

第1章 北九州市の雇用の現状

はじめに

今、地域における雇用問題が注目されている。非正規雇用の拡大によって地域の人々の働き方や地場企業の経営が変わり、地域によって失業率や所得に格差が生まれるようになってきているからである。そのため、雇用政策も都市や地域が主体となって、地域の実情に即して展開することが求められるようになった。

それでは、北九州市の雇用はどのような地域特性をもち、全体としてどのような状況になっているのであろうか。とりわけ、これから地域を支えていく若年者の雇用はどのような問題を抱えているのか。以下では、統計データに依拠して北九州市の雇用の全体像をおおづかみに描いてみることにしたい。

1. 北九州市の労働力人口

(1) 北九州市の人口

2005（平成17）年の国勢調査によって、北九州市の人口と15～35歳の若年人口をみると、図表1-1のとおりである。若年層の割合は全国よりも1.1ポイント下回る23.9%になっており、若年者比率では男性の方が女性を上回っている。

図表1-1 北九州市の人口

地域	総数	男	女
全国	127,767,994	62,348,977	65,419,017
(うち15～34歳の人口)	(31,953,884)	(16,260,068)	(15,693,816)
	(25.0%)	(26.1%)	(24.0%)
北九州市	993,525	466,779	526,746
(うち15～34歳の人口)	(237,793)	(118,048)	(119,745)
	(23.9%)	(25.3%)	(22.7%)

資料：2005（平成17）年国勢調査より作成

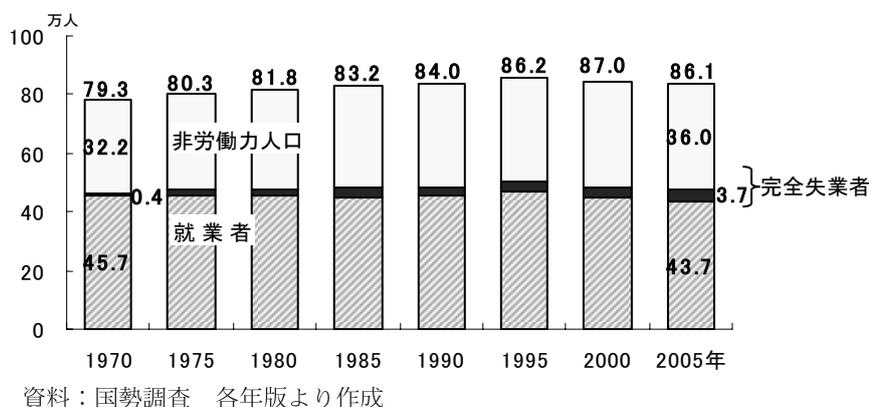
(2) 労働力人口

図表1-2は北九州市の15歳以上人口の推移を示している。15歳以上人口は1970（昭和45）年の79.3万人から2000（平成12）年の87万人へと増加を続けたが、以後は減少に転じている。

労働力状態別にみると、労働力人口は伸び悩み、1995（平成7）年の50万人をピークに減少の一途をたどっている。労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口）は35年間で58.1%から55.0

%に低下し、就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）もこの間57.5%から50.8%に大きく落ち込んでいる。北九州市は95年を境に就業者が減っていく労働力減少社会に突入している。

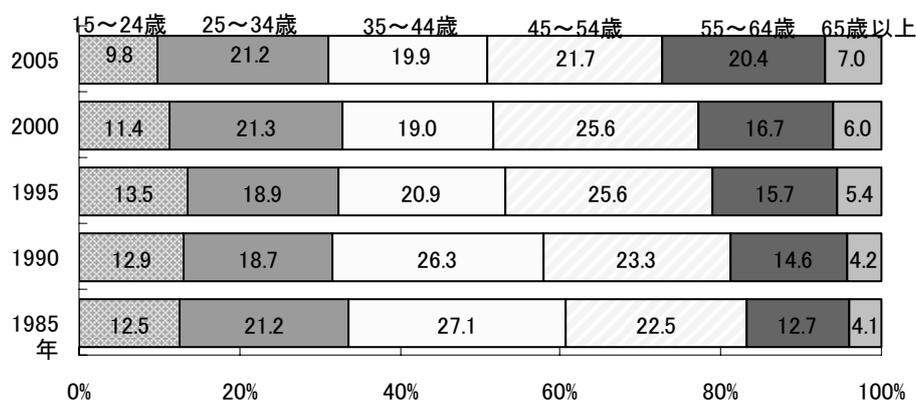
図表1-2 労働力状態別15歳以上人口の推移（北九州市）



労働力人口は高齢化を背景に減少している。図表1-3で労働力人口の年齢別構成比が20年間でどう推移したかをみると、15～24歳と35～44歳の割合が年々低下している一方、団塊の世代が含まれる55～64歳のウェイトが年々上昇し、65歳以上のウェイトも高まっている。その結果、労働力人口に占める45歳以上の割合が20年間で4割から5割に上昇している。労働参加率の低い高齢者層の人口が増えたことから、労働力人口は年齢構成要因によって減少に拍車がかかっている。図表1-4で年齢別、男女別に労働力率をみると、男性は35～59歳の働き盛りの年齢で9割を超える台形型、女性は25～29歳の7割と45～49歳の7割を頂点とし、その間の30歳前半の6割を谷とするM字型となっている。これは女性のワーク・ライフ・バランスを反映している。

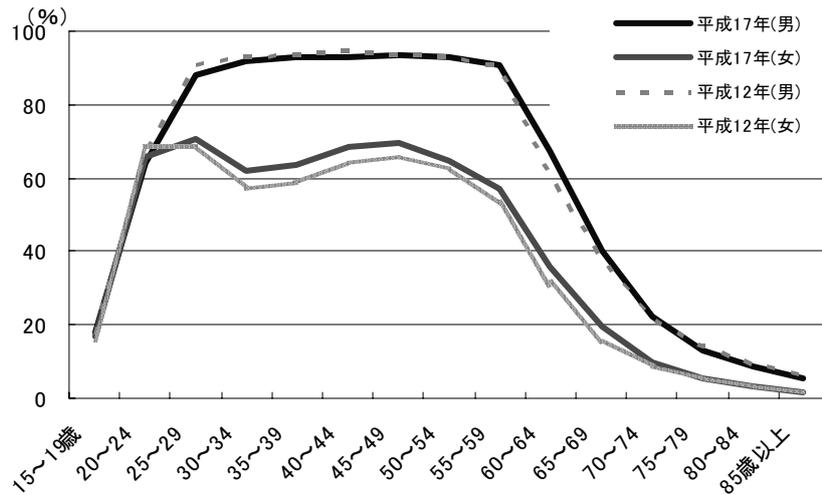
全体として、北九州市では、労働力人口の減少と高齢化が相互促進的に同時進行しており、就業者数の減少に伴って地域を支える働き手の不足が顕在化している。今後、若年層、女性、高齢者の労働参加を促す取り組みが求められている。

図表1-3 年齢別労働人口構成比の推移（北九州市）



資料：国勢調査 各年版より作成

図表 1 - 4 年齢別、男女別労働力比率（北九州市、2000・2005年）



※労働力率…各年齢（5歳階級）に占める労働力人口の割合
資料：北九州市情報政策室「平成17年国勢調査結果（その3）」

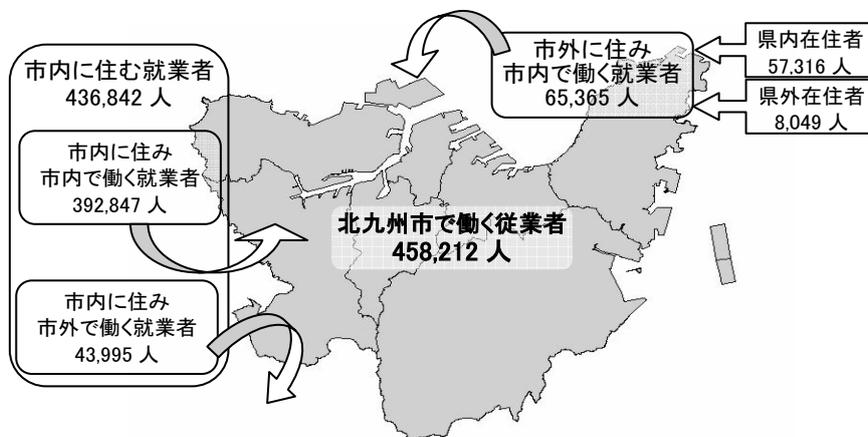
(3) 常住地・従業地でみる就業者

北九州市で働く人は、東京、大阪など大都市圏に比べて、市内在住の市内就業者数が多く、「職一住」の結びつきが強いという特徴をもっている。これは地域としての一体性を高めるもので、地方大都市である北九州市の強みといえる。

図表 1 - 5 は国勢調査のデータで作成した北九州市の「職一住」マップである。これによれば、市内で働く従業者総数は 458,212 人で、そのうち市内常住就業者が 392,847 人（85.7%）、市外常住就業者が 65,365 人（14.3%）となっている。市内に住んで、市内で働いている人が圧倒的に多い。一方、市内で働く 7 人に 1 人が市外在住者であり、北九州市を拠点に周辺の他市町村をカバーする一大地域労働市場が形成されていることになる。

他方、市内に常住する就業者数は 436,842 人で、そのうち市内で働く就業者の割合は 89.9%、市

図表 1 - 5 常住地・従業地で見える就業者数（北九州市、2005年）



資料：国勢調査より作成

外で働く就業者は 43,995 人 (10.1%) になる。常住地または従業地のいずれの基準でも、市内に住み、市内で働いている就業者の割合が 9 割近くに達しており、地元志向の強さがうかがわれる。

それでは、その二つの就業者数の動向はどうなっているのか。図表 1-6 は、北九州市の就業者数の変化を常住地のデータ（以下、常住地ベース）と従業地のデータ（以下、従業地データ）で示している。常住地ベースで見ると、市内に住む就業者数は 1995 年から 2005 年の 10 年間で 6.9% 減少 (100→93.1) している。就業者が減少する中で、市内就業率は 91.8% から 89.9% に低下する一方、流出率（市内に常住する就業者 100 人当たりの流出人口の割合）は 8.2% から 10.1% まで高まっている。市内に住む就業者 10 人に 1 人は市外で働くようになっている。市内産業の不振に伴う雇用機会の縮小が「職一住」の分離・拡散傾向を強めている。

従業地ベースの従業員数は常住地ベースよりもさらに大きく落ち込んでいる。市内従業者数はこの 10 年間で 8.5% 減 (100→91.5) で、市内在住者の就業率はこの 10 年間 86% に釘付けされたままである。市外在住者の流入率（市内従業者 100 人当たりの流入人口の割合）もこの間 14% で変わっていない。つまり、北九州市の雇用量が縮小しているため、市民の就業も市外からの流入も停滞していることを意味している。

これまでの数十年間、北九州市は地域産業を基盤に、周辺の市町村を含む広域的な労働市場圏を形成し、多くの流入就業者を受け入れてきた。北九州市はこの労働市場の広域化や地域連携から多くの経済的メリットを享受してきたといえる。しかし、この 10 年間は流入超過幅が減少しており、就業者がこのまま減少し続ければ、将来的には流出超過の事態も予想される。

図表 1-6 就業者数の推移（北九州市）

	1995年		2000年		2005年	
	実数	指数・率	実数	指数・率	実数	指数・率
【常住地ベース】						
市内常住の就業者	469,396	100.0	452,085	96.3	436,842	93.1
うち市内で就業	430,703	91.8%	411,902	91.1%	392,847	89.9%
うち市外で就業	38,693	8.2%	40,183	8.9%	43,995	10.1%
【従業地ベース】						
市内従業者数	500,697	100.0	478,999	95.7	458,212	91.5
うち市内に常住	430,703	86.0%	411,902	86.0%	392,847	85.7%
うち市外に常住	69,994	14.0%	67,097	14.0%	65,365	14.0%

資料：国勢調査 各年版より作成

2. 北九州市の産業構造

産業構造が変化すれば、労働需要の内的構成が変わり、これにより地域雇用は量的にも質的にも大きく様変わりすることになる。全国と同様に、北九州市においてもサービス経済化の進展、グローバル化によるコスト競争の激化などを背景に、製造業従事者の減少とサービス業従事者の増加が急速に進んでいる。その結果、北九州市の第 3 次産業は過去 15 年間一貫して上昇し、

2005年には7割を超えるまでになっている。

(1) 産業別従業員数の変化

「事業所・企業統計調査」のデータにより、1996年から2006年の10年間の産業別従業員数がどのように変化したのかをみると、図表1-7のとおりである。10年間の推移をみると、従業員数で63,499人減、1996年ベースの割合で12.4%という大きな減少となっている。

まず、2006年時点で北九州市における産業の雇用量をみると、全体で447,000人の従業員がいる。北九州市が最大の従業員を抱えたのは1975年の524,000人であるから、その後の30年間で従業員が8万人弱減少したことになる。

2006年に最も多くの従業員を抱えているのは、「卸・小売業」（北九州市22.3%/全国22.8%）、次に「サービス業（他に分類されないもの）」（北九州市15.3%/全国15.5%）、「製造業」（北九州市13.3%/全国18.3%）である。これに続くのは「医療・福祉」（北九州市12.0%/全国8.9%）、「建設業」（北九州市8.1%/全国7.7%）である。この5業種で76.5%を占める。この中で「製造業」が全国比を大きく下回り、「医療・福祉」が全国を上回っているのが特徴である。

1996年から2006年の変化をみると、唯一といってよい大きな増加を示しているのは「医療・福祉」で、4割増となっている。「サービス業」は微増にとどまる。これ以外はすべて従業員を減らしている。中でも「製造業」の21,869人（26.9%）の減少、「卸・小売業」の20,776人（17.3%）の減少が大きい。さらに、「建設業」も13,481人（27.2%）減となっており、この3業種で減少量の9割を占める。

これまで北九州市の基幹産業といわれてきた製造業、また最大の従業員を抱える「卸・小売業」において、従業員が雪崩を打ったように大きく減少している。一方、医療・福祉やサービス業で従

図表1-7 産業別従業員数の変化（北九州市）

業種	2006年(H18年)		1996年(H8年)		実数の増減	増減/1996
全産業	447,046	100.0%	510,545	100.0%	-63,499	-12.4%
農林漁業	231	0.1%	195	0.0%	36	18.5%
鉱業	221	0.0%	364	0.1%	-143	-39.3%
建設業	35,991	8.1%	49,472	9.7%	-13,481	-27.2%
製造業	59,354	13.3%	81,223	15.9%	-21,869	-26.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	1,689	0.4%	2,833	0.6%	-1,144	-40.4%
情報通信業	9,155	2.0%	10,106	2.0%	-951	-9.4%
運輸業	29,068	6.5%	38,169	7.5%	-9,101	-23.8%
卸売・小売業	99,642	22.3%	120,418	23.6%	-20,776	-17.3%
金融・保険業	9,812	2.2%	15,613	3.1%	-5,801	-37.2%
不動産業	8,609	1.9%	9,247	1.8%	-638	-6.9%
飲食店・宿泊業	35,335	7.9%	39,439	7.7%	-4,104	-10.4%
医療・福祉	53,846	12.0%	38,742	7.6%	15,104	39.0%
教育・学習支援業	21,063	4.7%	22,824	4.5%	-1,761	-7.7%
複合サービス事業	2,876	0.6%	4,117	0.8%	-1,241	-30.1%
サービス業(他に分類されないもの)	68,522	15.3%	66,190	13.0%	2,332	3.5%
公務(他に分類されないもの)	11,632	2.6%	11,593	2.3%	39	0.3%

資料：事業所・企業統計調査 各年版より作成

業員が増えてはいるが、その増加は製造業などの大きな減少をカバーするほどのものではない。このような主要産業における従業員の減少は地域の雇用に大きなダメージを与えているといえる。

(2) 製造業の業種別従業員数の変化

それでは、製造業の中でどのような業種が増減しているか、より詳細に俯瞰してみよう。図表1-8は、産業中分類別の従業員数について1996年と2006年を比較したものである。

まず、2006年の業種構成で多くの従業員を抱えているのは、「金属製品」8,186人(14.9%)と「鉄鋼」8,154人(14.8%)である。これに次ぐのは「一般機械器具」7,454人(13.5%)、「窯業・土石製品」6,117人(11.1%)で、この上位4業種で54.3%を占める。1970年当時は「鉄鋼」だけで4万人強を抱え、工業全体の3割を占めるといって鉄鋼ダントツの状況にあったが、現在は上記4業種が10%強で肩を並べる団子状態になっている。

この10年間は、従業員数で19,170人、1996年ベースで25.8%もの大きな減少になっている。その中で大きく増加しているのは皆無で、わずかに増やしているのは「輸送用機械器具」1,804人(3.3%)と「プラスチック製品」の2業種のみである。近年、北部九州への自動車関連産業の集積が進み、好調な輸出により地域経済に活力を付与してきたといわれているが、データをみる限り、「輸送用機械器具」は10年間で351人増にとどまっている。

この2業種以外は軒並み従業員を大きく減らしている。「電気機械器具」は7,138人(73.2%)減、「鉄鋼」3,804人(31.8%)減、「印刷・同種製品」3,658人(55.9%)減、「化学工業製品」2,479人(43.3%)などである。

図表1-8 製造業の業種別従業者数（従業者4人以上の事業所、北九州市）

業種 (工業中分類中1%以上のもの)	2006年(H18)		1996年(H8)		増減	
	従業者数	%	従業者数	%	実数	増減/1996年
食料品	5,192	9.4%	6,519	8.8%	-1,327	-20.4%
衣服・その他の繊維製品	-	-	1,328	1.8%	-	-
木材・木製品	-	-	1,389	1.9%	-	-
家具・装備品	-	-	813	1.1%	-	-
パルプ・紙・紙加工品	970	1.8%	1,167	1.6%	-197	-16.9%
印刷・同関連品	2,880	5.2%	6,538	8.8%	-3,658	-55.9%
化学工業製品	3,246	5.9%	5,725	7.7%	-2,479	-43.3%
プラスチック製品	1,697	3.1%	1,545	2.1%	152	9.8%
窯業・土石製品	6,117	11.1%	7,319	9.9%	-1,202	-16.4%
鉄鋼	8,154	14.8%	11,958	16.1%	-3,804	-31.8%
非鉄金属	1,188	2.2%	1,320	1.8%	-132	-10.0%
金属製品	8,186	14.9%	8,475	11.4%	-289	-3.4%
一般機械器具	7,454	13.5%	7,793	10.5%	-339	-4.4%
電気機械器具	2,619	4.8%	9,757	13.1%	-7,138	-73.2%
電子部品・デバイス	1,998	3.6%	-	-	-	-
輸送用機械器具	1,804	3.3%	1,453	2.0%	351	24.2%
その他の製品	-	-	939	1.3%	-	-
計	55,083		74,253		-19,170	

資料：工業統計調査 各年版より作成

(3) 職業別従業員数の変化

図表1-9は国勢調査のデータにより、職業別就業者数について2000年と2005年を比較したものである。まず2005年の職業別構成をみると、最も多いのは生産工程・労務作業者120,820人（北九州市27.8%/全国28.3%）、事務従事者81,912人（北九州市18.8%/全国19.3%）、販売従事者（北九州市16.2%/全国14.5%）で、この上位3者の順位は全国と変わらない。

この5年間で就業者総数の減少は17,049人、2000年ベースでマイナス3.8%になる。ほとんどの職業で減少しているが、その中で最も大きく減少したのは「生産工程・労務作業者」の9,161人、次いで「販売従事者」の6,604人である。この2つの職業だけで減少総数の92%も占めている。これは製造業や卸・小売業の衰退を反映している。増減率では、管理的職業従事者の17.9%減が突出して大きい。

例外的に増加しているのは「サービス職業従事者」と「分類不能の職業」、それに「保安職業従事者」だけである。これも産業別従業員分類にみられる医療・福祉やサービス業の増加に連動している。全国では「専門的・技術的職業従事者」が増加しているが、北九州市では減少している。

以上を要約すると、北九州市の産業では、製造業を中心にすさまじい勢いで従業員の減少と雇用の縮小が進んでいる。その中で唯一サービス業だけが従業員を増やしているが、それも地域全体の後退の流れをくい止めるほどのものではない。この製造業からサービス業への労働力の移動は雇用の維持・確保にはつながるものの、産業の高度化を停滞させる恐れがある。製造業はサービス業より労働生産性が高いが、これは人員削減による部分が大きく、一方、低生産性のサービス業分野に労働力が集中し、地域全体として労働生産性の低下につながっているからである。

図表1-9 職業別の就業者の変化（2005年と2000年の比較、北九州市）

業種 (工業中分類中1%以上のもの)	2005年(H17)		2000年(H12)		増減	
	就業者総数	%	就業者総数	%	実数	増減/2000
総数	435,036	100%	452,085	100%	-17,049	-3.8%
A 専門的・技術的職業従事者	64,195	14.8%	65,168	14.4%	-973	-1.5%
B 管理的職業従事者	10,380	2.4%	12,642	2.8%	-2,262	-17.9%
C 事務従事者	81,912	18.8%	84,514	18.7%	-2,602	-3.1%
D 販売従事者	70,461	16.2%	77,065	17.0%	-6,604	-8.6%
E サービス職業従事者	47,783	11.0%	44,929	9.9%	2,854	6.4%
F 保安職業従事者	8,061	1.9%	7,387	1.6%	674	9.1%
G 農林漁業作業者	4,200	1.0%	4,221	0.9%	-21	-0.5%
H 運輸・通信従事者	18,452	4.2%	19,675	4.4%	-1,223	-6.2%
I 生産工程・労務作業者	120,820	27.8%	129,981	28.8%	-9,161	-7.0%
J 分類不能の職業	8,772	2.0%	6,503	1.4%	2,269	34.9%

資料：国勢調査 各年版より作成

3. 北九州市の就業構造

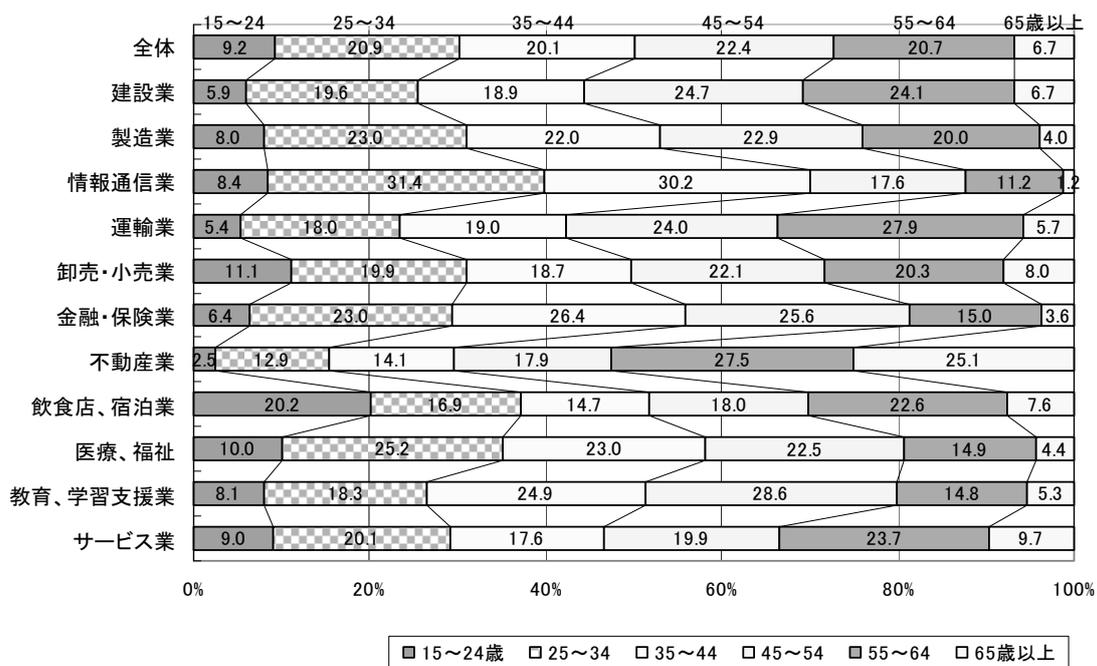
(1) 年齢別就業者数の構成

すでにみたように、北九州市ではこの20年間に労働力の高齢化が進んでいるが、それでは、現在の就業構造はどのような年齢構成になり、産業別にどのような特徴をもっているのでしょうか。

図表1-10は、2005年の国勢調査によって北九州市の産業別、年齢別就業状況をみたものであるが、若年者が多く働いている産業もあれば、高齢者が多い産業もあり、産業によって就業者の年齢構成にかなりの違いがあることが分かる。ここでは、各産業を年齢別就業者数の構成比により4類型に分けることにする。若年層のウェイトが大きい「若年型産業」(15～44歳までの3階層の構成比が55%以上)、高齢者に大きなウェイトがある「高齢型産業」(45歳以上の3階層の構成比が55%以上)、各年齢階層に比較的均等に分散されている「バランス型」産業、「その他の産業」である。

若年型産業の典型は情報通信業で、25～34歳と35～44歳がそれぞれ3割強、これらの世代だけで6割を超える。金融・保険業や医療・福祉もこれに属している。高齢型産業の代表は不動産業で、55～64歳が3割弱、65歳以上が4分の1で、45歳以上では7割に達する。建設業や運輸業はこの類型に入る。製造業はバランス型産業の典型で、25歳～64歳までの各年齢階層がそれぞれ2割台を占めている。卸・小売業もこれに近い。「その他の産業」は「山型」と「M字型」の2つに分けられる。教育、学習支援業は35～54歳までの2階層だけで5割強と高い山型で、これとは逆

図表1-10 産業別・年齢別就業者数の構成比（北九州市）



資料：2005（平成17）年国勢調査より作成

に、飲食店、宿泊業とサービス業は35～54歳が谷のように低く、その両サイドの若年層と高齢層が高くなっている。

情報通信業は新しい技術分野の仕事のため、若い世代が中心になっているのに対して、不動産業では一定の経験が要求される。飲食店、宿泊業やサービス業では低コストの若い多くの働き手を必要としている。このように、産業特有の職種や技術、従業員に求められる能力や経験、これらに対応するための雇用管理の違いから、産業の年齢差が生まれていると思われる。北九州市の若い産業は従業員数が少なく、産業の裾野も狭いことから、北九州市の産業は全体的には高齢化しているといえる。

(2) 学歴別就業者数の構成

学歴は、職を得ようとする者にとって職業選択やキャリア形成を左右する重要なファクターであるが、他方の人材を確保しようとする企業にとっては求職者の職業能力を測るスケールになる。その両者の選択の堆積物がその地域の就業構造の学歴構成をつくっていると考えられる。この学歴構成は当該地域の企業ニーズや産業構造の高度化を反映すると同時に、当該地域の雇用形態や賃金水準に大きな影響を及ぼしているといえる。

それでは、北九州市の就業構造はどのような学歴構成になっているのであろうか。図表1-11によると、北九州市の全就業者に占める大卒率は21%で、全国市部の26%、福岡市の32%を大きく下回る。高卒は全国、福岡市を上回る49%になっており、高卒以下が就業者全体の6割を占めている。北九州市の就業者は、高卒が2人に1人、大卒が5人に1人であり、全国市部よりも低学歴構造になっているのが特徴である。

図表1-11 有業者の学歴構成の地域比較

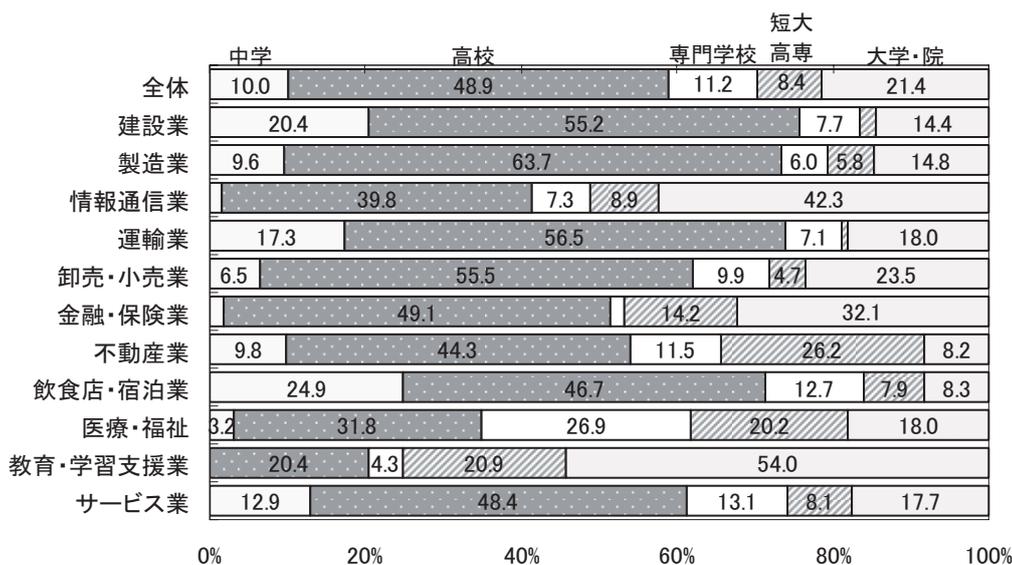
	就業者	中学	高校	専門学校	短大・高専	大学
全国市部	56,846,100	10.9	42.0	11.9	8.7	25.8
福岡市	713,300	7.4	37.5	12.5	10.5	32.0
北九州市	460,300	10.0	48.9	11.2	8.4	21.4

資料：就業構造基本調査 2007年より作成

産業別に就業者の学歴をみると（図表1-12）、高卒が最も多いのは製造業64%、運輸業57%、卸・小売業56%、建設業55%である。一方、大卒が多いのは教育・学習支援業54%、情報通信業42%、金融・保険業32%であり、ここには年齢構成からみた若い産業が入っている。産業によって学歴構成がかなり異なるが、これも基本的には各産業の人材ニーズの違いを反映している。とくに、製造業が従業員を減らす中で、生産・労務職を中心に大量の高卒を抱え、若年者雇用の安定に貢献していることは注目されてよい。

問題はこの北九州市の相対的な低学歴構造をどう評価するかである。さしあたり、二つの解釈がありうる。一つは、北九州市では低学歴が就業上の不利にならず、大卒でなくても就職できるのがあるから、これは地域の優位性とみるべきだという肯定的見解、もう一つは、低学歴の就業構造の

図表 1-12 産業別・学歴別就業者数の割合（北九州市）



資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

もとでは、期待生涯賃金の上昇や産業構造の高度化の動きが停滞するのではないかという否定的な見解が考えられる。前者は若年者のキャリア形成の安定性を重視しているのに対して、後者はキャリア・アップや労働生産性向上に不可欠な職業訓練・教育の重要性を示唆している。いずれの主張も北九州市の地域特性や課題を指摘しているのであって、問題はその上に立って北九州市の経済成長とそのための人材育成をどう考えるかということにある。なお、北九州市の学歴構成の問題については、第 2 章の若年者雇用の分析の中で改めて取り上げることにはしたい。

(3) 雇用形態別就業者数の変化

北九州市においても全国と同様に、サービス経済化や情報化の進展によって第 3 次産業へのシフトが進んだ。その産業構造の変化を背景に、非正規雇用・非典型雇用が拡大し、就業の多様化が進

図表 1-13 雇用形態別・男女別雇業者数の推移（北九州市）

	2007年(H19)	1992年(H4)	増減	
	従業者数	従業者数	実数	増減/1992年
雇業者総数	393,100	402,000	-8,900	-2.2%
正規雇業者	241,600	294,000	-52,400	-17.8%
非正規雇業者	151,500	108,000	43,500	40.3%
男性雇業者	210,800	239,000	-28,200	-11.8%
正規雇業者	160,000	198,000	-38,000	-19.2%
非正規雇業者	50,800	41,000	9,800	23.9%
女性雇業者	182,500	163,000	19,500	12.0%
正規雇業者	81,500	96,000	-14,500	-15.1%
非正規雇業者	101,000	67,000	34,000	50.7%

資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

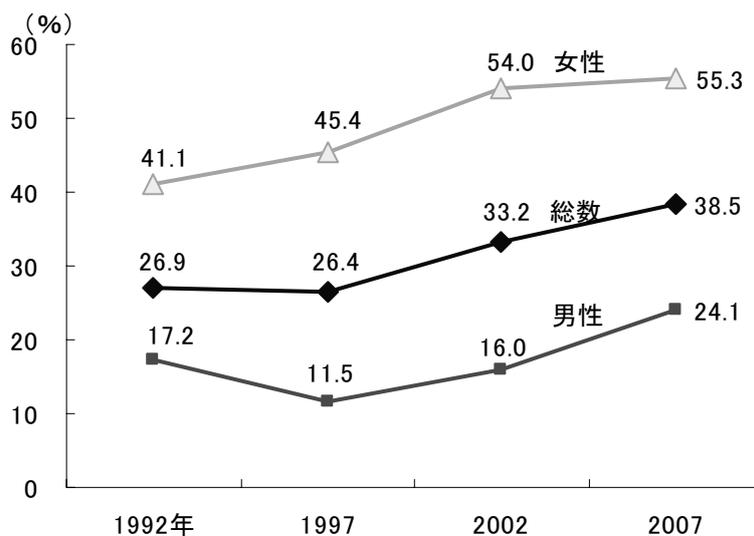
展することになった。

雇用者は大きく二つの雇用形態に分けられる。正規雇用者と、パート、アルバイト、契約社員、派遣社員、嘱託などの非正規雇用者である。北九州市の状況はどうなっているのだろうか。

「就業構造基本調査」のデータで作成した図表1-13により、1992年から2007年までの雇用者（役員を除く）数の変化をみると、2007年の雇用者（役員を除く）は393,100人で、この15年間で8,900人、1992年ベースで2.2%の減少になる。15年という長い期間を考えると、さほど変化していないようにみえるが、内実は大きく変っている。かつては働き手の4分の1しかなかった非正規雇用が就業者全体のほぼ4割を占めることになっているからである。これは全国を上回るすさまじい拡大で、北九州市の地域特性といえる。

まず第1に、図表1-14によると、この15年間に於いて非正規雇用が急ピッチで増加し、拡大している。非正規雇用者比率は90年代後半から上昇し、男性で11.5%から24.1%に、女性で45.4%から55.3%に大幅に増加している。雇用形態は男女差が大きく、男性では正規雇用が4分の3を占めているのに対して、女性では非正規雇用が5割を占めている。

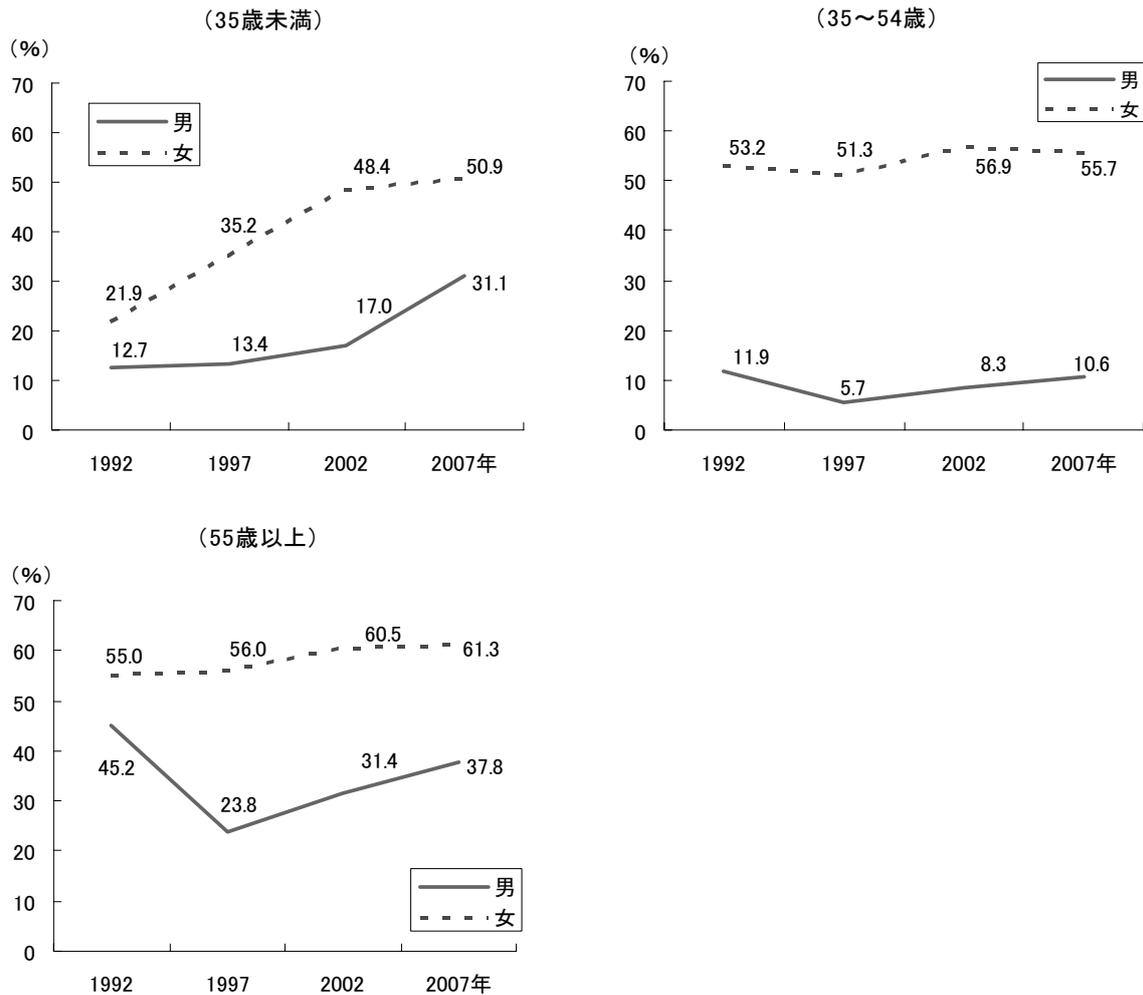
図表1-14 男女別非正規就業者割合の推移



資料：就業構造基本調査 2007年より作成

第2に、年齢別にみると、非正規雇用は若年層において急上昇している。図表1-15によると、男性では35歳未満で31.1%、35～54歳で10.6%、55歳以上で37.8%、女性ではそれぞれ50.9%、55.7%、61.3%である。年齢階級別に1992年と2007年を比較すると、35歳未満は男性で14.7ポイント増、女性で29ポイント増と大きく拡大しているのに対して、他の年代は横ばいもしくは微減である。非正規雇用の増加は実は35歳未満の急拡大によるものであることが分かる。

図表 1-15 非正規就業者数及び割合の推移 (1992~2007年)



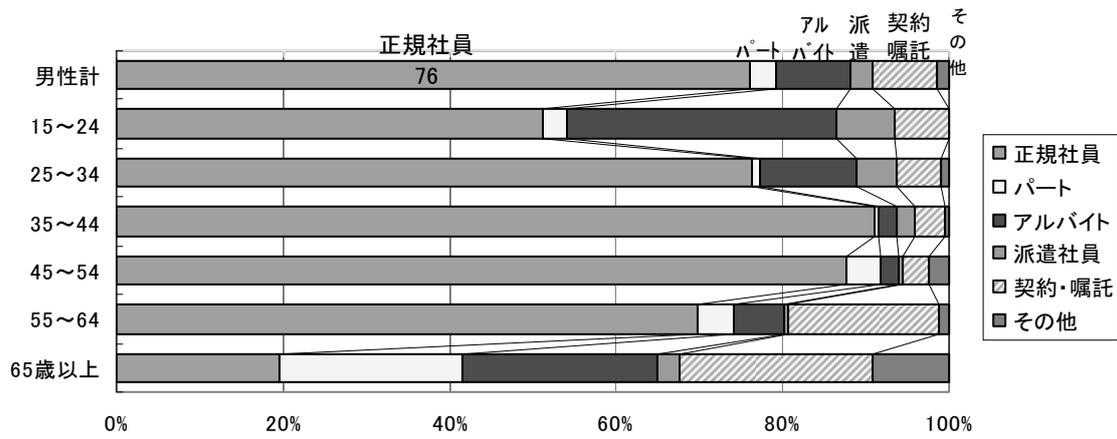
資料：就業構造基本調査 2007年より作成

第3に、図表1-16により男女別、年齢別に雇用形態の特徴をみると、まず、雇用形態の男女差が大きい。男性全体の正社員比率（全雇用者に占める正規雇用者の割合）が76%であるのに対し、女性のそれが45%にすぎないから、非正規雇用問題は女性の問題といえる。年齢階級別にみると、男性の25~64歳までは正社員比率が7~9割に達しているが、25歳以下と65歳以上では正社員比率が低く、男性でも年齢によって非正規雇用が問題となっている。女性では正社員比率が5割台に達しているのは15~44歳までに限られる。一方、15~24歳ではアルバイトが多いのに対して、その他の年齢ではすべてパートが圧倒的に多い。

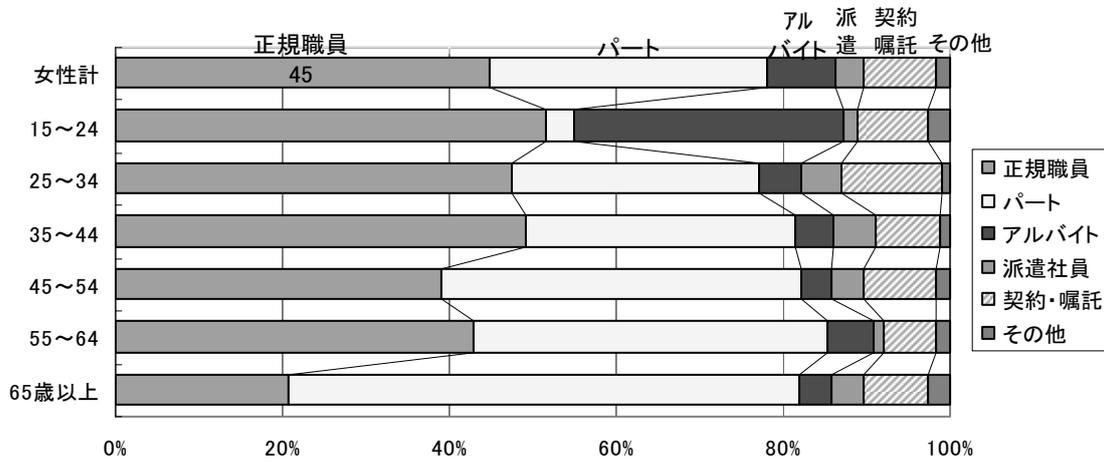
(4) 若年フリーター

若年者において、フリーターといわれるパート・アルバイトが急増している。図表1-17によって15~34歳までの若年雇用者全体の雇用形態をみると、総就業者135,700人のうち、パート・アルバイトは36,200人で、26.6%を占めている。若年就業者の4人に1人がパート・アルバイトで、若年就労の特徴を示している。男性の雇用形態でも2割弱、女性では3分の1を数える。

図表 1-16 年齢別・雇用形態別就業状況（男性）



年齢別・雇用形態別就業状況（女性）



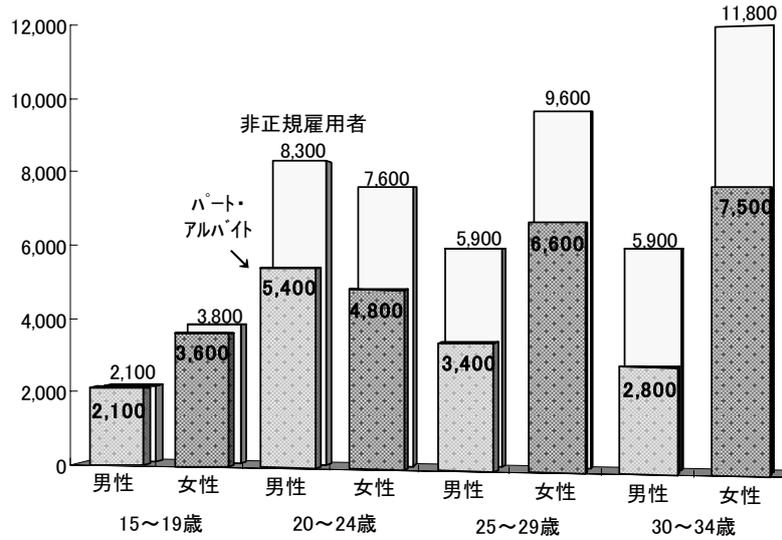
資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

図表 1-17 若年者の就業状況（北九州市）

	男性		女性		合計	
合計	71,400	100%	64,300	100%	135,700	100%
正社員	49,200	68.9	31,500	49.0	80,700	59.5
パート	1,000	1.4	12,900	20.1	13,900	10.2
アルバイト	12,700	17.8	9,600	14.9	22,300	16.4
派遣社員	3,900	5.5	2,400	3.7	6,300	4.6
契約・嘱託	4,100	5.7	6,900	10.7	11,000	8.1
その他	500	0.7	1,000	1.6	1,500	1.1

資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

図表 1-18 年齢別パート・アルバイト就業者数（北九州市）

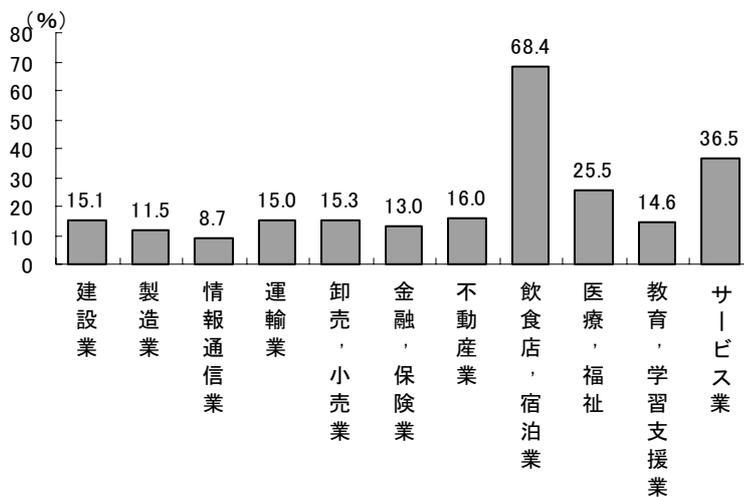


資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

そのパート・アルバイトの人数を年齢別に示すと、図表 1-18 のとおりである。若年年長者になっても、男性のフリーター層がかなりいることがわかる。

図表 1-19 により、産業別に就業者に占める非正規雇用者とパート・アルバイトの割合をみると、飲食店、宿泊業が飛びぬけて高く、非正規雇用が 73.6%、パート・アルバイト就労者だけで 68.4% にもなる。すでにみたように、この産業では 15～24 歳層が就業者の 2 割を占め、かつ中卒と高卒が就業者の 7 割にも達しており、低学歴の若年層の多くがパートやアルバイトとして働いていると思われる。これ以外では、サービス業も高く、それぞれ 53.8%、36.5%、医療、福祉もそれぞれ 39.9%、25.5% になっている。これら 3 つの産業ではパート、アルバイトの若年者が労働力の担

図表 1-19 パート・アルバイト従業員比率（北九州市）



資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

い手になっていることがわかる。

こうした北九州市における非正規雇用は、すでにみたようにバブル経済崩壊後の1990年代半ばから急拡大した。その背景として、流通や情報通信など経済のサービス化、グローバル化によるコスト競争の激化、技術進歩による単純業務の機械化やアウトソーシング化、製造業の衰退による地域経済の地盤沈下などの経済社会環境の変化、自由な働き方を選好する若年者が増える一方、子育て期の女性や高齢者などパートやアルバイト勤務の希望者が増加したという労働力供給サイドの要因、派遣対象業務の拡大措置など政策的要因などがあるが、なんといっても最大の要因はバブル経済崩壊後の景気低迷の中で行われた企業の総人件費抑制策である。企業は正社員の人員整理や給与の引き下げが困難であるため、正社員の採用を抑制しつつ、必要な労働力を雇用調整のし易い低賃金の非正規雇用者に代替していったのである。

(5) 所得階級別雇用者の割合

非正規雇用が問題視されるのは、雇用が不安定であることに加え、その収入や所得が低いからである。「平成19年賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)で同年6月の全国の平均所定内給与額をみると、正規雇用者は31万8千円、非正規雇用者は19万3千円で、正規雇用者を100とすると、非正規雇用者は65と大きな格差がある。

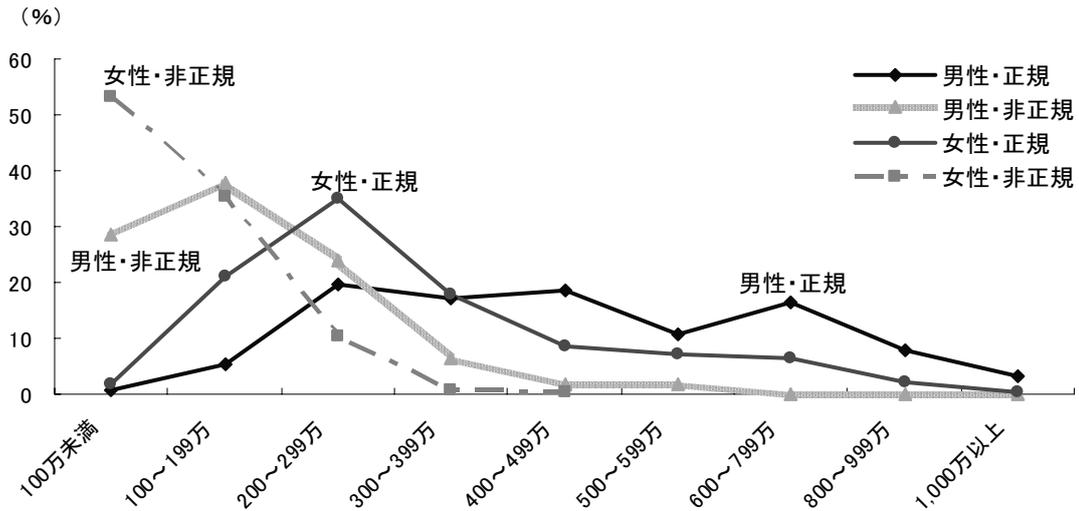
図表1-20、21によると、雇用形態が安定している者とそうでない者では、所得に大きな格差が生じている。北九州市の正規雇用者では年収200万以上が86%であるのに対して、非正規雇用者では年収200万未満が81.6%もいる。この雇用形態による格差は全国を大きく上回っている。この所得差は男女で異なる。正規雇用者では、年収200万以上が男性で94%を占め、女性でも77.4%いる。これに対して、非正規雇用者では、男性で200万円未満が62.9%、女性では88.7%にもなる。女性の非正規雇用者の5割、2人に1人が年収100万円未満であるのは、扶養認定や扶養控除の範囲内で働くパートが多いことによる。男性の非正規雇用者の6割が200万未満であるのは、15~24歳の若年層でアルバイト、パート勤務者が多いためと思われる。

図表1-20 就業形態別所得分布(北九州市)

所得	男性				女性			
	正規		非正規		正規		非正規	
総数	160,000	100.0%	42,300	26.4%	81,000	50.6%	92,100	57.6%
100万未満	1,300	0.8%	12,000	28.4%	1,400	1.7%	49,000	53.2%
100~199万	8,300	5.2%	16,000	37.8%	16,900	20.9%	32,700	35.5%
200~299万	31,400	19.6%	10,200	24.1%	28,400	35.1%	9,500	10.3%
300~399万	27,700	17.3%	2,700	6.4%	14,500	17.9%	700	0.8%
400~499万	29,500	18.4%	700	1.7%	6,800	8.4%	200	0.2%
500~599万	17,200	10.8%	700	1.7%	5,900	7.3%		
600~799万	26,200	16.4%	0	0.0%	5,300	6.5%		
800~999万	12,300	7.7%	0	0.0%	1,600	2.0%		
1,000万以上	5,200	3.3%	0	0.0%	200	0.2%		

資料：就業構造基本調査2007年より作成

図表 1-21 所得階級別雇用者の割合（北九州市）

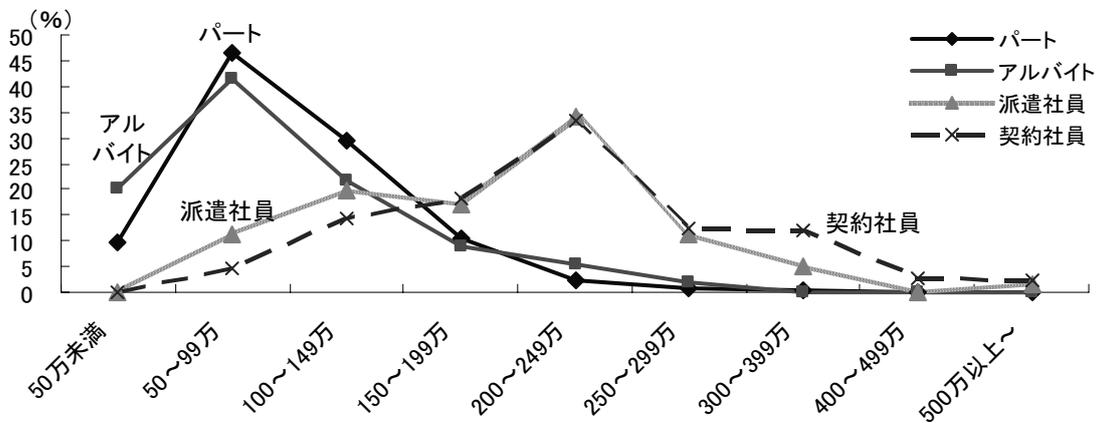


資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

図表 1-22 によると、同じ低所得の非正規雇用の中でも、パート、アルバイトと派遣、契約社員では明らかに所得差がある。パートとアルバイトでは年収 150 万未満が 8 割を超えているのに対して、派遣社員と契約社員では年収 200 万以上が 5 割を超えている。パート、アルバイトが最も多いのは 50～99 万円、派遣と契約社員が最も多いのは 200～249 万円となっている。

このような北九州市の所得格差は、働く人の満足感の低下につながっている可能性が高い。北九州市が平成 19 年に行った「若年者の就業等に関するアンケート調査」によると、1,594 人の若年者のうち、現在の仕事について「不満足」という回答が全体の 4 割に達している。「不満足」という 634 人のうち、412 人（66%）が「給料が安い」ことに不満を感じている。このような賃金に対する不満が、働く人の勤労意欲や組織へのコミットメントの低下につながり、結果として労働生産性の上昇を抑制することになる可能性がある。

図表 1-22 所得階級別非正規雇用者の割合（北九州市）



資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

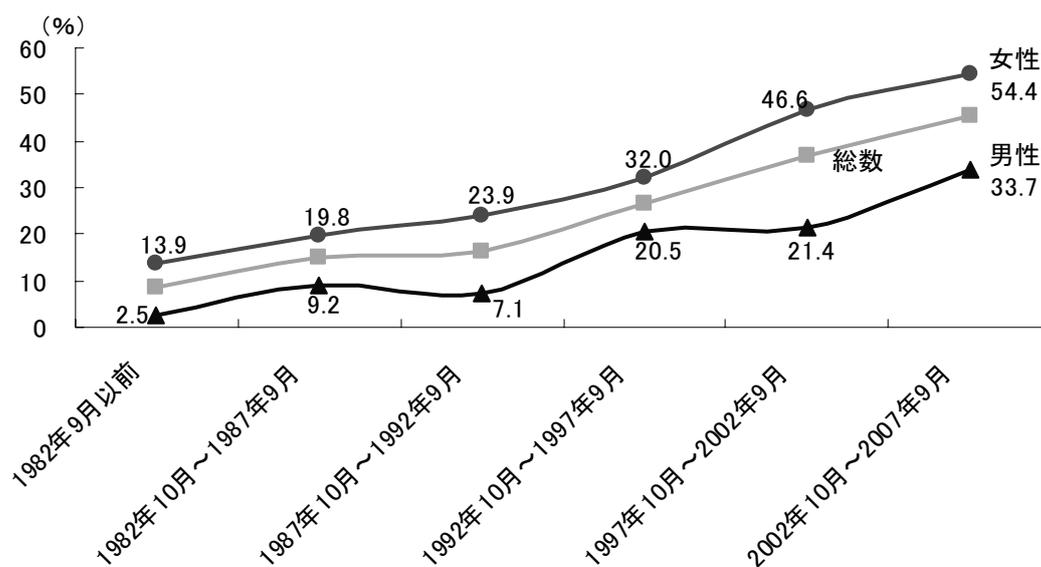
(6) 初職と転職

図1-23で、1982（昭和57）年10月以降「初職」に就いた者の雇用形態をみると、非正規就業者として初職に就いた者の割合はバブル期には足踏みしていたものの、その後増え続けている。特に「就職氷河期」の1995年以降に急上昇し、2002年10月～2007年9月では45.5%と4割以上に拡大している。同期において非正規就業者として初職に就いた者を男女別にみると、男性は33.7%、女性は54.4%になっており、その比率は男女とも1982年以降で最も高くなっている。

北九州市の就業者は、全国と比べて転職者が多い。2002年10月～2007年9月の過去5年間に転職して就業した者（以下「転職就業者」とする。）は97,100人で、有業者に占める割合は全国（19.2%）を上回る20.3%となっている。5人に1人は転職者である。また、女性の比率のほうが男性を上回っている。長引く不況で正社員求人が減少したので、求職者、とくに新卒求職者の多くがフリーター、派遣社員などに「不本意」就職し、その結果、離職や転職が増えることになったといえる。

図表1-23 初職就業時の雇用形態

初職就業時期別「非正規として初職に就いた者」の構成比（北九州市）



資料：就業構造基本調査 2007年より作成

図表1-24で、過去5年間の転職就業者について産業別に産業間異動（転入と転出の差）をみると、大きく増加しているのは「サービス業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」であり、大幅減少になっているのは「卸売・小売業」、「製造業」、「金融・保険業」、「飲食店、宿泊業」である。先にみた産業別従業員数の変化では、従業員が増加しているのは「医療、福祉」と「サービス業」だけであったから、この二つの業種は転出する離職者も多いが、それよりも多くの転入者を採用することで人員を確保している。北九州市雇用動向調査によると、サービス業だけでこうした転職希望者の約6割も中途採用しており、その採用者の過半数は非正規雇用となっている。

図表 1-24 産業別過去 5 年間の転職就業者の転入、転出の差
(人)

現職の産業	転職就業者		差 (現職-前職)
	現職	前職	
建設業	4,900	5,000	-100
製造業	13,200	14,700	-1,500
情報通信業	3,000	2,400	600
運輸業	7,600	7,400	200
卸売・小売業	19,900	21,600	-1,700
金融・保険業	1,700	3,000	-1,300
飲食店、宿泊業	5,700	6,800	-1,100
医療、福祉	14,500	10,600	3,900
教育、学習支援業	3,600	2,200	1,400
サービス業(他に分類されないもの)	17,800	13,800	4,000

資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

それでは、この転職就業者の正規・非正規間異動はどうなっているのでしょうか。過去 5 年間の転職就業者のうち雇用者について、雇用形態別に就業異動の状況を見ると（図 1-25）、前職が正規雇用者であった者（40,100 人）のうち、6 割が正規雇用へ異動し、4 割が非正規雇用へ異動している。一方、前職が非正規雇用者であった者のうち、3 割が正規雇用へ異動し、7 割が非正規雇用へ異動している。この 4 つの異動を比べると、非正規から正規への異動比率が最も小さく、非正規内での異動率が最も高いことから、前者の転職がより困難で、後者の転職がより一般的になっていることがわかる。結局、この 5 年間の転職で非正規雇用者が 2,100 人増え、非正規雇用の比率が 2.6 ポイント高まったことになる。

男女別では、女性の正規から非正規への異動率が男性より 10 ポイント高くなっている一方、非正規から正規への異動率で女性が男性より約 20 ポイントも下回っている。転職を通じた非正規雇用の拡大は女性を中心に進んでいる。

要約すると、初職として非正規雇用へ就くのは男性で 3 人に 1 人、女性で 2 人に 1 人と多く、その非正規就業者が転職して正規就業者になれるのは、男性で約 4 割、女性で 2 割にすぎない。一度非正規雇用へ就くと、正規雇用への移行が困難で、転職できたとしても低賃金、低生産性部門での就業であることにあまり変わりはないようである。

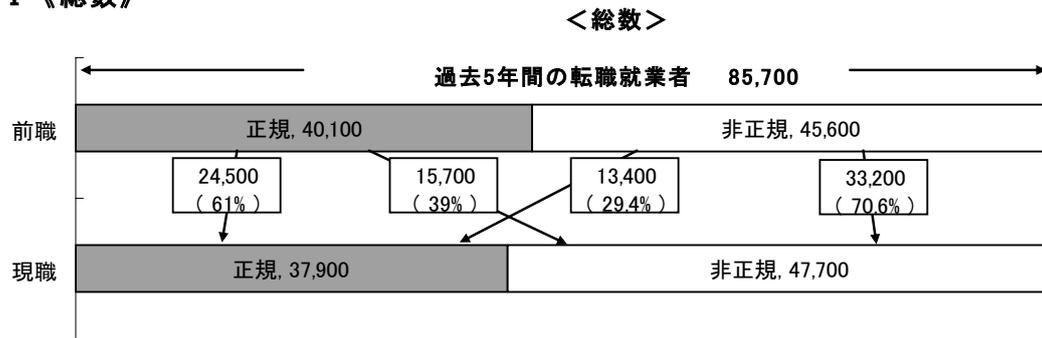
(7) 自発的離職と転職

北九州市における過去 5 年間の離職者数は 175,900 人で、そのうち転職就業者（有業者）が 97,100 人（55.2%）、離職非就業者（無業者）が 78,800 人（44.8%）である。離職後に職に就いているのは 2 人に 1 人という状況である。就業構造基本調査によれば、離職の理由には、仕事に起因するものとして大きく二つがある。会社倒産や人員整理などの「非自発的理由」と、低収入や不向きな仕事のために離職する「自己都合による理由」である。

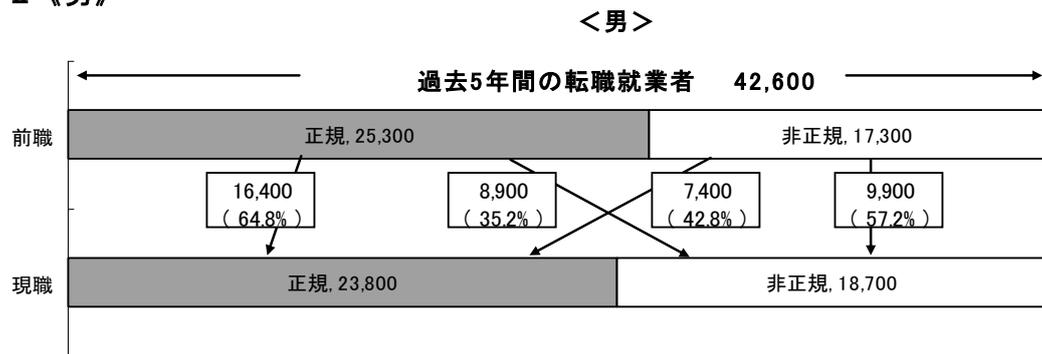
図表 1-26 は、北九州市において過去 5 年間に自己都合による理由で離職した者（以下「自発的離職者」とする。）の就業状況を示している。これによると、自発的離職者は 54,500 人で、有業

図表 1-25 過去5年間の転職就業者の正規・非正規就業異動

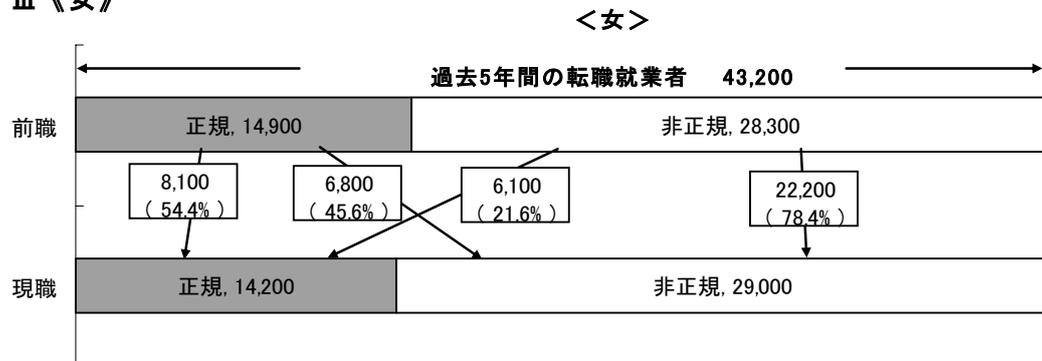
I 《総数》



II 《男》



III 《女》



資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

者全体に占める割合（以下「自発的離職率」とする。）は11.4%になるから、就業者の10人に1人が自発的に離職していることになる。その自発的離職者うち、転職就業者は総就業者の8.9%、離職非就業者は2.5%を占める。自発的離職者を5人とすれば、4人が就業し、1人が無業となっているから、無業率はきわめて高い。

これを年齢別にみると、自発的離職率は15～24歳が23.5%と最も高く、次に25～34歳が20%と高い。若年層を構成するこの二つの年齢階級では、離職しても就業できない者が多く、離職非就業率はそれぞれ8.2%、3.5%と高くなっている。

図表 1-26 自発的理由による離職者の就業状況（北九州市）

	有業者	自発的離職者		うち転職就業者		うち離職非就業者	
		実数	割合	実数	割合	実数	割合
総数	477,800	54,500	11.4%	42,500	8.9%	12,000	2.5%
15～24	45,100	10,600	23.5%	6,900	15.3%	3,700	8.2%
25～34	99,700	19,900	20.0%	16,400	16.4%	3,500	3.5%
35～44	99,100	9,800	9.9%	9,100	9.2%	700	0.7%
45～54	94,200	8,000	8.5%	6,100	6.5%	1,900	2.0%
55～64	102,800	4,800	4.7%	3,500	3.4%	1,300	1.3%
65歳以上	36,900	1,500	4.1%	500	1.4%	1,000	2.7%

資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

自己都合によって離職する者が多いというのが若年層の特徴の一つである。図表 1-27 で若年層を男女別にみると、男性の 15～24 歳は自発的離職率が 31.6%と際立って高く、離職無業率が 9.4%にも達している。ここでは、就業者の 3 人に 1 人が離職し、10 人に 1 人が若年無業者になっている。男性の 25 歳～34 歳も自発的離職率は 19%と高いが、離職無業率は 2.1%にとどまる。一方、女性の 15 歳～24 歳は離職率が 15.9%で、無業率は 7.1%とやはり高くなっており、25～34 歳もそれぞれ 21.2%、5.3%と高い。

要約すると、15 歳～34 歳までの若年者には賃金、雇用形態、処遇など労働条件に不満を持っている不本意就業者が多い。そのため、自己都合で離職する者が増えることになり、離職後に短期間で就職できない者もかなりいる。こうした離職者の就業難が若年者の失業率の上昇、フリーターや若年無業者の増加につながっている可能性が高い。このような状況を改善し、問題を解決するためには、若年者の能力開発に積極的に取り組むことが求められている。

図表 1-27 自発的離職者の男女別就業状況（北九州市）

	就業者	うち自発的離職者		うち転職就業者		うち離職非就業者	
	実数	実数	割合	実数	割合	実数	割合
男性	77,200	17,300	22.4	14,200	18.4	3,200	4.1
15～24	21,200	6,700	31.6	4,800	22.6	2,000	9.4
25～34	56,000	10,600	18.9	9,400	16.8	1,200	2.1
女性	67,700	13,100	19.4	9,100	13.4	4,000	5.9
15～24	23,900	3,800	15.9	2,100	8.8	1,700	7.1
25～34	43,800	9,300	21.2	7,000	16.0	2,300	5.3

資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

4. 職業訓練の状況

北九州市では非正規雇用が雇用者全体に占める割合が全国と比べて高く、離職者・転職者も多いが、非正規雇用の正規雇用への移行は難しい。その移行困難性の背景には、働き手の就業意識の変化、求人不足、労働力需給の情報のミスマッチなど様々のものがありうるが、その中で最大の構

造的要因は能力のミスマッチであり、非正規雇用の職業能力形成の機会が乏しいことにあると考えられる。特に、非正規雇用の若年層は賃金や雇用が不安定であるというだけでなく、職業訓練の機会が少ないためにエンプロイアビリティ（就業能力、再雇用される能力）を高めることができないまま、非正規雇用に滞留しているのではないかと考えられる。

それでは、北九州市の就業者は実際にどの程度勤務先で職業訓練を受け、あるいは自己啓発を行っているのだろうか。「就業構造基本調査」は、2007年から新たに職業能力開発の実施状況を調査しているので、このデータで北九州市の状況をみることにする。この調査では、勤め先での研修、大学等各種教育機関・施設での講座の受講、セミナー・講習会・研修会等への参加などを「勤務先が実施したもの」と「自発的に行ったもの」に分けて質問し、集計している。これらはいわゆるOFF-JTでの学びであり、OJT（企業内訓練）を対象としているものでないことに留意が必要である。

図表1-28は、北九州市の15歳以上人口における職業訓練・自己啓発の全体状況を示している。過去1年間（2006年10月～2007年9月）に職業訓練・自己啓発した者は19万5千人で、15歳以上人口の22.9%になる。就業状態別にみると、職業訓練・自己啓発をした有業者は16万4千人で、有業者全体の34.5%になり、3人に1人が何らかの形態で職業能力を高める経験をしている。男女別では男性が女性より高い。年齢階級別では15～44歳までの3階層で約4割と多い。一方、無業者で職業訓練等をした者は無業者全体の8.2%にとどまっている。

図表1-28 男女、就業状態、年齢階級、職業訓練・自己啓発の有無別15歳以上人口及び割合（北九州市）

	総数		職業訓練・自己啓発をした		職業訓練・自己啓発をしなかった	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合
総数	856,200	100.0	195,800	22.9	648,200	75.7
有業者	477,800	100.0	164,700	34.5	305,600	64.0
15～24歳	45,100	100.0	17,700	39.2	26,200	58.1
25～34	99,800	100.0	38,000	38.1	61,200	61.3
35～44	99,100	100.0	40,500	40.9	57,400	57.9
45～54	94,100	100.0	31,900	33.9	60,200	64.0
55～64	102,800	100.0	29,000	28.2	72,200	70.2
65歳以上	36,900	100.0	7,600	20.6	28,400	77.0
無業者	378,400	100.0	31,100	8.2	342,600	90.5
15～24歳	57,100	100.0	13,100	22.9	43,800	77.0
25～34	24,800	100.0	5,700	23.0	18,800	76.7
35～44	24,100	100.0	3,500	14.5	20,400	85.4
45～54	25,400	100.0	2,400	9.4	22,800	90.5
55～64	52,300	100.0	3,700	7.1	48,300	92.9
65歳以上	194,700	100.0	2,700	1.4	188,600	98.6
男	396,300	100.0	109,000	27.5	281,500	71.0
有業者	265,500	100.0	94,800	35.7	166,800	62.8
無業者	130,800	100.0	14,200	10.9	114,700	87.7
女	459,900	100.0	86,800	18.9	366,800	79.8
有業者	212,300	100.0	69,900	32.9	138,800	65.4
無業者	247,600	100.0	16,900	6.8	228,000	92.1

資料：就業構造基本調査2007年より作成

図表1-29は、北九州市の有業者の状況を全国、福岡市と比較している。全国の職業訓練・自己啓発を行った有業者の割合は36.6%、そのうち勤め先の実施が27.7%、自発的に行った者が18.8%となっている。福岡市は全国よりも進んでおり、職業訓練・自己啓発を行った者が4割に達し、とくに自発的に取り組んでいる者のウェイトが高い。北九州市は福岡市、全国よりも職業訓練で遅れており、とくに自発的に取り組んでいる者が少ないのが特徴である。

図表1-29 就業者の職業訓練・自己啓発状況の地域比較

	有業者数 (千人)		職業訓練・自己啓発をした	勤め先が実施	自発的に行ったもの	職業訓練・自己啓発をしなかった
全 国	65,977.5	100.0	36.6	27.7	18.8	62.0
福 岡 市	753.8	100.0	40.8	29.5	23.0	57.1
北 九 州 市	477.8	100.0	34.5	27.5	15.9	64.0

資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

北九州市の特徴をみるために、15歳～44歳までの比較的若年層に絞って福岡市と比較してみる。図表1-30によると、勤め先が実施したものは、北九州市が31.2%、福岡市が32.7%とほとんど変わらないが、福岡市は自己啓発で7ポイントも高い。とくに、25～34歳で福岡市が北九州市を11.5ポイントも上回っており、35～44歳でも4.8ポイント高くなっている。この違いがどこからきているかは分からないが、北九州市に比べると、福岡市には自己啓発を促すような職場環境があり、将来の企業を担う若年層が自主的に教育・職業訓練の機会を活用しているといえる。福岡市における就業者の自主的な能力開発は、就業者の組織へのコミットメントや前向きな就業態度の醸成を通じて、労働生産性の向上に寄与している可能性があると考えられる。

図表1-30 若年層の職業訓練・自己啓発の年齢別地域比較

	就業者数 (人)		職業訓練・自己啓発をした	勤め先	自発的
北九州市計	244,000	100.0	39.4	31.2	20.0
15～24歳	45,100	100.0	39.2	32.8	19.3
25～34歳	99,800	100.0	38.1	29.7	20.5
35～44歳	99,100	100.0	40.9	32.0	19.8
福岡市計	441,300	100.0	45.5	32.7	27.1
15～24歳	91,400	100.0	42.8	36.5	20.3
25～34歳	186,600	100.0	49.1	32.4	32.0
35～44歳	163,300	100.0	42.9	30.6	24.6

資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

図表1-31は北九州市の雇用者（役員を除く）について雇用形態別に能力開発の実施状況をみたものである。全体では、職業訓練・自己啓発をした者の割合は正規従業員が44.2%と最も高く、次いで派遣社員（38.3%）、契約社員（36.4%）となっている。男性では派遣社員と正規従業員

員が4割強と最も高く、パート、アルバイトの実施率が2割を切っている。女性では正規従業員が最高の5割に達し、パート、アルバイトは2割にとどまっている。パート・アルバイトでは5人に1人しか実施していない。図表にはデータがないが、パート・アルバイトのOFF-JT実施率が低いのは、勤務先実施の訓練を受ける受講者が正社員の3分の1程度に過ぎないことによっているからだと思われる。北九州市の雇用者は、正規従業員を含めて全体として、職業訓練に取り組む機会が少なく、能力開発で後れを取っているが、その中でも正規従業員と、契約社員、パート・アルバイトの非正規雇用の間には能力開発の格差がみられる。

図表 1-31 就業者の雇用形態別職業訓練の状況（北九州市）

	総数	うち職業訓練・自己啓発をした	割合(100%)
総数			
雇用者(役員を除く)	393,100	145,100	36.9
正規の職員・従業員	241,600	106,800	44.2
パート	67,500	13,900	20.6
アルバイト	33,900	7,100	20.9
派遣社員	11,700	4,600	39.3
契約社員	21,800	8,300	38.1
男			
雇用者(役員を除く)	210,700	80,100	38.0
正規の職員・従業員	160,000	66,800	41.8
パート	6,700	1,000	14.9
アルバイト	19,000	3,700	19.5
派遣社員	5,400	2,400	44.4
契約社員	11,000	4,000	36.4
女			
雇用者(役員を除く)	182,400	65,000	35.6
正規の職員・従業員	81,500	40,000	49.1
パート	60,800	12,900	21.2
アルバイト	14,900	3,400	22.8
派遣社員	6,300	2,200	34.9
契約社員	10,700	4,300	40.2

資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

北九州市の労働生産性は、職業能力形成の機会に恵まれていない従業員の増加によってその上昇が抑制されている可能性がある。従業員は「人的資本」であるという考え方に従えば、企業も従業員も人的資本形成のために投資をし、コストを上回る収益を得ることで生産拡大の果実を受け取ることができる。企業は自分の会社の生産能力を高めるためには積極的に能力開発投資をするが、そのコストは当然のことながら企業負担となる。一方、企業はどの会社でも役立つような能力を形成するための一般的訓練に対しては投資しようとしないので、このコストは従業員個人の負担となり、その自己啓発を促すためには公的部門の支援が必要となる。

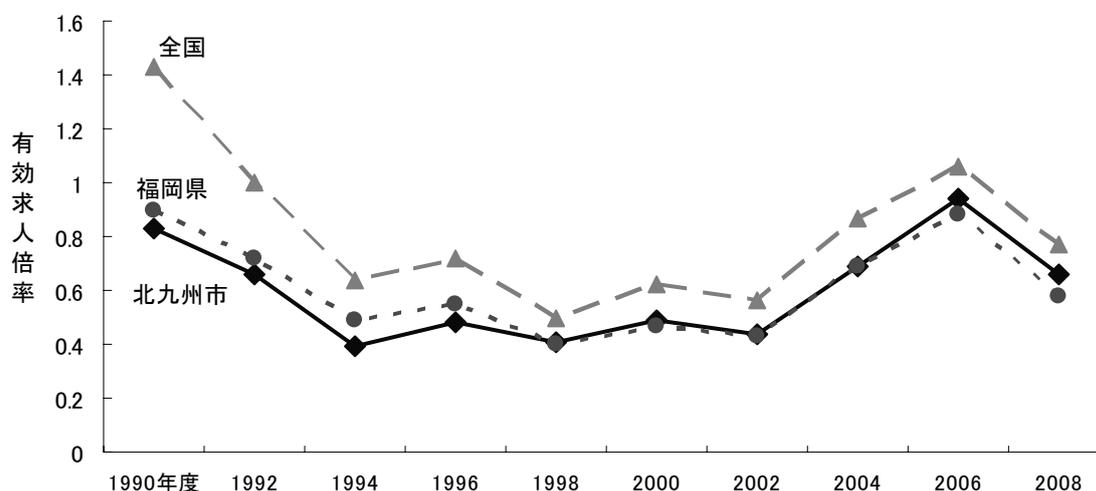
要約すると、北九州市では、非正規雇用の拡大に伴って能力開発のインセンティブが低下もしくは損なわれてきており、企業レベルと従業員レベルにおける人的資本投資の拡大が求められている。その際、能力開発を単に企業や個人、労働市場に任せきってしまうのではなく、北九州市が地域として人材育成のための職業・教育訓練機能を備え、就業能力の向上と生産性の上昇に取り組むことが重要であると思われる。

5. 北九州市における一般労働市場の状況

(1) 有効求人倍率の推移

図1-32は、1990（平成2）から1908（平成20）年度までの全国、福岡県及び北九州市の有効求人倍率の推移をみたものである。有効求人倍率は景気動向を敏感に反映する。全国の動きをみると、18年間の始点と終点に二つの山があり、その山に挟まれて一つの大きな谷がある。すなわち、全国の有効求人倍率は、バブル景気の高から一気に谷底に向かって降下し、「失われた10年」といわれる平成不況期には0.6前後で停滞した。その後、2002年以降の輸出産業の好転により反転上昇したが、2008年度後半からの世界不況の影響で落ち込んでいる。

図表1-32 有効求人倍率の変化（北九州市）



資料：北九州市産業経済局雇用開発課「北九州市の雇用情勢」より作成

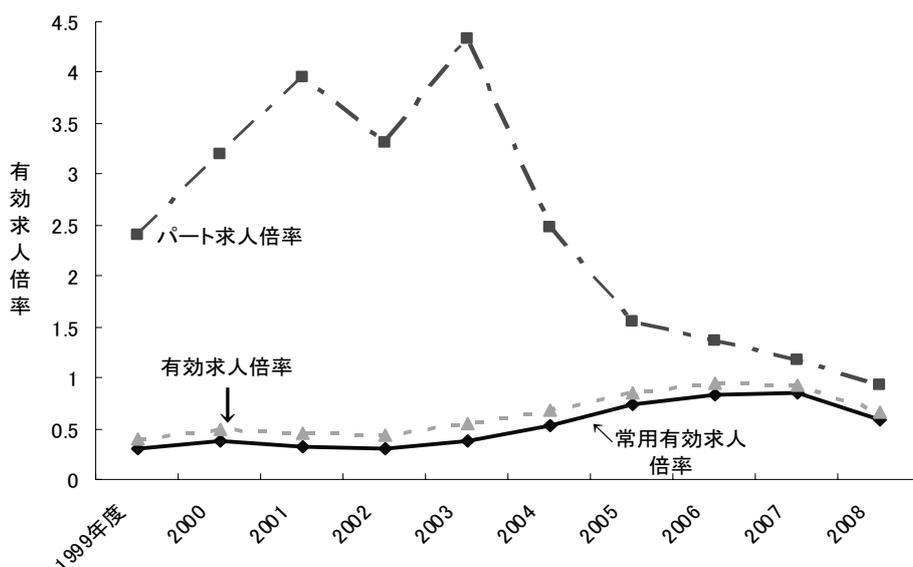
北九州市における全体の有効求人倍率は全国水準を大きく下回っているが、動きとしては全国と連動している。北九州市はバブル崩壊後の長期不況の中で慢性的な求人不足に苦しみ、雇用状況は悪化の一途をたどった。その苦境を象徴するように、求人倍率は1994年に0.39という底値まで落ち込み、以後10年間低迷し続けた。しかし、その低迷も2003年からの景気回復で持ち直し、2006年には過去最高の0.94まで上昇している。これによって、北九州市の雇用情勢は停滞からようやく脱し得たかにみえたのであるが、今回の世界不況により求人倍率は急速に悪化し、09年10月には0.46倍と最悪水準に落ち込んでいる。

有効求人倍率は、雇用形態や年齢によって状況がかなり異なる。図1-33は、常用労働者とパートタイム労働者の有効求人倍率を比較したものである。二つの求人倍率には最大で10倍以上の開きがある。パートの最高倍率は4.33倍、最低が0.92倍であるのに対して、常用雇用は最高が0.85倍、最低が0.31倍で、一貫して平均値を下回っている。企業にとって、パート雇用は一般従業員と比べて労働時間が短く、人件費の削減や雇用量の調整が柔軟にできるというメリットがあ

る。そのため、景気後退期や景気回復の初期には常用求人が抑制または削減され、その代替としてパート求人が増加している。これが2004年までのパート求人を押し上げた要因である。これに対して、2004年以降の景気回復期に常用求人が増えると、パート求人は急速に減少している。

景気が後退した08年後半からは、製造業を中心に景況感が悪化し、求人数が減少した。常用求人倍率は0.58倍まで低下する一方、パート求人倍率はさらに大きな下げ幅で、1倍を切っている。企業にとって、パート人件費さえも重いコスト負担になってきていることが分かる。

図表1-33 雇用形態別有効求人の変化（北九州市）



資料：図表1-32と同じ

常用有効求人倍率を年齢別にみると、若年層が中高年齢層より高く、若年層の中では19歳以下が際立って高いという特徴がある。その若年層を年齢別にみると（図表1-34）、19歳以下は平成不況期の1倍前後から02年以降に急上昇し、直近で3.24倍と高原を推移してきた。しかし、これも09年以降には急速に低下しているはずである。20～24歳が近年の景気回復期で最も伸びが大きかったが、08年には平均を下回る0.49倍まで落ち込んでいる。

図表1-34 年齢別常用有効求人倍率の推移（北九州市）

	H6年度	H8	H10	H12	H14	H16	H18	H20
	1994年度	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
19歳以下	0.74	1.19	0.88	1.24	0.86	1.96	3.23	3.24
20～24歳	0.341	0.43	0.35	0.48	0.40	0.65	0.75	0.49
25～29歳	0.44	0.50	0.38	0.45	0.36	0.51	0.62	0.37
30～34歳	0.67	0.78	0.60	0.65	0.46	0.63	0.73	0.44
全体	0.34	0.40	0.32	0.39	0.32	0.53	0.76	0.57

※注 各年10月現在

資料：図表1-32と同じ

(2) 北九州市における一般職業紹介の状況

図表1-35は、景気回復を受けて雇用が改善した2004年以降の5年間について、月間有効求職者数、就職件数、月間求人数の推移をみたものである。各年度の有効求職者数は04年度から07年度までの景気回復期の4年間は年々減少しつづき、08年度に増加に転じている。09年度以降は雇用調整によって非正規雇用の雇い止めが増加しているため、求職者数はさらに増加しているものと思われる。一方、月間有効求人数の増加は06年度をピークに以後減少している。その結果、就職率は06年度の7.6%が最大値となっている。

2008年度後半の世界不況の影響がデータに現れている。08年度の求人数163,052人はピークである06年度の3割減であり、近年にみられない大幅減少となっている。2008年度の1年間の推移をみると、4月と9月の就職率は高いが、11月以降は低迷状態に陥っている。

図表1-35 北九州市における一般職業紹介の状況（学卒を除き、パートを含む）

年・月	月間有効求職者数			就職件数			月間有効求人数			有効求人倍率(倍)	就職率(%)
	①計	一般	パート	②計	一般	パート	③計	一般	パート		
2004(平成16)年度	274,189	251,476	22,713	19,012	13,971	5,041	189,994	133,831	56,163	0.69	6.9%
2005(平成17)年度	260,122	217,951	42,171	18,906	14,298	4,608	223,649	158,419	65,230	0.86	7.3%
2006(平成18)年度	251,254	203,879	47,375	18,976	14,276	4,700	235,756	170,852	64,904	0.94	7.6%
2007(平成19)年度	241,137	188,962	52,175	18,027	13,386	4,641	222,244	160,442	61,802	0.92	7.5%
2008(平成20)年度	247,345	190,111	57,234	16,892	12,352	4,540	163,052	110,128	52,924	0.66	6.8%
2008年4月	20,990	16,073	4,917	1,561	1,156	405	15,684	10,747	4,937		7.4%
5月	20,779	15,719	5,060	1,471	1,078	393	14,784	10,079	4,705		7.1%
6月	20,626	15,549	5,077	1,487	1,102	385	14,338	9,722	4,616		7.2%
7月	20,159	15,339	4,820	1,495	1,089	406	14,246	9,820	4,426		7.4%
8月	19,509	14,949	4,560	1,210	917	293	13,730	9,540	4,190		6.2%
9月	20,009	15,230	4,779	1,492	1,067	425	14,756	9,923	4,833		7.5%
10月	20,400	15,480	4,920	1,531	1,093	438	14,137	9,410	4,727		7.5%
11月	19,550	14,937	4,613	1,254	879	375	13,247	8,753	4,494		6.4%
12月	18,626	14,480	4,146	1,083	808	275	11,624	7,940	3,684		5.8%
2009年1月	20,135	15,815	4,320	1,256	938	318	12,391	8,481	3,910		6.2%
2月	22,214	17,500	4,714	1,420	1,029	391	11,835	7,866	3,969		6.4%
3月	24,348	19,040	5,308	1,632	1,196	436	12,280	7,847	4,433		6.7%

資料：図表1-32と同じ

現在、北九州市の雇用情勢は最悪期を脱したもの、製造業を中心に企業業績が低迷し、求人件数が急速に減少している。他方、雇用調整による非正規雇用の雇い止めや希望退職者の募集、常用採用・パート採用の抑制、就業者の自己都合による離職・転職などから求職者数が増加している。その結果、求人倍率は急速に低下し、就職難や雇用不安が高まっている。北九州市としては、労働市場における求職と求人のマッチング機能を強化し、労働力需給の効率化を図るための新たな対応が求められている。

結びに代えて

以上において、北九州市の雇用の現状をできるだけデータに即しながら、おおづかみに描いてみた。現状は雇用の安定という点でも、労働生産性の上昇という点でもきわめて厳しい状況にある。

北九州市の雇用は、慢性的な労働需要不足→雇用（従業員）の減少→正規雇用の減少と非正規雇用の増加→労働生産性の低下と低所得者の増加→経済の停滞と地域の疲弊→慢性的な労働需要不足という悪循環に陥っている。北九州市の雇用の流れは、バブル崩壊後の「失われた15年」において大きく変わった。雇用の本流が先細りし、就業構造そのものが脆弱化しており、本流から放出される無業者・失業者に対してセーフティネットを張るだけでは有効な対応・対策といえない。

雇用から地域経済の全体像をみると、北九州市は一人当たり市民所得を引き上げるのは容易ではない。一人当たり市民所得は、第1に、就業者一人当たりの生産額や所得額（労働生産性）が高いほど、第2に、労働力人口のうち実際に働いている就業者数が多いほど、第3に、全人口のうち労働力人口が多いほど、高くなる。

第1項の労働生産性は所得水準に最も大きな影響を及ぼすもので、産業構造の高度化や企業立地の促進によって労働市場の需要拡大、雇用創出を図ることが課題となる。北九州市は都市産業政策として、自動車産業や半導体産業の集積、学研都市によるイノベーション支援を進めてきたが、現時点では、労働生産性の向上や雇用創出の実を上げるまでに至っていない。自動車産業や情報技術産業は、生産を拡大しても雇用を増やさない「雇用なき経済成長」産業の典型である。そこで創られる雇用の大部分は非正規雇用で、これは地域雇用の不安定化につながる。ここに、工場誘致による雇用創出の限界がある。

第2項の就業者の増加の問題は地域雇用の実態にかかわり、本報告で照射したものである。北九州市の失業率は高く、とりわけ若年（15～24歳）失業率は全国的に突出していることから、雇用のミスマッチを抑制し、労働力需給の効率を高めることが当面の対策である。しかし、本当の問題はそうした外部労働市場のミスマッチにあるというよりも、企業の内部労働市場における従業員の減少と地域全体としての就業構造の脆弱さにある。北九州市の就業構造は、雇用量の縮小、非正規雇用や不本意就業の拡大によってかなり損なわれており、この雇用基盤を健全で、強固なものに再生し、生産性向上に結びつけていく都市政策が求められている。

第3項の労働力供給制約を乗り越えるのは、人口減少と少子高齢化が加速している北九州市にとっては至難の業である。

もとより、雇用の安定化、就業構造の強化といっても容易なことではない。雇用は生産の派生需要であって、現下の厳しい経済減速下で正規雇用を増やすのは困難である。さらに、北九州市の地場企業の中には、非正規雇用による労働コストの削減で生き残っているところが多いと思われる。20年前の雇用に戻ることはできない。そうすると、非正規雇用が構造的に組み込まれている現在の企業組織や労働市場を前提に、就業構造の強化・再生を目指す以外に選択肢はないであろう。

北九州市は人口減少と高齢化の進む中、就業率の向上を図るとともに、職業能力の高い労働力を

育成・確保し、労働生産性の向上を目指すことが急務である。その都市雇用政策の方向性は、人材の育成と活用であり、そのために労働力需給のミスマッチを解消し、都市労働市場の機能を効率化することにある。情報のミスマッチを抑制するために、都市としての情報共有システムを構築し、紹介・介在・コンサルティング機能を高める必要がある。能力のミスマッチを解消するためには、大学等教育機関との連携を図り、都市として人材の能力開発機能を強化することが必要になる。都市労働市場が企業の求める人材ニーズに応えられるように、新卒者または転職者のエンプロイアビリティ（就業能力、再雇用される能力）を高める機能を保持し、市内企業の労働需要を刺激することが重要である。企業の人材育成能力が失われつつある現在、北九州市という都市が職業訓練、カウンセリング、職業紹介などの積極的労働市場政策を展開することで、多くの市民に労働市場への参加を促し、豊かなフル就業社会を実現すること、そのための人材育成基盤の強化とネットワーク化が求められている。

参考文献

- 加藤恵正「都市政策としての雇用就業戦略」神戸都市問題研究所、都市政策 136 号、2009 年
- 大嶋寧子「非典型雇用の拡大と労働生産性」みずほ総研論集 2009 年Ⅱ号
- 厚生労働省「平成 20 年版労働経済白書」
- 労働政策研究・研修機構 「非正社員の企業内訓練についての分析」労働政策研究報告書、労働政策研究報告書 No.110、2009 年
- 有賀、神林、佐野「非正社員の活用方針と雇用管理施策の効果」日本労働研究雑誌、No.577、2008 年
- 総務省「平成 19 年度就業構造基本調査、結果の概要」2008 年

第2章 学卒労働市場と若年者雇用

はじめに

若年者雇用問題とは「移行」問題である。現在の日本では、若年者にとって学校から職場への移行は誰にでも簡単にできることではなくなっている。さらに、移行できたとしても雇用が不安定で、エンプロイアビリティ（就業能力、再雇用される能力）を高めることは容易ではなく、非正規からの正規への移動や企業間移動はますます困難になっている。この移行・移動の困難化の背景には、最近の経済構造上の特質や企業行動がある。先端的な情報技術や自動車産業に主導される経済成長はマクロ経済的には生産性の向上や生産指数の拡大をもたらすが、スキルを持っていない若年者の職を生み出し、増やすという雇用効果はあまり期待できない。これに加えて、経済が減速すれば、新卒採用の抑制や非正規雇用者の再契約停止など、真っ先にそのしわ寄せを被るのは若年者である。こうした経済環境の中で移行問題が顕在化し、若年者の無業化や雇用不安が高まってきたのである。

若年者雇用問題として、若年者の失業率の上昇、新規学卒無業者の増加、若年者の高い離職率、フリーターといわれるアルバイト・パート就労の増加等が注目され、全国的に問題となっている。とくに、人口減少と高齢化による地域経済の衰退、就業機会の減少と求人不足、地域企業の不振と人材育成力の低下等の問題に悩まされている地方都市にとって、この問題は地域の維持・活性化という点で避けて通れない課題となっている。ありていに言えば、地方で雇用が不足すれば、若者が都会に出るので、地方経済は停滞し、ますます疲弊するという矛盾から抜け出せなくなるからである。とはいえ、若年者雇用の実態は地域によって異なる。当該地域の若年人口の状態、産業構造の特性、教育・職業訓練機関の立地等によって問題状況はかなり異なっており、したがってその対策や対応も地域の実情に即したものでなければ有効なものになりえないであろう。

ここではこれらの問題を真正面から取り上げる準備がない。以下では、北九州市における若年者雇用の状況を明らかにするために、北九州市における新規学卒労働市場の分析と、企業における採用状況および若年者の就業行動について若干の検討を試みることにしたい。

1. 教育機関の設置状況

図表2-1は、「平成20年度学校基本調査」のデータにより、北九州市における高校以上の教育機関の設置状況をみたものである。全体で108校、在学者61,826人である。大学、短大等の15校に対して、専修・各種学校が53校と多いのが特徴である。本来なら、各学校の学科構成、男女構

成など教育内容や人材育成状況について立ち入った分析が必要だが、ここでは割愛せざるを得ない。

図表 2 - 1 各教育機関の設置状況（北九州市、2008 年）

	学校数	在学者数(人)
高校	40 (うち私立16)	28,214
専修・各種学校	53 (うち私立49)	8,692
短大・高専	5 (うち私立4)	2,873
大学	10 (うち私立7)	22,047
計	108	61,826

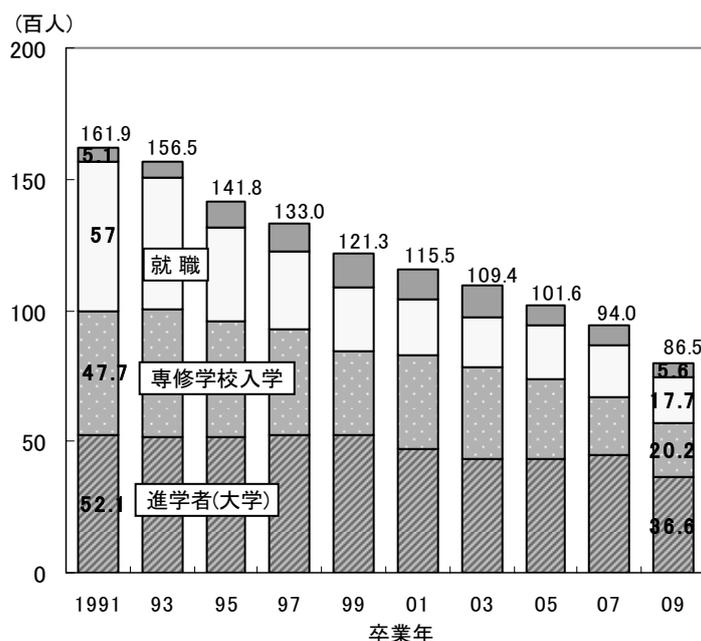
資料：学校基本調査報告書より作成

2. 新規高等学校卒業者の就職状況

(1) 進路別卒業生数とその推移

北九州市は、バブル崩壊後から現在までの 18 年間、社会経済的に大きく変貌したが、その変化が新規高卒の進路にどのように現れているかをみる。図表 2 - 2 によると、全体の推移として、卒業生数が 16,000 人から 8,600 人に半減（1991 年を 100 とすると 2009 年は 53）した。その中で進学率は上昇（1991 年 35.2% / 2009 年 42.3%）しているが、就職率（卒業者に占める就職者の割合）は大幅に低下（1991 年 35.2% / 2009 年 20.5%）している。また、進学も就職もしていない「無業者」のウェイトは 2 倍（1991 年 3.2% / 2009 年 6.4%）に増えている。この長期的変化は、北九州市における年少人口の減少、バブル崩壊に伴う産業構造の変化、進路についての若年者の意識変化など北九州市の社会経済環境の変化を反映している。

図表 2 - 2 進路別高校卒業生数の推移（北九州市）



資料：学校基本調査報告書 各年版より作成

北九州市の新規高卒者の進路をみると、全国及び福岡市と比べて、大学等進学者が少なく、就職者が多いという特徴がある。図表2-3は、北九州市における2008（平成20）年3月の高校卒業者の進路状況を示している。まず、北九州市の「大学等進学者」は卒業者のうち48.6%を占めるが、これは全国、福岡市を下回っている。これに対して、「就職者」は全国、福岡市を上回る20.8%となっている。大学に進学するよりも、実務系学校や就職を選ぶ卒業者が多いのが特徴である。次に、「一時的に仕事に就いた者」や進学も就職もしない進路不明の「左記以外のもの」を含む「学卒無業者」が6.6%と、全国、福岡市よりも多いのももう一つの特徴である。

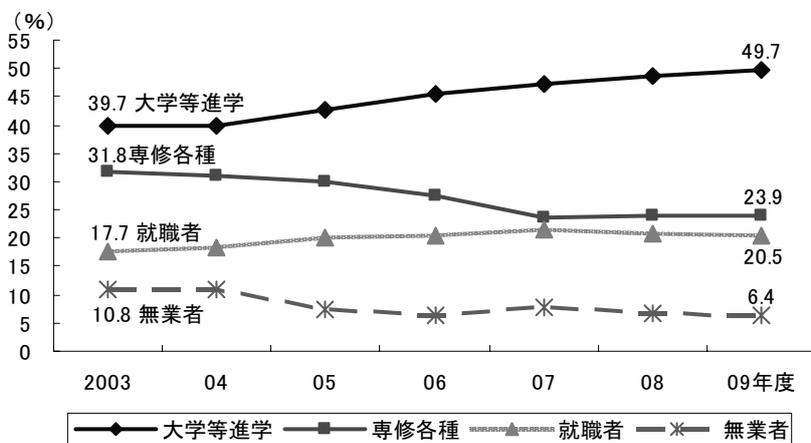
図表2-3 高校卒業者の進路の比較（北九州市、2008年）

	全国		福岡市		北九州市	
	人数	%	人数	%	人数	%
大学等進学者	574,990	52.8%	8,066	57.7%	4,288	48.6%
専修学校等進学者	241,065	22.2%	3,442	24.6%	2,121	24.0%
就職者	205,328	18.9%	1,610	11.5%	1,835	20.8%
一時的な仕事に就いた者	12,859	1.2%	159	1.1%	152	1.7%
その他	53,928	5.0%	702	5.0%	436	4.9%
計	1,088,170	100.0%	13,979	100.0%	8,832	100.0%

資料：学校基本調査報告書より作成

近年の輸出産業の活況による経済成長は北九州市の高卒の進路に何らかの影響を与えているのであろうか。図表2-4で景気回復期の直近7年間の変化をみると、上記の長期的変化と異なる動きがみられる。大学進学者の割合は引き続き高まっているが、専修学校等は低下している。これは長期傾向と変わらない。しかし、就職者の割合は明らかに増加傾向にあり、「無業者」も10%台から6.4%まで低下している。これは明らかに最近の雇用環境の改善によるものであり、長期傾向とは異なる。大学進学者と就職者のウェイトがともに増加しているのが特徴である。

図表2-4 新規高等学校卒業者の進路状況（北九州市）



資料：学校基本調査報告書 各年版より作成

(2) 就職状況の推移

図表 2-5 は、福岡県労働局職業安定部のデータによって、北九州地域の新規高等学校卒業者の就職状況をみたものである。2007 年から 2009 年までは求人数は年々増加し、求人倍率も 1.29 倍まで高まっており、就職内定率も 94%以上の高い水準を維持している。しかし、世界同時不況の影響が顕在化した 2010 年には、求人数、求職者数、就職内定者数は急減し、2007 年比で、それぞれ 31%減、15%減、37%減となっている。求人倍率は 0.93、就職内定率も 85.1%というかつてない厳しい状況で、高卒市場が今回の不況で壊滅的な打撃を被っている。しかし、この影響の詳細についてはデータがないのでよくわからない。そこで、データのある 2009 年までの就職状況によって北九州地域の構造的な特徴をみておくことにする。

図表 2-5 北九州地域における新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

卒業年次	①求人数 (人)	②求職数	③就職内定 者数	求人倍率 ①/②(倍)	就職内定率 ③/②(%)
2007(H19)	2,580	2,258	2,144	1.14	95.0
2008(H20)	2,689	2,101	2,031	1.28	96.7
2009(H21)	2,737	2,114	1,990	1.29	94.1
2010(H22)	1,776	1,919	1,634	0.93	85.1

資料：福岡県労働局 新規学校卒業者の求人・求職状況の各年版より作成

(注) 2007～2009 年は各年 3 月末日現在の状況

2010 年は 2010 年 2 月末日現在の状況

まず第 1 の特徴として、北九州市の新規高卒就職者の 2 人に 1 人は製造業や建設業等の現場作業職に就いている。図表 2-6 で新規高卒就職者の職種別状況をみると、2009 年の就職者 1,772 人のうち、「生産工程・労務作業員」が 5 割強（北九州市 52.9%/全国 46.8）と最大のウェイトを占めている。次いで大きいのは、「販売従事者」（北九州市 15.7%/全国 11.5%）、「事務従事者」（北九州市 10.7%、全国 11.9%）である。この上位 3 つの職業で全体の 8 割を占める。2003 年と 2009

図表 2-6 職業別の高卒就職者の変化（2009 年と 2003 年の比較、北九州市）

職業	2009年(H21年)		2003年(H15年)		実数の増減	増減/2003
就職者総数	1,772	100.0%	1,938	100.0%	-166	-8.6%
専門的・技術的職業従事者	87	4.9%	34	1.8%	53	155.9%
事務従事者	190	10.7%	269	13.9%	-79	-29.4%
販売従事者	147	8.3%	220	11.4%	-73	-33.2%
サービス職業従事者	279	15.7%	371	19.1%	-92	-24.8%
保安職業従事者	49	2.8%	107	5.5%	-58	-54.2%
農林漁業作業員	2	0.1%	2	0.1%	0	0.0%
運輸・通信従事者	50	2.8%	101	5.2%	-51	-50.5%
生産工程・労務作業員	937	52.9%	781	40.3%	156	20.0%
上記以外のもの	31	1.7%	53	2.7%	-22	-41.5%

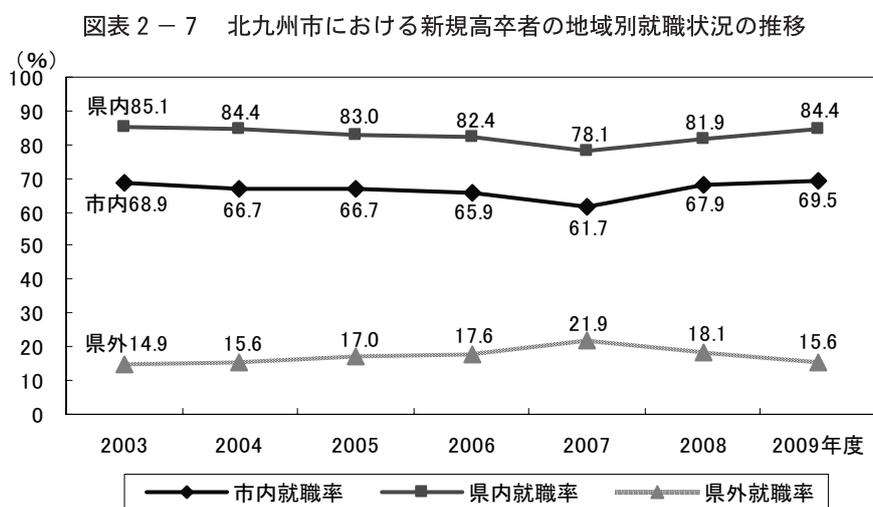
資料：北九州市教育委員会企画課のデータより作成

年を比較すると、就職者数は全体で8.6%減少している。その中で増えたのは「生産工程・労務作業」と、わずかだが「専門的・技術的職業」だけであり、他の職業はすべて減少している。かつて高卒女子を大量に吸引した事務職や販売職などが大きく減少している。北九州市の高卒労働市場がこれまで比較的安定していたのは製造業や建設業の高卒男子の大量採用に依存していた部分が大きいと言える。

第2に、新規高卒就職者は「地元志向」が強いということが出来る。北九州市教育委員会企画課のデータによって作成した図表2-7は、県内就職率（就職者中に占める県内就職者の割合）、市内就職率、県外就職率の推移を示している。この数年来、市内高卒者の県内就職率は全国、福岡県を上回っており、2009年3月には84.4%となっている。これを押し上げているのは市内就職率の上昇である。

市内就職率の推移をみると、2003年の68.9%から2007年には61.7%まで落ち込んだが、以後の2年間で上昇している。市内就職率は当該地域の新卒求人倍率と正の関係にあるといえる。新卒求人倍率が低ければ、地元就業機会が少ないので、市外流出が高まり、逆に求人倍率が上向けば、流出が抑制され、市内就職率は高まるという関係が働いている。実際、図表2-5でみたように、新卒求人倍率は07年から09年に上昇し続けたことから、市内就職率は上昇した。この上昇の背景には、市内における製造業の集積という地域特性があり、近年の製造業の活況がこの上昇を主導している。

しかし、そのような状況も現下の景気後退によって一変しつつある。現在、製造業の不振や公共事業の縮小などにより、北九州市の新規高卒求人倍率が1を割っていることを考えると、今後は、新卒者の市外・県外流出の傾向に拍車がかかり、市内就職率が大きく落ち込んでいくことが予想される。そうなると、地場企業では若年労働力の確保に苦勞し、北九州市はこれから地域を支えていく若い働き手の不足に悩まされることになる。この厳しい状況をこれからの成長の足がかりにするためには新しい発想が求められる。市内就職率は、基本的には市内の求人倍率の水準によって決まるが、それ以外に当該地域の期待生涯賃金の水準（第3次産業比率、非正規従業員比率、大企業比



資料：学校基本調査報告書より作成

率など)や都市の魅力度(レジャー・エンターテインメント、職業訓練・教育の機会、キャリア形成支援などの充実度)なども大きく影響している。若者を市内に就職させるためには様々な創意工夫の余地が残されているように思われる。

3. 新規大学卒業者の就職状況

新規大卒の労働市場についてのデータは、福岡県労働局が県レベルで集計したものはあるが、北九州地域または北九州市に限定したものは体系的には得られない。データとしては部分的なものであるが、北九州市経済局が独自に集計した北九州地域における大学等の地域別就職状況に関するデータがある。これらを使って、北九州市における新規大卒の就職状況の輪郭や特徴をみることにしたい。

図表 2-8 福岡県における新規大学卒業者の求人・求職・就職状況

卒業年次	①求人数 (人)	②求職数	③就職内定 者数	求人倍率 ①/②(倍)	就職内定率 ③/②(%)
2007(H19)	246,879	17,533	15,319	14.08	87.4
2008(H20)	292,243	17,817	15,513	16.40	87.1
2009(H21)	278,155	17,059	14,930	16.31	87.5
2010(H22)	209,993	15,757	10,786	13.33	76.0

資料：図表 2-5 と同じ

(注) 2007~2009 年は各年 3 月末日現在の状況

2010 年は 2010 年 2 月末現在の状況

まず、福岡県全体の状況を見る。図表 2-8 は、福岡県における新規大卒の求人・求職・就職状況の 4 年間の推移を示している。求人数、求職者数、就職者数のいずれも 2008 年がピークであるが、それでも求人倍率も就職内定率(求職者に占める就職内定者)も 2009 年までは高水準を維持し、それぞれ 16.3 倍、87.5%となっている。しかし、2010 年 3 月の卒業生の内定率は、2010 年 2 月時点の数値であるが、76.0%まで落ち込んでいる。この数値は福岡県の新規高卒内定率 89.8%を大きく下回っており、今回の景気後退は高卒よりも大卒のほうに甚大な悪影響を及ぼしている。

北九州地域における大学等の地域別就職状況を見ると、図表 2-9 のとおりである。卒業者に占める就職者の割合を見ると、大学が 67.1%、短大等は 70.1%で、いずれも全国値とあまり変わらない。地域別就職状況を見ると、大学の県外就職者率は 60.7%であるのに対して、短大・高専は 30.2%にとどまる。短大等では「地元志向」が強いのに対して、大学では「県外志向」が強いといえることができる。

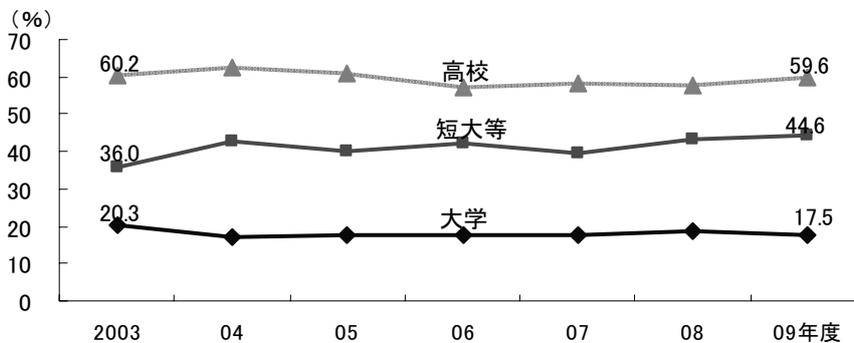
市内就職率という視点から、大学、短大、高校の特徴をみたのが図表 2-10 である。直近の市内就職率は、高校が最も高い 59.6%、短大・高専が 44.6%、大学が最も低い 17.5%にとどまっている。大学の「市外志向」が際立って高いのが特徴である。7 年間の推移を見ると、高校は 6 割で変わらない。短大・高専は 8.6 ポイント上昇して 4 割強となっているのに対して、大学は 2 割以下

図表 2-9 北九州地域における大学等の地域別就職状況 (2009年3月)

	大学		短大・高専	
	実数	割合	実数	割合
卒業生	5,442		991	
就職者	3,652	100%	695	100%
県内	1,383	37.9	484	69.6
うち北九州市	640	17.5	310	44.6
うち他の市町村	743	20.3	174	25.0
県外	2,218	60.7	210	30.2
就職地不明	51	1.4	1	0.1

資料：北九州市経済局作成資料より作成

図表 2-10 北九州地域における新規学卒者の学校別市内就職率の推移



資料：学校基本調査報告書及び北九州市経済局資料より作成

に低迷し、上昇の動きがまったくみられない。大卒就職者6人のうち5人は市外に流出していることになる。

高校、短大、大学では就職の地元志向にかなりの高低差がみられるが、その背景の一つに入学者の出身地の違いがあると考えられる。表2-11は北九州地域の大学と短大について、地域別入学・就職状況を比較してみたものである。高校入学者の出身地についてはデータがないが、入学者の9割以上が市内出身者とする、就職者は市内が6割、県内が7割で、入学も就職も市内中心型といえる。これに対して、短大等では県内(出身)入学者と県内就職者がともに7割で、県内中心型の入学・就職となっている。大学は入学も就職も市や県を越える広域移動型となっている。県内は入学が5割、就職4割弱、市内は入学が3割、就職が2割弱で、短大に比べて、入学も就職も地元がかなり低い。特に市内について大学と短大を比べると、短大では市内就職率が市内入学率を上回って、市内志向が強いのにに対して、大学では逆に市内就職率が市内入学率を下回り、市外志向が高くなっている。

北九州地域の大卒の市内就職率は17.5%である。このウェイトが他の都市の大学と比べて、低いかどうかはデータがないのでわからないが、近年の傾向として、市内就職率が低迷し、市外流出率が高まっているといえる。

市内就職が伸び悩んでいる要因の一つに、市外大手企業からの求人増加と市内企業の求人の低迷

図表 2-11 北九州地域における大学等の地域別入学・就職状況

	大学(%)	短大(%)
県内入学率	52.8	71.6
県内就職率	37.9	69.6
市内入学率	31.0	33.6
市内就職率	17.5	44.6
県内他市町入学率	21.8	38.0
県内他市町就職率	20.3	25.0
県外入学率	47.2	28.4
県外就職率	60.7	30.2

資料：北九州市経済局資料より作成

がある。近年、輸出産業の好転により3大都市圏からの大卒労働需要が活況を呈した。その結果、福岡県の新規大卒の労働市場は求人倍率15倍以上の「売り手市場」となり、県外就職率が上昇した。加えて、福岡市には東京・大阪本社の九州支店や地元企業の本社が集積しており、その活発な求人が市外流出を拡大したことはいうまでもない。これに対して、市内企業からの求人件数は少なく、限られている。第2の要因として、都市の魅力度による地域選好から、地元志向の強い求職者は同じ県内であれば、北九州市よりも福岡市への移動を選好した可能性が高い。三大都市圏への労働移動には金銭的成本や心理的成本がかかるが、市外であれば、より近くの、より有利な、より魅力的な都市で就職しようとする傾向があるといえる。県内就職者数について北九州市と県内の他の市町村のバランスをみると、46対54で、市外優位になっている。その他の市町村のウエイトはデータがあるわけではないが、福岡一極集中になっていると推測される。第3に、地域移動性の高い大卒求職者は一般に大企業志向、正社員志向、専門技術職志向、適職選択志向が強いが、こうした求職志向と市内の地元企業の求人志向との間には、ギャップやミスマッチがあることも大きく影響していると思われる。ただし、市内大学といっても実際には全国市場を対象に活動する学生が多い大学と、県内市場、市内市場を意識して行動する学生の多い大学とでは状況が異なると考えられる。しかし、いずれにしても市外出身入学者が市内よりも市外に有利な職があれば流出するのは当然の成り行きであり、市内出身入学者が市内就職を希望しても、適職がなければ市外に職を求め、流出することには変りがない。

北九州市や市内企業が大卒者に一定の求人件数と魅力的な職を提供できれば、域外流出を抑制できるが、提供できなければ、市内就職率は今後さらに低下することになる。現状は県内出身者でも市内出身者でもかなりの数が一方的に市外流出している。一方、地元企業の生産性向上や北九州市における産業の高度化は、大学・大学院卒の高度な人材の集積なしにはその実現はおぼつかない。この現実はどう考え、どのように対応するのか。

確かに、市内には中小企業が多く、サービス業や流通業に大企業が少なく、また、本社機能をもつ大企業や中堅企業が少なく、大規模事業所でも大卒の採用権限や職業・教育訓練機能を持たない企業が多いこと、3大都市圏からのUターンやIターンの伸び悩みに象徴されているように、市内の期待生涯賃金が必ずしも高くないこと、市内企業には研究開発機能や高度専門職を抱える職場が少ないこと等の北九州市の劣位特性が市外流出を拡大させているといえる。これらはいわば構

造的問題であり、その解決は容易ではない。とはいえ、現在の地域特性を前提にした上でも、大卒の市内就職率向上に向けて改善の余地はかなり残されている。北九州市という都市が新規大卒労働市場における求職と求人のマッチング機能を強化し、需給の効率化を図ることである。そのためには、北九州市が地元企業と大学との連携の下で、新卒就職情報共有システムを構築するとともに、地元企業の求める新卒人材を育成できるような職業・教育訓練機能を都市として保持し、地域として新卒の就業能力の向上に取り組むことが必要である。その取り組みは、大学だけでなく、高校、短大、高専をカバーする新規学卒の就職能力の向上を目指す積極的な都市雇用政策として展開されることが重要である。

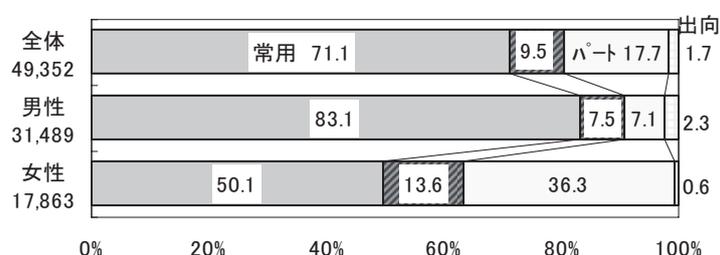
4. 雇用動向調査からみる若年者雇用の状況

(1) 従業員の雇用構造

北九州市は長年にわたり、市内事業所の雇用動向を把握するために「北九州市雇用動向調査」を実施し、その調査結果を毎年度報告書として公表してきた。そのデータは、バブル崩壊後の失われた15年間に企業が景気変動とどのように戦い、どのように雇用調整してきたのかを如実に物語っている。以下では、このデータを使って企業からみた若年者雇用の実態を分析する。

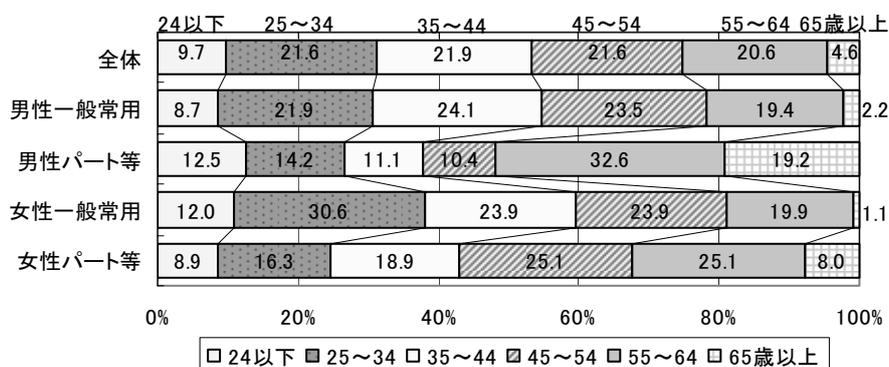
景気後退の最悪期は脱したものの、未だ最悪圏内にある平成21年度の調査結果から、現在の市

図表2-12 従業員の雇用形態別割合（2009年）



資料：北九州市雇用動向調査より作成

図表2-13 総従業員の年齢別男女別雇用形態別割合（2009年）



資料：図表2-12と同じ

内事業所の雇用状況を全体的におさえておく。調査対象は667事業所で、総従業員数は49,352人、1事業所当たり平均74人で、男女比は64対36になる。従業員の就業状況を見ると、男性の正社員（常用）比率は8割を超えるが、女性は正社員5割、パート4割弱で、男女差が大きい。（図表2-12）。年齢階級別では、34歳以下の若年層は総従業員の3割を占めている。男性常用は25～64歳までの各4階級に2割台で均等拡散しており、女性常用もほぼこれに近い。男性パート・臨時雇いでは55歳以上で増加しているのに対して、女性パート等では45～64歳で増加している（図表2-13）。

（2）採用状況

市内企業の雇用には二つの大きな特徴がみられる。一つは、人件費削減のために雇用期間の定めがない常用雇用（正社員）を徹底的に抑制し、臨時雇いやパートで代替していること、もう一つは、必要な人員確保のやり方として、新卒採用一括採用から中途採用に大きく舵を切っていることである。その結果、非正規従業員が増加し、就業の多様化や雇用の流動化が進展することになった。

①採用状況の推移

最近の採用状況を見ると、採用数は減少し、採用は停滞している。採用状況を見ると、市内の総事業所のうち採用事業所がどれだけあるかで採用を判断する事業所ベースと、採用者のボリュームを総従業員に占める割合で判断する採用者ベースの二つの基準がある。図表2-14は、この二つの基準で平成16年と21年の採用状況を比較している。5年間の推移を見ると、採用事業所比率は76%から74%に低下し、採用者比率（入職比率）も14%から11%に低下している。平成19年後半からの景気後退によって、採用状況は後退している。

新卒採用の5年間の推移を見ると、事業所ベースと採用者ベースのいずれにおいても新卒採用比率は高まっている。新卒採用者の総従業員に占める割合は1.4%から2.1%に上昇している。この5年間の変化では新卒採用は改善しているように見えるが、実はそうではない。この新卒採用比率の上昇は、中途採用者を含む総採用者数の減少によって相対的にもたらされた結果であり、新卒採用者の増加によるものではないからである。新卒採用も依然として停滞状況にある。

図表2-14 市内事業所の採用状況

	総事業所数①	採用事業所数②	新卒採用事業所③	総従業員数④	採用者数⑤	新卒者のみ⑥	採用事業所比率(%)②/①	新卒採用事業所比率③/①	採用比率(%)⑤/④	新卒者比率⑥/④
2004年(H16)	610	456	156	54,166	7,497	785	75.9	25.6	13.8	1.4
2009年(H21)	667	495	180	49,352	5,276	1,050	74.2	27.0	10.6	2.1

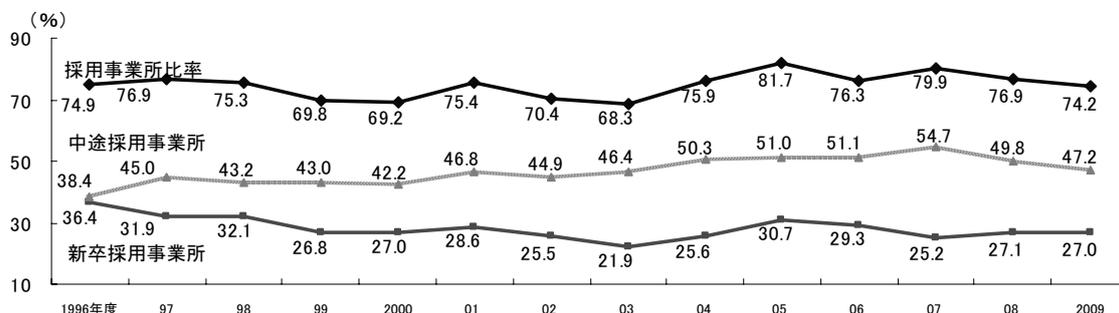
資料：北九州市雇用動向調査 各年版より作成

②新卒採用と中途採用

北九州市の事業所は、近年、必要な人材を新卒採用よりも中途採用で確保するようになってきている。図表2-15は事業所ベースで、2-16は採用者ベースで、中途採用と新卒採用の長期的な動向を示している。採用事業所比率は平成不況期には7割以下に低下したが、2004年以降は

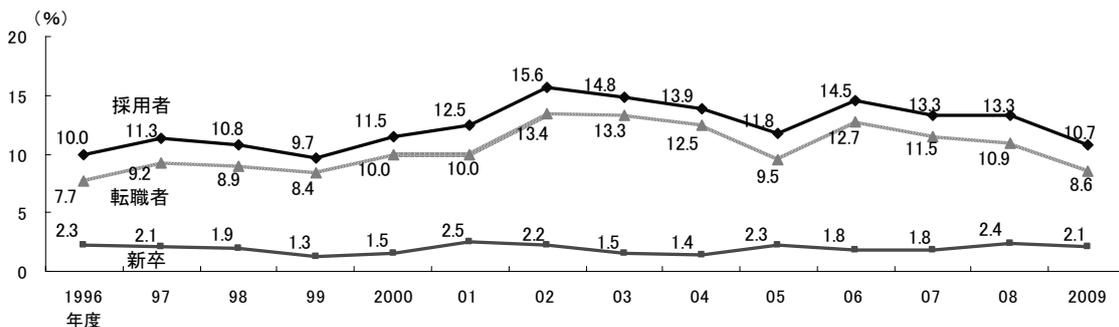
8割をピークに高原で推移している。しかし、この採用上昇は中途採用事業所の増加によるもので、新卒採用事業所は平成不況期と同じ低水準にとどまっている。

図表 2-15 採用事業所比率の推移



資料：北九州市雇用動向調査 各年版より作成

図表 2-16 採用者比率の推移

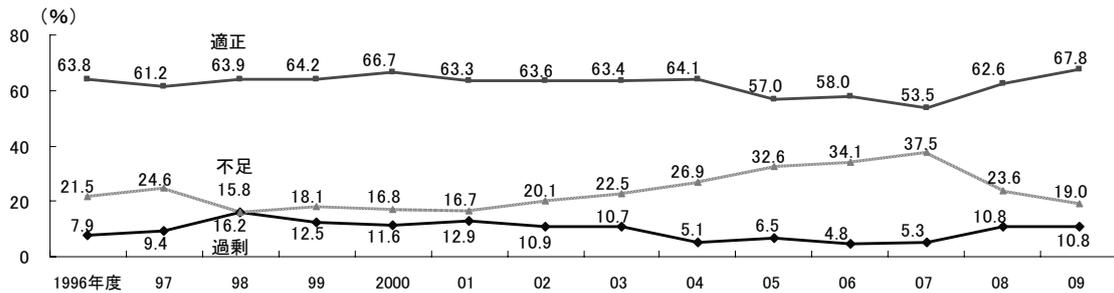


資料：図表 2-15 と同じ

新卒採用の低迷は採用者ベースでより鮮明に現れている。2002年以降に全体の採用者数は増えているが、これは新卒採用がほとんど増えないまま、中途採用者の増加によって採用者が増えている。そして、この中途採用の方は従業員の不足感が強まるに従って増加するという関係にあるが(図表 2-17)、新卒採用にはこのような相関関係はみられない。近年の輸出産業の好転による市内経済の活況は、転職者や職務経験者の求人を増やしたが、新卒採用の増加にはつながっていない。これは、市内企業が景気後退に伴う雇用調整で新卒採用を抑制し、景気回復に伴う雇用の不足感の高まりに対しては中途採用で対応したことを示している。

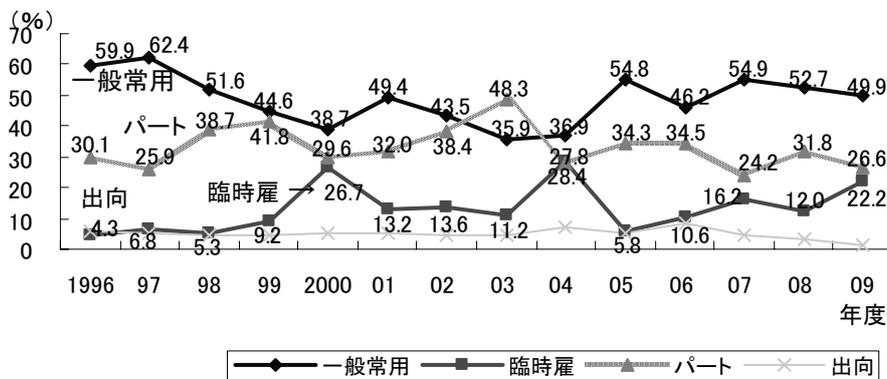
なぜ、新卒採用より中途採用が選好されているのか。この二つの採用行動は理論的にはまったく異なる考え方に立っている。新卒採用は職業能力を育成する時間とコストがかかるため、企業はこの訓練費用が少なくすみそうな学卒者(学歴や入試の難易度など)から優先的に採用する。従って、この採用行動は、設備投資と同様に、企業の中長期な成長期待に依存する面が強く、景気の先行き不安の場合には抑制されることになる。これに対して、中途採用は即戦力を求めているので、企業はできるだけ安い賃金で雇うことを目指して行動する。市内企業はこの「賃金競争モデル」に従って、長期不況下において人件費削減のために中途採用を選好し、低賃金の非正規雇用の採用

図表 2-17 従業員過不足状況の推移



資料：図表 2-15 と同じ

図表 2-18 雇用形態別採用者数の推移



資料：図表 2-15 と同じ

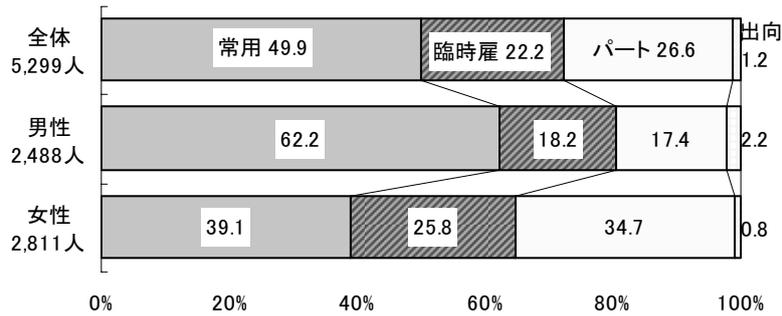
を増やしたのである。

非正規雇用を増やすために中途採用が選好されている。図表 2-18 によると、平成不況下の景気後退期には常用採用比率が3割台まで急減し、2003年にはパート・臨時雇いの採用者が一般常用を上回っている。その結果、この14年間で正社員採用比率（一般常用比率）は6割から5割に低下している。パート、契約社員、派遣労働者の増加は、定型的業務に従事する一般職正社員の採用ニーズを減少させるだけでなく、最近では非正規雇用者が基幹的業務までカバーするようになってきているので、新卒採用者に対するニーズも減少させていると考えられる。

③雇用形態別、年齢別採用状況

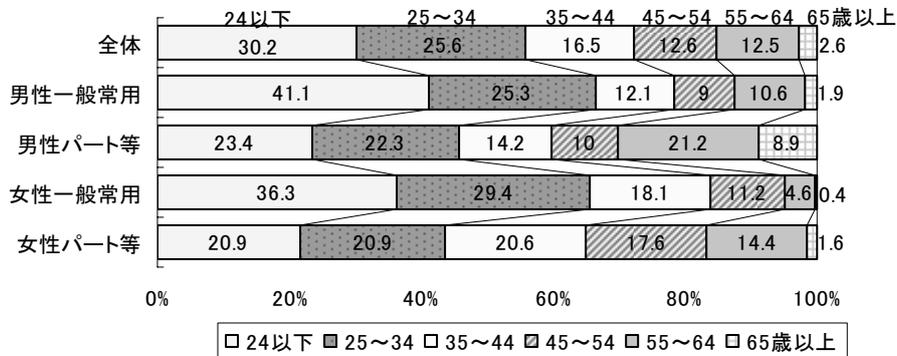
ここで、中途、新卒を含めた採用者全体について、雇用形態と年齢についてみておく。図表 2-19 によると、2009年度において、市内の495事業所が何らかの形態で5,299人の従業員を採用している。全体では、正社員5割と非正社員5割で、男女比はほぼ半々である。雇用形態には男女差がある。男性採用者の6割は常用であるが、女性採用者では常用が4割にとどまり、パートが3割強を占める。これを男女で年齢別にみると（図表 2-20）、男女ともに、24歳以下と25～34歳の若年層が一般常用の6割強、パート・臨時雇の4割強を占め、採用の中核になっている。

図表 2-19 採用者の雇用形態別割合 (2009年)



資料：図表 2-12 と同じ

図表 2-20 採用者の年齢別・男女別・雇用形態割合 (2009年)



資料：図表 2-12 と同じ

図表 2-21 で若年層採用者だけを見ても、年齢差、男女差が大きい。24歳以下の男性では常用が75%にもなるのに対して、24歳以下の女性では常用は5割にとどまり、臨時雇い2割、パート3割弱となっている。25~34歳は男女とも常用比率が24歳以下よりそれぞれ約10ポイント低下している。

要するに、採用者の中心は若年者であるが、そのかなりの部分が非正社員である。24歳以下の採用者で3人に1人が、25~34歳では2人に1人がパートまたは臨時雇いで採用され、非常用比率は女性で特に高いということである。

図表 2-21 若年採用者の雇用形態別状況 (2009年)

	24歳以下			25~34歳		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計(人)	848	754	1,602	602	752	1,354
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
一般常用	75.0	52.9	64.6	65.0	43.0	52.7
臨時雇	11.1	20.9	15.3	21.9	29.3	26.1
パート	13.4	26.1	19.4	11.0	26.9	19.8
出向	0.5	-	0.2	2.2	0.8	1.4

資料：図表 2-12 と同じ

④新卒採用の業種別、学歴別、規模別状況

新卒採用にはどのような特徴があるのか。図表 2-22 は、中途採用者と新卒採用者の産業別採用者数を示している。2009 年度の総採用者のうち、新卒採用者は 2 割相当の 1,050 人で、男女比は 66 対 34 である。新卒者を最も多く採用したのは不動産・サービス業で 402 人（38.3%）、次に製造業が 335 人（31.9%）、建設業が 115 人（11.0%）である。この 3 業種で 8 割を占めるから、新卒者の採用が特定業種に集中していることがわかる。

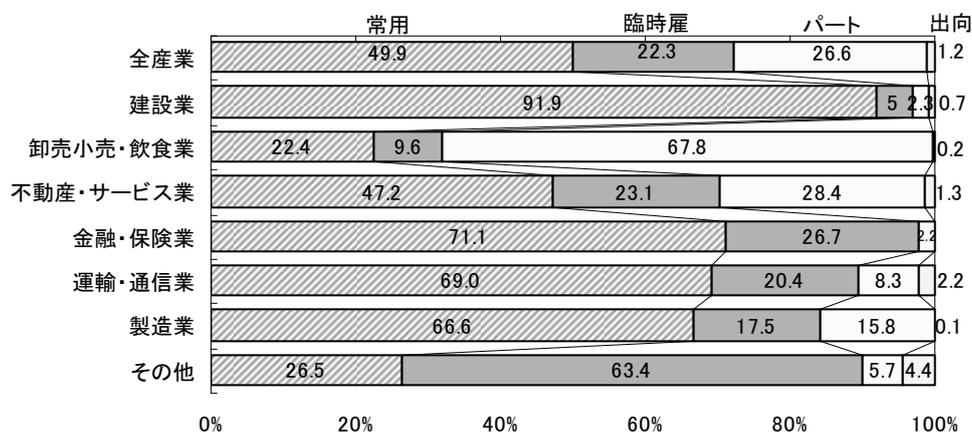
図表 2-22 採用区分別・産業別採用者数（2009 年）

	全採用者		中途採用者		新卒者/ 全採用者
	実数	(%)	実数	(%)	
実数(%)	5,270		4,226	100.0	19.9
建設業	298	11.0	183	4.3	38.6
卸小売・飲食業	625	7.4	547	12.9	12.5
不動産・サービス業	2,816	38.3	2,414	57.1	14.3
金融・保険業	45	3.0	13	0.3	71.1
運輸・通信業	411	6.1	347	8.2	15.6
製造業	715	31.9	380	9.0	46.9
その他	366	2.3	342	8.1	6.6

資料：図表 2-12 と同じ

各産業は、中途採用型（新卒比率 2 割以下）と新卒採用型（新卒比率 3 割以上）の 2 類型に分けることができる。新卒比率の高いのは金融・保険業（71%）、製造業（47%）、建設業（39%）で、この 3 業種だけが新卒採用型である。このうち、金融・保険業の採用者数は 45 人と少ない。これ以外の 5 業種はすべて中途採用型で、新卒採用が少ない。不動産・サービス業は他の業種と比べて新卒者を多く採用しているが、新卒採用比率は 14%にすぎず、採用者 7 人中 1 人しか新卒を採用していない。産業がこのような 2 類型に分岐する背景に、各産業における採用者の雇用形態上の相違がある。図表 2-23 によると、製造業や建設業の採用者は正社員比率が 7 割に達しているのに対して、中途採用型の多くの産業では非正規雇用が過半数を超えている。

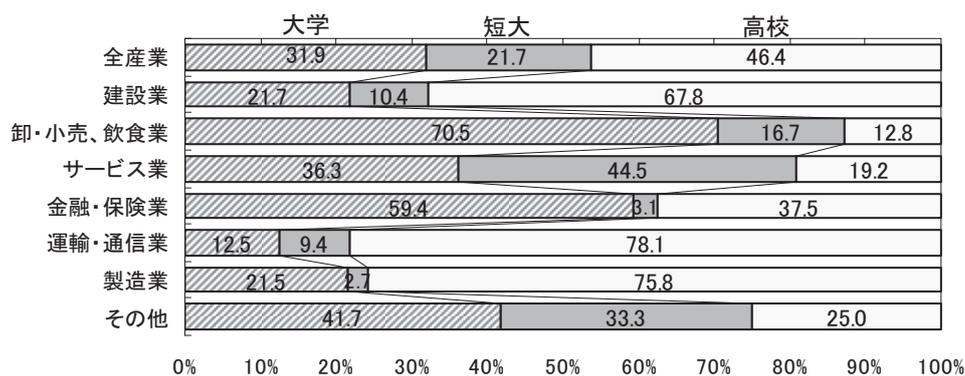
図表 2-23 採用者の産業別雇用形態（2009 年）



資料：図表 2-12 と同じ

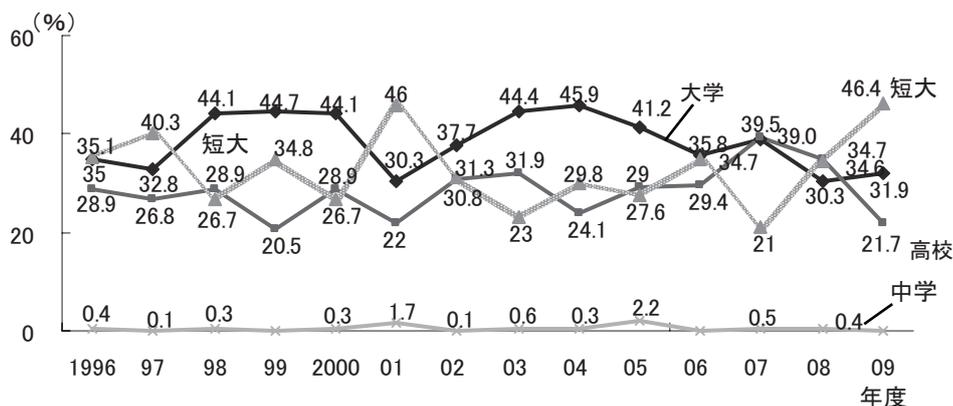
各産業の新卒採用者を学歴別にみると（図表2-24）、全産業では大学・大学院卒3割、短大・高専・専修卒が2割弱、高校卒が5割弱となっている。この学歴構成は北九州市の産業を反映する構造的なものと思われがちであるが、実は、その構成比は絶えず変化している。図表2-25でその長期的推移をみると、景気後退期の2001年度、2008年度には高卒採用が急増しているのに対して、そのカウンターとして大卒採用が落ち込んでいる。大卒は近年の景気回復期において4割から3割に低下している。このような学歴構成の変化は、景気変動に応じた採用者数と非正規雇用の増減を反映していると思われる。

図表2-24 新卒採用者の産業別学歴別割合（2009年）



資料：図表2-12と同じ

図表2-25 学歴別新卒採用者の推移



資料：図表2-15と同じ

産業による学歴差は大きい。製造業、運輸・通信業、建設業では高卒が7割も占めているのに対して、サービス業やその他の産業では短大等卒が多くなっている。大卒を5割以上採用しているのは卸・小売業、飲食業と金融・保険業であるが、採用者数は少ない。

他方、これを学卒採用者の側から男女別にみると（図表2-26）、男性大卒者の約3割が不動産・サービス業と製造業にそれぞれ就職し、女性大卒者では7割弱が不動産・サービス業に採用されている。これは上の産業側からみた状況と異なる。短大卒は男女とも不動産・サービス業への就

職が圧倒的なウェイトを占めている。男性高卒者の6割が製造業に、2割が建設業に就職し、女性高卒者の5割が不動産・サービス業に、4分の1が製造業に採用されている。不動産・サービス業と製造業が北九州市のそれぞれの学卒者にとって雇用の貴重な受け皿になっているといえる。

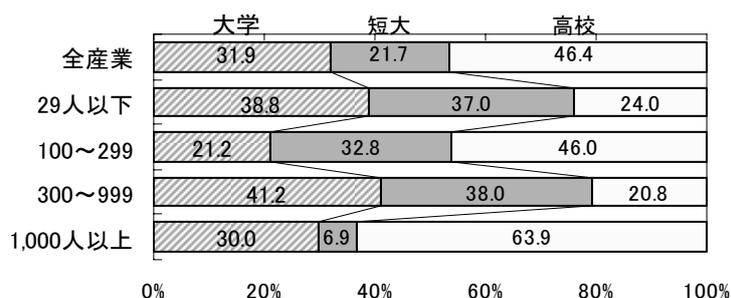
図表 2-26 学卒採用者の業種別構成 (2009年)

	大学			短大			高校		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
実数(人)	199	136	335	107	121	228	384	103	487
(%)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
運輸業	23 (11.6)	2 (1.5)	25 (7.5)	11 (10.3)	1 (0.8)	12 (5.3)	75 (19.5)	3 (2.9)	78 (16.0)
卸小売・飲食業	36 (18.1)	19 (14.0)	55 (16.4)	11 (10.3)	2 (1.7)	13 (5.7)	6 (1.6)	4 (3.9)	10 (2.1)
不動産・サービス業	55 (27.6)	91 (66.9)	146 (43.6)	70 (65.4)	109 (90.0)	179 (78.5)	27 (7.0)	50 (48.5)	77 (15.8)
金融・保険業	15 (7.5)	4 (2.9)	19 (5.7)	0 -	1 (0.8)	1 (0.4)	0 -	12 (11.7)	12 (2.5)
運輸・通信業	8 (4.0)	0 -	8 (2.9)	6 (5.6)	0 -	6 (2.6)	42 (10.9)	8 (7.8)	50 (10.3)
製造業	55 (27.6)	17 (12.5)	72 (21.5)	6 (5.6)	3 (2.5)	9 (3.9)	228 (59.4)	26 (25.2)	254 (52.2)
その他	7 (3.5)	3 (2.2)	10 (3.0)	3 (2.8)	5 (4.1)	8 (3.5)	6 (1.6)	0 -	6 (1.2)

資料：図表 2-12 と同じ

新卒採用を従業員規模別にみると(図表 2-27)、大規模事業所では新卒者を大量に採用しているが、中小零細企業では採用が少なくなっている。最大規模の1,000人以上では466人(44.9%)、300~999人で226人(21.5%)を採用しているのに対して、最小規模の29人以下では54人(5.2%)にとどまっている。学歴の規模差は産業差ほど大きくないが、明らかに認められる。1,000人以上では高卒が最多の6割を占めているのに対して、300~900人規模では高卒は2割に過ぎない。最小規模の29人以下では大卒、短大等卒がそれぞれ4割弱で、高卒が最も少ない。製造業の大規模事業所では職種上から高卒が選好される一方で、高卒求職者では大企業志向や安定志向が強いことがわかる。

図表 2-27 新卒採用者の規模別学歴状況 (2009年)



資料：図表 2-12 と同じ

以上を要約すると、北九州市の企業は長期不況下において、人件費削減のために新卒採用を徹底的に抑制し、その代替として中途採用市場で非正規雇用を拡大してきたといえる。企業生き残りのためにはやむを得ない選択であったとはいえ、結果として、若年者の多くがパートやアルバイト、臨時雇いなど不安定就業を余儀なくされる一方で、企業としては労働節約的投資が抑制され、労働生産性の向上への取り組みが立ち遅れることになったといえるであろう。

5. 北九州市における若年就業者の状況

北九州市は、2007（平成19）年、市内に居住する若年者の就労に関する実態調査を行い、その調査結果を「若年者の就業等に関するアンケート調査報告書」（以下では「北九州市若年者就業調査」とする）として公表した。以下では、このデータを中心に北九州市の若年就業者にみられるキャリア形成上の特徴を検討する。

図表 2-28 若年者の就業状況（北九州市）

	北九州市					
	男性		女性		合計	
	合計	%	合計	%	合計	%
合計(実数)	757	100.0	987	100.0	1,744	100.0
正社員	546	72.1	512	51.9	1,058	60.7
派遣・契約	51	6.7	117	11.9	168	9.6
パート・アルバイト	61	8.1	250	25.3	311	17.8
自営、家業	34	4.5	19	1.9	53	3.0
無職	49	6.5	74	7.5	123	7.1
その他	16	2.1	15	1.5	31	1.8

資料：北九州市「若年者の就業等に関するアンケート調査報告書」より作成

北九州市若年者就業調査は、15～34歳の若年者3,276人の就労・就学状況を集計しているが、ここではそのうちの就労者1,744人だけを対象として取り上げる。北九州市における若年層の就業状況は図表2-28のとおりである。男女合計では正社員が6割、非正社員（非正規雇用者または非典型雇用者）が4割となっているが、男性の正社員比率が7割に対して、女性では5割にとどまる。非正規雇用者のうちのパート・アルバイトは女性が25%で、男性の3倍の大きさに達している。この状況を就業構造基本調査の若年有業者全体の就業状況と比べると（図表2-29）、本調査の回答サンプルは、男性のパート・アルバイトが全体よりもかなり低い数値になっており、その分だけ正社員比率が高まっている。

問題はこの就業状況をどうみるかである。労働政策研究・研修機構の調査報告書「地方の若者の就業行動と移行過程」（以下では「地方の若者就業調査」とする）は、北海道、長野県における15～34歳の若年就業者の職業キャリア形成の実態を明らかにするために、北九州市調査とほぼ同時期に若年者を対象とする本格的なアンケート調査等を行った。そこで、その調査結果と北九州市のそれを比較してみることにしたい。ただし、北九州市若年者就業調査と「地方の若者就業調査」は

図表 2-29 若年就業者の雇用形態（北九州市）

	北九州市(全体)					
	男性		女性		合計	
合計(実数)	74,900	100.0%	66,600	100.0%	141,500	100.0%
正社員	49,200	65.7	31,500	47.3	80,700	57.0
契約・派遣	8,000	10.7	9,300	14.0	17,300	12.2
パート・アルバイト	13,700	18.3	22,500	33.8	36,200	25.6
自営・家業	3,500	4.7	2,300	3.5	5,800	4.1
無職	-	-	-	-	-	-
その他	500	0.7	1,000	1.5	1,500	1.1

資料：就業構造基本調査 2007 年より作成

調査目的、調査手法、サンプル数が違うため、厳密な比較は困難であり、あくまでも北九州市の傾向や特徴をみるため比較材料、参考データとして使用していることに留意されたい。

「地方の若者就業調査」は新規高卒労働市場に関する先行研究に基づき、地域を3つの類型に分けている。類型1は東京に代表される大都市型で、求人が多いために他の地域からの労働力の流入があり、サービス・販売職などの求人が多いという特徴がある。類型2は長野県を典型とするのもので、地域の労働力需給バランスがとれているため、労働市場が地域内で完結しており、また製造業の求人が多いという特徴がある。類型3は北海道にみいだされるもので、求人が少ないため地元での就職が難しく、県外への流出が多いという特徴がある。調査結果は、若年者のキャリア形成という点で長野県が東京や北海道よりも安定しているという結論に達している。

図表 2-30 有業者の学歴構成

	実数(万人)(%)		中学	高校	専門学校	短大・高専	大学 (院含む)
全国計	1788.5	100.0	5.1	35.8	17.6	10.5	30.4
東京都	204.8	100.0	3.3	22.3	18.2	8.5	46.7
北海道	71.8	100.0	5.7	43.2	19.4	10.4	21.1
長野県	28.8	100.0	5.6	35.6	20.0	14.8	23.8
北九州市	46.0	100.0	10.0	48.9	11.2	8.4	21.4

資料：就業構造基本調査 2007 年及び労働政策研究・研修機構、調査報告書「地方の若者の就業行動と移行過程」より作成

就業状況の比較に入る前に、図表 2-30 により学歴構成をみておく。各地域の総就業者レベルでは、全国は高校以下が4割、それ以上の大学等が6割となっており、長野県が全国と同様の4対6である。この全国水準のはるか上に行く超高学歴社会は東京で、高校以下が4分の1まで低下し、大学だけで約5割を占めている。東京の対極に位置しているのは北九州市で、高校以下が6割、それ以上の大学等が4割と、全国水準を下回る低学歴構成になっている。北海道は長野県と北九州市の中間にいる。調査サンプルの若年就業者の学歴構成をみると（図表 2-31）、全就業者とは異なる学歴状況になっている。北九州市と長野県は、高校以下が3割強、大学等が7割弱と高学

歴になっているのに対して、北海道は高校以下が4割強を占め、3地域のなかで最も低学歴となっている。特に北九州市の大卒が29%、長野県のそれが23%に対して、北海道は17%とすぎない。北九州市調査のサンプルにみられる高学歴傾向が以下の就業状況の比較に影響を与えていると思われる。

図表2-31 若年就業者の学歴構成

	実数(人)(%)	中学	高校	専門学校	短大・高専	大学 (院含む)	その他
東京都	1,774 100.0	6.2	28.7	21.7	10.3	27.7	5.5
北海道	713 100.0	4.8	40.0	20.5	13.0	17.1	4.6
長野県	1,000 100.0	4.3	34.0	20.4	14.0	23.3	4.0
北九州市	1,707 100.0	4.6	32.6	18.7	13.8	29.2	0.9

資料：図表2-28と図表2-30の資料より作成

さて、図表2-32は3つの地域の若年者の就業状況を比較したものである。正社員比率は長野県（長野市と諏訪地域）で68%、北海道（札幌市と釧路市）で50%、北九州市は61%で、両地域の中間に位置づけられる。男性の正社員比率で北海等と長野県・北九州市の差が開いている。札幌市は正社員比率が52%であるから、北海道とほぼ類似の水準にあるとみてよい。フリーターといわれるパート・アルバイトは長野県で16%、北海道で28%（札幌市29%）、北九州市は18%であり、長野県に近いウエイトになっている。契約社員・派遣社員は3地域ともほぼ同一水準にある。北九州市が長野県と大きく違うのは無職で、長野県の2%に対して3倍以上の7%に達しており、北海道の4%（札幌市の2%）をも上回っていることである。

図表2-32 雇用形態の地域比較

	北九州市			北海道			長野県		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計 (%)	757 100.0	987 100.0	1,744 100.0	354 100.0	359 100.0	713 100.0	519 100.0	481 100.0	1,000 100.0
正社員	72.1	51.9	60.7	60.2	40.7	50.4	79.6	54.9	67.7
契約・派遣	6.7	11.9	9.6	7.7	14.7	11.2	6.4	14.6	10.3
パート・アルバイト	8.1	25.3	17.8	20.6	35.9	28.3	8.5	24.9	16.4
自営・家業	4.5	1.9	3.0	7.6	4.2	5.9	2.9	3.5	3.2
無職	6.5	7.5	7.1	4.0	4.2	4.1	2.5	1.9	2.2
その他	2.1	1.5	1.8	0.0	0.3	0.1	0.8	0.2	0.5

資料：図表2-30と同じ資料より作成

以上の就業状況の相違をもたらす背景として、おそらく製造業の集積が考えられる。北海道は、パートを中心とする食品製造業以外にこれといった大きな工業がなく、若年者の多くが札幌市のサービス業に従事していることが非正規雇用の拡大につながっていると思われる。これに対して、長野県は諏訪地域を中心に製造業が集積し、全国的にも求人倍率が高いため、地元で多くの若年者を正規雇用していることが窺われる。一方、北九州市も一定の製造業の集積があり、若年者の求人も多いことから、長野県と北海道の中間に位置づけられる程度の正規雇用を確保しているといえる。

「地方の若者就業調査」は、若年者の学歴と離学時就業、その後の転職と現在の就業状況を追跡し、正規・非正規間の移動に関するキャリア類型化を試みている。北九州市調査はこれと同様の体系的な調査は行っていないが、一部比較可能なデータがある。非正規雇用者の過去における職務経験に関するデータがそれである。これを使って両地域と比較し、北九州市における若年者のキャリア形成上の特徴の一部をみることにしたい。

全国的にみると、若年層の非正規雇用者が増えているだけでなく、一度パート・アルバイト等の非正規雇用者になると、そこから正社員に移行することがますます難しくなっている。北九州市の若年者の場合、どのようになっているのであろうか。

図表 2-33 は、北九州市における若年非正規雇用者の職務経験の状況を示している。これによ

図表 2-33 非正規雇用者の職務経験の有無（北九州市）

上段:実数、下段:%		サ ン プ ル 数	経 正 験 社 員 が あ る	経 正 験 社 員 は な い	無 回 答
全体		481 100.0	282 58.6	196 40.7	3 0.6
性別	男性	112 100.0	59 52.7	51 45.5	2 1.8
	女性	367 100.0	221 60.2	145 39.5	1 0.3
年齢	15～19歳	14 100.0	3 21.4	11 78.6	- -
	20～24歳	127 100.0	44 34.6	83 65.4	- -
	25～29歳	159 100.0	80 50.3	77 48.4	2 1.3
	30～34歳	179 100.0	153 85.5	25 14.0	1 0.6
最終学歴	中学校	43 100.0	17 39.5	25 58.1	1 2.3
	高校	185 100.0	116 62.7	69 37.3	- -
	専門学校	82 100.0	56 68.3	26 31.7	- -
	短大	72 100.0	49 68.1	22 30.6	1 1.4
	高専	5 100.0	3 60.0	2 40.0	- -
	大学	79 100.0	37 46.8	41 51.9	1 1.3
	大学院	2 100.0	- -	2 100.0	- -
	在学中	3 100.0	- -	3 100.0	- -
	その他	8 100.0	2 25.0	6 75.0	- -

資料：図表 2-28 と同じ

ると、非正規雇用者は481人で、そのうちパート・アルバイト311人、派遣・契約社員168人である。全体の4割に相当する196人は、初職から現在まで正社員の経験がまったくない「非典型一貫」キャリアである。その属性をみると、男女比は1対3で、女性が多い。年齢別では年少になるほど比率が高く、20～29歳で全体の8割を占めている。学歴では中学卒と大学卒で5割を超えており、また、「非典型一貫」比率は高卒よりも高専や大学卒の方で高い。他方、正社員として働いた経験がある非正規雇用者は全体の6割を占めているが、ここでも中学卒と大卒で正社員経験者が少ない。正社員から非正社員への移行は高校、専門学校、短大卒で多くなっている。全体として、北九州市では高学歴が正社員経験や正社員定着に結びついているとはいえないようである。

図表2-34は、非典型雇用者（非正規雇用者）の正社員経験の有無を地域比較で示している。「非典型一貫」は長野県が4割、北海道が6割で、北九州市は長野県と同じ比率になっている。男女別では、北海道の男性が非典型で7割と高いのが目立っている。北九州市と長野県の女性では、「正社員から非典型へ」が6割台になっているが、これは女性のワーク・ライフ・バランスを反映していると思われる。

図表2-34 非典型雇用者の正社員経験の有無

	北九州市			北海道			長野県		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
実数	112	367	479	100	180	280	76	188	264
非典型のみ	45.5	39.5	40.9%	70	52.2	58.6%	56.6	34.6	40.9%
正社員から非典型へ 不明	52.7	60.2	58.5%	30	47.8	41.4%	43.4	65.4	59.1%

資料：図表2-32と同じ

以上を要約すると、長野県は北海道と比べて、正社員比率が高く、かつ「非典型一貫」比率が低いという意味で、より安定したキャリアになっており、そしてデータをみる限りでは、北九州市は長野県ほどではないが、北海道よりは安定したキャリアになっているといえる。ただし、この位置づけには次のような制約条件をつけておく必要がある。北九州市調査は「地方の若者就業調査」のようなキャリア類型化の調査をやっていないため、部分的データからの推論にすぎないこと、また「北九州市若年者就業調査」のサンプルが北九州市の全体の若年有業者よりもかなり高学歴となっているため、「非典型一貫」が低めに出た可能性があるということである。

北九州市の若年者雇用は長野県と北海道の間にあると位置づけ、その際、サンプルの高学歴構成が影響していると指摘した。この指摘は次のような考え方に立っている。学歴はキャリア形成を左右する重要なファクターであり、高学歴層ほど正社員定着の可能性が高く、低学歴層ほど非典型雇用にとどまる傾向が強いという常識の理論に依拠している。この学歴がキャリア形成にどれほど有効に働いているかという点について、「地方の若者就業調査」はキャリア類型の分析結果から次のような興味深い指摘をしている。

北海道では大学など高い学力がよい就職に結びついていない。反対に長野県では高卒でも正社員

になれる可能性が高い。東京は大学などへの進学率が極めて高いため、高卒などの低学歴では就業上不利になる可能性がきわめて高い、というのである。北九州市は全国的にみて低学歴地域であるから、本来ならこの点について踏み込んだ指摘をしなければならないが、残念ながらここではそれに関するデータや分析結果は得られていない。ただし、これまでの調査結果から、北九州市は高卒でも市内できちんとした就職が可能であるという点で長野と共通している。一方、大卒は市内では「非典型一貫」が多い点で北海道と同様であるが、県内であれば正社員になれる可能性が高いという点では北海道とは違っているように思われる。北海道で高学歴がキャリアにあまり効いていない、役立たないという場合、二つの意味がある。一つは求人不足のため、大卒でも正社員の職に就けないということ、もう一つは専門学校卒や理工系大卒と比べて、人文科学系の大卒に「非典型一貫」が多いということを指している。北九州市の場合、前者の意味であれば、大卒向け求人は県内で多いから北海道と違うが、後者の意味では北海道と同様の傾向がみられるのではないかと推測される。学歴とキャリア形成との相関関係については今後の検討課題としたい。

6. まとめ

北九州市の高卒者は大学進学よりも就職を選好する傾向が強い。北九州市の総就業者の中で高卒者が5割も占め、高卒就業者が企業内外の労働市場で圧倒的な存在感をもっている。これまで、高卒者では製造業の生産工程・労務・技能工として職に就くものが多く、地元志向が強いという特徴があった。市内企業の高卒に対する求人倍率も高い。しかし、現在、製造業では従業員の削減が進んでいることから、今後は市外や県外への流出が高まることが予想される。

高卒者に対して、大卒者の市内就職率は2割を切り、停滞状態にある。大卒者は市内全就業者の占める割合でも、また1年間の採用者に占める割合でも、ともに2割台であることから、市内企業の大卒者に対するニーズは弱く、求人数も少ない。市内企業と大卒者の間には構造的なミスマッチがある。大卒の市内就職率を高めるためには、大学と企業の情報共有システムを構築し、企業の求める職業能力を開発する人材育成機能の強化が不可欠である。

若年者のキャリア形成という点では、大卒者のほうが高卒者よりも非典型一貫が多く、不安定就業になっている。しかし、地域比較で見ると、北九州市は北海道よりは長野県と同じ傾向をもち、比較的安定したキャリア形成になっている。

参考文献

- 労働政策研究・研修機構「地方の若者の就業行動と移行過程」2009年
- 労働政策研究・研修機構「日本の高卒就職システムの変容と模索」2008年
- 勇上和史「都道府県データを用いた地域労働市場の分析」日本労働研究雑誌、No.539、2005年
- 太田聡一「地域の中の若年雇用問題」日本労働研究雑誌、No.539、2005年
- 永野 仁「企業の人材採用の変化」日本労働研究雑誌、No.567、2007年

第3章 北九州地域の大学院、大学、短大・高専、実業高校卒業者の就職地域

1. はじめに

(1) 調査目的

北九州市においては、少子・高齢化の進展のスピードが他の政令指定都市に比べて速く、人口減少に歯止めがかからないでいる。将来の労働力不足は、卓越した技術や技能の継承や企業立地の源泉を危ぶませ、地域経済を疲弊させてしまう。こういった状況にあって、市内には優秀な人材を確保したいと考えている企業が多く存在するにもかかわらず、大学や実業高校の卒業者の多くが市外に就職していると聞いている。

そこでここでは、市内に所在する大学院、大学、短大・高専、実業高校の卒業者の就職地域の実態を把握し、新卒者確保に向けた方途を示す。

(2) 前提条件

①調査対象の選定

平成20年度（2008年度）の卒業生を対象にする。卒業後、進学した者は含まず、就職者を対象にする。産業医科大学と九州歯科大学は、専門性が高く、就職先が限定されるため、調査の対象から除外した。また早稲田大学大学院についても、留学生が7割を占めることから、他の大学院と比較して特異であると判断し、調査の対象から除外した。

②カテゴリーと調査対象校

No	大区分	小区分	員数	対象校
I	大学院	理系	694	北九州市立大学、九州工業大学
II	大学	理系	1,059	北九州市立大学、九州工業大学、西日本工業大学、九州ポリテクカレッジ
III		文系	2,191	北九州市立大学、九州国際大学、九州共立大学、西南女学院大学 九州栄養福祉大学、九州女子大学
IV	短大・高専	理系	84	北九州高専
V		文系	610	西南女学院短期大学、東筑紫短期大学、九州女子短期大学
VI	実業高校	工業系	263	小倉工業高校、戸畑工業高校、八幡工業高校
VII		商業系	191	小倉商業高校、若松商業高校、北九州市立高校

なお、上記カテゴリーは、次の前提にもとづいている。

a. 北九州市立大学（国際環境工学部）と九州工業大学以外の大学においても、大学院と学部など

に細分化した方が望ましいが、ここではマジョリティにマイノリティを包含することにした。例えば、北九州市立大学（外国学部・経済学部・文学部・法学部）においても大学院を修了して就職する者もいるが、学部卒業生に比べて員数が少ないため、学部卒業生の中に包含する。

- b. 九州工業大学には、北九州地域でない飯塚市に所在する「情報工学部」を包含している。
- c. 福祉系（九州栄養福祉大学）は文系とする。

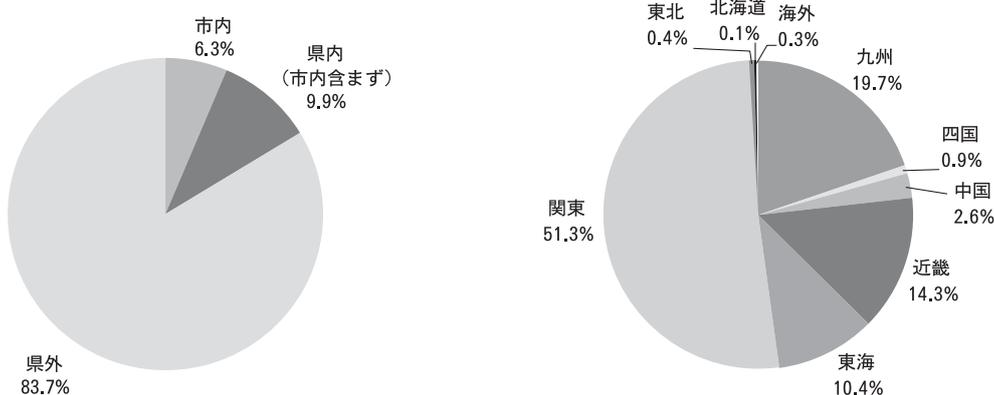
2. 調査結果

(1) カテゴリーⅠ：大学院・理系

大学院修了生の市内就職率は6%、県内においても16%であり、約85%が県外へ流出している。県外の就職地域で最も多いのは関東であり50%を越える。関東、近畿、東海といった三大都市圏を含む地域の占有率は76%であり3/4を越える。

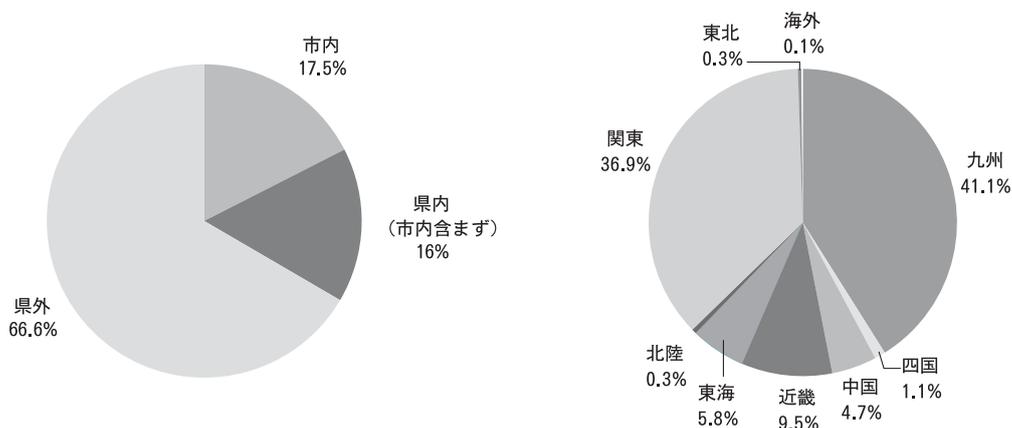
大学院修了生の多くは、一般にその専門性の高さから大企業でないと対応し難く、大企業の本社が首都圏をはじめとする三大都市圏に集中することを考えれば、当然の結果といえる。また九州工業大学が伝統的に大企業に強いということも影響しているものと考えられる。

なお、本社で採用された後の配属先については、ここでは分からない。



(2) カテゴリーⅡ：大学・理系

理系学部卒業生の市内就職率は18%、県内就職率は34%となり、1/3が地元就職している。



大学院修了者に比べて、地元就職率が高い（2倍強）ことが分かる。

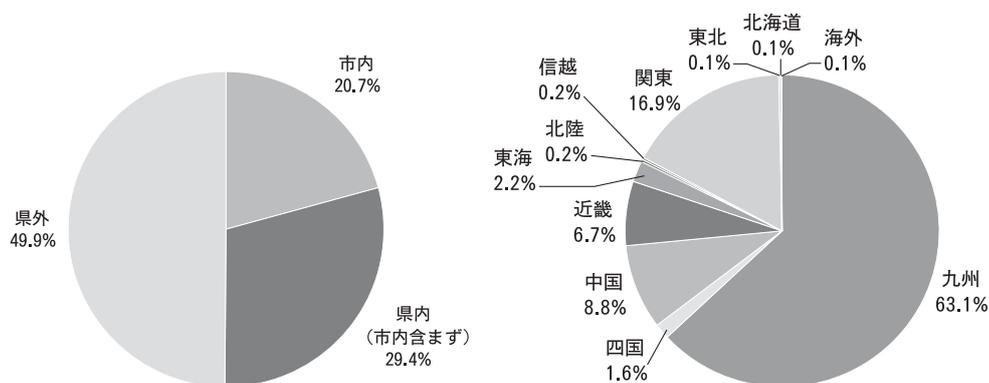
これは筆者の先行研究¹⁾によれば、大学院修了者は仕事を通じた自己実現欲求が高いのに対して、学部卒業者は仕事への執念が大学院修了者ほど高くなく、いろいろなものを満足したいと考えており、そのことが地元就職率を高めているものと思われる。

なお、大学院修了者に比べて県外就職率が低くなっているとはいえ、関東は1/3を越え、三大都市圏を含む地域の合計は50%を超える。

(3) カテゴリーⅢ：大学・文系

文系学部卒業者の市内就職率は21%、県内就職率は50%、九州地域まで広げると63%に及ぶ。理系（同18%、34%、41%）に比べて地元志向が強いものの、県外就職者も半数存在している。

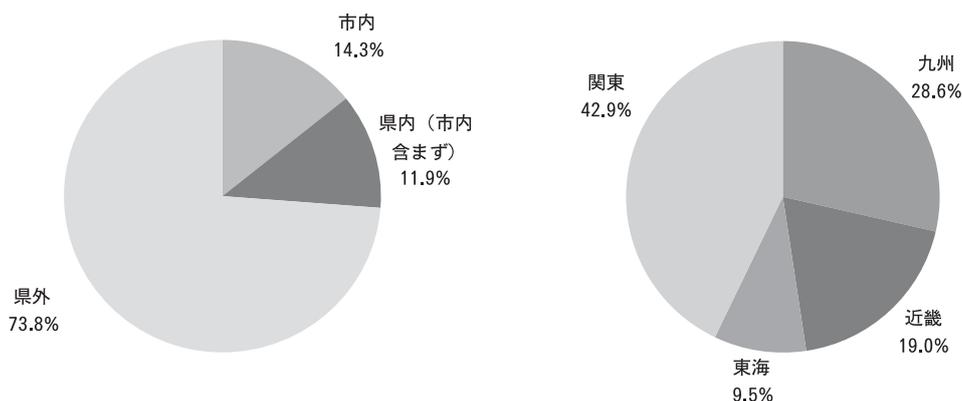
この地元志向が強い要因は、調査対象の大学において、女子学生の割合が多いこと、また九州工業大学のような大企業（＝東証一部上場企業の総合職）に強い大学が少ないことによるものではないかと思われる。



(4) カテゴリーⅣ：短大・高専・理系

短大・高専の理系卒業者については、対象となる学校が北九州高専のみのため、短大・高専の理系卒業者を総括するのではなく、あくまで北九州高専の事例である。

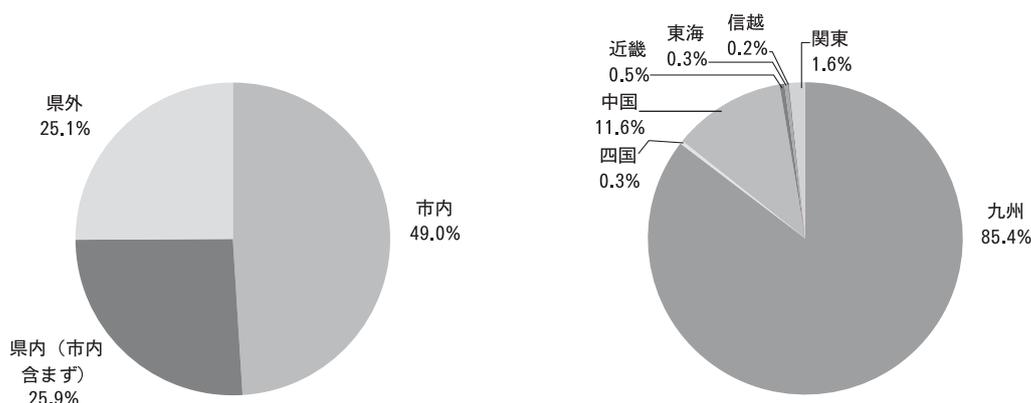
市内就職率は14%、県内就職率は26%となり、地元就職率は1/4に止まっており、理系学部卒業者よりも低い。関東地域への就職率は4割を越え、三大都市圏を含む地域の合計は7割を越え、大学院修了者と理系学部卒業者の中間に位置する。



これは北九州高専のレベルが高く、大企業を狙える学校であること、またこれまでに多くの卒業生を大企業へ就職させてきた実績によることが大きいと考えられる。因みに、就職不況である今年度（平成 21 年度）においても、比較的就職が安定している機械工学系においては、夏の段階で全員就職先が決定していたと聞いている。

(5) カテゴリーⅤ：短大・高専・文系

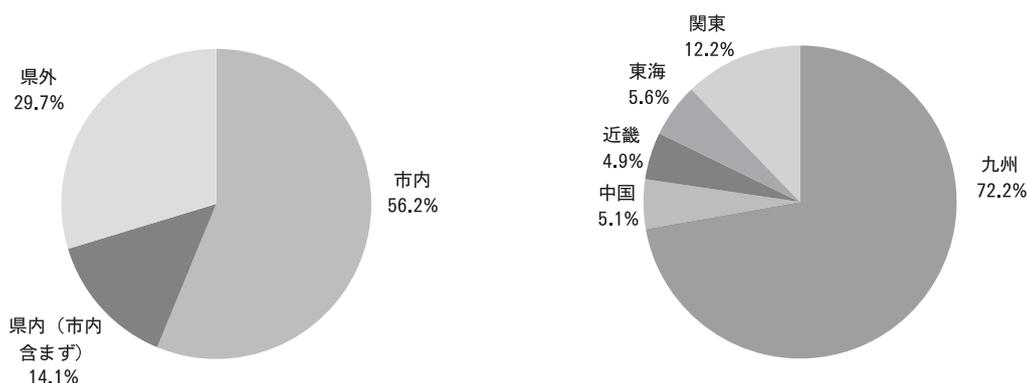
短大・高専の文系卒業生においては、市内就職率 49%、県内就職率 75%、九州地域就職率 85% となり、地元志向が極めて強いことが分かる。なお参考までに、関東、近畿、東海地域の合計は 2% しかない。



(6) カテゴリーⅥ：実業高校・工業系

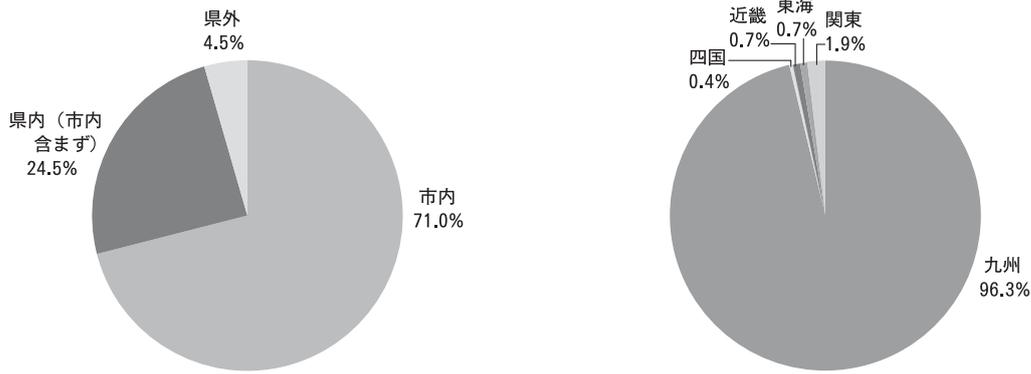
工業高校卒業生においては、市内就職率 56%、県内就職率 70% となり、理系の大学や高専に比べて地元志向が強いことが分かる。

これは筆者の先行研究¹⁾によれば、工業高校卒業生は平穏で安定した生活を志向し、出身地に対して強い愛着を持っていることから、このような結果がでているものと思われる。



(7) カテゴリーⅦ：実業高校・商業系

商業高校卒業生については、市内就職率 71%、県内就職率 95% となり、ほぼ全員が地元就職しているといえる。



3. 分析結果

調査の結果、就職地域は「理系・文系」と「学歴」の2つ要素に影響を受けていることが分かる。まず、文系の方が理系よりも地元就職率が高い（文系平均＝73.8%＞理系平均＝36.6%）。次に学歴が高くなるほど、一般に地元就職率が低くなっている（理系大学院＝16.2%＜工業高校＝70.3%）。

なお、この傾向は予想された傾向であり、妥当な結果であるといえる。前述したとおり筆者の先行研究¹⁾によれば、高学歴者は仕事を通じて自己実現を図ろうとしており、彼ら・彼女らが満足する仕事は大半が三大都市圏に立地している。一方、低学歴者は平穏で安定した生活を重視しており、古くから住み慣れた地元に着定したいと考えている。

ただし、性別によって差異はないのか、同じ文系であっても社会科学と人文社会において差異はないのか、総合職と一般職では差異はないのかなど、もう少し属性を細分化することと、今回は平成20年度の結果のみを取り扱ったが、もう少し長いスパンで診ることが必要である。

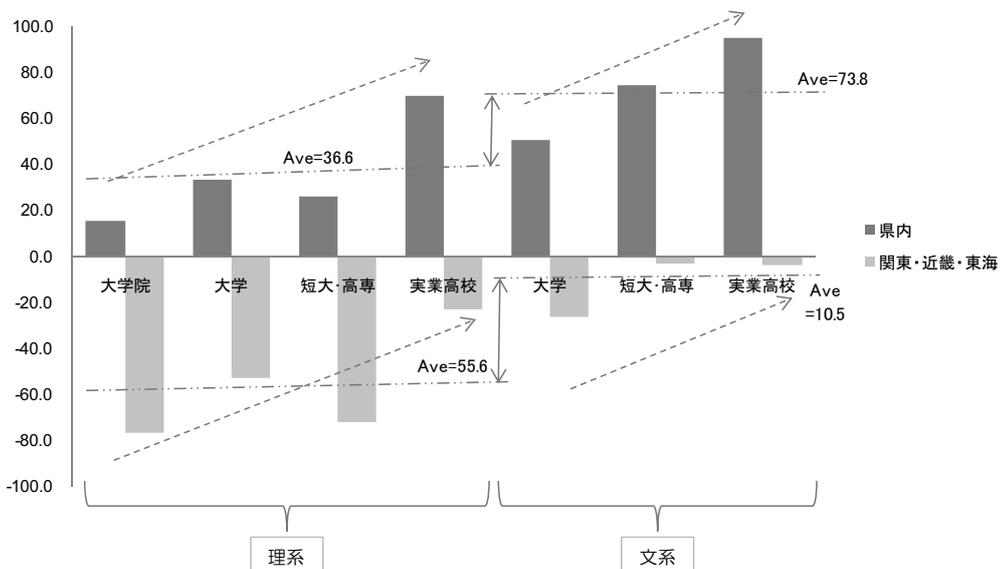


図1-3-1 カテゴリー別の就職地域

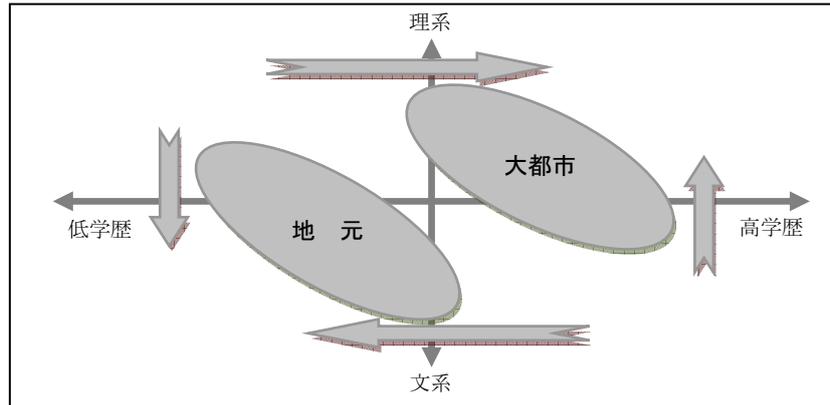


図1-3-2 学歴及び理系・文系の視点からみた就職地域

4. 新卒者確保に向けた方途

ここでは第1項で挙げた7つのカテゴリーを4つのセグメントに集約し、それぞれのセグメントについて、地域（企業）の視点から有能な新卒者を確保するための方策を考える。

(1) セグメントⅠ：理系・高学歴

このセグメントの人材は、最先端の研究開発を志望するなど、企業が限定される。一般に研究開発機能を有する企業は規模が大きく、またこれら研究開発部門は首都圏をはじめとする大都市圏に立地している。一般に地方の事業所は生産工場であり、これら新卒者のニーズを満足させることができる企業は少ない。とはいえ、北九州地域には東証一部上場企業の本社が数社あるなど、全国の地方都市に比べれば恵まれた地域といえる。

また新卒者の立場に立ったとき、彼ら・彼女らが将来大きく成長するためには、若いうちは大都市の大企業で、場合によっては海外で働くことの方が、本人のためにも、日本国のためにも良いのではなかろうか。

一つの考え方ではあるが、若いうちは大都市もしくは海外で働き、相応の経験を積んだ後、また仕事だけでなく家庭も顧みなければならなくなった頃、例えば30代半ばになって、地元へUターンするといったライフスタイルがあり、こういった人種にターゲットをあてて、人材確保を講じることが考えられる。実際に欧米の地方の中規模都市で成長している都市²⁾は、概してこのような戦略を展開している。またこういったライフスタイルを志向する人材を地域にJターンさせるのも効果的な戦略である。ただし、Uターンしたくても働く企業がないということがないように、地域は生産技術開発などの開発機能を有した事業所の立地を促進するとともに、地域の中小企業は自社ブランドの製品や技術を開発するなど、開発機能の高度化に努めなければならない。

(2) セグメントⅡ：文系・高学歴

このセグメントにおいては、半数が地元を志向し、さらに大学数も多いことから、相当量の学生

を確保することができる。また女子学生が多いのも特徴である。

現在、地方においては高齢化が進展し、大半の産業が縮小する中であって、医療福祉分野は着実にマーケットが拡大しており、人材が不足している。この医療福祉分野においては、作業療養士や看護師といった直接業務に従事する職種だけでなく、事業企画や営業など、多様な職種が必要とされており、とくに間接業務に対して、当セグメントの新卒者を積極的に採用することが考えられる。大学においても、こういった分野をターゲットにした人材育成が得策のように思われる。

また、他の分野の受け皿も必要であるが、北九州地域においては、近隣の福岡市に比べて都市型サービス産業の集積が薄いため、駅前地区を中心に立地を促進しなければならない。さもなければ優秀な人材が福岡地域へ流出してしまうだろう。

(3) セグメントⅢ：理系・低学歴

北部九州地域においては、優秀な人材が豊富に集積していることから、平成 20 年夏期までの好景気時には、関東や東海地域から進出してくる輸送機械関連や情報通信関連等の企業の立地誘引になっていた。

このセグメントは、地元志向が強いことから、今後とも一定量を確保することが可能であると考えられる。これらの新卒者は地域中小企業の中核的人材として、また地域の大規模事業所の生産現場の監督者及び作業員として期待されている。地域企業、とくに中小企業は、今後とも安定して新卒者を確保するために、福利厚生を含む労働条件の向上に努めなければならない。関東や東海地域から進出してくる企業の労働条件は、一般に地域中小企業のものよりも良く、優秀な人材を捕られないように、働きがいのある職場づくりに励む必要がある。

(4) セグメントⅣ：文系・低学歴

このセグメントにおいては、平成 20 年度の好況期（売り手市場）においてさえ、大都市に行かず地元就職していることから、地元就職先があれば就職するものと思われ、量を確保することは比較的容易ではないかと考えられる。

今後の課題としては、ミスマッチをなくし離職率をいかに低減させるかなど、定着率の向上に努めなければならない。正社員・正職員比率を向上させるなど、労働条件の改善が期待される。いずれにしても、今後とも安定的に優秀な新卒者を確保するためには、魅力ある職場づくりに励む必要がある。

〔謝辞〕

調査にあたっては、各学校の就職担当の教職員の方々に、日常業務で多忙であるにもかかわらず多大なるご足労いただいた。この場を借りて厚くお礼申し上げる次第である。また当研究所の山浦氏には、連絡調整や集計などの業務において、ご尽力いただいた。併せて感謝する次第である。

〔注〕

- 1) 吉村英俊、吉田潔、木村温人「働き方とライフスタイル」『知的創造都市“Creative City”の形成・促進に関する研究』北九州市立大学都市政策研究所、pp103-135、2008.3
- 2) 吉村英俊「メルボルン・アデレードにみる創造都市形成の現状」『知的創造都市“Creative City”の形成・促進に関する研究』北九州市立大学都市政策研究所、pp137-147、2008.3