

# 雇用ミスマッチはどこで起きているのか



慶應義塾大学 商学部 教授  
風神 佐知子

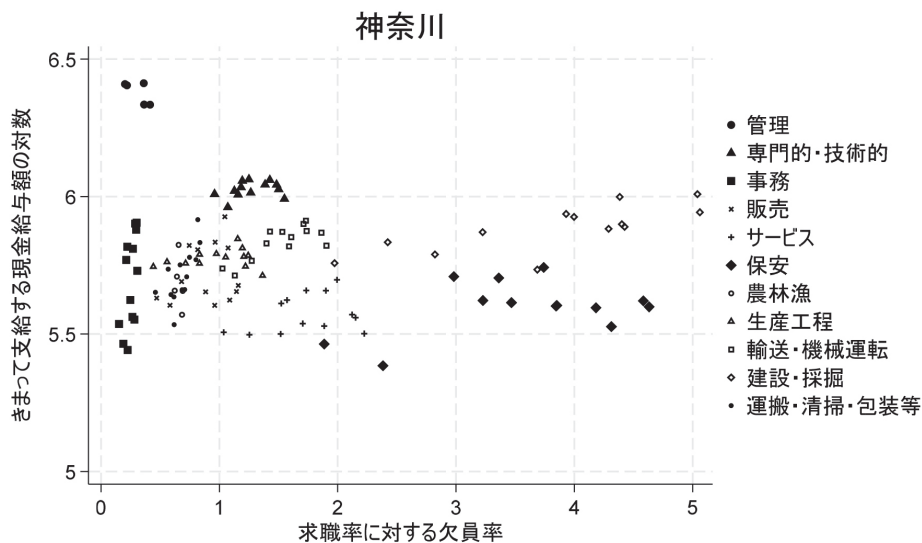
## 1 はじめに

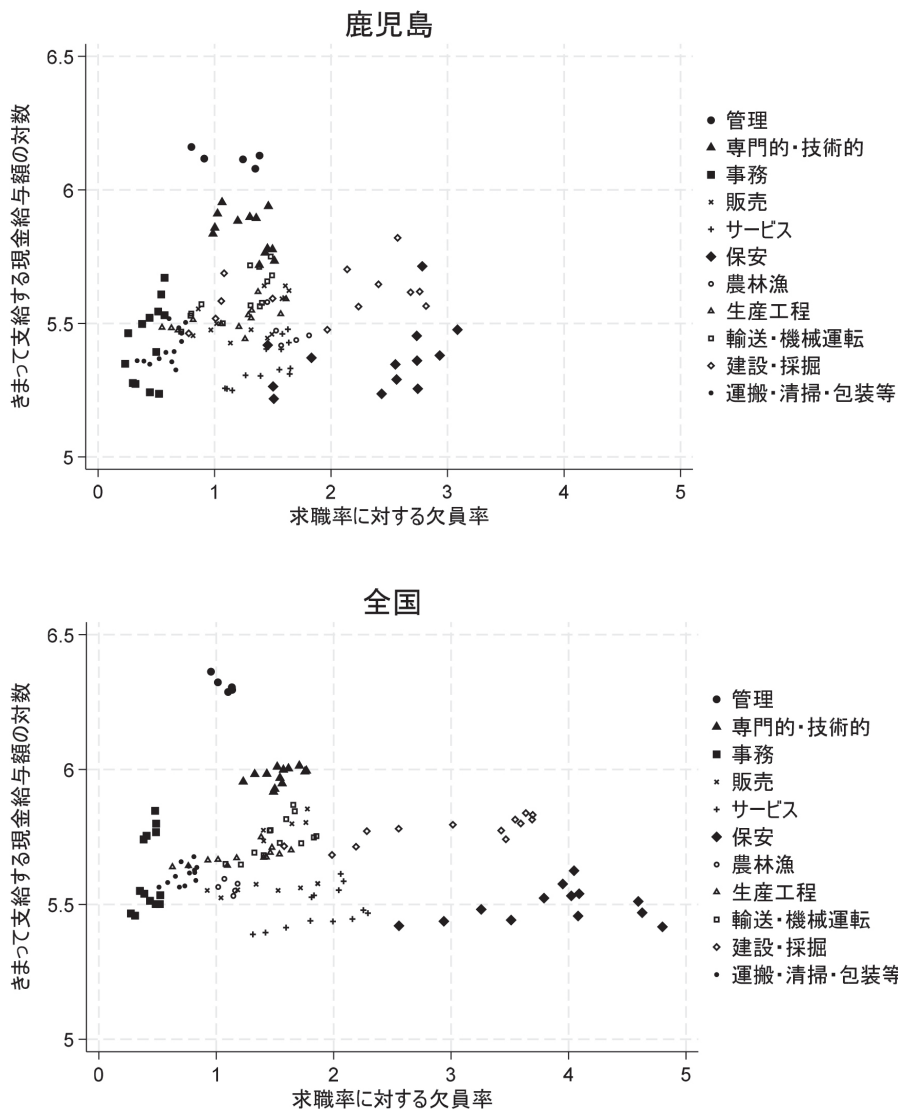
地元「就きたい仕事がない」という声や、東京や都市部への人口流出について以前から耳にする。他方、失われた30年というように日本の賃金停滞を嘆く声も久しい。人材や仕事の地理的不均衡は以前より増しているのか。そしてそれは賃金水準やその上昇に影響を与えているのだろうか。進学や就職のための移動はかつてから観察されているわけだが、現在では何か異なるのだろうか。

図1は2つの県と全国データで、縦軸にきまって支給する現金給与額(基本給に各種手当や残業代などを加えた額)の対数を、横軸に求職率に対する欠員率(つまり人手不足の程度)をとっている<sup>1</sup>。大局的には給与水準が高いほど人手不足の程度は低い。ただし、

建設・採掘職では、給与水準は図の中頃であるが、求職率に対する欠員率が上昇しているのが分かる。掲載していないが、縦軸を求人賃金にすると顕著だ。さらに、管理的職業(以下、管理職)、事務、運搬・清掃・包装等職では、求職率に対する欠員率は一定を保ちながら給与額が上昇している。他方、サービス、保安、建設・採掘職では、給与よりも求職率に対する欠員率が上昇している。地域差も観察される。例えば保安や建設・採掘職は神奈川県では給与の変化よりも求職率に対する欠員率の増減が目立つのに対し、鹿児島県では事務職でそのような傾向がみられる。次節以降で、仕事、人、賃金、それに係わる移動について考察する。なお、本稿では論旨の解説を優先し、詳細な値の推移や推計係数については筆者の資料集(Kazekami, 2026)に一括して整理・掲載している。

図1 きまって支給する現金給与額の対数と求職率に対する欠員率





## 2 地域間ミスマッチと ミスマッチの地域差

地域間雇用のミスマッチは拡大しているのだろうか。つまり、A県ではa職の人手が足りないが、B県ではa職に就きたい人が多い、というようなミスマッチの傾向をみてみよう。さらに、a職についてA県では人手不足だがB県では人手過剰、b職についてA県では人手過剰だがB県では人手不足…というように職種ごとにもみてみよう。

一般職業紹介状況の都道府県および職種別の有効求人数、求職者数を用い、地域と職種ごとに、求職者の割合と求人割合を比べ、その差を全体で足し合わせてミスマッチの大きさを算出すると<sup>2</sup>、2012年以降は16年に向けてやや低下後、上昇に転じ、コロナ禍で低下後、2022年以降から再度上昇傾向にあるものの、概ね横ばいである。分母を特定の職種、分子を

該当職種の都道府県値として職種別に算出すると、保安職のミスマッチは他の職種より高い水準にあったが、2018年頃から低下傾向にあり、直近では販売職と同程度である。専門的・技術的職業や事務職は他の職種より低い水準で推移している。他の職種はこれらの中間に位置し、建設・採掘職は2019年までやや高い水準であったがその後低下している。生産工程では2013、20年を山、2017年、22年を谷とした若干の循環がみられる。管理職は2017年以降に上昇傾向がみられる。

次に、各都道府県の雇用のミスマッチの地域差をみてみよう。図2は、縦軸に求職率を横軸に欠員率をとっている。4都県のみをとり出した。景気拡大期や人手不足下では右下に、景気後退期では左上にデータは位置する。45度線上は、ちょうど企業の求人割合と仕事を探している人の割合が同じ状況だ。「原点からの距離」が遠い、つまり、グラフの右上では、企業が数多くの求人を出している一方で、仕事を探して

いる人も多い状況だ。つまり、雇用のミスマッチが高い。先ほど、地域間雇用のミスマッチをみたが、仮に各県の雇用のミスマッチが低くても、ある県で欠員率が高く右下にデータが位置し、他の県で求職率が高く左上にデータが位置すれば、地域間のミスマッチは生じる。反対に、各県で欠員率も求職率も高く雇用のミスマッチが高い状況でも、いずれの県も同じような状況ならば地域間ミスマッチは低い。

図2をみると、サービスや輸送・機械運転職などの県でも他の職種よりはミスマッチが高く、保安職では求職率に大きな変化はないものの、欠員率が上昇しているのが分かる。反対に、事務職や運搬・清掃・包装等職では求職率の減りが大きく、比較的垂直方向に移動している。職種別傾向はあるものの、地域差もみられる。

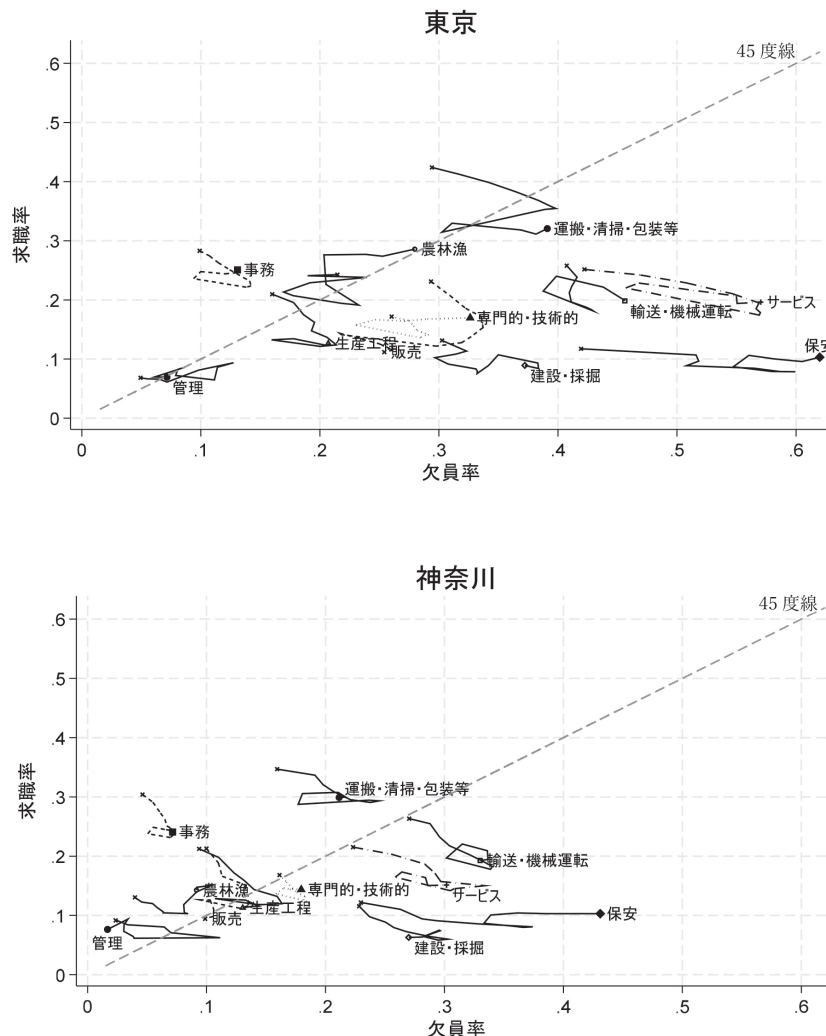
図2では、神奈川県は各職種で他の県より原点に近く、生産工程や保安職では県により移動の向きが異なる。

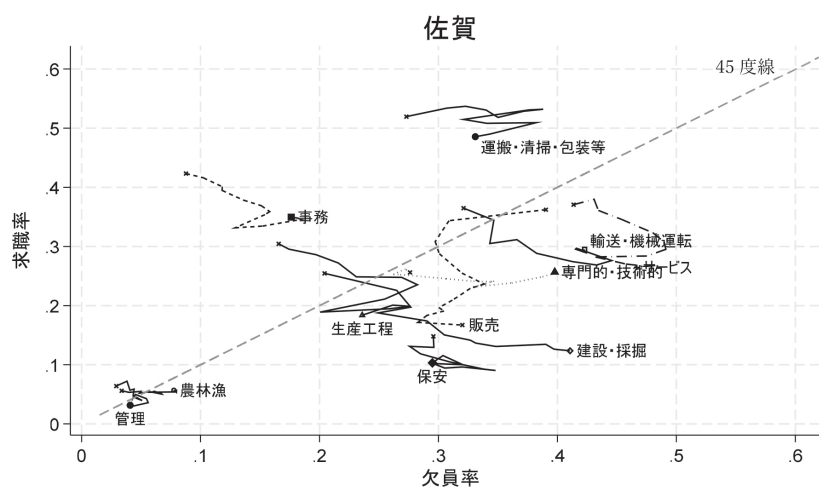
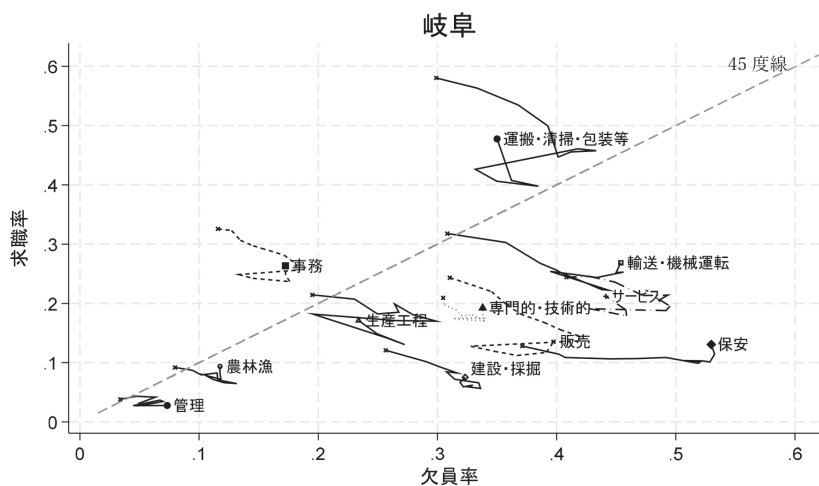
さらに、図は未掲載だが、専門的・技術的職業を、研究・技術者関係、医療関係、法務経営教育関係、芸術宗教関係に大きく分けると、法務経営教育関係は原点

に近く、芸術宗教関係はミスマッチが高く、研究・技術者関係と医療関係は真ん中に位置する。しかし、前者は多くの県で真ん中から下方向に推移、つまり、求職率が低下していき、他方、医療関係では真ん中から右方向に推移、つまり、求職率の変化より欠員率の上昇が目立つ。

そこで、2012年から2024年のデータをつかって欠員率と求職率の関係を推計し、その縦軸の切片、「UVカーブの高さ」の地域差を比較してみよう<sup>3</sup>。推計の結果、東北や九州地方の県でミスマッチは高く、山陽地方は多くの職種で全国の中で中程度であることが多い。南関東や京阪神、近畿地方のミスマッチは多くの職種で低くなっているが、保安職では、鳥取や大分県で比較的ミスマッチは低く、福島、山形、山口県などで高いようだ。また、南関東は欠員率と求職率の関係の傾きも他県と比較的大きく異なる。さらに、専門的・技術的職業のうち、研究・技術者関係は九州、四国地方でミスマッチは高く、医療関係は四国、山陽、九州地方で、法務経営教育関係は南関東や京阪神で高い。

図2 求職率と欠員率





注：図中の×は2012年を、他方のマーカーは2024年を示す。

### 3 賃金との関係

雇用のミスマッチが生じていると賃金は抑制されているのだろうか。理論的には、求職者が他の求人情報を知らなかったり、地理的に離れていたり、技能が伴わなかったり、はたまた希望と異なっていたり、何らかの理由でミスマッチが生じていると、雇用主側の賃金決定力が強まり、賃金は抑制され易くなると考えられる。

そこで、2012年～2024年の賃金構造基本統計調査の都道府県別かつ職種別のきまって支給する現金給与額を用いて推計してみよう<sup>4</sup>。ミスマッチとして、「(図2のような図の)原点からの距離」と前節の「UVカーブの高さ」を用いる。前者は現状の、後者は構造的なミスマッチを示すともいえよう。「求職率に対する欠員率」、あるいは、「欠員率と求職率の乖離」<sup>5</sup>が与える影響もみてる。その結果、ミスマッチが現状として高いと給与を抑制していることが分かる。厳密な値というより、おおよそのイメージとして、推計結果から試算すると、仮に欠員率も求職率も10%高い

と、給与は約4%低くなる。また、この時期の構造的なミスマッチが上がると、例えばUVカーブが縦軸方向に0.1上昇すると、給与は約1%低くなる。

職種別では、専門的・技術的職業で特に「原点からの距離」でも「UVカーブの高さ」でも給与と負の関係にある。さらに、「求職率に対する欠員率」、あるいは、「欠員率と求職率の乖離」などの需給関係と同時に推計しても、ミスマッチが高いと給与は抑制される。専門的・技術的職業のうち、研究・技術者関係では特に東北地方で、また法務経営教育関係で負の関係があるようだ。管理職や事務職ではミスマッチによる給与への負の影響は観察されない。販売やサービス職でも負の傾向にある。保安職では、「原点からの距離」が遠くミスマッチが高いと、先ほどと同様に、仮に欠員率も求職率も10%高いとすると、東海地方では給与は約16%抑制されるのに対し、南九州地方では約5%高くなる。つまり、(ミスマッチの地域差ではなく)ミスマッチと給与の「関係性」に地域差がみられる。ただし、この関係性の地域差は他の職種では観察されない。

生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘職では、特に「UVカーブの高さ」が高くなると給与への影響がみられ、この3種のうち輸送・機械運転職では、ミスマッチではなく、需要と供給の関係が逼迫すると、給与が上がる。他の職種ではこのことは観察されない。運搬・清掃・包装等職では、北陸地方と近畿(京阪神を除く)地方で「原点からの距離」が遠いと給与は抑制される。

この節の最後に、求人賃金の反応についてもみてみよう。特に欠員率が求職率を上回るほど求人賃金は上昇しているのだろうか。一般職業紹介状況の都道府県別かつ職種別の求人賃金を用いて推計すると、専門的・技術的職業、サービス、保安職では「求職率に対する欠員率」、あるいは、「欠員率と求職率の乖離」は求人賃金を上昇させている。ただし、地域差も観察される。また、「UVカーブの高さ」は、前2つの職業では、例えばUVカーブが縦軸方向に0.1上昇すると、賃金は約1%未満～1%低くなる。専門的・技術的職業をさらに詳しくみると、研究・技術者関係、医療関係で「求職率に対する欠員率」の上昇は求人賃金を高め、法務経営教育関係ではそのような影響はみられない。

生産工程や輸送・機械運転職でも「求職率を上回る欠員率」は求人賃金を高めている。販売や建設・採掘職では上述の通り、給与水準に比べ「求職率に対する欠員率」が高止まりしている。管理職では目立った関係性は観測されず、推計期間中の事務職や運搬・清掃・包装等職では求職率より欠員率の方が低い状況だ。

求人賃金の反応の地域差の要因を簡単に探ると、求職率に対する欠員率は求人賃金を押し上げるが、最低賃金が高い地域では、最低賃金自体が求人賃金を押し上げる効果もあり、その効果は薄まる。これは特に、専門的・技術的、事務、サービス、生産工程、輸送・機械運転、運搬・清掃・包装等職で観察される。ミスマッチ(原点からの距離)は求人賃金を抑制するが、最低賃金はこの抑制効果を緩和する。特に、事務職や生産工程職でみられる。また、40歳以上人口に対する15歳以上40歳未満の人口比が高くかつ求職率に対する欠員率が高いときに、輸送・機械運転職や建設・採掘職では求人賃金が上がる。保安や輸送・機械運転職ではミスマッチ(原点からの距離)の賃金抑制効果を若者比率が緩和している。また、多くの職種で相対給与(全職種地方平均給与に対する当該職の自県の給与)が高く求職率に対する欠員率が高いと求人賃金は高い。

## 4 移動との関係

求人はあるものの、自分の希望する職種ではない、労働条件ではないなどのミスマッチは地理的移動を

促すのだろうか。反対に移動コストが高く移動できていないことが、欠員率も求職率も高いというミスマッチを生んでいるのか。

公共職業安定所以外の就職を含む、雇用動向調査による地域別流出比率(他地域からの入職に対して他地域への入職者数の比率)を1991年から観察すると、かつては1倍を下回っていた地域が、2000年代初め頃から1を超えるようになっている(北関東、東海、南九州地方)。公共職業安定所経由の就職を集計した、一般職業紹介状況の2013年以降の他県からの充足(就職)率に対する他県への就職率の比率(正味流出率)は、東北、北陸、山陽の複数の県で上昇傾向にあり、特に、低水準だが、地域の中心地である愛知や香川県で上昇傾向だ。反対に岐阜や沖縄県で低下傾向にある。就職件数に対する他県からの充足割合が下落している県(群馬、佐賀、愛知)について、図2のような図を描くと、比較的垂直の動き(欠員率が変わらず求職率が低下)を示すことが多い。反対に、他県からの充足率が上昇傾向にある石川や愛媛県は図2のような図では右下への動きがみられる。就職件数に対する他県への就職割合をみると、愛知、大阪、福岡県などで低水準ながら上昇傾向にある。

そこで、ミスマッチ(UVカーブの高さ)と正味流出率の関係を推計すると<sup>6</sup>、多くの職種では関係性がみられないが、建設・採掘職では、ミスマッチが高いほど正味流出率が高い。「求職率に対する欠員率」について分析すると、推計期間中ほとんどの期間で、事務職と運搬・清掃・包装等職ではこの値が1を切るが、この値が小さいほど、どちらの職業でも正味流出率は高くなる。特に、事務職のこの値の水準が与える影響は他の職業より大きい。他の職業の中では、輸送・機械運転職で関係が比較的強い。また、この値が増加すると、特に専門的・技術的職業、サービス、輸送・機械運転、運搬・清掃・包装等職では正味流出率は減少する。つまり、ミスマッチで流出が起きるといふより(移動の調整がないためミスマッチが存在しているとも言える)、需給の不均衡、言い換えれば賃金の調整不足によって流出している。

## 5 おわりに

本稿が注視した期間では、地域間ミスマッチが目立った拡大傾向はみられず、ミスマッチの地域差が観察される。ミスマッチは概ね、東北や九州地方が高く、山陽は中程、南関東や京阪神、近畿地方で低い。ただし、職種によって異なる。専門的・技術的職業で特にミスマッチと給与に負の関係がみられ、他方、管理

職や事務職では負の影響は観察されない。生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘職では、構造的ミスマッチが高くなると給与へ負の影響がみられる。輸送・機械運転職では、需要と供給の関係がひっ迫すると給与が上がるが、他の職種では求人賃金ではなく給与となると上昇まではみられない。また、ミスマッチと給与の「関係性」の地域差は保安職以外では観察されない。移動については、雇用のミスマッチではなく、(全国的に共通してみられる)職種別需給の不均衡が人口流出につながっているといえよう。

- 1 一般職業紹介状況ならびに、令和4年就業構造基本調査から就業者数(本来は毎年の雇用者数を用いるべきだが簡易にこの値を用いた)を取得し、欠員率=(有効求人数-就職件数)/(就業者数+有効求人数-就職件数)、求職率=求職者数/就業者数を算出した。専門的・技術的職業をさらに細かくみる際は、令和2年の国勢調査の就業者数を用いた。図1のプロットは2012年から2024年の各データを示す。なお、2012~2024年では、雇用動向調査より一般職業紹介所による欠員率の方が高い。
- 2 具体的には次を算出した。

$$\frac{1}{2} \sum \left| \frac{t\text{年の}i\text{県}j\text{職の求職者数}}{t\text{年の全国の求職者数}} - \frac{t\text{年の}i\text{県}j\text{職の欠員数}}{t\text{年の全国の欠員数}} \right|$$

また、2023年データから新たな職業分類に改定されているが、ここでは簡便に調査通りの分類をそのまま接続して使用している。

- 3 各都道府県別かつ職種別のデータを用いて、次の式を全データまたは職種別に推計した。交差項を含めないときも推計している。誤差の自己相関への対応にはいくつかの方法があるが、推計期間が比較的小さいため、ここでは職種×都道府県単位でクラスター化した標準誤差を用いていた。本文の「UVカーブの高さ」とは、 $\alpha$ と $\gamma$ を足した値を示す。なお、全国全職種で欠員率と求職率の関係を描いたときには、2000年代はじめに雇用のミスマッチが高まり、UVカーブは右上にシフトし、その後、原点方向に戻ってきていることが知られている(JILPTユースフル労働統計2025など)。

$$\begin{aligned} \ln(\text{求職率}) &= \alpha + \gamma \text{都道府県ダミー} + \beta \ln(\text{欠員率}) \\ &+ \delta (\text{都道府県ダミー} \times \ln \text{欠員率}) \\ &+ \varepsilon \text{年次ダミー} + \text{誤差項} \end{aligned}$$

- 4 賃金が低いことがミスマッチを高めるという逆の因果関係や、因果関係を厳密に識別するための推計も考えられるが、本稿では固定効果モデルの推計結果を理論的視点から解釈している。また、賃金構造基本統計調査は、令和2年調査と同じ推計方法を用いた過去分の集計データを用いた。
- 5  $|\text{欠員率} - \text{求職率}| / (\text{欠員率} + \text{求職率})$
- 6 正味流出率を被説明変数、UVカーブの高さや求職率に対する欠員率を説明変数とし、他の変数として、きまって支給する現金給与額の対数や、40歳以上人口に対する15歳以上40歳未満の人口比、15歳以上人口の規模、また、推計期間が限定されるが県内総生産額に占める2次産業生産額の割合または第3次生産額の割合、年次ダミーなどを用いた。

## 【参考文献】

Kazekami, Sachiko. 2026. 『資料集:「雇用ミスマッチはどこで起きているのか」参考図表』。 <https://doi.org/10.5281/zenodo.19177855>