

政府による高度ホワイトカラー職業紹介事業の盛衰

——人材銀行の展開から廃止まで——

小 川 慎 一

1. はじめに

本論文の目的は、日本の政府による高度ホワイトカラー職業紹介事業である、人材銀行の展開から廃止に至る経緯を明らかにすることにある。すでに拙稿（小川 2017）にて人材銀行の誕生とその背景について、考案者である氏家麻夫氏（考案当時は渋谷公共職業安定所次長）の足跡に基づいて明らかにした。本論文では同稿の問題意識を引き継いで、誕生以後の展開ならびに廃止されるまでにおける人材銀行の変遷や、変遷へ影響を与えた要因について考察される。同稿における記述と重複するもの（小川 2017: 23-4）、本論文の理解にとって欠かせないため、人材銀行についてここでも改めて説明しておく。

人材銀行は管理的、専門的、技術的職業の中高年職務経験者を対象に、無料で職業紹介をする公共機関であった。1966年11月に渋谷公共職業安定所で事業を開始し、翌67年7月に労働省（当時、現：厚生労働省）による全国展開が開始された。99年には全国26か所で開設されるに至ったものの、2016年3月を最後に廃止された。厚生労働省による職業紹介事業は、公共職業安定所（愛称：ハローワーク、略称：職安）が代表的である。人材銀行は公共職業安定所と同じく無料職業紹介機関であるが、前者は管理的、専門的、技術的職業の職務経験者といった、高度ホワイトカラーの職業紹介に特化していた点が、特徴である。

高度ホワイトカラーを対象とする有料民間職業紹介事業は、1964年から許可されていた（佐野 2009: 2-13）。また、99年の職業安定法改正により、有料民間職業紹介事業は原則として自由化された。この自由化は90年代以降の規制緩和や「小さな政府」、市場競争原理を是とする動向のひとつとして位置づけられる。2006年7月に施行された「公共サービス改革法」（競争の導入による公共サービスの改革に関する法律）に基づき実施された、公共サービスを競争入札の対象とする「市場化テスト」も、この動向に含まれる。

人材銀行は07年から09年まで市場化テストの対象とされ、当時全国に12か所あったうち3か所が、民間企業による事業実施に委ねられた。11年の「提言型政策仕分け」では予算削減の対象として指摘され、12年度には6か所へ半減された。16年3月の廃止の理由として、「民間人材

ビジネスの更なる活用を推進する」ことが述べられている¹。

このように、人材銀行は2000年代以降、民間企業との対比や市場競争原理、「小さな政府」を目指す政策的な動向にさらされた。拙稿における今後の課題（小川 2017: 44）を踏まえ、本論文の問題設定をつぎのように定めたい。人材銀行の発足時において、高度ホワイトカラーを対象とする有料民間職業紹介の事業者はごく少数ながらも存在した。人材銀行が開設された時期において、それは有料民間職業紹介事業とどのように対比されていたのだろうか。また人材銀行はその後、どのように事業が展開されていったのだろうか。2000年代以降の政策的な動向のなかで、人材銀行は具体的にどのように位置づけられ、どのように評価されてきたのだろうか。

拙稿（2017）では氏家氏の協力のもと、同氏の所蔵資料の提供を受けるとともに、当時の回想を語ってもらうことができた。人材銀行は1966年11月に発足して、2016年3月末に廃止されているが、この期間のほとんどについて、人材銀行の関係者からの証言を得る手がかりがなかった。そのため本論文のほとんどは、刊行物やウェブサイト上で公開された資料に基づいて、議論が進められる。ただし、人材銀行に関する基礎データが02年度以降について刊行物から入手できなかったため、該当データについては、厚生労働省職業安定局の理解のもと、提供してもらっている。

本論文の構成は以下のとおりである。まず、人材銀行発足期において、有料民間職業紹介事業者がどのように人材銀行を捉えていたのかを、同事業の草分け的な企業の創業者による著書に基づいて把握する。つぎに、人材銀行の展開をデータに基づいて見ていく。続いて人材銀行に関する報道の移り変わりを新聞記事に見ることにより、同銀行の社会的な位置づけの変化を概観する。そのうえで、市場化テストにおける人材銀行の実績評価の結果を、評価報告書に基づき確認する。また、提言型政策仕分けから人材銀行の廃止に至るまでの経緯を見たとうえで、まとめとして本論文を締め括る。

2. 人材銀行発足期における有料民間職業紹介事業者の受け止めかた

人材銀行は1966年11月に渋谷公共職業安定所で事業を開始し、翌67年7月に労働省（当時）が全国展開を始めた。まさに同時期に有料民間職業紹介事業を開始した事業者の著書に、彼が人材銀行をどう受け止めたかを見ておく。

高度ホワイトカラーの有料民間職業紹介事業を67年1月に東京都内で開始した、同事業の草分け的な企業であるケンブリッジ・リサーチ研究所の所長（当時）であった今井正明氏²は、その著書のなかで人材銀行を紹介している。自社による職業紹介の成立件数の中心が30～40代であり、50歳以上が成立件数全体に占める割合が13%に過ぎないと述べている。「転職の意欲と希望のある高年者が多数いるにもかかわらず、彼らを迎え入れる会社がさほど多くないのは、労働力の有効活用の上からも残念である」（今井 1972a: 140）としている。

そのうえで、人材銀行の考案者である氏家氏の名前を挙げつつ、人材銀行の意義をこう説いている。「人手不足が社会問題化しつつあるおりから、企業が中高年者の活用に留意して、人材

¹ 厚生労働省、「人材銀行事業の廃止について」（「第106回労働政策審議会職業安定分科会」、平成27年8月5日、配布資料 資料2-2）https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000093620.pdf（2017年2月24日アクセス）

² 同氏は1980年代に主要事業を、国際競争力の向上で海外から注目されるようになった、日本の製造業における品質向上への取り組みの紹介へ重点を移し、著書（たとえば、今井 1991）を通じて「カイゼン」のこトバを世界で知らしめることに貢献している。

銀行のような機関を積極的に利用することは、おおいに意義あることといえよう」(今井 1972a: 142)。ちなみに今井氏は氏家氏と同じく、新聞記者や企業の人事担当者などから構成される私的な研究会である「人材開発研究会」のメンバーでもあった。

また別の著書では、人材銀行と有料民営職業紹介機関の違いとそれぞれの長短を、つぎのように解説している。

まず、政府による人材銀行と民間の人材紹介機関の相違点を了解し、その活用をはかることである。政府の人材銀行の場合は、40歳以上の登録者が多く、かつ、離職者の割合も高い。他面、政府事業として無料で紹介されるので活用する会社の数は多く、成立の件数も高い。したがって、早急に職を得たい年配者で、自分の「求職登録シート」が一般に公開されることを意に介さない場合には、活用すべきであろう。

他面、在職者で、比較的若年の求職者の場合には、民間機関の活用をすすめたい。求職者の秘密は守られ、かつ、本人の希望に合致する求人が寄せられた時にのみ、本人に連絡がくる仕組みになっている。そのため、成立件数が公営の人材銀行と比較して落ちることはやむをえない。ケンブリッジ・リサーチの例でいえば、10名の登録者に対して、1名の割合で紹介成立の実績をあげている。(今井 1972b: 182-3)

人材銀行は管理職、ならびに技術者等の専門職の人材不足に悩んでいた中小企業と、中高年層とのマッチングを目的として、構想されていた。当時は公共職業安定所を通じた中高年ホワイトカラーの入職割合は小さく、かつ55歳定年制が主流であった。中高年層の高度ホワイトカラーの活躍の場を創出するとともに、採用コストをかけずに有能な人材を確保したい中小企業のニーズを満たすことが、人材銀行の目的であった(小川 2017)。また当時の人材銀行は公共職業安定所と同じく、在職者ではなく離職者の職業紹介をサービスとして提供していた。

今井氏の叙述からは、求人企業と求職者とのマッチングの仕組みや求職者の年齢層の違いについて、有料民営職業紹介機関から見た人材銀行との棲み分けが意識されていたことがうかがえる。今井氏は、相対的な若年層でかつ在職者については人材銀行ではなく、有料民営職業紹介機関の活用を奨励していた。相対的な若年層であれば、55歳定年制のある企業であっても、定年までの雇用期間が十分に確保されていることや、紹介手数料等³を支払う余裕のある企業であればその支出に見合うリターンが、有料職業紹介機関の利用によって期待できるという宣伝の意図もあつての叙述だと考えられる。

また人脈的な観点からしても、人材銀行の発案者である氏家氏と、有料民営職業紹介機関の今井氏とは、当時は勉強会を通じて互いに接点があつた。今井氏にとっては、有料民営職業紹介機関では実現しえない事業を人材銀行に期待するとともに、官民ともに共存共栄で職業紹介業界を発展させたいという思いがあつたと解釈される。職業紹介事業に限らず、政府による民間事業への規制が強かつた当時⁴としてみれば、民間企業にとっては自社の事業の発展を図るた

³ 紹介手数料を含め、有料民営職業紹介機関の収入構造については、稿を改めて論じたい。

⁴ 労働省(当時)職業安定局の広報誌『職業安定広報』に1969年に掲載された解説記事には、民営職業紹介事業についてつぎのように記載されている。「昨年10月16日付け業指発第107号通達により『法人、団体等における経営のための管理的業務を行なう者』の許可申請に対しては、特殊なものを除いては自分の間許可しないこととしたが、これは人材銀行の整備に伴い民営事業との競合を避けるためにとつたものである」(業務指導課 土田 1969: 12)。

めに、監督省庁が運営する公営事業へ配慮しつつ、自社あるいは業界の事業の意義をアピールすることも不可欠であっただろう。

3. データで見る人材銀行の推移

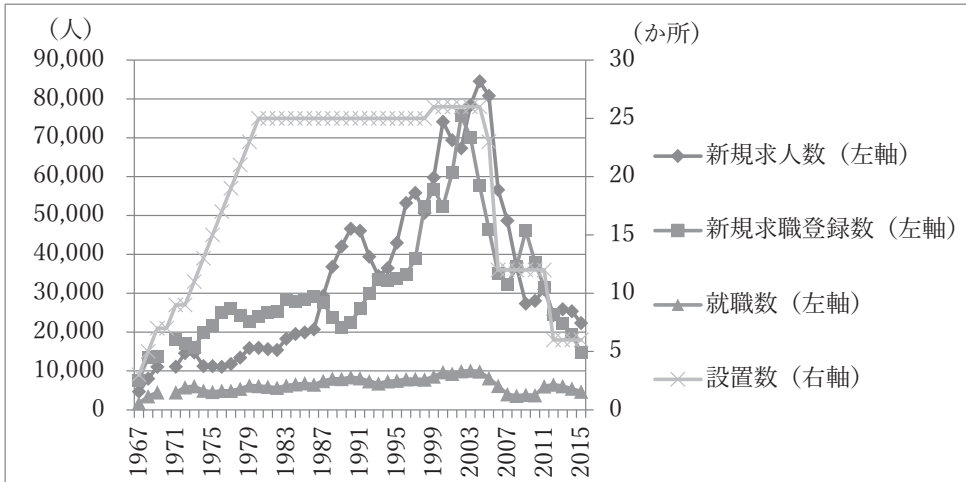
発足当時の人材銀行は歓迎を受け、現在（執筆当時の2020年を含む2000年代以降）から見れば、互いに競合しそうに思われる民間の同業からも、期待をもって紹介されていた。本節ではその後の人材銀行の推移をデータに基づいて見ていく。依拠するデータは1967年から2001年度までについて、厚生労働省（旧：労働省）が監修・編集した『労働行政要覧』から得ている。これらの元のデータは、厚生労働省（旧：労働省）職業安定局が調べたものである。02年度から15年度までのデータについては、刊行物から得られなかったため、厚生労働省職業安定局の理解のもと、提供してもらっている。

3.1 求人・求職・就職ならびに設置数の推移

人材銀行における新規求人数・新規求職登録数・就職数ならびに人材銀行設置数の推移を図1に示す。1967年のうちに3か所設置された人材銀行は、80年度には25か所にまで増え、99年度には最多の26か所に設置された。2005年度には23か所に減り、06年度には12か所とほぼ半減した。12年度には提言型政策仕分けにより、さらに半減の6か所となり、廃止直前の15年度までこの状態が続いた。

新規求人数や新規求職登録数は設置数とはかならずしも対応しないものの、2000年代前半に

図1 新規求人数・新規求職登録数・就職数ならびに人材銀行設置数の推移（全体）



(注1) 1970年の数値は、設置数以外得られなかった。

(注2) 1967～69年は、年度ではなく年ベースの数値。それ以外は年度ベースの数値。

(注3) 1967～69年および71年について、新規求人数と新規求職者数はそれぞれ、求人数と求職登録者数。

(資料出所) 厚生労働省（労働省）職業安定局調べ。

(出典) 労働省編（1967～97年）、労働省監修（98年）、厚生労働省監修（99～2001年）『労働行政要覧』。2002～15年は厚生労働省職業安定局から筆者へのデータの提供による。

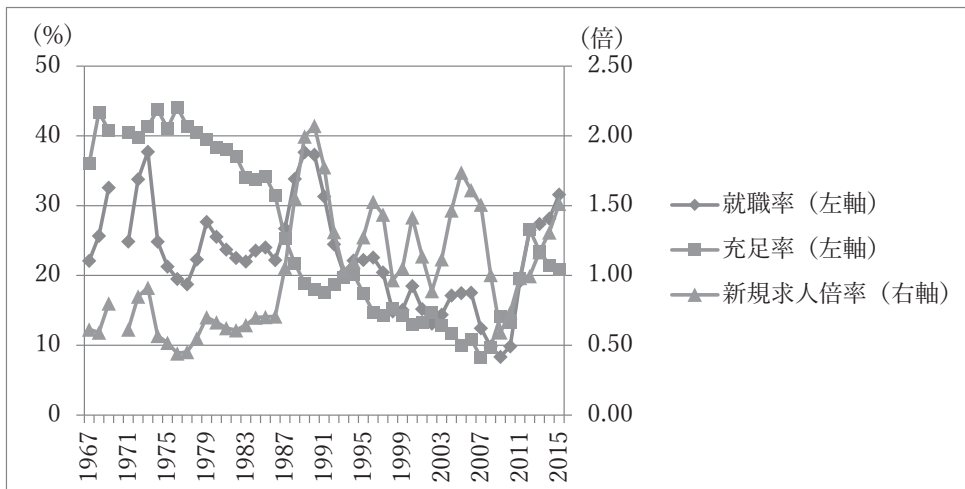
ピークに達するまで、増加傾向にあった。新規求人数と新規求職登録数のピークはそれぞれ、04年度の84,530人、02年度の75,707人であった。より詳しく見ると、新規求人数は1990年度に46,599人といったんピークに達したのち、93年度に34,436人と底をついてからふたたび上昇している。

人材銀行への求人はいわゆるバブル期に旺盛であり、バブル崩壊とともに低調に転じたことが理解できる。新規求職登録者は89年に21,062人といったん底をつくが、その後は増加に転じる。バブル期に人材銀行への新規求職登録者が減少したことや、長期不況期に増加したことがわかる。しかし長期不況期に入っても人材銀行への求人数は増加基調であったことは、不況にもかかわらず人材銀行のターゲットである中小企業にとって、高度ホワイトカラーの人材不足が深刻であったことを示唆している。

縦軸目盛の都合上、図1では就職数の推移が読み取りにくい。そこで図2では、就職率と充足率、新規求人倍率の推移を見ておく。一般に職業紹介事業のパフォーマンス指標として、就職率と充足率は重要視される。就職率は就職者数を新規求職登録数で除して求めたうえで、パーセント表示している。充足率は就職者数を新規求人数で除して求めたうえで、パーセント表示している。新規求人倍率は新規求人数を新規求職登録数で除して求めている。なお、就職率は求職側（新規求職登録者）から見た就職内定のしやすさを反映している。充足率は求人側（求人企業）から見た採用のしやすさを反映している。

就職率は新規求人倍率とほぼ連動している。人材銀行の新規求人倍率は求人や求職登録の絶

図2 就職率・充足率・新規求人倍率（全体）



(注1) 1970年の算出の基礎となる数値は得られなかった。

(注2) 1967～69年は、年度ではなく年ベースの数値。それ以外は年度ベースの数値。

(注3) 就職率 = 就職者数 / 新規求職登録数 × 100 (%)。ただし、1967～69年および71年について、就職率 = 就職者数 / 求職登録数 × 100 (%)。

(注4) 充足率 = 就職者数 / 新規求人数 × 100 (%)。ただし、1967～69年および71年について、充足率 = 就職者数 / 求人数 × 100 (%)。

(注5) 新規求人倍率 = 新規求人数 / 新規求職登録数。ただし、1967～69年および71年について、求人倍率 = 求人数 / 求職登録数。

(資料出所) 図1の出典に基づいて筆者が算出。

対数が少ないこともあり、景況だけでなく求人開拓にも少なからず影響されると考えられる。73年度は37.7%の就職率を記録したが、第一次石油危機の影響を反映してか、74~77年度は下降している。その後は79年度の27.7%をピークとして、同年の第二次石油危機を契機とする不況のためふたたび下降し、83年度(22.0%)を底にふたたび上昇する。

85年のプラザ合意を契機とする円高不況を反映してか、86年度(22.2%)には下降へ転じている。その後は上昇して、バブル期の89年度には37.7%のピークに達している。その後は若干の上下動を経つつも下降傾向になり、2009年度は最低の8.4%となった。その後は最終年度である15年度の31.6%まで回復している。

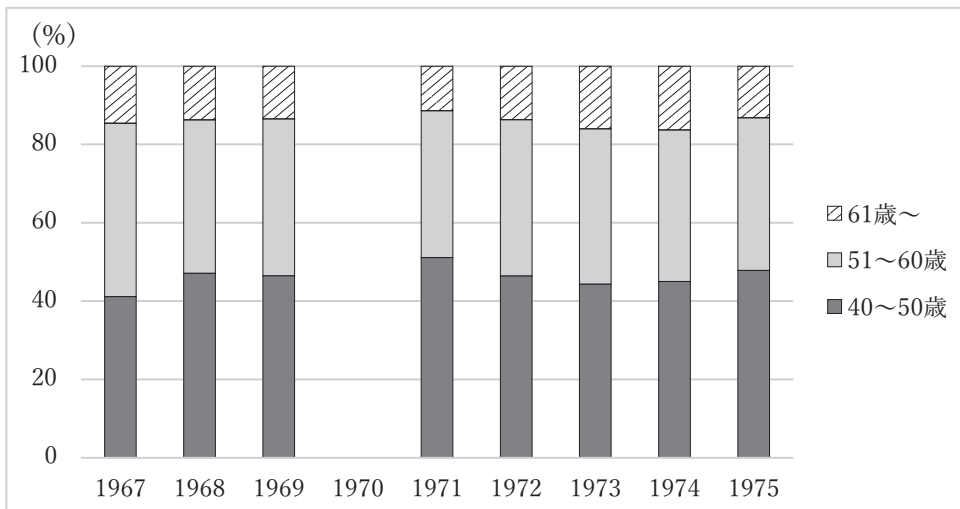
充足率は1978年度までおおむね40%以上という、高い水準を達成していた。その後はほぼ下降傾向をたどり、2007年度には最低の8.3%にまで低下する。その後、提言型政策仕分けにより設置数が前年度比で半減の6か所になった12年度には、26.6%まで回復した。最終年度の15年度は20.9%の充足率だった。

3.2 就職者の年齢層別構成比と年齢層別就職率

さきに言及したように、有料民営職業紹介事業の草分けである今井氏によれば、1972年ごろにおける自社による職業紹介の成立件数の中心は30~40代であり、50歳以上が成立件数全体に占める割合は13%であるとのことであった。高度ホワイトカラー紹介における人材銀行と有料民営職業紹介事業の棲み分けをデータで確認するためには、人材銀行を経由した就職者全体に占める50歳以上の割合が、この13%を超えていることを確認する必要がある。

図3と図4は、就職者の年齢層別構成比を示したグラフである。図3は67~75年度、図4は76~2001年度の年齢層別構成比である。年齢層の区分が異なるため、2つの図に分けて表示し

図3 就職者の年齢層別構成比(1967~75年度)



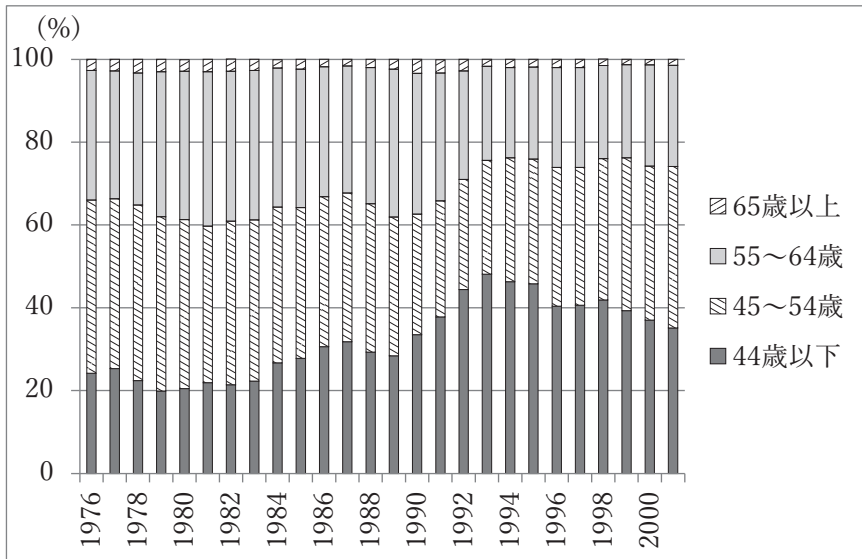
(注1) 1970年の算出の基礎となる数値は得られなかった。

(注2) 1967~69年は、年度ではなく年ベースの数値。それ以外は年度ベースの数値。

(注3) 1974~75年度の「40~50歳」、「51~60歳」、「61歳~」は、それぞれ「40~49歳」、「50~59歳」、「60歳~」。

(資料出所) 図1の出典に基づいて筆者が算出。

図4 就職者の年齢層別構成比 (1976~2001年度)



(資料出所) 図1の出典に基づいて筆者が算出。

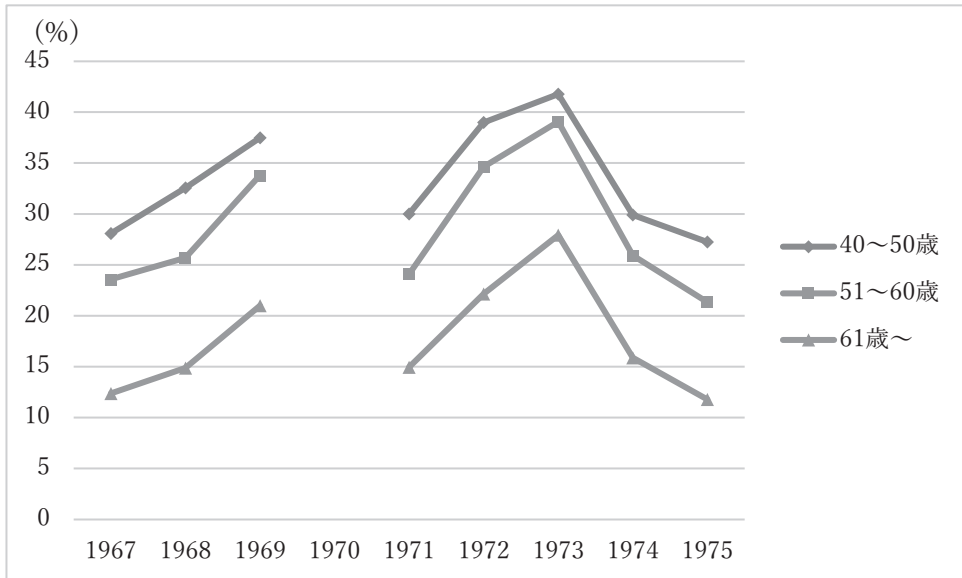
ている。なお、02~15年度の年齢層別構成比は、年齢層別の就職者数のデータが得られなかったため、算出できなかった。

図3に基づいて「51~60歳」と「61歳~」の合計で51歳以上の構成比を算出すると、もっとも少ない1971年であっても、48.9%であった。また図4に基づいて「55~64歳」と「65歳以上」の合計で55歳以上の構成比を算出すると、もっとも少ない94年度と99年度であっても、23.8%であった。さきの有料民間職業紹介事業における50歳以上の割合13%と比べると、明らかに人材銀行のほうが相対的な高年齢層の割合が高い。データの確認できる2001年度までは、1972年を基準とすれば、人材銀行と有料民間職業紹介機関とのあいだで、ターゲットとする年齢層の棲み分けがなされていたといえる。

一般的に年齢が高くなるにつれ、就職率が低くなると考えられる。図5と図6は年齢層別の就職率を示したグラフである。図5は67~75年度、図6は76~2001年度の年齢層別の就職率である。図5と図6についても年齢層の区分が異なるため、2つの図に分けて表示している。なお、02~15年度の年齢層別就職率は、年齢層別の就職者数のデータが得られなかったため、算出できなかった。

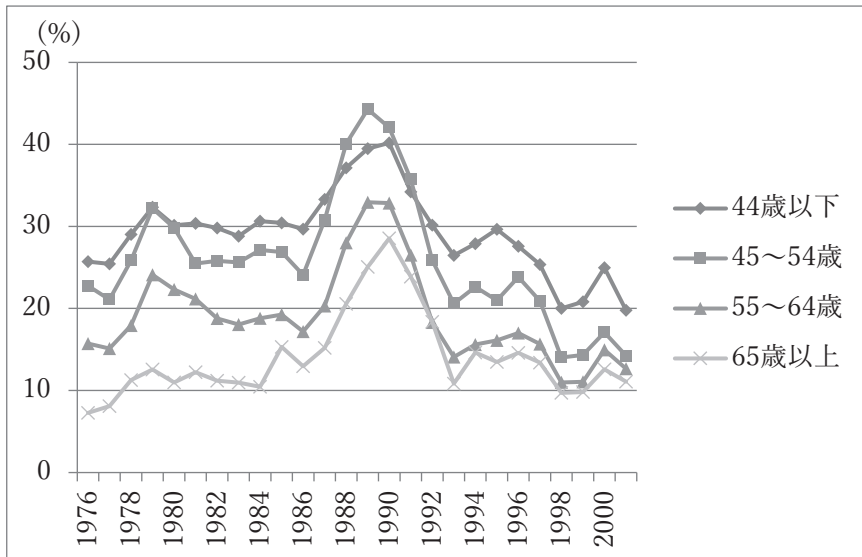
図5の1967~75年度の期間は予想どおり、高年齢になるほど就職率が低かった。ただし60歳以上(グラフの項目上は「61歳~」)について、もっとも低い75年度であっても13.2%であった。図6の76~2001年度の期間は若干の例外はあるものの、おおむね高年齢になるほど就職率は低い傾向にあった。ただし65歳以上について、1976~77年度、ならびに98~99年度の計4か年度は就職率が10%を下回っていたものの、ほかの年度は10%を上回っていた。バブル期の90年度は65歳以上であっても28.5%の就職率であった。

図5 年齢層別就職率 (1967~75年度)



(注1) 1970年の算出の基礎となる数値は得られなかった。
 (注2) 1967~69年は、年度ではなく年ベースの数値。それ以外は年度ベースの数値。
 (注3) 1974~75年度の「40~50歳」、「51~60歳」、「61歳~」は、それぞれ「40~49歳」、「50~59歳」、「60歳~」。
 (資料出所) 図1の出典に基づいて筆者が算出。

図6 年齢層別就職率 (1976~2001年度)



(資料出所) 図1の出典に基づいて筆者が算出。

4. 新聞記事に見る人材銀行をめぐる論調の変遷

本節では人材銀行をめぐる論調の変遷を、新聞記事で見えていく。新聞記事の検索は「日経テレコン」を使用した。「日経テレコン」は全国紙だけでなく、業界紙や地方紙を含め新聞記事が収録されている。全国紙については地方版の記事も収録されている。このため、日本全国の動向を象徴する記事だけでなく、地方の動向を踏まえた記事も把握できる。人材銀行が日本全国へ展開したことに鑑みて、本論文の目的にそった記事検索が「日経テレコン」によって可能である。

検索によって得られた人材銀行にかんする記事は、1983～2015年にかけてのものである。この期間を通じてまんべんなく、人材銀行に関連する記事が掲載されていたわけではないが、おおむね4つの時期に分けて記事の変遷を見ていく。ひとつめの時期は、第二次石油危機を契機とする景気後退期からプラザ合意後まで(1983～86年)である。二つめは、長期不況が深刻化した時期(95～2004年)である。三つめは、政府事業を民間企業に委託するための市場化テストが実施された時期(06～07年)である。四つめの時期は、各所の人材銀行が次々と廃止され、すべての人材銀行が廃止されるまで(12～15年)に相当する。

4.1 第二次石油危機からプラザ合意後まで

1979年の第二次石油危機を契機とする景気後退がまだ終息しない83年に、人材銀行に触れた記事が現れる。中高年層に求職登録者を限定していた人材銀行について、労働省(当時)がより若年の層も求職可能にする方針を検討中という趣旨の記事である。人材銀行は求人管理職や技術職、専門職について受け付けていたが、そのうち技術職と専門職に限って、求職登録者の年齢制限を引き下げるという内容であった。技術職や専門職がより有利な条件を求めて転職志向が強いと解説している。また、この記事では対象拡大となる年齢層の職業紹介が、有料民間職業紹介機関の事業と重複することについても、触れられている(日本経済新聞 1983a)。

同年には大阪人材銀行が民間経済団体との協力のもと、積極的な求人開拓に乗り出した記事が掲載されている。人材のニーズのある企業の掘り起こしに積極的でなかった同人材銀行が、同年4月に大阪商工会議所、関西経営者協会、大阪府中小企業団体中央会、大阪府工業協会の4団体から、定期的に求人情報の収集に着手したとの内容の記事である(日本経済新聞 1983b)。

景気が回復した2年後の85年にも、同じく大阪人材銀行の取り組みが紹介されている。同人材銀行は83年10月、40歳以上に限定していた求職登録者の年齢制限を撤廃した。その結果、求人企業が大幅に増加したという趣旨である。また、85年度に人材銀行のありかたを検討する予定の労働省も、年齢制限の緩和について同人材銀行の取り組みを参考にする旨をコメントしている(日本経済新聞 1985a)。

大阪人材銀行の取り組みを受けてか、東京人材銀行も年齢制限の引き下げの方針を示したとの記事が、85年に掲載されている。40歳以上としていた求職登録者の年齢制限を、技術職や専門職に限定して引き下げ、30歳か35歳にする案が有力とされていた(日本経済新聞 1985b)。

プラザ合意(85年9月22日)後の円高不況に陥った翌86年、求職登録者の年齢制限の引き下げにもかかわらず、求人企業とのマッチングがうまくいかず、東京人材銀行の求人拡大策が困難に直面しているとの記事が出た。同人材銀行は85年10月に、求職登録者の年齢制限を30歳に引き下げた。しかし同月から同年12月までのあいだ、求職登録者全体に占める30歳代の割合は、0.6%に過ぎず、結果として年齢引き下げの効果が少なかったと評価されている。

神奈川県と千葉の人材銀行も求職登録者の年齢制限の撤廃や引き下げを検討しているものの、不況のなか求人拡大が難しいとも評価されている。埼玉県と千葉県では人材銀行への求人企業に中小零細企業が多く、就職を見合わせる求職登録者が多かったという⁵ (日本経済新聞 1986)。

第二次石油危機からプラザ合意後の時期、元来は中高年層に限定されていた求職登録者について、人材銀行は求人拡大のため年齢制限の引き下げを模索し、なかには実際に引き下げた人材銀行もあった。有料民営職業紹介機関と対象年齢層が重複するものの、人材銀行との競合を指摘する論調は、明確には表面化していなかった。人材銀行によっては地域の民間経済団体と自発的に協力していることに象徴されるように、官と民の競合という図式はまだなかった。

4.2 長期不況の時期

1987年から94年にかけては、人材銀行に言及した目立った新聞記事は見られない。91年ごろまではバブル期で好景気であったことや、図2に示されているように人材銀行の就職率が前後の時期に比較して高かったため、人材銀行の役割について問題が表面化しにくかったと思われる。長期不況の影響が深刻化した95～2004年には、人材銀行を通じた雇用拡大策が模索されていた。

1995年には人材銀行の対象を離職者だけでなく在職者へも広げ、失業の拡大を防ぐ労働省の方針が報道されている (日本経済新聞 1995)。96年にはシステム・エンジニアなどの経験者を求める中小企業の利用が増加し、東京人材銀行における同年2月の就職決定数が97件と、90年10月以来の高い水準であったことが伝えられている。 (日本経済新聞 1996a)。

さらに96年には、通商産業省 (現：経済産業省) が労働省と共同で、ベンチャー企業と就職・転職希望者との仲介事業を実施している。通産省がベンチャー企業を対象とするイベントに、労働省が公共職業安定所や人材銀行の出張所を設置することが、その具体的な内容であった (日本経済新聞 1996b)。

98年には大型倒産や金融破綻を背景として、中高年の再就職支援のため、労働省が人材銀行の求人開拓を強化すると報道されている。同年1月から銀行や経済団体のOBなど11人を、首都圏や関西圏にある7か所の人材銀行に非常勤の「求人開拓推進員」として配置していた。2月から3月にかけては、臨時に20人増員した (日本経済新聞 1998)⁶。

同年には90年代における情報技術の進展もあり、関西の3か所の人材銀行がネットワークを介して、求人情報を共有することが報じられている。同年11月2日から大阪、京都、神戸の人材銀行が、コンピュータに登録された求人情報を共有するネットワークを開設している (京都新聞 1998)⁷。

2004年には熊本人材銀行が同銀行に登録されている求職者情報を、インターネットで公開す

⁵ 一般論として、企業規模によって賃金格差がある。『賃金構造基本調査報告』によれば、1986年のたとえばシステムエンジニア (全国・男性) の賃金を「きまって支給する現金給与額」 (月額) と「年間賞与その他特別給与額」で比較すると、30～34歳の1,000人以上企業ではそれぞれ313.6千円と1,235.2千円、10～99人企業では278.2千円と965.6千円となっている (労働省政策調査部 1987: 36-7)。

⁶ 『職業安定広報』では、1998年に「ホワイトカラー離職者等の再就職支援」の特集を組んでいる。東京人材銀行 (金子 1998) や大阪人材銀行 (平田 1998) が、この施策をどのように実施しているのかについて、事例が紹介されている。両銀行ともに、求人開拓に努力していることを強調している。

また、99年10月18日には、中高年ホワイトカラーの再就職支援を目的とするキャリア交流プラザ事業が開始され、全国3か所の同プラザが紹介されている (職業安定広報 1999b)。

⁷ 1999年の『職業安定広報』にも、この京阪神人材銀行ネットワークシステムの開通について、紹介されている (職業安定広報 1999a)。

るサービスを開始している。同銀行の就職数が雇用のミスマッチなどで低迷していることが、その背景にあった(熊本日日新聞 2004)。図2によれば、長期不況下の1990年代以降であっても、日本全体の人材銀行における新規求人倍率が1.0倍を超えている年度が少なくない。数字のうえでは「売り手市場」に見えるものの、雇用のミスマッチも少なくなかったことがうかがえる。

4.3 市場化テストの時期

2006～07年には人材銀行の配置の見直しや、市場化テストに関する報道が顕著である。市場化テストは、06年7月に施行された公共サービス改革法に基づいて実施されている。人材銀行は07年度の全国12か所のうち、3か所(東京、神奈川、福岡)が07年4月から10年3月まで、市場化テストの対象とされた⁸。しかし、人材銀行に言及した職業紹介事業の規制緩和をめぐる新聞記事は、すでに1995年に現れている。

99年に有料民営職業紹介事業は原則自由化されることになる。95年の記事では、民営職業紹介機関の団体である民営人材職業紹介事業協議会(現:日本人材紹介事業協会)が、同年3月に政府が作成した規制緩和5カ年計画にあわせて、要望書を提出したことが報じられている。有料職業紹介事業の対象職種や紹介手数料の自由化の要望書を提出した⁹ものの、労働省が検討を96年度以降に先送りしている。

この記事には、人材銀行と有料民営職業紹介事業者のコメントも掲載されている。東京人材銀行は「民間との競争があるので、危機感はある」とコメントしている。

有料民営職業紹介事業者のうち1社の担当者は、「相談にのるカウンセラーに、大企業の管理職を十年以上経験した人を配置するなど、親切で効率的な運営には自信がある」と述べている。もう1社の担当者は、「官には無料という強み、民にはキメ細かな相談という利点がある。官民で補完しあって幅広いサービスを提供することが、求職者のメリットになる」と述べている(朝

⁸ 厚生労働省の雇用・労働分野における2007～10年度の市場化テストの対象事業は、人材銀行3か所のほか、キャリア交流プラザ事業15か所のうち8か所、および有効求人倍率の低い全国39地域のうち5地域における求人開拓事業とされた(厚生労働省、「市場化テスト対象事業(キャリア交流プラザ事業、人材銀行事業及び求人開拓事業)に係る民間競争入札実施要項の策定について」, 2006年12月15日, <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/12/h1215-2.html>, 2020年1月12日アクセス)。

ただし、キャリア交流プラザ事業、若年者版キャリア交流プラザ事業、求人開拓事業は、05年度と06年度に市場化テストのモデル事業の対象とされている(厚生労働省、「平成17年度市場化テストモデル事業(キャリア交流プラザ事業、若年者版キャリア交流プラザ事業及び求人開拓事業)に係る実績評価について」, 2007年6月1日, <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/06/h0601-3.html>, 2020年1月14日アクセス。同省、「求人開拓事業(平成18年度市場化テストモデル事業)に係る実績評価について」, 2007年11月26日, <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/11/h1126-2.html>, 2020年1月14日アクセス。同省、「平成18年度市場化テストモデル事業(キャリア交流プラザ事業及び若年者版キャリア交流プラザ事業)に係る実績評価について」, 2008年3月25日, <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/03/h0325-1.html>, 2020年1月14日アクセス)。

なお、人材銀行やキャリア交流プラザ事業を市場化テストの対象とするにあたって、公共サービス改革法において、民間事業者による職業紹介事業の取扱い範囲を制限する職業安定法の規定を適用しないものとするため、職業安定法の特例を規定している(第32条)。

すなわち職業安定法第32条の11では、有料職業紹介事業者が港湾運送業務や建設業務などに係る職業紹介を厚生労働省令により禁止しているが、民間企業が人材銀行やキャリア交流プラザ事業を受託するにあたって、公共サービス改革法により特例を設けた。

⁹ 日本人材紹介事業協会のウェブサイトには、95年3月に「人材紹介事業に係わる諸規制と行政指導に関する要望書」を提出したことが記載されている(一般社団法人日本人材紹介事業協会、「人材協の『沿革』」, <https://www.jesra.or.jp/content/1000004/>, 2020年1月11日アクセス)。

日新聞 1995).

このように90年代においては、民間企業に課せられた規制を緩和し、競争を通じて民間企業による事業の拡大が期待されていた。その一方で、70年代と同じく政府事業である人材銀行と、有料民営職業紹介事業者とが、それぞれの長短に基づいて補完的な役割を担うことも期待されていた。市場化テストにおいては、政府が担ってきた事業そのものに対して、民間企業と政府機関とが対等な競争のもとで入札に参加し、落札した事業者や機関が業務を委託されるものとされた。

2006年には利用者の少なかった、岐阜人材銀行が同年3月に廃止されることが報道されている(中日新聞 2006)。人材銀行はその後、市場化テストの対象として新聞記事で扱われている。その3月31日には、2004年3月19日に閣議決定¹⁰された、規制改革推進3カ年計画の再改定版¹¹について、新聞報道されている。

その報道によれば、雇用・労働関係の市場化テストの対象として、就職支援セミナーをおこなうキャリア交流プラザ事業とともに、人材銀行が市場化テストの対象として報じられている(日本経済新聞 2006a)。また、これらの事業を対象とする市場化テストを06年中に実施し、07年4月から民間委託をおこなう見込みであることが報道されている(日本経済新聞 2006b)。

実際の入札作業は06年末までに実施されることとなった¹²。応札は民間企業だけでなく省庁も可能とされたものの、省庁側は予算措置が間に合わないため、入札への参加を見送っている(読売新聞 2006)。他方、応札する人材サービス企業は受託に備えて、対応する人員の増強を図っていた。たとえば、2つの有料民営職業紹介事業者は、転職相談員を大幅に増員した。ほかの1事業者は地方支店でも官業受託の専任営業担当者を、同年10月に配置していることが報じられている(日本経済新聞 2006c)。

民間企業の受託直後の07年4月には、人材銀行によるコメントとともに、入札時や厚生労働省側からの引き継ぎにおける問題点が報じられている。東京人材銀行を所管する東京労働局の、かつての同銀行の担当者は、「成果を出していた自負はある。市場化テストの対象となり悲しい」とコメントしている。

入札時に予算の内訳詳細が開示されず、コスト積算ができなかったため、同人材銀行の事業を受託した有料民営職業紹介事業者¹³は、「官の予算総額の6掛け」(=6割)という大まかな数字で入札せざるをえなかったという。また、厚生労働省側からの引き継ぎは、07年3月と業務開始の直前になってからだったという(日経産業新聞 2007)。

07~09年度の3か年度にわたる、市場化テストのもとの人材銀行の実績評価については、のちほど改めて触れる。

¹⁰ 規制改革推進3カ年計画は、総合規制改革会議が策定した。同会議は2001年4月1日に、内閣府設置法第37条第2項に基づき、内閣府に政令で設置された組織である。総合規制改革会議は同年4月1日から04年3月31日に開催され、04年度末をもって廃止された(内閣府、「総合規制改革会議」, <https://www.8.cao.go.jp/kisei/index.html>, 2020年1月11日アクセス)。

¹¹ 規制改革・民間開放推進会議、「規制改革・民間開放推進3カ年計画(再改定)」(平成18年3月31日閣議決定)。 <https://www.8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/publication/2005/0331/index.html> (2020年1月11日アクセス)。なお、規制改革・民間開放推進会議は、総合規制改革会議の後継組織として、2004年4月1日に発足し、07年1月25日に終了している。

¹² 厚生労働省による入札公告は2006年12月15日に実施されている(厚生労働省、「市場化テスト対象事業(キャリア交流プラザ事業、人材銀行事業及び求人開拓事業)に係る民間競争入札実施要項の策定について」, 2006年12月15日, <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/12/h1215-2.html>, 2020年1月12日アクセス)。

¹³ 具体的な受託事業者名については、厚生労働省によって公開されている(厚生労働省、「別紙2 人材銀行事業」, <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other11/dl/02.pdf>, 2020年1月14日アクセス)。

4.4 人材銀行の廃止

人材銀行は2015年度末をもって全廃されるが、それに先立ち、11年度末に全国12か所の人材銀行のうち6か所が廃止されている。09年9月18日の閣議決定により設置された行政刷新会議¹⁴が実施した、提言型政策仕分け¹⁵を受けて、11年度末の6か所の廃止へと至っている¹⁶。地元の人材銀行の廃止を報じる地方紙もあった。

『山陽新聞』は11年度末における岡山人材銀行の廃止を、つぎのように報じている。「政府の行政刷新会議で就職率が低いなどの指摘を受け、厚生労働省が事業縮小を決めたため、業務は4月から県内の13公共職業安定所(ハローワーク)が引き継ぐ」(山陽新聞 2012)。『北海道新聞』も同年度末の札幌人材銀行の廃止を報道している。「人材銀行は全国に12カ所あるが、昨年11月の政府の提言型仕分けで、通常ハローワークとの事業重複が指摘され、札幌を含め、千葉、岡山など計6カ所が廃止される」(北海道新聞 2012)。

15年度末における人材銀行の全廃の際も、それを伝える地方紙が見られた。『秋田魁新報』は、「本年度中に、ハローワークが持っている情報が民間の職業紹介事業者に提供されるようになったため、民間に任せるべきだと判断した」と報じている(秋田魁新報 2015)。『長崎新聞』は、「人材銀行は2011年度末まで全国に12カ所設置されていたが、民主党政権時の『提言型政策仕分け』で事業の無駄が指摘され、現在は東京都や愛知県、大阪府など6カ所に縮小されている」と解説している(長崎新聞 2015)。

人材銀行の廃止についても、のちほど改めて触れる。

5. 市場化テストの実績評価

市場化テストは、公共サービス改革基本方針に基づき実施されている。公共サービス改革基本方針は、公共サービス改革法第7条に基づき作成され、閣議決定されることが求められている。公共サービス改革基本方針は、2006年9月5日に閣議決定され、その後は19年7月までに15回の改定がおこなわれている¹⁷。最初に策定された公共サービス改革基本方針から、人材銀行は市場化テストの対象とされていた¹⁸。

すでに述べたように、人材銀行は全国12か所のうち3か所について、07年4月から10年3月

¹⁴ 首相官邸、「行政刷新会議の設置について」、平成21年9月18日閣議決定、<http://www.kantei.go.jp/jp/kakugikettei/2009/0918sassinakaigi.pdf>、(2020年1月14日アクセス)。

¹⁵ 人材銀行の廃止の契機となる提言がおこなわれた。提言型政策仕分けは2011年11月23日に開催されている。YouTubeに内閣府行政刷新会議事務局が開設したチャンネルであるjigyoshiwake (<https://www.youtube.com/channel/UCExcbZVUFwvjH17V9DMCLVQ>、2020年1月14日アクセス)における、「行政刷新会議『提言型政策仕分け』4日目(平成23年11月23日)B5-7 社会保障:雇用(雇用政策の効果の検証、雇用保険の運営等)」(<https://www.youtube.com/watch?v=sQbpSKeKB5U>、2020年1月14日アクセス)の、27分00秒ごろから37分29秒ごろにかけて、人材銀行について質疑応答が展開されている。

¹⁶ 厚生労働省、「人材銀行事業の廃止について」、4頁(「第106回労働政策審議会職業安定分科会」、2015年8月5日、資料No.2-2、https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000093620.pdf#search=%E4%BA%BA%E6%9D%90%E9%8A%80%E8%A1%8C+%E5%BB%83%E6%AD%A2、2020年1月14日アクセス)。

¹⁷ 総務省ウェブサイト、「公共サービス改革基本方針」、https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/gyoukan/kanri/koukyo_service_kaikaku/kihon.html (2020年1月25日アクセス)で確認した。

¹⁸ 総務省、「公共サービス改革基本方針」、平成18年9月、https://www.soumu.go.jp/main_content/000632712.pdf (2020年1月25日アクセス)、16頁。

まで(07年度から09年度までの3か年度)、市場化テストの対象とされた。対象の3か所は東京、神奈川、福岡の各人材銀行であり、ほか9か所は引き続き政府が事業を運営することとなった¹⁹。06年12月15日に民間競争入札が公告されるとともに、入札の実施要項も公開された²⁰。落札者との契約の締結と契約内容は公表されている²¹。市場化テストの実績評価は07年度と08年度の2か年度を対象に実施され²²、最終的な評価書は「人材銀行事業(市場化テスト)実施状況に関する評価について」のタイトルにて、10年3月29日に公表されている²³。

人材銀行やキャリア交流プラザ事業、求人開拓など、公共職業安定事業に関連する市場化テストの実施評価は、学識経験者等や行政側の委員から構成される、市場化テスト評価委員会によっておこなわれている²⁴。評価においては、民間と政府(国)の運営による人材銀行のパフォーマンスの差が、統計的検定を用いて検証されている。以下では、「人材銀行事業(市場化テスト)実施状況に関する評価について」にそって、市場化テストの評価内容を見ていく。

5.1 就職率, 充足率, 定着就職率

人材銀行の市場化テストにおける、就職率と充足率、定着就職率を、表1に示した。定着就職率の定義は表1の注3に記載されているとおりである。雇用保険被保険者資格を取得してい

表1 市場化テストにおける就職率, 充足率, 定着就職率(単位 %)

	実施地域	就職率		充足率		定着就職率(注3)	
		2007年度	2008年度	2007年度	2008年度	2007年度	2008年度
民間地域	東京	8.8	5.8	9.2	9.4	6.4	4.4
	その他平均(注1)	8.5	6.1	6.0	5.9	6.3	4.4
国地域	大阪	13.3	10.0	16.5	23.5	9.0	7.3
	その他平均(注2)	16.8	14.8	10.7	12.4	13.2	11.2

(注1)「民間地域」の「その他平均」は、神奈川と福岡である。

(注2)「国地域」の「その他平均」は、札幌、埼玉、千葉、名古屋、京都、神戸、岡山、広島、である。

(注3)「定着就職率」は、雇用保険被保険者資格を取得していると確認された者の、資格取得日から満6か月となる日が属する月の月末までの定着状況を勘案した就職率である。

(資料出所) 市場化テスト評価委員会、「人材銀行事業(市場化テスト)実施状況に関する評価について」, 2010年3月29日, 4-7頁より作成。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000058eh-img/2r98520000058l7.pdf> (2020年1月15日アクセス)。

¹⁹ 政府による運営は、札幌、埼玉、千葉、名古屋、京都、大阪、神戸、岡山、広島の9か所であった。

²⁰ 厚生労働省、「市場化テスト対象事業(キャリア交流プラザ事業、人材銀行事業及び求人開拓事業)に係る民間競争入札実施要項の策定について」, 2006年12月15日, <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/12/h1215-2.html> (2020年1月12日アクセス)。

²¹ 厚生労働省「人材銀行事業」, <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other11/dl/02.pdf> (2020年1月15日アクセス)。

²² 2007年度と08年度の各年度における実施状況については、つぎのとおり公表されている。厚生労働省、「平成19年度 人材銀行事業実施状況」, <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other30/dl/01.pdf> (2020年1月15日アクセス)。厚生労働省、「平成20年度 人材銀行事業実施状況」, <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/10/dl/h1015-1f.pdf> (2020年1月15日アクセス)。

²³ 市場化テスト評価委員会、「人材銀行事業(市場化テスト)実施状況に関する評価について」, 2010年3月29日, <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000058eh-img/2r98520000058l7.pdf> (2020年1月15日アクセス)。

²⁴ 2010年3月18日現在の市場化テスト評価委員は、つぎの文書に掲載されている。厚生労働省、「別紙 市場化テスト評価委員会委員名簿」, 平成22年3月18日現在, <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000058eh-img/2r98520000058fz.pdf> (2020年1月21日アクセス)。

と確認された者のうち、資格取得日から満6か月となる日が属する月の月末まで定着していた者の割合を、定着率として定義した場合、就職率と定着率の積をパーセント表示した数値が、定着就職率に相当する。

表1を見て明らかなように、就職率、充足率、定着就職率のいずれについても、2007年度と08年度の双方とも、民間地域よりも国地域のほうが高いパフォーマンスを示している。

5.2 就職者からみるパフォーマンス

市場化テストにおける就職後の雇用形態を、人材銀行の紹介による就職者と、登録有効期限が満了してほかの経路で求職した者(有効期間満了求職者)について比較した結果が、表2である。人材銀行の紹介による就職者のほうが、有効期間満了求職者よりも正規の社員・職員として就職している者の割合が高い。人材銀行の紹介による就職者に限ると、2007年度は正規の社員・職員の割合が民間地域と国地域とでほとんど差がないものの、08年度は民間地域のほうが国地域よりも高くなっている。

表2 市場化テストにおける就職後の雇用形態 (単位 %)

就職後の雇用形態	人材銀行の紹介による就職者				有効期間満了求職者 (他の経路で就職した者)			
	民間地域 (注1)		国地域 (注2)		民間地域 (注1)		国地域 (注2)	
	07年度	08年度	07年度	08年度	07年度	08年度	07年度	08年度
正規の社員・職員	68.3	67.0	68.1	61.7	56.3	58.1	57.8	58.6
パート、嘱託、契約社員、準社員等	24.7	24.4	26.7	35.1	38.3	35.2	36.6	35.5
常用型派遣社員	5.3	6.3	3.4	2.1	2.4	2.6	2.7	3.7
登録型派遣社員	1.7	2.2	1.8	1.2	2.9	4.2	2.9	2.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(注1)と(注2)は表1と同じである。
(資料出所) 表1と同じ資料の9頁より作成。

市場化テストにおける就職後の賃金水準の変化を示した結果が、表3である。全体的に就職後の賃金水準の低下が目立つが、人材銀行の紹介による就職者のほうが、有効期間満了求職者よりも、賃金水準の減少した者の割合が低く、かつ増加した者の割合が高い。人材銀行の紹介による就職者に限れば減少した者の割合は、07年度と08年度ともに民間地域と国地域とでほぼ差がなかった。表3では示していないものの、評価委員会によれば、人材銀行の紹介による就

表3 市場化テストにおける就職後の賃金水準の変化 (単位 %)

就職後の賃金水準の変化	人材銀行の紹介による就職者				有効期間満了求職者 (他の経路で就職した者)			
	民間地域 (注1)		国地域 (注2)		民間地域 (注1)		国地域 (注2)	
	07年度	08年度	07年度	08年度	07年度	08年度	07年度	08年度
増加	23.0	18.7	20.3	16.8	14.3	7.8	10.8	12.1
変わらない	15.5	15.4	15.0	14.5	18.1	14.5	17.4	17.2
減少	61.4	65.9	64.8	68.7	67.6	77.7	71.8	70.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(注1)と(注2)は表1と同じである。
(資料出所) 表1と同じ資料の10頁より作成。

職者における賃金水準の変化は、増加や変わらない、減少のすべてを考慮した場合、民間地域と国地域とで差が見られないとしている²⁵。

市場化テストにおける再就職先に対する満足度は、表4に示されている。人材銀行の紹介による就職者は、有効期間満了求職者よりも、07年度と08年度ともに、満足度が高い。人材銀行の紹介による就職者に限れば、07年度と08年度ともに、民間地域と国地域とでほぼ差が見られなかった。

表4 市場化テストにおける再就職先に対する満足度 (単位 %)

	人材銀行の紹介による就職者				有効期間満了求職者 (他の経路で就職した者)			
	民間地域 (注1)		国地域 (注2)		民間地域 (注1)		国地域 (注2)	
満足度	07年度	08年度	07年度	08年度	07年度	08年度	07年度	08年度
満足	45.6	48.2	47.7	48.1	34.8	23.6	27.6	28.1
どちらともいえない	27.3	31.9	30.5	29.8	28.3	32.2	23.5	26.5
不満	27.1	19.9	21.8	22.0	37.0	44.2	48.8	45.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(注1)と(注2)は表1と同じである。

(資料出所) 表1と同じ資料の11頁より作成。

市場化テストにおける人材銀行で受けた求職者サービスについての満足度は、表5に示されている。全体として、人材銀行の紹介による就職者のほうが、有効期間満了求職者よりも満足度が明らかに高い。また、人材銀行の紹介による就職者と有効期間満了求職者を問わず、国地域のほうが民間地域よりも満足度が明らかに高い結果となっている。

表5 人材銀行で受けた求職者サービス全体についての満足度 (単位 %)

	人材銀行の紹介による就職者				有効期間満了求職者 (他の経路で就職した者)			
	民間地域 (注1)		国地域 (注2)		民間地域 (注1)		国地域 (注2)	
満足度	07年度	08年度	07年度	08年度	07年度	08年度	07年度	08年度
満足	69.2	72.4	84.4	84.3	28.4	28.7	41.7	43.7
どちらともいえない	23.9	21.0	12.3	12.9	45.2	45.0	35.6	33.9
不満	7.0	6.6	3.4	2.8	26.4	26.3	22.7	22.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(注1)と(注2)は表1と同じである。

(資料出所) 表1と同じ資料の12頁より作成。

市場化テストにおける人材銀行事業のサービス内容別に満足とした求職者の割合を示したのが、表6である。「求人」の数や「求人」の内容について、07年度における人材銀行の紹介による就職者に限れば、国地域が民間地域より満足度が高かった。ただし、08年度における人材銀行の紹介による就職者は、国地域と民間地域とで満足度に差が見られなかった。

「求人情報の提供方法」について、07年度の有効期間満了求職者では、満足度を指数化して平均値の差を検定した結果、民間地域と国地域とで大きな差はなかったものの、07年度における

²⁵ 同上、9-10頁の脚注13。

人材銀行の紹介者による就職者、および08年度における人材銀行の紹介者による就職者や有効期間満了求職者では、国地域が民間地域より満足度が高かったとしている²⁶。

「職業相談の内容」、「職業紹介の方法」、「求職登録後のフォローアップ」は、全体として国地域が民間地域より満足度が高かった。

表6 人材銀行事業のサービス内容別に満足とした求職者の割合 (単位 %)

	人材銀行の紹介による就職者				有効期間満了求職者 (他の経路で就職した者)			
	民間地域 (注1)		国地域 (注2)		民間地域 (注1)		国地域 (注2)	
	07年度	08年度	07年度	08年度	07年度	08年度	07年度	08年度
満足度								
求人の数	42.3	41.2	46.1	42.6	13.6	15.3	18.4	17.5
求人の内容	46.7	49.4	50.4	51.1	15.6	18.6	21.4	19.9
求人情報の提供方法	61.0	63.1	73.7	74.8	32.2	27.2	42.0	48.1
職業相談の内容	54.3	57.6	73.9	77.4	30.1	35.5	42.7	44.4
職業紹介の方法	58.2	64.0	76.7	78.7	29.5	29.0	40.9	41.6
求職登録後のフォローアップ	38.9	45.3	65.4	68.1	16.6	15.3	31.7	31.9

(注1) と (注2) は表1と同じである。

(資料出所) 表1と同じ資料の14頁より作成。

5.3 求人者からみたパフォーマンス

市場化テストにおける人材銀行で受けた求人者サービス全体についての満足度は、表7に示されている。全体として、国地域のほうが民間地域よりも満足度が高かった。

人材銀行事業のサービス内容別に満足とした求人者の割合は、表7に示されている。「求職登録者の数」は、満足度を指数化して検定した結果、国地域と民間地域で差がなかったとされる²⁷。「求職登録者の経験・能力」について、2007年度の求人が充足した求人者では、国地域が民間地域より満足度が高かった。「職業紹介の方法」と「求人提出後のフォローアップ」について、07年度の求人が充足した求人者や有効期間満了求人者、ならびに08年度の求人が充足した求人者では、国地域が民間地域より満足度が高かった。「求職者情報の提供方法」と「求人提出時の相談内容」について、全体として国地域が民間地域より満足度が高かった。

表7 人材銀行で受けた求人者サービス全体についての満足度 (単位 %)

	求人が充足した求人者				有効期間満了求人者			
	民間地域 (注1)		国地域 (注2)		民間地域 (注1)		国地域 (注2)	
	07年度	08年度	07年度	08年度	07年度	08年度	07年度	08年度
満足度								
満足	74.2	78.9	86.2	84.4	45.8	47.0	52.5	51.9
どちらともいえない	19.0	16.9	11.5	13.1	41.4	42.8	39.9	38.4
不満	6.8	4.2	2.4	2.6	12.7	10.1	7.6	9.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

²⁶ 同上、12-3頁の脚注17。

²⁷ 同上、15-6頁の脚注19。

表8 人材銀行事業のサービス内容別に満足とした求人者の割合 (単位 %)

	求人が充足した求人者				有効期間満了求人者			
	民間地域 (注1)		国地域 (注2)		民間地域 (注1)		国地域 (注2)	
	07年度	08年度	07年度	08年度	07年度	08年度	07年度	08年度
満足度								
求職登録者の数	60.6	62.6	58.6	58.8	30.9	29.7	27.2	32.5
求職登録者の経験・能力	55.5	60.8	62.9	63.7	28.8	30.1	30.8	31.0
求職者情報の提供方法	62.1	65.0	73.2	73.2	40.4	41.4	47.4	47.8
求人提出時の相談内容	69.4	75.2	81.9	82.5	55.9	56.0	60.2	66.0
職業紹介の方法	59.0	65.1	75.0	76.0	36.2	37.7	46.1	45.1
求人登録後のフォローアップ	47.5	53.0	63.2	68.1	28.7	29.8	35.8	36.4

(注1) と (注2) は表1と同じである。

(資料出所) 表1と同じ資料の16-7頁より作成。

5.4 政府のほうが高かったパフォーマンス

以上で見てきたように、市場化テストにおける人材銀行事業は、国地域のほうが総じて、民間地域よりもパフォーマンスが優れていた。その他、「人材銀行事業（市場化テスト）実施状況に関する評価について」では、経費についても検証している。ここでは詳細は省くものの、全体的に国地域のほうが民間地域よりも経費が低く抑えられていたとされる²⁸。

同報告書では民間地域のパフォーマンスが低調だった要因として、つぎの4点を挙げている。

- ・入札時点では求職者の減少・求人者の増加を見込んでいたが、特に20年度（筆者注：2008年度）においては、経済環境の悪化を受け、求職者が激増し、カウンセリング及びマッチング等に十分時間を割くことができなかった
- ・国からの引き継ぎの期間が短く、事業開始当初においては、担当者の不慣れ、システムに関する理解不足が響いた
- ・企業の求人意欲が低下し求人者の確保が困難となった
- ・スキルや処遇に関し求人者と求職者の間のギャップが想定以上に大きかった²⁹

これらの要因のなかには、市場化テストの対象となった人材銀行について、国から民間事業者への引き継ぎの時間が少なかったといった、新聞報道で触れられていたものも含まれる。また2008年9月に発生した、いわゆる「リーマン・ショック」による景気後退により、求職者が増加した半面、求人企業が減少したことも指摘されている。実際に有料民営職業紹介事業者への新規求職申込件数は、07年度の2,441,075件から08年度の2,849,366件、09年度の3,981,004件へ増加している³⁰。その一方で求人数は、07年度の2,177,882人から08年度の1,926,036人、09年度の1,629,168人へと減少している³¹。

その一方で、国地域の労働局からは有効だった取り組みとして、担当者制による就職支援や、

²⁸ 同上、17-20頁。

²⁹ 同上、21頁。

³⁰ 職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課「職業紹介事業運営状況（平成22年度）、2012年1月20日（2012年2月24日訂正版）、<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000020gfx-att/2r98520000020ghe.pdf>（2020年1月24日アクセス）、1頁。

³¹ 同上、2頁。

積極的な求人・求職のマッチング、求人・求職情報の提供が挙げられている³²。こうしたことから、民間企業による事業運営が政府による事業運営よりも、高いパフォーマンスを達成するとはかぎらず、むしろ政府による事業運営であっても高いパフォーマンスを達成可能であることを、この市場化テストは示したといえる。

6. 提言型政策仕分けから人材銀行の廃止へ

市場化テストと対象となった、民間事業者が運営を担った3か所を含め、12か所すべてについて、2010年度からは人材銀行は政府による運営となった。市場化テストを含め、民間部門の拡大や競争を促す求める一連の規制緩和は、自由民主党政権の時代に実施された施策である。09年9月16日に正式に発足した民主党(当時)政権は、同月18日に行政刷新会議を設置し、提言型政策仕分けを実施することとなる。以下では、第106回労働政策審議会職業安定分科会の資料「人材銀行事業の廃止について」³³にそって、人材銀行の廃止ならびにその経緯について見ていく。

前節で見たように、07年度から09年度にかけての市場化テストでは、政府実施の人材銀行のほうが、民間実施の人材銀行よりパフォーマンスが良好であった。この結果を踏まえて、10年度からは12か所すべての人材銀行について、政府が直接事業を実施することとなった。

6.1 提言型政策仕分け

民主党政権で実施された、2011年11月23日の提言型政策仕分けでは、人材銀行をめぐって質疑応答がなされている³⁴。「人材銀行事業の廃止について」によれば、雇用保険二事業(雇用安定事業と能力開発事業)が目標を達成していないにもかかわらず、予算が削減されていないという指摘を受け、人材銀行の設置個所を12か所から6か所へと半減させるとともに、予算額を削減したと説明されている。

目標の達成がなされていないという指摘は、目標が設定されていたことを前提としている。雇用保険三事業(当時:雇用安定事業と能力開発事業、ならびに雇用福祉事業)³⁵の目標設定と評価は、04年度分から開始されている。この目標設定と評価は、経済財政諮問会議での検討を経て実施されたものである³⁶。ちなみに経済財政諮問会議は、「経済財政政策に関し、内閣総理大臣のリーダーシップを十全に発揮させるとともに、関係国務大臣や有識者議員等の意見を十

³² 前掲「人材銀行事業(市場化テスト)実施状況に関する評価について」、21頁。

³³ 厚生労働省、「人材銀行事業の廃止について」(「第106回労働政策審議会職業安定分科会」, 2015年8月5日, 資料No.2-2, https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000093620.pdf#search=%E4%BA%BA%E6%9D%90%E9%8A%80%E8%A1%8C+%E5%BB%83%E6%AD%A2, 2020年1月14日アクセス)。

³⁴ 前掲「行政刷新会議『提言型政策仕分け』4日目(平成23年11月23日)B5-7 社会保障:雇用(雇用政策の効果の検証, 雇用保険の運営等)」を参照。

³⁵ 2006年度をもって雇用福祉事業が廃止され、07年度から雇用保険二事業へと再編されている。

³⁶ 2005年5月11日開催の同年第10回経済財政諮問会議において、雇用保険三事業について同年度中に評価結果を公表し、06年度の概算要求に反映する旨、同会議臨時委員の尾辻秀久氏(当時:厚生労働大臣)が説明している。経済財政諮問会議、「経済財政諮問会議議事録(平成17年第10回)」, https://www.5cao.go.jp/keizai-shimon/minutes/2005/0511/minutes_s.pdf (2020年1月24日アクセス), 8頁。

分に政策形成に反映させることを目的³⁷として、01年1月6日に内閣府に設置されている。

「PDCAサイクルによる雇用保険二事業（三事業）の目標管理について」³⁸と題された厚生労働省のウェブサイトには、各年度の目標設定と評価を記載した文書へのリンクが貼られている。PDCAサイクルは品質管理分野における管理手順に由来し、Plan（計画）→Do（実施）→Check（評価）→Action（改善）の手順を反復することにより、品質・業務の継続的改善を図ることを目的とする。経済財政諮問会議での資料によれば、Planは「目標設定」、Doは「事業の実施」、Checkは「事業主（保険料負担者かつ事業活用者）の意見を反映した適正な評価」、Actionは「事業の見直し（整理・統合、廃止）」ならびに「新規事業の企画・立案」として位置づけられている³⁹。

なお、政策評価を管理サイクルに基づき実施する方針は、01年12月28日に閣議決定された、「政策評価に関する基本方針」⁴⁰の時点で、「企画立案（Plan）」、「実施（Do）」、「評価（See）」という表現ではあるものの、すでに登場している。

人材銀行は05年度に初めて目標設定と評価の対象とされたものの、「公共職業安定所の求職者の就職率32%以上」⁴¹と目標が記されているように、公共職業安定所全体として対象とされていた。06年度には人材銀行も個別的な対象とされている⁴²。

11年11月23日の提言型政策仕分けの直近における人材銀行の評価は、10年度が対象である。同年度の目標は、「人材銀行の求職者のうち、人材銀行の紹介により就職した者（雇用保険被保険者資格を取得した者）の割合15%以上」とされていた。目標達成率は「未達成見込み（実績9.7%（平成22年4月から平成23年4月末まで）[達成率64.6%]（事業実績となる就職は、単年度ごとに翌年度7月末までに雇用保険被保険者の取得が確認できたものを評価することとしているため、現時点では最終的な就職率は算出できない。）」と記されている⁴³。

評価は「C 目標の未達成要因を分析の上、事業の廃止又は見直しが必要。※現在把握している実績（暫定値）に基づく評価」とされた。10年度予算は579,929千円、11年度予算は576,447千円と⁴⁴、ほぼ横ばいであった。

³⁷ 内閣府、「経済財政諮問会議」、<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/index.html>（2020年1月24日アクセス）。

なお、経済財政諮問会議の設置の経緯と影響について、政治改革や中央省庁等の改革において位置づけた研究として、田中（2011: 129-49）が挙げられる。

³⁸ 厚生労働省、「PDCAサイクルによる雇用保険二事業（三事業）の目標管理について」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/koyouhoken04/index.html（2020年1月24日アクセス）。

³⁹ 内閣府「雇用保険三事業の目標管理サイクルの確立」、<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/minutes/2005/0511/item12.pdf>（2020年1月24日アクセス）。なお、この資料はURLから判断して、2005年第10回経済財政諮問会議で配布された資料であると考えられる。

⁴⁰ 総務省、「政策評価に関する基本方針」、平成13年12月28日閣議決定、https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/hyouka/hyoka_hosinhonbun.html（2020年1月25日アクセス）。

⁴¹ 厚生労働省、「平成17年度の雇用保険三事業による事業の目標設定について」、平成17年4月、6月（改定）、12月（再改定）、<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/koyou05/dl/data.pdf>（2020年1月24日アクセス）、5頁。

⁴² 厚生労働省、「平成18年度の雇用保険三事業による事業の目標設定について」、平成18年4月、平成18年10月（改訂）、<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/koyou06/dl/01.pdf>（2020年1月24日アクセス）、6頁。

⁴³ 最終的な就職率は9.8%であった。図1も参照。

⁴⁴ 厚生労働省、「平成22年度の雇用保険二事業による事業の評価について」、https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken04/pdf/22_hyouka.pdf（2020年1月24日アクセス）、3-4頁。

6.2 公共サービス改革基本方針における位置づけ

2012年12月26日における自由民主党の政権復帰後、14年7月11日に閣議決定された、公共サービス改革基本方針改定では、人材銀行につきの措置が求められた。「業務フロー・コスト分析の結果を踏まえ、民間事業者による運営状況（サービスの質や効率性等）と官が直接する場合の運営状況等を比較し、事務・事業の質の維持、効率性、コスト削減、民間のノウハウ活用等の観点から、監理委員会と連携しつつ、官民競争入札又は民間競争入札の活用について検討を行い、平成26年度中に結論を得る」⁴⁵。

15年7月10日に、閣議決定された公共サービス改革基本方針の一部変更では、人材銀行につきの措置が求められた。「事務・事業の質の維持、効率性、コスト削減、民間のノウハウの活用等の観点から、一部の業務のみならず、業務全体の民間競争入札の実施を含め、事業の見直しについて検討を行い、監理委員会と連携しつつ、平成27年度中に結論を得る」⁴⁶。

14年の段階では、民間入札だけでなく官民競争入札も視野に入れていたが、15年の段階では、人材銀行のすべての事業について民間入札の導入を検討するよう、踏み込んだ提言がなされていた。

6.3 日本再興戦略から人材銀行の廃止へ

2013年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」では、人材銀行の廃止を方向づけると厚生労働省が認識している政府方針が示された。日本再興戦略は、日本経済再生本部によって策定されている。日本経済再生本部は、日本の「経済の再生に向けて、経済財政諮問会議との連携の下、円高・デフレから脱却し強い経済を取り戻すため、政府一体となって、必要な経済対策を講じるとともに成長戦略を実現することを目的として、内閣に、これらの企画及び立案並びに総合調整を担う」目的で、12年12月26日に設置されている⁴⁷。

日本再興戦略にはつぎのように書かれている。

若者が、学校を出て、就職し、一生同じ会社で働くというシステムは、今や過去のものとなっている。

新陳代謝を加速させ、新たな成長分野での雇用機会の拡大を図る中で、成熟分野から成長分野への失業なき労働移動を進めるため、雇用政策の基本を行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型へと大胆に転換する。

自分の能力に見合わない一時的な職を転々とするのではなく、希望を持って、意欲的に自分の能力を磨きつつ、能力に見合った報酬が得られる職に就き、家庭を築き、次の世代をしっかりと育てていけるようにする。このため、ハローワークの情報や業務を思い切って民間人材ビジネスに開放し、民間が有するノウハウを活用する形で、スキルアップ研修、ふさわしい

⁴⁵ 総務省、「公共サービス改革基本方針」, 平成26年7月閣議決定, https://www.soumu.go.jp/main_content/000632712.pdf (2020年1月24日アクセス), 34頁。

⁴⁶ 総務省、「公共サービス改革基本方針」, 平成27年7月閣議決定, https://www.soumu.go.jp/main_content/000422440.pdf (2020年1月24日アクセス), 31頁。

⁴⁷ 首相官邸、「日本経済再生本部の設置について」, 平成24年12月26日閣議決定, <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/konkyo.html> (2020年1月25日アクセス)。

職とのマッチングなどを支援する。⁴⁸

この政府方針を受けて、公共職業安定所が保有する求人情報を、14年9月1日から地方自治体をはじめとして、無料職業紹介を実施する職業能力開発施設等へ、オンラインで提供を開始している。地方自治体にはみずから無料職業紹介を実施する場合のほか、民間の職業紹介事業者へ業務委託する場合も含まれる⁴⁹。また、公共職業安定所が保有する求職情報も、16年3月22日から同様の対象者へ、オンラインで提供を開始している⁵⁰。

厚生労働省は、15年度をもって人材銀行を廃止する理由として、「人材銀行事業の廃止について」で2点を挙げている。ひとつは、「昨年度からハローワークの保有する求人情報について民間人材ビジネス等への公開を開始し、求職情報の公開についても今年度中に開始予定」であるため、「民間人材ビジネスにおいて、当該情報を活用した事業実施が可能」であるという理由である。もうひとつは、「人材銀行の対象職種は、経営管理職、専門・技術職の求人・求職であり、民間人材ビジネスの事業運営に適する分野と重複」しており、「民間人材ビジネスが成熟してきているため、更なる民間活用が有効」であるという理由である⁵¹。

「人材銀行事業の廃止について」では、利用者に対する今後の支援として、「民間人材ビジネスの利用について周知を行うほか、ハローワークの利用を勧奨する」としている⁵²。

人材銀行の廃止を受けて、東京人材銀行を所掌していた東京労働局管内のハローワーク飯田橋にて、人材銀行と目的や対象を同じくする、中核人材確保支援センター⁵³が16年4月に業務を開始している。同センターは19年3月20日をもって業務を終了し、「都内全てのハローワークで同様のご相談をご利用いただけます」としている⁵⁴。

7. まとめ

人材銀行は開設間もない60年代後半や70年代初頭においては、有料民間職業紹介機関との棲み分けが互いに意識されていたし、実際に棲み分けられていた。前者は中小企業から求人と中高年層の求職者とのマッチングを照準し、後者は相対的な若年層の求職者の紹介を照準していた。また景気後退期には、高度ホワイトカラーを中小企業へ積極的に紹介することを通じて、雇用情勢の悪化を抑制する役割が人材銀行には期待された。その際に相対的な若年層の紹介も試みられたものの、実際にはその年齢層の紹介は不首尾に終わった。

⁴⁸ 日本経済再生本部、「日本再興戦略——JAPAN is BACK」, 2013年6月14日, https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf (2020年1月25日アクセス), 5頁。

⁴⁹ 厚生労働省, 「ハローワークの求人情報のオンライン提供」, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000054206.html> (2020年1月25日アクセス)。

⁵⁰ 厚生労働省, 「ハローワーク求職情報の提供サービス」, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135258.html> (2020年1月25日アクセス)。

⁵¹ 前掲「人材銀行事業の廃止について」, 4頁。

⁵² 同上。

⁵³ ハローワーク飯田橋, 「中核人材確保支援センターのご案内」(国立国会図書館「インターネット資料収集保存事業」による検索, http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/10368290/tokyo-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/list/iidabashi/kyushokusha/news_topics/_120907.html, 2020年1月25日アクセス)。

⁵⁴ ハローワーク飯田橋, 「中核人材確保支援センターサービス終了のご案内」, https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/list/iidabashi/kyushokusha/news_topics/_120907.html (2020年1月25日アクセス)。

90年代後半には有料民営職業紹介事業の規制緩和が進められ、人材銀行や公共職業安定所がサービスを担ってきた領域にも、民間企業が市場参入しやすい条件が整備された。2000年代に入ると政府が提供する公共サービス自体に、官民相互あるいは民間企業どうしの競争に基づき、事業委託先が選ばれるようになる。このようななか、人材銀行事業も市場化テストの対象となり、一部の人材銀行は民間人材サービス会社へ業務が委託される。さらに、政府が実施主体となる事業そのものへも、民間企業的な管理手法が導入される。人材銀行事業についても、PDCAサイクル⁵⁵に基づく目標管理や利用者満足度調査が実施されている⁵⁶。

こうした趨勢は、競争原理に基づき公共サービスの効率化を図ることにより、国家の財政再建を図るねらいもさることながら、政府よりもサービス供給が効率的であるとイメージされる民間企業が、政府に規制されることなく効率性を発揮し、事業を展開すべきとの願望にも根差している。1990年代後半から2010年代を通じて、途中で政権交代を挟んでいるにもかかわらず、この趨勢は継承されている。

不思議なのは、政府が直接的に実施した事業のパフォーマンス指標が良好であることが確認されているにもかかわらず、人材銀行が結果として廃止されている点である。市場化テストの際は政府が直接事業を実施する人材銀行のほうが、民間委託の人材銀行より総合的にパフォーマンスが良好であった。また、雇用保険二事業による事業の評価において、人材銀行は11年度から廃止の15年度まで、目標の就職率を達成し続けているうえ、目標そのものの基準が段階的に上げられている⁵⁷。

こうして設置当初には大歓迎された人材銀行は、民間企業による該当サービスの提供を是とすることを大前提とするかのように、廃止されるに至った。この大前提は、高度ホワイトカラー人材を対象とする有料民営職業紹介業界、なかでも中小企業と中高年高度ホワイトカラー人材のマッチングに強い事業者の成長が、さらなる前提とされる。

高度ホワイトカラー人材を扱う有料民営職業紹介業界は、どのように成長してきたのだろうか。規制緩和をはじめとして政府へどのような要望をし、どのような成果を引き出してきたのだろうか。その成果を踏まえて、どのように業界を成長させてきたのだろうか。高度ホワイトカラー人材を扱う有料民営職業紹介業界は、人材銀行が照準してきた利用者に対して、どの程度対応可能なのだろうか。これらの問いについては、改めて検討したい。

<付記>本論文は科学研究費助成事業（基盤研究（C））「日本の雇用慣行の変動期における職業紹介ビジネスの社会学的研究」（課題番号23530655）の成果の一部である。

⁵⁵ 大学に所属している者であれば承知しているように、教育行政においても濫用されている語である（佐藤 2018）。なお、戦後日本における品質管理の功労者である石川馨（1984: 78-100）が述べている、PDCAサイクルの活用上の注意点は、現在もお箴言として通用する。

⁵⁶ いわゆる新公共経営（New Public Management, NPM）的な手法である。山谷（2006: 109-10）では日本の政策評価の展開をNPM型改革と表現し、その特徴を効率性偏重、測定重視、成果よりむしろアウトプットへ傾斜、組織のマネジメントの測定、の4点に要約している。

⁵⁷ 就職率は図2を参照。目標設定は2011年度が就職率15%以上、12年度と13年度が就職率20%以上、14年度と15年度が就職率25%とされており、いずれの年度も目標を達成している。前掲「PDCAサイクルによる雇用保険二事業（三事業）の目標管理について」でリンクの貼られている、各該当年度の評価を参照。

参 考 文 献

- 秋田魁新報, 2015, 「『人材銀行』本年度で廃止」, 『秋田魁新報』, 2015年8月6日, 朝刊, 5面.
- 朝日新聞, 1995, 「職業紹介, 規制緩和の焦点に 『労働省・連合』 対 『経済界・通産省』」, 『朝日新聞』, 1995年6月27日, 朝刊, 11面.
- 中日新聞, 2006, 「岐阜人材銀行 3月末で廃止」, 『中日新聞』, 2006年1月28日, 朝刊, 19面.
- 業務指導課 土田, 1969, 「近代化の進む民間職業紹介——国民生活に大きな役割」, 『職業安定広報』, 20(14), 10-12頁.
- 平田義明, 1998, 「大阪人材銀行の取組について」, 『職業安定広報』, 49(8), 8-9頁.
- 北海道新聞, 2012, 「札幌人材銀行が廃止 今月末 政府の政策仕分けで」, 『北海道新聞』, 朝刊全道(社会), 30面.
- 今井正明, 1972a, 『転職のすすめ』(改訂版), サイマル出版会.
- 今井正明, 1972b, 『転職成功法』, 日本経済新聞社.
- 今井正明, 1991, 『カイゼン——日本企業が国際競争で成功した経営ノウハウ』, 講談社.
- 石川馨, 1984, 『日本の品質管理』(増補版), 日科技連出版社.
- 金子尚司, 1998, 「東京人材銀行では……」, 『職業安定広報』, 49(8), 6-7頁.
- 熊本日日新聞, 2004, 「熊本人材銀行 求職者情報をネットで公開 勤務地や資格など 就職率アップ狙い」, 『熊本日日新聞』, 朝刊, 7面.
- 京都新聞, 1998, 「京都人材銀行がネットワーク化 来月2日から開設 大阪・神戸の求人情報も共有」, 『京都新聞』, 朝刊, 3面.
- 長崎新聞, 2015, 「『人材銀行』本年度で廃止」, 『長崎新聞』, 2015年8月6日, 2面.
- 日本経済新聞, 1983a, 「労働省, 人材銀行に若手を登録——専門・技術職も紹介」, 『日本経済新聞』1983年7月25日, 朝刊, 3面.
- 日本経済新聞, 1983b, 「大阪人材銀行, 就職者ぐんと増える——4月からの新求人作戦が奏功」, 『日本経済新聞』1983年8月18日, 地方経済面 近畿B, 10面.
- 日本経済新聞, 1985a, 「大阪人材銀行, 年齢制限の撤廃で若手求め企業殺到——技術職に高い伸び」, 『日本経済新聞』, 1985年4月21日, 地方経済面 近畿B, 10面.
- 日本経済新聞, 1985b, 「東京人材銀行, 年齢制限引き下げへ——求人構造変化に対応」, 『日本経済新聞』, 1985年7月20日, 地方経済面 首都圏B, 5面.
- 日本経済新聞, 1986, 「1都3県の人材銀行, 就職実績落ち込む——円高不況で求人減る」, 『日本経済新聞』1986年7月10日, 地方経済面 山梨, 25面.
- 日本経済新聞, 1995, 「労働省, 来月からホワイトカラーの転職支援——人材銀行の職業紹介, 在職者にも」, 『日本経済新聞』, 1995年9月16日, 朝刊, 3面.
- 日本経済新聞, 1996a, 「東京人材銀行の利用増える, 管理・専門職の就職——SEなどの経験中小企業求める」, 『日本経済新聞』, 1996年4月9日, 地方経済面 東京, 15面.
- 日本経済新聞, 1996b, 「通産省と労働省, ベンチャーに人材あっせん」, 『日本経済新聞』, 1996年10月11日, 朝刊, 3面.
- 日本経済新聞, 1998, 「労働省, 人材銀行に銀行OB——大型倒産・金融破たん対処」, 『日本経済新聞』, 1998年2月6日, 朝刊, 7面.
- 日本経済新聞, 2006a, 「規制改革推進3カ年計画・再改定版の要旨」, 『日本経済新聞』, 2006年3月31日, 夕刊, 2面.
- 日本経済新聞, 2006b, 「規制改革3カ年計画を再改定, 市場化テスト本格導入, 社会保険などのムダ削減」, 『日本経済新聞』, 2006年3月31日, 夕刊, 2面.
- 日本経済新聞, 2006c, 「ハローワークなどの市場化テスト, 人材各社, 受託へ備え——パソナ, 転職相談員増員」, 『日本経済新聞』, 2006年10月5日, 朝刊, 12面.
- 日経産業新聞, 2007, 「市場化テスト本格化, 試される民間ノウハウ——公共性と採算両立課題」, 『日経産業新聞』, 2007年4月3日, 22面.
- 小川慎一, 2017, 「政府による高度ホワイトカラー職業紹介事業の創出——人材銀行の誕生とその背景」, 『横浜経営研究』38(1), 23-47頁.
- 労働省政策調査部(編), 1987, 『昭和61年賃金構造基本統計調査報告』(第3巻), 労働法令協会.
- 佐野哲, 2009, 「人材紹介業のビジネスモデルと労働市場」, 『経営志林』46(3), 1-43頁.
- 山陽新聞, 2012, 「岡山人材銀行を廃止 3月末 国の政策仕分け受け」, 『山陽新聞』, 2012年1月31日, 朝刊15版, 26面.

- 佐藤郁哉, 2018, 「蒙昧主義的な教育行政を越えて」, 佐藤郁哉 (編著), 『50年目の「大学解体」 20年後の大学再生——高等教育政策をめぐる知の貧困を越えて』, 京都大学学術出版会, 363-92頁.
- 職業安定広報, 1999a, 「京阪神人材銀行ネットワークシステム開通」, 『職業安定広報』, 50(3), 14-5頁.
- 職業安定広報, 1999b, 「特集 キャリア交流プラザオープン」, 『職業安定広報』, 50(31), 3-7頁.
- 田中秀明, 2011, 『財政規律と予算制度改革——なぜ日本は財政再建に失敗しているか』, 日本評論社.
- 山谷清志, 2006, 『政策評価の実践とその課題——アカウンタビリティのジレンマ』, 萌書房.
- 読売新聞, 2006, 「市場化テスト, 9事業で 国民年金保険料収納など 来年度政府方針」, 『読売新聞』(東京読売新聞), 2006年9月1日, 夕刊, 1面.

[おがわ しんいち 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授]

[2020年1月27日受理]