

- 4) X_4 ：社内における日本語の言語講習の有無
企業が、日本語によるコミュニケーションを円滑にすすめるために社内
で日本語の言語講習が行うことが、外国人雇用の条件の一つとなると
いう仮説をおくことができる。
- 5) X_5 ：海外のアウトソーシング会社利用の有無
海外のアウトソーシング会社を利用する企業は、海外戦略にたけてい
るため、国内でも外国人雇用を行うという仮説をおくことができる。
- 6) X_6 ：男性中心の職場における女性の配置の有無
男女雇用均等の意識が浸透している会社は、女性にとつて働きやすい
ことから、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができ
る。
- 7) X_7 ：セクシヤルハラスメントに関するガイドラインの設置・周知の有
無
同ガイドラインが存在することが、外国人雇用の条件の一つとなると
いう仮説をおくことができる。
- 8) X_8 ：育児休業の取得しやすい職場環境か
育児休業が取得しやすい職場であつて、育児と仕事の両立が可能なの
とかが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。
- 9) X_9 ：長期休暇制度の有無
欧米型の長期休暇制度があり、母国に住んでいる時と同じライフスタ
イルで過ごせることが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をお
くことができる。
- 10) X_{10} ：企業による従業員用の住宅の提供の有無
企業が従業員用の住宅を提供することが、外国人雇用の条件の一つと
なるという仮説をおくことができる。
- 11) X_{11} ：外国人向けの商店やスーパーマーケットの有無
外国人向けの商店やスーパーマーケットが近くにあり、生活が便利に
なるという住環境が、企業の外国人雇用の条件の一つとなるという仮説
をおくことができる。

- 12) X_{12} ：近隣の病院における外国語の診察・診療の有無
外国語の通じる病院があり、医療サポートを受けやすいという住環境
が、企業の外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができ
る。
- 13) X_{13} ：外国人の多様な発想が事業推進にプラスになるかどうか
外国人の多様な発想を評価する企業であることが、外国人雇用の条件
の一つとなるという仮説をおくことができる。
- 14) X_{14} ：外国人は国外の市場開拓にとつて不可欠であるかどうか
外国人を国外の市場開拓にとつて不可欠と考えることが、外国人雇用
の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。
- 15) X_{15} ：外国人従業員は日本人と比べて就業意欲が高いかどうか
企業が、外国人従業員のモチベーションを日本人のそれより高いと評
価していることが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくこ
とができる。

ii) 分析結果

- 外国人専門職雇用歴の有無と外国人労働者雇用歴の有無を被説明変数とし
て解析した結果は以下のようになるとめられる。
まず「外国人専門職」と「外国人労働者」の雇用に関連に見られる特徴は
3点ある。
- 1 海外の取引先があり、取引先地域の外国人が業務を行う場合には、外
国人専門職及び外国人労働者を雇用している。
 - 2 長期休暇制度や外国語による診察などの生活環境の整備された企業に
おいて、外国人専門職及び外国人労働者を雇用している。
 - 3 企業にとつて、外国人労働者は海外の市場開拓に不可欠と考えている
場合は、外国人専門職及び外国人労働者を雇用している。
次に「外国人専門職」の雇用に見られる特徴としては、企業が、日本語
の言語講習を行い、海外へのアウトソーシングを行っている場合があげられ
る。

また「外国人労働者」の雇用に見られる特徴としては、企業が、外国人の就業意欲が日本人と比べて高いと考え、外国人の多様な発想を評価する場合、外国人労働者を雇用している。

なお、外国人留学生を積極的に雇用する企業が少なく、外国人専門職又は外国人労働者の雇用増加に十分に貢献していない。これは、兵庫県の企業が対象であったためで、サンプルの特性として首都圏など大企業の本社機能の多い地域で調査を行った場合、異なる結果が出る可能性がある。

また、機会均等・両立支援施策や内部公募などを実施しているも、外国人雇用に結びついていないことが分かった。

4 企業の雇用戦略と、外国人留学生の就職対策に関する提言

本研究では、地域データを用いて、外国人雇用と学卒雇用との関係性を台め学卒を雇用する確率を高める要因及び、企業における外国人雇用の実現に必要な人事管理、雇用管理、生活環境を明らかにし、企業の雇用戦略の重要性を提言することを目的とした。

分析結果から、外国人専門職を採用する企業の多くが、学卒採用も行っており、両者の間には補完関係が明らかとなった。即ち、外国人専門職の雇用を増やすと同時に、学卒雇用を増加させていることが立証された。

また雇用管理、人事管理の面から見た場合、外国人専門職の採用を行う企業は、海外戦略を視野に入れた雇用管理、人事を行っていることも立証された。

同時に、外国人の雇用には、長期休暇制度や外国語による診療など、生活環境の整備も重要であることが明らかになった。また、企業内に、日本語の学習機会の整備することも、同様に重要であることを明らかにできた。

しかしながらこれまででは、留学生向け求人が少ないためか、留学生を採用する企業の絶対数が少なく、このことが外国人専門職の雇用拡大をつなぐににくくしているのではないだろうか。日本での就職を見据え、日本でキャリアを積むことを希望し日本に留学する留学生は、日本と母国の両国を理解し業務を行う将来の外国人高度人材となる。そこで、以下のことを提言する。

- ① 外国人留学生に対する求人が絶対的に少ない現状を大きく改めるため、専用の求人票を開発し、ここでは、外国人留学生に期待する役割や採用後のキャリアパスを明示できるようにする。
- ② 来日から就職まで、留学生のニーズに合ったマンツーマンのサポートを行える体制を構築すると同時に、生活支援や就労支援に関する情報へのアクセスを大幅に改善する。

特に、現在事業仕分けの結果、「留学生 30 万人計画」¹⁴⁾「グローバル

表 3 外国人の就労を決定づける人事管理・雇用管理・生活環境とはどんなものか

説明変数	外国人専門職雇用		外国人労働者雇用	
	係数	t 値	係数	t 値
取引先国地域出身の外国人が業務担当者	***0.259	3.787	***0.287	2.858
社内公認のシステムの有無	-0.028	-1.304	0.002	0.079
外国人留学生の積極的採用の有無	-0.03	-0.22	0.158	0.798
社内における日本語の言語学習の有無	*0.092	1.654	0.102	1.254
海外のアウトソーシング会社利用の有無	0.116	1.05	0.047	0.457
男性中心の職場に女性の配属の有無	0.003	0.152	0.041	1.283
セクシュアルハラスメントに関するガイドラインの設定・周知の有無	-0.041	-1.318	-0.019	-0.425
育児休業が取得しやすい職場環境の有無	0.029	1.25	0.012	0.352
長期休暇制度の有無	**0.048	2.072	**0.085	2.406
企業による従業員住宅の提供の有無	0.015	0.31	-0.021	-0.208
外国人向けの商店やスーパーマーケットの有無	***0.084	2.958	**0.086	2.078
近隣の病院における外国語の診療治療の有無	***0.263	3.945	*0.166	1.098
外国人の多様な発想が事業推進にプラスになるかどうか	0.051	0.779	***0.581	6.028
外国人は同外の市場開拓にとって不可欠であるかどうか	***0.287	7.439	***0.267	4.718
外国人従業員は日本人と比べて就業意欲が高いかどうか	0.01	0.245	**0.125	2.033
定数	0.015	1.05	0.04	1.952

(出所) 筆者作成

14) 2008 年に日本政府は「2020 年を目途に留学生を 30 万人目指す」として数値目標を定めた。

30」¹⁵⁾、「アジア人材資金構想」¹⁶⁾に基づき留学生に対する国のサポートが縮小・廃止に追い込まれている。このため、留学生に対するセーフティネットの強化を含めて、大学及び地域においてサポートする体制を再構築する必要がある。

③ 高度人材に対しては、永住資格の付与に関するガイドラインを「点数制度」に移し替え、学者・研究者、企業経営者、専門技術者などのグループ別に評価項目を設定し、また国内の地域振興等に貢献した者に加算を導入するなど、永住権の取得を促進する。

④ 高度人材は、自分自身の能力を最大限に発揮できる環境や良好な就労機会をもとめただけでなく、家族の滞在にとっても良好な環境を求めて移動する。従って、高度人材がアジア太平洋地域を中心に、日本を拠点としたネットワークを形成して活動できるように、条件を整備する。

特に、大学の同窓会による外国人人材の継続的な組織化、国際的なビジネスネットワークの活用、多国籍企業内のグローバル人事管理や国際的な職業紹介ネットワークの活用などを推進する。

今後の課題としては、データを増やし、学歴別新卒と外国人雇用との補完性、代替性について検証し、人事管理との関係について深めていきたいと思う。今研究ではマイクロデータを使い、新卒の雇用を高める確率から外国人雇用との補完性、代替性について検証するとともに、外国人を雇用する雇用管理等の決定要因についても検証したが、データの制約上、学卒の定義を学歴を限定せずに行っているためである。

15) 2009年に「我が国の高等教育の国際競争力の強化及び留学生等に魅力的な水準の教育等を提供するとともに、留学生と切磋琢磨する環境の中で国際的に活躍できる高度な人材の養成を図る」ことを目的として始まった。

16) 「我が国企業に就職意志のある、能力・意欲の高いアジア等の留学生に対し、奨学金や人材育成から就職支援までの一連の事業を通じ、産業界で活躍する専門イノベーション人材の育成を促進する事業」

主要参考文献

・ Chiswick B.R., (2005) "The Economics of Immigration Selected Papers of Barry R. Chiswick" Edward Elgar
 ・ BORJAS G.J. (2007) "LABOR ECONOMICS" third edition McGRAW-HILL
 ・ Findlay A. (1996) "A Migration Channels Approach to the Study of High Level Manpower Movements: A theoretical Perspective" in Cohen R., Theories of Migration pp366-373 Edward Elgar Pub
 ・ Lewis, W.A. (1954), "Economic Development with Unlimited Supplies of Labor" Manchester School of Economic and Social Studies 22 pp.139-191,
 ・ OECD (2004) Trends in International Migration, OECD
 ・ Coastles S, Miller M.J., (2009) "The Age of Migration international Population Movements in the World" 4th edition Palgrave Macmillan
 ・ Stolper W.F. and Samuelson P.A., (1941) "Protection and Real Wages", Review of Economic Studies, IX (1), November, 68-73
 ・ Labour Markets Volume 1 (2001) edited by Greenway D., Nelson D.R., Edward Elgar Publishing Limited pp3-18
 ・ Greene W.H., "ECONOMETRIC ANALYSIS" fourth edition (2000) Prentice-Hall, Inc. 日本語訳「19.6 二方程式プロビットと多方程式プロビット」「19.7 多選択のロジット・モデル」(2003)「グリーンン計量経済分析II」改訂新版 日本語訳者 斯波恒正 中葉照雄 浅井 学 エコノミスト社 1078-1111
 ・ 井口 泰 (1997)「国際的な人の移動と労働移動 経済のグローバル化の影響」日本労働研究機構
 ・ 井口 泰 (2001)「外国人労働者新時代」ちくま新書
 ・ 井口 泰 昭 光 (2003)「高度人材の国際移動の決定要因—日中間の留学生移動を中心に—」『経済学論究』第57巻第3号 関西学院大学経済学部研究會
 ・ 井口 泰 (2009)「外国人政策の改革と新たなアジアの経済連携の展望 入管政策と統合政策を基盤として」『移民政策研究』Vol.1 創刊号 現代人文社
 ・ 小崎 敏男 (2008)「人口減少と外国人労働政策」『東海大学政治経済学部紀要』第40号
 ・ 志村 啓 (2009)「外国人留學生の日本における就職は促進できるのか」『Works Review』Vol.4 リクルートワークス研究所
 ・ 白木 三秀 (2008)「留學生の就職と採用における諸課題」『留學交流』p2～5

- ・塚崎 裕子 (2008) 『外国人専門職・技術職の雇用問題 職業キャリアの観点から』明石書店
- ・村上 山紀子 (2010) 『頭脳はどこへ向かうのか』日本経済新聞社
- ・守原 貴司 (2009) 「留学生の就職支援と雇用管理」『立命館経営学』第 47 巻第 5 号
- ・労働政策研究・研修機構 (2008a) 『諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態』資料シリーズ No.46
- ・労働政策研究・研修機構 (2008b) 『外国人留学生の採用に関する調査』調査シリーズ No.42
- ・労働政策研究・研修機構 (2009a) 『日本企業における留学生の就労に関する調査』調査シリーズ No.57
- ・労働政策研究・研修機構 (2009b) 『外国人労働者の雇用実態と就業・生活支援に関する調査』調査シリーズ No.61
- ・高度人材受入推進会議 (2009) 『外国約度人材受入政策の小格的展開を（報告書）』内閣府
- ・厚生労働省 (2010) 『企業における高度外国人材活用促進事業報告書』
- ・少子経済研究センター (2010) 『平成 21 年度兵庫県専門的外国人材活用調査事業報告書』
- ・静岡県留学生支援研究会 (2009) 『静岡県における留学生支援のあり方について 静岡県留学生支援戦略研究会発言』
- ・経済産業省 (2007) 『アジア人材資金構想について』
- ・日本学術振興会 (2009) 『国際化拠点整備事業～グローバル 30～』

自治体監査の実態とその課題

The Actual Circumstances and The Problems of Local Government Auditing in Japan

丹波 勇気

In recent years, debate concerning local autonomy has focused on the issue of local government auditing. The purpose of this paper is to clarify the actual situation and the issues involved in local government auditing in Japan. I have utilized previous research, verbal surveys and the records of the deliberations of the survey commission on the local government system.

My findings are as follows: 1) The quality of auditing varies considerably among the local governments investigated. That trend was especially evident in the verbal surveys done. 2) The second point is that deficiencies still remain in the auditing systems of local governments. Specifically, systemic and practical problems are inherent in the system. 3) Local government audits lack organizational structure and internal control. I was unable to rigorously show this point in this paper, however, and so I am using intuitive speculation at this point. 4) There was a gap in understanding between the researchers and those responsible for local government auditing. This was particularly evident in that unlike the actual auditors, the researchers tended to ignore the practical side of auditing.

Yuki Tanba

JEL: H7

キーワード: 地方自治体、自治体監査、公会計

Key words: local government, local government auditing, public sector account

目次

1. 自治体監査のどこに課題があるか
 - 1.1 夕張ショックと自治体監査の制度運営上の課題
 - 1.2 自治体監査の問題点に対する諸説

地域の新規高卒労働市場における需給ミスマッチの規定要因

長谷川 理 映

(構成)

- 1 はじめに
 - 2 先行研究
 - 3 新規高等学校卒業予定者の就職決定までのプロセスと課題
 - 4 高卒地域労働市場の理論的考察
 - 5 計量モデル
 - 6 計量分析の結果
 - 7 結論
- 文末付録
参考文献

1 はじめに

世界経済危機を背景に、わが国でも、学卒者の就職率は低迷し、若年失業率も10%近い高水準で推移している。特に、高卒労働市場では、正規雇用の求人数がバブル期の半分程度に減少すると同時に、大学進学率の上昇が続いている。地域労働市場では、進学して域外に移動できず、地元で正規に就職することもできない高卒者が、非正規雇用に従事し、あるいは無業化する傾向がみられる。

しかしながら、今のところ、地域の高卒労働市場の需給ミスマッチの拡大を引き起こす要因を包括的に明らかにする研究はほとんど行われておらず、高卒労働市場を抜本的に改革する方策は明らかにされていない。

そこで本研究では、今世紀における地域データを用いて新規高卒労働市場の需給ミスマッチの規定要因を解明するなかで、非正規雇用化や進学率上昇などが地域労働市場に与える影響を明らかにし、高卒労働市場システムを見直して個々の状況に合わせた雇用対策の可能性を論じることを目的とする。

厚生労働省は、2011年3月末に卒業予定の高校生の就職内定率は2010年11月時点で70.6%であったと発表した。就職を希望する高校生に雇用機会を確保することは、経済的な自立を可能にするばかりではなく、職業生活に必要な技能・知識習得の機会を得ることをも可能にする。したがって、高校生にとっては、就職活動を通じて雇用機会を得ることは大変に重要である。しかし、労働需給のミスマッチがあると、安定した雇用機会を得られず、無業化するリスクも高くなる。

長谷川(2009)が行った地域労働市場の需給のミスマッチの決定要因に関する研究では、地域労働市場の需給ミスマッチの決定要因は複合的である。需要側の要因として、経済のグローバル化による産業集積や空洞化の影響、供給側の要因としては、少子高齢化による若年人口変動や社会的環境の変化があげられる。この論文では、労働市場の不均衡を測るミスマッチ指標として失業率だけでなく無業率も用い、それらを被説明変数とする「ミスマッチ関数」を推定した。需給ミスマッチは、

*本稿は2010年9月の日本経済学会2010年度秋季大会(関西学院大学)で報告したものを加筆修正したものである。学会において討論者である杉浦裕見准教授(愛知大学)より貴重なコメントを頂いたことに感謝申し上げる。本稿の作成にあたり井口泰教授(関西学院大学)から細かなご指摘をいただいた。またレフェリーの野村宗訓教授(関西学院大学)、藤野茂子准教授(京都産業大学)からも多くの貴重なコメントをいただいた。感謝の意を表したい。なお本稿の内容については、ありうべき誤りはすべて著者の責任に帰するものである。

失業率を高める場合ばかりでなく、無業率を高める場合、失業率と無業率の両方を高める場合がある。特に、若年者の場合、非正規雇用比率が高いほど、失業率も無業率も高まるなど、雇用の非正規化が需給ミスマッチを大きくしていることを明らかにした。

実際、職業経験が少ない若年者の失業は、今後の人生に大きな影響を及ぼす可能性が高い。なぜなら、学校卒業後すぐに失業し、非正規雇用で働いた場合、正社員として必要な技能・知識が必要とされない。つまり、若年者が正規雇用ではなく、非正規雇用で就くことは、正社員として必要な技能・知識習得の機会を失うことを意味する。このため、若年者が非正規雇用から正規雇用を希望しても、技能・知識不足を理由に正規雇用につきにくくなる。非正規雇用を続ける場合、年長フリーターや無業者になるリスクをかかえ込むことになる。

これに対し、大学進学率が上昇することは、若年層にとっても、経済全体にとっても、進歩と考えられてきた。しかし、進学率が上昇するとともに、高卒労働市場は質量両面で劣化し、従来の新規高卒予定者の就職支援の制度・慣行は、労働需給をマッチングさせる機能を失っているのではないか。だとすれば、もはや、高卒労働者に対する就職支援の在り方を抜本的に見直す必要があるのではないか。

そこで以下では、第1に、若年労働市場を中心とする需給ミスマッチを論じた先行研究について紹介する(第2章)。第2に、新規高卒予定者に対する就職支援の制度・慣行を取り上げ、その抱える問題点について論ずる(第3章)。第3に、このような地域の高卒労働市場における新規高卒者の県内・県外就職のメカニズムを説明する不均衡労働市場モデルを組み立てる(第4章)。第4に、不均衡労働市場モデルから得られる誘導方程式を理論的基礎とし、地域の新規高卒労働市場における県内就職率の決定要因に関する実証分析を行う(第5章)。第5に、以上の分析から得られたファインディングを整理し、その政策的含意を明らかにしたうえで(第6章)、高卒者の就職支援の制度・慣行の抱える問題点を解決するために必要な改革提言を行う(第7章)。

2 先行研究

これまでも国全体の労働市場のミスマッチに関する研究は非常に多くなされてきた。一方地域労働市場の需給ミスマッチに関する計量的研究としては、まず地域労働市場でみられる地域の格差を求人と失業率から分析した研究があげられる。太田(2005)は、労働移動性向が失業率を抑制する効果に着目し、若者の労働移動性向が弱まっていることを明らかにしたうえで、地元に残る若者のために域内の独自性豊かな公共職業訓練など若年雇用対策の必要性を述べている。勇上(2005)は、失業率が高い地域ほど求職意欲喪失効果が大きく、このことが若年者のニート化を進めることから、地域の事情に即した雇用対策の必要性を説く。

また現在わが国では、自治体レベルの雇用創出に関する研究は蓄積されており、産業構造と雇用との関係性を明らかにした研究では杉浦(2006)、伊藤(2010)があげられる。杉浦(2006)によると、地域の産業構造の変化に沿った就業構造が見られるなかで、特に若年層では特定の業種でパートタイム雇用などの非正規雇用率が高くなっていると指摘する。また地域内で雇用創出が可能な産業構造に特化させることが失業率の低下につながると述べる。伊藤(2010)は、地域間雇用格差は地域の産業構造で異なり、今後国だけでなく地域も一緒に地域特性と産業特性を考慮した戦略的企業誘致に関わることで雇用を創出する必要性を述べる。

また有賀(2007)は新規高卒者労働市場に着目し、1980年代以降大学数の急増など背景とした大学進学率の上昇を背景として、新規高卒者労働市場の求職者の「質」の劣化がみられ、それに伴い、需要側では高卒求人が減少する可能性があること、また府県間就職移動率も減少していることを指摘している。

一方欧州の地域雇用対策に関する研究に関しては、Eichhorst, W., Kaufmann, O., Konle-Seidl, R. (eds) (2008)、井口、長谷川(2010)は、欧州では構造的失業が高くなってきたことに伴い、失業対策として積極的労働市場政策を採用し、失業給付、社会給付などの社会保障のみに頼らず、社会

保障を受けながら、できる仕事から始め、段階的に安定的な仕事に移行するという社会保障と雇用の連携によって、失業率を減少させる「仕事への復帰」(activation)が広く実施されるようになってきたと述べる¹⁾。

3 新規高等学校卒業予定者の就職決定までのプロセス

通常高校生は高等学校在学中に短大、大学、専門学校等への進学又は就職という進路を選択²⁾し、就職を選択した高校生は3年次に就職活動を行う。そして彼らの一般的な就職活動は、大学生や転職者が行う就職活動とは異なり、高校生対象に限られた「学卒市場」で³⁾、高等学校等の管理のもとで行われる。

まず対象となる求人は、求人者が事前に管轄ハローワークに申込みを行った求人票に基づくもの

である。そして求人者による管轄ハローワークへの求人申込み開始時期、学校から企業への紹介開始日、採用選考開始期日は国や都道府県で一律に定められている。また高等学校で高校生に対し行う紹介数(推薦数)は、生徒1人に対し、1社のみ推薦と規定している。ただし平成21年12月1日以降は、生徒1人2社までの複数応募・推薦が可能となっている⁴⁾。また適正な募集や採用が行われるように、厚生労働省策定の「新規学校卒業者の採用に関する指針」や「青少年の雇用機会の確保等に関して事業者が適切に対処するための指針」が策定されている。大阪府では平成21年度の場合、表1のような流れで採用選考が進められた。

このように高校生への就職斡旋を公共職業安定所(ハローワーク)と高等学校が分担・連携して

表1 平成21年度求人申込みから採用までのフローチャート(抜粋)(高等学校の場合)

	事項		
求人申込み・求人連絡等	求人申込み開始時期	6月30日以降	
	申込先		求人者管轄ハローワーク
	求人票		高卒用求人票(ハローワーク所定の用紙)
	作成方法		職種別で作成
	求人連絡	7月1日以降に返戻	求人票の写しを求人者が学校及び学校管轄ハローワークへ直送(この場合、「〇〇高校求人票送付済」と朱書きで表示すること)
	紹介(推薦) 応募書類	9月5日以降	応募書類を学校から企業に送付する 近畿高等学校統一応募用組 上記以外の求人者独自の社用紙は一切認められない。
	採用選考 開始期日	9月16日以降	
	採否通知		選考後はできるだけ速やかに採否を決定 採否結果の通知は、学校及び受験生に各一通作成し、学校へ送付。不採用の場合は、その理由を具体的に明記し、応募書類とともに学校に送付

(出所)平成21年度「採用と人材」(2009)大阪府商工労働部雇用推進室 pp4~5に基づき筆者作成

- 1) Activationはまず米国、イギリスで始まり、その後、オランダ、スイス、ドイツ、最近ではフランス、スウェーデンで実施されるようになった。
- 2) 本論文における遊戯は、正規雇用を想定している。高校生の卒業後の進路として、高等学校在学中は、大学・短大・専門学校等への進学や就職を選択する割合が高いと考えられるが、高等学校卒業後は結果的に、進学、就職だけでなく、非正規就労、無業も存在する。
- 3) 高卒予定者は概して職業経験がなく、専門知識を持たないなか、就職活動を行わなくてもはならず、このため、高卒予定者に特化した専用の学卒求人に基づき就職活動を行うこととなる。
- 4) 大阪府の場合を記載している。複数応募・推薦の開始日は、自治体で異なる。

行うのは、早期採用選考を防止し、求人秩序を確立することにより、授業時数を確保するなど高等学校教育の充実を図るとともに生徒の適正な推薦・選考を行うためである⁵⁾。

文部科学省の学校基本調査によると、新規高等学校卒業予定者の就職経路は、主に職業安定所または高等学校を通じた紹介によるものが大半で、全国平均で全体の就職数の約75%を占めている。ところがその一方で、現在就職後3年以内に離職する高卒者は約5割に達する。

新規高等学校卒業予定者の就職は、学生から社会人への転換を意味し、その就職先は技能や知識の習得を含む今後の継続的なキャリア形成の可否を決定づけるため大変重要である。そのため高卒者の早期離職はキャリア形成の中断を意味し、これが将来長期失業、無業につながる可能性がある。このような早期離職の原因として、高等学校における就職希望者への進路指導・紹介システムが考えられる。

まず高等学校における就職希望者への進路指導・紹介システムのもとでは、現在、主に就職担当の高校教員により限られた時間の中で就職指導が行われ、高校生による求人内容の研究を十分に行うことなく⁶⁾、学業成績順に求人を割り振っている。本人の適性を重視する実践的なキャリア・カウンセリング能力を持つ教員による、本人の能力、適性にあった求人の斡旋が困難であること、学業成績や希望求人との内容の相違等の制約により選択できる求人のオプションが少ないこと、また求人に対するサーチの時間や情報の制約による情報の非対称が、卒業後の不本意な就職による早期離職、非正規雇用、無業など新規高卒労働市場の需給ミスマッチを引き起こしている可能性がある。現在

自治体は独自にキャリア・コンサルタント等外部人材を活用し、高校生へのキャリア・カウンセリングや企業訪問などの分野で高等学校と連携し、マッチングのためのサポートを行うようになってきた。しかし職業指導や、応募先決定などの意思決定は学校側で行われており、高等学校と外部人材の連携の強さやキャリア教育の内容は、担当教員のキャリア教育への理解の程度で大きく変わることから、今後高等学校におけるサポート体制を充実させる必要がある。

次に、求人数の量と求人質の低下も需給ミスマッチを引き起こしている可能性がある。

太田(2005)は、県外就職が県内の若年失業率を抑制する効果をあげるが、最近若者の「地元志向」が強まっており、その背景の一つとして県外求人数の減少、質の低下を指摘している⁷⁾。もし「地元志向」が強まり、高等学校卒業予定者が地元での就職を希望するにもかかわらず、企業訪問等による高等学校と企業との情報交換、連携が不十分なため⁸⁾に、双方の情報に正確に伝わらずその結果学卒求人が減少し、また求人質の低下が起こっているとすれば、こうした事情も未充足求人の発生などの需給ミスマッチを引き起こす原因の一つであると考えられる。

4 地域の新規高卒労働市場の理論的考察

前章では、高等学校における現在の就職指導・紹介システムにみられる需給調整機能の限界について論じた。4章では、現行のシステムのもとで高等学校を卒業した新規高卒者と求人との関係を、誘導形方程式を用いて表すこととする。

地域の新規高卒労働市場は、高卒者への労働需要と高卒者の労働供給で構成される。

5) 採用選考科目等は、全国高等学校長協会や主要経済関係団体の意見を踏まえて決められ、厚生労働省と文部科学省との共同通知という形で周知されている。文部科学省、厚生労働省(2001)

6) 2006年11月「高等学校におけるキャリア教育の推進に関する調査研究協力者会議報告書」のなかで、キャリア教育推進に望まれる15の方法が提言され、「キャリア教育を推進するための校内体制作りと外部との連携」(「社会人講師等、外部人材の積極的活用」)も盛り込まれた。その後様々なキャリア教育に関する報告書の中で、キャリア教育の重要性を指摘している。労働政策研究・研修機構(2010)

7) 太田(2005)

8) 学校教育法第3条に基づく高等学校設置基準による専門教育を主とする学科(工芸科や農芸科、商業科など)では、共同研究を通じて企業との結びつきが強いところもある。このような状況においては、企業も高校も互いの状況とニーズを知ることが可能であり、マッチングを容易にする。

地域の新規高卒労働市場における需給ミスマッチの規定要因

D_i : i 県の高卒者への労働需要 ($i=1 \dots 47$)
 S_i : i 県の高卒者の労働供給 (Vi は当初はゼロ、均衡点で正)
 そして労働需要も労働供給もいくつかの要因から成り立っている。
 まず高卒者への労働需要は、以下の要因からなるものとする。

- D_{in1i} : i 県内の 1 次産業からの求人 (正規雇用を想定)
 - D_{in2i} : " 2 次産業からの求人 (正規雇用を想定)
 - D_{in3i} : " 3 次産業からの求人 (正規雇用を想定)
 - D_{ou1i} : i 県外からの求人 (正規雇用を想定)
- また需給ミスマッチを示す指標としては
 V_i : i 県内の未充足求人 (採用活動前と活動中はゼロ、採用活動後のみ正)

が考えられる。

次に、高卒者の労働供給は、以下の要因からなるものとする。

- T_i : i 県内の高卒年齢人口
- C_i : i 県内の短大・高専・大学への進学者
- E_{in1i} : i 県内の就職希望者 (正規雇用を想定)
- E_{ou1i} : i 県外の就職希望者 (正規雇用を想定)

需給ミスマッチの指標として

- E_{tm1i} : i 県内の一時的な仕事に就いた者 (就職活動中はゼロ、就職活動後のみ正)
- N_i : i 県内の無業者その他 (就職活動中はゼロ、就職活動後のみ正)

を考慮する。高卒者は、最初から非正規就労や無業者を希望しているわけではないと考え、就職活動中はゼロ、就職活動後のみ正となる。

次に、県内就職がどのように決まるかを明らかにするために県別の新規高卒労働市場の不完全雇用均衡モデルを定式化すると、

$$D_i = D_{in1i} + D_{in2i} + D_{in3i} + D_{ou1i} - V_i \dots (1)$$

$$S_i = E_{in1i} + E_{ou1i} = T_i - C_i - (N_i + E_{tm1i}) \dots (2)$$

(N_i と E_{tm1i} は当初はゼロ、均衡点で正)
 需給ミスマッチを含んだ各県における不完全雇用均衡の条件は、

$$D_i = S_i \dots (3) \quad (i=1, \dots, 47) \text{ ただし, } N_i > 0, E_{tm1i} > 0 \text{ 及び } V_i > 0$$

ただし、常に $E_{in1i} < \min\{S_i, D_i\}$ であり、
 均衡点では、 $E_{in1i} = S_i - E_{ou1i} - (N_i + E_{tm1i}) = D_i - V_i$ となる。

これらを E_{in1i} について解けば、新規高卒者の県内就職者数 E_{in1i} を決定する 2 つの誘導型方程式を得ることができる。

$$E_{in1i} = \frac{T_i - C_i - E_{ou1i} - (N_i + E_{tm1i})}{2} \dots (4)$$

T_i : 県の 18 歳人口 C_i : 県の進学者数 N_i : 県の無業者及び非正規雇用者数

$$= \frac{D_{in1i} + D_{in2i} + D_{in3i} + (D_{ou1i} - E_{ou1i}) - V_i}{2} \dots (5)$$

県内就職者 県内外需給バランス 未充足求人

したがって、新規高卒者の県内就職者数は、県内求人や 18 歳人口、進学者数、県外就職者数だけでなく、需給ミスマッチ (無業者、非正規雇用者、未充足求人) 発生によって影響を受ける。また県内需要だけでなく、県外の労働市場の影響も受けることになる。

また、県内就職率は、新規高卒者に占める県内就職者の比率と、新規高卒就職者に占める県内就職者の比率の 2 種類が考えられる。

新規高卒者に占める県内就職者の比率は

$$E_{in1i}/T_i = 1 - C_i/T_i - E_{ou1i}/T_i - N_i/T_i - E_{tm1i}/T_i$$

で表される。即ち、進学、就職 (県内・県外)・無業・一時的労働など多くの選択肢の中で、県内就職をした高卒者の割合を示す。

新規高卒就職者に占める県内就職者の比率は

$$E_{in1i}/S_i = 1 - (E_{ou1i}/S_i)$$

となり、就職した新規高卒者のうち、県内就職

9) レイヤール・ニッケル・モデルを現代の多様な雇用形態に対応する形にするため、長谷川 (2009) において、拡張されたレイヤール・ニッケル・モデルを作成した。不完全雇用均衡の条件はこのモデルに基づく。(文末付録参照)

をした高卒者の割合を示す。

これらの数値が大きければ、地域労働市場のミスマッチが小さいことを示す。

5 計量モデル

本章では、誘導型方程式から導かれた理論的枠組みを基礎に計量モデルを設計し、県内就職率の決定要因を明らかにする。用いるデータは、47都道府県の暦年数値とし、2002年から2007年までについてプールし、最小二乗法による多変量解析により、計量方程式を推定することとする。

◎計量モデルの概要

$$Y_{ji} = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6 + u \quad (j=1 \text{ 又は } 2) \quad (\text{ただし } u \text{ は残差項})$$

・被説明変数

- Y_1 : 全新規高卒者に占める県内就職率
- Y_2 : 新規高卒就職者に占める県内就職率

・説明変数

- X_1 : 一人当たり雇用者報酬
- X_2 : 若年人口比率
- X_3 : 常用有効求人に占めるパート比率
- X_4 : 第3次産業比率
- X_5 : 第2次産業比率
- X_6 : 進学率

まず被説明変数として、2種類の変数（県内就職率）を採用する。統計上の特徴は以下のとおりである。

a) Y_1 : 全新規高卒者に占める県内就職率¹⁰⁾

文部科学省「学校基本調査」による全新規高卒者に占める県内就職者の割合を示す。これは、就職（県内又は県外）、進学、一時的な仕事など様々な選択肢があるなかで、新規高卒者が県内就職を選択した場合を示す。

b) Y_2 : 新規高卒就職者に占める県内就職率¹¹⁾

文部科学省「学校基本調査」による就職した新規高卒者に占める県内就職者の割合を示す。これは、新規高卒者が就職を選択する場合に、県外就

職でなく県内就職を選択した場合を示す。

次に説明変数として、労働供給要因（人口構造）、労働需要要因（産業構造、パート比率などの要因）、社会的要因（進学率）を掲げ、それぞれが需給ミスマッチをもたらすとの仮説を設定した。

① X_1 : 一人当たり雇用者報酬

内閣府「県民経済計算」による一人当たり雇用者報酬とする。全新規高卒者に占める県内就職率について分析を行う場合は、家計の報酬の高さを測る代理変数として利用する。新規高卒就職者に占める県内就職率について分析を行う場合は、本人の報酬の高さを測る代理変数として利用する。即ち賃金水準が高い地域は産業集積が進み、雇用が増加し、新規高卒者が県内就職する傾向があるため、県内就職率が高くなるとの仮説をおくことができる。

② X_2 : 若年人口比率

総務省「住民基本台帳¹²⁾」における若年人口比率とする。即ち地域の人口構成において、15歳～19歳人口の比率が低いのは、地域から若年者が流出する結果であり、従って県内就職率が低下するとの仮説をおくことができる。なおデータの制約上、若年人口を15～19歳の年齢層とせざるを得なかった。このため、中学3年生から大学2年生まで、含まれる学年に幅があり、大学・短大等への進学者が含まれていることに注意を要する。

③ X_3 : 常用有効求人に占めるパート求人比率

厚生労働省「職業安定業務統計」における常用有効求人に占めるパート求人比率とする。ハローワークにおける常用有効求人に占めるパート求人の比率が高まると、非正規雇用が増加するため常用高卒求人が減少し、地域における安定雇用が望めないことから、新規高卒者のフルタイム希望との間にミスマッチが生じ、県内就職率が低下するとの仮説をおくことができる。

10) 前章の誘導型方程式では、 $E_{mi}T_i$ に相当する。

11) 前章の誘導型方程式では、 $E_{mi}S_i$ に相当する。

12) 「住民基本台帳」は、住民票に基づき集計される統計であり、「国勢調査」は1歳刻みで本人の居住地で調査される統計であるため、「国勢調査」を用いるほうがより実態に近いとの意見があるが、「国勢調査」は5年毎に実施される統計であることなどのデータの制約の関係上、「住民基本台帳」を使用した。

地域の新規高卒労働市場における需給ミスマッチの規定要因

④ X_3 : 第3次産業比率

内閣府「県民経済計算」に基づく第3次産業比率¹³⁾とする。即ち、第3次産業の比重が高いと、多様な就業機会が提供され、新規高卒者の就職ニーズに合致しやすく、県内就職率が上昇するとの仮説をおくことができる。

⑤ X_4 : 第2次産業比率¹⁴⁾

内閣府「県民経済計算」に基づく第2次産業比率とする。即ち、第2次産業の比重が高まると、製造業現場の仕事が多く、若年層が現場を忌避する傾向から、県内就職率は低くなるという仮説をおくことができる。

⑥ X_5 : 進学率

文部科学省「学校基本調査」に基づく進学率とする。即ち進学率の高い地域では、新規高卒者の高学歴化により、高卒就職者が減少することから、県内就職率が低下するとの仮説をおくことができる。新規高卒者の卒業後の進路の選択肢の一

つ¹⁵⁾であることから変数として採用した。

6 計量分析の結果

全新規高卒者に占める県内就職率と、新規高卒就職者に占める県内就職率を被説明変数として、多変量解析を行った結果は以下のようにまとめられる。

一人当たり雇用者報酬が高い地域ほど、新規高卒就職者に占める県内就職率は上昇する傾向がみられた。しかし全新規高卒者に占める県内就職率は低下する傾向がみられた。このことは仮説の通り、賃金が高いほど、県内の市場賃金が留保賃金を上回る新規高卒者が増加する結果、県内就職者の比率が上昇する一方で、仮説とは逆に、所得が高い県ほど親の所得が高まる結果、進学率が上昇し、新規高卒者全体に占める県内就職者の比率を低くする効果があることを示している。

このように、一人当たり雇用者報酬は、高卒者

表2 高卒地域労働市場における県内就職率の決定要因

説明変数	全新規高卒者に占める 県内就職率		新規高卒就職者に占める 県内就職率	
	2002-2007		2002-2007	
	係数	T値	係数	T値
一人当たり雇用者報酬	-0.000***	-10.450	0.000***	8.660
若年人口比率 (15歳～19歳)	-1.364***	-3.089	153.571	1.179
常用有効求人におけるハロー比率	-0.186***	-5.499	-84.783***	-8.505
第3次産業比率	-0.379***	-5.129	12.203	0.560
第2次産業比率	-0.150*	-1.820	68.178***	2.800
進学率	-0.003***	-7.176	0.398***	3.389
定数項	0.963***	14.387	4.427	0.224
自由度調整済R ²	0.677		0.561	
サンプル数	282		282	

(注) ***は1%水準で有意、**は5%水準で有意、*は10%水準で有意であることを示す。

(出所) 筆者作成

13) 第3次産業には多種多様な産業が存在するが、本稿では「製造業」に對比する「非製造業」で見られるミスマッチ分析のため、「県民経済計算」に基づく第3次産業比率を使用した。

14) 第2次産業には多種多様な産業が存在するが、本稿では「非製造業」に對比する「製造業」で見られるミスマッチ分析のため、「県民経済計算」に基づく第2次産業比率を使用した。

15) 高卒学校卒業後は進学か就職かという進路のなかで進学を選択する可能性が高いが、本稿第4章の高卒者方程式で示されるように労働市場は不均質で、事後的には、就職、進学以外に非正規雇用、無業も存在するため、進学率は就職率と同時決定しないと考え、定数とした。

の地域労働市場において、労働需給ミスマッチを縮小する効果と、進学率の上昇などを介して、むしろ、労働需給ミスマッチを拡大する効果の両面を持つことがわかった。

次に、若年人口比率の、新規高卒就職者に占める県内就職率に及ぼす影響は統計的に有意ではなかった。しかし、若年人口比率が高いと、全新規高卒者に占める県内就職率は低下する傾向がみられた。即ち、仮説とは逆に、若年人口比率が高い地域では、地域の労働需給ミスマッチが高まることわかった。

これは、若年層のデータのなかに、18歳未満の中高校生と18歳以上の人口が混在している影響で、進学者が集まる結果、結果的に、域内で就職する高卒者が少なくなるためと考えられる。

また、ハローワークの有効求人に占める常用パート求人比率が高い地域では、いずれの県内就職率も低下した。即ち、仮説の通り、高卒者のほとんどが正規雇用を希望するなかでの非正規雇用化の進展は、高卒者の地域労働市場における労働需給ミスマッチを高める効果があることが明らかになった。

さらに、第2次産業の比重が高まると、新規高卒就職者に占める県内就職率は上昇する傾向がみられた。その一方で、全新規高卒者に占める県内就職率は低下する傾向がみられた。即ち、製造業など第2次産業の比重が高まると、仮説とは逆に、高卒者の就職機会自体は増加し、高卒就職者の県内就職率を高める効果をもっているが、高卒者全体としてみると、製造業などを忌避する傾向があるため、仮説の通り、進学又は県外就職を増加させる効果があることがわかった。

そして、第3次産業の比重が、新規高卒就職者に占める県内就職率に及ぼす影響は、統計的に有意でなかった。その一方で、第3次産業比率が高まると、全新規高卒者に占める県内就職率は、低下する傾向がみられた。即ち、仮説に反し、第3次産業の比率の高さは、需給ミスマッチを低下させる効果を有意には発揮しておらず、かえって、不安定雇用の増加などを通じて、労働需給ミスマッ

チを高めている可能性がある。この点については、太田（2005）の実証分析¹⁶⁾においても、第3次産業比率や若者の非正規従業員比率が離職率にプラスの影響を与えるという結果が明らかになったが、この背後に他地域における優良な雇用機会の減少による若年者の「地元志向」、若年無業者の仕事の就業意識の変化を指摘している。

加えて、進学率が高い地域では、新規高卒就職者に占める県内就職率は高くなっている。しかし、進学率が高い地域では、全新規高卒者に占める県内就職率は低くなっている。即ち、進学率の高い地域では、高卒就職者自体が減少する結果、仮説と逆に、需給ミスマッチは緩和されるが、進学者が増えるため、仮説の通り、高卒者全体でみると、地域労働市場の需給ミスマッチを高める効果がある。

7 結論

本稿では、地域データを用いて新規高卒労働市場の需給ミスマッチの規定要因及び、地域労働市場に及ぼす影響を明らかにし、雇用対策の必要性を提言することを目的としている。

前章までの分析の結果、新規高卒労働市場においては、以下のような問題点が浮かび上がってきた。

第1に、進学率が高まる結果、かえって、新規高卒者の地域労働市場の需給ミスマッチは拡大している。

第2に、所得が高い地域ほど進学率が高く、所得が低い地域ほど、就職を迫られている。

第3に、所得の低い県ほど、所得の高い県への就職意欲が高まり、その結果、県内の労働市場の需給ミスマッチは改善しない。

第4に、非正規雇用の拡大が、県内就職率を低下させ、新規高卒労働市場の需給ミスマッチを拡大させている点にも、注意が必要である。本来新規高卒正社員が行う職務と、非正規雇用者が行う職務とは同一ではなく、この点では高卒正社員と非正規雇用者は代替的であるといえないが、景気の変動や少子化、求人・求職の需給ミスマッチ、

若
人
規
考
-
り
向
い
つ
高
の
中
の
長
が
生
卒
ド
イ
働
し
て
以
非
常
き
た
ま
賃
金
に
お
減
少
次
経
由
順
番
長
年
く、
が
み
に
対
で
き
で
き
に
と
す
る
ま
た
患
い
17) 等
18) 大

16) 太田（2005）

ついては、第3次就職率に比べて高くなった雇用機会の非無業者の高卒就職。しかし、占める県進学率の高い結果、仮説が、進学者としてみると、効果があ

高卒労働市場地域労働市場策の必要性

労働市場にお上りしてき

って、新規高卒者は拡大し

が高く、所

属する。若い県への労働市場の

就職率を低

マッチを拡

る。本来新

用者の行う

正社員と

が、景気

スマッチ、

若年者の職業意識の変化等の理由により、学卒求人が減少し、一部の産業では非正規労働市場と新規高卒労働市場が同じ市場になってしまったとも考えられる。

一方ドイツでは、高校生の大学等進学率の高まりにより、ドイツ国内の労働市場で、2025年に向けてどのような職業分野で供給が不足するかという調査・研究が行われた¹⁷⁾。54の職業分類について研究が行われ、学歴別(低学歴、中学歴、高学歴)人口の変動に伴う労働市場の需要と供給の予測値から、低学歴層では変化は見られないが、中学歴層では、労働力の供給不足により産業衰退の恐れがあり、高学歴層では、労働力の超過供給が見込まれるという、需要と供給に将来的にずれが生ずるという結果を得た¹⁸⁾。このことは、高卒労働市場と大卒労働市場は併存することを表し、ドイツに比べ少子化が進む日本において、高卒労働市場の供給不足の解決が急務であることを示唆している。

以上の結果から、高校新卒者の地域労働市場は、非常に大きな問題を抱えていることを明らかにしてきた。

まず高卒者に対する労働需要が低迷する一方で、賃金・労働条件に改善がみられず、地域労働市場においては、高卒者が希望を持って働ける職場が減少している可能性がある。

次に、就職担当の高校教員が、ハローワークを経由して集めた地元中心の求人を、生徒の成績の順番に、大企業から中小企業に割り振る仕組みは、長年維持されている。就職した高卒者の定着が悪く、就職後3年すると半分が離職する傾向に改善がみられないのは、高卒者の地域労働市場の変化に対して高卒者に対する職業紹介システムが対応できず、機能不全を起こしていると考えられる。そのため進路選択に直面した高卒者個人にとって、高卒で就職するより、ますます、進学する方がいい状況が生じつつあると考えられる。また、就職を選択する場合も、賃金・労働条件が悪い地元で就職するより、県外に就職する誘因が

高まっていると考えられる。

また、学業成績等様々な原因に起因して、不本意な早期離職をしてしまった場合、進路が決まらないまま卒業し無業状態である場合など、卒業後も国、自治体、NPO等の積極的な就職支援を必要とする場合もある。

そこで、今後、高卒者など若年者の地域労働市場における労働需給ミスマッチの緩和のため、以下のような対策の具体化、強化が検討されるべきである。一部の自治体における高等学校へのキャリア・コンサルタントの配置や、ハローワークへのキャリアカウンセラーの増員等、すでに実施されている施策もあるが、全国的に広く効果的に行われるべきであろう。

i) 高等学校における進路指導・職業紹介システムの改革

- a) 就職指導の担当教員に、実践的なキャリア・カウンセリング能力を身につけてもらうために、十分なトレーニングを実施する。
- b) 就職指導の担当教員に、可能な限り、企業訪問の時間を与え、担当教員と企業との連携を強化する。
- c) 県外就職希望者に対し情報提供を強化し、不本意な県内就職を減らす。
- d) 高等学校において1学期から職業講座及び現場実習など1年間の授業を組み込み、職業及び職業選択に関する生徒の認識を高める。
- e) キャリアカウンセラー及びスクールカウンセラーを配置して、学校で継続的な職業選択支援を強化する。

ii) ハローワークにおける新規高卒者向け雇用対策

- a) 大学等に進学しない若年層が、個人の適性を生かし、知識・技能を身につけ、安定雇用を継続できるよう、専門学校への進学や資格取得の助成、職業訓練の活用を進め、所得保障及び奨学金制度を強化する。
- b) ハローワークへのキャリアカウンセラーの配置を強化するほか、若年層の状況に応じた

17) 筆者は2010年2月に現地調査を行い、ドイツ・ニュルンベルクにある Institute für Arbeitsmarkt und Berufsforschung において聴取した。

18) ただしドイツ全体のデータに基づいた調査であり、ドイツ国内の失業率の地域差等に配慮する必要があるとのことであった。

効果的な就職促進のための複数のプログラムを整備する。

- c) 早期離職者に対するフォローアップを充実させるため、ハローワーク等における相談・支援機能の強化をする。

このほか、雇用対策全般の改革として、全国一律の雇用対策ではなく、当該地域の経済活性化や持続的発展に必要な分野の雇用を重点に雇用対策を実施できる地域対応の予算・人員を各ハローワークに確保するとともに、地域雇用対策を、自治体、教育委員会、NPO 法人、産業界と連携して円滑に実施できるネットワークづくりを行うことが必要であろう。

iii) 自治体における若年層に対する雇用対策

- a) 中学不登校者を受け入れる定時制高等学校などを設置し、進路に近接したカリキュラムを導入する。
- b) 生活保護を受給する若年者に、ハローワークと協働し、継続的に就労復帰のための支援を行う。
- c) 家族の支援を受けられない若年層に対し、ハローワークと協働し、住宅確保を含む自立支援を行う。
- d) 若年層の就職促進などのため、ハローワークや NPO と提携し、利便性の高い場所にサテライトのジョブ・センターを展開する。

などが考えられる。

今後の検討課題としては、まず本研究で明らかとなった高卒労働市場に大きな影響を与える「進学率」の決定要因について研究し、需給ミスマッチの決定要因との関わりについて深めていきたいと思う。次に需給ミスマッチの指標に関し、データの制約上本論文では「県内就職率」を、学科等に分類せずに一律で算出したが、高等学校の特性を明らかにするために、データが取得可能であれば全日制、定時制、普通教育を主とする学科、専門教育を主とする学科等それぞれの「県内就職率」を用いて需給ミスマッチの決定要因についてより細かく分析をしたいと思う。そして、欧米諸国との比較を行い、人材育成、就職支援体制等国と自治体、NPO 等との効果的な連携方法について研究を深めていきたい。

文末付録

レイヤール・ニッケル・モデル¹⁹⁾は、労働市場における失業と欠員の共存を前提とし、労働需給ミスマッチの原因及び雇用対策の効果を分析するために開発された理論モデルである。需給ミスマッチの指標として失業率をとり、需給関係や雇用対策の実施によって失業率がどのように変化するか分析している。この分析により、労働市場の内部の多様な雇用形態の労働市場や、労働市場の

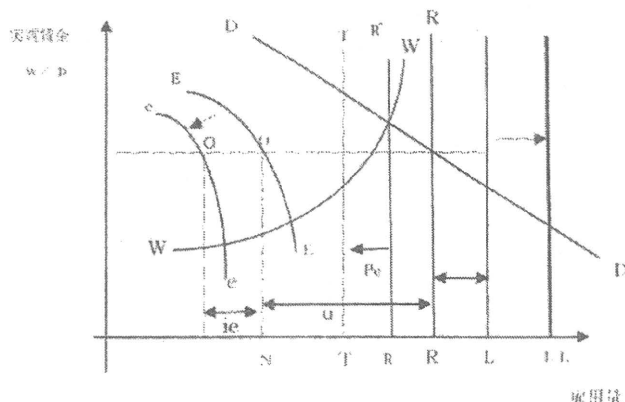


図1 拡張されたレイヤール・ニッケル・モデル

19) Bellman, L., Jackman, R., (1996), Layard, R., Nickell, S. J., (1986) を参照

外
影
え
つ
デ
市
の
の
用
ら
就
働
て
曲
ま
策
と
求
こ
足
れ
的
EE
も
参
考
And
Blar
Bell
Cros
Eich

外部を含めた諸要因が、需給ミスマッチに及ぼす影響を明らかにすることができる。

ところが近年の需給ミスマッチの多様化を踏まえれば、このモデルでは説明しきれない点がいくつも存在するため、長谷川 (2009) では、このモデルを正規雇用、非正規雇用、無業等多様な労働市場の実情に対応させつつ、積極的労働市場政策の効果を説明するため以下のように拡張した。

ここで、DD は労働需要曲線、WW は労働組合の交渉によって提示される賃金曲線、EE は総雇用可能性曲線で、ee は、正規雇用可能曲線、L からの垂直線は労働供給曲線、LL からの垂直線は、就職を希望しているものの、就職活動を諦め、労働力人口と看做されていない者も就職希望者として考え潜在的労働供給者に含んだ場合の労働供給曲線、u は失業者、ie は非正規雇用者を意味する。また垂直線 RR と R' R' の間は積極的労働市場政策の実施によって減少する失業を表す。また N と L の間は、総失業者数、N と R の間は未充足求人数を表す。

このように労働市場においては、求人が必ず充足されるわけではなく、また求職者が必ず採用されるわけではなく、需給ミスマッチの発生が一般的であることから企業の雇用量を表す総雇用曲線 EE は、労働需要曲線及び賃金曲線のいずれよりも原点に近い位置に存在する。

参考文献

- Andress, H.-J., Lohmann, H., (2008) *The Working Poor in Europe*, Edward Elgar.
- Blanchard, O.J., Diamond, P., (1989) "The Beveridge Curve" in *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, pp1-51.
- Bellman, L., Jackman, R., (1996) "The Impact of Labour Market Policy on Wages, Employment and Labour Market Mismatch" in Schmid, G., et al(ed) *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar Publishing Limited, pp725-746.
- Cross, R.,(ed) (1995) *The Natural Rate of Unemployment, Reflections on 25 years of the Hypothesis*, Cambridge University Press.
- Eichhorst, W., Kaufmann, O., Korte-Seidl, R., (eds) (2008) *Bringing the Jobless into Work?*, Springer.

European Commission (2008) *Employment in Europe*, Bruxelles.

Layard, R., Nickell, S. J., (1986) "Unemployment in Britain", *Economica* (suppl.53), S121-S169.

OECD (1993) *Jobs study*, Paris.

有賀 健 (2007) 「新規高卒者の労働市場」林文夫編『経済停滞の原因と制度』(経済制度の実証分析と設計 第1巻) 勁草書房 pp227-263

井口 泰 (1999) 「諸外国における最近の雇用・失業対策の動向—ドイツ・フランスを中心として」『日本労働研究雑誌』No.466 日本労働研究機構 pp27-40

井口 泰 (2009a) 「外国人政策の改革と東アジアの経済統合への貢献：製造業の「国内回帰」に関する分析と考察」浦田秀次郎編『グローバル化と日本経済』勁草書房 pp141-166

井口 泰 (2009b) 「経済危機下における雇用対策の新たな展望」『NIRA 政策レビュー』No.38 総合開発研究機構 pp4-5

井口 泰, 長谷川 理映 (2010) 「世界経済危機下における労働市場政策の新たな展開」『経済学論究』第64巻第2号 関西学院大学 pp39-70

伊藤 実 (2010) 「地域雇用政策と雇用創出の実態」『日本労働研究雑誌』No.595 労働政策研究・研修機構 pp4-14

大阪府商工労働部 (2009) 『採用と人権』

太田 聡一 (2005) 「地域の中の若年雇用問題」『日本労働研究雑誌』No.539 労働政策研究・研修機構 pp17-33

厚生労働省 (2005) 『平成17年版労働経済の分析—人口減少社会における労働政策の課題—』

志甫 啓 (2005) 「人口構成の変化と地域雇用に関する分析」『関西学院経済学研究』第36号 関西学院大学 pp93-119

杉浦 裕晃 (2006) 「雇用改善状況の経済学的分析—年齢別・地域別労働市場の観点から」『日本労働研究雑誌』No.557 労働政策研究・研修機構 pp16-30

長谷川 理映 (2009) 「地域データに基づく労働市場の需給ミスマッチの決定要因」『関西学院経済学研究』第40号 関西学院大学 pp163-179

文部科学省, 厚生労働省 (2001) 『「高卒者の職業生活の移行に関する研究」中間報告』

前上 和史 (2005) 「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 労働政策研究・研修機構 pp4-16

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

労働政策研究・研修機構（2007）『地域雇用創出の新潮流』

労働政策研究・研修機構（2008）『失業率の理論的分析に関する研究—（中間報告）』労働政策研究報告書 No.95

労働政策研究・研修機構（2010）『学校時代のキャリア教育と若者の職業生活』労働政策研究報告書 No.125

- 鈴木孝幸 (2005) 「地方自治体の監査に関する・考察一公会計における監査の重要性一」『経済経営論集 (名古屋学院大学)』8号
- 鈴木豊 (2009) 「自治体監査改革の進むべき道」『都市問題』100巻6号
- 岡田・豊 (1996) 「わが国地方自治体における監査制度のあり方一公正かつ能率的な行政の確保をめざして一」『横浜経営研究』17巻3号
- 高田駒次郎、伊藤龍峰 (1987) 「地方自治体の不正事件と監査制度について」『商学論集 (西南学院大学)』34巻3号
- 高田駒次郎 (1991) 「地方自治体の会計基準・監査基準の検討一監査報告基準・準則の検討を中心として一」『商学論集 (西南学院大学)』37巻3-4号
- 高野昇三 (2008) 「地方財政健全化法で財政破綻は阻止できるか」公人の友社
- 橋和良 (2006) 「包括外部監査の現状と課題」『都市政策』123号
- 橋本行史 (2001) 「財政再建団体：何を待て、何を失うのか」公人の友社
- 橋本行史 (2007) 「自治体破たん・「夕張ショック」の本質」公人の友社
- 原典雄 (1998) 「監査委員監査実務マニュアル」ぎょうせい
- 北海道企画振興部 (2005) 『夕張市の財政運営に関する調査』
- 保母武彦、佐々木忠、平岡和久、河合博司 (2007) 『夕張 破綻と再生一財政危機から地域を再建するために一』自治体研究社
- 松原徹 (1999) 「地方自治体の会計監査制度を巡る諸問題」『さくら総研調査報告』14号
- 松本英昭 (2009) 『逐条地方自治法』学陽堂
- 矢部浩祥 (1990) 「地方自治体監査制度の変革動向」『会計』138巻5号
- 山崎重孝 (1997) 「25次地方制度調査会「監査制度の改革に関する答申」について (上)」『地方自治』594号
- 吉見宏 (1997) 「地方自治体における不正と監査一北海道監査委員事務局の事例を中心として一」『経済学研究 (北海道大学)』47巻1号
- 吉見宏 (1998) 「アイスクロージャーと監査の空白一地方自治体を例として一」『会計』vol.153 No.1
- 流売新聞北海道支社夕張支局 (2008) 『眼界自治 夕張検証一女性記者が追った600日』梧桐書院
- 鷲田小彌木 (2007) 『夕張問題』祥伝社

不況下における企業の採用活動についての一考察

A Consideration of Enterprise Recruitment Activity during this Recession

篠宮 かほり

The purpose of this paper is to explore determinants of mid-career recruiting by enterprises during this recession. According to the findings, 1) large enterprises are more actively hiring job-changers than small and medium-sized enterprises, 2) although converting from part-time employees to full-time employees has a positive impact on mid-career recruiting, those enterprises with a high proportion of part-time employees are reluctant to hire job-changers.

Therefore, the author proposes that mid-career recruiting by small and medium-sized enterprises should be encouraged both by converting from part-time employees to full-time employees and by curbing part-time employment.

Kahori Shinomiya

JEL : J08, J62, J63, J68

キーワード : 採用活動、中途採用、パート社員の正社員転換制度

Key words : recruitment activity, mid-career recruiting, system of converting from part-time employees to full-time employees

目次

1. 問題の所在
2. 先行研究と研究目的
 - 2-1. 先行研究
 - 2-2. 研究目的
3. 仮説と分析方法

3-1. 計量モデルと検証する仮説

3-2. 使用するデータ

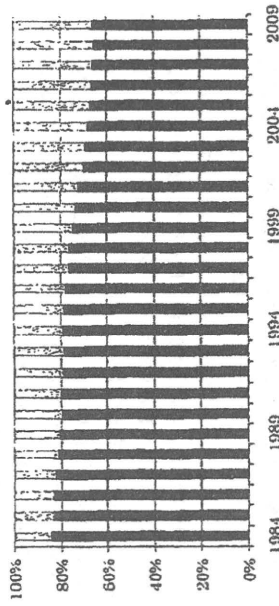
4. 分析結果

5. 結語

1. 問題の所在

現在日本社会では、生活不安の要因として労働に関する問題の存在感が増している。この背景として考えられることは、①2002年から2007年までの景気拡大において恩恵を受けたのは大企業に留まり、所得格差が拡大したこと、②労働者派遣における対象業務の自由化を進めるといった政府の規制緩和により、非正規労働者が増加し(図1・2)、不安定な雇用状態に置かれる労働者を増やす結果となったこと、③(図2より、今回の不況においては、正社員・契約社員等が若干の減少、派遣社員数は大きく減少したことが分かる)。

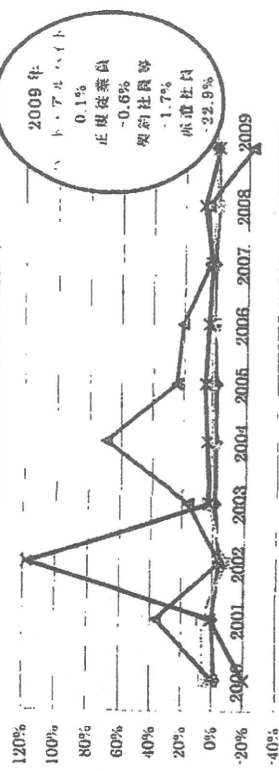
図1 正規・非正規雇用比率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」より作成

- 2007年時点で日本の「相対的貧困率」(国民の経済格差を表す)はOECD加盟30カ国中ワースト4位の15.7%であることから、所得の再分配が十分に行われていないことが確認できる。
- 厚生労働省は『平成22年版労働経済白書』において、非正規労働者が増加して所得格差が広がった背景として、労働者派遣制度の規制緩和や、企業がコスト削減志向を強めたことを挙げている。また、2000年代前半における欧州の非正規雇用比率、雇用形態別の雇用割合については European Commission (2003) がある。

図2 雇用形態別雇用者数の変化率



資料出所：総務省「労働力調査」より作成

③世界金融危機による不況を契機として雇用情勢が悪化したこと、④人口高齢化により将来への不確実性が高まっていることなどである。

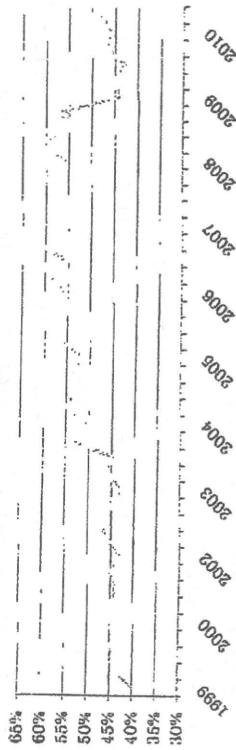
このように将来に対する見通しの悪い状況にある労働者が、自らの職業人生をより良いものとするためには「正社員転職市場」の整備が必要であると考えられる。なぜならこのことが、柔軟であり、機会の平等の保障された労働市場を実現させる一助となると考えられるからである。

図3からは、企業による中途採用の実施割合は2007年まで増加傾向にあり、2009年には不況の影響で減少したものの、現在回復傾向にあることがわかる。また図4からは、好況の影響を受けて2003年から2008年にかけて男性の正社員希望割合が高まったのち、2009年には落ち込んでいる一方、女性は景気変動にかかわらず、一定割合の失業者が正社員採用を希望している実態がわかる。

しかし、現状では「新卒一括採用」が一般的な正社員採用方法であり、この仕組みの下では、就職希望者が一生に一度のチャンスを逃した場合は代償が大きいの。また、採用者側にとっても採用の自由度が低く、採用コストが高まるという弊害が起きている。したがってこの採用慣行を見直し、「労働

- 2009年7月の完全失業者は、月次水準で統計開始以来過去最高の5.7%、年平均でも5.1% (5.1%を記録した2002年は下回る)であった。
- 本論文では、以下すべて転職市場は正社員対象とする。

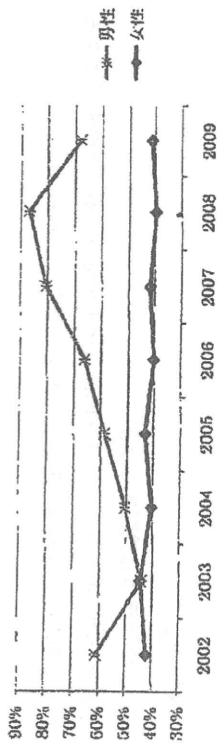
図3 中途採用実施企業の割合



資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」より作成

図4 正社員希望割合

(すべての完全失業者のうち正社員雇用を希望している割合)



資料出所：総務省「労働力調査」より作成

者自らが自身の人生を設計することで、働きやすく、精神的に豊かな生活を送れる社会」、「多様な人材の採用により企業が生産性を高め、また産業構造の転換が円滑な社会」に向けた、新たな仕組みを構築すべきである。

昨今の不安定な状況下において実施された正社員中途採用の決定要因を分析することは、転職市場の健全な育成に向けた政策を検討する上で意義が大きいと考え、本研究では不況下の2009年における企業の採用活動を分析することとした。

2009年の失業動向の特徴は、①金融危機で失業率が急上昇したこと、②求人が減少したことによる非自発的失業が多いこと、③すでに述べたが、規制緩和によってそれまで拡大していた労働者派遣が急速に冷え込んだこと、④

簡潔：不況下における企業の採用活動についての考察

産業の違いを問わない大規模な総需要の不足によってもたらされた可能性があることである。また、玄田(2010)によれば、自発的離職者数は07年以降、わずかながらも増加傾向にあり、不況期には職場環境や仕事内容が急速に悪化することから、より良い条件・失業給付を求めて自ら転職をする傾向が強まっているのかもしれないとしている⁵⁾。

2. 先行研究と研究目的

2-1. 先行研究

労働市場に関わる問題意識の多くは「若年雇用」や「雇用の多様化」といったものであり、また転職に関する研究の多くはその賃金変化に着目したものである。特に日本での転職市場研究においては、日本の長期雇用システムとの関係が議論されることが多い。そうした中で、本研究の参考となる先行研究を以下に4つ挙げる。

若年雇用の研究としては玄田(2004)があり、45歳以上の従業員割合が高い企業では、中高年の雇用維持のために新卒採用意欲が低く、中高年と若者の間での「置換効果」が起こっているという。

非正社員から正社員への転職制度についての「通説」を検証し、企業・労働者双方にとつての意義と今後の課題について議論されたものとしては、武石(2008)がある。パート社員から正社員への転職制度がある事業所の割合は45.8%であり、その導入理由は①人材の多様性の確保、②即戦力としての期待、③低い採用リスク、④転職後の高い定着率、⑤非正社員のモチベーション向上策、⑥非正社員層における優秀な人材の確保など、多様であるという。

企業の採用行動について、中途採用と新卒採用の違いに着目した研究としては、明治大学キャリア研究グループの調査がある。2009年2月から3月に実施されたこの調査からは、最近1年間に実施された中途採用の位置づけは、景気の拡大を背景とした必要人員の増大に対する対応策と考えられることが明らかになっている。

5) 従来の研究では、自発的離職者数は不況期に増加し、不況期には抑制されるのが常識とされている。

概宮 (2009) は企業の採用行動に影響を及ぼす要因に着目し、転職市場拡大の促進要因と阻害要因を分析した。企業の採用慣行を3つに分類 (新卒者依存型、新卒・転職者混合型、転職者依存型) し、それぞれにおいて二項ロジスティック回帰モデルによる採用行動関数を推定した。その結果、派遣労働者の存在には正社員の中途採用を阻害する効果を持つ可能性があることが分かった。

2-2. 研究目的

こうした先行研究を踏まえ、2009年に実施された西宮市の調査における個票データを使用し、不況下における企業の採用活動を分析する。中途採用実施の決定要因を明らかにし、今後求められる政策について検討することが目的である。

3. 仮説と分析方法

3-1. 計量モデルと検証する仮説

本研究では二項ロジスティック回帰モデルを用い、不況下の企業による正社員中途採用の促進要因と阻害要因とを検証することとした。

二項ロジスティック回帰モデル

$$\log \frac{p}{1-p} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \mu$$

Y: 中途採用実施の有無 (0又は1)

p: Y=1となる確率

今回は中途採用を①すべての正社員中途採用 (以下、「全中途採用」と)、②パート社員から正社員への転職による中途採用 (以下、「正社員転職」)、③パート社員からの転職を除く、正社員の中途採用 (以下、「転職以外の中途採用」) の3つに分類して検討する。なぜならパート社員から正社員への転職はそれ以外の中途採用とは採用経路が大きく異なり、実施企業の特徴にも違いがみられると考えたからである。

α は定数項、 β は係数で μ は残差項、説明変数は以下の通り。

X_1 : 規模

X_2 : 売上高変化

X_3 : 企業の人員構成

(若年比率、中高年比率、女性比率、パート社員比率、派遣労働者比率)

X_4 : 雇用形態別社員不足度 (正社員、派遣労働者、契約・パート社員)

X_5 : 男性の平均賃金 (所定内賃金)

X_6 : 定年制の有無

X_7 : パート社員の正社員転換制度の有無 (ケース②、③では除外)

X_8 : 業種ダミー

(特定の業種に該当する場合は1、そうでない場合は0とする)

各説明変数の持つ意義と検証する仮説は以下の通りである。

(1) 労働者は労働条件の良い職場を求めて移動する。したがって、売上が好調であるほど中途採用を実施できる企業は多いと考えられる (X_2)。また、業績回復が比較的早い、規模の大きな企業ほど中途採用が活発に行われている、つまり規模の大きさは中途採用にプラスの影響がある (X_1)。さらに、賃金水準が高い企業の方が中途採用できる可能性が高いとも考えられる (X_5)。

(2) 中高年比率の高い企業は、既存の雇用を維持するために新規雇用を控える可能性があり、中高年比率は中途採用にマイナスの影響がある (X_3)。

(3) 企業において非正規化が進むと、正社員に対する需要が減少すると考えられる。また、派遣労働者と正社員転職者の間には代替効果がある可能性もあることから、非正社員比率は中途採用にマイナスの影響がある (X_3)。

(4) 一般には、正社員が不足しているから、正社員の中途採用が行われる。そして今回の不況下においても、正社員の不足は中途採用が行われる重要な背景であり得る。なぜなら、コスト削減のために正社員雇用が極力抑えられ、中で、「将来の企業を担う」といった長期的な視点は反映されにくく、即戦力となる転職者の中途採用が優先される可能性はあるからである。つま