

職業間ミスマッチの 分析と政策的含意[†]

第1節 はじめに

近年、景気回復に伴った有効求人倍率の改善が指摘されている。このような有効求人倍率の上昇は、労働需要不足に依存した未就職を減少させていくこととなる。しかしながら、その一方において、ミスマッチに依存した未就職が有効求人倍率の上昇に伴って減少する保障はない。それどころか、増大しているとの指摘も聞かれる。このように考えると、景気回復過程においてはミスマッチによる未就職の動向に注意を払う必要があるように思われる。

そこで本研究においては、職安における求職者のうちどの程度の者がミスマッチにより就職できないのかを分析することとしたい。またいくつかのミスマッチのうちでも、特に職業間ミスマッチに焦点を絞って分析を行うものとする。なお、職業間ミスマッチの水準は地域によって異なるものと考えられる。それゆえここでは、地域ごとの職業間ミスマッチの水準を導出することにより、この種のミスマッチが顕著な地域を特定する。さらには、職業間ミスマッチを改善するためにはいかなる政策が実行されるべきなのかについても議論する。これまでの議論によると、職業間ミスマッチを改善するためには、求職者の移動性を高めることが重要であるとしばしば指摘されてきた¹。もちろんこの指摘は重要ではあるが、他に利用できる対策はないのであろうか。本研究では、この点についても注目する。

[†] 本研究は、大谷（2006）を大幅に改訂・拡張したものである。本研究を作成する過程において、姉崎猛氏（労働政策研究・研修機構（当時））、猪木武徳氏（国際日本文化研究センター）、大橋勇雄氏（一橋大学）、尾高煌之助氏（法政大学）、菅原英夫氏（中央労働委員会（当時））、松繁寿和氏（大阪大学）、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。

1 つまり、職業訓練などの手段により求職者の能力を高めることを通じて、求職超過の職業から求人超過の職業へと彼等を移動させることが重要であるといった指摘がなされてきた。

使用データは、入手可能なものの中で直近の2004年職業安定所別・職業中分類²⁾のデータを、雇用圏別・職業中分類データに再編したものである。

具体的な分析内容は以下ようになる。はじめに、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、摩擦的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手法を説明する。次いで、ここから得られた職業間ミスマッチはどうすれば解消できるのか、さらにはどのような要因によって影響を受けるのかを理論的に整理する。以上の議論は、大谷（2006）に則って行われる。

その後、実際に求職者の分解作業を行うことにより、職業間ミスマッチの水準が高い雇用圏を特定する。さらには、それら雇用圏に共通した特徴についても、理論的な分析より得られた知見に留意しつつ簡単に確認する。最後に、より高い精度でそのような雇用圏の特徴を抽出するために回帰分析を行う。

このような分析を通じて、職業間ミスマッチを解消するためにはいかなる政策が実行されるべきなのか、またそのような政策を特に必要とする地域とはどのような地域であるのかを検討することが本研究の目的である。

先行研究を見ていこう。ミスマッチに焦点を当てた分析は、これまでも多く存在している。近年の日本の失業状況を分析したものとしては、例えば樋口（2001）、大竹・太田（2002）、北浦他（2002）などが挙げられるが、これら研究ではUV曲線を利用することにより失業をミスマッチに起因したものと労働需要不足に起因したものとに分解している³⁾。つまり、失業に関するミスマッチを分析している。その一方において、UV曲線を利用した分析は未就職に関するミスマッチにも利用可能である。

2 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。

3 一般的には、UV分析と呼ばれることの多い手法が利用されたということである。ただし、UV分析にはUV曲線を利用せずに失業（率）と欠員（率）の関係から失業状況を分析する手法も含まれるといえる。それゆえここでは、Dow and Dicks-Mireaux（1958）によって先鞭を付けられた方法のことを、UV曲線を利用した分析と呼ぶこととする。この手法は、その後Pissarides（1985）やBlanchard and Diamond（1989）によるマッチング関数概念の導入などにより理論的精緻化が進められてきた。近年の日本においてなされてきたUV曲線を利用した分析については、藤井（2004）が詳細なサーベイを行っている。

この手法を利用し、職安での未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。この分析は、これまでに十分には行われてこなかった、職安での未就職に関するミスマッチを分析したものとして重要である。ただし、全国をひとまとめにした上で分析を行っているため、地域ごとの状況の差異までは観察できない⁴。

よって本研究では、地域ごとの未就職の状況を分析することとする。しかしながら、ここで問題が生じる。先述のように、UV曲線を利用した分析では未就職をミスマッチによるものと労働需要不足によるものとは分解できる。しかしながら、ミスマッチのさらなる内実には迫ることは難しいため、職業間ミスマッチなどの水準を具体的に導出することもまた困難である。この点について大橋（2006）は、UV曲線を利用した分析では『どういったミスマッチが失業を増大させているのか、そのために具体的にどんな政策が必要かについての情報が得られない。単に労働市場のマッチング機能を改善すべきであるといった指摘のみではその意義は小さい。』⁵と指摘している⁶。

また、UV曲線を利用した分析を行うためには時系列データが蓄積されている必要がある。それゆえ、本研究のように1時点のみのデータしか利用できない場合においては、同手法によって失業や未就職を分解することは難しい。このことに関連し、直近のデータが存在するとしても、そのみでは失業や未就職の要因を分解することは困難である。望ましい政策を実行するためには、直近の状況を検討する必要があると思われるが、UV曲線を利用して分析を行う場合にはどうしても事後的にかつての失業や未就職の状況を検討することになってしまいがちである。あるいは、直近の状況についての頑健な分析結果を得ることは難しい。

では、どのような手法を利用すれば1時点のデータからであっても、ミスマ

4 なお同研究においては、年齢間ミスマッチや職業間ミスマッチの水準を導出したり、年齢間ミスマッチや職業内ミスマッチについても分析している。しかしながら、いずれも全国的な様相を分析しているため、地域ごとの状況の差異については触れていない。

5 大橋（2006）pp.25。

6 ただし、パネルデータを利用すれば、UV曲線を利用した方法によってもミスマッチの内実には迫ることは可能である。そのような研究としては、Wall and Zoega（2002）や佐々木（2004）を挙げることができる。しかしながら、パネルデータを利用した分析であるため本研究での利用は難しい。

ッチの内実に迫ることができるのであろうか。このことを可能とする方法としては、Armstrong and Taylor (1981) の手法が挙げられる⁷。それゆえ本研究では、彼らの方法を利用して実証分析を行うこととする。

さて、本研究では地域別に分析を行っていくのだが、その際、地域の単位として何を用いるのかという問題が生じる。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⁸を地域区分の単位として使用することにより比較・分析が行われてきた。しかしながら、これらのような分析は後に説明するように現実を必ずしも十分には反映していない可能性がある⁹。

以上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。ゆえに都市雇用圏は、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、現実をよりうまく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非都市雇用圏に区分される。

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、摩擦的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方法を示す。さらには、ここから得られた職業間ミスマッチは、いかにして解消し得るのか、またどのような要因によって影響を受けるのかについても言及する。第4節では、求職者を実際に分解し職業間ミスマッチ部分を抽出する。また、実証分析により職業間ミスマッチが顕著な地域とはいかなる地域であるのかも検討する。第5節では、職業間ミスマッチ解消に資する政策的含意を述べる。第6節では、本研究の限界と今後の課題について述べる。

7 彼らの方法をより簡略化することにより、その汎用性を増したものとしては大橋(2006)で示された方法を挙げることができる。

8 『労働力調査』において利用される区分を指している。

9 このような指摘は、周(2005a)や勇上(2005a,b)によっても行われている。

第2節 データ¹⁰

本研究で使用するデータは、2004年における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。変数としては有効求人、有効求職者数それに就職件数を使用する。職安数は906であり、職業カテゴリーの数は66である。なおここでの職安とは、ハローワークのみならずパートバンクや両立支援ハローワークなどをも意味している。つまり、名称に関わらず実際に求人・求職業務を扱っている日本全国の全ての職安関連施設を意味している。

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。というのは、ある職安で求職活動をしている者は必ずしもその職安の管轄地域内における就職を望んでいるのではなく、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ることができ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・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。

職安を雇用圏別に整理するために金本・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ようになる。第一に、中心都市を人口集中地

10 使用データに関するより詳細な説明については、大谷（2006）を参照されたい。

域（DID）の人口などに基づき定義する。人口集中地域の人口により大都市雇用圏、小都市雇用圏といった雇用圏規模が決定されることとなる。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していく。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。なお、いずれの雇用圏にも含まれない地域は非都市雇用圏とされる。

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。また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。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、分析対象は370の雇用圏ということとなる¹¹。

第3節 求職者分解の方法と職業間ミスマッチの性質ならびに決定要因

1 分解方法

ここでは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、摩擦的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¹²。

図表5-1には仮想的な雇用圏の有効求人数、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。ここで就職可能件数とは、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。つまり、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。上の表によると、職業Aの就職可能件数は50、職業Bのそれは100であるから、その合計値は職業計就職可能

11 各職安がいずれの雇用圏に属するののかについては、大谷（2006）の章末付表をご覧ください。
12 なお、以下での説明はArmstrong and Taylor（1981）の手法を利用して分析を行った大谷（2006）に則して行われる。それゆえ、Armstrong and Taylor（1981）オリジナルの説明とは若干異なってはいるが、本質的に変わるところはない。また、以下での議論は、本研究におけるフレームワークを利用した場合のものである点には留意されたい。

図表 5-1 就職件数・職業間ミスマッチ件数・摩擦的ミスマッチ件数・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			
有効求人 数	有効求職 者数	就職可能 件数	就職件数	有効求人 数	有効求職 者数	就職可能 件数	就職件数	有効求人 数	有効求職 者数	就職可能 件数	就職件数
50	100	50	20	120	100	100	10	170	200	170	30



職業間ミスマッチ改善

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			
有効求人 数	有効求職 者数	就職可能 件数	就職件数	有効求人 数	有効求職 者数	就職可能 件数	就職件数	有効求人 数	有効求職 者数	就職可能 件数	就職件数
50	80	50	20	120	120	120	30	170	200	170	50

件数170よりも20小さいことがわかる。この乖離は、求職超過の職業から求人超過の職業へと求職者が移動することによって解消し得るものである。このことを以下で説明しよう。なお本研究を通じて、職業を変更するのは求職者なのであり、求人側ではないものとして議論を進めることとする。つまり、求人側の募集職業の変更はないものと想定する¹³。

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への求職へと向かわせることにより（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。注目すべきは、このような移動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。

13 求職者の希望職業を変更させるのではなく、求人側の募集職業を変更させることも理論的には可能であろう。ただし、現実的にはそのような変更は求職者の職業変更と比較して相対的には困難であると思われる。よって本研究では、求職者が職業を変更するケースを想定した。ただ、求人側の募集職業変更、あるいは求職者および求人側双方の希望変更が行われる場合であっても結果は変わらない。

本研究ではこのような、「職業間ミスマッチが改善された状態」における就職可能件数（＝職業計就職可能件数）と「現実の状態」における各職業の就職可能件数合計値の差を職業間ミスマッチとみなすこととする。つまり、求職超過の職業から求人超過の職業へと求職者が職業を変更することにより解消できる未就職を職業間ミスマッチと考えるのである¹⁴。この例においては、20（＝170-150）がそれにあたる。

では続いて、摩擦的ミスマッチ件数について考えてみよう。摩擦的ミスマッチを、同じ職業において求職者数を満たすだけの求人が存在するにも関わらず発生している未就職であると考えれば、それは、

摩擦的ミスマッチ＝（職業Aの就職可能件数-職業Aの就職件数）＋（職業Bの就職可能件数-職業Bの就職件数）

となる。したがってこの例においては、120（＝（50-20）＋（100-10））が摩擦的ミスマッチということとなる。最後に、労働需要不足であるが全求職者数から全求人数を引くことにより30と求められる。なお、全求人数が全求職者数以上である場合には、労働需要不足は0とされる。

以上より、この雇用圏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、就職した者は15%、職業間ミスマッチにより就職できなかった者は10%、摩擦的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は15%である。このうち本研究では、職業間ミスマッチの割合に注目することとする¹⁵。

2 職業間ミスマッチの性質

さて、以上のような手続きによって抽出された職業間ミスマッチには、いくつかの性質があることが大谷（2006）によって示されている。同分析は、特定

14 Jackman and Roper（1987）も、類似した発想に基づくミスマッチ指標を提案しているが、彼らの目的は主として部門間ミスマッチ（職業間ミスマッチや地域間ミスマッチなど）部分を抽出することに向けられているのであり、失業全体をその要因ごとに分解することに向けられているのではない。

15 他のミスマッチや労働需要不足については、本研究を拡張した大谷（2007）で詳しく議論している。本研究では紙幅の関係もあり、職業間ミスマッチに焦点を絞った。

の雇用圏における職業間ミスマッチを時系列的に分析することに主眼を置き、以下のような指摘を行った。

第一に、職業計有効求人倍率が1未満の区間においては、求人超過の職業における有効求人倍率の上昇（低下）は、職業間ミスマッチを増加（低下）させる。その一方において、求職超過の職業における有効求人倍率の変化は、職業間ミスマッチに影響を与えない。第二に、職業計有効求人倍率が1より大きい区間においては、求職超過の職業における有効求人倍率の上昇（低下）は、職業間ミスマッチを低下（増加）させる。一方で、求人超過の職業における有効求人倍率の変化は、職業間ミスマッチに影響を及ぼさない¹⁶。これらのことは、前掲図表5-1などにより容易に確認できる。

以上の指摘からは、職業間ミスマッチの水準が高くなることを抑制したり、その水準を低下させるためには、どうすればよいのかが明らかになる。まず、求職超過の職業における求人を増加させれば、職業計有効求人倍率が1未満のときには、職業間ミスマッチの増加を抑制できることがわかる¹⁷。一方、それが1より大きいときには同ミスマッチを削減することができることもわかる。さらには、求職者の移動性を高めることにより、求職超過の職業から求人超過の職業へと求職者を移動させることができれば、職業計有効求人倍率の水準に関わらず職業間ミスマッチを減らせることも理解できる¹⁸。

要するに、求職超過の職業から求人超過の職業へと求職者を移動させることによって就職件数を増加させる余地を増やさない、もしくは少なくするような政策が重要となるということである。

これらを踏まえた上での、より具体的な政策的インプリケーションについては、第5節で述べることにしたい。

16 大橋（2006）も、求人を増加させることによってミスマッチを解消し得ることを指摘している。また玄田・近藤（2003）も、これに関連した指摘をしている。

17 有効求人倍率が上昇するときであっても、こうすることにより職業間ミスマッチの水準が上昇することを抑制できるということである。このことは、以下においても同様。

18 なお、求人を減少させることや、求職者を移動させるのではなく減少させることによってミスマッチを解消する方法については議論しない。なぜなら、政策的にこれらの数を減らすということとは考えにくいからである。

3 職業間ミスマッチの決定要因

ところで、これまでの議論からは、以下のような指摘をすることもできる。

- ①職業計有効求人倍率が1未満の区間においては、その上昇にしたがって職業間ミスマッチは高まる可能性がある。
- ②職業計有効求人倍率が1より大きい区間においては、その上昇にしたがって職業間ミスマッチは低下する可能性がある。
- ③結果、職業計有効求人倍率が1のとき、もしくは職業計有効求人倍率が1となる点を含む一定の区間において、職業間ミスマッチは最大になる可能性がある。

というのは、職業計有効求人倍率の上昇は、現実的にはさまざまな有効求人倍率の水準を伴った職業における有効求人倍率の上昇によってもたらされると考えられるためである。以上からは、職業計有効求人倍率と職業間ミスマッチの関係は、前者を横軸に、後者を縦軸にとると、大雑把に言って職業計有効求人倍率が1となる点、もしくはそれを含んだ区間を頂点とした山型になるということが推測される。このことは、職業計有効求人倍率の水準は職業間ミスマッチの水準に影響を与え得るということを示すものでもある。

両変数間に存在すると思われる山型の関係を、直感的に説明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超過であるとしよう。このようなときには、当然ではあるが求職超過の職業から求人超過の職業へと求職者を移動させることはできない。また、極めて景気がよく求職超過の職業が存在しないときには、求職超過の職業から求人超過の職業へと求職者を移動させることができるはずもない。それゆえ、これら両ケースにおいては職業間ミスマッチは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。全ての職業が求職超過の状態から、景気が回復していく過程においては求人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、求職超過の職業から求人超過の職業へと求職者を移動させる余地が生じることとなる。これは、職業間ミスマッチ

の発生に他ならない。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、次第に求人超過の職業の割合が増加していくこととなる。結果、求職超過の職業から求人超過の職業へと、求職者を移動させる余地が徐々に小さくなり始める。つまり、職業間ミスマッチは減少していく。以上の説明より、職業計有効求人倍率と職業間ミスマッチの組み合わせが、山型の推移プロセスを辿る可能性があることが直感的にも理解されよう。

なお、本研究においては雇用圏間の職業間ミスマッチを横断的に比較・分析する。それゆえ、時系列的な分析とは異なり、職業間ミスマッチの決定要因を分析するにあたっては雇用圏規模やそれが属する地域の差に基づく職業間ミスマッチの差異にも注意を払う必要がある。言い換えると、どの雇用圏においても、職業計有効求人倍率が上昇するにしたがって、職業間ミスマッチは当初増加し、その後減少する可能性はあるものと思われる。しかしながら、両変数間のこのような関係は、全ての雇用圏において完全に同じであるとは考えにくい。それゆえ、職業間ミスマッチの規定要因として、このような雇用圏の差に基づく要因をもコントロールする必要があるということである。

さて、次項ではまず、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。はたして、どのような雇用圏において職業間ミスマッチの割合は高いのであろうか。

第4節 求職者分解の結果と回帰分析

1 求職者分解の結果

求職者の分解作業は、先述のとおり370の雇用圏に関してなされた。それゆえ、全ての結果を示すには紙幅が足りない。よってここでは、職業間ミスマッチ割合が最も高かった10の雇用圏に注目することとする¹⁹。

19 全ての雇用圏についての結果に関心のある方は、大谷（2006）の章末付図を参照していただきたい。ここには職業間ミスマッチ割合のみならず、就職率、摩擦的ミスマッチ割合それに労働需要不足割合についても示されている。

図表5-2 職業間ミスマッチ割合の高い雇用圏ワースト10

順位	雇用圏名	職業間ミスマッチ割合	有効求人倍率	雇用圏規模	地域ブロック
1	魚津市	52.60%	1.14	小都市雇用圏	北陸
2	敦賀市	51.15%	0.98	小都市雇用圏	北陸
3	因島市	50.68%	0.96	小都市雇用圏	中国
4	岩国市	50.07%	0.98	大都市雇用圏	中国
5	武生市	48.87%	1.01	小都市雇用圏	北陸
6	長門市	48.20%	0.95	非都市雇用圏	中国
7	長浜市	47.34%	1.00	小都市雇用圏	近畿
8	竹原市	46.83%	0.90	非都市雇用圏	中国
9	柳井市	46.58%	0.90	非都市雇用圏	中国
10	観音寺市	45.16%	0.94	小都市雇用圏	四国

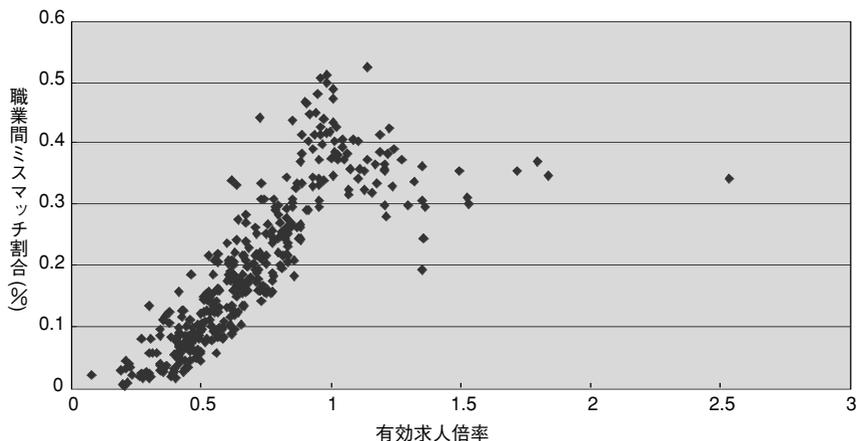
図表5-2には、それら雇用圏に関する結果が示されている。最も職業間ミスマッチの割合が高かったのは、富山県の魚津市雇用圏であった。これに続くのが福井県の敦賀市雇用圏、広島県の因島市雇用圏などとなっている。さて、ここに挙げられた雇用圏には、以下のような共通点が見られる。

第一に、これら雇用圏の有効求人倍率はいずれも1に近い水準にある。これは、先に示した③の効果が現れたものと考えられる。ただし、雇用圏間の比較を行っている本研究において③が成立するためには、雇用圏の違いに基づいた差異がコントロールされる必要があると考えられる。先述のとおり、この要因もまた職業間ミスマッチに対して影響を与えられようと考えられるためである。しかしながら、ここではこのような要因はコントロールされていない。以上より考えられるのは、有効求人倍率の水準が職業間ミスマッチの水準に与える影響は、他の要因と比較して相対的に強いものであるということである。

このような有効求人倍率の強い影響力は、図表5-3からも明らかとなる。ここには、有効求人倍率と職業間ミスマッチ割合の散布図が、他の要因をコントロールすることなく描かれている。にもかかわらず、上記①から③で指摘されたような両変数間の関係が顕れているように見える。

第二に、規模が小さい雇用圏の占める割合が高いように思われる。くわえて、

図表 5-3 有効求人倍率と職業間ミスマッチ割合の散布図



地域ブロック別に見ると中国や北陸ブロックの雇用圏が多い。ただし、上でみたように、職業間ミスマッチは有効求人倍率の水準に大きく左右される傾向にあるものと思われる。有効求人倍率は雇用圏規模や地域ブロックによって異なると考えられるため、これら要因が職業間ミスマッチに与える効果をより高い精度で抽出するためには、有効求人倍率をコントロールする必要があるだろう。

第三に、これら雇用圏における職業間ミスマッチの割合は約45～50%にも達している。つまり、これら地域においては求職者の半分程度が職業間ミスマッチにより就職できていないといえる。しかしこのことは一方で、職業間ミスマッチを解消できれば、多くの者が就職可能であるとも考えられる。このように、より具体的な情報を得られることが、本研究での方法を利用するメリットの1つであることは先に触れた通りである。

以上、雇用圏別求職者の分解結果を見てきた。以下では、これまでの議論を踏まえた上で回帰分析を行うこととする。これにより、職業間ミスマッチ割合の高い雇用圏とはいかなる雇用圏であるのかをより高い精度で特定することが可能となる。

2 職業間ミスマッチの決定要因に関する分析

ここでは2004年の職業間ミスマッチ割合を、2004年有効求人倍率とその二乗項、小都市雇用圏ダミー、非都市雇用圏ダミー、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・沖縄ダミーに回帰する。

説明変数の詳細を述べておこう。有効求人倍率とその二乗項は、これまでに触れてきたような有効求人倍率と職業間ミスマッチの山型の関係を捕捉するために使用する。つまり、上記①から③での指摘を考慮するために使用する。期待される係数はそれぞれ正、負である。

小都市雇用圏ダミーと非都市雇用圏ダミーは、それぞれ当該雇用圏であれば1、そうでなければ0をとり、雇用圏規模が職業間ミスマッチに与え得る影響を抽出するために使用する。ベースは大都市雇用圏である。北海道ダミーから九州・沖縄ダミーは、それぞれ該当地域ブロックであれば1、そうでなければ0をとる。これらダミーにより、地域ブロック固有の条件が職業間ミスマッチに与え得る影響を捉えたい。ベースは南関東ブロックである。

図表 5-4 職業間ミスマッチの分析

	係数	P 値
有効求人倍率	0.668	0.00
有効求人倍率の2乗	-0.197	0.00
小都市雇用圏	0.022	0.00
非都市雇用圏	0.033	0.00
北海道ダミー	0.006	0.74
東北ダミー	-0.005	0.80
北関東・甲信ダミー	0.003	0.85
北陸ダミー	0.044	0.02
東海ダミー	0.026	0.17
近畿ダミー	0.046	0.02
中国ダミー	0.086	0.00
四国ダミー	0.048	0.02
九州・沖縄ダミー	-0.014	0.43
定数項	-0.190	0.00
サンプルサイズ	370	
決定係数	0.82	
自由度修正済み決定係数	0.82	

回帰分析の結果は、図表5-4に示されている。有効求人倍率およびその二乗項の係数は期待通り、それぞれ正、負で有意となった。つまりいずれの雇用圏においても、有効求人倍率が低いときには、それが上昇するにしたがって職業間ミスマッチ割合も高くなるが、有効求人倍率が高いときには、それが上昇するにしたがって職業間ミスマッチ割合は低下するということが示唆された。

なお、職業間ミスマッチ割合が最大となる有効求人倍率を計算したところ、それは1.7となった。この結果と、理論的な考察より得られた結果を合わせて判断すると、有効求人倍率が1を上回って上昇すると、直ちに職業間ミスマッチが低下するというわけではないものと思われる。別の言い方をすると、かなり景気が過熱されなければ、有効求人倍率の上昇に伴った職業間ミスマッチの低下は期待できないものと思われる。

次に、雇用圏規模の効果について見てみたい。小都市雇用圏や非都市雇用圏では、大都市雇用圏と比較して、職業間ミスマッチが大きくなるという結果を得た。つまり、雇用圏規模の差異に基づいた職業間ミスマッチ水準の差異は存在するといえる。ただ、小都市雇用圏ダミーと非都市雇用圏ダミーの係数間には、統計的に有意な差は認められなかった²⁰。それゆえ、両雇用圏間では、職業間ミスマッチの水準に違いはないといえる。

地域ブロックダミーについては、前掲図表5-2より観察された事実と同様に、中国ブロックや北陸ブロックにおいて職業間ミスマッチが高いという結果を得た。くわえて近畿ブロックと四国ブロックにおいても、職業間ミスマッチは有意に高いという結果を得た。つまりこれら地域（以下では中国ブロック等と呼ぶ）においては、ベースである南関東ブロックと比較して職業間ミスマッチの水準が高いといえる。一方、これら以外の地域ブロックダミーは非有意であったので、職業間ミスマッチの水準は南関東ブロックと同じ水準にあるといえる。

これらのような雇用圏規模および地域ブロックダミーに関する結果は、どのような事態を反映しているのだろうか。先に議論したように、職業間ミスマッチの水準が高いということは、求職超過の職業から求人超過の職業へと求職者を移動させることによって就職件数を増加させる余地が多いことを意味してい

20 小都市雇用圏ダミーの係数と非都市雇用圏ダミーの係数が同じであるという帰無仮説は、P値=0.1148で棄却されなかった。

た。それゆえ、求人超過の職業へ求人が集中している場合や、求職超過の職業へ求職者が集中している場合には、そうではないケースと比較して職業間ミスマッチは大きくなるといえる。ここでの結果は、このような事態を反映したものと解釈できる。

以上、回帰分析について見てきた。ここからはまず、いずれの雇用圏においても、有効求人倍率の上昇にしたがって職業間ミスマッチは当初増加し、その後減少に転じることが示唆された。ただし、職業間ミスマッチ割合は、有効求人倍率が1を超えたあとも一定区間において最大値を維持し続ける可能性も指摘された。よって、現実的な対応を考えた場合、景気の良い雇用圏においては職業間ミスマッチの解消に重きを置くべきかと思われる。

また、有効求人倍率の水準が同じであるとすれば、小規模な雇用圏や中国ブロック等に属する雇用圏における職業間ミスマッチの方が、そうでない雇用圏と比較して相対的に高くなることもわかった。こうなる原因としては、これら雇用圏においては、求人超過の職業に求人が集中していたり、求職超過の職業に求職者が集中していたりする可能性が指摘された。小規模な雇用圏や中国ブロック等の雇用圏においては、特に職業間ミスマッチの解消が重要となるものといえる。

次節では、職業間ミスマッチを解消するためにはいかなる政策が実行されるべきであるのかについて議論したい。

第5節 政策的インプリケーション

本研究では、はじめに理論的な考察を行うことにより、職業間ミスマッチを抑制・解消するためには求職超過の職業における求人を増加させること、及び求職者の移動性を高めることが重要であるとの指摘を行った。

続いて、職業間ミスマッチが高い雇用圏とはいかなるところであるのかを実証分析によって明かにした。ここからは、小規模な雇用圏や中国ブロック等に属する雇用圏において、職業間ミスマッチの割合が他の雇用圏と比較して高くなることが指摘された。それゆえ、これら雇用圏における職業間ミスマッチ解消は特に重要といえる。また、現実的な対応を考えた場合、景気の良い雇用圏

においても職業間ミスマッチの解消を重視すべきだとの議論も行った。

では、より具体的に、職業間ミスマッチを抑制・解消するためにはいかなる政策が実行できるのであろうか。つまり、求職超過の職業における求人を増やしたり、求職者の移動性を高めるためにはどのような手立てが利用可能なのだろうか。

前者の目的を達成するためには、求人開拓や雇用創出などの手段が利用できる。これまで、これらの手段は労働需要不足を削減するための方策として語られることが多かったように思われる。しかしながら、ここでの結果を踏まえると、それらは職業間ミスマッチを抑制・削減するための有効な政策とも成り得ることが指摘されたのである。

しかしながら留意すべき点もある。それは、そもそも求職超過の職業において、求人開拓の手段によって求人増を達成することができるのかということである。よって、こうすることが不可能な場合には、雇用創出を行うことがより重要になるものと思われる。

雇用創出についてここで詳細に議論することは避けるが、小さな町や村であってもさまざまな職業分野における雇用を生み出している例も見られる²¹。例えば徳島県の上勝町では、第3セクター5社を運営することにより農業、サービス業それに林業などの雇用を創出している²²。また、近年第6次産業と呼ばれるような産業においては農業、製造業それにサービス業分野などにおける雇用を創出している²³。三重県阿山町のもくもく手作りファームなどがその例として挙げられる。これらの事実は、相対的に職業間ミスマッチ水準の高い小規模な雇用圏などにおいても、さまざまな職業分野における雇用創出を行うことが可能であることを示している。このような形での雇用創出は、求職超過の職業における雇用創出にも繋がってくるものと想定すると、それはまた職業間ミスマッチの解消にも資するものだと考えることができる。

続いて、求職者の移動性を高める具体的方法について述べたい。求職者の移動性を高めるためには、職業訓練などの手段によって彼らの技能・能力を求人

21 雇用創出に関する議論は、第7章～第9章で行っている。

22 上勝町での取り組みについては、第9章1節をご覧ください。

23 第6次産業とは、第1次産業、第2次産業それに第3次産業が一体となった産業を意味している。6次というのは、1（次産業）×2（次産業）×3（次産業）=6（次産業）といえるためである。

側が求めるようなものに改善していくことが重要かと思われるが、職業訓練のあり方を考える上で佐口（2004）が行った事例調査は役立つ。この研究では、アメリカのNLMI（new labor market intermediaries）と呼ばれる組織が、企業側の需要に対応する形で労働者に訓練を施すことにより、就職状況の改善に貢献していることが紹介されている²⁴。

例えば、カリフォルニアに本部を置く非営利団体CET（Center of Employment Training）というNLMI組織では、雇用開拓担当者が企業側のニーズを日常的に調査している。また、地域企業の人事担当役員などから構成される顧問委員会と付属する技術助言委員会は、CETにおける訓練プログラムの有効性について点検する役割を担っている。訓練の講師としては、関連業界で経験を積んだ者をCETが雇っている。CETは資金面において、連邦政府や州政府から援助を受けている。そして、CETにおける訓練プログラムを受けようとする者は、連邦政府からさまざまな形での資金援助を受けることができるのである²⁵。

以上のようなアメリカにおける取り組みの特徴は、ある特定の主体のみが雇用状況の改善に努力しているというのではなく、関連するさまざまな主体が協力しあうことによりそれを成し遂げようとしている点にあるかと思われる。そしてそのことが、雇用状況の改善のためには具体的に何をどうすればよいのかということを明確化しているものと思われる。このような連携は、今後の日本における職業訓練のあり方を考える上でも注目されるべきであろう。

なお、上で見てきたような政策は、職業間ミスマッチの水準が高い雇用圏において特に必要とされるものではあるが、そうではない雇用圏においても役立つことはいうまでもあるまい。

以上、政策的インプリケーションについて議論してきた。結果をまとめると、求人開拓や雇用創出などにより、求職超過の職業における求人を増加させることは職業間ミスマッチを減少させるための手段と成り得る。また、求職者の移動性を高めるためには職業訓練、それも可能であるならば求人側の要望に配慮

24 李他（2005）も、職業訓練や能力開発は労働需要が旺盛な職業において役立つ能力を開発するようなものであるべきだと指摘している。

25 この他にも3つの事例を紹介しており、いずれも興味深い内容となっている。

した上での職業訓練を行っていくことが重要であるとの指摘もなされた²⁶。

次節では、本研究の限界と今後の課題について述べるものとした。

第6節 本研究の限界と今後の課題

最後に、本研究の限界と残された課題についても触れておきたい。まず、職業カテゴリーの数が増えると、必然的に職業間ミスマッチは増加してしまうという限界がある²⁷。ここでの分析においては職業中分類データを利用したが、仮により詳細な職業区分がなされたデータ、例えば職業小分類データを利用して分析が行われたとすれば、職業間ミスマッチはより大きく推計されることとなる。別の見方をすれば、職業中分類データでは職業区分が粗すぎるために、職業間ミスマッチを過小に評価している可能性が指摘できる。

また、同じ職業内においては他のミスマッチが存在しないことを前提としてミスマッチが計測されているという限界もある。例えば、職業Aの求人超過が20であるとき、求職超過の職業における求職者20人を職業Aに移動させれば、職業Aにおいて20人が就職可能であるとみなしている。しかしながら、職業A内においてミスマッチが発生していない保障はない。なぜなら、職業Aの内部においても年齢や学歴などに基づくミスマッチが発生しているかもしれないためである。以上からは、ここで計測された職業間ミスマッチとは、考えられるものの中で最大の職業間ミスマッチ水準を示しているといえる。換言すると、上に述べたこととは逆に、職業間ミスマッチを過大評価している可能性が指摘できる。

したがって、今後はこれらの限界を克服した上で未就職要因の検討を行っていくことが重要な課題になるものと思われる。またこのような限界がある以上、UV曲線を利用した方法をはじめとした様々な手段によっても未就職要因が検討されるべきことはいうまでもない。

26 なお、職業計有効求人倍率を高めることによっても、職業間ミスマッチは改善できるように思われる。しかしながら、回帰分析での結果はあくまで一般的な傾向を示しているに他ならないためそうすることはできない。ただ、一般的には、景気が回復していくとやがて職業間ミスマッチは低下する傾向にあるとはいえるのかもしれない。

27 このような指摘は、玄田・近藤（2003）も行っている。

最後に、本研究がミスマッチの内実にある程度までではあっても迫ることができた要因の一つとしては、それを可能とするデータが使用できたということが挙げられる。それゆえ、今後は同種のデータセットの構築・蓄積がなされると同時に、それらが開示されていくことが重要といえるのかもしれない。