

この公表資料は当店ホームページに掲載しています。

ホームページアドレス <http://www3.boj.or.jp/miyazaki/>

2015年2月10日
日本銀行宮崎事務所
日本銀行鹿児島支店

長期的な視点からみた宮崎県の雇用情勢

～若い世代の繋ぎ留めに向けて～

<概要>

【長期的に見た雇用情勢】

- 宮崎県の有効求人倍率は昨年12月に0.99倍まで上昇し、1992年3月以来22年9か月ぶりとなる高水準で推移している。こうした中、働き手の数は伸び悩んでいる。
- 1980年代後半からの有効求人倍率の推移をみると、(1)バブル期、(2)「いざなぎ超え」の2000年代半ば、(3)リーマンショックを受けた景気急落後から現在に至るまで、3回の回復局面を経験している。
 - 近年、医療・福祉の求人が着実に増加し、今回の回復局面でも新規求人の伸びに大きく寄与している。一方、求職者数も相応に減少しており、職につくことによって求職者数が減っているだけでなく、常用労働者数や労働力人口が減ってきていることから、若年層を中心に当地の労働市場への参入者自体が減少し始めている様子が見られる。
- これまで長期的課題として捉えられがちであった人口減少・少子高齢化という構造問題が、人手不足という供給力を阻害する短期的な問題として浮上ってきている可能性が高い。

【若年層の繋ぎ留めに向けて】

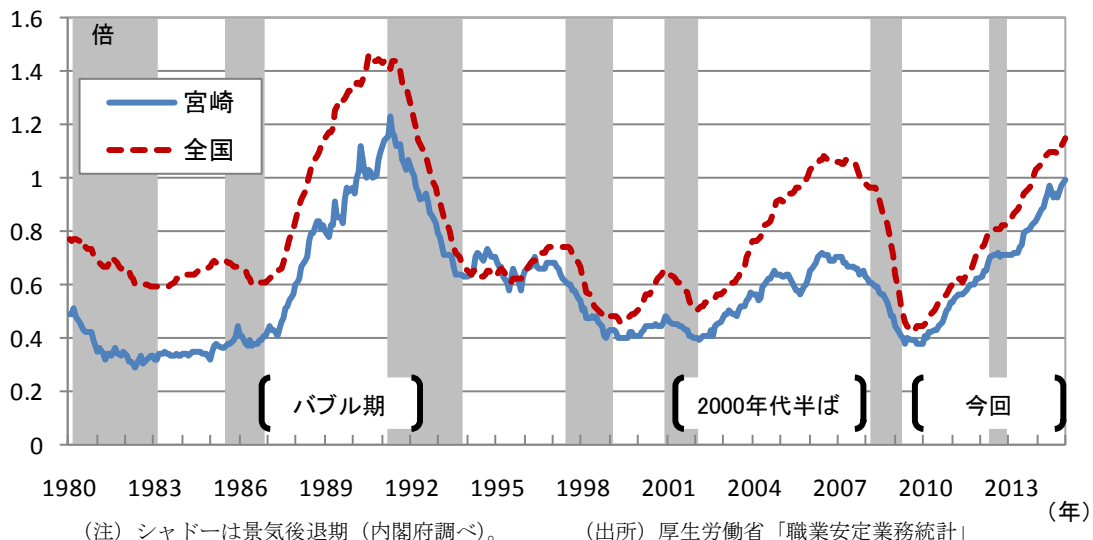
- 労働力の減少の背景には、人口の自然減のみならず、高校卒業者の県外就職率が相対的に高いことなどを背景とした若年層の県外流出がある。さらに、若年層の早期離職率の高さも就職支援における課題となっている。若年転職希望者の離職理由についてみると、低収入や労働条件の悪さが主である。当地の賃金は全国対比、九州内でも低めとなっているが、最近では全国を上回るペースでの改善の動きもみられている。「地方創生」に向けて人口減少に歯止めをかけるため、長時間労働の是正は政府施策となっている。人材育成や賃金改善に加えて、魅力的な労働環境の整備や新しい雇用の創出に企業をはじめとする関係者が積極的に取り組んでいくことで、宮崎県が将来を担う世代に「選ばれる県」になることが期待される。

1. 最近の雇用情勢

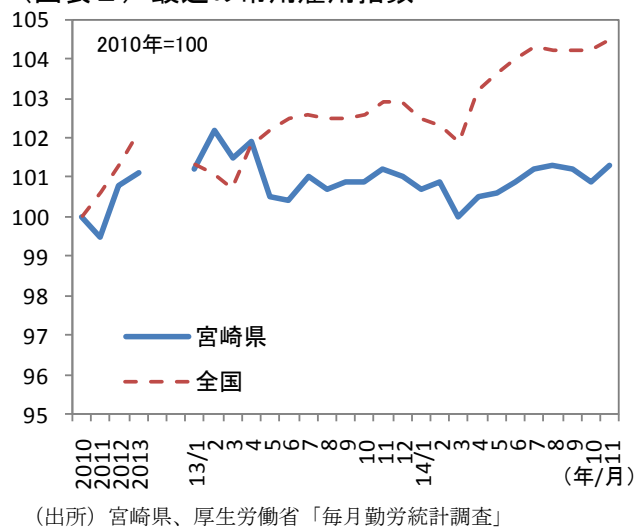
宮崎県の有効求人倍率は、リーマンショック以降全国と同様に回復を続け、昨年12月時点で0.99倍と、22年9か月ぶりの水準まで上昇している(図表1)。1980年代以降、(1)バブル期、(2)2000年代半ば、(3)リーマンショックを受けた景気急落後から現在に至るまで、大きく3回の回復局面を経験してきているが、バブル崩壊以後低迷していた有効求人倍率は今回の回復局面では約5年をかけて大幅に改善した。

もともと、労働需給はタイト化が進む一方で、雇用者数は全国に比べ伸びが鈍く緩慢な増加に止まっており、宮崎県の雇用情勢は、必ずしも改善一色という訳ではない(図表2)。

(図表1) 全国・宮崎県の有効求人倍率の推移



(図表2) 最近の常用雇用指数

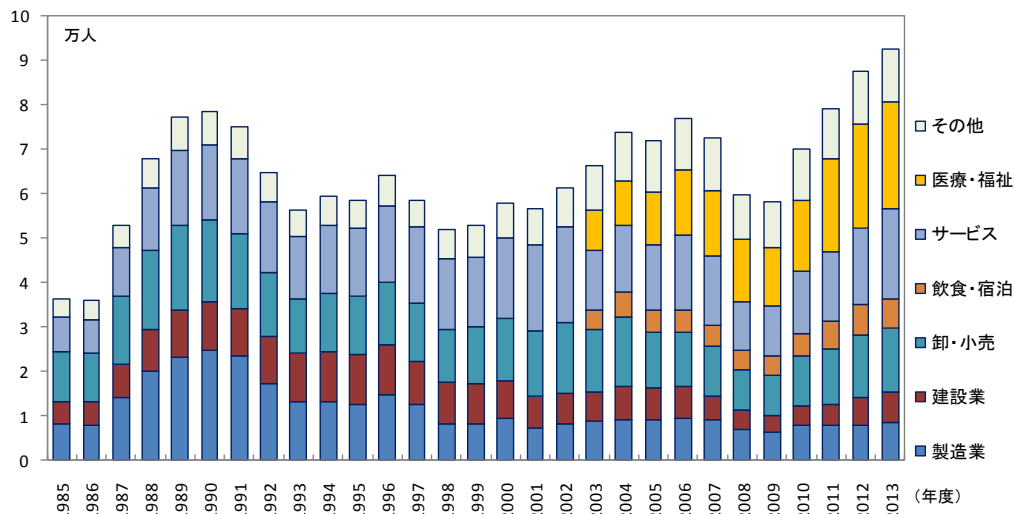


2. 求人・求職の動向

今回の有効求人倍率の上昇局面を、過去の景気回復局面と比較すると、第一の特徴は、増加している求人の中身の変化である。

求人の産業別の内訳をみると、近年は医療・福祉の伸びが著しい一方で、建設業、製造業は 1990 年代に大幅に減少し、以後横ばいとなっている(図表 3)。2003 年度に全体の 1 割強を占めた医療・福祉の求人は、2013 年度には 3 割弱を占めるに至っている。また、全体に占める割合は低いものの今回の回復局面においてはこれまで低迷していた建設業でも相応に求人が増加している。

(図表 3) 産業別新規求人の推移

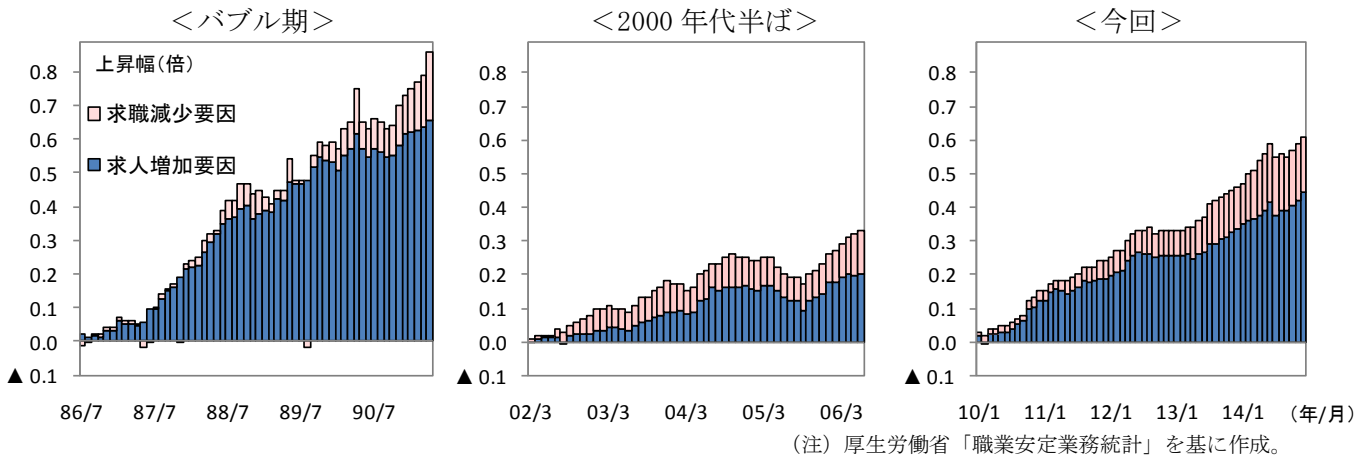


(注) 宮崎労働局の資料を基に作成。1986 年以前は、パートタイムの求人は全てその他に分類。また、医療・福祉、飲食・宿泊の産業分類については 2003 年度以降の分類に適用。

医療・福祉は高齢化という社会的な需要構造の変化を背景に、2008-2009 年度に全体の求人数が伸び悩んだ局面においても底堅く推移し、そのウエイトを高め、高齢化という需要構造の変化の影響をあらわしている。

次に、3 回の回復局面を求人の増加と求職の減少に要因分解してみると、バブル期以降、求職者の減少による求人倍率の押し上げ幅が高まっている(図表 4)。今回の局面において求職者は大幅に減少しているにもかかわらず、雇用者数が伸び悩んでいる。無業者や離職者の就職と工場閉鎖や倒産などの減少による循環的な求職者の減少に加えて、今回の回復局面の第二の特徴として少子高齢化に伴う働き手の減少が顕現化している可能性があることが挙げられる。

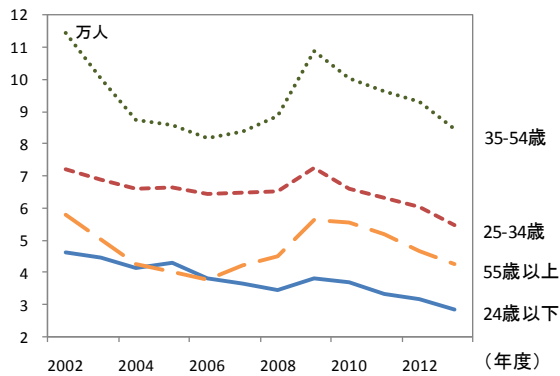
(図表 4) 有効求人倍率の底からの上昇の要因分解(累積)



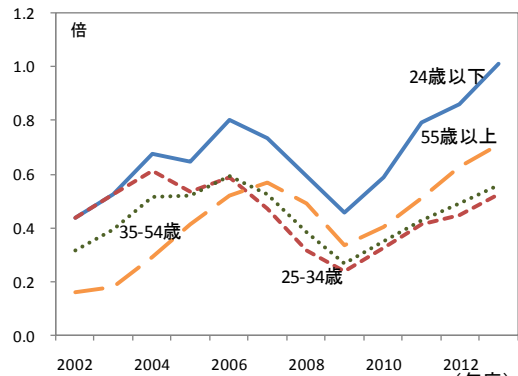
求職者の年齢層別の内訳をみると、リーマンショック以降の回復局面では、全年齢層で減少している(図表5)。建設業をはじめ幅広い業種で特に若年層の人手不足が強く意識されており、企業からも「若年層は県外へ出て行ってしまいう人が多いため、現場の人材の採用が難しくなっている」といった声が聞かれている。年齢層別の有効求人倍率をみると、求職者の減少幅は全年齢層で概ね同水準であるが、絶対数が少ない若年層の需給が最もタイトである(図表6)。

宮崎県は従来から高校卒業生の県外就職率が相対的に高いが(後述図表12)、学校卒業生数自体も減少している(図表7-1)。求職者の減少による求人倍率の上昇は少子高齢化の影響の表面化を示唆しており、中学生以下の年齢別の人口の分布状況から今後もこの傾向が続くことが予想される(図表7-2)。

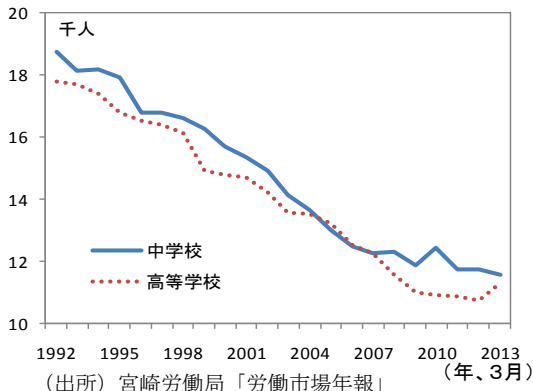
(図表 5) 年齢層別の求職者数の推移



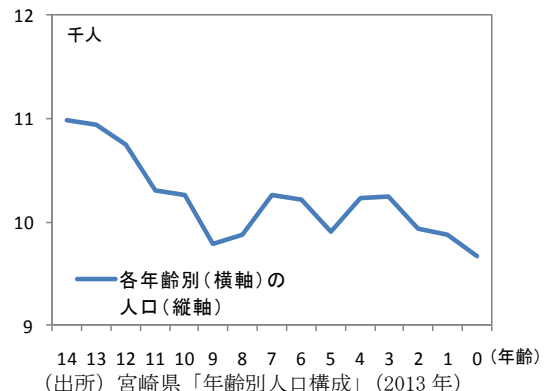
(図表 6) 年齢層別の有効求人倍率の推移



(図表 7-1) 県内の学校卒業生数の推移

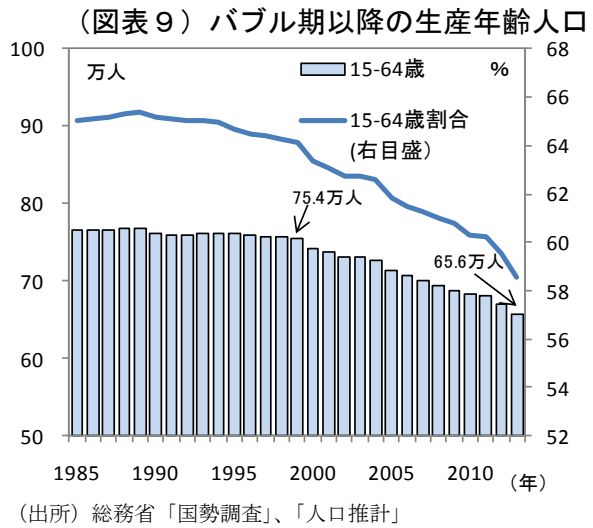
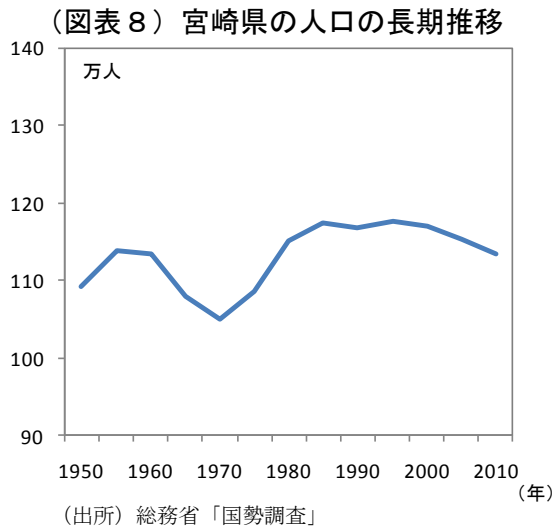


(図表 7-2) 中学生以下の人口の状況

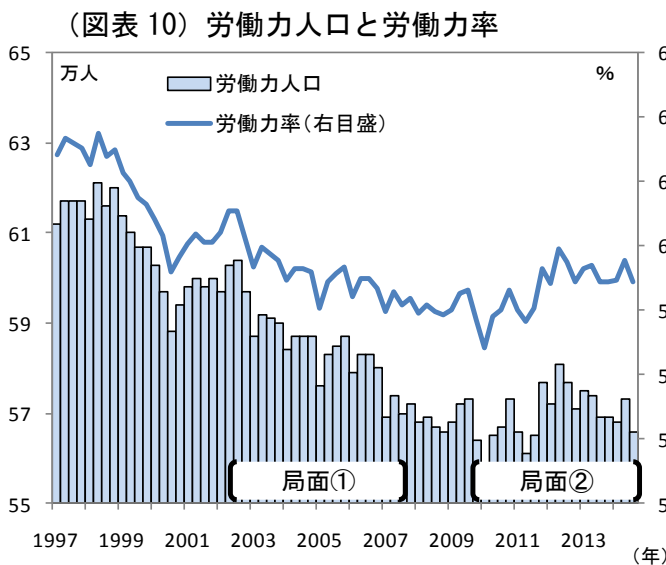


3. 就業者数の動向

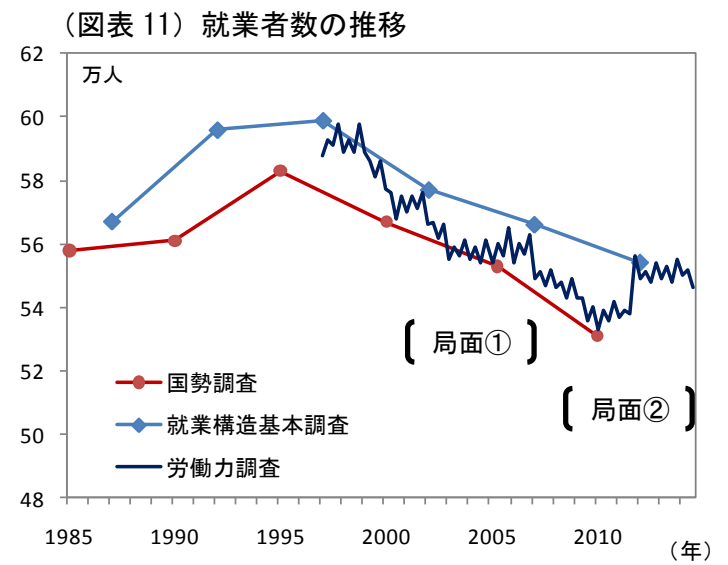
宮崎県の人口は、2000年代入り後減少傾向が強まっている（図表8）。これに伴い生産年齢人口も1999年の水準から約10万人減少している（図表9）。



こうした中、2000年代の回復局面（局面①）以降、労働力率は下げ止まっており、リーマンショック以後の回復局面（局面②）においては僅かながら水準は上昇した。生産年齢人口が減少していることから労働力人口も減少傾向を辿ったが、足もとの回復局面においては下げ止まっている（図表10）。就業者数についても、今回の回復局面においては若干持ち直しているが、2000年代全体としてみれば着実に減少している（図表11）。有効求人倍率は上昇しているが、長期的な少子高齢化の進行や人口減少から働き手の数の大幅な増加に期待することは難しい。



(注) 労働力率は、15歳以上年齢に占める労働力人口の割合。
(出所) 総務省「労働力調査」



(出所) 総務省「国勢調査」、「就業構造基本調査」、「労働力調査」

4. 若年層の繋ぎ留めに向けて

上述してきたように、足もとの雇用情勢は、景気回復とともに、長期的な構造問題の表面化を映じている可能性が高い。企業の一部からも「需要はあるが人手が不足しているため受注を抑制せざるを得ない」といった声が聞かれており、若年層の県外流出という長期的な課題として捉えられてきた問題は、もはや供給力、ひいては地域経済の成長を阻害しかねない差し迫った経営課題になりつつある。人口の都市圏への流出は多くの地方が抱える共通の課題であるが、宮崎県は特に高校卒業生の県外就職率が高く、若年層の流出が人口減少の大きな要因の一つとなっている（図表 12、13）。加えて、全国に比べ相応に高い高校・大学卒業生の早期離職率も当地の抱える課題である（図表 14）。

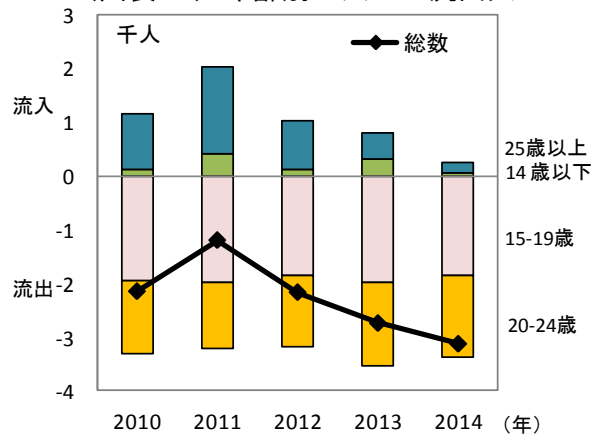
現在、「地方創生」が改めて日本全体の重要な政策課題となっている。昨年12月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略」では、人口減少を食い止めるため、子育て世代における男性労働者の長時間労働の是正や育児休業・有給休暇の取得率向上が主な施策に挙げられるなど、労働環境の改善に向けた取り組みも進められている（付表 2、3）。最後に、「地方創生」という政策課題を踏まえ、若い世代の繋ぎ留めと雇用拡大について、労働条件の観点からの考察を試みる。

（図表 12）高校卒業生の県外就職率

	2012	2013	2014
宮崎	41.6% 全国 4 位	40.5% 全国 4 位	42.7% 全国 2 位
全国	18.8%	18.2%	18.2%

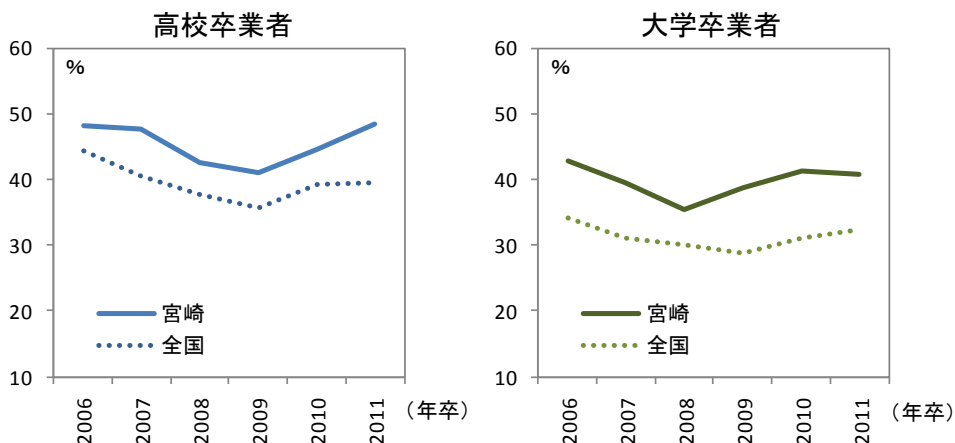
（出所）文部科学省 報道発表「高等学校卒業生の就職状況に関する調査について」

（図表 13）年齢別の人口の流出入



（出所）総務省「住民基本台帳人口移動報告」

（図表 14）学校卒業生の3年以内離職の状況



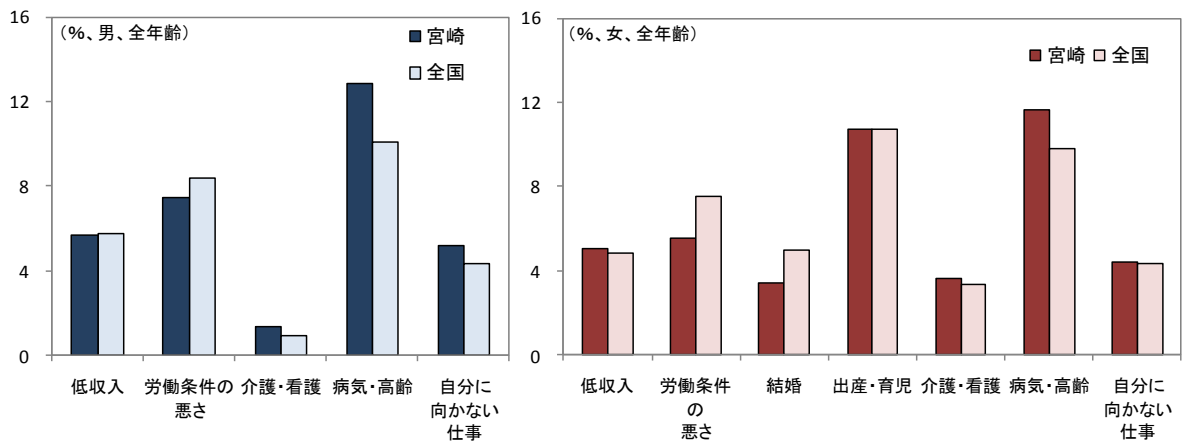
（注）宮崎労働局の資料を基に作成

近年仕事を辞めた人の離職理由をみると、宮崎は全国対比高齢化が進んでいることもあってか介護・看護、病気・高齢を理由に離職した人の割合がやや高い。全体としては全国と概ね同様に、男性では労働条件の悪さや低収入、女性では出産・育児といった理由も多くなっている（図表 15）。

労働局が県内の若年離職者を対象に行った離職理由の調査を見ると、高卒・大卒者共に、労働条件に関する理由が、仕事内容や人間関係といった理由を上回って最も多い（図表 16-1）。また、高卒者では低収入を理由にした離職が 1 割を超えており、低賃金が高卒者にとって卒業時点からの県外就職の動機の一つとなっている（図表 16-2）。また、長時間労働と並んで、当初の労働条件と実態が異なっているという理由が約 1 割も存在している。

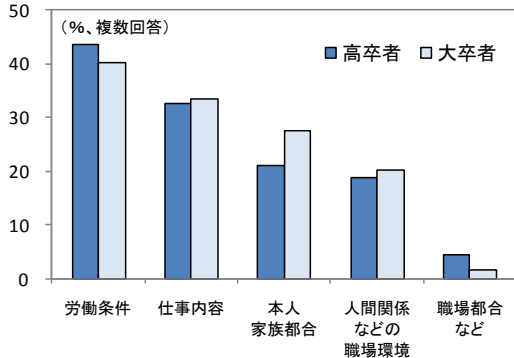
当地の労働環境と賃金についてみてみると、労働時間や休暇取得率といった面では全国とほぼ同水準かやや劣る程度であるが、賃金は全国に対して低く、特に女性の賃金が低いことから九州内でみても低位となっている（図表 17-1、2、18）。

（図表 15）男女の前職の離職理由



（注）総務省「就業構造基本調査」（2012 年）を基に作成。本人都合によるもの（定年退職や事業所の業績不振など以外）を掲載しているため各理由の合計は 100 に満たない。また、該当割合が 1% に満たない項目を除く。

（図表 16-1）離職理由の調査結果



（注）宮崎労働局の資料を基に作成。ハローワークに登録している概ね学校卒業後 3 年以内（2011-2013/3 月卒）の離職者を対象に離職理由について調査。

（図表 16-2）離職理由の詳細

	高卒者	大卒者
低収入	10.3%	5.7%
長時間労働（休みが少ない）	7.4%	10.9%
当初の労働条件と異なっていた	9.9%	10.9%
実際に働いてみると仕事が自分に合わなかった	23.6%	14.4%

（注）宮崎労働局の資料を基に作成。複数回答。上段 3 項目は左図「労働条件」、最下段は「仕事内容」に含まれる。

(図表 17-1) 男女の1日あたりの仕事時間

	宮崎	全国
男性	7時間1分	6時間56分
女性	5時間7分	4時間50分

(注) 学生などを除く有業者の休日・非番等を含んだ週全体の仕事時間の1日あたりの値。

(出所) 総務省「社会生活基本調査」(2011年)

(図表 17-2) 有給休暇の取得率

	1人あたり取得率
宮崎県	45.5%
全国	47.1%

(出所) 総務省「就労条件総合調査」(2013年)、
宮崎県「労働条件等実態調査」(2013年度)

(図表 18) 宮崎の各種賃金指標

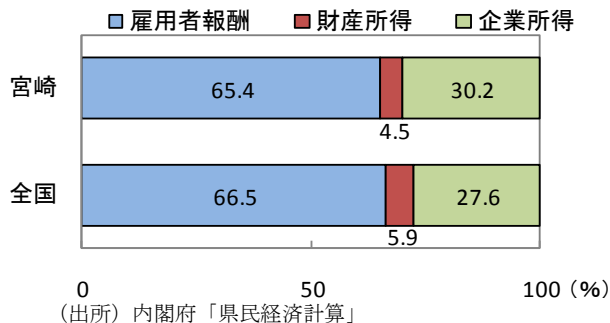
	男		女	
	宮崎	全国	宮崎	全国
一般労働者計	25.9万円 九州7位	32.6万円	18.8万円 7位	23.3万円
製造業	23.2万円 7位	31.5万円	15.3万円 7位	20.4万円
卸・小売業	26.4万円 4位	32.7万円	16.2万円 6位	21.8万円
医療・福祉	29.4万円 4位	34.7万円	20.2万円 7位	24.6万円
高卒初任給	14.4万円 6位	15.9万円	13.8万円 6位	15.1万円
大卒初任給	18.3万円 5位	20.0万円	17.6万円 4位	19.5万円
短時間労働者計	962円 3位	1,095円	828円 7位	1,007円

(注) 一般労働者およびそのうち主要産業は、月当たりの所定内給与。短時間労働者は1時間あたりの所定内給与。下段は九州7県内での順位。

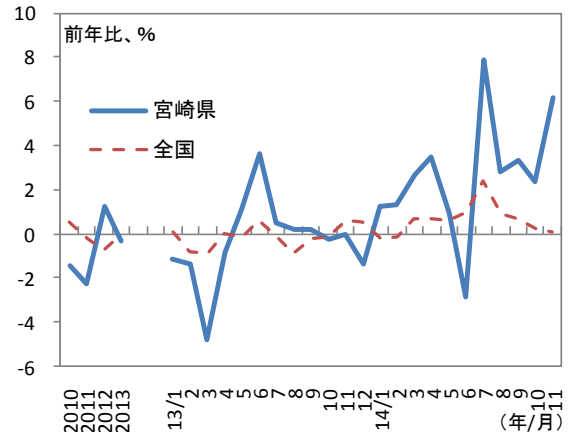
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2013年)

なお、所得分配状況をみると、宮崎は全国に比べて雇用者報酬の割合がやや小さく企業所得は大きくなっているため、労働分配率を引き上げる余地もある程度存在する可能性がある(図表19)。こうした中、最近では、これまで低下傾向にあった現金給与総額も全国を上回るペースで前年を上回って推移しており、宮崎の雇用環境に賃金面では一定の改善の動きがみられている(図表20)。

(図表 19) 国民・県民所得の分配状況



(図表 20) 最近の名目賃金の動き

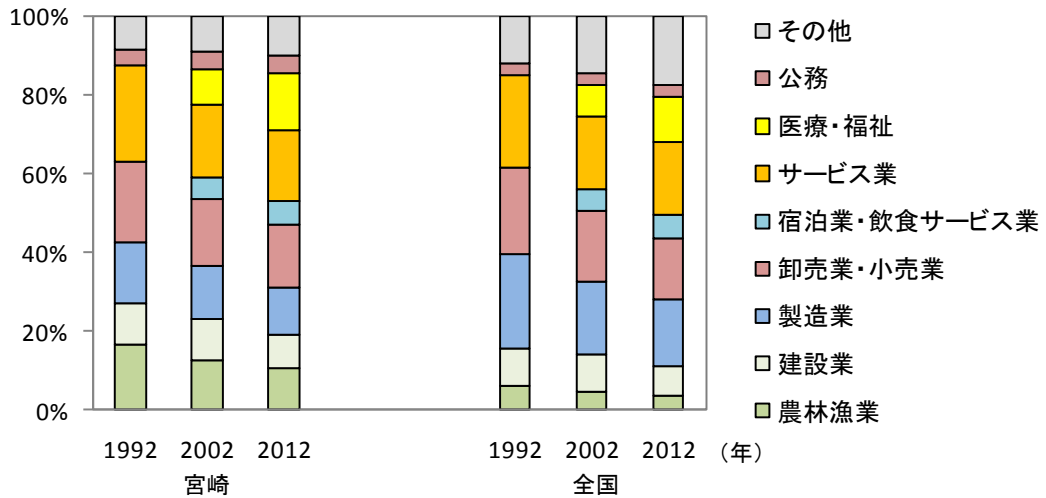


今後、こうした動きが地域全体として広がっていくことが期待される。同時に、全国的に人口が減少し少子高齢化が進捗することで現役世代の介護負担も増加する中、子育て層や介護者など、多様な人材が働きやすい職場環境の整備が宮崎でも期待される場所である。上述の調査において長時間労働は主たる離職理由として挙げられているが、若年層に限らず特に男性の長時間労働は子育て・介護の面からみても我が国の抱える課題である（付表2、3）。企業をはじめとする関係者による労働環境の向上に向けた取り組みは、特定の企業だけでなく、幅広い業種や地域で多様な人材を引き付け、労働力の確保に繋がることに加え、そうした環境や幅広い人材が新しい着眼点や発想を生みイノベーションや生産性の向上に繋がってゆくことも期待できる。また、既存企業の取り組みに止まらず、新しい雇用の創出が若年層の流出を食い止める上で重要である（付表2下）。賃金面のみならず、人材育成や労働条件の改善に宮崎の企業が行政・教育関係者と一体となって積極的に取り組んで行くことによって、宮崎全体が働き手にとって魅力的な県となり、「地方創生」が改めて謳われる中、これからを担う当地の若い世代に「選ばれる県」となることが期待される。

以 上

付表

(付表1) 産業別の従業者数の分布



(注) 医療・福祉および宿泊業・飲食サービス業の分類は2002年以降適用。
 (出所) 総務省「就業構造基本調査」

(付表2) まち・ひと・しごと創生「長期ビジョン」、「総合戦略」より

(今後の基本的視点：若い世代の就労・結婚・子育ての希望に応える)

- 子育てと就労を両立させる「働き方」を実現していかなければならない。育児休業などの取組は進展しているが、特に男性の育児休業取得率が非常に低いことが指摘されている。育児は、女性のみならず、男性の問題でもある。日本は欧米に比べて夫の育児・家事への参加度合が非常に低く、それが妻の2人目以降の出産意欲を削ぐ要因となっているという調査結果もあり、育児・家事に男性も主体的に参画することが重要である。

(仕事と生活の調和の実現：施策の概要)

- 子育て世代の男性に長時間労働が多く、育児休業や年次有給休暇の取得率が低い。日本における子育て世代の男性が家事・育児に費やす時間は国際的に最低水準となっている。こうした長時間労働、転勤などの働き方や育児休業等の低取得率、男女の固定的な家事・育児の役割分担意識の存在等が、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする不利益な取扱いなど様々な女性に対するハラスメントの問題や女性の育児負担をより大きくさせている。

(2020年までに達成すべき重要業績評価指標)

- 第1子出産前後の女性の継続就業率を55%に向上(2010年38%)
- 男性の育児休業取得率を13%に向上(2013年2.03%)
- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%へ低減(2013年8.8%)
- 年次有給休暇取得率を70%に向上(2013年48.8%)



(主な施策)

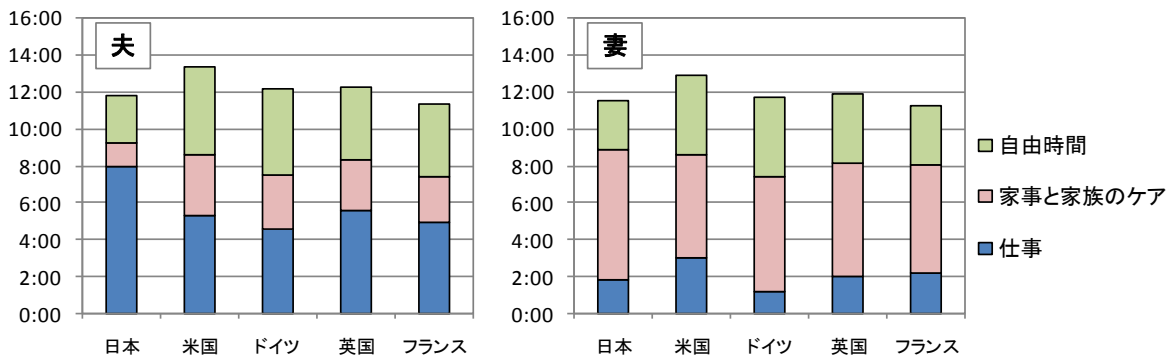
- 育児休業の取得促進、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に加えて、勤務地・職務等を限定した正社員制度の普及・拡大が課題になっている。
 - ― 中小企業事業主に対する支援の拡充、男性の育児休業取得の促進等を進める。
 - ― 年次有給休暇の取得促進策を含めた労働時間法制の見直しに取り組む。
 - ― 日本各地のリーディングカンパニーのトップに働きかけるとともに、先進的な取り組み事例を幅広く普及させるための情報発信を強化、企業に対する支援を展開。

(地方に仕事をつくり、安心して働けるようにする)

- 地方における若年世代の流出・人口減少を食い止めるためには、地域イノベーション等を通じた、新産業の創出や既存産業の高付加価値化を行い、働く場の創出、特に「やりがいのある」高付加価値産業を創出することが重要である。

(出所) 首相官邸 「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」「まち・ひと・しごと創生総合戦略」

(付表3) 子育て世代の生活時間分配の国際比較



(注) 総務省「社会生活基本調査」より引用。日本、米国は6歳未満、それ以外は6歳以下の者がいる世帯の夫婦、実施期間は日本、米国が2011、ドイツが2001-2002、英国が2000-2001、フランスが1998-1999年。