


# 管内経済でみられる特徴的な動き等について

- I. 最近の東北財務局管内の経済情勢
- II. 東北財務局管内における人手不足の現状及び対応策について

平成30年1月  
東北財務局







# 1. 最近の東北財務局管内の経済情勢

	前回(29年10月判断)	今回(30年1月判断)	前回比較	総括判断の要点
総括判断	回復しつつある	回復しつつある		個人消費は、スーパー販売が主力の飲食料品を中心に堅調となっているほか、コンビニエンスストア販売やドラッグストア販売が前年を上回っており、回復しつつある。生産活動は、電子部品・デバイスが堅調に推移しているほか、はん用・生産用・業務用機械は国内外の旺盛な需要により順調となっていることから、緩やかに持ち直している。雇用情勢は改善している。

## 〔先行き〕

雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果や復興需要を背景に、景気が回復していくことが期待される。

ただし、海外経済の不確実性などに留意する必要がある。

	前回(29年10月判断)	今回(30年1月判断)	前回比較
個人消費	回復しつつある	回復しつつある	
生産活動	緩やかに持ち直している	緩やかに持ち直している	
雇用情勢	改善している	改善している	
設備投資	29年度は増加見通し	29年度は増加見込み	
住宅建設	前年を下回っている	前年を下回っている	
公共事業	高水準となっている	高水準となっている	

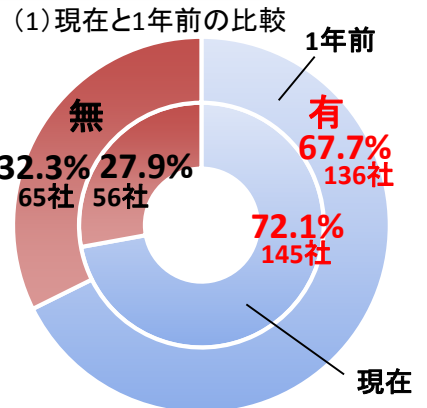
※30年1月判断は、前回29年10月判断以降、30年1月に入ってから足下の状況までを含めた期間で判断している。

# II. 東北財務局管内における人手不足の現状及び対応策について ～①現状～

○ 人手不足感について、「有」と回答した企業は1年前と比べ増加しており、企業の人手不足感は強くなっている(67.7%→72.1%)。  
 ○ 正規・非正規別に不足感をみると、「両方とも不足感がある」と回答した企業が多い(42%程度)。また、不足している人材について、正規・非正規ともに「営業・現業職員」が最も多い(正規:75%程度、非正規:91%程度)。なお、非正規と比べ正規では、専門的業務従事者の不足感が強い。  
 ○ 人手不足の要因として「採用が進まない」(60%程度)、生じた負担として、超過勤務の発生等「従業員の負担増」(65%程度)を挙げた企業が多い。

## ① 人手不足感

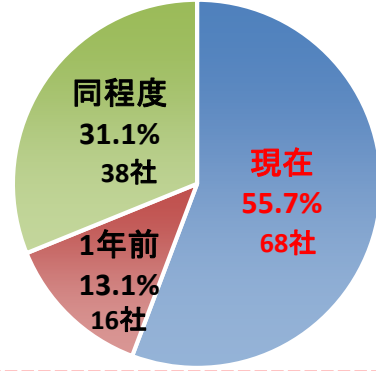
回答社数: 201社



1年前	現在	割合	社数
有 → 有	64.2%	129社	
有 → 無	3.5%	7社	
無 → 有	8.0%	16社	
無 → 無	24.4%	49社	

## (2) 現在と1年前の深刻度合いの比較

※①で「1年前」及び「現在」ともに「有」と回答した企業(122社)が対象(不明・未回答7社を除く)



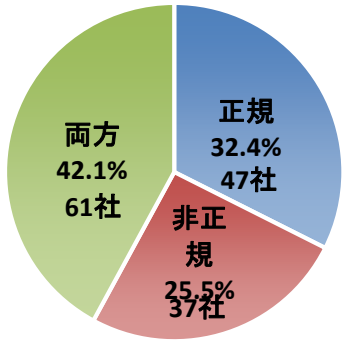
## (3) 人手不足感を「無」とした理由

※①で「1年前」及び「現在」ともに「無」と回答した企業(49社)が対象

- 非正規職員の子育て支援制度利用を可能とすることで働きやすい環境がつけられ、勤続年数が伸び、退職者も減少している。現在の体制で業務に支障はなく、人手不足感はない。【中小企業、小売】
- 産休・育休から復職した職員で構成し、お互い助け合うグループを新設。子育て職員が働きやすい職場をアピールすることができ、新卒は計画どおりに採用できている。【大企業、宿泊】
- 震災以降、業務を兼務するなどの相互応援体制を進めてきたため人手不足感はない。【中小企業、宿泊】

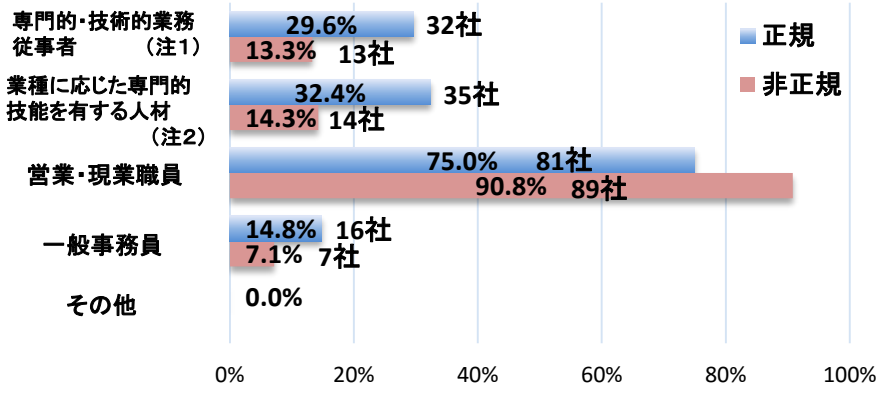
## ② 人手不足感 (正規/非正規別)

※①で現在、人手不足感「有」と回答した企業(145社)が対象



## ③ 不足している人材(最大2項目回答)

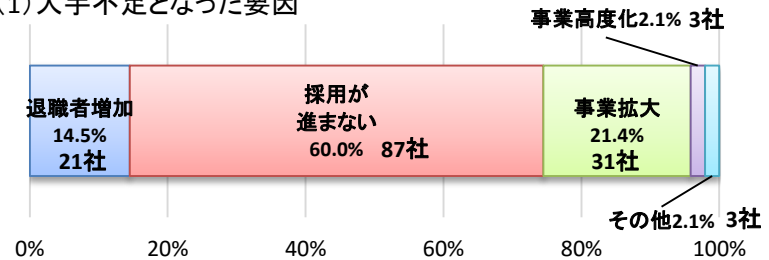
※「正規」は②で「正規」または「両方」と回答した108社、「非正規」は②で「非正規」または「両方」と回答した98社がそれぞれ対象



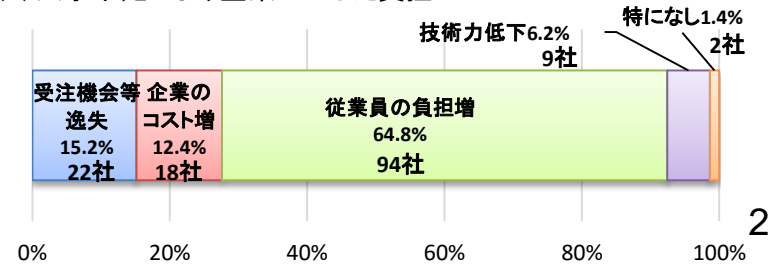
## ④ 人手不足の要因と企業の負担

※①で現在、人手不足感「有」と回答した企業(145社)が対象

### (1) 人手不足となった要因



### (2) 人手不足により企業に生じた負担

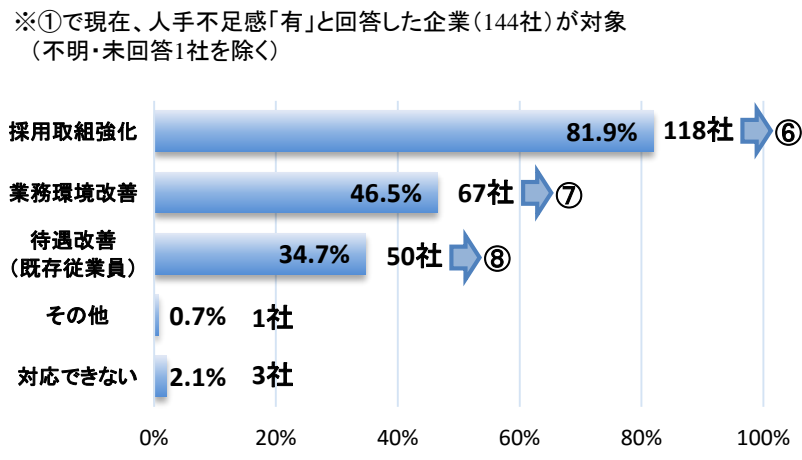


(注1)「専門的・技術的業務従事者」は、ICT技術者や各種法律職など、業種を問わず普遍的に発生する高度な業務を行う人材。  
 (注2)「業務に応じた専門的スキルを有する人材」は、介護福祉士など、業種特有の業務であり、専門的スキル・資格の保有を前提とした業務を行う人材。

# II. 東北財務局管内における人手不足の現状及び対応策について ～②対応策(1)～

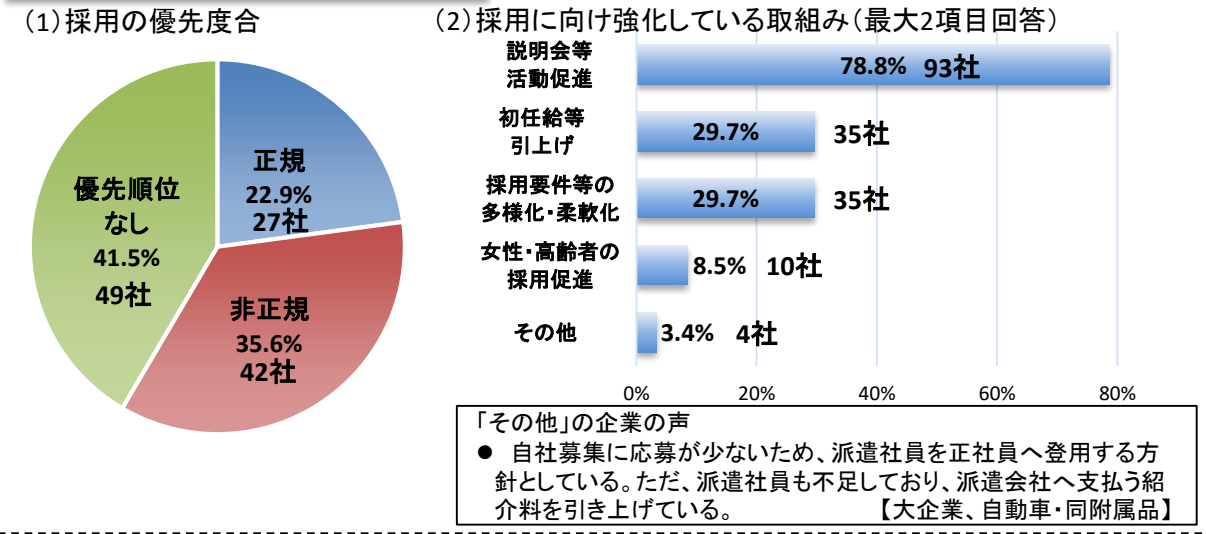
○ 人手不足解消に向けた取組みとして、「採用の取組強化」を挙げた企業が最も多く(82%程度)、「業務環境改善」(47%程度)、「待遇改善」(35%程度)が続いた。  
 ○ 採用に向けた取組みとして、「説明会等活動促進」を挙げた企業が多い(79%程度)。  
 ○ 業務環境改善に向けた取組みとして、「設備投資」(63%程度)や「業務プロセスの見直し」(66%程度)を挙げた企業が多く、その内容として、前者では「省力化・効率化投資」、後者では「業務の標準化・平準化」を挙げた企業が多い。

## ⑤ 人手不足解消に向けた取組み(最大2項目回答)



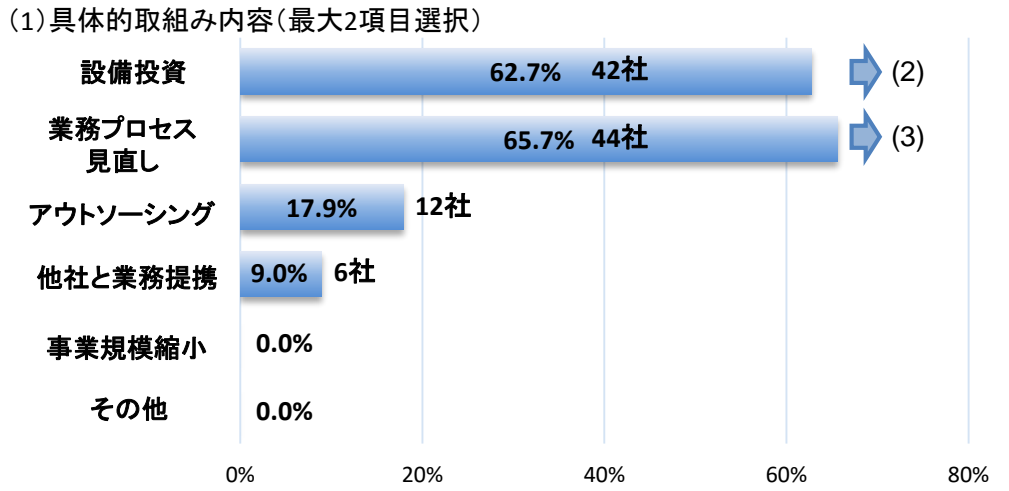
## ⑥ 採用に向けた取組強化

※⑤で「採用取組強化」と回答した企業(118社)が対象

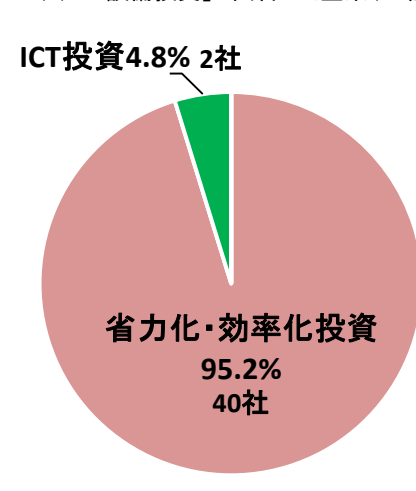


## ⑦ 業務環境改善に向けた取組み

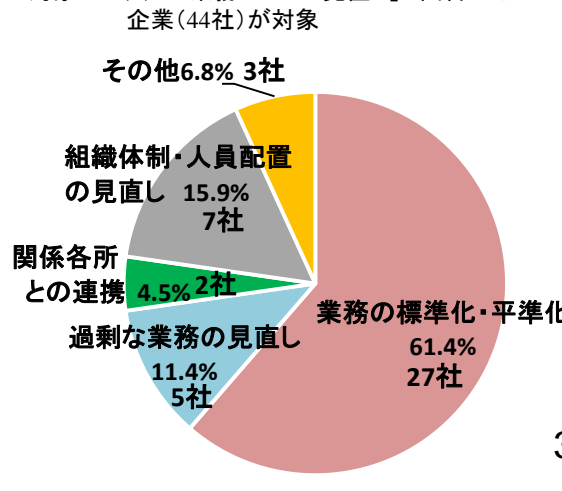
※⑤で「業務環境改善」と回答した企業(67社)が対象



(2) 「設備投資」の内容  
 ※(1)で「設備投資」と回答した企業(42社)が対象



(3) 「業務プロセス見直し」の内容  
 ※(1)で「業務プロセス見直し」と回答した企業(44社)が対象



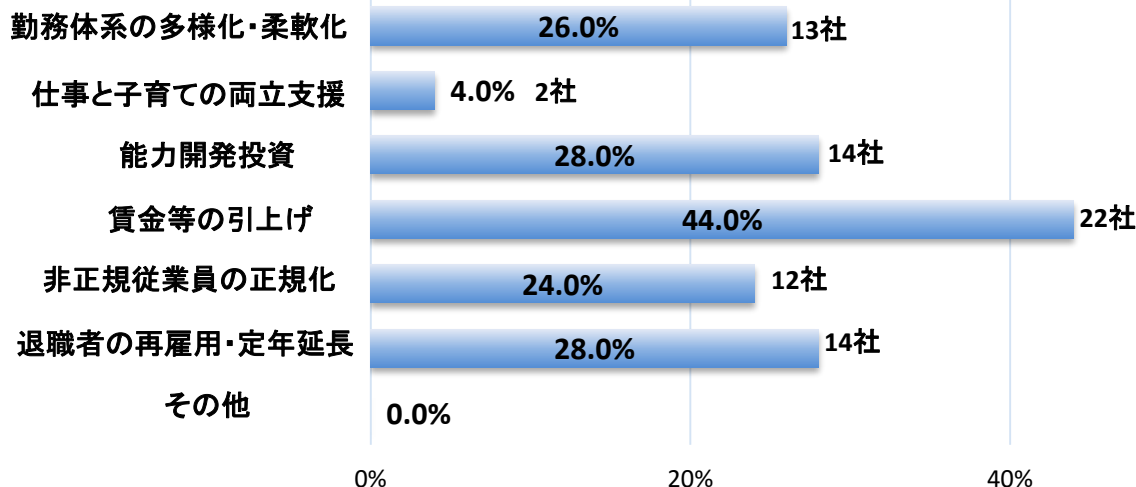
## II. 東北財務局管内における人手不足の現状及び対応策について ～②対応策(2)～

- 既存従業員に対する取組み(待遇改善)として、「賃金等の引上げ」を挙げた企業が最も多い(44%程度)。
- 製品・サービス価格への転嫁について、大多数の企業が「実施していない」と回答(88%程度)。

### ⑧既存の従業員に対する取組み

※⑤で「待遇改善(既存従業員)」と回答した企業(50社)が対象

(1) 具体的取組み内容(最大2項目選択)



「勤務体系の多様化・柔軟化」に取り組んでいる企業の声

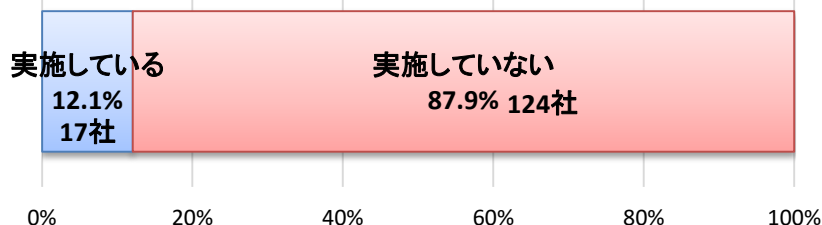
- これまでは年中無休であったが、店舗ごとに月1日の定休日を設定。また、代理店に対しても祝日をできる限り休むように指示を出している。【大企業、情報通信】

「退職者の再雇用・定年延長」に取り組んでいる企業の声

- オーダーされた木材加工の事務の人員不足により、業務量を減らしたり、加工資材を運ぶドライバー不足により、納期が遅延するなど業務に支障が出てきている。その中で、団塊の世代で応募数が多い定年後の業界経験者を非常勤職員として雇い、現場監督者の事務作業をカバーしてもらっている。【中堅企業、建設】

### ⑨製品・サービス価格への転嫁

※⑤で「対応できない」以外を回答した企業(141社)が対象



価格転嫁を実施していない企業の声

- 販売価格への消費者の反応がシビアなため。【中小企業、卸売】
- 現状、競合先との価格競争から価格転嫁は難しく、資材価格が高騰している中、営業努力でなんとか応えている状況。資材価格の大幅な上昇もあり、新年度以降、値上げ交渉を行っていく予定としている。【大企業、金属】

### ⑩人手不足解消に向けた対策ができない企業の声

- 人手が不足しているのは、正社員かつ現場を管理・監督する立場にある中堅職員の層。業務分担上、安全管理や設備維持、トラブルへの対応、生産・出荷の企画・管理に至るまで対応が一任されている。世代間の人員構成の歪みによって、この層の人数が絶対的に不足しており、世代交代が困難。既存の正社員で対応すべき課題であり、若手育成以外に方策が見当たらない。【大企業、化学】
- レジの改修による業務の簡素化等の取組みをしているが、それ以上に絶対的に応募者がいないため対策が追いつかない。適切な人材の応募がない状況で、現場は長時間労働で限界にきている。シルバー人材の活用も考えているが、従来より業務が簡素化しているとはいえ、業務上覚えなければならない事項が多く、難しい状況。

【大企業、小売】

# II. 東北財務局管内における人手不足の現状及び対応策について ～③取組み事例～

## 東北地方における 介護分野の人材確保状況

### 職業別有効求人倍率 (単位:倍)

	宮城県		全国	
	介護関連	全職業	介護関連	全職業
27年11月	2.79	1.29	2.91	1.17
28年11月	3.36	1.42	3.40	1.31
29年11月	4.52	1.51	3.96	1.46

出所:厚生労働省、宮城県「一般職業紹介状況」

### 介護人材にかかる需給推計

(単位:万人)

	2013年度 (平成25年度) 介護職員数	2025年度(平成37年度)		
		需要	供給	充足率
青森県	2.2	3.2	3.1	95.6%
岩手県	1.9	3.0	2.5	83.5%
宮城県	2.8	4.5	3.1	69.0%
秋田県	2.0	2.6	2.3	89.5%
山形県	1.8	2.2	1.9	85.1%
福島県	2.6	3.8	3.2	83.9%
全国	170.8	253.0	215.2	85.1%

**約1.4万人不足 充足率は全国最下位**

出所:厚生労働省「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計」

## 愛さんさんビレッジ㈱・愛さんさん宅食㈱

### 介護人材不足に対応する新たなモデル ～障がい者が介護の担い手になる取組み～

#### 愛さんさんグループの概要

従業員数:70名(うち障がい者36名)

#### 事業内容

- ・愛さんさんビレッジ㈱(宮城県石巻市):  
有料老人ホーム、リハビリ特化型デイサービス等
- ・愛さんさん宅食㈱ (宮城県塩釜市):  
高齢者向け配食サービス、「福祉人財養成学院」運営等

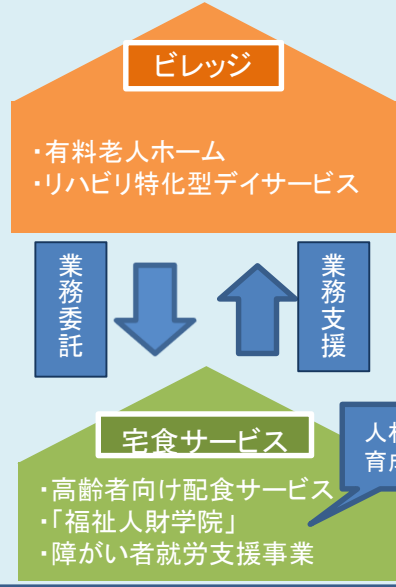


(宮城県石巻市:愛さんさんビレッジ㈱)

#### 【取組みのポイント】

- ① 高齢化社会の進展と深刻化する介護人材不足に対応するビジネスモデルを目指す。
- ② 介護職を希望する障がい者のために、介護人材の育成に取り組む。

#### 愛さんさんグループ



#### <障がい者が介護の担い手>

- 平成29年2月、有料老人ホーム「愛さんさんビレッジ」を開業。
- 「高齢者福祉」と「障がい者福祉」との共生型施設を運営。
- 障がい者が、体操、食事準備、清掃などの業務を担い、介護士の負担が軽減。

#### <障がい者の介護人材育成>

- 平成29年2月、介護人材を育成するための「福祉人財養成学院」を開校。
- 既に4名が介護初任者研修の資格を取得し、介護現場で活躍。