



労働政策研究報告書 No. 65

2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

地域雇用創出の現状に関する研究

労働政策研究・研修機構

地域雇用創出の現状に関する研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

近年、日本経済はバブル経済崩壊後の長期かつ深刻な不況を克服し、漸く 2002 年以降経済成長率もプラスに転じ、持続的な経済成長を達成している。企業収益も回復傾向を鮮明にしてきており、最近では過去最高益を更新する企業が相次いでいる。こうした経済の好転を反映して、労働市場においても 2002 年の最悪期を脱し、雇用情勢は急速に好転してきており、2005 年 12 月には有効求人倍率が 1.03 倍と 1 倍を超えてきている。

しかしながら、こうした経済・雇用情勢の好転は、主に大都市圏とその周辺で進展しており、地方圏では厳しい状況が続くという二極化の様相を呈している。これまで、地方圏は公共事業にも下支えされて、大都市圏との格差は安定的に推移していた。だが、長期不況による財政の悪化は、公共事業を大幅に削減するという政策転換を余儀なくしている。公共事業による下支え機能が弱まる中で進展している最近の景気回復は、民間企業による産業・雇用創出が進展している地域と進展していない地域との格差を、急速に拡大しはじめている。

本報告書は、プロジェクト研究の一環として実施している調査研究の中間報告である。2004 度までの研究が主に地域の失業情勢に焦点を当てて来たのに対して、本報告書では、近年顕在化してきている地域間格差を、雇用創出という側面から分析すると共に、地域における産業政策・雇用対策の政策主体である都道府県や市町村といった自治体について実態調査を行っている。また、地域における失業要因についても、求人・求職のミスマッチに関する分析を試みている。

地域主体の産業・雇用政策への転換が叫ばれるなか、本報告書が地域分権に対応した政策立案にあたっての基礎資料として役立てば幸いである。

2006 年 5 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小 野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
いとう みのる 伊藤 実	労働政策研究・研修機構統括研究員	序、第1章、第7章
ゆうがみ かずふみ 勇上 和史	労働政策研究・研修機構研究員	第2章
わたなべ ひろあき 渡邊 博顕	労働政策研究・研修機構主任研究員	第3章
おおたに ごう 大谷 剛	労働政策研究・研修機構研究員	第4章
しゅう えん び 周 燕飛	労働政策研究・研修機構研究員	第5章
ひら た しゅういち 平田 周一	労働政策研究・研修機構主任研究員	第6章

目 次

まえがき

序 調査研究の目的と概要	1
1 調査研究の目的と方法	1
2 調査研究の概要	2
(1) 地域雇用創出の現状	2
(2) 地域雇用創出の要因分析	3
(3) 市町村における地域雇用問題への対応とその課題	4
(4) 職安における就職率・ミスマッチ・労働需要不足の推移	4
(5) 公的職業紹介機能における地域特性	6
(6) EUにおける地域雇用政策	7
(7) 地域雇用創出の支援策	8
第1章 地域雇用創出の現状	9
第1節 都道府県別雇用情勢	9
第2節 地域における雇用創出の現状	12
第2章 地域雇用創出の要因分析－最近10年間の動きから	18
第1節 はじめに	18
第2節 従業者数の変化とその要因	19
1 都道府県別従業者数の動向	19
2 従業者数増加率の格差とその要因	21
第3節 地域特性と従業者数の変化	24
1 産業構造と従業者数の変化	24
2 製造業特化型地域の変化	26
3 サービス業特化型地域の変化	31
第4節 要約と結論	35
第3章 市町村における地域雇用問題への対応とその課題について：試論	37
第1節 はじめに	37
第2節 これまでに指摘されてきた自治体における地域雇用問題への対応の課題 ..	39
第3節 自治体における雇用問題とその対応	41
1 仮説	41

2	データと基本統計量	42
3	雇用創出に関するビジョンや計画の有無が政策・施策に及ぼす効果	42
4	雇用創出ビジョンと政策の実施体制の整備	51
5	雇用創出策とりまとめ窓口があることの効果	53
6	ポリシーメーカーの人材確保	55
第4節	市町村における雇用問題への対応の課題に関する変数間の関係の試論的 検討	59
第5節	残された課題	61

第4章 職安における就職率・ミスマッチ・労働需要不足の推移

	－効率的な就職率改善のための政策的議論－	66
第1節	はじめに	66
第2節	データ	68
1	使用データ	68
2	有効求人数・有効求職者数・就職件数の計上方法とそれに伴う分析上の問題 について	69
第3節	雇用圏別求職者分解	73
1	分解方法	73
2	求職者分解の結果	78
第4節	職業間ミスマッチ分析	81
1	理論的考察	81
2	有効求人倍率と職業間ミスマッチ割合の実際の推移状況	90
3	職業間ミスマッチに関する政策的インプリケーション	91
第5節	その他ミスマッチ分析	92
1	理論的考察	92
2	有効求人数・有効求職者数の成長が就職件数の成長に結び付く程度の規定 要因	96
3	実証分析	98
4	有効求人数・有効求職者数の増加がその他ミスマッチ割合に対して与える 影響	102
5	有効求人倍率とその他ミスマッチ割合の一般的な推移のあり方と実態	106
6	その他ミスマッチ割合に関する政策的インプリケーション	108
7	その他のインプリケーション	109
第6節	政策的インプリケーション	110
第7節	結語	116

第5章 公的職業紹介機能における地域特性	183
第1節 はじめに	183
第2節 公的職業紹介機能をどう評価すべきか	184
1 二種類の「職安利用率」	185
2 マッチングの効率性	188
第3節 職安のマッチング効率性の地域間格差およびその決定要因	189
1 マッチング効率性の地域間格差	189
2 マッチング効率性の地域間格差を決める要因	191
第4節 結語	193
第6章 EUにおける地域雇用政策	201
第1節 はじめに	201
第2節 ヨーロッパ雇用戦略	202
1 ヨーロッパ雇用戦略の概略	202
2 ヨーロッパ雇用戦略の特徴	205
3 ヨーロッパ雇用戦略の4つの柱	206
第3節 ヨーロッパ雇用戦略における地域	208
1 地域の主体性の強調	208
2 欧州構造基金の地域雇用戦略	210
3 各地域における地域雇用戦略	212
第4節 第3のシステム	214
第5節 ヨーロッパ雇用戦略の評価	218
1 2002年の中間報告	218
2 2001年以降におけるヨーロッパの雇用状況の変化	219
第7章 地域雇用創出の支援策	227
第1節 地域雇用創出の類型	227
1 企業誘致型開発	227
2 産業クラスター型開発	228
3 ベンチャービジネス型開発	229
4 第三セクター型開発	231
5 コミュニティー・ビジネス型開発	231
第2節 雇用創出の支援策	232
1 市町村職員の人材育成	232
2 地域での人材育成	233

序 調査研究の目的と概要

1 調査研究の目的と方法

本報告書は、プロジェクト研究の一環として実施している調査研究の中間報告であり、昨年度とりまとめた労働政策研究報告書 No.31「失業・就業の地域構造分析に関するマクロデータによる研究」（2005年5月）に続くものである。

前回の報告書では、最近20年間のマクロデータを分析した限りでは、各地域の雇用失業情勢は、景気変動を繰り返しながらもその格差の水準は安定的に推移しており、相対的な格差は縮小したものの絶対的な格差はさほど縮小していないことを指摘し、従って、地域間格差の構造的な存在が示唆されるとした。

だが、日本経済は、バブル経済崩壊後の長期かつ深刻な不況を克服し、漸く2002年以降経済成長率もプラスに転じ、持続的な経済成長を達成している。企業収益も回復傾向を鮮明にしてきており、最近では過去最高益を更新する企業が相次いでいる。こうした経済の好転を反映して、労働市場においても2002年（完全失業者359万人、完全失業率5.4%）の最悪期を脱し、雇用情勢は好転してきており、2005年12月には有効求人倍率が1.03倍と1倍を超えてきている。

しかしながら、こうした経済・雇用情勢の好転は、主に大都市圏とその周辺で進展しており、地方圏では厳しい状況が続くという、二極化の様相を呈している。前回の報告書が詳しく分析しているが、2000年頃までは地方圏も公共事業に下支えられて、大都市圏との格差は安定的に推移していた。だが、長期不況による財政の悪化は、公共事業を大幅に削減するという政策転換を余儀なくした。公共事業による下支え機能が弱まる中で進展している最近の景気回復は、民間企業による産業・雇用創出が進展している地域と進展していない地域との格差を、急速に拡大しはじめている。

本報告書は、近年顕在化してきている地域間格差を、雇用創出という側面から分析することを目的としている。マクロデータに関しては、「事業所・企業統計調査」の2004年調査結果が公表され、都道府県別及び市町村別の分析が可能となったため、産業・雇用創出の実態に関する地域分析を試みている。

さらに、全国のハローワーク（公共職業安定所）の求人・求職データについて、2001年と2004年の二時点を比較分析することによって、地域レベルでの求人と求職のミスマッチに関する分析を試みている。

こうしたマクロデータの分析と並行して、都道府県および市町村レベルでのヒアリング調査を行った。産業・雇用創出に比較的 success している地域と、ほとんど進展していない地域とを比較し、地域での企業誘致などによる雇用創出が、いかなる行政組織・人材によって企画立案され、どのように実行されているのか、政策効果はどの程度出ている

のか、といったことの分析を試みた。さらに、ヒアリング調査結果の一般的妥当性を確認するために、市町村に対するアンケート調査を実施した。

しかしながら、マクロデータの公開が最近であったこともあって、都道府県や市町村単位での調査と分析は不十分であり、近年の変化の兆候を概括的に分析したといったところに留まっている。従って、本報告書の性格は、プロジェクト研究の最終報告書に向けた準備作業といった性格を有している。

2 調査研究の概要

(1) 地域雇用創出の現状

地域間格差の現状を、都道府県別有効求人倍率の分布（2002年／2005年）から比較すると、求人と求職が均衡する1倍を大幅に上回ってきているのが、愛知県（0.75倍→1.64倍）、群馬県（0.73倍→1.39倍）、東京都（0.70倍→1.38倍）、三重県（0.66倍→1.37倍）、福井県（0.74倍→1.30倍）などである。これらのグループに次いで有効求人倍率が高まっているのが、栃木県、岡山県、香川県、広島県、岐阜県、富山県、静岡県、山口県などである。

これに対して、低い有効求人倍率で停滞しているのが、青森県（0.29倍→0.40倍）、沖縄県（0.30倍→0.43倍）、高知県（0.43倍→0.47倍）、鹿児島県（0.41倍→0.54倍）、秋田県（0.41倍→0.56倍）、北海道（0.47倍→0.57倍）、長崎県（0.42倍→0.58倍）、岩手県（0.40倍→0.59倍）、宮崎県（0.42倍→0.61倍）、佐賀県（0.42倍→0.63倍）などである。これらの地域が、有効求人倍率からみて景気回復の弱い地域となっている。

以上のように、有効求人倍率から見た地域の雇用情勢は、愛知県を筆頭に景気回復の恩恵に浴して上昇している地域がある一方で、青森県、沖縄県や高知県など、景気回復の兆しがほとんど現れていない地域もあり、地域間格差が拡大してきている。

ところで、雇用創出という観点から地域雇用を見る場合、都道府県単位では大きすぎるといった問題がある。労働力の供給サイドからは通勤圏という観点が重要であり、雇用創出も市町村単位で見の方が、より現実的である。そこで、従業者数の変化（「事業所・企業統計調査」2001年／2004年）を市町村単位で見ると、増加数が500人以上で増加率の高い市町村としては、増加率第2位の兵庫県三日月村、同第5位の熊本県菊陽町、同第7位の宮城県富谷町、同第10位の福岡県宮田町、同第15位の三重県多岐町などがある。

これらの従業者数の大幅な増加が見られた市町村は、いずれも県による工業用地の造成・整備に伴う企業誘致によっている。企業誘致活動のイニシアティブは全て県にあるといっても過言ではなく、市町村には結果的に大幅な従業者の増加が転がり込んできた、というのが実態である。従って、工場誘致による雇用創出の成否は、県の企業誘致策の

出来不出来に左右されている。

（２）地域雇用創出の要因分析

地域雇用問題の改善にあたっては、各地域におけるミスマッチ解消策と同時に、地域における雇用開発が重要である。第２章では、近年の都道府県別従業者数の変化について、データ及びヒアリング調査の結果から就業者数増加要因の析出を試みた。その結果は次のように要約される。

第１に、1990年代後半以降の民営事業所の従業者数について、都道府県別の伸び率と全国の伸び率との差を要因分解すると、全国の産業動向から乖離した動きを示す部分である「地域独自要因」の水準のばらつきが一貫して上昇していることがわかった。つまり、先行研究が指摘するように、地域の雇用成長率は単なる各地域の産業シェアの反映ではないこと、とりわけ近年ほど、自然資源や地理的な位置、インフラや労働力の質の差などによって生じる地域独自の雇用成長率の格差が大きくなっていることを示している。

第２に、基盤産業別に従業者数の変化率を分析した結果、製造業集積地域では、特化型・独占型の集積形態における雇用変動リスクが大きくなっている一方、製造業集積が厚い地域ほど地域独自の雇用の伸びが認められた。製造業の健闘が目立つ滋賀県の事例では、地の利や自然・文化的条件という従来からの「優位性」や大学・研究機関の誘致を通じた産学官連携の強化を背景とした既存集積の維持や工業立地の多様化の進展が、同県の雇用を下支えしたことが明らかとなっており、生産の海外展開が進む中、製造業集積自治体にとっては従来の外発型雇用の内在化（地域拠点化）を図ることが重要となっていることを示している。

第３に、サービス業集積地域では、サービス業への特化傾向が強い地域ほど、全国の従業者動向を反映した「産業構造要因」による従業者数の伸びが大きいことが示された。また、サービス業の裾野の広がり（相対的特化度）についても、成長型サービス業の集積が著しい東京都を除いた場合には、製造業と同様、特定のサービス業に偏った特化型・独占型の集積形態において雇用減少リスクが大きいことが示された。情報通信サービス業の積極的な誘致を展開している沖縄県の事例では、域内需要への対応にとどまらない移出型サービス業による雇用機会の創出においても、中長期的には、地域の既存産業との関連性や地域の人材の質的向上を見据えた施策がより重要となっていることが示唆された。

ただし、本章の結論の妥当性を高めるうえで残された課題は多い。滋賀県および沖縄県の事例で示された製造業の集積維持、ならびにサービス業における誘致や育成施策についてより事例を蓄積する必要がある。また、近年では地域における雇用の伸びが必ずしも失業率の低下を意味しておらず、今後は創出された「雇用の質」に関する分析が必

要である。さらに、本章がとりあげた 2 県は共に人口増加率の上位県であり、サービス業を始めとして潜在的な域内需要が伸びた地域である。既に多くの地域では人口減少が現実となっており、今後は、従業者数が減少した地域の要因と地域政策のあり方について改めて検討したい。

（３）市町村における地域雇用問題への対応とその課題

第 3 章では、地域雇用対策の主体が国から地方へと移りつつあるなかで、各自治体では雇用問題へどのような取組みをしているのか、またどのような課題を抱えているのかについて調査した。具体的には、市区町村の雇用問題担当者を対象として「地域レベルでの雇用問題への対応に関するアンケート調査」を実施した。アンケート調査結果によれば、自治体における雇用問題への対応状況には差が大きく、特に町、村において雇用対策が実施されていないところが多いことが明らかにされた。

同章では、アンケート調査のデータを使い、市町村において雇用創出政策・施策ビジョン・計画の有無、自治体の取組み態勢、政策・施策の実施状況、ポリシーメーカーの人材ニーズの関係について、回帰分析とパス解析によって検討した。

その結果、地方の自治体が雇用創出に取り組むにあたり、どのような地域をめざすのか、どのような雇用創出を行うのか、といった具体的なビジョンや計画が作成されていること、さらに、雇用創出のための担当部署（担当者）が設置されていること、自治体における人材ニーズが満たされているといったことが影響していることが判明した。他方、研修を実施している自治体や、他の都道府県から積極的に人材の採用を行うことによって人材の育成に取り組んでいる自治体では、相対的に人材ニーズが満たされているところが多い。

今後、自治体の権限が強化されると思われるが、そうしたなかで、地域の特色を活かした雇用創出政策を立案し、実施していくためには、地域のリーダーが求められている。そのためには、地域のリーダー人材を育成していくことが急務であり、リーダーの下で地域雇用戦略のビジョン（目標）を明確にし、その実現のためにどのような政策・施策を講じるべきかを明確にすることが必要であろう。

（４）職安における就職率・ミスマッチ・労働需要不足の推移

第 4 章では、2001 年および 2004 年の職安別・職業中分類別データを雇用圏別・職業中分類別データに再編した上で、効率的な就職率改善のためにはどのような形で求人数や求職者数の増加がなされるべきかを議論した。

具体的な分析であるが、まず両年における各雇用圏の求職者を、就職できた部分、職業間ミスマッチによって就職できなかった部分、その他ミスマッチによって就職できなかった部分、それに労働需要不足によって就職できなかった部分に分解した。その上で

2001年から2004年にかけての有効求人倍率、就職率、それにミスマッチ割合の変化の方向やその程度を求め、結果を雇用圏間で比較した。それによると、有効求人倍率が同じように上昇した場合であっても、雇用圏間で有効求人倍率、就職率、それにミスマッチ割合の推移の組み合わせが異なることを確認した。

次に、このような結果が生じた原因を探るべく、有効求人数や有効求職者数と職業間ミスマッチの関係およびその他ミスマッチの関係がそれぞれ分析された。前者の分析からは、一般的に言って有効求人倍率が1倍未満の区間で上昇するときにおいては、職業間ミスマッチ割合も増加すること、また1倍より大きい区間で上昇するときには、その割合は低下することが示された。有効求人倍率が上昇するときの職業間ミスマッチ割合の推移の仕方が雇用圏間で異なっていた原因は、このようなメカニズムに大きく依存している可能性が高いことが示された。

後者に関する分析からは、有効求人倍率が1倍未満の区間において上昇するときにはその他ミスマッチ割合も増加し、1倍より大きい区間において上昇するときにはその割合は増加することもあれば低下することもあることが示された。このことが、有効求人倍率とその他ミスマッチ割合の推移の仕方が雇用圏間で異なっていた要因のうちの一つである可能性が指摘された。

以上のような分析を通じて得られた知見を利用し、最後に効率的な就職率改善のためにはどのような求人・求職を増加させるべきなのかが議論された。これによると景気が悪いときには、求人数・求職者数増により就職率の改善を達成すること自体は可能であるものの、それらは同時に職業間ミスマッチ割合やその他ミスマッチ割合などを増やしてしまう可能性が高いことが確認された。

一方、景気がよいときには、有効求人倍率が1倍以上の職業における求人数を増加させることにより、また条件付きながら、有効求人倍率が1倍未満の職業における求人数やそれが1より大きい職業における求職者数を増加させることにより、他の要素を改善させつつ就職率を引き上げることが、理論的には可能であることが示唆された。

このような結果は、景気が悪いときにこそ効率的な就職率の改善が望まれるにも関わらず、そのようなときにこそ、それが困難である可能性を示唆するものといえる。

ただ次善の策として、効率的でなくとも就職率を改善しさえすればよいとすれば、求人数や求職者数の増加によって、それは達成可能であることも示された。その際、求人数・求職者数の成長が、就職件数の成長に結び付きやすいような職業のそれらを増加させると、なお望ましい結果が得られることも指摘された。このような職業は、エコノメトリクスによる分析を通じて特定された。

最後に、上で述べられたような策とは別に、職業訓練などにより様々な職業の有効求人数・有効求職者数の成長が、その職業の就職件数の上昇に結び付く程度を高めるような政策の重要性も指摘された。このような政策は、効率的に就職率を改善するための余

地等を拡大する。

(5) 公的職業紹介機能における地域特性

1997年の職業安定法施行規則の改正を機に、公共職業安定所の無料職業紹介業務の利用率やそのマッチング効率性について、チェックの目が一層厳しくなっている。民間職業紹介事業の拡大や、無料職業紹介の民間委託も一部行われている中、公共職安の無料職業紹介が果たして重要ではなくなったのであろうか。周知のように、人口や事業所集積の少ない地方圏においては、公共職安の職業紹介が依然として中心的地位にある地域も少なくないと考えられる。また、効率的で精度の高いマッチング・システムが、すでに公共職安を中心に構築されていて、民間職業紹介事業者の参入余地の小さい地域も少なくないはずである。

第5章では、統計データを中心に、規制緩和前後における公的職業紹介機能の変化やその地域特性を明らかにすることによって、公共職安の現状および今後のあるべき姿を検討してみた。本研究により得られた主な結果は、以下の通りである。

第1に、規制緩和後においても、公的職業紹介の高い利用率が維持されている。具体的には、2003年現在では約4割の失業者が公的職業紹介を最も重要な求職手段としてあげており、規制緩和前よりむしろ増加している。また、公的職業紹介により入職した者も、2003年では全入職者の22.5%を占めており、規制緩和前の1996年より3.1%ポイントも増えている。

第2に、「入職」経路としての職安利用率が「求職」経路としての職安利用率より低いのは、対象者の違いや失業給付の関係によるものであり、必ずしも職安による求職方法が他よりも劣っているからではないと考えられる。

第3に、就職率と充足率の高さで職安のマッチング効率性を測った場合に、概ね地方圏（とくに北海道や岩手県等の積雪寒冷地）の職安のマッチング効率性が高く、大都市圏（とくに首都圏と中京圏）の職安のマッチング効率性が低い。また、充足率と就職率の高さ順で都道府県を並べると、充足率と就職率が共に上位にあるのは、北海道、岩手県、石川県および新潟県である。一方、充足率と就職率が共に低い順位にあるのは、首都圏の4都県（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）と中京圏の愛知県である。

最後に、職安のマッチング効率性への地方独自の取組みの効果をみたところ、確認されなかったが、有効求人倍率や失業率といったマクロの雇用環境、入職者人口における学歴層、年齢層の分布および入職先企業の産業分類の特徴が、マッチング効率性に有意な影響を与えていることが明らかになった。

以上の分析結果からは、公的職業紹介機能が今後も大幅に後退することがないことが示唆される。IT化や情報システムの整備により、民間の職業紹介事業との間で補完的、協力的関係が今後むしろ強化される可能性が高く、公共職安の利用率が今後も高い水準

を維持し、一層高くなることも考えられる。また、職安のマッチング効率性における地域間格差は確認されたものの、その大半はマクロの雇用環境や地域の人口構造、産業構造に起因するものであり、地方の独自の取組みによるものは少ない。個別の職安による独自の努力要因の効果を、どのように評価すべきかについては、より厳密な検証が必要となるであろう。

(6) EUにおける地域雇用政策

第6章では、欧米における地域雇用政策の中でも、地域分権的な雇用政策を推し進めているヨーロッパ連合(EU)のヨーロッパ雇用戦略(European Employment Strategy)に注目した。ヨーロッパの雇用状況は、1970年代後半以降、長い間、低迷が続いていたが、1997年にEUが中心となって、加盟国の雇用状況の改善、発展を図るためのヨーロッパ雇用戦略が開始された。

ヨーロッパ雇用戦略の特徴は、第一に、地方分権型の政策をとっていることである。各地域に独特の事情、ニーズを考慮し、地域の主体性を重視した雇用政策である。同時に、地域の資源の活用が重視されている。このために、「第3のシステム」という新しい概念が導入されている。第3のシステムとは、従来の行政でもなく、企業でもない新しい団体、組織であり、こうした組織が、環境、福祉、個人サービス、情報の面で、固有なニーズを持つ地域の様々な分野に関わることによって、直接的、間接的に雇用が創出されることが期待されている。

第二の特徴は、第3のシステムの活用とも関係しているが、製造業の雇用吸収力に依存した労働市場からの脱却を試み、第三次産業、特に情報産業、福祉、教育、サービスなどの新しい分野での雇用創出に重点が置かれている点である。現在、日本の各地域で行われている雇用創出政策の多くは、製造業企業を誘致すること、あるいは、そのためのインフラの整備である。製造業企業の誘致は、伝統的な雇用創出政策の代表的なものであり、現状では、地域経済の活性化に重要な意味を持っている。しかし、地域によっては製造業の誘致が難しいところもあり、製造業企業を誘致できた地域、できなかった地域との間で雇用状況に格差が生じている。

平成不況、あるいはITバブル崩壊の例にあったように、景気の変動によって、工場や事業所が廃止される危険性もある。また、1980年代後半から1990年代にかけて起きた、いわゆる産業の空洞化の結果、製造業企業において、多くの雇用を創出することが期待される労働集約的な部分は他のアジア諸国に移ってしまい、製造業企業を誘致できたとしても、かつてのように多くの雇用を見込むことができないという事情もあり、製造業以外の分野における雇用創出は、今後の重要な課題であり。このように、様々な意味で、ヨーロッパ雇用戦略は、今後の日本の地域雇用政策に対して参考となろう。

(7) 地域雇用創出の支援策

地域における雇用創出は、雇用創出効果の大きい企業誘致から雇用創出効果は小さいが地域の資源を内発的に活用したコミュニティー・ビジネスまで、多様な形で進展している。雇用創出の規模と速度から類型化すると、第一の類型は、規模も大きく速度も速い「企業誘致型開発」である。

第二の類型は、雇用創出規模は大きいですが、雇用創出を実現するまでにかかなりの時間を要する「産業クラスター型開発」である。産学官が協力してブドウの房（クラスター）のように関連産業を地域に集積させる開発手法である。

第三の類型は、「ベンチャービジネス型開発」である。このタイプは、雇用創出の速度は速いが、雇用創出規模はそれほど大きくない。ただし、将来的には大企業に成長する可能性もあり、全国的に地方自治体はその支援策を講じている。注目されるのは、衰退産業の代表のように思われている農業関連分野で、規制緩和を追い風にベンチャー企業が成長しはじめたことである。

第四の類型は、「第三セクター型開発」である。公的セクターと民間企業が共同出資・運営に当たるこのタイプの雇用創出は、過去において多くの経営破綻を経験しているのだが、現状で着実に成果を上げている組織についてみると、地域の実情に適合させた開発計画が多く、それゆえ雇用創出にある程度の時間がかかるとともに、雇用創出規模もそれほど大きいものではない。

第五の類型は、「コミュニティー・ビジネス型開発」である。このタイプは、大都市圏から遠く離れた人口規模の小さな地方で発生しており、地元の資源を活用して小規模ではあるが収益の出るビジネスを展開している。

現在進められている地方分権化の政策は、何らかの支援策を講じない限り、産業・雇用における地域間格差を、急速に拡大させる可能性が高い。地域における産業・雇用創出を押し進めるには、雇用創出類型に対応した支援策が必要である。

第1章 地域雇用創出の現状

第1節 都道府県別雇用情勢

輸出、設備投資に牽引された最近の景気回復は、輸出産業の代表である自動車関連産業が集積している愛知県およびその周辺地域を先頭に、労働市場の需給関係を好転させてきている。しかしながら、公共事業に下支えられていた北海道や東北、四国、九州といった地方圏は、景気回復の動きが弱く、二極化の傾向を鮮明にしてきている。こうした地域間格差の現状を、都道府県別の雇用・失業状況から確認すると、以下のような地域構造が明らかになる。

まず、2004年の完全失業率と有効求人倍率の関連を見た第1-1-1図によると、完全失業率が高く有効求人倍率が低いという最も雇用情勢が厳しい左下のブロックに位置しているのは、沖縄県、青森県、高知県、岩手県、北海道、福岡県、長崎県、鹿児島県、秋田県などである。

これに対して、右下のブロックは、完全失業率はそれほど高くないが、有効求人倍率が低いという地域であり、失業者も少ないが、求人も少ないというという地域特性を有している。このタイプは、佐賀県と島根県である。

他方、完全失業率が低く有効求人倍率が高いという雇用情勢が良好な右上のブロックに位置しているのは、愛知県、三重県、群馬県、栃木県、福井県、岐阜県、静岡県、山梨県、富山県、長野県などである。

なお、完全失業率がやや高い中で有効求人倍率も高くなっているという左上のブロックには、東京が位置している。他方、東京よりも完全失業率が高く有効求人倍率が低い位置にあるのが大阪であるが、むしろ雇用情勢が最悪の左下のブロックに限りなく近いといった位置である。大阪の厳しい雇用情勢を示唆しているといえよう。

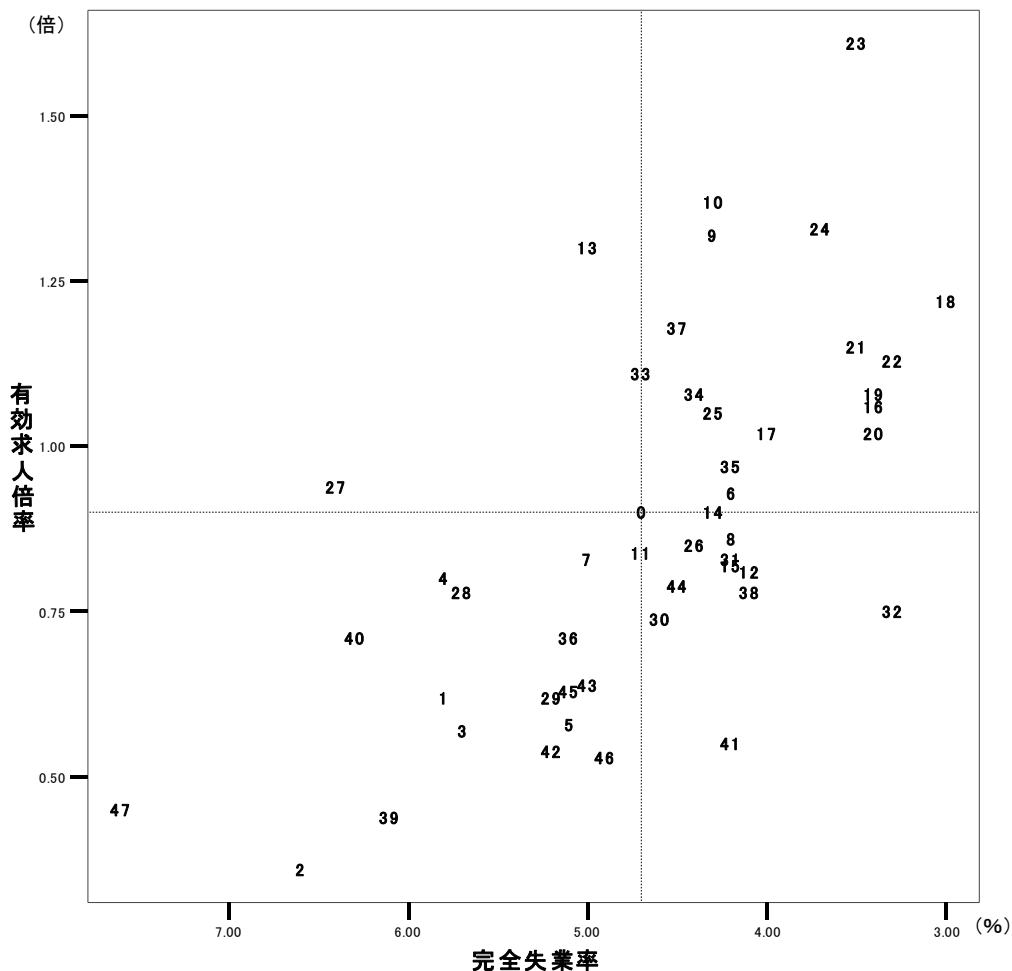
このように、完全失業率と有効求人倍率から見て雇用情勢が良好なのは、名古屋とその周辺、北関東、北陸といった地域である。これに対して、雇用情勢が厳しい地域は、北海道、東北・四国・九州の一部、沖縄といった地域である。また、失業者も求人も少ないといった労働市場が、山陰と九州の一部である。

次に、都道府県別の2002年と2005年の有効求人倍率を比較した第1-1-2図によると、全体の分布傾向が左上に拡大シフトしている。これは2002年に対して2005年の有効求人倍率が、全体的に上昇したなかで、都道府県別の格差がより拡大したことを示している。なお、全国平均値は、0.54倍から0.95倍に上昇している。

都道府県別に有効求人倍率の分布を見ると、求人と求職が均衡する1倍を大幅に上回ってきているのが、愛知県(0.75倍→1.64倍)、群馬県(0.73倍→1.39倍)、東京都(0.70倍→1.38倍)、三重県(0.66倍→1.37倍)、福井県(0.74倍→1.30倍)などである。これらのグループに次いで有効求人倍率が高まっているのが、栃木県、岡山県、香川県、

広島県、岐阜県、富山県、静岡県、山口県などである。

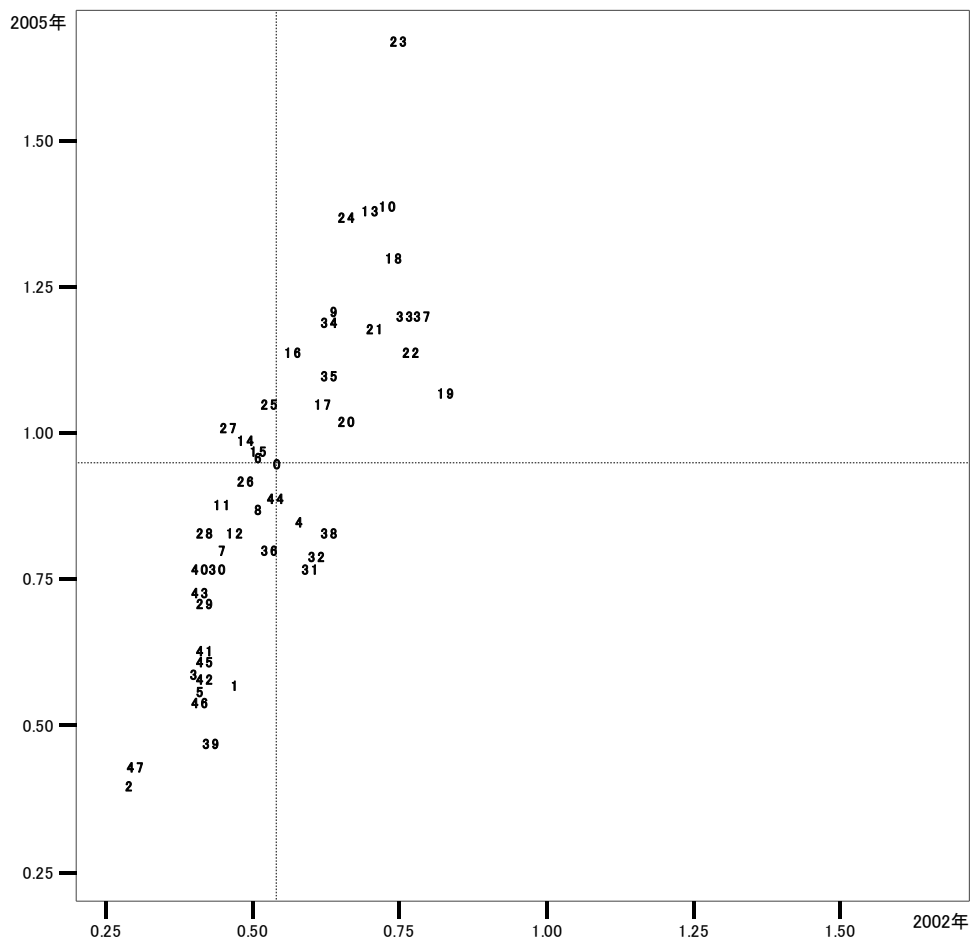
第 1 - 1 - 1 図 都道府県別完全失業率・有効求人倍率（2004 年）



0 全国	16 富山県	32 島根県
1 北海道	17 石川県	33 岡山県
2 青森県	18 福井県	34 広島県
3 岩手県	19 山梨県	35 山口県
4 宮城県	20 長野県	36 徳島県
5 秋田県	21 岐阜県	37 香川県
6 山形県	22 静岡県	38 愛媛県
7 福島県	23 愛知県	39 高知県
8 茨城県	24 三重県	40 福岡県
9 栃木県	25 滋賀県	41 佐賀県
10 群馬県	26 京都府	42 長崎県
11 埼玉県	27 大阪府	43 熊本県
12 千葉県	28 兵庫県	44 大分県
13 東京都	29 奈良県	45 宮崎県
14 神奈川県	30 和歌山県	46 鹿児島県
15 新潟県	31 鳥取県	47 沖縄県

資料出所：完全失業率は総務省「労働力調査」、有効求人倍率は厚生労働省「職業安定業務統計」

第1-1-2図 都道府県別有効求人倍率の変化（2002年／2005年）



0 全国	16 富山県	32 島根県
1 北海道	17 石川県	33 岡山県
2 青森県	18 福井県	34 広島県
3 岩手県	19 山梨県	35 山口県
4 宮城県	20 長野県	36 徳島県
5 秋田県	21 岐阜県	37 香川県
6 山形県	22 静岡県	38 愛媛県
7 福島県	23 愛知県	39 高知県
8 茨城県	24 三重県	40 福岡県
9 栃木県	25 滋賀県	41 佐賀県
10 群馬県	26 京都府	42 長崎県
11 埼玉県	27 大阪府	43 熊本県
12 千葉県	28 兵庫県	44 大分県
13 東京都	29 奈良県	45 宮崎県
14 神奈川県	30 和歌山県	46 鹿児島県
15 新潟県	31 鳥取県	47 沖縄県

資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

これに対して、低い有効求人倍率で停滞しているのが、青森県（0.29倍→0.40倍）、沖縄県（0.30倍→0.43倍）、高知県（0.43倍→0.47倍）、鹿児島県（0.41倍→0.54倍）、

秋田県（0.41倍→0.56倍）、北海道（0.47倍→0.57倍）、長崎県（0.42倍→0.58倍）、岩手県（0.40倍→0.59倍）、宮崎県（0.42倍→0.61倍）、佐賀県（0.42倍→0.63倍）などである。これらの地域が、有効求人倍率からみて景気回復の弱い地域となっている。

以上のように、有効求人倍率から見た地域は、愛知県を筆頭に景気回復の恩恵に浴して上昇している地域がある一方で、青森県、沖縄県や高知県など、景気回復の兆しがほとんど現れていない地域があり、地域間格差が拡大してきている。完全失業率と有効求人倍率の関連から明らかになった雇用情勢の厳しい地域と照合すると、北海道、青森県、秋田県、高知県、長崎県、鹿児島県、沖縄県などは、両方において上位を占めており、代表的な雇用情勢の厳しい地域といえる。これに対して、群馬県、栃木県、愛知県、三重県、福井県などは、景気回復の恩恵に浴した雇用情勢の良好な地域であり、むしろ労働力不足に直面しはじめている地域といえよう。

第2節 地域における雇用創出の現状

これまで労働市場における需給関係から都道府県の雇用情勢を見てきたが、雇用創出という観点からは、企業が雇用を増やしているのか減らしているのかといった問題が、より重要である。雇用創出を民営事業所の従業者数の変化から見ると、これまで見てきた労働市場の需給状況とは異なった構造が見えてくる。

総務省「平成16年事業所・企業統計調査」から民営事業所の従業者数変化（2001年／2004年）を都道府県別に見た第1-2-1表によれば、長期不況の影響もあって、2001年と比較した2004年の従業者数は、全国平均で-5.2%となっている上に、全ての都道府県で減少している。そうした中であって、減少率が小さかった順に見ると、最も減少率が小さかったのは福岡県（-2.8%）であり、次いで沖縄県（-2.9%）、愛知県（-3.1%）、熊本県（-3.1%）、宮崎県（-3.4%）、滋賀県（-3.7%）、東京都（-3.8%）、京都府（-4.2%）、岡山県（-4.2%）、佐賀県（-4.2%）という順になっている。

これに対して、減少率が大きかった順に見ると、最大の減少率を示したのは大阪府（-9.1%）であり、次いで高知県（-8.1%）、青森県（-8.0%）、和歌山県（-7.8%）、徳島県（-7.3%）、北海道（-6.8%）、香川県（-6.7%）、鳥取県（-6.7%）の順になっている。

なお、減少率上位及び下位の都道府県の完全失業率（2004年）を見ると、減少率が大きかった地域では、いずれも全国平均値よりも高くなっている。これに対して、減少率が小さかった地域の中には、失業率が全国平均値よりも高くなっているところがある。福岡県、沖縄県、熊本県、宮城県、東京都、岡山県である。失業率が高いからといって、必ずしも雇用創出が不活発であるというわけではない。雇用創出という側面からは、失業率よりも従業者数が増加しているのか、あるいは減少しているのかといったことが、より重要な問題である。

第1-2-1表 都道府県別民間事業所従業者数の変化（2001年／2004年）と
完全失業率（2004年）

	従業者数の変化率	完全失業率		従業者数の変化率	完全失業率
全国	-5.2	4.4	山形県	-5.3	4.2
福岡県	-2.8	6.3	千葉県	-5.3	4.1
沖縄県	-2.9	7.6	大分県	-5.3	4.5
愛知県	-3.1	3.5	栃木県	-5.4	4.3
熊本県	-3.1	5.0	長崎県	-5.4	5.2
宮崎県	-3.4	5.1	群馬県	-5.6	4.3
滋賀県	-3.7	4.3	福島県	-5.7	5.0
東京都	-3.8	5.0	島根県	-5.7	3.3
京都府	-4.2	4.4	岩手県	-5.8	5.7
岡山県	-4.2	4.7	兵庫県	-5.8	5.7
佐賀県	-4.2	4.2	福井県	-6.0	3.0
岐阜県	-4.3	3.5	宮城県	-6.2	5.8
石川県	-4.4	4.0	山口県	-6.2	4.2
茨城県	-4.5	4.2	秋田県	-6.3	5.1
神奈川県	-4.8	4.3	長野県	-6.4	3.4
奈良県	-4.8	5.2	愛媛県	-6.4	4.1
埼玉県	-4.9	4.7	鳥取県	-6.7	4.2
広島県	-4.9	4.4	香川県	-6.7	4.5
富山県	-5.0	3.4	北海道	-6.8	5.8
静岡県	-5.0	3.3	徳島県	-7.3	5.1
三重県	-5.0	3.7	和歌山県	-7.8	4.6
新潟県	-5.2	4.2	青森県	-8.0	6.6
山梨県	-5.2	3.4	高知県	-8.1	6.1
鹿児島県	-5.2	4.9	大阪府	-9.1	6.4

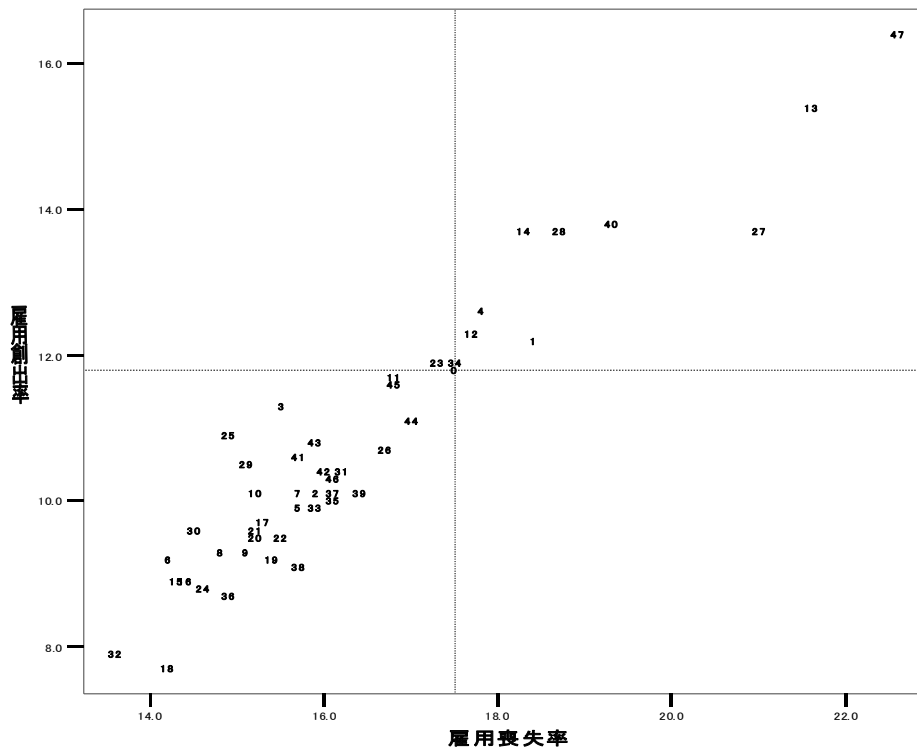
資料出所：総務省「平成16年事業所・企業統計調査」、「労働力調査」

そこで、一定期間に開業した事業所によってもたらされた雇用創出率と、同じく廃業した事業所による雇用喪失率を調べる必要がある。雇用創出率が雇用喪失率を大幅に上回っている地域であれば問題ないが、逆の場合は地域の雇用機会が縮小していくわけであるから、大いに問題があるといえよう。

総務省「平成16年事業所・企業統計調査」によって、2001年と2004年の新設事業所従業者数と廃業事業所従業者数から都道府県別雇用創出率・雇用喪失率を比較すると、大きな格差が存在していることがわかる。第1-2-2図によれば、雇用創出率と雇用喪失率がともに高い右上のブロックに分布しているのは、東京都、沖縄県、大阪府、宮城県、福岡県、神奈川県などである。沖縄県を除いていずれも大都市を抱えた地域であり、大都市部における事業所の多産多死による新陳代謝が、活発に行われていることを示している。

これに対して、雇用情勢が良好な愛知県、滋賀県、岐阜県、静岡県、三重県といった名古屋周辺地域は、東京をはじめとした大都市部よりは雇用創出率、雇用喪失率ともに低くなっている。名古屋周辺地域よりも東京の方が、雇用創出率、雇用喪失率ともに高く、多産多死による企業の新陳代謝が活発なことを示している。

第 1 - 2 - 2 図 都道府県別雇用創出率と雇用喪失率（2001 年～2004 年）



0 全国	16 富山県	32 島根県
1 北海道	17 石川県	33 岡山県
2 青森県	18 福井県	34 広島県
3 岩手県	19 山梨県	35 山口県
4 宮城県	20 長野県	36 徳島県
5 秋田県	21 岐阜県	37 香川県
6 山形県	22 静岡県	38 愛媛県
7 福島県	23 愛知県	39 高知県
8 茨城県	24 三重県	40 福岡県
9 栃木県	25 滋賀県	41 佐賀県
10 群馬県	26 京都府	42 長崎県
11 埼玉県	27 大阪府	43 熊本県
12 千葉県	28 兵庫県	44 大分県
13 東京都	29 奈良県	45 宮崎県
14 神奈川県	30 和歌山県	46 鹿児島県
15 新潟県	31 鳥取県	47 沖縄県

（注）雇用創出率（新設事業所従業員数／2001 年従業員数）

雇用喪失率（廃業事業所従業員数／2001 年従業員数）

資料出所：総務省「平成 16 年事業所・企業統計調査」

他方、雇用創出率と雇用喪失率がともに低い左下のブロックに分布している地域は、非常に数が多くなっている。雇用創出率と雇用喪失率がともに低い地域が多数あるということは、その地域で企業の新陳代謝が活発ではないことを示しており、将来的には地域産業構造の転換を促すような政策を、広範囲に実施する必要がある。

このように、雇用創出率と雇用喪失率から見た地域特性は、東京、大阪、仙台、福岡

といった大都市圏では、事業所の新設と廃業が活発に進展しているのに対して、名古屋とその周辺地域は、東京などの大都市圏ほどには企業の新陳代謝が活発ではないという状況にある。

他方、島根県、徳島県、和歌山県をはじめとした多くの地域は、事業所の新陳代謝が活発ではなく、産業構造の転換や雇用情勢の改善は、それほど進展していないといった状況にある。

なお、沖縄県は特異な地域特性を有しており、雇用創出率と雇用喪失率がともに高く、事業所の新陳代謝が活発ではあるが、失業率が高く有効求人倍率が低いといった雇用情勢の厳しさを示している。詳細は最終報告書で分析するが、雇用創出が観光関連産業やコールセンターといった非正社員を多数雇用するセクターで進展しており、若年労働力を中心として離転職者が多いことが、雇用情勢を悪化させている。

ところで、雇用創出という観点から地域雇用を見る場合、都道府県単位では大きすぎるという問題がある。労働力の供給サイドからは通勤圏という観点が重要であり、雇用創出も市町村単位で見ると、より現実的である。そこで、従業者数変化を市町村単位で見ると、増加率上位 100 市町村は第 1 - 2 - 3 表のようになる。

従業者規模が小さい市町村は、少数の増加でも増加率が跳ね上がってしまうので、増加数が一定規模以上の市町村についてみると、増加率第 2 位に 625 人増加した兵庫県三日月村が出てくる。三日月村の従業者数増加は、近隣にある播磨科学公園都市の一部が三日月村に属しており、公園都市の中心的施設である財団法人高輝度光科学研究センターの進出が主な要因である。同センターは、世界最大・最高性能の大型放射光施設(SPring-8)を有し、共同利用施設として国内外の研究者に開かれた共同利用施設となっており、この施設を中核として企業進出がはじまっている。

増加率第 5 位 (3,005 人増) の熊本県菊陽町と同第 32 位 (1,219 人) の熊本県合志町は、いずれもセミコンテクノパークの企業誘致に関連した従業者の増加である。セミコンテクノパークには、東京エレクトロン、ソニーセミコンダクタ九州といった半導体関連産業が進出してきている。最近においても、富士写真フィルム九州の進出が決定し、総投資額 1,000 億円を予定しているフラットパネルディスプレイ材料の生産拠点の建設が始まっている。

増加率第 7 位 (2,169 人増) の宮城県富谷町も、新富谷ガーデンシティなどへの企業誘致による従業者増である。増加率第 10 位 (2,426 人増) の福岡県宮田町は、トヨタ自動車が進出して関連部品企業の進出も活発化しており、新たな自動車産業集積地域となりつつある。増加率第 15 位 (1,323 人増) の三重県多岐町は、液晶関連のシャープ三重工場が立地している。

以上のように、2001 年から 2004 年にかけて見られた市町村における従業者数の大幅な増加は、いずれも県による工業用地の造成・整備に伴う企業誘致によってもたらされ

第1-2-3表 市町村別民営事業所従業者数の変化率上位100位（2001年／2004年）

都道府県名	市町村名	増加率	増加数	都道府県名	市町村名	増加率	増加数
沖縄県	渡名喜村	107.7	28	和歌山県	大塔村	14.5	108
兵庫県	三日月村	64.9	625	鹿児島県	十島村	14.5	11
長崎県	伊王島町	46.1	106	北海道	東神楽町	14.3	349
北海道	神恵内村	37.3	94	香川県	豊浜町	14.3	439
熊本県	菊陽町	37.1	3,005	富山県	大島町	14.0	581
岡山県	美甘村	32.0	93	長崎県	北有馬町	13.7	122
宮城県	富谷町	29.4	2,169	大分県	中津江村	13.7	46
鹿児島県	鹿島村	29.4	25	熊本県	球磨村	13.6	104
佐賀県	三根町	29.0	432	熊本県	嘉島町	13.5	564
福岡県	宮田町	27.5	2,426	岡山県	清音村	13.4	94
鹿児島県	里村	27.5	106	愛知県	春日町	13.3	886
千葉県	芝山町	27.2	1,498	山口県	東和町	13.2	166
長野県	美麻村	26.4	69	鹿児島県	高尾野町	13.1	397
北海道	虻田町	24.4	828	徳島県	上勝町	12.9	68
三重県	多気町	23.5	1,323	群馬県	粕川村	12.7	466
東京都	三宅支庁	21.5	29	兵庫県	東条町	12.4	469
埼玉県	大里町	19.9	400	秋田県	西目町	12.3	258
愛知県	富山村	19.7	14	宮城県	南方町	11.8	355
和歌山県	熊野川町	19.6	108	広島県	芸北町	11.8	142
埼玉県	玉川村	19.4	592	福岡県	大刀洗町	11.6	514
北海道	猿払村	19.2	253	福岡県	大平村	11.6	78
沖縄県	竹富町	19.0	270	愛知県	東浦町	11.4	1,447
三重県	鶴殿村	18.8	276	島根県	知夫村	11.2	19
熊本県	菊水町	18.7	509	群馬県	甘楽町	11.0	487
岐阜県	串原村	18.3	34	高知県	香北町	11.0	113
沖縄県	知念村	18.2	126	島根県	仁摩町	10.8	141
山梨県	小淵沢町	17.8	515	福岡県	新宮町	10.7	1,417
新潟県	粟島浦町	17.5	51	和歌山県	岩出町	10.6	881
福岡県	金田町	17.5	236	岐阜県	高根村	10.3	24
福岡県	宝珠山村	17.4	79	福岡県	新吉富村	10.3	170
奈良県	明日香村	17.3	213	愛知県	十四山村	10.2	351
熊本県	合志町	17.1	1,219	熊本県	七城町	10.1	213
長崎県	崎戸町	16.8	110	北海道	二七〇町	10.0	164
宮崎県	五ヶ瀬町	16.8	132	岐阜県	岩村町	9.8	190
広島県	福富町	16.7	106	京都府	瑞穂町	9.7	163
沖縄県	宜野座村	16.7	202	福岡県	鞍手郡	9.5	1,993
岡山県	長船町	16.4	702	熊本県	旭志村	9.5	285
岐阜県	谷汲村	16.2	201	京都府	木津町	9.4	576
沖縄県	座間味村	16.2	63	群馬県	板倉町	9.3	439
愛知県	立田村	15.8	257	千葉県	睦沢町	9.3	157
岡山県	哲西町	15.6	110	千葉県	丸山町	9.3	98
沖縄県	具志頭村	15.4	192	鳥取県	大山町	9.3	143
福島県	葛尾村	15.3	37	山口県	小郡町	9.3	1,513
沖縄県	八重山郡	15.3	320	栃木県	岩舟町	9.1	620
岡山県	湯原町	14.9	184	熊本県	南小国町	8.8	176
愛媛県	瀬戸町	14.9	82	熊本県	菊池郡	8.7	4,099
千葉県	大栄町	14.7	784	茨城県	牛久市	8.3	1,651
長崎県	世知原町	14.7	141	埼玉県	江南町	8.2	448
愛知県	扶桑町	14.5	1,215	鹿児島県	吉田町	8.2	348
和歌山県	川辺町	14.5	252	秋田県	仙南村	8.1	150

資料出所：総務省「平成16年事業所・企業統計調査」

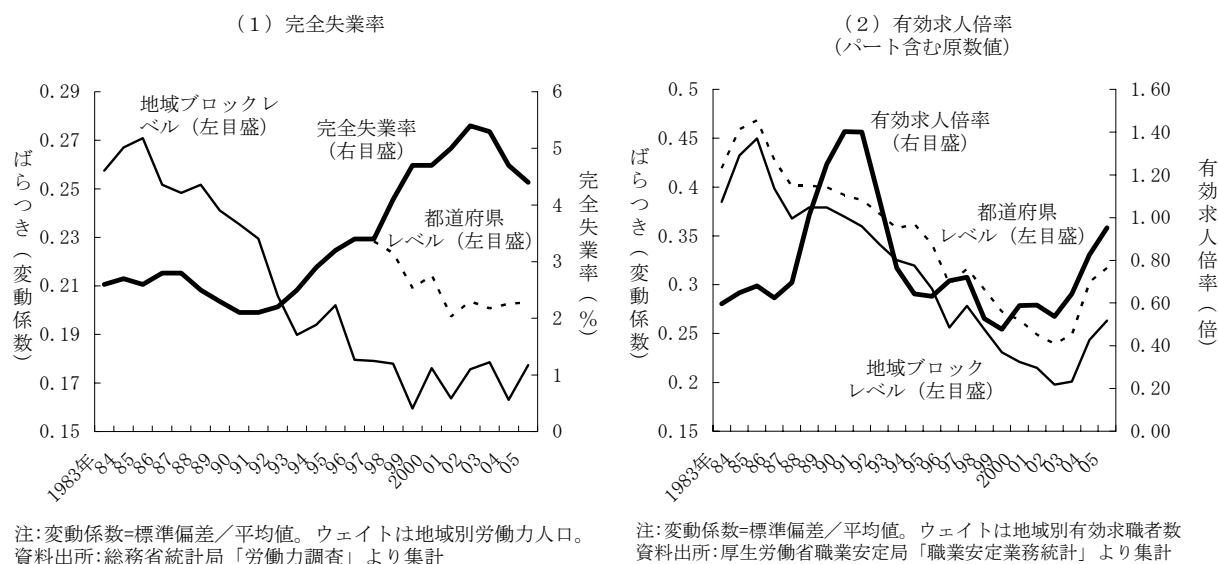
たものである。企業誘致活動のイニシアティブは、全て県にあるといっても過言ではなく、市町村は結果的に大幅な従業者の増加が転がり込んできた、というのが実態である。従って、雇用創出規模の大きい企業誘致の成否は、県の企業誘致策の出来不出来に左右されている。

第2章 地域雇用創出の要因分析－最近10年間の動きから†

第1節 はじめに

就業機会をめぐる地域間格差が拡大している。第2-1-1図は、最近20年余りの完全失業率ならびに有効求人倍率について、その地域間格差（変動係数）の推移をみたものである¹。完全失業率の相対的な格差は、1990年代以降の失業情勢の悪化に伴い縮小を続けていたものの、地域ブロックレベルでは2000年前後を境に格差は横ばいに転じており、（試算値による）都道府県レベルでも02年以降格差は横ばいとなっている。こうした近年の変化は、景気に敏感に反応する有効求人倍率の動きにより明確に現れている。02年初頭からの景気拡大期において、有効求人倍率の格差は地域ブロックレベルでも都道府県レベルでも急激に拡大しつつあることがわかる。もとより、地方圏への景気の波及は大都市圏に比べて遅いため、景気の回復過程では地域の雇用情勢に格差が生じる（実際、過去の景気拡大局面でも雇用情勢の格差拡大が確認される）。しかしながら、都道府県レベルでみた近年の格差拡大は、4年連続と過去20年余りで最も長い。第1章でも指摘されたように、この背景には景気回復を牽引する地域の雇用情勢が好転する一方で、

第2-1-1図 雇用失業情勢の地域間格差



† 本章の作成にあたり、本川明氏（前 JILPT 統括研究員、現愛媛労働局長）、藤井宏一氏（JILPT 統括研究員）より地域別有効求人倍率に関するデータをご教示頂いた。また、当機構所内研究会参加者ならびに本報告書のレビューアである江上寿美雄、藤井宏一両氏からは有益なコメントを頂いた。記して感謝したい。なお、残る誤りは全て筆者に帰する。

¹ 変動係数=標準偏差/平均値。なお、完全失業率では地域別労働力人口を、有効求人倍率では地域別有効求職者数をウェイトに用いている。また地域ブロックは、北海道、東北、南関東、北関東・甲信、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州の10区分による。

これまで地方圏の雇用を下支えしてきた公共投資が縮減されつつあるためとみられる²。

では、近年の格差拡大の背景にはどのような要因があるのか。既に、失業率の地域間格差については、それが当該地域の産業や労働力人口構成といった「地域特性」の反映であることが示されている（労働政策研究・研修機構（2004;2005））。同様に、就業機会の変化もまた、単なる各地域の産業構成（シェア）の違いに過ぎないのか。ここでは、各地域において実現された雇用機会の変化として、都道府県別の従業者数の変化に焦点を当て、とりわけ地域における就業機会増加要因の析出を試みる。分析に用いるデータは、「事業所・企業統計調査」の民営事業所の従業者数である。近年の雇用創出要因を探る本章の試みは、地方政府による今後の地域雇用開発を考える上で有益であろう。

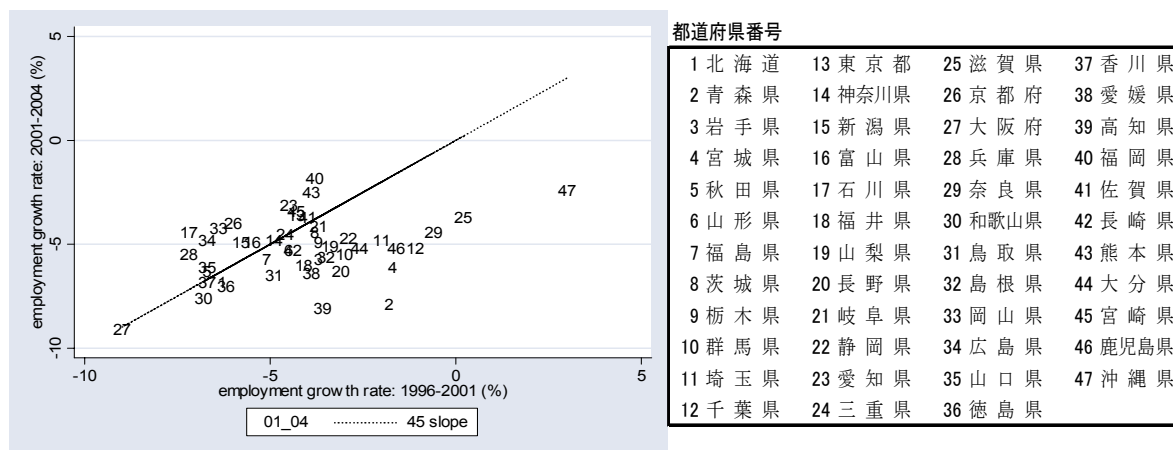
以下、第2節では、近年の都道府県別従業者数の変化を概観し、地域間格差の推移と特徴について分析する。また地域特性格別の分析として、第3節では製造業特化型地域ならびにサービス業特化型地域を対象に、近年の変化の要因を検討する。最後に第4節で、本章の分析結果をまとめ結論とする。

第2節 従業者数の変化とその要因

1 都道府県別従業者数の動向

まず、以下の分析で用いる民営事業所の従業者数の変化について、1990年代後半以降の動きをみとめる。なお、以下で用いる変化率は各観測期間を通じた増減率であり、期

第2-2-1図 90年代後半（横軸）および00年代前半（縦軸）の従業者数の変化

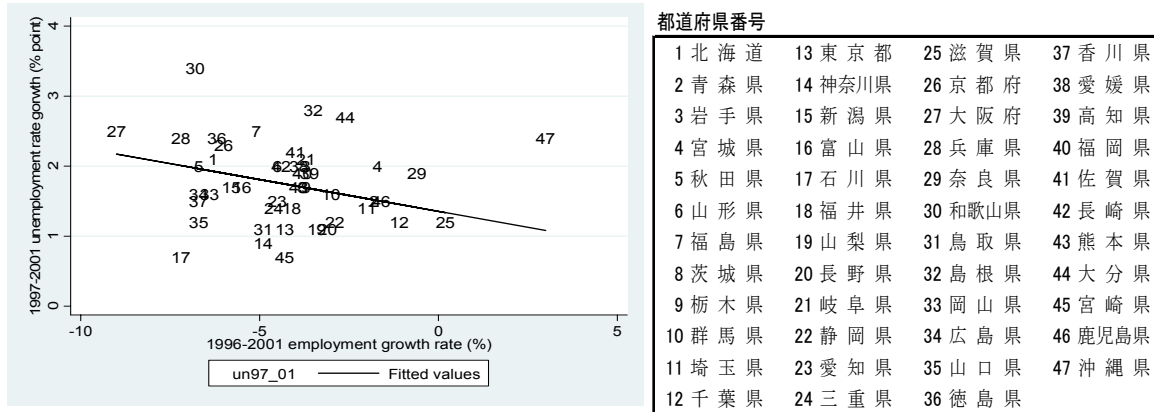


注：45°ラインより下方は、00年代前半により大きく従業者数が減少した地域、ライン上方は00年代前半はやや下げ止まった地域

資料出所：総務省統計局「事業所・企業統計調査」

² 樋口ほか（2003）は、1992年以降、都市圏と地方圏の一人あたり公共投資額の格差が拡大していることを確認したうえで、①道路や港湾空港といった社会資本ストックによる地域の生産効率の改善効果は、30年前に比べて半減していること、にもかかわらず、②公共投資や社会保障給付などの政府活動による就業機会創出効果（雇用機会の政府依存度）は、90年代を通じて地方圏で相対的に拡大したことを実証的に明らかにしている。しかしながら、一般歳出における公共事業関係費（国による公共投資額）は、2002年度以降縮減が続いている。

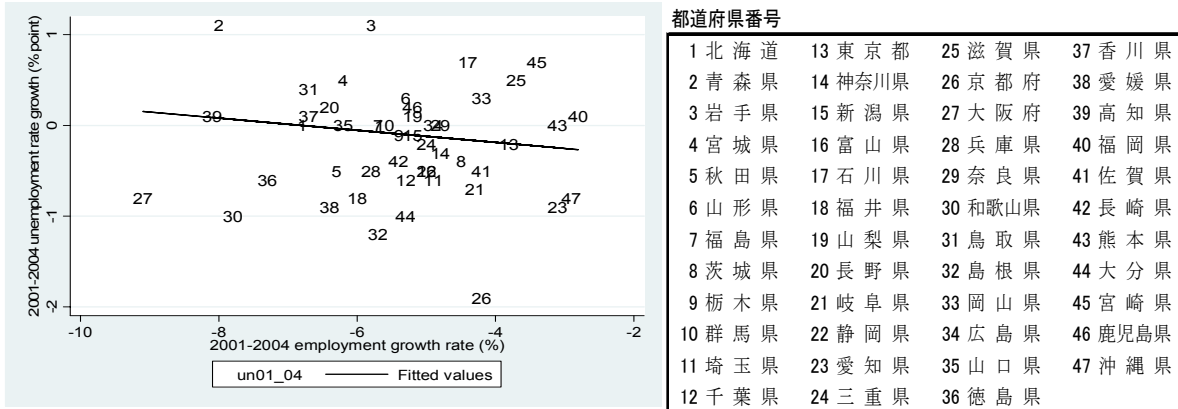
第2-2-2図 従業者数の変化（横軸）と失業率の変化（縦軸）：1996～2001年



注：期初の失業率は1997年の値。図中の直線は最小絶対偏差推定（LAD）による。推定結果は、
 失業率の変化 = $-0.091 \times$ 従業者変化率 + 1.355 疑似決定係数 = 0.0104
 (-1.64) (5.25) (カッコ内は疑似t値)

資料出所：総務省統計局「事業所・企業統計調査」、「労働力調査」

第2-2-3図 従業者数の変化（横軸）と失業率の変化（縦軸）：2001～2004年



注：図中の直線は最小絶対偏差推定（LAD）による。推定結果は、
 失業率の変化 = $-0.067 \times$ 従業者変化率 - 0.453 疑似決定係数 = 0.007
 (-0.66) (-0.81) (カッコ内は疑似t値)

資料出所：総務省統計局「事業所・企業統計調査」、「労働力調査」

間の長さ（3年もしくは5年）が異なる点に留意されたい。

第2-2-1図は、都道府県別の従業者数について、横軸に96～01年の伸び率を、縦軸に01～04年の伸び率をとったものである。図によると、90年代後半を通じて就業機会が増加した県は沖縄県（47）、滋賀県（25）のわずか2地域であり、さらに00年代前半では、全ての都道府県で就業機会が減少したことがわかる。確かに、02年からの景気回復に伴って有効求人倍率が上昇しているものの、未だ従業者数の顕著な伸びに結びついていないことに留意する必要がある³。こうしたなか、相対的に健闘した地域として、

³ 総務省「労働力調査」からこの間の従業者数の動きをみても、03年の6,312万人以降、04年は6,329万人、05年は6,356万人とやや増加に転じているものの、未だ01年の水準（6,412万人）を下回っている。

90年代後半では沖縄県及び滋賀県が、00年代前半は沖縄県に加えて福岡県（40）及び熊本県（43）の従業者減少率の低さが目立っている。

ただし、就業機会の変化と失業情勢の関係は必ずしも一様ではない。第2-2-2図および第2-2-3図は、90年代後半と00年代前半における従業者数の変化率と失業率の変化との関係をみたものである⁴。90年代後半では、両者の変化にはわずかに負の相関があり、従業者数が増加（減少）した地域ほど失業率が低下（上昇）する傾向が認められたものの、00年代に入ってその関係は消滅している。こうした変化は、地域における求人・求職のミスマッチの程度、及び労働力人口の減少や非労働力化傾向の地域差を反映したものとみられる（地域におけるミスマッチ失業については、本報告第3章および第4章を参照されたい）。したがって、以下で就業機会の増加要因を分析する際には、それが必ずしも地域の失業情勢の改善を意味するわけではない点に留意する必要がある。この点は本章の最後に再論する。

2 従業者数増加率の格差とその要因

以下では、地域別の従業者数増加率について、地域間格差の推移とその要因について検討する。第1の問題関心は、地域における雇用の伸びが、各地域の産業構造にどの程度規定されているかという点である。

この点についてOECD（2000）は、地域労働市場の格差に関する分析のなかで、興味深い指摘を行っている。OECDは、日本や米国等12か国の1980年代から90年代後半までのデータを用いて、各地域（region）の雇用成長率（employment growth rate）を、一国全体の産業動向を反映した部分と当該地域独自の変化に要因分解を行っている⁵。その結果、日本を除く全ての国において、地域の産業構造を反映した部分よりも、地域独自の雇用変化が大きいことを明らかにしている⁶。

ここでは、OECDの手法に従い、1990年代後半以降の地域別従業者増加率について要因分解を行う。まず、都道府県別に、当該地域の民営事業所従業者総数の伸び率（ r ）と全国平均の伸び率（ n ）との差を、次のような簡易な要因分解式により分解する。

$$r - n = \sum_i R_i / R(n_i - n) + \sum_i R_i / R(r_i - n_i) \quad (1)$$

すなわち、「各地域の従業者数伸び率の全国との差」＝「産業構造要因」＋「地域独自要因」である。

⁴ 第2-2-2図及び3図における直線は、はずれ値の影響を除去するため、最小絶対偏差推定（Least Absolute Deviation: LAD）による結果。

⁵ こうした要因分解はシフト・シェア分析と呼ばれ、地域経済学分野で多用されるオーソドックスな手法である。シフト・シェア分析の概要については山田（2002）（補論2）を参照。

⁶ 統計上は観察されない「独自要因」には、地域における技術革新の程度、生産物や要素市場へのアクセスの程度、労働力の質、地域における制度の効率性、ビジネスへのサポート環境などが挙げられている（OECD（2000）、p.p.47-48及びp62）。

第2-2-4表 民営事業所の従業者数変化率の要因分解

	1996～1999年			1999～2001年			2001～2004年		
	全従業者変化率の全国との差	産業構造要因	地域独自要因	全従業者変化率の全国との差	産業構造要因	地域独自要因	全従業者変化率の全国との差	産業構造要因	地域独自要因
北海道	-0.691	-0.237	-0.454	-1.080	0.520	-1.600	-1.660	-0.544	-1.116
青森県	0.751	-0.227	0.979	2.207	0.353	1.854	-2.747	-0.866	-1.882
岩手県	2.525	-0.912	3.437	-1.640	-0.251	-1.389	-0.565	-1.164	0.598
宮城県	1.597	-0.070	1.666	1.374	-0.107	1.481	-0.969	-0.588	-0.382
秋田県	1.354	-1.389	2.743	-3.687	-0.510	-3.177	-1.181	-1.486	0.305
山形県	2.163	-0.997	3.160	-2.098	-0.366	-1.732	-0.146	-1.602	1.455
福島県	0.086	-1.016	1.103	-0.513	-0.970	0.457	-0.526	-1.111	0.586
茨城県	1.888	-0.780	2.668	-1.071	0.319	-1.390	0.683	-0.600	1.282
栃木県	2.188	-0.685	2.874	-1.340	-0.600	-0.740	-0.203	-0.394	0.191
群馬県	1.378	-0.616	1.994	0.260	-0.240	0.500	-0.463	-0.160	-0.304
埼玉県	1.050	-0.029	1.079	1.694	0.043	1.650	0.242	0.411	-0.168
千葉県	0.706	0.330	0.376	3.000	0.870	2.129	-0.168	0.379	-0.547
東京都	-3.109	1.006	-4.115	3.928	0.881	3.047	1.407	1.396	0.011
神奈川県	0.543	1.101	-0.557	-0.814	1.402	-2.216	0.351	0.941	-0.590
新潟県	0.767	-1.117	1.884	-2.063	-1.062	-1.001	0.001	-1.096	1.097
富山県	1.302	-0.958	2.259	-2.324	-0.760	-1.564	0.221	-0.829	1.050
石川県	-0.489	-0.687	0.198	-2.231	-1.293	-0.937	0.793	-1.102	1.895
福井県	1.864	-1.729	3.593	-1.460	-1.338	-0.122	-0.849	-1.860	1.011
山梨県	0.690	-0.862	1.552	0.619	-0.965	1.583	0.016	-1.096	1.112
長野県	1.173	-0.826	2.000	0.345	-0.310	0.656	-1.195	-1.007	-0.188
岐阜県	1.561	-1.695	3.256	-0.694	-1.842	1.148	0.906	-0.937	1.843
静岡県	1.472	-0.284	1.757	0.266	-0.489	0.755	0.171	-0.015	0.186
愛知県	1.750	-0.071	1.820	-1.819	-0.774	-1.045	2.041	0.248	1.793
三重県	0.317	-0.762	1.079	-0.403	-0.251	-0.152	0.229	-0.603	0.831
滋賀県	3.788	-1.244	5.031	1.009	-0.422	1.432	1.494	-1.013	2.508
京都府	0.815	0.043	0.772	-2.354	-0.762	-1.592	0.995	-0.248	1.244
大阪府	-3.974	0.362	-4.337	-0.349	-0.466	0.117	-3.960	-0.082	-3.878
兵庫県	-0.771	-0.416	-0.354	-1.900	0.060	-1.960	-0.613	-0.167	-0.446
奈良県	0.824	-1.041	1.865	3.354	0.359	2.995	0.395	-0.692	1.088
和歌山県	-1.793	-0.887	-0.906	-0.395	-0.389	-0.005	-2.609	-0.773	-1.836
鳥取県	-0.295	-1.112	0.817	-0.012	-0.533	0.521	-1.544	-1.604	0.060
島根県	2.213	-1.282	3.495	-1.103	-0.478	-0.626	-0.464	-1.364	0.899
岡山県	1.664	-0.805	2.469	-3.595	-0.353	-3.242	0.977	-0.729	1.707
広島県	0.451	-0.278	0.729	-2.702	0.141	-2.843	0.279	-0.006	0.286
山口県	-0.182	-0.400	0.219	-2.039	-0.072	-1.967	-1.031	-0.193	-0.837
徳島県	0.473	-0.278	0.751	-2.187	-0.669	-1.517	-2.058	-0.995	-1.063
香川県	2.224	-0.480	2.704	-4.559	-0.702	-3.857	-1.505	-0.653	-0.852
愛媛県	1.304	-0.670	1.973	-0.709	-0.656	-0.053	-1.234	-1.003	-0.231
高知県	2.072	-0.145	2.217	-1.145	-0.163	-0.982	-2.956	-0.715	-2.240
福岡県	2.288	0.947	1.340	-1.606	0.092	-1.697	2.361	0.521	1.840
佐賀県	1.228	-0.550	1.778	-0.694	-0.329	-0.364	1.002	-0.390	1.392
長崎県	1.272	0.178	1.094	-1.145	0.282	-1.428	-0.142	-0.122	-0.021
熊本県	0.480	0.571	-0.090	0.315	0.018	0.297	2.106	0.086	2.020
大分県	1.258	0.399	0.859	0.919	-0.109	1.028	-0.325	-0.147	-0.178
宮崎県	1.672	0.221	1.451	-1.359	0.481	-1.840	1.742	-0.519	2.261
鹿児島県	1.862	0.377	1.486	1.247	0.429	0.818	0.009	-0.492	0.502
沖縄県	3.449	0.967	2.482	4.392	0.418	3.974	2.284	0.493	1.791

注:数値は全て、全国の民営事業所の従業者数変化率との格差(単位は%ポイント)。データは、総務省「事業所・企業統計調査」の産業小分類別民営従業者数。要因分解の方法は本文参照。

ただし、 R : 各都道府県の期初における従業者総数

R_i : 各都道府県の期初における産業*i*の従業者数

- r : 各都道府県の従業者数変化率
- r_i : 各都道府県の産業*i*の従業者数変化率
- n : 全国の従業者数変化率
- n_i : 全国の産業*i*の従業者数変化率

なお、「産業構造要因」とは、当該産業の全国的な雇用の伸び（もしくは減少）を各地域における産業シェアで評価した部分を、「地域独自要因」とは、当該産業のシェアの反映から乖離した部分（当該地域独自に変化した部分）を表している。用いたデータは、「事業所・企業統計調査」の都道府県別産業小分類の従業者数であり、上記（1）式により、①1996～1999年、②1999～2001年、③2001～2004年の3期間の要因分解を行った⁷。

要因分解の結果は、第2-2-4表に示されている。まず、各地域の産業シェアの反映部分である「産業構造要因」については、この間多くの産業で全国的に従業者数が減少したこともありほとんどの地域でマイナスの効果が現れている。しかしながら、成長産業のシェアが高い地域ではプラスの効果も確認できる。例えば01～04年の東京都の変化をみると、産業構造要因は1.396と全国で最も高い。その内訳をみると、労働者派遣業（「その他の事業サービス」）の伸びが最も高く、以下、「社会保険事業」や「病院」等の医療福祉関連、「ソフトウェア業」や「情報処理・提供サービス」といった情報・通信サービスについて東京都における産業シェアを反映した雇用の伸びが目立っている。

一方で、各地域の相対的な従業者数の伸びは、単なる産業シェアでは説明できない地域独自の変化による部分が大きいこともわかる。例えば01～04年の滋賀県の結果を見ると、地域における産業シェアは潜在的に従業者を減少させる効果を持っていたものの、実際には地域独自要因が2.508と全国で最も高く、結果として全国に従業者数増加（減少）率を上回って（下回って）いる。その内訳をみると、労働者派遣業（「その他の事業サービス」）や、医療・教育サービス（「病院」・「高等教育機関」）の他、「食堂・レストラン」や「民生用電気機器」、「その他食料品製造業」等の多様な産業において、全国の伸び率を上回る県内雇用の伸びが確認される。

第2-2-5表では、従業者数の伸び率の差をもたらすこれら2つの要因の影響をまとめたものである。絶対値の平均をみると、3期間ともに「地域独自要因」による従業者伸び率差の影響が大きいことが改めて確認できる。また、こうした「地域独自要因」のばらつき（変動係数）は、1996年の0.649から2004年の0.772にかけて一貫して上昇しており、産業構造の違い以上に、自然資源や地理的な位置、インフラや労働力の質

⁷ ここでの従業者数変化率もまた、観測期間を通じた増加（減少）率を用いた。そのため、各期の数値の比較にあたっては観測期間の長さが異なる点に注意する必要がある。また、2002年3月の日本標準産業分類の改訂により、「事業所・企業統計調査」における産業小分類別従業者数は、公表データレベルでは2001年調査結果を境に不連続なものとなっている。しかしながら、地域別の細分類別従業者数が不明なため、ここでは、2001～2004年については新産業小分類で要因分解を行い、後に産業大分類別で議論する際に、旧産業大分類に近似させた分類で集約を行った。

第 2 - 2 - 5 表 産業構造要因および地域独自要因の格差

	1996～1999年		1999～2001年		2001～2004年	
	産業構造要因	地域独自要因	産業構造要因	地域独自要因	産業構造要因	地域独自要因
絶対値の平均	0.682	1.826	0.530	1.436	0.712	1.055
絶対値の標準偏差	0.431	1.185	0.397	0.997	0.468	0.815
絶対値の変動係数	0.632	0.649	0.749	0.694	0.658	0.772

注:第 2 - 2 - 4 表の要因分解結果に基づく。なお、変動係数=標準偏差/平均

の差など (OECD (2000)) によって生じる地域独自の雇用の伸び (減少) の差が、次第に大きくなっていることを示している。

第 3 節 地域特性と従業者数の変化

1 産業構造と従業者数の変化

前節では、1990 年代半ば以降の 3 期間について、地域の雇用変動を説明する 2 つの要因の水準と格差について考察した。では、各期の変化にはどのような特徴がみられるだろうか。

第 2 - 3 - 1 表は、3 期間における産業構造要因、地域独自要因ならびに全従業者数変化率と、各都道府県の産業大分類別の特化係数⁸との関係 (単相関) をみたものである。なお、産業別の特化係数は互いに相関が強く結果の解釈が困難となるため、ここでは製造業、サービス業に加えて、地方圏の雇用を下支えしてきたとされる建設業の特化係数を取りあげる。表より、以下のような傾向が指摘できる。

第 1 に、製造業の特化係数は全ての期間で産業構造要因と負の相関があり、製造業特化型地域ほど、全国的な製造業雇用の減少傾向をより強く反映しているものとみられる。ただし、相関係数の値は 3 期を通じて低下傾向にある。この点は、製造業特化型地域の中で、どのようなタイプの製造業が集積しているかで明暗が別れていることを示唆する。

第 2 に、サービス業の特化係数は全ての時期において産業構造要因と正の相関関係があり、サービス業特化型地域ほど、全国的なサービス業雇用の伸びを反映した動きが確認される。ただし、製造業と同様に相関係数の値は期間を通じて低下傾向にあることから、サービス業のなかでも従業者数の伸び率のばらつきが大きくなっているものとみられる。

第 3 に、建設業の特化係数は 96～99 年において地域独自要因と正の相関がみられる。この時期、建設業の特化係数が高い島根県や秋田県、岩手県、山形県などで産業シェア以外の「地域独自」の雇用の伸びが大きくなっており、樋口他 (2002) が指摘するように 90 年代後半の公共投資が地方圏の雇用を下支えしていたとみられる。しかし 01 年～

⁸ 特化係数は p_{ij}/p_i 。ただし、 p_{ij} は j 県の産業 i の従業者構成比を、 p_i は全国の産業 i の従業者構成比を示す。なお、2001 年～2004 年のサービス業は、旧産業大分類に近似した分類によっている。

第2-3-1表 従業者数の変化と産業の特化傾向との相関

a. 1996-1999年の変化

	産業構造要因による全従業者変化の差	地域独自要因による全従業者変化の差	全従業者数の変化の差	期初における製造業の特化係数	期初におけるサービス業の特化係数	期初における建設業の特化係数
産業構造要因による全従業者変化の差	1					
地域独自要因による全従業者変化の差	-0.5723***	1				
全従業者数の変化の差	-0.1919	0.9146***	1			
期初における製造業の特化係数	-0.6471***	0.3834***	0.1398	1		
期初におけるサービス業の特化係数	0.6983***	-0.3713**	-0.1001	-0.9023***	1	
期初における建設業の特化係数	-0.2647	0.3692**	0.3114**	-0.3201**	0.1668	1

b. 1999-2001年の変化

	産業構造要因による全従業者変化の差	地域独自要因による全従業者変化の差	全従業者数の変化の差	期初における製造業の特化係数	期初におけるサービス業の特化係数	期初における建設業の特化係数
産業構造要因による全従業者変化の差	1					
地域独自要因による全従業者変化の差	0.1380	1				
全従業者数の変化の差	0.4470***	0.9477***	1			
期初における製造業の特化係数	-0.5461***	-0.1179	-0.2825	1		
期初におけるサービス業の特化係数	0.6509***	0.1883	0.3799***	-0.8935***	1	
期初における建設業の特化係数	-0.1655	-0.1775	-0.2137	-0.2579	0.0689	1

c. 2001-2004年の変化

	産業構造要因による全従業者変化の差	地域独自要因による全従業者変化の差	全従業者数の変化の差	期初における製造業の特化係数	期初におけるサービス業の特化係数	期初における建設業の特化係数
産業構造要因による全従業者変化の差	1					
地域独自要因による全従業者変化の差	-0.1095	1				
全従業者数の変化の差	0.3835***	0.8760***	1			
期初における製造業の特化係数	-0.3374**	0.2784	0.0949	1		
期初におけるサービス業の特化係数	0.5196***	-0.1451	0.1174	-0.8953***	1	
期初における建設業の特化係数	-0.6221***	0.0172	-0.2860	-0.2760	0.0444	1

注:2001~2004年の「サービス業」は、旧産業分類に近似した分類による。

***、**、*はそれぞれ、1%、5%、10%の水準で有意であることを示す。

04年では産業構造要因との相関係数が負となっており、建設業への特化傾向が強い地域ほど全国的な建設業縮小を反映して従業者数が減少したことが示されている。

しかしながら、以上の結果では地域独自の雇用の伸び（減少）について産業構造の地域差との関係が明確に表われていない。したがって産業の特化度（集積）の地域差だけ

でなく、集積の性質そのものを吟味する必要がある。以下では、地域における基盤産業のタイプを製造業型とサービス型に二分し、集積の性質を検討する。

2 製造業特化型地域の変化

(1) 特化度と多様性

第2-3-2表は、期初における製造業の特化係数が1を上回る県にサンプルを限定

第2-3-2表 製造業特化型地域における従業者数の変化と産業の特化傾向との相関

a. 1996-1999年の変化

	産業構造要因による全従業者変化の差	地域独自要因による全従業者変化の差	全従業者数の変化の差	期初における製造業特化係数	期初における製造業の相対的特化度
産業構造要因による全従業者変化の差	1				
地域独自要因による全従業者変化の差	-0.5778***	1			
全従業者数の変化の差	-0.2275	0.9262***	1		
期初における製造業の特化係数	-0.1968	0.4471**	0.4425**	1	
期初における製造業の相対的特化度	-0.3688	0.1591	0.0195	-0.3729	1

b. 1999-2001年の変化

	産業構造要因による全従業者変化の差	地域独自要因による全従業者変化の差	全従業者数の変化の差	期初における製造業特化係数	期初における製造業の相対的特化度
産業構造要因による全従業者変化の差	1				
地域独自要因による全従業者変化の差	-0.0328	1			
全従業者数の変化の差	0.2621	0.9559***	1		
期初における製造業の特化係数	-0.0894	0.4712**	0.4287**	1	
期初における製造業の相対的特化度	-0.2179	-0.015	-0.0785	-0.3782	1

c. 2001-2004年の変化

	産業構造要因による全従業者変化の差	地域独自要因による全従業者変化の差	全従業者数の変化の差	期初における製造業特化係数	期初における製造業の相対的特化度
産業構造要因による全従業者変化の差	1				
地域独自要因による全従業者変化の差	-0.1932	1			
全従業者数の変化の差	0.4194**	0.8097***	1		
期初における製造業の特化係数	0.2043	0.3508	0.4468**	1	
期初における製造業の相対的特化度	-0.6386***	-0.1459	-0.5169***	-0.4174**	1

注：製造業特化型地域とは、期初における製造業の特化係数が1倍を超える県を示す。また、製造業の相対的特化度（Hirshman-Herfindahl指数）は、数値が大きいほど、製造業の分布の偏りが大きいことを示す。

し⁹、集積の厚み（「特化係数」）と多様性（産業小分類でみた製造業の「相対的特化度」）について、従業者数の変化との相関をみたものである¹⁰。

まず、製造業の相対的特化度については、いずれの期間でも産業構造要因との相関係数がマイナスとなっており、産業小分類でみた製造業の相対的特化度が大きい（特定の製造業種に偏っている）地域ほど、産業シェアの反映による従業者数の減少が大きくなることが示唆されている。特に01～04年については、産業構造要因及び全従業者変化とともに統計的に有意に負の相関が観察される。この期間の変化を子細に見ると、徳島県や鳥取県、秋田県、香川県といった特定製造業への特化傾向が強い地域ほど、繊維、木材・紙・パルプ、化学産業などの全国的に従業者数が減少している製造業種の影響が有意に強く表れている。この結果は、製造業を基盤としている地域の中でも、近年、特化型・独占型の集積形態における雇用変動リスクが大きくなっていることを示している¹¹。

一方、表からは、3期間ともに製造業の特化係数が高い地域ほど、地域独自要因ならびに全従業者数の伸び率が相対的に高いことも示されており（ただし、01～04年は統計的に有意ではない）、製造業の集積が「厚い」地域ほど、産業シェアの反映から乖離した従業者数の伸びが認められる。この点を事例から確認する。

（2）製造業特化型地域の事例－滋賀県¹²

ここでは製造業特化型地域として滋賀県の事例を取りあげる。滋賀県は、04年における製造業の特化係数が1.56と全国で最も高い「工業県」であると同時に、製造業の相対的特化度は0.62と都道府県平均（0.66）をやや下回っており、その集積の多様性も特徴としている。

第2-3-3表は、滋賀県における従業者数変化率の要因分解結果を、産業大分類別にまとめたものである。「地域独自要因」の内容をみると、3期間ともに、製造業ならびにサービス業において全国の産業動向から乖離した従業者数の伸びが確認できる。では、こうした滋賀県特有の雇用の伸びの背景にあるものとは何か。

⁹ 3期間ともに製造業の特化係数が1を超える地域は、岩手県、秋田県、山形県、福島県、埼玉県、北関東・甲信5県、北陸4県、東海4県、滋賀県、京都府、兵庫県、奈良県、鳥取県、岡山県、広島県、徳島県、香川県の27県であり、さらに1999年のみ佐賀県が含まれている。

¹⁰ 産業構造の偏りを示す指標として、ここでは、相対的特化度（Hirshman-Herfindahl 指数： $RS=\sum_i |p_{ij}-p_i|$ 、ただし p_{ij} は j 県の産業 i の従業者構成比、 p_i は全国の産業 i の従業者構成比）を用いる。相対的特化度は0から2の値をとり、この数値が大きいほど当該県の製造業の分布が全国平均と比べて特定の産業に偏っていることを、0に近いほど全国平均に近い分布であることを示す。

¹¹ 横山ほか（2003）は、1991年と2001年の「事業所・企業統計調査」を用いて、通勤圏を考慮した都市雇用圏（Urban Employment Area）に基づく都市の雇用成長率分析を行っている。その結果、産業中分類別にみた各地域の主要業種の従業者数伸び率（ひいては当該都市圏全体の雇用増加率）は、特定業種への特化型・独占型の都市圏においてより低くなっており、経済環境の変化の激しい今日では、「特定業種への特化型の集積形態は、経済環境の変化への適応の遅れが生じる可能性の高い形態となっている」としている（横山ほか（2003）、p30）。

¹² 滋賀県商工観光労働部商工政策課ならびに滋賀労働局職業安定部へのヒアリング調査（2005年12月19日）およびヒアリング提供資料に基づく。

第 2 - 3 - 3 表 滋賀県の従業者数伸び率の要因分解

	1996～99年の 全国との伸び率格差			1999～2001年の 全国との伸び率格差			2001～04年の 全国との伸び率格差		
	計	産業構造 要因	地域独自 要因	計	産業構造 要因	地域独自 要因	計	産業構造 要因	地域独自 要因
農林漁業	-0.111	-0.003	-0.109	0.075	0.021	0.054	0.063	0.001	0.063
鉱業	-0.020	-0.005	-0.015	-0.021	-0.011	-0.010	-0.003	-0.006	0.003
建設業	-0.121	-0.527	0.406	-0.592	-0.465	-0.126	-0.358	-0.523	0.165
製造業	-0.464	-1.861	1.397	-1.014	-1.529	0.516	-0.565	-1.478	0.913
電気・ガス・水道等	0.000	0.013	-0.014	0.005	-0.013	0.018	-0.016	-0.008	-0.007
運輸・通信業	0.363	0.068	0.295	-0.112	-0.021	-0.091	0.071	0.023	0.049
卸売・小売業、飲食店	2.043	0.273	1.770	0.686	0.530	0.156	-0.443	-0.750	0.308
金融・保険業	-0.081	-0.147	0.066	-0.092	-0.189	0.097	-0.135	-0.150	0.015
不動産業	0.020	-0.011	0.031	0.122	0.033	0.089	0.060	0.013	0.047
サービス業	2.160	0.956	1.204	1.951	1.222	0.728	2.819	1.867	0.952
産業計	3.788	-1.244	5.031	1.009	-0.422	1.432	1.494	-1.013	2.508

注: 数値は全て、全国の民営事業所の従業者数の伸び率との格差(単位は%ポイント)

なお、2001～2004年については、旧産業大分類に組み替えた結果。

滋賀県における工業集積の歴史は古く、滋賀県新産業振興課「工場立地動向調査」によると、東海道新幹線や名神高速道路が開通した1960年代以降、高度成長期を通じて年間100件前後の工場立地が進んだ。とりわけ、かつての主要産業であった繊維産業が衰退するなかで、電気機械を中心とした加工組立型産業の進出が著しく、既に1985年には、加工組立型産業が製造業出荷額の過半数を占めるに至っている。しかし、1990年代の長期不況の影響は例外なく滋賀県にもみられ、工業立地は年間20件前後に落ち込んでいる(滋賀県統計課「工業統計調査結果報告」)。

しかしながら、1990年代の製造業の雇用動向を子細にみると、特徴的な点が看取される。第2-3-4表は近年の工場立地動向を、第2-3-5図は倒産やリストラ等による企業人員整理状況をみたものである。まず、半導体や液晶ディスプレイといった「電子部品・デバイス」関連については雇用創出規模が非常に大きい反面、欧米のIT不況の影響を受けた01年以降は年間1,000名を超える雇用が失われており、雇用量の変動リスクが高いことがわかる。一方、この間の小規模な雇用創出事例のなかでは、食品製造業の進出が目立っており、その人員整理件数は不況期でも年間100名未満にとどまるなど景気に左右されにくい安定的な雇用をもたらしているといえる。事実、先の(第2-3-3表)要因分解結果について01～04年の製造業の変化をみると、IT不況の影響を受けた「電子部品・デバイス」の雇用が産業構造の反映分で-0.278ポイント、地域独自要因で-0.231ポイントと、極端に減少したのに対して、「民生用電気機器」(0.581ポイント)や「その他食料品製造業」(0.183ポイント)の2業種で「地域独自要因」の伸びが大きくなっていることが確認される。このように、特に集積が強い電機のみならず、従来集積が弱い食品産業の雇用が安定的に伸びたことが同県の雇用を相対的に下支えしたといえる。

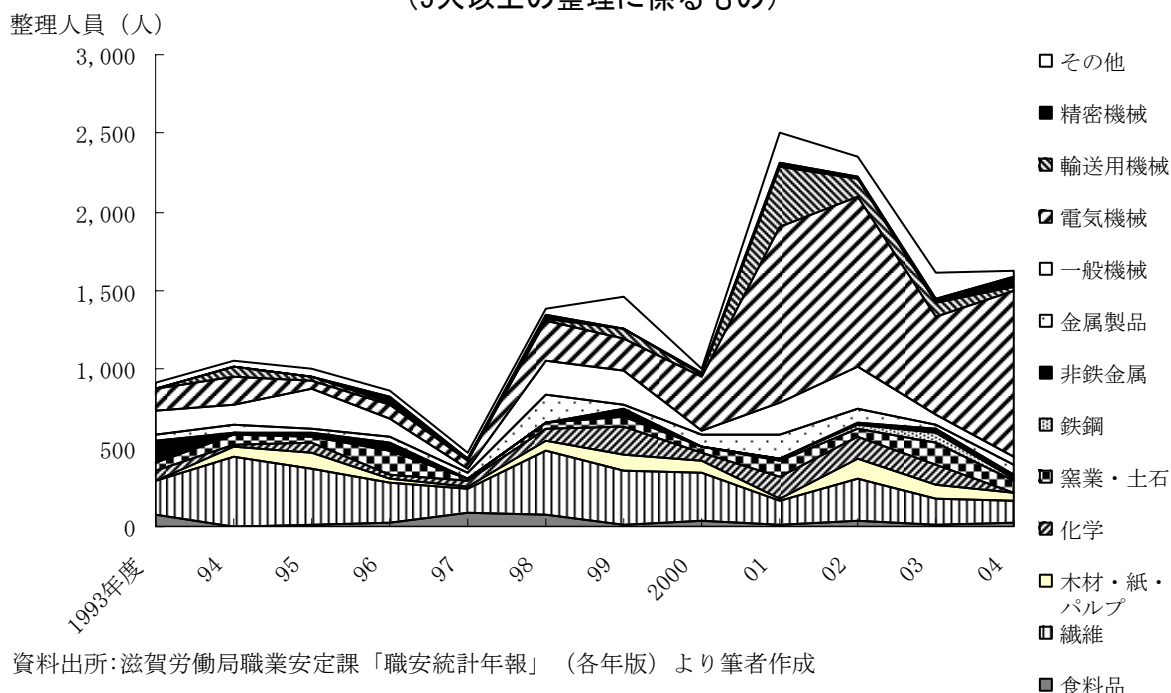
しかし、1990年代における多様な工場進出は、「地の利」(関西・中京・北陸の3経済

第2-3-4表 工場立地動向調査による立地件数と雇用

	立地件数	予定地元雇用	新設特定工場雇用	同左100人以上の雇用
1995年	14	684	117	
1996年	21	1,351	707	食品 (200)
1997年	25	334	1,363	半導体 (660)、食品 (101)、 金属 (140)
1998年	22	428	670	エレベータ (200)、 食品 (296)
1999年	28	472	737	塗料 (132)、ゴム (120)、 プリント回路 (270)
2000年	18	202	636	プラスチック (200)、 食品 (108)
2001年	15	412	1,107	液晶ディスプレイ (566)、 半導体 (320)
2002年	14	256	189	電機 (115)
2003年	16	798	588	食品 (145)、資材 (185)、 プリント回路 (138)
2004年	32	225	437	プラスチック (110)
2005年	17	213	105	※6月末まで
11年間計	222	5,375	6,656	

注:1)「工場立地動向調査」(1,000㎡以上の土地取得)の予定地元雇用数には未回答がある
 2)特定工場とは、立地法による届出が必要な敷地面積9千㎡以上または建設面積3千㎡以上の工場
 資料出所:滋賀県商工労働部商工政策課資料より作成

第2-3-5図 製造業の企業人員整理状況
(5人以上の整理に係るもの)



圏への近接性や、名神高速や新幹線等の交通インフラ)や「自然・文化条件」(琵琶湖を囲んだ自然環境)といった、従来からの滋賀県の優位性に規定されたものといえ、県にとっては「意図せざる結果」であった。むしろ、近年の県の産業政策は、既存の工業集積の維持に重点を置いている。こうした産業集積の維持について、90年代後半以降の滋賀県の雇用創出を分析した橘川(2005)は、①県内の大工場が国際分業におけるマザーファクトリーとして、あるいは消費地に近い拠点ファクトリーとして残存し、稼働し続けたこと、さらに②自動車や家電、化学など多様な産業の有力メーカーの集積を背景に、県内の中規模工業が納入先を多様化することによって存続したことを挙げている。事実、2001年に県が実施した進出企業へのアンケート調査によると、01年現在の生産・研究開発形態では、「量産型工場」が64%と最も多い一方、「生産機能と研究開発を兼ねた複合型工場」(23%)や「高付加価値製品製造工場」(9.4%)といった回答も合わせて3割以上に及んでいる。また、今後の形態では「量産型」が47%に減少するのに対して、「高付加価値型」や「生産と研究開発」が過半数に上るなど、県内立地工場の生産機能のシフトが進められていることが示されている¹³。また、こうした立地企業独自の対応と同時期に、県では、大学・研究機関の誘致と産学官連携を強めており、1990年代以降は立命館大学や龍谷大学等、7大学15学部の開設をみている。

既存工業集積の維持と大学・研究機関の新たな集積は、01～04年における全国を上回るサービス業従業者の増加のなかでも、「高等教育機関」や「その他の事業サービス」(労働者派遣業)が県内の産業シェア反映部分以上に(「地域独自要因」として)大きく伸びる結果として現れている¹⁴。

滋賀県の産業政策は、従来の工場誘致による外発的な雇用創出から、「創造・自律型」産業振興への転換を謳った2003年の「産業振興新指針」以降、新たな段階に入っている。新指針では、内発的な雇用創出をもたらす創造・自立型産業として、「環境」や「健康福祉」、「観光」、「バイオ」、「IT」(以上、3K+BI産業)の振興と産学官連携の強化を主要課題としている。産学官連携については、県や市、大学における連携窓口の設置と研究者データベース(「ちえナビ」)の整備のほか、県内メーカーOBがコーディネーターとして連携のマッチングにあたっている。

また、2004年には全国初の試みとして「滋賀県経済振興特別区域制度」が導入され、市や町といった基礎自治体の発案によるボトムアップ型の産業振興策へと政策実行主体の変化もみられる。認定特区に対する特例措置として、県は企業立地助成や認定後5年間の税減免の措置、研究開発や販路開拓、インキュベーション施設整備等のオーダーメイド型支援、そして県内金融機関との共同出資によるベンチャー育成ファンド(10億円)

¹³ 県外に本社を置く177社の回答結果(『滋賀県産業振興新指針』p.26)。

¹⁴ その他に、人口増加を背景とした「医療・福祉」、「生活関連サービス(洗濯・美容・理容等)」において、全国以上の雇用の伸びが目立っている。

による優先的投資などを行っている。現在、大津市と草津市の共同提案による「びわ湖南部エリア新産業創出特区」（環境、医療福祉、IT、ナノテク）、長浜市による「長浜バイオ・ライフサイエンス特区」（バイオ産業拠点形成）、および米原市による「滋賀総合物流センター（SILC 特区）」（IT、鉄道輸送を活用した物流拠点形成）が認定され、2008年頃までを目処に、既存企業の第二創業創出、大学発ベンチャーの創出・株式公開（IPO）などが目指されている。

このように、既存集積の維持や工業立地の変質による滋賀県の健闘は、「地の利」を中心とした従来からの滋賀県の優位性を背景としながらも、大学・研究機関等の誘致と産学連携を通じた「智の利」の形成と既存の産業集積の維持を重視した県の政策にも下支えされてきたと言える。このことは、生産の海外展開が進む中、製造業集積自治体にとっては従来の外発型雇用の内在化（地域拠点化）を図ることが重要となっていることを示している。

3 サービス業特化型地域の変化

（1）集積と多様性

本節の最後に、基盤産業のもうひとつのタイプとして、サービス業集積地域の変化を分析する。第2-3-6表は、期初におけるサービス業の特化係数が1を上回る県にサンプルを限定し、サービス業の特化度および集積の多様性と従業者数の変化との相関をみたものである¹⁵。

表から、第1に、3期間を通じてサービス業の特化係数は産業構造要因と正の相関がみられ（ただし1999～2001年は統計的に非有意）、サービス産業のシェアが高い地域ほど全国的なサービス業雇用の伸びを反映している。これは、全県を対象とした第2-3-1表と同様の結果である。シェアを反映した雇用の伸びについて01～04年の直近の変化をみると、東京都や沖縄県などのサービス業への特化傾向が地域ほど、情報・通信や教育サービス、ならびに労働者派遣業といった全国的な従業者数の伸びが著しい産業の動向を反映した従業者数の増加が現れている。

第2に、サービス産業の裾野の広がり（相対的特化度）については、従業者数の伸びと有意な相関は認められない。しかし、サービス業の相対的特化度が全国で最も高い一方、成長型サービスの集積が著しい東京都を除いた場合、相対的特化度と産業構造要因の相関係数は（1999～2001年を除いて）統計的に有意となり¹⁶、製造業と同様サービス業特化型地域においても、特化型・独占型の集積地域における雇用減少リスクが高いこ

¹⁵ 3期間共にサービス業の特化係数が1を超える地域は、北海道、千葉県、東京都、神奈川県、高知県、九州全県の13県であり、さらに1996年では青森県、京都府、和歌山県、島根県が、1999年では青森県、和歌山県、島根県が、2001年では島根県がサンプルに含まれている。

¹⁶ 東京都を除いた場合の相関係数は、1996～99年が-0.5731（5%有意）、99～01年が-0.2324（非有意）、01～04年が-0.6824（5%有意）である。

とが示された。

そもそも、サービス業を中心とした第三次産業については、基本的に人口に比例して集積するか、人口規模が巨大な一部地域に集積する傾向が強く、製造業のように地方圏が大きなシェアを取るケースは限られるという指摘があり（横山（2002））、域内のみならず他地域に財・サービスを提供するような地方圏の基盤産業となりにくい可能性がある。首都圏における情報・通信業の集積はその証左であろう。そこで最後に、移出型サービス業の集積を通じて、雇用創出を目指している沖縄県の事例から、現状と課題を整

第2-3-6表 サービス業特化型地域における従業者の変化と産業の特化傾向との相関

a. 1996-1999年の変化

	産業構造要因による全従業者変化の差	地域独自要因による全従業者変化の差	全従業者数の変化の差	期初における製造業特化係数	期初における製造業の相対的特化度
産業構造要因による全従業者変化の差	1				
地域独自要因による全従業者変化の差	-0.366	1			
全従業者数の変化の差	0.0353	0.9171***	1		
期初におけるサービス業の特化係数	0.6732***	-0.1241	0.1551	1	
期初におけるサービス業の相対的特化度	-0.3627	-0.025	-0.1821	0.0311	1

b. 1999-2001年の変化

	産業構造要因による全従業者変化の差	地域独自要因による全従業者変化の差	全従業者数の変化の差	期初における製造業特化係数	期初における製造業の相対的特化度
産業構造要因による全従業者変化の差	1				
地域独自要因による全従業者変化の差	0.184	1			
全従業者数の変化の差	0.4320	0.9660***	1		
期初におけるサービス業の特化係数	0.4096	0.4363	0.5081**	1	
期初におけるサービス業の相対的特化度	-0.0405	0.4058	0.3617	0.2494	1

c. 2001-2004年の変化

	産業構造要因による全従業者変化の差	地域独自要因による全従業者変化の差	全従業者数の変化の差	期初における製造業特化係数	期初における製造業の相対的特化度
産業構造要因による全従業者変化の差	1				
地域独自要因による全従業者変化の差	0.0416	1			
全従業者数の変化の差	0.5058	0.8830***	1		
期初におけるサービス業の特化係数	0.7077***	-0.0152	0.3193	1	
期初におけるサービス業の相対的特化度	-0.2066	-0.0826	-0.1684	0.2171	1

注：サービス業特化型地域とは、期初におけるサービス業の特化係数が1倍を超える県を示す。また、サービス業の相対的特化度（Hirshman-Herfindahl指数）は、数値が大きいほど、サービス業の分布の偏りが大きいことを示す。なお、2001～2004年の「サービス業」は、旧産業分類に近似した分類による。

理する。

(2) サービス業特化型地域の事例－沖縄県¹⁷

第2-3-7表 沖縄県の従業者数伸び率の要因分解

	1996～99年の 全国との伸び率格差			1999～2001年の 全国との伸び率格差			2001～04年の 全国との伸び率格差		
	計	産業構造 要因	地域独自 要因	計	産業構造 要因	地域独自 要因	計	産業構造 要因	地域独自 要因
農林漁業	-0.002	0.004	-0.006	0.053	0.022	0.031	0.085	0.004	0.081
鉱業	-0.007	-0.007	0.001	0.002	-0.016	0.018	-0.032	-0.012	-0.020
建設業	-0.130	-0.609	0.479	0.092	-0.811	0.904	-0.402	-0.822	0.420
製造業	-0.497	-0.381	-0.115	0.199	-0.301	0.500	-0.011	-0.269	0.258
電気・ガス・水道等	-0.024	0.017	-0.040	0.033	-0.021	0.054	0.033	-0.014	0.047
運輸・通信業	0.495	0.020	0.475	0.344	-0.100	0.444	-0.236	-0.010	-0.226
卸売・小売業、飲食店	1.224	0.220	1.004	0.991	0.118	0.873	0.297	-0.807	1.104
金融・保険業	-0.135	-0.118	-0.017	0.025	-0.259	0.284	-0.466	-0.224	-0.242
不動産業	0.292	-0.006	0.298	-0.111	0.098	-0.208	0.063	0.026	0.036
サービス業	2.232	1.827	0.405	2.763	1.689	1.074	2.953	2.621	0.332
産業計	3.449	0.967	2.482	4.392	0.418	3.974	2.284	0.493	1.791

注:数値は全て、全国の民営事業所従業者数の伸び率との格差(単位は%ポイント)
なお、2001～2004年については、旧産業大分類に組み替えた結果。

従業者ベースで見た沖縄県の産業構造は、卸売・小売業、飲食店やサービス業といった第3次産業への極端な偏りがあり、04年におけるサービス業(旧産業分類に準ずる)の特化係数は1.19と東京(1.20)に次いで高くなっている。

まず、県内における従業者数の変化について、産業大分類別の要因分解結果をみると(第2-3-7表)、産業構造要因によるサービス業雇用の伸び、ならびに地域独自要因による卸売・小売、飲食店業の伸びが一貫して高いことがわかる。これらは、病院・社会福祉関連サービスやコンビニエンスストア(その他の飲食料品小売業)、一般飲食店や酒場・ビアホールといった県内人口の増加と高齢者福祉ニーズの拡大に対応したものが多一方で、ソフトウェア業や情報処理・提供サービス業といった情報通信関連サービスにおける雇用増加が顕著に目立っている。

周知のように沖縄県の完全失業率は全国で最も高く、特に全失業者の約45%を30歳未満が占めるなど(1995年「国勢調査」)、若年者の雇用機会創出が課題とされてきた。こうしたなか、従来からの県の基盤産業である観光・リゾート産業に加えて、新たに「中核的産業」として位置づけられたのが、情報通信産業である。県では、1998年の「沖縄マルチメディアアイランド構想」のなかで情報通信産業の集積と関連人材の育成を目標に掲げ、以後、沖縄振興特別措置法による特別措置(立地企業への投資税額控除や所得控除等)や通信コスト低減化などによる立地の優遇措置と、30歳未満の若年者雇用助成や情報産業関連人材の育成メニューの整備といった雇用施策を連携させて、情報通信関

¹⁷ 沖縄県観光商工部新産業振興課ヒアリング調査結果(2004年12月17日)に基づく。

連の雇用創出が進められてきた。

第2-3-8表は、1990年代以降の情報通信関連企業の立地動向を見たものである。企業数、雇用者数ともに98年度以降に大きく伸びており、98年度から04年9月までの累計では進出企業79社、創出された雇用規模は6,923人に上る。なかでも労働集約的な産業であるコールセンターの雇用創出規模が大きい。コールセンターについては、(財)雇用開発推進機構による、①コミュニケーションやPCスキルといった基礎訓練、②6カ月間の実務訓練といった人材育成支援策のほか、30歳未満の若年者の雇い入れに係る賃金及び設備投資助成が積極的に活用されており、特に若年女性の雇用が多くなっている¹⁸。

第2-3-8表 情報通信関連企業立地の推移：1990年度～2004年度

	1990～97 年度	98	99	00	01	02	03	04	合計	うち98～ 04年度
情報通信関連（コールセンター除く） （雇用者数）	2 (25)	0 (0)	7 (294)	5 (54)	9 (148)	5 (181)	13 (117)	5 (35)	46 (854)	44 (829)
情報通信関連（コールセンター） （雇用者数）	1 (356)	1 (405)	8 (2187)	7 (1437)	3 (515)	5 (773)	9 (777)	2 (0)	36 (6,450)	35 (6,094)
計	3 (381)	1 (405)	15 (2,481)	12 (1,491)	12 (663)	10 (954)	22 (894)	7 (35)	82 (7,304)	79 (6,923)
累計	3 (381)	4 (786)	19 (3,267)	31 (4,758)	43 (5,421)	53 (6,375)	75 (7,269)	82 (7,304)	/	

注：2004年度は9月1日現在の実績である。

資料出所：沖縄県観光商工部情報産業振興課ヒアリング提供資料より作成

このように、近年における沖縄県の雇用の伸びは、人口増や高齢化といった県内ニーズの増加を背景とした小売業や医療・福祉サービスの成長に加えて、県外への移住型サービス業である情報通信サービス業の積極的な誘致に支えられてきた。とりわけ、労働集約型サービス業としてのコールセンターの雇用規模は、県内労働力人口の1%以上を占めるに至っており、若年者を中心とした深刻な失業情勢の緩和にも寄与したといえる。しかしながらコールセンターについては、国内はもとより国際的な誘致競争が加速しており、今後の集積の拡大（もしくは維持）には不安定要素がみられる。また、パートや契約社員といった非正規雇用が中心の雇用形態には、労働者の定着化やスキルの専門性向上といった課題もみられる。しかしながら、県では、コールセンターで培われるコミュニケーション能力等は、県の基盤産業である観光・レジャー産業を始めとするサービス業にも共通した技能と捉えており、誘致産業による「人材育成機能」にも注目している。このことは、域内需要への対応に留まらない移住型サービス業による雇用機会の創出においても、中長期的には、地域の既存産業との関連性や地域の人材の質的向上を見据えた施策がより重要性を増していることを示している。

¹⁸ もとよりこうした支援措置は、他の情報通信関連産業にも適用されている。

第4節 要約と結論

地域雇用問題の改善にあたっては、各地域におけるミスマッチ解消策と同時に、地域における雇用開発が重要である。本章では、近年の都道府県別従業者数の変化について、データ及びヒアリング調査の結果から就業者増加要因の析出を試みた。その結果は次のように要約される。

第1に、1990年代後半以降の民営事業所の従業者数について、都道府県別の伸び率と全国の伸び率との格差を要因分解すると、全国の産業動向から乖離した動きを示す部分である「地域独自要因」の水準のばらつきが一貫して上昇していることがわかった。つまり、地域の雇用成長率は、単なる各地域の産業シェアの反映ではないこと、とりわけ近年ほど、自然資源や地理的な位置、インフラや労働力の質の差など（OECD（2000））によって生じる地域独自の雇用成長率の格差が大きくなっていることを示している。

第2に、基盤産業別に従業者数の変化率を分析した結果、製造業集積地域では、特化型・独占型の集積形態における雇用変動リスクが大きくなっている一方、製造業集積が厚い地域ほど地域独自の雇用の伸びが認められた。製造業の健闘が目立つ滋賀県の事例では、地の利や自然・文化的条件という従来からの「優位性」や大学・研究機関の誘致を通じた産学官連携の強化（「智の利」）を背景とした既存集積の維持や工業立地の多様化の進展が、同県の雇用を下支えしたことが明らかとなっており、生産の海外展開が進む中、製造業集積自治体にとっては従来の外発型雇用の内在化（地域拠点化）を図ることが重要となっていることを示している。

第3に、サービス業集積地域では、サービス業への特化傾向が強い地域ほど、全国の従業者動向を反映した「産業構造要因」による従業者数の伸びが大きいことが示された。また、サービス業の裾野の広がり（相対的特化度）についても、成長型サービス業の集積が著しい東京都を除いた場合には、製造業と同様、特定のサービス業に偏った特化型・独占型の集積形態において雇用減少リスクが大きいことが示された。情報通信サービス業の積極的な誘致を展開している沖縄県の事例では、域内需要への対応にとどまらない移出型サービス業による雇用機会の創出においても、中長期的には、地域の既存産業との関連性や地域の人材の質的向上を見据えた施策がより重要となっていることが示唆された。

ただし、本章の結論の妥当性を高めるうえで残された課題は多い。滋賀県および沖縄県の事例で示された製造業の集積維持、ならびにサービス業における誘致や育成施策についてより事例を蓄積する必要がある。

また、第2節でみたように、近年では地域における雇用の伸びが必ずしも失業率の低下を意味していない。今後は、創出された「雇用の質」に関する分析が必要である。また、本章でとりあげた2県は共に人口増加率の上位県であり、サービス業を始めとして潜在的な域内需要が伸びた地域である。既に多くの地域では人口減少が現実となってお

り、今後は、従業者数が減少した地域の要因と地域政策のあり方について改めて検討したい。

参考文献

橘川武郎（2005）「地域経済の活性化と雇用の創出」、橘川武郎・連合総合生活開発研究所編『地域からの経済再生－産業集積・イノベーション・雇用創出』、第7章、pp.193-215、有斐閣。

樋口美雄・中島隆信・中東雅樹・日野健（2003）「財政支出の推移と地域雇用」、『フィナンシャルレビュー』No.67、pp.120-149。

山田浩之（2002）『地域経済学入門』、有斐閣。

横山 直（2002）「構造改革特区を通じた規制改革と産業の集積に関する一考察」、景気判断・政策分析ディスカッションペーパーDP/02-3。

——— ・高橋敏明・小川修史・久富良章（2003）「90年代以降の我が国における都市の成長－産業集積のメリットと地域経済活性化－」景気判断・政策分析ディスカッションペーパーDP/03-6。

労働政策研究・研修機構（2004）『雇用失業情勢の都道府県間格差に関する研究』、労働政策研究報告書 No.9。

——— （2005）『失業・就業の地域構造分析に関するマクロデータによる研究』、労働政策研究報告書 No.31。

OECD（2000）“Disparities in regional labour markets,” in *Employment Outlook*, OECD, Ch.2, pp.31-78.

第3章 市町村における地域雇用問題への対応とその課題について ： 試論

第1節 はじめに

ここ数年の間に地域の雇用対策は大きく変化している。地方分権一括法（2000年）により国と地方の役割分担を明確にし、自治体へ権限を委譲する方針が打ち出され、雇用対策も地域が主体となり、地域の状況を踏まえ、各地の特徴を活かすようなものへと転換しつつある。こうした変化の背景には、不況が長期化したにもかかわらず、財政が悪化することにより、かつてのように公共事業の拡大で地方の雇用を支えることが難しくなってきたという事情もある。雇用対策の主体が国から地方へと移りつつあるなかで、各自治体では雇用問題にどのように取り組んでおり、どのような課題を抱えているのか¹⁹。この点を確認するために、市区町村長および市区町村の雇用問題担当者を対象として、地域レベルでの雇用問題への対応に関するアンケート調査を実施した²⁰。調査結果の主な点をまとめると、以下のようになる。

- (1) 現在の雇用失業情勢については、「雇用の場が少ない」という自治体が7割に達している。また、5年前に比べて雇用・失業情勢が悪化した地域の方が多く、改善した地域は少ない。こうした背景には、もともと地域に雇用の場がなかったこと、既存の雇用機会が失われたことという2つの理由が多い。
- (2) 雇用問題についての基本的な認識として、市町村長の多くが、雇用問題を重要な課題として認識しており、また、雇用問題の担当者も雇用創出への取り組みを拡大させることが必要であると考えている。

さらに、雇用対策としてどのような方針をもっているのかについては、一地域だけで内発的な雇用創出のみで雇用問題に取り組むことは難しく、外発的な雇用創出が必要という考える市町村長が多い。しかし、企業誘致のような外発的な雇用創出策を実施したいにもかかわらず、過疎化によってそれがままならないという地域も多い。

¹⁹ 伊藤実・勇上和史(2005)、331～332 ページ。

²⁰ ここで取り上げたアンケート調査は、都道府県、市区町村を対象として、地域レベルでの雇用問題の認識と対応の状況について把握することを目的として実施した。本調査に先駆けて、2004年7月に事前調査を実施、調査票を修正した上で、2004年9～11月に本調査を実施した。調査は、全国47都道府県に対して都道府県知事用調査票、都道府県雇用問題担当者用調査票を、また、全国3171市区町村（2004年4月1日現在）に市区町村長用調査票、市町村雇用問題担当者用調査票をそれぞれ郵送により送付・回収した。なお、担当者調査については、自治体によって雇用問題を担当する部署が異なっているので、雇用問題担当者宛に送付し、転送してもらった。また、政令指定都市の区については雇用問題担当の部署がない場合もあるので、市レベルで回答してもらい、区レベルの回答については任意とした。回収数は、都道府県知事・市区町村長用調査票 1171 票（回収率 36.9%）、都道府県・市町村雇用問題担当者用調査票 1547 票（回収率 48.8%）である。

なお、ここで取り上げた地域レベルでの雇用問題への対応に関するアンケート調査結果の詳細な結果は、調査シリーズ No.21 で整理しているので、この小論では必要最低限において取り上げるにとどめた。

(3) 地域雇用対策に取り組むにあたって、雇用創出についてビジョンや計画を持っている自治体は1割程度にとどまる。都道府県レベルではビジョンや計画をもっているところが6割以上あるが、市レベルでは13%、町村レベルでは2%程度にとどまる。また、ビジョンや計画を作成する際、具体的な数値目標、政策評価（費用対効果）が含まれているケースはまだ少ない。

(4) 2003～2004年度に市町村が実施した雇用創出策では、企業誘致や工業団地の整備といった外発的な雇用創出策が多い。それに対して、起業への助成金や創業支援施設の設定、コミュニティ・ビジネスの運営支援といった内発的な雇用創出策を打ち出している自治体はそれほど多くない。

また、構造改革特区の認定を申請し、認定されたものが「ある」という市町村が1割強、地域再生計画の認定を申請、認定されたものがある市町村は1割未満であった。

一方、4割の市町村では雇用創出策として「特別なことは何もない」と回答している。特に、町村レベルでは雇用創出策として「特別なことは何もない」という自治体が半数以上あった。このように、雇用問題への具体的な取組には地域によって差がある。

(5) 雇用対策を企画・立案、実行していく上での課題として、雇用問題担当者の人材充足状況をたずねたところ、「人材の数・質ともに確保されていない」という市町村が2/3にのぼっており、雇用問題担当者の人材不足を指摘するところが多い。

(6) 既に他の自治体との間で「横の」ネットワークを形成している市町村は1割以下である。しかし、4割以上の市町村では他の市町村とのネットワークがあれば参加したいと考えている。その際、ネットワークを通じて、他の地域における取り組みの具体例の情報収集、他の地域と協力した雇用創出策の実施といった機能が期待されている。地域の特色を活かしつつ地域主導で雇用創出に取り組むとしても、市町村が単独で打ち出すことができる施策に限界がある。そこで、都道府県との縦のネットワークと周辺の市町村との横のネットワークを形成して、雇用創出の取り組む方が効率的な場合もあろう。さらに、情報交換の場としても他の自治体とネットワークをつくり、雇用対策に取り組むことも有益であると思われる。このように、雇用創出に関する自治体間のネットワークづくりが必要になる。

このアンケート調査から浮かび上がる自治体における雇用問題への対応の現状は、次のような文章に集約できると思われる。

「……人材も含め雇用に対するノウハウについては持っていない状況である。地区の雇用情報についても法制度の壁があったとはいえネットワーク等の国まかせにしていたのが事実であり、詳細な情報についても行政としての限界を感じていた。そのた

め人材についても施策についても不足している。従来国が行うものとの認識（中略）、必要性をも感じていなかった……」（アンケート調査の自由記述から引用）

今後、地域雇用政策を中心となって担うべき自治体において、地域雇用のビジョンづくり、ポリシーメーカーの人材育成はどのように位置づけられるのか。この小論では、上記のアンケートのデータを利用して、この問題を検討してみたい。

以下の構成は次の通りである。第2節において、市町村レベルで地域雇用問題に対応する際の課題としてどのようなものがあるのかを関連分野の業績を基に整理する。第3節では、市町村における雇用政策の企画・立案・実施の状況がどうか、それがどのような要因によって影響されているのかを、アンケート調査のデータを利用して回帰分析を行う。第4節においては、市町村レベルで地域雇用問題に対応する際の課題の全体像をパス解析によって整理する。最後に、第5節において議論をまとめた上で、残された課題を述べる。

第2節 これまでに指摘されてきた自治体における地域雇用問題への対応の課題

地域レベルでの雇用政策とは何か。佐口（2004）は、この問題に対して必ずしも理解の共有がなされているわけではないとして、その原因が地域雇用問題の多様性にあることを指摘している²¹。すなわち、地域雇用問題は多様であるにもかかわらず、その政策的対応ということになると全国一律なものに近く、固有の意味での雇用政策の可能性が浮かばないというのである。

では、なぜそのような状況になったのか。それは、各自治体や地域諸組織・住民の主体性が発揮されなかったからである。最近でこそ、自治体独自の雇用創出プランにおいて固有の地域雇用政策の萌芽は見られるものの、雇用問題担当者が政策の選択肢が広がっているとの認識を持っていないこと、また、住民と日常的に接しているにもかかわらず、地域雇用政策の策定・実施において市町村を有効に組み込めていないというのが実態である。同時に、先に引用したように、市町村においても地域雇用政策への対応は国や都道府県レベルで対応するものであるとの認識が持たれているようである。その上で、佐口は、

- (1) 雇用問題が多様になっていることから、雇用問題に対して自治体だけで対応するのではなく、NPOなどの公共性を帯びた民間組織を含めた諸組織の協力・協働によって対応することが有効であること、
- (2) 自治体に密着した他の諸組織との協働関係を前提として、需要・供給両サイドへの目配りが重要であり、きめ細かな対応が必要であること、

²¹ 以下の議論は、佐口和郎(2004)による。

(3) 自治体が地域における雇用政策でリーダーシップを発揮し、公正で持続可能なシステムを実現すること、

(4) 地域雇用政策において、独自の調査・研究・政策策定能力を有する戦略センターの設置が必要であること、

という留意点を指摘している。

また、樋口（2005）では、地域が主体的に雇用創出を行い、必要となる意欲の高い人材を育成し、配置するように雇用戦略を作成する必要性を指摘している。すなわち、地方への財源の委譲が進み、自治体の権限が強化されることによって、政策を立案し、実施していく地域のリーダーが求められる。しかし、地域活性化のためにはリーダー人材の育成が必要であり、地域の人材戦略が必要となる。そして、戦略を講じる上で目標を明確にし、主体が誰で、どう協力推進していくのか、目標実現のために作戦を講じ、効果の検証を通じて修正を施していかなければならないという。

同様の指摘が佐口（2006）においても見られる。そこでは、地域雇用政策という場合の条件として、地方自治体が立案・執行の中心となり、結果の責任まで負うという点が明確であること、政策理念が明示され、それを実現するための一貫性と体系性を有した手段が備わっていること、経済政策や地域開発一般に解消されない固有の意義を有していること、すなわち、従来の人的資本投資への支援、労働需要喚起のための企業への支援の他に、地域レベルでの労働市場の仲介組織に着目し、需給双方での効果的支援の促進といった条件が備わっていなければならないとし、大阪府を中心に実施された主体の連携によって実施された地域雇用政策が紹介されている。地域における施策に企業がどれだけ参画できるか、効率・公正・持続性の観点から政策の対象をどこに絞り、その上で、どのような実施主体が政策を担うのが望ましいか、さらに、地域での政策・施策にハローワークが能動的かつ柔軟に関わっていくことが重要であるとしている²²。

地域雇用政策が「産業振興策に埋没する雇用開発や、対症療法としての雇用対策」となりがちであることが佐口の議論の出発点となっていた。では、地域産業政策における自治体の役割はどのようなものなのか。この点について、鈴木（2004）は、次のように指摘する²³。すなわち、地域における産業集積を前提として、地域産業政策を高度化し、地域の産業集積に対応した政策を立案するには、各自治体が産業集積に対応した産業政策を立案する必要がある、そのために、自治体職員の専門的能力を高める必要がある。また、地域産業政策は地域の自然環境や既存の産業集積を所与として推進されるべきであり、時としてハイテク型産業の育成のような中央政府の戦略的な産業政策が地域産業政策の対象にならないこともある。また、産業集積が個別市町村あるいは数市町村の範囲で集積することから、今後は都道府県の産業政策と同時に市町村の産業政策が重要に

²² ただし、佐口は大阪府以外の国および市町村の施策についてあまりふれられていない。

²³ 鈴木茂(2004)。

なる。したがって、地域産業政策を分権化することが不可欠である。そして、地域の産業集積の実態に即した開発計画を作成し、地域の研究者・技術者を産学共同研究に組み込むコーディネート力を持った自治体職員の輩出が求められる。そのためには、特定の行政課題に対する専門的知識を蓄積したスペシャリストの養成が不可欠となる。

ところで、これまでも自治体における雇用問題に対する対応については地方の人材育成の重要性がしばしば指摘されてきた。自治体における人材育成の重要性については、たとえば、日本経営協会（2004）は、地方分権の展開に伴う時代環境の変化のなかで、地方自治体における人材育成全般の課題を調べている。それによれば、今後重点的に育成しなければならない人材のタイプとして、専門家・スペシャリストであること、そして、必要性が増す能力として政策立案力が指摘されている。

伊藤（2005）においても、雇用問題への取り組みの中で、企画立案力を高めるような教育・人材育成システムの整備・拡充が今後の国・中央官庁の果たすべき役割として指摘されている²⁴。そして、自治体の長が強いリーダーシップをもち、自治体の職員が地域の特性にあった産業・雇用創出計画を企画立案することが重要になると述べている。

以上の議論では、地域において雇用創出に取り組む上での枠組みが抽象的なレベルで提示されている。しかし、枠組みの中にある「変数」間の関係はどのようになっているのかは検証されていない。そこで、この小論では、地域雇用戦略を通じて雇用創出に取り組む際に、自治体の取り組み態勢をはじめとした諸要因が相互にどのような関係にあるのか、第3節以降において検討したい。

第3節 自治体における雇用問題とその対応

1 仮説

第2節において見たように、自治体において雇用創出にどのように対応するかということを考えてみると、いくつかの課題がある。こうした指摘は市町村レベルにおいてもあてはまると考えられる。しかし、個々の自治体の実情を考えたとき、すべての市町村が上記の課題に対応可能であるとは限らない。とりわけ、人口規模が小さく、それゆえ自治体の職員数が少ない町、村レベルでは雇用問題への対応それ自体が難しいこともある。この節では、地域において雇用問題に対応する上で、どこにどのような課題があるのか、アンケート調査のデータを利用して検討することにする。その際、次のような仮説を設定する。

まず、地域雇用におけるビジョンや計画の策定が持つ効果である。ここでは、雇用対策についてビジョンや計画をもつことによって、雇用創出策が企画・立案される方針が決まり、雇用対策についてビジョンや計画を具体化するために、雇用創出策のとりまと

²⁴ 伊藤実(2005)、8ページ。

めの担当部署が設置されると考えられる。

次に、雇用創出策のとりまとめの担当部署の設置は、専門知識を持った人材の存在によって可能となり、専門知識を持った人材の必要性は、雇用対策の企画・立案、実施に関する研修ニーズを高めると考えられる。さらに、専門知識を持った人材ニーズに対して、自治体内部で育成することによって対応するか、あるいは外部人材を導入することによって対応する。また、外部人材の導入は職員の刺激になり、人材の質を高めることにつながると考えられる。

以上の仮説について、回帰分析を行って確認する。

2 データと基本統計量

以下の分析で用いるデータは、労働政策研究・研修機構が実施した「地域レベルでの雇用問題への対応に関するアンケート調査」の知事・市区町村長票、雇用問題担当者票の個票データである。

データの記述統計等については第3-3-1表のようになっている。さらに、このアンケート調査票では各自治体の経済・社会データを収集していない。そこで、必要に応じて市区町村別データをマッチングさせて利用している。これらの記述統計についても第3-3-1表に示した。

3 雇用創出に関するビジョンや計画の有無が政策・施策に及ぼす効果

以下では、自治体において雇用創出に関するビジョンや計画があるかどうかによって、実際に行われた雇用創出政策・施策にどのような効果があったかを検討してみる。

まず、自治体レベルで雇用創出に関するビジョンや計画を持っているかどうかについて検討する。第3-3-2表は、雇用問題担当者調査（問14）「貴自治体では、雇用創出に関するビジョンや計画をお持ちですか（択一）」に対する回答の集計結果である。

この表を見ると、雇用創出に関するビジョンを持っている市町村の比率は全体の6%弱であり、非常に小さいことがわかる。とりわけ、町・村レベルではビジョンや計画を持っていない自治体の比率が9割以上となっている。

次に、自治体において雇用創出に関するビジョンや計画があるかどうかによって、雇用創出政策・施策の実施状況にどのような効果があったかを検討してみる。雇用問題担当者調査票（問4）「貴自治体ではこれまでどのような雇用創出策を実施しましたか（複数回答）」という設問に対する回答結果を被説明変数として分析した結果が第3-3-3表である。説明変数には、上記の雇用創出に関するビジョンや計画の有無（「ビジョン・計画がある」を基準）、市を基準とした町ダミー、村ダミーを掲載してある。

第3-3-1表 データの概要

変数名	データの概要	回答	変換	基本統計量				
				平均	標準偏差	最小値	最大値	サンプル数
雇用創出策 (2003年)	企業誘致	企業誘致を実施=1、実施しない=0		0.26	0.436	0	1	1486
	工業団地の整備	工業団地の整備を実施=1、実施しない=0		0.05	0.212	0	1	1486
	創業支援施設の設置	創業支援施設の設置を実施=1、実施しない=0		0.04	0.189	0	1	1486
	起業への助成金	企業への助成金を実施=1、実施しない=0		0.09	0.291	0	1	1486
	コミュニティ・ビジネスの運営支援	コミュニティ・ビジネスの運営支援を実施=1、実施しない=0		0.02	0.156	0	1	1486
	共同受注システムの構築等企業の市場アクセスへの支援	共同受注システムの構築等企業の市場アクセスへの支援を実施=1、実施しない=0		0.01	0.112	0	1	1486
	その他	その他の施策を実施した=1、実施しない=0		0.31	0.461	0	1	1486
	特別なことはなにもない	特別な施策を実施していない=1、実施した=0		0.45	0.498	0	1	1486
雇用創出策 (2004年)	企業誘致	企業誘致を実施=1、実施しない=0		0.30	0.460	0	1	1486
	工業団地の整備	工業団地の整備を実施=1、実施しない=0		0.06	0.245	0	1	1486
	創業支援施設の設置	創業支援施設の設置を実施=1、実施しない=0		0.04	0.200	0	1	1486

3-3-1 表 データの概要 (続き)

変数名	データの概要	回答	変換	基本統計量				
				平均	標準偏差	最小値	最大値	サンプル数
雇用創出策 (2004年)	起業への助成金	企業への助成金を0.04実施=1、実施しない=0		0.11	0.318	0	1	1486
	コミュニティ・ビジネスの運営支援	コミュニティ・ビジネスの運営支援を実施=1、実施しない=0		0.04	0.200	0	1	1486
	共同受注システムの構築等企業の市場アクセスへの支援	共同受注システムの構築等企業の市場アクセスへの支援を実施=1、実施しない=0		0.01	0.112	0	1	1486
	その他	その他の施策を実施した=1、実施しない=0		0.31	0.462	0	1	1486
	特別なことはなにもない	特別な施策を実施していない=1、実施した=0		0.40	0.490	0	1	1486
構造改革特区・地域再生計画	構造改革特区	構造改革特区を申請した=1、構造改革特区を申請していない=2、構造改革特区を申請したが認定されなかった=3、わからない=4、その他=5	申請した=2、申請したが認定されなかった=1、申請していない=0、わからない、その他を除いて集計	0.26	0.659	0	2	1372
	地域再生計画	地域再生計画を申請した=1、地域再生計画を申請していない=2、地域再生計画を申請したが認定されなかった、わからない=4、その他=5	申請した=2、申請したが認定されなかった=1、申請していない=0、わからない、その他を除いて集計	0.14	0.501	0	2	1316
雇用創出への取り組み	雇用創出への取り組みを強化する必要の有無	今以上に拡大強化の必要あり=1、今のままでよい=2、今よりも縮小する=3、何ともいえない=4、その他=5	今以上に拡大強化の必要あり=2、今のままでよい=1、今よりも縮小する=0、何ともいえない、その他を除いて集計	1.83	0.389	0	2	1058

第3—3—1表 データの概要（続き）

変数名	データの概要	回答	変換	基本統計量				
				平均	標準偏差	最小値	最大値	サンプル数
議会での質問・議論	議会での雇用創出についての質問・議論の機会	2, 3年前より増加＝1、2, 3年前と同じくらい＝2、2, 3年前に比べて減少＝3、2, 3年前と今もほとんどない＝4、その他＝5	2, 3年前より増加＝3、2, 3年前と同じくらい＝2、2, 3年前に比べて減少＝1、2, 3年前と今もほとんどない＝0、その他を除いて集計	1.73	1.079	0	3	1477
雇用創出策のとりまとめ担当部署	雇用創出策のとりまとめ担当部署	雇用創出策のとりまとめ部署が既にあり、活動実績がある＝1、今のところ部署はないが設置の予定＝2、今も部署はなく設置の予定もない＝3、その他＝4	雇用創出策のとりまとめ部署が既にあり、活動実績がある＝2、今のところ部署はないが設置の予定＝1、今も部署はなく設置予定もない＝0、その他を除き集計	1.04	0.973	0	2	1289
雇用対策企画立案実施担当者の人材	雇用対策企画立案実施担当者の人材が確保されているか	雇用対策の企画立案実施担当者の人材の数・質ともに確保されている＝1、数は確保・質は確保されていない＝2、質は確保・数は確保されていない＝3、数。質ともに確保されていない＝4、その他＝5	雇用対策の企画立案実施担当者の人材の数・質ともに確保されている＝2、数は確保・質は確保されていない＝1、数。質ともに確保されていない＝0、その他を除いて集計	0.30	0.518	0	2	1347
雇用対策に関する研修ニーズ	雇用対策を企画・立案、実施する上で必要な知識・情報の研修に参加するか	既に参加させたことがあり、今後も参加する予定＝1、これまで参加していないが、今後は参加したい＝2、これまでも今後参加しない予定＝3、わからない＝4、その他＝5	既に参加させたことがあり、今後も参加する予定＝2、これまで参加していないが、今後は参加したい＝1、これまでも今後参加しない予定＝0、わからない、その他を除いて集計	0.92	0.426	0	2	1041

第3-3-1表 データの概要（続き）

変数名	データの概要	回答	変換	基本統計量				
				平均	標準偏差	最小値	最大値	サンプル数
雇用創出策についての他の自治体とのネットワーク	雇用創出策についての他の自治体とのネットワーク参加を希望するか	既に他の自治体とのネットワークがあり参加している=1、ネットワークがあれば参加する=2、参加しない=3、わからない=4、その他=5	既に他の自治体とのネットワークがあり参加している=2、ネットワークがあれば参加する=1、参加しない=0、わからない、その他を除いて集計	1.06	0.482	0	2	845
雇用創出に関するビジョンや計画	雇用創出に関するビジョンや計画を持っているか	すでに持っている=1、現在作成中である=2、ない=3、その他=5	すでに持っている=2、現在作成中である=1、ない=0、その他を除いて集計	0.16	0.496	0	2	1430
他の都道府県からの行正職員の中途採用	他の都道府県からの行正職員の中途採用を実施しているか	すでに定期的に行っている=1、必要に応じて行っている=2、今は行っていないが、今後は行いたい=3、今も今後も行わない=4	すでに定期的に行っている=3、必要に応じて行っている=2、今は行っていないが、今後は行いたい=1、今も今後も行わない=0	0.51	0.872	0	3	1362
自治体区分		市		29.7%	0.456	0	1	1486
		町		55.6%	0.497	0	1	
		村		14.7%	0.354	0	1	
ハーシュマン・ハーフィンダール指数				0.06	0.93	0.303	0.130	1472

第3-3-1表 データの概要（続き）

変数名	データの概要	基本統計量				
		平均	標準偏差	最小値	最大値	サンプル数
産業大分類別就業者構成比による特化係数	農林水産業	.88	.770	.00	4.60	1472
	鉱業	.98	2.101	.00	31.33	
	建設業	.97	.312	.27	3.41	
	製造業	1.03	.485	.07	2.84	
	電気・ガス・水道・熱供給	.99	1.233	.00	20.53	
	運輸・通信	1.12	0.487	.31	3.46	
	卸売・小売・飲食店	1.05	.263	.28	2.01	
	金融・保険業	1.12	.562	.00	3.67	
	不動産業	1.14	1.172	.00	8.55	
	サービス業	1.01	.217	.47	2.45	
	公務	.95	.491	.33	5.49	
	分類不能	1.20	1.797	.00	10.02	

第3-3-2表 雇用創出に関するビジョンや計画の有無

			雇用創出に関するビジョンや計画の有無				合計
			すでに持っている	現在作成中である	ない	その他	
市	市	度数	57	27	331	24	439
		行%	13.0%	6.2%	75.4%	5.5%	100.0%
町	町	度数	21	22	762	14	819
		行%	2.6%	2.7%	93.0%	1.7%	100.0%
村	村	度数	4	9	197	4	214
		行%	1.9%	4.2%	92.1%	1.9%	100.0%
合計	合計	度数	82	58	1290	42	1472
		行%	5.6%	3.9%	87.6%	2.9%	100.0%

ビジョンの有無と各政策の関係を見ると、各セルの符号がプラスのときは、ビジョンがあるという自治体に比べて各政策を実施している比率が高いことを、符号がマイナスの時は実施比率が低いことをあらわしている。

この表で、2003年度に実施した雇用創出政策について見ると、係数の符号がマイナスになっているセルが多く、雇用創出のビジョンを持っているという自治体に比べて各政策が実施されていないことわかる。ただ、統計的に有意となっている項が少ない。

第3-3-3表 雇用創出政策の実施に対するビジョン・計画の効果

2003年度の施策		企業誘致	工業団地の整備	創業支援施設の設置	起業への助成金	コミュニティビジネス運営支援	市場アクセスへの支援	特別なことはなにもない	その他
ビジョン・計画の有無(ビジョン・計画ありを基準)	ビジョン・計画を作成中	-0.476* (0.249)	-0.737* (0.381)	-1.048*** (0.370)	-0.808*** (0.287)	-0.368 (0.565)	0.148 (0.770)	1.646*** (0.389)	-0.829*** (0.240)
	ビジョン・計画なし	-0.669* (0.396)	-0.393 (0.530)	-19.089 (5054.359)	-0.854*** (0.512)	0.266 (0.791)	0.028 (1.246)	1.485*** (0.481)	-0.558 (0.359)
市町村(市を基準)	町ダミー	-1.305*** (0.137)	-0.884*** (0.268)	-1.832*** (0.358)	-1.406*** (0.208)	-1.318*** (0.402)	-2.799*** (0.758)	1.454*** (0.145)	-0.864*** (0.132)
	村ダミー	-3.079*** (0.375)	-2.204*** (0.735)	-2.169*** (0.736)	-1.468*** (0.351)	-0.665 (0.515)	-18.006 (2773.42)	1.935*** (0.193)	-0.965*** (0.1959)
定数		0.322 (0.236)	-1.741*** (0.343)	-1.419*** (0.322)	-0.740*** (0.262)	-2.725*** (0.517)	-3.338** (0.719)	-2.912*** (0.392)	0.519** (0.231)
サンプル数		1430	1430	1430	1430	1430	1430	1430	1430
カイ2乗		188.373	29.277	58.257	73.658	14.783	29.780	202.773	76.157
対数尤度		1421.003	511.672	357.314	806.780	314.059	163.459	1767.793	1674.291
擬似決定係数		0.183	0.064	0.153	0.109	0.050	0.163	0.177	0.073

注) 二項ロジスティック回帰による。***は1%、**は5%、*は10%水準で統計的に有意であることをあらわす。また、カッコ内の数値は標準誤差。特化係数、人口規模ダミーは省略。

また、市町村の区分による各政策の実施状況の違いをみると、符号がマイナスで統計的に有意となっている係数が多い。このことは、市レベルに比べると、町レベルおよび村レベルでは各政策が実施されていないことを意味している。

一方、雇用創出のために「特別なことはなにもない」という回答についてみると、係数の符号がプラスで統計的にも有意であるので、ビジョンがあるという自治体に比べてビジョンを作成中、ビジョンがないという自治体の方が多いことがわかる。また、自治体の区分でも、係数の符号がプラスで統計的にも有意であるので、市レベルに比べて町レベル、村レベルで、雇用創出のために「特別なことはなにもない」という回答が多いことがわかる。

第3-3-3表 雇用創出政策の実施に対するビジョン・計画の効果（続き）

2004年度の施策		企業誘致	工業団地の整備	創業支援施設の設置	起業への助成金	コミュニティビジネス運営支援	市場アクセスへの支援	特別なことはなにもない	その他
ビジョン・計画の有無（ビジョン・計画ありを基準）	ビジョン・計画を作成中	-0.513** (0.247)	-0.395 (0.386)	-1.225*** (0.354)	-0.844*** (0.273)	-0.572 (0.417)	-0.290 (0.655)	1.734*** (0.441)	-0.794*** (0.241)
	ビジョン・計画なし	-0.492 (0.378)	0.133 (0.563)	-0.445 (0.570)	-0.446 (0.356)	0.324 (0.580)	-0.382 (1.178)	1.054* (0.545)	-0.318 (0.356)
市町村（市を基準）	町ダミー	-1.271*** (0.132)	-0.568** (0.234)	-1.931*** (0.3352)	-1.092*** (0.183)	-1.308*** (0.304)	-3.504*** (1.1036)	1.589*** (0.158)	-0.899*** (0.131)
	村ダミー	-2.381*** (0.261)	-1.959*** (0.607)	-2.997*** (1.018)	-1.604*** (0.348)	-1.259** (0.491)	-18.013 (2773.21)	2.129*** (0.201)	-1.081*** (0.197)
定数		0.574** (0.237)	-1.917*** (0.358)	-1.212*** (0.103)	-0.591*** (0.251)	1.955*** (0.377)	-2.903*** (0.593)	-3.335*** (0.447)	0.534** (0.231)
サンプル数		1430	1430	1430	1430	1430	1430	1430	1430
カイ2乗		174.224	22.768	74.562	70.031	31.567	36.171	217.823	84.819
対数尤度		1569.446	638.406	398.104	944.608	460.136	157.104	1711.751	1677.236
擬似決定係数		0.163	0.043	0.181	0.094	0.075	0.198	0.191	0.081

注) 二項ロジスティック回帰による。***は1%、**は5%、*は10%水準で統計的に有意であることをあらわす。また、カッコ内の数値は標準誤差。特化係数、人口規模ダミーは省略。

2004年度に実施した政策についてみると、2003年度と同じように、係数の符号がマイナスになっているセルが多く、雇用創出のビジョンを持っているという自治体に比べて各政策が実施されていない。企業誘致、創業支援施設の設置、起業への助成金、その他の施策については、ビジョン・計画を作成中という自治体で符号がマイナスで統計的に有意となっているのに対して、ビジョン・計画がないという自治体については、「特別なことはなにもない」という項目以外は統計的に有意ではない。

また、市町村の区分による各政策の実施状況の違いをみると、市場へのアクセス支援について村ダミーが有意でなかった他は、いずれも符号がマイナスで統計的に有意となっている係数が多い。したがって、市に比べると、町および村では各政策が実施されていないことを意味している。

一方、「特別なことはなにもない」という回答についてみると、係数の符号がプラスで

統計的にも有意であるので、ビジョンがあるという自治体に比べてビジョンを作成中、あるいはビジョンがないという自治体の方が多いことになる。

また、自治体の区分についても、「特別なことはなにもない」という項目は、係数の符号がプラスで統計的にも有意であるので、市に比べて町、村で、雇用創出のために実施した施策は「特別なことはなにもない」という回答が多いことがわかる。

さらに、ビジョンの有無と構造改革特区の申請状況、地域再生計画の申請状況の違いとの関係はどうであろうか。第3-3-4表は、地域経済、地域雇用に関するビジョンの有無と構造改革特区、地域再生計画の申請状況について、同様の計算を行った結果である。

この結果を見ると、ビジョンの有無と構造改革特区の申請状況については係数が統計的に有意となっていない。しかし、自治体区分についてはいずれも統計的に有意となっている。すなわち、市レベルに比べて町レベル、村レベルでは構造改革特区の申請・認可の件数が少ない。

地域再生計画については、ビジョン・計画を作成中という自治体については係数の符号が負で、統計的に有意となっているので、ビジョン・計画があるという自治体に比べ

第3-3-4表 雇用創出政策の実施に対するビジョン・計画の効果

2004年度の施策		構造改革特区の申請状況	地域再生計画の申請状況
ビジョン・計画の有無 (ビジョン・計画ありを基準)	ビジョン・計画を作成中	-0.041 (0.314)	-1.174*** (0.320)
	ビジョン・計画なし	0.370 (0.457)	-0.761 (0.553)
市町村(市を基準)	町ダミー	-1.609*** (0.195)	-1.395*** (0.267)
	村ダミー	-1.531*** (0.311)	-1.804*** (0.531)
定数		-1.168*** (0.293)	-1.024*** (0.281)
サンプル数		1430	1430
カイ2乗		87.146	61.394
対数尤度		902.633	549.725
擬似決定係数		0.118	0.121

注) 二項ロジスティック回帰による。***は1%、**は5%、*は10%水準で統計的に有意であることをあらわす。また、カッコ内の数値は標準誤差。特化係数、人口規模ダミーは省略。

てビジョン・計画を作成中という自治体では地域再生計画の申請が少ない。

また、自治体区分については、いずれも係数の符号が負で、統計的に有意であるので、市に比べて町、村では地域再生計画の申請・認可の件数が少ないことがわかる。

では、地域経済、地域雇用に関するビジョンを既に持っている自治体はどのような理由からビジョンをもつようになったのか。「ビジョンがある」という 82 の自治体を対象として、ビジョンをもつようになった理由の回答結果を見ると、半数以上の自治体では自治体の長の指示でビジョンを作成していた。すなわち、「自治体の長の指示」という回答が 52.4%で最も多く、以下、「議会での議論に基づいて」が 7.3%、「商工会議所・商工会からの要望」が 1.2%、「その他」が 39.0%という結果になっている²⁵。このように、地域経済、地域雇用に関するビジョンをもっているかどうかは、自治体の長がどのような自治体づくりをしようとしているのかを示し、そのためにどのような施策を講じるべきかを明確にする、リーダーシップにも依存していると考えられる²⁶。

以上見てきたように、雇用創出についてのビジョン・計画をもつことは、雇用創出のための政策に対してプラスの効果を持つと考えられる。しかし、雇用創出のための政策の実施状況を左右する要因は、ビジョン・計画を持つこと以外にどのようなものが考えられ、それはどのような効果を持つのであろうか。

4 雇用創出ビジョンと政策の実施体制の整備

自治体の長のリーダーシップだけで地域経済、地域雇用のビジョンや計画を作成し、具体的な政策を実施することは出来ない。ビジョンを具体化し、実施する部門が自治体の中にあるかどうかに関係していると考えられる。そこで、ビジョンの有無と雇用創出のとりまとめを担当する部門があるかどうかの関係を検討してみる²⁷。

雇用創出のビジョンの有無と雇用創出のとりまとめを担当する部門の有無との関係を見ると、ビジョンをすでに持っているという自治体の 8 割では雇用創出策のとりまとめ担当部署があり、活動実績もある。これに対して、ビジョンや計画がない自治体では、雇用創出策のとりまとめ部署があり活動実績があるという回答の比率が約 4 割と相対的に小さい。

一方、ビジョンをすでに持っているという自治体では、雇用創出策のとりまとめ担当部署がないという回答がおよそ 1 割であるのに対して、ビジョンや計画がない自治体では、雇用創出策のとりまとめ部署がないという回答の比率が 4 割以上と相対的に大きい。

²⁵ 「その他」の記述内容としては、「都道府県からの要請」、「雇用開発協会の要請」、「地域住民・企業・商店等からの要望」、「自治体の総合計画の 1 つとして作成」、「地域活性化協議会での議論に基づいて」、「コンサルタントからの発案」といった内容が記載されていた。

²⁶ 残念ながら、ここで取り上げたアンケート調査では、自治体の長のリーダーシップに該当する変数がとられていない。そのため、自治体の長のリーダーシップがどのような効果を持つかについては、機会を改めて検討することとしたい。

²⁷ 「その他」の記述内容のほとんどは、市町村合併の予定があるのでわからないというものであった。

以上のことを考慮して、雇用創出のビジョン・計画の有無が雇用創出策のとりまとめ部署の有無に及ぼす効果を検討してみる。

被説明変数は、雇用創出のとりまとめ担当部署の有無、説明変数は雇用創出策のビジョン・計画の有無、自治体区分である²⁸。計算結果は第3-3-5表にまとめてある。

これを見ると、とりまとめ窓口の有無はビジョンの有無と関連していることがわかる。すなわち、係数の符号はいずれもマイナスで統計的に有意となっているから、ビジョンが既にあるという自治体に比べると、現在作成中、ビジョンがないという自治体の方が雇用創出のとりまとめ窓口がない自治体が多い。

次に、自治体区分による差を見ると、町ダミー、村ダミーの係数の符号がいずれもマイナスで、統計的に有意となっていることから、市に比べて町、村では雇用創出とりまとめ担当窓口が少ないことがわかる。

第3-3-5表 雇用創出策のとりまとめ部署の有無に対するビジョン・計画の効果

2004年度の施策		雇用創出のとりまとめ部署の有無
ビジョン・計画の有無 (ビジョン・計画ありを 基準)	ビジョン・計画を作成中	-1.617*** (0.310)
	ビジョン・計画なし	-0.903** (0.415)
市町村(市を基準)	町ダミー	-0.975*** (0.129)
	村ダミー	-1.868*** (0.204)
定数		2.019*** (0.308)
サンプル数		1430
カイ2乗		178.353
対数尤度		1774.847
擬似決定係数		0.157

注) 二項ロジスティック回帰による。***は1%、**は5%、*は10%水準で統計的に有意であることをあらわす。また、カッコ内の数値は標準誤差。特化係数、人口規模ダミーは省略。

²⁸ 説明変数には自治体の人口規模を用いているが、記載は省略した。

5 雇用創出策とりまとめ窓口があることの効果

雇用創出策のとりまとめ窓口があることで、雇用創出政策の実施についてどのような効果を持つのであろうか。これまでと同じ様に、自治体において雇用創出策とりまとめ担当部署があるかどうかによって、雇用創出政策・施策の実施状況にどのような効果があったかを検討してみる。ここでは、雇用問題担当者調査票（問4）「貴自治体ではこれまでどのような雇用創出策を実施しましたか（複数回答）」という設問に対する回答結果を被説明変数として分析した。その結果が第3-3-6表である。説明変数には、とりまとめ担当部署の有無（「今も部署がなく、今後も設置の予定がない」を基準）、市を基準とした町ダミー、村ダミーを掲載してある²⁹。

第3-3-6表 雇用創出策とりまとめ担当部署の有無と雇用創出策の実施状況

2003年度の施策		企業誘致	工業団地の整備	創業支援施設の設置	起業への助成金	コミュニティビジネス運営支援	市場アクセスへの支援	特別なことはない	その他
雇用創出策とりまとめ担当部署の有無（担当部署がなく今後も予定なしを基準）	今は部署はないが設置予定	0.601* (0.330)	0.639 (0.572)	0.649 (0.795)	0.653 (0.474)	0.785 (0.798)	1.333 (1.187)	-0.008 (0.279)	-0.415 (0.395)
	既に部署があり活動実績あり	0.760*** (0.151)	0.053 (0.293)	0.626* (0.364)	0.626*** (0.228)	0.558 (0.423)	0.486 (0.664)	-1.290*** (0.132)	1.123*** (0.141)
市町村（市を基準）	町ダミー	-1.164*** (0.143)	-1.160*** (0.282)	-1.951*** (0.370)	-1.382*** (0.214)	-1.407*** (0.416)	-2.518*** (0.782)	1.427*** (0.159)	-0.815*** (0.140)
	村ダミー	-2.889*** (0.404)	-3.025*** (1.027)	-2.096*** (0.749)	-1.511*** (0.297)	-0.760 (0.587)	-17.767 (2923.183)	1.693*** (0.215)	-0.715*** (0.220)
定数		-0.620*** (0.154)	-2.266*** (0.278)	-2.656*** (0.345)	-1.818*** (0.223)	-3.281*** (0.413)	-3.717*** (0.611)	-0.732*** (0.158)	-0.898*** (0.151)
サンプル数		1430	1430	1430	1430	1430	1430	1430	1430
カイ2乗		199.975	33.488	54.879	77.134	18.783	25.006	289.166	153.724
対数尤度		1293.560	475.631	387.192	765.753	302.697	147.244	1478.598	1441.372
擬似決定係数		0.209	0.079	0.144	0.121	0.066	0.154	0.269	0.158

注) 二項ロジスティック回帰による。***は1%、**は5%、*は10%水準で統計的に有意であることをあらわす。また、カッコ内の数値は標準誤差。特化係数、人口規模ダミーは省略。

²⁹ 人口規模ダミーは省略。

第3-3-6表 雇用創出策とりまとめ担当部署の有無と雇用創出策の実施状況(続き)

2004年度の施策		企業誘致	工業団地の整備	創業支援施設の設置	起業への助成金	コミュニティビジネス運営支援	市場アクセスへの支援	特別なことはなにもない	その他
雇用創出策とりまとめ担当部署の有無(担当部署がなく今後も予定なしを基準)	今のところ部署はないが設置予定	1.307*** (0.282)	1.030** (0.454)	1.007 (0.820)	0.803 (0.439)	-0.461 (1.044)	1.116 (1.166)	-1.024*** (0.274)	0.431 (0.324)
	既に決まった部署があり、活動実績あり	0.787*** (0.142)	0.443* (0.260)	1.074*** (0.404)	0.777*** (0.208)	0.580* (0.326)	-0.001 (0.600)	-1.557*** (0.138)	1.420*** (0.146)
市町村(市を基準)	町ダミー	-1.205*** (0.139)	-0.724*** (0.237)	-2.227*** (0.398)	-1.001*** (0.188)	-1.265*** (0.310)	-3.412*** (1.053)	1.462*** (0.173)	-0.710*** (0.141)
	村ダミー	-2.086*** (0.268)	-1.946*** (0.616)	-2.055*** (0.748)	-1.418*** (0.375)	-1.235** (0.556)	-18.063 (2933.706)	1.711*** (0.223)	-0.664*** (0.224)
定数		-0.383** (0.148)	-2.390*** (0.261)	-2.909*** (0.388)	-1.833*** (0.210)	-2.716*** (0.321)	-3.270*** (0.523)	-0.852*** (0.168)	-1.143*** (0.157)
サンプル数		1430	1430	1430	1430	1430	1430	1430	1430
カイ2乗		198.151	30.753	75.420	71.858	32.573	30.388	314.678	178.694
対数尤度		1420.202	616.746	385.373	887.224	440.514	141.862	1406.906	1429.00
擬似決定係数		0.191	0.060	0.189	0.103	0.081	0.186	0.294	0.182

注) 二項ロジスティック回帰による。***は1%、**は5%、*は10%水準で統計的に有意であることをあらわす。また、カッコ内の数値は標準誤差。特化係数、人口規模ダミーは省略。

2003年度に実施した施策については、既に部署があり、活動実績があるという自治体では、企業誘致、起業への助成金、その他の施策で係数の符号がプラスで統計的に有意である。したがって、担当部署がない自治体に比べてこうした政策を実施した自治体が多い。また、今は担当部署がないが設置予定があるという自治体では、企業誘致だけが係数の符号がプラスで、10%水準で有意となっている。したがって、担当部署がない自治体に比べて企業誘致を実施した自治体が多い。それ以外の項目は統計的に有意ではない。

特別なことはなにもないという項目については、すでにとりまとめ担当部署があり、活動実績もある自治体については、係数の符号がマイナスで統計的に有意であるから、担当部署がない自治体に比べてなにも政策を実施していない自治体が少ない。

町ダミー、村ダミーを見ると、いずれも符号がマイナスであるので、市に比べて実施

している自治体が少ないことがわかる。これは、ビジョンの有無と同様である。

2004年度に実施された政策についての計算結果を見ると、既に部署があり、活動実績があるという自治体では、企業誘致、工業団地の整備、創業支援施設の設置、起業への助成金、企業の市場アクセスへの支援、その他の施策で係数の符号がプラスで統計的に有意となっている。したがって、担当部署がない自治体に比べてこれらの政策を実施した自治体が多い。

ここでも特別なことはなにもないという項目については、符号がマイナスで統計的に有意であるので、担当部署がない自治体に比べるとなにも政策を実施していない自治体が少ない。

自治体区分については、市レベルに比べて町レベル、村レベルでは各係数の符号がマイナス統計的に有意であるので、市レベルに比べて雇用創出策を実施していない傾向にある。また、特別なことは実施していないという項目については係数がプラスで、統計的に有意となっている。

いずれにしても、雇用創出策のとりまとめ部署があることによって何らかの政策が実施される。このことは、当然のことのように思われるが、雇用創出が自治体レベルで取り組まれるべき状況においては、担当部署（あるいは担当者）を設けることが第一歩となると考えられる。

以上から、雇用創出についてのビジョンの有無、雇用創出とりまとめ担当部署の設置状況が雇用創出策の実施状況に対して効果を持っていると考えられる。

6 ポリシーメーカーの人材確保

自治体における雇用創出策の実施状況について見たとき、雇用創出についてのビジョンの有無や雇用創出策のとりまとめ部署の有無、自治体の区分によっても差があることを確認した。

しかしながら、雇用創出策の実施状況について、特別なことはなにもない、という回答をよせた自治体では、雇用創出策の必要性を感じていないわけではない。第3-3-7表は2003年度に雇用創出策を実施しなかった自治体が今後の雇用創出の取り組みの必要性をどのように感じているかを自治体区分別に集計した結果である。また、第3-3-8表は2004年度に雇用創出策を実施しなかった自治体について同じ集計をした結果である。

いずれの結果を見ても、4割以上の自治体において今以上に雇用創出への取り組みの強化が必要であると回答している。それにもかかわらず、政策や施策として実施されていないのはなぜであろうか。アンケート調査の自由記述をみると、雇用創出に取り組む上での課題・問題点として以下のような点が指摘されている。

第3-3-7表 雇用創出の取り組みの必要性
(2003年度に雇用創出策を実施しなかった自治体)

			雇用創出への取り組み強化の必要性					合計
			今以上に拡大強化が必要	今のままでよい	今よりも縮小	なんともいえない	その他	
市	市	度数	44	10	0	28	0	82
		行%	53.7%	12.2%	.0%	34.1%	.0%	100.0%
町	町	度数	218	65	0	154	3	440
		行%	49.5%	14.8%	.0%	35.0%	.7%	100.0%
村	村	度数	62	15	1	58	4	140
		行%	44.3%	10.7%	.7%	41.4%	2.9%	100.0%
合計	合計	度数	324	90	1	240	7	662
		行%	48.9%	13.6%	.2%	36.3%	1.1%	100.0%

第3-3-8表 雇用創出の取り組みの必要性
(2004年度に雇用創出策を実施しない自治体)

			雇用創出への取り組み強化の必要性					合計
			今以上に拡大強化が必要	今のままでよい	今よりも縮小	なんともいえない	その他	
市	市	度数	28	8	0	24	1	61
		行%	45.9%	13.1%	.0%	39.3%	1.6%	100.0%
町	町	度数	177	65	0	150	3	395
		行%	44.8%	16.5%	.0%	38.0%	.8%	100.0%
村	村	度数	54	15	1	56	4	130
		行%	41.5%	11.5%	.8%	43.1%	3.1%	100.0%
合計	合計	度数	259	88	1	230	8	586
		行%	44.2%	15.0%	.2%	39.2%	1.4%	100.0%

- ・ 「財政難により企画立案実施担当者の配置は困難」
- ・ 「職員削減に取り組んでいる中、小規模自治体では、人的余裕がない」
- ・ 「雇用対策担当は専門職として位置づけられておらず、確保の予定なし。又、財政難が壁になっている」
- ・ 「目前に合併問題などを控え、どの部署も業務量が増え、内容も多岐に渡っている。

- それに対して、人材は不足しており、じっくり腰をすえて取り組む余裕もない」
- 「財政難であるため雇用創出策の充実を図るノウハウや人材の確保が困難である」

すなわち、財源の制約、自治体の規模の問題、人材の制約（質、人数）、ノウハウの欠如といった解決されなければならない課題があるというのである。このうち、財源、自治体の規模については、合併を予定しており、今後の展開に期待するという自治体が、とりわけ町、村で多かった。

行政の一層の効率的な運営が期待されている状況にあることを考えると、担当者の「数」を増加させるだけでは雇用創出への取組みが充実するとは思われない。そうすると、雇用創出を含む、雇用対策の企画・立案・実施担当者の、「質」を中心とした人材の確保・育成が重要になると考えられる。そこで、各自治体での雇用創出を含む雇用問題担当者の人材育成の状況について検討してみる。

まず、雇用問題担当者の人材確保の状況を確認する。第3-3-9表は、雇用問題担当者の人材確保の状況について市町村別にクロス集計した結果である。この表を見ると、7割以上の自治体において雇用問題担当者の人材の数、質ともに確保されていないと回答している。特に、町、村では雇用対策担当者の人材の確保が重要な課題であることがうかがわれる。

第3-3-9表 雇用対策の企画立案実施担当者の人材確保の状況

			雇用対策の企画立案実施担当者の 人材確保の状況			合計
			人材の数・質 ともに確保さ れていない	数が質いづれ かが確保され ていない	人材の和・ 質とも確保 されている	
市町村	市	度数	240	127	30	397
		行%	60.5%	32.0%	7.6%	100.0%
	町	度数	584	158	7	749
		行%	78.0%	21.1%	.9%	100.0%
	村	度数	162	36	3	201
		行%	80.6%	17.9%	1.5%	100.0%
合計		度数	986	321	40	1347
		行%	73.2%	23.8%	3.0%	100.0%

注) 調査票の元の質問は、「人材の数・質ともに確保されている」「人材の数は確保されているが、人材の質は確保されていない」「人材の質は確保されているが、数は確保されていない」「人材の数・質とも確保されていない」「その他」から択一回答する様式である。ここでは、「人材の数は確保されているが、人材の質は確保されていない」「人材の質は確保されているが、数は確保されていない」をあわせて集計した結果を記載した。

では、今後人材をどのように確保しようとしているのか。この問に対しては、役所内の他の部署から異動させて特別に研修させたという回答が24.2%、役所内の他の部署から異動させ自己啓発させるという回答が21.5%となっている。しかし、最も多かったのは、「その他」に記された「確保の予定がない」という回答で、全体の40%以上に達している。

人材の確保の予定がないとしても、そのままにしておくことはできない。そこで、研修等を受けることによって人材の質を高める、あるいは外部から新たな人材を採用するといった方法によって対応することが考えられる。この点を考慮して、雇用問題担当者的人材確保の状況の要因について回帰分析してみた。

ここでは被説明変数として雇用問題担当者的人材確保の状況の回答結果を、説明変数として研修の実施状況、他の都道府県からの採用、町ダミー・村ダミーとした。その結果が第3-3-10表である。

第3-3-10表 雇用問題担当者的人材確保の状況と研修の効果

		雇用対策の企画立案実施担当者が人数・質ともに確保されている	雇用対策の企画立案実施担当者が人数・質いずれかが確保されていない
これまで研修を受けており、今後も研修を継続する(基準)	これまでは研修を受けていないが今後は実施	-1.409** (0.566)	-1.804*** (0.423)
	これまでも研修を受けていないし今後もその予定はない	-1.202 (0.140)	-0.872*** (0.325)
市町村(市を基準)	町ダミー	-2.395*** (0.559)	-0.518*** (0.164)
	村ダミー	-1.640** (0.768)	-0.638** (0.265)
他都道府県からの採用なし(基準)	他都道府県からの採用あり	-0.802** (0.401)	-0.433** (0.180)
定数		-0.263 (0.578)	0.643* (0.343)
サンプル数		965	
カイ2乗		77.386	
対数尤度		62.313	
擬似決定係数		0.057	

注) 多項ロジスティック回帰による。***は1%、**は5%、*は10%水準で統計的に有意であることをあらわす。また、カッコ内の数値は標準誤差。特化係数、人口規模ダミーは省略。

この表を見ると、研修への参加状況については、今も研修に参加していないし、今後その予定はないという自治体、今は研修に参加していないが、今後は参加したいという自治体では、いずれも係数の符号がマイナスなので、既に研修に参加しているという自治体に比べて人材の数・質ともに確保されていないケースが多いことになる(ただし、これまでも研修を受けていないし今後その予定はないという項目については統計的に有意ではない)。

さらに、他の都道府県からの採用を実施している場合に比べて、他の都道府県からの人材採用を実施していない場合、係数の符号がマイナスで有意となっているので、人材の数・質ともに確保されていないという回答が多いことになる。これは、採用する人材の出身地域を広げることによって自治体における人材の多様性につながり、人材の数・質の確保につながっていると考えられる。

さらに、町ダミー、村ダミーについてみると、町、村の係数の符号がいずれもマイナスで有意になっている。したがって、市に比べて町、村では人材の数、質ともに確保されていないという回答を選択しているケースが多い。この点は、クロス集計表で確認したとおりである。

第4節 市町村における雇用問題への対応の課題に関する変数間の関係の試論的検討

以上、市町村が雇用問題に対してどのように対応しているのか、また、どのような課題があるのかについてアンケート調査結果を中心に整理してきた。

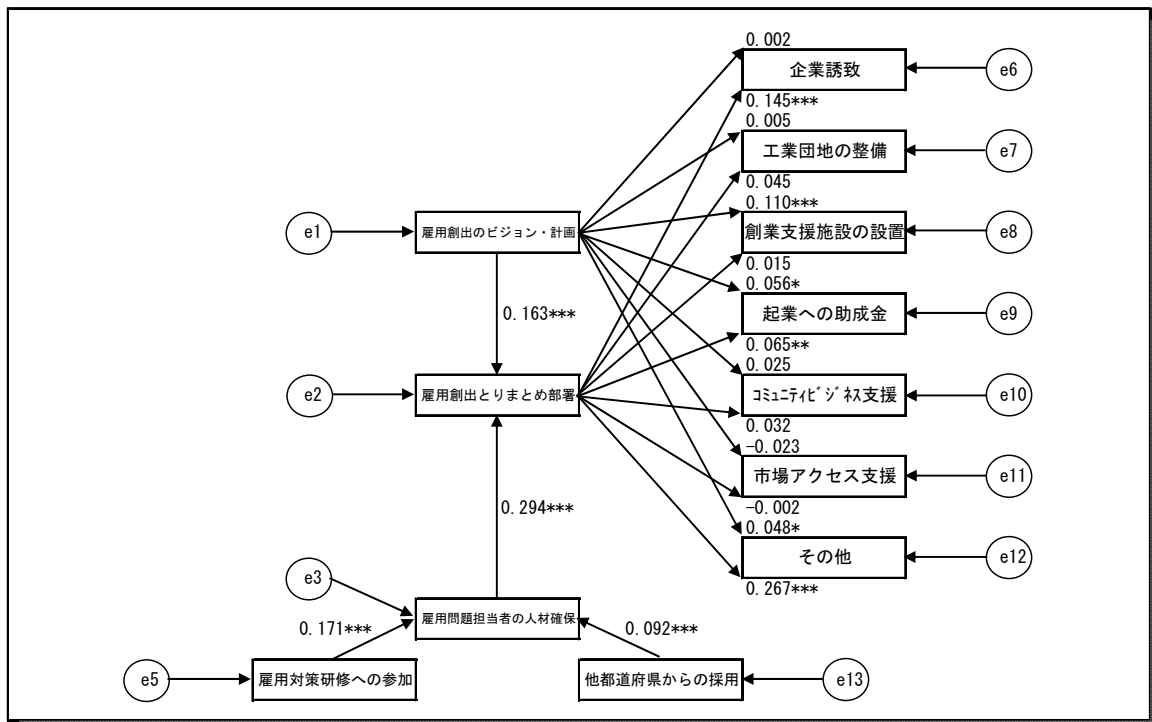
個別の変数間の関係から全体的な構図をパス図として描くと、第3-4-1図のようになる³⁰。

まず、市町村において雇用創出に関するビジョンや計画があるかどうかは、2つの経路で雇用創出策の実施について効果を持つと考えられる。1つ目の経路は雇用創出策を実施するかどうかの直接効果である。雇用創出に関するビジョンや計画があることによって何らかの雇用創出策が実施されることになる。もう1つの経路は、雇用創出についてのビジョンや計画を持つことによって、それを具体的に企画・立案・実施に移す雇用創出策のとりまとめ担当部署が設置されることになる。この部署が設置されることによ

³⁰ パス解析を行うにあたり、雇用創出策の実施状況については、雇用創出策の実施状況を主成分分析(バリマックス回転、固有値1の基準)した結果、7成分(①「企業の市場へのアクセス支援」(累積寄与率13.169%)、②「起業への助成金」(同26.285%)、③「その他の施策」(同39.137%)、④「企業誘致」(同51.696%)、⑤「コミュニティ・ビジネス支援」(同63.714%)、⑥「工業団地の整備」(同75.242%)、⑦「創業支援施設の設置」(同87.020%)に集約された。次に、その各成分のスコアをデータとして利用してパス解析を行った。それ以外のデータについては第1-1表を参照。

なお、ここでは政策の実施状況に注目したので、「特別なことはなにもない」という項目を除いて主成分分析を行った。「特別なことはなにもない」についてパス係数を計算すると、ビジョンや計画の有無については-0.121、雇用創出のとりまとめ担当部署の有無については-0.143でいずれも1%水準で有意である。また、両者の間接効果は0.017である。

第3-4-1図 市町村における雇用創出策の実施状況と対応の課題



注) 数値は標準化係数、 e_i は誤差変数。また、矢印に付した***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準でそれぞれ有意であることをあらわす。

って何らかの雇用創出策が実施される。このように、雇用創出に関するビジョンや計画を持つことによって担当部署が設置され、そこを通じてさまざまな雇用創出策を実施するという、間接効果があると考えられる。

一方、雇用創出策のとりまとめ部署が設置されるためには、それを支える人材が市町村レベルで確保されていなければならない。市町村レベルにおいて人材の数と質が確保されることによってより専門性の高い担当者から構成される担当部署が設置され、雇用問題に対応することが可能になる³¹。

では、人材確保の方法としてどのようなものがあるのか。この小論では2つの方法を取り上げた。すなわち、雇用創出に関する研修やセミナーを通じて能力開発や情報の収集・ノウハウの蓄積を図る方法と、もう1つは、必要に応じて外部から専門性の高い人材を採用したり、人材の交流を行ったりすることである。自治体独自で人材を育成するには時間がかかるので、他の都道府県など、外部からの人材採用や人材交流を行うこと

³¹ 雇用創出のビジョン・計画を作成することが雇用創出策とりまとめ部門の設置を通じて雇用創出策の実施に影響を及ぼす間接効果の大きさを計算すると、企業誘致については0.024、工業団地の整備については0.007、創業支援施設の設置については0.002、起業への助成金については0.011、コミュニティビジネス支援については0.005、市場アクセス支援は0.000、その他の施策については0.044となっている。

によって、多様な人材を確保することも考えられる。また、研修やセミナーを通じて人的なネットワークが広がる可能性もある。このように、より専門性の高い人材を育成することが今後の市町村における雇用問題への対応において重要になると思われる。

ところで、第3節において、雇用創出のビジョン・計画の策定、雇用創出策の実施状況、自治体の人材育成、いずれにおいても市に比べて町、村では実施比率が低かった。現状では雇用問題に十分対応できていないが、自治体の合併を通じて新たに展開を行う予定であるという自治体も少なくなかった。確かに、財源、人口、自治体の職員数など、独自に雇用創出策を実施するには制約が多い。

しかしながら、町や村レベルでは雇用創出や自治体の人材育成を行うことは不可能なのであろうか。本報告書の第7章において取り上げられているN町の事例を見ると、必ずしもそうとはいえないと思われる。よく知られたように、N町は5000人以下の規模であるが、町長の強いリーダーシップのもと、様々な施策を実施した実績がある³²。また、それまで実施していなかった自治体職員の研修への参加や、都道府県との人材の交流、外部からの人材の採用などにより、その中から町長のリーダーシップを支えるキーパーソンを育成している。さらに、施策を実施するにあたり、当該企業のキーパーソンをうまく取り込むことによって、施策を実効あるものに行っている³³。

こうした事例が例外的に成功したものか、あるいは他にも同様の例があるかは今後継続的に事例を収集する必要があると思われる。

第5節 残された課題

この小論では、地域雇用のビジョンづくり、ポリシーメーカーの人材育成が地域雇用対策とどのような関係にあるのかについて、アンケート調査結果を中心に整理した。その概略を述べると、雇用対策についてビジョンや計画をもつことによって、雇用創出策が実行され、また、雇用対策についてビジョンや計画を具体化するために、雇用創出策のとりまとめの担当部署が設置される。次に、雇用創出策のとりまとめの担当部署の設置は、専門知識を持った人材の存在によって可能となり、専門知識を持った人材の必要性は、雇用対策の企画・立案、実施に関する研修ニーズを高める。また、自治体ではより幅広い人材を採用することによって多様な人材ニーズに対応し、それによって職員の刺激になり、人材の質を高めることにつながると考えられる。

今後の地域雇用創出に取り組むにあたり、市町村においても地域経済、地域雇用に関

³² 以上のように考えると、自治体の長にリーダーシップがあるかどうか雇用創出のビジョン・計画の有無、雇用創出策のとりまとめ部署の有無、雇用創出策の実施状況にプラスの効果を持っているとも考えられる。ただし、今回のアンケート調査データでは、自治体の長のリーダーシップに関する設問を設けていないので、パス解析に組み込むことはしなかった。

³³ こうしたスタイルは、既に地域産業政策の好事例あるいは取り組み事例として様々な機会に紹介されているものと共通した点がある。たとえば、関(2002、2004)を参照。

するビジョンづくりが必要であると考えられる。既述したように、雇用問題の重要性については自治体の長、雇用問題担当者ともに認識しているが、どのような地域をめざすのか、明確なビジョンづくりを行っている自治体はまだ少ない。都道府県レベルではビジョンづくりは進んでいるが、市町村レベルでもビジョンづくりが必要であると思われる。その際、リーダーシップをもってビジョンづくりにとりくむキーパーソンが地域にいるかどうかポイントになる。また、地域の特性を活かした産業・雇用政策を企画・立案する上でも、雇用問題担当者を含む政策担当者の人材育成が重要になると思われる。その際、従来のようなジェネラリスト型人材育成だけでは限界があり、地域主導の地域活性化や雇用創出への取り組みに十分対応できていないように思われる。場合によってはスペシャリスト型の人材を育成したり、外部からの人材を導入したりするなどの対応が必要なのではないかと思われる。

最後に、本調査研究を進める上で今後取り組むべきいくつかの課題を整理しておく。第1に、少子高齢化を考えたとき、地方自治体でも中核的な市とそれ以外の市町村とは状況が異なるし、一律な対応を期待するのは難しい。当然のことながら、人口規模やその年齢構成、産業構造等、自治体ごとに特性は大きく異なる。規模が小さいところは人材がいない。また、そういった地域では人口が高齢化しているところが少なくない。そういう地域に企業誘致を行い、外発的な雇用創出を行うのは事実上難しいと思われる。すべての自治体を一律に考えるのではなく、いくつかのタイプ別にわけて議論することが必要である。特に、市町村レベルで雇用対策を考えるとき、どの程度の規模の市町村を想定するかが重要になると思われる。

第2に、個々の市町村レベルでビジョンをもつにあたり、雇用についてのビジョンは産業政策、地域開発政策と密接に関係している。これは第2節において引用した関連する文献にも言及されていることである。雇用は生産の派生需要と位置づけられることを想起すれば、地域産業のビジョンと地域雇用創出のビジョンとが不可分な関係にあると思われるが、現実には産業ビジョンと雇用ビジョンがどのように結びついているかは必ずしも明らかではない。それゆえ、産業政策と雇用政策が密接不可分であることを考えると、産業ビジョンと雇用ビジョンとの両方を意識することが重要であると思われる。

同時に、ビジョン・計画の企画・立案と政策の実施にはリスクを伴うが、自治体においてもリスクテイク、リスクマネジメントが伴うことに留意する必要がある。

第3に、アンケート調査と並行して実施した聞きとり調査によれば、市町村には雇用創出、雇用対策のメニューがあまりないとの指摘がある³⁴。そうしたなかで雇用創出に成

³⁴ 既出のN町長からの聞きとりでもこの点が指摘されている。また、アンケート調査で自治体が実施したその他の施策の例として緊急雇用創出基金事業、雇用奨励金、求職者・転職希望者向け・起業関連セミナー、ガイダンス、職業相談・カウンセリング、各種講習会の開催、インターンシップ、資金融資・融資斡旋を挙げる自治体が多い。

功した事例についてはここでは取り上げなかった。既述のように、町や村レベルで雇用創出に成功している事例も存在する。それらの事例では、なぜ雇用創出に成功したのかを検討する必要がある。それには小論で取り上げたようなアンケート調査よりも事例を丹念に渉猟し、積み重ねていく必要があるだろう。

一方、雇用対策の人材がないという制約の下で、市町村レベルでどのような雇用対策が可能なのかを考えることも重要になる。上記のように、雇用対策は産業政策、地域活性化政策と密接に関係があるので、地域の内発的な雇用創出、あるいは外発的な雇用創出を行う際に、ポリシーメーカーの人材をどう確保するのか、検討が必要である。

第4に、これと関連して、先行調査、事例のヒアリング結果によれば、今後必要なポリシーメーカーの人材像として専門家、スペシャリストが上げられていた。では、ポリシーメーカーに求められる専門性、あるいは専門家とは具体的にどのようなものであろうか。自治体におけるスペシャリストとは、税、技術関連、土木、専門職として募集する保育関係などが該当すると考えられ、市町村レベルでのスペシャリストとは、ジェネラリストに対するスペシャリストという相対的な位置づけであると考えられる。したがって、雇用創出の企画・立案・実施のスペシャリストに対するニーズが高いといっても、必ずしもそこだけに限定した専門家が求められているわけではない。しかし、相対的な位置づけであるにしても、専門的な知識が必要とされているのは事実である。そのために担当者に政策形成研修を受けさせている自治体もある。スペシャリストの育成という場合、市町村で育成できる自治体がどれだけあるか、どこまで育成できるのか、外部人材の活用という場合にも現在のシステムの中でどこまで実現可能なのか、検討することが必要であろう³⁵。

第5に、国、都道府県という縦のネットワークと、周辺市町村との横のネットワークを考えていく必要がある。しかし、地域雇用創出に取り組む上で、国、都道府県、市区町村それぞれの行政組織がどのような役割を果たすべきかは明らかにされていないので、今後検討していく必要がある。

第6に、自治体では政策企画力、政策形成能力を高めることが求められている点が指摘されている。自治体における政策の企画・立案への取り組みの例として構造改革特区あるいは地域再生計画を取り上げると、募集期間が短期間であったが、その期間でアイデアを出せたかどうかは、自治体として何を行うべきか、企画力が問われたとも考えられる。これまでは、都道府県レベルと市町村レベルでは政策の企画力、政策形成の役割が異なっていた。しかし、今後は市町村レベルにもそれらが求められると考えられる。では、何をもって政策形成能力というのか検討する必要がある。

最後に、アンケート調査は市町村合併が多く実施されているなかで実施したこともあ

³⁵ また、その際、人材が育つまでの期間は自治体あるいは地域の状況を熟知したシンクタンクの活用、充実は選択の1つかもされない。さらに、外部に政策形成集団を作り、それを活用することも考えられる。

り、回答に「合併後に検討・対応」という記述が見られた。特に町村からの回答でそうした回答が多かった。それゆえ、雇用問題における市町村合併の効果を今後検討する必要があると思われる。

今後、自治体の権限が強化されると思われるが、そうしたなかで、地域の特色を活かした雇用創出政策を立案し、実施していくために、地域のリーダーが求められる。そのために、地域のリーダー人材の育成が急務であり、地域雇用戦略を講じる上でビジョン（目標）を明確にし、その実現のためにどのような政策・施策を講じるべきか、取り組むことが必要であろう。

参考文献

- ① 安部孝夫(1998)『政策形成と地域経営』学陽書房。
- ② 伊藤実(2005)「総論」労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書 No.31 失業・就業の地域構造分析に関するマクロデータによる研究』所収。
- ③ 伊藤実・勇上和史(2005)「日本における地域雇用政策の変遷と現状」樋口美雄・S=ジゲール・労働政策研究・研修機構編『地域の雇用戦略』日本経済新聞社所収。
- ④ 稲継裕昭(2003)「パブリック・セクターの変容」神野直彦・森田朗・大西隆・植田和弘・苅谷剛彦・大沢真理編(2003)所収。
- ⑤ 大森彌・卯月盛夫・北沢猛・小田切徳美・辻琢也(2004)『自立と協働によるまちづくり読本』ぎょうせい。
- ⑥ 佐口和郎(2004)「地域雇用政策とは何か」神野直彦・森田朗・大西隆・植田和弘・苅谷剛彦・大沢真理編(2004)所収。
- ⑦ 佐口和郎(2006)「地域雇用政策の展開と課題」『地域政策研究』第34号、28～39ページ。
- ⑧ 新藤宗幸(2004)『概説日本の公共政策』東京大学出版会。
- ⑨ 神野直彦(2002)『地域再生の経済学』中央公論新社。
- ⑩ 神野直彦・森田朗・大西隆・植田和弘・苅谷剛彦・大沢真理編(2004)『新しい自治体の設計④自立した地域経済のデザイン』有斐閣。
- ⑪ 鈴木茂(2004)「地域産業転換を支える公共部門の役割」神野直彦・森田朗・大西隆・植田和弘・苅谷剛彦・大沢真理編(2004)所収。
- ⑫ 関満博(2002)『現場主義の知的生産法』筑摩書房。
- ⑬ 関満博(2004)「モノづくり復権への新たな戦略展開」神野直彦・森田朗・大西隆・植田和弘・苅谷剛彦・大沢真理編(2004)所収。
- ⑭ 日本経営協会(2004)『人材白書』。
- ⑮ 樋口美雄(2005)「日本で地域による雇用戦略が必要な理由」樋口美雄・S=ジゲール・労働政策研究・研修機構編『地域の雇用戦略』日本経済新聞社所収。

- ⑯ 御園慎一郎(2006)「構造改革特区と地域再生－その意義と系譜－」『地域政策研究』第34号、7～16ページ。
- ⑰ 森田朗・神野直彦・森田朗・大西隆・植田和弘・苅谷剛彦・大沢真理編(2003)『新しい自治体の設計① 分権と自治体のデザイン』有斐閣。

追記：校正段階で下記の文献を知った。特に第12～13章がここで取りあげた内容と関連している。

林 宜嗣(2006)『新・地方分権の経済学』日本評論社。

第4章 職安における就職率・ミスマッチ・労働需要不足の推移* — 効率的な就職率改善のための政策的議論 —

第1節 はじめに

近年、景気回復に伴った就職率の改善が期待されている。しかしながら、この間ミスマッチが大幅に拡大しており、結果として就職率の改善が進んでいないとの指摘も聞かれる。つまり、有効求人倍率が上昇し労働需要が旺盛になっているとしても、その多くは就職には繋がらず、ミスマッチの増加に繋がっている可能性が指摘されている。

果たして有効求人数の増加は就職率、ミスマッチ割合などにどのような影響を与えるのだろうか。さらには、有効求職者数の増大がこれら要素に与える影響とはどのようなものなのだろうか。本章では、2001年および2004年の職業安定所別・職業中分類別³⁶のデータを、雇用圏別・職業中分類別のデータに再編した上で分析を行っていく。

なお、職安の主たる業務としては就職率および充足率を改善することが考えられる。本章ではこのうち、就職率の改善に注目した分析を行う³⁷。それにより、求人数や求職者数の増加を就職率の効率的な上昇に結び付けるような方法を模索したい。言い換えると、就職率を改善しつつ同時にミスマッチ割合を引き下げようような方法を探りたい。これが本研究の最終的な目標である。

具体的な分析内容は以下のとおりである。はじめに、各年・各雇用圏の求職者を、就職できた部分、職業間ミスマッチによって就職できなかった部分、その他ミスマッチによって就職できなかった部分、それに労働需要不足によって就職できなかった部分に分解する。その後2001年と2004年の結果を比較し、有効求人倍率・就職率・ミスマッチ割合の変化の組合せについて検討する。また、雇用圏間での結果の差異にも注目する。

ついで、上の分析で明らかとなった有効求人倍率・就職率・ミスマッチ割合の変化の組合せが雇用圏間で異なる理由を確かめる。具体的には、まず職業間ミスマッチ割合をとりあげ、それが有効求人数や有効求職者数の増加と共にどのように変化するかを理論的に考察する。その後ここでの結果を利用し、有効求人倍率が上昇するとき、職業間ミスマッチ割合は一般的にいつてどのように変化するかを考察する。このような分析をその他のミスマッチについても行う。これらの分析により、有効求人倍率が上昇した

* 本研究を作成する上で猪木武徳氏(国際日本文化研究センター)、菅原英夫氏(中央労働委員会)、松繁寿和氏(大阪大学)、姉崎猛氏、伊藤実氏、江上寿美雄氏、小野旭氏、周燕飛氏、富岡淳氏、平田周一氏、藤井宏一氏、勇上和史氏(以上、労働政策研究・研修機構)さらには所内研究会参加者には有益なコメントを頂戴した。この場にてお礼申し上げたい。なお未だ残り得る誤りは、筆者に帰するものである。

³⁶ ただし「管理的職業」、「保安の職業」それに「農林漁業の職業」については、大分類のまま区分されていた。つまり、これ以上に細かな分類はなされていなかった。また産業大分類上「専門的・技術的職業」に属する(中分類の)職業のうちの一部は、ひとまとめにされていた。

³⁷ 就職率および充足率の両要素を同時に扱った上で、職安におけるパフォーマンスを分析したものとしては岩本(2005)がある。一方、本研究の主眼は効率的な就職率の改善方法に対して向けられているのであり、職安のパフォーマンスを分析することに向けられているのではない。

ときに、ミスマッチ割合が上昇した雇用圏もあれば低下した雇用圏もある理由などが説明される。

最後に、以上のような分析を通じて得られた知見を利用し、有効求人数や有効求職者数の増加を効率的な就職率の上昇に結び付けるための政策的インプリケーションが展開される。

では、先行研究を見ていこう。ミスマッチに焦点を当てた分析については、これまでも多く存在する。例えば樋口（2001）、大竹・太田（2002）それに北浦他（2002）は、UV 分析を行うことにより失業率を需要不足によるものとミスマッチによるものとに分解している³⁸。ただしこれらの分析は主として、失業率に焦点を当てたものである。その一方において、UV 分析の考え方は就職に関するミスマッチにも応用可能である。

UV 分析においては、労働需要と労働供給が等しい状態においても発生する失業を、ミスマッチに基づく失業と考える。この考え方を就職におけるミスマッチにも適用するならば、それは、求職者数と求人数が一致しているにも関わらず発生する未就職ということになる。

UV 分析の考え方を応用し、職安での就職に関するミスマッチを分析したものとしては厚生労働省（2002）が挙げられる。これは『職業安定業務統計』を利用し、1980年から2001年の状況を分析したものである。結果は、バブル崩壊後の期間において職安におけるミスマッチが特に増大しているわけではないというものであった。また、職業間ミスマッチや年齢間ミスマッチをミスマッチ指標に基づき計測したり、職業内ミスマッチや年齢内ミスマッチなどについても UV 分析の考え方を応用した方法で計測したりもしたが、いずれのミスマッチもバブル崩壊後の時期において拡大しているわけではないとの結果を得ている。この分析は、これまでに十分には行われてこなかった職安での就職に関するミスマッチの内実を分析したものとして重要ではあるが、全国をひとまとめにした上で分析を行っている。また職業間ミスマッチが、職業大分類に基づき計測されている。

よってここでは、地域ごとのミスマッチの状況を職業中分類別データにより分析することとする。なお後に詳しく説明するが、本研究においても UV 分析の考え方を利用して分析を行うものの、厚生労働省（2002）とは異なったアプローチをとる。

ところで地域別に分析を行う際には、地域として何をを用いるのかという問題が生じる。周（2005）や勇上（2005a, b）が指摘するように、これまでに行われてきた多くの地域（間）研究においては、便宜的に 47 都道府県や 10 行政ブロックを地域区分の単位として使用し比較・分析が行われてきた³⁹。しかしながら、これらのような分析は現実を必ず

³⁸ 他には、佐々木(2004)や藤井(2004)なども挙げられる。前者の研究はパネルデータを利用し、近年における年齢階級間ミスマッチの程度は極めて小さいことを示した。後者の研究は、これまでに行われてきた UV 分析をめぐる議論について詳細なサーベイを行ったものである。

³⁹ 10 行政ブロックとは北海道、東北、北関東・甲信、南関東、北陸、東海、近畿、中国、四国それに九州を指す。

しも十分には反映していない可能性がある。

このような問題に対処する方法としては、金本・徳岡（2002）に代表される都市雇用圏の概念がある。都市雇用圏とは、通勤率によって定義された、中心都市および中心都市と経済的・社会的に密接なつながりを持った周辺地域を意味する。故に都市雇用圏は、通勤圏を示すといえる。

本研究では、地域を定める際にこの都市雇用圏の概念を利用する。それにより、よりうまく現実を反映した分析を目指したい。なおこの概念を利用すると、全国は大都市雇用圏、小都市雇用圏、それにこれら二つの都市雇用圏のいずれにも含まれない非都市雇用圏に区分される。ここでは前者二つの都市雇用圏のみならず、非都市雇用圏をも含めた上で分析を行う。なお、都市雇用圏と非都市雇用圏の区別を容易にするために、以下では後者の具体的な名称に言及する際には「地区」を付けて表現することとする。例えば、野辺地町非都市雇用圏については、野辺地地区と呼ぶ。

本章の構成であるが、次節では分析で使用するデータについて述べる。第3節では、雇用圏ごとに求職者を就職できた部分、職業間ミスマッチにより就職できなかった部分、その他ミスマッチにより就職できなかった部分、それに労働需要不足によって就職できなかった部分に分解する。第4節では職業間ミスマッチについての議論を行う。第5節ではその他ミスマッチの分析を行う。第6節においては、これまでに得られた結果から就職率を効率的に高めるためにはどうすべきかに関する政策的インプリケーションを述べる。第7節は結語となる。

第2節 データ

1 使用データ

本研究で使用するデータは、2001年および2004年の常用労働者および常用的パートタイマーについての職安別・職業中分類別データである⁴⁰。変数としては、職安別・職業中分類別の有効求人数、有効求職者数それに就職件数を使用する⁴¹。職安数は2001年においては907、2004年では906であった。数が1だけ減っているのは、この間に長崎県の大崎相談室が廃止されたためである。職業カテゴリーの数は、両年ともに66である。

先に述べたように、実際の分析にあたっては職安別・職業中分類別の状況を比較・分析するのではなく、雇用圏別に職安をまとめ、そこから得られた雇用圏別・職業中分類別の数値を比較・分析するものとする。本研究に則してその理由を述べるならば、ある職安で求職活動をしている者はかならずしもその職安の管轄地域内における就職を望ん

⁴⁰ 本研究でいう職安とは、通常のハローワークにくわえ、求人・求職業務を実際に行っているパートバンク、パートサテライト、両立支援ハローワーク、人材銀行、学生職業センター、新分野センター、相談室、情報プラザ、高齢期センター、ヤングキャリアセンター、それにサポートセンターを意味している。

⁴¹ これら変数は、常用労働者および常用的パートタイマーに関する集計値であるため、身分を区別した上での利用はできなかった。

でいるのではなく、その職安を含む雇用圏、すなわち通勤圏において就職することを希望していると考えた方がよりうまく現実を捉えていると考えたためである。

例えば、同一雇用圏に属する職安 A と職安 B の有効求人数・有効求職者数を比較すると、前者のそれらが 100・50、後者のそれらが 10・100 であるとしよう。このとき、職安 A では求人過剰、職安 B では求人不足と考えるのは適切ではないかもしれない。というのは、職安 A と職安 B は同一雇用圏内にあるのだから、職安 B に求職活動のために来た者は、職安 A の求人にも応じることができる。よってこの場合、職安 A では求人過剰、職安 B では求人不足というように職安別に状況を捉えるのではなく、この雇用圏全体として求人不足と考えた方が現実的であると思われる。

もちろん、ひとつの雇用圏内に複数の職安が存在しない場合においては、そこに存在する唯一の職安のデータをその雇用圏のデータとみなした。非都市雇用圏の全てが、これに当てはまった⁴²。

職安を雇用圏別に整理するために、前掲の金本・徳岡（2002）の手法を採る。この手法をごく簡単に説明すると以下のようなになる。第一に、中心都市を人口集中地域の人口に基づき定義する。第二に、中心都市への通勤率が 10%以上の市町村を郊外として定義する。このようにして定義された中心都市と郊外都市のセットが、一つの都市雇用圏ということとなる。

ここでは、入手可能なもののうちで最も新しい 2000 年基準の都市雇用圏定義を採用した。各職安がいずれの雇用圏に属するのかについては、章末の付表 1 をご覧いただきたい。なお職安を各雇用圏に振り分ける際には、職安の所在地住所を利用した⁴³。

このように職安を雇用圏別に整理した上で分析を行うために、サンプルサイズは 2001 年で 371、2004 年では 370 となる。数が減っているのは、先に述べたような形で大崎相談室が廃止されたため、大崎地区自体がサンプルから抜けたことによる。

2 有効求人数・有効求職者数・就職件数の計上方法とそれに伴う分析上の問題について

分析に入る前に、ここでは本研究で使用する変数の計上方法とそこから派生する分析上の問題点について述べる。有効求人数、有効求職者数それに就職件数は以下のように計上される。

⁴² 雇用圏別に分析を行うということは、雇用圏を越えた求職活動をしている者がいるという事態を捨象してしまうことに留意すべきであろう。近年においては、職安における広域職業紹介等により、雇用圏を越えた求職活動を行う者もいる。ただし、安定行政業務に携わる者によると、このような求職活動を行っている者は少数であろうとのことである。

⁴³ 職安の管轄地域に基づいて、職安の所属する雇用圏を決定することも考えられるが、そうすると管轄地域が複数の雇用圏にまたがることのあるために、所属雇用圏を一意的に決定することができなくなるといった問題が生じる。また、近年における市町村合併などにより名称が変更された市町村については、2000 年時点での名称に基づき分類した。

(ア)有効求人数および有効求職者数：当初登録した希望職業についての数値が、当初登録した職安のものとして計上される。

(イ)就職件数：最終的に就職した業種についての数値が、どこの職安の求人に対して就職しようと、当初（求職者が）登録した職安のものとして計上される。

これにより、ある職安のある職業の就職件数が、有効求人数と有効求職者数のうちの小さい方（以下では就職可能件数と呼ぶ）よりも大きくなるという事態が発生する。例えば、職安 A の職業 a の有効求人数が 10、有効求職者数が 20 であるにも関わらず、就職件数が就職可能件数 10 を超えた 15 というような状況である。なぜこのような事態が生じるのかを例を使って示そう。なお以下の説明はあくまで一例であり、他の説明も成立し得る。

第 4-2-1 図をみていただきたい。ここには「就職可能件数＝有効求人数<就職件数」のケースが描かれている。今、職安 A と B があり、職安 A の職業 a に対する求人数は 2、求職者数は 10 それに就職件数は 8 である。また職安 B の職業 a に対する求人数は 15 である。職安 A の就職可能件数は 2 であるのだから、そこでの就職件数が 8 というのは矛盾しているかのように思われる。しかし、職安 A の求職者のうちの 8 人が最終的には職安 B で職業 a に就くと、職安 A の職業 a における就職件数は 8 ということになる。なぜなら、就職件数は求職者が当初登録した職安に計上されるのであり、また最終的に就職した職業について計上されるためである。結果、就職可能件数以上に就職件数が多いと

第4-2-1図 就職可能件数＝有効求人数<就職件数のケース

職安A

職業aの求人数＝2
職業aの求職者数＝10
職業aの就職件数＝8

職安B

職業aの求人数＝15

第4-2-2図 就職可能件数＝有効求職者数<就職件数のケース

職安A

職業bの求人数＝15
当初職業bを希望していた求職者数＝0
最終的な職業bの就職件数＝10

第4-2-3図 就職可能件数＝有効求人数＝有効求職者数＝0<就職件数のケース

職安A

職業cの求人数＝0
当初職業cを希望していた求職者数＝0
最終的な職業cの就職件数＝10

職安B

職業cの求人数＝10

いう事態が発生し得る⁴⁴。

続いて第 4-2-2 図を見てみよう。ここには「就職可能件数＝有効求職者数＜就職件数」のケースが示されている。職安 A のみが存在するとしよう。また当初職業 b を希望していた者は 0 人であったものの、最終的には職業 b を希望しかつ就職した者が 10 人としよう。このときには、職業 b の求職者数は当初の値であるため 0、就職者数は最終的な職業から計上されるために 10 となる。これにより就職可能件数以上に、就職件数が大きくなり得るのである⁴⁵。

最後に第 4-2-3 図を見てみる。この図は「就職可能件数＝有効求人数＝有効求職者数＝0＜就職件数」の例である。職安 A では職業 c の求人数、求職者数ともに 0、しかし就職件数は 10 となっている。また職安 B では職業 c の求人数が 10 である。ここでのケースは、職安 A の c 以外の職業を当初希望していた求職者のうちの幾人かが、最終的には職業 c を希望し、かつ職業 c の求人がある職安 B で就職を果たしたとすれば、生じ得る事態である。

以上のようなメカニズムにより、就職件数が就職可能件数を超えるという事態が発生することがわかった。ところでこのようなケースにおいては、ある職安のある職業についての真の就職件数や求職者数を入手することが困難なことが理解できる。このことにくわえて実は、この種の困難性は一見問題がなさそうなケースについても生じているかもしれないのである。

例えば、職安 D の職業 d についての有効求人数が 20、有効求職者数が 30、就職件数が 10 であるとしよう。このとき、就職件数は就職可能件数を超えてはいないために、一見問題はないように思われる。しかしながら、実は就職者のうちの 5 人が他の職安で職業 d に就職していたとすると、この職安のこの職業に関する真の就職件数は 5 ということとなる。

もちろん、このようなケースにおいては、問題が生じている可能性を指摘することはできるものの、問題が生じていると断定することもできない。

したがってこのようなケースについては、問題が生じていないものと仮定し分析を行っていくものとする。本研究では雇用圏別に職安の数値を合算した上で分析を行っていくため、職安別に分析を行うケースなどと比較して、地域間移動を伴った就職に付帯するこの種の問題は生じにくい⁴⁶。

では、就職件数が就職可能件数を超えているような事態、つまり真の就職件数や求職者数の入手が困難な事態はどの程度発生しているのだろうか。これを確認するために雇

⁴⁴ 他の解釈としては、就職者 8 人のうち、2 人は職安 A で就職し、残りの 6 人は職安 B で就職したなどとも考えられる。

⁴⁵ 最終的に職業 b を希望した者のうち、8 人は職安 A で就職し、2 人は他の職安の職業 b で就職したなどという解釈も成り立つ。

⁴⁶ つまり、第 4-2-1 図や第 4-2-3 図で説明したような事態は生じにくい。

雇用圏別の有効求人数、有効求職者数それに就職件数のそれぞれについて、以下の値Yを2001年と2004年について計算した。

$$Y = (\text{就職件数が就職可能件数を超過している職業における} X / \text{職業計の} X) \quad (1)$$

ここで、

X = 有効求人数、有効求職者数もしくは就職件数のいずれか

さらにその上で、Yが5%未満である雇用圏が全雇用圏に占める割合と、Yが5%以上10%未満の雇用圏が全雇用圏に占める割合を計算した。結果は第4-2-4表にまとめられている。これによるといずれの変数Xを使用したケースにおいても、またいずれの年においても、就職件数が就職可能件数を超過している事態はかなり小さい程度にしか発生していないことがわかる。

ただし、全てのケースにおいて、Yが10%を超えるような雇用圏も若干ではあるが存在する⁴⁷。したがって、このような雇用圏の分析結果については、他の雇用圏の結果と比

第4-2-4表 就職件数が就職可能件数を超過している状況

X	年	Yが5%未満の雇用圏が全雇用圏に占める割合	Yが5%以上10%未満の雇用圏が全雇用圏に占める割合	Yが10%以上の雇用圏
有効求人数	2001	99%	1%	有田地区
	2004	98%	1%	倉吉市、西都地区
有効求職者数	2001	99%	0%	鯉ヶ沢地区、袋井市、安城市
	2004	96%	2%	三戸地区、鯉ヶ沢地区、遠野地区、瀬戸内地区
就職件数	2001	91%	6%	士別市、池田地区、袋井市、安城市、有田地区、大島地区、土佐清水地区、大崎地区
	2004	87%	9%	池田地区、三戸地区、鯉ヶ沢地区、志津川地区、浪江地区、輪島市、神岡地区、下市地区、倉吉市、大島地区、土佐清水地区、高千穂地区、西都地区、平良市、沖縄市

⁴⁷ Yが10%以上となる雇用圏のほとんどは非都市雇用圏であった。この理由は以下のように考えられる。非都市雇用圏のように規模の小さな雇用圏では、有効求人数と有効求職者数が絶対的に少ない。さらにその上、求人・求職者数の少ない職業(以下では職業αとする)ではその値は一層小さくなる。結果、少しの者が雇用圏を越えた就職を行ったり、当初の希望職種を変更した上で就職したりすることが全体に大きな影響を与え得るのである。例示すると、今、規模の小さな非都市雇用圏Aの職業αには求人が1件あり、求職者が5人いるとしよう。この5人のうちの1人がここで就職し、2人が他の雇用圏で就職したとすれば、就職可能件数を上回る就職件数が計上されることとなる。一方、規模の大きな都市雇用圏Bの職業αには、求人が1500件あり、求職者が2000人いるとする。ここで求職者2000人のうち200人がここで就職し、2人が他の職安で就職したとしても、就職件数が就職可能件数を上回ることはない。

較して精度が高くはない可能性があるために注意が必要である。

では次節からは、実際に分析を行っていくことにしよう⁴⁸。

第3節 雇用圏別求職者分解

1 分解方法

ここではまず各雇用圏における求職者を就職できた部分、職業間ミスマッチにより就職できなかった部分、その他ミスマッチにより就職できなかった部分それに労働需要不足により就職できなかった部分に分解する方法を説明する。

第 4-3-1 図には仮想的な雇用圏 α の有効求人数、有効求職者数、就職可能件数それに就職件数が職業 A、職業 B および職業計についてそれぞれ示されている。なお就職可能件数とは先程と同様、有効求人数と有効求職者数のうちの小さい方の数値を意味している。また同時に、何らミスマッチが存在しなければ就職可能である数を意味している。

上側の表「現実の状態」から見ていこう。まず、この雇用圏全体の就職件数は 30 であることがわかる。

次に職業間ミスマッチについて考えてみる。それを式で表すならば、以下のようになる。

$$\begin{aligned} & \text{職業間ミスマッチ件数} \\ & = \gamma \cdot \text{職業間需給ギャップ件数} \end{aligned} \tag{2}$$

ここで、

$$1 \geq \gamma \geq 0 \tag{3}$$

最初に職業間需給ギャップから詳しく説明しよう。今、ある職業では求人過剰である一方、ある職業では求職者過剰といった状況が発生しているとしよう。表に示されたような状況である。このようなときには、各職業の就職可能件数合計値（150）と職業計の就職可能件数（170）の間に乖離（20）が生じる。本研究では、このような乖離を職業間需給ギャップ件数と呼ぶこととする。つまり、

⁴⁸ なお、計上方法に関する問題点としてしばしば指摘されているものの中には、求人票や求職票が重複して計算されているのではないのかというものがある。前者を例示すると、ある企業が 10 人の求人を職安 A に求める一方、職安 B に対しても同様の希望を伝えた場合に、実際の求人数は 10 人であるはずのところ 20 人と計上されているのではないのかといったことである。後者は、ある個人が職安 A と職安 B に求職票を出したときに、求職者数は 1 人ではなく 2 人と計上されているのではないかということである。これらの点について安定行政業務に携わる者に尋ねたところ、そのような問題は少なくとも最近においてはほとんど存在しないだろうとの回答を得た。ただ同時に、この種の問題の発生程度を厳密に算出することは難しいとのことである。

第4-3-1図 就職件数・職業間ミスマッチ件数・その他ミスマッチ件数・労働需要不足件数の分解

		現実の状態												
		職業A		職業B		職業計								
雇用圏α		有効求職者数	就職可能件数	就職件数	有効求職者数	就職可能件数	就職件数	有効求職者数	就職可能件数	就職件数				
		50	100	50	20	120	100	100	100	10	170	200	170	30

⇨ 職種間ミスマッチ改善

		職業間ミスマッチが改善された状態												
		職業A		職業B		職業計								
雇用圏α		有効求職者数	就職可能件数	就職件数	有効求職者数	就職可能件数	就職件数	有効求職者数	就職可能件数	就職件数				
		50	80	50	20	120	120	120	120	20	170	200	170	40

第4-3-2図 地域間ミスマッチの抽出

		雇用圏甲			雇用圏乙			全国計				
有効求職者数	就職可能件数	就職件数	有効求職者数	就職可能件数	就職件数	有効求職者数	就職可能件数	就職件数	有効求職者数	就職可能件数	就職件数	
50	100	50	20	120	100	100	100	100	170	200	170	30

$$\begin{aligned} & \text{職業間需給ギャップ件数} \\ & = \text{職業計就職可能件数} - \sum_i \text{職業}i\text{の就職可能件数} \geq 0 \end{aligned} \quad (4)$$

ここで、

$$\text{職業計就職可能件数} = \min(\text{職業計有効求人数、職業計有効求職者数}) \quad (5)$$

$$\text{職業}i\text{の就職可能件数} = \min(\text{職業}i\text{の有効求人数、職業}i\text{の有効求職者数}) \quad (6)$$

職業間需給ギャップとは、職業計の求人・求職者数という情報のみから計算された就職可能件数と、各職業における求人・求職者数から計算された就職可能件数、つまり各職業における需給状態を勘案した上で計算された就職可能件数を全ての職業について足し合わせたものの差である。

なお各職業の就職可能件数合計値は、職業計就職可能件数と比較して相対的には多くの情報を含んでいる。ゆえに、この値はより現実的な就職可能件数を示すものといえる。さて、このような性質を帯びた各職業における就職可能件数合計値が上昇するとどのようなことが起こるだろうか。

下の表「職業間ミスマッチが改善された状態」を見ていただきたい。ここでは、「現実の状態」における職業 A の有効求職者のうち 20 人を職業 B への求職へと振り分けることにより（職業 A の就職可能件数は 50 のままであるが）職業 B の就職可能件数が 120 へと増加せしめられている⁴⁹。注目すべきは、このような振り分けにより各職業の就職可能件数合計値が、それが採り得る最大値である職業計就職可能件数と同じになっていることである。

これらからは、「現実の状態」においては現実的な就職可能件数、すなわち各職業の就職可能件数合計値が実現可能な最大値に達していないために、そのことに起因した未就職が発生している可能性が指摘できる。つまり、職業間需給ギャップの存在に起因した未就職が生み出されている可能性が指摘できる。本研究ではこのような未就職を職業間ミスマッチと考える。別の言い方をすれば、現実の就職可能件数を最大値にまで増加させることによって生じる就職件数の増分が職業間ミスマッチ件数ということとなる。

なお、職業間需給ギャップと職業間ミスマッチの間の具体的な関数形は定かではない。よってここでは、前者のうちの一定割合（ γ ）が職業間ミスマッチであると仮定した。また、その値が 0 以上 1 以下と仮定したのは以下のような理由による。まず最小値が 0

⁴⁹ 求職者の希望職種を変更させるのではなく、求人側の募集職種を変更させることにより労働需給ギャップが改善される可能性もある。ただし、一般的にあってその可能性は相対的には少ないであろう。よって本研究では、労働需給ギャップの改善は求職者側の希望職種の変更によってなされるとみなしている。もちろん、求人側の募集職種変更によって、あるいは求職者および求人側双方の希望変更によって労働需給ギャップが改善されると考えても結果は何ら変わらない。また、このような希望職種変更の実現可能性やその程度が職業によって異なる可能性については、本研究では扱っていない。

と考えたのは、職業間需給ギャップが存在するとしてもそれに基づいた職業間ミスマッチは実は存在しない場合も想定し得るためである。また最大値を 1 としたのは、職業間ミスマッチ件数が職業間需給ギャップを超えることはないと考えたためである。

さてこの例においては、「職業間ミスマッチが改善された状態」における職業 B の就職件数は 20 であり、「現実の状態」から 10 件増加していることがわかる。この 10 件こそが職業間ミスマッチ件数に他ならない。このような手法により、職業間ミスマッチを特定することができる。なお、以上のことと(2)式を利用すれば、 $\gamma = 0.5 (= (10/20))$ と求めることもできる。

ただし、留意すべきことがある。我々は「現実の状態」におけるデータにアクセスできないに過ぎない。結果「職業間ミスマッチが改善した状態」における就職件数を入手できないのである。このことはとりもなおさず、職業間需給ギャップがなくなったことによる就職件数の増分を入手できないことを意味する。つまり、正確な職業間ミスマッチ件数を特定することはできないのである。

それゆえ、以下の分析において具体的に職業間ミスマッチの件数や割合を導出する際には、 $\gamma = 1$ を仮定しそれらを導出せざるを得なかった⁵⁰。つまりここでの例でいうならば、職業間ミスマッチ件数を職業間需給ギャップ件数と同じ 20 と考えるということである。このような仮定は、職業間ミスマッチ件数に上方バイアスを掛けるものと思われる。なおここでの例においても、以降の議論との整合性を持たせるために、 $\gamma = 1$ を仮定した上で説明を続けることとする。つまり、職業間ミスマッチ件数 = 職業間需給ギャップ件数とみなすこととする。

では続いて、その他ミスマッチ件数について考えてみよう。職業計の有効求人倍率が 1 未満のとき、言い換えると求職者過剰のときには、求職者は就職できた部分、職業間ミスマッチによって就職できなかった部分、その他ミスマッチによって就職できなかった部分それに労働需要不足によって就職できなかった部分の 4 つの要素にわけて考えることができる。また職業計有効求人倍率が 1 以上のときには、求職者は労働需要不足によって就職できなかった部分を除く 3 要素から構成されることとなる。したがって、その他ミスマッチ件数は、

$$\begin{aligned} & \text{その他ミスマッチ件数} = \text{求職者数} - \text{就職件数} - \text{職業間ミスマッチ件数} \\ & \quad - \text{労働需要不足件数} \\ & \text{if } \text{職業計有効求人倍率} < 1 \end{aligned} \tag{7}$$

$$\begin{aligned} & \text{その他ミスマッチ件数} = \text{求職者数} - \text{就職件数} - \text{職業間ミスマッチ件数} \\ & \text{if } \text{職業計有効求人倍率} \geq 1 \end{aligned} \tag{8}$$

⁵⁰ もちろん、理論的な考察を行う際には、このような仮定を基本的には設けないこととする。

となることがわかる。労働需要不足件数は、職業計の求職者数が 200 人であるのに対して求人数は 170 であることを考えると 30 と計算される。よって、その他ミスマッチは 120 件 (=200-30-20-30) となる。なお上での説明のように、職業間ミスマッチ件数については上方バイアスが掛かっている可能性が高いことから、その他ミスマッチ件数については下方バイアスが掛かっている可能性が高いことに注意していただきたい。

以上の例により、雇用圏 α の求職者は以下のように分解されることがわかった。つまり、就職した者の割合は 15%、職業間ミスマッチにより就職できなかった者は 10%、その他ミスマッチにより就職できなかった者は 60%、それに労働需要不足により就職できなかった者の割合は 15%となる。

さて以上の議論からわかるように、ここでのミスマッチとは求職者数と求人数が一致しているにも関わらず発生している未就職である。これは、UV 分析におけるミスマッチ失業に対応している。

にもかかわらず、ミスマッチを導出するにあたって前掲の厚生労働省（2002）のように UV 分析を応用した手法を採用しなかったのには理由がある。本研究では雇用圏別のミスマッチ割合などを導出するが、雇用圏別時系列データの蓄積が十分ではない状況において、UV 分析を応用した手段によりこの目的を達成するのは困難なためである。本研究での手法であれば、1 時点のデータからであってもミスマッチを導出することができる。

なお雇用圏別ではなく、全国計の求職者を分解する際などには、上で説明した 4 要素にくわえて地域間ミスマッチの要素が加わる。その理由は、全国が複数の雇用圏から成る以上、相互に移動できないことによるミスマッチが発生し得るためである。雇用圏別の求職者分解の際にはこの要素が考慮されなかったが、それは、そもそも雇用圏内では移動が可能であるためにこの種のミスマッチは発生しないと考えるためである。

地域間ミスマッチは、職業間ミスマッチと同様の方法で抽出できる。第 4-3-2 図を見ていただきたい。全国には、甲と乙という 2 つの雇用圏があり、それぞれの雇用圏の就職可能件数は 50 と 100 であるから、合計では 150 となる。一方、全国計の値は 170 である。この差は、地域間での移動ができないことによって生じている。つまり、全国計の値というのは、雇用圏間での移動が可能と考えた場合の数値であるのに対して、雇用圏甲と乙の就職可能件数合計 150 という数値は、移動が不可能と考えた場合の数値なのである。

このような乖離は、職業間ミスマッチにおける職業間労働需給ギャップ件数に対応したものである。それゆえこれを、地域間労働需給ギャップ件数とここでは呼ぼう。さて地域間ミスマッチ件数は地域間労働需給ギャップの一定割合であると仮定すると、

$$\begin{aligned}
& \text{地域間ミスマッチ件数} \\
& = \lambda \cdot \text{地域間労働需給ギャップ件数} \\
& = \lambda \cdot (\text{全国計} \cdot \text{職業計就職可能件数} - \sum_i \text{雇用圏}i\text{の職業計就職可能件数})
\end{aligned} \tag{9}$$

ここで、

$$1 \geq \lambda \geq 0 \tag{10}$$

$$\text{全国計} \cdot \text{職業計就職可能件数} - \sum_i \text{雇用圏}i\text{の職業計就職可能件数} \geq 0$$

$$\text{全国計} \cdot \text{職業計就職可能件数} = \min(\text{全国計} \cdot \text{職業計有効求人数}, \text{全国計} \cdot \text{職業計有効求職者数}) \tag{11}$$

$$\text{雇用圏}i\text{の職業計就職可能件数} = \min(\text{雇用圏}i\text{の職業計有効求人数}, \text{雇用圏}i\text{の職業計有効求職者数}) \tag{12}$$

となる。ここで λ が0以上1以下としたのは、地域間労働需給ギャップに依存したミスマッチは実際には存在しないかもしれないためであり、また地域間ミスマッチ件数は地域間労働需給ギャップ件数を超えることはないと考えたためである。

本研究では、我が国全体の状況も概観するために、雇用圏別の分析にくわえ全国計の求職者の分解などを補足的に行う。その際には今述べた方法により、地域間ミスマッチにも注目することとする。なお残念ながらここでも、地域間労働需給ギャップが改善されることに基づく就職件数の増分を我々は入手できない。よって、地域間ミスマッチを導出する際にも $\lambda = 1$ を仮定せざるを得なかった。これにより、この種のミスマッチについても上方バイアスが掛かっているかもしれない。

なお、地域間ミスマッチをも分析対象とする際のその他ミスマッチ件数は(7)、(8)両式の右辺から地域間ミスマッチ件数をそれぞれ引いたものとなる。よってこれによっても、その他ミスマッチ割合には下方バイアスが掛かる可能性があることに留意されたい。

次項からは、これまでに述べた方法により、各雇用圏の求職者を実際に分解する。その上で、得られた結果を年次間・雇用圏間で比較・分析する。これにより有効求人倍率・就職率・ミスマッチ割合の組み合わせが、年次間でどのように変化するのが分析できる。また、雇用圏間の状況の差異を細かく観察することも可能である。果たして有効求人倍率が上昇するとき、就職率やミスマッチ割合はどのように変化するのだろうか。また雇用圏間でその動きに差はあるのだろうか。

2 求職者分解の結果

付図 1-1 から付図 1-74 には、各雇用圏の求職者を要素ごとに分解した棒グラフと有効求人倍率を示した線グラフが描かれている。左側の縦軸が各要素の割合を示しており、

右側の縦軸が有効求人倍率を示している。また、各雇用圏につき 2001 年と 2004 年のグラフがそれぞれ描かれている。

結果についてであるが、図の数が膨大であるために全てについて詳細に述べることは避ける。ここでは、2001 年と 2004 年にかけての有効求人倍率・就職率・ミスマッチ割合の推移の組み合わせを類型化し、議論を進めることとする⁵¹。

結果は第 4-3-3 表のようにまとめられる。カテゴリー I が最も割合の高かった推移パターンの組み合わせであり、V が最も割合の低かった組み合わせである。

I に属する雇用圏では、有効求人倍率が上昇したときに就職率とミスマッチ割合の双方が上昇している。このような動きを示したのは、全雇用圏のうちの約 74%、数にして 272 雇用圏であった。例えば付図 1-1 の札幌市、函館市、旭川市それに室蘭市などが挙げられる。

II のカテゴリーに属する雇用圏は 62 あった。全雇用圏に占める割合でいうと約 17% である。このカテゴリーでは、有効求人倍率が低下したにも関わらず、それ以上にミスマッチ割合が減少することにより、結果として就職率が上昇したといえる。例えば付図

第4-3-3表 有効求人倍率・就職率・ミスマッチ割合の推移

カテゴリー	推移の内容	サンプルサイズ	分布
I	有効求人倍率上昇・就職率上昇・ミスマッチ割合増加	272	73.51%
①	うち職業間ミスマッチ割合増加・その他ミスマッチ割合減少	32	8.65%
②	うち職業間ミスマッチ割合減少・その他ミスマッチ割合増加	26	7.03%
③	うち職業間ミスマッチ割合増加・その他ミスマッチ割合増加	214	57.84%
II	有効求人倍率低下・就職率上昇・ミスマッチ割合減少	62	16.76%
①	うち職業間ミスマッチ割合増加・その他ミスマッチ割合減少	11	2.97%
②	うち職業間ミスマッチ割合減少・その他ミスマッチ割合増加	13	3.51%
③	うち職業間ミスマッチ割合減少・その他ミスマッチ割合減少	38	10.27%
III	有効求人倍率低下・就職率低下・ミスマッチ割合減少	16	4.32%
①	うち職業間ミスマッチ割合増加・その他ミスマッチ割合減少	4	1.08%
②	うち職業間ミスマッチ割合減少・その他ミスマッチ割合増加	0	0.00%
③	うち職業間ミスマッチ割合減少・その他ミスマッチ割合減少	12	3.24%
IV	有効求人倍率上昇・就職率上昇・ミスマッチ割合減少	14	3.78%
①	うち職業間ミスマッチ割合増加・その他ミスマッチ割合減少	3	0.81%
②	うち職業間ミスマッチ割合減少・その他ミスマッチ割合増加	11	2.97%
③	うち職業間ミスマッチ割合減少・その他ミスマッチ割合減少	0	0.00%
V	有効求人倍率上昇・就職率低下・ミスマッチ割合増加	6	1.62%
①	うち職業間ミスマッチ割合増加・その他ミスマッチ割合減少	0	0.00%
②	うち職業間ミスマッチ割合減少・その他ミスマッチ割合増加	2	0.54%
③	うち職業間ミスマッチ割合増加・その他ミスマッチ割合増加	4	1.08%
計		370	100%

⁵¹ 2001 年と 2004 年の景気・雇用情勢の違いなどを簡単に確認しておく、多くの雇用圏で景気回復に伴った有効求人倍率の改善が見られる。しかしながら、地域ごとにその状況を見ると北海道、東北それに九州などでは有効求人倍率改善の程度が弱い一方、東海や近畿においては改善程度が大きかったなどの地域間格差もみられる。また、都市部においてはミスマッチにより就職できない者の割合が、労働需要不足により就職できない者の割合と比較して高いのに対して、地方部においては労働需要不足により就職できない者の割合が相対的には高い傾向も観察できる。

1-2の網走市、留萌市などがここに属している。

Ⅲ、ⅣそれにⅤに属する雇用圏についてはさほど多くはないのでより詳細に見てみよう。Ⅲに属する雇用圏では有効求人倍率、就職率それにミスマッチ割合の全てが低下している。数でいうと16、割合にして約4%の雇用圏がこれに当てはまった。付図1-3の稚内市、紋別市、付図1-5の岩内町、付図1-6の江差地区、付図1-7の青森市、付図1-8の八戸市、十和田市、むつ市、付図1-9の三戸地区、鯡ヶ沢地区、付図1-41の安城市、付図1-65の対馬地区、付図1-67の山鹿市、牛窓地区、付図1-71の名瀬市それに付図1-73の瀬戸内地区がこのカテゴリーに属していた。なお、これら雇用圏のうち三戸地区、鯡ヶ沢地区、安城市それに瀬戸内地区においては、前掲の第4-2-4表に示されるようにYの値が高いケースが見られた。

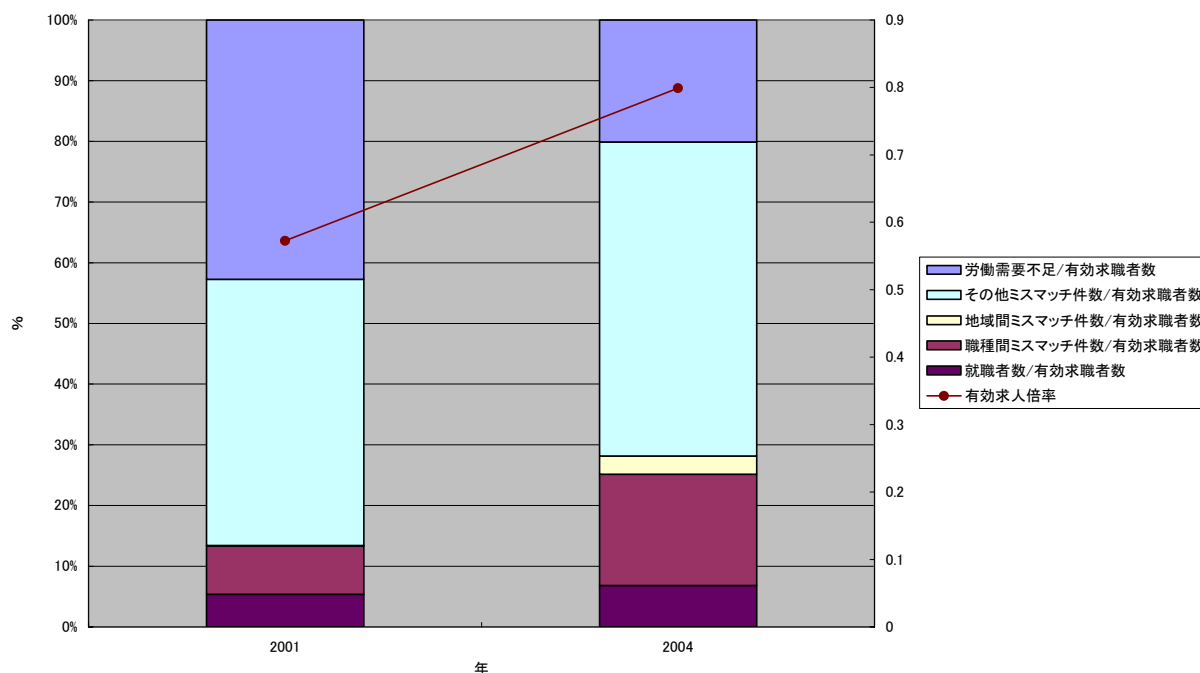
Ⅳに属する雇用圏では、有効求人倍率が改善したときに、就職率の上昇とミスマッチ割合の低下が同時に発生した。つまり効率的な就職率の改善が生じたといえる。このような雇用圏は14存在した。割合でいうと約4%である。付図1-4の名寄市、付図1-19の相馬地区、付図1-22の矢板市、付図1-23の前橋市、付図1-33の富士吉田市、付図1-36の神岡地区、付図1-37の中津川地区、付図1-47の八鹿地区、付図1-49の串本地区、付図1-58の丸亀市、付図1-59の八幡浜市、付図1-62の甘木地区、付図1-67の本渡市それに付図1-72の大隅地区がこれに当てはまる。これら雇用圏のうち神岡地区では、前掲の第4-2-4表に示されるようにYの値が高いケースも見られた。

Ⅴの雇用圏では、有効求人倍率は改善したものの、それが就職率の改善には結び付かずミスマッチ割合の上昇に繋がってしまったといえる。その数は6、割合にして約2%である。付図1-24の中之条地区、付図1-26の館山市、付図1-31の珠洲地区、付図1-39の袋井市（1つのパートサテライトのみが存在）、付図1-43の近江八幡市（1つのパートサテライトのみが存在）それに付図1-49の有田地区（1つのパートサテライトのみが存在）が挙げられる。袋井市と有田地区については、前掲の第4-2-4表によるとYの値が高い場合もあった。

ここで2001年から2004年にかけて、我が国全体としてはどのような変化が生じていたのかも確認しておこう。第4-3-4図を見ていただきたい。ここでは、我が国全体の求職者が各要素に分解されている。これによると、この間に有効求人倍率、就職率それにミスマッチ割合の全てが上昇していることが確認できる。

なお、地域間ミスマッチは2001年においてはほとんどみられない（0.05%）。これは2001年においてはほとんどの雇用圏で労働需要が不足しており、仮に雇用圏を越えた移動が行われたとしても、それにより地域間労働需給ギャップが改善する余地はほとんどなく、結果このミスマッチも改善される余地がほとんどない状況であったことを意味している。また2004年において、地域間ミスマッチはやや拡大してはいるものの、その割合は3%程度であり、他のミスマッチ割合と比べると少なくともこの時点においては相

第4-3-4図 求職者の分解(全国)



対的に小さな割合であることがわかった。

さて、ここまでの結果をまとめるとどのようなことがいえるだろうか。それは多くの雇用圏において、2001年から2004年にかけての有効求人倍率上昇に伴い、就職率および両ミスマッチ割合のいずれもが上昇したということである。

しかしながらである。全ての雇用圏において、有効求人倍率が上昇したときに就職率とミスマッチ割合の双方が上昇したわけではない。前掲の第4-3-3表で見えてきたように、有効求人倍率が上昇したときにミスマッチ割合が低下し、就職率が向上した雇用圏などもある。なぜ雇用圏によってこのような違いが生じたのだろうか。次節からはこの点を明らかにしていく。このような分析を通じて、有効求人数や有効求職者数の増加を就職率の向上に効率的に結びつけるための方策をも見出すことが本研究の最終的な目的でもある。

以下ではこれらの目的に接近するために、まずはミスマッチを職業間ミスマッチとその他ミスマッチに分けて分析を行っていく。職業間ミスマッチから始めよう。

第4節 職業間ミスマッチ分析

1 理論的考察

前掲の第4-3-3表に示されたように、有効求人倍率が上昇したときに、職業間ミスマッチ割合が上昇した雇用圏もあれば低下した雇用圏もあるのはなぜだろうか。ここではこのような問題に接近するために、まず有効求人数および有効求職者数がそれぞれ変化するとき、職業間ミスマッチ件数やその割合はどのように変化するかを議論する。

その後、ここから得られた結果を利用し、有効求人倍率と職業間ミスマッチ割合の変化の組み合わせが雇用圏間で異なることを説明したい。さらには、職業間ミスマッチ割合を低下させるという目的を達成するためには、どのような形で有効求人数や有効求職者数を増加させることが望ましいのかについても触れる。

それでは議論に入ろう。先に示したように、ここでの職業間ミスマッチ件数は(2)から(6)式により定義されている。このとき、職業 i の有効求人数増が職業間ミスマッチ件数に対して与える影響は、

$$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求人数}} = \gamma \cdot \frac{\partial \text{職業計就職可能件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求人数}} - \gamma \cdot \frac{\partial \sum \text{職業}i\text{の就職可能件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求人数}} \quad (13)$$

となる。はじめに右辺第 1 項の限界効果部分について見てみると、

$$\frac{\partial \text{職業計就職可能件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求人数}} = \frac{\partial \text{職業計有効求人数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求人数}} \cdot \frac{\partial \text{職業計就職可能件数}}{\partial \text{職業計有効求人数}} = 1 > 0$$

if 職業計有効求人倍率 < 1 (14)

$$\frac{\partial \text{職業計就職可能件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求人数}} = \frac{\partial \text{職業計有効求人数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求人数}} \cdot \frac{\partial \text{職業計就職可能件数}}{\partial \text{職業計有効求人数}} = 0$$

if 職業計有効求人倍率 ≥ 1 (15)

となることがわかる。次に第 2 項の限界効果部分については、

$$\frac{\partial \sum \text{職業}i\text{就職可能件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求人数}} = 1 > 0 \quad \textit{if} \quad \text{職業}i\text{の有効求人倍率} < 1 \quad (16)$$

$$\frac{\partial \sum \text{職業}i\text{就職可能件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求人数}} = 0 \quad \textit{if} \quad \text{職業}i\text{の有効求人倍率} \geq 1 \quad (17)$$

となる。したがって、これらから示された求人数増が職業間ミスマッチ件数に対して与える影響は第 4-4-1 表のようにまとめられる。ここでは、職業計有効求人倍率と職業 i の有効求人倍率の 2 軸によってその効果が 4 つのセルに区分されている。

まず職業計の有効求人倍率が 1 未満のときに、有効求人倍率が 1 以上の職業の求人が増えると、 γ が 0 でない限り職業間ミスマッチ件数が増加してしまうことがわかる。その一方において、有効求人倍率が 1 未満の職業の求人が増加するときには職業間ミスマ

第4-4-1表 職業*i*の有効求人人数増が職業間ミスマッチ件数に与える影響

		職業 <i>i</i> の有効求人倍率	
		1未満	1以上
職業計 有効求人 人倍率	1未満	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求人人数}} = 0$	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求人人数}} = \gamma > 0$
	1以上	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求人人数}} = -\gamma < 0$	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求人人数}} = 0$

マッチ件数は変化しない。なお、 γ の値は理論的には0以上から1以下の値を採ると考えられるが、実際に0や1という値を採ることはまれであると思われる。したがって特に断りのない限り以下では、 γ は0より大きくかつ1未満の値を採るものとして議論を進める。

次に、職業計の有効求人倍率が1以上のときには、有効求人倍率が1未満の職業の求人が増えると職業間ミスマッチ件数は減少する。また有効求人倍率が1以上の職業における求人のみが増えれば、職業間ミスマッチ件数は変化しない。

以上の議論からは、次の式が導出できる。

$$\gamma \geq \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} \geq 0 \quad \text{if 職業計の有効求人倍率} < 1 \quad (18)$$

$$0 \geq \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} \geq -\gamma \quad \text{if 職業計の有効求人倍率} \geq 1 \quad (19)$$

ここで、

$$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} = F(\text{求人数増に占める有効求人倍率が1未満の職業の寄与度})$$

$$F' < 0 \quad (20)$$

なお、求人数増に占める有効求人倍率が1未満の職業の寄与度が100%であったり、0%であったりすることも現実的に少ないと思われる。つまり、寄与度はこれら以外の数値となるだろう。だとすれば、他の事情を一定として、職業計の有効求人人数が増加するとき、職業計の有効求人倍率が1未満の区間では職業間ミスマッチ件数が増加する可能性が高い一方、職業計の有効求人倍率が1以上の区間では職業間ミスマッチ件数が減少する可能性が高いことが指摘できよう。

では、有効求人人数の増加が、職業間ミスマッチ件数ではなく、職業間ミスマッチ割合（職業間ミスマッチ件数/職業計有効求職者数）に与える影響はどのように示されるだろうか。それは、

$$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人数}} = \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業計有効求人数}} \cdot \frac{1}{\text{職業計有効求職者数}} \geq 0 \quad (21)$$

となる。右辺の限界効果部分については、すぐ上で既に導出している。したがって有効求人数増が職業間ミスマッチ割合に対して与える影響は、第 4-4-2 表のようにまとめられる。さらには(18)から(21)式より、

$$\frac{\gamma}{\text{職業計有効求職者数}} \geq \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人数}} \geq 0 \quad (22)$$

if 職業計の有効求人倍率 < 1

$$0 \geq \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人数}} \geq -\frac{\gamma}{\text{職業計有効求職者数}} \quad (23)$$

if 職業計の有効求人倍率 ≥ 1

ここで、

$$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人数}} = G(\text{求人数増に占める有効求人倍率が1未満の職業の寄与度})$$

$$G' < 0 \quad (24)$$

がいえ。ここでも、有効求人倍率が 1 未満の職業における求人数のみが増加したり、1 以上の職業の求人数のみが増えることはあまりないと思われる。だとすれば、有効求人数が職業計の有効求人倍率が 1 未満の区間において増加するときには、職業間ミスマッチ割合は増加し、1 以上の区間で増加するときには、その割合は低下する可能性が高いものと考えることができる。

以上、有効求人数増が職業間ミスマッチに与える影響をみてきた。では次に、有効求職者数増がそれに与える影響をみていこう。(2)から(6)式より、職業 i の有効求職者数

第4-4-2表 職業iの有効求人数増が職業間ミスマッチ割合に与える影響

		職業iの有効求人倍率	
		1未満	1以上
職業計有効求人倍率	1未満	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人数}} = 0$	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人数}} = \frac{\gamma}{\text{職業計有効求職者数}}$
	1以上	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人数}} = \frac{-\gamma}{\text{職業計有効求職者数}}$	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人数}} = 0$

増が職業間ミスマッチ件数に対して与える影響は、

$$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求職者数}} = \gamma \cdot \frac{\partial \text{職業計就職可能件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求職者数}} - \gamma \cdot \frac{\partial \sum \text{職業}i\text{の就職可能件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求職者数}} \quad (25)$$

と示される。まず右辺第1項の限界効果部分に注目すると、

$$\frac{\partial \text{職業計就職可能件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求職者数}} = \frac{\partial \text{職業計有効求職者数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求職者数}} \cdot \frac{\partial \text{職業計就職可能件数}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} = 0$$

if 職業計有効求人倍率 ≤ 1 (26)

$$\frac{\partial \text{職業計就職可能件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求職者数}} = \frac{\partial \text{職業計求職者数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求職者数}} \cdot \frac{\partial \text{職業計就職可能件数}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} = 1 > 0$$

if 職業計有効求人倍率 > 1 (27)

となる。第2項の限界効果部分については、

$$\frac{\partial \sum \text{職業}i\text{就職可能件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求職者数}} = 0 \quad \textit{if} \quad \text{職業}i\text{の有効求人倍率} \leq 1 \quad (28)$$

$$\frac{\partial \sum \text{職業}i\text{就職可能件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求職者数}} = 1 > 0 \quad \textit{if} \quad \text{職業}i\text{の有効求人倍率} > 1 \quad (29)$$

となる。したがって(25)から(29)式より、有効求職者数増が職業間ミスマッチ件数に対して与える影響は第4-4-3表のようにまとめられる。

これによると、職業計有効求人倍率が1以下のときに、有効求人倍率が1以下の職業における求職者数が増加してもそのことは職業間ミスマッチ件数に対して影響を及ぼさない。しかし、有効求人倍率が1より大きい職業における求職者数が増加することは職

第4-4-3表 職業iの有効求職者数増が職業間ミスマッチ件数に与える影響

		職業iの有効求人倍率	
		1以下	1より大きい
職業計有効求人倍率	1以下	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求職者数}} = 0$	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求職者数}} = -\gamma < 0$
	1より大きい	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求職者数}} = \gamma > 0$	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業}i\text{の有効求職者数}} = 0$

業間ミスマッチ件数を引き下げる。職業計有効求人倍率が 1 より大きいときには、有効求人倍率が 1 以下の職業の求職者数が増加すると職業間ミスマッチ件数は増加してしまう。有効求人倍率が 1 より大きい職業の求職者数が増加しても職業間ミスマッチ件数に影響を与えることはない。

以上からは、

$$0 \geq \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} \geq -\gamma \quad \text{if } \text{職業計の有効求人倍率} \leq 1 \quad (30)$$

$$\gamma \geq \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} \geq 0 \quad \text{if } \text{職業計の有効求人倍率} > 1 \quad (31)$$

ここで、

$$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} = H(\text{求職者数増に占める有効求人倍率が1より大きい職業の寄与度})$$

$$H' < 0 \quad (32)$$

を導くことができる。

ここでも、求職者数増に占める有効求人倍率が 1 より大きい職業の寄与度が 100%であったり、0%であったりすることは現実的には少ないと思われる。つまり、寄与度はこれら以外の数値をとるだろう。よって、他の事情を一定として、職業計の求職者数が増加するとき、職業計の有効求人倍率が 1 以下の区間においては職業間ミスマッチ件数は減少する可能性が高く、職業計の有効求人倍率が 1 より大きい区間においては職業間ミスマッチ件数は増加する可能性が高いことが理解できる。

次に求職者増が職業間ミスマッチ割合に与える効果については、

$$\begin{aligned} & \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} \\ &= \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} \cdot \frac{\text{職業計有効求職者数} - \text{職業間ミスマッチ件数}}{\text{職業計有効求職者数}^2} \\ &= \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} \cdot Z \end{aligned} \quad (33)$$

ここで、

$$Z \equiv \frac{\text{職業計有効求職者数} - \text{職業間ミスマッチ件数}}{\text{職業計有効求職者数}^2} \quad (34)$$

$$1 \geq Z \geq 0$$

と示すことができる。ここで Z については、現実的には 1 や 0 を採ることは極めて稀であり、それ以外の正の値を採ると考えられる。さて、(33)式の右辺限界効果部分についてはすでに計算がなされている。したがって、有効求職者数の増加が職業間ミスマッチ割合に対して与える効果は、第 4-4-4 表のようにまとめることができる。また(30)から(34)式より、

$$0 \geq \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} \geq -\gamma \cdot Z \quad \text{if 職業計の有効求人倍率} \leq 1 \quad (35)$$

$$\gamma \cdot Z \geq \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} \geq 0 \quad \text{if 職業計の有効求人倍率} > 1 \quad (36)$$

ここで、

$$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} = I(\text{求職者数増に占める有効求人倍率が 1 より大きい職業の寄与度})$$

$$I < 0 \quad (37)$$

となることがわかる。求職者数増に占める有効求人倍率が 1 より大きい職業の寄与度が 100%であったり、0%であったりすることは少ないと思われる。そうだとすれば、職業計有効求職者数が 1 以下の区間で増加するときには職業間ミスマッチ割合は、一般的には減少するものと考えられる。一方、それが 1 より大きい区間で増加するときには職業間ミスマッチは通常増加するものと考えられる。

以上、有効求人数や有効求職者数が増加するときには職業間ミスマッチはどのように変化するかを見てきた。ここからは、一般的に言って、職業計有効求人倍率が 1 未満の区間において有効求人数が増加するときには、職業間ミスマッチ割合は増加することが示された。一方、職業計有効求人倍率が 1 以上の区間で有効求人数が増加するときには、その割合は低下することが示された。有効求職者の効果については、職業計有効求人倍率が 1 以下の区間においてそれが増加するときには、職業間ミスマッチ割合は通常低下

第4-4-4表 職業iの有効求職者数増が職業間ミスマッチ割合に与える影響

		職業iの有効求人倍率	
		1以下	1より大きい
職業計有効求人倍率	1以下	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} = 0$	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} = -\gamma \cdot Z$
	1より大きい	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} = \gamma \cdot Z$	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} = 0$

第4-4-5表 職業計有効求人人数・有効求職者数の増加が職業間ミスマッチ割合に与えると思われる現実的な影響

		職業計有効求人人数	職業計有効求職者数	職業計有効求人倍率
職業計有効求人倍率	1未満	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} > 0$	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} < 0$	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人倍率}} > 0$
	1より大きい	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} < 0$	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} > 0$	$\frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人倍率}} < 0$

することがわかった。また、1より大きい区間において増加するときには、職業間ミスマッチ割合は増加する傾向にあることも示された。これらの結果は、第4-4-5表の職業計有効求人人数と職業計有効求職者数の列に示されている。

なおここでは、職業計有効求人倍率および職業*i*有効求人倍率の区分軸が「1未満」、もしくは「1より大きい」となっている点に注意していただきたい。これは下記の理由による。有効求人増が職業間ミスマッチ割合に与える効果は職業計有効求人倍率および職業*i*の有効求人倍率が「1未満」であるのか「1以上」なのかによって区分されるのに対して、有効求職者数増がその割合に与える効果はそれらが「1以下」であるのか「1より大きい」のかによって区分される。以下では、有効求人増と有効求職者増の効果を同時に考慮することにより、有効求人倍率の上昇が職業間ミスマッチ割合に対して与える影響を観察したい。だとすれば、有効求人増と有効求職者数増の効果に関して、共通して使用できる区分軸を設定したほうが議論をスムーズに行えるためである。今後の分析においても、必要に応じてこのような区分軸の変更を行う。

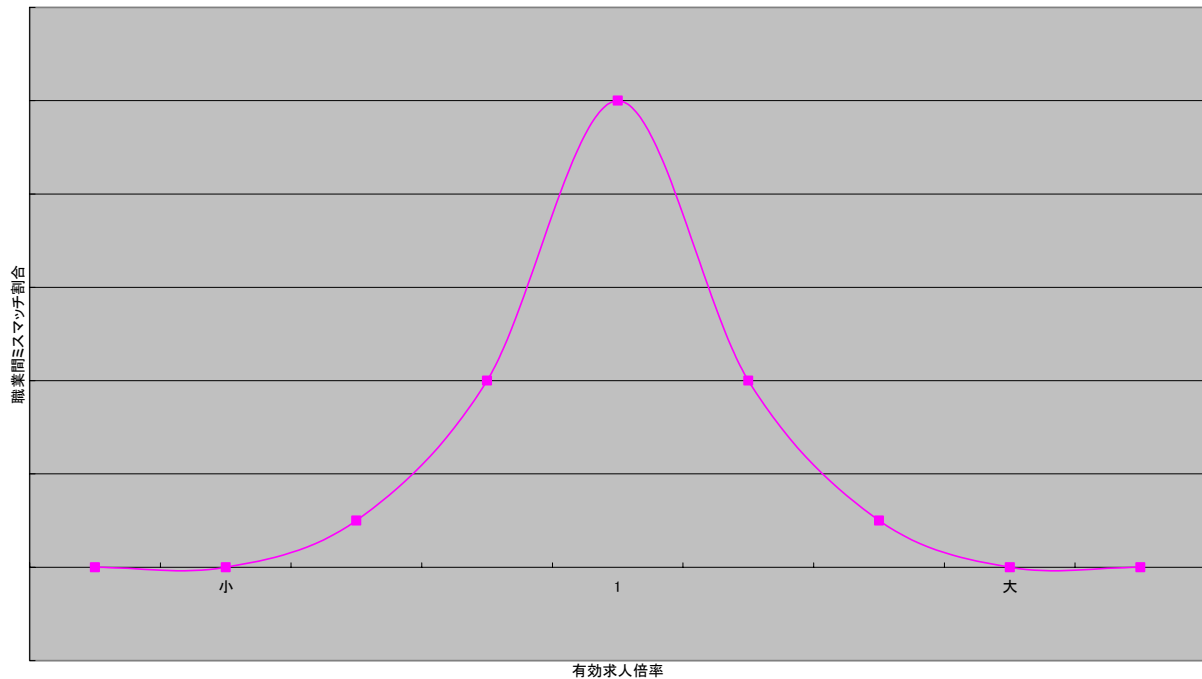
さてこの表より、有効求人倍率が上昇するときには職業間ミスマッチ割合がどのように変化する可能性が高いのかを考えてみよう。有効求人倍率が上昇するためには、当然のことではあるが、有効求人人数が有効求職者数と比較して相対的に大きく成長する必要がある。この条件を所与とすれば、職業計有効求人倍率が1未満の区間においては、職業間ミスマッチ割合は現実的には増加する可能性が高いと思われる。この結果は、第4-4-5表の職業計有効求人倍率の列に示してある。

一方、職業計有効求人倍率が1より大きい区間において上昇するときには、職業間ミスマッチは低下する可能性が高いと考えられる。この結果も同じ列に示されている。

つまり、職業計有効求人倍率が1未満の区間においては、有効求人倍率の成長とともに職業間ミスマッチ割合も増加してゆき、1より大きい区間においては、有効求人倍率が上昇するにしたがって職業間ミスマッチ割合は低下していくというプロセスを経る可能性が高いことがわかった。このようなプロセスは、第4-4-6図に示されている⁵²。ここでは議論を単純化するために、グラフは正規分布として描かれているが、現実の分布が

⁵² これまでの議論からわかるように、この図はある雇用圏において有効求人倍率が経時的に上昇していったときに、職業間ミスマッチ割合がどのように推移していくのかを示したものである。

第4-4-6図 有効求人倍率と職業間ミスマッチ割合の推移



正規分布になるとは限らない。

さて、図示されたような事態がなぜ生じるのかについて、直感的な説明をするならば以下のようなになる。まず、職業計有効求人倍率が極めて低い状態においては、全ての職業において求職者数が求人数を上回っているとしよう。このようなときには、当然ではあるが求職者数超過の職業から求人数超過の職業へと求職者を移動させることにより就職可能件数を増やす余地はない。また、極めて景気がよく求職者数超過の職業が存在しないときには、求職者数超過の職業から求人数超過の職業へと求職者を移動させることにより就職可能件数を増やせるはずもない。つまり、これらのケースにおいては職業間需給ギャップが存在しない。結果、職業間ミスマッチ件数も0となる。

その間のプロセスについては、以下のような説明ができる。全ての職業で求職者数が超過している状態から景気が回復していく過程においては、求人数超過となる職業も徐々に増えてくるであろう。そうすると、求職者数超過の職業から求人数超過の職業へと求職者を移動させることにより就職可能件数を増加させる余地が生じる。これは職業間需給ギャップの増大であるから、職業間ミスマッチをも増大させることとなる。このようなプロセスは、職業計有効求人倍率が1になるまで続く。

しかし、それが1を超えて大きくなっていくと、次第に求人数が超過している職業の割合が増加していくこととなる。結果、求職者数超過の職業から求人数超過の職業へと求職者を移動させることにより就職可能件数を増加させる余地が徐々に小さくなり始める。言い換えると、職業間需給ギャップが少なくなるのである。もちろんこのことは職

業間ミスマッチをも低下させる。

以上のようにして、有効求人倍率と職業間ミスマッチ割合の組み合わせが一般的には釣鐘型の推移プロセスを辿ることが直感的にも説明できる。

さて、ここまでは職業間ミスマッチ割合が求人数や求職者数の増加によってどのように変化するのか、さらには有効求人倍率の上昇に伴ってどのように推移するのかを見てきた。これによると、有効求人倍率が上昇したときに職業間ミスマッチ割合が増えるのか、それとも減るのかといったことは、有効求人倍率がどの区間において上昇しているのかということに強く依存している可能性が指摘された。したがって、雇用圏間での相違はこれにより生じていた可能性が高いと考えられる。

そこで以下では、ここでなされた議論により現実に生じている現象をうまく説明できるのかを確認してみる。

2 有効求人倍率と職業間ミスマッチ割合の実際の推移状況

第 4-4-7 表を見ていただきたい。ここには 2001 年と 2004 年のデータを利用し導出された職業計有効求人倍率と職業間ミスマッチ割合の相関関係が、各年における職業計有効求人倍率が 1 未満であるのか、或いは 1 より大きいのかという 2 軸に基づき 4 分割されたセルごとに示されている。

ここでの結果の約 89%の動き、つまり 2001 年と 2004 年の有効求人倍率が 1 未満の категорияにおいて相関関係が負であった雇用圏約 11%を除く全ての雇用圏での動きは、先に示した第 4-4-6 図により説明可能な動きであった。よって、有効求人倍率と職業間ミスマッチ割合の変化の組み合わせが雇用圏間で異なっていたのは、有効求人倍率がどの区間において成長したのかということに大きく依存していたものと考えられる。

ただし、約 11%の雇用圏については同図によっては説明できない動きを示していた。これは、この図があくまで現実的に生じる可能性の高い状態を描いたものに過ぎないためである。よってこれら雇用圏で生じた動きについては、この図ではなくこれまでに行ってきた議論に従えば説明できる。例えばこれら雇用圏においては、有効求人数を超えない形で有効求職者数も増加したとしよう。そして求人数増は有効求人倍率が 1 未満の職業ばかりによって達成された反面、求職者数増は有効求人倍率が 1 より大きい職業によってのみ達成されたとしよう。そうすると(22)から(24)式および(35)から(37)式より明らかのように、求職者数増加による職業間ミスマッチ割合減少効果が、求人数増による職業間ミスマッチ割合増加効果（この場合 0）を上回ることとなる。結果、有効求人倍率と職業間ミスマッチ割合の相関関係がこの category においても負となり得るのである。

以上、有効求人倍率が増えるときに職業間ミスマッチがどのような動きを示すのかを見てきた。ここでの議論により、有効求人倍率の変化の方向と職業間ミスマッチ割合

第4-4-7表 実際の有効求人倍率と職業間ミスマッチ割合の相関関係

		2004年有効求人倍率	
		1未満	1より大きい
2001年 有効求人 倍率	1未満	正(約75%) 負(約11%)	正(約11%) 負(約2%)
	1より大きい	正(0%) 負(0%)	負(約2%)

注)括弧内は全雇用圏に占める割合を示している。

の変化の方向が雇用圏間で異なる主たる理由は、有効求人倍率がどの区間において成長するのかといったことであることが示された。ただ、このことだけが雇用圏間の相違を説明し得るのではなく、求人や求職者数が増加する職業の有効求人倍率にも依存して、有効求人倍率と職業間ミスマッチ割合の変化の方向の組み合わせは異なってくることも同時に指摘された。

3 職業間ミスマッチに関する政策的インプリケーション

最後にこれまでの議論によって得られた知見を利用し、どのような形で求人・求職者数が増加すれば職業間ミスマッチ割合が減少する、もしくは増加が抑制されるのかについて考えてみたい⁵³。

まずは求人増から考えてみよう。(22)から(24)式より明らかなように、求人数が増加するときに職業間ミスマッチ割合が上昇しないためには、職業計有効求人倍率が1未満の区間においては、有効求人倍率が1未満の職業の求人数が増加する必要がある。このことが実現すれば、この区間において職業間ミスマッチ割合は上昇しない。反面、この区間における有効求人倍率が1以上の職業の求人増は、職業間ミスマッチ割合の上昇をもたらす。

また、職業計有効求人倍率が1以上の区間においては、有効求人倍率が1未満の職業の求人数が増加すれば職業間ミスマッチは減少する。ただ、そうではない職業の求人数が増加したとしても、それが職業間ミスマッチ割合を拡大させることはない。

次に、求職者数増が職業間ミスマッチ割合に与える影響を見てみよう。(35)から(37)式よりわかるように、職業間ミスマッチ割合が減少するためには、職業計有効求人倍率が1以下の区間においては、有効求人倍率が1より大きい職業の求職者数が増加する必要がある。これが実現すれば、この区間において職業間ミスマッチ割合は低下する。ただし、有効求人倍率が1以下の職業の求職者数が増えたとしても、それが職業間ミスマッチ割合に影響を与えることはない。

⁵³ この議論により、どのような形で求人・求職者数が減少すれば職業間ミスマッチが減少するのかについても理解できよう。両変数の増加に注目したのは、本研究は政策的な議論を目指したものであるためである。政策的にこれら変数を減少させるということには、やや疑問が生じよう。

職業計有効求人倍率が 1 より大きい区間においては、有効求人倍率が 1 以下の職業の有効求職者数が増えれば、職業間ミスマッチ割合が高まることとなる。一方、有効求人倍率が 1 より大きい職業の求職票を増やしたとしても職業間ミスマッチ割合は変化しない。

以上の議論からは、職業間ミスマッチ割合を減らすという目的のためには、可能であるならば、職業計有効求人倍率が 1 以下のときには、有効求人倍率が 1 より大きい職業の求職者数を増やすことが望ましいことがわかる。また、職業計有効求人倍率が 1 以上のときには、有効求人倍率が 1 未満の職業における有効求人数を増加させることが望ましいこともわかる。

ただし、このようなかたちでの求人数増や求職者数増が、その他ミスマッチ割合や就職率などに対しても好ましい影響を与えるのかどうかについては、それら要素についての分析を待った上で判断する必要がある。したがって総合的な政策的インプリケーションについては、第 6 節において別に述べようと思う。

それでは次節からは、もう一つのミスマッチであるその他ミスマッチに関する分析を行っていくこととする。

第 5 節 その他ミスマッチ分析

1 理論的考察

さてここからは、その他ミスマッチについても考えてみよう。前掲の第 4-3-3 表に示されたように、多くの雇用圏においては有効求人倍率が上昇したときにはその他ミスマッチ割合も上昇していた。しかしながら有効求人倍率が上昇したときに、この割合が低下した雇用圏などもある。

なぜ、これらのような相違が発生したのだろうか。この原因を探るためにここではまず、職業計の有効求人数や有効求職者数が増加するときに、その他ミスマッチ割合はどのように変化するのかを分析する。その後これらの結果を利用し、雇用圏間で生じた相違の説明を試みたい。

分析を進めるにあたり、就職件数は有効求人数と有効求職者数の関数であると仮定しよう。つまり、

$$\text{職業計就職件数} = J(\text{職業計有効求人数、職業計有効求職者数}) \quad (38)$$

ここで、

$$J_1 = \beta_1$$

$$J_2 = \beta_2$$

このような仮定はマッチングの理論に従っている。詳細については後述する。さて先に

示した(7)、(8)式それに(38)式より職業計有効求人数の増加がその他ミスマッチ割合に対して及ぼす影響は、

$$\begin{aligned} \frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} &= -\frac{\partial \text{職業計就職件数}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} \cdot \frac{1}{\text{職業計求職者数}} \\ &- \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} \cdot \frac{-1}{\text{職業計有効求職者数}} \\ &= \frac{-\beta_1 + 1}{\text{職業計有効求職者数}} - \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} \end{aligned} \quad (39)$$

if 職業計の有効求人倍率 < 1

$$\begin{aligned} \frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} &= -\frac{\partial \text{職業計就職件数}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} \cdot \frac{1}{\text{職業計求職者数}} \\ &- \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} \\ &= \frac{-\beta_1}{\text{職業計有効求職者数}} - \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} \end{aligned} \quad (40)$$

if 職業計の有効求人倍率 ≥ 1

となることがわかる。また、職業計有効求職者の増加がその他ミスマッチ割合に対して与える影響は同じく(7)、(8)式それに(38)式より、

$$\begin{aligned} \frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} &= -\frac{\partial \text{職業計就職件数}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} \cdot \frac{1}{\text{職業計有効求職者数}} \\ &- \frac{-\text{職業計就職件数}}{\text{職業計有効求職者数}^2} - \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} + \frac{-\text{職業計有効求人人数}}{\text{職業計有効求職者数}^2} \\ &= \frac{-\beta_2 \cdot \text{職業計有効求職者数} + \text{職業計就職件数} - \text{職業計有効求人人数}}{\text{職業計有効求職者数}^2} \\ &- \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} \end{aligned} \quad (41)$$

if 職業計の有効求人倍率 < 1

$$\frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} = - \frac{\partial \text{職業計就職件数}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} \cdot \frac{1}{\text{職業計有効求職者数}} - \frac{\text{職業計就職件数}}{\text{職業計有効求職者数}^2} \cdot \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} - \frac{\beta 2 \cdot \text{職業計有効求職者数} + \text{職業計就職件数}}{\text{職業計有効求職者数}^2} \cdot \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求職者数}} \quad (42)$$

if 職業計の有効求人倍率 ≥ 1

となる。

まず(39)、(40)式を詳しく見てみよう。ここからは有効求人数の増加がその他ミスマッチ割合に与える効果は、 $\beta 1$ および両式の右辺第 2 項に依存して変化することがわかる。後者の効果から確認すると、限界効果の部分は前掲の第 4-4-2 表に示されたように、有効求人倍率が 1 未満の職業の求人数が増加するのか、それとも 1 以上の職業における求人数が増加するのかによってその効果が異なることが理解できる。ゆえにこのことを踏まえた上で、有効求人数増がその他ミスマッチ割合に与える影響をまとめると、第 4-5-1 表のようになる。

この表からはまず、職業計有効求人倍率および求人数が増加する職業の有効求人倍率の 2 軸で区分された 4 つのセルそれぞれにおいても、有効求人数増がその他ミスマッチ割合に対してどのような影響を与えるのかを特定するのは難しいことが理解できる。なぜなら、 $\beta 1$ や γ の相対的な大きさに依存してその効果は未だ変化するためである。

しかし同時に、いずれのセルにおいても $\beta 1$ の値、つまり他の事情を一定として有効求人数増が就職件数増に結びつく程度が大きくなるほど、有効求人数増はその他ミスマッチ割合を減少させること、或いは少なくとも増加幅を抑えることも確認できる。また $\beta 1$ が一定であったとすると、有効求人倍率が 1 以上の職業の求人数が増加した方が、そうでないケースと比較してその他ミスマッチ割合を減らすこと、或いは少なくとも上昇幅を抑えることがわかる。

次に、求職者数増がその他ミスマッチ割合にどのような影響を与えるのかを示した(41)、(42)式も見てみよう。これらの式においても右辺第 2 項は、有効求人倍率が 1 以下の職業における求職者が増えるのか、或いは 1 より大きい職業における求職者が増えるのかに従って変化することが前掲の第 4-4-4 表よりわかる。よって、このことを踏まえて職業計有効求職者増がその他ミスマッチ割合に対して与える影響をまとめると、第 4-5-2 表のようになる。なおここでも、議論をスムーズに進めるために区分軸の変更がなされている点に注意していただきたい。

この表からは、職業計有効求人倍率の状態および求職者数が増加する職業の有効求人倍率の 2 軸で区分された 4 つのセルそれぞれにおいても、有効求職者数増がその他ミス

第4-5-1表 職業計有効求人数の増加がその他ミスマッチ割合に与える影響

		職業の有効求人倍率	
		1以上	
職業計有効求人倍率	1未満	$\frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} = \frac{-\beta 1 + 1}{\text{職業計有効求人人数}}$	$\frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} = \frac{-\beta 1 + 1 - \gamma}{\text{職業計有効求人人数}}$
	1以上	$\frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} = \frac{-\beta 1 + \gamma}{\text{職業計有効求人人数}}$	$\frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} = \frac{-\beta 1}{\text{職業計有効求人人数}}$

第4-5-2表 職業計有効求人倍率の増加がその他ミスマッチ割合に与える影響

		職業の有効求人倍率	
		1より大きい	
職業計有効求人倍率	1未満	$\frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} = \frac{-\beta 2 \cdot \text{職業計有効求人人数} + \text{職業計有効求人人数} - \text{職業計有効求人人数} \cdot Z}{\text{職業計有効求人人数}}$	$\frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} = \frac{-\beta 2 \cdot \text{職業計有効求人人数} + \text{職業計有効求人人数} + \gamma \cdot \text{職業計有効求人人数} \cdot Z}{\text{職業計有効求人人数}}$
	1より大きい	$\frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} = \frac{-\beta 2 \cdot \text{職業計有効求人人数} + \text{職業計有効求人人数} - \gamma \cdot \text{職業計有効求人人数} \cdot Z}{\text{職業計有効求人人数}}$	$\frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} = \frac{-\beta 2 \cdot \text{職業計有効求人人数} + \text{職業計有効求人人数}}{\text{職業計有効求人人数}}$

マッチ割合に対してどのような影響を与えるのかを特定するのは難しいことが理解できる。なぜなら、ここでの効果もまた、 $\beta 2$ や γ を含む様々な変数の相対的な大きさに依存して変化するためである。

ただし $\beta 2$ が大きくなるほど、換言すると、他の事情が一定であるときの求職者数増が就職件数の成長によりうまく繋がるほど、全てのセルにおける効果は小さくなることもわかる。また $\beta 2$ を一定とすれば、職業計有効求人倍率の状態に関わらず、有効求人倍率が 1 未満の職業における求職者数が増えた方が、その他ミスマッチ割合の減少幅が大きくなること、もしくは少なくとも増加幅が小さくなることも理解できよう。

以上、有効求人数および有効求職者数がそれぞれ増加するときに、その他ミスマッチ割合はどのように変化するか理論的に考察してきた。しかしながら、それらの効果は未だ判然としない。なぜなら、 $\beta 1$ や $\beta 2$ を含めた不確定要素が存在するためである。それゆえ、有効求人倍率が上昇するときにその他ミスマッチ割合がどのように変化のかも未だ判断しかねる。したがってこれらの件については、 $\beta 1$ および $\beta 2$ の分析を行った以下を待って、改めて議論することとしよう。

2 有効求人数・有効求職者数の成長が就職件数の成長に結び付く程度の規定要因

先に、職業計就職件数は職業計有効求人数および有効求職者数の関数であると仮定した。この理由をマッチングの理論により説明しよう。しばしば指摘されることではあるが、マッチングという言葉が意味する効果には以下の二つが含まれている。一つは、有効求人数に占める有効求職者数が増加するときにマッチングがよくなるという効果であり、もう一つは逆に、有効求職者数に占める有効求人数が増えるときにマッチングがよくなるという効果である。

前者の理論的根拠は、1 企業あたりの求職者数が増えると、企業は多くの求職者の中から自らの企業に適した人材を採用することが可能となる。それゆえ、マッチング効率が改善されるというものである。一方、後者のそれは、求職者一人あたりに占める求人数が増加すると、求職者は多くの企業の中から自らに適した企業を選択することが可能となる。これによりマッチング効率が改善されるというものである。

すなわち、マッチングにおける企業側要因が支配的であろうと求職者側要因が支配的であろうと、この議論にしたがえば就職件数は有効求人数および有効求職者数の関数となることが理解できる。これにより本研究では(38)式を仮定した⁵⁴。

続けて、 $\beta 1$ および $\beta 2$ の規定要因について考えてみたい。というのは、これらの値が

⁵⁴ なお、マッチングにおける企業側要因が支配的である場合には $\beta 1$ は負、 $\beta 2$ は正となると考えられる。一方、求職者側要因が支配的である場合には逆に $\beta 1$ は正、 $\beta 2$ は負となろう。ただし、これら両要因が混在している場合には例えば $\beta 1$ 、 $\beta 2$ ともに正といった事態も考えられる。本研究の目的はこれら両要因のうちのいずれが支配的であるのかを分析することではない。したがって以降の分析においては、この件についてこれ以上の追求を行うことはしないものとする。

大きくなるほど、他の事情を一定として、求人・求職者数増がその他ミスマッチ割合を引き下げる、ないしはその増加幅を減少せしめる可能性が大きくなるのが先に指摘された。よってその規定要因を探り出すことによって、 $\beta 1$ および $\beta 2$ を意図的に大きくできる可能性があるかもしれないためである。

職業計有効求人数や有効求職者数の成長は、当然ながら様々な職業の有効求人数や有効求職者数の増加によって寄与されている。また、有効求人数や有効求職者数の成長が就職件数の成長に結びつく程度は職業ごとに異なると思われる。だとすれば、 $\beta 1$ や $\beta 2$ 、すなわち職業計有効求人数・有効求職者数の成長が職業計就職件数の成長に繋がる度合いは、どのような職業の求人数や求職者数が成長したのかということに規定されることとなる。

このことにくわえ、 $\beta 1$ や $\beta 2$ の大きさは、どの年齢・学歴の求人・求職者数が増加するのかといったことなどにも影響を受けるだろう。しかしながら本研究で使用するデータでは、これらのような要因が $\beta 1$ や $\beta 2$ にどのような影響を与えるのかについては特定することはできない。したがってここでは、 $\beta 1$ や $\beta 2$ に影響を与えるのは、どの職業の求人・求職者数が成長したのかということのみであると仮定し議論を続けることとする⁵⁵。

上での議論からは、有効求人数や求職者数の増加が就職件数の成長に結び付きやすいような職業における求人・求職者数が、職業計有効求人・有効求職者数の成長に寄与する割合が高まるほど、 $\beta 1$ および $\beta 2$ は大きくなると考えられる。よって、

$$\beta_1 = K(\text{職業計有効求人数の成長に占める求人数増が就職件数増に結び付きやすい職業の寄与度}) \quad (43)$$

ここで、

$$K' > 0$$

$$\beta_2 = L(\text{職業計有効求職者数数の成長に占める求職者数増が就職件数増に結び付きやすい職業の寄与度}) \quad (44)$$

ここで、

$$L' > 0$$

となるといえる。

このようにして、 $\beta 1$ や $\beta 2$ が決定されることが説明された。ここからは、その他ミスマッチ割合の減少・抑制を目指すのであれば、有効求人数や有効求職者数の増加が就職件数の増加に結び付きやすい職業のそれらをより積極的に増やすという選択肢が想定で

⁵⁵ 年齢や学歴などの要因をも考慮した上で分析を行うことは、今後の課題といえる。

きる。そうすることにより $\beta 1$ や $\beta 2$ の値を大きくすることを通じて、求人数や求職者数の増加をその他ミスマッチ割合の低下に結び付ける、ないしはその割合の上昇幅の圧縮に結び付けることができるかもしれないためである。

ところで、有効求人数や有効求職者数の増加が就職件数の増加に結びつく程度は本当に職業ごとに異なるのだろうか。またそうだとすれば、結び付きの強い職業とはどのようなものなのだろうか。先見的に判断するのは難しい。よって以下では、実証分析によりこれらのことを明らかにする。

3 実証分析

分析手順を説明しよう。まず、職業別の就職件数成長率を職業別の有効求人数成長率や有効求職者数成長率などの変数に回帰する。ついで、そこから得られた有効求人数成長率と有効求職者数成長率の係数を職業間でおおの比較する。これにより職業間で係数に差があるのか、さらにはそうだとすればどのような職業の係数が大きいのかを確認できる。

本格的な分析に入る前に、就職件数成長率と有効求人数成長率・有効求職者数成長率の散布図を概観してみた。これによると、概ねどの職業においても就職件数成長率と有効求人数成長率あるいは有効求職者数成長率の間には正の相関があるように思われた。また、多くの職業においてははずれ値と考えられるような値が観測された。

Green (2003) が指摘するようにサンプルサイズが中小規模であり、かつはずれ値が少数であっても存在するときには、通常最小二乗法を使用して分析を行うと推定結果が大きく歪められてしまう可能性がある。したがって本研究では、最小絶対偏差推定法を使用する。この方法を利用すれば、はずれ値の問題を回避あるいは少なくとも緩和した上で推計を行うことができる。

では、回帰分析に入ろう。ここでは 63 の職業ごとに推計を行う⁵⁶。サンプルの単位は雇用圏であるから、最大 370 サンプルとなる⁵⁷。分析に使用する変数であるが、被説明変数は 2001 年から 2004 年にかけての就職件数成長率である⁵⁸。説明変数としては 2001 年から 2004 年にかけての有効求人数成長率、同じ期間における有効求職者数成長率、2001 年時点における就職件数、9 つの行政ブロックダミー（北海道ダミー、東北ダミー、北関東・甲信ダミー、北陸ダミー、東海ダミー、近畿ダミー、中国ダミー、四国ダミーそれに九州ダミー。ベースは南関東地方。）、小規模都市雇用圏ダミー、非都市雇用圏ダ

⁵⁶ 「分類不能の職業」については、求人および就職者が存在しないために分析できない。また「鉄道運転の職業」と「船舶・航空機運転の職業」については、サンプルサイズがそれぞれ 28、25 と極めて少ない上に、推定結果も不安定なものとなったためここでは結果を示さなかった。

⁵⁷ 実際のサンプルは欠損値の存在により減少することもある。

⁵⁸ 就職件数成長率 = $\{(2004 \text{ 年就職件数} - 2001 \text{ 年就職件数}) / 2001 \text{ 年就職件数}\}$

ミー、パートバンクダミーそれに就職超過ダミーを利用する⁵⁹。

有効求人数成長率と有効求職者数成長率は、それらが成長したときにその職業の就職件数成長率がどのように変化するかを捉えるために使用する。

2001年時点における就職件数は、他の事情を一定として、初期時点の就職件数が小さい雇用圏ほど就職件数成長率が大きくなる傾向をコントロールするために使用する。期待される係数は負である。

これら以外の説明変数についても述べよう。行政ブロックダミーは、地域間に存在し得る就職件数成長率の違いをコントロールするために使用する。小規模都市雇用圏ダミーと非都市雇用圏ダミーは、雇用圏の規模に応じて就職件数成長率が異なっている可能性を考慮するために利用する。ベースは大都市雇用圏である。パートバンクダミーは、当該雇用圏に唯一存在する職安がパートバンクであるならば1、そうでなければ0をとる。この変数により、パートバンクが就職件数成長率に与え得る効果をコントロールする。就職超過ダミーは、2001年もしくは2004年あるいは両年において、就職件数が就職可能件数を超えている雇用圏であれば1、そうでなければ0をとる。このダミーにより、就職件数が就職可能件数を超えているという事態が就職件数成長率に与えるかもしれない影響を捉えたい⁶⁰。

推計結果は、付表2-1～付表2-63に示されている⁶¹。本研究が注目するのは、有効求人数成長率と有効求職者数成長率の係数である。まず、どちらの係数も職業間でかなり異なっていることが確認できる。つまり、職業によって有効求人数や有効求職者数の成長が、就職件数の成長に結び付く程度はかなり異なったものであることがわかった。

では、係数の大きい職業とはどのようなものであったのだろうか。第4-5-3表と第4-5-4表を見ていただきたい。前者の表は、有効求人倍率成長率の係数が大きい順に職業を並べ替えたものである。後者の表は、有効求職者数成長率の係数が大きい順に職業を並べ替えたものである。前者によると、有効求人数成長率の係数が大きかったのは「農業の職業」や「建設の職業」などであることがわかる。また後者によると、有効求職者数成長率の係数が大きかったのは「その他の専門的職業」や「輸送用機械組立修理」などで

⁵⁹ 有効求人(求職者)数成長率 = {(2004年有効求人(求職者)数 - 2001年有効求人(求職者)数) / 2001年有効求人(求職者)数}。

⁶⁰ ちなみに、就職件数が就職可能件数を超える雇用圏を排除した上で分析を行うことも考えられるが、サンプルの確保の観点から難しい。というのは、職業別に2001年か2004年もしくは両年において、就職件数が就職可能件数を超えている雇用圏の割合を求めたところ、最も高い「運輸通信事務員」や「外勤事務員」の職業ではその割合が約30%であった。その他の職業についても見てみると、27の職業においてその割合は10%を超えている。つまり、これらの雇用圏を排除するとすれば、職業によっては370の雇用圏のうちおよそ37～111の雇用圏を除外して分析を行うことになってしまう。除外するにはサイズが大きいと思われる。くわえて、就職件数が就職可能件数を超えている程度は、ごくわずかであることが多かった。例えば、就職可能件数が10に対して、就職件数11というようなことである。この場合、明らかに問題のある標本はわずか1(=11-10)である。よって、就職件数が就職可能件数を超えている雇用圏を排除するとすれば、ごく少数の標本のために、明確には問題が見られない標本までも排除することになってしまう。

⁶¹ ここでも、「鉄道運転の職業」と「船舶・航空機運転の職業」の結果については示さなかった。

第4-5-3表 有効求人人数成長率の係数の順位

職業小分類	有効求人人数成長率の係数	P値	順位	求人数割合順位(2004)	求職者数割合順位(2004)
農林漁業の職業	0.641	0.00	1	40	33
建設の職業	0.527	0.00	2	24	26
木・竹・草・つる製造	0.481	0.00	3	47	42
一般事務員	0.461	0.00	4	2	1
定置・建設機械運転	0.433	0.00	5	39	31
通信の職業	0.416	0.00	6	52	54
土石製品製造の職業	0.392	0.00	7	62	63
ゴム・プラスチック	0.380	0.00	8	32	39
パルプ・紙・紙製品	0.367	0.00	9	53	50
建築土木技術者等	0.366	0.00	10	16	16
衣服・繊維製品製造	0.347	0.00	11	35	29
飲食物調理の職業	0.347	0.00	12	6	5
家庭生活支援サービス	0.332	0.00	13	22	19
革・革製品製造	0.331	0.00	14	61	61
営業・販売関連事務員	0.302	0.00	15	15	20
商品販売の職業	0.295	0.00	16	1	3
外勤事務員	0.290	0.00	17	60	62
その他のサービス	0.288	0.00	18	34	40
接客・給仕の職業	0.272	0.00	19	3	13
その他の労務の職業	0.257	0.00	20	5	2
自動車運転の職業	0.255	0.00	21	4	4
その他の保健医療	0.236	0.00	22	21	12
事務用機器操作の職業	0.234	0.00	23	38	43
精穀・製粉・調味製造	0.233	0.00	24	59	60
金属溶接・溶断の職業	0.229	0.00	25	36	45
社会福祉専門の職業	0.226	0.00	26	14	7
装身具等製造の職業	0.223	0.00	27	58	57
会計事務員	0.215	0.00	28	27	8
その他の技術者	0.211	0.00	29	42	44
美術家・デザイナー等	0.204	0.00	30	43	25
鉄工業技術者	0.203	0.00	31	54	53
化学製品製造の職業	0.199	0.00	32	48	48
電気作業員	0.195	0.00	33	33	32
建設体工事の職業	0.192	0.00	34	29	46
金属加工の職業	0.190	0.00	35	13	18
生産関連事務員	0.184	0.00	36	37	36
一般機械器具組立修理	0.182	0.00	37	28	21
金属材料製造の職業	0.179	0.00	38	50	51
運搬労務の職業	0.175	0.00	39	9	6
その他の運輸の職業	0.166	0.00	40	45	41
食料品製造の職業	0.165	0.00	41	18	15
生活衛生サービス	0.153	0.00	42	20	30
電気機械器具組立修理	0.148	0.00	43	7	9
窯業製品製造の職業	0.145	0.00	44	49	49
印紙・製本の職業	0.143	0.00	45	41	34
運輸・通信事務員	0.142	0.00	46	56	56
紡績の職業	0.137	0.00	47	55	52
保健師・助産師等	0.136	0.00	48	10	10
管理的職業	0.134	0.00	49	51	38
その他の専門的職業	0.119	0.00	50	23	11
その他の製造製作	0.117	0.00	51	26	17
輸送用機械組立修理	0.115	0.00	52	17	23
居住施設・ビルの管理	0.101	0.00	53	46	28
採掘の職業	0.094	0.00	54	63	58
医療技術者	0.090	0.00	55	31	35
飲料・たばこ製造	0.088	0.00	56	57	59
医師・薬剤師等	0.068	0.04	57	30	47
機械・電気技術者	0.062	0.01	58	8	27
情報処理技術者	0.057	0.00	59	11	22
計器・光学機組立修理	0.054	0.00	60	44	55
販売類似の職業	0.035	0.31	61	19	37
土木の職業	0.032	0.00	62	25	14
保安の職業	0.021	0.00	63	12	24

第4-5-4表 有効求職者数成長率の係数の順位

職業小分類	有効求職成長率の係数	P値	順位	求人数割合順位(2004)	求職者数割合順位(2004)
その他の専門的職業	0.915	0.00	1	23	11
輸送用機械組立修理	0.789	0.00	2	17	23
社会福祉専門の職業	0.702	0.00	3	14	7
保健師・助産師等	0.606	0.00	4	10	10
生活衛生サービス	0.555	0.00	5	20	30
飲食物調理の職業	0.468	0.00	6	6	5
その他の保健医療	0.413	0.00	7	21	12
保安の職業	0.401	0.00	8	12	24
接客・給仕の職業	0.389	0.00	9	3	13
自動車運転の職業	0.365	0.00	10	4	4
一般事務員	0.354	0.00	11	2	1
食料品製造の職業	0.348	0.00	12	18	15
金属加工の職業	0.330	0.00	13	13	18
建設体工事の職業	0.324	0.00	14	29	46
農林漁業の職業	0.313	0.00	15	40	33
運搬労務の職業	0.291	0.00	16	9	6
商品販売の職業	0.272	0.00	17	1	3
電気機械器具組立修理	0.268	0.00	18	7	9
印紙・製本の職業	0.265	0.00	19	41	34
建設の職業	0.255	0.00	20	24	26
機械・電気技術者	0.224	0.00	21	8	27
パルプ・紙・紙製品	0.217	0.00	22	53	50
居住施設・ビルの管理	0.216	0.00	23	46	28
事務用機器操作の職業	0.216	0.00	24	38	43
装身具等製造の職業	0.208	0.00	25	58	57
金属材料製造の職業	0.205	0.00	26	50	51
精穀・製粉・調味製造	0.194	0.00	27	59	60
会計事務員	0.185	0.00	28	27	8
鉄工業技術者	0.168	0.00	29	54	53
家庭生活支援サービス	0.159	0.00	30	22	19
化学製品製造の職業	0.156	0.00	31	48	48
外勤事務員	0.128	0.00	32	60	62
建築土木技術者等	0.121	0.00	33	16	16
土木の職業	0.115	0.05	34	25	14
土石製品製造の職業	0.110	0.14	35	62	63
販売類似の職業	0.105	0.00	36	19	37
医療技術者	0.104	0.07	37	31	35
営業・販売関連事務員	0.103	0.00	38	15	20
定置・建設機械運転	0.101	0.08	39	39	31
その他の労務の職業	0.089	0.00	40	5	2
医師・薬剤師等	0.087	0.00	41	30	47
ゴム・プラスチック	0.085	0.00	42	32	39
生産関連事務員	0.058	0.00	43	37	36
衣服・繊維製品製造	0.053	0.26	44	35	29
運輸・通信事務員	0.035	0.03	45	56	56
木・竹・草・つる製造	0.035	0.25	46	47	42
その他の技術者	0.027	0.51	47	42	44
電気作業員	0.026	0.65	48	33	32
その他の製造製作	0.024	0.25	49	26	17
金属溶接・溶断の職業	0.018	0.35	50	36	45
一般機械器具組立修理	0.015	0.56	51	28	21
計器・光学機組立修理	0.006	0.75	52	44	55
通信の職業	0.000	1.00	53	52	54
情報処理技術者	-0.001	0.98	54	11	22
管理的職業	-0.002	0.97	55	51	38
その他の運輸の職業	-0.004	0.89	56	45	41
採掘の職業	-0.006	0.74	57	63	58
革・革製品製造	-0.007	0.05	58	61	61
その他のサービス	-0.009	0.43	59	34	40
窯業製品製造の職業	-0.012	0.00	60	49	49
美術家・デザイナー等	-0.015	0.87	61	43	25
飲料・たばこ製造	-0.024	0.00	62	57	59
紡績の職業	-0.029	0.02	63	55	52

あった。

以上からは、有効求人数や有効求職者数の増加がその他ミスマッチ割合をより大きく低下させるためには、どの職業の求人・求職者数が増えてもよいというわけではなく、有効求人数成長率や有効求職者数成長率の係数が大きい職業のそれらが増加することが重要であることがわかった。

なお両変数の係数を個別に見てみると、有効求人数成長率の係数は全ての職業で正、かつ「販売類似の職業」以外の職業において有意であることがわかる。つまりほぼ全ての職業において、有効求人数が成長したときには就職件数も成長することがわかった。

有効求職者数成長率の係数を見ると、こちらも多くの職業において正で有意となっていることがわかる。ただし、負で有意となっている職業もいくつか見られる。ここからは、多くの職業においては有効求職者の増加は就職件数の増加に繋がるものの、全ての職業においてそうなるわけではないことがわかった⁶²。

以上が実証分析の結果である。ここからは、各職業の有効求人数や有効求職者数の増加がその職業の就職件数成長率に対して与える効果が確認された。また同時に、その効果は職業間でかなり異なったものであることもわかった。これらの結果を利用すれば、 $\beta 1$ や $\beta 2$ がどのような値を採り得るのかがわかる。以降ではこれらを利用し、前掲の第 4-5-1 表や第 4-5-2 表の 4 つのセルにおける有効求人数や有効求職者数の増加が、その他ミスマッチ割合に対してどのような影響を与えるのかを特定しよう。

4 有効求人数・有効求職者数の増加がその他ミスマッチ割合に対して与える影響⁶³

さて前掲の第 4-5-3 表によると、有効求人数成長率の係数が最も大きいのは「農林漁業の職業」であり、その値は 0.641 であった。一方、係数が最も小さいのは「保安の職業」であり、その値は 0.021 である。よって職業計有効求人数の成長にどのような職業が寄与しようとも、 $\beta 1$ もまた 0.021 から 0.641 の間の値をとることとなる。

ここで前掲の第 4-5-1 表より、有効求人数の増加がその他ミスマッチ割合を低下させるためには、 $\beta 1$ がどのような値をとる必要があるのかを考えてみた。その条件をまとめたものが、第 4-5-5 表である。

⁶² 他の説明変数の結果についても簡単に触れておく。2001 年就職件数の係数は多くの職業で期待通り負となった。しかしながら、有意な結果を得たものはさほど多くはなかった。行政ブロックダミーの係数は多くの職業において負かつ非有意であった。ただし、「その他専門的職業」、「運輸・通信事務員」、「その他のサービス」、「精穀・製粉・調味製造」、「革・革製品製造」、「建設体工事の職業」それに「土木の職業」においては、負かつ有意となる行政ブロックダミーが多かった。つまり、ベースの南関東と比較して、他の地域におけるこれら職業の就職件数成長率は有意に低かったことを意味する。小規模都市雇用圏ダミーの係数は、多くの職業において負かつ非有意であった。非都市雇用圏ダミーの係数については、多くの職業で負かつ有意となった。このことは、非都市雇用圏は大都市雇用圏と比較して、就職件数成長率が低かったことを示している。パートバンクダミーの係数は、多くの職業で負で有意となった。パートバンクのみしか存在しない雇用圏における就職件数成長率はそうではない雇用圏と比較して、有意に低かったといえる。最後に就職超過ダミーの係数であるが、27 の職業で有意となった。

⁶³ なお以降では、これまでの議論より得られた数値を前提として議論を行った。

第4-5-5表 有効求人数の増加がその他ミスマッチ割合を低下させるための条件

		職業iの有効求人倍率	
		1未満	1以上
職業計有効求人倍率	1未満	$\beta_1 > 1 : B1$	$\beta_1 > 1 - \gamma : B2$
	1以上	$\beta_1 > \gamma : B3$	$\beta_1 > 0 : B4$

まず、職業計有効求人倍率が1未満であるケースから考えよう。有効求人倍率が1未満の職業における求人数が増加するときに、その他ミスマッチ割合が低下するためには、 β_1 が閾値B1よりも大きい必要がある。しかしながら、すぐ上で見たように β_1 は1未満となる。よって、このセルにおける求人数増はその他ミスマッチ割合を増加させてしまうと判断できる。

次に有効求人倍率が1以上の職業における求人数が増加するケースであるが、 $\beta_1 >$ 閾値B2が満たされればよい。ただ、B2は γ の値によって変化してしまう。そこでここでは、 γ が最大値である1をとるケースと最小値である0をとるケースの両方を考えてみる。まず、前者のケースにおいては、 β_1 が0以上であれば条件は満たされることとなる。先に見たように β_1 は0以上となることが確認されていることから、ここでの条件はクリアされる。次に後者のケースであるが、この場合には β_1 は1より大きくなくてはならず、条件はクリアできない。つまりこのセルにおける求人数増は、 γ の値次第で、その他ミスマッチ割合を増やす場合もあれば減らす場合もあるということがわかる。 γ の値が十分に大きければ、ここでの求人数増はその他ミスマッチ割合を減少させる。

では、職業計有効求人倍率が1以上のときにはどうなるだろう。有効求人倍率が1未満の職業において求人数が増加するときに、その他ミスマッチ割合が低下するためには β_1 が閾値B3よりも大きい必要がある。しかしながら γ の値が不明である以上、この条件が満たされているのかどうかを判断できない。仮に γ が1であれば、条件はクリアされていないといえる。一方、 γ が0であるならば条件はクリアされているといえる。したがって、このセルにおける効果も正である場合もあれば負である場合もあると言わざるを得ない。 γ が十分に小さければ、ここでの求人数増はその他ミスマッチ割合を低下させることとなる。

有効求人倍率が1以上の職業における求人数増であるが、これはその他ミスマッチ割合を低下させるといえる。なぜなら、 β_1 は閾値B4よりも大きくなるためである。

以上、各セルにおける求人数増がその他ミスマッチ割合に対してどのような影響を与えるのかを見てきた。これによると、セルによってはその効果が γ の値に依存して変化するため、その符号の特定が未だなお困難であることが示された。

では次に、有効求職者数成長率の係数順位も見てみよう。前掲の第4-5-4表を見ていただきたい。ここからは、「その他の専門的職業」の係数が最も大きいことがわかる。ま

第4-5-6表 有効求職者数の増加がその他ミスマッチ割合を低下させるための条件

		職業iの有効求人倍率	
		1未満	1より大きい
職業計有効求人倍率	1未満	$\beta 2 > (\text{就職件数} - \text{求人数}) / \text{求職者数} : C1$	$\beta 2 > (\text{就職件数} - \text{求人数} + \gamma \cdot \text{求職者数の2乗} \cdot Z) / \text{求職者数} : C2$
	1より大きい	$\beta 2 > (\text{就職件数} - \gamma \cdot \text{求職者数の2乗} \cdot Z) / \text{求職者数} : C3$	$\beta 2 > \text{就職率} : C4$

(注)就職件数、求人数それに求職者数はいずれも職業計の値である。

た最も小さいのは「紡績の職業」であり、符号はマイナスとなっている。さらには前掲の第4-5-2表からわかるように、 $\beta 2$ が正であったとしても、それが直ちに求職者数の増加がその他ミスマッチ割合に与える影響が負となることには繋がらない点に注意すべきである。求職者数の増加がその他ミスマッチ割合の低下に結び付くのかどうかは、 $\beta 2$ の相対的な大きさに依存している。よってここでも、有効求職者数の増加がその他ミスマッチ割合を低下させるための条件が成立しているのか否かを確認する必要がある。その条件は第4-5-6表に示されている。

まず、職業計有効求人倍率が1未満のときを考えてみる。有効求人倍率が1未満の職業における求職者数の増加がその他ミスマッチ割合を減少させるためには、 $\beta 2$ が閾値C1よりも大きくなればよい。そこでC1を雇用圏ごとに計算したところ、それが最も高い雇用圏でも約-0.052であった。一方、前掲第4-5-4表より、有効求職者数成長率の係数が最も低いのは「紡績の職業」であり、その値は約-0.03である。ゆえに、職業計求職者数がどのような職業の組み合わせによって達成されたとしても、 $\beta 2$ が約-0.03を下回ることはない。よって、 $\beta 2 > C1$ は全ての雇用圏において達成されていると判断できる。つまり、このセルにおける求職者数増はその他ミスマッチ割合を低下させることとなる。

有効求人倍率が1より大きい職業の求職者数が増加するときに、その他ミスマッチ割合が低下するためには、 $\beta 2$ が閾値C2よりも大きいことが条件となる。ただ、C2は γ に依存して変化する。よって、 γ が1の時と0の時におけるC2を計算してみた。

前者のケースについては、以下のような結果が得られた。まず、「紡績の職業」の有効求職者数成長率の係数(約-0.03:最下位)を下回るC2を示した雇用圏は全雇用圏の約27%であった。これらの雇用圏については、職業計有効求職者数の成長がどのような職業の求職者数増によって達成されるとしても $\beta 2$ の値は-0.03を下回ることはない。よって $\beta 2 > C2$ が成立している。また、C2が-0.03を上回っている雇用圏については、その値が「その他の専門的職業」の求職者数成長率の係数(0.915:1位)を上回っていない

かを調べてみた。すると、一雇用圏⁶⁴を除けばそのような雇用圏は見当たらなかった。ここからは、これら雇用圏のほぼ全てにおいても、有効求職者数成長率の係数が大きい職業の求職者数が増加するならばその他ミスマッチ割合は低下すると判断できる。

後者のケースについては、C2 が最も大きい雇用圏であってもその値は約-0.05 であった。この数値は「紡績の職業」の有効求職者数成長率の係数（訳-0.03：最下位）を下回っている。ゆえに $\beta 2 > C2$ は満たされる。これにより、このケースにおいてはどのような職業の求職者数の増加により職業計求職者数が増加しようとも、その他ミスマッチ割合は低下するといえる。

以上からは、このセルにおいては γ の値によらず、求職者数増はその他ミスマッチ割合を引き下げ得ることがわかった。

では、職業計有効求人倍率が 1 より大きいケースについても考えよう。有効求人倍率が 1 未満の職業における求職者数が増加するときにその他ミスマッチ割合が低下するための条件は、 $\beta 2$ が閾値 C3 よりも大きくなることである。なお、ここでも C3 の値は γ の値に応じて変化することがわかる。よって、 γ が 1 のケースにおける C3 をまず計算してみた。すると、その値が最大の雇用圏であっても約-0.38 であった。この数値は「紡績の職業」の有効求職者数成長率の係数（約-0.03：最下位）を下回っている。ゆえに全ての雇用圏において $\beta 2 > C3$ が満たされることとなるため、このセルにおける求職者数増はその他ミスマッチ割合を引き下げるといえる。

γ が 0 のケースについては、C3 が最も低い雇用圏で約 0.02、最も高い雇用圏でも約 0.14 であった。これらの値は、有効求職者数成長率の係数が最小である「紡績の職業」（約-0.03）と最大の職業「その他の専門的職業」（約 0.915）の間に位置する。それゆえ全ての雇用圏において、有効求職者数成長率の係数が大きい職業の求職者数の増加によって職業計求職者数が増加するのであれば、その他ミスマッチ割合は低下するといえる。

以上よりこのセルにおいても、 γ の値に関わらず、求職者数増によりその他ミスマッチ割合が低下する余地があることがわかった。

最後に、有効求人倍率が 1 より大きい職業における求職者数増がその他ミスマッチ割合に与える影響を考えてみよう。ここでの求職者数増がその他ミスマッチ割合を減らすための条件は、 $\beta 2$ が閾値 C4 よりも大きいことである。C4 は、 γ が 0 である場合の C3 に等しい。このケースにおいては、有効求職者数成長率の係数が高い職業における求職者数が増加する限りにおいて、その他ミスマッチ割合は低下することがすでに明らかにされている。よって、このセルにおいても求職者数増によってその他ミスマッチ割合が低下し得ると判断できる。

以上の分析からは、4 つのセル全てにおいて、求職者数の増加によりその他ミスマッ

⁶⁴ 瀬戸内地区。

チ割合を下げ得ることがわかった。このようにして、ようやく 4 つのセルにおける有効求人数や有効求職者数の増加がその他ミスマッチ割合に対して与える効果が一応は特定された。そこで以下では、有効求人倍率が上昇するときに、その他ミスマッチ割合は一般的にいったんどのように変化するのか、さらには実態として両変数ほどのような組み合わせで変化したのかについて見てみよう。

5 有効求人倍率とその他ミスマッチ割合の一般的な推移のあり方と実態

これまでの議論により、有効求人数や有効求職者数が増加するときにその他ミスマッチ割合がどのように変化するのが一定程度明らかにされた。よってここでは、これらの結果を利用し、有効求人倍率が上昇するときにその他ミスマッチ割合が一般的にはどのように変化するのかを推測してみたい。ただし職業間ミスマッチのときと比較して、不確定要素を多く抱えた議論であることには違いなく、それゆえ精度が高いとはいえないことについてはご承知おき願いたい。

有効求人倍率が上昇するためには、有効求人数が有効求職者数以上に大きく成長する必要がある。この条件を前提とすれば、有効求人倍率が 1 未満の区間において上昇（低下）するときには、その他ミスマッチ割合は上昇（低下）する可能性が高いといえるのかもしれない。

その理由は以下のようになる。まず、この区間において有効求人数の増加がその他ミスマッチ割合を低下させるという事態は、 γ が十分に大きいときに有効求人倍率が 1 より大きい職業の求人数が増加するとき以外には生じ得ない。つまりこれ以外のケースにおいては、有効求人増はその他ミスマッチ割合を増加させる。このことはこの区間における有効求人数の増加は、その他ミスマッチ割合を増加させる可能性が高いことを意味するといえるのかもしれない。

くわえて、この区間において有効求職者数の低下がその他ミスマッチ割合を減少させるという現象は、 γ が十分に大きいときに、有効求人倍率が 1 より大きくかつ有効求職者数成長率の係数順位が低い職業の求職者数が減少するとき以外には生じ得ない。言い換えると、これ以外のケースにおける求職者数の減少はその他ミスマッチ割合を増加させる。このことは、この区間における求職者数の減少はその他ミスマッチ割合を増加させる傾向が強いことを示すのかもしれない。

以上からは、有効求人倍率が 1 未満の区間において上昇するときには、その他ミスマッチ割合もまた上昇する傾向にあるものと推測される。

次に有効求人倍率が 1 より大きい区間において上昇（低下）するときには、その他ミスマッチ割合がどのように変化するのかについてであるが、低下（上昇）する場合もあれば上昇（低下）する場合もあると考えられる。理由は以下に挙げられている。

有効求人増がその他ミスマッチ割合を高めるといえることは、 γ が十分に大きいとき

に有効求人倍率が1未満の職業における求人数が増加するときにおいてのみしか発生しない。換言すると、このケース以外の有効求人倍率の増加はその他ミスマッチ割合を低下させる。ここからは、この区間における有効求人倍率の増加はその他ミスマッチ割合を引き下げる傾向にあるといえるのかもしれない。

その一方において、有効求職者数の減少がその他ミスマッチ割合を低下せしめるという現象は、 γ が小さいときに有効求人倍率が1未満かつ有効求職者数成長率の係数が小さい職業における求職者数が減少することによってしか発生しない。つまり、これ以外のケースにおける有効求職者数の減少はその他ミスマッチ割合を増加させる。したがって、この区間における有効求職者数の減少は、その他ミスマッチ割合を増加させる可能性が高いといえるのかもしれない。

ゆえに、求人・求職者数の両方がプラスの成長を遂げており、かつ有効求人倍率が上昇しているときには、その他ミスマッチ割合は低下する可能性が高いといえるのかもしれない。しかしながら有効求人倍率の上昇が、有効求職者数の減少を主要因として達成されている場合においては、有効求人倍率の上昇と伴にその他ミスマッチ割合は増加することになるのかもしれない。

以上からは、有効求人倍率が1より大きい区間において上昇するときには、その他ミスマッチ割合は低下する場合もあれば上昇する場合もあると推測される。

これまでの議論により、その他ミスマッチ割合は有効求人倍率が1未満の区間において上昇するときには増加し、1より大きい区間において上昇するときには減少、もしくは増加する傾向があるかもしれないことが示された。

では、現実の動きはどのようなものであったのだろうか。第4-5-7表を見ていただきたい。ここには、2001年と2004年の有効求人倍率の状態によって区別された、有効求人倍率とその他ミスマッチ割合の相関関係が示されている。これによると、全体の約88%は上の議論によって説明可能な動きを示していることがわかる。ただし残りの約12%の雇用圏については、ここでの議論とは整合的ではない動きを示した。しかしながらそうだとすると、これら12%の雇用圏において生じた動きは、これまでに説明してきた議論にしたがえば説明可能であることはいうまでもない。

以上からは、有効求人倍率が上昇するときのその他ミスマッチ割合の変化の方向が雇

第4-5-7表 実際の有効求人倍率とその他ミスマッチ割合の相関関係

		2004年有効求人倍率	
		1未満	1より大きい
2001年有効求人倍率	1未満	正(約73%) 負(約12%)	正(約12%) 負(約1%)
	1より大きい	正(0%) 負(0%)	正(約2%)

注)括弧内は全雇用圏に占める割合を示している。

用圏によって異なっていたのは、有効求人倍率がどの区間において成長したのかということにも起因していた可能性が推測できる。しかしながら、職業間ミスマッチ分析のときは異なり、そもそも有効求人数や有効求職者数が増加したときにその他ミスマッチ割合が、一般的にいったどのように変化するかを高い精度で確定すること自体が困難であった。

それゆえ有効求人倍率がどの区間において成長したのかということは、その他ミスマッチ割合の変化の方向を規定する一要因ではあったかもしれないが、主要因であったとは到底結論付けることができないことに注意していただきたい。同じ区間で有効求人倍率が成長しようとも、 $\beta 1$ 、 $\beta 2$ と γ などの相対的な大きさや有効求人数と有効求職者数の成長の仕方に応じて、その他ミスマッチ割合に与える影響は様々に変化し得る。

6 その他ミスマッチ割合に関する政策的インプリケーション

では最後に、これまでの分析から得られた知見を利用し、その他ミスマッチ割合を減らすという目的のためにはどのような対策がとられるべきかをまとめよう。

まず求人数が増加する場合を考えると、この目的のためには、職業計有効求人倍率が1未満のケースにおいては、有効求人倍率が1未満の職業における求人数を増やすべきではない。このことはその他ミスマッチ割合の増加に繋がる。一方、職業計有効求人倍率が1以上のときには、有効求人倍率が1以上の職業における求人数を増加させるべきである。これによりその他ミスマッチ割合を減少させることができる。なお、他の2つのセルにおける求人数増がその他ミスマッチ割合に与える影響は、 γ に依存して変化するものであった。したがって、これらのセルにおける求人数を増加させるべきなのか否かについても、 γ の値に依存することとなる。詳細については上で述べた通りである。

有効求職者数増については、職業計有効求人倍率が1未満のときには有効求人倍率が1未満の職業における求職者数を増やすべきである。これにより、その他ミスマッチ割合を低下させることができる。またその他3つのセルについても、有効求職者数成長率の係数が大きい職業の求職者数を増やすようにさえすれば、 γ の値に関わらずその他ミスマッチ割合を低下させる余地があることが確認された。この詳細についても上で述べた。

なお可能であるならば、どのようなセルにおける有効求人や有効求職者の増加も、それが就職件数の増加に結び付きやすいような職業においてなされることが望ましいことも上で示された。これにより、その他ミスマッチ割合の低下幅を拡大したり、少なくとも上昇幅を抑制することが可能となるためである。

以上が、これまでの分析から明らかになったその他ミスマッチ割合引き下げに関する政策的インプリケーションである。

さて、この分析を通じてもう一つわかったことがある。それは、全ての職業の有効求

人数成長率・有効求職者数成長率の係数を大きくするような政策が重要であるということである。なぜなら、そうすることによりどのような職業の求人・求職者数が増加するときであっても、 $\beta 1$ や $\beta 2$ を高い水準に保つことが可能となるためである。そしてこのことは、求人や求職者数が増加するときにその他ミスマッチ割合が低下する可能性を高めることにも繋がる。つまり、このような政策が実施されれば、求人・求職者数増によってその他ミスマッチ割合を低下させる余地が拡大するということである⁶⁵。このような政策は、有効求人倍率成長率や有効求職者数成長率の係数順位が高い職業が少ない地域において特に有効といえるだろう。

なお、ここで示されたような求人・求職者数増加のあり方が、職業間ミスマッチなどの他の要素に対しても望ましい影響を与える保証はない。したがって次節では、これまでに得られた結果を利用し総合的な観点から政策的インプリケーションを提示することとする。ただその前に、上で説明されたもの以外のインプリケーションについても下で簡単に示しておこう。

7 その他のインプリケーション

ここでは、前掲の第4-5-3表と第4-5-4表から得られた他の知見についても触れておく。まず第4-5-3表に話を戻すと、この表の右側には、それぞれの職業の2004年における求人数・求職者数が全体に占める割合の順位も示してある。ここで求人数割合の高さは、求人票の確保のしやすさをある程度代理していると考えられる。また、求職者数割合の高さは、求職票の確保のしやすさを代理するものと考えることができよう。そうだとすれば、係数の順位とこれらの割合についての順位からは、求人数増が就職件数増に結び付きやすいのか否かと求人票・求職票の確保が容易であるのか否かが同時に確かめられる。

例えば「一般事務員」や「飲食物調理の職業」などは係数と求人数、求職者数割合の全ての順位が高いことがわかる。ゆえにこの職業では、求人票の確保が相対的には容易である可能性が高いだけでなく、求人数の増加が就職件数の増加に結び付きやすい職業であることがわかる。また求職票の確保も相対的には容易と考えられることから、求職者数の増加と求人数の増加を同時に行うことがもし可能であるのならば、職業計の就職件数や就職率の大幅な改善を達成することができるかもしれない⁶⁶。

一方「農林漁業の職業」や「木・竹・草・つる製造」などは、係数は大きいものの求人数、求職者数割合の順位は高くはない。故に、求人数増が就職件数増に結び付きやす

⁶⁵ 具体的に、どのようにすれば各職業における有効求人数や有効求職者数の係数を大きくすることができるのかという問題については、今後の課題としたい。

⁶⁶ 仮に求職者数が小さければ、いくら求人票が増加しても就職件数の増加には限度がある。また就職件数が大幅には拡大し得ない以上、職業計で見た場合の就職率の改善も小幅なものに留まるといえよう。

い職業ではあるものの、求人票の確保については困難な可能性があることが理解できる。さらには求職票の確保も困難と思われることから、「一般事務員」のような形で職業計の就職件数や就職率の大幅な改善を狙うことについては難しいといえるのかもしれない。したがってこのような職業においては、求人や求職者の絶対数を増やすような政策が採られることが肝要かもしれない。

また、求人数・求職者数割合が高いものの係数が小さい職業も存在する。例えば「保健師・助産師等」、「その他の専門的職業」それに「情報処理技術者」などがそれである。これらの職業においては、求人票の確保は相対的には容易と思われる。さらには求職者数も多いので、係数さえ大きければ求人票の増加と求職票の増加によって職業計の就職件数および就職率の大幅な改善が可能となるかもしれない。したがって、これらのような職業においては、求人数増を就職件数増により結び付きやすくするための施策がより重要となることが理解できるだろう。

では次に第 4-5-4 表より、求職者数成長率の係数の順位を求人数割合、求職者数割合との関連で眺めてみよう。まず「その他の専門的職業」「社会福祉専門の職業」、「保健師・助産師等」それに「飲食物調理の職業」などはこれらの順位がいずれもが高い。つまり、求職者数増が就職件数増に繋がりやすいばかりか、求人票と求職票の確保も相対的には容易であると推測される職業なのである。よって、このような職業については求人数と求職者数を同時に増やすことにより、職業計の就職件数および就職率を大きく改善させることが可能かもしれない。

「建設体工事の職業」や「農林漁業」の職業などは、係数順位は高いが求人数・求職者数割合が低い職業である。このような職業においては、求人数と求職者数の絶対数を大きくするような政策が重要であろう。それにより、職業計の就職件数および就職率の好転が狙えると推測されるためである。

「情報処理技術者」などは求人数、求職者数順位は高いものの、係数の順位は低くかつ非有意でもある。このような職業については、求職数増を就職件数増に繋げるような施策の必要性が高いといえるだろう。そのような施策が功を奏せば、職業計の就職件数増および就職率の好転も狙えるかもしれない。

第 6 節 政策的インプリケーション

それでは最後に、これまでの分析から得られた知見を利用し、就職率を上げつつ両ミスマッチを抑え込むにはどのような政策が採られるべきなのか、つまり効率的に就職率を改善するためにはどうすべきなのかを議論しよう。(7)、(8)式の両辺を職業計有効求職者数で割ることにより以下のような式が導出できる。

$$\text{職業計就職率} = 1 - \text{職業間ミスマッチ割合} - \text{その他ミスマッチ割合} - \text{労働需要不足割合} \quad (45)$$

if 職業計の有効求人倍率 < 1

$$\text{職業計就職率} = 1 - \text{職業間ミスマッチ割合} - \text{その他ミスマッチ割合} \quad (46)$$

if 職業計の有効求人倍率 ≥ 1

よって、職業計有効求人数や有効求職者数の増加が就職率に与える影響は、

$$\frac{\partial \text{職業計就職率}}{\partial \text{職業計有効求人(求職者)数}} = - \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人(求職者)数}} - \frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人(求職者)数}} - \frac{\partial \text{労働需要不足割合}}{\partial \text{職業計有効求人(求職者)数}} \quad (47)$$

if 職業計の有効求人倍率 < 1

$$\frac{\partial \text{職業計就職率}}{\partial \text{職業計有効求人(求職者)数}} = - \frac{\partial \text{職業間ミスマッチ件数}}{\partial \text{職業計有効求人(求職者)数}} - \frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人(求職者)数}} \quad (48)$$

if 職業計の有効求人倍率 ≥ 1

となることがわかる。これまでの分析により、両式の右辺各項の効果はわかっている⁶⁷。よって、これらの式から有効求人数や有効求職者数が増加したときに就職率がどのように変化するかを容易に導くことができる。果たしてどのような求人や求職を増加させることが、効率的な就職率の改善に繋がるのであろうか。

まず求人数増の効果については、第 4-6-1 表にまとめられている。ここでも職業計有効求人数が 1 未満であるのか 1 以上であるのかという軸と、求人が増加する職業の有効求人倍率が 1 未満であるのか 1 以上であるのかという軸の 2 軸によって、求人数増が与える効果は 4 つのセルに区分されている。また、求人数増が効果を及ぼす対象としては I. 職業間ミスマッチ割合、II. その他ミスマッチ割合、III. 労働需要不足割合、そして IV. 就職率が挙げられている。V については後で説明する。

くわえて「○」が書き込まれた欄は、そこでの求人数増が前者 3 つの割合を引き下げること及び就職率を引き上げることを意味している。「×」は前者 3 つの割合を引き上げ

⁶⁷ 有効求人数や求職者数の増加が、労働需要不足割合に対して与える効果については、(39)式内で既に計算されている。

第4-6-1表 有効求人数の増加が各要素に与える影響

職業計有効求人倍率	I 職業間ミスマッチ割合		II その他ミスマッチ割合		III 労働需要不足割合		IV 就職率		V 総合結果	
	1未満	1以上	1未満	1以上	1未満	1以上	1未満	1以上	1未満	1以上
1未満	×	○(if $\beta 1 > B1$) 現実的には×	○(if $\beta 1 > B2$) γ が十分に大きければ達成可能	○	○	○(if $\beta 1 > 0$)	○(if $\beta 1 > 0$)	○(if $\beta 1 > 0$)	現実的には×	×
1以上	○	○(if $\beta 1 > B3$) γ が十分に小さければ達成可能	○(if $\beta 1 > B4$)			○(if $\beta 1 > 0$)	○(if $\beta 1 > 0$)	○(if $\beta 1 > 0$)	γ が十分に小さければ	2

第4-6-2表 有効求職者数の増加が各要素に与える影響

職業計有効求人倍率	I 職業間ミスマッチ割合		II その他ミスマッチ割合		III 労働需要不足割合		IV 就職率		V 総合結果	
	1未満	1より大きい	1未満	1より大きい	1未満	1より大きい	1未満	1より大きい	1未満	1より大きい
1未満	○	○(if $\beta 2 > C1$)	○(if $\beta 2 > C2$) γ が大きいケースにおいては係数の大きい職業の求職者数を増加させる必要あり	×	×	○(if $\beta 2 > C4$) 係数の大きい職業の求職者数を増加させる必要あり	○(if $\beta 2 > C4$) 係数の大きい職業の求職者数を増加させる必要あり	○(if $\beta 2 > C4$) 係数の大きい職業の求職者数を増加させる必要あり	×	×
1より大きい	×	○(if $\beta 2 > C3$) γ が小さいケースにおいては係数の大きい職業の求職者数を増加させる必要あり	○(if $\beta 2 > C4$) 係数の大きい職業の求職者数を増加させる必要あり			○(if $\beta 2 > C4$) 係数の大きい職業の求職者数を増加させる必要あり	○(if $\beta 2 > C4$) 係数の大きい職業の求職者数を増加させる必要あり	○(if $\beta 2 > C4$) 係数の大きい職業の求職者数を増加させる必要あり	×	² 係数の大きい職業の求職者数を増加させる必要あり

ること及び就職率を引き下げることの意味している。空欄はそこでの求人数増が各要素に対して何ら効果を与えないことを意味している。

では、職業計有効求人倍率が 1 未満のときに、求人数増が I から IV に与える影響を見よう。まず I については、有効求人倍率が 1 以上の職業の求人数が増加すると、それは増加することとなる。II については、職業 i の有効求人倍率が 1 未満のケースでは $\beta_1 > B_1$ が成立していれば求人数増はそれを低下させることとなる。しかしながら、先にみたようにこの条件は現実的にはクリアされていなかった。したがって、ここでの求人数増はその他ミスマッチ割合を引き上げることとなる。また職業 i の有効求人倍率が 1 以上のケースでは、 γ の値が十分に大きいケースにおいてのみ、求人数増はその他ミスマッチ割合を減少させる。III についてであるが、職業 i の有効求人倍率に関わらず、求人数増はそれを引き下げる。最後に IV であるが、求人が増加する職業の有効求人倍率に関わらず、 β_1 が 0 より大きければ求人数増はそれを高める。この条件が満たされていることは、先に見たとおりである。

なお V. 総合判断の 4 つのセルには、I から IV の対応するセルにおける「○」の数の合計値が示されている。ただし、I から IV の対応するセルにおいて一つでも「×」があった場合には「×」が記入されている。よって、ここでの数値が高いセルの求人を増加させれば、一つの要素も改悪することなくその数の分だけの要素を改善できることとなる。つまり、IV の各セルにいずれも「○」が付いていることを踏まえると、効率的に就職率を改善することが可能となる。一方、「×」が記入されたセルの求人数増は 4 つの要素のいずれかに悪影響をあたえることなく、他の要素を改善することができないことを示している。換言すると、このようなセルにおける求人数増は効率的な就職率の改善には繋がらない。

また、この列の職業 i の有効求人倍率が 1 未満のケースのセルには、「現実的には×」という留保が付けられている。これは、II の同セルにおいて「○」が付くための条件が、現実的には満たされていなかったためである。以上からは職業計有効求人倍率が 1 未満のときには、求人数増によって効率的に就職率を改善する術はないことがわかる。

次に、職業計有効求人倍率が 1 以上のケースにおける求人数増が、各要素に与える影響をみてみよう。I に関しては、有効求人倍率が 1 未満の職業の有効求人数を増加させることにより減少させることが可能である。II については、求人数が増加する職業の有効求人倍率が 1 未満のケースにおいては、 γ が十分に小さければ求人数増はそれを引き下げる。求人が増加する職業の有効求人倍率が 1 以上のケースにおいては、 β_1 の値が 0 以上であればこのセルに「○」がつく。この条件が満たされていることは先に示した。III についてであるが、何ら影響を与えない。IV に対しては、 β_1 が 0 より大きいケースにおいてのみ、職業 i の有効求人倍率に関わらず、求人数増は正の効果を与える。この条件が満たされることも既に示した通りである。

以上よりVにおいては、有効求人倍率が1未満のセルおよび1以上のセルの両方に2が記入されている。ただし、職業*i*の有効求人倍率が1未満のセルにおいては留保がつけられている。これはIIの同セルに「○」がつくためには γ が十分に小さいという留保が付くことによる。

上の議論からは、職業計有効求人倍率が1以上のときには、有効求人倍率が1以上の職業における求人数を増加させることにより、その他ミスマッチ割合を低下させつつ就職率を改善できることがわかった。つまり、これにより効率的な就職率の改善が可能である。また有効求人倍率が1未満の職業における求人数増は、 γ の値が十分に小さければ、言い換えると職業間需給ギャップが職業間ミスマッチに結び付く程度が弱ければ、効率的な就職率の改善をもたらすこともわかった。

ここまでは、求人数増が各要素に与える影響をみてきた。これによると、他の要素に悪影響を与えることなくいくつかの要素を同時に改善できる現実的手段は、職業計有効求人倍率が1以上のときに、求人数を増加させることであることが示された。ただし、 γ の値が大きければ有効求人倍率が1未満の職業の求人数を増加させることは効率的な就職率の改善には繋がらない。

また先に述べたことではあるが、有効求人数の増加は、可能な限り有効求人倍率成長率の係数が大きい職業においてなされるべきであろう。それによりその他ミスマッチ割合の引き下げ幅を拡大する、ないしは上昇幅を抑制することが可能だからである。そしてこのことは(47)、(48)式から分かるように、相対的に大きな就職率の上昇をもたらすこととなるのである。

では次に、求職者数増が4つの要素に与える影響についても見てみよう。第4-6-2表を見ていただきたい。ここでも議論をわかりやすいものにするために、区分軸が変更されている。

職業計有効求人倍率が1未満のケースから考えよう。まずIについてであるが、有効求人倍率が1より大きい職業における求職者数を増加させることにより減少させることができる。IIについては、有効求人倍率が1未満の職業における求職者の増加により低下させることができる。有効求人倍率が1より大きい職業の求職者数増は、 γ が十分に小さいケースにおいてはIIを低下させる。 γ が大きいケースにおいては、有効求人倍率成長率の係数が大きい職業の求職者数を増加させるのであればIIを低下させ得る。IIIについては、職業*i*の有効求人倍率に関わらず、求職者増によって高まってしまう。IVについては、求職者数成長率の係数の大きい職業における求職者数を増加させることにより、 β_2 が就職率よりも大きくなるという条件をクリアできるのであれば、職業*i*の有効求人倍率に関わらず求職者数増によって高めることができる。この条件がクリアし得るものであることも先に述べた。

これらの結果を受け、Vには求職者数が増加する職業の有効求人倍率に関わらず「×」

が示されている。つまり、職業計有効求人倍率が 1 未満の区間においては、有効求職者数増によって効率的な就職率の改善を達成することができない。

では、職業計有効求人倍率が 1 より大きいケースにおいて、求職者数増がどのような影響を与えるのかを見てみよう。Ⅰについては、有効求人倍率が 1 未満の職業における求職者数を増やすことにより増加させてしまう。Ⅱについては、有効求人倍率が 1 未満の職業における求職者数増により、 γ が十分に大きいケースにおいては、それを引き下げることになる。 γ が小さいケースにおいては、有効求職者数成長率の係数が大きい職業の求職者数を増加させるのであれば引き下げることも可能である。有効求人倍率が 1 より大きい職業の求職者数が増加することは、それが有効求職者数成長率の係数が大きい職業によって達成される限りはⅡを引き下げる。Ⅲに対しては何ら影響を与えない。Ⅳについては、 β_2 が就職率より大きければ上昇させることができる。この条件を満たすためには有効求職者数成長率の係数が大きい職業における求職者数を増加させる必要がある。

以上よりⅤには、有効求人倍率が 1 より大きい職業における求職者数が増加する場合についてのみ 2 が記入されている。なおここでも留保が付いているが、それはⅡおよびⅣの対応するセルにおいて留保が付けられているためである。

以上、求職者数の増加が各要素に与える影響をみてきた。ここからは他の要素に悪影響を与えることなく、いくつかの要素を改善するための手段としては、職業計有効求人倍率が 1 より大きいときに、有効求人倍率が 1 より大きい職業の求職者数を増加させるしかないことが示された。ただし、その場合であっても有効求職者数成長率の係数が大きい職業における求職者数を増加させねばならないという条件が付く。

またこれも先に触れているが、有効求職者数の増加は、可能な限り有効求職者数成長率の係数順位が高い職業においてなされるべきである。そうすることによりその他ミスマッチ割合をより大きく引き下げることができる、あるいは少なくともその上昇幅を抑えることができるためである。そしてこのことは(47)、(48)式から明らかのように、相対的に大きな就職率の上昇をもたらすこととなるのである。

では最後に、第 4-6-1 表と第 4-6-2 表に示された結果を総合的に考えると、どのようなことがいえるのかを考えてみよう。まず前者の表のⅤからは、職業計有効求人倍率が 1 以上のときに有効求人倍率が 1 以上の職業における求人を増加させることにより、職業間ミスマッチ割合を増やさず、その他ミスマッチ割合を減らし、なおかつ就職率を上昇させることができるのがわかる。また仮に γ が 0 に近ければ、有効求人倍率が 1 未満の職業における求人数を増加させることにより、労働需要不足以外の全ての要素を改善することも可能であることもわかる。つまり、これらの方策により効率的に就職率を引き上げることが可能である。

また後者の表のⅤからも、職業計有効求人倍率が 1 より大きいときに、有効求人倍率

が 1 より大きい職業における求職者数を増加させれば、他の要素を改悪することなくその他ミスマッチ割合を減らし、かつ就職率を引き上げることができることがわかる。ただしこの際、有効求職者数成長率の係数順位が高い職業における求職者数が増やされる必要はある。これによっても効率的な就職率の改善が可能といえる。

これらのことは一方で、職業計の有効求人倍率が 1 未満のときには、ある要素を改善しようと思えば必ず他の要素を改悪してしまうことを示している。また職業間ミスマッチ、その他ミスマッチ、労働需要不足それに就職率がより深刻な問題と受け止められるのは、景気が悪いときである。つまり景気が悪いときにこそ、これらの要素全てを改善したいのにそうすることが難しいということとなる。

では、どうすればよいのか。次善の策としては、就職率に焦点を絞った政策を実行するということが考えられる。他の要素が改悪されようとも、つまり就職率が非効率な形でしか改善されないとしても、そのことには一定の意義があると思われるためである。これが認められるならば、職業計有効求人倍率が 1 未満のときには、その職業の有効求人倍率に関わらず求人数を増加させればよい。もちろん可能であるならば、有効求人成長率の係数順位が高い職業のそれを増加させる方が、そうでない職業のそれを増やすケースと比較して就職率を高めることができる。また、有効求職者数成長率の係数順位が高い職業における求職者数を増加させることによっても、就職率を改善することができる。

また、これまでも触れているが、職業訓練などにより様々な職業の有効求人数・有効求職者数成長率の係数を高めることも重要といえるだろう⁶⁸。β1 や β2 の値を大きくすることに繋がるためである。そしてこのことは、ⅡおよびⅣに対して求人数・求職者数の増加が与える効果を改善することにも繋がるのである。以上のような政策は、有効求人倍率成長率や有効求職者数成長率の係数順位が高い職業が少ない地域において特に実施されるべきといえよう。

第 7 節 結語

本章では雇用圏別・職業中分類別データを利用し、まず雇用圏ごとの有効求人倍率・就職率・ミスマッチ割合の組合せの推移を明らかにした。ここからは、同じように有効求人倍率が上昇したときであっても、就職率やミスマッチ割合の変化の方向の組合せが雇用圏によって異なっていることが明らかにされた。

次いでこの原因を探るべく、ミスマッチを職業間ミスマッチとその他ミスマッチに分けた上での分析を行った。前者の分析からは、職業間ミスマッチ割合は通常、有効求人倍率が 1 未満の区間において上昇するときには拡大し、1 より大きい区間において上昇

⁶⁸ カウンセリングや情報提供の充実によっても、これら変数の係数を大きくできるかもしれない。

するときには低下していくというプロセスを経ることがわかった。また、ほとんどの雇用圏における有効求人倍率と職業間ミスマッチ割合の組み合わせの推移の仕方は、これにより説明できることもわかった。ここからは、有効求人倍率が上昇するときの職業間ミスマッチ割合の変化の方向が雇用圏間で異なる要因としては、有効求人倍率がどの区間において成長したのかということが重要である可能性が指摘された。

後者の分析からは、有効求人倍率が1未満の区間において上昇するときにはその他ミスマッチ割合も増加する傾向にあり、1より大きい区間において上昇するときにはその割合は増加する場合もあれば、低下する場合もあることが示唆された。ついで、このような議論がどの程度現実を説明できるのかを確認するため、現実の有効求人倍率とその他ミスマッチ割合の動向と比較された。結果は、多くの雇用圏において生じた動きはこの議論により説明可能というものであった。ただしこのミスマッチについては、そもそも有効求人数や有効求職者数が増加したときにどのような動きを示すのかということ自体が、職業間ミスマッチほどには判然としていなかった。したがって有効求人倍率とその他ミスマッチ割合の推移の仕方が雇用圏間で異なった一つの理由として、有効求人倍率がどの区間において上昇したのかということを挙げることはできても、それが主たる要因であったとまではいえまい。

以上のような分析を通じて得られた知見を利用して、最後に政策的インプリケーションが述べられた。そこからはまず、景気が悪いときには全ての要素を改悪することなく他の要素を改善することは難しいことが指摘された。ただし、次善の策として就職率の改善だけに焦点を絞るのならば、あらゆる職業の求人数を増加させることや、求職数増が就職件数増に繋がりやすい職業における求職者数を増加させることなどの代替手段も存在することが指摘された。一方、景気が良好なときには、効率的に就職率を改善することもできることが示された。

また可能であるならば、有効求人数や有効求職者数の増加は係数順位が高い職業においてなされるべきであることも示された。そうすることによりその他ミスマッチ割合をより大きく引き下げることができる、あるいは少なくとも上昇幅を抑えることができるばかりではなく、就職率のより大きな改善にも繋がるためである。

さらには、あらゆる職業の有効求人数・有効求職者数成長率の係数を大きくするような政策、例えば職業訓練などの重要性も指摘された。これが実施されれば、効率的に就職率を改善するための余地などが拡大することとなる。このような政策は、有効求人倍率成長率や有効求職者数成長率の係数順位が高い職業が少ない地域において特に実施されるべきだろう。

ただ、具体的にどのような職業訓練などを行えばよいのかについて、本研究は何ら触

れていない。この点について、調査・分析することは今後の重要な課題といえよう⁶⁹。

また本研究は、求職者のうちの何割が就職し、何割がミスマッチや労働需要不足で就職できなかったのかというような職安の求職者サービスの側面に焦点を絞った分析であった。結果、例えば未充足率の分析などの求人者サービスの側面については触れていない。このような分析についても、今後一層進められるべきものといえよう。

最後に、本研究から得られた政策的インプリケーションは、必ずしも十分な実行可能性を伴ったものではないかもしれないことを付言しておく。例えば、職安の置かれた立場を考慮すれば、「効率的な就職率の改善を達成する」ためにある特定の職業における求人・求職者数を増加させたり、増やさなかったりといったことは困難な可能性がある。ただそうだとすると、同じだけ求人・求職票を確保することができるのであれば、どのような形でそれらを確保すべきかという点については、十分ではないにせよ明らかにできた部分もあったかと思う。

今後は、実行可能性をも考慮した上で調査・分析を継続していくことが重要といえよう。

参考文献

岩本俊也（2005）「マッチング指標でみたハローワークの職業紹介」未公開論文

大竹文雄・太田聡一（2002）「デフレ下の雇用対策」『日本経済研究』no.44, 2002年3月

pp.22-45

金本良嗣・徳岡一幸（2002）「日本の都市雇用圏設定基準」『応用地域学研究』no.7, pp.1-15

北浦修敏・坂村素数・原田泰・篠原哲「UV分析による構造的失業の推計」PRD Discussion Paper Series, No.02A-27, 2002

Green, William H (2003) “Econometrics 4th” (ス波恒正・中妻照雄・浅井学訳『グリーン計量経済分析改定新版』pp.510-513,エコノミスト社 2003年)

厚生労働省（2002）『平成14年版労働経済白書』第3章 厚生労働省

佐々木勝（2004）「年齢階級間ミスマッチによるUV曲線のシフト変化と失業率」『日本労働研究雑誌、no. 524/ Feb. - Mar. 2004, pp.57-71

周燕飛（2005）「都市雇用圏からみた失業・就業率の地域的構造」労働政策研究報告書 no.31,2005『失業・就業の地域構造分析に関するマクロデータによる研究』第4章、労働政策研究研修機構

樋口美雄（2001）『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社 2001年

藤井宏一（2004）「最近のUV分析をめぐる議論に関するサーベイ」『労働統計調査月報』

⁶⁹ 李他(2005)は北東北における分析を行い、その県の実情に見合った職業訓練の重要性などを指摘している。

no.661, vol.56, no.2, February, 2004, pp.12-25

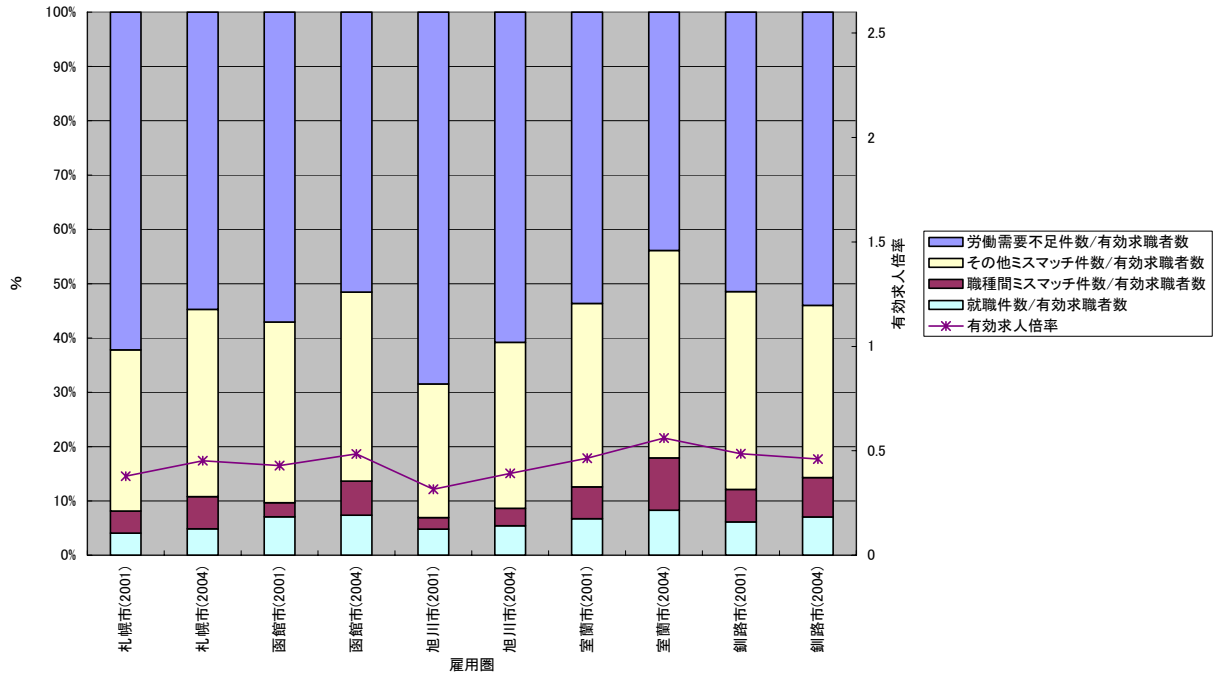
勇上和史（2005a）「失業と就業の都道府県格差の要因分析」労働政策研究報告書
no.31,2005『失業・就業の地域構造分析に関するマクロデータによる研究』

第1章、労働政策研究研修機構

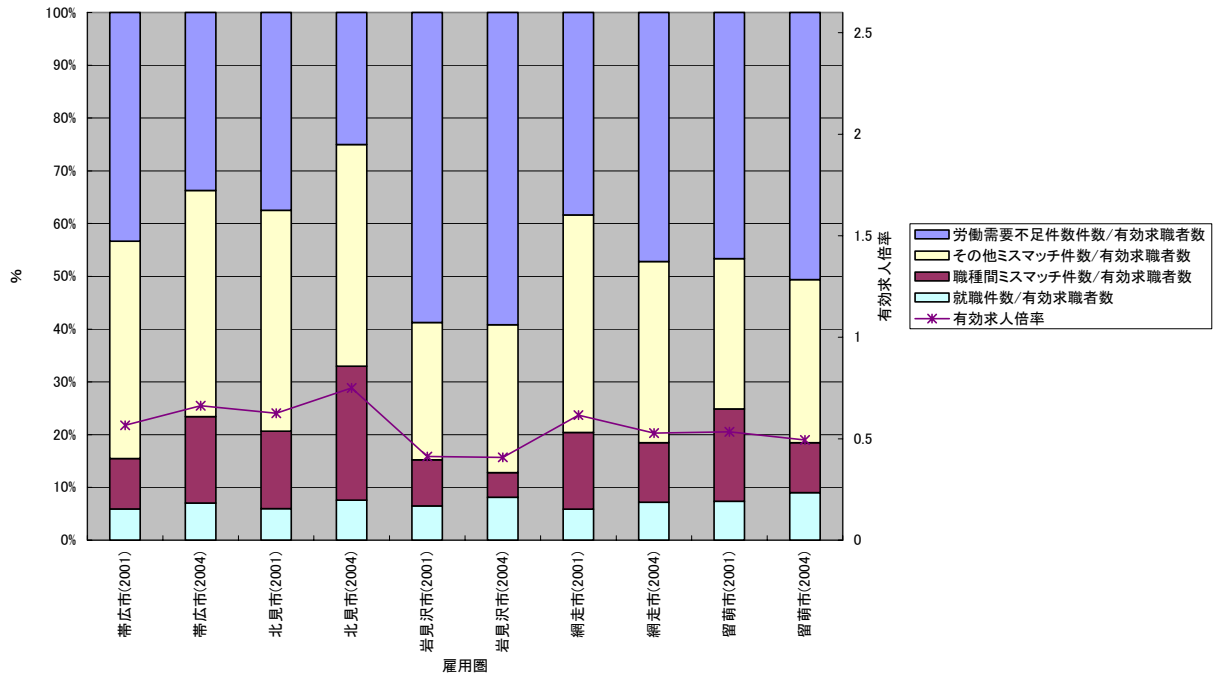
勇上和史（2005b）「都道府県データを用いた地域労働市場の分析－失業・無業の地域間
格差に関する考察」『日本労働研究雑誌』 no.539, 2005年6月, pp.4-16

李永俊・佐々木純一郎・紺屋博昭（2005）「北東北3県の雇用失業対策の検証と提案」日本
経済学会 2005年度春季大会報告論文

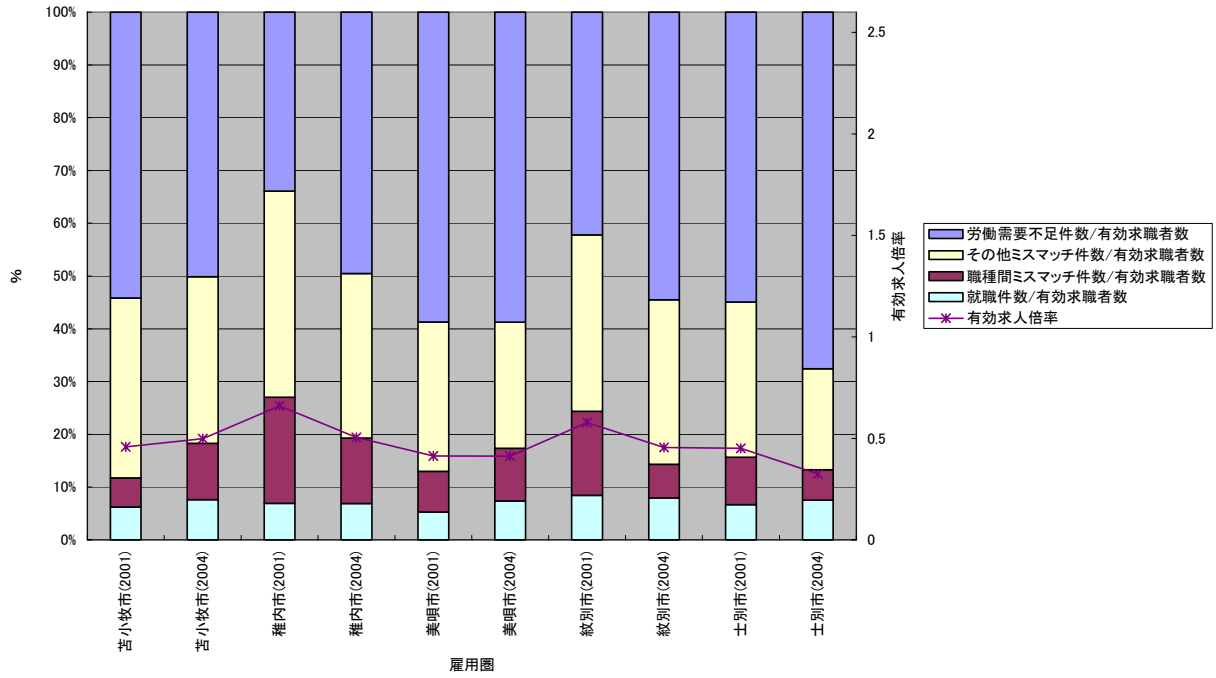
付図1-1 求職者の分解



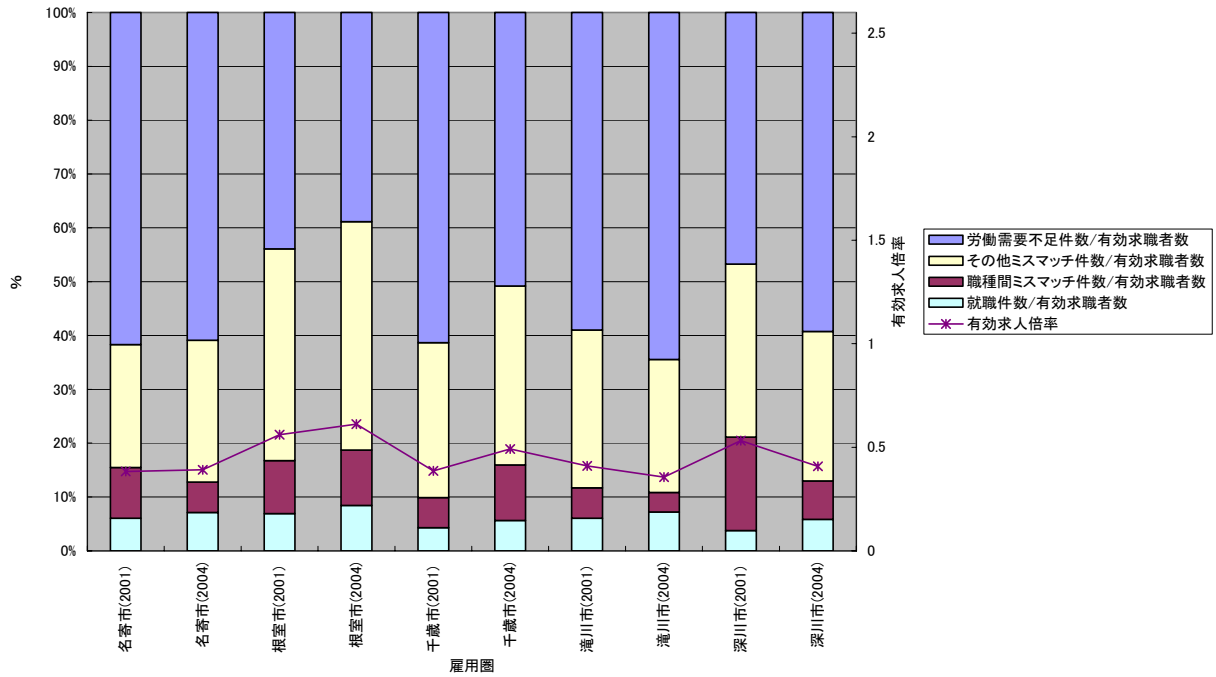
付図1-2 求職者の分解



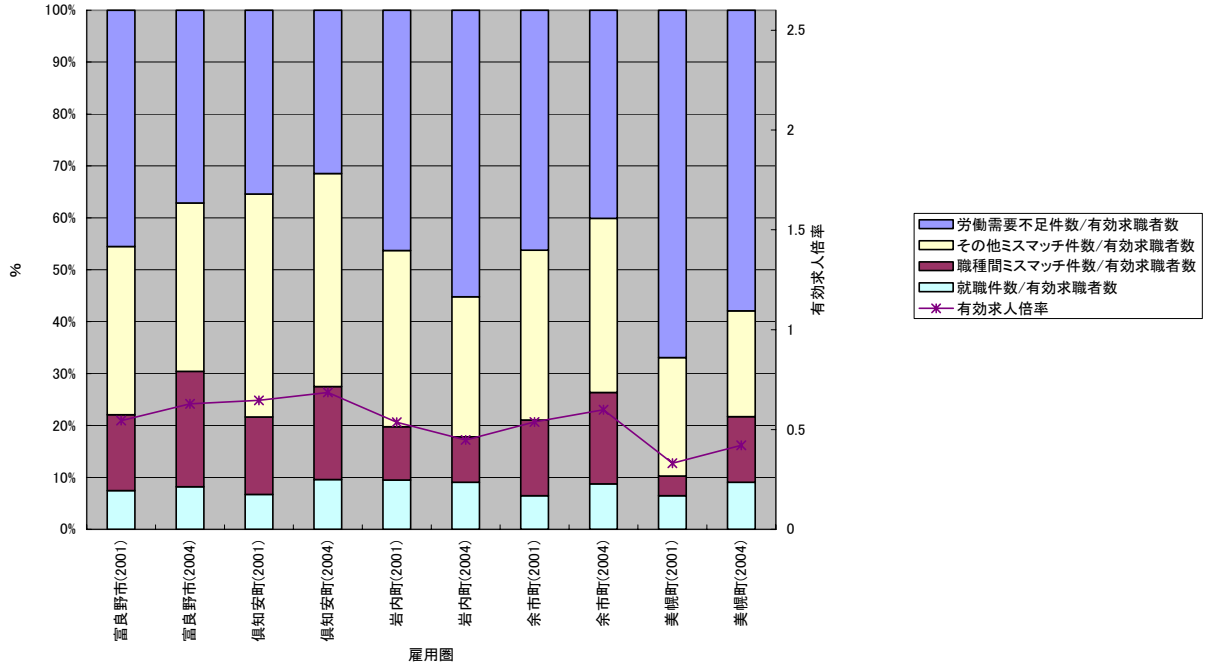
付図1-3 求職者の分解



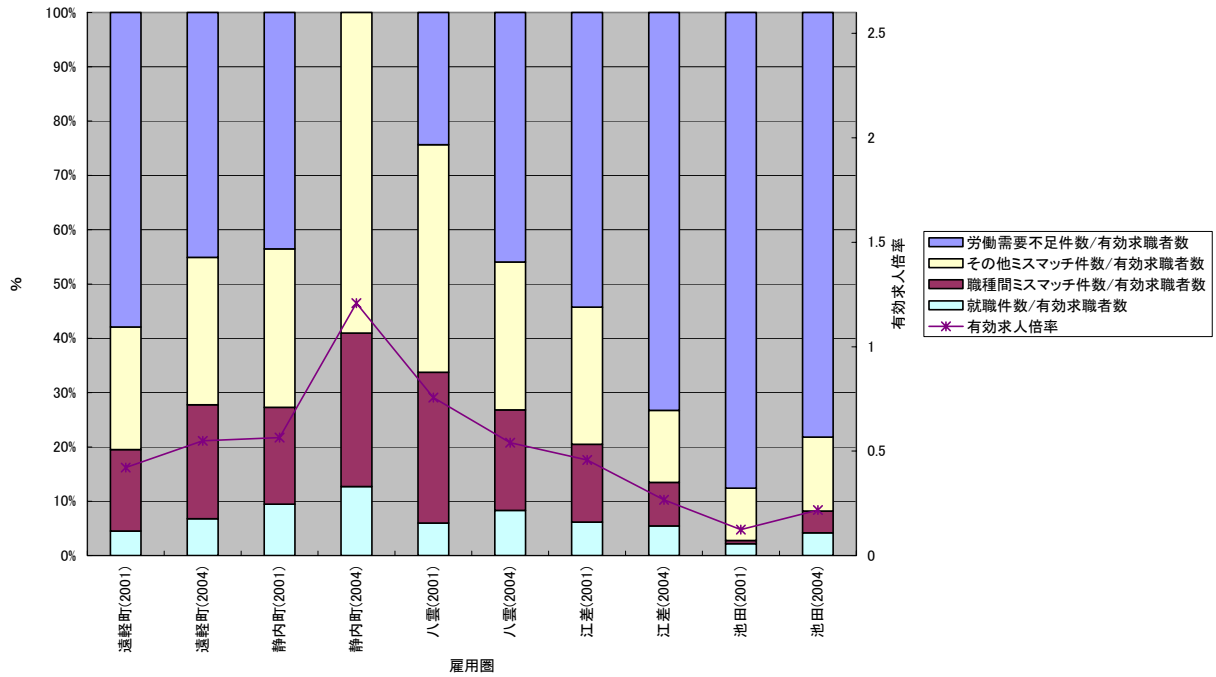
付図1-4 求職者の分解



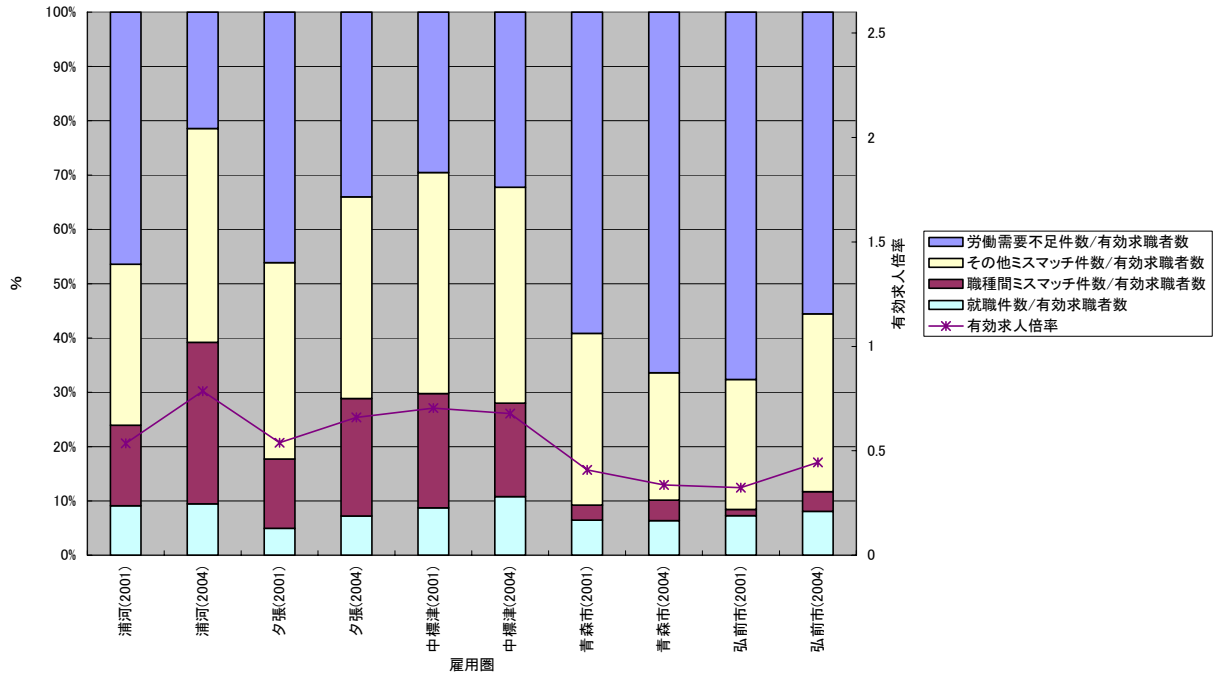
付図1-5 求職者の分解



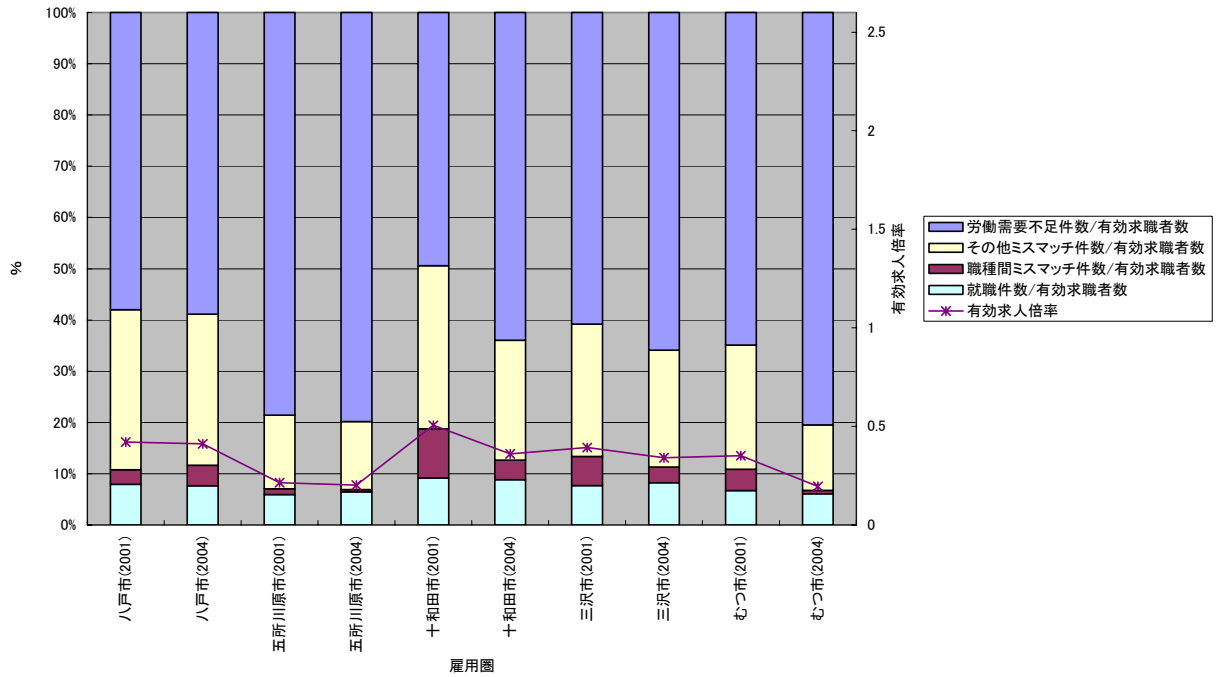
付図1-6 求職者の分解



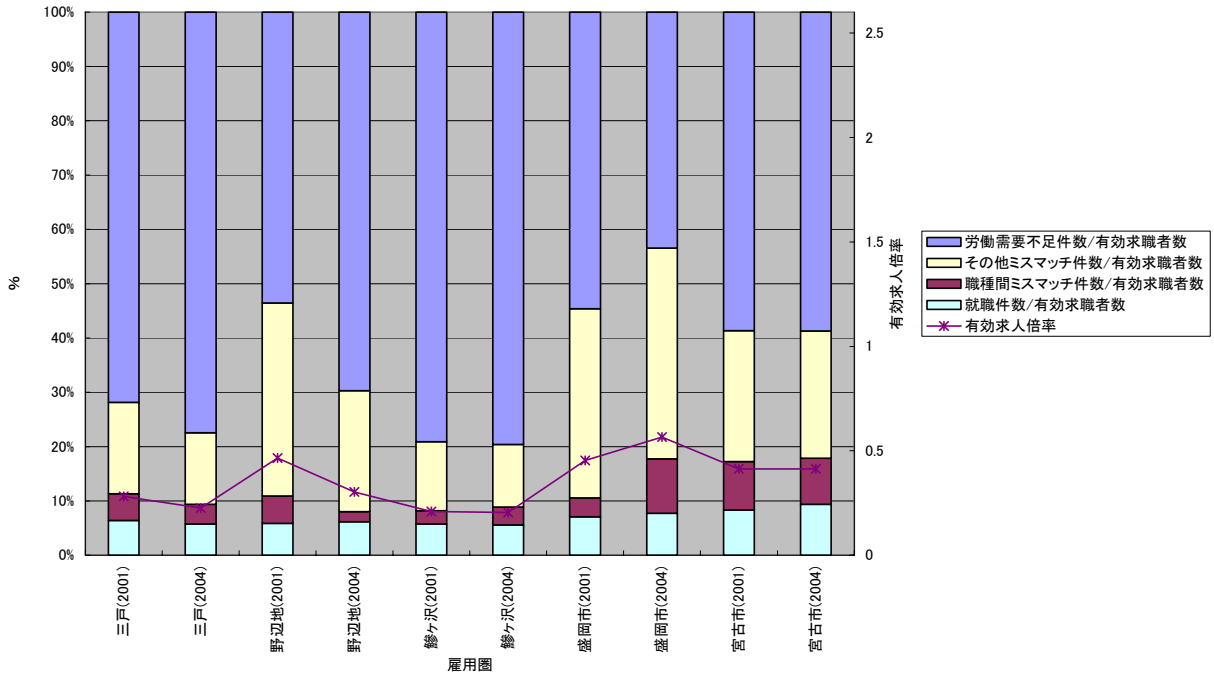
付図1-7 求職者の分解



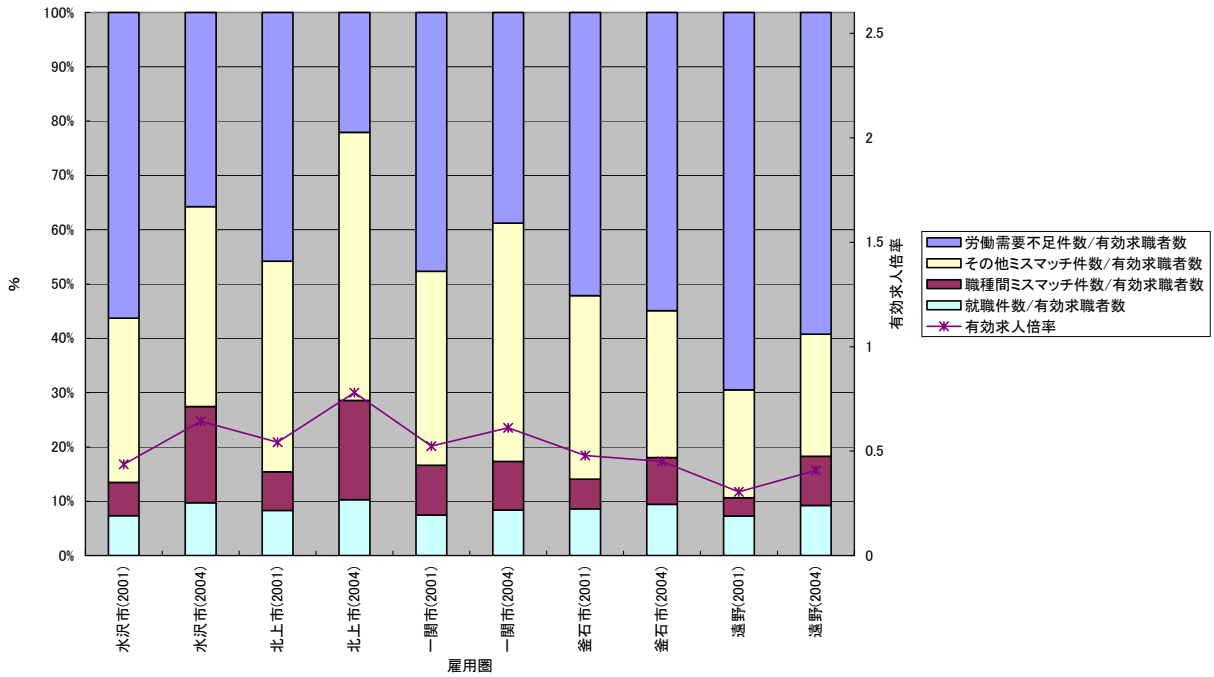
付図1-8 求職者の分解



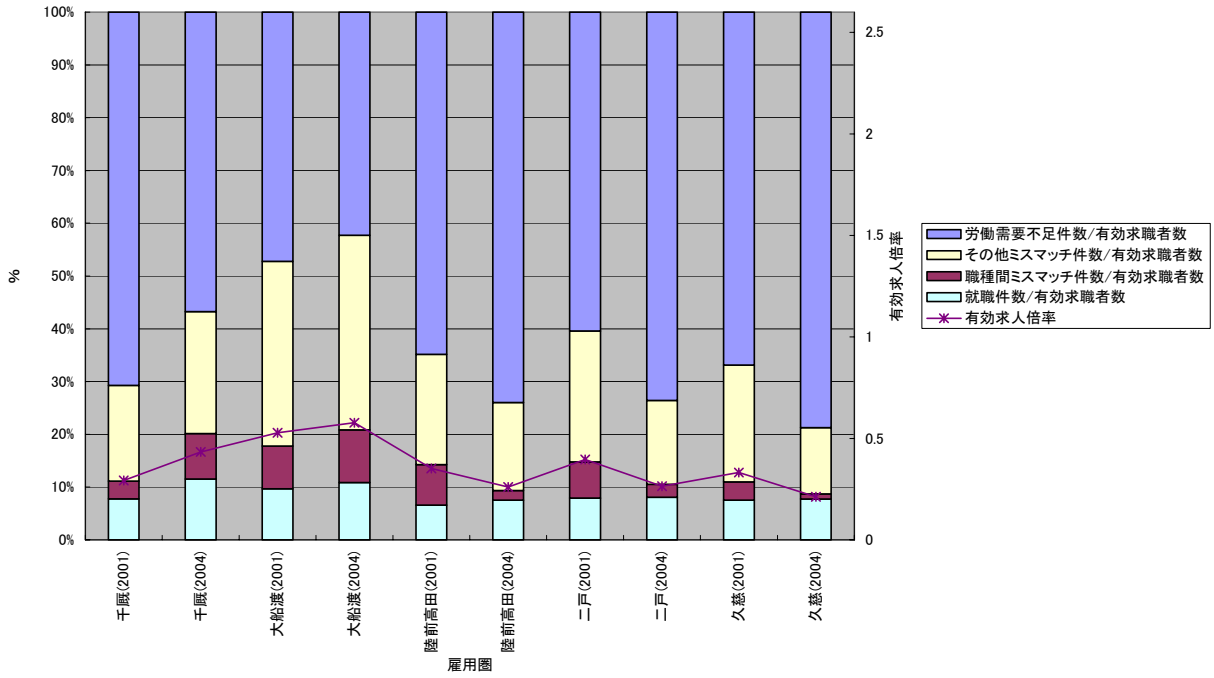
付図1-9 求職者の分解



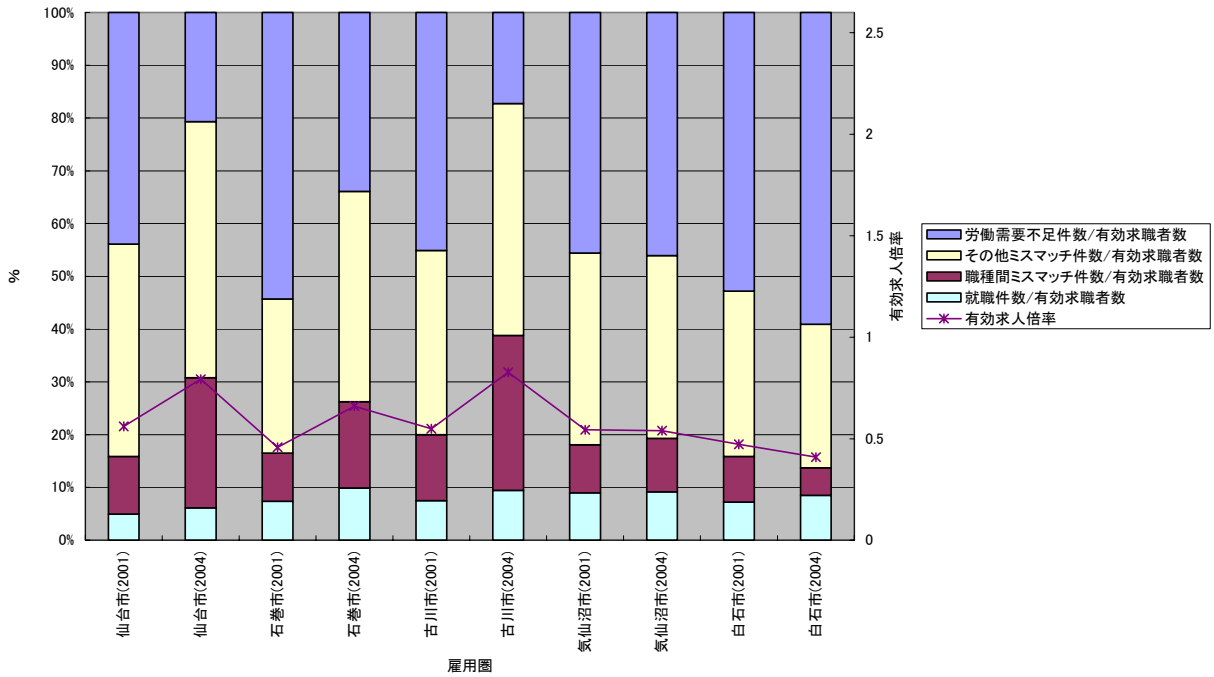
付図1-10 求職者の分解



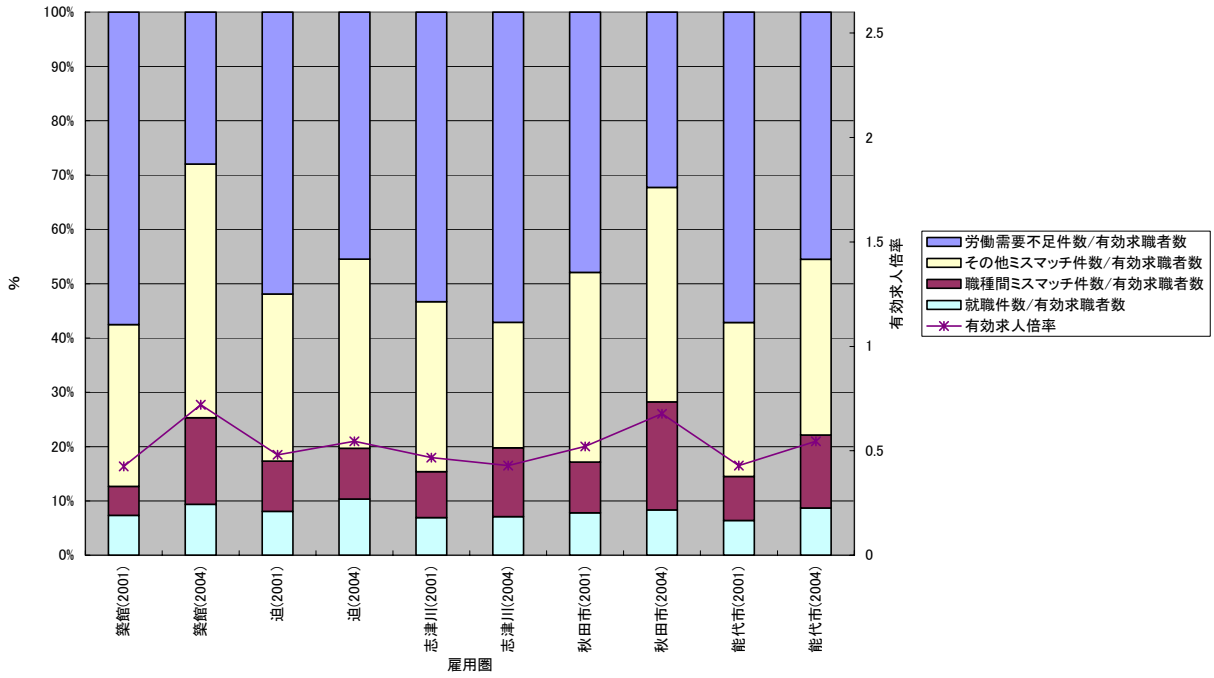
付図1-11 求職者の分解



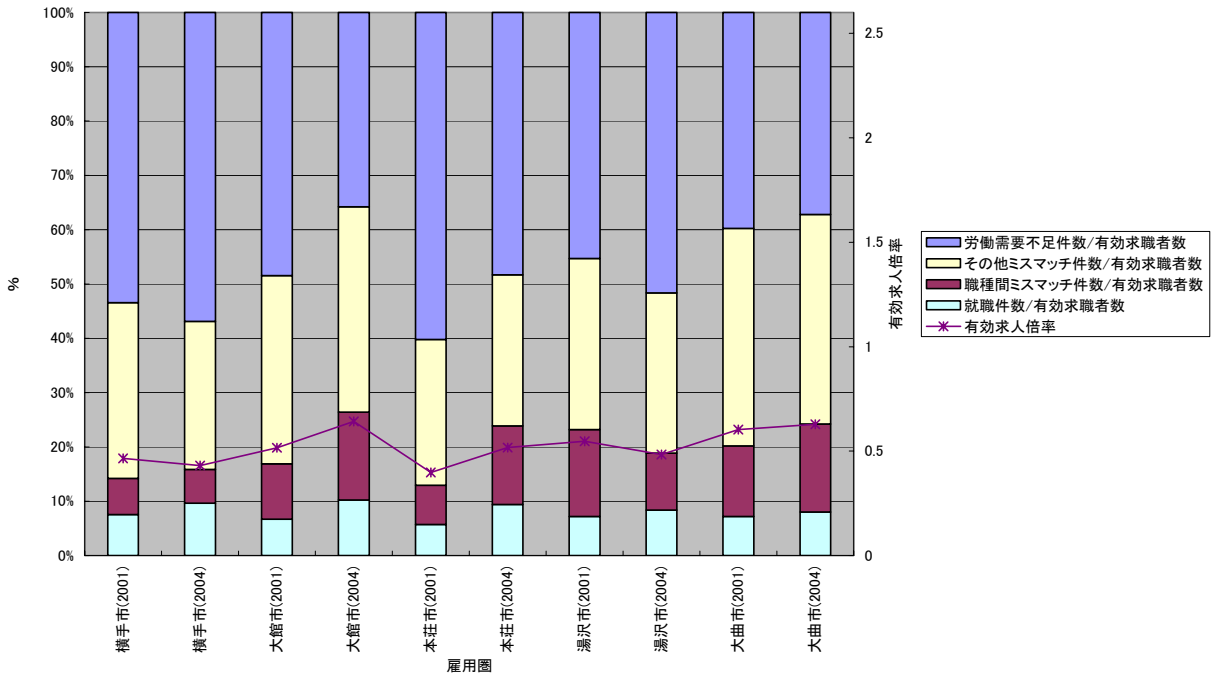
付図1-12 求職者の分解



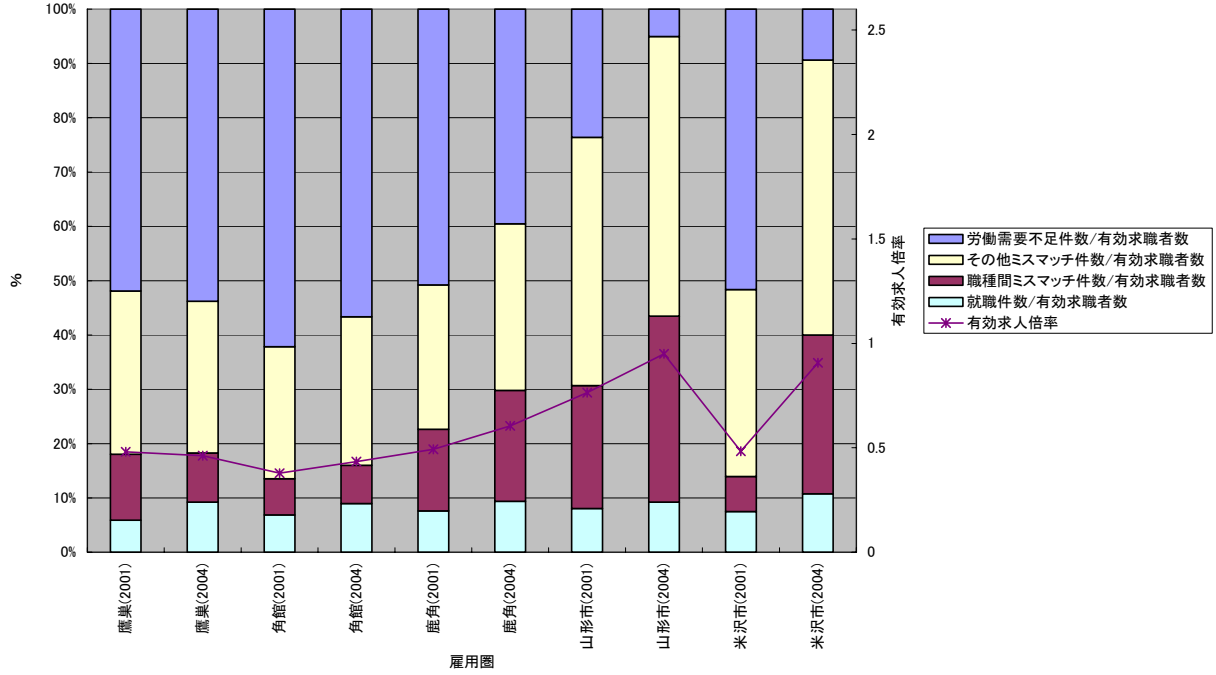
付図1-13 求職者の分解



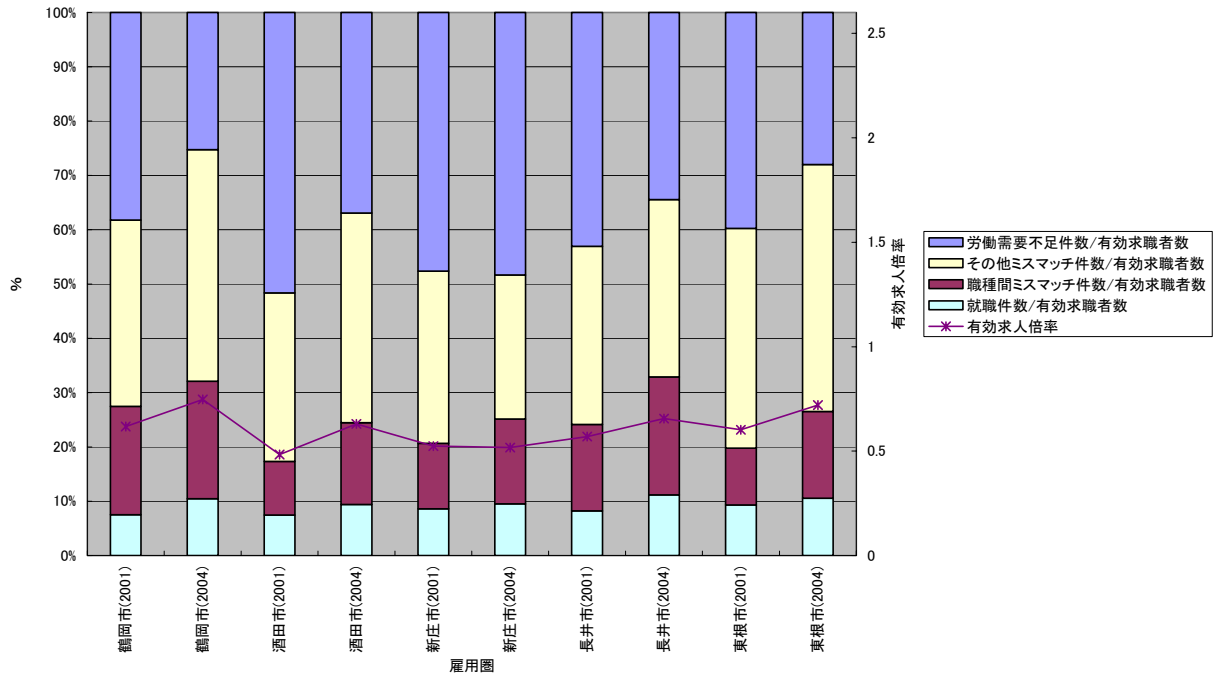
付図1-14 求職者の分解



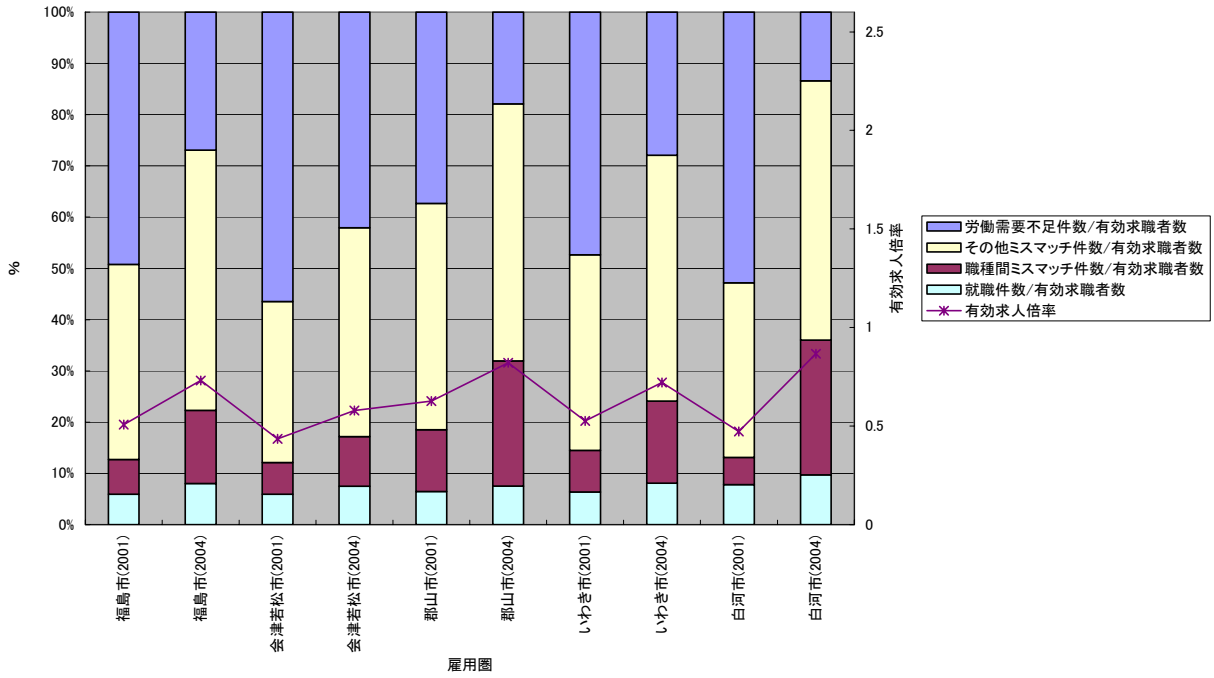
付図1-15 求職者の分解



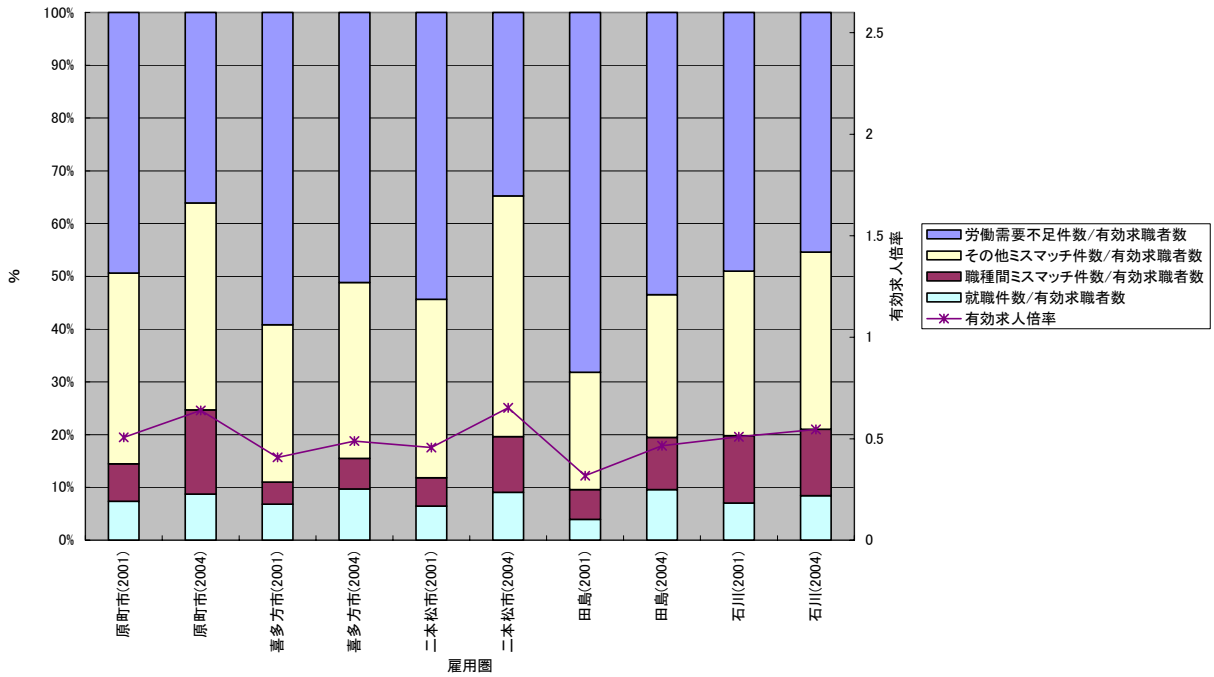
付図1-16 求職者の分解



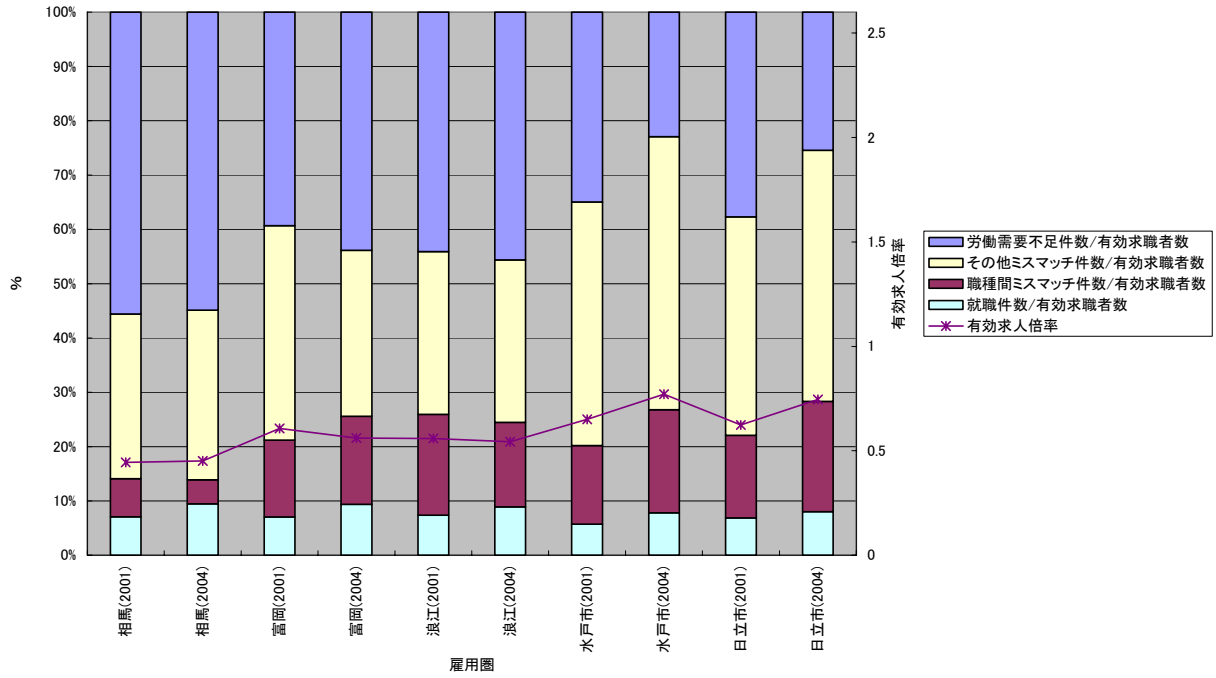
付図1-17 求職者の分解



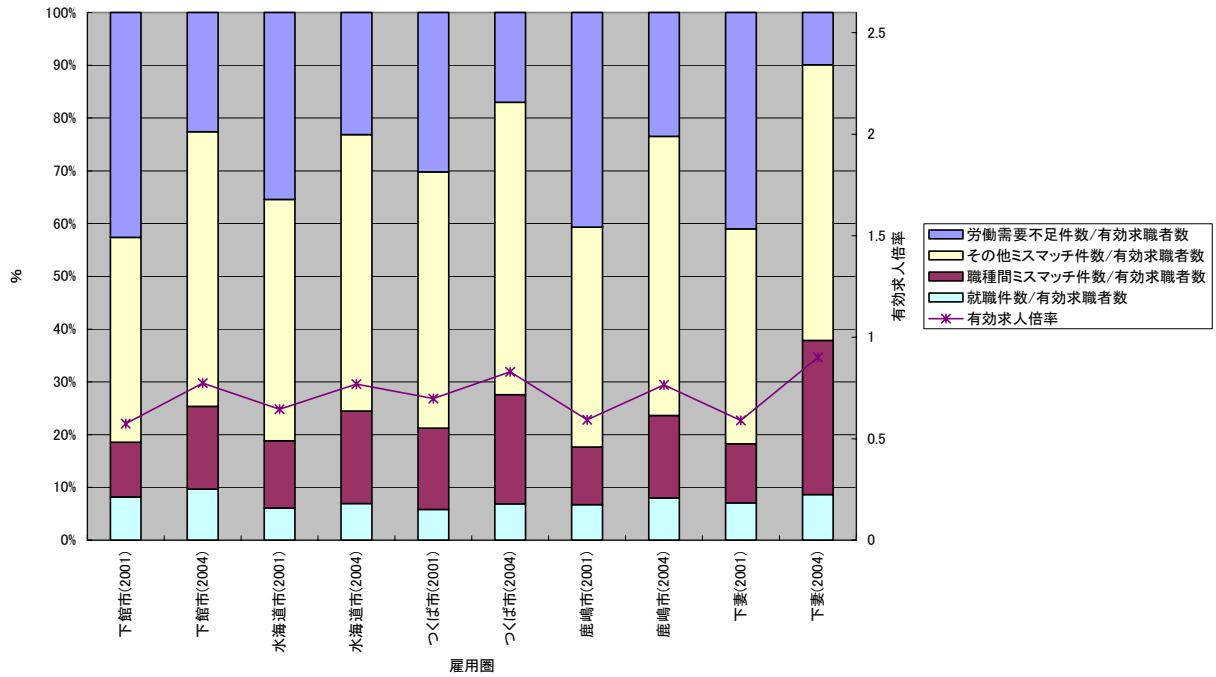
付図1-18 求職者の分解



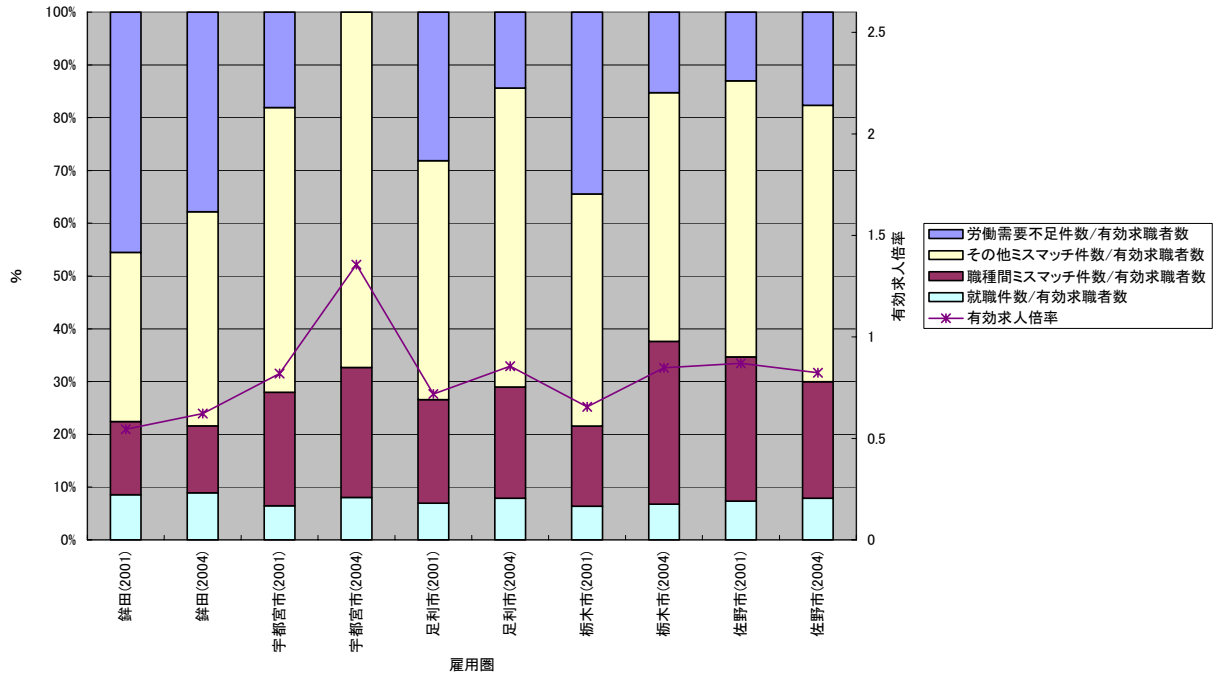
付図1-19 求職者の分解



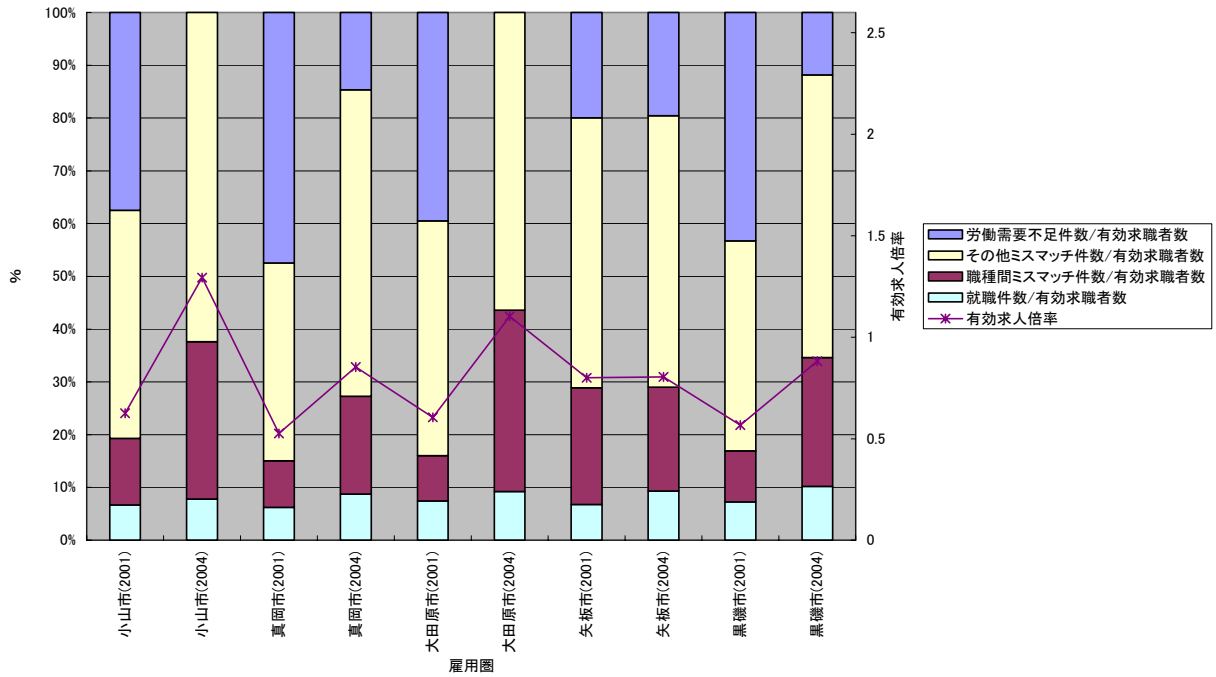
付図1-20 求職者の分解



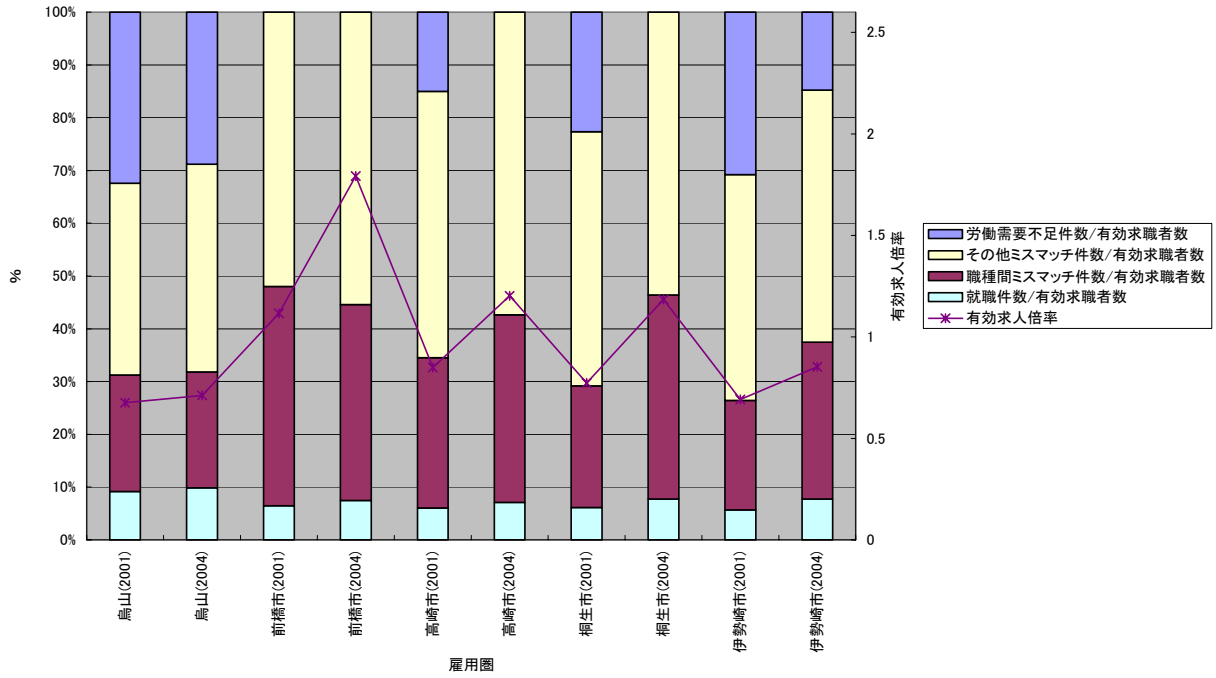
付図1-21 求職者の分解



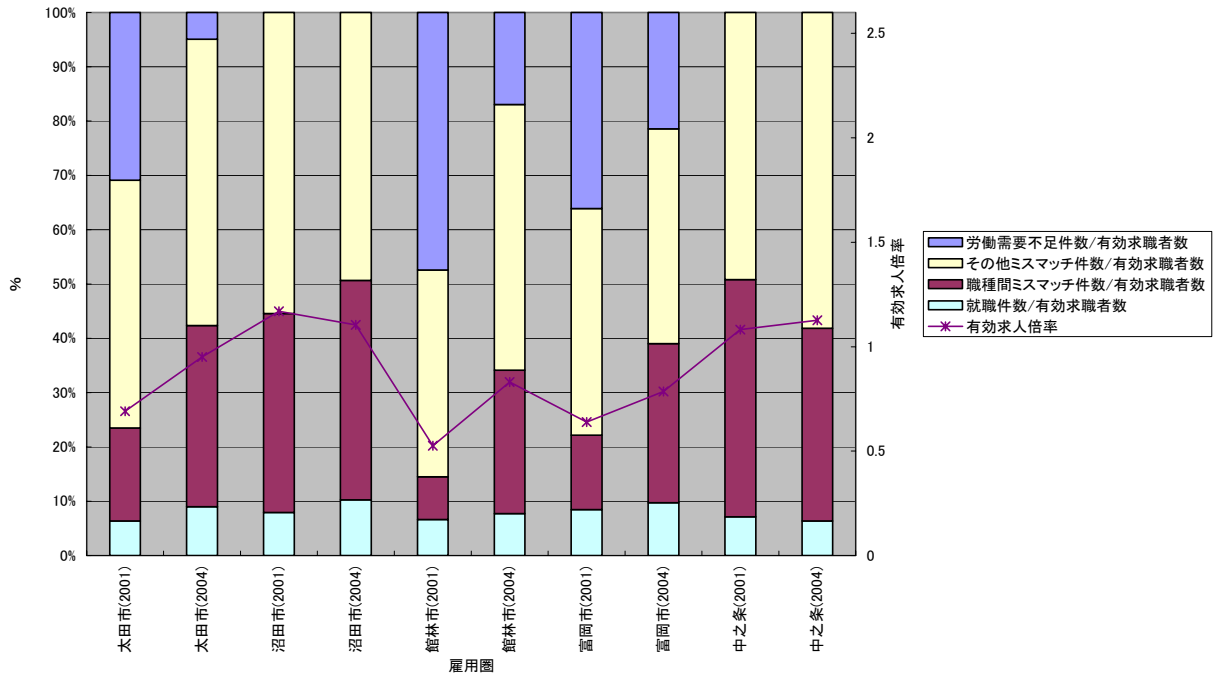
付図1-22 求職者の分解



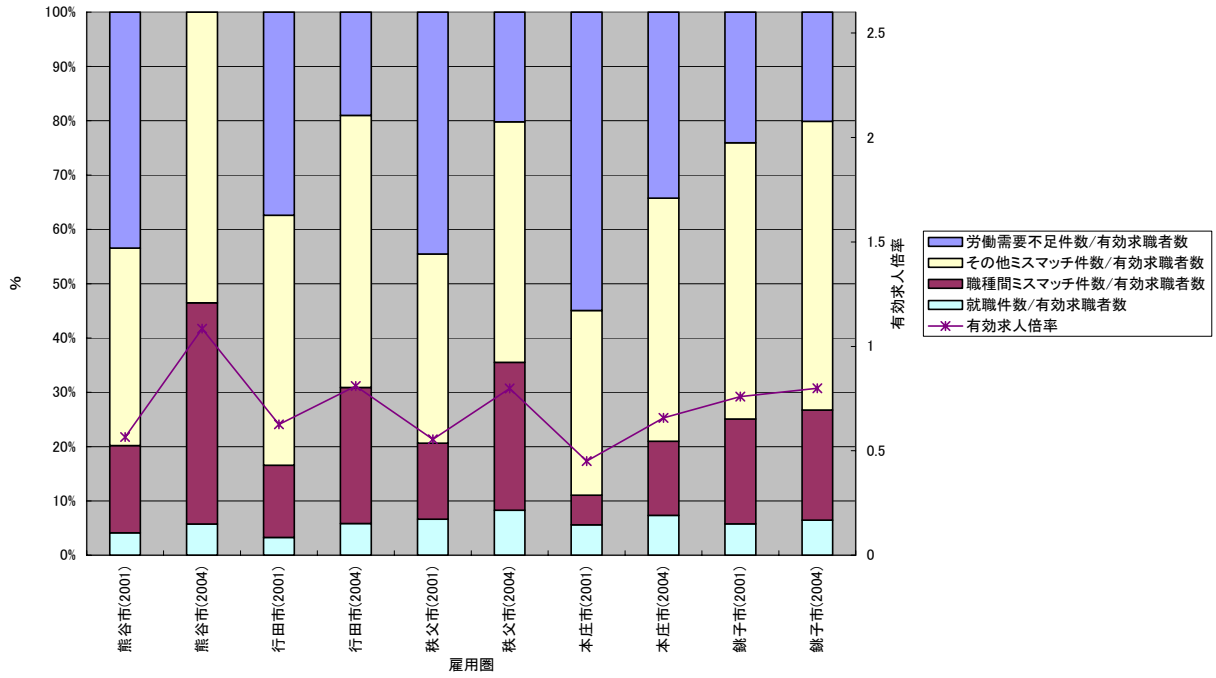
付図1-23 求職者の分解



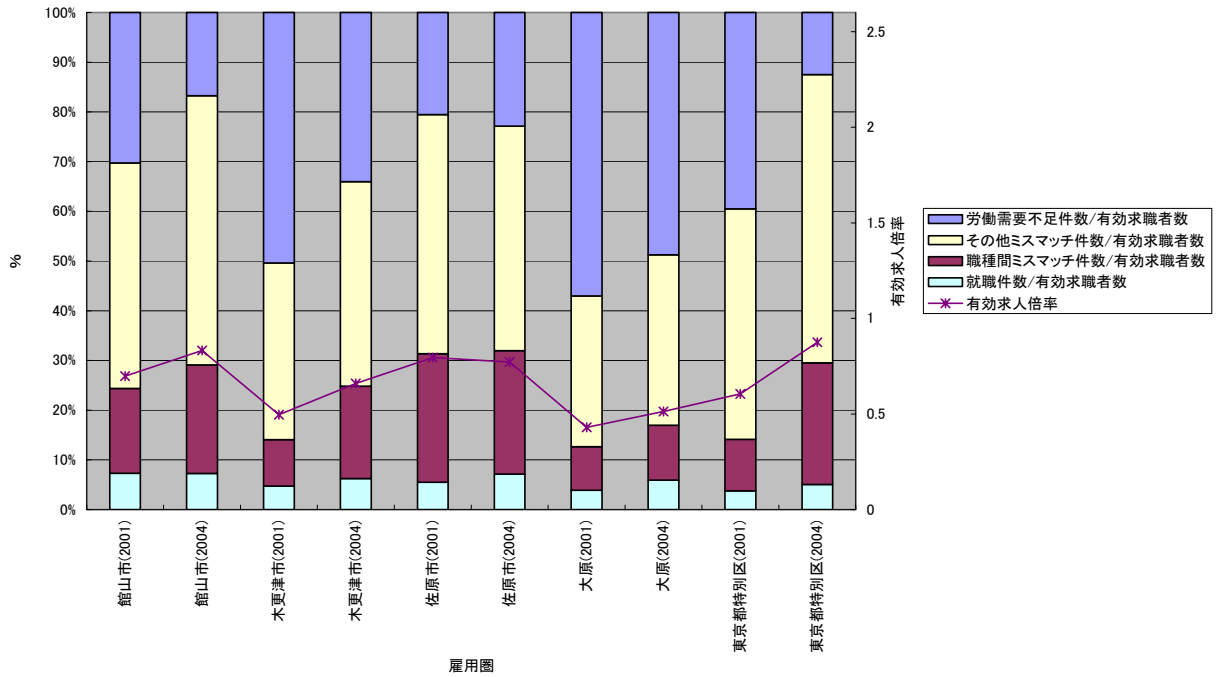
付図1-24 求職者の分解



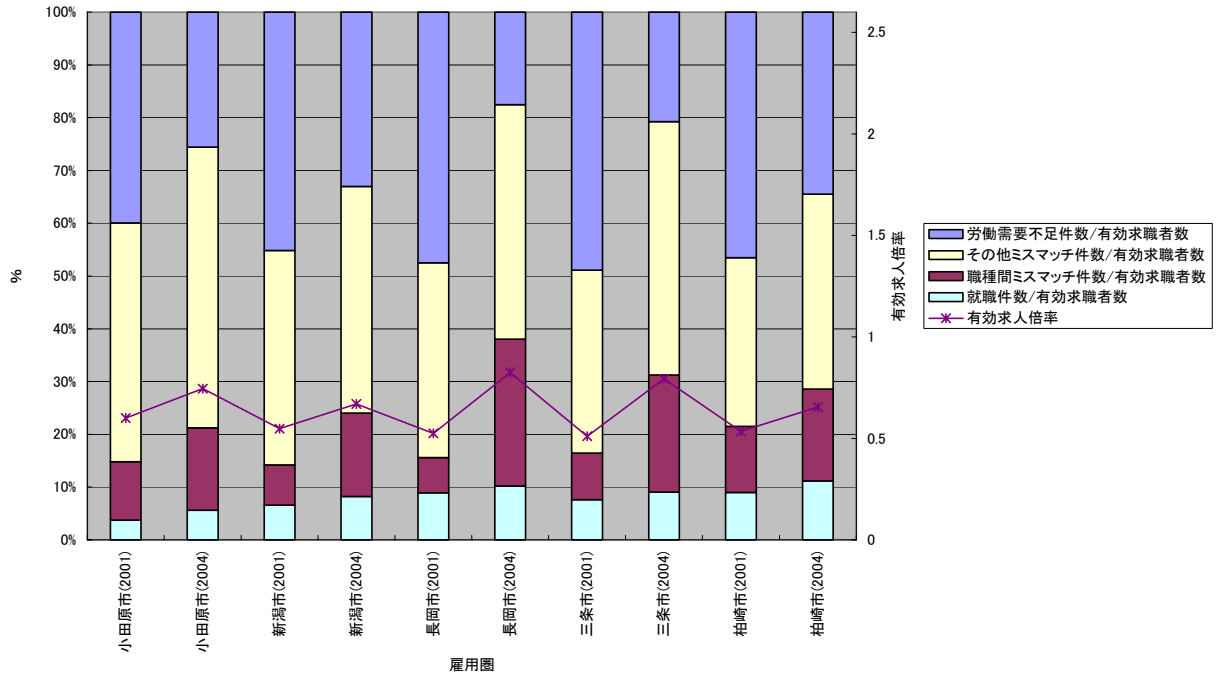
付図1-25 求職者の分解



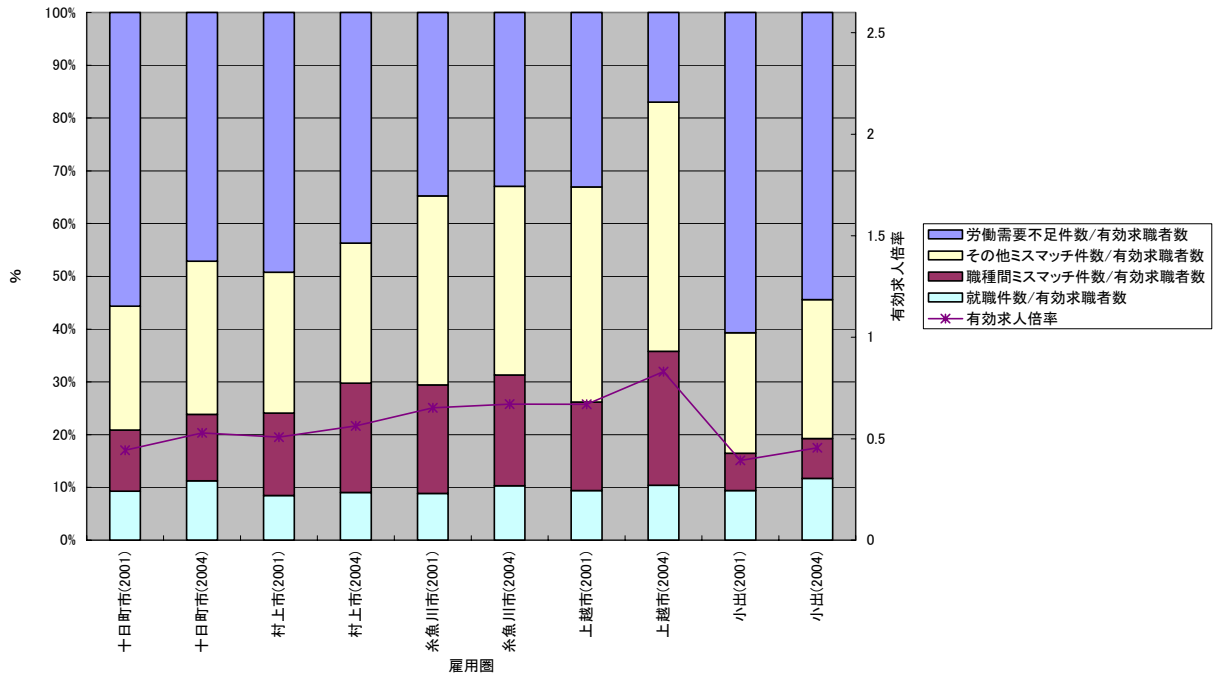
付図1-26 求職者の分解



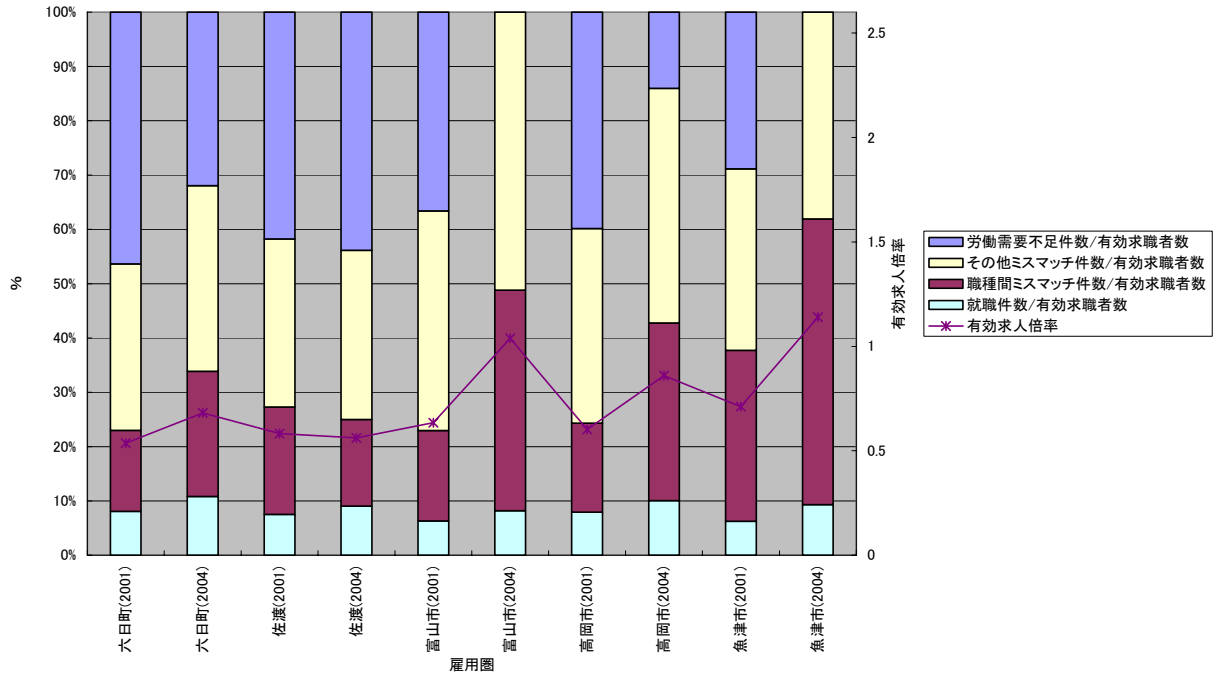
付図1-27 求職者の分解



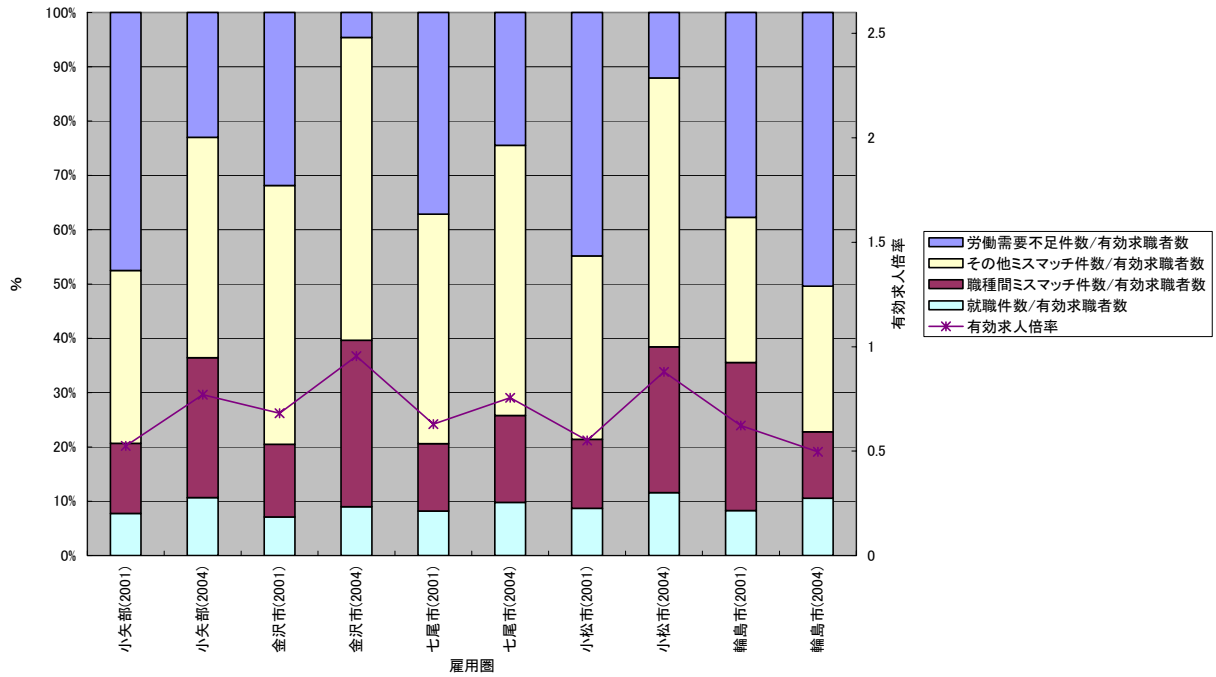
付図1-28 求職者の分解



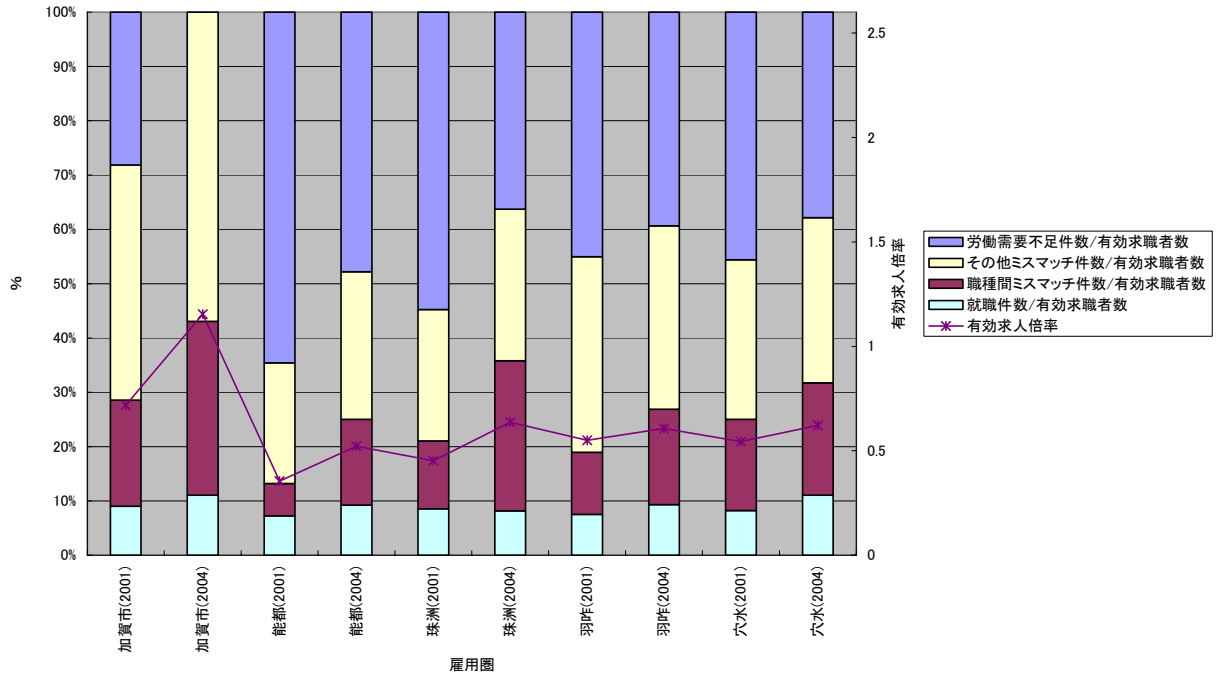
付図1-29 求職者の分解



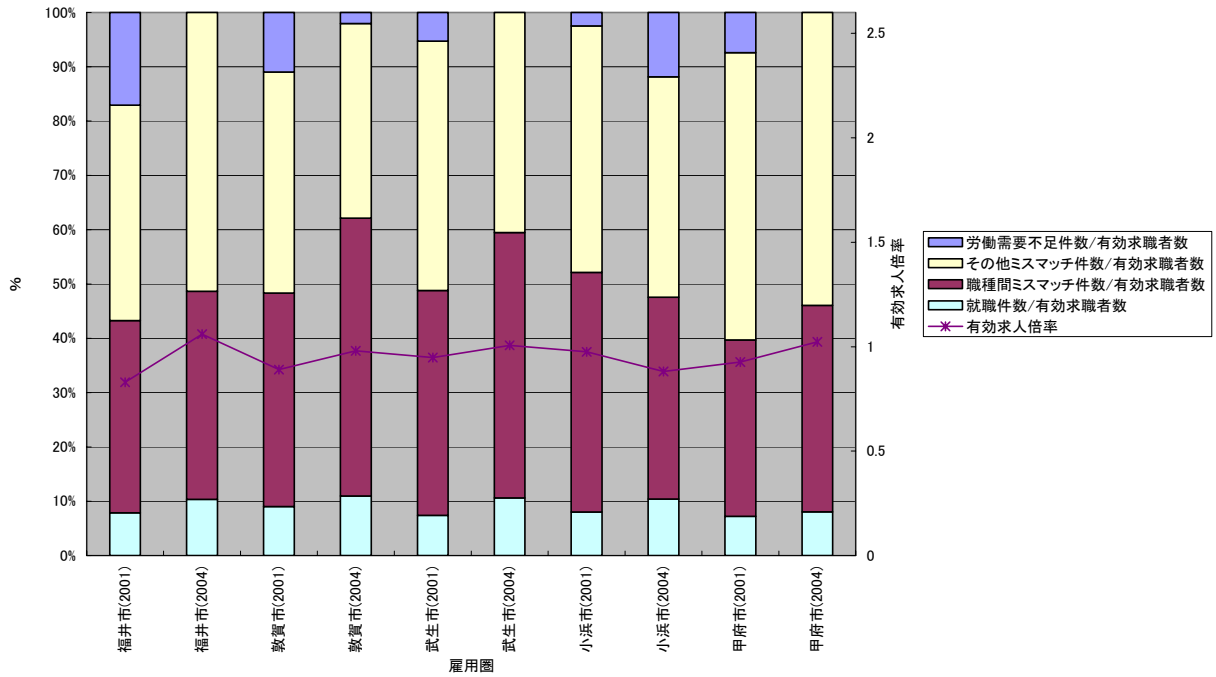
付図1-30 求職者の分解



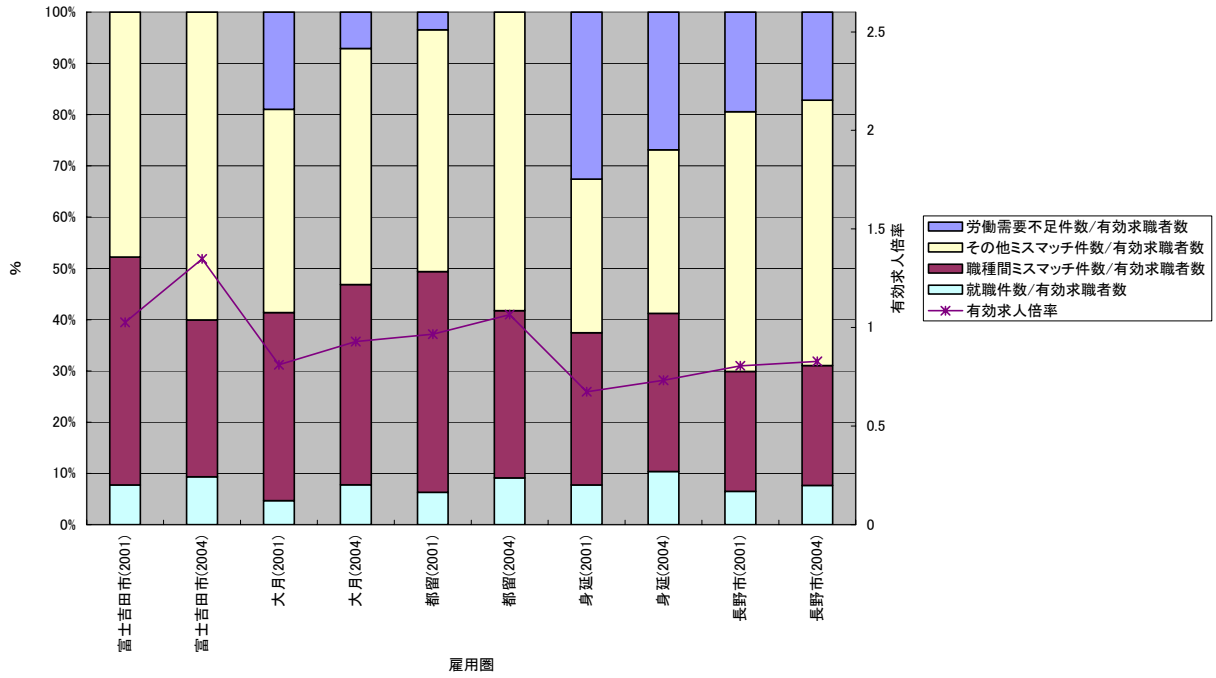
付図1-31 求職者の分解



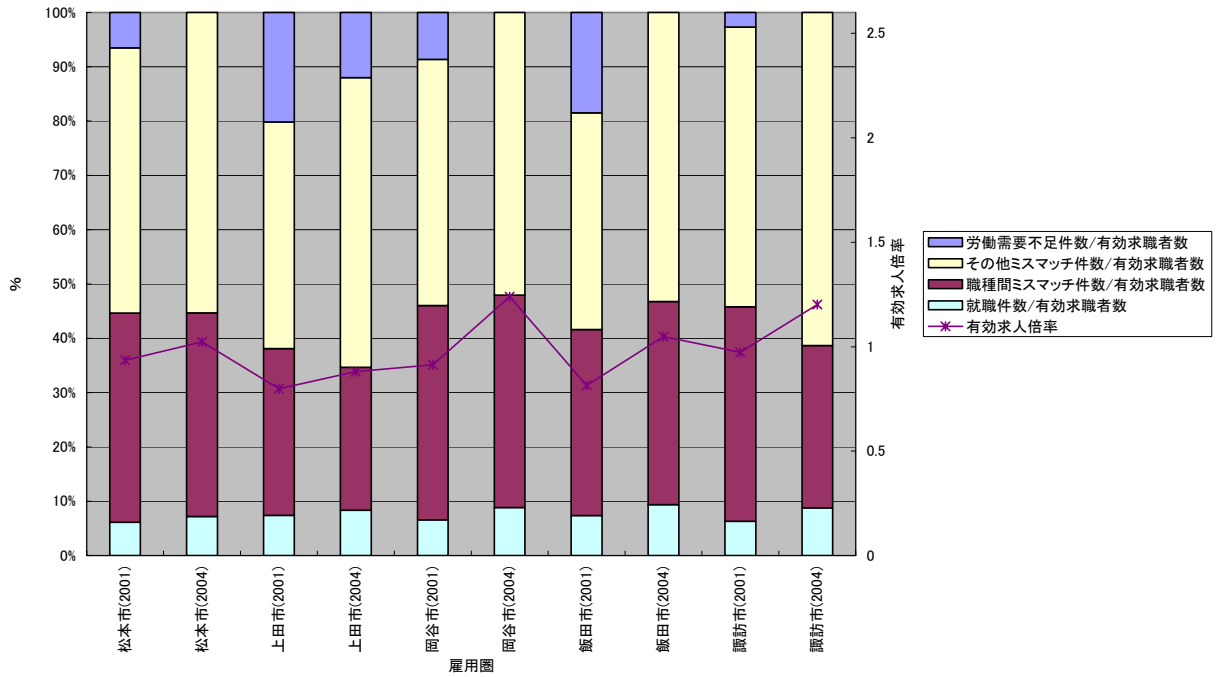
付図1-32 求職者の分解



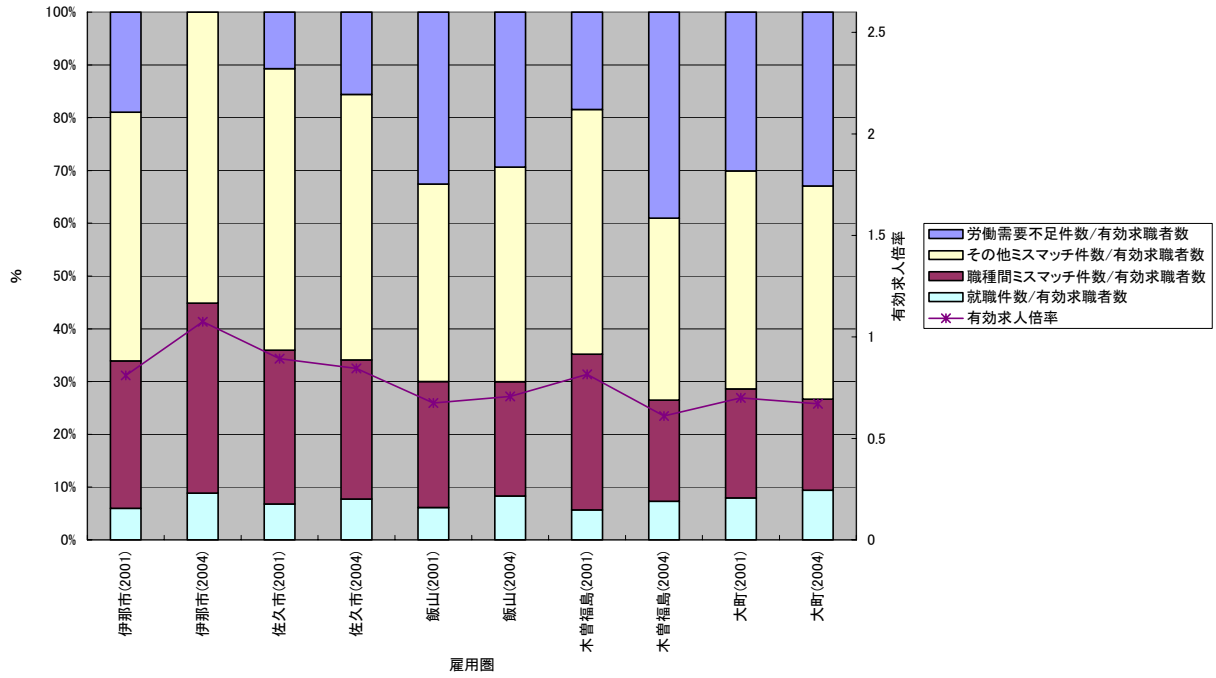
付図1-33 求職者の分解



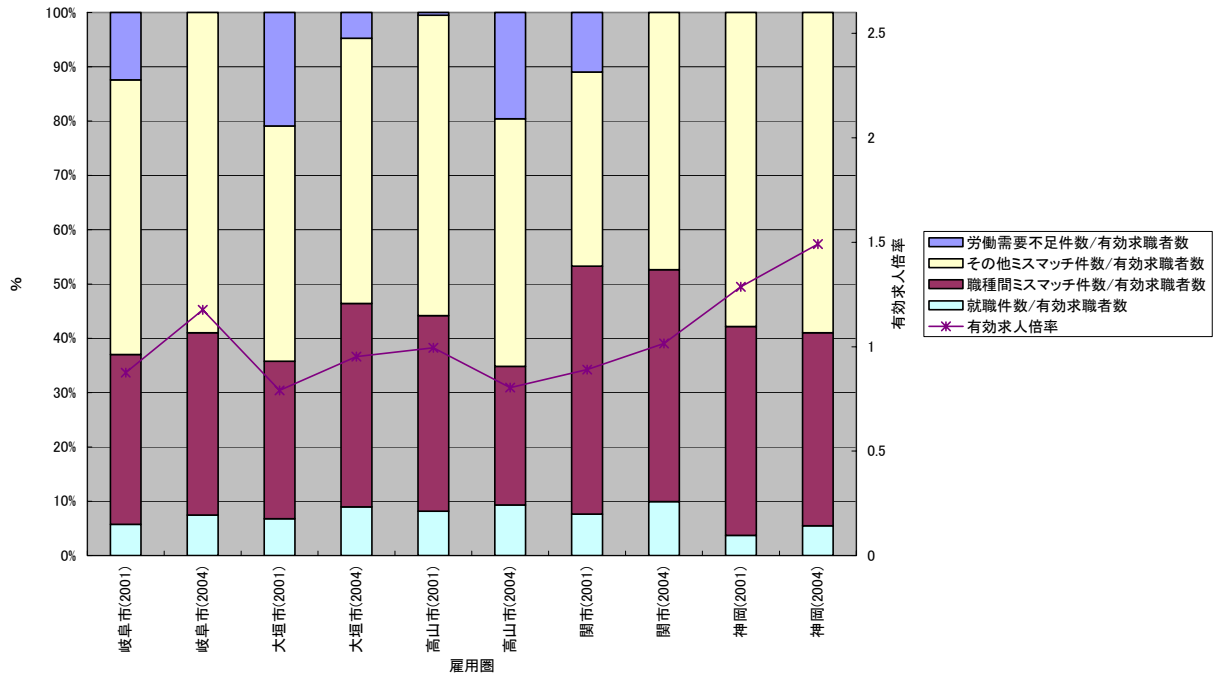
付図1-34 求職者の分解



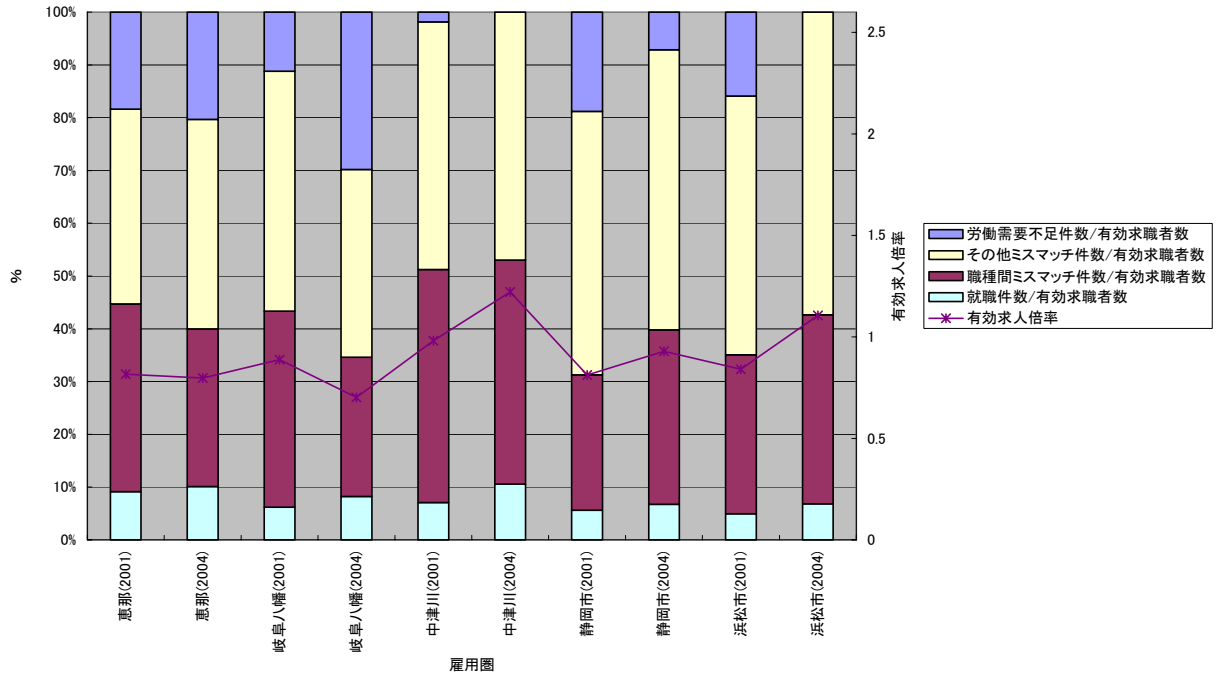
付図1-35 求職者の分解



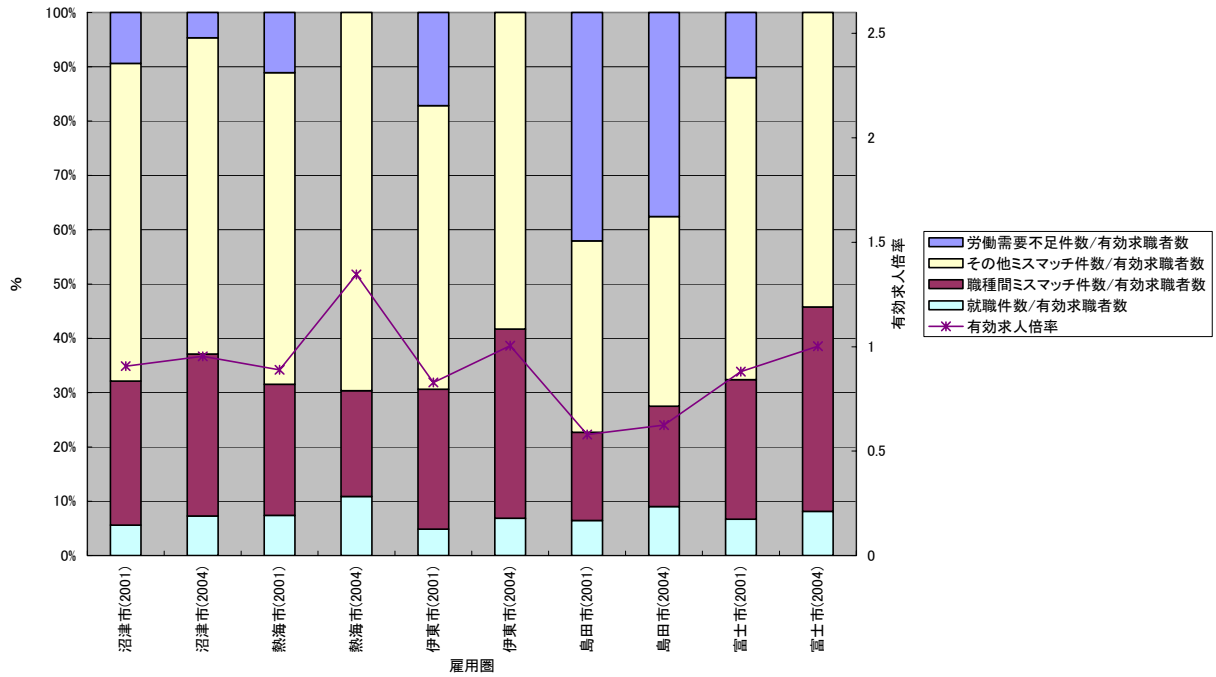
付図1-36 求職者の分解



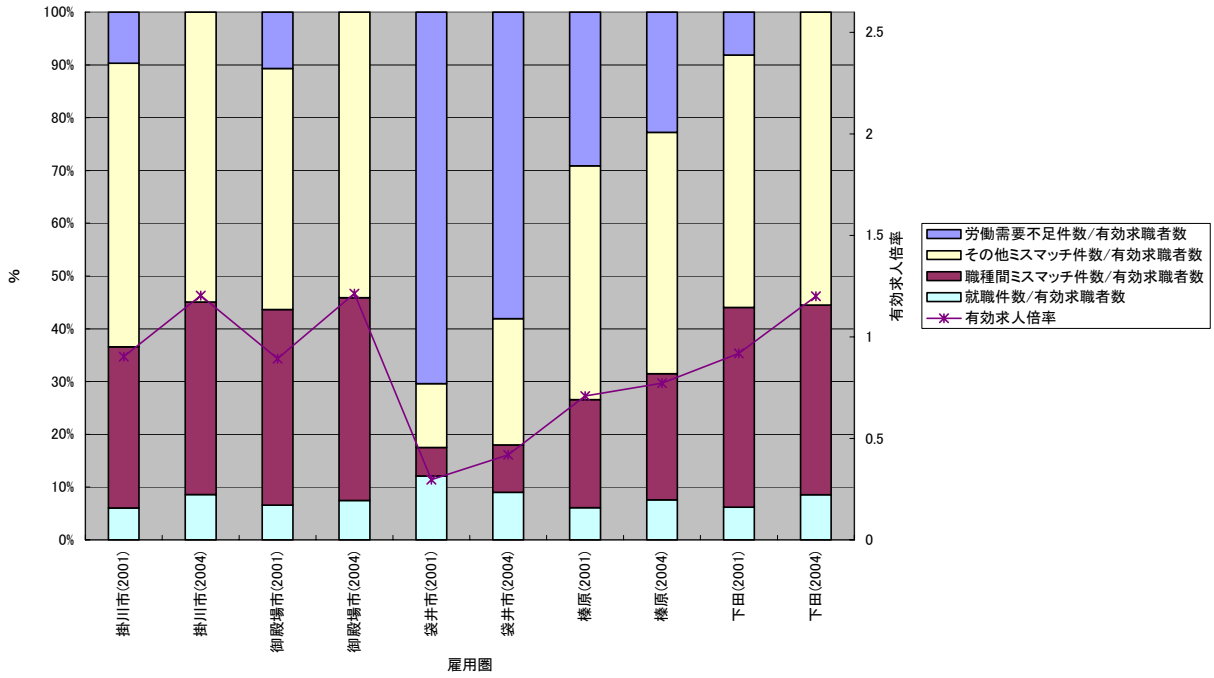
付図1-37 求職者の分解



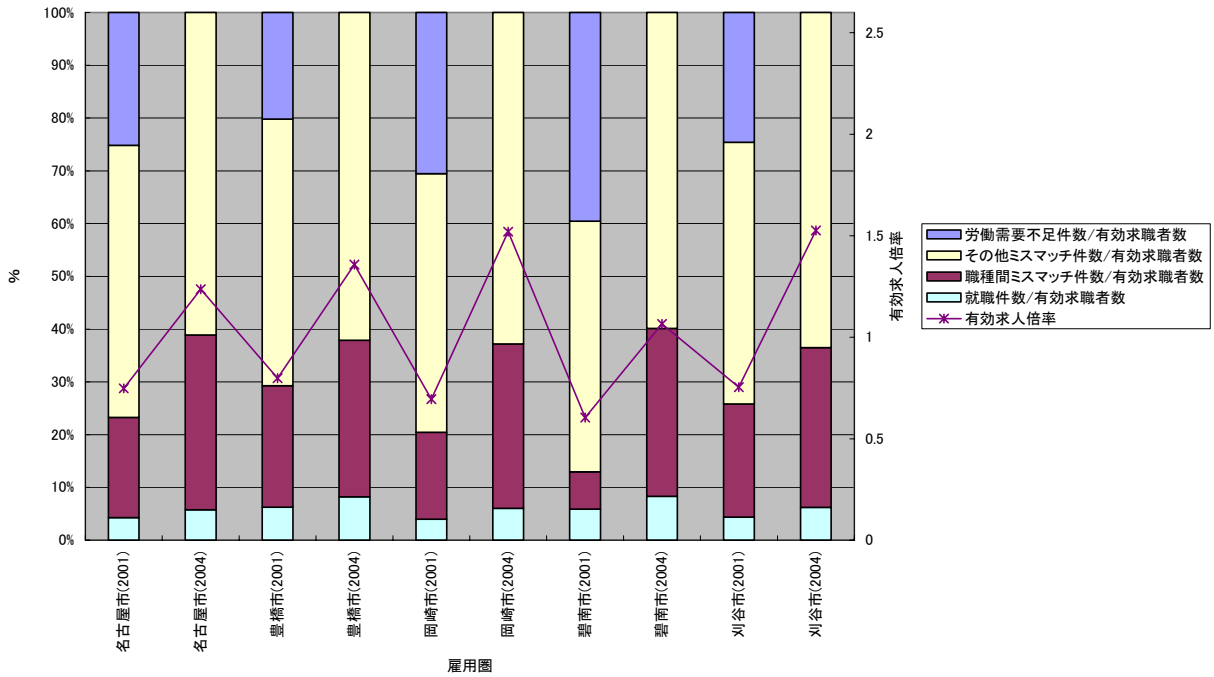
付図1-38 求職者の分解



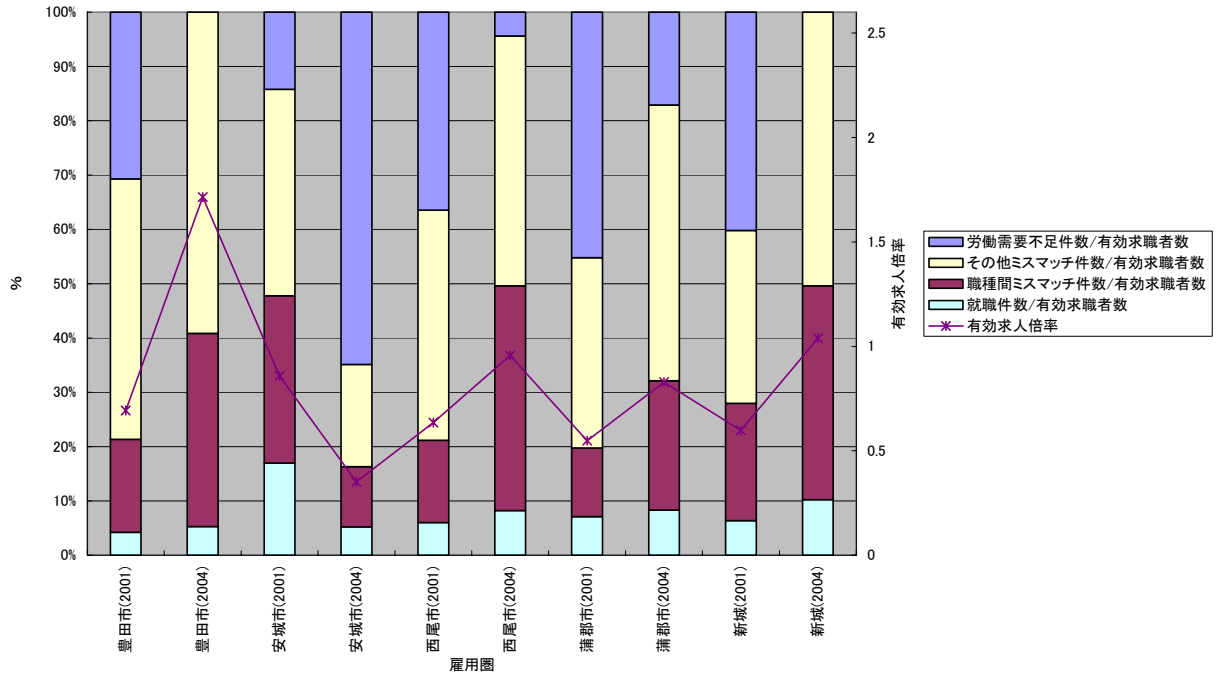
付図1-39 求職者の分解



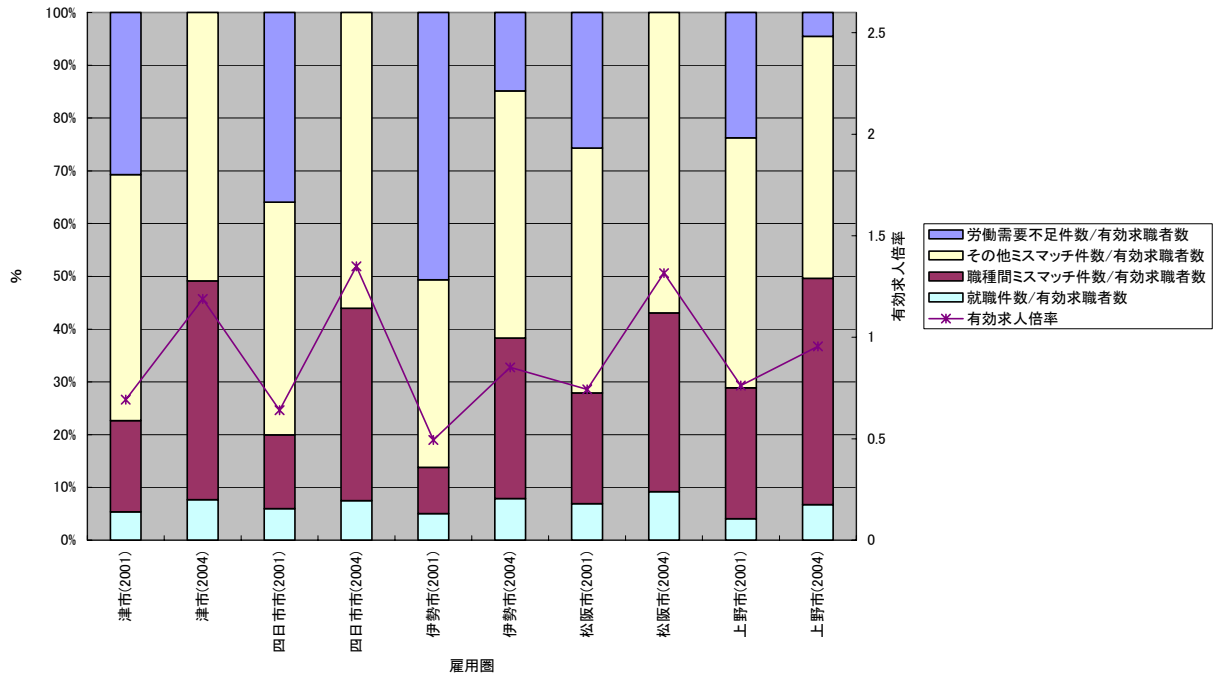
付図1-40 求職者の分解



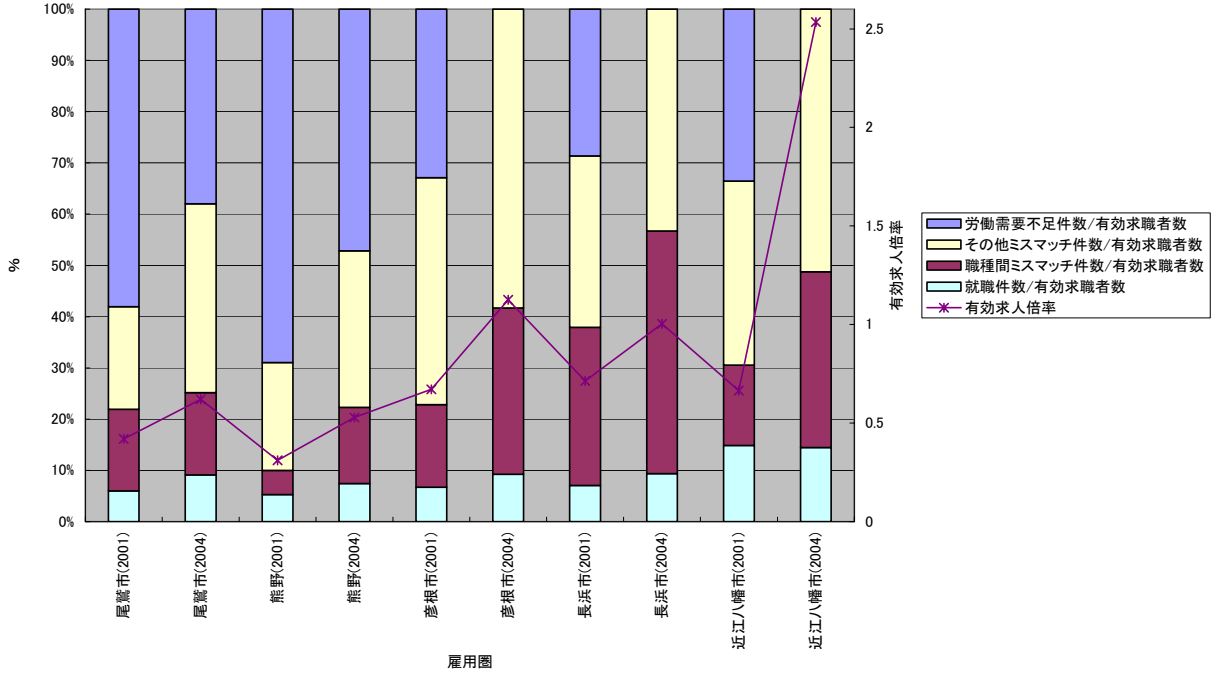
付図1-41 求職者の分解



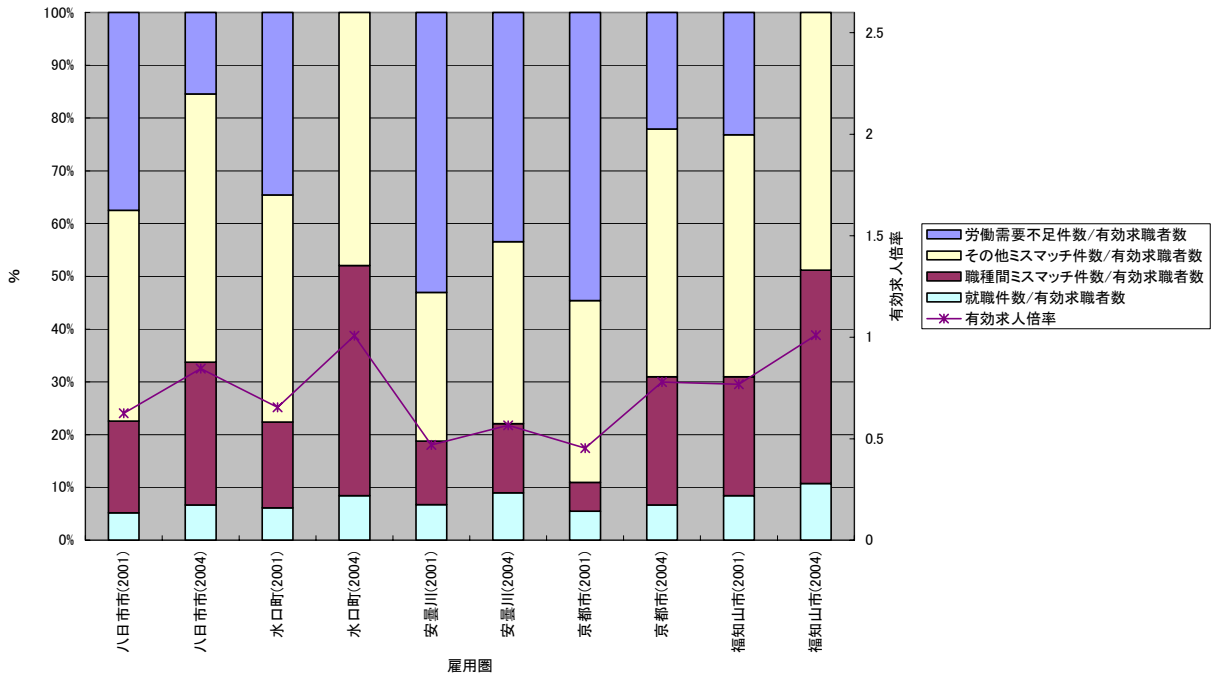
付図1-42 求職者の分解



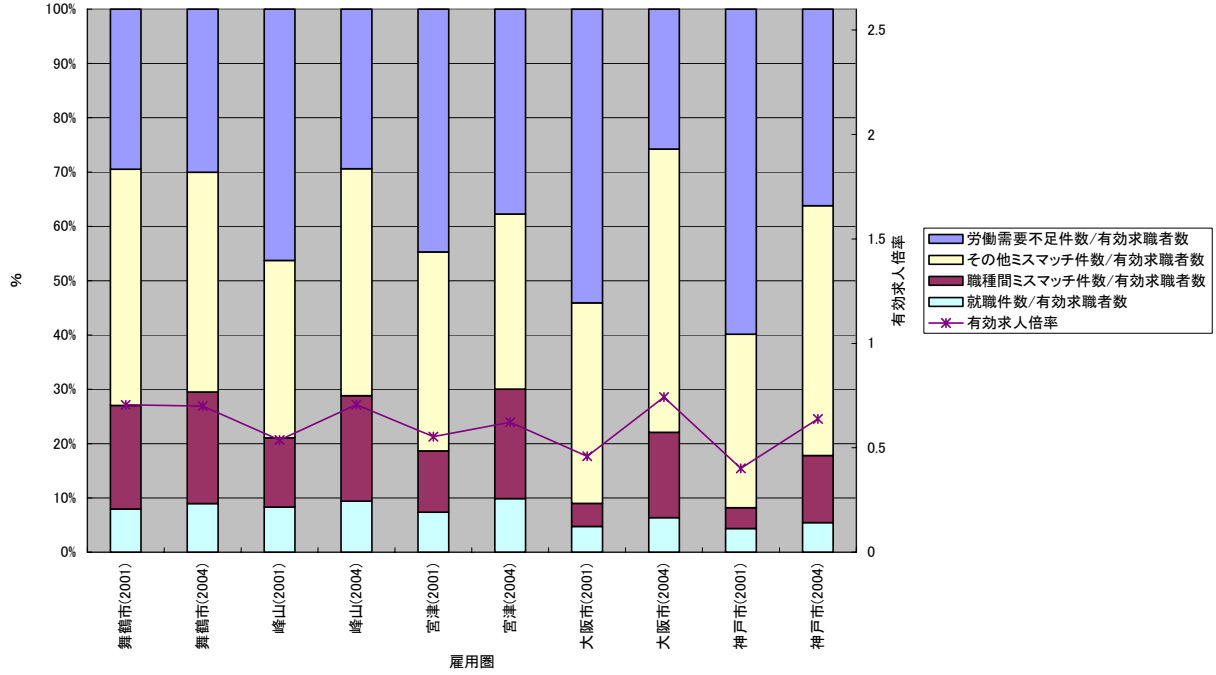
付図1-43 求職者の分解



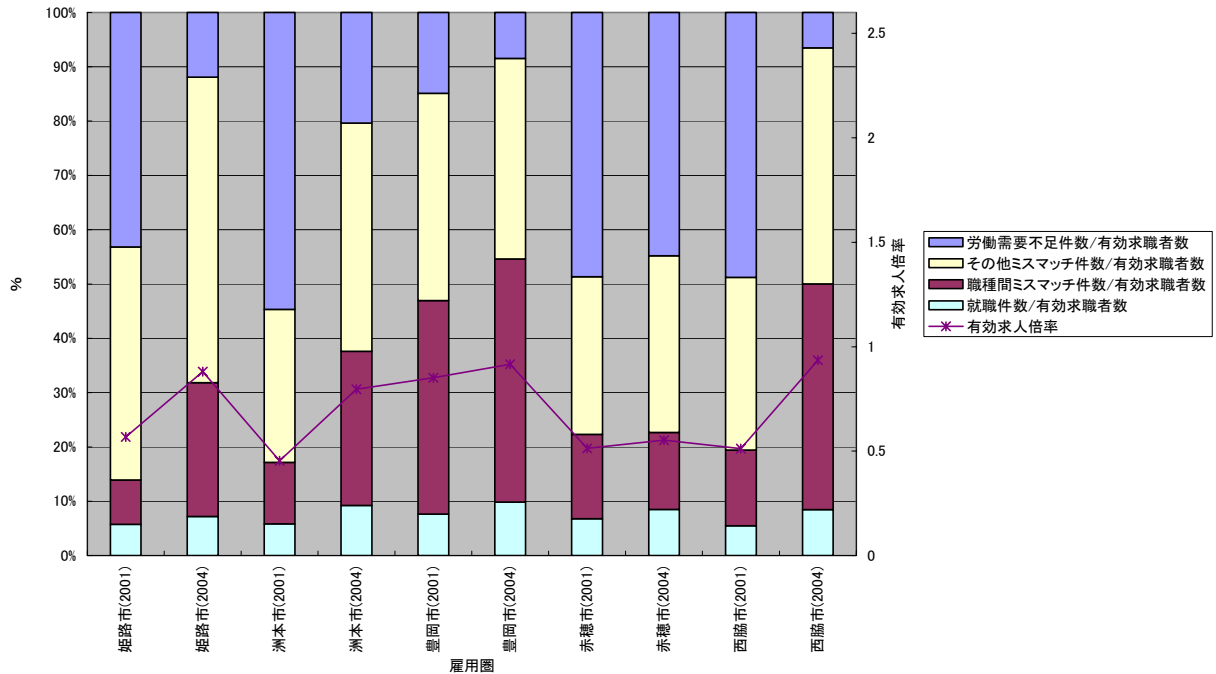
付図1-44 求職者の分解



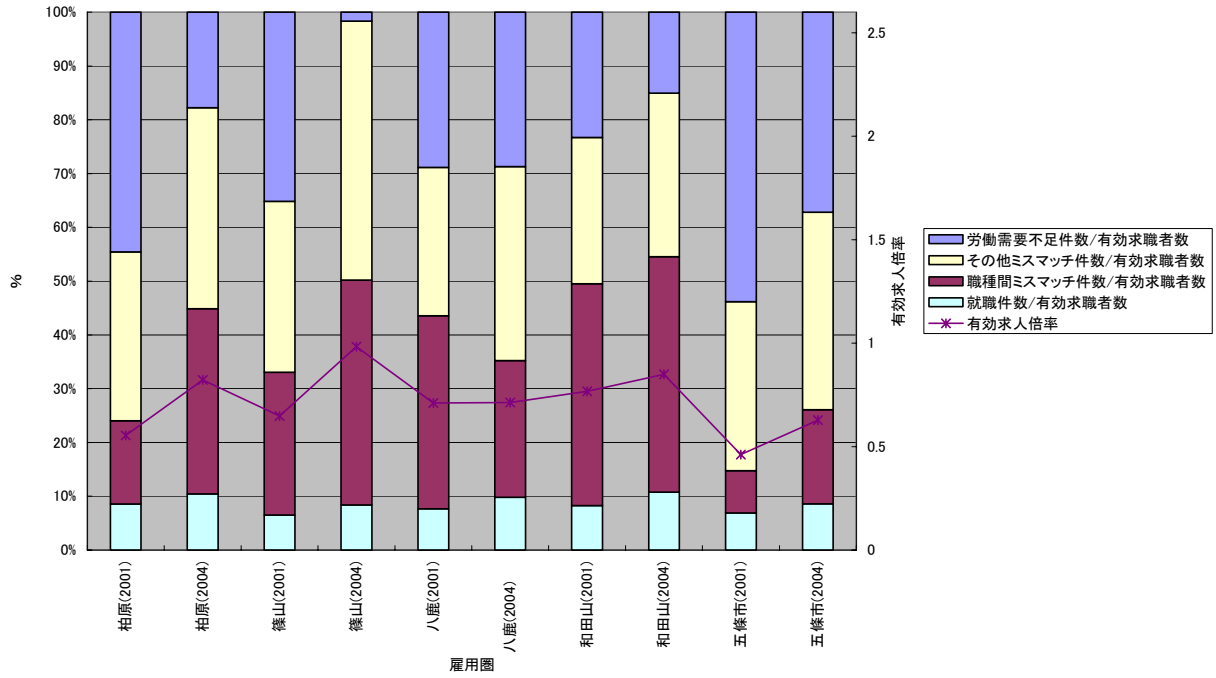
付図1-45 求職者の分解



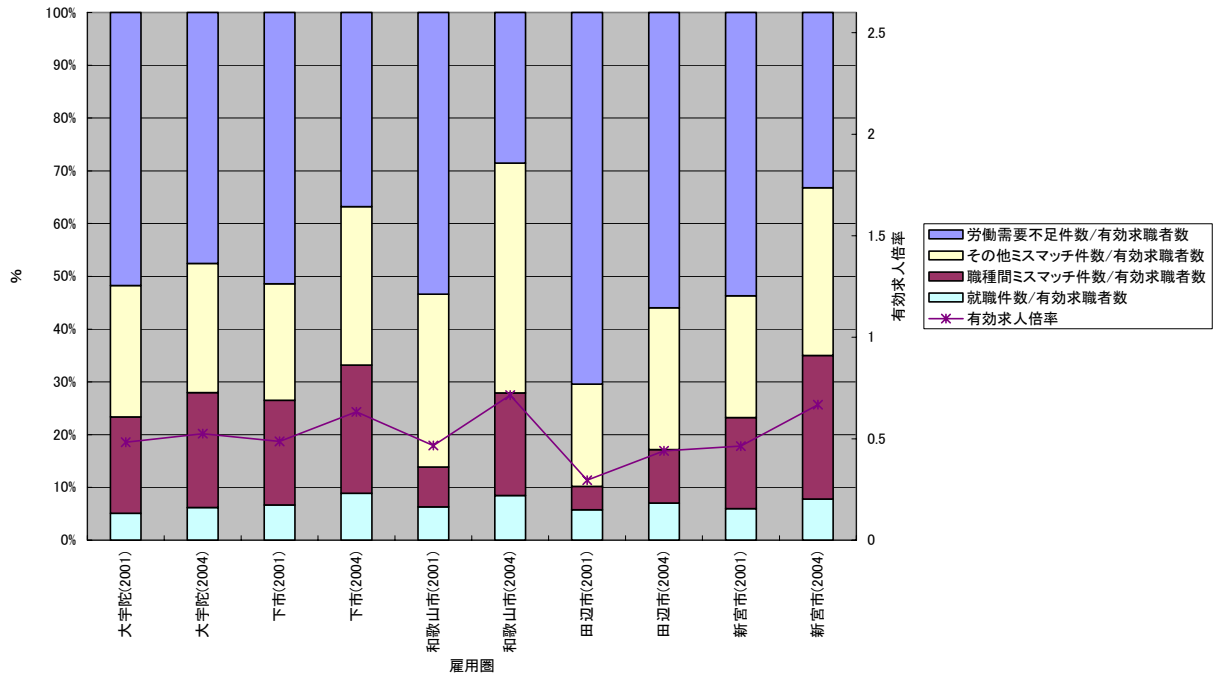
付図1-46 求職者の分解



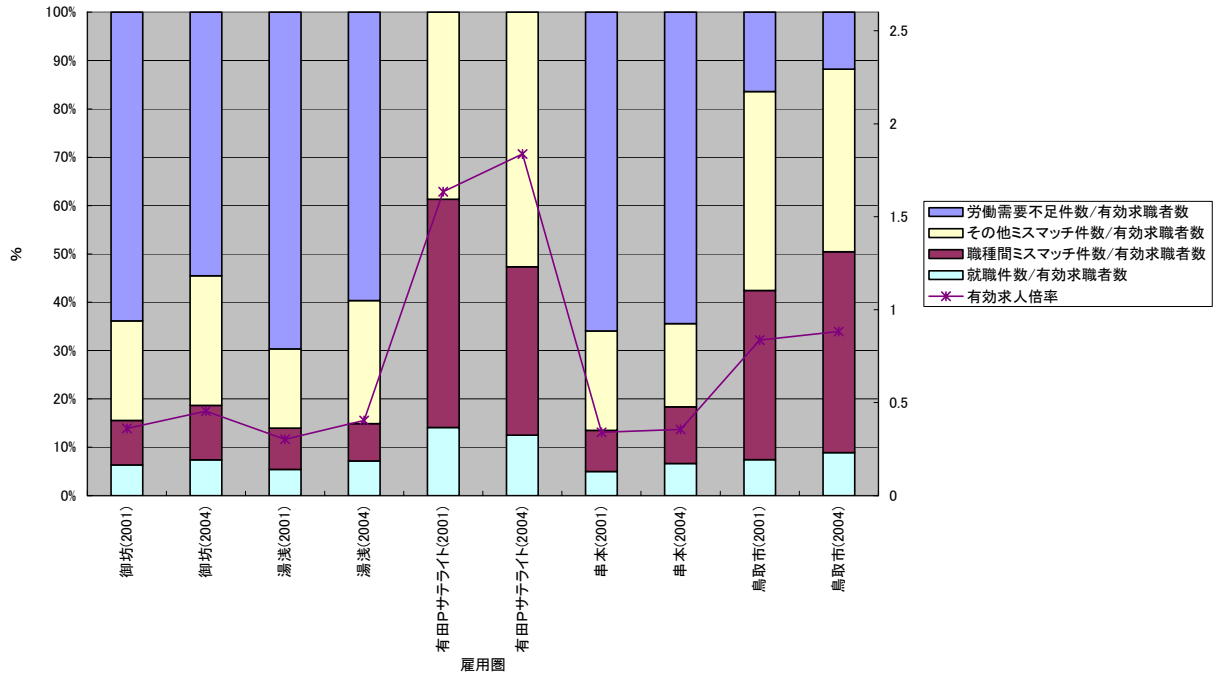
付図1-47 求職者の分解



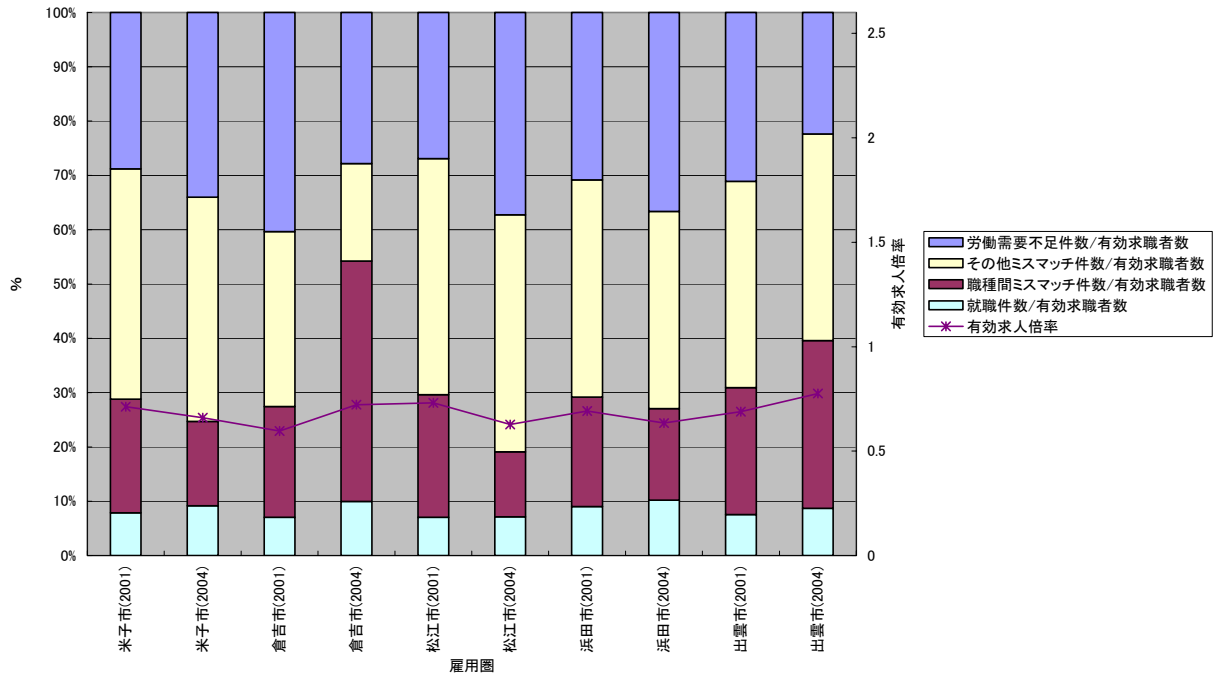
付図1-48 求職者の分解



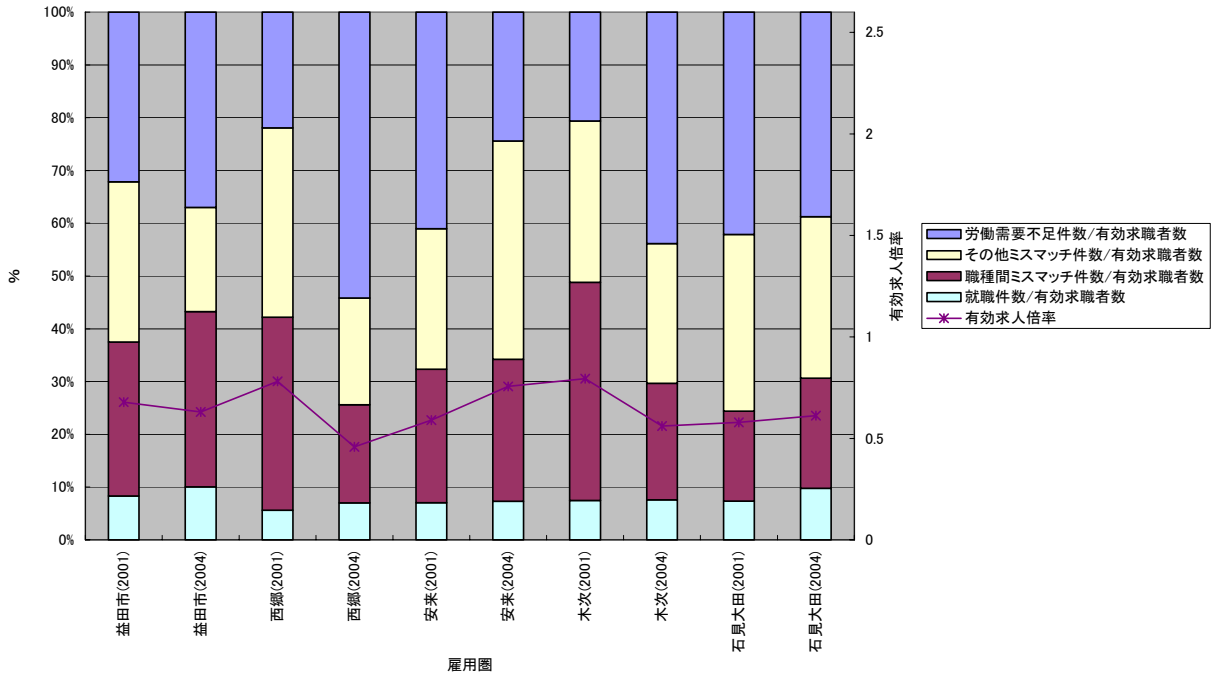
付図1-49 求職者の分解



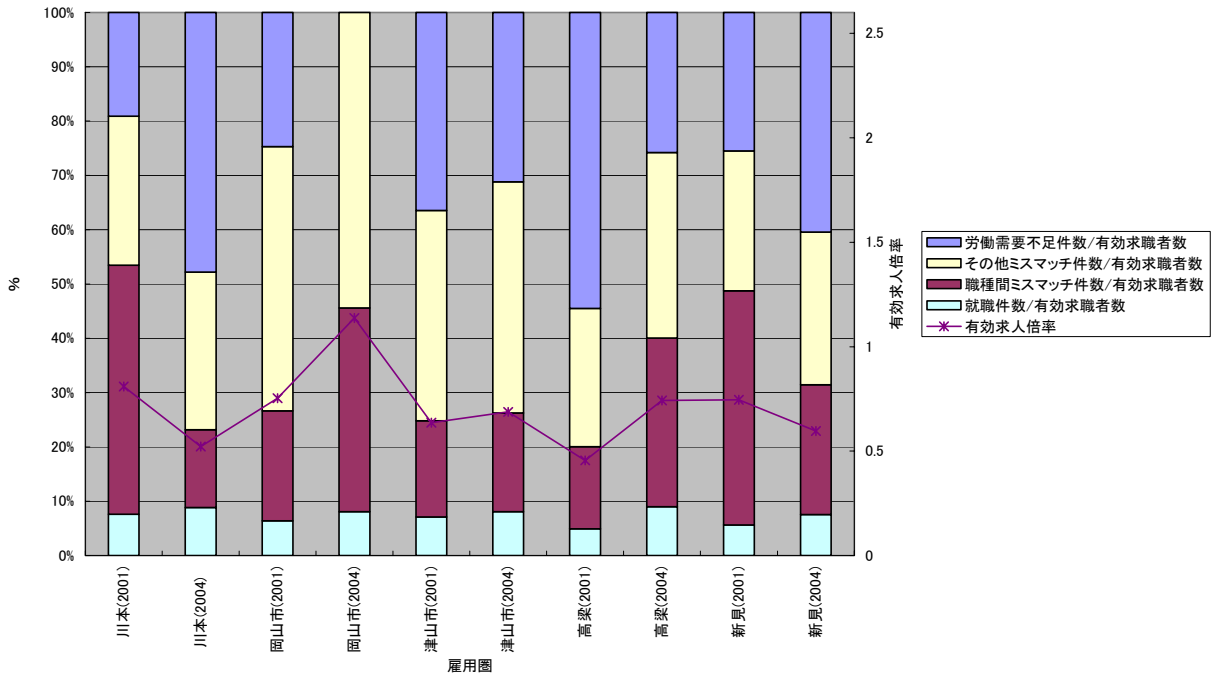
付図1-50 求職者の分解



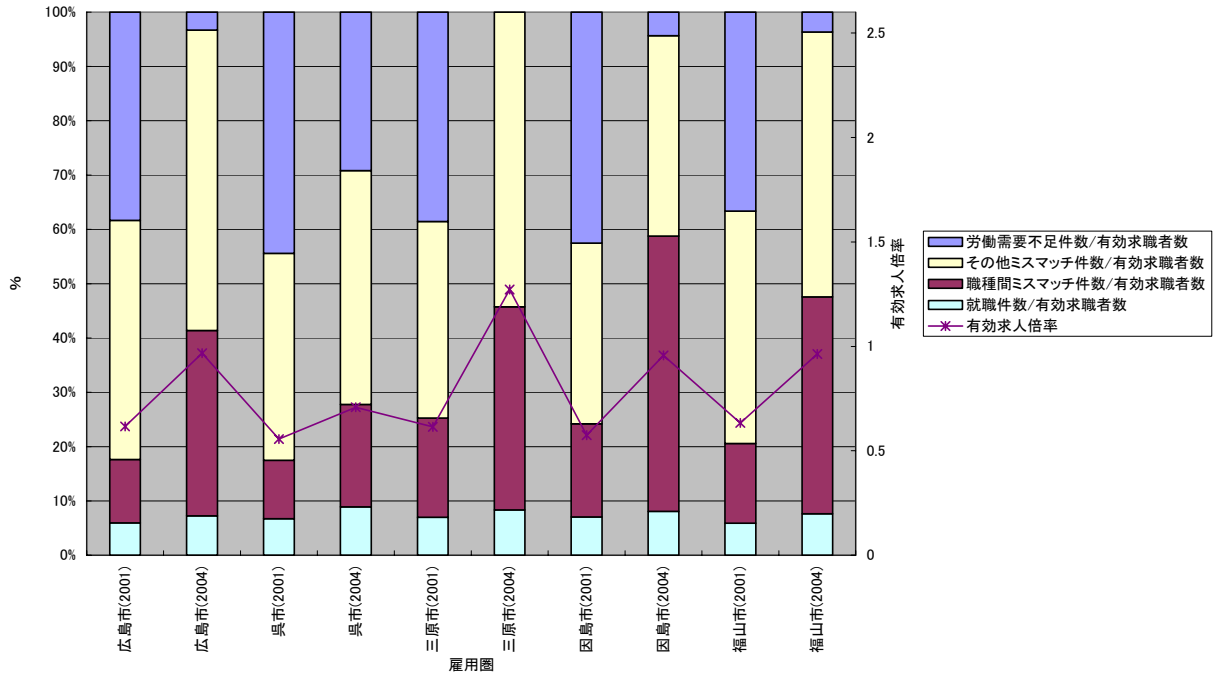
付図1-51 求職者の分解



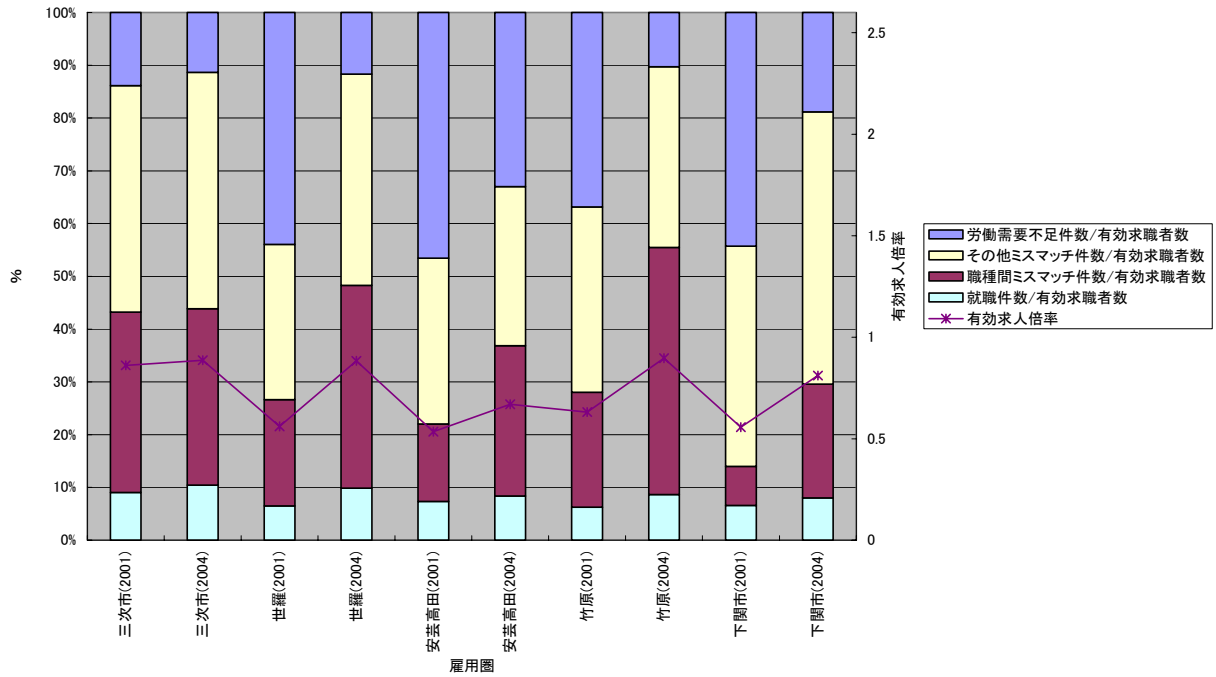
付図1-52 求職者の分解



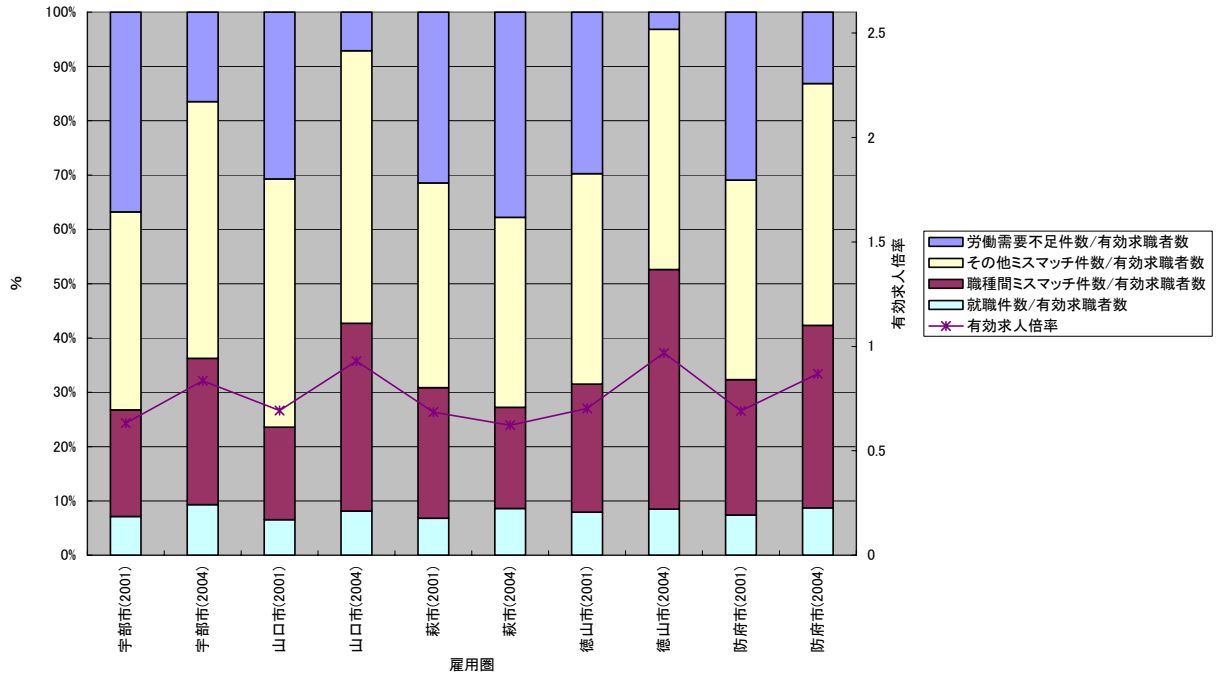
付図1-53 求職者の分解



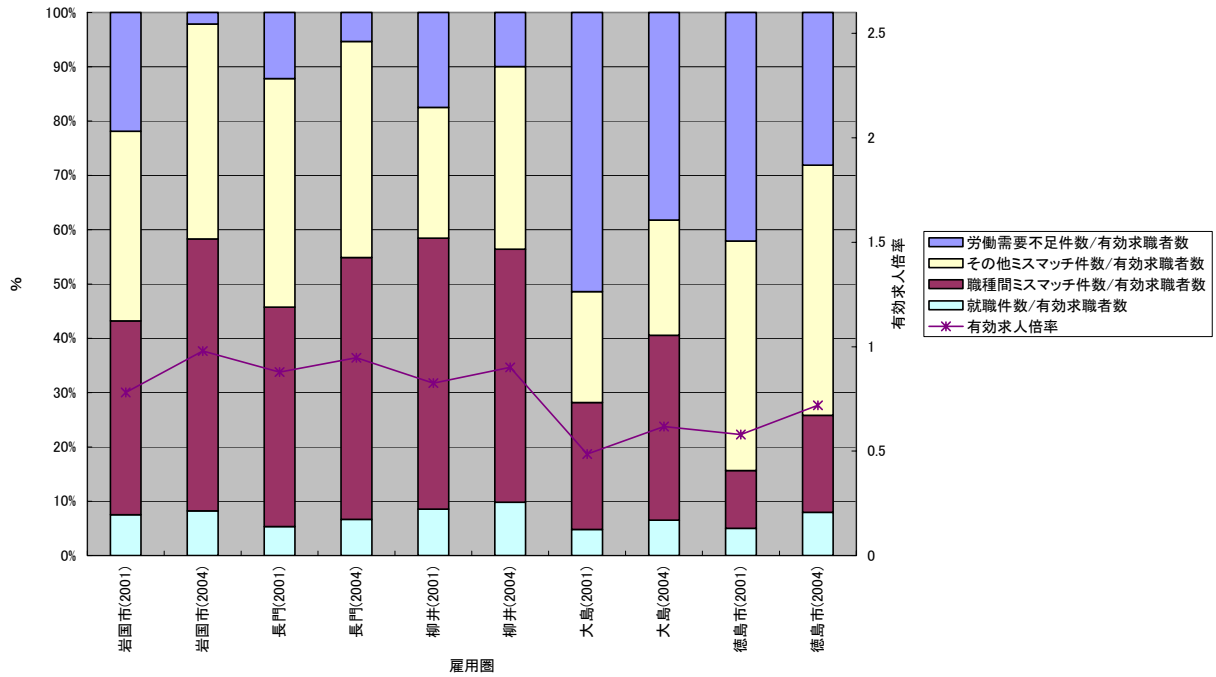
付図1-54 求職者の分解



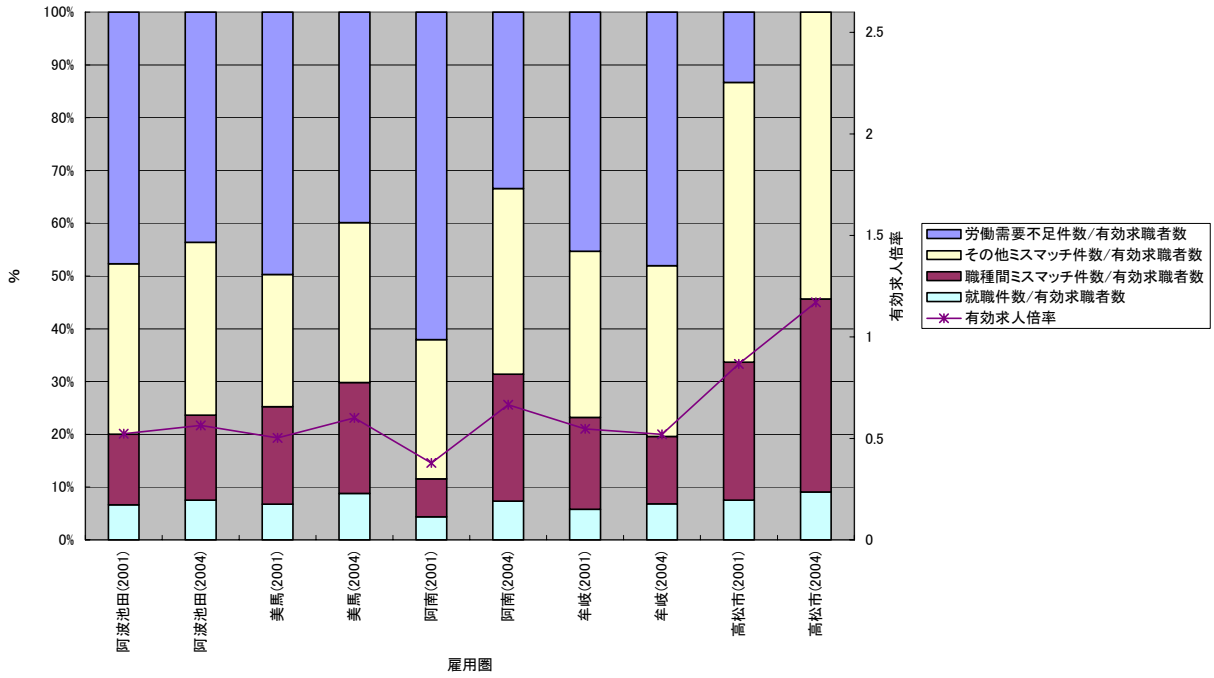
付図1-55 求職者の分解



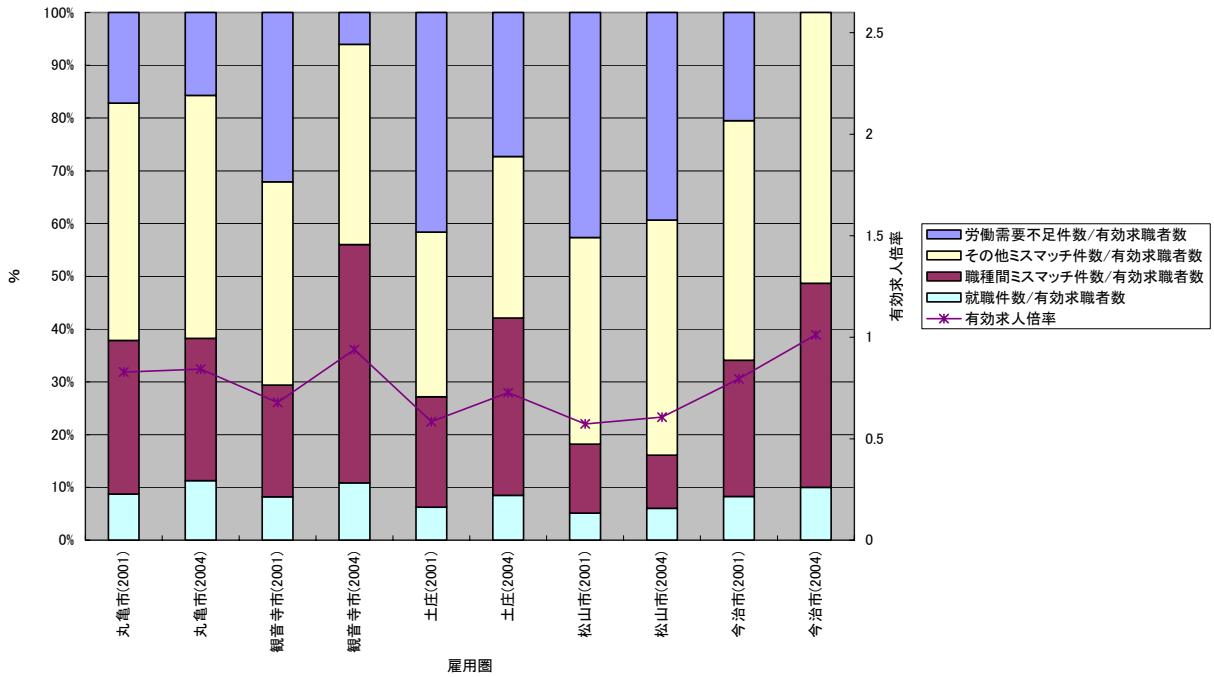
付図1-56 求職者の分解



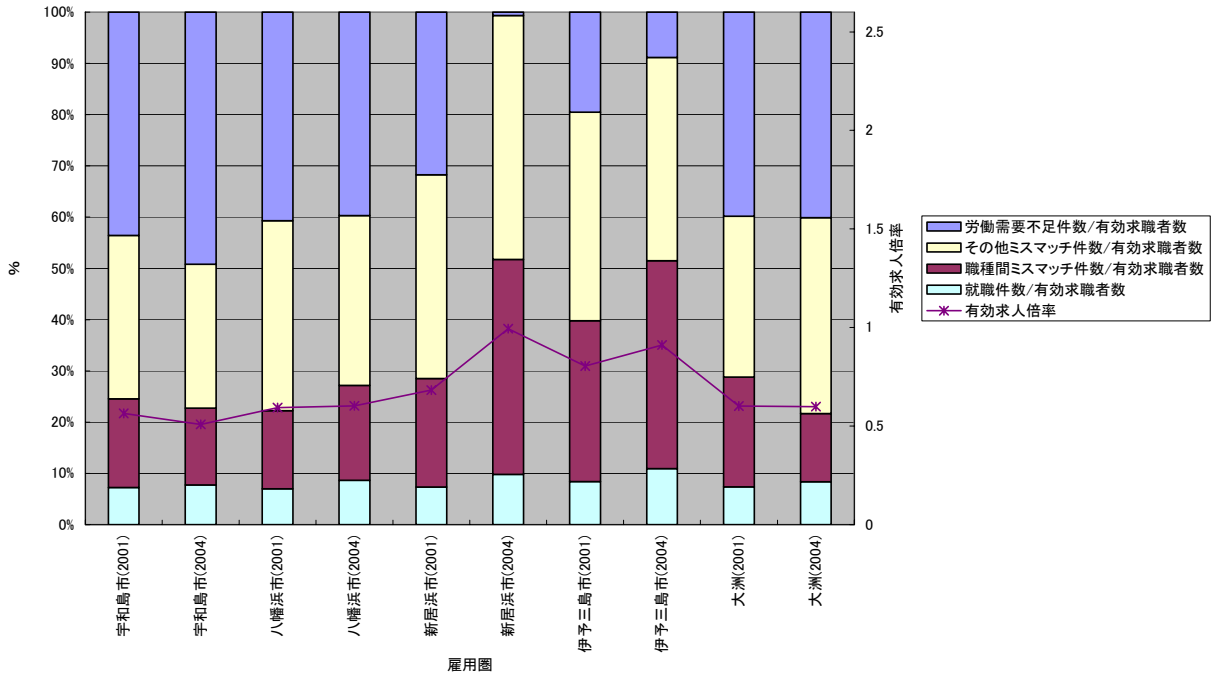
付図1-57 求職者の分解



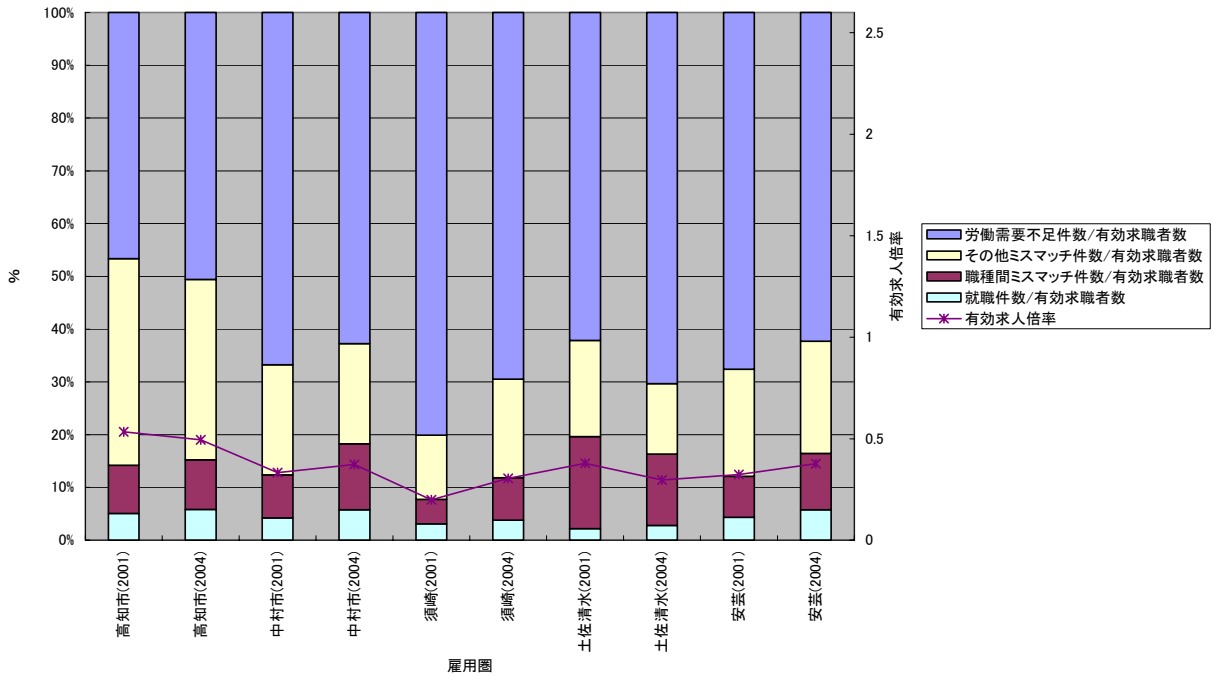
付図1-58 求職者の分解



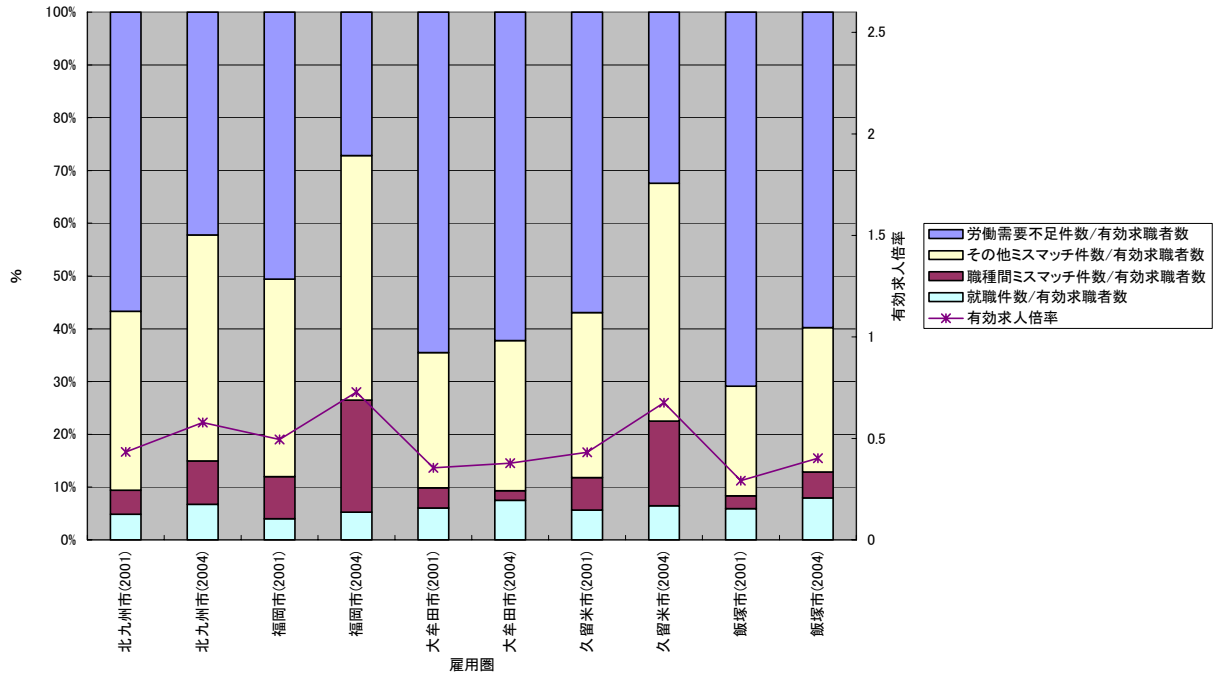
付図1-59 求職者の分解



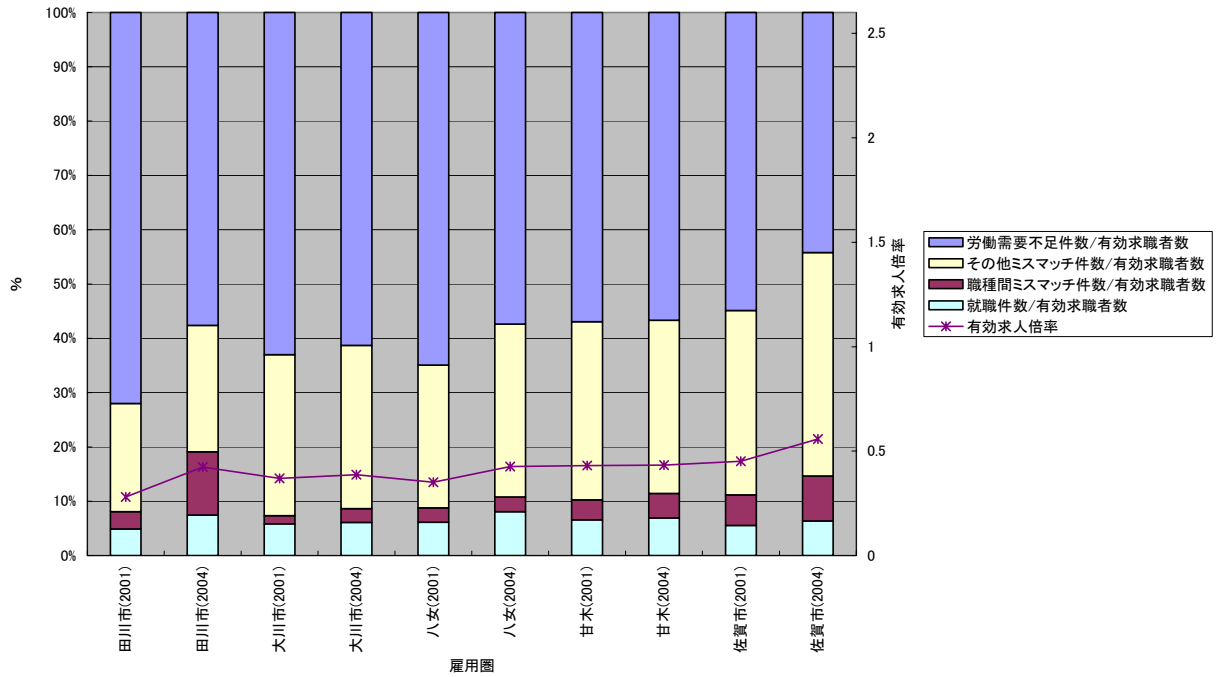
付図1-60 求職者の分解



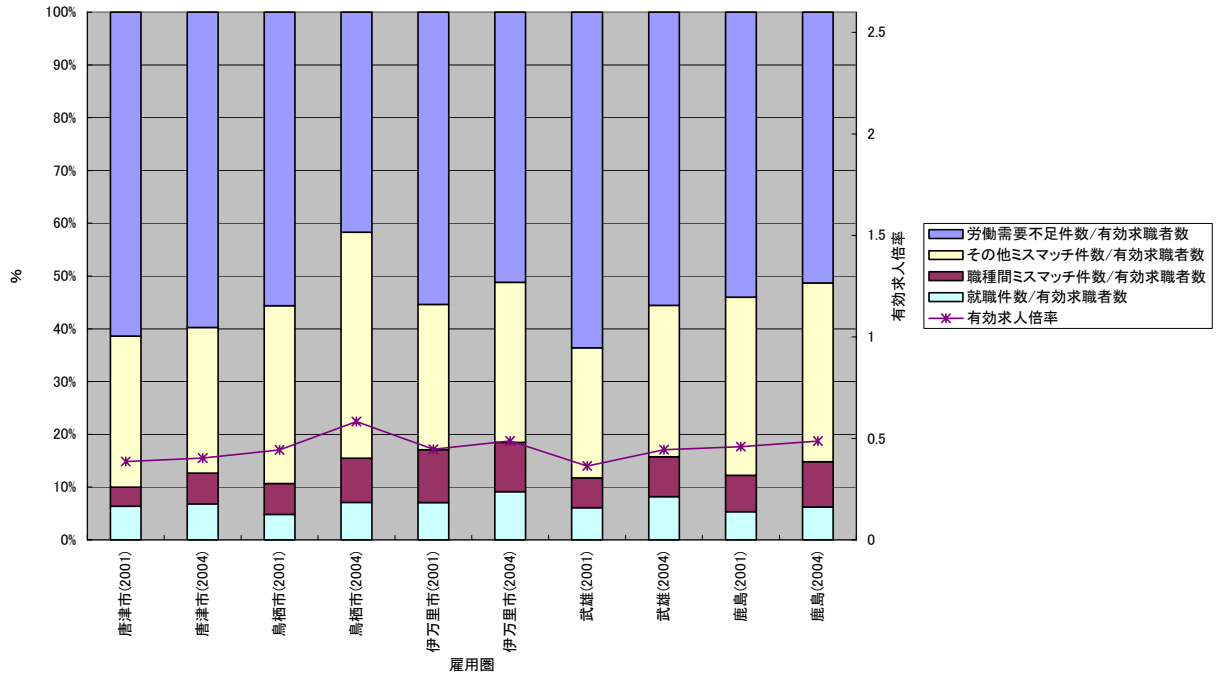
付図1-61 求職者の分解



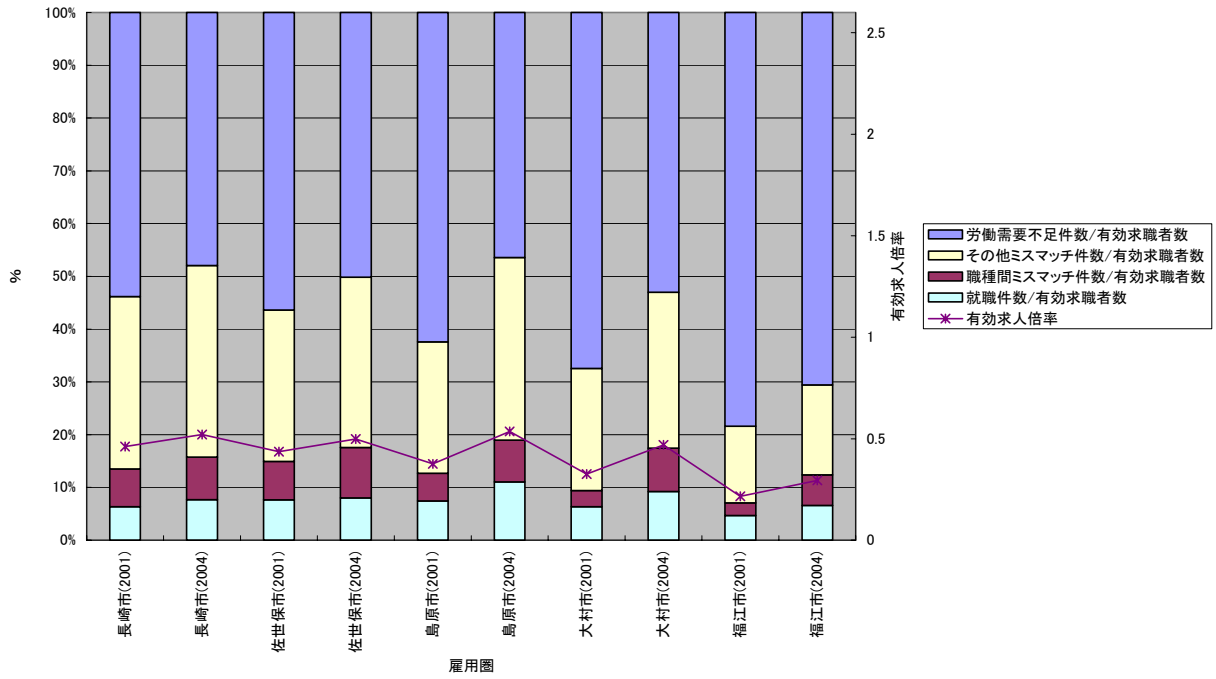
付図1-62 求職者の分解



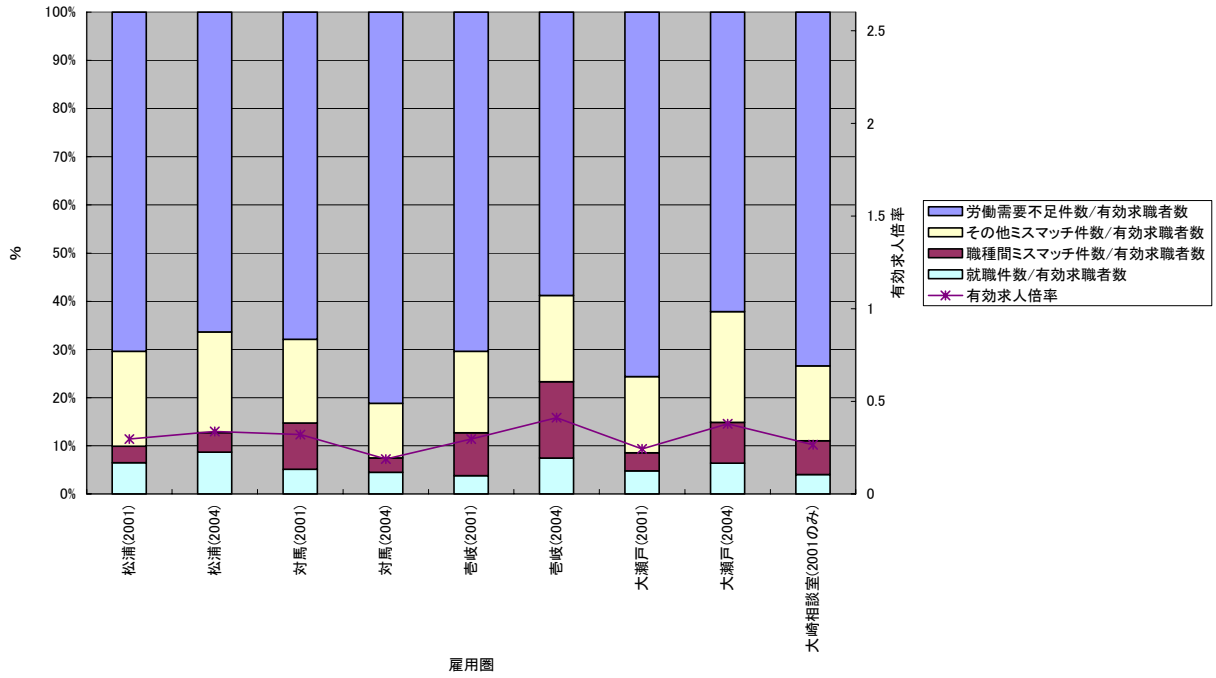
付図1-63 求職者の分解



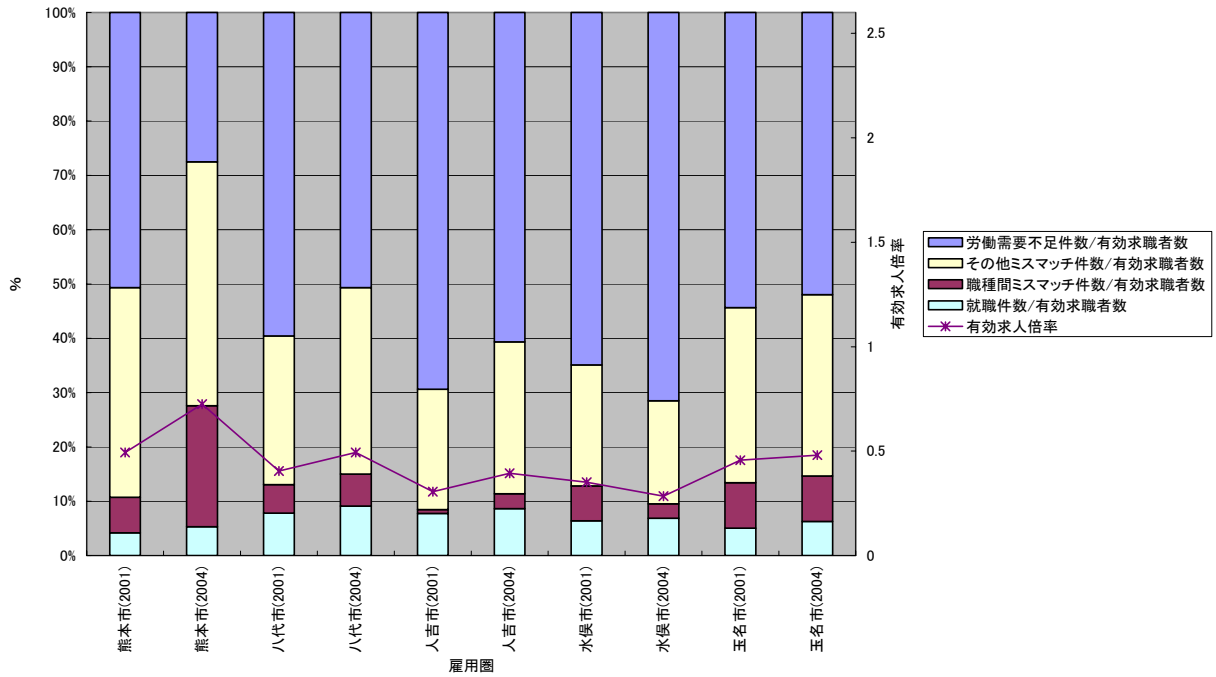
付図1-64 求職者の分解



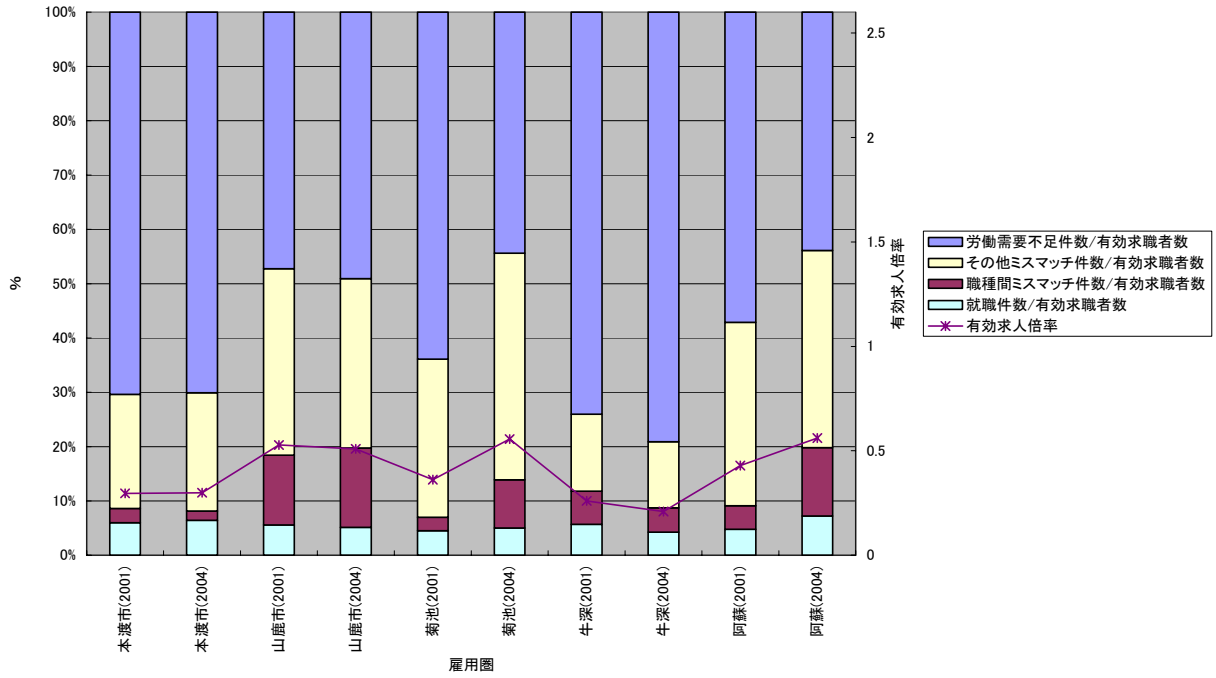
付図1-65 求職者の分解



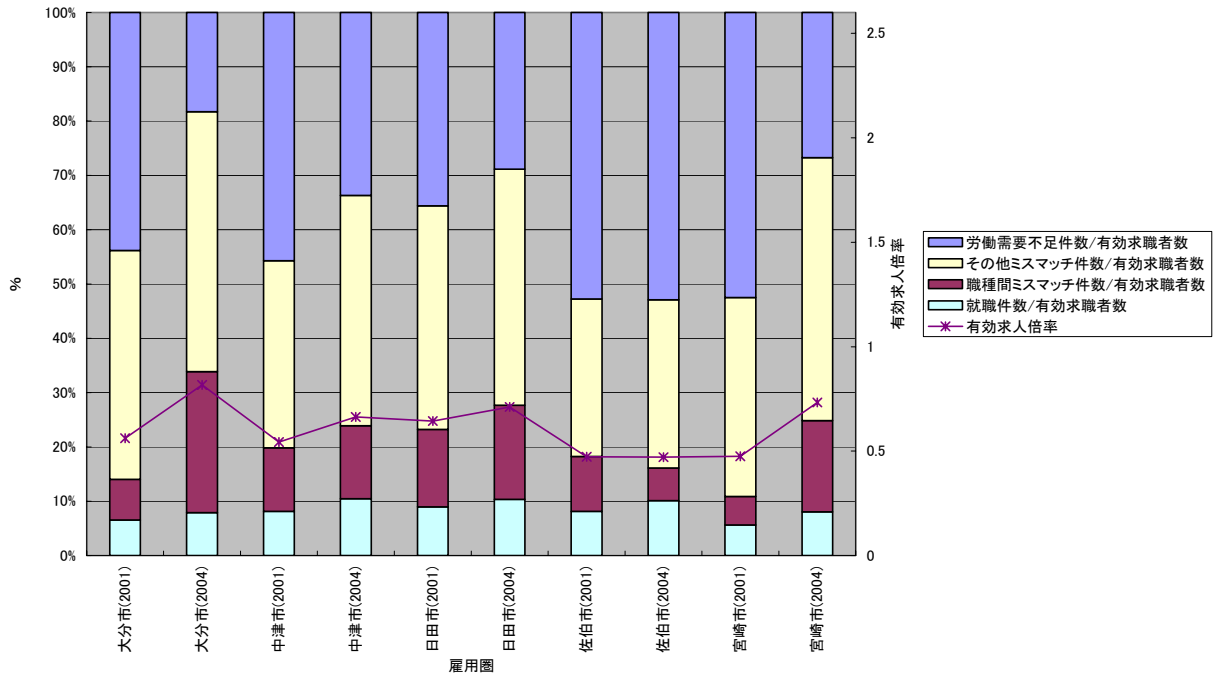
付図1-66 求職者の分解



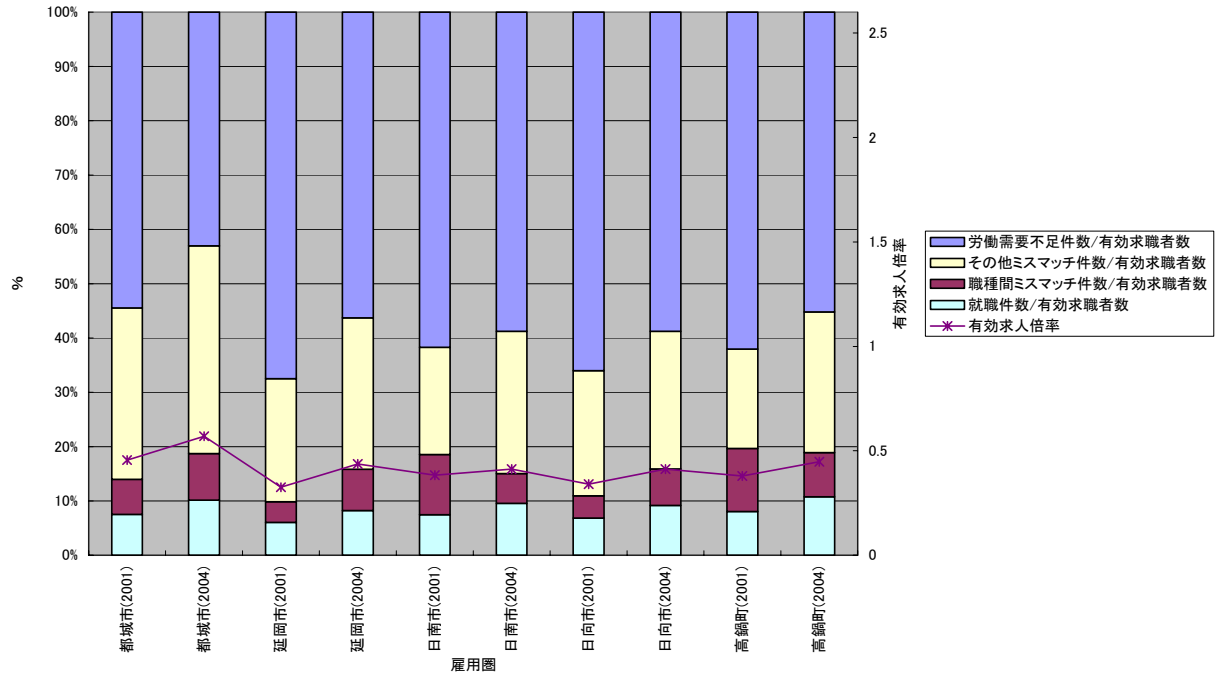
付図1-67 求職者の分解



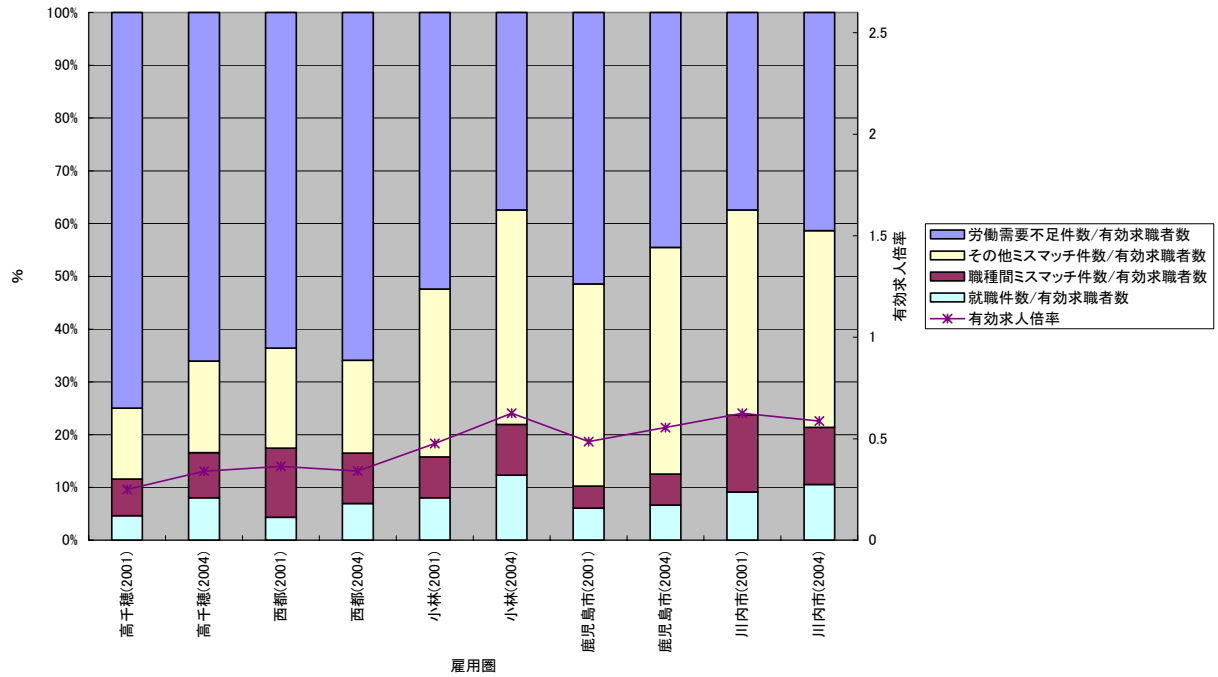
付図1-68 求職者の分解



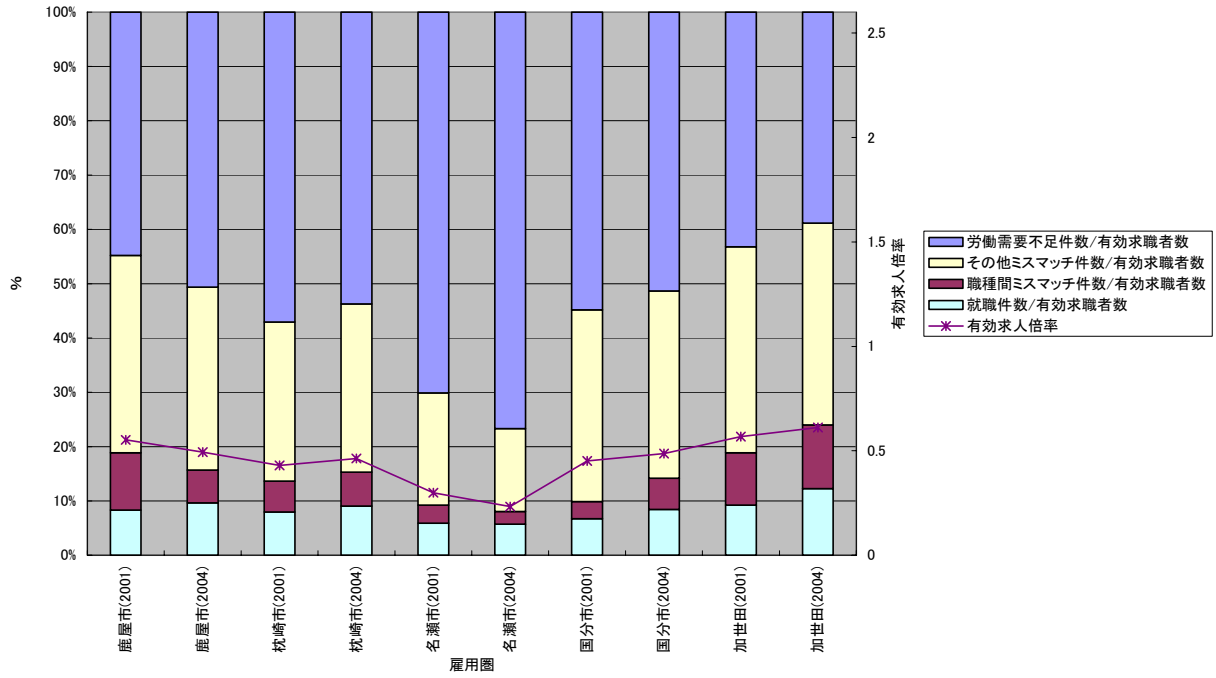
付図1-69 求職者の分解



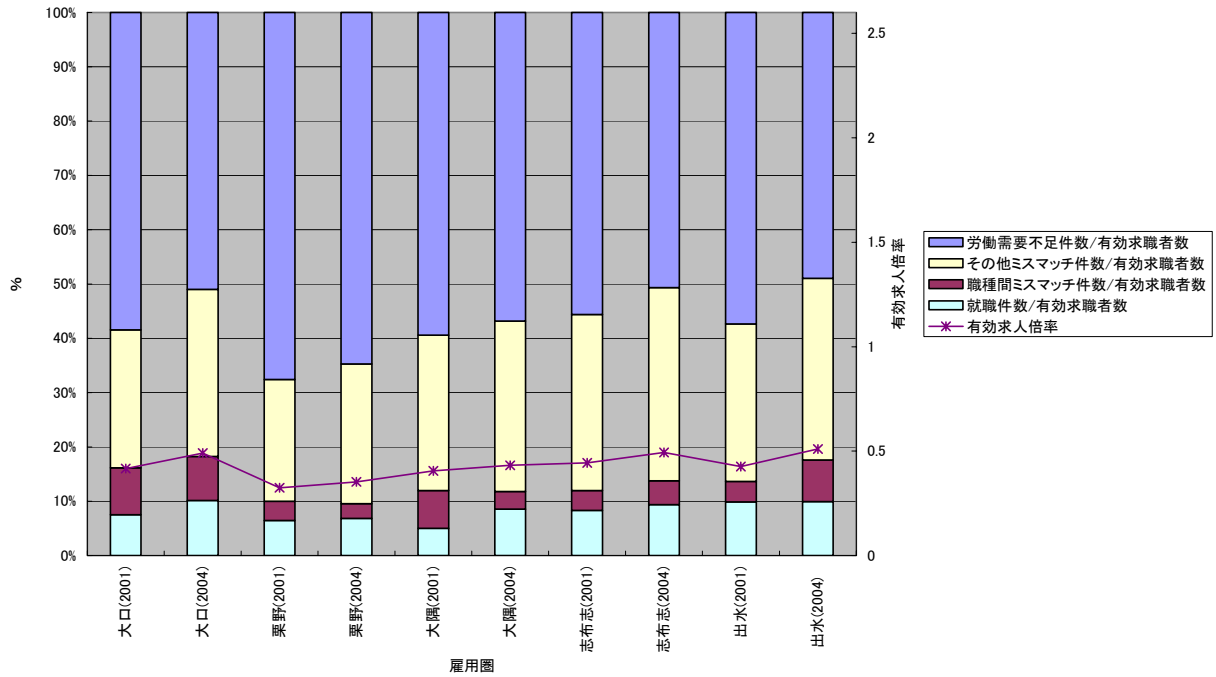
付図1-70 求職者の分解



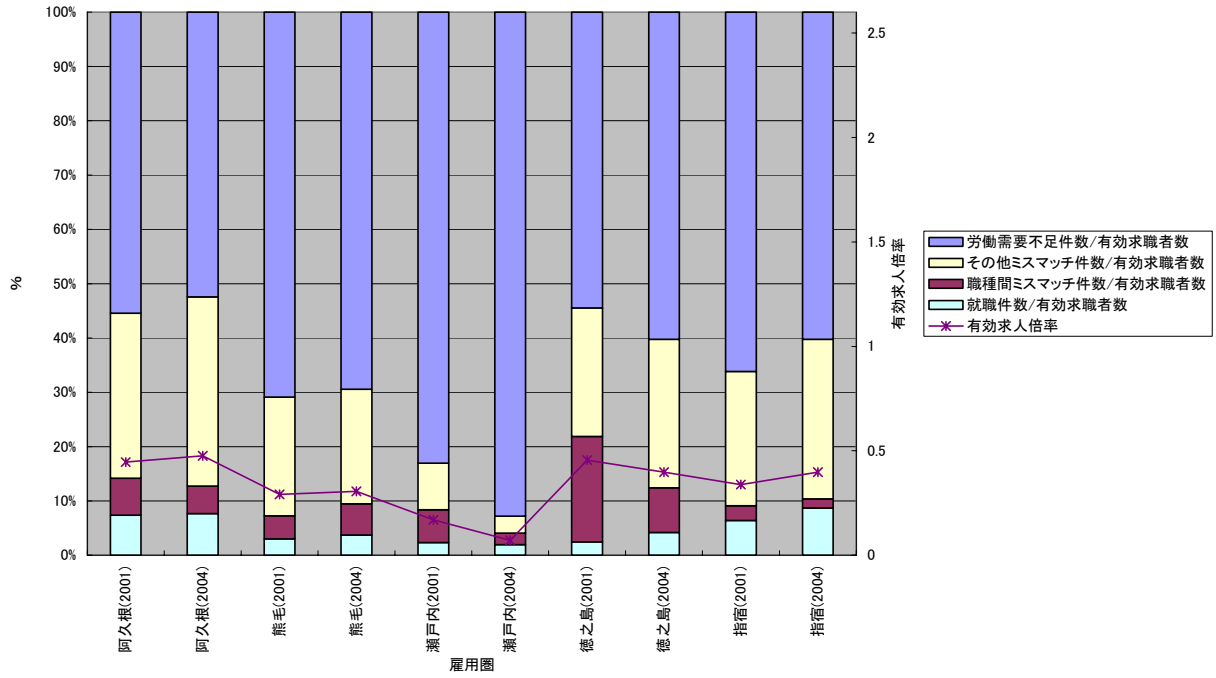
付図1-71 求職者の分解



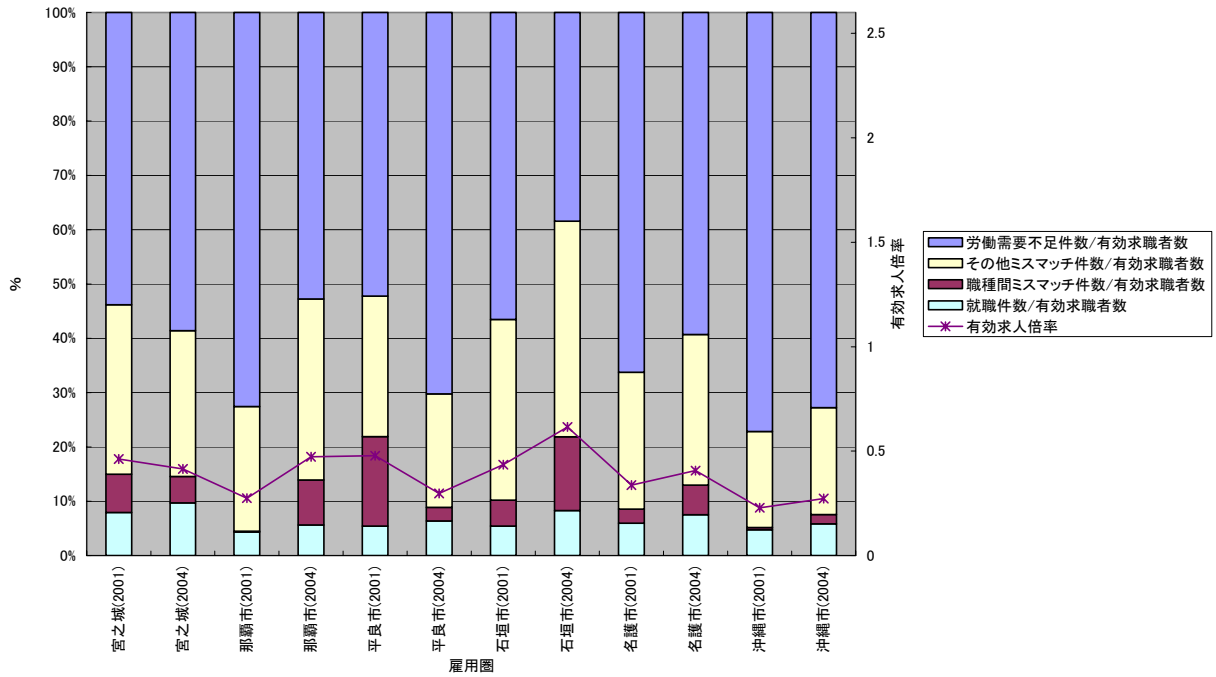
付図1-72 求職者の分解



付図1-73 求職者の分解



付図1-74 求職者の分解



付表1 雇用圏－職安対応表 大都市雇用圏＝2、小都市雇用圏＝1、非都市雇用圏＝0

雇用圏名	雇用圏規模ダミー	県名	職安名
札幌市	2	北海道	札幌
		北海道	札幌パートバンク
		北海道	小樽
		北海道	小樽パートサテライト
		北海道	札幌東
		北海道	江別
		北海道	札幌北
		北海道	ブラザ北24
		北海道	札幌両立支援
		北海道	札幌人材銀行
		北海道	札幌学生職業センター
北海道	札幌新分野センター		
函館市	2	北海道	函館
		北海道	函館パートバンク
旭川市	2	北海道	旭川
		北海道	旭川パートバンク
室蘭市	2	北海道	室蘭
		北海道	伊達
		北海道	室蘭パートサテライト
釧路市	2	北海道	釧路
		北海道	釧路パートバンク
帯広市	2	北海道	帯広
		北海道	帯広パートバンク
北見市	2	北海道	北見
岩見沢市	2	北海道	岩見沢
網走市	1	北海道	網走
留萌市	1	北海道	留萌
苫小牧市	2	北海道	苫小牧
		北海道	苫小牧パートサテライト
稚内市	1	北海道	稚内
美瑛市	1	北海道	美瑛
紋別市	1	北海道	紋別
士別市	1	北海道	士別
名寄市	1	北海道	名寄
根室市	1	北海道	根室
千歳市	2	北海道	千歳
滝川市	1	北海道	滝川
滝川市	1	北海道	砂川
深川市	1	北海道	深川
富良野市	1	北海道	富良野
倶知安町	1	北海道	倶知安
岩内町	1	北海道	岩内
余市町	1	北海道	余市
美幌町	1	北海道	美幌
遠軽町	1	北海道	遠軽
静内町	1	北海道	静内
八雲地区	0	北海道	八雲
池田地区	0	北海道	池田
羽幌地区	0	北海道	羽幌
浦河地区	0	北海道	浦河
夕張地区	0	北海道	夕張
中標津地区	0	北海道	中標津
江差地区	0	北海道	江差
青森市	2	青森	青森
		青森	青森パートバンク
		青森	青森学生
弘前市	2	青森	弘前
		青森	弘前パートバンク

		青森	黒石
八戸市	2	青森 青森	八戸 八戸パートバンク
五所川原市	1	青森	五所川原
十和田市	1	青森	十和田
三沢市	1	青森	三沢
むつ市	1	青森	むつ
三戸地区	0	青森	三戸
野辺地地区	0	青森	野辺地
鱒ヶ沢地区	0	青森	鱒ヶ沢
盛岡市	2	岩手 岩手 岩手 岩手 岩手	盛岡 沼宮内 盛岡パートバンク 盛岡人材銀行 盛岡学生職業相談室
宮古市	1	岩手	宮古
水沢市	1	岩手	水沢
北上市	1	岩手 岩手 岩手	花巻 北上 北上パートサテライト
一関市	1	岩手 岩手	一関 一関パートサテライト
釜石市	1	岩手	釜石
遠野地区	0	岩手	遠野
千厩地区	0	岩手	千厩
大船渡地区	0	岩手	大船渡
陸前高田地区	0	岩手	陸前高田
二戸地区	0	岩手	二戸
久慈地区	0	岩手	久慈
仙台市	2	宮城 宮城 宮城 宮城 宮城 宮城 宮城 宮城 宮城	仙台 大和 仙台パートバンク 塩釜 大河原 情報プラザ仙台 仙台人材銀行 仙台学生職業センター 宮城新分野センター
石巻市	2	宮城 宮城	石巻 女川相談室
古川市	1	宮城	古川
気仙沼市	1	宮城	気仙沼
白石市	1	宮城	白石
築館地区	0	宮城	築館
迫地区	0	宮城	迫
志津川地区	0	宮城	志津川
秋田市	2	秋田 秋田 秋田 秋田 秋田	秋田 男鹿 あきたパートバンク 男鹿 秋田学生職業相談室
能代市	1	秋田 秋田	能代 のしろパートサテライト
横手市	1	秋田 秋田	横手 よこてパートサテライト
大館市	1	秋田 秋田	大館 おおだてパートサテライト
本荘市	1	秋田	本荘
湯沢市	1	秋田	湯沢
大曲市	1	秋田	大曲
鷹巣地区	0	秋田	鷹巣

角館地区	0	秋田	角館
鹿角地区	0	秋田	鹿角
山形市	2	山形 山形 山形	山形 山形パートバンク 寒河江
米沢市	1	山形 山形	米沢 よねざわパートサテライト
鶴岡市	2	山形	鶴岡
酒田市	2	山形 山形	酒田 さかたパートサテライト
新庄市	1	山形	新庄
長井市	1	山形	長井
東根市	1	山形	村山
福島市	2	福島 福島	福島 福島パートバンク
会津若松市	2	福島	会津若松
郡山市	2	福島 福島 福島	郡山 郡山パートバンク 須賀川
いわき市	2	福島 福島 福島 福島	平 磐城 いわきパートバンク 勿来
白河市	1	福島	白河
原町市	1	福島	原町
喜多方市	1	福島	喜多方
二本松市	1	福島	二本松
田島地区	0	福島	田島
石川地区	0	福島	石川
相馬地区	0	福島	相馬
富岡地区	0	福島	富岡
浪江地区	0	福島	浪江
水戸市	2	茨城 茨城 茨城 茨城 茨城	水戸 笠間 水戸パートバンク 常陸大宮 水戸高齢期センター
日立市	2	茨城 茨城 茨城 茨城	日立 常陸太田 日立パートサテライト 高萩
下館市	1	茨城	下館
水海道市	1	茨城	水海道
つくば市	2	茨城 茨城 茨城	土浦 土浦パートサテライト 石岡
鹿嶋市	1	茨城	常陸鹿嶋
下妻地区	0	茨城	下妻
鉾田地区	0	茨城	鉾田
宇都宮市	2	栃木 栃木 栃木 栃木 栃木	宇都宮 宇都宮パートバンク 鹿沼 今市 栃木学生職業相談室
足利市	1	栃木 栃木	足利 足利パートサテライト
栃木市	1	栃木	栃木
佐野市	1	栃木	佐野
小山市	2	栃木 栃木	小山 小山パートサテライト
真岡市	1	栃木	真岡

千葉	千葉
千葉	千葉パートバンク
千葉	市原パートバンク
千葉	市川
千葉	市川パートバンク
千葉	浦安パートサテライト
千葉	茂原
千葉	松戸
千葉	野田
千葉	松戸パートバンク
千葉	柏パートバンク
千葉	船橋
千葉	船橋パートバンク
千葉	八千代パートサテライト
千葉	習志野パートサテライト
千葉	成田
千葉	佐倉パートサテライト
千葉	成田パートサテライト
千葉	千葉両立支援
千葉	千葉人材銀行
千葉	千葉学生職業相談室
東京	飯田橋
東京	上野
東京	品川
東京	五反田
東京	大森
東京	渋谷
東京	渋谷パートバンク
東京	新宿
東京	池袋
東京	池袋パートバンク
東京	王子
東京	足立
東京	あだちワークセンタ
東京	墨田
東京	青戸ワークプラザ
東京	木場
東京	八王子
東京	八王子パートサテライト
東京	立川
東京	立川パートバンク
東京	青梅
東京	三鷹
東京	町田
東京	府中
東京	調布パートサテライト
東京	地方就職支援センター
東京	渋谷求人情報プラザ
東京	東京両立支援
東京	錦糸町求人情報プラザ
東京	東京人材銀行
東京	東京外国人・日系人
東京	学生総合支援センター
東京	東京高齢期センター
東京	東京新分野センター
東京	東京サポートセンター
神奈川	横浜
神奈川	横浜パートバンク
神奈川	鶴見
神奈川	戸塚
神奈川	川崎
神奈川	川崎パートバンク

	神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川 神奈川	横須賀 平塚 藤沢 湘南パートバンク 相模原 相模原パートバンク 厚木 大和 秦野パートサテライト 横浜南 川崎北 川崎北パートバンク 港北 大和 情報プラザよこはま 横浜鶴屋町 神奈川人材銀行 横浜高齢期センター
小田原市	2 神奈川 神奈川	小田原 松田
新潟市	2 新潟 新潟 新潟 新潟 新潟 新潟 新潟 新潟	新潟 新潟パートバンク 新発田 新発田パートサテライト 新津 巻 新潟人材銀行 新潟学生職業相談室
長岡市	2 新潟 新潟 新潟 新潟	長岡 栃尾 長岡パートバンク 小千谷
三条市	2 新潟 新潟	三条 新潟県央パートサテライト
柏崎市	1 新潟 新潟	柏崎 柏崎パートサテライト
十日町市	1 新潟	十日町
村上市	1 新潟	村上
糸魚川市	1 新潟	糸魚川
上越市	2 新潟 新潟 新潟 新潟	上越 安塚 大潟 上越パートサテライト 新井
小出地区	0 新潟	小出
六日町地区	0 新潟	六日町
佐渡地区	0 新潟	佐渡
富山市	2 富山 富山 富山 富山	富山 富山パートバンク 滑川 富山人材銀行 富山学生職業相談室
高岡市	2 富山 富山 富山 富山	高岡 高岡パートサテライト 新湊 砺波 氷見
魚津市	1 富山 富山	魚津 朝日
小矢部地区	0 富山	小矢部
金沢市	2 石川	金沢

		石川	津幡
		石川	松任
		石川	金沢パートバンク
		石川	金沢人材銀行
		石川	石川学生職業相談室
七尾市	1	石川	七尾
小松市	1	石川	小松
		石川	小松パートサテライト
輪島市	1	石川	輪島
加賀市	1	石川	加賀
能都地区	0	石川	能都
珠洲地区	0	石川	珠洲
羽咋地区	0	石川	羽咋
穴水地区	0	石川	穴水
福井市	2	福井	福井
		福井	福井パートバンク
		福井	朝日
		福井	さばえパートサテライト
		福井	大野
		福井	勝山
		福井	三国
		福井	福井学生職業相談室
敦賀市	1	福井	敦賀
		福井	敦賀パートサテライト
武生市	1	福井	武生
小浜市	1	福井	小浜
甲府市	2	山梨	甲府
		山梨	甲府パートバンク
		山梨	塩山
		山梨	韭崎
		山梨	鵜沢
		山梨	鵜沢所身延出張所
		山梨	山梨学生職業相談室
		山梨	甲府高齢期センター
富士吉田市	1	山梨	富士吉田
		山梨	富士吉田パートサテライト
		山梨	富士吉田所
		山梨	ふじよしだパートサテライ
大月地区	0	山梨	大月
都留地区	0	山梨	都留
身延地区	0	山梨	身延
長野市	2	長野	長野
		長野	長野パートバンク
		長野	篠ノ井
		長野	須坂
松本市	2	長野	松本
		長野	松本パートバンク
		長野	松本人材銀行
上田市	1	長野	上田
		長野	上田パートサテライト
岡谷市	1	長野	岡谷
飯田市	1	長野	飯田
		長野	飯田パートサテライト
諏訪市	1	長野	諏訪
伊那市	1	長野	伊那
佐久市	1	長野	小諸
		長野	佐久
飯山地区	0	長野	飯山
木曾福島地区	0	長野	木曾福島
大町地区	0	長野	大町
岐阜市	2	岐阜	岐阜

	岐阜 岐阜 岐阜 岐阜	各務原分所 岐阜パートバンク 岐阜人材銀行 岐阜学生職業相談室
大垣市	2 岐阜 岐阜 岐阜	大垣 揖斐 大垣パートバンク
高山市	1 岐阜 岐阜	高山 高山パートサテライト
関市	1 岐阜	関
神岡地区	0 岐阜	神岡
恵那地区	0 岐阜	恵那
岐阜八幡地区	0 岐阜	岐阜八幡
中津川地区	0 岐阜	中津川
静岡市	2 静岡 静岡 静岡 静岡 静岡 静岡	静岡 静岡パートバンク 清水 清水パートバンク 焼津 藤枝パートサテライト 静岡人材銀行
浜松市	2 静岡 静岡 静岡 静岡 静岡	浜松 細江 浜松パートバンク 磐田 天竜
沼津市	2 静岡 静岡 静岡 静岡	沼津 沼津パートバンク 三島 三島パートサテライト
熱海市	1 静岡	熱海
伊東市	1 静岡	伊東
島田市	1 静岡	島田
富士市	2 静岡 静岡 静岡	富士宮 富士 富士パートバンク
掛川市	1 静岡	掛川
御殿場市	1 静岡	御殿場
袋井市	1 静岡	袋井パートサテライト
榛原地区	0 静岡	榛原
下田地区	0 静岡	下田
名古屋市	2 岐阜 岐阜 岐阜 愛知 愛知 愛知 愛知 愛知 愛知 愛知 愛知 愛知 愛知 愛知 愛知 愛知 愛知 愛知 愛知 愛知	多治見 可児パートサテライト 美濃加茂 名古屋東 名古屋中 名北 名古屋パートバンク 名古屋南 笠寺パートバンク 一宮 半田 瀬戸 津島 犬山 江南パートサテライト 春日井 春日井パートバンク 名古屋北 名古屋求人情報センタ 愛知両立支援

	愛知 愛知 愛知 愛知 三重 三重	名古屋人材銀行 名古屋日系人雇用SC 愛知学生職業センター 愛知新分野コーナー 桑名 桑名パートサテライト
豊橋市	2 愛知 愛知 愛知	豊橋 豊橋パートバンク 豊川
岡崎市	2 愛知	岡崎
碧南市	2 愛知	碧南
刈谷市	2 愛知	刈谷
豊田市	2 愛知 愛知	豊田 豊田パートバンク
安城市	2 愛知	安城パートサテライト
西尾市	2 愛知	西尾
蒲郡市	2 愛知	蒲郡
新城地区	0 愛知	新城
津市	2 三重 三重 三重	津 津パートバンク 三重学生職業相談室
四日市市	2 三重 三重 三重 三重	四日市 四日市パートバンク 鈴鹿 鈴鹿パートサテライト
伊勢市	2 三重	伊勢
松阪市	2 三重	松阪
上野市	1 三重	上野
尾鷲市	1 三重	尾鷲
熊野地区	0 三重	熊野
彦根市	2 滋賀 滋賀	彦根 彦根パートサテライト
長浜市	1 滋賀	長浜
近江八幡市	1 滋賀	近江八幡パートサテライト
八日市市	1 滋賀	八日市
水口町	1 滋賀	水口
安曇川地区	0 滋賀	安曇川
京都市	2 滋賀 滋賀 滋賀 滋賀 滋賀 京都 京都 京都 京都 京都 京都 京都 京都 京都 京都 京都 京都 京都 京都 京都 京都 京都 京都	大津 大津パートバンク 草津 湖南パートサテライト 滋賀学生職業相談室 滋賀高齢期 京都西陣 園部 かめおかパートサテライト 京都七条 京都障害者職業相談 京都パートバンク 山科パートサテライト 伏見 京都田辺 宇治 城南パートサテライト きょうと情報プラザ ハローワーク烏丸御池 京都人材銀行
福知山市	1 京都 京都	福知山 綾部
舞鶴市	2 京都 京都	舞鶴 西舞鶴

	京都	まいづるパートサテライト
峰山地区	0 京都	峰山
宮津地区	0 京都	宮津
大阪市	2 三重	名張パートサテライト
	京都	木津
	大阪	大阪東
	大阪	大阪東ジョブ
	大阪	梅田
	大阪	うめだパートバンク
	大阪	ユースハローワーク
	大阪	大阪西
	大阪	なんばパートバンク
	大阪	阿倍野
	大阪	阿倍野パートバンク
	大阪	西野田
	大阪	淀川
	大阪	布施
	大阪	東大阪パートバンク
	大阪	堺
	大阪	さかいパートバンク
	大阪	岸和田
	大阪	貝塚パートサテライト
	大阪	池田
	大阪	せんりパートバンク
	大阪	泉大津
	大阪	河内柏原
	大阪	藤井寺パートサテライト
	大阪	枚方
	大阪	枚方パートバンク
	大阪	泉佐野
	大阪	泉佐野パートサテライト
	大阪	茨木
	大阪	河内長野
	大阪	門真
	大阪	求人情報プラザ堺東
	大阪	W-ING
	大阪	大阪人材銀行
	大阪	大阪外国人センター
	大阪	大阪新分野コーナー
	大阪	関西サポートセンター
	兵庫	三田
	兵庫	尼崎
	兵庫	尼崎パートバンク
	兵庫	西宮
	兵庫	宝塚パートサテライト
	兵庫	伊丹
	兵庫	川西パートサテライト
	奈良	奈良
	奈良	奈良パートバンク
	奈良	大和高田
	奈良	王寺パートバンク
	奈良	八木パートバンク
	奈良	桜井
	奈良	大和郡山
	和歌山	橋本
神戸市	2 兵庫	神戸
	兵庫	三宮パートバンク
	兵庫	灘
	兵庫	加古川
	兵庫	加古川パートサテライト
	兵庫	明石
	兵庫	明石パートバンク

	兵庫 兵庫 兵庫 兵庫 兵庫	西神 情報プラザ神戸 ハローワーク三宮 神戸人材銀行 兵庫学生職業相談室
姫路市	2 兵庫 兵庫 兵庫 兵庫 兵庫	姫路 姫路パートバンク 姫路南 龍野 相生
洲本市	1 兵庫	洲本
豊岡市	1 兵庫 兵庫	豊岡 香住
赤穂市	1 兵庫	赤穂
西脇市	1 兵庫	西脇
柏原地区	0 兵庫	柏原
篠山地区	0 兵庫	篠山
八鹿地区	0 兵庫	八鹿
和田山地区	0 兵庫	和田山
五條市	1 奈良	五条
大宇陀地区	0 奈良	大宇陀
下市地区	0 奈良	下市
和歌山市	2 和歌山 和歌山 和歌山 和歌山	和歌山 和歌山パートバンク 海南 和歌山高年齢センター
田辺市	1 和歌山 和歌山	田辺 田辺パートサテライト
新宮市	1 和歌山	新宮
御坊地区	0 和歌山	御坊
湯浅地区	0 和歌山	湯浅
有田地区	0 和歌山	有田パートサテライト
串本地区	0 和歌山	串本
鳥取市	2 鳥取 鳥取 鳥取	鳥取 郡家 鳥取学生職業相談室
米子市	2 鳥取 鳥取 鳥取 鳥取	米子 根雨 米子パートサテライト 境港
倉吉市	1 鳥取	倉吉
松江市	2 島根 島根 島根	松江 松江パートサテライト しまね学生
浜田市	1 島根 1 島根	浜田 江津相談室
出雲市	1 島根	出雲
益田市	1 島根	益田
西郷地区	0 島根	西郷
安来地区	0 島根	安来
木次地区	0 島根	木次
石見大田地区	0 島根	石見大田
川本地区	0 島根	川本
岡山市	2 岡山 岡山 岡山 岡山 岡山 岡山 岡山	岡山 岡山パートバンク 倉敷中央 総社 倉敷パートバンク 玉野 児島 和気

		岡山 岡山 岡山 岡山 岡山 岡山	備前 玉島 西大寺 水島 岡山人材銀行 岡山学生職業相談室 岡山高齢期センター
津山市	1	岡山 岡山 岡山	津山 津山パートサテライト 美作
高梁地区	0	岡山	高梁
新見地区	0	岡山	新見
広島市	2	広島 広島 広島 広島 広島 広島 広島 広島 広島 広島 広島 広島 広島	広島 広島パートバンク 広島西条 広島西条所竹原出張 東広島パートサテライト 可部 加計 大竹 廿日市 広島東 広島求人情報プラザ 広島両立支援 広島人材銀行 広島学生職業センター
呉市	2	広島 広島 広島	呉 呉東 呉パートバンク
三原市	1	広島	三原
因島市	1	広島	因島
福山市	2	岡山 岡山 広島 広島 広島	笠岡 井原 尾道 福山 福山パートバンク 府中
三次市	1	広島 広島	三次 庄原
世羅地区	0	広島	世羅
安芸高田地区	0	広島	安芸高田
竹原地区	0	広島	竹原
下関市	2	山口 山口 山口	下関 下関パートバンク 下関人材銀行
宇部市	2	山口 山口 山口	宇部 宇部パートサテライト 小野田
山口市	2	山口 山口	山口 山口学生職業相談室
萩市	1	山口	萩
徳山市	2	山口 山口 山口 山口	徳山 徳山パートバンク 下松 光
防府市	2	山口	防府
岩国市	2	山口 山口	岩国 岩国パートサテライト
長門地区	0	山口	長門
柳井地区	0	山口	柳井
大島地区	0	山口	大島

徳島市	2	徳島 徳島 徳島 徳島 徳島	徳島 徳島パートバンク 小松島 吉野川 鳴門 徳島学生職業センター
阿波池田地区	0	徳島	阿波池田
美馬地区	0	徳島	美馬
阿南地区	0	徳島	阿南
牟岐地区	0	徳島	牟岐
高松市	2	香川 香川 香川 香川 香川	高松 高松パートバンク 坂出 さぬき 東かがわ 高松人材銀行
丸亀市	1	香川 香川	丸亀 丸亀パートサテライト
観音寺市	1	香川	観音寺
土庄地区	0	香川	土庄
松山市	2	愛媛 愛媛 愛媛 愛媛	松山 松山パートバンク 松山人材銀行 愛媛学生職業相談室
今治市	2	愛媛 愛媛	今治 今治パートサテライト
宇和島市	1	愛媛	宇和島
八幡浜市	1	愛媛	八幡浜
新居浜市	2	愛媛 愛媛 愛媛	新居浜 新居浜パートサテライト 西条
伊予三島市	1	愛媛	ハローワーク四国中央
大洲地区	0	愛媛	大洲
高知市	2	高知 高知 高知 高知	高知 土佐山田 高知パートバンク 伊野
中村市	1	高知	中村
須崎地区	0	高知	須崎
土佐清水地区	0	高知	土佐清水
安芸地区	0	高知	安芸
北九州市	2	福岡 福岡 福岡 福岡 福岡 福岡 福岡 福岡 福岡	八幡 小倉 戸畑 北九州パートバンク 直方 行橋 若松 門司 北九州サポート 北九州高齢期センター
福岡市	2	福岡 福岡 福岡 福岡 福岡 福岡 福岡 福岡 福岡	福岡中央 西福岡 福岡パートバンク 福岡東 福岡南 福岡パートサテライト 福岡西 福岡情報ステーション 天神プラザ 福岡人材銀行

		福岡	福岡学生職業センター
		福岡	福岡新分野コーナー
大牟田市	2	福岡 熊本	大牟田 荒尾
久留米市	2	福岡 福岡	久留米 久留米パートバンク
飯塚市	1	福岡 福岡	飯塚 山田
田川市	1	福岡	田川
大川市	1	福岡	大川
八女地区	0	福岡	八女
甘木地区	0	福岡	甘木
佐賀市	2	佐賀 佐賀 佐賀 佐賀 佐賀	佐賀 小城 神埼 佐賀パートサテライト 多久 佐賀学生職業相談室
唐津市	1	佐賀	唐津
鳥栖市	1	佐賀	鳥栖
伊万里市	1	佐賀	伊万里
武雄地区	0	佐賀	武雄
鹿島地区	0	佐賀	鹿島
長崎市	2	長崎 長崎 長崎 長崎	長崎 長崎パートバンク 諫早 諫早パートサテライト ヤングハロウ長崎
佐世保市	2	長崎 長崎 長崎 長崎	佐世保 佐世保パートバンク 川棚相談室 江迎
島原市	1	長崎	島原
大村市	2	長崎	大村
福江市	1	長崎	五島
松浦地区	0	長崎	松浦
対馬地区	0	長崎	対馬
壱岐地区	0	長崎	壱岐
大瀬戸地区	0	長崎	大瀬戸
大崎地区	0	長崎	大崎相談室
熊本市	2	熊本 熊本 熊本 熊本 熊本 熊本 熊本 熊本	熊本 上益城 熊本パートバンク 宇城 三角相談室 熊本情報プラザ 熊本人材銀行 熊本学生職業相談室
八代市	2	熊本 熊本	八代 八代パートサテライト
人吉市	1	熊本	球磨
水俣市	1	熊本	水俣
玉名市	1	熊本	玉名
本渡市	1	熊本	天草
山鹿市	1	熊本	鹿本
菊池地区	0	熊本	菊池
牛深地区	0	熊本	牛深
阿蘇地区	0	熊本	阿蘇
大分市	2	大分 大分 大分	大分 大分パートバンク 別府

		大分 大分 大分 大分	別府パートサテライト 臼杵 豊後大野 大分学生職業相談室
中津市	1	福岡 大分 大分 大分	豊前 中津 中津パートサテライト 宇佐
日田市	1	大分	日田
佐伯市	1	大分	佐伯
宮崎市	2	宮崎 宮崎	宮崎 宮崎パートバンク
都城市	2	宮崎 宮崎	都城 都城パートサテライト
延岡市	2	宮崎 宮崎	延岡 延岡パートサテライト
日南市	1	宮崎	日南
日向市	1	宮崎	日向
高鍋町	1	宮崎	高鍋
高千穂地区	0	宮崎	高千穂
西都地区	0	宮崎	西都
小林地区	0	宮崎	小林
鹿児島市	2	鹿児島 鹿児島 鹿児島 鹿児島 鹿児島	鹿児島 鹿児島パートバンク 伊集院 鹿児島人材銀行 鹿児島学生職業相談室
川内市	1	鹿児島	川内
鹿屋市	1	鹿児島	鹿屋
枕崎市	1	鹿児島	枕崎
名瀬市	1	鹿児島	名瀬
国分市	1	鹿児島	国分
加世田地区	0	鹿児島	加世田
大口地区	0	鹿児島	大口
栗野地区	0	鹿児島	栗野
大隅地区	0	鹿児島	大隅
志布志地区	0	鹿児島	志布志
出水地区	0	鹿児島	出水
阿久根地区	0	鹿児島	阿久根
熊毛地区	0	鹿児島	熊毛
瀬戸内地区	0	鹿児島	瀬戸内
徳之島地区	0	鹿児島	徳之島
指宿地区	0	鹿児島	指宿
宮之城地区	0	鹿児島	宮之城
那覇市	2	沖縄 沖縄 沖縄 沖縄	那覇 那覇分庁舎 那覇パートバンク 沖縄学生職業相談室
平良市	1	沖縄	宮古
石垣市	1	沖縄	八重山
名護市	1	沖縄	名護
沖縄市	2	沖縄 沖縄	沖縄 沖縄パートサテライト

付表2-1 機械・電気技術者就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.062	0.007
有効求職者数成長率	0.224	0.004
2001年就職件数	-3.19E-04	0.414
北海道ダミー	-0.901	0.024
東北ダミー	-0.038	0.908
北関東・甲信ダミー	-0.312	0.366
北陸ダミー	-0.411	0.268
東海ダミー	-0.458	0.196
近畿ダミー	-0.203	0.586
中国ダミー	-0.299	0.402
四国ダミー	-0.176	0.665
九州ダミー	-0.314	0.350
小規模都市雇用圏ダミー	-0.097	0.492
非都市雇用圏ダミー	-0.333	0.040
パートバンクダミー	1.486	0.000
就職超過ダミー	0.791	0.051
定数項	0.603	0.060
サンプルサイズ	293	
擬似決定係数	0.07	

付表2-2 鉄工業技術者就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.203	0.000
有効求職者数成長率	0.168	0.000
2001年就職件数	-2.17E-04	0.883
北海道ダミー	-0.016	0.959
東北ダミー	-0.126	0.617
北関東・甲信ダミー	-0.490	0.053
北陸ダミー	-0.444	0.089
東海ダミー	-0.058	0.825
近畿ダミー	-0.234	0.356
中国ダミー	-0.227	0.407
四国ダミー	-0.190	0.497
九州ダミー	-0.318	0.204
小規模都市雇用圏ダミー	-0.142	0.129
非都市雇用圏ダミー	-0.482	0.000
パートバンクダミー		
就職超過ダミー	0.488	0.000
定数項	0.022	0.930
サンプルサイズ	204	
擬似決定係数	0.19	

付表2-3 建築・土木技術者等就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.366	0.000
有効求職者数成長率	0.121	0.000
2001年就職件数	-4.64E-05	0.509
北海道ダミー	-0.185	0.146
東北ダミー	-0.056	0.635
北関東・甲信ダミー	-0.122	0.313
北陸ダミー	-0.168	0.190
東海ダミー	-0.081	0.512
近畿ダミー	-0.149	0.229
中国ダミー	-0.253	0.042
四国ダミー	-0.203	0.133
九州ダミー	-0.108	0.359
小規模都市雇用圏ダミー	-0.041	0.398
非都市雇用圏ダミー	0.095	0.068
パートバンクダミー	-0.874	0.000
就職超過ダミー		
定数項	0.211	0.066
サンプルサイズ	365	
擬似決定係数	0.09	

付表2-4 情報処理技術者就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.057	0.000
有効求職者数成長率	-0.001	0.976
2001年就職件数	-1.28E-04	0.079
北海道ダミー	-0.744	0.001
東北ダミー	-0.636	0.000
北関東・甲信ダミー	-0.451	0.011
北陸ダミー	-0.317	0.094
東海ダミー	-0.396	0.031
近畿ダミー	-0.328	0.080
中国ダミー	-0.451	0.017
四国ダミー	-0.759	0.000
九州ダミー	-0.383	0.026
小規模都市雇用圏ダミー	-0.132	0.069
非都市雇用圏ダミー	-0.343	0.000
パートバンクダミー	-1.009	0.000
就職超過ダミー	0.296	0.078
定数項	0.555	0.001
サンプルサイズ	269	
擬似決定係数	0.03	

付表2-5 その他の技術者就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.211	0.000
有効求職者数成長率	0.027	0.509
2001年就職件数	-0.001	0.621
北海道ダミー	-0.643	0.192
東北ダミー	-0.468	0.268
北関東・甲信ダミー	-0.220	0.608
北陸ダミー	-0.597	0.193
東海ダミー	-0.401	0.361
近畿ダミー	-0.565	0.202
中国ダミー	-0.400	0.375
四国ダミー	-0.851	0.092
九州ダミー	-0.477	0.267
小規模都市雇用圏ダミー	-0.104	0.529
非都市雇用圏ダミー	-0.271	0.179
パートバンクダミー	0.530	0.430
就職超過ダミー	0.152	0.668
定数項	0.640	0.128
サンプルサイズ	282	
擬似決定係数	0.10	

付表2-6 医師・薬剤師等就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.068	0.036
有効求職者数成長率	0.087	0.003
2001年就職件数	-1.91E-04	0.775
北海道ダミー	-0.640	0.025
東北ダミー	-0.457	0.087
北関東・甲信ダミー	-0.051	0.846
北陸ダミー	-0.545	0.051
東海ダミー	-0.509	0.065
近畿ダミー	-0.421	0.118
中国ダミー	-0.435	0.108
四国ダミー	0.067	0.825
九州ダミー	-0.277	0.284
小規模都市雇用圏ダミー	-0.512	0.000
非都市雇用圏ダミー	-1.091	0.000
パートバンクダミー	-0.584	0.000
就職超過ダミー	-0.364	0.051
定数項	0.519	0.036
サンプルサイズ	241	
擬似決定係数	0.14	

付表2-7 保健師・助産師等就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.136	0.000
有効求職者数成長率	0.606	0.000
2001年就職件数	5.02E-05	0.126
北海道ダミー	0.020	0.831
東北ダミー	-0.102	0.263
北関東・甲信ダミー	-0.150	0.110
北陸ダミー	-0.009	0.927
東海ダミー	-0.089	0.354
近畿ダミー	0.035	0.715
中国ダミー	-0.112	0.244
四国ダミー	-0.253	0.014
九州ダミー	-0.109	0.221
小規模都市雇用圏ダミー	-0.013	0.718
非都市雇用圏ダミー	-0.108	0.007
パートバンクダミー	-0.687	0.000
就職超過ダミー		
定数項	0.275	0.002
サンプルサイズ	369	
擬似決定係数	0.10	

付表2-8 医療技術者就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.090	0.003
有効求職者数成長率	0.104	0.072
2001年就職件数	1.44E-04	0.811
北海道ダミー	-0.576	0.069
東北ダミー	-0.333	0.252
北関東・甲信ダミー	-0.315	0.286
北陸ダミー	-0.629	0.047
東海ダミー	-0.419	0.172
近畿ダミー	-0.077	0.801
中国ダミー	-0.522	0.086
四国ダミー	-0.184	0.571
九州ダミー	-0.439	0.121
小規模都市雇用圏ダミー	-0.120	0.304
非都市雇用圏ダミー	-0.509	0.000
パートバンクダミー	-0.986	0.023
就職超過ダミー		
定数項	0.639	0.024
サンプルサイズ	336	
擬似決定係数	0.06	

付表2-9 その他の保健医療就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.236	0.000
有効求職者数成長率	0.413	0.000
2001年就職件数	-4.71E-06	0.887
北海道ダミー	0.016	0.920
東北ダミー	-0.091	0.545
北関東・甲信ダミー	-0.170	0.269
北陸ダミー	0.279	0.086
東海ダミー	-0.010	0.947
近畿ダミー	-0.148	0.342
中国ダミー	-0.209	0.187
四国ダミー	-0.156	0.353
九州ダミー	0.031	0.834
小規模都市雇用圏ダミー	-0.069	0.242
非都市雇用圏ダミー	-0.104	0.110
パートバンクダミー	-0.716	0.001
就職超過ダミー	-0.452	0.047
定数項	0.215	0.143
サンプルサイズ	368	
擬似決定係数	0.19	

付表2-10 社会福祉専門の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.226	0.000
有効求職者数成長率	0.702	0.000
2001年就職件数	-1.85E-05	0.752
北海道ダミー	0.455	0.036
東北ダミー	0.173	0.393
北関東・甲信ダミー	-0.273	0.191
北陸ダミー	-0.301	0.175
東海ダミー	0.163	0.450
近畿ダミー	-0.309	0.145
中国ダミー	-0.268	0.209
四国ダミー	0.069	0.766
九州ダミー	0.036	0.857
小規模都市雇用圏ダミー	0.081	0.314
非都市雇用圏ダミー	-0.052	0.556
パートバンクダミー	-1.321	0.000
就職超過ダミー	-2.510	0.000
定数項	0.507	0.011
サンプルサイズ	365	
擬似決定係数	0.23	

付表2-11 美術家・デザイナー等就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.204	0.000
有効求職者数成長率	-0.015	0.866
2001年就職件数	-2.74E-04	0.574
北海道ダミー	-0.085	0.839
東北ダミー	-0.082	0.817
北関東・甲信ダミー	0.266	0.457
北陸ダミー	0.247	0.526
東海ダミー	0.336	0.360
近畿ダミー	0.509	0.175
中国ダミー	0.190	0.624
四国ダミー	0.412	0.321
九州ダミー	0.369	0.291
小規模都市雇用圏ダミー	-0.281	0.060
非都市雇用圏ダミー	-0.671	0.002
パートバンクダミー	2.009	0.000
就職超過ダミー	0.619	0.051
定数項	-0.049	0.881
サンプルサイズ	227	
擬似決定係数	0.12	

付表2-12 その他専門の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.119	0.000
有効求職者数成長率	0.915	0.000
2001年就職件数	-1.97E-04	0.284
北海道ダミー	-0.505	0.186
東北ダミー	-0.861	0.017
北関東・甲信ダミー	-1.002	0.007
北陸ダミー	-1.460	0.000
東海ダミー	-0.892	0.020
近畿ダミー	-1.171	0.002
中国ダミー	-1.026	0.007
四国ダミー	-1.088	0.008
九州ダミー	-1.152	0.001
小規模都市雇用圏ダミー	0.041	0.771
非都市雇用圏ダミー	-0.133	0.387
パートバンクダミー	-0.363	0.360
就職超過ダミー	0.099	0.751
定数項	1.478	0.000
サンプルサイズ	353	
擬似決定係数	0.15	

付表2-13 管理的職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.134	0.000
有効求職者数成長率	-0.002	0.971
2001年就職件数	0.001	0.032
北海道ダミー	-0.220	0.571
東北ダミー	0.230	0.519
北関東・甲信ダミー	0.237	0.516
北陸ダミー	-0.142	0.708
東海ダミー	0.150	0.688
近畿ダミー	-0.190	0.609
中国ダミー	0.060	0.873
四国ダミー	0.066	0.870
九州ダミー	0.025	0.943
小規模都市雇用圏ダミー	-0.126	0.347
非都市雇用圏ダミー	-0.248	0.122
パートバンクダミー	-0.209	0.675
就職超過ダミー	-0.141	0.609
定数項	-0.217	0.532
サンプルサイズ	306	
擬似決定係数	0.10	

付表2-14 一般事務員就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.461	0.000
有効求職者数成長率	0.354	0.000
2001年就職件数	2.94E-06	0.381
北海道ダミー	0.010	0.905
東北ダミー	0.035	0.666
北関東・甲信ダミー	-0.019	0.817
北陸ダミー	0.020	0.818
東海ダミー	0.082	0.337
近畿ダミー	0.011	0.898
中国ダミー	0.041	0.629
四国ダミー	0.134	0.139
九州ダミー	0.104	0.195
小規模都市雇用圏ダミー	0.020	0.543
非都市雇用圏ダミー	0.074	0.031
パートバンクダミー	-0.423	0.001
就職超過ダミー	-0.510	0.000
定数項	0.034	0.667
サンプルサイズ	370	
擬似決定係数	0.18	

付表2-15 会計事務員就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.215	0.000
有効求職者数成長率	0.185	0.000
2001年就職件数	2.00E-06	0.912
北海道ダミー	-0.015	0.897
東北ダミー	-0.133	0.241
北関東・甲信ダミー	-0.126	0.279
北陸ダミー	-0.142	0.247
東海ダミー	-0.067	0.572
近畿ダミー	-0.030	0.805
中国ダミー	-0.149	0.214
四国ダミー	-0.028	0.825
九州ダミー	-0.094	0.399
小規模都市雇用圏ダミー	0.080	0.074
非都市雇用圏ダミー	-0.109	0.025
パートバンクダミー	-0.436	0.007
就職超過ダミー	-0.449	0.000
定数項	0.095	0.385
サンプルサイズ	367	
擬似決定係数	0.07	

付表2-16 生産関連事務員就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.184	0.000
有効求職者数成長率	0.058	0.000
2001年就職件数	-6.50E-06	0.970
北海道ダミー	-0.193	0.545
東北ダミー	-0.160	0.575
北関東・甲信ダミー	-0.107	0.713
北陸ダミー	-0.103	0.737
東海ダミー	-0.116	0.696
近畿ダミー	-0.234	0.431
中国ダミー	-0.352	0.245
四国ダミー	-0.255	0.423
九州ダミー	-0.134	0.638
小規模都市雇用圏ダミー	-0.088	0.428
非都市雇用圏ダミー	-0.202	0.122
パートバンクダミー	-1.024	0.015
就職超過ダミー	0.148	0.353
定数項	0.355	0.204
サンプルサイズ	337	
擬似決定係数	0.12	

付表2-17 営業・販売関連事務員就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.302	0.000
有効求職者数成長率	0.103	0.000
2001年就職件数	1.31E-05	0.730
北海道ダミー	-0.007	0.973
東北ダミー	0.029	0.872
北関東・甲信ダミー	-0.118	0.520
北陸ダミー	0.018	0.928
東海ダミー	-0.136	0.471
近畿ダミー	0.013	0.946
中国ダミー	-0.069	0.720
四国ダミー	0.026	0.901
九州ダミー	-0.209	0.241
小規模都市雇用圏ダミー	-0.001	0.991
非都市雇用圏ダミー	-0.197	0.020
パートバンクダミー	-0.289	0.309
就職超過ダミー	-0.048	0.676
定数項	0.121	0.481
サンプルサイズ	330	
擬似決定係数	0.18	

付表2-18 外勤事務員就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.290	0.000
有効求職者数成長率	0.128	0.003
2001年就職件数	-0.013	0.028
北海道ダミー	0.498	0.331
東北ダミー	0.185	0.675
北関東・甲信ダミー	0.108	0.808
北陸ダミー	0.199	0.691
東海ダミー	0.006	0.990
近畿ダミー	1.047	0.035
中国ダミー	-0.098	0.842
四国ダミー	0.047	0.933
九州ダミー	0.407	0.350
小規模都市雇用圏ダミー	-0.540	0.010
非都市雇用圏ダミー	-0.588	0.057
パートバンクダミー		
就職超過ダミー	0.298	0.200
定数項	0.025	0.953
サンプルサイズ	168	
擬似決定係数	0.11	

付表2-19 運輸・通信事務員就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.142	0.000
有効求職者数成長率	0.035	0.033
2001年就職件数	-0.002	0.024
北海道ダミー	-0.956	0.006
東北ダミー	-1.099	0.000
北関東・甲信ダミー	-0.841	0.006
北陸ダミー	-1.136	0.001
東海ダミー	-1.062	0.001
近畿ダミー	-1.042	0.001
中国ダミー	-1.292	0.000
四国ダミー	-1.319	0.000
九州ダミー	-1.145	0.000
小規模都市雇用圏ダミー	-0.269	0.043
非都市雇用圏ダミー	-0.219	0.214
パートバンクダミー		
就職超過ダミー	0.200	0.176
定数項	1.004	0.000
サンプルサイズ	239	
擬似決定係数	0.16	

付表2-20 事務用機器操作の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.234	0.000
有効求職者数成長率	0.216	0.002
2001年就職件数	-0.001	0.010
北海道ダミー	-1.429	0.000
東北ダミー	-1.290	0.000
北関東・甲信ダミー	-1.356	0.000
北陸ダミー	-1.095	0.003
東海ダミー	-1.322	0.000
近畿ダミー	-1.222	0.001
中国ダミー	-1.273	0.000
四国ダミー	-1.340	0.001
九州ダミー	-1.091	0.001
小規模都市雇用圏ダミー	-0.098	0.489
非都市雇用圏ダミー	-0.409	0.017
パートバンクダミー	-1.029	0.056
就職超過ダミー	0.534	0.002
定数項	1.269	0.000
サンプルサイズ	292	
擬似決定係数	0.14	

付表2-21 商品販売の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.295	0.000
有効求職者数成長率	0.272	0.000
2001年就職件数	4.31E-06	0.287
北海道ダミー	0.120	0.216
東北ダミー	0.002	0.981
北関東・甲信ダミー	-0.012	0.900
北陸ダミー	-0.072	0.467
東海ダミー	-0.008	0.934
近畿ダミー	-0.005	0.957
中国ダミー	-0.057	0.557
四国ダミー	0.114	0.272
九州ダミー	0.036	0.692
小規模都市雇用圏ダミー	0.057	0.116
非都市雇用圏ダミー	0.091	0.018
パートバンクダミー	-0.835	0.000
就職超過ダミー		
定数項	0.014	0.878
サンプルサイズ	370	
擬似決定係数	0.12	

付表2-22 販売類似の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.035	0.310
有効求職者数成長率	0.105	0.003
2001年就職件数	1.48E-04	0.509
北海道ダミー	0.294	0.337
東北ダミー	0.026	0.926
北関東・甲信ダミー	0.421	0.146
北陸ダミー	0.194	0.529
東海ダミー	0.193	0.512
近畿ダミー	-0.039	0.893
中国ダミー	0.206	0.493
四国ダミー	0.149	0.638
九州ダミー	0.133	0.632
小規模都市雇用圏ダミー	-0.255	0.020
非都市雇用圏ダミー	-0.287	0.028
パートバンクダミー	0.086	0.834
就職超過ダミー	-0.342	0.249
定数項	0.045	0.870
サンプルサイズ	322	
擬似決定係数	0.06	

付表2-23 家庭生活支援サービス就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.332	0.000
有効求職者数成長率	0.159	0.000
2001年就職件数	5.76E-05	0.925
北海道ダミー	0.850	0.147
東北ダミー	-0.308	0.573
北関東・甲信ダミー	-0.070	0.900
北陸ダミー	-0.848	0.151
東海ダミー	-0.064	0.911
近畿ダミー	-0.667	0.247
中国ダミー	-0.489	0.400
四国ダミー	-0.513	0.407
九州ダミー	-0.499	0.351
小規模都市雇用圏ダミー	-0.191	0.383
非都市雇用圏ダミー	-0.502	0.044
パートバンクダミー	-1.043	0.165
就職超過ダミー	-0.991	0.090
定数項	0.996	0.058
サンプルサイズ	322	
擬似決定係数	0.25	

付表2-24 生活衛生サービス就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.153	0.001
有効求職者数成長率	0.555	0.000
2001年就職件数	-1.01E-04	0.726
北海道ダミー	-0.251	0.353
東北ダミー	-0.110	0.658
北関東・甲信ダミー	-0.234	0.360
北陸ダミー	-0.336	0.210
東海ダミー	-0.148	0.573
近畿ダミー	-0.149	0.570
中国ダミー	-0.102	0.696
四国ダミー	0.001	0.997
九州ダミー	-0.142	0.566
小規模都市雇用圏ダミー	-0.065	0.523
非都市雇用圏ダミー	-0.246	0.029
パートバンクダミー	0.091	0.618
就職超過ダミー	-0.692	0.000
定数項	0.276	0.258
サンプルサイズ	348	
擬似決定係数	0.11	

付表2-25 飲食物調理の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.347	0.000
有効求職者数成長率	0.468	0.000
2001年就職件数	-6.15E-06	0.881
北海道ダミー	0.082	0.623
東北ダミー	-0.063	0.685
北関東・甲信ダミー	-0.079	0.621
北陸ダミー	-0.030	0.861
東海ダミー	0.013	0.936
近畿ダミー	0.013	0.938
中国ダミー	0.025	0.879
四国ダミー	-0.036	0.839
九州ダミー	-0.004	0.978
小規模都市雇用圏ダミー	4.93E-04	0.994
非都市雇用圏ダミー	0.152	0.033
パートバンクダミー	-0.538	0.024
就職超過ダミー		
定数項	0.117	0.442
サンプルサイズ	369	
擬似決定係数	0.12	

付表2-26 接客・給仕の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.272	0.000
有効求職者数成長率	0.389	0.000
2001年就職件数	-4.05E-05	0.669
北海道ダミー	-0.016	0.915
東北ダミー	-0.071	0.605
北関東・甲信ダミー	-0.104	0.467
北陸ダミー	-0.133	0.374
東海ダミー	-0.098	0.502
近畿ダミー	-0.192	0.190
中国ダミー	-0.065	0.656
四国ダミー	-0.095	0.544
九州ダミー	-0.119	0.386
小規模都市雇用圏ダミー	0.034	0.555
非都市雇用圏ダミー	0.065	0.296
パートバンクダミー	-0.543	0.006
就職超過ダミー		
定数項	0.063	0.648
サンプルサイズ	369	
擬似決定係数	0.14	

付表2-27 居住施設・ビルの管理就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.101	0.000
有効求職者数成長率	0.216	0.000
2001年就職件数	2.67E-05	0.687
北海道ダミー	0.531	0.002
東北ダミー	0.031	0.844
北関東・甲信ダミー	0.252	0.119
北陸ダミー	-0.019	0.911
東海ダミー	-0.204	0.219
近畿ダミー	-0.284	0.096
中国ダミー	-0.087	0.615
四国ダミー	-0.248	0.195
九州ダミー	-0.096	0.539
小規模都市雇用圏ダミー	-0.310	0.000
非都市雇用圏ダミー	-0.572	0.000
パートバンクダミー	0.171	0.120
就職超過ダミー	-0.039	0.633
定数項	0.229	0.123
サンプルサイズ	264	
擬似決定係数	0.13	

付表2-28 その他のサービス就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.288	0.000
有効求職者数成長率	-0.009	0.428
2001年就職件数	-0.002	0.065
北海道ダミー	-1.472	0.007
東北ダミー	-1.620	0.001
北関東・甲信ダミー	-1.464	0.004
北陸ダミー	-1.595	0.003
東海ダミー	-1.379	0.008
近畿ダミー	-1.470	0.006
中国ダミー	-1.554	0.004
四国ダミー	-1.244	0.030
九州ダミー	-1.664	0.001
小規模都市雇用圏ダミー	-0.168	0.412
非都市雇用圏ダミー	-0.553	0.018
パートバンクダミー	-0.796	0.318
就職超過ダミー	0.260	0.542
定数項	1.868	0.000
サンプルサイズ	330	
擬似決定係数	0.11	

付表2-29 保安の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.021	0.000
有効求職者数成長率	0.401	0.000
2001年就職件数	1.70E-06	0.956
北海道ダミー	-0.056	0.741
東北ダミー	-0.293	0.068
北関東・甲信ダミー	-0.160	0.330
北陸ダミー	-0.172	0.321
東海ダミー	-0.130	0.445
近畿ダミー	-0.318	0.059
中国ダミー	-0.139	0.415
四国ダミー	-0.363	0.051
九州ダミー	-0.241	0.131
小規模都市雇用圏ダミー	-0.050	0.435
非都市雇用圏ダミー	-0.037	0.628
パートバンクダミー	-0.082	0.757
就職超過ダミー	-0.102	0.300
定数項	0.220	0.160
サンプルサイズ	349	
擬似決定係数	0.09	

付表2-30 農林漁業の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.641	0.000
有効求職者数成長率	0.313	0.000
2001年就職件数	-0.001	0.211
北海道ダミー	-0.231	0.280
東北ダミー	-0.249	0.216
北関東・甲信ダミー	-0.030	0.885
北陸ダミー	-0.187	0.389
東海ダミー	-0.307	0.146
近畿ダミー	-0.025	0.908
中国ダミー	-0.025	0.906
四国ダミー	-0.265	0.241
九州ダミー	-0.348	0.078
小規模都市雇用圏ダミー	-0.096	0.230
非都市雇用圏ダミー	-0.085	0.338
パートバンクダミー	-0.516	0.067
就職超過ダミー	1.160	0.000
定数項	0.502	0.011
サンプルサイズ	365	
擬似決定係数	0.24	

付表2-31 自動車運転の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.255	0.000
有効求職者数成長率	0.365	0.000
2001年就職件数	-3.38E-06	0.755
北海道ダミー	-0.159	0.174
東北ダミー	-0.108	0.320
北関東・甲信ダミー	-0.050	0.656
北陸ダミー	-0.113	0.331
東海ダミー	-0.125	0.268
近畿ダミー	-0.090	0.431
中国ダミー	-0.121	0.285
四国ダミー	-0.026	0.833
九州ダミー	-0.144	0.176
小規模都市雇用圏ダミー	0.031	0.478
非都市雇用圏ダミー	-0.006	0.899
パートバンクダミー	-0.359	0.034
就職超過ダミー	-1.150	0.000
定数項	0.105	0.331
サンプルサイズ	369	
擬似決定係数	0.14	

付表2-32 その他の運輸の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.166	0.000
有効求職者数成長率	-0.004	0.891
2001年就職件数	5.32E-05	0.960
北海道ダミー	-0.237	0.709
東北ダミー	-0.150	0.792
北関東・甲信ダミー	0.343	0.549
北陸ダミー	-0.188	0.766
東海ダミー	0.304	0.594
近畿ダミー	-0.093	0.877
中国ダミー	0.352	0.554
四国ダミー	0.880	0.192
九州ダミー	0.029	0.960
小規模都市雇用圏ダミー	-0.569	0.013
非都市雇用圏ダミー	-0.820	0.009
パートバンクダミー	-0.880	0.029
就職超過ダミー	0.461	0.154
定数項	0.220	0.691
サンプルサイズ	236	
擬似決定係数	0.14	

付表2-33 通信の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.416	0.000
有効求職者数成長率	-1.31E-04	0.997
2001年就職件数	-0.002	0.559
北海道ダミー	-1.416	0.079
東北ダミー	-1.303	0.046
北関東・甲信ダミー	-0.874	0.199
北陸ダミー	-0.895	0.228
東海ダミー	0.749	0.337
近畿ダミー	-1.158	0.129
中国ダミー	-1.270	0.090
四国ダミー	-0.508	0.544
九州ダミー	-1.015	0.129
小規模都市雇用圏ダミー	-0.480	0.109
非都市雇用圏ダミー	-0.562	0.178
パートバンクダミー		
就職超過ダミー	0.595	0.161
定数項	1.286	0.045
サンプルサイズ	200	
擬似決定係数	0.34	

付表2-34 金属材料製造の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.179	0.000
有効求職者数成長率	0.205	0.000
2001年就職件数	-0.001	0.484
北海道ダミー	-0.102	0.829
東北ダミー	0.086	0.818
北関東・甲信ダミー	0.470	0.207
北陸ダミー	0.319	0.451
東海ダミー	0.247	0.520
近畿ダミー	0.509	0.204
中国ダミー	0.169	0.667
四国ダミー	-0.206	0.651
九州ダミー	0.099	0.794
小規模都市雇用圏ダミー	-0.054	0.738
非都市雇用圏ダミー	-0.742	0.000
パートバンクダミー		
就職超過ダミー	-0.160	0.458
定数項	0.198	0.571
サンプルサイズ	230	
擬似決定係数	0.21	

付表2-35 化学製品製造の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.199	0.000
有効求職者数成長率	0.156	0.000
2001年就職件数	-2.56E-04	0.665
北海道ダミー	-0.842	0.004
東北ダミー	-0.779	0.002
北関東・甲信ダミー	-0.565	0.028
北陸ダミー	-0.577	0.039
東海ダミー	-0.390	0.142
近畿ダミー	-0.388	0.144
中国ダミー	-0.482	0.075
四国ダミー	-0.082	0.785
九州ダミー	-0.373	0.141
小規模都市雇用圏ダミー	-0.194	0.067
非都市雇用圏ダミー	-0.319	0.013
パートバンクダミー	-3.571	0.000
就職超過ダミー	-2.56E-04	0.998
定数項	0.455	0.065
サンプルサイズ	300	
擬似決定係数	0.13	

付表2-36 窯業製品製造の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.145	0.000
有効求職者数成長率	-0.012	0.001
2001年就職件数	-2.78E-04	0.612
北海道ダミー	-0.323	0.168
東北ダミー	-0.335	0.109
北関東・甲信ダミー	-0.199	0.348
北陸ダミー	-0.164	0.462
東海ダミー	-0.099	0.648
近畿ダミー	-0.059	0.793
中国ダミー	0.184	0.405
四国ダミー	0.130	0.596
九州ダミー	-0.105	0.604
小規模都市雇用圏ダミー	-0.298	0.001
非都市雇用圏ダミー	-0.304	0.004
パートバンクダミー	-0.949	0.000
就職超過ダミー	0.299	0.010
定数項	0.153	0.434
サンプルサイズ	287	
擬似決定係数	0.11	

付表2-37 土石製品製造の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.392	0.000
有効求職者数成長率	0.110	0.137
2001年就職件数	0.004	0.667
北海道ダミー	0.247	0.704
東北ダミー	0.407	0.419
北関東・甲信ダミー	0.139	0.779
北陸ダミー	0.263	0.618
東海ダミー	-0.049	0.925
近畿ダミー	0.094	0.859
中国ダミー	0.125	0.807
四国ダミー	0.263	0.619
九州ダミー	0.326	0.526
小規模都市雇用圏ダミー	-0.198	0.270
非都市雇用圏ダミー	-0.310	0.230
パートバンクダミー		
就職超過ダミー	-0.021	0.926
定数項	-0.459	0.367
サンプルサイズ	184	
擬似決定係数	0.20	

付表2-38 金属加工の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.190	0.000
有効求職者数成長率	0.330	0.000
2001年就職件数	-4.64E-07	0.986
北海道ダミー	-0.492	0.021
東北ダミー	0.095	0.630
北関東・甲信ダミー	0.004	0.983
北陸ダミー	0.016	0.940
東海ダミー	-0.077	0.707
近畿ダミー	-0.031	0.880
中国ダミー	-0.223	0.285
四国ダミー	-0.071	0.749
九州ダミー	-0.014	0.945
小規模都市雇用圏ダミー	0.092	0.235
非都市雇用圏ダミー	0.029	0.736
パートバンクダミー	-0.634	0.020
就職超過ダミー	-0.044	0.793
定数項	0.307	0.109
サンプルサイズ	347	
擬似決定係数	0.19	

付表2-39 金属溶接・溶断の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.229	0.000
有効求職者数成長率	0.018	0.345
2001年就職件数	6.92E-05	0.859
北海道ダミー	-0.226	0.360
東北ダミー	0.101	0.646
北関東・甲信ダミー	0.233	0.301
北陸ダミー	0.087	0.716
東海ダミー	0.137	0.554
近畿ダミー	0.213	0.361
中国ダミー	0.032	0.890
四国ダミー	-0.026	0.917
九州ダミー	0.023	0.918
小規模都市雇用圏ダミー	0.005	0.959
非都市雇用圏ダミー	0.079	0.459
パートバンクダミー	-1.849	0.000
就職超過ダミー	-0.298	0.162
定数項	-0.177	0.405
サンプルサイズ	316	
擬似決定係数	0.09	

付表2-40 一般機械器具組立修理就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.182	0.000
有効求職者数成長率	0.015	0.556
2001年就職件数	-1.40E-04	0.565
北海道ダミー	-0.490	0.115
東北ダミー	-0.088	0.760
北関東・甲信ダミー	-0.305	0.297
北陸ダミー	-0.198	0.525
東海ダミー	-0.229	0.446
近畿ダミー	-0.290	0.338
中国ダミー	0.050	0.868
四国ダミー	-0.222	0.515
九州ダミー	-0.142	0.620
小規模都市雇用圏ダミー	0.055	0.641
非都市雇用圏ダミー	-0.099	0.454
パートバンクダミー	-0.565	0.201
就職超過ダミー	-0.407	0.048
定数項	0.435	0.124
サンプルサイズ	337	
擬似決定係数	0.09	

付表2-41 電気機械器具組立修理就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.148	0.000
有効求職者数成長率	0.268	0.000
2001年就職件数	-3.18E-04	0.101
北海道ダミー	-0.069	0.794
東北ダミー	0.149	0.496
北関東・甲信ダミー	0.045	0.842
北陸ダミー	0.176	0.461
東海ダミー	0.086	0.712
近畿ダミー	0.017	0.942
中国ダミー	0.338	0.153
四国ダミー	0.143	0.568
九州ダミー	0.463	0.037
小規模都市雇用圏ダミー	0.012	0.898
非都市雇用圏ダミー	-0.165	0.102
パートバンクダミー	-0.562	0.108
就職超過ダミー	0.339	0.032
定数項	0.263	0.223
サンプルサイズ	336	
擬似決定係数	0.13	

付表2-42 輸送用機械組立修理就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.115	0.000
有効求職者数成長率	0.789	0.000
2001年就職件数	-2.96E-04	0.668
北海道ダミー	-0.163	0.735
東北ダミー	0.399	0.382
北関東・甲信ダミー	0.184	0.691
北陸ダミー	-0.195	0.690
東海ダミー	0.185	0.693
近畿ダミー	0.244	0.607
中国ダミー	0.262	0.584
四国ダミー	0.200	0.698
九州ダミー	0.809	0.074
小規模都市雇用圏ダミー	0.035	0.855
非都市雇用圏ダミー	-0.396	0.057
パートバンクダミー	-3.804	0.000
就職超過ダミー	0.871	0.001
定数項	0.192	0.662
サンプルサイズ	358	
擬似決定係数	0.12	

付表2-55 その他の製造製作就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.117	0.000
有効求職者数成長率	0.024	0.253
2001年就職件数	-2.96E-05	0.778
北海道ダミー	0.011	0.969
東北ダミー	-0.056	0.826
北関東・甲信ダミー	-0.014	0.958
北陸ダミー	0.003	0.991
東海ダミー	0.030	0.910
近畿ダミー	0.011	0.969
中国ダミー	-0.198	0.461
四国ダミー	0.014	0.961
九州ダミー	-0.034	0.893
小規模都市雇用圏ダミー	-0.002	0.985
非都市雇用圏ダミー	0.064	0.557
パートバンクダミー	0.124	0.729
就職超過ダミー	-0.807	0.001
定数項	-0.022	0.927
サンプルサイズ	353	
擬似決定係数	0.07	

付表2-56 設置・建設機械運転就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.433	0.000
有効求職者数成長率	0.101	0.078
2001年就職件数	2.22E-05	0.805
北海道ダミー	0.079	0.661
東北ダミー	0.047	0.781
北関東・甲信ダミー	-0.053	0.758
北陸ダミー	0.280	0.123
東海ダミー	-0.095	0.593
近畿ダミー	-0.070	0.701
中国ダミー	-0.119	0.503
四国ダミー	-0.072	0.706
九州ダミー	-0.056	0.741
小規模都市雇用圏ダミー	-0.101	0.115
非都市雇用圏ダミー	-0.129	0.062
パートバンクダミー	-0.502	0.000
就職超過ダミー	0.362	0.155
定数項	-0.020	0.905
サンプルサイズ	356	
擬似決定係数	0.15	

付表2-57 電気作業員就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.195	0.000
有効求職者数成長率	0.026	0.647
2001年就職件数	4.00E-05	0.829
北海道ダミー	-0.378	0.135
東北ダミー	-0.075	0.746
北関東・甲信ダミー	-0.112	0.638
北陸ダミー	-0.161	0.520
東海ダミー	-0.173	0.482
近畿ダミー	-0.207	0.399
中国ダミー	-0.204	0.410
四国ダミー	0.080	0.763
九州ダミー	-0.240	0.294
小規模都市雇用圏ダミー	-0.052	0.579
非都市雇用圏ダミー	-0.097	0.353
パートバンクダミー	-1.079	0.008
就職超過ダミー	0.052	0.797
定数項	0.085	0.707
サンプルサイズ	349	
擬似決定係数	0.06	

付表2-58 採掘の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.094	0.000
有効求職者数成長率	-0.006	0.738
2001年就職件数	0.022	0.000
北海道ダミー	-0.194	0.276
東北ダミー	-0.004	0.977
北関東・甲信ダミー	-0.170	0.281
北陸ダミー	0.113	0.490
東海ダミー	-0.147	0.374
近畿ダミー	-0.183	0.248
中国ダミー	-0.094	0.544
四国ダミー	0.283	0.111
九州ダミー	-0.089	0.545
小規模都市雇用圏ダミー	-0.369	0.000
非都市雇用圏ダミー	-0.312	0.000
パートバンクダミー		
就職超過ダミー	0.401	0.000
定数項	-0.470	0.001
サンプルサイズ	179	
擬似決定係数	0.19	

付表2-59 建設体工事の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.192	0.000
有効求職者数成長率	0.324	0.000
2001年就職件数	-2.52E-04	0.148
北海道ダミー	-0.358	0.052
東北ダミー	-0.493	0.002
北関東・甲信ダミー	-0.432	0.010
北陸ダミー	-0.527	0.002
東海ダミー	-0.462	0.006
近畿ダミー	-0.476	0.006
中国ダミー	-0.460	0.007
四国ダミー	-0.480	0.009
九州ダミー	-0.413	0.009
小規模都市雇用圏ダミー	-0.063	0.335
非都市雇用圏ダミー	-0.138	0.061
パートバンクダミー	-1.243	0.000
就職超過ダミー	-0.338	0.020
定数項	0.416	0.008
サンプルサイズ	332	
擬似決定係数	0.12	

付表2-60 建設の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.527	0.000
有効求職者数成長率	0.255	0.000
2001年就職件数	-2.23E-05	0.773
北海道ダミー	-0.249	0.082
東北ダミー	-0.118	0.372
北関東・甲信ダミー	-0.091	0.504
北陸ダミー	-0.069	0.629
東海ダミー	-0.053	0.704
近畿ダミー	-0.022	0.875
中国ダミー	-0.063	0.651
四国ダミー	0.026	0.864
九州ダミー	0.010	0.936
小規模都市雇用圏ダミー	0.031	0.564
非都市雇用圏ダミー	-0.054	0.348
パートバンクダミー	0.020	0.818
就職超過ダミー	0.617	0.002
定数項	0.043	0.736
サンプルサイズ	358	
擬似決定係数	0.17	

付表2-61 土木の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.032	0.000
有効求職者数成長率	0.115	0.051
2001年就職件数	1.61E-05	0.774
北海道ダミー	-0.168	0.148
東北ダミー	-0.323	0.002
北関東・甲信ダミー	-0.306	0.005
北陸ダミー	-0.209	0.069
東海ダミー	-0.271	0.016
近畿ダミー	-0.182	0.106
中国ダミー	-0.380	0.001
四国ダミー	-0.248	0.041
九州ダミー	-0.182	0.085
小規模都市雇用圏ダミー	0.013	0.773
非都市雇用圏ダミー	-0.020	0.677
パートバンクダミー	-0.282	0.080
就職超過ダミー	0.203	0.120
定数項	0.025	0.816
サンプルサイズ	368	
擬似決定係数	0.06	

付表2-62 運搬労務の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.175	0.000
有効求職者数成長率	0.291	0.000
2001年就職件数	-1.04E-05	0.540
北海道ダミー	-0.329	0.008
東北ダミー	-0.203	0.078
北関東・甲信ダミー	-0.150	0.204
北陸ダミー	-0.095	0.445
東海ダミー	-0.123	0.306
近畿ダミー	-0.230	0.058
中国ダミー	-0.291	0.017
四国ダミー	0.032	0.806
九州ダミー	-0.155	0.174
小規模都市雇用圏ダミー	-0.058	0.218
非都市雇用圏ダミー	-0.067	0.185
パートバンクダミー	-0.444	0.007
就職超過ダミー	0.311	0.027
定数項	0.293	0.009
サンプルサイズ	368	
擬似決定係数	0.14	

付表2-63 その他の労務の職業就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人数成長率	0.257	0.000
有効求職者数成長率	0.089	0.002
2001年就職件数	1.21E-06	0.877
北海道ダミー	0.305	0.000
東北ダミー	0.087	0.260
北関東・甲信ダミー	0.051	0.523
北陸ダミー	-0.041	0.622
東海ダミー	-0.018	0.825
近畿ダミー	-0.047	0.564
中国ダミー	-0.055	0.501
四国ダミー	0.090	0.308
九州ダミー	0.108	0.158
小規模都市雇用圏ダミー	0.024	0.431
非都市雇用圏ダミー	0.087	0.008
パートバンクダミー	-0.150	0.178
就職超過ダミー	-0.090	0.470
定数項	0.040	0.585
サンプルサイズ	369	
擬似決定係数	0.10	

第5章 公的職業紹介機能における地域特性*

第1節 はじめに

あまり知られてはいないが、そもそも職業紹介事業は、明治から大正の時期にかけて、営利事業として行うのが一般的であった。その後、1938年の「改正職業紹介法」および1947年の「職業安定法」によって、それまで許可制として認められていた営利職業紹介所が完全に禁止され、職業紹介事業は「国の事業」として行われるようになったのである⁷⁰。その結果、全国各地に配置された公共職業安定所（ハローワークまたは職安）は、すべての国民に対して無料の職業紹介事業を提供し、失業者の雇用保険給付や企業への雇用助成を行うなど、日本の労働市場で中心な役割を果たすようになっていった。2004年現在、全国で477の公共職業安定所（出張所や分室を含むと615カ所）⁷¹が設置され（小末付図1：職安の分布）、国民全てが平等に全国一律のサービスを受けられるような体制となっている。

しかしながら、公共職安を取り捲く環境は、1990年代後半頃より大きく変化した。その一つは、労働市場の構造変化に対応し、官民あいまって、労働力需給調整機能が強化されている点である。もう一つは、規制緩和による民間職業紹介事業の急速な拡大である。具体的には、1997年に職業安定法施行規則の改正が行われ、民間有料職業紹介事業の取扱職種が、港湾・建設を除くすべて職業に拡大されたことで、民間職業紹介事業の自由化が本格化した。また、2000年の紹介予定派遣制度導入を契機として、有料職業紹介事業に対して労働者派遣事業者が大量に参入しており、今後も、民間職業紹介事業が一層活発化すると考えられている。さらに、無料職業紹介業務についても、民間活力を活用した就職支援事業が行われている。たとえば、2004年度には大都市圏の5000人を対象として「民間委託による長期失業者の支援事業」のモデル事業が実施されたほか、2005年6月以降、キャリア交流プラザ事業（中高年向け支援事業⁷²）等の市場化テスト⁷³が実施されており、世間の注目を集めている。

しかしながら、こうした変化の中においても、公共職安の無料職業紹介は、依然として失業者にとって重要な求職方法の一つであることに変わりはない。厚生労働省の「雇用動向調査」によると、公共職安の斡旋により入職した者の割合（「職安利用率」）は、

* 本章の執筆にあたり、江上寿美雄氏ならびに藤井宏一氏（以上、労働政策研究・研修機構）より有益なコメントを頂いた。記して感謝したい。

⁷⁰ 公的職業紹介事業における歴史的経緯の詳細については、章末の付表1を参照されたい。

⁷¹ 厚生労働省の公式ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>）による。

⁷² 厚生労働省の発表によると、北海道、愛知、京都など5カ所の「中高年向け支援事業」の民間委託事業の落札額（計約1億9000万円）が、2003年度の同省経費（約2億8600万円）より3割以上も下回っていたことが明らかになった（日本経済新聞2005年6月10日）。

⁷³ 市場化テストは、中高年向けのキャリア交流プラザ事業（全国5カ所）、若年版キャリア交流プラザ事業（大阪）、求人開拓事業（全国3カ所）で実施している。いずれも実施期間は2005年6月から2006年5月までである。

1995年が19.1%、2000年が22.4%、2003年が22.5%と安定的に推移している。一方で、民間職業紹介事業所を通じて就職した者の割合は、2000年が0.9%、2003年が1.6%と増えているものの、公共職安の斡旋数の割合の十分の一にも満たない（次節第5-2-1表）。また、規制緩和前後における事業所の求人経路の実証分析（上野・神林・村田2004）からは、規制緩和が事業所の求人経路選択行動に与える影響は、極めて限定的であることが明らかとなっている。

実際のところ、公共職安の職業紹介業務は、取扱職種、事業所立地、求職者層およびサービス内容の面で民間職業紹介事業との棲み分けが明確であるため、両者における競争関係は薄く、どちらかといえば共存・補完関係にあるとの見方がある（佐野1997、西澤2005）。とくに、人口や事業所集積の少ない地方圏においては、公共職安の職業紹介は中核的な地位にあると考えられる。また、それぞれの地域の産業構造や求職者層の年齢・学歴分布などの違いも複雑に絡んでおり、各地における公共職安の職業紹介業務への依存度が大きく異なるのである。たとえば、製造業、零細・中小企業、低学歴者、中高年層は無料の公共職業紹介に頼る確率が高いと言われ、これらの産業や求職者層が集中している地域ほど公共職安の利用率が高いと考えられる。また、効率的で精度の高いマッチング・システムが、すでに公共職安を中心に構築されていて、民間職業紹介事業者の参入余地の小さい地域も少なくないと考えられる。

本章は、先行研究の文献サーベイや独自の実証分析によって、地域の視点から公共職安の職業紹介機能について考えてみたいと思う。具体的には、マッチング効率における地域間比較を行うことによって、職安の職業紹介機能の弱い地域と強い地域の特徴を明らかにする。とくに、産業構造や人口構造の違いが公的職業紹介機能の地域間格差に及ぼす影響について注目したい。

なお、本章の構成は以下の通りである。第2節は公的職業紹介機能の評価について論じる。第3節では公的職業紹介のマッチング効率性における地域間格差およびその要因を探る。第4節は結語である。

第2節 公的職業紹介機能をどう評価すべきか

公的職業紹介機能の評価する際には、通常二つの側面が重視されている。一つは、公共職安がどれだけ利用されているのかという側面である。もう一つは、公共職安に集められた求職と求人をどのくらいマッチングさせているのかという側面である。前者の側面は、「職安利用率」⁷⁴を用いて測ることができ、後者の側面は、「就職率」または「充足率」という指標を用いて測ることが多い。

⁷⁴ 「職安経由率」と呼ばれる場合もある。

1 二種類の「職安利用率」

まず、「職安利用率」について、10 万人以上の大規模調査のうち、それについて直接尋ねているのは『労働力調査特別調査』⁷⁵（以下、『労調特別調査』という）と『雇用動向調査』⁷⁶のみである。

ただし、前者は「求職」経路について、後者は「入職」経路についてといった違いがある。具体的には、『労調特別調査』では現在求職中の完全失業者を対象に、主な求職方法として公共職安を利用している人の割合を調べているのに対して、『雇用動向調査』は調査年度中に入職した者のうち職安幹旋で就職した人の割合を調べている。

「求職」経路としての職安利用率＝職安を主な求職手段とする失業者数/失業者総数 (1)

「入職」経路としての職安利用率＝職安の幹旋で入職した人数/入職者総数 (2)

第5－2－1表は、「求職」経路としての職安利用率と「入職」経路としての職安利用

第5－2－1表 職安利用率の時系列推移(1991-2003年)

	労働力調査の求職経路				雇用動向調査の入職経路					
	職安	民営	広告	学校・知人	職安	民営	学校	広告	その他	縁故・出向等
1991年					16.0%		10.9%	31.6%	7.3%	34.2%
1992年					17.2%		11.0%	31.4%	7.7%	32.7%
1993年					17.8%		12.4%	29.0%	7.9%	33.0%
1994年					21.2%		10.7%	25.7%	10.0%	32.3%
1995年					19.1%		11.1%	28.5%	9.2%	32.1%
1996年					19.4%		11.3%	30.2%	8.2%	30.9%
1997年					19.0%		9.4%	31.4%	8.4%	31.8%
1998年					20.0%		9.2%	30.7%	9.4%	30.7%
1999年					21.4%		8.5%	32.6%	8.9%	28.6%
2000年	38.5%	2.5%	37.2%	11.1%	22.4%	0.9%	7.7%	32.3%	8.5%	28.2%
2001年	34.4%	2.1%	37.8%	9.5%	19.3%	1.2%	7.6%	36.6%	9.3%	26.1%
2002年	36.5%	1.7%	34.5%	8.4%	21.6%	1.7%	7.2%	31.7%	9.8%	28.0%
2003年	40.9%	1.7%	32.9%	8.3%	22.5%	1.6%	6.9%	32.5%	9.9%	26.5%

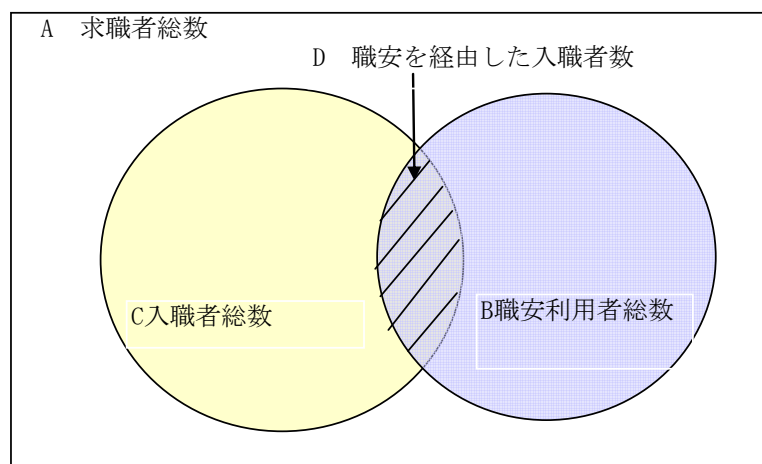
注：(1) 『労調特別調査』の職安利用率について、2000年と2001年は2月と8月調査の平均、2002年と2003年は年平均。また、表の記載の項目のほか、「労働者派遣事業所に登録」(2001年8月以降)、「事業所求人」に直接応募、「事業開始の準備」、「その他」がある。(2) 「民営」は民間職業紹介事業所の略称である。(3) 2000年以前の『雇用動向調査』では、入職経路に関する調査項目の選択肢に「民間職業紹介事業所」がなかった。

⁷⁵ 『労働力調査特別調査』は、2月調査は約4万世帯のうち15歳以上約10万人が調査対象で8月調査は約3万世帯15歳以上約7万5千人が調査対象である。また、同調査は2002年以降、「労働力調査」と統合され、『労働力調査(詳細結果)』(毎月1万世帯を調査)となっている。『労働力調査特別調査』および『労働力調査(詳細結果)』は、完全失業者について、主な求職方法と従来求職方法の両方をきいているが、本稿は主な求職方法としての職安利用率に注目している。

⁷⁶ 『雇用動向調査』は事業所調査(5人以上の常用労働者、公務、農林漁業を除く)で対象事業所は約1万3千、有効回答約1万事業所、集計入職者数は、最近では8万人前後である。

率の時系列変化を整理し、ほかの求職（入職）方法と比較したものである。まず何れの年においても、「求職」経路としての職安利用率が35%以上であり、2003年には40.9%にまで達していることが注目される。つまり、失業者の求職経路として、公共職安は広告、学校・知人、民間の職業紹介事業所などの求職手段よりも大きな割合を占めているのである。一方、「入職」経路としての職安利用率は、広告・求人誌について2位に留まり、職安の斡旋で就職した者の割合は20%前後（2003年は22.5%）に過ぎない。では、なぜ「入職」経路としての職安利用率が「求職」経路としての職安利用率より15%以上も低いのであろうか。この問題に答える前に、まずは2種類の職安利用率の関係を整理する必要がある。

第5-2-2図 二種類の職安利用率の関係図



注：小野(1985)を参考しながら整理したものである。

「求職」経路としての職安利用率 = B/A

「入職」経路としての職安利用率 = D/C

第5-2-2図を見て分かるように、A人の求職者のうち、C人が入職に成功しているので、全体の就職成功率が C/A となる。仮にどの求職方法をとっても就職成功率が同一であれば、職安利用者の就職成功率も C/A となるはずである（小野,1985）。すなわち、

$$D/B = C/A \tag{1}$$

となるはずである。なお、(1)式を変形すると、(2)式が得られる。

$$D/C = B/A \tag{2}$$

(2)式によると、仮に就職成功率の面で職安が他の求職方法よりも劣っていないのであれば、2つの職安利用率が等しくなるはずである。

では、第5-2-1表で観察されているような2つの職安利用率の乖離は、職安が他の求職方法よりも劣っていると解釈してよいのであろうか。答えは必ずしもそうではな

いのである。その理由は主に以下の二つだと考えられる。

第一に、「労調特別調査」の求職経路は完全失業者を対象としているが、「雇用動向調査」の「入職」経路には完全失業者の他、新規学卒者、転職入職者や出向者なども対象に含まれている。そのため、「労調特別調査」の「求職」経路には、(再)就職難度の相対的に高い者が多く集められていることが考えられる。すなわち、職安による求職方法が他よりも劣っていないくとも、就職難度の高い対象者が相対的に多いため、就職成功率が若干低くなっているのは自然なことである。また、「労働特別調査」は世帯調査で完全失業者を調査対象としているのに対して、「雇用動向調査」は事業所調査(5人以上)で常用労働者を調査対象としていることから、調査対象者のベースの違いも一因かもしれない。

第二に、公共職安は、職業紹介のほか、失業給付の支給業務も同時に兼ねているからである。すなわち、職安を主な求職手段として挙げている失業者の中に、失業給付があるため、雇用保険受給中は慎重に職探しをした結果として就職に結び付けなかった者もかなりの割合でいると考えられる。『平成14年求職者総合実態報告調査第1回調査』(平成14年6月)によると、平成13年12月に公共職安に新規に求職申込みを行った者のうち、調査時点で就業していない者は50.6%(女性では48.3%)となっている。また、調査時点で就業をしていない者のうち現在求職活動を行っていない者は19.1%(女性では23.6%)となっている。また、同調査によると、職安で求職申込みを行った者のうち、6ヶ月後の調査時点で就職している者の割合は、一般求職者が64.8%であるのに対して、雇用保険受給資格の決定を受けた者はその半分未満の30.1%である。

もっとも、失業者のほか、在職中の転職希望者や副業希望者を含んで再計算された「求職」経路としての職安利用率⁷⁷は20%台(1997年は22.0%、2002は25.6%)となり、「入職」経路としての職安利用率とかなり近い値になっていることが分かる。したがって、「入職」経路としての職安利用率が「求職」経路としての職安利用率より低いのは、対象者の違いや失業給付の関係によるものであり、必ずしも職安が他の求職方法よりも劣っているからではないと考えられる。

⁷⁷ 再計算された職安利用率＝職安での月間有効求職者数/(求職中の無業者＋求職中の転職希望者＋求職中の追加就業希望者)×100%。なお、分母となる数値は『職業安定業務統計』、分子となる数値は『就業構造基本調査』によるものである。

	年間有効求職者数	月間有効求職者数	求職中の無業者	求職中の転職希望者	求職中の追加就業希望者	職安利用率
2002年	32,808,849	2,734,071	5,937,700	3,519,600	1,228,000	25.6%
1997年	25,473,283	2,122,774	5,271,000	3,139,000	1,239,000	22.0%

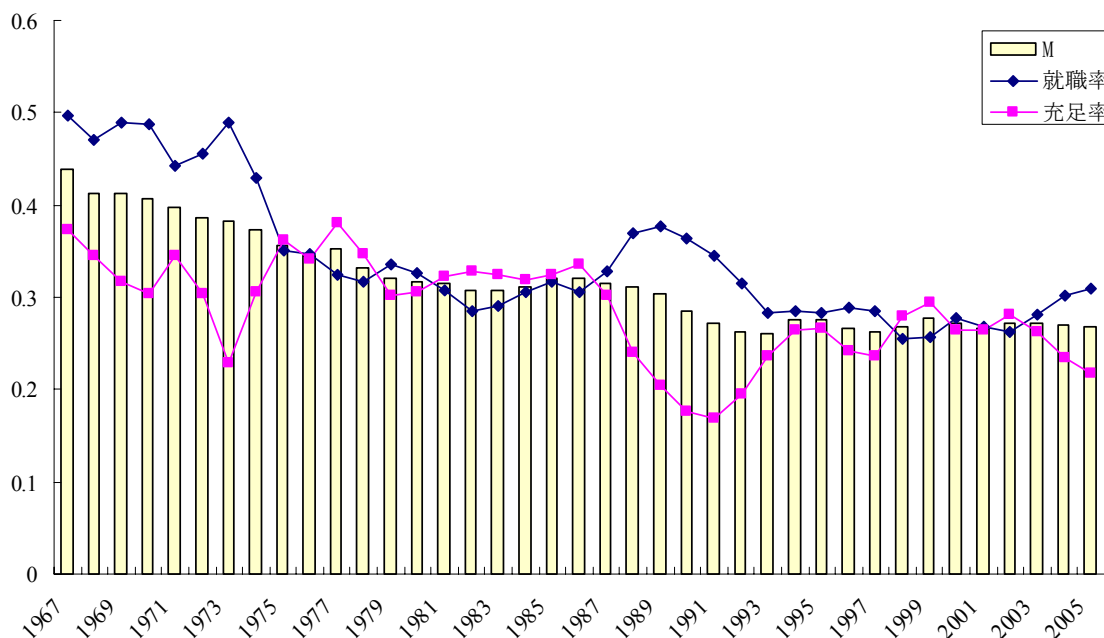
ただし年間有効求職者数は延べ数、月間有効求職者数は年平均である。

2 マッチングの効率性

公的職業紹介機能または公共職安の業績を評価するときに、もう一つ重要視されている側面はマッチングの効率性である。そこで、就職率と充足率という二つの指標がしばしば登場する。「就職率」は、就職件数を（新規）求職者数⁷⁸で除した値であり、求職者の何割を就職させられたかを示し、求職者に対するサービスの量を表す。一方、「充足率」は就職件数を（新規）求人数で除した値で、求人の何割を充足させられたかを示し、求人側に対するサービスの量を表す。ただし、岩本（2005）が指摘したように、通常求人倍率が上昇する時には、就職率が上昇する一方で、充足率が低下する傾向がある。そのため、どちらかひとつの指標だけでは、公共職安の総合的なパフォーマンスを評価することが難しい。そこでしばしば使われるのは、就職率と充足率を総合したマッチング指標（M）である。αを就職率とし、βを充足率とした場合に、Mが以下のように定義される⁷⁹。

$$M_{it} = \sqrt{\alpha_{it}^2 + \beta_{it}^2} / \sqrt{2} \quad i=1,2,\dots,N \text{ 地域} ; t=1,2,\dots,M \text{ 時点} \quad (3)$$

第5-2-3図 就職率、充足率、総合マッチング指標Mの推移(1967-2005年)



注：「職業安定業務統計」の月次データより試算した値である。なお、2005年の数字は1月から9月までのデータに基づくものである。

⁷⁸ 1998年以前の『労働市場年報』では、就職件数を有効求職件数で除した値を就職率としていた。

⁷⁹ 就職率と充足率が共に100%となる時にはM_{it}が1となり、就職率と充足率が共に0%の場合においてはM_{it}もゼロとなる。

就職率、充足率および総合マッチング指標（全国年平均）の推移をみると（第5-2-3図）、やはり就職率と充足率が逆の動きをしていたことが分かる。そして、就職率と充足率のギャップがとくに大きかったのは、1967年から1974年までおよび1988年から1993年までの間である。ちなみに、この二つの時期の何れも、有効求人倍率が高く、就職率が充足率より大きく上回っていた時期である。一方、就職率と充足率を総合したマッチング指標Mは1960年代後半の40%台から徐々に低下していたものが、1990年以降低下傾向がほぼストップしており、Mが27%前後に収束していることが分かる。

第3節 職安のマッチング効率性の地域間格差およびその決定要因

就職率や充足率などの指標からみた職安のマッチング効率性についても、地方が高く、都市部が低いとのイメージが強いのであるが、果たしてそれは本当であろうか。また、職安のマッチング効率性における地域間格差はなぜ生じているのであろうか。人口構造や、産業構造およびマクロの就業環境などのほか、各職安における独自の取り組みもマッチング効率に影響を与えているのであろうか。本節では上記の二つの問題点を中心に検証したいと思う。

1 マッチング効率性の地域間格差

第5-3-1表は就職率、充足率および総合マッチング指標を用いて、職安のマッチング効率性の都道府県間比較を行ったものである。なお、スペースの関係で、それぞれの指標における平均値の上位10の都道府県および下位10の都道府県の名前と数値のみが表示されている（すべての都道府県のマッチング効率性については、付図2を参照されたい）。

第5-3-1表を見て分かるように、充足率と就職率の高さ（低さ）によって、全国の都道府県を第5-3-2表のように4種類の典型地域に分類することができる。

まず、充足率と就職率が共に上位にあるのは、北海道、岩手県、石川県および新潟県である。農村人口や非人口集中地域を多く抱えるこれらの道県では、公共職安以外の求職手段が乏しく、様々な求人と求職が職安に集中しているため、公的職業紹介のマッチング効率性が高くなっているのではないかと考えられる。とくに、積雪寒冷地に位置する北海道や岩手県では、季節労働者や出稼ぎ労働者が多く、求人がいったん出ると比較的簡単に就職に結び付けられることも原因の一つだと考えられる。

次に、充足率と就職率が共に低いのは、首都圏の4都県（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）および中京圏の愛知県である。これらの大都市圏では、求人と求職の手段が多様化されており、マッチング難度の比較的高い求人と求職が公共職業紹介所に集中している可能性が高い。その結果、地方よりも公的職業紹介の充足率と就職率が低くなっていると考えられる。

第5-3-1表 職安のマッチング効率性の都道府県間比較(1997-2003年)

	県名	充足率			就職率			M				
		1997年	2003年	年平均	1997年	2003年	年平均	1997年	2003年	年平均		
平均値の上位10県	沖縄県	0.77	0.50	0.58	北海道	0.46	0.43	0.45	北海道	0.48	0.46	0.48
	北海道	0.50	0.48	0.51	岩手県	0.44	0.39	0.39	沖縄県	0.58	0.41	0.45
	岩手県	0.39	0.45	0.46	石川県	0.40	0.38	0.37	岩手県	0.41	0.42	0.43
	青森県	0.42	0.49	0.46	島根県	0.40	0.37	0.37	青森県	0.33	0.39	0.36
	長崎県	0.32	0.39	0.39	鳥取県	0.36	0.37	0.36	石川県	0.36	0.36	0.36
	宮崎県	0.32	0.42	0.38	新潟県	0.40	0.35	0.35	新潟県	0.35	0.36	0.35
	鹿児島県	0.33	0.42	0.38	福井県	0.35	0.36	0.34	長崎県	0.32	0.36	0.35
	新潟県	0.29	0.36	0.35	香川県	0.36	0.36	0.34	宮崎県	0.31	0.38	0.35
	秋田県	0.26	0.41	0.35	山梨県	0.40	0.33	0.34	鹿児島県	0.32	0.37	0.34
	石川県	0.31	0.33	0.34	山形県	0.34	0.38	0.34	島根県	0.33	0.35	0.33
(中間順位の県を省略)												
平均値の下位10県	岐阜県	0.18	0.24	0.22	福岡県	0.23	0.26	0.23	三重県	0.24	0.27	0.25
	神奈川県	0.22	0.20	0.22	大阪府	0.24	0.25	0.23	高知県	0.23	0.29	0.25
	岡山県	0.18	0.21	0.22	兵庫県	0.22	0.25	0.22	群馬県	0.25	0.25	0.25
	千葉県	0.20	0.22	0.22	愛知県	0.22	0.25	0.22	大阪府	0.25	0.24	0.25
	埼玉県	0.20	0.21	0.22	高知県	0.20	0.24	0.22	静岡県	0.23	0.25	0.24
	群馬県	0.21	0.19	0.21	青森県	0.20	0.25	0.22	神奈川県	0.21	0.21	0.21
	山梨県	0.20	0.22	0.21	神奈川県	0.20	0.22	0.20	千葉県	0.19	0.22	0.20
	静岡県	0.17	0.20	0.19	千葉県	0.18	0.22	0.19	埼玉県	0.19	0.21	0.20
	愛知県	0.14	0.14	0.16	埼玉県	0.19	0.21	0.19	愛知県	0.19	0.20	0.19
	東京都	0.16	0.14	0.16	東京都	0.17	0.21	0.18	東京都	0.16	0.18	0.17

注：年平均とは、1997年から2003年までの7年間の平均値である。

第5-3-2表 充足率と就職率の高さ(低さ)によって分類されるいくつかの典型地域

		充足率	
		高い	低い
就職率	高い	北海道、岩手県、新潟県、石川県	山梨県
	低い	青森県	東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、愛知県

注：第5-3-1表の結果を整理したものである。

そして、充足率と就職率の順位に大きな開きがあるのは、山梨県と青森県である。具体的には、山梨県は就職率が高いが、充足率が低い。一方、青森県は充足率が高いが、就職率が低い。この違いは、両県の雇用情勢を反映したものと考えられる。首都圏に隣接する山梨県は、年平均有効求人倍率が全国で最も高い(0.97倍)のと同時に、年平均失業率(3.34%)が全国平均水準(4.39%)より低いのである。豊富な求人に恵まれているため、山梨県内の企業求人に対する充足率は低い、求職者の就職率は高い。一方、本州の最北端に位置する青森県の雇用情勢が山梨県と正反対の構図になっており、有効求人倍率が北海道に次ぐ2番目の低さ(0.33倍)であり、失業率は全国平均水準より遥かに高い(5.6%)なのである。そのため、青森県では企業求人における充足率が高いが、求職者における就職率は低い。

まとめて言うと、就職率と充足率の高さで職安のマッチング効率性を測った場合に、概ね地方圏（とくに北海道や岩手県等の積雪寒冷地）の職安のマッチング効率性が高く、大都市圏（とくに首都圏と中京圏）の職安のマッチング効率性が低い。しかしながら、単純に就職率や充足率の高さのみで、職安の業績を評価するのは、適切ではない。なぜならば、就職率や充足率の水準は個々の職安の努力し得ない要因（失業・雇用情勢の違いや、産業構造・企業規模の違い、求職者の年齢・学歴構造の違いなど）によって決められる部分が極めて大きいからである。

2 マッチング効率性の地域間格差を決める要因

そこで、本項は 1997-2003 年までの都道府県別データを用いて、就職率、充足率および総合マッチング指標（M）の決定要因を推計することにする。地方の独自の取組みが職安のマッチング効率性にどのような影響を及ぼしているのかは大変興味深い問題ではあるが、現在のところ職安レベルの取組みに関する情報が乏しいため、厳密的な検証が難しい。そこで、厚生労働省が 2005 年に公表した「職業安定行政のレガシーシステム等に係る刷新可能性調査報告書」の情報に基づき、都道府県（労働局）レベルの取組み（求人開拓推進システムの有無、未充足求人フォローアップシステムの有無、求職者情報提供システムの有無⁸⁰）の効果について検証したい。ただし、これらの情報は、最新年に限るため、これらの変数を含むケース（第 5-3-3 表）と含まないケース（第 5-3-4 表）に分けて推計することにした。

まず、第 5-3-3 表を見て分かるように、地方独自の取組みを反映した 3 つのダミー変数については、何れもマッチング効率性に有意な影響を与えていない。ここもやはり、サンプル数が 47 しかないことや都道府県レベルでのこれらのシステム導入効果を評価することの恣意性から、この推計結果は参考程度のものに留めるべきであろう。

他の要因の影響については、就職率と充足率の両方に有意な影響を与えているのは、有効求人倍率、中学・高校卒入職者の比率、製造業入職者の比率、零細企業入職者の比率、小企業入職者の比率である（第 5-3-4 表）⁸¹。具体的には、有効求人倍率の高い地域ほど、就職率が高く、充足率が低いのである。また、中学・高校卒入職者比率や零細・小企業入職者比率の高い地域ほど、就職率および充足率が共に高くなる傾向がある。これは、中学・高校卒者は他の高学歴層に比べ、零細・小企業は大企業に比べ、求人と求職が比較的マッチングしやすいからだと考えられる。一方、製造業入職者比率の高

⁸⁰ 各都道府県において 1 カ所以上の公共職業安定所が該当システムを導入している場合に 1 とし、その以外の場合に 0 とするダミー変数である。これらのシステムの導入がマッチング効率性にプラスな効果を与えると考えられる。

⁸¹ 特別に言及しない限り、以下の説明は、7 年間（1997-2003 年）のデータをプールした第 5-3-4 表の推計結果に基づくものである。第 5-3-3 表のケースに比べ、第 5-3-4 表のケースは自由度が大きいためより頑健な結果を得ることができるからである。

い地域ほど、就職率と充足率が共に低下する傾向がある。これは、製造業が他の産業に比べ、求人と求職のマッチングが比較的難しいことを反映しているのかもしれない。

さらに、就職率には有意な影響を与えるが充足率に有意な影響を与えない要因として、失業率および45-54歳中高年齢者比率が挙げられる。すなわち、失業率の高い地域ほど就職率が低いが、充足率はあまり変わらない。また、中高年齢者比率の高い地域ほど就職率が高いが、充足率はあまり変わらない。一方、充足率に有意な影響を与えるが就職率に有意な影響を与えない要因として、転職入職者の比率が上げられる。具体的には、転職入職者比率の高い地域ほど、充足率が高いが、就職率はあまり変わらない。

以上、総じていえば、職安のマッチング効率性に地方独自の取組みの効果は確認されなかったものの、有効求人倍率や失業率といったマクロの雇用環境、入職者人口における学歴層、年齢層の分布および入職先の産業分類の特徴がマッチング効率性に有意な影響を与えていることが明らかになった。

第4節 結語

1997年の職業安定法施行規則の改正を機に、公共職業安定所の無料職業紹介業務の利用率やそのマッチング効率性について、チェックの目が一層厳しくなっている。民間職業紹介事業の拡大や、無料職業紹介の民間委託も一部行われている中、果たして公共職安の無料職業紹介がもう重要ではなくなったのであろうか。周知のように、人口や事業所集積の少ない地方圏においては、公共職安の職業紹介が依然として中心的地位にある地域も少なくないと考えられる。また、効率的で精度の高いマッチング・システムがすでに公共職安を中心に構築されていて、民間職業紹介事業者の参入余地の小さい地域も少なくないはずである。

本章は、統計データを中心に、規制緩和前後における公的職業紹介機能の変化やその地域特性を明らかにすることによって、公共職安の現状および今後のあるべき姿について考えてみた。得られた主な結果は以下の通りである。

第1に、規制緩和後においても、公的職業紹介の高い利用率が維持されている。具体的には、2003年現在では約4割の失業者が公的職業紹介を最も重要な求職手段としてあげており、規制緩和前よりむしろ増加している。また、公的職業紹介により入職した者も、2003年では全入職者の22.5%を占めており、規制緩和前の1996年より3.1%ポイントも増えている。

第2に、「入職」経路としての職安利用率が「求職」経路としての職安利用率より低いのは、対象者の違いや失業給付の関係によるものであり、必ずしも職安による求職方法が他よりも劣っているからではないと考えられる。

第3に、就職率と充足率の高さで職安のマッチング効率性を測った場合に、概ねに地方圏（とくに北海道や岩手県等の積雪寒冷地）の職安のマッチング効率性が高く、大都

市圏（とくに首都圏と中京圏）の職安のマッチング効率性が低い。また、充足率と就職率の高さ順で都道府県を並べると、充足率と就職率が共に上位にあるのは、北海道、岩手県、石川県および新潟県である。一方、充足率と就職率が共に低い順位にあるのは、首都圏の4都県（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）と中京圏の愛知県である。

最後に、職安のマッチング効率性への地方独自の取組みの効果をみたところ、確認されなかったが、有効求人倍率や失業率といったマクロの雇用環境、入職者人口における学歴層、年齢層の分布および入職先企業の産業分類の特徴がマッチング効率性に有意な影響を与えていることが明らかになった。

以上の分析結果からは、公的職業紹介機能が今後も大幅に後退することはないことが示唆される。IT化や情報システムの整備により、民間の職業紹介事業との間での補完的、協力的関係が今後むしろ強化される可能性が高く、公共職安の利用率が今後も高い水準を維持するか一層高くなることも考えられる。また、職安のマッチング効率性における地域間格差が確認されたものの、その大半はマクロの雇用環境や地域の人口構造、産業構造に起因するものであり、地方の独自の取組みによるものは少ない。個別の職安による独自の努力要因の効果をどう評価すべきについて、より厳密的な検証が今後必要となるであろう。

参考文献

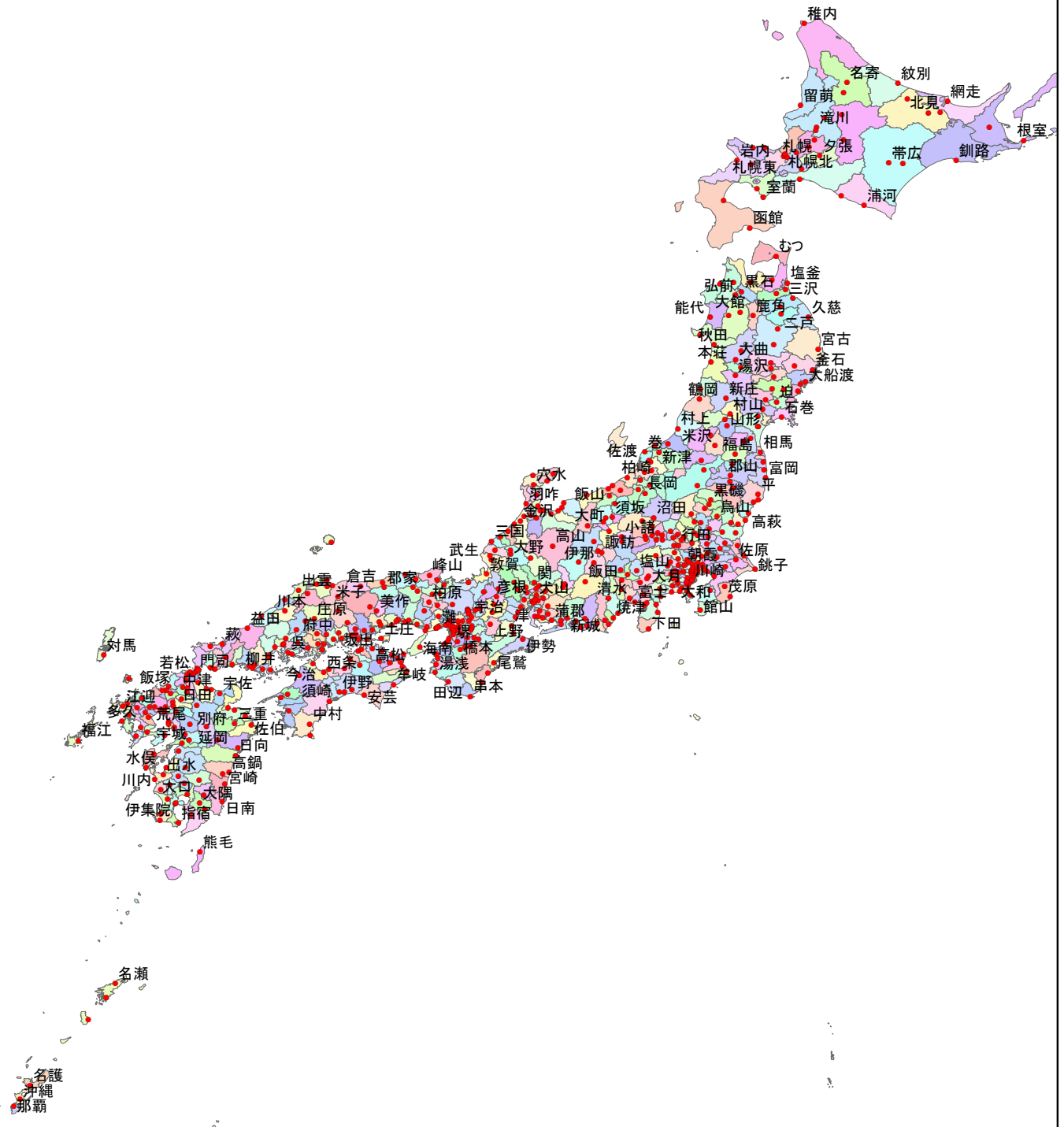
- 岩本俊也（2005）「マッチング指標でみたハローワークの職業紹介」未公開論文
- 上野有子・神林龍・村田啓子（2004）「マッチングの技術的効率性と入職経路選択行動」
ESRI Discussion Paper Series No.106.
- 小野旭（1985）「職業安定所の利用率について」、雇用促進事業団雇用職業研究所・（財）統計研究会編『労働市場の地域構造に関する研究－地域の雇用開発に向けて－』、第5章、pp.127-155
- 佐野哲（1997）「規制緩和の進展と公共職業紹介部門のあり方」JILリサーチ 30号（夏）、pp.40-44
- 全労働省労働組合（2004）「今、なぜ公的職業紹介か」2004年7月
- 中村二郎（2002）「転職支援システムとしての公的職業紹介機能」『日本労働研究雑誌』No.506, pp.26-37
- 西澤弘（2005）『ホワイトカラー有料職業紹介事業の運営と紹介業務従事者に関する事例研究』（独）労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.05-37

付表1 公的職業紹介事業の歴史的経緯

	日本国内の流れ		国際的な流れ	
	法律名	主な動き	ILO条約名	条約の主な内容
1919年	大都市圏で公設職業紹介所が設置され始めた。		「失業に関する条約」(2号)	・無料の公共職業紹介所制度の設立 ・営利職業紹介事業の規制
1921年	「職業紹介法」	・無料公共職業紹介事業の本格化 ・営利職業紹介の規制(許可制)	↓	
1933年	↓		「有料職業紹介所に関する条約」(34号)	・有料職業紹介所の3年以内の廃止 ・それまでの期間の手数料規制
1938年	「改正職業紹介法」	・職業紹介業務の国家独占 ・有料職業紹介事業の全面禁止	↓	
1947年	「職業安定法」	・職業紹介業務の国家独占 ・有料職業紹介事業の全面禁止	↓	
1948年	↓		「職業安定組織の構成に関する条約」(88号)	加盟国に対して無料の公共職業安定機関を維持することの義務づけ
1949年	↓		「有料職業紹介所に関する条約」(96号)	有料職業紹介所の原則禁止
1964年	職業安定法施行規則改正	・有料職業紹介事業の部分解禁(職種限定+許可制)	↓	
1997年	職業安定法施行規則改正	・有料職業紹介事業の全面解禁(職種拡大+許可条件緩和+手数料規制緩和)	「民間職業仲介事業に関する条約」(181号)	・民間職業仲介事業の容認 ・公共職業安定機関と民間職業仲介事業所の協力促進

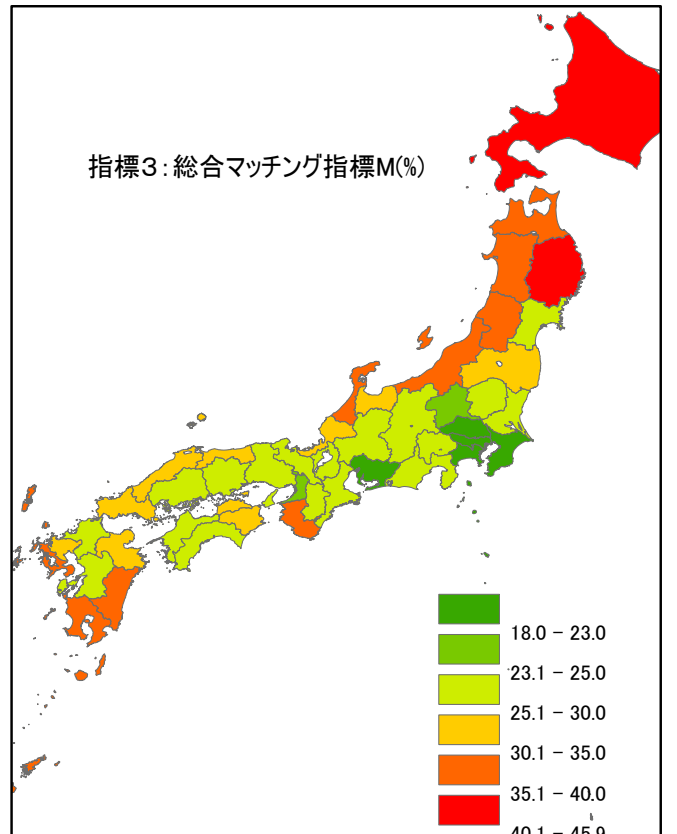
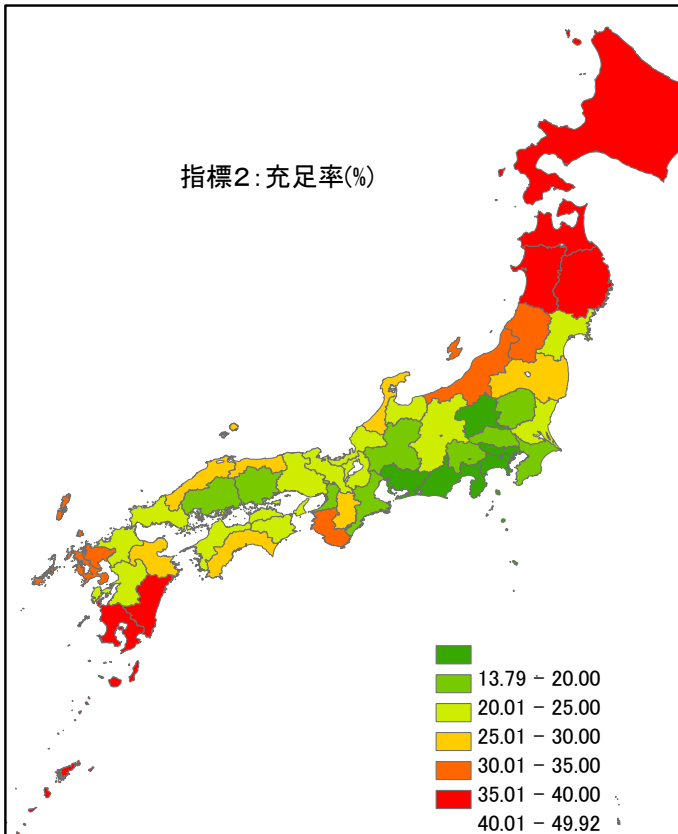
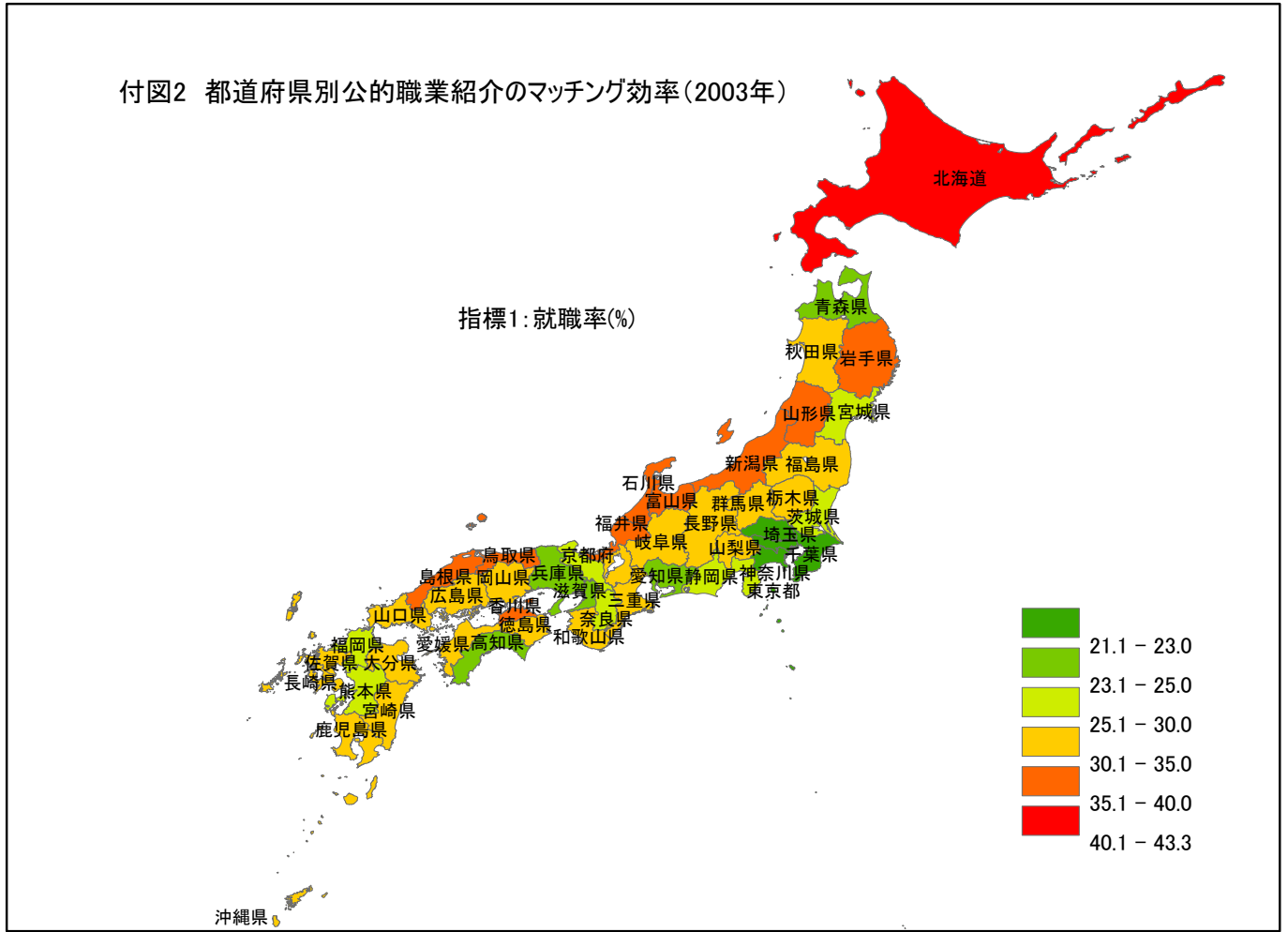
注：(1)鎌田耕一(2000)より整理したものである。(2)流れの変わった時期が色づけて表示されている。

付図1 職安の分布およびその管轄地域(2004年現在)



注:(1)厚生労働省のホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/antei/>)で掲載されている情報に基づいて筆者が作成したものである。
(2)2004年現在、日本全国で477の公共職業安定所(本所)のほか、138の分室または出張所が設置されており、あわせて615箇所の職安がある。スペースの制約により、上図では本所の名前のみが表示されている。

付図2 都道府県別公的職業紹介のマッチング効率(2003年)



第6章 EUにおける地域雇用政策⁸²

第1節 はじめに

本章は、EUで行われているヨーロッパ雇用戦略を中心に、EU加盟国の地域雇用政策について述べる。ヨーロッパ雇用戦略は地方分権を強調し、官民を問わず、様々な機関、人的資源を動員し、緊密なネットワークを作り雇用状況の改善、進化を図るという点に特徴がある。このような指針を持つ雇用戦略は現在の日本の地域雇用政策にとって重要な意味を持っていると思われる。

1992年のバブル景気崩壊以降、日本では長期の経済低迷が続き、雇用情勢も、一時は年平均で5%を超える失業率を記録するなど、戦後最悪の状況が続いた。2002年頃から日本経済も回復の兆しをみせており、失業率も徐々に低下しつつある。総務省統計局が発表した平成17年（2005年）の完全失業率の全国平均は4.4%であり、3年連続して低下している。また、有効求人倍率も2005年12月の全国平均で、1992年9月以来13年ぶりに1倍台に回復した。

しかし、地域間での雇用情勢の格差が根強くみられる。2005年の地域別失業率は、すべての地域で低下しているものの、もっとも失業率の低い東海地方では3.2%であったのに対し、北海道の失業率は5.3%、近畿地方では5.2%を記録している。また、有効求人倍率についても地域間格差が見られる。もっとも有効求人倍率の高い愛知県の1.67倍に対して、青森県の有効求人倍率は約4分の1の0.40倍であった。都道府県別にみても、平成9年以来、一貫してもっとも高い失業率を記録している沖縄県では7.9%であるのに対し、失業率のもっとも低い福井県では2.7%であった⁸³。また、全国平均では、低下しているにもかかわらず、青森県、鳥取県、高知県、鹿児島県では、平成14年と比較して失業率が上昇している。

国勢調査のデータをもとに全国47都道府県別の失業率の分散を説明しようとした研究において、性別、年齢別の人口構成、産業構造、労働力人口の学歴などを統制しても、説明できない大きな分散があることが示されている（勇上 2004）。すなわち、地域間の雇用情勢の格差の背後には、各地域に特有の要因があると考えられる。

一方、三位一体論に代表されるように、様々な分野で地域分権を進めようとする動きがある。雇用政策においても、様々な理由から地域の主体性を拡大しようとする議論がなされている。このような地域分権の拡大に関する議論が行われているのは、前述の雇用状況の地域間格差のほかに、いくつかの要因が考えられる。中でも、雇用援助金等の

⁸² 本稿は、2005年に発表したディスカッション・ペーパー、『EUにおける地域雇用政策』に最新の情報を加え、加筆、修正したものである。

⁸³ 労働力調査のデータをもとにした都道府県別の失業率の試算は、平成9年以降、行われている。総務省統計局は、労働力調査は、都道府県別には標本抽出を行っておらず、各都道府県毎の標本規模も小さいことなどから、全国の結果に比べ精度が十分でなく、利用にあたっては注意が必要としている。

名目で行われてきた中央政府からの公共投資の減少が重要である。樋口等（2003）は、社会資本の充実、地方への公共投資、雇用創出の関係を調べ、社会資本の充実は、1970年代、東京、名古屋、大阪を中心とした大都市圏における生産性の向上に大きな役割を果たしてきたが、1990年代になると、こうした効果はみられなくなった。一方、特に地方圏で公共事業に雇用創出効果を期待する傾向が強くなり、公共事業の目的が従来の地域経済全体の改善から、地方の雇用創出に重点を移してきたことを指摘している。そのうえで、公共事業の見直し、削減が進められている状況を考慮すれば、地域の自主性・独自性を重んじた対策の必要性があるとする。

雇用情勢の地域間格差、および地域分権型の政策の必要性が叫ばれる中、EUを中心としてヨーロッパ各国で進められている地域分権型の雇用政策、ヨーロッパ雇用戦略（Europe Employment Strategy: 以下 EES と略称することがある）が注目を集めている（濱口 2003、平田 2005）。このヨーロッパ雇用戦略は、地方分権を強調し、地域の主体性を尊重するという点に特徴がある。本章では、ヨーロッパ雇用戦略について、地域分権型という特徴、および第 3 のシステムと呼ばれる新しい概念の雇用戦略に注目して検討し、日本の地域雇用政策へのインプリケーションを探っていききたい。

第 2 節 ヨーロッパ雇用戦略

1 ヨーロッパ雇用戦略の概略

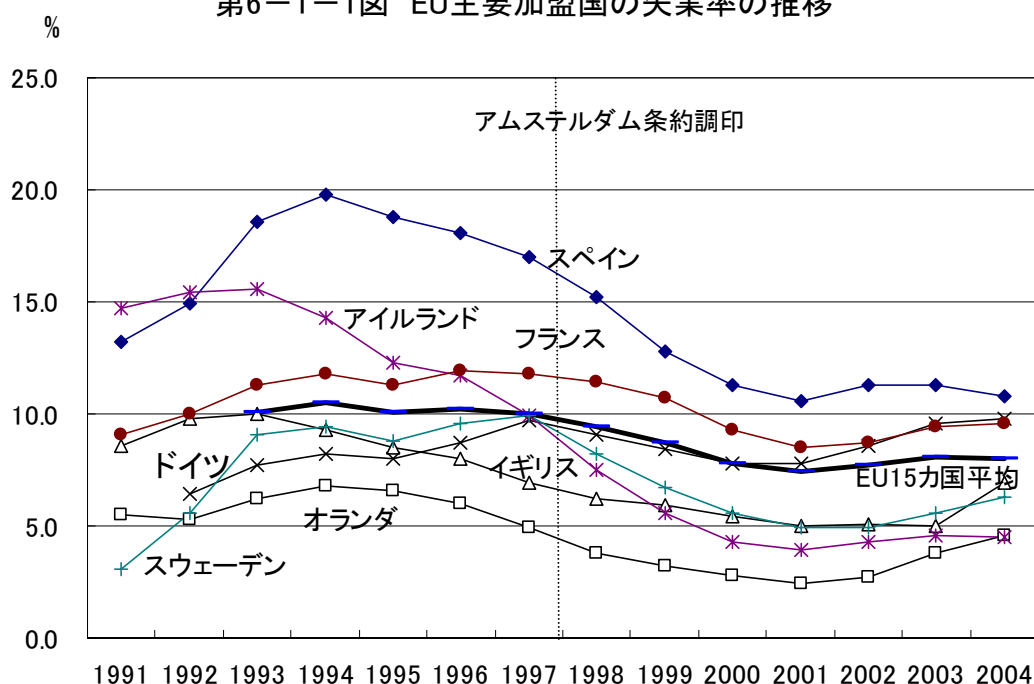
まず、ヨーロッパ雇用戦略について述べる。ヨーロッパ雇用戦略については、すでに様々な形で述べられているので、その内容については、概略だけを述べることにする。

1990年代まで、すなわち、EU 創設の動きが加速する以前は、EC 加盟国の国内の雇用政策に EC は干渉しないのが原則とされていた。しかし、1990年代にはいると EU 加盟国全体に適用される統一した雇用政策がとられるようになった。こうした変化の背景には、何よりも、当時のヨーロッパ諸国における厳しい雇用情勢に対する強い懸念があったと考えられる。

第 6-1-1 図は、1990年代以降の EU 主要 15 カ国の平均失業率、及び、特徴を持つと考えられる国々の失業率の推移を示している（具体的な数字は章末の第 6-5-1～4 表を参照）⁸⁴。『Employment in Europe 2002 (European Commission 2002)』によると、1970年代半ば、及び 1980年代初頭に起きた第一次、第二次オイルショック、それに続く不況のためヨーロッパ諸国の失業率は上昇を続け、1980年代初頭には 6%代後半であったのが、ピーク時の 1994年には 10.5%まで上昇した。国別にみると、図に示さ

⁸⁴ 1993年の時点での EU 加盟国は、ベルギー、デンマーク、ドイツ、ギリシャ、スペイン、フランス、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、イギリスの 12 カ国。1995年にオーストリア、フィンランド、スウェーデンが参加し、加盟国は 15 カ国となる。さらに、2004年にチェコ、エストニア等、10 カ国が参加した。

第6-1-1図 EU主要加盟国の失業率の推移



資料出所: Employment in Europe 2004 (European Commission)

れているように、スペインの失業率は、ピーク時で 20%に達している。また、東西統一後のドイツでは、1997年に失業率はピークに達し、10%を記録した。

雇用情勢の悪化とともに、1990年代前半の国際経済情勢、特に、工業の空洞化をIT産業の発展を中心として乗り越えようとしたアメリカ経済の動向も、ヨーロッパの雇用政策に重要な影響を及ぼしている。すなわち、アメリカと同様、EU諸国においても情報、知識を基盤とした脱工業経済社会を実現し、ヨーロッパが、新時代に向けてより競争力を持った経済圏にならなければならないという強い危機感がEUおよび、OECDの中にあつたのである。しかし、アメリカのように、経済の新体制への移行は成功しつつあつても、経済格差、不平等が拡大するようなことがあつてはならないという強い意志もヨーロッパ雇用戦略の中に見ることができる⁸⁵。

ヨーロッパ諸国における逼迫した雇用情勢とともに、ヨーロッパの競争力の強化という課題は、OECDの中でも議論され、1992年の閣僚会議で要請され、1994年にその内容が発表されたOECDの雇用政策に結実した。このOECDの雇用政策もヨーロッパ雇用戦略の設定に影響を及ぼしたと考えられる⁸⁶。OECDとEUの雇用政策の比較については後述する。

⁸⁵ アメリカにおける不平等の拡大については、平田（2001）などを参照されたい。

⁸⁶ OECDの雇用政策については、伊藤（2004）、小倉（2004）、OECD（1994）などを参照されたい。

ヨーロッパ雇用戦略が誕生したのは1997年にルクセンブルグで行われたEU雇用サミット（European Job Summit）においてであるが、その骨子は、同年に、アムステルダムで行われた政府間会議、首脳会議で合意された新欧州連合条約（通称アムステルダム条約：正式な発効は1999年）で、すでに定められている。

アムステルダム条約は、EU加盟国に関する共通の政策の立案、施行に関して欧州議会に独立な強い権限が与えられることを明記しているが、同時に、EU加盟国において、格差のない発展とそれを実現するための雇用政策をとることが明言されている。EU及び欧州議会の緊急の課題としてEU加盟国の雇用状況の改善が求められ、当面の課題と戦略上のプライオリティが示された。

アムステルダム条約には、雇用問題に関して以下のような提案、要請が明記されている。

- ① 高いレベルでの雇用の拡大を、マクロ経済の成長と安定と同様、EUのなすべき重要課題と位置づけ、条約の中に盛り込む。
- ② 雇用問題は、EU加盟国共通の課題である。
- ③ EU加盟国と地域政府は協力して、雇用問題、特に、熟練した技能を持ち、高い教育訓練を受け、適応可能性の高い労働力を生み出すような政策に取り組まなければならない。
- ④ 同時に、主流（mainstreaming）となる雇用政策が重要であり、その中では、すべての地域レベルでの雇用政策の及ぼす影響が考慮されなければならない。
- ⑤ 政策の施行を監督、監視するため、以下の項目からなる手続きが定められた。
 - ・ **Employment Guidelines**：欧州委員会（European Commission）が提案し、欧州理事会（European Council）が採択するもので、雇用政策に関する加盟国共通の優先方針を示す⁸⁷。
 - ・ **National Action Plans**：すべての加盟国が毎年提出するもので、ガイドラインがどのように実行されるかに関するプラン
 - ・ **Joint Employment Report**：加盟国から提出されたNational Action Plansを欧州委員会、及び欧州理事会が検討した上で出される共同レポート。
 - ・ **Recommendations**：欧州理事会が決定する、国毎に対する雇用政策に関する提案。
- ⑥ 雇用政策を推進する恒久的な機関として**Employment Committee**を設置し、ヨーロッパ全体の雇用及び構造的な問題に関する政策に関する議論を行い、欧州理事会における政策立案を補助する。
- ⑦ 雇用政策の立案、施行に関する分析、調査を行うための正式な機関を発足させる。

⁸⁷ EUの各機関に対する呼称の訳語は、駐日欧州委員会が発行している『EUを知るための12章』に拠っている。

⑧ EU が主体となる雇用政策は、ヨーロッパ全体及びヨーロッパに居住する市民のために必要なものであり、加盟国全体で遂行しなければならない。

アムステルダム条約に盛り込まれた、このような要請に従い、EU 雇用サミットが開かれ、ヨーロッパ雇用戦略が正式にスタートした。前述のように、アムステルダム条約の正式な発効は、加盟各国での批准を待つ必要があったため、1999 年となったが、1998 年、1999 年を対象とした雇用ガイドラインは、この EU 雇用サミットで採択され、2000 年を目途に再検討されることが決定した。

2 ヨーロッパ雇用戦略の特徴

ヨーロッパ雇用戦略の特徴は、先立って提出された OECD が 1994 年に発表した雇用戦略 (OECD, 1994) と比較するとわかりやすい。1992 年に提出された OECD の雇用戦略は、「1990 年代初頭という時代を反映して、グローバル化、市場競争、構造改革といった新古典派的な色彩を強く出していた。具体的な項目としては、①適切なマクロ経済政策の策定、②技術的ノウハウの創造と普及の促進、③労働時間の柔軟性拡大、④起業家精神の発揮できる環境の醸成、⑤賃金と労働コストの弾力化、⑥雇用保障規定の改正、⑦積極的労働市場政策、⑧労働者の技能と能力の向上、⑨失業保険給付及び関連給付制度の改革、⑩製品市場の競争の向上が掲げられた (小倉 2004)。」

これに対し、一方、ヨーロッパ雇用戦略は、市民の福祉により重点を置き、過度な競争ではなく社会的統合 (Social Inclusion)、すなわち、高齢者、若年者、女性などの社会的弱者、労働市場から排除 (exclude) されているもの、労働市場との関係が薄弱であるものの雇用を進め、社会的に包含しようとする試みに重点が置かれている⁸⁸。

中村 (2002) によると、社会的統合と対になる社会的排除 (social exclusion) の概念は、ヨーロッパ雇用戦略が具体化される以前の 1980 年代末から EU の公式文書に登場していたが、政策上のキー・コンセプトとなったのは、1992 年に欧州委員会によって発表された文書以来である。その後、社会的排除の概念をめぐる、さまざまな議論が重ねられたが。ヨーロッパ雇用戦略のみならず、リスボン戦略 (Lisbon Strategy : 後述) と呼ばれる、2010 年までの新たな目標設定がされた 2000 年のリスボン欧州理事会で、社会的統合を、EU 加盟各国が欧州委員会と協力して進めるべき重要政策であるとする新たな決定がなされ、社会的統合を実践するための施行手続きが定式化された。この手続きは、「(a) 目標達成の期限をともなう EU レベルでの政策「ガイドライン」の作成、(b) 各国における最良の政策や実践を比較・測定するための「量的・質的指標」や「ベンチマーク」の策定、(c) 「ガイドライン」に沿った「ナショナル・アクション・プラン」を加

⁸⁸ Social inclusion とは、social exclusion の反義語であり、social exclusion は、社会的排除と訳されている。したがって、inclusion に排除の反義語を当て、social inclusion を社会的包摂と訳すことができ、樋口 (2004) も包摂という言葉を用いている。しかし、通常、社会的統合と訳されていることが多い。

盟国が作成する、(d)「定期的なモニタリング、評価、見直し」を通して各国による「相互学習」を促進する(中村 2002、p.58)」というように、後述するヨーロッパ雇用戦略の施行手続きと、ほぼ同様の内容を持っている。すなわち、ヨーロッパ雇用戦略は、社会的排除というより広い意味を持った社会問題と戦うためのより具体的な戦略と位置づけることができる。

ヨーロッパで用いられている社会的排除の概念は、従来、用いられていた貧困層のような概念と異なり、多元的な指標により、女性、若年者、高齢者など、より広い層を対象とした概念だといえる。また、社会的統合の概念も、ヨーロッパ雇用戦略に限られたものではなく、より広い意味での社会的要請と捉える必要がある。

3 ヨーロッパ雇用戦略の4つの柱

1997年のルクセンブルグ雇用サミット以来、ヨーロッパ雇用戦略のガイドラインには大きな4つの柱がある。以下に、その内容を示す。

① 雇用可能性 (employability)

「雇用可能性」、または、「エンプロイアビリティ」という言葉は、最近、日本でもしばしば用いられるようになってきている。しかし、それらが、企業にリストラされないために「エンプロイアビリティ」を高めなければならないというような文脈の中で用いられているのに対し、ヨーロッパ雇用戦略における雇用可能性とは、若年失業者、長期失業者など就労することが困難な人々のための雇用・教育・福祉政策を意味している。先に示した、社会的統合と深く関係した概念といえるだろう。ヨーロッパ雇用戦略発足当時のガイドラインでは、特に若年者と長期失業者を重点対象としており、若年者に対しては失業期間が6ヶ月に達するまでに、適切な訓練、就業研修、就業経験などを与えること、長期失業者に対しては、失業期間が12ヶ月に達するまでに、若年者に対してと同様の施策、ないしは適切で個別的な職業ガイダンスを施すことが明記されている (European Council 1997)。

② 起業家精神 (entrepreneurship)

「起業家精神」とは、文字通り、ベンチャー・ビジネスなどに典型的な新規事業や中小企業の育成環境のことである。しかし、ヨーロッパ雇用戦略では、抽象的に「起業家精神」を論じられているだけでなく、後で述べる「第3のシステム」と呼ばれる新しい産業分野を具体的に示し、この分野における起業家精神の育成を目指し、資金援助などの具体的な政策を執っている。後で詳述するが、第3のシステムとは、福祉や環境など、地域固有のニーズを満たす分野であり、この分野における起業も、地域固有のニーズを満たし、人材も、女性や高齢者など、地域固有の資源が活用されるようなものが期待されている。

資金援助に関しては、「ヨーロッパ投資銀行 (European Investment Bank)」が加盟

国と協力してこれにあたる。また、各加盟国は、新規事業を優遇するための税制の改正などを行うことが明記されている（European Commission 1997）。このように、ヨーロッパ雇用戦略は具体的で能動的な政策であることも、OECDの雇用戦略と大きく異なっている。第3のシステムと起業家精神の間にも強い関係がある。

③ 適応可能性（adaptability）

「適応可能性」について、小倉（2004）は、英語の Flexibility と Security を合わせた概念であって、「大陸欧州諸国に典型的であった、厳格な解雇規制、賃金や労働時間制度の硬直性が強かった労働市場に弾力性を持たせ、他方では労働市場の柔軟化の悪影響を最大限抑制するためのセイフティ・ネットの創設や教育訓練制度の充実を意味している」としている。

確かに、OECD が当初打ち出した雇用戦略では、その市場原理を重視するという性格を反映して、欧州諸国に見られた硬直的な労働市場を変革するための規制緩和が強調され、こうした意味合いにおいて、Flexibility という言葉が用いられていた。しかし、ヨーロッパ雇用戦略では、基本理念として、社会的統合をおいているため、Security、すなわち雇用保障が、より強調されている。加えて、「適応可能性（adaptability）」という言葉が用いられているのは、従来の産業社会とは異なる、情報産業などを中心とした新しい産業社会に適応（adapt）できるよう、労働市場、企業環境などが変化することを期待しているためである。1998年のガイドラインには、こうした目標のために、企業組織の近代化を図り、新しい技術に対応した人材育成を図ることが明記されている（European Commission 1997）。

④ 機会均等（equal opportunity）

機会均等というガイドラインも、社会的統合の概念と深くかかわっている。したがって、若年者、高齢者、女性など、人種、年齢、性別に拠る不平等の撤廃を目指している。しかし、EES 発足当初のガイドラインでは、特に、性別間での均等な雇用を目指すことが強調されている。そのために、家庭生活と両立可能な仕事環境の整備、女性の労働市場への再参入への援助などが重点政策とされている。こうした政策によって、失業率の男女間格差、特定のセクター間での男女の就業比率の格差を是正しなければならないとされている。特に、ヨーロッパ雇用戦略で強調されていたことは、女性の就業率の向上である。「機会の平等はヨーロッパ雇用戦略の中での中核的な課題となってきた。これは、労働市場の実態を検証する場合ほとんどすべての指標について、特に雇用率が関係する場合、男女間に重大な格差があるという認識が発展した結果である。（Behning and Pascual 2001-2003、p.9）」

これらのガイドラインのほかに、ヨーロッパ雇用戦略の特徴とされているものに、リスボン戦略（Lisbon Strategy）と呼ばれるものがある。それは、前述した社会的統合という基本理念、Full Employment、良質な仕事の提供である。このうち、Full Employment

とは社会的統合と関連する概念だが、高齢者、若年者、女性など幅広い層で労働力化が図られ、労働力率が向上することを意味している。具体的には、2000年に開かれた欧州理事会で、2010年までにEU全体で就業率を70%、女性の就業率を60%、高齢者の就業率を50%にまで上げることがEESの長期目標とされた。また、2001年に行われたストックホルム欧州理事会では、中期目標として2005年までに全体の就業率を67%、女性の就業率を57%まで上げることが採択された。

ガイドラインで設定されている課題をめぐる背景は、加盟国ごとに異なっている。例えば、女性の雇用に関して、EU加盟国は、①すべての労働指標に関してジェンダー格差の大きい国々、②女性が職業に就く場合、フルタイムである場合が多い国々、③逆に、女性就業者の多くがパートタイムである国々、④ジェンダー格差の少ない国々、⑤労働指標について矛盾している、すなわち、女性の失業率は低いが、経済活動率、雇用率が低い国々の5つのグループに分類される（Behning and Pascual 2001-2003 ; p.14）。加盟国毎に異なった状況があるため、共通の課題を持っているにせよ、実際に行われる雇用政策は加盟国ごとに異ならざるを得ない。しかし、以下のような、加盟国全体に共通な政策施行方針が強調されている。

- ① **Subsidiarity** : EU レベルでの共通目標と加盟国の実際の政策決定責任との間のバランスがとられなければならない。目標達成のための方法の決定権の多くは個々の加盟国に任される。
- ② **Convergence** : ヨーロッパ雇用戦略は加盟国で共通に同意された雇用目標であり、個々の加盟国はヨーロッパ全体の雇用状況を改善するために寄与しなければならない。
- ③ **Management by objectives** : ヨーロッパ雇用戦略の目標達成は、適切な指標によって監視され、政策施行の結果は公開されなければならない。
- ④ **Country surveillance** : 毎年、政策の施行状況について各加盟国は報告を行う。これによって、加盟国同士での目標達成に向けての意見交換、プレッシャーを促進する。
(注) ヨーロッパ雇用戦略の中には、EU 加盟国同士で意見交換、政策の評価を行うための Peer Review Program がある (<http://www.peerreview-employment.org/en/>)。
- ⑤ **Integrated approach** : **Employment Guidelines** は雇用政策のみならず、社会、教育、税制などの政策にも拡張される。

第3節 ヨーロッパ雇用戦略における地域

1 地域の主体性の強調

最初に述べたように、ヨーロッパ雇用戦略の特徴の一つに地域の主体性の強調がある。1997年、ヨーロッパ雇用戦略が実行に移された時点では、その対象は国レベルで設定されていた。しかし、次第に地域レベルでの政策の重要性が指摘されるようになり、1999

年のガイドラインでは地域機関とソーシャル・パートナーの役割が強調された。

2000年に行われたリスボン欧州理事会（Lisbon European Council）では、経済、雇用、社会政策間の相互作用を強調し、欧州委員会と各加盟国が雇用戦略の上で協力するための「**新開かれた方法（new open method of coordination）**」が採択されたが、その中で、地域雇用開発について、大幅な改定、増補がなされ、地域特有のさまざまなニーズの充足を緊急の課題とし、地域レベルでの政策の重要性が述べられている。この年に定められたガイドラインでは、このようなニーズに対応するために、地域の行政機関や公共職業安定機関とともに、地域、地方の諸機関とソーシャル・パートナーに対するサポートの必要性が述べられている。

ヨーロッパ雇用戦略における地域雇用政策の特徴は、その指針として、地域主体の分権的な政策設定、施行を掲げている点にある。以下に、2000年のリスボン欧州理事会で採択された地域政策方針に関する記述をそのまま引用する。

"A fully decentralized approach will be applied in line with the principle of subsidiarity in which the Union the Member States, the regional and local levels, as well as the social partners and civil society, will be actively involved, using variable forms of partnership".

「（新しい方法は）完全に分権型のアプローチであり、（各地域の）代行者（subsidiarity）の行動原理にしたがって適用される。代行者としてEUメンバー、地方及び地域レベル、同時にソーシャル・パートナー、市民の積極的参加が望まれ、様々な形式のパートナーシップを活用する（European Council 2000）。」

また、同じガイドラインの中で、「ソーシャル・パートナーを含む、地方・地域レベルの施行者が動員され、地域レベルでの雇用創生の可能性を明らかにし、目標達成のための連携を強化することによってヨーロッパ雇用戦略は施行されなければならない（European Council 2000）」とし、改めてソーシャル・パートナーの重要性を強調している。

この、ソーシャル・パートナーという言葉は、後述する「第3のシステム」とともに、ヨーロッパ雇用戦略における地域雇用政策の重要なキーワードである。地域主導の政策であるということと同時に、地域行政機関だけではなく、地域に根ざした様々なアクターを動員するという点が、EUの地域雇用政策の大きな特徴となっている。

ヨーロッパ雇用戦略では、地域雇用政策を施行する地域アクターとして以下のものを想定している。

- ① 地方機関：政策施行のモデルとなり、地域の他の機関を支援し、地域雇用推進のための活動を統合する。
- ② 企業：失業者に対して雇用機会や職業経験、**On-the Job Training**を提供する。また、

中小企業を支援し、起業家精神（entrepreneurship）を育成、保護する。

- ③ 第 3 のシステム（社会経済機関、NGO など）：NGO を含む協同組合、社会経済団体などの団体と協力することによって地域の福祉、雇用へのアクセス状況を改善する。
- ④ ソーシャル・パートナー：基本的には、労使団体を意味するが、これは、地域、加盟国ごとに様々な団体、組織がある。また、ヨーロッパ全体にまたがる組織を意味する場合もある。概して、商工会議所などの経済団体（例えば、UNICE：欧州共同体産業連盟）、企業の団体、いくつかの労働組合が合併した団体（例えば、ETUC：欧州労働組合連合等）などで構成される。
- ⑤ 公共職業安定機関
- ⑥ 教育訓練機関

このように、広義のソーシャル・パートナーとは上に挙げた様々な組織、団体のすべてを意味し、狭義のソーシャル・パートナーとは基本的に労使団体、および経済団体だが、既存の組織に限られず、その定義は進化しつつあり、新たな団体も参加している（従来の行政、企業、労働組合とは異なる組織、団体を意味する。

なお、ヨーロッパ雇用戦略では、Region（地方）、Local（地域）という言葉が併用して用いられている。地理的には、Region のほうがより広い。しかし、どちらも現実の行政区画などとは必ずしも一致せず、その地理的な範囲は、場合によって様々である。

2 欧州構造基金の地域雇用戦略

2000 年以降、ヨーロッパ雇用戦略施行のための財政的な資源は、さまざまな基金によっている。その中でも、中心を占めるヨーロッパ社会基金（Europe Social Fund：ESF と略称することがある）は、財政的な資源のおよそ 30%を占めている⁸⁹。ヨーロッパ社会基金の分配手続きは以下の通り。

- ① Community Support Framework（CSF）が、EU と各加盟国の間で設定される。CSF は、各加盟国の労働市場がどのような問題に直面しているか、政策のプライオリティをどのようにするかと言った問題を定める。また、特に重点を置く地域（objective1、2）と課題（objective 3）が決定される。これらは、ヨーロッパ社会基金をはじめとする基金の配分計画の第一原則となる。

Objective 1：人口一人あたりの GDP が EU 全体の平均の 75%未満の地域。及び辺境地（e.g.フランス領の東部アゾレス諸島など）、スウェーデン、及びフィンランドの過疎地域。

Objective 2：以下のような問題を持っている地域

- ・ 第 2 次産業から第 3 次産業への転換に直面している地域

⁸⁹ ヨーロッパ社会基金は 1957 年に設立された。その資金は、EU 加盟国に対し、よりよい就業環境、仕事の提供、失業率の低減などを目標とした政策の施行を支援するために用いられる。

- ・ 衰退しつつある地方
- ・ 特別な問題に直面しつつある都市地域
- ・ 漁業に依存していて経済的な困難に直面している地域

Objective 3 : 教育、訓練、雇用のシステムの近代化にかかわる課題

- ② CSF が設定されてから 4 ヶ月以内に、各加盟国は、地域の書記官、ソーシャル・パートナーなどと協議した上、**Development Plan**（各加盟国が直面している問題、政策のプライオリティ、以前の政策の施行状況などをまとめたもの）を提出する。
- ③ 欧州議会は、提出された **Development Plan** と **National Action Plan** を検討する。
- ④ 各加盟国は、総合的な地域サポート計画である **CSF** か、限定的な地域サポート計画である **Single Programming Document (SPD)** のどちらかを選択し、計画のドラフトを欧州議会に提出する。
- ⑤ **CSF** を選択した加盟国は、**CSF** の具体的な施行計画、資金をどのように使うかを定めた **Operational Programme (OP)** を提出する。
- ⑥ 欧州議会は提出された、**CSF**、**OP**、**SPD** を検討する。さらに、基金の委員会の意見を聞いた上で、**CSF** などが提出されてから 5 ヶ月以内に最終決定を下す。
- ⑦ 欧州議会の決定から 3 ヶ月以内に、各加盟国は計画の内容を補完する **Programme Complement** を提出する。ただし、**Programme Complement** の提出は任意で、提出されたものも承認を受ける必要はない。
- ⑧ 提供された基金を管理する **Managing Authority**（各加盟国が定めるもので、主体は国（national）、地方（regional）、地域（local）レベルの公的、あるいは私的機関、または加盟国自体のいずれかになる）が決定される。
- ⑨ 具体的なプロジェクトの選択、履行、管理、モニター。

2000 年の欧州理事会の決定を受け、欧州構造基金（European Structural Fund: ESF）は、2000 年から 2006 年までの期間を対象として「地域雇用戦略（Local Employment Strategy: LES）」と呼ばれるプロジェクトを立ち上げた。地域雇用戦略の内容を以下に列挙する。

- ・ 地域の雇用状況の現状の分析
- ・ 地域レベルにおけるパートナーシップの開発
- ・ 地域雇用戦略を施行するための調査
- ・ 地域雇用戦略の開発と施行
- ・ 地域雇用戦略のモニタリング、進捗状況の測定、評価
- ・ 情報の交換、普及、ネットワークの開発

地域ごとに雇用状況、社会構造が異なっており、それぞれの地域にあった雇用戦略が

必要になる。しかし、地域雇用戦略は以下のような共通課題を設定している⁹⁰。

- ・それぞれの雇用戦略の開発、改訂、施行はできるだけ多くの関係団体からの代表者を含む特定のパートナーシップによって行われる。
- ・それぞれの地域雇用戦略は、該当地域の労働市場、雇用状況を調査した上で設定する。
- ・地域雇用戦略の中に、ヨーロッパ雇用戦略の4つの柱について言及されてなければならない。
- ・男女平等、機会均等という課題を、地域雇用戦略のすべての段階に組み入れなければならない。
- ・すべての財政資源を考慮に入れること。地域雇用戦略は、該当地域の雇用活動全般に関わるものと位置づけること。

一方、地域雇用戦略は、適用される地域の状況に応じて2つのタイプに別れる。タイプ1と呼ばれる地域には、一つの戦略が適用される。タイプ2と呼ばれる地域には関連する複数の戦略が適用される。

3 各地域における地域雇用戦略

実際に、EU加盟国の各地域で行われている地域雇用戦略の幾つかを紹介しよう⁹¹。

- ・ベルギー、ブリュッセル

ブリュッセルはベルギーの首都だが、就業率は55%で、ベルギー全体、EU全体の水準より低い。また、長期失業者が多く、若年層における失業率も高い。加えて、地域内の雇用の半数が地域外に居住するものによって占められている。

この地区で行われている地域雇用戦略は、ブリュッセル地区雇用サービス局が主体となり、地区内の企業を調査し、企業で必要とされている人材と、地区内の求職者の良好なマッチングを計り、調査によって得られた情報を雇用サービス局で管理し、活用することを目的としている。プロジェクトは2003年から2005年まで施行される。

- ・デンマーク、ヴィボルグ

デンマークのヴィボルグ地区における失業率は比較的低い。しかし、地域内の雇用の30%は製造業、特に伝統的な家具製造業に頼っており、国際的な競争が激しくなれば雇用状況が大きく変化する可能性がある。将来も雇用吸収力を確保するためには、

⁹⁰ ここで、地域という場合、1988年に欧州委員会統計局（Eurostat）によって定められたNUTS（Nomenclature of Territorial Units for Statistics）による地域の定義を基にしている。これは、EU圏内の地域統計をとるために定められたもので、国や地方公共団体区分とは独立に定められている。

⁹¹ ここで紹介するのは、欧州委員会（European Commission）の雇用社会局（Employment and Social Affairs）による”Innovation through the European Social Fund”（Employment and social fund 2002）に掲載されているもので、2003年以降に施行されているものである。

構造的な変革を行い、長期的な変化に備えることが必要だと考えられている。

こうした現状に対して、公共職業安定所、デンマーク使用者団体、職業訓練所、ビジネス・カレッジなどが共同で地区内の企業の調査を行い、国際的な競争力を維持するためにはどのような企業の体制が必要か、どのような人材が必要かについて調べた。

必要とされる人材について確認した上で、それまで、当地の企業、公共機関の間でまったく認知されていなかった「生涯学習」の重要性が強調された。生涯学習、職業訓練に参加することによって、失業者のみならず、当地の企業に現在就業しているものも新しい知識、技能を身につけることができ、よりフレキシブルで効率のよい企業への以降を達成することができると考えられている。

・ ドイツ・ブルゲンランド

東西ドイツの統合により、ドイツのブルゲンランド地方は経済的に周辺地区となり、当地の企業は生産縮小を余儀なくされ、広範な余剰人員が生み出されることになった。その結果、失業率は約 21%に上昇し、その半数は長期失業者という状況になっている。

こうした状況の中、LISA プロジェクト (Local Innovation Strategy for More Works in the Burgenland district) がスタートした。このプロジェクトには平等と経済発展のための地域局、公共職業安定所、調査機関、労働組合、教育訓練組合など、すべてのローカル・アクターが参加している。

このプロジェクトの目的の一つは、地域の資源、ネットワークを動員して既存の地場産業の強化である。このために、当地の金属加工に携わる企業、自営業、工芸職人をつなぐネットワークを確立した。また、こうした地場産業の生産性を上げるために、上に挙げたすべての労働者のための教育訓練機関を立ち上げた。

同プロジェクトは、既存の産業の強化だけではなく、新しい産業セクターの開発に取り組んでいる。それは、リサイクル、および新しいエネルギー資源の開発、バイオテクノロジーといった新しい技術に基づく産業および観光業である。こうした新しい産業のための人材開発、訓練も既存産業従事者に対する訓練と平行して進められている。

・ イギリス・サザンプトン

イギリスのサザンプトンは、イギリスの南西部においてロンドンに次ぐ大都市である。伝統的には大規模な製造業が多かったが、近年、第三次産業および高度な技術を必要とする産業への以降が見られ、必要とされる技能が変化している。失業率は 3.1%と低い。しかし、労働力率が低く、特に問題となっているのは女性の就業率が 12%と非常に低いことだ。

このような現状に鑑み、サザンプトンにおける問題は地域の経済活動、および企業が必要としている技能に関する情報の不足であるとされた。この問題を解決するために、

サザンプトンの教育訓練機関、公共職業安定機関、サザンプトン商工会議所などの経営者団体、サザンプトン大学などが共同して「サザンプトン統合雇用戦略（An Integrated Employment Strategy for Southampton）」を立ち上げた。その目的は、地域の労働市場に関する包括的な情報データベースを作成し、地域の労働市場、特に女性と若年者の活性化を促し、新しい産業への移行に対応しようというものである。また、前述のように、従来、サザンプトンの雇用は規模の大きい企業に支えられてきたが、一方、活発な起業活動が見られないという問題もあった。この点についても、活性化を目指している。

これらの地域雇用戦略の具体例を見ると、当然、地域によって様々な違いがある。しかし、大きな共通点を見出すことができる。第一に、いずれの雇用戦略も、当座の失業率を減らすだけでなく、長期的な視点に立ち、新しい競争力のある産業の育成を目的としていることである。このことは、イギリスのサザンプトンやデンマークのヴィボルグのように、失業率だけをみれば雇用状況は決して悪くないように思われる地域に雇用戦略の費用が出ていることからわかる。

第二に、これも長期的視点に立った人材開発に重きがおかれていることを強調しておこう。特に、ヨーロッパ雇用戦略の中で強調されている「生涯教育・訓練」が、どのプロジェクトでも重要な位置を占めている。また、これもヨーロッパ雇用戦略の指針に沿って、起業活動の活性化も重要な課題として位置づけられている。

第4節 第3のシステム

本節では、ヨーロッパ雇用戦略の中で重要な位置を占めている「第3のシステム(Third System)」について述べる。

2000年のリスボン雇用サミットに先立つ1997年、ヨーロッパ理事会は第3のシステムの雇用潜在能力を探索かつ支援するために、「第3のシステムと雇用パイロット・アクション(Third System and Employment Pilot Action: TSEP)」という、パイロット・プロジェクトを開始した。このプロジェクトはが開始されたのには以下のような理由があった。

- ① 国や地方公共団体、あるいは既存の民間企業では満たすことのできないニーズが、特に社会サービス、環境や生活の質を向上させるためのサービス、そして文化、余暇活動に関連したサービスにあることが認識された。
- ② 資本集約的でない、つまり、多額の資金を必要とせずに失業率を効果的に下げるための新しい道が模索されていた。
- ③ 社会的ニーズと経済的ニーズを結びつける、すなわち、これまで充足が不十分であったニーズに対応し、同時に雇用を創出するような新しい試みが生まれていることが認識されていた。

こうした指針に基づき、当時、EUに加盟していた15カ国から参加団体を公募し、最終的に81件のプロジェクトが選定された。これらの参加団体の中には、NPO、NGOとともに公的に組織されたものも含まれているが、いずれも、①雇用促進効果を持ち、②これまで充足されることのなかった社会的、地域的なニーズに対するサービスを提供することが期待されるという基準で選ばれた。

このパイロット・プロジェクト開始当初の指針が第3のシステムに属する組織・団体の性格をよく表している。すなわち、第3のシステムとは、公共部門とも異なる、また、既存の民間企業とも異なる、地域に根ざした様々な組織を指している。具体的には、情報通信、福祉、環境問題に関するサービスを提供するような組織で、NGO（非政府組織）やNPO（非営利団体）も含まれる。第3のシステムと呼ばれる組織は、以下のような特徴を持っている（European Commission 2003）。

- ① 地域に根ざした組織であり、経済的、社会的、及び公共的な利益を追求する。
- ② 私的、個人的な利益の追求は制限されている。
- ③ 地域のため、地域に住む人々の共通の関心のために機能する。
- ④ 独立した経営体であり、組織の雇用者、ボランティア、そして顧客も経営に参加する。

第3のシステムが地域開発のために動員されることの利点は、各地域特有なニーズに対応し、既存の公共部門や企業では供給できなかったサービス、具体的には、子供の世話などの家事サービス、若年者や高齢者への援助といった福祉サービス、環境改善にかかわるサービスなどを提供できることにある。こうしたサービスは、既存の組織、団体では十分に対応できない上、それぞれ、地域に特有な性格を持っており、画一的な政策対応が難しい。第3のシステムは、こうしたニーズを充足するものとして期待されている。同時に、こうしたニーズの充足は、雇用機会を広げるという波及効果をもたらすことが期待されている。例えば、子供の世話や、高齢者に対する介護サービスを充実させることによって、女性の就業率が高くなることが期待され、これが、地域の活性化につながると考えられる。このように、第3のシステムの動員は、ヨーロッパ雇用戦略の地域分権という政策方針と強く関連している。

また、第3のシステムは、高齢者、障害者、女性など社会的弱者となりやすい層を対象とするサービスの提供、あるいは優先的な雇用を行っており、先に示した、ヨーロッパ雇用戦略の基本理念の一つである社会的統合（Social Inclusion）と合致する。同時に、第3のシステムは、情報、福祉など、従来、立ち遅れていた分野、言い換えれば、情報や知識に基盤を置く新しい分野の発展に寄与し、ヨーロッパ諸国の新しい経済、社会体制と適合すると考えられている。

第3のシステムと雇用プロジェクトは、2000年12月31日をもって終了し、それぞれ

のプロジェクトがどのような雇用をもたらしたか、生産性はどうか、実際に働いている人々はどのような意識を持っているかなどについて詳細な調査が行われており、報告書が公表されている（ECOTEC 2001a, 2001b）。この報告を踏まえ、第3のシステムについては、2002年に、新しいプロジェクトの採用を含む新しい段階に入っている。これらの報告書から、第3のシステム導入に理夜効果、問題点等をみていこう。

第3のシステムによる雇用創出効果は、パイロット・プロジェクトに選ばれた団体を含め、1995年から1998年の間に、第3のシステムによってEU全体で8,880,000のフルタイム雇用が創出された。これは、EU加盟国全体の雇用の6.6%、有給の雇用の7.9%にあたりと報告されている。また、第3のシステムによってもたらせる雇用の中には、下記の例にあるように、フルタイムの仕事ばかりでなく、パートタイムの仕事もある。

国別に見ると、第3のシステムに属する組織によってもたらされた雇用は、ギリシャ、ポルトガル、ルクセンブルグでは国内雇用の1~2.5%、イタリア、スウェーデン、ドイツ、ベルギー、フランス、オーストリア、フィンランド、スペイン、英国では4~8%、デンマーク、アイルランド、オランダでは12~16%を占めていると報告されている。

第3のシステムは、様々な側面で、雇用創出をもたらした。その幾つかについて紹介しよう。

・社会的統合

パイロット・プロジェクトでは、個々のプロジェクトを選出するに当たり、幾つかの優先順位をつけた。その第一に挙げられるものは、ヨーロッパ雇用戦略の基本方針である社会的統合、すなわち、それまで労働市場から排除されていたものを、再び、労働市場に統合することである。報告書には、社会的統合の機能を果たした幾つかのプロジェクトについて、具体的に記されている。

- ① イギリスの **Surrey Springboard** というプロジェクトは、刑務所から出所したものを雇用し、リサイクルに関わる仕事を提供した。
- ② ベルギーの **Terre asbl** というプロジェクトは、繊維製品のリサイクルを行う組織を立ち上げ、障害者など、ハンディキャップを持つ人を雇った。パイロットプロジェクト終了までに220人を新たに雇用した。
- ③ オーストリアの **Haushaltsservice** というプロジェクトは、「緊急の援助」を必要とする失業者に掃除やがデー人具などの家事サービスの仕事に就く経験を提供することを目的としており、パイロットプロジェクト施行期間の間に65の雇用を生み出した。
- ④ デンマークの **Ecocentre** では、高齢の長期失業者に環境に配慮した掃除やガーデニングの仕事を提供した。

・新しい生産物・サービス

前述のように、第3のシステムは、これまで充足されてこなかったニーズを満たすこ

とが期待されている。パイロット・プロジェクトを施行するに当たって、19の分野が特定された。この中には家事サービス、子供の世話、情報コミュニケーションに関わる新技術、困難に直面している若年層の援助、保安、地域の公共交通、都市の公共施設の刷新などが含まれる。

例えば、フランスの **CG SCOP** というプロジェクトでは、地域の小さな家事サービスを行う企業を統合し、共通クーポンシステムを導入したグループ企業を立ち上げた。この企業の活動はフランス国外にまで広がり、それまで、ブラックマーケットの中で行われていたサービスを、正式なマーケットの中で提供できるようにした。

また、デンマークで、成人のためのスポーツ振興を行っている **FMI (Foreningen til fremme af Motion og Idraet I Dagtimerne)** という組織は、デンマーク国内の6地域において、新たに、昼間あまり使われていないスポーツ施設を、障害者や高齢者のためのスポーツ、余暇活動のために開放し、インストラクター等のための雇用を新たに確保することができた。

ドイツにある **IRIS (Institute for Regional Innovation and Social Research)** という組織は、若い芸術家を支援するための活動、ベビーシッターの提供を行い、126のフルタイムの仕事、13のパートタイムの仕事を新たに生み出した。

・ 地域開発

第3のシステムとは地域開発は密接に結びついている。第3のシステムは地域開発に対して、以下のような点で貢献すると期待されている。

- ① ここの地域のニーズにあった生産物やサービスの提供
- ② 地域の統合と雇用創出
- ③ 環境を改善し、地域をより魅力的なものとする
- ④ 地域のパートナーシップを強化し、地域アクターの力を強める

フランスの **Macif Foundation** という組織はこうした地域開発に貢献したプロジェクトの例として挙げることができる。この組織は、欧州労働組合連合 (**ETUC**) などと協力して、若年者の第3のシステムでの雇用創出のための地域プロジェクトに対して技術的な協力を行い、97のフルタイムの仕事、16のパートタイムの仕事を創出した。また、**Escale solidaire** というプロジェクトは、地域統合と雇用創出のための地域資源を調査し、統合することを目的としており、活動地域の観光資源を開発したり、教育サービスを立ち上げるなどの活動を行った。

これらは、パイロット・プロジェクトで採用された例のごく一部だが、これらの事業は、直接、雇用を生み出すだけではない。例えば、ベビーシッターのサービスが提供されることで、それまで、労働市場に出ることができなかった女性が働くようになるなど、間接的な雇用創出、労働力率の上昇といった効果も期待されている。

第3のシステムは、EUの地域雇用政策の最大の特徴である、地域分権型の政策であること、あるいは、地域独自の雇用創出政策を目指すということと深く関係しており、大きな期待、評価を集めている。しかし、第3のシステムがもたらす問題点も指摘されている。

まず、第3のシステムに属する団体によりもたらされる仕事は、一般的に賃金が低い。例えば、社会的統合をもたらした例で紹介した、ハンディキャップを持つ人々等に提供された仕事の多くは、各地域で定められている最低賃金をぎりぎりクリアしているといどである。また、労働条件が悪いという批判である。こうした危惧を、特に労働組合が持っているといわれる。

しかし、一方で、第3のシステムによってもたらされる仕事は、雇用が安定している。仕事への満足度は、公的機関や営利企業で働いている場合と比べ、非常に高いという報告もある。また、労働組合自体の中にも、いくつかの分野で第3のシステムと協同しようとする動きがある（濱口 2000）。

第5節 ヨーロッパ雇用戦略の評価

1 2002年の中間報告

これまでに、ヨーロッパ雇用戦略は2度の総合的レビューが行われている。最初のレビューは2002年に行われた（Europe Commission 2002）⁹²。ヨーロッパ雇用戦略自体については、先に示したEU主要国における失業率の推移（第6-1-1図）をみてもわかるように、EESが開始されて以降、ほとんどの加盟国で雇用状況の改善が観察されている。特に、構造的失業者（長期失業者）が減少を続けており、1980年代後半まで、減少傾向にあった就業率（15～64歳層人口に占める就業者の比率）も上昇に転じている（濱口 2003）。これらの事実によって、ヨーロッパ雇用戦略は、大きな成果を上げたとい内外で評価された。先に述べたOECDにおいても、ヨーロッパ雇用戦略に対応して、地域雇用を重視するEESとよく似た政策への転換が試みられているのも、ヨーロッパ雇用戦略が成果を上げていることが評価されているからだといえる（OECD 1998）。2002年の中間評価報告書から、2001年までに、ヨーロッパ雇用戦略がどのような影響を与えたのかについて、幾つかの側面別にみることにしよう。

・雇用政策の優先

各々のEU参加国では、EESによって提唱された雇用政策の多くはルクセンブルグ雇用サミット以前から行われており、政策の立案に関するEESの影響は限られたものである。しかしながら、EESによって各国の政策枠組みが強化され、具体的なものになったことについては共通に認識されている。EESによって政策の評価、モニターのためのシ

⁹² 2000年には中間レビュー（mid term review）が行われている。

システムが確立され、政策目標と施行に関する評価に関する意識が増した。

- ・雇用戦略への収斂

ルクセンブルグ雇用サミットで EES の施行が合意されたとき、多くの EU 加盟国ではすでに、特定のグループの長期失業を減らし、就業活動を活性化させることに重点を置く雇用政策の変更が行われていた。こうした国々での成功例は、逆に EES の柱の一つ雇用可能性（Employability）を具体的に定義するのに役立った。

ルクセンブルグ雇用サミットの影響によってもたらされた各国の雇用政策の変更について具体的に述べる。

まず、デンマーク、スウェーデン、フィンランド、オランダ、イギリスなどでは、1997 年当時、EES の意向に沿った政策がすでに展開されていた。これらの国々では、政策改革のペースを維持し、雇用戦略を EES 共通のものに合致するよう変更された。

前述のように、ヨーロッパ雇用戦略は、従来の雇用政策の枠組みを超えた視点を持っていることを特徴とするが、この点で、加盟国の雇用政策にもっとも大きな影響を及ぼした。

中でも、社会的統合という概念の影響は大きく、EES がスタートして時点で、すでに失業率が比較的、低かったデンマークやオランダなどでは社会的統合の観点から雇用政策の再検討を進めた。社会的統合に関連して、機会均等という課題について、EES の影響を指摘したのは、ベルギー、デンマーク、スペイン、ギリシャ、アイルランド、フィンランド、イギリスであった。

また、ポルトガル、アイルランド、そしてイタリアなどの国々では、EES によるガイドラインを契機に、職業技能レベル、早期の学校からの離脱、学校から仕事への移行過程の労働政策における重要性が認識されるようになり、生涯学習、生涯訓練に関する政策が開始された。

2 2001 年以降におけるヨーロッパの雇用状況の変化

ヨーロッパ雇用戦略は、就業率の増加、失業者の減少そして労働市場の適応性を高めることを目標とし、1997 年から 2001 年までの 5 年間で、1000 万以上の雇用数の増加、失業者数が 400 万人以上減少する、労働市場に参加している人の数を約 500 万人増やすことを目標とした。

実際に 1997 年と 2001 年の状況を比較すると、就業者数は 157.5 百万人から 167.8 百万人に増え、目標はほぼ達成されている。失業者数は 17.5 百万人から 13.2 百万人に減少し、これも、目標は達成されている。労働市場に参加しているものの数は 166.2 百万人から 171.1 百万人と増加し、目標の 500 万人をやや下回っているものの、ほぼ目標は

達成されたといつてよい⁹³。しかし、2001年以降の雇用状況には、それまでのような好転はみられず、むしろ、停滞ないしは若干の悪化の兆しがみられる。

『ヨーロッパの雇用 2005 (Europe Commission 2005)』によると、2004年の就業率の伸び率は0.6%で、2003年の0.3%を上回っているものの、「雇用なき経済成長」といわれているアメリカの雇用の伸び率1.1%より低く、このような状態が2001年以降続いている。また、2004年の失業率は、EU主要15カ国の平均で8.1%であり、2003年の8.0%と比べ、僅かに上昇している。EU主要15カ国の失業率は、1997年にEESがスタートして以来、2001年まで減少を続けていたが、以降、停滞または若干の上昇傾向が続いている。結果として、ヨーロッパ雇用戦略において目標とされている数値を大きく下回っている状態だ。

前述のように、EESがスタートした1997年から5年間における目標数値は、ほぼ達成された。しかし、2004年現在の雇用状況は、2002年に新しく設定された目標数値を、どの指標においても大きく下回っている。例えば、2004年現在の就業率は63.3%で、2010年までに達成するとされている目標値、70%を約7%下回っている。こうした現状に対応して、欧州理事会 (European Council) はリスボン戦略を見直すことに合意した (European Council 2005)。2001年以降の雇用状況の低迷の原因として、経済成長の鈍化と急速に進む高齢化が指摘されている⁹⁴。この指摘が正しいとすると、1997年から2001年にいたる雇用状況の好転に対して、ヨーロッパ雇用戦略自体の効果がどれほどあったのかを考えざるを得ない。実際、2001年に行われた評価レポートの中でも、1980年代と比べて1990年代では経済成長が雇用の増加に効率よく結びついていたと認めている。ただ、ヨーロッパ雇用戦略の目的は、当面の失業率を下げるといったような短期的な効果ではなく、長期的な視点に立って、EU諸国の労働市場を活性化し、情報化社会という新しい局面に対応するという点であることは指摘しておきたい。

このように、2001年以降の状況を見ると、ヨーロッパ雇用戦略は、当初、考えられていたほどの、開始後しばらくみられたほどの効果を及ぼしていない。労働市場に関する指標ばかりではなく、2005年の秋にフランスで起きた、アフリカ系移民による暴動は、ヨーロッパ雇用戦略の基本的指針である社会的統合が進んでいるのかに対して疑問を投げかけざるを得ない事件であった。

最後に、ヨーロッパ雇用戦略の特色と日本の地域雇用政策へのインプリケーションについて述べる。その第一は、これまで、何度か繰り返し述べてきた、地方分権型の政策

⁹³ 数字はすべて、『ヨーロッパの雇用 2005 (European Commission)』によるもので、15歳以上のすべての人口を対象としている。2001年の評価レポートの数字とは若干異なっており、『ヨーロッパの雇用 2005』にあわせて、すべて修正した。EU15が濃く全体の雇用状況の推移の詳細については、章末の表2-1~3を参照されたい。

⁹⁴ 2004年の55歳以上の高齢者の就業率は41.0%で、2010年までに達成すべきとされている目標値、50%を9ポイント下回っている。

だということである。特に、第 3 のシステムの実例にあるように、各地域の資源を地域に根ざした機関が有効に活用し地域の活性化に貢献するという方針は、地域ごとに様々な事情を抱える日本の地域雇用政策に対して参考となるだろう。

第二に、製造業の雇用吸収力に依存した労働市場からの脱却を試み、第三次産業、特に情報産業、福祉、教育、サービスなどの新しい分野での雇用創出に重点が置かれている点である。日本の各地域で行われている雇用創出の試みを見ると、多くの地域で、製造業企業を誘致すること、あるいは、そのためのインフラの整備に努力が払われている。製造業企業の誘致は、伝統的な雇用創出政策の代表的なものであり、その重要性は未だ失われていない。しかし、平成不況の間に起きたことをみればわかるように、景気の変動によって、せっかく誘致した工場や事業所が廃止される危険性もある。また、1980年代後半から1990年代にかけて起きた、いわゆる産業の空洞化の結果、製造業企業において、多くの雇用を創出することが期待される労働集約的な部分は他のアジア諸国に移ってしまい、製造業企業を誘致できたとしても、かつてのように多くの雇用を見込むことができない。また、地域によっては製造業の誘致が難しいところもある。このような事情を抱える地域にとっては、ヨーロッパ雇用戦略は重要なインプリケーションを持っていることは間違いないといえるだろう。

参考文献

- Behning, Uta and Amparo Serrano Pascual (eds.) 2001. *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*. ETUI. 高木郁郎・麻生祐子（訳）2003 『ジェンダー主流化と雇用戦略：ヨーロッパ諸国の事例』明石書店
- Borzaga Carlo 1999 *The Third System Employment and Local Development: Vol. 2 Key Sectors* European Commission.*
- Campbell, Mike 1999 *The Third System Employment and Local Development: Vol. 1. Synthesis Report* Europe Commission.*
- Dahan Jacques et. al. 2003 *Strengthening the Local Dimension of the European Employment Strategy: Feasibility Study on Indicators for Local and Regional Levels and for the Social Economy*. Economix Research and Consulting.
- ECOTEC 2001a *Evaluation of the Third System and Employment Action: Final Report*. ECOTEC Research & Consulting Limited.*
- 2001b *Special Study of Third System Approaches to Service Provision and Job Creation*. ECOTEC Research & Consulting Limited.*
- Employment and Social Affairs 2002 *The New Actors of Employment: Synthesis of the Pilot Action 'Third System and Employment* European Commission.*
- European Commission 1998. *Adapting and promoting the Social Dialogue at*

*Community Level**

2002. *Employment in Europe 2002**

2003. *Employment in Europe 2003**

2004. *Employment in Europe 2004**

2005. *Employment in Europe 2005*

European Council 1997 *The 1998 Employment Guidelines: Council Resolution of 15 December 1997* Council Document No 13200/97.*

2000 *Lisbon European Council, 24 March 2000, Presidency Conclusions.**

2005 *Brussels European Council, 16 and 17 June 2005, Presidency Conclusion.**

濱口桂一郎 2000 「EU の地域雇用創出政策と第 3 のシステム (ソーシャル・エコノミー)」
月刊自治研 2 月号

2003 「EU の雇用戦略：構造的失業への取り組み、そしてそれを越えて」 日本労働
研究雑誌 日本労働研究機構

樋口明彦 2004 「現代社会における社会的排除のメカニズムー積極的労働市場政策の内在
的ジレンマを巡って」 社会学評論 55 (1) pp. 2-17

樋口美雄、中島隆信、中東雅樹、日野 健 2003 「財政支出の推移と地域雇用」 フィナン
シャル・レビュー第 67 号 pp.120-49

平田周一 2001 「アメリカにおける階層間格差の動向」 調査研究報告書 No. 139
pp.117-147 日本労働研究機構

平田周一 2005 『EU における地域雇用政策』 JILPT Discussion Paper Series 05-012

伊藤 実 2004 「欧米諸国の雇用戦略が示唆するもの」 ビジネス・レーバー・トレンド 2004
年 5 月 pp.2-3 労働政策研究・研修機構

Lloyd, Peter and Benoit Granger 1999 *The Third System Employment and Local
Development: Vol. 3. Tools to Support the Development of the Third System
European Commission.**

中村健吾 2002 「EU における「社会的排除」への取り組み」 海外社会保障研究 pp.56-66
国立社会保障・人口問題研究所

OECD 1994 *Job Study: Facts, Analysis, Strategies.* OECD Publications.

1998 *Local Management for More Effective Employment Policies.* OECD
Publications.

小倉一哉 2004 「OECD と EU の雇用戦略」 ビジネス・レーバー・トレンド 2004 年 5 月
pp.4-5 労働政策研究・研修機構

勇上和史 2004 「失業率の地域間格差の要因分析」 『雇用失業情勢の都道府県間格差に関
する研究』 労働政策研究報告書 No.9 pp.19-35 労働政策研究・研修機構

第6-5-1表 EU15 各国の失業率の推移

国名	年													
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
ベルギー	6.4	7.1	8.6	9.8	9.7	9.5	9.2	9.3	8.6	6.9	6.7	7.3	8.1	7.8
デンマーク	7.9	8.6	9.6	7.7	6.7	6.3	5.2	4.9	4.8	4.4	4.3	4.5	5.6	5.4
ドイツ		6.4	7.7	8.2	8.0	8.7	9.7	9.1	8.4	7.8	7.8	8.6	9.6	9.8
ギリシャ	7.1	7.9	8.6	8.9	9.2	9.6	9.8	10.9	11.8	11.0	10.4	10.0	9.3	
スペイン	13.2	14.9	18.6	19.8	18.8	18.1	17.0	15.2	12.8	11.3	10.6	11.3	11.3	10.8
フランス	9.1	10.0	11.3	11.8	11.3	11.9	11.8	11.4	10.7	9.3	8.5	8.7	9.4	9.6
アイerland	14.7	15.4	15.6	14.3	12.3	11.7	9.9	7.5	5.6	4.3	3.9	4.3	4.6	4.5
イタリア	8.5	8.7	10.1	11.0	11.5	11.5	11.6	11.7	11.3	10.4	9.4	9.0	8.6	
ルクセンブルグ	1.6	2.1	2.6	3.2	2.9	2.9	2.7	2.7	2.4	2.3	2.1	2.0	3.7	4.2
オランダ	5.5	5.3	6.2	6.8	6.6	6.0	4.9	3.8	3.2	2.8	2.4	2.7	3.8	4.6
オーストリア			3.9	3.8	3.9	4.4	4.4	4.5	3.9	3.7	3.6	4.3	4.4	4.5
ポルトガル	4.2	4.3	5.6	6.9	7.3	7.3	6.8	5.1	4.5	4.1	4.1	5.1	6.3	6.6
フィンランド	6.6	11.7	16.3	16.6	15.4	14.6	12.7	11.4	10.2	9.8	9.1	9.1	9.0	8.8
スウェーデン	3.1	5.6	9.1	9.4	8.8	9.6	9.9	8.2	6.7	5.6	4.9	4.9	5.6	6.3
イギリス	8.6	9.8	10.0	9.3	8.5	8.0	6.9	6.2	5.9	5.4	5.0	5.1	5.0	6.9
EU15 各国平均			10.1	10.5	10.1	10.2	10.0	9.4	8.7	7.8	7.4	7.7	8.1	8.0

資料出所：Employment in Europe 2005, European Commission & Eurostat

第6-5-2表 EU15 各国全体の雇用状況の推移 (男女)

暦年	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
総人口 (千人)	363,415	3,644,71	365,962	367,055	367,997	368,347	369,731	370,902	373,067	374,831	376,407	378,066
15-64歳人口 (千人)	244,081	244,783	245,359	246,161	246,691	247,576	248,364	248,387	249,436	250,392	251,339	251,947
就業者総数 (千人)	154,476	154,365	155,627	156,473	157,924	160,795	163,646	166,935	169,249	170,342	170,933	172,127
15-64歳就業者数 (千人)	146,632	146,392	147,394	148,358	149,723	152,118	155,369	157,530	159,763	160,760	161,687	163,077
15-64歳就業率 (%)	60.1	59.8	60.1	60.3	60.7	61.4	62.6	63.4	64.0	64.2	64.3	64.7
15-24歳就業率 (%)	39.5	38.1	37.5	36.9	37.2	38.2	39.6	40.5	40.9	40.6	39.9	40.0
25-54歳就業率 (%)	73.0	72.9	73.2	73.5	73.9	74.6	75.7	76.5	77.0	77.1	77.1	77.6
55-64歳就業率 (%)	35.7	35.7	36.0	36.3	36.4	36.6	37.1	37.8	38.8	40.2	41.7	42.5
第三次産業比率 (%)	66.5	67.2	67.6	68.2	68.6	68.9	69.5	70.1	70.5	71.1	71.5	71.9
第二次産業比率 (%)	28.2	27.7	27.5	27.0	26.7	26.5	26.1	25.7	25.4	24.9	24.6	24.3
第一次産業比率 (%)	5.3	5.1	4.9	4.7	4.7	4.5	4.4	4.2	4.1	4.0	3.9	3.9
15-64歳労働力率 (%)	67.1	67.2	67.2	67.7	67.9	68.3	68.9	69.2	69.2	69.7	70.1	70.6
15-24歳労働力率 (%)	49.8	48.6	47.5	47.0	47.0	47.4	48.2	48.2	47.8	47.8	47.5	47.6
25-54歳労働力率 (%)	80.1	80.4	80.5	81.1	81.3	81.7	82.2	82.4	82.3	82.8	83.1	83.7
55-64歳労働力率 (%)	38.7	38.9	39.1	39.8	40.1	40.1	40.3	40.8	41.5	42.9	44.5	45.5
失業者総数 (千人)	16,721	17,398	16,849	17,064	16,728	15,914	14,789	13,440	12,842	13,632	14,418	14,681
15-64歳失業率 (%)	10.0	10.4	10.0	10.1	9.8	9.3	8.5	7.6	7.2	7.6	8.0	8.1
若年者(15-24歳)失業率	21.4	21.8	21.0	21.2	20.6	19.0	17.1	15.3	15.1	15.6	16.3	16.6
長期失業者比率 (%)	4.4	5.0	4.9	4.9	4.8	4.4	3.9	3.4	3.1	3.1	3.3	3.4

資料出所：Employment in Europe 2005

第6-5-3表 EU15 各国全体の雇用状況の推移 (男)

暦年	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
総人口 (千人)	176,763	177,562	178,230	178,831	179,352	179,733	180,524	180,781	182,005	182,988	183,852	184,682
15-64歳人口 (千人)	121,624	122,062	122,388	122,877	123,214	123,812	124,240	123,917	124,526	125,034	125,533	125,837
就業者総数 (千人)	91,175	90,880	91,406	91,481	92,101	93,434	94,475	95,698	96,608	96,639	96,624	96,755
15-64歳就業者数 (千人)	86,338	85,931	86,312	86,473	87,043	88,222	89,574	90,156	91,021	91,034	91,203	91,427
15-64歳就業率 (%)	71.0	70.4	70.5	70.4	70.6	71.2	72.1	72.8	73.1	72.8	72.7	72.7
15-24歳就業率 (%)	42.8	41.3	41.0	40.3	40.7	41.7	43.1	43.9	44.3	43.6	42.8	42.9
25-54歳就業率 (%)	85.7	85.2	85.4	85.2	85.3	85.8	86.6	87.2	87.3	86.8	86.5	86.4
55-64歳就業率 (%)	48.0	47.5	47.2	47.3	47.2	47.3	47.4	48.0	48.9	50.1	51.6	52.2
第三次産業比率 (%)	56.8	57.6	57.9	58.4	58.7	59.0	59.4	59.9	60.2	60.7	61.0	61.2
第二次産業比率 (%)	37.3	36.7	36.6	36.2	36.0	35.8	35.4	35.1	34.9	34.5	34.3	34.1
第一次産業比率 (%)	5.9	5.7	5.5	5.4	5.3	5.2	5.1	5.0	4.9	4.8	4.7	4.7
15-64歳労働力率 (%)	78.5	78.2	77.8	77.9	78.0	78.1	78.3	78.3	78.3	78.4	78.6	78.6
15-24歳労働力率 (%)	53.5	52.2	51.0	50.6	50.5	51.0	51.7	51.6	51.4	51.2	50.9	50.9
25-54歳労働力率 (%)	93.0	92.9	92.7	92.7	92.6	92.6	92.7	92.7	92.4	92.4	92.4	92.4
55-64歳労働力率 (%)	52.2	51.8	51.4	51.8	51.8	51.7	51.5	51.6	52.2	53.4	55.1	55.8
失業者総数 (千人)	8,528	8,819	8,348	8,486	8,177	7,626	7,052	6,362	6,123	6,638	7,091	7,201
15-64歳失業率 (%)	8.8	9.1	8.6	8.7	8.4	7.8	7.1	6.4	6.1	6.6	7.0	7.1
若年者(15-24歳)失業率	19.8	20.1	18.8	19.2	18.4	17.0	15.2	13.7	13.6	14.7	15.9	16.0
長期失業者比率 (%)	3.6	4.1	4.1	4.1	4.0	3.6	3.2	2.8	2.5	2.6	2.8	3.0

資料出所：Employment in Europe 2005

第6-5-4表 EU15カ国全体の雇用状況の推移(女)

暦年	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
総人口(千人)	186,646	187,224	187,727	188,222	188,644	188,613	189,206	190,121	191,062	191,843	192,555	193,384
15-64歳人口(千人)	122,460	122,723	122,973	123,286	123,479	123,764	124,123	124,469	124,910	125,358	125,805	126,110
就業者総数(千人)	63,301	63,486	64,221	64,992	65,823	67,361	69,171	71,237	72,641	73,703	74,309	75,372
15-64歳就業者数(千人)	60,295	60,464	61,083	61,886	62,682	63,898	65,796	67,375	68,742	69,726	70,484	71,650
15-64歳就業率(%)	49.2	49.3	49.7	50.2	50.8	51.6	53.0	54.1	55.0	55.6	56.0	56.8
15-24歳就業率(%)	36.2	34.9	34.0	33.4	33.7	34.7	36.0	36.9	37.4	37.5	37.0	37.0
25-54歳就業率(%)	60.2	60.4	61.0	61.8	62.3	63.2	64.7	65.8	66.7	67.3	67.7	68.8
55-64歳就業率(%)	24.2	24.7	25.3	25.8	26.1	26.3	27.2	28.0	29.1	30.7	32.2	33.2
第三次産業比率(%)	80.0	80.5	81.0	81.6	82.0	82.3	82.9	83.3	83.7	843.0	84.7	85.1
第二次産業比率(%)	15.5	15.2	15.0	14.6	14.3	14.1	13.7	13.5	13.2	12.7	12.4	12.1
第一次産業比率(%)	4.5	4.3	4.1	3.8	3.7	3.6	3.4	3.2	3.1	3.0	2.9	2.8
15-64歳労働力率(%)	55.9	56.3	56.6	57.4	57.9	58.6	59.5	60.0	60.2	61.0	61.6	62.5
15-24歳労働力率(%)	46.1	45.0	44.0	43.4	43.4	43.8	44.6	44.7	44.2	44.3	44.0	44.2
25-54歳労働力率(%)	67.0	67.8	68.3	69.4	70.0	70.7	71.6	72.1	72.3	73.1	73.8	75.0
55-64歳労働力率(%)	26.0	26.7	27.4	28.4	28.9	29.0	29.6	30.3	31.1	32.8	34.3	35.5
失業者総数(千人)	8,193	8,579	8,501	8,578	8,550	8,289	7,737	7,077	6,719	6,994	7,327	7,480
15-64歳失業率(%)	11.7	12.2	12.0	11.9	11.8	11.2	10.3	9.3	8.7	8.9	9.2	9.3
若年者(15-24歳)失業率	23.1	23.7	23.5	23.5	23.0	21.3	19.3	17.1	16.8	16.7	16.9	17.3
長期失業者比率(%)	5.5	6.1	6.1	6.0	5.9	5.4	4.8	4.2	3.8	3.8	3.9	4.0

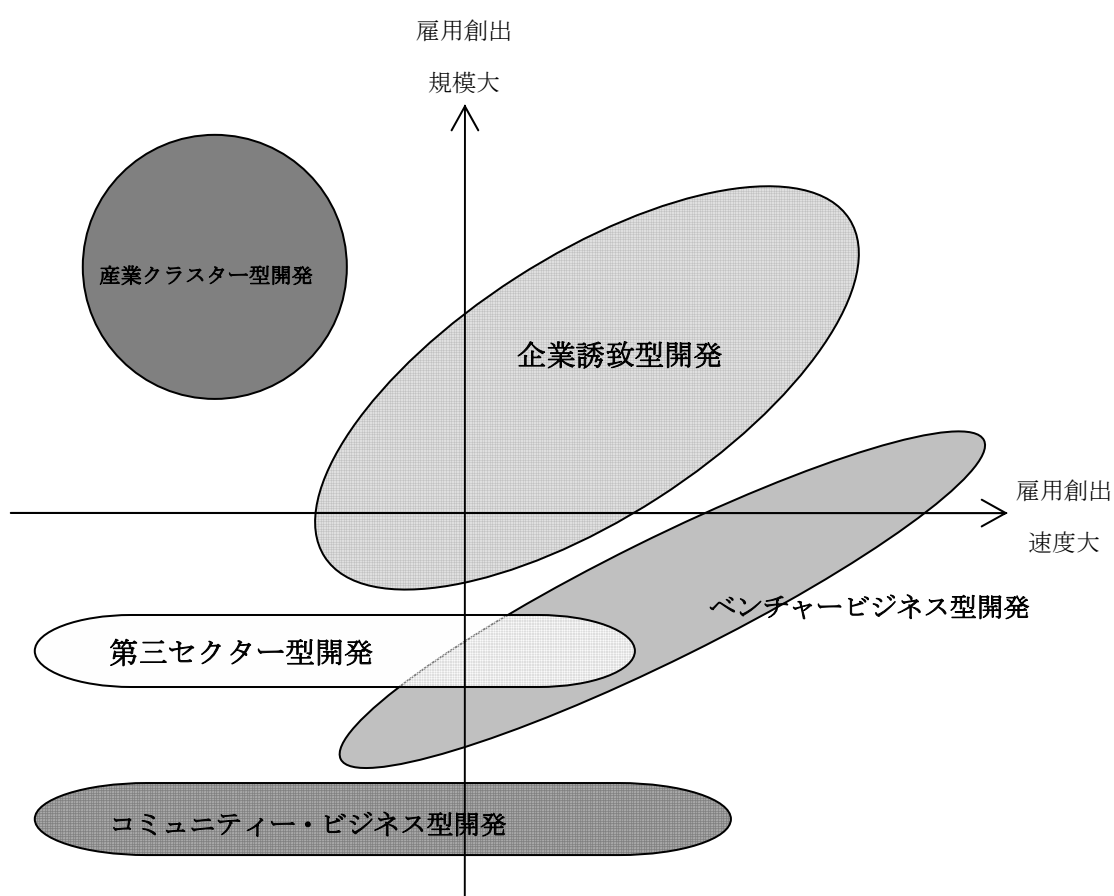
資料出所：Employment in Europe 2005

第7章 地域雇用創出の支援策

第1節 雇用創出の類型

地域における雇用創出は、既に紹介した雇用創出効果の大きい企業誘致から雇用創出効果は小さいが地域の資源を内発的に活用したコミュニティー・ビジネスまで、多様な形で進展している。具体例などの詳細は最終報告書で詳述する予定であるが、地域雇用創出を類型化したのが第7-1-1図であり、雇用創出の規模を縦軸に、雇用創出の速度を横軸にとっている。

第7-1-1図 雇用創出の類型



1 企業誘致型開発

第一の類型は、雇用創出の規模も大きく速度も速い「企業誘致型開発」である。従来の企業誘致は、工業用地を造成し、各種の優遇策を提示して、特定の産業や企業を対象を絞ることなく、間口の広い募集をするという方法が一般的であった。だが、最近の成功例の多くは、工業用地の特性を考慮して誘致産業・企業の範囲を明確に特定化するという「戦略型企業誘致」の手法を駆使している。

代表例である三重県のケースをみると、「中央集権・官僚統治から地方分権・自治」を目指す

当時の北川正恭知事が就任してから、県政の改革が急速に進展し、戦略的企業誘致による地域経済・雇用開発の構想が生まれた。「クリスタルバレー構想」である。「クリスタルバレー構想」は、21世紀型成長産業の一つである液晶をはじめとするフラットパネルディスプレイ（FPD）産業の集積を目指すものである。その中核をなすのが、液晶産業のリーディングカンパニーの座を占めつつあるシャープである。

既に県内に工場進出していたシャープは、事業領域の選択と集中といった経営戦略を推し進めるために、液晶事業に経営資源を集中することを表明していた。新鋭工場の建設構想も伝わってきたため、知事および県企業立地推進チームが、公式・非公式にシャープと交渉を重ねた結果、シャープの三重県への工場進出が決定した。

県企業立地推進チームがシャープをターゲットにしたのは、成長が期待される事業領域であること、既に県内に工場進出していること、奈良県天理市にある開発部門と三重県北部地域が、高速道路で繋がっているといたった要因があった。また、シャープが要請した10万坪の平地、工業用水1万トン/日、用地造成期間1年という条件を満たす民間用地が、亀山市にあったことなどが幸いした。さらに、平成16年度から15年間に、同社に県から90億円、亀山市から45億円、合計で135億円の補助金を交付することになっている。シャープの雇用も大幅に拡大しているが、関連産業の進出によって、地域の雇用拡大は加速されつつある。

福岡県では、麻生渡知事のアイデアが、プロジェクトに色濃く反映している。「西風を起こす」といったキャッチフレーズの下に、「産学官の連携によるふくおか発展戦略」が進められている。港湾等の輸出関連インフラや中国市場へのアクセスの良さ、豊富な若年労働力などを武器に、早くから自動車産業の誘致に熱心に取り組んできており、既に日産自動車、トヨタ自動車が組立工場を立地させている「自動車100万台生産拠点プロジェクト」や「シリコンシーベルト福岡プロジェクト」が進展している。また、地域の大学などと連携して、「福岡バイオバレープロジェクト」、「福岡水素エネルギー戦略プロジェクト」などが進行している。さらに農業においても、イチゴの品種改良と香港等への輸出にも積極的に取り組んでいる。

沖縄県でも戦略的な企業誘致・産業育成が進展している。製造業の基盤がほとんどない沖縄県での雇用創出を期待されたのは、IT関連産業であった。1998年「マルチメディア・アイランド構想」を策定し、通信回線などのインフラ、人材育成機関、各種の優遇措置を整備し、コールセンターを中心としたIT関連企業の誘致活動を展開し、雇用創出に成功している。

熊本県の企業誘致は、豊富な阿蘇の伏流水や消費地である東アジアにアクセスしやすい立地条件を考慮し、セミコンテクノパークを造成し、半導体関連産業に的を絞った企業誘致を展開している。大規模な雇用創出は、既に明らかにしたとおりである。

2 産業クラスター型開発

第二の類型は、雇用創出規模は大きいですが、雇用創出を実現するまでにかなりの時間を要するタイプの「産業クラスター型開発」である。葡萄の房を意味する「クラスター」の概念を提唱

したのは M.Porter であり、地域に根ざした産学官の連携による技術開発と起業の促進を目的としている。

従来の工場誘致型の開発とは異なり、地域での内発的な産業・雇用創出が期待され、経済産業省の「産業クラスター計画」と文部科学省の「知的クラスター創成事業」が進行している。これらの計画の大半は、先端分野の技術開発における国の重点4分野であるライフサイエンス（生命科学）、情報通信、環境、ナノテクノロジー（超微細技術）・材料に関連している。

「産業クラスター計画」においては、①質の高い経営・技術・販路などの情報が流通する「産学官の人的ネットワーク」の構築、②新たな製品・サービスの創出につながる「実用化技術開発支援」、③起業家育成施設など起業環境の整備を三位一体で進め、事業化後も販路開拓などの支援を効果的に実施することを計画している。ただし、産業クラスター型の産業・雇用創出は、その効果が現れるのにかなりの時間を要するようである。

こうしたなかで、「産業クラスター計画」の成果が出はじめた地域も、徐々にではあるが現れてきている。以前から電子・精密機械産業が集積していた東京周辺地域では、大学の移転などによって産学官の連携がとりやすくなった環境を活用して、東京都多摩地区、神奈川県中央部、埼玉県南西部の1都2県74市町村が連携して推進する「首都圏活性化プロジェクト」がある。企業265社、大学、自治体が会員となり、産業機械、電子機器、通信機器・部品、ソフトウェアの研究開発を進めており、会員企業が開発した技術の商品化（事業化）成功率は約50%と、全国平均の3倍前後にまで達している。

また、産業クラスター開発に構造改革特区を結合させて地域開発に取り組む地域も現れている。兵庫県神戸市が進める「先端医療産業特区」が、その代表例である。産学連携によって高度医療技術の研究開発拠点を整備し、医療関連産業の集積による経済の活性化、市民福祉の向上、国際貢献を目指す「神戸医療産業都市構想」を加速させるために、知的クラスター創成事業実施地域に加えて、2003年4月には先端医療産業特区に認定された。

神戸市の先端医療産業特区では、国立大学教員が研究成果活用事業を勤務時間内に行うことが可能となり、国の試験研究施設の使用が容易になるとともに、特区内の研究機関が外国人研究者を受け入れる際に、在留許可期間の延長（3年→5年）、ベンチャー企業を起こすなどの活動範囲の拡大などが認められた。先端医療産業特区による規制緩和や理化学研究所の進出、神戸臨床研究情報センター、先端医療センターなどの中核施設の整備に伴って、医療関連企業66社が進出してきており、2,100人の雇用創出が実現している。

3 ベンチャービジネス型開発

ところで、戦略的企業誘致や産業クラスター型開発の雇用創出効果は非常に大きいですが、こうした大規模な企業誘致策は、地方自治体の財政力、空港や高速道路といったインフラ、労働力、工業用水といった資源などの制約から、どこでも実行できるわけではない。北川正恭前三重県知事が言う「身の丈にあった開発」が重要であり、地域雇用創出には戦略的企業誘致以外にも、

いくつかの類型がある。

第三の類型は、「ベンチャービジネス型」である。このタイプは、雇用創出の速度は速いが、雇用創出規模はそれほど大きくない。ただし、将来的には大企業に成長する可能性もあり、全国的に地方自治体はその支援策を講じている。注目されるのは、衰退産業の代表のように思われている農業関連分野で、規制緩和を追い風にベンチャー企業が成長しはじめたことである。店頭市場に上場した北海道旭川市のバイオベンチャーでイチゴの新種を開発したホープ社は、旭川市郊外の東神楽町に立地しているが、同町は第1章(第1-2-3表)の増加率第53位(349人増)にランクされている。また、上場をめざして秋田県で米ビジネスを展開する「大潟村あきたこまち生産者協会」は、従業員が約200人にまで増加するなど、注目すべき企業が数多く誕生し始めている。

国や地方自治体が余り関与せずに内発的にベンチャー企業が誕生し、一定の地域的な集積に成功したケースとして、札幌のソフト産業がある。北海道のIT関連産業は、中心地である札幌市にその多くが集積しており、とりわけ札幌駅北口に技術力の高いアプリケーション開発企業が集積している。このため、この地域は「サッポロバレー」と呼ばれている。

サッポロバレーは、数社のコア企業とそこからスピナウトした企業群によって支えられている。コア企業の形成史をみると、その母体となったのは、1976年に北海道大学工学部青木由直教授が立ち上げた「マイコン研究会」である。サッポロバレーを形成するコア企業の経営者の多くは、マイコン研究会で学んだ学生達である。マイコン研究会で学んだ学生達は、その後ベンチャー企業を設立し、そこからスピナウトした企業が、今日のサッポロバレーを形成している。

サッポロバレーの企業集積は、マイコン研究会から生まれたベンチャー企業を核として、その後いくつかのグループが重なり合って形成されている。1982年に北海道システムハウス協会と北海道ソフトウェア協会が設立され、1986年には札幌市が情報産業向けの工業団地「札幌テクノパーク」を造成した。テクノパークには、マイコン研究会で学んだ学生が1977年に設立したBUGやテクノバといった企業が、進出・立地している。

札幌テクノパークには、中核施設として「札幌エレクトロニクスセンター」が建設され、この施設を利用したプロジェクトや研究会を通じて、ITベンチャー企業経営者、技術者、大学教員、自治体関係者などの相互交流が進展した。札幌エレクトロニクスセンターを核とした相互交流の進展は、やがて地域密着型の任意団体であるNCF(Network Community Forum)の結成(1996年)につながっている。NCFは、地域に密着した各種事業を立ち上げている。

サッポロバレーを形成しているIT関連産業の人的資源は、北海道大学と深くつながっている。コア企業の経営者は、マイコン研究会から育てっており、その後の企業成長に伴って採用していった技術者の多くも、北海道大学の卒業生であった。卒業生は、新卒採用で入社する場合もあれば、東京などの大企業に就職した後、30歳前後で札幌に戻って再就職するというUターン組もいる。さらに、最近では北海道とは縁のない東京などの出身者が、サッポロバレーの中

核的企業が有する技術力や生活環境の良い札幌にあこがれて、就職するケースも増えている。

4 第三セクター型開発

第四の類型は、「第三セクター型開発」である。公的セクターと民間企業が共同出資・運営に当たるこのタイプの雇用創出は、かつてリゾート開発で大規模な第三セクターが全国に数多く設立されたが、その多くは多大な負債を背負って倒産・解散に追い込まれている。現状で着実に成果を上げている組織についてみると、地域の実情に適合させた開発計画が多く、それゆえ雇用創出にある程度の時間がかかるとともに、雇用創出規模もそれほど大きいものではない。

岐阜県にある明宝ハムは、地元の資源を活用して「道の駅」などで販売増を実現して良好な経営状況にあるが、経営規模は決して大きくない。また、第1章で示した第1-2-3表の増加率第73位（164人増）の北海道ニセコ町は、町が観光協会を設立して観光客を増加させるとともに、家畜糞尿処理を条例化するとともに有機農業とリンクさせることによって、地域の直販店で農産物等の販売を大幅に拡大している。こうした町の努力が実り、従業者数の増加をもたらしている。

5 コミュニティー・ビジネス型開発

第五の類型は、「コミュニティー・ビジネス型開発」である。このタイプは、大都市圏から遠く離れた人口規模の小さな地方で発生しており、地元の資源を活用して小規模ではあるが収益の出るビジネスを展開している。このタイプの雇用創出は、ニセコ町のような第三セクター型と重なり合っており、華々しさはないが少子高齢化の進む日本の将来を考えると、非常に有効な地域雇用創出の手段である。

コミュニティー・ビジネスの事例は多数あるが、いずれも地域の資源を活用した事業で、雇用創出を行っている。例えば、岐阜県の「明宝レディース」は、農家の主婦が集まって、出荷できずに廃棄していた完熟トマトの活用法を話し合っているうちに、ケッチャップの開発・製造に成功し、折からの健康ブームにうまく乗ることができ、売上高を急速に拡大している。

また、徳島県の「いろどり」は、料理に添える葉を裏山から採取する作業を地域の高齢者に依頼し、大都市圏の料亭などに供給するという「葉っぱビジネス」を展開している。このビジネスは、高齢者活用のビジネスとして、今や全国的に注目されている。

今後、団塊世代の定年退職を契機とした帰郷が進展すれば、コミュニティー・ビジネス拡大の可能性もある。また、コミュニティー・ビジネスは、最近急拡大しつつあるNPO（非営利組織）などの活動とも重なり合っており、大都市圏から遠く離れた地域での雇用創出に、大きく寄与する可能性を秘めている。

第2節 雇用創出の支援策

1 市町村職員の人材育成

現在進められている地方分権化の政策は、何らかの支援策を講じない限り、産業・雇用における地域間格差を、急速に拡大させる可能性が高い。地域における産業・雇用創出を押し進めるには、雇用創出類型に対応した政府による支援策が必要である。

まず、即効薬としての機能を持つ企業誘致型や構想力が求められる産業クラスター型の開発に対する支援策としては、都道府県の企画立案力や実行力を高めることが必要である。そのために必要なのは、自治体トップである知事や町長の政策構想力やリーダーシップを高める必要があるが、この点に関しては選挙で適切な人材を選ぶしかない。

地方自治体の職員に関しては、とりわけ住民の苦情処理に対応する仕事に追われる市町村の職員に、産業・雇用創出の企画・実行力を求めても無理というものである。産業・雇用創出の先進的自治体に出向させて、異文化体験をさせる必要がある。

現状では、多くの地方自治体は、企業誘致に際して地域の資源に合った産業や企業がどの分野かを、周到に検討するといったことはそれほどせず、デジタル関連産業が成長産業であるとなると、一斉にそうした関連企業の誘致計画を作成するケースが多い。しかしながら、技術革新や市場競争の激しいデジタル関連産業は、企業の優劣が急速に現れるため、短期間での工場移転・閉鎖といった事態を招く可能性が高い。同じデジタル関連産業でも、完成品を組み立てるセットメーカーよりも、雇用創出規模は小さいが競争力のある部品産業を誘致する方が、地域雇用にとってはより良い選択といえよう。

また、人口規模が小さい地域では、デジタル関連産業の成長企業よりも、地味ではあるが安定した企業活動が期待できる食料品関連産業の企業を誘致した方が、安定的な雇用機会が生まれる場合が多い。岩手県北上市は、ハイテク輸出産業の企業誘致以外に食料品関連産業の企業も誘致しており、これらの企業は、技術革新と景気変動に大きく左右されるハイテク輸出産業とは異なり、地域に安定した雇用機会を提供している。

さらに、より戦略的に企業誘致を進めるためには、大企業の下請け企業ではなく、事業内容の専門性や独自性が際立ち、自社製品の設計能力、生産設備の自主開発能力を備えた中小企業に的を絞ることが必要である。こうした企業は、特定の製品市場で高い市場占有率を握っており、いわばニッチ市場のオンリーワン企業といった性格を持っている。従って、地域に製造業の集積がなくても、単独で進出してくる。しかも、単純労働力ではなく高技術や熟練技能を持った人材を必要とするため、地域に安定的な雇用機会を提供することになる。こうした企業は、国内市場で優位性を確立しているため、中国などへの工場移転の必要性もなく、安定的かつ長期的な操業が期待できる。

現在、地方自治体の職員に対しては、市町村アカデミーなどで研修を行っているが、こうした研修だけで実践力を身につけるには限界がある。企業誘致に関連した仕事は都道府県が専管的に行っている場合が大半であり、市町村には産業・雇用創出に関連した仕事の機会はほとん

どない。戦略型企業誘致や産業クラスター型による開発、あるいはベンチャービジネス型、第三セクター型、コミュニティー・ビジネス型の開発に関する考え方や実践法を学ぶには、先進自治体での仕事経験が重要であり、出向させて実際に学ばせる必要がある。

さらに、財政力の弱い自治体では、企業誘致の基盤整備や優遇策、更には内発的な地域開発を十分に整えることができない可能性が高く、財政支援策が必要である。その際、現在行われている市町村の地域雇用開発プランを検討して、実現可能性と波及効果に優先順位を付けて助成するという手法（地域提案型雇用創造促進事業）は、今後も強化・拡充していく必要がある。

2 地域での人材育成

企業誘致以外のベンチャービジネス型、第三セクター型、コミュニティー・ビジネス型の開発に欠けている企業支援策は、市場開拓支援策である。新たな製品を開発・生産したり、新たなサービス提供システムを開発する企業は多いが、大都市圏から遠い地域では、販路が開拓できないといった問題が深刻である。

地域で生産し地域で消費するといった「地産地消」対策を進める自治体もあるが、人口減少がはじまっている地域では、じり貧に陥る危険性がある。自治体の支援策としては、大都市圏への販路拡大策を講じることが重要である。大都市圏にアンテナショップを開設するといった対策だけではなく、「道の駅」などの販売促進施設やインターネットを活用した販売促進策に、地方自治体が積極的に支援するといったことが有効であろう。

さらに、地域に立地する、ないしは立地予定の産業や企業が必要としている人材を、地域で育成して供給するといったオーダーメイド型人材育成システムを整備する必要がある。綿密なニーズ調査を実施し、それにあつた教員と設備を用意し、迅速に一定の職業能力を修得した人材を企業に供給するシステムである。こうした人材育成システムは、コールセンターを誘致するために沖縄県が整備したが、その効果は非常に大きなものであつた。

ところで、販売網の開拓や人材育成システムを地域で整備する先進的事例として、イタリアが参考になる。イタリアの地域社会は、米国シリコンバレーのように海外から優秀な人材が流入するといったこととは無縁の閉鎖社会であり、多くの中小零細企業が濃密な人間関係を土台として、産業的なネットワークを形成している。ある意味で日本の地域社会と共通点が多い。

イタリアの地域産業振興における成功モデルとしては、ボローニャの包装機械産業が有名である。ボローニャの包装機械産業は、ボローニャ近郊に400社が集積している。戦後の発展は、戦前から存在していた2社から職人がスピノフし、次々と新会社を設立して産業集積を形成していった。従業員500人以上の企業は3社にすぎず、10人未満の職人企業が60%を占めている。

包装機械は、受注生産が中心であり、しかもニッチ市場であるため、製品を差別化して中小企業が参入しやすい構造となっている。受注生産中心の市場に適応するには、企業は設計から生産、さらにはセールスもできなければならない。同地方の企業は小零細企業でも、研究開発、生産に通じ、セールスエンジニアの役割も担えるプロジェクティスタ（熟練の技術者）を多数抱えている。従っ

て、地域に集積した包装機械産業を支えていくためには、プロジェッティスタをいかに育成していくかが問われる。

イタリアでは中央政府による産業政策は、ほとんど機能していない。地域において企業家が中心となって、地方自治体を巻き込んだ産業支援体制を整備している。ボローニャのプロジェッティスタの多くは、地元のアルディーニ・ヴァレリアーニ高校の卒業生である。同校は日本の高専にあたり、イタリアの多くの高校が国立であるのに対して市立である。また、地元のボローニャ大学も、技術と人材を供給している。

さらに、地元産業支援を目的とした ERVET（エミリア・ロマーニャ州地域開発公社）、その傘下に DEMO センター（自動機械普及サービスセンター）が設立されている。また、中小企業の技術支援を目的とした ASTER（エミリア・ロマーニャ州技術開発公社）も設置されている。これらに加えて、工業連盟、職人連盟、商工会議所、中小企業組合などが、それぞれ人材育成、技術開発・移転、市場情報の提供、コンサルタント業務などの支援サービスを提供している。なお、こうした産官学の協力支援体制が形成・機能している背景には、「カンパニリズム」と呼ばれる郷土主義があり、地縁・血縁を中心とした人間関係における強い信頼関係が存在している（岡本、1997年）。

日本においても、必要な人材を地域がいかに育成、供給していくかが問われている。産業や雇用に関連した組織や機関が、地域で連携して人材育成に努める必要がある。地方自治体、労働局、商工会議所、職業訓練機関、学校などが「地域産業・雇用創出連絡協議会」といった組織を形成し、有効かつ効率的に質の高い人材を育成・供給していくことが望まれる。

本報告書においても、いくつかの事例を紹介しているが、札幌バレーのIT関連企業の集積は、地元の大学が人材供給などに重要な役割を果たすと共に、札幌市が技術者の交流や情報交換を促進させる施設を提供したことも、IT企業の発展に大きく寄与している。それは大規模な工業用地を造成するといった開発計画とは異質なものである。また、コミュニティー・ビジネスの展開に際しても、明宝村がケチャップの生産施設を建設し、それを明宝レディースに賃貸するといった支援によって、完熟トマト利用ビジネスは、軌道に乗ることができた。投下資金は少額であり、賃貸料から回収することが可能であり、村長の英断を称えるべきである。

このように、地域雇用創出は多様な方法で実現しており、いかに実現可能で効果的なプランを作成し、それを効率的に実行するかが求められている。結局、地域にそうしたことをやれる人材がいるのかということが問題となるが、いなければ育成するか外部から連れてくるしかないのである。幸いなことに、団塊世代の大量定年退職は、帰郷をはじめとしたUターン、Iターン、Jターンによる人材の流動化が起こる可能性があり、地域としては千載一遇のチャンスである。

(参考文献)

- 伊藤実「日本の地域産業・雇用創出の現状」(法政大学イノベーション・マネジメント研究センター『イノベーション・マネジメント』No.1、2004 Spring)
- 伊藤実「地域における産業振興と人材育成」(神奈川県自治総合研究センター『自治体学研究』第87号、2003年)
- 伊藤実「海外生産移転の地域製造業への影響」(日本労働研究機構『生産と雇用の国際分業』調査研究報告書No.125、1999年)
- 大西正曹『よみがえる地財産業』同友館、2005年
- 岡本義行「知識集約型産業集積の比較分析」(清成忠男・橋本寿朗『日本型産業集積の未来像』日本経済新聞社、1997年)
- 神野直彦『地域再生の経済学』中央公論新社、2002年
- 橘川武郎・連合総合生活開発研究所編『地域からの経済再生』有斐閣、2005年
- 厚生労働省『平成15年版労働経済白書』日本労働研究機構、2003年
- 樋口美雄、S・ジーゲル、労働政策研究・研修機構編『地域の雇用戦略』日本経済新聞社、2005年
- 松島克守・坂田一郎・濱本正明『地域新生のデザイン』東大総研、2005年
- 労働政策研究・研修機構『先進諸国の雇用戦略に関する研究』労働政策研究報告書No.3、2004年
- M.E.Porter『国の競争優位』ダイヤモンド社、1992年
- M.E.Porter『競争戦略論Ⅱ』ダイヤモンド社、2000年

労働政策研究報告書 No. 65

地域雇用創出の現状に関する研究

発行年月日 2006年6月6日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2006

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)