやすい社会になりつつある中で、普段から副業として従事するという選択肢もあるかもしれません。

さらに、企業や個人が環境変化に適応していく上では、地域金融機関の役割も重要です。新型コロナ禍のもとで、これまで地域金融機関は、主に企業や家計の資金繰り支援——いわば「輸血」——を通じて地域経済を支えてこられました。今後は、企業の事業構造自体の見直しなど、いわば「体質改善」の支援へと役割の重点が移っていくと予想されます。

こうした中で、地域金融機関は、地域に密着する存在ならではの地に足の着いたコンサルティング機能を発揮すること等を通じて、企業等の環境変化への適応をサポートすることが期待されます。

以上のとおり、新型コロナ禍の影響を受けた県内経済の成長力を取り戻し、さらに強化していく上では、県内の幅広い関係者が、それぞれの立場で、環境変化に上手く適応していくことが重要です。また期待されるところです。