

# 非正規雇用から正規雇用への移行 及び定着に向けての支援策<sup>1</sup>

---

入職経路に着目して

慶應義塾大学 樋口美雄研究会 労働雇用①

長谷川 明広

平泉 駿

水木 茉那

廉 ボミ

2014年11月

---

<sup>1</sup> 本稿は、2014年12月13日、12月14日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2014」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、樋口美雄教授（慶應義塾大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

# 要約

本稿の政策提言によって達成したい目的は2点ある。第1に、若年者の非正規雇用者の正規雇用への転換を促すことである。第2に、正社員転換後の職場定着を促すことである。そのために、本稿では、転職の際に情報の仲介を担う入職経路に焦点を当て、政策提言を行う。入職経路の改革によって、求職側と求人側の情報の非対称性が改善され、より良い転職が可能になると考えた。

第1章の問題意識では、非正規雇用者の増加傾向、非正規雇用であり続けることの社会的・経済的・財政的問題を示した。また、正規雇用での就業を望みながらも、止むを得ず、非正規雇用として働いている不本意型非正規雇用者が若年層において特に多いことを示し、不本意型非正規雇用の問題点ならびに学卒後の初職の就業形態が後の転職に及ぼす影響に関して、先行研究を用いて言及した。

第2章の現状分析では、非正規雇用から正規雇用への転職の現状を性別・就業形態・フリーター期間別の集計データを用いて示した。次に、企業外部からの転職者の情報の非対称性に言及し、入職経路に着目する理由を示した。転職の際に用いる入職経路として伝統的な公共職業紹介所・民間職業紹介所の概要、両機関の連携に対する日本政府の取り組みを示した。また近年利用が増加しているインターネット転職サイトの概要を示した。

第3章の先行研究では、分析手法を検討する上で、①学卒後の初職が後の転職に与える影響、②非正規雇用から正規雇用への移行に影響を与える労働供給側・労働需要側のそれぞれの要因に関する分析、③入職経路の違いによるマッチングの結果と転職後の満足度の差、④転職の際に移行に有意に働く入職方法と入職経路に関する分析、の4論文を提示した。これら現状分析・先行研究より、本稿は、①各入職経路の利用者の属性を把握する分析、②非正規雇用から正規雇用へと移行が成功した者の特長を把握する分析、③各入職経路を利用した者の現職の満足度を把握する分析、の3点の分析を行う。

本稿のオリジナリティとしては、①説明変数にその後の転職に影響を与える「初職正規ダミー」、②転職の入り口としての利用が増えている「インターネットダミー」を盛り込み、③転職後の職場定着を見るため、転職後の満足度に関する分析を行うこと、の3点を挙げる。

第4章では、先行研究を踏まえて、3段階の実証分析を行った。データセットは「ワーキングパーソン調査」の2002、2004、2006、2008、2010、2012年の調査を用いた。分析対象は、転職前の就業形態が非正規雇用の者である。分析での比較基準は全て公共職業紹介所利用者である。分析1段階目は各入職経路の利用者の属性を把握するために、多項ロジットモデル分析を行った。分析2段階目は非正規雇用から正規雇用へと移行が成功した者の特長を把握するために、プロビット分析を行った。分析3段階目は各入職経路を利用した者の現職の満足度を把握する順序ロジット分析を行った。以下、分析結果をまとめる。公共職業紹介所に比べ、民間職業紹介所は若年層・高学歴の者が多く利用しており、正社員移行確率は高いものの、転職後満足度に有意な差は見られなかった。インターネットは若年層・初職非正規の者が多く利用しており、正社員移行確率・転職後満足度ともに低いことが分かった。

第 5 章では、インターネットを使う若年層に、より正社員移行率の高いハローワークを利用してもらえることを目的とした政策提言を行った。ハローワークに対して、①利用促進策、②組織改革案、の 2 点を提言した。利用促進策では、①就学時からのハローワークの意識付け、②転職活動開始の入り口としてのインターネットの活用、の 2 点を提言した。組織改革案では、①転職活動の効率化を図るための入職経路選別を専門とする新たな機関の設置、②ハローワーク職員の増員・専門化、の 2 点を提言した。

第 6 章では、本意型非正規雇用ならびにハローワーク・民間職業紹介所の求人情報に関する課題を示した。

## 目次

### はじめに

## 第1章 問題意識

- 第1節（1. 1）非正規雇用者の増加
- 第2節（1. 2）若年層における非正規雇用問題の深刻化
- 第3節（1. 3）不本意型非正規雇用者の存在
- 第4節（1. 4）不本意型非正規雇用者の実態

## 第2章 現状分析

- 第1節（2. 1）個人属性が非正規雇用から正規雇用への移行に与える影響
  - 第1項（2. 1. 1）性別・就業形態が正社員転職の結果に与える影響
  - 第2項（2. 1. 2）フリーター期間が正社員転職の結果に与える影響
- 第2節（2. 2）個人属性が非正規雇用から正規雇用への移行に与える影響
  - 第1項（2. 2. 1）入職経路に注目する理由
  - 第2項（2. 2. 2）転職の際の各入職経路に占める割合
  - 第3項（2. 2. 3）ハローワーク
    - 第1目（2. 2. 3. 1）ハローワークの現状
    - 第2目（2. 2. 3. 2）若者のハローワークの認知度
  - 第4項（2. 2. 4）民間職業紹介所
  - 第5項（2. 2. 5）ハローワークと民間職業紹介所との提携
  - 第6項（2. 2. 6）インターネット転職サイト

## 第3章 先行研究及び本稿の位置づけ

- 第1節（3. 1）初職が与える影響
- 第2節（3. 2）非正規雇用から正規雇用への転換
- 第3節（3. 3）マッチングと満足度
- 第4節（3. 4）求職方法と求職経路
- 第5節（3. 5）本稿の位置づけ

## 第4章 実証分析

- 第1節（4. 1）仮説
- 第2節（4. 2）データ及び記述統計量
- 第3節（4. 3）属性に関する分析
  - 第1項（4. 3. 1）分析方法と変数
  - 第2項（4. 3. 2）推計結果
    - 第1目（4. 3. 2. 1）民間職業紹介所

- 第2目 (4. 3. 2. 2) インターネット
- 第3目 (4. 3. 2. 3) その他の入職経路
- 第4節 (4. 4) 移行に関する分析
  - 第1項 (4. 4. 1) 分析方法と変数
  - 第2項 (4. 4. 2) 推計結果
- 第5節 (4. 5) 満足度に関する分析
  - 第1項 (4. 5. 1) 分析方法と変数
  - 第2項 (4. 5. 2) 推計結果

## 第5章 政策提言

- 第1節 (5. 1) 政策提言の方向性
- 第2節 (5. 2) 政策提言の内容
  - 第1項 (5. 2. 1) 就学時からのハローワークの意識付け
  - 第2項 (5. 2. 2) 転職活動の入口としてのインターネットの活用
  - 第3項 (5. 2. 3) 入職経路選別を専門とする新たな機関の設置
  - 第4項 (5. 2. 4) ハローワーク職員の増員・専門化

## 第6章 おわりに

- 第1節 (6. 1) 本意型非正規雇用の存在
- 第2節 (6. 2) 本稿を踏まえての今後の課題

## 先行論文・参考文献・データ出典

# はじめに

---

近年、日本の雇用者全体に占める非正規の職員・従業員の割合が高まっている。総務省の「労働力調査」によると、平成 25 年の雇用者のうち非正規雇用者が占める割合は、36.7%となっている。非正規雇用労働者は平成 5 年から平成 15 年までの間で大幅に増加し、以降現在まで緩やかに増加し続けている。全ての年齢階級で非正規比率が高まる傾向にあるが、とりわけ、在学中を除く 15 歳から 24 歳、25 歳から 34 歳といった若年層で非正規比率の上昇幅が大きくなっている。また、雇用形態別にみると、パートや派遣等の非正規雇用の割合は 38.2%で、最近 20 年間でほぼ倍増している。

また、若者を中心に一旦非正規雇用になると、希望の職業や正規雇用への昇進が困難であり、職業キャリアの展望が持ちにくいいため、非正規雇用が長期化する問題も生じる。不本意に、そして長期間、非正規雇用で働く状況は、その人たちの働く意欲や能力を損なうことになる。それはもはや、個人の問題ではなく社会全体の問題と言える。個人のキャリア形成という視点から見たとき、若年期に特に重要な課題のひとつは、職業能力の獲得である。非正規雇用の問題点として職業能力の開発機会が少ないことが指摘されているが、34 歳以下の若年層に限定しての統計分析によると、フリーターは勤務先企業による教育訓練を正社員の 3 分の 1 しか受けていないことが明らかにされている。

不本意に非正規で働く人の増加は、グローバル化や長引く不況の中で、企業が競争に勝ち抜くために人件費を抑制し、正規雇用を絞り込んだことが背景にある。これは日本のデフレスパイラルを生む要因となった。つまり、企業がコストを削減するために正規雇用を減らし、その代わりに非正規雇用が増えた。その結果、低所得者が増え、内需が低迷し、消費力が減る。需要が不足しているので、物価が下がる。この繰り返しのデフレスパイラルが生じている。

このように、非正規雇用の問題は、社会全体の問題として認識すべき段階に来ている。これまでの非正規雇用者増加の背景を見た時、今後も増える可能性は高い。非正規雇用において諸条件についてその改善を図ることがまず重要であるが、非正規雇用から正社員への移行がどうしたら促進されるかの検討の方が根本的な解決を探ることができる。したがって、非正規雇用者の正規雇用への移行に対する具体的で実行可能な提案が求められる。

# 第1章 問題意識

---

## 第1節 非正規雇用の増加

日本の就業形態の中で、非正規雇用が占める割合は年々増加している。2013年の就業構造基本調査では、役員を除く雇用者のうち非正規雇用者は全体で約2043万人となり、初めて2000万人を突破した。全体を見ると、労働者全体の38.2%と過去最高を記録し、20年前と比べると、非正規雇用の比率は16.5%上昇した。非正規雇用労働者の増加に伴い、社会全体の便益が減少する懸念がある。

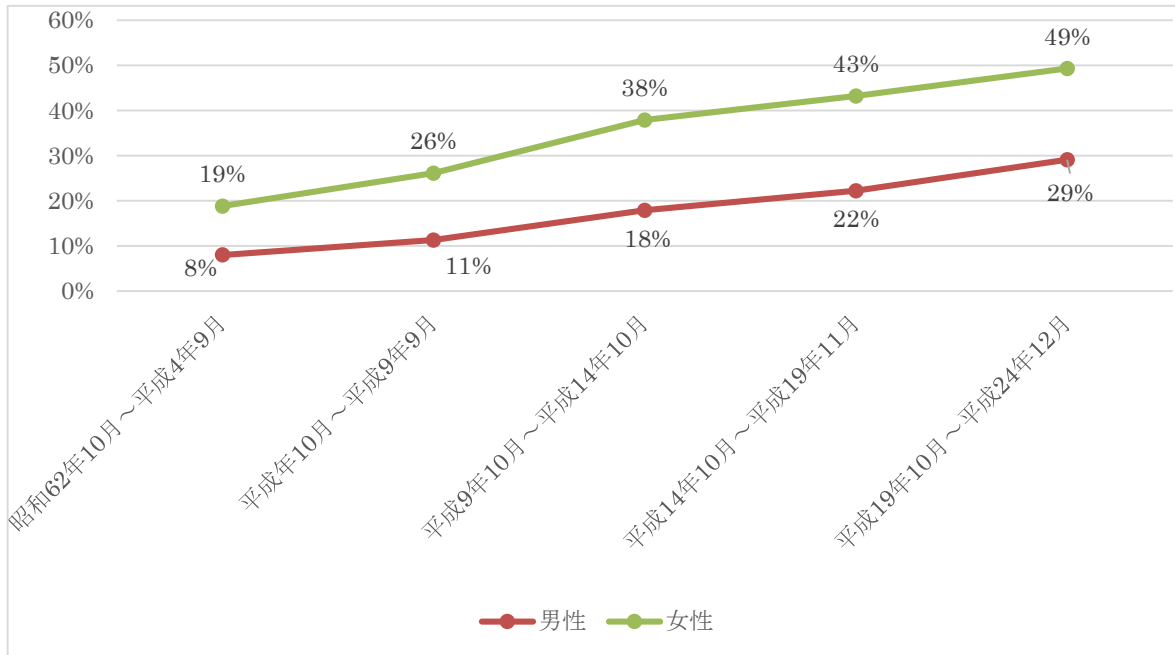
非正規雇用が問題視される理由として、第1に、雇用の不安定さが挙げられる。非正規労働者は不況の際の雇用の調整弁となりやすい。第2に、賃金の低さが挙げられる。年齢・勤続による賃金上昇も少ないため経済的自立が困難であり、若年層の貧困問題に直結する。第3に、能力開発機会の不足が挙げられる。正社員に比べ、教育訓練が施されず、また業務内容も限定されるため、キャリア形成が十分に出来ず、後の転職の際に不利になると考えられる。最後に、雇用のセーフティネットの整備の不十分さが挙げられる。具体的には、短時間労働者には厚生年金が適用されないことなどが挙げられる。

以上より、非正規雇用であることは、社会的、経済的、財政的にも長期にわたって負の影響をもたらされると考えられる。

## 第2節 若年者層における非正規雇用問題の深刻化

近年、非正規雇用者が増加する中で、若年層において、特に増加傾向が見られる。本稿における若年層とは、在学者を除く34歳までの労働者を指す。労働力調査によると、非正規雇用は、平成5年から平成25年の間に、15歳から24歳までの年齢層で20.8%、25歳から34歳までの年齢層で15.4%増加している。また、初職での非正規雇用者は図1より、男女共に増加していることが分かる。一旦、非正規雇用になると、希望の職業や正規雇用への転換が困難であり、非正規雇用が長期化する問題も生じる。特に、職業キャリアの少ない若年層は、他の年齢層に比べて、移行が困難であると予想される。勇上和史(2009)の『雇用形態の多様化と転職』では、直前の雇用形態、及び最終学校卒業後の初職の経験が、その後の雇用形態に及ぼす影響を分析している。その結果、正規雇用を望みながらも学卒後に正社員に就職できなかった者は、後の転職において正規雇用への移行が困難であると結論付けている。

(図 1) 男女初職就業時期別「初職に非正規の職員・従業者として就いた者」の割合



出典：総務省統計局 平成24年就業構造基本調査 より 筆者作成

### 第3節 不本意型非正規の存在

非正規雇用者は「本意型」「不本意型」の2つに大別することが出来る。ここで問題視するのは、後者の不本意型非正規雇用者であり、「正社員として働く会社がなかった」という理由で働いている者のことを指す。不本意型非正規雇用の割合は、1999年には14.0%であったが、2010年には22.5%となり、約10年間で8.5%上昇している。特に、2013年において、若年層の不本意型非正規雇用の割合は30.3%であり、全ての年齢層の中で、割合が最も大きくなっている。この増加の背景には、グローバル化や長引く不況の中で、企業が競争を強いられ、人件費を抑制するべく、正規雇用者の採用を削減し、雇用の調整弁として扱いやすい非正規雇用者の割合を増加させたことなどが挙げられる。

不本意に非正規として働く状況は、その労働者の働く意欲や能力を損なうことになり、能力を十分に発揮することができない。彼らの正社員転換が進めば、労働者の士気が高まり、企業の生産性の向上につながる。そうすれば、日本経済全体の発展につながるという好循環を生み出すことができる。

このように、不本意型非正規雇用の問題は、個人の働き方に関する問題としての扱いに留まらず、社会全体の問題として認識すべき段階に来ている。



## 第4節 不本意型非正規雇用の実態

山本(2011)<sup>2</sup>では、自ら進んで非正規雇用としての就業を選択した本意型非正規雇用と不本意型非正規雇用の性質の違いに関する分析を行っている。この研究では、慶應義塾家計パネル調査のデータを用いて、正規雇用、本意型非正規雇用、不本意型非正規雇用、失業、非労働力の5つの形態に関して性質の違いならびに就業形態間の移行確率に関する分析を行った。また、各労働形態に制約が生じることによって厚生水準が悪化、つまりストレスレベルが上昇すると仮説を立てた。正規雇用は労働時間による制約、不本意型非正規雇用ならびに失業は希望する職に就けない制約、によってストレスレベルが上昇し、一方、本意型非正規雇用ならびに非労働力は自らの意思で選択しているため、ストレスレベルは上昇しないと仮定した。これらの分析の結果、不本意型非正規雇用は本意型非正規雇用とは異なる性質が観察された一方、失業とは似た性質が観察された。

分析の詳細は以下の通りである。不本意型非正規雇用の特性として、非正規全体の13.8%、労働力人口の3.4%を占めている。契約形態としては、契約社員・派遣社員の3割以上が不本意型非正規雇用であり、職種・業種としては作業職・保安職・通信情報業、職種に関連する製造業・運輸業・通信情報業に多く見られることが分かった。不況期において、不本意型非正規雇用ならび失業は増加する。転職前後の就業形態間の移行確率は、正規雇用から正規雇用への移行確率は90%以上、不本意型非正規雇用から正規雇用は15%、本意型非正規雇用から正規雇用は6%、失業から正規雇用は19%、非労働力から正規雇用は1%であった。移行確率の分析結果より、不本意型非正規雇用と失業には似た特性が観察される。次に、各就業形態の制約による厚生水準の変化の分析では、不本意型非正規雇用と失業ではストレスレベルの上昇が観察できるが、正規雇用、本意型非正規雇用ならびに非労働力ではストレスレベルに変化は見られなかった。厚生水準の変化に関する分析結果より、不本意型非正規雇用と失業には似た特性が見られた。

2つの分析結果を通して、失業と似た特性が観察される不本意型非正規雇用を解消することの重要性が示された。

以上のように、本稿では若者の不本意型非正規雇用の増加、及び学卒段階の初職で非正規雇用として就業している者に問題意識をおき、これらの問題を解決する政策提言をすることを目的としている。

<sup>2</sup> 山本 勲(2011)「非正規労働者の希望と現実—不本意型非正規雇用の実態—」

## 第2章 現状分析

### 第1節 個人属性が非正規雇用から正規雇用への移行に与える影響

#### 第1項 性別・就業形態が正社員転職の結果に与える影響

図2、図3より男女別に過去5年間の非正規雇用から正規雇用への移行率を見ると、男性では38%、女性では18%と移行には大きな差があることが分かる。また就業形態別では、男女共に、派遣社員・契約社員から正規雇用への移行率がパート・アルバイトの移行率よりも高いことが分かる。

(図2) 男性の移行率

前職	現職が正規雇用者
正規雇用者	66.8%
非正規雇用者計	38.0%
パート・アルバイト	35.1%
労働者派遣事業所の派遣社員	40.7%
契約社員	43.0%
その他	41.7%

出典：平成24年度就業構造基本調査 より筆者作成

(図3) 女性の移行率

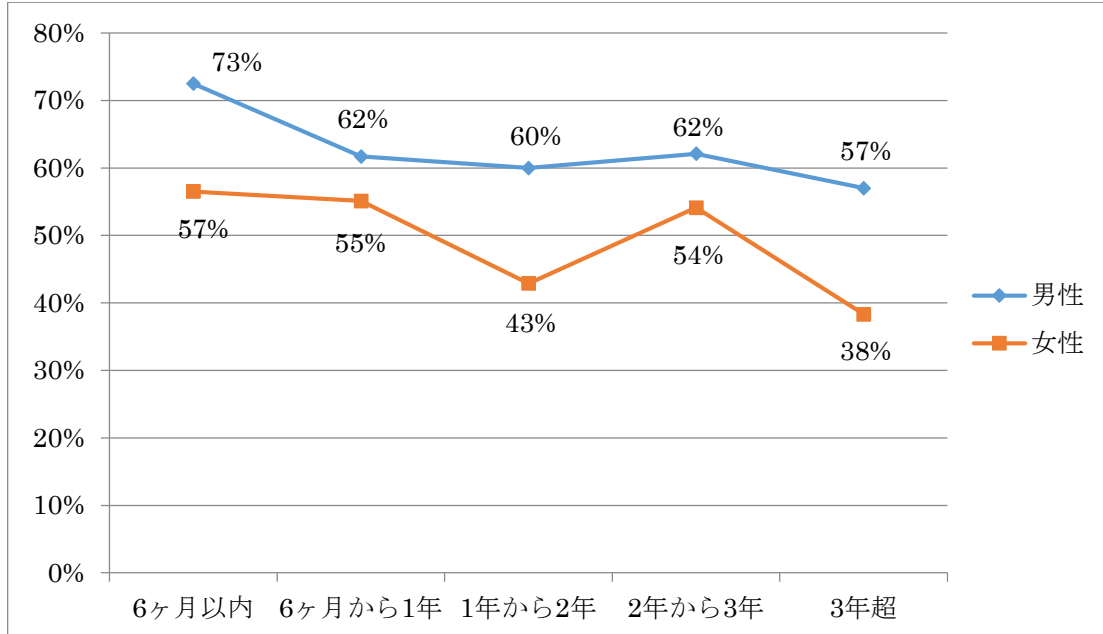
前職	現職が正規雇用者
正規雇用者	46.4%
非正規雇用者計	18.0%
パート・アルバイト	15.6%
労働者派遣事業所の派遣社員	19.8%
契約社員	28.1%
その他	23.7%

出典：平成24年度就業構造基本調査 より筆者作成

## 第2項 フリーター期間が正社員転職の結果に与える影響

図4より、フリーター期間が6ヶ月以内であれば、男性で約7割、女性で約6割となっており、期間が3年以上であれば、男性で約6割、女性で約4割となっており、フリーター期間が長くなればなるほど正社員への転職状況が悪化していることが分かる。

(図4) フリーター期間別正社員転職状況



出典：厚生労働省「若者雇用関連データ」より筆者作成

## 第2節 転職の際に用いる入職経路

### 第1項 入職経路に注目する理由

李青雅(2011)<sup>3</sup>では「慶應義塾家計パネル調査」(KHPS)と「日本家計パネル調査」(JHPS)の2つのデータセットを用いて、パネルデータのプロビット分析を行い、非正規雇用から正社員への転換が人材の組織定着に与える影響の分析を行っている。正社員になると非正規の時に比べ、収入が増え、職場の訓練を受ける機会も増えるなど雇用改善がみられている。転職をさらに良い労働条件への移行と捉えると、雇用改善は組織定着を促すと考えられる。

また、正社員転換には転職を伴わない内部登用と転職を伴う外部採用がある。転職を伴わない内部登用の者は当該企業の情報を豊富に持っているためジョブ・マッチングの度合いも高く、転職を考える可能性が低いと捉え、推定結果より内部登用者の場合、組織への定着意思が強く、転職する確率は有意に低くなることが示されている。このことより、外部登用者の情報の非対称性が示唆されている。また、この定着度を表す指標として満足度が用いられている。

これらのことより、本稿では、外部転職者のためのより良い転職の支援策を提言すべく、求職側と求人側との情報の仲介役を担う入職経路に着目することにした。

<sup>3</sup>李青雅(2011)「非正規雇用から正社員転換への転換は人材定着を促したか」

## 第2項 転職の際の各入職経路の占める割合

転職者の入職経路における各入職経路の占める割合（尚、この割合は非正規雇用から正規雇用への転換を果たした転職者が利用した入職経路の割合ではなく、全ての転職者利用した入職経路に占める割合である）はハローワークが 28.9%、民間人材サービスが 29.7%(内、民間職業紹介所が 2.3%)、縁故が 23.4%、その他が 18.2%となっており、転職に際し、民間職業紹介所を用いる労働者が少ないことが分かる。

## 第3項 ハローワーク

### 第1目 ハローワークの現状

ハローワークは全国各地に出張所等含め約 600 ヶ所存在している。主な利用者層は求職者側として離職者が中心となっており、障害者、高齢者、フリーター、母子家庭の母など転職に不利なものが多く利用している。新規求職者数は約 664 万人で、うちホワイトカラーの求職者数は 337 万人となっている。求人掲載する事業者側として従業員 100 人未満の企業が 8 割を占めている。新規求人数は約 795 万人で、うちホワイトカラーの求人数は約 365 万人となっている。2008 年のハローワークでの就職件数は約 126 万件となっており、民間職業紹介所の約 10 万件を大きく引き離している。

事業内容は職業安定法によって規定されており、大別すると①職業紹介事業、②雇用保険事業、③雇用対策関係業務、④民間労働力需給調整事業に対する指導の 4 つである。求職者ならびに事業者は無料で全てのサービスを受けることができる。ここでは、職業紹介事業に関して言及する。

職業紹介事業として、ハローワークは全ての求職者と事業主に対する公平な職業紹介を義務付けられている。ハローワークは、企業・経済団体などに赴き、求人情報を開拓すると同時に、公共職業訓練を活用した職業紹介、インターネットサービスを活用した職業紹介、学校との連携による職業紹介などを行っている。

近年の取り組みとして、若者に対する支援策が挙げられる。以下 3 つの事業を紹介する。

第 1 に、ジョブカフェが挙げられる。ジョブカフェとは、2003 年に国によって策定された「若者自立・挑戦プラン」の中核的施策になっており、地域の実情に合った若者の能力向上ならびに就職促進を目的とした、雇用関連サービスをワンストップで受けられるようにしたサービスのことである。

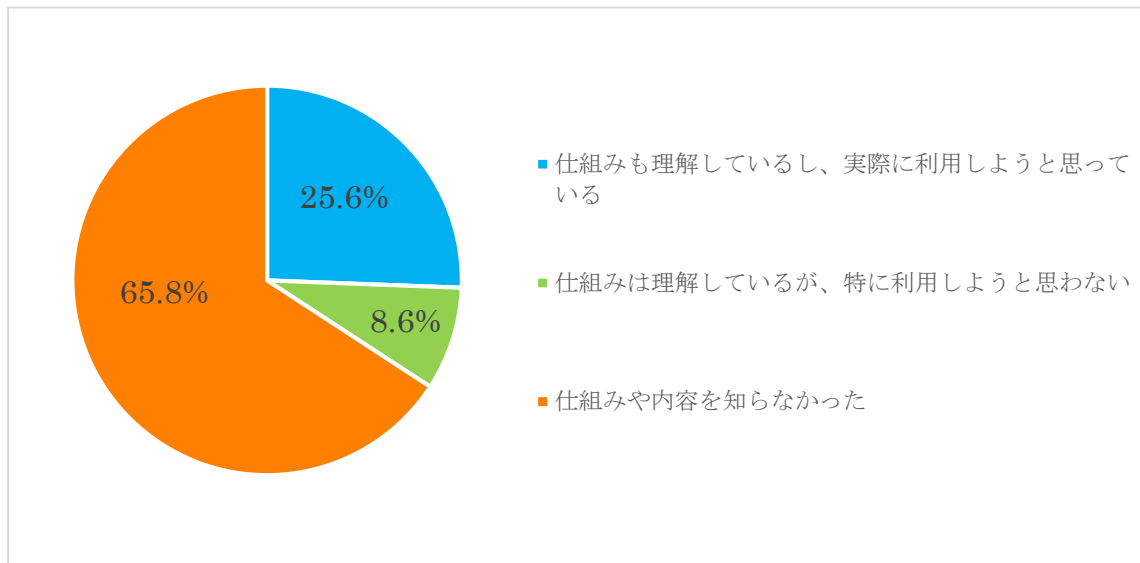
第 2 に、わかものハローワークが挙げられる。わかものハローワークは就職できない 20 代までの若者を対象とした就職支援を行う施設のことである。従来のハローワークとの相違点として、若者が気軽に訪れやすいよう明るい雰囲気作りになっているほか、定職に就いた経験の若者のための職業適性診断やビデオによる仕事紹介を行うコーナーを設けていることが挙げられる。

第 3 に、トライアル雇用が挙げられる。定職に就かない若者を対象に原則 3 ヶ月間試行的に雇用し、期間終了後、常用雇用への移行を図る制度のことであり、経験者の約 8 割が常用雇用へと移行を果たしている。トライアル雇用を実施する事業主に対しては、受け入れる若年者 1 人につき、1 か月当たり 4 万円を支給している。

## 第2目 若者のハローワークの認知度

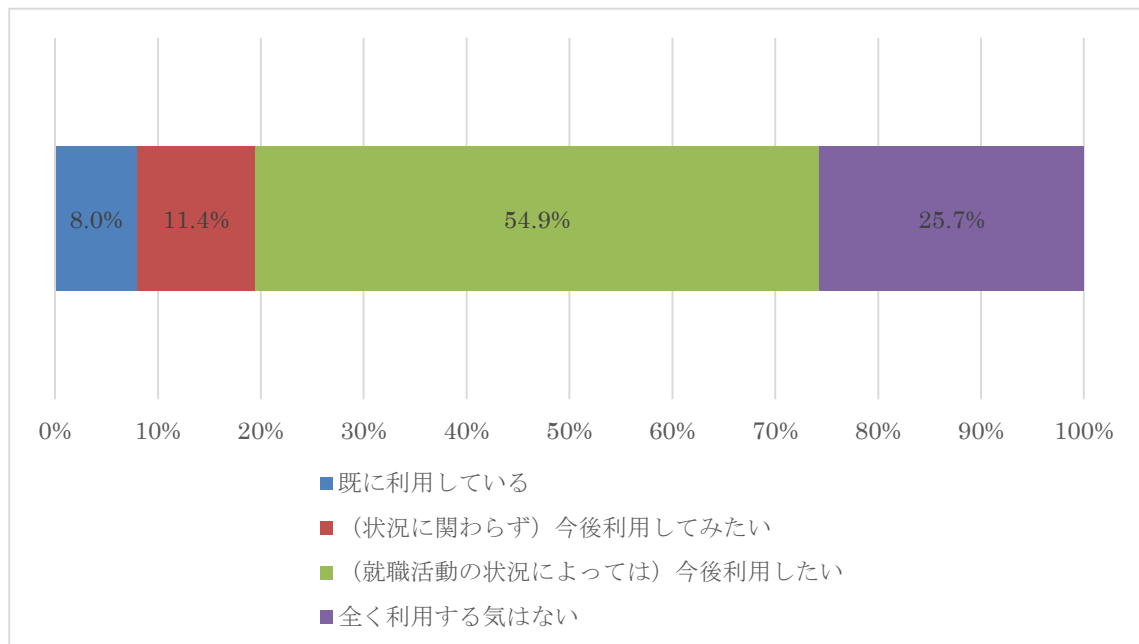
2013年卒を対象とした2012年のマイナビによる調査では、ハローワークによる新卒紹介の仕組みや内容を「知らなかった」と答えた割合は65.8%と、全体の3分の2を占めている（図5）。わかものハローワークの認知度についても、「知っていた」と答えた人が全体で29%と、未だに浸透しきっていないと言える。一方で、「状況に関わらず今後利用したい」と「就職活動の状況によっては今後利用したい」の合計の割合が66.3%になるのを見ると、ハローワークへの需要は高いとかがえる（図6）。

（図5）ハローワークの利用意識調査



出典：マイナビアンケート 2013年卒第8回「2013年卒学生の現状調査」より筆者作成

（図6）わかものハローワークの利用意識調査



出典：マイナビアンケート 2013年卒第8回「2013年卒学生の現状調査」より筆者作成

## 第4項 民間職業紹介所

民間職業紹介所は、全国に 17,000 ヶ所存在するが、東京都・大阪府・愛知県といった大都市圏に約 5 割集中している。主な利用者層は、求職者側として在職者が約 6 割を占めている。新規求職者数は約 474 万人で、うちホワイトカラーの求職者数は約 280 万人となっている。一方、新規求人数は約 273 万人で、うちホワイトカラーの求人数となっており、ホワイトカラーの職業紹介が中心となっている。先述の通り、民間職業紹介所での就職件数は約 10 万件となっており、ハローワークでの就職件数の約 126 万件に大きく引き離されている。

民間職業紹介所の事業内容は、ハローワークと同じく職業安定法による規制のほか、事業は厚生労働省の許可制となっており、港湾運送業務・建設業務に就く職業以外の職業に関して行うことができる。

民間職業紹介所はビジネスとして紹介手数料を徴収するが、求人情報を掲載する企業側にのみ請求することを認められており、求職者に対しては原則手数料を徴収することは禁止されている。求人者側に請求する紹介手数料の相場は、該当企業転職後の年収の 3 割前後が目安となっており、転職後 6 ヶ月から 1 年後に職場に定着したと見なされてから、支払われることが多い。そのため、民間職業紹介所はより多くの紹介手数料を得るため、年収の高い良質な求人を取り扱う傾向になっている。

## 第5項 ハローワークと民間職業紹介所との連携

日本政府は、民間人材ビジネスを最大限に活用し、学卒未就職者等の若者や復職を希望する女性等の幅広いニーズに迅速・効果的に応えられるよう、2014 年 9 月より、ハローワークの求人情報を民間職業紹介所・地方自治体に対して、求人事業主が許可した場合に限り、オンラインでの提供を行っている。

また 2015 年より、求人情報だけでなく求職情報の民間職業紹介所への提供も検討されており、労働市場の流動化・活発化が見込まれる。

## 第6項 インターネット転職サイト

伝統的なハローワーク、民間職業紹介所による転職に加え、近年利用者が増加しているのが、インターネット転職サイトの利用による転職である。転職サイトは求人情報の掲示板の役割を果たしている。ハローワークや民間職業紹介所のような求職者に対して、担当者制による履歴書指導等の対人的なサービスは無い。

しかし、インターネットの特性上、いつでもどこでも検索することができるため、ハローワークや民間職業紹介所のように実際に通ったりするジョブ・サーチ・コストが節約できる。また、現在の仕事を継続しながら転職活動を行うこと(オン・ザ・ジョブ・サーチ)が容易に可能となる。これらのことにより、久米・鶴(2013)によると、インターネットを用いて転職した人が有意に存在していることが報告されている。

## 第3章 先行研究及び本稿の位置づけ

本章では、第4章における実証分析の手法の参考にするための先行研究を紹介する。

### 第1節 初職が与える影響

ここでは、外部労働市場を通じた非正規雇用から正規雇用への移行状況とその要因を探るうえで、初職に着目した先行研究について述べる。勇上和史(2009)『雇用形態の多様化と転職』では、とりわけ正規雇用での就業を希望する「非自発的」な非正規雇用の転職行動に着目している。

勇上(2009)は、㈱リクルートワークス研究所が2002年8月から10月にかけて実施した「ワーキングパーソン調査 2002」の個票データを用いて分析をおこなった。ここで勇上は、前職が非正規雇用者であった者のうち、現在希望する就業形態(複数回答)が正社員のみのは、現職の雇用形態にかかわらず前職は「非自発的な非正規雇用者」と定義した。他方、希望する雇用形態として非正社員のみ、または非正社員と正社員の両方を挙げる者は、前職も「自発的な非正規雇用者」と定義した。また、過去の正規雇用経験を示す変数として初職正規雇用ダミーを用いている。分析方法は以下の2つである。

- ① 前職退職理由が「会社倒産、人員整理・解雇」である、狭義の会社都合離職者にサンプルを限定し、前職の正規雇用者を比較グループとして非正規雇用の移行状況を検討する。外生的な離職を経験したサンプルについて、観察される属性を一定とした場合に、転職後の移行状況に前職の雇用形態による差がみられるかどうか調べる。
- ② 非自発的な非正規雇用者に限ったサンプルを用いて、正規雇用への移行率を高める要因を検討する。離職理由は、会社都合、自己都合、その他の自己都合の3つにわけて説明変数に導入する。また、過去の正規雇用経験を示す変数として初職正規雇用ダミーを含めるとともに、初職後の転職履歴の影響を考慮するために転職回数を用いる。

推計結果として、外生的な会社都合離職者に限定して、前職の雇用形態が転職後の雇用形態に与える影響を検討した結果、女性のフルタイム型非正規を除き、非正規からの転職には依然として前職の雇用形態への依存性が存在することが明らかにされた。また、正規雇用のみを望む者非正規雇用のなかでも、初職で正社員就職を果たした労働者については、非正規を足掛かりとした正規への途が開かれていることがわかった。しかし、この結果は同時に、正規雇用を望みながらも学卒後に正社員に就職できなかった者ほど、その後の転職において正規雇用への移行が困難化することを意味すると述べられている。

## 第2節 非正規雇用から正規雇用への転換

玄田有史(2008)『前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について』では、前職が非正規雇用だった離職者について、転職による正規雇用への移行に影響を与える要因についてプロビット分析をしている。離職直前における非正規就業経験者のうち、正社員への移行が可能な属性を持つ人々について他の研究ではサンプル不足により厳密な計量分析が行われていないと主張し、『就業構造基本調査』の個票データを用いることで十分なサンプル数を確保した。

分析に際して、転職による正規雇用への移行に影響を与える要因について、労働需要側および労働供給要因それぞれから検討し、説明変数を設定している。また、離職前の非正規雇用による継続就業年数が与える影響については正の影響および負の影響の双方が存在している。非正社員に対して人材育成が行われている場合、継続就業が長い労働者ほど能力が高いため、正規雇用への移行が進むことが考えられる。一方、正社員の場合 OJT による技能向上の機会が多いのに対し、非正社員はその機会が乏しいため非正規雇用が長期化すると能力向上の機会を逃し続けている、潜在的な能力が陳腐化した労働者とみなされると考えられる。その結果として移行が難しくなるという解釈が存在するのである。したがって、双方の解釈に整合する先行研究を提示している。玄田(2008)ではこれを踏まえて新たに、シグナリング仮説を提示している。シグナリングとは情報の非対称性が存在するときその解消のために私的な情報を提示する行動を指す。つまり、企業からは求職者の定着性向に関する個人情報得られないため、情報の非対称性が発生している。ここで離職前の継続就業年数が非正規転職者の正社員としての定着性向を有しているかどうかの選別をするシグナリングとなると考えているのである。

以上を踏まえて、計量分析を3つのモデルで行っている。共通する被説明変数は非正規雇用から正規雇用への移行の有無であり、説明変数を労働供給側の要因を反映する変数のみとしたのがモデル1である。続いて労働需要側の要因を反映する変数を組み込んだものがモデル2である。そしてモデル2に継続就業年数を加えたものがモデル3である。モデル1からは女性・配偶者ダミーが負に有意であり、労働供給側の選択が正規雇用への移行には関係していることがわかる。モデル2からは学歴などの労働需要側の要因が正規雇用への転換に影響を与えていることが指摘されていた。また、前職産業が医療・福祉など専門技能を必要とする産業の場合、正規雇用への移行する傾向が強いことがわかる。モデル3からは継続就業年数ダミーを加えても他の説明変数の推定量に大きな変化がないことに加え、勤続年数が2年以上3年未満では1%水準で、3年以上5年未満が5%水準で、統計的に有意な正の値であった。このことから非正規雇用として一定期間継続就業をすることが転職者の潜在的な能力や定着性向を企業に示すシグナルとして機能していることが示された。

また、非正規から離職した人でその後の移行が正規以外には他の非正規と自営・経営と無業のいずれかになる。正社員と異なる状態に移行した人々の特徴についてプロビット分析を行っている。就業年数が1年前後での離職からは、正社員となりにくいだけでなく、無業にもなりにくく、かわりに別企業の非正規雇用になる傾向が強くなっている。一方、前職の勤続年数が10年から20年程度の長期になると無業となりがちだと指摘している。また勤続2年から5年程度では、一部で無業化しにくい傾向がみられる以外、明確な特徴は見られないため、2年から5年程度働いて離職するのが、正社員就業の最も大きなチャンスとなることを示唆している。

結論として、非正規雇用から正規雇用への転換要因には労働需要側・供給側の要因が影響している他に離職前の一定期間継続就業していることが有利に働くことが指摘されていた。また移行を阻害する要因として、女性や50代以上などでは仕事以外の生活を優先す



ることが挙げられる。また、景気動向や産業による偏りが移行のしやすさに影響を与えている他、短期間での転職を繰り返すことは正規雇用転換を抑制していることが示されている。

### 第3節 マッチングと満足度

本節では、入職経路別に属性と満足度に関する分析を行っている先行研究について述べていく。小林徹(2012)『民営職業紹介のマッチングが転職結果に与える影響』では民営・公共職業紹介のマッチング機能を検討するために、産業、職業、企業規模などのセクター間移動や転職前後の収入変化、満足度の3つの指標に着目し、転職経路の違いによるこれら3つの指標への影響について分析を行った。本稿の分析では『ワーキングパーソン調査』の2002年、2004年、2006年、2008年、2010年のプールデータを用いている。

小林(2012)は、公共職業紹介や民営職業紹介の利用者の属性に違いがあるかどうかを確認するためにプロビットモデルの推計を行った。その際の被説明変数は、利用した入職経路を1、それ以外を入職経路を0としている。また、「複数利用段階におけるそれぞれの転職経路」、「最終的に転職決定した各転職経路」の2段階の分析を行い、職業紹介利用の段階での利用者の特徴が異なるのか、転職決定後の転職者の特徴が異なるのかを確認している。

複数利用段階におけるそれぞれの転職経路において、職業紹介以外の利用については、前職年収が有意にマイナス、男性ダミーが有意にプラスとなっている。男性で前職年収の低い求職者の利用が多い傾向が伺える。また、公共職業紹介については、性別年齢や前職年収などの個人属性で有意になるものはなく、幅広い層に利用されている様子が見られる。続いて、民営職業紹介についての分析結果を見ると、前職の年収が高く、高学歴、未婚者の利用が多くなっている。このような特徴を持つ者ほど、転職は比較的容易であろうと思われ、民営職業紹介では転職市場に適した求職者を集めているのかもしれない。これらの結果から民営職業紹介では利用の段階で求職者の属性に明確な特徴があると言える。

次に最終的に転職決定した各転職経路の分析結果を確認する。公共職業紹介についてみると、前職年収が低く、学歴が低く、男性、高齢、未婚者の転職者が多くなっている。また小規模企業からの転職者も多い。これらの特徴から、公共職業紹介では転職市場での評価が比較的不利になりやすい属性を持つ者の転職が促進されていると考えられる。利用段階ではこのような特徴があまり見られなかったことから、公共職業紹介は幅広い層の求職者を集めながらも、マッチング決定の段階において転職に不利な条件を持つ求職者の転職を実現させており、セーフティネットの役割を果たしていると考えられる。最後に民営職業紹介についてみると、やはり前職の年収が高く、高学歴、年齢も若く、未婚者が多くなっている。概ね、利用段階の特徴と同様の特徴を示しており、転職市場で有利であると考えられる属性の者が民営職業紹介によって転職している。民営職業紹介では、前職年収が高く、高学歴で、比較的規模の大きな企業の出身者などを集め、求職者層の特化を図っているのかもしれない。

満足度についての分析結果を見ると、転職後の満足度については民営・公共職業紹介、職業紹介以外の転職方法のいずれにおいても、満足度を高めている(下げている)様子は確認できなかった。満足度についてはデータに現れない個人の特性の影響をコントロールできていないために、このような結果になっている可能性も否定できず、結果の解釈は難しい。

## 第4節 求職方法と求職経路

本節では、各求職経路、求職方法の視点から非正規雇用から正規雇用への移行の決定要因を分析している先行研究を紹介する。久米 功一、鶴 光太郎(2013)『非正規労働者の雇用転換—正社員化と失業化』では、非正規雇用を主な対象とする Web アンケート調査の結果を用いて、非正規雇用から正社員あるいは失業に転じる場合の決定要因について分析している。分析では、2009年1月から6か月毎に計5回にわたって(独)経済産業研究所が実施した『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』(以下、RIETI 派遣アンケート)のデータを用いている。久米、鶴(2013)は、求職経路と求職方法が正社員への転換に与える影響を分析しており、正社員のとときに1、それ以外のとときに0の値をとる変数、失業のとときに1、それ以外のとときに0の値を取る変数をそれぞれ被説明変数として、プロビット法で推計している。

求職経路では、現在の職に就いた方法を質問している。「自らの求職活動を通じて」、「紹介予定派遣を通じて」、「直接雇用申込み義務を通じて」、「職場の上司に推薦されて」、「家族や知人の紹介を通じて」が有意に正であった。一方、民間の人材派遣会社が負であることは、正社員の職を求める人は、人材派遣会社を介して派遣労働者として働くことを正社員へのステップとみなしていない可能性がある。

求職方法では、正社員になるために行っていることは何かを尋ねている。正社員になる直前の調査時の回答を回帰させると、「企業のホームページ(パソコン、携帯電話等)を見たり、登録したりしている」、「求人情報専門誌、新聞、チラシ等をチェックしている」、「その他」がそれぞれ正に有意であった。「その他」の自由記述欄には31の記入があり、主な記入内容は、「インターネット」(11人)、「派遣登録、職業斡旋サイト、転職支援サイト、ヘッドハンティング会社に登録」(7人)、「インターネットでハローワーク」(6人)であった。ハローワークや民間の職業紹介機関に「通っている」のではなく、それらのインターネットを活用して、正社員に転じた人が統計的に有意に存在する。非正規雇用から正社員への転換は、働きながら職探しをするというオン・ザ・ジョブ・サーチ(仕事を続けながらの職探し)であるため、職探しのために仕事を休むことができず、ハローワーク等へ通うことの機会費用が高くなる。その点、インターネットでの求職活動はサーチコスト節約的である。非正規雇用を正社員へのステップと位置づけるならば、こうしたインターネット利用も含めより効率的で有効なオン・ザ・ジョブ・サーチ(仕事を続けながらの職探し)の形を追求する必要がある。

正社員に転換した非正規労働者の求職経路をみると、自助努力(自らの求職活動を通じて)が重要であることはいままでのない。紹介予定派遣や直接雇用申込み義務といった正社員化のための制度的な支援も有効であった。また、職場の上司の推薦や家族や知人の紹介も有意に正であった。このように、周囲との人的ネットワークが次の職業機会の創出につながっている。求職方法では、企業のホームページや求人情報雑誌をチェックしている人が有意に正社員化しており、正社員の仕事を求めるためには情報収集が重要である。また、ハローワークや民間の職業紹介機関に通うことよりも、それらのインターネットを活用して正社員化する人が統計的に有意に存在していた。もちろん、サンプル対象がインターネットの利用に通じているという点は考慮する必要があり、また、ハローワークは失業者に対して雇用給付と雇用機会を同時に提供する重要な役割を果たしているものの、有業者の転職活動において、ハローワークに通うことの機会費用が高いことを表している。非正規雇用から正社員への転換においては、労使ともにサーチコストを節約できるような枠組みが必要であり、職場の上司の推薦や家族や知人の紹介は、求人内容や求職者の人物を保証して、サーチコストの節約、マッチングの精度向上に資すると考えられる。

## 第5節 本稿の位置づけ

本稿では非正規雇用から正規雇用への外部転換における要因を分析することを目的としている。特に、外部転換の要因として入職経路に着目し、各入職経路の利用者の属性、移行確率、満足度を分析する。この目的に合うデータとして、私たちは先行研究でも使われている『ワーキングパーソン調査』を利用することとした。

久米、鶴（2013）では、インターネットを入職経路として利用している者が有意に存在することがわかった。本論文のオリジナリティとして今回は入職経路としてインターネットを利用した者を分析に含むこととする。また、本論文の目的である転職後の定着度を表す指標として小林（2012）でも利用されていた満足度を利用することとした。

先行研究を参考にし、私たちは以下3つの分析を行う。

- ①各入職経路の利用者の属性を把握する分析
- ②非正規雇用から正規雇用へと移行が成功した者の特長を把握する分析
- ③各入職経路を利用した者の現職の満足度を把握する分析

②での移行確率の分析では、玄田（2007）が行っていたプロビット分析を用い、説明変数も参考にした。③でも小林（2012）を参考に説明変数を設定した。これにより、モデルの過少定式化を防ぎ、妥当性のある推計が行われていると考えられる。また、本稿で注目している学卒段階において非正規雇用として就業した者を把握するために、勇上（2009）が設定していた「初職正規ダミー」を利用する。

以上の分析を行い、入職経路ごとの特長を洗い出すことにより、正規雇用への移行を促す適切な入職経路を見出し、改善策を打ち出していく。

## 第4章 実証分析

---

### 第1節 仮説

本稿では、入職経路に注目して分析を行う。今回私たちは、入職経路の中でも公共職業紹介所、民間職業紹介所、インターネットの3つの入職経路に注目して分析をおこなった。インターネットによる入職経路とは、この論文では「インターネットの転職情報サイト」を意味する。つまり、公共職業紹介所が提供しているハローワークインターネットサービスは、入職経路に含まれていない。これら3つの入職経路の大きな違いとして、公共職業紹介所・民間職業紹介所では、求職者に一人の職員がつく対人のサービスがあり、インターネットではそのようなサービスはない。しかし、インターネットの場合、直接公共職業紹介所や民間職業紹介所に行く必要がなく、職探しにおけるサーチコストが大幅に低くなる。つまり、インターネットを利用することでサーチコストは大幅に抑えることができるが、対人のサービスがなく転職後の満足度には公共職業紹介所や民間職業紹介所に比べ、大きく差がでる可能性がある。このような現状を踏まえ、私たちは「インターネット利用者の転職後の満足度は公共職業紹介や民間職業紹介所より低くなる」という仮説を立てた。

### 第2節 データ及び基本統計量

#### 第1項 データ

本稿の分析では『ワーキングパーソン調査』の2002年、2004年、2006年、2008年、2010年、2012年のプールデータを主に用いる<sup>4</sup>。ワーキングパーソン調査では2004年以降、首都圏(東京、神奈川、千葉、埼玉、茨城)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、業務委託として就業している18～59歳の男女を対象に調査が行われている。このため、2002年調査のみに含まれている首都圏以外の在住者サンプルは分析から除外した。具体的には調査対象に含まれるサンプルの中でも「転職経験があり、かつ前職が非正規」のサンプルのみに分析対象を限定した。また、入職経路においては、公共職業紹介所、民間職業紹介所、インターネットの3つに絞り、広告や、知人の紹介などはすべてその他の入職経路として扱う。ワーキングパーソン調査は私たちが注目する外部転換をした者の対象としているため、今回の分析に利用した。ワーキングパーソン調査には「初職の就業形態」、「前職の就業形態」、「現在の就業形態」の質問項目が

---

<sup>4</sup> 『ワーキングパーソン調査』(リクルートワークス研究所寄託)の個票データは東京大学社会科学研究所附属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。

ある。また、「現職の入職経路」、「現職の仕事の満足度」、「職場の満足度」に関する質問項目があり、私たちの目的である入職経路と定着を意味する満足度における分析にワーキングパーソン調査は適していると考えられる。私たちは、以下のように分析を 3 段階にわけておこなった。

#### 1 段階目

各入職経路の利用者の属性を把握する分析

#### 2 段階目

非正規雇用から正規雇用へと移行が成功した者の特長を把握する分析

#### 3 段階目

各入職経路を利用した者の現職の満足度を把握する分析

## 第 2 項 変数

本項では、各分析に利用する説明変数について説明する。以下の表 1 が今回の分析で利用する説明変数の説明の一覧である。

(表 1)

説明変数	内容	単位
男性ダミー	男性：1 女性：2	(0, 1)
若年ダミー	34 歳以下：1 35 歳以上：0	(0, 1)
配偶者ダミー	配偶者有り：1 配偶者無し：0	(0, 1)
学歴ダミー	大卒、大学院卒：1 それ以外：0	(0, 1)
初職正規ダミー	初職が正規：1 初職が非正規：0	(0, 1)
業種ダミー	前職と現職の業種が同じ：1 違う：0	(0, 1)
職種ダミー	前職と現職の職種が同じ：1 違う：0	(0, 1)
前職の従業員規模	前職の勤め先の規模	人
民間職業紹介所ダミー	民間職業紹介所を利用：1 それ以外：0	(0, 1)
インターネットダミー	インターネットを利用：1 それ以外：0	(0, 1)
その他ダミー	その他の経路を利用：1 それ以外：0	(0, 1)
転職回数	これまでの転職した回数	回
転職前の年収	転職前における年収	万円
インターネット×移行ダミー	インターネットダミーと移行ダミーの交差項	(0, 1)
インターネット×男性ダミー	インターネットダミーと男性ダミーの交差項	(0, 1)
2002 年ダミー	2002 年のデータ：1 それ以外：0	(0, 1)
2004 年ダミー	2004 年のデータ：1 それ以外：0	(0, 1)
2006 年ダミー	2006 年のデータ：1 それ以外：0	(0, 1)
2008 年ダミー	2008 年のデータ：1 それ以外：0	(0, 1)
2010 年ダミー	2010 年のデータ：0 それ以外：0	(0, 1)

### 第3項 基本統計量

『ワーキングパーソン調査』の各年度における、基本統計量は以下の表 2、3 のとおりである。

(表 2)

	2002		2004		2006	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
移行率	0.498605	0.500231	0.374111	0.484065	0.374561	0.48418
男性ダミー	0.454884	0.498192	0.368421	0.482548	0.276177	0.447263
若年ダミー	0.615814	0.486629	0.531295	0.499197	0.44624	0.497276
配偶者ダミー	0.470149	0.499341	0.582324	0.493352	0.625793	0.484088
学歴ダミー	0.142458	0.349682	0.144183	0.3514	0.130007	0.336429
初職ダミー	0.617674	0.486182	0.612376	0.487382	0.616304	0.486456
業種ダミー	0.293023	0.455361	0.249644	0.432961	0.2565	0.436855
職種ダミー	0.262326	0.440104	0.266714	0.442399	0.308503	0.462038
ハローワーク利用率	0.077209	0.267048	0.073969	0.261813	0.078707	0.269376
民間利用率	0.007442	0.085985	0.000711	0.026669	0.007027	0.083564
インターネット利用率	0.028837	0.167427	0.030583	0.172247	0.050597	0.219251
その他利用率	0.886512	0.317337	0.894737	0.307001	0.863668	0.343261
転職回数	2.546218	1.851865	2.232759	1.527271	2.678622	1.758488
サンプル数	1075		1406		1423	

(表 3)

	2008		2010		2012	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
移行率	0.327485	0.469468	0.248616	0.43232	0.244661	0.429986
男性ダミー	0.302632	0.459565	0.27076	0.444464	0.269267	0.443682
若年ダミー	0.422515	0.49414	0.361349	0.480512	0.294336	0.45585
配偶者ダミー	0.59014	0.491989	0.512833	0.499961	0.544104	0.498167
学歴ダミー	0.111274	0.314586	0.339708	0.473729	0.37883	0.485208
初職ダミー	0.56579	0.495834	0.635128	0.481515	0.715413	0.451322
業種ダミー	0.266813	0.442456	0.290388	0.454056	0.337512	0.472971
職種ダミー	0.309942	0.462638	0.308505	0.461993	0.345404	0.47561
ハローワーク利用率	0.071637	0.257981	0.096628	0.295525	0.107242	0.309493
民間利用率	0.005117	0.071376	0.016105	0.12591	0.025534	0.157777
インターネット利用率	0.04386	0.204858	0.191243	0.393379	0.165274	0.371514
その他利用率	0.879386	0.325797	0.696024	0.460088	0.70195	0.457508
転職回数	2.767204	1.746576	2.958732	1.626291	3.306871	2.418016
サンプル数	1368		1987		2154	

## 第3節 属性に関する分析

### 第1項 分析方法と変数

各入職経路における移行確率や満足度を分析する前に、各入職経路を利用する者の属性を理解しておく必要がある。本節では、各入職経路の利用者の属性を分析していく。属性の分析では、先行研究のようにプロビット分析を行うことはしなかった。プロビット分析の場合、ある入職経路を利用した人を1、それ以外の入職経路を利用した人を0とする。しかし、この場合、0とおく入職経路にはあらゆる入職経路の利用者が含まれてしまう。そのため、基準が1つに定まっていな。以上の理由より、私たちは多項ロジットモデルを分析手法とし、基準を公共職業紹介所利用者として民間職業紹介所利用者とインターネット利用者の属性を分析した。被説明変数は、ハローワークを利用した人を0、民間職業紹介所を利用した人を1、インターネットを利用した人を2、その他の入職経路を利用した人を3とおき、公共職業紹介所利用者を基準として属性を分析する。

説明変数には、「男性ダミー」、「移行ダミー」、「若年ダミー」、「配偶者ダミー」、「学歴ダミー」、「初職ダミー」、「業種ダミー」、「職種ダミー」、「前職の従業員規模」、「転職前の年収」、「2002年ダミー」、「2004年ダミー」、「2006年ダミー」、「2008年ダミー」、「2010年ダミー」を用いた。

今回の分析では、先行研究を参考に説明変数を設定した。以上の説明変数を用いることで利用者の個人属性を把握することができる。さらに、各入職経路の利用者の転職前の従業員規模や年収が、入職経路の選択にどう影響を与えているか分析することもできる。また、景気変動や、民間職業紹介所とインターネットの普及状況を考慮に入れるために年ダミーを設定し、2012年を基準にして分析をおこなった。

### 第2項 推計結果

前項の被説明変数、説明変数を用いて多項ロジット分析の結果が以下の表4である。

(表4)

説明変数	民間		インターネット		その他	
	係数	z 値	係数	z 値	係数	z 値
移行ダミー	0.73	3.11***	-0.95	-8.34***	-0.87	-10.19***
男性ダミー	-0.42	-1.76*	-0.16	-1.34	-0.21	-2.17**
若年ダミー	0.71	2.95***	0.98	7.93***	0.12	1.18
配偶者ダミー	-0.27	-1.16	0.04	0.32	0.38	4.34***
学歴ダミー	1.02	4.28***	0.18	1.55	0.03	0.29
初職正規ダミー	0.19	0.73	-0.44	-3.61***	-0.44	-4.49***
業種ダミー	-0.04	-0.14	0.11	0.87	0.07	0.72
職種ダミー	0.33	1.33	0.04	0.30	-0.01	-0.15
前職規模	0.09	2.67***	0.02	1.01	0.0009	0.07
転職前年収	0.003	4.98***	0.001	3.32***	0.0004	1.29
2002年ダミー	-0.71	-1.49	-1.43	-5.24***	0.75	4.61***
2004年ダミー	-2.33	-2.26**	-1.18	-4.59***	0.89	5.38***
2006年ダミー	-0.72	-1.72*	-0.78	-4.18***	0.58	4.37***
2008年ダミー	-1.18	-2.15**	-0.87	-4.36***	0.67	4.78***
2010年ダミー	-0.32	-1.27	0.19	1.48	0.09	0.81

(※) \*10%水準で有意 \*\*5%水準で有意 \*\*\*1%水準で有意

## 第1目 民間職業紹介所

民間職業紹介所利用者の属性に正に有意な変数は「移行ダミー」、「若年ダミー」、「学歴ダミー」、「前職の従業員規模」、「転職前の年収」であり、負に有意な変数は「2004年ダミー」、「2006年ダミー」「2008年ダミー」であった。先行研究と同じ説明変数については同様の結果が得られ、予想とパラメータの符号が一致した。

以上の結果より、民間職業紹介所利用者の属性の特徴として、公共職業紹介所利用者よりも34歳以下の若者で、高学歴の者が多く利用している。また、前職の従業員規模が大きく、転職前の年収が多い者ほど公共職業紹介所ではなく民間職業紹介所を利用することがわかる。

## 第2目 インターネット利用者

インターネット利用者の属性に正に有意な変数は「若年ダミー」、「転職前の年収」であり、負に有意な変数は「移行ダミー」、「初職ダミー」、「2002年ダミー」「2004年ダミー」「2006年ダミー」「2008年ダミー」であった。

インターネット利用者の属性に関する分析をおこなった先行研究はなく、先行研究と比較することはできない。しかし、インターネットの利用が当たり前となっている若年世代において、転職活動においてもインターネットを入職経路として利用する者が有意に存在することがわかる。

以上の結果より、インターネット利用者の属性の特徴として、公共職業紹介所利用者よりも34歳以下の若者であり、初職を非正規雇用として就業した者が多く利用している。そして、転職前の年収が多い者がインターネットを入職経路として利用している。

## 第3目 その他の入職経路

その他の入職経路利用者の属性に正に有意な変数は「配偶者ダミー」、「2002年ダミー」、「2004年ダミー」、「2006年ダミー」、「2008年ダミー」、「2010年ダミー」であり、負に有意な変数は「移行ダミー」、「男性ダミー」、「初職正規ダミー」である。

以上の結果より、その他の入職経路を利用する者の属性として、配偶者がおり、初職を非正規雇用として就業した者があげられる。

# 第4節 移行に関する分析

## 第1項 分析方法と変数

非正規雇用から正規雇用へと移行できた者の特長を把握することを本節の目的とする。分析手法は先行研究を参考にして、プロビット分析モデルを選択した。先行研究では前職が非正規雇用だった離職者について、正規雇用への移行を規定する要因をプロビット分析している。被説明変数は、非正規雇用から正規雇用へ移行した人を1、非正規雇用から非正規雇用のままの人を0とし、プロビット分析をおこなう。プロビット分析をおこなうことで、移行できなかった者を基準として移行できた者の特長を見ることができる。

説明変数には「男性ダミー」、「若年ダミー」、「配偶者ダミー」、「学歴ダミー」、「初職ダミー」、「業種ダミー」、「職種ダミー」、「前職の従業員規模」、「民間職業



紹介所ダミー」、「インターネットダミー」、「その他経路ダミー」、「転職回数」、「2002年ダミー」、「2004年ダミー」、「2006年ダミー」、「2008年ダミー」、「2010年ダミー」を用いた。

各入職経路の移行確率を見るために、今回は公共職業紹介所利用者を基準として「民間職業紹介所ダミー」、「インターネットダミー」、「その他経路ダミー」を説明変数として用いた。これらの変数を用いることによって、非正規雇用から正規雇用へ移行した人はどの入職経路を選択している傾向にあるかを見ることができる。また、私たちの問題意識となっている、若年者であり初職を非正規雇用として就業した者は、移行する傾向にあるかを把握するために「若年ダミー」、「初職ダミー」を説明変数として入れた。「業種ダミー」、「職種ダミー」では、転職前と転職後の業種と職種が同じか否かで、移行への影響は異なるのかを見ることができる。また、転職前の従業員規模や年収、転職回数における移行への影響も確認することができる。

また、私たちは景気変動や、民間職業紹介所とインターネットの普及状況を考慮に入れるために年ダミーを設定し、2012年を基準にして分析をおこなった。

## 第2項 推計結果

前項の被説明変数、説明変数を用いてプロビット分析を行った結果が以下の表5である。

(表5)

説明変数	係数	z 値	説明変数	係数	z 値
男性ダミー	0.52	16.66***	インターネットダミー	-0.58	-8.92***
若年ダミー	-0.04	-1.17	その他経路ダミー	-0.55	-11.36***
配偶者ダミー	-0.09	-2.81***	転職回数	-0.06	-7.51***
学歴ダミー	0.20	5.59***	2002年ダミー	0.69	12.92***
初職ダミー	0.03	0.91	2004年ダミー	0.41	8.23***
業種ダミー	0.03	0.72	2006年ダミー	0.48	9.72***
職種ダミー	-0.11	-3.16***	2008年ダミー	0.33	6.44***
前職規模	0.008	1.82*	2010年ダミー	0.02	0.53
民間職業紹介所ダミー	0.49	3.64***			

(※) \*10%水準で有意 \*\*5%水準で有意 \*\*\*1%水準で有意

推計結果より、移行に正に有意な説明変数は「男性ダミー」、「学歴ダミー」、「民間職業紹介所ダミー」、「2002年ダミー」、「2004年ダミー」、「2006年ダミー」、「2008年ダミー」であり、負に有意な説明変数は「配偶者ダミー」、「職種ダミー」、「インターネットダミー」、「その他経路ダミー」であった。先行研究と同じ説明変数については同様の結果が得られ、予想とパラメータの符号が一致した。「男性ダミー」が正に有意であり、「配偶者ダミー」が負に有意である理由として、家事・通学の傍らに働いている場合、家庭生活とのバランスや時間面の自由度を重視する人々は正社員となることを回避する傾向があるからだと考えられる。「職種ダミー」が負に有意な理由として転職先の職種が同一の場合、業務内容が似通っているため転職後にスムーズに職務を遂行できることが指摘できる。したがって医療・福祉などの特殊技能を必要とする産業を除いて前職産業の違いより前職職種の違いの方が移行に大きな影響を与えていることが考えられる。また、「転職回数」が負に有意な理由は転職回数が多いと企業から定着度が低い労働者とみなされることで、正規雇用への移行に不利になるためだと指摘できる。

以上の結果より、非正規雇用から正規雇用へ移行する人の特徴として以下のことがわかる。女性よりも男性、低学歴よりも高学歴で移行している傾向があり、配偶者がいない人、前職と現職の職種が違う人、転職回数が少ない人が非正規雇用から正規雇用へと移行することが確認できた。また、入職経路別に移行確率をみると、公共職業紹介所利用者よりも民間職業紹介所利用者のほうが移行する傾向がある。そして、インターネット利用者やその他の入職経路を利用している者より、公共職業紹介所利用者のほうが移行する傾向があるとわかる。

## 第5節 満足度に関する分析

### 第1項 分析方法と変数

本節では、各入職経路を介して転職した者の移行後の満足度を把握することを目的とする。満足度は、移行後の定着度を表す指標として今回の分析に用いる。満足度に関する分析では、『ワーキングパーソン調査』の質問項目である「現在の仕事の満足度」と「職場の満足度」を利用した。この2つの質問の答え方は、それぞれ(全く良くない1、良くない2、どちらでもない3、良い4、とても良い5)のうちから一つ選ぶ方式になっている。私たちは、現職における仕事の満足度と職場の満足度の二つは、定着度を表す指標として両方必要だと考えた。よって、今回は被説明変数に「現在の仕事の満足度」と「職場の満足度」の合計値( $2 \leq \text{満足度} \leq 10$ )を用い、順序ロジット分析をおこなうこととした。今回の満足度の分析では、『ワーキングパーソン調査 2002』で満足度の質問項目が無いので、2004、2006、2008、2010、2012の5年分のデータを用いて行った。順序ロジット分析をおこない、満足度を見ることで、入職経路別の現在の職の定着度を見ることができる。

説明変数には「男性ダミー」、「移行ダミー」、「若年ダミー」、「配偶者ダミー」、「学歴ダミー」、「初職ダミー」、「業種ダミー」、「職種ダミー」、「民間職業紹介所ダミー」、「インターネットダミー」、「その他経路ダミー」、「前職の従業員規模」、「転職前の年収」、「2004年ダミー」、「2006年ダミー」、「2008年ダミー」、「2010年ダミー」を用いた。

入職経路別に利用者の満足度を分析するために、今回は公共職業紹介所利用者を基準として「民間職業紹介所ダミー」、「インターネットダミー」、「その他経路ダミー」を用いて分析をおこなった。これらの説明変数を用いることにより、各入職経路における利用者の満足度を見ることができ、それは同時にその利用者の現職の定着度を表すことになる。また、私たちは景気変動や、民間職業紹介所とインターネットの普及状況を考慮に入れるために年ダミーを設定し、2012年を基準にして分析をおこなった。

## 第2項 推計結果

前項の被説明変数、説明変数を用いて順序ロジット分析を行った結果が以下の表 6 である。

(表 6)

説明変数	係数	z 値	説明変数	係数	z 値
移行ダミー	-0.038	-0.71	職種ダミー	0.04	0.77
民間職業紹介所ダミー	-0.30	-1.54	前職の従業員規模	0.011	1.65*
インターネットダミー	-0.21	-1.84*	転職前の年収	-0.00002	-0.14
その他経路ダミー	-0.28	-3.67***	2004 年ダミー	-1.15	- 14.41***
男性ダミー	0.37	6.34***	2006 年ダミー	-1.02	- 14.59***
若年ダミー	-0.19	-3.49***	2008 年ダミー	-1.13	- 15.81***
配偶者ダミー	-0.43	-8.69***	2010 年ダミー	0.092	1.59
学歴ダミー	-0.19	-3.61***	インターネット ×移行ダミー	0.12	0.81
初職正規ダミー	-0.027	-0.53	インターネット ×男性ダミー	0.23	1.53
業種ダミー	-0.07	-1.27			

(※) \*10%水準で有意 \*\*5%水準で有意 \*\*\*1%水準で有意

推計結果として、満足度に正に有意にでた説明変数は「男性ダミー」であり、負に有意な説明変数は「インターネットダミー」、「その他経路ダミー」、「若年ダミー」、「配偶者ダミー」、「学歴ダミー」、「前職の従業員規模」、「2004 年ダミー」、「2006 年ダミー」、「2008 年ダミー」であった。「民間職業紹介所ダミー」は有意にせず、公共職業紹介所の利用者と民間職業紹介所の利用者では満足度に差はない。この結果は先行研究と同じであり、予想とパラメータの符号が一致した。

以上の結果より、民間職業紹介所とハローワークでは満足度に差はないことがわかる。しかし、インターネットやその他の入職経路を利用した者の満足度は、公共職業紹介所を入職経路として利用した者の満足度より有意に低い。つまり、私たちの立てた仮説「インターネット利用者の転職後の満足度は公共職業紹介や民間職業紹介所より低くなる」が支持される形となった。また満足度が高い人の特徴として、以下のことがあげられる。男性で、配偶者がいない者、35 歳以上である者の満足度は高い。そして、前職の従業員規模が大きいほど満足度は高くなっている。

## 第6節 入職経路別の分析結果のまとめ

まず、各入職経路における利用者の属性を確認する。民間職業紹介所の利用者は公共職業紹介所の利用者 비해、34 歳以下の若者や高学歴の者が多く利用する。また、転職前の従業員規模が大きく、転職前の年収が多い者ほど利用している。インターネットの利用者は公共職業紹介所の利用者 비해、34 歳以下の若者であり、初職を非正規雇用として就業した者が多く利用している。そして、転職前の年収が多い者がインターネットを入職経路として利用している。

次に、移行確率についてみていく。公共職業紹介所を利用する者より、民間職業紹介所を利用する者が非正規雇用から正規雇用へ移行する傾向がある。また、インターネットを利用する者より公共職業紹介所を利用する者が非正規雇用から正規雇用へ移行する傾向がある。但し、移行確率はただ単に傾向を表しているだけで、移行確率のみで入職経路の良し悪しを判断することはできない。

最後に満足度について確認する。公共職業紹介所を基準として分析した結果、「民間職業紹介所ダミー」は有意ではなかった。つまり、公共職業紹介所と民間職業紹介所を入職経路として現職に就いた人の満足度に差はないということである。また、インターネット利用者は公共職業紹介所利用者より、現職における満足度が低いことが分かった。

# 第5章 政策提言

## 第1節 政策提言の方向性

インターネットとハローワーク・民間職業紹介所の事業内容には大きな差がある。政策提言するにあたり、まず両者の特性を整理する。インターネットは幅広い情報を効率的に、かつ利用コストを抑えられるという利点はあるが、求人情報を掲載するのみで対人的なサービスが欠けている。一方、ハローワークと民間職業紹介所等の人材サービス事業は担当者が求職者と企業のマッチングを取り計らい、セミナーや履歴書指導などの対人的なサービスがあるが、実際に紹介所に通うまでの交通費や要する時間の機会費用は大きい。前章の移行確率に関する分析より、インターネットよりもハローワークや民間職業紹介所で入職した方が、正社員転換の移行確率は高いことが分かり、対人的なサービスこそが移行率の上昇をもたらしていると考えた。

しかし、利用者属性に関する分析より、初職非正規の若者がインターネットを多く利用していることが分かった。そういった転職に不利な若者こそ、対人的サービスのあるハローワーク・民間職業紹介所を使うべきであると考え、現在利用の少ない同所の利用推進策および組織改革案を提言する。

<利用推進策>

- ① 就学時からのハローワークの意識付け
- ② インターネット転職サイト経由でのハローワーク・民間職業紹介の利用促進

<組織改革案>

- ① 入職経路選別を専門とする新たな機関の設置
- ② ハローワーク職員の増員

以上4つを提言する。

## 第2節 政策提言の内容

### 第1項 就学時からのハローワークの意識づけ

ハローワークは若者の利用が少ない。その主な理由として、現状分析でも触れた通り、若者の間で、ハローワークにおいて施すことのできるサービスに対する需要は存在するものの、ハローワーク自体に対する認知度の低さが挙げられる。この問題を解決する策として、ハローワークが中学、高校、大学に出向き、講演を行うことで、就学時からハローワークの存在を、意識づけることを提言する。転職活動開始段階では、利用コストが低

く、利用しやすいインターネットよりも、対人的なサービスがあり、正社員への移行確率・就職後の満足度が高いというハローワークの有益性を主張し、利用を促していくべきである。

就学時は学内にキャリアセンターのような就職活動について直接相談できる場所があるが、学卒後はキャリアセンターに代わる機関が必要になってくる。就学時からハローワークの存在を意識づけることで、新卒段階での就職活動だけでなく学卒後もキャリアセンターに代わる相談所として、若者の就職活動や転職活動の助けとなると考える。

## 第2項 転職活動の入り口としてのインターネットの活用

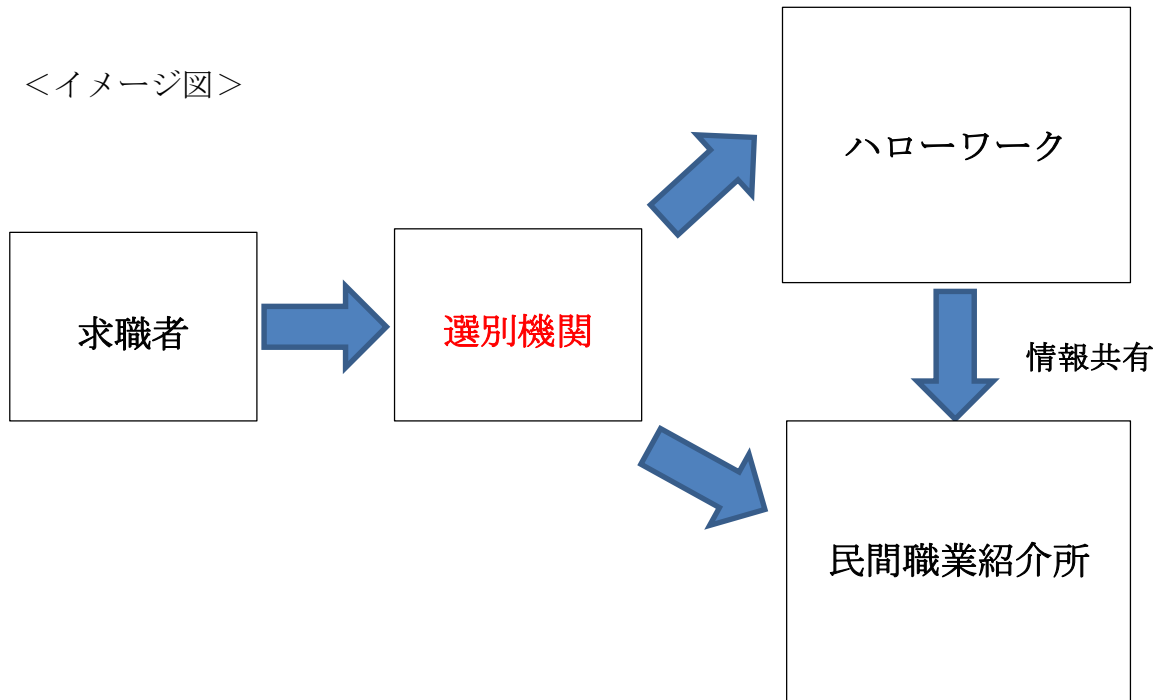
現状分析にて、触れたとおり、インターネット転職サイトは、利用コストが低い。インターネットの利用者属性の分析結果から、若者であることが正に有意に出ており、インターネットの転職活動を始める際の入り口としての機能は無視することはできない。しかし、インターネット転職サイトに、対人的なサービスを求めることはできないため、ここでは、インターネット利用後に正社員移行率・満足度ともに高いハローワークまたは民間職業紹介所に実際に足を運んでもらえるような政策を検討する。

第2節でも述べた通り、若者のハローワークの利用は少なく、また認知度も低い。ハローワークのインターネットサービスを充実させるだけではなく、民間のインターネット転職サイトにハローワークのページを設けるなど、ハローワークよりも利用ハードルの低い民間のインターネットサイトを經由させることで、若者のハローワークへの認知度・利用率の向上につながると考えた。

## 第3項 入職経路選別を専門とする新たな機関の設置

現在、求職者が人材サービス事業を介して転職先を探す際は、求職者が直接ハローワークもしくは民間職業紹介所に出向いて、本人のキャリアや希望する条件に見合った企業を紹介する形をとっている。しかし、1段階目の分析結果より、入職経路によって利用者属性が全く異なっていることがわかった。また、各人材サービスによって事業の特性も異なる。職種で見れば、ハローワークは広範囲にわたるが、民間職業紹介所では扱う職種を限定することもある。また、民間職業紹介所は紹介が成功したとき、求人の年収の3割前後の報酬を求人側である企業から得られるため、年収の高い良質な案件を扱うことが多い。

このような背景から、転職の際に、自分のキャリアに合った入職経路を見つけることが重要である。以上に基づき、求職者の適正な入職経路の選別を行う機関を新設し、専門の診断士による入職経路選択のアドバイスを行うという、新たな仕組みの形成が必要である。この仕組みによって、求職者はサーチコストを節約することができ、各人材サービスへの利用コストが下がると考えた。また、ハローワークや民間職業紹介所といった人材サービス事業者にとっても業務の無駄も省くことができ、より質の高いサービスを行うことができると思った。



#### 第4項 ハローワークの職員の増員・専門化

前述の通り、ハローワークでは職業紹介だけでなく、履歴書指導・セミナーの開催等、様々な対人的なサービスを行っており、専門的な知識を有した職員が必要となる。ハローワークの職員は年々減少傾向にある。特に平成 21 年から平成 26 年にかけて、ハローワーク設置数が横ばいにあるのに対して、正規職員は 1 割も減少している。また、諸外国と比べてみても、日本の職員一人当たりの労働力人口は 5337 人（非常勤職員を除く）、職員一人当たりの失業者数は 243 人（非常勤職員を除く）となり、日本の職員数は欧州主要国の 4 分の 1 から 10 分の 1 程度になっている。

現在、大卒者に占める無業者の全国平均は 7 人に 1 人と近年横ばい状態にある。今後、学卒後にこうした若者たちの就職活動を支える機関として、わかものハローワークのようなサービスの需要は高まると考えられる。

以上のことより、職員の増員だけでなく専門化させることを推し進めることが重要であると考える。

## 第6章 おわりに

---

### 第1節 本意型非正規雇用の存在

本稿では、若者の非正規雇用問題の中でも、不本意型非正規雇用に対し問題意識を置き、非正規雇用から正規雇用への移行および定着に向けての分析、政策提言を行った。しかし、非正規雇用者を、一概に不本意型非正規雇用として捉え、正規雇用への移行策を唱えることは出来ない。その理由に、自ら望んで非正規雇用となった、本意型非正規雇用の存在がある。本意に非正規雇用を望む理由として「自分の都合の良い時間に働けるから」「俳優、芸術家など追求したい夢がある」等、自由度を重視した選択を行っている。このような本意型非正規雇用者に対しては、一概に正規雇用へと移行させることだけが、正しいとはいえない。非正規雇用の雇用条件の改善を政策として検討する必要がある。

### 第2節 本稿を踏まえての今後の課題

今回の分析では、ワーキングパーソン調査の個票データに基づいて求職者を対象に行い、主に求職者側に対し、政策提言を行った。しかし、ハローワークや民間職業紹介所において紹介されている求人情報に関する分析を行うことは出来なかった。求人情報に関する実証分析を行い、求人情報に関する特性を把握することが出来れば、各人材サービス機関において、より質の良い案件を取り扱うことが可能になる。求職者にとっても、より満足度の高い転職が可能となり、求職側と求人側との情報の仲介役を担う各人材サービス機関にとっても、より効率性の高い業務が可能になると考えられる。



# 先行研究・参考文献・データ出典

---

## 先行研究

- ・李 青雅(2011)「非正規雇用から正社員への転換は人材の組織定着を促したのか」  
<http://www.pdrc.keio.ac.jp/2010-007.pdf>
- ・久米 功一, 鶴 光太郎(2013)「非正規労働者の雇用転換—正社員化と失業化」  
<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/13j005.pdf>
- ・玄田 有史(2007)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」  
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2008/11/pdf/061-077.pdf>
- ・小林 徹(2012)「民営職業紹介のマッチングが転職結果に与える影響」  
<http://www.fbc.keio.ac.jp/graduate/2012report/part5.pdf>
- ・山本 勲(2011)「非正規労働者の希望と現実—不本意型非正規雇用の実態—」  
[www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j052.pdf](http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j052.pdf)
- ・勇上 和史(2009)「雇用形態の多様化と転職」  
<http://www.lib.kobe-u.ac.jp/repository/81005232.pdf>

## 参考文献

- ・株式会社 マイナビ(2013 年) マイナビアンケート「2013 年卒学生の現状調査」集計結果報告  
[http://saponet.mynavi.jp/enq\\_gakus.../action/.../action\\_2013.pdf](http://saponet.mynavi.jp/enq_gakus.../action/.../action_2013.pdf)
- ・厚生労働省 雇用動向調査 2010(2014 年 9 月 1 日)  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/09-2/>
- ・厚生労働省(2014 年 9 月 27 日アクセス)「就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/5-22.html>
- ・厚生労働省(2014 年 9 月 2 日アクセス) ジョブカフェ  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunensha/jobcafe.html>
- ・厚生労働省(2014 年 9 月 2 日アクセス) トライアル雇用  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/dl/trial\\_koyou\\_leaflet03.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/dl/trial_koyou_leaflet03.pdf)
- ・厚生労働省(2014 年 9 月 27 日アクセス)「非正規雇用の現状と課題」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046231.html>
- ・厚生労働省(2014 年 9 月 2 日アクセス)「若者関連雇用データ」  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html>

- ・厚生労働省(2014年8月31日アクセス)「若者雇用関連データ」  
[www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html](http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html)
- ・厚生労働省(2014年9月2日アクセス) わかものハローワーク  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jakunen/wakamono/dl/wakamonoshien.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/wakamono/dl/wakamonoshien.pdf)
- ・社団法人全国求人情報協会(2014年8月31日アクセス)「オーストラリア労働市場視察団報告～雇用サービスの民間委託の役割と現状～」  
<http://www.zenkyukyo.or.jp/shiryoku/australia3/houkoku.pdf>
- ・四方 理人(2011年)「非正規雇用は行き止まりか？」
- ・ジョブカフェ(2014年8月31日アクセス)「ジョブカフェ事業の平成20年度事業評価・平成21年度事業目標(全地域とりまとめ)」  
<http://www.meti.go.jp/committee/materials2/downloadfiles/g90630d01j.pdf>
- ・人材派遣会社登録まとめ(2014年8月29日アクセス)「ハローワークで募集している求人の質が低いのはなぜ？」  
<http://xn--o9j0bk9502aznas31jvxivsslvf228dcqg.com/arch.../1620>
- ・転職サイト徹底比較ランキング(2014年8月14日アクセス)  
<http://hikaku.jobmark.jp/>
- 日本経済研究センター 周燕飛「若者就業者の非正規化とその背景：1994-2003年」  
(2014年11月1日アクセス)  
[http://www.jcer.or.jp/academic\\_journal/jer/PDF/59-5.pdf](http://www.jcer.or.jp/academic_journal/jer/PDF/59-5.pdf)
- ・樋口 美雄(2012年)「社会全体での非正規雇用への総合的な対応で、望ましい働き方を実現」  
<http://www.gov-online.go.jp/tokusyuu/201111/interview/higuchi.html>
- ・富士ワークネット(2014年9月1日アクセス)「職業紹介の仕組み」  
<https://www.fuji-worknet.co.jp/referral/index.html>
- ・リクルートワークス研究所(2013年8月31日)「公共職業安定所」  
[http://www.works-i.com/pdf/r\\_000228.pdf](http://www.works-i.com/pdf/r_000228.pdf)
- ・リクルートワークス研究所(2013年8月31日アクセス)「雇用の現状」  
[http://www.works-i.com/pdf/s\\_000246.pdf](http://www.works-i.com/pdf/s_000246.pdf)
- ・リクルートワークス研究所(2001年)「欧米諸国の労働市場サービス」  
<http://www.works-i.com/>
- ・琉球新報(2014年9月12日)「沖縄求人、就職」  
<http://ryukyushimpo.jp/n.../storyid-231486-storytopic-132.html>

## データ出典

- ・厚生労働省(2014年9月15日アクセス)「雇用動向調査」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/9-23-1.html>
- ・総務省統計局(2014年)「平成24年 就業構造基本調査 概要」  
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf>
- ・リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2002」
- ・リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2004」
- ・リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2006」
- ・リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2008」
- ・リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2010」
- ・リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2012」