

博士論文 平成 25(2013)年度

高度経済成長期以降の職場変化と外部労働市場

慶應義塾大学大学院商学研究科

小林 徹

目次

はじめに

- 1章 マクロデータに見られる近年の就業変化と転職
 - 1. 本章の位置づけと産業、職業構成の変化
 - 2. 転職者の状況
 - 3. 転職市場の労働需要と収入
 - 4. 産業構造変化と非正規労働者の増加

- 2章 新卒採用時に重視される能力—産業、企業規模別の違い
 - 1. 新卒労働者の能力に関する産業界の要望変化
 - 2. 産業社会の構造変化と求められる能力の変化
 - 3. 学生に求められる社会人基礎力の特徴把握
 - 4. 分析に用いるデータと計量分析の方法
 - 5. 分析結果
 - 6. 本章のまとめ

- 3章 新規学卒者の就職先の変化と早期離職
 - 1. 若年者の早期離職問題に関するこれまでの研究蓄積と未解明部分
 - 2. 分析モデル
 - 3. 分析に用いるデータ
 - 4. 分析結果
 - 5. 本章のまとめ

- 4章 若年転職者のジョブマッチングの成立要因—人材紹介業務データを用いた分析
 - 1. 人材会社はなぜ「人柄」「社風」情報を集めているのか
 - 2. 先行研究と「人柄」「社風」情報の役割
 - 3. 分析に用いるデータ
 - 4. 具体的な分析枠組み
 - 5. 分析結果
 - 6. 本章のまとめ

5 章 自己啓発の実施と産業・職業転換

1. 自己啓発のマッチング促進機能
2. 自己啓発の効果検証、産業・職業転換に関する先行研究
3. 分析に用いるデータと具体的な分析手続き
4. 分析結果
5. 本章のまとめ

6 章 職業紹介機関の活用と産業、職業、企業規模の転換

1. 民営職業紹介による労働移動強化政策
2. 先行研究の取組整理と本分析の位置づけ
3. なぜ民営職業紹介と公共職業紹介で転職結果が異なりうるのか
4. 分析に使用するデータと具体的分析の枠組み
5. 分析結果
6. 本章のまとめ

おわりに

はじめに

近年、労働者をとりまく職場の様相は大きく変わってきている。産業構造の変化や技術進歩は、労働者が備えるべき技能の質を変化させ、職業構造も変化した。また経済成長の鈍化も重なり、大企業の採用抑制など、労働者の所属する企業規模も変化しつつある。また、大企業に入社できたとしても企業内訓練や長期雇用保障などかつて大企業に特徴的だった雇用慣行は弱まりつつある。

本論文では以上のような職場変化のうち、特に産業や職業、企業規模に着目し、近年の変化が、学卒時の就職や就職後の離転職行動など労働者の職業生活局面にどのような影響を及ぼしているのかを分析する。加えて転職時のマッチングにおける、産業・職業経験の影響や産業や職種転換についても分析を行い、現在の外部労働市場が抱える課題とその対応策を検討する。

以下具体的な概要を述べる。まず1章ではマクロデータから長期的な産業、職業構造の変化について確認するとともに、転職者数の推移や転職時の産業移動状況の推移をみた。そこでは先行の他調査・研究で多く指摘されているように、製造業の減少やサービス業の増加、長期的な若年転職者の増加傾向が確認された。ただ若年転職者の増加が見られる中でも、産業の分野間移動は転職市場では行われにくい様子が見られた。例えば、転職者のうち減りつつある1次2次産業から増えつつある3次産業へ転職した者の構成比はまだ少なく、3次産業から3次産業への転職者が中心である。これは新規学卒者の3次産業への入職が増え、これにより転職市場でも3次産業からの転職者シェアが増えたが、彼らは同分野の3次産業内による転職が多いため、3次から3次産業転職のシェアが顕著に増えていると考えられる。また1章では転職の重要性の増大以外に、近年の労働者を取り巻く重要な環境変化である、「非正規化」についても産業構造の変化との関係について簡単な分析を試みた。但し「非正規化」については一部の産業に限らず様々な産業で進行が確認され、元々非正規の活用が大きい産業が拡大したことによる産業間要因の影響は小さかった。

2章では学生の就職活動局面に着目し、産業や企業規模といった企業属性によって学生に求める能力の特徴が異なっているかどうかを確認した。また近年拡大しつつある産業では、具体的にどのような能力が求められているのかについても検討した。その結果、産業によって重視する能力項目の特徴に違いが見られ、近年増えつつあるサービス業では「傾聴力」が、ソフトウェア・通信業では「ストレスコントロール力」が重視されていた。

3章では学卒就職直後の局面に着目し、初職の早期離職に関する分析を行った。近年の若年者の早期離職の要因については、学卒時の景気の影響が大きいなど豊富な研究蓄積があるが、産業や職業など就職先の職場属性の要因の大きさについてはあまり研究されていない。2013年「ブラック企業」なる言葉が流行し国会でも議論されたように、そもそも離職率の高い就職先がシェアを拡大し、多くの学生を取り込んでいっているという状況があるならば、就職先企業属性の変化が若年者の早期離職を構造的に増やしていることも否定で

きない。そこで3章では景気や労働者の個人属性の変化による要因や、就職先の職場構造の変化による要因、職場や景気や個人属性に関わらず、そもそも離職増加が生じている要因などに分け、どの要因が重要であったかについて分析した。その結果、職場構成の変化要因はあまり大きなものではなく、むしろ同職場かつ同一個人属性・景気属性であっても離職が増えてきているという要因が最も大きかった。近年の日本的雇用慣行の弱まりなのか、若年者の仕事量や責任が増えているのか、産業や職業、企業規模など単純な職場変数では説明できない何らかの質的な同属性職場の変化が若年者の早期離職に大きく影響している様子が示唆された。

学卒時の景気以外に、このような職場環境の質的变化が若年者の早期離職を齎した要因も大きいのであれば、若年者の離職は容易に減少してゆかないものと思われる。むしろ離職者は構造的に増えるため、転職市場のマッチング効率を高めてゆく必要が生じる。そこで4章では、労働者の転職行動の局面に着目し、求職者の応募決定、応募後の採用決定の要因を分析した。ここでは民営職業紹介に集まった求職・求人市場に限定された分析ではあるものの、分析結果からは、収入面や年齢や産業・職業経験だけでなく、求人・求職双方の相性も考慮された選択が行われている様子が示唆された。但し、民営職業紹介が整備した「社風」、「人柄」情報のうち、特に「人柄」情報については思ったような効果は確認されなかった。加えて、採用決定のほとんどは誤差項が説明しており、もしかしたらITを活用した情報整備や流通を強化したとしてもマッチング効率の向上はあまり見込めないかもしれない。それよりも民営人材ビジネスの内勤従業員の活動の多くを占める非デジタルな、調整・交渉活動の量や質の強化に向かったほうが、マッチング効率の向上には有効かもしれない。

5章6章では主に転職市場を通じた成長産業、職業への移動促進策を検討した。5章では1, 2, 3次産業という区分ではなく、より細かく区分した場合における産業、職業移動の状況推移を確認するとともに、自己啓発の実施が成長産業や職業への異動を促進させるかについて分析を行った。その結果、パネル個票データを用いた分析では外部労働市場における産業、職業移動確率は3~5割程度であった。3次産業内など近い別分野における移動であるかもしれないが、一定程度の移動が確認され、その推移も横ばいであった。また、自己啓発実施者ほど成長産業や職業への移動をしており、成長分野への移動促進に自己啓発の実施支援策が効果を持つ可能性が示唆された。また6章では公共・民営職業紹介による転職が成長産業や職業への移動を促進しうるかについて分析したところ、民営職業紹介は同産業、職業分野内の転職において年収を高めるマッチング機能を有する一方で、公共職業紹介は転職直後の年収は下がりつつも、分野間移動に繋がるマッチング機能を有していることが示唆された。

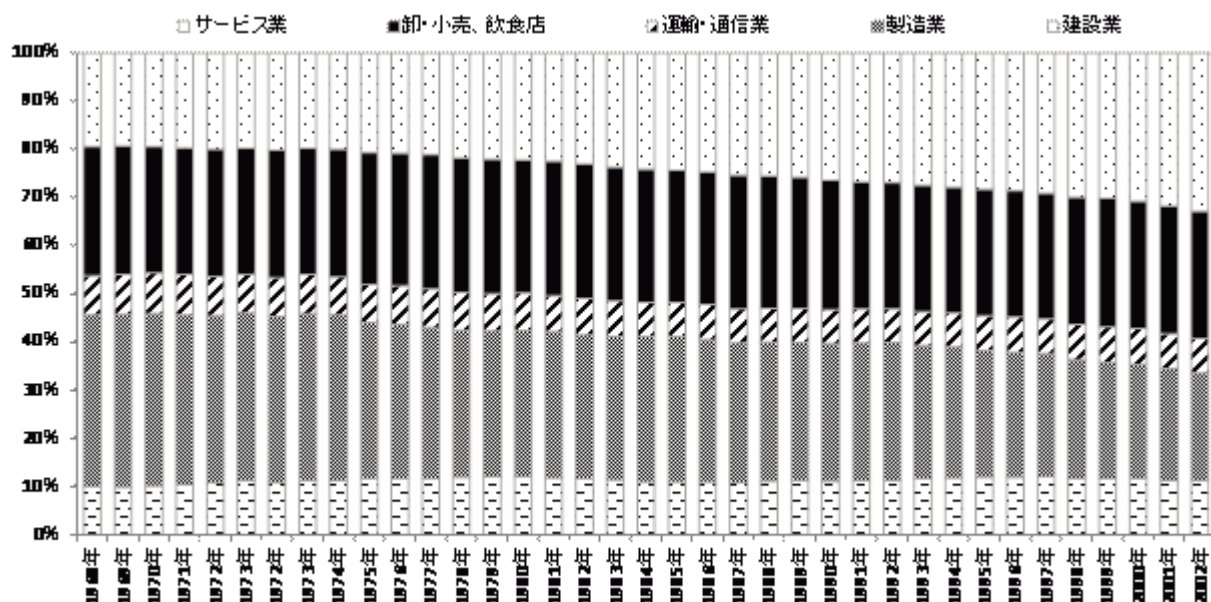
1章 マクロデータに見られる近年の就業変化と転職

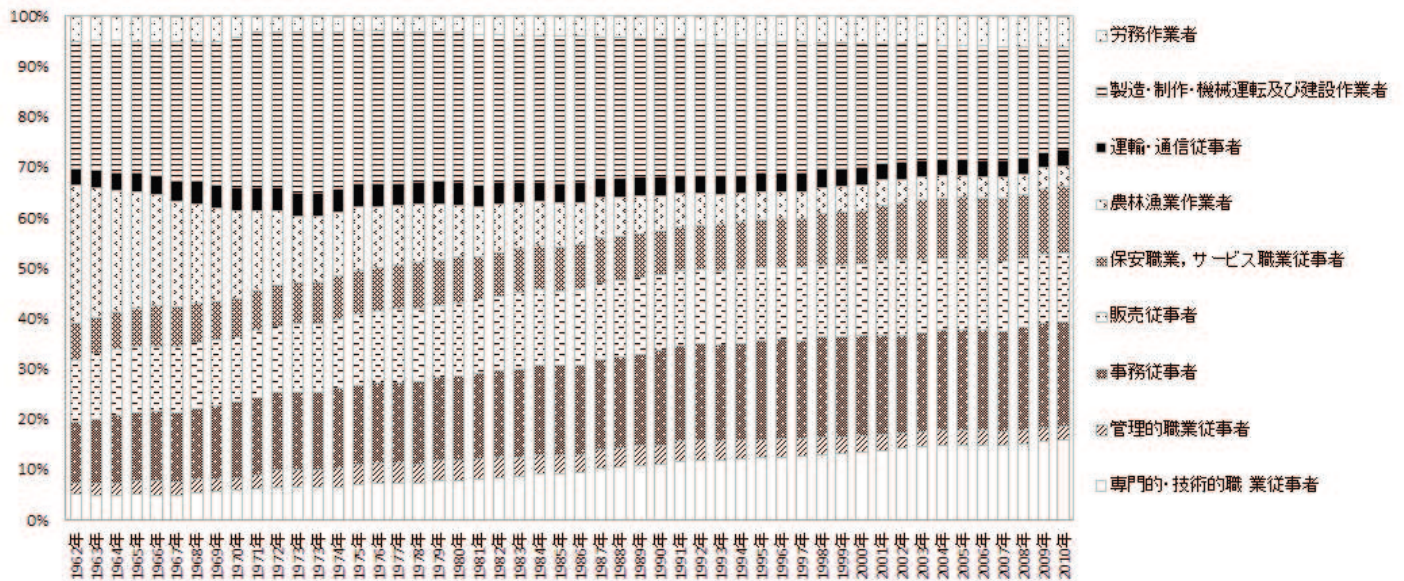
1. 本章の位置づけと産業、職業構成の変化

本章ではマクロの公的統計をもとに、近年の労働市場の状況変化について確認していく。中でも特に本論文内で共通して取り扱われる変数である「産業」や「職業」面の変化や転職状況について中心に見てゆきたい。

図1-1では、全就業者に占める、各産業、職業に就いている就業者数のシェアの推移を示した。産業構成の推移を見ると、緩やかな変化ではあるが、約35年間で大きく製造業が減りサービス業が増えていることが分かる。また職業構成の推移を見ると、「保安職業、サービス職業従事者」や「専門的・技術的職業従事者」が緩やかに増えてきている。反対に「農林漁業作業員」は60~70年代に大きく減少し、「製造・制作・機械運転及び建設作業員」も90年代後半以降徐々に減少してきている。減少する職業に80年前後や90年代後半前後で変化局面が複数回見られるものの、一貫した変化としては、物品の生産に関わる分野から、サービスなど物質を伴わない時間や場所、技能や知識の提供に関わる分野への移行傾向が確認される。

図1-1 産業別・職業別、就業者構成比の推移





データ出所：『労働力調査』長期時系列データより筆者作成

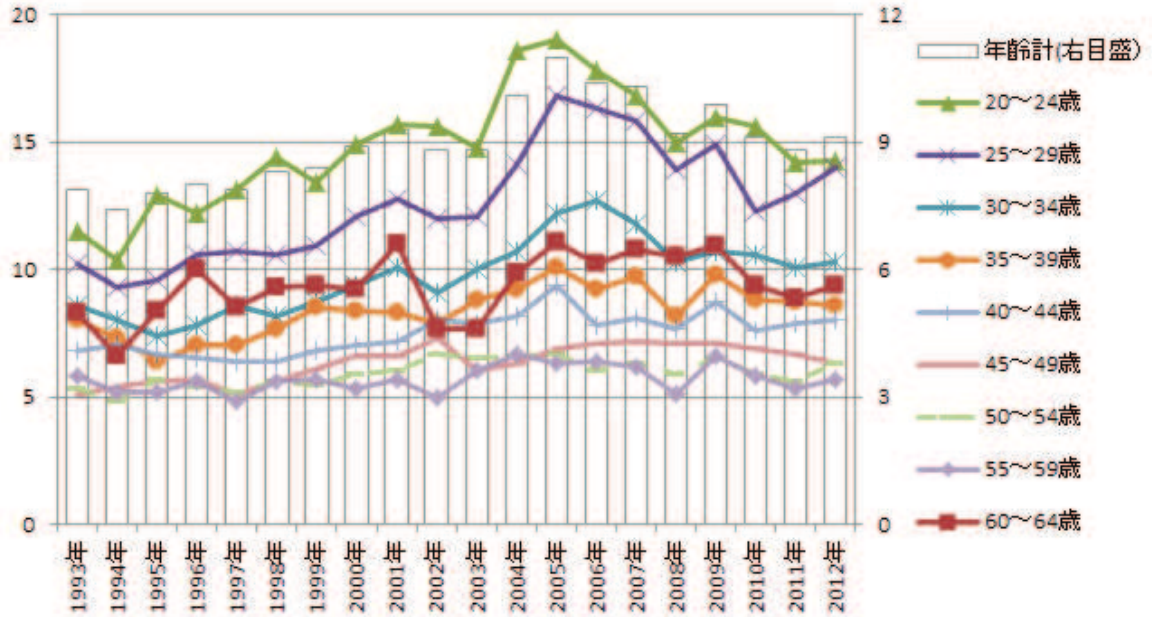
注：職業構成については採掘作業者を省いて集計している

2. 転職者の状況

次に、転職者数の長期的な変化について見てゆく。図 1-2 は雇用動向調査の年齢階級別の転職入職率の推移を图示したものである。年齢計を見ると、90 年代前半と比較した長期的な転職入職率は上昇傾向であり、2004 年から 2007 年の好況期には特に高くなっている。好況期により良い職に移ろうという労働者側の行動結果が反映されていると考えられる。年齢階級別にみると、若年者ほど転職入職率は高く、30 代前半までの者は年齢計の傾向と同様の傾向が確認できる。一方で 50 代の転職入職率はこの 20 年ほぼ変化が見られない。近年、転職が一般的になり日本でも外部労働市場が拡大しつつあるという認識が広まってきているが、若年者に限られた話であるかもしれない。

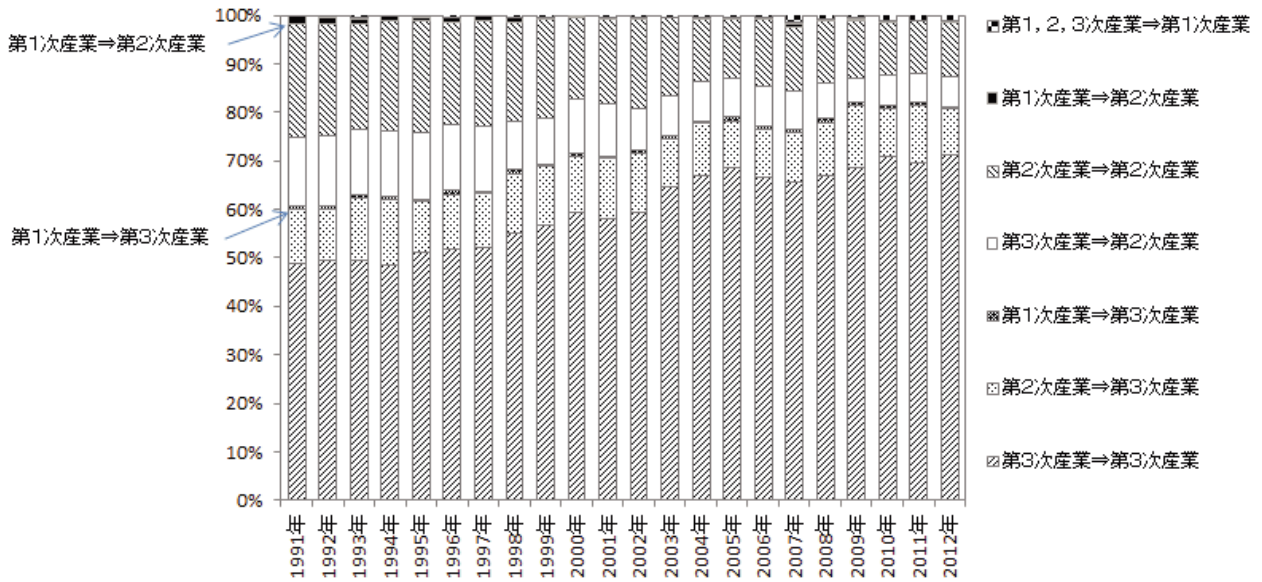
また図 1-3 より、どのような産業分野からどのような産業分野への転職が増えているかを見ると、3 次産業から 3 次産業への転職が増え、3 次産業から 2 次産業への転職や 2 次産業から 2 次産業への転職が減少している様子が確認できる。先の就業者構成の状況と同様に製造分野から非製造分野への変化が見られる。しかし、2 次産業から 3 次産業への転職や、1 次産業から 3 次産業への転職は 2007 年以降増えつつあるが構成比は極端に小さい。成長分野である 3 次産業であっても他分野からの転職流入よりも、ほぼ新規学卒者からの流入によって賄われ、彼らが 3 次産業内で転職していることで転職者に占める 3 次産業⇒3 次産業転職のシェアが拡大しているものと思われる。

図 1-2 年齢階級別転職入職率の推移 (%)



データ出所：『雇用動向調査』より筆者作成

図 1-3 転職入職者の産業間移動構成比



データ出所：『雇用動向調査』より筆者作成

3. 転職市場の労働需要と収入

ではなぜ2次産業から3次産業への転職は明確に増えていないのだろうか。これについては、求職者が異業種を望まないという要因と、求職者側が望んだとしても求人企業側が異業種出身者を不採用にしているという要因が考えられよう。このような検討事項に関し、求職者が異業種異職種へ応募しないのか、応募しても採用に至らないかについては4章において詳細に分析を行った。4章における分析結果からは、提示収入をコントロールすれば求職者は特にえり好みをしているわけではなく、差し迫って職を得る必要のない現職継続求職者ではむしろ異業種・異職種へ応募している様子も確認された。ただ現実には、例えば介護分野など人手不足の低収入分野で求職者が集まらないという事態も考えうる。図1-4は一般職業紹介状況より新規求職者数の産業ごとのシェアを求めたものであり、図1-5は賃金構造基本統計調査より各産業の一般労働者の年収を求めたものであるが、福祉介護関連業など一部の産業では労働需要が増えながらも低収入という状況が確認される。

図1-4は3か年の産業ごとの新規求人数(パート除く)のシェアである。2010年から2012年の新規求人の産業シェアを見ると、転職入職シェアが減少していた2次産業である建設業や製造業の求人シェアは各年とも10%超と比較的高い。しかし、やはり製造業のシェアは減少傾向であり、震災復興の影響も指摘される建設業も大きくは増えていない。次に3次産業をみると、卸売・小売業や医療福祉、サービス業が10%を超える高いシェアを獲得している。特に医療福祉は18.7%と産業大分類中もっとも高いシェアを誇り、なかでも「社会保険・社会福祉・介護事業」が増加傾向かつ2012年には10.2%と産業中分類で最も高いシェアを誇っている。

次に図1-5より産業ごとの一般労働者(短時間労働者除く)年収額を見ると、2次産業分野はどれも400万円半ば程度となっており、全産業の中でも中程度の収入分野となっている。3次産業では、電気・ガス、鉄道・航空、放送・情報などのインフラ分野の産業は非常に高い収入分野と言える。また金融関連や教育・学術分野など専門知識を要すると考えられる分野の収入も高くなっている。その一方で、「職業紹介・労働者派遣事業」や「道路路客・貨物運送業」や生活関連のサービス業は300万前後と非常に低く、最も求人シェアの高かった「社会保険・社会福祉・介護事業」も300万前半と低収入傾向である。これら低収入分野のうち「職業紹介・労働者派遣事業」も図1-4に示される求人シェアは決して低くはなく、運輸郵便業の求人シェアも高いことを考えると、「社会保険・社会福祉・介護事業」や「職業紹介・労働者派遣事業」や「道路路客・貨物運送業」は低収入であるために、求人があっても他分野から求職者が集まらないという可能性もあるのではないだろうか。

図 1-4 新規求人数の産業間シェアの推移(パート除く)

		2010年	2011年	2012年
1次産業	A,B 農林漁業(01~04)	0.8	0.8	0.7
2次産業	C 鉱業,採石業,砂利採取業(05)	0.0	0.0	0.0
	D 建設業(06~08)	10.2	11.2	11.9
	E 製造業(09~32)	11.4	11.5	10.3
3次産業	F 電気・ガス・熱供給・水道業(33~36)	0.1	0.1	0.1
	G 情報通信業(37~41)	4.3	4.5	4.7
	39 情報サービス業	3.5	3.7	3.9
	H 運輸業,郵便業(42~49)	7.9	7.5	7.5
	I 卸売業,小売業(50~61)	12.4	11.9	12.2
	50~55 卸売業	3.8	3.7	3.6
	56~61 小売業	8.5	8.2	8.5
	56 各種商品小売業	0.9	0.7	0.8
	J 金融業,保険業(62~67)	1.6	1.3	1.1
	K 不動産業,物品賃貸業(68~70)	1.9	2.0	2.1
	L 学術研究,専門・技術サービス業(71~74)	3.7	3.9	3.9
	M 宿泊業,飲食サービス業(75~77)	4.8	4.6	5.0
	76 飲食店	3.6	3.4	3.8
	N 生活関連サービス業,娯楽業(78~80)	3.7	3.6	3.6
	O 教育,学習支援業(81,82)	1.2	1.1	1.1
	P 医療,福祉(83~85)	18.7	18.7	18.7
	83 医療業	9.5	8.9	8.5
	85 社会保険・社会福祉・介護事業	9.1	9.7	10.2
	Q 複合サービス事業(86,87)	0.5	0.5	0.4
	R サービス業(他に分類されないもの)(88~96)	14.3	14.7	14.9
91 職業紹介・労働者派遣業	5.8	6.4	6.5	
92 その他の事業サービス業	6.5	6.3	6.5	
S,T 公務(他に分類されるものを除く)・その他(97,98,99)	2.4	2.2	1.8	

データ出所:『一般職業紹介状況』より筆者作成

図 1-5 産業別の一般労働者年収(所定内給与額×12+年間賞与その他特別給与額)

	2次産業			3次産業																							
	C 鉱業,採石業,砂利採取業	D 建設業	E 製造業	F33 電気業	F34 ガス業	F35 熱供給業	F36 水道業	G37 通信業	G38 放送業	G39 情報サービス業	G40 インターネット附随サービス業	G41 映像・音声・文字情報制作業	H42 鉄道業	H43 道路旅客運送業	H44 道路貨物運送業	H45 水運業	H46 航空運送業	H47 倉庫業	H48 運輸に附帯するサービス業	H49 郵便業(信書便事業を含む)	I50~55 卸売業	I56~61 小売業	J62 銀行業	J63 協同組織金融業	J64 貸金業,クレジットカード業等	J65 金融商品取引業,商品先物取引業	J66 補助的金融業等
2010年	469	432	437	675	569	530	421	534	806	519	423	619	554	272	348	603	677	396	419	440	479	375	611	516	596	688	640
2011年	463	444	436	677	609	513	449	557	721	559	463	613	561	292	336	484	648	401	394	449	471	367	589	523	575	942	638
2012年	476	436	444	654	625	492	405	534	669	606	593	531	554	284	330	598	653	357	416	419	487	379	601	503	574	789	565

	3次産業																												
	J67 保険業(保険媒介代理業,保険サービスを営む)	K68 不動産取引業	K69 不動産賃貸業,管理業	K70 物品賃貸業	L71 学術・開発研究機関	L72 専門サービス業(他に分類されないもの)	L73 広告業	L74 技術サービス業(他に分類されないもの)	M75 宿泊業	M76 飲食店	M77 持ち帰り・配達飲食サービス業	N78 洗濯・理容・美容・浴場業	N79 その他の生活関連サービス業	N80 娯楽業	O81 学校教育	O82 その他の教育,学習支援業	P83 医療業	P84 保健衛生	P85 社会保険・社会福祉・介護事業	Q86 郵便局	Q87 協同組合(他に分類されないもの)	R88 廃棄物処理業	R89 自動車整備業	R90 機械等修理業	R91 職業紹介・労働者派遣業	R92 その他の事業サービス業	R93 政治・経済・文化団体	R94 宗教	R95 その他のサービス業
2010年	523	499	466	440	685	549	582	485	300	331	295	295	371	345	645	428	440	493	334	525	405	377	374	493	285	322	528	422	395
2011年	561	509	472	454	714	565	560	475	305	327	314	275	371	351	646	414	443	419	333	563	412	377	377	480	289	348	473	477	358
2012年	524	524	422	459	691	525	552	486	300	325	287	278	381	352	645	404	445	478	334	545	417	374	373	486	277	324	510	435	380

データ出所:『賃金構造基本統計調査』より筆者作成

4. 産業構造変化と非正規労働者の増加

続いて近年の労働問題の議論に頻繁に登場する「非正規労働者の拡大」についても、産業構造の変化との関係からマクロ統計を確認してゆきたい。90年代以降の低経済成長期以降、非正規労働者の増加が盛んに報告されている。中馬・樋口(1995)によればこのような非正規労働者の拡大は、企業が将来の不確実性への対応として人件費の硬直化を避けたために生じていると考えられる。このような経路による非正規雇用の増大は、近年にはどの産業においても生じたと予想できる。事実、図 1-6 に示した就業構造基本調査から産業ごとの正規・非正規就業者の推移について確認すると、多くの産業で非正規の増加傾向が確認される。全産業では非正規就業者は平成 9 年の 1259 万人から平成 24 年には約 2043 万人へと拡大した中で、各産業ごとには正規就業者が増えている産業では非正規就業者がそれ以上に大きく増加し(運輸通信業やサービス業)、正規就業者が減少している産業でも非正規就業者の減少はあまり見られない(製造業や卸小売飲食宿泊業)。

しかし一方で、そもそも非正規労働者の多かった産業分野はあり、このような産業分野の拡大によっても非正規雇用の拡大が齎されている可能性もあろう。例えばそもそも非正規労働者の活用が進んでいたサービス産業分野の拡大による影響は無視できないものではないだろうか。そこで以下の非正規就業者のシェアに関する(1)式の要因分解を行うことにより、非正規シェア拡大に関する産業内変化要因と産業間の構成変化要因の大きさについて検討したい。

$$\Delta P = \sum_j^n \Delta S_j \bar{P}_j + \sum_j^n \Delta P_j \bar{S}_j \quad (1)$$

上記(1)式の ΔP は日本全体の非正規就業者シェアの近年と以前との差である。 ΔS_j は全産業に占める j 産業労働者の割合の近年と以前との差である。 ΔP_j は j 産業の非正規労働者の割合の近年と以前との差である。 \bar{P}_j は j 産業における非正規シェアの近年と以前の平均であり、 \bar{S}_j 全産業に占める j 産業労働者の割合の近年と以前との平均である。要するに(1)式の右辺第 1 項が全体の非正規シェア変化のうちの産業間変化要因の大きさを示し、第 2 項が産業内変化要因の大きさを示す。図 1-7 では上記(1)式の要因分解を就業構造基本調査の平成 9 年から平成 24 年までのデータを用いて行った結果を掲載した。図 1-7 を見ると近年の非正規就業者の拡大はほぼ産業内変化要因で説明されており、産業構造の変化が非正規雇用の増大に寄与した部分は非常に小さいことが分かる。サービス業の拡大については

平成9年から平成24年の非正規シェアの拡大のうち約10%を説明しているが、13.5%ポイントのシェア拡大のうちの1.5%ポイントを占めるにとどまり、産業内変化による11.9%ポイントに比べるとわずかである。本章の後の章では特に非正規雇用問題については取り扱っていないが、非正規就業の拡大については産業構造変化はあまり重大な要因ではないと言えよう。

図 1-6 正規・非正規就業者数の推移

		平成9年	平成14年	平成19年	平成24年
全産業(人)	正規	38542000	34557000	34324200	33110400
	非正規	12590000	12782600	18898600	20427100
農業	正規	129000	130000	255900	279200
	非正規	139000	137000	255400	330800
林業	正規	35000	28500	22500	39200
	非正規	17000	4900	12600	20600
漁業	正規	62000	50700	52500	43200
	非正規	25000	13000	23500	33900
鉱業、採石業、砂利採取業	正規	35000	30600	22400	19200
	非正規	4000	2200	3100	3500
建設業	正規	4069000	3332700	2979400	2625000
	非正規	784000	440300	743300	702600
製造業	正規	10003000	7998400	7439600	7167000
	非正規	2275000	2013000	2776600	2561900
電気・ガス・熱供給・水道業	正規	357000	340900	341700	294000
	非正規	27000	11900	33900	40300
運輸・通信業	正規	3236000	3576200	3675800	3554300
	非正規	539000	669200	1343700	1334800
卸売・小売業、飲食・宿泊業	正規	6537000	5914000	5724000	4994600
	非正規	4346000	5259900	6219400	6429200
金融業、保険業	正規	1627000	1288400	1199100	1178700
	非正規	207000	267500	397500	350000
不動産業、物品賃貸業	正規	326000	330800	519600	499100
	非正規	98000	95700	295600	322100
サービス業	正規	9981000	9190000	9295700	9683800
	非正規	3702000	3418000	5563800	6849000
公務	正規	1856000	1919200	1921700	1842200
	非正規	226000	101100	261800	345200
分類不能の産業	正規	288000	426700	874300	891000
	非正規	202000	348900	968400	1103200

データ出所：『就業構造基本調査』より筆者作成

注：平成9年調査時の産業大分類に合わせている。平成14年以降については「運輸・通信業」は情報通信業と運輸・郵便業の合算値、「卸売・小売業、飲食店」については卸・小売業と宿泊・飲食サービス業の合算値、「サービス業」については宿泊・飲食サービス業以外のすべてのサービス業の合算値。

図 1-7 非正規構成比の変化に関する産業内要因、産業間要因分解

	平成9～14年		平成14～19年		平成19～24年		平成9～24年	
	非正規構成 比の差 (14-9年)	各要因の シェア	非正規構成 比の差 (19-14年)	各要因の シェア	非正規構成 比の差 (24-19年)	各要因の シェア	非正規構成 比の差 (24-9年)	各要因の シェア
産業内、産業間要因計	0.024	100.0%	0.085	100.0%	0.026	100.0%	0.135	100.0%
産業間変化 全産業	0.007	30.9%	0.005	6.1%	0.003	9.9%	0.016	11.9%
農業	0.000	0.9%	0.002	2.4%	0.001	3.5%	0.003	2.4%
林業	0.000	-0.3%	0.000	0.0%	0.000	0.6%	0.000	0.0%
漁業	0.000	-0.4%	0.000	0.0%	0.000	0.0%	0.000	-0.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.000	0.0%	0.000	0.0%	0.000	0.0%	0.000	0.0%
建設業	-0.002	-8.9%	-0.002	-1.8%	-0.002	-6.0%	-0.006	-4.5%
製造業	-0.006	-23.3%	-0.005	-5.4%	-0.003	-10.3%	-0.013	-9.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.000	0.0%	0.000	0.0%	0.000	-0.3%	0.000	-0.1%
運輸・通信業	0.002	10.0%	0.001	1.2%	-0.001	-3.1%	0.004	2.7%
卸売・小売業、飲食・宿泊業	0.010	42.4%	-0.006	-6.8%	-0.006	-22.6%	0.000	0.2%
金融業、保険業	0.000	-1.8%	-0.001	-0.7%	0.000	-1.3%	-0.001	-0.9%
不動産業、物品賃貸業	0.000	0.7%	0.002	2.2%	0.000	0.0%	0.002	1.6%
サービス業	0.000	-1.4%	0.004	4.9%	0.012	44.1%	0.014	10.4%
公務	0.000	0.7%	0.000	-0.2%	0.000	-0.1%	0.000	0.0%
分類不能の産業	0.003	12.3%	0.009	10.5%	0.001	5.4%	0.013	9.9%
産業内変化 全産業	0.016	69.1%	0.080	93.9%	0.024	90.1%	0.119	88.1%
農業	0.000	-0.1%	0.000	-0.1%	0.000	1.7%	0.000	0.1%
林業	0.000	-0.7%	0.000	0.2%	0.000	0.0%	0.000	0.0%
漁業	0.000	-0.5%	0.000	0.2%	0.000	0.7%	0.000	0.2%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.000	-0.1%	0.000	0.0%	0.000	0.1%	0.000	0.0%
建設業	-0.004	-16.5%	0.006	7.3%	0.001	2.9%	0.004	2.9%
製造業	0.004	15.0%	0.014	16.8%	-0.002	-6.0%	0.016	12.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.000	-1.2%	0.000	0.5%	0.000	0.8%	0.000	0.3%
運輸・通信業	0.001	5.1%	0.010	11.9%	0.000	1.9%	0.011	7.9%
卸売・小売業、飲食・宿泊業	0.016	67.4%	0.012	13.5%	0.009	34.8%	0.035	25.7%
金融業、保険業	0.002	8.5%	0.002	2.8%	-0.001	-2.2%	0.004	2.8%
不動産業、物品賃貸業	0.000	-0.2%	0.002	2.0%	0.000	1.7%	0.002	1.4%
サービス業	0.000	0.6%	0.028	33.1%	0.012	44.3%	0.041	30.6%
公務	-0.002	-10.3%	0.003	3.4%	0.002	5.9%	0.002	1.5%
分類不能の産業	0.000	2.1%	0.002	2.3%	0.001	3.8%	0.003	2.4%

データ出所：『就業構造基本調査』より筆者作成

注：各調査の産業分類の調査年ごとの統一化については、図 1-6 と同様の手続きを取っている

2章 新卒採用時に重視される能力－産業、企業規模別の違い

1. 新卒労働者の能力に関する産業界の要望変化

本章は、新規大卒採用時に求められる「能力」の産業や企業規模ごとの特徴、また求められる「能力」と採用方法の関連性について分析する。

新卒採用時に企業が求める大学生の能力は、時代とともに大きく変化してきたと言われる。主要経済団体は、求める人材や教育について様々な提言を行っており、その変化は1990年代中頃以降に急激に変動している。これは、バブル経済崩壊後の長期不況を反映し、日本企業が新しい人材活用に企業の競争力向上を求めたと考えられる。

ところが、不況だけを産業界からの要請変化の要因と考えることはできない。1950年代から現在までの60年余りに及ぶ主要経済団体の提言を分析した飯吉（2012）によれば、80年代において、創造性や「個」の重視など要求内容の大きな転換点があり、その要求が90年代後半以降に本格化した。すなわち、産業界の要請は、長期不況以前にも既に生じていた1980年代以降の産業構造や新技術の導入有無など経営システムの長期的な変化も反映したものであると考えられる。

しかし、近年の求められる「能力」の変化に関する調査・研究において、日本社会全体の特徴変化を明らかにする取組みは多く行われているものの、産業など個々の企業の特徴における違いとの関連に着目した議論は少ないように思える。例えば後述する、労働政策研究研修機構(2006)や経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査2012」、根本(2004)などの研究によって、「専門知識」などよりも「熱意・意欲」、エネルギッシュな行動力といった要素が求められていることが指摘されているが、企業属性ごとの特徴の違いには着目されていない。筆者が知る限り唯一、「社会人基礎力に関する緊急調査」（平成18年経済産業省）では企業特性に着目し産業ごとの要求能力特徴が分析されているが、手法は単純集計に留まっており、より詳細な分析は必要であろう。また産業以外の企業特性については研究例が未だない。そこで本章では第一の分析課題として、産業や企業規模などその他の企業属性にも着目し、これら特性ごとに求められる「能力」特徴の違いについて、複数の要因をコントロールした分析を行いたい。

また、求められる「能力」特徴が企業の特性ごとに異なり、長期的な企業特性の特徴変化が生じているならば、この違いを通じて重視される選考方法も異なりうる。後に詳述する先行研究では、「面接」によって特に把握に適している「能力」があることが明らかにされており、「求められる能力」と「選考方法」との直接的な関係については光が当てられてきた。しかしここでもやはり、企業特徴の違いを介在させた議論はほとんど見られない。そこで本章の第二の分析課題として、求められる「能力」特徴によってどのような「選考

方法」が重視されるのか。それは企業特性ごとに求められる「能力」特徴が異なることを通じたものであるかどうかについて分析を加えてゆく。

以下本章の構成を述べる。続く第 2 節では、日本社会全体の変化とそれによりどのような能力が企業に求められてきているか、また選考方法における能力把握の特徴に関する近年の先行研究を整理する。続く 3 節では、本章の分析で能力指標として用いる社会人基礎力から、求められる「能力」や「選考方法」の特徴をデータより概観する。4 節では、分析に用いるデータセットの概要と具体的な分析手続きを述べる。5 節では分析結果を解釈し、6 節では得られた複数の分析結果を整理し本章の結論を示すとともに、社会人基礎力を枠組みとした人材育成に関する取り組みについての提言を検討したい。

2. 産業社会の構造変化と求められる能力の変化

2.1 ポスト近代型能力

本章で疑っているような新しい能力要請と産業社会の構造変化との関連は、本田（2005）で既に言及されている。本田（2005）は、ハイパー・メリトクラシー論によって次のように変化を説明している。従来、企業社会で求められてきた能力は「近代型能力」と呼ばれる標準化された知識内容の習得度や知識操作の速度などの、いわゆる「基礎学力」を基盤とした能力であったが、現在は、変化に対応し、かつ変化を生み出していく標準化し難い能力として「ポスト近代型能力」が求められている。後者は、標準化の困難だけでなく、意欲や個人の生来の資質が問われるという特質を持っている。

本田（2005）は、見田（1996）、バウマン（2001）、および渋谷（2003）などを参照しつつ、フォード主義的大量生産の中での仕事の標準化による指示と実行が分離した職場が変化し、第一次的にはサービス経済化の進展により多様化する需要の変動に即時に応じる行動が求められる企業が増え、第二次的には需要本位の産業構造が第二次産業もサービス業的特質を帯びたものに変容したことを重視する。このような変化によって、「市場への高い感応性や継続的な自己変革能力（17 頁）」が求められるようになる。要するにサービス産業化などの産業構造の変化だけでなく、製造業内においても企画力、分析力など直接は生産に関係しない能力やそのような能力を自ら形成する意欲や資質などの養成が高まってきていると考えられる。事実 80 年代の日本の生産システムは、従業員の機能的な柔軟性の観点からポスト・フォーディズムとして評価されており、80 年代はサービス産業で働く労働者は現在よりも少なかったが、製造業における需要感応性はもともと高かった。これは、飯吉（2012）が 1990 年代後半以降の変化の起源を 80 年代に求めていることとも関連する。

また経済学の文脈では、産業社会の構造変化の中でも技術進歩に着目がなされており、Autor and David Dorn(2013)や Autor, Levy and Murnane (2003)など SBTC(Skill Biased Technological Change)研究が蓄積され、ハイパー・メリトクラシー論とも整合的な示唆を与えている。加えてこれらの研究では業務内容によってポスト近代型能力の求められ方は

異なっており、技術進歩はポスト近代型能力の求められる業務の重要性を高めたと指摘する。具体的には、技術進歩で代替されない標準化し難い能力の中でも、高い技能を要するもの(非定型分析業務)と低い技能のもの(非定型手仕事業務)があり、それらはともに増加する反面、定型的な能力を求める業務は技術に代替され減少してゆくという。このような仮説の検証は特に欧米において豊富な研究蓄積が見られるが、池永(2009)や櫻井(2011)によって我が国のデータによる研究も行われ始めた。特に池永(2009)では、日本でもそのような業務変化が見られ、その背景に産業構造の変化が大きく影響していたことが指摘されている。ただ同時に、非定型分析業務の増加については同産業内における要因も一定程度寄与していたことが計量的に確認されており、本田(2005)の指摘とも符合する。また、このような産業間、産業内変化が技術の違いによってもたらされたのであれば、産業や企業規模や経営システムなどによっても技術水準は異なることが考えられ、産業以外の企業属性によっても求められる能力特徴は異なりうるだろう。

加えて Reich(1991)によっても産業社会の構造変化と能力養成の変化の関係を指摘できる。Reich(1991)も SBTC 研究と同様に業務間における求められる能力の違いを指摘する。彼は、1980年代アメリカの新しい経済環境、つまりグローバル経済下における仕事の機能と付加価値を考慮して、ルーティン生産サービス、対人サービス、そしてシンボル分析的サービスという新しい分類を提案し、それぞれでポスト近代型能力の養成は異なっていると指摘する。この中でルーティン生産サービスは、標準的な繰り返し作業であり、近代型能力が求められると言える。一方、対人サービスも繰り返し作業であるが、相手に好感度を与える振る舞いなどが求められる点でポスト近代型能力の特質を一部備えている。最後に、シンボル分析的サービスとは、データ、言語、音声、映像表現などのシンボルの操作を取引する業務であり、問題を発見し、解決し、新しい戦略を立案するというポスト近代型能力と言えよう。以上の Reich(1991)によって提示された業務の質的違いも、池永(2009)の研究と同様に産業間でそもそも特徴が異なっている可能性や、産業別にその内部でポスト近代化の変化の様子が違っている可能性は否定できない。産業社会の構造変化に伴い、能力養成が変化すると示唆されるのである¹。また同様の議論は産業だけでなく、企業規模など他の企業属性についても同様に考えられよう。例えば大企業ほど社内向けの対人能力が求められるかもしれない、上場企業ほどシンボル操作に厳密性が求められるかもしれない。

但し、上記のような議論から日本の産業社会と能力要請を考えるためには、3つの留保が必要だろう。第一には、「ポスト近代型能力」の重要性の高まりは「近代型能力」の重要性を減じるものではないということである。現在における大学銘柄などの基礎学力の代理指標

¹ 企業内部での養成や配置転換を前提とした正社員の新卒採用においては、このような業務の違いによる能力養成の変化要因は大きくないかもしれない。また一方で近代型能力を必要とする業務がITや非正規労働者などで置き換わり、近年の正社員に残された業務ほどポスト近代型能力が求められるものが多くなっている可能性も考えられる。もしそうであれば正社員の新卒採用においても業務の変化を通じた能力養成の変化が重要になりうる。

は、就職活動の結果を説明する有力な変数として依然存在している²。本田（2005）も指摘するように、基礎学力のような「近代型能力」が完全に否定されているわけではなく、一層だった能力要請が重層性を帯びるようになったと考えることができる。大学教育を重視する場合でも、基礎学力自体が「近代型能力」であるという考え方もあれば、矢野（2009）が指摘するように、大学時代に得られた学習内容自体は直接現在の仕事に役立つことはないが、卒業後の社会人としての学習を効率化させる役割を果たしており、その卒業後の学習が現在の仕事で評価されている可能性もある。学び続ける能力（学び習慣）は、変化に対応する能力と考えられる。

第二には、これまでの実証研究では、主に経済団体の言説の変化や新しい能力要請が個人のキャリア選択に与える影響など日本社会全体的な変化に関する分析は行われてきたが、企業属性間の違いに着目された実証分析は少ないことである。

また第三には、「ポスト近代型能力」が具体的にどのような能力なのかが曖昧であるという事である。そもそもハイパー・メリトクラシー論で指摘される「ポスト近代型能力」とは、標準化し難い能力と考えられており、具体的にそれがどのような能力であるかを捉えることは難しい能力として定義されている。また SBTC の研究や Reich(1991)で指摘される業務も分類は3~5程度と少なく各業務別に求められる能力特徴も抽象的な説明にとどまっている。但し、近年は現実的な問題への対処から、次項で詳述するような「ポスト近代型能力」の標準化に関する議論や研究や取組が盛んに行われてきている。

以上のような留保を考慮するならば、日本の産業社会と能力要請を考えるためには、「ポスト近代型能力」の標準化に関する近年の議論や研究の成果を踏まえつつ、近年の産業社会の変化によって、特に増えている産業、職業³や企業規模や経営システムでは、どのような具体的な能力が求められているかという企業属性間の特徴把握を行うことが重要ではないだろうか。もちろん、二次産業をも含めた同属性内の働き方の質的变化の把握は困難であるが、池永(2009)が言うようにどちらかと言えば産業間変化が重要であるなら、サービス経済化のような産業分類など属性間の要因から把握できる事実も多いと考える。したがって本章では、経済産業省の発表した「社会人基礎力」を指標として、学力に関する能力の求められ方をコントロールしつつ、企業属性別に求める能力の違いを把握したい。さらに、そのような能力要請の違いが採用方法に影響を与えるかを検討したい。

2.2 「ポスト近代型能力」の曖昧さの払拭と社会人基礎力

先述のような、近年の産業界からの新しい能力要請だけでなく、厳しくなる就職事情、また増加しつつある若年者の離職なども関連し、学生生活と企業における社会人生活との

² 大学教育の人的投資の効果を想定する人的資本理論においては学力が評価されているのはもちろんであるが、シグナリング理論であっても筆記試験という方法で測れる能力が評価されていると言える。

³ 本稿で分析に用いたデータからは新規学卒採用に関する調査である関係からか、「職業」の変数が聞かれていない。職業ごとに求められる「ポスト近代型能力」の具体的内容把握も重要であろうが、これについては今後の課題としたい。

接合の問題がしばしば指摘されてきた。また、これら顕在化する問題の背景として学生が培ってきた能力と企業が求める能力とのミスマッチが懸念されてきたが、これには、近年求められつつある能力が具体的にどのようなものなのかということが、不明確であったことがその一因にある。小山(2008a)は採用における能力評価の基準が見えにくいことを指摘したうえで、なぜそのような不明確さが付きまとうのか、採用担当者が実際に用いている評価用紙やヒアリングを通じて検討している。また、岩脇(2007)では採用における能力要件とその把握方法に関するヒアリング過程において、対象者である企業採用担当者自身も、採用能力要件を明確化できていない例もあったことを指摘している。

このような事情からか、近年は、具体的にどのような能力が求められているかを明らかにするための調査・研究が行われてきている。労働政策研究研修機構(2006)や経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査 2012」などの調査では、能力を項目化したアンケートを行い、それら回答によって、能力項目ごとの重視のされ方を明らかにしている。また根本(2004)でも、独自の企業アンケートにより、求められる能力の特徴を分析している。さらに岩脇(2007)では企業採用担当者へのヒアリング内容を通じて、特に面接で把握評価される能力について、詳細な検討が行われ、17の評価能力項目を抽出している。

これら調査・研究において着目されるのは、そこで扱われている能力が、「意欲・熱意」や「チームワーク力」などと言語化されて扱われ、「基礎学力」については分析対象の外にあることである。つまり、「基礎学力」とは他層に位置する「ポスト近代型能力」を複数の具体的な項目へ落とし込み、その中でもどの能力項目が重視、評価されているかが検討されていると考えられる。以下では、これら調査・研究で明らかになった事項を整理し、「ポスト近代型能力」として、具体的にどのような能力が考えられ、どのような能力が重視、評価されるかについて検討して行きたい。

まず、労働政策研究研修機構(2006)では、新規大卒採用に求められる人材像について質問され、「エネルギーで行動力のある人」、「リーダーシップを発揮できる人」、「専門分野の知識・技術の高い人」など 8 つの項目のうち、どのような人物像項目がより重視されているかについて検討がされている。ここでは、「エネルギーで行動力のある人」、「協調性・バランス感覚がある人」が特に多くの企業から求められており、反面「起業家の資質がある人」は極端に少ないことが指摘されている。また、経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査 2012」では、新卒採用の際に特に重視される基本能力や経験、資質について、「ストレスコントロール能力」、「課題発見・解決力」、「論理的思考力」などの計 10 項目からその重視のされ方の違いが示されている。ここでは、高卒、短大卒、大卒など最終学歴別に結果が示されているが、特に大卒では「熱意・意欲」が最も高く、次いで「行動力・実行力」、「チームワーク力」が求められており、「専門知識・研究内容」や「粘り強さ」が低くなっていることが分かる。また、根本(2004)では独自の企業調査によるデータ分析から、採用時にどのような能力がより重視されるかについて検討が行われている。その結果、経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査 2012」と同様に、専門

知識や専門能力はあまり重視されず、「意欲・熱意」や「考え方や価値観」、「性格・人柄」といった「マインド」に関わる要素が最も重視されており、即戦力採用志向の高い企業においてもこの傾向は変わらないという。これら研究の結果は概ね共通しており、熱意があり自ら行動し、他者も巻き込む協調性やコミュニケーション能力に長けた人物が求められている様子が伺われ、専門性などは新卒採用時ではあまり重視されていない様子であることが分かる。

また、これら先行研究では選考方法の重視についても検討がなされているが、いずれも「面接」が他の選考方法に比べて群を抜いて重視されていることが指摘される。また岩脇(2007)では、面接でどのような能力が重視され、それをどのように見極めているかについてヒアリングに基づく分析がなされた。その結果、面接で把握される能力として「創造性」、「課題発見力」、「実行力」など数多くの項目が抽出されたが、なかでも面接時の態度や表情から「会社との相性」や「対人印象」を、面接時の会話の進め方から「コミュニケーション能力」を、また過去の課題解決体験などを聞くことでその回答内容から「課題対応力」が判断されているという。「面接」において、上記のような能力が特に強く把握されるのであれば、別の選考方法の段階では、また別の能力を把握するために行われていることも考えられる。例えば「グループワーク」では「実行力」が見られているかもしれない。このように選考方法によって把握できる「能力」が異なるならば、求める「能力」の特徴によって重視する選考方法も異なる可能性が考えられる。また、企業属性別にも重視される選考方法は異なるだろう。これには企業属性別に求められる能力が異なるので重視される選考方法が異なるというだけでなく、企業属性そのものによっても選考方法が異なりうるということが考えられよう。例えば、同じ能力項目を重視していたとしても、少数採用の企業であればアルバイトからの昇格やインターンシップで直接働きぶりや職場での人柄を見たほうが、採用業務のコストパフォーマンスは高いかもしれない。一方でアルバイトやインターンなど学生に任せられるレベルの仕事が少ない産業であるならば、直接働きぶりや職場での人柄を見たいとしてもそのような選考方法がそもそも選択し得ないかもしれない。

以上のような求められる能力項目を捉える枠組みとして、本章では「社会人基礎力」を利用するのだが⁴、「社会人基礎力」も「ポスト近代型能力」の標準化の取組によって生まれたものであろう。「社会人基礎力」は平成 18 年 2 月、経済産業省における産学の有識者委員会にて「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」として定義づけされたものである。定義づけに際しては、「基礎学力や職業知識・

⁴能力把握の枠組みについては厚生労働省による「就職基礎能力」もあるが、こちらを基にした能力形成支援政策「若年者就職基礎能力修得支援事業」は 2009 年に終了してしまった。一方、「社会人基礎力」は後述する社会人基礎力育成グランプリ以外にも、社会人基礎力判定事業や教育事業などの取組が産学官の連携で現在も進められている。このような継続的取組から、能力をとらえる枠組みとしての「社会人基礎力」は無視できないものと考え、本稿ではこちらを取り上げた。

専門知識に加えて、職場や地域社会で活躍をする上で必要になる第 3 の能力」との位置づけがされ、まさに「近代型能力」と「ポスト近代型能力」との位置づけに符合する。定義づけされた項目を見ると、大きくは「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の 3 つに区分され、さらにその小項目として「前に踏み出す力」には主体性・働きかけ力・実行力が、「考え抜く力」には課題発見力・計画力・創造力が、「チームで働く力」には発信力・傾聴力・柔軟性・状況把握力・規律性・ストレスコントロール力があり、合計 12 の基礎力項目から構成されている。これらは先に挙げた先行研究で用いられた能力に関する項目と大きく異なるものではない。

また「社会人基礎力」で特に注目されるのは、求められるポスト近代型能力の内容を明らかにし項目として定義しただけでなく、その枠組みを活用して人材育成の取り組みを進めている点である。その取り組みの中でも中心的な役割を持っているのが、2008 年より開催されている「社会人基礎力育成グランプリ」であり、経済産業省や民間企業、教育機関との連携を通じて近年広がりつつある。こちらは、大学の授業やゼミの一環として社会人基礎力の育成を狙いとするプログラムを実施し、その結果として参加学生がどれだけ社会人基礎力を伸ばすことができたかを競う大会である。但し公表されているプログラム⁵を見る限りでは、一部の産業に係る取組事例が目立ったり、社会人基礎力の中でも特にどのような能力の育成を狙いとして行われている活動なのかについては、明記されていない活動も多く見られる。

このような取り組み内容の集中や目的の不明確さが残る原因には、やはり産業などの仕事の違いごとに、より求められる社会人基礎力がなんであるかが、未だ十分に明らかにされていないことによるのではないだろうか。例えば「発信力」が求められる産業を志望する学生は、「発信力」が特に育成されるプログラムを設計、参加するだろうし、「傾聴力」が求められる産業を志望する学生は、「傾聴力」の育成に強みを有するプログラムを設計、実施できるであろう。要するに目的が明確に備わったプログラムの設計が容易になり、学生の志望先の多様性にそって、プログラムの内容も多様性を持ったものにできるであろう。このような政策的な視点からも、本章で行う分析課題について明らかにすることは意義があると考えられる。

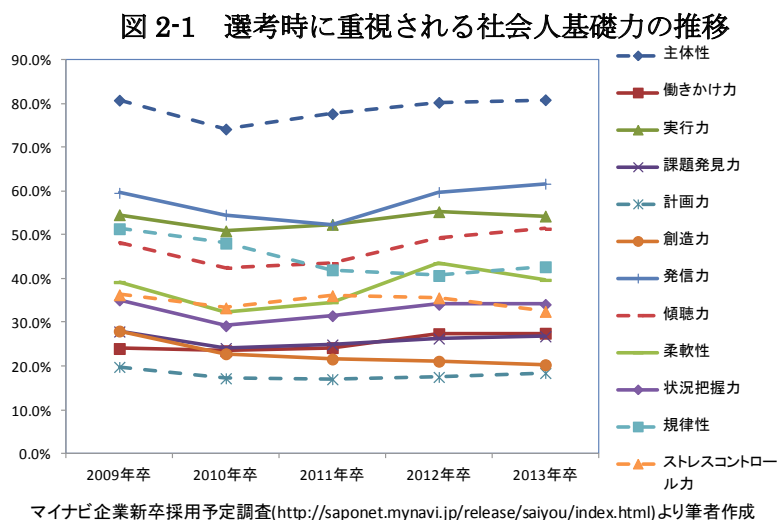
3. 学生に求められる社会人基礎力の特徴把握

以下では本章の分析に用いる「マイナビ企業新卒採用予定調査（以下採用予定調査）」の企業向けアンケート調査の基本的な集計結果から、本章の分析課題に関する簡単な概要把握をしてゆきたい。

まずウェブ上に公開された過去の調査結果も含め、選考で重視される社会人基礎力の推

⁵ 経済産業省の社会人基礎力グランプリに関するウェブサイト
(<http://www.meti.go.jp/policy/kisorvoku/gp.htm> から、受賞校の取り組みが確認できる。

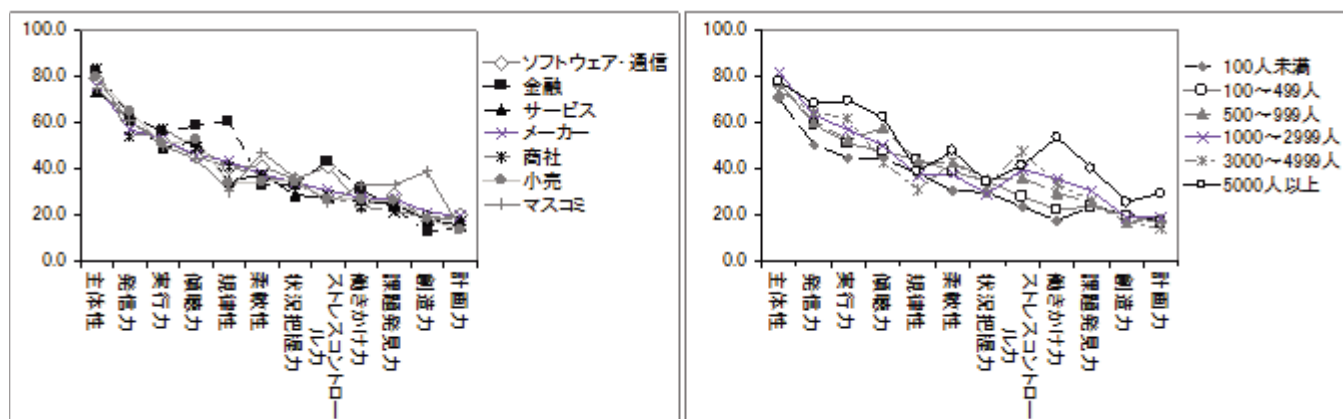
移を図 2-1 に示した。調査年を通じて最も高い数値を示すのは「主体性」であり、2010 年卒調査で若干の減少は見られるが、ほぼ同じような推移を示している。また継続的に最も低い数値を示しているのが、「計画力」である。一見して、能力項目ごとに重視のされ方はバラついていることが分かる。また、時系列の変化も能力項目によって異なりが見られる。「発信力」、「傾聴力」、「状況把握力」については近年上昇している様子が見られるのに対し、「創造力」は一貫して減少しており、「規律性」も 2011 年、2012 年卒時に大きな減少が見られる。求められる能力は項目ごとにバラついており、項目によっては求められ方が時系列で変化してきていることが分かる。



次に 2013 年の調査データから、企業属性と重視される基礎力との関係を見てゆきたい。集計結果である図 2-2 より産業別の特徴を見ると、金融では傾聴力や規律性、ストレスコントロール力が他の産業に比べてより重視されている様子が見られる。また、ソフトウェア・通信ではストレスコントロール力が、マスコミでは課題発見力や創造力の重視が相対的に高くなっている。しかし他の産業については大きく特徴は異ならず、先行研究で特に重視されていると指摘された主体性や発信力、実行力などはどの産業においても大きなバラつきは見られない。

また企業規模ごとの特徴を見ると、こちらも企業規模ごとに特徴は異なる。特に 5000 人以上の大企業では実行力、働きかけ力、課題発見力、計画力が相対的に高く、他の項目についても概ね 100 人未満の小規模企業に比べてより重視されている様子が見られる。大企業では小企業に比べまんべんなくどの能力も重視され、特に働きかけ力や課題発見力、計画力と言った項目でより強く重視される。

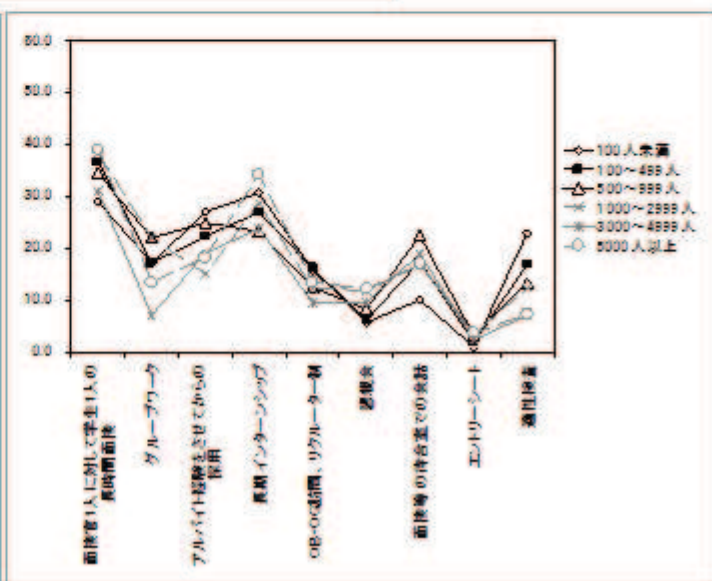
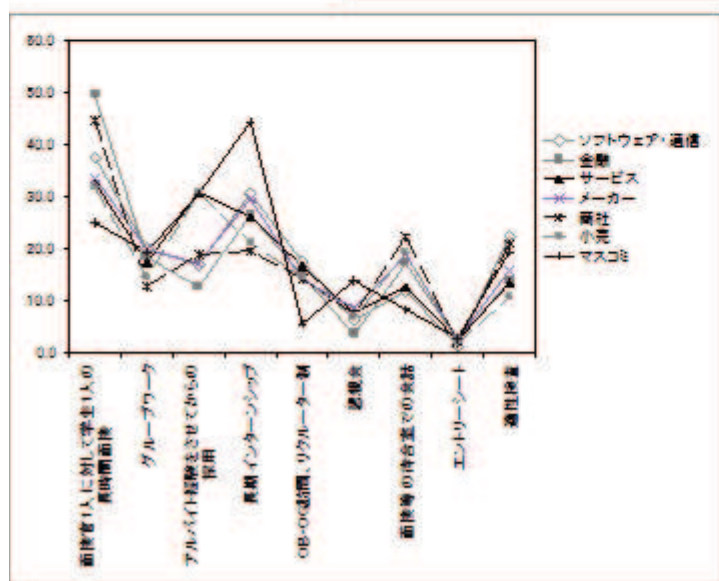
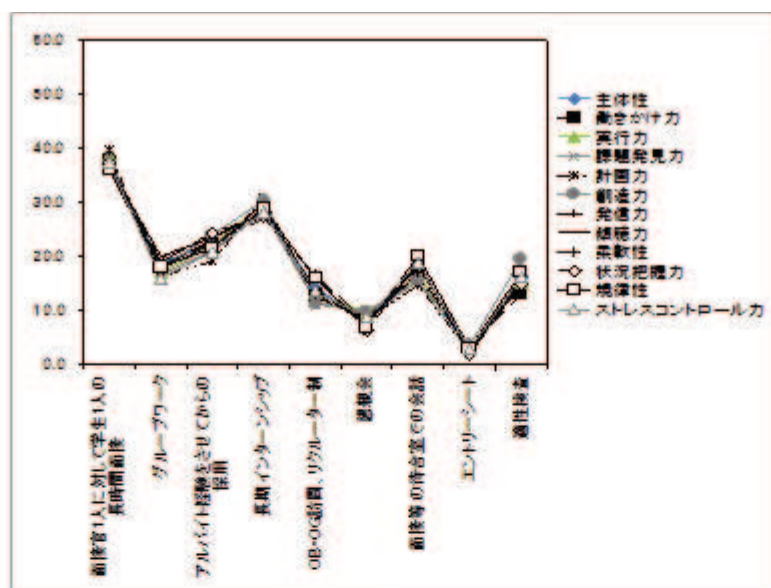
図 2-2 産業(左図)、企業規模(右図)と選考で重視される社会人基礎力



続いて重視される選考方法と重視する能力や企業属性との関係について見てゆく。調査では、「新卒採用において、学生の本質を見極めるのに良いと思う方法を以下から 2 つお選びください」という質問にて、「1.面接官 1 人に対して学生 1 人の長時間面接、2.グループワーク、3.アルバイト経験をさせてからの採用、4.長期インターンシップ、5.懇親会、6.OB・OG 訪問、リクルーター制、7.面接等の待合室での会話、8.エントリーシート、9.適性検査、10.その他」と 10 の選択項目が用意され、重視される採用方法の違いについて情報が得られる。そこで重視される能力項目別の選考方法重視率、企業属性別の選考方法重視率をクロス集計し、図 2-3 に掲載した。

図 2-3 のうち重視される能力項目別の選考方法重視率を見ると、重視される能力項目別に重視される選考方法が大きく異なる様子は見られない。一方で、産業や企業規模ごとには、重視される選考方法に異なりが見られる。マスコミでは長期インターンシップやアルバイト経験をさせてからの採用が重要であるが、長時間面接や OB・OG 訪問は数値が低い。サービスや小売では長期インターンでは数値が低いものの、アルバイト経験をさせてからの採用が重視されている。一方でメーカーや金融ではアルバイト経験をさせてからの採用は低く、長期間面接が相対的に高くなっている。また企業規模が大きくなるほど長時間面接が重視され、適性検査は逆に小規模であるほど重視されている。

図 2-3 重視される能力項目別の選考方法重視率（上段）
企業属性別の選考方法重視率（下段）（単位：％）



以上の単純集計の結果を見る限りでは、産業や企業規模によって求められる「能力」や選考方法が異なっていたものの、重視能力別に選考方法が異なっている様子は見られなかった。企業属性別に重視する能力が異なることによって選考方法が異なるというよりも、企業属性別にそもそも取られている選考方法が異なっている可能性が考えられる。但し、以上の傾向は単純集計結果に基づくものであり、複数の要因をコントロールした場合には異なる結果が見られるかもしれない。

4. 分析に用いるデータと計量分析の方法

本章の分析に用いる採用予定調査は、法政大学キャリアデザイン学部と株式会社マイナビと産学連携プロジェクトの一環で整理されたものである。本調査では、学生向けアンケート調査と企業向けアンケート調査を定期的に行っているが、本章では企業と大学（学生支援）の立場を離れて中立的な観点から企業向けアンケート調査の2013年調査データを用いて分析する。

2013年度の企業向け調査は新卒採用実績のある国内企業を対象としたアンケート調査であり、2012年2月、3月に実施され、回答企業は1,558である。但し本章ではこのうち産業区分が官公庁・公社・団体、その他に該当するサンプルを省いた1,461社を分析に用いている。分析に用いるデータサンプルの基本統計量は表2-1に掲載した。また採用予定調査では、選考時に重視される社会人基礎力が毎年聞かれており、回答企業の産業や企業規模などの属性や重視している採用活動方法についても質問され、本章の問題意識を検証するのに適したデータセットと考えられる。

表2-1 分析サンプルの基本統計量

変数名	平均	標準偏差
面接官1人に対して学生1人の長時間面接	0.355	0.479
グループワーク	0.181	0.385
アルバイト経験をさせてからの採用	0.219	0.414
長期インターンシップ	0.274	0.446
重視する選考方法		
OB・OG訪問、リクレーター制	0.150	0.357
懇親会	0.077	0.266
面接等の待合室での会話	0.165	0.371
エントリーシート	0.023	0.149
適性検査	0.161	0.368
その他	0.018	0.135
主体性	0.771	0.420
働きかけ力	0.268	0.443
実行力	0.525	0.500
課題発見力	0.260	0.439
計画力	0.176	0.381
選考で重視する		
創造力	0.195	0.396
発信力	0.593	0.491
傾聴力	0.491	0.500
柔軟性	0.378	0.485
状況把握力	0.329	0.470
規律性	0.407	0.491
ストレスコントロール力	0.311	0.463
ソフトウェア・通信	0.110	0.312
金融	0.060	0.237
サービス	0.259	0.438
業種		
メーカー	0.374	0.484
商社	0.101	0.302
小売	0.071	0.257
マスコミ	0.025	0.155
企業規模		
100人未満	0.191	0.393
100～499人	0.437	0.496
500～999人	0.150	0.357
1000～2999人	0.144	0.352
3000～4999人	0.026	0.159
5000人以上	0.051	0.221
上場状況		
上場ダミー	0.190	0.393
地域		
北海道	0.027	0.161
東北	0.031	0.175
関東	0.422	0.494
甲信越	0.051	0.219
本社所在	0.090	0.286
東海	0.045	0.208
北陸	0.170	0.376
関西	0.099	0.299
中国・四国	0.064	0.245
九州	0.064	0.245
大卒院卒理系重視ダミー	0.415	0.493
サンプルサイズ		1461

次に具体的な分析手続きとそこで用いる変数について述べる。本章ではまず、企業属性別に採用で重視する社会人基礎力がどう異なるかを確認するため、以下(1)式に基づくプロ

ビットモデルを推計する。

$$P(\text{重視}) = \Pr(\text{重視}=1 | X_i, \theta_i) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 \theta_i) \quad (1)$$

上記(1)式の被説明変数は 12 の各社会人基礎力項目についてそれぞれ重視しているかどうかに関する 2 項選択質問の回答を用いたダミー変数とする。説明変数の X_i は企業属性変数であり、産業ダミーや企業規模ダミー、上場状況ダミー、地域ダミーを用いる。また求められる能力の特徴は、採用企業が採用後に配属させようとしている職種によっても異なることが考えられるが、採用予定調査の企業向け調査では職種に関する設問は用意されていない⁶。そこで職種を規定する要因としても大きいであろう、理系採用に関する情報を説明変数に用いてコントロールを試みる。具体的には大学卒(理系)、大学院卒(理系)の採用方針に関する質問のうち、それぞれの理系出身者のどちらかについて、「徹底して質を重視する」と回答された場合に 1、大学卒(理系)も大学院卒(理系)も「徹底して質を重視する」と回答されなかった場合に 0 とするダミー変数 θ_i を用いてコントロールする。

続いて重視能力や企業属性と採用方法との関係性について分析して行きたい。ここでも各選考方法を重視しているかどうかについて以下(2)式のプロビットモデルにより単純集計より詳細な検討を加えて行きたい。

$$\Pr(\text{見極めに良い}=1 | \delta_i, X_i, \theta_i) = \Phi(\beta_3 + \beta_4 \delta_i + \beta_5 X_i + \beta_6 \theta_i) \quad (2)$$

(2)式の被説明変数は調査で聞かれている、「1：面接官 1 人に対して学生 1 人の長時間面接、2：グループワーク、3：アルバイト経験をさせてからの採用、4：長期インターンシップ、5：懇親会、6：OB・OG 訪問、リクルーター制、7：面接等の待合室での会話、8：エントリーシート、9：適性検査、10：その他」という 10 の選考方法それぞれについて、重視していると回答された場合に 1 をとるダミー変数である。説明変数の X_i は(1)式と同様に産業、企業規模、上場状況、地域のダミー変数を用い、 θ_i は理系出身者の質重視ダミーとする。また(1)式では被説明変数に用いていた社会人基礎力の 12 項目における選考での重視ダミーを δ_i とし、説明変数に用いる。但し仮説通り、産業や企業規模ダミーが δ_i と関連することを通じて被説明変数に影響を与えるならば、多重共線性の問題により β_4 と β_5 はうまく推計されないかもしれない。そこで、(2)をそのまま推計する(パターン①)だけでなく、(2)式から δ_i を除いて推計した場合(パターン②)や、(2)式から産業ダミーと企業規模ダミーを除いた場合(パターン③)の 3 通りの推計を行い、結果を慎重に判断して行くこととする。

⁶ 日本における新卒採用市場では、職種別採用が行われていない企業も多い。本稿で用いている調査は新卒採用に関する調査のため、また採用者一人ひとりによって職種が異なる企業も多いことから職種に関する設問が無いものと思われる。

5. 分析結果

5.1 企業特性ごとに重視される社会人基礎力の特徴の違い

以下では本章の各分析結果を確認し、企業属性ごとの求められる能力の違いや、重視される選考方法の違いについて検討する。まずは(1)式に基づくプロビット分析の結果である表 2-2 より、企業属性ごとの求められる能力の違いについて確認したい。

表 2-2 より、各産業ダミーの分析結果を見ると、商社、マスコミ、ソフトウェア・通信ではそれぞれ一つずつの項目で有意なプラスの結果が示されている。これより、参照グループのメーカーに比べ、商社では主体性が、マスコミでは創造力が、ソフトウェア・通信ではストレスコントロール力が、選考でより重視されていることが分かる。また金融では傾聴力、規律性、ストレスコントロール力と 3 つの項目で有意なプラスの結果が示されており、他業種よりも多くの能力が重視されているようである。一方でサービス業では規律性が有意なマイナスとなり、メーカーに比べ重視されていない。やはり複数の要因をコントロールした場合においても、それぞれの産業で求められる能力に特徴の違いが確認される。商社における主体性やマスコミにおける創造力、金融やITにおけるストレスコントロール力など、各産業の特徴が表れる能力において有意なプラスが示されているのは現実的であろう。またサービス業で規律性が低くなっているのも、サービス業においては予期せぬ事態や顧客からの求めに対し、規律でもって対応するよりも各従業員による柔軟な対応力が求められるからなのかもしれない。但し限界効果の大きさを見ると、マスコミで創造力が大きく求められるのに対して、有意になった各所の限界効果はそれほど大きなものではない。以降で見てゆく企業規模の限界効果のほうが大きい部分が散見され、産業による違いよりも企業規模による違いの影響が大きそうである。かつ、働きかけ力、実行力、課題発見力、計画力、発信力、柔軟性、状況把握力についてはどの産業も有意にならず、その求められ方の産業による違いは確認されなかった。

さらに企業規模ダミーの分析結果を見ると、概ねどの基礎力においても参照グループである 100 人未満企業よりも、規模の大きい企業ほど能力が重視されやすい様子が確認できる。大企業ほど同僚や上司など関係者の範囲が広いためか、特に働きかけ力の限界効果が大きい。また実行力、発信力も限界効果は大きくかつ大規模企業ほど増加傾向となる。特にこれら 3 つの基礎力が大規模企業で働くには重要だと考えられる。また注目されるのは、この 3 つの基礎力については産業別の違いが見られなかったことである。要するに、どの産業であっても大企業における就職活動を勝ち抜くには、その産業において特殊的に求められる能力に加えて、これら 3 つの能力についても特に秀でている必要があると考えられる。なお、上場企業ほど社会的責任が大きいからか、ストレスコントロール力が有意にプラスとなっている。また理系出身者の質を重視する企業ほどシンボル分析業務が重要になるのか、課題発見力、計画力、創造力、状況把握力といった能力が強くと求められている様子が示されている。

表 2-2 企業属性と各基礎力の重視に関するプロビット分析結果（限界効果）

被説明変数	主体性重視(1, 0)	働きかけ力重視(1, 0)	実行力重視(1, 0)	課題発見力重視(1, 0)	計画力重視(1, 0)	創造力重視(1, 0)	
モデル	プロビット	プロビット	プロビット	プロビット	プロビット	プロビット	
説明変数	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	
業種(参照: メーカー)	ソフトウェア・通信	0.041 [0.131]	-0.016 [0.128]	0.016 [0.116]	0.018 [0.123]	-0.005 [0.132]	-0.039 [0.135]
	金融	0.055 [0.171]	0.008 [0.158]	0.021 [0.148]	-0.043 [0.165]	-0.039 [0.181]	-0.063 [0.186]
	サービス	-0.018 [0.094]	-0.02 [0.094]	-0.042 [0.087]	-0.019 [0.094]	-0.037 [0.103]	-0.019 [0.100]
	商社	0.087 [0.139]**	-0.015 [0.130]	0.066 [0.119]	-0.042 [0.132]	-0.008 [0.139]	-0.002 [0.135]
	小売	0.022 [0.158]	-0.059 [0.152]	-0.07 [0.140]	-0.029 [0.152]	-0.058 [0.175]	-0.021 [0.162]
	マスコミ	-0.001 [0.240]	0.069 [0.232]	-0.021 [0.220]	0.048 [0.227]	-0.065 [0.271]	0.156 [0.224]**
	企業規模(参照: 100人未満)	100~499人	0.068 [0.099]**	0.057 [0.107]	0.075 [0.092]**	-0.005 [0.101]	-0.013 [0.110]
500~999人		0.073 [0.130]**	0.15 [0.131]***	0.093 [0.118]**	0.005 [0.129]	0.002 [0.140]	-0.039 [0.139]
1000~2999人		0.095 [0.139]**	0.213 [0.136]***	0.148 [0.125]***	0.069 [0.133]	0.016 [0.147]	-0.005 [0.145]
3000~4999人		0.073 [0.259]	0.241 [0.240]***	0.238 [0.236]***	0.056 [0.243]	-0.03 [0.288]	-0.027 [0.266]
5000人以上		0.083 [0.201]	0.41 [0.187]***	0.284 [0.186]***	0.145 [0.184]**	0.108 [0.197]*	0.042 [0.198]
上場状況	上場	0.03 [0.109]	0.019 [0.101]	0.014 [0.096]	0.047 [0.101]	0.03 [0.110]	0.039 [0.109]
大卒院卒理系重視	0.054 [0.077]**	0.029 [0.074]	0.053 [0.069]*	0.073 [0.074]***	0.07 [0.080]***	0.06 [0.078]***	
本社所在地	YES	YES	YES	YES	YES	YES	
サンプルサイズ	1461	1461	1461	1461	1461	1461	
疑似決定係数	0.0221	0.0474	0.0195	0.0233	0.0286	0.0264	

被説明変数	発信力重視(1, 0)	傾聴力重視(1, 0)	柔軟性重視(1, 0)	状況把握力重視(1, 0)	規律性重視(1, 0)	ストレスコントロール力重視(1, 0)	
モデル	プロビット	プロビット	プロビット	プロビット	プロビット	プロビット	
説明変数	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	
業種(参照: メーカー)	ソフトウェア・通信	0.067 [0.118]	0.003 [0.116]	0.032 [0.117]	0.031 [0.119]	-0.019 [0.117]	0.113 [0.119]**
	金融	0.065 [0.151]	0.116 [0.148]**	-0.051 [0.154]	0.001 [0.154]	0.203 [0.150]***	0.131 [0.151]**
	サービス	0.052 [0.088]	0.055 [0.086]	-0.013 [0.088]	-0.045 [0.090]	-0.072 [0.088]**	-0.035 [0.093]
	商社	-0.011 [0.118]	0.045 [0.118]	-0.004 [0.121]	0.003 [0.122]	-0.021 [0.119]	-0.009 [0.127]
	小売	0.058 [0.143]	0.06 [0.140]	-0.052 [0.144]	0.015 [0.144]	-0.082 [0.143]	-0.08 [0.151]
	マスコミ	0.061 [0.221]	-0.02 [0.221]	0.081 [0.221]	0.03 [0.226]	-0.126 [0.227]	-0.063 [0.237]
	企業規模(参照: 100人未満)	100~499人	0.093 [0.092]***	0.016 [0.092]	0.099 [0.096]***	0.052 [0.096]	0.068 [0.094]*
500~999人		0.107 [0.119]**	0.114 [0.118]**	0.137 [0.121]***	0.07 [0.122]	0.05 [0.119]	0.114 [0.126]**
1000~2999人		0.146 [0.126]***	0.049 [0.124]	0.087 [0.128]*	0.006 [0.131]	-0.028 [0.127]	0.142 [0.132]***
3000~4999人		0.177 [0.238]**	-0.004 [0.229]	0.177 [0.230]**	0.095 [0.235]	-0.014 [0.237]	0.262 [0.236]***
5000人以上		0.201 [0.184]***	0.184 [0.180]***	0.199 [0.179]***	0.082 [0.185]	0.023 [0.181]	0.141 [0.184]**
上場状況	上場	-0.02 [0.097]	-0.021 [0.096]	-0.011 [0.097]	-0.006 [0.099]	0.02 [0.097]	0.096 [0.098]***
大卒院卒理系重視	0.048 [0.069]*	0.021 [0.068]	0.02 [0.070]	0.059 [0.071]**	0.025 [0.069]	0.025 [0.072]	
本社所在地	YES	YES	YES	YES	YES	YES	
サンプルサイズ	1461	1461	1461	1461	1461	1461	
疑似決定係数	0.0192	0.0126	0.0168	0.0166	0.0253	0.0453	

注1: []内の値は標準誤差を表す。

注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

5.2 重視される社会人基礎力の特徴の違いと選考方法の違い

次に(2)式のプロビット分析の結果が示された表 2-3 より、求められる能力別に重視される選考方法が異なるかどうか、企業属性別に重視される選考方法が異なるかどうか、について検討してゆく。

まずは重視される社会人基礎力の結果を見ると、パターン①と③とで有意になった部分や、有意な場合の符合や限界効果の数値に大きな違いは見られない。パターン①の β_1 についても多重共線性の問題はなさそうである⁷。有意になった結果を述べると、主体性はグループワークで、実行力は長時間面接と懇親会で、創造力は適性検査で、傾聴力はグループワークで、柔軟性はOB・OG訪問で、規律性は待合室での会話でそれぞれプラスの影響が確認できる。各限界効果も約5%程度の影響は見られ、表 2-1 で見られる選考方法の重視率の水準があまり高くないことから、一定の影響力を有していると考えられる。またグループワークでは他者の意見を聞きつつも主体的に動いているかどうかは判断できると思われるし、待合室での私語によって規律性は判断できると考えられ、分析結果は概ね現実と整合的であろう。一方でマイナスに有意な影響も見られ、計画力がアルバイト経験をさせてからの採用で、創造力や発信力がOB・OG訪問で、状況把握力が懇親会とエントリーシートでそれぞれ有意なマイナスとなり、限界効果も一定程度確認できる。これらの能力と選考方法の組み合わせはあまり適さないものと考えられる。

次に産業ダミーや企業規模ダミーの結果を見る。やはりパターン①と②とで一部有意な結果が示される部分と示されない部分があるものの、ほとんどは合致しており符合も全て同じである。そこで産業についてパターン①と②とに共通して有意な結果が示されたものを見てゆくと、金融や商社が長時間面接で、サービスや小売がアルバイト経験をさせてからの採用で、マスコミが長期インターンシップでそれぞれ有意なプラスの結果が示され、限界効果も大きい。これらの産業と選考方法との結びつきが特に強いことが分かる。続いて企業規模についてパターン①と②とに共通して有意な結果が示されたものを見てゆくと、100～499人企業では長時間面接や待合室での会話が有意にプラスに、500～999人企業ではグループワークや待合室での会話が有意にプラスに、長期インターンが有意にマイナスになっている。また、1000～2999人企業ではグループワークや懇親会、待合室での会話が有意にプラス、アルバイト経験を経た採用は有意にマイナスになり、3000～4999人企業では待合室での会話が有意にプラス、5000人以上の企業では懇親会や待合室での会話が有意にプラスに、アルバイトを経た採用は有意にマイナスとなっている。また限界効果の大きさもどれも絶対値で5%を超えている。100人未満の企業に比べ、規模の大きな企業ではアルバイトを経た採用は不向きであり、待合室での会話やグループワークや懇親会など複数

⁷ 加えて、各社会人基礎力重視ダミーと企業属性変数間の相関の大きさを確認するため、相関分析の結果を付表 2-1 に掲載した。付表 2-1 を見る限りでは、各社会人基礎力項目の重視ダミーと企業属性変数との相関はそれほど大きくはない。また表 2-3 のそれぞれの分析において各説明変数の Variance Inflation Factor を計算したところ、最も大きい値だったものでも 1.95 程度であり、これらからも多重共線性問題の恐れは少ないと思われる。

の者を一度に比較できるような選考方法が重視されているようである。

以上の結果を整理すると、一部の社会人基礎力については重視される能力の違いによって選考方法も異なってくると考えられる。しかし産業や企業規模による選考方法の特徴の違いは、産業や企業規模で重視される能力が違うことを介して説明される部分は小さいと考えられる。例えば金融業では(1)式の分析結果を見ると、規律性やストレスコントロール力が重視されていたが、(2)式の分析結果を見ると規律性やストレスコントロール力は長時間面接に影響していないにも関わらず、金融業は長時間面接が重視されやすいという結果になっている。選考方法の特徴の違いは、産業や規模ごとに求められる社会人基礎力が違うことを介した結果であるというよりも、産業や企業規模の違いが直接的に選考方法を異ならせられていると考えられるのである。また企業規模の分析結果では、大規模企業のほうが一度に複数名の学生を比較可能な方法を重視されている様子が示されていた。これを考えると、企業属性によって同じ選考方法でもコストパフォーマンスが違うなど、そもそも向き不向きの選考方法があるということなのかもしれない。

表 2-3 選考方法に関するプロビット分析結果 (限界効果)

被説明変数	面接官1人に対して学生1人の長時間面接			グループワーク			アルバイト経験をさせてからの採用			長期インターンシップ			OB・OG訪問、リクルーター制			
	①	②	③	①	②	③	①	②	③	①	②	③	①	②	③	
	プロビット 限界効果			プロビット 限界効果			プロビット 限界効果			プロビット 限界効果			プロビット 限界効果			
主体性	0.043 [0.092]	-	0.05 [0.091]	0.046 [0.104]*	-	0.044 [0.103]*	0.021 [0.099]	-	0.02 [0.097]	0.025 [0.095]	-	0.014 [0.094]	0 [0.105]	-	0 [0.105]	
働きかけ力	-0.023 [0.086]	-	-0.022 [0.085]	0.003 [0.099]	-	0.011 [0.097]	-0.007 [0.096]	-	-0.015 [0.093]	-0.013 [0.090]	-	-0.008 [0.089]	-0.011 [0.105]	-	-0.013 [0.104]	
実行力	0.052 [0.078]*	-	0.057 [0.077]**	-0.029 [0.088]	-	-0.028 [0.087]	0.015 [0.085]	-	0.006 [0.083]	0.039 [0.081]	-	0.039 [0.080]	-0.024 [0.093]	-	-0.025 [0.092]	
課題発見力	0.015 [0.092]	-	0.008 [0.091]	-0.017 [0.105]	-	-0.016 [0.104]	-0.002 [0.101]	-	0 [0.099]	-0.014 [0.096]	-	-0.007 [0.095]	-0.025 [0.113]	-	-0.025 [0.113]	
計画力	0.008 [0.107]	-	0.009 [0.106]	-0.004 [0.124]	-	-0.003 [0.123]	-0.062 [0.121]*	-	-0.066 [0.119]**	0.032 [0.111]	-	0.03 [0.110]	0.011 [0.131]	-	0.014 [0.130]	
創造力	0.018 [0.095]	-	0.01 [0.094]	-0.002 [0.110]	-	-0.008 [0.109]	0.025 [0.105]	-	0.038 [0.102]	0.001 [0.099]	-	0.009 [0.098]	-0.043 [0.121]*	-	-0.044 [0.119]*	
選考で重視 ダミー	0.032 [0.079]	-	0.031 [0.078]	-0.036 [0.090]	-	-0.033 [0.089]	0.018 [0.087]	-	0.019 [0.085]	0.039 [0.083]	-	0.04 [0.082]	-0.044 [0.094]**	-	-0.043 [0.093]**	
傾聴力	0.009 [0.079]	-	0.009 [0.078]	0.061 [0.091]**	-	0.06 [0.090]**	0.018 [0.087]	-	0.027 [0.085]	-0.006 [0.083]	-	-0.011 [0.082]	-0.006 [0.095]	-	-0.007 [0.094]	
柔軟性	0.015 [0.078]	-	0.013 [0.078]	0.002 [0.090]	-	0.005 [0.089]	-0.014 [0.087]	-	-0.013 [0.085]	-0.037 [0.082]	-	-0.036 [0.082]	0.052 [0.093]**	-	0.052 [0.092]**	
状況把握力	0.022 [0.082]	-	0.022 [0.081]	0.011 [0.094]	-	0.007 [0.093]	0.041 [0.090]	-	0.04 [0.088]	0.003 [0.085]	-	0.002 [0.085]	0.029 [0.097]	-	0.027 [0.096]	
規律性	-0.014 [0.076]	-	-0.001 [0.074]	-0.018 [0.087]	-	-0.018 [0.085]	-0.007 [0.083]	-	-0.019 [0.081]	0.012 [0.079]	-	0.012 [0.078]	0.032 [0.090]	-	0.032 [0.089]	
ストレスコントロール力	-0.004 [0.081]	-	0.003 [0.079]	-0.038 [0.094]	-	-0.031 [0.092]	-0.009 [0.090]	-	-0.023 [0.088]	-0.013 [0.085]	-	-0.012 [0.083]	-0.011 [0.098]	-	-0.011 [0.097]	
ソフトウェア・通信	0.038 [0.119]	0.044 [0.118]	-	0.015 [0.133]	0.01 [0.132]	-	-0.017 [0.138]	-0.015 [0.137]	-	0.016 [0.123]	0.018 [0.122]	-	0.03 [0.140]	0.029 [0.139]	-	0.029 [0.139]
金融	0.159 [0.150]**	0.158 [0.149]**	-	-0.026 [0.175]	-0.028 [0.173]	-	-0.051 [0.190]	-0.048 [0.188]	-	-0.025 [0.160]	-0.02 [0.158]	-	0.007 [0.186]	0.011 [0.182]	-	0.011 [0.182]
業種(参照: メーカー)	-0.013 [0.090]	-0.013 [0.089]	-	-0.025 [0.102]	-0.021 [0.101]	-	0.138 [0.097]**	0.14 [0.096]**	-	-0.026 [0.093]	-0.028 [0.092]	-	0.025 [0.107]	0.02 [0.105]	-	0.02 [0.105]
サービス	0.105 [0.120]**	0.112 [0.119]**	-	-0.069 [0.148]**	-0.064 [0.147]*	-	0.008 [0.138]	0.012 [0.137]	-	-0.091 [0.134]**	-0.087 [0.132]**	-	-0.003 [0.148]	-0.004 [0.146]	-	-0.004 [0.146]
商社	-0.037 [0.147]	-0.035 [0.145]	-	-0.063 [0.176]	-0.055 [0.173]	-	0.175 [0.152]**	0.186 [0.151]**	-	-0.092 [0.157]*	-0.091 [0.156]*	-	0.019 [0.176]	0.016 [0.173]	-	0.016 [0.173]
小売	-0.089 [0.241]	-0.083 [0.238]	-	-0.003 [0.258]	0 [0.253]	-	0.115 [0.236]	0.13 [0.233]*	-	0.164 [0.224]**	0.156 [0.221]*	-	-0.086 [0.360]	-0.091 [0.353]	-	-0.091 [0.353]
マスコミ	0.067 [0.098]*	0.076 [0.096]**	-	0.009 [0.110]	0.007 [0.109]	-	-0.052 [0.103]*	-0.046 [0.102]	-	-0.033 [0.098]	-0.029 [0.097]	-	-0.001 [0.112]	0 [0.110]	-	0 [0.110]
100~499人	0.02 [0.125]	0.031 [0.123]	-	0.067 [0.138]*	0.069 [0.135]*	-	-0.027 [0.131]	-0.021 [0.129]	-	-0.082 [0.130]**	-0.079 [0.128]**	-	-0.03 [0.149]	-0.028 [0.146]	-	-0.028 [0.146]
500~999人	0.056 [0.131]	0.07 [0.129]	-	0.094 [0.146]**	0.087 [0.142]**	-	-0.107 [0.147]**	-0.105 [0.145]**	-	-0.021 [0.134]	-0.014 [0.132]	-	-0.013 [0.156]	-0.023 [0.153]	-	-0.023 [0.153]
企業規模(参 照:100人未 満)	0.011 [0.239]	0.031 [0.236]	-	-0.048 [0.330]	-0.062 [0.325]	-	-0.09 [0.262]	-0.085 [0.258]	-	-0.018 [0.248]	-0.015 [0.246]	-	-0.044 [0.310]	-0.052 [0.304]	-	-0.052 [0.304]
3000~4999人	0.081 [0.186]	0.107 [0.182]	-	0.01 [0.225]	0.007 [0.219]	-	-0.103 [0.213]**	-0.097 [0.207]*	-	0.062 [0.190]	0.075 [0.185]	-	-0.006 [0.229]	-0.02 [0.223]	-	-0.02 [0.223]
5000人以上	0.062 [0.098]*	0.064 [0.097]*	0.061 [0.087]*	-0.036 [0.115]	-0.043 [0.114]	-0.019 [0.104]	-0.026 [0.112]	-0.029 [0.111]	-0.057 [0.101]**	0.009 [0.103]	0.009 [0.102]	0.011 [0.092]	-0.032 [0.124]	-0.035 [0.122]	-0.042 [0.112]*	
上場状況	-0.014 [0.071]	-0.003 [0.070]	-0.023 [0.070]	0.017 [0.081]	0.015 [0.080]	0.025 [0.079]	-0.033 [0.079]	-0.032 [0.078]	-0.037 [0.076]*	-0.017 [0.074]	-0.011 [0.073]	-0.007 [0.073]	-0.02 [0.086]	-0.025 [0.084]	-0.022 [0.084]	
大卒院卒理系重視	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	
本社所在地	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	
サンプルサイズ	1.461	1.461	1.461	1.461	1.461	1.461	1.461	1.461	1.461	1.461	1.461	1.461	1.461	1.461	1.461	
疑似決定係数	0.0286	0.0209	0.0171	0.03	0.0193	0.0176	0.047	0.0412	0.0174	0.0256	0.0199	0.0124	0.0327	0.015	0.0276	

被説明変数	懇親会			面接等の待合室での会話			エントリーシート			適性検査			その他		
	①	②	③	①	②	③	①	②	③	①	②	③	①	②	③
	プロビット 限界効果			プロビット 限界効果			プロビット 限界効果			プロビット 限界効果			プロビット 限界効果		
主体性	0.003 [0.138]	-	0.003 [0.136]	-0.029 [0.104]	-	-0.023 [0.103]	-0.006 [0.205]	-	-0.007 [0.201]	0.019 [0.106]	-	0.02 [0.104]	0.004 [0.250]	-	0.002 [0.238]
働きかけ力	-0.009 [0.126]	-	-0.002 [0.123]	-0.004 [0.103]	-	0.001 [0.100]	0.009 [0.188]	-	0.012 [0.182]	-0.038 [0.107]	-	-0.045 [0.105]*	-0.005 [0.221]	-	-0.007 [0.214]
実行力	0.031 [0.116]**	-	0.033 [0.114]**	-0.01 [0.091]	-	-0.004 [0.090]	0.002 [0.178]	-	0.004 [0.174]	-0.027 [0.091]	-	-0.029 [0.090]	0.013 [0.201]*	-	0.014 [0.195]*
課題発見力	0.008 [0.130]	-	0.009 [0.129]	-0.021 [0.112]	-	-0.026 [0.110]	-0.006 [0.222]	-	-0.008 [0.218]	-0.009 [0.108]	-	-0.01 [0.107]	-0.002 [0.220]	-	-0.003 [0.216]
計画力	-0.009 [0.154]	-	-0.012 [0.152]	-0.037 [0.132]	-	-0.039 [0.130]	-0.007 [0.267]	-	-0.008 [0.263]	0.016 [0.125]	-	0.019 [0.125]	-0.003 [0.257]	-	-0.002 [0.248]
選考で重視 ダミー	0.025 [0.132]	-	0.029 [0.130]	-0.006 [0.115]	-	-0.012 [0.113]	0.014 [0.195]	-	0.014 [0.190]	0.049 [0.109]*	-	0.052 [0.108]*	0 [0.226]	-	0.001 [0.219]
創造力	-0.007 [0.115]	-	0.013 [0.113]	-0.011 [0.093]	-	-0.012 [0.091]	0.002 [0.179]	-	0.003 [0.176]	-0.016 [0.093]	-	-0.021 [0.093]	-0.005 [0.193]	-	-0.005 [0.187]
発信力	-0.005 [0.116]	-	-0.004 [0.114]	0.024 [0.095]	-	0.027 [0.093]	0.001 [0.179]	-	0.002 [0.176]	-0.009 [0.093]	-	-0.012 [0.092]	0.008 [0.198]	-	0.008 [0.189]
傾聴力	-0.004 [0.117]	-	-0.003 [0.116]	0.02 [0.092]	-	0.02 [0.091]	0.01 [0.175]	-	0.01 [0.173]	-0.007 [0.093]	-	-0.009 [0.092]	-0.002 [0.194]	-	-0.001 [0.185]
柔軟性	-0.028 [0.127]*	-	-0.029 [0.125]*	0.012 [0.095]	-	0.016 [0.094]	-0.015 [0.213]**	-	-0.016 [0.208]**	-0.01 [0.097]	-	-0.008 [0.097]	0.002 [0.199]	-	0.003 [0.192]
規律性	-0.007 [0.113]	-	-0.012 [0.110]	0.051 [0.088]**	-	0.052 [0.086]**	0.009 [0.170]	-	0.009 [0.165]	0.025 [0.088]	-	0.027 [0.087]	0.005 [0.188]	-	0.002 [0.179]
ストレスコントロール力	0.015 [0.116]	-	0.014 [0.113]	0.028 [0.095]	-	0.031 [0.092]	0.005 [0.177]	-	0.006 [0.172]	0.008 [0.095]	-	0.007 [0.093]	0.014 [0.186]*	-	0.013 [0.178]
ソフトウェア・通信	-0.006 [0.184]	-0.004 [0.179]	-	-0.053 [0.149]*	-0.051 [0.147]	-	-0.008 [0.312]	-0.01 [0.307]	-	0.05 [0.133]	0.046 [0.132]	-	0.01 [0.276]	0.013 [0.271]	-
金融	-0.047 [0.284]*	-0.047 [0.274]*	-	-0.048 [0.178]	-0.033 [0.174]	-	-0.004 [0.345]	-0.003 [0.335]	-	-0.008 [0.187]	-0.007 [0.184]	-	-	-	-
サービス	-0.003 [0.130]	-0.004 [0.128]	-	-0.068 [0.109]**	-0.069 [0.108]**	-	-0.002 [0.200]	-0.002 [0.192]	-	-0.019 [0.108]	-0.021 [0.106]	-	0.006 [0.231]	0.008 [0.222]	-
商社	-0.001 [0.181]	0.001 [0.177]	-	0.03 [0.135]	0.028 [0.134]	-	0 [0.278]	0 [0.267]	-	0.045 [0.136]	0.043 [0.136]	-	0.018 [0.271]	0.026 [0.257]*	-
小売	-0.02 [0.217]	-0.022 [0.213]	-	-0.001 [0.165]	-0.001 [0.162]	-	-0.007 [0.348]	-0.008 [0.327]	-	-0.032 [0.185]	-0.034 [0.184]	-	0.022 [0.321]	0.022 [0.312]	-
マスコミ	0.074 [0.284]	0.076 [0.282]	-	-0.084 [0.320]	-0.086 [0.313]	-	0.001 [0.472]	0.002 [0.462]	-	0.012 [0.257]	0.011 [0.254]	-	0.015 [0.500]	0.016 [0.458]	-
100～499人	0.007 [0.151]	0.008 [0.148]	-	0.073 [0.123]**	0.077 [0.121]**	-	0.01 [0.258]	0.013 [0.251]	-	-0.032 [0.106]	-0.035 [0.105]	-	-0.007 [0.222]	-0.008 [0.212]	-
500～999人	0.02 [0.187]	0.022 [0.182]	-	0.155 [0.148]**	0.166 [0.145]**	-	0.025 [0.292]	0.032 [0.283]*	-	-0.046 [0.143]	-0.055 [0.141]*	-	-0.011 [0.325]	-0.011 [0.305]	-
1000～2999人	0.069 [0.184]**	0.077 [0.179]**	-	0.094 [0.161]**	0.089 [0.157]**	-	0.026 [0.310]	0.032 [0.300]	-	-0.046 [0.154]	-0.056 [0.150]*	-	-0.013 [0.351]	-0.015 [0.338]	-
3000～4999人	0.019 [0.349]	0.027 [0.340]	-	0.136 [0.280]*	0.142 [0.274]*	-	0.026 [0.525]	0.027 [0.513]	-	-0.079 [0.325]	-0.091 [0.322]	-	-0.009 [0.552]	-0.006 [0.499]	-
5000人以上	0.077 [0.253]*	0.09 [0.242]**	-	0.111 [0.227]*	0.106 [0.221]*	-	0.037 [0.397]	0.053 [0.373]*	-	-0.078 [0.250]	-0.091 [0.243]**	-	-0.003 [0.388]	0.002 [0.367]	-
上場状況	0.008 [0.136]	0.012 [0.134]	0.029 [0.120]*	-0.025 [0.116]	-0.027 [0.115]	0.009 [0.103]	-0.005 [0.212]	-0.005 [0.205]	0 [0.192]	-0.028 [0.123]	-0.025 [0.122]	-0.053 [0.111]**	0.01 [0.238]	0.012 [0.229]	0.004 [0.198]
大卒院卒理系重視	0.009 [0.104]	0.011 [0.102]	0.013 [0.101]	0.009 [0.084]	0.008 [0.082]	0.009 [0.082]	0.003 [0.160]	0.003 [0.154]	0.003 [0.155]	0.011 [0.083]	0.013 [0.082]	0.019 [0.081]	0.003 [0.174]	0.003 [0.166]	0.003 [0.167]
本社所在地	YES			YES			YES			YES			YES		
サンプルサイズ	1.461	1.461	1.461	1.461	1.461	1.461	1.415	1.415	1.415	1.461	1.461	1.461	1.303	1.303	1.387
疑似決定係数	0.0576	0.0387	0.0398	0.0519	0.0378	0.0292	0.0697	0.0346	0.0559	0.032	0.0242	0.0214	0.0817	0.0363	0.0534

注1: []内の値は標準誤差を表す。

注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

6. 本章のまとめ

本章では、新卒採用において重視される能力の企業特性による違いや、それによって選考方法の特徴が異なるかどうかについて分析を行った。分析の結果明らかになったことは以下の2点である。

第一には、どのような能力が新卒採用の選考で重視されるかは、産業や企業規模によってその特徴に異なりが見られた。金融では傾聴力や規律性、ストレスコントロール力が、ソフトウェア・通信ではストレスコントロール力が、商社では主体性がより重視される傾向が確認できた。企業規模別には産業とはまた異なる特徴の違いがあり、大企業では小規模企業に比べて多くの能力が重視されやすく、働きかけ力や実行力、発信力については企業規模が大きくなるにつれ、その重視のされ方もより厳しいものになってゆく様子が確認

された。これら結果を考えるならば、就職活動においては志望先の企業特性に応じた普段からの能力開発も重要ではないかと思われる。例えば金融の大企業志望者は大企業で求められる働きかけ力や実行力、発信力に加えて金融業で求められる傾聴力や規律性、ストレスコントロール力を鍛える必要があるだろう。それとは反対に同じ大企業でもマスコミ志望ならば、規律性の代わりに創造力に強みを備えている必要がある。現状の社会人基礎力に関する人材育成政策は、志望先を見据えたようなプログラム作成がなされている様子はあまり見られない。しかし今後においては参加者の志望先に応じたプログラム内容が作成されるなど、それぞれの志望先でより求められる能力の開発に強みを持たせるなどの特徴付けも必要になるのではないだろうか。

また第二には、一部の社会人能力については重視のされ方によって適した選考方法も異なってくる様子が確認できた。具体的には、主体性や傾聴力が重視される場合はグループワークの重要性が高まり、創造力が重視される場合にはOB・OG訪問はあまり適さず、適性検査の重要性が高い。また、規律性が重視される場合は待合室での会話から得られる情報も選考結果を左右しやすく、柔軟性が重視される場合はOB・OG訪問が、実行力が重視される場合には長時間面接、また懇親会も重要になると考えられる。

また産業や企業規模ごとにも選考方法の特徴は異なっていた。但しこの違いは、重視される社会人基礎力が企業属性によって違うことを介して現れていると言うよりも、産業や企業規模によって直接に選考方法を異ならせている側面が大きい様子が確認された。具体的には、金融や商社では長時間面接が、サービスや小売ではアルバイト経験を経た採用が、マスコミでは長期のインターンが重視されていた。またアルバイトを経た採用は小規模企業ほど、グループワークや懇親会、待合室での会話は大規模企業で重視されていた。

これらの分析結果からは、学生の志望先の特徴に応じて対策に力を入れるべき選考方法が異なったり、そもそも就職活動の方法も異なってくるのが予想される。例えば、マスコミやサービス、小売業を志望する学生にとっては、大学3、4年時の一斉就職活動だけが就職活動の機会ではなく、長期のインターンシップ、アルバイトで当該産業に入り込むことが重要になるものと考えられる。近年では、企業選考の対策として面接指導、応対講習などの取り組みも見られるようになってきているが、このような取り組みにおいても志望先の企業特性に応じるといった視点は重要なのではないだろうか。

本章での分析による以上のような発見事項からは、能力開発や進路指導といった就職活動支援の様々な場で、支援する者の志望先の特性に応じた体制や取り組みが重要であることが示唆される。既に産学官で豊富な事例が見られる社会人基礎力に纏わる取組に関して述べるなら、活動プログラムに志望先に応じたバラエティーを持たせることで、その効果や影響力を高めるだけでなく、社会人基礎力そのものの意義をも高めてゆくことにはなるのではないだろうか。ただそのためには、学生が育成プログラムや選考対策に参加する事前において、自身の志望産業や企業規模をある程度特定している必要がある。能力開発や選考対策の取組については、単体で行うのではなく進路指導や適性診断と両輪で進めてゆ

くことが重要になるのだろう。

最後に本章の課題について述べる。本章では社会人基礎力を用い「ポスト近代型能力」に着目して各種企業ごとに求められる人材像へ接近を試みた。但し現実には企業は学力も含めた「近代型能力」も重要視しているし、現時点の社会人基礎力よりもそれらを今後伸ばせるかどうかといったポテンシャルも見ていると考えられる。またこれらを総合的に判断するために、各種選考方法が組み合わせられていると考えられる。そうであるならばより詳細に企業が求めている人材像に接近するためには、社会人基礎力のような「ポスト近代型能力」変数だけでなく、学力のような「近代型能力」も含めて総合的に分析を試みる必要があるのかもしれない。このような能力指標を総合的にとらえた分析については今後の課題としたい。

付表 2-1 (2)式のプロビット分析で用いた説明変数間の相関分析結果

	主体性	働きかけ 力	実行力	課題発見 力	計画力	創造力	発信力	傾聴力	柔軟性	状況把握 力	規律性	ストレスコ ンロール力
ソフトウェア・通信	0.019	-0.024	0.000	0.022	0.022	-0.018	0.010	-0.024	0.025	0.021	0.000	0.077
金融	0.027	0.024	0.019	-0.017	-0.018	-0.044	0.020	0.048	-0.023	0.003	0.104	0.068
サービス	-0.050	-0.005	-0.037	-0.016	-0.032	-0.023	0.023	0.034	-0.001	-0.052	-0.070	-0.047
商社	0.053	-0.024	0.033	-0.034	0.000	0.001	-0.036	0.002	-0.004	0.002	0.004	-0.020
小売	0.018	0.001	-0.009	0.000	-0.030	-0.009	0.034	0.021	-0.018	0.010	-0.040	-0.025
マスコミ	-0.008	0.024	-0.008	0.027	-0.016	0.078	0.006	-0.015	0.031	0.011	-0.033	-0.021
100~499人	0.007	-0.094	-0.023	-0.051	-0.041	0.008	-0.002	-0.043	0.013	0.021	0.060	-0.063
500~999人	0.019	0.041	0.004	-0.009	0.007	-0.033	0.009	0.063	0.041	0.025	0.012	0.045
1000~2999人	0.043	0.095	0.044	0.054	0.020	-0.001	0.043	0.010	-0.011	-0.030	-0.039	0.077
3000~4999人	0.007	0.037	0.044	0.011	-0.019	-0.005	0.030	-0.014	0.023	0.014	-0.021	0.067
5000人以上	0.016	0.154	0.091	0.074	0.072	0.034	0.048	0.069	0.049	0.009	-0.016	0.051
上場ダミー	0.048	0.113	0.067	0.078	0.065	0.039	0.015	0.016	0.029	-0.001	-0.007	0.137
大卒院卒理系重視ダミー	0.049	0.039	0.048	0.095	0.099	0.079	0.049	0.014	0.028	0.067	0.037	0.036

3章 新規学卒者の就職先の変化と早期離職

1. なぜ厳しい就職活動乗り越えても早期離職してしまうのか

前章では学生時の就職活動に着目し、選考と学生の基礎能力との関連について考察した。前章でも垣間見たように、就職活動は複雑化しており、学生時代から戦略的に志望先の選定やそれに沿った能力開発を行う必要性も考えられ、学生の就職にかかる労力は増しているとも考えられる。しかしこの一方で、せっかく就職できたとしても近年の若者ほど早期に離職してしまうという指摘も多く聞く。本章ではなぜ近年の若者ほど早期離職が増えているのかについて検討して行く。

日本では労働者と仕事との出会いの場が学卒時に集中しており、初職就職の成否が、生涯のキャリアや所得に強く影響すると言われている。なかでも就職時が不景気であることのダメージは重大であり、不景気時に就職活動をせざるをえない者は就職先として選べる仕事が少ないことから、好況時に就職活動をした者よりもミスマッチが起りやすい。そのため離職もしやすく賃金も低い傾向にあり、その影響は継続的であることが多くの研究で共通して指摘されている。このような不景気時就職の研究が盛んに行われた背景には、2000年前後の「7・5・3離職」⁸と呼ばれた若年早期離職の増加がある。当時は若年者の「こらえ性」がなくなっているために早期離職が増えているのではないかと、という論調もあった。言い換えれば、景気など外部環境の要因ではなく、個人の特性が変化しており、その変化が離職を増やしたという議論である。その議論に対し黒澤・玄田(2001)は、若者の職業観は変化しておらず、やはり卒業時の景気が悪いことが正社員に限っても早期離職に繋がっているという分析結果を示した。しかしそれ以前にも、玄田(1997)や大竹・猪木(1997)によって、景気が良いときに就職活動できた者ほど勤続が長期化し、賃金上昇にも繋がるということが指摘されていたし、以後においても太田・玄田(2007)や近藤(2008)によって、卒業時が不景気であった者ほどその後の就業率が持続的に低いことが指摘された。現在の議論では、新入社員として就職した職場に「定年まで勤めたい」という意識を持つ若年者が2003年以降増え続けている(日本生産性本部 平成23年度新入社員の「働くことの意識」調査結果)という背景もあってか、個人の「こらえ性」を問題視するより、時々々の景気下でいかにより良いマッチングを行えるかに注目が移っている。

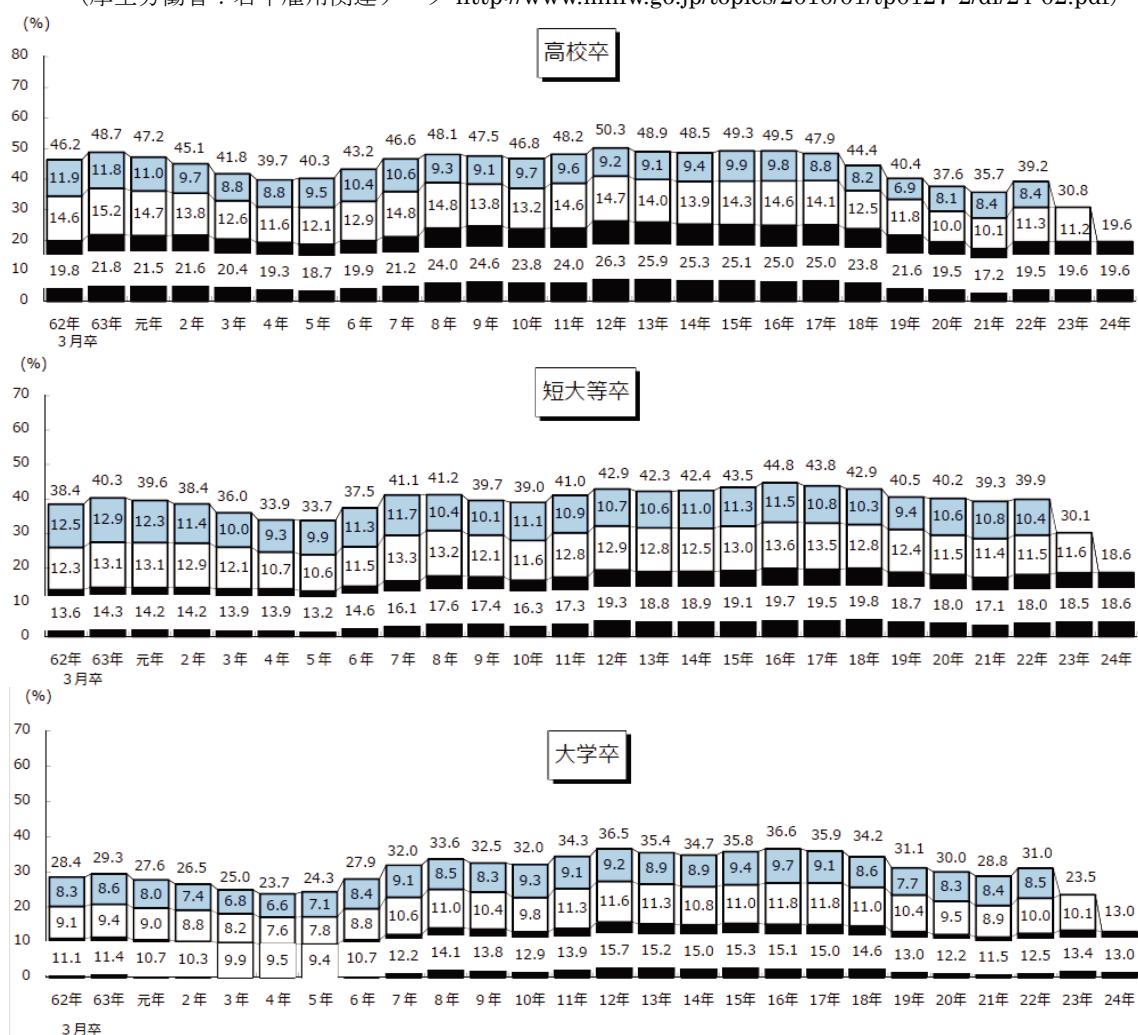
以上のように若年者の早期離職に関する近年の研究では、労働者の個人特性や就職時の景気の影響に着眼点が集中していたが、本章では、採用のもう一方の当事者である企業や職場の要因に着目したい。というのも図3-1を見ると、先行研究が指摘するように卒業時の景気に従って、若年者の3年内離職率は上下しているが、リーマンショック前の好況期で

⁸ 7・5・3離職とは、新規学卒就職者の3年以内に離職する割合が、中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割にのぼる状況を表す言葉である。

ある平成 15～19 年でも大卒者の 3 年内離職率は 3 割を超えており、平成 7 年以降 3 割を下回ったのは平成 21 年のみである。高卒者については好況時には大きな離職率の低下が見られるが、短大等卒では大卒者と同様に好況時にも 3 年内離職率の高止まり傾向が確認される。若年者の長期安定志向は高まっている反面、景気が良かった中でも 3 年内離職率はなかなか下がって行かなかったと言えよう。このような状況を見ると、卒業時の景気要因は重要でありながらも、これまで詳細には分析されてこなかった企業側の要因も重要ではないかと疑われる。

図 3-1 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移

(厚生労働省：若年雇用関連データ <http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/24-02.pdf>)



例えば個人特性や景気などの環境要因が同一条件下であったとしても、そもそも離職傾向の高い産業・職業や企業規模などへの就職が増えたことによっても市場全体の早期離職は増えることが考えられる。これまで議論されてきた要因に加え、近年若年者の早期離職が増えた背景には「そもそも日本的長期雇用の特徴が希薄な、もともと労働者の離職傾向

が強い職場において、多くの学卒者が吸収されていった」という就職先の特性変化の影響も重要だった可能性はないだろうか。

事実 90 年代以降サービス業の就業者数が増加する一方で製造業では低下し(国勢調査 2005)、職業についても生産職や事務職の需要が大きく減る中で、サービス職や専門職の需要が高まっていることが確認でき(一般職業紹介状況)、新卒者にとっても就職先の特徴は異なってきたことが予想される。また産業や職業や企業規模によって労働者の離職傾向が異なることは、これまでのいくつかの先行研究などで報じられている。樋口(1991)は就業構造基本調査のデータを用い、産業や企業規模ごとに賃金プロファイルの傾きや離職率が異なる⁹ことを示しており、平成 14 年度版労働経済白書では製造業の離職率が他産業に比べて低いこと、平成 21 年度版中小企業白書では 100 名未満の中小企業の離職率が高いことが指摘されている¹⁰。また厚生労働省による平成 24 年発表の 3 年以内離職率の産業別のデータによれば(厚生労働省「新規学卒者の離職状況に関する資料一覧」、特に大卒者の 3 年内離職率では、飲食・宿泊サービス業、生活関連サービス業、教育・学習支援業などでは製造業や電気・ガス・熱供給・水道業などに比べて高くなっており、産業別に早期離職の状況が異なっていることが確認できる。

しかし、景気や労働者個人の特性によらない職場要因が早期離職を増やす経路には、職場構成変化だけではなくもう一つの側面も考えられる。近年は濱秋ほか(2011)などの研究によって、日本型の長期雇用慣行は維持が難しくなってきたことが指摘されているが、これまでは離職が発生しにくかった職場においても近年は早期離職の傾向が高まってきているかもしれない。関連する事実は Kawaguchi and Ueno(2013)でも確認されており、近年の世代ほど、どの産業・企業規模においても各年齢時点の勤続年数が短期化してきていることが示されている。職場構成の変化による影響はさほど重要ではなく、同様の職場であっても離職傾向が高まっていることが重要であった可能性も疑われる。

では就職先の産業・職業・企業規模など職場構成の変化や同職場内における離職傾向の高まりは、それぞれ近年の若年者の早期離職の高まりにおいてどれほどのインパクトを持っていたのだろうか。この問いを明らかにするために、本章では野崎(2010)や野村(2009)の要因分解の方法により、近年の若年早期離職の高まりに関する要因を、

- ① 同様の産業・職業・企業規模であっても属する労働者の個人属性や景気の変化したことによる影響
- ② 同様の産業・職業・企業規模であり、属する労働者の個人属性や景気が異ならなかったとしてもなお残る影響
- ③ 卒業時の景気や高学歴化など個人属性の異なりが、就職先の産業・職業・企業規模の

⁹ 産業ごとの賃金プロファイルが異なる背景に、産業ごとの技術革新のスピードが異なるため従業員教育の程度にも違いがあることを挙げている。また大企業ほど技術革新スピードが速く、企業内訓練の必要性も高まるが、訓練効果が弱まる高齢層については厳格に定年制を適用させるため定年前の年齢層についてのみ大企業ほど離職傾向が低くなると説明している。

¹⁰ これら研究以外にも松川(1978)では福利厚生費の高い企業ほど若年者の離職率が低いこと、外館(2007)は企業内組合が非自発的離職を引き下げる可能性を指摘している。

構成を変化させたことによる影響

- ④ 景気や個人属性の違いによっては説明されない、就職先の産業・職業・企業規模の構成変化による離職への影響

の4つに分けてそれぞれの寄与度を測定する。またその中でも特に②、④の影響の大きさに着目することで、同職場内における離職傾向の変化や長期的な就職先職場（産業、職業、企業規模）の構成変化が近年の若年早期離職の高まりに重要性であったかについて検討する。

近年では一部の企業において若年者の大量採用と大量の早期離職が同時に発生している問題や、そこでの労務管理が社会問題化してきている。またこのような問題が新興産業やベンチャー企業など、特定の産業や企業規模について特に多いのではないかと指摘も見られる。就職先の産業や職業、企業規模など企業属性の変化を通じた企業要因による若年早期離職の問題がどれほど大きいかについて確認することには意義があると考えられる。またその時々卒業時の景気要因だけではなく、長期的な就職先職場構成の変化や同職場内における離職傾向の質的な変化によって、全体的に離職傾向が高まっていることが重要であるならば、これまで多くの労働者に該当していた一つの企業にて安定的に勤めることで所得の増加を図ると言うキャリアモデルからの転換が迫られるかもしれない。外部労働市場を活用しつつも安定的に雇用確保を行い賃金上昇も図ってゆくことが可能な労働環境の構築が求められよう。

以下2節では、先行研究や各種調査で指摘されるように職場属性間で離職傾向が異なるならば、それはどのようなメカニズムで発生するかについて、経済学の文脈による整理を行う。3節では具体的な分析手続きを示す。続いて4節では分析に使用するデータセットを確認し、5節では分析結果の検討を行う。最後に6節で分析結果を取りまとめ、本章の結論を検討する。

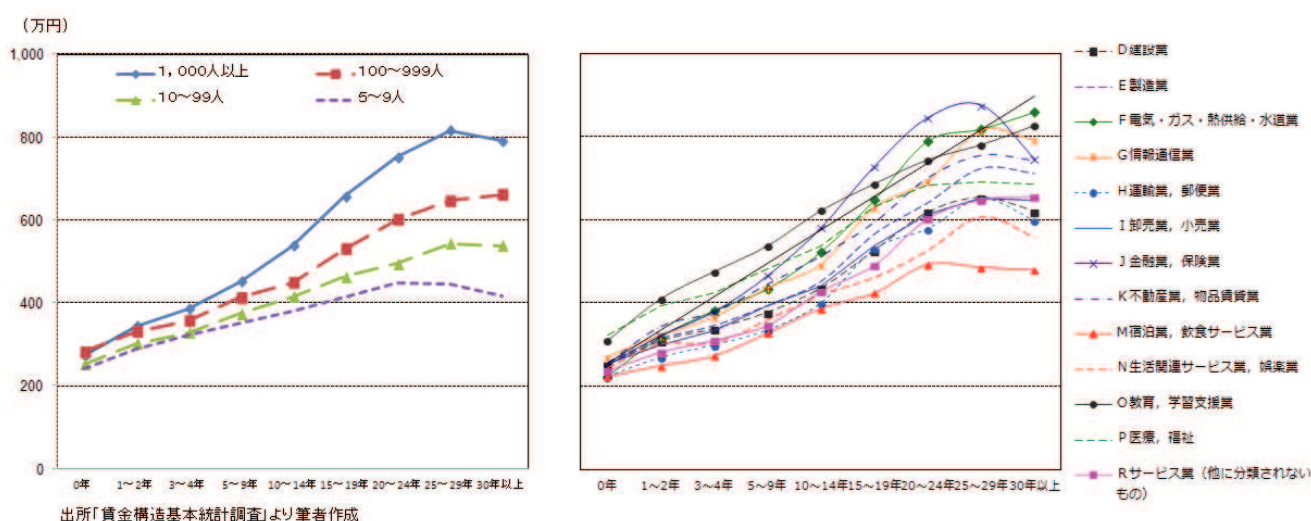
2. なぜ職場属性によって離職傾向は異なるのか

本章で行う検証事項の一つには、「産業、職業、企業規模によってそもそもの離職傾向が異なるならば、近年の学卒者がそもそも離職傾向の高い分野に多く就職していることが、若年早期離職率の高止まりに影響しているのではないか」という事がある。前述したように複数の調査・研究において産業や職業や企業規模によって離職傾向に違いがあることが報告されているが、なぜ産業や職業や企業規模によって離職傾向が異なるのだろうか。この問いに対しては経済学の議論からいくつかの仮説を挙げる事ができる。

まず人的資本理論からは、企業特殊的スキルの重要性が高い職場ほど、企業外では活用できないスキル蓄積への投資を労使双方が行うことから、長期勤続によって賃金が高まりやすく、離職率は低くなりやすいことが指摘される。従来の日本的長期雇用慣行の背景には、このような企業特殊的スキルが重視されてきたことが考えられるが、近年に雇用を増

やしている職場ほど企業特殊のスキルが重要でないなら、当該職場の長期勤続による賃金カーブは低く、離職率は高いかもしれない。図 3-2 の賃金構造基本統計調査の集計結果を見ると、産業や企業規模によって賃金上昇カーブが異なっており、企業特殊のスキルの重要性も異なっている可能性が疑われる。先述した樋口(1991)でも、産業や企業規模によって離職傾向が異なることについて、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や賃金プロファイルも異なることが背景にあると指摘され、人的資本理論に基づいた説明が加えられている。

図 3-2 企業規模、産業ごとの勤続年数と年収上昇の関係（縦軸：年収、横軸：勤続年数）



次に、現在仕事をしている者を想定したオン・ザ・ジョブサーチモデルからも産業、職業、企業規模ごとの離職傾向の違いを説明することができる。このモデルでは勤務先の倒産など外生的な離職も想定されているものの、基本的には外部労働市場から得られるだろう期待賃金など転職後の価値が、現勤務先からの離職を決断する条件値である留保賃金を上回る場合には、転職が発生すると考えられる。要するに他企業からのオファー確率やその際に実現しうる賃金など外部期待賃金を高める要因は離職率に正の影響を持ち、一方で現職企業からの賃金が高いことや現職企業から解雇される確率が低いなど留保賃金を高める要因は離職率を下げる事が考えられる。またこれら要因は外部市場で評価されやすい企業に勤めていた場合とそうでない場合、成長産業に勤めていた場合と衰退産業に勤めていた場合など、職場特性によって異なるであろう。つまり仮に同じ労働者であっても、現在の職場が外部からのオファー確率が高くなりやすいものであったり、その外部からのオファー賃金が現職の賃金よりも高くなりやすい職場であったり、失職しやすい不安定な職場であれば離職率も高くなると考えられる。

分析手続きの詳細はのちに述べるが、本章で行う要因分解ではその過程で離職関数の推計を行う必要がある。図 3-2 からも疑われるようにサービス業よりも製造業、中小企業より

も大企業のほうが企業特殊的スキルの重要性が高い可能性が考えられる。離職関数の結果によって仮にサービス業より製造業の離職傾向が低い、または中小企業より大企業の離職傾向が低いことが示されるならば、職場間での離職傾向の異なりは人的資本理論によって説明できる可能性が高いと考えられるのではないか。一方で近年需要が高まっているサービス職や専門職の方が、事務職などのような需要が下がりつつある職業よりも外部企業からのオファー確率は高いことが考えられる。離職関数の結果が仮にサービス職、専門職の離職傾向が事務職などよりも高い傾向を示すならば、職場間での離職傾向の異なりはサーチモデルで想定される経路によって起きていると考えられるのではないだろうか。

3. 分析モデル

3.1 近年の若年者と以前の若年者との3年内離職率の差に関する要因分解

本章では、野崎(2010)や野村(2009)で用いられている要因分解の方法により、近年の早期離職が増加する背景に、職場構成の変化の影響がより重要であったのか、景気や労働者自身の変化がより重要であったのか、同職場であっても職場環境や雇用システムなどの特徴が変化したことがより重要であったのかについて検討してゆく。野崎(2010)や野村(2009)では男女間の賃金格差について、男女間の職業構成の違いによる要因と属性の違いによる要因、同属性・同職業であっても男女で評価が異なることによる要因などに分解した分析がなされている。本章ではこれを応用し、近年の若年者(1995年以降学卒)と以前の若年者(1994年以前学卒)¹¹との3年内離職率の格差について、職場構成の違いの要因と属性の違いの要因、職場が同じで他属性も同じであっても離職への影響が異なっていることによる要因などに分けてそれぞれ量的な評価を行うことで、どの要因がより重要であったかを確認して行きたい。具体的には、若年者以外の者と若年者それぞれについての平均的な3年内離職率の差について、以下の(1)式のような分解を行う。

$$\begin{aligned} \bar{Y}_a - \bar{Y}_b = & \\ & \sum_{j=1}^J P_j^b (\bar{X}_j^a - \bar{X}_j^b) \beta_j^a + \sum_{j=1}^J P_j^b \bar{X}_j^b (\beta_j^a - \beta_j^b) + \sum_{j=1}^J \bar{Y}_j^a (P_j^a - \hat{P}_j^b) + \sum_{j=1}^J \bar{Y}_j^a (\hat{P}_j^b - P_j^b) \end{aligned} \quad (1)$$

a は以前の若年者、 b は近年の若年者であることを示す。 p_j^a は以前の若年者の初職就職

先の職場(産業、職業、企業規模) j の構成比であり、 p_j^b は近年の若年者の職場 j の構成

¹¹ 図3-1に見られるように大卒者の3年内離職率が3割を超え、短大卒者の3年内離職率が4割を超えたのは平成7年(1995年)以降であること(中学卒の3年内離職率が7割を超えはじめたのも平成7年である)、また分析サンプルを分割した際にもそれぞれで均等なサンプル数が得られる1995年を境にした。また卒業ではなく中退した者も近年の若年者サンプルに32名、以前の若年者サンプルに41名含まれていたがこれも分析に用いている。

比である。また、 \hat{P}_j^b は職場決定のされ方が以前の若年者と同様であった場合に予測される、近年の若年者の職場 j の構成比である。 \bar{Y}_a は以前の、 \bar{Y}_b は近年の若年者の3年内離職率の平均値とする。

(1)式の右辺第一項は、個人の属性の差によって説明される同一職場内の、以前と近年の若年者との3年内離職率の差であり、本章ではこれを①同一職場内属性要因と呼ぶこととする。第二項は同一職場内にて、同属性であっても以前と近年の若年者との、各属性が与える3年内離職率への影響の違いによってもたらされる差であり、本章ではこれを②同一職場内属性外要因とする。第三項は、以前の若年者の初職職場構成と、以前の若年者と同様の職場決定がなされた場合の近年の若年者の職場構成との違いによってもたらされる差である。これは言い換えるならば、近年と以前の若年者の属性の違いによって説明される職場構成の変化によって齎された離職率の差と考えられる。本章ではこれを③職場間属性要因とする。また第四項は、以前の若年者と同様の職場決定がなされた場合の近年の若年者の職場構成と、実際の近年の若年者との職場構成の違いによってもたらされる3年内離職率の差である。これは属性によって説明されない職場構成の変化による3年内離職率の差であり、本章ではこれを④職場間属性外要因とする。

これらの要因分解により、仮に①同一職場内属性要因が重要であったなら、近年の若年者と以前の者との属性の違いや学卒時の景気の違いなどが近年の早期離職の高まりに重要であったと考えられる。また、②同一職場内属性外要因が重要であったなら、近年の若年者と以前の者との同属性同職場でも離職行動が異なっていることが重要だということである。つまり、データだけでは把握できない個人特性の変化や、職場環境や雇用システムなどが変化しているなどにより、名目上同じ属性変数でもその中身が異なっていることが重要であると考えられる。一方で、③職場間属性要因が重要であったなら、近年の若年者と以前の者との個人属性や学卒時の景気の違いが、離職率の高い職場への就職を増やし(または減らし)、これが近年の離職率の増加に重要であったと考えられる。最後に、④職場間属性外要因が重要であったなら、景気や属性が同じであっても就職先の職場構成が若年者と若年者以外で異なってきたことが近年の早期離職の増加に重要であったと考えられる。

但し以上のような要因分解を行うには事前に「1.近年の若年者と以前の若年者に関する就職先決定に関する推計」と「2.近年の若年者と以前の若年者に関する初職3年内離職に関する推計」を行う必要がある。以下ではそれぞれの事前分析における手続きについて述べる。

3.2 初職就職先の産業・職業・企業規模決定に関する分析

要因分解の事前分析の第一段階では、1994年以前に卒業し学卒後についた初めての職が正社員である者と1995年以降に卒業し学卒後についた初めての職が正社員である者の各サ

サンプル¹²について、就職先職場決定に関する推計を行う。但しここではそれに加えて、双方の結合サンプルを用い卒業年変数の影響を見ることで、初職就職先の職場決定に関する経時的な変化についても確認してゆきたい。具体的には以下(2)式に基づく多項プロビット分析、順序プロビット分析を行う。

$$\Pr(\text{Job}_i = j | Z_i) = f(\gamma_j Z_i) \quad (2)$$

Job_i は個人*i*の学卒後に初めて就職した就職先の産業、職業、企業規模とし、産業や職業については多項プロビット、企業規模については順序プロビット¹³により初職職場属性の決定に関する推計を行う。(2)の左辺は個人*i*の就職先の産業（職業又は企業規模）が*j*に属する確率であり、右辺の説明変数 Z_i には、学卒時の求人倍率、卒業年ダミー、男性ダミー、学歴ダミー、中学3年時の成績優秀ダミー、15歳時の父親の職業ダミー・所属企業規模ダミーを用いる。ここでは卒業年ダミーの係数に着目することで、他の要因をコントロールしても近年の卒業者ほど、どのような職場に就職しやすくなってきている（就職しにくくなってきている）のかを確認する。

また後の要因分解で用いるために、分析サンプルを近年の若年者(1995年以降の卒業者)と以前の若年者(1994年以前卒業者)に分割し、(2)式の分析を行う。但し要因分解を行うには双方のサンプルによる分析では用いられる説明変数が合致している必要があることから、ここでは卒業年ダミーは省かれる。このため初職就職先職場の経時的な変化については、全サンプルによる(2)式の分析結果から主な解釈を行う。またここでは、マクロの状況を確認するためにも「学校基本調査」の集計データをもとに、学卒後の就職先の産業や職業の傾向についても確認したい。

3.3 3年内離職に関する推計

次に要因分解の事前分析の第二段階として行う、3年内離職関数の推計に関する具体的手続きについて述べる。ここでは野崎(2010)や野村(2009)の手続きに沿い、(2)式の推計結果を用いてセレクションバイアスをコントロールした3年内離職に関する推計を、以下(3)式の線形確率モデルにより分析する¹⁴。

¹² 産業や職業や企業規模ごとに、有期契約の非正規社員の構成比は異なるであろう。非正規社員は正社員よりも離職率が高いと思われ、非正規社員の多い産業や職業では離職率も当然のように高くなることから本章の分析では正社員にサンプルを限定した分析を行っている。また学卒後に非正規雇用を経由して初めて正社員として職を得た者については、これを初職として扱うことはせず分析サンプルから省かれている。

¹³ 順序プロビット、多項プロビットのモデルの記述に関する詳細は、蓑谷(2007)の807～809頁が詳しい。

¹⁴ (3)式の被説明変数は2項選択変数であるが、本稿ではこれら推計結果を用いた各要因の寄与度を計算する目的から線形確率モデルを用いている。

$$\Pr(S_{j,i} = 1) = \psi_j U_{j,i} + \eta_j Job_{j,i} + \eta_j X_{j,i} + \theta_j \lambda_{j,i} + u_{j,i} \quad (3)$$

(3)式の $S_{j,i}$ は初職の職場が j であった個人 i の初職企業3年内離職ダミーであり、 $U_{j,i}$ は学卒時の求人倍率、 $Job_{j,i}$ は産業、職業、企業規模ダミーなどの職場ダミーである。但し

$Job_{j,i}$ は産業(職業、企業規模)ごとに推計する場合には、産業(職業、企業規模)ダミーは除

かれる。 $X_{j,i}$ は個人属性であり男性ダミー、学歴ダミーとする。また、 $\lambda_{j,i} = \frac{\phi[\tau(Z_i \gamma_j)]}{F(Z_i \gamma_j)}$ で

あり、分子の ϕ は標準正規分布の密度関数であり、 τ は $(Z_i \gamma_j)$ を標準正規分布に従う確率

変数に変換する関数である。また分母 $F(Z_i \gamma_j)$ は個人 i が職場 j に就職する確率である。

ここでは(3)式の推計結果から、個人属性や景気変数をコントロールしてもなお、どの産業、職業、企業規模で早期離職傾向が高いのか、またその傾向はII節で述べたようななどの仮説と整合的であるのかについても検討して行きたい。

また要因分解の手続きの最後として(3)式の分析により求められたパラメータと(2)式の推計結果を用いて(1)式の各項の値を算出してゆく。

4. 分析に用いるデータ

4.1 分析サンプルと変数

本章で分析に使用したデータは東大社研壮年・若年パネル調査（以下東大パネル）のデータ¹⁵である。この調査は、2007年時に20～40歳であった者について2007年以降同一個人に毎年行われているパネル調査であるが、本章で分析に使用する変数は調査時点で初職継続中である者のその後の継続状況しかパネル調査期間中に変化する変数はない。そのため分析には2007年調査サンプルを主に用いるが、2007年時点で初職継続中の者に限っては2010年調査までの継続状況を接合する。この手続きにより2007年調査時点では初職が3年経過していない者についても初職3年経過時の継続状況が把握でき、このサンプルも分析に用いることができる。またこの調査は初職就職先に関する産業、職業、企業規模が全て質問されている貴重な調査であり、サンプル数も多く本章の分析に用いるデータとして

¹⁵『東大社研壮年・若年パネル調査』2007～2010年調査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。

は適当であると考えられる¹⁶。尚、先述のように分析対象は学卒後に初めて就いた職が正社員である者に限定し、初職就職先が官公庁である者についても分析サンプルから除外している。その結果、近年の若年者(1995～2006年卒業者)1025 サンプル、以前の若年者(1981～1994年卒業者)1123 サンプルの計 2148 サンプルとなった。

次に分析に用いる変数について述べる。東大パネルでは初職の産業、職業、企業規模について非常に細かなカテゴリーで把握ができるが、後の分析においては近年の若年者、以前の若年者のそれぞれのサンプルをさらに各産業、職業、企業規模ごとに分割して推計する必要があるので、以下表 3-1 のように職場変数をまとめて扱うこととする。

表 3-1 分析に用いる産業、職業、企業規模区分に関する一覧

	分析に使用する変数	東大パネルでまとめられた変数区分
産業ダミー	①製造業、鉱業、建設業	鉱業、建設業、製造業
	②運輸、卸、小売、飲食店、旅行業	運輸業、旅行業、卸売業、小売業、飲食店
	③専門サービス、通信情報サービス業	情報・通信サービス業、医療・福祉サービス業、教育・研究サービス業、法律・会計サービス業、その他のサービス業、学習塾・教養技能・健康
	④その他	農業、林業、漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、不動産業、新聞・放送・出版業、映画制作業、広告業、郵貯・簡保、分類不能の産業
職業ダミー	①専門職・技術職	専門職・技術職
	②事務職	事務職
	③販売、サービス、運輸、保安職	販売職、サービス職、運輸・保安職
	④その他	管理職、生産現場・技能職、その他、農林
企業規模ダミー	①100人未満	1人、2～4人、5～9人、10～29人、30～99人
	②100～299人	100～299人
	③300～999人	300～999人
	④1000人以上	1000人以上

分析に使用する産業ダミーの①は工業関連産業であり、高度経済成長期から近年にかけて就職先に占める職場構成は減少しているかもしれない。②は小売サービス関連産業であり、近年労働需要が高まっていると指摘されているものの、図 2 にて比較的平坦な賃金カーブを示していた産業である。③は近年需要が高まっており、賃金も高いことが予想される専門サービス業である。またその他の産業を④にまとめている。

分析に使用する職業ダミーの①は専門・技術職であり、池永(2009,2011)などの研究で、近年需要が高まっており高度な技能も要求されると指摘される職業である。②は事務職で、IT 技術などの発達により需要が減衰してきていると指摘される職業である。③は「販売、サービス、運輸、保安職」であり、やはり池永(2009,2011)などの研究で、あまり高度な技

¹⁶ 慶應義塾家計パネル(KHPS)も初職が正社員の者に限っては、初職就職先の産業、職業、企業規模が把握できる。また 15 歳時の父親の職業や企業規模も聞かれており、本稿と同様の分析が可能である。そこで KHPS を用いて同様の分析を行った。KHPS のデータセットでは近年と以前の若年サンプルが卒業年 1980 年代後半より分割でき、近年の若年者サンプルの 3 年内離職率は以前の若年者よりも約 6%ポイント高く、東大パネルによる格差より少し大きかったことについては違いが見られたが、職場決定の経時的な変化や要因分解の結果に関して大きな違いは見られなかった。なお、KHPS を用いた場合には各分割サンプルの調査対象者が非常に少なくなってしまうため、ここでは東大パネルを用いた。

能は要求されないが IT 技術でも代替されにくく、近年も需要が高まっていると指摘される職業群である¹⁷。またその他の職業を④にまとめている。

なお、企業規模については 100 人未満の区分についてひとまとめにし、中学 3 年時の成績が良いダミーについては、「1：上の方」、「2：やや上の方」を 1 とし、それより下の成績を 0 とするダミー変数とした。また、一般職業紹介状況の長期時系列有効求人倍率より、卒業時の求人倍率を東大パネルサンプルの学卒年とマッチングさせ説明変数に用い、学卒時の景気状況の影響をコントロールする。これらの手続きの結果、分析に用いるサンプルの基本統計量は表 3-2 のようになった。

3 年内離職率は 2.2%ポイント近年の若年者のほうが高くなっている¹⁸。初職の企業規模については双方で構成比に大きな偏りは見られないが、職業では「専門・技術職」の構成比は、近年の若年者のほうが約 10%ポイントも高くなっている。産業についても「製造業、鉱業、建設業」が少なく、「専門サービス、通信情報サービス」業が多くなっている。卒業時の求人倍率は、近年の若年者のほうが数値が低くなっており、卒業時の景気環境は好ましくなかった様子が見られる。

¹⁷ 東大パネルの職業小区分で確認される「介護員、ヘルパー」については職業ダミーの③「販売、サービス、運輸、保安職」に含めている。

¹⁸ 東大パネルのサンプルは 2007 年時点で 20～40 歳であり、比較的バブル崩壊後のサンプルが多いことから、早期離職率の差は比較的小さくなっている。一方 KHPS サンプルでは 2004 年時点で 59 歳のサンプルも含まれ高度成長期に初職就職したサンプルが多くなっているためか、分割サンプル間の早期離職率の差は 6.4%と大きかった。但し一連の分析結果に特徴の違いはあまりなく、要因分解の結果も後に述べるように職場間構成変化の要因は大きくなかった。

表 3-2 分析サンプルの基本統計量

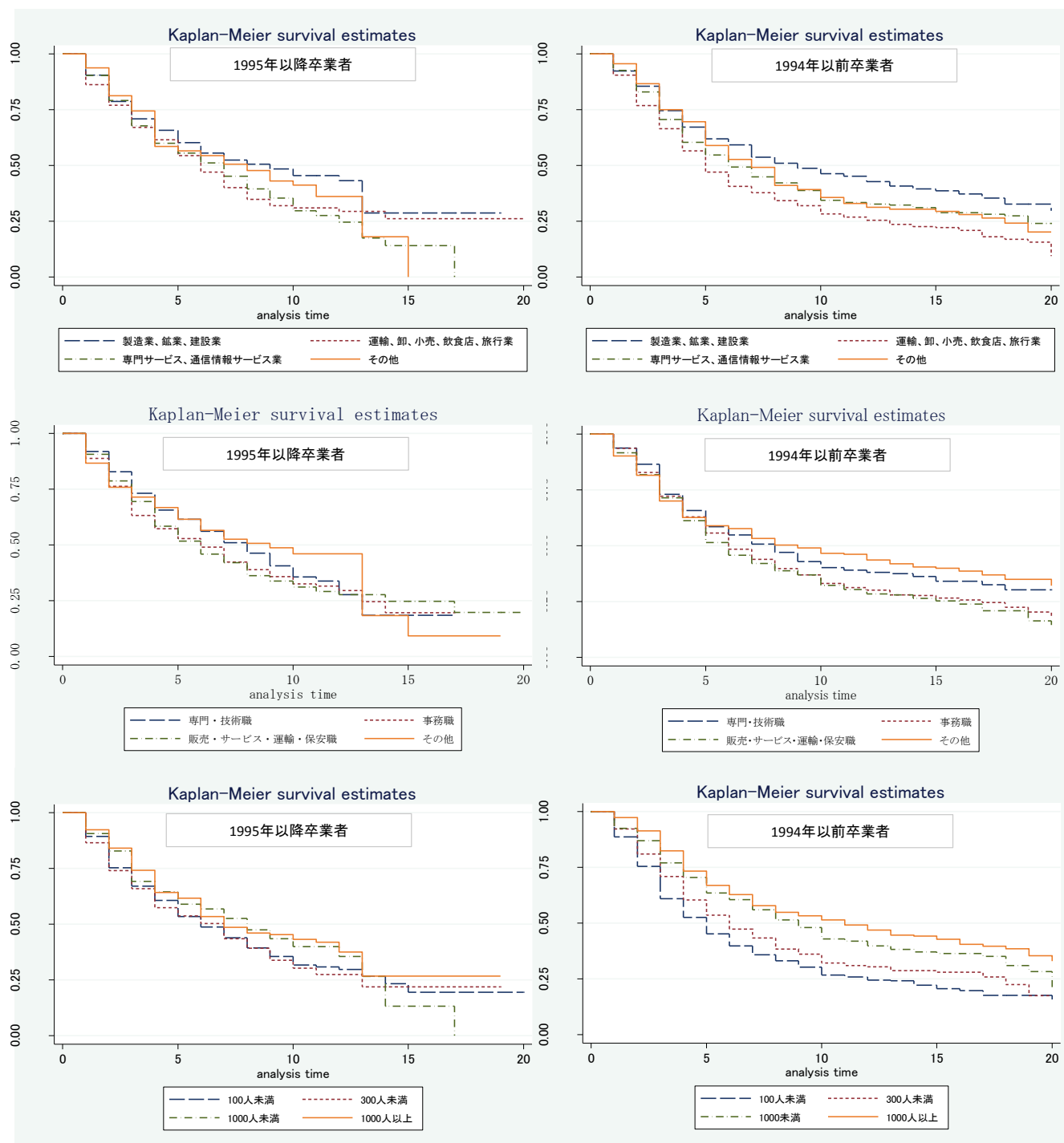
サンプル	全職場計		産業別					職業別					企業規模別														
	近年の若年者 (1995年以降卒業)		製造業、鉱業、建設業	運輸、卸、小売、飲食店、旅行業	専門サービス、通信情報サービス業	その他	専門・技術職	事務職	販売・サービス・運輸・保安職	その他	100人未満	100～299人	300～999人	1000人以上													
変数名	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差											
初職3年内離職ダミー	0.321	0.467	0.296	0.457	0.330	0.471	0.336	0.473	0.309	0.464	0.271	0.445	0.362	0.481	0.354	0.479	0.288	0.454	0.360	0.481	0.321	0.468	0.314	0.465	0.271	0.445	
100人未満	0.372	0.483	0.307	0.462	0.371	0.484	0.469	0.500	0.187	0.391	0.378	0.486	0.294	0.456	0.354	0.479	0.511	0.501	1	0	0	0	0	0	0	0	0
初職の企業規模	0.185	0.389	0.213	0.411	0.163	0.370	0.186	0.390	0.163	0.371	0.196	0.398	0.184	0.388	0.175	0.381	0.185	0.389	0	0	1	0	0	0	0	0	0
300～999人	0.180	0.385	0.157	0.365	0.199	0.400	0.186	0.390	0.179	0.385	0.189	0.392	0.205	0.404	0.175	0.381	0.136	0.344	0	0	0	0	1	0	0	0	0
1000人以上	0.262	0.440	0.322	0.468	0.267	0.443	0.159	0.367	0.472	0.501	0.237	0.426	0.317	0.466	0.296	0.457	0.168	0.375	0	0	0	0	0	0	1	0	
初職の職業	0.284	0.451	0.191	0.394	0.045	0.208	0.519	0.500	0.122	0.329	1	0	0	0	0	0	0	0.289	0.454	0.300	0.459	0.297	0.458	0.257	0.438		
事務職	0.286	0.452	0.255	0.437	0.348	0.478	0.198	0.399	0.537	0.501	0	0	1	0	0	0	0	0.226	0.419	0.284	0.452	0.324	0.469	0.346	0.476		
販売・サービス・運輸・保安職	0.251	0.434	0.112	0.316	0.507	0.501	0.208	0.406	0.236	0.426	0	0	0	0	1	0	0	0.239	0.427	0.373	0.426	0.243	0.430	0.283	0.451		
その他	0.180	0.384	0.442	0.498	0.100	0.300	0.075	0.264	0.106	0.309	0	0	0	0	0	1	0	0.247	0.432	0.179	0.384	0.135	0.343	0.115	0.320		
初職の産業	0.260	0.439	1	0	0	0	0	0	0	0.175	0.381	0.232	0.423	0.117	0.322	0.641	0.481	0.215	0.412	0.300	0.459	0.227	0.420	0.320	0.467		
製造業、鉱業、建設業	0.216	0.411	0	0	1	0	0	0	0	0.034	0.182	0.263	0.441	0.436	0.497	0.120	0.325	0.215	0.412	0.189	0.393	0.238	0.427	0.219	0.415		
運輸、卸、小売、飲食店、旅行業	0.404	0.491	0	0	0	0	1	0	0	0.739	0.440	0.280	0.450	0.335	0.473	0.168	0.375	0.509	0.501	0.405	0.492	0.416	0.494	0.245	0.431		
専門サービス、通信情報サービス	0.120	0.325	0	0	0	0	0	0	1	0.052	0.221	0.225	0.418	0.113	0.317	0.071	0.257	0.060	0.238	0.105	0.308	0.119	0.325	0.216	0.412		
その他	0.541	0.128	0.531	0.123	0.534	0.120	0.547	0.131	0.558	0.143	0.535	0.128	0.558	0.139	0.531	0.121	0.538	0.119	0.530	0.115	0.545	0.136	0.536	0.117	0.559	0.146	
学卒時の求人倍率	0.519	0.500	0.674	0.470	0.548	0.499	0.423	0.495	0.455	0.500	0.478	0.500	0.287	0.453	0.607	0.489	0.832	0.375	0.496	0.501	0.521	0.501	0.486	0.501	0.572	0.496	
男性ダミー	0.471	0.499	0.419	0.494	0.439	0.497	0.493	0.501	0.569	0.497	0.577	0.495	0.560	0.493	0.412	0.493	0.245	0.431	0.354	0.479	0.474	0.501	0.524	0.501	0.599	0.491	
中学3年時の成績が良いダミー	0.496	0.500	0.487	0.501	0.557	0.498	0.435	0.498	0.610	0.490	0.536	0.500	0.560	0.497	0.537	0.500	0.272	0.446	0.318	0.466	0.521	0.501	0.578	0.495	0.673	0.470	
大学院卒ダミー	0.325	0.469	0.326	0.470	0.353	0.479	0.345	0.476	0.203	0.404	0.306	0.462	0.314	0.465	0.315	0.465	0.386	0.488	0.357	0.480	0.321	0.468	0.297	0.458	0.301	0.460	
15歳時の父親の企業規模	0.125	0.331	0.105	0.307	0.158	0.366	0.111	0.315	0.154	0.363	0.100	0.300	0.123	0.329	0.140	0.348	0.147	0.355	0.150	0.357	0.142	0.359	0.097	0.297	0.097	0.296	
30人未満	0.247	0.431	0.251	0.434	0.181	0.386	0.244	0.430	0.366	0.484	0.285	0.452	0.290	0.455	0.218	0.414	0.158	0.365	0.168	0.374	0.221	0.416	0.303	0.461	0.338	0.474	
30～299人	0.303	0.460	0.318	0.467	0.308	0.463	0.300	0.459	0.276	0.449	0.309	0.463	0.273	0.446	0.327	0.470	0.310	0.464	0.325	0.469	0.316	0.466	0.303	0.461	0.264	0.442	
15歳時の父親の職業	0.129	0.335	0.109	0.312	0.104	0.306	0.152	0.360	0.138	0.347	0.192	0.395	0.137	0.344	0.086	0.280	0.076	0.266	0.118	0.323	0.084	0.278	0.141	0.348	0.167	0.374	
専門的・技術的職	0.155	0.362	0.165	0.372	0.149	0.357	0.150	0.357	0.163	0.371	0.131	0.338	0.177	0.383	0.206	0.405	0.087	0.283	0.118	0.323	0.195	0.397	0.184	0.388	0.160	0.367	
事務職	0.137	0.344	0.127	0.334	0.186	0.390	0.114	0.318	0.146	0.355	0.117	0.322	0.150	0.358	0.156	0.363	0.120	0.325	0.131	0.338	0.142	0.350	0.130	0.337	0.145	0.353	
販売・サービス・運輸・保安職	0.022	0.148	0.030	0.171	0.032	0.176	0.014	0.120	0.016	0.127	0.014	0.117	0.017	0.130	0.031	0.174	0.033	0.178	0.024	0.152	0.016	0.125	0.032	0.178	0.019	0.135	
その他	1.025	267	221	414	123	291	293	257	184	381	190	185	269														

4.2 分析データの予備的な観察

次に詳細な分析を行う事前に、分析サンプルの各産業、職業、企業規模ごとの初職継続状況を可視的に示し、それぞれの特徴を簡単に観察してゆきたい。図 3-3 は産業、職業、企業規模別に、勤続年数と残存確率の関係を Kaplan-Meier 法により示したものである。図 3-3 を見ると、1995 年以降卒業者と 1994 年以前卒業者とで離職の傾向が異なり、全体的に 1995 年以降卒業者のほうが早期に離職している様子が見られる。また、各職場別の離職状況の特徴は 1994 年以前卒業者のほうが明確に現れており、「製造業、鉱業、建設業」や「専門・技術職」、「1000 人以上の大企業」ほど長期勤続傾向である。一方、1995 年以降卒業者

でも同様の傾向は見られるものの、各職場属性ごとの特徴の違いはあまり明確なものではなくなっている。

図 3-3 初職の産業、職業、企業規模別の勤続年数と残存(継続)状況の確認

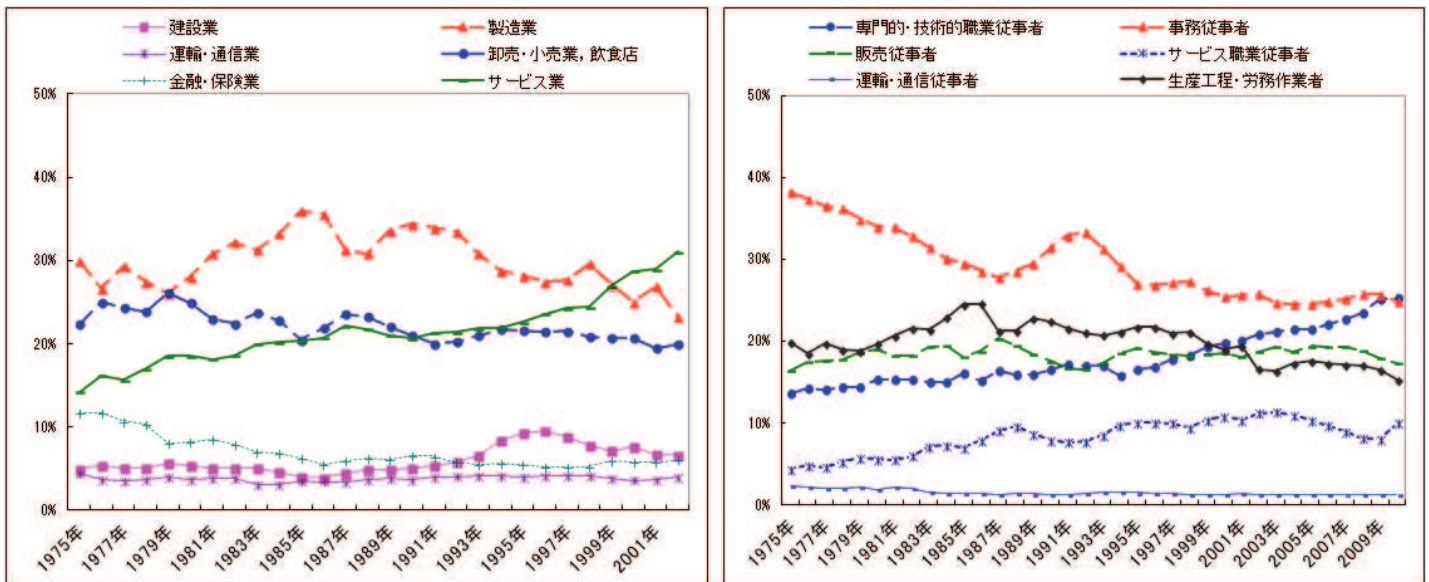


5. 分析結果

5.1 初職の就職先の職場決定とその特徴変化について

まず「学校基本調査」¹⁹から卒業年ごとの産業、職業別の就職先を集計した図 3-4 を見てゆく。産業別には、製造業への就職が 1990 年半ばから急激に減少している一方で、サービス業への就職が 90 年代後半から構成比を増やしている。職業別には、事務従事者が 90 年前半を除き一貫して減少し、生産工程・労務職も 90 年代から減少している様子が見られる。対して専門的・技術的職業従事者が一貫して増えており、サービス職従事者も 2000 年序盤まで増加している。

図 3-4 各卒業年における高校、大卒者の就職先に占める各産業・職業の構成比の推移
(左図：産業、右図：職業)



出所:「学校基本調査」より筆者作成

しかし「学校基本調査」のデータには正社員以外の就職者も含まれているし、集計結果には景気の影響や就職者の個人属性の影響が働き、複数の要因をコントロールした場合には様子は異なるかもしれない。そこで東大パネルのデータを用い、初職が正社員である者について、複数の要因をコントロールしたうえで、就職先の産業や職業、企業規模が卒業年によって異なってきたかを分析する。分析は先に挙げた(2)式について、就職先の産業、職業に関する多項プロビットと、企業規模に関する順序プロビット分析を行いそれぞれの結果を確認してゆく。分析結果は表 3-3 に示した。なおここでは先述したように近年

¹⁹ ここでは、産業については2002年以降、職業については2010年以降分類が大幅に改定されており、それ以前との比較が難しい為それ以降の数値は用いていない。

の若年者と以前の若年者のサンプルを合わせた全サンプルの分析結果より、卒業年ダミーのパラメータを見てゆくことで、経時的な就職先の変化を把握する²⁰。

表 3-3 より、まずは各産業決定に関する限界効果を見てゆく。「製造、鉱業、建設業」について卒業年ダミーの結果を見ると、卒業年が近年になるほど有意なマイナスの影響が強くなってきている。東大パネルによる分析でも経時的に「製造、鉱業、建設業」への就職が少なくなっている様子が確認できる。また「専門サービス、通信情報サービス業」の卒業年ダミーについても、1995 年以降は徐々に有意なプラスの値をとっており、近年になるほど当該産業への就職が増えてきている様子が確認できる。

次に各職業決定に関する限界効果を見てゆくと、「専門・技術職」の卒業年ダミーは、1995 年以降は徐々に有意なプラスの値をとっており、近年になるほど当該職業への就職が増えてきている様子が確認できる。反対に、「事務職」は近年になるほど有意なマイナスの結果となっており、学校基本調査に見られた傾向と同様に徐々に減少してきている。

続いて各企業規模についてみてゆくと、1995 年以降から 299 人未満企業への就職が増えており、300 人以上企業への就職が減少してきている様子が確認される。また 100 人未満、1000 人以上の両極では限界効果の絶対値も大きくなっており、近年ほど大企業への就職が減り、小企業への就職が増えている様子が見られる。平成 23 年度の労働経済白書（平成 23 年版 労働経済の分析）は、「バブル崩壊後は、1993 年以降、大企業で入職抑制がなされ、正規雇用は減少寄与を示したが、1993～97 年の間は、1～29 人規模、30～499 人規模では正規雇用者の増加がみられた。しかし、1997 年以降は全ての企業規模で正規雇用者は減少し、大企業ほどその減少寄与は大きかった」（p104）と指摘している。このような状況が東大パネルの分析結果にも反映されているのかもしれない。

続いて卒業年ダミー以外の変数の各職場決定に関する影響を見ると、中学 3 年時の成績が良いほど、「専門・技術職」に就職している様子が見られる。また 15 歳時の父親の企業規模が 300 人超の大規模企業であるほど、初職の就職先も大規模企業に就職している様子が確認される。父親の仕事属性によって自身の職場選択が影響されているのかもしれない。また大学大学院卒者ほど大企業に就職している。図 3-2 では大企業ほど賃金カーブが高くなっていたが、教育投資の回収目的からか高賃金が期待できる大企業に就職しているのかもしれない。なお、これら特徴は分割サンプルによる付表 3-1 を見ても同様である。

²⁰ 後の要因分解のために近年、以前の各若年サンプルごとにも同様の分析を行っている。こちらの結果は付表 3-1 に掲載した。

表 3-3 初職就職先の職場決定に関する推計結果

サンプル	全サンプル												
	産業ダミー				職種ダミー				企業規模ダミー				
被説明変数	製造業、鉱業、建設業	運輸、卸、小売、飲食店、旅行業	専門サービス、通信情報サービス業	その他	専門・技術職	事務職	販売・サービス・運輸・保安職	その他	100人未満	100~299人	300~999人	1000人以上	
モデル	多項プロビット								順序プロビット				
説明変数	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	
学卒時の求人倍率	0.015 [0.046]	-0.009 [0.042]	-0.029 [0.048]	0.023 [0.032]	0.012 [0.042]	0.100 [0.042]**	-0.060 [0.043]	-0.053 [0.036]	-0.081 [0.04]**	-0.003 [0.002]*	0.015 [0.008]**	0.069 [0.035]**	
個人属性	男性ダミー	0.194 [0.019]***	-0.031 [0.018]*	-0.114 [0.02]***	-0.049 [0.014]***	-0.006 [0.016]	-0.334 [0.016]***	0.047 [0.014]***	0.293 [0.018]	0.013 [0.001]	0.001 [0.003]	-0.002 [0.015]	
	中学3年時の成績が良いダミー	-0.041 [0.022]*	-0.057 [0.02]***	0.049 [0.022]**	0.049 [0.015]***	0.076 [0.019]***	0.065 [0.02]***	-0.065 [0.02]***	-0.076 [0.018]***	-0.113 [0.019]***	-0.005 [0.002]***	0.021 [0.004]***	0.096 [0.016]***
	大学、大学院卒ダミー	-0.026 [0.025]	0.061 [0.023]***	-0.073 [0.025]***	0.038 [0.017]**	0.001 [0.022]	0.126 [0.023]***	0.071 [0.022]***	-0.198 [0.02]***	-0.167 [0.021]***	-0.007 [0.002]***	0.031 [0.004]***	0.143 [0.018]***
	15歳時の父親の企業規模ダミー(30名未満との比較)	-0.013 [0.032]	0.003 [0.029]	-0.041 [0.033]	0.051 [0.022]**	-0.035 [0.03]	0.003 [0.03]	0.013 [0.029]	0.019 [0.025]	-0.001 [0.028]	0.000 [0.001]	0.000 [0.005]	0.000 [0.024]
15歳時の父親の職業ダミー(その他職との比較)	専門・技術職	-0.059 [0.036]	-0.021 [0.033]	0.087 [0.035]**	-0.007 [0.025]	0.106 [0.03]***	0.026 [0.032]	-0.090 [0.035]**	-0.043 [0.031]	-0.010 [0.031]	0.000 [0.001]	0.002 [0.006]	0.009 [0.027]
	事務職	-0.007 [0.03]	-0.021 [0.029]	0.016 [0.031]	0.012 [0.02]	-0.016 [0.028]	0.063 [0.028]**	0.029 [0.028]	-0.075 [0.027]***	-0.070 [0.026]***	-0.003 [0.001]**	0.013 [0.005]***	0.060 [0.023]***
卒業年ダミー(84年)以前卒業業との比較	85~90年卒業	-0.117 [0.06]*	0.001 [0.058]	0.035 [0.067]	0.081 [0.056]	0.053 [0.065]	-0.075 [0.058]	-0.004 [0.059]	0.025 [0.048]	0.047 [0.054]	0.002 [0.002]	-0.009 [0.01]	-0.040 [0.046]
	91~94年卒業	-0.149 [0.06]**	0.011 [0.058]	0.060 [0.066]	0.078 [0.056]	0.079 [0.064]	-0.119 [0.058]**	0.021 [0.059]	0.019 [0.048]	0.072 [0.054]	0.003 [0.002]	-0.013 [0.01]	-0.062 [0.046]
	1995~2000年卒業	-0.179 [0.06]***	-0.013 [0.059]	0.119 [0.067]*	0.072 [0.057]	0.118 [0.064]*	-0.119 [0.058]**	0.015 [0.059]	-0.014 [0.049]	0.102 [0.054]*	0.004 [0.003]*	-0.019 [0.01]*	-0.087 [0.047]**
	2001年以降卒業	-0.242 [0.062]***	-0.015 [0.06]	0.212 [0.067]***	0.045 [0.057]	0.193 [0.065]***	-0.191 [0.059]***	-0.008 [0.06]	0.006 [0.05]	0.113 [0.055]**	0.005 [0.003]*	-0.021 [0.01]**	-0.097 [0.047]**
サンプル数	2,148				2,148				2,148				
イベント発生数	684	479	733	252	499	677	505	467	792	402	392	562	
Log likelihood	-2.703.060				-2.545.303				-2.768.1466				
疑似決定係数	0.040												

注1: []内の値は標準誤差を表す。

注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

5.2 3年内の離職関数の推計結果

続いて3節3項で示した、近年と以前の若年者との3年内離職関数の分析結果について確認してゆく。特にここでは(3)式の職場変数に関する推計結果をもとに、どのような職場属性で早期離職が発生しやすく、それが人的資本理論やサーチ理論のどちらの説明と整合的かについて検討してゆきたい。

表 3-4 は(3)式の3年内離職関数の推計結果であるが、後の要因分解に用いる各職場サンプルの推計結果に加えて、全職場計のサンプルによる分析結果も示している。表 3-4 より、全職場計の結果を見ると、近年の若年者(1995年以降卒業)サンプルでも以前の若年者(1994年以前卒業)サンプルでも男性ダミーや1000人以上規模ダミーが有意なマイナスの値となっている。大企業ほど早期離職の発生が少ない様子が確認でき、先行研究などで指摘される事実と整合的な結果である。大企業ほど3年内離職が少ない様子は、各産業・職業ごとのサンプルによる分析結果でも概ね見られる特徴であるが、特に以前の若年者サンプルで明確に現れている。近年の若年者では「運輸、卸、小売、飲食店、旅行業」サンプルなどいくつかの産業・職業で企業規模変数が有意にならず、特徴は不明確になっている。雇用システムなどの職場環境が異なっているのか、個人の観察されない特性の異なりからか、

同規模企業であっても近年の若年者と以前の若年者とは早期離職傾向に違いが生じているのかもしれない。また初職の職業ダミーや産業ダミーについては、3年内離職に明確な影響を示している変数はない（このような結果は被説明変数を1年内離職ダミーや5年内離職ダミーに入れ替えた場合も変わらなかった²¹）。個人属性や産業、職業、企業規模などの各職場属性をコントロールした場合には、産業、職業ごとの早期離職率はそれほど大きく異ならないのかもしれない。近年において一部の産業で早期離職が多いという声も見られるようになってきたが、もしかしたらそのような産業では小規模企業が多く存在しているのかもしれない。またはこの度の分析では2006年卒業以前の初職正社員のサンプルを扱ったため、このような結果になっているのかもしれない²²。

以上の結果からは、職場属性のうち早期離職への影響が明確に見られるものは企業規模のみであり、大企業ほど早期離職が少ないという結果であった。このような特徴は樋口(1991)で述べられているような、人的資本理論による説明と整合的である。企業を大きくするにも時間がかかることを考えると、大規模企業へと成長した企業ほど、企業独自のノウハウや文化や歴史の蓄積がなされていると考えられ、企業特殊的技能の蓄積が重要であることが考えられる。このような企業特殊的技能が重要な企業ほど長期雇用が合理的となり、離職傾向が低くなっているのではないだろうか。

²¹ 被説明変数に5年内離職ダミーを用いた場合には、職業ダミーのうち「販売・サービス・運輸・保安職」で有意な正の結果を示す部分が見られた。

²² しばしば離職率が高いと指摘される産業では、新卒入社したものの雇用契約ではなく個人請負であったり、正規採用の試用期間が非正規雇用であったりという事例が挙げられていることが多く、正社員以外について離職が多く発生しているのかもしれない。また若年労働者を正社員として雇い入れるものの、労務管理や仕事が非常に過酷で離職が多く発生するという問題の指摘も高まってきているが、このような問題は2008年以降に数多く指摘されるようになってきている。2000年代後半以降の卒業者を多く含むサンプルを用いて分析した場合には、産業や職業においても離職傾向は異なっているかもしれず、このような分析は今後の課題となろう。

表 3-4 初職 3 年内離職関数の推計結果

被説明変数																					
モデル																					
サンプル	全職場計	産業																			
		製造業、鉱業、建設業		運輸、卸、小売、飲食店、旅行業		専門サービス、通信情報サービス業		その他													
		1995年以降卒業サンプル	1994年以前卒業サンプル	1995年以降卒業サンプル	1994年以前卒業サンプル	1995年以降卒業サンプル	1994年以前卒業サンプル	1995年以降卒業サンプル	1994年以前卒業サンプル	1995年以降卒業サンプル	1994年以前卒業サンプル										
説明変数		係数	係数	係数	係数	係数	係数	係数	係数	係数	係数										
学卒時の求人倍率		-0.139	-0.074	-0.352	-0.001	-0.183	-0.096	-0.119	-0.052	0.142	-0.421	[0.111]	[0.052]	[0.239]	[0.087]	[0.258]	[0.118]	[0.190]	[0.099]	[0.316]	[0.144]***
個人属性																					
男性ダミー		-0.066	-0.094	-0.131	-0.091	-0.079	-0.04	0.044	-0.018	-0.264	-0.115	[0.034]**	[0.034]***	[0.170]	[0.104]	[0.075]	[0.074]	[0.070]	[0.081]	[0.097]***	[0.131]
大学、大学院卒ダミー		0.041	-0.073	0.093	-0.117	0.017	-0.103	0.027	-0.09	0.234	0.015	[0.034]	[0.034]**	[0.086]	[0.053]**	[0.078]	[0.075]	[0.061]	[0.066]	[0.099]**	[0.129]
企業規模ダミー(100名未満との比較)																					
100~299人		-0.042	-0.055	-0.121	-0.045	0.142	0.066	-0.084	-0.112	-0.181	-0.111	[0.043]	[0.041]	[0.083]	[0.065]	[0.102]	[0.085]	[0.063]	[0.077]	[0.140]	[0.141]
300~999人		-0.057	-0.138	-0.239	-0.014	0.08	-0.202	-0.012	-0.256	-0.325	-0.076	[0.043]	[0.039]***	[0.088]***	[0.069]	[0.094]	[0.079]**	[0.064]	[0.064]***	[0.146]**	[0.130]
1000人以上		-0.093	-0.166	-0.158	-0.117	-0.042	-0.168	-0.066	-0.242	-0.284	-0.166	[0.041]**	[0.036]***	[0.083]**	[0.058]**	[0.081]	[0.079]**	[0.068]	[0.070]***	[0.122]**	[0.118]
職業ダミー(その他職との比較)																					
専門・技術職		-0.06	-0.036	-0.065	-0.051	0.268	0.257	-0.046	-0.053	0.241	-0.242	[0.051]	[0.049]	[0.087]	[0.066]	[0.202]	[0.286]	[0.097]	[0.117]	[0.185]	[0.203]
事務職		0.047	-0.053	0.021	-0.085	0.059	-0.085	0.112	-0.056	0.118	-0.232	[0.051]	[0.047]	[0.080]	[0.067]	[0.124]	[0.134]	[0.109]	[0.124]	[0.156]	[0.168]
販売・サービス・運輸・保安職		0.054	-0.024	0.023	0.1	0.047	-0.079	0.156	-0.104	0.109	-0.157	[0.051]	[0.050]	[0.104]	[0.088]	[0.108]	[0.123]	[0.105]	[0.127]	[0.157]	[0.177]
産業ダミー(その他との比較)																					
製造業、鉱業、建設業		0.014	-0.016	-	-	-	-	-	-	-	-	[0.052]	[0.048]	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸、卸、小売、飲食店、旅行業		-0.002	0.042	-	-	-	-	-	-	-	-	[0.054]	[0.050]	-	-	-	-	-	-	-	-
専門サービス、通信情報サービス業		0.044	-0.002	-	-	-	-	-	-	-	-	[0.053]	[0.050]	-	-	-	-	-	-	-	-
λ		-	-	-0.045	0.094	0.04	-0.005	-0.123	-0.03	0.017	-0.021	[0.121]	[0.103]	[0.058]	[0.069]	[0.132]	[0.075]	[0.208]	[0.166]***	[0.308]	[0.253]***
定数項		0.422	0.533	0.711	0.326	0.305	0.608	0.48	0.592	0.254	1.061	[0.087]**	[0.077]**	[0.259]***	[0.159]**	[0.197]	[0.208]***	[0.183]**	[0.166]**	[0.308]	[0.253]***
サンプル数		1,025	1,123	267	417	221	258	414	319	123	129										
Adjusted R-squared		0.01	0.045	0.014	0.043	0.008	0.04	0.016	0.05	0.042	0.032										

被説明変数																														
モデル																														
サンプル	職業	企業規模																												
		専門・技術職		事務職		販売・サービス・運輸・保安職		その他		100人未満	100~299人	300~999人	1000人以上																	
		1995年以降卒業サンプル	1994年以前卒業サンプル	1995年以降卒業サンプル	1994年以前卒業サンプル	1995年以降卒業サンプル	1994年以前卒業サンプル	1995年以降卒業サンプル	1994年以前卒業サンプル	1995年以降卒業サンプル	1994年以前卒業サンプル	1995年以降卒業サンプル	1994年以前卒業サンプル																	
説明変数		係数	係数	係数	係数	係数	係数	係数	係数	係数	係数	係数																		
学卒時の求人倍率		0.271	-0.046	-0.316	-0.154	-0.218	-0.165	-0.484	0.01	-0.003	-0.099	-0.146	[0.209]	[0.112]	[0.192]	[0.089]**	[0.238]	[0.119]	[0.287]**	[0.118]	[0.224]	[0.098]	[0.303]	[0.128]	[0.267]	[0.113]	[0.184]	[0.089]		
個人属性																														
男性ダミー		0.046	-0.016	-0.178	-0.163	-0.062	-0.035	-0.034	-0.123	0.021	-0.048	-0.238	-0.108	[0.065]	[0.068]	[0.103]**	[0.087]**	[0.079]	[0.069]	[0.106]	[0.140]	[0.061]	[0.063]	[0.076]**	[0.080]	[0.082]	[0.073]**	[0.062]	[0.044]	-0.088
大学、大学院卒ダミー		-0.029	-0.162	0.075	0.003	0.044	-0.121	0.086	-0.085	0.13	-0.098	0.111	-0.197	[0.067]	[0.074]**	[0.073]	[0.072]	[0.071]	[0.075]	[0.088]	[0.101]	[0.088]	[0.119]	[0.077]	[0.088]**	[0.119]	[0.081]	[0.118]	[0.072]	
企業規模ダミー(100名未満との比較)																														
100~299人		-0.17	-0.203	-0.01	-0.008	0.1	-0.015	-0.051	0.009	-	-	-	-	[0.074]**	[0.095]**	[0.085]	[0.075]	[0.094]	[0.084]	[0.094]	[0.081]	-	-	-	-	-	-	-	-	
300~999人		-0.113	-0.359	-0.051	-0.056	0.083	-0.203	-0.146	-0.011	-	-	-	-	[0.080]	[0.074]**	[0.083]	[0.072]	[0.095]	[0.080]**	[0.100]	[0.080]	-	-	-	-	-	-	-	-	
1000人以上		-0.202	-0.279	0.059	-0.123	-0.101	-0.138	-0.142	-0.162	-	-	-	-	[0.077]**	[0.086]**	[0.079]	[0.064]**	[0.080]	[0.085]	[0.094]	[0.069]**	-	-	-	-	-	-	-	-	
職業ダミー(その他職との比較)																														
専門・技術職		-	-	-	-	-	-	-	-	0.067	0.068	-0.145	-0.144	[0.131]	[0.138]	[0.083]	[0.061]	[0.124]	[0.128]	[0.120]	[0.154]	[0.117]	[0.126]	[0.124]	[0.103]	[0.125]	[0.113]	[0.082]	[0.069]	
事務職		-	-	-	-	-	-	-	-	0.061	-0.054	-0.082	-0.134	[0.065]	[0.068]	[0.103]**	[0.087]**	[0.079]	[0.069]	[0.106]	[0.140]	[0.061]	[0.063]	[0.076]**	[0.080]	[0.082]	[0.073]**	[0.062]	[0.042]	
販売・サービス・運輸・保安職		-	-	-	-	-	-	-	-	0.087	0.092	[0.121]	[0.110]	[0.067]	[0.074]**	[0.073]	[0.072]	[0.071]	[0.075]	[0.088]	[0.101]	[0.088]	[0.119]	[0.077]	[0.088]**	[0.119]	[0.081]	[0.118]	[0.072]	
産業ダミー(その他との比較)																														
製造業、鉱業、建設業		-0.142	0.091	0.041	0.01	0.016	0.054	0.07	-0.201	-0.013	-0.034	-0.008	0.001	[0.131]	[0.138]	[0.083]	[0.061]	[0.124]	[0.128]	[0.120]	[0.154]	[0.117]	[0.126]	[0.124]	[0.103]	[0.125]	[0.113]	[0.082]	[0.069]	
運輸、卸、小売、飲食店、旅行業		0.2	0.486	0.08	0.055	-0.008	-0.02	-0.007	-0.06	-0.176	0.056	0.057	0.233	[0.200]	[0.338]	[0.087]	[0.067]	[0.100]	[0.108]	[0.149]	[0.186]	[0.117]	[0.123]	[0.138]	[0.119]**	[0.127]	[0.104]	[0.094]	[0.085]	
専門サービス、通信情報サービス業		-0.183	0.108	0.136	0.034	0.106	-0.107	0.101	-0.097	-0.091	0.028	-0.067	0.076	[0.124]	[0.131]	[0.083]	[0.070]	[0.113]	[0.120]	[0.143]	[0.182]	[0.112]	[0.119]	[0.119]	[0.115]	[0.124]	[0.105]	[0.087]	[0.084]	
λ		0.047	-0.036	0.019	0	0.034	0.04	0.004	0.002	0.004	0.062	-0.327	0.305	[0.057]	[0.044]	[0.043]	[0.019]	[0.058]	[0.044]	[0.004]	[0.032]	[0.089]	[0.069]	[0.185]**	[0.104]**	[0.151]	[0.152]	[0.069]	[0.046]	
定数項		0.313	0.516	0.447	0.488	0.396	0.546	0.534	0.612	0.342	0.436	1.188	-0.068	[0.175]**	[0.215]**	[0.158]**	[0.110]**	[0.204]**	[0.185]**	[0.208]**	[0.206]**	[0.172]**	[0.172]**	[0.376]**	[0.268]	[0.443]	[0.378]	[0.249]	[0.138]	
サンプル数		291	208	293	384	257	248	184	283	381	411	190	212																	
Adjusted R-squared		0.037	0.134	0.003	0.027	0.018	0.033	-0.002	0.018	0.002	-0.004	0.062	0.052																	

注1：□内の値はWhite(1980)の一致性を持つ標準誤差を表す。
 注2：***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

5.3 3年内離職率の差に関する要因分解結果の検討

本章の分析の最後として、5節1項と2項で行った分析結果を用いて(1)式の各項の値を算出することで、近年と以前の若年者の3年内離職率の差に関する要因分解を行った。要因分解の結果は表3-5に示している。

要因分解の結果を掲載した表 3-5 のうち、職業による要因分解の結果を見ると、近年の若年者と以前の若年者の 3 年内離職の差の 69.5%が①同一職場内属性要因によって説明され、次いで②同一職場内属性外要因の 34.9%となっている。但しここでは第二に大きい②の要因でも近年の若年者の 3 年内離職率を 0.8%高めているという弱い影響に止まる。また職業構成変化の要因は属性の違いによる影響である③も、属性によっては説明されない構造的・長期的な影響である④も小さく、さほど重要ではなくなっている。

次に、企業規模による要因分解の結果を見ると、①同一職場内属性要因の数値はほぼゼロとなり影響が小さくなっている。説明変数から企業規模ダミーが除かれているために、属性差の影響が小さくなったのかもしれない。一方で②同一職場内属性外要因は全体の 99.8%をも占め、近年の若年者の離職率を 2.2%高めており、重要な要因となっている。またここでは④職場間属性外要因も 52.5%を占め、一定の重要性を示している²³。

最後に産業別による要因分解の結果を見ると、職業別の要因分解結果と似た傾向が示され、①同一職場内属性要因が 89.7%と最も大きく、近年の若年者の早期離職率を 2%高めている。近年の若年者の早期離職率の格差には、②の要因は 0.3%の縮小、④の要因は拡大方向だが 0.6%と微弱である。③の要因も小さく、産業別の分解でも就職先産業構成の変化による要因はほとんど確認できなくなっている。これより就職先職場の構成変化の要因は産業も職業も企業規模についてもさほど重要ではなかったと考えられる。反面、企業規模を説明変数に含むかどうかで結果が左右すること、また企業規模の要因分解では②が非常に大きな要因であったことを考えると、同規模企業内でも離職傾向が高まり、これが近年の若年者の早期離職の高まりに影響している可能性は大きいのではないだろうか。

表 3-5 要因分解の結果

	\hat{P}_j^b	P_j^b	P_j^a	\bar{Y}_a	\bar{Y}_b	$P_j^b(\bar{X}_j^a - \bar{X}_j^b)\beta_j^a$	$P_j^b\bar{X}_j^b(\beta_j^a - \beta_j^b)$	$\bar{Y}_j^a(P_j^a - \hat{P}_j^b)$	$\bar{Y}_j^b(\hat{P}_j^b - P_j^b)$	合計
	以前若年者と同様の職場決定構造における近年若年者の職場構成	近年若年者の実際の職場構成	以前若年者の実際の職場構成	以前若年者の3年内離職ダミーの平均	近年若年者の3年内離職ダミーの平均	①同一職場内属性要因	②同一職場内属性外要因	③職場間属性要因	④職場間属性外要因	
職業別										
専門・技術職	0.186	0.284	0.185	0.279	0.271	-0.003	0.005	0.000	-0.027	
事務職	0.352	0.286	0.342	0.289	0.362	-0.012	-0.009	-0.003	0.019	
販売・サービス・運輸・保安職	0.236	0.251	0.221	0.327	0.354	0.003	-0.010	-0.005	-0.005	
その他	0.226	0.180	0.252	0.304	0.288	-0.003	0.006	0.008	0.014	
全職業	1.000	1.000	1.000	0.299	0.321	-0.015	-0.008	0.000	0.001	-0.022
				-0.022		69.5%	34.9%	0.8%	-5.2%	100.0%
企業規模別										
100人未満	0.315	0.372	0.366	0.392	0.360	-0.008	0.020	0.020	-0.022	
100~299人	0.181	0.185	0.189	0.330	0.321	0.005	-0.003	0.002	-0.001	
300~999人	0.191	0.180	0.184	0.237	0.314	-0.003	-0.011	-0.002	0.003	
1000人以上	0.312	0.262	0.261	0.191	0.271	0.006	-0.028	-0.010	0.010	
全企業規模	1.000	1.000	1.000	0.299	0.321	0.000	-0.022	0.011	-0.011	-0.022
				-0.022		-2.1%	99.8%	-50.2%	52.5%	100.0%
産業別										
製造業、鉱業、建設業	0.386	0.260	0.371	0.266	0.296	-0.002	-0.005	-0.004	0.033	
運輸、卸、小売、飲食店、旅行業	0.224	0.216	0.230	0.353	0.330	0.004	0.001	0.002	0.003	
専門サービス、通信情報サービス業	0.272	0.404	0.284	0.320	0.336	-0.001	-0.005	0.004	-0.042	
その他	0.117	0.120	0.115	0.248	0.309	-0.020	0.012	-0.001	-0.001	
全産業	1.000	1.000	1.000	0.299	0.321	-0.0195	0.003	0.001	-0.006	-0.022
				-0.022		89.7%	-13.1%	-5.4%	28.9%	100.0%

²³ KHPS を用いた分析では④職場間属性外要因は企業規模に関してもあまり大きなものではなかった。しかし KHPS による要因分解でも職場構成を通じた影響よりも①や②の要因が大きく、この点は両データ同様の結果を示していた。

次に①同一職場内属性要因と②同一職場内属性外要因の中でもどの説明変数による影響が大きかったかを確認するため、3年内離職関数に用いた各説明変数ごとに、(1)式右辺の第1項、第2項を算出し、結果を表3-6に掲載した。

表3-6より①同一職場内属性要因の各説明変数の影響を見ると、学卒時の求人倍率の違いが近年の早期離職率を約3%高めており、やはり先行研究で指摘される学卒時の景気の影響は大きいことが分かる。また②同一職場内属性外要因の各説明変数の内訳をみると、大学、大学院卒ダミーが大きな負の値を取り、近年の若年者の早期離職率の高まりに重要な要因となっている。ここここでは大学、大学院卒ダミーの係数差が示されているため、言い換えれば、同一職場で同じ大学・大学院卒であっても近年の若年者のほうが離職しやすいという事を示す。高学歴化が進行しているため大学、大学院卒の労働市場における希少性が弱まり、賃金や待遇などを通じて離職傾向に違いが生じているのかもしれない。またここでは企業規模や職業に関する影響も大きな数値となっており、特に企業規模が説明変数から除かれた場合の定数項の影響が非常に大きくなっている。同一職業、企業規模においても近年のほうが離職傾向が高まっていると考えられ、やはりここでも特に企業規模について、同企業規模であっても離職傾向が高まっている影響が大きいと考えられる。

表 3-6 同一職場内属性要因と同一職場内属性外要因の内訳

説明変数	①同一職場内属性要因 の各説明変数ごとの内訳			②同一職場内属性外要因 の各説明変数ごとの内訳		
	$\sum_{j=1}^J P_j^b (\bar{X}_j^a - \bar{X}_j^b) \beta_j^a$			$\sum_{j=1}^J P_j^b \bar{X}_j^b (\beta_j^a - \beta_j^b)$		
	職業別	企業規模別	産業別	職業別	企業規模別	産業別
学卒時の求人倍率	■ -0.034	■ -0.030	■ -0.033	■ 0.032	■ 0.002	■ 0.036
個人属性						
男性ダミー	0.005	0.004	0.003	-0.016	-0.010	0.009
大学、大学院卒ダミー	■ 0.023	■ 0.027	■ 0.025	■ -0.062	■ -0.062	■ -0.078
企業規模ダミー						
100～299人	0.001	-	0.002	-0.005	-	0.001
ミ- (100名未満)	0.001	-	0.000	-0.023	-	-0.016
満との比較) 1000人以上	0.000	-	0.004	-0.025	-	-0.008
職業ダミー						
専門・技術職	-	0.005	0.002	-	-0.009	-0.008
(その他職と事務職	-	-0.003	-0.007	-	■ -0.038	■ -0.054
の比較) 販売・サービス・運輸・保安職	-	-0.002	0.001	-	■ -0.029	■ -0.041
産業ダミー						
製造業、鉱業、建設業	-0.005	-0.001	-	-0.021	-0.007	-
(その他との比較) 運輸、卸、小売、飲食店、旅行業	-0.003	0.005	-	-0.002	0.012	-
専門サービス、通信情報サービス業	0.004	-0.001	-	■ 0.029	■ 0.007	-
λ	-0.006	-0.003	■ -0.017	■ -0.037	■ 0.325	■ 0.055
定数項				■ 0.121	■ -0.212	■ 0.107
合計	-0.015	0.000	-0.0195	-0.008	-0.022	0.003

6. 本章のまとめ

本章では近年の若年者の早期離職を増加させた背景に、学卒時の景気の影響とともに、就職先の産業、職業、企業規模構成の変化や、就職先職場の質の変化を通じた影響があったのではという疑問を持ち、近年と以前の若年者の3年内離職率に関する要因分解を行った。一連の分析結果から以下のような事柄が見えてきた。

第1に、景気や個人属性をコントロールしてもなお、経時的に製造業や事務職、大企業への就職が少なくなってゆく傾向が確認された。また個人属性や景気をコントロールしてもなお、企業規模については早期離職率が明確に異なる様子が見られ、1000人以上の大規

模企業に就職した者ほど3年内離職率は低い傾向にあった。

第2に長期的な職場構成の変化や企業規模による離職傾向の違いが確認されたものの、長期的な職場属性の構成変化が近年の若年者の早期離職率を高めるという要因はあまり大きなものではなかった。それよりもむしろ名目上は同職場属性であってもなんらかの質的变化によって同職場内の離職傾向が高まっていることが近年の若年者の早期離職に大きく影響している様子が確認された。中でも特に同企業規模でも離職傾向が高まっている影響が大きかった。

第3に先行研究で指摘されている通り、近年の若年者ほど卒業時の景気が悪いことによる影響も大きかった。また学歴が大卒大学院卒でも近年ほど早期離職傾向が高まっていることによる要因も大きかった。

以上の結果を整理すると、近年の若年者の早期離職率の高まりは、先行研究で指摘されてきた学卒時の景気の影響とともに、同学歴や同じ職場属性であっても離職傾向が高まってきたことによる影響が大きいと考えられる。このような特徴が表れてきている背景には、濱秋ほか(2011)が指摘するような日本的雇用慣行の変化があるのかもしれない。近年は伝統的な大企業においても希望退職制度などを行っている企業も珍しくはなく、2005～2007年時の好況時にも終身雇用や年功制の復活が進んだ様子は見られなかった。このような動きは都度の景気の影響というよりも「市場のボーダレス化に伴う不確実性の増大と市場リスクが高い経営環境」(岩崎・田口 2012、269頁)への対応によるものと考えられ、各職場内における離職傾向の高まりは今後も続く長期的な傾向であろうと予想される。このような環境下においては、近年政策的に求められている「雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」が重要であり、外部労働市場の整備が必要になろう。加えて転職も念頭に置いた企業特長的スキルによらないキャリア形成の道筋づくりや、自己啓発など職場によらない人的資本形成が促進される制度設計が重要かもしれない。

最後に本章の分析の課題について述べる。本章の分析では2007年時に20～40歳という比較的短期の雇用環境の変化に影響された労働者のサンプルによる分析となっている。高度経済成長期に労働市場に参入したサンプルを多く含み、かつ大規模サンプルによるデータを用いて、より長期的な変化の影響を見てゆくことも重要になる。また男女別でも早期離職の傾向は異なることが考えられ、男女別に分析を行うことも重要であろう。これについてもやはり大規模なサンプルが求められ、このようなデータを用いた分析は今後の課題である。

付表 3-1 分割サンプルによる職場決定に関する推計結果

サンプル		1995年以降卒業サンプル											
被説明変数	モデル	産業ダミー				職種ダミー				企業規模ダミー			
		製造業、鉱業、建設業	運輸、卸、小売、飲食店、旅行業	専門サービス、通信情報サービス業	その他	専門職・技術職	事務職	販売・サービス・運輸・保安職	その他	100人未満	100～299人	300～999人	1000人以上
説明変数		多項プロビット				多項プロビット				順序プロビット			
		限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
学卒時の求人倍率		-0.115 [0.108]	-0.124 [0.102]	0.153 [0.117]	0.086 [0.075]	-0.136 [0.108]	0.167 [0.102]	-0.153 [0.106]	0.123 [0.088]	-0.153 [0.097]	-0.006 [0.005]	0.028 [0.018]	0.132 [0.083]
個人属性	男性ダミー	0.164 [0.027]***	-0.001 [0.026]	-0.127 [0.03]***	-0.035 [0.02]*	-0.042 [0.027]	-0.265 [0.024]***	0.062 [0.025]**	0.246 [0.022]***	-0.010 [0.026]	0.000 [0.001]	0.002 [0.005]	0.009 [0.022]
	中学3年時の成績が良いダミー	-0.035 [0.03]	-0.054 [0.028]**	0.068 [0.033]**	0.022 [0.022]	0.109 [0.029]***	0.040 [0.028]	-0.073 [0.028]***	-0.075 [0.024]***	-0.082 [0.027]***	-0.003 [0.002]*	0.015 [0.005]***	0.071 [0.023]***
	大学、大学院卒ダミー	-0.026 [0.031]	0.088 [0.029]***	-0.103 [0.034]***	0.041 [0.023]*	-0.007 [0.031]	0.107 [0.03]***	0.061 [0.03]**	-0.161 [0.024]***	-0.176 [0.027]***	-0.007 [0.003]**	0.032 [0.006]***	0.151 [0.024]***
	15歳時の父親の企業規模ダミー(30名未満との比較)	-0.045 [0.046]	0.034 [0.041]	-0.071 [0.051]	0.082 [0.033]**	-0.044 [0.048]	-0.002 [0.045]	0.024 [0.044]	0.022 [0.034]	0.054 [0.041]	0.002 [0.002]	-0.010 [0.008]	-0.046 [0.036]
15歳時の父親の職業ダミー(その他職との比較)	0.012 [0.037]	-0.082 [0.036]**	-0.026 [0.041]	0.095 [0.028]**	0.056 [0.037]	0.029 [0.036]	-0.033 [0.037]	-0.052 [0.031]*	-0.023 [0.034]**	-0.103 [0.002]**	-0.004 [0.006]**	0.019 [0.006]***	0.089 [0.029]***
15歳時の父親の職業ダミー(その他職との比較)	-0.001 [0.035]	-0.008 [0.033]	-0.037 [0.039]	0.046 [0.026]	0.017 [0.036]	-0.014 [0.035]	0.013 [0.035]	-0.016 [0.027]	0.024 [0.033]	0.001 [0.001]	-0.004 [0.006]	-0.020 [0.026]	
15歳時の父親の職業ダミー(その他職との比較)	-0.035 [0.043]	-0.050 [0.042]	0.083 [0.047]*	0.002 [0.031]	0.113 [0.041]***	0.018 [0.045]	-0.084 [0.044]*	-0.046 [0.036]	-0.030 [0.039]	-0.001 [0.002]	0.005 [0.007]	0.026 [0.034]	
15歳時の父親の職業ダミー(その他職との比較)	0.015 [0.039]	-0.002 [0.038]	-0.005 [0.044]	-0.008 [0.029]	-0.043 [0.041]	0.046 [0.038]	0.091 [0.037]**	-0.094 [0.035]***	-0.042 [0.036]	-0.002 [0.002]	0.008 [0.007]	0.036 [0.031]	
15歳時の父親の職業ダミー(その他職との比較)	-0.016 [0.041]	0.063 [0.037]*	-0.076 [0.046]*	0.029 [0.03]	-0.033 [0.043]	0.039 [0.04]	0.048 [0.039]	-0.054 [0.033]*	-0.030 [0.038]	-0.001 [0.002]	0.005 [0.007]	0.026 [0.032]	
サンプル数		1,025				1,025				1,025			
イベント発生数		267	221	414	123	291	293	257	184	381	190	185	269
Log likelihood		-1,282.523				-1,244.580				-1,313.6964			
疑似決定係数										0.044			

サンプル		1994年以前卒業サンプル											
被説明変数	モデル	産業ダミー				職種ダミー				企業規模ダミー			
		製造業、鉱業、建設業	運輸、卸、小売、飲食店、旅行業	専門サービス、通信情報サービス業	その他	専門職・技術職	事務職	販売・サービス・運輸・保安職	その他	100人未満	100～299人	300～999人	1000人以上
説明変数		多項プロビット				多項プロビット				順序プロビット			
		限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
学卒時の求人倍率		-0.057 [0.055]	0.010 [0.049]	0.006 [0.052]	0.041 [0.036]	0.055 [0.044]	0.074 [0.049]	-0.028 [0.048]	-0.101 [0.043]**	-0.050 [0.046]	-0.002 [0.002]	0.010 [0.009]	0.043 [0.04]
個人属性	男性ダミー	0.219 [0.027]***	-0.058 [0.026]**	-0.108 [0.027]***	-0.054 [0.02]**	0.023 [0.02]	-0.395 [0.021]***	0.035 [0.021]	0.337 [0.017]***	0.027 [0.025]	0.001 [0.001]	-0.005 [0.005]	-0.023 [0.021]
	中学3年時の成績が良いダミー	-0.053 [0.032]*	-0.059 [0.028]**	0.038 [0.03]	0.074 [0.02]**	0.051 [0.025]**	0.080 [0.027]***	-0.055 [0.028]**	-0.076 [0.026]***	-0.139 [0.026]**	-0.006 [0.003]**	0.007 [0.006]**	0.118 [0.023]***
	大学、大学院卒ダミー	-0.020 [0.039]	0.031 [0.035]	-0.038 [0.039]	0.026 [0.025]	0.025 [0.031]	0.124 [0.035]***	0.089 [0.033]***	-0.238 [0.031]***	-0.147 [0.033]**	-0.006 [0.003]**	0.028 [0.007]***	0.125 [0.026]**
	15歳時の父親の企業規模ダミー(30名未満との比較)	0.012 [0.045]	-0.028 [0.041]	-0.011 [0.042]	0.027 [0.03]	-0.029 [0.038]	0.008 [0.041]	0.007 [0.039]	0.013 [0.035]	-0.043 [0.038]	-0.002 [0.002]	0.008 [0.007]	0.036 [0.032]
15歳時の父親の企業規模ダミー(30名未満との比較)	0.054 [0.04]	0.010 [0.036]	-0.118 [0.04]***	0.054 [0.026]**	-0.017 [0.034]	0.072 [0.036]**	-0.042 [0.036]	-0.012 [0.033]	-0.147 [0.034]**	-0.006 [0.003]**	0.028 [0.007]***	0.125 [0.029]***	
15歳時の父親の職業ダミー(その他職との比較)	0.022 [0.035]	-0.010 [0.031]	-0.025 [0.033]	0.013 [0.024]	0.028 [0.028]	-0.039 [0.032]	-0.025 [0.031]	0.037 [0.027]	-0.049 [0.03]*	-0.002 [0.002]	0.009 [0.006]*	0.042 [0.025]*	
15歳時の父親の職業ダミー(その他職との比較)	-0.078 [0.062]	0.023 [0.055]	0.094 [0.056]*	-0.039 [0.043]	0.098 [0.046]**	0.033 [0.054]	-0.097 [0.059]*	-0.035 [0.052]	0.023 [0.052]	0.001 [0.002]	-0.004 [0.01]	-0.020 [0.044]	
15歳時の父親の職業ダミー(その他職との比較)	-0.023 [0.047]	-0.047 [0.043]	0.039 [0.044]	0.032 [0.028]	0.023 [0.038]	0.079 [0.039]**	-0.057 [0.043]	-0.045 [0.04]	-0.106 [0.039]**	-0.005 [0.002]*	0.020 [0.008]**	0.090 [0.033]**	
15歳時の父親の職業ダミー(その他職との比較)	-0.101 [0.04]**	0.092 [0.033]***	-0.034 [0.038]	0.043 [0.025]*	0.024 [0.032]	0.029 [0.035]	0.034 [0.034]	-0.087 [0.033]***	-0.021 [0.034]	-0.001 [0.002]	0.004 [0.006]	0.018 [0.029]	
サンプル数		1,123				1,123				1,123			
イベント発生数		417	258	319	129	208	384	248	283	411	212	207	293
Log likelihood		-1,411.086				-1,293.312				-1,448.9741			
疑似決定係数										0.041			

注1: []内の値は標準誤差を表す。
 注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

4章 若年転職者のジョブマッチングの成立要因

一人材紹介業務データを用いた分析

1. 人材会社はなぜ「人柄」「社風」情報を集めているのか

本章では求職者と求人企業とのジョブマッチングについて、求職者・求人のどのような情報がその成立要因として影響が大きいかを分析する。なかでも特に民間職業紹介会社の業務データを用いることで、当事者のみによるマッチングでは活用しえない、仲介者たる民間人材紹介会社が独自に作成・収集した求人・求職者についての情報が、マッチングの成立にどのような影響をもっているかについて注目する。

労働者を取り巻く環境変化に伴い、労使間のミスマッチの抑制やマッチング効率を高める取り組みについての注目度が高まっている。特に民間職業紹介事業については、不況期を挟む中でも過去5年求職申込件数が増加し続け、平成22年度には400万件を超えた。また事業所数もこの10年で約3倍に増加するなど²⁴、外部労働市場においてその影響度は高まりつつあり、マッチング機能として社会的貢献の期待も大きい。しかし民間人材紹介会社のマッチングの行いについての調査・研究は非常に少なく、どのような要因によって、そのマッチング成果が左右されるのかは、十分に明らかにされたとはいえない。ハローワークとの間で行われた市場化テストにおいても、どちらの仲介業のどのような業務が効率的だったかについて議論がなされたが、未だ官民双方で意見が分かれている。また本章と同様に民間人材紹介会社の業務データを用いた過去の先行研究では、阿部・神林・李(1999)や阿部(2001)がデータベースに登録された求人・求職者の情報を用いてマッチング結果の要因分析を行っているが、求職者の経験や資格など、また求人が要求する経験や資格などの情報だけでは、マッチングの結果を十分に説明できないことが指摘されている。ここではさらに現場従業員へのヒアリングを行うことで、このようなスキルに関する以外の情報、例えば「人柄」や「社風」といった情報や、職歴や要求スキル情報の中でもデータ化が難しい各当事者固有の質的な情報がマッチングの成立に非常に重要であると考察しているが、このような情報の有効性がデータによって検証されたわけではない。

ただ「人柄」、「社風」のようなスキル以外の情報の重要性は以前からも指摘されている。Jovanovic(1979)は労使個々の相性によって、採用後の生産性やその後の離職決定が影響されることを理論的に説明している。この労使の相性の程度は、求職者と求人企業の双方の個性の組み合わせによって影響することが予想される。またもし労使の相性の程度によって生産性が異なるならば、求職者の技能レベルや求人企業の留保条件が同程度であったとしても、より良い相性でマッチ生産性が高い場合のほうが採用成立はしやすいだろう。民

²⁴ 厚生労働省平成22年度職業紹介事業報告

営人材紹介会社は彼らのデータベースに求職者の「人柄」や求人企業の「社風」情報を蓄積しこれら情報をマッチング業務に活用しているのであるが、「人柄」や「社風」情報は労使の相性を見定める代理指標として利用され、マッチングの成立に重要な役割を持っている可能性が考えられる。また労働政策研究研修機構(2006)などの調査では、民間職業紹介を介さずとも採用の場においては「面接」が重要な役割を持っていることが示されており、岩脇(2007)では、面接時の態度や表情から「会社との相性」が判断されていることが指摘されており、採用成立における「人柄」や「社風」のような情報の重要性が示唆される。

しかしこのような私的情報は、採用手続きの過程で企業研究や適性試験や面接などが行われたとしても、当事者のみによっては十分に流通せず、非対称情報の問題が懸念される。民間人材紹介会社のような仲介業は、このような情報について第三者視点で情報を獲得し、それを公平に評価しマッチングに活かすことで他の就職チャンネルとの差別化を図っていることも考えられる。そこで本章では民間人材紹介業界の中でも高い売上シェアを誇る株式会社インテリジェンス²⁵の人材紹介事業部門の業務データベースから抽出したデータセットを用い、当該人材紹介会社が独自に作成、もしくは収集し、当事者のみによっては正しく把握することが難しい情報、例えば当該人材紹介会社によって診断されている求職者の性格・志向性特徴や求人企業の組織風土情報がマッチングの成立にどのような影響を与えているかについて検討する。

2節では理論や先行研究を整理し、仲介者によって追加的に提供される「人柄」、「社風」のような情報がマッチングの成立に影響する可能性を検討する。3節では分析に用いるデータを概観し、4節で具体的な分析手続きを述べる。その後5節で分析結果を確認し、6節でその結果を整理し、政策含意を検討する。

2. 先行研究と「人柄」、「社風」情報の役割

2.1 登録型人材紹介業による転職活動の流れ

本章の目的は登録型人材紹介会社の業務データを用いた分析により、民間職業紹介によって収集、提供された情報のマッチング結果に与える影響を明らかにすることである。本節では分析の事前手続きとしてこれまでの先行研究や既存モデルを整理し、考えうる影響や、その影響がもたらされる背景について検討してゆくが、まずはその前に本章で着目している登録型の人材紹介業を利用した転職・採用活動の流れを確認してゆきたい。

人材紹介会社を利用した求人企業、求職者双方の活動は、まず双方とも人材紹介会社の担当者と面談をし、カウンセリングを通じながら求人・求職要件などの情報を明確にし、

²⁵ 上場時の有価証券報告書によると、人材紹介事業の従業員数は831名、部門売上は約185億円となっており、業界内のシェアは大きい。尚、特定業界や職種に限定せず総合的なサービスを行っている。但し登録型人材紹介事業全体の特徴でもあるが、取り扱う求人は、パートやアルバイトは基本的になく、契約社員は一部含むものの正社員の募集が中心である。また、登録されている求職者も直近の雇用形態は正社員の者がほとんどであり、本稿の分析も前職が正社員である者のみを扱っている。

共有することから始まる。その情報をもとに人材紹介会社では、求職情報や求人票の登録²⁶をデータベース上に行う。その後人材紹介会社は、登録された求人情報をもとに、まずは求職者側に求人案件を複数件紹介してゆき求職者に応募を検討してもらう。求職者は紹介されている求人案件の中に応募を希望する求人案件があれば人材紹介会社へその旨を伝え、求人企業への連絡調整を委託する。一方で求人企業は求人情報が登録された後は応募者が現れるのを待つ身となるが、応募者が現れれば随時人材会社より連絡が入り、選考に移ってゆく。選考時の判断については求人企業・求職者が主体的に行うが、人材紹介会社がミスマッチであると判断し、求人企業や求職者に辞退等を働きかける場合もある。最終的に採用が決定した場合には、人材紹介会社は採用時の年収をもとに算出した仲介手数料を求人企業から徴収することで利益を得る。

以上のような状況を踏まえると民間人材会社によるマッチングの成立過程は、まず求職者が紹介された求人案件からどの求人に応募をするかという応募段階と、応募してきた求職者を求人企業が採用するかどうかという選考段階の大きく二つの意思決定段階を踏まえたものとなっている。もちろん選考段階においても、求人企業が採用と判断しながらも求職者が応募を辞退するという行動も考えられ、厳密には相互手番の多段階ゲームのような構造になっていると思われるが、大きくは求職者による応募とその後の選考段階という2つの段階から構成されていると考えられよう。

2.2 マッチングの成立に影響する要因

では、求職者の応募段階やその後の選考段階では、どのような要因によって結果の判断が左右されるのだろうか。一般的なサーチモデルによれば、求職者の留保賃金や求人企業の留保生産性などが大きな要因として挙げられるだろう。例えば求職者では、失業者に支払われる失業給付の額や、就業者に支払われる賃金額などが考慮され、これら留保賃金が高いほど応募されうる求人もそれを上回る高賃金のものに限定される。また求人企業についても、求められる能力など留保条件のハードルが高いほど応募者の選考は厳しくなると考えられる。Albrecht and Vroman(2002)では求人企業が求めるスキルレベルや求職者のスキルレベルによって採用後の賃金や生産性が異なるという想定の下で、サーチモデルをもとに求人企業の採用行動を分析している。彼らは、採用後の支払い賃金や採用コストが高いほど採用企業の留保条件は高くなり、高い留保条件の求人企業では高いスキルを持つ求職者しか採用されないというモデルの元、パラメータを複数仮定したシミュレーション分析を行っている。その結果、技術の高度化などでスキルと生産性との弾力性が正の方向に高まるにつれ、賃金格差が拡大し、低スキルの求職者は採用されにくくなり、このスキル層の失業が増えることなどが明らかにされている。

以上のようなサーチモデルによれば、応募や選考のどちらの段階においても、求人・求

²⁶ 求人票の内容は随時修正が可能であり、採用・選考を経るうえで要求スキルなど情報に変更が生じた際は、その内容を反映させることができる。同様に求職者情報も随時変更可能である。

職双方の留保条件やそれと比較される要素である求職者のスキルや求人提示賃金額などが、応募や選考の結果に影響を与えると考えられる。しかし留保賃金のような経済学における概念は、実際の採用の現場では別の名を持ついくつかの情報項目として整理され、判断に活かされていると考えられる。このような情報のひとつとしてまず挙げられるのは、学歴や産業・職種経験など人的資本理論で言う一般的・特殊的なスキルを表現した情報である。実際の転職・採用活動の場では、求められる職務経験や資格、学歴情報などが求人票に記載されるし、求職者の学歴や経験情報も履歴書や職務経歴書に記載される。このような情報は、人材紹介会社では求人・求職者の登録情報として保存され、マッチングなどの業務に活用され、人材紹介会社を用いずとも当事者同士で求人票や履歴書、職務経歴書のやりとりによってこれら情報の交換が行われている。

但し先述したように、このような人的資本の蓄積や条件に関する情報だけではマッチングの成立結果の多くを説明できないことが阿部・神林・李(1999)や阿部(2001)によって指摘されている。阿部・神林・李(1999)や阿部(2001)では人材会社担当者へのヒアリングから、「人柄」や「社風」のような情報の重要性が示唆されているが、やはりこれらもサーチ行動時の判断に影響する情報であろう。というのも、たとえ学歴や職務経験などの条件が同様であっても、Jovanovic(1979)が指摘するように労使双方の相性によって生産性が異なることは考えられる。要するに相性の良し悪しによっても、マッチ後の生産性が留保条件を上回ることができるかが異なってくるのであり、このような経路からも応募や選考の結果は左右されるだろう。また、このような相性の良し悪しが、求職者の「人柄」や求人企業の「社風」の組み合わせによって影響されることは十分考えられる。採用・求職活動の現場では、求人票や履歴書、職務経歴書などを利用した書類選考の前後で、面接が行われることが一般的である。書類選考によっても書類に記載された文章などから、「人柄」や「社風」を読み取ることは可能であろうが、面接では応募者や面接官双方が、互いの様子を視認したり話を交わすことで、「人柄」や「社風」情報のやり取りが、書類選考以上に行われているものと考えられる。但し Jovanovic(1979)でもその難しさが指摘されているように、採用時の限られた場だけでは、「人柄」や「社風」などのような私的情報の把握は不十分である可能性は高く、非対称情報の問題も懸念される²⁷。

2.3 第三者による提供情報とマッチング結果の関係

このような採用の場における非対称情報の問題は、Autor(2009)で言及されているが、採用に関わるツールやシステムの工夫によってはこの問題が軽減できることも指摘されている。Finlay(2009)やBagues and Labini(2009)などの研究では、制度やツールの整備によって第三者が追加的に情報を補完することで上記問題は軽減でき、マッチングの結果も良好になることが明らかにされている。例えば Finlay(2009)では、当事者同士のみによっては

²⁷ 小山(2008a)では企業ヒアリング調査から、面接時の応募者の受け答えが真のものであるかどうかの見極めが難しいことにより、企業選考の採用基準が不明確にならざるを得ないことを指摘している。

情報交換が十分に行われないものとして、求職者によって秘匿されやすい「求職者の犯罪歴」情報に注目し、採用過程で強制的に犯罪歴が開示される制度の導入効果について分析している。分析の結果、制度導入後では犯罪歴を持つ者の採用確率が減少する一方で、犯罪歴を持つ者に多い属性に該当するが犯罪歴を持たない者については採用結果が改善したことが指摘されている。また、Bagues and Labini(2009)では”AlmaLaurea”という求職者に関する、より詳細な情報公開機能を備えたツールの導入によって、就職できない者が減少したことが報告されている。

これら研究からは、当事者同士のみによっては十分に伝わらない情報が第三者によって補われる場合には、マッチングの可能性が高まるなどその結果が改善する可能性が示唆される。先述したようにインテリジェンス社のような人材紹介会社では、一般に成功報酬型の料金システムがとられ、採用の成立確率は直接的に利益に繋がる。もしかしたら人材紹介会社が独自に作成している「人柄」、「社風」などの情報は、これら情報をマッチングに活用したり、求職者や求人企業に提供することで採用成立の可能性を高めるために作成されているものかもしれない。そこで本章では人材紹介会社が独自に作成し、当事者同士による採用・転職活動では流通が十分に行われないような情報項目が、マッチングの成立結果にどのような影響を及ぼしているかについて分析を加えてゆく。特に「人柄」や「社風」にかかわる情報が、それ以外の留保条件や人的資本に関する情報をコントロールしたうえでも、マッチング結果に影響があるかどうかについて注目する。また、その際には求職者の応募段階と応募後の選考段階に分けてその結果への影響を検討してゆく。

3. 分析に用いるデータ

3.1 データ抽出条件とデータ構造

本章で用いるデータは株式会社インテリジェンスの人材紹介事業部門の業務データベースである。先述したように登録型の民営人材紹介業では採用が成立した段階で初めて求人企業から支払われる成功報酬型のビジネスモデルで、求職・求人登録やカウンセリングを受ける段階では料金は発生しない。このようなことからユーザーは、複数の人材紹介会社や他の転職経路を同時利用するケースも少なくない。特に、採用成立時にも料金が発生しない求職者側にこの傾向が強く、他で仕事が決まってしまうなどで登録以降のステップに進まない登録者も多くいる。もちろん登録されているどの求人にもマッチしないことで、採用に至らない求職者もいる。このように、当該人材紹介会社を主な転職活動経路として利用してはいない登録者も多いことや、データ抽出にかかるシステム上の負荷を考慮し、以下の条件を設けデータセットを抽出した²⁸。

○当該人材紹介会社の仲介で 2011 年 7 月中に転職が決定した全登録者情報

²⁸本来的には一定期間に区切り、登録された全求職者、求人の属性情報とそれぞれの進捗情報を抽出するという方法が考えられるが、データベースに与える負荷などもあり、全情報を抽出することはできなかった。

○彼らの転職期間中に紹介された全ての求人に関する情報

○またそれらに紐づく企業情報、応募有無や書類選考、面接などの全ての進捗情報
抽出の結果、求職者と求人の組み合わせは 32248 件のデータセットとなった。この条件づけにより、分析結果を解釈するに当たっては留意が必要である。まず一つには、ランダムにサンプリングされたデータセットではないため、本章の分析結果は一般化できない。例えば分析結果により、積極性のある求職者ほど採用されやすかったとしても、ここで扱うデータサンプルに含まれない非正規市場ではそうではないかもしれない。次に分析結果の限界効果に含まれるバイアスの問題もあろう。後に見られるように扱うデータサンプルには男性が多く、配慮サービス性や細やかさなどの要素はあまり重視されない労働市場のみを取り扱っているかもしれない。そうであれば配慮サービス性や細やかさなどの「人柄情報」が採用に与える影響は過少評価されているかもしれない。一方で、データに含まれる求職者はどちらかの求人で採用が決定した者のみであるから、比較的優秀な層に限定されていると考えられる。採用が決まらなかった求職者も含めて分析された結果よりも求職者に固定の変数は過少評価されている可能性も考えられる。

3.2 データの概観

細かな分析を行う前に、基本的な集計により求職者やマッチング成立段階の特徴を確認しておく。まず提供されたデータのうち、後の分析に用いる全ての変数が確認できる者 668 名について、転職前の年収や業界や職種、等の属性情報を集計し、結果を表 4-1 に掲載した。ここではハローワークと異なり、応募されなくとも求職者に案内された全ての求人案件が「紹介」と定義されるが、まず一人当たりの紹介求人案件数は約 47 件と、非常に多くの案件が紹介されている。但し内定に至ったのは一人約 1 件ずつとなっている。求職者の平均年齢は約 30 歳、転職以前の平均年収は約 450 万円で勤続は 4.6 年、平均転職回数は 0.7 回と 1 回に満たない。また 87.6%は大学、大学院卒である。これらの結果から、総合人材紹介サービスは、主に大卒者が新卒時に次ぐ 2 回目の職探しの場として活用している様子が伺える。

また、各求職者に紹介された求人ごとの進捗状況を確認する。各段階において、どれぐらいの割合で次のステップに進んでいるかを集計²⁹し、図 4-1 に掲載した。一人あたり多くの求人が紹介されていることを見たが、実際に応募がされているのはそのうち僅かに 18.7%となっている。さらに応募をした後の書類選考の通過率は 40.1%、書類選考通過後の 1 次面接の通過率は 46.2%³⁰となっており、それぞれの段階で半数以上が不採用、又は辞退となっていることが分かる。一方で 2 次面接では 65.9%が通過し、2 次面接を通過すればその後は約 80%が採用に至る状況が見られ、選考段階でも各時点で様子は異なっている。

²⁹ 次のステップへ進んだ者は、その段階で内定になった者も数に含めて集計している。

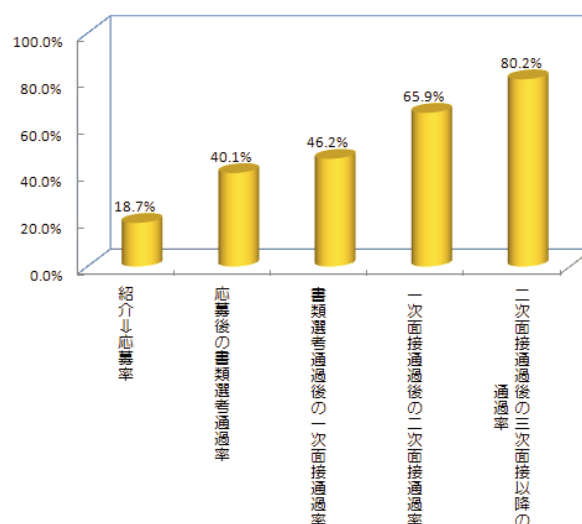
³⁰ 1 次面接の事前に筆記試験を行う求人もあり、本データは筆記試験の進捗段階の結果も追うことができる。しかし求人によって試験問題やその傾向は大きく異なると考えられるが、その内容は把握できない。そのため、筆記試験通過に関する集計・分析は扱わないこととした。

また先に検討したように、書類選考と面接ではその手続きや重視される情報が異なることが考えられる。そこで以降の分析では、選考段階においても書類選考段階と書類選考通過後の面接で採用決定が決まる段階とを分けて分析を行う。

表 4-1 求職者の特徴

	平均又は構成比
一人当たり紹介件数	47.0 件
一人当たり内定獲得数	1.1 件
転職直近 年収	456.5 万円
転職回数	0.7 回
年齢	30.3 歳
前職継続年数(紹介日までの)	4.6 年
勤続継続転職者構成比	67.8 %
大学、大学院卒構成比	87.6 %
男性構成比	78.6 %

図 4-1 次段階への進行確率（歩留り率）



4. 具体的な分析枠組み

4.1 人材紹介会社が独自に作成・収集した情報

本節ではそれぞれの段階についての具体的な分析手続きを述べるが、まずは提供された業務データの中から人材紹介会社によって独自作成された情報にどのようなものがあるかを確認する。ここでは提供されたデータセットから、求人求職それぞれの情報について、人材紹介会社を仲介しなくとも情報が行き交うと考えられる項目と、人材紹介会社独自の働きによって作成・収集されマッチングに活用されているだろう項目とに分類し、図 4-2 に掲載した。これを見ると、人材紹介会社独自の求職者情報としては、求職者の「志向性」に関する情報項目と、「性質特徴」に関する項目が見られる。「志向性」とは金銭報酬志向、地位報酬志向など仕事についての志向が記載されており、「性質特徴」は積極性、緻密性などの計 8 項目の性質特徴についてそれぞれ当てはまるか否かを記した情報であり、これらの情報はカウンセリングで人材会社の担当者が判断し、求職者情報に追加しているものである。一方で求人に関しては、「推奨年齢枠」、「組織風土」がある。こちらも人材紹介会社の担当者によって情報化され、その風土に推奨される「性質特徴」や「年齢層」もマッチングに活用できる情報として追加されている。尚「組織風土」情報は当該求人企業が求職者に渡す求人票に記載され、人材会社のマッチングに活かされるだけでなく、求職者自身も参照できる情報となっている。また「推奨年齢」については 2007 年 10 月の改正雇用対策法の施行に伴い、求人票から年齢に関する情報が得られなくなったことから、こちらも当事者のみによるサーチ活動では活用できない情報と考えられる。但し同法律の趣旨が非合

合理的理由による年齢制限を禁じる観点があることから、合理的な理由がある例外事由³¹の場合にはその記載が許される（ハローワーク『年齢指針について』）。

図 4-2 提供データセットのデータ項目分類

情報項目		人材紹介を利用せずとも一般的な履歴書、職務経歴書、求人票で把握される情報	人材紹介会社のカウンセリング、ヒアリングなどにより収集・作成された情報	
求職者情報	基本属性	性別	○	
		年齢	○	
		最終学歴	○	
		取得資格	○	
		語学力	○	
		失業状態か就業中か	○	
	職歴情報	転職回数	○	
		後職	○	
		入社・離職時期	○	
		業種	○	
		職種	○	
	人柄	年取	○	
志向性			○	
	性質特徴		○	
求人情報	基本属性	募集企業	○	
		募集部門	○	
		業種	○	
		職種	○	
		想定年取	○	
		手当・福利厚生	○	
		上場状態	○	
	求人条件	学歴	○	
		資格	○	
		語学力	○	
		許容失業期間	○	
		社会人経験1年未満OK	○	
	推奨	推奨年齢枠		○
		推奨性質特徴		○
	社風	組織風土		○

4.2 実証分析の手続き

次に具体的な分析手続きについて述べる。2節でみたように、人材紹介会社による独自情報の提供は、非対称情報の問題を軽減し、マッチングの成立に影響を及ぼすことが予想される。但し、本章で用いるデータセットは全て同一人材紹介会社による業務データであるため、上記のような情報をマッチングに用いる場合と用いることができない場合との比較分析は行えない。そこで以下の(1)～(3)式のプロビットモデルを推計し、このような情報自体がマッチングの成立に有意に影響するかどうか、その有効性を確認する。

$$P(\text{応募}) = \Pr(\text{応募} = 1 | R, X_1, X_2) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 R + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2) \quad (1)$$

$$P(\text{書類通過}) = \Pr(\text{書類通過} = 1 | R, X_1, X_2) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 R + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2) \quad (2)$$

$$P(\text{採用決定}) = \Pr(\text{採用決定} = 1 | R, X_1, X_2) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 R + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2) \quad (3)$$

(1)(2)(3)式の被説明変数はそれぞれ応募したかどうか、応募後の書類選考結果、書類選考通過後の最終的な採用結果、についてのダミー変数である。Rは所要求職日数や前職の年

³¹長期勤続を図る観点から、若年者などを期間の定めのない雇用契約において採用する場合（3号のイ）、技能継承の観点から社内の年齢構成の偏りを是正するための制限（3号のロ）などが例外事由である。

収など留保賃金に関わる情報や、求人の想定年収など留保生産性に関わる情報である。 X_1 は求職者の学歴や求人の要求学歴、求人産業(職種)と職歴直近産業(職種)との一致度³²であり、人材紹介会社が作成・提供せずとも当事者間のみのやり取りで流通されうる情報である。 X_2 は求職者の人柄情報や求人の社風に関する情報など、人材紹介会社によってデータ化されたサーチ当事者の質的情報を示す。また「性質特徴」「推奨性質特徴」などのように求職者と求人とで対関係にある情報についてはその交差項も用い、条件一致の効果を見る。但し、求職者の意思決定が主となって結果を左右するであろう応募段階の推計(1)式では社風情報のみ説明変数に用い、求人企業の意思決定が主となって結果を左右するであろう(2)と(3)式の推計では人柄情報並びに求人企業が求める人柄との一致情報を用いる。

しかし上記(2)式では応募があったサンプルのみが分析に用いられるためサンプルセレクションバイアスが存在する恐れがある。例えば前職の年収が高い者ほど企業からオファーを受けやすく、かつ前職の年収が高い者は応募行動が活発ではなく(2)(3)式の推計時に脱落している場合、前職年収の効果は過少に推計されると考えられる。これは(3)式の分析も同様である。そこで(2)式の推計を行う際には(1)式で得られた推定値の逆確率をウェイトとして用いる IPW 推定³³を行う。さらに(3)式の推計を行う際には先の(2)式の推計で得られた推定値の逆確率をウェイトとして IPW 推定を行う。

尚、「志向性」や「性質特徴」、「組織風土」に関する各変数の中には、一部相関の強い変数もあり、そのような変数は一つの変数としてまとめて取り扱う。具体的には「志向性」では相関が強かった³⁴変数をまとめ、「フラット重視志向」、「やりがい、金銭報酬、能力重視志向」、「地位報酬、社内志向」に加工し用いた。組織風土も同様に「教育充実」、「社員定着」、「実力主義、成果報酬型」を、また性質特徴も同様に「積極、外交、明朗性」、「配慮・サービス、誠実性、柔軟性」、「機敏性」、「緻密性」を用いる。尚、所要求職日数については厳密な求職開始日がデータから確認できないため、同一求職者に最も早く紹介された求人の求人紹介日と当該求人案件が紹介された日との日数差を用いる。これら変数の基本統計量は表 4-2 に掲載した。

またサーチ理論に基づけば、仕事を辞めずに転職をしている者と離職後に転職をする者とは行動が異なることが考えられる。さらにそれぞれについても留保賃金の違いによって、求職者のサーチ行動への各説明変数の影響は異なるかもしれない。そこで応募決定に関する(1)式の推計に限っては、現職継続状況かつ求職所要日数の違いから留保賃金の高い層と低い層別にサンプルを分けた分析も行い結果を検討してゆく。

³²一致度は求人産業(職種)と職歴直近産業(職種)と勤続年との交差項となっている。

³³これはパネル調査でのサンプル脱落に関するバイアス補正を試みた坂本(2006)などで用いられている方法であり、本稿では weight 値は $1/\hat{p}$ (応募)で計算している。なお、 \hat{p} (応募)は(1)式の推計で得られる理論確率である。

³⁴相関係数が性質特徴、志向性で 0.3 以上、組織風土で 0.45 以上であった項目は変数をまとめている。

5. 分析結果

5.1 求人への応募に関する決定要因

まず求職者の応募決定の要因について、(1)式の分析結果である表4-3から検討して行く。

表4-3より求職者の応募行動にとって求人企業の社風情報が重要な影響を与えているかどうかについて確認すると、「教育充実」が重要な影響を持っていそうである。現職・離職者計では、IT業界や企画・事務・アシスタント職の仕事を紹介された場合以外では有意に応募確率を高めており、企業の教育体制が応募の判断要素になると示唆される。一方でIT業界や企画・事務・アシスタント職では「社員定着」が正に有意な値を取る。これら業種・職種では一般的技能が重視されやすいと思われ、企業における教育は応募にあまり影響せず、定着性などの他の要素が判断要素となっているのかもしれない。

次に現職の継続状況や留保賃金の層別の結果を見ると、「教育充実」の影響もこれら層別に異なっていることが分かる。「教育充実」企業への応募が多くなっているのは、現職継続者であり、なかでも特に留保賃金上位層で強く影響している。各分割サンプルの中で「教育充実」の影響に違いがみられるのはなぜだろうか。この理由を検討するため、「社風情報」以外の変数にも目を向けてゆきたい。

表4-3より、概ね自身の直近の年収額は応募を抑制し、案件の年収額が応募を促進させている様子が見られ、サーチ理論と整合的な結果となっている。年齢は多くでプラスの符合を取り、有意な結果も複数で見られる。年齢が高い求職者ほど応募行動が活発であるのかもしれない。但し離職後転職者の留保賃金上位層のみは、負の符合になっている部分が多く全産業、営業職、企画・事務・アシスタント職では有意なマイナスの影響が見られる。短期失業者の求職者に限れば資産額が少ないと思われる低年齢層ほど留保賃金も低く、応募がされやすくなっているのかもしれない。また産業や職業一致度を見ると、これも現職継続・留保賃金層別に結果が異なる。産業一致度は産業・職業計や営業職、専門・技術職など多くの現職継続者で有意に応募を抑制しているが、離職者では有意な負の値はあまり見られず、産業・職業計や金融、商社、医療産業の留保賃金上位層では有意に応募がされやすくなっている³⁵。職業一致度も現職継続者ではマイナスの有意な符合を取っている結果が複数見られるが、離職者ではIT業界で有意に正、営業職や企画事務アシスタントの留保賃金上位層で有意な正の結果となり、符合の特徴が逆転している。これらの結果を考えると、特に現職の継続状況によって求職者の応募行動が異なっていると考えられるのではないだろうか。現職継続者では差し迫っては仕事を獲得する必要はないが、これまでの経験と異なった仕事内容で「教育充実」の求人など長期的なキャリアチェンジを検討する場合に応募をしやすいたとも考えられる。一方で既離職者は、仕事を獲得できるかどうかを重視し、より内定を得られると想定されやすいこれまでの経験と同内容の仕事や即戦力で活躍

³⁵ 理論的には、これまでの経験とは異なった仕事内容であれば、特殊的技能のロスにより賃金は低下し、留保賃金を下回りやすくなるという側面も考えられる。但し、この度の分析では想定年収額がコントロールされているため、産業・職業一致度の影響は特殊的スキルのロスによる賃金低下を必ずしも内包しない。

5.2 選考結果に関する決定要因

次に選考段階についての分析結果を確認する。まずは表 4-4 から書類選考で企業が求職者の「人柄」情報を重視しているかどうかを見てゆく。「人柄」情報のうち求職者の性質特徴やその一致ダミーについて、有意な結果となっているものはあまり確認できない。岩脇(2007)でも指摘されるように「人柄」情報などを参考にした相性の判断は主に面接でなされており、書類選考段階では判断が難しいためであるかもしれない。但し求職者の志向性に関する変数を見ると、「プライベート重視志向」が全体や IT 業界、営業職、専門・技術職で有意なプラスとなり、離職者や継続者の各留保賃金上位層でも有意なプラスの結果となっている。これは「プライベート重視志向」の者を直接的に企業側が好んでいるというよりも、「プライベート重視志向」の者の方が履歴書などの書面上に仕事以外の側面に関する情報が充実しており、個性が把握しやすいためとも考えられる。

続いて他の変数の影響を見ると、求職者の年齢は概ね有意に負の結果となり、求人企業は求職者の年齢を考慮して書類選考の結果を判断している様子が確認される。また、年齢が推奨範囲内であることも製造業、金融・商社・医療業、営業職、専門・技術職では有意にプラスの結果を取り、やはり求職者と求人企業のマッチングにおいて、年齢は重要な要因となっているのではないだろうか。年齢情報のやり取りを制限した 2007 年 10 月の改正雇用対策法の施行前後で、外部労働市場のマッチング効率がどのように変化しているかを確認することも重要となろう³⁶。

また産業、職種一致度を見ると、産業一致度は全応募者、IT 業界、専門技術職、勤務継続者の留保賃金下位層で有意に書類選考通過確率を高めている。IT 業界や専門職などの求人案件においては、産業経験が選考の判断基準になっている様子が見られる。職種一致度も金融・商社・医療業界や専門・技術職では有意に通過率を高めており、高度な特殊的能力を求められると思われる産業や職種の案件ほど、産業・職種経験が重視されている。

またこのような求人企業の産業・職種経験の重視状況を考えると、先の応募段階の分析で既離職求職者ほど同業種・職種への応募がなされている様子が見られたのは、やはりそのほうが仕事を獲得しやすいからなのであろう。一方、現職継続者では必ずしも転職をする必要がないために、転職の実現可能性は低くとも、新しい技能が蓄積できそうな教育が充実した異業種・職種の仕事にチャレンジしているのかもしれない。

³⁶改正雇用対策法の政策効果の検証が行われた佐々木・安井(2014)によると、改正雇用対策法の施行以降、パートタイム労働については 60 歳以上の入職が増加していることが確認されたものの、本稿で着目している正規労働者市場については影響が確認されなかったという。

表 4-4 応募後の書類選考結果の分析（限界効果）

被説明変数	書類選考通過(1, 0)											
	全応募者	応募者						産業・職業計応募者				
		案件製造業	案件IT業界	案件金融、 商社、医療	案件営業職	案件専門・ 技術職	案件企画、 事務、アシ スタント	勤務継続転職		離職後転職		
サンプル	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	
直近年収の対数値	0.002 [0.082]	-0.025 [0.170]	0.039 [0.145]	0.02 [0.191]	0.012 [0.159]	-0.003 [0.086]	-0.025 [0.188]	-0.006 [0.135]	0.021 [0.173]	-0.007 [0.222]	0 [0.206]	
案件年収(FROM・TO平均)の対数値	-0.016 [0.083]	0.006 [0.187]	-0.125 [0.151]**	-0.028 [0.189]	-0.127 [0.164]**	-0.019 [0.088]	-0.036 [0.193]	0.023 [0.139]	-0.011 [0.171]	-0.068 [0.188]	-0.098 [0.221]	
年齢	-0.011 [0.006]***	-0.005 [0.011]	-0.011 [0.011]**	-0.018 [0.014]**	-0.005 [0.014]	-0.01 [0.006]***	-0.003 [0.014]	-0.009 [0.011]**	-0.011 [0.012]**	-0.009 [0.016]	-0.01 [0.013]**	
案件推奨年齢上限	0 [0.003]	-0.003 [0.006]	0.003 [0.005]*	0 [0.007]	-0.001 [0.007]	0 [0.004]	0 [0.004]	-0.003 [0.005]	-0.001 [0.005]	0.002 [0.006]	0.004 [0.006]	
実年齢案件推奨年齢以内	0.053 [0.078]*	0.126 [0.184]**	-0.016 [0.138]	0.11 [0.170]*	0.123 [0.153]**	0.065 [0.085]**	0.089 [0.172]	0.02 [0.134]	0.059 [0.153]	0.021 [0.174]	0.048 [0.162]	
案件大卒要求一致	0.026 [0.058]	-0.008 [0.142]	0.021 [0.086]	0.091 [0.171]	0.014 [0.190]	0.018 [0.064]	0.159 [0.164]***	0.015 [0.108]	0.031 [0.151]	0.049 [0.112]	0.018 [0.133]	
男性ダミー	-0.006 [0.050]	-0.088 [0.113]**	0.051 [0.095]	-0.013 [0.110]	-0.036 [0.101]	-0.001 [0.054]	-0.065 [0.109]	-0.031 [0.091]	0.029 [0.106]	0.043 [0.108]	-0.087 [0.120]*	
経験一致	産業経験一致度	0.008 [0.007]***	-0.001 [0.013]	0.022 [0.014]**	0.003 [0.017]	-0.002 [0.014]	0.006 [0.007]**	-0.001 [0.021]	0.005 [0.011]	0.017 [0.014]**	0.008 [0.015]	0.005 [0.018]
	職種経験一致度	0.004 [0.007]	0.007 [0.012]	-0.002 [0.015]	0.015 [0.014]**	0.008 [0.013]	0.006 [0.007]**	0.009 [0.017]	0.001 [0.011]	0.004 [0.012]	0.006 [0.016]	-0.001 [0.018]
求職者 性質 特徴	積極・外交、明朗性あり	0.01 [0.040]	0.015 [0.083]	0.025 [0.073]	-0.025 [0.086]	-0.025 [0.071]	0.01 [0.041]	0.057 [0.090]*	0.044 [0.069]*	-0.021 [0.080]	-0.047 [0.089]	0.09 [0.100]**
	配慮・サービス、誠実性、 柔軟性あり	-0.014 [0.039]	0.01 [0.082]	0.004 [0.070]	0.008 [0.089]	-0.026 [0.072]	-0.011 [0.041]	0.05 [0.094]	-0.011 [0.070]	-0.019 [0.082]	-0.005 [0.086]	-0.064 [0.097]*
	柔軟性一致	-0.009 [0.079]	0.038 [0.172]	-0.027 [0.152]	-0.104 [0.181]	0 [0.179]	-0.013 [0.086]	-0.05 [0.151]	0.045 [0.135]	-0.03 [0.153]	0.046 [0.189]	-0.116 [0.241]
	緻密性あり	0.012 [0.059]	-0.022 [0.112]	0.05 [0.112]	-0.03 [0.133]	-0.051 [0.116]	0.016 [0.061]	0.004 [0.143]	0.034 [0.103]	-0.012 [0.130]	0.03 [0.135]	-0.05 [0.134]
一致 性質特 徴	積極・外交、明朗性一致	0.095 [0.128]*	-0.008 [0.389]	0.029 [0.211]	0.135 [0.300]	0.046 [0.251]	0.109 [0.132]**	0.103 [0.289]	0.122 [0.178]*	0.108 [0.301]	0.091 [0.301]	-0.077 [0.590]
	配慮・サービス、誠実性、 柔軟性一致	-0.048 [0.139]	-0.17 [0.367]	0.042 [0.210]	-0.018 [0.306]	-0.005 [0.265]	-0.057 [0.144]	-0.114 [0.271]	-0.102 [0.218]	-0.017 [0.322]	0.021 [0.354]	-0.066 [0.316]
	柔軟性一致	-0.044 [0.145]	0.068 [0.331]	-0.155 [0.241]*	0.05 [0.442]	0.033 [0.352]	-0.028 [0.158]	0.041 [0.253]	-0.072 [0.236]	-0.036 [0.278]	-0.047 [0.332]	-0.022 [0.442]
	緻密性一致	0.025 [0.103]	0.154 [0.213]*	-0.047 [0.173]	0.126 [0.238]	0.12 [0.221]	0.023 [0.107]	0.015 [0.220]	-0.087 [0.176]	0.167 [0.219]*	-0.011 [0.253]	0.087 [0.216]
志向性 (参照:右記 以外)	ブライアント重視志向	0.057 [0.042]***	0.01 [0.086]	0.067 [0.079]**	0.045 [0.095]	0.119 [0.075]**	0.061 [0.044]***	0.005 [0.102]	0.053 [0.070]*	0.036 [0.085]	0.077 [0.092]**	0.05 [0.112]
	やりがい、金銭報酬、能 力	0.004 [0.043]	0.005 [0.089]	-0.014 [0.082]	-0.006 [0.096]	-0.044 [0.082]	0.003 [0.046]	0.014 [0.098]	-0.003 [0.073]	-0.013 [0.093]	0.007 [0.090]	0.041 [0.112]
	地位報酬、社内志向	0.006 [0.043]	-0.051 [0.080]*	0.058 [0.082]*	-0.035 [0.100]	0.008 [0.076]	0.008 [0.045]	-0.032 [0.092]	-0.001 [0.074]	0.002 [0.089]	0.036 [0.089]	0.012 [0.105]
サンプルサイズ	5825	1430	1968	1170	1685	5293	1225	2036	1548	1211	1030	
group	668	452	365	388	297	663	246	387	328	143	122	
疑似決定係数	0.017	0.040	0.029	0.043	0.032	0.019	0.030	0.022	0.026	0.024	0.042	

注1:[]内の値は標準誤差を表す。

注2:***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

注3:説明変数は上記掲載の他に、勤務地 一都三県ダミー、勤務地希望一致ダミー、求人企業東証一部ダミー、求人企業非上場ダミー、一人当たり紹介件数、初回紹介から当該案件紹介日数を含めている。

続いて表 4-5 から書類選考以降の面接を経た最終的な採用決定段階についての分析結果を確認するが、まずは「人柄」情報の効果について見てゆく。書類選考以降の段階においても「人柄」情報のうち求職者の性質特徴やその一致ダミーについて、有意な結果となっているものは多くない。また有意な結果であっても「配慮・サービス、誠実性、柔軟性一致」や「緻密性一致」などでマイナスの符合となっている。人材会社としては、多くの性質一致情報で有意なプラスの効果を持っているほうが、これらデータを整備している狙いに沿うものであろうが、選考段階における分析結果はどの段階もそのような傾向を示していない。また志向性に関する変数についても有意な結果はほぼ見られない。

書類選考以降の面接段階においては、直接的に求人企業が求職者の「人柄」に触れ、相性の判断が行われるが、人材会社が整備した「人柄」情報が効果的に機能していないのはなぜだろうか。個人情報保護の観点から、ほとんどの人材会社では組織風土情報は被紹介求職者に一般的に周知されるシステムであるのに対し、性質特徴や志向性などの「人柄」情報は求人企業に自動的に周知されるシステムにはなっていない。このためせっかく第三者的な判断による「人柄」情報を元に人材会社が候補者を斡旋していたとしても、その情

報が求人側に伝わっておらず、最終的な企業の選考判断には人材会社の判断情報が活かされていない可能性が考えられる。

また、人材会社によって判断された求職者の「人柄」情報と先行企業が面接によって判断した求職者の「人柄」とが異なっていることも考えられる。そもそも面接は求職者にとっては自身をアピールする場でもあり、より積極的で配慮があり機敏であり緻密であるという評価が得られるように振る舞うインセンティブが働くはずである。もし求人企業に普段通りの「人柄」情報を伝えようと配慮している誠実な求職者ほど本来の「人柄」の良さが伝わらず、そうではない求職者の方が面接では誠実であるように求人企業の目に映ってしまうのであれば、第三者の人材会社による判断と面接での求人企業の判断とが食い違うことも考えられる。事実分析結果からは「配慮・サービス、誠実性、柔軟性一致」で負の有意な結果が複数見られるが、真にこのような性質を持つ人ほど判断結果の食い違いが発生しているのではないだろうか。但しこれとは反対に、人材会社の判断よりも求人企業の判断が正しい可能性も考えられる。第三者的な判断による「人柄」情報がマッチングに機能するためには情報伝達を徹底するだけでなく、情報の正確性や信頼性を担保する必要があるのかもしれない³⁷。

「人柄」情報以外の変数の影響を見ると、全サンプルや営業職、勤務継続求職者の留保賃金上位層で直近の年収が有意にプラス、離職後求職者の留保賃金下位層で有意なマイナスとなっている。継続者の中では、高所得であった者の方が高い生産性を有している可能性があることから、採用確率が高くなっているのかもしれない。また離職者では高所得であった職を失い求職期間も長くなってしまっている者ほどなんらかの負のシグナルがあるためか、留保賃金下位層では採用確率を落としているのかもしれない。次に年齢を見ると、複数の結果で有意な正の値を取り、採用確率を高めている。書類選考に通過してしまえば年齢が上の者ほど現在の生産性は高く、採用に繋がりやすいのかもしれない。

また産業、職種一致度を見ると、製造業では産業一致度が高いほど採用率を高めている。書類選考段階では製造業の産業一致度に有意な影響は見られなかったことから、製造業では面接で産業経験の内容を判断しているのかもしれない。一方で製造業における職種一致度は採用率を下げているがこれについては合理的な解釈は難しい。また製造業以外では産業・職業一致度は有意な結果が見られない。この度の分析で用いている産業・職種一致度のような量的な情報については書類選考時に既に判断されてしまっていると考えられる。

³⁷例えばある人材会社では求職登録時に性格診断テストを導入し、求職者の性質特徴について得点化している。また当該人材会社によると性格テスト結果はマッチングの選考結果にも有意に影響し、外向的な求職者のほうが正社員の選考に通過しやすいという。

表 4-5 書類選考通過後の採用決定の分析（限界効果）

被説明変数	採用決定(1, 0)											
	全書類選考 通過者	書類選考通過者					産業・職業計書類通過者					
		案件製造業	案件IT業界	案件金融、 商社、医療	案件営業職	案件専門・ 技術職	案件企画、 事務、アン スタント	勤務継続転職		離職後転職		
サンプル	留保賃金上 位層(求職期 間上位層)	留保賃金下 位層(求職期 間上位層)	留保賃金上 位層(求職期 間下位層)	留保賃金下 位層(求職期 間下位層)	留保賃金上 位層(求職期 間上位層)	留保賃金下 位層(求職期 間上位層)	留保賃金上 位層(求職期 間下位層)	留保賃金下 位層(求職期 間下位層)	留保賃金上 位層(求職期 間上位層)	留保賃金下 位層(求職期 間上位層)	留保賃金上 位層(求職期 間下位層)	留保賃金下 位層(求職期 間下位層)
説明変数	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit
直近年収の対数値	0.077 [0.135]*	-0.014 [0.292]	0.099 [0.247]	0.083 [0.282]	0.155 [0.257]*	0.07 [0.139]	-0.005 [0.353]	0.141 [0.213]**	0.137 [0.264]	0.059 [0.428]	-0.251 [0.362]**	
案件年収(FROM・TO平均)の対数値	-0.059 [0.149]	-0.13 [0.317]	-0.064 [0.264]	-0.049 [0.313]	0.029 [0.296]	-0.049 [0.155]	-0.172 [0.345]	-0.096 [0.248]	-0.111 [0.285]	-0.035 [0.406]	0.023 [0.409]	
年齢	0.011 [0.010]***	0.015 [0.020]**	0.007 [0.019]	0.013 [0.022]	0.011 [0.024]	0.012 [0.010]***	0.018 [0.022]**	0.003 [0.016]	0.01 [0.017]*	0.012 [0.037]	0.022 [0.024]***	
案件推奨年齢上限	-0.001 [0.004]	-0.004 [0.009]	0 [0.005]	0.001 [0.008]	-0.006 [0.012]	-0.001 [0.004]	-0.003 [0.007]	0.004 [0.008]*	-0.001 [0.007]	-0.005 [0.014]	-0.003 [0.008]	
実年齢案件推奨年齢以内	0.082 [0.128]**	0.002 [0.346]	0.044 [0.205]	-0.01 [0.299]	0.021 [0.273]	0.081 [0.138]*	0.015 [0.308]	0.021 [0.233]	0.127 [0.258]	0.132 [0.358]*	0.089 [0.289]	
案件大卒要求一致	-0.041 [0.093]	-0.113 [0.231]	-0.072 [0.141]*	0.02 [0.303]	-0.249 [0.281]**	-0.046 [0.102]	-0.046 [0.285]	-0.046 [0.162]	-0.125 [0.222]	-0.041 [0.209]	-0.009 [0.223]	
男性ダミー	-0.018 [0.082]	0.183 [0.202]**	-0.02 [0.168]	-0.09 [0.173]	-0.048 [0.166]	-0.029 [0.087]	0.036 [0.182]	-0.055 [0.138]	-0.084 [0.173]	-0.011 [0.198]	0.078 [0.210]	
経験一致	産業経験一致度	0.003 [0.011]	0.017 [0.020]**	-0.004 [0.026]	0.013 [0.030]	0.004 [0.024]	0.003 [0.011]	-0.009 [0.034]	0.004 [0.017]	-0.003 [0.019]	0.01 [0.029]	0.002 [0.031]
	職種経験一致度	-0.004 [0.011]	-0.016 [0.020]**	0.001 [0.028]	0.001 [0.023]	-0.009 [0.022]	-0.005 [0.011]	-0.003 [0.027]	-0.001 [0.017]	-0.007 [0.018]	0.001 [0.032]	-0.014 [0.028]
求職者、性質 特徴	積極、外交、明朗性あり	-0.026 [0.064]	-0.03 [0.144]	-0.013 [0.123]	-0.041 [0.134]	-0.052 [0.118]	-0.031 [0.066]	-0.11 [0.157]**	-0.064 [0.111]*	-0.052 [0.125]	-0.021 [0.166]	0.032 [0.162]
	配慮・サービス、誠実性、柔軟性あり	-0.003 [0.063]	0.05 [0.140]	-0.014 [0.115]	-0.037 [0.142]	-0.037 [0.116]	-0.012 [0.065]	0.028 [0.160]	0.025 [0.106]	-0.006 [0.121]	0.003 [0.156]	0.022 [0.168]
	機敏性あり	-0.014 [0.132]	0.042 [0.276]	-0.027 [0.258]	0.084 [0.301]	0.098 [0.290]	-0.009 [0.141]	-0.019 [0.263]	-0.009 [0.210]	-0.095 [0.254]	0.03 [0.323]	0.059 [0.455]
	緻密性あり	0.027 [0.092]	0.112 [0.192]	-0.01 [0.170]	0.162 [0.224]*	0.033 [0.200]	0.019 [0.095]	0.061 [0.226]	0.033 [0.152]	0.02 [0.192]	-0.053 [0.231]	0.088 [0.219]
一致、性質特 徴	積極、外交、明朗性一致	0.001 [0.200]	0.26 [0.550]	0.021 [0.330]	0.086 [0.429]	0.161 [0.391]	0.014 [0.200]	0.155 [0.461]	0.037 [0.268]	-0.152 [0.511]	0.122 [0.483]	-
	配慮・サービス、誠実性、柔軟性一致	-0.126 [0.257]*	-0.158 [0.881]	-0.148 [0.429]*	0.017 [0.522]	0.19 [0.425]	-0.139 [0.271]*	-0.255 [0.438]***	-0.076 [0.404]	-0.091 [0.528]	-0.134 [0.517]	-0.192 [0.600]
	機敏性一致	0.13 [0.238]	0.009 [0.488]	0.31 [0.453]*	-0.162 [0.765]	-0.035 [0.525]	0.176 [0.251]*	0.239 [0.421]	0.106 [0.387]	0.469 [0.438]***	-0.086 [0.668]	0.292 [0.861]
	緻密性一致	-0.051 [0.160]	-0.196 [0.364]	-0.015 [0.266]	-0.219 [0.367]*	-0.064 [0.349]	-0.054 [0.167]	-0.017 [0.377]	-0.119 [0.284]	-0.057 [0.303]	0.126 [0.417]	-0.118 [0.363]
志向性 (参照:右記 以外)	プライベート重視志向	-0.003 [0.067]	-0.08 [0.151]	0.065 [0.127]*	-0.082 [0.147]	-0.011 [0.121]	0.005 [0.070]	-0.085 [0.179]	0.009 [0.115]	-0.072 [0.130]	0.044 [0.159]	-0.018 [0.175]
	やりがいい、金銭報酬、能力	-0.015 [0.069]	0.031 [0.161]	0.007 [0.122]	-0.031 [0.151]	-0.019 [0.140]	-0.019 [0.072]	0.05 [0.164]	-0.047 [0.118]	0.024 [0.130]	-0.029 [0.160]	-0.037 [0.183]
	地位報酬、社内志向	0.006 [0.070]	0.041 [0.145]	0.056 [0.142]	0.037 [0.155]	-0.026 [0.126]	-0.008 [0.073]	0.002 [0.159]	0.038 [0.119]	0.016 [0.125]	0.02 [0.164]	0 [0.177]
サンプルサイズ	2274	477	780	504	697	2093	414	825	626	454	367	
group	668	303	275	258	252	644	183	325	275	133	115	
疑似決定係数	0.092	0.136	0.093	0.110	0.086	0.090	0.121	0.093	0.114	0.121	0.144	

注1: []内の値は標準誤差を表す。

注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

注3: 説明変数は上記掲載の他に、勤務地 一都三県ダミー、勤務地希望一致ダミー、求人企業東証一部ダミー、求人企業非上場ダミー、一人当たり紹介件数、初回紹介から当該案件紹介日数を含めている。

5.3 追加的な分析

本章の分析の最後として応募前の全サンプルを用いて、(3)式に基づく採用成立への影響を分析し、全マッチング過程を通じてどの変数が最終的なマッチング成立に影響を及ぼしているかについて確認してゆく。なお、ここでは「人柄」「社風」情報をもとに変数に用いることとする。分析結果は表 4-6 に掲載した。

表 4-6 より「人柄」情報の影響を見ると、性質特徴も志向性も有意な結果を示すものはほとんどない。一方で「社風」を見ると、「教育充実」が全サンプルや IT 業界、営業職、専門技術職、勤務継続求職者の留保賃金上位層で有意な正の値を示している。やはり「人柄」情報と「社風」情報とでは特徴が異なり、「社風」情報のうち教育に関する情報がマッチング成立に影響している³⁸一方で、「人柄」情報の影響は見られず、その運用には課題が残されている様子が確認される。

³⁸ 「教育充実」の企業かどうかで選考の厳しさなどに違いがあるのか、応募段階では有意な影響が見られた産業、職種で表 6 では有意な影響が見られないものもある。応募が促進されたとしても、選考が厳しく結果として「教育充実」企業であっても採用に至りやすいとは言えない求人案件もあるという事であろう。

また表 4-6 では年齢や産業・職種一致度など多くの変数で有意な影響があまり見られなくなっている。先の分析結果では年齢には書類選考段階と通過後の面接段階では逆の方向性の影響が確認されたし、産業・職種一致度も各段階で影響は異なっていた。そのような各段階における影響の違いによって表 4-6 の結果では効果が相殺されてしまっているのかもしれない。但し、「実年齢が推奨年齢以内」であることは各段階において同様の方向性の影響を持つためか、表 4-6 においても全体や複数のサンプル層で有意にマッチングの成立確率を高めている。但しこれまでの分析結果と同様に表 4-6 においても、全体的にモデルの説明力は高くない。ほとんどが誤差項で説明されていることを考えると、データ化された「人柄」、「社風」情報を用いても、定量的には表しきれない要因の重要性が示唆される。

表 4-6 応募前サンプルを用いた採用決定の分析（限界効果）

被説明変数	採用決定(1, 0)								採用決定(1, 0)			
	全サンプル	全産業							勤務継続転職		離職後転職	
		案件製造業	案件IT業界	案件金融・商社・医療	案件営業職	案件専門技術職	案件企画・事務・アシスタント	留保賃金上位層(求職期間上位層)	留保賃金下位層(求職期間下位層)	留保賃金上位層(求職期間上位層)	留保賃金下位層(求職期間下位層)	
説明変数	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit
直近年収の対数値	-0.002 [0.074]	-0.007 [0.143]	0.002 [0.143]	-0.006 [0.153]	0.001 [0.142]	-0.001 [0.116]	-0.013 [0.178]*	-0.001 [0.124]	-0.005 [0.136]	0.001 [0.225]	-0.008 [0.193]	
案件年収(FROM・TO平均)の対数値	0.001 [0.075]	0.011 [0.155]	-0.005 [0.146]	-0.009 [0.154]	0.004 [0.140]	0.004 [0.128]	0 [0.175]	0 [0.129]	0.005 [0.135]	-0.001 [0.200]	-0.001 [0.183]	
年齢	0 [0.005]**	0.001 [0.009]***	0 [0.011]	0 [0.011]	0.001 [0.012]	0 [0.007]	0.001 [0.013]	0 [0.010]	0.001 [0.009]**	0 [0.017]	0 [0.012]	
案件推奨年齢上限	0 [0.003]	0 [0.006]*	0 [0.005]	0 [0.005]	-0.001 [0.008]*	0 [0.005]	0 [0.004]	0 [0.005]	0 [0.005]	-0.001 [0.011]*	0 [0.006]	
実年齢案件推奨年齢以内	0.007 [0.072]**	0.013 [0.154]***	0.003 [0.122]	0.004 [0.142]	0.007 [0.138]	0.008 [0.110]***	0.008 [0.173]	0.004 [0.123]	0.009 [0.137]**	0.007 [0.198]*	0.009 [0.158]*	
案件大卒要求一致	-0.002 [0.052]	-0.008 [0.109]	-0.004 [0.082]	0.007 [0.152]	-0.012 [0.139]*	-0.002 [0.073]	0.006 [0.159]	-0.003 [0.094]	-0.003 [0.106]	0 [0.118]	0.003 [0.125]	
男性ダミー	-0.001 [0.045]	0.001 [0.103]	0.002 [0.096]	-0.002 [0.089]	-0.003 [0.082]	-0.003 [0.094]	0.001 [0.095]	0 [0.084]	-0.005 [0.084]	0.001 [0.113]	0.002 [0.107]	
経験一致	産業経験一致度	0 [0.006]	0 [0.010]	0 [0.013]	0.001 [0.013]	0 [0.012]	-0.001 [0.008]	0 [0.019]	0 [0.009]	0 [0.010]	0 [0.015]*	0 [0.017]
	職種経験一致度	0 [0.006]	0 [0.009]	0 [0.013]	0.001 [0.011]	0 [0.011]	0 [0.008]	-0.001 [0.014]	0 [0.009]	0 [0.010]	0 [0.016]	0 [0.016]
求職者性質特徴	積極・外交・明朗性あり	0 [0.036]	0 [0.070]	0 [0.070]	0.001 [0.075]	-0.003 [0.066]	0.001 [0.058]	-0.001 [0.088]	-0.001 [0.065]	0 [0.065]	-0.003 [0.101]	0.004 [0.094]
	配慮・サービス、誠実性、柔軟性あり	0 [0.036]	0.002 [0.070]	0.001 [0.067]	-0.002 [0.074]	-0.002 [0.066]	0 [0.056]	0.003 [0.090]	0.002 [0.064]	0 [0.065]	0.001 [0.094]	-0.002 [0.091]
	機敏性あり	-0.001 [0.074]	0 [0.155]	-0.004 [0.143]	0.001 [0.149]	-0.001 [0.153]	-0.001 [0.120]	0 [0.153]	-0.004 [0.131]	0.003 [0.134]	-0.003 [0.182]	-0.003 [0.198]
	緻密性あり	0 [0.045]	0.001 [0.095]	0 [0.103]	0.002 [0.105]	-0.001 [0.104]	0.003 [0.077]	-0.004 [0.131]	0.005 [0.089]	-0.003 [0.089]	-0.002 [0.144]	-0.001 [0.124]
	積極・外交・明朗性求む	-0.001 [0.050]	-0.004 [0.088]	0 [0.101]	-0.008 [0.109]	-0.003 [0.097]	0 [0.075]	-0.003 [0.113]	-0.002 [0.088]	-0.002 [0.089]	0.001 [0.129]	0 [0.121]
推奨性質特徴	配慮・サービス、誠実性、柔軟性求む	0.002 [0.049]	0 [0.086]	0.001 [0.098]	0.012 [0.108]**	0.005 [0.089]	-0.001 [0.075]	0.005 [0.115]	0.004 [0.085]	0.003 [0.085]	-0.002 [0.123]	-0.002 [0.119]
	機敏性求む	0.001 [0.048]	0.002 [0.095]	-0.001 [0.090]	0.005 [0.102]	0.003 [0.083]	0 [0.075]	0.001 [0.118]	0.005 [0.080]	0.002 [0.085]	-0.003 [0.120]	-0.003 [0.123]
	緻密性求む	-0.001 [0.065]	-0.004 [0.123]	0 [0.122]	0 [0.142]	0 [0.127]	0.002 [0.100]	-0.003 [0.148]	-0.002 [0.116]	-0.003 [0.114]	0.002 [0.160]	0.004 [0.165]
	積極・外交・明朗性一致	0.002 [0.122]	0.002 [0.326]	0 [0.212]	0.02 [0.229]	0.003 [0.184]	0.001 [0.229]	0.012 [0.275]	0.008 [0.171]	-0.006 [0.265]	0.012 [0.277]	-0.006 [0.277]
	配慮・サービス、誠実性、柔軟性一致	-0.007 [0.159]	0.007 [0.354]	-0.008 [0.282]	-0.007 [0.322]	0.011 [0.224]	-	-0.015 [0.405]*	-0.004 [0.251]	-0.006 [0.307]	-0.007 [0.436]	-0.01 [0.421]
一致性質特徴	機敏性一致	0.002 [0.134]	0.002 [0.305]	0.006 [0.223]	-0.014 [0.414]	-0.004 [0.273]	0.005 [0.230]	0.016 [0.246]	-0.004 [0.244]	0.017 [0.213]	-0.007 [0.407]	0.007 [0.384]
	緻密性一致	-0.002 [0.097]	-0.003 [0.198]	-0.003 [0.171]	-0.007 [0.216]	0.004 [0.200]	-0.008 [0.152]*	0.009 [0.203]	-0.009 [0.185]*	0.002 [0.168]	0.007 [0.250]	0.001 [0.220]
	志向性(参照:右記以外)	-0.001 [0.064]	-0.003 [0.117]	0 [0.137]	-0.001 [0.124]	0.002 [0.113]	-0.002 [0.104]	-0.001 [0.142]	-0.005 [0.113]	0.003 [0.118]	0 [0.164]	-0.002 [0.168]
	地位報酬、社内志向	-0.001 [0.049]	-0.005 [0.095]	0 [0.099]	-0.002 [0.098]	0.001 [0.083]	-0.003 [0.083]	-0.003 [0.121]	-0.005 [0.086]	0.003 [0.098]	-0.002 [0.121]	0.004 [0.118]
組織風土	教育充実	0.005 [0.040]**	0.002 [0.080]	0.006 [0.073]**	0.004 [0.083]	0.009 [0.071]***	0.005 [0.061]**	-0.002 [0.101]	0.01 [0.066]***	0.002 [0.071]	0.003 [0.101]	0.002 [0.102]
	社員定着	0 [0.056]	0.003 [0.102]	0.001 [0.110]	-0.002 [0.117]	-0.004 [0.109]	-0.001 [0.087]	0.006 [0.128]	-0.003 [0.102]	0.002 [0.100]	0.001 [0.137]	0 [0.135]
	実力主義、成果報酬型	0 [0.041]	-0.001 [0.073]	0.005 [0.086]**	-0.004 [0.089]	-0.004 [0.078]	0.002 [0.064]	-0.004 [0.091]	-0.001 [0.071]	-0.001 [0.072]	0.003 [0.109]	0 [0.100]
サンプルサイズ	32248	7934	11202	5701	10488	29450	5506	10798	10457	6038	4955	
group	668	630	536	585	417	693	389	462	423	151	139	
疑似決定係数	0.071	0.067	0.085	0.066	0.056	0.076	0.073	0.061	0.079	0.076	0.067	

注1:[]内の値は標準誤差を表す。

注2:***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

注3:説明変数は上記掲載の他に、勤務地 一都三県ダミー、勤務地希望一致ダミー、求人企業東証一部ダミー、求人企業非上場ダミー、一人当たり紹介件数、初回紹介から当該案件紹介日数を含めている。

6. 本章のまとめ

本章では民間人材紹介会社によって独自に作成・収集された情報、またその中でも特に「人柄」や「社風」情報の影響に特に注目し、ジョブマッチングの成立要因を分析した。その結果以下のことが分かってきた。

まず第一には、「人柄」と「社風」情報とでその影響に異なりが見られた。社風を表す「組織風土」情報には求職者の応募を促進させ、全マッチング過程を通じた採用確率にも影響が見られたが、「性質特徴」など人柄情報の多くは明確な影響が示されなかった。当該人材会社でも求職者や求人企業への情報伝達の方法において「社風」情報と「人柄」情報とでは異なっており、これが結果の違いに繋がっている可能性は考えられる。但し、人材会社による「人柄」情報に直接的な影響が見られなかったとしても、書類選考段階の志向性や面接段階の誠実性の影響など、選考企業が求職者の「人柄」についても考慮している様子は垣間見られた。「人柄」情報そのものがマッチングに影響しないと考えるよりも、人材会社の情報の正確性や信頼性や情報伝達に課題が残されている可能性が高いのではないかと。

また第二には、求職者の年齢は高齢者ほど応募行動が旺盛である様子が見られたが、書類選考段階では年齢が高いほど通過が難しくなっていた。加えて「推奨年齢以内」であることが採用確率を高めており、求職者の年齢によってマッチする求人が異なってくる様子が示唆された。2007年の改正雇用対策法の施行以降、例外事由以外においては求人企業が年齢を理由に応募者を不採用にすることはできなくなったが、本章の分析結果からは求職者の年齢は選考において考慮されマッチングの重要な要因となっている。現実には年齢による判断がなされていても、採用・不採用の理由は年齢だけではなく、年齢以外の別の理由が表明されることで法律が守られているのではないだろうか。改正雇用対策法は、先行研究によって非正規労働市場における高齢者就業の促進効果は確認されたものの、正規就業など別の労働市場においてはマッチング効率を下げている恐れもある。

第三には、求職者の産業や職種経験と求人企業の産業や職種がマッチしていることは、求職者・求人企業ともに判断の重要な要素となっていた。しかし、求人企業や離職後の求職者は産業・職種の経験一致が応募や選考通過確率を高めていた一方で、現職継続者は異なる産業・職種への挑戦的な応募がなされ、求職者の状況によって効果は異なっていた。

ではこれらの結果より、政策含意としてどのようなことが考えられるだろうか。まずは本章で着目した「人柄」、「社風」のような情報の流通強化や情報の正確性や信頼性の向上を図ることが考えられる。但し個人情報保護を考えると、求職者の「人柄」情報については、新たな情報流通強化策など、具体策を講じることは現実的ではないかもしれない。但し「推薦状」など既に活用が認められている方法を広く普及させることによって、第三者判断による求職者の人柄情報を流通させてゆく試みは考えられる。

一方で「社風」情報の流通強化は現実的にも求められよう。本章の分析でも企業の教育体制は求職者の重要な判断情報であった。またIT産業などでは社員の定着状況も重要な判

断要素になっており、なおかつ前章では産業や職種など求人票から必ず把握できるような企業属性以上に、同属性の企業であっても異なりうる職場の質的な環境などがその後の長期就業に大きく影響することが確認された。これらを考えると、企業教育体制の情報に加えて職場環境や定着状況などの情報流通は重要だろう。公共職業紹介や人材紹介会社などのような第三者機関が進んで質の高い豊富な情報を収集・発信してゆくようなインセンティブ設計が必要になるかもしれない³⁹。

但し、総括的にマッチングの改善を図る取り組みを考えるうえでは、事前の用意における情報整備や流通強化の工夫だけでは不十分であるかもしれない。本章の分析においても先行研究と同様にモデルの説明力は大きくない。やはり事前に準備されたデータとデータのマッチングという方法だけでは、その成立に与える影響は小さいのではないかと考えられる。実際、民間人材紹介会社はそのようなデータマッチングの活動よりも、むしろ求人企業や求職者との打ち合わせや連絡・相談対応などの対人的なやり取りが活動の中心となっており、データマッチングでは抜け落ちる情報をこれら活動の中で補完している可能性が高い。また民間人材紹介会社の企業担当者はデータ上かならずしもマッチしていても、応募者個人の他のアピールポイントがあれば個別に求人企業と条件調整を行っている。これらの側面を考えると第三者機関として求人・求職情報を整備しデータ化すること以上に、データ化できない多くの情報を対人的な活動を通じて流通させることが重要であろう。これには外部労働市場における職業紹介機関の整備や発展、また職業紹介機関に従事するエージェントの交渉・調整力の強化など泥臭くアナログな活動の量・質双方の強化がより重要であるのかもしれない。

補遺

この度分析に用いたデータの求人情報を目で見てゆく限りでは、分析結果から見られる以上に産業や職種経験が重要であるとも感じる。以下の付表 4-1 は各求人の人材要件に関する文字記述情報から「産業経験必須」「職業経験必須」と書かれている場合に 1、確認できない場合に 0 をとる産業、職業経験必須ダミーを作成し、集計した結果である。なおその経験年数目安も記載されている場合にはその必須経験年数についても集計した。付表 4-1 を見ると、産業経験よりも職業経験が求められている様子が確認され、「職業経験必須」と記載された求人は全体の 87.8%にもなる。最も低い「企画・事務・アシスタント」でも 79%も職種経験必須と書かれている。経験年数についてはどれも 3 年程度となっているが、この度用いているデータセットの特徴から、若年者が多い転職市場の状況が反映されていることを考えると、3 年の要求経験は決して短くはない。

次に採用に至った案件について求職者の職種経験の有無状況を確認する。データから確

³⁹ 現在の人材紹介事業のビジネスシステムでは、求人企業からのみ成功報酬的な採用手数料を得ることができ、それによって売上を上げることができる。また本業界は大手数社以外は 100 名未満の小企業が非常に多く、当面の収益を確保する必要から短期的な視点に陥り、仮に正確であっても求人企業に不利な情報については人材紹介会社が発信しないインセンティブが働くことも考えられる。

認可可能な過去3か所の職歴のうち、求人職種と同様の職種経験がひとつでもある場合に1、全くない場合に0を取る「職種経験有りダミー」を作成し、採用案件の求人職種経験必須記載有無ごとに集計した。集計結果である付表4-2を見ると、職種経験必須の記載があった求人であっても18.3%は未経験者で採用が決定しており、選考途中における求人企業の留保条件の引き下げが少なからずあったことが伺える。このような企業側の留保条件の引き下げに人材紹介会社の企業担当者の個別調整が影響している可能性は大きい。というのも、個別調整によらず一律に留保条件を引き下げるのであれば、求人に記載された「経験必須」情報は修正されるはずである。「経験必須」と記載されたまま未経験者を採用しているのであれば、当該応募者の職種以外のポイントが特別にマッチしており、これによって採用を決めたものと思われる。多変量解析による分析モデルの説明力が低いことや、付表4-1、4-2のような事実を考えると、データに現れない要素の相性を見定め、必ずしも求人条件を満たしていなくても求職者の応募を後押しし、求人企業の留保条件を個別調整によって引き下げてゆくというエージェントのアナログ活動はとても重要性ではないだろうか。但しデータに現れない要素の相性を見定めるなどは、求人企業との長期の付き合いや担当者としての豊富な経験が求められよう。マッチングの取り組みに関するこれまでの議論は方法論に関するものが多かったように思うが、今後はマッチングに関わる担当者の人的資本の重要性や技能養成についても注目されるべきではないだろうか。

付表 4-1 求人に経験必須と記載されている確率

	産業経験 (%)				職種経験 (%)			
	全産業	製造業	IT業界	金融・商社・医療	全職業	営業職	専門・技術職	企画・事務・アシスタント
記載なし	77.5	65.1	84.0	73.0	12.2	12.8	11.6	21.0
必須と記載	22.5	34.9	16.0	27.0	87.8	87.2	88.4	79.1

	産業経験 (年数)				職種経験 (年数)			
	全産業	製造業	IT業界	金融・商社・医療	全職業	営業職	専門・技術職	企画・事務・アシスタント
経験必須年数の平均(記載された求人のみ)	3.23	3.08	3.30	3.37	2.72	2.57	2.75	3.01

付表 4-2 採用案件の職種経験必須の記載有無別の決定求職者の職種経験有無状況

	職種経験無し	職種経験有り
記載なし	51.1	48.9
職種経験必須と記載	18.3	81.7

5章 自己啓発の実施と産業・職業転換

1. 自己啓発のマッチング促進機能

本章では日本における産業や職業移動の状況についてパネルデータを用いた確認を行うとともに、職業訓練校や社会人大学院、専門学校への通学など自己啓発の実施によって、今後の成長が見込まれる産業や職業への労働移動が促進されるかについてもパネルデータを用いた分析を行う。

近年、濱秋ほか(2011)や Kawaguchi and Ueno(2013)で指摘されるように、日本型の長期雇用慣行は維持が難しくなっていることが明らかになってきた。このような中、5章でも触れた「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」や「成熟産業から成長産業への失業なき労働移動」は重要な政策課題となっている。しかし労働者側の視点に立てば、産業転換は産業に特殊な技能の喪失をもたらし、賃金に負の影響を与えることが考えられるため、労働者側が産業移動を望まないかもしれない。一方で企業側の視点に立てば、中途採用で未経験者を採用し、一から当該産業経験を積ませるよりも、投資回収期間の長い新卒で賄うほうが合理的であり、中途採用では同産業の経験者にターゲットを限定しているかもしれない。

同様の議論は職業についてもあてはまる。池永(2009)や池永(2011)など SBTC(Skill Biased Technological Change)研究で指摘されるように、定型的な業務から非定型的な業務への労働需要のシフトが起きているのであれば、そのような職業分野への労働移動の促進も重要な課題となる。しかし、職業についても転職による職種移動はなかなか進んでいないことが戸田(2010)で指摘されており、むしろ非定型的な業務の典型と思われる専門・技術職では同職種内転職が増えつつあるという。

このような中で、成長産業や職業への転換をどのように促進させてゆけばよいか、その具体策に関する議論も進みつつある。その一つが日本再興戦略で述べられている外部労働市場におけるマッチング機能の強化（民間職業紹介の活用や産業雇用安定センターの強化）であるが、後 6章で見られるように民間職業紹介ほど産業・職業移動の促進には適していない可能性も考えられ、この場合、民営職業紹介の活用推進だけでは政策目的は果たされないかもしれない。

これ以外の策としては「第7回産業競争力会議 資料8」⁴⁰に見られるような、人的資本投資費用の支援（職業訓練の拡充、社会人の学び直し支援）が検討されている。当該産業・職業の未経験者であっても職業訓練や学びによって特殊な技能が蓄積されるならば、企業側の障壁も除かれうると考えられる。また、安い投資費用で職業訓練や学びを行うことができ、それによって賃金プレミアムの高い産業や高賃金の非定型業務へ転換できるなら

⁴⁰<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/skkaigi/dai7/siryoku08.pdf>を参照されたい。

ば労働者側の障壁も除かれる。2章でも取り上げた池永(2009)などのSBTCに関連する研究群では、IT化など技術の進歩に伴い、高いスキルを要する非定型業務の需要や賃金が増え、低スキル層の定型業務の需要や賃金が減少してゆくという2極化現象が指摘されている。もし職業訓練や学びによってスキルを高めることで、低スキル業務に従事していた者が、高スキル業務に移行できるようになるならば、その支援策はSBTC研究で指摘される賃金格差の問題解消にも繋がるかもしれない。

しかし、実際に職業訓練や学びを行うことによって、産業や職業移動が容易になるかどうかについては未だ明らかにされていない。もし産業や職業特種的な技能が、職業訓練や学びでは十分に蓄積されず（または十分なシグナルとして機能せず）、やはり実務経験が重視されるのであれば、労働者に対する人的資本投資費用の支援によっても成長分野への産業・職業転換は進んでゆかない。そこで本章では、実際に職業訓練校に通ったり、社会人大学院や専門学校に通うなどの自己啓発が産業や職種転換にどのような影響を与えているかについてパネルデータを用いた分析を行う。

またもう一方で、現在どれだけの産業転換や職業転換が起きているのか、言い換えれば現状において産業や職業転換がどれだけ難しいかを確認する試みも未だそれほど多くはない。職業転換に関しては戸田(2010)による分析例があるものの、産業転換についてはあまり詳細な分析が見られない。また職業転換についても戸田(2010)で見られているのは転職市場における職業転換のみであり、内部労働市場を通じた職業転換も含めて考えるならば、もともと企業内部のジョブローテーションが特徴的である日本の職業転換の状況は決して低くはないかもしれない⁴¹。また池永(2009)、池永(2011)、Autor and Dorn(2013)などのSBTC研究では、非定型な高スキル業務と低スキル業務だがサービス職の従事者が増え、定型業務従事者が減っているという推移確認がなされているが、これら研究はマクロデータを用いた分析となっており、個票データや個票パネルデータによって、個々人の業務の移り変わり状況が確認された研究は少ない。そこで本章の第二の分析課題として産業転換や職業転換の状況確認や職業転換が内部・外部労働市場のどちらで発生しており、その状況に近年どのような変化が見られるかどうかについてパネルデータによる分析を加えてゆく。

本章の構成は以下のとおりである。次節では産業・職業転換の状況確認に関する先行研究や職業訓練や学びなど自己啓発行動の効果に関する先行研究を整理する。3節では本章の分析に用いるデータを外観し、具体的な分析手続きについて述べる。4節では複数の分析についての結果を確認してゆき、5節でそれぞれの結果を整理し、本章のまとめを述べる。

⁴¹しかし近年は業務限定的な非正規社員も増えており、ジョブローテーションの適用がされない労働者も多くなってきているだろう。一方、櫻井(2011)で指摘されるように、同産業・同企業内において業務の構造変化が生じているならば、人事異動で新たな業務への対応を図ることによって企業内部における職種転換は増えるかもしれない。

2. 産業・職業転換に関する先行研究

自己啓発に関する過去の研究例を見ると、自己啓発は①賃金増加②解雇回避③再就職に効果を持つという(吉田 2004)⁴²。本章では③の再就職に加え転職に焦点を当て、再就職または転職時の産業・職業転換と自己啓発との関係について検討する。

これまでの自己啓発に関する研究では①賃金増加に関する研究は多くの蓄積があるものの再就職や転職、またその際の仕事の変化に関する研究はまだあまり多くない。但しその中でも、平野(2007)や小林・佐藤(2013)では、自己啓発を行った場合の将来的な再就職への影響が分析され、自己啓発を行った者ほどその後の再就職確率は高まるという。小林・佐藤(2013)では正規就業での再就職に関する分析も行われており、自己啓発を行った者ほど正社員としての再就職確率を高めていることが報告されている。原(2011)は自己啓発の実施と賃金向上への効果に加え、非正規就業者に関する転職時の正社員転換への影響が分析されたが、自己啓発の実施は賃金向上にも正社員転換にも影響が見られないという。小林・佐藤(2013)は無業者について、原(2011)は非正規就業者について分析している点などに違いが見られるからか、自己啓発が正社員化を促進させる影響に関しては研究によって異なりが見られる。またこれら研究は雇用形態の転換に関する研究であり、「第7回産業競争力会議資料 8」に見られるような政策に関連する、自己啓発の産業・職業転換への影響を検証した分析例は未だ見られない。ただ先行研究で指摘されるように、自己啓発が無業者の再就職確率を高めているならば、労働需要の落ち込みにより失業者を生んでいる産業・職業から労働需要が高まっている他産業・職業への流入を自己啓発が可能にしている可能性がある。また失業を伴わない転職の際においても、自己啓発をしている者ほど生産性の高まりやシグナルによって転職がしやすくなるのであれば、失職の可能性が高い労働需要が落ち込んでいる産業・職業からの離脱や、賃金プレミアムが低い産業・職業からより高い賃金プレミアムを持つ産業・職業への転換が行われていることが考えられる。

このような産業・職業転換への自己啓発の効果をデータから検証する際には、多くの先行研究で取られているように、自己啓発実施者と非実施者の特性のコントロールを詳細に行う必要がある⁴³。これまでに我が国において自己啓発の影響が分析された研究例をまとめた表 5-1 を見ると、差分推計や **Propensity Score Matching** 法によってデータに表れない特性のコントロールを試みた例が多いが、コントロール手法が違っても分析結果には共通点が多い。就業確率や再就職に関する分析では、概ね自己啓発の影響があることが示され、賃金や収入に関する分析では、すぐには効果が見られないものの、自己啓発を継続して行った場合や、自己啓発の数年後など一定の期間をおくことで効果が確認されている。自己啓発実施者の特性のコントロールを行えば、その方法の違いによって大きな結果の異なり

⁴² 賃金への影響については、先行研究で一律に効果が確認されているわけではなく、表 1 に示されるように分析手法により主張の異なりはある。

⁴³ 多くの先行研究で想定されている通り、本稿の分析においても産業・職業転換の可能性が元々高い労働者ほど自己啓発を実施している可能性が考えられる。

は見られないと思われる。本章ではPSM法を用いることで自己啓発実施者の産業・職種転換への影響について分析してゆく。

表 5-1 自己啓発の効果に関する主な先行研究の分析手法と分析結果の概要

先行研究	分析対象	分析モデル	分析結果
吉田(2004)	自己啓発と賃金	差分変数を利用したPSM法	通学講座や通信講座を受講すると4年後に年収が上昇する
奥井(2002)	自己啓発と賃金	差分推計	仕事に役立てる目的で過去2年間に通信教育を受けた場合に時給が上昇
Kawaguchi(2006)	自己啓発と賃金	差分推計	自己啓発は時給に影響を及ぼしていない
原(2011)	自己啓発と賃金・正規化	差分推計	自己啓発は賃金・正社員化ともに影響を与えていない
小林・佐藤(2013)	自己啓発と賃金・就業継続・再就職	差分変数を利用したPSM法、固定効果推計、差分推計	自己啓発は就業確率を高める。賃金はすぐには高まらないが、3年後以降に高まる
平野(2007)	自己啓発と就業継続・再就職	固定効果推計	自己啓発は女性の就業確率を高める

※PSM法はPropensity Score Matching法を略した表記である

次に、産業・職業転換の動向に関する先行研究について確認してゆく。米国に関する研究例としてはParrado and Wolff(1999)やMarkey and Parks(1989)、Kambourov and Iourii (2008)といった複数の研究が行われている。特にKambourov and Iourii (2008)では、データの観測誤差にも注意を払い、PSIDを用いた1960年代後半から1990年代後半に関する職業と産業移動についての分析が行われた。彼等の研究の結果、Parrado and Wolff(1999)の研究結果と比較すると産業・職業分類の方法によって発生する観測誤差の影響が大きいこと。米国においては産業も職業もそもそも大分類間における移動が大きいこと、大～小分類とも近年ほど移動確率が高まってきていることが確認されている。しかしここではどの産業（職業）からどの産業（職業）への移動が大きいのかなど移動の具体的な方向性については分析の対象から省かれている。

一方で日本に関する研究である戸田(2010)では、産業移動については扱われていないものの、どのような職業で特に移動が発生しているかについて分析がされている。ここではマクロの公的統計データを用いた分析が行われ、女性の販売・サービス職ほど職業移動が発生しており、男性の生産工程・労務職や運輸・通信職では移動が発生しにくいことが確認されている。また池永(2009)や池永(2011)では転職者に限らず労働市場全体としての職業構造の変化に関する状況確認がなされている。ここでは国勢調査などのマクロ統計から、近年ほど専門スキルを要する職業や、高度なスキルは要さないが非定型なサービス関連の職業に従事する労働者が増え、中程度のスキルを要する業務の職業が減少してきていることを確認している。またこのような状況変化の理由として、スキル偏向型技術進歩や、高齢化や世帯規模の縮小、高スキル労働者の増加によるサービス需要の高まりなどを指摘している。

但し、パネルデータを用いた分析によって個々人の産業・職業移動が確認された分析例はなく、産業に関しては移動確率を直接確認するような研究自体が少ない。産業移動に関する研究では、直接移動の状況を確認した研究ではないものの、産業移動と賃金との関係に関する阿部(2005)がある。ここでは転職者に関する分析の結果、産業転換を伴う転職者ほど、転職後の賃金が低くなりやすいことを指摘している。同様の分析は職業移動についても確認でき、岸(1998)では転職前後の職業変化と賃金との関係が分析され、転換を伴う転職

ほど賃金低下が大きいという。また、樋口(2001)では同一職業内転職ほど賃金低下が抑えられ、特に専門・技術職の同一職種内転職は賃金低下が小さいことが指摘されている。これらの研究結果からは間接的に産業・職業転換の発生に関する示唆を得ることができる。産業や職業転換を伴う転職ほど賃金の低下が大きいならば、また特にその傾向が大きい産業・職業では、労働者によって産業・職業転換が避けられ、転換確率は低くなっている可能性が予想される。本章では、このような予想が現実に沿うものであるかどうか、Kambourov and Iourii (2008)や戸田(2010)のように直接的に各産業、職業ごとの移動確率を見てゆくことによって確認してゆきたい。また本章で用いるパネルデータからは、同企業内部の異動や昇進による職業移動も確認が可能である。先行研究では確認されなかった、内部労働市場による職業転換の状況についても見てゆきたい。

3. 分析に用いるデータと具体的な分析手続き

3.1 分析に用いるデータ

本章の分析に用いるデータは、慶應義塾家計パネル調査の2004年から2012年調査の9年分⁴⁴のデータである（以下KHPS⁴⁵と呼ぶこととする）。但し、社会人の学びに関する「あなたは昨年2月から現在までの1年間の間に、自分の意志で仕事にかかわる技術や技能の向上のための取り組み（例えば、学校に通う、講座を受講する、自分で勉強する、など）をしましたか。」という質問が行われているのは2005年調査からとなっている。要するに、2004年2月以降からの「学びに関する情報」が年1回ごとに得られるパネルデータとなっている。またこの質問への回答としては、「1.現在行っている 2. 行ったことがある 3. 行わなかった」の3つの選択肢が用意されているが、本章ではこのうち1と2に回答された者について自己啓発実施者と定義をする。さらに次の質問では、実施した自己啓発の内容について聞かれており、11の選択肢が用意されている（図5-1に掲載）。その中で本章では「通学に関するもの（選択肢1～5）」と「通学以外（選択肢6～11）」⁴⁶とに自己啓発の内容を2つに分け、それぞれの実施によって効果が異なるかどうかについても検討する。さらにKHPSでは、通学に関する自己啓発が選択された場合には、その後の質問で同時期に卒業したかどうか聞かれている。本章ではサンプル数は少ないものの、この「卒業」の効果についても分析を加えたい。

⁴⁴ パネルデータの期間は2007年からの最低賃金引上げ額が大きく変わった期間を跨いでいる。Higuchi(2013)では、2007年以降に最低賃金の引き上げによって低所得層との賃金格差が縮小したことが明らかにされているが、このような政策がそもそも自己啓発を行いにくい低スキル層の賃金を高め、本稿の分析結果に何らかのバイアスを及ぼす可能性には留意が必要である。

⁴⁵ この調査は、第1回目の2004年1月31日時点における満20歳～69歳の男女4005名を調査対象としており、毎年調査を実施している。KHPS2007年調査では新たに1419名、KHPS2012年調査では1012名が追加サンプルとして調査に加えられたが、本稿ではKHPS2012年調査の追加サンプルは用いていない。

⁴⁶ 通学以外については選択肢1～5にひとつも○がつかず、6～11のどれかに○がついた場合に1をとるダミー変数としている。

図 5-1 KHPS の自己啓発の内容に関する選択肢

どのような方法で学びましたか。あてはまるものをすべて選んでください。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------------|---------------------|
| 1 専門学校・専修学校に通った | 7 大学等の公開講座に通った |
| 2 各種学校に通った | 8 テレビ、ラジオの講座や書籍で学んだ |
| 3 公共の職業訓練学校に通った | 9 各種講演会やセミナーに参加した |
| 4 大学に通った(卒業を目的とする) | 10 社内の自主的な勉強会に参加した |
| 5 大学院(社会人含む)に通った | 11 その他(具体的に) |
| 6 通信教育を受講した(通信制の大学も含む) | |

調査対象者の職業や産業については就業している場合には、その産業と職業が質問され、18の産業12の職業から選ぶようになっている。これら産業、職業分類を本章では以下の表5-2の通りに再分類した。産業分類では、産業競争力会議の議事録においてターゲティング産業(成長産業と考えられる)と言及される、「医療・介護、エネルギー・鉱物資源、農林漁業、社会インフラ」に関する産業と製造業、サービス業、流通業、その他産業に分類する。また職業分類では池永(2009)pp79を参考に非定型分析業務、非定型相互業務、非定型手仕事業務、定型手仕事業務、定型認識業務の5業務⁴⁷にKHPSの12の職業を振り分けた⁴⁸。

表 5-2 分析に用いる産業、職業分類

	加工分類	KHPS産業、職業分類
産業	ターゲット産業	農林漁業、鉱業、建設業、電気ガス、熱供給業、医療・福祉
	製造業	製造業
	サービス業	飲食宿泊、その他サービス業
	流通業	卸・小売業、運輸業
	その他産業	金融保険不動産業、教育・学習支援、情報通信・調査、その他
職業	非定型分析	専門・技術(IT技術含む)
	非定型相互	管理職、販売職
	定型認識	事務職
	定型手仕事	生産工手労務、農林漁業者
	非定型手仕事	サービス職、保安職、運輸職

また本章では、未だ社会に出ていない学生や労働市場から引退してゆくとと思われる層については研究目的上サンプルから省くこととする。具体的には全調査年で未就業である者と23歳未満のサンプル、60歳以上のサンプルを分析から除外した。また先行研究に倣い、産業、職業移動行動が雇用者とは大きく異なると思われる自営業、家族従業者サンプルも分析から除外している。分析に用いたデータの基本統計量は表5-3の通りである。

⁴⁷ これら5業務の分類を元にした研究は、Autor, Levy and Murnane (2003)を嚆矢として欧米、国内において多くの研究がなされている。

⁴⁸ KHPSの職業分類では「その他」の選択肢が確認できるが、5業務に分類ができないため職業の「その他」回答者は分析から除外した。

表 5-3 分析に用いるサンプルの基本統計量

分析事項	産業移動確率の現状確認分析				職業移動確率の現状確認分析				自己啓発と産業移動に関する分析		自己啓発と職業移動に関する分析	
	外部市場(転職、新規就業者)		内部市場(同企業継続、出向者)		外部市場(転職、新規就業者)		内部市場(同企業継続、出向者)		平均	標準偏差	平均	標準偏差
サンプル	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	t期	外部労働市場に参入(転職、新規就業者)	平均	標準偏差
産業移動有ダミー	0.53	0.50	0.08	0.27	-	-	-	-	-	-	-	-
職業移動有ダミー	-	-	-	-	0.48	0.50	0.16	0.36	-	-	-	-
自己啓発実施ダミー	-	-	-	-	-	-	-	-	0.25	0.43	0.24	0.43
通学実施ダミー	-	-	-	-	-	-	-	-	0.07	0.25	0.07	0.25
通学以外の自己啓発ダミー	-	-	-	-	-	-	-	-	0.18	0.38	0.18	0.38
通学して卒業したダミー	-	-	-	-	-	-	-	-	0.06	0.23	0.06	0.23
t-1期都道府県別求人倍率	0.87	0.33	0.86	0.34	0.86	0.34	0.86	0.35	0.87	0.34	0.87	0.34
男性ダミー	0.37	0.48	0.56	0.50	0.37	0.48	0.56	0.50	0.36	0.48	0.36	0.48
20代ダミー(ベース50代)	0.20	0.40	0.11	0.32	0.21	0.41	0.11	0.32	0.18	0.38	0.18	0.38
30代ダミー(ベース50代)	0.32	0.47	0.26	0.44	0.32	0.47	0.26	0.44	0.32	0.47	0.33	0.47
40代ダミー(ベース50代)	0.29	0.46	0.33	0.47	0.28	0.45	0.33	0.47	0.31	0.46	0.30	0.46
t-1期 個人属性	0.30	0.46	0.66	0.48	0.30	0.46	0.66	0.47	0.31	0.46	0.31	0.46
正規就業(ベース非正規就業)	0.19	0.39	-	-	0.19	0.39	-	-	0.20	0.40	0.20	0.40
無業(ベース非正規就業)	0.23	0.42	0.28	0.45	0.23	0.42	0.29	0.45	0.22	0.42	0.22	0.41
大学、大学院卒ダミー	0.62	0.49	0.75	0.43	0.61	0.49	0.75	0.43	0.66	0.47	0.65	0.48
配偶者有りダミー	0.54	0.50	0.67	0.47	0.54	0.50	0.67	0.47	0.58	0.49	0.57	0.50
子供ありダミー	-	-	-	-	-	-	-	-	533.55	337.03	535.67	337.14
世帯所得	0.19	0.40	0.21	0.40	-	-	-	-	0.20	0.40	-	-
前期産業ダミー(ベース: その他)	0.14	0.34	0.23	0.42	-	-	-	-	0.14	0.35	-	-
ターゲット産業(医療、資源、インフラ、食糧など)	0.26	0.44	0.16	0.37	-	-	-	-	0.25	0.44	-	-
製造業	0.23	0.42	0.21	0.41	-	-	-	-	0.23	0.42	-	-
サービス業(飲食宿泊、その他サービス)	-	-	-	-	-	-	-	-	0.23	0.42	-	-
流通業(卸・小売、運輸)	-	-	-	-	-	-	-	-	0.23	0.42	-	-
今期産業ダミー(ベース: その他)	-	-	-	-	-	-	-	-	0.12	0.32	-	-
ターゲット産業(医療、資源、インフラ、食糧など)	-	-	-	-	-	-	-	-	0.22	0.41	-	-
製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	0.24	0.42	-	-
サービス業(飲食宿泊、その他サービス)	0.13	0.33	0.11	0.32	0.11	0.32	0.11	0.31	0.11	0.32	0.11	0.32
流通業(卸・小売、運輸)	0.13	0.33	0.11	0.31	0.13	0.34	0.11	0.31	0.13	0.34	0.13	0.34
t-1期 調査年ダミー(2004年ベース)	0.15	0.36	0.15	0.36	0.16	0.36	0.15	0.36	0.17	0.37	0.17	0.37
2005年ダミー	0.15	0.36	0.14	0.34	0.16	0.37	0.14	0.35	0.17	0.37	0.17	0.38
2008年ダミー	0.12	0.32	0.13	0.34	0.13	0.33	0.13	0.34	0.13	0.34	0.13	0.34
2009年ダミー	0.10	0.31	0.12	0.33	0.11	0.31	0.12	0.33	0.11	0.32	0.12	0.32
2010年ダミー	0.11	0.31	0.11	0.32	0.12	0.32	0.11	0.32	0.12	0.33	0.12	0.33
2011年ダミー	-	-	-	-	0.15	0.35	0.20	0.40	-	-	0.15	0.36
前期職種(ベース: 非定型相互)	-	-	-	-	0.19	0.39	0.20	0.40	-	-	0.19	0.39
非定型分析	-	-	-	-	0.18	0.38	0.21	0.41	-	-	0.17	0.38
定型認識	-	-	-	-	0.28	0.45	0.18	0.38	-	-	0.28	0.45
定型手仕事	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.16	0.37
非定型手仕事	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.22	0.42
今期職種(ベース: 非定型相互)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.17	0.38
非定型分析	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.27	0.44
定型認識	1,030		9,686		951		9,360		848		826	
定型手仕事	713		2,402		667		2,363		617		597	
非定型手仕事												
サンプルサイズ												
Group												

3.2 分析手続き

本章では①「産業、職業移動確率の現状把握に関する分析」と②「自己啓発が産業、職業移動に及ぼす影響に関する分析」の2つを行うが、以降ではそれぞれの分析手続きについて述べる。

まず①「産業、職業移動確率の現状把握に関する分析」では、Kambourov and Iourii(2008)の分析に沿い産業、職業移動の確率に関する以下(1)のプロビットモデルを推計する。

$$P_{it} = \Pr(y_{it} = 1 | X_{it-1}) = E(y_{it} | X_{it-1}) = \Phi(\beta X_{it-1}) \quad (1)$$

上記(1)式は t 期における就業者 i の産業、職業移動確率を示し、 y_{it} は t 期の産業、職業が $t-1$ 期と異なっている場合に 1 をとるダミー変数である。これを $t-1$ 期時点の個人属性、調査時点ダミーなどのコントロール変数で説明する。個人属性については Kambourov and Iourii(2008)でも用いられている年齢、学歴、就業状態、景気環境⁴⁹に関する情報に加え、 $t-1$ 期時点の産業や職業に関する情報も使い、どの産業、職業で移動確率が起こりやすい(にくい)かについて分析する。尚、 $t-1$ 期が無業者の産業、職業ダミーについては Kambourov and Iourii(2008)と同様に、過去の調査において確認できる直近の産業、職業からダミー変数を作成している。また、転職や新規就業によって t 期に就業している者だけでなく、 $t-1$ 期から同企業の継続就業者を対象とした分析も行い、内部・外部労働市場双方の移動状況を見てゆきたい。

次に、どのような産業、職業からどのような産業、職業へ流入、流出しているのかを確認するため、 t 期の多項選択変数である産業、職業ダミー S_{it} を被説明変数に用いた以下(2)式の多項選択関数を多項プロビットモデルで推計する。

$$P(S_{it} = j) = P(\beta_j x_{it-1,j} + e_{it-1,j} > 0, \beta_j x_{it-1,j} + e_{it-1,j} > \beta_1 x_{it-1,1} + e_{it-1,1}, \dots, \beta_j x_{it-1,j} + e_{it-1,j} > \beta_1 x_{it-1,j-1} + e_{it-1,j-1}) \quad (2)$$

次に、自己啓発が産業、職業移動に及ぼす影響について吉田(2004)や小林・佐藤(2013)でも用いられている以下の DID マッチング推計を行う。ここでは前章と同様にまずは t 期就業者の自己啓発の実施確率に関する推計を以下(3)式のプロビットモデルに基づき行う。

$$\Pr(D_t = 1 | X_{t-1}) = \Phi(\beta X_{t-1}) \quad (3)$$

ここでは、 $t-1$ 期の性別、年齢、最終学歴、就業状態などの個人属性や世帯所得、求人倍率などの経済変数 X_{t-1} を使い、 D_t は t に自己啓発を実施している場合に 1 をとるダミー変数である。ここで得られた自己啓発実施確率の理論値を用いて、第二の分析として自己啓発実施確率が同様の者の中で実際に自己啓発を実施した者と実施していない者とでその後の産業・職業移動の状況に関して比較を行う。具体的には以下(4)式の階差に関する ATT(Average Treatment effect on the Treated)を求める⁵⁰ことで、データに表れない個人

⁴⁹ 景気変数に関しては、「一般職業紹介状況」から各年の都道府県別求人倍率を抽出し、分析サンプルの各調査年の居住都道府県とマッチさせることで作成した。

⁵⁰ 本稿の分析では、Heckman, Ichimura and Todd(1997)で指摘されるコモン・サポートの問題に対し、傾向値について似通ったコントロール・グループのサンプルが存在しないトリートメント・グループのサ

特性がもたらすセルフセレクトションバイアスを考慮した分析を行う。

$$ATT_{DID} = \frac{1}{n_{1t}} \sum_{i \in \{D_i=1\}}^{n_{1t}} \left[Y_{1ti} - \sum_{j \in \{D_i=0\}}^{n_{0t}} W(i, j) Y_{0tj} \right] - \frac{1}{n_{1s}} \sum_{i \in \{D_i=1\}}^{n_{1s}} \left[Y_{1si} - \sum_{j \in \{D_i=0\}}^{n_{0s}} W(i, j) Y_{0sj} \right] \quad (4)$$

t は自己啓発実施後の時点を表し、 s は実施前の時点を示す。 Y は各産業、職業のダミー変数を示す。要するに、自己啓発実施者と同様の傾向値を持つ非実施者との産業・職業の比較を自己啓発の実施前後において行い、実施前の部分を差し引くことで、データからは観察されない自己啓発実施者と非実施者との特性の違いによる影響を除去する。例えばターゲット産業ダミーに関する ATT_{DID} がプラスであれば、自己啓発を実施した場合の方が、ターゲット産業ダミーの階差値を大きい値にさせているということであり、当該産業への流入に寄与しやすいことを示すだろう。なお、 $W(i, j)$ は(3)式の推計で得られた傾向値に基づく自己啓発非実施サンプルへのウェイト⁵¹であり、 $\sum_j W(i, j) = 1$ となる。

3.3 データの概観

分析を行う事前に、基本集計の結果から分析課題に関する大まかな傾向を確認してゆきたい。まずは「産業、職業移動確率の現状把握」の目的から、 $t-1$ 期の各産業、職業ごとに、 t 期における産業、職業移動確率の推移を示した図5-2を見てゆく。図5-2のうち、まずは雇用者全体の産業計を見ると、2005年には15%を超えていた産業移動率が、2012年には10%を割るまでに下がってきている。しかし t 期に転職、新規就業した者についてみると、産業計の移動率は減少傾向を示しておらず、むしろリーマンショック時には移動率は高まっている。一方で同企業継続者(出向、転籍を含む)についてみると、産業移動は全体的に、また各産業でも減少傾向であり、同企業グループ内における産業移動の機会が少なくなってきた様子が伺える。

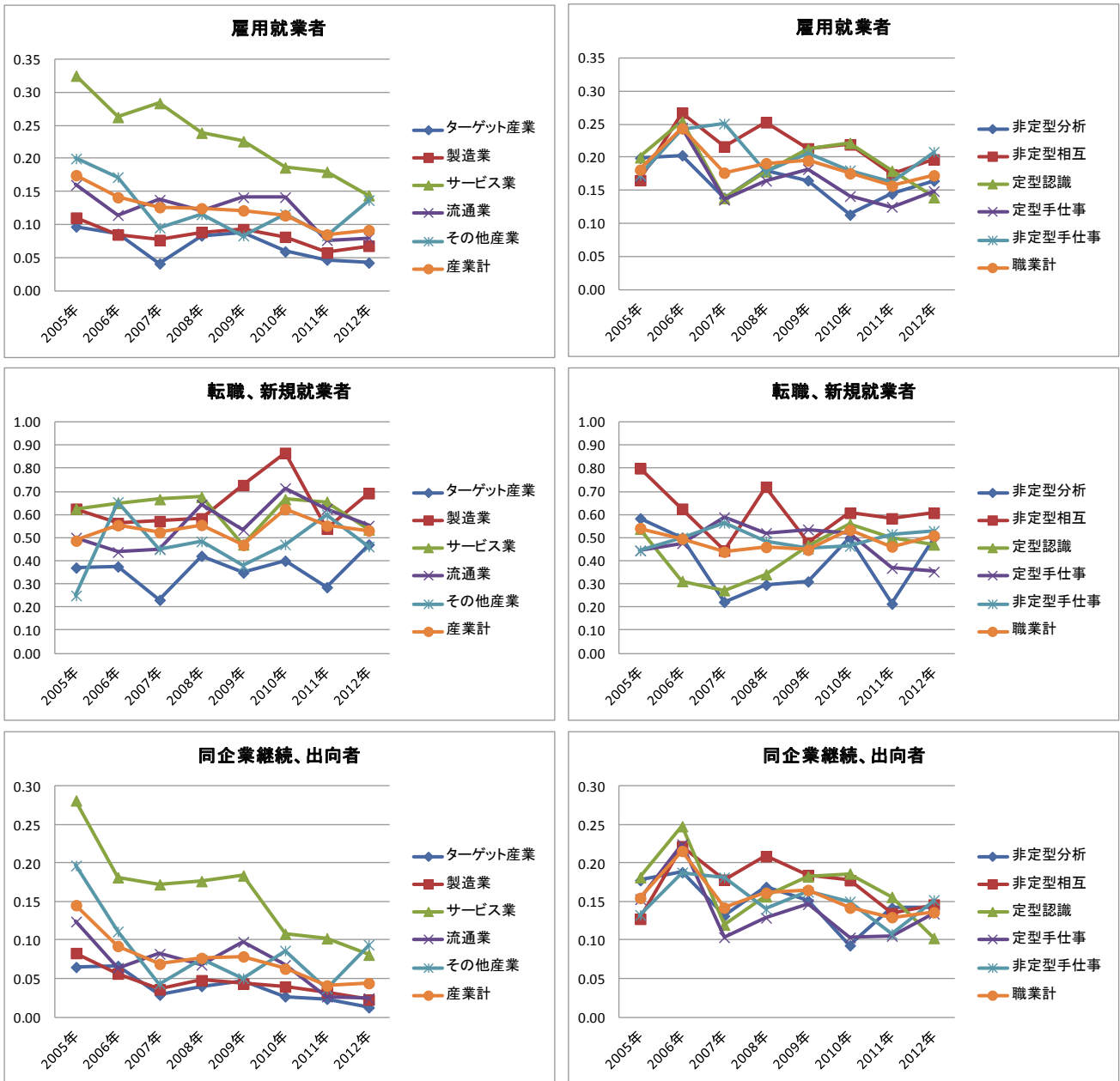
次に職種移動について、雇用者全体の全職業計に関する移動率をみると、ほぼ横ばいか若干の減少傾向が確認できる。これは各職業ごとについても同様であり、上昇傾向というよりもむしろ減少傾向と言える。同様の傾向は同企業継続者でも確認できる。しかし転職、新規就業者についてみると、職業計の移動率はリーマンショック時に若干増加している以外は横ばいであり、減少傾向も見られない。1年超の離職期間がある再就職者も含んでいるためか、若干移動率の絶対値が高いものの、全体的な傾向は雇用動向調査を用いて確認された戸田(2010)と概ね整合的である。各職業ごとに見ると、定型手仕事では若干の減少傾向とも見えるが、他の職業は年ごとに上下し、明確な傾向は読み取れない。

サンプルを分析から除外している。また、本稿における傾向値を推計する際の説明変数は Dehejia and Wahba(1999, 2002)における Balancing Property に基づく検定で棄却されなかった。

⁵¹本稿ではウェイト付けに際して、マッチング法を用いた先行研究で一般的に用いられている、Nearest Neighbor Matching と Kernel Matching の2種類の方法を用いている。

職業移動についても産業移動と同様に内部労働市場による移動率は低く、かつ年々減少しており、外部労働市場の重要性が高い様子が確認される。

図 5-2 t-1 期の各産業、職業の t 期における別産業、職業への移動確率（横軸は t 期）



次に産業、職業移動と自己啓発との関連について確認する。ここではそもそもの分析課題が、政策目的である「成熟産業から成長産業への失業なき労働移動」にどれだけ自己啓発が有益であるかを確認することであるため、外部労働市場に着目して見てゆくこととする。表 5-4 では各内容の自己啓発実施者ごとに自己啓発実施前の産業(職業)と実施後の産業

(職業)のクロス表を掲載している⁵²。

まずは産業移動の方向性について、自己啓発非実施者も含めた全サンプルの集計結果を見ると、ターゲット産業やその他産業では他業種への移動はどこも少ないが、製造業では流通業へ、サービス業ではその他産業へ、流通業ではサービス業への移動が一定程度確認される。移動を促したいターゲット産業では、どの産業からも流入がそれほど多いものではなく、外部労働市場においてもターゲット産業への参入はしにくいのであろう。しかし自己啓発実施者のみの結果を見ると、非実施者を含んだ集計結果よりもターゲット産業への流入は多くなっており、その他産業への流入も多くなっている。また通学者や卒業者のみの集計結果を見ると、さらにターゲット産業への流入が多くなっており、自己啓発の中でも特に通学に関する人的投資がターゲット産業への労働移動を促進させるのかもしれない。一方で、通学以外の自己啓発実施者による集計結果を見ると、流通業からターゲット産業への移動も多くなっているが、それ以上にその他産業への移動が多くなっている様子が確認される。自己啓発の中でもその内容によって、異なる産業特種的な技能の蓄積になっているのかもしれない。また自己啓発実施者の傾向は、 $t+1$ 期との比較においても、若干特徴が弱まっているものの大きくは異なる。

次に職業移動の方向性について、自己啓発非実施者も含めた全サンプルの結果を見ると、どの職業も他への移動は少なく、特に今後の増加が期待される非定形分析への移動が少ない。一方、低スキルながらも今後の需要増が見込まれる非定形手仕事への移動がどの職業からも多い様子が伺える。但し、自己啓発実施者のみの結果を見ると、全サンプルの結果に比べて非定形分析への労働移動が多くなっており、特に通学者や卒業者では手仕事業務から非定形分析業務への移動が大きく、通学以外の自己啓発では全般的に非定形相互への移動率が高くなっている。外部労働市場単独では非定形手仕事への移動がしやすいだけであるが、通学のような自己啓発を行うことで非定形分析への移動もしやすくなっているのかもしれない。また $t+1$ 期の移動を見ると、通学以外では産業移動と同様に $t+1$ 期の他職業への移動率が若干低下している。

但し以上のような単純集計の結果は自己啓発実施者と非実施者の年齢の違いなどその他の要因がコントロールされておらず、純粋な自己啓発の効果によるものではないかもしれない。同様に産業・職業移動の現状確認の集計結果グラフについても複数の要因をコントロールする必要がある。

⁵² 同企業継続者についても同様のクロス表を確認してみたが、他の産業(職業)へ移動する者は各産業(職業)でどれも10%を下回っており、方向性の特徴を把握できるような情報は得られなかった。

4. 分析結果

4.1 産業、職業移動確率の現状把握に関する分析

では次に複数要因をコントロールした分析を行い、産業・職業移動の状況確認や移動確率に関する自己啓発の影響を見てゆく。まずは(1)式のプロビットモデルの推計結果を表 5-5 に掲載した。ここでは合わせてパネルデータの特性を利用し、線形確率モデルに基づく固定効果推計や変量効果推計も行い、検定により指示される結果についても掲載した。表 5-5 で特に着目したいのはまずは前期の産業、職業ダミーであり、どのような産業(職業)で移動が発生しやすいのかを確認する。次に調査年ダミーであり、経時的な傾向の変化が見られるかどうかを確認したい。

まずは各産業の移動率への影響を見ると、サービス業では外部労働市場でも内部労働市場でも他業種へ移動しやすい様子が確認できる。但し内部労働市場については固定効果モデルの分析結果では有意な結果が示されず、サービス業に就いている労働者のデータに現れない特性によって他業種への移動にプラスの影響が出ていたのかもしれない。また製造業や流通業については、内部労働市場では他業種への移動がされにくいものの、外部労働市場では他業種への移動が起きやすくなっている。転職そのものを促進させるだけでも、製造業や流通業からの労働移動は期待できるかもしれない。一方で、ターゲット産業の移動は内部労働市場では発生しにくく、外部労働市場でも特に移動が多い様子はない。元々当該産業に就いている者ほど、転職の有無に関わらず同産業に留まりやすいと考えられる。また産業移動に関する調査年ダミーの結果を見ると、内部労働市場では全ての年でマイナスに有意な結果が示され、数値の絶対値も年々高まってきているように見える。近年ほど内部労働市場における産業移動の発生は期待できなくなっているのかもしれない。反面、外部労働市場では概ねどの調査年ダミーも有意な結果は見られず、複数の要因をコントロールした場合にも、外部労働市場における産業移動の発生率は横ばいであると言える。

続いて各職業の移動率への影響を見ると、外部労働市場ではどの職業も非定形相互に比べて移動確率は低く、特に非定形分析や定型認識の絶対値が大きく、このような職業からの移動率が低い様子が見られる。また内部労働市場では定型手仕事からの移動率が低いことが確認され、技術進歩によって代替されやすいと指定される定型手仕事であるが、内部労働市場ではこの分野からの転換は進まない様子が確認される。また調査年ダミーを見ると、職業移動においては内部・外部労働市場ともに経時的な特徴は確認されない。

Kambourov and Iourii(2008)によると、米国では時系列での産業、職業移動率はともに高まってきていることが報告されているが、日本においては移動率の高まりは見られず、むしろ内部労働市場を通じた産業移動率は低下してきている⁵³。

⁵³ 但し、本稿で用いている産業、職業ダミーはかなり大きな区分となっている。Kambourov and Iourii(2008)でも指摘されているように、大分類か小分類かによっても移動率の程度は異なるために、より細かな分類で確認した場合には様相は異なるかもしれない。本稿ではあくまで大枠の分類を用いて大まかな傾向を把握したのみであることには注意を要する。

表 5-5 産業移動、職業移動率に関する推計結果

被説明変数	t期 産業移動有リダミー			t期 職業移動有リダミー			t期 産業移動有リダミー			t期 職業移動有リダミー			
	外部市場 雇用就業者 (転職、新 規就業者)	内部市場 (同企業継 続、出向 者)	内部市場 (同企業継 続、出向 者)	外部市場 雇用就業者 (転職、新 規就業者)	内部市場 (同企業継 続、出向 者)	内部市場 (同企業継 続、出向 者)	外部市場 雇用就業者 (転職、新 規就業者)	内部市場 (同企業継 続、出向 者)	内部市場 (同企業継 続、出向 者)	外部市場 雇用就業者 (転職、新 規就業者)	内部市場 (同企業継 続、出向 者)	内部市場 (同企業継 続、出向 者)	
モデル	Probit						RE LPM	RE LPM	FE LPM	RE LPM	RE LPM	RE LPM	
説明変数	限界効果						係数						
t-1期都道府県別求人 倍率	-0.012 [0.064]	0.069 [0.164]	-0.008 [0.076]	0.01 [0.056]	0.003 [0.168]	0.02 [0.061]	-0.016 [0.015]	0.064 [0.063]	-0.04 [0.021]*	0.012 [0.018]	0.007 [0.068]	0.019 [0.018]	
男性ダミー	-0.004 [0.041]	-0.142 [0.099]***	0.01 [0.049]	0.045 [0.039]***	-0.083 [0.107]*	0.059 [0.043]***	0.002 [0.011]	-0.128 [0.038]***	-	0.038 [0.013]***	-0.082 [0.043]*	0.056 [0.013]***	
20代ダミー(ベース50 代)	0.031 [0.052]***	0.073 [0.147]	-0.009 [0.073]	0.072 [0.054]***	0.1 [0.150]*	0.032 [0.060]**	0.029 [0.015]*	0.074 [0.056]	-0.033 [0.029]	0.066 [0.018]***	0.102 [0.060]*	0.028 [0.018]	
30代ダミー(ベース50 代)	0.007 [0.045]	-0.012 [0.120]	-0.012 [0.053]*	0.03 [0.040]***	0.046 [0.123]	0.008 [0.043]	0.01 [0.011]	-0.011 [0.046]	-0.005 [0.021]	0.03 [0.013]**	0.05 [0.050]	0.008 [0.013]	
40代ダミー(ベース50 代)	0.003 [0.043]	0.003 [0.122]	-0.007 [0.050]	0.018 [0.038]*	-0.029 [0.126]	0.012 [0.041]	0.004 [0.010]	0.001 [0.047]	0.012 [0.014]	0.019 [0.012]	-0.02 [0.050]	0.012 [0.011]	
t-1期 個 人属性	正規就業(ベース非正 規就業)	[0.041]*** [0.104]*	-0.049 [0.104]*	-0.008 [0.050]	-0.035 [0.038]***	-0.076 [0.109]*	-0.004 [0.043]	-0.057 [0.010]***	-0.078 [0.040]**	0.004 [0.016]	-0.02 [0.012]*	0.065 [0.042]	0.009 [0.013]
無業(ベース非正規就 業)	0.378 [0.084]***	0.015 [0.112]	-0.01 [0.048]*	0.271 [0.087]***	-0.005 [0.115]	-	0.379 [0.020]***	0.015 [0.042]	-	0.277 [0.025]***	0.014 [0.044]	-	
大学、大学院卒ダミー	-0.003 [0.040]	0.073 [0.102]*	-	0.024 [0.035]**	0.07 [0.110]	0.018 [0.038]**	0.006 [0.011]	0.072 [0.039]*	-	0.028 [0.013]**	0.071 [0.045]	0.021 [0.013]	
配偶者有リダミー	-0.004 [0.065]	-0.072 [0.169]	0.006 [0.076]	0.03 [0.058]**	0.129 [0.168]*	0.022 [0.065]	-0.01 [0.015]	-0.061 [0.065]	-0.018 [0.024]	0.032 [0.018]*	0.117 [0.067]*	0.024 [0.018]	
子供ありダミー	-0.011 [0.061]	0.088 [0.161]	-0.014 [0.069]	-0.013 [0.053]	-0.085 [0.160]	-0.003 [0.059]	-0.01 [0.014]	0.086 [0.062]	-0.01 [0.019]	-0.02 [0.017]	-0.065 [0.064]	-0.014 [0.017]	
t-1期産業 ダミー	ターゲット産業(医療、資 源、インフラ、食糧など)	-0.053 [0.056]***	-0.076 [0.134]	-0.045 [0.068]***	-	-	-	-0.066 [0.051]	-0.105 [0.024]***	-	-	-	
製造業	-0.036 [0.054]***	0.19 [0.146]***	-0.039 [0.054]***	-	-	-	-0.044 [0.013]***	0.188 [0.055]***	-0.238 [0.024]***	-	-	-	
(ベース: サービス業(飲食宿泊、 その他)	0.078 [0.050]***	0.151 [0.125]***	0.064 [0.058]***	-	-	-	0.087 [0.013]***	0.146 [0.047]***	-0.012 [0.019]	-	-	-	
流通業(卸・小売、運 輸)	-0.007 [0.052]	0.105 [0.128]**	-0.017 [0.061]**	-	-	-	-0.016 [0.013]	0.1 [0.049]**	-0.148 [0.022]***	-	-	-	
2005年ダミー	-0.032 [0.063]***	0.018 [0.168]	-0.028 [0.072]***	0.053 [0.060]***	-0.084 [0.188]	0.056 [0.064]***	-0.041 [0.011]***	0.018 [0.063]	-0.042 [0.011]***	0.053 [0.015]***	-0.064 [0.071]	0.056 [0.014]***	
2006年ダミー	-0.047 [0.067]***	-0.048 [0.174]	-0.041 [0.079]***	-0.015 [0.063]	-0.128 [0.189]*	-0.018 [0.069]	-0.058 [0.012]***	-0.043 [0.065]	-0.056 [0.012]***	-0.016 [0.015]	-0.124 [0.071]*	-0.017 [0.015]	
2007年ダミー	-0.041 [0.062]***	0.029 [0.168]	-0.037 [0.071]***	0.003 [0.058]	-0.082 [0.183]	0.002 [0.063]	-0.055 [0.012]***	0.028 [0.063]	-0.054 [0.013]***	0.001 [0.015]	-0.082 [0.070]	0.002 [0.014]	
t-1期 調 査年ダ ミー(2004 年ベース)	2008年ダミー	-0.041 [0.062]***	-0.036 [0.163]	-0.035 [0.071]***	0.011 [0.058]	-0.095 [0.177]	0.008 [0.063]	-0.057 [0.012]***	-0.035 [0.061]	-0.053 [0.012]***	0.008 [0.014]	-0.085 [0.067]	0.008 [0.014]
2009年ダミー	-0.057 [0.063]***	0.116 [0.175]*	-0.046 [0.073]***	-0.012 [0.059]	-0.032 [0.188]	-0.008 [0.064]	-0.079 [0.011]***	0.105 [0.065]	-0.085 [0.012]***	-0.009 [0.014]	-0.023 [0.070]	-0.003 [0.014]	
2010年ダミー	-0.075 [0.071]***	0.068 [0.185]	-0.061 [0.086]***	-0.021 [0.063]	-0.097 [0.201]	-0.014 [0.069]	-0.106 [0.013]***	0.064 [0.069]	-0.12 [0.014]***	-0.016 [0.016]	-0.093 [0.076]	-0.007 [0.015]	
2011年ダミー	-0.072 [0.069]***	0.021 [0.178]	-0.058 [0.084]***	-0.011 [0.062]	-0.063 [0.193]	-0.009 [0.067]	-0.102 [0.012]***	0.018 [0.067]	-0.112 [0.013]***	-0.007 [0.015]	-0.065 [0.073]	-0.004 [0.015]	
非定形分析	-	-	-	-0.049 [0.046]***	-0.238 [0.145]***	-0.022 [0.049]**	-	-	-0.054 [0.015]***	-0.228 [0.056]***	-0.02 [0.014]	-	
t-1期職種 (ベース、 非定形相 互)	定型認識	-	-	-0.014 [0.046]	-0.194 [0.135]***	0.012 [0.050]	-	-	-0.011 [0.014]	-0.206 [0.052]***	0.023 [0.014]	-	
定型手仕事	-	-	-	-0.048 [0.046]***	-0.093 [0.139]*	-0.037 [0.051]***	-	-	-0.046 [0.015]***	-0.074 [0.054]	-0.035 [0.015]**	-	
非定形手仕事	-	-	-	-0.014 [0.046]	-0.112 [0.123]**	-0.01 [0.052]	-	-	0 [0.014]	-0.104 [0.048]**	0.006 [0.015]	-	
定数項	-	-	-	-	-	-	0.242 [0.021]***	0.418 [0.092]***	0.303 [0.033]***	0.144 [0.025]***	0.621 [0.100]***	0.083 [0.025]***	
サンプルサイズ Group	10,779 2,509	1,030 713	9,686 2,402	10,366 2,463	951 667	9,360 2,363	10,779 2,509	1,030 713	9,686 2,402	10,366 2,463	951 667	9,360 2,363	

注1: []内の値は標準誤差を表す。
 注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。
 注3: ハウスマン検定、Breusch and Pagan検定の結果、5%水準で推定されるモデルの結果を掲載している。

また、どのような産業、職業からどのような産業、職業への移動が発生しやすいかを確認するために、(2)式を多項プロビットモデルで推計し、結果を表 5-6 に掲載した。

まずは新規就業、転職をしたサンプルによる外部労働市場に関する分析結果を見ると、どの産業、職業もやはり同分野へと転職、就職しやすくなっており、特にターゲット産業や定型分析では限界効果も大きくなっている。しかしながら他分野への移動についても一部では正の結果が確認され、流通業からサービス業、定型手仕事から非定形分析への移動、就職については有意にプラスの結果となっている。外部労働市場においては、サービス業や非定形分析が移動者の移動先となっており、流通業や定型手仕事移動元となっているのかもしれない。

次に内部労働市場に関する分析結果を見ると、いずれの産業、職業でも当然ながら同分野において有意に正の結果となる。しかし、流通業や非定形分析、定型手仕事については他分野からの流入も比較的多い様子が見られる。非定形分析が他分野からの移動先となっている様子は外部労働市場と同様だが、外部労働市場では移動元であった流通業や定型手仕事も、内部労働市場においては移動先となっている。特に将来的に需要が先細ると指摘される定型手仕事で移動者が受け入れられているのは、内部労働市場の特徴であろう。

表 5-6 前期の産業(職業)と当期の産業(職業)との関係性に関する多項プロビット分析

被説明変数	t期 産業ダミー					t期 職業ダミー				
	ターゲット産業	製造業	サービス業	流通業	その他産業	非定型分析	非定型相互	定型認識	定型手仕事	非定型手仕事
	サンプル	転職、新規就業者					転職、新規就業者			
モデル	M-Probit					M-Probit				
男性ダミー	0.017 [0.028]	0.073 [0.023]***	-0.009 [0.031]	-0.040 [0.031]	-0.040 [0.029]	-0.010 [0.024]	0.033 [0.028]	-0.193 [0.032]***	0.172 [0.026]***	-0.002 [0.033]
20代ダミー(ベース50代)	0.009 [0.041]	-0.001 [0.036]	-0.049 [0.045]	0.038 [0.045]	0.002 [0.043]	0.019 [0.035]	0.031 [0.042]	0.050 [0.043]	0.025 [0.039]	-0.126 [0.048]***
30代ダミー(ベース50代)	0.001 [0.034]	0.019 [0.03]	-0.029 [0.037]	-0.012 [0.036]	0.021 [0.035]	0.022 [0.03]	0.002 [0.035]	0.020 [0.037]	-0.002 [0.031]	-0.041 [0.039]
40代ダミー(ベース50代)	-0.029 [0.035]	0.039 [0.03]	-0.057 [0.038]	-0.010 [0.037]	0.058 [0.035]	0.011 [0.031]	0.036 [0.035]	0.001 [0.038]	0.027 [0.031]	-0.075 [0.04]*
人属性										
正規就業(ベース非正規就業)	-0.038 [0.03]	-0.030 [0.025]	-0.017 [0.033]	0.089 [0.032]***	-0.003 [0.03]	0.002 [0.026]	0.038 [0.03]	-0.048 [0.031]	-0.025 [0.029]	0.033 [0.035]
無業(ベース非正規就業)	-0.028 [0.032]	-0.052 [0.028]*	0.015 [0.034]	0.092 [0.033]***	-0.026 [0.031]	-0.014 [0.027]	0.047 [0.031]	-0.094 [0.032]***	0.037 [0.029]	0.024 [0.037]
大学、大学院卒ダミー	-0.015 [0.029]	0.029 [0.023]	-0.014 [0.032]	-0.109 [0.033]***	0.110 [0.027]***	0.096 [0.023]***	0.025 [0.029]	0.084 [0.033]***	-0.134 [0.033]***	-0.071 [0.037]
ターゲット産業(医療、資源、インフラ、食糧など)	0.360 [0.033]***	-0.036 [0.034]	0.010 [0.044]	-0.034 [0.042]	-0.300 [0.035]***	-	-	-	-	-
t-1期産業ダミー	0.036 [0.043]	0.157 [0.03]***	0.057 [0.047]	0.035 [0.043]	-0.285 [0.038]***	-	-	-	-	-
(ベース: サービス業(飲食宿泊、その他))	0.041 [0.037]	0.003 [0.03]	0.191 [0.038]***	-0.032 [0.039]	-0.202 [0.029]***	-	-	-	-	-
(ベース: 流通業(卸・小売、運輸))	-0.009 [0.039]	-0.013 [0.031]	0.092 [0.041]**	0.199 [0.036]***	-0.269 [0.031]***	-	-	-	-	-
非定形分析	-	-	-	-	-	0.291 [0.027]***	-0.216 [0.039]***	-0.051 [0.042]	-0.018 [0.04]	-0.007 [0.048]
t-1期職種(ベース: 非定型相互)										
定型認識	-	-	-	-	-	0.007 [0.034]	-0.145 [0.032]***	0.218 [0.031]***	-0.015 [0.038]	-0.065 [0.046]
定型手仕事	-	-	-	-	-	0.059 [0.034]*	-0.217 [0.036]***	-0.033 [0.042]	0.176 [0.029]***	0.015 [0.043]
非定形手仕事	-	-	-	-	-	0.023 [0.03]	-0.186 [0.029]***	-0.024 [0.033]	-0.028 [0.031]	0.216 [0.035]***
調査年ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
t-1期異別求人倍率	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
配偶者有りダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
子ども有りダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
サンプルサイズ			1,030					951		

被説明変数	t期 産業ダミー					t期 職業ダミー				
	ターゲット産業	製造業	サービス業	流通業	その他産業	非定型分析	非定型相互	定型認識	定型手仕事	非定型手仕事
	サンプル	同企業継続、出向者					同企業継続、出向者			
モデル	M-Probit					M-Probit				
男性ダミー	0.001 [0.003]	-0.002 [0.004]	-0.001 [0.005]	0.015 [0.005]***	-0.013 [0.004]***	-0.026 [0.006]***	0.022 [0.007]***	-0.055 [0.007]***	0.042 [0.006]***	0.017 [0.006]***
20代ダミー(ベース50代)	-0.002 [0.005]	0.005 [0.006]	0.004 [0.008]	-0.007 [0.007]	0.000 [0.006]	0.014 [0.009]	-0.017 [0.01]	0.014 [0.009]	-0.005 [0.009]	-0.006 [0.009]
30代ダミー(ベース50代)	0.001 [0.003]	-0.002 [0.004]	-0.004 [0.006]	0.002 [0.005]	0.003 [0.005]	0.007 [0.007]	-0.010 [0.007]	0.019 [0.007]***	-0.008 [0.006]	-0.009 [0.006]
40代ダミー(ベース50代)	0.001 [0.003]	0.002 [0.004]	-0.003 [0.005]	0.003 [0.005]	-0.002 [0.004]	0.010 [0.006]	-0.008 [0.007]	0.014 [0.006]**	-0.008 [0.006]	-0.008 [0.006]
人属性										
正規就業(ベース非正規就業)	0.002 [0.003]	0.008 [0.004]*	-0.007 [0.005]	-0.015 [0.005]**	0.012 [0.004]***	0.033 [0.007]***	-0.016 [0.007]**	0.025 [0.006]***	-0.007 [0.006]	-0.035 [0.006]***
無業(ベース非正規就業)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学、大学院卒ダミー	0.000 [0.003]	0.003 [0.004]	-0.018 [0.005]***	-0.008 [0.004]*	0.023 [0.004]***	0.040 [0.006]***	0.019 [0.006]***	0.019 [0.006]***	-0.053 [0.006]***	-0.026 [0.006]***
ターゲット産業(医療、資源、インフラ、食糧など)	0.128 [0.006]***	0.007 [0.006]	-0.003 [0.007]	0.018 [0.008]**	-0.150 [0.006]***	-	-	-	-	-
t-1期産業ダミー	-0.002 [0.006]	0.145 [0.007]***	-0.002 [0.008]	0.020 [0.006]**	-0.161 [0.007]***	-	-	-	-	-
(ベース: サービス業(飲食宿泊、その他))	0.000 [0.003]	-0.014 [0.005]***	0.166 [0.005]***	0.011 [0.006]*	-0.163 [0.005]***	-	-	-	-	-
(ベース: 流通業(卸・小売、運輸))	-0.007 [0.005]	-0.014 [0.005]***	-0.011 [0.006]	0.192 [0.007]***	-0.159 [0.006]***	-	-	-	-	-
非定形分析	-	-	-	-	-	0.253 [0.006]***	-0.273 [0.007]***	-0.016 [0.007]**	0.031 [0.007]***	0.004 [0.006]
t-1期職種(ベース: 非定型相互)										
定型認識	-	-	-	-	-	0.009 [0.008]	-0.248 [0.005]***	0.227 [0.005]***	0.022 [0.008]***	-0.009 [0.007]
定型手仕事	-	-	-	-	-	0.029 [0.007]***	-0.265 [0.007]***	-0.006 [0.007]	0.245 [0.007]***	-0.003 [0.006]
非定形手仕事	-	-	-	-	-	0.019 [0.008]**	-0.245 [0.006]***	-0.012 [0.008]	0.012 [0.008]	0.226 [0.005]***
調査年ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
t-1期異別求人倍率	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
配偶者有りダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
子ども有りダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
サンプルサイズ			9,686					9,360		

注1: []内の値は標準誤差を表す。
注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

4.2 自己啓発の実施が産業、職業移動に与える影響に関する分析

続いて自己啓発の実施と産業、職業移動との関係性についての分析結果を見てゆく。ここでは分析の第一段階として自己啓発の実施に関するプロビット分析を行い、第二段階として前段階の分析で得られる自己啓発実施に関する傾向値を用いたPSM法の分析を行う。まずは自己啓発実施に関するプロビット分析の結果を表7より確認してゆく。表5-7を見ると自己啓発実施に与える説明変数の影響は、各自己啓発の内容次第で異なっている様子が確認できる。具体的には、大学、大学院卒ダミーは通学以外の自己啓発実施率を有意に高め、前期定型手仕事ダミーは通学以外の自己啓発実施率を有意に低くしているが、通学や卒業に対しては有意な影響が見られない。一方、前期無業は通学や卒業実施率で有意な正の値となり、仕事を持ちながらの通学は難しいのか、通学・卒業実施者は転職者よりも無業から新規就業した者に多いことが示唆される。また、前期が非定形分析や定型認識であった者も通学実施において有意に正の影響が見られる。自己啓発の内容によって、実施した個人の属性が異なっている様子が確認され、自己啓発の影響を見る際にはやはり個人の特性のコントロールが重要であろう様子が確認される。

表 5-7 自己啓発の実施に関するプロビット分析結果

被説明変数	自己啓発実施ダミー	通学実施ダミー	通学以外の自己啓発ダミー	通学して卒業したダミー
サンプル	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者)	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者)	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者)	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者)
	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者)	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者)	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者)	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者)
	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者)	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者)	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者)	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者)
モデル	Probit			
説明変数	限界効果			
t-1期 都道府県別求人倍率	-0.004 [0.196]	-0.035 [0.156]	0.01 [0.305]	-0.002 [0.222]
男性ダミー	0.027 [0.128]	0.008 [0.102]	-0.019 [0.193]	-0.017 [0.142]
20代ダミー(ベース50代)	0.003 [0.180]	0.027 [0.140]	-0.006 [0.287]	0.027 [0.204]
30代ダミー(ベース50代)	-0.004 [0.148]	-0.018 [0.116]	0.013 [0.237]	0.013 [0.176]
40代ダミー(ベース50代)	-0.006 [0.149]	-0.032 [0.116]	0.027 [0.236]	0.019 [0.174]
正規就業(ベース非正規就業)	-0.027 [0.134]	0.001 [0.102]	-0.007 [0.206]	0.005 [0.142]
t-1期 個人属性	0.041 [0.135]	0.019 [0.111]	0.049 [0.178]**	0.051 [0.140]**
無業(ベース非正規就業)	0.115 [0.122]**	0.093 [0.097]**	0.01 [0.187]	0.01 [0.137]
大学、大学院卒ダミー	-0.099 [0.202]	-0.043 [0.152]	-0.047 [0.310]	-0.009 [0.199]
配偶者有りダミー	0.011 [0.192]	-0.023 [0.144]	0.001 [0.301]	-0.033 [0.194]
子供ありダミー	0.00007 [0.000]	0.00002 [0.000]	0.00002 [0.000]	0.00001 [0.000]
世帯所得	0.013 [0.163]	0.021 [0.129]	-0.008 [0.238]	-0.02 [0.177]
t-1期産業ダミー(ベース: 製造業)	-0.019 [0.196]	0.008 [0.154]	0.012 [0.270]	-0.009 [0.208]
ターゲット産業(医療、資源、インフラ、食糧など)	-0.06 [0.175]	-0.043 [0.137]	-0.009 [0.249]	0.006 [0.183]
サービス業(飲食宿泊、その他サービス)	-0.054 [0.169]	-0.064 [0.134]*	-0.017 [0.266]	-0.015 [0.196]
流通業(卸・小売、運輸)	0.126 [0.188]**	0.138 [0.147]**	0.082 [0.295]**	0.097 [0.219]**
非定形分析	0.03 [0.169]	0.041 [0.134]	0.06 [0.265]*	0.073 [0.200]**
t-1期職種(ベース: 非定型相互)	-0.14 [0.220]**	-0.127 [0.168]**	0.002 [0.353]	0.036 [0.248]
定型認識	0.001 [0.172]	-0.019 [0.139]	0.021 [0.289]	0.005 [0.224]
定型手仕事	0.001 [0.172]	-0.019 [0.139]	0.021 [0.289]	0.005 [0.224]
非定型手仕事	0.001 [0.172]	-0.019 [0.139]	0.021 [0.289]	0.005 [0.224]
調査年ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes
サンプルサイズ	848	1211	848	1211

注1: []内の値は標準誤差を表す。
注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

次に自己啓発が産業、職業移動にどのような影響を及ぼしているかについて、PSM法による分析結果⁵⁴を見てゆく。ここでは(4)式による階差に関するATTを見てゆくが、ここではそれぞれの産業(職業)ダミー Y について t 期と $t-1$ 期の比較だけでなく $t+1$ 期と $t-1$ 期の比較に関する分析も行っている。結果は表5-8に掲載した。

まず産業に関する分析結果のうちターゲット産業について見ると、通学は t 期、 $t+1$ 期ともにNearest Neighbor Matching、Kernel Matchingに共通して有意なプラスの値となっている。また $t+1$ 期との比較では、卒業もNearest Neighbor Matching、Kernel Matchingともにプラスとなる。学校に通ったり卒業するなどの自己啓発については、ターゲット産業への流入を促進させる効果があるのかもしれない。次に製造業について見ると、 t 期との比較において卒業がNearest Neighbor Matching、Kernel Matchingともに有意にマイナスとなり、自己啓発によって学校を卒業した者ほど製造業から別産業への移動が多いか、別産業から製造業への移動が少なくなっているなど、製造業への流入は少なくなっている様子が確認できる。また流通業について見ると、通学以外の自己啓発実施者が t 期との比較において共通に有意なマイナスの結果を示し、通学以外の自己啓発実施者ほど流通業から他産業への移動が多かったり、他産業から流通業への流入が少なくなっている可能性が伺える。その他産業について見ると、通学以外の自己啓発実施者ほど t 期との比較においてNearest Neighbor Matching、Kernel Matchingとも有意なプラスとなっている。通学以外の自己啓発は、流通業でマイナスの結果になっていた事を考えると、流通業からその他産業への移動を促進させているのかもしれない。一方で卒業生もNearest Neighbor Matching、Kernel Matchingとも有意な結果が示されるが、その符合はNearest Neighbor Matchingではプラスであり、Kernel Matchingではマイナスとなっている。金融や学習支援、情報通信業など特質の異なる複数の産業が「その他」に含まれていることと、卒業したサンプル数が少ないことから不安定な結果になってしまっているのかもしれない。

続いて職業に関する分析結果のうち非定形分析について見ると、 t 期との比較では自己啓発全体や通学以外、卒業でNearest Neighbor Matching、Kernel Matchingともに有意なプラスの結果となっている。また通学以外では $t+1$ 期との比較においてもNearest Neighbor Matching、Kernel Matchingともに有意なプラスとなる。一方で、 t 期との比較では共通して有意な正值をとった「卒業」が $t+1$ 期との比較ではKernel Matchingのみで有意な結果になり、反対に t 期との比較ではKernel Matchingのみで有意であった「通学」が $t+1$ 期との比較では共通して有意になっている。一つの推測ではあるが、卒業が非定形分析業務への移動に与える影響は、卒業直後にのみ現れる短期的なものかもしれない。通学が $t+1$ 期でのみ共通な有意値を示していたのも、 t 期に通学していた者が $t+1$ 期に卒業したことによって $t+1$ 期における通学の影響が安定的になっていたのかもしれない。反面

⁵⁴ 本稿のPSM法による分析については、コントロールグループは全てにおいて自己啓発非実施者となっている。通学や卒業など自己啓発内容別の分析においても、トリートメントグループに関わる内容以外の自己啓発実施者はコントロールグループから除外されている。

通学以外の自己啓発では t 期も $t+1$ 期でも効果が見られる。通学以外の自己啓発のほうが、より持続的な効果が得られるのかもしれない。

また非定形相互については卒業が t 期との比較において共通して有意にマイナス、非定形手仕事では通学以外が t 期との比較において共通して有意にマイナスとなっている。プラスの影響が見られた職種と合わせて考えると、卒業者では非定形相互から非定形分析へ、通学以外の自己啓発実施者では非定形手仕事から非定形分析への移動が促進されているのかもしれない。今後需要が減少して行くと考えられる定型認識や定型手仕事については、どの自己啓発も共通して有意な結果を示すものはない。理想的にはこれら定型業務から非定形業務への移動に自己啓発が寄与していればよいのだが、本章の分析では非定型相互・手仕事から非定型分析への移動という方向性が見られた。但し $t+1$ 期との比較に関する

Kerneal Matching の結果では通学実施者が定型認識でも定型手仕事でも有意なマイナスとなり、通学以外の自己啓発も定型手仕事ではマイナスとなるなど、安定的ではないものの定型業務からの移動を促進している様子も一部では確認される。

以上の結果をまとめるならば、自己啓発が産業、職業移動に及ぼす効果についても自己啓発の内容別に異なっている。具体的には、通学や卒業では実施者ほど製造業からターゲット産業への移動や、非定形相互から非定形分析への移動が多くなる。一方で、通学以外の自己啓発実施者は流通業からその他産業へ、非定形手仕事から非定形分析業務への移動を多くしている。概ね今後伸び行く分野と考えられる、ターゲット産業や非定形分析においてどちらの自己啓発もプラスの影響を示しているのであり、通学も通学以外の自己啓発についても、その促進によって成長産業(職業)への労働移動を進める期待は高い。またその中でも成長産業への移動に関しては通学や卒業など学校に関する自己啓発が効果を発揮するのかもしれない。

表 5-8-A PSM 法による自己啓発の各産業移動に与える影響分析

サンプル 被説明変数 分析方法	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: ターゲット産業就業ダミー (t期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	208	152	0.062	[0.049]	208	625	0.065	[0.056]
通学を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	58	52	0.155	[0.094]*	58	639	0.134	[0.02]***
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	150	119	-0.007	[0.055]	150	591	0.035	[0.091]
通学していた学校を卒業した(t期)	49	42	0.143	[0.11]	49	626	0.169	[0.089]*

サンプル 被説明変数 分析方法	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: 製造業就業ダミー (t期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	208	152	-0.034	[0.045]	208	625	-0.027	[0.037]
通学を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	58	52	0	[0.091]	58	639	-0.062	[0.011]***
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	150	119	-0.033	[0.048]	150	591	-0.021	[0.056]
通学していた学校を卒業した(t期)	49	42	-0.163	[0.092]*	49	626	-0.057	[0.007]***

サンプル 被説明変数 分析方法	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: サービス業就業ダミー (t期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	208	152	-0.019	[0.058]	208	625	-0.035	[0.042]
通学を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	58	52	-0.086	[0.095]	58	639	-0.033	[0.016]**
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	150	119	-0.013	[0.065]	150	591	-0.026	[0.017]
通学していた学校を卒業した(t期)	49	42	-0.163	[0.121]	49	626	-0.077	[0.116]

サンプル 被説明変数 分析方法	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: 流通業就業ダミー (t期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	208	152	-0.097	[0.056]*	208	625	-0.067	[0.023]***
通学を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	58	52	0.069	[0.107]	58	639	0.07	[0.006]***
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	150	119	-0.133	[0.061]**	150	591	-0.109	[0.032]***
通学していた学校を卒業した(t期)	49	42	0	[0.102]	49	626	0.037	[0.038]

サンプル 被説明変数 分析方法	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: その他産業就業ダミー (t期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	208	152	0.087	[0.056]	208	625	0.064	[0.082]
通学を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	58	52	-0.138	[0.086]	58	639	-0.11	[0.014]***
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	150	119	0.187	[0.061]***	150	591	0.121	[0.054]**
通学していた学校を卒業した(t期)	49	42	0.184	[0.106]*	49	626	-0.073	[0.005]***

注1: []内の値は標準誤差を示す。

注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す

注3: Kernel Matching の標準誤差はブートストラップ法を用いて算出している。施行回数は500回である。またバンド幅は0.06とししている。

サンプル 被説明変数 分析方法	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: ターゲット産業就業ダミー (t+1期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	284	209	0.067	[0.04]*	284	908	0.075	[0.009]***
通学を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	90	77	0.144	[0.073]**	90	918	0.138	[0.004]***
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	194	161	0.031	[0.044]	194	901	0.039	[0.003]***
通学していた学校を卒業した(t期)	61	54	0.197	[0.097]**	61	910	0.142	[0.002]***

サンプル 被説明変数 分析方法	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: 製造業就業ダミー (t+1期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	284	209	-0.014	[0.037]	284	908	-0.027	[0.023]
通学を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	90	77	-0.033	[0.065]	90	918	-0.016	[0.051]
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	194	161	0	[0.04]	194	901	-0.033	[0.001]***
通学していた学校を卒業した(t期)	61	54	-0.016	[0.092]	61	910	-0.015	[0.048]

サンプル 被説明変数 分析方法	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: サービス業就業ダミー (t+1期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	284	209	-0.021	[0.048]	284	908	-0.043	[0.013]***
通学を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	90	77	0.056	[0.088]	90	918	-0.044	[0.017]***
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	194	161	-0.062	[0.052]	194	901	-0.042	[0.014]***
通学していた学校を卒業した(t期)	61	54	-0.131	[0.092]	61	910	-0.053	[0.039]

サンプル 被説明変数 分析方法	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: 流通業就業ダミー (t+1期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	284	209	-0.077	[0.046]*	284	908	-0.035	[0.019]*
通学を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	90	77	-0.1	[0.07]	90	918	0.018	[0.037]
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	194	161	-0.041	[0.048]	194	901	-0.054	[0.014]***
通学していた学校を卒業した(t期)	61	54	0.033	[0.095]	61	910	0.059	[0.013]***

サンプル 被説明変数 分析方法	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: その他産業就業ダミー (t+1期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	284	209	0.046	[0.045]	284	908	0.031	[0.005]***
通学を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	90	77	-0.067	[0.08]	90	918	-0.097	[0.007]***
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年以内に行った(t期)	194	161	0.072	[0.052]	194	901	0.09	[0.05]*
通学していた学校を卒業した(t期)	61	54	-0.082	[0.076]	61	910	-0.133	[0.028]***

表 5-8-B PSM 法による自己啓発の各職業移動に与える影響分析

サンプル 被説明変数 分析方法	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: 非定形分析ダミー(t期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	208	148	0.099	[0.042]**	208	625	0.129	[0.02]***
通学を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	58	52	0.106	[0.067]	58	639	0.131	[0.053]**
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	150	116	0.123	[0.048]***	150	591	0.122	[0.031]***
通学していた学校を卒業した(t期)	49	40	0.191	[0.075]***	49	626	0.13	[0.014]***

サンプル 被説明変数 分析方法	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: 非定形相互ダミー(t期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	208	148	-0.04	[0.058]	208	625	-0.006	[0.013]
通学を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	58	52	-0.036	[0.087]	58	639	-0.034	[0.019]*
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	150	116	0.061	[0.057]	150	591	0.018	[0.013]
通学していた学校を卒業した(t期)	49	40	-0.17	[0.083]**	49	626	-0.087	[0.039]**

サンプル 被説明変数 分析方法	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: 定形認識ダミー(t期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	208	148	-0.025	[0.053]	208	625	-0.011	[0.024]
通学を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	58	52	-0.071	[0.094]	58	639	-0.072	[0.073]
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	150	116	-0.04	[0.061]	150	591	0.004	[0.033]
通学していた学校を卒業した(t期)	49	40	0.064	[0.107]	49	626	-0.041	[0.042]

サンプル 被説明変数 分析方法	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: 定形手仕事ダミー(t期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	208	148	-0.02	[0.041]	208	625	-0.041	[0]**
通学を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	58	52	-0.07	[0.085]	58	639	-0.056	[0.086]
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	150	116	-0.04	[0.05]	150	591	-0.032	[0.029]
通学していた学校を卒業した(t期)	49	40	-0.064	[0.079]	49	626	-0.027	[0.031]

サンプル 被説明変数 分析方法	t期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: 非定形手仕事ダミー(t期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	208	148	-0.015	[0.054]	208	625	-0.072	[0.045]
通学を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	58	52	0.071	[0.094]	58	639	0.031	[0.089]
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	150	116	-0.103	[0.061]*	150	591	-0.112	[0.065]*
通学していた学校を卒業した(t期)	49	40	-0.021	[0.105]	49	626	0.024	[0.012]**

サンプル 被説明変数 分析方法	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: 非定形分析ダミー(t+1期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	278	205	0.061	[0.038]	278	895	0.076	[0.009]***
通学を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	89	76	0.112	[0.063]*	89	904	0.082	[0.046]*
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	189	156	0.09	[0.043]**	189	887	0.047	[0.02]**
通学していた学校を卒業した(t期)	60	53	0.083	[0.078]	60	896	0.048	[0.002]***

サンプル 被説明変数 分析方法	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: 非定形相互ダミー(t+1期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	278	205	0.004	[0.044]	278	895	0.008	[0.029]
通学を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	89	76	0	[0.063]	89	904	-0.004	[0.071]
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	189	156	0.058	[0.053]	189	887	0.027	[0.025]
通学していた学校を卒業した(t期)	60	53	-0.033	[0.068]	60	896	-0.027	[0.054]

サンプル 被説明変数 分析方法	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: 定形認識ダミー(t+1期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	278	205	-0.032	[0.044]	278	895	-0.031	[0.034]
通学を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	89	76	-0.034	[0.07]	89	904	-0.063	[0.015]***
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	189	156	-0.026	[0.05]	189	887	-0.018	[0.033]
通学していた学校を卒業した(t期)	60	53	-0.133	[0.086]	60	896	-0.057	[0.046]

サンプル 被説明変数 分析方法	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: 定形手仕事ダミー(t+1期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	278	205	-0.047	[0.036]	278	895	-0.035	[0.016]**
通学を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	89	76	-0.112	[0.069]	89	904	-0.043	[0]***
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	189	156	-0.011	[0.037]	189	887	-0.025	[0.004]***
通学していた学校を卒業した(t期)	60	53	0	[0.098]	60	896	-0.044	[0.058]

サンプル 被説明変数 分析方法	t期またはt+1期 外部労働市場に参入(転職、新規就業者) Y: 非定形手仕事ダミー(t+1期、t-1期)							
	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差	N:treat	N:contr	ATT	標準誤差
自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	278	205	0.014	[0.048]	278	895	-0.017	[0.01]*
通学を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	89	76	0.034	[0.079]	89	904	0.028	[0.077]
通学以外の自己啓発を現在行っているまたは1年内に行った(t期)	189	156	-0.111	[0.054]**	189	887	-0.031	[0.042]
通学していた学校を卒業した(t期)	60	53	0.083	[0.108]	60	896	0.081	[0.093]

注1: []内の値は標準誤差を示す。
 注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す
 注3: Kernel Matching の標準誤差はブートストラップ法を用いて算出している。施行回数は500回である。またバンド幅は0.06としられている。

4.3 分析の拡張

先の分析においてはターゲット産業や非定型分析業務が産業(職業)移動者の行き着く移動先であることが確認された。このターゲット産業や非定型分析業務は労働需要が高まっているとの指摘もあり、これら分野への移動者は賃金が高まっている可能性が考えられる。そこで各産業(職業)への移動別に、賃金の変化に関する傾向を見てゆきたい。以下の表 5-9 では転職者について、転職前後の産業(職業)ごとに、転職前後の賃金差⁵⁵の平均を集計したものである。

表 5-9 を見ると、転職年との差についてはほとんどのセルでマイナスとなっており、企業特殊スキルのロスの影響が伺える。しかし、サービス業・流通業からターゲット産業への移動者はプラスとなり、別職種から定型認識への移動者もプラスとなっている。転職年 1 年後との賃金差を見ると、やはりサービス業や流通業からターゲット産業への移動者はプラスとなるが、製造業やその他産業からターゲット産業への移動ではマイナスのままである。またターゲット産業から複数の他産業への移動者でプラスとなっており、ターゲット産業へ労働移動をしたとしても短期的には賃金が高まらない様子が伺える。また職種については、非定型手仕事から非定型分析への移動者でプラスとなるが、非定型相互や定型認識、定型手仕事ではマイナスとなる。また非定型分析から他職種への移動者もすべてプラスとなり、非定型分析業務への移動者も賃金が必ずしも高まらず、むしろ非定型分析から移動した者の賃金が高まっている。

表 5-9 各産業、職業移動ごとの転職前後賃金変化(転職年、転職年 1 年後と転職前の差)

賃金差(転職年-転職前)		t期転職者					
		t期の産業					N
		ターゲット産業(医療、資源、インフラ、食糧など)	製造業	サービス業(飲食宿泊、その他サービス)	流通業(卸・小売、運輸)	その他産業	
t-1期の産業	ターゲット産業(医療、資源、インフラ、食糧など)	-187.9	327.4	911.1	-547.8	-91.1	93
	製造業	-902.2	-307.3	-322.8	499.1	46.2	56
	サービス業(飲食宿泊、その他サービス)	298.8	-1,086.9	-105.5	-774.0	296.5	148
	流通業(卸・小売、運輸)	130.2	414.6	258.7	-153.0	1,847.2	109
	その他産業	-791.8	975.1	-389.6	67.4	-1.8	84
	計	-149.5	-277.3	-64.8	-208.3	138.9	490

賃金差(転職年+1年後-転職前)		t期転職者					
		t期の産業					N
		ターゲット産業(医療、資源、インフラ、食糧など)	製造業	サービス業(飲食宿泊、その他サービス)	流通業(卸・小売、運輸)	その他産業	
t-1期の産業	ターゲット産業(医療、資源、インフラ、食糧など)	129.9	394.7	460.1	248.5	-452.4	80
	製造業	-671.0	-148.1	81.7	209.6	-213.6	54
	サービス業(飲食宿泊、その他サービス)	479.3	-485.6	-57.0	-819.7	-148.9	113
	流通業(卸・小売、運輸)	141.1	-8.0	347.5	174.1	273.5	86
	その他産業	-1,552.3	505.2	-51.8	1,214.4	-172.8	63
	計	79.2	-135.3	11.6	96.7	-151.8	396

賃金差(転職年-転職前)		t期転職者					
		t期の職業					N
		非定型分析	非定型相互	定型認識	定型手仕事	非定型手仕事	
t-1期の職業	非定型分析	-244.8	-415.9	766.5	-197.3	666.2	71
	非定型相互	-264.5	90.3	426.9	1,407.6	-49.8	99
	定型認識	-427.9	-270.5	-192.6	304.6	-5.9	91
	定型手仕事	-412.9	-298.7	541.2	-59.6	834.3	83
	非定型手仕事	-145.0	210.4	436.5	-1,522.6	-227.4	139
	計	-252.2	28.2	17.4	-140.9	-101.0	483

賃金差(転職年+1年後-転職前)		t期転職者					
		t期の職業					N
		非定型分析	非定型相互	定型認識	定型手仕事	非定型手仕事	
t-1期の職業	非定型分析	78.2	104.0	714.4	41.2	366.1	71
	非定型相互	-96.4	-236.1	239.3	34.7	616.4	99
	定型認識	-584.5	-1,367.5	-125.7	3,162.9	652.7	91
	定型手仕事	-6.0	-74.4	2,289.5	-107.1	-597.5	83
	非定型手仕事	405.4	259.5	851.5	1,080.8	-56.6	139
	計	70.2	-251.9	148.9	105.6	19.8	483

但し、このような単純集計だけでは、正規から非正規への移動など雇用形態の変化要因などがコントロールされていないため、ターゲット産業や非定型分析へ移動しても賃金が

⁵⁵ 賃金は KHPS から直接は確認できないため(仕事からの年収額) ÷ (週労働時間 × 4 × 12) で計算した。なお調査票を見ると、t 期調査で聞かれている値は、昨年(t-1 期)に関する額や時間が聞かれているため、転職前後の賃金差は、t+1 期(t+2 期)調査の回答データから t 期調査の回答データとの差を用いている。

高まらないと結論付けることもできない。各セルに移動した者の雇用形態の変化や個人属性の変化などもコントロールする必要があるかもしれない。そこで転職者の転職前後の賃金差について、(5)式に基づく賃金に関する階差推計を行う。

$$y_{it} - y_{it-1} = (x_{it} - x_{it-1})\beta + u_{it} - u_{it-1} \quad (5)$$

y は転職者*i*の各時点の賃金であり、 x は各時点の産業、職業、雇用形態やその他の個人属性を用いる。また転職年1年後との差についても見るため、被説明変数のみについて y_{it} を y_{it+1} に置き換えた場合の推計も行う。また同様に賃金だけではなく、調査でそのまま聞かれデータ加工の必要のない年収額についても分析を行う。

結果は表5-10に掲載した。賃金差に関する推計結果を見ると、どの産業ダミーも職業ダミーも有意な結果は見られない。しかし年収に関する影響を見ると、ターゲット産業ダミーの階差は転職年の年収階差について有意なマイナスとなっている。しかし、転職年1年後との階差については有意ではなくなっており、マイナス効果は見られなくなっている。また、非定型手仕事ダミーの階差は転職年では有意でないが、その1年後の年収階差について有意なマイナスの結果が示される。他分野から非定型手仕事への転職者は、転職直後の年収は違いないものの、近い将来では下がりやすくなってしまいかもしい。

表 5-10 転職前後の賃金に関する階差推計結果

被説明変数	転職年賃金－転職前賃金		転職年1年後賃金－転職前賃金		転職年年収－転職前年収		転職年1年後年収－転職前年収					
サンプル	t期転職者						t期転職者					
モデル	OLS						OLS					
説明変数	係数/標準誤差						係数/標準誤差					
労働時間階差	-	-	-	-	-	0.739 [0.281]***	0.857 [0.294]***	0.791 [0.298]***	0.944 [0.403]**	1.227 [0.431]***	1.17 [0.441]***	
都道府県別求人倍率の階差	9.483 [653.160]	-16.708 [687.240]	-29.965 [695.794]	745.251 [876.005]	479.747 [906.257]	468.815 [915.531]	22.869 [38.512]	17.824 [40.964]	20.558 [41.254]	58.319 [49.737]	67.239 [53.529]	71.168 [54.065]
個人属性	-18.737 [157.772]	15.543 [160.955]	3.138 [164.256]	-37.837 [229.980]	76.967 [232.365]	49.763 [236.917]	16.72 [9.302]*	16.047 [9.592]*	17.815 [9.736]*	13.014 [13.053]	11.476 [13.717]	12.762 [13.978]
産業ダミー (ベース:その他)	-171.732 [242.970]	-	-44.073 [257.841]	-18.584 [370.487]	-	-4.231 [392.867]	-32.776 [14.333]**	-	-31.135 [15.311]**	-4.174 [21.061]	-	9.185 [23.244]
ターゲット産業(医療、資源、 インフラ、食糧など)階差	-146.96 [265.073]	-	66.185 [304.764]	229.059 [409.399]	-	348.945 [475.662]	-21.334 [15.631]	-	-9.048 [18.068]	22.541 [23.281]	-	39.954 [28.140]
サービス業(飲食宿泊、その他) サービス)階差	-105.335 [212.967]	-	-68.502 [241.229]	-208.188 [326.678]	-	-276.795 [365.272]	-16.014 [12.566]	-	-10.51 [14.299]	7.179 [18.546]	-	20.087 [21.550]
流通業(卸・小売、運輸)階差	-218.832 [232.339]	-	-163.04 [248.634]	-61.045 [342.943]	-	-45.666 [364.712]	-14.64 [13.750]	-	-7.431 [14.771]	10.356 [19.529]	-	11.558 [21.568]
非定形分析階差	-	-203.033 [277.480]	-244.183 [293.218]	-	179.702 [401.829]	155.71 [425.771]	-	6.982 [16.537]	15.468 [17.398]	-	-35.757 [23.720]	-38.461 [25.132]
職種(ベース:非定型相互)	-	-80.501 [245.154]	-124.986 [256.372]	-	77.65 [368.643]	65.13 [379.977]	-	4.423 [14.612]	7.517 [15.209]	-	-29.154 [21.780]	-30.694 [22.464]
定型認識階差	-	-315.974 [266.318]	-422.932 [309.532]	-	53.442 [373.350]	-91.543 [438.455]	-	0.543 [15.871]	2.224 [18.347]	-	-13.985 [22.062]	-28.843 [25.873]
定型手仕事階差	-	-138.265 [221.836]	-165.908 [252.211]	-	-52.333 [323.477]	86.26 [366.600]	-	-5.374 [13.225]	-3.238 [14.962]	-	-35.231 [19.111]*	-41.477 [21.672]*
非定型手仕事階差	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
定数項	107.689 [258.795]	141.48 [260.619]	131.805 [263.416]	177.416 [361.145]	776.014 [386.688]**	787.689 [395.187]**	45.608 [15.262]***	44.077 [15.532]***	44.665 [15.613]***	48.845 [20.508]**	25.926 [22.826]	32.101 [23.317]
配偶者有ダミー階差	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
子供ありダミー階差	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
調査年ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
サンプルサイズ	450	415	411	349	318	316	450	415	411	349	318	316

注1: []内の値は標準誤差を表す。
注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

5. 本章のまとめ

本章では日本における産業や職業移動の状況についてパネルデータを用いた確認を行うとともに、自己啓発の実施によって、今後の成長が見込まれる産業や職業への労働移動が促進されているかどうかについてもパネルデータによる分析を行った。分析の結果見えてきたことは大きく以下の2つである。

第一には、日本においても産業、職業移動ともに外部労働市場が中心であり、内部労働市場の移動率も産業で10%弱、職業で約15%程度はあるものの、産業移動については年々減少傾向であった。また外部労働市場においても同分野内で移動する者が多いなか、一部の産業や職業では異なる分野への移動も比較的確認され、流通業や定型手仕事職からサービス業や非定型分析への移動が起こっている様子が見られた。しかし内部労働市場における移動者は定型手仕事職へ移る者も多く、拡大してゆく職業分野への移動とはなっていなかった。

第二には、自己啓発の中でも通学や卒業が製造業からターゲット産業への移動や、非定型相互から非定型分析への移動を促進させていた。また通学以外の自己啓発実施者は流通業から他の産業へ、非定型手仕事から非定型分析業務への移動を多くしていた。ターゲット産業への移動や非定型分析業務への移動を促進させるなど、自己啓発には今後伸び行く分野への移動に一定の効果を持つと考えられる。なお、通学や卒業はターゲット産業への移動に、通学以外の自己啓発は非定型分析への移動に持続的な効果を持つなど、それぞれの内容ごとに利点が異なっていた。またターゲット産業や非定型分析業務へ転職をした者の賃金について分析したが、賃金を増加させる効果は確認できなかった。

これら分析結果を考えると、この度の日本再興戦略や産業競争力会議で示されたような戦略を推し進める具体的方法の一部は、支持されるべきものと言えるのではないかと考えられる。本章の分析では、内部労働市場よりも外部労働市場のほうが、需要が伸び行く非定型分析業務への移動促進や需要が減りゆく定型手仕事業務への移動の抑制などが期待できる結果である。停滞する分野から成長分野への労働移動という点に着目すれば、「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」は、肯定できると言えるのではないかと考えられる。また自己啓発の実施はターゲット産業へ移動や非定型分析業務への移動に効果が見られ、「職業訓練の拡充、社会人の学び直し支援」についても成長産業、職業への移動に効果があるのではないかと考えられる。但しこのような成長分野への移動によって賃金や年収が高まるかどうかは、本章の分析からは不明確であった。本章の産業(職業)分類が非常に大まかなものであったことや、サンプルセレクションの回避も行っていないことから今後詳細な分析は必要であろう。ただ、もし成長分野への移動によっても賃金や年収の増加など労働者にとって魅力的な結果が得られないなら、そのような方向への労働移動は供給要因によって阻害されてしまう。成長分野における労働需要の高まりが、賃金に速やかに反映されるような市場整備が求められるのかもしれない。

6章 職業紹介機関の活用と産業、職業、企業規模の転換

1. 民営職業紹介による労働移動強化政策

職業紹介事業報告を見ると、有料の民営職業紹介による常用労働者の就職件数は、平成13年度の196,329件から平成23年度には397,202件と、この10年で2倍以上の伸びを見せている。労働移動経路として今や民営職業紹介の位置づけは以前に比べ重要なものとなっている。また民営職業紹介を公共職業紹介の補完的機能を担うものと位置づけ、公共職業紹介の求人情報が民営職業紹介へ開放されようとしている⁵⁶。

しかし、公共職業紹介や民営職業紹介のマッチング機能については、未だ十分な研究蓄積がない。中村(2002)や児玉ほか(2004)などのように、先行研究の中には「転職後の収入」や「満足度」、「転職期間」については、公共職業紹介よりも民営職業紹介を経由したほうが、結果が良好であるという分析結果が示されているものもある。しかし、これらの研究では利用者のデータに現れない特徴のコントロールが不十分であるという課題についても同時に言及されている。この課題に対しては、黒澤(2005)が行ったDIDマッチング法による分析例がある。これによると、公共職業紹介のマッチングは転職後の収入についてむしろ良好な結果をもたらしているという結果が示されている。しかしこのような分析による研究蓄積は未だ少なく、民営と公共のどちらの職業紹介によるマッチングがより良いのかについては、未だ明確な結論に至っていない。

また、平成22年3月発表の「人材銀行事業（市場化テスト）実施状況に関する評価書について」では、市場化テスト実施時における民営職業紹介と公共職業紹介との職業紹介業務の結果比較が示されている。これによれば、就職率や満足度など国による実施ほど良好な結果を示しているものもあれば、転職後の賃金など民間実施ほど結果が良いものもあり、やはりどちらのマッチング機能がより良いものであるかは一概に結論付けられない。

これらを考慮するなら、仮に民営職業紹介の活用が促進されたとしても、外部労働市場のマッチング機能強化には十分に結びつかないかもしれない。また先述した政策課題である成熟産業から成長産業への労働移動に関して、民営職業紹介がどのように貢献するかについてもあまりよく分からない。というのも、民営職業紹介や公共職業紹介、その他の転職経路によって産業や職業などの移動がどのように異なるかが検証された研究は未だ見られない。

この、民営、公共職業紹介がそれぞれどのような産業、職業移動を促しているかを分析

⁵⁶平成25年9月6日第93回労働政策審議会職業安定分科会の資料3「地方分権改革有識者会議「雇用対策部会」の報告書等について」によると「求人情報提供端末方式」または「データ提供方式」の2案が出されている。

することは、政策案に対する知見を得るためだけでなく、先述した中村(2002)、児玉ほか(2004)、黒澤(2005)で行われている分析との関連においても重要であろう。なぜならば、転職経路による転職前後の賃金変化や満足度の違いは、産業や職業転換の発生確率の違いや、どのような産業からどのような産業への移動になっているかという移動の方向性によっても影響される。例えば、民営職業紹介ほど産業や職種転換を抑制している場合、これら特殊スキルの持ち越しによって、転職前後の賃金変化は少ないことが予想される。また民営職業紹介ほど高賃金の傾向がある産業や職業への移動を促していたり、反対に低賃金産業や職業への移動を促進している場合は、これら移動の方向性によって転職前後の賃金変化が影響される。またこのような転職前後の賃金の違いによって、転職後の満足度にも影響が及んでいる可能性が考えられる。

そこで、本章では以下の分析を行うことで民営職業紹介と公共職業紹介のマッチング機能の違いについて検討したい。第一本章に、民営・公共職業紹介のそれぞれでは、転職前後における産業や職業の移動確率が異なるのか。また、どのような産業や職業から、どのような産業、職業への移動が多くなっているのか。第二に、民営・公共職業紹介の利用者特徴をコントロールした後でも、転職前後の賃金変化や満足度は経由紹介機関によって異なるのか。これら分析結果からは、先行研究で指摘された民営・公共職業紹介ごとの賃金変化や満足度の違いは、産業や職業移動の状況の違いによって齎されているのか、移動の状況に関わらずどちらかの職業紹介のマッチング機能が良いと言えるかどうかについて検討したい。

本章の構成は以下の通りである。2節では、先行研究を整理し本研究の位置づけを把握する。3節では民営・公共職業紹介で賃金変化などの転職結果や産業や職業間での移動の確率がなぜ異なるのかについての仮説を提示する。続く4節では本章の分析に用いるデータの特徴を説明するとともに、分析手続きの具体的枠組みについて述べる。5節では分析結果を検討し、6節では得られた分析結果をもとに双方の職業紹介のマッチングの特徴の違いを整理し、今後の政策課題に対する含意を検討する。

2. 先行研究の取組整理と本分析の位置づけ

日本における職業紹介は、戦後長らく公共紹介のみによって行われていた。旧職業安定法32条は、有料職業紹介事業を原則禁止しており、有料職業紹介業は特別な技能が必要とされるごく一部の職業に限られていた。しかしその後1997年には職安法施行規則24条の改正によって、有料職業紹介事業の原則自由化や許可制・手数料規制の緩和が実現し、職業安定法自体も1999年、2004年に改正された。1999年の改正は我が国の職業紹介制度の変遷にとって重要な意味を持つ。民間が取扱うことができる職業範囲についてネガティブリスト方式がとられたのもこの改正以降である。1999年の職業安定法改正によって職業紹介業が原則自由化されるに至ったとみなすことができよう。また2004年の職業安定法改正

では、許可・届出手続の簡素化、兼業禁止規制の撤廃などが実現し、現在では港湾・建築労働職の取り扱い禁止や求職者側への仲介料徴収規制などを除いて、事業の自由度は増している。職業紹介機関に関するマッチングの研究が多く見られるようになってきたのも2000年前後から半ば頃にかけてであるが、以下ではそれら先行研究について整理する。また以降で述べる先行研究群について、一覧表を表6-1に掲載した。

まず職業紹介機関に関するデータを用いた分析として神林(2005)や佐々木(2007)、阿部(2001)がある。まず神林(2005)や佐々木(2007)では、職業紹介機関に登録された求職と求人数のデータを扱いマッチング関数を推計している。神林(2005)は、第1次2次世界大戦期のデータを用いて公共・民間双方の職業紹介機関のマッチング関数を推定し、民間職業紹介のほうがマッチングの質もスピードも効率的だったことを示している。佐々木(2007)は、公共職業紹介のマッチング過程を紹介とマッチングの成立に分けてマッチング関数を推定している。ここでは紹介に関する効率は近年高まってきているが、マッチングの成立に関する効率は高まる兆しが見えないことが指摘されている。一方阿部(2001)では、特徴の異なるデータが扱われている。阿部(2001)では、民間職業紹介会社の業務統計から求人データとそのマッチング結果が紐づいたデータによって、求人への応募関数とその結果の採用成立関数を推計している。そこではIT化によるデータベースを活用したマッチングはあまりその成立に影響せず、このようなデジタル化されたデータによるマッチングよりも俗人的な努力や担当者同士の関係性がマッチングの効率化に結びついている可能性が指摘されている。

また児玉ほか(2004)や中村(2002)、黒澤(2005)などの研究では、個人アンケート調査による転職者のデータを用いた分析が行われている。これら研究では、転職者がどのような転職経路で転職をしているか、また経由された転職経路ごとに、転職前後の賃金変化や転職後の満足度など、転職結果が異なるかどうか分析されている。本章で行う分析も、転職者に対して行われたアンケートデータを用い、民間・公共職業紹介による転職によって、どのように転職結果が異なるかについて分析を行うものであり、児玉ほか(2004)や中村(2002)、黒澤(2005)などの研究の流れに位置する。

表 6-1 先行研究の一覧

先行研究	分析データ	分析対象	民間・公共比較	分析結果
神林(2005)	職業紹介機関の求人、求職数データによる分析(マッチング関数)	マッチングの成立確率や規模の経済効率(マッチング効率)	○比較	民間紹介の評価が高い
佐々木(2007)			公共紹介のみに言及	-
阿部(2001)	職業紹介機関の求人、求職個票データによる分析		民間紹介のみに言及	-
中村(2002)	労働者の個票データによる分析	マッチ後の満足度、賃金上昇などマッチングの質に関する複数指標。(児玉ほか(2004)ではサーチ期間に関する分析もあり、マッチング効率にも関連)	○比較	公共紹介ほど転職直後の収入が下がっているが、長期で見ると民間と変わらない。
児玉ほか(2004)			○比較	サーチ期間、収入、満足度ともに公共紹介よりも民間紹介のほうがよい結果となる。
黒澤(2005)			○比較	転職後の収入は公共紹介利用者の方がよい。

まず中村(2002)では、公共職業紹介経由の転職に関する分析が行われ、公共職業紹介を経由した転職者ほど中小企業出身者や、前職の仕事の不满による転職者が多いことが指摘されている。ここからは公共職業紹介による転職者ほど、転職市場で不利と思われる属性を持つ求職者が多いことが示唆される。加えて、公共職業紹介と他の転職経路との、転職直後の賃金変化や現在の賃金の違いに関する分析が行われ、公共職業紹介経由の転職者ほど転職直後の賃金は低くなりやすいものの、調査時点の賃金については他の転職経路と大差ないことが指摘されている。次に児玉ほか(2004)では、賃金変化や離職期間、あるいは転職満足度といった指標を用いて、民営・公共職業紹介や縁故、求人広告など多くの転職経路に関してマッチング結果に違いが見られるかどうか分析されている。ここでは、公共職業紹介による転職ほど離職期間が長期化しており、転職後の満足度も低く、賃金も低下する傾向があるという。一方で、民営職業紹介による転職では、離職期間も短く賃金も上昇する傾向にあることが指摘されている。

また黒澤(2005)は公共職業紹介について、その利用と経由転職段階とを分けて考え、利用に関する傾向値を用いて転職直後の年収や年収変化についてマッチング法による分析を行っている。分析の結果、公共職業紹介を利用する転職者の特徴を考慮すると、公共職業紹介を経由した転職ほど他の転職経路に比べてその後の年収は高い傾向があると指摘されている。黒澤(2005)では、転職前後の差分変数についてマッチング法による分析を行うことで、中村(2002)や児玉ほか(2004)で行われている分析手法よりも、転職経路それぞれの利用者特性がより精緻にコントロールされている点が注目される。そこで本章でも黒澤(2005)で用いられている分析方法を応用し、民営・公共職業紹介ごとの収入変化や満足度の違いについて分析するとともに、一連の先行研究では行われなかった産業、職種、規模の移動に関する分析を行う。

3. なぜ民営職業紹介と公共職業紹介で転職結果が異なりうるのか

3.1 民営・公共職業紹介の運営上の違いと産業、職業移動

本章では、民営・公共職業紹介それぞれによる転職で、産業や職業移動の確率が異なっているかどうかについて分析を行う。またもし移動の状況が双方で違うのであれば、先行研究で指摘されるような転職前後の収入変化や満足度の双方の違いは、移動の状況が異なることによって生じているのかどうかについて分析を行う。そこで以下では分析の事前検討として、これら転職結果に民営・公共職業紹介ごとの違いが発生するならば、どのようなメカニズムによって発生しうるのかについて検討を行う。但しこれに際しては、双方の職業紹介の運営上の違いを踏まえておく必要がある。

民営職業紹介は一般的には営利法人によって営まれるが、彼らの主な運営目的は自社の利益の最大化である。民営職業紹介は登録型とサーチ型の人材紹介事業、再就職支援事業

など複数の事業形態によって構成されるが、その中心は登録型人材紹介事業である(独立行政法人日本貿易振興機構ジャパニーズ・マーケット・レポート NO. 66 P7,8)。登録型の人材紹介事業の利益は、仲介手数料によって構成される売上高から経費を差し引いたものとなる。この仲介手数料は事業者が紹介した人材が採用に至った場合に限り、成功報酬として求人企業からのみ徴収され⁵⁷、その額は採用された人材の転職後1年目の想定年収の約3割程度というのが一般的となっている。要するに民間職業紹介では、仲介転職者の年収がサービスの単価に直結するのであり、売上を大きく左右する。このような事情を考えると、民間職業紹介では転職後の年収が高くなるような求職者を優先し、求職者ができるだけ想定年収の高い求人へ採用されたほうが都合がよく、転職者の年収の期待値がより高くなるようなマッチングを行う可能性が考えられる。

一方、公共職業紹介では仲介料の徴収はない。また公的機関であるために、転職後の年収が低くなりやすい者や転職自体の実現が難しい求人・求職者についても対応をする責務があるし、むしろそのようなセーフティーネットとしての役割が強く求められる。公共職業紹介のマッチング活動のインセンティブは、民間職業紹介のそれとはまた異なっていると思われる。このように民間職業紹介ほど転職後の年収額を考慮したマッチングを行う可能性があるならば、転職者の産業や職業移動の状況も公共職業紹介とは異なったものになることが予想される。阿部(2005)や岸(1998)では、産業や職業移動を伴う転職者ほど転職後の年収が下がりやすい傾向にあることを明らかにし、産業・職業移動を伴う転職によって、特殊スキルのロスが発生していることを指摘している。もし産業や職業転換を伴う転職ほど賃金が低くなりやすいのであれば、転職者の転職後の年収が高いほど自社の利益が高まる民間職業紹介に対して、分野転換を伴うマッチングを期待するのは難しいかもしれない。

しかし一方で、一部の産業や職業については民間職業紹介ほどその転換を促している可能性もある。上島・舟場(1993)や Genda(1997)、奥井・大竹(1997)などの研究では、そもそも産業や職種によって賃金は異なっており、高賃金の産業・職種がある一方で、低賃金の産業・職種が存在することが指摘されている。仮に民間職業紹介ほど転職後の年収を高めるようなマッチングを行うならば、民間職業紹介を経由した転職者ほど賃金が低い産業・職種から高賃金の産業・職種へと移動が促進されているかもしれない。さらには産業や職業移動だけでなく企業規模についても、同様の理由から転職前後の企業規模の変化には、公共職業紹介とは異なる結果が見られるかもしれない。というのも、中小企業よりも大企業のほうが高賃金水準傾向にあることはしばしば指摘されるからだ。民間職業紹介では、年収の高い大企業への転職を積極的に斡旋するインセンティブがあるかもしれない。転職前後で規模間移動の状況が異なっているかどうかについても本章の分析対象としたい。

以上のように民間職業紹介ほど、産業や職業、規模間移動を抑制している可能性と、一

⁵⁷民間職業紹介では、求職者から手数料を徴収することが法律で原則禁じられており、手数料の徴収は、仲介した企業からのみ得られる仕組みとなっている。

部の産業、職業、企業規模に限っては移動を促進させている可能性とが予想される。またこのような移動の特徴が現実に見られるならば、民間職業紹介ほど転職後の収入が高くなりやすいことが考えられる。加えて先行研究でも課題として挙げられていたように、両職業紹介機関の間で求職者層が異なることも、転職前後の収入変化や満足度に影響を及ぼすであろう。しかし、仮に求職者層や産業、職業、規模間移動の状況が同質であったとしても、転職前後の収入変化や満足度は民間・公共職業紹介で異なる可能性がある。以下ではその理由について検討する。

3.2 民間・公共職業紹介の仲介機能の違いと転職前後収入変化や満足度

そもそも民間・公共ともに職業紹介のような仲介機関は、求人・求職当事者のみによるサーチ活動では得られないメリットをもたらすことがあると考えられている。Yavas(1994)など Middle Man の理論研究では、職業紹介を利用し、取引相手の仲介をしてもらうことでサーチコストを削減できることが議論されている。現実の世界でも、公共であれ民間であれ、紹介機関は求人企業と求職者の双方と打ち合わせを行い、双方の要望に見合う候補の情報を提供するなど、情報収集行動を紹介機関が肩代わりしている。また、採用手続きに関する当事者双方への諸連絡や面接といった予定調整手続きも行うなど、転職・採用活動の一部を紹介機関が代行している。このような職業紹介機関の活動によって、サーチ当事者のサーチコストが削減されるならば、求職者や求人企業が単独で行うよりもサーチ活動の範囲や量などを広げることができ、その結果としてより良い相手と出会う確率は高まるはずである。職業紹介機関が仲介することでサーチコストが削減され、マッチングの結果が良好になると考えられるのである。

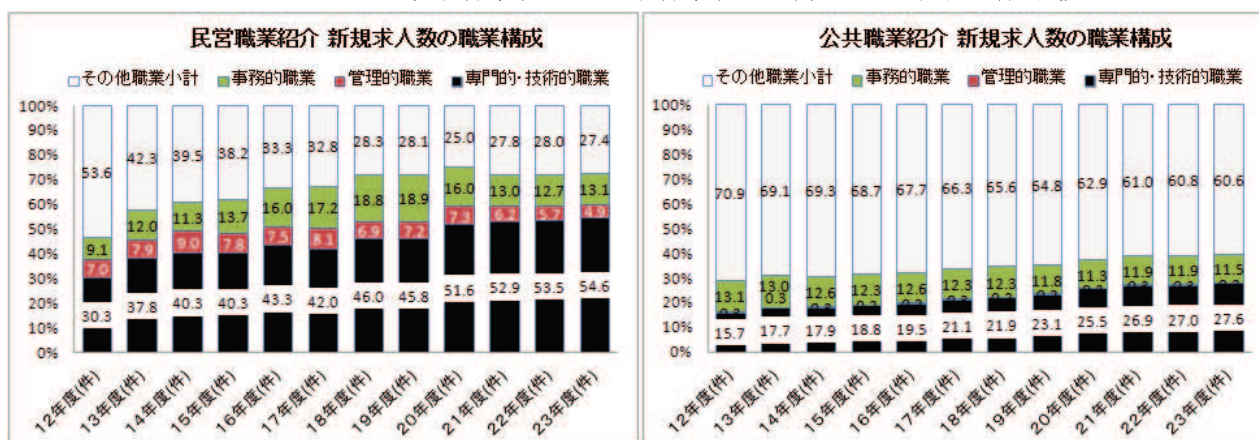
さらに職業紹介機関が求人企業と求職者との間に立って情報を提供することで、両者への情報流通の質が高まることも考えられる。Biglaiser(1993)によると、職業紹介機関は市場の専門家として多くのサーチ当事者に接して多くの情報を集めることが可能であり、サーチ当事者の発する情報を正しく評価する能力も高いであろうことを理論的に指摘している。この場合、職業紹介機関がクリーニングした質の高い情報を転職活動に活用することで、マッチングの質が良くなると考えられる。

以上のように職業紹介機関には、サーチコストを軽減する機能と情報流通の質を高める機能を通じて、より良いマッチングを実現させる働きがあると考えられる。しかしこれらの機能の質が民間・公共職業紹介で違うならば、同一の求職者であっても、また産業、職業、規模間移動の状況が同様であっても、民間・公共職業紹介のどちらを利用するかによって転職後の収入や満足度に違いが見られるかもしれない。では仮に民間・公共職業紹介の間でこれら機能の質に違いが有るならば、その違いはなぜ発生するのだろうか。これについても、両職業紹介の運営上の違いに起因する面が大きいと考えられる。

先述のように民間職業紹介と公共職業紹介とでは、求職者層が異なっていることが考えられるが、求職者層に加えて求人層にも違いが発生している可能性がある。というのも、

民営職業紹介によって人材を採用する企業は仲介手数料を支払うことになるから、採用コストの回収が比較的容易なポストについてのみ、民営職業紹介で募集を行っていることが考えられる。実際に図 6-1 より、職業紹介事業報告から民営職業紹介と公共職業紹介の求人職種の特徴を見ると、民営職業紹介ほど専門・技術職という一部の職種に偏った傾向が見て取れる⁵⁸。このように、民営職業紹介ほどマッチング対象である求職層や求人層の特化が進んでいるならば、Biglaiser(1993)が指摘する専門性の高まりにより、民営職業紹介の情報流通の機能は公共職業紹介よりも良質であることが考えられる。

図 6-1 民営職業紹介と公共職業紹介の新規求人の職種構成推移



厚生労働省「職業紹介事業報告の集計結果」及び「一般職業紹介状況」より筆者作成

また求職者のサーチコストの削減機能についても、民営、公共職業紹介では違いがあるかもしれない。民営職業紹介は同業他社など競合相手との競争にもさらされやすく、事業経営の観点から効率的、効果的な求人や求職者を集めることができるかどうか大きな経営課題となる。そのため、サーチ当事者を惹きつける目的から、求人企業や求職者に対するサービスを強化してサーチコストを削減するような活動を、公共職業紹介よりも盛んに行っている可能性もある。事実、民営職業紹介では面接後の印象を求人企業や求職者双方に確認して、その後の交渉に関する活動の手助けを行っていたり、年収額に関する交渉も民営職業紹介会社が仲介して両者の希望を取りまとめていたりする。このような活動は公共職業紹介では見られない。これら情報仲介機能やサーチコスト削減機能の強化によって、求職者や産業、職業、規模間移動の状況が同質であってもより良いマッチングを齎し、転職前後の収入変化や満足度を高めていることが考えられるのである。

⁵⁸後の分析においては、求職者の特徴についても民営・公共職業紹介の間で異なっている様子が実際に確認される。本稿の分析に用いるデータからは求人層の特徴の違いについては明らかにできないため、ここでは求人に関する集計結果のみを掲載した。ちなみに平成 23 年度の数値では、新規求職件数についても専門・技術職は民営 26.1%に対し公共 14.1%、就職件数も民営 36%に対し公共 20.2%となっている。

4. 分析に使用するデータと具体的分析の枠組み

4.1 分析に用いるデータ

以下では本章で行う分析についての具体的な手続きと分析に使用するデータについて説明を加えてゆくが、まずは使用するデータの概要と分析で扱う変数について述べてゆく。本章の分析では『ワーキングパーソン調査』(以下 WPS) の 2002 年、2004 年、2006 年、2008 年、2010 年のプールデータを主に用いる⁵⁹。またマッチング推計を行うにあたり、職業紹介を利用した転職の傾向値を算出する際のコントロール変数として、以下の二つのデータを WPS の転職者の転職年とマッチングさせて用いる。一つは、CM 総合研究所⁶⁰より提供された民営職業紹介による首都圏キー局で放映された TVCM 数であり、マッチング以前の民営職業紹介の求職者の誘引活動をコントロールする目的で用いる。またもう一つは景気の影響をコントロールするため、厚生労働省の「一般職業紹介状況」から得られた各年の平均有効求人倍率を用いる。

WPS 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・アルバイトなどで就業している 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。また本章の分析目的が民営・公共職業紹介のマッチング結果について比較を行う関係上、民営職業紹介ではあまり扱われない非正規就業については分析対象から除外する。具体的には、調査対象に含まれるサンプルのなかでも「転職経験があり、かつ前職・現職とも正社員」のサンプルのみに分析対象を限定した⁶¹。さらに、民営職業紹介自体が、1999 年の職業安定法改正による原則自由化以降に本格的に利用されてきたこと、別途分析に用いる民営職業紹介業界の TVCM 数のデータが 2001 年からしか確認できないことから、2000 年以前に転職をした者も除外した。このような手続きを

⁵⁹『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。この調査では、転職後 1 年目の年収額についての連続変数が得られる点や、転職直後の職種に関するデータが得られる点、離職期間を経た転職者と前職を辞めずに転職をした者の両方の転職経路が把握できる点など、本稿の分析には利点が多い。尚、児玉ほか(2004)や黒澤(2005)でも WPS が用いられている。

⁶⁰<http://www.cmdb.jp/>こちらの企業では 24 時間 365 日、キー局で放映された TVCM を録画し、データ化しており、その情報を分析することで広告主や制作サイドなどに対し様々な提言を行っている。

⁶¹一般にサンプルセレクションバイアスの議論では、例えば賃金推計をするにあたり無業者の賃金が観察されないことによって、本来賃金が低いであろう無業者サンプルが省かれることによる過大評価が指摘される。本稿の分析では非正規サンプルを省いているし、そもそも WPS は就業者に限定した調査であることから、本稿の分析結果にも所謂サンプルセレクションバイアスが発生している可能性がある。但し本稿の分析目的としては、各転職経路で転職前後の就業状態が違うことを通じて発生する収入変化への影響や産業、職業、規模間移動への影響はなるべく除外して結果を解釈した方がよいものであり、あえてサンプルを限定している。例えば非正規サンプルを含めた場合、仮に民営紹介ほど正規から非正規への転換が多く、これにより非正規活用の進んでいるサービス業への移動が多くなるなら、雇用形態の転換は産業移動や直接的に収入変化に影響するだけでなく、産業移動を通じた間接的な収入変化も発生させる。各転職経路による結果の違いが雇用形態変化を通じたものか、産業などの移動を通じたものか、それ以外の直接的なマッチング効果なのかの解釈が困難となる。

とったため、分析結果は労働市場全体の傾向を示すものというよりも、2001～2010年の首都圏の正社員転職者に関する分析となっている点には注意が必要である。

なお産業や職業の変数については、WPSでは100以上の小項目のなかから選択する設問となっているが、本章ではこれらの回答を産業については日本標準産業分類（平成19年11月改定）の大分類、職種については日本標準職業分類（平成9年12月改定）の大分類にまとめた。但し産業については日本標準産業分類のうち、「宿泊業、飲食サービス業」と「生活関連サービス業、娯楽業」とを合成した変数を実際の分析には用いている。また、被説明変数として用いる転職前後の年収差は、転職前の年収と転職後1年目の年収⁶²との対数差とし、転職の満足度にはどの年の調査でも聞かれている「総合的に考えて、あなたは現在の勤務先に入社してよかったですか」との問いに対する4段階の選択回答を得点化して分析に用いる。また、転職経路のうち民営職業紹介ダミーについては、人材紹介会社による転職に加え、派遣会社による転職も合成してダミー変数を作成した⁶³。分析に用いた変数の基本統計量は以下の表6-2のとおりである。

表 6-2 分析に用いるデータの基本統計量

	平均	標準偏差		平均	標準偏差
転職1年目と前職年収の対数差	-0.047	0.336	専門的・技術的職業従事者	0.304	0.460
転職後の満足度	2.759	0.786	管理的職業従事者	0.053	0.223
産業移動あり	0.641	0.480	事務従事者	0.243	0.429
職業移動あり	0.331	0.471	販売従事者	0.144	0.351
転職経路			転職直後		
広告などその他	0.773	0.419	サービス職業従事者	0.106	0.309
公共職業紹介	0.143	0.351	職業		
民営職業紹介	0.084	0.277	保安職業従事者	0.007	0.081
個人属性			農林漁業作業	0.002	0.040
大学、大学院卒ダミー	0.418	0.493	運輸・通信従事者	0.058	0.233
男性ダミー	0.700	0.458	生産工程・労務作業	0.061	0.239
転職時年齢	34.006	8.656	分類不能の職業	0.024	0.153
配偶者有りダミー	0.638	0.481	建設業	0.057	0.232
転職理由			製造業	0.163	0.370
会社都合	0.117	0.322	電気・ガス・熱供給・水道業	0.026	0.158
賃金・評価・条件・配置の不满	0.222	0.416	情報通信業	0.151	0.358
仕事内容に関する不满	0.189	0.392	運輸業、郵便業	0.131	0.337
市場環境			卸売業、小売業	0.144	0.352
転職時の有効求人倍率	0.806	0.196	金融業、保険業	0.071	0.257
人材紹介産業のCM数	327.075	369.666	不動産業、物品賃貸業	0.022	0.147
前職状況			学術研究、専門・技術サービス業	0.028	0.164
前職年収の対数値	5.913	0.549	宿泊業、飲食サービス業	0.050	0.218
前職労働時間(平均月の)	51.365	12.944	生活関連サービス業、娯楽業	0.020	0.141
前職企業規模			教育、学習支援業	0.013	0.113
50人未満	0.422	0.494	医療、福祉	0.055	0.229
50人以上300人未満	0.272	0.445	複合サービス事業	0.003	0.053
300人以上1000人未満	0.122	0.328	サービス業(他に分類されないもの)	0.032	0.176
1000人以上	0.184	0.388	その他	0.036	0.186
現職企業規模			建設業	0.075	0.263
50人未満	0.375	0.484	製造業	0.174	0.379
50人以上300人未満	0.266	0.442	電気・ガス・熱供給・水道業	0.005	0.071
300人以上1000人未満	0.151	0.358	情報通信業	0.124	0.330
1000人以上	0.209	0.407	運輸業、郵便業	0.077	0.267
前職職業			卸売業、小売業	0.103	0.304
専門的・技術的職業従事者	0.295	0.456	金融業、保険業	0.055	0.228
管理的職業従事者	0.074	0.261	不動産業、物品賃貸業	0.038	0.191
事務従事者	0.227	0.419	学術研究、専門・技術サービス業	0.049	0.216
販売従事者	0.152	0.359	宿泊業、飲食サービス業	0.040	0.197
サービス職業従事者	0.117	0.321	生活関連サービス業、娯楽業	0.023	0.148
保安職業従事者	0.004	0.064	教育、学習支援業	0.016	0.125
農林漁業作業	0.002	0.043	医療、福祉	0.094	0.292
運輸・通信従事者	0.049	0.215	複合サービス事業	0.001	0.025
生産工程・労務作業	0.059	0.235	サービス業(他に分類されないもの)	0.060	0.237
分類不能の職業	0.022	0.146	その他	0.067	0.251
			サンプルサイズ	3193	

⁶²本来なら転職前後の賃金を用いるべきだが、設問項目の都合上転職後1年目の賃金は算出できない。尚、WPSが使用された児玉ほか(2004)や黒澤(2005)でも年収が用いられている。

⁶³本稿の分析では前職現職とも正社員のサンプルに限っており、派遣会社を利用して転職している場合は、派遣会社が兼業している職業紹介事業での転職と考えられる。

4.2 具体的な分析の枠組み

本章では以下 3 点について分析を行う。第一に、産業や職業や企業規模などの移動の状況が民間職業紹介と公共職業紹介とで異なっているか。第二に、転職前後の年収変化や満足度が民間職業紹介と公共職業紹介とで異なっているか。第三に、産業や職業、企業規模の移動が無い転職者に限っても年収変化や満足度が民間職業紹介と公共職業紹介とで異なっているか、である。なお、中村(2002)や児玉ほか(2004)では、民間・公共職業紹介による転職者の属性は大きく異なっており、単に転職経路を説明変数に用いた回帰分析の課題を指摘している。この問題に対して、我々はマッチング法を用いることで一定程度は回避できると考えた⁶⁴。もちろん本章で用いているようなクロスセクションデータによる分析では、完全な内生性の問題解決ができるわけではないが、マッチング法が現状では最善な方法であると考えている。以下ではマッチング法による分析手続きの具体的な内容について述べる。

4.2.1 事前分析としての民間・公共職業紹介の利用者層の違いに関する分析

マッチング法による分析を行うにはその事前に、どの転職経路を通じた転職なのか、各転職経路それぞれに関する傾向値を求める必要がある。一般的には、プロビットモデルやロジットモデルで求められた傾向値を元にサンプルをマッチングして行くのだが、本章では以下(1)のプロビットモデルによる分析を事前に行う。

$$P(X_i) = \Pr(D_{m,i} = 1 | X_i) = \Phi(X_i\beta) \quad (1)$$

上記(1)式の左辺は転職者 i の転職経路が D_m である確率となり、 D_m には民間職業紹介ダミー、公共職業紹介ダミー、広告などその他ダミーを別個に用いてプロビット分析を行う⁶⁵。右辺の説明変数 X_i には学歴や性別、年齢、前職の年収、前職の産業・職種・企業規模、転職時の求人倍率や民間職業紹介業界 CM 数などを用いる。

また転職者の求職目的によって産業、職業、規模間移動や年収変化が影響されることを考慮し、「企業都合」、「賃金・評価・条件・配置の不满」、「仕事内容に関する不满」といった転職理由に関するダミー変数も説明変数に加えてコントロールする。

⁶⁴黒澤(2005)でも同様の理由からマッチング法が採用されているが、本稿で着目している産業、職業移動については着目されていない。

⁶⁵ここでは例えば民間職業紹介ダミーの場合には公共職業紹介と広告などその他による転職者が 0 となり、公共職業紹介ダミーの場合には民間職業紹介と広告などその他による転職者が 0 となり、広告などその他ダミーの場合には両職業紹介による転職者が 0 となっている。

4.2.2 産業、職業移動確率や転職後の満足度に関する分析

次に、Propensity Score Matching 法を用いた分析の具体的手続きについて述べる。

Propensity Score Matching 法では、(1)式の分析で求められた各転職経路による転職確率の傾向値を用いて、これが同様の者について実際に民間（公共）職業紹介によって転職した者とそうではない者との結果比較を行うものである。その結果の差である ATT(Average Treatment effect on the Treated)は以下の(2)式で求められる⁶⁶。

$$\begin{aligned} ATT &= E(Y_1 - Y_0 \mid D = 1) \\ &= E \Big|_{P(X)|D=1} \{E(Y_1 \mid D = 1, P(X)) - E(Y_0 \mid D = 1, P(X))\} \\ &= E \Big|_{P(X)|D=1} \{E(Y_1 \mid D = 1, P(X)) - E(Y_0 \mid D = 0, P(X))\} \end{aligned} \quad (2)$$

上記(2)式のうち、 Y は転職後の満足度など、転職経路の影響を判断する際の結果指標となる変数である。 Y_1 は分析対象となる転職経路を通じた転職によって齎された転職結果を示し、 Y_0 はそれ以外の方法による転職結果を示す⁶⁷。 D は最終的な転職経路を示すダミー変数であり、民間職業紹介に関する分析では転職経路が民間職業紹介に該当する場合に 1、そうではない場合に 0 をとる⁶⁸。 $\Pr(D=1 \mid X)$ は(1)式の分析結果から求められる各転職経路の理論値であり、これが同様の者同士をマッチングさせることで ATT の一致推計量を得ることができる。その場合のマッチング推計量は以下(3)式で示され、これはクロスセクション・マッチング推計量とも呼ばれる。

$$ATT_{cs} = \frac{1}{n_1} \sum_{i=1}^{n_1} \left[Y_{1i} - \sum_{j=1}^{n_0} W(i, j) Y_{0j} \right] \quad (3)$$

n_1 は $D=1$ である転職者の標本数、 n_0 は $D=0$ の転職者の標本数である。また、 $W(i, j)$ は Propensity Score に基づく $D=0$ であるサンプルへのウェイトであり、 $\sum_j W(i, j) = 1$ とな

⁶⁶本稿の分析では、Heckman, Ichimura and Todd(1997)で指摘されるコモン・サポートの問題に対して、コントロール・グループと同等のサンプルが存在しないトリートメント・グループのサンプルを分析から除外し、対処している。また、Propensity Score を推計する際の説明変数は Dehejia and Wahba(1999, 2002)による Balancing Property に基づく検定で棄却されないことが必要となる。今回の分析に使用した(1)式のコントロール変数 X について Balancing Property に基づく検定を行った結果、いずれも棄却されていない。

⁶⁷民間職業紹介に関する分析の場合には、 Y_1 は民間職業紹介による転職結果、 Y_0 は公共職業紹介や、広告などその他による転職結果となる。

⁶⁸民間職業紹介に関する分析の場合には、公共職業紹介や広告などその他による転職が $D=0$ となる。

る⁶⁹。本章ではまず複数の結果指標のうち、産業(職業)移動ダミーや満足度について上記(3)式に基づく ATT_{cs} を求めてゆく。産業(職業)移動ダミーは転職前後で異なる産業(職業)の場合に 1 を取り、同様の場合に 0 を取る。また満足度は 4 段階の転職後満足度得点とする。この ATT_{cs} の符号が有意にプラスであれば移動確率や満足度を高めやすい転職経路だと考えられる。

4.2.3 各産業、職業への就職確率や転職後の収入変化に関する分析

但し上記(3)式の分析ではデータから観察されない要因の影響は全く考慮できていない。この問題を解消するためには、同一個人の時点に関するデータを用いた DID マッチング推計を行う必要がある。DID マッチング推計では、グループ間のマッチングを転職前後の結果指標の階差について行うことで、観察できない固定要因が及ぼす影響を考慮できるという利点がある。この場合、 ATT は次式のとおりとなる⁷⁰。

$$ATT_{DID} = \frac{1}{n_{1t}} \sum_{i=\{D_t=1\}}^{n_{1t}} \left[Y_{1ti} - \sum_{j=\{D_t=0\}}^{n_{0t}} W(i, j) Y_{0tj} \right] - \frac{1}{n_{1s}} \sum_{i=\{D_t=1\}}^{n_{1s}} \left[Y_{1si} - \sum_{j=\{D_t=0\}}^{n_{0s}} W(i, j) Y_{0sj} \right] \quad (4)$$

しかし WPS では前職に関する満足度が聞かれておらず ATT_{DID} を求めることはできない。

同様に産業(職業)移動ダミーも階差を求めることはできず、 ATT_{DID} は計算できない。そこで産業(職業)移動ダミーや満足度については ATT_{cs} から転職経路の影響を解釈してゆき、収入への影響やどのような産業、職業へ就職するのか、企業規模の変化に関する分析についてのみ、 ATT_{DID} から評価する。例えば転職前後の収入に関する分析において、民営職業紹介ダミーを D に用いた際の ATT_{DID} が有意にプラスであれば、民営職業紹介ほど年収が高まりやすいと評価する。また Y をサービス産業ダミーとし、民営職業紹介ダミーを D に用いた際の ATT_{DID} が有意にプラスであれば、民営職業紹介ほどサービス産業への転職を促進していると評価する⁷¹。

5. 分析結果

5.1 基本集計による概要把握

詳細な分析に入る前に、まずは基本的な集計結果から各転職経路ごとの転職結果の特徴

⁶⁹本稿ではウェイト付けに際して、マッチング法を用いた先行研究で一般的に用いられている、Nearest Neighbor Matching と Kernel Matching の 2 種類の方法を用いている。

⁷⁰ t は転職後の時点、 s は転職前の時点を示している。

⁷¹本来であれば複数年のパネルデータを用い、同一個人が民営紹介で転職をした際と、公共紹介で転職をした際の比較が行えればよいのだが、筆者が日本のパネル調査を検討した限りにおいて女性に分析が限定されるものや、転職経路の情報が離職後の転職者に限定されるもの、産業ダミー変数が得られないものなど、それぞれに制限があった。一方 WPS は産業、職業ダミー、転職経路情報がすべての転職者について得られることから、また先行研究との結果比較も容易であることから WPS を用いている。

を見てゆきたい。但しここでは大まかな特徴把握ができるよう産業・職業分類をまとめ、製造業、情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業、医療・福祉業、宿泊・飲食サービス・生活関連サービス娯楽業以外はその他の産業としてまとめ、専門的・技術的職業、管理的職業、事務、サービス職以外はその他の職業としてまとめている。

はじめに転職に伴う産業、職業、企業規模の変化についてクロス集計表の結果から確認してゆく。集計結果である表 6-3-A より全サンプルの産業変化を見ると、各産業とも同業への転職が多くなるものの、医療・福祉業では同業転職が特に多く、情報通信業では比較的少ないなどの違いも見られる。また各転職経路別にみると、公共職業紹介や民間職業紹介では情報通信業から製造業など他産業への転職が多くなっており、民間職業紹介では宿泊・飲食・生活関連サービス、娯楽業やその他の産業でも他業への、なかでも製造業への転職が多い様子が見られる。しかし民間職業紹介では製造業や医療・福祉業については全サンプルの集計結果よりも同業転職が多くなっており、一部の産業に人材を送り込む特化がなされているのかもしれない。次に職業変化について全サンプルの集計結果を見ると、どの職業も同じ職業への転職が多くなっている。但し管理職やサービス職は比較的異なる職業への転職も多いが、専門・技術職や事務職は異なる職業への転職は少ないなど違いも見られる。また職業変化の状況は、転職経路ごとにあまり違いが見られないものの、専門・技術職の民間職業紹介による転職では事務職へ転職するものが若干多くなっている。また専門・技術職以外の転職者でも民間職業紹介経由の転職者ほど事務職への転職が多くなっており、やはり民間職業紹介ほど人材供給の方向性が特化されている可能性が伺える。また企業規模変化について全サンプルの集計結果を見ると、50人未満では50人未満企業への転職が多く、50人以上300人未満では50人未満や50人以上300人未満企業への転職が多くなっている。転職の全体的な傾向として、同規模か前職よりも小規模企業への移動が多く、大企業への転職はまれである。しかし転職経路ごとに特徴が異なり、公共職業紹介で転職をした前職が300人以上1000人未満や1000人以上規模であった者は、50人未満や50人以上300人未満企業への下方移動が多くなっている。反対に民間職業紹介による転職者は前職の規模に関わらず、1000人以上規模への転職が多く、企業規模の上方移動も多くなっている様子が確認される。

続いて、各転職経路ごとの転職前後の年収差と転職後の満足度の集計結果を見てゆく。表 6-3-B ではそれぞれの指標に関する転職経路ごとの平均値と広告などその他との差に関するt検定結果を掲載した。表 6-3-B のうちまず年収差についてみると、公共職業紹介や広告ではマイナス、民間職業紹介ではわずかながらプラスとなっている。また広告などその他に比べ、公共職業紹介では有意にマイナス、民間職業紹介は有意にプラスとなっており、公共職業紹介による転職者ほど年収が低下しており、民間職業紹介による転職者ほど低下しにくい様子が見られる。また転職後の満足度についてみると、どの転職経路についても2点代後半となり、有意な違いも見られない。

以上の基本集計の結果からは産業や職業、企業規模移動や転職前後の年収差については

転職経路ごとに傾向が異なっている様子が確認された。しかしこれら基本集計では各経路ごとの転職者の個人属性の違いが考慮されておらず、複数の要因を考慮した比較を行えば様子は異なるかもしれない。そこで以下では先に述べた分析手続きにより複数の要因を考慮した分析結果から各転職経路ごとの比較を行ってゆきたい。

表 6-3-A 各転職経路における転職前後の産業、職業、企業規模

(横%：前職産業（職業、企業規模）別の転職後の産業（職業、企業規模）構成)

前職産業	全サンプル (N=3193)					
	製造業	情報通信業	学術研究、専門・技術サービス業	医療、福祉	宿泊・飲食・生活関連サービス、娯楽業	その他
製造業	39.3	12.6	2.9	4.2	2.9	38.1
情報通信業	16.2	32.6	5.6	7.9	3.9	33.8
学術研究、専門・技術サービス業	10.2	11.4	43.2	3.4	3.4	28.4
医療、福祉	4.0	1.7	2.8	72.3	1.7	17.5
宿泊・飲食・生活関連サービス、娯楽業	7.6	5.3	1.8	2.2	44.9	38.2
その他	14.1	8.7	3.9	6.2	3.5	63.5
全体	17.4	12.4	4.9	9.4	6.3	49.6

前職職業	全サンプル (N=3193)					
	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	サービス職業従事者	管理的職業従事者	その他	
専門的・技術的職業従事者	79.1	7.7	3.5	1.5	8.3	
事務従事者	9.5	72.0	4.8	1.7	12.0	
サービス職業従事者	11.3	8.9	56.6	1.6	21.7	
管理的職業従事者	9.4	15.7	3.0	48.5	23.4	
その他	10.1	12.0	5.9	2.4	69.6	
全体	30.4	24.3	10.7	5.3	29.4	

前職企業規模	全サンプル (N=3193)			
	50人未満	50人以上300人未満	300人以上1000人未満	1000人以上
50人未満	60.4	23.6	7.0	9.0
50人以上300人未満	37.0	38.2	10.5	14.3
300人以上1000人未満	29.3	25.0	24.5	21.2
1000人以上	25.2	21.3	14.8	38.7
全体	42.2	27.2	12.2	18.5

前職産業	広告などその他 (N=2467)					
	製造業	情報通信業	学術研究、専門・技術サービス業	医療、福祉	宿泊・飲食・生活関連サービス、娯楽業	その他
製造業	35.4	13.2	3.3	4.8	3.5	39.8
情報通信業	14.6	35.7	4.0	8.0	4.6	33.1
学術研究、専門・技術サービス業	9.3	12.0	42.7	4.0	2.7	29.3
医療、福祉	3.5	1.4	2.8	73.9	2.1	16.2
宿泊・飲食・生活関連サービス、娯楽業	7.2	5.6	1.7	1.1	47.2	37.2
その他	11.3	8.4	3.9	6.4	4.0	66.0
全体	14.8	12.5	4.8	9.8	7.0	51.0

前職職業	広告などその他 (N=2467)					
	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	サービス職業従事者	管理的職業従事者	その他	
専門的・技術的職業従事者	79.9	6.6	3.8	1.7	8.1	
事務従事者	10.1	68.2	5.7	1.8	14.2	
サービス職業従事者	10.8	9.2	57.6	1.9	20.6	
管理的職業従事者	9.7	15.1	2.7	49.7	22.7	
その他	10.0	10.0	5.7	2.7	71.5	
全体	30.4	21.4	11.6	5.6	31.0	

前職企業規模	広告などその他 (N=2467)			
	50人未満	50人以上300人未満	300人以上1000人未満	1000人以上
50人未満	62.5	22.0	6.6	8.9
50人以上300人未満	38.1	36.6	10.2	15.0
300人以上1000人未満	28.7	23.2	26.0	22.2
1000人以上	26.8	19.5	14.9	38.8
全体	43.7	25.6	12.2	18.6

前職産業	公共紹介 (N=458)					
	製造業	情報通信業	学術研究、専門・技術サービス業	医療、福祉	宿泊・飲食・生活関連サービス、娯楽業	その他
製造業	45.4	9.3	2.3	3.5	0.0	39.5
情報通信業	21.2	15.4	9.6	15.4	1.9	36.5
学術研究、専門・技術サービス業	16.7	0.0	50.0	0.0	0.0	33.3
医療、福祉	6.5	3.2	3.2	64.5	0.0	22.6
宿泊・飲食・生活関連サービス、娯楽業	6.1	3.0	0.0	6.1	39.4	45.5
その他	22.8	6.8	2.4	6.8	1.6	59.6
全体	24.5	7.6	3.7	10.9	3.9	49.3

前職職業	公共紹介 (N=458)					
	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	サービス職業従事者	管理的職業従事者	その他	
専門的・技術的職業従事者	75.6	10.6	4.1	0.0	9.8	
事務従事者	9.8	76.4	4.9	0.8	8.1	
サービス職業従事者	14.0	6.0	52.0	0.0	28.0	
管理的職業従事者	6.5	16.1	6.5	41.9	29.0	
その他	11.5	16.8	9.2	0.8	61.8	
全体	28.2	29.9	11.1	3.3	27.5	

前職企業規模	公共紹介 (N=458)			
	50人未満	50人以上300人未満	300人以上1000人未満	1000人以上
50人未満	58.4	27.6	7.5	6.5
50人以上300人未満	37.6	45.3	7.7	9.4
300人以上1000人未満	35.0	31.7	26.7	6.7
1000人以上	38.8	25.4	11.9	23.9
全体	47.2	32.3	10.7	9.8

前職産業	民間紹介 (N=268)					
	製造業	情報通信業	学術研究、専門・技術サービス業	医療、福祉	宿泊・飲食・生活関連サービス、娯楽業	その他
製造業	63.4	14.6	0.0	0.0	2.4	19.5
情報通信業	20.0	30.0	10.0	2.5	2.5	35.0
学術研究、専門・技術サービス業	14.3	14.3	42.9	0.0	14.3	14.3
医療、福祉	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	25.0
宿泊・飲食・生活関連サービス、娯楽業	16.7	8.3	8.3	8.3	25.0	33.3
その他	26.6	16.1	7.3	2.4	2.4	45.2
全体	29.1	19.4	7.8	3.4	3.7	36.6

前職職業	民間紹介 (N=268)					
	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	サービス職業従事者	管理的職業従事者	その他	
専門的・技術的職業従事者	77.5	11.8	1.0	2.0	7.8	*
事務従事者	5.6	87.8	0.0	2.2	4.4	
サービス職業従事者	14.3	14.3	42.9	0.0	28.6	
管理的職業従事者	10.5	21.1	0.0	47.4	21.1	
その他	8.0	28.0	0.0	2.0	62.0	
全体	34.0	41.0	1.5	5.2	18.3	**

前職企業規模	民間紹介 (N=268)			
	50人未満	50人以上300人未満	300人以上1000人未満	1000人以上
50人未満	28.6	36.7	12.2	22.5
50人以上300人未満	24.6	41.5	18.5	15.4
300人以上1000人未満	27.5	29.4	11.8	31.4
1000人以上	8.7	27.2	16.5	47.6
全体	19.8	32.8	15.3	32.1

注：***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意に全サンプルの各行の構成比と異なっていることを示す。

表 6-3-B 転職経路ごとの転職前後の年収差(単位：万円)、及び転職後満足度（4～1点）

	転職前後の年収差(平均)	転職後満足度(平均)	
		広告などその他との差	広告などその他との差
広告などその他	-16.3	-	2.8
公共職業紹介	-38.6	-22.3 ***	2.7
民間職業紹介	0.4	16.7 **	2.7

注：***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

5.2 民間、公共職業紹介の利用者の特徴

以降よりマッチング法による分析に移るが、前提手続きとしてまずは公共職業紹介や民間職業紹介の利用者特徴の違いを把握するために、(1)式に基づくプロビットモデルの推計結果について確認する。

分析結果は表 6-4 に掲載した。まず、利用段階におけるそれぞれの転職経路についての分析結果を見てゆくと、公共職業紹介については、性年齢や前職年収などの個人属性で有意になるものは少なく、幅広い層に利用されている様子が見られる。但し、前職が不動産業である者や、比較的規模の大きい企業からの求職者の利用は少なく、事務職や販売職、企業都合離職からの求職者の利用が多くなっている。続いて、民間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、未婚者など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。また前職の企業属性では、製造業や情報通信業、事務職の出身者が多く利用している。民間職業紹介では、利用段階において既に求職者層の特徴が明確に表れており、求職者層が特化されている様子が見られる。また広告などその他利用者は、前職の年収が低かった者の利用が多くなっている。

次に最終的に転職決定した各転職経路の分析結果について確認して行く。まず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く、転職理由についても企業都合離職に加え仕事内容に対する不満から転職した者が多い。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実現されていると考えられる。このような明確な特徴は利用段階では見られなかった。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のかもしれない。続いて民間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が示されるが、ここでは年齢がより若い者が多いという特徴も加わっている。さらに前職の企業属性も、情報通信業、専門・技術職、管理職、事務職、販売職、大規模企業であった者が多く、医療福祉業からの転職者は少なくなっている。Genda(1997)は、職種による賃金プレミアムは管理職、専門職、事

務職が高いこと、上島・舟場(1993)は金融・保険業、不動産業の産業賃金プレミアムが高いことを指摘しているが、民営職業紹介では専門・技術職など特に職業について、もともと前職が高賃金の属性を持った者の転職を実現させている。また企業規模についても賃金が高い傾向にあると考えられる大企業からの転職者が多く、これは利用段階では見られなかった特徴である。やはり民営職業紹介では、転職に有利な者や高賃金の傾向にある職種、規模の出身者という、転職しても年収が比較的高いであろう者を優先して転職の実現に導いているのかもしれない。また広告などその他による転職者では利用段階と異なり、前職年収が低いという傾向は見られなくなっている。そのような求職者は同時に公共職業紹介も利用しており、公共職業紹介で転職が実現しているのかもしれない。

表 6-4 民営、公共職業紹介の利用と経由決定に関するプロビット分析 (限界効果)

モデル	広告などその他を利用	公共職業紹介を利用	民営職業紹介を利用	広告などその他で決定	公共職業紹介で決定	民営職業紹介で決定
	プロビット	プロビット	プロビット	プロビット	プロビット	プロビット
	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
前職の年収の対数値	-0.121 [0.161]*	0.011 [0.160]	0.127 [0.242]***	-0.019 [0.055]	-0.022 [0.057]*	0.043 [0.099]***
前職労働時間	-0.001 [0.004]	0.001 [0.004]	0.001 [0.006]	0.001 [0.002]**	-0.001 [0.002]**	0 [0.003]
個人属性						
大学、大学院卒(大卒、大学院卒以外との比較)	-0.046 [0.122]	-0.01 [0.126]	0.069 [0.158]***	-0.012 [0.057]	-0.052 [0.065]***	0.046 [0.080]***
男性が1	0.085 [0.148]	-0.055 [0.150]	-0.064 [0.208]*	-0.029 [0.067]	0.036 [0.076]**	-0.013 [0.093]
転職時年齢	-0.003 [0.007]	0.004 [0.007]	0 [0.011]	-0.001 [0.003]	0.002 [0.004]**	-0.001 [0.006]*
配偶者有ダミー	0.108 [0.114]**	-0.062 [0.117]	-0.067 [0.166]***	0.056 [0.056]***	-0.036 [0.063]***	-0.014 [0.079]*
転職理由						
会社都合	-0.08 [0.152]	0.1 [0.153]*	-0.003 [0.233]	-0.071 [0.083]***	0.049 [0.090]**	0.015 [0.122]
賃金・評価・条件・配置の不满	-0.024 [0.130]	0.018 [0.133]	0.042 [0.187]	-0.034 [0.066]*	0.024 [0.074]	0.009 [0.093]
仕事内容に関する不满	-0.023 [0.140]	-0.014 [0.147]	0.049 [0.179]*	-0.081 [0.068]***	0.059 [0.076]***	0.017 [0.093]*
前職業種属性(右記以外との比較)						
製造業	-0.061 [0.148]	0.02 [0.151]	0.087 [0.213]**	-0.032 [0.079]	0.036 [0.087]*	-0.003 [0.114]
情報通信業	-0.108 [0.216]	-0.039 [0.233]	0.138 [0.279]**	-0.044 [0.082]*	-0.01 [0.098]	0.03 [0.103]**
学術研究、専門・技術サービス業	0.068 [0.229]	0.016 [0.238]	0.056 [0.326]	0.066 [0.175]	-0.061 [0.217]	-0.004 [0.226]
医療福祉業	0.004 [0.234]	0.064 [0.211]	0.097 [0.329]	0.023 [0.126]	0.036 [0.132]	-0.042 [0.244]***
サービス業(宿泊、飲食、生活関連、娯楽)	-0.126 [0.208]	0.106 [0.179]	0.005 [0.274]	-0.031 [0.120]	0.007 [0.130]	0.026 [0.184]
卸売業、小売業	-0.138 [0.178]*	-0.104 [0.243]	0.05 [0.306]	-0.003 [0.084]	0.025 [0.092]	-0.015 [0.122]
金融業、保険業	0.053 [0.231]	-0.081 [0.245]	0 [0.313]	-0.019 [0.109]	0.024 [0.122]	0.001 [0.147]
不動産業、物品賃貸業	0.199 [0.320]*	-0.18 [0.332]*	-0.008 [0.420]	-0.031 [0.178]	0.031 [0.195]	0.006 [0.251]
前職職種属性(右記以外)						
専門的・技術的職業従事者	0.013 [0.175]	-0.054 [0.179]	0.051 [0.292]	-0.04 [0.091]	-0.011 [0.097]	0.087 [0.184]***
管理的職業従事者	-0.033 [0.242]	0.075 [0.246]	0.043 [0.366]	-0.012 [0.125]	-0.004 [0.137]	0.063 [0.219]**
事務職	-0.146 [0.187]**	0.131 [0.189]*	0.126 [0.298]**	-0.102 [0.096]***	0.027 [0.103]	0.115 [0.187]***
販売従事者	-0.141 [0.189]*	0.141 [0.192]*	0.075 [0.305]	-0.018 [0.104]	-0.014 [0.113]	0.074 [0.196]***
サービス職業従事者	0.074 [0.208]	-0.08 [0.211]	0 [0.383]	0.041 [0.117]	-0.026 [0.122]	0 [0.249]
前職企業規模との比較						
50人以上300人未満	0.076 [0.128]	-0.073 [0.129]	0.017 [0.197]	0.019 [0.066]	-0.033 [0.071]**	0.024 [0.101]**
300人以上1000人未満	0.13 [0.152]**	-0.166 [0.159]***	0.044 [0.207]	0.006 [0.079]	-0.032 [0.089]*	0.034 [0.113]**
1000人以上	0.089 [0.157]	-0.134 [0.164]**	0.049 [0.220]	-0.015 [0.072]	-0.056 [0.084]***	0.066 [0.100]***
景気変数						
転職時の有効求人倍率	-0.227 [1.521]	0.295 [1.566]	-0.368 [2.146]	-0.136 [0.183]**	0.067 [0.207]	0.056 [0.253]**
人材紹介業のCM数	0.002 [0.017]	-0.002 [0.017]	0.004 [0.024]	-2.99E-05 [0.000]	-8.7E-06 [0.000]	2.68E-05 [0.000]**
サンプルサイズ	712	712	712	3193	3193	3193

(注1): □内の値は標準誤差を示す。

(注2): ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す

(注3): 複数利用に関する設問はWPS2002.2004にしかなく、サンプルが大きく減少している。

5.3 産業、職種、企業規模移動に関するマッチング推計結果

続いてマッチング法による分析から、民営・公共職業紹介によって、産業、職業、規模間移動の特徴に違いが見られるかについて検討して行きたい。尚、(4)式についての分析を行う際には、産業ダミーには依然と我が国の中心的な産業である製造業と、成長産業として期待される情報通信業、専門サービス業、医療福祉業、サービス業や高賃金産業である金融業を取り上げる。また、職業ダミーには、Genda(1997)で賃金が高いと指摘される管理職、専門・技術職、事務職や近年増えつつあるサービス職を取り上げた。分析結果は表 6-5 に掲載した。

表 6-5 より、まず公共職業紹介による転職の分析結果から、主には Nearest Neighbor Matching、Kernel Matching の双方において有意な結果を示しているものについて確認してゆく⁷²。産業について共通して有意な結果が示されているものは、製造業が有意にプラス、情報通信業や金融業では有意にマイナスとなっている。公共職業紹介経由では製造業への転職が多く、金融・保険業への転職は少なくなっていることが考えられる。また産業移動ダミーに関する分析結果も共通して有意にプラスとなり、公共職業紹介による転職ほど産業移動が発生しやすくなっている。また Kernel Matching では有意でないものの、Nearest Neighbor Matching では医療・福祉業が有意なプラスとなる。他の経路ではプラスに有意な結果は全く見られないことから他の経路に比べれば公共職業紹介ほど医療・福祉業への移動が多くなっているのかもしれない。例えば医療・福祉業のなかでも介護福祉業では離職率も高くそれ故に無料の公共職業紹介へ求人を出す機会が多いという声も聞かれる。一般職業紹介状況の産業別新規求人数(パートタイムを除く)を見ると、平成 24 年度計の社会保険・社会福祉・介護事業からの求人は 570,820 件、医療業では 464,650 件となり、前者が多くなっている。このような求人側の要因によって公共職業紹介ほど介護職への移動が多く、このような結果になっているのかもしれない。

次に職業について確認すると、職業移動ダミーについては有意なプラスとなり、公共職業紹介は産業だけでなく職業移動についても促進させている可能性が伺える。企業規模については共通して有意なマイナスの影響が示され、公共職業紹介は比較的同規模かより小さい企業への転職を促進させている様子が見られる。

続いて民営職業紹介による転職の分析結果を見ると、産業では公共職業紹介と同様に製造業が有意にプラスとなる。民営・公共問わず製造業のマッチングに仲介が適している側面があるのかもしれない。一方で、成長産業として期待される医療福祉業では有意にマイナスとなっている。先の表 6-4 では民営職業紹介による転職者ほど前職が医療・福祉業だった者が少なく、表 6-3-A では民営職業紹介による医療・福祉業からの転職者ほど同業内転職率が高かったことから、ここでのマイナスの符合は民営職業紹介ほど医療・福祉業から

⁷²Matching の方法によってコントロールグループが異なるため、片方でのみ有意になる部分も散見される。但しそれぞれの方法について、また本稿で扱っていない Matching 方法についても、決定的に正しい方法が知られているわけではない(北村 2007)。本稿では特に重要な産業、職業でどちらかのみ有意であったものについては、別の転職経路の結果とも比較しながら解釈を加えてゆきたい。

他業への流出が多くなっていることを示すのではなく、他業から医療・福祉業への流入が民間職業紹介ほど少ないということを示しているものと考えられる。ではなぜそのような影響が見られるのか。社団法人 日本病院会、中小病院委員会、医業経営・税制委員会(2011)「病院の人材確保・養成に関するアンケート調査結果報告」によると病院で不足している人材は医師、看護師の順で高く、医師の人材確保について「人材斡旋業者の利用」が 56%と非常に高くなっている。また先の表 6-4 では民間職業紹介による転職者ほど専門・技術職が多かったが、もしかしたら民間職業紹介ほど医療・福祉業の中でも医療専門職に特化されており、医療専門職では研修医制度などが整い、そもそも外部労働市場による未経験者の受入はほぼないことによって、同業内転職が多く他業からの転職は少ないという結果になっていることが考えられる⁷³。

続いて民間職業紹介による転職の職業移動への影響を見ると、専門技術職でマイナスに有意となる。表 6-4 では民間職業紹介経由の転職者には前職が専門・技術職であった者が多いことが確認され、表 6-3-A では民間職業紹介による専門・技術職からの転職者の同業内転職率は特に低くなかった。専門・技術職についても他への流出が進んでいるわけではなく、異職種からの流入が他経路より少なくなっているのではないか。表 6-3-A で見られるように、事務職から専門・技術職への転職が他に比べて少ないのかもしれない。またサービス職についても有意なマイナスの結果となるが、表 6-3-A では民間職業紹介ほどサービス職から事務職への移動が多く、他職種からサービス職への転職も少なくなっている。先行研究ではサービス職は特に高賃金職種に挙げられていないことから、民間職業紹介ではサービス職からの転職者を事務職などの他職種へマッチングさせるなど、サービス職へのマッチングは少ないのかもしれない。一方で、事務職では有意なプラスとなっている。民間職業紹介による転職者は表 6-4 からは、前職が事務職であった者が多い様子が見られ、表 6-3-A では事務職から事務職、他職種から事務職への転職がともに多くなっていたことから、前職が他職種か同職種かに関わらず民間紹介ほど事務職求人へのマッチングが多くなっていると考えられる。先行研究によれば、事務職の賃金プレミアムは上位であるものの、専門職などより高い賃金プレミアムを持つ職種もある。有料の民間職業紹介は、職種に関わらず経験者の斡旋を求人企業から求められやすいと考えられるが、異職種からの移動が事務職では多くなっている。民間職業紹介ほど事務職の採用を成立させやすいノウハウを有しているのかもしれない。最後に企業規模についてみると、共通して正に有意な結果となっている。民間職業紹介ほど規模の維持または上方移動を促進させていると考えられる。

また広告などその他の結果を見ると、産業移動ダミーがともにマイナスに有意となり、産業移動の発生確率自体は低くなっている。しかし製造業や事務職で有意なマイナス、サービス業で有意にプラスとなり、製造業や事務職などの成熟産業からサービス業などの新

⁷³ ちなみに医療・介護福祉関連職などの人材紹介サービス事業を専門に行っている株式会社アイデム エキスパートの HP を見ると、介護施設への紹介は 8%にとどまり、病院が 28%と多くなっている (<http://www.aidem-ex.jp/adoption/data.html> 平成 25 年 11 月 11 日現在)

産業への移動をさせている可能性が伺える。但し、縁故など一部を除けば仲介者が介在しない経路であることから、求人側の要因が大きいと考えられる。

表 6-5 産業、職種、企業規模の転職前後の移動に関するマッチング推計結果

モデル	D:広告などその他	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差
(3)式のATT _{CS}	Y:産業移動ダミー(1.0)	2467	607	-0.069	[0.037]*	2467	726	-0.042	[0.025]*
	Y:現職、前職の製造業ダミー	2467	607	-0.110	[0.029]***	2467	726	-0.091	[0.029]***
	Y:現職、前職の情報通信業ダミー	2467	607	0.024	[0.026]	2467	726	0.029	[0.029]
(4)式のATT _{DiD}	Y:現職、前職の専門サービス業ダミー	2467	607	0.000	[0.003]	2467	726	-0.011	[0.011]
	Y:現職、前職の医療福祉業ダミー	2467	607	-0.002	[0.012]	2467	726	0.013	[0.011]
	Y:現職、前職のサービス業ダミー	2467	607	0.032	[0.014]**	2467	726	0.021	[0.009]**
	Y:現職、前職の金融業ダミー	2467	607	0.031	[0.018]*	2467	726	0.024	[0.015]
(3)式のATT _{CS}	Y:産業移動ダミー(1.0)	2467	607	-0.018	[0.027]	2467	726	-0.036	[0.026]
	Y:転職直後、前職の専門・技術職ダミー	2467	607	0.008	[0.021]	2467	726	0.010	[0.021]
(4)式のATT _{DiD}	Y:転職直後、前職の事務職ダミー	2467	607	-0.065	[0.023]***	2467	726	-0.057	[0.018]***
	Y:転職直後、前職の管理職ダミー	2467	607	0.015	[0.013]	2467	726	0.013	[0.010]
	Y:転職直後、前職のサービス職ダミー	2467	607	0.027	[0.016]	2467	726	0.009	[0.015]
(4)式のATT _{DiD}	Y:現職、前職の企業規模	2467	607	0.012	[0.076]	2467	726	-0.014	[0.054]

モデル	D:公共職業紹介	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差
(3)式のATT _{CS}	Y:産業移動ダミー(1.0)	458	396	0.057	[0.034]**	458	2715	0.054	[0.020]***
	Y:現職、前職の製造業ダミー	458	396	0.105	[0.053]**	458	2715	0.085	[0.038]**
	Y:現職、前職の情報通信業ダミー	458	396	-0.048	[0.026]*	458	2715	-0.035	[0.019]*
(4)式のATT _{DiD}	Y:現職、前職の専門サービス業ダミー	458	396	0.004	[0.007]	458	2715	-0.006	[0.008]
	Y:現職、前職の医療福祉業ダミー	458	396	0.037	[0.019]**	458	2715	0.010	[0.012]
	Y:現職、前職のサービス業ダミー	458	396	-0.009	[0.019]	458	2715	-0.029	[0.012]**
	Y:現職、前職の金融業ダミー	458	396	-0.048	[0.014]***	458	2715	-0.047	[0.014]***
(3)式のATT _{CS}	Y:産業移動ダミー(1.0)	458	396	0.061	[0.034]*	458	2715	0.048	[0.021]**
	Y:転職直後、前職の専門・技術職ダミー	458	396	0.037	[0.025]	458	2715	0.003	[0.022]
(4)式のATT _{DiD}	Y:転職直後、前職の事務職ダミー	458	396	0.024	[0.027]	458	2715	0.038	[0.020]*
	Y:転職直後、前職の管理職ダミー	458	396	-0.009	[0.015]	458	2715	-0.020	[0.013]
	Y:転職直後、前職のサービス職ダミー	458	396	0.020	[0.021]	458	2715	0.007	[0.014]
(4)式のATT _{DiD}	Y:現職、前職の企業規模	458	396	-0.247	[0.090]***	458	2715	-0.128	[0.052]**

モデル	D:民営職業紹介	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差
(3)式のATT _{CS}	Y:産業移動ダミー(1.0)	268	229	-0.007	[0.043]	268	2854	-0.008	[0.018]
	Y:現職、前職の製造業ダミー	268	229	0.108	[0.041]***	268	2854	0.103	[0.026]***
	Y:現職、前職の情報通信業ダミー	268	229	-0.045	[0.049]	268	2854	-0.014	[0.025]
(4)式のATT _{DiD}	Y:現職、前職の専門サービス業ダミー	268	229	0.015	[0.017]	268	2854	0.016	[0.015]
	Y:現職、前職の医療福祉業ダミー	268	229	-0.049	[0.019]***	268	2854	-0.048	[0.014]***
	Y:現職、前職のサービス業ダミー	268	229	-0.011	[0.008]	268	2854	-0.004	[0.016]
	Y:現職、前職の金融業ダミー	268	229	-0.019	[0.039]	268	2854	0.003	[0.017]
(3)式のATT _{CS}	Y:産業移動ダミー(1.0)	268	229	0.000	[0.041]	268	2854	-0.040	[0.032]
	Y:転職直後、前職の専門・技術職ダミー	268	229	-0.060	[0.034]*	268	2854	-0.043	[0.021]**
(4)式のATT _{DiD}	Y:転職直後、前職の事務職ダミー	268	229	0.112	[0.036]***	268	2854	0.088	[0.031]***
	Y:転職直後、前職の管理職ダミー	268	229	-0.011	[0.021]	268	2854	-0.002	[0.008]
	Y:転職直後、前職のサービス職ダミー	268	229	-0.060	[0.017]***	268	2854	-0.031	[0.014]**
(4)式のATT _{DiD}	Y:現職、前職の企業規模	268	229	0.187	[0.067]***	268	2854	0.263	[0.092]***

(注1): []内の値は標準誤差を示す。

(注2): ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す

(注3): Kernel Matching の標準誤差はブートストラップ法を用いて算出している。施行回数は500回である。またバンド幅は0.06とししている。

5.4 転職前後の収入変化、満足度に関するマッチング推計結果

分析の最後として、転職前後の収入変化と、満足度についてのマッチング推計の結果を確認して行く。まずは表 6-6 より、産業、職業、規模間移動者を含むサンプルによる分析結果から、転職前後の収入変化についての分析結果を見てゆく。表 6-6 を見ると、公共職業紹介では有意なマイナスの結果が共通し、民営職業紹介では有意にプラス、広告などその他では有意な結果は見られない。公共職業紹介による転職ほど転職後の収入は下がりやすく、民営職業紹介による転職ほど転職後の収入が高まりやすいことが示唆され、中村(2002)や児玉ほか(2004)などの先行研究と整合的な結果となっている。次に、満足度についての分析結果を見ると、どの転職経路も有意な結果とならない。満足度については転職経路の影響は

大きなものではないのかもしれない⁷⁴。

表 6-6 転職前後の年収変化、満足度に関するマッチング推計結果

モデル	D: 広告などその他	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差
(4)式のATT _{Did}	Y: 年収の対数値(転職1年目と前職)	2467	607	-0.006	[0.019]	2467	726	0.006	[0.011]
(3)式のATT _{Cs}	Y: 満足度	2467	607	0.057	[0.045]	2467	726	-0.025	[0.042]

モデル	D: 公共職業紹介	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差
(4)式のATT _{Did}	Y: 年収の対数値(転職1年目と前職)	458	396	-0.043	[0.026]*	458	2715	-0.052	[0.014]***
(3)式のATT _{Cs}	Y: 満足度	458	396	0.002	[0.055]	458	2715	-0.023	[0.045]

モデル	D: 民営職業紹介	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント)	N(コントロール)	ATT	標準誤差
(4)式のATT _{Did}	Y: 年収の対数値(転職1年目と前職)	268	229	0.056	[0.033]*	268	2854	0.078	[0.020]***
(3)式のATT _{Cs}	Y: 満足度	268	229	0.041	[0.075]	268	2854	0.038	[0.058]

(注1): []内の値は標準誤差を示す。

(注2): ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す

(注3): Kernel Matching の標準誤差はブートストラップ法を用いて算出している。施行回数は500回である。またバンド幅は0.06とししている。

しかし以上の分析結果は、転職前後の産業や職業、企業規模の移動を通じて見られたものかもしれない。表 6-5 では、民営と公共職業紹介とでは規模移動の方向性が真逆であったが、公共職業紹介の収入に関するマイナスの影響や民営職業紹介の収入に関するプラスの影響は、規模の移動を介して生じていることも考えられる。そこで次に、産業移動をしていないサンプル、職種移動をしていないサンプル、同規模の企業へ転職したサンプルに限った場合について同様のマッチング推計を行い、結果に変化が見られるかどうかを確認する。各サンプルに限定した場合のマッチング推計の結果は表 6-7 に掲載した。

表 6-7 より、産業や職業移動をしていないサンプルに限った場合の分析結果を見ると、結果の特徴は表 6-6 の結果と同様である。しかし、同規模の企業に転職したサンプルに限った分析結果を見ると、公共職業紹介の収入に関する分析結果は共通して有意ではなくなっている。また民営職業紹介でも Nearest Neighbor Matching の結果は有意ではなくなり結果は不安定になっている。表 6-6 で見られた公共職業紹介の収入への負の影響や民営職業紹介の正の影響は規模の移動を通じたものであることが考えられ、特に公共職業紹介ではその要因が大きいのではないだろうか。複数の先行研究による、公共職業紹介による転職が収入を下げやすいという指摘の背景には、このような企業規模の下方移動による影響があり、規模の移動を考慮すれば、公共職業紹介のマッチングの質は悪くないのかもしれない。というのも表 6-4 の分析結果からは、公共職業紹介が転職市場で不利と思われる者の転職を実現させている様子も確認された。規模の下方移動による収入低下の影響も含めてマッチングの質を評価するとしても、下方移動を伴いながらも転職市場で不利な条件を持つ者の転職を実現させているのであれば、悪い評価はできない。

一方で、民営職業紹介による転職が転職後の収入を高めていたのは、企業規模の上方移動を通じた影響があると考えられる。但し、同規模企業への転職に限ったサンプルの分析

⁷⁴ 但し満足度を被説明変数に扱った分析では、4節2項で述べたように ATT_{cs} の評価になっており、分析結果の解釈には限界があることにも触れておきたい。

結果でも、Kernel Matching では有意にプラスの結果であり、Nearest Neighbor Matching の結果も有意ではないものの符合はプラスであった。また他経路では正に有意な結果はどれも見られない。民営職業紹介は産業、職業、規模間移動を考慮しても、専門特化によって情報仲介機能が高まっているのか、転職後の収入について質の高いマッチング機能を有している可能性はある。また、産業、職業、規模間移動の影響も含めてマッチングの質を評価するならば、民営職業紹介は収入を高めるといふ点においては、高いマッチング機能を有していると言えよう。

表 6-7 移動を伴わないサンプルによる年収変化、満足度に関する分析結果

産業が前現職同じ者のみ									
モデル	D:広告などその他	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差		
(4)式のATT _{Did}	Y:年収の対数値(転職1年目と前職)	1361	289	-0.026	[0.029]	1361	347	-0.013	[0.022]
(3)式のATT _{cs}	Y:満足度	1361	289	0.040	[0.063]	1361	347	0.027	[0.051]
D:公共職業紹介									
モデル	D:公共職業紹介	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差		
(4)式のATT _{Did}	Y:年収の対数値(転職1年目と前職)	232	192	-0.065	[0.034]**	232	1439	-0.044	[0.021]**
(3)式のATT _{cs}	Y:満足度	232	192	-0.095	[0.075]	232	1439	-0.045	[0.053]
D:民営職業紹介									
モデル	D:民営職業紹介	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差		
(4)式のATT _{Did}	Y:年収の対数値(転職1年目と前職)	115	95	0.118	[0.040]***	115	1552	0.113	[0.032]***
(3)式のATT _{cs}	Y:満足度	115	95	0.043	[0.120]	115	1552	0.027	[0.078]
職業が前現職同じ者のみ									
モデル	D:広告などその他	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差		
(4)式のATT _{Did}	Y:年収の対数値(転職1年目と前職)	1723	416	-0.013	[0.022]	1723	508	-0.003	[0.015]
(3)式のATT _{cs}	Y:満足度	1723	416	0.051	[0.056]	1723	508	0.022	[0.030]
D:公共職業紹介									
モデル	D:公共職業紹介	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差		
(4)式のATT _{Did}	Y:年収の対数値(転職1年目と前職)	307	257	-0.065	[0.028]**	307	1883	-0.055	[0.017]***
(3)式のATT _{cs}	Y:満足度	307	257	-0.042	[0.069]	307	1883	-0.016	[0.033]
D:民営職業紹介									
モデル	D:民営職業紹介	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差		
(4)式のATT _{Did}	Y:年収の対数値(転職1年目と前職)	201	169	0.047	[0.026]*	201	1979	0.079	[0.022]***
(3)式のATT _{cs}	Y:満足度	201	169	-0.040	[0.092]	201	1979	-0.016	[0.064]
規模が前現職同じ者のみ									
モデル	D:広告などその他	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差		
(4)式のATT _{Did}	Y:年収の対数値(転職1年目と前職)	1117	256	-0.032	[0.030]	1117	306	-0.006	[0.025]
(3)式のATT _{cs}	Y:満足度	1117	256	0.029	[0.074]	1117	306	-0.005	[0.045]
D:公共職業紹介									
モデル	D:公共職業紹介	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差		
(4)式のATT _{Did}	Y:年収の対数値(転職1年目と前職)	210	182	-0.050	[0.034]	210	1180	-0.034	[0.024]
(3)式のATT _{cs}	Y:満足度	210	182	0.057	[0.087]	210	1180	-0.023	[0.052]
D:民営職業紹介									
モデル	D:民営職業紹介	Nearest Neighbor Matching				Kernel Matching			
		N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差	N(トリートメント) N(コントロール)	ATT	標準誤差		
(4)式のATT _{Did}	Y:年収の対数値(転職1年目と前職)	96	82	0.053	[0.050]	96	1100	0.051	[0.025]**
(3)式のATT _{cs}	Y:満足度	96	82	0.146	[0.129]	96	1100	0.127	[0.110]

(注1): []内の値は(注1): []内の値は標準誤差を示す。

(注2): ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す

(注3): Kernel Matching の標準誤差はブートストラップ法を用いて算出している。施行回数は500回である。またバンド幅は0.06としられている。

6. 本章のまとめ

本章では民営・公共職業紹介のマッチング機能を検討するにあたり、転職前後の産業、職業、規模間移動や転職前後の収入変化、満足度の3点に着目し、民営・公共職業紹介のこれら転職結果への影響について分析を行った。分析の結果明らかになった点は大きく以下の3つである。

第一に、公共職業紹介は多くの求職者層に利用されながらも、実際に公共職業紹介を通

じて転職した者については、転職市場で不利な条件を持つ者が多く、セーフティネットの役割を果たしている可能性が示唆された。一方で民間職業紹介の利用者は、高学歴者や前職の年収が高い者など、転職市場で有利と考えられる者が多かった。民間職業紹介では利用段階で既に、公共職業紹介とは求職者層が異なると言える。また転職決定者の特徴も、民間職業紹介では若年層や前職が専門・技術職、管理職、大企業であった者などの特徴が加わっており、利用から転職決定に至るマッチング過程においても、収入増が期待できる属性を持つ者の転職を実現させている。

第二に、産業、職業、規模間移動の状況については、公共職業紹介は産業移動も職業移動も多くなっている様子が見られる一方で、民間職業紹介は特に産業・職業移動が促進されている様子は見られなかった。また各産業・職業を個別にみると、民間と公共職業紹介とは異なる特徴が見られた。民間職業紹介では事務職へのマッチングが多く、医療、専門・技術職など高賃金職種の同職種内転職を多く取り扱っている可能性が示唆される一方で、公共職業紹介は福祉分野への移動が民間職業紹介や広告などその他よりも促進されている可能性が示唆される結果であった。さらに企業規模の移動については、民間職業紹介ではより大企業への移動が促進されているが、公共職業紹介ではより小規模企業への転職が促進されている可能性が示された。やはり民間職業紹介では、概ね転職後の年収が高いと考えられる大規模企業や、転職後の年収が下がってしまいやすい産業・職業特殊技能のロスが発生しないようなマッチングを行っている可能性が高いと考えられる。但しこの度の分析では求人側の特性がコントロールされていないため、民間紹介で他産業や他職種からの転職が少なくなっているという結果は民間職業紹介の主体的なマッチング行動の結果というよりも、求人側の特性によって齎された結果である可能性は残される。

第三に、転職前後の収入変化については、公共職業紹介では転職後の収入が下がりやすいといういくつかの先行研究と同様の結果が示された。しかし、転職前後の企業規模の変化がない者に限っては、公共職業紹介による転職であっても、収入が下がる結果とはならなかった。公共職業紹介が規模の下方移動を通じて、転職市場で不利な者の転職を実現させている可能性も考慮すれば、たとえ公共職業紹介による転職で収入が下がる傾向があったとしても、そのマッチングの質自体が悪いという評価をするのは難しい。また、民間職業紹介については、転職後の収入を高める影響が明確に確認された。しかし、規模移動が無い者に限って分析した場合には、転職後の収入を高める効果は限定的なものとなった。民間職業紹介による転職の収入増加効果については、規模移動の状況の違いがその背景にあった可能性は大きいと考えられる。しかし規模移動の無い転職者の場合でも、一部では有意なプラスの結果も示されるなど他経路と比べると収入が高まるようなマッチングになっている。収入の高い転職を実現させるという側面においては、民間職業紹介のマッチング機能は高いと考えられる。尚、転職後の満足度については民間・公共職業紹介ともに、明確な特徴は確認されなかった。

ではこれら分析結果からどのような政策的な含意が得られるだろうか。まず考えられる

のは民営・公共職業紹介は双方異なる部分で強みを有しており、単純な民営化、国営化のようにどちらか一方に制限されてしまうのは好ましくないということである。今後民営職業紹介の活用が進んでいったとしても、公共職業紹介の存在意義は大きい。公共職業紹介は転職に不利な労働者にとってのセーフティネットの役割を果たしている可能性が高く、福祉業への労働力再配置にも貢献している可能性がある。一方で民営職業紹介は高収入分野内のマッチングの質をさらに高める効果が期待されるし、大規模企業への移動など収入をより高めるようなマッチングに強い。現在議論されている政策案を見る限りでは、公共職業紹介を残しつつそこに集まった求人の中でも民営が担当できる部分は民営職業紹介を活用するという趣旨であるため、双方の役割分担がより進み外部労働市場のマッチング機能が強化される可能性はある。但し既にそれぞれの特徴は異なっており、役割分担は進んでいる可能性も高く、情報共有だけでは大きな効果までは望めないかもしれない。

また成長産業、職業への労働力の再配置機能については、民営職業紹介よりも公共職業紹介やその他の経路のほうが高そうであった。これについては、そもそも公共職業紹介に職業訓練など未経験者の就業斡旋が役割づけられており、産業、職業、規模間移動の後に於いて当該分野内でさらにマッチの質を高めるような役割を民営職業紹介が担うという役割分担になっているからであると考えられる。求人企業からのみ成功報酬で料金を得るという現状の有料職業紹介制度においては、なかなか民営職業紹介に未経験者の移動促進を期待するのは難しいのではないだろうか。これについては民営職業紹介業よりもむしろ、教育訓練サービス業の活用にも期待がもたれる部分ではないだろうか。

但し本研究の分析はワーキングパーソン調査を利用したものであるため、首都圏在住の転職者についての結果となっておりサンプルも正社員に限ったものである。地域によってはそもそも職業紹介ビジネスの運営が難しい地域もあるだろうし、民営職業紹介が盛んであってもその機能が異なっているかも知れない。また別途雇用形態間の移動促進効果やそれを通じた産業、職業の移動や賃金への影響なども明らかにすることも重要だろう。これらを含めて明らかにしてゆくことは今後の課題とされる。

おわりに

1. 現在の転職市場の問題点と改善策

本論文の最後として各章の分析結果を整理し、今後の労働市場の課題やその課題対応の方法、また本研究分野の今後の課題について検討する。まずは各章で得られた分析結果を総括し、現在の転職市場が抱える問題点を考えたい。先行研究や1章で見たように、サービス産業化や高度な技能を要する専門・技術職と高度な技能は要さないがIT技術で代替されない保安・サービス職の増加など、高度経済成長期以降の産業、職業構造は変化している。このような変化への対応として外部労働市場の役割に注目が集まっているが、転職市場が機能的に変化した様子はほとんど見られなかった。1章で見たようにこの20年で増えている転職率は若年層に限定されたものであり、転職市場では1次産業や2次産業から3次産業への転職は未だ主たる経路ではない。また5章で示されたように、より細かくみても外部労働市場を通じた労働移動の多くは同分野内の移動であり、近年ほど異分野への移動率が上昇する様子も確認できなかった。

これらの事実を考えると、1章でみた産業、職業の就業者の構成変化は、転職市場を通じたものよりも学卒者の新卒採用市場でなされた要因が大きいと考えられる。事実3章の分析で見たように近年の学卒者ほど学卒後にサービス業やサービス職、専門・技術職へ就職していた。政策課題でもある成長分野への労働力の再分配を転職市場によって実現するならば、現在の転職市場には大きな課題があるといえる。また『日本再興戦略』などで分野間移動の促進が政策課題として挙げられなかったとしても、転職市場で分野間移動が難しいままであるのはあまり好ましくない。新卒採用市場における産業や職業、企業規模の選択ミスはその後の何十年という職業生活に影響を与えることになる。職業生活未経験の段階における一時点の選択ミスがその後の全職業生活に問題を及ぼしてしまう可能性が高いのは問題であろう。また学卒時の不況などで選択肢が限定されていたならば、本人がミスを犯していなかったとしても同様の問題を背負うことになる。企業、労働者ともに不確実性への対応が迫られる今後においては、新卒市場以降にも軌道修正が可能な労働市場の整備が求められるのではないだろうか。

この転職市場の課題を克服するのは簡単ではないだろうが、改善に向けた具体的な取り組みに関するポイントも見えてきた。5章で見られたように自己啓発の実施は分野間移動を促進させることが期待される。最近ではジョブカード制度や企業外職能資格の整備など、特殊的な技能を明確に整理し未経験であっても訓練によって技能が形成されているならば、それが評価されるような取組が行われつつある。このような取り組みと自己啓発支援をセットで行う事は転職による分野間移動の可能性を高めるのではないだろうか。また4章の最後に垣間見られたように仲介業者の個別調整力を強化することによって、分野間移動を

可能にする取組も考えられる。但し現状では、民営人材紹介市場ほど即戦力人材の求人が多いことを考えると、民営人材紹介業の利用を促進する政策については、そこでのマッチングに携わる担当者の人的資本の向上を通じた移動促進策とセットで行われるべきであると考えられる。

2. 残される課題

では、近年のような産業や職業構造の変化が今後も続くとしたならば、労働者はどのような職業生活を展望してゆけばよいだろうか。労働者個人に向けた具体的な提言は容易には見つからない。3章で見られたような賃金上昇が見込まれる分野の中には縮小傾向である製造業も含まれ、拡大しつつあるサービス業の賃金上昇は低かった。学卒時に長期勤続によって高い収入が得られるような分野に就職することは難しくなっていると考えられる。それと同時にたとえ賃金上昇率の高い分野に新卒で入社できたとしても、離職のリスクはこれまでのように低いものではない。高度経済成長期に展望できた、学卒直後の就職先に長期勤続し、収入を高めてゆくという職業生活設計は先細りしつつある。このような状況に対して、本研究から得られる労働者個々人に向けた示唆は不十分であるかもしれない。これまで以上に学生時からの就職に向けた努力をすべきであり、就業後も転職で困らぬよう自己啓発など自発的な努力をすべきである、と言った抽象的な提言に止まってしまう。転職を経ながらも安定的に職を確保しつつ収入を高めてゆくために、個人で取り組める具体的な行動にはどのようなものがあるのか。この点を明らかにできるような、より詳細な労働者個々人の職歴に着目したキャリア研究が求められるかもしれない。

また外部労働市場の機能を高めるための政策的な研究もより深掘りして行く必要があると思われる。短期的な今後の研究課題としては、4章の分析で残された、仲介業務の質の向上に向けた研究があるだろう。職業紹介事業所の内部運営とその結果に関するデータを取得し、どのようなマネジメントや人材育成が重要であるかを分析してゆくことが求められると思われる。一方長期的な視野においては、外部労働市場のマッチング機能の向上に関する政策効果を検証するためのマクロ研究や、その厳密な分析を可能にする統計データの整備も重要ではないだろうか。というのも現在の統計情報では外部労働市場の全体像を把握することは難しい。一般職業紹介状況はハローワークに集まった求人・求職しか網羅されておらず、全体数の把握はできない。またその質も民間の求人広告業や職業紹介業に集まってくるものとは異なっている。求人、求職を扱うマッチングの研究では現在存在するどのようなデータを用いたとしても代表性の問題が常について回ると考えられる。全ての転職経路で流通している求人、求職を接合し、外部労働市場全体の求人、求職の母集団が把握できるようなデータ整備の実現に向けた取り組みも今後の課題となつてゆくのではないかとと思われる。

参考文献

欧文文献

- Autor, David(2009)“Studies of Labor Market intermediation: Introduction”
Autor(ed.),*Studies of Labor Market Intermediation, University of Chicago Press.*
- Autor, David, Frank Levy and Richard J. Murnane (2003), “The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration,” *Quarterly Journal of Economics*, 118(4): 1279-1333.
- Autor David and David Dorn(2013) “The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market” *American Economic Review* 2013, 103(5): 1553–1597
- Boyan Jovanovic(1979) “Job Matching and the Theory of Turnover” ,*Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 5, Part 1 (Oct., 1979), pp. 972-990
- Daiji Kawaguchi (2006) “The Incidence and Effect of Job Training among Japanese Women,” *Industrial Relations*, Vol. 45, No. 3 (July 2006).
- Daiji Kawaguchi and Ueno Yuko(2013) “Declining long-term employment in Japan” *Journal of The Japanese and International Economies J. Japanese Int. Economies* 28 (2013) 19–36
- Dehejia, R. H and S. Wahba(1999)“Causal Effects in Nonexperimental Studies: Reevaluating the Evaluation of Training Programs,” *Journal of the American Statistical Association*,94,1999, pp.1053–1062.
- Dehejia, R. and S. Wahba(2002)“Propensity Score Matching Methods for Non-Experimental Causal Studies,” 84, pp.151–161.
- Gary Biglaiser(1993) “Middlemen as ExpertsAuthor”, *The RAND Journal of Economics*, Vol. 24, No. 2 (Summer, 1993), pp. 212-223
- Genda,Y.(1997)“Japan”, in Tachibanaki T.ed.,*Wage differentials: An International Comparison*,Macmillian.
- Heckman, J. J., H. Ichimura, and P. Todd(1997)“Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluation a Job Training Programme,” *Review of Economics and Statistics*, 64, pp.605–654.
- Heckman, J. J., H. Ichimura, J. Smith, and P. Todd (1998) “Characterizing Selection Bias Using Experimental Data,” *Econometrica*, 66, pp.1017–1098.
- Hirano, K. and G. W. Imbens, “Estimation of Causal Effects using Propensity Score Weighting: An Application to Data on Right Heart Catheterization,” *Health Services and Outcomes Research Methodology*, 2(3-4) (2001), 259-278.
- James Albrecht and Susan Vroman(2002) “A Matching Model with Endogenous Skill”

- International Economic Review, Vol. 43, No. 1 (Feb., 2002), pp. 283-305
- Kambourov, G. and M. Iourii (2008) "Rising Occupational and Industry Mobility in the United States: 1968-97" *International Economic Review* 49, pp. 41-79.
- Keith Finlay(2009) "Effect of Employer Access to Criminal History Data on the Labor Market Outcomes of Ex- Offenders and Non- Offenders", Autor(ed.),*Studies of Labor Market Intermediation, University of Chicago Press.*
- Lalonde, R. (1986) "Evaluating the Econometric Evaluations of Training Programs with Experimental Data," *American Economic Review*, 76, pp.604–620.
- Manuel F. Bagues and Mauro Sylos Labini (2009) "Do Online Labor Market Intermediaries Matter? The Impact of AlmaLaurea on the University-to-Work Transition", Autor(ed.),*Studies of Labor Market Intermediation, University of Chicago Press.*
- Markey, J. P., and W. Parks II, "Occupational Change: Pursuing a Different Kind of Work," *Monthly Labor Review* 112(7) (1989), 3–12.
- Parrado, E., and E. Wolff, "Occupational and Industry Mobility in the United States,1969–1992,"Working paper, C.V. Starr Center, New York University, 1999.
- Rosenbaum, P. R., and D. B. Rubin (1983) "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects" *Biometrika*, Vol.70, No.1. pp.41–55.
- Yavas, A. (1994) "Middlemen in bilateral search markets", *Journal of Labor Economics*, 12, pp.406-429
- Yoshio Higuchi(2013), "The Dynamics of Poverty and the Promotion of Transition from Non-Regular to Regular Employment in Japan: Economic Effects of Minimum Wage Revision and Job Training Support." *The Japanese Economic Review* Vol.64, Issue.2: pp.147–200.

邦文文献

- 阿部正浩(1996)「転職前後の賃金変化と人的資本の損失」『三田商学研究』 39(1): 125-139
- 阿部正浩(2001)「企業の求人募集—求人条件の出し方とマッチングの結果」, 『日本労働研究雑誌』 495号 2001年10月
- 阿部正浩・神林龍・李昇列(1999) 「スキルミスマッチとスペックミスマッチ」, 『Works』 36号 1999年10-11月 ワークス研究所
- 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
- 飯吉弘子(2012)「戦後日本産業界の人材・教育要求変化と大学教養教育」『日本労働研究雑誌』 54(12), 6-18
- 池永 肇恵(2009)「労働市場の二極化— I T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

- 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」
No.608
- 石井加代子・佐藤一磨・樋口美雄(2010)「ワーキング・プアからの脱出に自己啓発支援策は有効か」 樋口美雄・宮内環・C.R.McKenzie・慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター編著『貧困のダイナミズム ―日本の税社会保障・雇用政策と家計行動』,慶應義塾大学出版会,第5章,pp.103-129.
- 岩崎馨・田口和雄(2012)『賃金・人事制度改革の軌跡』ミネルヴァ書房,
- 岩脇千裕(2006)「高度成長期以降の大学新卒者採用における望ましい人材像の変容」京都大学大学院教育学研究科紀要 第52号
- 岩脇千裕(2007)「大学新卒者採用における面接評価の構造」、『日本労働研究雑誌』、No. 567/October 2007
- 上島康弘・船場拓司(1993)「産業間賃金格差の決定因について」『日本経済研究』
No.24,1993.5.
- 大竹文雄・猪木武徳(1997)「労働市場における世代効果」浅古和美・福田慎一・吉野直行編『現代マクロ経済分析』東京大学出版会,第10章 1997年
- 太田聰一(1999)「景気循環と転職行動-1965~94-」、中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社,第1章
- 太田聰一・玄田有史(2007)「失業率上昇がもたらす若年就業への持続的影響について-労働市場の世代効果に関する再検証-」総務省統計研修所リサーチペーパー第8号,2007年
- 奥井めぐみ(2002)「自己啓発に関する実証分析―若年女性労働者を対象として」『新世紀の労働市場構造変化への展望に関する調査研究報告書(2)』雇用・能力開発機構財団法人関西労働研究センター, pp.231-245.
- 奥井めぐみ・大竹文雄(1997)「「職種格差」か「能力格差」か?―職種間賃金格差に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』 No.449.
- 神林龍(2005)「民営紹介は公営紹介よりも「効率的」か」『日本労働研究雑誌』 No.536.
- 岸智子(1998)「ホワイトカラーの転職と外部経験」『経済研究』 Vol.49,No1,pp.27-34.
- 黒澤昌子(2003)「公共職業訓練の収入への効果」『日本労働研究雑誌』 No. 514, pp. 38-49.
- 黒澤昌子(2005)「積極労働政策の評価 レビュー」『フィナンシャル・レビュー』 第77号, pp. 197-220.
- 黒澤昌子(2005)「公共職業安定所の評価」八代尚宏編著『官製市場』改革、日本経済新聞社
- 黒澤昌子・玄田有史(2001)「学校から職場へ―「七・五・三」転職の背景―」『日本労働研究雑誌』 No,490
- 黒田祥子・山本勲(2009)「ホワイトカラー・エクゼンプションと労働者の働き方：労働時間規制が労働時間や賃金に与える影響」RIETI Discussion Paper Series 09-J-021
- 経済同友会(2012)「企業の採用と教育に関するアンケート調査」
- 玄田有史(1997)「チャンスは一度 ―世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』 No,449

- 厚生労働省(2011)『平成 23 年版労働経済の分析』
- 児玉俊洋・樋口美雄・阿部正浩・松浦寿幸・砂田充(2004)「入職経路が転職成果にもたらす効果」、RIETI Discussion Paper Series 04-J-035
- 小林徹・佐藤一磨(2013)「自己啓発の実施と再就職・失業・賃金」瀬古美喜・照山博司・山本勲・樋口美雄編『日本の家計行動のダイナミズムIX』 pp85-116
- 小山治(2008a)「なぜ新規大卒者の採用基準はみえにくくなるのか」『年報社会学論集 2008(21), 143-154, 2008』 関東社会学会
- 近藤絢子(2008)「労働市場参入時の不況の長期的影響—日米女性の比較分析」『季刊家計経済研究』Vol.77, pp.73-80.
- 坂本和靖(2006)「サンプル脱落に関する分析—「消費生活に関するパネル調査」を用いた脱落の規定要因と推計バイアスの検証」『日本労働研究雑誌』 No, 551
- 櫻井宏二郎(2011)『市場の力と日本の労働市場』 東京大学出版会
- 佐々木勝(2007)「ハローワークの窓口紹介業務とマッチングの効率性」『日本労働研究雑誌』 No.567
- 佐々木勝・安井健悟(2014)「2007 年改正雇用対策法の政策評価」『日本労働研究雑誌』 No, 642
- 渋谷望(2003)『魂の労働』 青土社
- 社団法人 日本病院会、中小病院委員会、医業経営・税制委員会(2011)「病院の人材確保・養成に関するアンケート調査結果報告」
- 外館光則(2007)「労働組合と離職率」『日本労働研究雑誌』 No, 568
- 中馬宏之・樋口美雄(1995)「経済環境の変化と長期雇用システム」、猪木武徳・樋口美雄編著『日本の雇用システムと労働市場』、第 1 章、日本経済新聞出版社
- 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
- 中村二郎(2002)「転職支援システムとしての公的職業紹介機能」『日本労働研究雑誌』 No.506
- 日本貿易振興機構(2006)「人材ビジネス」、『ジャパニーズ・マーケット・レポート』 NO. 66
- 根本孝(2004)「企業の採用基準と即戦力採用」、永野仁編『大学生の就職と採用学生 1,143 名, 企業 658 社, 若手社員 211 名, 244 大学の実証分析』第 2 章 中央経済社.
- 野崎華世(2010)「日本における男女間賃金格差と職業選択」『季刊家計経済研究』No.87
- 野村友和(2009)「ブラジルにおける男女間賃金格差に関する研究—職業内格差と職業機会格差」 Kobe University Discussion Paper Series No.914.
- 濱秋純哉・堀雅博・前田佐恵子・村田恵子(2011)「低成長と日本的雇用慣行—年功賃金と終身雇用の補完性を巡って」『日本労働研究雑誌』 611 号, pp.26-37.
- 原ひろみ(2011)「個人が主体的に行う能力開発についての分析—自己啓発の実施規定要因とその効果」『TCER Working Paper Series』 Working Paper J-5
- 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
- 平野大昌(2007)「自己啓発と女性の就業」『家計経済研究』No. 76, pp. 79-89.
- 本田由紀(2005)『多元化する「能力」と日本社会—ハイパー・メリトクラシーのなかで』NTT 出版
- 松川滋(1978)「福利厚生費支出と労働者の定着率との関係について」『経済研究』Vol.29, No.2 1978
- 見田宗介(1997)『現代社会の理論』岩波書店
- 蓑谷千鳳彦(2007)『計量経済学大全』東洋経済新報社
- 矢野眞和(2009)「教育と労働と社会—教育効果の視点から」『日本労働研究雑誌』No.588
- 吉田恵子(2004)「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」『日本労働研究雑誌』No.532, pp.40-53.
- 労働政策研究・研修機構(2006)『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果 I「大卒採用に関する企業調査」』調査シリーズ No.16
- 労働政策研究・研修機構(2010)『非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態』労働政策研究報告書 No.117.
- Reich, R. B.(1991) “The Work of Nations Preparing Ourselves for 21-st Century Capitalism” : Alfred K. Knopf (ライシュ, R. B.中谷巖訳 (1991) 『The Work of Nations 21 世紀資本主義のイメージ』ダイヤモンド社
- Zygmunt Bauman(2000) “Liquid Modernity” Polity; 1 版ジークムント・バウマン著 森田典正訳 『リキッド・モダニティ』大月書店