

県内の求人倍率の改善は、求人数増加のほか求職者数減少も一因。今後も少子化により新卒者が減少する中で、企業間での人材獲得競争は激しさが増すことが予想される。中小企業は必要な人材を確保すべく、採用ルート多様化やダイバーシティ活用などにより一層注目する必要がある。

千葉県内の雇用環境は緩やかな改善基調が続いている。7月の県内有効求人倍率は1.02倍(季調値)と、バブル期の92年4月(1.07倍、同)以来、23年3ヶ月ぶりとなる高水準を記録した(図表1)。

有効求人数(前年同月比)は3月+6.9%→6月+7.2%→7月+7.4%と高い伸びを示している。職種別にみると、「販売・サービス」が訪日客の増加や消費回復の動き等を映じて春先以降増加傾向にあるほか、「建設・採掘・保安」、「輸送・運搬・清掃等」も前年度下期の公共事業端境期を脱して工事・物流量が回復し求人減少幅を縮小させている。県内の公共工事請負額(4~7月累計2,208億円)は外環道など豊富な工事量を反映して伸びが高い(前年同期比21.5%増加、全国は同▲4.8%減少)ため、「建設・採掘・保安」の求人倍率(7月原数値3.97倍)も全国(同3.40倍)に比して高くなっているのが特徴である。この間「事務的職業」は低調が続いている。

求人倍率の上昇は、求職者数の減少要因も影響している(前年同月比:3月▲0.8%→6月▲4.1%→7月▲4.3%)。雇用増加によって、余剰労働力(失業者)が減っていることが主因である。

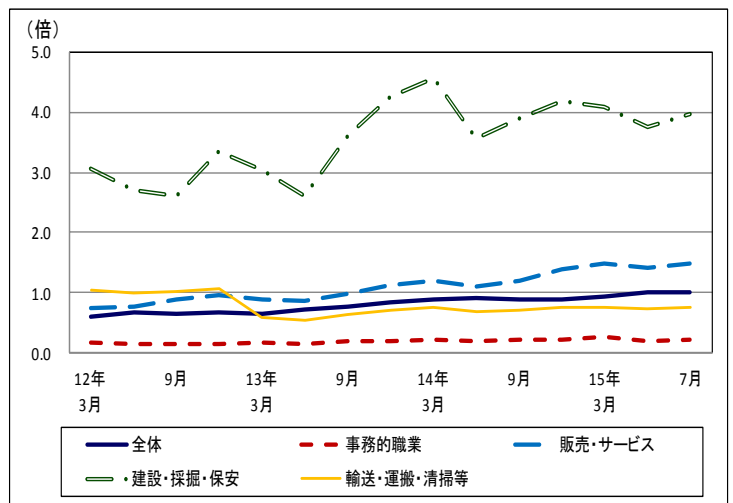
求人倍率の変化は、短期的には景気変動(主に求人の変化)によってもたらされるが、中長期的な趨勢変化には、人口動態も影響する。求職者数の減少には、少子化・人口減少といった構造的な問題も背景にある。全国の高校以上の新卒者数を10年前と比較すると、短大・専修学校・高校を中心に▲10.9%減少している(図表2)。

16年3月卒業予定の新卒者の採用を巡り、企業間での学生の奪い合いが激しさを増しているのは、企業業績の回復のほか、団塊世代の大量退職を迎えている現在、今後さらに減少が見込まれる新卒者を今のうちに確保しておきたいという経営者心理が見え隠れする。

そういう心理状態にあるなかで、当面は大企業の新卒採用意欲は衰えず、中小企業では、中長期的な成長を志向するための人材確保に苦慮する可能性が高い。

新卒確保が困難な中小企業は今後、ハローワーク等中途採用ルート、女性の登用や留学生・シルバー人材センターの活用など、採用の多ルート化や人材活用の多様化(ダイバーシティ)にこれまで以上に注目する必要がある。また県内自治体が策定している「まち・ひと・しごと」の地方版総合戦略の中で、地域のしごととひとを結び付けるための各分野の積極的な役割発揮(産学官金との連携等による地域に必要な人材の確保)にも期待したい(久山)。

図表1 主な職種別の有効求人倍率の3か月ごとの推移(千葉県)



(注)1. 出所:千葉県労働局の公表資料を基に株式会社ちば総合研究所が作成  
2. 全体の有効求人倍率は季調値。各職種の有効求人倍率は原数値。

図表2 全国の主な教育機関別の新卒者数(10年前との比較) (単位:人)

|               | 15年3月卒業(05年比)      |                  | 05年3月     |
|---------------|--------------------|------------------|-----------|
|               |                    | うち女性(同)          |           |
| 大学(4年制)       | 564,025 (+2.4%)    | 256,478 (+10.3%) | 551,016   |
| 短期大学          | 59,435 (▲43.2%)    | 53,439 (▲42.6%)  | 104,621   |
| 専修学校          | 277,773 (▲20.2%)   | 149,789 (▲17.8%) | 348,251   |
| 高等学校(全日制・定時制) | 1,064,347 (▲11.5%) | 529,458 (▲11.1%) | 1,202,738 |
| 合計            | 1,965,580 (▲10.9%) | 989,164 (▲10.3%) | 2,206,626 |

(注)1. 出所:文部科学省「学校基本調査」  
2. 15年3月卒業者数は速報値