

序章 本稿の位置づけ—本稿の目的、方法について

バブル崩壊以降外部労働市場の活性化が求められて久しい。1990年代以降、法改正を含む同目的の政策が度々行われてきたが、外部労働市場活性化への取組みは依然と続いている。数度の改訂を経ている閣議決定「日本再興戦略」にも、「成熟産業から成長産業への失業なき労働移動」、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」、「外部労働市場のマッチング機能の強化」といった様々なスローガンの下に多くの政策¹が実施されつつある。これに伴い、外部労働市場の活性化に関連するマクロの転職状況や産業間移動の実態などに関する調査研究が実施され、いくつかのメッセージが発信されてきた。例えば厚生労働省「平成24年版 労働経済の分析」によれば、好況期ほどマクロの転職率が高まり、労働移動が活発になることに加え、そもそも流動的な女性やパート労働者のウェイト増がマクロの転職率を長期構造的に押し上げているという。また2014年2月の厚生労働省「雇用政策研究会報告書(66、67頁)」の図表55、57からは、労働移動の多い産業であっても同産業内転職が多くなっており、産業移動を伴う転職ほど賃金減少に直面していることが示され、産業間移動の難しさが示唆される²。

上記のように、公的統計をはじめ労働移動や転職行動、転職市場に関する多くの調査が実施され、知見の蓄積やメッセージの発信は進みつつある。しかし、これまでの様々な調査で収集されたデータが膨大であることを考えると、当該政策課題に関する分析の余地は未だ残されており、新たなメッセージの発信ができるのではないかと思われる。そこで本研究では、既に公表されている公的統計の集計表を整理する、または既に実施された統計調査結果の中でアクセス可能な個票データの二次分析を行うことで労働移動の動向や転職市場の特徴を再整理したい。例えば厚生労働省「雇用動向調査」の公表データからは、産業や職業、企業規模別で転職入職率³が大きく異なることが把握でき、職場の属性別に労働移動の構造が異なることが推察される。また、どの産業や企業規模においても同様に有期雇用者の労働移動は活発であるが、産業や企業規模ごとに無期雇用者の転職入職率・離職率は大きく異なっている。無期雇用者の労働移動の構造が職場属性間で異なっている可能性がある。先に挙げたスローガンのうち、「行き過ぎた雇用維持型」という指摘については、転職入職率・離職率が非常に低くなっている一部セクターの無期雇用者というマクロの外部労働市場の中でも特定層にのみ当てはまる可能性があり、さまざまな労働移動促進の取組みもそのターゲット層ごとに整理できると考えられる。

¹ 首相官邸「第8回産業競争力会議雇用・人材分科会の資料2-2」に平成25年末時点の外部労働市場活性化のための政策工程が示されている。

² 同研究会報告書の68頁、図表58より職業転換についても、異職種に移行した転職者ほど賃金減少に直面していることが示されている。

³ 通年の転職入職者数÷年初の常用労働者数×100で定義される。本数値が高いほど相対的に外部労働市場を通じた就業者が多いことから、外部労働移動の機能を評価する1つの指標となっている。

また本研究では上述の既存統計の再集計や再整理に加え、民間の転職支援サービス事業者に対するヒアリング調査を行った。ヒアリング対象を民間の転職支援サービス事業者とした背景には、既存データから管理職や専門・技術職といったホワイトカラー層ほど労働移動が生じておらず、当該層ほど民間職業紹介を経由した転職が多かった⁴ことによる。そこでヒアリング調査によってこれら層の労働移動の実態についての情報を補完し、現状の課題や改善の方向性を検討したい。具体的には、正社員ホワイトカラー層の中でも、どのような特性によって労働移動の促進余地の大きい人材層が区分できるのか、またその市場規模はどれほど大きいのか。そして、労働移動の促進余地の大きい人材層とそれが難しい人材層のそれぞれで、どのような職業紹介・仲介業務の体制や取組みが求められるかが検討される。

労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究として「労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクトー雇用機会の創出と労働移動に関する研究」を実施しており、(労働政策研究・研修機構「研究テーマ体系図(平成27年度)」<http://www.jil.go.jp/activity/index.html>)。本研究は当該プロジェクトの複数の研究群のひとつに位置づけられる。

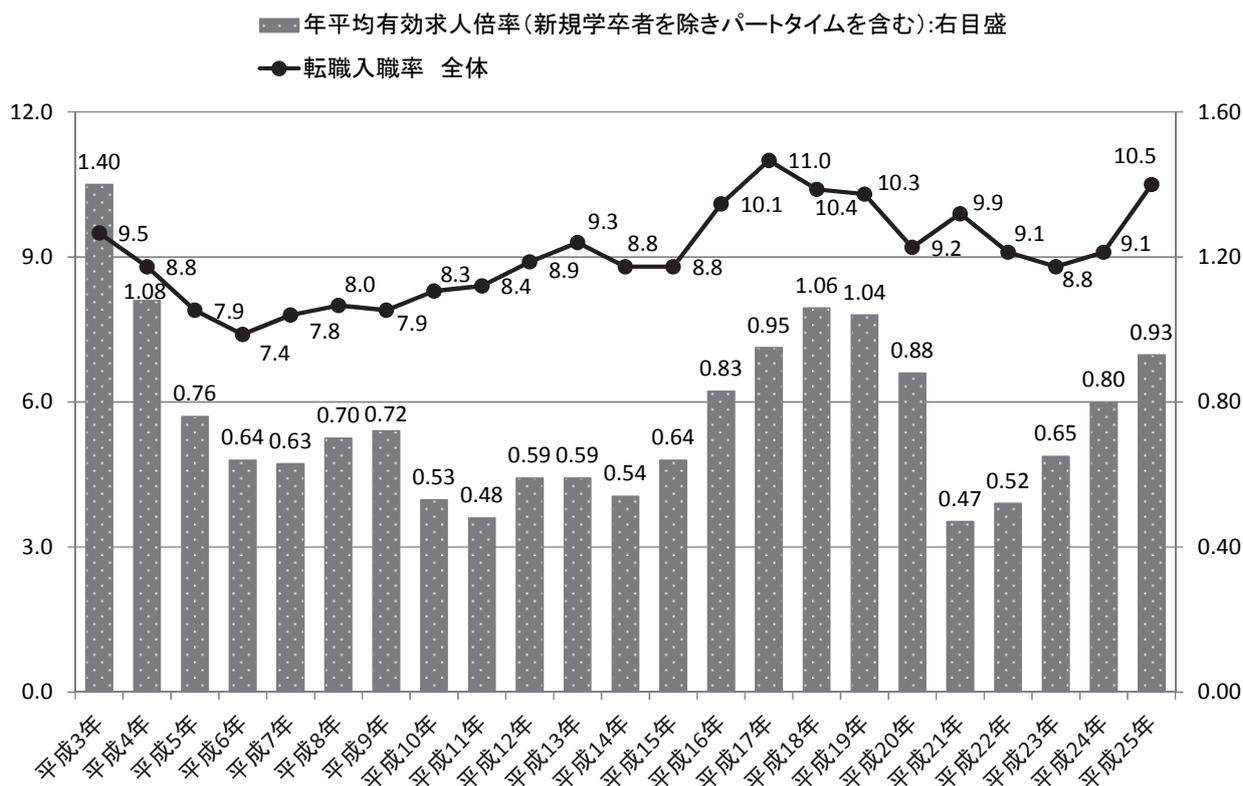
⁴ 具体的には大企業や管理職、専門技術職では大卒者比率や無期雇用者比率が高く、転職入職率は低い。これら属性の転職者は縁故や民営職業紹介経由の者が相対的に多い。つまり、大企業の正社員ホワイトカラー層ほど移動頻度は低く、特定方法経由の転職が特徴的となっている。また小林・阿部(2014)の分析でも民営職業紹介を利用する求職者ほど大卒者や専門職が多いことが指摘されている。連合総合生活開発研究所(2006,p280)でも求人企業はブルーカラー職に比べホワイトカラー職ほど民営職業紹介に募集を行っていることが示されている。また、大手人材紹介会社が多く所属する「一般社団法人日本人材紹介事業協会」では、協会の概要としてホワイトカラーを中心とした職業紹介を行う事業者の団体であることが述べられている。

第1章 マクロの労働移動の現状はどうなっており、労働移動が促進されるべき分野はどこなのか

第1節 全体像と近年の動向把握

ここでは既存統計を再集計または既存統計表を再整理することで、マクロの労働移動や転職市場の近年の動向を確認し、その実態把握を行う。はじめに厚生労働省「雇用動向調査」よりこの20年の転職入職率の推移を図表1-1-1より確認する。図表1-1-1を見ると、有効求人倍率の高まった年では転職入職率も高まりを見せ、厚生労働省「平成24年版 労働経済の分析」の指摘と同様に好況期に労働移動は活性化している。但し、平成5～16年やリーマンショックのあった平成21年時については求人倍率が低いながらも転職入職率は微増傾向を示しており、非自発的な労働移動の影響があると思われる。

図表1-1-1 転職入職率と有効求人倍率の推移

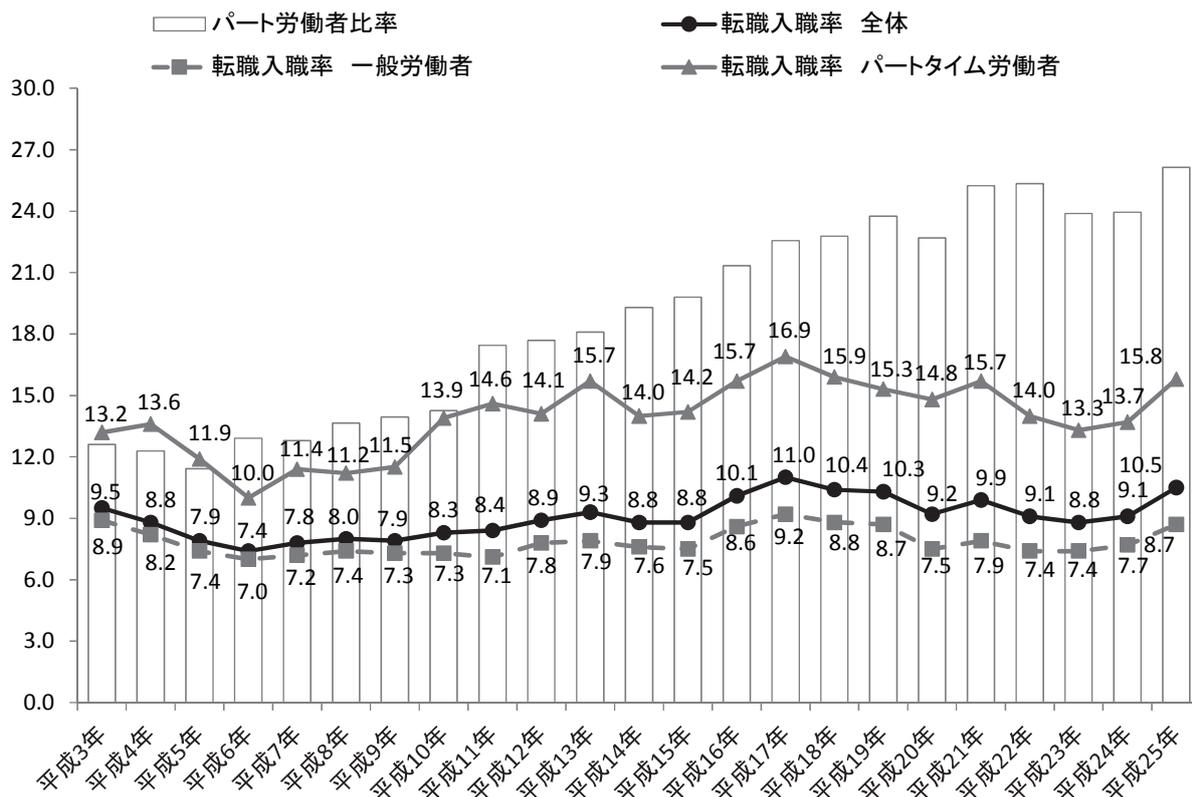


出所：厚生労働省「雇用動向調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」より筆者作成

次に図表1-1-2では転職入職率の推移をパート、非パート別に示すとともに、パート比率の推移を示した。図表1-1-2を見ると、長期的にパート労働者が増加しており、これに伴って全体の転職入職率が特に平成11年ごろより押し上げられている様子が見取れる。またパート、一般労働者別に見ると、パートも一般労働者も平成6年以降上昇し、不況

期の平成 21 年にも減少幅は小さく、どちらの形態においても労働移動が活性化してきていると思われる。閣議決定「日本再興戦略」の改訂 2014 で示された数値目標である一般労働者の転職入職率 9%⁵は平成 17 年でのみ超えており、目標達成のためには景気の上昇が欠かせない要因であろうと考えられる。

図表 1-1-2 パート労働者比率と転職入職率の推移



出所：厚生労働省「雇用動向調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」より筆者作成

転職入職率の全体変化において、パートシェア増のインパクトを確認するため、以下の(1)式により、平成 25 年と平成 15 年及び平成 25 年と平成 20 年の転職入職率の差を、「①パート非パート構成変化の要因」と、「②パート非パート各属性内の転職入職率変化要因」に分けて要因分解を行う。

$$\Delta P = (\Delta S_1 \bar{P}_1 + \Delta S_2 \bar{P}_2) + (\Delta P_1 \bar{S}_1 + \Delta P_2 \bar{S}_2) \quad (1)$$

上記(1)式の左辺 ΔP は 2 時点の転職入職率の全体の差である。右辺の添え字の 1 は一般労働者

⁵ 閣議決定「日本再興戦略」2014 年度の改訂ではパートを除く一般労働者の転職入職率を 2011 年 7.4%からこの 5 年で 9%にするという数値目標が明記されている。

働者を示し、2 はパート労働者を示す。 ΔS_1 は一般労働者のシェアの 2 時点の差、 \bar{P}_1 は一般労働者の転職入職率の 2 時点の平均、 $\Delta S_1 \bar{P}_1$ はそれらの積である。同様にパートについての 2 時点のシェアの差と転職入職率の平均との積が $\Delta S_2 \bar{P}_2$ となる。さらに ΔP_1 は一般労働者の転職入職率の 2 時点の差、 \bar{S}_1 は一般労働者シェアの 2 時点の平均であり、 $\Delta P_1 \bar{S}_1$ はそれらの積である。同様にパートについての 2 時点の転職入職率の差とシェア平均との積が $\Delta P_2 \bar{S}_2$ となる。つまり $\Delta S_1 \bar{P}_1 + \Delta S_2 \bar{P}_2$ が一般労働者、パート労働者のシェアが変化した要因による転職入職率の差部分であり「①パート非パート構成変化の要因」と考えられる。一方で $\Delta P_1 \bar{S}_1 + \Delta P_2 \bar{S}_2$ が一般労働者、パート労働者のそれぞれの属性内で転職入職率が変化した要因による転職入職率の差部分であり「②パート非パート各属性内の転職入職率変化要因」と解釈できる。要因分解の結果は図表 1-1-3 に示した。

図表 1-1-3 平成 25 年と 10 年、5 年前のそれぞれにおける
転職入職率の変化に関する要因分解

	平成15年		平成20年		平成25年		平成25-15年の転職入職率の差			平成25-20年の転職入職率の差		
	転職入職率	構成比	転職入職率	構成比	転職入職率	構成比	雇用形態構成変化の要因	各雇用形態内の転職入職率変化の要因	計	雇用形態構成変化の要因	各雇用形態内の転職入職率変化の要因	計
	$\Delta S \bar{P}$		$\Delta S \bar{P}$		$\Delta S \bar{P}$		$\Delta S \bar{P}$	$\Delta P \bar{S}$		$\Delta S \bar{P}$	$\Delta P \bar{S}$	
全体	0.088	1.000	0.092	1.000	0.105	1.000	0.004	0.013	0.017	0.002	0.011	0.013
1:一般労働者	0.075	0.802	0.075	0.773	0.087	0.739	-0.005	0.009	0.004	-0.003	0.009	0.006
2:パートタイム	0.142	0.198	0.148	0.227	0.158	0.261	0.010	0.004	0.013	0.005	0.002	0.008

出所：厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成

図表 1-1-3 を見ると、平成 25 年と 10 年前との転職入職率の差についても、5 年前との差についても、「②パート非パート各属性内の転職入職率変化要因」が大きいことが分かる。10 年前との差については全体で 1.7% 転職入職率が高まったうち、それぞれの属性内での変化が 1.3% 分を占め、大きな要因となっている。5 年前との差についても全体で 1.3% 高まっているうち 1.1% 分が②の属性内の変化要因である。厚生労働省「職業安定業務統計」を見ると、平成 20 年と平成 25 年については一般労働者の求人倍率は 0.74 から 0.80（年平均）と微増している。パートについては平成 15 年が 1.46、平成 20 年と 25 年がともに 1.24 と減少しながらパート内での転職入職率は高まりを見せている。景気指標に明確な向上が見られない中でもなんらかの構造上の要因により各雇用形態のそれぞれで労働移動が活性化したと考えられる。しかしながら、一般労働者内での景気によらない移動の拡大についてはフルタイム非正規就業者のシェア拡大による要因も大きいと考えられる。そこで、総務省「労働力調査（詳細集計）」を利用した、「正規の職員・従業員」に限定した転職率の推移を労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計 2015」より確認する。

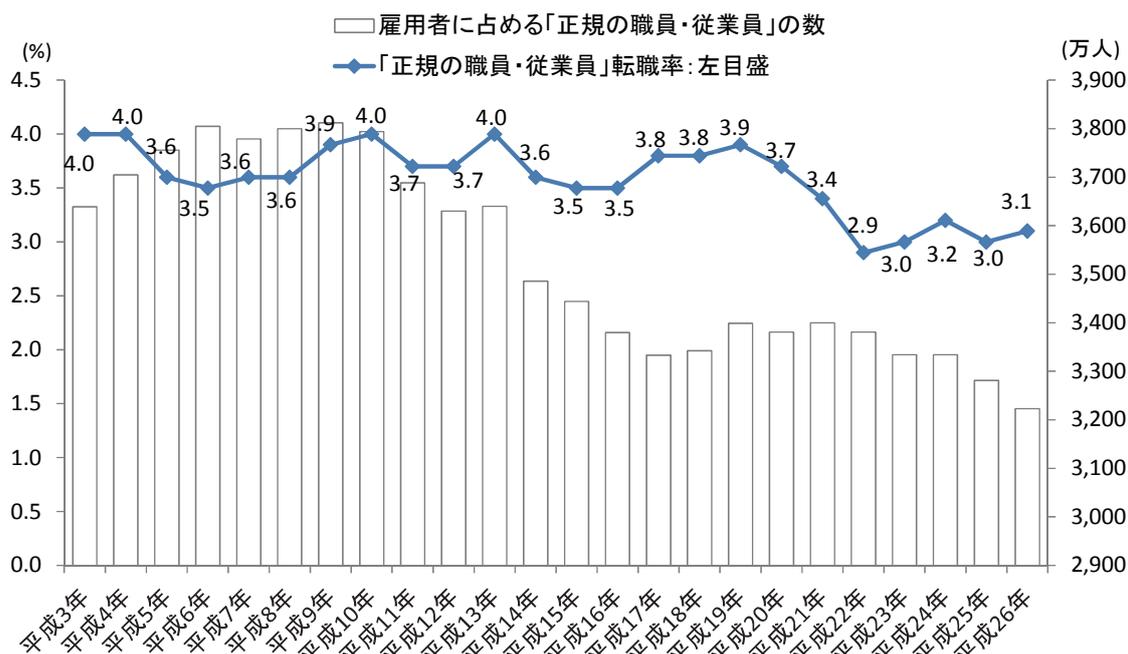
図表 1-1-4 には「正規の職員・従業員」に限定した転職率の推移と、雇用者に占める「正規の職員・従業員」の割合の推移を示した。転職率を見ると、この 20 年で高まっている

ようには見えず、平成 21 年のリーマンショック時には大きく落ち込み、この 5 年間は 3%前後に留まっている。「正規の職員・従業員」においては、労働移動は抑制されつつあるように見える。

しかしながら、雇用者に占める「正規の職員・従業員」数の推移を見ると、大きく縮小しており、正規に限定した場合の転職率の減少は「正規の職員・従業員」自体の縮小による影響が大きいと考えられる。これは、雇用量が縮小する不況下でマクロの労働移動が抑制されることと同様の状況であろう。

そもそもマクロの動向として非正規化が進む状況においては、仮に「正規の職員・従業員」の転職環境が整備されてきたとしても、「正規の職員・従業員」に限定した転職率は高まらない可能性がある。中途採用の「正規の職員・従業員」の需給数が以前と同様の環境下であったなら労働移動がより多く見られたかどうかを確認することが求められるが、中途採用市場のデータについては厚生労働省「職業紹介業務統計」や厚生労働省「職業紹介事業報告」など転職市場における一部仲介機関のデータが存在するに留まる。

図表 1-1-4 正規の職員・従業員の転職率と正規の職員・従業員数の推移

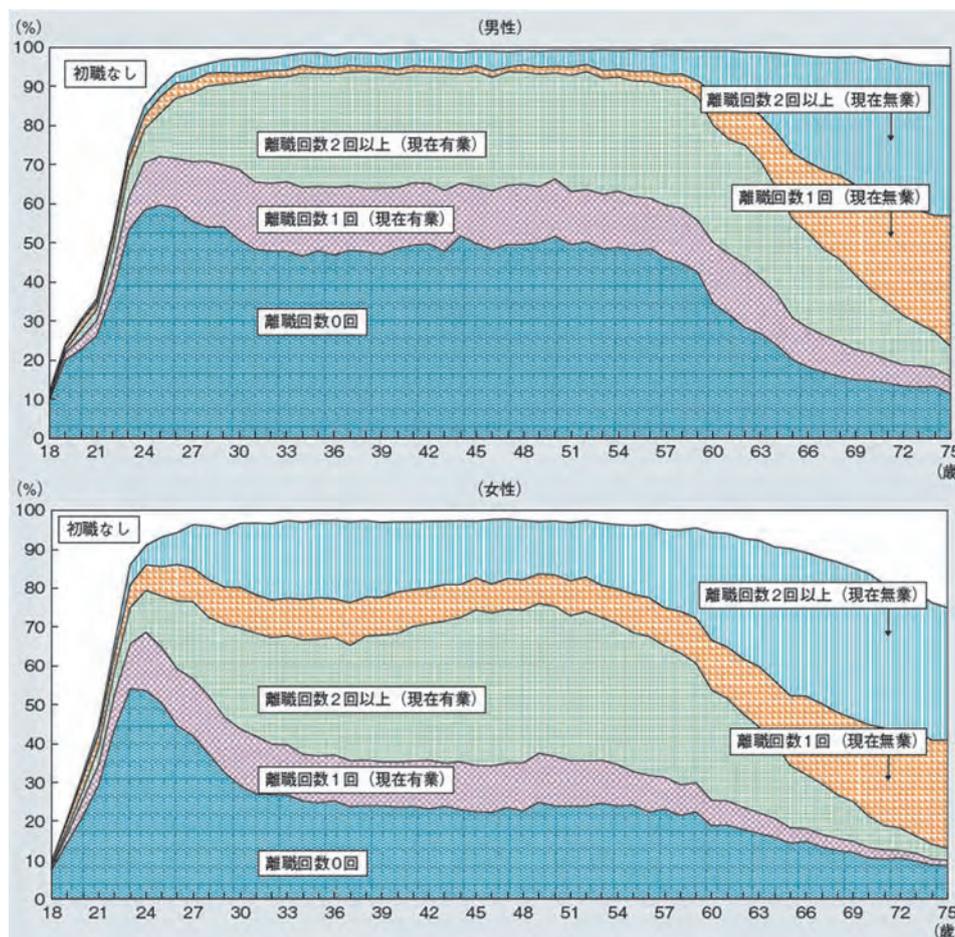


出所：転職率は独立行政法人労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計 2015」（140 頁）より、「正規の職員・従業員」数については平成 14 年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より 1～3 月平均値、平成 13 年以前は総務省「労働力調査(特別調査)」より 2 月値にて作成。

マクロの労働移動は、雇用形態の多様化だけではなく高齢化によって影響されることも考えられる。一般に若年層ほど労働移動が頻繁であることは我が国だけでなく欧米においても同様であることが知られているが、そもそも労働移動が頻繁な若年層のシェアが低下することにより一般労働者全体の労働移動が不活発になる可能性がある。

Hall(1982)では、米国の男性労働者は職業経験の最初10年で生涯の転職の2/3を経験することが指摘され、Topel and Ward(1992)においても米国の若年男性の半数が職業生活最初の10年間で6企業以上に勤めていたと述べられる。またBooth et al.(1999)は英国の男女とも全職業生活を通じて平均5企業に勤め、最初10年の内にその転職の半分を経験すると指摘されている。独国男性に関する分析がなされたWinkelmann(1994)では、生涯で平均4企業に勤め、やはり最初の10年で半分以上の転職経験を済ませるといふ。日本では厚生労働省「平成26年版 労働経済の分析」(151頁)の第3-(1)-1図から、生涯の転職状況がうかがえる。当該図表を転載した図表1-1-5を見ると、男性については60歳時点で約6割が2社以下の経験であり、生涯の転職回数は少ないことが分かる。転職時期も男性では20代後半以降に転職経験者が増えるが、30代を超えると転職0回、1回、2回の者の構成比は殆ど変わらない。就業経験10年以内と考えられる30代までに転職が行われ、それ以降はほぼ発生していない状況が示唆される。その一方で女性では60歳時点で1社以下の経験に留まる者は3割強となり、転職実施者は男性と同様20代後半から増えるが無業者も増えており、男性とは異なり結婚出産などライフイベントの影響が強いことが伺える。

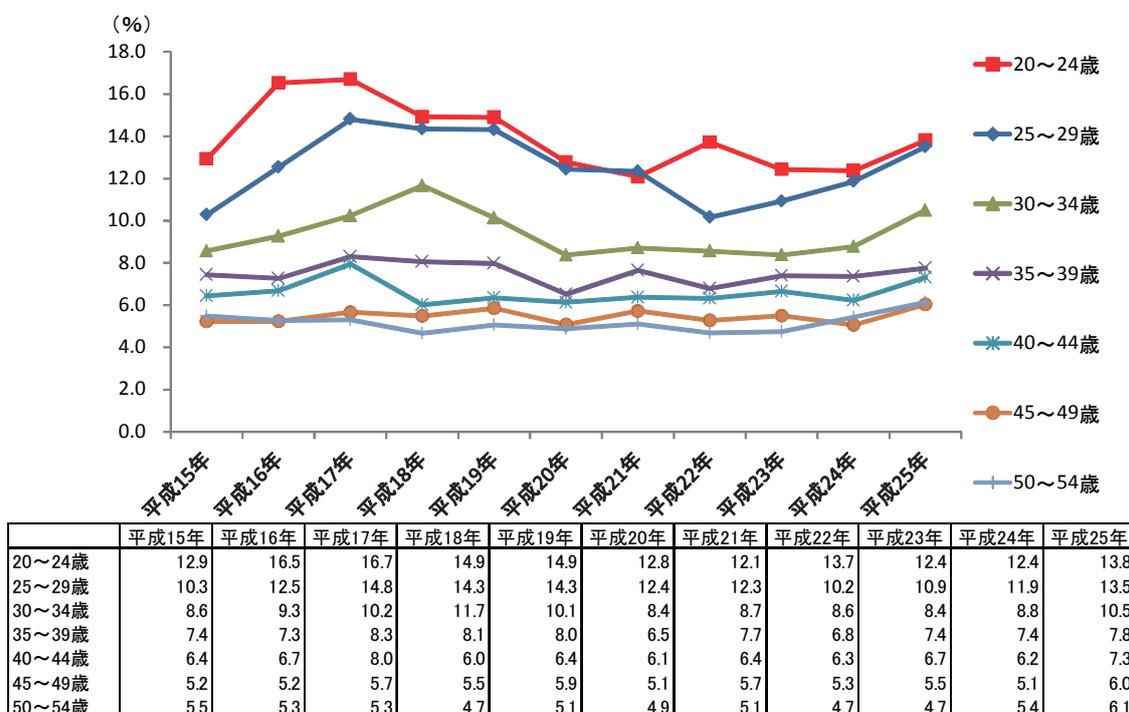
図表1-1-5 年齢別の転職回数割合



出所：厚生労働省「平成26年版 労働経済の分析」(151頁)第3-(1)-1図より転載

また労働移動の数値目標に係わる一般労働者の転職入職率についても若年者ほど多くなる。一般労働者の年齢階級別転職入職率を示した図表1-1-6を見ると、若年者ほど転職入職率は高く、若い時期に労働移動が生じやすいことがわかる。また20代と30代で大きな開きが見られ特に「40～45歳」になると「20～24歳」に比べ転職入職率は1/2まで落ち込んでいる。また特に若年層では、平成17年をピークに平成21年前後まで数値が落ち込み平成24年から回復に向かっている様子が示されており、この10年以内の推移は景気による影響が大きいことが伺える。一方で45歳以上の層では景気に伴う変化も見られるが、平成17年時以上に近年の数値が高く、平成25年がこの10年間のピークとなっている。高齢層の労働移動が景気以外の影響から構造的に活性化してきている可能性がある。

図表1-1-6 年齢階級別の転職入職率の推移



出所：厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成。転職入職率は6月末時点の常用労働者数にて計算

高齢化の進展によりそもそも労働移動の可能性が高い若年層のウェイトが小さくなることで、一般労働者全体の労働移動が構造的に抑制される可能性はどれだけ大きいのだろうか。そこで図表1-1-3と同様の手法により、一般労働者に占める高齢層のウェイトの高まりなど、年齢構成変化がもたらす転職入職率の変化要因と各年齢階級内の変化要因を求め、結果を図表1-1-7に示した。図表1-1-7を見ると年齢構成変化要因は平成15から平成25年の10年間で転職入職率を0.3%低下させる影響を示している。予想通り労働移動を抑制させてはいるものの、全体の変化である1.1%増の変化に占める当該要因のウェイトは小さい。平成20から平成25年の5年間でも同様に要因構成としては小さく(+1.1%のうち0.2%)、

5年や10年間隔という中短期においては、マクロの転職入職率に与える高齢化の影響はそれほど大きくはないと考えられる。

図表1-1-7 一般労働者の転職入職率変化の年齢階級要因分解

	平成15年		平成20年		平成25年		平成25-15年の転職入職率の差			平成25-20年の転職入職率の差		
	転職入職率	一般労働者年齢階層構成比	転職入職率	一般労働者年齢階層構成比	転職入職率	一般労働者年齢階層構成比	年齢構成変化の要因 $\Delta S_j \bar{P}_j$	各年齢層内の転職入職率変化の要因 $\Delta P_j \bar{S}_j$	計	年齢構成変化の要因 $\Delta S_j \bar{P}_j$	各年齢層内の転職入職率変化の要因 $\Delta P_j \bar{S}_j$	計
一般労働者計	0.075	1.000	0.075	1.000	0.086	1.000	-0.003	0.014	0.011	-0.002	0.013	0.011
j=1 19歳以下	0.117	0.013	0.109	0.013	0.158	0.009	-0.001	0.000	-0.000	-0.000	0.001	0.000
j=2 20～24歳	0.129	0.090	0.128	0.084	0.138	0.069	-0.003	0.001	-0.002	-0.002	0.001	-0.001
j=3 25～29歳	0.103	0.151	0.124	0.120	0.135	0.116	-0.004	0.004	0.000	-0.001	0.001	0.001
j=4 30～34歳	0.086	0.138	0.084	0.136	0.105	0.121	-0.002	0.003	0.001	-0.001	0.003	0.001
j=5 35～39歳	0.074	0.116	0.065	0.136	0.078	0.137	0.002	0.000	0.002	0.000	0.002	0.002
j=6 40～44歳	0.064	0.109	0.061	0.114	0.073	0.142	0.002	0.001	0.003	0.002	0.002	0.003
j=7 45～49歳	0.052	0.106	0.051	0.109	0.060	0.120	0.001	0.001	0.002	0.001	0.001	0.002
j=8 50～54歳	0.055	0.122	0.049	0.103	0.061	0.107	-0.001	0.001	-0.000	0.000	0.001	0.002
j=9 55～59歳	0.045	0.094	0.044	0.107	0.055	0.092	-0.000	0.001	0.001	-0.001	0.001	0.000
j=10 60～64歳	0.059	0.041	0.090	0.054	0.098	0.060	0.002	0.002	0.004	0.001	0.000	0.001
j=11 65歳以上	0.027	0.022	0.034	0.024	0.040	0.027	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

注：計算は(1)式と同様の構造となっている。但し、図表1-1-3が一般労働者とパート労働者のシェアを下に計算しているのに対し、図表1-1-7では一般労働者について、19歳以下(j=1)から65歳以上(j=11)までの

11カテゴリーのシェアをもとに次のような計算を行っている。
$$\Delta P_1 = \sum_j^n \Delta S_{1j} \bar{P}_{1j} + \sum_j^n \Delta P_{1j} \bar{S}_{1j}$$

第2節 産業、職業、企業規模、地域別の実態と特性

1. 産業、職業、規模別の実態と特性

次に、労働移動の状況を産業、職業、企業規模という職場の属性ごとに見ていくが、ここでは以下3点を検討する。第一には、労働移動が活発である産業とそうでない産業があるなど、産業や職業、企業規模別に労働移動の状況に違いが見られるのか。またその違いはなぜ発生しているのか。第二には、「成熟産業から成長産業への失業なき労働移動」という言葉に関連して、どのようなセクターからどのようなセクターへの労働移動が多くなっているのかという労働移動の方向性を確認する。第三には、「民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化」という言葉に関連して、産業や職業、企業規模別に民間人材ビジネスの活用状況が異なるなど、転職経路に関する特徴の違いを確認する。

また、上記3点より、マクロの外部労働市場のうち雇用維持型と指摘できる分野はどこなのか。その中でも比較的労働移動が見込める分野はあるのか。あるならばどのような方向性でどのような転職経路を活用して労働移動を促進できるのかについて検討してゆきたい。これら事項について既存データを用いた検討を行うが、データを扱う前にそれぞれ以下のような仮説を挙げ、これに基づきデータの集計や整理を行った。

- ① 各分野で活用される人的資本、技能の特殊性や重要性が異なっており、これによって労働移動の状況も異なっている。特殊的技能⁶の重要性が相対的に高い分野ほど労働移動が抑制されるし、一般的技能についてもその重要性が高いほどサーチ対象が限定されることから、労働移動が少なくなっていると考えられる。具体的には、非正規割合が高いなど企業特殊的技能の重要性が相対的に低いことが推察される分野ほど労働移動が活発になっている。また大卒者が多い分野では、高い一般的技能だけでなく企業特殊技能の蓄積能力も重視されていることが考えられ、労働移動が不活発になることが予想される。加えて企業特殊的技能が重要であれば、年功性といった日本的雇用慣行が強く残っていることが考えられ、そのような労務管理の特色が残るほど労働移動が不活発であろうと思われる。
- ② 成長分野への労働移動が期待されるが、各分野間移動の状況は、各分野の労働力需給状況以外に、各分野間での特殊的技能の重要性の違いによって影響される。つまり労働需要が減少してきている分野でも特殊的技能が重要であり、その蓄積によって賃金が高くなっている場合には他分野への移動が進まない。また労働需要が伸びる分野でも、当該分野に特殊的な技能が高く求められるならば、長期の経験者にサーチ対象が限定されやすくなり、なかなか異分野からの移動は進まない。
- ③ 各分野で転職経路の特徴が異なり、転職に複雑な情報流通が必要になる分野ほど職業紹介や縁故が、潜在的なサーチ対象者が多く存在するといった情報の幅広い伝達が有効な場合ほど広告が利用される。職業紹介の中でも採用コストは割高であっても投資に見合うと考えられる専門職や管理職分野ほど民間職業紹介が利用される。

(1) 各分野の労働移動の状況と労働者特性

まず労働移動の動向を把握するため、産業、職業、企業規模ごとの転職入職率の推移を示した。図表1-2-1より産業別の転職入職率の推移を見ると、「飲食店、宿泊業」や「生活関連サービス業、娯楽業」といった対個人サービス関連業が一貫して高くなっている。一方で「金融・保険業」、「製造業」、「情報通信業」が低く推移している。明確な変化が見られるのは「教育・学習支援業」と「不動産業」であり、「教育・学習支援業」は平成19、20年の景気の落ち込みとともに減少したがその後回復している。「不動産業」は平成20年に減少した後平成24年まで回復が見られない。景気の変化に係わらず高く又は低く推移する産業がある一方で、景気変化に大きく連動する産業があることが分かる。

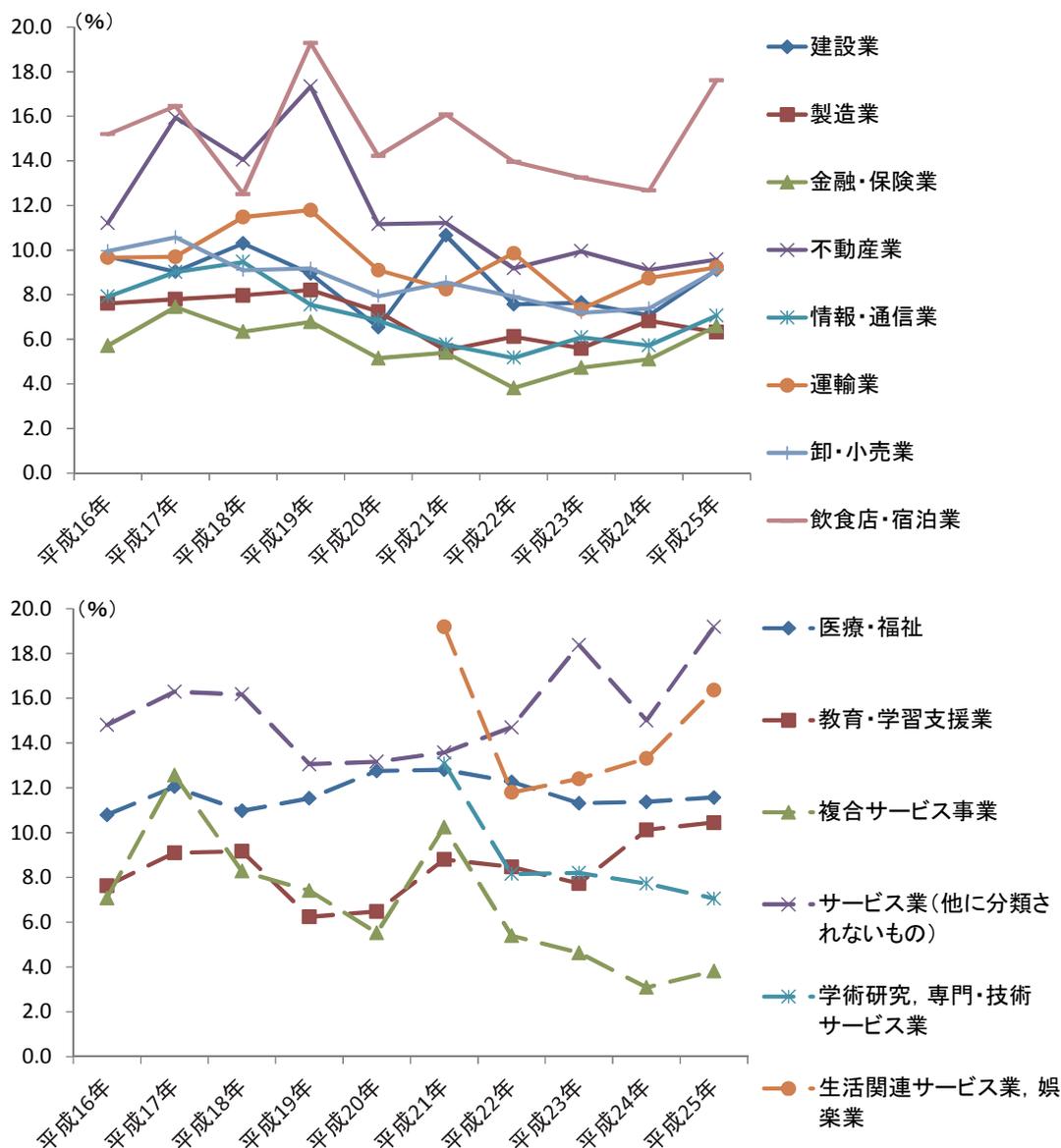
職業別について図表1-2-2より見ると、概ねどの職業も景気変化と符合する動きであり、リーマンショックや東日本大震災の年までは減少し、後に回復を見せている。その中で

⁶ どの様な企業であっても活用可能な一般的技能と、個別企業内のみで活用可能な企業特殊的技能との対比で議論されることが多かったが、近年では職種特殊的、産業特殊的など、ある分野においてのみ活用可能な特殊的技能についても注目されてきている。Kambourov and Iourii(2009)や Sullivan(2010)など米国の実証研究によれば、企業や産業よりも職種経験が賃金に対する影響が大きく、経験に伴う技能蓄積は職種特殊性がより強いという。

も「保安職業従事者」、「サービス職業従事者」の転職入職率が高く、「管理的職業従事者」が特に低くなっている。

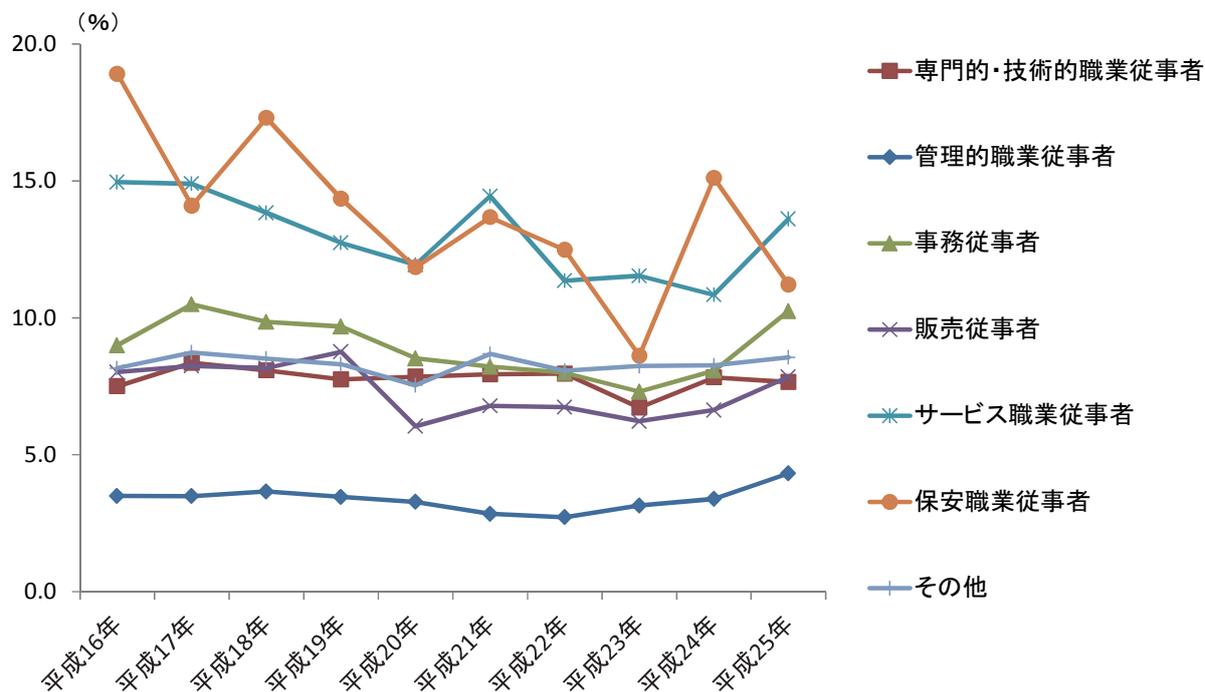
企業規模別について図表1-2-3より見ると、企業規模が大きいほど転職入職率は低くなっているが規模間の違いはあまり大きなものではない。また景気の影響からか、平成25年時にどの規模においても入職率が高まっている。

図表1-2-1 産業別の転職入職率の推移



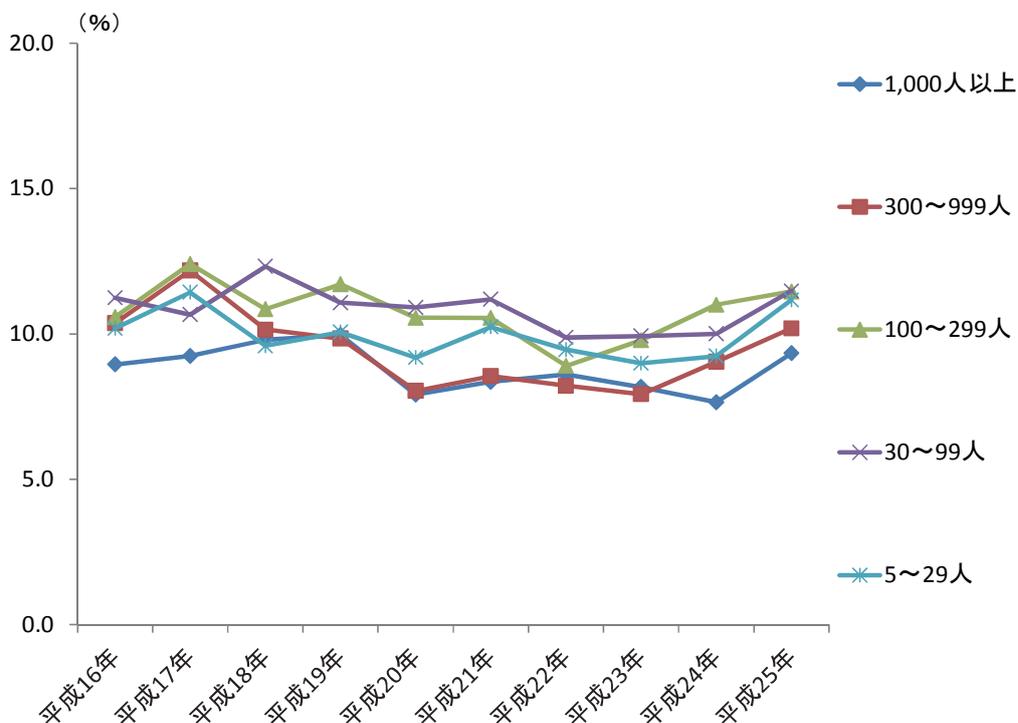
出所：厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成。分母は1月1日時点の常用労働者数にて計算。平成25年時の常用労働者構成が1%を下回る産業についてはグラフに含めていない。平成21年以降は「鉱業」⇒「鉱業、採石業、砂利採取業」「運輸業」⇒「運輸・郵便業」「不動産業」⇒「不動産、物品賃貸業」へと分類項目名が変わっているが、同じものとして示しているため、当該産業の推移については注意が必要である。

図表 1-2-2 職業別の転職入職率の推移



出所：厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成。分母は6月末日時点の常用労働者数にて計算。この10年で分類の変更があった職業については、全て「その他」として労働者数、転職入植者数をまとめて計算している。

図表 1-2-3 企業規模別の転職入職率の推移

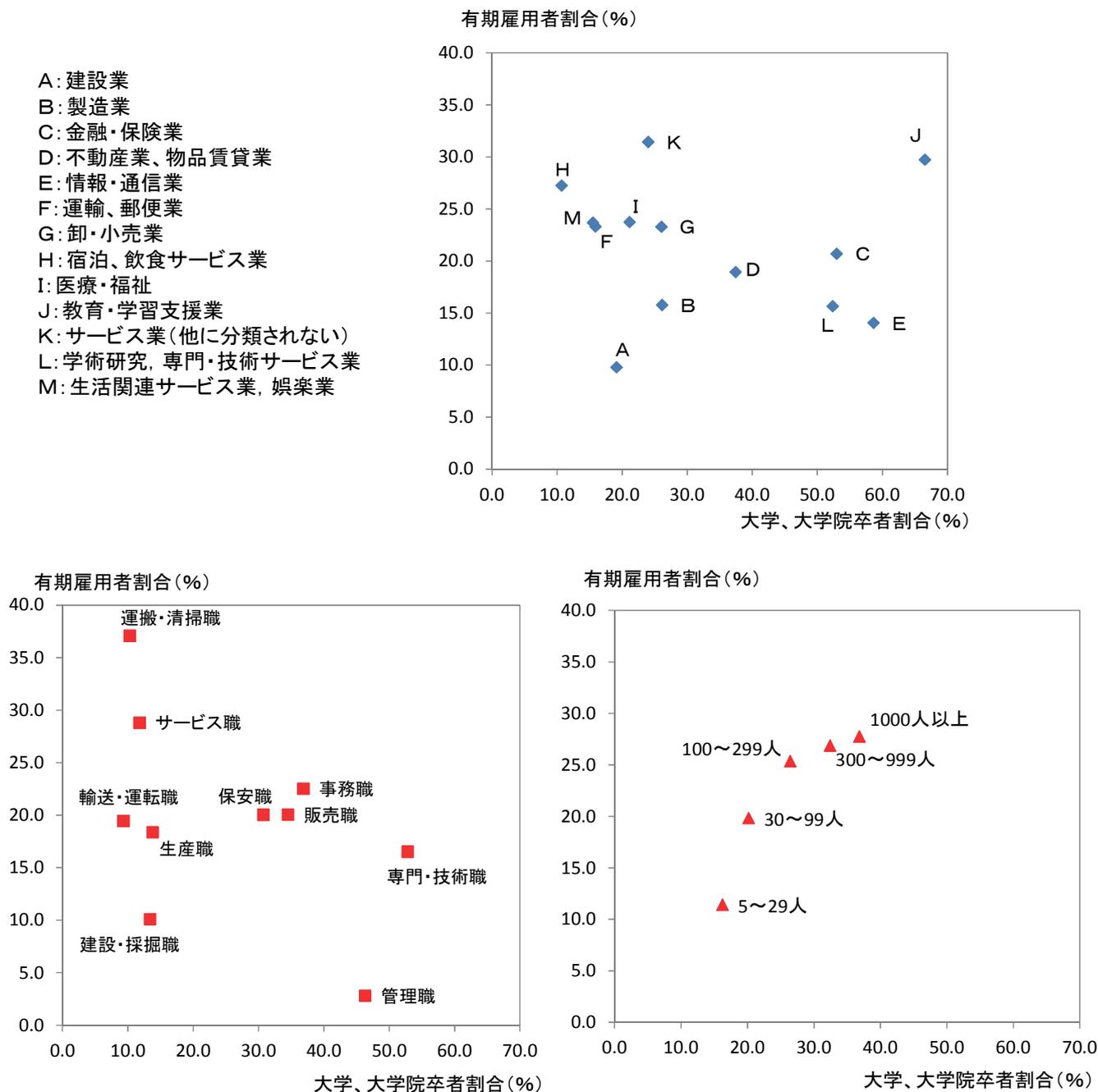


出所：厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成。分母は1月1日時点の常用労働者数にて計算。

図表1-2-1や図表1-2-2からは対個人サービス関連産業やサービス、保安などの職業で労働移動が活発な一方で、金融・保険、製造、情報通信などの産業や管理職では労働移動があまり見られなかった。このような特徴の違いは各分野の労働者の人的資本、技能の特性と関連があるだろうか。そこで図表1-2-4では各分野の有期雇用者割合と大学卒労働者割合を示した。

図表1-2-4より産業について見ると、転職入職率が高かった産業ほど大卒者が少なく、有期雇用者が多くなっている。「製造業」や「建設業」では大卒者は多くないが、有期雇用者が特に少なくなっている。「教育・学習支援業」では有期雇用者が少ないものの大卒者が特に多くなっている。職業についても、転職入職率の高かった「サービス職」や「運搬・清掃職」では大卒者が少なく有期雇用者が多くなっている。反対に特に転職入職率が低かった「管理職」ほど大卒者が多く有期雇用者が少なくなっている。「サービス職」と同水準で転職入職率が高かった「保安職」は有期雇用者についても大卒者についても目立つ特徴は見られない。最後に企業規模について見ると、企業規模の拡大に従って有期雇用者も大卒者も多くなっている。以上の傾向を考えると、有期雇用者が多いことは当該分野の労働移動を促進させ、大卒者が多いことは当該分野の労働移動を抑制する可能性が伺える。企業規模別では大企業ほど転職入職率が高いものの、規模間の乖離はあまり見られなかったが、規模が拡大するほど労働移動が活発な有期雇用者と活発でない大卒者がともに多くなることが影響していると考えられる。一方で、保安職については転職入職率がサービス職と同程度に高かったが、有期雇用者や大卒者の多寡とは別の要因があると思われる。

図表 1-2-4 各分野の有期雇用者割合と大卒者割合



出所：総務省「平成24年就業構造基本調査」(雇用者)集計より筆者作成。

次に、有期雇用者や正規雇用者に限定しても各分野間で労働移動の状況が異なるかを確認するため、有期・無期雇用者ごとに産業、企業規模別の転職入職率及び離職率を図表1-2-5に示した。職業別の集計については公表されている集計表の制約から行うことができなかったため、リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2010」⁷から、正規・非

⁷ リクルートワークス研究所寄託「ワーキングパーソン調査2010」の個票データは東京大学社会科学研究所附属

正規のそれぞれについて、職種毎に年齢階級別平均勤続年数を集計し図表1-2-5の下表に示した。

図表1-2-5より転職入職率と離職率を見ると、概ね有期雇用者は無期雇用者よりも労働移動が活発である様子が見られるが、転職入職率が高かった複数のサービス産業では無期雇用者の労働移動も活発となっている。一方で、転職入職率が低かった「製造業」、「情報通信業」といった産業では特に無期雇用者の労働移動が抑制されており、有期雇用者については目だった特徴がない。規模別に見ると、企業規模間で有期雇用者の労働移動の状況に違いが見られない一方で、無期雇用者については大企業ほど労働移動が抑制されている様子が見られる。

下のパネルの職種別勤続年についても、いずれの職業でも同年齢内で非正規ほど勤続は短くなっている。また特に正規職において、各年齢階級内の職種別の差が大きくなっている。「サービス職」や「運輸・通信職」は正規の勤続も短くなっており、一方で、「管理職」、「事務職」、「専門・技術職」といったホワイトカラー職や、「販売・営業職」、「保安職」の勤続が長くなっている。

どの分野においても、特に正社員について分野間で労働移動に関する指標が大きく異なっており、特に労働移動が活発な分野と特に不活発な分野とでは、正社員の位置づけや活用方法に違いがあると考えられる。

日本社会研究情報センターSSJ データアーカイブより提供を受けた。本調査は首都圏50km（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）在住の、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイト、業務委託として2010年8月最終週に1日でも就業している18～59歳の男女を対象に実施されたインターネット調査である。社員グループ（「正規社員・正規職員」とパート・アルバイトグループ（「契約社員・嘱託」、「人材派遣企業の派遣社員」、「パート」、「アルバイト」、「業務委託」）の2グループごとに、性別・年齢5歳階級別・エリア別に回収数が割り付けられ、男性5,753名、女性4,178名の合計9,931名の回答が得られている。図表1-2-5では、勤続や年齢に関する回答が得られている「正規社員・正規職員」6,860サンプルと、それ以外の3,066サンプル別に集計している。

図表 1-2-5 有期・無期雇用者別の転職入職率と離職率

	転職入職率	雇用期間		離職率 (離職者 数÷年始 の労働者 数)	雇用期間	
		の定め なし	の定め あり		の定め なし	の定め あり
計	10.5	7.8	19.1	15.6	11.6	28.2
建設業	9.1	6.8	30.2	12.1	8.8	41.7
製造業	6.3	4.3	19.2	10.6	7.8	28.5
情報通信業	7.1	5.3	21.7	9.4	7.6	23.8
運輸業、郵便業	9.2	5.9	20.1	12.9	9.2	24.9
卸売業、小売業	9.1	7.9	12.5	15.0	11.7	24.5
金融業、保険業	6.6	4.6	16.7	9.6	8.1	17.4
不動産業、物品賃貸業	9.6	7.8	15.9	13.6	11.2	22.3
学術研究、専門・技術サービス業	7.1	4.3	23.5	11.0	7.6	31.1
宿泊業、飲食サービス業	17.6	19.4	15.3	30.4	29.6	31.4
生活関連サービス業、娯楽業	16.4	13.3	21.8	23.7	18.9	32.2
教育、学習支援業	10.5	4.6	22.8	14.9	8.1	29.1
医療、福祉	11.6	9.8	17.7	15.2	14.1	19.1
サービス業(他に分類されないもの)	19.2	12.4	30.5	23.2	13.4	39.6
1,000人以上	9.3	6.2	15.4	15.1	8.7	27.4
300～999人	10.2	6.3	21.8	14.7	10.3	28.1
100～299人	11.5	8.1	21.5	16.8	13.1	28.0
30～99人	11.5	10.1	18.2	16.5	13.6	30.7
5～29人	11.2	9.5	24.4	15.8	14.7	24.3

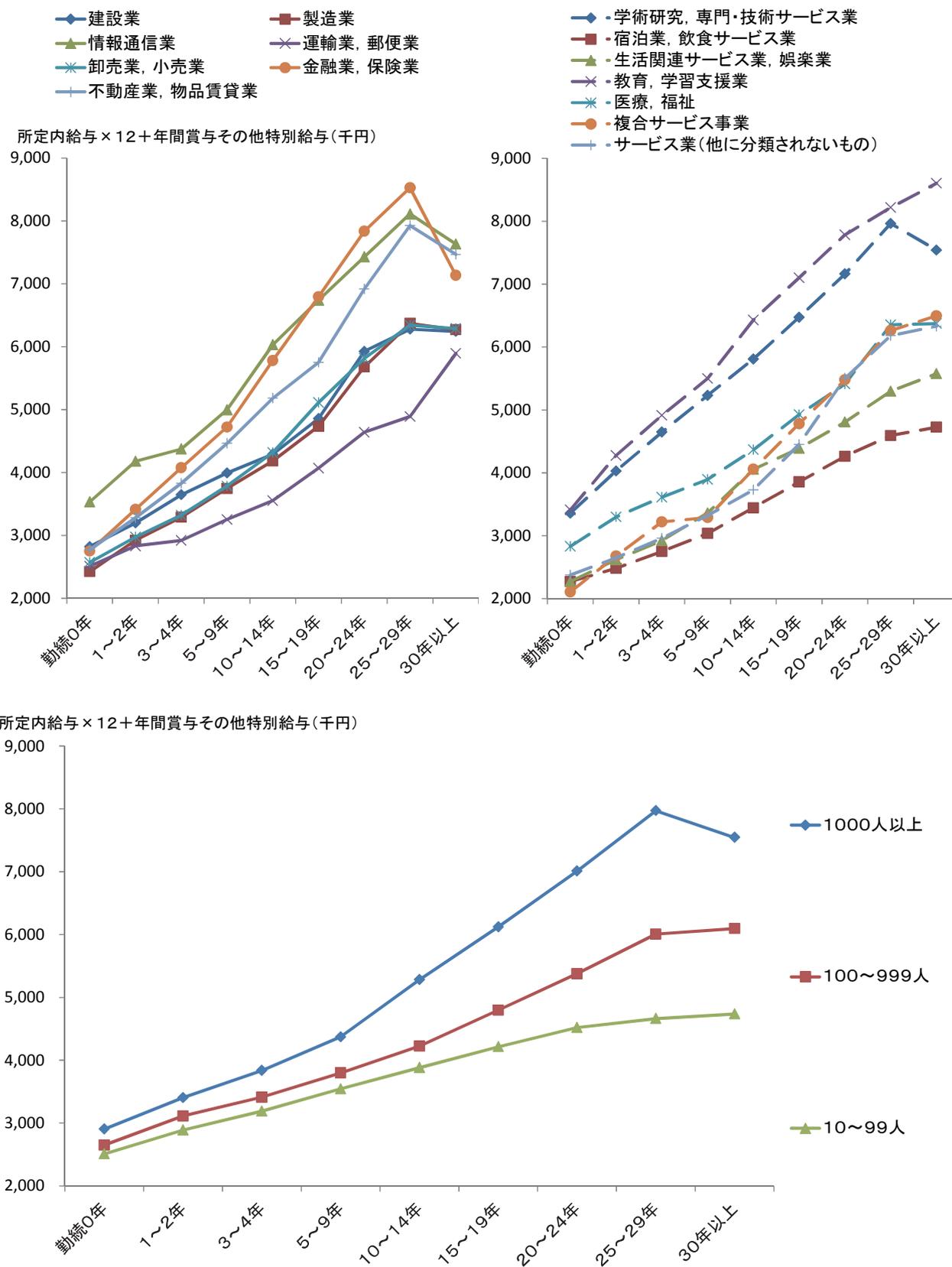
	平均勤続年数 (全年齢)							
			30～39歳		40～49歳		50～59歳	
	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規
サービス職	7.4	2.5	7.3	2.8	8.9	3.5	12.8	4.9
保安職	15.1	1.5	9.4	2.5	17.7	0.3	18.5	2.0
運輸・通信職	9.5	3.3	6.6	2.8	12.7	5.4	13.4	4.0
生産工程労務職	10.6	3.3	9.5	2.8	12.8	3.2	17.5	6.8
管理職	17.8	7.1	9.0	3.5	17.5	5.8	22.1	13.0
事務職	11.4	3.9	8.0	3.2	14.3	4.0	20.3	6.6
販売・営業職	9.5	3.3	7.7	3.1	13.3	4.5	18.9	5.6
専門・技術職	9.2	4.8	7.8	3.6	13.7	4.9	19.0	9.0

出所：産業、企業規模については厚生労働省「平成 25 年雇用動向調査」より、職業についてはリクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査 2010」より筆者作成。29 歳以下の勤続年はサンプル過少のため掲載していない。

次に、分野ごとの勤続年と賃金上昇の関係から企業特殊的技能の重要性を検討したい。図表 1-2-6 では、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より勤続年を横軸に産業と企業規模ごとの所得変化を示した。図表 1-2-6 より産業別の所得推移を見ると、「教育、学習支援業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「情報通信業」や「金融業、保険業」など大卒者が多かった産業で所得が高くなっている。特に「金融業、保険業」は勤続 0 年時の所得は高くないが、勤続 25～29 年時では最も高い産業となり上昇カーブが大きい。一方でサービス関連産業や「運輸業、郵便業」では所得水準も高まり方も小さい。

次に企業規模別に見ると、大規模企業ほど所得の高まりが急激になっている。概ね先の図表により労働移動が活発な様子が確認された分野ほど賃金がそもそも低く勤続による高まりも小さくなっている。入社時点の一般的技能の重要性やその後の特殊的技能蓄積の重要性と労働移動との関係性が示唆される。

図表1-2-6 産業別（図表上）、企業規模別（図表下）の勤続年ごとの所得推移



出所：厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」より筆者作成。

図表1-2-4～6からは概ね仮説①の予想に合致する傾向が確認された。大卒者が少ない一般的技能の重要性が低いと考えられる分野ほど労働移動は活発であった。また有期雇用者が少なく、勤続により給与が大きく高まっている特殊的技能の重要性が高いと思われる分野ほど労働移動が不活発で、特に無期雇用者で顕著であった。概ね一般的・特殊的技能の重要性の違いによって分野ごとの労働移動が異なってくることを示唆される結果が示された。

これまでの総括のため図表1-2-7には、転職率と大卒者割合と有期雇用者割合の3指標をともに用いて、各分野のポジションを示した。ここでは3指標とも同一の調査に合わせる目的から、転職率については厚生労働省「雇用動向調査」ではなく総務省「平成24年就業構造基本調査」の1時点データとなっている。図表1-2-7では、「運搬・清掃職」が非常に高く、「保安職」が低い傾向となっているが、他は図表1-2-1～3に見られた傾向と違いはない。

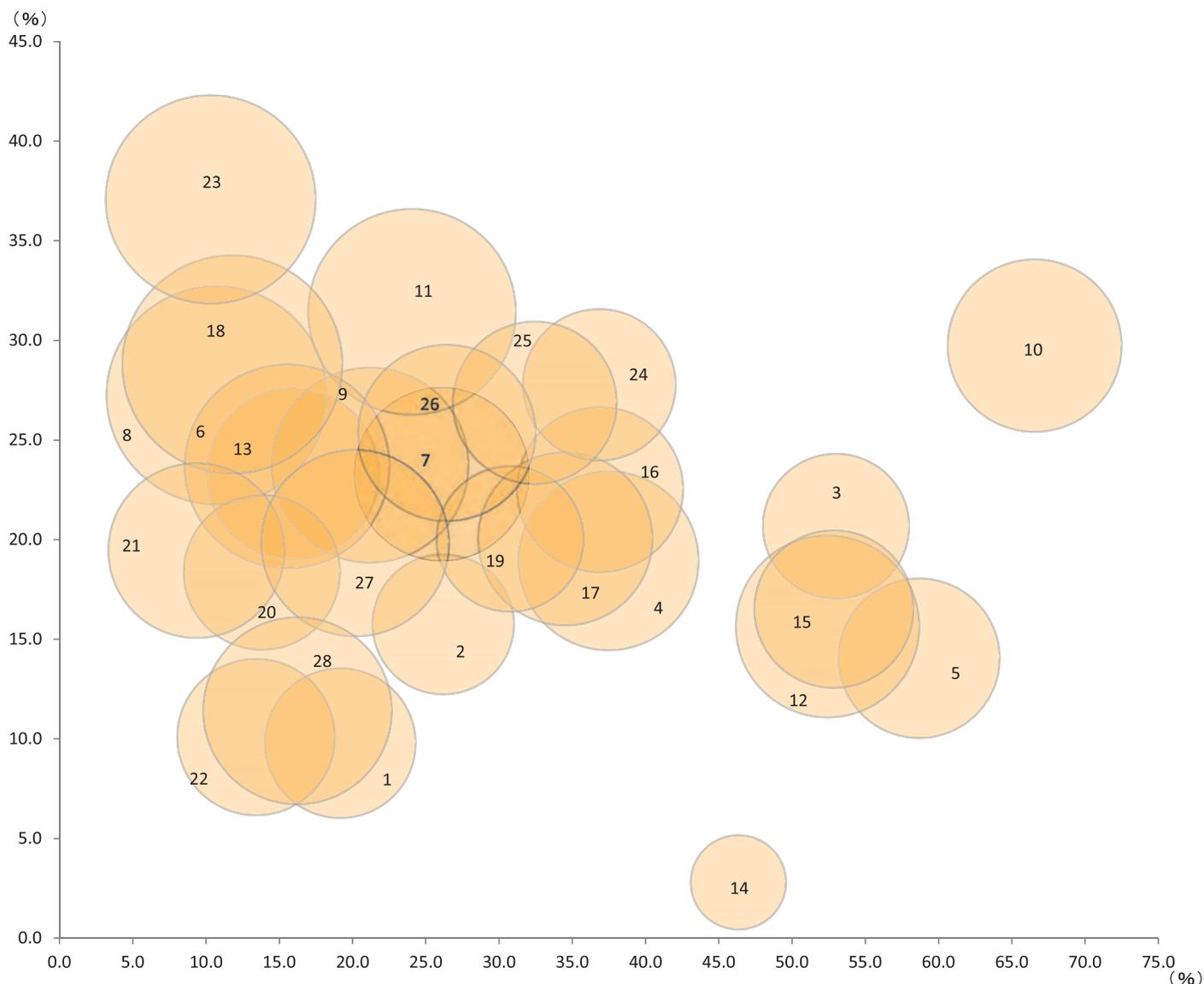
図表1-2-7よりそれぞれのバブルの配置や大きさを見ると、大卒者が4割以上の分野が一群を形成し、転職入職率は低いものが多くなっている。「管理職」や「専門・技術職」、「情報通信業」や「金融、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」などいわゆるホワイトカラーの仕事が集中している。またその中でも「管理職」と「教育、学習支援業」は特異な位置づけとなっており、「管理職」は特に有期雇用が少なく移動も特に少なくなる一方で、「教育、学習支援業」は特に大卒者が多いながらも有期雇用者が多くなっているため比較的移動も活発である。大卒者については高い一般的技能だけでなく特殊的技能の蓄積能力も期待されると考えられるが、後者が重視されているならば有期雇用者は少なくなると考えられる。「教育、学習支援業」では名前から推察されるとおり一般的技能が偏重されるのであろう。

この一群とは別に、大卒者は多くないが有期雇用者が少なく労働移動も低い「建設業」や「建設・採掘職」がある。また近くに「製造業」や「生産職」が存在し、所謂ブルーカラー職が多く存在している。ブルーカラー職では高い一般的技能は求められないが、特殊的技能の重要性が高く無期雇用者が中心となることで労働移動も比較的抑えられている可能性がある。

最後に、大卒者割合が低くかつ有期雇用者が多く、労働移動が非常に活発な一群が存在している。ここでは対個人サービス関連産業や「サービス職」、「運搬・清掃職」などいわゆる現業職、原(1999)によればグレーカラー職⁸が多くなっている。一般的技能や特殊的技能の重要性が相対的に低く、頻繁な移動が見られると考えられる。

⁸ 原(1999)では、総務省「国勢調査」より1955年から1995年の40年間の職種構成の変化を、ホワイトカラー(専門・技術・管理・事務的職業従事者)、ブルーカラー(運輸・通信・採掘・製造・建設・労務作業)、グレーカラー(販売・サービス・保守的職業従事者)別に整理している。

図表 1-2-7 1年以内転職就業者割合（バブルの大きさ）と
大卒者割合（横軸）、有期雇用者割合（縦軸）



1. 建設業	2. 製造業	3. 金融, 保険業	4. 不動産, 物品賃貸業
5. 情報通信業	6. 運輸, 郵便業	7. 卸売, 小売業	8. 宿泊業, 飲食サービス業
9. 医療・福祉業	10. 教育, 学習支援業	11. サービス業(他に分類されない)	12. 学術研究, 専門・技術サービス業
13. 生活関連サービス, 娯楽業	14. 管理職	15. 専門・技術職	16. 事務職
17. 販売職	18. サービス職	19. 保安職	20. 生産職
21. 輸送・運転職	22. 建設・採掘職	23. 運搬・清掃職	24. 1,000人以上
25. 300~999人	26. 100~299人	27. 30~99人	28. 5~29人

出所：総務省「平成24年就業構造基本調査」より筆者作成。転職率は平成24年の転職者数/雇用者数で計算

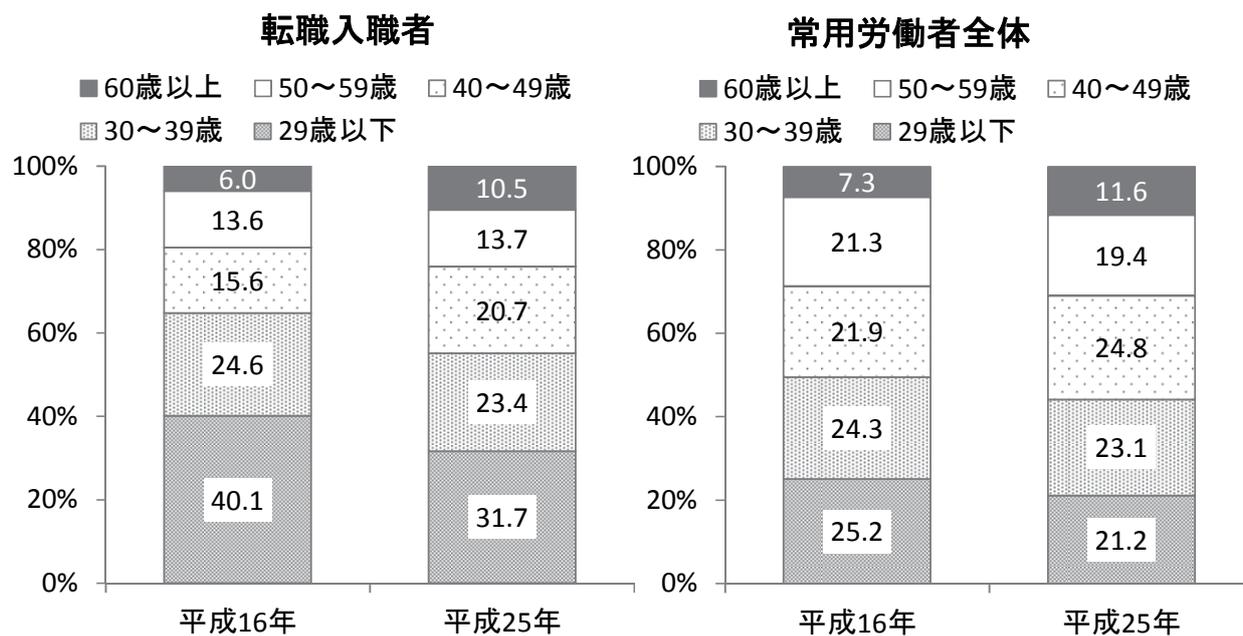
次に各分野の転職入職者の年齢構成について見ていく。図表1-1-6では特にミドル以降の層において転職入職率が高まり、転職が活性化している様子が見られたことから、転職者のみを取り出した際にも高齢化の傾向が見られる可能性がある。転職支援を行っている人材サービス産業内では、35歳以降に転職が極端に難しくなる状況が緩和しつつあることが指摘されているが⁹、データからも同様の状況が確認できるかどうかを見ていく。

図表1-2-8より平成16年と25年の転職入職者の年齢構成を見ると、平成16年では40.1%あった20代が平成25年には31.7%に減少、40代や60代以降の構成比が増えている。30、50代の構成比はほぼ変わらない。若年が減少し40代と高齢層が拡大している。同様に就業者全体の年齢構成を見ると、やはり20代が減少し、40代と60代以上が拡大している傾向が確認できる。転職入職者の年齢構成の変化は、労働市場全体の年齢構成の変化を反映していると考えられる。しかしながら、20代の減少幅は転職入職者で非常に大きい。若年者の労働移動の市場は新卒採用に代表されるが、転職入職者はこれを含んでいない。このため、転職者の年齢構成ほど高齢化の影響がより大きく見られると考えられる。

また、図表1-2-9では平成25年時点の産業、職業別と企業規模別に労働移動を行った者の年齢構成を示した。データの制約から職業別については新卒入職者や、未就業入職者を含む入職者全体の年齢構成比となっている。図表1-2-9より、まず産業別の年齢構成比を見ると、産業別に転職者の年齢層には違いが見られる。「卸売・小売業」や「生活関連サービス業、娯楽業」、「飲食店、宿泊業」では20代の構成比が大きい。一方で「運輸業」や「金融・保険業」では40代の構成比が、「情報通信業」や「学術研究、専門・技術サービス業」では30代の構成比が大きくなっている。職業別の年齢構成比についても各職種で違いが見られ、「サービス職業従事者」や「販売従事者」では20代の構成比が大きくなっている。「管理職」では50代と40代が多くなっており、30代でも7.4%に留まる。産業別、職業別に年齢構成比が異なっている一方で、企業規模別の年齢構成比には大きな違いは見られない。

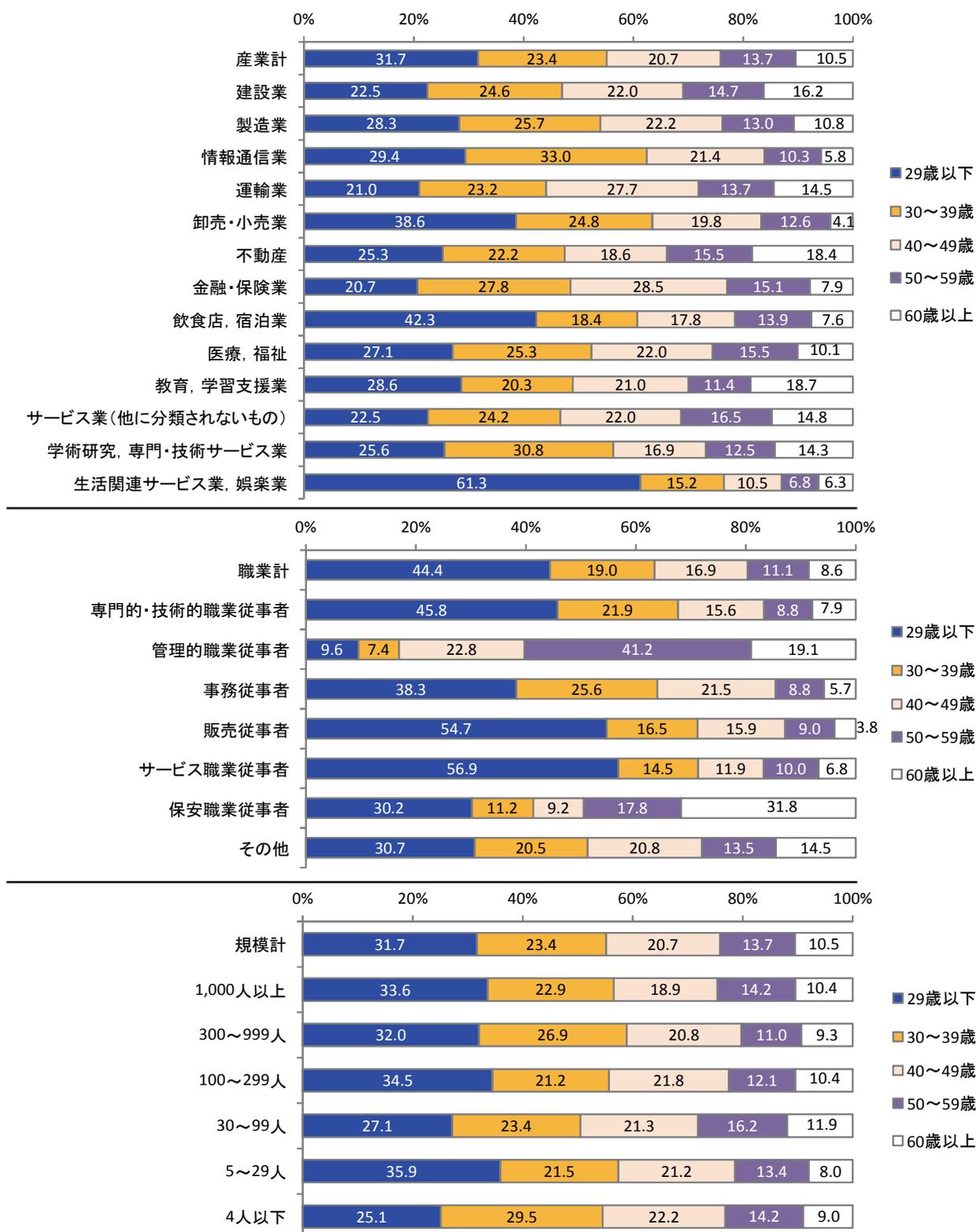
⁹ 株式会社インテリジェンス「本音の転職白書.2013.5.13」<https://doda.jp/guide/ranking/068.html>、株式会社 日経 BP「『35歳転職限界説』を突破するには？、日経ウーマン On Line.2014.3.26」<http://wol.nikkeibp.co.jp/article/column/20140226/174444/>

図表 1-2-8 転職入職者の年齢構成と常用労働者年齢構成



出所：厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成。

図表 1-2-9 産業別の転職入職者の年齢構成（上段）と企業規模別の転職入職者の年齢構成（中段）と職業別の入職者年齢構成（下段）



出所：厚生労働省「平成25年雇用動向調査」より筆者作成。公開集計表からは規模別年齢階級別の常用労働者数が得られなかった。また、職業別年齢階級別の転職入職者数及び常用労働者数が得られなかった。

(2) 各分野の労働移動の方向性と需給動向、人的資本、技能の特徴

ア. 各分野の労働移動の方向性

続いてどの産業からどの産業への移動が多いのか、職業や企業規模についてはどうかを確認するために、それぞれの分野別に前職-現職の状況をクロス表として作表した。

図表1-2-10の上段表は転職入職者の前職産業ごとに現職産業構成を示すことで、どのような産業からどのような産業への転職が多くなっているかを示した。これを見ると、「不動産業、物品賃貸業」や「宿泊業、飲食サービス業」以外のサービス産業で他産業への転職が多くなっている。また、これらの産業から「宿泊業、飲食サービス業」や「生活関連サービス業、娯楽業」や「卸売業、小売業」への移動が多くなっている。但し、「学術研究、専門・技術サービス業」は、「教育・学習支援業」や「医療・福祉」など学校教育との関連が強い産業への転職が多くなっている。一方で、「医療・福祉」や「教育・学習支援業」は特に同業内転職が多く、「運輸業、郵便業」や「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」なども比較的他産業への移動は少なくなっている。

続いて図表1-2-10下段表では転職入職者の現職産業ごとに前職産業構成を示し、産業ごとにどのような他産業からの入職が多くなっているを確認する。これを見ると、「不動産業、物品賃貸業」や複数のサービス業では他産業からの転職が多くなっている。「不動産業、物品賃貸業」やサービス業では、他産業への転職も他産業からの転職入職も多く、産業間移動が盛んな分野と考えられる。「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「サービス業(他に分類されないもの)」では、転職入職者の前職産業のうち、最大ボリューム層である「製造業」からの転職者が多く入職しており、10%を超えている。また同業への転職が多かった「医療・福祉」や「教育・学習支援業」ではやはり同業からの転職が多くなっている。さらに「建設業」や「製造業」など2次産業でも多くが同業からの転職者で占められる。「医療・福祉」や「教育・学習支援業」だけでなく、これら2次産業でも産業間移動が盛んだとは言えず、特に入職が同産業出身者に限定されている。

各産業の他産業への流出、流入状況を確認するため、図表1-2-11では縦軸に他産業からの転職入職者割合を、横軸に他産業への転職入職者割合を示した。45度線の上に位置する産業では、他産業からの転職による労働力の流入が多い傾向となり、下に位置する場合には他産業への転職による労働力の流出が多い傾向であることが示される。

これを見ると、左下方向に位置する産業間移動が発生しにくい産業の中でも、「医療・福祉」や「教育・学習支援業」では他産業から流入する割合が他産業へ流出する割合よりも高く、転職者の受入が進んでいる産業となっている。反対に、「建設業」や「製造業」では流出割合が上回り、転職市場での労働力拡大が難しい状況が伺える。また、「金融・保険業」、「情報通信業」なども同様であり、有期雇用者が少なく労働移動が発生しにくかった産業ほど他産業からの受入が低くなっている傾向が見られる。

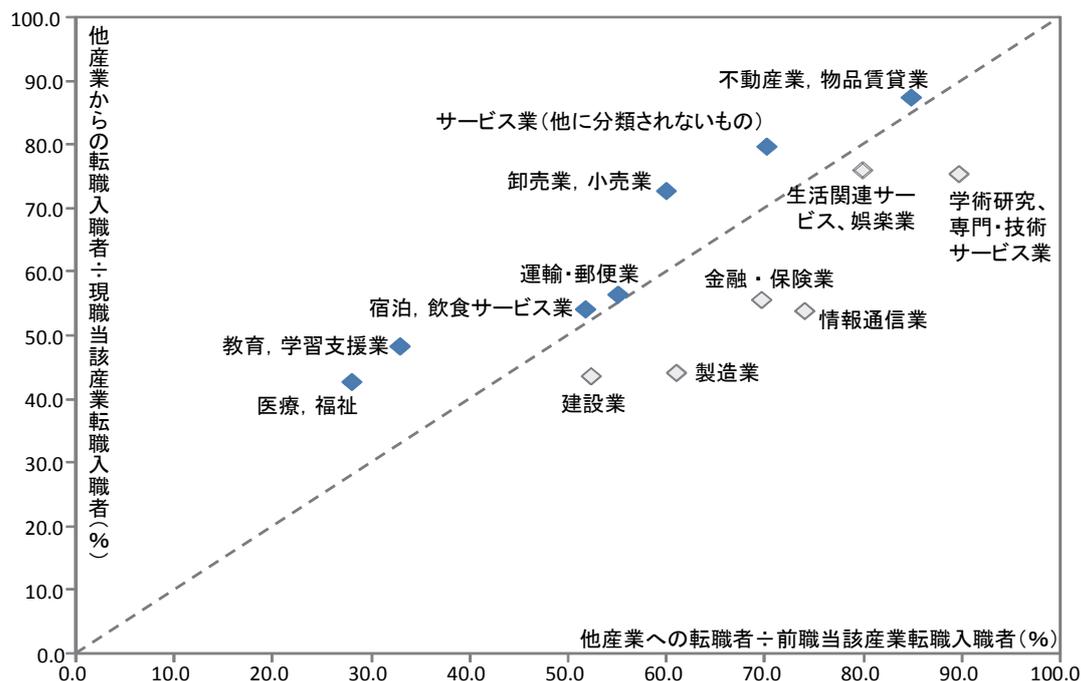
図表 1-2-10 転職入職者の前職産業別の現職産業構成（上段）と
現職産業別の前職産業構成（下段）

平成25年	全体	前職産業																	
		農業 林業 漁業	採 取 業	鉱 業、 採 石 業、 砂 利	建 設 業	製 造 業	情 報 通 信 業	運 輸 業、 郵 便 業	卸 売 業、 小 売 業	金 融 業、 保 險 業	業 不 動 産 業、 物 品 賃 貸	学 術 サ ー ビ ス 業	宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業、 娯 楽 業	教 育、 学 習 支 援 業	医 療、 福 祉	複 合 サ ー ビ ス 事 業	サ ー ビ ス 業 (他 に 分 類 さ れ な い も の)	そ の 他
転職者数(千人)	4,155	21	12	225	615	164	219	470	126	48	192	535	256	207	490	48	397	107	
(%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
現職産業																			
鉱業、採石業、砂利採取業	0.1		13.9	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
建設業	4.6	6.6	3.5	47.7	2.1	4.6	4.9	2.5	2.3	4.4	2.4	0.7	1.8	1.2	0.5	3.5	1.5	7.3	
製造業	10.4	30.8	9.6	8.4	39.0	8.6	6.5	6.3	5.3	4.4	5.2	4.0	8.3	2.8	1.7	2.5	6.2	5.4	
情報通信業	2.2			1.5	1.4	26.0	0.7	1.3	2.0	1.2	3.3	0.4	0.8	0.3	0.5	0.6	3.2	1.0	
運輸業、郵便業	5.5	2.4	7.0	5.2	5.2	2.6	45.0	4.6	1.7	4.6	2.1	1.2	2.2	1.3	0.9	9.6	4.4	7.0	
卸売業、小売業	16.7	11.4	63.5	7.1	16.9	15.1	11.9	40.1	6.4	30.4	9.0	20.9	17.6	5.0	6.4	19.8	15.9	9.4	
金融業、保険業	2.1	0.5		1.3	0.6	3.3	0.5	1.3	30.4	4.8	1.1	0.8	1.6	1.4	0.5	2.3	2.0	1.8	
不動産業、物品賃貸業	1.4	0.9		2.3	0.8	3.3	1.0	0.9	2.6	15.2	0.7	0.7	1.1	0.6	1.2	3.1	1.4	2.8	
学術研究、専門・技術サービス業	2.0	2.8	0.0	3.5	2.1	2.2	0.4	1.1	2.1	1.2	10.3	0.3	0.8	1.5	0.2	0.6	2.9	6.3	
宿泊業、飲食サービス業	13.6	6.6		6.0	7.2	3.7	6.2	16.3	3.8	1.7	5.1	48.3	19.4	3.3	4.4	8.1	12.9	1.5	
生活関連サービス業、娯楽業	5.2	13.3	0.9	2.1	2.5	2.9	3.2	4.4	2.5	1.9	3.0	8.7	20.1	2.7	1.9	10.6	6.5	4.4	
教育、学習支援業	6.5	6.6	0.9	0.3	2.2	2.4	2.7	2.9	2.3	0.4	13.6	1.4	3.4	67.1	3.8	1.0	4.6	7.5	
医療、福祉	15.0	6.6		4.2	4.5	4.5	2.7	7.2	5.4	10.8	20.2	6.1	10.7	7.9	72.0	19.6	8.0	10.2	
複合サービス事業	0.3	1.9	0.0	0.1	0.2	0.1	0.3	0.3	1.0	0.0	0.1	0.2	0.2	0.1	2.9	0.4	0.4	0.4	
サービス業(他に分類されないもの)	14.2	8.5	0.9	9.6	15.2	20.2	13.4	10.7	32.0	18.9	23.3	6.5	11.9	4.8	5.8	15.2	29.9	28.3	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4	0.5	0.0	0.8	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.0	0.6	0.0	0.1	0.0	0.0	0.6	0.4	6.7	

平成25年	全体	前職産業																	
		農業 林業 漁業	採 取 業	鉱 業、 採 石 業、 砂 利	建 設 業	製 造 業	情 報 通 信 業	運 輸 業、 郵 便 業	卸 売 業、 小 売 業	金 融 業、 保 險 業	業 不 動 産 業、 物 品 賃 貸	学 術 サ ー ビ ス 業	宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業、 娯 楽 業	教 育、 学 習 支 援 業	医 療、 福 祉	複 合 サ ー ビ ス 事 業	サ ー ビ ス 業 (他 に 分 類 さ れ な い も の)	そ の 他
転職者数(千人)	4,131	0.5	0.3	5.4	14.9	4.0	5.3	11.4	3.1	1.2	4.6	12.9	6.2	5.0	11.9	1.2	9.6	2.6	
(%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
現職産業																			
鉱業、採石業、砂利採取業	2			66.7	8.3	8.3	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	
建設業	191	100	0.7	0.2	56.3	6.9	4.0	5.7	6.2	1.5	1.1	2.4	1.9	2.4	1.3	1.3	0.9	3.2	
製造業	431	100	1.5	0.3	4.4	55.7	3.3	6.8	1.6	0.5	2.3	4.9	4.9	1.3	1.9	0.3	5.7	1.3	
情報通信業	93	100			3.6	9.3	46.1	1.7	6.7	2.7	0.6	6.8	2.0	2.2	0.8	2.5	0.3	13.6	
運輸業、郵便業	226	100	0.2	0.4	5.1	14.2	1.9	43.5	9.5	1.0	1.0	1.8	2.7	2.4	1.2	2.0	7.7	3.3	
卸売業、小売業	689	100	0.3	1.1	2.3	15.0	3.6	3.8	27.3	1.2	2.1	2.5	16.2	6.5	1.5	4.6	1.4	9.1	
金融業、保険業	86	100	0.1		3.4	3.9	6.3	1.4	6.9	44.3	2.7	2.5	5.0	4.7	3.4	2.7	1.3	9.3	
不動産業、物品賃貸業	58	100	0.3		8.8	8.7	9.5	3.6	6.9	5.7	12.7	2.4	6.6	4.9	2.3	10.1	2.6	9.7	
学術研究、専門・技術サービス業	80	100	0.7	0.0	9.7	15.8	4.5	1.1	6.7	3.2	0.7	24.6	2.0	2.6	3.9	1.4	0.4	14.3	
宿泊業、飲食サービス業	563	100	0.2		2.4	7.8	1.1	2.4	13.6	0.9	0.1	1.7	45.8	8.8	1.2	3.9	0.7	9.1	
生活関連サービス業、娯楽業	214	100	1.3	0.0	2.2	7.2	2.2	3.3	9.8	1.4	0.4	2.7	21.7	24.0	2.6	4.4	2.4	12.0	
教育、学習支援業	269	100	0.5	0.0	0.3	5.0	1.5	2.2	5.1	1.1	0.1	9.7	2.7	3.3	51.6	7.0	0.2	6.8	
医療、福祉	617	100	0.2		1.5	4.5	1.2	1.0	5.5	1.1	0.8	6.3	5.3	4.4	2.7	57.2	1.5	5.1	
複合サービス事業	12	100	3.4	0.0	1.7	11.8	1.7	5.9	11.8	10.9	0.0	1.7	9.2	5.0	3.4	5.0	11.8	13.4	
サービス業(他に分類されないもの)	583	100	0.3	0.0	3.7	16.0	5.7	5.0	8.6	6.9	1.6	7.7	5.9	5.2	1.7	4.9	1.3	20.3	
電気・ガス・熱供給・水道業	15	100	0.7	0.0	11.6	6.8	2.7	2.7	2.7	1.4	0.0	7.5	0.0	1.4	0.7	1.4	2.0	9.5	

出所：厚生労働省「平成25年雇用動向調査」より筆者作成。上段表の全体には前職産業が不詳である者も含む。

図表 1-2-11 転職入職者の他産業への流出割合と他産業からの流入割合



出所：厚生労働省「平成 25 年雇用動向調査」より筆者作成。

同様に職業について示したのが図表 1-2-12 と図表 1-2-13 である。図表 1-2-12 の上段を見ると、大分類では殆どの職業で同職業移動が中心となっており、5 割以上が他職へ転換していく職業は、「販売従事者」と「保安職業従事者」のみである。しかし「販売従事者」は「サービス職業従事者」や「事務従事者」への転換が多くなっているのに対し、「保安職業従事者」では「生産工程従事者」や「サービス職業従事者」、「輸送・機械運転従事者」が多く、性別構成の違いを反映している可能性が高い。図表 1-2-12 の下段を見ると、やはりどの職業も同職業からの入職が多くなっている。その中でも「運搬・清掃・包装等従事者」や「保安職業従事者」は他職種からの転職者が比較的多くなり、「生産工程従事者」からの入職が多くなっている。また図表 1-2-13 を見ると、最も職種転換が発生していないと言えるのは「専門的・技術的職業従事者」で、次いで「管理的職業従事者」や「事務従事者」となっており、「管理的職業従事者」は相対的に他職種からの流入が少ないといえる。また「専門的・技術的職業従事者」や「建設・採掘従事者」、「生産工程従事者」でも他職種からの流入は少なく、転職入職率の低かった職業ほど他職種からの入職が厳しくなっている。

また産業間移動と職業間移動のどちらが発生しにくいかを視覚的に示すために、図表 1-2-11 と図表 1-2-13 を図表 1-2-14 に重ねて表示した。図表 1-2-14 を見れば明らかに産業間移動よりも職業間移動が発生しにくくなっている。現在の外部労働市場と分類方法のもとでは、産業よりも職業別に市場が区切られていると考えられる。海外の研究でも Shimer(2007)では、外部労働市場を「職業×地域別」に区切られたものと想定したミスマッチ

分析が行われ現実をよく表すことが指摘されている。また Kambourov and Iourii(2009)では米国の外部労働市場では、産業特殊な経験よりも職業特殊な経験が評価されていると指摘されているが、我が国でも産業に比べて職業区分の重要性が大きい可能性がある。

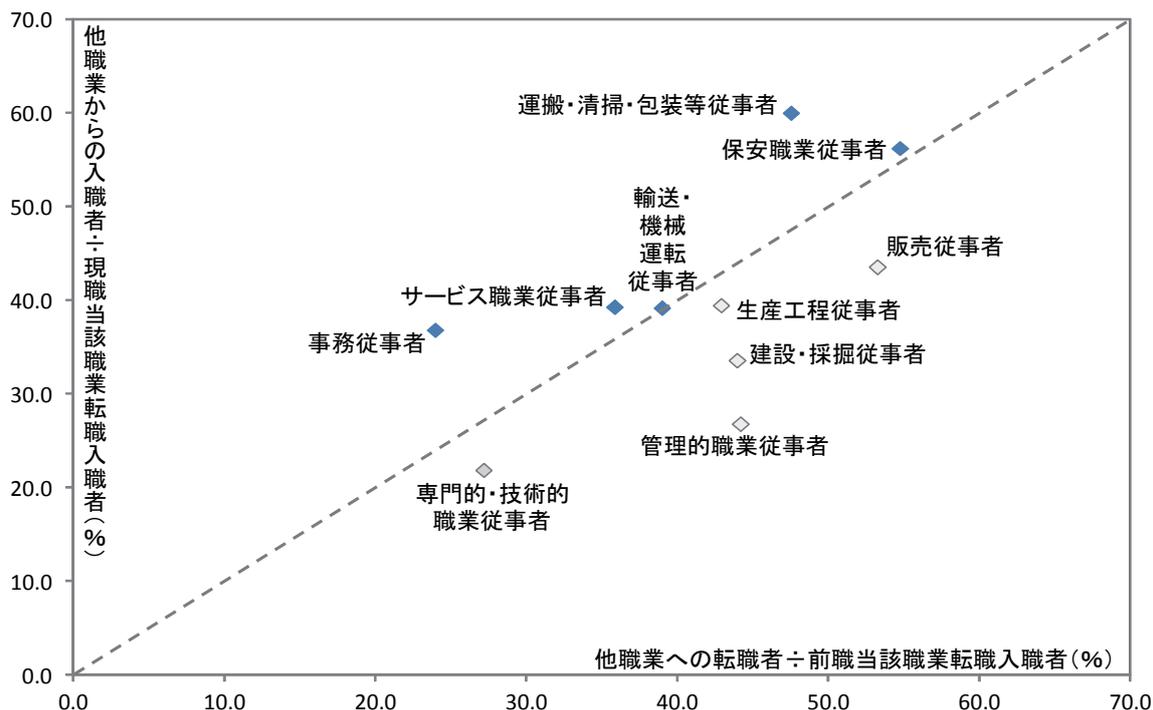
図表 1-2-12 転職入職者の前職職業別の現職職業構成（上段）と
現職職業別の前職職業構成（下段）

平成25年		全体	前職職業										
			従事者の職業	管理的職業従事者	専門的職業・技術者	事務従事者	販売従事者	サービス従事者	保安職業従事者	生産工程従事者	運輸送機従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃等
転職者数(千人)		4,155	244	800	714	585	911	49	424	139	104	171	7
(%)		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
現職職業	管理的職業従事者	4.5	<u>55.8</u>	2.7	1.8	1.3	0.3	1.4	0.3	0.3	2.1	0.3	1.5
	専門的・技術的職業従事者	17.9	9.4	<u>72.8</u>	3.0	6.1	4.9	3.9	4.7	2.9	5.2	3.0	16.9
	事務従事者	20.7	11.6	7.4	<u>76.0</u>	11.6	12.4	6.1	6.3	4.8	1.2	5.2	4.6
	販売従事者	11.6	6.6	2.8	5.3	<u>46.7</u>	9.0	9.0	5.8	0.7	3.3	10.5	0.0
	サービス職業従事者	23.2	6.4	8.3	7.3	23.1	<u>64.1</u>	10.4	12.4	7.1	13.9	13.3	40.0
	保安職業従事者	1.2	1.5	0.4	0.4	0.6	0.5	<u>45.2</u>	1.0	1.4	2.8	0.8	4.6
	生産工程従事者	9.6	3.3	2.7	2.9	5.1	4.3	10.8	<u>57.1</u>	6.5	7.2	8.6	15.4
	輸送・機械運従事者	3.4	1.6	0.6	0.6	1.4	0.9	8.6	2.5	<u>61.0</u>	3.3	4.0	4.6
	建設・採掘従事者	2.1	0.2	0.5	0.2	0.6	0.5	0.4	1.9	3.2	<u>56.0</u>	1.3	3.1
	運搬・清掃・包装等従事者	5.4	3.4	1.4	2.0	3.2	2.9	4.3	7.5	11.4	4.9	<u>52.4</u>	6.2
その他の職業従事者	0.4	0.4	0.5	0.4	0.4	0.2	0.2	0.6	0.6	0.4	0.5	3.1	

平成25年		全体	前職職業											
			従事者の職業	管理的職業従事者	専門的職業・技術者	事務従事者	販売従事者	サービス従事者	保安職業従事者	生産工程従事者	運輸送機運	建設・採掘従事者	包運搬等・清掃	従事者の職業
転職者数(千人)		4,148	100	5.9	19.3	17.2	14.1	22.0	1.2	10.2	3.4	2.5	4.1	0.2
現職職業	管理的職業従事者	186	100	<u>73.3</u>	11.6	6.9	4.0	1.2	0.4	0.8	0.2	1.2	0.3	0.1
	専門的・技術的職業従事者	745	100	3.1	<u>78.2</u>	2.9	4.8	6.0	0.3	2.7	0.6	0.7	0.7	0.1
	事務従事者	857	100	3.3	6.9	<u>63.3</u>	7.9	13.2	0.4	3.1	0.8	0.1	1.0	0.0
	販売従事者	483	100	3.3	4.7	7.8	<u>56.5</u>	17.0	0.9	5.1	0.2	0.7	3.7	0.0
	サービス職業従事者	961	100	1.6	6.9	5.5	14.0	<u>60.8</u>	0.5	5.5	1.0	1.5	2.4	0.3
	保安職業従事者	51	100	7.3	5.5	6.1	7.5	8.7	<u>43.9</u>	8.1	4.0	5.7	2.6	0.6
	生産工程従事者	399	100	2.0	5.3	5.2	7.5	9.9	1.3	<u>60.7</u>	2.3	1.9	3.7	0.3
	輸送・機械運従事者	139	100	2.7	3.2	3.3	6.0	5.7	3.0	7.5	<u>60.9</u>	2.4	5.0	0.2
	建設・採掘従事者	88	100	0.6	4.8	1.8	3.8	5.2	0.2	9.2	5.0	<u>66.5</u>	2.6	0.2
	運搬・清掃・包装等従事者	223	100	3.7	5.1	6.4	8.3	11.7	0.9	14.1	7.1	2.3	<u>40.1</u>	0.2
その他の職業従事者	17	100	5.3	24.9	14.8	12.4	13.0	0.6	15.4	4.7	2.4	5.3	1.2	

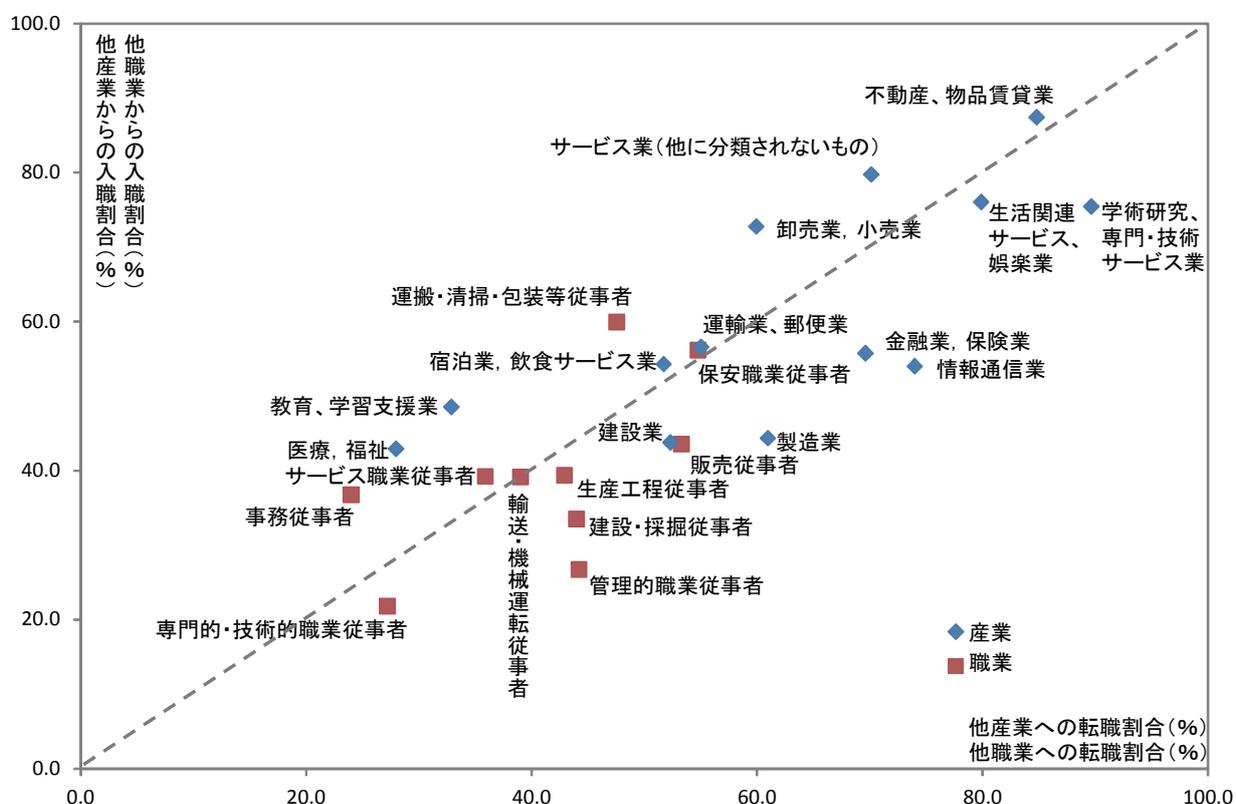
出所：厚生労働省「平成25年雇用動向調査」より筆者作成。上段表の全体には前職職業が不詳である者も含む。

図表 1-2-13 転職入職者の他職業への流出割合と他職業からの流入割合



出所：厚生労働省「平成 25 年雇用動向調査」より筆者作成。

図表 1-2-14 合算図 (図表 1-2-11 と図表 1-2-13)



最後に企業規模について確認する。図表1-2-15の上段表では前職の企業規模別に現職の企業規模構成を示した。これを見ると前職企業規模のいずれにおいても、より大規模企業へと転職する傾向が見られる。しかし、前職がより大規模であった者ほど「1,000人以上」の大企業への転職が多くなっている。図表1-2-15下段表では現職の企業規模別にどのような規模からの転職者が多いかその割合が示されている。やはり大規模企業ほど前職も大規模企業からの入職が多い傾向が見られ、大企業への入職は同様に規模の大きな企業からに限定されやすくなっていると考えられる。

図表1-2-15 転職入職者の前職規模別の現職規模構成（上段）と
現職規模別の前職規模構成（下段）

	平成25年	前職企業規模						小規模への移動	大規模への移動
		1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人	5~29人	4人以下		
転職入職者数	3,891	872	552.1	660.3	753	901	152.4		
	100	100	100	100	100	100	100		
現職企業規模	1,000人以上	29.9	45.1	34.2	30.4	22.9	18.9	25.1	
	300~999人	15.4	18.0	25.6	16.3	10.9	10.4	11.3	
	100~299人	12.6	8.8	11.2	19.1	16.4	9.8	9.1	
	30~99人	17.3	10.8	11.4	16.9	26.0	20.6	14.8	
	5~29人	21.2	15.0	13.9	14.6	18.8	35.7	37.7	
	その他	3.6	2.4	3.8	2.6	5.0	4.6	2.1	

	平成25年		前職企業規模					
	千人	%	1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人	5~29人	4人以下
転職入職者数	3,891	100	22.4	14.2	17.0	19.4	23.2	3.9
1,000人以上	1,164	100	33.8	16.2	17.3	14.8	14.6	3.3
300~999人	598	100	26.2	23.6	18.0	13.8	15.6	2.9
100~299人	490	100	15.6	12.6	25.7	25.2	18.0	2.8
30~99人	673	100	14.1	9.4	16.6	29.1	27.6	3.3
5~29人	825	100	15.8	9.3	11.7	17.2	39.1	7.0
その他	141	100	14.7	14.8	12.3	26.4	29.5	2.3

出所：厚生労働省「平成25年雇用動向調査」より筆者作成。

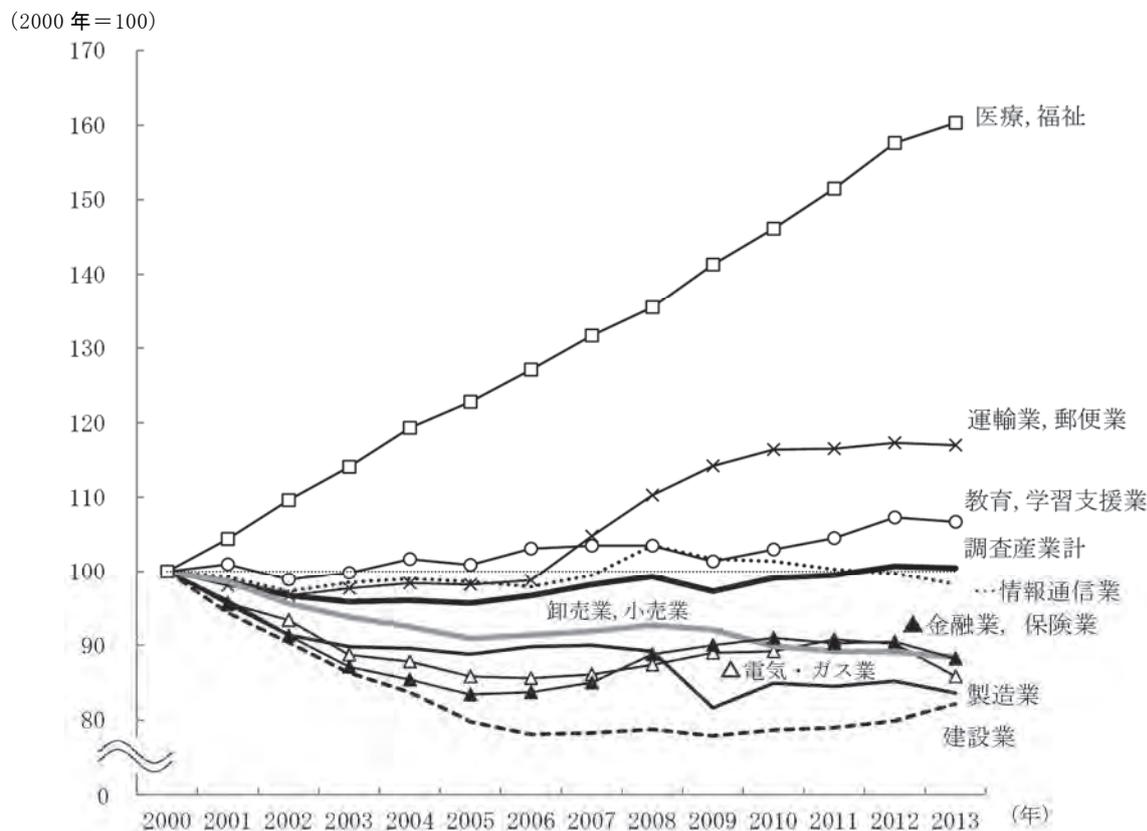
このような各分野別の労働移動の方向性の違いには、何が影響しているだろうか。以降では仮説②において提示した分野間の需給状況の違いや、経験の重要性といった分野ごとの人的資本、技能の特殊性との関係を検討したい。つまり、労働需要が減少してきている分野ほど他分野への流出が他分野からの流入より大きくなり、特殊的技能が重要な分野ほど他分野からの流入が厳しく制限されるとともに、労働者にとっても転換時の賃金変化が大きいために自発的な流出が少なくなる。そのため、技能が特殊的な分野ほど、同分野内での転職が多くなる。この結果、たとえ成熟分野から成長分野への労働移動が社会的に重要であっても、成熟分野の特殊的技能の重要性が高い場合には労働者が分野転換を希望しないことが考えられるとともに、成長分野の特殊的技能の重要性が高い場合には求人企業が採用対象を経験者に限定することが考えられ、なかなか外部労働市場を通じた人材確保が難しい可能性がある。

イ. 労働移動の方向性と労働力の需給動向

上記の可能性を検討するために、分野間の労働力需要の状況を複数の指標から確認したい。

図表1-2-16はマンアワーベースでの産業別労働投入量指数の推移であるが、これを見ると「医療・福祉」が非常に大きく伸びており、次いで「運輸業、郵便業」、「教育、学習支援業」となっている。反対に「卸売業、小売業」や「製造業」が減少傾向である。

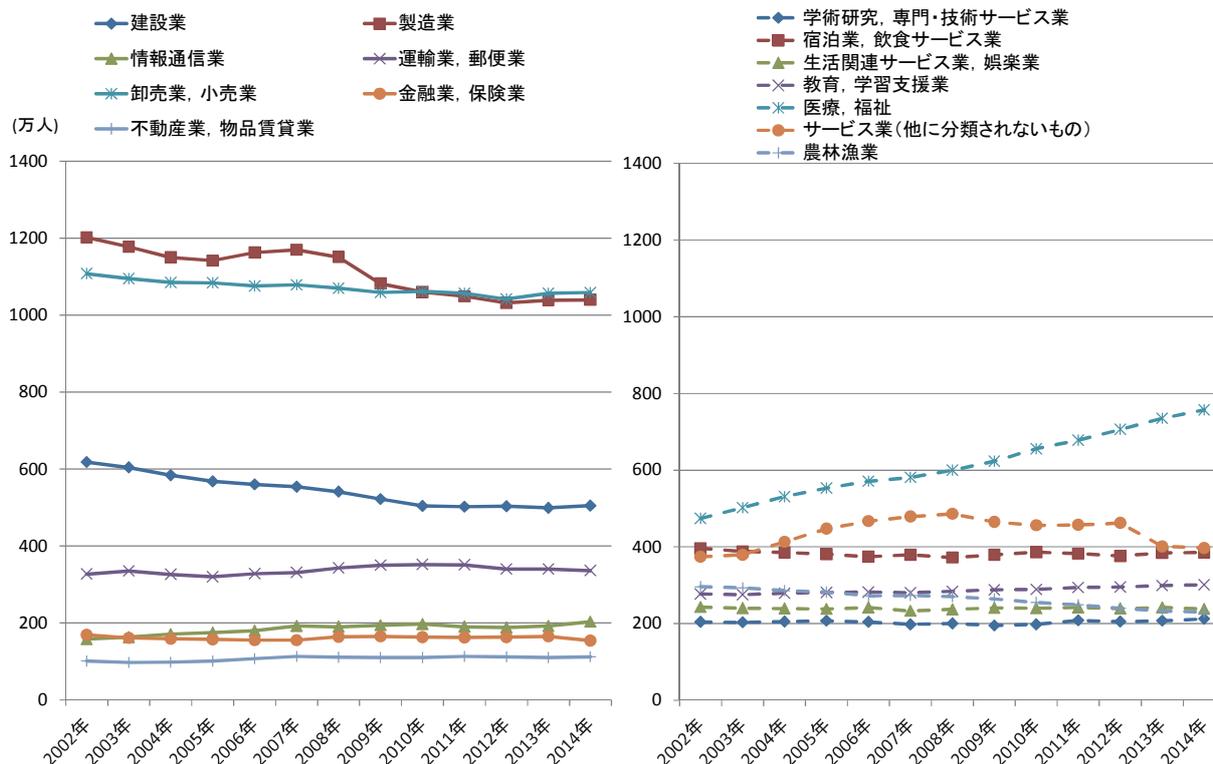
図表1-2-16 産業別労働投入量指数の推移



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2014」（10頁）図1-1より転載。

人ベースの変化は図表1-2-17に示した。やはり「医療・福祉」が堅調に伸ばしている。「教育、学習支援業」、「情報通信業」も微増傾向である。「運輸業、郵便業」も伸びているが、人ベースでも近年の伸びは止まっている。また、マンアワーベースで減少が見られた「製造業」や「卸売業、小売業」は、やはり労働者数を減少させている。但し、「製造業」の労働者数の減少は2004年までの不況期やリーマンショックや震災の時期と重なっており、好況期には上昇に転じている。マンアワーベースの変化に見られるほど労働者数の変化は明確ではなく、好景時にも人員数を減少させている構造的な縮小と言えそうな産業は、「卸売業、小売業」のほか、「農林漁業」、「建設業」となっている。

図表 1-2-17 産業別就業者の推移

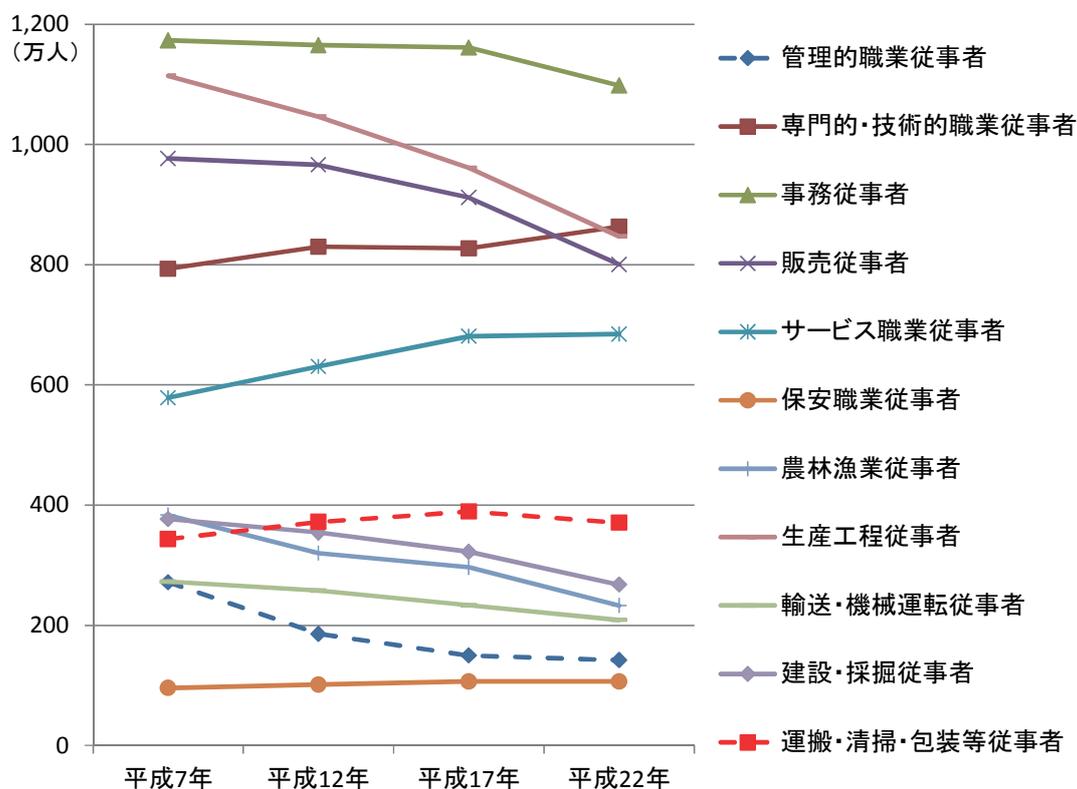


出所：総務省「労働力調査」より筆者作成。

職業については総務省「国勢調査」を用いて、平成7年から平成22年にかけての各職業別の就業者数の推移を図表1-2-18に示した。図表1-2-18を見ると、就業者数の上位3職業が揃って落ち込んでいる。特に「生産工程従事者」や「販売従事者」の落ち込みが大きく、平成22年には上昇している「専門的・技術的職業従事者」との逆転が見られる。未だ最も多い「事務従事者」も平成17～22年にかけて大きく落ち込んでいる。一方で高まりつつある職業が「専門的・技術的職業従事者」と「サービス職業従事者」である。池永(2009、2011)や櫻井(2011)などで詳細に分析されているように、技術進歩で代替されない非定形的な業務が中心となる職業が増えている。一方で技術により代替されやすい定型的作業が中心となる職業が減少している様子が見て取れる。

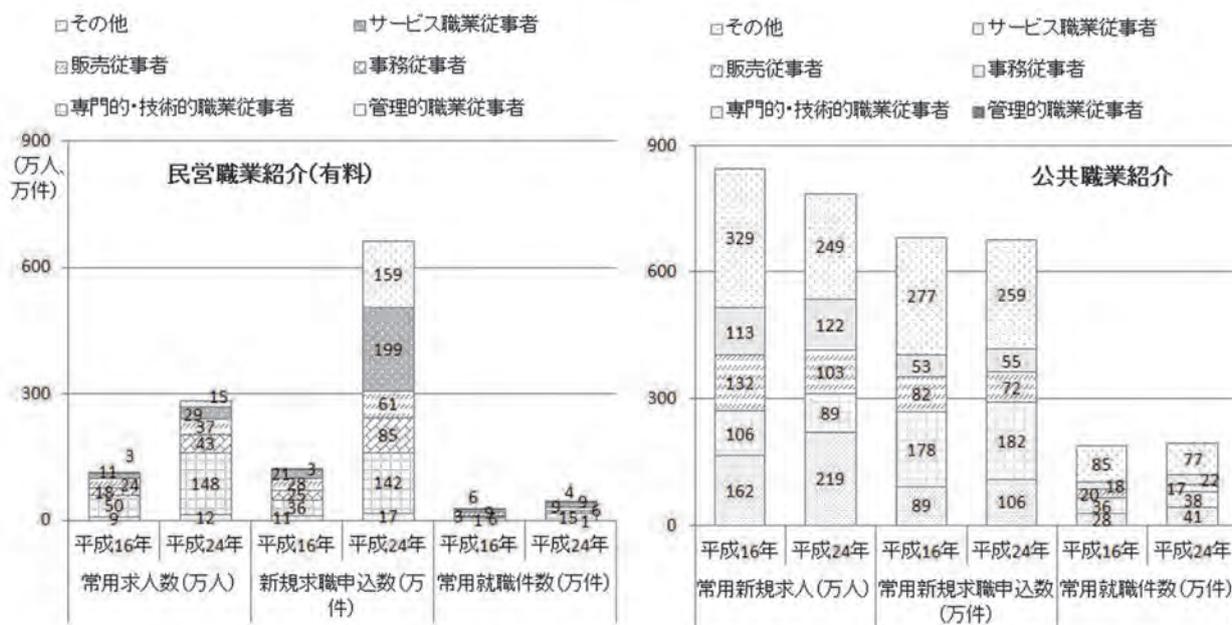
また図表1-2-19では、民間職業紹介と公共職業紹介のそれぞれに集まった求人、求職、就職数の変化を示した。図表1-2-19より民間職業紹介の数値を見ると、「専門的・技術的職業従事者」は求人、求職共に大きく伸びている。平成24年にサービス職やその他について求職のみ大きく伸びているが、震災の影響があると思われる。民間職業紹介が例年はあまり受け付けない層についても求職者を受け付けた可能性が考えられる。公共職業紹介について見ると、求人はやや減少し、求職や就職数はほぼ同数である。「サービス職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」が求人・求職とも微増したが、「事務従事者」と「その他」の求人が減少した。

図表 1-2-18 職業別就業者数の推移



出所：総務省「国勢調査」より筆者作成。

図表 1-2-19 民営、公共職業紹介の求人・求職、就職件数

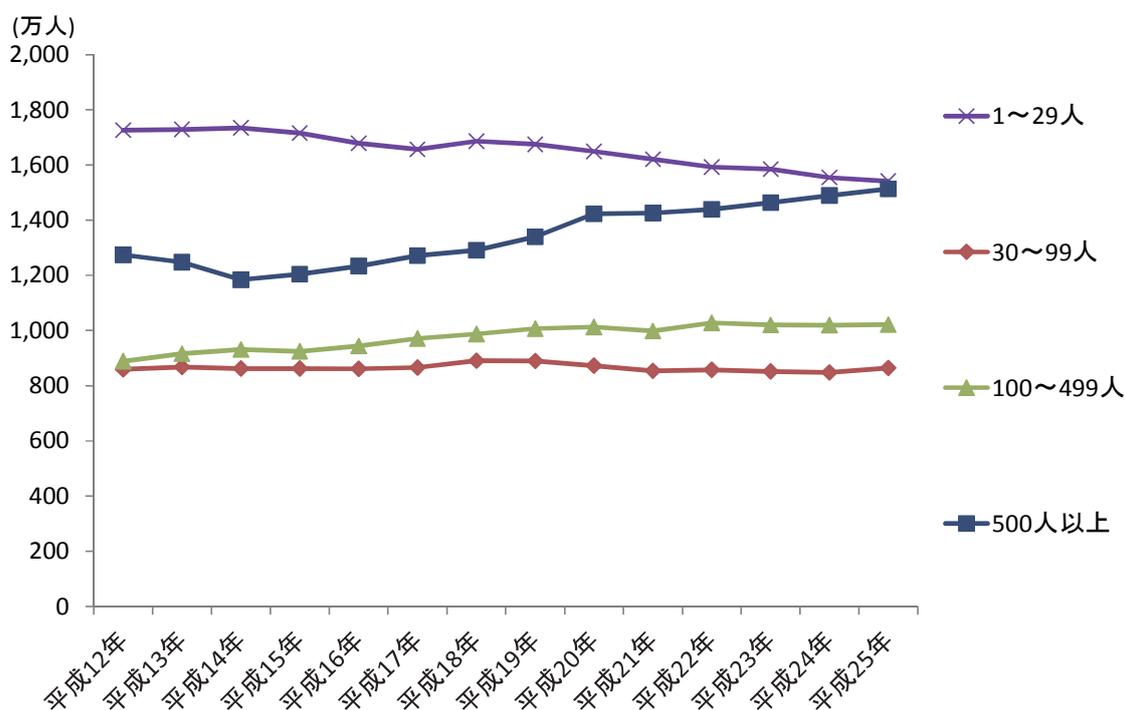


出所：民営は厚生労働省「職業紹介事業報告」、公共は厚生労働省「職業安定業務統計」より筆者作成。

規模別については図表 1-2-20 に総務省「労働力調査」より従業者規模別の非農林業雇用者数の推移を示した。大規模企業における労働力の拡大と小規模企業における減少が確認できる。但し、500人以上規模は平成14年まで減少しており、それ以降急激に上昇している。バブル崩壊以降の1993年以降では大企業の採用抑制が行われていた（厚生労働省「平成23年版 労働経済の分析」104頁）が、その反動で景気回復後に大企業が労働者の確保を進めた可能性が考えられる。

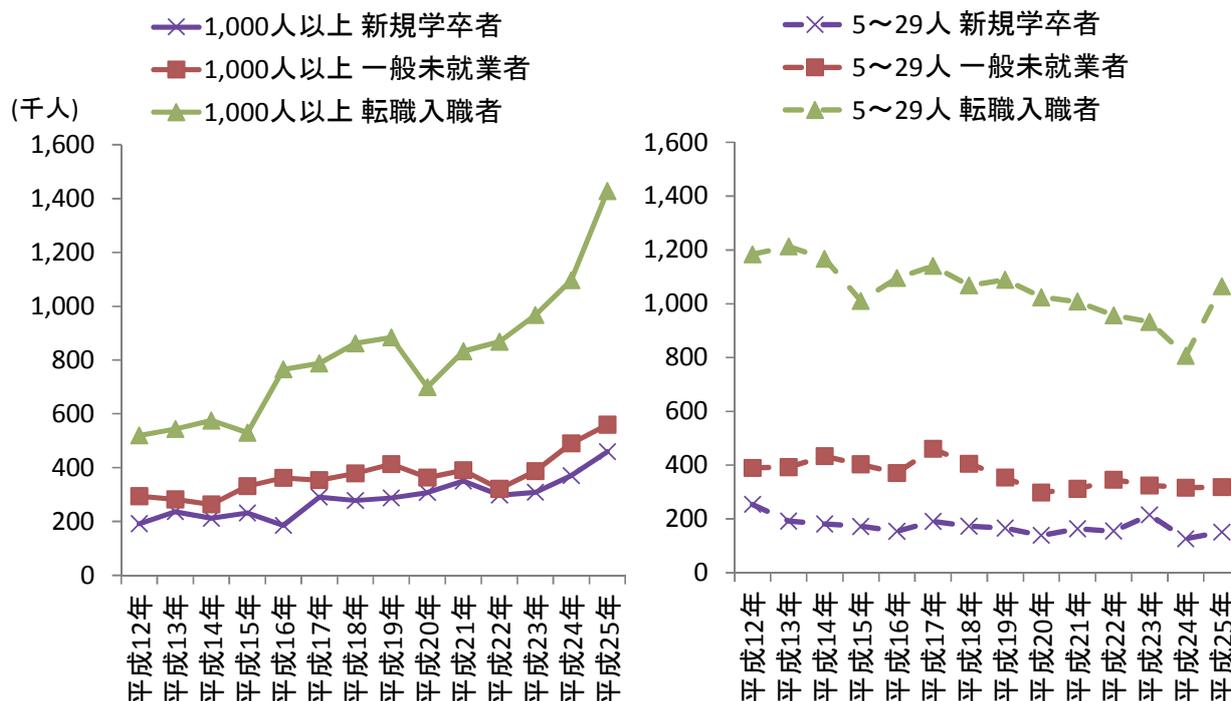
また流入経路を検討するために、厚生労働省「雇用動向調査」より1,000人以上規模と5～29人規模の企業について、新規学卒入職者、一般未就業入職者、転職入職者数の推移を図表 1-2-21 に示した。図表 1-2-21 より、大企業ではいずれの入職者も増えているが、近年は特に転職入職者の増加が大きくなっている。企業特殊的技能の重要性が高いと考えられる大企業においても中途採用の活用が進んできていることが伺える。一方で5～29人規模ではいずれの入職者も微減傾向であるが、平成25年の転職入職者については数を増やしている。また大企業も小企業も新規学卒入職者と転職入職者数や一般未就業入職者数の正の相関関係が伺える。

図表 1-2-20 規模別の労働者数の推移



出所：総務省「労働力調査」基本集計、年平均結果—全国、長期時系列表4、従業者規模別非農林業雇用者数より筆者作成。

図表 1-2-21 規模別の各形態入職者数の推移



出所：厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成。

ウ．労働移動の方向性と特殊技能の重要性

分野別の特殊技能の重要性の違いは、樋口(1991)や樋口(2001)、阿部(2005)、戸田(2010)など多くの先行研究で指摘されている。樋口(1991)では、産業や企業規模によって離職傾向や賃金上昇が異なる理由に、産業や企業規模間で技術革新スピードが異なり従業員教育の状況に差が生じるためであると指摘される。企業独自の技術革新やそれへのキャッチアップのために企業が主体的に従業員教育を行うならば、このような人的資本、技能は他企業では活用できない企業特殊なものである可能性が考えられる。また樋口(2001)では専門・技術職ほど同職種内で転職した際の賃金低下は少ない傾向にあり、企業特殊技能のロスによる転職コストが小さいことを指摘している。専門・技術職ほど技能が他企業でも活用可能と考えられるが、先に見たように分野間移動は少なく、企業特殊ではなくとも職種特殊性は強いと思われる。

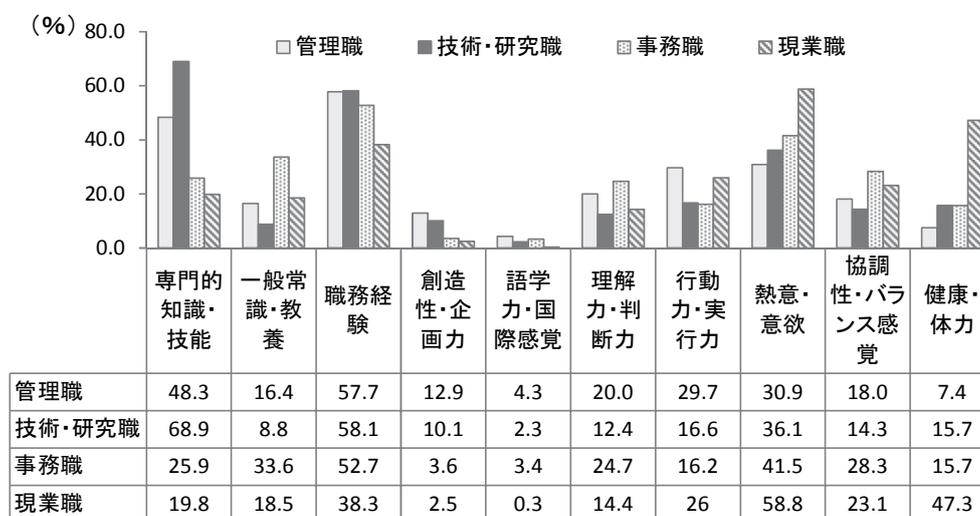
先に見たように、分野別に有期雇用者割合や離職率、勤続による給与の上昇は異なっている。一般的技能の重要性が大きいと考えられる分野がある一方で、相対的に企業特殊技能が重要な分野があると考えられる。以降では、中途採用時に重視される事柄を分野ごとに見ることで、産業及び職種特殊技能の重要性の違いについて検討する。これら重要性の違いについては、阿部(2005)や戸田(2010)などでも既に詳細な分析がなされている。阿部(2005)では産業転換時の賃金低下に着目し、転職時の産業特殊技能のロスが職種別に分析され、産業転換時の産業特殊技能の喪失は、ホワイトカラーよりもブルーカラーが大きいことを指

摘している。これは飲食などサービス業における現業職についても当てはまると考えられる。人事・経理やマーケティングや経営企画などのホワイトカラー職であれば別産業でも同様の業務はあるが、接客サービスなど現業職では別産業では同様の技能が活用できなくなることから、現業職の勤務経験で蓄積される技能はより産業特殊的であると考えられる。また戸田(2010)では職種別に職種特殊の技能の重要性が検討され、樋口(2001)と同様に専門・技術職ほどその重要性が大きいことが指摘されている。このように産業や職業特殊の技能の重要性については先行研究で既に詳しい分析がなされているため、本稿では厚生労働省「平成16年雇用管理調査」より中途採用時の各分野における勤務経験の求められ方を直接見ることで、以上の先行研究と整合的な傾向が見られるかどうか確認する。

図表1-2-22は厚生労働省「平成16年雇用管理調査」を用いて、企業が正社員の中途採用をする際の重視項目に掲げた割合を職種別に示した。これを見ると、職務経験は「技術・研究職」、「管理職」、「事務職」で高く、専門知識・技能は「技術・研究職」で最も高く、「管理職」が次ぐ。「技術・研究職」の職種特殊の技能の重要性が伺える。また「管理職」でも専門知識・技能の要求は高く、中途採用においては管理職といえどもゼネラリストとしてではなく、専門性を有したマネージャーとして特殊の技能が重視されていると考えられる。これに対し「現業職」や「事務職」では専門知識・技能は低く、特に「現業職」では経験も低く、熱意・意欲や健康・体力が高い。

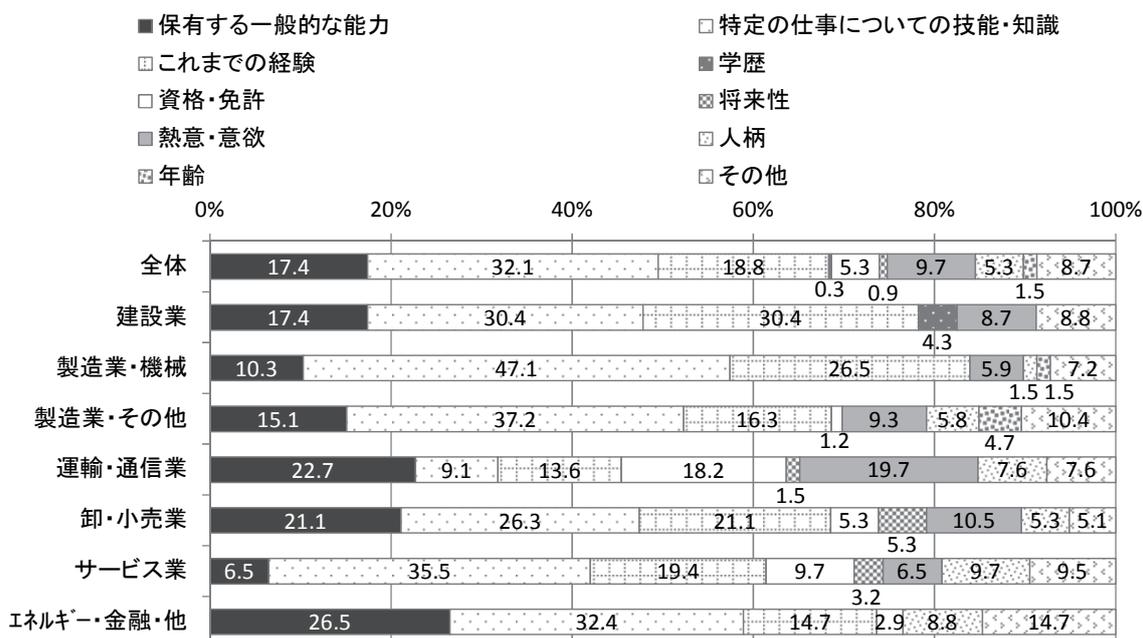
図表1-2-23では産業ごとに、中途採用で最も重視される項目として挙げられた割合を示した。これを見ると、「製造業・機械」で特定の仕事についての技能・経験が、「建設業」でこれまでの経験が求められ、ブルーカラーが多くいると考えられる産業ほど産業特殊の技能の重要性が伺える。

図表1-2-22 中途採用の求人票に募集条件として掲げる項目（複数回答）



出所：厚生労働省「平成16年雇用管理調査」より筆者作成。

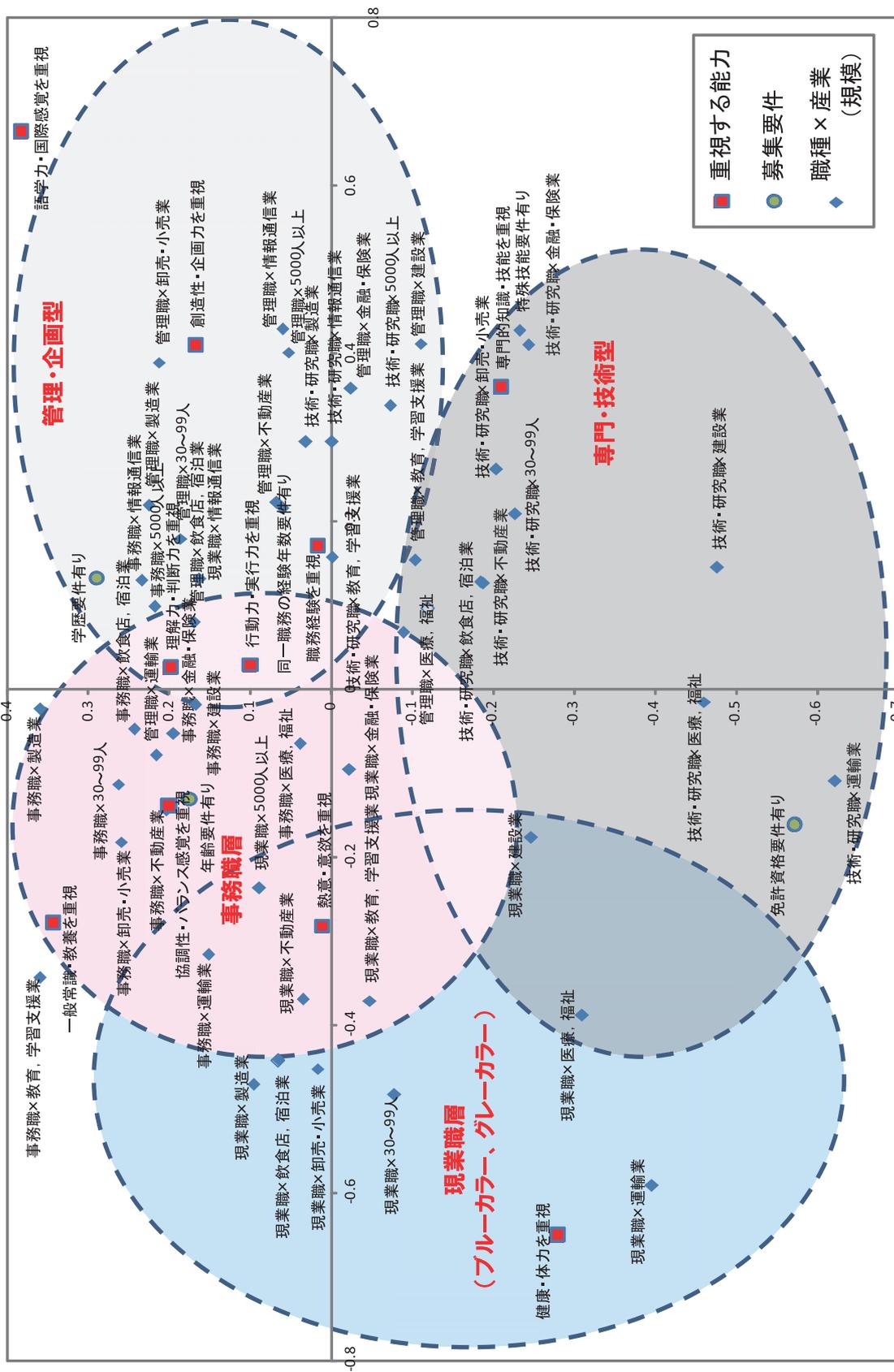
図表 1-2-23 中途採用で最も重視した項目



出所：連合総合生活開発研究所「企業の採用・退職・能力開発のアンケート（2005年）」より筆者作成。

また図表 1-2-24 では、「平成 16 年雇用管理調査」を用いて、表側に「職種×産業、職種×企業規模」を、表頭に「採用重視項目及び採用時に募集条件に掲げる項目」を指定してクロス集計を行い、当該クロス表をもとにコレスポネンス分析を行った結果を示した。図表 1-2-24 を見ると、同職種ごとに近い位置づけが形成され、同じ職種であっても産業が違ふことでポジショニングが大きく異なるという職業×産業の組み合わせは見られない。採用側が重視する人材特性は、職種によって非常に近いものになっていると考えられる。また、事務職や技術・研究職群がやや中央に位置するのに対し、「現業職」と「管理職」の位置づけは「事務職」や「技術・研究職」を挟んで相対するものとなっており、この 2 職種の求められる能力特性には大きな隔たりがあると考えられる。

図表 1-2-24 「平成 16 年雇用管理調査」を用いたコレスポンド分析結果

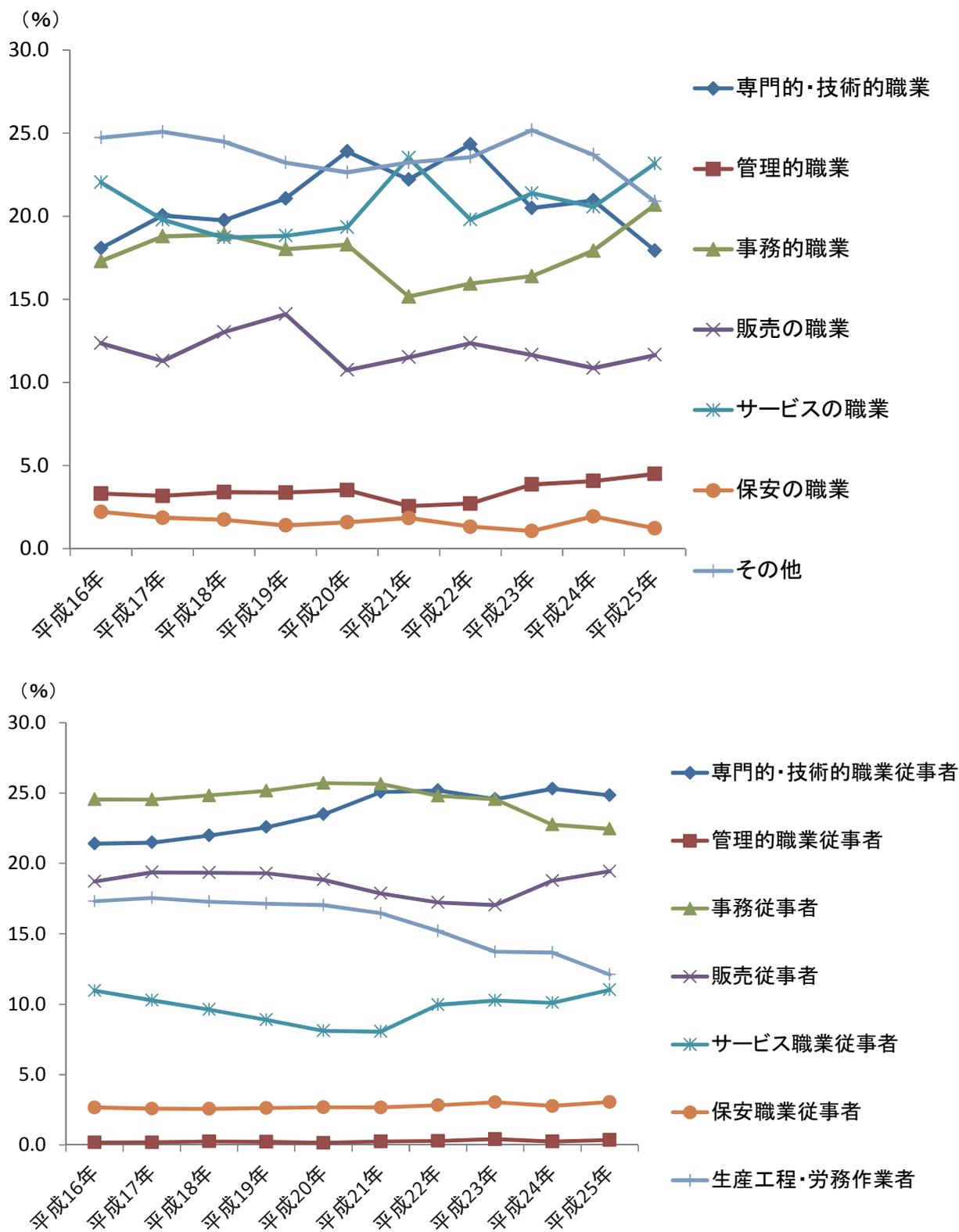


出所：厚生労働省「平成 16 年雇用管理調査」中途採用者（正社員）に重視する能力、募集要件に指定する項目（複数回答）のクロス表よりコレスポンド分析により作成。

先の図表1-2-14からは専門・技術職や管理職などのホワイトカラーほど外部労働市場を通じた職種転換が見られなかったが、この背景には経験者が求められ、畑違いの未経験者が参入できないことが考えられる。そうであれば、図表1-2-18で見た労働者の職業構成の変化は、新卒市場での職種配置や内部労働市場における異動を通じた影響が考えられる¹⁰。図表1-2-25には転職入職者と新卒入職者のそれぞれについて職種別の構成推移を示したが、専門・技術職は学卒者によって増えてきたと考えられる結果となっている。図表1-2-25の上図より、転職入職者を見ると「専門的・技術的職業」は平成22年以降減少し、新卒入職での「専門的・技術的職業従事者」は一貫した上昇を見せている。その一方で、やはりマクロで増加していたサービス職については、転職入職者でも増加傾向が確認され、新卒者でも平成21年以降は増加している。サービス職は外部労働市場を通じた影響も無視できないと考えられる。

¹⁰ そもそもホワイトカラー職ほど労働移動が活発ではないことから、新規学卒や内部労働市場を通じた構成変化が主であろう。

図表1-2-25 上図：転職入職者の職業構成比、下図：新卒入職者の職業構成比



出所：上図：厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成。

下図：文部科学省「学校基本調査」高卒就職先（全日制・定時制）、大卒就職先の合計より筆者作成。

さらに図表1-2-26の上段表には、リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2010」から、職種別の転職経験割合と、転職経験者については転職直後の職種別に前職職種の構成比を示した。また図表1-2-26の下段表には、現勤務先企業における異動・昇進経験割合と、異動・昇進経験者については現職種別に異動・昇進前の職種構成を示した。図表1-2-26の上段表を見ると、当該調査が首都圏在住の労働者に限定された調査であるためか、若干職種転換者が多くなっているが厚生労働省「雇用動向調査」を用いて先に見た図表1-2-12の下段表と傾向は同様である。図表1-2-26の下段表を見ると、異動・昇進経験者は「管理職」や「保安職」で多く、これら2職種の異動・昇進経験割合は転職経験者割合以上に高くなっている。また異動・昇進前の職種構成を見ると、管理職内での異動は54.3%と他の職種に比べて同職種内異動が少なくなっており、転職による管理職内移動と比べても少ない。「管理職」は内部労働市場の異動・昇進を通じて他職種から就いた者が多いと考えられる。また、「専門・技術職」から「管理職」への異動が18.4%と多くなっており、次いで「販売、営業、販売促進職」の12.8%、「事務職」の10.9%となっている。一方で、「サービス職」や「生産工程・労務職」など多くの現業職からの異動は殆ど見られない。図表1-2-25からも中途採用市場における現業職と管理職の位置づけは大きく異なっている様子が見られたが、内部労働市場においても現業職と管理職の隔たりが確認される。「管理職」への参入は、「専門・技術職」や「販売、営業、販売促進職」、「事務職」といったホワイトカラー職が内部労働市場において「管理職」へと昇進する経路が大きい。一方で異動・昇進による内部労働市場を通じた他職種から専門・技術職への参入は転職経由以上に少ない。「専門・技術職」に就く経路は新卒市場に限定されている。管理職は企業内、専門・技術職は学校内にて技能形成が成されている様子が伺える。

図表 1-2-26 転職と異動・昇進別の職種間異動（横計 100%）

	転職経験			転職前の職業										
	全体	無し 有り		転職直後の職種	転職前の職業									
		無し	有り		サービス職	保安職	運輸・通信職	生産工程・労務職	管理職	事務職	販売、営業、販売促進	専門・技術職	その他	
全職業	9,931	38.7	61.3	6,089	10.8	0.6	1.8	4.2	5.1	31.5	14.6	27.5	3.8	
現職	サービス職	929	25.7	74.3	709	49.2	1.0	1.8	4.2	2.1	18.3	9.0	10.7	3.5
	保安職	80	38.8	61.3	46	8.7	28.3	2.2	10.9	6.5	10.9	6.5	23.9	2.2
	運輸・通信職	191	26.2	73.8	146	10.3	2.1	32.2	10.3	5.5	17.8	11.0	8.2	2.7
	生産工程・労務職	347	26.5	73.5	244	11.1	0.8	3.7	39.3	3.7	18.0	6.6	13.5	3.3
	管理職	747	53.3	46.7	210	1.9	0.5	0.5	1.0	66.7	7.6	7.6	13.8	0.5
	事務職	3,319	34.6	65.4	2,116	6.1	0.3	0.7	2.1	2.6	65.7	10.5	9.6	2.4
	販売、営業、販売促進職	1,156	42.2	57.8	738	5.8	0.3	1.1	2.0	5.0	15.3	60.0	9.3	1.1
	専門・技術職	2,746	45.0	55.0	1,583	3.8	0.2	0.8	1.9	2.5	8.1	5.7	75.0	2.0
	その他	416	38.2	61.8	297	9.8	0.0	2.4	5.1	2.0	21.5	7.1	18.5	33.7

	現勤務先での異動・昇進経験			異動・昇進前の職業										
	全体	無し 有り		異動・昇進有り	異動・昇進前の職業									
		無し	有り		サービス職	保安職	運輸・通信職	生産工程・労務職	管理職	事務職	販売、営業、販売促進	専門・技術職	その他	
全職業	6,860	52.0	48.0	3,291	3.9	1.2	1.4	2.0	12.1	28.3	17.3	30.3	3.5	
現職	サービス職	279	61.3	38.7	108	78.7	0.9	0.9	0.9	2.8	7.4	5.6	0.9	1.9
	保安職	64	37.5	62.5	40	0.0	85.0	0.0	0.0	2.5	5.0	0.0	0.0	7.5
	運輸・通信職	136	69.1	30.9	42	2.4	0.0	76.2	0.0	0.0	11.9	2.4	4.8	2.4
	生産工程・労務職	183	64.5	35.5	65	6.2	0.0	1.5	56.9	6.2	13.8	4.6	10.8	0.0
	管理職	719	27.3	72.7	523	0.6	0.0	0.4	1.1	54.3	10.9	12.8	18.4	1.5
	事務職	2,247	52.3	47.7	1,071	1.8	0.2	0.7	0.8	4.4	68.3	14.0	7.5	2.3
	販売、営業、販売促進職	880	49.4	50.6	445	0.9	0.2	0.2	0.4	5.6	13.7	67.6	8.8	2.5
	専門・技術職	2,173	57.8	42.2	917	1.0	0.1	0.0	1.2	3.4	5.5	3.7	83.4	1.7
	その他	179	55.3	44.7	80	5.0	0.0	1.3	0.0	3.8	10.0	7.5	10.0	62.5

出所：リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査 2010」より筆者作成。

（3）各分野の転職経路の特徴

財市場において財ごとに流通経路の特徴が異なると同様に、外部労働市場においても人材層や分野ごとに流通経路の特徴が異なることが考えられる。具体的には、仮説の③に提示したように、専門、管理職など採用コストの投資回収に見合う場合や複雑な情報流通が求められる場合ほど有料の民営職業紹介が利用されやすいと考えられる。また、複雑な情報伝達は求められないが、より多くの求職者に情報を伝達することが有効な場合ほど広告が利用されやすいと考えられる。そこで各産業、企業規模、職業ごとの転職経路の特徴を見ていく。

産業については、図表 1-2-27 で転職入職者の産業別の転職経路構成を平成 16 年と平成 25 年について示した。平成 25 年の全体を見ると、広告が 32.9%と最も多く、次いでハローワークと縁故が約 25%と続く。民間職業紹介は 3.4%のみに留まるが、平成 16 年(1.9%)に比べると 2 倍近くに拡大している。特に、「情報通信業」での民営職業紹介の拡大が大きく、「金融業、保険業」、「製造業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」で 5%以上と大きくなっている。またこの 10 年で民営職業紹介が拡大した産業ではいずれも縁故が縮小しており、これら 2 経路の代替関係が推察される。但し、民営職業紹介が大きな地位を占める産業において今なお縁故がそれ以上の転職経路となっており、縁故の重要性が伺える。一方で、サービス業など転職入職率が高く労働移動がそもそも活発であった産業ほど広告利用が大きく、縁故や民営職業紹介の構成比が大きくなっている。

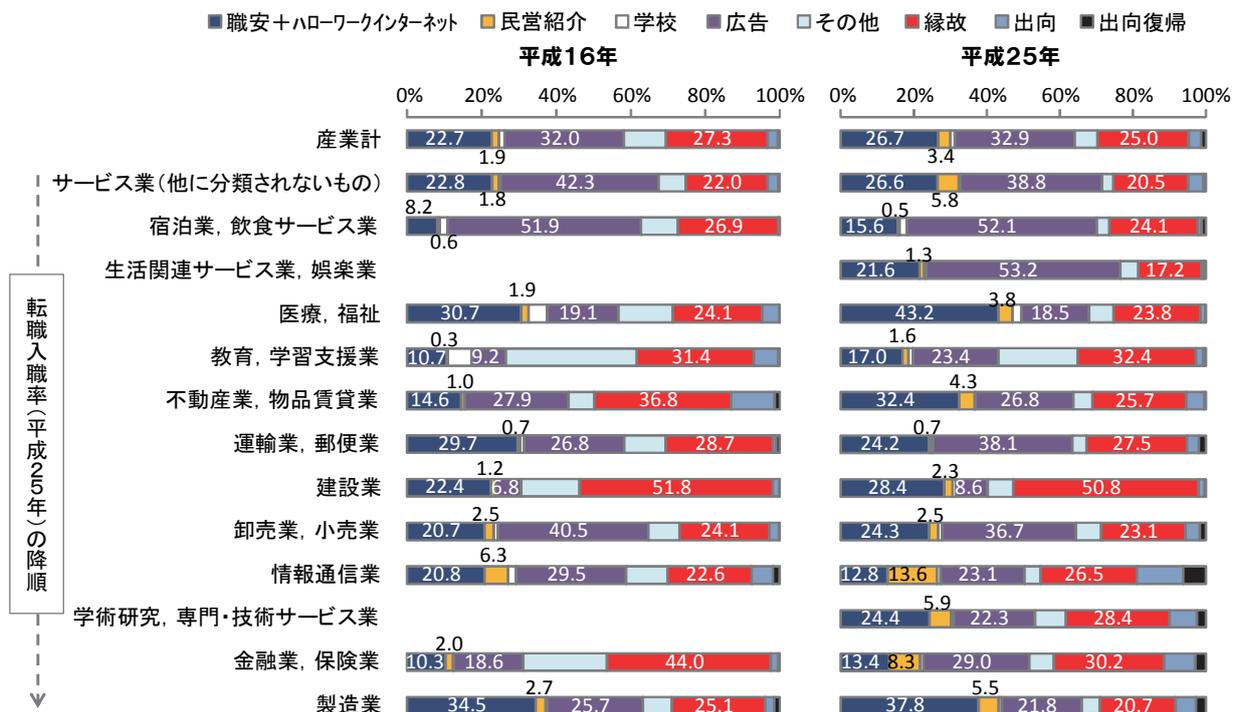
ハローワークが多いのは基幹産業である製造業と労働力確保が政策課題となる医療・福祉業であり、社会的に重要な分野が多くなっている。

企業規模については、図表1-2-28に同様の構成比を企業規模ごとに示した。企業規模ごとには中堅企業で大きく拡大し、平成25年は100～999人規模企業ほど民間職業紹介が大きくなっている。また大企業ほど縁故やハローワークの構成比が小さく、広告の構成比が大きくなっている。大企業ほど広告が活用され、中規模企業で民間職業紹介が、小規模企業でハローワークや縁故が重要な転職経路となっている。

職業別には厚生労働省「雇用動向調査」から転職入職者による集計データが得られなかったことから、リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2010」から同様に作図した。また同データから前職現職の雇用形態別にも集計した。図表1-2-29上図の職業別集計結果より全職業を見ると、民間職業紹介の構成比が大きくなっている。これは調査対象者が首都圏在住者に限定されたワーキングパーソン調査の特性と考えられるが、時系列の変化について民間紹介が2倍近く拡大していることについては厚生労働省「雇用動向調査」と同様である。職種別に見ると、「管理職」で民間職業紹介が大きく平成17年以降は縁故に次ぐ24.1%とメインの転職経路になりつつある。一方で「管理職」では広告は小さくなっている。専門・技術職も全体に比べて民間職業紹介が大きく拡大し、縁故が縮小している。サービス職は民間職業紹介での転職はほぼ見られず広告が中心となる。「生産工程労務職」や「運輸通信関連職」、「保安職」ではハローワークが中心であったが、平成17年以降は広告が大きく伸びている。また「事務職」もハローワークの構成が全体に比べ大きくなっている。労働移動が活発であるサービス職ほど広告が利用され、活発ではない職種ほど民間職業紹介や縁故が多くなっている点は産業別の傾向と同様である。この背景には、雇用形態の構成比の違いがあると思われる。というのも、図表1-2-29中図より雇用形態別の転職経路の構成を見ると、正規雇用ほど民間職業紹介や縁故が多く、非正規雇用ほど広告が多くなっている。そこで正社員に限定した転職経路構成である図表1-2-29下図を見ると、いずれの職種でも公共、民間職業紹介や縁故といった仲介機関が増え、広告が減少する。しかし「管理職」や「専門・技術職」ほど民間職業紹介や縁故が多く、「サービス職」で広告が多く、「生産工程労務職」や「運輸通信関連職」、「保安職」でハローワークが多いという傾向は同様である。しかし正社員では「サービス職」でもハローワークが多くなっている。

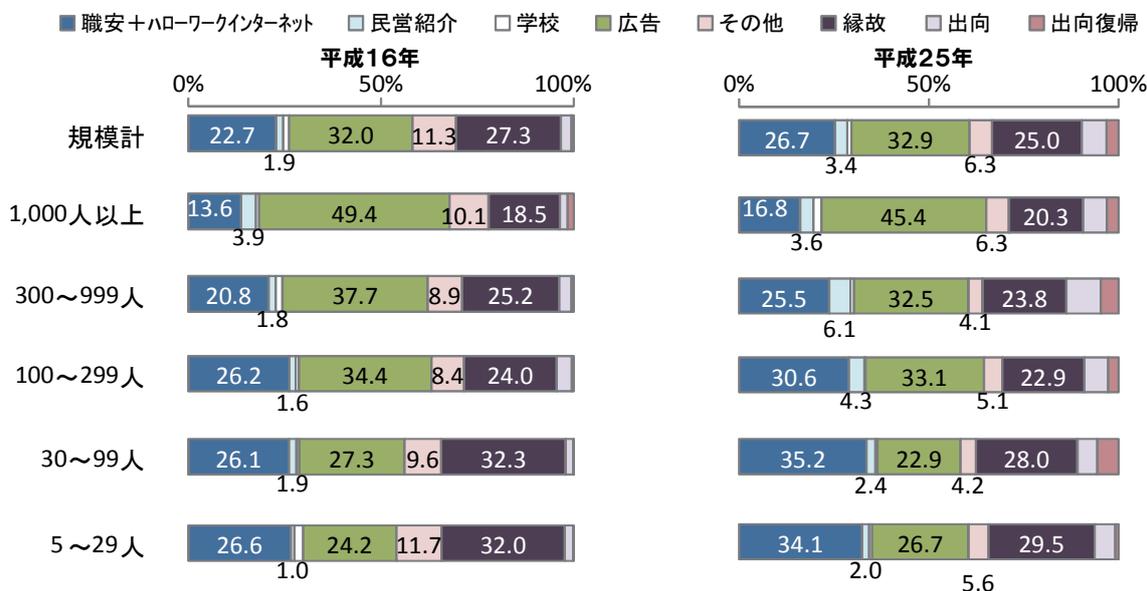
以上より、分野ごとの労働力の流通経路特徴は以下のようにまとめられる。当初の仮説③で予想していたように、雇用形態と流通経路は関係しており、非正規雇用ほど広告が、正規雇用ほど仲介機関が利用される。しかしながら、職種については正規に限定しても、職種別の違いが同様に表れ、サービス職で広告が、管理職や専門・技術職で民間職業紹介や縁故が多くなるなどの傾向は変わらない。雇用形態とも関係するが、分野の違いそのものも流通経路を異ならせていると考えられる。

図表 1-2-27 産業別、転職入職者の入職経路構成



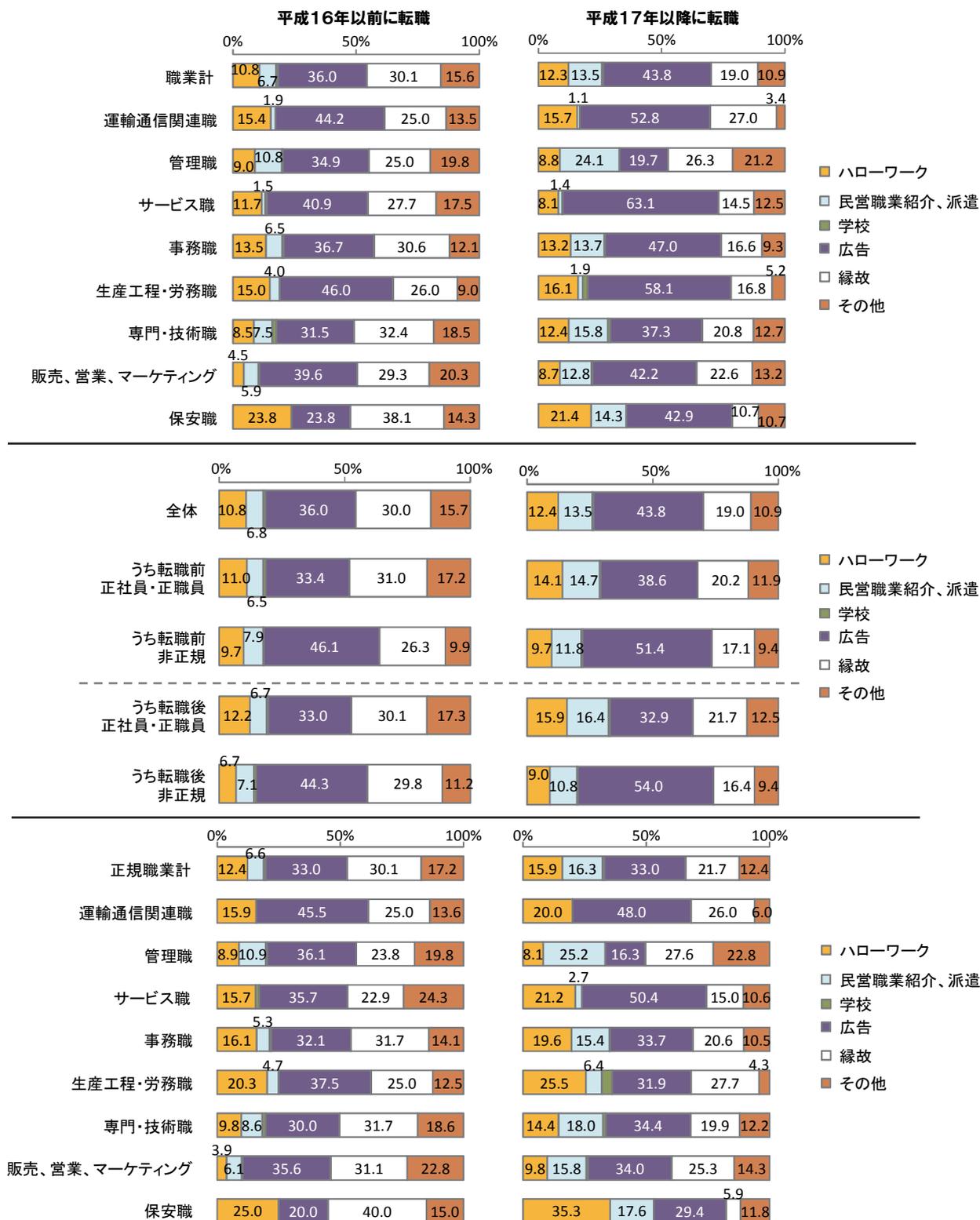
出所：厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成。

図表 1-2-28 企業規模別、転職入職者の入職経路構成



出所：厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成。

図表 1-2-29 職業別（上図）、雇用形態別（中図）、正社員の職業別（下図）転職経路



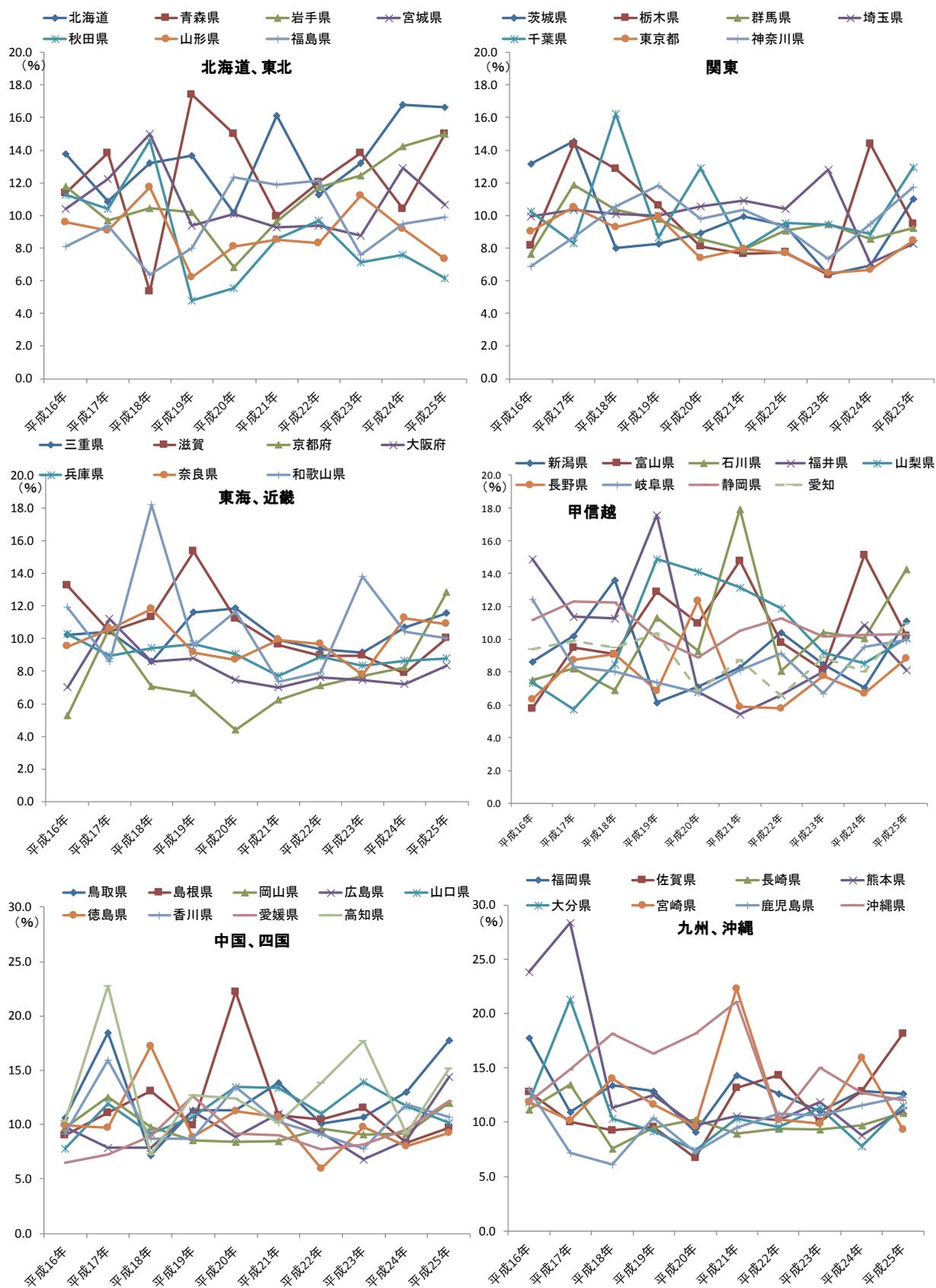
出所：リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査 2010」より。雇用形態別の集計では前職自営業者は省いている。

2. 地域別の労働移動の特徴

これまでは産業、職業、企業規模別に労働移動の状況を見てきたが、以下では同様の視点で都道府県別に労働移動の動向を観察することで地域別の特徴を検討する。まずは都道府県別の転職入職率の変化を図表1-2-30に示した。図表1-2-30を見ると、「東京都」や「神奈川県」、「埼玉県」、「千葉県」などの首都圏や「愛知県」、「大阪府」、「福岡県」などの都市部では安定した推移となり、地方ほど年ごとの変動が激しくなっている。後に述べるように都市部ほど労働移動の少ないホワイトカラーが多いことや、都市部ほど本社機能を担っていると考えられることから、地方ほど工場や営業所の進出や撤退など大規模な労働移動が発生しやすいからではないかと推察される。都市部の中でも「東京都」や「愛知県」では約8~9%で推移しており、転職入職率は低くなっている。一方で、「島根県」、「高知県」や「熊本県」、「沖縄県」、「宮崎県」では一時期20%を超えるなど、非常に労働移動が活発な時期も見られる。しかし地方の変動は激しく、一概に転職入職率が高い、低いといった特徴を指摘できない。

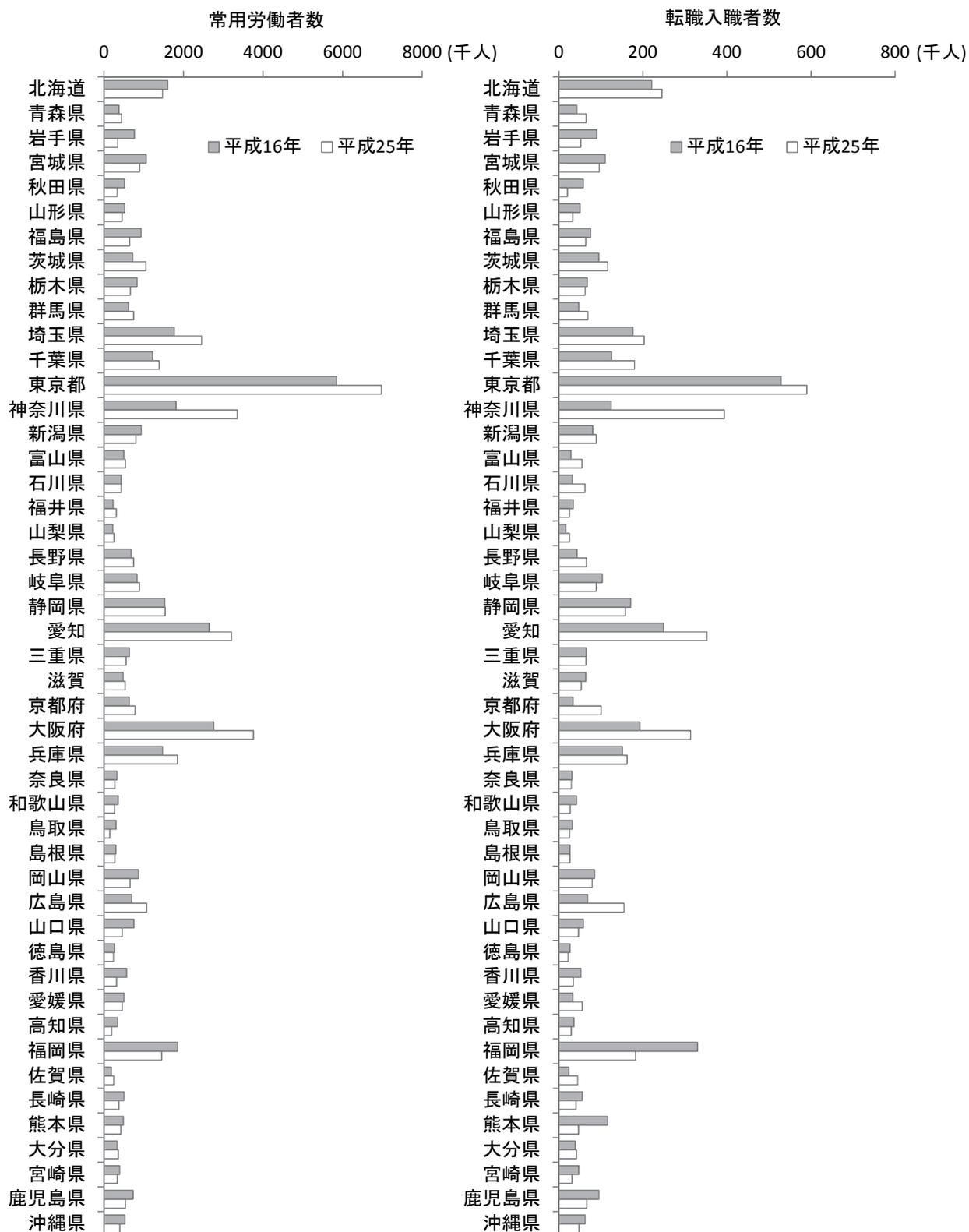
次にこの10年の、各都道府県の常用労働者数と転職入職者数を比較する。図表1-2-31を見ると、首都圏や「愛知県」、「大阪府」など大都市部では労働者、転職入職者とも増加を見せ、特に「神奈川県」の増加が大きくなっている。一方で多くの都道府県では減少が見られ、都市部でも「福岡県」では労働者、転職入職者とも大きく減少している。首都圏や「愛知県」、「大阪府」へ他地域から労働力が流入している可能性が考えられる。

図表1-2-30 転職入職率の推移



出所：厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成。分母は1月1日の常用労働者数となっている。

図表 1 - 2 - 31 都道府県別の常用労働者、転職入職者数

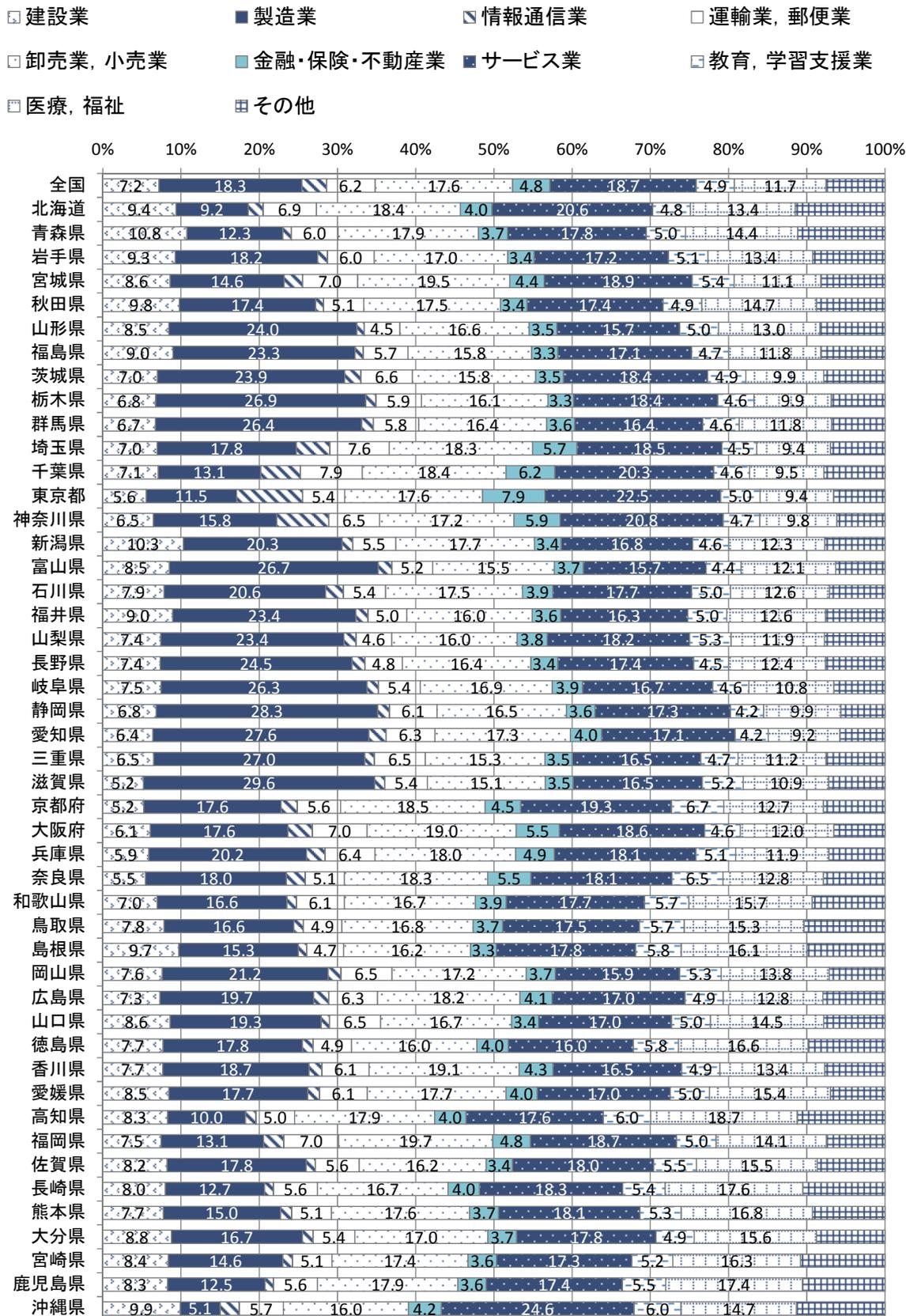


出所：厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成。

次に各都道府県の労働者の産業構成を図表1-2-32より見ていく。まず労働力が伸びていた首都圏や「愛知県」、「大阪府」を見ると、「東京都」や「神奈川県」は「情報通信業」が全国に比べ非常に大きく、「金融・保険・不動産業」も盛んである。「千葉県」は「サービス業」が「埼玉県」は「運輸業、郵便業」が全国に比べて若干大きい。また「愛知県」は「製造業」が非常に大きい。「大阪府」は「卸売業、小売業」が全国に比べて若干大きくなっている。首都圏の中でも県別に産業特性が異なるなど、地域ではなく都道府県単位で特徴が異なっている。また、特に労働力の伸びが大きかった都道府県では、全国に比べてそれぞれが盛んな産業を持っていると考えられる。一方で、労働者の減少が見られた「福岡県」や「徳島県」や「熊本県」、「大分県」などでは「医療・福祉」が大きくなっており、労働力が減少している地域では「医療・福祉」が中心産業となっている。

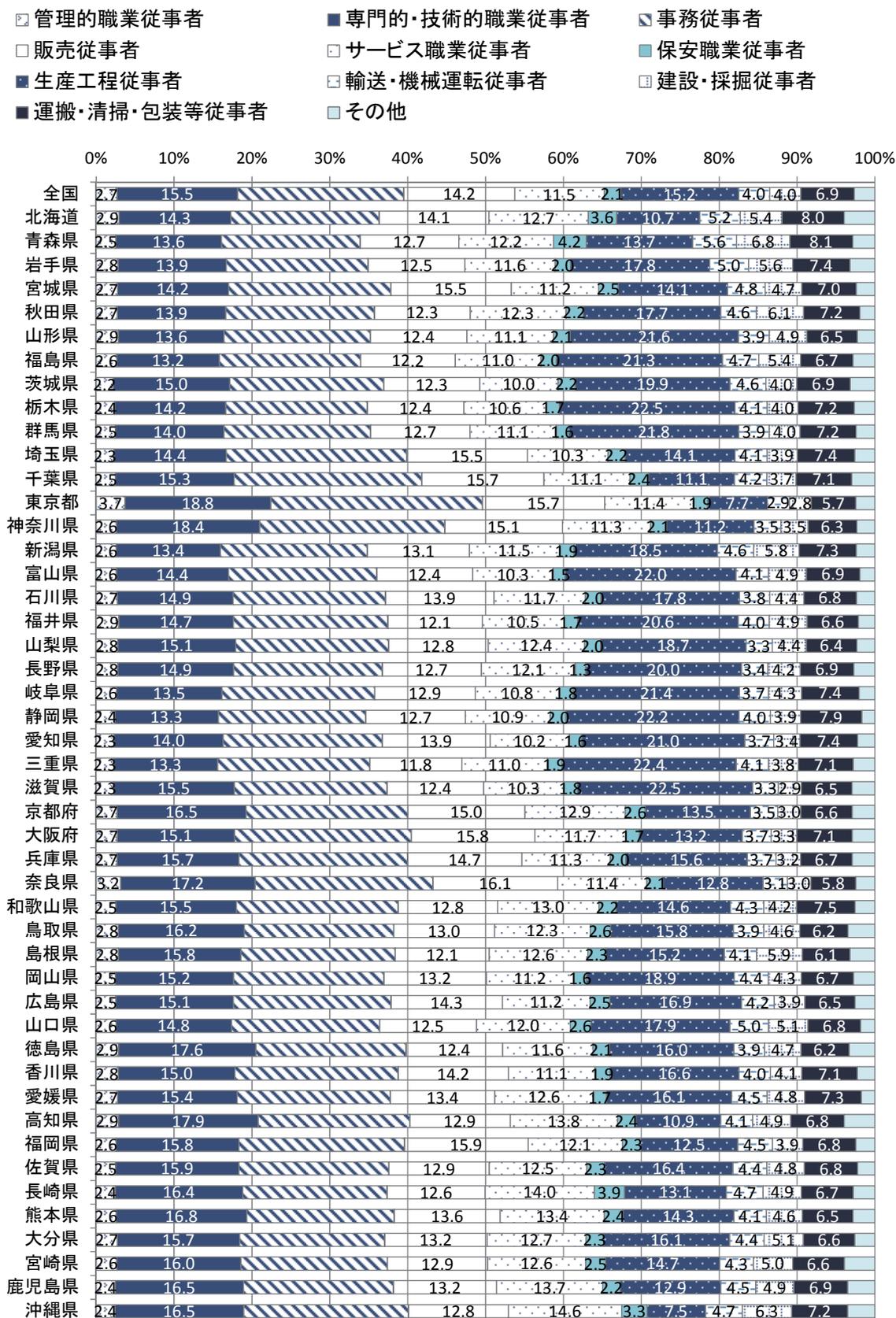
次に図表1-2-33より都道府県別の職業構成を見ると、「東京都」をはじめとする首都圏では「管理的職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」、「事務従事者」が多く、「生産工程従事者」が少ないなど、本社機能を担っている事業所が多いためかホワイトカラー職が多くなっている。「愛知県」、「静岡県」などの東海地方や東北や甲信越など東日本地域では「生産工程従事者」が多くなっている。「大阪府」など西日本では全国の構成比と目立って異なる職業は見られないが、「大阪府」や「京都府」、「奈良県」では「専門的・技術的職業従事者」や「販売従事者」が若干多くなっている。産業別には首都圏など同地域においても各県で特徴の違いが見られたが、職業では地域ごとに同様の特徴が見られる。様々な産業の本社・事務拠点として首都圏が機能し、製造拠点として東海が機能しているのではないだろうか。一方で、販売やサービス職で明確に特徴付けられた地域は見られず、明確な職業特徴の見られない地域では医療・福祉の構成が大きくなっていた。これら状況より、首都圏や愛知県では労働力が伸びながらも労働移動が盛んな産業や職業が中心ではないことから、転職入職率が低く安定推移していたと考えられる。

図表 1-2-32 各都道府県の産業構成



出所：総務省「平成 22 年国勢調査」より筆者作成。

図表 1-2-33 各都道府県の職業構成



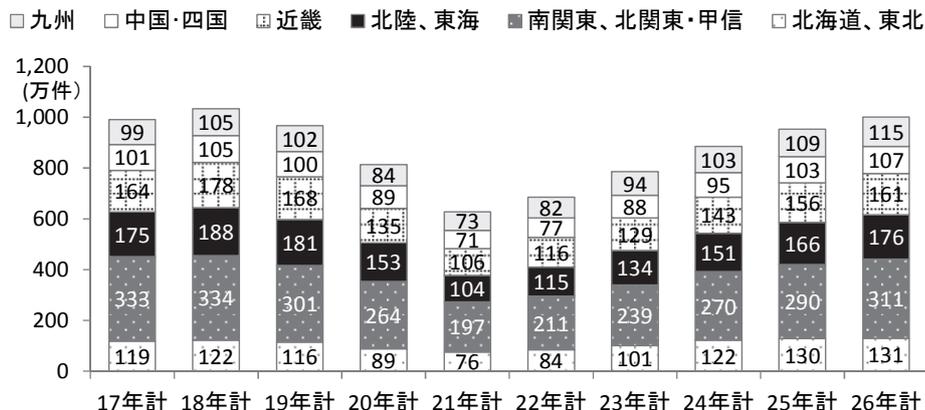
出所：総務省「平成22年国勢調査」より筆者作成。

また、このような地域の産業、職業特性によって、労働移動時の転職経路の特徴も異なっていると考えられる。また地方と首都圏では民営職業紹介の事業所が大きく異なるなど、転職経路の利用環境自体が違うことが影響していると考えられる。

図表1-2-34、図表1-2-35、図表1-2-36はそれぞれ、公共職業紹介の新規求人数、求人広告業の求人広告件数、民営職業紹介事業所数の推移を示している。これを見ると、求人広告と民営職業紹介は関東や近畿で集中しており、北海道・東北や中国・四国、九州は非常に少ない。公共職業紹介の求人も関東で多いものの、その他の地域は拮抗している。やはり都市部ほど民間の人材ビジネスが大きく存在し、特に民営職業紹介の偏りが大きいと考えられる。

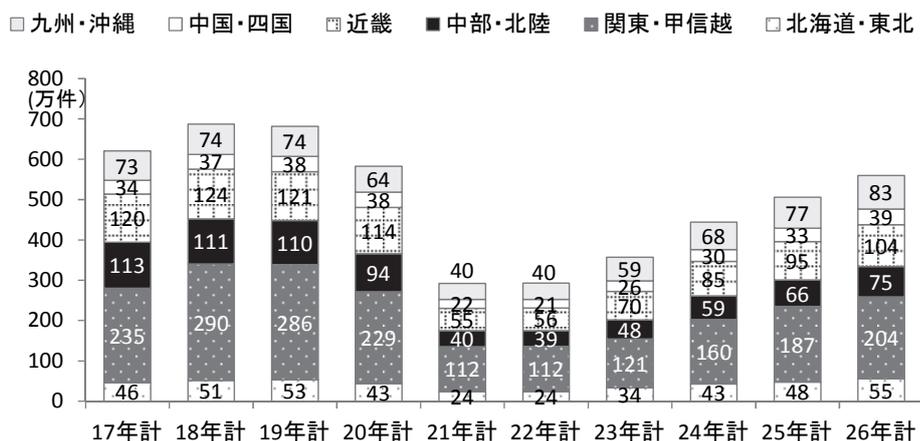
地域間で活用可能な転職経路の環境が異なるひとつの理由として、各地域の産業や職業構成が異なり、産業や職業ごとに適した転職経路が異なることが考えられる。特に民営職業紹介は成功報酬型のビジネスモデルが一般的であり、転職者の年収が単価に直決するため、求人案件が多く、かつ年収が高い管理職や専門・技術職の多い地域に集中していると考えられる。また求人広告業は成功報酬型も増えていると言われていたが、広告掲載料金の徴収が一般的であり、大規模求人を行う際に広告を活用することが合理的であると言われていた。そのため、経済規模の大きい関東や関西地域で多くなると考えられる。

図表 1-2-34 公共職業紹介の新規求人数の推移



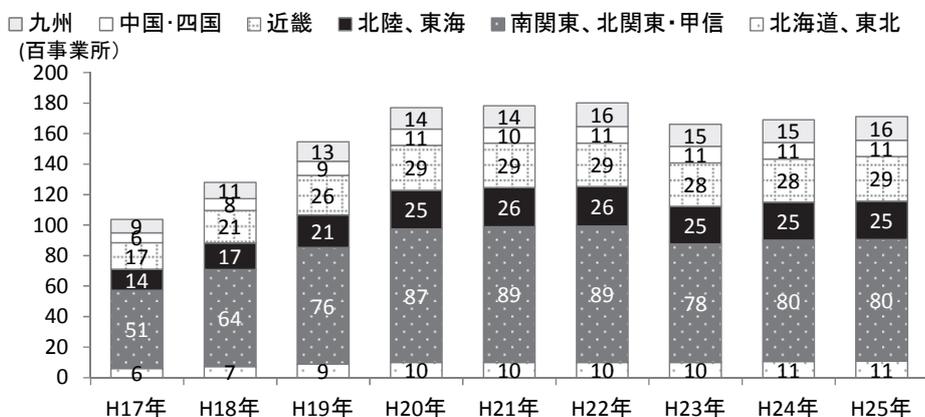
出所：厚生労働省「職業安定業務統計」より筆者作成。

図表 1-2-35 求人広告件数の推移



出所：公益社団法人全国求人情報協会「調査発表/求人広告掲載件数」より筆者作成。

図表 1-2-36 民営（有料）職業紹介許可事業所数の推移

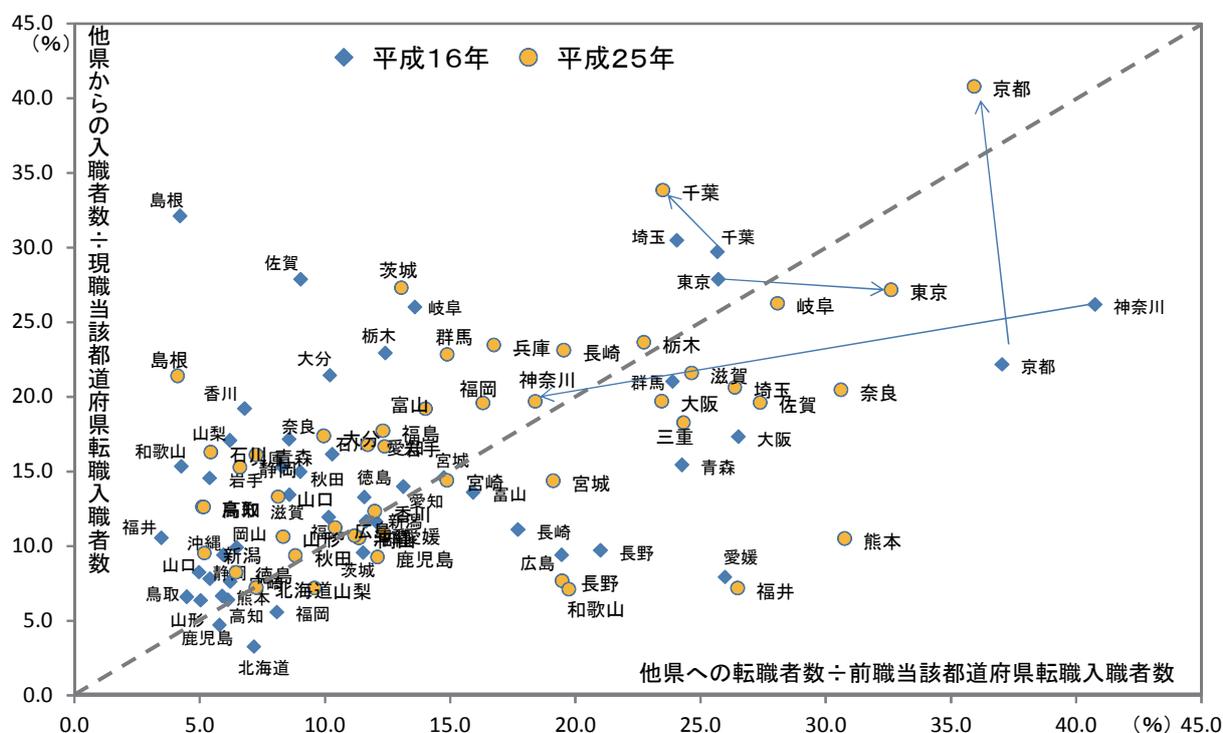


出所：厚生労働省「職業紹介事業報告」より筆者作成。

最後に参考として転職に伴う都道府県間の移動について図表1-2-37より確認する。ここでは厚生労働省「雇用動向調査」を用いて、縦軸に各都道府県で発生した転職入職者のうち他都道府県からの入職者割合を示した。横軸には転職入職者を前職の勤務都道府県別に算出し、そのうち現職は別の都道府県に転職した者の割合を示した。それぞれ平成16年と平成25年のデータを集計した。

図表1-2-37を見ると、首都圏や近畿の都市圏ほど、図の右上の位置し、都道府県を跨いだ移動が多くなっていることが分かる。また2時点比較のため、どれほど時系列的な傾向を示しているかは分からないが、神奈川県は他県への転職が大きく減少している一方で、東京の他県への転職が多くなっている。また京都は他県からの入職者が多くなっている。

図表1-2-37 転職入職による都道府県を跨いだ移動の状況



出所：厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成。

第3節 マッチング機能の向上について

続いて、各分野ごとのマッチング機能について検討していく。ここでは、周(2008)でも用いられている総合マッチング指標 M^{11} より比較を行う。データは職業別では、厚生労働省「職

¹¹ 各期 t の各都道府県及び職種 i について、全求職者のうち採用に至った者の割合である就職率 a と、全求人のうち採用に至った割合である充足率 b より計算される、 $M_{it} = \frac{\sqrt{a_{it}^2 + b_{it}^2}}{\sqrt{2}}$ を総合マッチング指標とする。尚、周(2008)と同様に都道府県や職種別にクロスセクションで就職率と充足率との相関を確認したところ、双方とも正の相関となっていた。

業安定業務統計」長期時系列表 11 表より、パートタイムを含む常用の職業別有効求人、有効求職、就職件数（年計）を用いた。都道府県別には、厚生労働省「労働統計年報」より公共職業紹介のパートタイムを含む常用の「都道府県別有効求人」、「有効求職」、「就職件数（年計）」を用いた。なお各年の要因もコントロールする目的から、被説明変数に総合マッチング指標を用いて、説明変数に年ダミー及び職種ダミー（都道府県ダミー）を用いた最小二乗法の推定結果から検討する。本研究では、職種ダミー（都道府県ダミー）の結果数値（係数）が相対的に大きければマッチングが容易であると解釈し、相対的に小さければ難しいと解釈する。図表 1-3-1 では、職種別の推定結果より、各職業ダミーのパラメータを示した。図表 1-3-2 では、都道府県別の推定結果より、各都道府県ダミーのパラメータを示した。

但し、厚生労働省「職業安定業務統計」はハローワークに集まった求人や求職者に限られるため、ハローワークに集まる求人の特性が分析結果に表れると考えられる。例えば、公共職業紹介を経由した転職が相対的に少なかった専門・技術職については、多かったサービス職よりもマッチング指標が悪く出る可能性が考えられるが、これにより当該職業自体のマッチングが困難であるとは言及できない。反対に、専門・技術職の転職が多い民間職業紹介の業務統計から収集されたデータからは異なる分析結果になる可能性がある。そこで、民間職業紹介に集まった求人、求職データを用いて同様の分析を行い、結果が共通するかどうかを確認することで、職業による特性の違いを検討する。民間職業紹介のデータについては、2004 年から 2013 年の厚生労働省「職業紹介事業報告」より、有料職業紹介事業の「新規求職申込件数」、「求人数（常用求人）」、「就職件数（常用就職）」の職業別データを用いる。ここでは「就職件数（常用就職）」/「新規求職申込件数」を就職率、「就職件数（常用就職）」/「求人数（常用求人）」を充足率とし、被説明変数に総合マッチング指標を、説明変数に年ダミー及び職種ダミーを用いて最小二乗法による推定を行った。推定結果は図表 1-3-3 に示した。

まずは図表 1-3-1、1-3-3 より職業ダミーの総合マッチング指標への影響を見ると、双方に共通して専門・技術職や販売・営業職関係、管理職が低くなる一方で、保安職が相対的に高い。また事務職は、図表 1-3-3 では低くなっているが、図表 1-3-1 を見ると「一般事務の職業」や「外勤事務の職業」については高くなっており、事務職の中でも違いが見られる。生産工程・労務関連の職についても図表 1-3-1 では中分類の中で違いが見られる¹²。

双方で結果が異なる職業については、公共・民間職業紹介のマッチングの特性や、当該職業の中でも比較的マッチングが難しいものとそうでないものがどちらかに偏っているなど求人・求職者の特性が異なる要因も考えられ、当該職業について言及することは難しい。しかし専門・技術職や管理職については公共職業紹介のデータでも、転職経路として利用が多く見られた民間職業紹介のデータでも同様に低く、専門・技術職や管理職ほどマッチングが難

¹² 職種ダミーを説明変数に用い、所謂マッチング関数を推定した結果においても同様の傾向が指摘できる結果となった。

しくなっている可能性が考えられる。一方で、保安職については、転職経路として利用が多く見られた公共職業紹介のデータでも、民営職業紹介のデータでも同様に高く、相対的にマッチングが容易である可能性がある。

これら2職種のマッチングが難しくなる背景には2つの理由が考えられる。1つにはマッチングが難しい理由としてしばしば指摘される、不完全情報の問題である。管理職や専門・技術職ほど正規雇用が多いことから、人物と会社との相性という個人や企業特殊的な側面も考慮され、そのような情報流通に課題がありマッチングが難しくなっている可能性がある。正社員に限った分析を行えば結果は異なる可能性もあるが、正社員に限ってもこれら2職種で縁故や民営職業紹介が多いことや、後述するヒアリング結果（2章3節）では特に日系企業では高度専門人材の求人でも人物が重視されることが指摘されていることから、職種そのものの特性と考えられるのではないだろうか。

2つ目には情報の問題以外に、求職者や求人の職種に関する留保条件の違いが反映されたことが推察される。職種別の職業紹介データは、求人職種と求職者の希望職種、採用職種によって職種別にカウントされている。そのため希望職種と異なる職種で就職が決定した場合には、求職者にカウントされないながらも就職数にはカウントされ、就職率が高くなる。例えば、当初保安職以外を希望していたとしても結局は保安職の経験が考慮され保安職で採用に至ったケースや、保安職の経験が無く他職種を希望していたとしても経験職種や希望職種では採用されず保安職では経験の有無がそれほど重要でなく、保安職でのみ採用に至ったケースが考えられる。先の図表1-2-13では、保安職ほど他職種からの転職入職や他職種への転職入職も多かったことから、求職者が経験を有していても他職種を希望することや、経験がなくとも採用されるということが相対的に多いと推察される。つまり職種特殊的技能がそれほど重要でない職業ほど、職務経験者が他職種を希望するケースが多くなるとともに、未経験者が採用される可能性も高いことで就職率が高く、また他職種希望者にカウントされた求職者プールからも求人を充足できることから、マッチング指標が良くなっていることが考えられる。一方で、専門・技術職や管理職では経験者が他職種を希望することや、他職種希望の未経験者が採用されることは図表1-2-13を見ても少ないことが推察される。この2職種ほど、当該職種でカウントされた求職者を活用できないためにマッチング指標が低くなっている可能性がある¹³。また仮にこのような要因が大きいことで専門・技術職や管理職のマッチング指標が低くなっているならば、職種特殊的な市場でありながらもそのことによって供給についての機能が相対的に弱いことがマッチングを難しくしていると考えられることから、情報の問題を解消するだけでなく、人材育成システムの整備¹⁴も重要と考えられる。

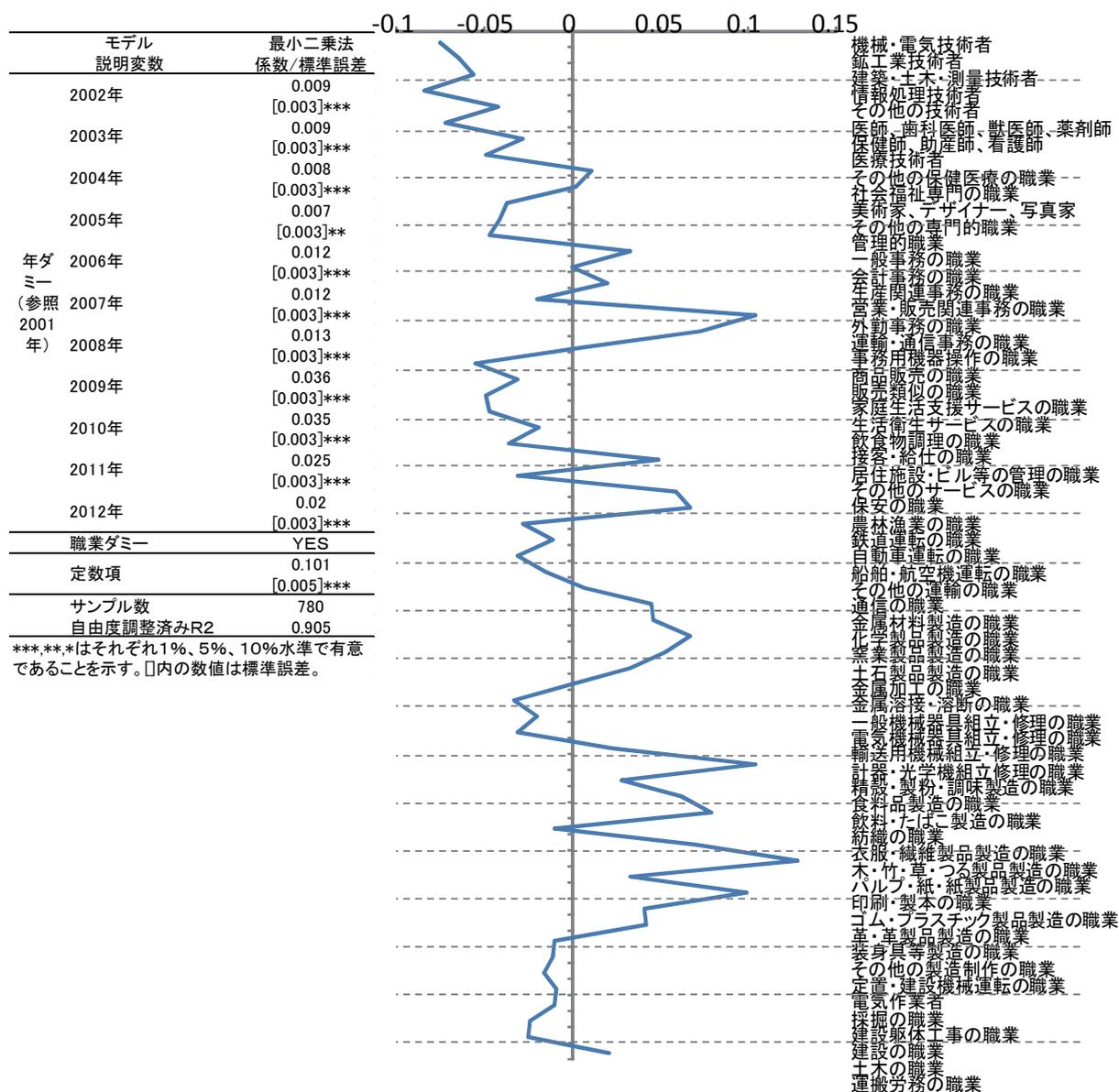
続いて図表1-3-2より都道府県別の推定結果を見ると、首都圏や「愛知県」など都市

¹³ 被説明変数を総合マッチング指標ではなく、充足率にしても結果は同様である。求職数は充足率にも影響を与えるため、カウント上の求職数をコントロールしても、求職数にカウントされていない就職者が加算されていれば、そのような状況が発生しやすい職種ほど充足率も高い傾向になる。

¹⁴ 久本(2008)ではドイツの例について、職業別労働市場の形成と人材育成システムがまとめられている。

部で低く、「青森県」や「岩手県」、「秋田県」で高くなっている。都道府県別のマッチング機能の違いが考察された Kano・Ohta(2005)では、一人当たり所得や人口密度の高い地域ほどマッチング効率性が低いことから、高い特殊的技能が要求されたり、技能が高度でマッチングに密な情報流通を要する場合や、人材獲得競争が厳しくなる場合にマッチングが難しくなることが指摘される。

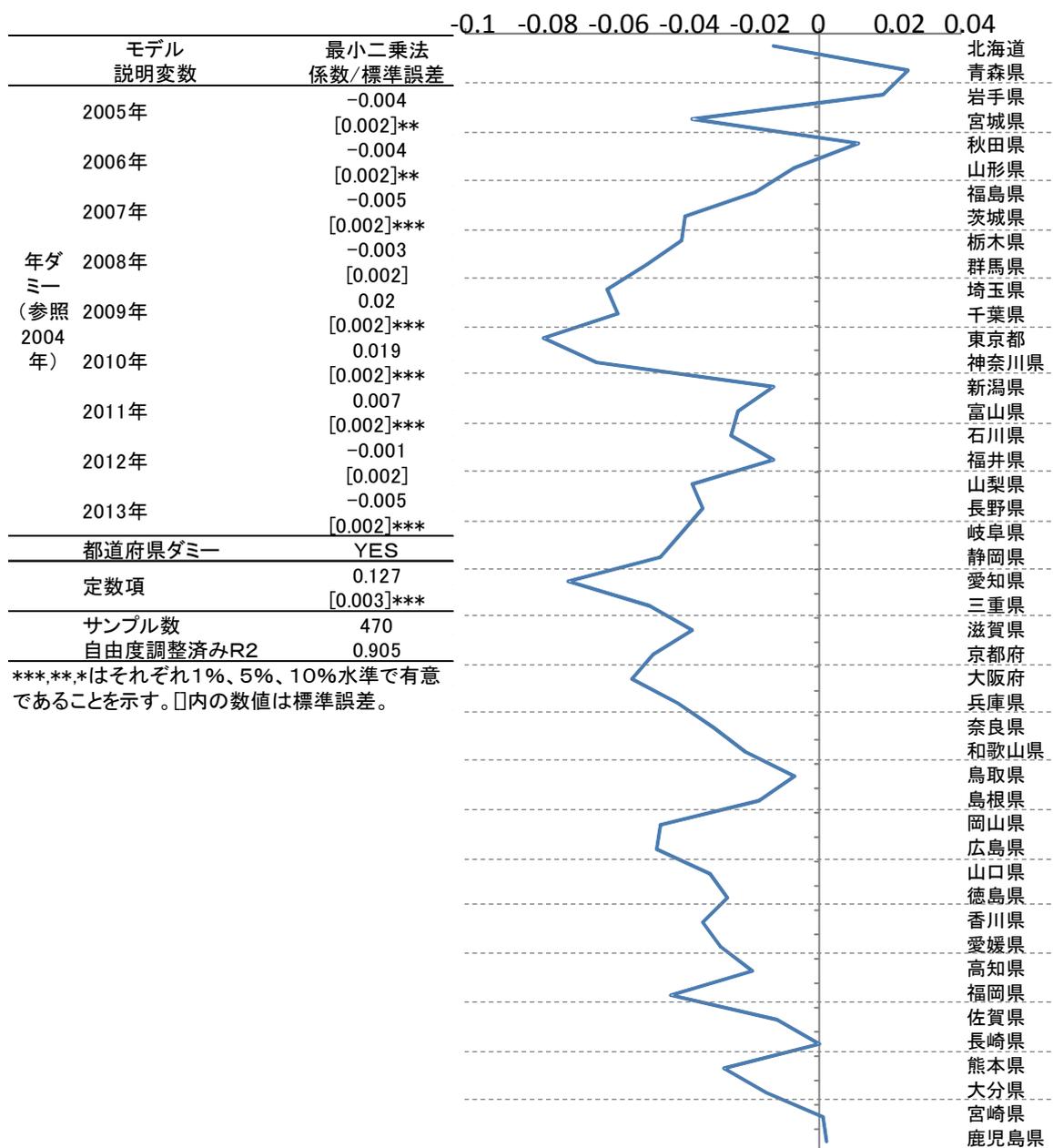
図表 1-3-1 ハローワークのデータによる職業別の総合マッチング指標に関する推定結果



出所：厚生労働省「職業紹介事業報告」より筆者作成。

注：グラフは各職種ダミーの係数を表している。求人数、求職数、年の影響を各職種一定の下にあると仮定した際において、「その他の労務職」を基準とした、各職種の結果指標の違いを示している。

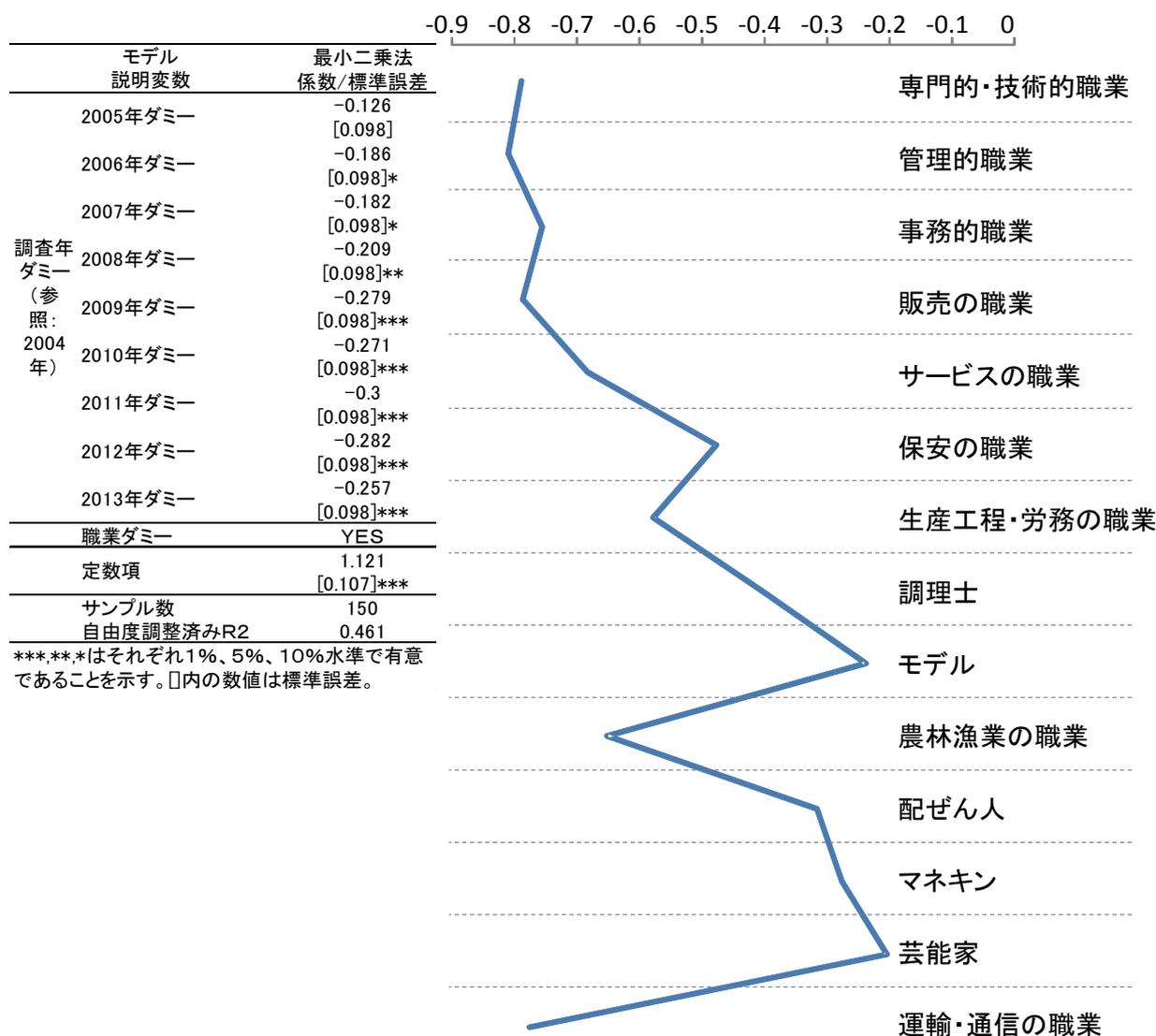
図表 1-3-2 ハローワークのデータによる
都道府県別の総合マッチング指標に関する推定結果



出所：厚生労働省「職業紹介事業報告」より筆者作成。

注：グラフは各都道府県ダミーの係数を表している。求人数、求職数、年の影響を各職種一定の下にあると仮定した際において、「沖縄県」を基準とした、各都道府県の結果指標の違いを示している。

図表 1-3-3 民営職業紹介のデータによる
職業別の総合マッチング指標に関する推定結果



出所：厚生労働省「職業紹介事業報告」より筆者作成。

注：グラフは各職種ダミーの係数を表している。求人数、求職数、年の影響を各職種一定の下にあると仮定した際において、「家政婦（夫）」を基準とした、各職種の結果指標の違いを示している。

2011年以降のデータについては「生産工程の職業」と「建設・採掘の職業」を合算し「生産工程・労務の職業」としている。2013年のデータについては「医師」、「看護師」、「保育士」を「専門的・技術的職業」に含めている。

第4節 本章のまとめ

まず本章の1節では、マクロの労働移動の動向を転職入職率の推移から検討した。転職入職率は微増傾向であり、労働移動はゆっくりと活性化してきている様子が確認できた。またこの背景には、景気の影響、パート構成の拡大など雇用形態多様化の影響があると考えられるが、好況による転職先の拡大が特に重要であろう事が要因分解結果より示唆された。正規雇用に限定した場合には転職率は微減傾向であるが、これについてもそもそも正規雇用が縮小していることが背景にあると考えられる。また、10年単位の中短期では、そもそも労働移動の頻度が大きかった若年層のシェアが低下することによって労働移動が抑制される影響は小さかった。

本章の2節では、産業や職業ごとなど分野間で労働移動が活発である分野と活発でない分野が確認された。「雇用維持」型の市場についての労働移動促進が政策課題となっているが、サービス分野などは既に無期雇用の労働移動も活発であり、「雇用維持」型とは指摘できない。対して、正社員が多く大卒者の多いセクターほど労働移動が発生しておらず、なかでも専門・技術職や管理職で特に労働移動が発生していなかった。「雇用維持型」の労働移動促進政策のターゲット層を具体的に示すならば、正社員のホワイトカラー層と指摘できる状況であった。

さらに2節では、職種転換など分野を越えた労働移動の状況やその方向性を見たが、不動産業やサービスセクターなど一部を除けば、分野間移動はあまり盛んではない状況が確認された。また産業転換も職種転換も少ないが、より職種転換が少なくなっており、産業以上に技能の職種特殊性が重要であろう様子が見られた。また、職種のなかでも特に管理職や専門・技術職といったホワイトカラー層において、他職種からの転職入職も他職種への転職も少なくなっている。これら職種ほど中途採用時に企業側が経験を重視することから、分野間移動が発生しにくくなっていると考えられる。労働者数が大きな伸びを見せる専門・技術職でも、転職による他分野からの流入は少なくかつ減少しており、加えて内部の異動による他職種からの流入も少なく、新規学卒入職で労働力が確保されている様子が示された。これより成長分野であっても特殊的技能が求められる分野では、外部労働市場におけるマッチングの取組みによって即座に果たすことは難しいと考えられ、専門領域の再教育など中長期の取組みが求められよう。労働移動が望まれる「医療・福祉業」においても他分野からの異動は少なく同様の状況があると思われる。また管理職については、異動・昇進による内部労働市場での労働力確保が確認された。内部市場において企業ごとに養成されることから、企業特殊性が強くなり、管理職の転職が頻繁に見られないと考えられる。

また分野ごとに転職方法の特徴も異なっていることが確認された。具体的には、有期雇用者が多いサービスセクターや大企業で広告利用が多く、ホワイトカラー層では民営職業紹介や縁故が多く、製造職や製造業、医療・福祉業で公共職業紹介が多かった。また地域別にも移動経路の特徴は異なり、首都圏や都市部では民営職業紹介が大きく、広告も大きかった。

このような職業や地域で移動経路の特徴が異なる背景には、それぞれの分野内転職におけるマッチングの難しさや市場規模が影響していると考えられる。3 節では職業や地域別のマッチングの難しさを総合マッチング指標によって検討したが、民間職業紹介の利用が多い専門・技術職や管理職でマッチングが難しくなっている様子が示された。職種特殊性が強くマッチングが難しい分野ほどサーチの専門特化が合理的になると考えられることから、これら職種ほど専門事業者によるマッチングの利用が多くなっていると考えられる。また首都圏など都市部でマッチング指標が低かったが、首都圏で専門・技術職や管理職構成が大きいことや、Kano・Ohta(2005)が指摘するように人材やポストの獲得競争が厳しくなっていることでマッチングが難しくなっている可能性がある。職種構成も影響しているためか都市部ほど民間職業紹介の利用も大きい、これには職種構成要因だけでなく、マーケットが大きいこともあろう。

参考文献

- 阿部正浩(2005)『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社.
- 池永肇恵(2009)「労働市場の二極化— IT の導入と業務内容の変化について」『日本労働研究雑誌』、No.584、pp.73-90.
- 池永肇恵(2011)「日本における労働市場の二極化と非定型・低スキル就業の需要について」『日本労働研究雑誌』、No.608、pp.71-87.
- 小林徹・阿部正浩(2014)「民間職業紹介、公共職業紹介のマッチングと転職結果」『経済分析』、No188、pp.93-118.
- 雇用政策研究会(2014)「仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環を目指して」『雇用政策研究会報告書』.
- 坂爪洋美(2014)「職業紹介担当者の能力ならびにスキル」佐藤博樹・大木栄一編『人材サービス産業の新しい役割』、第10章、有斐閣.
- 櫻井宏二郎(2011)『市場の力と日本の労働経済:技術進歩、グローバル化と格差』東京大学出版会.
- 周燕飛(2008)「公的職業紹介におけるマッチング効率の収斂性分析——就職率と充足率に注目して」『大原社会問題研究所雑誌』、No.597、pp.1-18.
- 戸田淳仁(2010)「職種経験はどれだけ重要になっているのか—職種特殊的人的資本の観点から」『日本労働研究雑誌』、No.594、pp.390-431.
- 原純輔(1999)「労働市場の変化と職業威信スコア」『日本労働研究雑誌』、No.472、pp.26-35.
- 樋口美雄(1991)『日本経済と就業行動』東洋経済新報社.
- 樋口美雄(2001)『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.
- 久本憲夫(2008)「ドイツにおける職業別労働市場への参入」『日本労働研究雑誌』、No.577、pp.40-52.

- 山本勲・野原快太(2014)「積極的労働市場政策と若年雇用—ジョブカフェ関連事業の政策評価分析—」『三田商学研究』、第57巻第4号、pp.25-48.
- 連合総合生活開発研究所(2006)『雇用ミスマッチの分析と諸課題』.
- Booth, A. L., M. Francesconi, and C. Garcia-Serrano(1999) “Job Tenure and Job Mobility in Britain,” *Industrial and Labor Relations Review*, 1999, 53(1), pp.43-70.
- Hall, Robert E. (1982) “The Importance of Lifetime Jobs in the United States Economy,” *American Economic Review*, Vol.72, No.4, pp.716-24.
- Kambourov, G. and M. Iourii(2009) “Occupational Specificity of Human Capital,” *International Economic Review*, Vol.50, No.1, pp.63-115.
- Kano Shigeki and Ohta Makoto(2005) “Estimating a matching function and regional matching efficiencies: Japanese panel data for 1973-1999,” *Japan and the World Economy*, 17 (2005) 25-41.
- Petrongolo, B., and C. Pissarides(2001) “Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function,” *Journal of Economic Literature*, Vol.39, pp.390-431.
- Shimer, Robert (2007) “Mismatch,” *American Economic Review*, 97(4): pp.1074-1101.
- Sullivan, P (2010) “Empirical evidence on occupation and industry specific human capital,” *Labour Economics*, Vol.17, Issue 3, June 2010, pp. 567-580.
- Topel, R. H., and M. P. Ward. (1992) “Job Mobility and the Careers of Young Men,” *Quarterly Journal of Economics*, 1992, 108, pp.439-479.
- Winkelmann, R.(1994) “Count Data Models—Economic Theory and an Application to Labor Mobility,” *Lecture Note in Economics and Mathematical Systems*, 410. Berlin: Springer-Verlag, 1994.