

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を一覧表示し、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

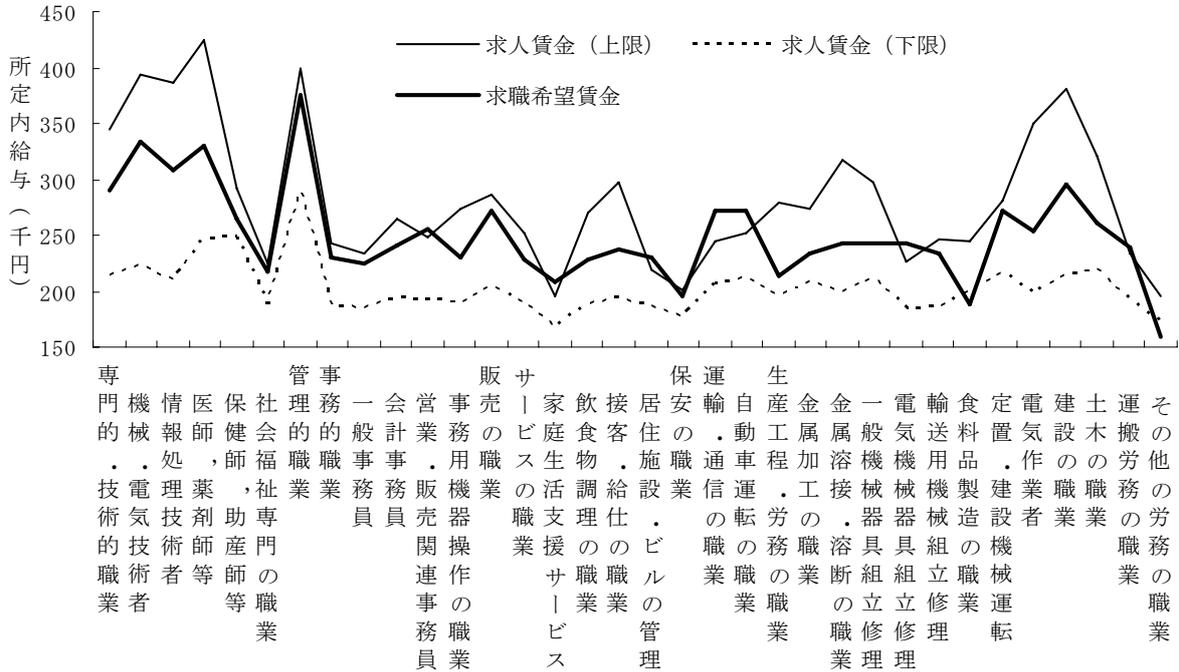
職業紹介業務の現場レベルでの活用の他に、特に独自のホームページを開設している安定所では、地域の求人企業や求職者の関心が深い情報について、毎月、業務統計を公表している例もみられる。以下、いくつかの集計結果を概観する。

（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

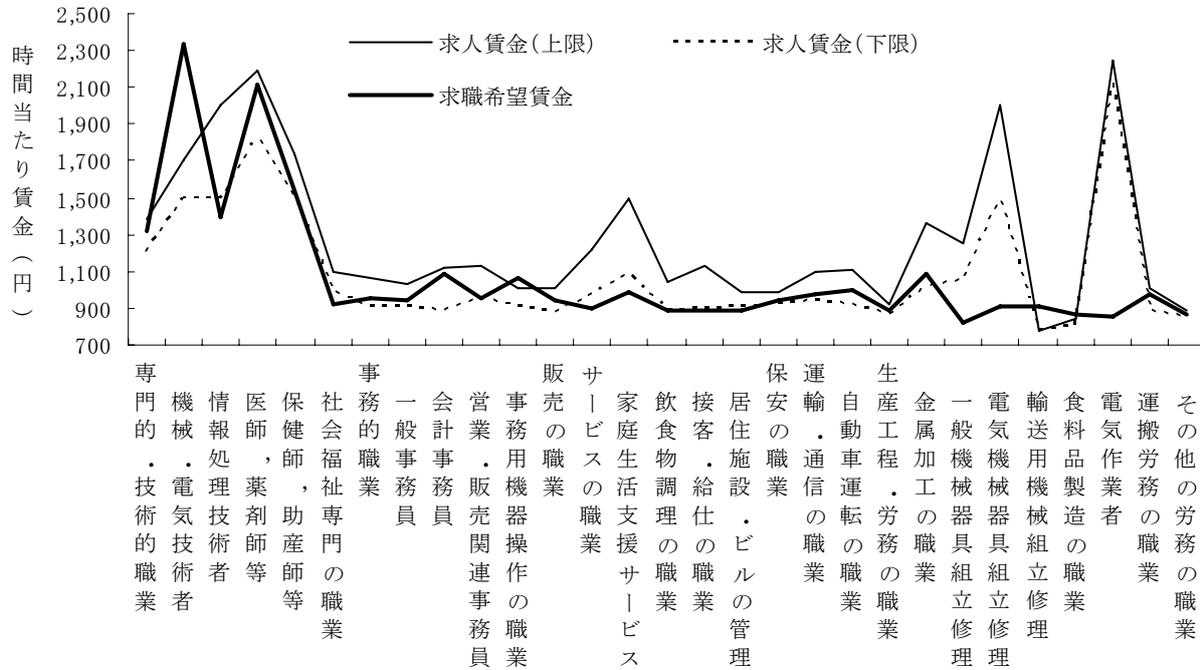
¹¹ データは、神奈川県東部地域の平均と比較する形で公表されており、他の安定所でも県内平均等の近隣地域との比較が意識されている。

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）



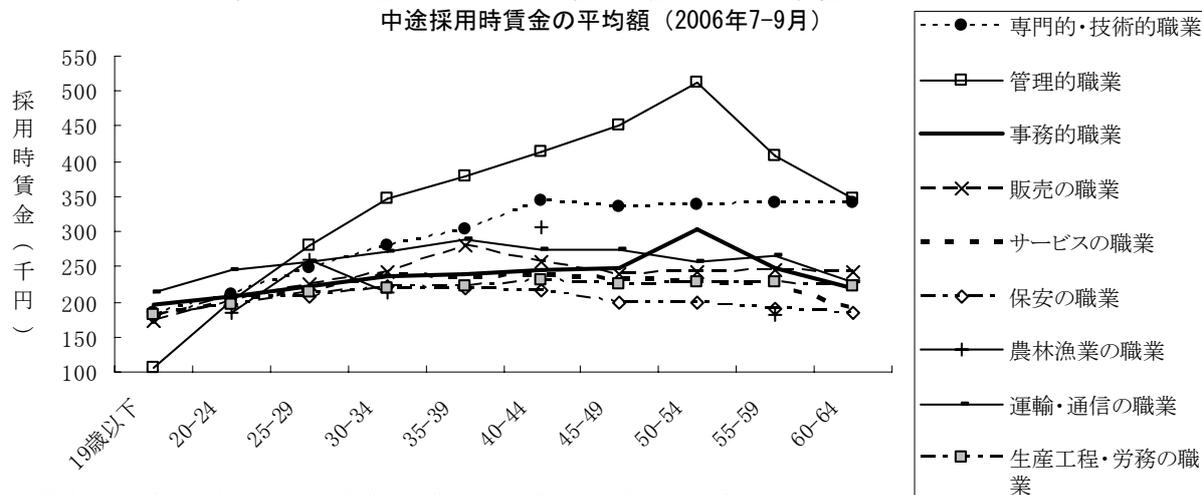
注：求人賃金または求職希望賃金の平均額が0の職種は集計から除外した

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

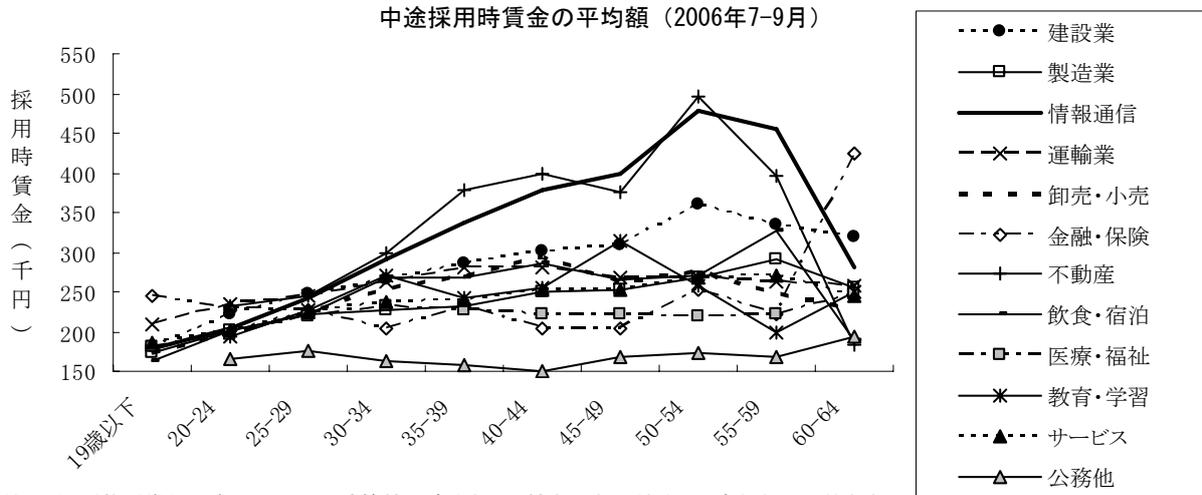
第2-1-4図 ハローワーク横浜所管内における職種別・年齢別の
中途採用時賃金の平均額（2006年7-9月）



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

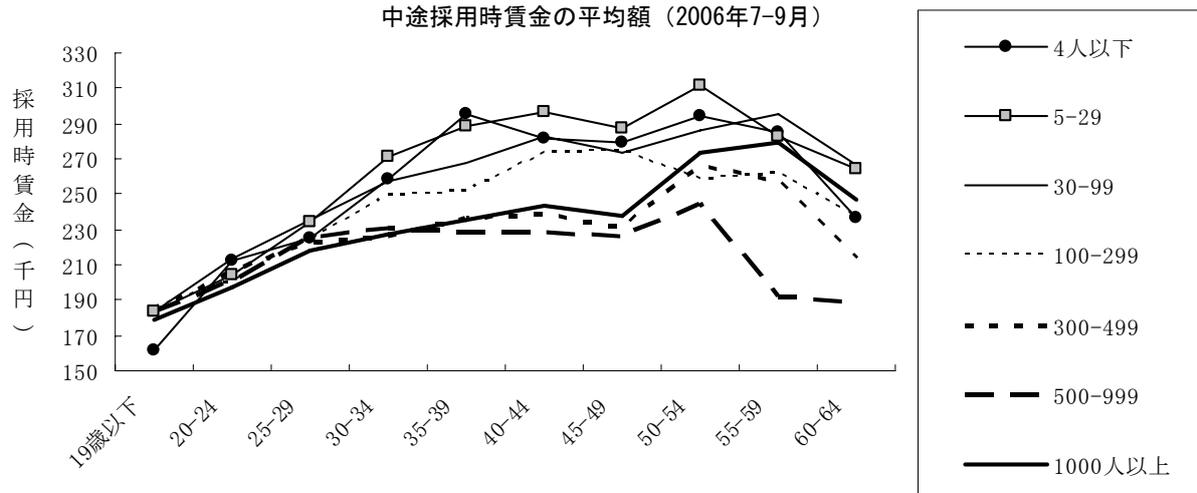
第2-1-5図 ハローワーク横浜所管内における産業別・年齢別の
中途採用時賃金の平均額（2006年7-9月）



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/>）

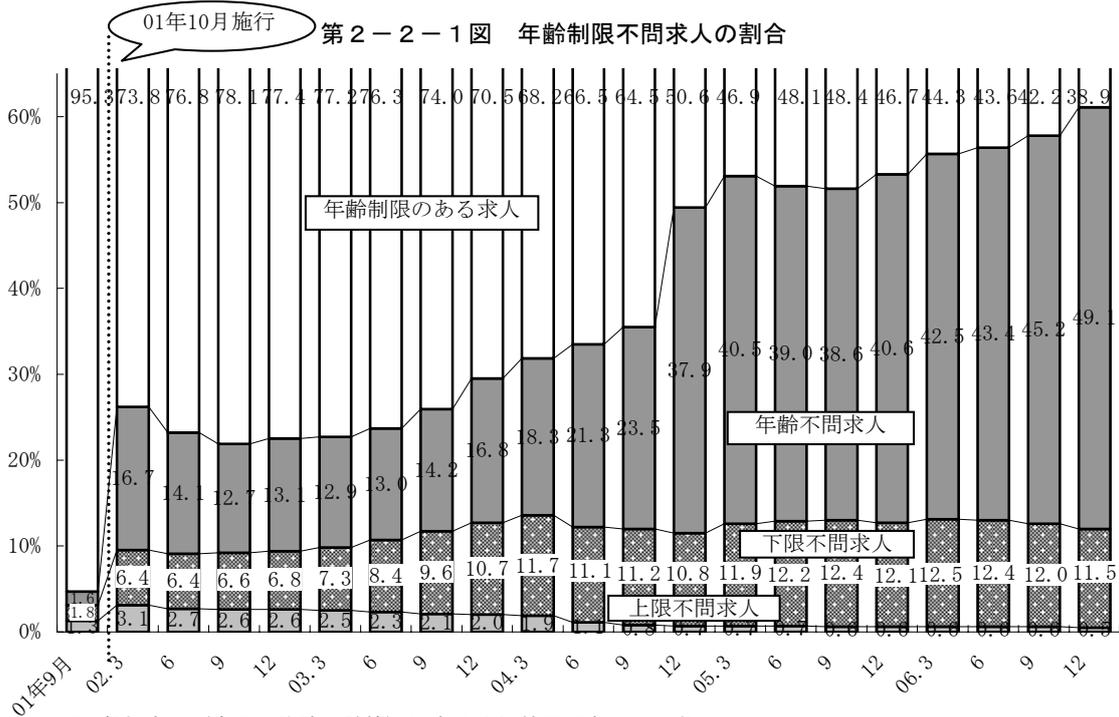
第2節 職業安定業務統計の特別集計結果

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。



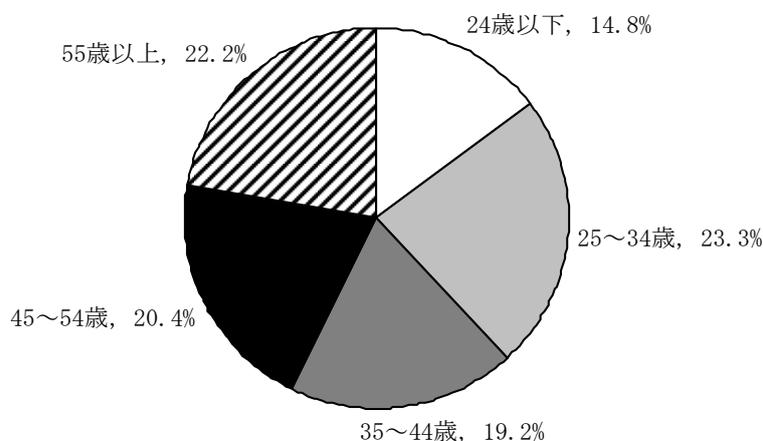
注：新規求人（常用＋臨時・季節）に占める年齢不問求人比率
資料出所：厚生労働省職業安定局首席指導官室「平成19年1月の雇用関係トピックス」より作成

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。

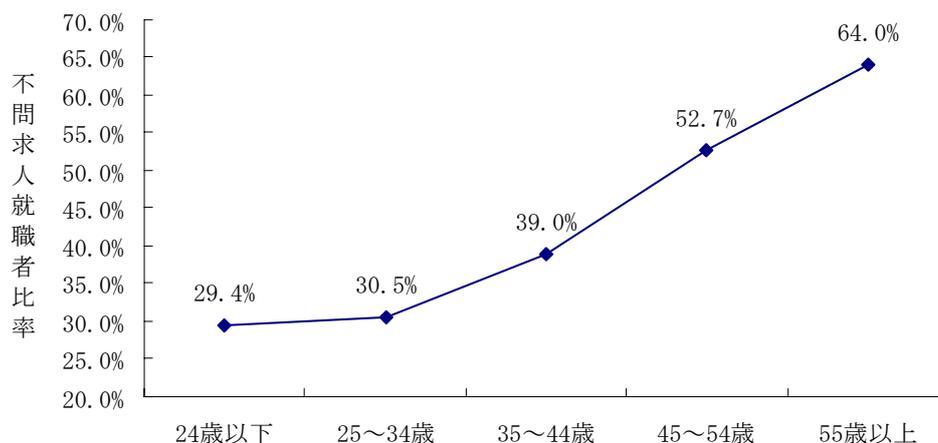
年齢制限の緩和は、とりもなおさずどの年齢層にも開かれた再就職機会を確保することを目的としている。しかし、従来は多くの企業が比較的若い年齢層に限った求人募集を行ってきたことを勘案すれば、法施行後の「年齢不問求人」においても、実際の採用者ベースでは若年層に大きな偏りが生じることが懸念される。第2-2-2図は、年齢不問求人に関する特別集計により、この点を調べたものである。2005年4-6月期において年齢不問求人者に就職した20万7千人の年齢別内訳をみると、25～34歳が23.3%と最も多いものの、35歳以上の年齢層もほぼ2割前後を占めており、年齢不問求人者が特定の年齢に偏ることなく就職に結びついてい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。

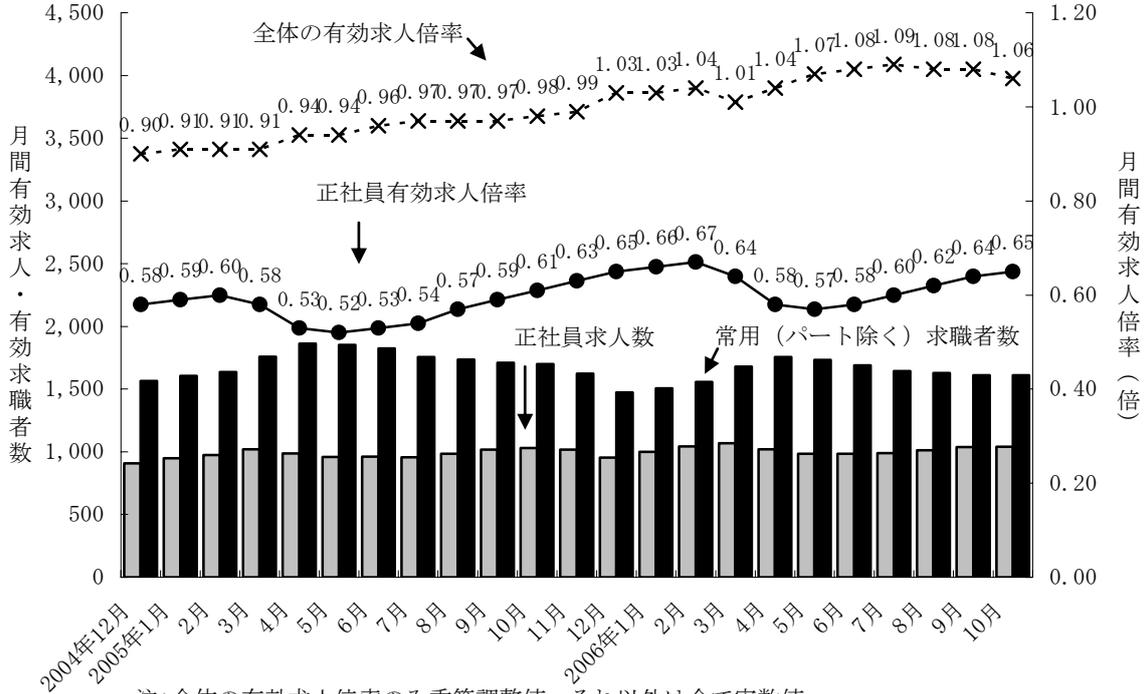
こうした雇用構造の変化に関する分析は、総務省の「労働力調査」や「就業構造基本調査」などの雇用者数に依拠したものが多い。これらは、労働需給がマッチした状態を議論したものといえるが、その過程で生じる求人企業と求職者とのミスマッチについては何の情報ももたらさない。たとえば、正規雇用が削減される一方で正規雇用を希望する求職者数が減少しなければ、雇用形態に関するミスマッチは深刻化しつつあることを意味するだろう。雇用形態別の職業紹介動向をより詳細に検討するため、厚生労働省では、2005年12月分の「一般職業紹介状況」から、(前年11月まで遡って)雇用形態別の常用職業紹介状況を毎月公表している。

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。

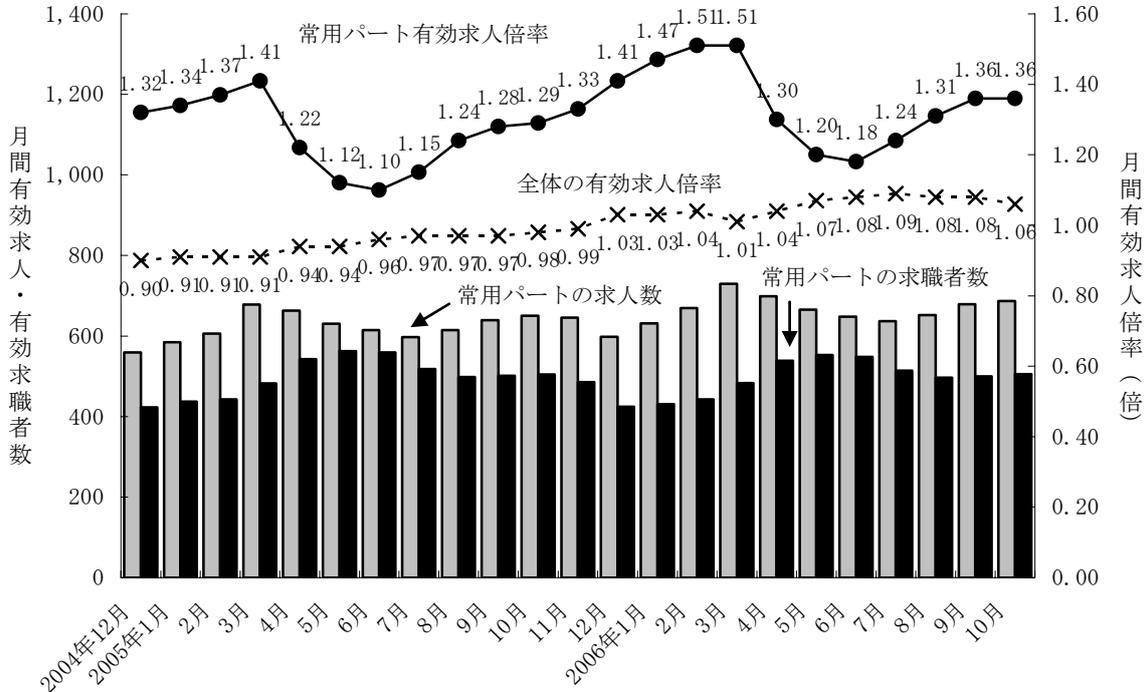
¹⁴ 厚生労働省『平成18年版 労働経済白書』(第2章第1節)を参照。

第2-2-4図 正社員の求人・求職動向



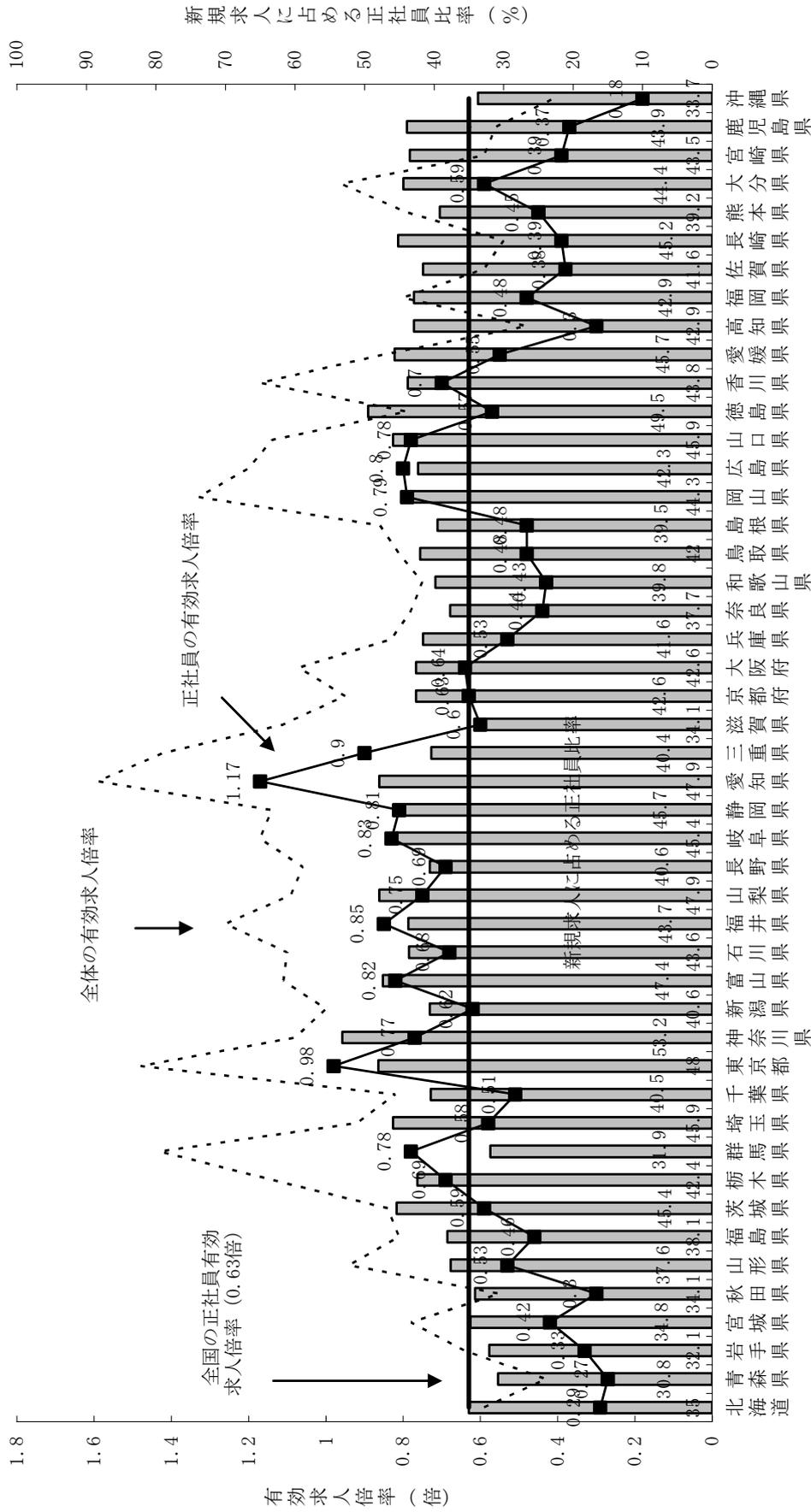
注:全体の有効求人倍率のみ季節調整値。それ以外は全て実数値
資料出所:厚生労働省職業安定局「一般職業紹介状況」より作成

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

