

地方労働市場における人手不足の実態

Actual Situation of Labor Shortage in the Local Labor Market

佐々木 謙一

SASAKI Kenichi

(要旨)

本稿は、令和7年7月時点の雇用統計に基づき、富山県における労働需給の構造的変化とマッチング効率を、UV曲線(ベバリッジ曲線)の理論的枠組みを解釈の視座として用い、定性的に考察したものである。富山県の有効求人倍率は1.52倍と全国平均を上回る高水準にあり、一見良好な雇用情勢を示している。しかし、産業別に見ると、卸売・小売業や建設業で求人が大幅に増加する一方、金融・保険業ではDX推進等により求人が半減し、製造業でも慎重な採用姿勢が広がるなど、労働需要の二極化が鮮明となっている。公表データとUV曲線の理論を照らし合わせて現状を解釈すると、欠員率の上昇と失業率の滞留が同時に進行しており、曲線が右上方へシフトする「マッチング効率の低下(職種間ミスマッチ)」が生じている可能性が強く示唆された。

結論として、富山県経済の持続的成長には、単なる需要創出ではなく、雇用保険制度を活用したリスクリング支援や、ハローワークによるコーディネート機能の高度化といった能動的労働市場政策(ALMP)が不可欠である。さらに、地域特性を考慮した労働移動の「質的改善」こそが、人口減少下における構造的ミスマッチ解消の鍵となる。

キーワード：UV曲線、有効求人倍率、ミスマッチ

1. はじめに

日本経済において、生産年齢人口の減少に伴う人手不足は、もはや一時的な景気循環の産物ではなく、深刻な構造的課題となっている。富山県においても、2025年現在の有効求人倍率は全国平均を上回る高水準で推移しており、一見すると極めて良好な雇用情勢にあるように映る。しかし、現場の実態に目を向ければ、建設業や介護・福祉サービス業における壊滅的な労働力不足が叫ばれる一方で、事務職等の特定の職種を希望する求職者が、希望に合致するポストを見出せずに滞留しているという「パラドックス」が生じている。このような「求人(需要)はあるが失業(供給)も存在する」という状態は、労働市場におけるマッチング効率が低下していることを示唆している。この状況を理論的に解釈する枠組みが、欠員率(V)と失業率(U)の負の相関関係を示すUV曲線(ベバリッジ曲線)である。

従来の地方雇用研究においては、地域間(都市部と地方部)の移動の壁に焦点が当てられ

ることが多かった。しかし、富山県のように県内全域で人手不足感が強い地域においては、地理的な要因よりも、求職者が持つスキルや就業希望と、企業が求める職務内容との間の「職種間ミスマッチ」が、労働市場の効率性を阻害する最大の要因となっている可能性が高い。UV 曲線の理論に基づけば、労働市場が効率的であれば曲線は原点方向に接近するが、職種間のスキルの不一致や労働移動の停滞が生じると、曲線は右上方へシフトする。近年の日本の労働力フローに関する実証研究（藤本・Julen, 2025）においても、労働状態の移行のしやすさには地域間で顕著な違いが存在し、労働市場分析において地域性を考慮することの重要性が指摘されている。全国一律の制度やマクロな景気動向だけでは、地方労働市場におけるミスマッチの実態を捉えきれないのである。富山県の産業構造は、伝統的な「ものづくり（製造業）」を基盤としつつ、近年のDX化や高齢化に伴うサービス需要の急増という激しい転換期にある。この産業構造の変化に労働供給側が適応できているか否かを、公的データと UV 曲線の理論的枠組みを照らし合わせて考察することは、地域経済の持続可能性を問う上で極めて重要である。

本研究の目的は、富山県における 2025 年時点の最新雇用統計を用い、UV 曲線の理論的枠組みを解釈の視座として用いることで、同県の労働市場におけるミスマッチの所在を定性的に検討することである。具体的には、製造業、建設業、事務的職業、専門的・技術的職業といった主要職種間での需給バランスの乖離を比較し、なぜ特定の職種で失業と欠員が並存し続けるのかを考察する。本稿の構成は以下の通りである。第 2 節では、UV 曲線の理論的枠組みと、職種間ミスマッチに関する先行研究を概観する。第 3 節では、富山労働局公表の職種別有効求人・求職者数データを用い、産業別の求人動向から労働需給の現状と構造的変化を検討する。第 4 節では、分析結果に基づき、富山県特有の産業構造がマッチング効率に与える影響について考察し、最後に第 5 節において、ミスマッチ解消に向けた政策的インプリメンテーションを提示する。

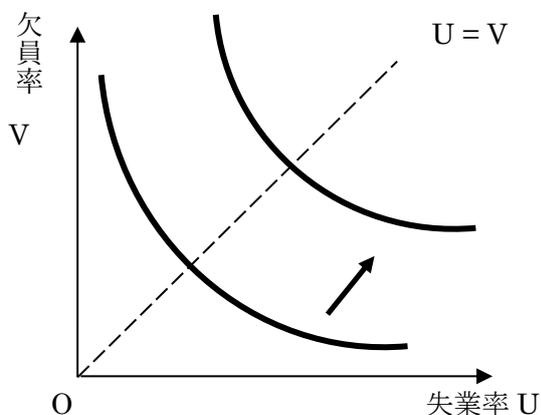
2. UV 曲線（ベバリッジ曲線）の理論的背景と分析の意義

2.1 UV 曲線における景気循環と構造的変化

本稿の分析視座となる UV 曲線の理論的枠組み（概念図）を図 1 に示す。UV 曲線とは縦軸に欠員率（V）、横軸に失業率（U）をとった右下がりの曲線である。本節では、同曲線の動態が示唆する経済学的意味について概説する（*1）。

第一に、曲線上の移動は「景気循環（Cyclical Change）」を反映する。UV 曲

図 1：UV 曲線の概念図



線が右下がりの形状を描くのは、景気の状態によって失業率と欠員率がトレードオフの関係にあるためである。景気拡大期においては、企業活動の活発化に伴い労働需要が増大し、欠員率（V）が上昇する一方で、就業機会の増加により失業率（U）は低下し、曲線上の左上方へと移動する。対照的に、景気後退期には労働需要の減退から欠員率が低下し、解雇や再就職の困難化によって失業率が上昇するため、曲線上の右下方へと移動する。重要な点は、こうした曲線上の移動は「労働需要の総量」の変化に起因するものであり、労働市場のマッチング効率そのものが変化したわけではないということである。

第二に、職種間のスキルの不一致や労働移動の停滞といった構造的ミスマッチが生じると、図1の矢印が示すように、曲線自体が右上方へシフトする。これは労働市場の「マッチング効率（Structural Change）」、すなわち質的な変化を示唆する。曲線が原点から遠ざかる方向（右上方）へシフトする場合、それは「仕事があるにもかかわらず失業者が減少しない」というマッチング効率の悪化を意味する。この背景には、求職者のスキルと企業の求める要件が合致しない「スキル・ミスマッチ」や、情報の不完全性、あるいは地域的な偏りによる「地理的ミスマッチ」の深刻化が存在する。一方で、ハローワーク等の職業紹介機能の強化や、リスキリング（職業訓練）の普及、転職インフラの整備等が進展すれば、曲線は原点方向（左下方）へシフトし、より少ない求人数で効率的に失業者が吸収される状態へと改善される。

2.2 均衡失業率と45度線の分析

図1で示すUV曲線において、原点を通る45度線（ $U = V$ ）との交点は、労働市場における「欠員数と失業者が均衡している状態」を示す。この交点における失業率は、景気要因を除外しても解消されない「均衡失業率（構造的・摩擦的失業率）」と定義される。

均衡失業率は、主に以下の2要素で構成される。一つは、転職や新規卒業時の求職活動に付随する情報の非対称性から生じる「摩擦的失業」である。もう一つは、産業構造の変化に伴い、旧来型のスキルを持つ労働者が新たな成長分野の職務に適應できないことで生じる「構造的失業」である。仮にこの交点における失業率が上昇傾向にあるならば、それは景気刺激策（需要創出）だけでは解決不可能であり、公共職業訓練や労働移動の円滑化といった「労働市場の構造そのもの」への介入が不可欠であることを示唆している。

2.3 地方雇用分析におけるUV曲線の重要性

内閣府（2025）では、地域別にUV曲線をみると、2012年は左上に位置していたが、2022年から2024年の間では右下方向に移動し、人手過剰から人手不足の方向へ移行していることが示されている。厚生労働省（2024）『令和6年度厚生労働白書』においても、職種別・年齢別の有効求人倍率と求職者数を用いたミスマッチ指標が公表されており、地方圏の均衡失業率が都市部と比較して高い背景に、産業構造の偏りがあることが指摘されている。地方圏では、有効求人倍率が高水準（Vが高い）であるにもかかわらず、若年層の県外流出や特定の職種における失業者が減少しない（Uが高止まりする）という、右上方への固着現象が

しばしば観察される。

これは、労働供給側と需要側の「職種間」におけるミスマッチが深刻であることを如実に物語っている。単なる景気対策としての求人増は、かえって特定の職種における人手不足（ v の上昇）を加速させるに留まり、根本的な解決には至らない可能性がある。国内の労働市場におけるミスマッチをUV曲線のシフトから捉えた先行研究としては、リーマン・ショック期における雇用調整助成金の役割を検証した神林（2012）が挙げられる。したがって本稿も、こうした先行研究の分析視座に倣い、富山県における現在の極端な人手不足が構造的なミスマッチ（曲線の右上方シフト）によるものなのかを、公的データを用いて定性的に考察していく。そして、労働者のスキル再構築やマッチングプロセスの透明化といった構造的アプローチの必要性を提示することが、地方雇用の健全化に向けた不可欠なプロセスとなる。

3. 求人・求職に関するデータ分析

本節では、まず、富山県の労働市場の需給状況を定量的に把握するため、有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数の推移を分析する。続いて、産業別求人状況を分析することにより、労働市場における構造的ミスマッチの存在について検討する。

3.1 有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数

表1は令和5年1月から令和7年7月までの富山県における求人・求職の推移を示している。有効求人倍率は、公共職業安定所（ハローワーク）における有効求人数を有効求職者数で除した指標であり、労働市場における需給関係を示す代表的な指標である。この倍率が1を上回る場合、求人数が求職者数を上回っており、労働需要が供給を超過していることを意味する。

富山労働局（2025）で示された令和5年から令和7年7月までの雇用指標から、全体的な傾向として、有効求人倍率は1.4～1.5倍前後という高い水準で推移しており、企業側の採用意欲が求職者

表1 富山県における求人・求職の推移

| 年月 | 有効求人数 | 有効求職者数 | 有効求人倍率 |
|--------|--------|--------|--------|
| 令和5年1月 | 23,763 | 15,118 | 1.57 |
| 2月 | 23,675 | 15,555 | 1.52 |
| 3月 | 23,505 | 15,626 | 1.5 |
| 4月 | 23,487 | 15,692 | 1.5 |
| 5月 | 23,616 | 15,717 | 1.5 |
| 6月 | 23,286 | 15,890 | 1.47 |
| 7月 | 23,064 | 15,941 | 1.45 |
| 8月 | 22,978 | 16,076 | 1.43 |
| 9月 | 23,087 | 16,127 | 1.43 |
| 10月 | 22,883 | 16,044 | 1.43 |
| 11月 | 22,684 | 16,079 | 1.41 |
| 12月 | 22,494 | 16,123 | 1.4 |
| 令和6年1月 | 22,865 | 16,078 | 1.42 |
| 2月 | 22,949 | 16,354 | 1.4 |
| 3月 | 22,685 | 15,889 | 1.43 |
| 4月 | 22,488 | 15,909 | 1.41 |
| 5月 | 22,279 | 15,990 | 1.39 |
| 6月 | 22,214 | 16,135 | 1.38 |
| 7月 | 22,135 | 15,954 | 1.39 |
| 8月 | 22,028 | 15,997 | 1.38 |
| 9月 | 21,861 | 15,891 | 1.38 |
| 10月 | 21,880 | 15,888 | 1.38 |
| 11月 | 21,866 | 15,826 | 1.38 |
| 12月 | 21,787 | 15,777 | 1.38 |
| 7年1月 | 21,687 | 15,639 | 1.39 |
| 2月 | 21,093 | 15,067 | 1.4 |
| 3月 | 21,577 | 15,058 | 1.43 |
| 4月 | 21,722 | 15,110 | 1.44 |
| 5月 | 22,619 | 15,333 | 1.48 |
| 6月 | 23,160 | 15,463 | 1.5 |
| 7月 | 23,500 | 15,453 | 1.52 |

（出所）富山労働局（2025）に基づいて著者作成

の数を上回る「売り手市場」が継続している。令和7年7月の有効求人倍率は1.52倍となっており、令和6年中盤から後半にかけては1.38倍程度まで緩やかに低下していたが、令和7年に入り再び上昇に転じている。前月比でも0.02ポイント上昇しており、労働需給が再び引き締まりつつある。

有効求人数については、令和6年12月(21,787件)を底に、令和7年に入ってから回復傾向にあります。特に令和7年5月(4.1%増)、6月(2.4%増)、7月(1.5%増)と3ヶ月連続で前月を上回り、令和7年7月は23,500件となり、企業の採用活動が活発化している。

有効求職者数は年間を通じて15,000人~16,000人台で比較的安定して推移しており、令和7年7月は15,453人で、前月比0.1%減と微減しており、これが有効求人倍率を押し上げる一因(分母の減少)となっています。

この背景には、人口減少および少子高齢化の進行がある。地方圏では若年人口の都市部への流出が続いており、労働市場に新たに参入する若年労働力が減少している。その結果、労働需要が維持されているにもかかわらず、労働供給が不足する構造が生じている。

3.2 産業別求人状況とミスマッチ

令和7年7月における産業別の新規求人状況を、前年同月(令和6年7月)と比較することで、現在の労働市場における構造的変化を考察する(表2)。

当月の新規求人数は全体で8,201人と前年比3.0%の微増を記録しているが、その内実を精査すると、産業間での「陽」と「陰」が鮮明に分かれる結果となった(表3)。

求人数が大幅な増加に転じたのは、卸売業・小売業および建設業の2部門である。特に卸売業・小売業は、前年比27.1%増(311人増)と全産業中で最大の伸びを示した。特筆すべきは雇用形態の内訳であり、パートタイム求人数(933人)が一般求人(526人)を大きく上回っている。これは、対面サービス現場における慢性的労働力不足に対し、企業側が非正規雇用による機動的な確保を優先している実態を浮き彫りにしている。

また、建設業においては前年比11.2%増(101人増)と堅調な推移を見せた。これは、老朽化したインフラの更新需要や都市開発プロジェクトといった底堅い投資を背景に、技能労働者への安定した求人需要が継続していることを示唆している。

一方で、特定の産業では大幅な求人の抑制が確認された。最も顕著な変化を見せたのは金融業・保険業であり、前年比▲50.3%と求人数が半減した。この急激な減少の背景には、デジタルトランスフォーメーション(DX)の進展による業務効率化や、組織再編に伴う人員配置の適正化(採用抑制)が強力に推進されていることが推察される。

加えて、宿泊業・飲食サービス業も前年比▲15.2%(63人減)と低迷した。特に一般求人(正社員等)が▲41.5%と急減している点は注目に値する。これは人件費高騰や経営環境の不透明感から、企業側が採用ターゲットを厳選する「選別化」のフェーズに入った可能性を示している。

表2 富山県の求人・求職の推移

| 産業分類 | 令和7年7月 (全数) | 令和6年7月 (全数) | 増減率% (全数) |
|---------------------|----------------|----------------|--------------|
| 合計 | 8,201 | 7,962 | 3 |
| A,B 農、林、漁業 | 57 | 47 | 21.3 |
| C 鉱業、採石業、砂利採取業 | 15 | 15 | 0 |
| D 建設業 | 1,000 | 899 | 11.2 |
| E 製造業 | 1,396 | 1,443 | ▲ 3.3 |
| F 電気・ガス・熱供給・水道業 | 17 | 5 | 240 |
| G 情報通信業 | 37 | 81 | ▲ 54.3 |
| H 運輸業、郵便業 | 448 | 365 | 22.7 |
| I 卸売業、小売業 | 1,459 | 1,148 | 27.1 |
| J 金融業、保険業 | 78 | 157 | ▲ 50.3 |
| K 不動産業、物品賃貸業 | 135 | 132 | 2.3 |
| L 学術研究、専門・技術サービス業 | 140 | 206 | ▲ 32.0 |
| M 宿泊業、飲食サービス業 | 352 | 415 | ▲ 15.2 |
| N 生活関連サービス業、娯楽業 | 228 | 265 | ▲ 14.0 |
| O 教育、学習支援業 | 152 | 114 | 33.3 |
| P 医療、福祉 | 1,743 | 1,790 | ▲ 2.6 |
| Q 複合サービス事業 | 60 | 63 | ▲ 4.8 |
| R サービス業(他に分類されないもの) | 791 | 744 | 6.3 |
| S,T 公務・その他 | 93 | 73 | 27.4 |

(出所) 富山労働局 (2025) に基づいて著者作成

主要産業である製造業は全体で前年比▲3.3%と微減にとどまったが、業種別では明暗が分かれている。「情報通信機械 (▲34.0%)」や「電気機械 (▲5.1%)」といった、輸出動向や世界的な景気サイクルに左右されやすいハイテク分野において慎重な採用姿勢が目立っており、外部経済の変動が直接的に雇用計画へ波及している。

以上の動向から、現在の労働市場では単なる「人手不足」の解消にとどまらない、職種・産業間の労働力移動のミスマッチが深刻化していると言える。

金融業等でデジタル化により余剰となった労働力が、高い需要を持つ建設業や卸売・小売業へ円滑に移行できているかについては疑問が残る。特に、サービス業における非正規雇用の拡大と、金融業等における専門職の採用抑制という対照的な動きは、労働の質的变化を伴う構造的転換期にあることを象徴している。今後は、これら産業間の労働需要の乖離を埋めるための再教育(リスキリング)や、雇用形態の安定化に向けた政策的介入の重要性がさらに高まると予想される。

表3 産業別 新規求人数 増減比較表

| 産業区分 | 新規求人数(人) | 前年同月比(%) | 増減の主な特徴 |
|--------------|----------|----------|-----------------------|
| 【陽】卸売業・小売業 | 1,459 | +27.1% | パート比重高。 |
| 【陽】建設業 | 1,003 | +11.2% | インフラ更新等の底堅い需要で安定増加。 |
| 【全体】全産業計 | 8,201 | +3.0%, | 全体では微増も、産業間格差が拡大。 |
| 【陰】製造業 | 1,215 | ▲3.3% | 情報通信機械(▲34.0%)等で慎重姿勢。 |
| 【陰】宿泊・飲食サービス | 351 | ▲15.2% | 一般(正社員等)が▲41.5%と大幅抑制。 |
| 【陰】金融業・保険業 | 128 | ▲50.3% | DX化・組織再編により求人数が半減 |

(出所) 富山労働局(2025)に基づいて著者作成

3.3 UV曲線の理論的枠組みによる現状の解釈

前項までで確認した富山県の求人・求職データは、第2節で提示したUV曲線(ベバリッジ曲線)の理論的枠組みを解釈の視座として用いることで、労働市場が抱える構造的課題としてより明確に位置づけることができる。

第一に、マクロな需給動向(表1参照)についてである。近年、有効求人数が増加基調(Vの上昇)にあるにもかかわらず、有効求職者数は高止まり(Uの停滞)している。UV曲線の理論に照らせば、もし現在の労働力不足が単なる「景気循環(需要の総量増加)」によるものであれば、求人増に伴って求職者が労働市場に吸収され、失業者(求職者)数は減少し、グラフ上では曲線上を左上方へ移動するはずである。しかし現実には求職者数が減少しないことから、これは単なる曲線上の移動ではなく、UV曲線そのものが右上方へシフト(マッチング効率の悪化)している状態であると強く推測される。

第二に、産業間の極端な需要の偏り(表2および表3参照)である。特定の産業(卸売・小売業や建設業など)で急激に求人が拡大する一方で、他の産業(金融・保険業など)では大幅な採用抑制が起きている。この産業間における労働需要のいびつな変化は、第2節で述べた「職種間ミスマッチ(スキル・ミスマッチ)」を発生させる典型的な要因である。特定の業種で培われたスキルを持つ求職者が、即座に人手不足となっている異業種の要件に合致することは困難であり、結果として「求人はあるが、希望やスキルが合わず就業できない」という構造的な摩擦が生じている。

以上のように、データの制約上、職種別・産業別の厳密なUV曲線を直接描画して定量的に検証することは困難であるものの、公表されている雇用統計の推移と産業別の求人動向

を理論的枠組みに当てはめて考察することで、現在の富山県労働市場において「職種間ミスマッチを伴う構造的失業」が進行しているという定性的な実態を読み取ることができる。

4. 雇用保険制度と公共政策

前節で考察した産業間における労働需要の峻別と、それに伴う構造的ミスマッチを是正するためには、市場メカニズムに委ねるだけでなく、制度的な介入が不可欠である。本節では、労働市場の調整機能を補完する重要な公共政策としての「雇用保険制度」および「公共職業安定所（ハローワーク）」の役割について論じる。

4.1 雇用保険制度による労働移動のセーフティネット

雇用保険制度は、単なる失業者への所得保障（基本手当の給付）にとどまらず、労働市場の動的調整を支える基盤として機能している。

特に、金融業等で見られる構造的な人員余剰が他産業へ移動する際、労働者には一時的な無業期間や技能習得期間が発生する。この期間における所得を担保することで、労働者が過度に保守的な職種選択に陥ることを防ぎ、円滑な労働移動を促進する役割を担っている。また、教育訓練給付金等を通じたリスキリング支援は、産業構造の変化に適応するための人的資本投資を公的に補完するスキームとして重要性を増している。

4.2 公共職業安定所によるマッチング機能の高度化

公共職業安定所（ハローワーク）は、労働市場における「情報の非対称性」を緩和する中核機関である。

求人側（企業）と求職者の間には、スキル要件や労働条件に関する情報の偏在が存在し、これがマッチングの障壁（摩擦的失業）を生む。ハローワークによる広範な求人情報の集約と、キャリアコンサルティングを介した職業紹介は、この非対称性を解消し、労働市場の効率性を向上させる。特に、卸売・小売業で見られるような急激な求人増に対し、適切な人材を迅速に差配する機能は、経済全体の機会損失を最小化する効果を持つ。

4.3 市場の失敗に対する制度的介入の意義

労働市場は、外部環境の変化に対して常に即時的かつ最適な調整が行われるわけではない。特定の産業での採用抑制と他産業での深刻な人手不足が並存する現状は、市場メカニズムのみでは解決が困難な「市場の失敗」の一側面と言える。

したがって、雇用保険制度を通じた所得保障と、ハローワークによる積極的労働市場政策（Active Labor Market Policy, ALMP）の組み合わせは、ミスマッチを構造的に是正し、社会全体の最適配分を実現するための不可欠な公共政策である。今後は、デジタル化が進む金融業等から、需要が拡大する建設業やサービス業への「質的な労働移動」をいかに制度的に

担保するかが、政策評価の焦点となるであろう。

5. 結論

5.1 考察の総括: 富山県労働市場の現状と「パラドックス」

本研究では、2025年(令和7年)7月時点の雇用統計を用い、富山県における労働市場の需給動態とマッチング効率を多角的に考察してきた。

有効求人倍率1.52倍という数値は、一見すれば極めて良好な雇用情勢を示している。しかし、UV曲線(ベバリッジ曲線)の理論的枠組みに基づき現状を解釈すると、その実態は「好景気による需要拡大」以上に、「職種間ミスマッチによる曲線の右上方シフト」という構造的課題が深刻化している可能性が高い。

具体的には、建設業や卸売・小売業における旺盛な労働需要(Vの上昇)の一方で、金融業のDX化や製造業の採用抑制によって生じた余剰労働力が、他産業へ円滑に移行できずに滞留する(Uの高止まり)という「パラドックス」が生じていると推測される。これは、労働需要の総量不足ではなく、需要と供給の「質的ミスマッチ」が、富山県経済の効率性を阻害する主因であることを示唆している。

5.2 地方圏特有の障壁に関する仮説的考察

富山県におけるミスマッチをさらに深化させている要因として、本県特有の社会構造が影響している仮説が成り立つ。全国トップクラスの持ち家率に象徴される「地理的固定性」や、特定企業城下町での就業経験を通じた「技能の固定性」は、産業構造の転換期において労働移動を妨げる強力な摩擦要因となっている可能性がある。

富山県は全国トップクラスの持ち家率(約76.3%:2023年住宅・土地統計調査等参照)を誇る。この「持ち家文化」は生活の安定をもたらす一方で、労働市場においては労働移動の地理的硬直性を生む要因となりうる。住宅ローン等の固定支出を抱え、生活基盤が特定の場所に強く固着している労働者は、隣接自治体や県外への広域的な職住の転換を避け、通勤可能な範囲内での求職に限定される可能性が高い。結果として、金融業等で生じた余剰労働力が、地理的に離れた成長産業の求人に合致していても、物理的な移動を伴う再配置が困難となり、構造的なミスマッチが解消されにくい状況を招いていることが予想される。これらが実際の労働移動にどの程度影響を与えているかについては、今後の実証的なデータ分析が待たれる。

また、富山県内には、アルミ・機械・薬品などの特定産業における「企業城下町」が点在する。これらの大手メーカーやその関連企業群は、長年地域の雇用を支えてきた。しかし、こうした城下町構造では、特定の企業や産業に特化した技能(ファーム・スペシフィック・スキル)が形成されやすく、産業構造の変化によりその企業の求人が抑制された際、労働者が他職種へ転換する際の「スキルの不適合」が労働移動の大きな障壁となりうる。さらに、大企業の安定した雇用に依存してきた地域ほど、リスクリングを通じた未知の分野への挑

戦を躊躇する心理的バイアスが働きやすく、労働力の流動化を妨げる一因となっていることも懸念される。

5.3 政策的インプリメンテーション: 能動的労働市場政策への転換

以上の考察に基づき、富山県の労働市場を健全化させるための政策的介入として、以下の3点を提示する。

一つ目は「攻め」のリスクリング支援と人的資本の再構築である。雇用保険制度の役割を従来の「失業後の所得保障」から、産業転換を先取りした「教育訓練・技能転換支援」へとさらに傾斜させるべきである。特に、金融・製造分野からの労働者が、ITスキルや建設・福祉等の高需要職種へとソフトランディングできるよう、官民連携による体系的な再教育プログラムの提供が不可欠である。

二つ目は、ハローワークによるコーディネート機能の高度化である。情報の非対称性を緩和するため、単なる求人情報の提供に留まらず、求職者のポータブルスキル(業種を問わず活用できる能力)を可視化し、企業側の採用要件を再定義させるコンサルティング機能の強化が求められる。

三つ目は、地域特性を考慮した柔軟な雇用形態の普及である。前項で指摘した持ち家率の高さ等に起因する「地理的制約(移動のハードル)」を緩和するため、テレワークの活用や、限定正社員(勤務地・職務限定)といった多様な働き方を推進することで、物理的な移動が困難な労働力を有効活用するスキームを構築する必要がある。

5.4 結びに代えて

富山県が今後も日本有数の産業集積地として持続していくためには、人手不足を単なる「数の不足」として捉えるのではなく、労働力の「配置の非効率性」を解消する構造改革が不可欠である。UV曲線を原点方向へと押し戻すための不断の努力、すなわち労働者のスキルアップとマッチングインフラの高度化こそが、人口減少下における地域経済活性化の要諦であると言えよう。

【脚注】

*1 UV曲線(ベバリッジ曲線)の理論的枠組みは、標準的なマクロ経済学および労働経済学のテキストで広く解説されている。本稿における理論の整理にあたっては、主に協坂(2011)および藤川(2020)を参照した。

【参考文献】

太田聡一・照山博司(2003)「フローデータから見た日本の失業-1980~2000(特集:構造的失業とその対策)」『日本労働研究雑誌』45(7), pp.24-41
神林龍(2012)「労働市場制度とミスマッチ—雇用調整助成金を例に」『日本労働研究雑誌』

No. 626, pp.34-49

厚生労働省（2024）『令和6年度厚生労働白書』

富山労働局（2025）「富山労働市場ニュース（令和7年7月）」

内閣府（2024）『令和6年度 経済財政報告（経済白書）』

内閣府（2025）「第2章 （2）労働市場要因：ミスマッチの動向を中心に」『地域課題研究レポート（2025年冬）』

藤川清史（2020）『経済政策入門』東洋文化社

藤本淳一・Julen Esteban-Pretel（2025）「ライフ・サイクルと労働力フロー：日本の地域別の特徴について」『フィナンシャルレビュー』財務省財務総合政策研究所, 第161号 pp.51-64

脇坂明（2011）『労働経済学入門』日本評論社