

地域の中の若年雇用問題

太田 聰一

(名古屋大学教授)

本稿では、若年労働市場の地域特性を都道府県レベルで検討した。主要な結果は以下の通りである。若年失業率は、新卒求人が少ない県や中小・零細企業が多い県、あるいは非正規従業員の比率が高い県で高い傾向がある。また、求人が少ない県では県外に就職する高校新卒者が多くなるが、そのような県外就職は当該県の若年失業率を抑制する効果をもつ。ところが最近では、若者の「地元志向」が強まっており、そのような効果が小さくなってきている。その背景には、トレンド要因の他に全国の若年求人が減少したことによって、若者が地元を離れても優良な就職先を見つけることが困難になっていることがある。さらに、地域間の経済環境の違いが若者の就業意識に有意な差を生み出していることも判明した。政策的含意としては、地域の実情を反映した若年雇用対策の重要性を指摘した。

目次

- I はじめに
- II 若年雇用問題の地域構造——データの概観
- III 実証分析
- IV 地域と若年雇用政策——結びにかえて

I はじめに

同じ国の中でも、地域によって労働市場の状況が大きく異なることは、広く知られた事実である。なかでも、地域間の失業率格差がクローズアップされることが比較的多い。わが国では総務省による『労働力調査』『就業構造基本調査』および『国勢調査』が、定期的に各地域の失業者数あるいは失業率を公表している。これらの動向は、地域経済のパロメーターとして地域に住む人々の強い関心事となっている。実際、地域間の失業率格差は、地域間経済格差の程度を示す重要な経済指標と認識されており、すでにくつつかの研究がその規定要因を探っている(水野, 1992)。

最近では、厚生労働省(2003)が地域間失業率

格差に注目し、近畿、九州、北海道、東北、四国で失業率が高く、北陸、東海、中国、北関東・甲信では相対的に低くなっていることや、若年比率の高い地域やサービス業比率の高い地域で失業率が高い傾向があることを見いだしている。これらの点については、労働政策研究・研修機構(2004)もほぼ同じ結論に到達しているが、人口構造を注意深くコントロールすることで純粋な地域間失業率を導出しており、より精密な分析となっている。

これまでの労働経済研究において、地域の労働市場を観察する際の重要な視点として取り上げられてきたのが、「地域閉鎖性」の程度であった。すなわち、労働者がどの程度地域間を移動するかによって、各地域の雇用状況は大きく変わりうるし、ひいては一国全体の失業動向を左右する可能性が指摘されてきた。各地域経済が、完全に他から独立したものであり、人々が地域間を移動しないならば、各地域の経済情勢に応じて大きな失業率格差や賃金格差が観察されてもおかしくはない。他方、人々が地域間を低コストで極めてスムーズ

に移動するならば、失業率の大幅な格差は平準化される可能性が高いと考えられる。なぜならば、失業率が高く賃金の低い地域からは、失業率が低く賃金の高い地域に労働者が移動するので、移動元の労働供給の減少と移動先の労働供給の増加が発生し、失業率格差も賃金格差も縮小するからである。

しかしながら、現実にはそれほどスムーズに地域間の雇用条件が平準化しているとは思えない。日本においては失業率の高い地域は賃金の低い地域であることが多く（賃金カーブの存在）、大きな雇用条件格差が存在している反面、地域間の労働移動も緩慢である（太田・大日，1995）。そうであれば、地域間で求人・求職のミスマッチが生じて、それが全体の失業率を高める事態を生じてでも不思議ではない。この点を確認するため、Tachibanaki, Fujiki and Kuroda-Nakada (2000) は年代ごとに地域間ミスマッチ指標を計算したが、地域間ミスマッチが日本の失業率上昇の大きな要因であるとの結論には至らなかった。それでも、今後の地方分権化の流れを考慮すれば、地域労働市場の分析はこれまで以上に活発になされるべきであろう。

本稿では、地域の労働市場における若年雇用問題を取り上げたい。その理由は、大きく分けて三つある。

第1に、最近では若年雇用問題が社会的に大きく注目されているにもかかわらず、若年雇用問題の地域的な特性を分析した研究があまり見当たらないことがある。若年雇用問題をクロスセクションデータによって分析する際には、国際比較と地域比較が有力な手法となりうるので、本稿の取り組みはそのような空白を埋める作業として意義があるであろう。

第2に、若年労働者ほど移動性向が高いことが知られているが、最近ではその移動性向が低下しているのではないかという議論がある。太田(2003)、樋口(2004)はともに若年が「地元志向」の傾向を強めていることを問題視しており、それが地方の若年失業率を上昇させる危険性を指摘している。つまり、移動による地域間の平準化メカニズムが作用しにくくなっている可能性がある。この点について十分な検討を行う必要がある。

第3に、若者の就業環境や彼らの意識のあり方が地域によって大きく異なるならば、日本全国に一律な若年雇用対策よりもむしろ、地域の特性¹⁾を十分に考慮した政策が求められることになる。したがって、若年雇用問題の地域特性を抽出することは、政策的観点からも重要な課題であるといえる。

具体的には以下のような問いに答えようとしている。

- (1) 地域別の若年失業率は、どの程度異なり、何によって影響を受けているか
- (2) 若年者の地域間移動は、若年失業にどのような効果をもたらすか
- (3) 若年失業率、地域間移動、離職性向等はどのように関連しているか
- (4) 若年無業者の就業意識は地域ごとにどのように異なっているか
- (5) これらの結果からどのような政策的含意が導き出されるか

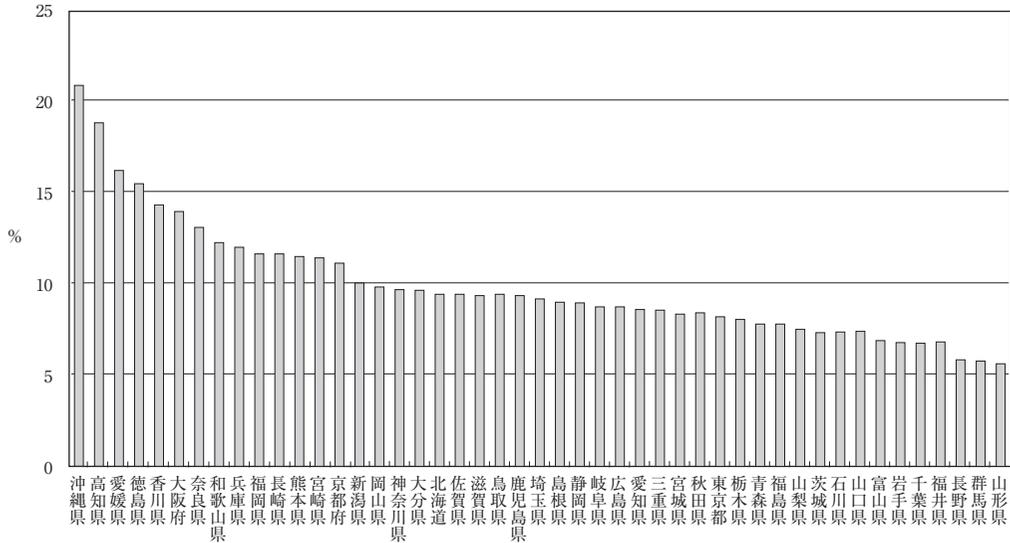
次節では、若年雇用問題の地域構造を明らかにするために、いくつかのデータを概観する。Ⅲでは、地域別の若年失業率、離職率、移動性向などの規定要因を計量的に明らかにするとともに、若年無業者の就業意識が地域によってどのように異なるかを調べる。Ⅳでは、分析結果の政策的なインプリケーションについて触れる。

Ⅱ 若年雇用問題の地域構造——データの概観

本稿では、都道府県レベルのデータを用いて若年労働市場の地域特性を考察する。地域別の雇用データとしては、都道府県よりも広いブロック別データや、より狭い市町村別データもあるが、都道府県別のデータが最もよく整備されているので、ここではそれを取り上げることにしたい。

最初に、若年失業率の地域格差を検討する。都道府県別・年齢（階級）別失業率のデータとして最も基本的なものは、5年ごとに実施されている『国勢調査』（総務省）である。もうひとつは、『就業構造基本調査』（総務省、以下『就調』）で、2002年調査については都道府県別・年齢階級別

図1 都道府県別若年失業率（男女計、15-24歳）



資料出所：『就業構造基本調査』，2002年。

の失業率が算出されている²⁾。本節では、主に二つの理由で後者を用いる。第1は、直近の調査時点が『国勢調査』よりも新しいことであり、第2は、『就業構造基本調査』からは若年失業を説明するために用いる変数をいくつかピックアップできるためである。第2の点については後述する。なお、次節においては、結果の頑健性をチェックするために『国勢調査』のデータも分析の俎上に乗せる。

図1は、『就調』による都道府県別の15～24歳の失業率（男女計）を、高い順番に示している³⁾。若年失業率のトップは、沖縄の20.8%で、それに四国4県の高知（18.8%）、愛媛（16.3%）、徳島（15.5%）、香川（14.3%）が続く。また、大阪を中心とする関西や、福岡をはじめとする九州も高失業に見舞われている。その一方で、山形、群馬、長野の各県では若年失業率が6%を割り込んでいる。このような大きな地域間の若年失業率格差が生じる理由のひとつは、若年の就業機会が地域によってかなり異なるためである。しかし、若年失業の地域特性は就業機会の多寡だけで説明できるものではない。このあたりの事情をはっきりさせるために、若年失業者の中で主力を形成する新規高卒者の就職状況を分析することにしよう。高卒就職については、公的職業紹介が原則である

ことから、厚生労働省職業安定局による新規卒者の職業紹介状況の調査結果が利用可能である。そこから、新卒求人倍率や内定率等の情報を地域別に得ることができる。

2002年3月高校卒業者の内定率（3月時点）が90%を下回った19の県を下位から並べると、表1のようになった⁴⁾。表1には、内定率に加えて、失業率（図1と同じ）、新卒求人倍率、県外就職率（就職した者のうち、他県で仕事をえた者の割合）も示されている。最も内定率が低い県は沖縄の57.0%で、それに高知（69.9%）、宮城（81.9%）、和歌山（83.1%）などが続いている。地域的な特徴としては、九州8県のうち大分県を除く7県がこの19県の中に含まれていることにある。このうち福岡を除いた6県に、青森、秋田、福島、高知、和歌山を加えた計11県は「地方」の色彩が強くなり、求人倍率はすべて1を割り込んでいるとともに、県外就職率は軒並み20%を超える。これらの地域では、県内の求人があまりに少ないために、県外就職をせざるをえない高卒者が多いが、それでも求人が不足しているために内定率の低迷に悩んでいると考えられる。

その一方で、19県の中には、宮城、北海道、広島、大阪、福岡という、大都市を有する地域も含まれている。これらの地域では、求人倍率が1

表1 就職内定率下位 19 県（3月末で90%未満）

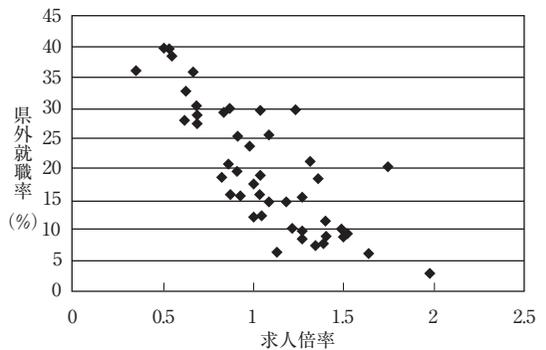
道府県	就職内定率	失業率	新卒求人倍率	県外就職率	(備考)
沖縄県	57.0	20.8	0.4	36.2	
高知県	69.9	18.8	0.6	28.1	
宮城県	81.9	8.3	1.0	12.1	大都市
和歌山県	83.1	12.3	0.7	29.1	
北海道	83.2	9.4	1.1	6.4	大都市
広島県	83.2	8.7	1.4	9.1	大都市
長崎県	83.6	11.6	0.5	39.8	
青森県	83.8	7.8	0.6	32.8	
茨城県	84.0	7.3	1.0	12.4	
大阪府	84.6	14.0	1.6	6.2	大都市
熊本県	84.9	11.5	0.7	27.6	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

資料出所：内定率および新卒求人倍率は厚生労働省調べ（3月末段階の数値）。失業率は「就調」、
 県外就職率は「学校基本調査」（文部科学省）による。すべて2002年3月卒業について。

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

ここで、県外就職率と高校新卒求人倍率との関係を確認しておこう。図2には2002年3月卒業

図2 道府県別新卒求人倍率と県外就職率（高卒）

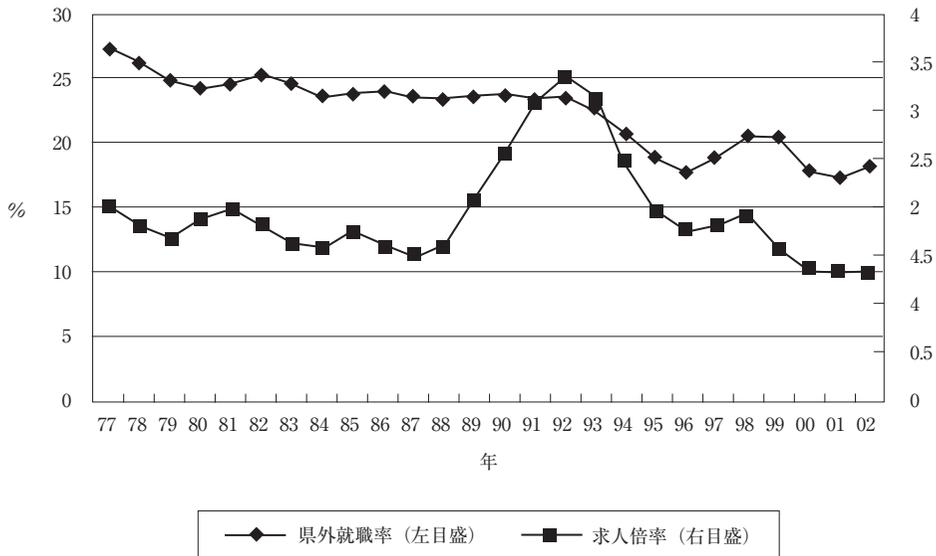


資料出所：表1参照。
 注：新卒求人倍率の突出している東京を除く46道府県。

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

県外就職については、興味深い指摘がある。つ

図3 県外就職率と求人倍率の推移



資料出所：『学校基本調査』（文部科学省），厚生労働省職業安定局調べ。

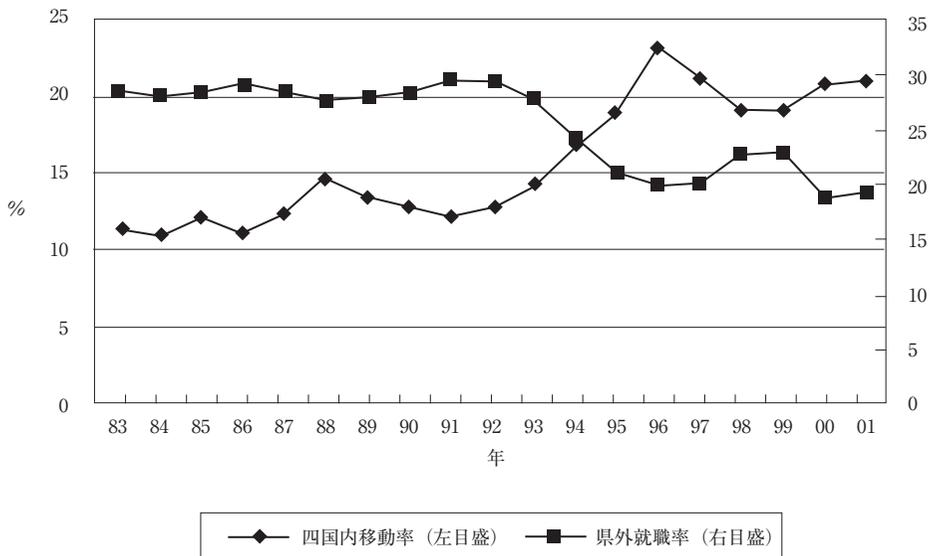
まり、「最近の若者は地元志向なので、県外に活路を求めている。だから地方の失業率が上昇しがちになる」という意見である⁵⁾。たしかに最近の若者は、県外に就職して自活するよりも、親元において身の回りの面倒を見てもらったほうが余裕をもった生活ができているように見える。親としても、兄弟姉妹が多い時代ではないために、子供を手元に置いておいても昔ほど負担だと感じない。また、最近の若者は、「冒険」をしたがらないとも言われる。例えば、地元企業ならば、親や親族などから情報を得やすいし、自分自身が身近に感じられる企業も多く、安心して就職できるということがある。さらに、新しい環境に飛び込んで友人を作る努力をするよりも、今までの友達関係の中で安住するほうが、ストレスが少ないだろう。しかも、地方部へのスーパーマーケットの出店によって生活の利便性が高まったし、インターネットや交通機関の発達によって地方に暮らしながら都会生活に近い満足度を得ることも可能となった。

ただし、この点について太田（2003）は、若者が自発的に地元にとどまっている背景には、日本全体の若年者に対する労働需要の低迷がある、と

指摘している。つまり、長期不況のもとで多くの企業が新規採用を抑制しているため、若者が地元から離れても労働条件の良い、あるいは自分の適性に合った仕事を見つけにくくなっている。そのために、「それならば地元にとどまろう」という傾向が強化される。この仮説は、労働移動には金銭的成本や心理的成本がかかるが、これは景気変動の影響を受けにくいために、好況期には県外移動のリターンが相対的に上昇し、不況期には低下するという考え方に基づいている。

図3には、1977年から2002年までの高校新卒者の県外就職率と高校新卒者に対する求人倍率の推移が示されている（太田，2003）。この図から読み取れる第1の点は、県外就職率の長期的な低下である⁶⁾。とりわけ、1988年からのバブル期においても、県外就職率の低下傾向は続いた。第2に、それにもかかわらず、県外就職率は高卒求人倍率が高いときには上昇し、低いときには低下するという特性をもつ。とくに、1993年以降の県外就職率の動きは、求人倍率の動向と密接に関連している。この点を統計的に確認するために、誤差項の1次の系列相関を想定した最尤法による回帰分析を行った。結果は次の通りである。

図4 四国内移動率と県外就職率の推移



資料出所：『学校基本調査』（文部科学省）。
注：「四国内移動率」とは四国4県の県外就職者の内で四国内の他県に移動した者の割合。

$$\begin{aligned} \text{県外就職率(ロジット変換)} &= -1.15 + 0.0887 \\ &\quad (-15.8) (2.95) \\ &\quad \times \text{求人倍率} - 0.0198 \times \text{トレンド項} \\ &\quad (-7.85) \\ \rho &= 0.562(3.40) \quad D.W. = 1.35 \quad () \text{内は } t \text{ 値} \end{aligned}$$

推計された係数はすべて1%水準で有意であり、期待された符号条件を満たしている。このことから示唆されるのは、若い人の「地元志向」はトレンド要因の影響も強いが、他地域における優良な雇用機会の減少に起因している側面もあるということである⁷⁾。

若者の「地元志向」は、移動距離の側面にも明瞭に表れる可能性がある。つまり、「県外で就職するにしても、なるべく近くの県に移動しよう」という傾向が強まっていると推測できる。そこでこの推測を確かめるために、失業率の高い地域の代表として四国4県を取り上げて、県外移動の状況をより詳しく調べる。『学校基本調査』（文部科学省）から得られる四国4県からの県外就職者を四国外に出た者と四国内の他県で就職先を見つけた者に分類し、県外就職者数に占める四国内移動者の比率を時系列的に調べてみた。図4には、こ

のような四国内移動率と、四国4県の県外就職率の推移を示している。この図から明らかなように、四国内移動率の動きは県外就職率の動きと鏡像関係にあり、県外就職率の低下とともに上昇している。つまり、県外に出る傾向が弱まると同時に、県外に出るとしても遠距離の移動をしない傾向が強まっている。県外就職率が景気変動の影響を受ける以上、移動者の移動距離も景気と相反した動きを示すことになる。

いずれにせよ、「遠くに行ってもいい就職口がないならば、地元にとどまろう」という、ある種のあきらめが「地元志向」を生み出していることは否定しがたい。若い人は地元で「閉じ込められている」という印象ばかりを受けがちであるが、不況によって「閉じ込められている」という側面も強いことに留意すべきだろう。しかしそのことは、若者が地元にとどまるがゆえに地方の若年失業率を深刻化させる懸念をはらんでいる⁸⁾。次節では、このような労働移動の側面を考慮した、統計的な検証作業を行う。

Ⅲ 実証分析

1 若年失業率と労働移動

ある地域の均衡失業率は、その地域における失業へのインフロー率（失業確率）と失業からのアウトフロー率（就職確率）に依存して決まる。当然ながら、インフロー率の上昇は失業率の上昇をもたらし、アウトフロー率の上昇は失業率の下落要因となる。このような枠組みを若年失業に当てはめると、就業者の離職率の低下や、就職内定率の上昇は失業へのインフローを抑制することになる。通常、就職内定率が高い時には失業者の就職確率も高いので、アウトフローも同時に促進される。さらに、自地域で仕事の見つからない若年者が就職口を見つけて他地域に流出すれば、それは自地域の失業率を低下させる可能性がある。よって、われわれのスタートラインとするモデルは、

$$\begin{aligned} \text{若年失業率}(i) = & F(\text{就職内定率}(i), \\ & \quad (-) \\ & \quad \text{若年離職率}(i), \text{純流出率}(i)) \quad (1) \\ & \quad (+) \quad \quad (-) \end{aligned}$$

となる。ここで添え字の(i)は都道府県を表す。

前節の分析からわかるように、就職内定率は新卒求人倍率および若者の非正規従業員比率に依存する可能性が高い。他方、若年離職率は地域の産業構成（例えば第3次産業の離職率は高い）や若者の非正規従業員比率、さらには企業規模構成（規模の大きな企業に就職している労働者割合が高いと離職率は低下する）に依存するであろう。このような仮説のもとでは

$$\begin{aligned} \text{若年失業率}(i) = & F(\text{新卒求人倍率}(i), \\ & \quad (-) \\ & \quad \text{離職率規定変数}, \text{純流出率}(i)) \quad (2) \\ & \quad (+) \quad \quad (-) \end{aligned}$$

というモデルを考えることができる。そこで、都道府県別のクロスセクションデータを用いて(1)、(2)式を推計する。若年失業率、就職内定率、新卒求人倍率のデータ出所および定義についてはすでに紹介した。若年離職率は15～24歳の就業者

で過去1年に離職した割合である。離職率規定変数の中の非正規従業員比率は15～24歳の就業者の中で非正規従業員の割合で、第3次産業比率は全就業者に占める第3次産業従事者の割合となっており、以上は2002年の『就調』から求めた。企業規模については1000人以上の企業に勤める労働者割合を2002年の『賃金構造基本統計調査』から求めた。純流出率は、県外就職者から他県からの流入者を差し引いたものが就職者数に占める割合である。これは『学校基本調査』から算出した。就職内定率、新卒求人倍率、純流出率はすべて2002年3月高校卒業者のデータを用いている。推計は、『就調』から求めた15～24歳の労働力人口でウェイトづけした最小自乗法（分散不均一修正）による。被説明変数にはロジット変換をほどこしている。

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

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

表2 都道府県別失業率の推定結果 (2002年『就調』による)

	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
定数項	-1.03* (-1.68)	-1.47** (-2.38)	-2.97*** (-9.70)	-2.12*** (-4.51)	-3.67*** (-4.61)	-2.49** (-2.44)
新卒内定率	-1.73*** (-2.79)	-1.56** (-2.58)				
離職率	1.31 (1.65)	2.41** (2.23)				
新卒求人倍率			-0.0742 (-1.42)	-0.494*** (-2.78)	-0.110 (-1.25)	-0.568** (-2.66)
非正規従業員比率			2.24*** (2.99)	1.55** (2.27)		
第3次産業比率					2.45* (1.99)	1.62 (1.33)
大企業比率			-0.810 (-1.43)	-0.878 (-1.65)	-0.149 (-0.210)	-0.452 (-0.685)
純流出率		-0.154 (-1.36)		-0.995** (-2.29)		-1.11** (-2.03)
標準誤差	0.241	0.237	0.241	0.224	0.251	0.229
R ² (Adj.)	0.228	0.252	0.229	0.330	0.160	0.299
F値	7.81	6.18	5.55	6.67	3.93	5.91
標本数	47	47	47	47	47	47

注：推計方法はウェイト付き最小自乗法（分散不均一修正）。***は1%水準，**は5%水準，*は10%水準で有意。（ ）内はt値。

表3 都道府県別失業率の推定結果 (2000年『国勢調査』による)

	15-19歳		15-24歳	
	[1]	[2]	[3]	[4]
定数項	-1.43*** (-11.3)	-0.642*** (-2.76)	-2.33*** (-19.6)	-1.58*** (-5.60)
新卒求人倍率	-0.0926 (-1.58)	-0.543*** (-3.59)	-0.100*** (-3.13)	-0.507*** (-3.04)
非正規従業員比率	0.277 (0.574)	0.0489 (0.912)	1.86*** (3.18)	1.35** (1.88)
大企業比率	-1.74** (-2.08)	-2.05*** (-2.73)	-1.31** (-2.55)	-1.59*** (-3.99)
純流出率		-1.02*** (-3.29)		-0.941** (-2.56)
標準誤差	0.191	0.169	0.162	0.140
R ² (Adj.)	0.469	0.587	0.373	0.533
F値	14.5	17.3	10.1	14.1
標本数	47	47	47	47

注：推計方法はウェイト付き最小自乗法（分散不均一修正）。***は1%水準，**は5%水準，*は10%水準で有意。（ ）内はt値。

きくなっているものと推測される。このポイントについては、最終節で再び触れる。

このような結果は、どの程度頑健なものであるのか。ある特定年度だけに、特定のデータでのみ観察される事実でないことを明らかにする必要がある。また、ここまで15~24歳の失業率を考慮したが、これには大卒者も含まれている。しかしながら、内定率や求人倍率等は高卒者のものであり、厳密な対応がなされているとは言いがたい。

そこで、2000年の『国勢調査』を用いて、15~19歳の都道府県別失業率を計算し、そのロジット変換を被説明変数とした回帰分析を実行した（参考のために15~24歳の都道府県別失業率を用いたケースも検討した）。モデルとしては(2)式で、非正規従業員比率を用いたケースを採用することにした。説明変数等はデータの出所を変えた部分もあるが、大きな変更はない⁹⁾。推定方法は前と同じである。結果は表3に示されている。

この表から、15～24歳の失業率については、2002年『就調』を用いた場合と2000年『国勢調査』を用いた場合とで、変数の符号や有意性が大きく変わっていないことがわかる。その意味で、表2に提示した結果は頑健であることが判明する。ただし年齢を15～19歳に限定すると、非正規従業員比率の効果が有意ではなくなる。雇用の非正規化が失業に直結するのは、若干のラグを伴い、20代からということになる。

以上、純流出率が地域失業率に抑制的に働くことを示したが、純流出率自体はどのような要因によって決まっているのであろうか。ある地域からの若者（高校新卒者）の純流出率は当該地域における新卒求人倍率、期待生涯賃金、その地域の若者にとっての魅力度（レジャー等）に依存して決まるものと想定できよう。新卒求人倍率が高ければ、地元で就業機会が多いことを意味するので、流出を抑制するだろう。当該地域の生涯所得が高かったり、その地域の魅力度が大きかったりするときにも、流出は少なくなるだろう。具体的な変数としては、新卒求人倍率、男性が20歳から64歳まで働いた場合の生涯賃金¹⁰⁾、7大都市圏を擁する県¹¹⁾を示すダミー変数、の三つを用いた。推定は高卒就職者数（『学校基本調査』による）をウェイトとした最小自乗法（分散不均一修正）で行った。その結果は以下の通り。

$$\begin{aligned} \text{純流出率} = & \\ & 0.829 - 0.369 \times \text{新卒求人倍率} - 0.143E-05 \\ & (5.40) (-8.16) \quad (-1.69) \\ & \times \text{生涯賃金} - 0.153 \times \text{大都市ダミー} \\ & \quad (-3.25) \\ \text{標準誤差} = & 0.0675 \quad \text{決定係数}(\text{adj.}) = 0.964 \\ \text{F値} = & 414.9 \quad () \text{内は} t \text{値} \end{aligned}$$

このようにすべての係数の符号が予想通りで、推計式のフィットも良い。説明変数の中でも、最も強い影響を与えているのが新卒求人倍率であり、求人倍率の低い県からの流出、高い県への流入が明確に捉えられている。ここで表2の失業率の推計結果を再び参照されたい。説明変数に新卒求人倍率を用いた推計式[3]～[6]の結果を見ると、純流出率が導入されたケースにおける新卒求人倍率

の係数の絶対値は、導入されないときよりもかなり大きいことがわかる。この意味するところは、求人倍率の低下は失業率を引き上げるが、間接効果として純流出を促進するために、失業率の上昇が抑制されるということである。[3]および[4]の結果を用いて計算すると、新卒求人倍率が1だけ低下した場合、県外移動がない場合には若年失業率を5.0ポイント引き上げるが、県外移動が生じるために、わずか0.6ポイントの上昇に抑えられる。同じ年齢階層で、『国勢調査』の失業率を用いたケースでは、前者が5.2ポイント、後者は0.9ポイントの上昇である。15～19歳では、前者が7.8ポイント、後者が1.3ポイントの上昇となる（表3を用いて計算した）。県外就職が地方の失業率の抑制に大きく寄与していることは明らかであろう。

新卒求人倍率の低下は新卒の無業者を増加させ、失業の増加をもたらすが、もうひとつの間接的なルートも忘れてはならない。それは、新卒求人倍率の高さが、求職者と仕事とのマッチを向上させることで離職率を抑制し、ひいては失業率を低下させる効果である。この点については、「世代効果」との関連で多くの実証分析が蓄積されてきた。すなわち、不況期に学校を卒業した「世代」は、求人が少ないために自分の満足のいく仕事につくことができず、将来の離職予備軍となるという考え方である（太田，1999；黒澤・玄田，2001）。この点も含めて離職の決定要因を再度検討しよう。

以下では、『新規学校卒業就職者の就職離職状況調査結果』（厚生労働省）に掲載された、都道府県別・高卒1年目離職率（2002年3月卒業者）を被説明変数として用いる（ロジット変換を行う）。説明変数としては、当該年卒業者の新卒求人倍率あるいは就職内定率、非正規従業員比率（15～24歳）、第3次産業比率、大企業比率を用いた回帰分析を実行する。これらの説明変数については、すでに導入したものである。推計は、都道府県別就職者数（職業安定局調べ）をウェイトとする最小自乗法（分散不均一修正）で行った。

結果は表4にある。非正規従業員比率や第3次産業比率が離職率にプラス、大企業比率がマイナスの影響を与えることは妥当であろう¹²⁾。労働需

表4 都道府県別離職率の推定結果（高卒入社1年目）

	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
定数項	1.10* (1.95)	0.283*** (0.515)	-0.175 (-0.376)	-1.03*** (-10.4)	-1.30*** (-10.5)	-2.12*** (-7.35)
新卒内定率	-2.43*** (-3.94)	-1.53*** (-2.82)	-1.45*** (-3.29)			
新卒求人倍率				-0.0391 (-0.531)	-0.00315 (-0.109)	-0.0450* (-1.91)
非正規従業員比率		0.778** (2.40)			1.57*** (4.09)	
第3次産業比率			1.11*** (3.77)			2.21*** (4.53)
大企業比率		-1.27*** (-4.87)	-1.18*** (-5.46)		-1.78*** (-5.52)	-1.24*** (-4.33)
標準誤差	0.152	0.129	0.124	0.194	0.144	0.135
R2(Adj.)	0.405	0.569	0.603	0.031	0.464	0.526
F値	32.3	21.2	24.3	2.47	14.3	18.0
標本数	47	47	47	47	47	47

注：推計方法はウェイト付き最小自乗法（分散不均一修正）。***は1%水準，**は5%水準，*は10%水準で有意。（ ）内はt値。

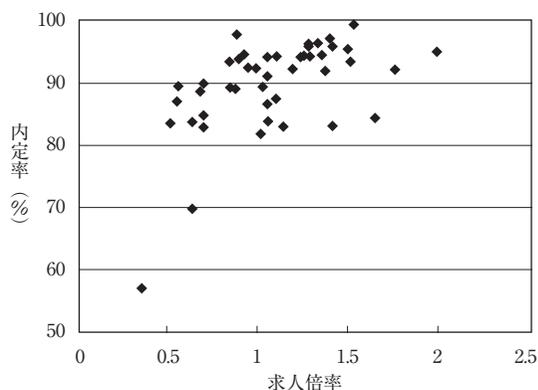
給指標としては、新卒求人倍率よりも内定率のほうが当てはまりはよく、きわめて有意にマイナスとなっている。3月時点の内定率が低くとも、その後、就職する高卒者はかなり多い。ただし、その場合にはマッチングの質がかなり低下してしまい、それが離職を誘発するものと考えられる。よって、ある地域の新卒求人倍率の低下は、当該地域の新卒無業者を増加させるだけでなく、将来の離職予備軍を作り出すことによって、その地域の失業率を高める効果をもつ。

ちなみに、就職内定率と新卒求人倍率には密接なプラスの相関があることは明らかであろう（図5を参照）。また、前節では新卒求人倍率が同じでもフリーターの仕事が多い場合には、内定率は低くなるだろうと述べた。この点を確認するために、就職内定率を被説明変数に、新卒求人倍率と第3次産業比率を説明変数とした回帰分析を実行する（推定方法は就職者数をウェイトとする分散不均一修正の最小自乗法）¹³⁾。結果は次の通りである。

$$\begin{aligned} \text{就職内定率(ロジット変換)} &= 7.88 + 0.343 \\ &\quad (8.18) (3.71) \\ &\quad \times \text{新卒求人倍率} - 9.31 \times \text{第3次産業比率} \\ &\quad \quad \quad (-6.16) \\ \text{標準誤差} &= 0.506 \quad \text{決定係数(adj.)} = 0.418 \\ \text{F値} &= 17.6 \quad () \text{内は t 値} \end{aligned}$$

このように推定結果は良好であり、われわれの仮

図5 道府県別新卒求人倍率と内定率



注：新卒求人倍率の突出している東京を除く46道府県。

説を満足させるものであった。

以上、地域別若年失業率の「構造」を検討したが、ややロジックの見通しが悪くなった感がある

【参考図】 地域別若年失業率の「構造」

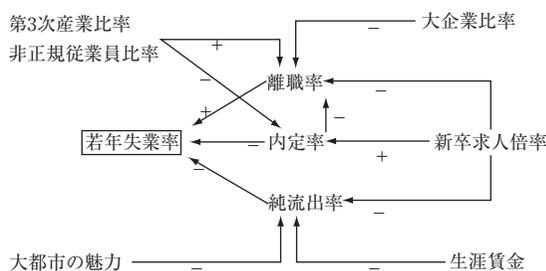
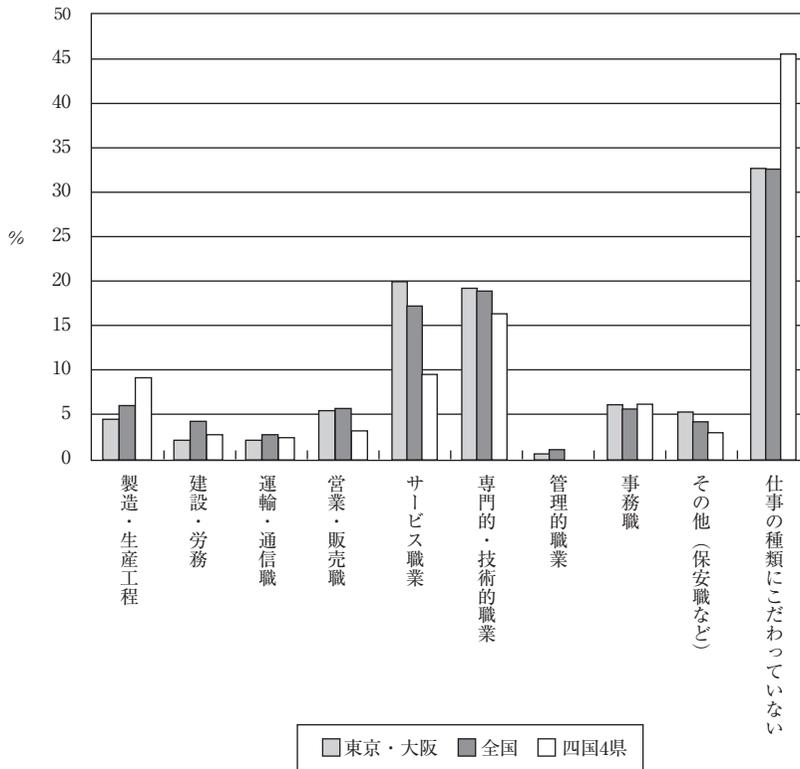


図6 無業求職者の希望職種構成



資料出所：『就業構造基本調査』（総務省），2002年。

ので、模式図にまとめてある。

2 若年無業者の意識

では、仕事をめぐる若者の意識は地域によってどのような違いがあるのであろうか。ここでは、若年無業者（男性 15～24 歳）の意識の一部を『就業構造基本調査』（2002 年）から拾いあげて、その特徴を探りたい。最初に、就職希望で求職をしている若年者についてのデータを観察する。『就調』では、どのような職種につきたいかを訊ねているので、その回答を調べる。地域は、東京・大阪の大都市と四国 4 県を取り上げる。四国 4 県は就業機会が少ないために若年の高失業に見舞われている地域の代表として選んだ。他方、東京・大阪は、就業機会は豊富であるがフリーターが多く、失業率もある程度高い地域として採用した。

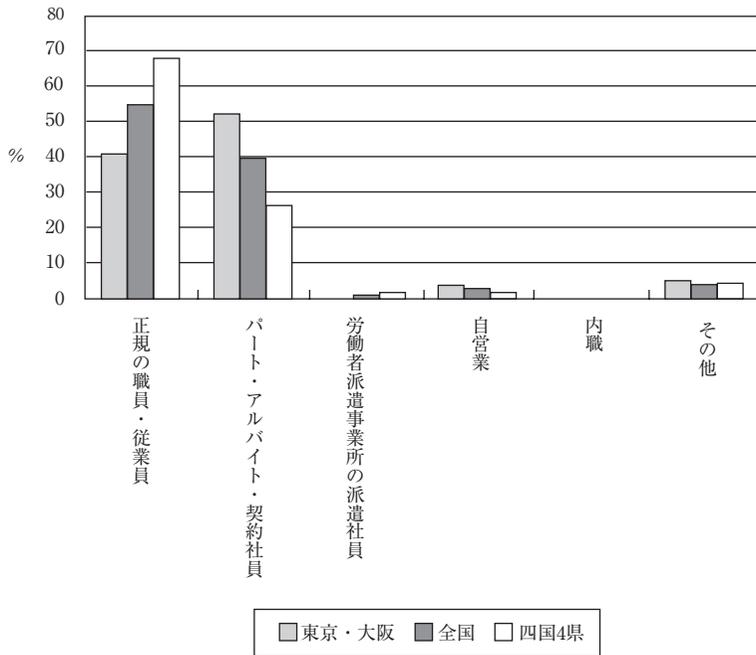
図 6 に希望する職種の分布が示されている。ここから明らかなように、「製造・生産工程」を希望する比率は東京・大阪で小さく（4.5%）四国

で大きい（9.1%）。逆に、「サービス職業」を希望する比率は東京・大阪が大きく（20.0%）、四国で小さい（9.7%）。興味深いことに、「仕事の種類にこだわっていない」とする比率は、四国 4 県が突出している（45.7%）。この理由については後で統計的に吟味する。押さえておくべきことは、希望職種について地域間でばらつきがあるという点である。

続いて、若年男性の求職者が希望する仕事の形態を見よう。図 7 から、「正規の職員・従業員」は東京・大阪で小さく（40.5%）、四国で大きい（67.6%）。逆に、「パート・アルバイト・契約社員」については、四国で小さく（26.6%）、東京・大阪で大きい（52.1%）。よって、東京・大阪の若者はフリーター志向が、四国の若者は正社員志向がやや強いことになる。

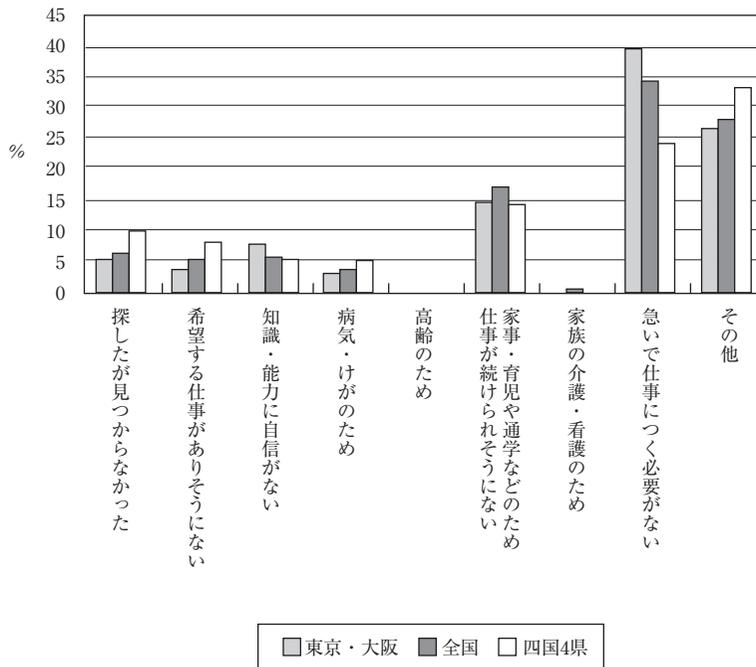
さらに、無業非求職者について、求職しない理由を訊ねた結果が図 8 である¹⁴⁾。四国で多いのは、「探したが見つからなかった」で、東京・大阪の

図7 若年無業求職者の希望職種



資料出所：『就業構造基本調査』（総務省），2002年。

図8 若年無業非求職者の非求職理由



資料出所：『就業構造基本調査』（総務省），2002年。

表5 都道府県別無業者の就業意識の推定結果

被説明変数	「仕事の種類にこだわっていない」割合	正規従業員希望割合	「急いで仕事につく必要がない」割合
定数項	0.0162 (0.0364)	3.32*** (6.02)	-2.19 (-1.52)
新卒求人倍率	0.0680* (1.73)	-0.227*** (-4.15)	0.0515 (0.827)
高所得世帯比率	-1.39** (-2.48)	-2.47*** (-3.26)	2.92 (1.65)
第3次産業比率	-0.555 (-0.944)	-2.89*** (-3.94)	3.00 (1.26)
7大都市圏ダミー	-0.265*** (-2.78)	-0.0193 (-0.230)	0.0896 (0.329)
標準誤差	0.204	0.233	0.555
R ² (Adj.)	0.160	0.753	0.122
F値	3.19	36.1	2.61
標本数	47	47	47

注：推計方法はウェイト付き最小自乗法（分散不均一修正）。***は1%水準，**は5%水準，*は10%水準で有意。（ ）内はt値。

4.8%に比べて10.1%に達している。「希望する仕事がありそうにない」とする比率も、四国のほうがやや高い。その一方で、「急いで仕事につく必要がない」とした比率は、東京・大阪で39.3%、四国で24.2%と、今度は東京・大阪のほうが高い。どうやら、仕事につく「緊急性」が大都市圏では低いように思われる。

ここで、このような就業意識の地域差の原因を統計的に分析しよう。被説明変数となるのは、仕事の種類にこだわらない割合、正社員を希望する比率（正社員およびパート等を希望する人数に占める正社員希望者の割合）、そして非求職無業者については「急いで仕事につく必要がない」とした者の比率の三つである（ロジット変換を行う）¹⁵⁾。他方、説明変数の候補は以下のようなものである。第1は、新卒求人倍率で、若年労働市場の需給バランスを表す。第2は、年間所得700万円以上の世帯割合であり、『就調』から算出した。これは、各地域の家計の「豊かさ」の代理指標となる。第3は、第3次産業比率で、パート・アルバイト職の供給と密接な関連がある。第4は、7大都市圏ダミー変数である。推計は、若年労働力人口をウェイトとした最小自乗法を用いた（分散不均一修正）。結果は表5に示されている。

まず、仕事の種類にこだわっていない若年求職者の比率についてであるが、高所得世帯比率が高まるほど有意に減少することがわかる。つまり、

豊かさが仕事の種類へのこだわりを生む側面がある。また、7大都市圏ダミーもマイナスであり、大都市の若者ほど仕事の種類に敏感であると解釈されよう。新卒求人倍率は10%水準で有意にプラスであるが、この理由ははっきりしない。というのも、労働市場で仕事が沢山あるほど若年者にとって仕事の種類にこだわることができると想定するのが普通だからである。

正規従業員希望比率については、新卒求人倍率、高所得世帯比率、第3次産業比率の三つが統計的に有意にマイナスとなった。すなわち、仕事が多いほど、家計が豊かであるほど、そして第3次産業が多い地域ほど、若者の非正規従業員志向が強まる。「いつでも仕事がある」との安心感や、家計の豊かさ、そして非正規従業員としての仕事が豊富であることなどが、非正規従業員への就業希望をもたらしているということであろう。

「急いで仕事につく必要がない」ために求職活動を行っていなかった割合についての結果は、どの変数も有意ではないが、高所得世帯比率は15%水準では有意にプラスであった。所得の比較的高い地域では、若者は「急いで仕事につく必要はない」と感じる傾向があるということだろう。

以上のように、若年の就業意識の地域間格差は比較的大きいが、それはいくつかの基本的な経済変数によってかなりの程度説明されることが判明した。総じて、無業者の状況は地方のほうが都

市部よりも深刻であると判断できよう。

IV 地域と若年雇用政策——結びにかえて¹⁶⁾

ここまで見てきたように、若年雇用問題は地域特性に応じて多様であり、また最近では若者の地元志向が結果的に高まっている。よって、地域の実情に即した若年雇用対策が求められる¹⁷⁾。実際、わが国でも若年雇用対策を地域が独自に行う傾向が強まっている。また、現在では「若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）」が全国展開されているが、その具体的な運用は各地域の創意工夫に委ねられる部分が多い。このように、若年雇用政策は地域重視の流れとなっており、若年労働市場の地域特性を指摘する本稿の分析結果との整合性は高い。

各地域が実施している若年雇用対策は豊富である。例えば、いくつかの県は企業誘致や創業支援を通じて若年雇用の増加を図ろうとしている。また、多くの地域で、地元産業界と行政および学校が連携して、就職説明会を頻繁に開催したり、若年求人の開拓に奔走したりしている。これら以外にも、次の三つの取り組みは注目に値する。

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

第2に、地域の独自色豊かな公共職業訓練が始まっている。ここではNHKの番組（「四国羅針盤」、

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

また、「ジョブカフェあおもり」が実施している「あおもりツーリズムスタッフ育成セミナー」は、青森県の観光を担う人材を育成する目的で設計されたユニークなセミナーである。カリキュラムは、観光政策、イベント論、宣伝方法、ホスピタリティなど多岐にわたっており、講義のみでなく実地研修も実施する。セミナー修了後は、旅行代理店業、ホテル業等への就職を目指すもので、これも地域色豊かな取り組みである。

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

これらの地域別の取り組みは、大変重要であり、今後も推進していく必要がある。その理由は、各地方が若者の就業問題の発生源であり、手助けを必要とする若者たちがそこに暮らしているからである。しかも、各地域は産業、社会インフラ、雇

用環境面で多様であり、これまで検討してきたように若者の就職難の様相も地域によって微妙に異なる。よって、若年雇用対策は、国レベルの一律なものよりも、地域に降り立ったもののほうが効率的に遂行されうる。このような「地域重視」の考え方は、世界的な潮流でもある。実際、OECDは、雇用政策の地方分権化を積極的に支持しており、現在その方面の研究が急速になされつつある(OECD, 1999)。

雇用政策の地方分権化においては、二つのキーワードが鍵となる。ひとつは、「地域適合性」である。若年労働者に対する訓練は、地域労働市場に密着したもののほうが成果を挙げやすいという研究がある(Martin and Grubb, 2001)。先に挙げた香川県の「さぬきうどん科」の試みは、規模は小さいとはいえ、日本における「地域適合的職業訓練」の好例といえる。もちろん、それが他地域に移動しても通用するものであれば、より望ましい。

もうひとつのキーワードは「参加」で、これは、地域の行政担当者、事業主団体、教育関係者のみならず、雇用政策のターゲットとなっている若者たちや、彼らを支える地域社会までも巻き込んだ活動を行うことで、「地域適合性」の実をあげようとするものである。例えば、地域レベルにおける労働需要の見通しや、望ましい教育訓練についての情報を事業主や経済団体に提供してもらうことで、地域の事情を織り込んだ、より効果的な教育訓練プログラムを策定することができるようになる。また、就業意識を高めるために小中学校において就業体験学習を実施する際にも、地元教育界と産業界、そして地域社会の緊密な連携が必要となる。兵庫県や富山県では、中学2年生が5日間学校を離れて職場体験活動やボランティア活動に取り組んでいるが、この取り組みが成功している背景には、若者育成への地域をあげた情熱がある。いずれにせよ、若年雇用問題が、家庭、学校、会社の狭間で発生している以上、問題の解決には各主体の参加が必要不可欠となる。

このように、各地域がその実情に応じて工夫をこらすことによって、きめの細かい若年雇用対策が可能となる。中央政府としては、各地域のイン

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

この点にかかわることとして、政府は新しい「国土計画」のあり方について、早急に議論を煮詰める必要がある。なぜならば、国土計画は国の各地域への資源配分を決定づけ、それがひいては地域雇用に影響を与えるからである。これまでの国土計画は、各地方自治体のフルセット主義(社会資本等を自治体レベルで完備しようとする)を結果的に容認してしまい、利用価値の低い社会資本投資がなされることで、その非効率性が社会的に強く指弾されることとなった。そこで、今後の方向性としては、地域をやや広域的にとらえ、「地域ブロック」の特徴を考慮した産業育成策と、その中での各地域の連携を強化することが検討されている。このことは、地方の若年雇用対策にも当てはまるであろう。本稿で主張する「地域レベルに降り立った若年雇用対策」は、「各地域がそ

の地域の若者の雇用を吸収すべきだ」ということを意味しているわけでは決してない。地域によっては、求人が多い近隣県への就職に役立つような若年訓練プログラムを開発することが必要となろう。各地域レベルでのきめの細かい就職支援と、広域的な求人・求職のマッチング機能の強化を組み合わせていくことが、地方の若年雇用問題を解決していく糸口となるものと考えられる。

*本稿の元となった原稿は、関西労働研究会および労働政策研究・研修機構（JILPT）において報告された。参加者各位から多数の有益なコメントを頂戴したことを感謝したい。とりわけ、懇切丁寧な議論を提供していただいた大竹文雄（大阪大学）、岡村和明（高知大学）、樋口美雄（慶応義塾大学）の各氏、労働政策研究・研修機構の小野旭理事長、小山浩一研究調整部長、本川明情報解析部長、周燕飛研究員、勇上和史研究員に深くお礼申し上げる。言うまでもなく、本論文に含まれるかもしれない誤りは、すべて筆者の責任である。

- 1) ここで「地域特性」という表現は、他地域では見られないような当該地域の「独自性」のみを意味しているわけではない。例えばフリーターは全国にいるが、東京で特に多いならばそれは東京の「地域特性」と考える。より正確に表現するならば、本稿の地域特性とは地域の社会・経済指標の組み合わせの特徴を指す。
- 2) 『就調』はこれまで、「求職活動をしていない無業者」の比率等を公表してきたが、それは通常の失業者の定義とは若干異なる。すなわち『就調』では、15歳以上の者を「ふだんの就業・不就業状態で区分しており、月末1週間の就業・不就業の状態を把握する『労働力調査』とは方法が異なる。しかし、2002年については都道府県別9月末1週間の就業状態別の15歳以上人口を公表したことから、他の調査との整合性が高くなった。
- 3) 15～24歳の失業者には大学卒業者も含まれてしまうので、高卒者のデータに基づいた厳密な比較は困難であるが、『就調』では15～24歳の失業率だけを公表しており、大学卒業者をデータから取り除くことは困難である。次節では、2000年『国勢調査』に基づく15～19歳の失業率の決定要因を調べることで、大卒者の影響を除いている。
- 4) 厚生労働省『新規学卒者の労働市場』では、次年度6月までに最終的に就職に結びついた比率である「就職率」が掲載されている。本稿で就職率を使わなかったのは、高卒無業者をできるだけ出さないために、4月以降に卒業生を企業に「押し込む」ことが行われており、そのために内定率に比べて就職率が大幅に高まる傾向があるためである。よって、地域ごとの若年の就職環境を反映する指標としては内定率のほうが望ましいと考えた。
- 5) 太田（2003）および樋口（2004）が明確に指摘している。ただし、前者が就業機会の問題を強調するのに対して、後者は長男長女社会の影響を強調しているという違いがある。また、両者ともに若者の「地元志向」がどの程度失業率を引き上げるかについての実証分析は行っていない。次節ではこの問題に取り組む。
- 6) 高卒だけで県外就職を見ることの危険性は否定できない。大学進学によって他県に移動し、そのままその地で就職する

者が増加すれば、若年移動率の低下は一概に成立しないだろう。この点についてはさらなる検討を要する。

- 7) 兄弟姉妹数の影響をみるために、説明変数に18年前の合計特殊出生率を導入してみたが、この変数は有意ではなかった。したがって、推計結果におけるトレンド効果の規定要因は今のところ明確ではない。
- 8) 各地域の賃金がある程度固定的であり、かつ労働需要が外生的な労働供給量によって大きく影響を受けない場合には、人口移動による労働供給の増減が各地域の失業率にダイレクトに影響を及ぼす。以下では、このようなケースを議論の前提におく。
- 9) 変更点は以下の通り。第1に、ウェイトに用いる各年齢層に対応する労働力人口は同年の『国勢調査』から求めた（データソース変更）。第2に、各年齢層に対応する非正規従業員比率は1997年の『就調』から算出した（時点変更）。第3に、大企業比率および純流出率は2000年の『賃金構造基本統計調査』および『学校基本調査』を用いて計算した（時点変更）。第4に、新卒求人倍率は厚生労働省『新規学卒者の労働市場』から得た（データソース変更）。
- 10) 生涯賃金作成方法は以下の通り。2002年の『賃金構造基本統計調査』を用いて、都道府県別・年齢階級別の「きまって支給する現金給与額×12+賞与」を計算する。これらを各県ごとに年齢階級について合計して、年齢階級は5年刻みであることを考慮して5倍すれば、ラフな生涯賃金が算出される。説明変数として用いたのは、この方法で計算したものである。
- 11) 北海道、宮城、東京、愛知、大阪、広島、福岡の1道6県である。
- 12) ただし、データとして用いた離職率は、厚生労働省職業安定局労働市場センターが保管している雇用保険被保険者の記録を用いて算出されたものであるから、ほとんどは正規従業員の離職率に相当するものと考えられる。よって、非正規従業員比率は第3次産業比率の代理変数になっているものと推察される。
- 13) 第3次産業比率の代わりに非正規従業員比率を用いる推計も行ってみたが、非正規従業員比率はマイナスで有意であったものの、新卒求人倍率の有意性はやや低かった。そのため、ここでは非正規従業員比率ではなくて、第3次産業比率を用いることにした。
- 14) いわゆる「ニート」の対人口比の地域間格差については、太田（2005）を参照されたい。
- 15) 「探したけれども見つからない」「希望する仕事がありそうにない」「知識・能力に自信がない」という理由に、「急いで仕事につく必要がない」を加えて、それに占める「急いで仕事につく必要がない」の割合として定義した。
- 16) 本節の記述は太田（2003）をベースにしている。
- 17) もちろん、マクロな経済政策によって経済全体で若年求人を増加させる努力は欠かせない。ここで論じているのは、積極的労働市場政策については各地域の実情への配慮が求められるということである。

引用文献

- 太田聰一（1999）「景気循環と転職行動——1965～94」中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』、第1章、日本評論社。
- 太田聰一（2003）「若者はなぜ地元就職を目指すのか」『エコノ

- ミス』8月5日号。
- 太田聰一（2005）「若年無業の決定要因——都道府県別データを用いた分析」『青少年の就労に関する研究調査報告書』内閣府，近刊所収。
- 太田聰一・大日康史（1995）「日本における地域間労働移動と賃金カーブ」『日本経済研究』32号，111-132。
- 黒澤昌子・玄田有史（2001）「学校から職場へ——「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』490号，4-18。
- 厚生労働省（2003）『平成15年版 労働経済白書』。
- 樋口美雄（2004）「地方の失業率上昇の裏に若者の地元定着増加あり」『週刊ダイヤモンド』3月30日号。
- 水野朝夫（1992）『日本の失業行動』中央大学出版部。
- 労働政策研究・研修機構（2004）『雇用失業情勢の都道府県格差に関する研究』労働政策研究報告書，No. 6。
- Martin, J. P. and D. Grubb（2001）“What Works and for Whom: a Review of OECD Countries’ Experiences with Active Labour Market Policies,” Working Paper 2001:14, IFAU, Stockholm, Sweden.
- OECD（1999）*Decentralizing Employment Policy: Trends and Challenges*, Paris, France.
- Tachibanaki, T., H. Fujiki, and S. Kuroda-Nakada（2000）“Structural Issues in the Japanese Labor Market: An Era of Variety, Equity and Efficiency or an Era of Bipolarization?” IMES Discussion Paper No. 2000-E-22, Bank of Japan.

おおた・そういち 名古屋大学大学院経済学研究科教授。
主な著書に『労働経済学入門』（共著，有斐閣，2004年）など。労働経済学専攻。