

JILPT 資料シリーズ

No.27 2007年3月

職業安定業務統計等を活用した 求職者等に関する分析方法の研究



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

職業安定業務統計等を活用した 求職者等に関する分析方法の研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

今日、我が国における労働市場の現状や推移に関して、様々な労働統計が整備されている。これらの多くはデータ収集そのものを目的とした「調査統計」に基づいており、調査の目的に照らして、調査票や調査時期、調査対象が設計・設定され、調査項目を網羅した集計結果が定期的に公表されている。

一方、いまひとつの重要な労働統計として、特定の行政目的を達成するために集められた報告や記録などの情報から作成される「業務統計」がある。雇用関係の業務統計としては、公共職業安定所の職業紹介業務に付随して収集される情報から、求人や求職、就職状況を取りまとめた「職業安定業務統計」（厚生労働省職業安定局雇用政策課）などが代表的である。

しかしながら、業務統計は、その本来の目的に照らして集計結果の詳細な公表を意図したものではない。業務上得られた情報の全てがデータ化されている訳ではなく、また労働市場の状況把握に関する分析的な視点は必ずしも意識されていない。一方で、近年の我が国労働市場は、若年失業や長期失業の問題、非正規労働者の増加等、構造的とも言える変化に直面しており、これまでとは異なった視点からの労働市場の把握が必要となっている。

以上のような背景から、本研究では厚生労働省職業安定局雇用対策課の研究要請を受けて、業務統計を雇用・失業の現状分析にどのような形で活用できるかを検討することを目的とした。具体的には、代表的な業務統計である「職業安定業務統計」に着目し、近年の労働市場の変化を踏まえて、既存の求人・求職情報を利用した新たな集計案を提案するとともに、今後の課題として、新たに追加収集すべき項目の提案や、業務統計の今後の活用に向けた課題などを提示している。

本報告書が、貴重な労働統計としての業務統計のさらなる活用に向けた一助となれば幸いである。

2007年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執筆担当者

氏名	所属
ゆうがみ かずふみ 勇上 和史	労働政策研究・研修機構 労働経済分析研究部門 研究員

研究会メンバー

- 阿部 正浩 (獨協大学助教授)
- 太田 聰一 (慶応義塾大学教授)
- 奥村 文隆 (NTT コミュニケーションズ部長)
- 玄田 有史 (東京大学助教授)
- 白石 栄司 (建設業労働災害防止協会部長・理事)
- 伊藤 実 (労働政策研究・研修機構統括研究員)
- 勇上 和史 (労働政策研究・研修機構研究員)
- 周 燕飛 (労働政策研究・研修機構研究員)
- 大谷 剛 (労働政策研究・研修機構研究員)
- 中井 雅之 (厚生労働省職業安定局雇用政策課課長補佐。平成 18 年 3 月まで)
- 蒔苗 浩司 (厚生労働省職業安定局雇用政策課課長補佐。平成 18 年 4 月より)
- 角井 伸一 (厚生労働省職業安定局雇用政策課中央雇用計画官。平成 17 年 10 月まで)
- 長山 直樹 (厚生労働省職業安定局雇用政策課調査係長。平成 17 年 11 月より)

目 次

まえがき

序 研究の目的と方法	1
1 研究の背景と目的	1
2 研究の方法	2
第1章 職業安定業務統計の現状	3
第1節 業務データとしての職業安定業務統計	3
第2節 集計指標と集計パターン	7
1 集計指標	7
2 集計パターン	9
第3節 職業安定業務統計における集計結果	19
1 一般職業紹介状況	19
2 既存の集計結果の概観	21
第2章 業務データおよび職業安定業務統計の活用例	35
第1節 業務における活用事例	35
1 地方独自システム	35
2 安定所レベルの業務統計の公表	36
第2節 職業安定業務統計の特別集計結果	40
1 年齢不問求人の動向	40
2 雇用形態別の求人・求職動向	42
第3章 業務統計の活用に向けた提案と課題	49
第1節 はじめに	49
第2節 新たな集計案の提案	49
1 パート求人の質に関する集計	49
2 求人の年齢要件に関する集計	51
3 不採用理由に関する集計	52
第3節 追加すべき情報の提案	52
1 公共職業訓練に関する情報	52
2 求職者の前職に関する情報	53
3 退職理由に関する情報	54

4	勤務地に関する情報	55
第4節	職業安定業務統計の活用に向けた今後の課題	56
1	地域データとしての活用	56
2	雇用保険データとの接合	57
3	マイクロデータ化と個票分析	58

序 研究の目的と方法

1 研究の背景と目的

本資料集は、厚生労働省職業安定局雇用政策課より要請を受けた「職業安定業務統計等を活用した求職者等に関する分析方法の研究」の報告書である。

日本の労働市場の現状および推移に関する統計データには、就業・不就業の状況把握を目的とした「労働力調査」(総務省統計局)や、常用労働者の賃金実態を調べた「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)、労働力移動や求人状況等に関する「雇用動向調査」(同前)など、様々な労働統計が整備されている¹。これらの多くはデータ収集そのものを目的とした「調査統計²」に基づいており、調査の目的に照らして、調査票や調査時期、調査対象(多くが標本調査である)が設計・設定され、調査項目を網羅した集計結果が定期的に公表されている。

一方、いまひとつの重要な労働統計に、特定の行政目的を達成するために集められた報告や記録などの情報から作成される「業務統計」がある。雇用関係の業務統計としては、公共職業安定所の職業紹介業務に付随して収集される情報から、求人や求職、就職状況をとりとめた「職業安定業務統計」、および雇用保険業務に係る情報から雇用保険の適用関係や給付状況をまとめた「雇用保険事業年報」などが代表的である³。なかでも、職業紹介状況から得られる有効求人倍率は景気動向指数の一致指数として、また新規求人数は景気動向指数の先行指数としてそれぞれ活用されており、有用な情報を提供している。また、業務統計はその性質上、求職者や事業所といった対象者全てに関する情報を収集していることから各業務に関する全数調査を日常的に実施しているともいえ、貴重な労働調査の側面を有している。

しかしながら、業務統計は、その本来の目的に照らして集計結果の詳細な公表を意図したものではない。そのため、業務上得られた情報の全てがデータ化されている訳ではなく、また労働市場の状況把握に関する分析的な視点は必ずしも意識されていない。一方で、近年の日本の労働市場は、若年失業や長期失業の問題、非正規労働者の増加等、構造的とも言える変化に直面しており、これまでとは異なった視点からの労働市場の把握が必要となってきている。

以上のような背景から、本研究では厚生労働省職業安定局雇用政策課の研究要請を受けて、業務統計を雇用・失業の現状分析にどのような形で活用できるかを検討することを目的とした。具体的には、代表的な業務統計として公共職業安定所における求職・求人動向に基づい

¹ 労働政策研究・研修機構では、主要労働統計の最新の調査結果をインターネット上でとりまとめている(URL: <http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/shuyo/index.html>)。

² 統計法に基づき、総務大臣の承認を受けた指定統計が調査統計の代表である。指定統計には、現在、国勢調査(指定統計第1号)や事業所・企業統計調査(同2号)を始めとして55の調査がある。詳細は、総務省統計局「指定統計一覧(現在作成されているもの)」(<http://www.stat.go.jp/index/seido/1-3.htm>)を参照。

³ 以上、秋山恵一「今月のキーワード解説—業務統計」、『Business Labour Trend』2005年9月号、p47、労働政策研究・研修機構。

て作成される「職業安定業務統計」に着目し、①近年の労働市場の変化を踏まえて、既存の求人・求職情報を利用した新たな集計案を提案するとともに、今後の課題として、②新たに追加収集すべき項目の提案や、③業務統計の今後の活用に向けた課題などを提示することを目指した。

2 研究の方法

本研究の実施にあたり、当機構研究員ならびに厚生労働省要請元のほか、有識者5名から成る研究委員会を開催した。

「職業安定業務統計等を活用した求職者等に関する分析方法の研究会」委員一覧

阿部 正浩 獨協大学助教授
太田 聡一 慶応義塾大学教授
奥村 文隆 NTT コミュニケーションズ部長
玄田 有史 東京大学助教授
白石 栄司 建設業労働災害防止協会部長・理事
伊藤 実 労働政策研究・研修機構統括研究員
勇上 和史 同 研究員
周 燕飛 同 研究員
大谷 剛 同 研究員
中井 雅之 厚生労働省職業安定局雇用政策課課長補佐（平成18年3月まで）
蒔苗 浩司 厚生労働省職業安定局雇用政策課課長補佐（平成18年4月より）
角井 伸一 厚生労働省職業安定局雇用政策課中央雇用計画官（平成17年10月まで）
長山 直樹 厚生労働省職業安定局雇用政策課中央雇用計画官（平成17年11月より）

上記の研究目的に照らして、本研究委員会では、①職業安定業務統計作成に係る情報システムについて、厚生労働省や職業安定所担当者からの現状報告、ならびに職業紹介業務における業務システムに関する実態調査担当者をゲストスピーカーとして招き、現状報告と討議を行った。これらの討議を踏まえ、②既存の求人・求職情報を利用した新たな集計案を提案し、併せて、今後新たにデータ化すべき情報についても提案をとりまとめた。

第1章 職業安定業務統計の現状

第1節 業務データとしての職業安定業務統計

公共職業安定所の主要業務には、①求職者への求人情報の提供と職業紹介・職業相談、②公共職業訓練の受付、③雇用保険の受給手続き・交付がある。こうした日々の業務に付随して収集・記録された情報によって作成される統計が「職業安定業務統計」（①に対応）および「雇用保険事業年報」（③に対応）である。いずれも、求職者や事業所といった対象者に関する全数調査を日常的に実施しているといえ貴重な情報を有している反面、「業務統計」という性格上、必ずしも分析的な視点からの公表が意識されてこなかった。したがって、本研究では「職業安定業務統計」を取りあげ、近年の求人・求職動向の把握にあたって、業務統計をどのように活用すべきかを検討することを目的としている。本章ではまず、「職業安定業務統計」の作成プロセスおよび集計結果の現状について概観する。

序で述べたように、特定の目的に基づいてデータ収集・公表を行う調査統計とは異なり、業務統計は日々の行政業務の報告の性格を有している。職業安定業務統計もまた、第一義的には、「職業安定法」（第13条及び第48条）に基づいて行われる職業紹介の実績報告とみることができる。記録される情報は、求職と求人の2つに大別される。以下、求職者に関する情報からみていこう。

第1-1-1図は、公共職業安定所への求職申込みに際して求職者が申告する情報を示している。記入項目は主に3つに大別される。

第1は「個人属性」であり、名前や住所のほか、家族構成やそれに伴う勤務上の留意点などの情報がある。第2は、「求職条件」であり、就業形態や職種、労働条件（勤務地、収入、勤務時間、休日等）の希望条件がある。最後に、「求職者の技術や技能」に関する情報がある。これらは、学校教育や公共職業訓練、免許・資格といった公的かつ off-JT（仕事を離れた訓練）要素が強いものと、過去および直前（もしくは現在）の職業経験といった OJT（仕事につきながらの訓練）要素の強いものがある。このように、求職申込書では、求職にあたっての主観的な希望と、過去に蓄積された技術や技能に関する客観的な事実が収集されている。

一方、事業主から公共職業安定所に寄せられる求人については、仕事に関する詳細な情報が含まれている。

第1-1-2図では一般求人の求人申込書を、第1-1-3図にはパート求人に関する求人申込書を示している。求人に関する情報は、以下の3つに大別される。

第1に、従業員数や加入保険の有無、定年に関する情報など「求人事業所の属性」に関する情報がある。第2は、選考方法や日時・場所といった、「選考」に関する技術的な情報である。最後は、「求人条件」に関するものであり、①労働時間（就業時間と休日）、②職種と仕事内容、③必要要件（年齢、学歴、経験、資格等）、④雇用期間、⑤勤務地、⑥賃金（形態と水準、諸手当と賞与、昇給水準等）など詳細な情報が収集されている。

5011

求人区分 1 2 3 4 5

求人申込書

受理日 紹介期限

1 事業所番号 事業所名(ふりがな)

2 従業員数 当事業所 企業全体

3 選考方法 選考日時 選考場所 選考内容

4 就業時間 就業形態

5 休日 就業時間の特記事項

6 備考

7 公開希望

* 就業区分 免許 年齢指針 採用方法

8 職種

9 年齢 性別 年齢指針該当番号 採用人数

10 就業場所 就業形態

11 学歴 (履修科目) 必要な経験等 必要な免許・資格

12 賞金形態 歩合給

13 通勤手当 賞金締切日

14 賞与 (前年実績) 賞与

求人条件にかゝる特記事項

5012

求人区分 1 沖縄 2 障害者 3 訓練 4 高齢者 5 障害者訓練

求人申込書(パート)

受理日 紹介期限

1 事業所番号 事業所名(ふりがな)

2 従業員数 当事業所 うちパート 加入保険種 雇用 労災 健康 厚生 財形 企業年金 退職金 勤続 退職金 パートに就業可能な年齢 利用可能な託児所 マイカー通勤 定年等

3 選考方法 選考日時 携行品 採否決定 課係名 役職名 当氏名 連絡先電話番号

4 就業時間 ① ② ③ 休憩時間 週所定労働日数

5 休日 月 火 水 木 金 土 日 祝 其他

6 備考

7 公開希望

* 職業分類 免許 就業場所 職 職 職

職 種

9 年齢 制限有 年齢指針該当番号 採用人数 住込 雇用期間 常雇 臨時 日雇 雇用形態

10 就業所所在地 就業場所

11 仕 事 の 内 容 学歴 必要な経験等 必要な免許・資格

12 賃形態 賃形態 賃形態 賃形態 賃形態

13 通勤手当 実費 定額

昇給 昇給 昇給

14 求人条件にかかると特記事項

前求人番号 職 職 職

なお、一般とパート求人（第1-1-3図）との差異は、パート求人では、入居可能住宅の表記や就業時間制度、時間外勤務ならびに転勤可能性に関する記入項目がない一方、パート独自の就業規則の有無に関する項目が付加されている。

もとよりこうした詳細な求人・求職情報は、公共職業安定所における職業相談や職業紹介業務での活用を意図したものであり、その全てがデータ化され、公表されている訳ではない。次節ではまず、職業紹介業務に関する統計情報を処理する「総合的雇用情報システム」における集計指標⁴を紹介し、データ化されている集計項目とその留意点を概観する。

第2節 集計指標と集計パターン

1 集計指標

集計指標の中心は、公共職業安定所への求職や求人の申込の動向、ならびに職業相談や紹介、就職（求人については充足）の動きをみたものが多くなっている。第1-2-1表では、「総合的雇用情報システム」における集計指標を示している。ただし、一般的に公表されているものは、後にみるように、より重要な指標について簡略化された集計結果である。

求人関係の集計指標は、事業主から安定所に寄せられる求人と、安定所の紹介により採用に結びついた求人（「充足」と呼ばれる）に関するものである。求人は、当月内に新たに安定所で受け付けた求人である「新規求人数（採用予定人員）」と、それに前月からの繰り越し分（通常、新規登録の翌々月まで）を含めた「有効求人数」とに分けられる。さらに、「充足数」については、その新規または有効求人数に占める比率（「充足率」）を別途計算することにより、求人側から見た安定所経由のマッチングの状況を知ることができる。

求職関係は、主に求職者の動向と安定所による職業紹介に関する指標に大別される。新規申込者数（「新規求職者数」）は当月における求職者のフローを、これに前月からの繰り越しを含めた「有効求職者数」は、当月における（安定所経由の）求職者総数を示している。もちろん、求職者のなかには在職しながら職探しをしている者も含まれるため、完全失業者（無職で求職活動を行っている者）とは定義が異なる点に留意する必要がある。なお、求職活動の性質を示すものとして、求職活動期間に関する集計がある。

一方、求職者に対する職業紹介実績を示すものとして、当月の（職業）「相談件数」、「紹介件数」そして「就職件数」がある。紹介・就職ともに、安定所に寄せられた求人ととのマッチング状況を示している。もとより、職業紹介業務の改善を図るうえでは、求職者のうちの程度が就職できたかだけでなく、紹介後に就職に至らなかった要因を把握することも肝要となる。そのため後に見るように、紹介後の不採用原因を示す「不調原因別紹介件数」も別掲されている。

⁴ この他に、業務上の手描き事項を読み取る OCR（光学式文字読取装置）等からの情報、および雇用保険業務に関する統計処理システムである「雇用保険トータルシステム」から提供される情報も補完的に使用されているが、ここでは主に求人・求職票に記載のある情報について、集計項目を紹介する。

第1-2-1表 職業紹介に関する集計指標

区分	指標名称	定義
求人関係	新規求人数 1)	当月内に新たに受け付けた求人数 (採用予定人員)
	月間有効求人数 1)	前月末日現在において、求人票の有効期間が翌月以降にまたがっている未充足の求人数 (「前月から繰り越された有効求人数」と当月の新規求人数との合計)
	充足数 1)	有効求人が安定所の紹介により求職者と結合した件数
	発求人数 1)	期間中に県内他安定所あるいは他県へ連絡した求人数
	発求人延数 1)	発求人数の延べ数
	受求人数 1)	期間中に県内他安定所あるいは他県から連絡を受けた求人数
	新規求人件数 1)	当月内に新たに受け付けた求人件数 (求人票の枚数)
	求人事業所数 (年度)	求人事業所数
	充足状況	充足、一部充足、未充足の三区分
	充足状況 (年度)	充足、一部充足の二区分 (充足までの期間別)
充足計画実施状況	通信紹介、職業相談連絡、管理選考、求人公開、ネットワーク連絡、広域連絡の六区分	
求職関係	新規求職者数 1) 2)	当月内に新たに受け付けた求職申込者数
	月間有効求職者数 1) 2)	前月末日現在において、求職票の有効期限が翌月以降にまたがっている就職未決定の求職者数 (「前月から繰り越された有効求職者数」と当月の新規求職者数との合計)
	相談件数 2)	職業相談件数
	紹介件数 1) 2)	求職者と求人の結合を図るため、自安定所で紹介した件数 (受求人への紹介を含む)
	就職件数 1) 2)	自安定所の有効求職者が、自安定所の紹介により就職したことを確認した件数 (受求人への就職も含む)
	求職活動期間 (1) (年度)	就職までの期間別求職者数 (~14日、15~30日、31~60日、61~120日、121~180日、181日以上の六区分)
求職活動期間 (2) (毎月)	現時点の求職活動期間の平均日数	
賃金関係	求人賃金	求人賃金の下限の平均、上限の平均
	求職希望賃金	求職希望賃金の平均
労働時間	労働時間状況	始業時間別および終業時間別の事業所数
	週休二日制実施状況	四区分 (完全、隔週、その他、実施せず) 別事業所数、実施比率
福利厚生	定年制実施状況	定年制有無 (定年制あり、一律定年制あり) 別、および定年年齢 (55歳以下、56~59歳、60歳、61~64歳、65歳以上) 別の事業所数、実施比率
	勤務延長実施状況	四区分 (再雇用有勤務延長有、再雇用有勤務延長無、再雇用無勤務延長有、再雇用無勤務延長無) 別の事業所数、実施比率
その他	求人賃金別各種頻数	求人賃金別新規求人件数、求人賃金別紹介件数、求人賃金別充足数
	新規求人倍率 1)	新規求人数 / 新規求職者数
	有効求人倍率 1)	有効求人数 / 有効求職者数
	地域別就職件数 1)	求人地域別 (都道府県別) の就職件数
	不調原因別紹介件数	十八区分 (区分計 / 採用 / 不採用、および不採用原因) 別の紹介件数
特定求職者区分別各種指標 3)	特定求職者区分別の新規求職者数、有効求職者数、相談件数、紹介件数および就職件数	

注: 1) 季節的な求人・求職を含めた集計も行われている。

2) 障害者について単独の集計がある。また、独自の集計指標としてその他に、登録者数、新規登録者数、滞留登録者数がある。

3) 特定求職者とは、母子家庭の母等の特定の属性を持った求職者を示す

資料出所: 厚生労働省職業安定局雇用政策提供資料を参考に作成

残る指標のうち、賃金、労働時間および福利厚生は、求人側と求職者側の労働条件に係わるものである。賃金については、「求人賃金」の下限・上限の平均と、「求職希望賃金」の平均値が集計されており、求人と求職者とのマッチングの一要素としての賃金条件の分布がわかる。労働時間および福利厚生はともに求人側の労働条件を示しており、一日の労働時間と

一週間の休日、定年制と勤務延長実施状況別の求人事業所数等の集計がある。

最後に「その他」に分類されるものとして、以上の集計項目に基づく、景気判断や安定業務の改善に資する加工指標がある。求職者1人に対して何人の求人があるかを示した「有効求人倍率」は安定所を経由した労働需給状況を示す指標であり、景気動向指数の一致指数として景気判断に活用されている。また、求人賃金別のマッチング動向を示すものとして「求人賃金別各種頻数」（新規求人件数、紹介件数、充足数）が、就職先地域に着目したものとして「地域（都道府県）別就職件数」も特掲されている。残る加工指標には、職業紹介の結果と不採用理由を示した「不調原因別紹介件数」、そして母子家庭の母等の「特定求職者」に関する各種指標がある。これらはいずれも、就職件数の向上を図るうえで留意すべき指標であり、職業紹介の改善に資するための指標といえる。

2 集計パターン

以上の各種指標について、職業紹介業務に関する統計情報を処理する「総合的雇用情報システム」では、地域別や求職者の年齢別、求人の雇用形態別など、様々な属性とクロス集計を行うことができる。ただし、全国の安定所における日々のデータの蓄積は膨大であるため、各指標に関するクロス集計結果が保存されているのは、月次データで最長13カ月分（前年の同月まで）、四半期や年および年次データでは過去5年分となっている。

第1-2-2表～7表は、「総合的雇用情報システム」が提供するクロス集計パターンを指標ごとに示したものである。表中の●は、各指標について最長で13カ月分のデータがとれることを、○は、直近1カ月分のデータのみ集計可能であることを意味する。ただし、四半期または年次（年度）データの場合はそれぞれ、過去5年分と直近1期（年）前の集計がとれることを表す。なお、表中の各行の番号は集計パターンである。

具体的にみてみよう。第1-2-2表の①新規求人数では、1カ月の新規求人数に関する集計パターンを示している。例えば、1行目（集計No.1）では、地域（都道府県および安定所）別、雇用形態A（12区分）別の新規求人数が計算できる。加えて、産業別の詳細集計を要する場合には2行目（集計No.2）のパターンに、さらに年齢を集計項目に加える場合は、8行目（集計No.8）のパターンに従うことを意味する。地域や雇用形態、年齢等、様々な項目をクロスさせた集計結果は、実際には非常に膨大な表となるため、後に見るように、毎月公表される「職業安定業務統計」の掲載表は、主要な項目に限定されている。

第1-2-2表 求人関係の集計パターン

①新規求人数

No.	分類項目Ⅱ											分類項目Ⅰ																		
	地 域		雇用形態A									年 齢				産 業			職 業				事業所		企 業		雇 用			
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇的パート	一般日雇	臨時	常用計	年齢1	年齢2	年齢3	年齢4	産業1	産業2	産業5	職業1	職業2	職業5	職業6	職業7	事業所規模1	事業所規模2	企業規模1	企業規模2	雇用形態B
1	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	●					●	●												
2	●	●	○		●	●	○	●	●	○	○	●					●	●												
3	●	●	○	●	●	○	○	○	○	○	○	●													●	●	●	●		
4	●	●		●		○	○	○	○	○	○	●	●	●	●															
5	●	●		●		○	○	○	○	○	○	●					●													
6	●	●		●		○	○	○	○	○	○	●									●	●	●	●	●					
7	●	●		●		○	○	○	○	○	○	●																		●
8	○	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○											
9	○	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○											○	○	○	○
10	○	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○											○	○	○	○
11	○	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○								○	○	○	○

②月間有効求人数

No.	分類項目Ⅱ											分類項目Ⅰ																			
	地 域		雇用形態A									年 齢				産 業			職 業				事業所		企 業		雇 用				
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇的パート	一般日雇	臨時	常用計	年齢1	年齢2	年齢3	年齢4	産業1	産業2	産業5	職業1	職業2	職業5	職業6	職業7	事業所規模1	事業所規模2	企業規模1	企業規模2	雇用形態B	
1	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	●																			
2	●	●		●	●	○	○	○	○	○	○	●					●	●	●												
3	●	●	○	●	●	○	○	○	○	○	○	●														●	●	●	●		
4	●	●		●		○	○	○	○	○	○	●	●	●	●																
5	●	●		●		○	○	○	○	○	○	●									●	●	●	●	●						
6	●	●		●		○	○	○	○	○	○	●																		●	
7	○	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○												
8	○	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○															
9	○	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○											○	○	○	○	
10	○	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○								○	○	○	○	

③充足数

No.	分類項目Ⅱ											分類項目Ⅰ																				
	地 域		雇用形態A									年 齢				産 業			職 業				事業所		企 業		管内外	雇 用				
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇的パート	一般日雇	臨時	常用計	年齢1	年齢2	年齢3	年齢4	産業1	産業2	産業5	職業1	職業2	職業5	職業6	職業7	事業所規模1	事業所規模2	企業規模1	企業規模2	管内	雇用形態B	
1	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	●																				
2	●	●	○	●	●	○	○	○	○	○	○	●					●	●														
3	●	●	○	●	●	○	○	○	○	○	○	●															●	●	●	●		
4	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	●	●	●																●	
5	●	●		●		○	○	○	○	○	○	●																				
6	●	●		●		○	○	○	○	○	○	●								●												
7	●	●		●		○	○	○	○	○	○	●									●	●	●	●	●						●	
8	●	●		●		○	○	○	○	○	○	●																				
9	○	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																
10	○	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○												○	○	○	○	
11	○	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○												○	○	○	○	
12	○	○		○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○									○	○	○	○	

注：●は直近13カ月分（月次データ）および過去5年分（四半期または年次データ）のデータが取れることを、○は直近1ヶ月分（月次）および直近1期（四半期または年次）のデータによることを示す。

「一」により隣接する分類項目同士は、クロス項目として同時に使用できないことを示す。

分類項目の定義は第1-2-7表を参照。

資料出所：厚生労働省職業安定局提供資料による

第1-2-2表 求人関係の集計パターン（続き）

④発求人数、⑤発求人延数および⑥受求人数

No.	分類項目Ⅱ										分類項目Ⅰ																	
	地域		雇用形態A								年齢				産業		職業				事業所		企業規模		管内外			
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇のパート	一般日雇	臨時	常用計	年齢1	年齢2	年齢3	年齢4	産業1	産業2	職業1	職業2	職業5	職業6	事業所規模1		事業所規模2	企業規模1	企業規模2
1	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	●																
2	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																○
3	○	○					○	○	○	○	○	○						○	○									
4	○	○			○		○	○	○	○	○	○									○	○						
5	○	○			○		○	○	○	○	○	○												○	○	○	○	

⑦新規求人件数

No.	分類項目Ⅱ										分類項目Ⅰ																		
	地域		雇用形態A								年齢				産業		職業				事業所		企業規模		雇用形態B				
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇のパート	一般日雇	臨時	常用計	年齢1	年齢2	年齢3	年齢4	産業1	産業2	産業5	職業1	職業2	職業5	職業6		職業7	事業所規模1	事業所規模2	企業規模1
1	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	●																	
2	○	○			○		○	○	○	○	○	○		○	○	○													
3	○	○			○		○	○	○	○	○	○						○	○	○									
4	○	○			○		○	○	○	○	○	○									○	○	○	○	○				
5	○	○			○		○	○	○	○	○	○														○	○	○	○
6	○	○			○		○	○	○	○	○	○																	○
7	○	○			○		○	○	○			○		○	○	○													
8	○	○			○		○	○	○			○		○	○	○									○				
9	○	○			○		○	○	○			○		○	○	○										○	○	○	○
10	○	○			○		○	○	○			○						○								○	○	○	○

⑧求人事業所数（年度）

No.	分類項目Ⅱ										分類項目Ⅰ																	
	地域		雇用形態A								年齢				産業		職業				事業所		企業規模					
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇のパート	一般日雇	臨時	常用計	年齢1	年齢2	年齢3	年齢4	産業1	産業2	職業1	職業2	職業5	職業6	事業所規模1	事業所規模2	企業規模1	企業規模2	
1	○	○			○		○	○				○																
2	○	○			○		○	○				○						○	○									
3	○	○			○		○	○				○												○	○	○	○	
4	○	○			○		○	○				○						○						○	○	○	○	

⑨充足状況

No.	分類項目Ⅱ										分類項目Ⅰ																	
	地域		雇用形態A								年齢				産業		職業				事業所		企業規模		雇用形態B			
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇のパート	一般日雇	臨時	常用計	年齢1	年齢2	年齢3	年齢4	産業1	産業2	職業1	職業2	職業5	職業6	事業所規模1		事業所規模2	企業規模1	企業規模2
1	○	○			○		○	○	○	○	○	○																
2	○	○			○		○	○	○	○	○	○		○	○	○												
3	○	○			○		○	○	○	○	○	○																
4	○	○			○		○	○	○	○	○	○																
5	○	○			○		○	○	○	○	○	○													○	○	○	○
6	○	○			○		○	○	○	○	○	○																○

注および資料出所：第1-2-2表と同じ

第1-2-2表 求人関係の集計パターン（続き）

⑩充足状況（年度）

No.	分類項目Ⅱ											分類項目Ⅰ																
	地 域		雇用形態A									期 間	年 齢				産 業		職 業		事業所		企 業		雇 用 形 態 B			
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇的パート	一般日雇		臨時	常用計	年齢1	年齢2	年齢3	年齢4	産業1	産業2	職業1	職業2	職業5	職業6		事業所規模1	事業所規模2	企業規模1
1	●	●			●		●	●	●	●	●	●	●															
2	○	○			○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○												
3	○	○			○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○									
4	○	○			○		○	○	○	○	○	○	○									○						
5	○	○			○		○	○	○	○	○	○	○										○	○	○	○		
6	○	○			○		○	○	○	○	○	○	○														○	

⑪充足計画実施状況

No.	分類項目Ⅱ											分類項目Ⅰ																
	地 域		雇用形態A									期 間	年 齢				産 業		職 業		事業所		企 業		雇 用 形 態 B			
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇的パート	一般日雇		臨時	常用計	年齢1	年齢2	年齢3	年齢4	産業1	産業2	職業1	職業2	職業5	職業6		事業所規模1	事業所規模2	企業規模1
1	○	○			○		○	○	○	○	○	○	○															
2	○	○			○		○	○	○	○	○	○	○					○										
3	○	○			○		○	○	○	○	○	○	○									○						
4	○	○			○		○	○	○	○	○	○	○										○	○	○	○		

注および資料出所：第1-2-2表に同じ

第 1 - 2 - 3 表 求職関係の集計パターン（続き）

⑤就職件数

No.	分類項目Ⅱ										分類項目Ⅰ																										
	地 都 道 府 県	城 安 定 所	性 性	雇用形態A							年 齢					雇 用 保 険 別	産 業				職 業			事 業 所 規 模 1	事 業 所 規 模 2	企 業 規 模 1	企 業 規 模 2	管 内 外	雇 用 形 態 B								
総 計				一 般	常 用	臨 時・ 季 節	パ ー ト 計	常 用 的 パ ー ト	臨 時 的 パ ー ト	日 雇 的 パ ー ト	一 般 日 雇	臨 時	常 用 計	年 齢 1	年 齢 2		年 齢 3	年 齢 4	年 齢 5	職 業 1	職 業 2	職 業 5	職 業 6							職 業 7							
1	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	●																									
2	●	●	●	○	●	●	●	○	●	●	○	○	○	○	○																						
3	●	●	●	○	●	●	○	○	●	○	○	○	○	○	○																						
4	●	●	●	○	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			
5	●	●	●		●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
6	●	●	●		●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
7	●	●	●		●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
8	●	●	●		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
9	●	●	●		●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
10	●	●	●		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
11	○	○	○																																		
12	○	○	○																																		
13	○	○	○																																		
14	○	○	○																																		
15	○	○	○																																		
16	○	○	○																																		

⑥求職活動期間（1）（年度）

No.	分類項目Ⅱ										分類項目Ⅰ																										
	地 都 道 府 県	城 安 定 所	性 性	雇用形態A							年 齢					職 業			雇 用 保 険 別	求 職 離 職 理 由 等																	
総 計				一 般	常 用	臨 時・ 季 節	パ ー ト 計	常 用 的 パ ー ト	臨 時 的 パ ー ト	日 雇 的 パ ー ト	一 般 日 雇	臨 時	常 用 計	年 齢 1	年 齢 2	年 齢 3	年 齢 4	年 齢 5			職 業 1	職 業 2	職 業 5	職 業 6													
1	●	●	●		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
2	○	○	○																																		
3	○	○	○																																		
4	○	○	○																																		
5	○	○	○																																		
6	○	○	○																																		

⑦求職活動期間（2）

No.	分類項目Ⅱ										分類項目Ⅰ																											
	地 都 道 府 県	城 安 定 所	性 性	雇用形態A							年 齢					職 業			雇 用 保 険 別	求 職 離 職 理 由 等																		
総 計				一 般	常 用	臨 時・ 季 節	パ ー ト 計	常 用 的 パ ー ト	臨 時 的 パ ー ト	日 雇 的 パ ー ト	一 般 日 雇	臨 時	常 用 計	年 齢 1	年 齢 2	年 齢 3	年 齢 4	年 齢 5			職 業 1	職 業 2	職 業 5	職 業 6														
1	○	○	○																																			
2	○	○	○																																			
3	○	○	○																																			
4	○	○	○																																			
5	○	○	○																																			

注および資料出所：第1-2-2表に同じ

第1-2-4表 賃金関係の集計パターン

①求人賃金

No.	分類項目Ⅱ											分類項目Ⅰ															
	地 域		雇用形態A									年 齢				産 業				職 業			事業所		企 業		
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇的パート	一般日雇	臨時	常用計	年齢1	年齢2	年齢3	年齢4	産業1	産業2	職業1	職業2	職業5	職業6	事業所規模1	事業所規模2	企業規模1	企業規模2
1	○	○			○		○																				
2	○	○			○		○						○	○	○	○											
3	○	○			○		○										○	○									
4	○	○			○		○														○	○					
5	○	○			○		○																	○	○	○	○
6	○	○			○		○											○						○	○	○	○

②求職希望賃金

No.	分類項目Ⅱ											分類項目Ⅰ									
	地 域		雇用形態A									年 齢				職 業					
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇的パート	一般日雇	臨時	常用計	年齢1	年齢2	年齢3	年齢4	職業1	職業2	職業5	職業6
1	○	○			○		○														
2	○	○			○		○						○	○	○	○					
3	○	○			○		○													○	○
4	○	○			○		○						○	○	○	○					○

注および資料出所：第1-2-2表と同じ

第1-2-5表 労働時間関係および福利厚生関係の集計項目

①労働時間状況（年度）

No.	分類項目Ⅱ											分類項目Ⅰ											
	地域		雇用形態A									産業		職業		事業所		企業					
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇のパート	一般日雇	臨時	常用計	産業1	産業2	職業1	職業2	職業5	職業6	事業所規模1	事業所規模2	企業規模1	企業規模2
1	○	○																					
2	○	○											○	○									
3	○	○																○	○				
4	○	○																		○	○	○	○
5	○	○												○				○					
6	○	○												○						○	○	○	○
7	○	○																○		○	○	○	○

②週休二日制実施状況（年度）

No.	分類項目Ⅱ											分類項目Ⅰ										
	地域		雇用形態A									産業		事業所		企業						
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇のパート	一般日雇	臨時	常用計	産業1	産業2	事業所規模1	事業所規模2	企業規模1	企業規模2			
1	○	○																				
2	○	○												○	○							
3	○	○																○	○	○	○	
4	○	○																○	○	○	○	

③定年制実施状況／勤務延長実施状況

No.	分類項目Ⅱ											分類項目Ⅰ										
	地域		雇用形態A									産業		事業所		企業						
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇のパート	一般日雇	臨時	常用計	産業1	産業2	事業所規模1	事業所規模2	企業規模1	企業規模2			
1	○	○																				
2	○	○												○	○							
3	○	○																○	○	○	○	
4	○	○																○	○	○	○	

注および資料出所：第1-2-2表と同じ

第1-2-6表 その他に関する集計パターン

①求人賃金別新規求人件数、求人賃金別紹介件数、求人賃金別充足数（四半期）

No.	分類Ⅱ		分類項目Ⅰ													
	地域		年齢				産業		職業				事業所		企業	
	都道府県	安定所	年齢1	年齢2	年齢3	年齢4	産業1	産業2	職業1	職業2	職業5	職業6	事業所規模1	事業所規模2	企業規模1	企業規模2
1	○	○														
2	○	○					○	○								
3	○	○									○	○				
4	○	○	○	○	○	○										
5	○	○										○	○	○	○	
6	○	○					○				○					
7	○	○	○	○	○	○	○									
8	○	○	○	○	○	○	○					○	○	○	○	
9	○	○	○	○	○	○						○				
10	○	○										○	○	○	○	○
11	○	○	○	○	○	○						○	○	○	○	○

②新規求人倍率

No.	分類項目Ⅱ		雇用形態A								分類項目Ⅰ											
	地域		総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇のパート	一般日雇	臨時	常用計	年齢1	年齢2	年齢3	年齢4	職業1	職業2	職業5	職業6	職業7
	都道府県	安定所																				
1	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	●										
2	●	●			●		○	●	●	○	○	○	●	●	●	●						
3	●	●			●		○	●	●	○	○	○	●				●	●	●	●	●	●
4	○	○			○		○	○	○			○	○	○	○	○						○

③有効求人倍率

No.	分類項目Ⅱ		雇用形態A								分類項目Ⅰ											
	地域		総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇のパート	一般日雇	臨時	常用計	年齢1	年齢2	年齢3	年齢4	職業1	職業2	職業5	職業6	職業7
	都道府県	安定所																				
1	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	●										
2	●	●			●		○	●	●	○	○	○	●	●	●	●						
3	●	●			●		○	●	●	○	○	○	●				●	●	●	●	●	●
4	○	○			○		○	○	○			○	○	○	○	○						○

④地域別就職件数（年度）

No.	分類項目Ⅱ		雇用形態A								分類項目Ⅰ					
	地域		総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇のパート	一般日雇	臨時	常用計	産業1	産業2	受入県
	都道府県	安定所														
1	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○				
2	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○		
3	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○	
4	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○	

注および資料出所：第1-2-2表と同じ

第1-2-6表 その他に関する集計パターン（続き）

⑤不調原因別紹介件数（年度）

No.	分類項目Ⅱ											分類項目Ⅰ																																
	地域		雇用形態A									年齢					雇用 保険別	求職 離職理由等	産業		職業		事業所		企業規模		管内外																	
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇的パート	一般日雇	臨時	常用計	年齢1	年齢2	年齢3			年齢4	年齢5	産業1	産業2	職業5	職業6	事業所規模1	事業所規模2		企業規模1	企業規模2															
1	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	●																																
2	●	●	○	●	●	●	○	●	●	○	○	○	●				●	●	●																									
3	●	●			●		○	●	●	○	○	○	●	●	●	●	●																											
4	●	●			●		○	●	●	○	○	○	●					●																										
5	●	●			●		○	●	●	○	○	○	●						●																									
6	●	●			●		○	●	●	○	○	○	●							●	●																							
7	●	●			●		○	●	●	○	○	○	○																															

⑥特定求職者区分別の新規求職者数、有効求職者数、相談件数、紹介件数、就職件数

No.	分類項目Ⅱ												
	地域		雇用形態A										
	都道府県	安定所	総計	一般	常用	臨時・季節	パート計	常用的パート	臨時的パート	日雇的パート	一般日雇	臨時	常用計
1	●	●			●		○	●	●	○	○	○	●

注および資料出所：第1-2-2表に同じ

第1-2-7表 分類項目の概要

項目名	細分
年齢1	①19歳以下、②20～24歳、③25～29歳、④30～34歳、⑤35～39歳、⑥40～44歳、⑦45～49歳、⑧50～54歳、⑨55～59歳、⑩60～64歳、⑪65歳以上の11区分
年齢2	①24歳以下、②25～34歳、③35～44歳、④45～54歳、⑤55歳以上の5区分
年齢3	①44歳以下、②45～54歳、③55～64歳、④65歳以上の4区分
年齢4	①44歳以下、②45歳以上の2区分
年齢5	①44歳以下、②45～54歳、③55～59歳、④60～64歳、⑤65歳以上の5区分
産業1	①農・林・漁業、②鉱業、③建設業（中分類、1）、④製造業（中分類23、小分類6）、⑤電気・ガス・熱供給・水道業、⑥情報通信業（中分類、1）、⑦運輸業、⑧卸売・小売業（中分類3）、⑨金融・保険業、⑩不動産業、⑪飲食店、宿泊業（中分類、2）、⑫医療、福祉業（中分類2）、⑬教育、学習支援業、⑭複合サービス業、⑮その他サービス業（中分類1）、⑯公務・その他
産業2	産業大分類のみ
産業5	産業中分類まで全て
職業1	平成11年度分までのデータに用いる。①専門的・技術的職業（中分類7）、②管理的職業、③事務的職業（中分類7）、④販売の職業（中分類2）、⑤サービスの職業（中分類6）、⑥保安の職業、⑦農林漁業の職業、⑧運輸・通信の職業（中分類5）、⑨技能工、採掘・製造・建設の職業および労務の職業（中分類32）、⑩分類不能の職業
職業2	平成11年度分までのデータに用いる。職業大分類（職業1の10区分）のみ
職業5	平成12年度分からのデータに用いる。①専門的・技術的職業（中分類12）、②管理的職業、③事務的職業（中分類7）、④販売の職業（中分類2）、⑤サービスの職業（中分類6）、⑥保安の職業、⑦農林漁業の職業、⑧運輸・通信の職業（中分類5）、⑨生産工程・労務の職業（中分類30）、⑩分類不能の職業
職業6	平成12年度分からのデータに用いる。職業大分類（職業5の10区分）のみ
職業7	職業中分類まで全て
事業所規模1	①4人以下、②5～29人、③30～99人、④100～299人、⑤300～499人、⑥500～999人、⑦1000人以上の7区分
事業所規模2	①29人以下、②30～299人、③300人以上の3区分
企業規模1	事業所規模1に同じ
企業規模2	事業所規模2に同じ
雇用保険別	①一般、②高齢、③短期特例、④短時間、⑤高齢短時間、⑥その他の6区分
管内外	①県外、②管外、③管内の3区分
離職理由等	①在職者、②在職者（雇用者）、③在職者（その他）、④離職者、⑤離職者（前職雇用者）、⑥前職雇用者一定年、⑦前職雇用者一事業主都合、⑧前職雇用者一自己都合、⑨前職雇用者一理由不明、⑩離職者（前職自営・その他）、⑪無業者、⑫無業者（家事、育児等従事者）、⑬無業者（その他）、⑭不明、の14区分
受入県	二桁の県番号
雇用形態B	①正社員、②正社員以外、③登録型派遣、④常用型派遣、⑤パート労働者、⑥登録型パート労働者、⑦常用型派遣パートの7区分
求職活動期間	①計、②～14日、③15～30日、④31～60日、⑤61～120日、⑥121～180日、⑦181日以上の7区分

資料出所：厚生労働省職業安定局提供資料による

第3節 職業安定業務統計における集計結果

1 一般職業紹介状況

前項でみた集計パターンは、あくまで業務データの処理システム上「集計可能な組合せ」を示したものに過ぎない。実際に、「職業安定業務統計」として毎月（あるいは年度単位で）公表されるのは、重要な指標についてより簡略化した集計結果である。以下では、厚生労働省が毎月公表する職業安定業務統計（「一般職業紹介状況」）の集計結果を概観する。

厚生労働省職業安定局雇用政策課では、毎月の職業紹介実績を「一般職業紹介状況」として原則翌月中に報道発表し、インターネット上で公表している。第1-3-1表は、

第1-3-1表 「一般職業紹介状況」における集計内容

集計表	集計対象	クロス項目	集計指標	備考
第1表	全数	なし	月間有効求職者数、新規求職申込件数、月間有効求人人数、新規求人数、就職件数、有効求人倍率、新規求人倍率、就職率、充足率	実数、季節調整値、変化
	常用	なし	同上	実数、変化
第2表	常用（パート除く）	なし	同上	同上
	正社員	なし	月間有効求人人数、新規求人数、就職件数、有効求人倍率、充足率	同上
	常用的パート	なし	月間有効求職者数、新規求職申込件数、月間有効求人人数、新規求人数、就職件数、有効求人倍率、新規求人倍率、就職率、充足率	同上
第3表-1	全数、雇用形態別	産業大分類（9区分）、事業所規模（6区分）	新規求人数	同上
第3表-2	全数、パート除く／パートの別	産業大+中分類（55区分）	同上	同上
第3表-3	全数、常用／臨時・季節の別（パート除く）	産業大+中分類（55区分）	同上	同上
第4表	全数	なし	月間有効求職者数、月間有効求人人数、有効求人倍率、新規求職申込件数、新規求人数、新規求人倍率、就職件数	季節調整値、変化
第5表-1	全数	なし	新規求人倍率	季節調整値、長期時系列データ
第5表-2	全数	なし	有効求人倍率	同上
第6表	全数	都道府県、地域ブロック	有効求人倍率（一部、有効求人人数、有効求職者数）	季節調整値
その他	全数	なし	有効求人、有効求職、新規求人、新規求職、就職、就職率(2種類)、充足率(2種類)	実数、変化
	全数（パート除く）	なし	同上	同上
	パート	なし	同上	同上
	全数	なし	同上	季節調整値、変化
	全数（パート除く）	なし	同上	同上
	パート	なし	同上	同上
	常用計	年齢（11区分、5区分、2区分）	新規求人、有効求人、新規求職、有効求職、紹介件数、就職件数、新規求人倍率、有効求人倍率	実数
	常用計	職業（72区分）	同上	実数、変化
常用（パート除く）	同上	同上	同上	

注:全て新規学卒者を除く集計値

資料出所:厚生労働省職業安定局雇用政策課「一般職業紹介状況(平成18年6月分)について」(報道発表資料)

用語の解説

カテゴリ	用語	定義
雇用形態	一般	常用+臨時・季節
	常用	雇用期間の定めがない又は4カ月以上の雇用期間が定められているもの(季節労働除く)
	臨時・季節	雇用契約の期間が1～4カ月未満(臨時)。季節的な労働需要に対して又は季節的な余暇を利用して期間を定めて就労するもの(季節)
	パートタイム	週所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者に比し短い者。うち、雇用期間の定めがない又は4カ月以上の者を「常用的パートタイム」、雇用期間が1～4カ月未満又は季節的に一定の期間を定めて就労する者を「臨時的パートタイム」という。
	正社員	パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者
その他	新規学卒者	卒業年の6月末日までに、公共職業安定所及び学校(職業安定法第27条及び第33条の2第1項第1号の規定による学校)において取り扱ったもの
	就職率	求職者に対する就職件数の割合。就職率 = 就職件数 / 新規求職申込件数
	充足率	求人数に対する充足された求人の割合。全国計の集計では就職件数 / 新規求人数。都道府県別の集計では充足数 / 新規求人数で算出

毎月公表される「一般職業紹介状況」における集計内容を示したものである。

表から、厚生労働省により一般に公表されている集計指標は、先の第1-2-1表における「求人関係」、「求職関係」と、両者の関係を示す求人倍率に集約されていることがわかる。すなわち、毎月の安定所経由の求人数（新規および有効）と求職者数（同）、求職者の紹介件数、就職件数と就職率、求人の充足率、そして求人倍率（新規および有効）について、当月の状況と前年同月あるいは前月からの変化が主に示されている。

一方、厚生労働省の出先機関である都道府県労働局単位でも、各地域の職業紹介業務の状況が毎月インターネットで公表されている。公表内容は、全国データ（第1-3-1表）の基礎となる集計が主であり、さらに地域別の状況では安定所別の求人・求職状況に関する集計もなされている。また年間ベースの職業紹介状況は各労働局が年度単位で発行する年報（『職業安定業務年報』や『職安統計年報』等）にとりまとめられている⁵。

2 既存の集計結果の概観

（1）全国の職業紹介状況

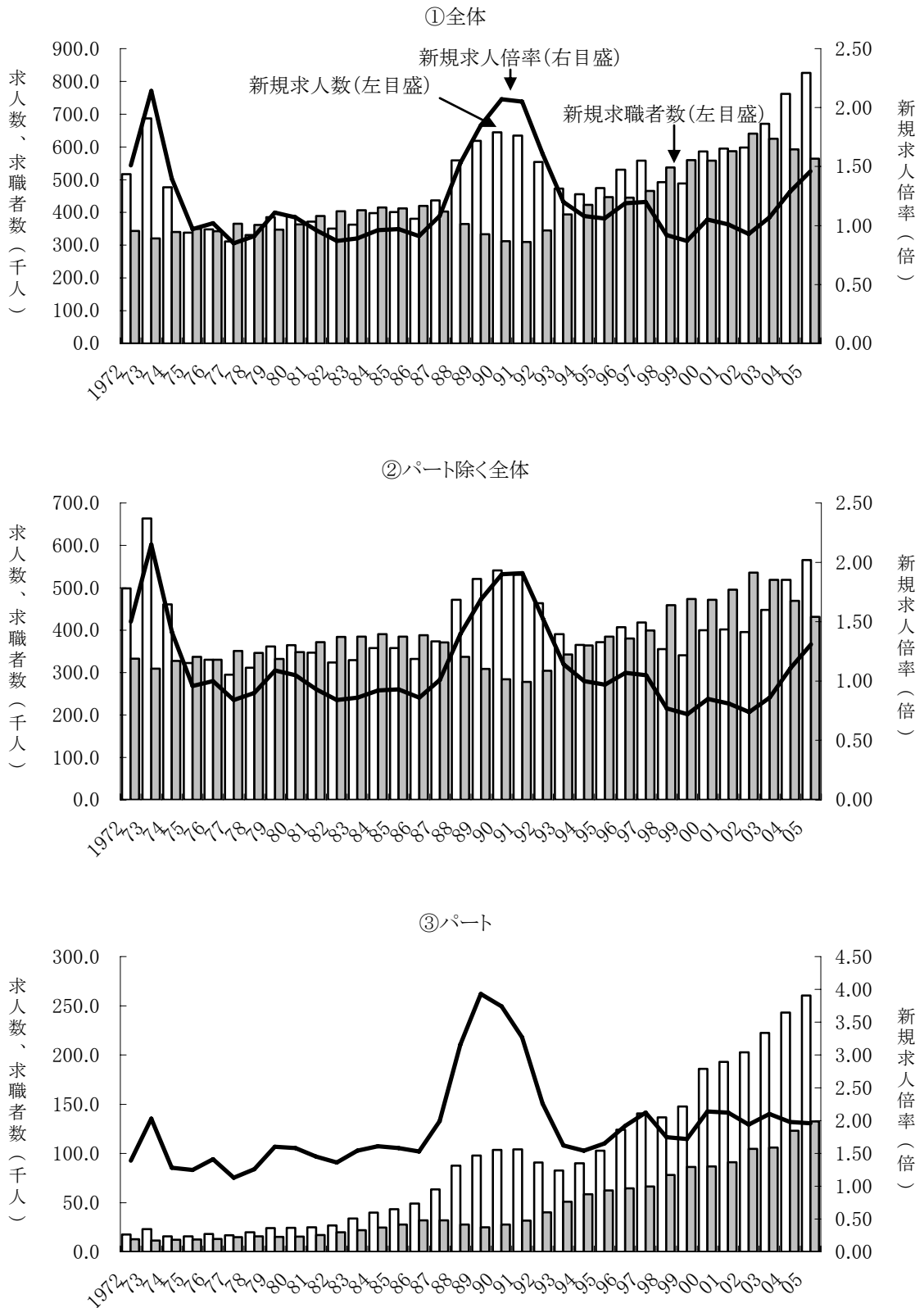
では、既存の集計結果は、労働市場の現状把握に関してどのような情報をもたらしているのか。ここでは、「職業安定業務統計」として公表されている集計結果のうち、全国および地域で共通して報告されている「一般職業紹介状況」（前掲第1-3-1表）のデータを概観し、業務統計活用の現状を把握する。

まず、第1-3-2図および第1-3-3図では、1972年～2005年の全国の求人・求職動向を示している。図から、特に「バブル」後の長期不況における全体の求人・求職状況に注目すると、1993年から有効求職者数が有効求人数を上回って求人倍率が1倍を切り始めたこと、さらに、98年からは景気の先行きを示す新規求人数が新規求職者数を下回り、労働市場が一段と冷え込んだ様子が示されている。その後、新規求人数は2000年から、有効求人数も02年から増加傾向に転じており、新規・有効ともに求人倍率の改善が進んでいる。ただし同時に、こうした近年の労働需給情勢の改善は、雇用形態別に大きく異なっていることも示されている。新規・有効ともに、③「パート」の求人が00年以降急増しているのに対して、②「パートを除く全体」の求人が明確に回復傾向に転じたのは03年以降となっている。また、全求人数に占める「パート」の割合は、有効ベースで31.2%（05年平均）、新規ベースでは31.5%（同）に至っている。これらは、雇用形態の多様化が進むなか、今後は、雇用形態別の労働市場の把握がより重要となっていることを示唆している⁶。

⁵ 各労働局の『年報』では、毎月の「一般職業紹介状況」に関する主要集計結果に加えて、中高年齢者や高齢者、障害者等の職業紹介状況、新規学校卒業者や日雇労働に関する職業紹介業務、さらに雇用保険関係業務や各種助成金・給付金の支給状況など労働局の幅広い業務実績データが掲載されている。

⁶ 職業安定業務統計における「パート」の定義は、「週所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者に比し短い者」であり、所定労働時間が長いパートは除かれている点に注意する必要がある。

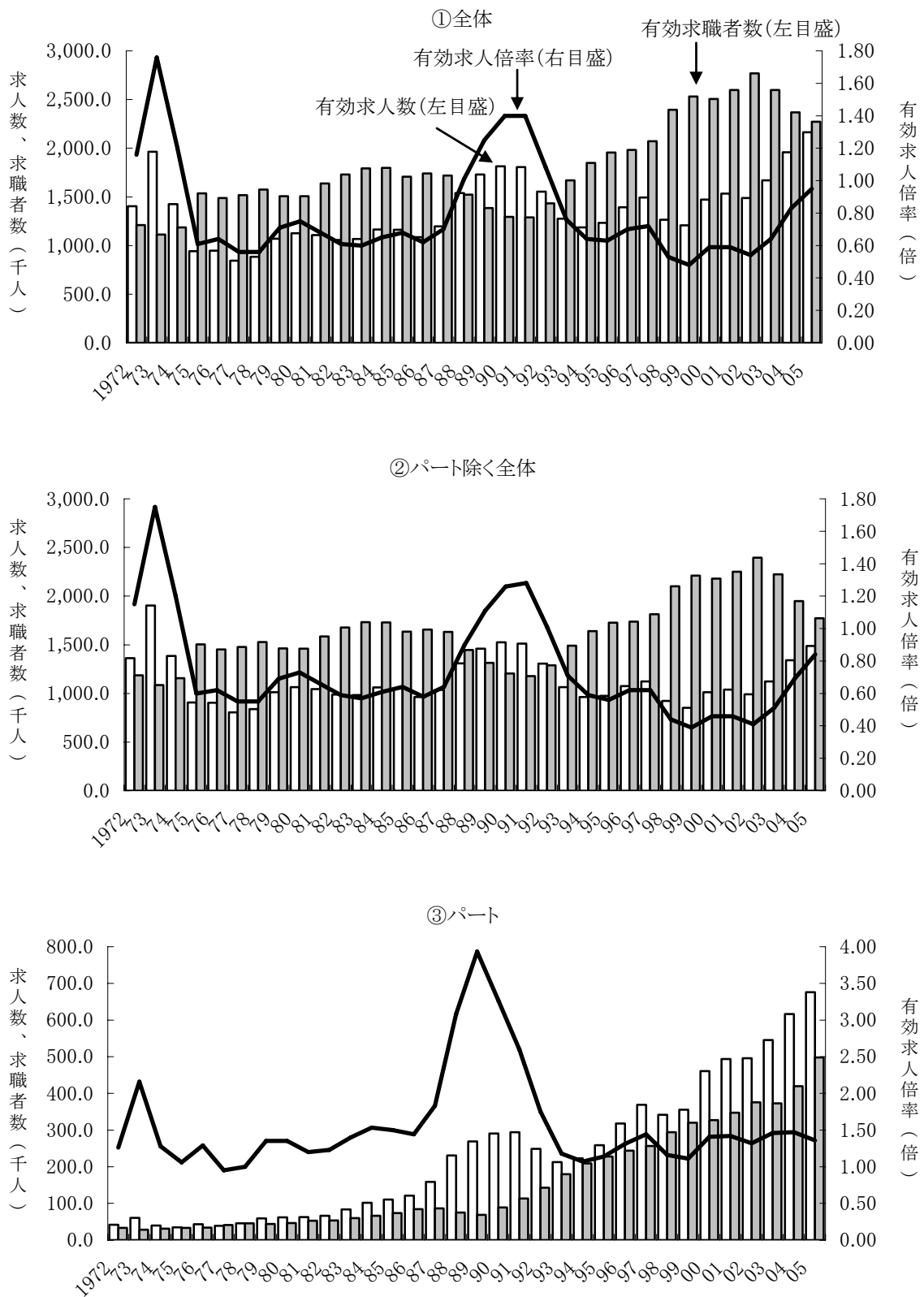
第1-3-2図 新規求人、新規求職者数と新規求人倍率の推移:1972年~2005年



注:数値は各年の月平均の原数値。新規学卒者を除く。また「一般職業紹介」の長期時系列データは1963年から整備されているが、パートを別掲した1972年以降のデータを用いた。

資料出所:厚生労働省雇用政策課「職業安定業務統計(一般職業紹介状況)」(長期時系列表)より作成

第1-3-3図 有効求人、有効求職者数と有効求人倍率の推移:1972年~2005年



注:数値は各年の月平均の原数値。新規学卒者を除く。また「一般職業紹介」の長期時系列データは1963年から整備されているが、パートを別掲した1972年以降のデータを用いた。

資料出所:厚生労働省雇用政策課「職業安定業務統計(一般職業紹介状況)」(長期時系列表)より作成

次に、第1-3-4図および第1-3-5図では、求人や求職のうち、どの程度が実際に就職に結びついているかを時系列でみたものである。ここで「就職率」とは、新たに安定所で職探しをする者（新規求職者数）に対する新たに就職した者の比率を、また「充足率」とは、新たに安定所に寄せられた求人（新規求人数）に対する就職件数の比率を示している（いずれも各年月平均の値）。つまり、毎月新たに安定所の職業紹介の対象となる求人・求職フローに対して、どの程度のアウトフロー（就職）があるかを見たものである。

図から、（新規の）求人数や求職者数が大きく変動する一方で、就職件数の変化は緩やかなことがわかる。その結果、「就職率」は、新規求職者が増加する不況期に低下し、求職者が減少する好況期に上昇する一方、「充足率」は逆に、新規求人が低迷する不況期に上昇し、求人が活発化する好況期に低下する傾向がみられる。こうした全般的な傾向に加えて、興味深い点もいくつか看取される。第1に、第1-3-5図②「パート除く全体」の動向をみると、求人数が低迷した1990年代半ば以降においても、「充足率」は30%前後にとどまっており、不況期でも求人が求職者と結びつかないミスマッチが大きいことが示されている。また第2に、第1-3-4図の③「パート」をみると、新規求職者数が年々増えているにも係らず、近年は就職件数が低迷（もしくは減少）しており、「就職率」が悪化している。求人・求職共に旺盛なパートの就職率の低下は、パート求人における労働条件のミスマッチが拡大していることを示唆している。

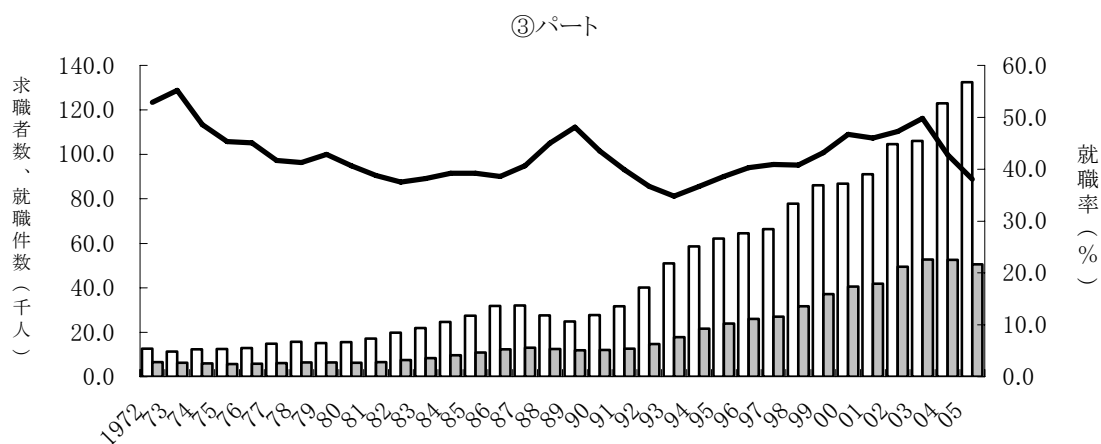
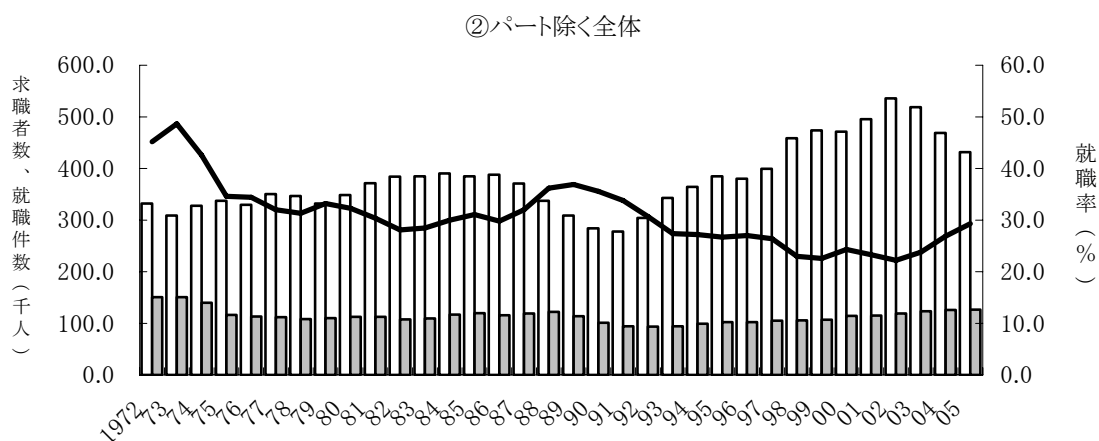
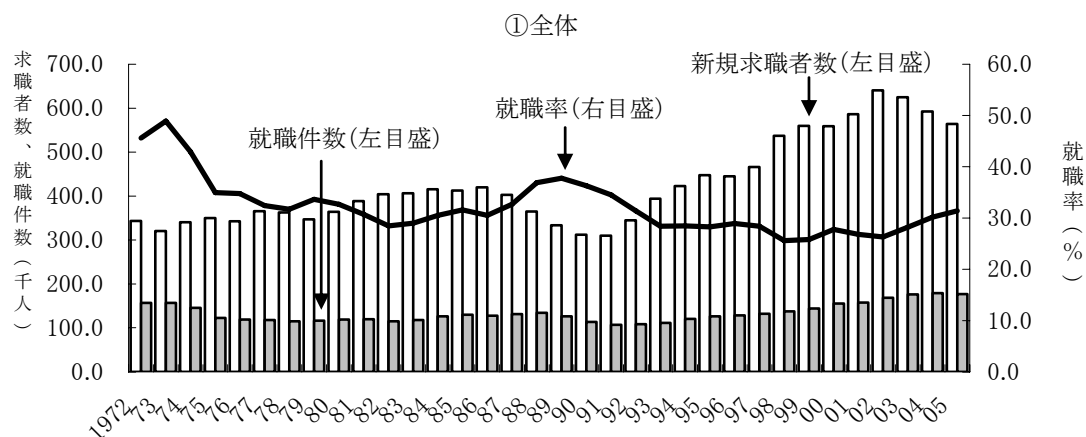
（2）属性別に見た求人・求職状況

次に、地域や産業、職業、年齢といった属性別の求人・求職状況に関する公表集計の結果を概観する。

第1-3-6図および第1-3-7図は、都道府県または地域ブロック別に見た求人倍率とその地域間のばらつき（格差）の推移をみたものである。なお、全ての地域の数値を表示するのは困難であるため、都道府県ベースでは各年の上位、下位5県のそれぞれの平均値を、10の地域ブロックベースでは各年の最大値と最小値について、求人倍率の動きをみている。また、地域間格差の指標には、変動係数（標準偏差を平均値で割ったもの）を用いている。

図からは、まず新規、有効とも過去40年間以上、下位地域の求人倍率はほぼ1倍を下回って推移しているのに対して、上位地域では、高度成長期やバブル期に2倍以上を記録するなど、雇用情勢が地域によって大きく異なっていることが改めて確認される。こうした需給状況の地域間格差は、好況期において、求人が旺盛な地域では求人倍率が急激に上昇して需給が逼迫する一方で、求人倍率の下位地域の需給状況の改善スピードが緩やかなため、好況期に拡大する傾向がみられてきた。一方、バブル後の長期不況下では、地域経済が良好な地域の雇用情勢の悪化が著しく、失業情勢が深刻化するなかで地域間の需給情勢の格差自体は縮小が続いてきたことも示されている。しかし、新規、有効を問わず、2003年以降、格差は再び拡大傾向に転じており、求人倍率が低迷している下位地域（2005年では青森、秋田、高

第1-3-4図 新規求職者数、就職件数と就職率の推移:1972年～2005年

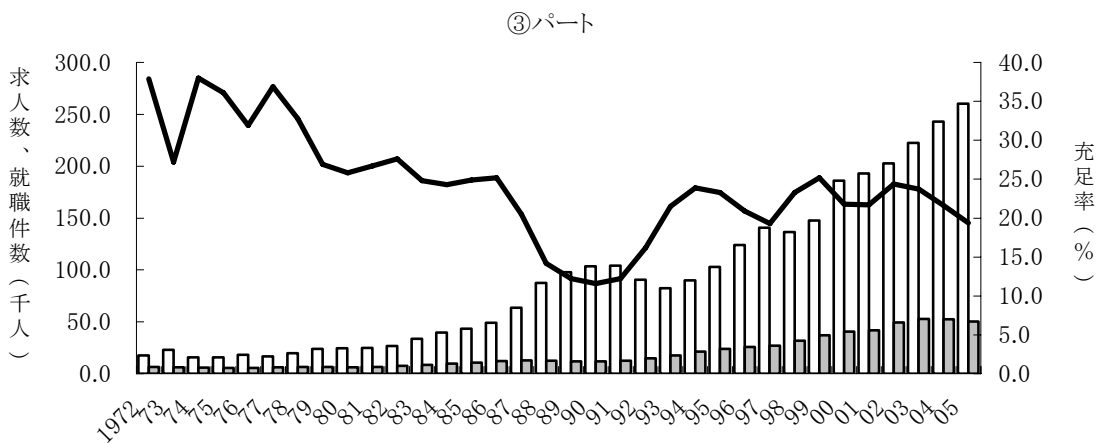
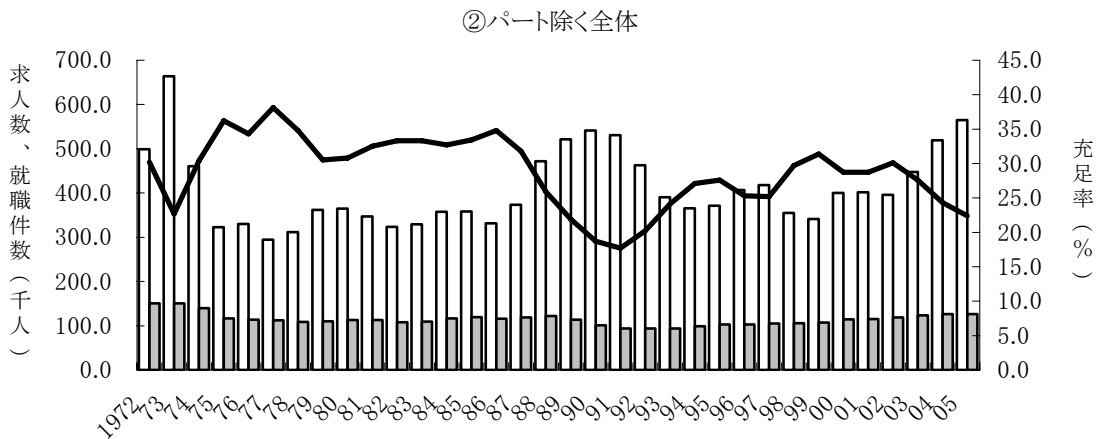
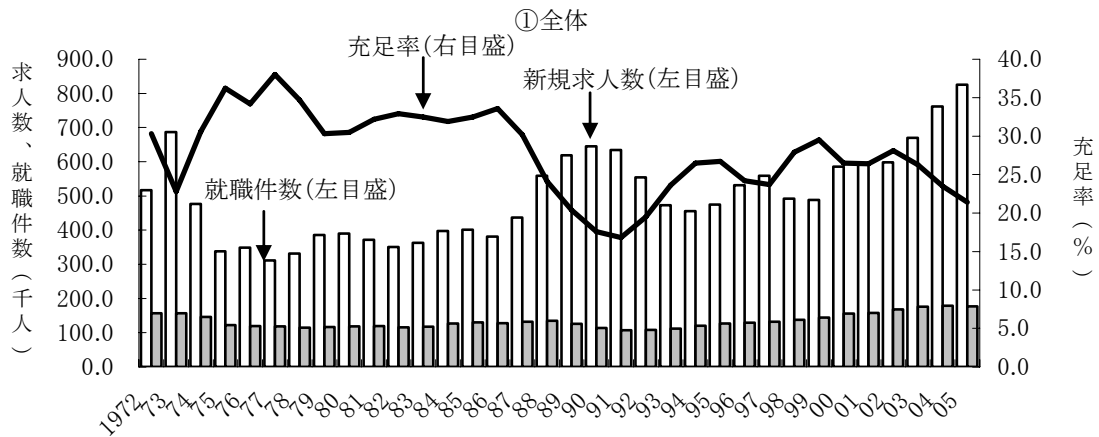


注:就職率 = 就職件数 / 新規求職者数

数値は各年の月平均の原数値。新規学卒者を除く。また「一般職業紹介」の長期時系列データは1963年から整備されているが、パートを別掲した1972年以降のデータを用いた。

資料出所:厚生労働省雇用政策課「職業安定業務統計(一般職業紹介状況)」(長期時系列表)より作成

第1-3-5図 新規求人、就職件数と充足率の推移:1972年～2005年

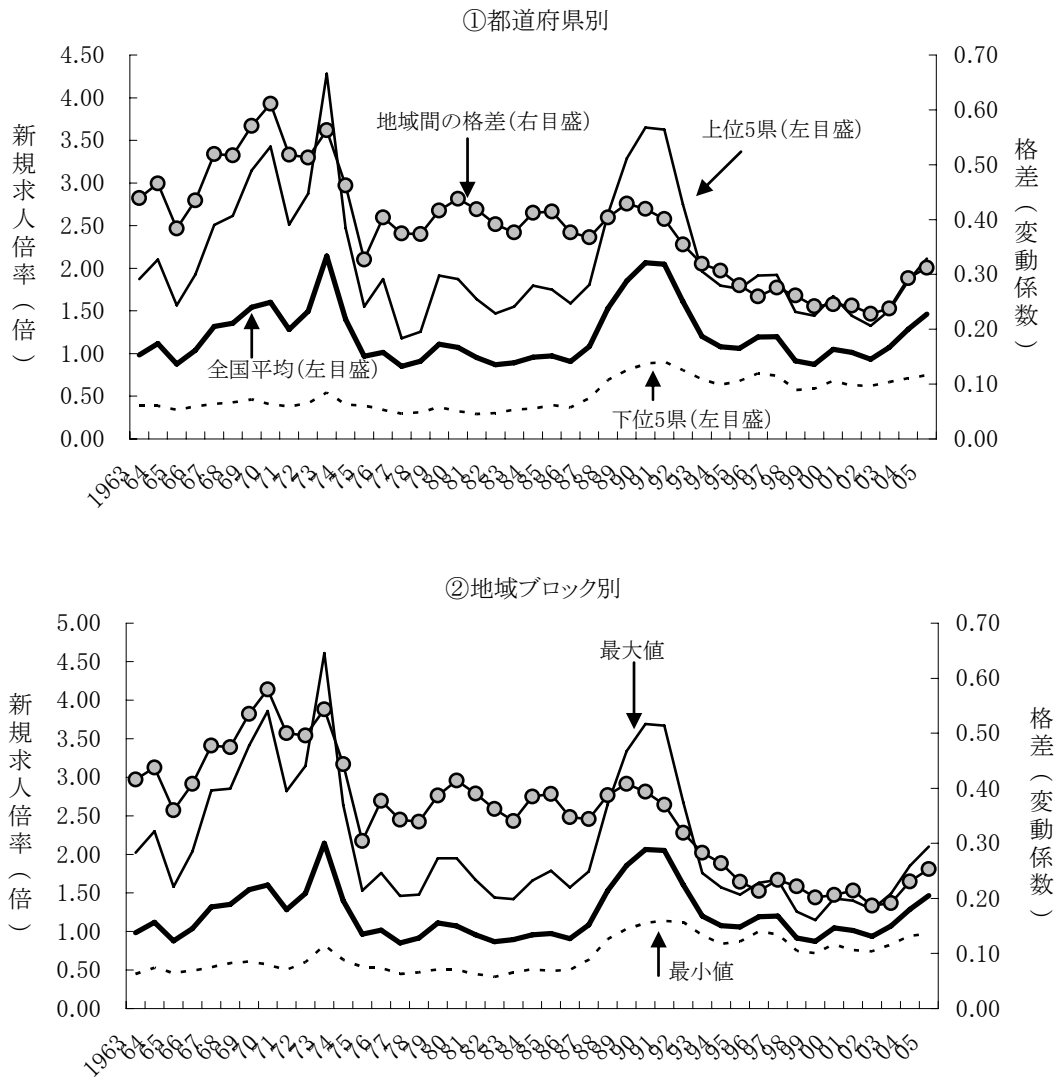


注：充足率 = 就職件数 / 新規求人数

数値は各年の月平均の原数値。新規学卒者を除く。また「一般職業紹介」の長期時系列データは1963年から整備されているが、パートを別掲した1972年以降のデータを用いた。

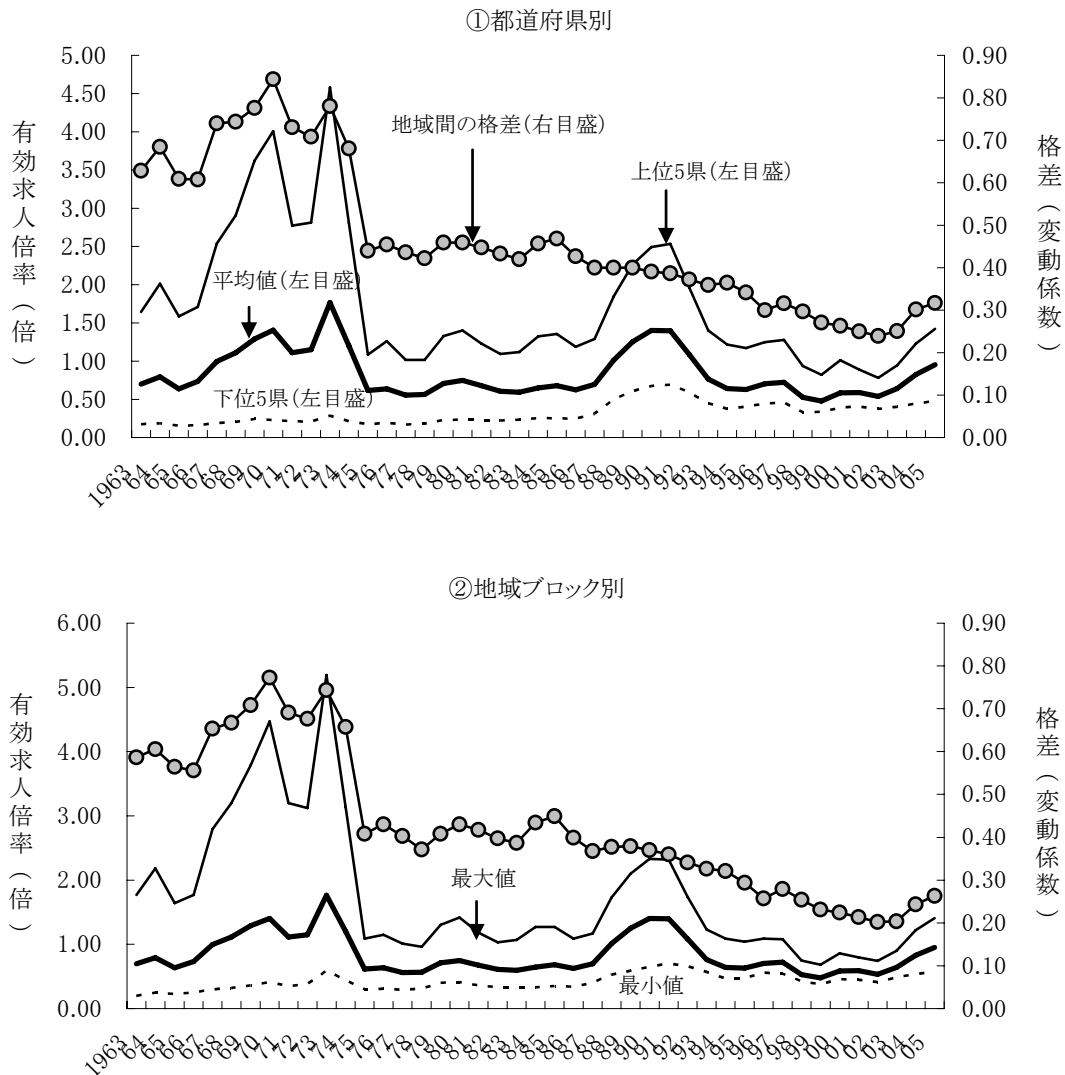
資料出所:厚生労働省雇用政策課「職業安定業務統計(一般職業紹介状況)」(長期時系列表)より作成

第1-3-6図 地域別新規求人倍率と地域間格差の推移:1963年~2005年



注:数値は各年の月平均の原数値。新規学卒者を除きパートタイムを含む。上位、下位は各年の順位。
 変動係数 = 標準偏差 / 平均値であり、求人倍率の地域間のばらつき(格差)を示す。
 資料出所:厚生労働省雇用政策課「職業安定業務統計(一般職業紹介状況)」(長期時系列表)より作成

第1-3-7図 地域別有効求人倍率と地域間格差の推移：1963年～2005年



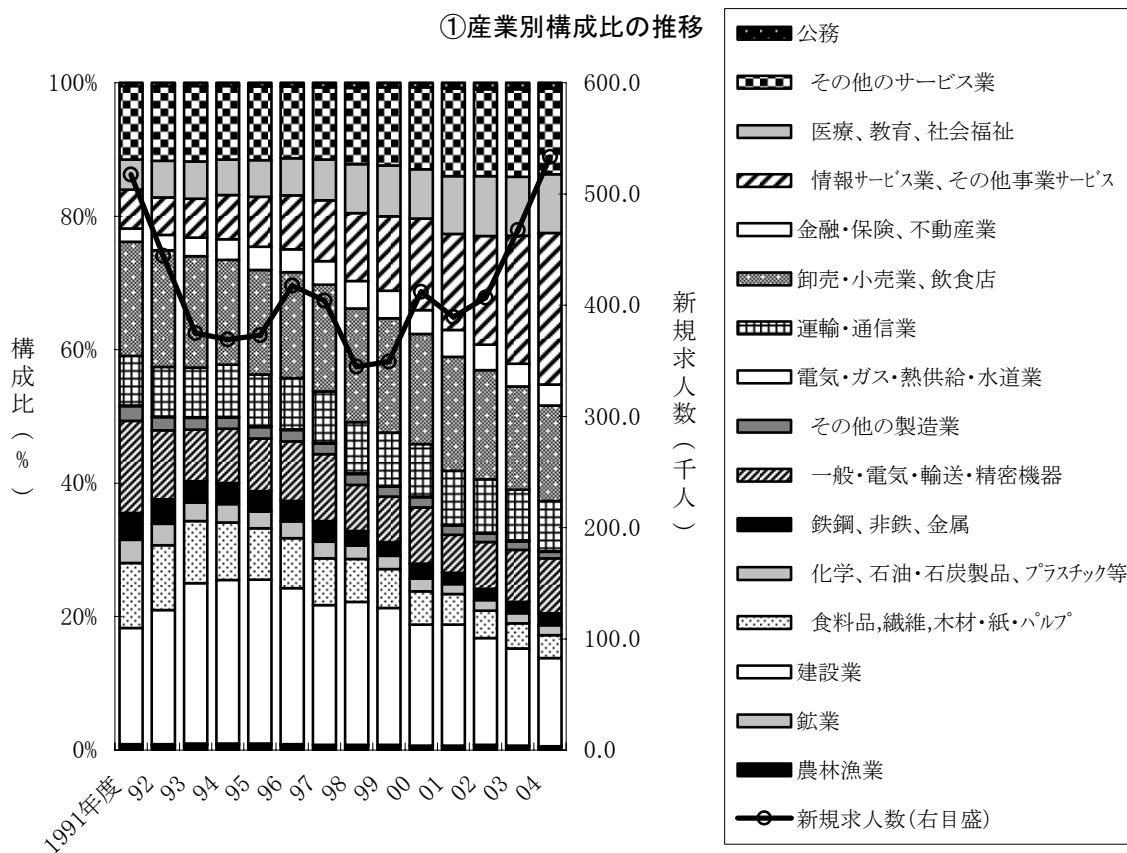
注：数値は各年の月平均の原数値。新規学卒者を除きパートタイムを含む。上位、下位は各年の順位。
 変動係数 = 標準偏差 / 平均値であり、求人倍率の地域間のばらつき（格差）を示す。
 資料出所：厚生労働省雇用政策課「職業安定業務統計（一般職業紹介状況）」（長期時系列表）より作成

知、鹿児島、沖縄。5県平均は0.48倍）を始めとして、地方圏の産業振興と雇用創出が喫緊の課題となっている。

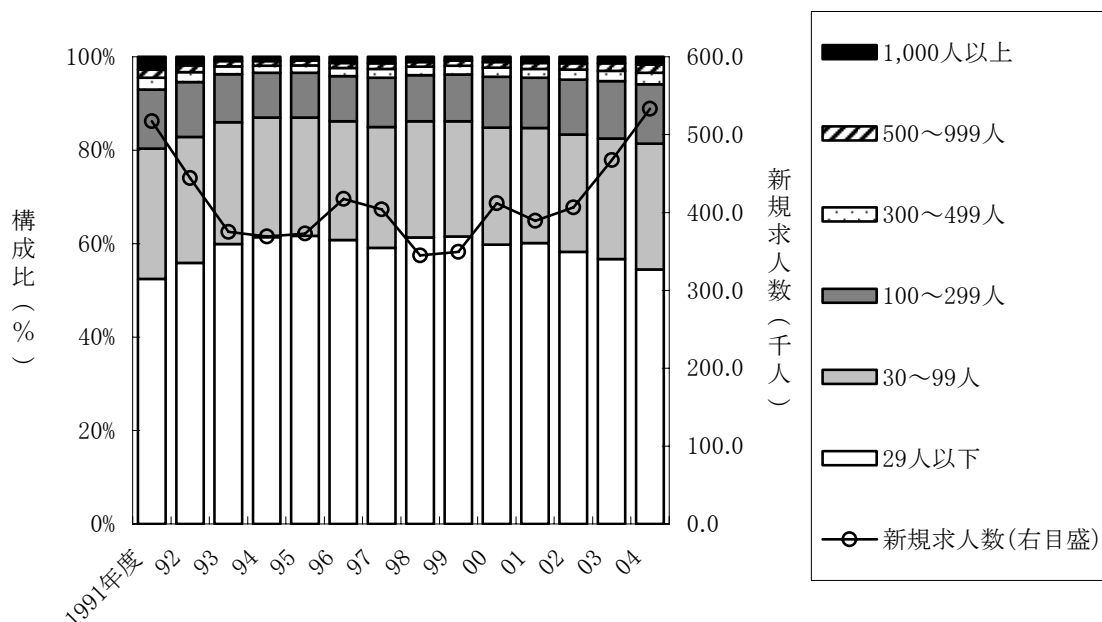
次に、第1-3-8図は、安定所に毎月新たに寄せられる新規求人（新卒およびパート除く）の内容について、産業別および事業所規模別の構成比をみたものである。全国の動向で見たように、新規求人数は1990年代に低迷した後、2000年代に入って再び増加するという変動をみせているものの、産業別の内訳にはほぼ一貫した傾向が確認できる。図（①）に示すように、90年代初頭に全体の3割に及んだ製造業求人⁷の比率はほぼ一貫して低下を続け

⁷ 「食料品、繊維、木材・紙パルプ」から「その他の製造業」までの合計である。

第1-3-8図 新規求人数の推移とその内訳：1991年度～2004年度



②事業所の規模別構成比の推移



注：新規学卒及びパート除く原数値。数値は各年度月平均。

産業分類は、日本標準産業分類の大幅改訂(02年3月)前の旧分類による。04年度は旧分類に近似させた構成比。
 資料出所：厚生労働省職業安定局『労働市場年報(一般職業紹介状況)』より作成。

ており、04 年度年の構成比は約 16%と半減していること、また、同じく新規求人の 1 / 4 を占めていた建設業の比率も、95 年をピークに近年にかけて低下しつつあることがわかる。対して、サービス業求人⁸の比率は、91 年度の約 21%から 04 年度の約 44%まで急激に上昇しており、とりわけ「情報サービス業およびその他事業サービス業」のウエイトの高まりが際だっている。こうした産業別構成比の変化は、安定所の求人が、従来のものづくり産業からサービス業中心へと変貌しつつあることを示す一方で、近年、新規求人におけるシェアを拡大している「その他事業サービス業」（労働者派遣業が中心）について再分類を行うなど、実態に即した求人動向の把握の必要性も示唆されている。なお、事業所の従業員規模別の構成比について、新規求人数が増加に転じた 00 年以降の動向をみると、事業所規模 30 人以上の求人シェアが 45%前後とバブル期と同水準まで回復しており、比較的大規模な企業ほど、近年、求人活動が活発化しているものと見られる。

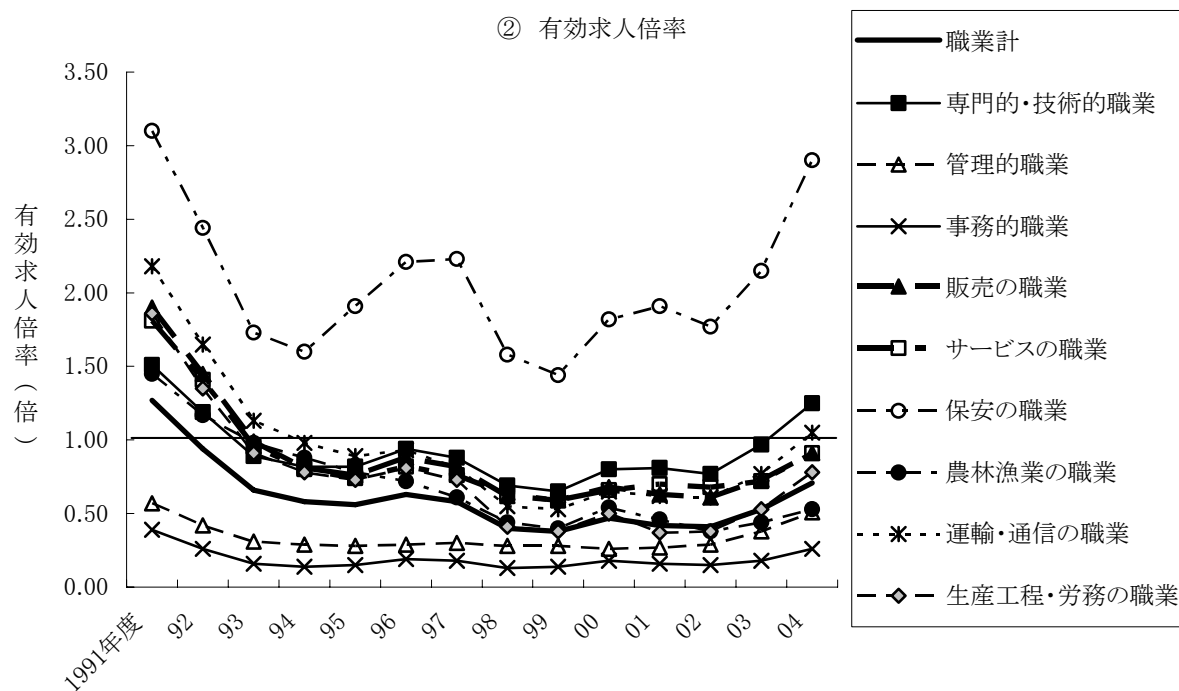
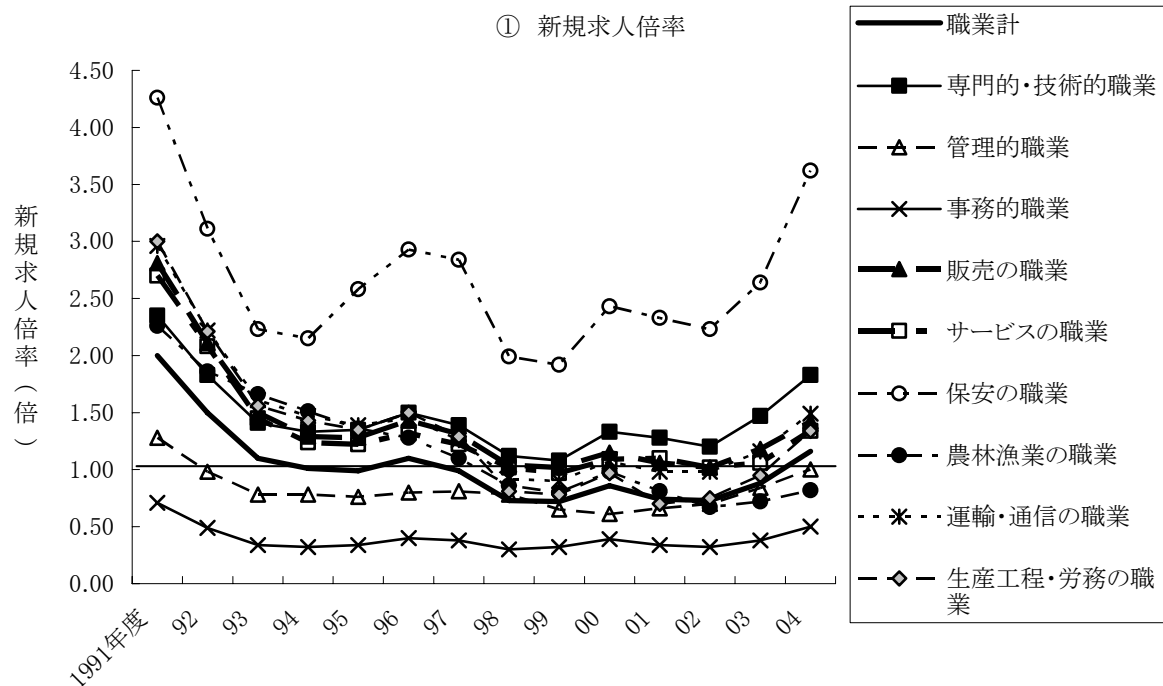
最後に、求人と求職者のマッチングにおいて、重要な要件とされる職業ならびに年齢に着目した職業紹介状況をみってみる。第 1 - 3 - 9 図は、求人職種と求職者の希望職種から計算される職業別求人倍率の推移をみたものである（新規学卒およびパート除く）。いずれの職業についても、求人倍率は全般的な労働市場の状況を反映した動きを見せているものの、その水準は職業別に大きく異なっており、また順位に大きな変動がないこともわかる。新規・有効ともに最も求人倍率が高く、常に需給が逼迫している職業は警備等の「保安の職業」であり、次いで電気機械や IT の技術者、医療・福祉職等の「専門的・技術的職業」の求人倍率が比較的高く推移している。他方で、「事務的職業」は景気動向にかかわらず求人倍率が低迷しており、とりわけ事務職求職者の 8 割以上を占める「一般事務職」（企業の庶務や受付、秘書等）の有効求人倍率が最も低い（04 年度で 0.18 倍）。こうした職業別の需給状況は、求人不足が常態化した職種については、求職者サイドの希望職種の変更や専門的職種への高度化などが必要とされていることを示唆している。

いまひとつの「年齢」は、就職にあたって求職者サイドでは条件変更が不可能な要件である。周知のように、求人の年齢制限については、2000 年の改正雇用対策法において年齢制限撤廃が企業の努力義務となり、年齢不問求人の比率の引き上げが課題となっている。しかしながら、第 1 - 3 - 10 図から年齢別の需給状況（新規学卒およびパート除く）をみると、近年においても中高年齢者ほど求人倍率が低くなっていることがわかる⁹。中学・高校新卒に相当する「19 歳以下」を除くと、「30~40 代前半」の年齢層の求人倍率が比較的高い一方、50 歳以上の中高年齢層の求人倍率は、近年でも 0.5 倍を下回って推移しており、深刻な求人不足

⁸ 「情報サービス業、その他事業サービス」から「その他のサービス業」までの合計である。

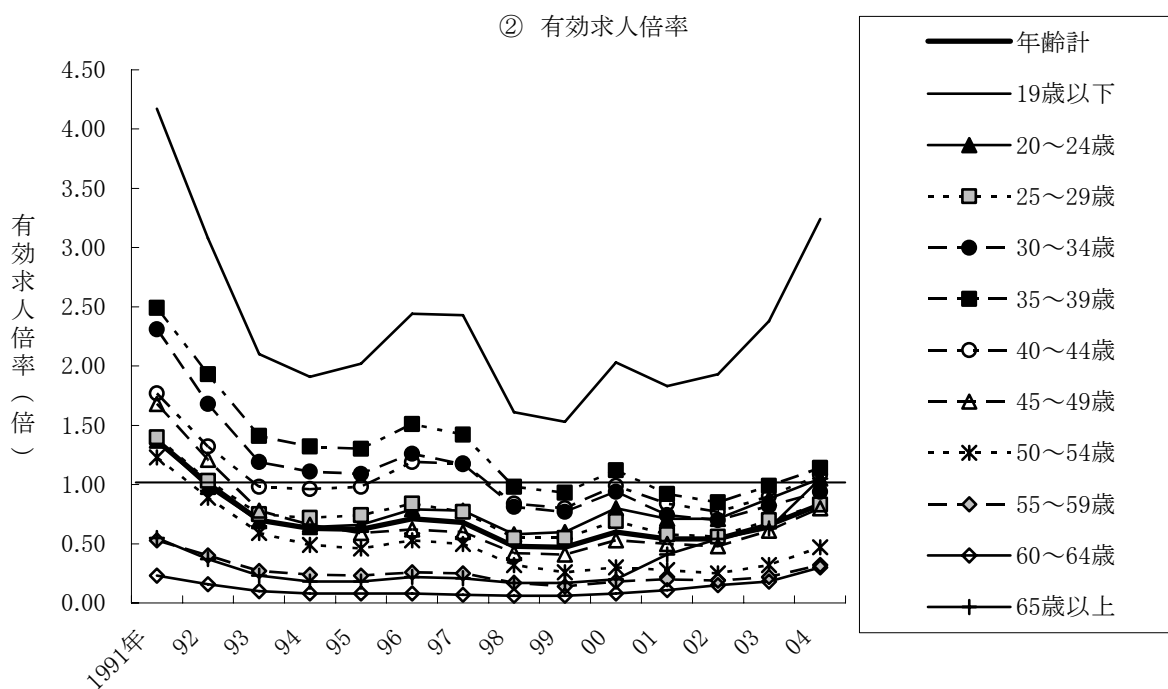
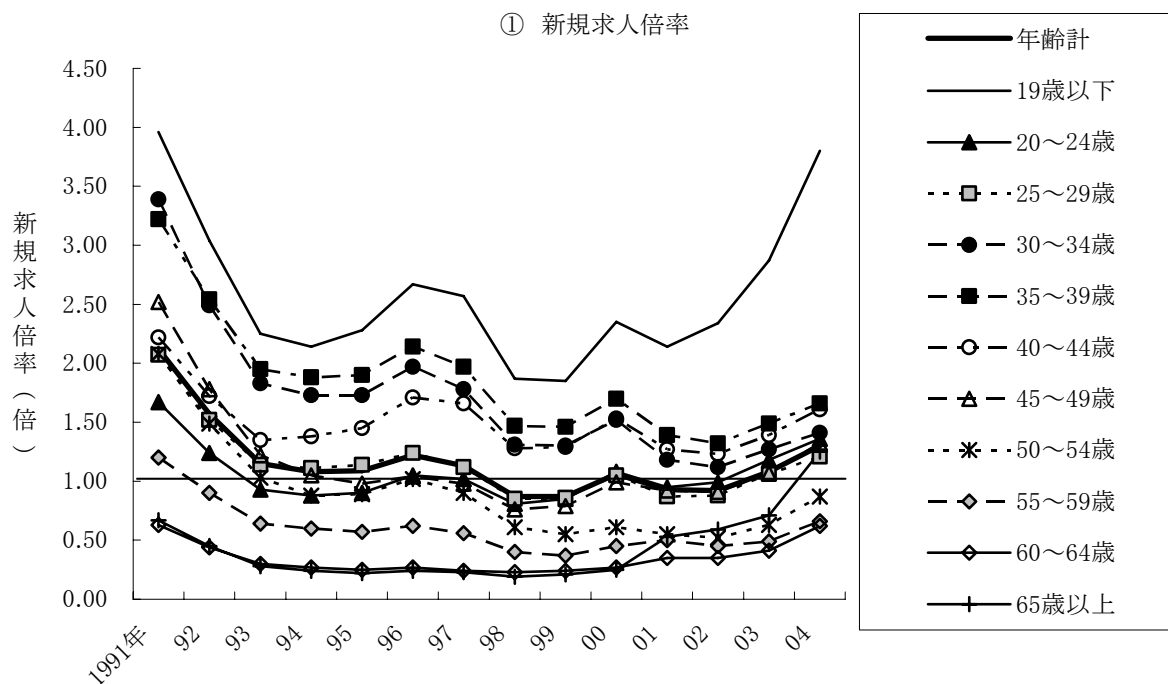
⁹ 年齢別求人倍率は、「求人数均等配分方式」に基づく。これは、年齢別求人数の算出にあたって、対象年齢の種類（対象年齢がどの年齢階級 [5 歳刻みの 11 階級] にまたがるかにより 66 通りに分類）ごとに、求人数を均等に配分する方式である。たとえば、「35 歳未満」を対象とする 200 人分の求人は、「19 歳以下」から「30~34 歳」までの 4 つの年齢階級にそれぞれ 50 人分ずつ均等に配分され、「年齢不問」求人は全 11 の年齢階級に均等に配分される。なお、求人数が年齢階級数で割り切れない場合は、若い年齢階級から順に求人数を割り当てる。

第1-3-9図 職業別求人倍率の推移:1991年度～2004年度



注:新規学卒及びパート除く。各年度計の原数値
 資料出所:厚生労働省職業安定局『労働市場年報(一般職業紹介状況)』より作成。

第1-3-10図 年齢別求人倍率の推移:1991年度～2004年度



注:新規学卒及びパート除く。各年度計の原数値
資料出所:厚生労働省職業安定局『労働市場年報(一般職業紹介状況)』より作成。

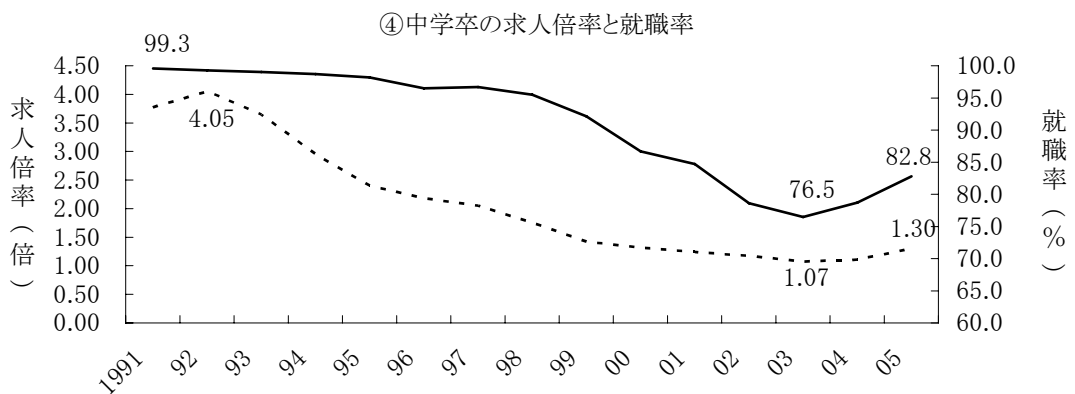
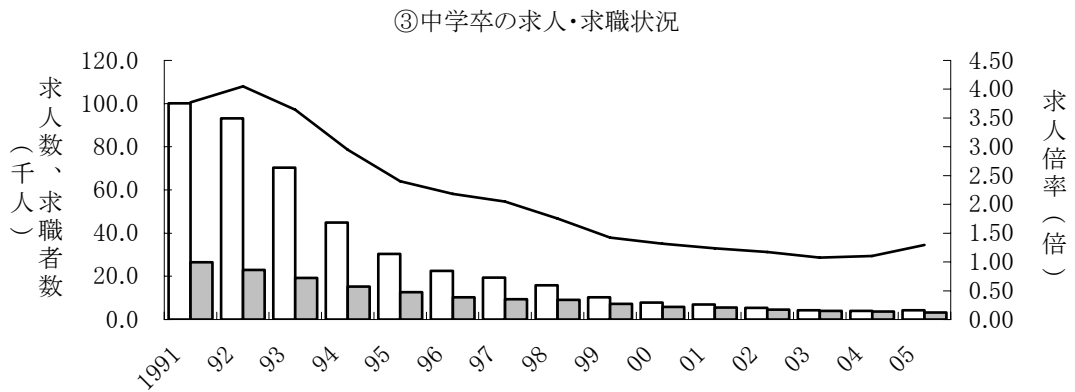
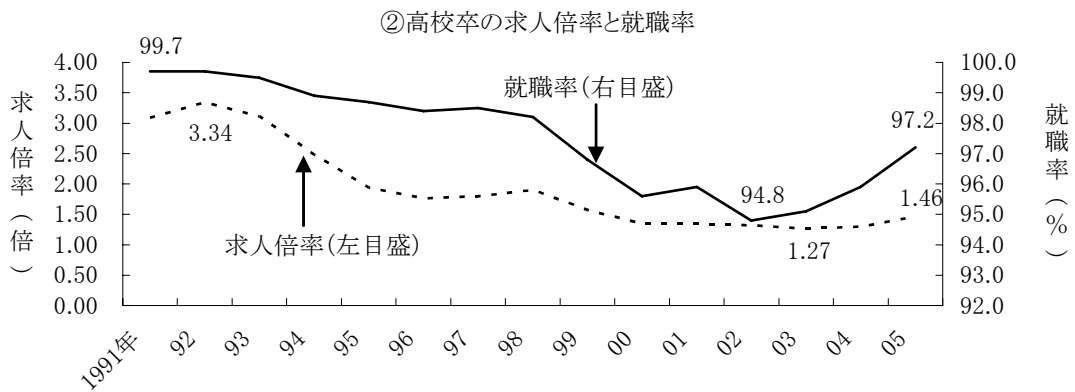
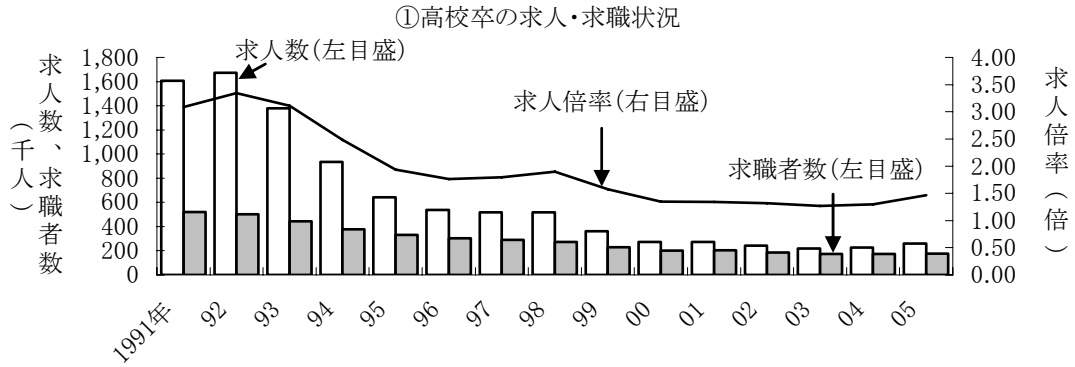
足が続いている。もちろん、年齢別の需給状況の差は、年齢階層により、求人職種や求職者の希望職種（例えば管理的職業など）が偏在していることによる職業間ミスマッチに起因している可能性もあり、年齢別・職業別の需給状況についてより詳細な検討が必要とされる。

（３）新規学卒者の職業紹介状況

以上の求人・求職データは、いずれも新規学卒者を除いた集計値である。本節の最後に、「一般職業紹介状況」に別掲されている新規学卒者（高校・中学）に関する集計結果をとりあげる。

第1-3-11 図は、1990年代以降の新卒者の求人・求職動向と就職率の推移をみたものである。高校、中学卒業生ともに90年代半ば以降に求人数が激減しており、05年の求人は、90年代初頭に比べて高校卒で約30%（求人数は25万8千人）、中学卒では約4%（同、4.3千人）にまで減少している。求人の減少は、求人倍率と就職率の低下として現れており、03年は高校卒就職希望者の約5%、中学卒では約25%が就職できないなど、学卒未就職が深刻となった。こうした中学・高校新卒者への需要の低迷は、「新規採用の抑制」という企業の雇用調整行動と同時に、若年労働力ニーズの高度化（大卒採用へのシフト）という求人の質的变化が現れていることを示していると思われる。

第1-3-11図 新規学卒者の職業紹介状況:1991年～2005年



注：就職率 = 就職者数 / 求職者数

資料出所：厚生労働省職業安定局「新規学卒者(高校・中学)の職業紹介状況」より作成

第2章 業務データおよび職業安定業務統計の活用例

第1節 業務における活用事例

1 地方独自システム

前章でみたように、職業紹介業務に関する統計情報を処理する「総合的雇用情報システム」では、様々な統計指標から、全国あるいは地域別の労働市場の状況把握を可能にしている。一方、業務統計はもともと全国の公共職業安定所ベースで収集された業務データという性格を有していることから、自安定所や近隣地域に蓄積された情報を活用して、安定所における職業紹介業務の改善や効率化を図るローカルレベルの取り組みもみられる。

全国の労働局職業安定部や公共職業安定所では、職業紹介等の業務に必要な情報システムが独自に運営されており、これらは「地方独自システム」と総称される¹⁰。いずれも地域レベルでの、①公共職業安定所利用者のサービス向上、②マッチング効率の向上、③情報管理作業の効率化を目的としたものである。「地方独自システム」の概要は第2-1-1表に示すとおりであり、労働局や安定所ホームページでの情報提供や来所者の受付、求人票・求職票の電子検索など、多様な視点から業務データの活用が進んでいることがわかる。

なかでも全国に普及しているのが「求人自己検索システム」である。多くの安定所では、自所（もしくは近隣他所も含む）の求人データをPC端末で検索するシステムが導入されており、同時に多数の求職者が求人検索を行うことが可能になっている。多くは、求職者の希望条件（雇用形態、職種、賃金・休日、就業場所、業種等）をタッチパネル方式で入力し、適合する求人票の検索と検索結果の印刷などが可能となっており、従来の紙ベースでの求人票検索に比べ利便性が向上した。また、求人企業による求職者情報の検索（「求職者情報提供システム」）についても、大都市圏を中心に導入が進んでいる。

さらに興味深いのは、一部の安定所では、職業紹介の実績向上に向けて、蓄積された求人・求職データが積極的に活用されている点である。たとえば「未充足求人フォローアップシステム」では、求職者による求人情報検索で閲覧されていない求人一覧表示し、①充足状況に関する分析や②求人企業への労働条件の変更の働きかけ、③適合する求職票とのマッチングとその結果の求人者、求職者への配信サービスなどを行っている。また、導入局数はわずかにとどまるものの、求人票情報と職員による事業所訪問履歴を一括管理し、職員による求人開拓に利用する「求人開拓推進システム」や、より重点的な求職活動支援が必要な対象者を把握し、支援計画を立案する「就職活動計画システム」など、積極的な求人開拓と求職者支援のためのデータ活用もなされている。

¹⁰ 「地方独自システム」の定義および実態については、(株)三菱総合研究所『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』（2005年2月、厚生労働省委託研究）を参照されたい。

第2-1-1表 地方独自システム（一部）の概要と導入状況

区分	システム名	概要	導入局数	
局・所の案内	局・所ホームページ	労働局や安定所および各付属施設の案内情報のインターネットによる公開	44	
	所内案内システム	来所者への所内の案内情報提供	10	
来所者の受付	受付システム（来所者総合受付）	来所者の受付、利用票の交付、窓口の順番表示等の総合受付	12	
	受付システム（求職、求人、雇用保険など窓口別）	窓口毎の受付、利用票の交付、順番表示等	23	
職業紹介業務関連	求人票・求職票の公開（求人・求職情報の提供）	求人自己検索システム	求職者による求人票の電子的検索、検索結果の表示・印刷等	47
		求職者情報提供システム	所の職員や求人者による求職票の電子的検索、検索結果の表示・印刷等	18
		求人情報FAX提供サービスシステム	新規求人情報をFAXで配信	3
	求人票・求職票の処理状況の管理およびマッチング率の向上支援	未充足求人フォローアップシステム（求人・求職マッチングシステム）	未充足求人の把握、統計出力、適合求人・求職情報の求職者・求人者への配信等	27
		求人開拓推進システム	事業所訪問記録の入力、求人票や事業所訪問記録の検索、検索結果の表示・印刷等	4
		就職活動計画システム	求職活動支援対象者の抽出、就職活動計画の立案等	1
	事業所情報の管理	事業所情報管理システム	事業所基本情報や特定分野求職者の雇用状況情報の入力、事業所訪問履歴の管理等	34
		事業所地図情報システム	職員や求職者への地図情報の提供	4
	特定分野求職者情報の管理	障害を持つ求職者の管理システム	障害者に関する求人・求職情報検索、職業紹介・相談履歴や採否状況等の管理等	6
		人材銀行システム	資格・経歴等の条件による求人・求職情報検索、紹介・相談履歴や採否の管理等	12
		外国人人材管理システム	外国人に関する求人・求職情報検索、職業紹介・相談履歴や採否状況等の管理等	2
	職業訓練受講者の管理	訓練システム	各種訓練申込者に係る管理	2

注：厚生労働省職業安定局総務課の調査に基づく。

導入局数は、各労働局において1カ所以上の公共職業安定所等に導入されている場合の合計

その他の区分（局、所内の情報共有、報告・統計等）のシステムは掲示していない

資料出所：三菱総合研究所『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』、第5部、pp.2-7より筆者作成

2 安定所レベルの業務統計の公表

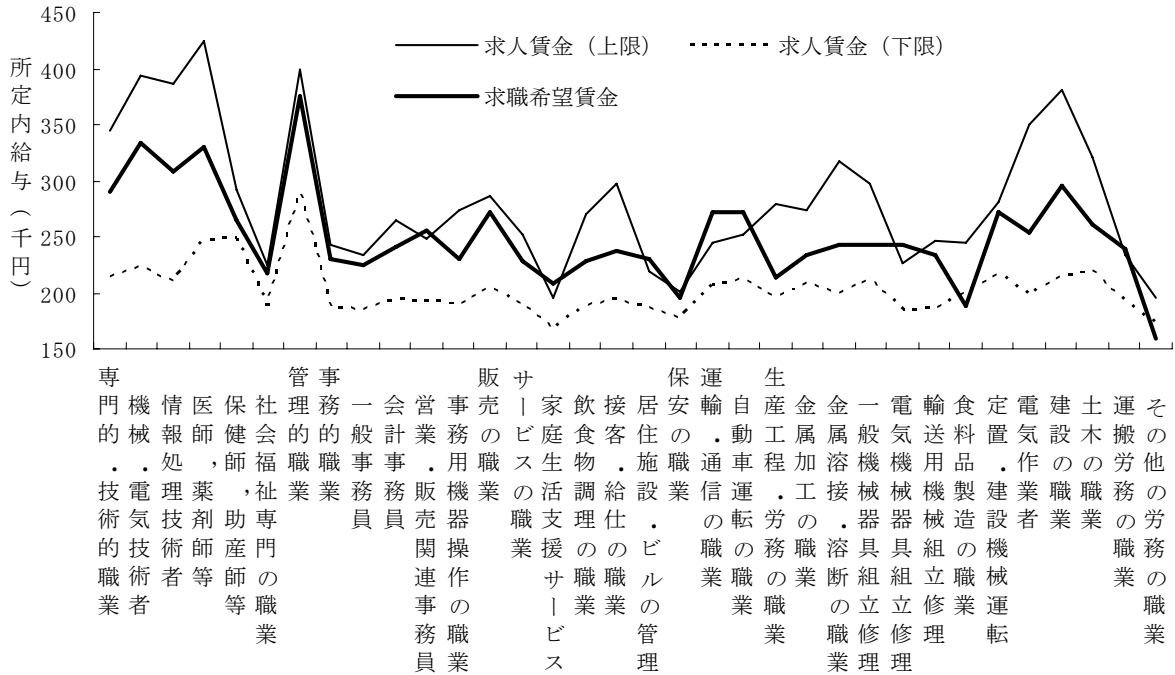
職業紹介業務の現場レベルでの活用の他に、特に独自のホームページを開設している安定所では、地域の求人企業や求職者の関心が深い情報について、毎月、業務統計を公表している例もみられる。以下、いくつかの集計結果を概観する。

（1）賃金水準

求人と求職者のマッチングにあつて、主要な条件の一つが賃金水準である。東京都や神奈川県、大阪府といった大都市圏の公共職業安定所では、職種別みた求職者の希望賃金と求人賃金の状況が毎月公表されている。このうち、第2-1-2図は、ハローワーク横浜所における集計結果をみたものである¹¹。常用一般労働者の平均賃金をみると、管理職や事務職、保安職の求職希望賃金は求人企業が提示する賃金の上限額に近い。さらに、自動車運転職などの運輸・通信職では、希望賃金が求人賃金の上限を上回っている。これらの職種では、多

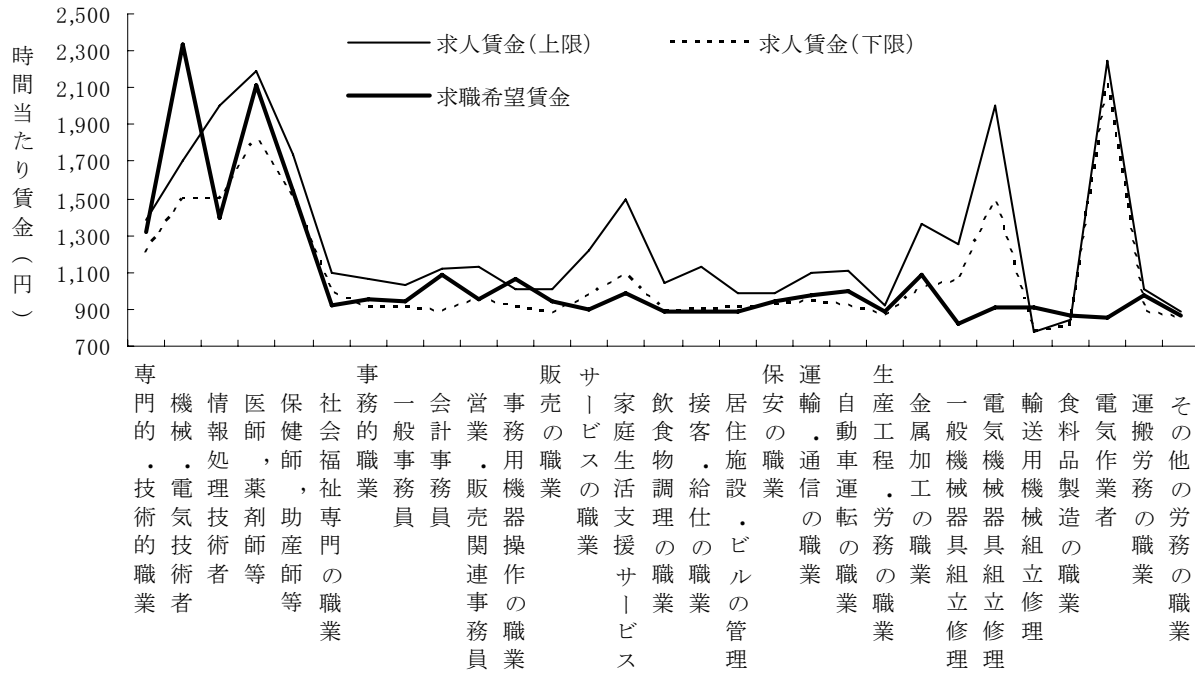
¹¹ データは、神奈川県東部地域の平均と比較する形で公表されており、他の安定所でも県内平均等の近隣地域との比較が意識されている。

第2-1-2図 ハローワーク横浜所管内における求人賃金（上限・下限）と求職希望賃金の平均額：常用一般（2006年10月）



資料出所：ハローワーク横浜「賃金統計情報」(<http://www.hellowork-yokohama.go.jp/data/statisticalData.php>)より作成

第2-1-3図 ハローワーク横浜所管内における求人賃金（上限・下限）と求職希望賃金の平均額：常用パート（2006年10月）



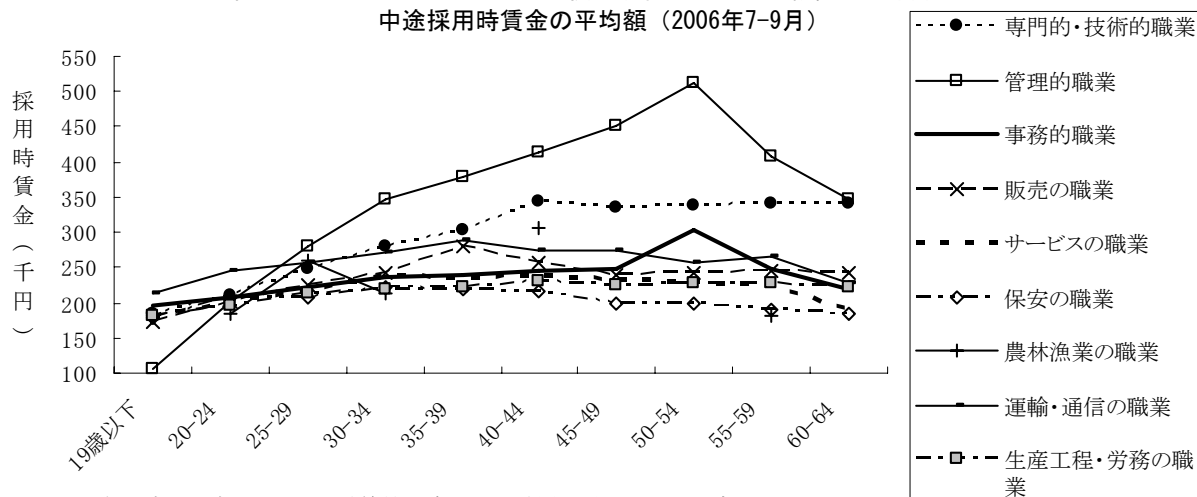
注：求人賃金または求職希望賃金の平均額が0の職種は集計から除外した

資料出所：ハローワーク横浜「賃金統計情報」(<http://www.hellowork-yokohama.go.jp/data/statisticalData.php>)より作成

くの求職者が希望水準以下の求人賃金に直面していることがわかる。一方、常用パートでは（第2-1-3図）、販売職やサービス職を中心に、求人賃金の下限額と求職希望賃金がほぼ同水準の職種が多く、近年の人手不足を反映した形となっている。

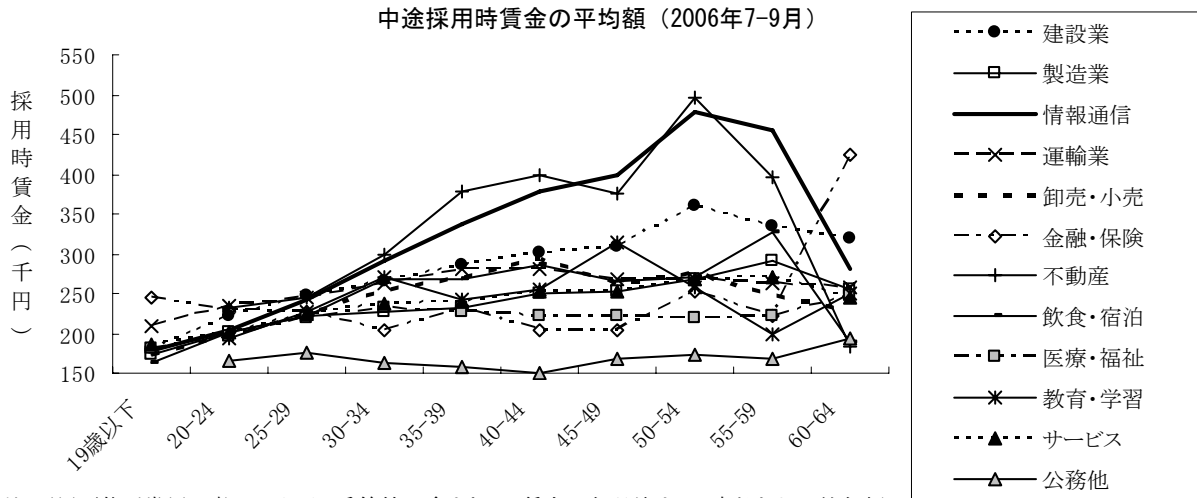
さらに、地域の求職者や求人企業にとって参考になるのは、より直接的に求人と求職者がマッチした際の実際の賃金水準であろう。この点は、各安定所に届けられた「雇用保険資格取得届」に記載された採用時賃金を基に、中途採用時における賃金情報として四半期毎に集計・公表されている。第2-1-4図～第2-1-6図、ハローワーク横浜所管内における中途採用時の賃金状況（06年7～9月実績）をみたものである。職種別および産業別の中途採用者賃金をみると、管理職や情報通信業、不動産業などを除くと、おおむね若年層と中高

第2-1-4図 ハローワーク横浜所管内における職種別・年齢別の
中途採用時賃金の平均額（2006年7-9月）



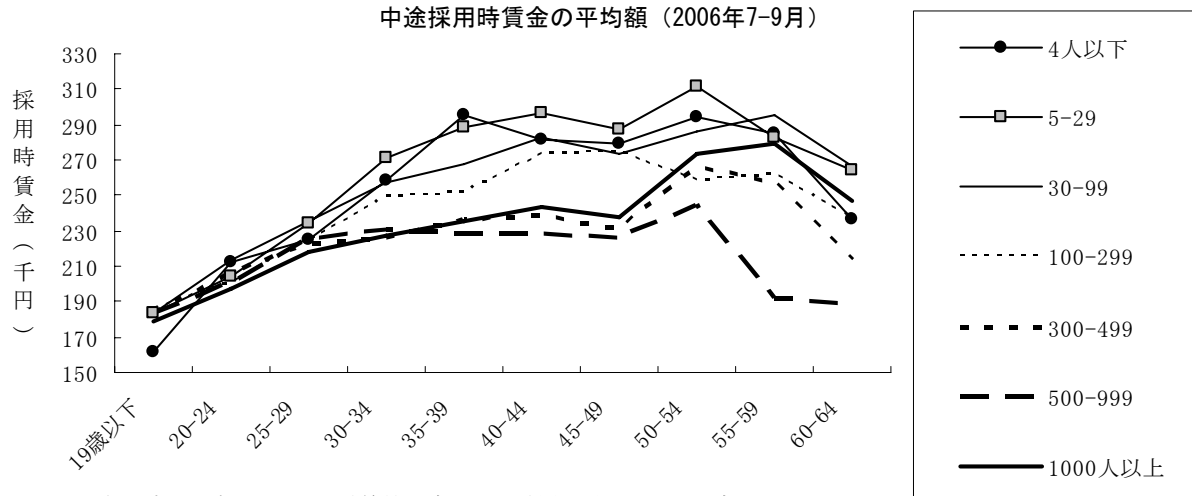
注:雇用形態が常用の者で、パート・季節等は含まない。賃金は毎月決まって支払われる給与額。
資料出所:ハローワーク横浜「中途採用時の賃金状況」(<http://www.hellowork-yokohama.go.jp/data/statisticalData.php>)より作成

第2-1-5図 ハローワーク横浜所管内における産業別・年齢別の
中途採用時賃金の平均額（2006年7-9月）



注:雇用形態が常用の者で、パート・季節等は含まない。賃金は毎月決まって支払われる給与額。
資料出所:ハローワーク横浜「中途採用時の賃金状況」(<http://www.hellowork-yokohama.go.jp/data/statisticalData.php>)より作成

第2-1-6図 ハローワーク横浜所管内における企業規模別・年齢別の
中途採用時賃金の平均額（2006年7-9月）



注:雇用形態が常用の者で、パート・季節等は含まない。賃金は毎月決まって支払われる給与額。

資料出所:ハローワーク横浜「中途採用時の賃金状況」(<http://www.hellowork-yokohama.go.jp/data/statisticalData.php>)より作成

年層の差が小さくとどまっておき、年齢別賃金がフラットなケースが多い。求職者の希望賃金自体は年齢とともに高まるため¹²、中高年求職者の多くは、再就職に当たって賃金の希望条件を下方修正していることが示されている。一方、企業規模別の採用賃金では、300人未満の小・零細企業ほど平均賃金が高く、また年齢別賃金も右上がりとなるなど興味深い結果が得られている。新規学卒採用に頼らず（頼れず）中途採用が旺盛な小規模企業では、即戦力人材を高く処遇していることを示唆している。

（2）職種別の需給状況

求職者が自らの希望やキャリアを踏まえて職探しを行う際には、企業からの求人職種はマッチングの基礎的要件ともいえる。したがって一部の安定所では、平均賃金とならび職種別（および年齢別）の労働需給状況を毎月公表している。

第2-1-7表は、ハローワーク新宿所が公表している管内の職種別・年齢別の有効求人倍率である。まず、常用一般の求人倍率をみると、警備等の保安職を初めとして、専門・技術職や販売職、サービス職、運輸・通信職などについてはほとんどの年齢で1倍を超えており、需給が逼迫していることがわかる。対して、25歳以上の事務職や45歳以上の管理職では、求人倍率は0.5倍前後であり求人不足が著しい。特に常用一般求職者の約1/3を占める事務的職業については、需要不足による失業の長期化も懸念される。一方、常用的パートタイムの求人倍率は、ほとんど全ての職種・年齢において1倍を超えている。先にみたように、求人賃金と求職者の希望賃金も接近していることから、大都市部のパート労働市場において需給が逼迫している様子が見えてくる。

¹² 同じく、ハローワーク横浜所のデータ（06年10月）によれば、常用一般求職者の年齢別希望賃金は、20～24歳の約19万3千円から50～54歳の約27万2千円まで、年齢とともに高まる傾向にある。

第2-1-7表 ハローワーク新宿管内の職種別・年齢別の有効求人倍率（2006年10月）

(1) 常用一般

	年齢計	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55歳以上
専門的・技術的職業	3.41	7.90	2.50	3.52	2.94	3.54
管理的職業	1.43	5.00	6.67	4.17	0.64	0.27
事務的職業	0.71	2.22	0.67	0.58	0.42	0.44
販売の職業	2.80	6.64	3.29	2.92	1.44	0.76
サービスの職業	2.65	6.90	3.33	2.47	1.72	1.20
保安の職業	13.88	80.33	30.88	13.39	7.74	9.63
農林漁業の職業	0.29	3.00	0.33	0.00	-	0.00
運輸・通信の職業	3.04	27.20	4.32	2.81	2.76	1.42
生産工程・労務の職業	1.27	3.36	1.27	1.17	0.88	0.70
分類不能・職種未定	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

(2) 常用パート

	年齢計	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55歳以上
専門的・技術的職業	2.51	5.08	1.68	2.49	3.04	2.43
管理的職業	-	-	-	-	-	-
事務的職業	1.45	5.58	1.21	1.83	1.52	0.65
販売の職業	4.63	8.42	3.81	6.32	5.96	2.40
サービスの職業	7.80	8.46	8.33	13.02	10.68	3.76
保安の職業	6.69	24.00	22.00	20.00	19.00	1.83
農林漁業の職業	5.25	4.00	2.00	-	-	5.00
運輸・通信の職業	7.89	20.50	-	8.00	4.50	4.33
生産工程・労務の職業	1.89	2.16	1.74	2.52	2.72	1.25
分類不能・職種未定	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

注：-は実績がないことを示す。また「分類不能・職種未定」は求職者のみの分類であるため、求人倍率は0になる。

資料出所：ハローワーク新宿「求人・求職・賃金情報」（<http://www.shinjuku.hello-work.jp/>）

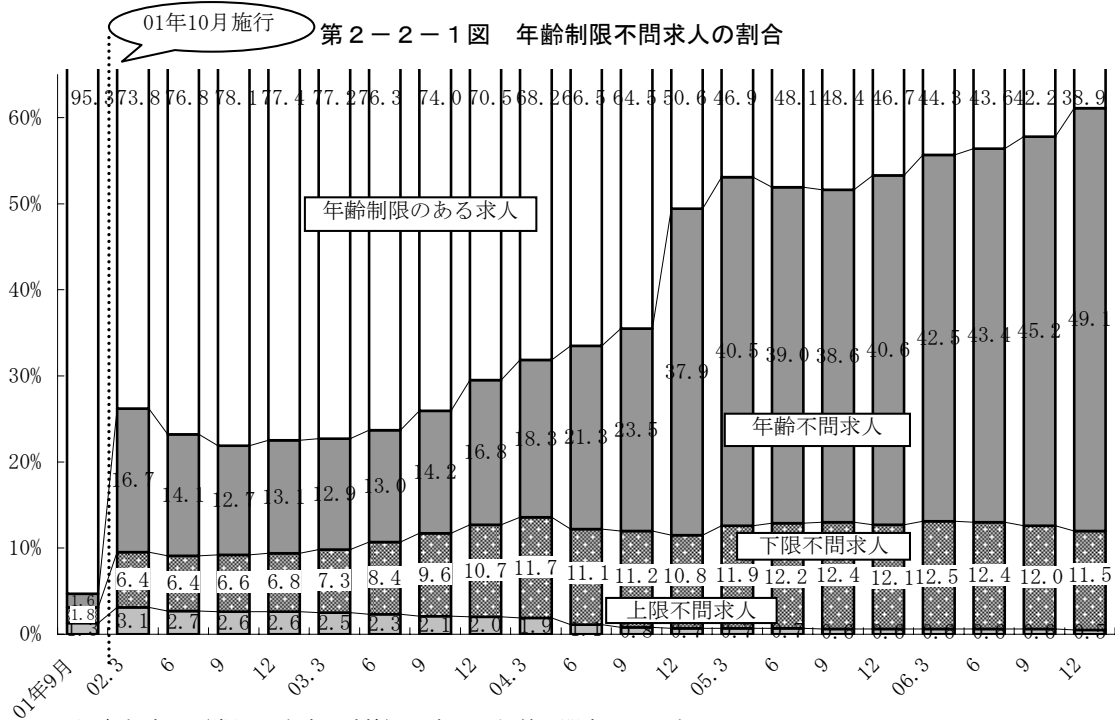
第2節 職業安定業務統計の特別集計結果

前節では、地域やサービス対象者に密着した公共職業安定所レベルでの業務データの活用事例を概観した。一方国レベルにおいても、近年の雇用構造の変化を踏まえて、新たな視点から業務統計を加工・公表する試みもみられる。以下では、求人年齢や雇用形態といった求人者の質に着目した特別集計の公表結果を紹介する。

1 年齢不問求人者の動向

賃金や職種などの希望条件とは異なり、年齢は変更不可能な個人属性であるため、求人における年齢要件の存在は決定的なミスマッチを生じる。事実、90年代末の求人企業を対象としたアンケート調査では、調査対象となった約1万社のうち実に7割近くが求人の際に年齢制限を設けており、その上限年齢の平均も約40歳にとどまるなど、中高年求職者の再就職機会が乏しい状況が浮き彫りにされた¹³。その後、2001年10月の改正雇用対策法の施行によ

¹³ 日本労働研究機構『失業構造の研究』（2001年）を参照。



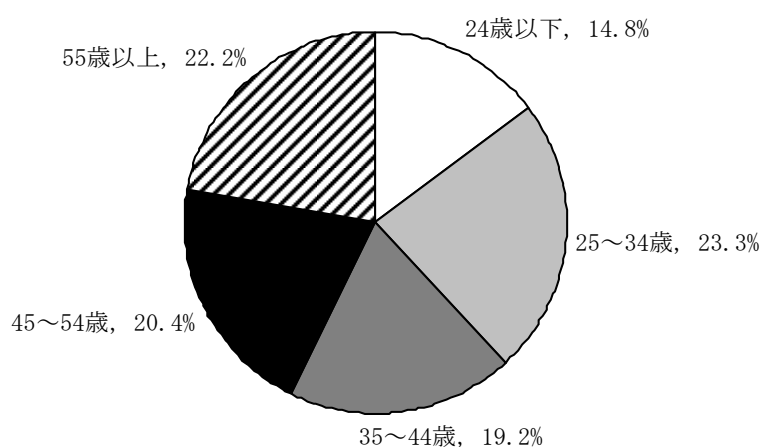
注：新規求人（常用＋臨時・季節）に占める年齢不問求人比率
資料出所：厚生労働省職業安定局首席指導官室「平成19年1月の雇用関係トピックス」より作成

り、求人者の年齢制限緩和が事業主の努力義務とされ、年齢不問求人者の動向についても特別集計結果が逐次公表されている。

第2-2-1図は、改正雇用対策法施行前から最近時点までの年齢不問求人者の動向を示したものである。毎月の新規求人における年齢不問求人者のシェアは、法施行直後に大幅に上昇したものの、1年ほどでやや低減した様子もうかがえる。その後、厚生労働省では、安定所で受理した求人者に占める年齢不問求人者の割合を05年度に30%に、07年度に50%とする目標を定め、経済団体や個別企業への説明・指導を進めている。その結果、2006年12月の年齢不問求人割合は49.1%に達している。

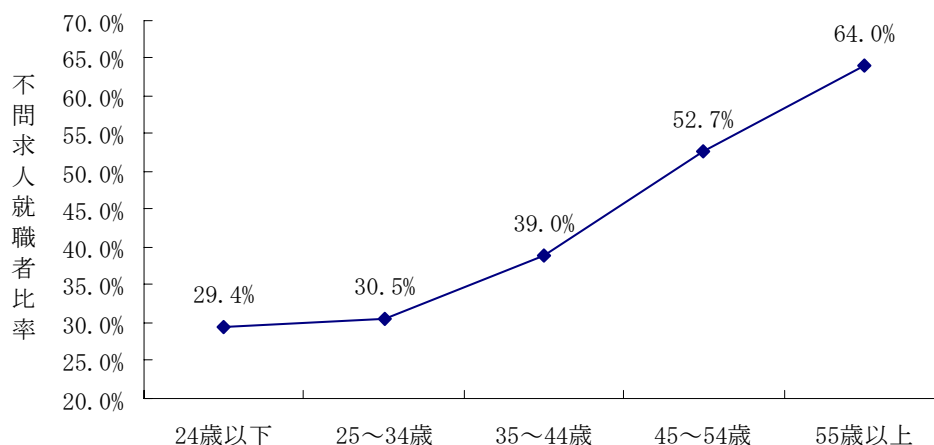
年齢制限の緩和は、とりもなおさずどの年齢層にも開かれた再就職機会を確保することを目的としている。しかし、従来は多くの企業が比較的若い年齢層に限った求人募集を行ってきたことを勘案すれば、法施行後の「年齢不問求人」においても、実際の採用者ベースでは若年層に大きな偏りが生じることが懸念される。第2-2-2図は、年齢不問求人に関する特別集計により、この点を調べたものである。2005年4-6月期において年齢不問求人者に就職した20万7千人の年齢別内訳をみると、25～34歳が23.3%と最も多いものの、35歳以上の年齢層もほぼ2割前後を占めており、年齢不問求人者が特定の年齢に偏ることなく就職に結びついていることが確認できる。さらに同じデータから、就職者の年齢別に不問求人者に就職したものの割合を見ると（第2-2-3図）、中高年齢者ほど年齢不問求人者のシェアが高く、年齢要件の緩和が中高年齢者の雇用機会の拡大に寄与していることがうかがえる。

第2-2-2図 年齢不問求人就職者の年齢別内訳
(2005年4～6月期)



注: 年齢不問求人の全就職者数は207,071人(常用(含むパート))。
資料出所: 厚生労働省職業安定局「平成17年7月の雇用関係トピックス」より作成

第2-2-3図 年齢別就職者に占める不問求人就職者比率
(2005年4～6月期)



注: 第2-2-2図に同じ
資料出所: 第2-2-2図に同じ

2 雇用形態別の求人・求職動向

(1) 正社員求人倍率

近年の日本の労働市場の変化のなかで最も注目されるのは、パートタイム労働者の増加を中心とした就業形態の多様化であろう。近年の分析では、①雇用形態の多様化は、非正規雇用比率の高い第3次産業の上昇(サービス経済化)に伴うものというよりは、多くの産業で非正規雇用比率が高まったことによっており、また、②1990年代後半以降は、非正規雇用者の増加が正規雇用の減少を上回ることで雇用増加が維持されてきたことなどが明らかとなっ

ている¹⁴。

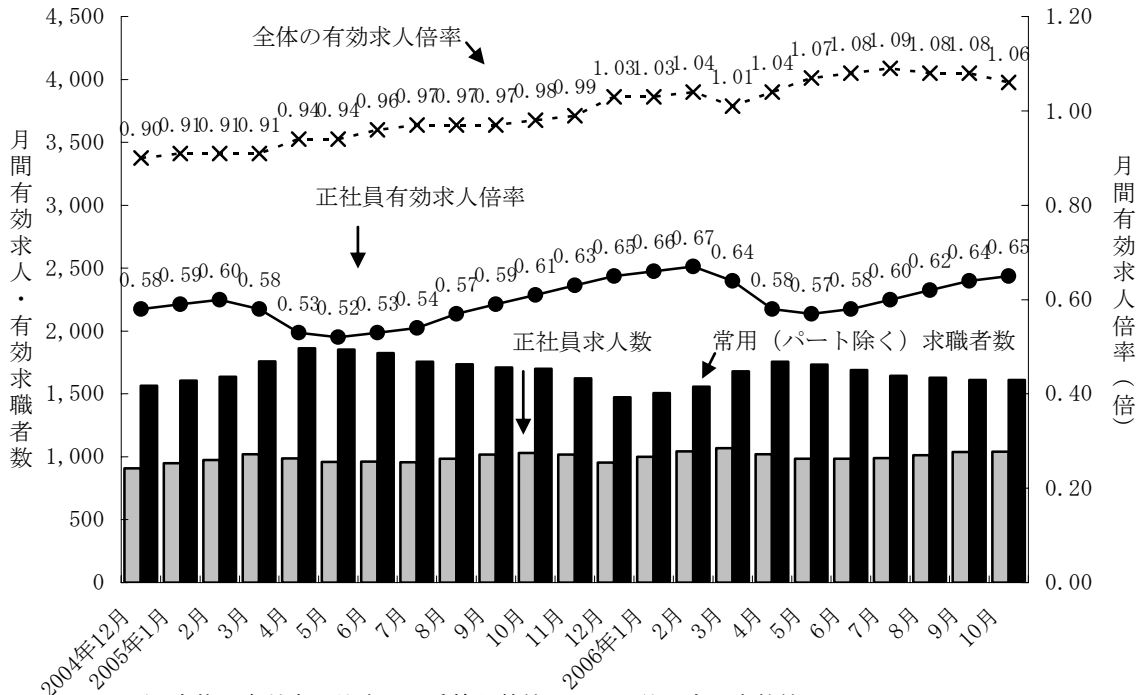
こうした雇用構造の変化に関する分析は、総務省の「労働力調査」や「就業構造基本調査」などの雇用者数に依拠したことが多い。これらは、労働需給がマッチした状態を議論したものといえるが、その過程で生じる求人企業と求職者とのミスマッチについては何の情報ももたらさない。たとえば、正規雇用が削減される一方で正規雇用を希望する求職者数が減少しなければ、雇用形態に関するミスマッチは深刻化しつつあることを意味するだろう。雇用形態別の職業紹介動向をより詳細に検討するため、厚生労働省では、2005年12月分の「一般職業紹介状況」から、(前年11月まで遡って)雇用形態別の常用職業紹介状況を毎月公表している。

第2-2-4図は、最近2年間の「正社員月間有効求人倍率」の推移をみたものである。ここで正社員有効求人倍率とは、正社員の有効求人を、パートを除いた常用フルタイムの有効求職者数で除したものである。パートを除く常用フルタイム求職者には、派遣労働者や契約社員を希望する者が含まれるため、正社員を希望する求職者に限定した場合に比べて求人倍率が低くなる点に注意する必要がある。図から、全体の有効求人倍率(季節調整値)が0.9倍から1倍超へと緩やかに回復傾向を見せる中でも、正社員有効求人倍率(実数値)は0.6倍前後で変動を繰り返しており、全体に比べ低い水準にとどまっている。とりわけ、全体の求人倍率が1倍を超えた2006年以降も、正社員有効求人は毎月100万人前後とほとんど変化がない。一方、常用パートタイムの有効求人倍率は(第2-2-5図)、最近2年間で一貫して1倍を上回っており、求人超過が続いている。正社員と比べた常用パートの労働力需給の規模は、有効求職者数では約30%にとどまるものの、有効求人数では正社員のその約65%にまで及んでいる。こうした旺盛なパート労働力需要が全体の有効求人倍率を押し上げている様子がうかがえる。

もちろん、正社員の需給バランスは地域により異なっている。第2-2-6図では、2005年11月の正社員月間有効求人倍率(実数値)を都道府県別にみたものである。やはり、正社員の求人倍率の水準には全体の求人倍率に準じた地域差が観察されるが、例外もある。たとえば、全体の求人倍率が1.43倍と全国で3番目に高い群馬県では正社員求人倍率が0.78倍にとどまっており、また、全体の求人倍率が低い北海道や沖縄県では、正社員求人倍率の水準が地域全体の5割未満となっている。こうした地域では、労働力市場における非正社員のウエイトが相対的に高いことを示している。一方、05年11月時点の月間新規求人数に占める正社員求人の比率をみると、おおむね40%前後となっている。しかし、北海道・東北地方と九州地方のように正社員求人倍率が低い地域の間で、新規求人に占める正社員求人比率の水準にはやや開きがある。特に、北海道・東北地方では新規求人における正社員比率は30%前後にとどまっており、正社員求人の不足がより深刻であることを示している。

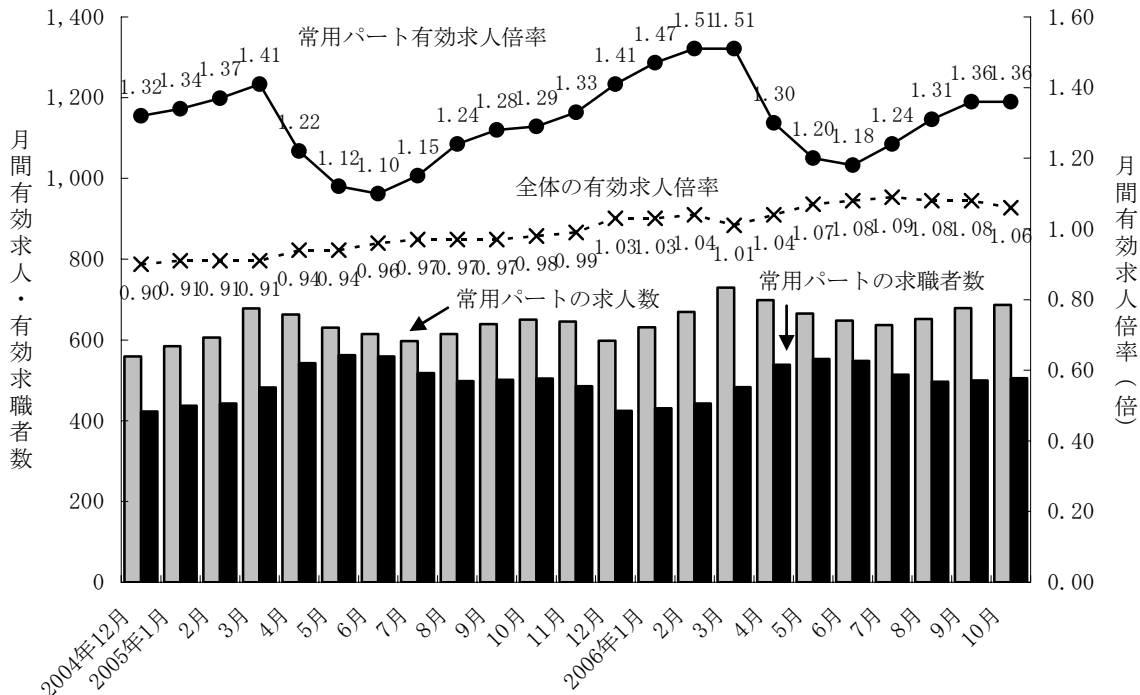
¹⁴ 厚生労働省『平成18年版 労働経済白書』(第2章第1節)を参照。

第2-2-4図 正社員の求人・求職動向



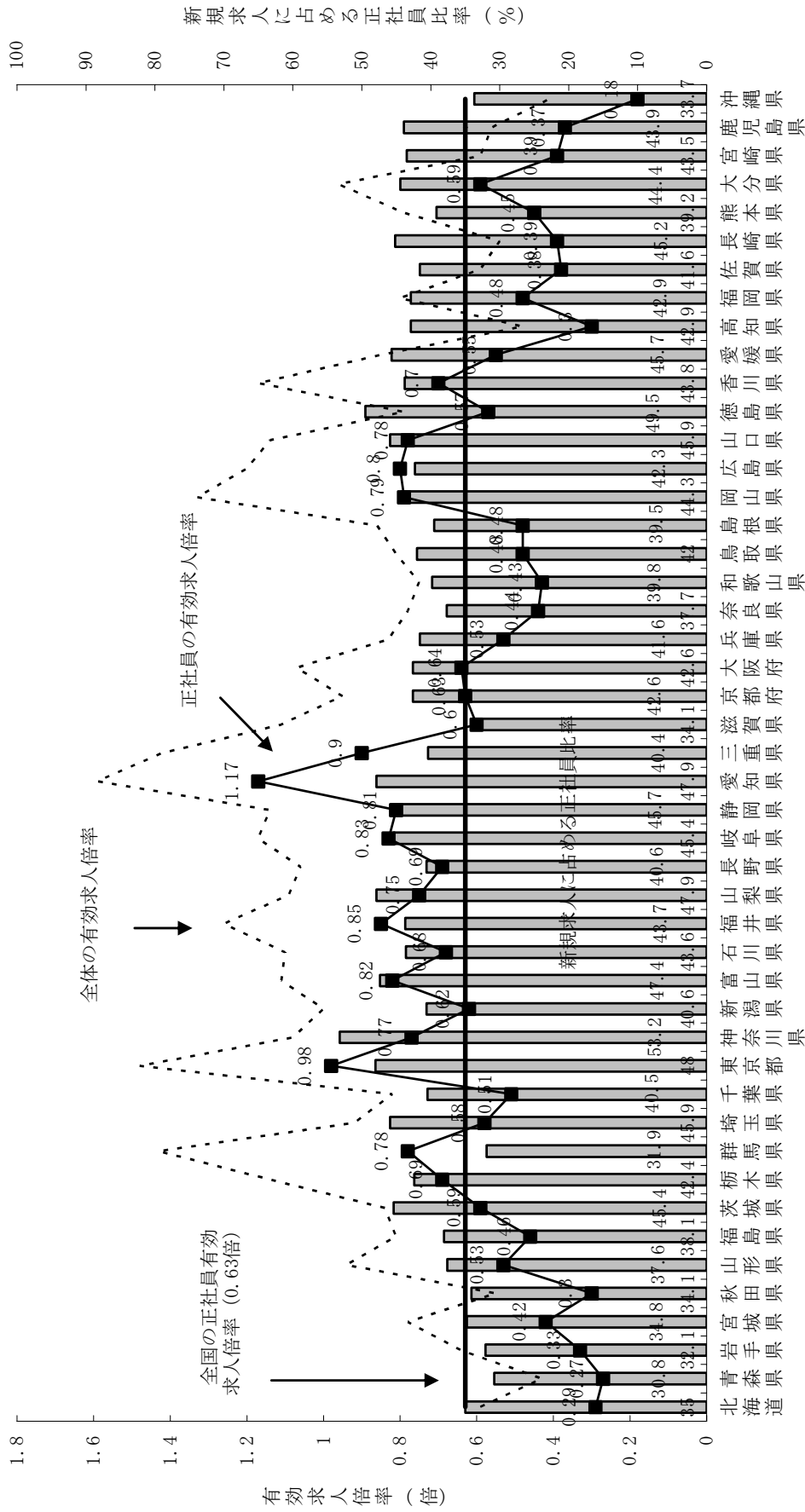
注:全体の有効求人倍率のみ季節調整値。それ以外は全て実数値
資料出所:厚生労働省職業安定局「一般職業紹介状況」より作成

第2-2-5図 常用パートタイムの求人・求職動向



注:全体の有効求人倍率のみ季節調整値。それ以外は全て実数値
資料出所:厚生労働省職業安定局「一般職業紹介状況」より作成

第2-2-6図 都道府県別の全体および正社員有効求人倍率と新規求人倍率に占める正社員構成比
(2005年11月)



注:全体の有効求人倍率は季節調整値。その他は実数値
資料出所:厚生労働省職業安定局「平成17年12月の雇用関係トピックス」(平成17年12月27日)より作成

(2) 請負求人の動向

前章では(第1-3-8図)、近年、産業別の新規求人のなかでも労働者派遣や業務請負を中心とした「その他事業サービス」が伸びている点を指摘した。しかし、業務請負会社からの求人の動向については求人票ベースで識別可能な項目がなく、従来は実態把握が困難であった。厚生労働省では、2003年11月に全国9都府県から10の安定所を選定し、同月に受理した新規求人のなかから業務請負と思われる求人の割合や充足率を調査している¹⁵。その結果、調査対象安定所全体の新規求人59,367人のうち請負求人は実に28.1%に上るものの、その充足率は3.1%に過ぎなかった。同調査では、「窓口担当者の声」として、派遣や請負求人は就業場所や雇用期間等の労働条件が不明確なために充足されない傾向が強いと指摘されている。

請負求人増加とミスマッチの懸念を受けて、2005年度より、ハローワークで受理する新規求人のうち、生産工程の職業については請負求人か否かを把握するようになった。その結果、最近の状況について業務統計の特別集計もなされている。

第2-2-7表は2005年1月から06年12月までの業務請負求人動向を見たものである。毎月13万人前後の生産工程職の新規求人のうち、業務請負からの求人数は約1/4を占めていることがわかる。ただし、昨年(06年)は、生産工程職全体の求人が伸びる一方で業務請負求人数は3万人を下回って減少しており、シェアも低下傾向にある。2004年3月の改正労働者派遣法の施行後、製造業務への派遣という業務請負と代替的な雇用形態が浸透しつつあることをうかがわせる。また、業務請負求人充足率が低い点も伸び悩みの一因とみられる。充足率は、生産工程職求人全体(約25%)の半分以下であり、極めて低い水準にとどまっている。今後は、賃金や雇用期間、就業地といったミスマッチの具体的な要因を検討する必要がある。

¹⁵ 厚生労働省「労働力需給のミスマッチの状況に関する調査結果について」(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0113-3b.html>)を参照。

第2-2-7表 生産工程の職業における新規求人数に占める請負求人割合と充足率
(常用(含むパート))

年 月	新規求人数			請負求人数			
	就職件数	充足率		構成比	就職件数	充足率	
2005年1月	129,612	24,172	18.6	35,602	27.5	1,864	5.2
2月	124,911	27,151	21.7	34,006	27.2	2,143	6.3
3月	131,455	32,675	24.9	34,351	26.1	2,447	7.1
4月	122,166	31,320	25.6	33,041	27.0	2,355	7.1
5月	113,066	30,779	27.2	29,692	26.3	2,391	8.1
6月	125,688	32,781	26.1	34,996	27.8	2,702	7.7
7月	124,595	29,431	23.6	34,617	27.8	2,632	7.6
8月	127,698	29,130	22.8	34,636	27.1	2,390	6.9
9月	138,069	32,810	23.8	36,294	26.3	2,437	6.7
10月	133,607	33,006	24.7	34,102	25.5	2,505	7.3
11月	122,326	30,655	25.1	32,464	26.5	2,258	7.0
12月	109,828	23,899	21.8	28,173	25.7	1,753	6.2
2006年1月	138,610	25,136	18.1	34,234	24.7	1,933	5.6
2月	137,838	30,102	21.8	32,473	23.6	2,013	6.2
3月	135,512	34,220	25.3	31,298	23.1	2,443	7.8
4月	124,781	32,029	25.7	27,441	22.0	2,179	7.9
5月	123,025	32,134	26.1	28,373	23.1	2,195	7.7
6月	133,997	33,274	24.8	29,589	22.1	2,310	7.8
7月	133,135	30,575	23.0	27,782	20.9	2,133	7.7
8月	140,486	29,247	20.8	27,657	19.7	1,873	6.8
9月	141,462	33,559	23.7	24,897	17.6	2,020	8.1
10月	135,326	33,774	25.0	22,388	16.5	1,897	8.5
11月	124,521	30,399	24.4	18,487	14.8	1,633	8.8
12月	107,509	24,222	22.5	15,312	14.2	1,250	8.2

注:充足率=就職件数/新規求人数

資料出所:厚生労働省職業安定局雇用政策課提供資料より作成

第3章 業務統計の活用に向けた提案と課題

第1節 はじめに

近年、各ハローワークが直面する地域労働市場の状況把握や職業紹介業務改善の観点から、あるいは雇用構造の変化を踏まえた市場動向把握のため、業務統計の加工・活用が相次いでいる。第2章では、地域レベルおよび中央レベルにおける近年の活用事例を紹介した。

しかしながら、業務統計の基礎情報である求職票や求人票の記入項目（第1章、第1-1-1図～第1-1-3図）をみると、デジタルデータ化されているものの既存のクロス集計では活用・公表されていないもの、あるいは、手書き情報として収集されるにとどまり、デジタルデータ化されていない情報もある。そこで本章では、主に全国的な視点から労働市場の現状分析を行うに際して、有用と思われる新たな集計案を提案するとともに、今後、新たにデータ化もしくは収集すべき求職・求人情報を議論する。本章の最後では、こうした労働市場に関する情報をどのように活用すべきかについて、今後取り組むべき課題を提示する。

第2節 新たな集計案の提案

1 パート求人の質に関する集計

第1章でみたように、全国のハローワークに寄せられる求人に占める「パート」（週所定労働時間が通常の労働者に比して短い者）求人の割合は、現在、有効ベースで31.2%（2005年平均）、新規ベースでは31.5%（同）を占めるに至っている。パート労働市場では有効求人倍率が常に1倍を超えて需給が逼迫しているものの、パートの就職率（新規求職者数に占める就職者比率）は40%前後で推移しており、求人と求職者のミスマッチが存在している。ここで、パート労働市場におけるマッチングの条件には、年齢や職業等、他の雇用形態に共通するものに加えて、パート特有の条件がありうる。

第1は、パート求人における雇用保険や社会保険の適用の有無に関するものである。パートタイム労働者については、第3-2-1表に示すような労働時間を基準とした適用要件があり、週20時間以上であれば雇用保険の、またおよそ30時間以上であれば厚生年金保険の被保険者となる。しかし実際の加入率は、第3-2-2表にみるように、近年上昇傾向にあ

第3-2-1表 パートタイム労働者の雇用保険、社会保険の適用要件

制度	被保険者の要件
雇用保険	①1年以上引き続き雇用されることが見込まれる者、②1週間の所定労働時間が20時間以上である者
健康保険・厚生年金保険	①1日又は1週間の所定労働時間がその事業所で同種の業務に従事する一般社員の所定労働時間のおおむね4分の3以上、②1か月の所定労働日数が、その事業所で同種の業務に従事する一般社員の所定労働日数のおおむね4分の3以上である者
労災保険	労働基準法上の労働者全てに適用

第3-2-2表 パートタイム労働者(注1)の各種保険の加入率

	1990年	1995年	2001年
雇用保険	26.6%	35.8%	45.1%
厚生年金・健康保険(注2)	23.8%	35.8%	28.7%

注1:パートタイム労働者とは、呼称にかかわらず1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者。

注2:2001年は「厚生年金・共済年金に本人が被保険者として加入している」比率。

資料出所:厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

るものの未だ半数に満たない。短時間パートの場合には、労働者サイドに所得税等を勘案した就業時間調整が考えられるものの、そもそも企業がオファーするパート求人において各種保険の加入率が低い可能性もある。

そこで、パート求人増加の背景とマッチング条件を把握するため、パート求人の質に関する以下のような新指標を提案する。

- ① パート求人票における「加入保険等」の情報項目を利用し、雇用保険・健康保険・厚生年金の加入の有無別に、新規および有効ベースの【加入保険別パート求人数】、ならびに全パート求人を分母とした【加入保険別のパート求人割合】を新たに集計する。また、求人への充足数や求職者の就職件数について、新たに【加入保険別の充足数】と【加入保険別の就職件数】を集計する。

第3-2-3表 加入保険別求人に関する集計案のイメージ

保険種別		集計指標 (パート求人)			
		新規求人数	有効求人数	充足数	就職件数
雇用保険	加入あり				
	加入なし				
健康保険	加入あり				
	加入なし				
厚生年金	加入あり				
	加入なし				

なお、代替的な指標として、求人票に記載される「就業時間」情報を利用した【週労働時間別求人数】も考えられる。たとえば、雇用保険の加入要件である週20時間や厚生年金等の加入目安となる週30時間に着目した場合、目安となる基準の前後で求人数が大きく異なる可能性もある。ただし、現状の職業安定業務統計では求人の週労働時間データはないため、今後、求人票における1日の就業時間情報と週労働日数を掛け合わせた新たなデータを別途作成する必要がある。

第2に、託児所などの就業支援制度の利用可能性も、パート求人と求職者のマッチングに際して重要な条件であると思われる。もちろん、これは本来的にはパート特有の条件ではない。しかしパート労働者の9割を占める女性のなかでも、25~44歳の出産・子育て期の割合

は4割に及んでおり¹⁶、育児支援制度の有無はパート求人の質を測る一つの指標となりうる。そこで、以下の新指標を提案する。

- ② パート求人票における「利用可能な託児所の有無」の情報を利用し、新規および有効ベースの【託児所の有無別求人数】と全パート求人をつま分母とした【託児所あり求人の割合】を新たに集計する。また、求人の充足数や求職者の就職件数について、新たに【託児所の有無別充足数】や【託児所の有無別就職件数】を集計する。

第3-2-4表 利用可能な託児所別求人に関する集計案のイメージ

		集計指標 (パート求人)			
		新規求人数	有効求人数	充足数	就職件数
利用可能な託児所	あり				
	なし				
託児所ありの割合 (%)					

2 求人の年齢要件に関する集計

年齢を条件とした求人と求職者のミスマッチの状況については、第1章(第1-3-10図)でみたように、職業安定業務統計で公表される年齢別求人倍率の動向を手がかりとした把握が行われてきた。近年は、「年齢不問求人」を増やすという政策目標に照らして、より直接的に、年齢不問求人の割合や年齢不問求人への就職状況について、業務統計の特別集計を行う試みもみられる(第2章第2節参照)。しかし、転職市場における年齢要件緩和をより積極的に進めるには、年齢不問求人の特性把握と、その裏返しである年齢制限の実態把握を行う必要がある。既存の集計項目を活用した、「エイジフリー」型求人の特性を分析するため、以下のような集計案を提案する。

- ③ 求人票における産業、企業規模、求人職種、および年齢不問の情報項目を利用し、新規および有効ベースの【産業別、企業規模別、職種別年齢不問求人数】と各属性の全求人に占める【年齢不問求人割合】を新たに集計する。また、年齢制限ありの場合には、同じく産業別、企業規模別、職種別の【上限年齢別求人数】と年齢制限ありの求人に占める【上限年齢別求人割合】を集計する。

第3-2-5表 求人年齢に関する集計案のイメージ

新規求人別、有効求人別(常用計、常用パート除く、常用パート別)

	(A) 全求人数	(B) 年齢不問	割合 (B/A)	(C) 年齢制限あり	上限年齢別			
					34歳未満	35~44歳	45~54歳	55歳以上
産業別								
企業規模別								
職種別								

¹⁶ 総務省「労働力調査 詳細結果(平成18年7~9月平均)」による。

3 不採用理由に関する集計

以上の集計案は、求人票および求職者票のデータに基づいて、ミスマッチの要因を検討したものである。さらに、職業紹介業務の過程で、求人票や求職者票に付加されるデータから、より直接的にミスマッチの条件を考察することも可能である。たとえば、第1章でみたように、求職者に紹介された求人については、紹介状を通じて事業主に採用・不採用の別、および不調（採用に至らなかった）理由等を問うており、それらの情報をコード化したものが指標として採用されている（第1-2-1表）。こうした不調原因別紹介件数は、第1-2-6表⑥に掲げたように、地域や年齢、産業、職業別に年度単位で集計可能であり、一部の公共職業安定所ではミスマッチ要因の検討資料として積極的に活用されている例も散見される。従って、今後は全国レベルにおいても、ミスマッチの全般的な趨勢を示す資料として積極的な公表を提案する。

第3節 追加すべき情報の提案

先に、既存の収録情報を利用した新たな集計案を提案した。しかしながら、求職票や求人票に記載のあるものの、既存の業務統計システムではデジタルデータ化されていない情報も散見される。以下では、求人と求職者のマッチング向上を図る労働政策の視点から、新たに収録すべき情報とその集計案を提示する。

1 公共職業訓練に関する情報

職業紹介とならび、職業訓練は、失業者を労働市場に回帰させる積極的労働市場政策の主要なメニューの一つとなっている。職業訓練の効果としては、求人とのスキルマッチングの改善による早期の再就職（転職）や、訓練受講者の（受講しなかった場合と比べた）生産性向上を通じた賃金水準の上昇などが想定される。

この点については、求職申込書における「公共職業訓練受講歴」情報の有効活用が求められる。求職申込書では、公共職業訓練の受講経験がある場合に、その「科目」と「受講期間」、「受講施設名」が手書きで記入されている。多様な「科目」から訓練内容を類推して分類し、データ化するのは事実上困難なため、「訓練受講歴」欄に何らかの記載があるか否かの情報を「公共職業訓練受講歴の有無」に変換し、集計に活用することを提案したい。新たにデータ化された情報を活用した集計案は、次の通りである。

① 毎月の紹介求人の採否入力コード（当該求人が採用に至ったか否か）¹⁷と、当該求職者の公共職業訓練受講歴をマッチングさせ、年齢別、産業別、職種別、企業規模別に、【訓練受講歴有無別の採否紹介数】および【訓練受講歴有無別の採用比率】を新たに集計する

¹⁷ 求人採否結果について、採用、不採用、本人辞退、採用後本人辞退、本人不参の5つに分類し、データ化されている。

(データは、常用計、常用パート除く、常用パートの3種)。

第3-3-1表 公共職業訓練に関する集計案イメージ

(1) 年齢階層別

	全紹介件数(a)	採否コード			採用比率(b/a)
		採用(b)	不採用	その他	
訓練受講歴	あり				
	なし				

(2) 産業別
上に同じ

(3) 職種別
上に同じ

(4) 企業規模別
上に同じ

もちろん、単なる訓練受講の有無は、公共職業訓練の内容や期間(強度)などを捨象した情報であるため、新たな集計案は、訓練効果の一つの目安に過ぎない点に留意する必要がある。

2 求職者の前職に関する情報

求職申込書では、求職者が保有する技術や技能に関して、上にみた公共職業訓練受講歴のような off-JT(仕事を離れた訓練)要素の強いものに加えて、過去および直前(もしくは現在)の職業経験といった OJT(仕事につきながらの訓練)要素の強い技術や技能の情報も収集されている。しかし職種別のマッチングについて、既存の業務統計では、求職者の「希望職種」と求人職種の求人倍率等が示されるにとどまっている。実際には、特定の職種を希望している求職者のなかでも、過去の実務経験(キャリア)の有無により、マッチングの成否は異なることが予想される。

そこで、過去の実務経験に関する記入項目のうち、ここでは「最終(現在)の職業」欄に着目し、「働いていた(いる)主な仕事」の職種分類とデータ化を提案する。そのうえで、次のような新たな集計案により、過去(または現在)のキャリアが再就職に与える影響を検討する。

② 紹介求人の採否入力コードから、採用に至った求人職種と求職者の最終(現在)職種をマッチングさせ、年齢別、産業別、企業規模別にみた、【求職者の前職(現職)別の再就職職種】を新たに集計する(データは、常用計、常用パート除く、常用パートの3種)。

第3-3-2表 過去（現在）のキャリアに関する集計案イメージ

(1) 年齢階層別

		採用 求人 計	採用求人職種								
			専門的・ 技術的職 業	管理的 職業	事務的 職業	販売の 職業	サービス の職業	保安の 職業	農林漁業 の職業	運輸・ 通信の 職業	生産工 程・労務 の職業
採用 求職者 の最終 (現在) 職種	専門的・技 術的職業										
	管理的職業										
	事務的職業										
	販売の職業										
	サービスの 職業										
	保安の職業										
	農林漁業の 職業										
	運輸・通信 の職業										
	生産工程・ 労務の職業										
	職種計										

(2) 産業別
上に同じ

(3) 企業規模別
上に同じ

3 退職理由に関する情報

求人と求職者のマッチングに際しては、求職者自身は自分の能力や生産性を把握しているものの、求人側は真の情報を有しておらず、情報の非対称性が存在する。そのため求人企業は、求職者に関する様々な客観的情報から求職者の能力把握を行っている。上にとりあげた訓練受講歴や仕事経験は、求職者の観察可能な能力や生産性を示す情報といえる。さらに、失業者の再就職過程に関する近年の研究では、企業は、必ずしも明示的ではない情報から、労働者の観察不可能な生産性を判別していることが実証されている。たとえば米国の研究では、企業の裁量の余地なく全員が失職した「工場閉鎖に伴う失職者」と、企業による選別を受けた「解雇者」のデータを用いて、再就職過程の比較分析を行った結果、後者の再就職パフォーマンスが低いとの結果を得ており、「解雇」が能力の低い労働力のシグナルとして機能していることを指摘している¹⁸。このように、情報が非対称な市場では、離職理由が観察されない能力のシグナルとして機能し、失業の長期化などを引き起こしている可能性もある。

この点をチェックするためには、求職申込書の最終（現在）の職業欄のうち、「退職（予定）の理由」の記入項目の分類とデータ化が必要となる。分類パターンの例としては、退職者については、a.自己都合（労働条件や仕事内容への不満、結婚・介護等の自己都合）、b.定年・契約期間の満了、c.希望退職、d.解雇、e.倒産・廃業、f.雇用者以外の離職者、の6種に分類

¹⁸ Gibbons and Katz (1991) "Layoffs and Lemons," Journal of Labor Economics, Vol.9, No.4, pp.351-380.

し、その他に、g.在職者、h.家事・育児従事者、i.学生、とする。

そのうえで、次のような集計案により、離職理由別の採用状況を把握する。

③ 紹介求人への採否入力コードと、紹介求職者の退職（予定）理由をマッチングさせ、年齢別、産業別、職種別、企業規模別に、【退職（予定）理由別の採否求人数】および【退職（予定）理由別の採用比率】を新たに集計する（データは、常用計、常用パート除く、常用パートの3種）。

第3-3-3表 退職（予定）理由に関する集計案イメージ

(1) 年齢階層別

	全紹介件数(a)	採否コード			採用比率(b/a)
		採用(b)	不採用	その他	
退職 (予定) 理由	自己都合				
	定年・期間満了				
	希望退職				
	解雇				
	倒産・廃業				
	雇用者以外の離職者				
	在職者				
	家事・育児従事者				
	学生				

(2) 産業別
上に同じ

(3) 職種別
上に同じ

(4) 企業規模別
上に同じ

4 勤務地に関する情報

前節では、パート労働市場における求人と求職者のミスマッチの要因を検討するうえで、加入保険や託児所の有無といった、新たな条件からみた求人の質に関する集計案を提案した。さらに、パート労働者に中高年女性が多い点、および労働時間が相対的に短い点などを考慮すると、いま一つのパート特有の条件として、労働市場の空間的狭さ（通勤範囲の狭さ）に起因する就業地のミスマッチが考えられる。

もちろん、全国の公共職業安定所はローカルな労働市場を意識して配置されているため、安定所単位の求人・求職動向が地域の需給状況にある程度反映していると考えられる。より厳密に「国勢調査」（総務省統計局）などの通勤・通学データから労働市場圏を定義し、安定所の管轄地域から通勤圏単位の集計を行うことも、就業地からみた求人と求職者の偏りを検討する際の手がかりとなると思われる。しかしながら、パート求職者の就業希望地域が限定的で労働者全体の通勤圏よりさらに狭ければ、（既存の定義による）同一の通勤圏内でも、パート労働市場では就業地のミスマッチが発生する可能性がある。

そこで、パート労働市場の通勤圏の狭さを代理する指標として、ここではパート希望者の

求職申込書の「就職希望地欄」のうち「通勤時間」情報に着目し、新たにカテゴリ化した通勤時間を求職者の集計項目として統計情報に収録することを提案する。そのうえで、以下のような新たな集計から、通勤時間の制約が強く就業地に関してミスマッチを生じやすい求職者の属性把握を行う。

- ④ 常用パートのデータを用いて、新規および有効ベースの【居住地別、年齢別、希望職業別の通勤時間別求職者数】を新たに集計する。

第3-3-4表 通勤時間別求職者数に関する集計案のイメージ

	新規求職計	希望通勤時間別			有効求職計	希望通勤時間別		
		30分未満	30～1時間	1時間以上		30分未満	30～1時間	1時間以上
居住地別								
年齢別								
希望職業別								

第4節 職業安定業務統計の活用に向けた今後の課題

本章では、職業安定業務統計に含まれる業務データのさらなる活用策として、既存の集計項目を利用した新たなクロス集計案を提示するとともに、求職票や求人票に記載があるものの業務データとして収録されていない情報について、今後のデータ化と具体的な活用方法を提案した。最後に、現行の業務統計システムを前提としながら、こうした貴重な業務データを今後どのように活用していくべきかについて、主に3つの方策を議論する。

1 地域データとしての活用

まず、地域データとしての側面に着目した活用策が考えられる。事実、日本の産業・雇用政策は、従来の中央主導・画一的政策から、都道府県や市区町村といった地方政府主体の地域実態に即した政策へと急速に変化しつつあるものの、実際に「地域の実情」を把握する際の基礎資料となる地域データは驚くほど少ない。たとえば、雇用失業情勢を示す代表的な労働統計である「労働力調査」は、従来の地域ブロック単位に加えて、2002年3月より（1997年に遡って）都道府県別の完全失業率を公表しているが、本来都道府県別の抽出を行っていないため試算値の域を出ていない。より詳細な地域別集計が可能な「国勢調査」や「事業所・企業統計調査」、「就業構造基本調査」といった指定統計も、調査の大規模性もあって調査間隔が長く、速報性に乏しい。対して、求人・求職に関する業務データは、地域を単位として収集された情報でありまたその速報性に特長がある。具体的には、属性別の求人数・求職者数や新規および有効求人倍率といった重要な指標を、地域別に毎月もしくは四半期毎に公表することが考えられる。

「地域」の単位には、求人企業および求職者にとって身近な地域における労働需給状況を示すものとして、安定所別もしくは国勢調査で定義される通勤圏別の集計がありうる¹⁹。もちろん、安定所別の集計結果は、これまでも各都道府県労働局の年報等で公表されてきた。しかし第2章第1節でみたように、いくつかの安定所では、年齢別かつ職業別の賃金水準や求人倍率等について管内状況を毎月ホームページで公表している。通勤圏に着目したデータの整備は、こうした取り組みが全国化される点にもメリットがあるといえる。

一方、地域政策の主体である地方自治体にとってより重要なのは、求人の就業場所と求職者の求職地域を手がかりに業務データを市区町村別に整理した、行政区分別の集計であろう。特に民間企業等の他の職業紹介媒体の乏しい地方圏ほど、行政区分別の業務データがおおむね地域の労働市場の実勢を反映しているとみられるため、地域施策の企画・立案に際して重要な基礎資料を提供するものと思われる²⁰。

2 雇用保険データとの接合

第2の方向性として、他の業務データとの接合を通じた、新たな視点からの職業紹介状況の分析が挙げられる。とりわけ、公共職業安定所の今ひとつの主要業務である雇用保険の受給・交付に関する業務情報は、「雇用保険トータルシステム」と呼ばれる業務情報処理システムによって収集・記録されており、雇用保険を受給した求職者に関する様々な情報を有している。

雇用保険受給業務は、被保険者（求職者）の離職認定に始まり、雇用保険の受給資格および失業認定を経て、基本手当の支給までを担う。第3-4-1表は、この過程で収集される雇用保険受給者関連のデータの例である。ここから、雇用保険受給者については、離職時期や賃金額といった前職に関する情報のほか、基本手当日額と所定給付日数などの雇用保険手当の給付に係る具体的な情報が収集されていることがわかる。

こうした雇用保険情報を、個人に固有の「被保険者番号」や「求職番号」を介して職業紹介情報と接合すれば、新たに付加された情報と求人・求職情報とのクロス集計が可能となる。たとえば、雇用保険受給が再就職活動に与える影響を検証する際には、雇用保険受給期間別の紹介件数や就職件数のクロス集計が重要なてがかりとなる。また、職業安定業務統計における求職者の希望賃金を、新たに離職期間別あるいは前職賃金別に見れば、再就職（転職）行動を左右する「留保賃金」（これ以上のオファーがなければ再就職（転職）しないとする個

¹⁹ 通勤圏単位のデータ集約に際しては、求職者は住所が、求人は就業地がてがかりとなる。なお、安定所別の職業紹介データを用いて、国勢調査で定義される通勤圏別のミスマッチ状況を分析した新たな試みとして、大谷剛（2007）「失業の構成要素に関する分析－摩擦的ミスマッチ・職業間ミスマッチ・地域間ミスマッチ・労働需要不足失業－」（JILPT ディスカッションペーパー、近刊）がある。

²⁰ 以上の地域データ整備の副次的なメリットとして、複数時点のデータを蓄積すれば同一地域に関する職業紹介データのパネル化が可能になる点が挙げられる。この場合、（国勢調査の定義による）通勤圏は交通網の盛衰等により時代に応じて変化するため、安定所別データのパネル化が望ましい。また、安定所単位であれば、職業紹介データと（次項でみる）雇用保険受給に関する業務データとの接合も容易である。

第3-4-1表 雇用保険の受給者関連データの例

カテゴリ	データの内容																						
適用事業所情報	・事業所情報（事業者番号、事業者名称、所在地）																						
事業所別被保険者情報	・離職者の居住地域 ・離職年月日 ・離職の日以前の賃金支払状況等																						
基本手当支給情報	・支給番号 ・支給期間（受給期間満了年月日） ・支払方法 ・基本手当日額 ・離職時賃金日額 ・60歳到達時賃金日額 ・所定給付日数 ・失業認定以前の収入の有無と収入額																						
雇用保険被保険者関連情報	<table border="0"> <tr> <td>・被保険者番号</td> <td>・認定日数</td> </tr> <tr> <td>・年齢階層</td> <td>・内職の日数、収入額</td> </tr> <tr> <td>・性別</td> <td>・就職活動日数</td> </tr> <tr> <td>・被保険者証交付年月日</td> <td>・失業認定前の仕事の有無</td> </tr> <tr> <td>・求職番号</td> <td>・失業認定前の就職活動状況</td> </tr> <tr> <td>・認定日</td> <td>・就職先（紹介先、就職日程）</td> </tr> <tr> <td>・求職申込年月日</td> <td>・自営先（営業予定）</td> </tr> <tr> <td>・資格取得年月日</td> <td></td> </tr> <tr> <td>・離職年月日</td> <td></td> </tr> <tr> <td>・公共職業訓練（受講開始、修了日、手当金額、支給開始日）</td> <td></td> </tr> <tr> <td>・安定所番号</td> <td></td> </tr> </table>	・被保険者番号	・認定日数	・年齢階層	・内職の日数、収入額	・性別	・就職活動日数	・被保険者証交付年月日	・失業認定前の仕事の有無	・求職番号	・失業認定前の就職活動状況	・認定日	・就職先（紹介先、就職日程）	・求職申込年月日	・自営先（営業予定）	・資格取得年月日		・離職年月日		・公共職業訓練（受講開始、修了日、手当金額、支給開始日）		・安定所番号	
・被保険者番号	・認定日数																						
・年齢階層	・内職の日数、収入額																						
・性別	・就職活動日数																						
・被保険者証交付年月日	・失業認定前の仕事の有無																						
・求職番号	・失業認定前の就職活動状況																						
・認定日	・就職先（紹介先、就職日程）																						
・求職申込年月日	・自営先（営業予定）																						
・資格取得年月日																							
・離職年月日																							
・公共職業訓練（受講開始、修了日、手当金額、支給開始日）																							
・安定所番号																							

注：離職票、雇用保険被保険者証、雇用保険被保険者受給資格証、失業認定申告書に記載されている情報を基に作成

資料出所：奥村文隆「職業安定業務統計システムの概要について」（職業安定業務統計等を活用した求職者等に関する分析方法の研究会、第1回研究会資料）より作成

人の潜在的な賃金水準)の分析が可能となる。

ただし、業務データの接合には技術的な問題がある。求人・求職情報を管理する「総合的雇用情報システム」と、雇用保険業務の情報を処理する「雇用保険トータルシステム」は、そもそも別個のシステムとして設計・運用されている。両者はデータ体系も異なっており、ネットワークで繋ぐことも容易ではない。また、システムの共通化等の大幅な変更は安定所の業務に支障をきたす懸念があるとともにも多額の費用を要する。

暫定措置としては、①両システムに収録されたデータの一部（たとえば10%）を抽出し、「被保険者番号」や「求職番号」を介して求人と求職者のマイクロデータを作成する方法、あるいは②主要な公共職業安定所に限定し、安定所で入力された業務データを直接抽出する方法が考えられる。前者にはマイクロデータ化のコストが、後者はサンプルの限定性にデメリットがあるが、今後は、分析目的に照らして集計方法を検討する必要があるだろう。

3 マイクロデータ化と個票分析

最後に、業務データの優位性に照らした将来的な活用の方向性を検討したい。というのも、「リストラ」や失業情勢が深刻化した1990年代後半以降、失業者や転職者を対象とした調査統計が数多くみられるものの、調査時点毎にサンプルが異なるクロスセクションデータがほとんどであり、また詳細な実態調査を定期的に行ったものもみられない。翻って、本研究で

とりあげた公共職業安定所の業務統計は、冒頭に述べたように、求職者や事業所といった対象者に関する「全数調査」を日常的に実施するという貴重な労働調査の側面を有している。また、個々の求職者（および雇用保険受給者）や求人は、固有の番号で同定可能なため、同一サンプルについて複数時点の情報を接合すればパネルデータを作成することも可能となる。したがって、将来的には業務データのマイクロデータ化と個票分析による活用が検討されても良い。

また、本報告書ではこれまで、現行の業務情報処理システムを前提として主にクロス集計による分析案を提案した。しかし2変数の関係の分析を主眼とするクロス集計では、ある特定の指標（たとえば求人の年齢制限等）について、求職者あるいは求人に関するどの属性（たとえば求人の職種や産業、企業規模等）が最も強い要因なのかを特定できない。個々の求職者や求人に関するマイクロデータを直接用いる個票分析では、様々な要因を同時に考慮する多変量解析が可能となり、クロス集計で示された分析軸を統計的に検証できる点にメリットがあるといえる。

ただし、現行の業務情報処理システムは、日々の大量の業務情報を処理することを目的として設計・運用されており、システムから定期的に個人別のデータセットを作成することは容易ではない。ここでも、主要な公共職業安定所の業務データを直接マイクロデータ化するなどの暫定措置を検討する必要があるだろう。

JILPT 資料シリーズ No.27

職業安定業務統計等を活用した求職者等に関する分析方法の研究

発行年月日 2007年3月19日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2007

*資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)