

図表2 ハローワークから入職した者の主な属性

属性	構成比	属性	構成比	属性	構成比			
最終学歴	中学・高校	20.9	転職前職種	事務	31.6	退職理由	自発的	64.6
	高専・専門・短大	21.4		営業	24.1		非自発的	35.4
	大学・大学院	57.7		IT技術	11.0	1番の退職理由	キャリアアップ	12.2
家計支持者	自分のみ	61.7		機電技術	9.6		処遇評価不満	22.6
				その他	23.8		労働条件不満	18.6
転職時年齢	25-34歳	50.7	転職前業種	製造業	22.3		倒産・リストラ	23.5
	35-44歳	27.8		卸売・小売業	15.9	好条件を求めて	13.9	
	45-54歳	21.4		サービス業	18.6	家族・その他	9.3	
居住地	都市部	34.5		情報通信業	11.0	転職先決定前離職		82.0
				その他	32.2			
転職前会社規模	50人未満	42.3	転職前役職	役職なし	59.1	転職前年収	平均値(万円)	373.2
	50~300人未満	28.7		主任クラス	21.1		標準偏差	182.9
	それ以上	29.0		それ以上	19.8			

サンプル数345 単位%

介機能として利用する求職者もいれば、ただの情報収集源として利用する求職者もいるだろう。人を介する『支援型』モデルが有用だとすれば、それはハローワークという単独経路内でも、『自立型』『支援型』の差異として抽出できるはずである。

2つめの理由は、人的つながりや人材紹介の優位性は、既に多くの先行研究によって指摘されているからだ。内生性の問題は残る課題となっているが、ハローワークという経路内で検討するうえでは、人的つながりや人材紹介ほど深刻な問題ではないと考える。なぜなら、ハローワークは求職者に広く門戸が開かれ、原則希望すれば希望したサービスを受けられる選抜性の低い経路だからだ⁵ (中村天江(2011))。相談サービスを活用する者に偏りがあったとしても、それは求職者が選択可能な違いであり、人的つながりや人材紹介とは性質が異なる。

III-2. 分析対象と調査データ

以降の分析では、日本型雇用システムの中心に位置づけられてきた男性・正社員のホワイトカラー職種に絞って検討を行う。利用データは、リクルートワークス研究所が2010年9月30日~10月4日、インターネット調査会社のパネルに対して実施した「ホワイトカラー正社員の転職プロセス調査2010」である。入職経路

と年齢で割付を行い1709人から回答を得た。ハローワークから入職した転職時25歳以上54歳以下の求職者で、異常値や明らかに矛盾のある回答を除外した345人を分析対象とする。1つでも欠損値が観察された回答者は、当該の分析から外す。ただし、どの項目も選択しないことが論理的に可能な場合は、無回答でも選択ゼロとして処理した。

図表2の属性分布は、既存研究で示されてきたハローワーク利用者の特徴と整合的である。

IV. ハローワークからの入職者

IV-1. 利用深度の定義

ハローワークから入職した者の「利用したサービス(複数回答)」をまとめたのが図表3である。「求人情報の閲覧」が最も多く、「失業給付の申請」「窓口での質問・相談」と続く。「予約制のキャリア面談」や「職業訓練プログラム」の受講者はそれほど多くない。

図表3 ハローワークで利用したサービス(複数回答)

失業給付の申請	73.3
求人情報の閲覧	95.1
職探しセミナーや企業面接会への参加	21.7
職業訓練プログラムの受講	14.8
窓口での質問・相談	72.5
予約制のキャリア面談	12.8
その他	.6

単位%

3つめの課題は、求人企業側に視点をおいた分析である。転職の成否は、需給調整機関の介在者だけでなく、受け入れ企業に大きく依存する。採用活動中に人事がどのような対応をし、新たな職場での受け入れ態勢はどうなっているのか。組織再社会化等の既存研究をふまえ、求人企業側の支援と需給調整機関の支援の構造的な異同について分析を試みたい。

2008年9月のリーマンショックに続き、2011年3月、東日本大震災が発生した。日本の雇用環境を揺らぐ事態である。求職者の就業を支援するために、需給調整機関におけるキャリア・コンサルタントやジョブサポーターの増員が政府によって行われた。このような専門家の介在によって、異なる職種、産業、組織風土、土地勘のない地域...への求職者の非連続な転職をスムーズに支援することが、今まで以上に社会から期待されている。

注

1 シルバー人材センター等を含む公共職業安定所。本稿ではハローワークという表記で統一する。

2 「しごと情報ネット」や「ハローワークインターネット」で求人企業の連絡先が公開されていれば、求職者は直接電話して応募できる。

3 フォーマルな経路とは、求人広告、公私の職業紹介所、大学や専門機関による面接や職業紹介等である(Granovetter(1995))。

4 雇用動向調査によれば公的職業紹介機関からの入職者は全入職者の約1/4を占める。

5 人材紹介会社では、転職実現が容易な求職者には手厚く、困難な求職者には手薄なサービスが提供される。担当者の経験と知識にもとづいて判断されるため、定量調査では把握できない転職実現性にかかわる要素が考慮されている可能性が高い。

6 求職者へのサービスプログラムの運営は各ハローワークに任されている。予約制のキャリア面談というメニューの有無や、その範囲もハローワークによって違う。

7 ハローワークで職業訓練プログラムを受けるには窓口の職員に相談する必要がある。

8 守島(2001)は主体的に求職活動に取り組み、選択肢が多いほど、転職後の満足度が高いと指摘する。

9 Akerlof, Rose and Yellen(1998)など、転職後の満足度が離職率を下げる事が明らかになっている。

10 これまでハローワークの活用実態の分析は、特定のハローワークでの聞き取り調査やアンケート調査が中心だった。全国の求職者を対象とした本研究の結果は、特定のハローワークの特徴を抽出したのではなく、一定の客観性が保証されるという点にも意義があ

ると思われる。

¹¹ 守島(2001)、森山(2009)等、入職経路が転職結果に及ぼす影響は統計的に有意に確認されないとの結果も存在する。特に転職後の生産性の発揮など時間経過をともなう転職結果は、転職先の職場や人間関係に大きな影響を受けるため、入職経路や転職時の利用経路にのみ原因を求めるのは無理がある。

¹² ただし、地方居住の主婦のように自宅から通える範囲で時間を限って働きたいなどの理由で、ハローワークを積極的に活用する求職者も存在する。このような求職者を外部労働市場でミスマッチが起こりやすいと位置づけるのは適切ではない。

参考文献

- Akerlof, G.A., A.K. Rose and J.L. Yellen, 1998, "Job switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market" *Brookings Papers on Economic Activity*, vol.1998, No.2, pp495-582
- Granovetter, M.S., 1973, "The strength of weak ties" *American journal of sociology*, vol78:1360
- Granovetter, M.S., 1995, "Getting a job: A study of contacts and careers" Chicago: The University of Chicago Press (渡辺深沢『転職—ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房, 1998)
- 伊佐勝秀, 2003, 『IT化時代における公共職業紹介サービスの課題』統計研究会労働市場委員会
- 上野有子・神林龍・村田啓子, 2004, 「マッチングの技術的効率性と入職経路選択行動」『ESRI Discussion Paper Series』106.
- 黒澤昌子, 2002, 「中途採用市場のマッチング—満足度, 賃金, 訓練, 生産性」『日本労働研究雑誌』44(1):71-85.
- , 2005, 「ハローワークの評価」『「官製市場」改革』八代尚宏編著, 日本経済新聞社:163~186.
- 玄田有史, 2002, 「リストラ中高年の行方」『リストラと転職のメカニズム—労働移動の経済学—』玄田有史・中田喜文編著, 東洋経済新報社:25-49.
- 厚生労働省, 2006, 『「キャリア・コンサルティングに関する実態調査」(2006年度)』
- , 2007, 『「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書』
- , 2011, 「キャリア・コンサルティングとは?」『職業能力開発情報—スキルアップ応援します—』
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/index.html>, 2011.3.11).
- 児玉俊洋・阿部正浩・樋口美雄・松浦寿幸・砂田充, 2005a, 「入職経路の日米欧比較分析」『労働市場設計の経済分析—マッチング機能の強化に向けて』樋口美雄・阿部正浩・児玉俊洋編著, 東洋

- 経済新報社:145-209。
- 児玉俊洋・阿部正浩・樋口美雄・松浦寿幸・砂田充, 2005b, 「入職経路はマッチング精度にどう影響するか —ハローワークと他の入職経路の比較」『労働市場設計の経済分析 —マッチング機能の強化に向けて』樋口美雄・阿部正浩・児玉俊洋編著, 東洋経済新報社:87-144。
- Chae, In-Seok・守島基博, 2002, 「転職理由と経路, 転職結果」『日本労働研究雑誌』44(9):38-49。
- 竹内倫和・竹内規彦, 2010, 「新規参入者の就職活動プロセスに関する実証分析」『日本労働研究雑誌』596:85-98。
- 中村二郎, 2002, 「転職システムとしての公共職業紹介機能」『日本労働研究雑誌』44(8)。
- 中村天江, 2011, 「転職経路の「すみわけ」に関する分析—ホワイトカラー正社員の転職活動の実態—」『Works Review』vol6。
- 日本労働研究機構, 2003, 『転職のプロセスと結果』。
- 星野崇宏, 2009, 『調査観察データの統計科学: 因果推論/選択バイアス/データ融合』岩波書店。
- 守島基博, 2001, 「転職経験と満足度—転職ははたして満足をもたらすのか」『転職の経済学—適職選択と人材育成』猪木武徳・連合総合生活開発研究所編, 東洋経済新報社:141-165。
- 森山智彦, 2009, 『正規社員の転職と経路』。
- 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—労働市場のマッチング機能強化に関する研究報告書』。
- 労働省, 2000, 『「今後の職業能力開発の在り方に関する研究会」報告書』。
- 労働政策研究・研修機構, 2006, 「長期失業者の求職行動と就業意識」。
- , 2007, 「ハローワーク求職者の求職行動に関する調査」。
- 渡辺深, 2001, 「ジョブ・マッチング—情報とネットワーク」『日本労働研究雑誌』43(10):19-27。

謝辞

同志社大学社会学部産業関係学科助教森山智彦氏, キャリアカウンセリング協会吉田優子氏, シニア産業カウンセラー内海仲子氏, リクルートエージェント高崎透氏他さまざまな需給調整機関で働く方々から有益な助言を頂戴しました。ここに記して深く感謝いたします。なお, 本稿の誤りはすべて筆者に帰します。