

青森県の若年労働市場における反復求職の背景

李 永 俊*

要 約

本稿の目的は、青森県の若年者の有効求人倍率を押し下げている要因の一つである反復求職者の背景を、独自の社会調査結果から明らかにすることである。分析では、反復求職者が生じる経路を、初職から離職する段階と、離職後に就いた職から再度離職する段階に分けて考察した。その結果、初職を離職した若者の4割弱が離・転職を繰り返す反復求職者となることが明らかになった。また、学校の十分な就業サポートが初職からの離職を抑制するのに効果的であることや、通学歴や初職に就く時点でのマクロ経済状況が、離職行動に影響していることが明らかになった。さらに、初職を離職した人の半数近くが離・転職を繰り返す反復求職者になっていることと、離・転職を繰り返すか否かは雇用形態に強く影響されることが明らかになった。

1. はじめに

昨今、日本の景気は穏やかな回復を続け、「いざなぎ景気」を超える戦後最長の回復局面になるとみられている。景気回復の当初は、輸出・設備投資など企業部門の回復が先導してきたが、ここに来て完全失業率がピークの5.5%から4.0%にまで低下するなど、景気の運行指標である雇用・就業環境にも明るさが見え始めている。

しかし、地域ごとにみると、雇用・就業環境には大きな格差が生じている。2007年1月の季節調整済みの有効求人倍率が、全国の中で雇用状況が最もよい愛知県で1.94倍に対して、最悪の雇用状況にある沖縄県は0.37倍、そしてワースト2である青森県は0.46倍である。愛知県と青森県との差は4.2倍にも上っている。

そして、労働市場の状況を表すもう一つの指標である完全失業率の動向を見てみよう。総務省の『国勢調査(平成17年)』の地域別完全失業率を見ると、全国平均の完全失業率が6.0%であるのに対し、本州最悪の雇用状況にある青森県の完全失業率は8.4%である。また、若年層に限って見ると、20~24歳層で全国10.7%、青森県16.7%、25~29歳層は全国8.1%、青森県11.1%、30~34歳層全国6.4%、青森県9.0%と、その差は年齢が若ければ若いほど深刻になっている。

* 弘前大学人文学部 E-mail:yjlee@cc.hirosaki-u.ac.jp

このような青森県の若年者を取り巻く厳しい雇用状況については、労働政策研究・研究機構(2004)と太田(2005)、李(2005)、李・佐々木・紺屋(2006)などで次のような要因が明らかになっている。まず、第一の要因は製造業比率が低く、中小・零細企業の比率が高いため、大口の求人が期待できないことである。第二の要因は、若年者の地元志向によって、労働移動率が低下したことである。第三の要因は求職側と求人側との間に職種や雇用形態などにミスマッチが顕著であることである。そしてもう一つの要因として挙げられるのは、若年者の離職率の高さとそれによる反復求職者の存在がある。

第一の要因は労働需要側の要因で、その解決策としては産業構造の転換や企業誘致などが考えられる。そして第二の若者の地元志向に関しては、李・石黒(2007)で青森県内の若者の人間関係の幅が狭いことや、地元を離れることへの不安などが背景となっていることを明らかにした。この問題の解決のためには、正確な情報の提供や学校の斡旋などを通して仲間同士での就職を勧めるなどの対策が考えられる。しかし、早期離職そして反復求職などに関しては、十分な分析結果を示していない。

そこで、本稿の目的は青森県の若者の離職と反復求職の背景に何があるのかを、弘前大学人文学部附属雇用政策研究センターが行った「若年者の就業状況と意識に関する調査」の結果を用いて明らかにすることである。

本稿の構成は以下の通りである。第2節で分析に使用するデータについて述べる。3節では若年者の離職と反復求職の実態を概観した後、実証分析を通して若者の離職と反復求職の背景要因の分析を行う。最後に第4節では結論を述べる。

2. データ

2. 1 データの概略

以下の分析では、弘前大学人文学部附属雇用政策研究センターが実施した「若年者の就業実態と意識に関する調査」の調査結果を用いる¹。同調査は青森県内の3大市である青森市、八戸市、弘前市と各市の隣接する市町2地点、総計9地点を対象に、2006年10～12月にかけて実施したものである。

調査対象者と抽出方法は、2006年10月現在で選挙人名簿に記載された20歳から34歳の男女5400名を、等確率法の確率比例抽出法で抽出した。また、調査方法としては、郵送法によるスノーボール・サンプリング法を用いた。対象者に対象者自身が回答する調査票と、両親用の依頼状と調査票を収めた封書をセットにして送付し、両親用の調査票については転送を依頼し、本人用の質問紙については、同封した返送用封筒で送り返してもらうよう依頼した。

¹ 調査の詳細に関しては弘前大学人文学部附属雇用政策研究センターの『若年者の就業状況と意思に関する調査研究報告書』(李・石黒(2007))を参照されたい。

回答状況は、対象者の有効回答は1008名だった。籍を残しての県外在住、住所不明などの無効票が合計で152存在し、これらを無効として除いた回収率は19.2%だった。回答者の男女比は、男性が451名で44.7%、女性557名で55.3%である。また、年齢別構成比は20～24歳層311名で30.9%、25～29歳層337名で33.4%、30～34歳層360名で35.7%であった。

2. 2 データセット

本稿の分析で用いるデータセットについて述べる。本稿では、回答してくれた県内在住の20～34歳の若年者1008名の内、高校や大学、専門学校などに在学中の78名と有配偶者233名（うち女性138名、在学中の者2名）を除いた、699名を分析対象とする²。

本稿の分析では若者の離職行動に注目しているために、699名の対象者の中から、学校を中退・卒業してから最初にした仕事を持っていると答えた666名に対象を絞り、また就業の形態が、正規の職員・従業員、会社役員、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員・委託のいずれかだと答えた645名を対象とする。ここで、勤め先の立場が正規の職員・従業員または会社役員を正規雇用者、パート、アルバイト、派遣、契約、委託社員である雇用者を非正規雇用者と定義する。

以上のデータセットを用いて、若年者の離職と反復求職にかかわる全般の状況を考察する。

3. 反復求職者

3. 1 反復求職者の経路

本節では、若者が学校を卒業・中退した後の就業経路に注目して、反復求職者を生む要因を分析する。まず、労働者が辿る経路について考察する。若者が学校を卒業・中退した後に辿る経路は大きく分けて次の6つのタイプに分けられる。

- 1) タイプ1：初職の職場で継続雇用を希望するタイプ
- 2) タイプ2：初職の職場にしながら、将来的に離職を希望するタイプ
- 3) タイプ3：初職を離職し、新たな職場で継続雇用を希望するタイプ
- 4) タイプ4：初職を離職し、新たな職場にしながら、将来的に離職を希望するタイプ
- 5) タイプ5：初職を離職した後、新たな職に就いていないタイプ
- 6) タイプ6：一度も職に就いたことのないタイプ

² 有配偶者を分析対象から取り除いた理由は、既婚男性の場合は配偶者の扶養のために他の若者より労働供給意欲が高いことが予想されるからである。また、既婚女性の場合は夫の所得が非勤労所得として作用するため、既婚男性とは逆に労働供給意欲が弱くなるが見られる。その傾向は女性の年齢階級別の労働力率のM字カーブでよく知られている。

表1 労働者のタイプ別構成比

		タイプ1		タイプ2		タイプ3		タイプ4		合計	
		実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比
計		173	30.1	71	12.4	191	33.3	139	24.2	574	100.0
性別	男性	88	32.8	35	13.1	91	34.0	54	20.2	268	100.0
	女性	85	27.8	36	11.8	100	32.7	85	27.8	306	100.0
年齢階級別	20-24歳層	65	36.3	38	21.2	37	20.7	39	21.8	179	100.0
	25-29歳層	62	27.0	24	10.4	84	36.5	60	26.1	230	100.0
	30-34歳層	46	27.9	9	5.5	70	42.4	40	24.2	165	100.0

本稿で注目しているのは若者の離職行動であるため、前節で述べたように、一度も職に就いていないタイプ6は分析対象から除く。また、反復求職者に対象を絞ると、初職を離職後、現在は職についていないタイプ5も分析対象から取り除く。両タイプを取り除いて、残りの4タイプの労働者のそれぞれの構成比を示しているのが、表1である。

表1の第1行の男女計、年齢計を見てみよう。全体の中でもっとも構成比が高いのはタイプ3である。タイプ3は学校を卒業・中退した後に就いた職を何らかの理由で離職し、定着できる職に転職したタイプであり、初職の選択には失敗したが、その後の転職で定着できた若者である。次に割合が高いのはタイプ1である。30.1%の若者が、学校を卒業・中退して初めて就いた職に定年まで継続して雇用される「終身雇用」を望んでいることが分かる。次に全体の24.2%を占めているタイプ4は、初職を離職し、新たな職に就いたものの再度離・転職する可能性がある反復求職者タイプである。若年就業者の4人に1人がこのタイプで、有効求人倍率を押し下げている原因となっている³。そして最後は、12.4%のタイプ2である。このタイプの若者は現在も初職と同じ職場に勤めているが今後離・転職を希望しているタイプである。

次に男女別の差を見てみよう。まず、タイプ1に注目すると男性の構成比が女性より5.0%ポイント高いことが分かる。次にタイプ4の反復求職者に注目すると女性の方が7.6%ポイント男性より高く、女性の方がより不安定な雇用状況に陥っている現状が伺える。女性のサービス業への進出が多いことがその背景要因として考えられる。

さらに、年齢階級別の違いに注目すると、タイプ1では20代前半層が他の年齢層と比較して高くなっている。しかし、ここには初職に就いてから1～2年足らずの者が含まれているので、そのまま受け入れることはできない。そして、一番大きな差が見られるのがタイプ3の初職からは離・転職しているがその後に定着している者の比率である。タイプ3の割合は30-34歳層が一番高く、年齢が若ければ若いほど高くなっている。このことは、若ければ若いほど職探しの過程にある場合が

³ タイプ4の若者が初職を離職までの期間は、61.2%の若者が1年以内、そして82.7%の者は3年以内に離職している。

多く、年齢層が高ければ職探しを終え、定着する傾向が強いことを示唆している。ただ、30-34歳層においてもタイプ4の反復求職者の割合が24.2%にも達していて、30代前半にもかかわらず、4人に一人が定着できていないという深刻な状態が伺える。

ここで、政策的な課題となっているのは、タイプ4の反復求職者タイプである。なぜタイプ4のような反復求職者が生まれるのだろうか。そこで、反復求職者が生まれる経路を次のように分解してみたい。まず、第1段階は初職から離職をするか否かの段階で、第2段階は離・転職後に再度離職をするか否かの段階である。次の節ではそれぞれの段階でどのような要因が影響しているのかを検証する。

3. 2 初職離職の決定要因

ここではロジット分析を用いて、若者が学校を卒業・中退した後に就いた最初の職から離職するか否かを選択するにおいて、どのような個人属性の要因および環境要因が影響するのかを検証する。この分析では、若者の初職の離職有無を非説明変数とする。初職の離職有無を非説明変数とした場合、以下のような式が成立する。

$$\log(P_i/(1-P_i)) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n$$

ここで P_i は事象が発生する確率で、ここでは若者が初職を離職する確率を指す。この節のロジット分析では、若者が初職を離職しない確率 $(1-P_i)$ に対する離職する確率 P_i の比率、つまり $P_i/(1-P_i)$ をロジット変換したものを非説明変数とする。

説明変数には、個人属性の要因と環境要因を表す変数を用いる。具体的には、個人属性として性別ダミー、年齢階級ダミー、通学歴ダミーを用いる。また、環境要因としては、世帯所得ダミー、学校の就業サポートダミー、初職の雇用形態ダミー、職探しの方法のダミーを用いる。変数の定義は表2、基本統計量は表3である。

3. 3 推定結果

推定結果は表4に示されている。表4の(1)は個人属性の要因のみで推定式結果を、そして(2)には個人属性と環境要因すべての要因を用いて推定した結果をそれぞれ示している。

まず、推定式(1)の結果を見てみよう。性別ダミーの係数は5%水準で有意で、符号は正である。このことは、女性であればあるほどより初職から離・転職をする傾向があることを意味している。次に年齢階級ダミーを見てみよう。年齢階級ダミーは25-29歳層ダミーも30-34歳層ダミーもともに有意で、正の係数をもっている。その結果は、年齢が高ければ高いほど、初職を離職する傾向が強いことを意味している。マッチング理論からすると、マッチングの質は労働市場の逼迫度に強く依存している。つまり、マクロの景気動向がよく欠員が多いときはマッチングの質がよくなり、その後の離職性向は弱まる。逆に景気は悪く労働市場に欠員が不足し、失業者が増えればマッチングの

表2 推計に用いる変数の定義

被説明変数（初職の離・転職有無別）				
0 = 離職なし（継続雇用） 1 = 離・転職				
説明変数				
個人属性	<table border="1"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> 性別ダミー 0 = 男性 1 = 女性 年齢階級ダミー 基準：20-24歳層 25-29歳層、30-34歳層の各ダミー 最終学歴ダミー 基準：高校 短大・専門、大学・大学院の各ダミー </td> <td style="vertical-align: middle;">環境要因</td> <td style="vertical-align: top;"> 初職の雇用形態ダミー 0 = 非正規雇用者 1 = 正規雇用者 世帯所得ダミー 0 = 世帯所得年収300万円以上 1 = 世帯所得年収300万円未満 学校の就業サポートダミー 0 = 不十分だった。 1 = 十分だったまたは困りはしなかった。 初職の職探し方法ダミー 学校の紹介ダミー 両親又は両親以外の家族、親戚の紹介ダミー 友人・知人の紹介ダミー ハローワーク、ジョブカフェなどのダミー </td> </tr> </table>	性別ダミー 0 = 男性 1 = 女性 年齢階級ダミー 基準：20-24歳層 25-29歳層、30-34歳層の各ダミー 最終学歴ダミー 基準：高校 短大・専門、大学・大学院の各ダミー	環境要因	初職の雇用形態ダミー 0 = 非正規雇用者 1 = 正規雇用者 世帯所得ダミー 0 = 世帯所得年収300万円以上 1 = 世帯所得年収300万円未満 学校の就業サポートダミー 0 = 不十分だった。 1 = 十分だったまたは困りはしなかった。 初職の職探し方法ダミー 学校の紹介ダミー 両親又は両親以外の家族、親戚の紹介ダミー 友人・知人の紹介ダミー ハローワーク、ジョブカフェなどのダミー
性別ダミー 0 = 男性 1 = 女性 年齢階級ダミー 基準：20-24歳層 25-29歳層、30-34歳層の各ダミー 最終学歴ダミー 基準：高校 短大・専門、大学・大学院の各ダミー	環境要因	初職の雇用形態ダミー 0 = 非正規雇用者 1 = 正規雇用者 世帯所得ダミー 0 = 世帯所得年収300万円以上 1 = 世帯所得年収300万円未満 学校の就業サポートダミー 0 = 不十分だった。 1 = 十分だったまたは困りはしなかった。 初職の職探し方法ダミー 学校の紹介ダミー 両親又は両親以外の家族、親戚の紹介ダミー 友人・知人の紹介ダミー ハローワーク、ジョブカフェなどのダミー		

表3 各変数の基本統計量

	回答数	平均	標準偏差	最小値	最大値
初職の離・転職有無	603	0.5705	0.4954	0	1
性別ダミー	666	0.5330	0.4993	0	1
25-29歳ダミー	666	0.3934	0.4889	0	1
30-34歳ダミー	666	0.2853	0.4519	0	1
短大・専門学校ダミー	662	0.3474	0.4765	0	1
大学・大学院ダミー	662	0.2221	0.4159	0	1
初職の雇用形態ダミー	645	0.6682	0.4712	0	1
世帯所得ダミー	666	0.0495	0.2172	0	1
学校の就業サポートダミー	628	0.7834	0.4122	0	1
学校の紹介ダミー	666	0.4610	0.4988	0	1
両親又は両親以外の家族、親戚の紹介ダミー	666	0.1306	0.3372	0	1
友人・知人の紹介ダミー	666	0.0961	0.2949	0	1
ハローワーク、ジョブカフェなどのダミー	666	0.1081	0.3108	0	1

表4 初職の離・転職の決定要因（ロジット分析結果）

	(1)		(2)	
	係数	Z 値	係数	Z 値
性別ダミー	0.3684	2.09 **	0.1911	0.97
25-29歳ダミー	1.0255	4.93 ***	1.2746	5.39 ***
30-34歳ダミー	1.2526	5.46 ***	1.6191	6.17 ***
短大・専門学校ダミー	-0.6073	-3.00 ***	-0.7662	-3.36 ***
大学・大学院ダミー	-1.0970	-4.77 ***	-1.3399	-4.81 ***
初職の雇用形態ダミー			-1.1073	-4.63 ***
世帯所得ダミー			0.9523	1.98 **
学校の就業サポートダミー			-0.7279	-2.80 ***
学校の紹介ダミー			0.0372	0.14
両親又は両親以外の家族、親戚の紹介ダミー			-0.5779	-1.75 *
友人・知人の紹介ダミー			0.3567	0.95
ハローワーク、ジョブカフェなどのダミー			0.1744	0.48
定数項	-0.1796	-0.91	1.1673	3.02 ***
サンプル数		599		551
Prob > chi 2		0.0000		0.0000
疑似決定係数		0.0681		0.1424
対数尤度		-381.29		-322.89

注) ***, **, * はそれぞれ 1%, 5%, 10% 水準で有意なことを示す。

質が低下し、その後の離職性向も高まる。30-34歳層の多くは高校を卒業し、初職に就くときにマクロ市場の雇用動向はバブル崩壊直後で雇用状況が悪化した時に初職に就いている。マッチング理論で考えるとマッチングの質が悪く、十分な労働需要がないため、自分にあったよい雇用条件を得ることができなかったため、離職する傾向が強かったと考えられる。また、20代後半層もバブル後のマクロ経済の厳しい状況下で初職に就いている場合が多く、労働需要不足によるマッチングの質の低下が離職性向を高めていると思われる⁴。

通学歴に関するダミーを見てみる。短大・専門学校のダミーと大学・大学院ダミーともに有意で、負の係数を示している。また、その限界効果を見てみると、大学・大学院ダミーの限界効果が短大・専門学校のダミーのそれより大きくなっている。この結果は、大学・大学院の通学歴を持っている若者が、短大・専門学校の通学歴を持っている者より離・転職の傾向が弱い、つまり定着率が高いことを示唆している。この結果から初職の定着率においては、学歴プレミアムが存在していることが分かる。

⁴ 今回のアンケート調査では初職に就いた時点に関する質問項目がなかったので、正確に最初の職に就いた時点特定することはできない。ただし、生年月日と最終通学歴、そして初職の勤続年数を総合すると初職に就いた時点を概ね推測することは可能である。

さらに、個人の属性に加えて環境要因を含めた分析結果である推定式(2)の効果を見てみよう。推定式(2)では個人属性のみで推定した結果とは異なって性別ダミーの効果が無意味でない。その他の個人属性に関する変数は推定式(1)と同じ結果が得られている。

環境要因に関してまず注目したいのは、初職の雇用形態のダミーである。初職雇用形態ダミーは無意味で負の係数を持っている。また、他の環境要因より係数も大きく離職を抑制する効果が大きいことが分かる。このような結果は、初職から離職するか否かにおいて、もっとも重要な要因になっているのが初職の雇用形態であり、初職の段階で正規雇用就いている若者ほど離職せず、定着していることが伺える。

次に注目されるのは世帯所得の効果である。若者の就業において世帯効果はGenda (2006) で指摘しているように、世帯所得が若者の就業に与えるプラスの効果はバブル崩壊後より強まっている。また、李・石黒 (2007) においてはその効果は、親や両親以外の家族、親戚などの紹介が若年者の就業において大きなプラス要因になっていることや、管理職の知人などを有している若者の雇用状況がよりよいことも指摘している。表4の結果は以上の効果を併せ持っている結果であり、世帯所得が高ければ高いほど、初職への定着率が高まることを示唆している。

また、学校の就業サポートの有無を示す学校就業サポートダミーも無意味で、負の係数を持っている。この結果は、学校を卒業・中退後に学校の就業サポートを十分に受けて就業すればするほど、初職への定着率が高まることを示唆している。黒澤・玄田 (2001) では、学校の先生や先輩のすすめによって就職を決めた場合、就業継続期間が長期化していることを指摘している。また、その理由について、学校による組織的な職業指導よりも、指導教授やその研究室の先輩を通じた紹介が、大学等の理科系出身者の定着率を高めていると述べている。ここで得られた結果には、その他にも学校の組織的な就業指導、そして斡旋の効果が現れていると思われる。この点から若者の定着率を高めるにおいていかに学校の職業支援が重要なかが伺える。

最後に、若者の職探しの方法に関するダミーを見てみよう。職探しの方法のダミーで唯一有意な結果が得られたのは、両親又は両親以外の家族、親族による紹介ダミーのみである。係数は負で、両親や親戚などの紹介によって初職に就いた場合は、離職率が低くなることが分かる。この結果は二つの解釈が可能である。まず一つは両親や親戚などの紹介であることが離職を抑制する効果である。親や親戚の面子を考えて、いやな仕事でも我慢せざるを得ない状況になることにより、離職が抑制される効果である。そしてもう一つ考えられるのは、両親や親戚などの紹介が良質な雇用条件を提供していることである。以上の両面を考えると必ずしも若者にとって望ましいことではないかも知れないが、全体として離職を抑制する効果があると言えよう。

環境要因の中で初職の離・転職に一番大きな影響を与えている変数は係数の大きさから初職の雇用形態ダミーであることが分かる。ここでは、初職の離・転職において一番大きな抑制効果を持っている初職の雇用形態の決定要因を、ロジット分析を用いて明らかにする。用いる変数は表2の個人属性と環境要因に関する変数を用いる。

表5 初職の雇用形態の決定要因

	(1)		(2)	
	係数	Z 値	係数	Z 値
性別ダミー	-0.5327	-3.06 ***	-0.6485	-3.20 ***
25-29歳ダミー	0.3844	1.92 *	0.3181	1.36
30-34歳ダミー	0.6351	2.87 ***	0.6328	2.45 **
短大・専門学校ダミー	-0.1099	-0.56	0.0961	0.41
大学・大学院ダミー	-0.3240	-1.45	0.3372	1.22
世帯所得ダミー			0.4450	0.85
学校の就業サポートダミー			0.2823	1.22
学校の紹介ダミー			2.1399	7.89 ***
両親又は両親以外の家族、親戚の紹介ダミー			0.6197	2.02 **
友人・知人の紹介ダミー			-0.5985	-1.81 *
ハローワーク、ジョブカフェなどのダミー			0.3468	1.10
定数項	0.7824	4.02 ***	-0.4333	-1.27
サンプル数		641		610
Prob > chi 2		0.0011		0.0000
疑似決定係数		0.0249		0.1880
対数尤度		-398.06		-313.39

注) ***, **, * はそれぞれ 1%, 5%, 10% 水準で有意なことを示す。

表5はロジット分析の結果である。個人属性のみで推定を行って推定式(1)から性別のダミーが有意で負の係数を持ち、女性であればあるほど非正規雇用に陥りやすいことを示している。また、年齢階級ダミーは有意で正の係数を持つ。ただ、環境要因も含めて推定した推定式(2)においては、30-34歳層ダミーのみが統計的に有意になっている。この結果は彼らが新卒市場に出てきたときには非正規雇用が一般的でなかったことを意味している。非正規雇用がトレンド的に上昇してきたことが分かる。

次に環境要因に注目すると、職探しの方法として学校の紹介と両親又は両親以外の家族、親族の紹介がともに有意で、正の係数を示している。また、その係数の大きさから学校の紹介が、若者が初職の段階で正規の雇用に就くにおいて、大きな影響を与えていることが分かる。他方、友人、知人による紹介は、10%水準で有意で、負の係数を持ち、友人、知人などの紹介に頼っている若者ほど非正規雇用になる場合が多いことが分かる。同じ縁故による紹介でも、友人、知人の紹介と両親又は両親以外の家族、親戚などによる紹介とでは、大きな違いが生じていることが興味深い。

3. 4 反復離・転職の決定要因

ここでは前節と同様ロジット分析を用いて、初職を離職した若者が再び離職を行うか否かに、どのような個人属性の要因および環境要因が影響するのかを検証する。この分析では、初職を離職した若者が再び離職するか否かを非説明変数とする。

表6 基本統計量

	回答数	平均	標準偏差	最小値	最大値
現職の離・転職希望有無	330	0.4212	0.4945	0	1
性別ダミー	344	0.5552	0.4977	0	1
25-29歳ダミー	344	0.4331	0.4962	0	1
30-34歳ダミー	344	0.3343	0.4724	0	1
短大・専門学校ダミー	342	0.3391	0.4741	0	1
大学・大学院ダミー	342	0.1842	0.3882	0	1
初職の雇用形態ダミー	332	0.6024	0.4901	0	1
現職の雇用形態ダミー	307	0.5375	0.4994	0	1
世帯所得ダミー	344	0.0669	0.2501	0	1
学校の就業サポートダミー	324	0.7377	0.4406	0	1
学校の紹介ダミー	344	0.0116	0.1074	0	1
両親又は両親以外の家族、親戚の紹介ダミー	344	0.1250	0.3312	0	1
友人・知人の紹介ダミー	344	0.1134	0.3175	0	1
ハローワーク、ジョブカフェなどのダミー	344	0.3953	0.4896	0	1

説明変数には、3.2節で用いた個人属性の要因と環境要因を表す変数を用いる。ただ、環境要因の中で、職探しの方法のダミーは初職求職の際に用いたツールではなく、初職離職後新たな職を探すときに用いた職探し方法をダミー変数として使う。基本統計量は表6に示している。

3. 5 推定結果

表7は初職を離・転職した者に限定し、現職から離・転職するか否かの決定要因をロジット分析した結果である。推定式(1)は個人属性のみを説明変数とし推定した結果で、推定式(2)は個人属性と環境要因を含めて推定した結果である。

個人属性の推定結果を見てみると、性別のダミーと大学・大学院ダミーのみが10%水準で有意で、性別ダミーは正の係数を、そして大学・大学院ダミーは負の係数を示している。しかし、環境要因を含めた推定式(2)では性別ダミーは有意でなく、大学・大学院ダミーのみが推定式(1)と(2)で有意で、負の係数を持つ。この結果から、反復離・転職の決定要因として個人属性で有意に影響しているのは大学・大学院ダミーのみで、大学・大学院の通学歴を持っている者は、初職を離職してもその後新たな職で定着する確率が高いことが言える。

また、環境要因として安定的に有意な結果が得られているのは、唯一現職の雇用形態のみである。現職の雇用形態ダミーは負の係数を持ち、現職の雇用形態が正規雇用者であれば、反復求職者になりにくいことを意味している。

表7 反復離・転職の決定要因

	(1)		(2)	
	係数	Z 値	係数	Z 値
性別ダミー	0.4298	1.84 *	0.1197	0.45
25-29歳ダミー	-0.2256	-0.76	-0.4263	-1.22
30-34歳ダミー	-0.4926	-1.58	-0.6138	-1.72 *
短大・専門学校ダミー	-0.3342	-1.29	-0.2772	-0.95
大学・大学院ダミー	-0.5493	-1.67 *	-0.6641	-1.74 *
初職の雇用形態ダミー			-0.2661	-0.95
現職の雇用形態ダミー			-0.9442	-3.68 ***
世帯所得ダミー			0.0846	0.17
学校の就業サポートダミー			-0.0061	-0.02
学校の紹介ダミー				
両親又は両親以外の家族、親戚の紹介ダミー			-0.3170	-0.71
友人・知人の紹介ダミー			-0.8254	-1.78 *
ハローワーク、ジョブカフェなどのダミー			-0.2303	-0.75
定数項	-0.0916	-0.33	1.1182	2.22 **
サンプル数		328		280
Prob > chi 2		0.0682		0.0058
疑似決定係数		0.0230		0.0729
対数尤度		-218.08		-176.99

注) ***, **, * はそれぞれ 1%, 5%, 10% 水準で有意なことを示す。

表5の初職の離・転職の決定要因と表7を比較すると、初職の離・転職の意思決定においては、学校の就業サポートや世帯所得などの環境要因が大きな影響を与えているのに対し、一度離・転職を経験してしまうと他の環境要因よりも、二度目にどのような職に就くのが大事な要素となっていることが伺える。この事は反復求職者を生まない政策を考える上で非常に意味深い結果であるといえよう。

4. 結 語

本稿では、青森県の若年の雇用状況を悪化させている要因の一つである反復求職者を生み出している背景に関して考察してきた。特に本稿では、反復求職者が辿ってきた、学校を卒業・中退してから反復求職者になるまでの経路に着目して分析を行った。

分析は、反復求職者が生まれる経路を、第一段階である初職から離・転職を行う段階と、第二段階である初職を離・転職した後についた新たな職から離・転職を行う段階の二段階に分解して行い、それぞれの決定要因を分析した。

分析の結果、第一段階である初職から離・転職を行う際には、初職に就く時点での労働市場の逼迫度が強く影響していることが分かった。さらに、学歴のプレミアムが存在していることが確認できた。そして、環境要因として初職にどのような雇用形態で就くかが若者の離職率に大きな影響を

与えることも明らかになった。また、政策的な要因として学校の就業サポートを十分に受けている場合は初職の定着率が高く、学校から職場へのスムーズな移動を学校が十分にサポートできるか否かが反復求職者を生むか否かに大きく関わっていることが分かった。

そして、第二段階である初職を離職した後についた職から離職するか否かは、どのような雇用形態に就くかのみ大きく依存していて、個人属性や環境要因のほとんどが効いていない。この結果は、非常に意味深い。第一段階では学歴のプレミアムが存在しているが、第二段階では学歴の影響力はなくなってしまう。この結果からすると、どんな通学歴を持っていたとしても一旦離職してしまうとそのプレミアムはなくなり、初職を離職した4割以上は離・転職を繰り返し行う反復求職者に陥ってしまうことが確認できた。

以上の結果から政策的に重要な点を指摘しておきたい。本稿の分析から反復求職者を生まないためには、初職からの離職を食い止めるための政策を考えなければならない。なぜなら、一旦離職してしまうと通学歴などの個人属性や環境要因に関わらず、雇用形態のみによって反復求職者になるか否かが決定されるからである。そのため、第二段階においては政策的な支援の余地が少なく、良質な条件の労働需要を十分に供給できなければ、反復求職者を食い止めることは難しくなる。

本稿では、青森県の若者を対象とした独自の調査結果を用いて、若者の反復求職の背景に関して分析を行った。その結果、反復求職者を生まないためには初職からの離職を食い止めることが重要であることを示した。ただ、本稿の分析は、あくまでも青森県の若者のみを対象とした調査結果を用いており、地域特性によるノイズが含まれている。今後においては、他地域での調査やマクロデータを用いた分析などを通して、他地域との比較検討を行いたい。

参考文献

- 李永俊・石黒格（2007）「若年者の就業状況と意識に関する調査研究報告書」弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター。
- 李永俊・佐々木純一郎・紺屋博昭（2006）「地域の雇用問題を考える－北東北3件の現状と課題」『弘前大学経済研究』第29号，1-13頁。
- 李永俊（2005）「青森県の労働市場の現状」『人文社会論叢（社会科学篇）』第13号，3-13頁。
- 太田聡一（2005）「地域の中の若年雇用問題」『日本労働研究雑誌』539号，6月号，17-33頁。
- 黒澤昌子・玄田有史（2001）「学校から職場へ－「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』490号，5月号，4-18頁。
- Genda, Yuji (2006) *Non-employed Youths in Japan*, mimeo.
- 労働政策研究・研修機構（2004）『雇用失業情勢の都道府県間格差に間する研究』労働政策研究報告書 No.9。