

## 第5章 公的職業紹介機能における地域特性\*

### 第1節 はじめに

あまり知られてはいないが、そもそも職業紹介事業は、明治から大正の時期にかけて、営利事業として行うのが一般的であった。その後、1938年の「改正職業紹介法」および1947年の「職業安定法」によって、それまで許可制として認められていた営利職業紹介所が完全に禁止され、職業紹介事業は「国の事業」として行われるようになったのである<sup>70</sup>。その結果、全国各地に配置された公共職業安定所（ハローワークまたは職安）は、すべての国民に対して無料の職業紹介事業を提供し、失業者の雇用保険給付や企業への雇用助成を行うなど、日本の労働市場で中心な役割を果たすようになっていった。2004年現在、全国で477の公共職業安定所（出張所や分室を含むと615カ所）<sup>71</sup>が設置され（小末付図1：職安の分布）、国民全てが平等に全国一律のサービスを受けられるような体制となっている。

しかしながら、公共職安を取り捲く環境は、1990年代後半頃より大きく変化した。その一つは、労働市場の構造変化に対応し、官民あいまって、労働力需給調整機能が強化されている点である。もう一つは、規制緩和による民間職業紹介事業の急速な拡大である。具体的には、1997年に職業安定法施行規則の改正が行われ、民間有料職業紹介事業の取扱職種が、港湾・建設を除くすべて職業に拡大されたことで、民間職業紹介事業の自由化が本格化した。また、2000年の紹介予定派遣制度導入を契機として、有料職業紹介事業に対して労働者派遣事業者が大量に参入しており、今後も、民間職業紹介事業が一層活発化すると考えられている。さらに、無料職業紹介業務についても、民間活力を活用した就職支援事業が行われている。たとえば、2004年度には大都市圏の5000人を対象として「民間委託による長期失業者の支援事業」のモデル事業が実施されたほか、2005年6月以降、キャリア交流プラザ事業（中高年向け支援事業<sup>72</sup>）等の市場化テスト<sup>73</sup>が実施されており、世間の注目を集めている。

しかしながら、こうした変化の中においても、公共職安の無料職業紹介は、依然として失業者にとって重要な求職方法の一つであることに変わりはない。厚生労働省の「雇用動向調査」によると、公共職安の斡旋により入職した者の割合（「職安利用率」）は、

\* 本章の執筆にあたり、江上寿美雄氏ならびに藤井宏一氏（以上、労働政策研究・研修機構）より有益なコメントを頂いた。記して感謝したい。

<sup>70</sup> 公的職業紹介事業における歴史的経緯の詳細については、章末の付表1を参照されたい。

<sup>71</sup> 厚生労働省の公式ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>）による。

<sup>72</sup> 厚生労働省の発表によると、北海道、愛知、京都など5カ所の「中高年向け支援事業」の民間委託事業の落札額（計約1億9000万円）が、2003年度の同省経費（約2億8600万円）より3割以上も下回っていたことが明らかになった（日本経済新聞2005年6月10日）。

<sup>73</sup> 市場化テストは、中高年向けのキャリア交流プラザ事業（全国5カ所）、若年版キャリア交流プラザ事業（大阪）、求人開拓事業（全国3カ所）で実施している。いずれも実施期間は2005年6月から2006年5月までである。

1995年が19.1%、2000年が22.4%、2003年が22.5%と安定的に推移している。一方で、民間職業紹介事業所を通じて就職した者の割合は、2000年が0.9%、2003年が1.6%と増えているものの、公共職安の斡旋数の割合の十分の一にも満たない（次節第5-2-1表）。また、規制緩和前後における事業所の求人経路の実証分析（上野・神林・村田2004）からは、規制緩和が事業所の求人経路選択行動に与える影響は、極めて限定的であることが明らかとなっている。

実際のところ、公共職安の職業紹介業務は、取扱職種、事業所立地、求職者層およびサービス内容の面で民間職業紹介事業との棲み分けが明確であるため、両者における競争関係は薄く、どちらかといえば共存・補完関係にあるとの見方がある（佐野1997、西澤2005）。とくに、人口や事業所集積の少ない地方圏においては、公共職安の職業紹介は中核的な地位にあると考えられる。また、それぞれの地域の産業構造や求職者層の年齢・学歴分布などの違いも複雑に絡んでおり、各地における公共職安の職業紹介業務への依存度が大きく異なるのである。たとえば、製造業、零細・中小企業、低学歴者、中高年層は無料の公共職業紹介に頼る確率が高いと言われ、これらの産業や求職者層が集中している地域ほど公共職安の利用率が高いと考えられる。また、効率的で精度の高いマッチング・システムが、すでに公共職安を中心に構築されていて、民間職業紹介事業者の参入余地の小さい地域も少なくないと考えられる。

本章は、先行研究の文献サーベイや独自の実証分析によって、地域の視点から公共職安の職業紹介機能について考えてみたいと思う。具体的には、マッチング効率における地域間比較を行うことによって、職安の職業紹介機能の弱い地域と強い地域の特徴を明らかにする。とくに、産業構造や人口構造の違いが公的職業紹介機能の地域間格差に及ぼす影響について注目したい。

なお、本章の構成は以下の通りである。第2節は公的職業紹介機能の評価について論じる。第3節では公的職業紹介のマッチング効率性における地域間格差およびその要因を探る。第4節は結語である。

## 第2節 公的職業紹介機能をどう評価すべきか

公的職業紹介機能を評価する際には、通常二つの側面が重視されている。一つは、公共職安がどれだけ利用されているのかという側面である。もう一つは、公共職安に集められた求職と求人をどのくらいマッチングさせているのかという側面である。前者の側面は、「職安利用率」<sup>74</sup>を用いて測ることができ、後者の側面は、「就職率」または「充足率」という指標を用いて測ることが多い。

---

<sup>74</sup> 「職安経由率」と呼ばれる場合もある。

## 1 二種類の「職安利用率」

まず、「職安利用率」について、10 万人以上の大規模調査のうち、それについて直接尋ねているのは『労働力調査特別調査』<sup>75</sup>（以下、『労調特別調査』という）と『雇用動向調査』<sup>76</sup>のみである。

ただし、前者は「求職」経路について、後者は「入職」経路についてといった違いがある。具体的には、『労調特別調査』では現在求職中の完全失業者を対象に、主な求職方法として公共職安を利用している人の割合を調べているのに対して、『雇用動向調査』は調査年度中に入職した者のうち職安幹旋で就職した人の割合を調べている。

「求職」経路としての職安利用率＝職安を主な求職手段とする失業者数/失業者総数 (1)

「入職」経路としての職安利用率＝職安の幹旋で入職した人数/入職者総数 (2)

第5-2-1表は、「求職」経路としての職安利用率と「入職」経路としての職安利用

第5-2-1表 職安利用率の時系列推移(1991-2003年)

	労働力調査の求職経路				雇用動向調査の入職経路					
	職安	民営	広告	学校・知人	職安	民営	学校	広告	その他	縁故・出向等
1991年					16.0%		10.9%	31.6%	7.3%	34.2%
1992年					17.2%		11.0%	31.4%	7.7%	32.7%
1993年					17.8%		12.4%	29.0%	7.9%	33.0%
1994年					21.2%		10.7%	25.7%	10.0%	32.3%
1995年					19.1%		11.1%	28.5%	9.2%	32.1%
1996年					19.4%		11.3%	30.2%	8.2%	30.9%
1997年					19.0%		9.4%	31.4%	8.4%	31.8%
1998年					20.0%		9.2%	30.7%	9.4%	30.7%
1999年					21.4%		8.5%	32.6%	8.9%	28.6%
2000年	38.5%	2.5%	37.2%	11.1%	22.4%	0.9%	7.7%	32.3%	8.5%	28.2%
2001年	34.4%	2.1%	37.8%	9.5%	19.3%	1.2%	7.6%	36.6%	9.3%	26.1%
2002年	36.5%	1.7%	34.5%	8.4%	21.6%	1.7%	7.2%	31.7%	9.8%	28.0%
2003年	40.9%	1.7%	32.9%	8.3%	22.5%	1.6%	6.9%	32.5%	9.9%	26.5%

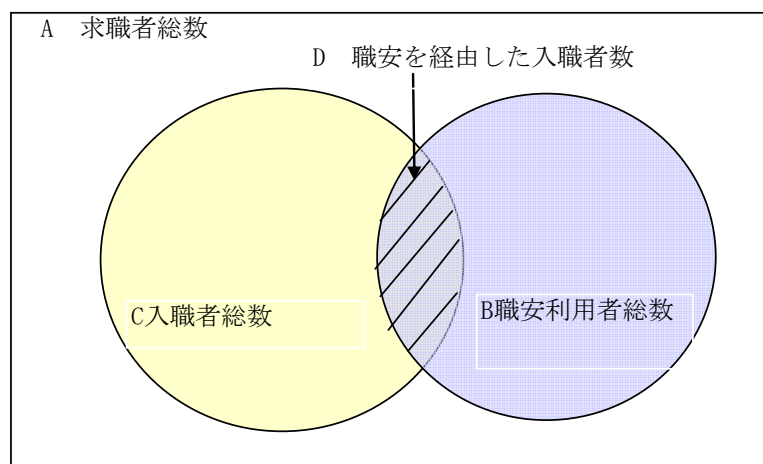
注：(1) 『労調特別調査』の職安利用率について、2000年と2001年は2月と8月調査の平均、2002年と2003年は年平均。また、表の記載の項目のほか、「労働者派遣事業所に登録」(2001年8月以降)、「事業所求人」に直接応募、「事業開始の準備」、「その他」がある。(2) 「民営」は民間職業紹介事業所の略称である。(3) 2000年以前の『雇用動向調査』では、入職経路に関する調査項目の選択肢に「民間職業紹介事業所」がなかった。

<sup>75</sup> 『労働力調査特別調査』は、2月調査は約4万世帯のうち15歳以上約10万人が調査対象で8月調査は約3万世帯15歳以上約7万5千人が調査対象である。また、同調査は2002年以降、「労働力調査」と統合され、『労働力調査(詳細結果)』(毎月1万世帯を調査)となっている。『労働力調査特別調査』および『労働力調査(詳細結果)』は、完全失業者について、主な求職方法と従な求職方法の両方をきいているが、本稿は主な求職方法としての職安利用率に注目している。

<sup>76</sup> 『雇用動向調査』は事業所調査(5人以上の常用労働者、公務、農林漁業を除く)で対象事業所は約1万3千、有効回答約1万事業所、集計入職者数は、最近では8万人前後である。

率の時系列変化を整理し、ほかの求職（入職）方法と比較したものである。まず何れの年においても、「求職」経路としての職安利用率が35%以上であり、2003年には40.9%にまで達していることが注目される。つまり、失業者の求職経路として、公共職安は広告、学校・知人、民間の職業紹介事業所などの求職手段よりも大きな割合を占めているのである。一方、「入職」経路としての職安利用率は、広告・求人誌について2位に留まり、職安の斡旋で就職した者の割合は20%前後（2003年は22.5%）に過ぎない。では、なぜ「入職」経路としての職安利用率が「求職」経路としての職安利用率より15%以上も低いのであろうか。この問題に答える前に、まずは2種類の職安利用率の関係を整理する必要がある。

第5-2-2図 二種類の職安利用率の関係図



注：小野(1985)を参考しながら整理したものである。

「求職」経路としての職安利用率 =  $B/A$

「入職」経路としての職安利用率 =  $D/C$

第5-2-2図を見て分かるように、A人の求職者のうち、C人が入職に成功しているので、全体の就職成功率が  $C/A$  となる。仮にどの求職方法をとっても就職成功率が同一であれば、職安利用者の就職成功率も  $C/A$  となるはずである（小野,1985）。すなわち、

$$D/B = C/A \tag{1}$$

となるはずである。なお、(1)式を変形すると、(2)式が得られる。

$$D/C = B/A \tag{2}$$

(2)式によると、仮に就職成功率の面で職安が他の求職方法よりも劣っていないのであれば、2つの職安利用率が等しくなるはずである。

では、第5-2-1表で観察されているような2つの職安利用率の乖離は、職安が他の求職方法よりも劣っていると解釈してよいのであろうか。答えは必ずしもそうではな

いのである。その理由は主に以下の二つだと考えられる。

第一に、「労調特別調査」の求職経路は完全失業者を対象としているが、「雇用動向調査」の「入職」経路には完全失業者の他、新規学卒者、転職入職者や出向者なども対象に含まれている。そのため、「労調特別調査」の「求職」経路には、(再)就職難度の相対的に高い者が多く集められていることが考えられる。すなわち、職安による求職方法が他よりも劣っていないくとも、就職難度の高い対象者が相対的に多いため、就職成功率が若干低くなっているのは自然なことである。また、「労働特別調査」は世帯調査で完全失業者を調査対象としているのに対して、「雇用動向調査」は事業所調査(5人以上)で常用労働者を調査対象としていることから、調査対象者のベースの違いも一因かもしれない。

第二に、公共職安は、職業紹介のほか、失業給付の支給業務も同時に兼ねているからである。すなわち、職安を主な求職手段として挙げている失業者の中に、失業給付があるため、雇用保険受給中は慎重に職探しをした結果として就職に結び付けなかった者もかなりの割合でいると考えられる。『平成14年求職者総合実態報告調査第1回調査』(平成14年6月)によると、平成13年12月に公共職安に新規に求職申込みを行った者のうち、調査時点で就業していない者は50.6%(女性では48.3%)となっている。また、調査時点で就業をしていない者のうち現在求職活動を行っていない者は19.1%(女性では23.6%)となっている。また、同調査によると、職安で求職申込みを行った者のうち、6ヶ月後の調査時点で就職している者の割合は、一般求職者が64.8%であるのに対して、雇用保険受給資格の決定を受けた者はその半分未満の30.1%である。

もっとも、失業者のほか、在職中の転職希望者や副業希望者を含んで再計算された「求職」経路としての職安利用率<sup>77</sup>は20%台(1997年は22.0%、2002は25.6%)となり、「入職」経路としての職安利用率とかなり近い値になっていることが分かる。したがって、「入職」経路としての職安利用率が「求職」経路としての職安利用率より低いのは、対象者の違いや失業給付の関係によるものであり、必ずしも職安が他の求職方法よりも劣っているからではないと考えられる。

<sup>77</sup> 再計算された職安利用率＝職安での月間有効求職者数/(求職中の無業者＋求職中の転職希望者＋求職中の追加就業希望者)×100%。なお、分母となる数値は『職業安定業務統計』、分子となる数値は『就業構造基本調査』によるものである。

	年間有効求職者数	月間有効求職者数	求職中の無業者	求職中の転職希望者	求職中の追加就業希望者	職安利用率
2002年	32,808,849	2,734,071	5,937,700	3,519,600	1,228,000	25.6%
1997年	25,473,283	2,122,774	5,271,000	3,139,000	1,239,000	22.0%

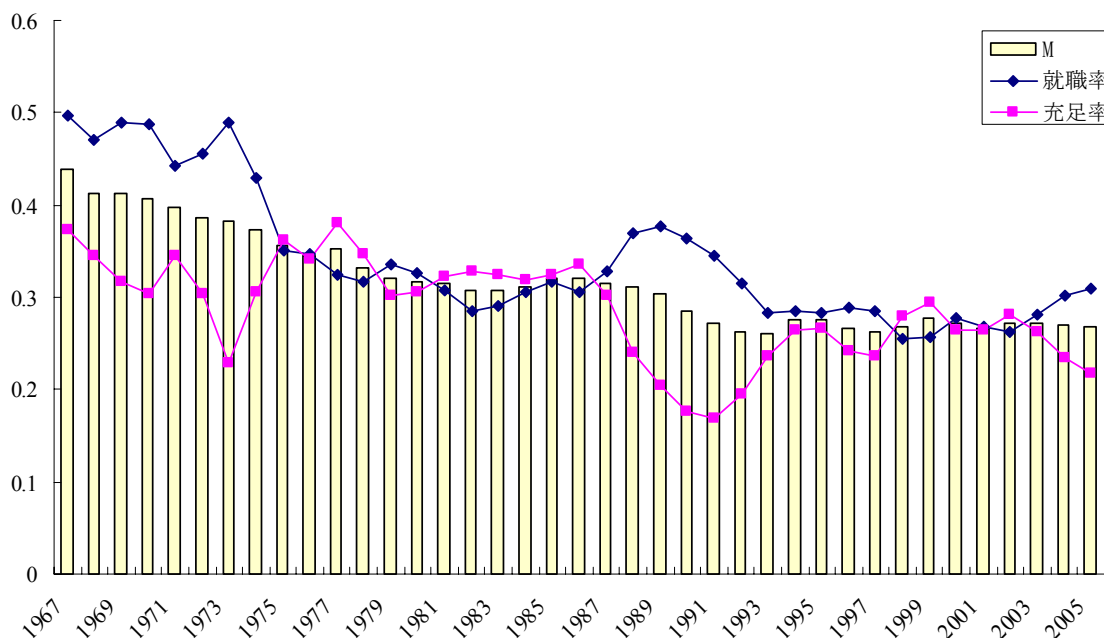
ただし年間有効求職者数は延べ数、月間有効求職者数は年平均である。

## 2 マッチングの効率性

公的職業紹介機能または公共職安の業績を評価するときに、もう一つ重要視されている側面はマッチングの効率性である。そこで、就職率と充足率という二つの指標がしばしば登場する。「就職率」は、就職件数を（新規）求職者数<sup>78</sup>で除した値であり、求職者の何割を就職させられたかを示し、求職者に対するサービスの量を表す。一方、「充足率」は就職件数を（新規）求人数で除した値で、求人の何割を充足させられたかを示し、求人側に対するサービスの量を表す。ただし、岩本（2005）が指摘したように、通常求人倍率が上昇する時には、就職率が上昇する一方で、充足率が低下する傾向がある。そのため、どちらかひとつの指標だけでは、公共職安の総合的なパフォーマンスを評価することが難しい。そこでしばしば使われるのは、就職率と充足率を総合したマッチング指標（M）である。αを就職率とし、βを充足率とした場合に、Mが以下のように定義される<sup>79</sup>。

$$M_{it} = \sqrt{\alpha_{it}^2 + \beta_{it}^2} / \sqrt{2} \quad i=1,2,\dots,N \text{ 地域} ; t=1,2,\dots,M \text{ 時点} \quad (3)$$

第5-2-3図 就職率、充足率、総合マッチング指標Mの推移(1967-2005年)



注：「職業安定業務統計」の月次データより試算した値である。なお、2005年の数字は1月から9月までのデータに基づくものである。

<sup>78</sup> 1998年以前の『労働市場年報』では、就職件数を有効求職件数で除した値を就職率としていた。

<sup>79</sup> 就職率と充足率が共に100%となる時にはM<sub>it</sub>が1となり、就職率と充足率が共に0%の場合にはM<sub>it</sub>もゼロとなる。

就職率、充足率および総合マッチング指標（全国年平均）の推移をみると（第5-2-3図）、やはり就職率と充足率が逆の動きをしていたことが分かる。そして、就職率と充足率のギャップがとくに大きかったのは、1967年から1974年までおよび1988年から1993年までの間である。ちなみに、この二つの時期の何れも、有効求人倍率が高く、就職率が充足率より大きく上回っていた時期である。一方、就職率と充足率を総合したマッチング指標Mは1960年代後半の40%台から徐々に低下していたものが、1990年以降低下傾向がほぼストップしており、Mが27%前後に収束していることが分かる。

### 第3節 職安のマッチング効率性の地域間格差およびその決定要因

就職率や充足率などの指標からみた職安のマッチング効率性についても、地方が高く、都市部が低いとのイメージが強いのであるが、果たしてそれは本当であろうか。また、職安のマッチング効率性における地域間格差はなぜ生じているのであろうか。人口構造や、産業構造およびマクロの就業環境などのほか、各職安における独自の取り組みもマッチング効率に影響を与えているのであろうか。本節では上記の二つの問題点を中心に検証したいと思う。

#### 1 マッチング効率性の地域間格差

第5-3-1表は就職率、充足率および総合マッチング指標を用いて、職安のマッチング効率性の都道府県間比較を行ったものである。なお、スペースの関係で、それぞれの指標における平均値の上位10の都道府県および下位10の都道府県の名前と数値のみが表示されている（すべての都道府県のマッチング効率性については、付図2を参照されたい）。

第5-3-1表を見て分かるように、充足率と就職率の高さ（低さ）によって、全国の都道府県を第5-3-2表のように4種類の典型地域に分類することができる。

まず、充足率と就職率が共に上位にあるのは、北海道、岩手県、石川県および新潟県である。農村人口や非人口集中地域を多く抱えるこれらの道県では、公共職安以外の求職手段が乏しく、様々な求人と求職が職安に集中しているため、公的職業紹介のマッチング効率性が高くなっているのではないかと考えられる。とくに、積雪寒冷地に位置する北海道や岩手県では、季節労働者や出稼ぎ労働者が多く、求人がいったん出ると比較的簡単に就職に結び付けられることも原因の一つだと考えられる。

次に、充足率と就職率が共に低いのは、首都圏の4都県（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）および中京圏の愛知県である。これらの大都市圏では、求人と求職の手段が多様化されており、マッチング難度の比較的高い求人と求職が公共職業紹介所に集中している可能性が高い。その結果、地方よりも公的職業紹介の充足率と就職率が低くなっていると考えられる。

第5-3-1表 職安のマッチング効率性の都道府県間比較(1997-2003年)

	県名	充足率			就職率			M				
		1997年	2003年	年平均	1997年	2003年	年平均	1997年	2003年	年平均		
平均値の上位10県	沖縄県	0.77	0.50	0.58	北海道	0.46	0.43	0.45	北海道	0.48	0.46	0.48
	北海道	0.50	0.48	0.51	岩手県	0.44	0.39	0.39	沖縄県	0.58	0.41	0.45
	岩手県	0.39	0.45	0.46	石川県	0.40	0.38	0.37	岩手県	0.41	0.42	0.43
	青森県	0.42	0.49	0.46	島根県	0.40	0.37	0.37	青森県	0.33	0.39	0.36
	長崎県	0.32	0.39	0.39	鳥取県	0.36	0.37	0.36	石川県	0.36	0.36	0.36
	宮崎県	0.32	0.42	0.38	新潟県	0.40	0.35	0.35	新潟県	0.35	0.36	0.35
	鹿児島県	0.33	0.42	0.38	福井県	0.35	0.36	0.34	長崎県	0.32	0.36	0.35
	新潟県	0.29	0.36	0.35	香川県	0.36	0.36	0.34	宮崎県	0.31	0.38	0.35
	秋田県	0.26	0.41	0.35	山梨県	0.40	0.33	0.34	鹿児島県	0.32	0.37	0.34
	石川県	0.31	0.33	0.34	山形県	0.34	0.38	0.34	島根県	0.33	0.35	0.33
(中間順位の県を省略)												
平均値の下位10県	岐阜県	0.18	0.24	0.22	福岡県	0.23	0.26	0.23	三重県	0.24	0.27	0.25
	神奈川県	0.22	0.20	0.22	大阪府	0.24	0.25	0.23	高知県	0.23	0.29	0.25
	岡山県	0.18	0.21	0.22	兵庫県	0.22	0.25	0.22	群馬県	0.25	0.25	0.25
	千葉県	0.20	0.22	0.22	愛知県	0.22	0.25	0.22	大阪府	0.25	0.24	0.25
	埼玉県	0.20	0.21	0.22	高知県	0.20	0.24	0.22	静岡県	0.23	0.25	0.24
	群馬県	0.21	0.19	0.21	青森県	0.20	0.25	0.22	神奈川県	0.21	0.21	0.21
	山梨県	0.20	0.22	0.21	神奈川県	0.20	0.22	0.20	千葉県	0.19	0.22	0.20
	静岡県	0.17	0.20	0.19	千葉県	0.18	0.22	0.19	埼玉県	0.19	0.21	0.20
	愛知県	0.14	0.14	0.16	埼玉県	0.19	0.21	0.19	愛知県	0.19	0.20	0.19
	東京都	0.16	0.14	0.16	東京都	0.17	0.21	0.18	東京都	0.16	0.18	0.17

注：年平均とは、1997年から2003年までの7年間の平均値である。

第5-3-2表 充足率と就職率の高さ(低さ)によって分類されるいくつかの典型地域

		充足率	
		高い	低い
就職率	高い	北海道、岩手県、新潟県、石川県	山梨県
	低い	青森県	東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、愛知県

注：第5-3-1表の結果を整理したものである。

そして、充足率と就職率の順位に大きな開きがあるのは、山梨県と青森県である。具体的には、山梨県は就職率が高いが、充足率が低い。一方、青森県は充足率が高いが、就職率が低い。この違いは、両県の雇用情勢を反映したものと考えられる。首都圏に隣接する山梨県は、年平均有効求人倍率が全国で最も高い(0.97倍)のと同時に、年平均失業率(3.34%)が全国平均水準(4.39%)より低いのである。豊富な求人に恵まれているため、山梨県内の企業求人に対する充足率は低い、求職者の就職率は高い。一方、本州の最北端に位置する青森県の雇用情勢が山梨県と正反対の構図になっており、有効求人倍率が北海道に次ぐ2番目の低さ(0.33倍)であり、失業率は全国平均水準より遥かに高い(5.6%)なのである。そのため、青森県では企業求人における充足率が高いが、求職者における就職率は低い。



まとめて言うと、就職率と充足率の高さで職安のマッチング効率性を測った場合に、概ね地方圏（とくに北海道や岩手県等の積雪寒冷地）の職安のマッチング効率性が高く、大都市圏（とくに首都圏と中京圏）の職安のマッチング効率性が低い。しかしながら、単純に就職率や充足率の高さのみで、職安の業績を評価するのは、適切ではない。なぜならば、就職率や充足率の水準は個々の職安の努力し得ない要因（失業・雇用情勢の違いや、産業構造・企業規模の違い、求職者の年齢・学歴構造の違いなど）によって決められる部分が極めて大きいからである。

## 2 マッチング効率性の地域間格差を決める要因

そこで、本項は 1997-2003 年までの都道府県別データを用いて、就職率、充足率および総合マッチング指標（M）の決定要因を推計することにする。地方の独自の取組みが職安のマッチング効率性にどのような影響を及ぼしているのかは大変興味深い問題ではあるが、現在のところ職安レベルの取組みに関する情報が乏しいため、厳密的な検証が難しい。そこで、厚生労働省が 2005 年に公表した「職業安定行政のレガシーシステム等に係る刷新可能性調査報告書」の情報に基づき、都道府県（労働局）レベルの取組み（求人開拓推進システムの有無、未充足求人フォローアップシステムの有無、求職者情報提供システムの有無<sup>80</sup>）の効果について検証したい。ただし、これらの情報は、最新年に限るため、これらの変数を含むケース（第 5-3-3 表）と含まないケース（第 5-3-4 表）に分けて推計することにした。

まず、第 5-3-3 表を見て分かるように、地方独自の取組みを反映した 3 つのダミー変数については、何れもマッチング効率性に有意な影響を与えていない。ここもやはり、サンプル数が 47 しかないことや都道府県レベルでのこれらのシステム導入効果を評価することの恣意性から、この推計結果は参考程度のものに留めるべきであろう。

他の要因の影響については、就職率と充足率の両方に有意な影響を与えているのは、有効求人倍率、中学・高校卒入職者の比率、製造業入職者の比率、零細企業入職者の比率、小企業入職者の比率である（第 5-3-4 表）<sup>81</sup>。具体的には、有効求人倍率の高い地域ほど、就職率が高く、充足率が低いのである。また、中学・高校卒入職者比率や零細・小企業入職者比率の高い地域ほど、就職率および充足率が共に高くなる傾向がある。これは、中学・高校卒者は他の高学歴層に比べ、零細・小企業は大企業に比べ、求人と求職が比較的マッチングしやすいからだと考えられる。一方、製造業入職者比率の高

<sup>80</sup> 各都道府県において 1 カ所以上の公共職業安定所が該当システムを導入している場合に 1 とし、その以外の場合に 0 とするダミー変数である。これらのシステムの導入がマッチング効率性にプラスな効果を与えると考えられる。

<sup>81</sup> 特別に言及しない限り、以下の説明は、7 年間（1997-2003 年）のデータをプールした第 5-3-4 表の推計結果に基づくものである。第 5-3-3 表のケースに比べ、第 5-3-4 表のケースは自由度が大きいためより頑健な結果を得ることができるからである。

第5-3-3表 充足率、就職率とMの決定要因（2003年、OLS）

	被説明変数:就職率		被説明変数:充足率		被説明変数:M				
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差			
マクロの有効求人倍率	0.0185	0.0503	-0.3259	0.0550	***	-0.1487	0.0493	***	
マクロの失業率	-0.0181	0.0122	-0.0016	0.0119		-0.0083	0.0113		
女性の比率	-0.0228	0.1143	-0.0990	0.1455		-0.0620	0.1247		
中学・高校卒の比率	0.4119	0.1134	***	0.4811	0.1369	***	0.4470	0.1207	***
専修卒の比率	-0.2223	0.3041		-0.0596	0.3457		-0.1422	0.3028	
入職者の比率	-0.0756	0.2463		-0.1316	0.3175		-0.1157	0.2833	
属性 転職入職者の比率	-0.0993	0.1373		-0.0830	0.2096		-0.0926	0.1743	
属性 一般未就業者の比率	-0.0276	0.1921		-0.0737	0.2719		-0.0519	0.2299	
19-29歳若年者の比率	0.1999	0.0832	**	0.2415	0.1121	**	0.2268	0.0962	**
45-54歳中高年者の比率	0.5187	0.2848	*	0.7001	0.3192	**	0.6263	0.2859	
55歳以上高年齢者の比率	0.3229	0.2498		0.2541	0.2926		0.2898	0.2624	
サービス業入職者の比率	-0.0608	0.0769		-0.0047	0.0979		-0.0267	0.0870	
入職先の製造業入職者の比率	-0.1148	0.0887		-0.0961	0.0917		-0.0995	0.0847	
属性 先の零細企業入職者の比率	0.0295	0.0939		0.0358	0.1002		0.0393	0.0938	
属性 小企業入職者の比率	0.1013	0.1070		0.1803	0.0910	*	0.1508	0.0908	
属性 中型企業入職者の比率	0.0725	0.0973		0.0813	0.1009		0.0745	0.0983	
独自システム 求人開拓推進Sダミー	-0.0126	0.0270		0.0035	0.0231		-0.0036	0.0219	
独自システム 未充足求人フォローアップSダミー	-0.0051	0.0213		0.0065	0.0241		0.0018	0.0221	
(S) 求職者情報提供Sダミー	0.0039	0.0139		-0.0191	0.0174		-0.0095	0.0154	
常数項	0.2070	0.1944		0.2900	0.2911		0.2312	0.2449	
R-squared	0.6090			0.8305			0.7089		

注：(1)サンプル数 47 都道府県。(2)常用労働者 5-29 人の企業を零細企業とし、常用雇用者 30-99 人の企業を小企業とし、常用雇用者 100-299 人の企業を中型企業としている。(3)地方独自システムの導入状況に関する 3 つのダミー変数は、厚生労働省が 2004 年に三菱総合研究所に委託実施した調査に基づくものである（出所：厚生労働省「職業安定行政のレガシーシステム等に係る刷新可能性調査報告書」）。なお、各都道府県において 1 カ所以上の公共職業安定所が該当システムを導入している場合に 1 とし、その以外の場合に 0 とする。(4)\*\*\*, \*\*, \* はそれぞれ 1%、5%、10%の有意水準で係数がゼロでないことを示す。

第5-3-4表 充足率、就職率とMの決定要因（1997-2003年）

	被説明変数:就職率		被説明変数:充足率		被説明変数:M				
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差			
マクロの有効求人倍率	0.1008	0.0186	***	-0.2406	0.0284	***	-0.0610	0.0234	***
マクロの失業率	-0.0110	0.0035	***	0.0071	0.0059		0.0007	0.0048	
女性の比率	0.0589	0.0365		0.0778	0.0480		0.0688	0.0419	*
中学・高校卒の比率	0.2079	0.0503	***	0.2710	0.0662	***	0.2438	0.0572	***
専修卒の比率	-0.0154	0.1076		0.1496	0.1940		0.0905	0.1545	
入職者の比率	-0.0981	0.1097		-0.2031	0.2017		-0.1468	0.1617	
属性 転職入職者の比率	0.0790	0.0513		0.2598	0.0773	***	0.1902	0.0637	***
属性 一般未就業者の比率	0.0022	0.0663		0.1505	0.0998		0.0983	0.0830	
19-29歳若年者の比率	0.0593	0.0419		0.0455	0.0599		0.0536	0.0501	
45-54歳中高年者の比率	0.1967	0.0898	**	0.1991	0.1321		0.1968	0.1096	*
55歳以上高年齢者の比率	0.1494	0.1071		-0.0292	0.1249		0.0426	0.1113	
サービス業入職者の比率	-0.0440	0.0315		-0.0463	0.0429		-0.0452	0.0371	
入職先の製造業入職者の比率	-0.0943	0.0362	***	-0.1312	0.0455	***	-0.1207	0.0399	***
属性 先の零細企業入職者の比率	0.0560	0.0262	**	0.0712	0.0383	*	0.0691	0.0321	**
属性 小企業入職者の比率	0.0590	0.0276	**	0.1047	0.0386	***	0.0907	0.0323	***
属性 中型企業入職者の比率	0.0456	0.0320		0.0434	0.0479		0.0430	0.0405	
1998年	0.0034	0.0111		-0.0233	0.0167		-0.0113	0.0140	
1999年	0.0200	0.0115	*	-0.0244	0.0171		-0.0051	0.0144	
2000年	0.0267	0.0109	**	-0.0230	0.0174		-0.0030	0.0143	
2001年	0.0180	0.0120		-0.0268	0.0199		-0.0101	0.0164	
2002年	0.0240	0.0125	*	-0.0339	0.0202	*	-0.0123	0.0167	
2003年	0.0469	0.0120	***	-0.0011	0.0201		0.0152	0.0164	
常数項	0.0559	0.0555		0.0657	0.0871		0.0295	0.0726	
R-squared	0.4015			0.5421			0.3044		

注：(1)サンプル数 329。OLS モデル。(2)常用労働者 5-29 人の企業を零細企業とし、常用雇用者 30-99 人の企業を小企業とし、常用雇用者 100-299 人の企業を中型企業としている。(3)年次ダミーのベンチマークは 1997 年である。(4)\*\*\*, \*\*, \* はそれぞれ 1%、5%、10%の有意水準で係数がゼロでないことを示す。

い地域ほど、就職率と充足率が共に低下する傾向がある。これは、製造業が他の産業に比べ、求人と求職のマッチングが比較的難しいことを反映しているのかもしれない。

さらに、就職率には有意な影響を与えるが充足率に有意な影響を与えない要因として、失業率および45-54歳中高年齢者比率が挙げられる。すなわち、失業率の高い地域ほど就職率が低いが、充足率はあまり変わらない。また、中高年齢者比率の高い地域ほど就職率が高いが、充足率はあまり変わらない。一方、充足率に有意な影響を与えるが就職率に有意な影響を与えない要因として、転職入職者の比率が上げられる。具体的には、転職入職者比率の高い地域ほど、充足率が高いが、就職率はあまり変わらない。

以上、総じていえば、職安のマッチング効率性に地方独自の取組みの効果は確認されなかったものの、有効求人倍率や失業率といったマクロの雇用環境、入職者人口における学歴層、年齢層の分布および入職先の産業分類の特徴がマッチング効率性に有意な影響を与えていることが明らかになった。

#### 第4節 結語

1997年の職業安定法施行規則の改正を機に、公共職業安定所の無料職業紹介業務の利用率やそのマッチング効率性について、チェックの目が一層厳しくなっている。民間職業紹介事業の拡大や、無料職業紹介の民間委託も一部行われている中、果たして公共職安の無料職業紹介がもう重要ではなくなったのであろうか。周知のように、人口や事業所集積の少ない地方圏においては、公共職安の職業紹介が依然として中心的地位にある地域も少なくないと考えられる。また、効率的で精度の高いマッチング・システムがすでに公共職安を中心に構築されていて、民間職業紹介事業者の参入余地の小さい地域も少なくないはずである。

本章は、統計データを中心に、規制緩和前後における公的職業紹介機能の変化やその地域特性を明らかにすることによって、公共職安の現状および今後のあるべき姿について考えてみた。得られた主な結果は以下の通りである。

第1に、規制緩和後においても、公的職業紹介の高い利用率が維持されている。具体的には、2003年現在では約4割の失業者が公的職業紹介を最も重要な求職手段としてあげており、規制緩和前よりむしろ増加している。また、公的職業紹介により入職した者も、2003年では全入職者の22.5%を占めており、規制緩和前の1996年より3.1%ポイントも増えている。

第2に、「入職」経路としての職安利用率が「求職」経路としての職安利用率より低いのは、対象者の違いや失業給付の関係によるものであり、必ずしも職安による求職方法が他よりも劣っているからではないと考えられる。

第3に、就職率と充足率の高さで職安のマッチング効率性を測った場合に、概ねに地方圏（とくに北海道や岩手県等の積雪寒冷地）の職安のマッチング効率性が高く、大都

市圏（とくに首都圏と中京圏）の職安のマッチング効率性が低い。また、充足率と就職率の高さ順で都道府県を並べると、充足率と就職率が共に上位にあるのは、北海道、岩手県、石川県および新潟県である。一方、充足率と就職率が共に低い順位にあるのは、首都圏の4都県（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）と中京圏の愛知県である。

最後に、職安のマッチング効率性への地方独自の取組みの効果をみたところ、確認されなかったが、有効求人倍率や失業率といったマクロの雇用環境、入職者人口における学歴層、年齢層の分布および入職先企業の産業分類の特徴がマッチング効率性に有意な影響を与えていることが明らかになった。

以上の分析結果からは、公的職業紹介機能が今後も大幅に後退することはないことが示唆される。IT化や情報システムの整備により、民間の職業紹介事業との間での補完的、協力的関係が今後むしろ強化される可能性が高く、公共職安の利用率が今後も高い水準を維持するか一層高くなることも考えられる。また、職安のマッチング効率性における地域間格差が確認されたものの、その大半はマクロの雇用環境や地域の人口構造、産業構造に起因するものであり、地方の独自の取組みによるものは少ない。個別の職安による独自の努力要因の効果をどう評価すべきについて、より厳密的な検証が今後必要となるであろう。

## 参考文献

- 岩本俊也（2005）「マッチング指標でみたハローワークの職業紹介」未公開論文
- 上野有子・神林龍・村田啓子（2004）「マッチングの技術的効率性と入職経路選択行動」  
ESRI Discussion Paper Series No.106.
- 小野旭（1985）「職業安定所の利用率について」、雇用促進事業団雇用職業研究所・（財）統計研究会編『労働市場の地域構造に関する研究－地域の雇用開発に向けて－』、第5章、pp.127-155
- 佐野哲（1997）「規制緩和の進展と公共職業紹介部門のあり方」JILリサーチ 30号（夏）、pp.40-44
- 全労働省労働組合（2004）「今、なぜ公的職業紹介か」2004年7月
- 中村二郎（2002）「転職支援システムとしての公的職業紹介機能」『日本労働研究雑誌』No.506, pp.26-37
- 西澤弘（2005）『ホワイトカラー有料職業紹介事業の運営と紹介業務従事者に関する事例研究』（独）労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.05-37

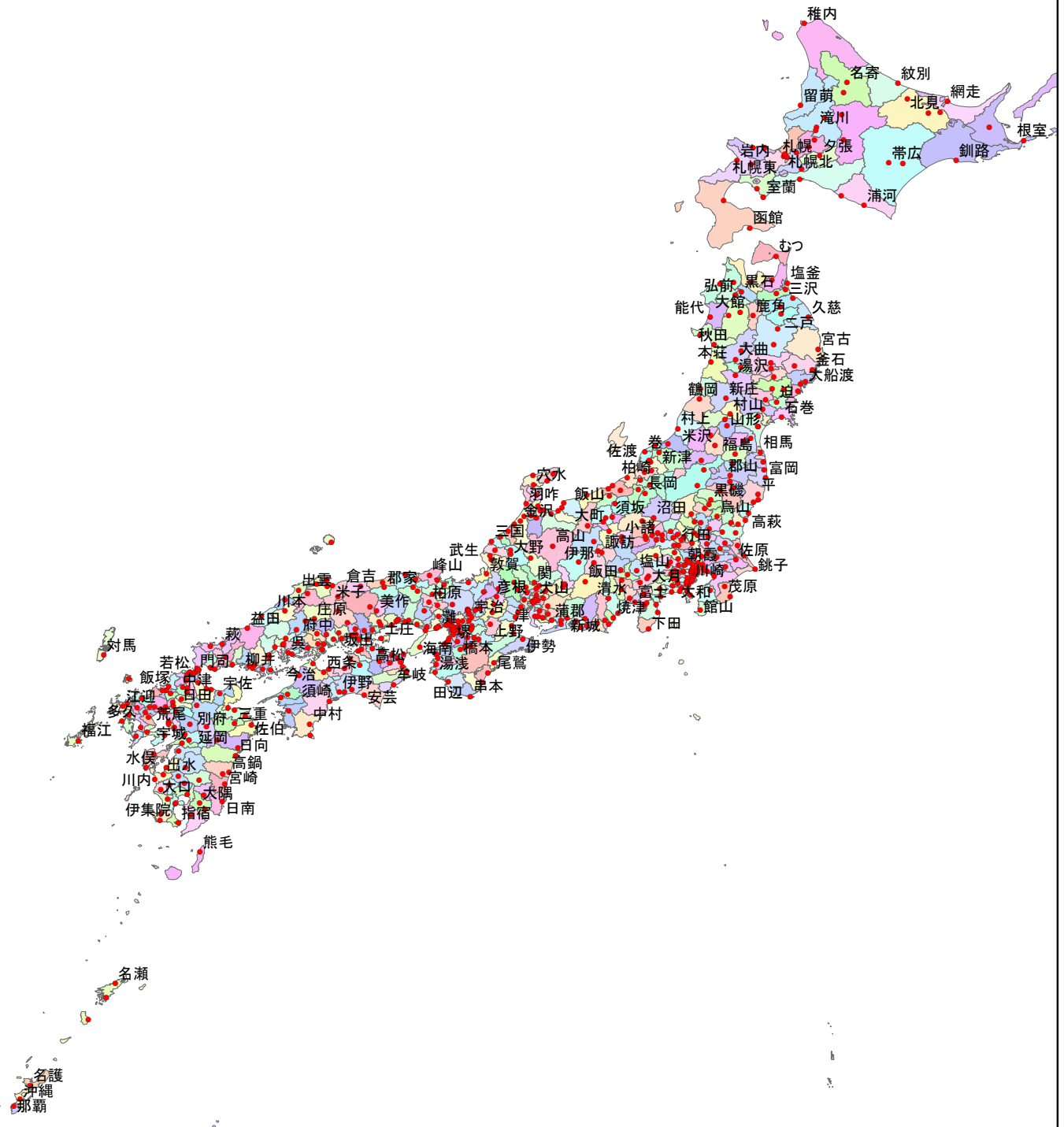
付表1 公的職業紹介事業の歴史的経緯

	日本国内の流れ		国際的な流れ	
	法律名	主な動き	ILO条約名	条約の主な内容
1919年	大都市圏で公設職業紹介所が設置され始めた。		「失業に関する条約」(2号)	・無料の公共職業紹介所制度の設立 ・営利職業紹介事業の規制
1921年	「職業紹介法」	・無料公共職業紹介事業の本格化 ・営利職業紹介の規制(許可制)	↓	
1933年	↓		「有料職業紹介所に関する条約」(34号)	・有料職業紹介所の3年以内の廃止 ・それまでの期間の手数料規制
1938年	「改正職業紹介法」	・職業紹介業務の国家独占 ・有料職業紹介事業の全面禁止	↓	
1947年	「職業安定法」	・職業紹介業務の国家独占 ・有料職業紹介事業の全面禁止		
1948年	↓		「職業安定組織の構成に関する条約」(88号)	加盟国に対して無料の公共職業安定機関を維持することの義務づけ
1949年			「有料職業紹介所に関する条約」(96号)	有料職業紹介所の原則禁止
1964年	職業安定法施行規則改正	・有料職業紹介事業の部分解禁(職種限定+許可制)	↓	
1997年	職業安定法施行規則改正	・有料職業紹介事業の全面解禁(職種拡大+許可条件緩和+手数料規制緩和)	「民間職業仲介事業所に関する条約」(181号)	・民間職業仲介事業の容認 ・公共職業安定機関と民間職業仲介事業所の協力促進

注：(1)鎌田耕一(2000)より整理したものである。(2)流れの変わった時期が色づけて表示されている。



付図1 職安の分布およびその管轄地域(2004年現在)



注:(1)厚生労働省のホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/antei/>)で掲載されている情報に基づいて筆者が作成したものである。  
 (2)2004年現在、日本全国で477の公共職業安定所(本所)のほか、138の分室または出張所が設置されており、あわせて615箇所の職安がある。スペースの制約により、上図では本所の名前のみが表示されている。





付図2 都道府県別公的職業紹介のマッチング効率(2003年)

