

2. 職業安定局

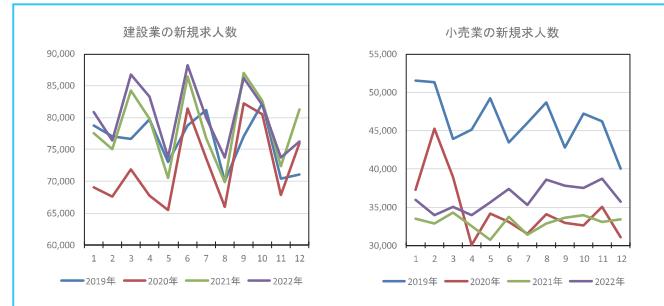
職業安定局は、すべての人の「働く」を支え、豊かな経済社会をつくるため、雇用政策に関する企画・立案、ハローワークでの公的職業紹介事業の運営、多様な人材の活躍促進、雇用保険制度の運営等を行っています。

- 雇用政策課 -

雇用政策課の数理・デジタル職員は、ハローワークの求人数(仕事の数)・求職者数(仕事を探している人の数)・求人倍率(求職者一人当たりに何人分の求人があるか)の集計・公表・分析を行っています。これらの数値は政府の雇用情勢の判断に用いられ、また国や自治体、学術、民間企業の様々な場面で活用されています。以下、業務のいくつかのトピックを紹介します。

① コロナ禍前後の産業別求人の動向

コロナ禍によって求人数は落ち込み、その後回復傾向にありますが、まだコロナ禍前の求人数の水準には回復していません。ただ、求人数を産業別にみると、建設業はコロナ禍での減少幅が小さく、2022年現在ではコロナ禍前を上回っている一方、小売業では減少幅が大きく、現在でもコロナ禍前を大きく下回っています(なぜこのような結果になるのか考えてみてください。)。このように産業別の求人をみるとことによって、コロナ禍やその後の変化が産業に与える影響を把握することができます。



② 季節的な変動とその調整

単純に集計した数字(原数值)をみていくと、求人数も求職者数も毎年周期的な変動(季節変動)がみられ、例えば求職者数は4月に増加する傾向があります(ただし2020年はコロナ禍による緊急事態宣言の発令により異なる傾向となっています。)。原数值では前月の数値と比較してもそれが季節変動によるものなのか、雇用情勢が変化しているからなのかわかりません。そこで、季節変動を除く「季節調整」を行った後の「季節調整値」を用いることによって、前月の数値と比較できるようになります。

(例) 移動平均法

時系列データ O_t (各 t 月における原数值) に対し次のモデルを仮定します。

$$O_t = T_t + C_t + S_t + I_t$$

T_t : 傾向変動(Trend) … ひとつの方向に持続する変化

C_t : 循環変動(Cycle) … 周期が複数年にわたる循環的な波動

S_t : 季節変動(Seasonal) … 1年を周期とする波動 ($S_0 + S_{0+1} + \dots + S_{0+11} = 0$)

I_t : 不規則変動(Irregular) … 平均 0 の不規則変動

この中で、季節変動を除いた $T_t + C_t + I_t (= O_t - S_t)$ が季節調整値です。そのため、以下では、 O_t を用いて S_t を算出することを目標とします。

ここでは、記号の定義として、 $\Sigma^*_{t=}$ は、 t 月を中心とした 12か月平均を指すものとします。

S_t は 1 年周期の変動であることから $\Sigma S_t = 0$ 、 I_t は平均 0 の不規則変動であることから $\Sigma I_t = 0$ 、 T_t は長期的な変動であることから $\Sigma T_t = T_t$ 、 $\Sigma C_t = C_t$ とみなすことができます。

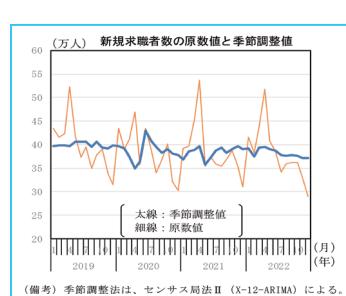
これにより、 $\Sigma O_t = \Sigma T_t + \Sigma C_t + \Sigma S_t + \Sigma I_t = T_t + C_t$ となり、すなわち $O_t - \Sigma O_t = S_t + I_t$ となります。

ここで、この両辺について、過去 n 年間の同月の値の平均をとることを考えます。

$$\{(O_t - \Sigma O_t) + (O_{t-12} - \Sigma O_{t-12}) + \dots + (O_{t-12 \times n} - \Sigma O_{t-12 \times n})\}/n$$

$$= (S_t + S_{t-12} + \dots + S_{t-12 \times n})/n + (I_t + I_{t-12} + \dots + I_{t-12 \times n})/n$$

右辺において、 S_t は 1 年周期の波動であることから $(S_t + S_{t-12} + \dots + S_{t-12 \times n})/n = S_t$ 、 I_t は平均 0 の不規則変動であることから n が十分大きければ $(I_t + I_{t-12} + \dots + I_{t-12 \times n})/n = 0$ となるため、左辺の式が目標とされた S_t を算出する式となります。



(備考) 季節調整法は、センサス局法 II (X-12-ARIMA) による。
出典：厚生労働省「外因人材非状況の基準物価(毎年10月実査台)」

③ 公表

集計結果は、毎月月末にその前月分を公表しています。特に「有効求人倍率」という指標は世の中の関心も高く、公表は厚生労働省HPで行われると同時に、厚生労働大臣が閣議で発言を行ったり、報道機関に対し記者会見を行ったりしています。また、個別の報道機関から電話取材をうけることが多いです。自分の発言が厚生労働省の見解になるので、緊張感をもって対応しています。



※記者会見の様子。右端が筆者、右から2番目が職業安定局長

- 労働市場情報整備推進企画室 -

このパンフレットをご覧の皆さんには、今までに、就職について考えているところだと思いますが、就職を考えるに当たって、

- ・どんな仕事があるのか、就職したらどんな仕事をするのか、その仕事に求められるスキルは何か
- ・就職先ではどんな人が働いているのか、賃金や労働環境はどうか

といったことに関心をお持ちではないでしょうか。

職業安定局では、このような職業情報や企業情報を「見える化」することにより、よりよい就職につなげていく取組を進めており、令和5年7月に労働市場情報整備推進企画室（通称「見える化室」）が設置されました。

見える化室では、様々な職業について紹介する「job tag（じょぶたぐ）」というホームページ(<https://shigoto.mhlw.go.jp>)や、企業の勤務実態・働き方に関する情報を掲載している「しょくばらば」というホームページ(<https://shokuba.mhlw.go.jp>)の運用を行っています。

見える化室の業務では、ホームページ運用というシステムの話だけではなく、求職者の皆さんのが求めている情報は何か、わかりやすく皆さんに情報を届けるにはどうすればよいかを考える必要があります。

また、民間の人材サービス事業者と連携して、より詳細な情報を「見える化」する取組も行っており、関係者と交渉し、協力して対応していくなど、数理科学やデジタルの知識だけにとどまらない、多様な業務を行っています。

- 雇用保険課 -

雇用保険課では雇用保険制度を所掌しています。雇用保険制度は、労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合や労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に、生活や雇用の安定と就職の促進のために失業等給付及び育児休業給付を支給する、雇用に関する総合的機能を有する制度です。

雇用保険制度は常に時代に応じた制度改革を求められており、数理・デジタル職員は制度の現状分析や制度改正に伴う影響等の試算を行うなど、雇用保険制度の運営に重要な役割を果たしています。

① 現状分析

ハローワークで取り扱った実績を基に、雇用保険の基本手当の支給状況などをとりまとめています。とりまとめた結果は雇用保険制度に関する議論の土台として活用されています。このような基礎的なデータから制度の状況を多角的に把握することも数理・デジタル職員が担っています。また、雇用保険のデータにはまだまだ利活用できていない膨大なデータが眠っています。そのようなデータを活用できるよう整備を進めていくことも、数理・デジタル職員の役目です。

基本手当の主要指標の推移

	初回受給者数(人)	平均受給日数	平均受給日額	総支給額(千円)
H25年度	1,388,035	113.3日	4,819円	757,497,591
H26年度	1,284,466	108.2日	4,772円	663,156,671
H27年度	1,215,502	107.3日	4,782円	623,982,111
H28年度	1,126,920	106.0日	4,767円	569,229,932
H29年度	1,066,849	105.4日	4,819円	541,817,021
H30年度	1,055,349	105.6日	4,913円	547,355,722
R元年度	1,087,668	106.4日	5,010円	579,569,057
R2年度	1,305,180	110.6日	5,108円	737,268,744
R3年度	1,134,302	116.4日	5,071円	692,471,042
R4年度	1,121,438	108.8日	5,092円	621,082,202

(注1) 第1手当(基本手当)の数値。
(注2) 各年度の数値は年間合計値である。
(注3) 総支給額は業務統計値である。
(注4) 令和4年度の数値は、速報値であり変動があり得る。

② 制度改正の影響等の試算

現在雇用保険制度では、育児休業の給付率の引上げ、時短勤務に関する給付、適用拡大など、国民の注目度が高い制度改正を多く予定しており、これらの制度改正のための法案を国会に提出をするための作業を行っています。このうち、数理・デジタル職員は主に制度改正に伴う財政影響の試算を行っています。特に育児休業については、男性の育児休業を国として推進していることなどの社会情勢も踏まえた試算を行う必要があります。このように密接に関連した様々な状況を踏まえて試算を作成していくことが数理・デジタル職員には求められています。

育児休業給付の財政運営試算 (財政基盤強化策(案)を反映)									
	(単位：億円)								
【収支見込】	R4年度 (決算)	R5年度 (予算)	R6年度 (見込)	R7年度 (見込)	R8年度 (見込)	R9年度 (見込)	R10年度 (見込)	R11年度 (見込)	R12年度 (見込)
収入	7,898	7,999	9,376	9,463	9,536	9,596	11,716	11,749	9,708
支出	7,117	7,780	8,710	9,401	9,985	10,465	10,839	11,107	11,360
差引剰余	780	219	666	62	▲ 449	▲ 869	877	642	▲ 1,652
資金残高	3,090	3,309	3,975	4,037	3,588	2,719	3,596	4,237	2,585
保険料率	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.5%	0.4%
国庫負担	1/80	1/80	1/8						
弾力倍率	-		1.41	1.25	1.22	1.12	1.18	1.22	1.08

※1 収出については、令和4年度決算ベースに、「ごども未来版地方計」において男性育休の取得促進などが掲げられたことなどを加味して試算。
※2 弾力倍率が「1.2」を超えた場合、本資料では、機械的に、賃用保険料率を0.4%と定めている。
※3 通常期末（令和10年10月施行を標準）における収入・支出の差額額については、計算していない。

- 外国人雇用対策課 -

外国人雇用対策課では、外国人に対する職業紹介や外国人を雇用する事業主等への助言に関する事務等を担当しています。

外国人労働者の数はこの10年間で約2.5倍に増加しており、今後も増加していくことが見込まれます。外国人が安心して就労・定着できるよう、外国人や事業主等に対して的確な支援等を行っていく必要がありますが、現状、外国人労働者に関するデータは限られており、実態を十分に把握できているとは言えない状況です。

そこで、データに基づいて施策を講じていくことができるよう、外国人労働者の雇用管理や労働移動等に関する統計調査を新設し、令和5年から実施しています。政府が行う統計調査の中で外国人労働者に特化したものではなく、各方面からも関心が寄せられているところです。数理・デジタル職員は、この統計調査に係る一連の業務プロセスにおいて、中心的に対応していくことが求められています。

keyword 「在留資格」

入国の際に外国人の入国・在留の目的に応じて入国審査官から与えられる資格で、外国人はこの資格の範囲内で活動することができます。在留資格によって、従事できる業務などが異なるため、外国人の就労について考える際には、在留資格に応じた対応が欠かせません。（グラフでは、在留資格を5区分に集約して表示しており、例えば、在留資格「特定技能」は、「専門的・技術的分野の在留資格」に含まれます）



COLUMN

職業安定局における数理・デジタル職は二つ特徴があります。まず一つは雇用政策課を除いた3つの部署はここ2年内に新しくできた配属先ということです。職業安定局においても、新しい統計調査や分析の実施など数理・デジタル職の活躍の場が広がっています。

もう一つは、各配属先には数理・デジタル職は一人ずつしかいないことです。それぞれの配属で数理の観点では自分の判断が部署の判断となり、責任の重さを感じることもありますが、業務上の悩みがあれば互いに相談することもあります。また、時にそれぞれの配属を超えて、プロジェクトとしての業務をすることもあります。例えば労働力需給の将来推計や、雇用の実態を把握するためのインターネット調査の実施などの業務を協力して行っています。

