

第4章 求人充足に対するハローワークの取り組みの効果

1. はじめに

『職業安定業務統計』によれば、年間求人充足率（＝就職件数／新規求人数、全数）は1990～1992年にいったん20%を切った後2000年前後に30%近くまで上昇し、景気回復と並行して下降しつつある（直近の2007年では21.2%であった）。本章ではハローワークの種々の取り組みが、求人充足に与える影響について考察する。

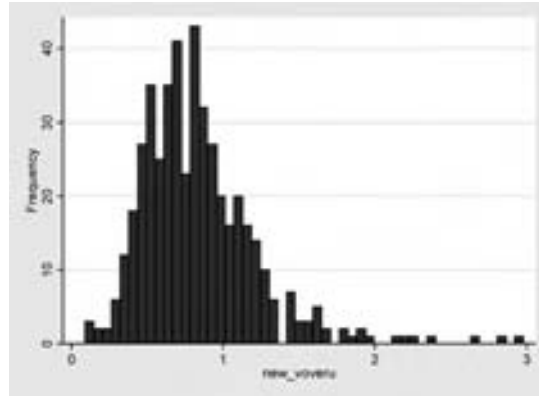
法的にいえば、ハローワークの基本的な課題は労働力の需給調整にある。もっとも、現実には重視されるのは求職者に対するサービスである。なかでも失業者や障害者、いわゆる就職困難者に対する就職斡旋は、社会的にも最も望まれるサービスのひとつであろう。とはいえ、職業紹介は求職者サービスのみで成り立つわけではない。良質な求人を確保できてはじめて求職者サービスも向上する。そして良質な求人を確保するためには、求人者に対するサービスも欠かせない。ハローワークにおいても、たとえば1998年より求人開拓推進員が設けられ民間企業のOBなどを雇用して求人の開拓に努めるなど、積極的な求人者に対するサービスを展開している。本章では、求人者に対するサービスのうち、どのようなサービスが、求人者の充足につながっているかを統計的に分析する。

分析に入る前に、ハローワークにおける求人者の取り扱い原則を紹介しておこう。まず重要なのは、求職者と異なり、求人者は求人を出すハローワークを選ぶことはできないことである。求人票は求人者の担当がいる事業所を管轄するハローワークに提出する必要がある、これは就業場所と必ずしも一致しない。また、求職者のみることのできる求人が、ハローワークによって制限されるわけではない。たとえばインターネットへの公開を是とする求人票であれば、インターネットへ情報が公開される。もちろん、インターネットへの公開しないことを要望する求人でも、電子化された求人は総合的雇用情報システムを通じて全国のハローワークで検索可能であり、求職者はその情報を求人自己検索装置や求人票、又は、窓口相談の中で利用することができる。したがって、各ハローワークが集めることができる求人は、管轄地域の産業構造や景気動向に強く制約され、他方求職者はどこからでも当該求人の情報を得ることができる。

その結果、求人と求職のバランスは、ハローワーク毎でかなりばらつくことが予想される。この点を次の図表4-1で確かめておこう。図表4-1は、本章で考察対象の2005年8月の月間新規求人倍率（＝新規求人数／新規就職数、全数）を全国466のハローワーク毎（本所のみ。付属施設を除く）に集計し、ヒストグラムとしたものである。

466箇所のハローワークの新規求人倍率の最大値は2.98とほぼ3倍である。対して中央値は0.79倍、平均は0.84倍とかなりばらついているのがわかる。1倍を超えるのは119箇所と4分の1程度である。全国合計の新規求人倍率（＝新規求人数総計／新規就職数総計）が1.71倍だったことを考えると、求人が一部のハローワークに集中している様子が理解できる。こ

図表4 - 1 本所ハローワーク毎の新規求人倍率の分布



のように、ハローワークが集めることのできる求人は、管轄に強く依存するといえる。ハローワークが収集可能な求人は地域属性に強く制約されるとはいえ、ハローワーク自身の努力によって求人サービスを改善できる部分もある。実際、開拓求人推進員の活動を通じた求人者の情報蓄積や、求人条件に関する相談など、ハローワークによって異なっており、本章の目的はこれらのハローワークの施策が求人充足にどのように結びつくかを実証的に検討することにある。

なお、ここでいう充足とは、基本的には求人がいずれのハローワークの紹介によるかを問わず、ハローワークの紹介を経て充足された記録が入ったものを対象としている。ただし、充足を捕捉するにはさまざまな考え方があるので、本稿では充足の定義を3種類用意する(2.2を参照のこと)。

2. データ

2.1 ハローワークの求人サービスの取り組み

本章では、本研究会で独自に構築したデータのうち、第 部で詳述し、また第 部・第 1 ~ 3 章で用いた求職側データではなく、求人側のデータを用いる。データの構築過程は本報告第 部を参照していただきたいが、概要を記すと、2005年8月1日から31日までに全国のハローワークで受け付けられた329,730件の求人のうち、説明変数に不足がない一般求人163,107件、パート求人78,148件が直接の分析対象となるデータである¹。

本章の分析はこれらの求人が充足したかどうかを、各ハローワークの求人サービスに回帰し、推定された統計的関係を見ることで各施策の効果を確認する。この際に用いる各ハローワークの求人サービスに対する取り組みは、アンケート調査『ハローワークの業務に関する

¹ ハローワークにおいては一般求人とパート求人は区別されている。ここでいうパートタイマーとは「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べ短い労働者」と定義され、求人票に記載される情報も一般求人と異なる。たとえば、一般求人では月給で給与が表示されるのに対し、パート求人では時給で表示される。自己検索機を用いた検索においても、検索当初にどちらかを選択することになるので、ひとまずは別々の求人とみなす。

調査』の回答の中で求人部門に関わる変数で代理する。たとえば、「産業カウンセラーの資格をもっている職員数」や「未充足求人に対する要件緩和の助言の実施頻度」などである。求職者サービスを担当する職業相談員に関する変数は考慮しない。具体的には、次の図表4 - 2にまとめた変数である。

図表4 - 2 ハローワーク毎の求人サービスに対する取り組み

	標本数	平均	標準偏差	最小値	最大値	備考
キャリア・コンサルタントや産業カウンセラーの資格をもっている職員数	457	2.05	3.18	0	35	人
職員の平均勤続年数	459	222.99	40.50	10	330	ヶ月
職員の平均職業相談・紹介業務の経験年数	452	87.38	32.03	18	264	ヶ月
未充足求人に対する要件緩和の助言の実施	462	1.99		1	2	1=なし、2=あり
事業所訪問の実施	463	1.94		1	2	1=なし、2=あり
個々の求職者のニーズにあわせた個別求人開拓	462	1.82		1	2	1=なし、2=あり
正規職員一人あたり事業所訪問回数(求人部門)	411	5.10	8.38	0	76	回
求人開拓推進員一人あたりの平均事業所訪問回数	381	40.70	53.95	0	560	回
求人開拓推進員一人あたりの平均開拓求人数	381	47.14	88.69	0	1152	人
部門間の情報交換会の実施	460	1.90		1	2	1=なし、2=あり
自主的に企画するセミナーや講習会の実施	461	1.71		1	2	1=なし、2=あり
業務に関する技能・知識を高めるための職員研修	459	1.86		1	2	1=なし、2=あり
接遇研修	456	1.87		1	2	1=なし、2=あり
顧客満足度を高めるための研修	434	1.40		1	2	1=なし、2=あり
自主勉強会	449	1.45		1	2	1=なし、2=あり

まず産業カウンセラーあるいはキャリア・コンサルタントの資格をもっている職員数をとりあげる。本来、産業カウンセラーは働く人々の心理学的カウンセリングに関する資格である。しかし、(社)日本産業カウンセラー協会によれば、近年管理・監督者向けの研修を増やしており、職場の心の病気を使用者の立場から回避する助言を行っている。求人企業にとっても、産業カウンセラーの資格をもった求人担当がいる場合には、何かと相談できる機会があるかもしれない。キャリア・コンサルタントや産業カウンセラーの資格を持つ職員数の平均は、アンケートのこの項目に有効回答した457箇所のハローワークで2.05人であった。最大35名が配置されているハローワークもあるが、3分の1程度の156箇所では配置されていない。

職員の勤続年数は熟練の度合いを示すと考えられる。適切な求人サービスを行うには、求人者の事業を知悉する必要がある、それは長く経験を持つことによっても達成される。459箇所のハローワークでの平均勤続年数は18～19年である。本章では、全体の勤続のうち、職業相談・紹介部門での経験年数も同時に取り上げたい。管理職並びに雇用保険部門、庶務部門及び労働局への配属期間を除けば、職員はおおむね職業相談・紹介部門か求人部門に配属される。職業相談・紹介部門への配置期間は、職員が求職者に関する情報等を獲得する期間であり、この部門での経験は一見求人部門と関係がないように見える。しかし、こうした経験のある担当者が求人部門を担当したほうが、求人条件に対する適切なアドバイスが可能かもしれない、有意義な経験を蓄積する期間とも考えられる。これらの変数で、どの部門の経験がどのような効果をもつか考察したい。

次にハローワーク毎に実施される施策のうち、求人部門に関わるものをとりあげる。まず

「未充足求人に対する要件緩和助言」や「事業所訪問」、「求職者のニーズにあわせた個別求人開拓」のように積極的な求人サービスの実施がある。図表4-2をみると、「要件緩和助言」は99%、「事業所訪問」は94%、「個別求人開拓」は82%と、これらの施策はほとんどのハローワークで採用されているのがわかる。しかし、その内容はまちまちのようである。たとえば、「正規職員一人あたり事業所訪問回数」は、有効回答411箇所の5%にあたる22箇所で0回との回答が得られた（「事業所訪問」を行っているとは回答した381箇所のうちでは16箇所、4.2%）。平均は5.1回、中央値は2.6回、10回以上のハローワークはおよそ15%の63箇所であった。「求人開拓推進員一人あたり事業所訪問回数/求人数」の平均はそれぞれ40.7回/47.1人である。0回が5箇所²、0人が4箇所あったのに対して、100回以上が29箇所、100人以上が36箇所ある。求人開拓推進員の活動についてもハローワーク間でばらつきがあるようである。本章ではこれらの変数で積極的な求人サービスの効果を考察したい。ただし、ここでとらえられているのは事業所訪問件数である。このため、求人開拓の手法の中には訪問の他、電話等を利用した働きかけ等が含まれるが、今回の調査では抜け落ちている。また、今回の調査では、単に「事業所訪問件数」としたため、求人開拓ではなく雇用指導（障害者雇用促進や問題のある事業所への指導。指導官は求人部門に配属されている）のための訪問件数が主に上がってしまっており、求人開拓の実態を表していない可能性がある点も注意が必要である。

それ以外に、接遇研修や顧客満足度を高めるための研修など、サービス業としての基礎的な技能に関わる研修もとりあげる。

2.2 求人充足

次に被説明変数たる求人充足についてまとめる。本章で扱うデータは求人票（求人台帳）を中心とする。したがって、求人充足をとらえる第一は求人台帳に記された充足の有無である。

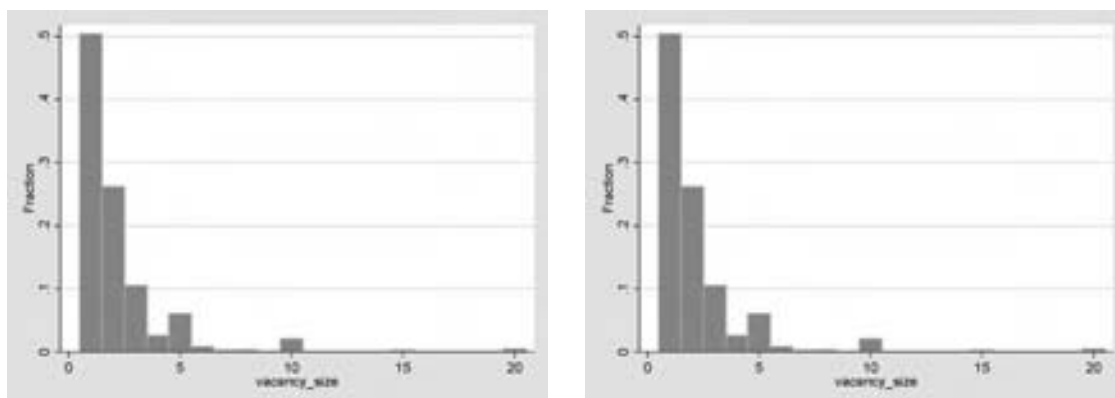
求人台帳には、たとえば、紹介した求職者から採用された旨連絡があった場合や担当者が直接求人者や紹介した求職者に連絡をとって確認した場合など、何らかのかたちでハローワークが求人が充足されたという情報を得た場合に充足が記録される。記録される求人充足には、「一部充足」「充足」がある。これは求人規模が1名以上の複数募集があるからである。次の図表4-3は、一般求人とパート求人にわけて、募集人数の分布をとったものである（ただし、図表の見易さを優先して一般求人・パート求人ともに20名までで表示した。採用人数が20名を超える求人は、一般求人615件（0.2%）、パート求人306件（0.3%）である）。

² ただし、求人開拓推進員が配置されていないながら訪問が0回とは考えにくい。配属されていない所が誤記入した可能性が高いが、ここではデータをそのまま使用した。

図表 4 - 3 採用人数の分布

(a) 一般求人

(b) パート求人



一般求人248,454件のうち、およそ半数の128,202件では1名の募集であるが、四分の一の63,507件で2名、一割の27,207件で3名の募集がある。ただし、それ以上は5名、10名、15名、20名などキリがよい数字に固まっているのがわかる。パート求人(109,617件)でもこの分布はほとんど変わらず、1名募集が55,094件(50.1%)、2名募集が28,596件(26.1%)、3名募集が11,531件(10.5%)である。ハローワークでは求人票に採用人員を記入する際、「若干名」などの曖昧な記述を避けるように指導しているようである。その結果、2名や3名、5名といった数字に集中するものと考えられる。このことは、採用人数自体は事前にはさほど確定しておらず、求職者如何によって採用人数が変動することを示唆している。したがって、たとえば採用人数が3名とされた求人に2名しか充足がなかったとしても、求人側がそのことをもって1名未充足であると考えるかどうかはそれほど確定的ではない。それゆえ、本章では、求人充足概念を数種類定義し、それぞれの定義による分析結果を並列する方法を取りたい。具体的には、採用人数が完全に満たされた場合を求人充足とする定義、採用人数は満たされていないけれども少なくとも1名の充足があった場合を求人充足とする定義を考える。

ただし、上記の求人充足概念はどちらも、ハローワークが求人充足という情報を得ることに依存する。当然、求人が充足したのに、ハローワークに情報が伝わらないこともある。たとえば、求人者が、ハローワークに提出する求人票を一種の求人広告だとみなす場合がある。一般の求人誌に求人情報を掲載するには、少なからず費用がかかる。他方、ハローワークへの求人情報の提供は無料で、全国的なネットワーク上で求職者の目に触れる機会がある。このとき、求人者によってはハローワークの求人情報をいわば求人広告とみなし、ハローワークの紹介によらず応募者を直接採用しようとする考えかもしれない。そして、安定所紹介以外で充足した場合にも安定所に連絡することになっているものの、直接採用を通して首尾よく求人が埋まった際にハローワークに連絡するかは定かではない。本研究では、雇用保険台帳

を經由して、求人票が想定する採用期日以内に雇用保険被保険者が新たに入職したかどうかを確かめることができる。そして、このような入職者が確認された場合、ハローワークの求人台帳上は未充足と記録されていても、求人が充足された可能性がある。もちろん、当該入職者が当該求人によるものとは断定できない。しかし、新卒採用が一段落する5月という時期を考慮すると、比較的小規模の事業所であれば、同時に複数種類の求人を行っている可能性は余り高くないだろう。それゆえ、一応、雇用保険台帳で雇用保険被保険者の入職を求人との充足とみなせると考える。この求人充足を定義 としよう。

ただし、雇用保険対象外の入職者は、たとえ採用されたとしても台帳に記録されることはない。したがって、定義 を用いる場合には、条件から推測して求職者が条件どおりに採用されれば雇用保険に加入する蓋然性が高い求人に限定して分析する。具体的には、一般求人で雇用期間が常用雇（期限の定めのない雇用契約）か4ヶ月以上の期限を定めた臨時雇に限定する。以上、本章では一般求人に関して3つ、パート求人に関して2つの求人充足の定義を並行して用いながら立論を進める。

次の図表4 - 4 はハローワーク毎に上記の3つの定義を用いて求人充足を再計算した結果を示したものである。(1)に要約統計量を、(2)にヒストグラムを掲げた。

図表4 - 4 (1) ハローワーク毎の求人充足の分布

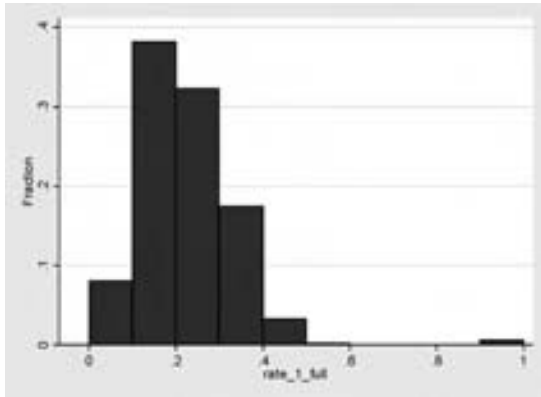
		標本数	平均	標準偏差	最小値	最大値	備考
一般求人	定義①	487	0.226	0.111	0	1	
	定義②	487	0.293	0.126	0	1	
	定義③	487	0.651	0.107	0	1	雇用保険加入対象求人に限る
パート求人	定義①	481	0.198	0.091	0	1	
	定義②	481	0.274	0.110	0	1	

もっとも範囲の狭い定義 、すなわち募集人数分の充足があった求人の割合は、全国のハローワークの平均で一般求人22.6%、パート求人19.8%であった。中位値はそれぞれ20.8%、18.2%、求人が全く埋まらなかったのがそれぞれ7箇所と4箇所、すべての求人が埋まったのが3箇所と1箇所である。求人充足の概念を定義 に広げ、ともかく1名でも充足があったと求人台帳で確認できた場合まで考慮すれば、充足比率は全国のハローワークの平均で一般求人29.3%、パート求人27.4%と上昇する。中位値はそれぞれ27.1%、25.9%、求人が全く埋まらなかったのがそれぞれ7箇所と3箇所、すべての求人が埋まったのが3箇所と1箇所である。

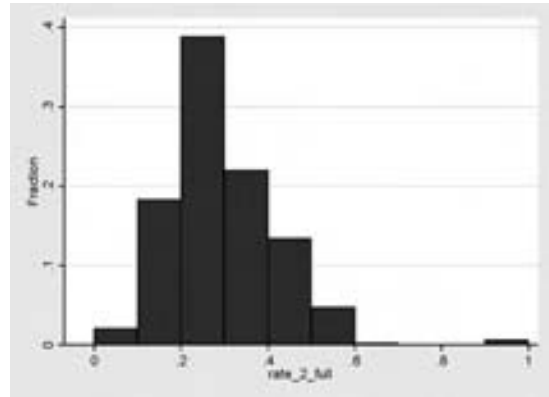
さらに求人充足概念を定義 まで拡張して、ハローワークで求人充足が確認された場合に加え、雇用保険台帳上で求人期間に入職者が確認できた場合をも求人充足とみなせば、充足比率の全国平均は65.1%にはねあがる。とはいえ、求人が全く埋まらなかったのは6箇所、すべての求人が埋まったのが4箇所と、定義 の場合とあまり変わらない。

図表 4 - 4 (2) ハローワーク毎の求人充足の分布

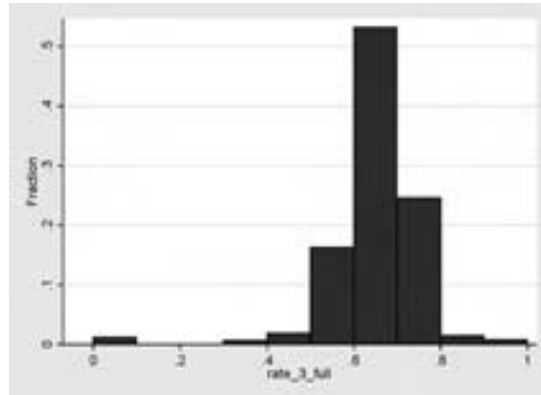
(a) 定義 、一般求人



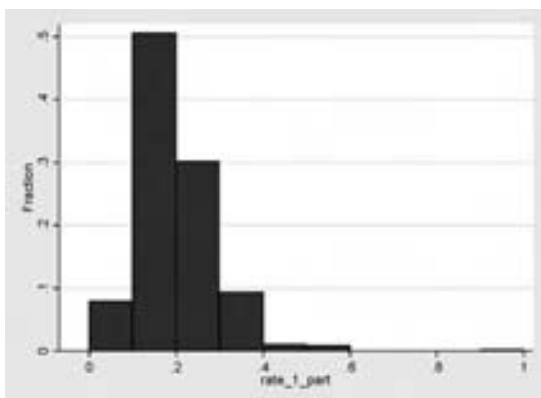
(b) 定義 、一般求人



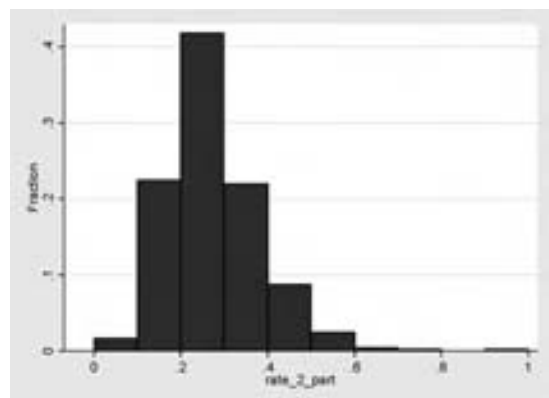
(c) 定義 、一般求人



(d) 定義 、パート求人



(e) 定義 、パート求人



3 . 推定の枠組み

本章の関心は、2 . 1で紹介したハローワークの求人施策が、2 . 2で紹介した求人充足にどのような影響を与えるかにある。ただし、求人が充足されるか否かにもっとも大きな影響を及ぼすのは、求人の内容である。しかも、同じハローワーク内であっても求人条件のばらつきは一般に大きい。したがって、ハローワーク毎に集計した求人充足比率とハローワークの求人施策を直接関係づけた相関関係を解釈するのは危険である。それゆえ、本章での分析は、個別の求人を観察単位とし、当該求人の充足の有無をハローワーク毎の求人施策に帰することが基本方針となる。

ここで求人充足についてもう少し細かく考えよう。まず、個々の求人、第h番目のハローワークに提出された第i番目の求人が充足するためには、その求人にj番目の求職者が就職した場合の効用水準 u_{hij} が、当該求職者の留保水準 r_j よりも小さくないことが必要十分である。すなわち、第hハローワークに提出されたi番目の求人の充足の有無を Y_{hi} とすると、

$$\begin{cases} Y_{hi} = 1 & \text{iff } u_{hij} \geq r_j \\ Y_{hi} = 0 & \text{otherwise} \end{cases}$$

である。

このとき、 u_{hij} は第一義的には求人の内容すなわち求人条件で定まり、どのような求人条件が求人充足につながるかは重要である（本章での主眼はハローワークの施策の効果にあるため、求人条件と充足との関係は付録Cにまとめた。興味がある読者は参考にされたい）。もちろん、求人充足には他の条件も重要だろう。第一に、個々の求人に対するハローワークの対応があげられる。たとえば、ハローワークによる求職者の職業相談・紹介は、求職者が就職したときの予想を改善する。とりわけ、求人充足を必ずしもハローワーク経由の情報に限定しない定義において、ハローワークの紹介が求人充足を統計的に有意に高めることができるかは確認する必要がある。あるいは、ハローワークによる求人台帳の修正回数も求人充足に影響を与えるかもしれない。求人台帳は受け付けられた求人票を電子化することで出来上がるが、求人活動の過程で求人条件をより求職者の希望に見合うように変更することができる。賃金額や勤務時間帯などの条件変更が多く行われるようであるが、求職者の状況を睨み、求人条件の変更を的確にアドバイスできるかはハローワークに求められる重要な求人サービスであろう。本章で扱うデータには、修正がどれだけの確かを直接あらわす指標はないので、ここでは求人台帳の修正回数を代理変数として取り上げたい。求人受理時に未確認であった事項や過誤の情報をその後修正するもの等も含まれているとはいえ、当該求人ハローワークがどれだけ手をかけたかを示す指標といえよう。

また、当該求人が開拓求人であるかどうか求人が求人充足に影響を及ぼすかを考察したい。ハローワークの求人は、求人者が自ら求人を持ち込む他、求人開拓としてハローワーク側から訪問して求人を集める場合がある。開拓求人はハローワークの担当者が求人者へ出向き求

人票を作成するプロセスを踏むので、ハローワークのより積極的な関与を示唆しており、求人開拓が求人充足につながるかどうかを確かめる。

以上を約すると、第hハローワークに提出されたi番目の求人から得られる効用水準 (u_{hij}) は、個別の求人に関する求人条件 (X_{hi}^c) とハローワークの関与の度合い (X_{hi}^h)、求人が提出されたハローワークに共通の求人に対する取り組み (Z_h) で構成される。これらの要素が線形近似できるとすると、

$$u_{hij} = X_{hi}^c \beta_c + X_{hi}^h \beta_h + Z_h \gamma$$

とあらわすことができる。このとき、求人充足確率は

$$\begin{aligned} \Pr\{Y_{hi} = 1\} &= \Pr\{u_{hij} \geq r_j\} \\ &= \Pr\{X_{hi}^c \beta_c + X_{hi}^h \beta_h + Z_h \gamma \geq r_j\} \dots\dots\dots (1) \end{aligned}$$

となる。求職者の留保効用水準 r_j が平均ゼロの正規分布に従うとすれば、(1)式はプロビットモデルと一致し、最尤法により、関心のある係数 β_h および γ を一致推定できる。

ただし、(1)式で考慮している求職者プールはすべての求人である同一と想定されている。さきにも触れたように、電子化された求人情報は総合的雇用情報システムあるいはインターネットを通じて全国で閲覧可能である。それゆえ、どこで受け付けられた求人であったとしても、ハローワークに出された求人が想定する求職者プールは全国の求職者プールであって、その意味では同質であると考えることができる。(1)式はこの想定をストレートに計量モデルで表現したものである。

しかし現実には、勤務可能な範囲などを考慮すれば、受け付けられたハローワーク近辺の求職者の留保水準が、求人充足に影響を及ぼすと考えるのが妥当であろう。そのために、 r_j の分布の平均はハローワーク管轄によって異なると考えたい。このため、(1)式にハローワークダミー (C_h) を導入して、求職者プールの留保水準の平均値をコントロールする。すなわち、(1)式は次の(2)式に書き換えられる。

$$\Pr\{Y_{hi} = 1\} = \Pr\{X_{hi}^c \beta_c + X_{hi}^h \beta_h + Z_h \gamma + C_h \delta \geq r_j\} \dots\dots\dots (2)$$

本章では、求人充足の有無、すなわち Y_{ij} の定義を3種類使い、かつ求人の種類に応じてサンプルを分割し、合計5種類の(2)式をプロビット推定する。

ここで注意すべきはハローワークの施策 Z_h とハローワークダミー C_h はハローワーク毎に定まっており、同一ハローワーク内の標本ではばらつきはない。それゆえ、 γ および δ の識別は非線形のプロビットモデルの関数形に依存する可能性は否定できない。一方、求職者の留保水準の分布が正規分布であるという想定自体はそれほど軌道を外れたものではないので、 γ が関数形によって識別されていても一定の意味はある。ただし、必ずしも関心のある統計的関係を示すものではないかもしれない可能性を考慮し、(2)式のようにハローワークダ

ミー変数を導入するのではなく、ハローワーク個別効果を導入した線形確率モデルも推定した。この場合、やはりハローワークの施策はハローワーク内の求人では一定なので変量効果推定を用いる。

4. 推定結果

推定に用いたサンプルの各変数の要約統計量は付録Aに、(2)式の推定結果は付録Bにまとめた。(1)から(5)までがプロビットモデルの推定結果で、(6)から(10)までが線形確率モデルの推定結果である。ここでは付録Bより主要な結果だけを抜き出した図表4-5を用いて議論を進めよう。

個別求人に対するハローワークの関与はプロビットモデルでも線形確率モデルでもほぼ同

図表4-5(1) 推定結果(1) プロビットモデル

個別求人に対するハローワークの関与(βh)	求人の種類 式番号 求人充足の定義	一般求人						パート求人			
		(1) 定義①		(2) 定義②		(3) 定義③		(4) 定義①		(5) 定義②	
		係数	有意性	係数	有意性	係数	有意性	係数	有意性	係数	有意性
	紹介数	0.066	***	0.106	***	0.083	***	0.129	***	0.220	***
	求人台帳改訂回数	-0.021	***	-0.003		0.012	***	-0.054	***	-0.030	***
	開拓求人タミー	-0.016		-0.003		0.030		-0.084	***	-0.080	***
	キャリア・コンサルタントや産業カウンセラーの資格を持っている職員数	0.040	**	0.029	*	-0.006		-0.007		-0.015	
	職員の平均勤続年数	0.005	***	0.004	***	0.000		-0.002		-0.003	*
	職員の平均職業相談・紹介業務の経験年数	0.001		0.001		0.001		0.002		0.003	
	未充足求人に対する要件緩和の助言の実施	-0.841	***	-0.580	**	0.287		0.146		0.268	
	事業所訪問の実施	0.692	***	0.661	***	0.110		0.257		0.436	**
ハローワークの取り組み(γ)	個々の求職者のニーズにあわせた個別求人開拓	-0.286	***	-0.331	***	-0.053		0.105		0.046	
	正規職員一人あたり事業所訪問回数(求人部門)	0.003		0.004	*	0.000		-0.006		-0.001	
	求人開拓推進員一人あたりの平均事業所訪問回数	0.000		0.000		0.000		0.000		-0.001	
	求人開拓推進員一人あたりの平均開拓求人数	0.001	**	0.001	**	-0.001		0.000		0.001	
	部門間の情報交換会の実施	-0.287	**	-0.308	***	-0.310	***	0.047		0.063	
	自主的に企画するセミナーや講習会の実施	0.127	*	0.123	*	0.150	*	-0.061		-0.280	
	業務に関する技能・知識を高めるための職員研修	-0.220		-0.033		0.116		-0.116		-0.088	
	接遇研修	-0.013		0.103		0.089		-0.284		-0.243	
	顧客満足度を高めるための研修	-0.126		-0.025		0.148		0.265	*	0.293	**
	自主勉強会	0.189	**	0.208	***	0.131		0.137		-0.098	
	標本数	163107		163107		156610		78148		78148	
	擬似決定係数	0.17		0.19		0.09		0.19		0.21	

注) t検定による統計的有意水準は***が1%、**が5%、*が10%を示す
付録Bを参照のこと

図表4-5(2) 推定結果(2) 線形確率モデル・変量効果推定

個別求人に対するハローワークの関与(βh)	求人の種類 式番号 求人充足の定義	一般求人						パート求人			
		(6) 定義①		(7) 定義②		(8) 定義③		(9) 定義①		(10) 定義②	
		係数	有意性	係数	有意性	係数	有意性	係数	有意性	係数	有意性
	紹介数	0.019	***	0.028	***	0.016	***	0.038	***	0.060	***
	求人台帳改訂回数	-0.006	***	-0.001		0.005	***	-0.013	***	-0.007	***
	開拓求人タミー	-0.003		0.000		0.011	*	-0.010		-0.014	*
	キャリア・コンサルタントや産業カウンセラーの資格を持っている職員数	0.001		0.001		0.002	*	0.000		0.000	
	職員の平均勤続年数	0.000		0.000	*	0.000		0.000	**	0.000	***
	職員の平均職業相談・紹介業務の経験年数	0.000	***	0.001	***	0.000		0.000	***	0.001	***
	未充足求人に対する要件緩和の助言の実施	0.001		0.024		0.038		0.017		0.045	
	事業所訪問の実施	0.030	***	0.031	**	-0.008		0.029	***	0.036	***
ハローワークの取り組み(γ)	個々の求職者のニーズにあわせた個別求人開拓	0.024	***	0.032	***	0.007		0.003		0.007	
	正規職員一人あたり事業所訪問回数(求人部門)	0.000		0.000		0.000		0.000		0.000	
	求人開拓推進員一人あたりの平均事業所訪問回数	0.000	***	0.000	***	0.000		0.000	**	0.000	**
	求人開拓推進員一人あたりの平均開拓求人数	0.000	**	0.000	**	0.000	**	0.000		0.000	
	部門間の情報交換会の実施	0.007		0.003		-0.018		0.009		0.008	
	自主的に企画するセミナーや講習会の実施	0.000		0.001		-0.006		0.010		0.008	
	業務に関する技能・知識を高めるための職員研修	0.006		0.008		-0.016	*	0.008		0.002	
	接遇研修	-0.004		-0.002		0.017	*	-0.024	***	-0.024	***
	顧客満足度を高めるための研修	-0.009	*	-0.014	**	0.002		-0.006		-0.011	*
	自主勉強会	0.004		0.007		0.012	**	0.013	***	0.011	*
	標本数	163107		163107		156610		78148		78148	
	擬似決定係数	0.1486		0.1736		0.0815		0.1652		0.2087	

注) t検定による統計的有意水準は***が1%、**が5%、*が10%を示す
付録Bを参照のこと

様の結果となっている。まず紹介の回数ほどの特定化でも求人充足に正の影響を及ぼしている。とくに、充足経路をハローワーク経由に絞らない定義 にもあっても同様であることが見出されることから、ハローワークに提出される求人は、やはりハローワークからの紹介が主な充足源であって、広告効果の性格はそれほど強くないことが示唆される。求人情報の修正回数の影響は解釈が難しい。一般求人に関しては、求人充足の定義が狭い定義 では負に、広い定義 では正に計測されている。パート求人に関しては一貫して負になる。求人票の修正が行われるのは、そもそもそのままでは充足されない厳しい条件の求人であることが想定される。本推定では求人条件・求職者プールを可能な限りコントロールしているものの、明示的に考慮できていない求人の厳しさがあり、それによって負のバイアスを生み出している可能性は否定できない。この場合、求人台帳改訂回数が求人充足に負の影響を及ぼすという結論には留保を付ける必要がある。また、修正回数が増えることは、求人票の当初情報の不確かさをも示しており、一見したときの情報が重要になるようなパート求人に関しては負の効果が大きいのかもかもしれない。

開拓求人の求人充足についてみると、パートでは必ずしも正の効果をもつわけではないことが示唆される。元来、開拓求人は主に正社員等のより充足しやすい求人の確保を期待して実施されるものなので、付随的に確保された求人がパート求人である場合は、その効果が弱い可能性も考えられる³。

次に求人充足に対するハローワークの試みをみてみよう。推定された係数について、プロビットモデルと変量効果を伴った線形確率モデルで一貫しない変数もあるが、おおむね同傾向を有している。ここでは両方の結果を考慮する。まずハローワークに配属されるキャリア・コンサルタントや産業カウンセラーの有資格者はおおむね正の効果を及ぼす。職員の平均勤続年数や相談・紹介業務の平均経験年数も正の効果を及ぼしており、職業相談部門の経験の蓄積が求人充足にも正の影響を及ぼしていることが確認できる。

未充足求人に対する条件緩和のアドバイスの効果はそれほど確かではなく、プロビットモデルの定義 および定義 では負の係数が得られた。今回の調査ではこの種のアドバイスの有無だけを聞いているため、ほとんどのハローワークが「あり」と答えており、その内容の強弱が判明しないことが原因かもしれない。また、そもそも充足が厳しいと見込まれるために助言が実施されること、実際に助言に従って求人が変更されるかは別であることとも関係しているかもしれない。事業所訪問の実施や個別求人開拓、求人開拓の頻度は、推定モデルによって得られる係数の符号が異なるものもある。しかし、事業所訪問の実施の有無は、一般求人の定義 、パート求人の定義 をのぞくすべての特定化で正の効果を示しており、求人充足に事業所訪問が欠かせないことがわかる。個々のニーズにあわせた個別求人開拓の実

³ 求人開拓事業の事業評価では、平均的には、開拓求人の充足率は他の求人の充足率より高いことが報告されている。開拓求人では比較的条件のよい求人を集めることができることと、一般求人に意が割かれることを考慮すれば総合的である。

施は、線形確率モデルの一般求人では正の効果が観察されるものの、プロビットモデルでは逆に負の効果が観察される。おそらく、さきに指摘した推定モデル上の問題の可能性が高く、結論は留保すべきであろう。正規職員の事業所訪問回数は、一般求人についてはプロビットモデルの定義で正の効果が確認されるほかは、統計的に有意な効果は観察されない。パートタイム求人ではプロビットモデルで負の効果さえ計測されている。これは、正規職員による事業所訪問というとらえ方にしたために、求人開拓だけでなく、障害者雇用率未達成事業所への指導等の目的の事業所訪問が多数含まれていることが影響している可能性がある。これに対して求人開拓を専門とする求人開拓員の活動は一般に求人充足に正の効果を及ぼすことがわかる。求人開拓員の活動は求人開拓だけをとりえているものであることを考え合わせれば、求人開拓活動は求人充足に直接的につながる結果となっていると考えられる。

以上のように、求人部門に関する活動はおしなべて求人充足に正の影響を及ぼしている。これに対して、直接求人業務に関係がない研修などは、求人充足にそれほど正の影響を及ぼすわけではない。たとえば、部門間の情報交換会の実施は、プロビットモデルでは負の推定値が計測されている。線形確率モデルでは統計的に有意な係数が推定されていないので、結論は留保すべきであるが、少なくとも統計的に有意な正の効果は観察されない。自主的に企画するセミナーや講習会の実施は一般求人のプロビットモデルで有意な正の結果が得られた。業務に関する技能・知識を高めるための職員研修は線形確率モデルの一般求人の定義で負の推定値が得られるほかは効果を見出せない。接遇研修や顧客満足度を高めるための研修は、場合によっては正の効果が期待できることを示している。ただし、これらのパート求人の充足に与える効果と一般求人に与える効果がそう反する場合も観察される。一般求人の充足に必要な技能や知識と、パート求人の充足に必要なものが同一であるとは限らないようである。最後に自主勉強会であるが、これは職員の士気を示しているのが、おしなべて正の効果をもつことがわかる。

5. まとめ

推定結果を要約すると次のようになる。

- (1) ハローワークに提出された求人は、単なる広告効果が期待されるのではなく、紹介の有無が求人充足を主導している。その意味で、ハローワークにおける紹介は機能している。
- (2) ハローワーク職員の経験を通じた技能蓄積は求人の充足に正の効果を及ぼす可能性が高い。
- (3) 事業所訪問、特に求人開拓推進員の活動は求人の充足に正の効果を及ぼす。
- (4) 接遇研修などの間接的な研修が求人の充足に及ぼす影響は限定的である。
- (5) 一般求人とパート求人で、充足に必要な技能や情報プロセスは異なる可能性がある。

推定モデルの特定化によって推定結果が異なるなど、解釈に難しいところがあるが、全体的な傾向は以上の5点で押さえることができよう。概して言えば、求人充足に関しては、紹介業務の経験などは役に立つものの、接遇研修など間接的な技能の蓄積はそれほど大きなインパクトを与えないようである。もともと、接遇研修などは利用者への接し方等を向上させることを念頭に設計されているので、この結果は穏当なところであろう。求人充足に大切なのは、事業所訪問の継続という昔変らぬ地道な作業だといえる。また、自主的なセミナーや講習会、勉強会の実施が確かに求人充足に正の影響を及ぼしていることを考えると、現場のインセンティブの維持が求人充足に欠かせない様子が垣間見える。

ただし、個々の求職者のニーズに合わせた個別求人開拓や正規職員の事業所訪問などが必ずしも予想される効果を示していないのは、個別求人開拓といった対策の対象者に就職困難者を選定しているからかもしれないが、事業所訪問自体は、求人充足に正の効果を持っていないとはいえない。厳しい行財政改革の下、昨今のハローワークは、職員一人一人に対する業務負担は高まっているが、ジョブローテーション等を通じ、求人開拓推進員と同様、事業所訪問を行う機会を十分に確保できれば、更に求人充足を高めることが期待できるかもしれない。今回の分析は求人サービスと求職サービスを分離して検討を進めたが、両者を統合する形での分析方法を考える必要がある。

《第4章の附表》

附表A 分析に使用したサンプルの要約統計量

求人の種類	標本数	一般求人 163107			パート求人 78148			備考		
		平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差		最小値	最大値
求人充足の有無	定義① 定義② 定義③	0.677 0.161 0.246		0 0 0	1 1 1	0.678 0.178 0.249		0 0 0	1 1 1	備考 0=なし、1=あり 0=なし、1=あり 0=なし、1=あり
個別求人に対するハローワークの関与	紹介数 求人台帳参照回数 開拓求人ダミー	2.314 0.562 1.028	4.332 0.934 1	0 0 1	384 14 2	1.589 0.545 1.043	2.491 0.895 1	0 0 1	108 14 2	人 回 人 0=なし、2=あり
ハローワークの取り組み	キャリアコンサルタントや産業カウンセラーの資格を保持している職員数	4.356	5.201	0	35	4.054		0	35	人 0=なし、1=あり
	職員の平均勤続年数	226.836	41.576	10	327	226.039	42.518	10	327	ヶ月 0=なし、1=あり
	職員の平均職業相談・紹介業務の経験年数	81.450	29.329	24	264	81.381	28.267	24	264	ヶ月 0=なし、1=あり
	未充足求人に対する要請届出の取組の実績	0.933		0	1	0.933		0	1	0=なし、1=あり
	個々の求職者のニーズにあわせた個別求人開拓	0.838		0	1	0.829		0	1	0=なし、1=あり
	正規職員一人あたり事業所訪問回数(求人部門)	5.926	10.524	0	76	6.263	11.339	0	76	回 0=なし、1=あり
	求人開拓推進員一人あたりの平均事業所訪問回数	28.485	37.679	0	400	29.908	40.275	0	400	回 0=なし、1=あり
	求人開拓推進員一人あたりの平均開拓求人数	32.918	56.014	0	630	34.713	60.113	0	630	人 0=なし、1=あり
	部門間の情報交換会の実施	0.944		0	1	0.937		0	1	0=なし、1=あり
	自主的に企画するセミナーや講習会の実施	0.852		0	1	0.839		0	1	0=なし、1=あり
業務に関する技能・知識を高めるための職員研修	0.916		0	1	0.903		0	1	0=なし、1=あり	
職業研修	0.883		0	1	0.867		0	1	0=なし、1=あり	
職業満足度を高めるための研修	0.448		0	1	0.433		0	1	0=なし、1=あり	
自主勉強会	0.522		0	1	0.501		0	1	0=なし、1=あり	
フロア面積	1562.578	1247.999	130	8700	1454.558	1146.519	130	8700	平米 0=なし、1=あり	
求人募集	13.241	11.415	0	59	13.241	11.591	0	59	人 0=なし、1=あり	
主な交通機関がバス	0.971		0	1	0.970		0	1	0=なし、1=あり	
主な交通機関が自家用車 (ベースは公共交通機関)	0.593		0	1	0.590		0	1	0=なし、1=あり	
近郊の民間職業紹介事業所なし	0.544		0	1	0.560		0	1	0=なし、1=あり	
近郊の民間職業紹介事業所不明 (ベースはあり)	0.956		0	1	0.951		0	1	0=なし、1=あり	
近郊の自治体職業紹介事業所なし	0.828		0	1	0.848		0	1	0=なし、1=あり	
近郊の自治体職業紹介事業所不明 (ベースはあり)	0.036		0	1	0.025		0	1	0=なし、1=あり	
ハローワークに関するコントロール変数	昨年度の1ヶ月あたりの平均延べ求職者数	232.236	262.529	2	5100	214.675	287.563	2	5100	人 0=なし、1=あり
求職者ハローワーク	0.286		0	1	0.322		0	1	0=なし、1=あり	
ハローワークハローワーク (ベースは求人型)	0.540		0	1	0.532		0	1	0=なし、1=あり	
定住者求人割合	48.196	10.728	10	82	48.038	10.794	10	82	% 0=なし、1=あり	
パート求人割合	30.479	7.758	10	69	31.822	8.109	10	69	% 0=なし、1=あり	
派遣求人割合	8.918	6.883	0	40	8.181	6.640	0	40	% 0=なし、1=あり	
請負求人割合	11.379	6.987	0	30	10.751	6.933	0	30	% 0=なし、1=あり	
特別利用事業所割合	7.917	6.248	0.3	36	8.189	6.349	0.3	36	% 0=なし、1=あり	
時給下限	10.100	7.898	0	1227.27	861.588	329.855	327	30000	円 0=なし、1=あり	
時給下限2乗	3.347	5.279	0	683.23	1.158	2.522	0	250	円 0=なし、1=あり	
時給範囲	1.644	41.231	0	15082	8510.050	42900.860	1069.29	9000000	円 0=なし、1=あり	
時給範囲2乗	0.391	14.420	0	4668.03	0.077	3.425	0	625	円 0=なし、1=あり	
賃金上昇率下限	0.048	0.403	0	30	0.014	0.263	0	15	% 0=なし、1=あり	
賃金上昇率上限	0.082	0.943	0	80.02	0.027	0.602	0	50	% 0=なし、1=あり	
月平均労働日数	21.929	2.179	0.2	31	0.000	0.000	0	0	日 0=なし、1=あり	
一日労働時間	8.116	1.716	0.5	23.9633	6.885	2.911	0	23.9833	時間 0=なし、1=あり	
休日時間	69.750	33.604	0	960	38.851	38.825	0	720	分 0=なし、1=あり	
時間外労働あり=1	0.707		0	1	0.000		0	0	0=なし、1=あり	
休日出勤あり=1	0.470		0	1	0.623		0	1	0=なし、1=あり	
週休2日なし=1	0.101		0	1	0.103		0	1	0=なし、1=あり	
雇用保険あり=1	0.134		0	1	0.674		0	1	0=なし、1=あり	
労災保険あり=1	0.143		0	1	0.897		0	1	0=なし、1=あり	
健康保険あり=1	0.119		0	1	0.326		0	1	0=なし、1=あり	
厚生年金加入=1	0.118		0	1	0.318		0	1	0=なし、1=あり	
財形あり=1	0.015		0	1	0.045		0	1	0=なし、1=あり	
定年あり=1	0.056		0	1	0.370		0	1	0=なし、1=あり	
雇用延長あり=1	0.021		0	1	0.147		0	1	0=なし、1=あり	
雇用延長あり=1	0.009		0	1	0.067		0	1	0=なし、1=あり	
転勤あり=1	0.061		0	1	0.000		0	0	0=なし、1=あり	
退職(就業先)=1	0.318		0	1	0.259		0	1	0=なし、1=あり	
15~18歳応募可能	0.485		0	1	0.591		0	1	0=なし、1=あり	
19~22歳応募可能	0.636		0	1	0.757		0	1	0=なし、1=あり	
23~24歳応募可能	0.884		0	1	0.907		0	1	0=なし、1=あり	
25~29歳応募可能	0.925		0	1	0.940		0	1	0=なし、1=あり	
30~34歳応募可能	0.860		0	1	0.938		0	1	0=なし、1=あり	
35~39歳応募可能	0.734		0	1	0.891		0	1	0=なし、1=あり	
40~44歳応募可能	0.608		0	1	0.796		0	1	0=なし、1=あり	
45~49歳応募可能	0.521		0	1	0.703		0	1	0=なし、1=あり	
50~54歳応募可能	0.444		0	1	0.589		0	1	0=なし、1=あり	
55~59歳応募可能	0.403		0	1	0.535		0	1	0=なし、1=あり	
60~64歳応募可能	0.375		0	1	0.485		0	1	0=なし、1=あり	
65~69歳応募可能	0.367		0	1	0.460		0	1	0=なし、1=あり	
郡道府県別失業率	4.247	0.963	2.4	7.9	4.222	0.946	2.4	7.9	% 0=なし、1=あり	

附表B 推定結果

推定モデル 求人の種類 式番号 求人充足の定義	プロビット 一般									
	(1) 定義①			(2) 定義②			(3) 定義③			
	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値	
個別求人に対するハローワークの関与	紹介数 求人台帳改訂回数 開拓求人ダミー	0.068 -0.021 -0.016	0.001 0.004 0.021	0.00 0.00 0.44	0.106 -0.003 -0.003	0.001 0.004 0.020	0.00 0.39 0.88	0.083 0.012 0.030	0.001 0.004 0.019	0.00 0.00 0.12
ハローワークの取り組み	キャリア・コンサルタントや産業カウンセラーの資格を持っている職員数	0.040	0.016	0.01	0.029	0.015	0.06	-0.006	0.012	0.65
	職員の平均勤続年数	0.005	0.001	0.00	0.004	0.001	0.00	0.000	0.001	0.97
	職員の平均職業相談・紹介業務の経験年数	0.001	0.001	0.33	0.001	0.001	0.47	0.001	0.001	0.38
	未充足求人に対する要件緩和の助言の実施	-0.841	0.266	0.00	-0.580	0.252	0.02	0.287	0.214	0.18
	事業所訪問の実施	0.692	0.140	0.00	0.661	0.135	0.00	0.110	0.085	0.19
	個々の求職者のニーズにあわせた個別求人開拓	-0.286	0.085	0.00	-0.331	0.082	0.00	-0.053	0.119	0.66
	正規職員一人あたり事業所訪問回数(求人部門)	0.003	0.002	0.24	0.004	0.002	0.07	0.000	0.002	0.87
	求人開拓推進員一人あたりの平均事業所訪問回数	0.000	0.000	0.36	0.000	0.000	0.74	0.000	0.001	0.57
	求人開拓推進員一人あたりの平均開拓求人数	0.001	0.000	0.05	0.001	0.000	0.02	-0.001	0.001	0.29
	部門間の情報交換会の実施	-0.287	0.121	0.02	-0.308	0.117	0.01	-0.310	0.091	0.00
自主的に企画するセミナーや講習会の実施	0.127	0.077	0.10	0.123	0.074	0.10	0.150	0.078	0.06	
業務に関する技能知識を高めるための職員研修	-0.220	0.143	0.12	-0.033	0.134	0.81	0.116	0.112	0.30	
接客研修	-0.013	0.140	0.93	0.103	0.136	0.45	0.089	0.096	0.35	
顧客満足度を高めるための研修	-0.126	0.094	0.18	-0.025	0.087	0.77	0.148	0.124	0.23	
自主勉強会	0.189	0.083	0.02	0.208	0.080	0.01	0.131	0.080	0.10	
ハローワークに関するコントロール変数	フロア面積	0.000	0.000	0.00	0.000	0.000	0.00	0.000	0.000	0.68
	築年数	0.009	0.005	0.09	0.002	0.005	0.77	-0.005	0.004	0.26
	交通機関がバスダミー	0.508	0.148	0.00	0.390	0.141	0.01	-0.145	0.157	0.36
	交通機関が自家用車ダミー	-0.257	0.146	0.08	-0.121	0.140	0.39	0.188	0.108	0.08
	近隣の民間職業紹介事業所なし	0.427	0.180	0.02	0.299	0.171	0.08	-0.421	0.198	0.03
	近隣の民間職業紹介事業所不明	-0.014	0.165	0.93	-0.230	0.158	0.15	-0.434	0.185	0.02
	近隣の地方自治体職業紹介事業所なし	-0.099	0.133	0.46	-0.115	0.127	0.37	0.144	0.114	0.21
	近隣の地方自治体職業紹介事業所不明	0.642	0.240	0.01	0.742	0.229	0.00	0.177	0.208	0.39
	昨年度の1ヶ月あたりの平均延べ来所者数	0.000	0.000	0.02	0.000	0.000	0.02	0.000	0.000	0.81
	求職型ハローワーク	-0.431	0.246	0.08	-0.378	0.229	0.10	0.099	0.201	0.62
	バランス型ハローワーク	-0.998	0.282	0.00	-0.786	0.262	0.00	0.093	0.193	0.63
	正社員求人割合	0.012	0.004	0.00	0.006	0.004	0.11	-0.006	0.004	0.09
	パート求人割合	-0.011	0.003	0.00	-0.014	0.003	0.00	-0.011	0.004	0.01
	派遣求人割合	-0.028	0.010	0.00	-0.033	0.009	0.00	-0.013	0.009	0.14
	請負求人割合	-0.002	0.004	0.62	-0.001	0.004	0.77	-0.010	0.005	0.05
初回利用事業所割合	-0.008	0.007	0.25	-0.007	0.007	0.29	0.009	0.007	0.20	
求人条件	時給下限	0.000	0.001	0.65	0.000	0.001	0.69	0.002	0.001	0.01
	時給下限2乗	0.000	0.000	0.41	-0.001	0.000	0.00	0.000	0.000	0.06
	時給範囲	-0.037	0.001	0.00	-0.028	0.001	0.00	-0.015	0.001	0.00
	時給範囲2乗	0.008	0.001	0.00	0.011	0.001	0.00	0.004	0.001	0.00
	賃金上昇率下限	0.047	0.012	0.00	0.030	0.012	0.01	-0.016	0.011	0.15
	賃金上昇率上限	-0.008	0.005	0.16	0.001	0.005	0.84	0.016	0.005	0.00
	月平均労働日数	-0.015	0.003	0.00	-0.013	0.002	0.00	-0.012	0.002	0.00
	一日労働時間	-0.016	0.003	0.00	-0.002	0.002	0.45	0.026	0.002	0.00
	休憩時間	0.001	0.000	0.00	0.000	0.000	0.00	0.000	0.000	0.02
	時間外労働あり=1	-0.117	0.009	0.00	-0.098	0.008	0.00	0.045	0.008	0.00
	休日出勤あり=1	-0.180	0.009	0.00	-0.083	0.008	0.00	0.188	0.008	0.00
	連休2日なし=1	-0.020	0.014	0.15	-0.020	0.013	0.13	-0.162	0.012	0.00
	雇用保険あり=1	0.114	0.039	0.00	0.038	0.036	0.29	0.050	0.041	0.23
	労災保険あり=1	-0.197	0.034	0.00	-0.025	0.031	0.43	-0.188	0.039	0.00
	健康保険あり=1	0.043	0.087	0.62	-0.067	0.083	0.42	-0.118	0.076	0.12
	厚生年金加入=1	-0.006	0.085	0.95	0.020	0.081	0.80	0.391	0.075	0.00
	財形あり=1	0.017	0.035	0.64	0.052	0.033	0.11	0.131	0.035	0.00
	再年あり=1	0.053	0.024	0.03	0.062	0.023	0.01	0.077	0.022	0.00
	再雇用あり=1	0.079	0.034	0.02	0.041	0.032	0.21	-0.094	0.032	0.00
	雇用延長あり=1	-0.030	0.045	0.50	-0.005	0.042	0.90	-0.114	0.040	0.01
	転勤あり=1	-0.221	0.019	0.00	-0.119	0.017	0.00	0.064	0.013	0.00
	遠隔就業地=1	-0.331	0.011	0.00	-0.268	0.010	0.00	0.312	0.009	0.00
	15~18歳応募可能	0.146	0.016	0.00	0.045	0.014	0.00	0.009	0.014	0.52
	19~22歳応募可能	-0.057	0.014	0.00	0.018	0.012	0.16	0.032	0.011	0.01
	23~24歳応募可能	-0.112	0.015	0.00	-0.027	0.015	0.07	-0.071	0.013	0.00
	25~29歳応募可能	-0.090	0.018	0.00	-0.044	0.018	0.01	0.048	0.016	0.00
	30~34歳応募可能	-0.085	0.016	0.00	-0.040	0.015	0.01	0.012	0.014	0.40
	35~39歳応募可能	0.006	0.015	0.72	0.005	0.014	0.75	0.010	0.013	0.42
	40~44歳応募可能	-0.033	0.017	0.05	0.000	0.016	0.98	0.001	0.015	0.97
	45~49歳応募可能	0.008	0.019	0.69	0.011	0.018	0.55	0.073	0.016	0.00
50~54歳応募可能	-0.003	0.024	0.91	0.033	0.022	0.13	0.030	0.020	0.15	
55~59歳応募可能	0.127	0.029	0.00	0.093	0.027	0.00	-0.041	0.025	0.11	
60~64歳応募可能	0.056	0.046	0.22	0.058	0.043	0.18	0.125	0.043	0.00	
65~69歳応募可能	-0.245	0.044	0.00	-0.260	0.042	0.00	-0.176	0.042	0.00	
求人産業ダミー		YES			YES			YES		
求人職種ダミー		YES			YES			YES		
HWダミー		YES			YES			YES		
都道府県別失業率	0.036	0.033	0.28	0.060	0.031	0.06	-0.090	0.036	0.01	
定数項	-0.241	0.543	0.66	-0.415	0.525	0.43	0.639	0.540	0.24	
標本数		163107			163107			156610		
カイニ乗統計量		26891.44			34100.12			17128.18		
擬似決定係数		0.1742			0.1875			0.0868		
尤度		-63743.907			-73883.85			-90104.572		

推定モデル 求人の種類 式番号 求人充足の定義	プロビット パート						
	係数	(4) 定義①			(5) 定義②		
		標準誤差	p-値		係数	標準誤差	p-値
個別求人に対するハローワークの関与	紹介数	0.129	0.002	0.00	0.220	0.003	0.00
	求人台帳改訂回数	-0.054	0.007	0.00	-0.030	0.006	0.00
	開拓求人タミー	-0.084	0.032	0.01	-0.080	0.030	0.01
	キャリア・コンサルタントや産業カウンセラーの資格を持っている職員数	-0.007	0.027	0.80	-0.015	0.026	0.58
ハローワークの取り組み	職員の平均勤続年数	-0.002	0.002	0.45	-0.003	0.002	0.08
	職員の平均職業相談・紹介業務の経験年数	0.002	0.002	0.36	0.003	0.002	0.15
	未充足求人に対する要件緩和の助言の実施	0.146	0.243	0.55	0.268	0.238	0.26
	事業所訪問の実施	0.257	0.196	0.19	0.436	0.184	0.02
	個々の求職者のニーズにあわせた個別求人開拓	0.105	0.170	0.54	0.046	0.158	0.77
	正規職員一人あたり事業所訪問回数(求人部門)	-0.006	0.005	0.21	-0.001	0.005	0.82
	求人開拓推進員一人あたりの平均事業所訪問回数	0.000	0.001	0.67	-0.001	0.001	0.52
	求人開拓推進員一人あたりの平均開拓求人数	0.000	0.001	0.66	0.001	0.001	0.11
	部門間の情報交換会の実施	0.047	0.182	0.80	0.063	0.175	0.72
	自主的に企画するセミナーや講習会の実施	-0.061	0.209	0.77	-0.280	0.201	0.16
	業務に関する技能・知識を高めるための職員研修	-0.116	0.109	0.29	-0.088	0.105	0.40
	接遇研修	-0.284	0.206	0.17	-0.243	0.194	0.21
	顧客満足度を高めるための研修	0.265	0.150	0.08	0.293	0.148	0.05
	自主勉強会	0.137	0.136	0.31	-0.098	0.128	0.44
ハローワークに関するコントロール変数	フロア面積	0.000	0.000	0.89	0.000	0.000	0.96
	築年数	-0.005	0.006	0.36	0.003	0.006	0.61
	交通機関がバスタミー	0.010	0.298	0.97	-0.139	0.284	0.63
	交通機関が自家用車タミー	0.053	0.214	0.81	0.051	0.202	0.80
	近辺の民間職業紹介事業所なし	-0.124	0.146	0.39	-0.089	0.137	0.62
	近辺の民間職業紹介事業所不明	-0.689	0.262	0.01	-0.645	0.251	0.01
	近辺の地方自治体職業紹介事業所なし	0.066	0.227	0.77	-0.205	0.217	0.35
	近辺の地方自治体職業紹介事業所不明	0.335	0.331	0.31	-0.147	0.317	0.64
	昨年度の1ヶ月あたりの平均延べ来所者数	0.000	0.000	0.28	0.000	0.000	0.11
	求職型ハローワーク	0.305	0.203	0.13	0.313	0.190	0.10
	バランス型ハローワーク	0.337	0.225	0.13	0.313	0.211	0.14
	正社員求人割合	-0.009	0.006	0.12	-0.009	0.005	0.09
	パート求人割合	-0.015	0.008	0.05	-0.022	0.008	0.00
	派遣求人割合	-0.018	0.010	0.07	-0.012	0.009	0.18
請負求人割合	-0.007	0.009	0.44	-0.010	0.009	0.23	
初回利用事業所割合	-0.010	0.012	0.40	-0.014	0.011	0.20	
求人条件	時給下限	0.000	0.000	0.00	0.000	0.000	0.00
	時給下限2乗	0.000	0.000	0.00	0.000	0.000	0.00
	時給範囲	-0.107	0.005	0.00	-0.066	0.004	0.00
	時給範囲2乗	0.044	0.003	0.00	0.028	0.002	0.00
	賃金上昇率下限	0.033	0.038	0.39	0.042	0.036	0.25
	賃金上昇率上限	-0.010	0.019	0.61	-0.023	0.019	0.22
	月平均労働日数						
	一日労働時間	-0.058	0.003	0.00	-0.034	0.002	0.00
	休憩時間	0.001	0.000	0.00	0.001	0.000	0.00
	時間外労働あり=1						
	休日出勤あり=1	-0.339	0.013	0.00	-0.229	0.013	0.00
	連休2日なし=1	-0.058	0.020	0.01	-0.037	0.018	0.05
	雇用保険あり=1	0.048	0.016	0.00	-0.001	0.015	0.94
	労災保険あり=1	0.064	0.023	0.01	0.060	0.021	0.01
	健康保険あり=1	0.011	0.057	0.85	-0.042	0.054	0.43
	厚生年金加入=1	-0.006	0.057	0.92	0.027	0.054	0.61
	財形あり=1	0.085	0.030	0.00	0.038	0.028	0.18
	定年あり=1	0.004	0.015	0.77	0.000	0.014	1.00
	再雇用あり=1	-0.014	0.020	0.48	-0.002	0.019	0.93
	雇用延長あり=1	0.004	0.026	0.87	0.002	0.024	0.93
	転勤あり=1						
	遠隔就業地=1	-0.144	0.016	0.00	-0.106	0.015	0.00
	15~18歳応募可能	0.240	0.024	0.00	0.147	0.021	0.00
	19~22歳応募可能	-0.188	0.024	0.00	-0.086	0.021	0.00
23~24歳応募可能	-0.137	0.032	0.00	-0.096	0.030	0.00	
25~29歳応募可能	-0.133	0.040	0.00	-0.075	0.038	0.05	
30~34歳応募可能	-0.106	0.039	0.01	-0.069	0.037	0.06	
35~39歳応募可能	0.078	0.032	0.01	0.089	0.029	0.00	
40~44歳応募可能	-0.048	0.026	0.07	-0.026	0.024	0.29	
45~49歳応募可能	-0.015	0.027	0.58	-0.007	0.024	0.77	
50~54歳応募可能	0.043	0.029	0.14	0.029	0.027	0.28	
55~59歳応募可能	0.141	0.032	0.00	0.097	0.030	0.00	
60~64歳応募可能	0.197	0.039	0.00	0.153	0.038	0.00	
65~69歳応募可能	-0.256	0.038	0.00	-0.196	0.037	0.00	
求人産業タミー		YES			YES		
求人職種タミー		YES			YES		
HWタミー		YES			YES		
都道府県別失業率	0.046	0.061	0.45	0.008	0.059	0.89	
定数項	0.561	0.684	0.41	1.242	0.678	0.07	
標本数		78148			78148		
カイ二乗統計量		14275.69			18827.07		
擬似決定係数		0.1946			0.2144		
尤度		-29541.466			-34485.631		

推定モデル 求人の種類 式番号 求人充足の定義	線形確率モデル・変量効果推定					
	(6)		(7)		(8)	
	定義①	定義②	定義③	係数	標準誤差	p-値
	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値
個別求人に対するハローワークの関与	紹介数 0.019 0.000	0.001 0.000	0.00 0.00	0.028 -0.001	0.000 0.001	0.00 0.52
	求人台帳改訂回数 -0.006	0.001	0.00	0.000	0.005	0.93
	開拓求人ダミー -0.003	0.005	0.50	0.001	0.001	0.93
キャリア・コンサルタントや産業カウンセラーの資格を持っている職員数	0.001	0.001	0.50	0.001	0.001	0.52
	職員の平均勤続年数	0.000	0.000	0.27	0.000	0.06
	職員の平均職業相談・紹介業務の経験年数	0.000	0.000	0.00	0.000	0.00
	未充足求人に対する要件緩和の助言の実施	0.001	0.025	0.97	0.024	0.32
	事業所訪問の実施	0.030	0.010	0.00	0.031	0.013
ハローワークの取り組み	個々の求職者のニーズにあわせた個別求人開拓	0.024	0.007	0.00	0.032	0.009
	正規職員一人あたり事業所訪問回数(求人部門)	0.000	0.000	0.58	0.000	0.45
	求人開拓推進員一人あたりの平均事業所訪問回数	0.000	0.000	0.00	0.000	0.00
	求人開拓推進員一人あたりの平均開拓求人人数	0.000	0.000	0.04	0.000	0.31
	部門間の情報交換会の実施	0.007	0.010	0.45	0.003	0.12
	自主的に企画するセミナーや講習会の実施	0.000	0.006	0.98	0.001	0.08
	業務に関する技能・知識を高めるための職員研修	0.006	0.008	0.43	0.008	0.10
	遭遇研修	-0.004	0.008	0.61	-0.002	0.10
	顧客満足度を高めるための研修	-0.009	0.005	0.09	-0.014	0.07
	自主勉強会	0.004	0.005	0.37	0.007	0.06
	フロア預預	0.000	0.000	0.77	0.000	0.83
	乗年数	0.000	0.000	0.39	0.000	0.36
	交通機関がバスダミー	0.034	0.013	0.01	0.045	0.016
	交通機関が自家用車ダミー	0.056	0.008	0.00	0.072	0.010
	近辺の民間職業紹介事業所なし	0.001	0.006	0.83	-0.003	0.006
	近辺の民間職業紹介事業所不明	-0.023	0.014	0.10	-0.042	0.018
	近辺の地方自治体職業紹介事業所なし	0.006	0.009	0.53	0.014	0.12
	近辺の地方自治体職業紹介事業所不明	0.008	0.024	0.75	0.010	0.31
	昨年度の1ヶ月あたりの平均延べ来所者数	0.000	0.000	0.76	0.000	0.98
	求職型ハローワーク	0.050	0.011	0.00	0.057	0.014
	バランス型ハローワーク	0.029	0.010	0.00	0.030	0.013
	正社員求人割合	-0.001	0.000	0.00	-0.002	0.000
	パート求人割合	-0.001	0.000	0.01	-0.001	0.000
	派遣求人割合	-0.002	0.001	0.00	-0.002	0.001
	請負求人割合	-0.002	0.000	0.00	-0.002	0.001
	初回利用事業所割合	-0.001	0.000	0.00	-0.002	0.001
	時給下限	0.000	0.000	0.22	-0.001	0.000
	時給下限2乗	0.000	0.000	0.31	0.000	0.10
	時給範囲	-0.005	0.000	0.00	-0.005	0.000
	時給範囲2乗	0.001	0.000	0.00	0.001	0.000
	賃金上昇率下限	0.010	0.003	0.00	0.009	0.003
	賃金上昇率上限	-0.002	0.001	0.17	0.000	0.001
	月平均労働日数	-0.004	0.001	0.00	-0.004	0.001
	一日労働時間	-0.004	0.001	0.00	-0.001	0.001
	休憩時間	0.000	0.000	0.00	0.000	0.02
	時間外労働あり=1	-0.029	0.002	0.00	-0.027	0.002
	休日出勤あり=1	-0.039	0.002	0.00	-0.026	0.002
	選休2日なし=1	-0.004	0.003	0.18	-0.007	0.004
	雇用保険あり=1	0.026	0.009	0.00	0.007	0.10
	労災保険あり=1	-0.042	0.008	0.00	-0.004	0.006
	健康保険あり=1	0.001	0.020	0.95	-0.031	0.22
	厚生年金加入=1	0.008	0.020	0.68	0.020	0.22
	財形あり=1	0.006	0.008	0.47	0.016	0.009
	定年あり=1	0.011	0.005	0.04	0.014	0.006
	再雇用あり=1	0.016	0.008	0.04	0.012	0.009
	雇用延長あり=1	-0.011	0.010	0.28	-0.002	0.11
	転勤あり=1	-0.029	0.003	0.00	-0.021	0.004
	遠隔就業地=1	-0.058	0.002	0.00	-0.062	0.002
	15~18歳応募可能	0.033	0.003	0.00	0.015	0.004
	19~22歳応募可能	-0.013	0.003	0.00	0.000	0.003
	23~24歳応募可能	-0.021	0.003	0.00	-0.004	0.004
	25~29歳応募可能	-0.025	0.004	0.00	-0.015	0.005
	30~34歳応募可能	-0.014	0.004	0.00	-0.010	0.004
	35~39歳応募可能	0.004	0.003	0.23	0.004	0.004
	40~44歳応募可能	-0.008	0.004	0.04	-0.001	0.004
	45~49歳応募可能	-0.001	0.004	0.79	0.001	0.005
	50~54歳応募可能	0.002	0.005	0.77	0.013	0.006
	55~59歳応募可能	0.029	0.006	0.00	0.025	0.007
	60~64歳応募可能	0.007	0.011	0.51	0.012	0.31
	65~69歳応募可能	-0.053	0.010	0.00	-0.069	0.011
求人条件	求人産業ダミー	YES		YES		YES
	求人職種ダミー	YES		YES		YES
	HWダミー	NO		NO		NO
	都道府県別失業率	0.015	0.003	0.00	0.018	0.004
	定数項	0.328	0.047	0.00	0.300	0.058
	標本数	163107		163107		156610
	グループ数	315		315		315
	グループ内最小標本数	17		17		17
	グループ内平均標本数	517.8		517.8		497.2
	グループ内最大標本数	5566		5566		4651
	F検定量	23891		28132.36		12608.77
	グループ内決定係数	0.1228		0.1435		0.0733
	グループ間決定係数	0.663		0.648		0.4076
	全決定係数	0.1486		0.1736		0.0815

推定モデル 求人の種類 式番号 求人充足の定義	線形確率モデル・変量効果推定						
	パート			パート			
	(9) 定義①			(10) 定義②			
	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値	
個別求人に対するハローワークの関与	紹介数	0.038	0.001	0.00	0.060	0.001	0.00
	求人台帳改訂回数	-0.013	0.001	0.00	-0.007	0.002	0.00
	開拓求人ダミー	-0.010	0.007	0.13	-0.014	0.007	0.05
ハローワークの取り組み	キャリア・コンサルタントや産業カウンセラーの資格を持っている職員数	0.000	0.001	0.62	0.000	0.001	0.76
	職員の平均勤続年数	0.000	0.000	0.04	0.000	0.000	0.00
	職員の平均職業相談・紹介業務の経験年数	0.000	0.000	0.00	0.001	0.000	0.00
	未充足求人に対する要件緩和の助言の実施	0.017	0.024	0.49	0.045	0.029	0.12
	事業所訪問の実施	0.029	0.009	0.00	0.036	0.011	0.00
	個々の求職者のニーズにあわせた個別求人開拓	0.003	0.006	0.60	0.007	0.008	0.36
	正規職員一人あたり事業所訪問回数(求人部門)	0.000	0.000	0.56	0.000	0.000	0.42
	求人開拓推進員一人あたりの平均事業所訪問回数	0.000	0.000	0.02	0.000	0.000	0.02
	求人開拓推進員一人あたりの平均開拓求人回数	0.000	0.000	0.12	0.000	0.000	0.23
	部門間の情報交換会の実施	0.009	0.009	0.32	0.008	0.011	0.50
ハローワークに関するコントロール変数	自主的に企画するセミナーや講習会の実施	0.010	0.006	0.11	0.008	0.007	0.28
	業務に関する技能・知識を高めるための職員研修	0.008	0.007	0.26	0.002	0.009	0.79
	接遇研修	-0.024	0.008	0.00	-0.024	0.009	0.01
	顧客満足度を高めるための研修	-0.006	0.005	0.20	-0.011	0.006	0.05
	自主勉強会	0.013	0.005	0.01	0.011	0.006	0.05
	フロア面積	0.000	0.000	0.38	0.000	0.000	0.32
	案件数	0.000	0.000	0.40	0.000	0.000	0.37
	交通機関がバスダミー	0.050	0.011	0.00	0.054	0.014	0.00
	交通機関が自家用車ダミー	0.053	0.007	0.00	0.062	0.008	0.00
	近辺の民間職業紹介事業所なし	-0.003	0.006	0.62	-0.006	0.007	0.40
近辺の民間職業紹介事業所不明	-0.036	0.013	0.00	-0.050	0.015	0.00	
近辺の地方自治体職業紹介事業所なし	0.005	0.009	0.56	0.010	0.010	0.32	
近辺の地方自治体職業紹介事業所不明	0.010	0.021	0.66	0.008	0.026	0.76	
昨年度の1ヶ月あたりの平均延べ来所者数	0.000	0.000	0.47	0.000	0.000	0.65	
求職型ハローワーク	0.023	0.010	0.02	0.027	0.012	0.02	
バランス型ハローワーク	0.008	0.009	0.39	0.010	0.011	0.35	
正社員求人割合	-0.001	0.000	0.00	-0.002	0.000	0.00	
パート求人割合	-0.002	0.000	0.00	-0.002	0.000	0.00	
派遣求人割合	-0.002	0.000	0.00	-0.002	0.001	0.00	
請負求人割合	-0.001	0.000	0.00	-0.002	0.000	0.00	
初回利用事業所割合	-0.001	0.000	0.00	-0.001	0.000	0.00	
求人条件	時給下限	0.000	0.000	0.00	0.000	0.000	0.00
	時給下限2乗	0.000	0.000	0.00	0.000	0.000	0.00
	時給範囲	-0.013	0.001	0.00	-0.012	0.001	0.00
	時給範囲2乗	0.006	0.000	0.00	0.005	0.001	0.00
	賃金上昇率下限	0.001	0.007	0.87	0.004	0.008	0.65
	賃金上昇率上限	0.000	0.003	0.96	-0.002	0.003	0.52
	月平均労働日数						
	一日労働時間	-0.009	0.000	0.00	-0.007	0.001	0.00
	休憩時間	0.000	0.000	0.00	0.000	0.000	0.00
	時間外労働あり=1						
	休日出勤あり=1	-0.080	0.003	0.00	-0.065	0.003	0.00
	週休2日なし=1	-0.006	0.004	0.14	-0.005	0.005	0.28
	雇用保険あり=1	0.006	0.003	0.07	-0.001	0.004	0.84
	労災保険あり=1	0.019	0.005	0.00	0.019	0.005	0.00
	健康保険あり=1	-0.005	0.012	0.65	-0.019	0.013	0.16
	厚生年金加入=1	0.000	0.012	0.98	0.011	0.013	0.42
	財形あり=1	0.018	0.006	0.01	0.009	0.007	0.21
	定年あり=1	0.002	0.003	0.62	0.000	0.004	0.98
	再雇用あり=1	-0.005	0.004	0.22	-0.002	0.005	0.63
	雇用延長あり=1	0.000	0.006	0.96	0.000	0.006	0.96
	転勤あり=1						
	造詣就業地=1	-0.020	0.003	0.00	-0.024	0.004	0.00
	15~18歳応募可能	0.037	0.005	0.00	0.031	0.005	0.00
	19~22歳応募可能	-0.019	0.005	0.00	-0.014	0.005	0.01
	23~24歳応募可能	-0.031	0.007	0.00	-0.023	0.008	0.00
	25~29歳応募可能	-0.039	0.009	0.00	-0.025	0.010	0.01
	30~34歳応募可能	-0.021	0.008	0.01	-0.016	0.009	0.07
	35~39歳応募可能	0.010	0.006	0.13	0.018	0.007	0.01
	40~44歳応募可能	-0.012	0.006	0.04	-0.006	0.006	0.30
	45~49歳応募可能	-0.002	0.005	0.73	-0.002	0.006	0.69
50~54歳応募可能	0.006	0.006	0.30	0.006	0.007	0.36	
55~59歳応募可能	0.024	0.007	0.00	0.019	0.008	0.01	
60~64歳応募可能	0.045	0.009	0.00	0.045	0.010	0.00	
65~69歳応募可能	-0.051	0.009	0.00	-0.048	0.010	0.00	
求人産業ダミー		YES			YES		
求人職種ダミー		YES			YES		
HWダミー		NO			NO		
都道府県別失業率	0.006	0.003	0.03	0.008	0.003	0.02	
定数項	0.310	0.046	0.00	0.379	0.054	0.00	
標本数		78148			78148		
グループ数		315			315		
グループ内最小標本数		11			11		
グループ内平均標本数		248.1			248.1		
グループ内最大標本数		2225			2225		
ワルト検定量		14521			19170.93		
グループ内決定係数		0.1518			0.1914		
グループ間決定係数		0.5649			0.6087		
全決定係数		0.1652			0.2087		

附表C 求人条件と求人充足との関係

推定モデル 求人の種類 求人充足の定義	線形確率モデル-固定効果推定 一般求人 定義③											
	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値
採用人数	0.004	0.000	0.000									
時給下限	0.000	0.000	0.299	0.000	0.000	0.360	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.075
時給下限2乗	0.000	0.000	0.165	0.000	0.000	0.178	0.000	0.000	0.003			
時給範囲	-0.004	0.000	0.000	-0.004	0.000	0.000	-0.005	0.000	0.000			
時給範囲2乗	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000			
月給下限												
月給上限												
賃金上昇率下限	0.003	0.003	0.356	0.003	0.003	0.369	0.003	0.003	0.349			
賃金上昇率上限	0.003	0.001	0.048	0.003	0.001	0.044	0.002	0.001	0.155	0.004	0.003	0.250
月平均労働日数	0.007	0.001	0.000	0.007	0.001	0.000				0.001	0.001	0.425
一日労働時間	-0.005	0.001	0.000	-0.005	0.001	0.000						
休憩時間	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000						
時間外労働あり=1	0.012	0.002	0.000	0.013	0.002	0.000						
休日出勤あり=1	0.040	0.002	0.000	0.041	0.002	0.000						
週休2日なし=1	-0.063	0.004	0.000	-0.063	0.004	0.000						
雇用保険あり=1	0.005	0.012	0.673	0.004	0.012	0.757						
労災保険あり=1	-0.075	0.011	0.000	-0.073	0.011	0.000						
健康保険あり=1	-0.025	0.023	0.266	-0.026	0.023	0.260						
厚生年金加入=1	0.131	0.022	0.000	0.131	0.022	0.000						
財形あり=1	0.026	0.009	0.003	0.026	0.009	0.004						
定年あり=1	0.028	0.006	0.000	0.029	0.006	0.000						
再雇用あり=1	-0.016	0.009	0.077	-0.017	0.009	0.063						
雇用延長あり=1	-0.019	0.012	0.098	-0.019	0.012	0.102						
転勤あり=1	0.015	0.004	0.000	0.017	0.004	0.000						
遠隔就業地=1	0.071	0.002	0.000	0.073	0.002	0.000						
15~18歳応募可能	0.008	0.004	0.040	0.005	0.004	0.229						
19~22歳応募可能	0.002	0.003	0.539	0.005	0.003	0.198						
23~24歳応募可能	-0.022	0.004	0.000	-0.021	0.004	0.000						
25~29歳応募可能	0.013	0.005	0.006	0.014	0.005	0.004						
30~34歳応募可能	0.009	0.004	0.022	0.010	0.004	0.015						
35~39歳応募可能	-0.001	0.004	0.806	-0.001	0.004	0.887						
40~44歳応募可能	0.001	0.004	0.898	0.001	0.004	0.767						
45~49歳応募可能	0.025	0.005	0.000	0.025	0.005	0.000						
50~54歳応募可能	0.027	0.006	0.000	0.027	0.006	0.000						
55~59歳応募可能	-0.002	0.007	0.833	0.000	0.007	0.993						
60~64歳応募可能	0.038	0.012	0.001	0.040	0.012	0.001						
65~69歳応募可能	-0.080	0.012	0.000	-0.083	0.012	0.000						
求人産業ダミー	YES			YES			YES			YES		
求人職種ダミー	YES			YES			YES			YES		
定数項	0.586	0.024	0.000	0.585	0.024	0.000	0.565	0.015	0.000	0.555	0.015	0.000
標本数	210810			210810			210810			210810		
グループ数	485			485			485			485		
グループ内最小標本数	1			1			1			1		
グループ内平均標本数	434.7			434.7			434.7			434.7		
グループ内最大標本数	4651			4651			4651			4651		
F検定量	220.77			223.13			349.1			387.24		
グループ内決定係数	0.0508			0.0504			0.0352			0.0338		
グループ間決定係数	0.1296			0.1308			0.1034			0.0544		
全決定係数	0.0522			0.0517			0.035			0.0332		
corr(u_i, Xb)	0.0188			0.0189			-0.0128			-0.0182		

推定モデル
 求人の種類
 求人充足の定義

線形確率モデル・固定効果推定
 一般求人
 定義③

	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値
採用人数															
時給下限	0.004	0.000	0.000												
時給下限2乗	-0.003	0.000	0.000												
時給範囲															
時給範囲2乗															
月給下限							0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
月給上限							0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
賃金上昇率下限	0.003	0.003	0.322							0.003	0.003	0.323			
賃金上昇率上限	0.002	0.001	0.207							0.002	0.001	0.198			
月平均労働日数				0.011	0.001	0.000	0.008	0.001	0.000				0.008	0.001	0.000
一日労働時間				-0.007	0.000	0.000	-0.005	0.001	0.000				-0.004	0.001	0.000
休憩時間				0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000				0.000	0.000	0.000
時間外労働あり=1							0.012	0.002	0.000				0.014	0.002	0.000
休日出勤あり=1							0.053	0.002	0.000				0.051	0.002	0.000
週休2日なし=1							-0.073	0.004	0.000				-0.073	0.004	0.000
雇用保険あり=1															
労災保険あり=1															
健康保険あり=1															
厚生年金加入=1															
財形あり=1															
定年あり=1															
再雇用あり=1															
雇用延長あり=1															
転勤あり=1															
遠隔就業地=1															
15~18歳応募可能															
19~22歳応募可能															
23~24歳応募可能															
25~29歳応募可能															
30~34歳応募可能															
35~39歳応募可能															
40~44歳応募可能															
45~49歳応募可能															
50~54歳応募可能															
55~59歳応募可能															
60~64歳応募可能															
65~69歳応募可能															
求人産業タミー	YES			YES			YES			YES			YES		
求人職種タミー	YES			YES			YES			YES			YES		
定数項	0.561	0.015	0.000	0.625	0.019	0.000	0.583	0.019	0.000	0.547	0.015	0.000	0.560	0.020	0.000
標本数	210810			210810			210810			210810			210810		
グループ数	485			485			485			485			485		
グループ内最小標本数	1			1			1			1			1		
グループ内平均標本数	434.7			434.7			434.7			434.7			434.7		
グループ内最大標本数	4651			4651			4651			4651			4651		
F検定量	379.75			418.24			408.5			430.22			358.62		
グループ内決定係数	0.0349			0.0364			0.041			0.0355			0.0425		
グループ間決定係数	0.0978			0.013			0.0246			0.0513			0.0259		
全決定係数	0.0345			0.0362			0.0402			0.0354			0.0422		
corr(u.i, Xb)	-0.0144			-0.0061			-0.0187			-0.0092			-0.0092		

推定モデル 求人の種類 求人充足の定義	線形確率モデル・固定効果推定 一般求人 定義③														
	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値
採用人数															
時給下限															
時給下限2乗															
時給範囲															
時給範囲2乗															
月給下限															
月給上限															
賃金上昇率下限															
賃金上昇率上限															
月平均労働日数												0.008	0.001	0.000	
一日労働時間												-0.004	0.001	0.000	
休憩時間												0.000	0.000	0.000	
時間外労働あり=1												0.011	0.002	0.000	
休日出勤あり=1												0.042	0.002	0.000	
週休2日なし=1												-0.067	0.004	0.000	
雇用保険あり=1	0.003	0.012	0.825				0.000	0.012	0.996			0.004	0.012	0.720	
労災保険あり=1	-0.068	0.011	0.000				-0.069	0.011	0.000			-0.071	0.011	0.000	
健康保険あり=1	-0.037	0.023	0.106				-0.038	0.023	0.099			-0.026	0.023	0.258	
厚生年金加入=1	0.163	0.023	0.000				0.159	0.023	0.000			0.133	0.022	0.000	
財形あり=1	0.029	0.009	0.001				0.026	0.009	0.003			0.025	0.009	0.005	
定年あり=1				0.074	0.006	0.000	0.037	0.006	0.000			0.028	0.006	0.000	
再雇用あり=1				-0.026	0.009	0.004	-0.027	0.009	0.003			-0.018	0.009	0.051	
雇用延長あり=1				-0.022	0.012	0.061	-0.021	0.012	0.069			-0.020	0.012	0.088	
転勤あり=1										0.023	0.004	0.000	0.014	0.004	0.000
遠隔就業地=1										0.086	0.002	0.000	0.075	0.002	0.000
15~18歳応募可能							0.003	0.004	0.461			0.006	0.004	0.125	
19~22歳応募可能							0.007	0.003	0.032			0.004	0.003	0.178	
23~24歳応募可能							-0.019	0.004	0.000			-0.021	0.004	0.000	
25~29歳応募可能							0.010	0.005	0.034			0.011	0.005	0.018	
30~34歳応募可能							0.008	0.004	0.051			0.007	0.004	0.068	
35~39歳応募可能							0.000	0.004	0.936			-0.001	0.004	0.697	
40~44歳応募可能							0.002	0.004	0.717			0.001	0.004	0.754	
45~49歳応募可能							0.027	0.005	0.000			0.025	0.005	0.000	
50~54歳応募可能							0.031	0.006	0.000			0.027	0.006	0.000	
55~59歳応募可能							0.000	0.007	0.979			-0.001	0.007	0.844	
60~64歳応募可能							0.044	0.012	0.000			0.045	0.012	0.000	
65~69歳応募可能							-0.091	0.012	0.000			-0.086	0.012	0.000	
求人産業タミー		YES		YES			YES			YES		YES			
求人職種タミー		YES		YES			YES			YES		YES			
定義項	0.553	0.014	0.000	0.551	0.014	0.000	0.553	0.014	0.000	0.506	0.015	0.000	0.528	0.020	0.000
標本数	210810			210810			210810			210810			210810		
グループ数	485			485			485			485			485		
グループ内最小標本数	1			1			1			1			1		
グループ内平均標本数	434.7			434.7			434.7			434.7			434.7		
グループ内最大標本数	4651			4651			4651			4651			4651		
F検定量	376.66			397.4			331.13			307.53			248.18		
グループ内決定係数	0.0362			0.0347			0.0364			0.042			0.0494		
グループ間決定係数	0.0539			0.0365			0.0538			0.0902			0.0638		
全決定係数	0.0361			0.0343			0.0364			0.0431			0.0503		
corr(u _i , X _b)	-0.0089			-0.0131			-0.0081			0.0195			0.0128		

推定モデル
求人の種類
求人充足の定義

線形確率モデル・固定効果推定
一般求人
定義③

	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値	係数	標準誤差	p-値
採用人数									
時給下限	0.000	0.000	0.224	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
時給下限2乗	0.000	0.000	0.138	0.000	0.000	0.005	0.000	0.000	0.011
時給範囲	-0.004	0.000	0.000	-0.004	0.000	0.000	-0.004	0.000	0.000
時給範囲2乗	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
月給下限									
月給上限									
賃金上昇率下限	0.003	0.003	0.363	0.003	0.003	0.298	0.003	0.003	0.403
賃金上昇率上限	0.002	0.001	0.159	0.002	0.001	0.148	0.003	0.001	0.034
月平均労働日数	0.008	0.001	0.000						
一日労働時間	-0.007	0.001	0.000						
休憩時間	0.000	0.000	0.000						
時間外労働あり=1	0.014	0.002	0.000						
休日出勤あり=1	0.052	0.002	0.000						
週休2日なし=1	-0.069	0.004	0.000						
雇用保険あり=1									
労災保険あり=1				0.002	0.012	0.889			
健康保険あり=1				-0.069	0.011	0.000			
厚生年金加入=1				-0.037	0.023	0.105			
財形あり=1									
定年あり=1				0.160	0.023	0.000	0.060	0.006	0.000
再雇用あり=1				0.031	0.009	0.000	-0.017	0.009	0.062
雇用延長あり=1							-0.021	0.012	0.069
転勤あり=1							0.024	0.004	0.000
遠隔就業地=1							0.083	0.002	0.000
15～18歳応募可能							0.002	0.004	0.603
19～22歳応募可能							0.007	0.003	0.042
23～24歳応募可能							-0.017	0.004	0.000
25～29歳応募可能							0.014	0.005	0.003
30～34歳応募可能							0.011	0.004	0.008
35～39歳応募可能							0.000	0.004	0.969
40～44歳応募可能							0.001	0.004	0.840
45～49歳応募可能							0.026	0.005	0.000
50～54歳応募可能							0.030	0.006	0.000
55～59歳応募可能							0.001	0.007	0.877
60～64歳応募可能							0.041	0.012	0.001
65～69歳応募可能							-0.088	0.012	0.000
求人産業ダミー		YES			YES			YES	
求人職種ダミー		YES			YES			YES	
定数項	0.648	0.023	0.000	0.564	0.015	0.000	0.511	0.015	0.000
標本数	210810			210810			210810		
グループ数	485			485			485		
グループ内最小標本数	1			1			1		
グループ内平均標本数	434.7			434.7			434.7		
グループ内最大標本数	4651			4651			4651		
F検定量	331.54			303.5			247.53		
グループ内決定係数	0.0423			0.0375			0.0439		
グループ間決定係数	0.0945			0.1104			0.1371		
全決定係数	0.0419			0.0377			0.0455		
corr(u.i, Xb)	-0.0121			-0.0054			0.0286		

附表D 附表Cに用いた標本の要約統計量

求人の種類 標本数	一般求人			
	平均	標準偏差	最小値	最大値
充足の有無	0.669		0	1
採用人数	2.217	2.835	1	200
時給下限	10.089	7.835	0	1227.273
時給下限2乗	1.632	36.525	0	15061.98
時給範囲	3.474	5.349	0	683.2299
時給範囲2乗	0.407	13.023	0	4668.03
月給下限	167842.300	44251.050	0	2700000
月給上限	225878.900	86340.020	0	4500000
賃金上昇率下限	0.051	0.417	0	30
賃金上昇率上限	0.084	0.921	0	80.02
月平均労働日数	21.963	2.165	0.2	31
一日労働時間	8.128	1.739	0.5	23.98333
休憩時間	70.350	34.969	0	960
時間外労働あり=1	0.708		0	1
休日出勤あり=1	0.474		0	1
週休2日なし=1	0.102		0	1
雇用保険あり=1	0.126		0	1
労災保険あり=1	0.131		0	1
健康保険あり=1	0.113		0	1
厚生年金加入=1	0.111		0	1
財形あり=1	0.015		0	1
定年あり=1	0.055		0	1
再雇用あり=1	0.022		0	1
雇用延長あり=1	0.010		0	1
転勤あり=1	0.083		0	1
遠隔就業地=1	0.308		0	1
15～18歳応募可能	0.469		0	1
19～22歳応募可能	0.624		0	1
23～24歳応募可能	0.881		0	1
25～29歳応募可能	0.923		0	1
30～34歳応募可能	0.857		0	1
35～39歳応募可能	0.729		0	1
40～44歳応募可能	0.599		0	1
45～49歳応募可能	0.513		0	1
50～54歳応募可能	0.435		0	1
55～59歳応募可能	0.393		0	1
60～64歳応募可能	0.364		0	1
65～69歳応募可能	0.356		0	1