

## 第2章 地域の中の若年雇用問題\*

### 第1節 はじめに

急速に進行した若年者の就業環境悪化に対応して、日本においても若年雇用問題の経済学的研究が蓄積されつつある。

経済学的分析の典型は、バブル崩壊後の長期的な不況が、若年の雇用問題にきわめて深刻な影響をもたらしたとする。具体的には、若年正社員の採用抑制および人件費の変動費化に伴うパート・アルバイト需要の増大こそが問題の根幹にあると考える。ここで追求されるべき問題は2つである。第1は、若年正社員の採用抑制が若年労働市場にもたらした影響であり、第2は、なぜ若年正社員に対する需要がこれほどまでに低迷したかという点である。

まず第1の点については次のような回答が与えられている。若年労働需要が低迷すれば新卒無業者が発生する。あるいは、正社員ではなく、やむを得ずフリーターになる人々も増えるのが当然である。しかし、大きな問題として残るのは、「なぜ、求人がこれほどまでに減少しているにもかかわらず、若者はせっかく就職した企業を辞めるのか」という点である。経済学の用意した解答は、「求人減少によって希望通りの仕事につけない不本意就職者が増大するから」というミスマッチ仮説であった（太田；1999、黒澤・玄田；2001）。また、太田（2002、2004）は、わが国の若年失業率は粘着的（過去の失業率水準が現在の水準を規定する程度が高いこと）であるが、その高い粘着性の背後には、不況期に就職した不本意就職者が徐々に離職し、将来の失業率を高めることがある点を明らかにした。この点については、主として若者の就業意識の変化を強調する社会学的なアプローチと発想が異なるように思われる。いずれにせよ、若年労働需要の低迷は、正社員になることができた若年者とそうでない若者の格差を拡大させた。そして、その格差はそれほど容易にキャッチアップできない水準まで拡大したものと考えられる（三谷、2002）

第2の点、すなわち若年正社員の採用が低迷している理由については、「日本的雇用システム」との関連を強調する見方が多い。日本企業の躍進をこれまで支えてきた、いわゆる「日本的雇用システム」は、(1) 長期雇用、(2) 企業内訓練中心の人材育成、(3) 新卒一括採用、(4) 年功賃金（急傾斜の賃金カーブ）などを主要な構成要素とする。雇用面でのこれらの特徴は、比較的若い労働者が主力で、将来の経済成長に対して明るい見通しが支配的な状況ではきわめて有利な仕組みとして機能した。多くの若年を採用して綿密かつ長期的な訓練を施すことにより、彼らに高度な職務能力を身につけさせることが、企業成長に寄与する最重要の戦略であった。従業員の雇用維持や年功賃金などは、そのために企業が支払わなければ

---

\* 本章は関西労働研究会および労働政策研究・研修機構において報告された。参加者各位からの多数の有益なコメントを頂戴したことを感謝したい。とりわけ、懇切丁寧な議論を提供していただいた大竹文雄（大阪大学）、岡村和明（高知大学）、樋口美雄（慶応義塾大学）の各氏に記して謝意を表したい。労働政策研究・研修機構の小野旭理事長、小山浩一研究調整部長、本川明情報解析部長各氏による所内コメントに対しても深くお礼申し上げます。残されている誤りはすべて筆者の責任である。

ならない代償であるが、それほど大きくないものとして認識されてきた。それゆえ、若年正社員の採用は企業にとって「投資」に他ならなかった。

しかしながら、90年代に入って事情は大きく変化した。第1に、日本経済のゼロ成長が定着してしまい、企業にとって将来の見通しが立たなくなってきた。将来の不確実性が高まると、若年を採用して長い時間かけて一人前に育成することの利益が小さくなる。綿密な訓練投資を行っても、それが活かされる状況になるかどうかわからないからである<sup>25</sup>。国際競争の激化はこのような傾向に拍車をかける。その結果、企業は若年正社員の採用を手控えるとともに、より短期の労働者を採用することによって、人件費の変動費化を図ろうとした。そこで生まれたのが大量のフリーターである。この点についてはIT化等の技術革新の影響もあろう。

第2は、従業員の高齢化である。急勾配の賃金カーブのために、従業員の高齢化は人件費の上昇に直結する。ところが、企業は中高年を解雇したり、大幅な賃金カットを実施したりすることには躊躇し、まずは新規採用の抑制で対応しようとする。このように、中高年の雇用維持のために若年が犠牲になっている側面を強調したのが玄田(2001)であった。あるいは、定年後の再雇用者との競争を指摘する意見もある。

以上のように、最近の労働経済学による若年労働研究においては、若年者が直面する労働市場環境の影響を重視する。そのような市場環境のひとつに、「地域」がある。しかしながら、若年雇用問題の労働経済学的分析で地域が取り上げられることは比較的少なかった。その一方で、若者の就業環境や彼らの意識のあり方が地域によって大きく異なるという言説は数多い。もしもそれが正しいならば、日本全国に一律な若年雇用対策よりもむしろ、地域の特性<sup>26</sup>を十分に考慮した政策が求められることになる。よって、若年雇用問題の地域特性を抽出することは、政策的観点からも重要な課題であるといえる。本章は、地域が抱える若年雇用問題の多様性を描写するひとつの試みである<sup>27</sup>。

具体的には以下のような問いに答えようとしている。

- ① 地域別の若年失業率は、どの程度異なり、何によって影響を受けているのか？
- ② 若年者の地域間移動は、若年失業にどのような効果をもたらすか？
- ③ 若年失業率、地域間移動、離職性向等はどのように関連しているか？
- ④ 若年無業者の就業意識は地域毎にどのように異なっているのか？

---

<sup>25</sup> また、先に見た「不本意就職」による離職率の上昇は、企業の採用意欲をますます冷却化する方向に作用しかねない。なぜならば、若年層が離職すれば彼らに対する訓練投資が無駄になるためである。この場合、若年層よりもむしろ即戦力となりうる上の世代を採用した方が企業にとってメリットが大きくなる。事実、太田(2003a)は新規入職者に占める若年の割合が近年低下しつつあることを示した上で、企業内訓練を重視している産業ほどこのような傾向が顕著であることを示した。

<sup>26</sup> ここで「地域特性」という表現は、他地域では見られないような「独自性」を表しているのでは必ずしもない。例えばフリーターは全国にいるが、東京で特に多いならばそれは東京の「地域特性」となる。より正確に表現するならば、ここで言う地域特性とは地域の社会・経済指標の組み合わせの独自性を指す。

<sup>27</sup> 地域労働市場が若年と中高年に対してどのように異なった影響をもたらすのかについては大変興味深い課題であるが、本章では取り上げない。

⑤ これらの結果からどのような政策が導き出されるか？

## 第2節 若年雇用問題の地域構造—データの概観

本章では、都道府県レベルのデータを用いて若年労働市場の地域特性を考察する。より詳しい分析を行う前にいくつかのデータを掲げておこう。

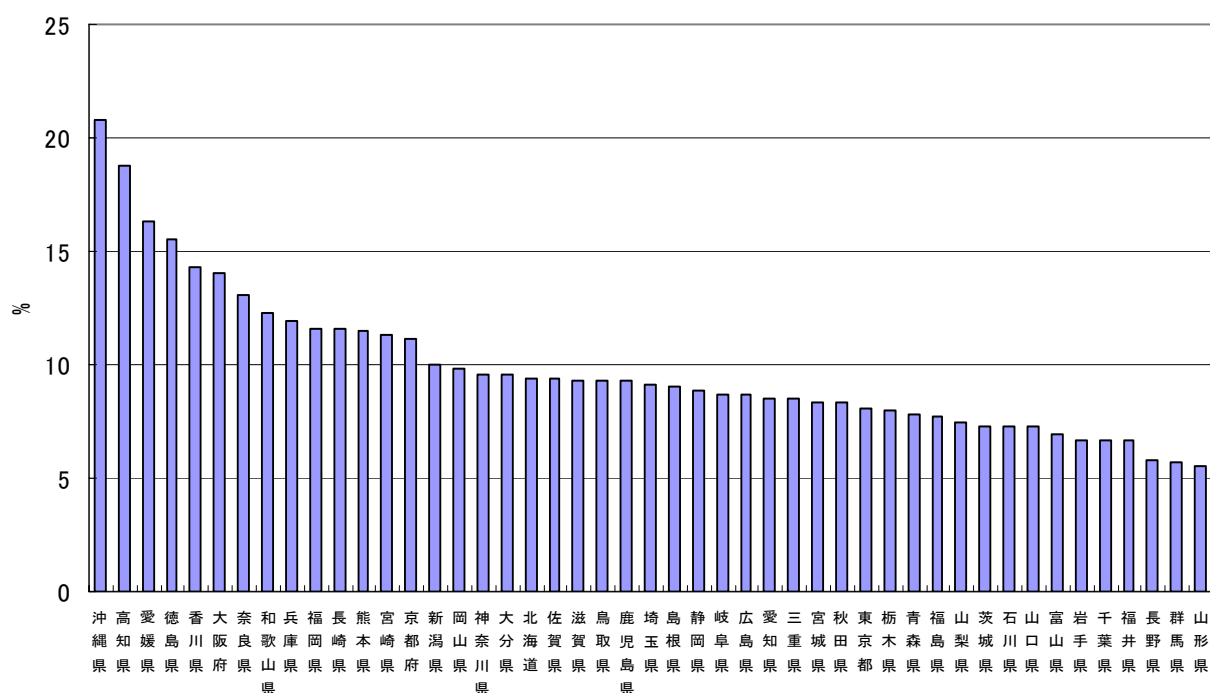
最初に、若年失業率の地域格差を取り上げる。都道府県別・年齢（階級）別失業率のデータとして最も基本的なものは、5年毎に実施されている『国勢調査』（総務省）である。もうひとつは、『就業構造基本調査』（総務省、以下『就調』という）で、2002年調査については都道府県別・年齢階級別の失業率が算出されている。本章では、主に2つの理由で後者を用いる。第1は、直近の調査時点が『国勢調査』よりも新しいことであり、第2は、『就業構造基本調査』からは若年失業を説明するために用いる変数をいくつかピックアップできるためである。第2の点については後述する。

第2-2-1図は、『就調』による都道府県別の15～24歳の失業率（男女計）を、高い順番に示している。若年失業率のトップは、沖縄の20.8%で、それに四国4県の高知（18.8%）、愛媛（16.3%）、徳島（15.5%）、香川（14.3%）が続く。また、大阪を中心とする関西や、福岡をはじめとする九州も高失業に見舞われている。その一方で、山形、群馬、長野の各県では若年失業率が6%を割り込んでいる。このような大きな地域間の若年失業率格差が生じる理由のひとつは、若年の就業機会が地域によってかなり異なるためである。しかし、若年失業の地域特性は就業機会の多寡だけで説明できるものではない。このあたりの事情をはっきりさせるために、若年失業者の中で主力を形成する新規高卒者の就職状況を分析することしよう。高卒就職については、公的職業紹介が原則であることから、厚生労働省職業安定局による職業紹介状況の調査結果が利用可能である。そこから、新卒求人倍率や内定率等の情報を地域別に得ることができる。

2002年3月高校卒業者の内定率（3月時点）が90%を下回った19の府県を下位から並べると、第2-2-2表のようになった。第2-2-2表には、内定率に加えて、失業率（第2-2-1図と同じ）、新卒求人倍率、県外就職率（就職した者のうち、他県で仕事を得た者の割合）も示されている。最も内定率が低い県は沖縄の57.0%で、それに高知（69.9%）、宮城（81.9%）、和歌山（83.1%）などが続いている。地域的な特徴としては、九州8県のうち大分県を除く7県がこの19府県の中に含まれていることがある。このうち福岡を除いた6県に、青森、秋田、福島、高知を加えた計10県は「地方」の色彩が強く、求人倍率はすべて1を割り込んでいるとともに、県外就職率は軒並み20%を超える。これらの地域では、県内の求人があまりに少ないために、県外就職をせざるを得ない高卒者が多いが、それでも求人が不足しているために内定率の低迷に悩んでいると考えられる。

その一方で、19府県の中には、宮城、北海道、広島、大阪、福岡という、大都市を擁する地域も含まれている。これらの地域では、求人倍率が1を上回るとともに、県外就職率はか

第2-2-1図 都道府県別若年失業率(男女計、15-24歳)



第2-2-2表 就職内定率下位19県(3月末で90%未満)

都道府県	就職内定率	失業率	新卒求人倍率	県外就職率 (備考)
沖縄県	57.0	20.8	0.4	36.2
高知県	69.9	18.8	0.6	28.1
宮城県	81.9	8.3	1.0	12.1 大都市
和歌山県	83.1	12.3	0.7	29.1
北海道	83.2	9.4	1.1	6.4 大都市
広島県	83.2	8.7	1.4	9.1 大都市
長崎県	83.6	11.6	0.5	39.8
青森県	83.8	7.8	0.6	32.8
茨城県	84.0	7.3	1.0	12.4
大阪府	84.6	14.0	1.6	6.2 大都市
熊本県	84.9	11.5	0.7	27.6
福岡県	86.7	11.6	1.0	16.1 大都市
鹿児島県	87.1	9.3	0.5	39.7
千葉県	87.6	6.7	1.1	25.6
佐賀県	88.6	9.4	0.7	35.9
福島県	89.1	7.7	0.9	20.7
秋田県	89.3	8.3	0.8	29.4
岡山県	89.3	9.8	1.0	17.7
宮崎県	89.6	11.3	0.6	38.5

(資料出所)

内定率および新卒求人倍率は厚生労働省調べ(3月末段階の数値)。失業率は『就調』、県外就職率は『学校基本調査』(文部科学省)による。全て2002年3月卒業者について。

なり低い。ここで生じている問題は、求人不足よりもむしろ、フリーターになる若者が多いことに由来していると思われる。もちろん、フリーターの増加の背景には新卒正社員の採用が減少していることがあるが、都市部の若者の就業意識という問題も大きい。都市部には若者を魅了する文化が集積しており、そのような文化に関わって生きたいという若者の欲望をかき立てる。そのため、「本当にしたいことが他にある」ために「仮の姿」としてフリーターになろうとする若者が多い。しかも、都市部では夢を追い求めることを無条件に肯定する価値観が強い。その一方で、経済のサービス化が進んだ都市部では、企業のフリーターへの需要が旺盛である。このように、都市部においては、若者の欲求と企業のニーズが合致して、多数のフリーターが生み出されるわけである。以上の考察から、一口に「内定率の低迷」といっても、地域によって事情は異なることが理解されよう。

ここで、県外就職率と高校新卒求人倍率との明瞭な関係を確認しておこう。第2-2-3図には2002年3月卒業者について、3月までの求人倍率と『学校基本調査』（文部科学省）から得られた県外就職率との相関を示している（求人倍率が突出している東京を除いている）。ここから、県外就職率と求人倍率とは極めてはっきりした負の関係があることがわかる。事実、両者の相関係数は-0.8にも達する。よって、新卒労働市場の需給が芳しくない地域では、積極的に県外就職が行われていることが確認される。

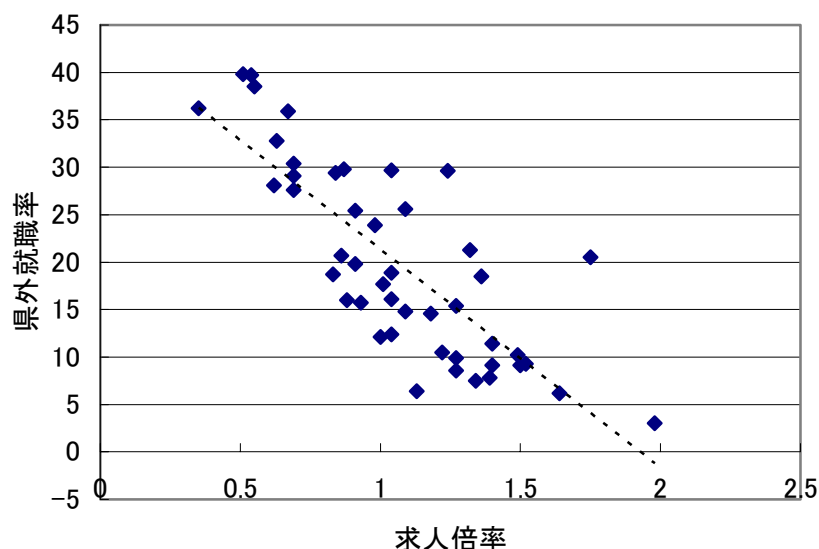
県外就職については、興味深い指摘がある。つまり、「最近の若者は地元志向なので、県外に活路を求めていない。だから地方の失業率が上昇しがちになる」という意見である<sup>28</sup>。たしかに最近の若者は、県外に就職して自活するよりも、親元において身の回りの面倒を見てもらったほうが余裕をもった生活ができると考えているものが多いように見える。親としても、兄弟姉妹が多い時代ではないために、子供を手元に置いておいても昔ほど負担だと感じない。また、最近の若者は、「冒険」をしたがらないとも言われる。たとえば、地元企業ならば、親や親族などから情報を得やすいし、自分自身が身近に感じられる企業も多く、安心して就職できるということがある。さらに、新しい環境に飛び込んで友人を作る努力をするよりも、今までの友達関係の中で安住する方が、ストレスが少ないだろう。

ただし、この点について太田(2003b)は、若者が自発的に地元にとどまっている背景には、日本全体の若年者に対する労働需要の低迷がある、と指摘している。つまり、長期不況のもとで多くの企業が新規採用を抑制しているため、若者が地元から離れても労働条件の良い、あるいは自分の適性に合った仕事を見つけにくくなっている。そのために、「それならば地元にとどまろう」という傾向が強化される。この考え方の背景には、労働移動には金銭的成本や心理的成本がかかるが、これは景気変動の影響を受け難いために、好況期には県外移動のリターンが相対的に上昇し、不況期には低下するという考え方が横たわっている。

---

<sup>28</sup> 太田(2003b)および樋口(2004)が明確に指摘している。ただし、前者が就業機会の問題を強調するのに対して、後者は長男長女社会の影響を強調しているという違いがある。また、両者ともに若者の「地元志向」がどの程度失業率を引き上げるかについての実証分析は行っていない。次節ではこの問題に取り組む。

第2-2-3図 都道府県別新卒求人倍率と県外就職率(高卒)



(資料出所)表1参照。(注)新卒求人倍率の突出している東京を除く46道府県。

第2-2-4図には、1977年から2002年までの高校新卒者の県外就職率と高校新卒者に対する求人倍率の推移が示されている(太田、2003b)。この図から読み取れる第1の点は、県外就職率の長期的な低下傾向である<sup>29</sup>。とりわけ、1988年からのバブル期においても、県外就職率の低下傾向は続いた。第2に、それにもかかわらず、県外就職率は高卒求人倍率が高いときには上昇し、低いときには低下するという特性をもつ。とくに、1993年以降の県外就職率の動きは、求人倍率の動向と密接に関連している。この点を統計的に確認するために、誤差項の1次の系列相関を想定した最尤法による回帰分析を行った。結果は次の通りである。

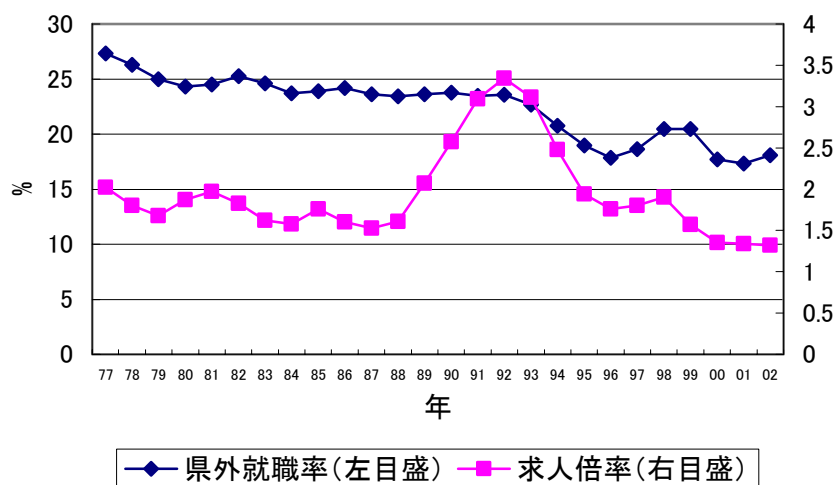
$$\begin{aligned} \text{県外就職率} &= 24.3 + 1.44 \times \text{求人倍率} - 0.34 \times \text{トレンド項} \\ &\quad (20.3) \quad (2.92) \quad \quad (-8.10) \quad \rho = 0.58 \quad (3.49) \\ \text{対数尤度} &= -29.2 \quad \text{D.W.} = 1.33 \quad ( \quad ) \text{内は } t \text{ 値} \end{aligned}$$

推計された係数はすべて1%水準で有意であり、期待された符号条件を満たしている。このことから示唆されるのは、若い人の「地元志向」はトレンド要因の影響も強いが、他地域における優良な雇用機会の減少に起因している側面もあるということである。

若者の「地元志向」は、移動距離の側面にも明瞭に表れる可能性がある。つまり、「県外で

<sup>29</sup> 高卒だけで県外就職を見ることの危険性は否定できない。大学進学によって他県に移動し、そのままその地で就職する者が増加すれば、若年移動率の低下は一概に成立しないだろう。この点についてはさらなる検討を要する。

第2-2-4図 県外就職率と求人倍率の推移



(資料出所)『学校基本調査』(文部科学省)、厚生労働省職業安定局調べ。

就職するにしても、「なるべく近くの県に移動しよう」という傾向が強まっていると推測できる。そこでこの推測を確かめるために、失業率の高い地域の代表として四国4県を取り上げて、県外移動の状況をより詳しく調べる。『学校基本調査』(文部科学省)から得られる四国4県からの県外就職者を四国外に出た者と四国内の他県で就職先を見つけた者に分類し、四国内移動者の比率を時系列的に調べてみた。第2-2-5図には、このような四国内移動率と、四国4県の県外就職率の推移を示している。この図から明らかなように、四国内移動率の動きは県外就職率の動きと鏡像関係にあり、県外就職率の低下とともに上昇している。つまり、県外に出る傾向が弱まると同時に、県外に出ても遠距離の移動をしない傾向が強まっている。県外就職率が景気変動の影響を受ける以上、移動者の移動距離も景気と相反した動きを示すことになる。

いずれにせよ、「遠くに行ってもいい就職口がないならば、地元にとどまろう」という、ある種の諦めが「地元志向」を生み出していることは否定しがたい。若い人は地元で「閉じこもっている」という印象ばかりを受けがちであるが、不況によって「閉じ込められている」という側面も強いことに留意すべきだろう。しかしそのことは、若者が地元にとどまるがゆえに地方の若年失業率を深刻化させる懸念をはらんでいる<sup>30</sup>。次節では、このような労働移動の側面を考慮した、統計的な検証作業を行う。

<sup>30</sup> 各地域の賃金がある程度固定的であり、かつ労働需要曲線が外生的な労働供給量によってシフトしない場合には、人口移動による労働供給の増減が各地域の失業率にダイレクトに影響を及ぼす。以下では、このようなケースを議論の前提におく。





というモデルを考えることができよう。そこで、都道府県別のクロスセクションデータを用いて(1)、(2)式を推計する。若年失業率、就職内定率、新卒求人倍率については既に紹介した。若年離職率は15～24歳の就業者で過去1年に離職した割合である。離職率規定変数の中の非正規労働者比率は15～24歳の就業者の中で非正社員の割合で、第3次産業比率は全就業者に占める第3次産業従事者の割合となっており、以上は2002年の『就調』から求めた。企業規模については1000人以上の企業に勤める労働者割合を2002年の『賃金構造基本統計調査』から求めた。純流出率は、県外就職者から他県からの流入者を差し引いたものが就職者数に占める割合である。これは『学校基本調査』から算出した。就職内定率、新卒求人倍率、純流出率はすべて2002年3月高校卒業者のデータを用いている。推計は、『就調』から求めた15～24歳の労働力人口でウェイト付けした最小自乗法による。

推計結果は第2-3-1表にある。純流出率を説明変数に導入する推計は少ないことから、参考のために純流出率を導入しなかった場合の結果も掲載している。ただし、非正規比率と第3次産業比率は相関が強く、多重共線性の問題を発生させることが判明したので、別々に導入してある。全体に推計結果は良好であり、すべての係数が符号条件を満たし、多くが有意となっている。特に注目すべきポイントのひとつは、非正規従業員比率が強い有意性を示していることであろう。やはり、都市部の失業率の高さをもたらしている要因として、不安定就労としてのフリーターの存在は無視できない。同時に、新卒求人倍率の低さが失業率の上昇をもたらすことも明らかであり、求人が少ない地方の労働市場で若年失業が高まる要因となっている。

純流出率についても、(推定結果[2]を除いて)かなり強いマイナスの効果が検出されており、若年の県外移動が失業率に影響を与えていることが示される。よって、純流出率が地域失業率に抑制的に働くことになる。その一方で、純流入が発生する地域の失業率は上昇する。このように県外就職は地域間の若年失業率格差を平準化させるが、前節で見たように、近年では日本全体の景気停滞が続いたことで、若者は地元志向の傾向を強めている。このことで、地域間の求人ミスマッチは大きくなっているものと推測される。このポイントについては、最終節で再び触れる。以下ではさらに地域間格差について統計的な検討を進める。

以上、純流出率が地域失業率に抑制的に働くことを示したが、純流出率自体はどのような要因によって決まっているのであろうか？本節では、ある地域からの若者(高校新卒者)の純流出率は当該地域における新卒求人倍率、期待生涯賃金、その地域の若者にとっての魅力度(レジャー等)に依存して決まるものと想定した。新卒求人倍率が高ければ、地元で就業機会が多いことを意味するので、流出を抑制するだろう。当該地域の生涯所得が高かったり、その地域の魅力度が大きかったりするときにも、流出は少なくなるだろう。具体的な変数としては、新卒求人倍率、男性が20～65歳まで働いた場合の生涯賃金<sup>31</sup>、県内総生産が日本全

<sup>31</sup> 生涯賃金作成方法は以下の通り。2002年の『賃金構造基本統計調査』を用いて、都道府県別・年齢階級別の

体に占めるシェア<sup>32</sup>、7大都市圏を擁する県<sup>33</sup>を示すダミー変数、の4つを用いた。推定は高卒就職者数をウェイトにした最小自乗法で行った。その結果は以下の通り。

$$\begin{aligned} \text{純流出率} = & 75.0 - 32.9 \times \text{新卒求人倍率} - 0.115E-03 \times \text{生涯賃金} - 1.33 \times \text{生産シェア} - 13.0 \times \text{大都市ダミー} \\ & (6.30) \quad (-9.79) \qquad \qquad (-1.97) \qquad \qquad (-1.49) \qquad \qquad (-4.46) \\ \text{標準誤差} = & 6.66 \quad \text{決定係数(adj.)} = 0.965 \quad \text{F値} = 321.5 \quad ( \quad ) \text{内は t 値} \end{aligned}$$

このようにすべての係数の符号が予想通りで、生産シェア以外は有意であり、推計式のフィットも良い。説明変数の中でも、最も強い影響を与えているのが新卒求人倍率であり、求人倍率の低い県からの流出、高い県への流入が明確にとらえられている。ここで第2-3-1表の失業率の推計結果を再び参照されたい。説明変数に新卒求人倍率を用いた推計式 [3] ~ [6] の結果を見ると、純流出率が導入されたケースにおける新卒求人倍率の係数の絶対値は、導入されないときよりもかなり大きいことがわかる。この意味するところは、求人倍率の低下は失業率を引き上げるが、間接効果として純流出を促進するために、失業率の上昇が抑制されるということである。[4]によると、1ポイントの新卒求人倍率の低下は、県外移動がない場合には若年失業率を4.56ポイント引き上げるが、県外移動が生じるために、わずか0.668ポイントの上昇に抑えられる。

新卒求人倍率の低下は新卒の無業者を増加させ、失業の増加をもたらすが、もうひとつの間接的なルートも忘れてはならない。それは、新卒求人倍率の高さが、求職者と仕事とのマッチを向上させることで、離職率を抑制し、ひいては失業率を低下させる効果である。この点については、「世代効果」との関連で多くの実証分析が蓄積されてきたが、以下では『新規学校卒業就職者の就職離職状況調査結果』（厚生労働省）に掲載された、都道府県別・高卒1年目離職率（2002年3月卒業者）を用いる。これを被説明変数とし、説明変数として当該年卒業者の新卒求人倍率あるいは就職内定率、非正規従業員比率（若年）、第3次産業比率、大企業比率を用いた回帰分析を実行する。これらの説明変数については、既に導入したものである。推計は、都道府県別就職者数をウェイトとする最小自乗法で行った。

結果は第2-3-2表にある。非正規比率や第3次産業比率が離職率にプラス、大企業比率がマイナスの影響を与えることは妥当であろう<sup>34</sup>。労働需給指標としては、新卒求人倍率よ

「きまって支給する現金給与額×12+賞与」を計算する。これらを各県毎に年齢階級について合計して、年齢階級は5年刻みであることを考慮して5倍すれば、ラフな生涯賃金が算出される。説明変数として用いたのは、この方法で計算したものである。

<sup>32</sup> 内閣府『県民経済計算』（2002年）から求めた。経済規模が大きい県では、生活の利便性が高い可能性があると考えた。

<sup>33</sup> 北海道、宮城、東京、愛知、大阪、広島、福岡の7県である。

<sup>34</sup> ただし、データとして用いた離職率は、厚生労働省職業安定局労働市場センターが保管している雇用保険被保険者の記録を用いて算出されたものであるから、ほとんどは正社員の離職率に相当するものと考えられる。よ

りも内定率の方が当てはまりはよく、きわめて有意にマイナスとなっている。3月時点の内定率が低くとも、その後、就職する高卒者はかなり多い。ただし、その場合にはマッチングの質がかなり低下してしまい、それが離職を誘発するものと考えられる。よって、ある地域

第2-3-1表 都道府県別失業率の推定結果

	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
定数項	24.0 *** (4.08)	20.5 *** (3.21)	3.28 (1.45)	11.1 *** (3.14)	-3.14 (-0.673)	8.02 (1.45)
新卒内定率	-0.191 *** (-3.24)	-0.177 *** (-2.98)				
離職率	0.116 * (1.92)	0.202 ** (2.29)				
新卒求人倍率			-0.668 * (-1.82)	-4.56 *** (-3.13)	-0.994 ** (-2.30)	-5.32 *** (-3.71)
非正規比率			0.216 *** (3.96)	0.152 *** (2.73)		
第3次産業比率					0.230 *** (3.14)	0.152 ** (2.13)
大企業比率			-0.0941 * (-1.90)	-0.100 ** (-2.17)	-0.0305 (-0.615)	-0.0589 (-1.28)
純流出率		-0.0120 (-1.33)		-0.092102 *** (-2.75)		-0.105 *** (-3.14)
標準誤差	2.19	2.17	2.22	2.07	2.34	2.13
R2(Adj.)	0.277	0.289	0.257	0.355	0.174	0.315
F値	9.79	7.24	6.30	7.34	4.23	6.29
標本数	47	47	47	47	47	47

(注)推計方法はウェイト付き最小自乗法。\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意。

第2-3-2表 都道府県別離職率の推定結果(高卒入社1年目)

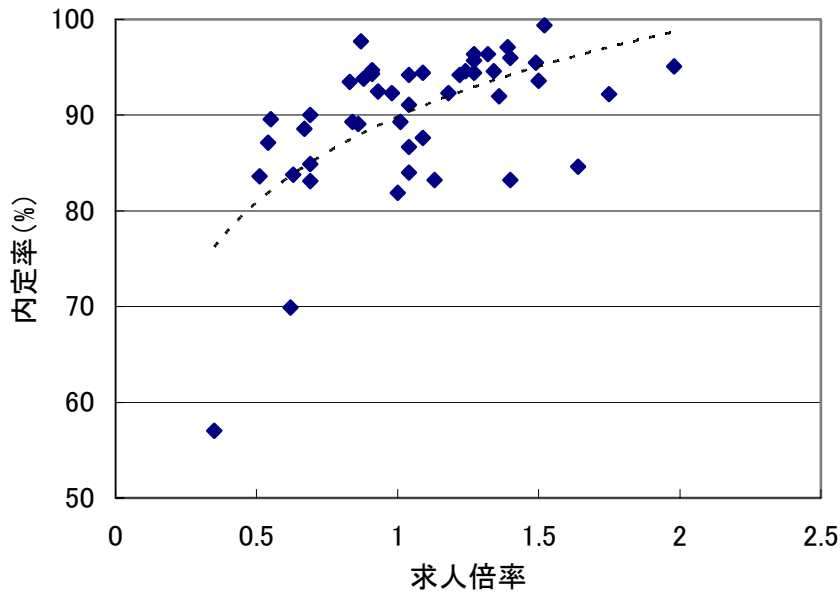
	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
定数項	67.6 *** (9.00)	52.9 *** (5.36)	44.4 *** (4.24)	26.5 *** (28.1)	21.4 *** (7.57)	5.90 (1.11)
新卒内定率	-0.469 *** (-5.65)	-0.303 *** (-3.27)	-0.288 *** (-3.45)			
新卒求人倍率				-0.783 (-1.63)	-0.0929 (-0.188)	-0.892 * (-1.69)
非正規比率		0.139 * (1.81)			0.298 *** (4.19)	
第3次産業比率			0.202 ** (2.62)			0.420 *** (5.00)
大企業比率		-0.239 *** (-4.05)	-0.225 *** (-4.77)		-0.340 *** (-5.34)	-0.236 *** (-4.08)
標準誤差	2.92	2.53	2.43	3.74	2.82	2.66
R2(Adj.)	0.472	0.560	0.592	0.035	0.451	0.511
F値	32.0	20.5	23.2	2.65	13.6	17.0
標本数	47	47	47	47	47	47

(注)推計方法はウェイト付き最小自乗法。\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意。

って、非正規従業員比率と第3次産業比率はほぼ同義となっているものと推察される。



第2-3-3図 都道府県別新卒求人倍率と内定率



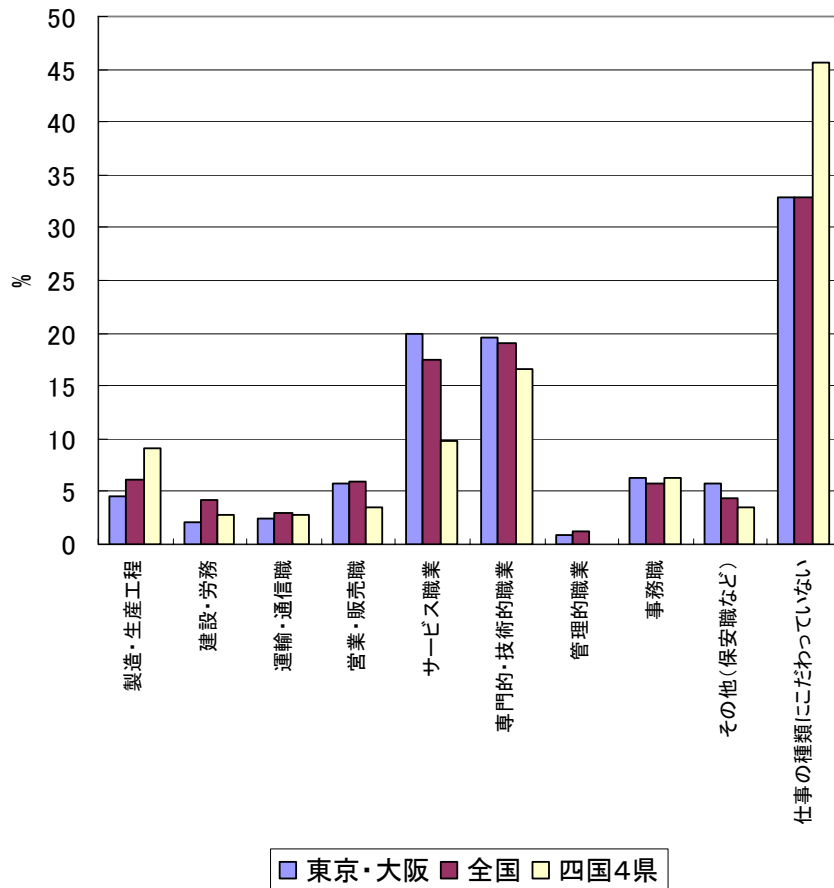
(注)新卒求人倍率の突出している東京を除く46道府県。

## 2 若年無業者の意識

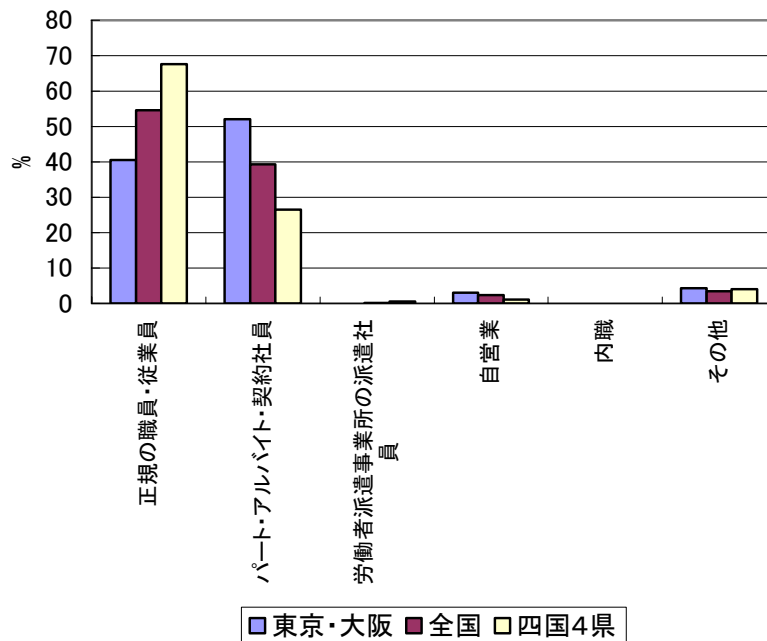
では、仕事をめぐる若者の意識は地域によってどのような違いがあるのでしょうか？ここでは、若年無業者（男性 15～24 歳）の意識の一部を『就業構造基本調査』（2002 年）から拾いあげて、その特徴を探りたい。最初に、就職希望で求職をしている若年者についてのデータを観察する。『就調』では、どのような職種につきたいかを訊ねているので、その回答を調べる。地域は、東京・大阪の大都市と四国 4 県を取り上げる。第 2-3-4 図に希望する職種の分布が示されている。ここから明らかのように、「製造・生産工程」を希望する比率は東京・大阪で小さく（4.5%）、四国で大きい（9.1%）。逆に、「サービス職業」を希望する比率は東京・大阪が大きく（20.0%）、四国で小さい（9.7%）。興味深いことに、「仕事の種類にこだわっていない」とする比率は、四国 4 県が突出している（45.7%）。この理由については後で統計的に吟味する。押さえておくべきことは、希望職種について地域間でばらつきがあるという点である。

続いて、若年男性の求職者が希望する仕事の形態を見よう。第 2-3-5 図から、「正規の職員・従業員」は東京・大阪で小さく（45.5%）、四国で大きい（67.6%）。逆に、「パート・アルバイト・契約社員」については、四国で小さく（26.6%）、東京・大阪で大きい（52.1%）。よって、東京・大阪の若者はフリーター志向が、四国の若者は正社員志向がやや強いことになる。

第2-3-4図 無業求職者の希望職種構成



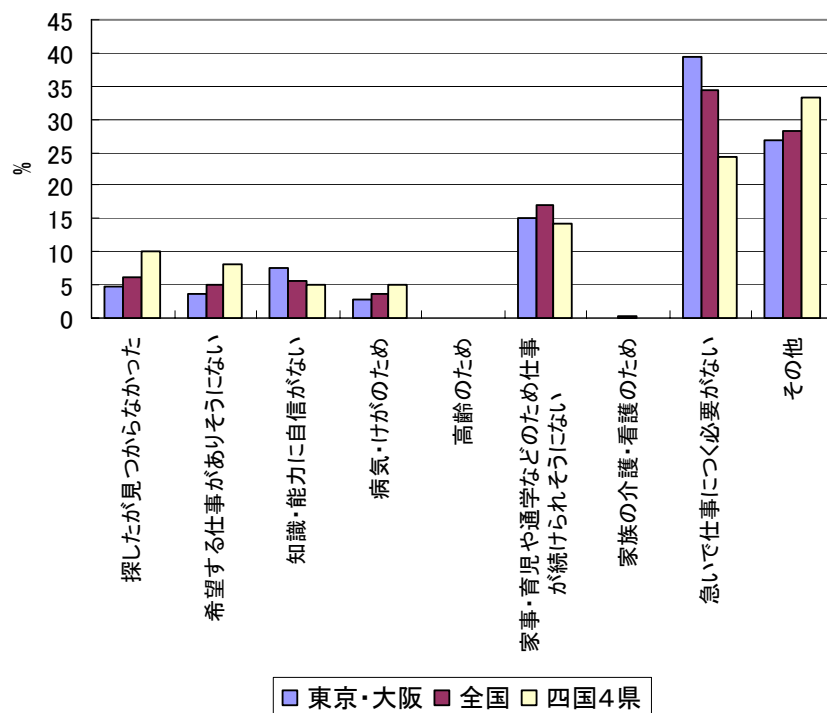
第2-3-5図 若年無業求職者の希望職種



(資料出所)『就業構造基本調査』(総務省)、2002年

さらに、無業非求職者について、求職しない理由を訊ねた結果が第2-3-6図である。四国で多いのは、「探したが見つからなかった」で、東京・大阪の4.8%に比べて10.1%に達している。「希望する仕事がありそうにない」とする比率も、四国の方がやや高い。その一方で、「急いで仕事につく必要がない」とした比率は、東京・大阪で39.3%、四国で24.2%と、今度は東京・大阪の方が高い。どうやら、仕事につく「緊急性」が大都市圏では低いように思われる。

第2-3-6図 若年無業非求職者の非求職理由



ここで、このような就業意識の地域差の原因を統計的に分析しよう。被説明変数となるのは、仕事の種類にこだわらない割合、正社員を希望する比率（正社員およびパート等を希望する人数に占める正社員希望者の割合）、そして非求職無業者については「急いで仕事につく必要がない」とした者の比率の3つである<sup>35</sup>。他方、説明変数の候補は以下のようなものである。第1は、新卒求人倍率で、若年労働市場の需給バランスを表す。第2は、年間所得700万円以上の世帯割合であり、『就調』から算出した。これは、各地域の家計の「豊かさ」の代理指標となる。第3は、第3次産業比率で、パート・アルバイト職の供給と密接な関連がある。第4は、7大都市圏ダミー変数である。推計は、若年労働力人口をウェイトとした最小自乗法を用いた。結果は第2-3-7表に示されている。

<sup>35</sup> 「探したけれども見つからない」、「希望する仕事がありそうにない」、「知識・能力に自信がない」という理由に、「急いで仕事につく必要がない」を加えて、それに占める「急いで仕事につく必要がない」の割合として定義した。

第2-3-7表 都道府県別無業者の就業意識の推定結果

被説明変数	「仕事の種類にこだわっていない」割合		正規従業員希望割合		「急いで仕事につく必要がない」割合	
定数項	50.6 (4.38)	***	125.7 (9.56)	***	-2.40 (-0.0887)	
新卒求人倍率	1.47 (1.65)		-5.70 (-5.63)	***	0.831 (0.399)	
高所得世帯比率	-0.330 (-2.10)	**	-0.535 (-3.00)	***	0.663 (1.81)	*
第3次産業比率	-0.135 (-0.865)		-0.656 (-3.70)	***	0.726 (1.99)	*
7大都市圏ダミー	-5.79 (-3.20)	***	0.0770 (0.0374)		2.71 (0.638)	
標準誤差	4.57		5.20		10.7	
R2(Adj.)	0.161		0.776		0.189	
F値	3.20		40.7		3.67	
標本数	47		47		47	

(注) 推計方法はウェイト付き最小自乗法。\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意。

まず、仕事の種類にこだわっていない若年求職者の比率についてであるが、高所得世帯比率が高まるほど有意に減少することがわかる。つまり、豊かさが仕事の種類へのこだわりを生む側面がある。また、7大都市圏ダミーもマイナスであり、大都市の若者ほど仕事の種類に敏感であると解釈されよう。

正社員希望比率については、新卒求人倍率、高所得世帯比率、第3次産業比率の3つが統計的に有意にマイナスとなった。すなわち、仕事が多いほど、家計が豊かであるほど、そして第3次産業が多い地域ほど、若者の非正規社員志向が強まる。

「急いで仕事につく必要がない」ために求職活動を行っていなかった割合についての結果は、高所得世帯比率と第3次産業比率が有意にプラスとなった。フリーターの仕事が多かったり、親のスネがしっかりしていれば、若者は「急いで仕事につく必要はない」と感じる傾向があるということだろう。

以上のように、若年の就業意識の地域間格差は比較的大きいが、それはいくつかの基本的な経済変数によってかなりの程度説明されうるということが判明した。そして、無業者の状況は地方の方が深刻である。

#### 第4節 地域と若年雇用政策—結びにかえて<sup>36</sup>

ここまで見てきたように、若年雇用問題は地域特性に応じて多様であり、また最近では若者の地元志向が結果的に高まっている。よって、地域の実情に即した若年雇用対策が求めら

<sup>36</sup> 本節の記述は太田(2003b)をベースにしている。



れる<sup>37</sup>。実際、わが国でも若年雇用対策を地域が独自に行う傾向が強まっている。

たとえば、いくつかの県は、企業誘致や創業支援を通じて若年雇用の増加を図ろうとしている。また、多くの地域で、地元産業界と行政および学校が連携して、就職説明会を頻繁に開催したり、若年求人の開拓に奔走している。これら以外にも、次の3つの取り組みは注目に値する。

第1に、多くの地方自治体が「ワークシェアリング」の方式で若年雇用を創出するようになっている。最も一般的な方法は、自治体職員の時間外手当を減らし、それを原資として、若年労働者を臨時職員・非常勤職員として採用するというものである。このようなワークシェアリングによる若年雇用の創出は、2000年4月に兵庫県がはじめて実施したが、東北などの失業率の高い地域を中心に瞬く間に全国に広がった。正確な数字はわからないが、全国を合わせると相当数の若年雇用が生み出されていると考えられ、この点については評価できよう。ただし、単に一時的に雇用しただけでは、このような取り組みの意義は大きく減殺される。このような形で採用された若者たちは、期間終了後には再び労働市場に戻るようになるが、その際に次の仕事をスムーズに見つけることができるように今のうちに手立てを講じておくことが大切である。

第2に、地域の独自色豊かな公共職業訓練が始まっている。ここではNHKの番組（「四国羅針盤」、松山放送局編集）に取り上げられた香川県の例を紹介する。香川県では公共職業訓練に「さぬきうどん科」を設け、讃岐うどんの職人を育成している。形態としては民間委託であり、讃岐うどん店の店長が3ヵ月にわたって20名程度の生徒を指導する。ここでは、300時間ほどかけて、うどん作りの基本以外にも、衛生管理、接客、うどん店の経営ノウハウを学ぶ。対象者は若者だけではないが、若者の参加者も多い。すでに3期目になっているが、折からの讃岐うどんブームに乗って、修了生の就職率は75%に達している。修了生の中には、すでにうどん店を開業して独立している者もいる。県がこのコースを開設するにあたっては、「競争相手が増える」という地元のうどん店の協力を取りつけるための苦労があったようだが、地元で強みをもつ産業に即応した人材を育成するという発想は、他地域にも応用可能であろう。

第3に、中高卒者雇用に奨励金を出す試みも登場した。熊本県は2003年度、県内の中学、高校新卒者の雇用を増やした事業者に対して、増加した人数に応じて1人当たり30万円を支給することにした。さらに、既卒者雇用支援として、最近までの3年間に中学、高校を卒業した者を今年度3ヵ月以上雇用した事業者に1人当たり15万円を支給するという。若年対象の雇用助成措置は、多くのヨーロッパ諸国でなされているが、わが国における地方自治体が主体となった事例としては先駆的なものである。

これらの地域別の取り組みは、大変重要であり、今後も推進していく必要がある。その理

---

<sup>37</sup> もちろん、マクロな経済政策によって経済全体で若年求人を増加させる努力は欠かせない。ここで論じているのは、積極的労働市場政策については各地域の実情への配慮が求められるということである。

由は、各地方が若者の就業問題の発生源であり、手助けを必要とする若者達がそこに暮らしているからである。しかも、各地域は産業、社会インフラ、雇用環境面で多様であり、これまで検討してきたように若者の就職難の様相も地域によって微妙に異なる。よって、若年雇用対策は、国レベルの一律なものよりも、地域に降り立ったものの方が効率的に遂行される。このような「地域重視」の考え方は、世界的な潮流でもある。実際、OECDは、雇用政策の地方分権化を積極的に支持しており、現在その方面の研究が急速になされつつある。

雇用政策の地方分権化においては、2つのキーワードが鍵となろう。1つは、「地域適合性」である。若年労働者に対する訓練は、地域労働市場に密着したものの方が成果を挙げやすいというアメリカの研究がある。先に挙げた香川県の「さぬきうどん科」の試みは、規模は小さいとはいえ、日本における「地域適合的職業訓練」の好例といえる。もちろん、それが他地域に移動しても通用するものであれば、より望ましい。

もう1つのキーワードは「参加」で、これは、地域の行政担当者、事業主団体、教育関係者のみならず、雇用政策のターゲットとなっている若者たちや、彼らを支える地域社会までも巻き込んだ活動を行うことで、「地域適合性」の実をあげようとするものである。たとえば、地域レベルにおける労働需要の見通しや、望ましい教育訓練についての情報を事業主や経済団体に提供してもらうことで、地域の事情を織り込んだ、より効果的な教育訓練プログラムを策定することができるようになる。また、就業意識を高めるために小中学校において就業体験学習を実施する際にも、地元教育界と産業界、そして地域社会の緊密な連携が必要となる。富山県で行われている「社会に学ぶ『14歳の挑戦』」は、中学2年生が5日間学校を離れて職場体験活動やボランティア活動に取り組む制度であるが、この取り組みが成功している背景には、若者育成への地域を挙げた情熱がある。

このように、各地域がその実情に応じて工夫をこらすことによって、きめの細かい若年雇用対策が可能となる。中央政府としては、各地域のイニシアティブを尊重しつつ、資金や情報の提供を行うとともに、より広域的な若年雇用対策の策定・実施にその能力を集中させることが望まれる。同時に、中央政府は、地域間の調整という難しい役割を果たさなければならない。たしかに、地域に降り立った取り組みは重要ではあるが、それだけで問題が片付くわけではない。先に見たように、求人が圧倒的に少ない県では、高校新卒者の就職先の大きな部分が他県とならざるを得ない。ところが、不況によって他県からの求人は減少しており、それが内定率の低下に拍車をかけている。このような状況下では、政府は企業に対して新卒求人を広域的に出すように促すことで、問題の緩和を図ることができるかもしれない。しかしながら、これは必然的に地元企業に高校生を就職させようとする、当該企業を擁する地域の利害とバッティングしてしまう。さらに、若者がより広い地域で職探しができるように援助することは、就職における地域間ミスマッチを緩和するための一案ではあるが、若年労働者の流出（過疎）に頭を悩ませている地方にとっては「いらぬお世話」になりかねない。このような地域間の利害の調整を図りつつ、透明性の高い若年労働市場を構築することが中央

政府の重要な役割である。そのためには、経済的に結びつきの強い地域間の「地域連絡協議会」等を設置することが必要となろう。

この点に関わることとして、政府は新しい「国土計画」のあり方について、早急に議論を煮詰める必要がある。なぜならば、国土計画は国の各地域への資源配分を決定づけ、それがひいては地域雇用に影響を与えるからである。これまでの国土計画は、各地方自治体のフルセット主義（社会資本等を自治体レベルで完備しようとする）を結果的に容認してしまい、利用価値の低い社会資本投資がなされることで、その非効率性が社会的に強く指弾されることとなった。そこで、今後の方向性としては、地域をやや広域的にとらえ、「地域ブロック」の特徴を考慮した産業育成策と、その中での各地域の連携を強化することが検討されている<sup>38</sup>。このことは、地方の若年雇用対策にも当てはまるであろう。本章で主張してきた「地域レベルに降り立った若年雇用対策」は、「各地域がその地域の若者の雇用を吸収すべきだ」ということを意味しているわけでは決してない。地域によっては、求人の多い近隣県への就職に役立つような若年訓練プログラムを開発することが必要となろう。各地域レベルでのきめの細かい就職支援と、広域的な求人・求職のマッチング機能の強化を組み合わせることが、地方の若年雇用問題を解決していく糸口となるものと考えている。

## 参考文献

- 太田聡一(1999)「景気循環と転職行動—1965～94」、『日本経済の構造調整と労働市場』所収、日本評論社。
- 太田聡一(2002)「若年失業の再検討」、『リストラと転職のメカニズム』所収、東洋経済新報社。
- 太田聡一(2003a)「若者の就業機会の減少と学力低下問題」、『教育改革の経済学』所収、日本経済新聞社。
- 太田聡一(2003b)「若者はなぜ地元就職を目指すのか」、『エコノミスト』、8/5。
- 太田聡一(2004)「日本における失業率の持続性：年齢別データからのアプローチ」、未公刊論文。
- 黒澤昌子・玄田有史(2001)「学校から職場へ—「七・五・三」転職の背景」、『日本労働研究雑誌』
- 玄田有史(2001)『仕事のなかの曖昧な不安【揺れる若年の現在】』、中央公論新社。
- 樋口美雄(2004)「地方の失業率上昇の裏に若者の地元定着増加あり」、『週間ダイヤモンド』、3/30。
- 三谷直紀(2002)「長期不況と若年失業」、『国民経済雑誌』

---

<sup>38</sup> 社会経済情勢の変化に対応するため、国土総合開発法等を改正する法律案が、2005年3月1日に閣議決定されて国会に提出された。具体的には、国土総合開発計画の名称を「国土形成計画」に改めるとともに、都道府県等による提案制度及び広域地方計画の創設等を行うほか、各地方の開発促進計画との調整のための所要の改正等を行うことになった。