２００８年５月９日
日本銀行宮崎事務所

宮崎県の有効求人倍率の推移について

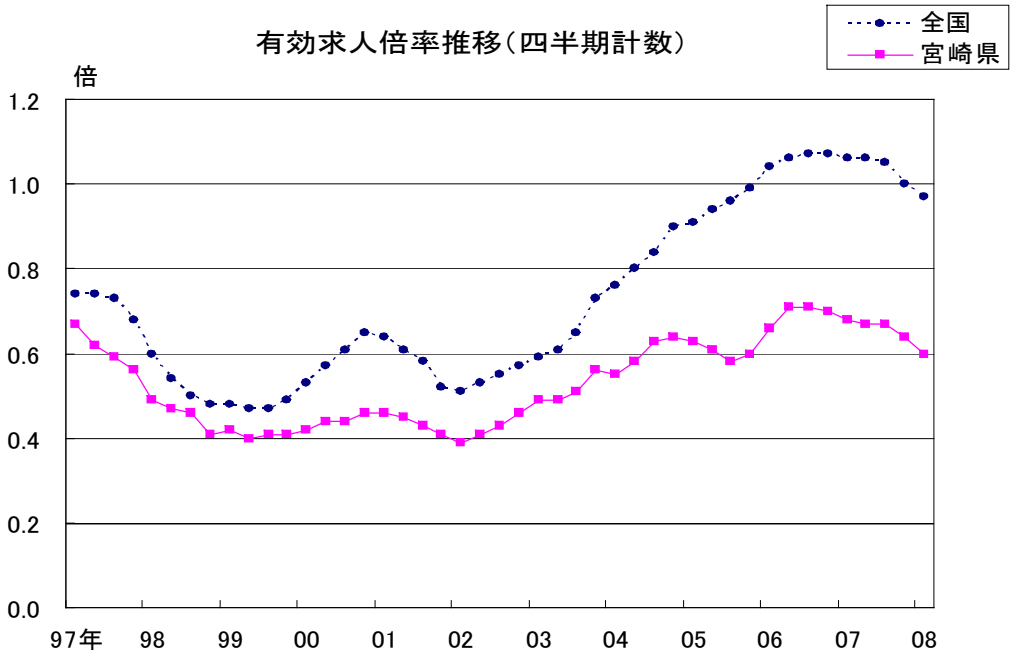
宮崎県の近年の有効求人倍率は、2002 年 2 月（0.39 倍）をボトムに、振れを伴いつつも 2006 年 6～8 月（0.72 倍）まで上昇傾向を辿ったが、その後は低下傾向を示している。最近では、建設業、卸売・小売業、製造業の求人数減少等が目につき、本年 3 月は 0.59 倍と 2005 年 10 月（0.59 倍）以来の 0.5 倍台となった。

当ペーパーは、そうした宮崎県の有効求人倍率の推移をやや長い目で振り返り、いくつかの特徴点を整理するもの。あわせて今後の留意点も若干提示する。

（注）当ペーパーの有効求人倍率は、厚生労働省調べ、新規学卒者を除きパートタイムを含むベース（季節調整値）。なお、ハローワーク（公共職業安定所）を介さない求人、求職もあること等から、有効求人倍率のみで雇用情勢等を分析・判断するには限界がある。

１．有効求人倍率の推移

宮崎県の有効求人倍率の長期的な推移を、四半期計数によって全国と比較しながらみてみると、基本的な流れは全国と似かよっているが、水準格差（宮崎県が劣位）は近年かなり拡大した。そして、その格差は、景気拡大局面で広がる傾向があるように窺える。



（注）近年の景気拡大局面（内閣府）：1999 年 1 月～2000 年 11 月、2002 年 1 月～

こうした近年の格差拡大には、全国平均と宮崎県の輸出依存度・波及効果の違い、大企業の数の差、企業の設備投資の違いなどが要因として考えられる。

（参考）

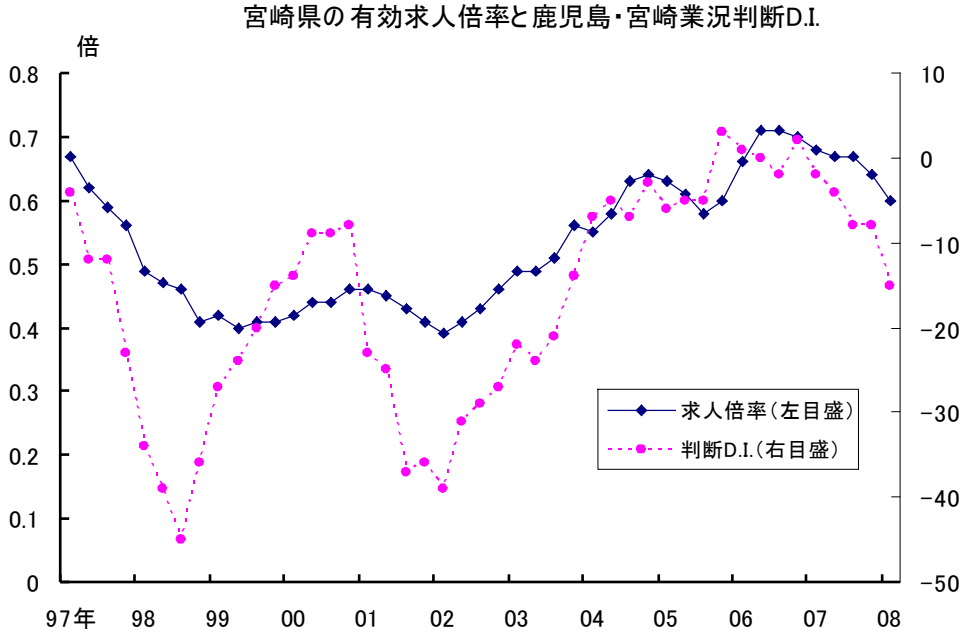
民間設備投資（総固定資本形成民間企業設備・名目）の 2005 年度の 2001 年度比％

全国（国民経済計算）　＋10.8％　＜2006 年度まででは＋17.7％＞

宮崎県（県民経済計算）　＋4.0％

２．企業の業況判断との関係

宮崎県の有効求人倍率（四半期計数）と鹿児島・宮崎両県の短観業況判断 D.I.の推移をみてみると、両者の動きには類似性が認められる。また、両者の転換点（ピーク、ボトム）を比較すると、近年は同時期であったか 2 期程度「業況判断先行・有効求人倍率遅行」であったことがわかる。



（注）業況判断 D.I.は「良い」－「悪い」の社数構成比％ポイント

そうした点を統計的に検証するため、1998 年から 2006 年の業況判断 D.Ｉ.と有効求人倍率の相関係数を算出すると、0.76 と比較的強い正の相関が認められる。また、業況判断 D.Ｉ.と 4 期まで先行・遅行の有効求人倍率との相関係数を算出してみると、1 期遅い有効求人倍率で 0.81、2 期遅い有効求人倍率でも 0.81 と相関係数が最も高くなり、「業況判断先行・有効求人倍率遅行」の傾向を示唆している。こうした有効求人倍率の遅行は、企業の業況判断とそれに基づく採用等の雇用面の動きに時間差があるためと考えられる。

３．今後の留意点

鹿児島・宮崎両県の短観の業況判断 D.I.は、2008 年 3 月調査で比較的大幅な低下をみている（全産業 2007 年 12 月▲8＜「悪い」超＞→2008 年 3 月▲15）。先の相関関係を踏まえると、当面の宮崎県の有効求人倍率について楽観視は難しいこととなる。

（注）ただし、過去の統計のみで先行きを予測できるわけではない。

また、次のような点にも留意が必要と考えられる。

①前記鹿児島・宮崎両県の短観の雇用人員判断 D.I.が本年 3 月に「過剰」超となったこと

全産業 2007 年 12 月▲１＜「不足」超＞→2008 年 3 月 5＜「過剰」超＞

②宮崎県でなおウエイトの高い公共工事が減少傾向にあること

▽公共工事（公的総固定資本形成）の県内総生産に占めるウエイト

全国　　4.4％

宮崎県　　8.4％

2005 年度県民経済計算

▽公共工事請負金額前年比（％）

	全国	宮崎県
2004 年度	▲11.1	＋4.9
2005 年度	▲5.6	▲4.5
2006 年度	▲5.2	▲11.0
2007 年度	▲4.1	▲8.3

西日本建設業保証（株）等調べ

③宮崎県の工場立地件数が増加傾向にあるとは言えないこと

▽工場立地件数　　（　　）内前年比％

	全国	宮崎県
2004 年	1,302 件（＋23.8）	20 件（2.5 倍）
2005 年	1,544 件（＋18.6）	24 件（＋20.0）
2006 年	1,782 件（＋15.4）	15 件（▲37.5）
2007 年	1,791 件（＋0.5）	13 件（▲13.3）

経済産業省「工場立地動向調査」

雇用環境の全国平均との格差改善を図り、宮崎県経済の底上げに繋げていくためには、県内各企業の前向きな企業活動のほか、中長期的な観点に基づく雇用拡大策（当地の特色を活かした産業育成、企業誘致、人材育成等）が今後とも重要と考えられる。

こうした中、当地企業の中にも、「団塊の世代」の大量退職などから、人材不足を訴える向きは少なくない。その点に関連して、県内では、企業サイドより「宮崎県の学生が地元企業になかなか就職してくれず、県外に流れてしまう」との声が聞かれる一方、教育現場からは「宮崎県の企業は求人活動が遅めで、県外企業に先を越されるケースがみられる」との声が聞かれる。県内企業と県内に就職を希望する学生等とのマッチングも、行政および企業等にとって一つの重要な課題と考えられる。

（参考）高卒者に占める県外就職者の割合（2005 年度）

全国	19.3%
宮崎県	41.2%（全国 6 位）

資料：総務省「統計でみる都道府県のすがた 2008」

以　上