

若年雇用問題

若年失業の都道府県格差の分析

慶應義塾大学 島田晴雄研究会
労働経済パート

小原 亮¹ 梶原 康佑² 鄭 梨奈³

2004年12月

¹ 島田晴雄研究会所属 promark747surf@yahoo.co.jp

² 島田晴雄研究会所属 kousuke2@nifty.com

³ 島田晴雄研究会所属 rina19831101@yahoo.co.jp

目次

はじめに

第 1 章 若年失業の現状

第 1 節 (1 . 1) 若年失業の悪化の背景

第 2 節 (1 . 2) 若年失業が及ぼす問題

第 2 章 若年失業が経済に与える影響

第 3 章 日本の失業対策

第 1 節 (1 . 1) 全年失業対策

第 2 節 (1 . 2) 若年失業対策

第 4 章 若年失業の理論分析

第 5 章 若年失業の現状分析

第 1 節 (1 . 1) 若年者の就業形態

第 2 節 (1 . 2) 若年失業の都道府県間格差分析

参考文献・データ出典

はじめに

現在失業問題の解決に向けて、多くの研究がなされている。2002年に都道府県別の失業率が公表されるようになってからは、地域による失業率のばらつきに焦点を当てた研究も多い。しかし、これは「全年失業」で見ている研究であって、最近問題視されている「若年失業」について地域差にフォーカスしたものは少ない。若年失業は早急に解決しなくてはならない問題である。なぜなら「若年失業」は経済成長にマイナスの影響を及ぼすからである。これは「若年失業」により、若者が人的資本の蓄積する機会を失うために起こる。我々は今まで研究されてこなかった「若年失業の都道府県間の格差」を分析することにより、地域格差の有無を明確にすると共に、各都道府県が抱える「若年失業」の発生要因の違いを明らかにする。

第1章 若年失業の現状

1990年代後半以降、若年の失業率は大きく上昇し、若年失業率は現在10%を超えており、この値は全年失業率のおよそ2倍にも及ぶ。(図1)

しかし、日本の若年雇用環境の悪化は「リストラ」などと騒がれた中高年と比べると、あまり社会問題化しなかった。この背景には、「一家の大黒柱」である中高年の失業というものが深刻な事態と考えられたこともあるが、若年の離職や失業の多くが自発的なものと理解されていることもあるだろう。

以下では若年失業率が悪化した背景とこの若年失業の問題がなぜ問題視されてきたのかを述べる。

第1節 若年失業の悪化の背景

この若年失業悪化の背景は何であるのだろうか。いくつかあると言われているが、以下に一部を示していく。

① 新卒者の採用数が減少している

景気低迷の影響により、雇用調節の手段として新規採用抑制を行う企業が増加しており、新卒の就業環境は大変厳しくなっている。厚生労働省の調査によれば、高校卒業者に対する求人数は92年の167万人をピークに大幅に減少し、2002年には24万人となっている。また、(株)リクルートワークス研究所の調査によれば、大学卒業者に対する求人数は91年の84万人をピークに減少し、96年には39万人となったが、最近では改善傾向がみられ、2002年には57万人となっている。

② 労働需給のミスマッチ

一方、既卒者については、最近、景気の回復に伴って求人数が急増中だ。厚生労働省「職業安定業務統計」によると、18～34歳までの若年に対する常用労働者（雇用期間の定めのない者または雇用期間が4ヶ月以上の者）の新規求人数は、バブル期以来の高水準となる毎月34万件(04年1～4月平均)に達し、前年水準を15%も上回る高い伸びを続けている。

ところが、求人数に対する就職件数の割合である充足率は22%と、100件の求人に対して実際に就職が決まるのは22件だけとなっている。つまり、求人はあるのに就職が決まらないという状態なのだ。総務省「労働力調査・詳細結果(2004年1～3月)」でこの理由を見てみよう。仕事に就けない理由別に失業者割合を見てみると、15～34歳の若年では「希望する種類・内容の仕事がない」が44.2%と一番高く、以下「条件にこだわらないが仕事がない」(10.4%)、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」(9.7%)、「賃金、給料、勤務時間、休日などが希望と合わない」(7.8%)と続いている。このように、働く意思があっても、求職者の希望と求人の内容が合わないミスマッチが発生している。

③ 就業観の変化

正社員として働きたくないと思っている若年も存在する。自ら、「フリーター」という非正規雇用の職を選ぶ者である。この要因としては、経済的に逼迫しておらず、収入動機が弱いということが考えられる。正社員にならなくても、親と同居し、養ってもらってれば、定職に就かなくても生活に困ることはないのだ。このような親に依存した生活が続いて自立意識が低下し、現状のまま自由気ままな生活を送り続けたいと考える若年も多い。

④ 中高年の雇用過剰

日本の企業の多くでは大企業を中心に急速な従業員の高齢化が進んでいる。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をみると、従業員 1000 人以上の大企業で働く男性フルタイム労働者のうち、45 歳以上の占める比率は 1990 年の 31% から 98 年の 36% へと急上昇した。日本全体で少子・高齢化が進んだことと同時に、高度経済成長期に大量採用された世代が 50 代以上になり、石油危機以降、若い世代の採用が縮小されたことによって、企業内年齢構成は大きく中高齢者に偏ってしまっている。この中高年の過剰感は、中高年自身の大幅な雇用削減を生むのではなく、新卒採用を中心として若年雇用に大幅に抑制している結果を招いた。

では、なぜ、中高年の雇用過剰が若年雇用に抑制するのだろうか。その背景は以下のものが考えられる。

A) 年功賃金制

日本の企業、特に大企業では未だ年功賃金制が残っている傾向が強い。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の賃金コンセンサスを見ると、勤続年数と毎月給与の関係は成果主義が進んだと言われる 90 年代を通じてほとんど変わらなかった。年功が維持されたままでの従業員の高年齢化は、人件費を大きく増加させることとなった。

B) 中高年社員の雇用調整の難しさ

中高年の雇用調整を行うことは、企業にとって多くの費用を発生させる。労働者を解雇するということは、それまで職業訓練を通じて投下してきた多額の人的投資の回収を不可能にしてしまうのだ。そのため、能力育成を重視してきた企業ほど雇用調整を嫌う。また、会社が解雇、特に整理解雇をしようとしても「解雇権濫用法理」⁴という法があり、厳しい制約条件が課せられている。実際、OECD の調査によると、日本は最も解雇規制の厳しい国の一つだとされている。(玄田 2004) これらのことにより、中高年社員の雇用調整は、なかなかされないというのが現状である。

⁴ 会社が解雇、特に整理解雇を行う際には ①余剰人員の存在、②解雇回避の努力、③人選の合理性、④手続的配慮、の 4 条件を満たしていなければならない。

第2節 若年失業が及ぼす問題

次に、「若年失業」が及ぼす問題について見ていき、なぜこの問題が重要視されているのかを解こう。

① 社会を不安定化させる

今後の若年の就業形態は単一的なものではなくなり、従来通り日本的雇用慣行の下で、企業に守られ企業による就業教育や年功賃金を享受することが出来る者と、企業から一定の距離を持ち、自ら将来設計を立てていかなければならない者と二極化が激しくなっていくものと考えられる。そんな中で、失業者や身分の不安定なパート・アルバイトが増加すると、若年犯罪の増加などの社会不安が生じてしまう可能性がある。

② 未婚化、晩婚化、少子化を深刻化させる

パート・アルバイトの収入は年齢とともに増加することは通常ではないので、将来家族を養うことは難しいであろう。したがって、パート・アルバイトや収入のない無職の人が増加すると、結婚して世帯を持ち、子どもを生んで育てることが困難になり、未婚化、晩婚化、少子化などを助長させてしまう恐れがあると考えられる。

③ 税収や消費の減少

無業や非正規雇用の者が増えると、税収や消費が減少してしまう。パート・アルバイトの仕事は単純作業が多く、専門知識をあまり必要としないため賃金水準も低い。厚生労働省「賃金構造基本統計調査（2003年度）」によると、15～34歳の正社員の平均年収が384.5万円であるが、15～34歳のパートタイム労働者の平均年収は105.0万円と4分の1程の値である。すると、必然的に所得に応じて徴収される額が違う税収も違ってきてしまう。そして、同時に、収入が少なければ消費も少なくなるだろう。

④ 人的資本⁵の蓄積に悪影響を及ぼす

失業をしたり、パート・アルバイトをしている人はその期間に十分な職業能力開発の機会が得られないため、このような人の職業能力は高まりにくいと考えられる。若年期というのはOJTを通じて技能を形成・蓄積するのが一般的であり、その吸収能力も高いと言われている。この時期に技能蓄積が出来なければ長期的に見ても、熟練技能者となる機会を喪失してしまい、現在の熟練技能者が持っている技能や知識の継承ということが、本来なら継承されるべき存在である若年者が失業していることで滞ってしまう。この社会的コストは多大なものである。また、正社員になりたいと思っても、技能を蓄積出来なかった能力が低いこのような人々は中途採用でも正社員として採用されづらくなってしまいう傾向もある。

⁵ 生産活動に従事する際の人間の能力を決定づける知識・熟練・技能全体のこと

第2章 若年失業が経済に 与える影響

ここでは前章で問題視されている経済成長にたいして人的資本の蓄積が与える影響を示す。この章でも人的資本の定義は一般的な労働経済学に言われる「生産活動に従事する際の人間の能力を決定付ける、知識、熟練、技能全体」だけでなく、加えて「さまざまな生産要素を組織し、生産活動を実施することを可能にするような、ノウハウや知識の集積の総称」と広義な意味で人的資本を定義づけている。ここで定義づけられた人的資本は、特定個人の資質や能力のみによって決定されるものではなく、生産活動単位の編成のあり方に密接に関わってくる。

経済成長の成長要因には以下のような特徴が挙げられる。それは成長要因が生産要素である資本の投入量によるものと、労働の投入量によるもの、そして生産技術の変化・成長である技術進歩によるものの3つである。

多くの研究では成長会計においてこの技術進歩の占める比率が多く、経済成長の高い国であるほど技術進歩率も高くその貢献比率も高い傾向が見られる。つまり、この成長会計の内容から経済成長には技術進歩が多分に影響し、経済成長は技術進歩の発展によるところが大きいと考えられる。有賀（1993）の研究で成長会計から見られる日本の高度成長期の最も端的な特徴は、急進的な資本成長とそれと相関の極めて高い技術進歩であるということが示されており、少なくとも時系列的な特徴として捉えた場合、雇用量の変化に比べて資本ストックの変化と経済成長率および「外生的」技術進歩の変化率の相関が高いことを示している。つまり歴史的な背景からも経済成長に技術進歩は大きく影響していることが明らかにされたのである。

前項で説明した技術進歩は、人的資本が蓄積されることにより発生することは容易に推論できるが、以下では人的資本の蓄積が技術進歩にどのように関係するかを言及する。ここでの人的資本とは独立した個人の持つ労働力としての能力・生産性を指し示すため、その蓄積量は、各個人が享受する報酬という形で測ることが出来る。これは労働経済学で一般的な人的資本の理論が賃金決定モデルとして考えられてきたためであるが、その人的資本は2つに大別できる。1つは公的な教育によって蓄積されるもの、もう1つは職業訓練や労働を通じて蓄積される人的資本である。

だが、公的な教育は人的資本の蓄積、そして経済成長に大きな影響をあたえるという研究にたいして、職業訓練や実際の労働のもたらす人的資本に対する貢献と、それが経済成長に与える影響という研究はされてこなかった。この理由としては、労働を通じて人的資本を蓄積する場合、その費用負担が雇用者側にも発生するため、蓄積の増加分の全てが賃金に反映されるとは限らないからである。またこれらの訓練によって身に付けられた技術や熟練といったものを計測する方法が明確にされないからである。

このように様々な問題を抱えているが、日本の経済成長を考える上で職業訓練や労働によって培われた人的資本の蓄積が果たす役割は極めて大きかったのではないかという理由は多い。表1は Hashimoto and Raisian (1985)の結果であるが、この研究からも経験を積むことによる賃金の上昇は極めて長期にわたり、その効果も大きい。日本の特徴として一企業の勤続年数が長く、

職業訓練形態もオフ・ザ・ジョブではなくオン・ザ・ジョブの形態をとる企業が多い。そのため職業外訓練に比べて企業に特化した特殊な人的資本の蓄積がなされるという推論が、この Hasahimoto and Raisian(1985)から実証される。また経験や職業内訓練が長い期間大きな効果を賃金に与える事は、そのような訓練が長期にわたって行われていることを反映しているといえるともいえるであろう。

人的資本の蓄積量を示すことが出来る賃金と経済成長・技術進歩については樋口美雄（慶應義塾大学教授）が言及している。樋口(1991)では総要素生産性の成長で測ることのできる技術進歩の大きさと、賃金プロファイルの傾きには正の関係が見られることを示している。その結果は技術進歩が人的資本の蓄積に大きく影響をあたえるというものだが、経験という人的資本がゼロにもかかわらず技術進歩が発生するという事はなく、様々な改善や改良によって起こる技術進歩は教育または職業訓練によって蓄積された人的資本による影響が大きい。有賀(1993) つまり技術進歩が人的資本の蓄積に大きな影響を与えると共に人的資本も技術進歩に影響を与えるという相互関係が両者にあるということである。

以上のように人的資本の蓄積は、その蓄積量を賃金の形態で表すことで技術進歩との正の関係が見られる。また技術進歩は経済成長の成長要因として大きな割合を示していることが有賀(1993)や様々な研究者によって明示されている。つまり人的資本の蓄積が技術進歩に影響を与えることにより経済成長と正の関係を持っていることになる。このように経済成長において人的資本の蓄積が大きな役割を果たす事は実証的に広く確認されている。また理論的にも Lucas(1988)⁶をはじめとした研究によって強調されている。柴田（1998）

⁶ Lucas(1988)が定義する人的資本も労働経済学としての人的資本とかなり異なり、我々の定義する広義な人的資本に近い。

第3章 日本の失業対策

第1節 全年失業対策

次に日本の失業対策全般と地方の取り組みについて見ていこうと思う。戦後、日本の失業対策は、終戦直後の引揚者に対する仕事の手当てから始まり、その後は、公共事業を中心としたものになって行った。この状況は戦後 50 年続き、平成不況の雇用対策もこの政策の延長線上にあった。

その中で、雇用・失業政策の主導権は、国の手にあった。一貫して、雇用・失業行政は国、または国の委託を受けた府県の業務と認識されており、自治体に、個別具体的に何か政策を打とうとするインセンティブは少なかった。

ただ、歴史の中には例外も存在した。それは構造的な不況業種を多く抱える自治体であった。たとえば、7 炭鉱を多く抱えていた福岡県の大牟田を中心とする筑後地域や、中小業種が集積する大阪府、そして北海道といった地域である。これら地域では、都道府県・市町村レベルでの対応が比較的早くから行われてきていた。しかし、これらの地域はあくまで例外であり、普通の自治体にはそのような雇用対策を行おうとする気運も財源も与えられてはいなかった。

ところが、2000 年 4 月に地方分権一括法が施行されると、この状況は変わった。地方分権一括法では、確かに地方事務官制度が廃止され、国への雇用行政の一元化が進んだかに見えた。しかし、このとき同時に施行された改正雇用対策法では、地方公共団体にも、地域ごとの実情に応じて有効な施策を打たなければならないという努力義務が課せられたのである。この雇用対策の中身は示されておらず、このままでは中身の無い条文になってしまうのであるが、逆に言えば、国の手を離れた地方自治体独自の政策を打ち出すことが出来るといったメリットもこの中には含意されていたのである。

また、この流れの中で 2003 年 6 月 6 日には、職業安定法と労働者派遣法の 2 法案が国会で可決された。この法案の要点は、無料職業紹介事業(職業斡旋など)を、今までハローワークなどの国が独占していたものを地方自治体にも解禁するといったことであった。もともとハローワークなどの職業安定所は、都道府県が設置したものだだったので、その機能を返すことも取れる。しかし、この法案では、想定されている対象が、地方公共団体とされているので、都道府県だけではなく、一般の市町村も仲介機能を果たすことが出来る。これは、地方の雇用対策を考える上で重要である。なぜならば、地方の雇用対策を行うにしても、自らが関われない状況では、斡旋は他人任せとなり、無責任な雇用対策が行われる危険性があったからである。

しかし、このような制約から解放された現在では、いくつかの地方独自の取り組みも出てきている。ここでは兵庫県と大阪府の取り組みを見ていくこととしたい。

⁷ 澤井 勝「雇用流動化に対応する自治体政策」(神奈川県自治総合センター『自治体学研究』03 年秋号)
http://www.zaiseijoho.com/soukei_koyou/soukei_koyou7.html

兵庫県では、2001年8月に、⁸「ひょうご経済・雇用再活性化プログラム」と題打ち、平成16年度までに5万人の雇用創出を目指したプランを開始した。このプランでは「ひょうご経済・雇用戦略会議」が6回の会合を設け、そこで出てきた案件を、最終提言として、県が実行していく形をとった。この政策の要点は3つあり、地域の地場産業の活力を回復する、未来の成長産業の支援、就職選択肢の支援であった。これら3つにそれぞれ目標とする雇用人員が明記されており、具体性を伴った政策といえる。要点の中でも、細かく細分化されており、地域に密着した経済政策が打たれている印象を受ける。これは兵庫県が独自に行った政策であり、それまでの国が中央から地方に押し付ける形で行ってきた事業とは一線を画するものであった。

次に大阪府の取り組みであるが、大阪府では労働局・関西経営者協会・連合大阪が一体となって、「アクションプラン」というものを作成している。これは、全国でも最悪の失業率の部類に入る大阪府が、大阪圏の活力を取り戻すために行ったプランである。このアクションプランを取りまとめたものとして、平成14年9月に⁹「12万人緊急雇用創出プラン」というものが策定された。この中では、雇用のミスマッチ解消・大阪の産業構造の転換・公的セクターを通じた雇用拡大・セーフティネットの確立を通じた大阪府民の雇用不安の解消など75ものアクションプランがうたわれている。これも12万人という具体的な雇用目標人数が掲げられており、より現実性のあるものとなっている。対策も各市町村ごとに配分されており、地域に根ざした雇用失業政策ということが出来るであろう。実施期間は平成14年から16年であり、これも2000年の地方分権一括法を受けた新たな動きといえよう。

これらは、職業仲介業務が府県に認められたことで、出来た実際的かつ現実性のある取り組みであり、国の権限委譲が地方の雇用を考える上でいかに重要かを物語っているものともいえる。兵庫県の取り組みを例にとると、この雇用再活性化プランによって、雇用が平成15年度で計画を上回る約18000人増えたということであり、地方が、国に政策立案能力で引けを取らないことを実証した。

また、この取り組みは兵庫県の特性である、中小企業集積地という側面と、県内に大学・研究施設が36もそろっているということなどを念頭に考えられている。このプランが計画以上に雇用を生み出したということは、雇用対策を行う上で、地域の特性を分析することが、以下に重要か、ということを実証したよい例である。

さて、都道府県での取り組みは見てきた通りであるが、一方で市町村の取り組みはどうだろう。残念なことに市町村レベルでは独自の雇用対策を行えるような状況にはいたっていない。もともと市町村では財源が限られているということもあるし、これまでに市町村が積極的に雇用・失業対策に取り組む環境にはなかったことも原因の一つである。しかし、一方で緊急地域雇用創出特別交付金という、国が支給し用途が限られない補助金も創設されたことから、市町村レベルでの取り組みも徐々に高まっていくであろう。

⁸ <http://web.pref.hyogo.jp/sansei/senryakukaigi/top/top.htm> 兵庫県 web ページ

⁹ <http://www.pref.osaka.jp/shokosomu/12man/> 大阪府 web ページ

第2節 若年失業対策

ここまでは、全労働者を対象にした失業対策を見てきた。先ほど紹介した大阪、兵庫の取り組みの中でも、全年齢が対象であり、特に若年雇用を意識した政策とはなっていない。では、若年雇用対策はどのようになっているのだろうか？

これに関してはまず政府の取り組みの方針が際立っている。¹⁰小泉内閣では、若年失業率の上昇などの雇用実態が非常に悪化していることを憂慮し、平成15年4月に内閣官房長官、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣からなる「若者自立・挑戦戦略会議」を発足させた。この会議は同年6月に「若者自立・挑戦プラン」なるものを取りまとめ、若年雇用のために国が政策として何を行わねばならないかを明確にした。具体的な政策としては、

- ① 教育段階から職場定着に至るキャリア形成及び就職支援
- ② 若年労働市場の整備
- ③ 若年者の能力の向上/就職選択肢の拡大
- ④ 若者が挑戦し、活躍でき新たな市場・就業機会の創出

の4つと、若年者のためのワンストップサービスセンター(通称：ジョブカフェ)が挙げられる。上記の4つの中ではさらに詳しい分類がなされており、例えば、他の先進国に比べ若年失業率が低いドイツのデュアルシステム(学生のまま、訓練生として企業に入り、卒業と同時にそのまま当該企業に就職するシステム)をまねた日本版デュアルシステムの導入、奨学金の充実による教育機会の拡充、ベンチャーの育成のための¹¹「DREAMGATE」プロジェクトなど非常に幅広い政策の提言がなされている。また、学卒で即就職するといった現在の就職市場のゆがみを是正するために、通年採用の普及(現在は4月入社が大勢)や、お試し期間を設ける、試用雇用の拡大など、若年者が就職しやすい環境作りを提唱している。一方で、企業の側のニーズにもこたえなければ安易な若年者救済のための支援では企業は納得しないため、若年者の専門知識の習得をめざして、奨学金の充実や、各教育機関(大学・大学院・専門学校)などへの資金・人材の供給も目指している。

また、ジョブカフェといわれる若者の就職支援センターも各地に立ち上げつつあり、東京のジョブカフェサポートセンターとともに、全国各地の15箇所にもこのようなジョブカフェが出来つつある。ここは、若者が、自分にあった仕事は何か？どんな仕事があるのかといったことを気軽に相談できるセンターで、いわばカウンセリング・センター兼若者版ハローワークといった趣がある。

これらの4つないし5つの施策に関しては、政府から予算がついており、平成16年度予算案では、494億円(前年度比+220億円)もの税金がこれらの若者自立挑戦プランに投下されることとなっている。

このように、国の方では、2年前からではあるが、対策を打ち出している。ただ、ここで問題なのは、未だその対策の効果は出ておらず、上に挙げた政策にしても、抽象的すぎて、どんなことを具体的にやるのが、はっきりしていないといった問題点はある。

では、地方の側ではどのような対策が行われているのだろうか？地方では、これらとは一線を画したかたちで、雇用対策が行われている。国の施策は労働市場を通じた民間企業への就職への手助けの色が見て取れるが、地方自治体の雇用対策はもっと实际的である。この雇用対策は、職員の時間外手当を削減し、それを非常勤として雇う若者への給料に充てるやり方で、ワークシェ

¹⁰ <http://www.meti.go.jp/kohosys/press/0004140/0/030610wakamonoiinzai.pdf>
経産省 web ページ

¹¹ <http://www.dreamgate.gr.jp/>より

アリングの一種とみなされている。これは兵庫県から始まったので、いわゆる¹²兵庫方式と呼ばれている。

2001年11月には、滋賀県が上記の「兵庫方式」による雇用対策を実施したほか、すでに実施が決まった県としては、個別に、北海道では2002年4月から3年間・時間外手当5%削減(2.3億円)、青森県は2002年4月から2年間・時間外手当5%削減(1.86億円)、秋田県は2002年4月から3年間・時間外手当10%削減(1.3億円)、福島県は時間外手当10%削減(5億円)、京都府は時間外手当5%削減(7000万円)、愛媛県は時間外手当5%削減(1.25億円)となっている。市町村段階で実施中の自治体は、札幌市、仙台市の政令市のほか、旭川市、函館市、苫小牧市、小樽市、青森市、古川市(宮城県)、秋田市などで、北海道・東北の市町村を中心として拡大してきている。また、青森県では、県内各市町村に県版の雇用対策を導入するよう協力を求めた。たしかに、これらの雇用対策は非常に直接的で、目に見える効果は上がるが、一方で、問題も厳然として存在する。自治労の2002年4月の意見では、これらのワークシェアリングは基本的にただ、若年者の雇用のために、時間外手当を減らすということが前提にあり、本当の意味でのワークシェアリングになるのか疑問で、職員の仕事量は変わらずに、ただ給料をシェアするだけになるのではないかと疑問を呈している。また同意見書では、これらの「兵庫方式」は、若年者の雇用対策に、現在勤務している職員の給与を削ってまで、雇用対策を行うことが適切か、そして、若年者雇用により、仕事の質が低下し、チープレイバー化してしまわないだろうかと言うことを述べている。

また、考え方を若年失業の問題点である若者の人的資本の向上に目を向けると、果たして職員の遣り残した仕事をするのが、人的資本の向上になるのかははなはだ疑問である。なぜなら、若年者はいわば素人であり、そのような若者に県の重要な業務を任せられるはずはなく、結果つまらない仕事を委託するのは明らかであるからである。これらの観点から見るとこの「兵庫方式」は長期的な視点での若年雇用の解決には適さない、いわば緊急避難的な措置であることは否めない。

しかし、これ以外には地方では独自の対策は打ち出されてはいない。先ほど述べた、大阪府が策定した「12万人緊急雇用創出プラン」でハローワークと連携して対応する動きは見られるが、そのほかに具体的な対策は打ち出せていないのが実情である。国と比較してみると、いまだ若年者対策までは手が回っていないように思われる。国の方かというと、経産省職員の方へのヒアリングによれば、先ほど述べた「ジョブカフェ」で、大阪などでは6000人もの雇用が生まれたなど、着々と成果を挙げてきている。

これらのジョブカフェでは、経済産業省がジョブカフェを設置する際の基準として、若年失業と地域の産業構造を考慮して、若年失業が産業に重大な影響を与えている場所を重要視している。また、地域の特性(大都市/地方)・業種ごとの求人動向調査など、各地域ごとの産業の違いを計画策定に反映するとしており、これらの地域ごとの特性を重視した就職支援が、国の主導する政策であっても、功を奏していると考えられる。先ほどの全年齢を対象にした地域ごとの雇用政策でも、地方の特性を重視した雇用対策が成功しており、いまや、雇用政策を考える際には若年であっても全年齢層を対象にしたものであっても、地域ごとの特徴をみて、それぞれの特性にあった政策を打たねばならない時期に来ている。

しかし現在、分析において、日本全国の若年雇用に関するものでは東京大学の玄田教授の「ジョブ・クリエイション」、「仕事の中の曖昧な不安」や、名古屋大学の太田助教授などによって、詳しく要因分析などが行われているものの、地方を対象にしたものではいまだ研究は少ない。

地方の全年齢層の労働者を対象にしたものでは、JIL(労働政策研究・研修機構)が「雇用失業情勢の都道府県格差に関する研究」という題名で論文を発表しているものの、その他にはめばしい論文・研究は皆無といった状況である。そこで、我々は、まず全国の若年失業の理由を、玄田・太田の理論をトレースしながらUV分析によって検証し、その後、47都道府県でどのよう

¹² 自治労労働局「ワークシェアリングへの取り組みと自治体における若年層雇用対策」
http://www.iichiro.gr.jp/tsuushin/693/693_01-1.htm

な理由で若年失業が起こっているのか、それぞれの件に地域差、特色はあるのかを考察してみたいと思う。

第4章 若年失業の理論分析

失業率の中でも近年特に上昇著しい若年失業率の上昇原因を、先行研究を踏まえながら理論的に分析を行い、明らかにして行こうと思う。

玄田（2004）は新卒採用・中途採用に関する回帰分析を行い、そこで、45歳以上の雇用者比率が新卒採用に悪影響を及ぼすという結果を得た。よって、これらの雇用人口の高齢化も、若年失業に悪影響を及ぼしうる変数となりうるということが明らかになった。われわれは同様の方法で若年失業に関する回帰分析を行った。この際に用いる説明変数は、大竹（2002）の研究に、雇用失業率（1期前）・欠員率・離職率・経営都合上離職割合・高齢失業者割合に加え、先ほどの「置き換え効果」を考慮して雇用者に占める45歳以上の比率も加えて実証を試みる。また、トレンド項も加え、これらの変数が影響を及ぼしているかを見る。ラグ付内政変数を含むモデルのため、検定にはダービンのh統計量を用いる。

推計の結果は表-2に示している。ということで、推計の結果は良好である。やはり、前年の雇用失業のうち、半分以上がその次の年にも持ち越しており長期失業が失業に負の影響を及ぼしていることが確認できた。

また、欠員率は有意に負の値を及ぼしており、これはUV理論の経済分析とも合致する。

また、離職率は有意にプラスであり、離職後は容易には職にありつけていないことを示している。

では、いわゆる雇用の置き換え効果についてはどうだろうか？中高年雇用者が増えると、若年失業率は有意に増加しており、やはり90年代の失業率増加は一部に中高年雇用者比率の上昇の影響があったことが示された。

このほかにも興味深い結果が出ている。それは経営都合上離職割合である。これはマイナス値を取っており、これは何を意味するのだろうか？

推測するに、この値は、中高年のリストラが起こっており、そのために、若年者には採用の道が広がっているということを示唆している。中高年で雇用が減るために、若年雇用が改善されていると考えられる。

このように、われわれが行った全国の若年失業率推計では、興味深い結果が得られた。

では、この結果を元に、若年失業の構造失業率を見てみることにする。図-2

若年構造的失業率は1990年代前半は3%台だったが、徐々に増加しており、2002年には5%付近まで上昇している。それにつれて、需要不足失業も91年の0.3%から2002年には3.4%に増加しており、90年代の不景気が、若年失業率を悪化させたと考えられる。

それでは、地方の若年失業はどのような原因で増加しているのだろうか？

例として、先ほどの離職率との関係を見てみよう。先ほど、全国では、失業率を上昇させる要因として、離職率がでてきていたが、若年失業率の高い県で、本当に離職率が高いのであろうか？

結論から言えば、若年の失業率が高い県では、離職率は総じて高かった。特に、東京を始めとする首都圏、大阪を中心とする近畿圏、福岡などでそのような関係が見られた。

しかし、都道府県別に見ていくと、他にも失業率が高くなる理由がありそうである。実際、離職率が高いにもかかわらず、若年完全失業率が低い県も存在する。その逆もまた然りである。以下では、そのような各県ごとの若年失業の原因の特徴を見ていきたいと考える。

第5章 若年失業の現状分析

第1節 若年者の就業形態

我々は若年者の就業形態を把握するため、総務省統計局の平成14年就業構造基本調査をもとに、各県の若年者(15歳～34歳)を労働力人口と非労働力人口とに分類し、さらに細かい分類を行い、8つのカテゴリーに分けた。図-3

労働力人口

- 1- 主に仕事(正規雇用)に従事している者
- 2- 通学の傍らに仕事をしているもの
- 3- 家事などの傍らに仕事をしているもの
- 4- 休業者
- 5- 完全失業者

非労働力人口

- 6- 通学している者
- 7- 家事を行っている者
- 8- その他

我々はこの8つのカテゴリーの中から『完全失業率』と『その他』にフォーカスし、以後の分析を行った。その2つに選択した理由は以下に示す。

- ① 1～4のカテゴリーを外した理由。
この研究の趣旨は「若年失業および若年雇用の問題を解決するための政策の提言」である。そのため就業者である仕事に従事している者、通学または家事などの傍らに仕事をしている者、そして休業者に焦点を当ててしまう事は論文の趣旨から逸脱する恐れがあるため。
- ② 6・7のカテゴリーを外した理由
通学または家事をしている者は非労働力人口であり、また失業の定義の対象外であると同時に、実際この2つのカテゴリーに分類されている者たちは、雇用および就業の問題を抱えていないため。
- ③ 完全失業者に焦点を当てる理由
労働力人口として考えられており、また失業の定義が「正規雇用を望み、就業する準備が出来ているもの」であることから、非自発的に失業という形態をとっている可能性が、またその原因も休業者などと異なり個人ベースの問題だけではなく、社会ベースの問題が原因となっている可能性が高い。
- ④ その他に焦点を当てる理由

自発的に非労働力として、自らの意志で正規雇用を望まない理由が個人意志という理由に確たる証拠がなく、その理由に個人意志だけでなく地域社会の影響も考えられるため。また自ら非労働力の道を選択する若年者が近年増加している¹³という現状が、日本の若年労働市場が抱える問題であり、その原因に地域ごとの若年問題の特徴が混在していると考えられるため。

『完全失業率』と『その他』に焦点を当てた分析では、まず都道府県ごとの数値を全国平均と比較することによって以下の4つに分類した。

- ① 完全失業の割合が全国平均よりも高い
- ② 完全失業率およびその他の割合が全国平均よりも高い
- ③ その他の割合が全国平均よりも高い
- ④ 完全失業率およびその他の割合が全国平均よりも低い

この分類によってまず各都道府県が若年雇用のどの部分に問題を抱えているのかを明確にした。(表-3) その結果①に5県、②に8県、③に12県、④に22県と分類された。この分類によっていくつかのカテゴリーに共通点があることがわかった。①の完全失業の割合が全国平均よりも高い5県はどれも人口が500万人以上の都市といわれる地域であることがわかった。③に分類された12県のうち9県は関東以北の地域であり、北海道を除くどの県も都市と呼ばれる県に隣接していないことがわかった。

このように就業形態を把握することによって分類しただけで、そのカテゴリーの中で共通点が見つかるなど、国としてのマクロ的な視点だけでは見えにくくなっている部分が露呈されてきている。次項ではこの分類に加え、様々な指標を用いて各都道府県が抱える若年雇用の問題の特徴を明らかにし、問題の発生要因を追究する。

¹³ 丸山俊 『フリーター亡国論』(2004)ダイヤモンド社

第2節 若年失業の都道府県間格差分析

前項で述べたように、若年雇用の問題を国という単位ではなく、県という単位で見ていくことにより、同じような問題を抱えている地域やそうでない地域という分類が出来るようになった。この項では前項での分類に加え、いくつかの指標を用いて各都道府県が抱える若年雇用の問題を明確化すると共に、その原因を模索していく。

前項では各都道府県の「完全失業率」と「その他」の割合をそれらの全国平均と比較するだけに留まったが、ここでは以下の8つの指標を加え分析を行った。

- A: 第一次産業の割合
- B: 第二次産業の割合
- C: 第三次産業の割合
- D: 公共投資/人口の値
- E: 昼夜間人口の比率
- F: 超過転入率
- G: 高校進学率
- H: 高卒進学率

全年失業の都道府県間格差を研究した岩本・勇上・中村・渡邊・平田(2004)において、産業構造、社会資本の投資量、人口移動を全年失業の地域格差を生じさせる指標としてあげているため、A～Fの指標はそれを若年失業にベンチマークした。また全年失業に関して岩本ら(2004)は性、年齢、学歴といった労働供給属性を考慮した都道府県別の失業率の試算値をだし、実際の失業率との関係を明らかにしたが、若年失業に関してはデータが少ないので、学歴というポイントだけを指標として加え、G: 高校進学率、H: 高卒進学率とした。

この8つの指標と前項の分類表を合わせたものが表-4、表-5である。例として表-4では完全失業率が平均以上であった地域(①+②)と平均以下であった地域(③+④)の中に各項目の対象となった地域はどのくらいの割合含まれているのかを示している。

まず表-4(完全失業率)についてみていこう。これらの指標で分析していくとA・C・D・F・Hの指標において完全失業率が平均以上の地域と平均以下の地域で明確な違いがあらわれた。これらは完全失業率が平均以上と以下に含まれる割合に大きな差が生じている。では個別にそれを見ていこう。Aについては第一次産業の割合が低い地域は完全失業率が相対的に低い、Cについては第三次産業の割合が高い地域は完全失業率が相対的に高い、Dでは公共投資が多くされると失業率は相対的に低くなる、Fからは超過転入率が高い(つまり他県から人が流入しているということ)と完全失業率も低いということがわかった。そしてHからは高卒進学率が高いほど完全失業率は相対的に高くなるということが明らかになった。これらの結果を以下に示す。

- A: 第一次産業の割合が平均以上 → 完全失業率が低い
- D: 公共投資量が平均以上 → 完全失業率が低い
- C: 第三次産業の割合が平均以上 → 完全失業率が高い
- F: 超過転入率が平均以上 → 完全失業率が高い
- H: 高卒進学率が平均以上 → 完全失業率が高い

完全失業率を押さえる役目となっていると考えられるAとDを見ていこう。

D: 失業対策として地方へ行われている公共投資が効果をだしていることがわかる。

A: もともと第一次産業が多い地域では失業が発生しないといわれる。この結果から第一次産業の割合が多い地域では完全失業率は高くないということが実証された。

次にC・F・Hを見ていく。

C: 第三次産業の多くが非正規雇用に頼る傾向が見られるためか、第三次産業の割合が多い地域では完全失業率が高くなるという傾向が見られた。

F：人口移動が失業率に影響を与える要因としては、人口移動が直接労働供給圧力に影響するだけではなく、都道府県間の移動は10歳台後半から20歳台の比較的に若年層に多いことから人口流入県では若年者比率が高くなることが上げられる。そのため若年者の完全失業率を押し上げる要因になっていると考えられる。

H：高卒進学率が高い地域では相対的に完全失業率が高いということがわかった。明確な理由は把握できていないが、完全失業率の高い地域の77%で高卒進学率の高いという結果が出ていることから、高卒進学率は若年の完全失業率と正の関係があるといえよう。

次に表-5を見ていこう。完全失業率のそれと同様に分析していく。「その他」においてはA・C・D・F・Gにおいて比率に大きな違いが生じている。

Aについては第一次産業の割合が高い地域はその他の比率が相対的に高い、Cについては第三次産業の割合が高い地域はその他の比率が相対的に低い、Dでは公共投資が多くされている地域では相対的にその他が高くなる、Fからは超過転入率が高い（つまり他県から人が流入しているということ）とその他も低いということがわかった。そしてGからは高校進学率が高いほどその他の比率が相対的に高くなるということが明らかになった。これらの結果を以下に示す。

- C：第三次産業の割合が平均以上 → その他の比率が低い
- F：超過転入率が平均以上 → その他の比率が低い
- A：第一次産業の割合が平均以上 → その他の比率が高い
- D：公共投資量が平均以上 → その他の比率が高い
- G：高校進学率が平均以上 → その他の比率が高い

ではここで興味深い値の出たC・D・Hについて詳しく見ていこう。

C：第三次産業とその他比率には負の相関が見られる。第三次産業の割合が高い地域では、第二次産業のような特殊な能力は必要なく比較的容易に就業できると考えられる

D：その他比率が高い75%の地域で公共投資が多いという結果がこの分析によって得られた。この情報だけでは明確な原因は言及できない。

H：この分析から高卒進学率はその他の比率に影響を与えるという結果は見られない。つまり、高校卒業後大学や専門学校に進学してもそれがその他の発生を抑制する要因にはならないことがわかった。

またA・C・D・Fにおいて興味深い結果があらわれた。表-4と表-5のA・C・D・Fの値に注目すると各指標の数値の大小が完全失業率とその他で正反対になっているのである。この結果から、第一次産業・第三次産業・公共投資・超過転入は完全失業率とその他で逆の効果を生じさせているのではないかと考えられる。

第6章 結論・政策提言

これまで現状分析を通じて、若年失業対策として地域分析を行うことの必要性を述べると共に、都道府県ごとに抱える若年雇用の問題とその要因は異なることを明らかにしてきた。この章では、現状分析を踏まえてこれからの日本はどのような対応をしていくことが必要であるかを、政策提言という形で述べていく。

①地域分析をおこなう重要性

現状分析を通して地域分析をおこない、地域ごとの施策をおこなう重要性について言及してきた。近年まで日本の失業問題に関するデータは国単位で発表されてきたが、失業の問題が本格化した2002年から都道府県ごとの失業率が公表されるようになった。それにより全年の失業率の地域分析は進んだ。岩本ら(2004)の研究では地域ごとの失業率には格差が生じており、その要因も様々であるため個々に応じた対策が必要であるとの見解を示した。国も全年失業に対し地域主導の施策をおこない、結果「ひょうご経済・雇用再活性化プログラム」や大阪府の「アクションプラン」など、県ごとの具体的な失業対策のプログラムが組まれるようになり、成果を上げてきた。若年失業の対策に関しては小杉ら(2004)は海外の若年就業支援政策を調査することで「日本の政策にも地域の権限を大きくすることを考える必要がある」との考えを示している。しかし若年失業の問題に関しては未だ都道府県別や地域ごとに研究したものはなく、若者自立挑戦プランには地域主導で行われる施策は含まれず、試験的に JobCafe といった対応をするに留まっている。

前章までの分析によって、若年の失業率には都道府県格差が生じている事は明確である。国レベルでの政策提言をおこなうのであれば、まず国が労働問題に関しては地域が責任を持ちつつ積極的な対応をするようなインセンティブを与えと共に、各都道府県の若年の雇用問題を調査する機関を設置することで、常に現状を把握するシステムを構築するべきである。時代の変化と共に労働市場は常に動き続け、同じような失業率であってもそれに関わってくる要因は変化し続ける。また労働市場の問題は海外のモデルをそのまま日本に取り入れても効果を示すとは限らないため、¹⁴常に自国の現状を把握する必要があるだろう。

②地域ごとの原因に対する対策

各都道府県の若年問題を分析していった結果、同じように完全失業率やその他の割合が高い地域でもその原因は様々であることがわかった。このように各県ごと抱える問題が異なるため、やはり国の対策としては地域主導の失業対策が必要であると考えられる。ここでは都道府県ごとに対策方法を述べるのではなく、指標として用いた8つの項目の中から最も若年問題に影響があると考えられた産業構造について対策を述べる。

地域ごとの一番の特徴となるものが産業構造であろう。前章でも述べたが産業構造による若年失業への影響もかなり大きいと考えられる。第一次産業・第二次産業は若年の失業率に対して負の相関(図-4、-5、-6)を示しているのに対し第三次産業は若年失業率に対して正の相関

¹⁴ 小杉ら(2004)より

を持っている。これらから県の産業構造が各都道府県の若年失業に大きく寄与していることがわかる。ここでの問題は第三次産業が拡大しすぎてしまうと逆に失業者を増やす結果になりかねないということだ。つまり産業自体を拡大させていく施策でないものが必要となってくる。しかし、だからといって県ごとに第一次産業の割合を増やすというような施策ではあまりに現実的でない。

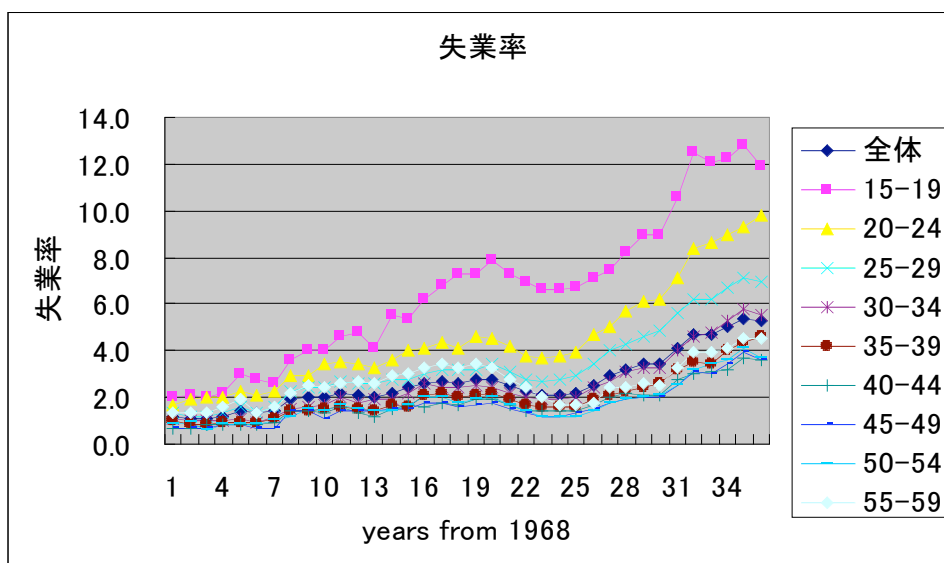
ここで我々は地場産業として観光産業の活性化を促す政策が効果的ではないかと考えた。観光産業を活性化発達させる施策をとることにより、県内の特有の産業が活性化すると共に第三次産業が発展することで雇用の吸収が見込まれる。

我々は以上より結論に代えて3つの政策提言をおこなう。

- ① 若年の雇用問題の現状を常に把握する調査機関の設置
- ② 若年失業問題の解決を国主導でなく地域主導に移行し、地域の権限を大きくする。
- ③ 各地域の地場産業として観光産業の活性化を促す政策を国がバックアップする

資料

図-1



厚生労働省「職業安定業務統計」総務省「雇用動向調査報告」
 厚生労働省「労働力調査」総務省「日本統計年鑑」より作成

表-1

教育投資の収益率(%)

地域	私的機会費用			私的機会費用+公的教育費用		
	初等	中等	高等	初等	中等	高等
アメリカ	29	22	32	29	17	12
アジア	32	17	19	16	12	11
ラテン・アメリカ	24	20	23	44	17	18
途上国平均	29	19	24	27	16	13
中進国	20	17	17	16	14	10
先進国	n.a.	14	12	n.a.	10	9

出所:Psacharopoulos(1981)

表-2

推計期間 1991年~2001年

サンプル数 11

被説明変数：若年（19~34）雇用失業率

説明変数：雇用失業率（1期前）・欠員率・離職率・経営都合上離職割合・高齢失業者割合・中高年雇用者比率・トレンド項

	係数	t 値	標準誤差
定数項	-14.6962	(-2.2319)	6.5846
雇用失業率 (前年)	0.6031	(3.4369)	0.1754
欠員率	-1.3939	(5.0212)	0.2776
経営都合上 離職割合	-0.1292	(-2.1603)	0.0598
高齢失業者 割合	0.2786	(4.3289)	0.0643
中高年雇用者 指数	0.2014	(1.9622)	0.1026
離職率	0.7425	(5.949)	0.1248
トレンド項	-0.0206	(-0.1952)	0.1056

自由度修正済み決定係数 0.997

ダービン h 統計量 -0.2574

若年構造的失業率と需要不足失業率

12th Dec.2004

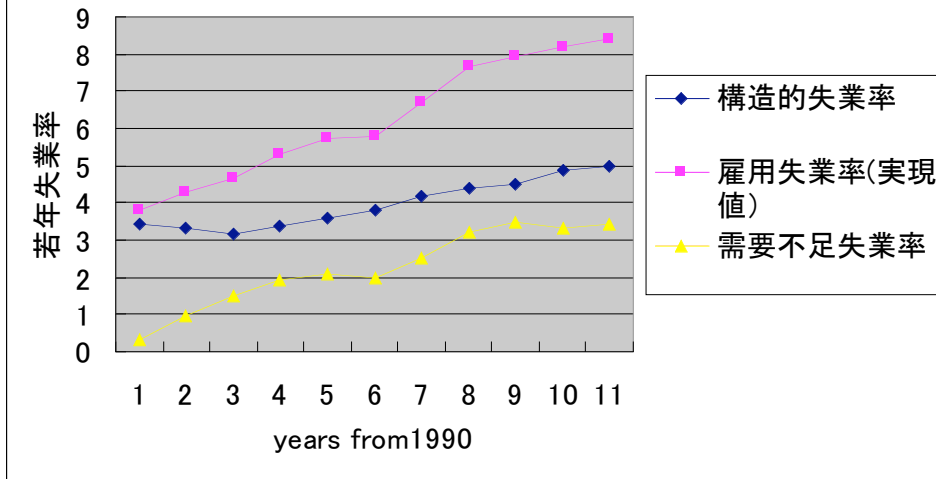
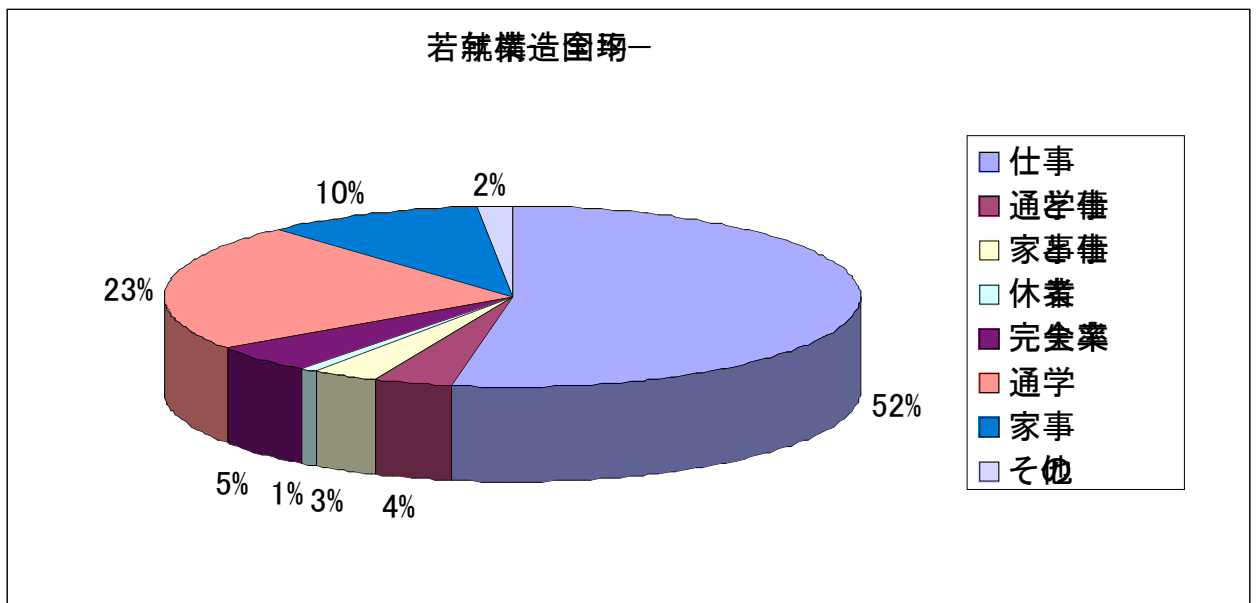


図-2

厚生労働省「職業安定業務統計」総務省「雇用動向調査報告」
 厚生労働省「労働力調査」総務省「日本統計年鑑」より作成

図-3



厚生労働省「労働力調査」、総務省「日本統計年鑑」より作成

表-3

完全失業率とその他の分類				
①完全失業率が全国平均以上	②完全失業率・その他も全国平均以上	③その他が全国平均以上	④完全失業率・その他も全国平均以下	
埼玉	石川	北海道	青森	鳥取
東京	和歌山	岩手	茨城	岡山
神奈川	奈良	秋田	群馬	広島
大阪	京都	宮城	千葉	山口
福岡	兵庫	山形	山梨	香川
	愛媛	福島	静岡	大分
	高知	栃木	富山	熊本
	沖縄	新潟	福井	宮崎
		長野	岐阜	鹿児島
		島根	愛知	
		徳島	滋賀	
		佐賀	三重	

厚生労働省「労働力調査」、総務省「日本統計年鑑」より作成

表-4

	完全失業率 が平均以上 (①+②)	完全失業率 が平均以下 (③+④)
(A) 第一次産業の割合 が平均以上	23%	53%
(B) 第二次産業の割合 が平均以上	53%	50%
(C) 第三次産業の割合 が平均以上	69%	35%
(D) 公共投資／人口の割合 が平均以上	23%	65%
(E) 昼夜間人口の比率高い	46%	32%
(F) 超過転入率が平均以上	46%	9%
(G) 高校進学率が平均以上	46%	50%
(H) 高卒進学率が平均以上	77%	32%

厚生労働省「労働力調査」、総務省「日本統計年鑑」より作成

表-5

	その他比率 が平均以上 (②+③)	その他比率 が平均以下 (①+④)
(A) 第一次産業の割合 が平均以上	65%	30%
(B) 第二次作業の割合 が平均以上	45%	56%
(C) 第三次作業の割合 が平均以上	30%	56%
(E) 公共投資／人口の割合 が平均以上	75%	37%
(F) 昼夜間人口の比率 が平均以上	35%	37%
(F) 超過転入率が平均以上	10%	26%
(G) 高校進学率が平均以上	65%	37%
(H) 高卒進学率が平均以上	40%	48%

厚生労働省「労働力調査」、総務省「日本統計年鑑」より作成

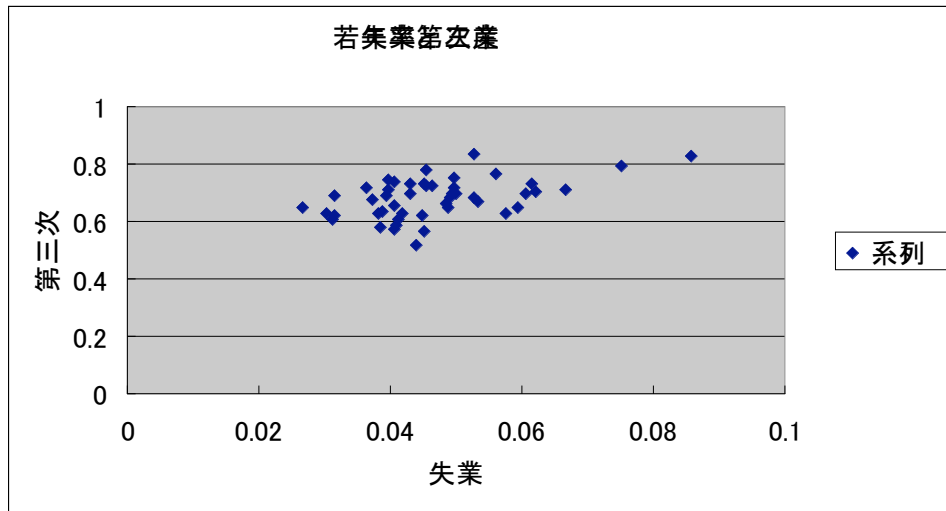


図-4

厚生労働省「労働力調査」、総務省「日本統計年鑑」より作成

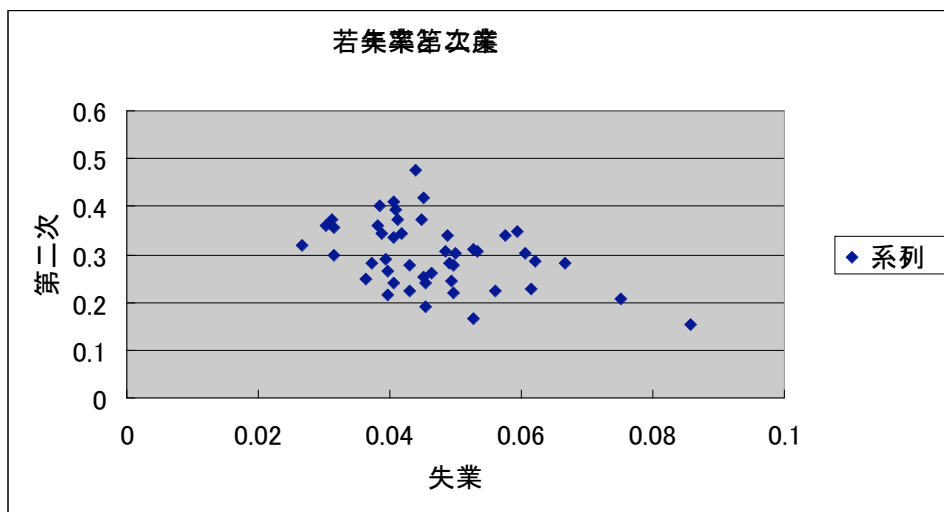
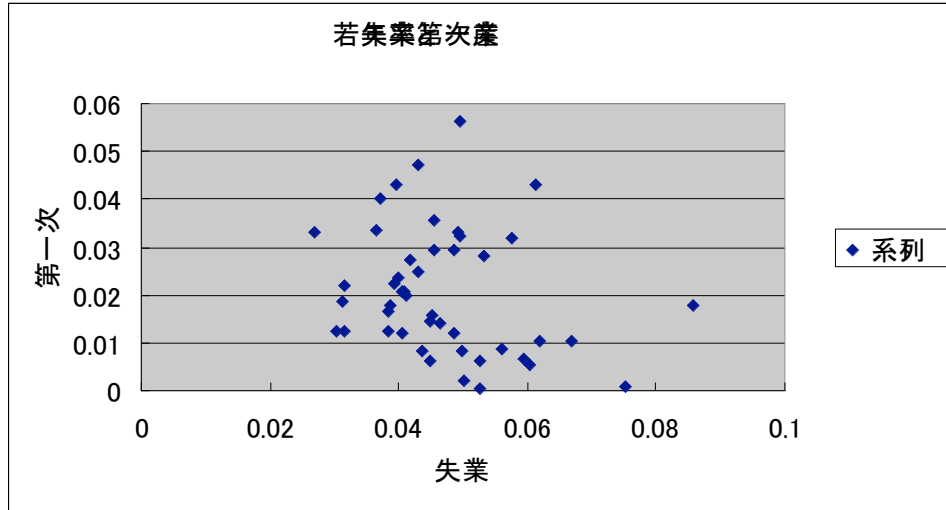


図-5

厚生労働省「労働力調査」、総務省「日本統計年鑑」より作成

図—6

厚生労働省「労働力調査」、総務省「日本統計年鑑」より作成



参考文献

《先行論文》

澤井勝 2003年「職安法の改正と自治体の雇用労働政策」『自治体学研究』
 澤井勝 2003年「自治体の雇用労働政策の新展開」『ガバナンス』
 北浦・原田・坂村・篠原 2003年「構造的失業とデフレーション」『フィナンシャル・レビュー』
 有賀・坂本・金古・河口 1993年「人的資本と経済成長」『フィナンシャル・レビュー』
 岩本・勇上・中村・渡邊・平田 2004年「雇用失業情勢の都道府県間格差に関する研究」
 労働政策研究・研修機構
 柴田章久 1998年「人的資本蓄積、外部効果および経済成長」『フィナンシャル・レビュー』
 小杉・中村・堀・坂野・藤田・中島 2004年「諸外国の若者就業支援政策の展開」『労働政策
 研究報告書』NO.1
 岩本・勇上・中村・渡邊・平田 2004年「雇用失業情勢の都道府県間格差に関する研究」『労働
 政策研究報告書』NO.9

《参考文献》

島田晴雄 1985年 「労働経済学」 岩波書店

- 島田晴雄 1994年 「日本の雇用」ちくま新書
玄田有史 2004年 「ジョブ・クリエーション」日本経済新聞社
玄田有史 2001年 「仕事の中の曖昧と不安」中央公論新社
玄田有史・中田喜文 2002年 「リストラと転職のメカニズム」東洋経済新報社
樋口美雄 2001年 「雇用と失業の経済学」日本経済新聞社
明石喜彬 1994年 「失業の理論と実証」中央経済社
八代尚宏 1999年 「雇用改革の時代」中公新書
山本拓「計量経済学」新世社 1995年
A.S.ゴールドバーガー 2003年 「計量経済学入門」学文社
遠藤薫 2001年 「Excelで学ぶ計量経済学」エコノミスト社
大竹文雄 1998年 「労働経済学入門」日経文庫
大竹・太田 2002年 「デフレ下の雇用対策」『日本経済研究』
丸山俊 2004年 「フリーター亡国論」ダイヤモンド社

《データ出典》

- 厚生労働省「労働力調査」
厚生労働省「職業安定業務統計」
総務省「雇用動向調査報告」
総務省「日本統計年鑑」
内閣府「平成14年度経済財政白書」
ひょうご経済・雇用再活性化プラン <http://web.pref.hyogo.jp/sansei/program/top.htm>
12万人緊急雇用創出プラン <http://www.pref.osaka.jp/shokosomu/12man/>

参考図表

表 1

	完全失業率 が平均以上 (①+②)	完全失業率 が平均以下 (③+④)
(G) 第一次産業の割合 が平均以上	23%	53%
(H) 第二次産業の割合 が平均以上	53%	50%
(I) 第三次産業の割合 が平均以上	69%	35%
(J) 公共投資／人口の割合 が平均以上	23%	65%
(E) 昼夜間人口の比率高い	46%	32%
(F) 超過転入率が平均以上	46%	9%
(G) 高校進学率が平均以上	46%	50%
(H) 高卒進学率が平均以上	77%	32%

厚生労働省「労働力調査」、総務省「日本統計年鑑」より作成

表 2

	その他比率 が平均以上 (②+③)	その他比率 が平均以上 (①+④)
(A) 第一次産業の割合 が平均以上	65%	30%
(B) 第二次作業の割合 が平均以上	45%	56%
(C) 第三次作業の割合 が平均以上	30%	56%
(K) 公共投資／人口の割合 が平均以上	75%	37%
(L) 昼夜間人口の比率 が平均以上	35%	37%
(F) 超過転入率が平均以上	10%	26%
(G) 高校進学率が平均以上	65%	37%
(H) 高卒進学率が平均以上	40%	48%

厚生労働省「労働力調査」、総務省「日本統計年鑑」より作成