

ジョブマッチングの成立と「人柄」「社風」情報の重要性

小林 徹

(慶應義塾大学大学院)

本稿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、中でも特に求職者の「人柄」や求人企業の「社風」情報の影響に注目し、ジョブマッチングの成立要因を分析した。その結果、大きく以下2点が明らかになった。第一に、求人企業の「組織風土」情報、中でも特に教育が充実している企業であるかどうかマッチング結果に影響していることが確認できた。しかし、求職者の「人柄情報」に明確な影響を示す情報項目は確認できなかった。利用者への伝達方法や情報そのものの構築方法に問題があるのか、「人柄情報」については人材紹介会社の狙いに沿うような結果は確認できず、その情報が有効に構築され活用されているかどうかについては懸念が残る。また第二には、求職者の応募や応募後の選考結果などマッチングの各段階や、求職者層によって、同じ情報項目でもその影響には違いが見られることが分かった。一部では求職者の応募求人選択に考慮される情報が、選考結果の成否には考慮されていないなどのズレも存在し、サーチ当事者双方の応募と選抜の判断で重視されるポイントに違いがあることも、マッチングの成立を難しくさせている一因であろうと考えられる。

【キーワード】雇用政策、労働市場、労働移動

目次

- I はじめに
- II 先行研究と「人柄」「社風」情報の考えうる役割
- III 分析に用いるデータ
- IV 具体的な分析枠組み
- V 分析結果
- VI むすびにかえて

I はじめに

本稿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・求人者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¹⁾、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。また本稿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、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。このような相性やマッチの質による生産性を通じて、「人柄」や「社風」などの就職行動主体個々の特性情報は、マッチングの成立に影響を与えていることが考えられる。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。とはいえこのような情報がマッチングの成立に重要であるならば、民間人材紹介会社のような就職チャンネルでは、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。そこで本稿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²⁾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。

Ⅱ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。Ⅲでは分析に用いるデータを概観し、Ⅳで具体的な分析手続きを述べる。その後Ⅴで分析結果を確認し、Ⅵでその結果を整理し、政策含意を検討する。

Ⅱ 先行研究と「人柄」「社風」情報の考えうる役割

1 登録型人材紹介業による転職活動の流れ

本稿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、まずはその前に本稿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、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³⁾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、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

は採用時の年取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二つの段階から構成されていると考えられよう。

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下、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の提示賃金額などが、応募や選考の結果に影響を与えると考えられる。しかし留保条件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。これら情報は、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るし、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。

ただし先述したように、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指摘されているが、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) が言うように労使双方の相性やマッチの質によっても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、留保条件を上回ることができるかが異なってくる可能性があり、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。ただし 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。

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 Sylos 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 Sylos 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を左右する。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。そこで本稿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。

III 分析に用いるデータ

1 データ抽出条件とデータ構造

本稿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である。先述したように登録型の民間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あり、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⁴⁾。

- 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
 - 彼らの転職期間中に紹介されたすべての求人に関する情報
 - またそれらにひもづく企業情報、応募有無や書類選考、面接などのすべての進捗情報
- 抽出の結果、求職者と求人の組み合わせは3万

2212 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。具体的な留意点については結論時に述べるが、分析結果は労働市場すべての転職者に共通した傾向を示すものではなく、当該人材紹介会社のような総合サービス型の人材紹介会社を利用して実際に転職できた者の分析となっている。

2 データの概観

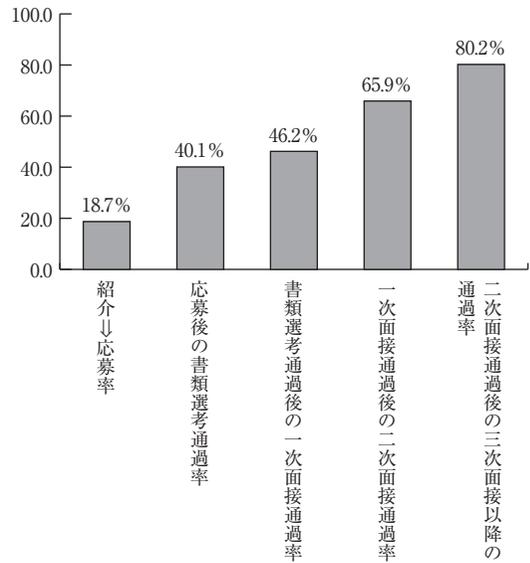
細かな分析を行う前に、基本的な集計により求職者やマッチング成立段階の特徴を確認しておく。まず提供されたデータのうち、後の分析に用いるすべての変数が確認できる者 698 名について、転職前の年収や業界や職種、等の属性情報を集計し、結果を表 1 に掲載した。ここではハローワークと異なり、応募されなくとも求職者に案内されたすべての求人案件が「紹介」と定義されている。まず一人当たりの紹介求人案件数は約 47 件と、非常に多くの案件が紹介されている。ただし内定に至ったのは一人約 1 件ずつとなっている。求職者の平均年齢は約 30 歳、転職以前の平均年収は約 450 万円で勤続は 4.6 年、平均転職回数は 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 回目の職探しの場合として活用している様子が見えてくる。

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⁵⁾し、図 1 に掲載した。一人あたり 47 件も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%⁶⁾ 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。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

表 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 年数	456.5 万円
転職回数	0.7 回
年齢	30.3 歳
前職勤続年数（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 1 1 次選考への進行確率（歩留まり率）



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。

IV 具体的な分析枠組み

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に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

表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	○	
		転職回数	○	
	職歴情報	役職	○	
		入社・離職時期	○	
		業種	○	
		職種	○	
	人柄	年収	○	
		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	○	
		想定年収	○	
		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		○

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、表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」「推奨性質特徴」「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。ただし同法律の趣旨が非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⁷⁾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』)。

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。II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。ただし、本稿で用いるデータセットはすべて同一人材紹介会社による業務データであるため、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、その有用性を確認する。

$$P(\text{応募}) = \Pr(\text{応募}=1 | R, X_1, X_2, M_1) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 R + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + \beta_4 M_1) \quad (1)$$

$$P(\text{書類通過}) = \Pr(\text{書類通過}=1 | R, X_1, X_2, M_1, M_2) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 R + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + \beta_4 M_1 + \beta_5 M_2) \quad (2)$$

$$P(\text{採用決定}) = \Pr(\text{採用決定}=1 | R, X_1, X_2, M_1, M_2) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 R + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + \beta_4 M_1 + \beta_5 M_2) \quad (3)$$

(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 は求職者の学歴や前職産業や職種、求人の要求学歴や産業や職種などの情報⁸⁾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。この条件一致に関する情報は M で示され、 M_1 は求職者の経験職種と求人の職種が一致しているかどうかなど、人材紹介会社によらずとも一般にデータ化されている情報の交差項であり、 M_2 は「性質特徴」「推奨性質特徴」のような人材紹介会社が独自に用意した情報の交差項とする。ただし応募段階の分析においては、 M_2 情報は求職者の判断に用いられないため説明変数から省いている。

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⁹⁾変数をまとめ、「プライベート重視志向」「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、外向、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と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3に掲載した。

また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。各式に示される説明変数の影響はこの2者間で異なる可能性があるためこれらサンプル別に分析を行う。さらにそれぞれについて前職年収の違いや求職所要日数の違いなどから留保賃金の高いと思われる層と低いと思われる層別に分けることで留保賃金の違いも考慮し、分析結果を検討して行きたい。

V 分析結果

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から検討して行く。まず直近年収情報について見ると、勤務継続転職者については共通してマイナスに有意となっている。まだ仕事を辞めていないため現在の年収が高いほど留保賃金も高く、応募が抑制されている様子が見られる。一方で求人の想定年収は勤務継続者も離職後転職者についても共通して有意にプラスとなり、年収の高い求人ほど応募されやすくなっている。

また求職者自身の年齢は勤務継続者では共通して有意にプラスとなり年長者ほど応募しやすい様子が見られるが、離職後転職者については結果が不安定である。また求職者の年齢が求人の推奨年齢内であることは、一部で有意な結果が見られるものの、はっきりした特徴までは見出せない。

次に産業に関する変数を見ると、離職後転職かつ留保賃金下位層で前職サービス業出身が有意にマイナス、勤務継続かつ留保賃金下位層でメー

表3 分析に用いる基本統計量（業種ダミーによる分析サンプルのみ掲載）

被説明変数	応募（1.0）												応募後の書類選考通過（1.0）												書類選考後の採用決定（1.0）																										
	勤務継続転職（オンザジョブサーチ）						離職後転職						勤務継続転職（オンザジョブサーチ）						離職後転職						勤務継続転職（オンザジョブサーチ）						離職後転職																				
	留保賃金上		留保賃金下		留保賃金上		留保賃金下		留保賃金上		留保賃金下		留保賃金上		留保賃金下		留保賃金上		留保賃金下		留保賃金上		留保賃金下		留保賃金上		留保賃金下		留保賃金上		留保賃金下																				
	求職期間	転職前収上	求職期間	転職前収上	求職期間	転職前収上	求職期間	転職前収上	求職期間	転職前収上	求職期間	転職前収上	求職期間	転職前収上	求職期間	転職前収上	求職期間	転職前収上	求職期間	転職前収上	求職期間	転職前収上	求職期間	転職前収上	求職期間	転職前収上	求職期間	転職前収上	求職期間	転職前収上																					
被説明変数	平均	0.19	0.16	0.15	0.17	0.20	0.21	0.21	0.19	0.41	0.39	0.40	0.40	0.37	0.35	0.37	0.39	0.28	0.36	0.35	0.28	0.22	0.27	0.31	0.26	標準偏差	0.39	0.37	0.36	0.38	0.40	0.41	0.41	0.39	0.49	0.49	0.49	0.48	0.48	0.48	0.49	0.45	0.48	0.48	0.45	0.42	0.44	0.46	0.44		
直近年収の対数値	平均	6.08	6.30	6.06	5.85	5.95	6.21	6.03	5.76	6.07	6.31	6.05	6.05	5.93	6.23	6.00	5.75	6.06	6.32	6.05	5.84	5.92	6.19	6.03	5.74	標準偏差	0.31	0.20	0.27	0.16	0.27	0.22	0.31	0.15	0.32	0.20	0.28	0.28	0.27	0.26	0.32	0.15	0.32	0.20	0.28	0.17	0.27	0.21	0.31	0.15	
	平均	6.20	6.28	6.18	6.11	6.11	6.18	6.10	6.03	6.23	6.33	6.21	6.21	6.12	6.21	6.13	6.04	6.23	6.33	6.22	6.14	6.11	6.20	6.10	6.01	標準偏差	0.27	0.25	0.25	0.24	0.25	0.25	0.27	0.25	0.27	0.25	0.25	0.24	0.25	0.24	0.25	0.24	0.25	0.24	0.25	0.24	0.23	0.23	0.25	0.25	
案件年収（FROM・TO平均）の対数値	平均	29.54	31.13	29.65	28.16	28.65	31.44	30.41	27.46	29.85	31.63	30.18	30.18	28.40	32.35	29.88	27.16	29.33	31.29	29.87	28.17	28.17	31.11	30.03	26.95	標準偏差	4.34	4.37	4.28	3.76	3.25	4.01	5.33	5.17	2.67	4.70	4.86	4.32	4.32	4.08	6.57	5.71	2.62	4.32	4.61	4.13	3.34	3.87	5.15	5.10	2.47
	平均	34.79	35.89	34.90	33.88	33.74	35.12	34.72	33.25	35.32	36.32	35.83	35.83	33.62	35.87	34.61	33.22	34.88	36.27	35.67	34.37	33.54	35.37	35.19	33.21	標準偏差	6.18	5.74	6.28	6.50	6.12	6.02	6.91	6.83	7.49	6.34	8.98	8.98	6.02	7.31	8.00	8.49	6.94	7.10	9.26	6.02	6.97	7.77	9.84	8.91	
年齢	平均	0.92	0.90	0.92	0.94	0.92	0.84	0.86	0.95	0.92	0.92	0.91	0.82	0.88	0.94	0.91	0.82	0.88	0.94	0.91	0.94	0.96	0.93	0.87	0.90	0.96	標準偏差	0.28	0.30	0.27	0.24	0.28	0.37	0.34	0.22	0.27	0.32	0.27	0.27	0.29	0.39	0.33	0.23	0.24	0.29	0.25	0.20	0.25	0.33	0.30	0.19
	平均	0.88	0.95	0.92	0.85	0.82	0.80	0.86	0.88	0.96	0.91	0.91	0.83	0.80	0.84	0.87	0.88	0.96	0.92	0.85	0.85	0.83	0.86	0.87	0.84	0.81	標準偏差	0.32	0.21	0.27	0.35	0.38	0.40	0.34	0.32	0.32	0.20	0.29	0.29	0.37	0.40	0.37	0.33	0.32	0.20	0.27	0.35	0.36	0.37	0.35	0.34
案件推奨年齢上限	平均	0.82	0.91	0.84	0.76	0.77	0.81	0.75	0.71	0.83	0.90	0.82	0.82	0.76	0.83	0.76	0.69	0.81	0.89	0.82	0.76	0.76	0.76	0.72	0.66	標準偏差	0.39	0.29	0.36	0.43	0.42	0.39	0.43	0.45	0.37	0.29	0.38	0.38	0.43	0.37	0.43	0.46	0.39	0.31	0.38	0.43	0.42	0.38	0.45	0.47	
	平均	0.18	0.24	0.21	0.15	0.06	0.12	0.13	0.06	0.19	0.24	0.23	0.23	0.06	0.15	0.10	0.05	0.16	0.23	0.20	0.14	0.07	0.13	0.12	0.05	標準偏差	0.39	0.43	0.41	0.36	0.23	0.33	0.34	0.24	0.39	0.43	0.42	0.42	0.23	0.36	0.30	0.21	0.37	0.42	0.40	0.35	0.25	0.33	0.32	0.23	
直近業界ダミー	平均	0.37	0.36	0.42	0.42	0.29	0.34	0.27	0.21	0.37	0.35	0.34	0.34	0.29	0.36	0.28	0.20	0.39	0.34	0.37	0.42	0.30	0.28	0.20	標準偏差	0.48	0.48	0.49	0.49	0.45	0.47	0.44	0.41	0.48	0.48	0.47	0.47	0.46	0.48	0.45	0.40	0.49	0.47	0.48	0.49	0.46	0.49	0.45	0.40		
	平均	0.17	0.14	0.14	0.17	0.14	0.15	0.23	0.21	0.17	0.15	0.17	0.17	0.15	0.17	0.14	0.17	0.20	0.18	0.17	0.18	0.19	0.10	0.14	0.24	標準偏差	0.38	0.35	0.35	0.37	0.34	0.36	0.42	0.40	0.38	0.35	0.37	0.37	0.33	0.34	0.37	0.40	0.39	0.38	0.39	0.30	0.35	0.43	0.39		
案件メーカーダミー	平均	0.25	0.28	0.27	0.24	0.20	0.21	0.23	0.23	0.24	0.29	0.28	0.28	0.21	0.23	0.22	0.22	0.19	0.26	0.27	0.20	0.19	0.17	0.16	標準偏差	0.43	0.45	0.44	0.43	0.40	0.40	0.42	0.43	0.46	0.45	0.45	0.40	0.42	0.42	0.42	0.40	0.44	0.44	0.40	0.40	0.37	0.37	0.39			
	平均	0.35	0.33	0.36	0.38	0.33	0.37	0.33	0.28	0.36	0.32	0.32	0.32	0.35	0.37	0.33	0.28	0.33	0.34	0.39	0.33	0.37	0.29	0.25	標準偏差	0.48	0.47	0.48	0.49	0.47	0.48	0.47	0.45	0.48	0.47	0.47	0.48	0.48	0.47	0.48	0.48	0.47	0.47	0.47	0.47	0.48	0.45	0.43			
募集業界ダミー	平均	0.15	0.13	0.13	0.16	0.17	0.17	0.19	0.18	0.14	0.11	0.12	0.12	0.15	0.15	0.16	0.16	0.15	0.12	0.16	0.15	0.19	0.22	0.17	標準偏差	0.35	0.33	0.34	0.36	0.37	0.38	0.39	0.38	0.35	0.32	0.33	0.33	0.35	0.36	0.36	0.37	0.36	0.32	0.33	0.36	0.39	0.41	0.38			
	平均	0.10	0.14	0.12	0.08	0.03	0.08	0.08	0.02	0.10	0.15	0.13	0.13	0.02	0.10	0.06	0.02	0.11	0.08	0.14	0.12	0.06	0.03	0.05	標準偏差	0.30	0.25	0.32	0.27	0.16	0.26	0.26	0.14	0.30	0.36	0.34	0.34	0.15	0.30	0.23	0.11	0.27	0.34	0.32	0.24	0.17	0.24	0.21	0.11		
業界一致ダミー	平均	0.24	0.23	0.27	0.29	0.19	0.21	0.18	0.15	0.25	0.21	0.21	0.21	0.20	0.23	0.19	0.14	0.28	0.22	0.25	0.30	0.22	0.25	0.17	標準偏差	0.43	0.42	0.45	0.45	0.39	0.41	0.38	0.36	0.43	0.41	0.41	0.41	0.40	0.42	0.39	0.34	0.45	0.41	0.43	0.46	0.41	0.43	0.37	0.34		
	平均	0.03	0.02	0.03	0.03	0.03	0.04	0.06	0.04	0.04	0.02	0.03	0.03	0.02	0.04	0.04	0.03	0.02	0.04	0.03	0.02	0.04	0.02	0.06	標準偏差	0.43	0.15	0.16	0.18	0.16	0.20	0.21	0.20	0.16	0.16	0.16	0.14	0.20	0.19	0.17	0.20	0.16	0.15	0.19	0.12	0.23	0.27	0.18			
求職者__性質特徴	積極_外向_明性あり	平均	0.45	0.46	0.44	0.44	0.35	0.39	0.37	0.34	0.47	0.49	0.48	0.48	0.37	0.39	0.38	0.36	0.50	0.50	0.48	0.48	0.34	0.39	標準偏差	0.50	0.50	0.50	0.50	0.48	0.49	0.48	0.47	0.50	0.50	0.50	0.48	0.49	0.49	0.48	0.50	0.50	0.50	0.50	0.47	0.49	0.49	0.48			
	平均	0.49	0.48	0.53	0.53	0.52	0.50	0.52	0.49	0.47	0.53	0.53	0.52	0.50	0.53	0.56	0.49	0.48	0.52	0.52	0.48	0.51	0.55	標準偏差	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50				
推奨__性質特徴	積極_外向_明性あり	平均	0.10	0.13	0.12	0.09	0.08	0.10	0.07	0.05	0.09	0.09	0.11	0.11	0.07	0.09	0.07	0.04	0.10	0.09	0.09	0.10	0.07	0.08	標準偏差	0.30	0.34	0.32	0.29	0.27	0.30	0.25	0.22	0.28	0.29	0.31	0.31	0.26	0.29	0.25	0.19	0.30	0.28	0.29	0.30	0.25	0.26	0.19	0.18		
	平均	0.15	0.20	0.20	0.15	0.13	0.15	0.18	0.16	0.16	0.17	0.16	0.16	0.13	0.19	0.18	0.17	0.16	0.16	0.16	0.15	0.16	0.16	0.17	標準偏差	0.36	0.40	0.40	0.36	0.34	0.36	0.38	0.37	0.36	0.37	0.36	0.34	0.39	0.38	0.37	0.37	0.37	0.37	0.37	0.36	0.37	0.40	0.37			
一致__性質特徴	積極_外向_明性求む	平均	0.59	0.59	0.56	0.56	0.59	0.56	0.56	0.58	0.62	0.61	0.59	0.59	0.60	0.58	0.59	0.59	0.63	0.60	0.63	0.60	0.56	0.60	標準偏差	0.49	0.49	0.50	0.50	0.49	0.50	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49		
	平均	0.54	0.54	0.52	0.52	0.54	0.53	0.53	0.54	0.58	0.57	0.54	0.54	0.55	0.55	0.55	0.55	0.59	0.58	0.56	0.57	0.55	0.53	標準偏差	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.49	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50			
志向性（参照：右記以外）	配慮_サービス_誠実性_柔軟性求む	平均	0.28	0.27	0.25	0.25	0.27	0.26	0.25	0.26	0.31	0.30	0.27	0.27	0.27	0.27	0.27	0.27	0.33	0.31	0.29	0.30	0.27	0.25	標準偏差	0.45	0.45	0.43	0.43	0.44	0.44	0.43	0.44	0.46	0.44	0.44	0.45	0.44	0.44	0.45	0.47	0.46	0.45	0.46	0.44	0.44	0.43	0.44			
	平均	0.28	0.29	0.27	0.27	0.25	0.25	0.24	0.24	0.32	0.33	0.30	0.30	0.27	0.28	0.28	0.27	0.31	0.34	0.31	0.29	0.27	0.30	標準偏差	0.45	0.45	0.45	0.44	0.43	0.43	0.43	0.43	0.47	0.47	0.46	0.46	0.45	0.45	0.45	0.44	0.46	0.47	0.46	0.45	0.44	0.46	0.45	0.43			
組織風土	プライベート重視志向	平均	0.13	0.14	0.14	0.13	0.14	0.12	0.09	0.11	0.10	0.14	0.16	0.16	0.10	0.07	0.09	0.12	0.10	0.13	0.15																														

表4 応募決定の分析 (限界効果)

被説明変数	応募(1.0)												応募(1.0)													
	勤務継続転職(オンザジョブサーチ)						離職後転職						勤務継続転職(オンザジョブサーチ)						離職後転職							
	留保賃金上位層			留保賃金下位層			留保賃金上位層			留保賃金下位層			留保賃金上位層			留保賃金下位層			留保賃金上位層			留保賃金下位層				
説明変数	求職期間下位層(短期)	求職期間上位層(長期)	転職前年収下位層	求職期間下位層(短期)	求職期間上位層(長期)	転職前年収下位層	求職期間下位層(短期)	求職期間上位層(長期)	転職前年収下位層	求職期間下位層(短期)	求職期間上位層(長期)	転職前年収下位層	求職期間下位層(短期)	求職期間上位層(長期)	転職前年収下位層	求職期間下位層(短期)	求職期間上位層(長期)	転職前年収下位層	求職期間下位層(短期)	求職期間上位層(長期)	転職前年収下位層	求職期間下位層(短期)	求職期間上位層(長期)	転職前年収下位層		
最近年収の対数値	-0.127	-0.11	-0.096	-0.129	-0.08	-0.023	0.004	-0.023	-0.134	-0.139	-0.106	-0.131	-0.05	-0.047	0.033	-0.036	[0.064]**	[0.095]**	[0.072]**	[0.105]**	[0.106]**	[0.097]**	[0.103]**	[0.127]	[0.100]	[0.169]
案件年収(FROM・TO平均)の対数値	0.058	0.127	0.083	0.029	0.058	0.064	0.057	0.047	0.062	0.128	0.09	0.038	0.077	0.073	0.074	0.078	[0.066]**	[0.071]**	[0.072]**	[0.070]**	[0.090]**	[0.090]**	[0.097]**	[0.098]**	[0.098]**	
年齢	0.004	0.002	0.007	0.009	-0.002	0.004	0.006	-0.003	0.005	0.003	0.006	0.009	-0.006	0.003	0.004	-0.005	[0.005]**	[0.005]**	[0.006]**	[0.006]**	[0.006]**	[0.007]**	[0.007]**	[0.007]**	[0.007]**	[0.007]**
案件推奨年齢上限	0	-0.001	0.001	0.002	0	0	0	0	0	-0.001	0.001	0.001	-0.001	0	0	-0.001	[0.003]**	[0.003]**	[0.002]**	[0.003]**	[0.003]**	[0.004]**	[0.004]**	[0.003]**	[0.003]**	
実年齢案件推奨年齢以内	0.018	-0.006	0.011	0.052	-0.058	0.012	0.018	-0.056	0.02	-0.003	0.008	0.05	-0.062	0.009	0.015	-0.057	[0.060]**	[0.058]**	[0.064]**	[0.070]**	[0.077]**	[0.067]**	[0.067]**	[0.074]**	[0.094]**	
案件大卒要求一致	0.021	0.015	-0.032	-0.007	0.04	-0.011	-0.024	0.02	0.027	0.025	-0.028	-0.004	0.037	0.012	0.01	0.04	[0.048]**	[0.079]**	[0.060]**	[0.044]**	[0.056]**	[0.057]**	[0.065]**	[0.072]**	[0.069]**	[0.069]**
男性ダミー	0.022	0.017	-0.015	0	0.002	0.02	0.016	0.012	0.036	0.028	0.005	0.013	0.042	0.051	0.023	0.054	[0.049]**	[0.057]**	[0.047]**	[0.040]**	[0.052]**	[0.056]**	[0.059]**	[0.055]**	[0.046]**	[0.060]**
メーカダミー	0.021	-0.009	-0.038	-0.011	0.005	0.002	-0.034	-0.025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
直近業界ダミー(参照:その他)	0.027	0.011	-0.035	-0.021	0.009	0.018	0.018	0.017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ネットダミー	[0.052]**	[0.055]**	[0.056]**	[0.053]**	[0.071]**	[0.069]**	[0.083]**	[0.091]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービスダミー	0.013	-0.011	-0.001	0.004	-0.013	-0.028	-0.038	-0.028	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービスダミー	[0.049]**	[0.056]**	[0.055]**	[0.050]**	[0.068]**	[0.073]**	[0.066]**	[0.062]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
案件メーカダミー	-0.008	-0.004	-0.04	-0.039	0.002	-0.023	-0.014	-0.014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
案件メーカダミー	[0.049]**	[0.053]**	[0.053]**	[0.050]**	[0.057]**	[0.069]**	[0.068]**	[0.057]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
案件IT/通信/インターネットダミー	0.014	0.008	-0.006	0.005	0.015	-0.025	-0.049	-0.002	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
案件IT/通信/インターネットダミー	[0.054]**	[0.058]**	[0.060]**	[0.056]**	[0.064]**	[0.068]**	[0.071]**	[0.066]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
案件サービスダミー	-0.005	-0.016	-0.027	-0.016	-0.011	-0.021	-0.038	-0.027	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
案件サービスダミー	[0.054]**	[0.060]**	[0.060]**	[0.054]**	[0.064]**	[0.071]**	[0.075]**	[0.067]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
メーカ一致ダミー	-0.016	-0.006	0.039	0.018	-0.006	0.002	0.006	-0.067	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
メーカ一致ダミー	[0.081]**	[0.080]**	[0.083]**	[0.085]**	[0.167]**	[0.130]**	[0.134]**	[0.202]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT/通信/インターネット一致ダミー	-0.016	-0.031	-0.029	-0.016	0.035	0.041	0.008	-0.009	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT/通信/インターネット一致ダミー	[0.072]**	[0.076]**	[0.078]**	[0.073]**	[0.095]**	[0.094]**	[0.108]**	[0.115]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス一致ダミー	0.051	0.038	-0.005	0.016	-0.03	0.037	0.005	-0.041	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス一致ダミー	[0.098]**	[0.121]**	[0.118]**	[0.098]**	[0.145]**	[0.131]**	[0.122]**	[0.129]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
営業系	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.027	0.01	0.013	-0.022	-0.037	0.032	-0.057	-0.069	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
営業系	[0.073]**	[0.083]**	[0.085]**	[0.076]**	[0.078]**	[0.087]**	[0.089]**	[0.088]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事務系	0.023	0.024	0.042	0.06	0.016	0.051	0.05	-0.07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事務系	[0.106]**	[0.131]**	[0.125]**	[0.107]**	[0.116]**	[0.121]**	[0.136]**	[0.135]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT技術系	-0.014	-0.045	-0.025	0.012	-0.088	-0.142	-0.199	-0.14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT技術系	[0.099]**	[0.113]**	[0.102]**	[0.094]**	[0.190]**	[0.229]**	[0.230]**	[0.269]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT以外の技術系	-0.037	-0.03	-0.005	-0.017	0.28	0.203	0.126	0.204	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT以外の技術系	[0.096]**	[0.104]**	[0.112]**	[0.110]**	[0.198]**	[0.158]**	[0.166]**	[0.229]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
営業系	-0.029	-0.052	-0.031	-0.018	-0.114	-0.145	-0.065	-0.03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
営業系	[0.073]**	[0.098]**	[0.089]**	[0.071]**	[0.101]**	[0.110]**	[0.108]**	[0.104]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事務系	0.051	0.023	0.019	0.038	0.014	-0.04	0.006	0.05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事務系	[0.071]**	[0.081]**	[0.079]**	[0.071]**	[0.085]**	[0.097]**	[0.086]**	[0.084]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT技術系	-0.007	0.096	0.111	-0.058	-0.043	-0.069	-0.071	-0.006	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT技術系	[0.139]**	[0.129]**	[0.150]**	[0.198]**	[0.198]**	[0.235]**	[0.172]**	[0.170]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT以外の技術系	-0.011	0.017	0.006	-0.011	-0.06	0.222	0.161	-0.017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT以外の技術系	[0.129]**	[0.131]**	[0.135]**	[0.138]**	[0.231]**	[0.202]**	[0.259]**	[0.283]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
営業系一一致	0.041	0.039	0.006	0.028	0.108	0.131	0.071	0.05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
営業系一一致	[0.095]**	[0.119]**	[0.114]**	[0.096]**	[0.118]**	[0.132]**	[0.133]**	[0.123]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事務系一一致	-0.042	-0.013	-0.019	-0.054	0.015	0.05	0.085	0.087	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事務系一一致	[0.128]**	[0.148]**	[0.141]**	[0.129]**	[0.148]**	[0.170]**	[0.166]**	[0.153]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT技術系一一致	0.048	-0.039	-0.108	0.044	0.168	0.31	0.42	0.239	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT技術系一一致	[0.164]**	[0.160]**	[0.173]**	[0.215]**	[0.300]**	[0.275]**	[0.349]**	[0.349]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT以外の技術系一一致	0.012	-0.017	-0.026	-0.009	-0.112	-0.171	-0.192	-0.115	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IT以外の技術系一一致	[0.157]**	[0.157]**	[0.169]**	[0.172]**	[0.336]**	[0.281]**	[0.317]**	[0.577]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
積極_外向_明特性あり	0.011	0.019	0.016	0.011	0.008	-0.009	-0.013	0.014	0.01	0.019	0.014	0.007	0.009	-0.003	0.004	0.021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
積極_外向_明特性あり	[0.033]**	[0.035]**	[0.034]**	[0.034]**	[0.044]**	[0.045]**	[0.047]**	[0.047]**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
配慮_サービス_誠実性_柔軟性あり	-0.002	-0.006	-0.01	-0.001	0.009	0.004	0.011	0.022	-0.004	-0.007	-0.009	-0.004	0.011	-0.01												

カーの求人であることが有意にマイナスとなっている。しかしそれ以外の変数、特に一致変数で系統的な影響は確認できない。応募段階では前職経験産業も求人の産業も強くは考慮されないのかもしれない。一方で職種に関する変数を見ると、勤務継続者と離職後転職者として特徴が異なっている。離職後転職者では、前職IT技術系出身は有意にマイナスだが、IT技術系求人との一致においては有意なプラスに転じ、職種経験を考慮して応募を決めている様子が見られる。また営業系一致も転職前年収下位層以外では有意にプラスとなり、事務系一致も留保賃金下位層では有意にプラスとなっており、職種経験が考慮されている様子が見られる。一方で勤務継続転職者については職種の一致ダミー変数で有意になっているものは少ない。IT技術、営業、事務系などの職種においては離職後転職者、又その中でも留保賃金下位層など概ね留保賃金が低いと思われる求職者が職種を考慮した応募行動をとっている様子が確認できる¹⁰⁾。

次に民間人材会社が作成・収集した「人柄」「社風」情報の影響について見てゆく。性質特徴に関する変数では、求職者の機敏性ありダミーが離職後転職者の求職期間下位層以外で有意にマイナスとなっているが、その他に系統的な特徴は見られない。また、求職者の志向性情報¹¹⁾に関する変数では「プライベート重視」が離職後転職者の留保賃金上位層でマイナスに有意となり、余暇選好が強いための応募しにくい様子が見られる。また勤務継続者では留保賃金上位層で「やりがい、金銭報酬、能力重視志向」が有意にプラス、留保賃金下位層で「地位報酬、社内志向」が有意にマイナスとなるなど志向性によって応募のされ方が異なっている。最後に組織風土については、勤務継続転職者と離職後の転職者として特徴が異なる。勤務継続転職者では一貫して「教育充実」が有意にプラスとなっているが、離職後転職者では共通して「教育充実」は有意になっていない。樋口(1991)では教育を行う企業ほど将来的な賃金プロファイルの傾きが大きいことが指摘されているが、勤務継続者は離職後転職者に比べると転職をすること自体が差し迫った問題ではないため

に、長期的な賃金上昇も考慮した応募判断が行われているのかもしれない¹²⁾。

以上の応募段階の分析結果からは大きく2つの点が注目できる。第一には勤務継続者と離職後の転職者として特徴が異なっていることである。勤務継続者では産業や職種経験に拘らず、組織の教育が充実しているかどうかなど、長期的な視点で転職先を選択している様子が見られる。一方で離職後転職者は応募企業の組織風土はあまり考慮せず、考慮している様子が見られたのは求人の想定年収と職種など、直接的な条件に関わる情報が多かった。離職後転職者については「組織風土情報」が影響している様子は見られなかったが、例えば「責任や権限・裁量の付与」など直接仕事の進め方に関連する組織風土情報が用意されていたならば効果を持つ可能性は考えられる。

また第二に注目される点は、本稿で注目した民間人材紹介会社によって作成・収集された情報のなかでも「人柄情報」に比べ、「組織風土情報」が勤務継続転職者の応募決定に強く影響していたことである。当該人材会社では、組織風土情報についてはそれが記載された求人票がすべての被紹介求職者に手渡されている一方で、「人柄情報」は求職者自身だけでなく求人企業にも一様に通知されるような仕組みではない。「組織風土」情報ほど強い影響が見られたのは、情報の提供に関する違いが反映された結果かもしれない。

2 選考結果に関する決定要因

次に選考段階について、まずは応募後の書類選考結果に影響する要因について確認してゆく。分析結果を示した表5を見ると、離職後転職者の留保賃金下位層で求人年収が有意なマイナスを示し、当該求職者層にとって高年収の求人程、書類選考に通過しにくい様子が見られる。また勤務継続者の留保賃金下位層では年齢が有意にマイナスとなり、若者ほど通過しやすくなっている。また、年齢推奨範囲内は離職後転職者で有意にプラスとなる結果が多く、やはり推奨年齢範囲内であるほうが書類選考に通過しやすい様子は見られる。しかし、学歴や性別については有意な結果はほとんど見られない。

論文 ジョブマッチングの成立と「人柄」「社風」情報の重要性

表5 応募後の書類選考結果の分析 (限界効果)

被説明変数	応募後の書類選考通過 (1.0)								応募後の書類選考通過 (1.0)							
	勤務継続転職 (オンザジョブサーチ)				離職後転職				勤務継続転職 (オンザジョブサーチ)				離職後転職			
	求職期間 下位層 (短期)	転職前年 上位層 (長期)														
説明変数	Probbit															
直近年取の対数値	-0.007	0.083	0.014	0.01	-0.033	-0.025	0.025	0.064	0.006	0.168	0.017	0.023	-0.033	-0.051	0.002	0.056
案件年取 (FROM・TO 平均) の対数値	[0.124]	[0.197]	[0.155]	[0.203]	[0.226]	[0.250]	[0.140]	[0.337]	[0.128]	[0.207]**	[0.158]	[0.204]	[0.219]	[0.255]	[0.141]	[0.314]
年齢	0.009	-0.062	0	0.018	-0.117	-0.201	-0.102	-0.244	-0.019	-0.07	-0.008	-0.006	-0.115	-0.039	-0.131	-0.256
年齢	[0.134]	[0.152]	[0.158]	[0.144]	[0.191]	[0.182]	[0.133]**	[0.210]**	[0.135]	[0.153]	[0.160]	[0.149]	[0.196]	[0.187]	[0.137]**	[0.213]**
年齢	-0.005	-0.007	-0.009	-0.009	0	-0.008	-0.008	-0.009	-0.005	-0.01	-0.01	-0.008	0.001	-0.007	-0.006	-0.006
年齢	[0.009]	[0.009]**	[0.011]**	[0.011]**	[0.017]	[0.013]**	[0.009]**	[0.020]	[0.009]	[0.010]**	[0.011]**	[0.011]**	[0.017]	[0.013]	[0.010]	[0.021]
案件推奨年齢上限	-0.002	-0.001	-0.001	-0.001	0.001	0.001	0.001	0.002	-0.002	-0.001	0	0	0.001	0.001	0.002	0.002
年齢	[0.005]	[0.006]	[0.004]	[0.004]	[0.006]	[0.007]	[0.004]	[0.005]	[0.005]	[0.006]	[0.004]	[0.004]	[0.007]	[0.008]	[0.004]	[0.005]
実年齢案件推奨年齢以内	0.073	0.087	0.073	0.07	0.095	0.086	0.09	0.103	0.068	0.072	0.069	0.062	0.103	0.097	0.099	0.114
年齢	[0.126]	[0.122]**	[0.139]	[0.153]	[0.162]	[0.136]**	[0.106]**	[0.194]	[0.126]	[0.121]	[0.138]	[0.153]	[0.161]**	[0.137]**	[0.106]**	[0.194]
案件大卒要求一致	0.003	0.022	0.077	0.035	0.025	0.033	0.029	0.058	0.028	0.04	0.072	0.044	0.028	0.054	0.037	0.003
年齢	[0.097]	[0.172]	[0.127]	[0.088]	[0.117]	[0.120]	[0.084]	[0.153]	[0.099]	[0.180]	[0.129]	[0.090]	[0.119]	[0.125]	[0.086]	[0.152]
男性ゲーム	-0.031	0.05	0.027	-0.01	0.016	0.021	-0.004	-0.022	-0.061	0.01	0.018	-0.017	-0.022	0.008	-0.05	-0.09
年齢	[0.088]	[0.120]	[0.100]	[0.084]	[0.111]	[0.117]	[0.076]	[0.121]	[0.093]**	[0.126]	[0.108]	[0.090]	[0.124]	[0.128]	[0.082]	[0.137]**
メーカーゲーム	0.018	-0.028	-0.05	0.023	0.047	0.067	0.053	0.043	—	—	—	—	—	—	—	—
年齢	[0.116]	[0.128]	[0.134]	[0.125]	[0.221]	[0.193]	[0.143]	[0.234]	—	—	—	—	—	—	—	—
直近業界ゲーム (参照: その他)	0.013	-0.046	-0.046	0.015	-0.024	0.05	0.008	-0.063	—	—	—	—	—	—	—	—
年齢	[0.105]	[0.115]	[0.120]	[0.113]	[0.148]	[0.137]	[0.105]	[0.182]	—	—	—	—	—	—	—	—
サービスゲーム	0.052	0.082	0.06	0.056	-0.061	-0.025	-0.03	-0.065	—	—	—	—	—	—	—	—
年齢	[0.099]	[0.167]**	[0.133]	[0.103]	[0.141]	[0.150]	[0.093]	[0.128]	—	—	—	—	—	—	—	—
案件メーカーゲーム	-0.089	-0.093	-0.011	-0.02	-0.053	-0.008	-0.087	-0.095	—	—	—	—	—	—	—	—
年齢	[0.101]**	[0.110]**	[0.113]	[0.104]	[0.114]	[0.140]**	[0.087]**	[0.114]**	—	—	—	—	—	—	—	—
直近業界ゲーム (参照: その他)	-0.067	-0.048	-0.042	-0.081	-0.095	0.005	-0.065	-0.114	—	—	—	—	—	—	—	—
年齢	[0.108]	[0.120]	[0.127]	[0.114]**	[0.132]**	[0.146]	[0.095]**	[0.133]**	—	—	—	—	—	—	—	—
サービスゲーム	0.002	0.03	0.065	0.039	-0.025	0.028	0	-0.042	—	—	—	—	—	—	—	—
年齢	[0.110]	[0.128]	[0.130]	[0.112]	[0.132]	[0.146]	[0.097]	[0.135]	—	—	—	—	—	—	—	—
メーカー一致ゲーム	-0.025	0.065	-0.009	-0.113	0.098	-0.035	-0.046	0.03	—	—	—	—	—	—	—	—
年齢	[0.166]	[0.169]	[0.177]	[0.178]**	[0.340]	[0.257]	[0.204]	[0.458]	—	—	—	—	—	—	—	—
IT/通信/インターネット一致ゲーム	0.115	0.112	0.201	0.198	0.15	-0.039	0.064	0.176	—	—	—	—	—	—	—	—
年齢	[0.144]**	[0.159]**	[0.168]**	[0.153]**	[0.195]**	[0.141]	[0.235]**	—	—	—	—	—	—	—	—	—
サービス一致ゲーム	-0.063	-0.126	-0.179	-0.09	-0.088	0.123	0.071	-0.019	—	—	—	—	—	—	—	—
年齢	[0.192]	[0.249]	[0.255]**	[0.195]	[0.322]	[0.272]	[0.186]	[0.281]	—	—	—	—	—	—	—	—
営業系	—	—	—	—	—	—	—	—	-0.078	-0.066	-0.042	-0.025	-0.002	0.036	0.062	0.165
直近職種ゲーム (参照: 右記以外)	[0.164]	[0.177]	[0.173]	[0.166]	[0.182]	[0.157]	[0.182]	[0.113]	[0.164]	[0.177]	[0.173]	[0.166]	[0.182]	[0.157]	[0.182]	[0.113]
事務系	0.032	-0.016	0.201	0.183	0.037	-0.021	-0.011	-0.013	0.032	-0.016	0.201	0.183	0.037	-0.021	-0.011	-0.013
年齢	[0.202]	[0.264]	[0.256]**	[0.209]**	[0.242]	[0.259]	[0.183]	[0.291]	[0.202]	[0.264]	[0.256]**	[0.209]**	[0.242]	[0.259]	[0.183]	[0.291]
IT技術系	-0.044	-0.052	0.09	0.06	-0.112	0.134	-0.043	-0.795	-0.044	-0.052	0.09	0.06	-0.112	0.134	-0.043	-0.795
年齢	[0.218]	[0.279]	[0.222]	[0.194]	[0.512]	[0.448]	[0.370]	[0.532]**	[0.218]	[0.279]	[0.222]	[0.194]	[0.512]	[0.448]	[0.370]	[0.532]**
IT以外の技術系	0.049	-0.014	0.044	0.137	-0.187	-0.034	-0.107	-0.183	0.049	-0.014	0.044	0.137	-0.187	-0.034	-0.107	-0.183
年齢	[0.191]	[0.218]	[0.238]	[0.215]	[0.340]**	[0.270]	[0.203]	[0.372]**	[0.191]	[0.218]	[0.238]	[0.215]	[0.340]**	[0.270]	[0.203]	[0.372]**
営業系	-0.019	0.054	0	-0.043	0.008	-0.121	-0.035	0.057	-0.019	0.054	0	-0.043	0.008	-0.121	-0.035	0.057
直近職種ゲーム (参照: 右記以外)	[0.146]	[0.209]	[0.199]	[0.146]	[0.215]	[0.251]	[0.155]	[0.217]	[0.146]	[0.209]	[0.199]	[0.146]	[0.215]	[0.251]	[0.155]	[0.217]
事務系	-0.119	-0.147	-0.001	-0.048	-0.012	-0.104	-0.071	-0.072	-0.119	-0.147	-0.001	-0.048	-0.012	-0.104	-0.071	-0.072
年齢	[0.155]**	[0.177]**	[0.169]	[0.151]	[0.173]	[0.200]	[0.117]**	[0.170]	[0.155]**	[0.177]**	[0.169]	[0.151]	[0.173]	[0.200]	[0.117]**	[0.170]
IT技術系	0.171	0.077	0.079	0.019	0.199	0.081	0.119	0.176	0.171	0.077	0.079	0.019	0.199	0.081	0.119	0.176
直近職種ゲーム (参照: 右記以外)	[0.284]	[0.247]	[0.279]	[0.434]	[0.515]	[0.349]	[0.284]	[0.518]	[0.284]	[0.247]	[0.279]	[0.434]	[0.515]	[0.349]	[0.284]	[0.518]
IT以外の技術系	0.006	-0.047	-0.036	0.005	-0.103	-0.238	-0.126	0.213	0.006	-0.047	-0.036	0.005	-0.103	-0.238	-0.126	0.213
年齢	[0.279]	[0.314]	[0.285]	[0.279]	[0.622]	[0.447]**	[0.336]	[0.690]	[0.279]	[0.314]	[0.285]	[0.279]	[0.622]	[0.447]**	[0.336]	[0.690]
営業系一致	0.104	0.002	0.106	0.106	0.04	0.113	0.025	-0.102	0.104	0.002	0.106	0.106	0.04	0.113	0.025	-0.102
直近職種ゲーム (参照: 右記以外)	[0.207]	[0.262]	[0.250]	[0.208]	[0.251]	[0.292]	[0.183]	[0.258]	[0.207]	[0.262]	[0.250]	[0.208]	[0.251]	[0.292]	[0.183]	[0.258]
事務系一致	-0.045	0.072	-0.157	-0.184	-0.145	0.043	-0.056	-0.058	-0.045	0.072	-0.157	-0.184	-0.145	0.043	-0.056	-0.058
年齢	[0.255]	[0.306]	[0.293]	[0.253]**	[0.299]	[0.346]	[0.220]	[0.326]	[0.255]	[0.306]	[0.293]	[0.253]**	[0.299]	[0.346]	[0.220]	[0.326]
IT技術系一致	-0.087	-0.028	-0.055	0.017	-0.05	-0.155	-0.027	0.918	-0.087	-0.028	-0.055	0.017	-0.05	-0.155	-0.027	0.918
直近職種ゲーム (参照: 右記以外)	[0.345]	[0.352]	[0.338]	[0.463]	[0.723]	[0.583]	[0.462]	[0.006]	[0.345]	[0.352]	[0.338]	[0.463]	[0.723]	[0.583]	[0.462]	[0.006]
IT以外の技術系一致	-0.139	0.007	0.069	-0.137	0.366	0.232	0.2	0.066	-0.139	0.007	0.069	-0.137	0.366	0.232	0.2	0.066
年齢	[0.332]	[0.364]	[0.356]	[0.346]	[0.773]	[0.522]	[0.416]	[1.187]	[0.332]	[0.364]	[0.356]	[0.346]	[0.773]	[0.522]	[0.416]	[1.187]
積極、外向、明性あり	0.028	0.012	0.005	0.015	-0.046	0.004	-0.007	-0.013	0.049	0.027	0.011	0.023	-0.044	-0.001	-0.01	-0.018
直近職種ゲーム (参照: 右記以外)	[0.067]	[0.072]	[0.075]	[0.071]	[0.090]	[0.091]	[0.063]	[0.095]	[0.068]**	[0.075]	[0.075]	[0.071]	[0.095]	[0.096]	[0.065]	[0.097]
配慮・サービス、誠実性、柔軟性あり	0.005	0.045	-0.007	-0.05	-0.01	-0.003	-0.014	-0.044	-0.008	0.035	-0.01	-0.053	-0.014	-0.02	-0.024	-0.034
年齢	[0.066]	[0.073]	[0.075]	[0.072]	[0.087]	[0.089]	[0.072]	[0.081]	[0.069]	[0.072]	[0.075]	[0.072]	[0.086]	[0.082]	[0.069]	[0.099]
就職者、性質特徴	0.069	0.026	-0.005	0.005	-0.004	-0.032	-0.119	0.088	0.05	0.026	-0.005	0.005	0.018	-0.005	-0.029	0.026
直近職種ゲーム (参照: 右記以外)	[0.128]	[0.146]	[0.139]	[0.129]	[0.184]	[0.176]	[0.140]	[0.278]	[0.128]	[0.146]	[0.139]	[0.129]	[0.184]	[0.176]	[0.140]	[0.278]
積極性あり	0.054	-0.054	-0.015	0.077	0.038	-0.07	-0.027	0.013	0.066	-0.055	-0.026	0.059	0.036	-0.008	-0.026	0.036
直近職種ゲーム (参照: 右記以外)	[0.099]	[0.112]	[0.109]	[0.105]**	[0.137]	[0.132]	[0.094]	[0.143]	[0.101]**	[0.113]	[0.106]	[0.106]	[0.138]	[0.131]	[0.093]	[0.146]

また産業について見ると、IT・通信業界の一致ダミーが勤務継続転職者で有意にプラスとなっている。IT・通信業界一致は離職後転職者でも短期求職者や前職年収下位層については有意にプラスとなり、当該業界ではその経験が考慮されるのかもしれない。しかしその他の業界一致変数については有意になるものは少なく、その産業経験が書類選考で考慮されている様子はない。さらに職種について見ると、勤務継続者も離職後転職者も職種一致ダミーで有意なものはない。応募段階では離職後転職者が職種を考慮して応募を決めている様子が見られたが、書類選考では職種経験が考慮されず、求職者と求人企業とで考慮する情報にズレが有る様子が見られる。

民間人材会社が作成・収集した「人柄」「社風」情報の影響についてはどうだろうか。まず性質特徴では、離職後転職者の留保賃金上位層で「積極、外向、明朗性求む」が有意なプラスの影響を示している。積極性や明朗性などは書面から判断することは難しいと思われるが、これを求む求人ほど書類選考で厳しく判断することはしていないのかもしれない。一方で「配慮・サービス、誠実性、柔軟性求む」が有意にマイナスとなっている。「配慮・サービス、誠実性、柔軟性」は履歴書や職務経歴書が分かりやすく丁寧に作りこまれているかどうかなど、書類選考段階でも判断が可能と思われ、通過が厳しくなっているのかもしれない。また性質特徴の一致情報では「緻密性一致」が勤務継続転職者の年収下位層では有意なマイナスを示すなど合理的な解釈は難しいものの、複数の分割サンプルで有意になっている。次に志向性に関わる変数の影響を見ると、一部で有意な結果が散見できるが、共通した特徴は見いだせない。書類選考段階におけるこれら「人柄」情報の影響は、一部の求職者層にとっては書類選考の結果に影響を及ぼしている様子が見られるものの、特に一致情報について明確な影響が確認されたわけではない。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。しかし、性質判断などデータ化の難しさか、その活用や伝達の難しさなのか、課題が残さ

れている様子が見られる。

また「組織風土」情報では、「教育充実」がすべての離職後転職者で有意にプラスとなり、勤務継続者でも短期求職者と現年収下位層で有意にプラスとなるなど書類選考結果を左右している様子が見られる。また離職後転職者の留保賃金下位層では「社員定着」についても書類選考に通過しやすいことが示されている。離職後転職者は応募段階については組織風土情報を考慮して応募を決めている様子はあまり見られなかったが、書類選考においてはこれら風土情報を考慮して応募した方が通過しやすいという結果となっており、ここでも応募と選考段階とでズレが見られる。

最後に表6より書類選考通過後の採用決定要因の分析結果を確認してゆく。応募や書類選考の分析結果と比べると、共通して系統的な特徴を示す変数は少なくなっている。書類選考段階で有意であった離職後転職者における求人の想定年収や勤務継続者における年齢についても、産業や職種変数についても有意な結果を示す変数は少なくなっている。また「組織風土情報」についても有意な結果はあまり見られない。応募や書類選考段階で有意な影響が確認された「教育充実」も、面接段階では有意な結果を示していない。面接以前の段階で考慮された情報については面接で改めて考慮されず影響が弱くなっているのかもしれない。

ただし、応募や書類選考段階でも明確な特徴が示されなかった「性質特徴」は面接段階でも強い特徴を示す結果とはなっていない。「性質特徴」情報の中でも「機敏性一致」が勤務継続転職者の留保賃金下位層で有意にプラスとなっているものの、「緻密性一致」は書類選考に続き、面接段階でも一部マイナスに有意な結果を示している部分がある。これも情報を整備している人材会社の思惑とは異なる結果であろう。またこれ以外の「性質特徴」や「志向性」については有意な結果はほとんど見られない。面接は求人企業と求職者とが実際に会うことで、当事者がそれぞれの「人柄」や「社風」情報を確認しあう場であると考えられる。しかしこのような場で人材会社の構築した、「人柄」「社風」情報に明確な影響が確認できないのは、当事者の判断と人材会社の判断に違いが生

表6 書類選考通過後の採用決定の分析 (限界効果)

被説明変数	書類選考通過後の採用決定 (1.0)								書類選考通過後の採用決定 (1.0)							
	勤労継続転職 (オンジョブサダー)				離職後転職				勤労継続転職 (オンジョブサダー)				離職後転職			
	留保賃金下位層	留保賃金上位層	留保賃金下位層	留保賃金上位層	留保賃金下位層	留保賃金上位層	留保賃金下位層	留保賃金上位層	留保賃金下位層	留保賃金上位層	留保賃金下位層	留保賃金上位層	留保賃金下位層	留保賃金上位層	留保賃金下位層	
サンプル	求職期間下位層 (短期)	転職前年上位層 (長期)	求職期間上位層 (短期)	転職前年下位層 (長期)	求職期間下位層 (短期)	転職前年上位層 (長期)	求職期間上位層 (短期)	転職前年下位層 (長期)	求職期間下位層 (短期)	転職前年上位層 (長期)	求職期間上位層 (短期)	転職前年下位層 (長期)	求職期間下位層 (短期)	転職前年上位層 (長期)	求職期間上位層 (短期)	転職前年下位層 (長期)
説明変数	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit
直近年収の対数値	0.162 [0.215]**	0.094 [0.352]	0.117 [0.267]	0.076 [0.344]	0.114 [0.453]	-0.031 [0.466]	-0.168 [0.380]	0.156 [0.636]	0.158 [0.216]**	0.144 [0.361]	0.129 [0.270]	0.078 [0.347]	0.127 [0.421]	0.027 [0.475]	-0.194 [0.387]	0.145 [0.641]
案件年収 (FROM・TO 平均) の対数値	-0.117 [0.245]	-0.135 [0.279]	-0.153 [0.268]	-0.175 [0.245]**	-0.076 [0.394]	-0.165 [0.360]	-0.068 [0.366]	-0.329 [0.421]**	-0.102 [0.250]	-0.114 [0.281]	-0.141 [0.272]	-0.159 [0.255]*	-0.038 [0.392]	0.126 [0.363]	-0.281 [0.375]	-0.325 [0.436]**
年齢	0.001 [0.016]	0.012 [0.017]	0.009 [0.018]	0.001 [0.018]	0.019 [0.036]**	0.009 [0.024]	0.015 [0.024]*	0.034 [0.041]**	0.001 [0.016]	0.012 [0.017]	0.009 [0.018]	0.009 [0.019]	0.009 [0.035]	0.004 [0.026]	0.014 [0.025]	0.033 [0.041]**
案件推奨年齢上限	0.004 [0.009]	0.003 [0.009]	-0.002 [0.007]	-0.002 [0.006]	-0.008 [0.018]**	-0.003 [0.012]	-0.002 [0.009]	-0.004 [0.012]	0.004 [0.009]	0.003 [0.010]	-0.001 [0.007]	-0.009 [0.007]	-0.009 [0.020]*	-0.001 [0.012]	-0.002 [0.009]	-0.004 [0.012]
実年齢案件推奨年齢以内	-0.004 [0.223]	0.069 [0.214]	0.154 [0.256]**	0.056 [0.290]	0.142 [0.389]**	0.056 [0.238]	0.142 [0.221]	0.057 [0.295]	0.159 [0.253]	0.059 [0.216]	0.131 [0.253]	0.058 [0.286]	0.128 [0.380]**	0.011 [0.279]	0.047 [0.297]	0.173 [0.459]**
案件大卒要求一致	-0.095 [0.167]**	-0.126 [0.292]	-0.149 [0.211]**	-0.104 [0.149]**	-0.104 [0.238]	-0.045 [0.221]	0.028 [0.236]	0.003 [0.286]	-0.094 [0.171]	-0.15 [0.303]	-0.109 [0.214]	-0.079 [0.151]	-0.075 [0.239]	-0.088 [0.233]	0.001 [0.245]	-0.009 [0.275]
男性ダミー	-0.037 [0.149]	-0.028 [0.191]	-0.062 [0.166]	-0.053 [0.142]	-0.009 [0.222]	0.036 [0.222]	0.079 [0.207]	0.024 [0.219]	-0.03 [0.155]	-0.056 [0.206]	-0.122 [0.179]**	-0.062 [0.153]	-0.06 [0.214]	0.025 [0.234]	0.106 [0.213]	0.049 [0.243]
メーカダミー	-0.088 [0.197]	-0.031 [0.212]	-0.007 [0.226]	-0.067 [0.212]	-0.108 [0.418]	-0.109 [0.345]	-0.063 [0.337]	0.063 [0.388]	—	—	—	—	—	—	—	—
直近業界ダミー (参照: その他)	-0.038 [0.195]	-0.018 [0.217]	0.089 [0.209]	0.065 [0.192]	0.075 [0.527]	-0.075 [0.272]	-0.09 [0.311]	-0.015 [0.384]	—	—	—	—	—	—	—	—
サービスタミー	-0.04 [0.167]	-0.022 [0.189]	-0.069 [0.189]	-0.069 [0.171]	-0.021 [0.289]	0.04 [0.289]	0.05 [0.242]	0.05 [0.114]	—	—	—	—	—	—	—	—
案件メーカダミー	-0.049 [0.177]	-0.089 [0.194]	-0.089 [0.187]	-0.069 [0.173]	0.155 [0.212]**	0.062 [0.264]	0.114 [0.261]	0.114 [0.211]**	—	—	—	—	—	—	—	—
募集業界ダミー (参照: その他)	-0.067 [0.196]	-0.056 [0.206]	0.01 [0.226]	-0.018 [0.215]	-0.107 [0.303]	-0.077 [0.294]	-0.017 [0.271]	-0.016 [0.271]	—	—	—	—	—	—	—	—
案件サービスタミー	-0.103 [0.198]**	-0.055 [0.231]	-0.092 [0.217]	-0.13 [0.191]**	-0.105 [0.295]**	-0.119 [0.293]	-0.061 [0.259]	-0.061 [0.262]	—	—	—	—	—	—	—	—
メーカ一致ダミー	0.278 [0.290]**	0.173 [0.294]	0.038 [0.301]	0.163 [0.308]	-0.009 [0.593]	0.134 [0.488]	0.021 [0.537]	-0.195 [0.833]	—	—	—	—	—	—	—	—
業界一致ダミー	0.003 [0.265]	0.005 [0.292]	-0.17 [0.299]**	-0.133 [0.277]	0.157 [0.445]	0.102 [0.401]	0.175 [0.420]	0.119 [0.494]	—	—	—	—	—	—	—	—
サービスタ一致ダミー	0.044 [0.339]	-0.071 [0.458]	0.065 [0.448]	0.166 [0.343]	-0.014 [0.694]	0.066 [0.500]	-0.044 [0.423]	-0.069 [0.544]	—	—	—	—	—	—	—	—
営業系	—	—	—	—	—	—	—	—	-0.042 [0.300]	0.011 [0.322]	-0.114 [0.313]	-0.143 [0.296]*	-0.131 [0.345]	-0.12 [0.359]	-0.075 [0.311]	-0.099 [0.321]
事務系	—	—	—	—	—	—	—	—	0.076 [0.300]	0.062 [0.389]	-0.286 [0.409]**	-0.155 [0.325]*	0.066 [0.399]	0.023 [0.435]	0.071 [0.577]	0.291 [0.537]
IT技術系	—	—	—	—	—	—	—	—	-0.138 [0.458]	0.055 [0.576]	-0.079 [0.369]	-0.169 [0.347]	-0.593 [2918.614]	-0.271 [1.131]	-0.75 [0.600]**	0.093 [0.766]
IT以外の技術系	—	—	—	—	—	—	—	—	0.068 [0.285]	0.003 [0.339]	-0.021 [0.357]	0.114 [0.328]	0.134 [0.715]	-0.083 [0.501]	0.02 [0.533]	0.097 [0.714]
営業系一致	—	—	—	—	—	—	—	—	-0.089 [0.225]	-0.076 [0.303]	0.108 [0.327]	0.045 [0.245]	0.094 [0.375]	0.058 [0.436]	-0.011 [0.442]	0.03 [0.391]
事務系一致	—	—	—	—	—	—	—	—	-0.049 [0.281]	-0.176 [0.316]**	-0.081 [0.286]	0.043 [0.265]	-0.093 [0.358]	0.003 [0.401]	0.186 [0.309]**	0.078 [0.313]
IT技術系一致	—	—	—	—	—	—	—	—	-0.258 [0.472]**	-0.228 [0.394]**	-0.072 [0.456]	0.074 [0.649]	-0.507 [2918.614]	0.005 [0.722]	-0.005 [0.579]	-0.005 [0.730]
IT以外の技術系一致	—	—	—	—	—	—	—	—	0.06 [0.542]	-0.102 [0.638]	0.141 [0.479]	0.149 [0.453]	0.855 [2918.614]	0.135 [1.174]	0.022 [0.765]	0.032 [0.854]
営業系一致	—	—	—	—	—	—	—	—	0.119 [0.366]	0.009 [0.420]	-0.084 [0.420]	0.08 [0.360]	0.031 [0.483]	0.014 [0.530]	0.137 [0.505]	0.137 [0.461]
事務系一致	—	—	—	—	—	—	—	—	-0.081 [0.419]	-0.008 [0.487]	0.251 [0.463]	0.062 [0.405]	-0.006 [0.533]	-0.046 [0.614]	-0.134 [0.643]	-0.188 [0.593]
IT技術系一致	—	—	—	—	—	—	—	—	0.366 [0.636]**	0.098 [0.665]	0.041 [0.551]	0.025 [0.710]	0.999 [0.863]	0.256 [1.275]	0.965 [0.005]	0.03 [0.024]
IT以外の技術系一致	—	—	—	—	—	—	—	—	-0.065 [0.606]	0.138 [0.699]	-0.199 [0.582]	-0.203 [0.541]	-0.189 [2918.614]	-0.032 [1.278]	-0.025 [1.011]	—
積極・外向・明瞭性あり	-0.057 [0.115]	-0.076 [0.122]**	-0.043 [0.122]	-0.037 [0.118]	-0.029 [0.182]	0.019 [0.169]	-0.015 [0.178]	-0.062 [0.178]	-0.066 [0.116]**	-0.075 [0.127]	-0.036 [0.125]	-0.029 [0.117]	-0.019 [0.187]	0.028 [0.178]	-0.002 [0.177]	-0.048 [0.178]
配慮・サービス・誠実性・柔軟性あり	0.019 [0.131]	-0.007 [0.323]	-0.012 [0.221]	0.034 [0.117]	-0.04 [0.171]	-0.034 [0.156]	-0.014 [0.181]	-0.014 [0.189]	0.053 [0.131]	0.024 [0.122]	-0.005 [0.141]	0.073 [0.118]	0.007 [0.167]	-0.002 [0.171]	0.024 [0.181]	-0.02 [0.183]
求職者_性質特徴	-0.04 [0.223]	-0.021 [0.258]	-0.084 [0.250]	-0.108 [0.234]	-0.008 [0.356]	0.004 [0.329]	0.174 [0.442]	0.128 [0.503]	-0.022 [0.227]	0.006 [0.260]	-0.04 [0.257]	-0.066 [0.229]	-0.094 [0.354]	0.058 [0.239]	-0.041 [0.239]	0.051 [0.452]
機械性あり	0.052 [0.159]	0.166 [0.198]**	0.026 [0.199]	-0.026 [0.164]	-0.011 [0.268]	0.078 [0.253]	0.108 [0.264]	0.017 [0.279]	0.055 [0.163]	0.155 [0.200]**	0.012 [0.202]	-0.013 [0.165]	-0.033 [0.266]	0.075 [0.245]	0.11 [0.261]	-0.014 [0.285]
積極・外向・明瞭性求む	-0.041 [0.154]	-0.155 [0.168]**	-0.067 [0.164]	0.009 [0.152]	-0.057 [0.227]	0.016 [0.228]	0.07 [0.233]	0.009 [0.226]	-0.042 [0.154]	-0.15 [0.169]**	-0.063 [0.153]	0.001 [0.153]	-0.085 [0.229]	0.01 [0.236]	0.056 [0.246]	-0.009 [0.228]
配慮・サービス・誠実性・柔軟性求む	0.08 [0.146]**	0.112 [0.164]	0.073 [0.164]	0.046 [0.149]	0.037 [0.234]	-0.014 [0.239]	-0.055 [0.222]	-0.009 [0.222]	0.081 [0.147]**	0.117 [0.163]**	0.07 [0.168]	0.041 [0.151]	0.045 [0.226]	-0.017 [0.236]	-0.022 [0.246]	-0.008 [0.226]
機械性求む	0.007 [0.140]	0.027 [0.153]	-0.017 [0.157]	-0.019 [0.141]	0.045 [0.213]	0.045 [0.223]	-0.019 [0.224]	-0.018 [0.220]	0.002 [0.141]	0.011 [0.154]	-0.019 [0.159]	-0.011 [0.142]	0.02 [0.214]	0.038 [0.222]	-0.016 [0.223]	-0.032 [0.225]
厳密性求む	-0.008 [0.216]	0.223 [0.222]	-0.04 [0.209]	-0.042 [0.202]	0.118 [0.284]	0.012 [0.272]	0.144 [0.301]	0.181 [0.313]**	0.001 [0.216]	0.028 [0.222]	-0.035 [0.209]	-0.045 [0.202]	0.107 [0.292]	0.021 [0.281]	0.134 [0.314]	0.144 [0.201]
積極・外向・明瞭性一致	0.041 [0.277]	0.23 [0.370]	-0.178 [0.490]	-0.127 [0.344]	0.216 [0.536]	-0.056 [0.682]	—	0.141 [0.646]	0.042 [0.278]	0.221 [0.369]	-0.167 [0.505]	-0.11 [0.339]	0.219 [0.562]	-0.037 [0.694]	—	0.082 [0.661]
配慮・サービス・誠実性・柔軟性一致	-0.106 [0.423]	-0.247 [0.504]	-0.082 [0.420]	-0.026 [0.794]	-0.149 [0.579]	-0.072 [0.677]	-0.191 [0.677]	—	-0.099 [0.428]	-0.245 [0.590]	-0.109 [0.442]	-0.065 [0.422]	-0.128 [0.767]	-0.088 [0.567]	-0.196 [0.696]	—
機械性一致	0.126 [0.439]	0.322 [0.446]**	0.515 [0.462]**	0.292 [0.424]**	-0.051 [0.725]	-0.04 [0.650]	-0.049 [0.954]	-0.049 [0.847]	0.125 [0.450]	0.332 [0.445]**	0.488 [0.467]**	0.287 [0.425]**	-0.083 [0.691]	0.239 [0.656]	0.239 [0.940]	-0.063 [0.843]
厳密性一致	-0.14 [0.323]	-0.237 [0.329]	-0.059 [0.329]	0.017 [0.459]	0.008 [0.425]**	-0.172 [0.395]	-0.143 [0.442]	0.141 [0.442]	-0.127 [0.326]	-0.238 [0.322]**	-0.049 [0.318]	0.034 [0.327]	0.068 [0.359]	-0.166 [0.429]	0.154 [0.401]	0.2 [0.446]
プライベート重視志向	0.023 [0.215]	0.068 [0.212]	0.006 [0.229]	-0.078 [0.233]	0.146 [0.313]	0.121 [0.334]	0.11 [0.346]	0.085 [0.341]	0.02 [0.213]	0.058 [0.214]	0.011 [0.222]	-0.038 [0.238]	-0.102 [0.307]	0.149 [0.329]	0.112 [0.361]	0.019 [0.325]
志向性 (参照: 右記以外)	-0.059 [0.157]	-0.014 [0.169]	-0.021 [0.190]	-0.088 [0.187]	0.033 [0.223]	0.034 [0.230]	0.055 [0.219]	0.075 [0.235]	-0.075 [0.159]	-0.023 [0.168]	-0.021 [0.193]	-0.052 [0.191]	-0.006 [0.227]	0.028 [0.226]	0.061 [0.218]	0.053 [0.235]
地位報酬・社内志向	-0.034 [0.258]	0.0														

じているのか、人材会社の判断情報が上手く伝わっていないことによるのかもしれない。

以上の書類選考、面接段階の分析を通じた選考段階の結果を整理すると、応募段階に続き、ここでも「性質特徴」や「志向性」などの「人柄情報」と「社風情報」とでは選考結果に与える影響は異なっていた。「人柄情報」は書類選考においても面接段階においても一部で有意な影響は見られながらも、人材会社がこのような情報整備を行っている狙いに沿うような結果は示されなかった。一方「社風情報」については書類選考段階で、一定の求職者層において「教育充実」や「社員定着」が有意にプラスに影響しており、求職者層と応募する求人企業の社風の違いによって選考結果が左右される様子が見られた。

多くの人材会社がそうであるようにインテリジェンス社も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は考えられる。またそもそも情報の正確性や、その情報を利用する者からの信頼度に課題があることも考えられる。仮に求人企業では第三者が提供する情報よりも面接によって自身が判断した求職者の「人柄情報」を信頼する傾向が強いのであれば、かつ第三者の判断と求人企業自身の判断とが異なるものであれば、第三者による判断情報は選考結果と繋がりのないものになってしまう。今後「人柄情報」の有益性を高めるには、その伝達方法の改善に加え、データの正確性や信頼性を高める工夫が必要なのかもしれない¹³⁾。

VI むすびにかえて

本稿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、応募段階においても選考段階でも、「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、応募後の書類選考通過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。当該人材会社では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。また、情報の正確性や信頼性に課題が残されている可能性も考えられ、「人柄」や「社風」といった情報を労働市場で効果的に流通させるためには、その伝達方法や情報構築方法も考慮する必要があるものと思われる。

また第二には、「人柄」「社風」情報もそれ以外のスキルなどの情報も、応募段階や選考段階といった段階ごとで、また勤務継続転職者や離職後転職者などの求職者層で、その影響に異なりが見られた。応募段階では、勤務継続者については産業や職種を考慮して応募を決めている様子はほとんど見られない一方で、離職後の転職者は自身の経験職種と同様の職種の求人に応募をしている様子が見られた。しかし選考段階では、勤務継続者、離職後転職者ともに職種経験との一致が選考通過確率を高めている様子は見られなかった。また組織風土情報の中でも「教育充実」情報は、応募段階では勤務継続者の応募促進には繋がるが、離職後転職者には影響が見られなかった。しかしその後の書類選考段階では、特に離職後転職者にとって「教育充実」企業の求人に応募した場合ほど書類選考に通過しやすい様子が見られるなど、応募と選考要因ではズレが発生¹⁴⁾していた。

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。本稿で着目した、「人柄」「社風」のような情報について、民間人材紹介会社が行っているように、客観的な情報としてこれら情報を整備し、労働市場で流通させる仕組みを作ることは益があると思われる。しかしその情報作成や情報伝達のやり方によっては、十分な効果が得られない可能性もあり、これ

ら情報はただ単に活用すべきと言うだけでなく、その運用方法も重視されるべきではないだろうか。

例えば推薦状は、第三者による評価情報が就職活動で活用されている一例であろうが、誰が評価・判断した情報なのかということが有効活用において重要になるのかもしれない。また近年では選考の一つとして専門的な機関による性格診断や心理テストが行われることも少なくないが、これも第三者による人物評価・判断情報の利用と考えられる。ここでは専門機関が判断したという判断主体の側面だけでなく、専門的な方法で判断がなされているという判断方法にも評価の目が向けられているものと思われる。とすれば、「人柄」「社風」情報の効果的な運用のためには、しかるべき判断主体によってしかるべき判断方法で情報が整備されるとともに、その判断主体と判断方法を情報利用者に公にすることで信頼を得る必要もあるのではないかと思われる。

ただし、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、情報整備や運用方法の工夫だけでは不十分であるかもしれない。本稿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。また面接段階の分析では有意になる変数はほとんどなかった。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から活動の中で補完している可能性が高い。これ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やその運用の工夫に加え、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かもしれず、これには職業紹介機関の整備や発展そのものが必要になってくる。

最後に本稿の分析上の課題を挙げる。本稿では扱っている分析データが実務から得られた業務データであるため分析サンプルは比較的若年者が多くなっている。これにより分析結果は若年正社

員転職者の行動にのみ当てはまる可能性も考えられる。高齢者や非正規層の中では学習努力の投資回収が難しい可能性もあり、「教育充実」企業は避けられるかもしれないし、より多くの産業特殊スキルや職種特殊スキルを蓄積した正社員のミドル層では産業や職種を重視した応募行動がとられている可能性は考えられる。公共職業紹介の業務データを用いるなど、さまざまな求職者層を含んでいる仲介業務データを用いて分析を行う必要もあるかもしれない。

*本論文の分析に際しては、株式会社インテリジェンスHITO総合研究所から大変貴重なデータを提供して頂きました。執筆にあたっては、本誌編集委員会ならびに2名の匿名レフェリーに丁寧かつ適切なコメントを頂きました。また、東京労働経済学研究会報告では出席者の方々から有益なコメントを頂きました。深く感謝いたします。

- 1) 厚生労働省平成22年度職業紹介事業報告。
- 2) 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。ただ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、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。
- 3) 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。
- 4) 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。
- 5) 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。
- 6) 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。
- 7) 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。
- 8) 産業と職種とは互いの相関も強いことが考えられるため、後の分析では産業ダミーを用いた分析と職種ダミーによる分析と二通りの分析を別個に行っている。
- 9) これら変数が相関係数が性質特徴、志向性で0.3以上、組織風土で0.45以上の物は変数をまとめている。
- 10) 一般には賃金低下を伴いやすい職種転換は、留保賃金が高い層ほど行うものと予想されるがそうっていない。本稿の分析では想定年取がコントロールされているために、職種一

- 致ダミーは賃金を通じた影響を省いて考える必要がある。留保賃金下位層ほど同職種求人への応募をしているのは、職種経験を活かせる同職種求人へ応募したほうが、内定を得やすいと求職者が想定している様子を示しているのかもしれない。
- 11) これら志向性の違いは留保賃金にも関係していることが考えられるため、これら志向性ごとにサンプルを分けた分析も行ったが、特に異なる結果は得られなかった。
 - 12) 転職後に充実した教育を受けることは年齢の高い者にとっては魅力的ではないかもしれない。そこで求職者の年齢によって「教育充実」の影響が異なるかどうか、勤務継続・離職後転職者ごとに年齢区分でサンプルを分けて分析を行った。しかし結果は変わらず20代以下、30代以上の求職者ともに勤務継続者では「教育充実」は有意にプラスに、離職後転職者ではどちらの年齢層とも有意ではなかった。ちなみに本稿で用いたデータセットでは40代以上の者は約5%しかおらず、40代以上の者も多く含まれるデータセットで、ミドル・高齢層に対して分析を行った場合には「教育充実」が有意にならない可能性は考えられる。
 - 13) 例えば人材会社の中にはカウンセラーの判断に加え、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会社もある。またそのような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ているという。具体的には性格診断テストの結果で外向的な得点の高かった求職者ほど特に正社員の選考に通過しやすく、契約社員の選考ではその傾向は弱まるなど求人内容によって特徴が異なると言う。
 - 14) 求職者は未経験の職種の求人に応募するよりも経験を積んだ職種の求人に応募したほうが、企業に雇ってもらいやすいと考えているのかもしれない。そうであれば、早く就職先を決めたいであろう離職後転職者ほど職種経験を考慮して応募をしていると考えられる。しかし企業側は職種経験よりも重視する要望が別にあるのであれば、求職者の思惑は外れ、失業期間が長期化する可能性がある。このようなズレが発生しないよう、選考通過確率を高める可能性が高い条件情報を明らかにし、特に離職後の求職者にそれを提示することは有効かもしれない。

参考文献

- 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』No.495.
- 阿部正浩・神林龍・李昇烈 (1999) 「スキルミスマッチとスペックミスマッチ」『Works』36号 ワークス研究所.
- 樋口美雄 (1991) 「技能蓄積と転職率・賃金構造」樋口美雄『日本経済と就業行動』第2章, 東洋経済新報社.
- Autor, David H. (2009) "Studies of Labor Market Intermediation: Introduction," Autor (ed.), *Studies of Labor Market Intermediation*, University of Chicago Press.
- Albrecht, James and Susan Vroman (2002) "A Matching Model with Endogenous Skill Requirements," *International Economic Review*, Vol. 43, No. 1, pp. 283-305.
- Bagues, Manuel F. 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.
- Finlay, Keith (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.
- Jovanovic, Boyan (1979) "Job Matching and the Theory of Turnover," *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 5, Part 1, pp. 972-990.

〈2012年3月14日投稿受付, 2013年5月10日採択決定〉

こばやし・とおる 慶應義塾大学大学院商学研究科後期博士課程。最近の主な著作に「東日本震災が就業行動へ及ぼした影響」(共著) 瀬古美喜・山本勲・樋口美雄・照山博司・慶應-京大連携グローバルCOE編『日本の家計行動のダイナミズムⅧ』(慶應義塾大学出版会, 2012年)。労働経済学専攻。