



BOJ *Reports & Research Papers*

長崎県における人手不足について

2022年3月9日

日本銀行長崎支店

本稿の内容について、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め日本銀行長崎支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。

内容に関する照会は、日本銀行長崎支店総務課（TEL：095-820-6110）までお寄せください。

本資料は当店ホームページ（<http://www3.boj.or.jp/nagasaki/>）にも掲載しています。



(問題意識)

- 長崎県では、景気が緩やかに持ち直すもとで、企業における人手不足感の強まりや、有効求人倍率の上昇がみられています。こうした労働需給の引き締まりは、基本的に、経済全体が雇用・所得から支出（個人消費）への前向きな循環を強めていくうえで望ましい動きです。
- しかしながら、いま当県で起きている人手不足は、「景気回復による労働需要の増加」よりも「構造的な労働供給の減少」による部分が多いことに注意が必要です。今後、人手不足により企業活動が広く制約されてしまう場合、経済の活力が徐々に低下していくことが懸念されます。逆に、人手不足に適応する形で事業モデルの再構築等が進み、付加価値・やりがいの高い就業機会の拡大、就業意欲のある県民の労働参加の促進等が実現すれば、経済全体の活性化や成長力の改善につながります。ひいては、若者層の県内就労という課題に一定の効果をもたらすことも期待されます。
- 本稿では、人口動態や雇用関連の統計・データを基に、長崎県における人手不足の現状と背景、考えられる対応の大きな方向性を客観的に整理しています。ポイントは次頁の通りです。
 - なお、本稿では取り扱っていませんが、地域経済の活性化や魅力ある就労機会の創造に向けては、企業だけでなく、働く「人」が環境変化に適応した能力・知識を備えていくことも求められます。今後、小・中・高校の経済・金融教育、大学等の専門的・実践的な教育、社会人やシニア層へのリスキリング・リカレント教育などは、当地の産官学が一体となって推進していく重要性が増していくと考えられます。

(ポイント)

- ▶ **長崎県の労働市場の構造的な変化**：長崎県の生産年齢人口は2007年から17年の10年間で▲13.3万人と大幅に減少しましたが、同期間の就業者の減少は▲1.7万人の減少に止まりました。生産年齢人口と65才以上人口の双方で有業率（労働参加率）が上昇したためです。その後も生産年齢人口の減少が続く中、有業率が一段と高まるか、企業における省人化などが進まない限りは、人手不足感が生じやすい構造に変化してきています。
- ▶ **人手不足の強まりの要因**：こうした人手不足の強まりには、①若年層の転出超過や出生数の減少および高齢化による生産年齢人口の加速度的な減少、②年齢や業種・職種面での求人・求職のミスマッチ（ずれ）、③「働き方改革」等に伴う一人あたりの労働時間の短縮、といった動きが複合的に作用しています。
- ▶ **人手不足への対応の方向性**：人手不足の改善（必要な人手を確保できないことによる経済活動抑制の回避）の方向性としては、①潜在的な働き手（就業意欲のある女性や65歳以上のシニア世代）の労働参加の促進、②他地域と比べて拡大の余地がある外国人労働者の受け入れ、③ IT・ソフトウェア投資の積極化による省力化や業務の見直し・効率化、などが考えられます。
- ▶ **経済活性化にも資する人手不足対応**：県内企業が人手不足という構造的な変化を前向きな成長機会として認識し、対処していけるかは、長崎県経済の今後を大きく左右します。企業には、「人材」という最重要の経営資源の確保に向けて、上記の対応のほか、①若年層の就業意識の変化等も意識した就労条件・環境の整備、②労働法制の変化等への的確な対応、③賃金の持続的な改善に必要な経営・財務基盤の構築なども期待されます。これらは、長崎県の「働く場所」としての魅力を高め、経済の活力を高めると考えられます。

(長崎県の人口動態・労働市場の全体感<2017年時点>)

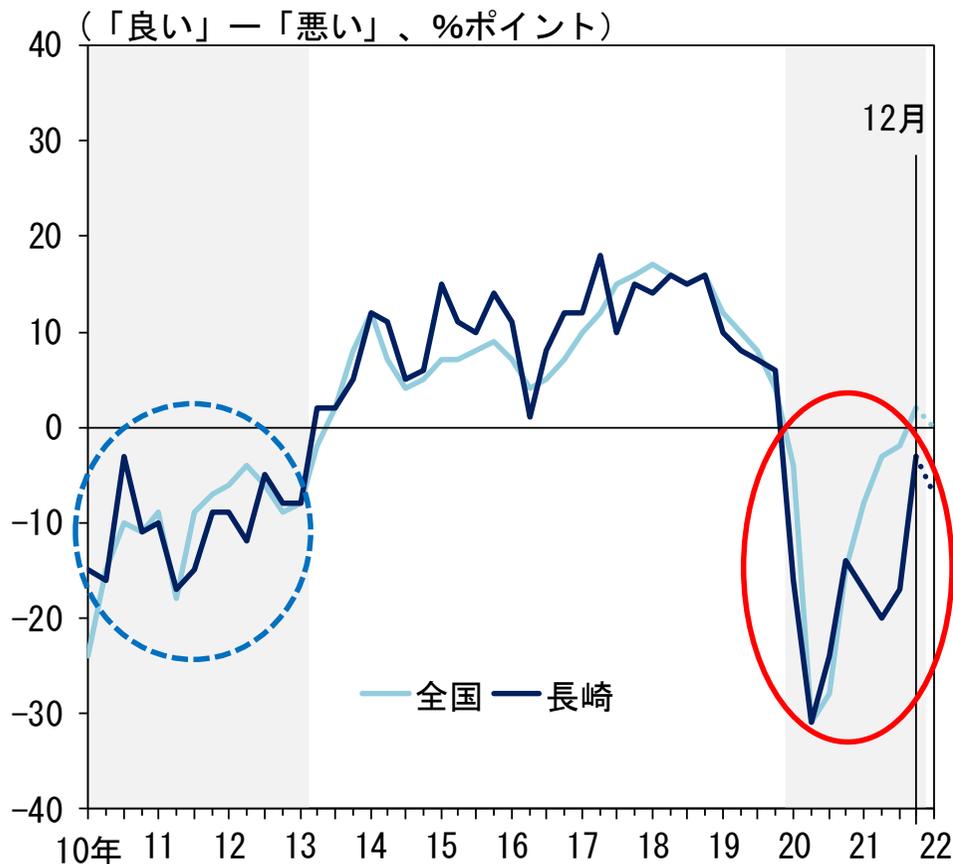
人口 135.3万人 (▲10.0万人) (うち 自然減▲5.1万人 社会減▲5.4万人)	15歳未満 17.2万人(▲3.4万人)		男性人口 63.5万人 (▲4.2万人)	15歳未満 8.8万人(▲1.7万人)		在留外国人 1.0万人 (+0.2万人)	労働者 0.5万人 (+0.2万人)	
	生産年齢人口 [15歳~64歳] 75.1万人 (▲13.3万人)			生産年齢人口 [15歳~64歳] 36.7万人 (▲6.0万人)			有業者 79%→82% 30.1万人(▲3.7万人)	非労働者 0.4万人 (+0.0万人)
	有業者 70%→76% 57.2万人 (▲5.1万人)			無業者 6.5万人 (▲2.0万人)			就職希望者 2.1万人(▲0.9万人) 非就職希望者 4.2万人(▲1.1万人)	
	65歳以上 41.9万人 (+5.8万人)		女性人口 71.8万人 (▲5.7万人)	65歳以上 17.3万人 (+3.0万人)		有業者 27%→35% 6.0万人(+2.1万人)		
	有業者 18%→24% 9.9万人(+3.4万人)			無業者 11.5万人 (+1.1万人)		就職希望者 1.1万人(+0.1万人) 非就職希望者 10.1万人(+0.7万人)		
	無業者 32.4万人 (+2.8万人)			15歳未満 8.3万人(▲1.7万人)		有業者 62%→71% 27.1万人(▲1.4万人)		
	就職希望者 2.1万人(+0.3万人) 非就職希望者 29.6万人(+2.1万人)			生産年齢人口 [15歳~64歳] 38.4万人 (▲7.2万人)		無業者 11.5万人 (▲5.8万人)		
				65歳以上 24.5万人 (+2.8万人)		就職希望者 3.8万人(▲2.4万人) 非就職希望者 7.4万人(▲3.5万人)		
				有業者 12%→16% 3.9万人(+1.2万人)		無業者 20.8万人 (+1.7万人)		
				就職希望者 0.9万人(+0.1万人) 非就職希望者 19.5万人(+1.3万人)				

(注) 1. 左表の () 内は、2007年と2017年の10月1日時点での人口の差。ただし、自然減、社会減は2008年初から2017年末にかけての増減。人口、男性人口、女性人口は年齢不詳を含む。小数点第2位以下は切捨て。□は有業率 (2007年→2017年)。統計間の時点の平仄をとるため、時点を2017年で統一している。
 2. 右表の () 内は、2012年との比較。「外国人」の「非労働者」は、「在留外国人」から「労働者」を控除して算出。
 (出所) 長崎県「長崎県異動人口調査」、総務省「就業構造基本調査」、法務省「在留外国人統計」、厚生労働省「外国人雇用状況」

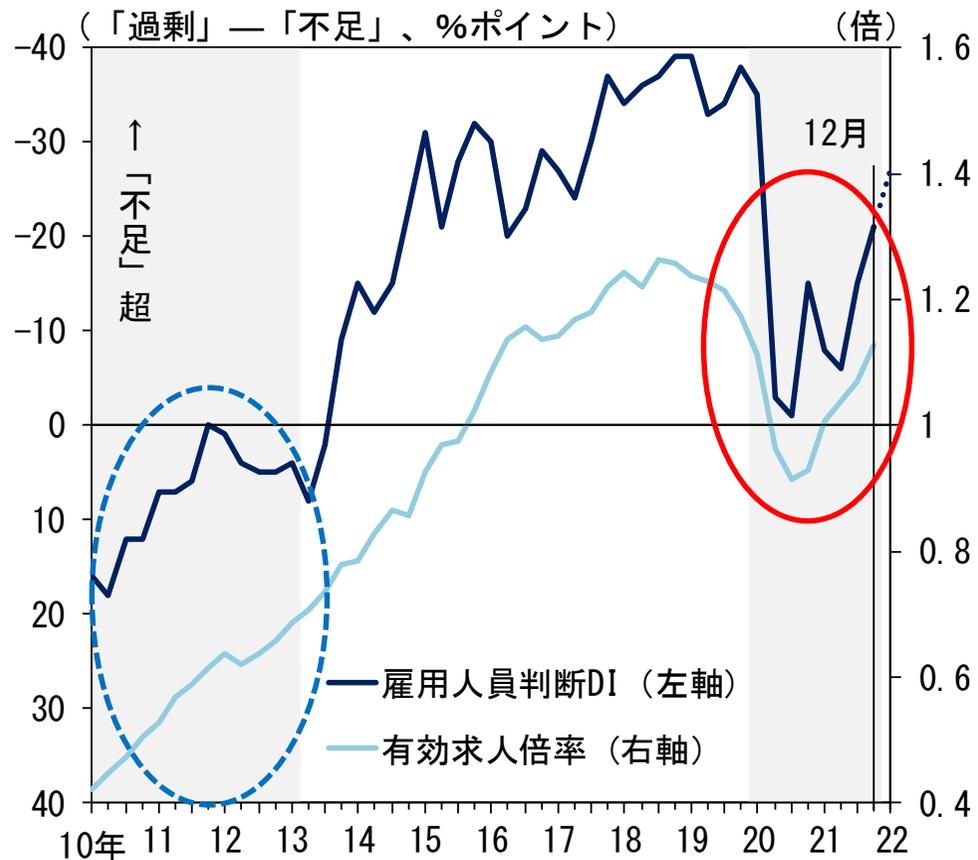
(長崎県における労働需給のタイト化)

長崎短観の業況判断DIは、依然マイナス圏にあるものの、早いペースで改善している。こうしたもとで、コロナの影響により一時的に緩和していた雇用人員の不足感が再び強まっており、有効求人倍率も1倍台を回復。リーマンショック後の局面と比較しても、労働需給の引き締まりが強い。

<業況判断DI>



<長崎県の雇用人員判断DIと有効求人倍率>

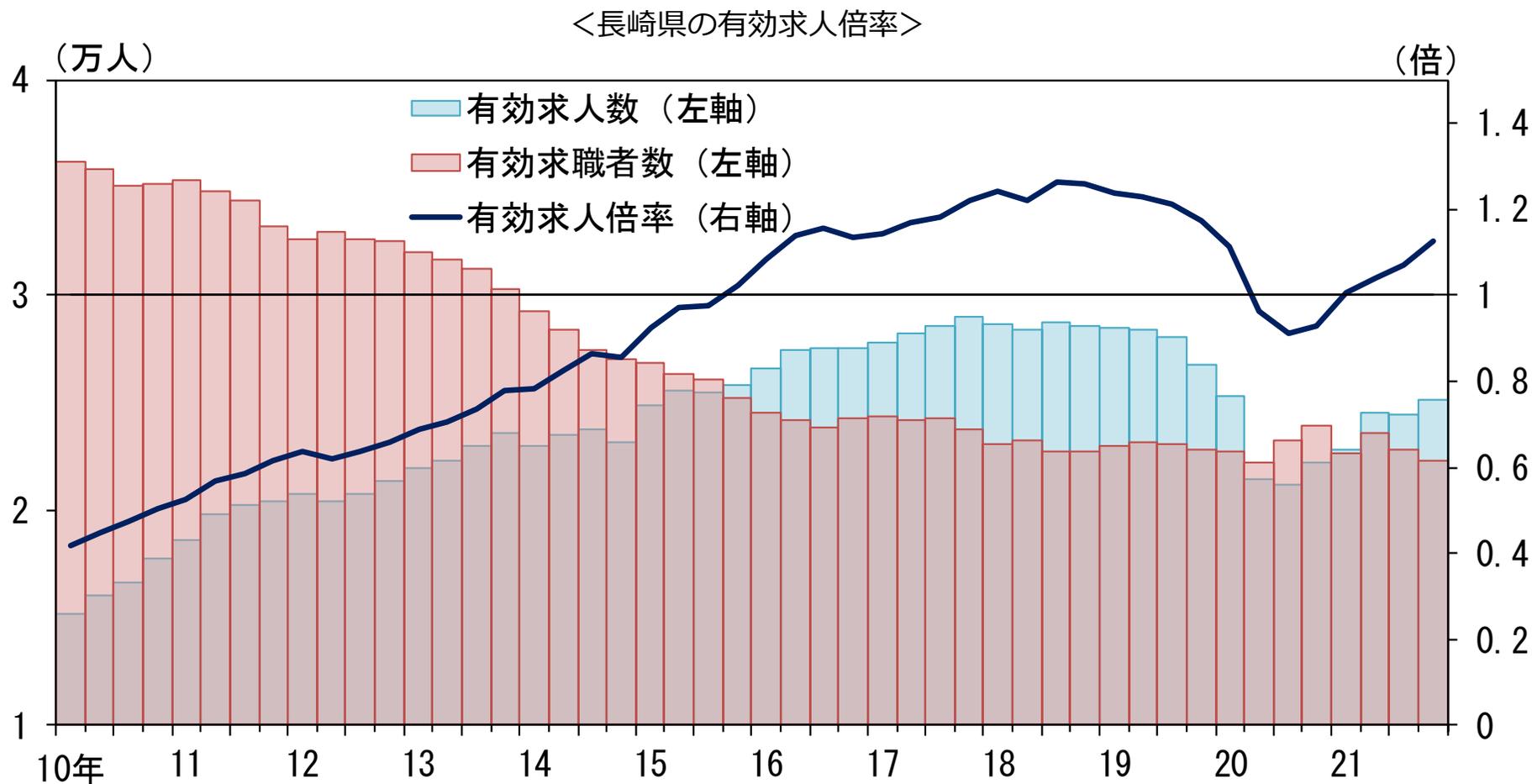


(注) 直近は21/12月。業況判断DIと雇用人員判断DIの22/3月は予測値。シャドーを付している期間は、長崎短観の業況判断DIがマイナスの時期。有効求人倍率は季節調整済。

(出所) 日本銀行「企業短期経済観測調査」、長崎労働局「雇用失業情勢」

（長崎県の労働市場の構造変化）

有効求人倍率を、分母（有効求職者数）と分子（有効求人数）に分けてみると、有効求職者数が趨勢的に減少する中、2010年代の景気回復局面において求人数と求職者数の逆転現象が定着し、長崎県は「人手不足」の経済へと変化したことが窺がえる。



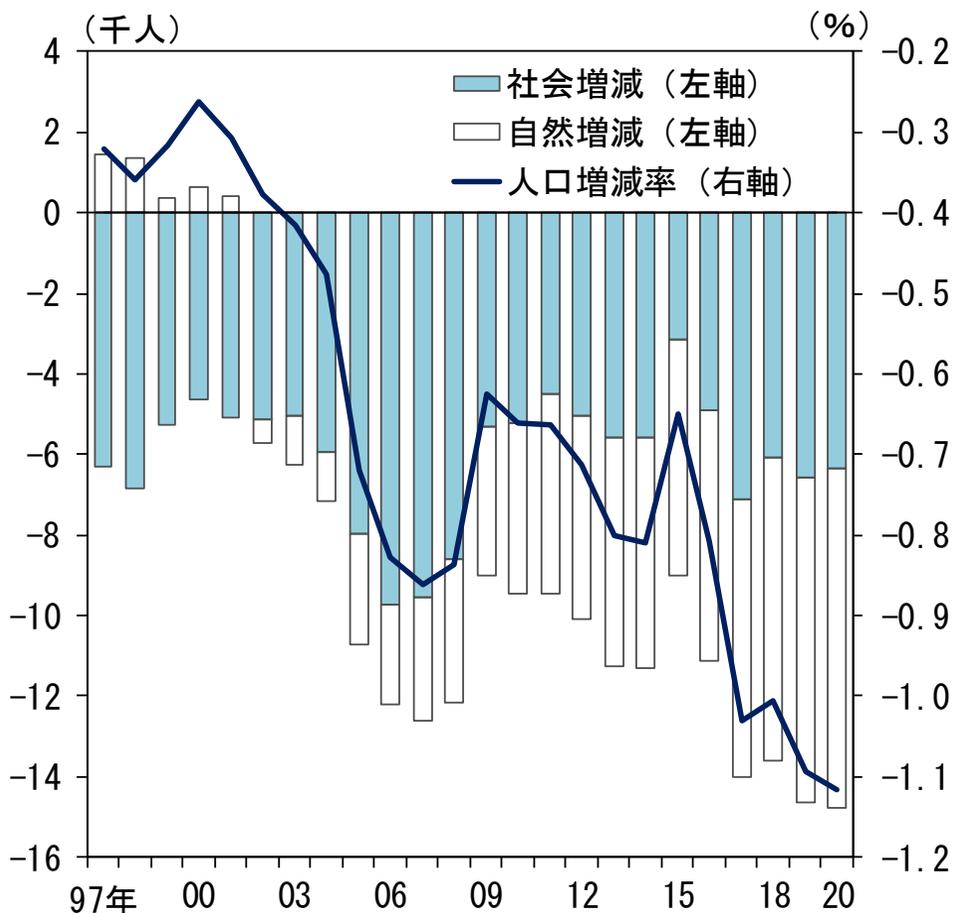
（注）季節調整済。有効求人倍率＝有効求人数÷有効求職者数。日本銀行にて、有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数の四半期平均を算出。

（出所）長崎労働局「雇用失業情勢」

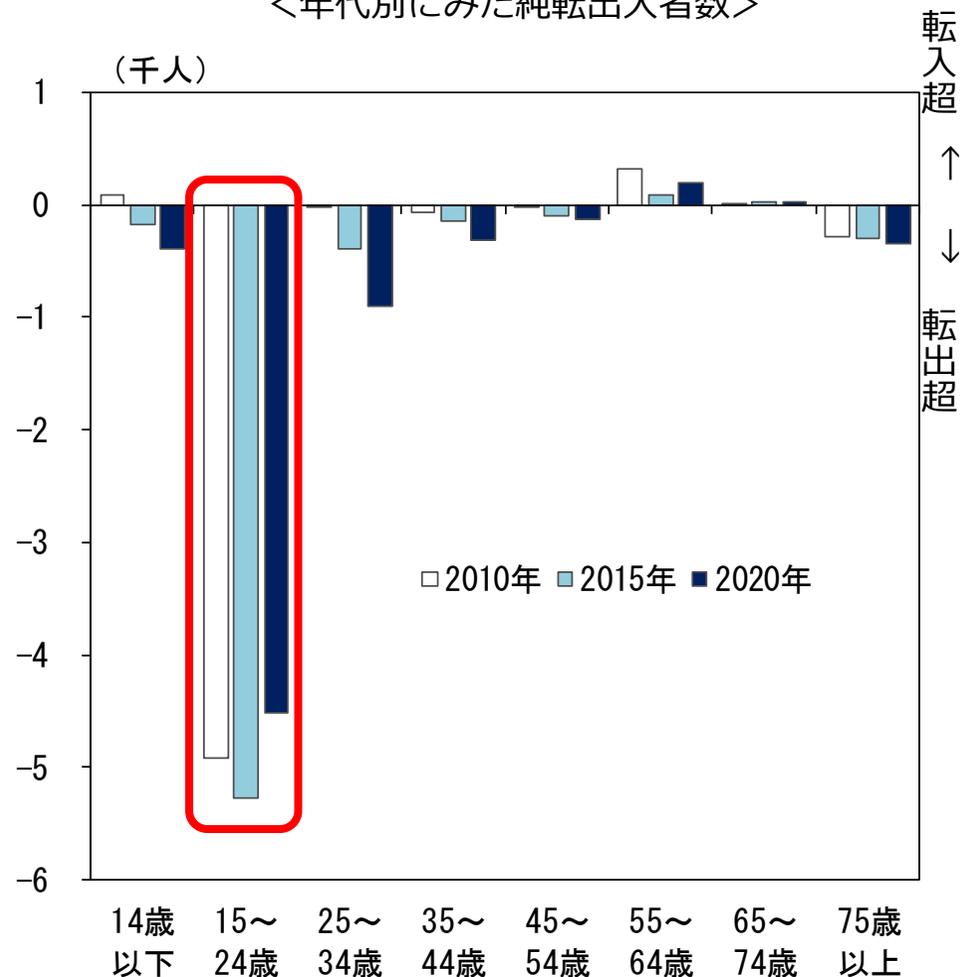
(人手不足の背景①-1：人口動態の変化)

長崎県の人口は、若年層（15－24歳）を中心に社会減が続き、2000年代入り後は自然減も加速。人口減少は、若年層の減少、出生数の減少、高齢層の増加が複合的に影響している可能性。

<長崎県の人口増減率>



<年代別にみた純転出入者数>



(注) 右図の純転出入者数は、当該年における転入者数から転出者数を控除した値。

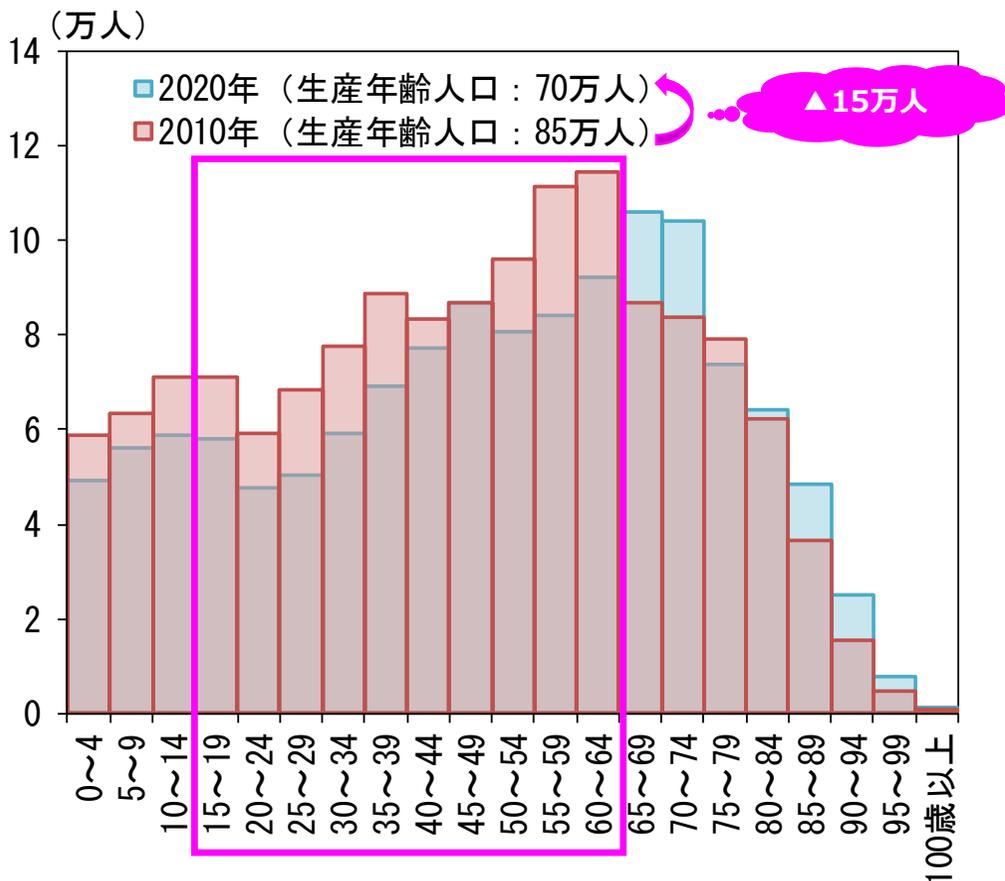
(出所) 長崎県「長崎県異動人口調査」、総務省「住民基本台帳人口移動報告」

(人手不足の背景①-2：人口動態の変化)

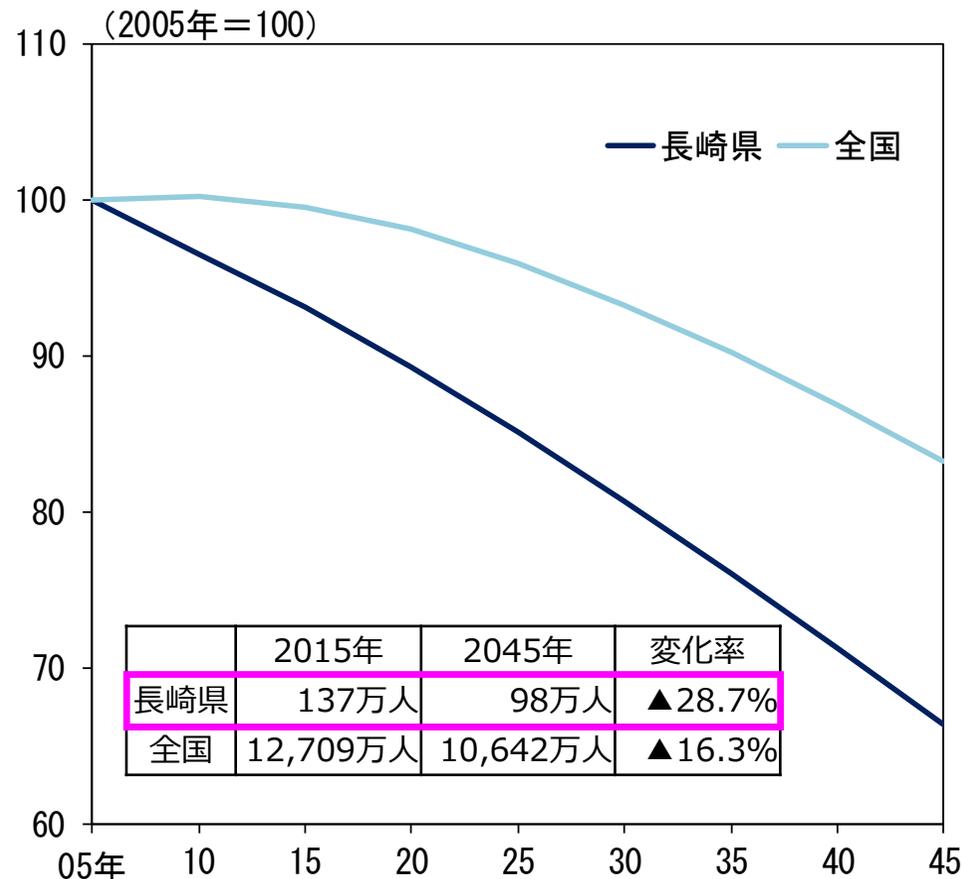
人口動態の変化を映じて、生産活動の中核をなすとされる生産年齢人口（15歳以上65歳未満）は、各年齢層において、ここ10年間で減少。2010年の85万人から2020年には70万人へと▲2割弱の大幅減少となった。

また、今後も早いペースで人口が減少することが見込まれており、生産年齢人口も減少していく可能性が高い。

<長崎県の年代別人口の変化：2010年→2020年>



<将来推計人口：長崎県と全国の比較>



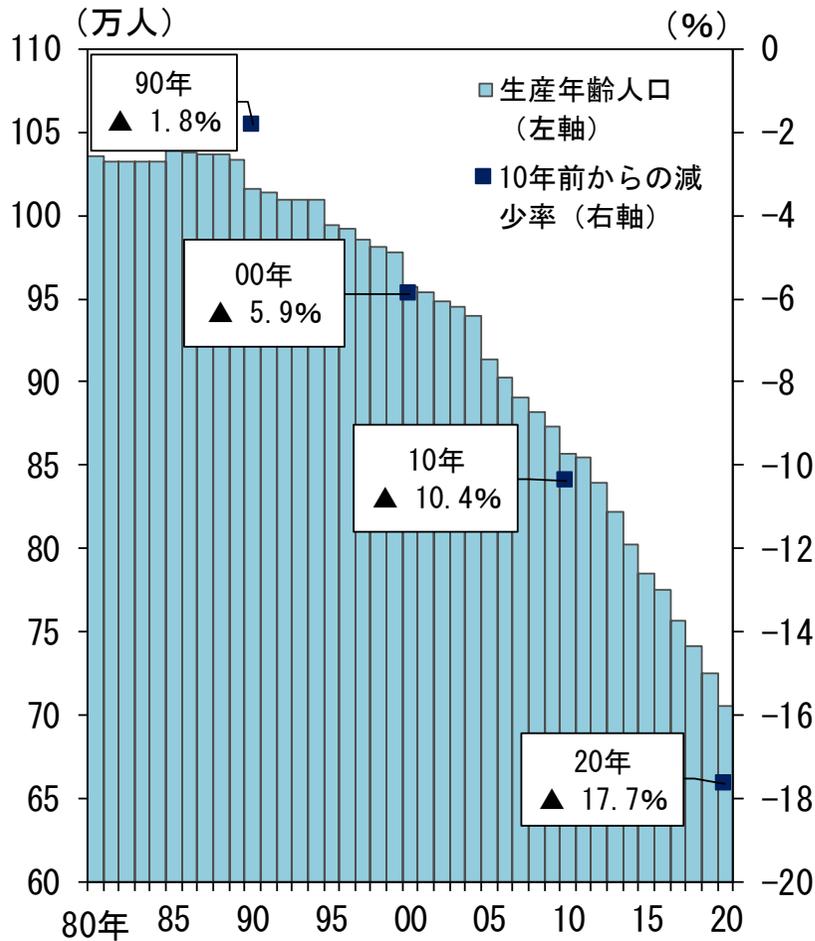
(注) 右図の2020年以降は2015年までの実績値を基に国立社会保障・人口問題研究所が推計した値。全国値は各都道府県の合計値。

(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」

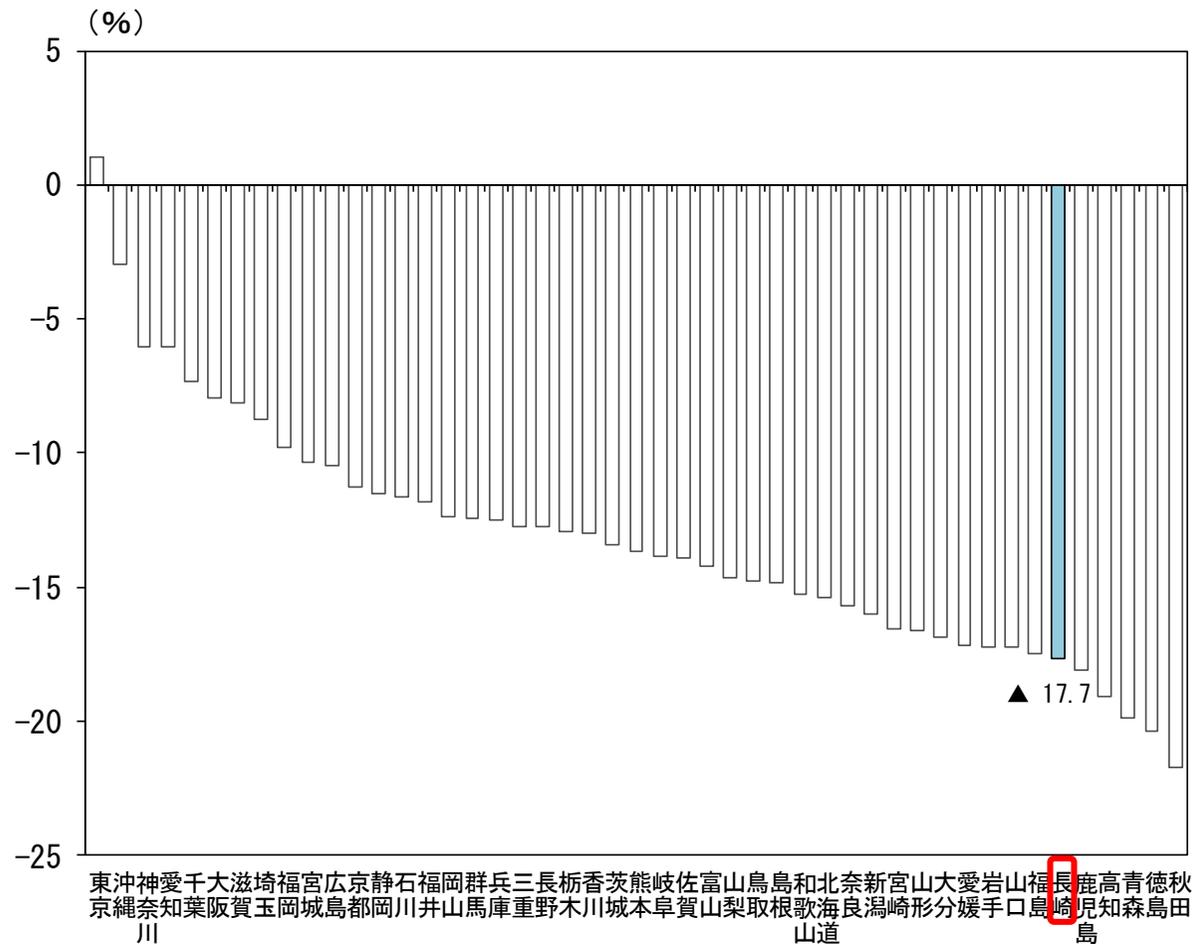
(人手不足の背景①-3：人口動態の変化)

生産年齢人口の長期推移をみると、その減少ペースは、時間経過とともに早まってきている。
 ここ10年の減少率は、他府県と比較しても大きくなっている。

<長崎県の生産年齢人口の推移>



<都道府県別の生産年齢人口の変化率 (2010→2020年)>

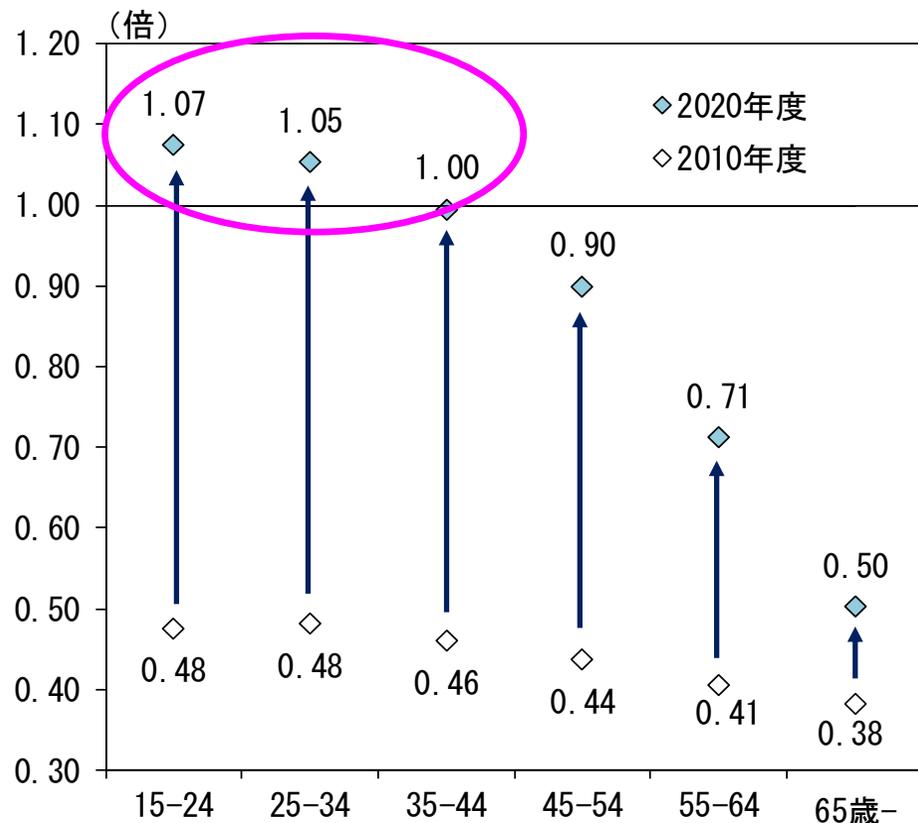


(出所) 総務省「統計ダッシュボード」のデータを加工して当店作成。

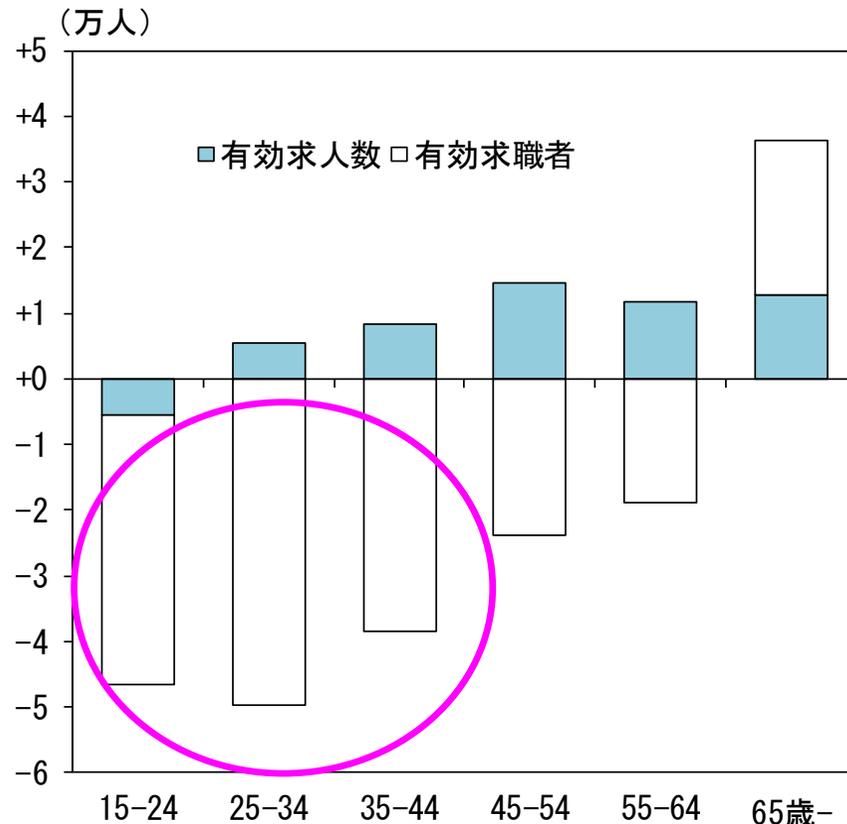
(人手不足の背景②-1：年齢による労働需給のミスマッチ)

ここ10年間の有効求人倍率の変化を年代別にみると、低年齢の層ほど上昇幅が大きい。背景には、年齢層別の求人動向に大きな変化はない一方で、低年齢層の求職者数が大幅に減少していることがある（他方、65歳以上では求職者が増加）。

<年代別有効求人倍率の変化：2010→2020年度>



<年代別の求職者数・求人数の変化：2010→2020年度>



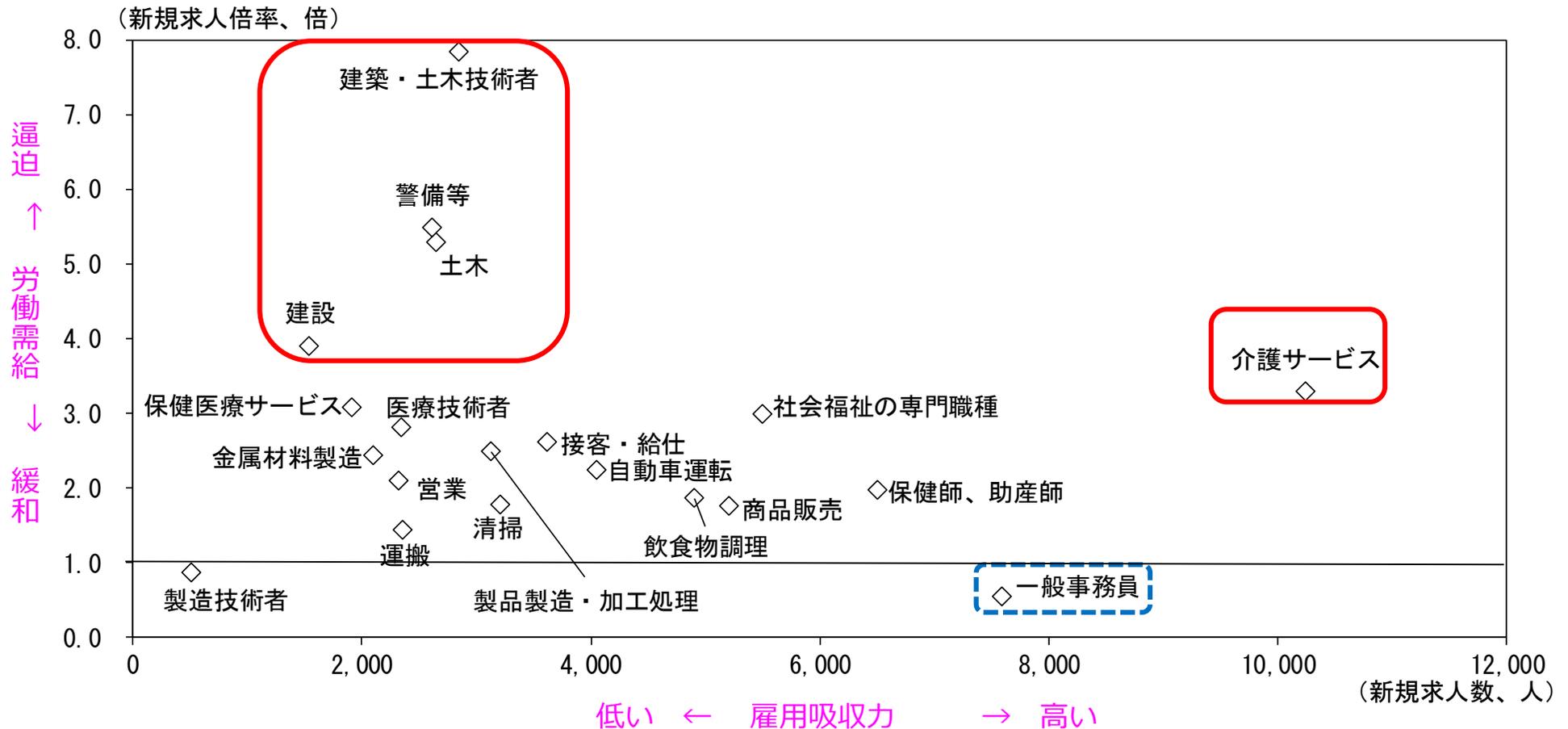
- (注) 1.左図の年代別有効求人倍率は、個々の求人に対し、求職者一人当たりの就職機会（求人数÷対象となる年代の総月間有効求職者数）を算定し、全有効求人についてこれを足しあげて算出したもの（「就職機会積み上げ方式」）。
- 2.右図の求職者数・求人数の変化は、2010年度から2020年度の増減。年代別有効求職者数は、就職機会積み上げ方式にて算出された年代別月間有効求職者数の年度累計値。年代別有効求人数は、年代別月間有効求職者数に年代別月間有効求人倍率を乗じて算出された値の年度累計値。

(出所) 長崎労働局「労働市場統計年報」

(人手不足の背景②-2：業種や職種による労働需給のミスマッチ)

労働需給の状況を業種・職種別にみると、大きなバラツキがある。例えば、一般事務員は求職者数が求人数を上回るのに対して、建設・土木や介護サービスなどでは求人数に対して就労希望者が少ない。

<職業別の新規求人数と新規求人倍率（2021年の累計）>



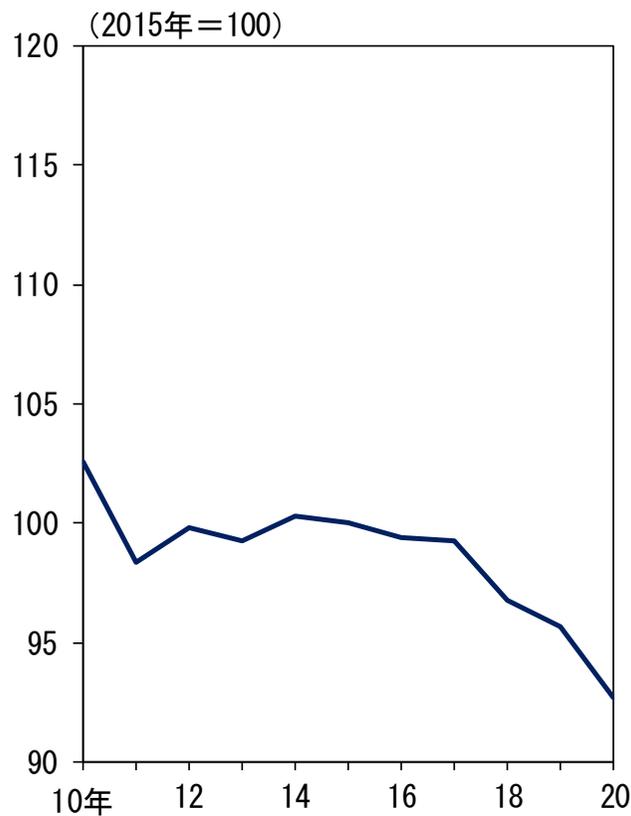
(注) 新規求人倍率 = 新規求人数 ÷ 新規求職者数。新規求人数・新規求職者数は、21/1月から21/12月までの各月の値を足しあげたもの。
「警備等」は、厚生労働省編職業分類における「保安の職業」の中の「その他の保安の職業」。

(出所) 長崎労働局「職業別新規求人求職状況(求人倍率順・累計)」

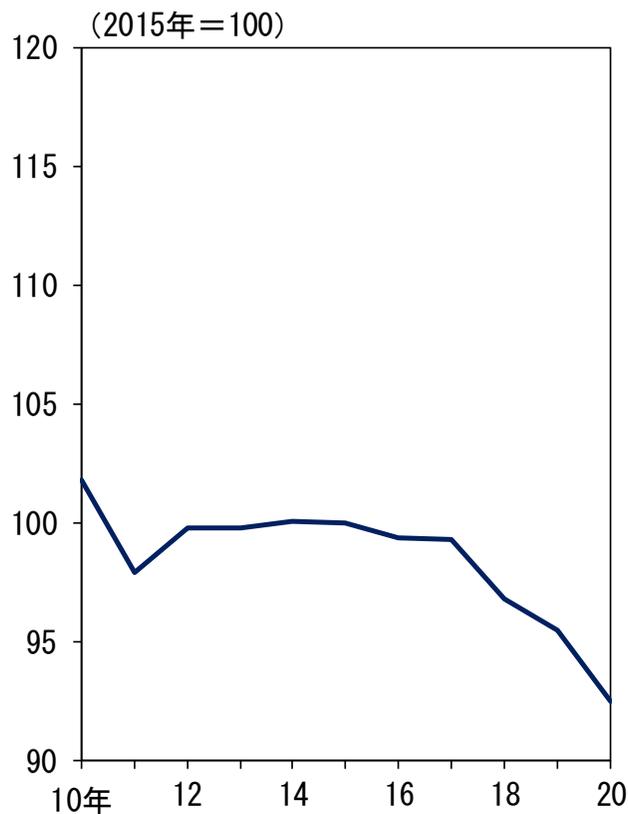
(人手不足の背景③：労働時間の減少)

感染症の流行以前の景気回復局面から、一人当たりの労働時間は緩やかな減少傾向にある。この背景には、パート就労者の増加や「働き方改革」における労働時間法制の見直しなどが影響しているとみられる。省人化や事業モデルの見直し（営業時間の短縮等）が伴わない場合、一人当たりの労働時間が減る分、就業者数や求人の増加につながりやすい。

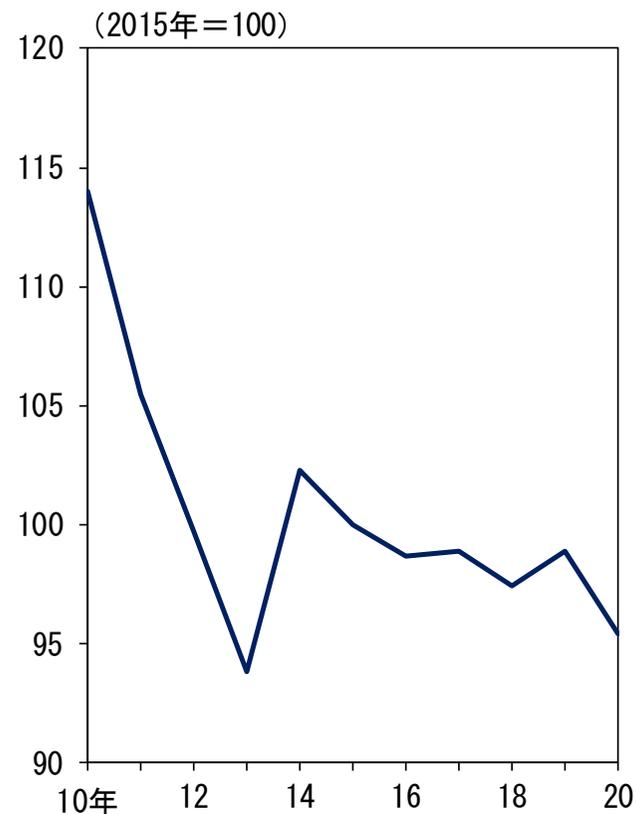
<総実労働時間指数>



<所定内労働時間指数>



<所定外労働時間指数>



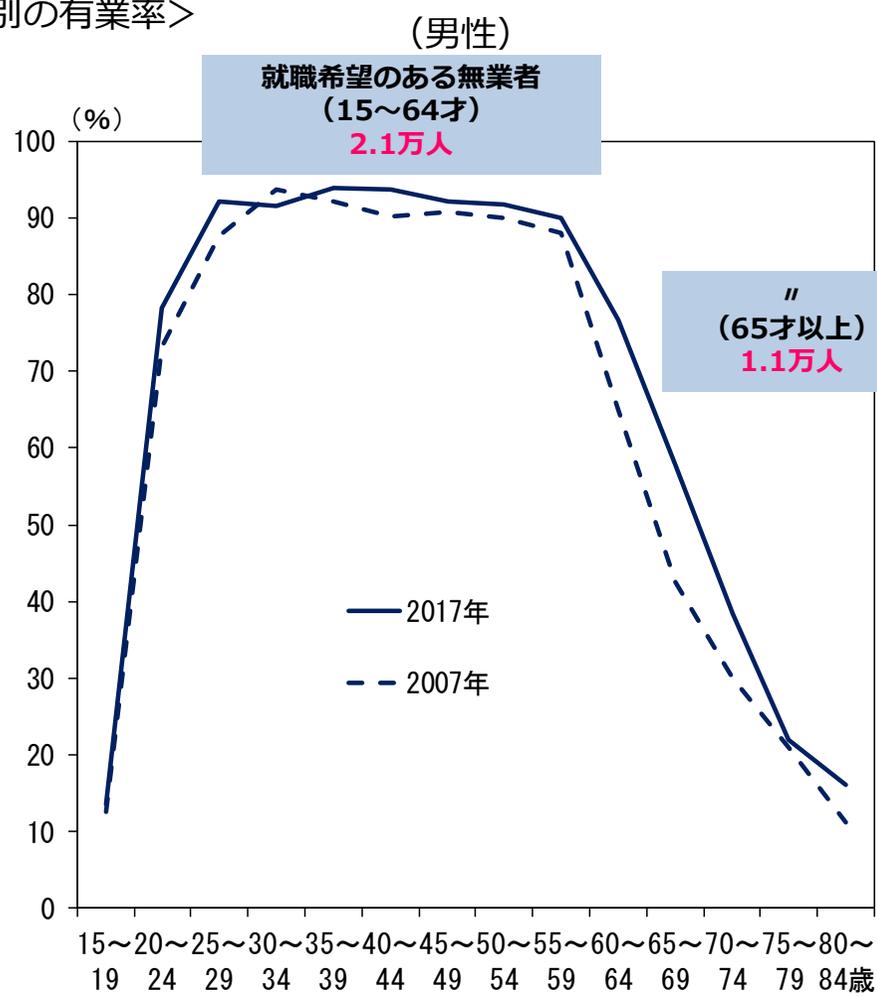
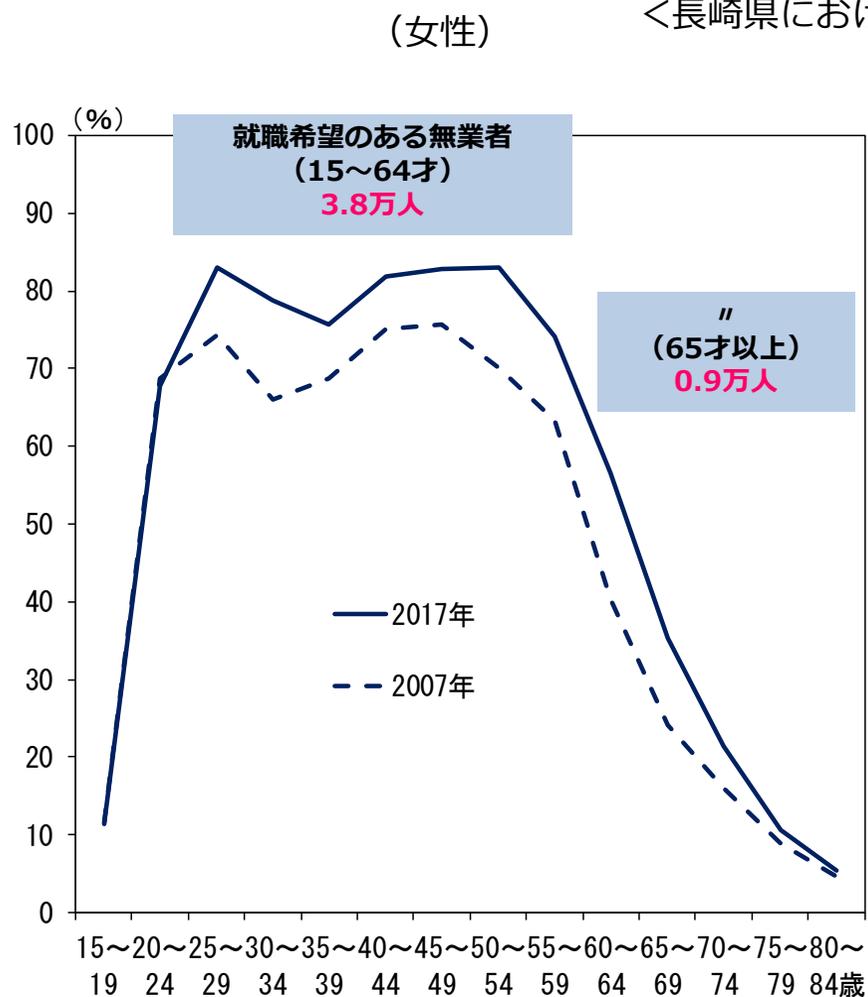
(注) 常用労働者5人以上規模の事業所。常用労働者一人当たりの月間労働時間の年平均。

(出所) 長崎県「毎月勤労統計」

(対応の方向性①-1：有業率の引き上げ)

2007年から2017年にかけての有業率（労働参加率）の変化をみると、性別では女性、年齢層別では男女ともにシニア層で、それぞれ上昇している。もっとも、①女性の有業率はなお男性を下回り、いわゆる「M字カーブ」（育児世代の離職）も残存しているほか、②シニア層の有業率には引き上げ余地がある。「就職希望はあるが就労していない層」（合計8万人）の労働参加を促していくことが期待される。

<長崎県における年齢層別の有業率>



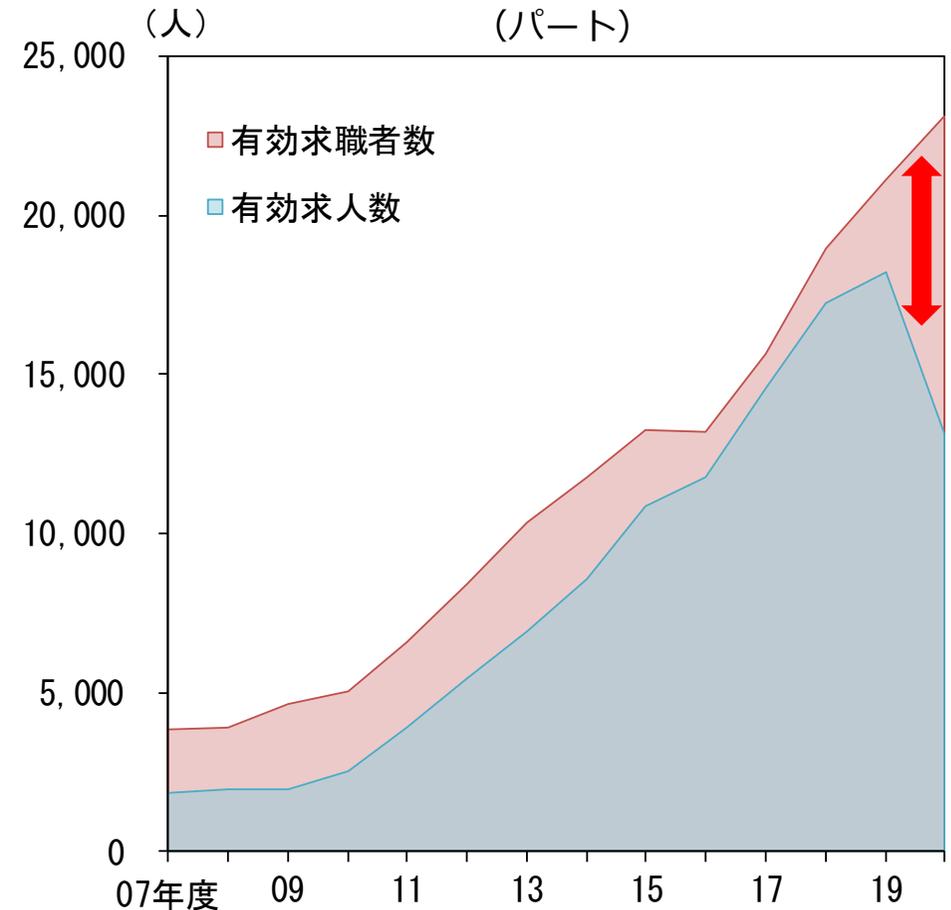
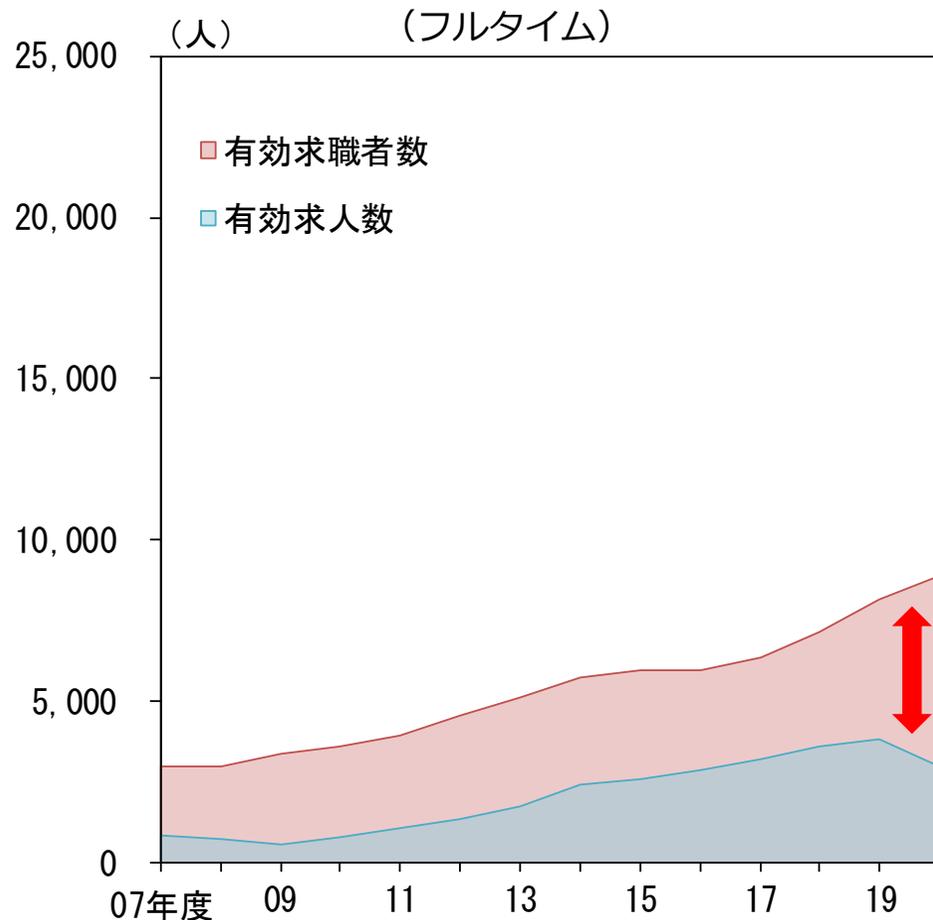
(注) 年齢層別有業率 = 年齢層別有業者数（普段収入を得ることを目的として仕事をしている者及び仕事は持っているが現在は休んでいる者）÷年齢層別人口。

(出所) 総務省「就業構造基本調査」

(対応の方向性①-2：就業を希望するシニア世代の有効活用)

65歳以上では、フルタイム、パートともに求職者の増加傾向が続き、かつ、求職者数が求人数を上回る状況が続いている。就労意欲を持つ高齢層を有効に活用しきれていない実情が窺われる。

<長崎県における65歳以上の労働需給>



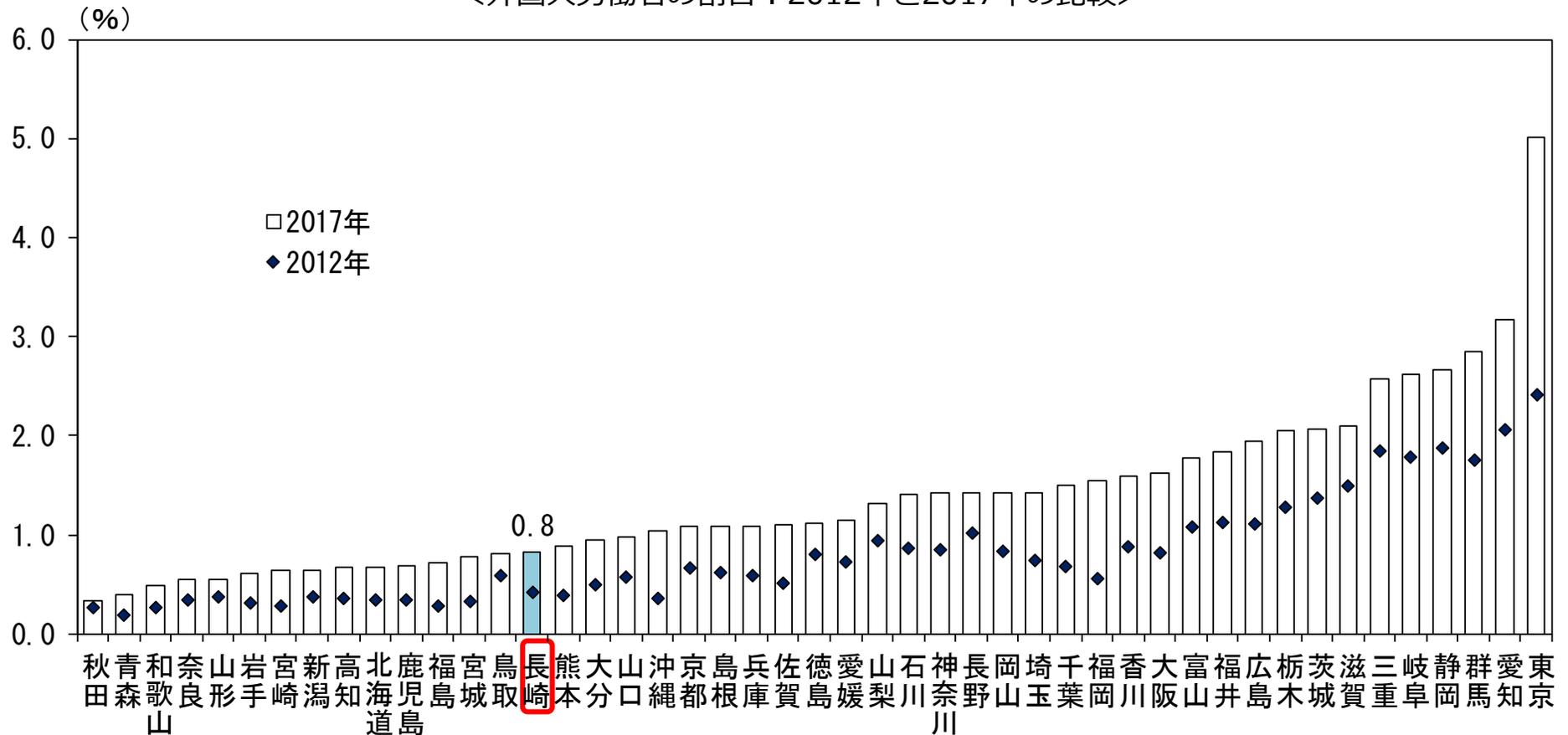
(注) 各年度における65歳以上の有効求職者数と有効求人数の推移。有効求人数は、年代別月間有効求人倍率×年代別月間有効求職者数。

(出所) 長崎労働局「労働市場統計年報」

(対応の方向性②：外国人労働者の積極的な活用)

外国人労働者が有業者に占める比率を都道府県別にみると、長崎県の比率は低め。今後、国内他地域との獲得競争の激化が予想される中、外国人労働者から選好される就業地になっていくことが課題。

<外国人労働者の割合：2012年と2017年の比較>



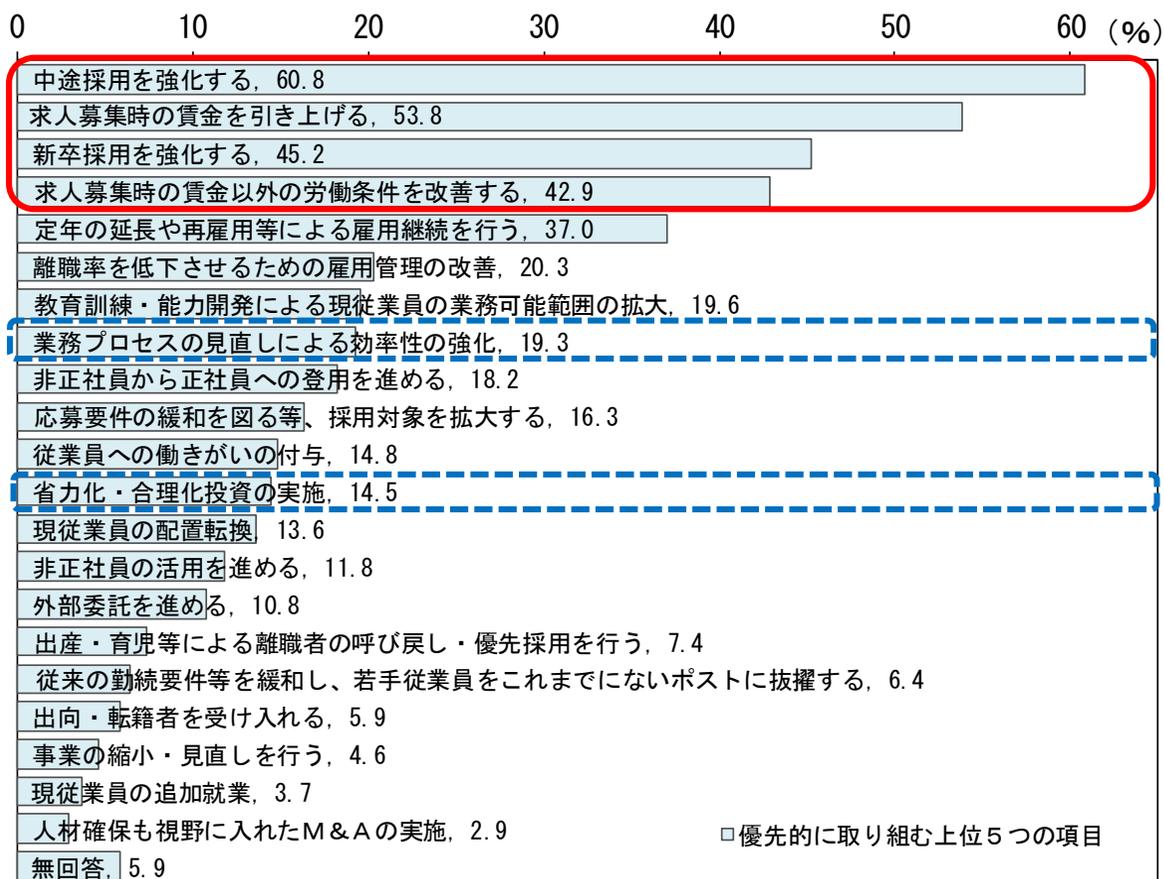
(注) 外国人労働者の割合は、外国人労働者数を有業者数（普段収入を得ることを目的として仕事をしている者及び仕事は持っているが現在は休んでいる者）で割ったもの。

(出所) 総務省「就業構造基本調査」、厚生労働省「外国人雇用状況」

(対応の方向性③：IT利用などを通じた業務効率化)

人手不足が強まる中、企業では、採用強化による人手確保を目指す姿勢がなお強い。もっとも、構造的に人手が減る中では、かつての豊富な働き手の存在を前提とした過剰なサービスや営業体制の見直しといった業務効率化、IT利用などによる省人化が必要になると考えられる。実際、長崎県でも、ソフトウェア投資額は増加傾向にある。業務効率化は収益性の改善、ひいては賃金改善などを通じて魅力的な雇用機会の増加にも繋がり得る。

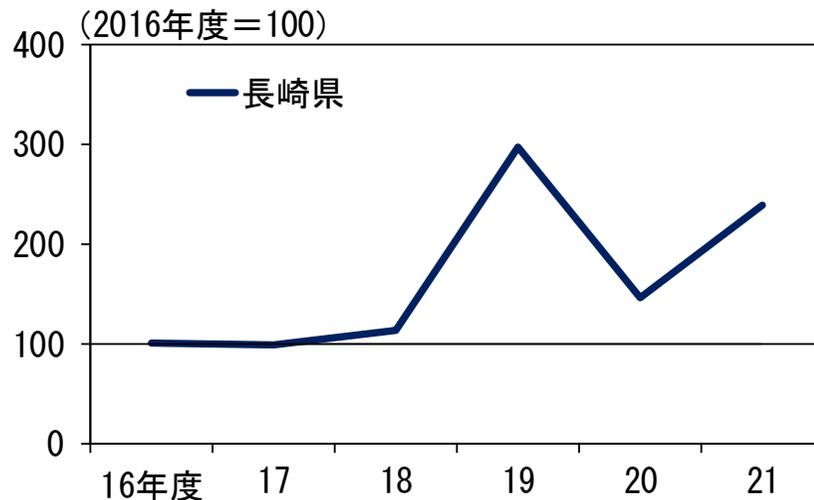
＜3年先を見据えた際（今後）の人手不足を緩和するための対策の取組内容＞



＜2016年経済センサス：長崎県と全国の比較＞

	事業所数 [万]	従業者数 [万人]	設備投資額 [億円]	
			有形固定資産 (除く土地)	無形固定資産 (ソフトウェアのみ)
長崎県	5	42	1,483	44
全国	489	5,313	452,274	46,313
割合	1.1%	0.8%	0.3%	0.1%

＜長崎短観：ソフトウェア投資額＞



(注) 左図の調査期間は、2019/3/1～20日、n=3,623。右下図の21年度は21/12月短観の計画値。

(出所) 労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方に関する調査（企業調査・労働者調査）」、経済産業省「平成28年経済センサス-活動調査」、日本銀行長崎支店「長崎県・企業短期経済観測調査」

(全国における人手不足解消に向けた企業の具体的な取組事例)

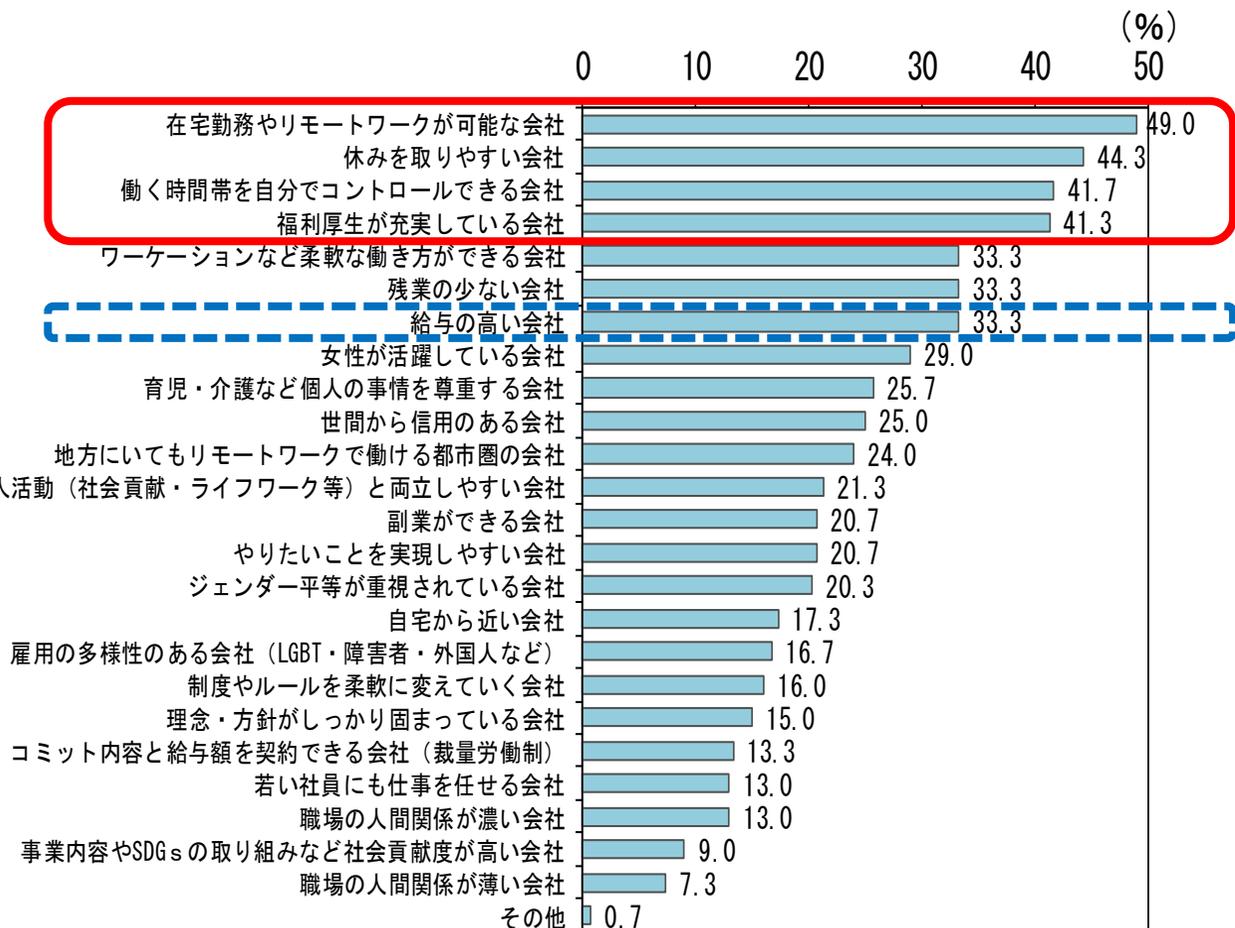
目標	ターゲット	具体的な取り組み例
有業率の引き上げ	女性	<ul style="list-style-type: none"> ■ 週の勤務日数や1日当たりの労働時間を短縮して募集。コロナによる家庭での育児負担の増大から、短時間勤務であれば就業可能な主婦層の応募が増加。 ■ 保育事業等を手掛ける企業と連携し、新設した営業拠点に保育施設を併設。子育て中の女性が働きやすい環境を整備。
	シニア層	<ul style="list-style-type: none"> ■ 勤務就労条件を、週3回4時間以上勤務から週2回4時間以上に緩和。 ■ 定年制度を廃止。 ■ 老化防止や体力維持を目的とした高齢者向けの作業プログラムの開発。
労働力基盤の増強	若年層	<ul style="list-style-type: none"> ■ 高卒の新卒採用者対象に資格取得のための1年間の外部研修を導入。当該研修を導入して以降、離職率が着実に低下。
	外国人	<ul style="list-style-type: none"> ■ ベトナム人技能実習生の受け入れ開始に際し、作業マニュアルや工場内の案内表示類をベトナム語で整備。
	移住促進	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自治体の提供する移住サポートセンターに登録した移住希望者からUIターン採用を実施。着実に採用実績を積み上げている。
潤沢な働き手の存在を前提とした企業経営の見直し	省人化 効率化	<ul style="list-style-type: none"> ■ 測量士が不足している中、ドローンに3Dレーザーを搭載して測量を実施。これにより、従来の10分の1の人数で測量が可能となり、省力化と経費削減を実現。 ■ 新たな情報共有システムを導入し、従業員がスマホで必要な情報を確認できるように。紙や電話で行っていた作業がスムーズになり、作業時間が大幅に削減。

(注) 日本銀行各支店におけるヒアリング情報等を基に作成。

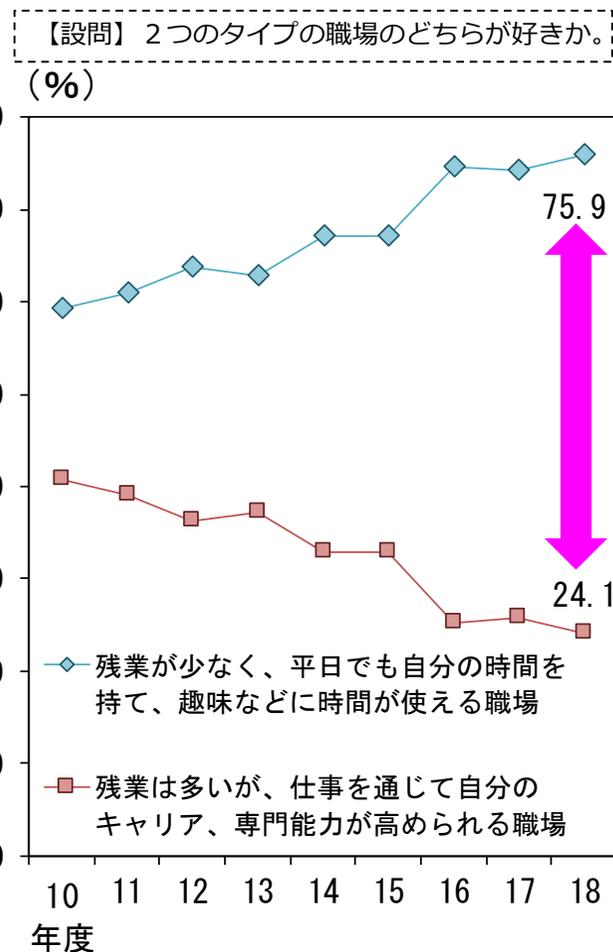
（留意点①：若年層の意識の変化）

全国規模の調査では、「働きたい会社」の条件について、4割を超える学生が「働き方の自由度やワークライフバランスを重視」と回答し、「給与の高さ」の回答割合を上回る。若年層の雇用や定着（離職防止）に向けては、こうした価値観を踏まえた対応が求められている。

<20代の学生が働きたいと思う会社>



<新入社員 春の意識調査>



（注）左図は、複数回答、n=300。右図は二者択一回答、n=1,914（2018年度）。

（出所）ビッグロープ社「ニューノーマルの働き方に関する調査」（調査期間：2020/9/10～14日）、日本生産性本部

(留意点②：法令対応等の遅れ)

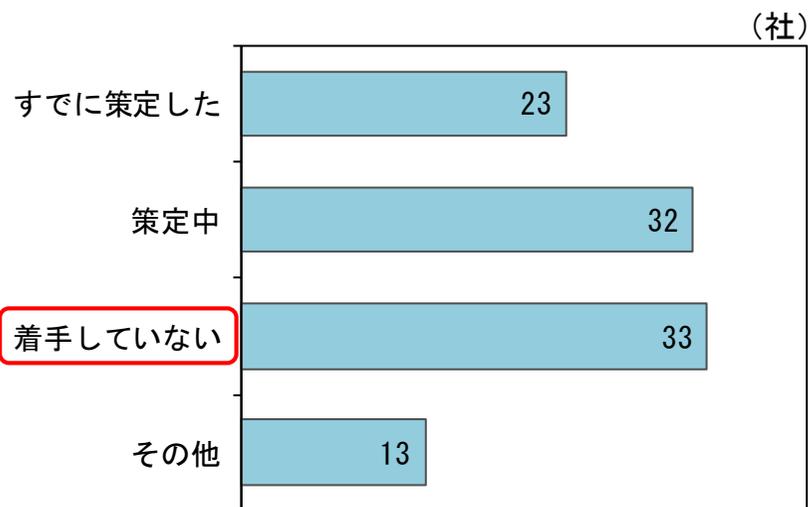
当地企業では「女性活躍推進行動計画」の策定が進んでいない企業も相応にみられるなど、雇用を確保していくための基礎となる制度対応に課題が残る。

(留意点③：人手確保のためのコスト急上昇)

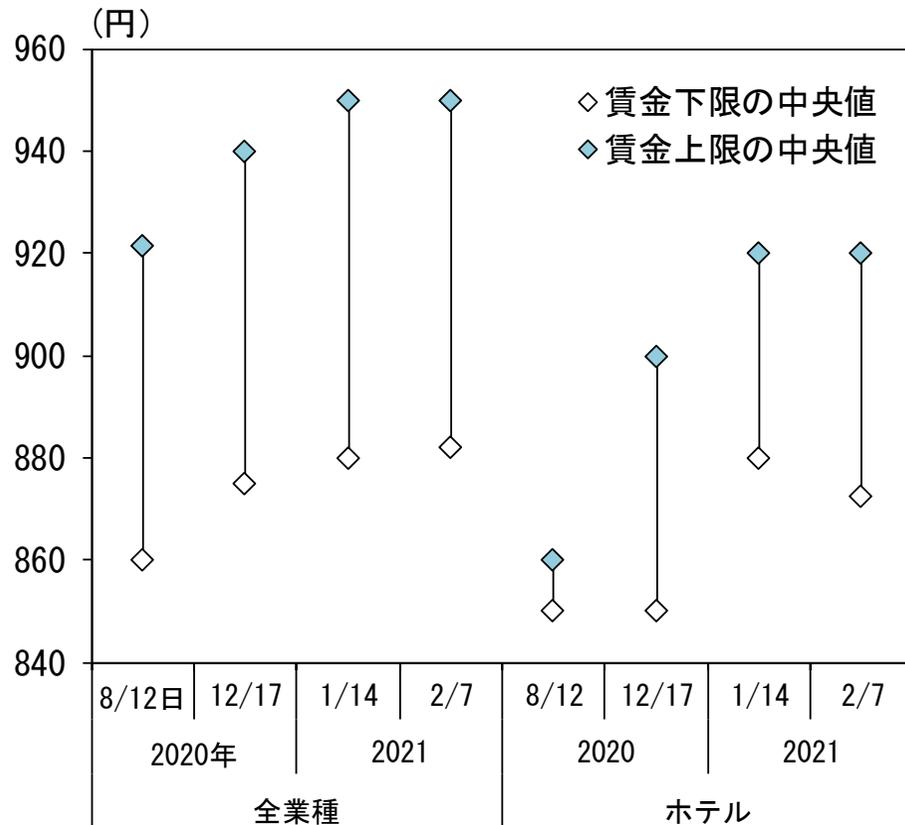
最近、求人時の時給を大きく引き上げる動きや、同一業態内での時給のバラツキが生じている。こうした人件費コストの上昇を持続的に吸収できる財務基盤の構築が期待される。

＜長崎経済研究所の新年アンケート（抜粋）＞

Q:2022年4月から、中小企業にも「女性活躍推進行動計画」の策定が義務付けられます。行動計画の策定は進んでいますか。(n=102)



＜ハローワークのパート求人時給（就業地：長崎県）＞



(注) 右図の「全業種」は、当該日にハローワークインターネットサービスに掲載されていた就業地が長崎県であるパート求人を抽出し、各求人に記載されている賃金下限と賃金上限の中央値を算出した値。「ホテル」は、「全業種」のうち、職種・事業所名・仕事内容のいずれかに「ホテル」と記載されている求人から、賃金下限と賃金上限の中央値を算出した値。

(出所) 長崎経済研究所、ハローワークインターネットサービス