



BOJ 高知 特別調査

2023 年 4 月 28 日
日本銀行高知支店

高知県における人手不足の現状と 労働力人口減少の抑制に向けた対応策

本稿は、高橋周司（現金融機構局）が執筆しました。

なお、本稿の中で示された意見は執筆者に属し、日本銀行あるいは日本銀行高知支店の公式見解を示すものではありません。本稿に掲載されている情報の正確性には万全を期していますが、当店は本稿の利用者が本稿の情報をを用いて行う一切の行為について、何ら責任を負うものではありません。

本稿の内容について、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め当店までご相談ください。転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。

照会先：日本銀行高知支店総務課（TEL：088-822-0004）

高知県における人手不足の現状と 労働力人口減少の抑制に向けた対応策

■要 旨■

高知県では、足もとの労働需給の改善を映じて、人手不足感が強まっている。また、労働力人口・就業者数は、先行きも一段と減少することが想定されることから、人手不足感が一段と強まる可能性がある。したがって、人手不足の緩和に向けて、労働力人口の減少を抑制することが当地の大きな課題の一つであるといえる。

労働力人口の減少を抑制するには、①15歳以上人口の減少を抑制する、②労働力人口比率を引き上げる、といったアプローチが考えられる。

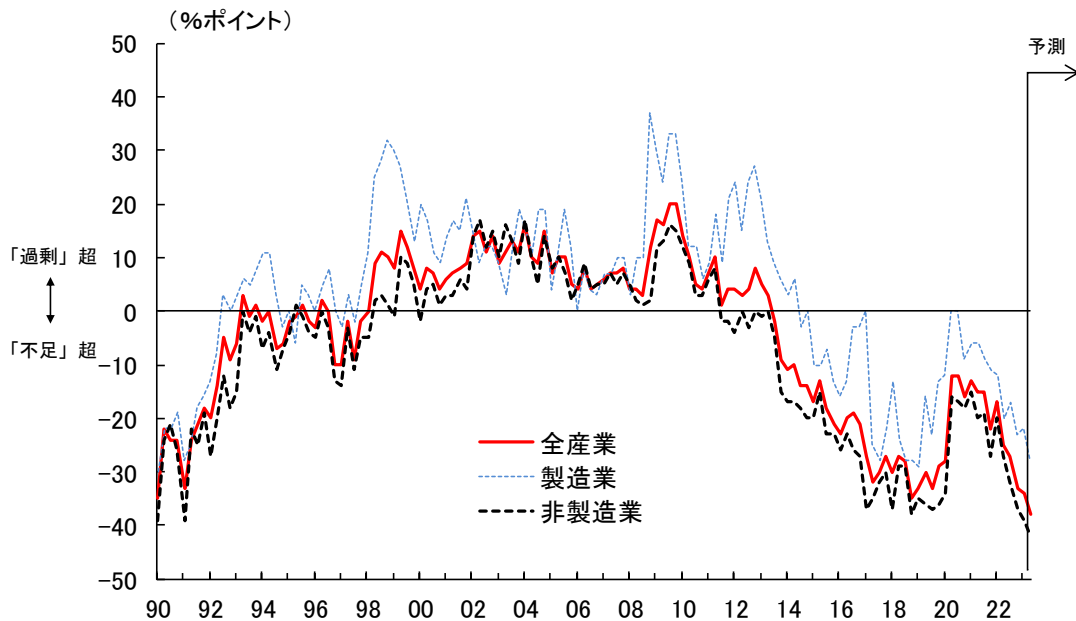
まず、当地の15歳以上人口の減少を抑制するためには、若年層の県外流出を抑制したうえで、県外からの転入者数を増加させる必要がある。このうち、前者については、休暇日数の少なさや賃金の低さが若年層の県外流出につながっている可能性があるため、当地の企業による有給休暇付与日数や賃金水準等を引き上げる取り組みが有効と考えられる。また、後者については、移住の促進や外国人労働者の登用等が考えられるが、それぞれ当地の強みの一つである充実した医療体制等のアピールや、日本語教育の支援が重要になるとみられる。

次に、当地の労働力人口比率を引き上げるためには、女性の若年層、男性の中高年層、高齢者層の非求職者の労働参加を促すことが考えられる。こうした層における非求職理由をみると、女性の若年層では出産・育児、男性の中高年層では病気・けが、高齢者層では年齢を理由に挙げるケースが多い。こうしたことから、子育て支援や高齢者の就業環境の整備、県民の健康サポート等の取り組みを一段と進めることが、労働力人口比率の引き上げにつながると考えられる。

1. 人手不足の現状

高知県における企業の人手の過不足感について、短観（高知県分）の雇用人員判断 D.I.を用いて確認すると、2010年代に人手不足感が強まった。その後、2020年に入り、新型コロナウイルス感染症（以下、「感染症」と表す）の拡大による労働需要の減少を背景として一時的に人手不足感が緩和されたものの、足もとでは製造業・非製造業ともに人手不足感が再び強まっている（図表 1）。

（図表 1）雇用人員判断 D.I.（高知県）



（注）直近は 2023/3 月調査。

（出所）日本銀行高知支店

足もとで人手不足感が強まっている背景として、労働需要面と労働供給面の双方の要因が挙げられる（コロナ禍における労働需給動向は BOX1 参照）。

まず、労働需要は、足もとにかけて当地経済の持ち直しの動きが続いている¹ことを背景に、改善傾向にある。

次に、労働供給は、コロナ禍において就業者数が幾分減少しているほか、労働時間も減少傾向にあることから、減少傾向で推移している²。

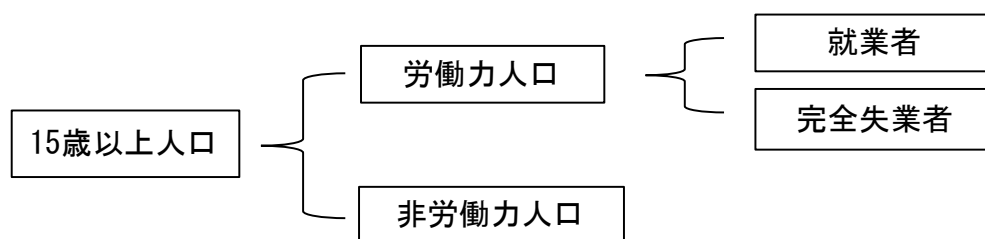
この労働供給面について、より子細にみると、就業者数は、2010年代半ばからコロナ禍前にかけては、15歳以上人口が趨勢的に減少する下においても横ば

¹ 詳細は「コロナ禍における高知県経済の振り返りと先行きの展望」（日本銀行高知支店）を参照。

² 本稿では考慮しないが、労働者の質も労働供給に影響する点には注意が必要である。これは、例えば、新入社員とベテラン社員とでは、経験年数の違いなどから生じる生産性等の差により、同じ時間の労働でもアウトプット量に差が生じると考えられるためである。

い圏内で推移していたが、コロナ禍以降は幾分減少している（図表 3）。この点、コロナ禍前について述べると、女性や高齢者を中心に労働参加が進んだ結果、労働力人口比率が上昇傾向にあった（図表 4,5）中で、労働需給の引き締まりを映じて労働力の活用が進んだことが、15 歳以上人口減少要因を補う形で就業者数の維持につながっていたと考えられる。また、景気が回復する中で完全失業率は改善傾向にあった（図表 6）。一方、コロナ禍以降は、15 歳以上人口の減少が継続する中で、労働力人口比率の伸びが一時的に抑制されたほか、景気減速に伴う労働需要の減少により完全失業率が一時的に上昇したことから、就業者数が幾分減少している。

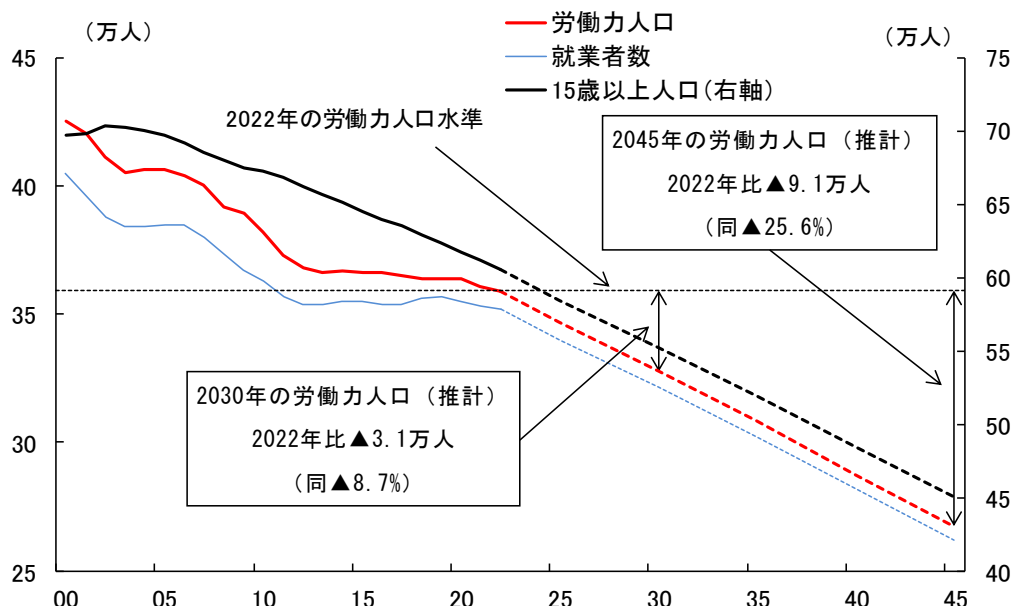
（図表 2）主な労働市場の用語



$$\text{労働力人口比率} = \text{労働力人口} \div \text{15歳以上人口}$$

$$\text{完全失業率} = \text{完全失業者数} \div \text{労働力人口}$$

（図表 3）15 歳以上人口、労働力人口、就業者数（高知県）

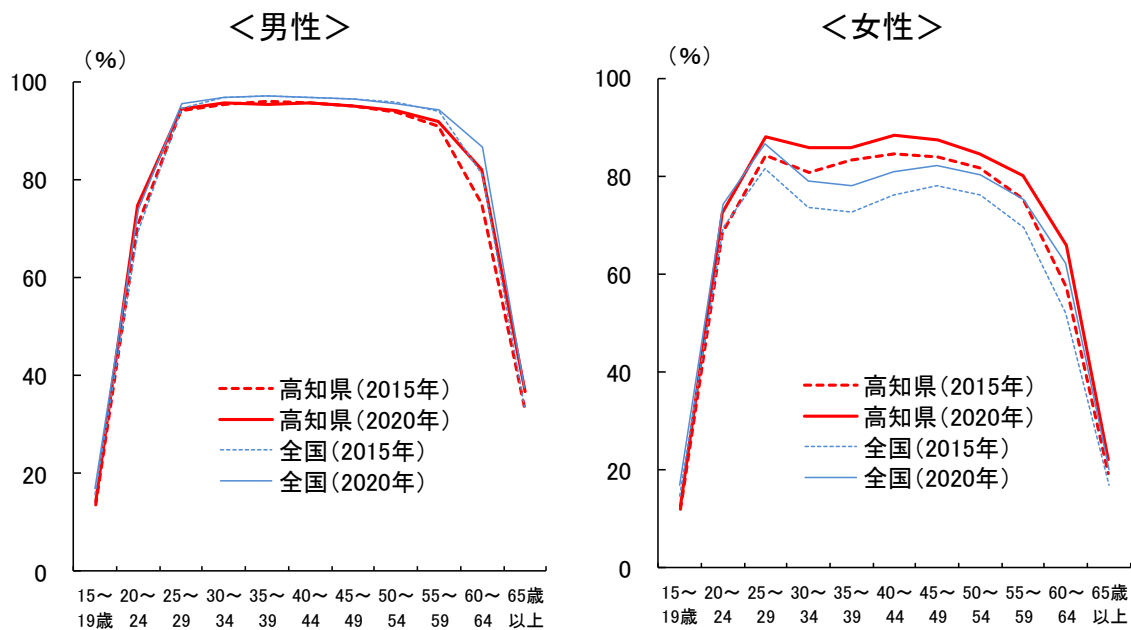


（注 1）実績の直近は 2022 年。モデル推計値。

（注 2）破線は推計値。15 歳以上人口の推計値は、国立社会保障・人口問題研究所による（2018 年推計）。労働力人口と就業者数の推計値は、15 歳以上人口の推計値をもとに、労働力人口比率・完全失業率が 2022 年の水準から変化しないと仮定して推計した。

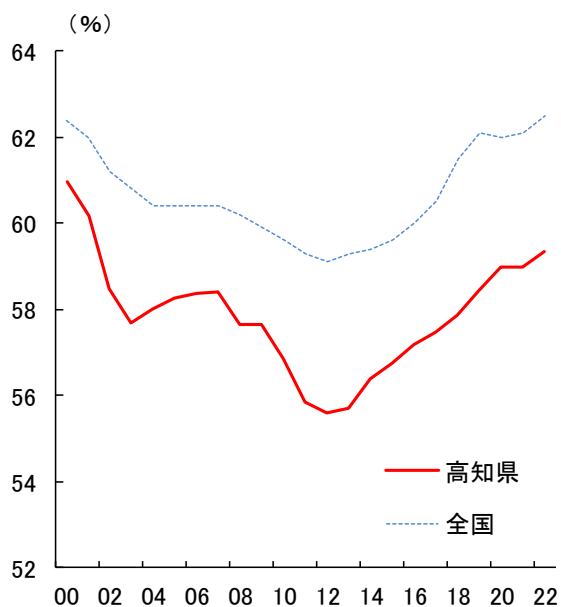
（出所）総務省、国立社会保障・人口問題研究所

(図表4) 年齢別労働力率の変化 (2015年、2020年比較)

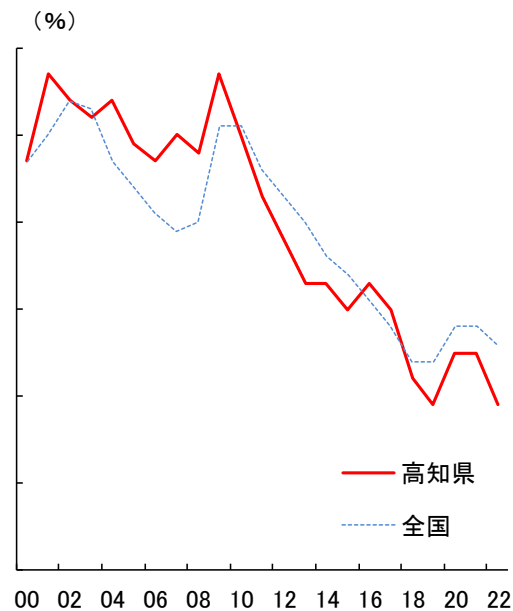


(注) 労働力状態「不詳」を除いて算出。
(出所) 総務省

(図表5) 労働力人口比率



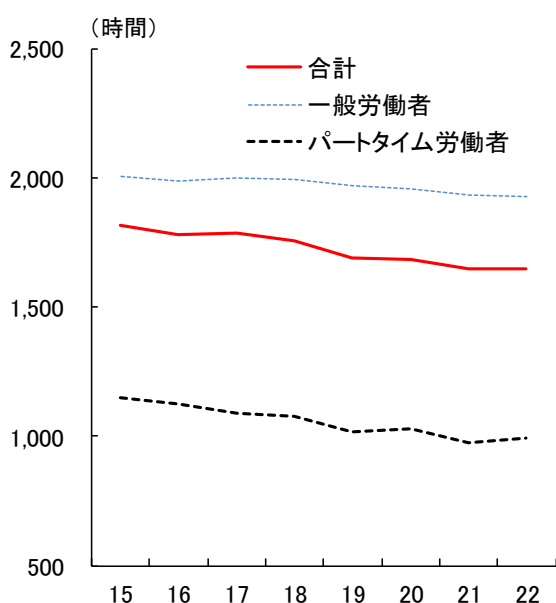
(図表6) 完全失業率



(注1) 直近は2022年。
(注2) 高知県はモデル推計値。全国の2011年は推計値。
(出所) 総務省

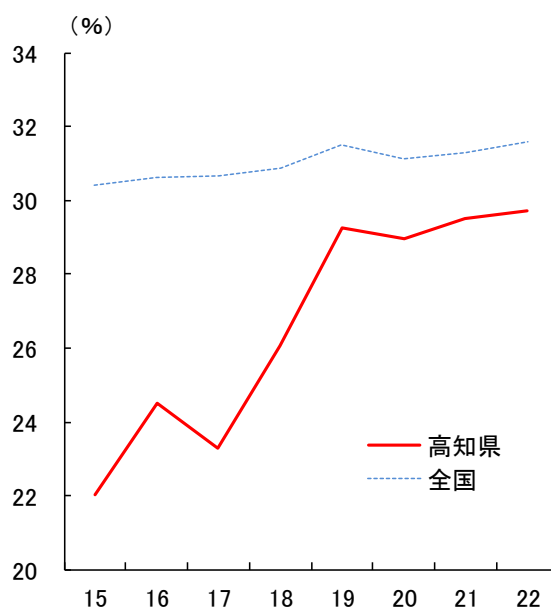
次に、労働時間の推移についてみると、年間総実労働時間は、減少傾向にある（図表 7）。これは、①労働時間が相対的に短いパートタイム³の比率が上昇・高止まりしていること（図表 8）、②コロナ禍前からの「働き方改革」が進展していること、③パートタイムにおいて、最低賃金が上昇するなか、「年収の壁」を意識して労働時間を抑制する動きが拡大していること、④コロナ禍において所定外労働時間等が減少したことなどが背景とみられる。

（図表 7）年間総実労働時間（高知県）



（注 1）直近は 2022 年。
（注 2）5 人以上の事業所。
（出所）高知県

（図表 8）パートタイム労働者比率



（注 1）直近は 2022 年。
（注 2）5 人以上の事業所。
（出所）高知県、厚生労働省

先行き、当地では人口減少が続く見通しの下で、労働力人口・就業者数も減少傾向が続く可能性が高い。この点、仮に労働力人口比率や完全失業率が 2022 年の水準で変化しないとの仮定を置いたうえで将来の労働力人口と就業者数を推計すると、双方とも大きく減少する見込みとなっている（前掲図表 3）。今後も高知県経済が持続的に成長していくためには、労働力人口の減少への対応は不可欠な課題の一つであるといえる⁴。

以下では、高知県の労働力人口減少の抑制に向けてヒントになり得るポイントの提示を試みる（就業者数を増加させる観点からの雇用のミスマッチに関する考察は BOX2 参照）。

³ パートは、統計調査によって呼称や定義などが区々であるが、便宜上、本文中では「パートタイム」で統一する。

⁴ 本稿では触れないが、人手不足感の緩和には、労働生産性を高めるなどして労働需要を抑制することも有効である。この点、当地を含む各地域の企業等の労働生産性向上に向けた取り組みは、「地域経済報告—さくらレポート—（別冊シリーズ）地域の企業における労働生産性向上に向けた取り組みと課題」（日本銀行）を参照されたい。

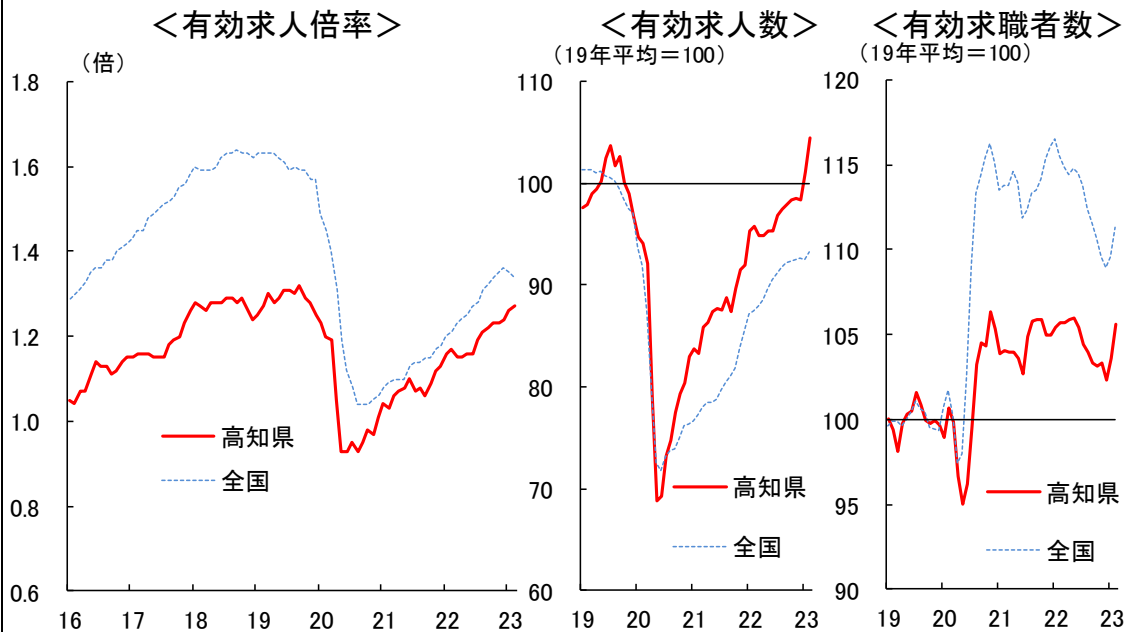
【BOX 1】コロナ禍における労働需給動向

「コロナ禍における高知県経済の振り返りと先行きの展望」（日本銀行高知支店）でも整理した通り、感染症は雇用面に大きな影響を与えた。本 BOX では、コロナ禍における労働需給の動向を子細に振り返る。

感染症拡大初期には、高知県・全国ともに、労働需要の減少を映じて有効求人数が大きく減少した一方、有効求職者数が増加した結果、有効求人倍率は急落した（図表 B1-1）。もっとも、その後は、有効求人数が回復傾向にあるため、有効求人倍率は緩やかな改善傾向を辿っている。また、完全失業率は、こうした労働需給の変化を映じて、2020,2021 年は幾分上昇したものの、2022 年には低下し、既往最低である 2019 年並みとなった（前掲図表 6）。

なお、高知県は、全国と比較して有効求人数の回復ペースが早く、足もとでは既にコロナ禍前の水準を上回っているほか、有効求職者数の増加が限定的であったことが指摘できる。

（図表 B1-1）労働市場関係指標



（注）直近は 2023/2 月。季節調整値。

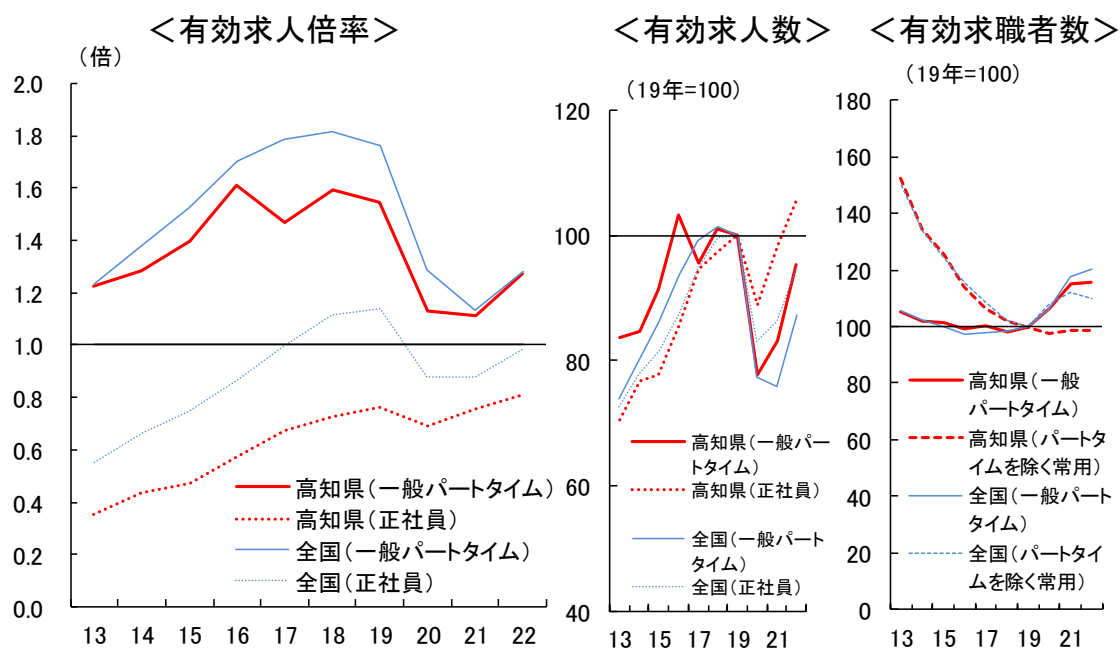
（出所）厚生労働省

こうした有効求人倍率の動きを、雇用形態別に確認すると、まず、有効求人数は、コロナ禍における労働需要の減少を映じて正社員・パートタイムともに減少したが、正社員の減少幅は限定的であったことがわかる（図表 B1-2）。その後は双方とも回復が続いているが、高知県は全国と比較して回復ペースが速い。特に正社員は、パートタイムと比較して回復ペースが速く、既にコロナ禍前の水準を上回っている。

また、有効求職者数をみると、コロナ禍前は全国と高知県において大きな違いはみられない。もっとも、感染症拡大後のパートタイムを除く常用の有効求職者数⁵をみると、全国ではコロナ禍前を大きく上回って推移しているのに対し、高知県では一貫してコロナ禍前を下回っている。これは、高知県では正社員における労働力の調整が限定的であったことを示唆している可能性がある。

この結果、有効求人倍率は、コロナ禍において正社員とパートタイム間の差が縮小している。すなわち、コロナ禍前は、パートタイムの有効求人倍率は1倍を大きく上回っており、求職者数よりも求人数の方が多かった状態が続いていた一方、正社員では求職者数の方が多かった状態が続いていた。コロナ禍においても同様の状況は継続しているものの、上記のとおりパートタイムと比較して正社員の有効求人倍率の回復が速いほか、パートタイムを除く常用の有効求職者数が増加していないことから、その差は縮小している。

(図表 B1-2) 雇用形態別動向



(注1) 直近は2022年。

(注2) 正社員の有効求人倍率=正社員の有効求人人数/パートタイムを除く常用の有効求職者数。

(出所) 厚生労働省

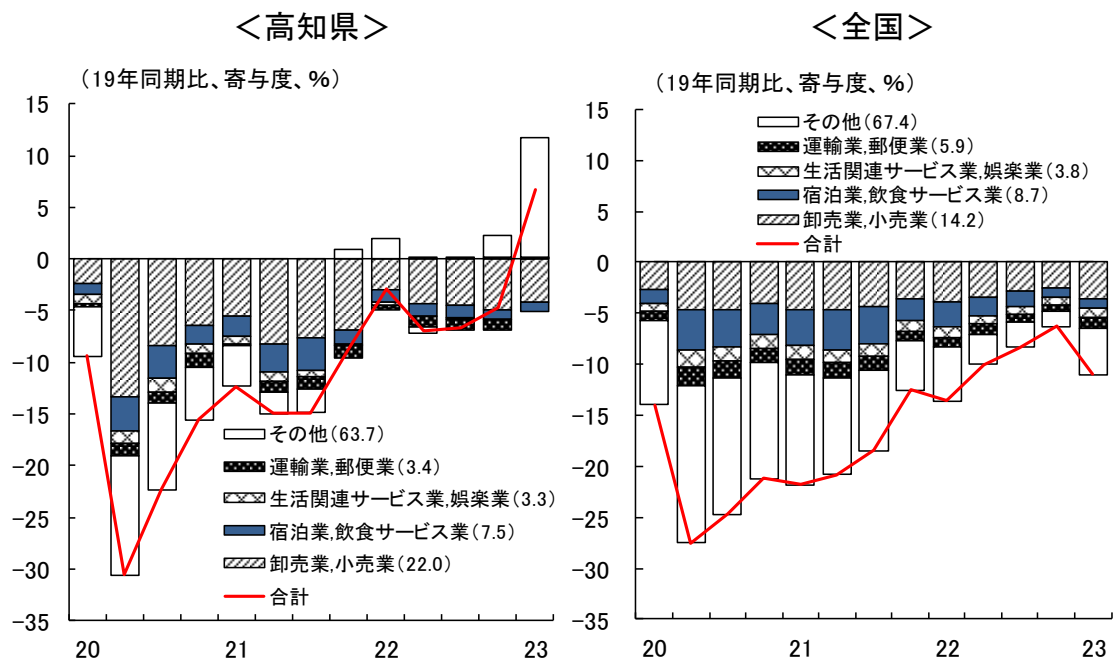
最後に、産業別・職業別に労働需給の動向を確認する。産業別の新規求人数や職業別の有効求人倍率をみると、コロナ禍以降、対面型サービス業等における需要が大きく減少した結果、これらに関連した産業・職業で大きく減少・低下した(図表 B1-3, B1-4)。より子細にみると、産業別では、特に全国対比ウエ

⁵ 正社員の有効求職者数は公表されていないため、ここでは正社員への求職希望者が含まれるパートタイムを除く常用の有効求職者数を確認している。

イトの大きい「卸売業,小売業」で大きめのマイナスとなった。また、職業別では、「販売の職業」、「輸送・機械運転の職業」、「サービスの職業（除く医療・福祉）」等で有効求人倍率が低下していたことから、こうした業種・職業で人手不足感が緩和したことがうかがえる。

なお、対面型サービス業等の企業からは、足もとで人手不足感が強まっている背景の一つとして、コロナ禍で離職した人員の復元が思うように進んでいないとの指摘が聞かれる。現時点では、この点についてデータでの確認は難しいが、長引くコロナ禍において当該産業では休業や営業時間の短縮に伴い雇用・収入が大きく削減されたことにより、労働者の中で就労の安定性や将来への懸念が強まり、求人への応募者数が減少している可能性が考えられる。

(図表 B1-3) 産業別新規求人数

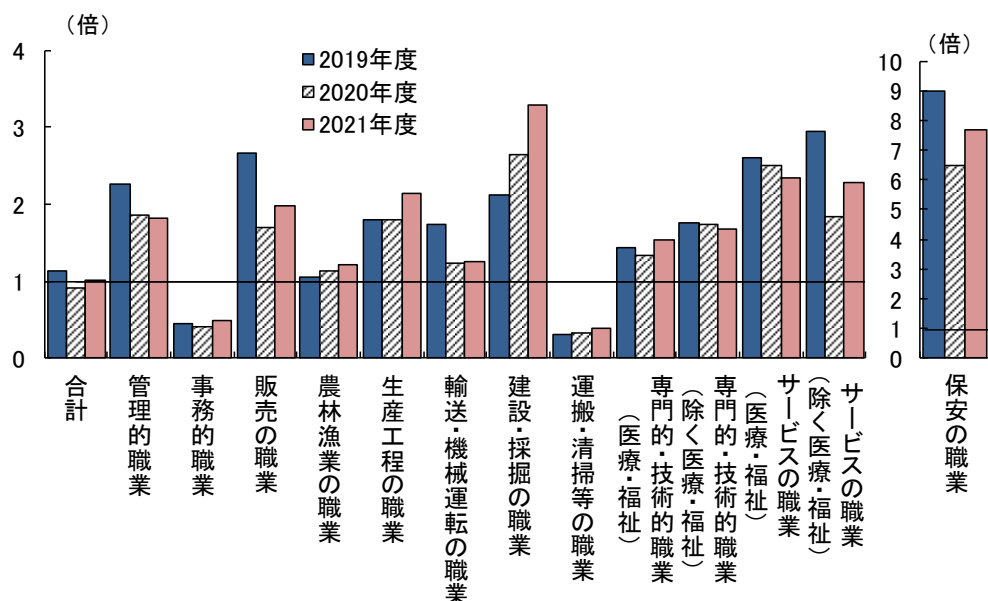


(注1) 直近は2023/IQ(1-2月)。カッコ内の数字は2019年の新規求人数に対するウェイト。

(注2) 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

(出所) 厚生労働省

(図表 B1-4) 職業別有効求人倍率 (高知県)



(注) パートタイムを含む常用。専門的・技術的職業の医療・福祉は「医師、薬剤師等」、「保健師、助産師等」、「医療技術者」、「その他の保健医療」、「社会福祉の専門的職業」。サービスの職業の医療・福祉は「介護サービスの職業」、「保健医療サービス」。

(出所) 厚生労働省

2. 労働力人口減少の抑制に向けた対応策

労働力人口の減少を抑制するためには、①労働力の担い手となる15歳以上人口の減少を抑制する、②労働力人口比率を引き上げる、といったアプローチが考えられる。以下では、これらの論点について整理を試みる。

2-1. 15歳以上人口の減少の抑制

高知県の人口増減率の推移をみると、出生数の減少を映じて自然増減率のマイナス幅が拡大しているほか、社会増減率も継続してマイナスで推移している(図表9)。以下では、後者の社会増減率について考察する⁶。

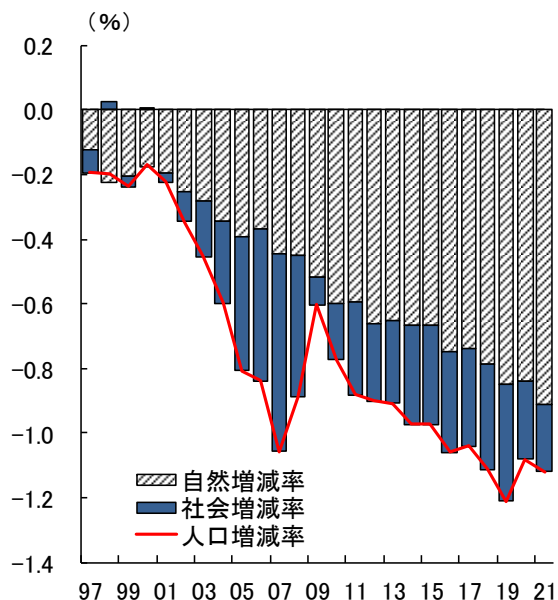
高知県の転入・転出者数の動向をみると、転入者数を転出者数が上回る状況が継続しており、県外への人口流出が継続している(図表10)。

この点、年齢別に転入・転出を確認すると、進学・就職等を機に県外に転出するケースが多いとみられることから、若年層(10代後半から20代)が大幅に転出超となっている(図表11)。他方で30歳以上では、転入超となっている年齢層もあるものの、若年層の県外流出を補うには至っていない。

⁶ なお、本稿では触れないものの、中長期的には出生数の増加による自然減の抑制も必要であろう。この点、高知県では、出会いの機会の創出、安心して妊娠・出産できる環境づくり、安心して子育てできる環境づくり等のライフステージの各段階に応じた少子化対策が実施されている。

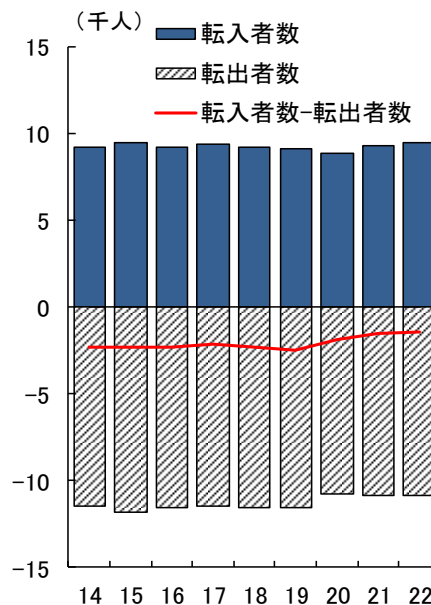
すなわち、社会動態の観点から15歳以上人口の減少を抑制するためには、若年層の県外流出を抑制することと、県外からの転入者数を増加させることが必要である。以下では、これらの論点について、データやアンケート結果等を用いながら具体策を検討する。

(図表9) 人口増減率 (高知県)



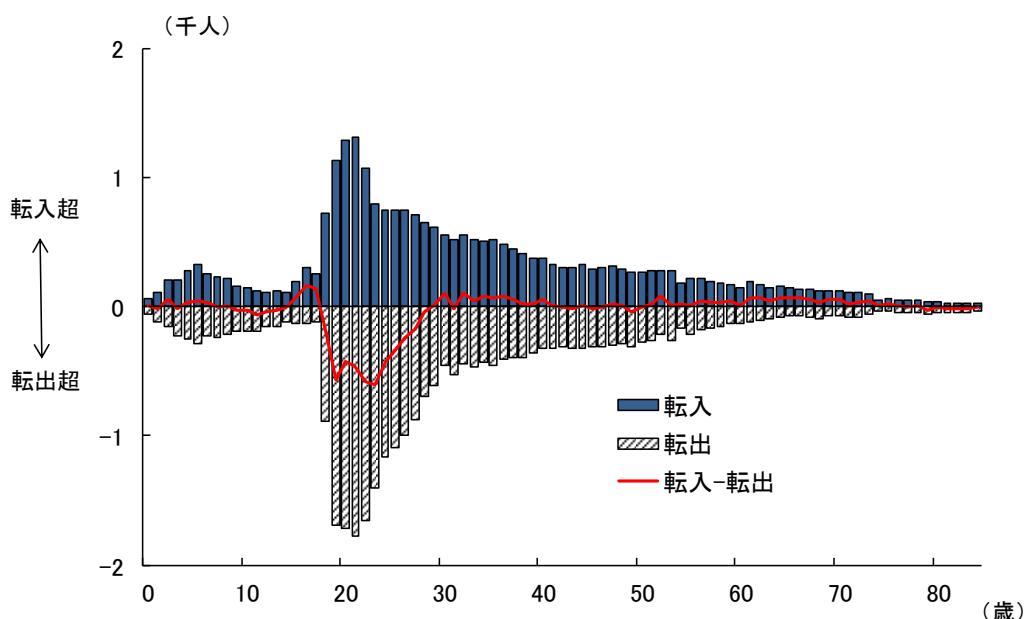
(注1) 直近は2021年。
 (注2) 2012年以前は年度、2013年以降は暦年での集計。2012年度以降は、日本人住民ベース。
 (出所) 総務省

(図表10) 転入・転出者数 (高知県)



(注) 直近は2022年。
 (出所) 総務省

(図表11) 年齢別転入・転出 (高知県)



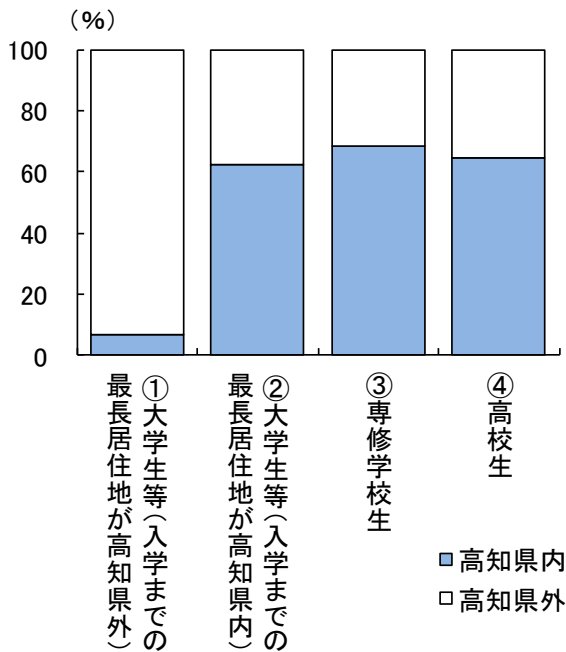
(注) 転入は、2015/10/1日時点では高知県以外に常住していたが、2020/10/1日時点では高知県に常住している者。転出は、2015/10/1日時点では高知県に常住していたが、2020/10/1日時点では高知県以外に常住している者。5歳未満の人についても、出生後に常住していた場所に基づいて集計。グラフは84歳まで示している。

(出所) 総務省

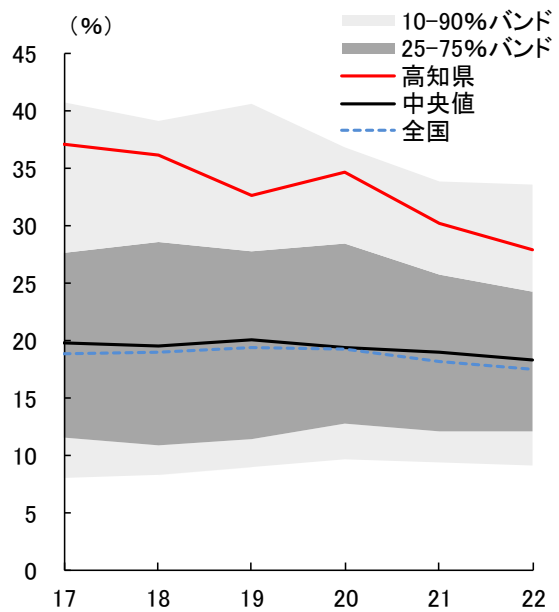
2—1—1. 若年層の県外流出の抑制

まず、若年層の県外流出を抑制するという観点について、県内の学生（高知県出身者）の希望の就職地をみると、3～4割が県外での就職を希望しているほか、県外から進学してきた大学生は、大半が県外での就職を希望している（図表 12）。また、高校生の県外就職率をみると、低下傾向にはあるものの、他都道府県と比較すると、依然として多くの高校生が県外に就職していることがわかる（図表 13）。

（図表 12）希望の就職地（属性別）



（図表 13）県外就職率（高校生）



（注 1）県内の学校に就学する学生における集計値。調査期間は 2019/4/24-6/10 日。

（注 2）回答件数は、①が 877 件、②が 668 件、③が 1,081 件、④が 1,161 件。

（出所）高知県

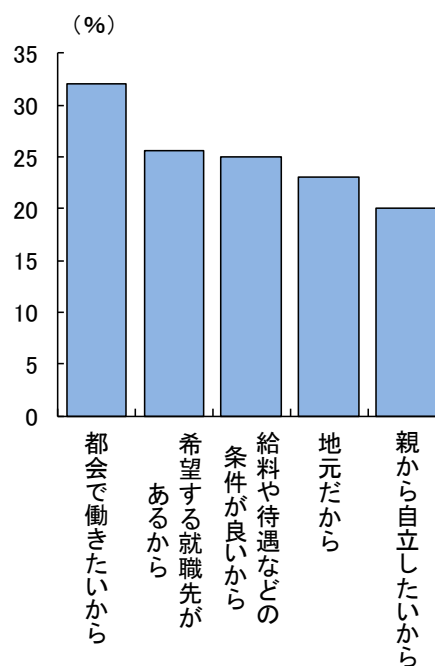
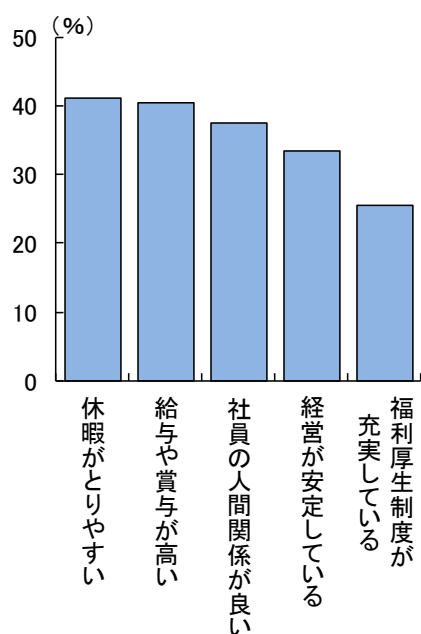
（注 1）直近は 2022 年。

（注 2）就職者のうち県外に就職した割合。47 都道府県を集計。高等学校のうち、全日制・定時制卒業者の集計値。

（出所）文部科学省

高知県内に就職する学生を増やすためには、学生のニーズを踏まえた対応が重要となる。そこで、高知県内の学生が、就職する企業等に希望することをみると、休暇の取りやすさや賃金の高さが上位にランクインしている（図表 14）。他方で、県外での就職を希望する理由をみると、「給料や待遇などの条件が良いから」という回答が上位に含まれている（図表 15）。

(図表 14) 就職する企業等に希望すること (高知県内の学生) (図表 15) 高知県外での就職を希望する理由 (高知県内の学生)



(注 1) 県内の学校に就学する学生における集計値。調査期間は 2019/4/24-6/10 日。上位 3 つまでの複数回答。6 位以下省略。

(注 2) 回答件数は 3,760 件。

(出所) 高知県

(注 1) 県内の学校に就学する学生における集計値。調査期間は 2019/4/24-6/10 日。複数回答。6 位以下省略。

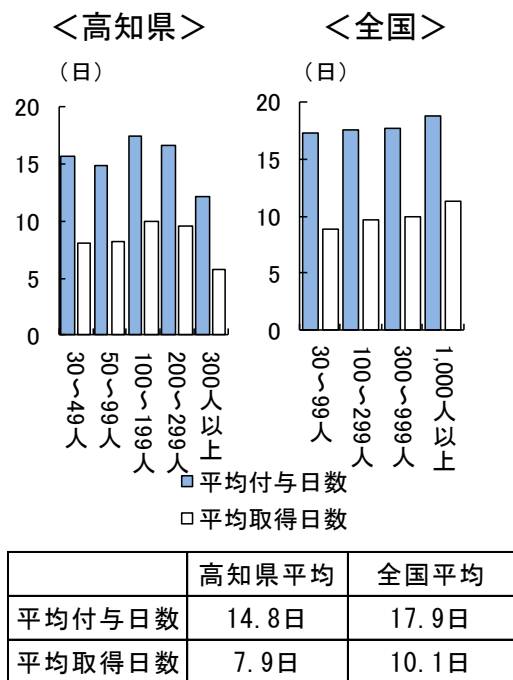
(注 2) 回答件数は 1,863 件。

(出所) 高知県

この点、高知県の休暇取得や初任給についてデータを確認してみると、高知県における年次有給休暇の付与・取得日数は、多くの企業規模で全国を下回っている⁷ (図表 16)。また、高知県における新規学卒者の所定内給与額 (学歴別) は、高校卒や大学卒などでは相対的に低水準にある (図表 17)。このように、休暇日数の少なさや賃金の低さが、若年層の県外流出につながっている可能性もあると考えられるため、若年層の県外流出の抑制には、当地の企業による有給休暇付与日数や賃金水準等を引き上げる取り組みが有効と考えられる。

⁷ 調査対象や時期が異なる点には留意を要する。

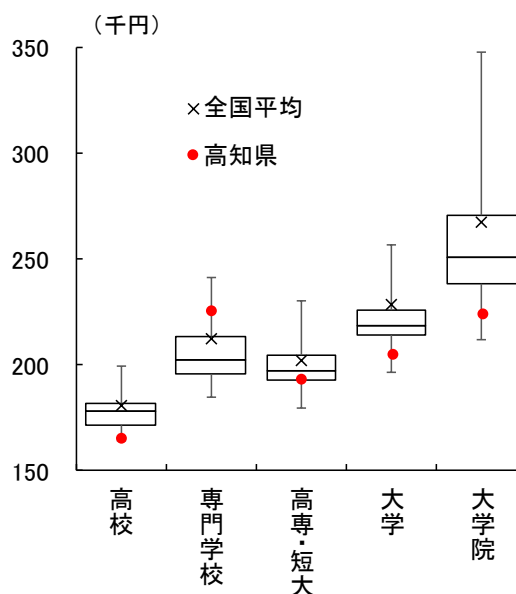
(図表 16) 年次有給休暇



(注) 高知県は一般労働者（2020年度）、全国は30人以上の事業所のうち、期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く、2020年）。

(出所) 高知県、厚生労働省

(図表 17) 新規学卒者の所定内給与額 (学歴別)



(注) 2022年。10人以上の民営事業所。47都道府県のデータを集計。25-75%点(バンド)を表示、ヒゲの両端はそれぞれ最大値、最小値。

(出所) 厚生労働省

こうした課題は当地の企業の中でも認識されており、一部の企業では様々な取り組みが進められている。具体的には、「人材確保・繋留のため、月平均残業時間を10時間未満に抑えているほか、有給休暇の取得を奨励しており、取得率は90%超となっている」、「優秀な人材の確保や社員満足度の向上を企図して、2023/4月から新卒初任給を一律2万円引き上げたほか、既存社員も2023/3月から一律2万円のベアを実施した」といった話が聞かれている。今後、こうした取り組みが広がることが期待される。

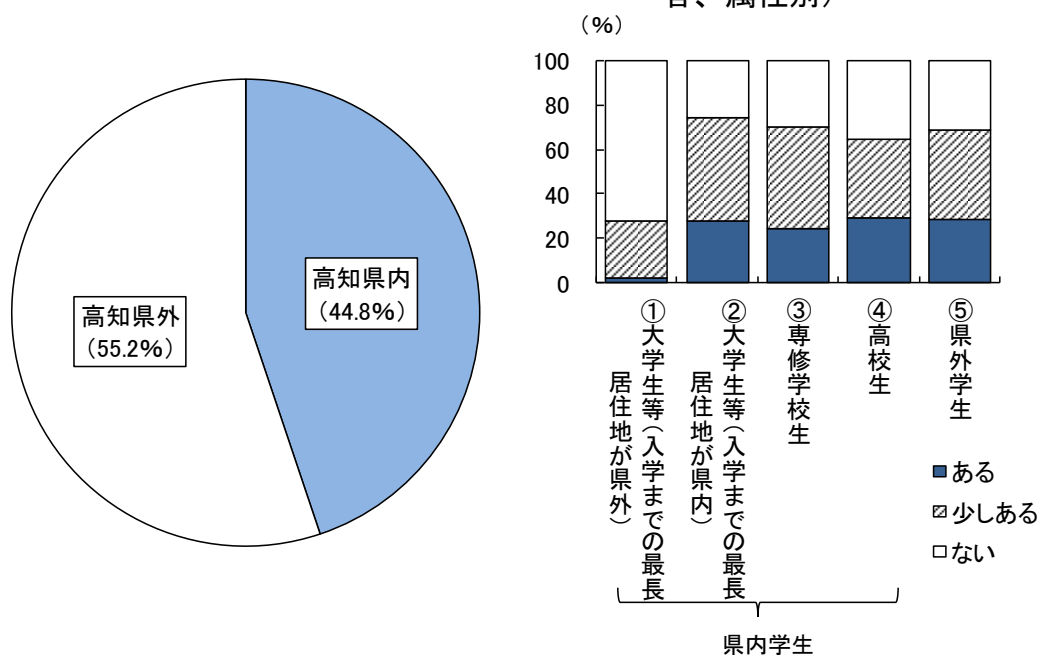
2—1—2. 県外からの転入者数の増加

次に、県外から高知県内への転入者数を増やすという観点では、移住の促進や外国人労働者の登用等が考えられる。

このうち移住の促進については、①U I J⁸ターンを検討している層、②高知県外出身者で移住を検討している層へのアプローチが有効となる。

まず上記①について、高知県出身で県外の学校に就学する学生の就職希望地をみると、半数弱が高知県内での就職を希望している（図表 18）ほか、県外就職希望者についても、将来的には高知県へのU I Jターンの意思がある学生が多いことがわかる（図表 19）。これらを踏まえると、前述した待遇の改善等を進めることは、学生の県外流出を抑制する効果があると同時に、高知県へのU I Jターンを促進することにもつながると考えられる。

（図表 18）希望の就職地（県外学生）（図表 19）将来的な高知県へのU I Jターンの意思（県外就職希望者、属性別）



（注 1）高知県出身で県外の学校に就学する学生における集計値。調査期間は 2019/4/24-6/10 日。

（注 2）回答件数は、165 件。

（出所）高知県

（注 1）高知県外での就職を希望する学生における集計値。調査期間は 2019/4/24-6/10 日。

（注 2）回答件数は、①が 810 件、②が 249 件、③が 338 件、④が 412 件、⑤が 92 件。

（出所）高知県

⁸ 「Uターン」は、生まれ育った故郷から進学や就職を機に都会へ移住した後、再び生まれ育った故郷に移住すること。「Iターン」は、生まれ育った故郷から進学や就職を機に故郷にはない要素を求めて、故郷とは別の地域に移住すること。「Jターン」は、生まれ育った故郷から進学や就職を機に都会へ移住した後、故郷にほど近い地方都市に移住すること。（出所）一般社団法人移住・交流推進機構

次に前記②について、移住希望者は移住を検討する際に様々なニーズを有していると考えられるが、そのニーズに合致した当地の強みをアピールすることも、高知県への移住の促進につながると考えられる。

例えば、移住を検討している人が移住時に考慮する項目をみると、「地域の医療体制が整っている」という回答が2位にランクインしている(図表20)。当地は、他の都道府県と比較して医療体制が充実しているため、こうした点も含め当地の魅力を移住希望者に積極的にアピールしていくことが考えられる(図表21)。

(図表20) 移住時影響項目(移住意向者) (図表21) 人口10万人当りの医療・福祉関連指標の順位(高知県)

(%)

第1位	地域での日常的な買い物などで不便がない	76.4
第2位	地域の医療体制が整っている	75.0
第3位	街並みの雰囲気が自分の好みに合っている	72.2
第4位	穏やかな暮らしを実現することが出来る	72.1
第5位	十分な広さや間取り、日照など快適な家に住める	71.6
第6位	事前に地域の住まいや生活に関する情報が十分に得られる	69.0
第7位	地域の防災対策に安心感がある	68.4
第8位	移住者に対して、地域住民が支援的である	66.9
第9位	自然が豊かで身近に感じられる	66.5
第10位	生活コストを下げられる	66.3

病院数 (2021/10/1日時点)	1位
病床数 (2021/10/1日時点)	1位
常勤換算医師数 (2020/10/1日時点)	1位
看護師数 (2020年末時点)	1位
保健師数 (2020年末時点)	2位

(注1) 調査対象は、東京23区、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、大阪市、京都市、神戸市における地方圏への移住意向がある20代～60代の就労者(パート・アルバイト除く)。調査期間は2021/3/25-31日。とても影響する、影響する、どちらでもない、影響しない、まったく影響しないで回答し、「とても影響する+影響する」の回答割合から導出。

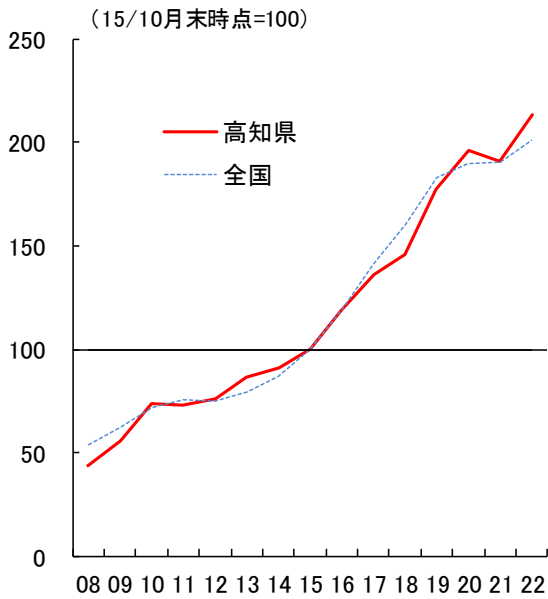
(注2) サンプル数は2,998人。
(出所) パーソル総合研究所

(注) 47都道府県中の順位。常勤換算医師数は、従事者数不詳の施設を除いて算出。

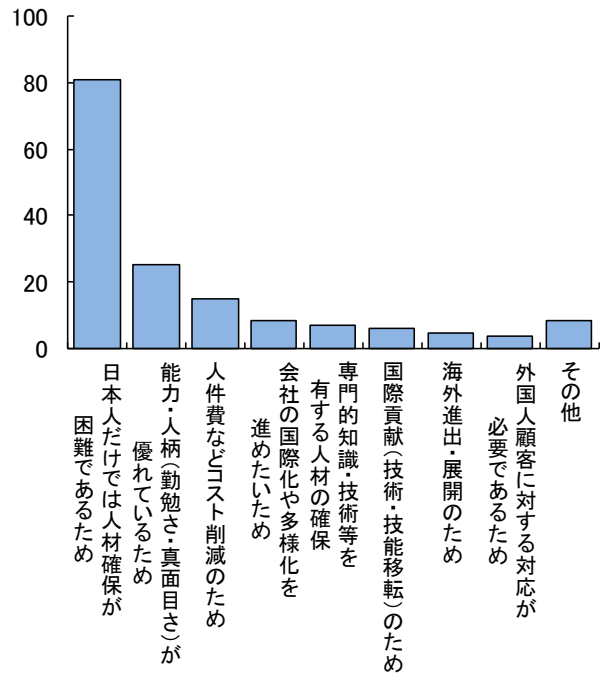
(出所) 厚生労働省

また、外国人労働者の登用状況を確認すると、高知県内の外国人労働者数は増加が続いている(図表22)。企業における外国人労働者の雇用理由をみると、日本人労働者の確保が困難であることを挙げる割合が高く、相対的に人手不足感の強い業種・業態では外国人労働者が貴重な労働力となっている様子が見られる(図表23)。もっとも、他県と比較すると就業者数に占める外国人労働者の比率は低いことから、不足する労働力の担い手として外国人労働者を登用する余地は相応に大きいとみられる(図表24)。

(図表 22) 外国人労働者数



(図表 23) 外国人を雇用し始めた
(雇用したい) 理由 (%)



(注 1) 直近は 2022/10 月末時点。

(注) 調査期間は 2020/8/12-9/4 日。回答件数は 399 件。3 つまでの複数回答。

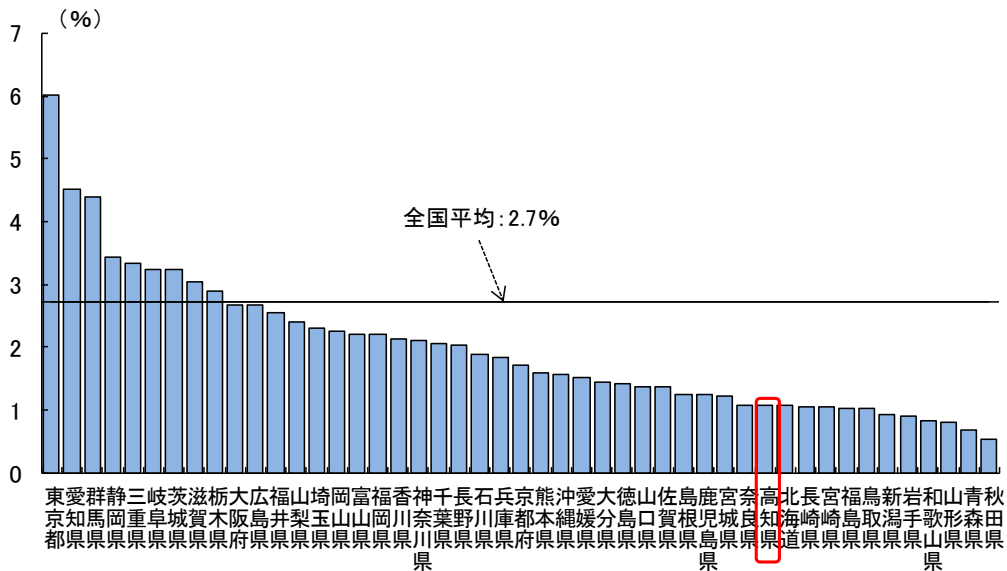
(注 2) 各年 10 月末時点。特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く。

(注) 調査期間は 2020/8/12-9/4 日。回答件数は 399 件。3 つまでの複数回答。

(出所) 厚生労働省

(出所) 高知県

(図表 24) 外国人労働者数比率



(注) 2022/10 月末現在の外国人労働者数を 2022 年の就業者数で除して算出。特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く。

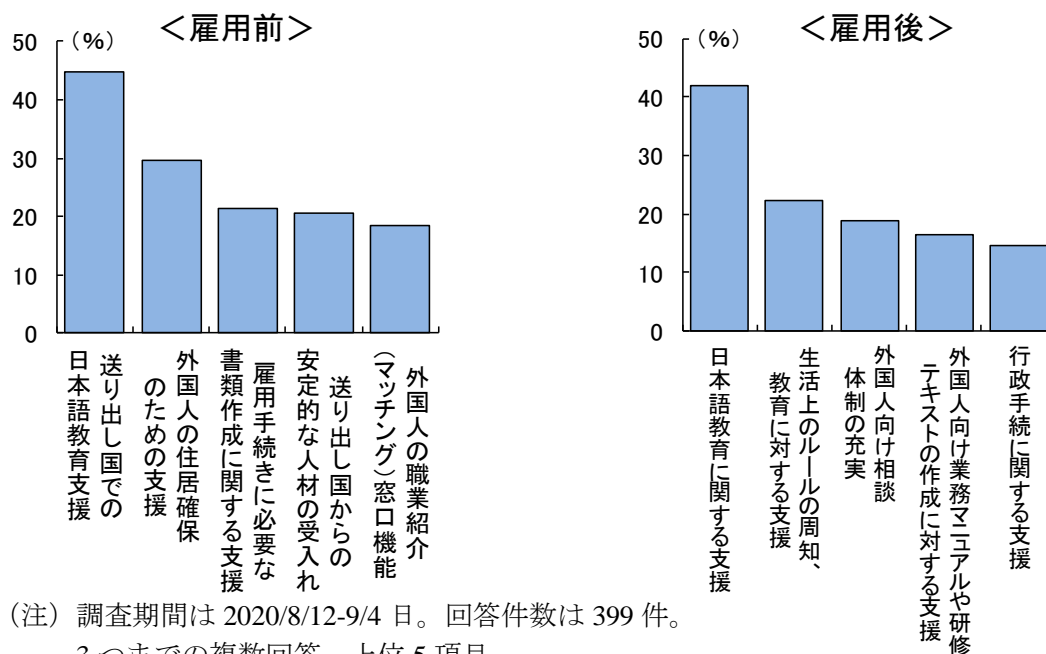
(出所) 厚生労働省、総務省

ただし、外国人労働者を受け入れるうえではクリアすべき課題もある。例えば、企業が行政に求める支援策をみると、雇用の前後双方において日本語教育の支

援を求める企業が多数となっている⁹ (図表 25)。

この点、日本語教室の整備状況をみると、当地では日本語教室がない市町村の比率が高い (図表 26)。高知県国際交流協会ではオンラインでの日本語教室も開講されているが、今後、外国人労働者を受け入れていくためにはこうした体制の整備・拡充も必要だろう。

(図表 25) 行政に求める支援策

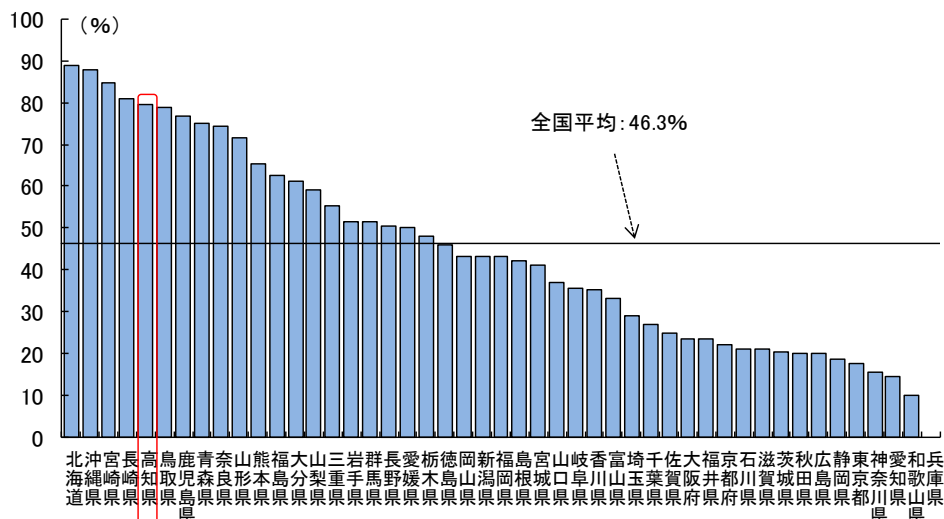


(注) 調査期間は 2020/8/12-9/4 日。回答件数は 399 件。

3 つまでの複数回答。上位 5 項目。

(出所) 高知県

(図表 26) 日本語教室空白地域の比率



(注) 「地域における日本語教育」が実施されていない市区町村の比率。2021/11/1 日時点。

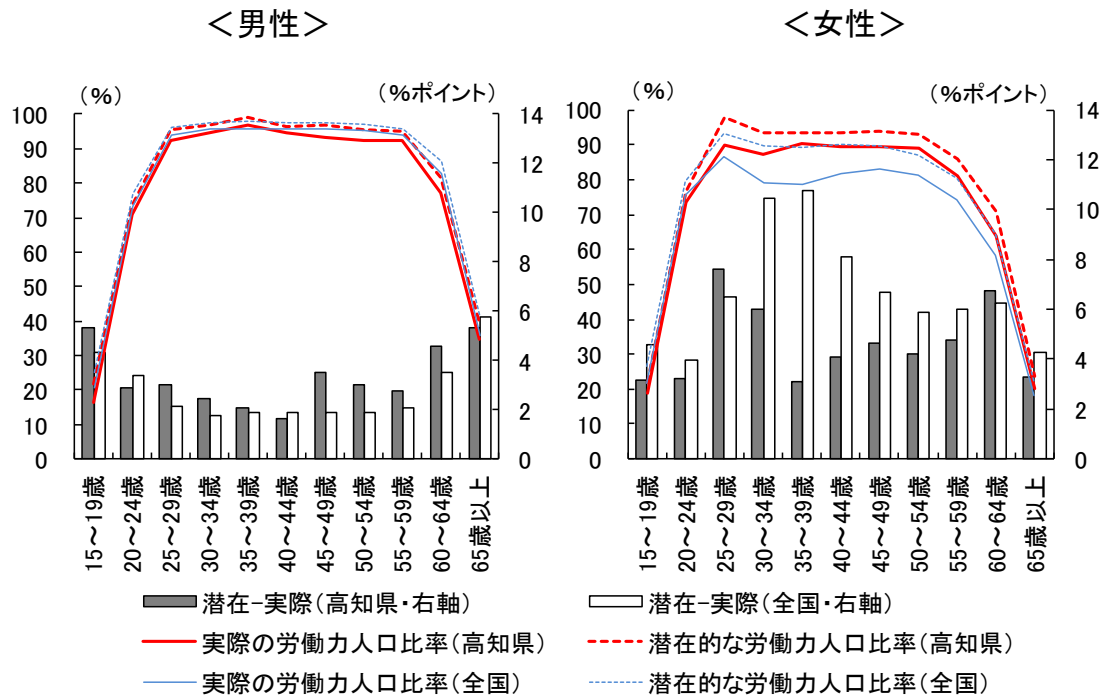
(出所) 文化庁

⁹ また、雇用前に住居確保の支援を求める声も相応に多い。この点、高知県では、売却・賃貸用等の使用目的のない空き家の比率が全国第 1 位である。外国人労働者の確保の手段として、空き家を活用することは、人手不足の緩和の一助となり得る。

2—2. 労働力人口比率の引き上げ

ここからは、労働力人口比率の引き上げについて検討する。高知県における年齢別の労働力人口比率と、その引き上げ余地（潜在的な労働力人口比率と実際の労働力人口比率の差）をみると、女性の若年層、男性の中高年層、高齢者層において労働力人口比率の引き上げ余地が相対的に大きいことがわかる（図表 27）。

（図表 27）労働力人口比率の引き上げ余地



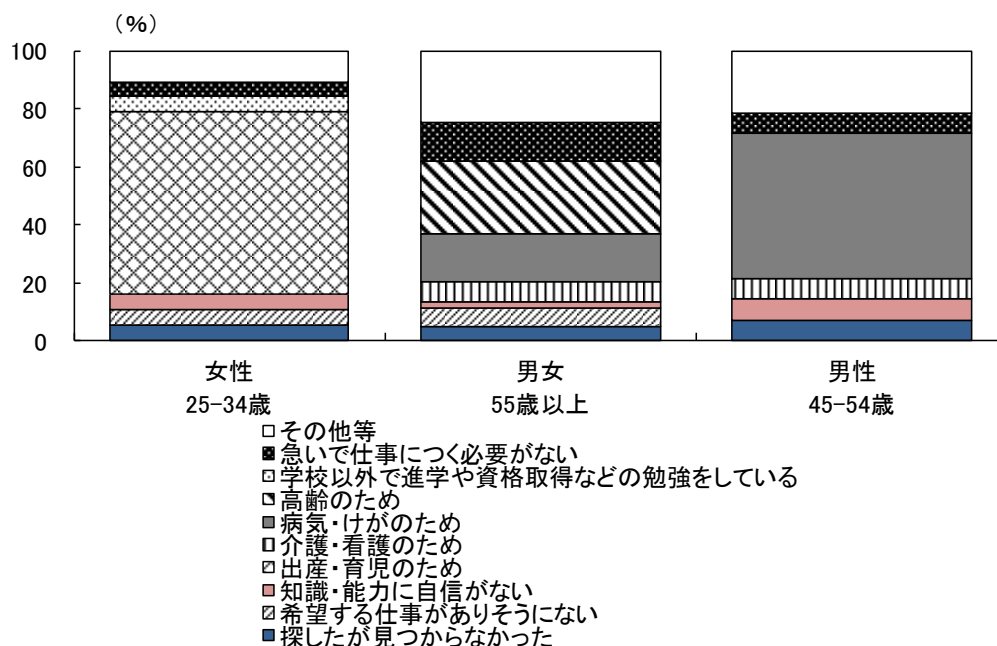
（注 1）2017/10/1 日時点。

（注 2）ここでは、「実際の労働力人口＝有業者＋無業者中の求職者」、「潜在的な労働力人口＝有業者＋無業者中の就業希望者」として試算した。

（出所）総務省

これらの層の人々が求職しない理由をみると、女性の若年層においては「出産・育児のため」、高齢者層においては「高齢のため」「病気・けがのため」、男性の中高年層においては「病気・けがのため」、といった理由が多数である（図表 28）。

(図表 28) 非求職理由 (高知県)



(注) 2017/10/1 日時点。就業希望者のうち非求職者が求職活動をしていない理由。その他等には積上げ誤差を含む。

(出所) 総務省

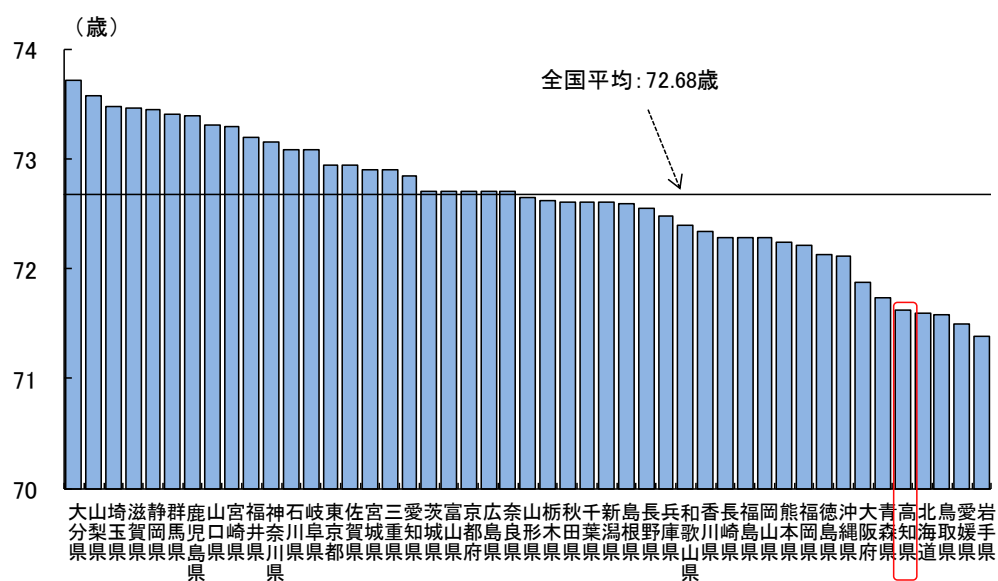
以上から、労働力人口比率の上昇を実現するためには、これらの層において求職を阻害する要因を減らす必要がある。

まず、女性の若年層においては、社会や企業による子育て支援等を充実させ、子育て世代の女性の労働参加を一段と促すことが有効であろう。この点、当地企業による子育てのサポートの度合いを簡便に確認するため、くるみん¹⁰等認定企業の比率をみると、高知県は全国平均を上回っているが、その比率は約 0.2%と低い (図表 29)。当該比率のみをもって子育て支援の十分性を判断することはできないが、今後もこうした子育てサポートの取り組みを一層推し進めていくことが不可欠である。

¹⁰ 「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証。

最後に、男性の中高年層の労働力の引き上げ余地という観点から、健康寿命をみると、高知県は、全国最下位圏に位置しており、こうした相対的な健康度合いの低さが病気・けがを理由とする非求職者の多さにつながっている可能性がある（図表 31）。こうした状況を受けて、高知県では 2010 年より「日本一の健康長寿県構想」が策定され、様々な施策が実施されており、こうした取り組みの効果が期待される。

（図表 31）健康寿命（男性）



（注）2019 年。

（出所）厚生労働省

【BOX 2】雇用のミスマッチに関する考察

本 BOX では、就業者数を増加させるという観点から、完全失業率のさらなる低下余地について考察を試みる。

失業は、発生理由によって、①不況によって労働力需要が減少することにより生じる失業（需要不足失業）、②企業が求める人材と求職者の特性との違いに起因して生じる失業（摩擦的失業）、③職探しをする際に、企業や求職者それぞれが持つ情報が不完全であることや、求職者が地域間を移動する際に時間を要することから生じる失業（構造的失業）の3つに分けられることが多い。

ただし、②と③を区別して扱うことは難しいため、ここでは均衡失業率を構造的・摩擦的失業で構成される失業率とし、これを UV 分析¹¹と呼ばれる手法を用いて推計した。そのうえで、需要不足失業率は完全失業率と均衡失業率の差として確認した。

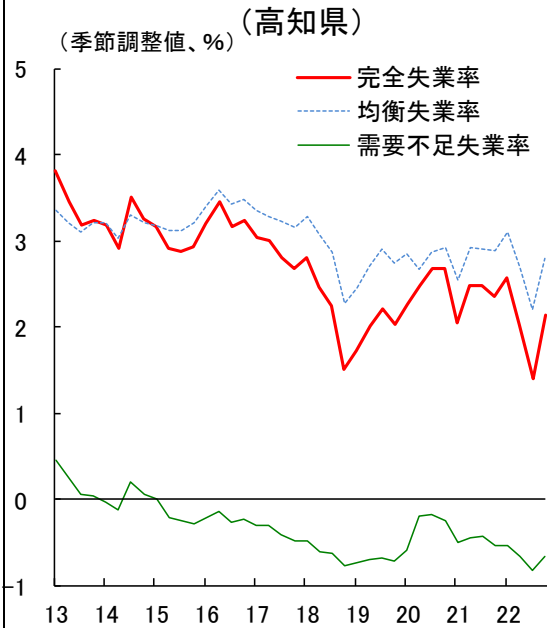
推計結果を見ると、高知県の需要不足失業率はマイナス圏で推移している一方、均衡失業率は完全失業率を上回る3%弱程度の水準で推移している（図表 B2-1）。すなわち、当地における足もとの失業は、摩擦的失業や構造的失業によるものであるといえる。この間、高知県の充足率¹²は低下傾向で推移している。また、コロナ禍において就職率¹³が低下した後、横ばい圏内で推移しており、求職者が就職に至る比率も伸び悩んでいる。これらは、雇用のマッチングが成立しにくくなっている状況を示唆している可能性がある（図表 B2-2）。以上を踏まえると、雇用のミスマッチの解消が完全失業率の抑制につながる可能性があると考えられる。

¹¹ 労働市場における分析手法の一種。具体的な推計方法は、労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計 2022』を参照されたい。なお、推計にあたっては、雇用者ベースの失業率を計算する際に雇用者数を使用する必要があるが、データの制約から、労働力調査における就業者数と、県民経済計算を用いて試算した就業者数に対する雇用者数の比率の平均値（2013-2020 年度）を用いて試算した。また、推計期間は 2013/1Q-2022/4Q とした。このように、一定の仮定をもとに推計を実施しているため、データの解釈には一定の幅を持ってみる必要がある。

¹² 求人数に対する充足された求人の割合をいい、全国計では「就職件数」を「新規求人数」で除して算出し、都道府県別では「充足数」を「新規求人数」で除して算出する。

¹³ 求職者に対する就職件数の割合をいい、「就職件数」を「新規求職申込件数」で除して算出する。

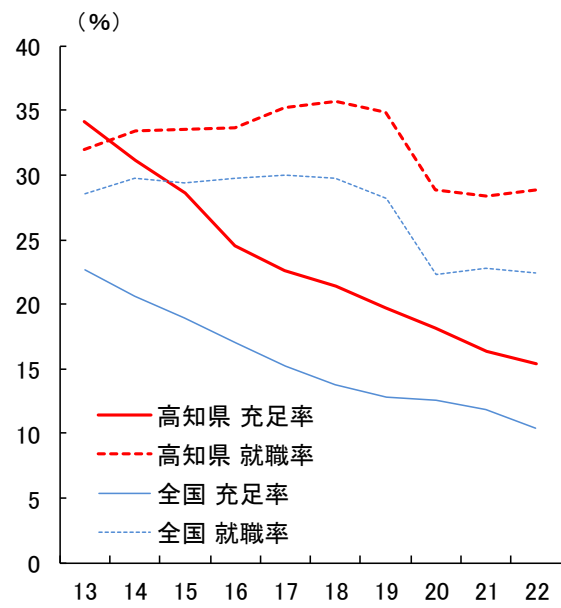
(図表 B2-1) 完全失業率の要因分解



(注) 直近は 2022/4Q。日本銀行高知支店による推計値。

(出所) 高知県、厚生労働省、総務省

(図表 B2-2) 充足率と就職率



(注) 直近は 2022 年。パートタイムを除く一般。

(出所) 厚生労働省

雇用のミスマッチの原因は、年齢・性別・雇用形態・職業等、様々な要素が考えられる。

このうち、データで確認が可能な職業間ミスマッチ指標¹⁴をみると、高知県における職業間のミスマッチはコロナ禍以降大きく低下した¹⁵ものの、全国と比較すると依然として高水準で推移している(図表 B2-3)。これは、前掲図表 B1-4 で確認された、求人超である販売の職業の有効求人数比率や、求職超である運搬・清掃等の職業の有効求職者数比率等が、当地では全国と比較して高いためである。当地における職業間ミスマッチを解消するためには、公的機関等による職業訓練の拡充等によって求職者のスキルアップを支援し、人手不足がうかがわれる職業への求職者のシフトを促す必要があると考えられる。

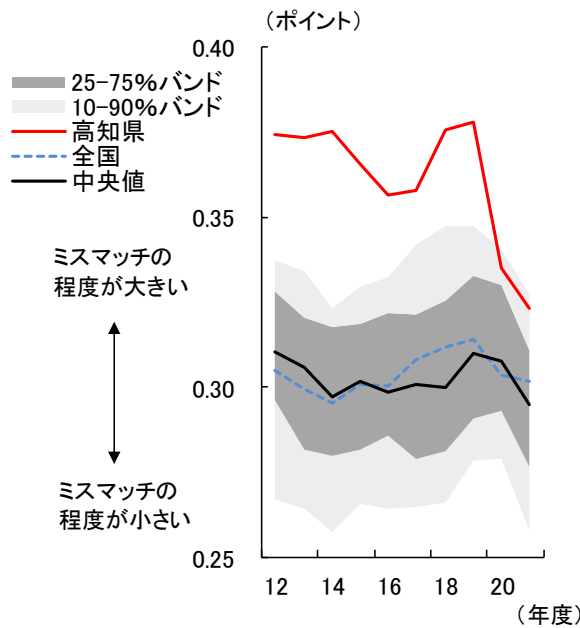
また、雇用形態別のミスマッチを考察すると、コロナ禍では、正社員とパートタイムの有効求人倍率の差も縮小している(前掲図表 B1-2)。しかし、先行き感染症の影響が緩和する下で、パートタイムの求人数が増加すれば、再び正社員とパートタイム間のミスマッチが拡大する可能性がある。この点、パートタイム等の労働者が現職の雇用形態に就いている理由をみると、自分の都合

¹⁴ ここでは、各職業(大分類・分類不能の職業を除く)について、求人数全体に占める当該区分の求人数割合と、求職者数全体に占める当該区分の求職者数割合の差の絶対値を求め、その合計を2で割って算出している。詳細は労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計 2022』を参照されたい。

¹⁵ 詳細な背景は不明なもの、運搬・清掃等の職業を希望する求職者数が減少し、分類不能な職業に分類される求職者数が増加したことが主因。

のよい時間に働きたいとする人が多いほか、正規の仕事がないとする人も一定数みられており、パートタイム求職者も同様の理由でパートタイムを選好しているものとみられる（図表 B2-4）。企業によってはパートタイムで人員を充足したいというニーズもあり得るだろうが、例えば多様な働き方を可能にするフレックス制度等の拡充や、パートタイム求人の正社員求人等への転換は、雇用形態によるミスマッチの縮小につながるものと考えられる。

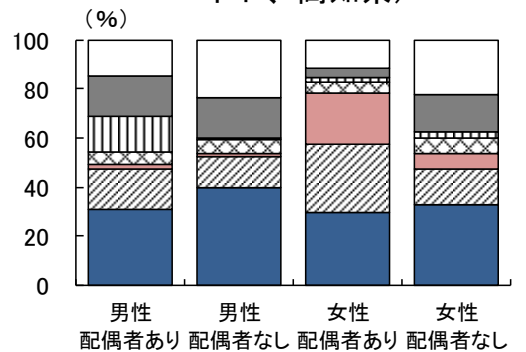
（図表 B2-3）職業間ミスマッチ指標



（注）直近は 2021 年度。47 都道府県について集計。パートタイムを含む常用。

（出所）厚生労働省

（図表 B2-4）現職の雇用形態に就いている理由（パート・アルバイト、高知県）



- その他
- 主に正規の職員・従業員の仕事がないから
- 主に専門的な技能等を生かせるから
- ▨ 主に通勤時間が短いから
- 主に家事・育児・介護等と両立しやすいから
- ▨ 主に家計の補助・学費等を得たいから
- 主に自分の都合のよい時間に働きたいから

（注）2017/10/1 日時点。配偶者なしは未婚、死別・離別。その他は積上げ誤差を含む。

（出所）総務省

なお、当地では、「企業が不足感の根強い若年層の採用を優先していることから、若年層の求職期間は比較的短期である一方、長期間にわたり就職がかなわない中高年層の求職者が一定数存在する」といった声も聞かれており、年齢間のミスマッチも一定程度存在している可能性がある。この点、前述したような若年層の県外流出抑制策は、単純な人口減少の抑制にとどまらず、若手人材の不足の緩和にもつながる可能性がある。加えて、各企業において高齢者の就業環境の整備が進み、中高年層がより長期間働くことができる環境を整えれば、こうした層の就職が進む可能性がある。これらの諸施策に取り組むことは、雇用のミスマッチを解消し、就業者数の増加につながる可能性が高いといえよう。

以上