

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	有効求職者数	就職可能件数	就職可能件数	就職可能件数	有効求人人数	有効求職者数	就職可能件数	就職可能件数	就職可能件数			
		50	100	50	20	120	120	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	有効求職者数	就職可能件数	就職可能件数	就職可能件数	有効求人人数	有効求職者数	就職可能件数	就職可能件数	就職可能件数			
		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				
有効求人人数		有効求職者数	就職可能件数	就職可能件数	有効求人人数	有効求職者数	就職可能件数	就職可能件数	就職可能件数	就職可能件数		
50		100	50	20	120	100	100	10	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、

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

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、鯺ヶ沢地区、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、鯺ヶ沢地区、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。

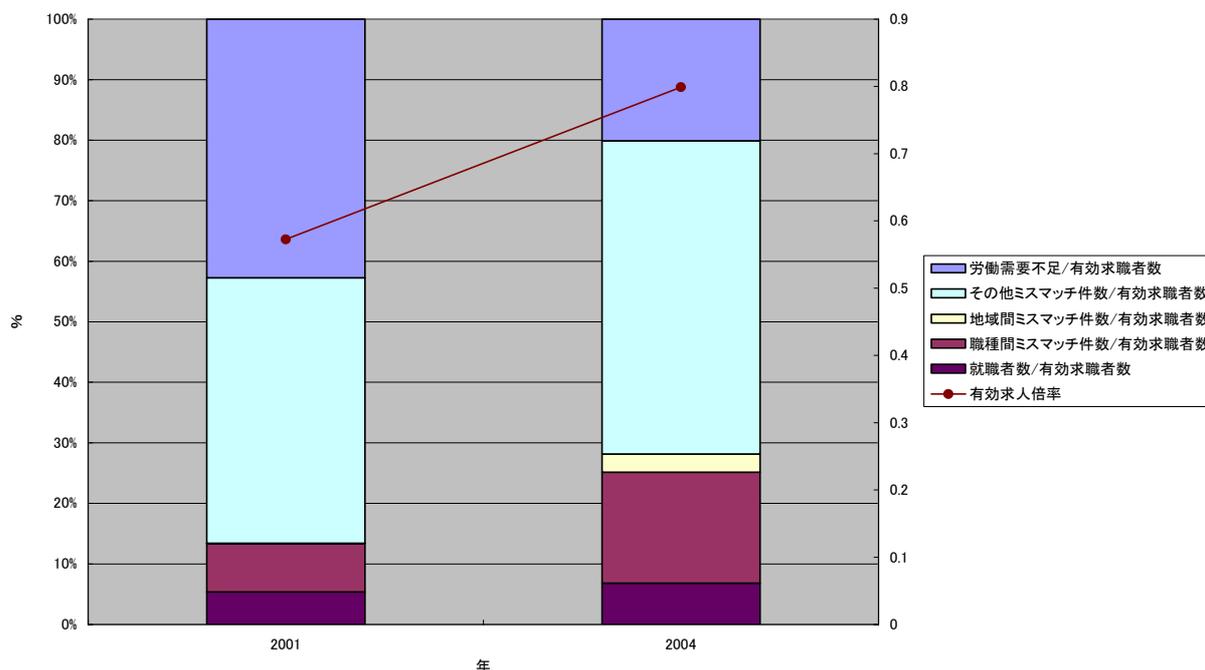
Ⅳに属する雇用圏では、有効求人倍率が改善したときに、就職率の上昇とミスマッチ割合の低下が同時に発生した。つまり効率的な就職率の改善が生じたといえる。このような雇用圏は14存在した。割合でいうと約4%である。付図1-4の名寄市、付図1-19の相馬地区、付図1-22の矢板市、付図1-23の前橋市、付図1-33の富士吉田市、付図1-36の神岡地区、付図1-37の中津川地区、付図1-47の八鹿地区、付図1-49の串本地区、付図1-58の丸亀市、付図1-59の八幡浜市、付図1-62の甘木地区、付図1-67の本渡市それに付図1-72の大隅地区がこれに当てはまる。これら雇用圏のうち神岡地区では、前掲の第4-2-4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

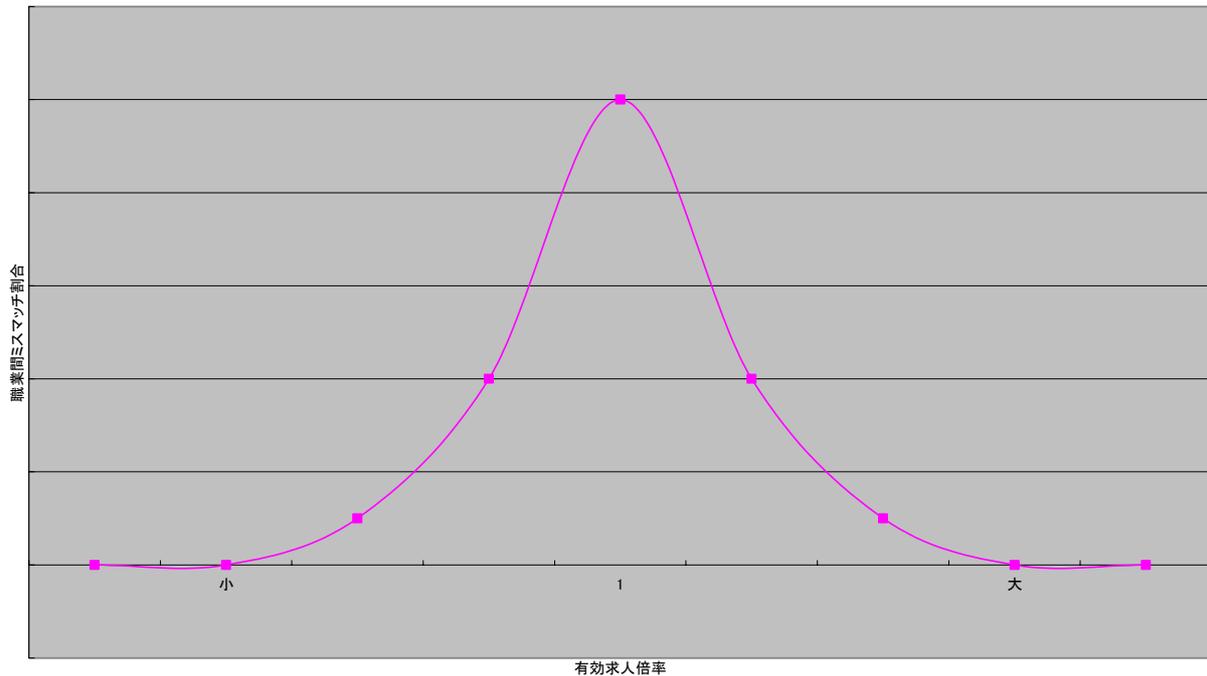
さてこの表より、有効求人倍率が上昇するときには職業間ミスマッチ割合がどのように変化する可能性が高いのかを考えてみよう。有効求人倍率が上昇するためには、当然のことではあるが、有効求人人数が有効求職者数と比較して相対的に大きく成長する必要がある。この条件を所与とすれば、職業計有効求人倍率が1未満の区間においては、職業間ミスマッチ割合は現実的には増加する可能性が高いと思われる。この結果は、第4-4-5表の職業計有効求人倍率の列に示してある。

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カテゴリー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%)	正(約2%) 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

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

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	$\frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} = \frac{-\beta 2 \cdot \text{職業計有効求人人数} - \gamma \cdot \text{職業計有効求人人数} \cdot Z}{\text{職業計有効求人人数}}$	$\frac{\partial \text{その他ミスマッチ割合}}{\partial \text{職業計有効求人人数}} = \frac{-\beta 2 \cdot \text{職業計有効求人人数} + \text{職業計有効求人人数}}{\text{職業計有効求人人数}}$

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する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 有効求人数成長率の係数の順位

職業小分類	有効求人数成長率の係数	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
バルブ・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うことは、 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 に与える影響を見てみよう。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

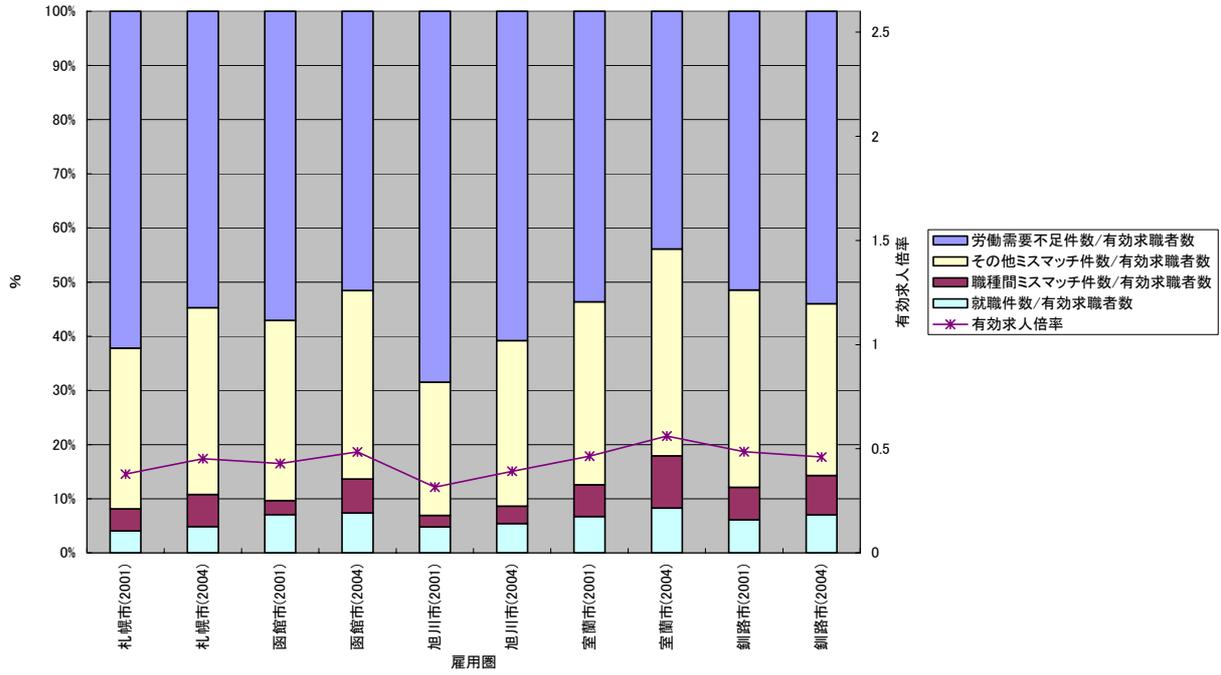
勇上和史（2005a）「失業と就業の都道府県格差の要因分析」労働政策研究報告書
no.31,2005『失業・就業の地域構造分析に関するマクロデータによる研究』

第1章、労働政策研究研修機構

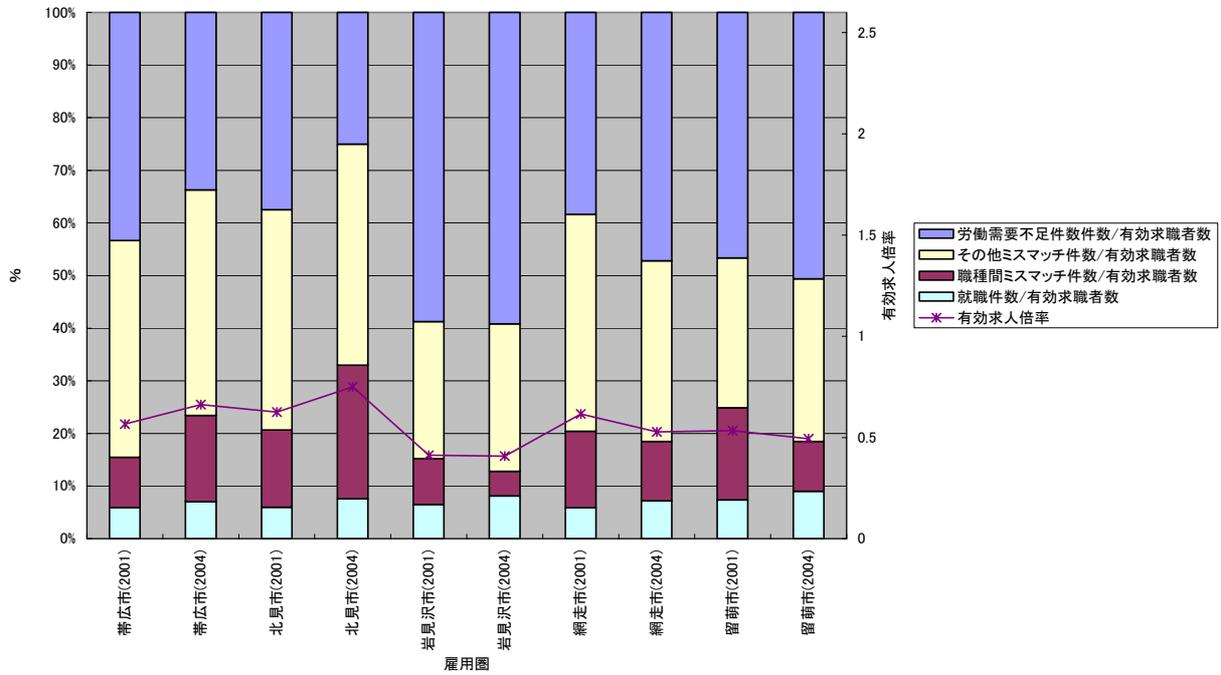
勇上和史（2005b）「都道府県データを用いた地域労働市場の分析－失業・無業の地域間
格差に関する考察」『日本労働研究雑誌』 no.539, 2005年6月, pp.4-16

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

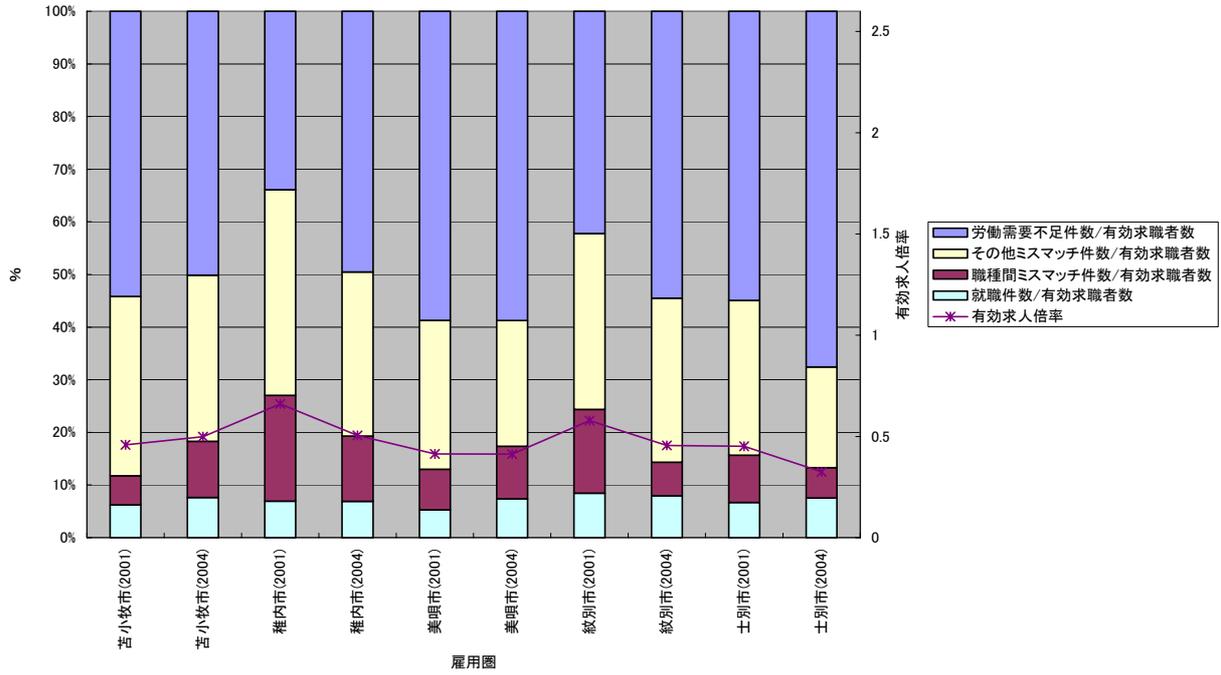
付図1-1 求職者の分解



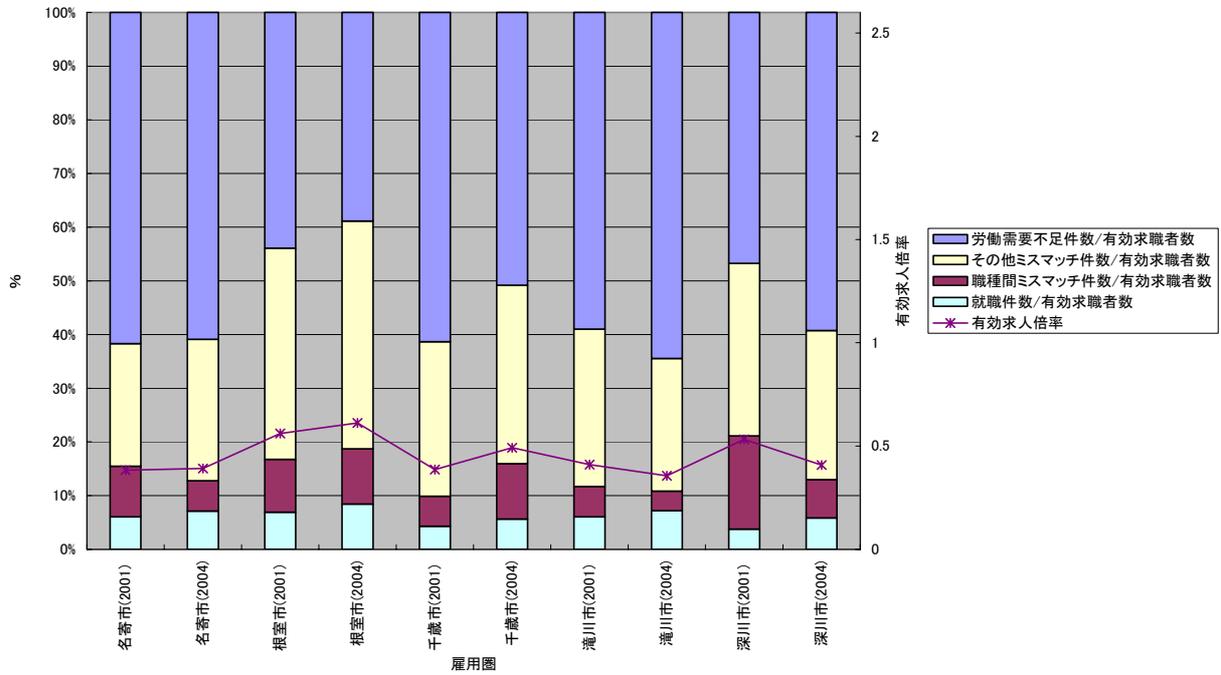
付図1-2 求職者の分解



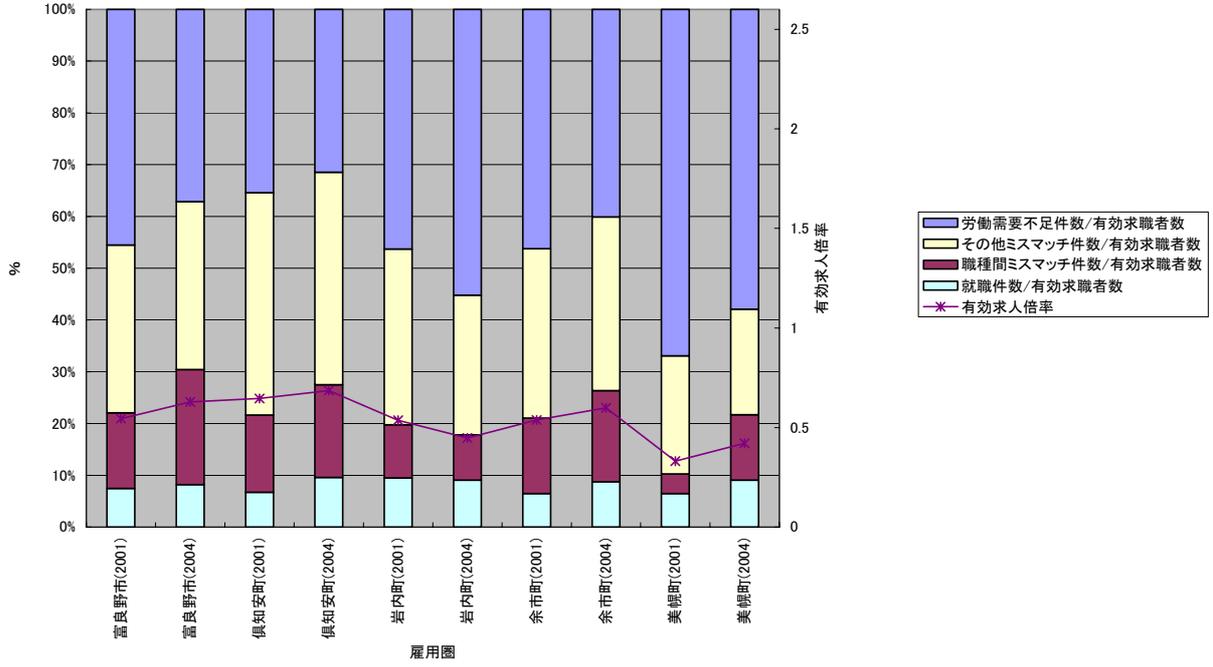
付図1-3 求職者の分解



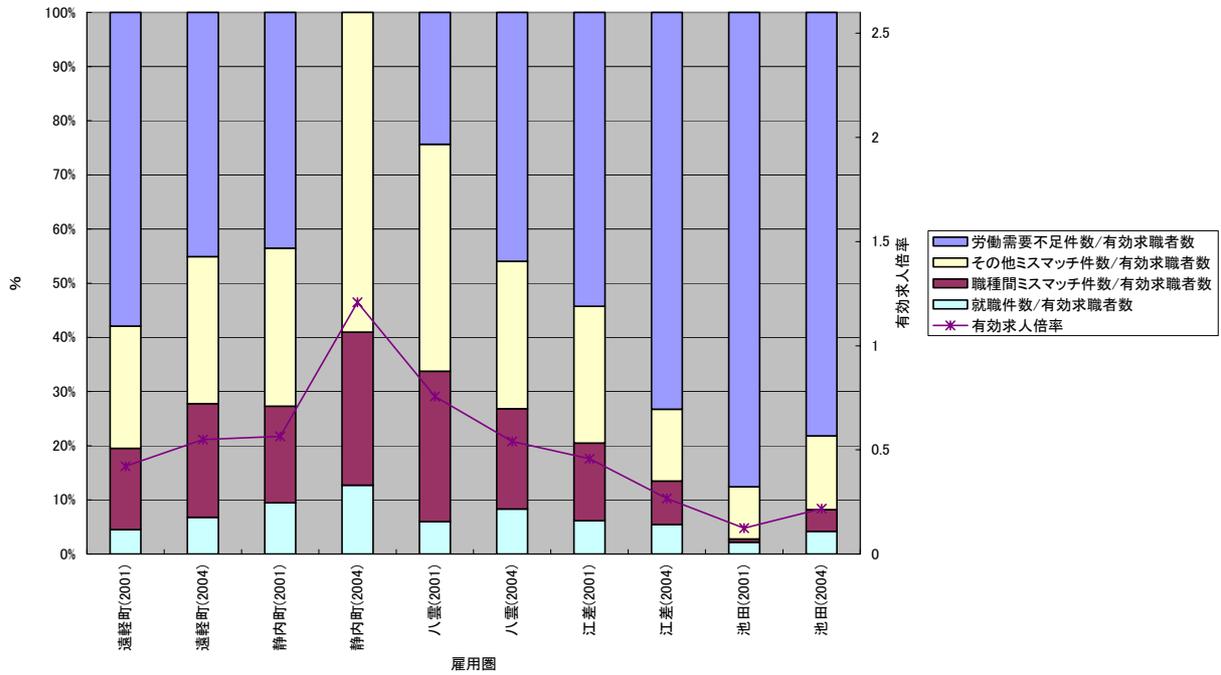
付図1-4 求職者の分解



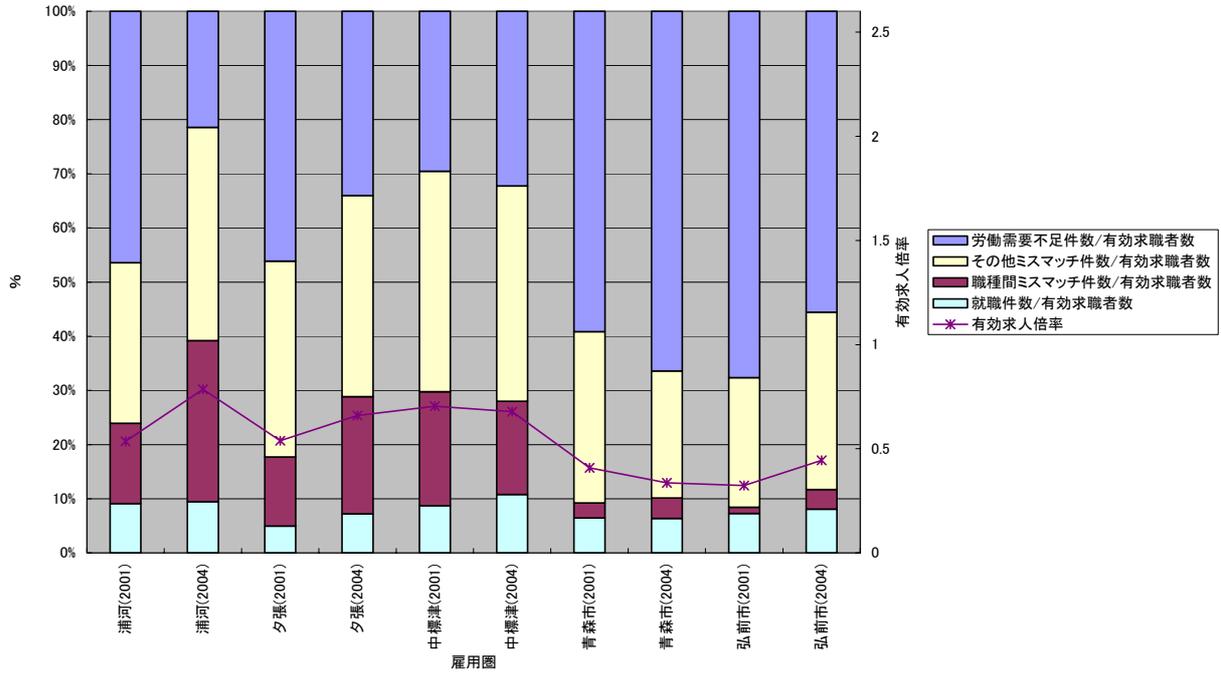
付図1-5 求職者の分解



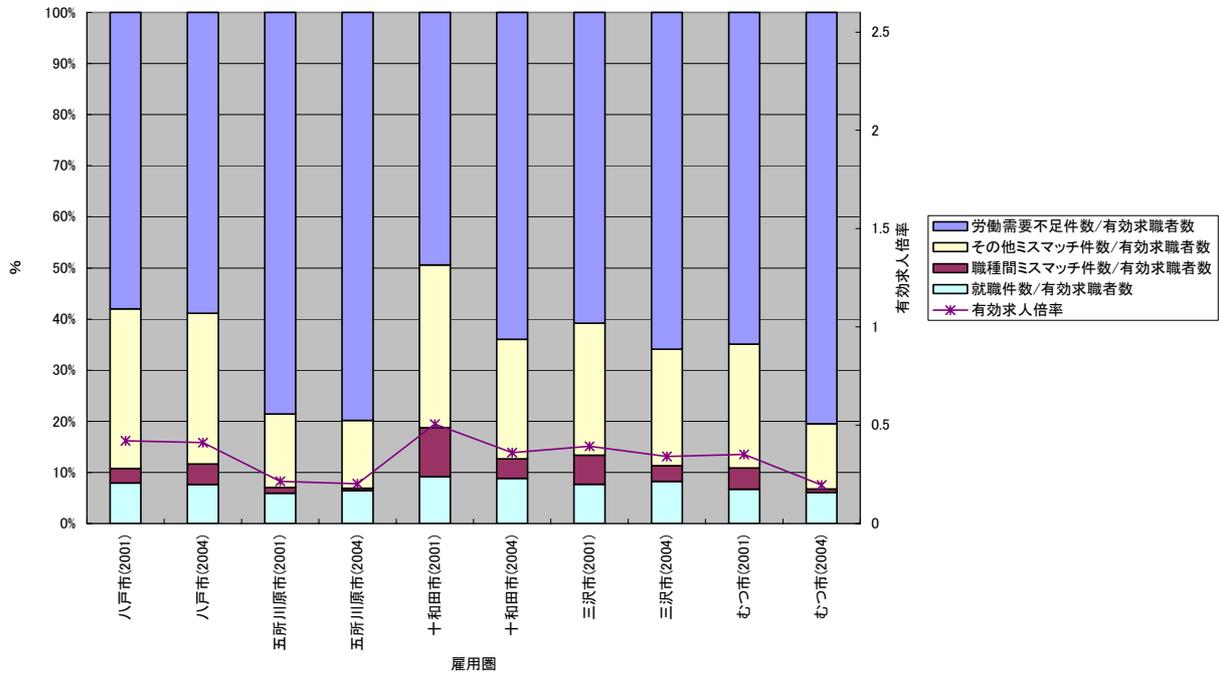
付図1-6 求職者の分解



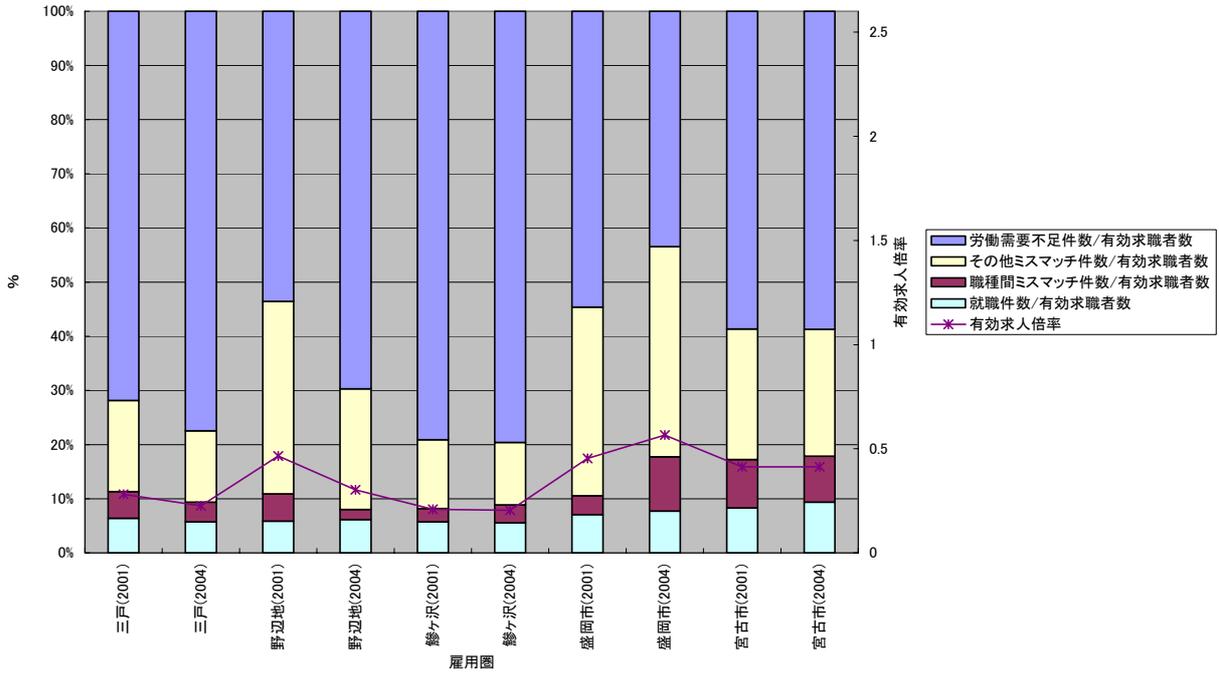
付図1-7 求職者の分解



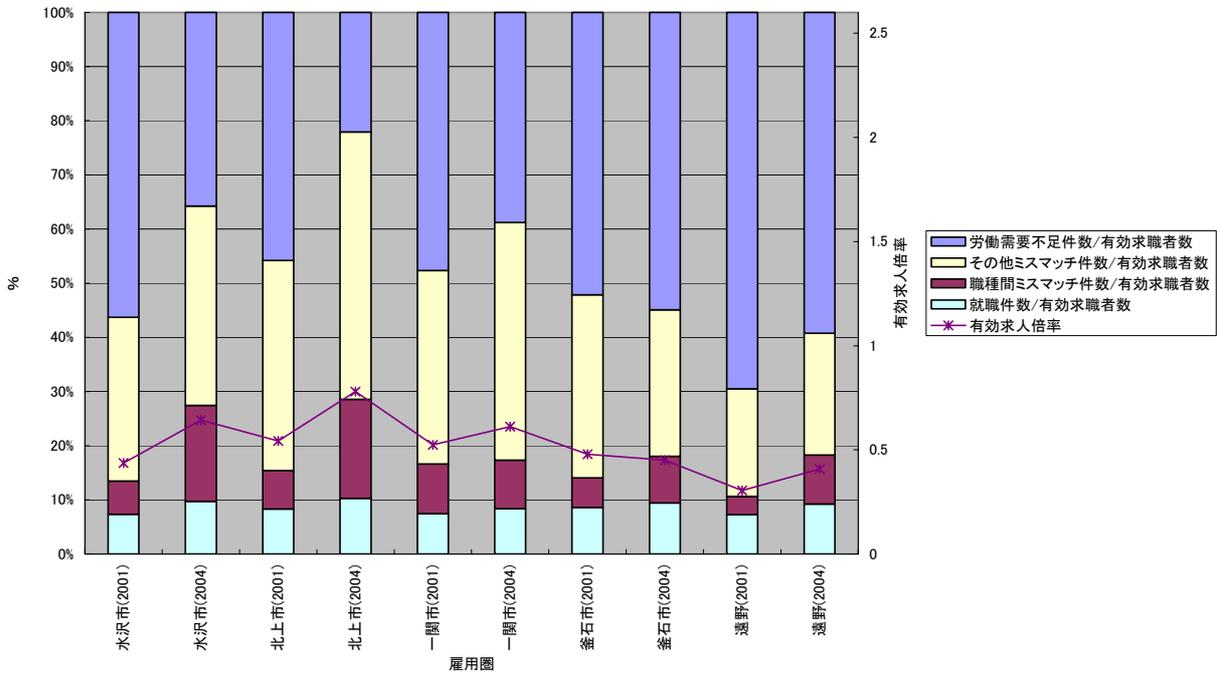
付図1-8 求職者の分解



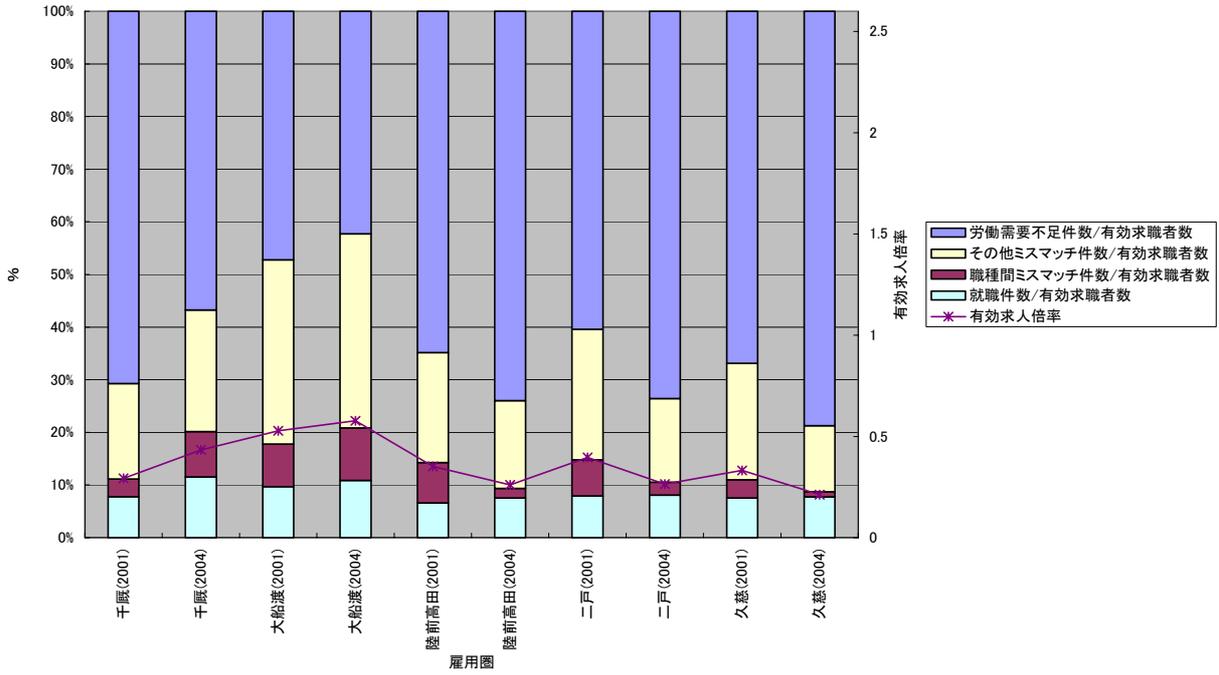
付図1-9 求職者の分解



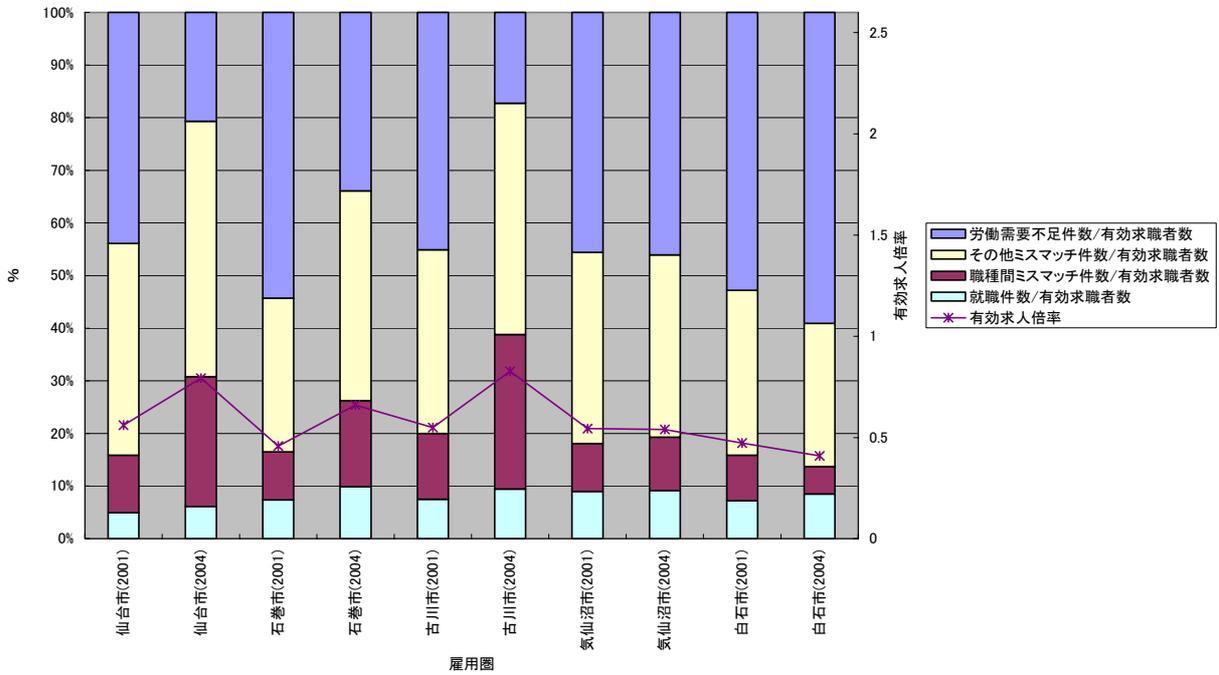
付図1-10 求職者の分解



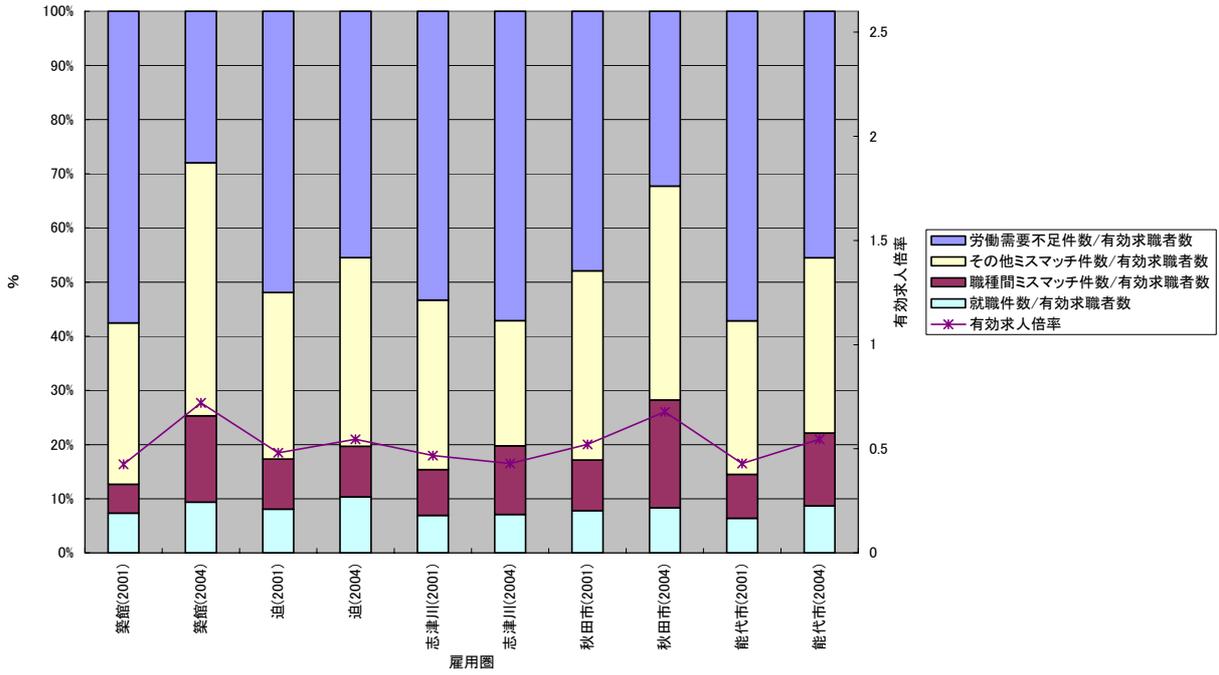
付図1-11 求職者の分解



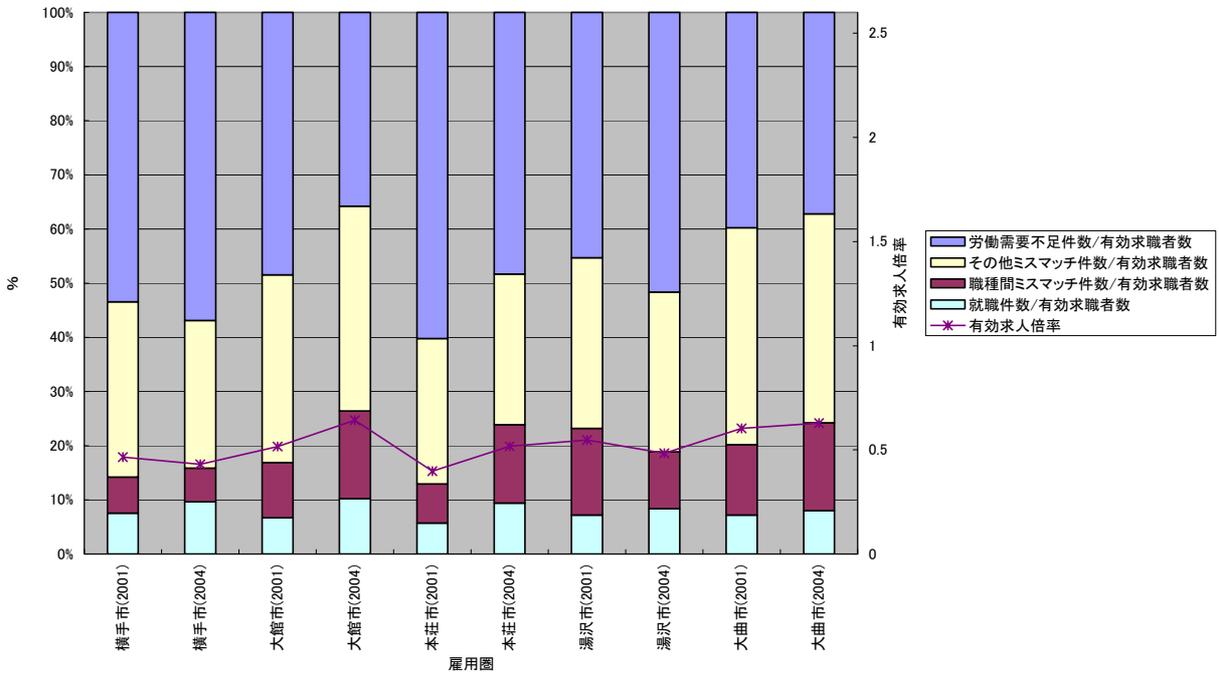
付図1-12 求職者の分解



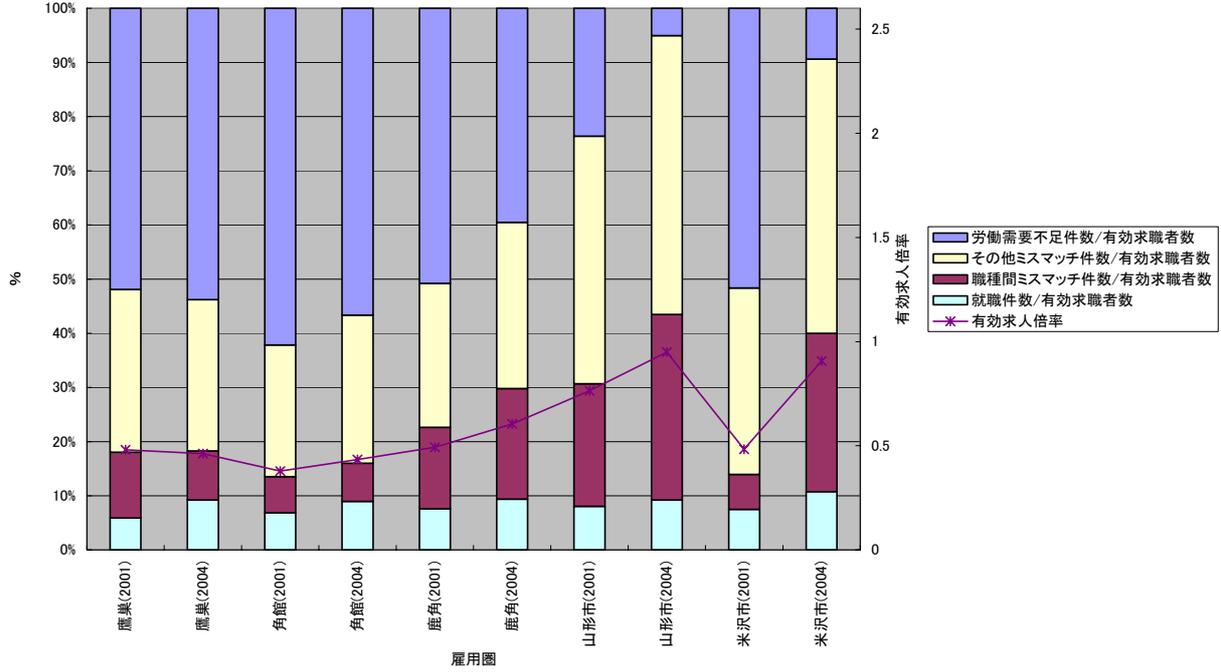
付図1-13 求職者の分解



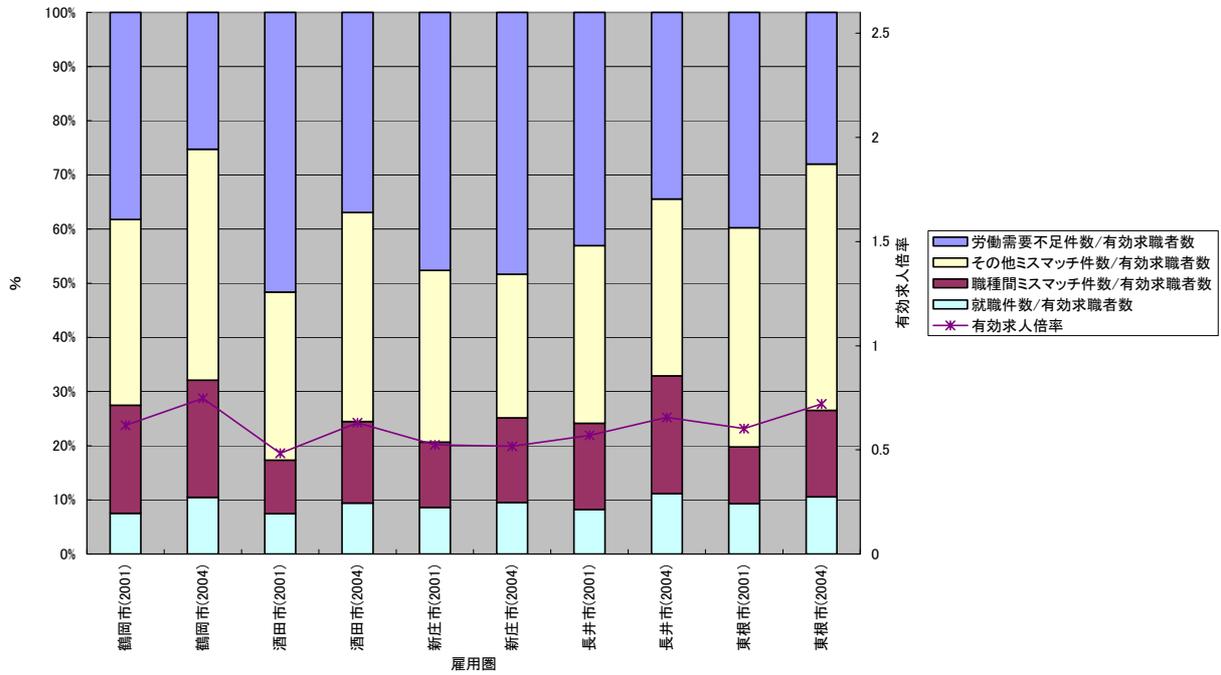
付図1-14 求職者の分解



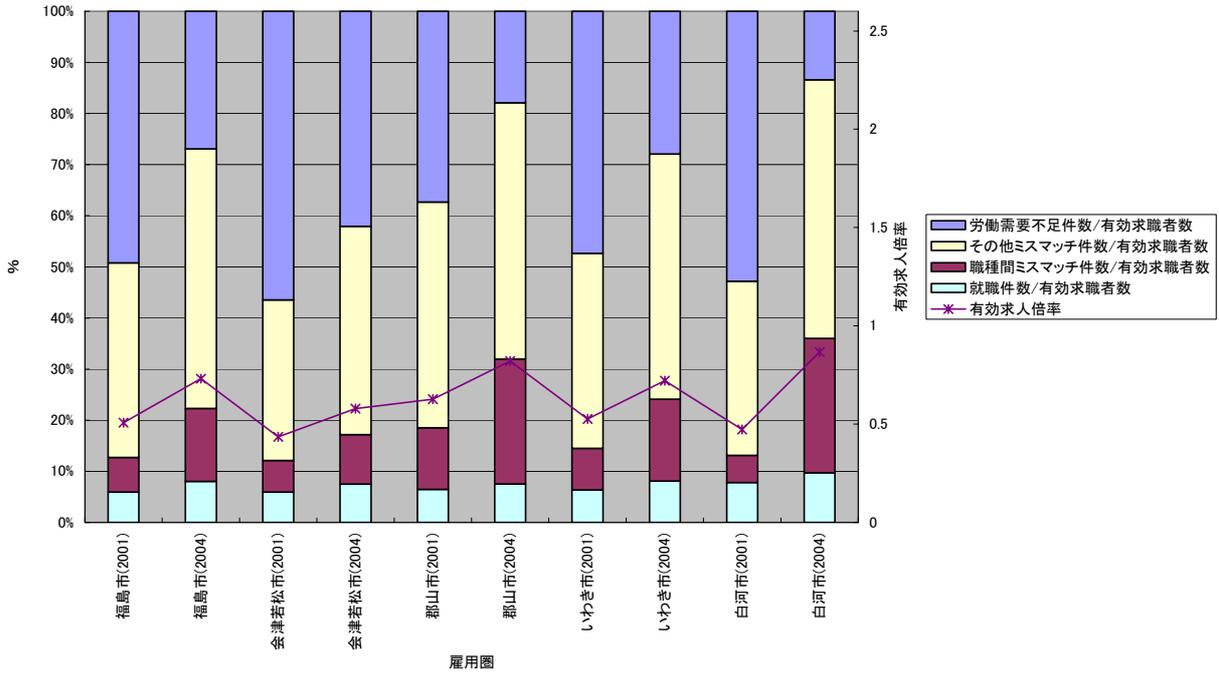
付図1-15 求職者の分解



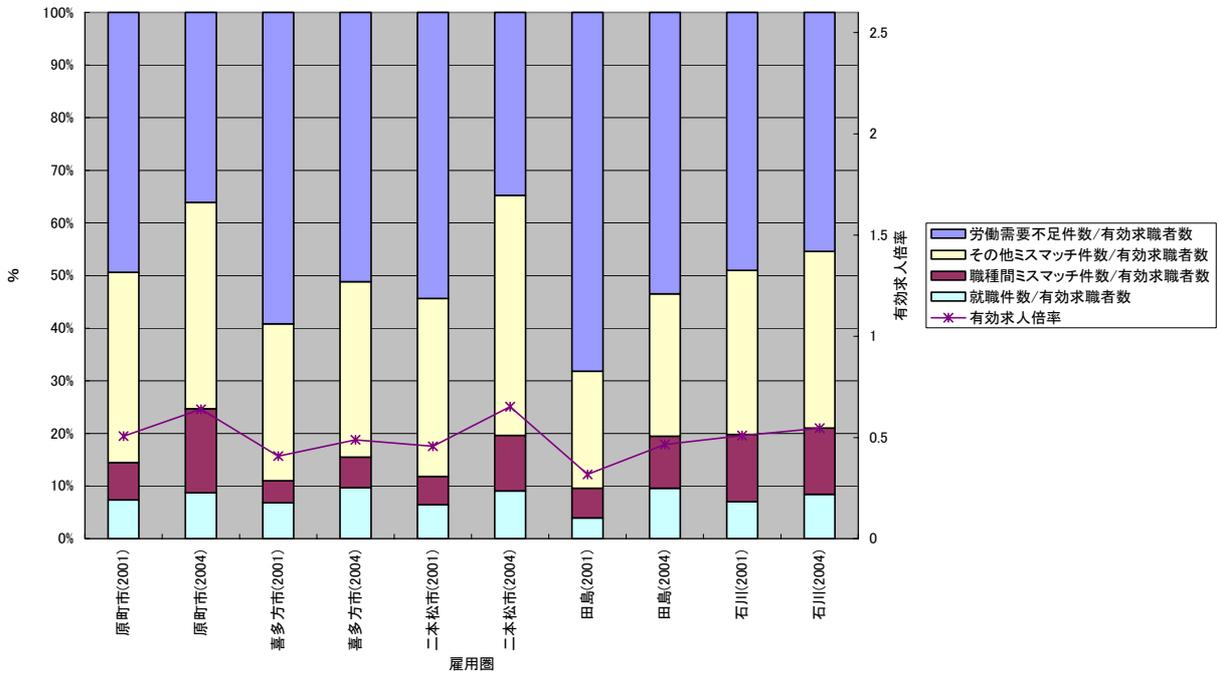
付図1-16 求職者の分解



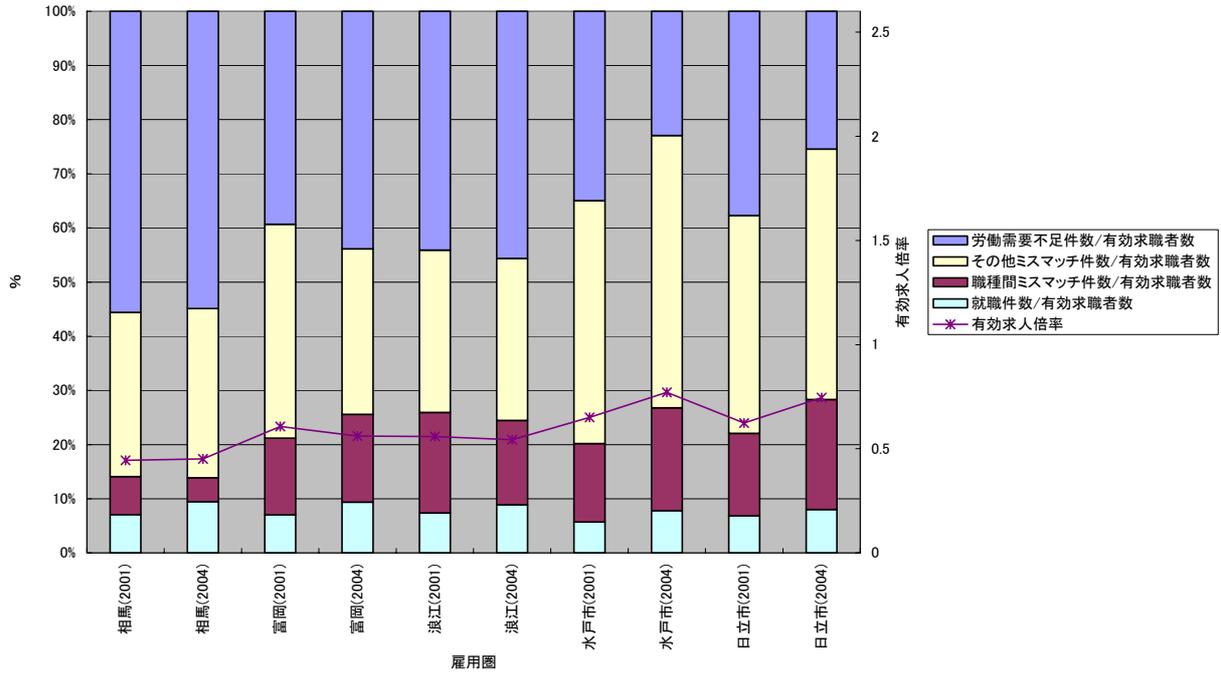
付図1-17 求職者の分解



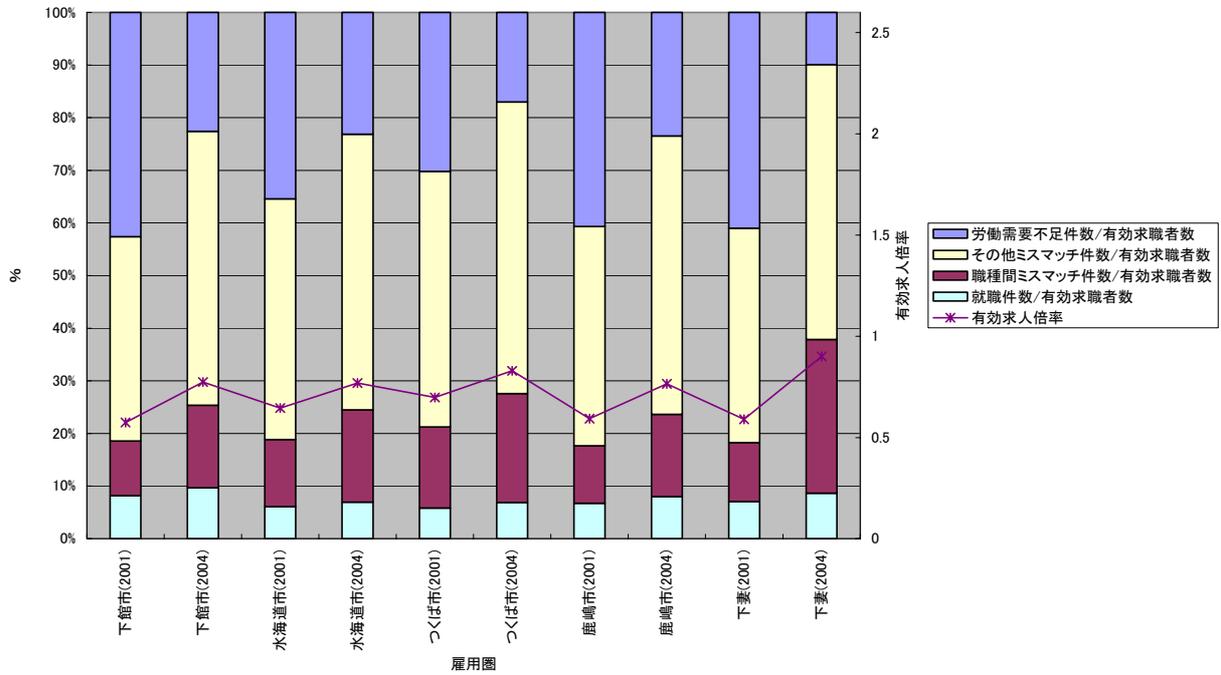
付図1-18 求職者の分解



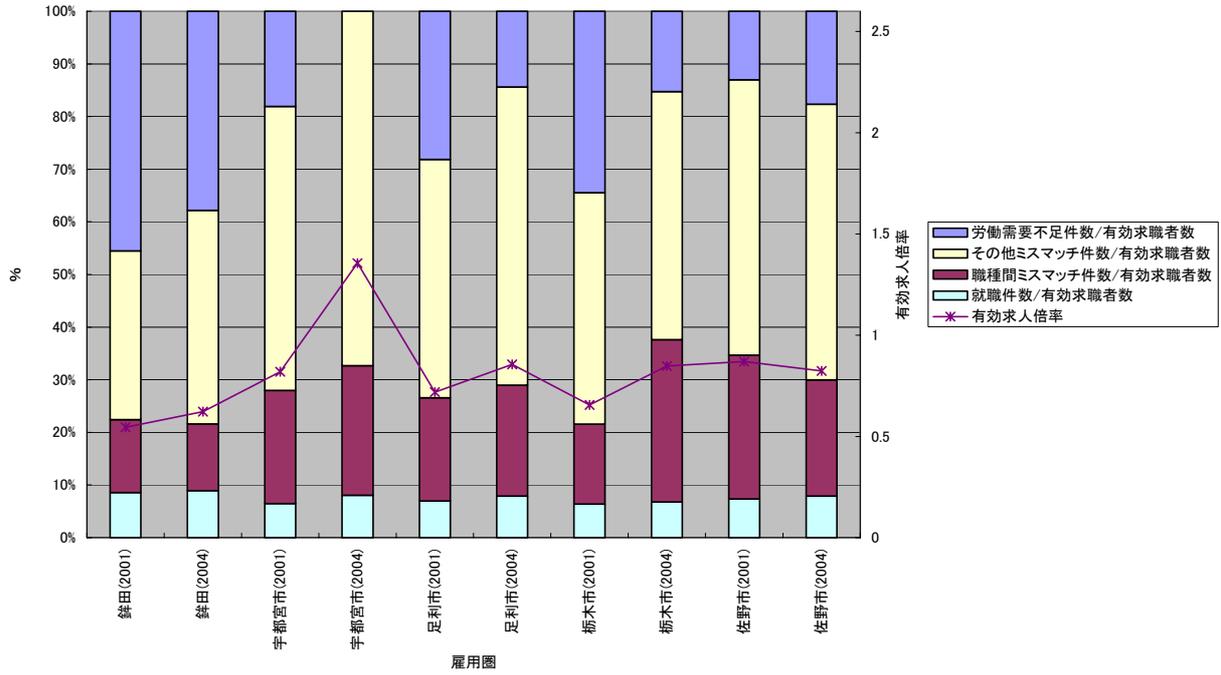
付図1-19 求職者の分解



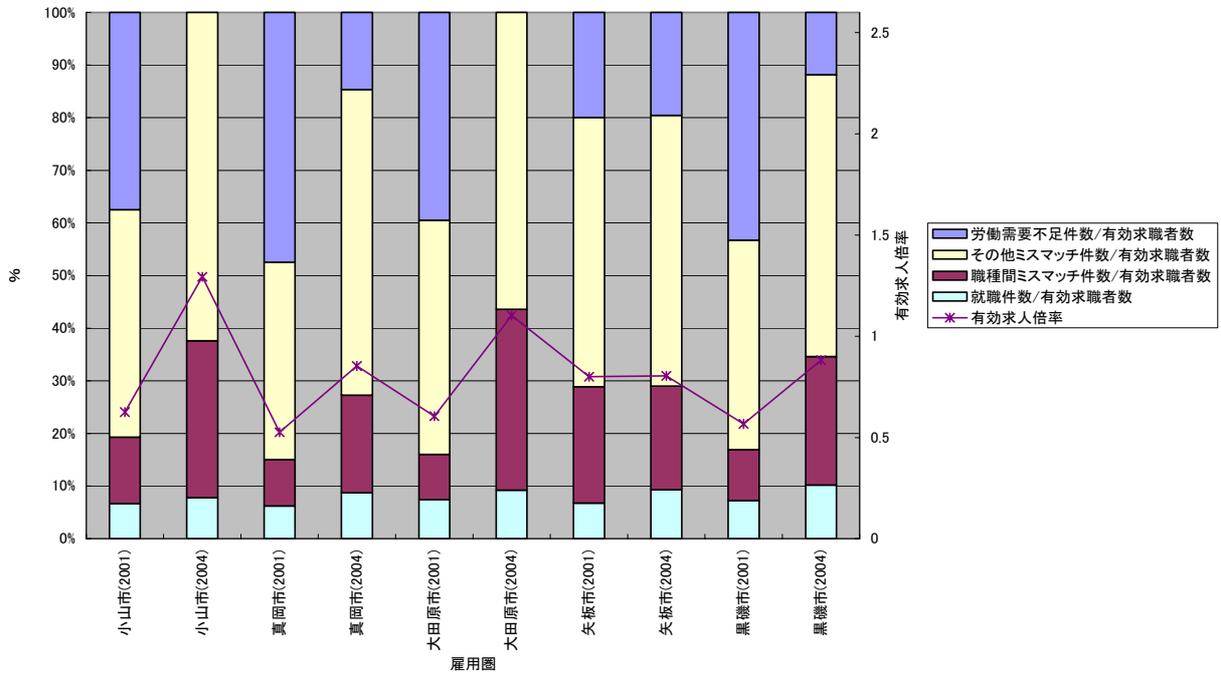
付図1-20 求職者の分解



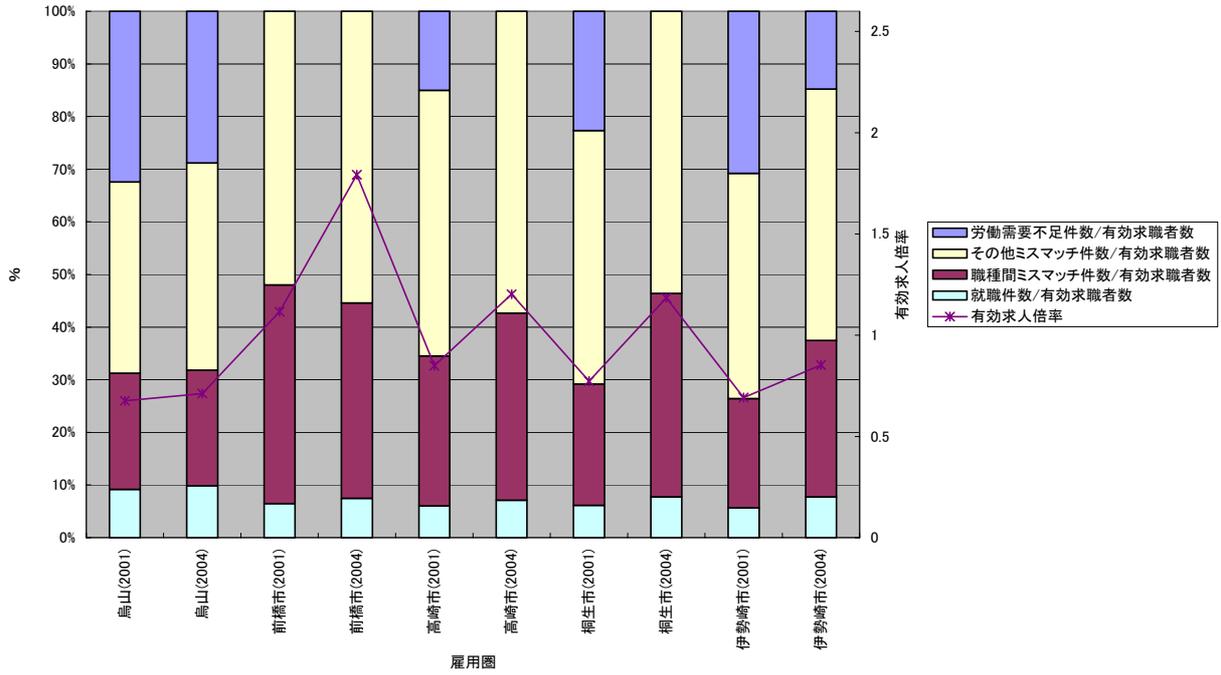
付図1-21 求職者の分解



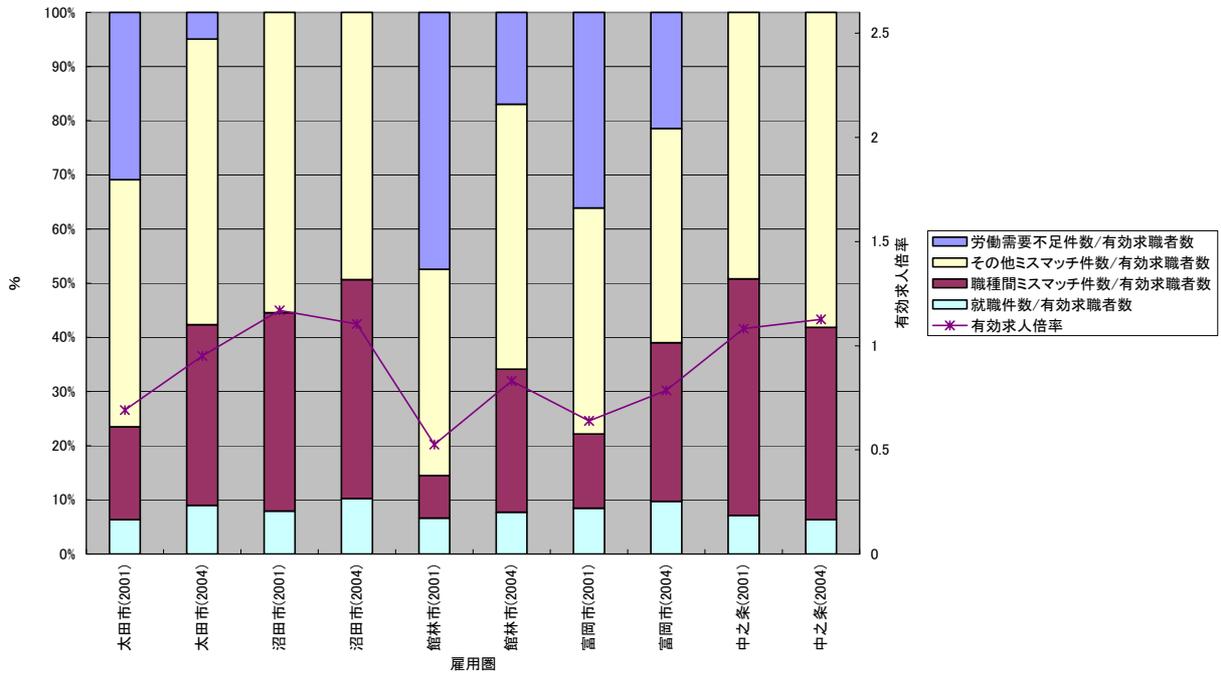
付図1-22 求職者の分解



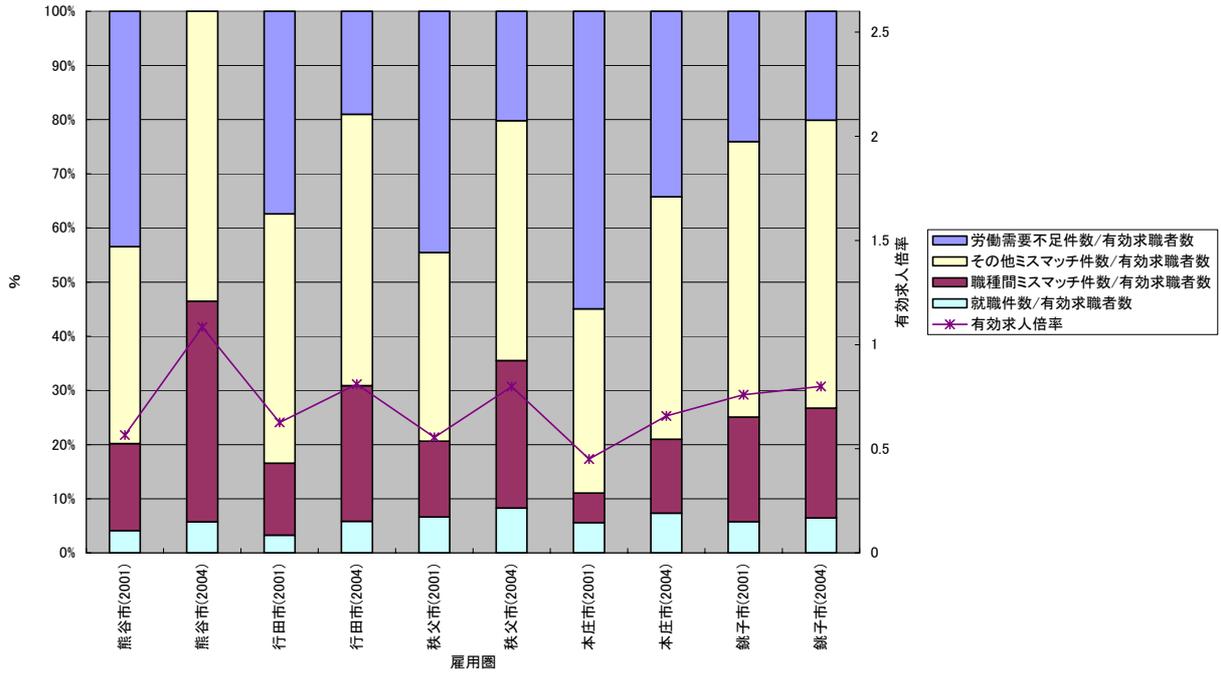
付図1-23 求職者の分解



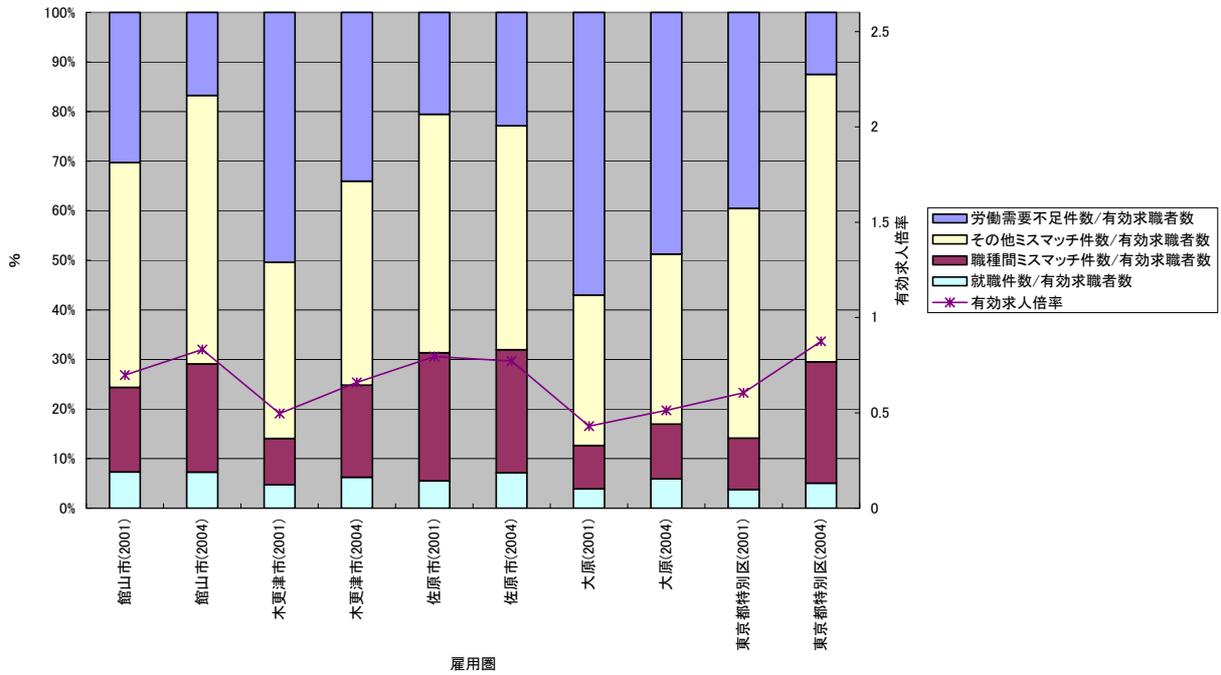
付図1-24 求職者の分解



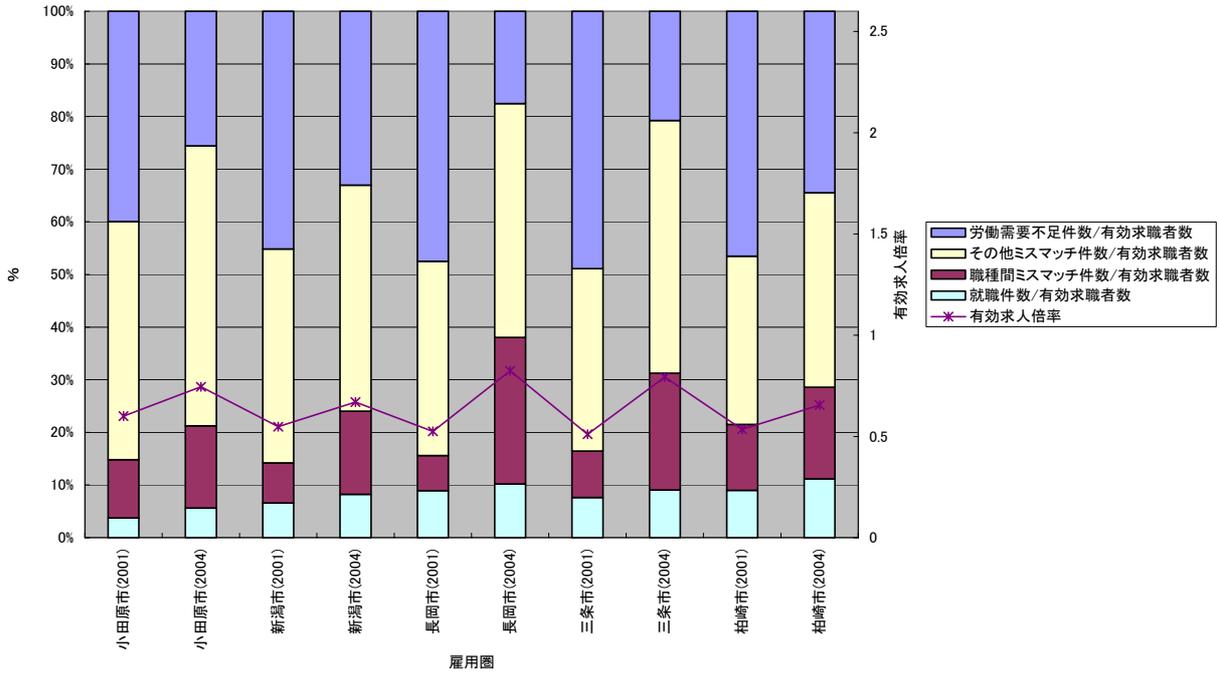
付図1-25 求職者の分解



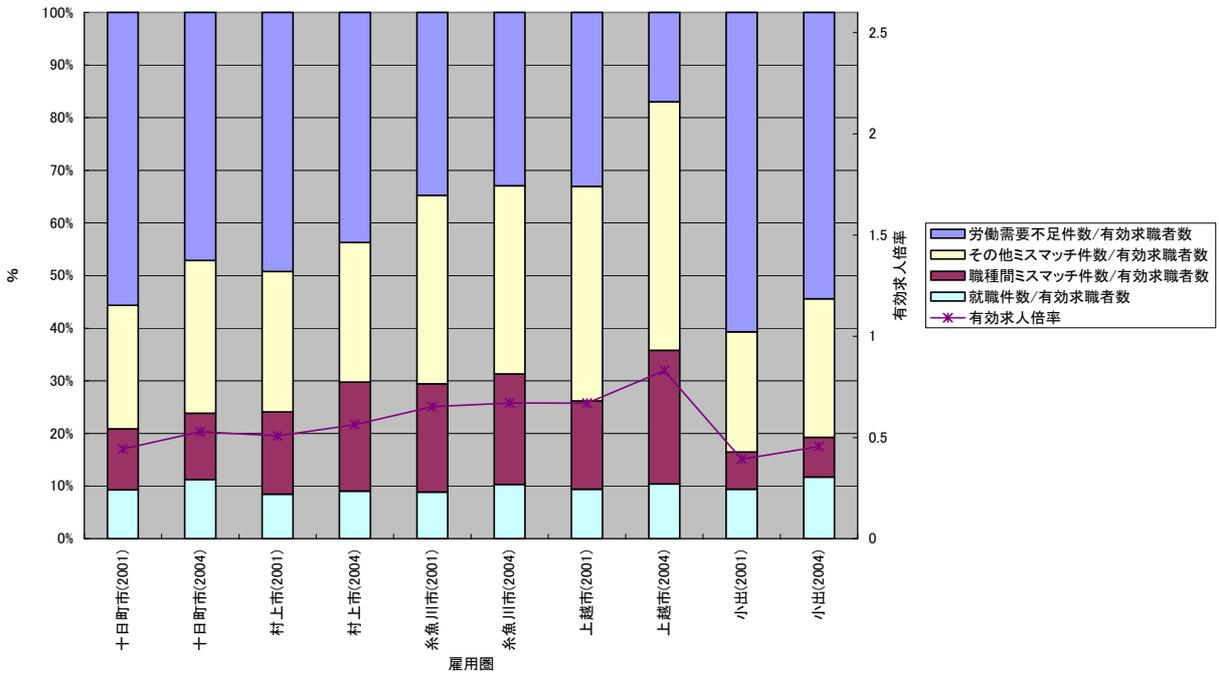
付図1-26 求職者の分解



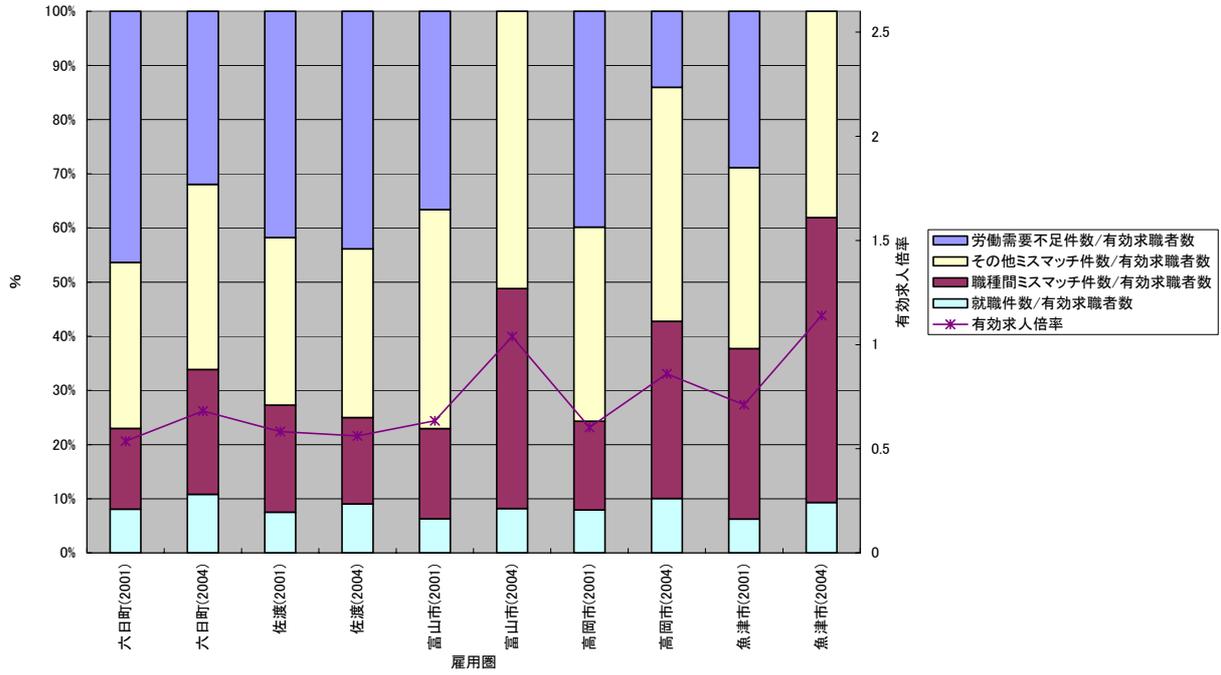
付図1-27 求職者の分解



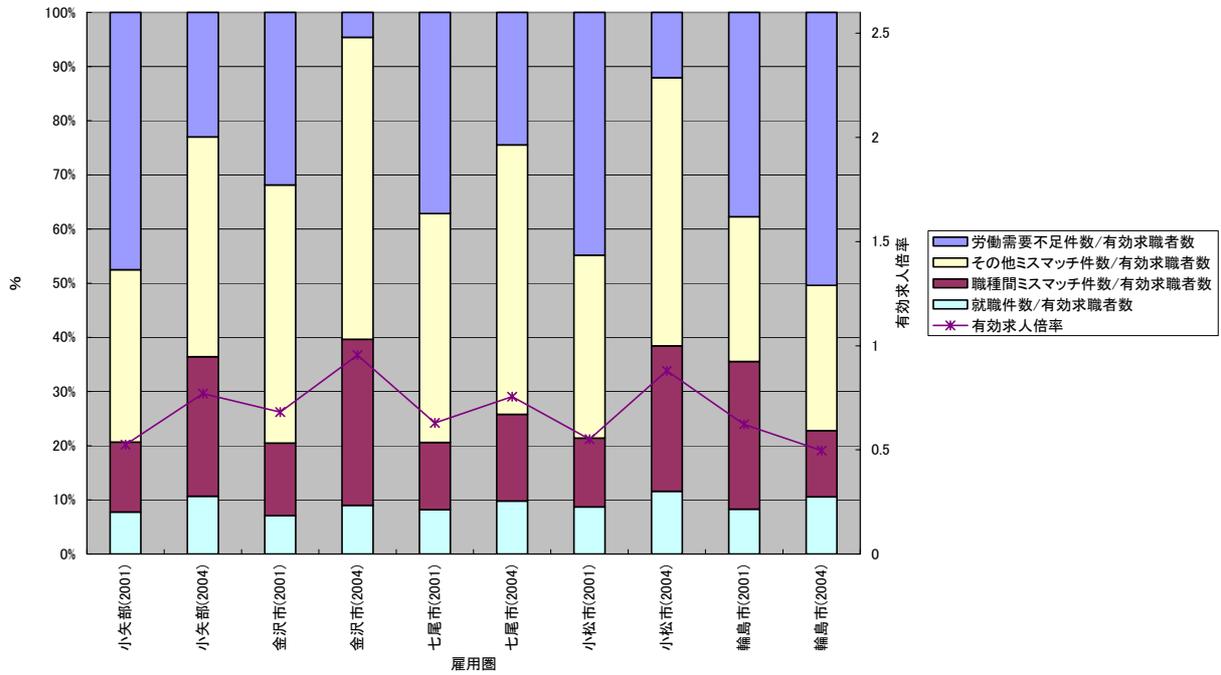
付図1-28 求職者の分解



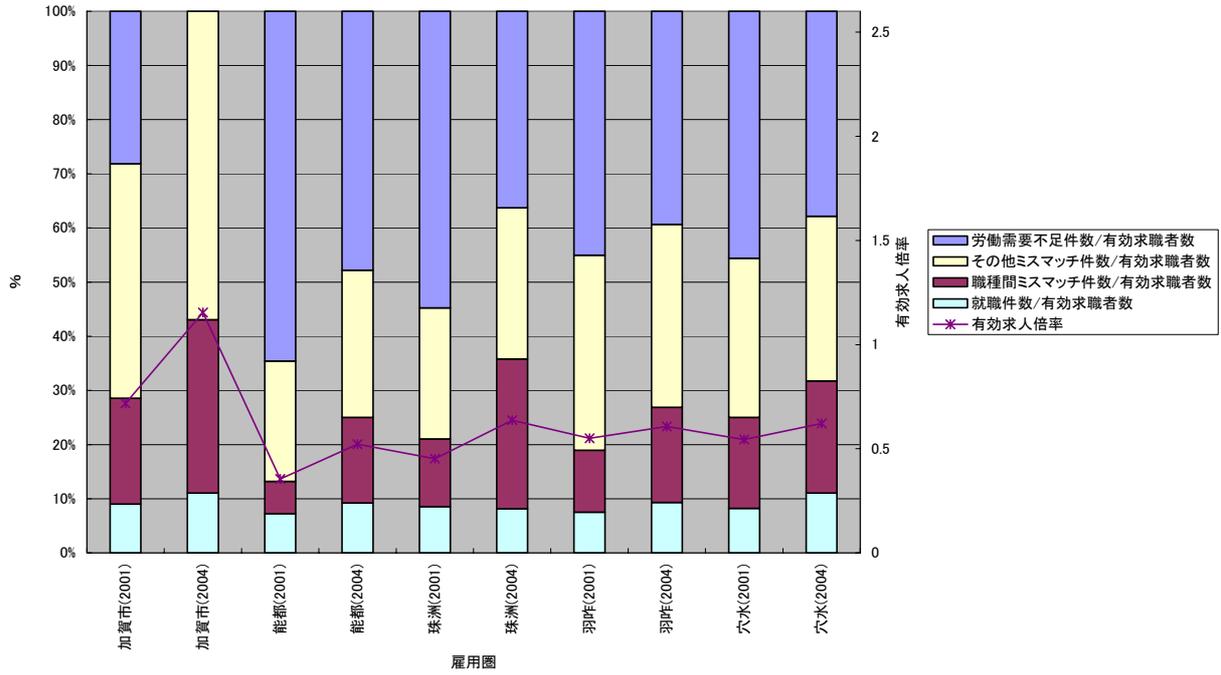
付図1-29 求職者の分解



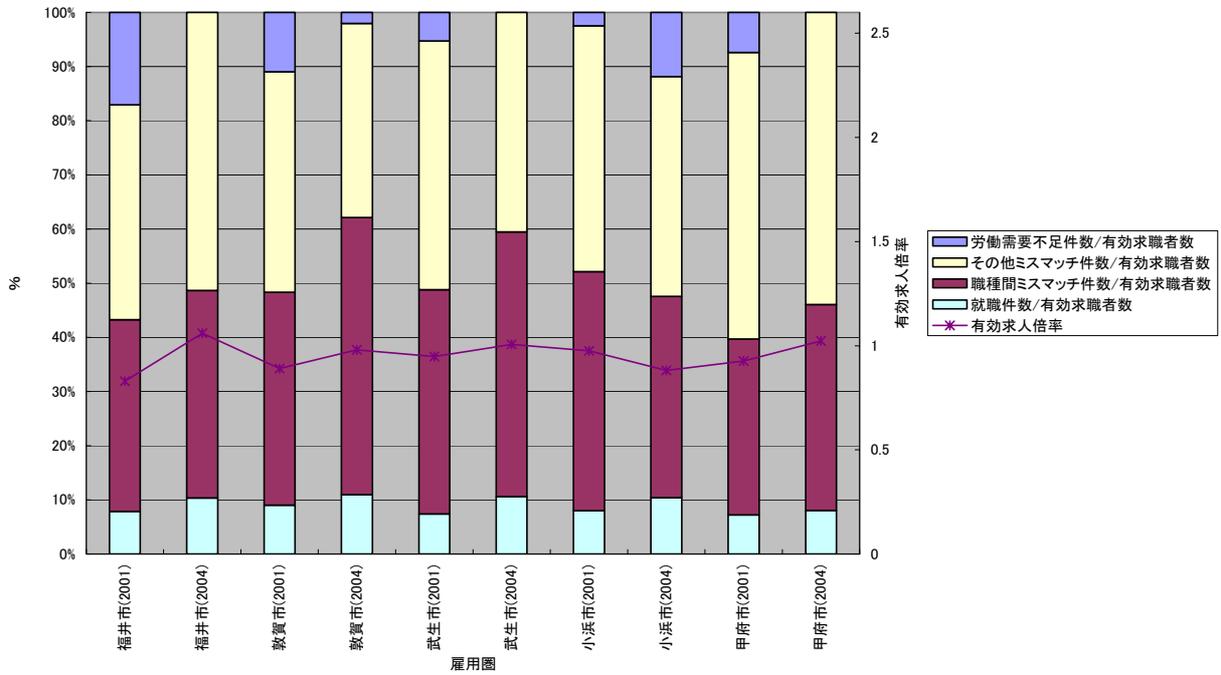
付図1-30 求職者の分解



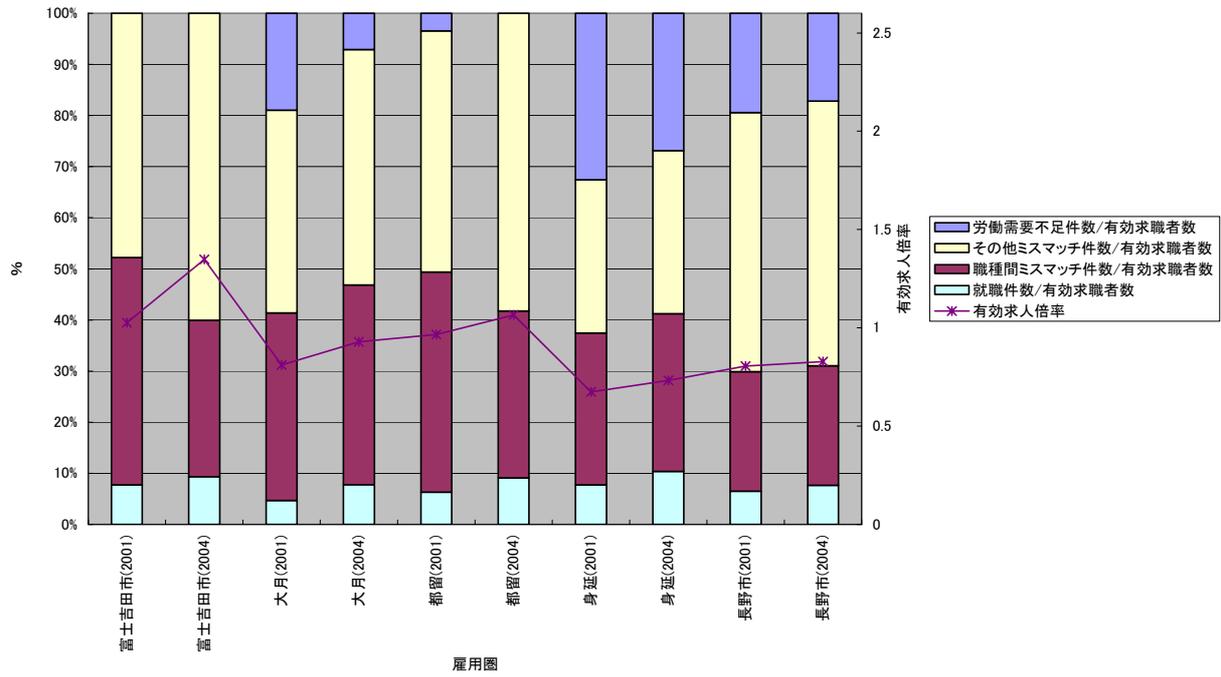
付図1-31 求職者の分解



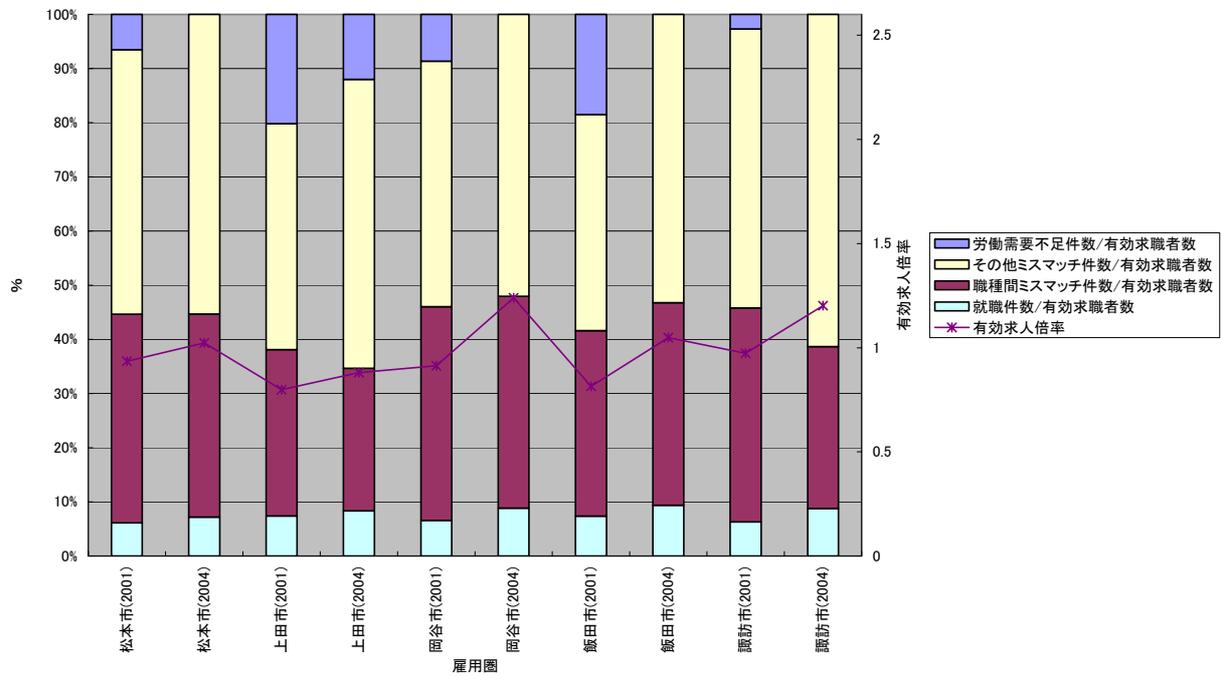
付図1-32 求職者の分解



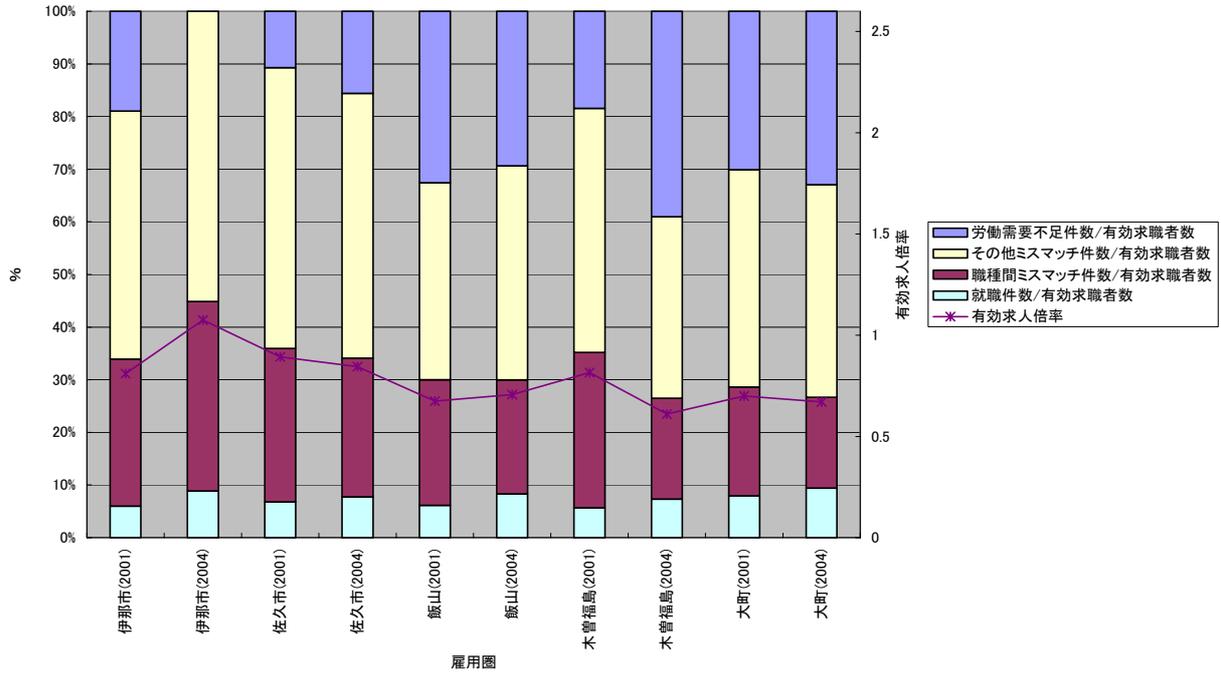
付図1-33 求職者の分解



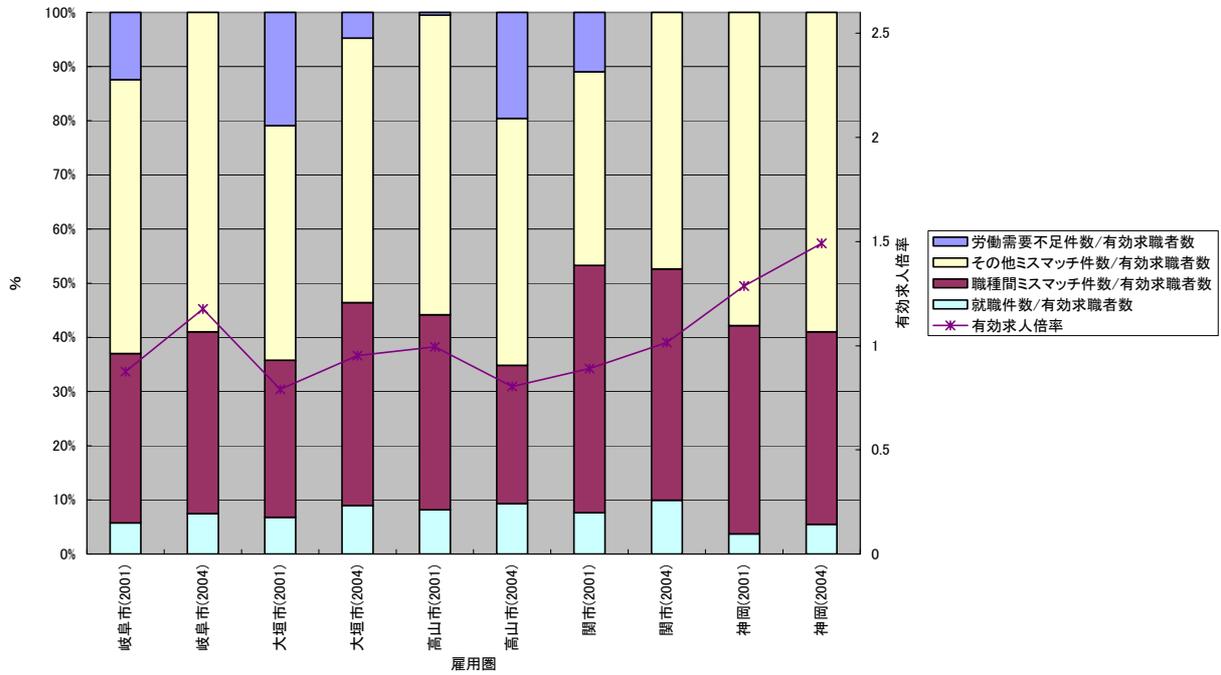
付図1-34 求職者の分解



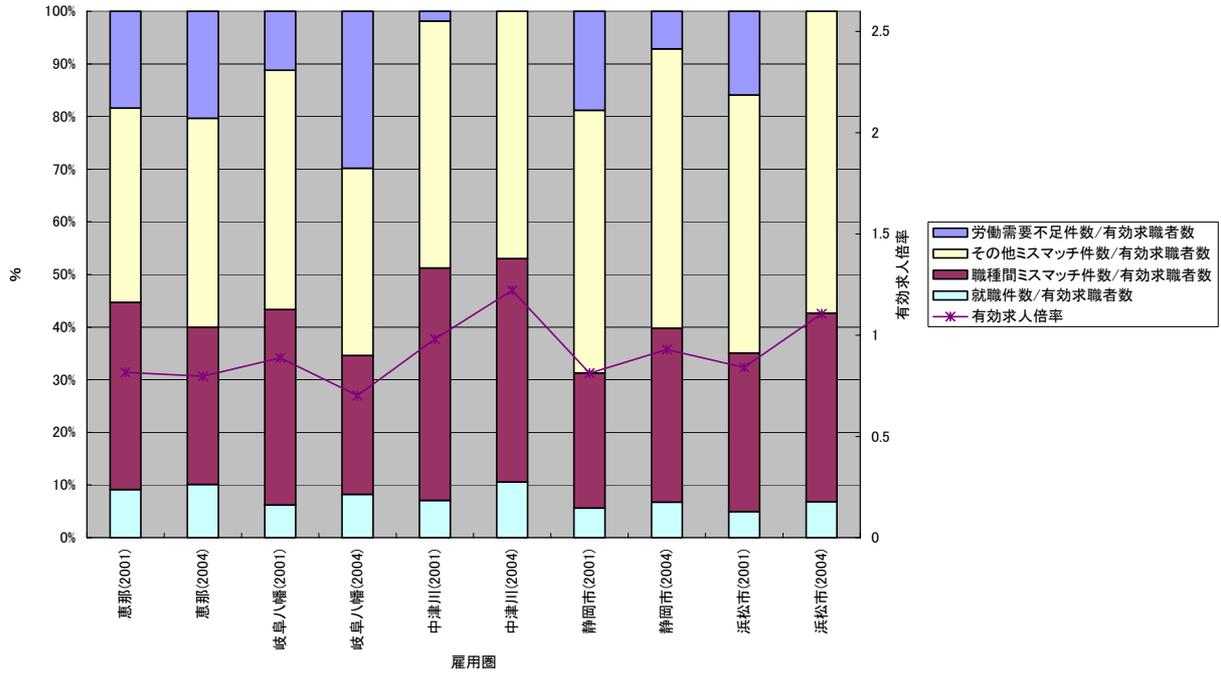
付図1-35 求職者の分解



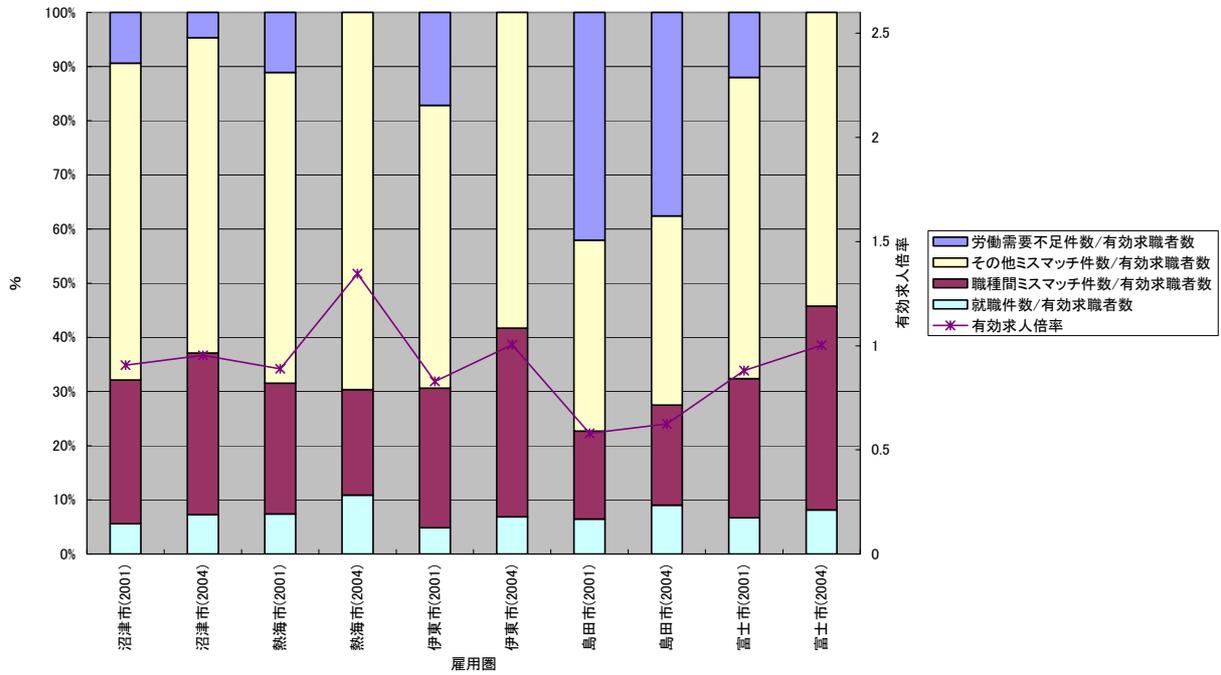
付図1-36 求職者の分解



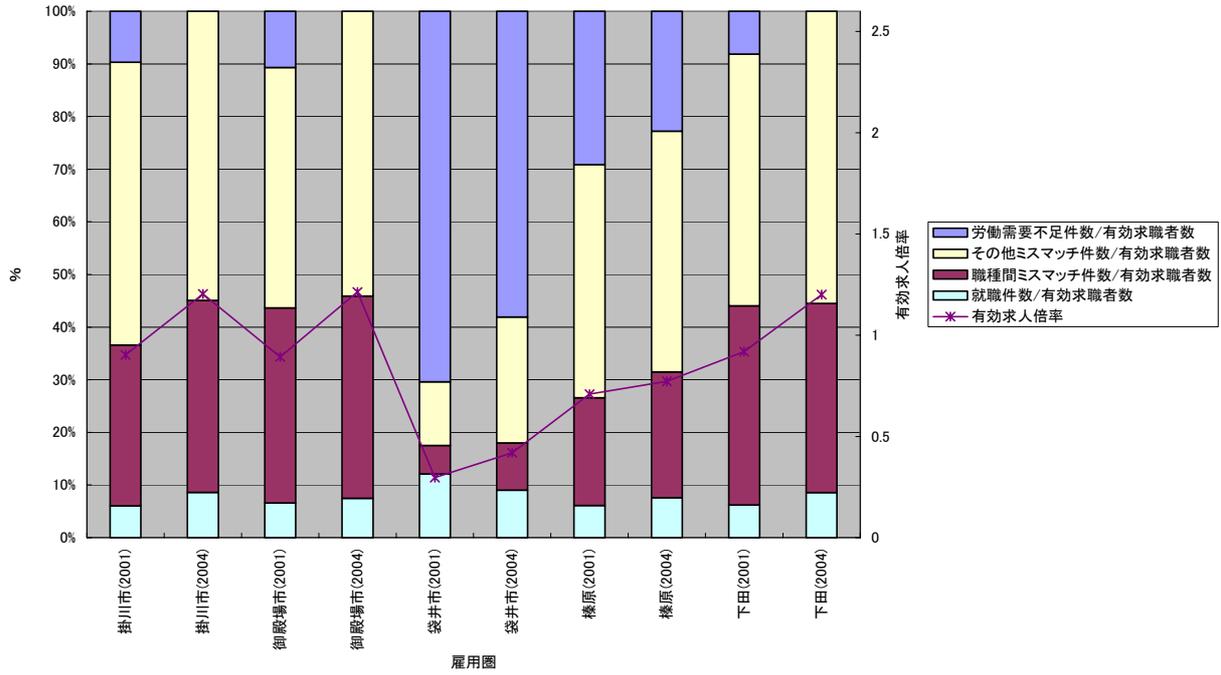
付図1-37 求職者の分解



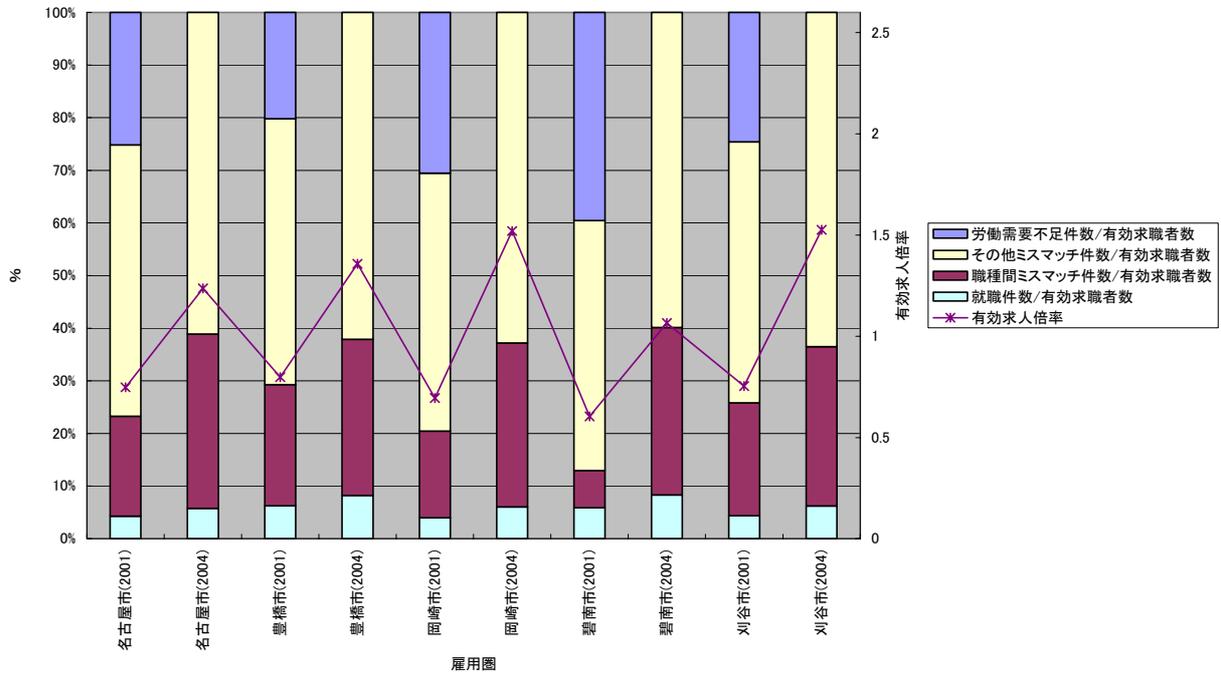
付図1-38 求職者の分解



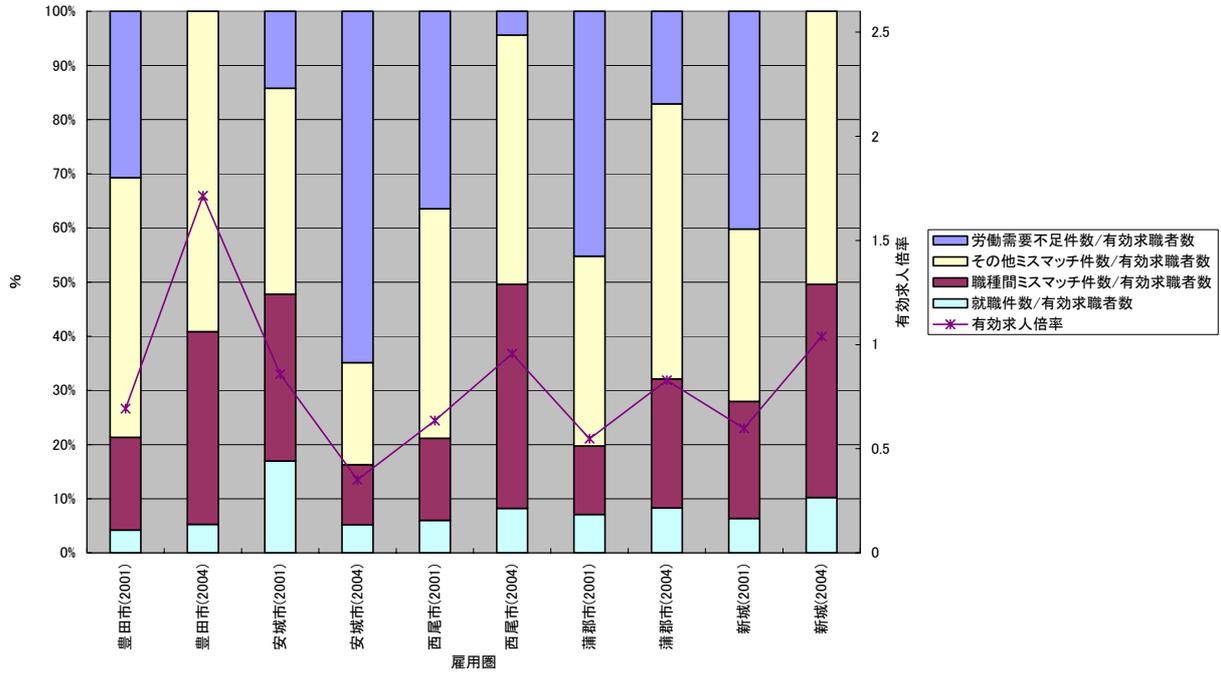
付図1-39 求職者の分解



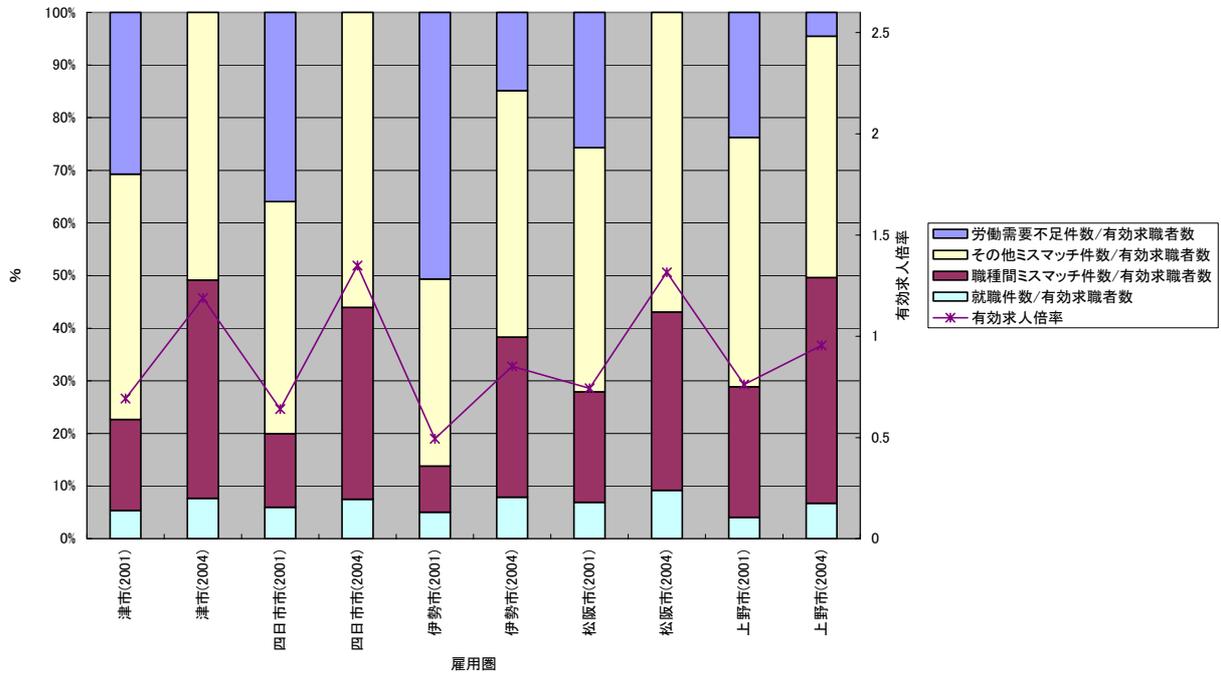
付図1-40 求職者の分解



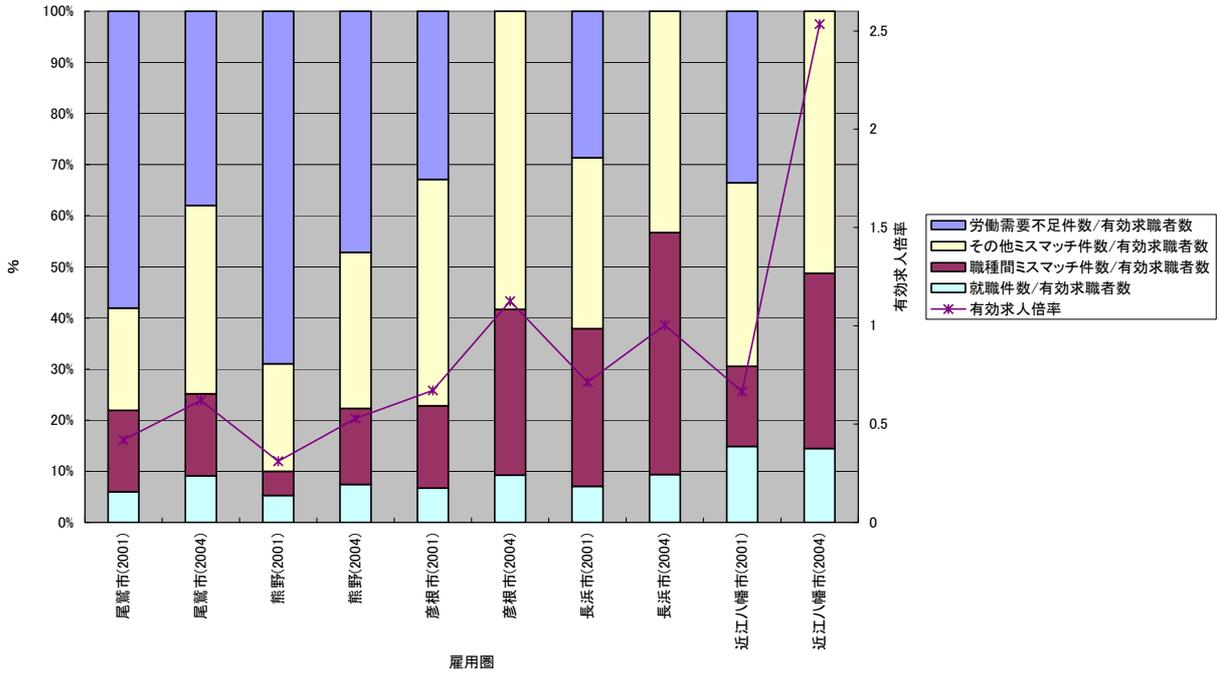
付図1-41 求職者の分解



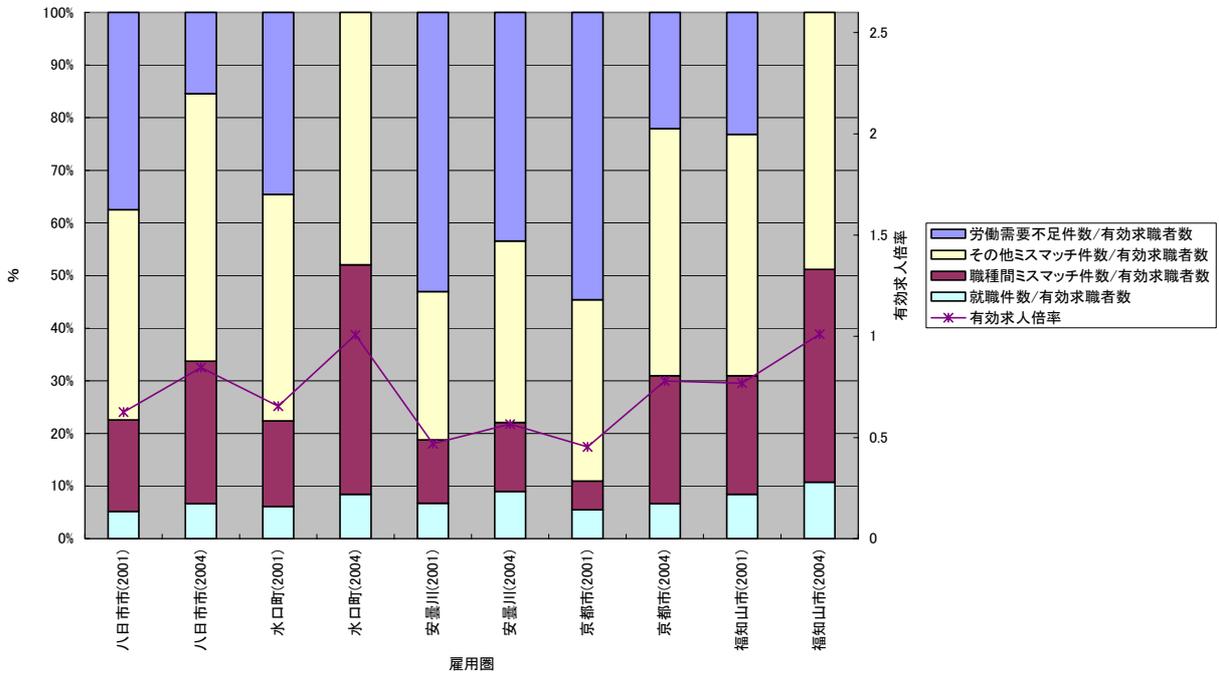
付図1-42 求職者の分解



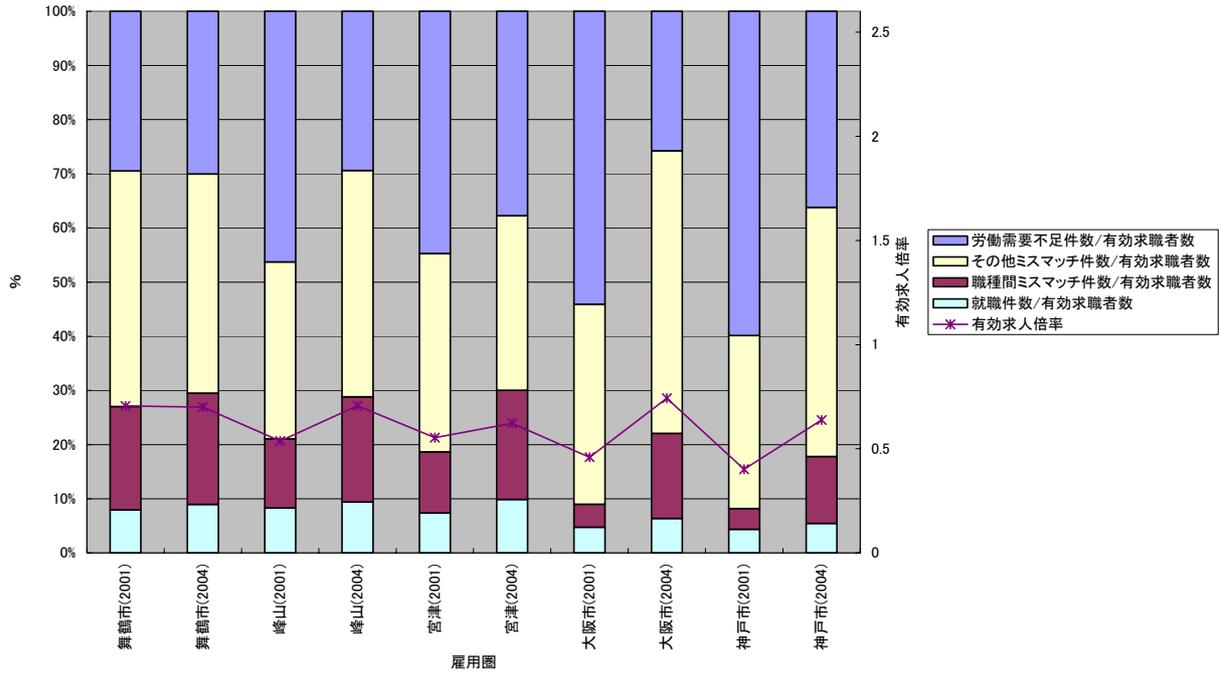
付図1-43 求職者の分解



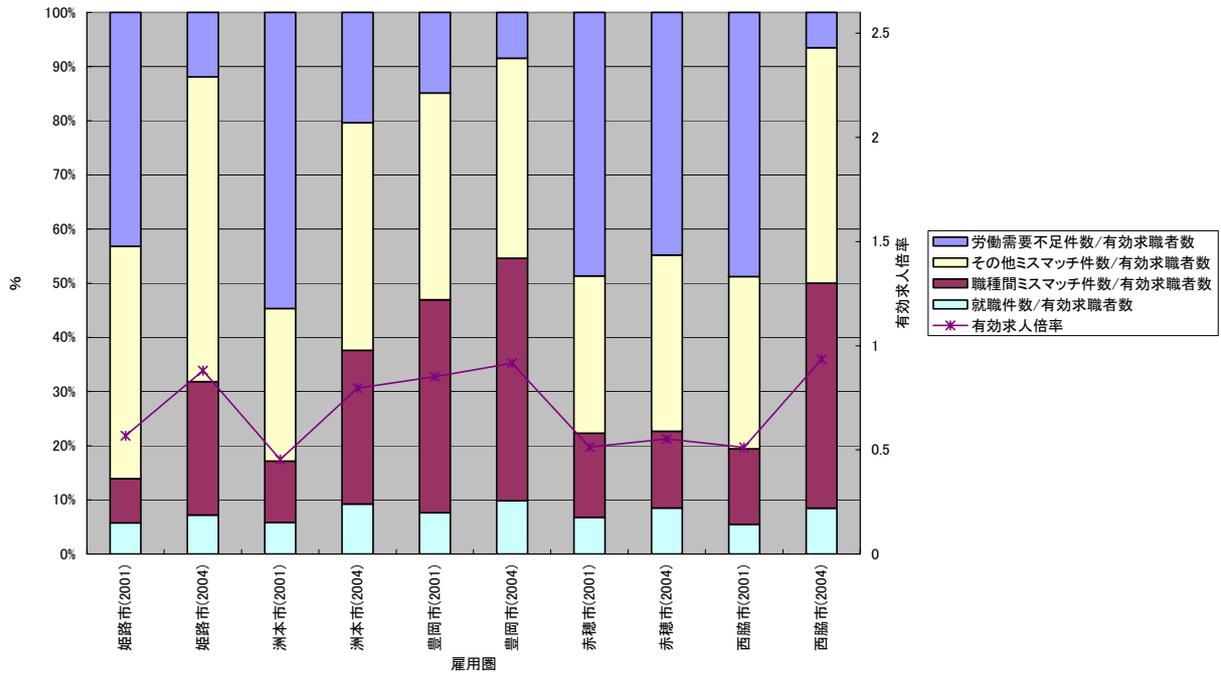
付図1-44 求職者の分解



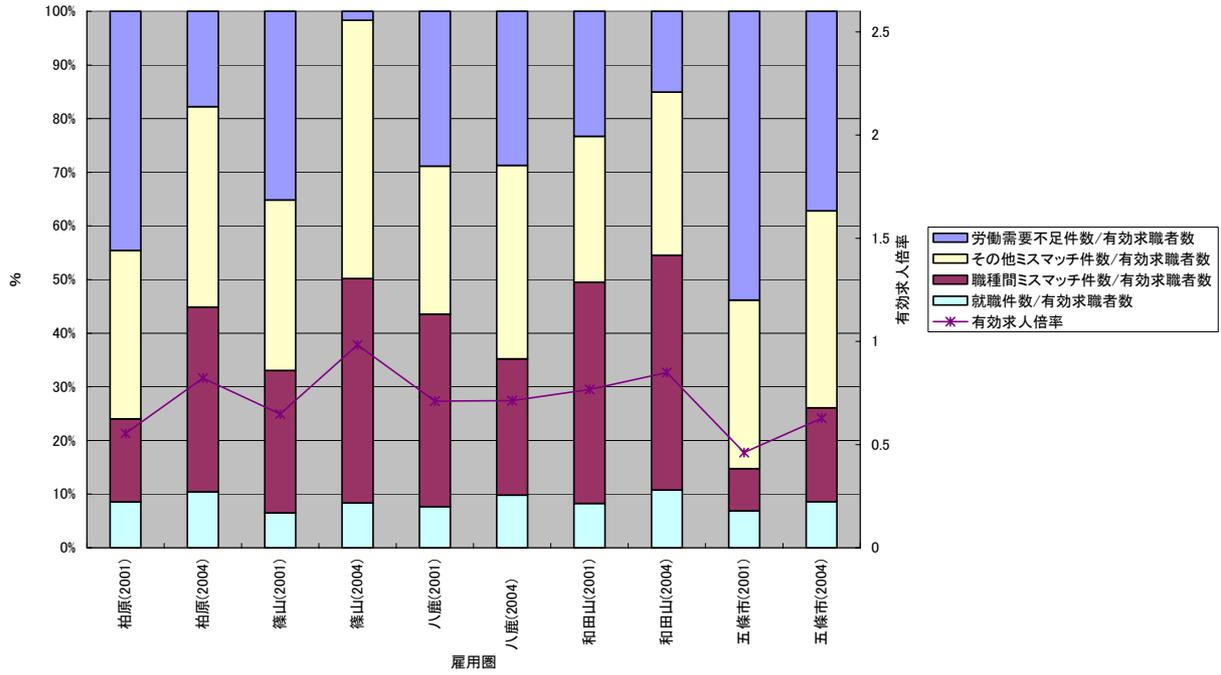
付図1-45 求職者の分解



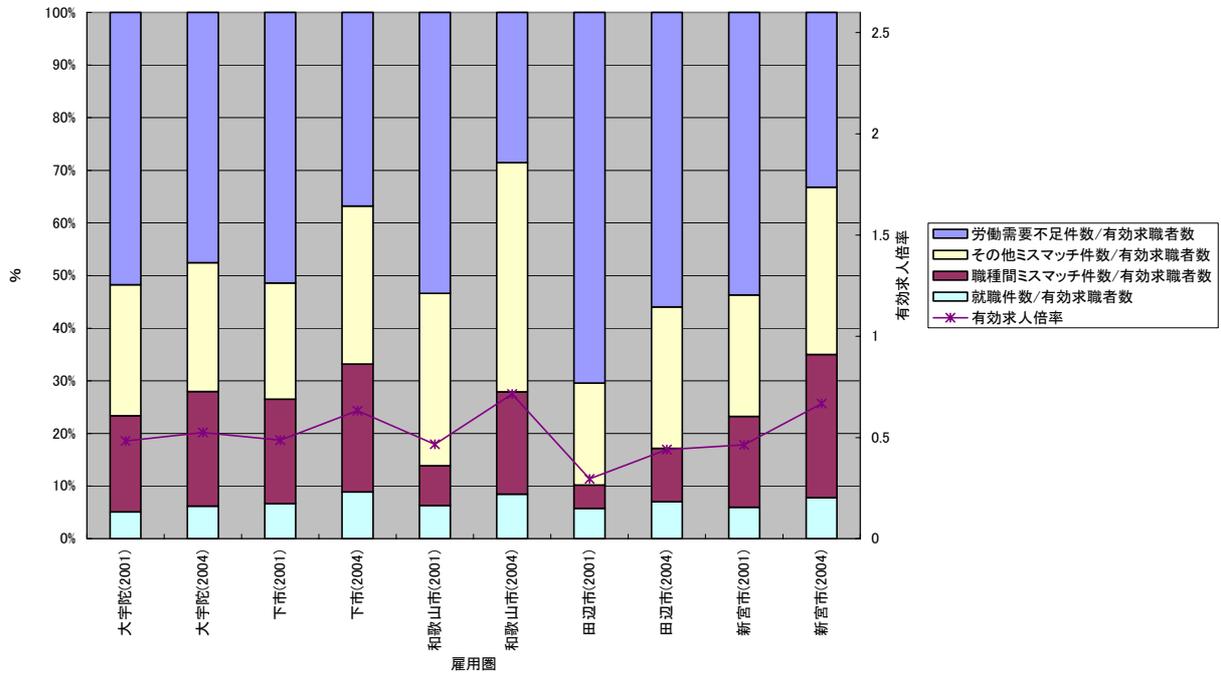
付図1-46 求職者の分解



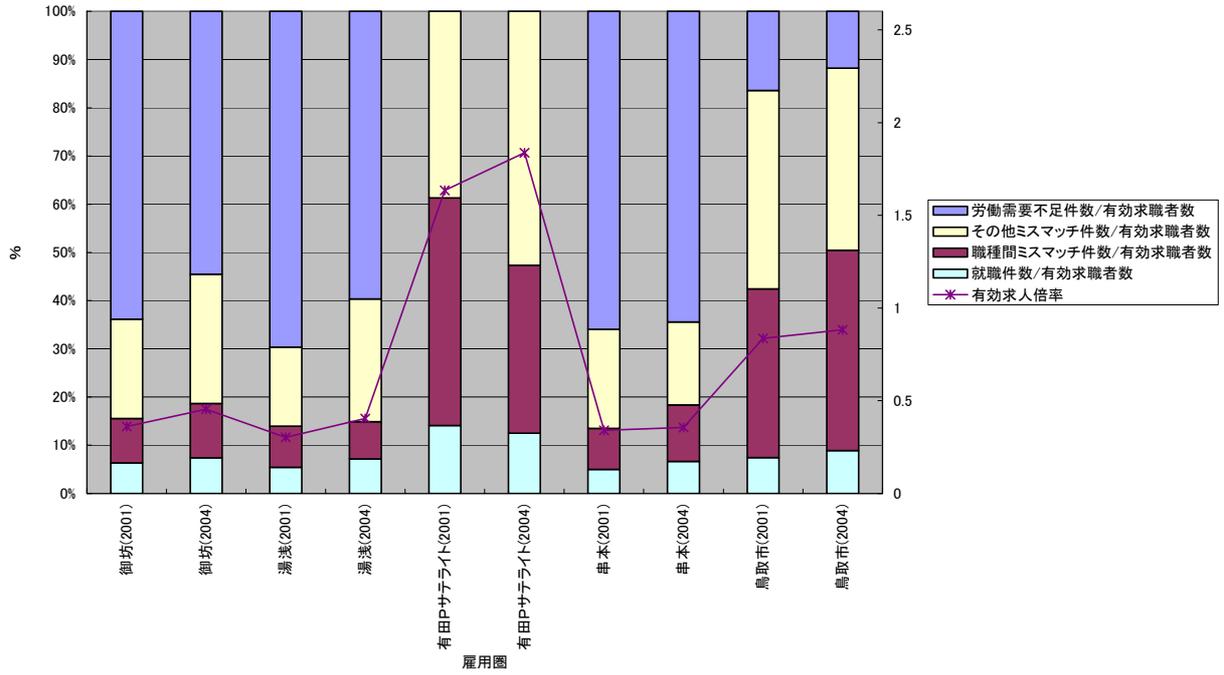
付図1-47 求職者の分解



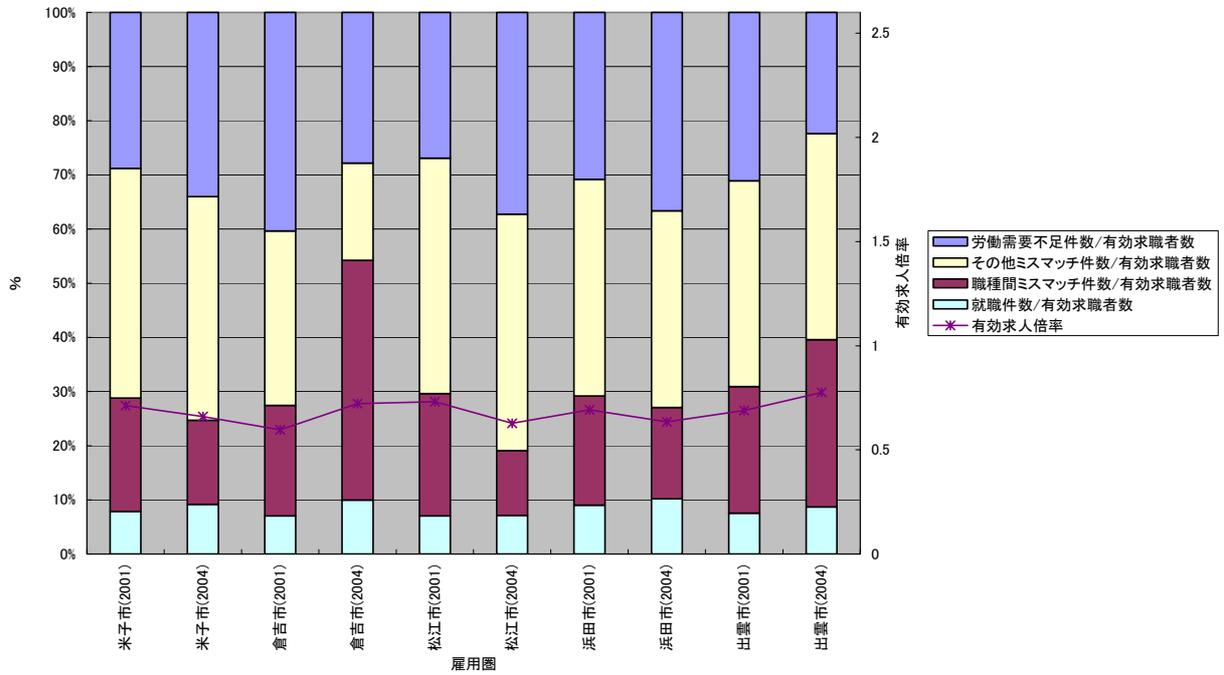
付図1-48 求職者の分解



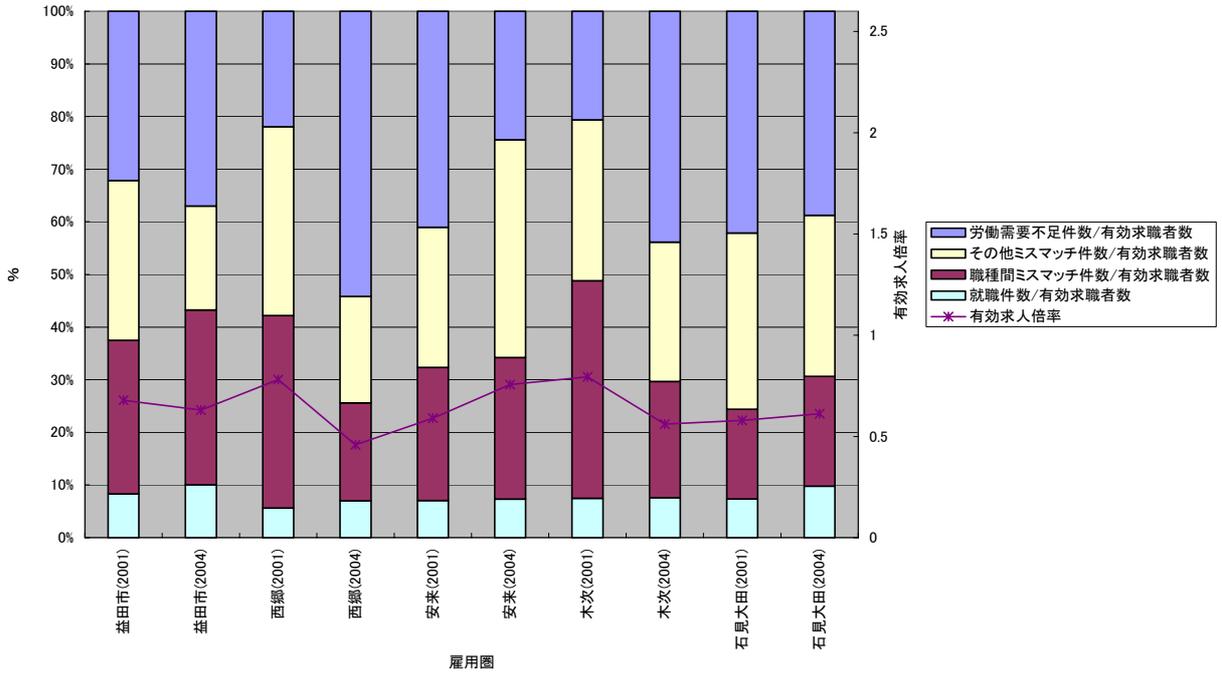
付図1-49 求職者の分解



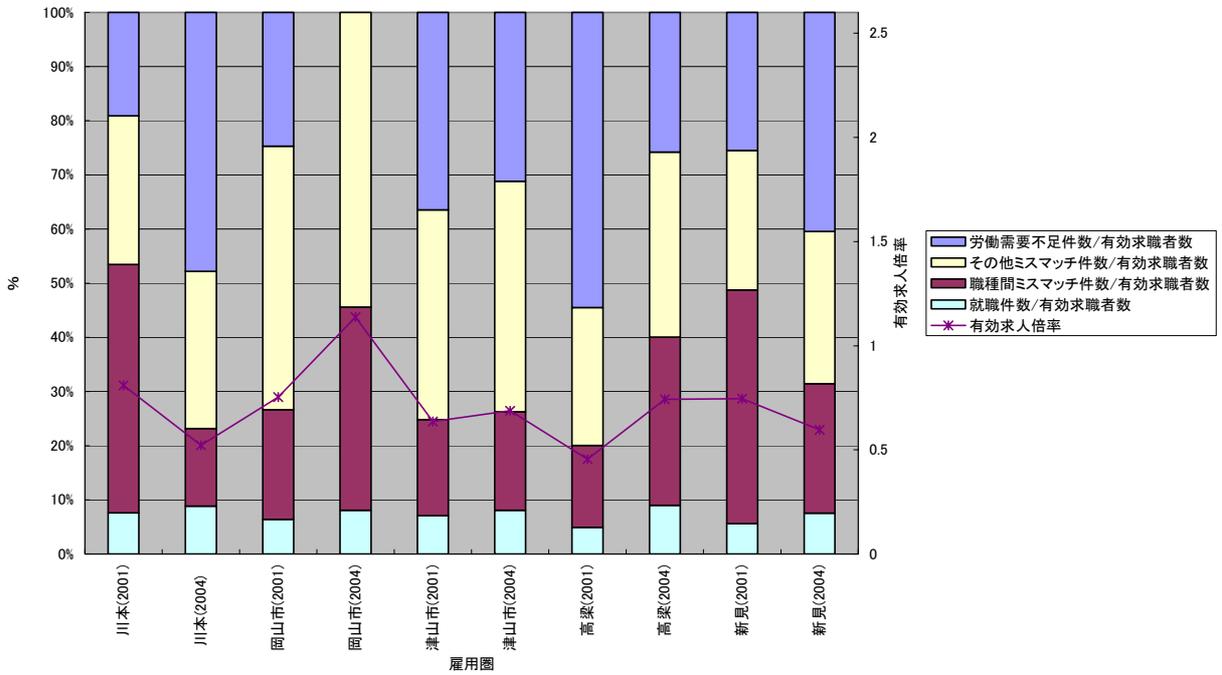
付図1-50 求職者の分解



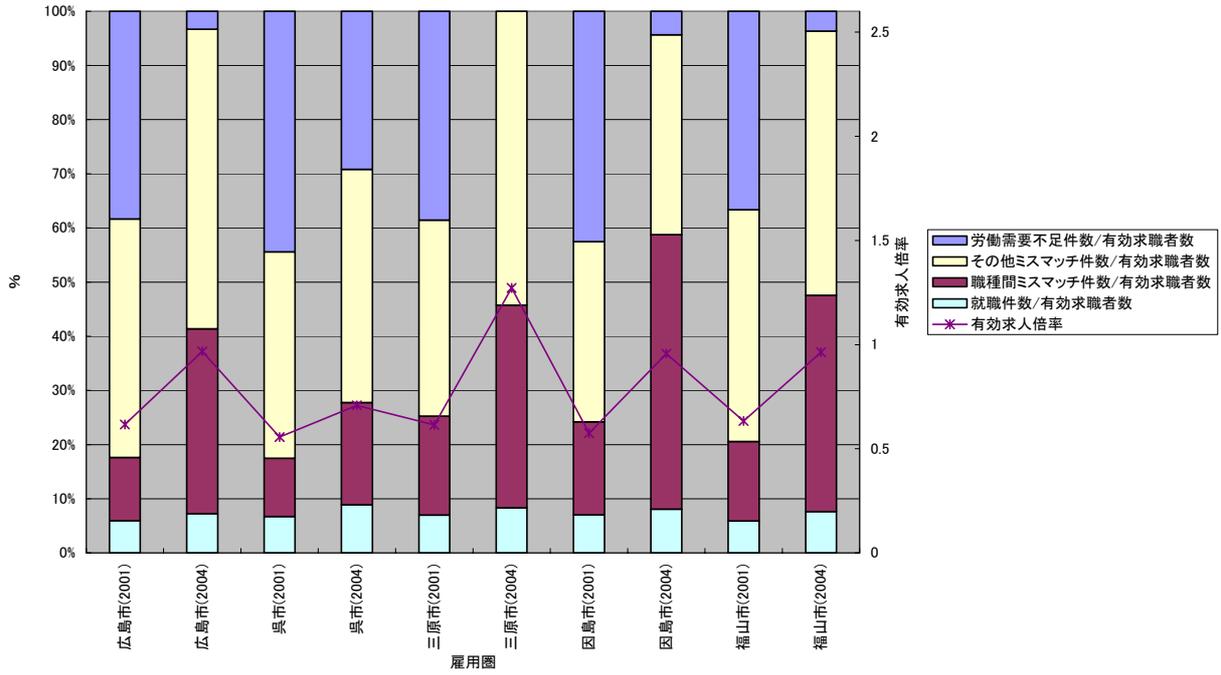
付図1-51 求職者の分解



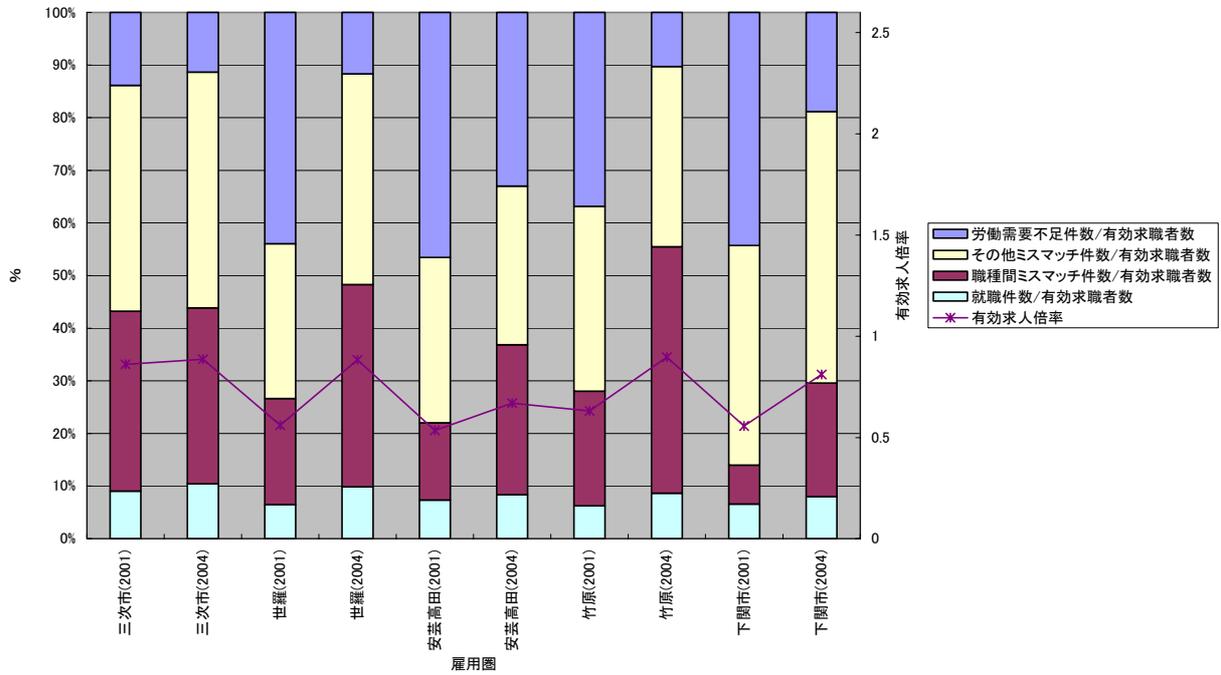
付図1-52 求職者の分解



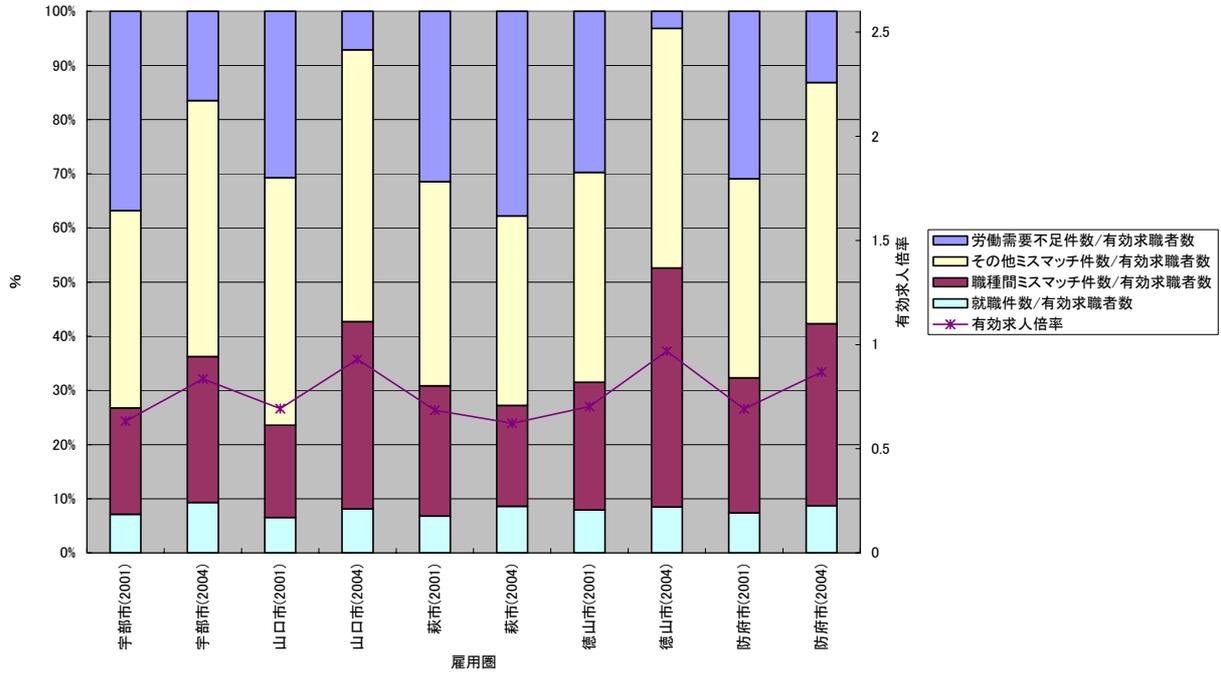
付図1-53 求職者の分解



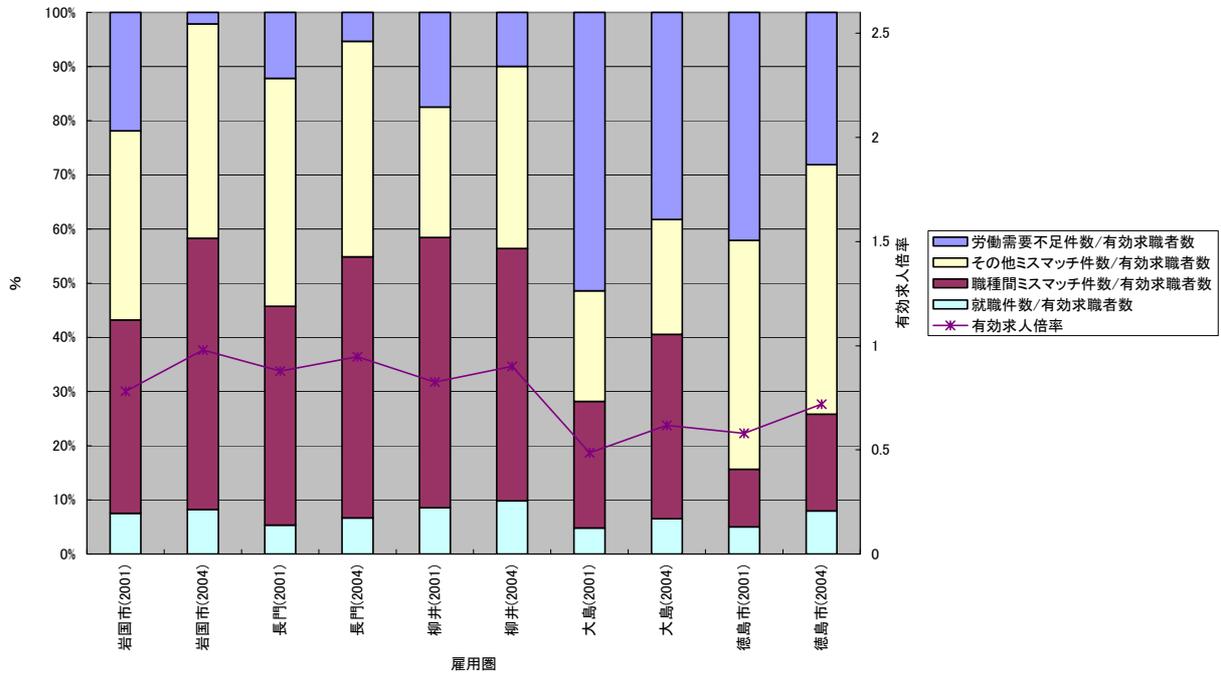
付図1-54 求職者の分解



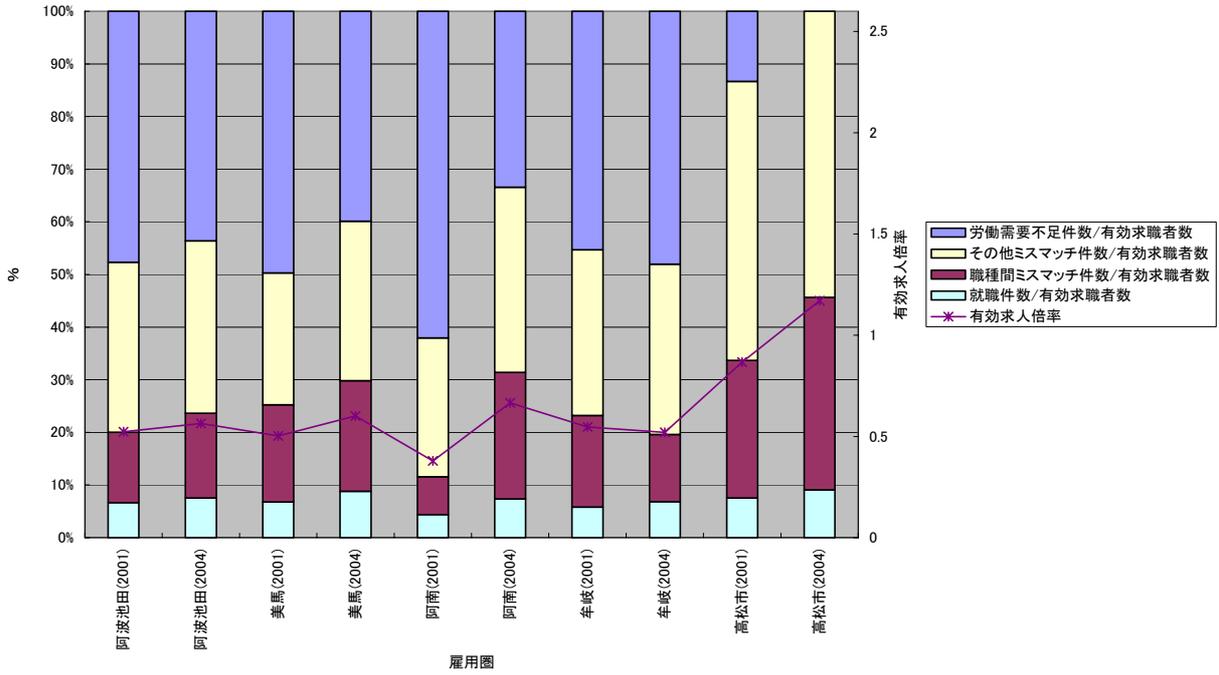
付図1-55 求職者の分解



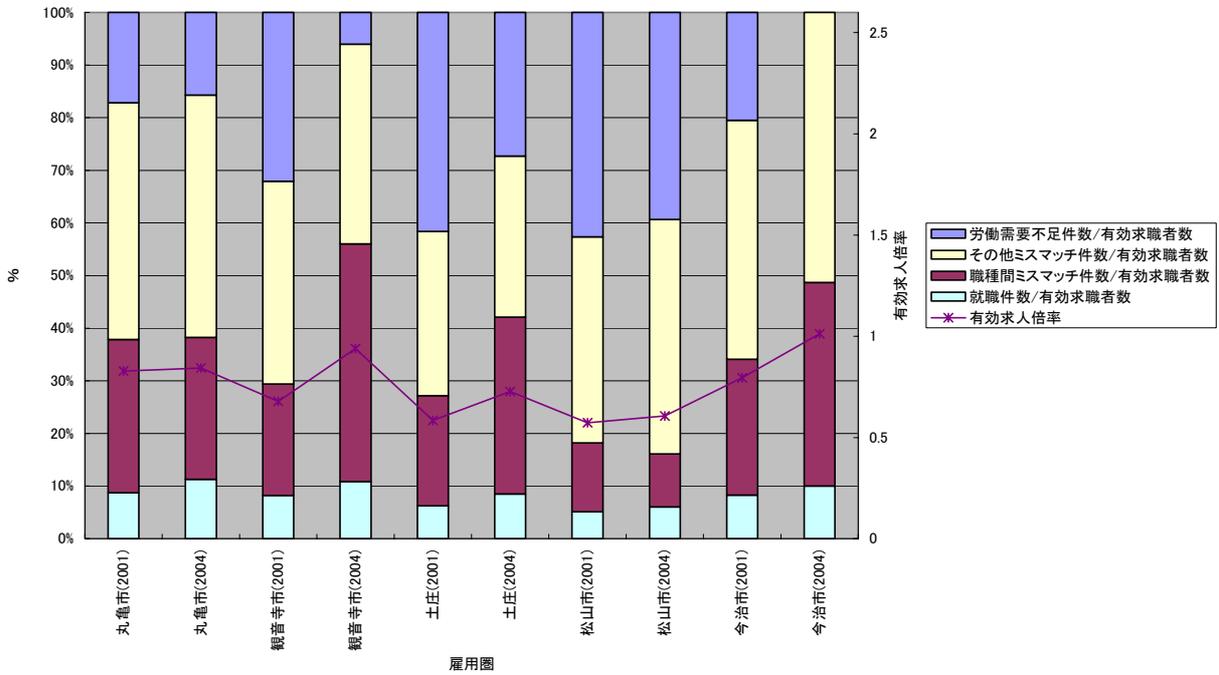
付図1-56 求職者の分解



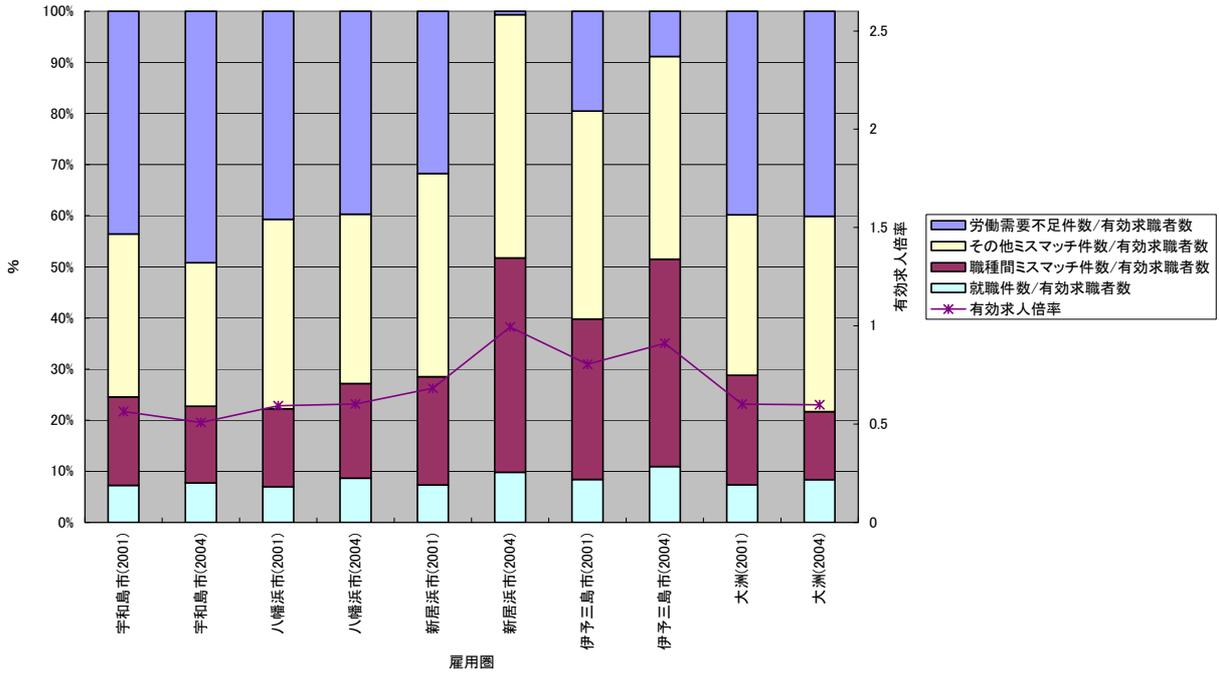
付図1-57 求職者の分解



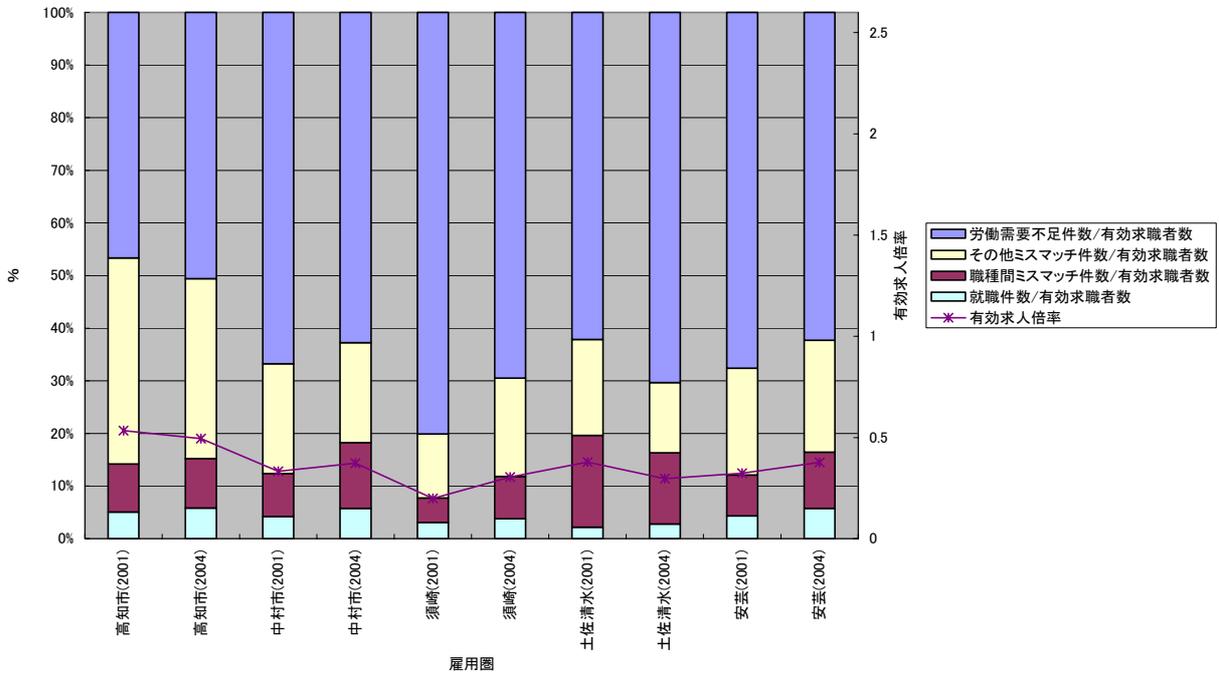
付図1-58 求職者の分解



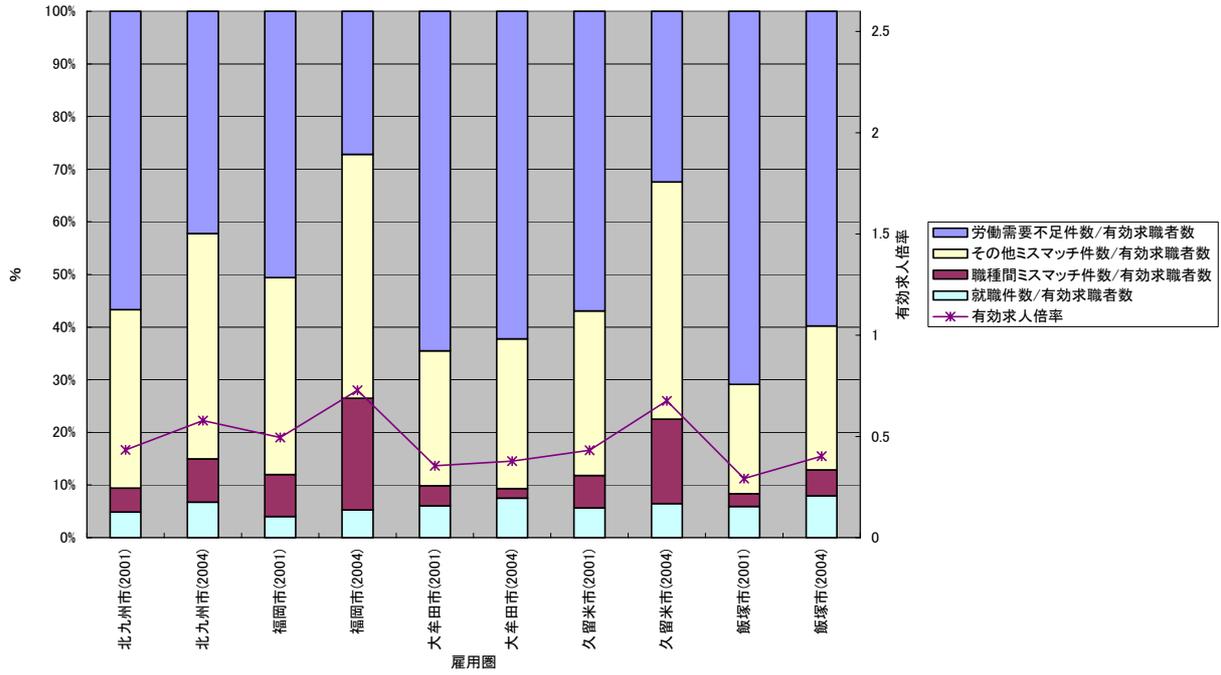
付図1-59 求職者の分解



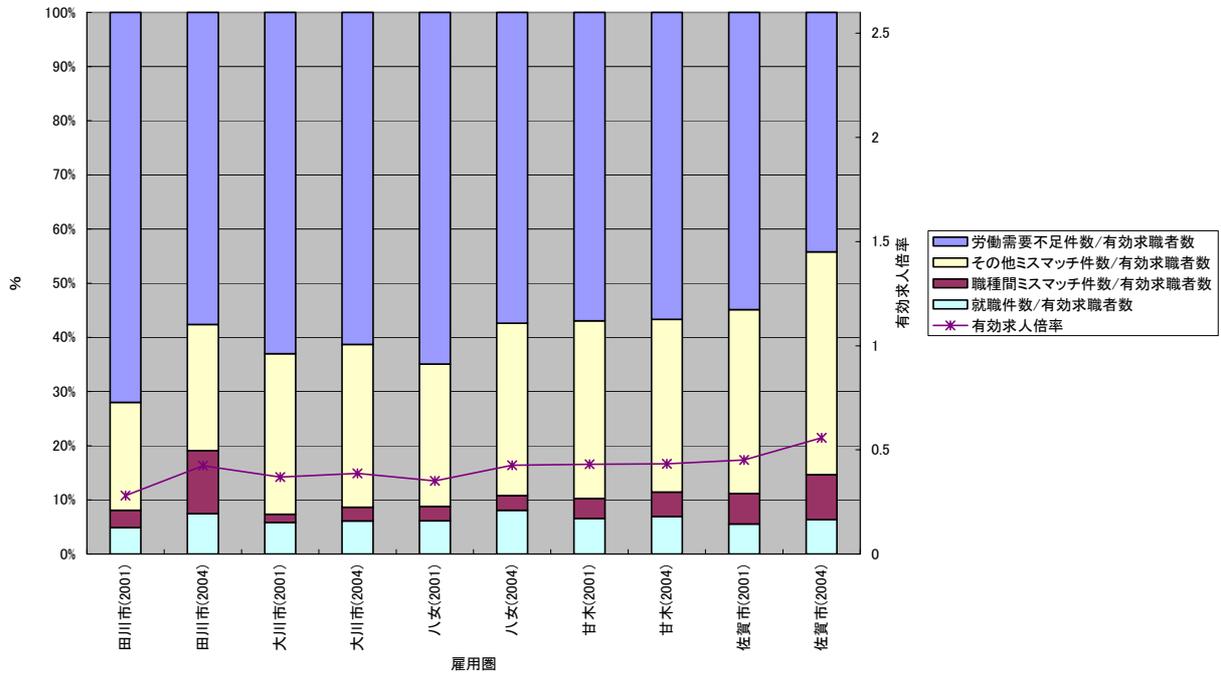
付図1-60 求職者の分解



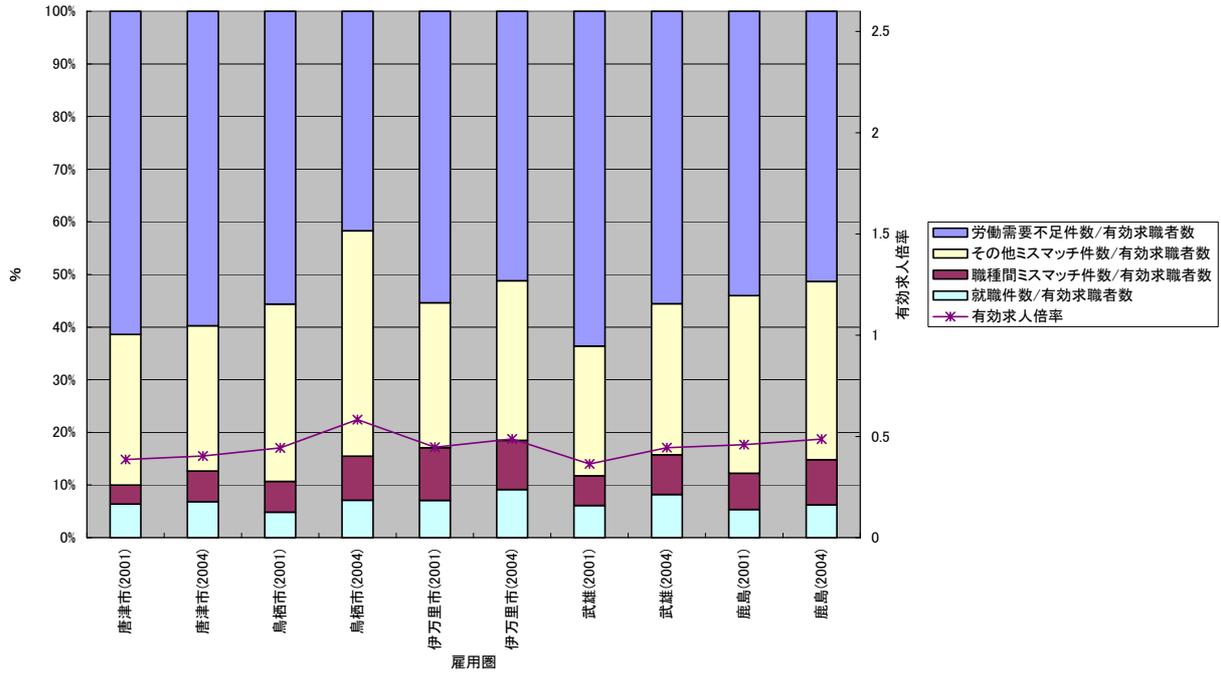
付図1-61 求職者の分解



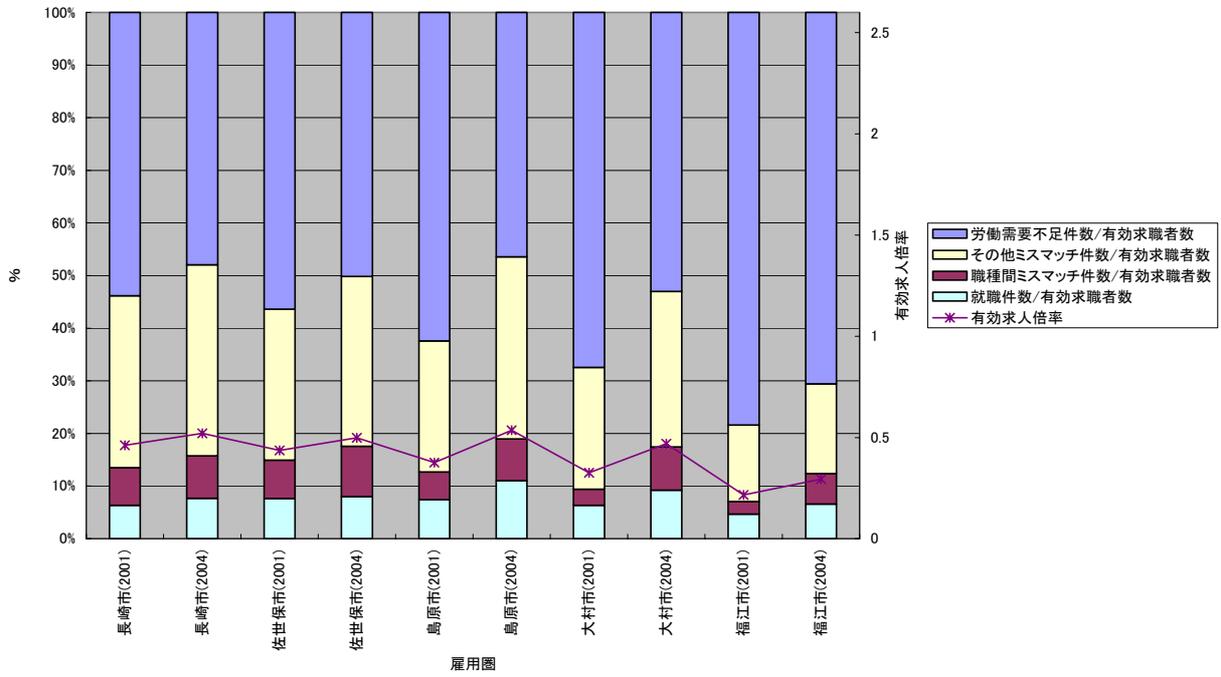
付図1-62 求職者の分解



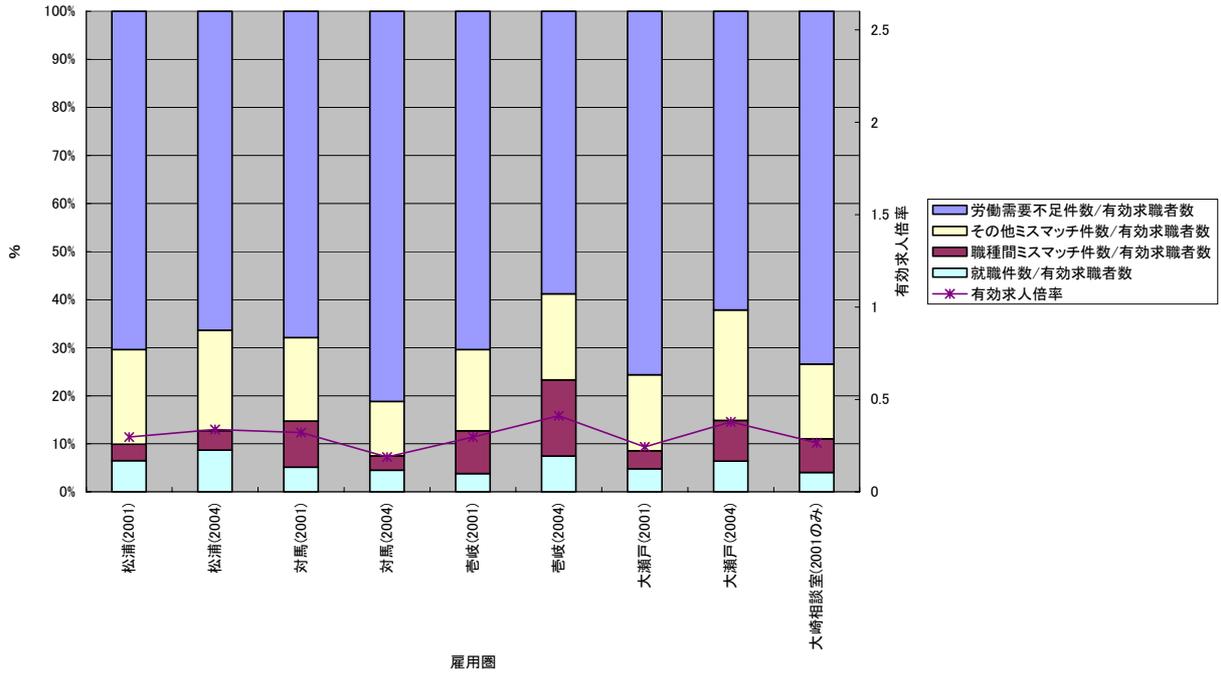
付図1-63 求職者の分解



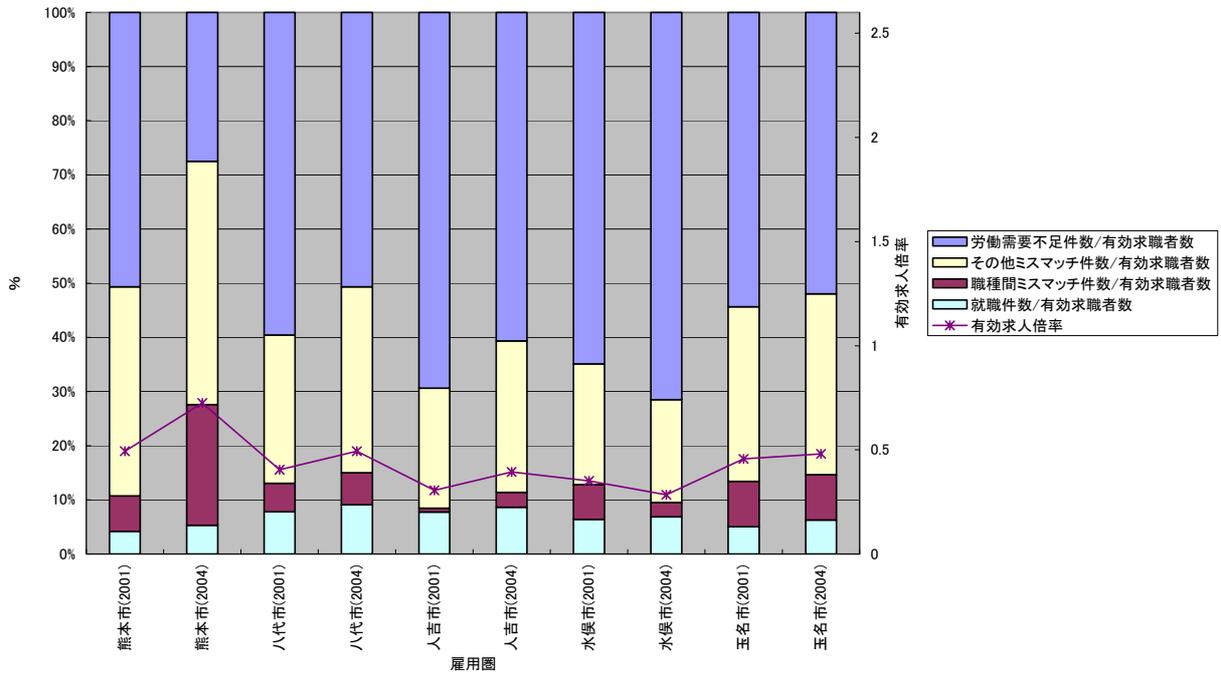
付図1-64 求職者の分解



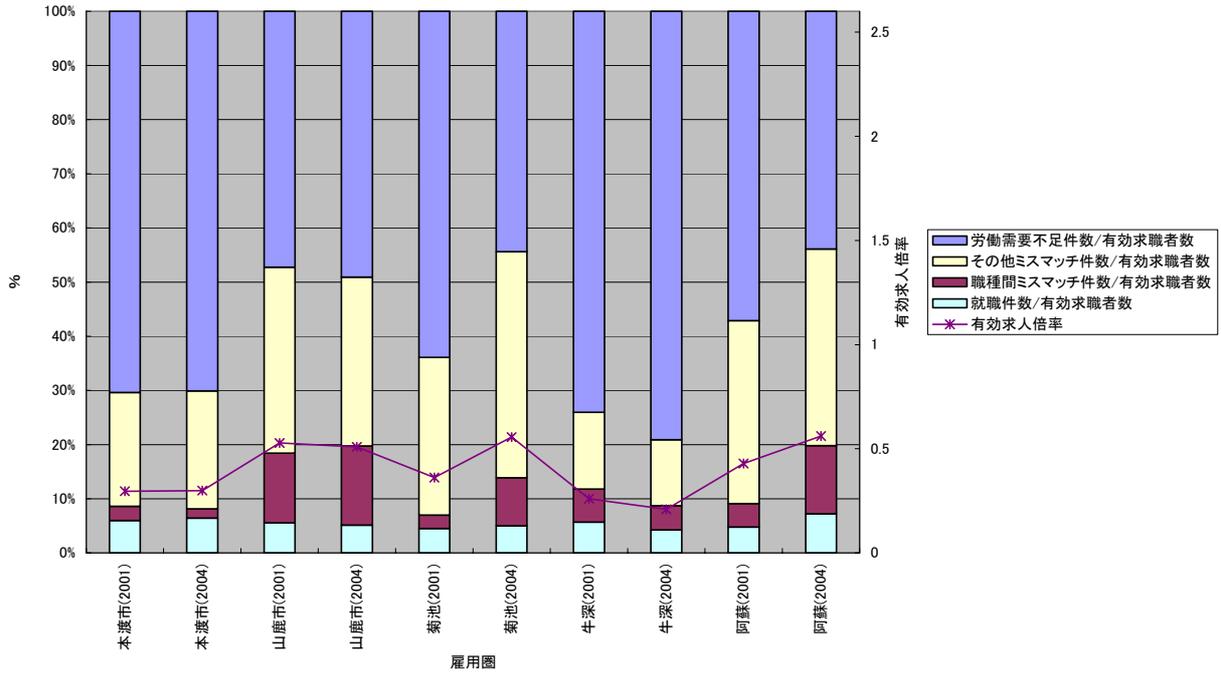
付図1-65 求職者の分解



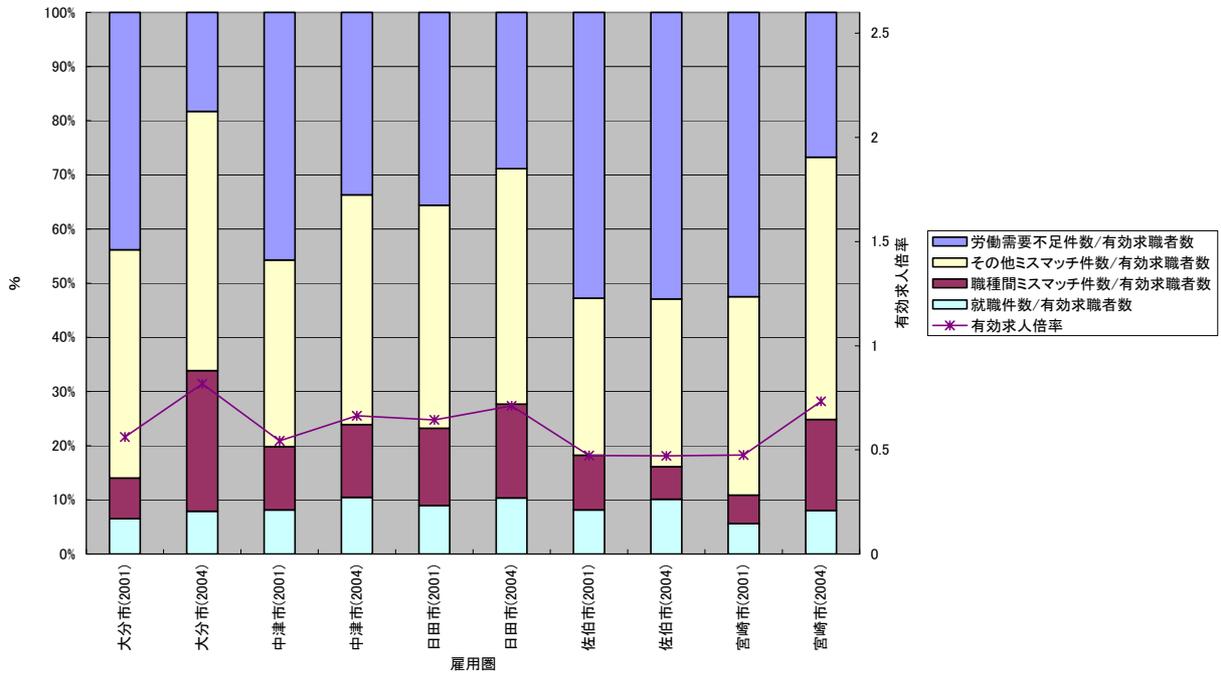
付図1-66 求職者の分解



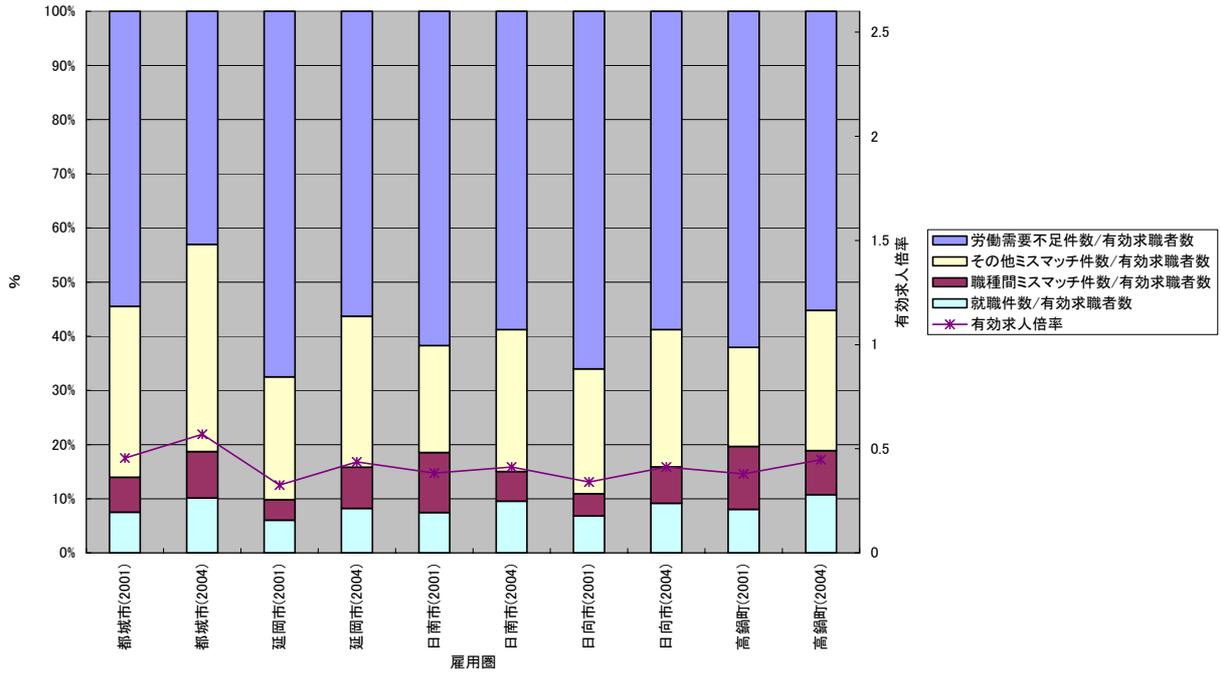
付図1-67 求職者の分解



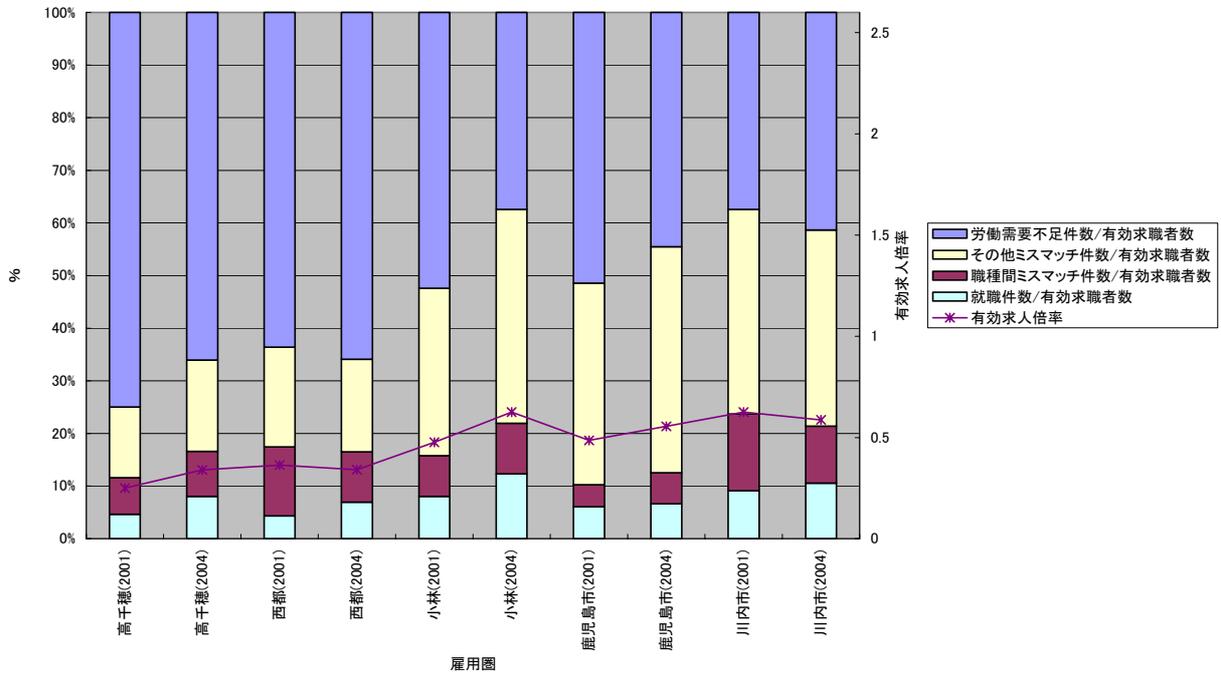
付図1-68 求職者の分解



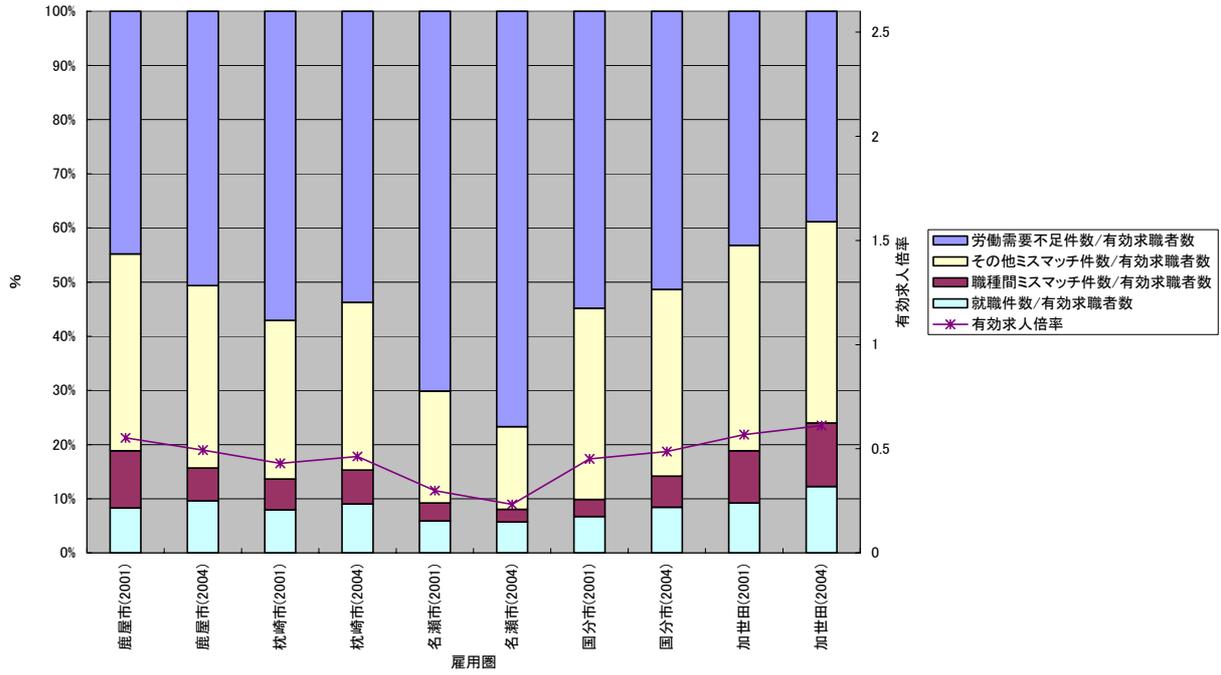
付図1-69 求職者の分解



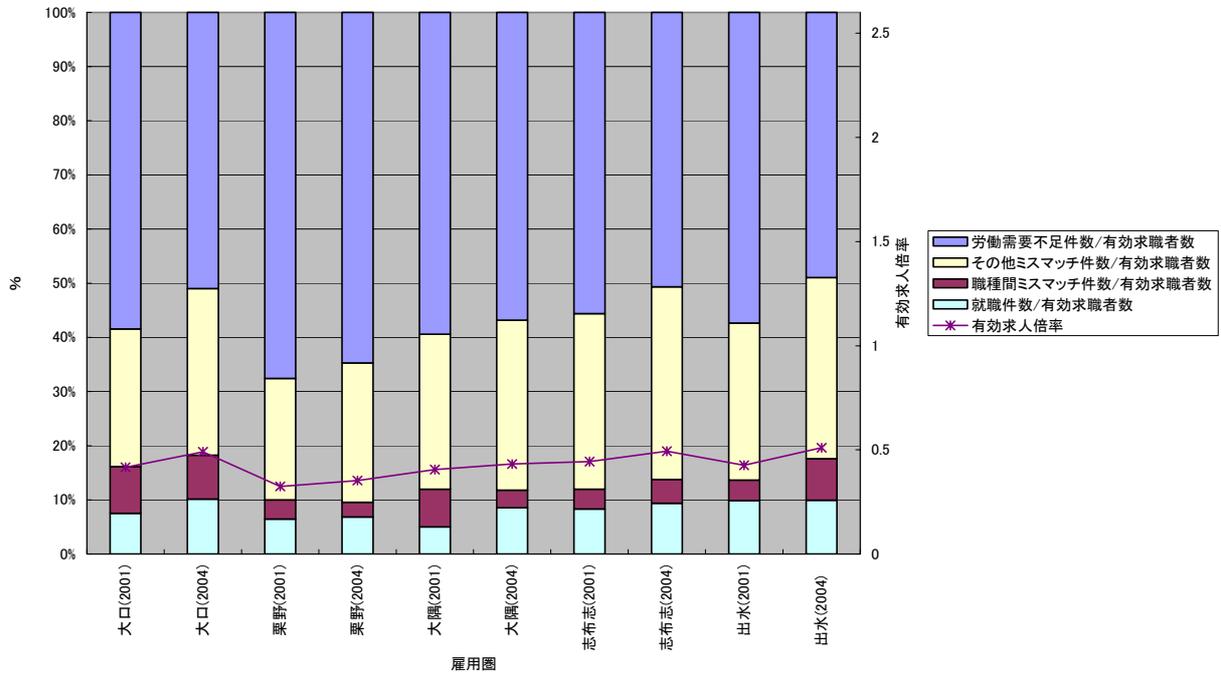
付図1-70 求職者の分解



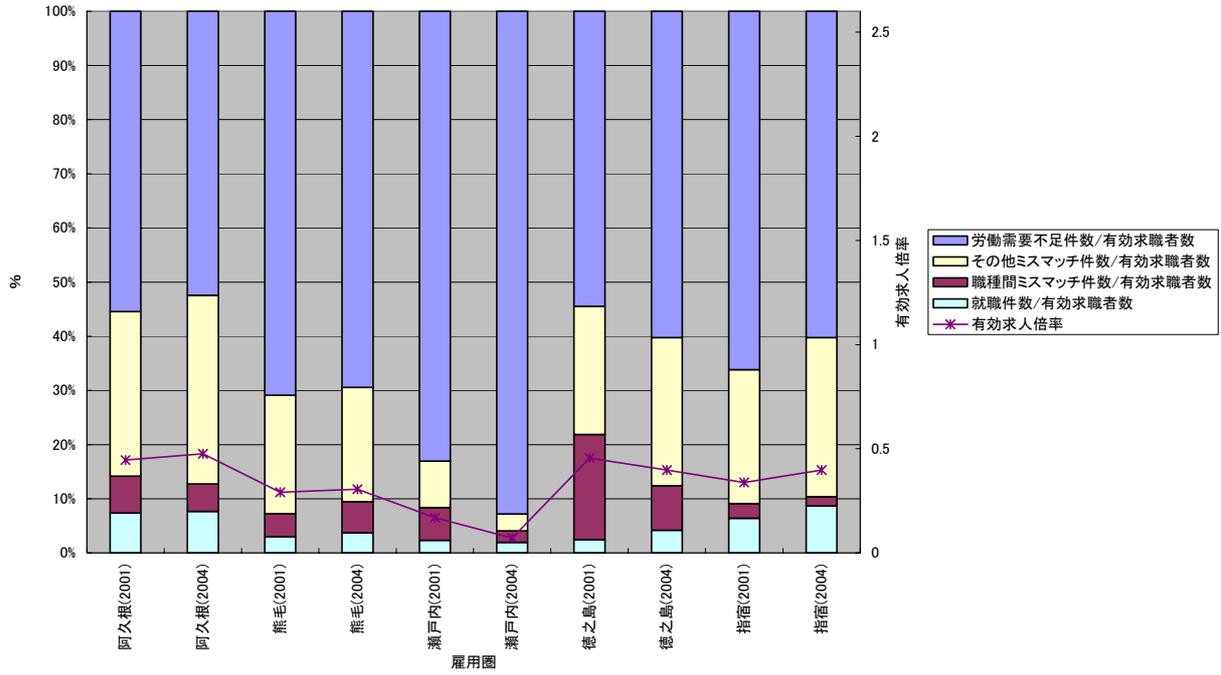
付図1-71 求職者の分解



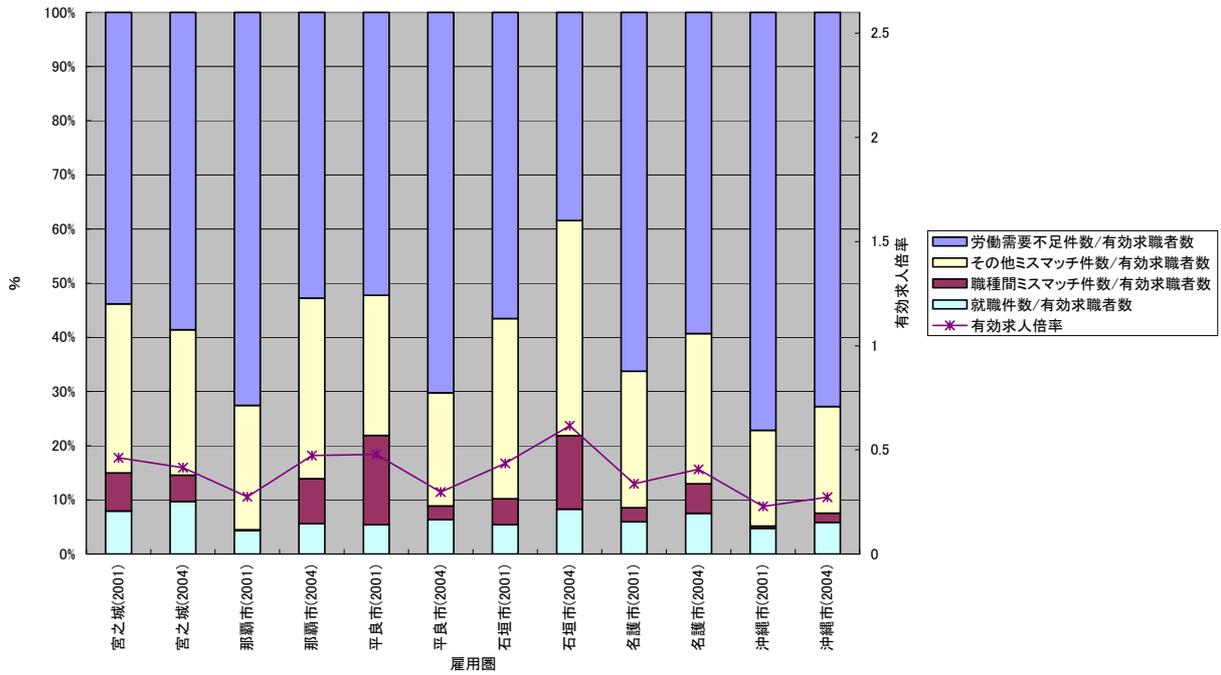
付図1-72 求職者の分解



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

	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 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 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 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 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

	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2-43 計器・光学機組立修理就職件数成長率分析

説明変数	係数	P値
有効求人人数成長率	0.054	0.000
有効求職者数成長率	0.006	0.748
2001年就職件数	-0.001	0.622
北海道ダミー	-0.217	0.763
東北ダミー	0.699	0.159
北関東・甲信ダミー	0.523	0.288
北陸ダミー	0.247	0.647
東海ダミー	-0.499	0.352
近畿ダミー	-0.417	0.463
中国ダミー	-0.668	0.263
四国ダミー	0.867	0.166
九州ダミー	1.295	0.017
小規模都市雇用圏ダミー	-0.588	0.015
非都市雇用圏ダミー	-0.641	0.046
パートバンクダミー	-8.626	0.000
就職超過ダミー	-0.355	0.243
定数項	0.622	0.187
サンプルサイズ	173	
擬似決定係数	0.10	

付表2-44 精穀・製粉・調味製造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	0.233	0.000
有効求職者数成長率	0.194	0.000
2001年就職件数	-0.003	0.112
北海道ダミー	-0.521	0.034
東北ダミー	-0.803	0.000
北関東・甲信ダミー	-0.528	0.018
北陸ダミー	-0.635	0.019
東海ダミー	-0.832	0.000
近畿ダミー	-0.587	0.022
中国ダミー	-0.528	0.026
四国ダミー	-0.467	0.066
九州ダミー	-0.568	0.010
小規模都市雇用圏ダミー	-0.405	0.000
非都市雇用圏ダミー	-0.374	0.001
パートバンクダミー		
就職超過ダミー	0.053	0.616
定数項	0.685	0.002
サンプルサイズ	207	
擬似決定係数	0.20	

付表2-45 食料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	0.165	0.000
有効求職者数成長率	0.348	0.000
2001年就職件数	-5.59E-05	0.590
北海道ダミー	0.100	0.544
東北ダミー	-0.094	0.545
北関東・甲信ダミー	-0.096	0.553
北陸ダミー	-0.285	0.090
東海ダミー	-0.016	0.924
近畿ダミー	-0.040	0.811
中国ダミー	-0.042	0.802
四国ダミー	0.028	0.874
九州ダミー	-0.046	0.768
小規模都市雇用圏ダミー	0.030	0.646
非都市雇用圏ダミー	-0.064	0.370
パートバンクダミー	-0.296	0.181
就職超過ダミー	-0.384	0.092
定数項	0.131	0.401
サンプルサイズ	367	
擬似決定係数	0.13	

付表2-46 飲料・たばこ製造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	0.088	0.000
有効求職者数成長率	-0.024	0.000
2001年就職件数	-0.007	0.417
北海道ダミー	-0.334	0.624
東北ダミー	-0.106	0.853
北関東・甲信ダミー	0.292	0.605
北陸ダミー	0.098	0.875
東海ダミー	0.184	0.756
近畿ダミー	0.133	0.828
中国ダミー	0.484	0.429
四国ダミー	0.475	0.481
九州ダミー	0.587	0.290
小規模都市雇用圏ダミー	-0.382	0.103
非都市雇用圏ダミー	-0.455	0.104
パートバンクダミー		
就職超過ダミー	-0.216	0.385
定数項	-0.042	0.937
サンプルサイズ	201	
擬似決定係数	0.07	

付表2-47 紡績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	0.137	0.000
有効求職者数成長率	-0.029	0.022
2001年就職件数	-3.06E-04	0.580
北海道ダミー	-0.190	0.482
東北ダミー	-0.044	0.840
北関東・甲信ダミー	-0.086	0.694
北陸ダミー	0.480	0.034
東海ダミー	-0.015	0.949
近畿ダミー	0.269	0.230
中国ダミー	-0.191	0.422
四国ダミー	0.043	0.864
九州ダミー	-0.127	0.556
小規模都市雇用圏ダミー	0.015	0.875
非都市雇用圏ダミー	-0.469	0.000
パートバンクダミー	-0.728	0.023
就職超過ダミー	0.188	0.087
定数項	-0.231	0.249
サンプルサイズ	212	
擬似決定係数	0.19	

付表2-48 衣服・繊維製品の製造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	0.347	0.000
有効求職者数成長率	0.053	0.262
2001年就職件数	-2.43E-05	0.916
北海道ダミー	-0.328	0.076
東北ダミー	-0.088	0.581
北関東・甲信ダミー	-0.175	0.287
北陸ダミー	-0.237	0.170
東海ダミー	-0.108	0.527
近畿ダミー	-0.015	0.928
中国ダミー	-0.189	0.265
四国ダミー	-0.195	0.287
九州ダミー	-0.182	0.249
小規模都市雇用圏ダミー	-0.073	0.282
非都市雇用圏ダミー	-0.080	0.278
パートバンクダミー	-0.573	0.013
就職超過ダミー	0.067	0.765
定数項	-0.032	0.836
サンプルサイズ	345	
擬似決定係数	0.11	

付表2-49 木・竹・草・つる製造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	0.481	0.000
有効求職者数成長率	0.035	0.254
2001年就職件数	2.63E-05	0.953
北海道ダミー	0.064	0.737
東北ダミー	0.283	0.112
北関東・甲信ダミー	0.192	0.294
北陸ダミー	0.191	0.330
東海ダミー	0.173	0.357
近畿ダミー	0.122	0.528
中国ダミー	0.349	0.064
四国ダミー	0.159	0.438
九州ダミー	0.234	0.188
小規模都市雇用圏ダミー	-0.045	0.547
非都市雇用圏ダミー	-0.064	0.445
パートバンクダミー	-0.706	0.000
就職超過ダミー	0.083	0.602
定数項	-0.147	0.390
サンプルサイズ	336	
擬似決定係数	0.12	

付表2-50 パルプ・紙・紙製品製造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	0.367	0.000
有効求職者数成長率	0.217	0.001
2001年就職件数	-6.59E-05	0.911
北海道ダミー	0.034	0.934
東北ダミー	0.084	0.812
北関東・甲信ダミー	0.097	0.781
北陸ダミー	0.131	0.724
東海ダミー	0.058	0.869
近畿ダミー	0.156	0.664
中国ダミー	0.017	0.963
四国ダミー	0.061	0.872
九州ダミー	0.019	0.957
小規模都市雇用圏ダミー	-0.384	0.004
非都市雇用圏ダミー	-0.464	0.009
パートバンクダミー	-0.663	0.149
就職超過ダミー	0.219	0.143
定数項	0.031	0.924
サンプルサイズ	224	
擬似決定係数	0.22	

付表2-51 印紙・製本の職業製造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	0.143	0.000
有効求職者数成長率	0.265	0.000
2001年就職件数	7.97E-05	0.187
北海道ダミー	-0.250	0.139
東北ダミー	0.228	0.139
北関東・甲信ダミー	0.215	0.168
北陸ダミー	0.217	0.196
東海ダミー	0.063	0.701
近畿ダミー	0.226	0.177
中国ダミー	-0.047	0.775
四国ダミー	0.358	0.047
九州ダミー	0.045	0.767
小規模都市雇用圏ダミー	-0.052	0.411
非都市雇用圏ダミー	-0.359	0.000
パートバンクダミー	0.230	0.031
就職超過ダミー	0.223	0.031
定数項	-0.197	0.175
サンプルサイズ	297	
擬似決定係数	0.16	

付表2-52 ゴム・プラスチック製造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	0.380	0.000
有効求職者数成長率	0.085	0.000
2001年就職件数	1.92E-06	0.990
北海道ダミー	-0.616	0.060
東北ダミー	-0.165	0.561
北関東・甲信ダミー	-0.147	0.609
北陸ダミー	-0.014	0.965
東海ダミー	-0.132	0.657
近畿ダミー	-0.202	0.498
中国ダミー	-0.203	0.497
四国ダミー	0.201	0.549
九州ダミー	-0.208	0.471
小規模都市雇用圏ダミー	-0.045	0.700
非都市雇用圏ダミー	0.141	0.288
パートバンクダミー	-1.547	0.000
就職超過ダミー	0.108	0.475
定数項	0.194	0.483
サンプルサイズ	302	
擬似決定係数	0.21	

付表2-53 革・革製品製造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	0.331	0.000
有効求職者数成長率	-0.007	0.050
2001年就職件数	0.001	0.482
北海道ダミー	-0.572	0.001
東北ダミー	-0.281	0.030
北関東・甲信ダミー	-0.518	0.000
北陸ダミー	-0.292	0.065
東海ダミー	-0.291	0.056
近畿ダミー	-0.122	0.381
中国ダミー	-0.426	0.004
四国ダミー	-0.056	0.726
九州ダミー	-0.209	0.129
小規模都市雇用圏ダミー	-0.064	0.276
非都市雇用圏ダミー	-0.289	0.000
パートバンクダミー		
就職超過ダミー	0.367	0.000
定数項	-0.096	0.449
サンプルサイズ	134	
擬似決定係数	0.28	

付表2-54 装身具等製造の職業製造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	0.223	0.000
有効求職者数成長率	0.208	0.000
2001年就職件数	0.002	0.036
北海道ダミー	0.316	0.307
東北ダミー	0.010	0.967
北関東・甲信ダミー	0.385	0.118
北陸ダミー	0.678	0.010
東海ダミー	0.353	0.167
近畿ダミー	0.434	0.084
中国ダミー	0.161	0.556
四国ダミー	0.097	0.734
九州ダミー	0.161	0.515
小規模都市雇用圏ダミー	0.093	0.376
非都市雇用圏ダミー	-0.189	0.151
パートバンクダミー	-0.481	0.157
就職超過ダミー	0.166	0.210
定数項	-0.544	0.020
サンプルサイズ	200	
擬似決定係数	0.19	

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	