

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 求人の採否結果について、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の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/>)