

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/kagoshima/>

2018年4月17日

日本銀行鹿児島支店

鹿児島県内の雇用情勢と人手不足への対応

1. 県内の雇用情勢

- 鹿児島県の有効求人倍率（季節調整済）は、リーマンショック後の2009年6月を直近のボトムとして上昇基調をたどっており、最近では統計開始以来の最高水準（1.27倍＜2017年12月、2018年2月＞）となるなど、全体として労働需給のタイト化が進んでいる（図表1）。

—— 2009年6月以降の有効求人倍率の上昇について、求人数増加要因と求職者数減少要因に分解してみると、求人数増加要因が相対的に大きく寄与しており（図表2）、これは県内を地域別にみても同様となっている（図表3、4）。

- 新規求人数の動向を産業別にみると、景気が緩やかに回復するもとで製造業、建設業、宿泊・飲食サービス業、卸売・小売業など幅広い業種で増加しており、高齢化の進展を背景に医療・福祉の増加幅が大きくなっている（図表5）。
- 求職者数の減少は、失業者の減少に加え、生産年齢人口を中心とした人口減少の影響も受けているとみられる（図表6、7）。2000年代入り後の鹿児島県の人口動態をみると、自然減および社会減による減少が続いている（図表8）。自然減は、少子高齢化の進展に伴い拡大しており、社会減は、大都市圏の景気動向の影響を受けつつも、若年層を中心に恒常化している。若年層の県外流出は主として就職や進学を機に生じるが、鹿児島県は、高校卒業生の県外就職率が全国で最も高いなど、若年層が高い比率で県外に流出している（図表9、10）。
- このように労働需給のタイト化が進むもとで、企業の人手不足感は一段と強まっている。短観（鹿児島、宮崎両県集計分）の雇用人員判断D.I.（「過剰」－「不足」）をみると、直近3月調査において▲38となり、統計を遡って確認できる1988年以降、最大の「不足」超幅となっている（図表11）。

2. 女性・高齢者の労働参加等

- 県内の労働力人口をみると、2014年をボトムとして、その後は増加傾向を続けている（図表12）。

2010年から2015年の労働力人口の変化を仔細にみると、15～64歳の労働力人口については、男性が大幅に減少している一方、女性は労働力率が上昇する（労働参加が進む）もとで小幅の減少にとどまっている。また、高齢者（65～74歳）については、高齢人口の増加に加え、労働力率の上昇に伴い増加している（図表13、14）。

近年、企業等の取り組みがなされるもとで、女性や高齢者の労働参加が拡大し、県内の労働力の下支えに寄与している。

(1) 女性の労働参加

- 県内の女性（15～64歳）の労働力率は、全国平均を上回る水準となっている（図表15）。その背景には、子供を預けられる環境（保育所等）や、大都市圏より低い平均賃金のもとで世帯所得を下支えするための就労意欲など、様々な要因が影響していると考えられるが、各年齢層の労働力率とも概ね全国平均を上回る状態にある（図表16）。

—— 子供を預けられる環境についてみると、県内の3世代同居率は全国平均より低い一方、保育所数は全国平均並みとなっている（図表17）。

- 近年、女性の労働力率は上昇を続けており、2005年から2015年までの5年毎の変化をみると、配偶者がいる女性の労働力率の上昇が大きく寄与している（図表18）。結婚・出産後も働き続ける女性の増加を背景に、M字カーブ¹は解消しつつある（図表16、19）。
- 女性の労働参加促進に向けた県内企業の取り組みをみると、短時間勤務制度の拡充やフレックスタイム制の導入等により、子育てと両立しやすい勤務体系を選択可能とする動きが広がっているほか、企業内保育所を設置し、子供の預け入れ先の拡充・送迎時間の短縮を支援する動きも増えつつある。
- また、仕事内容から女性の就業者数が少ない業種（製造業や建設業等）においては、製造ラインの改良や休憩室の設置など、女性が働きやすい作業工程や環境をハード面でも整備することで、女性従業員の採用拡大に繋げようとする動きもみられる。

(2) 高齢者の労働参加

- 県内の高齢者（65～74歳）の労働力率は、65～70歳を中心に上昇しており、概ね全国並みとなっている（図表20）。これは、高年齢者雇用安定法の改正に伴い、各企業において雇用確保措置の整備が進められてきたこと

¹ わが国の女性の年齢別労働力率は、一般的に結婚・出産期に当たる年代に低下し、育児等が落ち着いた時期に再び上昇する（M字カーブを描く）ことが知られている。

が大きい。具体的には、継続雇用制度の導入を行っている先が大半となっており（図表 21）、定年後の従業員が嘱託職員や時給制のシニアスタッフとして雇用されている。また、県内企業の中には、「意欲のある高齢者にはできるだけ長く活躍してもらいたい」として、本人の体力等に応じた業務の割当てや柔軟な勤務体系の整備など、高齢者が就業を継続しやすい環境づくりを一層推進する先もみられている。

- 行政も、女性・高齢者の労働参加促進に向け、助成金の支給・周知のほか、幅広い取り組みを行っている。女性については、保育所の拡充等により子育て環境の整備を進めるとともに、企業トップや管理職を対象としたセミナーの開催、企業の取り組み事例の紹介等を行っている。また、高齢者については、講習を通じて就業に必要な技能・知識の習得を支援する等の施策を講じている。
- この間、県内の外国人の雇用の状況をみると、直近では、外国人労働者数は年間 1,000 人超の規模で増加している。在留資格別では技能実習生、産業別では食料品製造など製造業に従事する割合が大きい（図表 22、23）。最近では、宿泊・飲食サービス業等において、増加を続ける外国人観光客への対応力向上を企図して、留学生等の労働力の活用を図る先もみられる。
 - 国籍別にみると、従来大半を占めていた中国人が徐々に減少している一方、ベトナム人が大きく増加しており、2017 年 10 月末時点では外国人労働者全体に占める割合は 36%と最大となっている（図表 24）。

3. 課題と展望

- 今後、人手不足の強まりに対し、以下のような点に関する取り組みを進めていくことが重要と考えられる。

(1) 女性・高齢者の活躍推進

- 前述のように女性・高齢者の労働参加促進に向け、企業や行政により様々な取り組みが行われているが、今後、女性・高齢者の労働参加を一層促すことに加え、その活躍度合いを高めていく環境づくりも重要となる。
- 例えば女性の就業形態・内容をみると、女性の半数程度が、時間的制約の小さいパートやアルバイト等として働いており、補助的な役割に従事しているケースが少なくない（図表 25）。こうした中、女性からは「環境を整えば、キャリアアップを目指したい」という声も聞かれており、仕事と家庭の両立のサポート等の支援を強化することで、キャリア形成も望める環境を整備することが必要と考えられる（図表 26）。

—— 県内の女性管理職比率（管理職に占める女性の比率）をみると、全国平均（16.4%）は上回っているものの、17.5%にとどまっている（図表 27）。

(2) 若年層の県内への繋ぎ留め、U I ターンの促進等

- 高校卒業生が県外就職を希望した理由をみると、「自立したい」、「都会(県外)で生活してみたい」など、県外で働くこと自体を目的とする声とともに、「県外に就職したい企業があった」、「県外企業の方が求人条件がいい」とする声も多い(図表 28)。

企業や行政等では、生徒に加え保護者も対象とした県内企業説明会の開催や、地元企業での職場体験の実施など、県内就職の魅力を訴える取り組みを進めている。

—— こうした中、今春卒業した高校生のうち、県内就職の希望者の内定率(2018年2月末時点)は、平成以降で最高となっている。

- また、労働条件のうち賃金面についてみると、当地の初任給は他県と比べ総じて低い水準となっている(図表 29)。県内の給与全般(現金給与総額)の動向をみると、このところ前年比プラスで推移するなど、所得環境は徐々に改善しているが、今後、そうした動きが初任給の水準等も含め一層強まっていくことが期待される(図表 30)。
- 進学等を機に県外に流出した人材を地元呼び戻す、あるいは県外の人材を新たに呼び込む、所謂「U I ターン」に向けた取り組みも重要である。こうした点に関しては、県内自治体を中心として、大都市圏における相談窓口の設置、情報交換サイトの開設、県内企業への就職者を対象とした奨学金返還支援制度の導入等の取り組みが進められている。

—— 地方移住を支援する相談窓口「ふるさと回帰支援センター」が取り纏めた移住希望地ランキングをみると、鹿児島県は20位以内に挙げられることも多い(図表 31)。

(3) ミスマッチの縮小

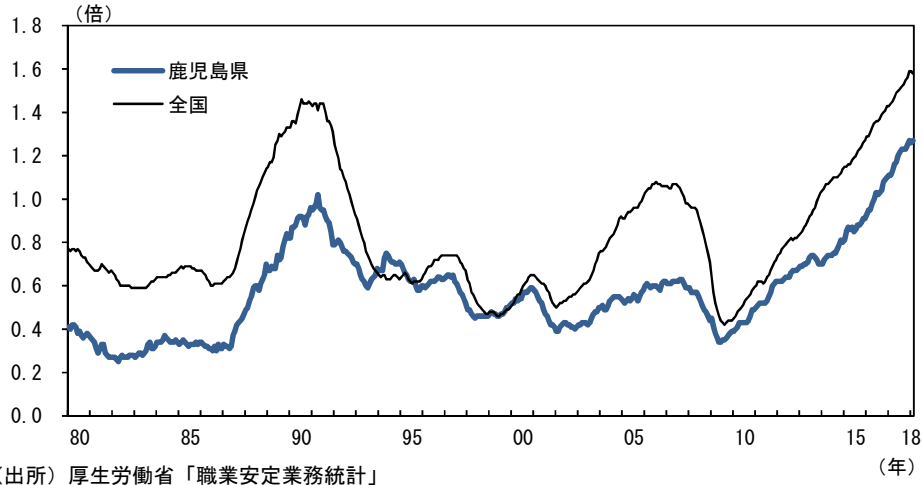
- 職業別の有効求人倍率の最近の動向をみると、保安、建設・採掘、サービス、農林漁業、販売、輸送・機械運転、生産工程の職業や専門的・技術的職業(看護師、保育士、建築・土木・測量技術者等)では1.50倍を超えている一方、求職者数の多い事務的職業は0.47倍にとどまるなど、職業により求人と求職のミスマッチが存在している(図表 32)。

こうしたもとの、専門的・技術的職業など、専門資格の有無が就業上のハードルとなる職業では、企業が就業後に資格取得を支援するなど求人募集の間口を広くし、人材確保に繋げようとする動きが進んでいる。また、身体的な作業負担の大きい職業では、業務の一部を機械化するなど、女性や高齢者でも働きやすいように職場環境を改善することで、求職者を広く集めようとする動きもみられつつある。

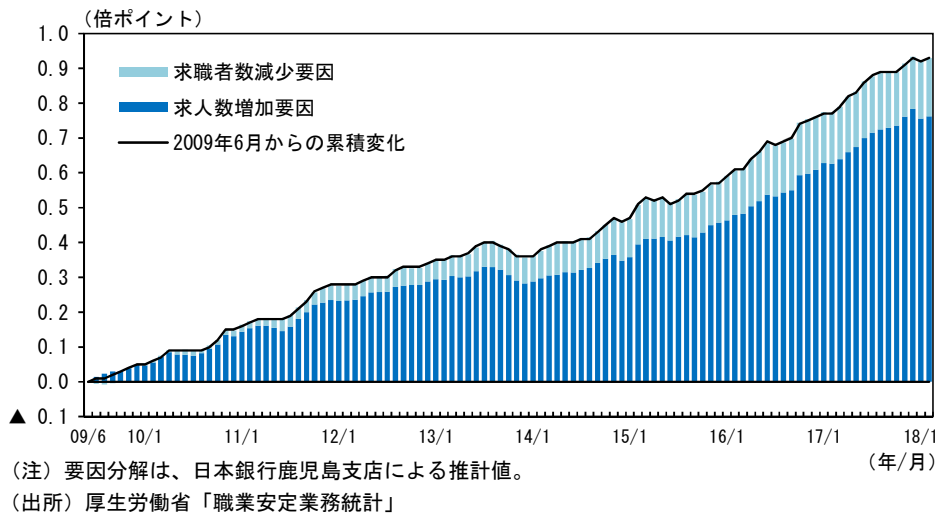
- 今後、生産年齢人口が一段と減少するもとの、人手不足の強まりに対処していくには、女性・高齢者や外国人を含む多様な労働力の活用、若年層の県内への繋ぎ留め・U I ターンの促進など、総合的な対応を進めていくことが重要と考えられる。また、省力化投資やビジネス・プロセスの見直しにより生産性を向上させていくことも併せて必要である。今後も企業等が各種の取り組みを推進し、鹿児島経済の成長力を高めていくことが期待される。

以 上

【図表 1】有効求人倍率（季節調整済）



【図表 2】鹿児島県の有効求人倍率（季節調整済）の変化の要因分解

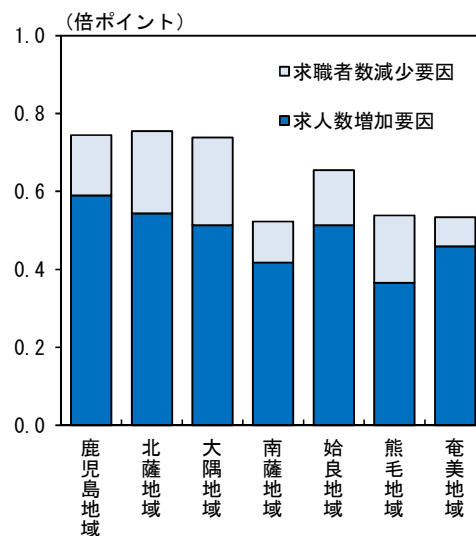


【図表 3】鹿児島県の地域別有効求人倍率

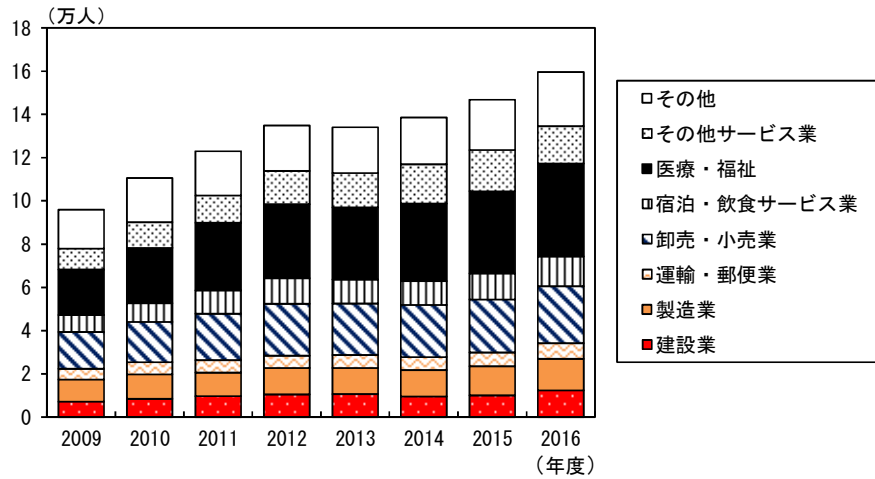
	(倍、倍ポイント)		
	09年度	16年度	差
鹿児島地域	0.37	1.12	+0.75
北薩地域	0.33	1.09	+0.76
大隅地域	0.42	1.16	+0.74
南薩地域	0.42	0.94	+0.52
姶良地域	0.35	1.00	+0.65
熊毛地域	0.43	0.97	+0.54
奄美地域	0.28	0.82	+0.54

(出所) 鹿児島労働局「かごしまの職安行政」

【図表 4】鹿児島県の地域別有効求人倍率の変化の要因分解

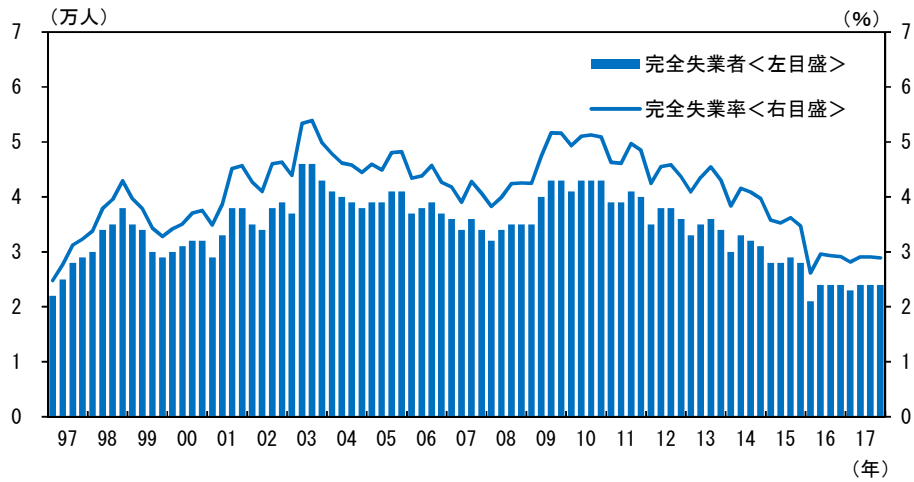


【図表5】 鹿児島県の産業別新規求人人数



(出所) 鹿児島労働局「かごしまの職安行政」

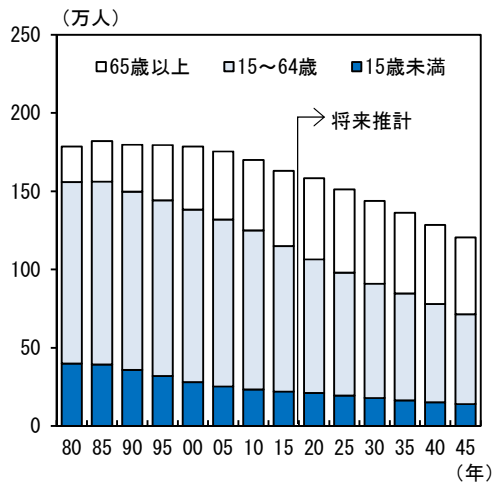
【図表6】 鹿児島県の完全失業者数・完全失業率



(注) 完全失業者数、完全失業率ともにモデル推計値。

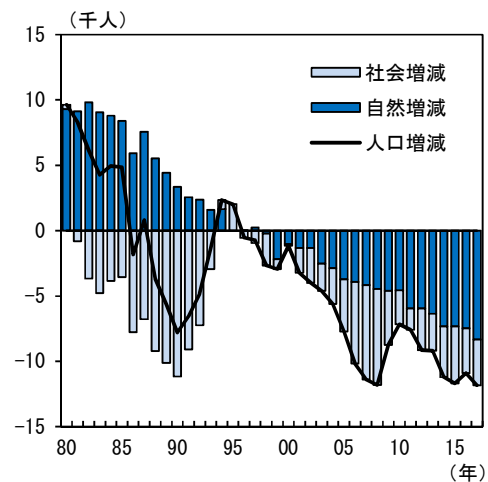
(出所) 総務省・鹿児島県「労働力調査」

【図表7】 鹿児島県の人口



(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

【図表8】 鹿児島県の人口動態の内訳



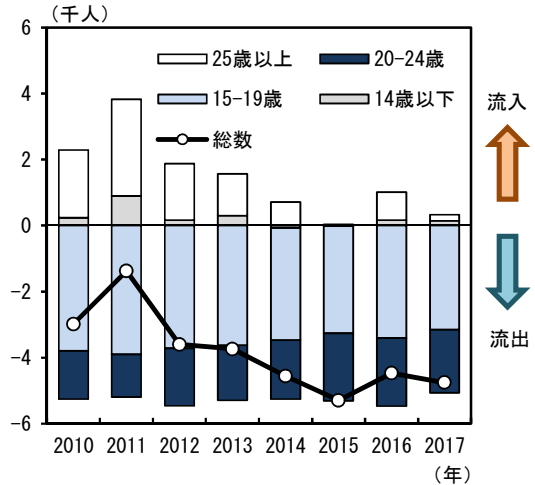
(出所) 鹿児島県「鹿児島県の推計人口」

【図表 9】 高校卒業生の県外就職率

(%)		
順位	都道府県	県外就職率
1位	鹿児島	45.0
2位	宮崎	44.5
3位	青森	43.4
4位	熊本	43.1
5位	佐賀	40.8

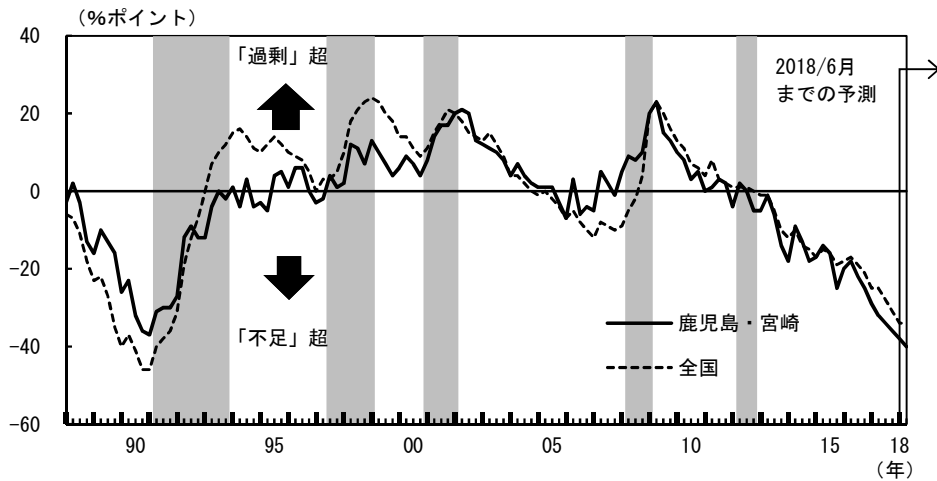
(注) 2017年3月に高等学校(全日制・定時制)を卒業し、就職した人のうち県外に就職した人の割合(2017年3月末時点)。
 (出所) 文部科学省「平成29年3月高等学校卒業者の就職状況」

【図表 10】 鹿児島県の年齢別人口流出入



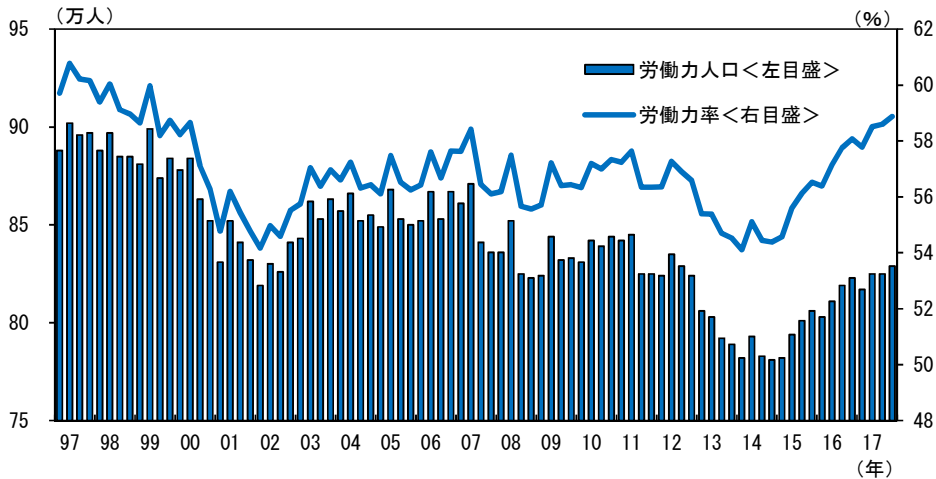
(出所) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」

【図表 11】 短観・雇用人員判断D.I. (全産業)



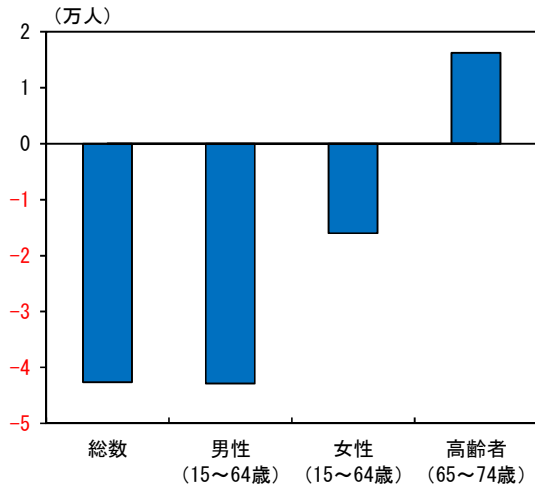
(注) 直近は、18/3月調査結果。シャドローは、内閣府調べによる景気後退期。
 (出所) 内閣府「景気基準日付」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、日本銀行鹿児島支店「全国企業短期経済観測調査(鹿児島、宮崎両県集計分)」

【図表 12】 鹿児島県の労働力人口・労働力率



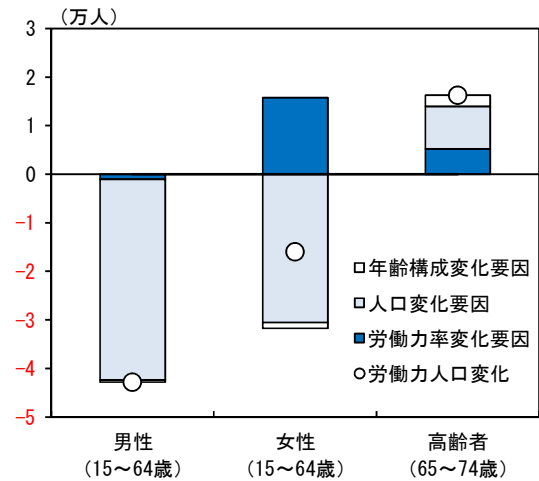
(注) 労働力人口、労働力率ともにモデル推計値。
 (出所) 総務省・鹿児島県「労働力調査」

【図表 13】 鹿児島県の労働力人口の変化



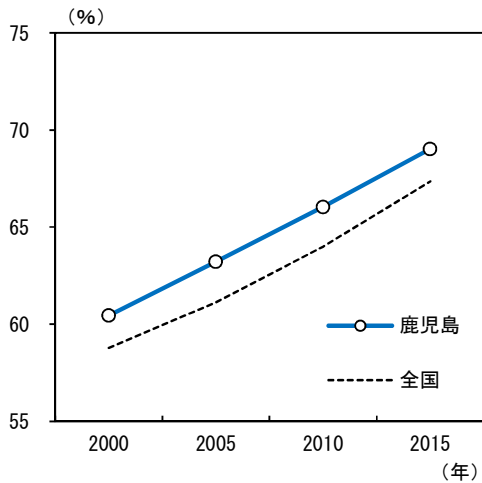
(注) 2010年から2015年の労働力人口の変化。
(出所) 総務省「国勢調査」

【図表 14】 鹿児島県の労働力人口の変化の要因分解



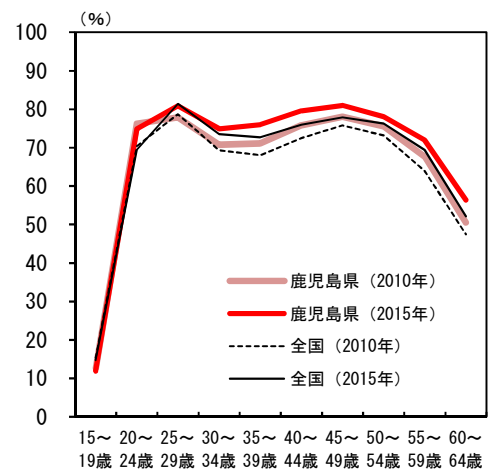
(注) 1. 2010年から2015年の労働力人口の変化幅の要因分解。
2. 要因分解は、日本銀行鹿児島支店による推計値。
(出所) 総務省「国勢調査」

【図表 15】 女性の労働力率 (15~64歳)



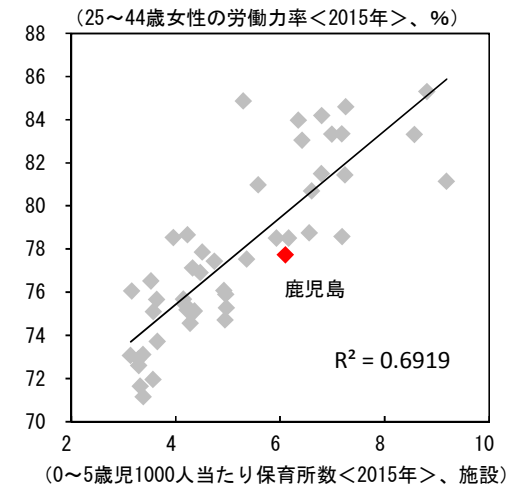
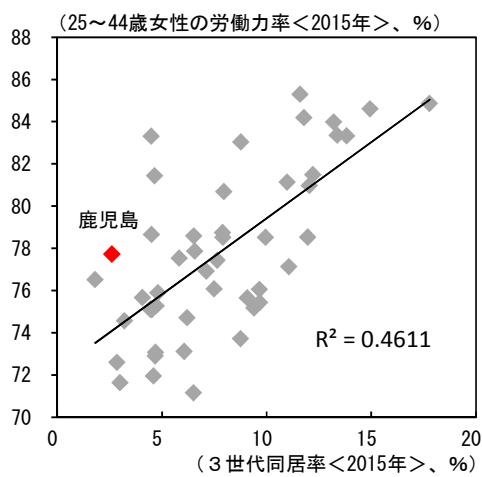
(出所) 総務省「国勢調査」

【図表 16】 女性の年齢別労働力率



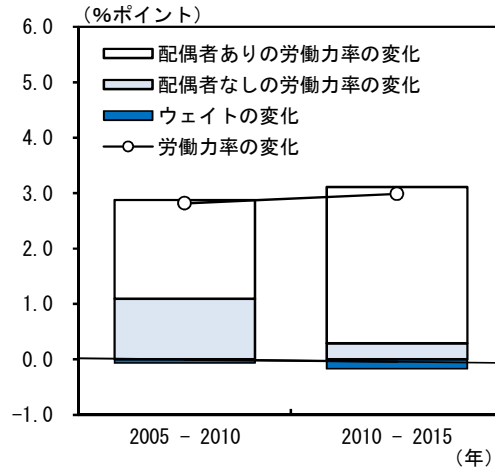
(出所) 総務省「国勢調査」

【図表 17】 都道府県別の3世代同居率・保育所数と女性の労働力率



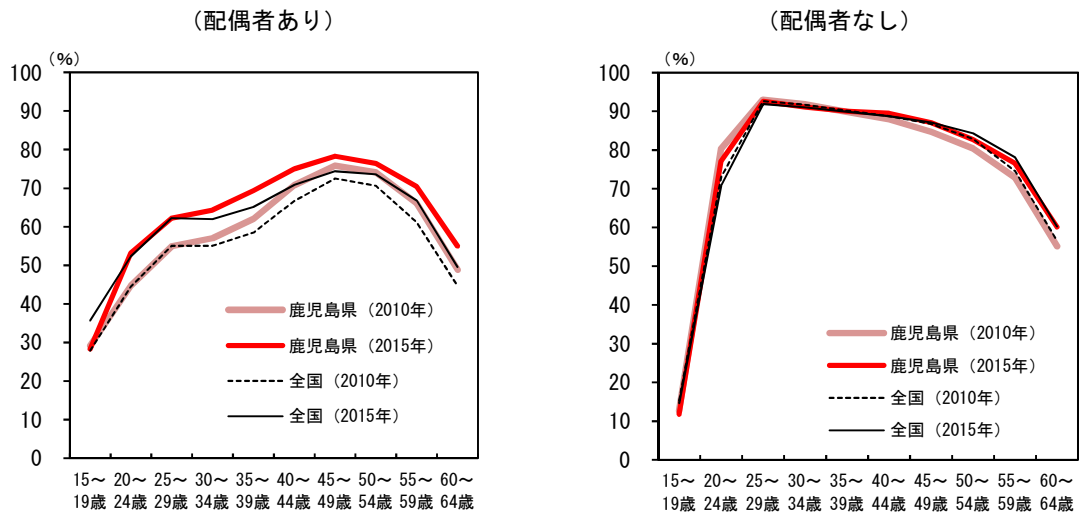
(出所) 総務省「国勢調査」、厚生労働省「社会福祉施設等調査」

【図表 18】 鹿児島県の女性の労働力率の変化の要因分解



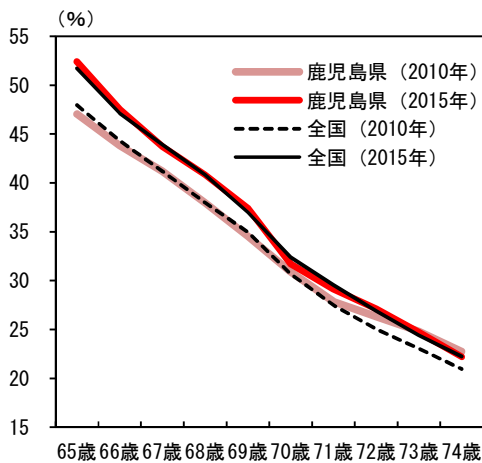
(注) 1. 2005 年から 2015 年までの 5 年毎の女性の労働力率の変化の要因分解。
 2. 要因分解は、日本銀行鹿児島支店による推計値。
 (出所) 総務省「国勢調査」

【図表 19】 配偶者の有無別にみた女性の労働力率



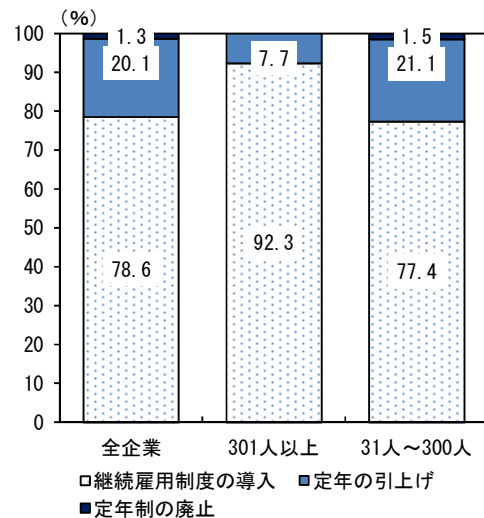
(出所) 総務省「国勢調査」

【図表 20】 高齢者の年齢別労働力率



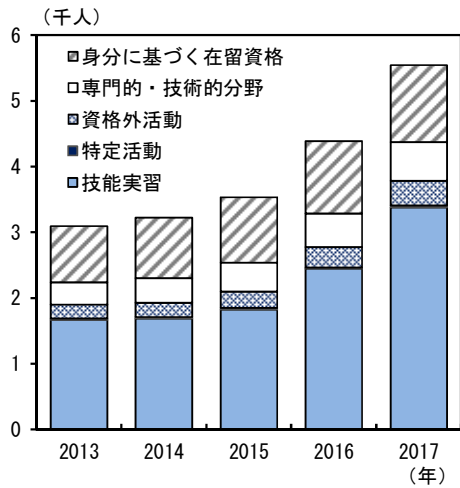
(出所) 総務省「国勢調査」

【図表 21】 鹿児島県における高齢者の雇用確保措置の内訳



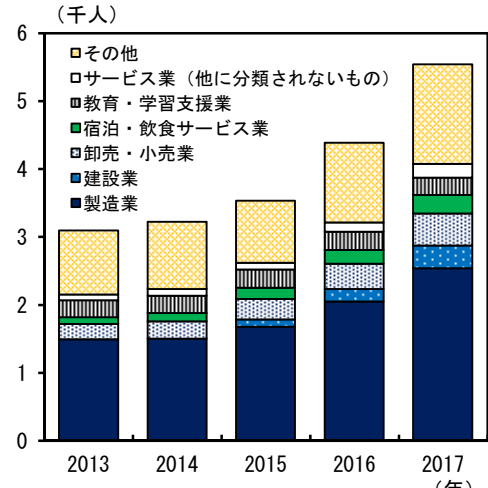
(出所) 鹿児島労働局「高齢者の雇用状況」(2017 年)

【図表 22】 鹿児島県の在留資格別外国人労働者数



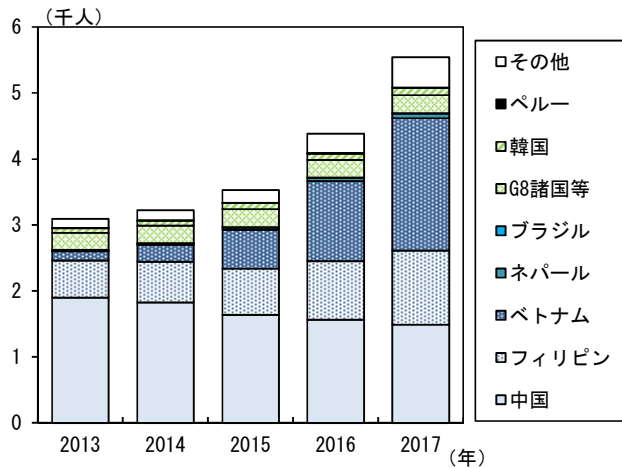
(注) 各年とも 10 月末時点。
(出所) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

【図表 23】 鹿児島県の産業別外国人労働者数



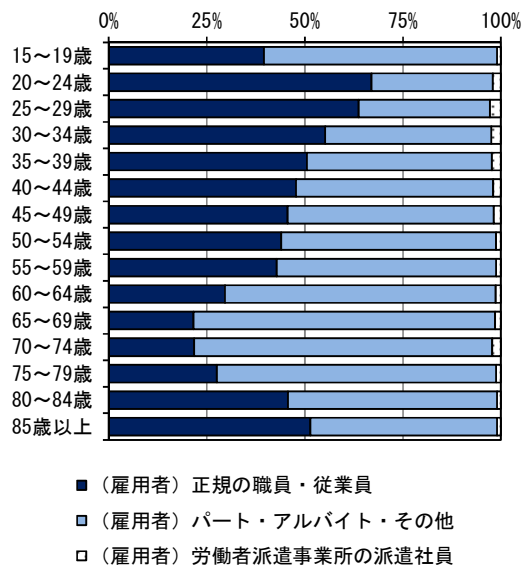
(注) 1. 各年とも 10 月末時点。
2. 建設業は 2015 年より公表。
(出所) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

【図表 24】 鹿児島県の国籍別外国人労働者数



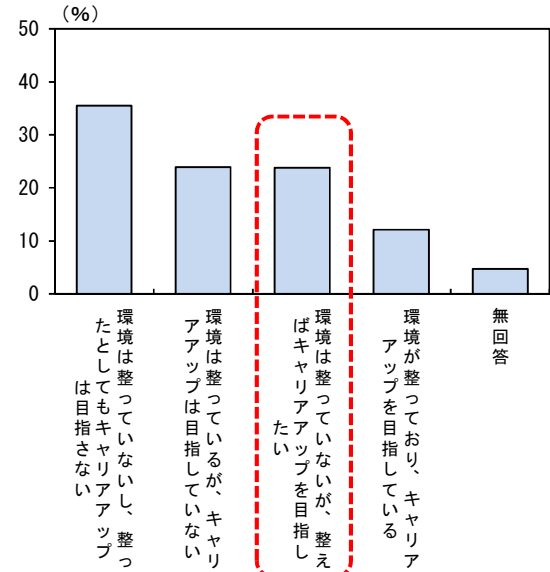
(注) 各年とも 10 月末時点。
(出所) 鹿児島労働局「外国人雇用状況の届出状況」

【図表 25】 鹿児島県の女性の年齢別雇用形態



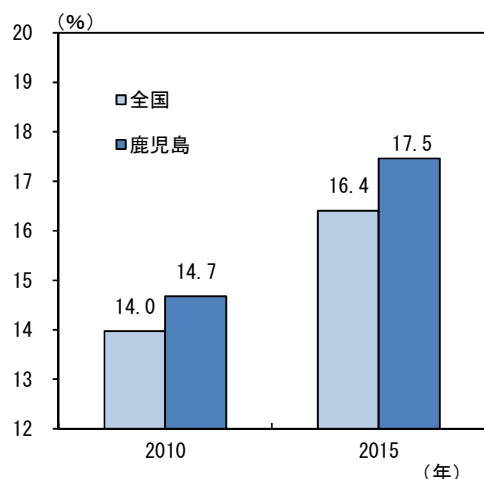
(出所) 総務省「国勢調査」(2015年)

【図表 26】 女性がキャリアアップを実現できる環境が整っているか<鹿児島県>



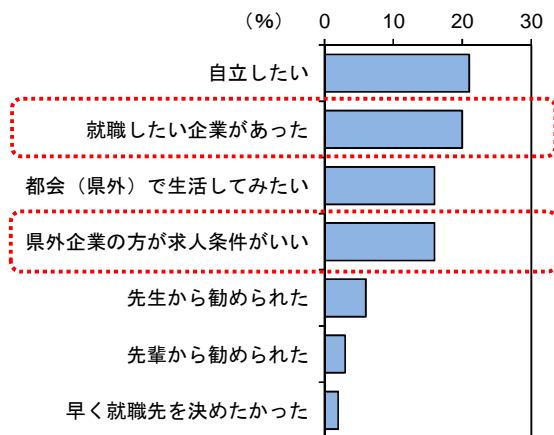
(出所) 鹿児島県「女性の活躍推進に関する企業実態調査」(2017年)

【図表 27】女性管理職比率



(出所) 総務省「国勢調査」

【図表 28】県外就職を希望した理由<高卒・鹿児島島>



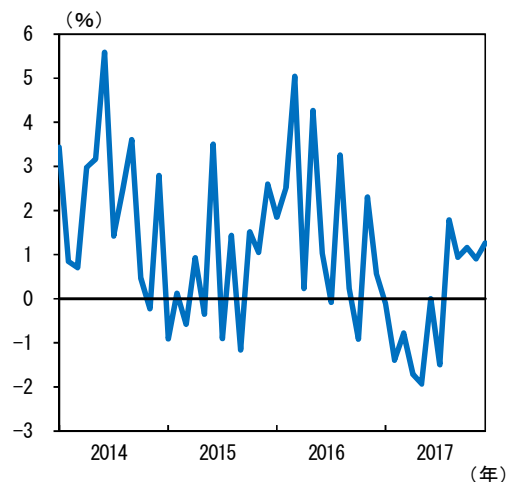
(出所) 鹿児島県「鹿児島県の高校生の就職に関する意識調査結果」(2016年)

【図表 29】学歴別初任給

		(千円)	
		大卒	高卒
全国		206.1	162.1
鹿児島県		183.3	148.6
	順位	45位	42位

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本調査」(2017年)

【図表 30】鹿児島県の現金給与総額（事業所規模5人以上、前年比）



(出所) 鹿児島県「毎月勤労統計調査」

【図表 31】移住希望地ランキングにおける鹿児島県の順位

鹿児島県	2010年	2011年	2012年	2013年
	17位	15位	12位	10位
上段：集計年 下段：順位	2014年	2015年	2016年	2017年
	—	19位	13位	—

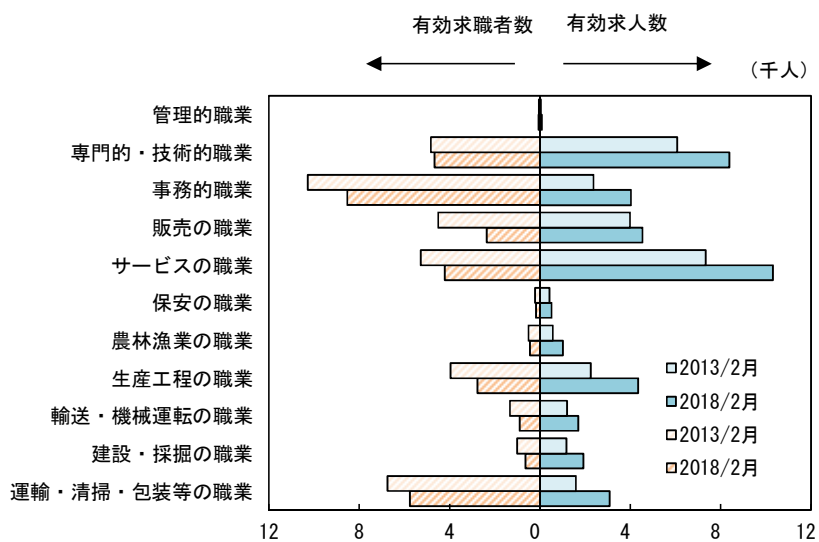
(注) 移住希望地 20 位以内が集計・公表されている。

(出所) 認定 NPO 法人 ふるさと回帰支援センター「移住希望地ランキング」

【図表 32】 鹿児島県の職業別有効求人倍率

(倍、倍ポイント)

	有効求人倍率		
	2013/2月	2018/2月	差(①-②)
職業計	0.69	1.27	0.58
管理的職業	0.91	1.42	0.51
専門的・技術的職業	1.26	1.80	0.54
事務的職業	0.23	0.47	0.24
販売の職業	0.89	1.94	1.05
サービスの職業	1.39	2.46	1.07
保安の職業	2.06	3.00	0.94
農林漁業の職業	1.12	2.31	1.19
生産工程の職業	0.57	1.58	1.01
輸送・機械運転の職業	0.91	1.90	0.99
建設・採掘の職業	1.17	2.98	1.81
運輸・清掃・包装等の職業	0.24	0.54	0.30



(出所) 鹿児島労働局「雇用失業情勢」