

公的職業紹介における マッチング効率の地域間格差

第1節 本章のねらい

公的職業紹介事業とは、国が求人企業と求職者をいわば「お見合い」させ、そのマッチングを手助けする事業である。言い換えれば、国が求人側と求職側双方の「お見合い費用」（ジョブサーチ・コスト）を肩代わりすることによって、お互いのニーズに合った質の高い就職を量産し、「就職弱者」を助けることを重要な目標としている。失業手当が労働市場に対し受身的な政策（Passive Policy）であるとすれば、公的職業紹介は国が自ら打って出て、積極的に労働市場に関与するアクティブ・ポリシー（Active Policy）の代表である。

公的職業紹介は、日本の雇用政策上、とりわけ重要な位置を占めている。図表6-1を見て分かるように、日本の場合、積極的な雇用対策費の6割以上もの割合が公的職業紹介事業に配分されている。一方、ヨーロッパ諸国（除く英国）ではいずれも2割未満で、アメリカにおいても3割未満に過ぎない。職業訓練により大きなウェイトを置くカナダ、デンマーク、独に比べ、日本では公的職業

図表6-1 公的職業紹介支出が積極的な雇用対策（Active Policy）費に占める割合（％）

国	期間	公的職業紹介	職業訓練	若年失業対策	雇用助成事業	障害者雇用対策
日本	2000-01年	62.5	9.4	-	25.0	3.1
オーストラリア	2000-01年	44.4	4.4	15.5	24.4	11.1
カナダ	2000-01年	41.5	41.5	4.9	7.3	4.9
デンマーク	2000年	7.6	54.1	6.4	10.8	21.0
仏	2000年	13.7	19.1	32.1	28.2	6.9
独	2000年	19.2	28.3	7.5	20.8	24.2
ノルウエー	2001年	15.2	7.6	1.3	1.3	74.7
英	1999-2000年	36.1	13.9	41.7	2.8	5.5
米	2000-01年	26.7	26.7	20.0	6.7	20.0

データ出所：OECD Employment Outlook.

紹介が大きな比重を占めていることが特徴的である。

2006年現在、日本全国で469の公共職業安定所（出張所や分室を含むと591ヵ所）が設置され、居住地域を問わずにすべての国民に対して無料の職業紹介事業を提供できるようになった（全国の職業安定所および出張所の分布については付図1を参照されたい）。このように国によって統一的に運営・管理されている無料職業紹介事業は、全国範囲での求人・求職情報の共有化が進んでおり、広域の職業紹介が可能とされている。したがって、もし情報が完全に共有されていて、かつ労働力移動コストがゼロであれば、求職者は全国のどこに住んでいても、職を見つかる確率（マクロの指標といえば、就職率）が変わらないという仮説が成り立つ。また、企業についても、その立地がどこであっても、自分のニーズにあった人材に出会う確率（マクロの指標といえば、充足率）は同じとなるはずである。さらに、各地の職業安定所の労働生産性が一定であれば、職業紹介の成功率さえも平準化しているはずである。

しかしながら、後にマクロデータの統計をみて分かるように、実際には就職率、充足率と紹介成功率のいずれにおいても大きな地域間格差が存在している。一方、経済学の理論によると、短期的には難しいにしても、中長期的には求職人口が就職しやすい地域へ、企業が必要な人材を確保できる地域へ移動するため、地域間の就職率や充足率の水準が収斂（converge）するだろうと期待される。つまり、マッチング効率性の地域間格差が一時的に存在するにしても、それはいずれ解消され固定化現象が起きないはずである。

そこで、本章は先行研究の文献サーベイやマクロデータの分析によって、公的職業紹介のマッチング効率性における地域間格差の大きさ、トレンドの確認（収斂しているかどうか）および地域間格差の原因などについて統計分析を行うことにする。

第2節 既存研究

Yavas（1994）は労働市場における職業紹介機関の有用性を理論的に提示した最初の論文である。それによると、労働市場における求人側と求職側は、常に二つの現実に直面している。一つは「不確実性」であり、一生懸命に探して

も就職に繋がるとは限らない。もうひとつは、「外部性」であり、求職者がサーチ努力をするとするほど、それにあった求人が充足される確率が高くなるため、求人側に正の外部性をもたらす（逆も然り）。職業紹介機関は、こうした「不確実性」を軽減し、経済外部性のある行動、いわゆる「ジョブマッチ」を増やすことで社会に余剰（利益）をもたらすことができるとされる。

一方、Cahuc and Zylberberg（2005）は、職業紹介機関の最適数と公的職業紹介の意義についての理論的な分析を行った。つまり、職業紹介事業のコスト（TC）は、大きく固定コスト（ C_0 ）と変動コスト（ C_v ）に分けることができる。 C_0 は、該当地域にある職業紹介機関の数（ a ）に依存するが、 C_v はそれぞれの機関の扱う就職件数（ x ）に依存する。混雑効果（Congestion Effect）があるため、固定コストが職業紹介機関の数の増加に伴い下がることなく、上昇しつづける（ $C_0(0) > 0; C_0''(a) > 0$ ）。

一方、変動コストは、扱う就職件数の増加とともに始めは上昇するが、やがて規模の経済が働き、一定のところで下がり始める（ $C_v(0) = 0$ ）。なお、最適な職業紹介機関の数が、新たな職業紹介機関を建設するために追加的にかかるコスト（限界コスト）とそれによって新たに得た収益（限界収益）が等しくな

図表 6-2 国別 1990 年代前半の無料職業紹介事業への規制状況

国	規制	登録率 (%)
日本	政府独占	73
独	政府独占	27
ベルギー	政府独占	25
スペイン	政府独占	19
米	政府・民間共存	9
フランス	政府独占	28
スウェーデン	政府独占	36
英	政府・民間共存	33

データ出所：Walwei（1996, p.143）。

注：登録率＝公的職業紹介機関の扱う求人数/総求人数

1 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。

るところで決まる。そこで、営利目的の職業紹介機関の参入規制を完全に撤廃してしまうと、営利企業は利潤の可能性がゼロになるまで市場に参入しつづけるため、職業紹介機関の数が過剰（Over Production）となる。過剰参入をもたらす根本的な原因は、営利企業は自分の利潤だけを求め、自らの新規参入が既存の機関にもたらす不利益を避けるインセンティブが全くないからである。このような過剰参入やオーバプロダクションによる資源の浪費を避けるために、兼ねて失業手当の受給者の就職努力を公正にチェックするためにも、官営職業紹介事業が必要とされている。

図表6-2を見て分かるように、日本を含む先進国の大半は²、政府独占で無料職業紹介事業を行っていることが分かる。中には、民間企業の参入を認めている国（米、英）もあるが、少数派である。

理論分析の他、職業紹介機関の就職効果に関する実証研究も数多く存在している。例えば、Fougere et al.（1999）によるフランスのサーベイデータを用いた分析では、公的職業紹介サービスが「就職弱者」と言われている女性や未熟練な若者の就職成功率にプラスな影響を与えていることが確認されている。また、Dlton and O'Neill（1996）がイギリスの長期失業者向けの再就職支援事業（Restart Placement Program）の効果を実験データで評価した結果、就職カウンセリング支援を受けている人たちの就職成功率が受けていない人たちより4ポイントも高いことが分かった。さらに、失業手当を就職支援とセットで受けさせることで、失業者の求職努力を引き出すことに一定の効果を挙げていることも確認されていた。Black et al.（2002）は米国ケンタッキー州の公的職業紹介機関のカウンセリングサービスの効果を実験データで検証した結果、やはりそのサービスが就職成功率に正の影響を与えていることを報告している。また、そのサービスは利用者の就職後の平均賃金にも、僅かながら正の影響を与えていることを明らかにしている。

2 日本は規制緩和により、1990年代後半から民間企業の職業紹介事業への参入が加速している。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を、港湾・建設を除くすべて職業に拡大された。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するようになった。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）等の市場化テストが実施されている。なお、日本の公的職業紹介事業の歴史的経緯については、付表1を参照されたい。

一方、日本では欧米のように実験データまたはサーベイデータに基づいて、公的職業紹介サービスの個人への就職効果を定量的に分析する研究は、データなどの制限より、現在のところ皆無に等しい。公表されているマクロ時系列データを用いて公的職業紹介の機能を分析する代表的な文献として、中村（2002）が挙げられる。中村（2002）によると、失業中の中・高年者などの外部労働市場における評価の低い労働者が公共職安を経由で転職していることが多いため、職安経由の転職者は相対的に転職後の賃金が落ち込む可能性が高いことが報告されている。同様に、児玉等（2004）は、『雇用動向調査』の特別集計に基づく分析を行い、「公共職安」に比べて「縁故」及び「広告」を経由した転職者の方の賃金変化率（前職賃金に対する増減比）が有意に高いという結果を得ている。そのほか、公的職業紹介のマッチング効率性に注目した先駆的な研究である上野・神林・村田（2004）は、都道府県別パネルデータを用いて Aggregate Matching Function（AMF）を推計した結果、職安に集まる求人・求職が事前に予測しやすいと、公的職業紹介のマッチング効率性が高いことを発見している。言い換えれば、公共職安で思うようなマッチングが行われると予測した求職者がたくさん集まると、マッチングがより効率的になるということである。

第3節 地域ブロック内のマッチング効率の収斂性

それでは、そもそも公的職業紹介のマッチング効率性とは、どのように測ればよいのであろうか。『労働市場年報』などの公式統計では、就職率と充足率という二つの指標がしばしば用いられる。「就職率」は、就職件数を（新規）求職者数³で除した値であり、求職者の何割を就職させられたのかを示し、職安の求職者に対するマッチング・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のかを示し、職安の求人側に対するマッチング・サービスの量を表す（就職率・充足率の時系列的推移については、付図2を参照されたい）。しかしながら、岩本（2005）が指摘したように、就職率は有効求人倍率との関係で充足率と逆の動

3 1998年以前の『労働市場年報』では、就職件数を有効求職者数で除した値を就職率としていた。

きをする傾向がある⁴。そのため、どちらの指標を持って公的職業紹介の効率性を評価するのが難しい判断となる。就職率と充足率を総合したマッチング指標（M）も提案されているが、その定義⁵により就職率と充足率の動きがちょうど相殺されることが多く、地域間または年度間の変動が実際よりも過小評価されてしまうという問題がある。

そのほか、上野・神林・村田（2004）は、「紹介成功率」⁶（就職件数/紹介件数）という指標を用いて公的職業紹介の効率性を評価している。しかし、この指標も、分母の紹介件数に大きく依存する面があって、熱心な職業安定所ほど紹介件数が多いため、紹介成功率が逆に下がってしまうこともありえる。実際、付図2を見て分かるように、職安全体の紹介成功率は、1992年に以降に大幅に落ち込み、求人数減少の影響よりも紹介件数の急増に起因する部分が大きいようである。雇用情勢が厳しくなり、職安に駆け込む求職者が急増したのは、紹介件数の急増につながったと考えられる。本章では、就職率と充足率を中心に公的職業紹介のマッチング効率を評価することにする。

冒頭でも触れたように、仮に同一労働者に対する賃金率がどの地域も同じであって、かつ労働力の移動コストがゼロであれば、求職者は就職率の低いところから就職率の高い地域へ移動するはずである。同様に、人件費などを含む生産要素の価格がどの地域も同じであって、かつ工場の移転コストがゼロであれば、求人側の企業も充足率の低いところから充足率の高い地域へ工場移転するはずである。その結果、最終的にはどの地域も同じ水準の就職率と充足率になるはずである。しかしながら、現実には賃金率や生産要素コストにはかなりの地域差がみられ、また労働力の移動コストや工場の移転コストもかなりかかる場合が多い。そのため、地域間の就職率と充足率が完全に平準化することは困難と考えられる。ただし、労働力の移動や工場の移転コストは、地理的に近い地域間ほど低くなるため、同一地域ブロック内ならば、比較的活発な労働力移動が期待できると思われる。従って、同一地域ブロック内の就職率や充足率

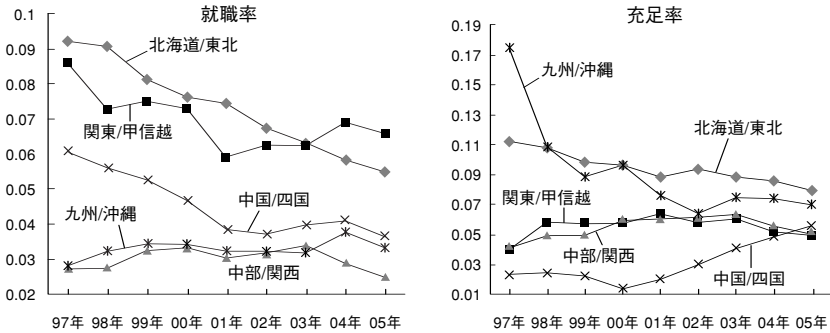
4 付図1ではやはり就職率と充足率が逆の動きをしていたことが分かる。就職率と充足率のギャップがとくに大きかったのは、1967年から1974年までおよび1988年から1993年までの間である。

5 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。

$$M_{it} = \frac{\alpha_i + \beta_i}{\sqrt{\alpha_i^2 + \beta_i^2}} \quad i=1,2,\dots,N \text{ 地域}; t=1,2,\dots,M \text{ 時点}$$

6 「採用率」と呼ばれる場合もある。

図表6-3 地域ブロック内の就職率・充足率の標準分散（1997-2005年）



データ出所：「労働市場年報」（各年）より筆者が作成したもの。

注：北海道・東北ブロック（北海道、青森、秋田、山形、岩手、宮城、福島）、関東・甲信越ブロック（埼玉、千葉、東京、神奈川、茨城、栃木、群馬、山梨、長野、新潟、富山、石川、福井）、中部・関西ブロック（岐阜、静岡、愛知、三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山）、中国・四国ブロック（鳥取、島根、岡山、広島、山口、香川、徳島、愛媛、高知）、九州・沖縄ブロック（福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）。

は、徐々に近い水準までに落ちつく（収斂する）と考えられる。

図表6-3は全国47の都道府県を5つの地域ブロック⁷に分け、それぞれの地域ブロック内の就職率や充足率の標準分散の推移（1997-2005年）⁸をプロットしたものである。図1をみると、就職率における地域ブロック内のバラツキが概ね縮小傾向にあることが分かる。地域ブロック内における就職率の収斂性（convergence）は、北海道・東北ブロックや、関東・甲信越ブロックおよび中国・四国ブロックにおいてとくに顕著である。一方、九州・沖縄ブロックおよび中部・関西ブロックは、内部格差は元々低かったからなのか、就職率の標準分散がほぼ一定である。充足率については、九州・沖縄ブロックおよび北海道・東北ブロックで一貫して収斂する傾向が見られるが、他の地域ブロックでははっきりとした傾向が見られない。

7 グラフを見やすくするために、47の都道府県や10個の行政ブロックではなく、5個の地域ブロックとして纏めた。ちなみに、10個の行政ブロックでグラフを描いても同じような傾向が観察される。

8 1996年度の都道府県別完全失業率が公表されていないため、本稿は、1997年以降のデータを用いている。

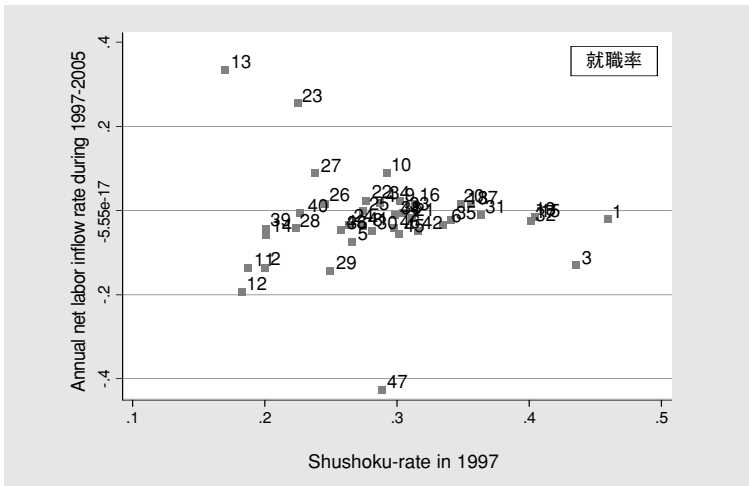
第4節 マッチング効率の収斂性と 労働力移動の関係

このように地域ブロックの内部では、就職率や充足率にある程度の収斂性が見られるものの、果たしてその収斂の原因は労働力の移動なのであろうか。

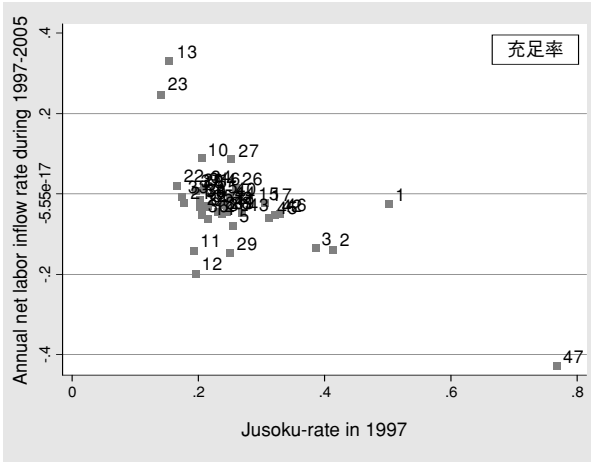
図表6-4は、47の都道府県における始点年（1997年）の就職率とその後の8年間（1997-2005）の年平均労働力純流入率をプロットしたものである。個別の都道府県（13東京都、23愛知県、1北海道、3岩手県）を除いてみた場合に、概ねに始点年の就職率の高い都道府県は、その後の期間における労働力純流入率も高いことがわかる。すなわち、就職率の高いところに、労働力が流入する傾向にあると思われる。一方、図表6-5は始点年の充足率とその後の労働力純流入率をプロットしたものである。図表6-4ほどはっきりとした相関関係が見られないが、始点年の充足率の高い都道府県は、その後の労働力の純流入率がやや低いようである。

Barro and Sala-i-Martin（1995）の研究によると、労働力の純流入率に影響を

図表 6-4 始点年の就職率とその後の期間の年平均純流入率



図表 6-5 始点年の充足率とその後の期間の年平均純流入率



コード対応表：

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

データ出所：「労働市場年報」より筆者が作成したもの。

注：(1)横軸は1997年の就職率・充足率で、縦軸は1997-2005年までの年平均労働力純流入率。(2)労働力純流入率=(他県受入数-他県への送り出す数)/就職総数。(3)すべての統計データは、一般労働者、男女計、新規学卒者及びパートを除くものである。

与える要因は、賃金率や、就職率と充足率で表すマッチング確率のほか、気候、自然資源、人口密度などのアメニティ要因にも影響されるという。同研究におけるアメリカ各州の実証分析によると、他の条件を一定とした場合に、寒いところ、人口密度の高いところほど、労働力の純流入率が低い。換言すれば、他の諸条件が一定であれば、人々は暖かいところ、人口密度の低いところを好むのである。

それでは、日本人の労働力移動はどのような要因によって決められているのであろうか。図表6-6は、Barro and Sala-i-Martin (1995) の実証モデルを参考しながら、日本の労働力純流入率関数を推計した結果である。まず、就職率と充足率については、係数の符号がそれぞれ正と負で有意になっている。つまり、マッチングしやすい地域、いわゆる就職率の高いまたは充足率の低い地域ほどその後の労働力の純流入率が高い。これらの結果は、図表6-4と図表6-5の結果と一致したものである。一方、平均気温や平均日照時間は労働力純流入率に正の影響を与えながらも、その係数推計値が統計的に有意ではない。ただし、

図表 6-6 都道府県別労働力純流入率の推計（1997-2005年）

	係数	標準誤差	t値
就職率	0.4148269	0.2044434	2.03 **
充足率	-0.6815068	0.1375842	-4.95 ***
人口密度（人／km ² ）	0.0000437	0.0000171	2.55 ***
平均気温	-0.0043887	0.0063655	-0.69
平均日照時間	-0.0000079	0.0000637	-0.12
勤労者世帯の平均可処分所得（円／月）	-0.0000002	0.0000002	-1
定数項	0.1894097	0.2063399	0.92

データ出所：「労働市場年報」、「数字でみた都道府県のすがた」（各年）

注：(1) OLS モデル（R-squared=0.5933）。(2) 被説明変数は、1997-2005年の年平均労働力純流入率である。
すべての説明変数は、始点年（1997年）の数値である。

アメリカとは逆に、人口密度の高い地域ほど、労働力の純流入率は高い。人口密度の高い地域ほど、交通、文化や娯楽施設等が整備され、日本では逆にアメニティ性が高いと考えられているからなのかもしれない。

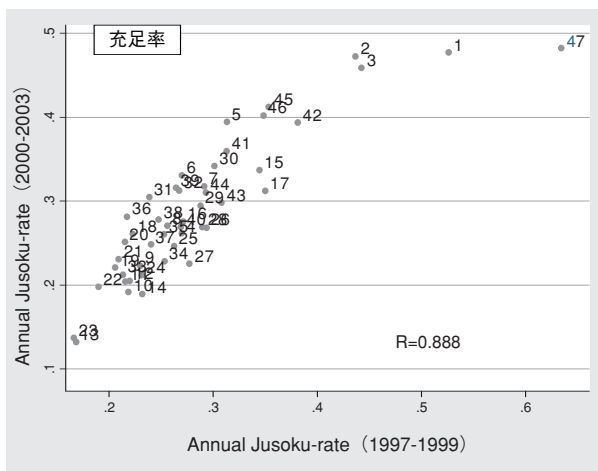
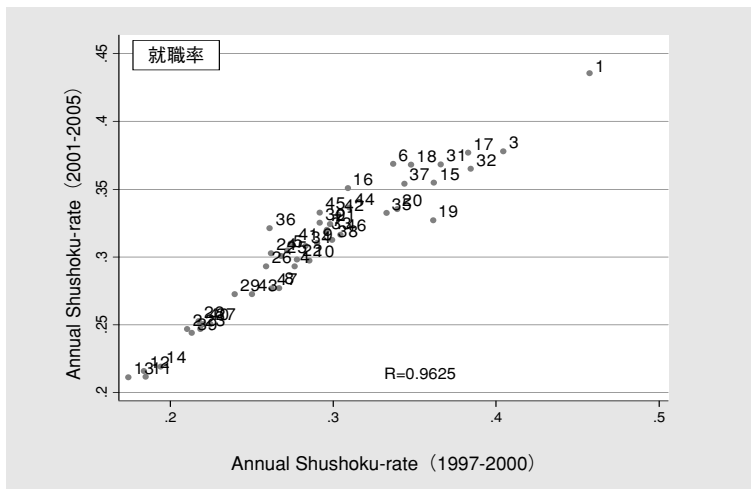
以上総じていうと、マッチング効率性の水準は、労働力の移動に有意な影響を与えており、労働力がマッチングしやすい（就職率の高いまたは充足率の低い）ところへ移動する結果、地域ブロック内のマッチング効率性が収斂する傾向にある。

第5節 マッチング効率の硬直性と地域間格差

ただし、マッチング効率性にある程度の収斂性が見られるものの、移動コスト（アメニティ要因も含む）があるため、地域間のマッチング効率が完全に平準化することは難しい。また、各地域のマッチング効率の高低を起因する労働力の移動も、情報キャッチや調整に時間を要するものと考えられる。そのため、ある地域のマッチング効率には一定の硬直性が予想される。

図表6-7は、就職率と充足率の硬直性（rigidity）あるいは持続性（persistence）について調べたものである。横軸を1990年代後半の平均就職率（または充足率）として、縦軸を2000年代前半の平均就職率（または充足率）として、各都道府県の就職率（充足率）の水準をプロットしてみると、就職率

図表 6-7 地域の就職率・充足率の硬直性 (1997-2005 年)



コード対応表：

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

データ出所：「労働市場年報」より筆者が作成したもの。

注：(1)横軸は1997-2000年の年平均就職率・充足率で、縦軸は2001-2005年の年平均就職率・充足率。(2)すべての統計データは、一般労働者、男女計、新規学卒者及びパートを除くものである。

や充足率に明らかな硬直性があることが分かった。とくに就職率については、ほとんどの点は45度線よりやや上方の直線上に分布している。つまり、2000年代前半の就職率は1990年代後半に比べるとやや改善されているが、1999年代後半の就職率の水準を大きく引きずる格好となっていることが分かった。一方、充足率については、就職率ほど強い硬直性が見られないが、二つの時期の充足率に強い相関があること ($R=0.888$) が共通点である。

このように、公的職業紹介のマッチング効率は中長期的に収斂する傾向を見られるが、地域のマッチング効率における強い硬直性または持続性も同時に観察されている。そのため、マッチング効率性における地域間格差は、縮小することがあっても完全に消えることがない。それでは、より高いマッチング効率を持つ地域は、どのような属性を持ち、なぜこのような高いマッチング効率を実現することができたのだろうか。これらの問いかけは、政策的に極めて重要である。

図表6-8は就職率、充足率のほか、紹介成功率も指標に加えて、公的職業紹介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。

まず、充足率、就職率、紹介成功率がともに上位にあるのは、北海道、岩手県、石川県である。とくに北海道は、就職率と紹介成功率がともに全国トップで、充足率も沖縄について2位である。農村人口や過疎地域を多く抱えるこれらの都道府県では、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と考えられる。

次に、就職率と紹介成功率が共に低いのは、首都圏の4都県（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）と近畿圏の2府県（大阪府、兵庫県）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、職安に集まってくる求人や求職の割合が少なく、中村（2002）が指摘したように中高年齢者や未熟練労働者など就職困難者が多いため、マッチングが難しくなっている可能性が

高い。その結果、地方よりもこれらの都市部の公的職業紹介のマッチング効率性が低くなっていると考えられる。

さらに、全国平均の時系列データ（付図2をご参照）では、充足率は就職率と相反の動きを示しているが、都道府県別のクロスセクションデータでみた場合、充足率の高い（低い）地域は、必ずしも就職率や紹介成功率が低い（高い）とは限らない。図表6-8の中でも、「低充足率＋高就職率・高紹介成功率」という組み合わせの都道府県は山梨県のみであり、「高充足率＋低就職率・低紹介成功率」という組み合わせに至っては皆無である。実際、都道府県ベースの充足率と就職率の相関係数が小さく（ $R=0.2748$ ）⁹、しかも負の相関ではなく正の相関となっている。図表-9を見て分かるように、いずれの年においても、就職率と充足率の相関係数が正であり、特に1997年から2002年にかけては両者の相関性が強まり、2002年の両者の相関係数は0.5を超えている（図表6-9）。このように、都道府県レベルでみた場合には、充足率と就職率が正の相関関係にあるため、全国平均のマクロデータでみる際のように、どちらの指標を用いるかでマッチング効率性の評価が分かれてしまうという心配は少ないようである。

それでは、マッチング効率性の高い地域はどのような属性をもっているのだろうか。図表6-8の単純集計をみると、北海道などの地方・農村部は概ね高いマッチング効率性を持っていることが伺えるが、具体的にマッチング効率性の水準がどのような地域属性と深い関係にあるかをみるためには、統計的推計が必要となる。

アメリカのようなバラエティの高い労働市場では、各地は独自の雇用対策やマッチング対策を行うため、地域の独自施策が重要な説明要因となりうる。日本においても、各地の職安における独自の取り組みが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という点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独自の取り組みが少ないために分析は困難であると考えられる。唯一、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」によると、都道府県（労働局）レベルでは、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、

9 1997年から2005年までの9年間の都道府県別データをプールした場合の相関係数である。また、相関係数については、特別に言及しない限り、「ピアソンの積率相関係数」のことを指している。

図表6-8 職安のマッチング効率性の都道府県間比較（1997-2005年）

	充足率			就職率			紹介成功率								
	県名	1997年	2005年	年平均	1997年	2005年	年平均	1997年	2005年	年平均					
平均 値の 上 位 10 県	沖縄県	0.77	0.42	↘	0.55	北海道	0.46	0.42	↘	0.44	北海道	0.58	0.34	↘	0.44
	北海道	0.50	0.43	↘	0.50	岩手県	0.44	0.40	↘	0.39	島根県	0.46	0.32	↘	0.36
	岩手県	0.42	0.42	→	0.46	石川県	0.40	0.40	→	0.38	岩手県	0.48	0.28	↘	0.36
	青森県	0.39	0.40	↗	0.45	島根県	0.40	0.38	↘	0.37	石川県	0.42	0.33	↘	0.34
	長崎県	0.32	0.37	↗	0.39	鳥取県	0.36	0.39	↗	0.37	福井県	0.41	0.33	↘	0.34
	宮崎県	0.32	0.40	↗	0.39	福井県	0.35	0.42	↗	0.36	長野県	0.46	0.27	↘	0.33
	鹿児島県	0.33	0.38	↗	0.38	新潟県	0.40	0.39	↗	0.36	山梨県	0.42	0.27	↘	0.32
	新潟県	0.26	0.39	↗	0.36	山形県	0.34	0.40	↗	0.35	鳥取県	0.41	0.27	↘	0.32
	秋田県	0.29	0.28	↘	0.34	香川県	0.36	0.37	↗	0.35	徳島県	0.41	0.27	↘	0.31
	石川県	0.25	0.34	↗	0.34	山梨県	0.40	0.34	↘	0.34	山口県	0.35	0.30	↘	0.30
(中間順位の県を省略)															
平均 値の 下 位 10 県	三重県	0.21	0.16	↘	0.22	大阪府	0.24	0.29	↗	0.24	茨城県	0.28	0.23	↘	0.23
	山梨県	0.20	0.22	↘	0.21	福岡県	0.23	0.28	↗	0.24	宮城県	0.31	0.19	↘	0.23
	岡山県	0.18	0.19	↗	0.21	兵庫県	0.22	0.29	↗	0.24	奈良県	0.31	0.21	↘	0.23
	千葉県	0.20	0.18	↘	0.21	愛知県	0.22	0.28	↗	0.23	兵庫県	0.31	0.21	↘	0.22
	埼玉県	0.20	0.17	↘	0.21	青森県	0.20	0.27	↗	0.23	埼玉県	0.29	0.20	↘	0.22
	神奈川県	0.22	0.15	↘	0.21	高知県	0.20	0.27	↗	0.23	福岡県	0.27	0.19	↘	0.21
	群馬県	0.21	0.17	↘	0.20	神奈川県	0.20	0.25	↗	0.21	千葉県	0.26	0.19	↘	0.19
	静岡県	0.17	0.19	↗	0.19	千葉県	0.18	0.25	↗	0.20	神奈川県	0.24	0.18	↘	0.19
	愛知県	0.14	0.11	↘	0.15	埼玉県	0.19	0.24	↗	0.20	大阪府	0.25	0.17	↘	0.18
	東京都	0.16	0.10	↘	0.15	東京都	0.17	0.24	↗	0.19	東京都	0.19	0.14	↘	0.14

データ出所：「労働市場年報」より筆者が作成したもの。

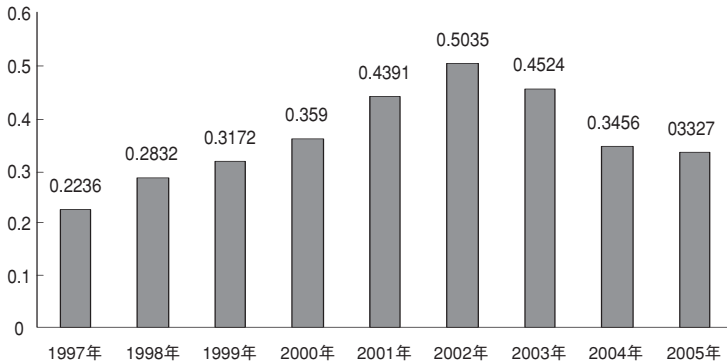
注：(1)年平均とは、1997年から2005年までの9年間の平均値である。(2)すべての統計データは、一般労働者、男女計、新規学卒者及びパートを除くものである。(3)矢印は、1997年時に比べ2005年時の該当数値の変化の方向を指す。

求職者情報提供システムの有無などについてはある程度の地域差が出ていることが分かった。ただし、これらの取り組み情報は、2003年の調査時点に限るものであり、個別の職安レベル¹⁰の情報ではないという大きな制約がかかっている。そのため、厳密な検証にはならないが、本章はこれらの独自施策要因を考慮した場合の推計結果も一緒に紹介する。

また、上野・神林・村田（2004）が指摘したように、職安に集まってくる求

10 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。

図表 6-9 都道府県ベースの就職率と充足率の相関係数の推移
(1997-2005年)



データ出所：「労働市場年報」より筆者が作成したもの。

注：すべての統計データは、一般労働者、男女計、新規学卒者及びパートを除くものである。

人と求職の総量が多ければ多いほどマッチングしやすい。そのため、公的職業紹介の市場シェア、本章では就職者の職安経由率（除く新規学卒者）という指標を用いるが、それもマッチング効率の決定要因の一つだと考えられる。地域の独自施策や職安経由率のほか、労働力需給の逼迫度の違いや、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の環境要因もマッチング効率性に影響を及ぼすものと考えられる。

そこで、本章は1997-2003年までの都道府県別データを用いて、上記の諸要因を同時に考慮した就職率、充足率および紹介成功率の関数を推計することにする。なお、図表6-10は地域の独自施策要因を考慮した場合の推計結果で、図表6-11はその他の要因のみを考慮した場合の推計結果である。

まず、図表6-10を見て分かるように、地域独自の取り組みを反映した3つのダミー変数は、やはりいずれもマッチング効率性に有意な影響を与えていない。ただし、前述のように、サンプル数は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、この推計結果によって地域の独自施策はマッチング効率に影響を与えていないという結論を下すことはできない。

そし統計的に有意ではないこれらの地域独自の取り組み変数を取り除いたモ

デルの推計結果（図表6-11）をみると¹¹、職安経由率、有効求人倍率や有効求人・求職数など需給の逼迫度を表す要因、中学・高校卒の比率、中高年者の比率などの労働力構造要因、ならびに製造業入職者の割合や零細・小企業入職者の割合といった産業構造要因がともにマッチングの効率性に有意な影響を与えていることが分かった。

まず、公的職業紹介の市場シェアを捉えている職安経由率の係数推計値は、いずれのケースにおいても正で有意である。つまり、職安経由率の高い地域ほど、就職率、充足率または紹介成功率のいずれの指標で見てもマッチング効率が高い。前節の分析で明らかになった都市部（首都圏や近畿圏など）と地方部（北海道、岩手県など）のマッチング効率の格差も、この職安経由率に起因する部分が大いと思われる。都市部では民間の職業紹介や広告による求人求職も盛んに行われているため、公的職業紹介の市場シェアが相対的に小さく、地方では公共職安以外の求職手段が乏しいため、公的職業紹介の市場シェアが相対的に高いからである。

次に、中学・高校卒入職者比率の高い地域ほど、いずれの指標においてもマッチング効率が高い。個人レベルでは、他の条件が一定であれば低学歴者ほど、就職が難しくなり紹介成功率が低いのは当然であるが、都道府県レベルではこれらの就職弱者の多い地域ほどかえってマッチング効率性が高い。これは、低学歴者が多く従事している建設や保安などの単純技能職がマッチングしやすいからかもしれない¹²。また、製造業入職者の比率の高い地域ほど、就職率、充足率と紹介成功率のいずれも低い。これは、サービス業などに比べ、製造業の職種が比較的マッチングしにくいことが原因だと考えられる。

最後に、個別のマッチング指標のみに効果のある変数を見てみると、紹介成功率に有意な影響を与えているのは、有効求職数、有効求人数および高年齢者の比率である。ここでは通常のイメージの通り、労働力需給が逼迫している地域、いわゆる求職者数が多い、求人数が少ない地域ほど、紹介成功率が低いことが分かった。ただし、外部労働市場の評価が低い高年齢者比率の高い地域ほ

11 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表4-2の推計結果に基づくものである。表4-1のケースに比べ、表4-2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。

12 小山浩一氏によるご指摘である。

図表6-10 充足率、就職率と紹介成功率の決定要因（2003年、OLS）

	Y：就職率		Y：充足率		Y：紹介成功率		
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	
職安経由率	0.1740	0.0401 ***	0.1219	0.0509 **	0.0312	0.0407	
有効求人倍率	0.0882	0.0518 *	-0.2770	0.0613 ***			
需給 指標	失業率	-0.0131	0.0090	0.0019	0.0106		
	ln（有効求職数）				-0.0564	0.0275 **	
	ln（有効求人数）				0.0363	0.0254	
労働 力構 造	女性の比率	-0.0260	0.1020	-0.1012	0.1445 ***	-0.0950	0.0809
	中学・高校卒の比率	0.3115	0.1018 ***	0.4108	0.1270 ***	0.4557	0.1334 ***
	専修卒の比率	-0.2559	0.3077	-0.0830	0.3917	0.0692	0.2186
	高専・短大卒の比率	-0.1285	0.2044	-0.1686	0.2978	-0.0479	0.1698
	転職入職者の比率	0.1494	0.1378	0.0911	0.2154	-0.1427	0.1306
	一般未就業者の比率	0.1257	0.1716	0.0336	0.2714	-0.0674	0.1363
	19-29歳若年者の比率	0.0749	0.0761	0.1539	0.1207	0.0822	0.0937
45-54歳中高年者の比率	0.1436	0.2155	0.4374	0.2991	0.5093	0.2278 **	
55歳以上高齢者の比率	0.1810	0.2048	0.1548	0.2808	0.2454	0.2664	
産業 構造	サービス業入職者の比率	-0.0899	0.0697	-0.0251	0.0913	-0.0584	0.0764
	製造業入職者の比率	-0.3027	0.1066 ***	-0.2277	0.1235 *	-0.0779	0.0766
	零細企業入職者の比率	0.0730	0.0813	0.0663	0.0938	0.0018	0.0637
	小企業入職者の比率	0.0363	0.0928	0.1347	0.0863	0.0026	0.0566
	中型企業入職者の比率	0.0943	0.0785	0.0966	0.0899	0.0161	0.0530
独自 シス テム (S)	求人開拓推進Sダミー	0.0178	0.0198	0.0247	0.0239	0.0058	0.0149
	未充足求人フォローアップSダミー	0.0005	0.0175	0.0104	0.0225	-0.0036	0.0147
	求職者情報提供Sダミー	0.0105	0.0123	-0.0145	0.0164	-0.0068	0.0099
	常数項	0.0246	0.1892	0.1623	0.2930	0.4475	0.2046 **
	R-squared	0.7353		0.8512		0.7521	

データ出所：「労働市場年報」、「雇用動向調査」、「労働力調査」（各年）

注：(1)サンプル数47都道府県。(2)常用労働者5-29人の企業を零細企業とし、常用雇用者30-99人の企業を小企業とし、常用雇用者100-299人の企業を中型企業としている。(3)職安経由率=職安経由の就職件数/(全就職件数-新規学卒就職件数)。(4)***,**,*はそれぞれ1%、5%、10%の有意水準で係数がゼロでないことを示す。

ど、紹介成功率が高いという意外な結果も得られている。

一方、紹介成功率に影響を与えていないが、就職率と充足率の両方に有意な影響を与えているのは、有効求人倍率および零細・小企業の入職者の比率である。すなわち、有効求人倍率の高い地域ほど、就職率は高いが、充足率は低い。前節の都道府県レベルの相関分析によると、就職率と充足率の間は無相関か正の相関関係にあったが、他の要因を一定とした場合、やはり有効求人倍率との関係上、両者が逆の動きをしていることが分かった。そのほか、零細・小企業に偏るような産業構造を持つ地域ほど、就職率も充足率も高い。

図表 6-11 充足率、就職率と紹介成功率の決定要因（1997-2003年）

	Y：就職率		Y：充足率		Y：紹介成功率	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
職安經由率	0.2180	0.0185 ***	0.2398	0.0231 ***	0.1247	0.0293 ***
有効求人倍率	0.1499	0.0152 ***	-0.1866	0.0246 ***		
需給失業率	-0.0117	0.0032 ***	0.0064	0.0059		
指標 ln(有効求職数)					-0.0862	0.0078 ***
ln(有効求人数)					0.0645	0.0098 ***
女性の比率	0.0353	0.0321	0.0518	0.0445	0.0271	0.0342
中学・高校卒の比率	0.1262	0.0399 ***	0.1811	0.0579 ***	0.1515	0.0490 ***
専修卒の比率	0.0025	0.0962	0.1692	0.1801	0.0737	0.0916
労働高専・短大卒の比率	-0.1199	0.0825	-0.2272	0.1799	-0.0138	0.0841
力構 転職入職者の比率	0.2226	0.0468 ***	0.4177	0.0728 ***	0.1637	0.0580 ***
造 一般未就業者の比率	0.1792	0.0561 ***	0.3452	0.0931 ***	0.1272	0.0669 *
19-29 歳若年者の比率	0.0466	0.0336	0.0315	0.0523	-0.0325	0.0407
45-54 歳中高年者の比率	0.0262	0.0787	0.0115	0.1238	0.1191	0.0890
55 歳以上高齢者の比率	0.0822	0.0882	-0.1031	0.1087	0.1907	0.1028 *
サービス業入職者の比率	-0.0529	0.0245 **	-0.0561	0.0366	-0.0374	0.0275
産業 製造業入職者の比率	-0.2436	0.0343 ***	-0.2955	0.0423 ***	-0.1267	0.0444 ***
構造 零細企業入職者の比率	0.0482	0.0224 **	0.0626	0.0351 *	0.0075	0.0259
小企業入職者の比率	0.0470	0.0229 **	0.0915	0.0364 ***	0.0379	0.0271
中型企業入職者の比率	0.0393	0.0277	0.0364	0.0431	-0.0004	0.0286
1998 年	0.0098	0.0081	-0.0162	0.0138	-0.0373	0.0101 ***
1999 年	0.0247	0.0082 ***	-0.0192	0.0138	-0.0539	0.0104 ***
2000 年	0.0224	0.0089 ***	-0.0277	0.0153 *	-0.0558	0.0099 ***
2001 年	0.0162	0.0092 *	-0.0288	0.0172 *	-0.0883	0.0098 ***
2002 年	0.0112	0.0104	-0.0479	0.0184 ***	-0.1182	0.0108 ***
2003 年	0.0180	0.0106 *	-0.0329	0.0185 *	-0.1264	0.0113 ***
常数項	-0.0867	0.0496 *	-0.0911	0.0832	0.4302	0.1078 ***
R-squared	0.6408		0.6632		0.6638	

データ出所：「労働市場年報」（各年）

注：(1) サンプル数 329（47 都道府県×7 年間）。OLS モデル。(2) 年次ダミーのベンチマークは 1997 年である。

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り組みの効果は確認されなかったものの、職安經由率、有効求人倍率や有効求人・求職数といった労働力需給環境を表す要因、入職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などは、公的職業紹介のマッチング効率に有意な

影響を与えていることが明らかになった。

第6節 おわりに

本章では、就職率や充足率、紹介成功率をマッチング効率の評価指標として用い、公的職業紹介のマッチング効率における地域間格差の大きさ、近年のトレンド（収斂しているかどうか）および格差の原因について統計分析を行った。その結果、以下のようなことが明らかになった。

①まず、就職率や充足率における同一地域ブロック内のバラツキが近年概ね縮小傾向にあり、マッチング効率が収斂する傾向が見られている。また、マッチングしやすい地域、いわゆる就職率の高いまたは充足率の低い地域ほど、その後の労働力の純流入率が高いことから、労働力の地域間移動は、地域ブロック内のマッチング効率の収斂に寄与しているものと考えられる。ただし、地域の就職率や充足率の水準には明らかな硬直性があるため、マッチング効率の地域間格差が完全に解消されることはないであろう。

②次に、マッチング効率の都道府県間比較を行ってみた結果、充足率、就職率および紹介成功率がともに上位にあるのは、北海道、岩手県などの地方部である。一方、マッチング効率が相対的に低いのは、東京都、大阪府などの都市部である。全国平均の時系列データでみる際に、有効求人倍率との関係上充足率は、概ね就職率と相反する動きをしているが、都道府県レベルでみた場合には、就職率の高い都道府県の充足率も同時に高いことが多く、両者にはむしろ正の相関関係が観察される。

③最後に、マッチング効率の地域間格差の要因を推計した結果、地域の独自施策要因は顕著ではなかったが、職安経由率の高い地域、中学・高校卒入職者比率の高い地域、製造業入職者比率の低い地域ほど、マッチング効率が高いことが分かった。また、労働力需給が逼迫している地域ほど紹介成功率が低いことや、零細・小企業のウェイトの高い地域ほど就職率と充足率が高いことなども明らかになった。

①の結果から、今後労働力移動の障壁を取り除くことで、労働力の地域間移動を促進し、公的職業紹介のマッチング効率を高め、地域間格差を解消するこ

とが多いに期待できるといえよう。なお、労働力移動の障壁除去の具体策としては、引越し費用の助成や移転先での住宅支援、配偶者の就職支援などが考えられる。②の結果からは、マッチング効率における都市部と地方部の差が明らかになったが、その差を説明する要因は地域の独自の施策というよりも、公的職業紹介の市場シェア、労働力市場の需給状況、産業および労働力の構造に起因する部分が多い（③の結果より）。そのため、安易にこれらの指標を用いて各職安の業績を評価することは、公平性を欠くことになると考えられる。

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)	「民間職業仲介事業所に関する条約」(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
2000年	紹介予定派遣制度導入	有料職業紹介事業に対して労働者派遣事業者の大量参入		
2005年	キャリア交流プラザ事業(中高年向け支援事業)等の市場化テスト実施			

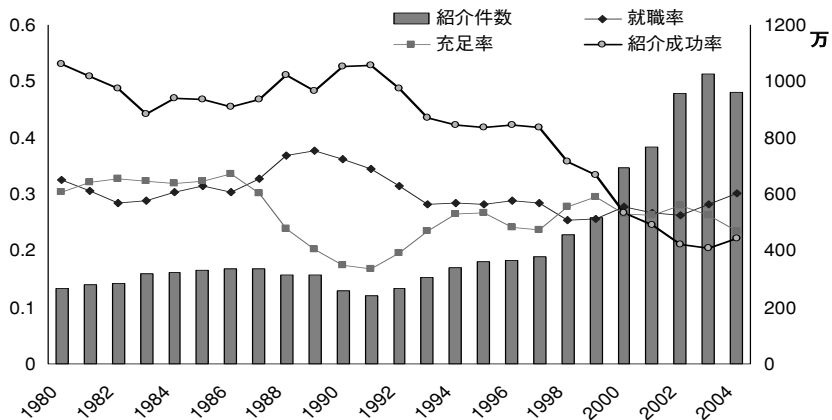
注：(1)鎌田耕一(2000)より筆者が整理・加筆したものである。(2)流れが変わった時期が色づけて表示されている。

付図1 職安の分布およびその管轄地域



注：(1)2004年現在の状況。(2)本所の名前のみが表示されている。

付図2 就職率、充足率、紹介成功率の推移（全数、暦年）



データ出所：『労働市場年報』（各年）により筆者が作成。紹介件数は右目盛りであるが、その以外の指標は左目盛りである。