

連合総研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION  
RESEARCH INSTITUTE FOR  
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

貸出用

# 雇用ミスマッチの分析と諸課題

## 労働市場のマッチング機能強化 に関する研究報告書

財団法人

連合総合生活開発研究所

---

# 雇用ミスマッチの分析と諸課題

－労働市場のマッチング機能強化に関する研究報告書－

---

連合総合生活開発研究所

## はじめに

日本の失業率は、バブル崩壊の影響を受けて2002年から2003年にかけて5.5%（季節調整値）まで高まり、近年では4%台まで減少傾向にある。この失業率には、需要不足失業とともに構造的・摩擦的失業の存在が大きく影響していると指摘されているが、その構造的・摩擦的失業の具体的内容については必ずしも明らかとなっていない。

本研究は、従来のUV分析が示す需要不足失業、構造的失業の概念を批判的に検討するとともに、企業の採用、退職、能力開発などの人事活動がこの間にどのような労働需要を生み出しているか、一方で求職者が求人とのマッチングの活動においてどのような問題に直面しているかについて、求職者と求人とのマッチング機能の問題点に焦点をあてて失業問題の解明を旨とした。

この研究を進めるため、2003年12月に「労働市場のマッチング機能強化に関する研究委員会」（主査：大橋勇雄一橋大学大学院教授）を設置し、以降2005年8月までに13回の研究会を開催するとともに、求人、求職者の実態データを集めるために、「企業の採用・退職・能力開発アンケート調査」（対象：日本労働組合総連合会の調査対象組合の関係企業など3500社）、「中途採用者アンケート（はがき）調査」（上記企業に3通のはがき調査票添付）の調査票を作成し、連合の協力を頂きながら連合総研がそのアンケート調査を実施した。これらアンケート調査の企業の求人データ、および中途採用者の回答データを中心に統計分析作業を行なった。

この作業結果について、本報告書では、第Ⅰ部において各研究委員が取り纏めた6つの研究論文を掲載した。また第Ⅱ部では、上記二つのアンケート結果報告を掲載している。研究会では、この間の失業問題をめぐる諸論点について議論を行なうとともに、アンケートデータの統計解析について意見交換を重ねた。研究会委員の論稿はこれら討議を経て取り纏められた。

今回の研究は、需要不足失業、構造的失業などの失業概念規定を政策対応できる形までに具体化するための基礎作業を行なっている。また求人と求職の実態データから現在のミスマッチの特性と問題点の抽出をはかったものである。具体的な政策提言を行うまでには課題を探れなかったが、現状のミスマッチの要因については、求人情報

---

---

のあり方、職業内容の伝達の困難さなど求職者が直面する問題、求職ルートの特性、需要低迷化における若年者採用と従業員年齢構成の関係などマクロ、ミクロの諸課題について検討を進めたものであり、失業問題の解決を旨とする今後の調査研究活動の課題を示すものとなっている。

本研究では、アンケート票の配布では連合傘下の調査対象労働組合に大変なご協力を頂いた。アンケート回答では、企業人事担当者には採用数など多くの実態データの回答に貴重な協力を賜った。これら関係者のご協力には心から感謝の念を捧げさせて頂きたい。

そして、今回の研究会の報告作成にご尽力いただいた大橋勇雄主査をはじめ委員会の各委員の先生方に深く御礼を申し上げます。

2005年12月

財団法人 連合総合生活開発研究所

所長 中名生 隆

#### 労働市場のマッチング機能強化に関する研究委員会

主査	大橋 勇雄	一橋大学大学院経済学研究科教授
委員	中村 二郎	日本大学大学院総合科学研究科教授
	中馬 宏之	一橋大学イノベーション研究センター教授
	太田 聡一	慶應義塾大学経済学部教授
	川口 大司	一橋大学大学院経済学研究科助教授
	神林 龍	一橋大学経済研究所助教授
	須賀 恭孝	連合本部総合労働局長
	中村 善雄	UIゼンセン同盟政策局合理化・危機管理担当常任執行委員 (前連合雇用法制対策局長)

# 雇用ミスマッチの分析と諸課題

## 労働市場のマッチング機能強化に関する研究報告書

### 目 次

はじめに

序章 目的と概要 8

大橋 勇雄 一橋大学大学院経済学研究科教授

#### 第 I 部

第 1 章 ミスマッチからみた日本の労働市場 21

大橋 勇雄 一橋大学大学院経済学研究科教授

1. はしがき 21
2. ミスマッチ指標 22
3. 部門間のミスマッチ指標 28
4. 日本のミスマッチ指標 31
5. ミクロ・データでみたミスマッチ 34

第 2 章 正規従業員の中途採用の概観と予備的考察 59

太田 聰一 慶應義塾大学経済学部教授

神林 龍 一橋大学経済研究所助教授

1. 企業の求人行動 59
2. 連合総研調査における正規従業員の中途採用 61
3. 具体的な求人活動 66
4. 求人活動の起点—求人規模と条件 82
5. おわりに 91

---

### 第3章 正規従業員の中途採用における求人経路選択行動 94

太田 聰一 慶應義塾大学経済学部教授

神林 龍 一橋大学経済研究所助教授

1. 経路選択と求人活動の結果 94
2. 求人条件と経路選択 98
3. 経路選択と応募比率 101
4. 経路選択と内定辞退割合 105
5. 経路選択と求人期間・充足比率 108
6. まとめ 113

### 第4章 転職市場における求職経路の役割と特色 — 中途採用者個人調査を用いた分析 — 133

中村 二郎 日本大学大学院総合科学研究科教授

1. はじめに 133
2. 連合総研調査（中途採用者対象）における転職動向 133
3. 推定による分析 150
4. 結論 155

### 第5章 離職コストの計測—男子の世代間比較— 157

大橋 勇雄 一橋大学大学院経済学研究科教授

横山 泉 一橋大学大学院修士課程

1. はしがき 157
2. 分析の枠組み 158
3. データと計測の方法 163
4. 直接的方法による計測 169
5. 一般的方法による計測 179
6. 結論 186

---

**第6章 労働者の高齢化と新規採用** 190

川口 大司 一橋大学大学院経済学研究科助教授

## 概要 190

1. はじめに 191
2. モデル 196
3. データ 200
4. 分析結果 206
5. 結果の頑健性についての議論 210
6. 結論 217

**第II部 「企業の採用・退職・能力開発のアンケート」および「中途採用者アンケート」の調査報告**

## 1) 「企業の採用・退職・能力開発のアンケート」の調査報告 225

## ●調査の概要 227

1. 調査対象 227
2. 回収 227
3. アンケートの調査期間 227
4. 回答企業の属性 227

## ●調査結果について 232

1. 正規従業員の過不足状況 232
2. 2001年度から2004年度の採用状況について 242
3. 正規従業員数と退職者数の動向 255
4. 今後の従業員数の見通し 261
5. 中途採用者の募集と採用決定について 271
6. 企業の教育訓練・研修について 282

## 2) 「中途採用者アンケート」の調査報告 290

## 3) 企業の採用・退職・能力開発アンケート調査票 302

## 4) 「中途採用者アンケート調査」(はがき調査) 314

---

## 序章 目的と概要

### 1. 目的

日本の失業率は、バブル経済の崩壊後、上昇し続けたが、2002年から2003年にかけての5.5%（季節調整値）をピークに近年では減少傾向にある。周知のように、そのプロセスでは雇用のミスマッチによる失業が大きく取り上げられた。しかし、現在では景気の回復によって失業率も4%の前半まで低下し、ミスマッチという言葉を書く機会は減った。今後、景気回復がさらに加速した場合、ミスマッチの問題は重要ではなくなるのだろうか。そうではないだろう。なぜなら、労働市場が逼迫すれば、今度は逆に欠員が増大し、それをすみやかに充足しなければならない企業側から、ミスマッチが重要な問題になるからである。

こうしたことを念頭に、本報告書は日本の労働市場における求職者と求人のマッチングのメカニズムを解明し、その機能にどのような問題が存在するかを検討することを試みる。そのためには、まず日本の労働市場でのマッチングの状況を把握し、どのようなミスマッチが生じているのか、求職する労働者と求人する企業のサーチ行動はどのようなものか、ハローワークや民間の職業紹介機関、さらには広告などの求職者と求人とを結びつけるルートはどのように機能しているか、など様々な側面にメスを入れなければならない。残念ながら、欧米と比較して日本ではこれまで失業率が低い水準にあったことから、そもそも研究者の間でその問題意識が強くなかったこと、及び職業紹介機関や企業の求人活動に関するデータが手薄であったことなどから、あまりこれらの作業が進んでいないのが実情である。

幸いなことに、今回、(財) 連合総合生活開発研究所に設けられた「マッチング機能強化委員会」は、連合の協力のもとに、企業に対してはその求人行動を、また中途採用者に対してはその求職行動を『企業の採用・退職・能力開発アンケート調査』として実施できた。さらに、各県の地域労使就職支援機構（厚生労働省委託事業）がそれに先立って実施した企業と求職者に対するアンケート調査の結果を東京都と静岡県について入手できた。これらのデータは、調査票の配布に偏りがあつたり、回収された



サンプル数が少なかったりという欠陥はあるが、情報の少ない現状を思えば、発見された事実は貴重なものであると言えよう。

アンケート調査は、第5章を除くすべての章で分析に利用されるが、そこでの大きな関心は、求人と求職の経路の特徴である。企業にとってできるかぎり良質で安価な労働力を確保することが重要であることは言うまでもないが、求人する労働力のタイプとその人数によって、あるいは欠員充足の緊急度によって利用する経路が異なってくる。その実態を応募比率や内定辞退率、欠員充足に要した求人期間などによって把握しようというのである。他方、求職者にとってはどのような情報のもとに全般的なサーチ戦略を立て、どのような経路で仕事を探すかが重要になる。それは希望する職種によって、また必要な情報の量や種類によって異なってくる。ここでは中途採用者の転職結果から経路選択の実態と中途採用者からみたその適否を議論する。

上記の目的を第一とすれば、本報告書にはさらに二つの大きな目的がある。すなわち、第二の目的は、マクロ的視点から労働市場全体のミスマッチの動向をみてみようというものである。政策当局にとって現存する失業がどのような要因によって発生しているのかが分からなければ、対策の打ちようがない。そこでは、まず失業を分類することが必要になる。日本ではUV分析が失業を需要不足失業と構造的・摩擦的失業に分類する手法としてよく利用されるが、本報告書ではこの手法を批判的に検討した上で、他のより適切なミスマッチ失業のマクロ指標を模索し、日本の労働市場に適用してみる。また東京都のデータを使って失業を需要不足失業、構造的失業、摩擦的失業の三つに分類する作業も行うが、これによって各種の失業のもつ政策的な意味がより明確になることを期待したい。

第三の目的は、年齢間で生じるミスマッチの原因とその問題を検討することである。失業率の動向は年齢間で一様ではない。特に、近年の失業率の上昇プロセスでは、24歳以下の若年者と60歳以上の高齢者の失業率が大幅に上昇した。その結果、2002年には全体の平均失業率が5.4%であったのに対して、若年者の失業率は10%を超え、高齢者の失業率は8%に近くなった。本報告書では、こうした状況が生み出された原因とそれが各年齢層にどれほどの負荷になったかを検討する。より具体的に言えば、前者については製品需要の減少を予想する企業が従業員の高齢化に直面してどのような新

---

規学卒の採用行動をとるか、また後者についてはミスマッチによって発生した離職のコストが年齢間でどのように異なるかを検討する。こうした作業は、年齢間のミスマッチによる失業が全体の失業率に大きく影響する状況においては必要なものである。

最後に、本報告書を通してよく利用されるマッチングとミスマッチという言葉の意味を簡単に説明しておこう。まず英語のmatchingは、日本語で“つりあい”とか“そろった”とか訳されるが、それを労働市場の文脈で解釈した場合には、企業と労働者の間における雇用契約の成立を意味する。重要なのは契約の成立に至るまでのプロセスで次の三つの条件が満たされなければならないことである。その第一は、求職する労働者と求人する企業とのどちらか一方が他の存在を知ることである。ここでは求職や求人の情報が雇用契約の迅速な成立を可能にするように伝播されるかどうか、すなわち情報の広がりや情報伝播の対象者が重要になる。次いで第二の条件は、情報をえた企業、もしくは求職者が手持ちの情報を参考に相手方との接触を決めることである。この段階では相手方の提示条件ばかりではなく、情報の質、たとえば情報の仔細さや信頼性が問題になる。さらに第三の条件は、両者が接触し、情報交換の上、互いが雇用契約に同意することである。ここで鍵となるのは、相手方に対する説得力や交渉力である。ミスマッチとは、これら三つの条件のどれかを欠くために雇用契約が成立しない状況を意味する。

ミスマッチ失業とは、こうしたミスマッチによって発生する失業のことをいうが、具体的には摩擦的失業とか、構造的失業と呼ばれる。これら二つの失業を厳密に区分することは難しいが、総じて、前者は情報の伝播や交換が不備であることから発生する失業を、また後者は相手方が要求する条件を満たさないことから発生する失業を意味する。すでに述べたように本報告書の最大の目的は、こうしたミスマッチがどのようにして発生するかを解明することである。

## 2. 各章の概要

各章の概要と執筆者は次のようである。

## 第1章「ミスマッチからみた日本の労働市場」(執筆者：大橋勇雄)

日本の労働市場には、どのようなミスマッチが原因でどのようなタイプの失業が多いのだろうか。この問題をマクロ的視点とミクロ的視点の両面からみてみようというのが本章の目的である。より具体的には、本章の目的は次の三つである。第一は、既存の年齢別や地域別のミスマッチ指標を検討し、ミスマッチの意味を明らかにしつつ、その指標を通して日本の労働市場を概観することである。同時に、より簡便なミスマッチ指標を理論的に導出し、従来指標との違いを検討する。第二は、ミクロのデータを利用して求職者と企業との個別レベルでのミスマッチの原因を分析することである。ここでは、なぜ求職者が応募や採用を断ったのか、また企業は応募者をなぜ不採用にしたのか、さらにそうしたミスマッチに対して求職や求人ルート、あるいは求職者の希望職種や企業の募集する職種の違いがどのように影響するかを議論する。第三は、Armstrong, H. and J. Taylor (1981), "The Measurement of Different Types of Unemployment," in J. Creedy ed., *The Economics of Unemployment in Britain*, Butterworths.によって提示された方法をベースに、失業のタイプを需要不足失業、構造的失業、摩擦的失業に分類し、各失業の意味を検討し、その政策的な対応を考察することである。彼らは、架空の数値を使い、熟練・不熟練と地域によって失業者と欠員を部門分割したが、ここでは東京都の実際のデータをもとに年齢と職種によって分割する。留意すべきは、年齢のように人が移動できない要素を分割に使ったことから、本論の分析では欠員の年齢間移動が重要な役割を果たすことである。さらに、求職者の前職と希望職種の関係から失業者が構造的失業と摩擦的失業を減少させる方向で希望職種を変更させているかどうかを検討し、必ずしも労働市場に整合的な変更が行われていないことを指摘する。

## 第2章「正規従業員の中途採用の概観と予備的考察」(執筆者：太田聰一・神林龍)

本章は、企業による中途採用活動の実態を「企業の採用・退職・能力開発アンケート調査」のクロス集計表を用いて概観するとともに、回帰分析の手法により求人規模と求人条件の決定要因を探った。

中途採用を行った企業は、採用者の特性としてその能力や経験を重視する傾向が強

---

く、学歴や年齢などの要件を最重要視している企業は少ない。実際に募集を行うと、募集人員以上の応募者が集まることが一般的であるが、企業は実際に募集人員を完全に埋めるとは限らず、未充足求人が残るケースも少なくない。こうして、内定辞退率が高くなるときには、充足率が1を割り込む傾向が強まる。

求人経路の選択については、65%の企業が単一の求人経路のみを選択していた。また、公共職業安定所、広告、民間職業紹介所などのように、フォーマルな求人経路が選択されることが多い。そのような求人経路を選択する企業は、採用に際して能力や経験を重視する傾向がある。民間紹介では、求人期間を長くにとって募集者を集めるために、内定辞退率が高く、充足率も低くなっているが、広告や公共紹介でもそのような傾向が若干見られる。広告で顕著なのは、募集人員に比べて多数の応募者を確保している点である。

求人条件として年齢制限が行われている場合には、特定の年齢層の人を募集しようとしているよりも、中高齢者の応募を排除しようとする色彩が強い。技能職や保安・運輸・通信職に職種を限定した求人の場合には公共紹介が、管理・技術職や販売・サービス職では民間紹介が選ばれることが多い。なお、学歴制限を行うときには、一定以下の学歴を排除しようとするよりも、仕事に応じて特定の学歴層を選択しようとしている企業が多い。

本章後半では、求人規模と求人条件を分析した。回帰分析の結果、求人規模は企業規模が大きくなるほど、そして離職率が高くなるほど大きくなることがわかった。また、会社都合離職比率の高まりは、求人規模を有意に縮小させる。一方、提示賃金水準は、企業規模、産業、そして企業の採用理由によって影響を受ける。拡大している企業や戦略的に人員を活用しようとしている企業では提示賃金水準が上昇しがちであり、年齢構成のバランスを考慮して採用活動を行っている企業では、若年が主要な採用対象となるために、提示賃金は低い水準となる。また、年齢制限は産業と職種に規定されている側面が強いが、学歴制限は、企業規模の影響が大きいことが判明した。これらの求人条件を考慮しながら、企業は求人経路を選択し、それによって応募者数とその質が決まり、最終的な採用行動が行われることになる。

### 第3章 「正規従業員の中途採用における求人経路選択行動」

(執筆者：太田聰一・神林龍)

本章は、「企業の採用・退職・能力開発アンケート調査」の企業データを用いて、正規社員の中途採用に際して各企業が選択した求人経路と求人活動の結果との関連を調べた。先行研究では、求人経路の選択と求人活動の結果とはある程度相関関係があり、たとえば公共紹介を用いた求人はその結果が（他の求人経路を選択した場合と比較して）思わしくないことが指摘されている。しかし、前章において各企業が出す求人内容は求人経路の選択ごとにはばらつくことが確認されており、求人経路の効果をみるためには、求人内容の違いを考慮する必要がある。このように、求人内容の差を考慮した上で、求人経路の選択が、募集人数に対する応募者数の比率及び内定を辞退された比率、求人が終了するまでの期間の3つの求人活動の結果に及ぼす影響を観察したのが本章で、結論は以下のように要約される。

第一に、広告というフォーマルな求人経路を用いた場合、応募者比率と内定辞退比率はともに高い。広告経由の求人期間は見かけ上長期化しているものの、これらを考慮すると求人期間は、広告を用いない場合よりもかえって短くなる。この関係は学校を経由した求人と似ている。第二に、取引先など会社関係・縁故関係といったいわゆるインフォーマル・ルートで中途採用を実施する場合には、応募比率と内定辞退比率はともに低い。ただし、これらのことを考慮すると、インフォーマル・ルートを用いた場合の求人期間は長くなる傾向がある。第三に、公共紹介経由の求人活動は、応募比率や内定辞退比率、求人期間といった観点からは、むしろインフォーマル・ルートの特徴に近い。すなわち、応募比率と内定辞退比率はともに、これらを考慮に入れた場合の求人期間は長い傾向にある。第四に、民間紹介はフォーマル・ルートとインフォーマル・ルートの中間的な特徴をもっており、応募比率は低いものの、内定辞退比率も比較的高く、求人期間も短いわけではない。

一般に、公共紹介はフォーマル・ルートの典型と考えられているが、実態としてはインフォーマル・ルートに近い性質をもっており、比較的事前に審査を行ったうえで紹介を行っていると解釈される。逆に、民間紹介はインフォーマル・ルートに近いと考えられているが、現実には広告や学校紹介に近い性質をもってしていると解釈される。

---

公共紹介に関しては、それほど効率的な紹介を行っていないことがインタビューなどでよく指摘される。しかし、本稿の分析結果は、他の求人経路と比較したとき、公共紹介はインフォーマル・ルートに近い側面をもっており、今後、より深い分析が必要であることを示唆している。

#### 第4章「転職市場における求職経路の役割と特色—中途採用者個人調査を用いた分析」

(執筆者：中村二郎)

規制緩和に伴って労働市場においても求職経路が多様化してきている。このような求職（企業側から見れば求人）経路の多様化は、求職者（もしくは求人企業）に転職時にどのような経路を利用するかを選択肢を拡大させると共に、どの経路を選択すれば、どのような結果を期待することができるのかを従来以上に意識させることになる。しかしながら、このような転職者の行動を詳細に分析した事例は少なく、必ずしも転職時の行動が明確に分析・整理されているわけではない。当報告では連合総合生活開発研究所が2005年3月に行った『企業の採用・退職・能力開発のアンケート』調査の転職者を対象としたアンケートを用いて最近の転職者の転職時の行動、特に入職経路の選択もしくは選択した入職経路による転職結果について整理・検討した。

分析結果から判断できることは、「ハローワーク」に比べて「民間の紹介・斡旋機関」と「ホームページ」が入職経路として差別化されている傾向が強く、特に、「民間の紹介・斡旋機関」では職種ダミーの有意性が（特に正で）高く、相対的に高いスキルを持った転職希望者や、高いスキルを必要とする職種への転職を希望する転職者に多く利用されていることである。また、全体的に、都市ダミーの（正での）有意性が高く、地方では「ハローワーク」、都市部では他の入職経路という一種の棲み分けが進んでいるようにも見える。また、二つの入職経路情報（「求職活動中に最も役に立った情報・アドバイス」(A)と「現在の会社の採用情報を知った媒介」(B))を比べるとBのほうが若干有意な変数が多く、ある特定の転職者によって「役に立つ」と評価される傾向がある。実際の転職情報については、転職者の特性毎に、その経路がある程度差別化されているが、その程度は強くない。役に立つかどうかという視点からは「民間の紹介・斡旋機関」、「ホームページ」などの経路が特定の転職者に強く支持され、転職者

一般というよりも特定の転職者に偏った機能を持っており、実際にもそのような利用者から高い評価を受けていることが示唆される。

結果として「ハローワーク」が転職市場においてマッチングを高めるために一定の役割を果たしていることが類推されたが、一方では規制緩和などに伴う求職経路の多様化等が各入職経路の差別化をもたらしている可能性があることが示唆された。しかしながら、当調査においては対象事業所、中途採用者ともにサンプル数が少なく、ここで整理された結果が必ずしも一般化されるものでなく、今後より詳細な調査・分析が必要なことは言うまでもない。

#### 第5章「離職コストの計測—男子の世代間比較—」（執筆者：大橋勇雄・横山泉）

労働者が会社を辞めるのは、そこに何らかのミスマッチが生じたからである。具体的な理由が何であれ、それは一般に経済的な損失をとまなう場合が多い。とりわけ、離職後、失業したり、労働市場から退出したりする場合には、その損失は大きい。残念なことに、これまでのところ具体的にそうした損失を計測した研究は少ない。しかも、存在する研究は、転職前後の賃金変化をもっぱら分析対象にしている。しかし、転職前後の賃金変化は必ずしも労働生涯を通じた賃金所得総額の変動を表すものではない。なぜなら年齢によって働く期間や失業期間などが大きく異なるからである。たとえば、年齢が高い者ほど勤続年数も長いことから、転職にとまなう賃金の低下幅は総じて大きい。残された労働期間を考えれば、転職による損失の総額はむしろ小さくなることも十分に考えられる。

本論の目的は、こうした状況を念頭に、労働者の一度の離職にとまなうて生じる賃金所得総額の変化、すなわち離職コストを年齢別に計測し、次の二点についての含意をうることにある。第一に、景気の変動にとまなうて経済全体の雇用のサイズは変化するが、その変化は世代間で一様ではない。日本の年功的な雇用慣行のもとでは、不況期に若年層の雇用が大きく抑制される。こうした状況をどのように解釈すべきかについて、世代間の離職コストの違いは重要な判断基準になる。第二に、離職コストは求職者の職探し行動について貴重な情報を提供する。すなわち、迅速なマッチングの必要性は、離職コストの大きな労働者ほど大きいことから、その多寡は労働者の職探

---

---

し行動に強く影響する。たとえば、離職コストに対して求職期間の短縮が大きく影響する失業者は、受諾賃金を低下させることによって求職活動を早く終わらせることが、また賃金低下の影響が大きい失業者は、たとえ職探し期間が長くなったとして賃金水準に拘ることが合理的である。

本章では年齢別の離職コストを計測する際に、二つの方法を用いる。一つは、離職した場合としなかった場合との賃金格差に注目し、直接に離職コストを計算する方法であり、もう一つは、フロー・データを用いて就業、失業、非労働力間の移動確率を計算し、各状態における期待所得を高年齢者から若年者へとバックワードに算出した上で、状態間の期待所得の格差を計測する方法である。

## 第6章「労働者の高齢化と新規採用」(執筆者：川口大司)

急速に高齢化しつつある日本の労働力を背景に、高齢労働者の就業の促進が政策的な課題となっている。その一方で、若年の失業率・無業率は高い水準でとどまっている。また、リストラ中高年の再就職が厳しい状況も継続している。そんな雇用状況の中、最近のいわゆる置換仮説は、高齢者の増加が労働市場の柔軟性を失わせ、新規採用、ことに新卒採用を抑制しているとする。この最近の研究成果を踏まえ、この論文は高齢労働者の増加が新規採用市場にどのような影響を与えるかという問題に、解答を与えることを試みる。まず若年労働者と高齢労働者を雇用する企業の最適化行動を、高齢労働者の雇用調整には一定のコストがかかるという仮定の下でモデル化し、実証的な含意を導き出した。主な含意は将来の財価格の下落(財需要の減少)を予想する企業は、新規雇用を抑制し、結果として中高年比率が上昇するというものである。ここでは、高い中高年比率と少ない新卒新規採用は、将来財の需要が減退するという予想の下で、企業の最適化行動の結果として得られており、その二つの関係には因果関係はない。よって、新卒採用比率を中高年の比率に回帰するという分析手法は二者の因果関係を推定するための方法としては適切ではない。ここでは、約400社を対象に行われた連合総研によるユニークな企業サーベイを用いて、中高年労働者の雇用の「過剰感」が新規新卒採用を抑制しているかを調べるという直接的な方法をとった。その結果、この新しい識別の手法を用いても、中高年労働者を多く抱えて、彼らの過剰感に



苛まれる企業において、新規新卒採用が抑制されていることが発見された。また、団塊の世代の高齢者の大量退職が採用市場にどのような影響を与えるかを推測するため、従業員が定年退職で減少したときに、企業が新規採用を増加させるかどうかを検証した。しかしながら、高齢者の定年退職は新卒雇用も中途採用も増加させないことが明らかになった。これは、高齢者の定年退職はすでに織り込み済みで企業が行動しているためだと考えられ、企業が将来の財需要を見込みながら、動学的に労働者の年齢構成を決めているという仮説と整合的である。

# 第 I 部

## 第1章 ミスマッチからみた日本の労働市場

### 1. はしがき

日本の労働市場には、どのようなミスマッチが原因でどのようなタイプの失業が多いのだろうか。この問題をマクロ的視点とミクロ的視点の両面からみてみようというのが本章の目的である。ミスマッチという言葉は広く色々な場面で使われる。それは明確に定義されていないために、使い勝手がいいのである。しかし、そのことは逆にミスマッチが意味のある情報を提供しなくなることであり、時として誤った印象すら与えることがある。たとえば、2003年までの失業率上昇の大半がミスマッチ失業の増大によるものであるとよく言われるが、その具体的な意味内容は必ずしもはっきりしない。もしミスマッチ失業が労働の需要不足以外の要因による失業であり、需要の増大によっては解消できない失業と解釈されるならば、本章でみるように、それは大きな誤りである。

より具体的に、本章の目的は大きく次の三つである。その第一は、既存のミスマッチ指標を検討し、ミスマッチの意味を明らかにしつつ、その指標を通して日本の労働市場を概観することである。また同時により簡便なミスマッチ指標を理論的に導出し、従来の指標との違いを検討する。第二は、ミクロのデータを利用して求職者と企業との個別レベルでのミスマッチの原因を分析することである。ここでは、なぜ求職者が応募や採用を断ったのか、また企業は応募者をなぜ不採用にしたのか、さらにそうしたミスマッチに対して求職や求人のルート、あるいは求職者の希望職種や企業の募集する職種がどのように影響するかを議論する。第三は、Armstrong and Taylor (1981) によって提示された方法をベースに、失業のタイプを需要不足失業、構造的失業、摩擦的失業に分類し、各失業の意味を検討し、その政策的な対応を考察することである。彼らは、架空の数値を使い、熟練・不熟練と地域によって失業者と欠員を部門分割したが、ここでは東京都の実際のデータをもとに年齢と職種によって分割する。年齢のように人が移動できない要素を分割に使ったことから、本論の分析では欠員の年齢間移動が重要な役割を果たすことになる。さらに、求職者の前職と希望職種の関係から

---

失業者が構造的失業と摩擦的失業を減少させる方向で希望職種を変更させているかどうかをも検討する。

これらの作業のうち、後者の二つはデータの制約から、まだ十分な説得力をもつとは言えない。しかし、今後、データがさらに整備された際には失業分析の有効なアプローチの一つになることを期待したい。

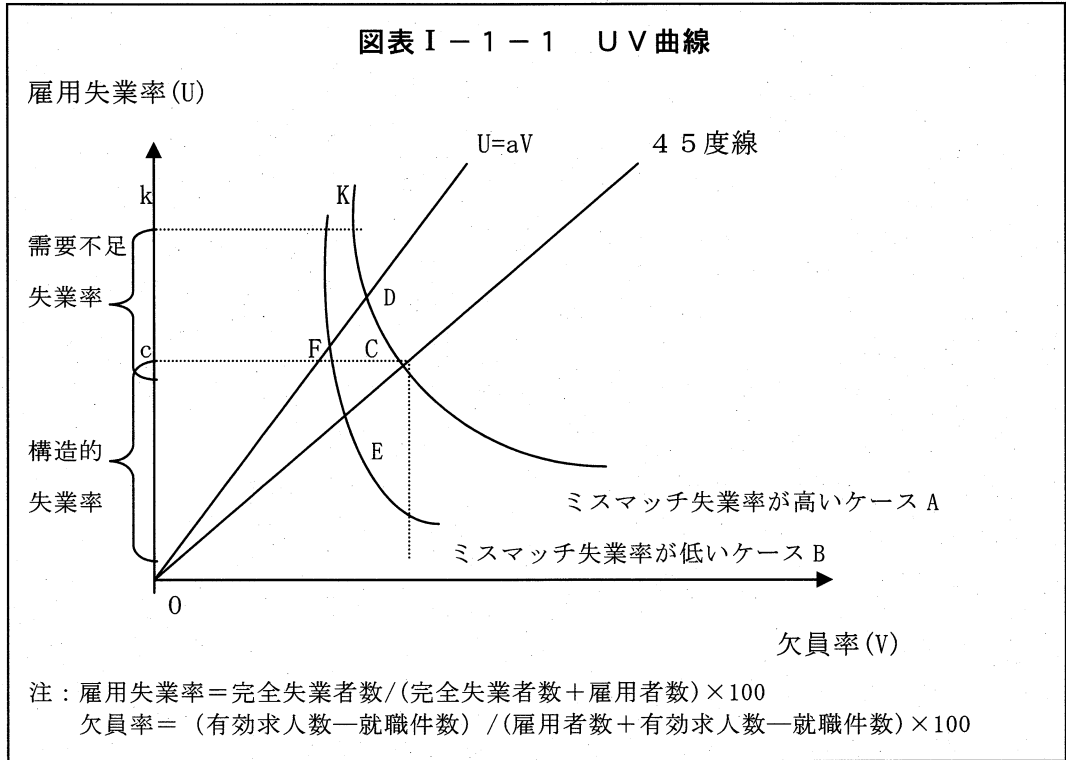
本章の構成は次のようである。第2、3、4節では、各種のミスマッチ指標を検討し、日本におけるミスマッチ指標の実態を概観する。第5節の5-1と5-2、5-3では、ミクロのデータを利用して、ミスマッチの内容とその原因を分析する。次いで、5-4では実際の失業者を各タイプに分類し、5-5では求職者の希望職種が前職に比較してどのように変化しているかを分析する。

## 2. ミスマッチ指標

現存する失業のうち、どれほどが需要不足によるものか、また需要と供給のミスマッチによるものかを分析する際、UV曲線、又はビバレッジ・カーブと呼ばれる関係がこれまでよく利用されてきた。ここでUは失業者数を、またVは欠員数を表すが、実際に描かれる場合には、**図表 I-1-1**のように、UとVを労働力や雇用者数で除して失業率と欠員率の関係でみる場合が多い。現実のUV曲線がどのようなものであるかは、これまで多くの研究者や機関によって描かれてきており、ここでそれを紹介する必要はないであろう。近年の日本では、たとえば、樋口(2001)、『経済財政白書』(2001年版、内閣府)、『労働経済分析』(2002年版、厚生労働省)、北浦・原田・坂村・篠原(2002、2003)、大竹・大田(2002)、玄田・近藤(2003)、佐々木(2004)などによって描かれている。

UV曲線が右下がりになるのは、企業がより多くの欠員を保有し、欠員率が上昇すればするほど、労働者は仕事を見つけやすくなり、失業者数、ひいては雇用失業率も減少するからである。また曲線が原点に対して凸であることは、一方が増加しても他方はそれに比例して減少しないことを意味するが、その説明はHansen(1970)によって

与えられている<sup>1</sup>。ただし、近年ではPissarides(1979)やBowden(1980)などによりマッチング関数が導入され、UV曲線は理論的により精緻な形で導出されている。



UV曲線を利用して失業の中味をミスマッチ失業と需要不足失業とに区分してみよう。ここでミスマッチ失業とは、構造的失業と摩擦的失業の両方を意味する。図表 I - 1 - 1で、原点から45度線を引き、AのケースのUV曲線との交点をC点とする。この点において失業と欠員とは等しく、数の上で労働の需要と供給がバランスすることから、このC点に対応する失業、つまりcが構造的・摩擦的失業とみなされる。したがって、今、経済がK点の位置にあり、全体の失業がkであったとすると、kからcを差し引いた失業、つまり(k - c)が需要不足失業とされる。もしUV曲線がよ

<sup>1</sup> 彼の議論のエッセンスが大橋・中村(2004)で簡単に紹介されている。

---

り下方にすれば、ミスマッチ失業は低くなる。

こうしたUV分析は、Dow and Dicks-Mireaux (1958)によって提唱されたものであるが、その直感的な分かり易さの故に日本でもよく利用されている。たとえば、上の文献のほとんどがこの方法によってミスマッチ失業を計測している。しかし、そこには理論的にも統計的にも多くの問題があることが、よく指摘される。まず日本の統計的な問題として重要なのは、利用される欠員率が職業安定所の業務統計であることである。ここでの求人は職安に登録されたものに限られるから、日本全体の欠員を正確に捕捉しているとはとても言えない。今、日本全体の欠員を $V^*$ とし、それは職安で捕捉された欠員の $a$ 倍 ( $a > 1$ ) であったとしよう。このとき、需要と供給がバランスするのは、 $V^* = aV = U$ とAのUV曲線との交点である。この状態は図表I-1-1のD点になるから、K点での需要不足失業は45度線の場合より少なく、ミスマッチ失業はより多く計測されることになる。したがって、職安の欠員データを利用した場合、需要不足失業を過大に推定することになる。さらに図表I-1-1のケースBからケースAのような形状でUV曲線がシフトした場合、45度線ではECが、 $U = aV$ 曲線ではFDが構造的・摩擦的失業の増大分とされるが、両者の間には明らかに大きな差がある。

UV分析には理論的にも重大な問題がある。第一に、Reder (1969)とArmstrong and Taylor (1981)が指摘するように、数の上で労働の総需要と総供給が等しいという単純な仮定の下に導出されたミスマッチ失業は経済学の均衡概念と必ずしも厳密に関連付けられていない。それはマクロ的な失業の分類のために便宜的に想定された状況であり、C点上において賃金の変動しないとか、失業率が安定するといった均衡状態になるかどうかの保証はない。実際、日本の場合、C点上にあると考えられる時期は高度成長期から石油ショック期、あるいはバブル期前後のように経済が大きく変動し、およそ均衡とは言えないような時期である。

第二に、景気の変動にともなって労働者の受諾条件や企業の採用基準は変化することから、それにともなってミスマッチ失業も変動しているはずである。すなわち、失業者数と欠員数の比率が変化した場合、労働市場の需給関係、ミスマッチ失業も変化するはずである。しかし、UV分析によるミスマッチ失業の計測にはそうした点は考

慮されておらず、ある一定期間にわたって安定的にミスマッチ失業が存在するかのよう  
に想定されている。

第三に、UV曲線のシフトによってミスマッチ失業の変化が認められたとしても、  
それは単に全体の失業率から便宜的に定義された需要不足失業を除いた残差でしか  
ない。そのために、どういったミスマッチが失業を増大させているのか、そのために具  
体的にどんな政策が必要かについての情報がえられない。単に労働市場のマッチング  
機能を改善すべきであるといった指摘のみではその意義は小さい。この問題を解決す  
るために、しばしば転職率や離職率、女子労働力率、高齢者比率などがUV曲線のシ  
フトを推定する際に説明変数として利用されるが、それによってUV曲線そのものの  
形状も変化する。こうした状況をどのように解釈したらよいのだろうか<sup>2</sup>。また、たと  
えば失業期間が一般に長い高齢者の比率を説明変数に加えることによってUV曲線の  
シフトを説明できたとして、それがミスマッチ失業と需要不足失業のどちらを説明し  
たことになるのかがはっきりしない。

これらの問題は、統計的な関係として観測されるUV曲線の理論的な基礎が脆弱で  
あることから生じている。こうした認識のもとに、1980年代の後半になると、  
Pissarides (1985)、Jackman, Layard and Pissarides (1989)、Blanchard and Diamond  
(1989)によって、マッチング関数、あるいは採用関数といった概念が導入されるよう  
になったが、それ以前はHansen (1970)による考え方が主流であった。Hansenによれば、  
失業が存在する一方で空席も同時に存在するのは二つの要因による。第一に、全体の  
労働市場を幾つもの部分市場からなると考えた場合、需給関係の確率的な変動が部門  
間で異なることにより労働が超過需要にある市場もあれば、超過供給で失業者が存在  
する市場もある。賃金が弾力的に変化し、部門間の労働移動が円滑に行われる完全競  
争的な労働市場であれば、こうした失業と空席の並存はただちに解消されるが、現実  
にはそうした調整には時間がかかると考えるのである。第二に、ある一つの部分市場  
においてすら、様々な摩擦的な要因によって労働が超過需要の状態でありながら失業  
者は存在するし、逆に超過供給の状態であっても空席は存在する。たとえば、多くの

<sup>2</sup> UV曲線の形状の変化が何を意味するかについては、Evans (1975)が詳しい。

---

労働者は職を変わったり、労働市場へ参入したりする過程で失業を経験する。また企業は期待する人材が確保できるまでは空席を埋めない。こうした行動は、市場の需給関係から影響を受けるものの、常に存在し、個々の部分市場でも失業と空席が並存する<sup>3</sup>。

Lilien(1982)は、景気変動によって部門間の需要シフトが生じるために、労働の再配分、さらには移動が必要になり、それにとまって摩擦的失業が変動するという部門間シフト仮説を提唱した。彼の目的は、アメリカの失業率の変動の多くの部分がこうした部門間シフトによって説明できることを示すことにあった。しかし、Abraham and Katz (1986)とBlanchard and Diamond (1989)は、失業と欠員の間に強い負の関係が存在することから、総需要の変動こそが失業を変化させるものであるとし、彼の議論を批判した。また同様に、Haltiwanger and Schuh(1996)も景気変動を通して部門間の雇用創出と雇用喪失の間に負の相関があるとして批判した。

市場の不均衡分析は必然的に動学的な議論になるが、マッチング関数の導入はそれを可能にした。ここでマッチング関数とは、求職をする失業者と空席を保有する企業が労働市場でのそれぞれの活動を通してマッチングし、雇用契約が成立する過程を次式のように定式化したものである。

$$(1) \quad h = m(U, V), \quad \partial m / \partial U \geq 0, \quad \partial m / \partial V \geq 0$$

$h$ はマッチングが成立した採用者数を表すが、(1)式のように、職を探す失業者数が増加するほど、また企業の欠員数が増えるほど、採用者数は増加するが、どちらかがゼロの場合には採用者数もゼロになるとされる。マッチング関数は一般に一次同次、すなわち $U$ と $V$ がある同じ比率で増加したとき、 $h$ もその比率にしたがって増加すると仮定される。

マッチング関数は、Holt and David (1966)の着想によるところが大きいだが、先に紹介したPissarides (1985)やBlanchard and Diamond (1989)等によってそれは $UV$ 曲線の導出に利用された。導出の方法は様々であるが、ここでは賃金の決定や雇用創出を考慮しないシンプルなモデルを紹介しよう。今、雇用者数を $E$ とすると、単位期間に

---

<sup>3</sup> より詳しい解説として、猪木(1981)及び大橋・中村(2004)を参照。特に前者では、マッチング関数が導入される以前の議論が詳しく解説されている。



おけるその変動  $\Delta E$  は、新規の採用者数から離職者数を差し引くことにより、

$$(2) \quad \Delta E = m(U, V) - sE$$

となる。ここで、 $s$  は離職率を表し、一定とする。さらに経済の労働力を  $L$  と定義し、(2)式の両辺を  $L$  で割って変形することにより次式をうる。

$$(3) \quad \frac{\Delta E}{E} \frac{E}{L} = m\left(\frac{U}{L}, \frac{V}{L}\right) - s \frac{E}{L} = m(u, v) - s \frac{E}{L}$$

ただし、 $u$  は失業率、 $v$  は欠員率を表す。

(3)式からUV曲線を導出するために、今、労働力と雇用者数とが同じ率  $\beta$  で変化するという定常状態を仮定する。このとき、労働力と雇用者数の比率を  $e$  とすると、 $e$  は一定である。こうして、定常状態のもとで(3)式は次の(3)'式のようになる。

$$(3)' \quad (\beta + s)e = m(u, v)$$

定常状態のもとで、(3)'式の左辺は一定であるから、 $u$  と  $v$  の組合せは  $m$  の値を左辺に等しくするようなものとして与えられる。すなわち、労働力人口の増加と離職による失業プールへの流入を欠員とのマッチングにより新規採用と等しくすることによって定常状態を維持できるが、UV曲線はそのために必要な  $u$  と  $v$  の組合せを示している。

こうした定式化については、次の二点に留意したい。その第一は、UV曲線の形状がマッチング関数に大きく依存するということである。たとえば、労働市場のマッチング機能が優れたものであれば、低い失業率と欠員率で多くの新規採用を生み出せるから、UV曲線はより原点に近いものになる。しかし残念ながら、Petrongolo and Pissarides (2001)によって指摘されているように、まだマッチング関数はブラック・ボックスに近い存在であり、そのミクロ的経済学的な基礎は十分なものではない。その意味で、1980年代以前のUV曲線の議論と大きな差はないと言える。

むしろ、最大のメリットは第二の点にある。(3)'式から明らかなように、UV曲線のシフトは、労働力の増加率や雇用率、離職率から影響を受ける。Blanchard and Diamond (1989)やDavis, Haltiwanger and Schuh (1996)等は、これらの要因を経済全体のマクロ産出量に影響するマクロショックと部門間で異なるミクロショック（再配

---

分ショック) とに結びつけ、マッチング関数を通して失業率の動的な変動がこれらのショックからどのように影響されるかを分析した<sup>4</sup>。こうした研究は、需要不足失業と構造的失業の発生を動的な枠組みのもとに分析しようとするものであり、意義は大きい。

### 3. 部門間のミスマッチ指標

マッチング関数のミクロ経済学的な基礎は必ずしも十分なものではないが、その存在を一度認めれば、その有用性は大きい。失業率の変動分析の他にも、ミスマッチの指標を導出するためにもそれは利用できる。

最初に、Jackman and Roper (1987)によって展開されたミスマッチ指標を検討しよう。彼らは、構造的失業をTurvey (1977)の定義に依拠して、「セクター間の欠員の配置状況が与えられたとすると、失業者をセクター間で移動させることによって減少させることのできる失業」とした上で、それを次のように定式化する。今、 $i$ セクターの欠員を $V_i$ とし、失業者数を $U_i$ としよう。ここで欠員の配置状況については与えられているとする。 $n$ 部門からなる経済全体のマッチング、ひいては採用者数を最大にし、失業を減少させるためには、経済全体の失業者を各セクターに適切に配置する必要がある。

この問題の解は、現存の失業者総数を $U$ とすると、 $U = \sum_{i=1}^{i=n} U_i$ の制約のもとに、

$U_i$ をコントロールして各セクターの総マッチング数、 $H = \sum_{i=1}^{i=n} H_i(U_i, V_i)$ 、を最大化

させることによってえられる。その解は直感的にも明らかなように、各セクターにおいて失業と欠員の比率を等しくさせることである<sup>5</sup>。これは各セクターの失業と欠員の比率を経済全体の平均的な比率に等しくすることでもある。したがって、マッチング数を最大化させるために $n$ 部門間で移動させなければならない失業者数、 $SU$ 、は、

---

<sup>4</sup> この分野の詳細な展望として、Petrongolo and Pissarides (2001)を参照。同じラインに沿った日本での研究として、宮川・玄田・出島(1994)及び照山・戸田(1997)がある。

<sup>5</sup> ただし、各セクターのマッチング関数は同一で、かつ一次同次であると仮定している。

次式によって与えられる。

$$(4) \quad SU = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^{i=n} |U_i - (U/V)V_i| = \frac{1}{2} U \sum_{i=1}^{i=n} |U_i/U - V_i/V|$$

絶対値の総和に1/2が乗ぜられているのは、失業者が相対的に少ないセクターでは移動が必要ないことを考慮したものである。Jackman and Roper (1979)は、移動すべき失業者数ではなく、失業者総数に対するその比率、 $SU/U$ 、もしくは労働力に対する比率、 $SU/L$ 、を構造的失業の指標とすることを提唱するが、重要なことは、どちらの指標に対しても経済全体の中で各セクターにおける失業と欠員のバランスがどのようになっているかが大きく影響することである。

これまでの議論では欠員の配置状況が与件であるとされたが、(4)式の右辺が絶対値の総和であることから、逆に失業の配置が与件である場合には欠員のミスマッチを(4)式と形式的に同じ形で導出できる。

与件であった欠員をコントロールできる場合には、構造的ミスマッチをさらに減少させることが可能であろうか。この場合、コントロール変数が増えたことになるが、一次同次のマッチング関数のもとでは各セクターの最適規模が不定であるため、欠員が与件とされた場合と同じように、失業と欠員の最適な比率のみしか決まらない。すなわち、各セクターにおける失業と欠員の比率を経済全体におけるそれと等しくすることが、上と同じように、マッチングを最大化させる条件である。しかし、今や欠員の配置は弾力的に決めることができるから、各セクターの失業の配置に合わせて欠員を移動させ、その比率をすべてのセクターで等しくできる。明らかにその比率は経済全体の集計的な比率とも等しい。このとき、部門間の構造的失業はゼロと定義され、存在する失業は他のタイプの失業、たとえば摩擦的失業ということになる。

Jackman and Roper (1979)による指標は合理的なものであるが、しかし失業もしくは欠員の配置状況がどのように与えられ、それが均衡概念とどのように関連しているかが不明である。そこで、今、与えられる一方の要素の配置は経済主体の自発的な意思により自由に移動が可能であり、それは要素の期待純利益をセクター間で均等させると仮定しよう。すなわち、構造的失業の指標を導出する際、欠員はすべてのセクターでその期待純利益が等しくなるように移動するものと仮定すると、次の関係が成立

する。

$$(5) \quad V_i/L_i = V/L, \quad i=1,2,\dots,n$$

ただし、セクター間で欠員当りの利潤率は等しいと仮定している。同様に、ミスマッチ欠員の指標を導出する際には、

$$(6) \quad U_i/L_i = U/L, \quad i=1,2,\dots,n$$

が成立する。ここではセクター間で賃金率は等しいと仮定している。

こうして、(5)式を(4)式に代入することにより、次の(7)式をうることができる。

$$(7) \quad SU/U = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^{i=n} (L_i/L) \left| \frac{U_i/L_i}{U/L} - 1 \right| = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^{i=n} (L_i/L) \left| \frac{u_i}{u} - 1 \right|,$$

ここで、 $u_i$ は*i*セクターの失業率、 $u$ は経済全体の平均失業率を表す。同様に、(6)式を(4)式に代入することにより、(8)式をうる。

$$(8) \quad SV/V = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^{i=n} (L_i/L) \left| \frac{V_i/L_i}{V/L} - 1 \right| = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^{i=n} (L_i/L) \left| \frac{v_i}{v} - 1 \right|,$$

$v_i$ は*i*セクターの欠員率、 $v$ は経済全体の平均欠員率を表す。重要なことは、どちらの指標ともマッチングを最大にするためには、どれだけの割合で失業者もしくは欠員が部門間を移動すればよいかを表していることである。どちらの指標を利用するかは、失業と欠員のセクター間の移動可能性を考慮して決めればよいが、たとえ移動が不可能としても、移動できたとした場合の仮想的な構造的失業の指標として算出することにも意味はあろう<sup>6</sup>。

<sup>6</sup> Jackman, Layard and Savouri (1990) は、本論とは異なった視点から、ミスマッチ指標として  $u_i/u$  の分散を提唱する。彼らは、各セクターの均衡で決まる失業率の分布を失業フロンティアと呼び、その関数形が原点に対して convex であることから、経済全体の平均失業率はセクター間の失業率の分散に依存するとし、その分散をミスマッチと考えた。本論では均衡からの乖離をミスマッチと定義しているが、彼らの指標は各セクターで均衡が成立し、そこで決まる失業率の分布からミスマッチを定義している点で本論とはミスマッチの意味が異なる。

## 4. 日本のミスマッチ指標

これまでに様々なミスマッチ指標が提唱されているが、それぞれが幾つかの前提のもとに導出されたものであり、どれが最も適切であるかを断定することは難しい。本節では、前節で提唱された指標を中心に、日本における、構造的ミスマッチ指標を概観しよう。最初に、**図表 I-1-2** は2002年版『労働経済白書』（厚生労働省）による年齢別と職種別<sup>7</sup>の構造的ミスマッチ指標を再掲したものである。これは(4)式のようなJackman and Roper (1979)の構造的失業の指標に基づいて計算されたものである。年齢別指標と職種別指標とが丁度逆の動きをしていることは興味深いだが、ここでは年齢別の指標に着目しよう。**図表 I-1-2**によれば、年齢別ミスマッチは、1980年代の中頃からバブル期の1990年前後にかけて低下した後、2000年にかけて上昇傾向にあったが、2001年には急落している。佐々木(2004)も年齢別指標を計算しているが、ほぼ同様な動きを示すものの、異なった動きもみられる。ちなみに、佐々木(2004)では1998年と2001年に指標が上昇しているが、それは**図表 I-1-2**の動きとは逆になっている。佐々木は、Wall and Zoega(2002)の方法により計算しているが、なぜ『労働経済白書』との間に差が生じたかははっきりしない<sup>8</sup>。

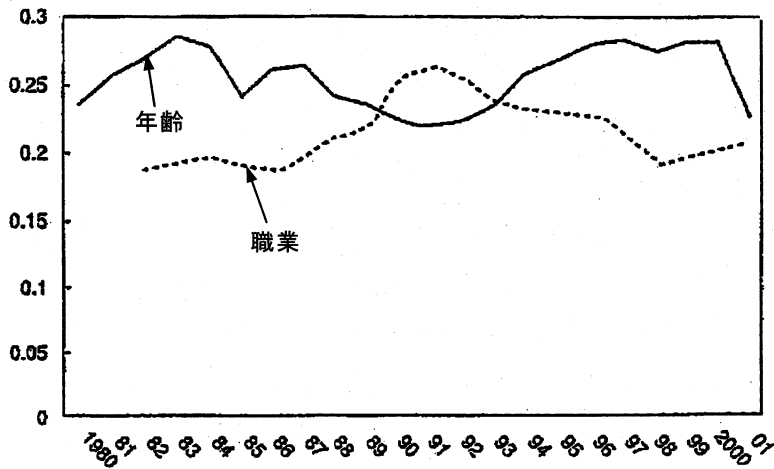
**図表 I-1-3** は、前節の(7)と(8)式にしたがって1980年から2003年までの年齢別構造的失業と欠員の指標を表したものである。利用したデータは、『労働力調査年報』（総務省）と『職業安定業務統計』（厚生労働省）である。ここで年齢は15歳から5歳ごとの区分で、最高年齢は70歳以上である。『労働経済白書』で利用された指標は、年齢間の失業比率か欠員比率のどちらかを与件として両者の差の絶対値をとることによって算出されるのに対して、**図表 I-1-3**では、他方は移動によって均衡状態にあるとの想定のもとに、それぞれが独立に計算されている。興味深いことに、二つの指標の動きは異なる。一方が上昇傾向にあるとき、他方は低下傾向にある。特に、失業指標はバブル期を通して上昇し、1994年をピークに近年低下傾向にあり、構造的・摩擦的失業が増

<sup>7</sup> 職業大分類による職業を以下は職種と呼ぶ。

<sup>8</sup> 佐々木(2004)では、年齢階層別にUV曲線が計測され、年齢別の構造的・摩擦的失業はそれぞれのUV曲線において失業率と欠員率とが等しい点で計算されること、及び年齢の区分が三層と大まかなことなど、『労働経済の分析』とは異なっている。尚、大田(2002)は年齢別にマッチング関数を推計し、失業確率の差をみている。

大傾向にあるとする多くの研究とは異なった結果となっている。しかし、構造的欠員指標は、『労働経済白書』の失業指標と比較して、その水準は若干高いものの、動きをほぼ同じくしている。しかも、2001年以降は佐々木(2004)のように上昇傾向を示す。

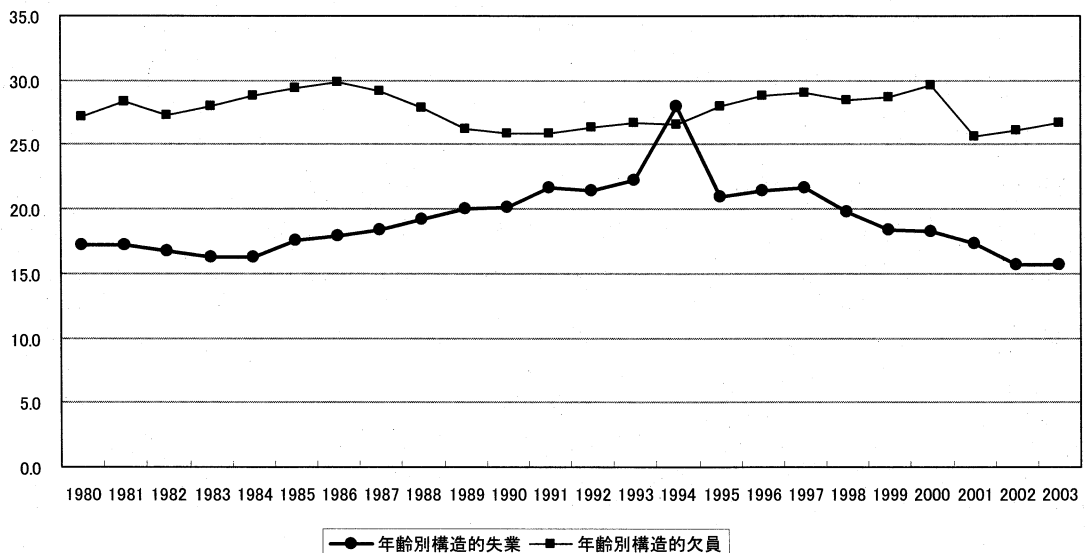
図表 I - 1 - 2 2002年度『労働経済の分析』によるミスマッチ指標



注1：年齢は5段階区分。職業の区分は職業大分類。年齢は常用有効（隔年0月）。  
職業はパートタイムを除く常用新規（各年8月）。

出所：2002年版「労働経済白書」109頁

図表 I - 1 - 3 年齢別構造的失業・欠員の指標



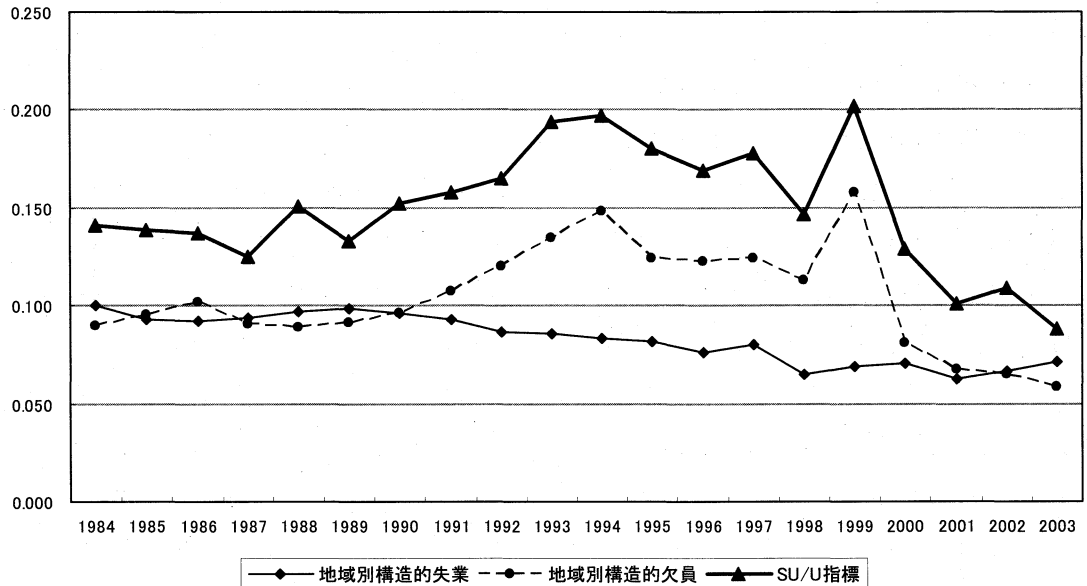
ミスマッチ指標の役割は、重要な政策的含意を与えることにある。その意味で、年齢別の構造的失業指標は、人々が年齢間を移動できないことを考慮すると、あまり意味がないものである。むしろ、注目すべきは構造的欠員の指標で、それは年齢間の失業のアンバランスに対して欠員が円滑に移動できない状況を表現する。したがって、政策的な意味では構造的欠員の指標に注目する必要がある。

ここで、『労働経済白書』で利用された年齢別構造的失業指標と本論の年齢別構造的欠員指標との経済的な意味の違いを考えてみよう。これまでの議論から前者は年齢別失業指標と言いながら、実は欠員の移動が十分かどうかを示すものである。言い換えれば、与えられた年齢別の失業構造のもとにどれだけの欠員が年齢間を移動する必要があるかをみたものである。これに対して本論の欠員指標は、年齢間で失業構造がバランスし、均衡することを想定している。人々が年齢間を移動できないとすると、これは非現実的な想定にみえる。しかし、そうとは言い切れない。というのは、年齢内部での移動、すなわち労働力と非労働力との間の移動があるからである。失業率の高い年齢層では就業を諦め、非労働力化する人が多くなるために、失業率が低下したとすれば、それは均衡へ向かう動きであると言える。本論で構想された構造的欠員指標はそうした側面を一部考慮したものである。

図表 I-1-4 は、地域別の構造的失業と欠員のミスマッチ指標を表したものである。ここで地域とは、都道府県ではなく、北海道、東北、南関東、北関東、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州といったより大括りのものである。図表 I-1-4 から、構造的失業の指標は、1984年から1998年まで減少傾向にあったが<sup>9</sup>、近年では横ばい状態にある。他方、構造的欠員の指標は、1990年代に高い水準にあったが、2000年には急下降している。二つの指標は5%から15%の幅の中にあり、25%前後にある年齢別のミスマッチ指標より失業又は欠員に占める割合は小さい。また二つの指標と(4)式を利用して導出したSU/U指標とを比較すると、構造的欠員指標がSU/U指標と類似した動きをしていることが分かる。いずれにしても、こうした動きから、2000年以降の高い失業率の原因が地域別の構造的ミスマッチによるものではないことが分かる。

<sup>9</sup> Sakurai and Tachibanaki (1992) は、それ以前について(4)式に基づき地域別の指標を作成しているが、それは上昇傾向を示している。

図表 I - 1 - 4 地域別構造的失業・欠員の指標



これまでの議論から、年齢別のミスマッチ指標、特に構造的欠員指標が比較的に日本の失業率の動きとよく対応しているように思われるが、それでもその占める割合は25%程度である<sup>10</sup>。残りの多くの部分は、職種や産業などのセクター間の構造的失業か摩擦的失業、あるいは需要不足失業によって説明されねばならないが、マクロ・データの制約から現在の段階でそれは不可能である。

## 5. ミクロ・データでみたミスマッチ

### (1) 準備

前節までは、経済全体を地域や職種などによって分割し、セクター間のミスマッチをみた。こうしたマクロ的な分析には幾つかの限界がある。とりわけ、次の2点

<sup>10</sup> 佐々木(2003)の指標によれば、1990年代のUV曲線のシフトのうち年齢別ミスマッチに起因するシフトの割合は、時期によって異なるが、大きくて3.55%程度と極めて低い。



は重要である。その第一は、公表統計を利用することから、どうしても部門分割の要素の数が少なくなり、しかも分割が粗くなることである。そのために、たとえば、地域によって産業構造が異なるとき、地域のミスマッチにはその産業構造の違いが影響し、解釈が微妙になる。また、部門分割が粗くなるにしたがい、部門間のミスマッチは小さくなる。したがって、前節の指標がどれほど適切にミスマッチを表現しているかという疑問も生じよう<sup>11</sup>。ただし、各種のミスマッチが時系列的にどのような動きをしているかについては、必要な対策について貴重な情報を提供するものと言えよう。

第二の点は、情報の不完全性ゆえに一つのセクター内で生じる摩擦的失業を部門分割では分析できないことである。情報の不完全性による摩擦的失業として大きく次の三つのタイプがある。その第一は、もし失業者と企業とが互いの存在を知っていれば、雇用契約が成立するはずなのに、知らないために発生するミスマッチである。ここでは、失業者の求職活動や企業の求人活動がどの程度幅広く、また熱心に行われているか、あるいは情報伝播のあり方などが問題になる。第二は、賃金などの労働条件や求められている能力と仕事の内容などの情報が不完全なために、失業者が求職の際に受諾水準や職探しの方向を実勢に合わないようなものに設定した場合に生じるミスマッチである。第三は、企業が失業者の能力や技能について十分な知識をもたないために、適切な採用基準を設定できないことから生じるミスマッチである。Reder (1969)は、こうした情報の不完全性から発生するミスマッチ失業を摩擦的失業と呼ぶが、ここでもそれを踏襲しよう。

上記の限界を克服するためには、個々の失業者や企業からその現状や希望、求職と求人の条件などに関するミクロ的なデータが必要である。しかも摩擦的失業を確定するためには、求職と求人を突き合せなければならない。しかし、労働条件といっても賃金の他に様々な要素があり、労働者の能力や技能、仕事の内容といっても千差万別である。したがって、それらを市場全体で突き合わせ、個々の失業が摩擦

<sup>11</sup> 部門分割が構造的失業や摩擦的失業の計測にどのように影響するかについて Armstrong and Taylor (1981) が詳細に検討している。

---

めのかどうかをみることは現状では難しい。ここでは、地域労使就職支援機構<sup>12</sup>が各県で行ったアンケート調査のうち入手できた静岡県と東京都のものを利用して、求職者側と求人側の現状と探索行動、要望などを分析し、失業の全般的な内容をミクロのレベルからみることにしよう。

アンケート調査が実施されたのは、静岡県が2003年の7月、東京都が11月（ただし、企業調査は2004年1月）であり、前年に引き続いて完全失業率が5%を超えた時期である。求職者についての調査対象者は、求人情報を検索するためにハローワークを訪れ、その受付窓口で調査用紙を手渡された者である。静岡県の場合、用紙は郵送により、また東京都では検索終了時までには受付窓口付近で回収された。回答者数は、前者が1,800人で、後者が2,897人、回収率はそれぞれ40%と90.5%であった。特徴として、調査対象者には現在失業して仕事を探している者が圧倒的に多い。ちなみに、静岡県の調査では2%、東京では4.4%が職に就きながら仕事を探している者である<sup>13</sup>。また静岡と東京ともに調査対象者の約90%が何らかの理由によって前職を離職した者である。企業側に対する調査は、各地域の経営者協会の会員企業を対象に調査票が郵送され、それを返信用封筒で回収するという形で行われた。回答社数は、静岡県が2,332社で、東京都が221社、回収率はそれぞれ53.0%と15%であった。

## (2) ミスマッチの原因

労働者の求職と企業の求人から始まって、両者が面談し、合意のもとに雇用契約が成立してマッチングが成功する。この間、企業は求人の申し込みを職安にしたり、様々な媒体を通して求人情報を出し、応募者が訪れるのを待ち、面談の上、採用の可否を決める。他方、求職者は、求人情報の入手からマッチングの成功までに、求人情報を入手したとして、まずそれに応募するかどうか、次いで採用されたとしてそれを受諾するかどうかを決める。静岡県の調査は、企業と求職者についてそれぞれ

---

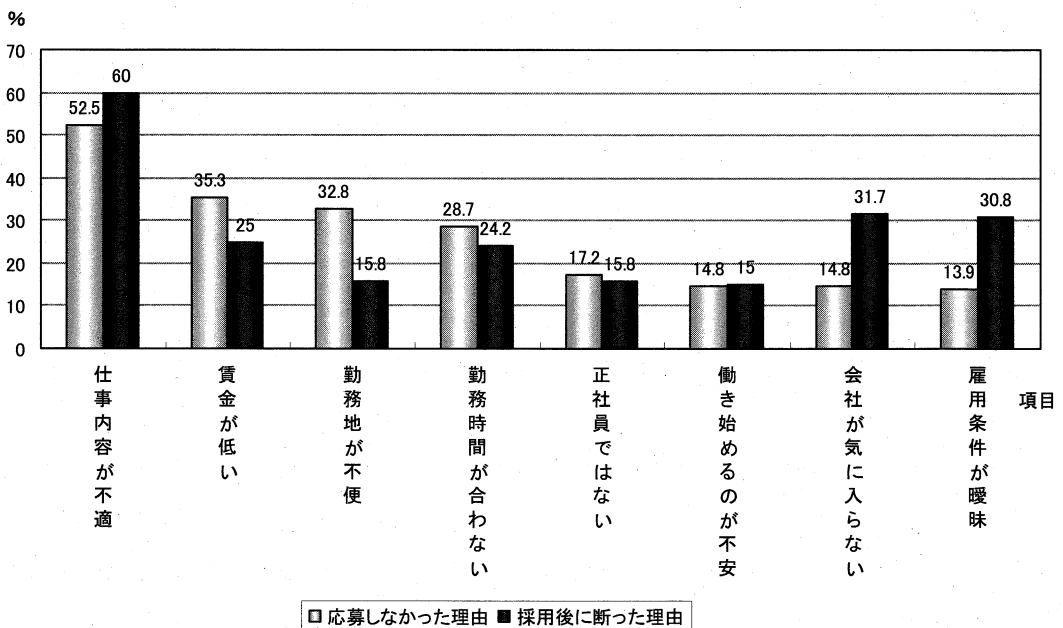
<sup>12</sup> 地域就職支援機構は、厚生労働省の委託を受けて各県の経営者団体と連合が協力して設立されたもので、求職者の就職活動を情報提供や求人開拓、セミナー、雇用調査などを通して支援することを目的としている。

<sup>13</sup> これらの比率について、東京の場合、仕事を探している理由として、「在職中であるが転職を考えているから」とする者の比率であるが、静岡については前職の離職理由に対して無回答な者の比率であることから、後者については解釈に注意を要する。

れの段階で意思決定がどのようになされたかを訊ねている。それらはマイクロ・レベルでのミスマッチの内容を端的に表現するものである。

最初に、求職者がここ1年間の間に求人を紹介されながら、なぜ応募に応じなかったのか、また採用されたにもかかわらず、なぜ断ったかをみてみよう。回答者の内訳をみると、前者は9.7%、後者は9.2%である。逆に言えば、9割以上の多くの求職者がここ1年間に求人を紹介されたことがなかったか、もしくは紹介された場合には応じていた。調査は、その他を含む14の項目を掲げ、応募しなかった理由及び採用後に断った理由を3つ以内で選択させている。図表I-1-5はその割合を示したものである。ただし、調査項目に似通ったものがある場合には、そのうちどれか一つに回答した者を一つの項目に括った。ちなみに、「仕事内容が合わない」と「前職の経験や能力が生かせない」とした者を仕事内容が不適として、また「賃金が不安定」は賃金が低いとした者に、さらに会社の規模と将来性、社風に満足しなかった者は会社が気に入らない者として括った。

図表 I - 1 - 5 求職者からみたミスマッチ（静岡県）



---

図表 I - 1 - 5 より幾つかの興味深い結果を読むことができる。第一に、仕事内容が不適というミスマッチが応募を決める段階でも採用に応じる段階でも最も高い比率を占め、50%を超える。労働者として自分にできる仕事、あるいは自分がしてもよいと思う仕事にこだわることは当然であるが、それに合わない仕事を紹介されたり、その仕事のもとで採用を断るに至るといのは、仕事内容の実際と希望についての情報交換が難しいことを示している。

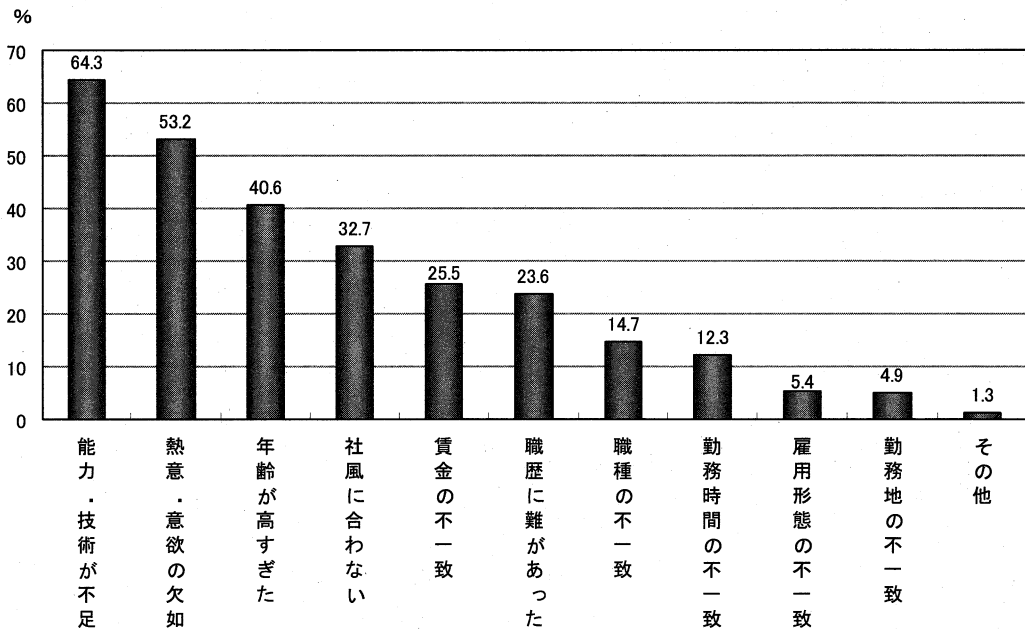
第二に、仕事内容に次いで、賃金や勤務時間についての労働条件を理由に応募や採用を断る者の比率が高い。雇用条件が曖昧なために採用を断った者が3割程度いるが、これも労働条件がよくなさそうであるという意味に解釈できよう。

第三に、仕事内容と会社の特性、雇用条件の曖昧さに関しては、応募しなかった理由より採用後に断った理由の比率が顕著に高くなっている。仕事の内容や会社の社風と将来性などは、やはり現場に行ってみたり、聞いたりしないと分からないことが多いから仕方がないが、雇用条件の曖昧さは募集要項をより詳しく、正確なものにすることで避けることができる。採用決定後、3割の者がこの理由を一つに断っているが、その社会的なロスは大い。

静岡県の調査は、企業側に対して、“近年、中途採用の募集にあたって、求職者を不採用にした理由にはどのようなものがありますか、多く見られる理由に該当する番号すべてに○を付けて下さい”と設問している。結果は、図表 I - 1 - 6 の通りである。この図より、不採用理由として最も高い比率を示すのは、「求めている能力・技術が不足していた」であり、64%を占める。これは求職者が仕事の内容が不適であるとして、応募や採用を断ることと符号する。やはり能力や技術、仕事の内容はそれぞれが最も関心をもつ事項であり、しかも面談した上で求めるものが満たされそうかどうかが決められる。逆に、職種や勤務時間、雇用形態、勤務地の不一致の比率は相対的に低い。これは応募する段階で、求職者が判断し、応募してきた時点では自己選抜の機能が作用していることを示すものである。その意味では、「賃金などの雇用条件が折り合わなかった」という理由も同じことであると思われるが、予想に反して25.5%と比較的に高い比率を占める。これは賃金が仕事の内容や求められる技能と密接に関連しているために、それらがある程度はつきりしないと適

否が決められないからと思われる。興味深いのは、「熱意・意欲が感じられなかった」とか、「人柄が社風に合わなかった」といった極めて面談者の個人的な主観に依存する項目が高い比率を占めていることである。もし熱意や人柄が絶対的な基準によって定義できるものならば、これらもミスマッチ要因になりうるが、しかし一般にこれらは複数の応募者から採用者を決める際の相対的な選抜基準として利用される場合も多いから、解釈が微妙である。すなわち、それは応募者に対して採用枠が少ないために生じた需要不足による不採用といった側面をもつ。

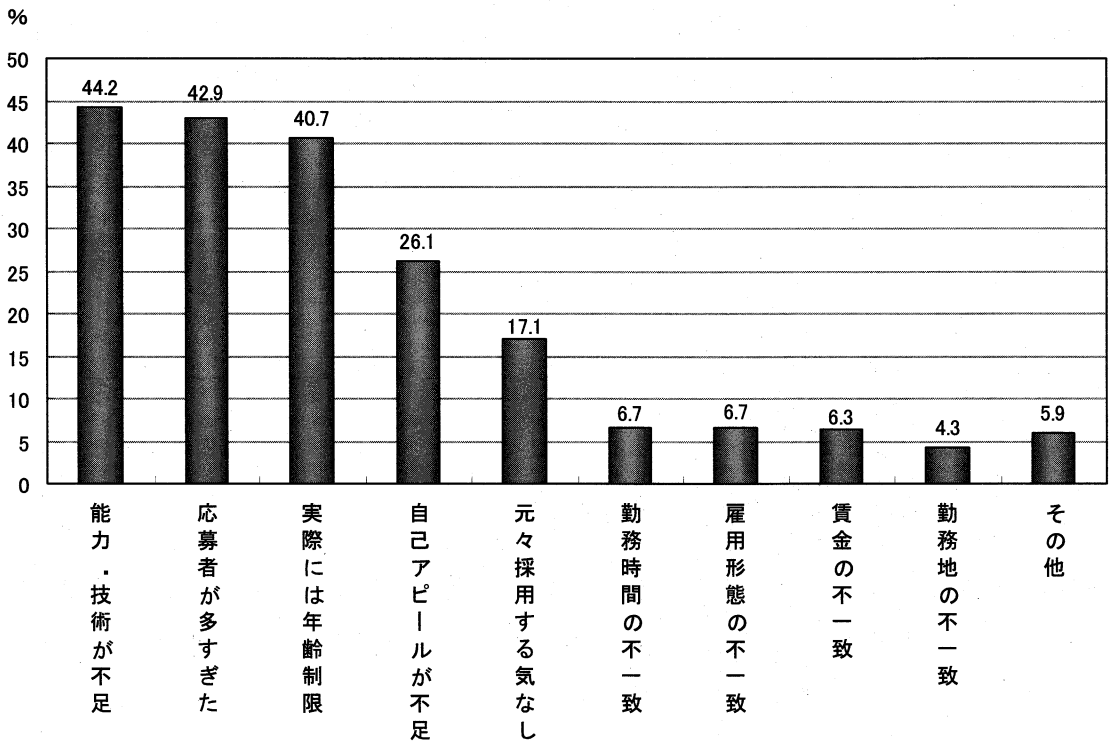
図表 I - 1 - 6 企業側の不採用理由（静岡県）



不採用にされた理由を求職者はどのように見ているのであろうか。静岡県調査は、ここ1年間に求職して不採用になった経験をもつ求職者に対して、“不採用になった理由は何だと思われますか”と訊ねている。結果は図表 I - 1 - 7 の通りである。ここでは選択を3つ以内限定していること、選択項目に少し違いがあること、回答に労働者の主観的な見方が入ることなどから、企業側の不採用理由と厳密に比較

することはできないが、両者の理由は整合的である。第一に、不採用理由として、企業側と同じように、「求められている能力・技術が自分には不足していた」と回答した者が最も多く、44.2%を占める。

図表 I - 1 - 7 労働者側からみた不採用理由（静岡県）



第二に、「応募者が多すぎた」、「実際には年齢制限があった」、「自己アピールが足りなかった」、「元々採用する気がない企業であった」といった理由が賃金や勤務時間、雇用形態の不一致より高い比率を占めるが、これらは企業側からすれば魅力・熱意の欠如、年齢が高すぎる、社風が合わない、といった理由になると考えられる。要するに、上記の項目は、企業が応募者を絞り込む段階で個々の求職者の資質や特性に着目して採用を決める状況を表している。

第三に、年齢に関する理由が企業側の理由と同様に三番目に高い比率を占めるが、これは年齢が労働者の能力や熱意、訓練効率などの生産性ばかりではなく、要求賃

金をも表現する簡便な指標として、労働市場でシグナリング機能を果たしていることを意味する。学歴と異なり、年齢は個人の意思では変えられないことから、年齢がシグナリングに利用されることは、高齢の求職者からは強い不公平感をもたれるだろう。近年、年齢を採用基準にすることに対して法的な規制が強くなりつつあるが、面談の段階でそれが利用される場合には、法的な規制にも限界がある。したがって、今後、いかにして年齢のシグナリング機能を止揚させるかが重大な問題になるが、その解決のためには、採用を決定するまでは年齢情報の提供を禁止させるか、あるいは生産性に裏打ちされていないような年齢と賃金の間の密接な関係を断ち切る仕組みが必要である。

東京都の調査では、求職者に対して“あなたが現在まで就職に至らなかった理由はなんですか”と訊ね、3つまで理由を選択させている<sup>14</sup>。残念ながら、そこでは就職に至らなかった理由がすべて同時に訊ねられているために、それが応募を断ったのか、採用を断ったのか、それとも不採用になったからなのかが判別できない。それでも、静岡の結果と大まかな比較をするために、理由を整理してみた。結果は次のようである。

希望する業種や職種の求人がなかった（仕事内容の不満）：45.0%

基本給や社会保険など、給与条件が不十分であった：33.7%

求められる技能・資格、経験が不足していた：29.8%

年齢制限があった：28.7%

就業形態が合わなかった（正社員ではない）：18.8%

勤務時間が合わなかった：11.3%

その他：3.0%

各理由の比率を静岡県の結果と総合的に比較すると、その高さや順位に大きな差はないことから、東京と静岡の間でミスマッチの発生原因に大きな差はないものと思われる。

<sup>14</sup> 『労働力調査特別調査』（総務省）では、失業者に対して「仕事につけないのはどうしてですか」と訊ねているが、この設問は東京都調査のそれと内容的に類似している。玄田・近藤(2003)は、1999年2月調査を利用して、この設問を分析しているが、結果は本節のものと大きく違わない。

### (3) ミスマッチの分析

これまでミスマッチの原因を概観してきたが、さらにどのようなタイプの求職者と企業に、あるいは求職ルートを通して、どのようなミスマッチが発生しやすいかを分析しよう。最初に、求職者が応募や採用を断った理由として最も高い比率を占める仕事内容が不適という理由と、二番目に高い比率を占める賃金が低いという理由を対象にプロビット分析を行う。結果は図表 I-1-8 の通りであるが、被説明変数として利用したダミー変数は、推計 1 では応募もしくは採用を断ったことがある者を対象に、仕事内容を理由に断った者を 1、そうでない者をゼロ、また推計 2 では賃金が低いという理由に断った者を 1、そうでない者をゼロとする。説明変数はすべてダミー変数であり、次のように定義されている。

男性：男性の場合を 1、そうでない場合を 0

若年者：24歳以下の者を 1、そうでない場合を 0

中年者：40歳代の者を 1、そうでない場合を 0

高齢者：50歳以上の者を 1、そうでない場合を 0

専門・技術などの職種：生産・労務をベースとし、当該の職種が希望する職種である場合を 1、そうでない場合を 0

各種の求職ルート：職安などの公的職業紹介機関の単独利用者をベースにして追加的に利用している求職ルートの場合を 1、そうでない場合を 0

ここで、求職ルートについては注釈が必要である。というのは、調査は利用しているルートすべてを記入させているために、単に現在利用しているルートをダミー変数にした場合、推計結果がどのルートの効果を示すのかがはっきりしないからである。調査は職安の窓口でアンケート票を配布していることから、すべての回答者が公的機関<sup>15</sup>を利用しているとみなす。したがって、ここでは公的機関に加えて追加的に利用しているルートの効果を検討することになるが、そこでは幾つもの組合せが考えられる。そこで、まず4つのルートすべてを利用している者をみると僅か

<sup>15</sup> 調査では、職安のほか、人材銀行、高年齢者就業相談所、その他の公的機関が挙げられている。



に1人である。したがって、分析対象から落した。次に、公的機関を含めて二つのルートを利用している者のダミー変数を作り、それを公的機関以外の求職ルートの名称、すなわち、広告（就職情報誌、新聞などでの求人広告、インターネット、ポスター、飛込み）、縁故（家族・親戚・友人などの個人的つながり、卒業した学校に依頼、退職した会社に依頼）、派遣登録、民間紹介（民間の再就職支援会社）によって表現した。さらに、公的機関を含めて三つのルートを利用している者については組合せダミーを作り、コントロールした。したがって、求職ルートのベースは、公的機関を単独で利用する求職者である。ただし、組合せダミーについて、すべてが10%水準で統計的に有意な効果をもっていなかったり、観測数が少ないために、ダミー変数である説明変数の1か0のどちらか一方に偏っていたりしたために、効果は検出されなかった。ちなみに、求職ルートに関して利用したデータの統計量は、割合の大きい順に、広告（40.3%）、広告・縁故（14.0%）、縁故（7.1%）、派遣・広告（4.1%）、民間紹介（2.1%）であり、他は1%前後である。したがって、公的機関を単独で利用する者が3割を超えている<sup>16</sup>。これらの数値から地方では職安などの公的機関が重要な役割を果たしていることが分かる。

図表I-1-8の推計1から、仕事の内容が不満なために応募や採用を断ったとする者は、性や年齢、希望職種とは関係なく広く存在する。また求職ルートについて10%水準で有意な効果を示すのは、縁故のみである。すなわち、公的機関に加えて家族や親戚、友人、退職した会社などの個人的なつながりを利用して仕事を探している者には仕事の内容が不満なために応募や採用を断ったことのある者は少ない。この結果は、求人のお話を求職者にもっていく前の段階で縁故者の判断が入っていることから、予想通りのものである。

<sup>16</sup> ここで推計に利用した応募や採用を断った者に限定した場合、目立った動きとして、広告の割合が7%ほど上昇し、縁故の割合が3%ほど低下する。

図表 I - 1 - 8 応募や採用を断った理由の分析（静岡県）

推計番号 断った理由	推計1 仕事の内容		推計2 低い賃金		推計3 条件曖昧	
	係数	漸近 t-値	係数	漸近 t-値	係数	漸近 t-値
男性	-0.305	-1.30	0.481	1.94 *	0.326	0.63
若年者	0.198	0.62	-0.349	-0.96	0.569	0.85
中年者	0.106	0.43	0.351	1.37	0.362	0.93
高齢者	-0.124	-0.55	-0.037	-0.16	0.844	2.29 **
専門・技術	0.060	0.21	-0.135	-0.46	-0.384	-0.91
管理	0.416	0.85	-0.007	-0.01	-0.666	-1.08
事務	-0.287	-0.93	-0.401	-1.21	-1.247	-1.81 *
販売・営業	0.377	1.14	-0.574	-1.65 *	-0.757	-1.65 *
サービス	0.077	0.25	-0.079	-0.25	-1.535	-2.48 **
運輸・通信	-0.089	-0.23	0.210	0.55	-0.393	-0.83
広告	-0.174	-0.78	0.066	0.28	-0.227	-0.62
縁故	-0.794	-1.76 *	0.961	2.09 **	0.047	0.07
派遣登録	0.563	0.80	-0.387	-0.54	-0.186	-0.23
民間紹介	-0.361	-0.60	-0.070	-0.10	-0.649	-0.86
定数	0.366	1.21	-0.717	-2.23 **	-0.576	-0.89
Pseudo R2		0.061		0.093		0.172
対数尤度		-140.54		-125.89		-55.218
サンプル数		216		216		111

注：求職ルートについて、三つのルートを利用している者は組合せによってコントロールとされているので、6つである。これらの変数について結果は省略されているが、通常の水準で有意な効果をもつものはない。

推計2より、賃金が低かったり、不安定になりそうだったから応募や採用を断った者には、男性が5%水準で有意に正の効果を示している。これは女性より男性の方が賃金の条件について要求水準が高いことによるものと思われる。また推計2では、販売・営業が10%水準で有意に負の効果をもっている。その理由については、この職種では賃金の相場がしやすいこと、及び需要が比較的堅調であることが考えられる。さらに推計2で縁故が5%の有意水準で正の効果をもっていることが興味深い。仕事の内容が不満で応募や採用を断った者は縁故では相対的に少なかったが、賃金が不満でそうした経験を持つものが多い。縁故の経路では情報の広がり弱く、賃金の相場形成にバラツキが生じやすいということであろうか。ただし、これは縁故には賃金などの条件がよくない仕事が多いということの意味するものではない。というのは、ここでは応募や採用を断った者が分析の対象になっており、縁

故で就職した者は含まれていないからである。

図表 I - 1 - 8 の推計 3 は、採用を断った者のみを対象に雇用条件が曖昧であるという理由についてプロビット分析を試みたものである。この表から、求職ルートに関してはどれも 10% 水準で有意な効果をもたない。むしろ、有意な効果を示すのは、求職者の年齢や希望職種である。高齢者は 5% 水準で有意にプラスの効果をもつが、これは高齢者ほど過去の経験から状況の判断を厳しく行うものと解釈される。また一度働いてから判断するという行動も残された労働生涯が短い高齢者にはリスクが大きいことも一因である。

推計 3 によれば、事務、もしくは販売・営業、サービスを希望する者のダミーは 10% の有意水準でマイナスの効果をもつ。これらの職種では生産・労務と比較して仕事内容がはっきりしているから、賃金などの雇用条件との対応も比較的明確にしやすいものと思われる。ここではすべての職種ダミーがマイナスの符号になっているから、生産、労務で特に条件が曖昧なためにミスマッチが生じていることを意味する。

企業側の不採用理由についてプロビット分析を試みた結果が図表 I - 1 - 9 に掲載されている。推計 4 では、中途採用の募集にあたって能力・技術が不足していたから不採用にしたと回答した企業を 1、そうでない場合を 0 とするダミー変数が、また推計 5 では、賃金などの雇用条件が合わなかった、さらに推計 6 では、年齢が高すぎた、をそれぞれ理由にした企業を 1、そうでない場合を 0 とするダミー変数が被説明変数にされている。説明変数については、パートを含む従業員 99 人未満の小企業をベースにした中企業（100 人から 999 人以下）と大企業（1,000 人以上）のダミー変数、また利益好調として過去 3 年間の営業利益について好調と答えた企業を 1、そうでない場合を 0 とするダミー変数を利用した。さらに各職種は人員が不足する分野として企業が当該職種を挙げた場合に 1、そうでない場合に 0 をとるダミー変数である。

求人ルートについて調査は、過去 3 年間に募集を行ったルートで主なものとして 3 つまで選択させている。全体の利用状況は、職安などの公的職業紹介機関（77.7%）、広告などのオープンな経路（52.5%）、個人的なつながりなどの縁故（34.1%）、民

間の再就職支援会社（5%）、派遣会社（0.44%）、その他（5%）である。そこで、まず3つのルートを選択した企業については各ルートの効果が複雑に入り混じるために、該当する企業を1、そうでない企業を0とするダミー変数を「3つ」として定義した。次いで、1つ選択した企業について各職種のダミー変数を作った。さらに2つのルートを選択した企業については組合せによりそれを表現した。したがって、分析では職安などの公的紹介機関<sup>17</sup>を単独で利用した企業がベースとなっている。ただし、選択肢の一つに派遣会社があるが、これは企業が希望に合わない場合には比較的容易に人員の入れ替えができると考え、考察の対象から外した。

図表 I - 1 - 9 企業の不採用理由の分析（静岡県）

推計番号 不採用理由	推計4 能力・技術		推計5 賃金		推計6 年齢	
	係数	漸近 t-値	係数	漸近 t-値	係数	漸近 t-値
中企業	0.090	1.13	0.033	0.41	-0.022	-0.28
大企業	-0.033	-0.14	-0.069	-0.28	-0.182	-0.80
利益好調	-0.066	-0.74	-0.199	-2.11 **	-0.077	-0.92
専門・技術	0.737	7.77 ***	0.026	0.29	0.062	0.76
管理	-0.032	-0.20	0.176	1.15	-0.046	-0.31
事務	0.054	0.30	-0.131	-0.71	0.209	1.26
販売・営業	0.014	0.14	0.131	1.32	-0.017	-0.18
サービス	-0.351	-1.71 *	0.553	2.76 ***	0.318	1.57
運輸・通信	-0.752	-3.98 ***	0.466	1.69 *	0.142	0.51
広告	-0.090	-0.50	-0.106	-0.53	-0.011	-0.06
縁故	-0.092	-1.08	-0.014	-0.16	0.074	0.92
民間紹介	0.888	1.55	-0.421	-0.75	-0.327	-0.70
公的・広告	0.042	0.40	-0.069	-0.60	0.154	1.50
公的・縁故	-0.113	-0.93	0.044	0.34	0.191	1.60
広告・縁故	-0.229	-1.94 *	0.063	0.53	0.142	1.27
縁故・民間	-0.058	-0.13	-0.184	-0.40	-0.144	-0.35
3つ	0.316	3.28 ***	0.090	0.94	0.317	3.54 ***
定数	0.253	4.14 ***	-0.748	-11.48 ***	-0.419	-6.92 ***
Pseudo R2		0.057		0.014		0.018
対数尤度		-975.23		-887.85		-1079.35
サンプル数		1621		1621		1621

<sup>17</sup> 公的機関としては、職安のほか、人材銀行、高齢者就業相談所などが含まれている。データでは単独で公的機関を利用している企業が約17%占める。

図表 I - 1 - 9 から幾つかの興味深い事実を指摘できる。まず企業規模は、ここで取り上げた不採用理由のどれに対しても通常の水準で有意な効果を示さない。特に、賃金が年功的な大企業ほど年齢が不採用理由となることが多いと思われるが、結果は異なった。要するに、年齢はどの企業でも不採用の重要な要因になりうる。推計 5 から、営業利益が好調な企業では賃金が合わないという理由で不採用になることは少ないことが分かるが、やはり業績のよい企業では賃金が高い上に、人員の必要度が高いことから応募者による賃金の要求には弾力的にに応じているものと思われる。

不足する職種分野を説明変数としたのは、企業が募集をその分野で行ったと推測したからである。専門・技術職が能力・技術の不足に対して 1% 水準で有意に正の効果をもつことは当然の結果であろう。興味深いのは、サービスと運輸・通信では能力・技術の不足を理由に不採用にすることは相対的に少ないのに対して、賃金が合わないために不採用にするケースが多いことである。サービスの効果は 1% 水準で、運輸・通信の効果は 10% 水準で統計的にも有意である。これらの職種に必要とされる能力・技術は、特定の企業もしくは産業にのみ有用なものではなく、一般的な有効性をもつことから、応募者の要求賃金が重要な争点となることと思われる。同様な理由で、営業・販売職でも、通常の水準で有意ではないが、賃金の不一致が不採用理由になることが多いようである。

求人ルートに関して、求めている能力や技術の不足による不採用理由に対して広告（就職情報誌、新聞などでの求人広告、ポスター、飛込み）や縁故が負の効果を示しているが、それは通常の水準で統計的に有意ではない。通常の水準で有意にマイナスの効果を示すのは、広告と縁故の組合せで求人ルートを利用する企業である。どちらの効果が有力かについては、二つの理由から縁故であると考えられる。その第一は、広告より縁故の方が漸近  $t$ -値が大きいこと、第二は、公的機関と広告の組合せを利用する企業の効果と公的機関と縁故を利用する企業では、通常の水準で有意ではないが、前者はプラス、後者はマイナスの効果を示すことである。こうした結果は、求職者側が応募や採用を断ったケースに縁故が少ないことと整合的である。すなわち、縁故ルートでは、仕事の内容に不満があるために応募や採用を断る求職

者が少ない上に、能力や技術の不足によって企業が不採用とするケースも少ない、このことから、ミスマッチを回避するルートとして縁故が有効であると言える。縁故の利用には、日頃から仕事を通しての、あるいは知人・友人との人的なつながりを広く構築する努力をしなければならないが、それが職探しの際には有力な武器になる。

#### (4) 失業の分類とその意味

東京都で行われた調査では、求職者に対して年齢別に希望する職種が、また企業に対しては年齢別に不足する職種が訊ねられている。両者の結果を付き合わせることで、年齢・職種別に摩擦的失業と構造的失業を算出し、それぞれの意味を考えてみよう。

図表 I - 1 - 10 年齢・職種別求職者数（東京都）

(単位:求職者数)

	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳台	60歳以上	Total
専門・技術	33	55	18	42	16	164
管理	4	1	8	16	14	43
事務	28	39	24	38	24	153
営業・サービス	15	30	23	43	25	136
生産・労務	10	12	12	34	14	74
運輸・通信	4	2	3	14	7	30
Total	94	139	88	187	100	608

図表 I - 1 - 11 年齢・職種別欠員数（東京都）

(単位:欠員数)

	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳台	60歳以上	Total
専門・技術	61	40	14	6	0	121
管理	12	23	21	9	0	65
事務	34	14	10	2	0	60
営業・サービス	71	36	23	7	0	137
生産・労務	27	10	6	2	0	45
運輸・通信	2	2	75	70	0	149
Total	207	125	149	96	0	577

注：調査では60歳以上が訊ねられていないが、現実はこの年代が不足する企業はほとんど存在しないと考え、ゼロとした。

図表 I - 1 - 10 と図表 I - 1 - 11 は、年齢別及び職種別に求職者数と欠員数をそれぞれまとめたものである。ただし、求職者調査と企業調査では年齢と職種の分類が少し異なるために、両者が対応可能なように分類を調整している<sup>18</sup>。図表 I - 1 - 10 から、求職者の総数は608人であるが、すでにみたように、これらのほとんどは失業者であるから、以後は失業者とみなす。また図表 I - 1 - 11 から年齢・職種別に労働力が不足するとした回答数は577であるが<sup>19</sup>、一回答に不足数を一人と想定し、欠員の合計を577人とする。この場合、2節で議論したUV分析にしたがって需要不足失業を算出すると、31人 (=608-577) となる。とりあえず、ここでもそれを踏襲しよう。Armstrong and Taylor (1981) は、こうした二つのマトリックス表からまず摩擦的失業を算出する。彼らの方法によれば、それは失業表と欠員表の年齢と職種の各セルの小さい方の数である。その意味は、マッチングしていたら減少したはずの失業者数または欠員数である。図表 I - 1 - 12 はそれを示したものである。この表から、その合計は、293人である。こうして、ここで取り上げたサンプルが現状を正確に表現しているとすれば、東京都の需要不足失業は全体の5.1%、摩擦的失業は48.2%となり、その残りの46.7%が構造的失業であることになる。これまでマクロ・レベルで計測した研究では、この時期、需要不足失業は少なくとも25%を超えると見做されているから、ここでのミクロ・レベルの結果とは大きくかけ離れている。ただし、前者は、職安の未充足求人数（欠員数）を利用しており、全体の欠員を捕捉していないために需要不足失業を過大に推定していることに留意したい。

Armstrong and Taylor (1981) は、失業者の総数から図表 I - 1 - 12 の摩擦的失業を差し引くことによって図表 I - 1 - 13 のような構造的失業のマトリックスを算出する。ただし、彼らを使用した表は、あくまでも架空の数値表であり、そこでは失業者と欠員の総数は等しいと仮定されている。ここで算出した図表 I - 1 - 13 には、31人の需要不足失業も含まれるが、それがどのセルに存在するかを確定する

<sup>18</sup> 特に、求職者調査では保安関係職とその他が希望職種の項目にあるが、前者は生産・労務職に、後者はサービス職に統合した。また企業の不足する労働力には60歳以上の年齢が存在しないが、現状を考慮し、そこはゼロとした。

<sup>19</sup> 調査企業数はすでにみたように211社と少ないが、年齢・職種別の回答では1社が複数回答しているために、欠員の合計は577となっている。

ことはできない。また図表 I - 1 - 14は、図表 I - 1 - 11の欠員数から摩擦的失業者(欠員)数を差し引いたものであるが、構造的欠員と呼ぶことにしよう。Armstrong and Taylorは、さらに構造的失業の中身をミスマッチの構成要素によって分類する。その基準は、構造的失業を消失させるために必要なセル間の移動数である。彼らのマトリックス表は地域別・熟練度別のものであるから、失業者の地域間移動や訓練によって構造的失業を消失させることが計算上可能である。しかし、ここでは年齢と職種が構成要素とされているから、それを踏襲することはできない。なぜなら、人は年齢の間を移動できないからである。他方、賃金を生産性に応じて弾力的に調整したり、体力の衰えをカバーする仕組みを作れば、欠員を年齢間で代替し、移動させることは可能である。したがって、ここでは欠員の年齢間移動は可能であるとす。ただし、欠員の職種間の移動については不可能とする。なぜなら、職種間では経済活動における役割が異なり、それを代替させることは短期的には難しいからである。こうして、ここでは失業者の年齢間移動と欠員の職種間移動は不可能とし、失業者の職種間移動と欠員の年齢間移動は可能と想定する。

図表 I - 1 - 12 摩擦的失業者・欠員数(東京都)

	(単位:数)					
	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳台	60歳代	Total
専門・技術	33	40	14	6	0	93
管理	4	1	8	9	0	22
事務	28	14	10	2	0	54
営業・サービス	15	30	23	7	0	75
生産・労務	10	10	6	2	0	28
運輸・通信	2	2	3	14	0	21
Total	92	97	64	40	0	293

図表 I - 1 - 13 構造的失業者数+需要不足失業者数(東京都)

	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳台	60歳以上	Total B
専門・技術	0	15	4	36	16	71
管理	0	0	0	7	14	21
事務	0	25	14	36	24	99
営業・サービス	0	0	0	36	25	61
生産・労務	0	2	6	32	14	54
運輸・通信	2	0	0	0	7	9
Total A	2	42	24	147	100	315



図表 I - 1 - 14 構造的欠員数（東京都）

	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳台	60歳以上	Total D
専門・技術	28	0	0	0	0	28
管理	8	22	13	0	0	43
事務	6	0	0	0	0	6
営業・サービス	56	6	0	0	0	62
生産・労務	17	0	0	0	0	17
運輸・通信	0	0	72	56	0	128
Total C	115	28	85	56	0	284

最初に、失業者の職種間移動が自由であるという想定のもとに、図表 I - 1 - 13 と図表 I - 1 - 14 から年齢別のミスマッチ失業を算出しよう。まず各年代の失業者数を示す図表 I - 1 - 13 の Total A と各年代の欠員数を示す図表 I - 1 - 14 の Total C を比較し、失業者数と欠員数のうち、どちらか小さい数値を選ぶ。たとえば、30歳未満では失業者数の2、30歳代では欠員数の28というように。これらの数値を合計することにより、110をうるが、これは職種間を移動することで減少させる失業者数である。この数値が職種別ミスマッチ失業である。次いで、各年代に残った失業者205人と残った欠員数174とをマッチングさせることになるが、これは残った欠員を年齢間で移動させることによって可能である。この場合、欠員数が需要不足分少ないので、174だけのマッチングが計算上可能である。すなわち、年齢別ミスマッチ失業は174人である。

こうして職種別と年齢別のミスマッチ失業を計算することができたが、この計算はかなり恣意的である。というのは、上とは計算の手順を変え、最初に年齢別ミスマッチ失業から算出した場合には、ミスマッチ失業の組合せが異なってくるからである。ちなみに、欠員の年齢間移動は自由であると想定して、図表 I - 1 - 13 の Total B と図表 I - 1 - 14 の Total D の各列を比較し、各職種について失業者数が欠員数を上回る場合には欠員数を、下回る場合には失業者数を選び、それらを合計すると142という数値をうる。これが年齢別ミスマッチ失業である。さらに各職種に残った失業者を職種間移動により残った欠員とマッチングさせ、失業者を142だけ減らすことができる。つまり、職種別ミスマッチ失業も142である。この場合、二つのミスマッチ失業が同数になったのは、偶然である。

---

どちらの手順で計算するのが適切かは、欠員の年齢間移動と失業者の職種間移動のどちらが円滑に実施できるかに依存しよう。すなわち、円滑に実施できる移動を最初に想定するのである。しかし、どちらの移動も時間とコストがかかる上に、移動の内容によってそれらが異なる。たとえば、失業者の管理から事務へ、あるいは生産・労務から運輸・通信への移動には多くのコストを要しないと思われるが、事務から専門・技術などへの移動は難しい。他方、欠員の年齢間移動は雇用制度や賃金、仕事の負荷の変更など、企業側の対応によって決まる。したがって、どちらの移動がより円滑に実施できるかを先験的に決めることは難しいが、全体として欠員の年齢間移動の方が実現可能性は大きいように筆者には思える。この場合、年齢別ミスマッチが先に、職種別が後に計算され、東京都の例では同じ数である。

これまでの作業から、ここで二つの点に留意したい。一つは、ミスマッチ失業があたかも需要不足とは無関係であり、労働需要の増加によっては減少させることができないものとして語られることがしばしばあることである。上の議論から明らかのように、これは誤った見方である。年齢別又は職種別ミスマッチ失業は、欠員の年齢間移動や失業者の職種間移動を前提として定義された概念である。言い換えれば、それらは移動が困難だからこそ、意味をもつものである。したがって、移動が短期間には無理であれば、失業を減少させるには各セルで労働需要を増加させる他ない。ケインズは、賃金が硬直的な経済で非自発的失業を減少させるためには、有効需要を喚起する必要を説いたが、同様に移動が困難な経済で構造的失業を減少させようとすれば、労働需要の喚起が必要なのである。ここで二つの具体的なケースを考えよう。最初に、構造的失業が存在する30歳代の事務職のセルで10人の労働需要の増加があったとしよう。このうち、6人の失業者が採用され、残りの4人は欠員状態のままであったとすると、このセルでの失業者総数は、39から6だけ減少し、33人、また欠員総数は14から4だけ増え、18人となる。その結果、摩擦的失業は18人と増え、構造的失業は25から15へと10人減少する<sup>20</sup>。同時に全体の需要不足失業が10人減少することは言うまでもない。このように構造的失業が存在するセルでの

---

<sup>20</sup> ただし、このセルには需要不足失業はないものと仮定している。

労働需要増は、構造的失業をその分だけ減少させる。ただし、一方で摩擦的失業を増大させるから、ネットでの失業者数の減少は、需要不足失業ほどではない。構造的欠員が存在するセルで需要が増加した場合、構造的失業がゼロのまま、摩擦的失業は一定か減少<sup>21</sup>、需要不足失業は減少することが容易に確かめられよう。

留意すべきもう一つの点は、(1)式のような新古典派タイプの滑らかなマッチング関数を各セルで想定した場合にも、同様に、失業を需要不足失業と摩擦的失業、構造的失業に分類できることである。方法は、まず各セルでマッチング関数が同じであると仮定し、45度線を利用して各セルの構造的・摩擦的失業と需要不足失業を算出する。次いで、想定したマッチング関数のもとに、(4)式にしたがって構造的失業を計算する。さらに、各セルの構造的・摩擦的失業を合計し、そこから構造的失業を差し引くことによって摩擦的失業を算出する。ただし、この方法はマッチング関数の推計を必要とするが、本論のデータでは失業者数か欠員にゼロの値をとるセルがあるために、適切に関数を推計することは難しい。

#### (5) 求職期間中における職種の変更方向

上の議論で職種のミスマッチによる構造的失業とは、失業者の職種間移動が自由であり、欠員が存在する方向に彼らが適切に職種を変更できた場合に可能な失業者数の減少として定義された。現実はこの想定はどれほど満たされているのだろうか。この点を検討するために、求職者が前職の職種から希望する職種をどのように変更したかをみてみよう。残念ながら、東京都調査は前職の職種を訪ねていないが、静岡県調査は希望する職種と同時に前職の職種をも調べている。ここではそれを利用することにしよう。

図表 I-1-15 は、縦軸に前職の職種を横軸に希望する職種をとり、前職からどれだけの者が希望する他の職種に変化させたか、また変化させなかったかを割合で示したものである。表の対角線の数値は、前職と希望する職種とが等しい求職者の割合であるが、全体で希望職種を前職と同じにした者は、65%を占める。さらに詳しくみると、管理職の28.1%と営業・販売職の44.9%をのぞき、どの職種も希望す

<sup>21</sup> 需要増によって摩擦的失業が一部減少することはありうる。

---

る職種を前職と同じにする者が半数を超える。特に、事務職から、再度、事務職を希望する者の割合が87.6%と最も高く、次いで運輸・通信、サービス、生産・労務となり、いずれも70%弱である。

対角線以外の所には、表が煩雑になるのを避けるために、前職からの変化の割合が2番目に高いか、もしくはそれが10%を超える場合のみ、その数値が記されている。ここから興味深い事実を二点指摘できる。第一に、事務と生産・労務には他の特定の職種からの希望者が比較的多い。ちなみに、事務には営業・販売、管理、サービスといった職種から、生産・労務には管理、専門・技術、運輸・通信からの希望者が多い。その結果、総計として事務では前職が事務であった者より希望者が90人多い。ただし、生産・労務ではその前職者でサービスを希望する者が多いために、総計では希望者が多くなならない。運輸・通信は、他の前職者から広く希望される結果、希望者の総計が前職者を46人上回る。第二に、管理と営業・販売では他の職種を希望する者が多い結果、前者では希望者が前職者を66人、後者では54人下回る。また専門・技術でも希望者が前職者を18人下回る。これらの事実は求職者が遂行可能で仕事を発見できそうな職種へと希望を変更することを表しているように見えるが、どうであろうか。

静岡県企業の調査によれば、企業内に従業員の不足分野があるとする企業の割合は36.7%、過剰分野があるとする企業の割合は20.8%で、全体として不足分野があるとする企業の方が多い。調査はさらに職種別に過不足の分野を訊ねているが、**図表 I - 1 - 16**はその企業割合をまとめたものである。表から企業が過剰であるとする職種として割合が最も高いのは、生産・労務の41.8%、次いで事務の34.2%、管理の20.6%である。これに対して、不足しているとする企業の割合が高い職種は、専門・技術の51.3%、次いで営業・販売の35.2%、生産・労務の20%となっている。最下段には、不足する企業の割合から過剰とする企業の割合を差し引いた数値が記されている。不足分野があるとする企業の割合が過剰分野があるとする企業のそれよりも高いことは、超過需要（もしくは超過供給）の状況を表現するものではないが、少なくともその数値が高い職種では、採用に必要な条件を満たしているという条件のもとに、求職者には最もマッチングの成功確率が高いと言えよう。**図表 I -**

1-16によれば、専門・技術で35.7%と最も数値が高く、次いで営業・販売が18.4%となっている。逆に、事務と生産・労務では不足と過剰の差がマイナス25%と21.8%であり、マッチングの成功確率は低い。そのほか、管理では少しマイナスの値に、またサービス、運輸・通信、その他ではほぼゼロに近い値となっている。

図表 I - 1 - 15 前職の職種と現在希望する職種（静岡県）

前職の職種	職種	希望する職種							回答者数	
		専門・技術	管理	事務	営業・販売	サービス	運輸・通信	生産・労務		その他
	専門・技術	58.8						13.9	194(12.6%)	
	管理	10.5	28.1	15.8				21.1	114(7.4%)	
	事務			87.6		4.5			331(21.6%)	
	営業・販売			21.0	44.9				176(11.5%)	
	サービス			11.2		68.8			250(16.3%)	
	運輸・通信						69.4	9.7	72(4.7%)	
	生産・労務					8.7		67.9	380(24.8%)	
	その他			17.6				29.4	17(1.1%)	
	回答者数	177(11.3%)	48(3.1%)	421(27.4%)	122(8.0%)	258(16.8%)	118(7.7%)	354(23.1%)	36(2.3%)	1,534(100%)

注：表には、上位2番目までの、もしくは10%を超える比率が掲載されている。

図表 I - 1 - 16 過剰な職種と不足する職種の企業割合（静岡県）

									(単位:%)	
	専門・技術	管理	事務	営業・販売	サービス	運輸・通信	生産・労務	その他	企業数	企業割合
不足あり	51.3	12.3	9.2	35.2	5.8	3.7	20	0.5	823	36.70%
過剰あり	15.6	20.6	34.2	16.8	3.8	4.4	41.8	0.9	476	20.80%
不足一過剰	35.7	-8.3	-25	18.4	2	-0.7	-21.8	-0.4		

注：人員の不足の有無に回答した企業数2,279社、人員の過剰の有無に回答した企業数2,323社であるが、表の企業割合とは、そのうち不足あり、もしくは過剰ありと回答した企業の割合。企業数はさらに過不足の有無に回答した企業のうち、職種別の過不足に回答した企業数。

こうした企業における従業員の過不足を求職者の職種変更と比較すると、重大な事実が浮かび上がる。それは、両者がマッチしていないことである。ちなみに、マッチングの成功確率が高い営業・販売や専門・技術では前職者が他の職種に希望を変更させている一方で、成功確率の低い事務では他の職種からの希望者が増えている。また生産・労務と運輸・通信では成功確率は必ずしも高くないにもかかわらず、他の職種からの希望者が多いという状況である。

これらの事実は二つの問題を提起する。一つは、求職者が希望職種を変更するに

---

あたって適切な情報をえていない可能性が高いことである。市場の需給関係について正しい情報を保有しないために単に自分でもできそうな仕事を希望し、その範囲で仕事を探すという行動をとっているとすれば、マッチングの成功確率は低い。もう一つは、訓練の機会が不足しているか、訓練の方向が間違っているために、需給の動向とはマッチしない形で希望する職種を決めていることである。労働市場の需給構造は技術進歩や人々の嗜好の変化により刻々と変化する。それに対して教育・訓練には個々の労働者に時間とコストを必要とするばかりではなく、それを提供する組織も硬直的になりがちである。そこでは訓練のミスマッチが起こりやすい。いずれにしても、こうした二つの事態はそこに大きな社会的なロスを発生させる。個々の企業と労働者のマッチングをベースにシステムを整備するとしても、その効率化のためには、単にどこに求職者が存在し、どこに求人があるかといった個別情報ばかりではなく、労働市場の全般的かつ整合的な情報を広く提供し、マッチングを適切に誘導することが重要であることを示す。その意味でも各種のミスマッチ指標はどこに問題があるかについて貴重な情報を提供するものである。

(大橋 勇雄)

参考文献

- 猪木武徳 (1981) 「失業」、佐野陽子他編著『労働経済学』総合労働研究所。
- 太田聰一 (2002), 「若年失業者の再検討：その経済的背景」 玄田有史・中田善文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社。
- 大竹文雄・太田聰一 (2002) 「デフレ下の雇用政策」『日本経済研究』第44号、22-45頁。
- 大橋勇雄・中村二郎 (2004), 「労働市場の経済学—働き方の未来を考えるために」 有斐閣。
- 北浦修敏・原田泰・篠原哲・坂村素数 (2002) 「構造的失業とデフレーションについて」財務総合政策研究所、Discussion Paper Series, 02A-26.
- 北浦修敏・原田泰・篠原哲・坂村素数 (2003) 「構造的失業とデフレーション—フィリップス・カーブ、UV分析、オークン法則」財務総合政策研究所「フィナンシャル・レビュー」Vol. 675.
- 玄田有史・近藤絢子 (2003), 「構造的失業の再検討—失業率上昇の背景—」ESRI Discussion Paper Series Vol.53.
- 佐々木勝 (2004) 「年齢階級間ミスマッチによるUV曲線のシフト変化と失業率」『日本労働研究雑誌』Vol.524.
- 照山博司・戸田裕之 (1997), 「日本の景気循環と失業率変動の時系列分析」浅子和美・大瀧雅之編「現代マクロ経済動学」東京大学出版会。
- 樋口美雄 (2001) 「雇用と失業の経済学」日本経済新聞社。
- 宮川努・玄田有史・出島敬久 (1994), 「就職動向の時系列分析」一橋大学経済研究所『経済研究』Vol.45, No.3, pp.248~260.
- 厚生労働省 (2002) 『労働経済白書 (2002年度版)』日本労働研究機構。
- 内閣府 (2002) 『経済財政白書 (2002年度版)』国立印刷局 (旧財務省印刷局)。
- Abe, M. and S. Ohata., (2001), “Unemployment Fluctuations and Industry Labor Markets,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 15, pp.437-464.
- Abraham, Katharine G. and Katz, Lawrence F. (1986), “Cyclical Unemployment: Sectoral Shifts or Aggregate Disturbances,” *Journal of Political Economy*, Vol. 94, pp.507-489.
- Armstrong, H. and J. Taylor (1981), “The Measurement of Different Types of Unemployment,” in J.,Creedy ed., *The Economics of Unemployment in Britain, Butterworths*.
- Blanchard, O. and P. Diamond (1989), “The Beveridge Curve,” *Brookings Papers on Economic Activity* 1, pp.1-60.
- Bowden, R. J. (1980), “On the Existence and Secular Stability of u-v Loci”, *Economica*, Vol. 47, No. 185: pp. 35-50.

- 
- Davis, S.J., J.C.Haltiwanger and S. Schuh (1996), *Job Creation and Destruction*. Cambridge MA : MIT Press.
- Dow, J. C. R., and L. Dicks-Mireaux (1958), The excess Demand for Labor: A study of Conditions in Great Britain, *Oxford Economic Papers*, Vol.10, pp.1-33.
- Hansen, Bent (1970). "Excess Demand, Unemployment, Vacancies, and Wages," *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.84: pp. 1-23.
- Holt, CC, and M.H. David. (1966). "The concept of job vacancies in a dynamic theory of the labor market," *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*, National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, New York: pp.73-110.
- Jackman, R. and Roper, S. (1987), "Structural Unemployment," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 49, pp.9-36.
- Jackman, R., Layard R. Savouri S. (1991), "Mismatch: a framework for thought," In *Mismatch and Labor Mobility*, Padoa-Schioppa F. (ed.). Cambridge University Press: Cambridge.
- Lillien, D. M. (1982), "Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment," *The Journal of Political Economy*, Vol.90, pp777-793.
- Petrongolo, B. and Pissarides, Christopher A. (2001), "Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function," *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXIX, pp.390-431.
- Pissarides, C. A. (1979), "Job Matchings with State Employment Agencies and Random Search," *Economic Journal*, Vol. 89: pp. 818-33.
- Pissarides, C. A. (1985), "Short-Run Equilibrium Dynamics of Unemployment, Vacancies and Real Wages." *American Economic Review* 75: pp.676-690.
- Sakurai, K. and T. (1992), "Estimation of Mis-match and U-V Analysis in Japan," *Japan and the World Economy*, Vol.4, pp.319-332.
- Wall, H. J. and G. Zoega (2002) The British Beveridge Curve: A Tale of Ten Regions, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 64, pp. 261-80.



## 第2章 正規従業員の中途採用の概観と予備的考察

### 1. 企業の求人行動

1990年代以降の日本における失業率の上昇の原因のひとつに、労働市場におけるいわゆる「ミスマッチ」が存在していることは多くの識者が指摘している。またそれゆえに、「ミスマッチの解消」を目的に職業紹介や職業訓練などに対してかなりの量の政策資源が投入されてきてきている。

ところが、この「ミスマッチ」と呼ばれる現象が何であり、どのようなメカニズムで発生しているのかについては、それほど探求が進んでいない。なぜなら、求職者ひとりひとり、あるいは求人企業一社一社の個別の行動から「ミスマッチ」の具体的なメカニズムを明らかにするという立場が、それほど重要視されてこなかったからである。本調査研究は、従来の研究とは逆に、ミクロの視点から「ミスマッチ」のメカニズムを探ることを目的としている。

ミクロの視点から求人行動を考察した文献は、欧米に比較的多い。例えば、Roper (1988) はイギリスのデータを用いて、スキル要件の高い仕事については求人期間が長くなることや、複数の求人ルートを用いた場合には求人期間が短縮化されることを明らかにした。van Ours and Ridder (1992) は、オランダのデータを用いて、求人の教育要件の上昇が求人期間を長期化させることや、景気変動が求人期間に及ぼす影響は求人の教育要件が高まるほど大きくなることを明らかにした。他方、van Ours and Ridder (1991) は、同じくオランダのデータを用いて、求人期間の多くの部分は企業による「選抜期間」であるという興味深い事実を提示している。Barron and Bishop (1985) や Barron, Bishop, and Dunkelberg (1985) は、企業によるサーチ活動を探索時間、応募者面接数、雇用オファー提示数、当初賃金等で代表させ、それらの決定要因を探っている。訓練の必要性が高い仕事や優秀な人材を要する仕事については、より綿密なサーチが行われることなどが示されている。求人数については、Holzer (1994) が米国の求人データを利用して、企業レベルの求人数（あるいは求人率）決定問題を詳細に取り扱っている。日本における求人数については、太田・有村 (2004) が厚生労

---

働省の『雇用動向調査』を利用した検討を行っている。ただし、企業レベルの求人がどのようなメカニズムを通じて充足されていくのか、あるいは未充足として終わるのかという点については、『雇用動向調査』のもつ情報量は必ずしも十分ではない。

そこで、本章（第2章）と次章では、連合総合生活開発研究所が実施した『企業の採用・退職・能力開発アンケート調査』の企業データを用いて求人分析を行う。この調査のメリットは、募集、応募、採用といった採用活動の各段階についての比較的詳細な設問を設けていることである。

なかでも重要だと思われるのは、求人経路選択の分析である。一般に、企業が求人活動を展開するとき、複数の求人経路からいずれかの手段を選択する。多くの社会学者は、これらの求人経路を、広告・職業紹介などの「フォーマルな」方法と、個別に知悉している取引先や雇用中の労働者の推薦などの「人的つながり (personal contact)」とにわけて整理し、後者を「インフォーマルな」方法と分類する。重要なのは、これらの求人経路が、時間的・物理的な費用、応募者の平均的な質や信頼の強さなどの点でそれぞれ特徴をもっており、企業はそれらの利点を勘案して具体的な募集活動を行うと考えられていることである。この考え方が正しいとすれば、労働市場全体のマッチングを考察するためには、単に全体的な需給のバランスだけを考察の対象とするだけでは足りない。むしろ、市場を構成する各企業・各個人が、どのように求人・求職経路を選択するのか、また選択された求人・求職経路は資源配分という観点からどのような特徴をもっているのかを明らかにする必要がある。したがって、労働市場全体のミスマッチは、個々のマッチング経路のミスマッチの集合として解釈されるべきで、さらに個々のマッチング経路のミスマッチは個別の求人者と求職者のミスマッチの集合として理解されるべきである。

ところが、とくに企業が利用する求人経路についてある程度詳細に調べた調査はこれまで存在しなかった。もちろん、企業の採用経路については厚生労働省『雇用動向調査』が半世紀にわたって入職者の経路を調べてきている。しかし、同調査では経路と関連した求人活動そのものについての調査項目はなく、求人活動の最終的な結果である入職のみが調べられているだけである。たとえば、同調査ではある事業所に公共紹介経由での入職者がいなかったことは判明する。ところが、それは当該事業所が公

共紹介に求人を出さなかったからなのか、求人は出したが応募者がいなかったからなのか、求人も出したし応募者もいたのだが採用基準を満たす応募者がいなかったのか、それとも採用基準を満たす応募者はいたのだが断られたのか、といったことを区別できない。これらの現象は、物理的・時間的費用や情報融通という点から求人経路の特徴を把握するためには非常に重要であるので、同調査から各求人経路の特徴を見出すことは難しい。幸いなことに、連合総研調査企業調査は正規従業員の中途採用者に限られているが、ある特定の求人活動をどの経路でどの程度行ったのかを個別に質問しており、求人経路の特徴をそれぞれ把握するにはより質の高いデータセットである。

求人経路についての本格的な分析は次章の課題である。本章では、その前段階として、データを様々な角度から集計することで、正規従業員の中途採用の現状を浮かび上がらせる(第2節、第3節)。さらに、求人規模および求人条件の決定について、統計的な解析を行う(第4節)。次章では本章の分析を受けて、求人規模や求人条件が与件とされたときの、求人経路選択行動およびその帰結について詳しく検討する。

## 2. 連合総研調査における正規従業員の中途採用

### (1) 中途採用の背景

本調査で回答が得られた460社のうち、2003年度から2005年1月までのおおよそ3年間に、1名以上の正規社員の中途採用を行った企業は342社を数え、約4分の3に及ぶ。このうち、管理職に採用があった企業は123社、研究開発職では88社、技術専門職では160社、事務職では199社、生産技能職では154社、営業販売職では148社で、職種不問の採用も23社あった。調査サンプルの比重が製造業に偏っていることを考慮すると、製造現場を担う生産技能職のみならず、管理部門や技術部門での正規従業員の中途採用がある程度行われていたことがわかる。

以下、中途採用活動を比較的長期的な視点から観察する。

### (2) 中期的な採用方針、不採用理由

これら中途採用企業において、中途採用の決定時に重視した点をまとめたのが次

の図表 I - 2 - 1 である。多くの企業は「特定の仕事についての技能・知識」を最重要視すると答えており、「保有する一般的な能力」「これまでの経験」を含めると、中途採用においてはその時点での「経験」や「能力」が重要視されており、補足的に「熱意・意欲」や「人柄・性格」が選考の基準となることが示唆される。「年齢」や「学歴」、「資格・免許」といった客観的な情報を採用の際に重視する企業は少ない。

図表 I - 2 - 1 中途採用における採用決定で重視した点

	もっとも重視した点		2番目に重視した点		3番目に重視した点		平均	
	標本数	構成比	標本数	構成比	標本数	構成比	標本数	構成比
保有する一般的な能力	65	18.6	23	6.7	28	8.5	269	13.0
特定の仕事についての技能・知識	118	33.8	71	20.6	17	5.1	513	24.8
これまでの経験	67	19.2	108	31.3	39	11.8	456	22.1
学歴	1	0.3	3	0.9	2	0.6	11	0.5
資格・免許	18	5.2	17	4.9	20	6.0	108	5.2
将来性	3	0.9	20	5.8	24	7.3	73	3.5
熱意・意欲	34	9.7	49	14.2	60	18.1	260	12.6
人脈・つて	0	0.0	3	0.9	11	3.3	17	0.8
人柄・性格	20	5.7	37	10.7	66	19.9	200	9.7
年齢	5	1.4	11	3.2	42	12.7	79	3.8
社内からの要請	15	4.3	2	0.6	19	5.7	68	3.3
その他	3	0.9	1	0.3	3	0.9	14	0.7
計	349	100	345	100	331	100	2068	100

平均：「もっとも重視した点」を3点、「2番目に重視した点」を2点、「3番目に重視した点」を1点として集計

他方、応募者を不採用とした理由をまとめたのが図表 I - 2 - 2 である。もっとも多かった不採用理由は「能力や技能、知識が不足していた」で、284社の半分近くの133社があげている。3つの理由をあげる複数回答では同じ理由は218社と7割以上で支持されており、主要な不採用理由であることがうかがえる。他方、複数回答では「熱意や意欲が感じられなかった」「人柄や性格に問題がありそうに見えた」という理由も多くあげられており、それぞれ5割、4割弱の支持を集めている。それに対して、全体の賃金などの報酬面、勤務時間や勤務形態についての折り合いがあわなかったという理由はあまりあげられていない。

図表 I - 2 - 2 中途採用における応募者不採用理由

	もっとも多かった理由		多かった理由(3 M.A.)	
	標本数	構成比	標本数	構成比
賃金など報酬面での条件が折り合わなかった	12	4.2	51	18.0
勤務時間や休日などが折り合わなかった	2	0.7	13	4.6
仕事の内容についての希望が折り合わなかった	11	3.9	60	21.1
雇用形態が折り合わなかった	3	1.1	9	3.2
能力や技能、知識が不足していた	133	46.8	218	76.8
経験が十分でなかった	25	8.8	122	43.0
学歴が十分でなかった	0	0.0	1	0.4
応募者の学歴・職歴が高すぎた	1	0.4	4	1.4
職歴に問題があった	4	1.4	19	6.7
年齢が高すぎた	11	3.9	55	19.4
熱意や意欲が感じられなかった	43	15.1	144	50.7
人柄や性格に問題がありそうに見えた	31	10.9	108	38.0
その他	8	2.8	15	5.3
計	284	100	284	288.4

労働市場における価格指標として主な調整機能を果たすとされている賃金や労働条件については折り合いがついているにも関わらず、取引の具体的内容である「能力」や「意欲」「人柄」で求人・求職の一致をみていないことは、マッチングにおける情報の非対称性のもつ役割が相当大きいことを示している。

「意欲」「人柄」という不採用理由はそれほど客観的とはいえない。この点につき、図表 I - 2 - 1 に示した採用方針として最も重視している項目と、図表 I - 2 - 2 に示した不採用理由のうちもっとも多かった理由を同時に集計したのが図表 I - 2 - 3 である。確かに、「能力」や「技能・知識」、「経験」を最重要視する採用方針を掲げている企業(51+97+52=200社)は、「能力や技能・知識の不足」、「経験の不足」による不採用理由が最も多かったと答える割合が高い(30+60+11=101社、50.5%)。同時に、採用方針としては「熱意」や「人柄」を最も重視するとしながら(30+16=46社)、「能力や技能・知識の不足」が不採用理由の多くをしめたと答えた企業も相当数ある(5+6=11社、23.9%)。採用方針として様々な項目を重視するとしながら、最終的に「能力」や「技能・知識」が求職者を評価する判断基準となっている実情が反映されている。

図表 I - 2 - 3 中途採用における重視項目と不採用理由

採用決定でもっとも重視した点	もっとも多かった不採用理由											計		
	賃金など報酬面での条件が折り合わなかった	勤務時間や休日などが折り合わなかった	仕事の内容についての希望が折り合わなかった	雇用形態が折り合わなかった	能力や技能、知識が不足していた	経験が十分でなかった	学歴が十分でなかった	応募者の学歴・職歴が高すぎた	職歴に問題があった	年齢が高すぎた	熱意や意欲が感じられなかった		人柄や性格に問題がありそうに見えた	その他
保有する一般的な能力	1	2		30	1			1	2	6	8		51	
特定の仕事についての技能・知識	5		4	60	10			1	4	5	5	3	97	
これまでの経験	4		3	2	16	11	1	1	4	6	4		52	
学歴					1								1	
資格・免許	1				5	2			1	2	3		14	
将来性					1					1	1		3	
熱意・意欲	1	1		1	5	1				14	5	2	30	
人脈・つて													0	
人柄・性格				1	6			1		3	4	1	16	
年齢					2					2	1		5	
社内からの要請		1	1		6					3			11	
その他												1	1	
計	12	2	11	3	132	25	0	1	4	11	42	31	7	281

とはいえ、採用方針として「能力」や「技能・知識」、「経験」を最も重視すると答えながら（200社）、結局「年齢」や「熱意」、「人柄」といった理由が不採用理由となった企業も少なからずある（44社、22.0%）。この採用方針と不採用理由とのズレを、中途採用が実施された職種毎にまとめたのが図表 I - 2 - 4 である。研究開発職および営業販売職では比較的小さいほかは、どの職種についても概ね22%前後で一致している。中途採用実施職種によって、上記のような採用方針と不採用理由のズレが生じているわけではなさそうである。

図表 I - 2 - 4 中途採用における重視項目と不採用理由（職種別）

	最も重視した項目			年齢・人柄・熱意	
	保有する一般的 な能力	特定の仕事につ いての技能・知識	これまでの経験	による不採用	構成比(%)
管理職	18	34	21	16	21.9
研究開発職	9	42	19	13	18.6
技術専門職	24	57	25	24	22.6
事務職	33	56	33	28	23.0
生産技能職	22	38	24	20	23.8
営業販売職	15	54	29	14	14.3

この採用方針と不採用理由とのズレと、応募者数・採用数の比率との関係を調べるために、最重要採用方針を「能力」「技能・知識」「経験」とした企業のみをとりあげ、もっとも多かった不採用理由が最重要方針と一致する企業と、一致せず「人柄」「熱意」「年齢」をあげた企業をわけて、採用/応募比率を計算した。

図表 I - 2 - 5 中途採用における重視項目と不採用理由のズレと採用比率

	標本数	平均採用比率	標準誤差
ズレ有	29	0.516	0.064
一致	69	0.410	0.040

すると、ズレがあった企業は29社で採用/応募比率の平均は0.52だった一方、採用方針と最多不採用理由が一致した企業は69社で採用/応募比率の平均は0.41となっており、有意に低い<sup>1</sup>。

また、採用に当たって最重要方針を「能力」「技能・知識」「経験」とし、不採用理由でも「能力、技能・知識」または「経験」がもっとも多かったと回答した企業においては、中途採用者に対する研修期間が短い傾向にある。中途採用選抜の最重要項目として「能力」「技能・知識」「経験」以外の要素をあげた企業での研修時間を考慮すると、採用方針と不採用理由との間に乖離がある企業は、実際には「能力」「技能・知識」「経験」を厳密な採用基準としていない可能性が指摘できる。

<sup>1</sup> 片側t検定の結果。P-valueは0.078。

図表 I - 2 - 6 中途採用における重視項目と不採用理由のズレと研修期間

	ズレ有 一致	合計研修時間			ズレ有 一致	平均	標準偏差	ズレ有 一致	平均	標準偏差				
		標本数	平均	標準偏差										
「能力」「技能・知識」	ズレ有	31	83.7	88.1	ズレ有	39	6.05	15.05	33	52.3	70.9	38	0.26	0.76
「経験」を最重要視	一致	76	75.6	117.1	一致	98	4.32	10.03	79	37.3	66.7	95	0.17	1.08
他を重視		159	94.6	154.5		186	5.59	14.04	160	41.4	81.2	186	0.41	1.85

	ズレ有 一致	配置前研修(日)			配属先指導(時間)			外部研修(日)		
		標本数	平均	標準偏差	標本数	平均	標準偏差	標本数	平均	標準偏差
「能力」「技能・知識」	ズレ有	39	6.05	15.05	33	52.3	70.9	38	0.26	0.76
「経験」を最重要視	一致	98	4.32	10.03	79	37.3	66.7	95	0.17	1.08
他を重視		186	5.59	14.04	160	41.4	81.2	186	0.41	1.85

合計研修時間 = 配置前研修\*8 + 配属先指導 + 外部研修\*8  
 欠損値は計算より除外した

### 3. 具体的な求人活動

以上のように中途採用の全体的な傾向が観察される。次に、もっとも最近の求人・採用活動の詳細について整理してみよう。

#### (1) 募集人員・応募者数・採用数の概況

図表 I - 2 - 7 もっとも最近の採用活動の概況

	標本数	平均	標準偏差	最小	中位数	最大
募集人員	244	17.4	49.4	1	3	450
応募者数	244	141.3	530.2	0	11	4800
採用数	244	12.8	37.8	0	3	336
求人期間(ヶ月)	226	3.2	6.2	0	2	84
応募者数/募集人数	244	9.77	23.08	0.00	3.00	200.00
採用数/募集人数	244	0.82	0.36	0.00	1.00	2.20

もっとも最近の中途採用活動の概要を示したのが、図表 I - 2 - 7 である。

1名以上の中途採用を募集した企業は244社で、平均募集人員は17.4名であった。100名以上の大規模な募集をかけた企業が13社あるので、これらを除く231社のみで概要を把握すると、平均募集人員7.0名、平均応募者数59.0名、平均採用数5.4名、平均求人期間2.7ヶ月、平均応募比率9.8倍、平均充足比率0.83となる。募集人員、応募者数や採用数に関しては大規模募集の影響が大きい、求人期間、応募比率、



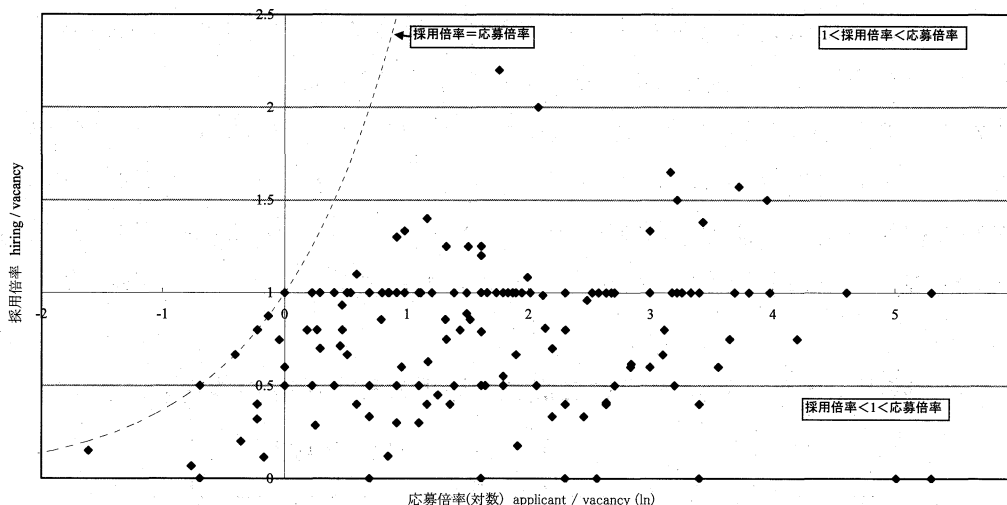
充足比率についてはそれほど大きな影響はなさそうである。

充足比率が1.00と、求人を予定通り埋めた企業は133社、充足比率が1.00を超え、予定以上に採用した企業も17社ある。その一方、充足比率が1.00を下回り、未充足求人が残った企業も94社と多く、244社中38.5%をしめる。うち、16社では採用がなかった。そもそも応募がなかった企業が7社あるので、9社は応募がありながら採用をまったくあきらめたと考えられる。

充足比率が1.00を下回った企業が約4割だったのに対して、募集人員よりも応募者数のほうが少なかった、すなわち応募比率が1.00を下回った、という事例は22社と1割に満たない。大部分は募集人員以上の応募者が集まっている（182社、74.6%）。

以上の関係をまとめたのが次の図表 I - 2 - 8 である<sup>2</sup>。横軸には応募比率の対数を、縦軸には充足比率をとった。したがって第一象限の企業は応募比率も充足比率も1.00を超えていることを示し、逆に第三象限の企業は応募比率も充足比率も1.00を下回っていることを示している。大部分の企業が第二象限、すなわち、募集人員よりも多くの応募者を集めながら、未充足求人を残してしまっていることがわかる。

図表 I - 2 - 8 連合総研アンケート調査による中途採用活動の実態



<sup>2</sup> もっとも最近の正規従業員の中途採用活動についての募集人数、応募者数、採用数がいずれも欠損ではない257標本のうち、募集人数がゼロであった13標本、応募者数・採用者数がともにゼロであった7標本を除いた237標本を用いた。

(2) 内定辞退との関係

応募比率が1.00を上回りながらなぜ充足比率が1.00を下回るのか。図表 I - 2 - 9 では、内定辞退の割合を集計した。

図表 I - 2 - 9 内定辞退割合

	中途採用実施企業		うち 充足比率<1		うち 充足比率≥1	
	標本数	構成比(%)	標本数	構成比(%)	標本数	構成比(%)
0	132	56.7	35	38.9	97	67.8
1割未満	64	27.5	35	38.9	29	20.3
1割～3割未満	23	9.9	12	13.3	11	7.7
3割以上	14	6.0	8	8.9	6	4.2
計	233	100.0	90	100.0	143	100.0

具体的な採用活動のなかでは、求職者に内定を出して辞退されたことがまったくない企業は233社中132社で過半を上回る。しかし3割以上の内定者に辞退された企業も14企業あり、ある程度の企業が内定を辞退される経験をしたといえる。結果として充足比率が1.00に至らなかった企業と少なくとも予定通りの採用を確保した企業で分割し比較すると、後者よりも前者のほうで内定辞退比率が高い傾向がみられる。これは、内定辞退がどの程度発生するかと最終的にどの程度就職が成立するかの間に、とりあえずは相関関係があることを示している。

図表 I - 2 - 10は、直近の中途採用における内定辞退者の割合が、当該企業の中期的な採用方針と関係があるかを調べた数表である。直近の内定辞退者の割合は、中期的な採用方針が「能力」「技能・知識」「経験」をもっとも重視するか否かによらず、また実際の不採用の理由と採用方針のズレの有無によらないことが観察される。

図表 I - 2 - 10 内定辞退割合と採用方針と不採用理由のズレ

	内定辞退割合		
	標本数	平均	標準偏差
「能力」「技能・知識」「経験」を最重要視	30	1.63	0.93
ズレ有 一致	75	1.71	0.87
小計	105	1.69	0.88
他を重視	128	1.63	0.90

図表 I - 2 - 11では、企業が備えている中途採用者に対する研修時間と内定辞退者との関連を調べた。内定辞退割合が3割を超える企業では統計的に有意に研修時間が少ない。しかし1割～3割未満、1割未満の層と内定辞退者がまったくでなかった層とは統計的に有意な差は観察できない。

図表 I - 2 - 11 内定辞退割合と中途採用者に対する研修時間

		合計研修時間		
		標本数	平均(時間)	標準偏差
内 定 辞 退 割 合	0	105	85.7	146.0
	1割未満	51	85.6	121.0
	1割～3割未満	22	115.1	154.2
	3割以上	13	25.5	29.4

以上の解釈として、研修時間のような外形の定まった情報は、求職者は内定前の段階で得られる可能性が高いので、内定後の意思決定には強く影響を及ぼさないのかもしれない。または、中途採用の方針や中途採用者に対する研修時間など中期的な採用活動に対する姿勢は、内定辞退とは関連が弱く、特定の求職活動の中での情報融通の少なさから内定辞退が生じている可能性も指摘できよう。

### (3) 求人経路の違い

連合総研調査では、直近の中途採用活動について、求人経路ごとに募集数、応募数、採用数をきいている。求人経路は『雇用動向調査』と同様に、「安定所(パートバンク、人材銀行含む)」「民間職業紹介所(学校を除く)」「学校(専修学校等も含む)」「親会社・取引先など他の会社」「縁故」「広告(求人情報誌・インターネットも含む)」「その他」の7つからの選択となっている。

当該求人活動に利用された経路の数をまとめたのが次の図表 I - 2 - 12である。

おおよそ65%と多くの企業が単一の求人経路のみを利用している。2つの経路を併用したのは4分の1程度で、3つ以上の経路を併用したのは1割に満たない。ほとんどの企業は、それほど多くの求人経路を併用しているわけではないことがわかる。

図表 I - 2 - 12 求人経路の選択数①

		標本数	構成比(%)
選 択 経 路 数	1	137	64.9
	2	54	25.6
	3	19	9.0
	4	0	0.0
	5	1	0.5
	計	211	100

図表 I - 2 - 13 求人経路の選択数②

のべ利用割合およびひとつの経路を選択した場合

	のべ利用数		単一経路利用企業のみ	
	標本数	選択割合(%)	標本数	構成比(%)
安定所	101	47.9	44	32.1
民営紹介	26	12.3	10	7.3
学校	9	4.3	2	1.5
会社など	20	9.5	11	8.0
縁故	24	11.4	11	8.0
広告	97	46.0	43	31.4
その他	30	14.2	16	11.7
小計	211		137	100.0

中途採用活動を行った企業のうち求人経路が明確な211社のうち、どのような形であれともかく公共職業安定所を利用したのはおよそ半数の101社にのぼる（図表 I - 2 - 13）。広告を利用したのも同様におよそ半数弱の97社であった。これに対し、民営紹介を利用したのは26社と1割強にとどまっているが、これは製造業や運輸通信業に偏るといふ本調査のサンプル特性に依存している可能性がある。また、「縁故」「取引先」などいわゆるインフォーマルな紐帯を利用したのは44社とおよそ5分の1程度で、制度化されたフォーマルな求人経路が多く選択されていることがわかる。

また、単一の求人経路のみを利用した137社では、安定所のみを通して求人活動を行ったのが44社、広告のみを利用したのが43社とそれぞれ3割程度でほぼ同数をしめる。民営紹介のみで求人活動をまかなったのは7.3%の10社に過ぎない。「縁故」

「取引先」などのインフォーマルなネットワークのみに依存した企業は計22社と6分の1程度で多くはない。やはり公共紹介と広告などフォーマルなネットワークが主な求人経路であることがわかる。

図表 I - 2 - 14 求人経路の選択数③

ふたつの経路を選択した場合

	安定所	民営紹介	学校	会社など	縁故	広告
民営紹介	6	-	-	-	-	-
学校	1	0	-	-	-	-
会社など	2	1	0	-	-	-
縁故	2	0	0	0	-	-
広告	28	6	0	1	1	-
その他	2	0	0	2	0	2
小計	54					

ふたつの求人経路を選択した企業の具体的な選択は図表 I - 2 - 14で集計した。54社のうち28社が公共紹介と広告を併用している。そのほか、6社が民営紹介と安定所を、同じく6社が民営紹介と広告を併用しており、そのほかの組み合わせはあまり観察されない。

以上の観察から、本調査における求人活動の大部分は、「公共紹介」「民営紹介」「広告」の3つのフォーマルな求人経路（単独もしくは併用）によって担われていることがわかる。

次の図表 I - 2 - 15は中途採用に際しての中期的な採用方針と、選択された求人経路との関係を示している。

図表 I - 2 - 15 求人経路と採用方針

	安定所		民営紹介		学校		会社など		縁故		広告		その他		企業数
	選択数	選択割合(%)	選択数	選択割合(%)	選択数	選択割合(%)	選択数	選択割合(%)	選択数	選択割合(%)	選択数	選択割合(%)	選択数	選択割合(%)	
「能力」「能・知 識」「経験」を 最重要視	14	45.2	5	16.1	2	6.5	0	0.0	3	9.7	11	35.5	2	6.5	31
ズレ有 一致	31	40.8	13	17.1	3	3.9	5	6.6	6	7.9	34	44.7	7	9.2	76
小計	45	42.1	18	16.8	5	4.7	5	4.7	9	8.4	45	42.1	9	8.4	107
他を重視	56	40.9	8	5.8	4	2.9	15	10.9	15	10.9	52	38.0	21	15.3	137

おおまかにいって、「能力」「技能・知識」「経験」を最重要視する企業は、民間紹介や学校、広告などフォーマルな紹介経路を選択するが多い。逆に「人柄」や「性格」などを最重要視する場合には、取引先や縁故などインフォーマルな紹介経路を選択するが多い。公共紹介を選択する割合は両者で大きな違いはなく、一般によく選択されているといえる。

次に利用求人経路によって応募比率、充足比率、内定辞退割合、求人期間がどの程度異なるかを確認する。

図表 I - 2 - 16① 求人経路別概要(安定所(パートバンク・人材銀行含む)のみを利用)

	標本数	平均	標準偏差	最小	中位数	最大
募集人員	44	3.1	3.8	1	1.5	20
応募者数	43	7.7	9.7	1	4	50
採用数	43	2.7	3.9	0	1	20
応募比率	43	3.62	4.33	0.50	2.50	28.00
充足比率	43	0.89	0.28	0.00	1.00	1.20
内定辞退割合	42	1.33	0.75	1.00	1.00	4.00
求人期間(ヶ月)	42	1.9	2.0	1	1	12

図表 I - 2 - 16② 求人経路別概要(民間職業紹介所(学校を除く)のみを利用)

	標本数	平均	標準偏差	最小	中位数	最大
募集人員	10	10.0	18.6	1	2	60
応募者数	10	49.6	109.9	0	14	360
採用数	10	7.1	11.0	0	1.5	33
応募比率	10	7.79	10.83	0.00	3.50	30.00
充足比率	10	0.81	0.35	0.00	1.00	1.00
内定辞退割合	9	2.22	0.97	1.00	2.00	4.00
求人期間(ヶ月)	10	5.5	6.4	1	2.5	22

図表 I - 2 - 16③ 求人経路別概要(親会社・取引先など他の会社のみを利用)

	標本数	平均	標準偏差	最小	中位数	最大
募集人員	11	7.4	9.0	1	4	30
応募者数	10	6.3	7.1	1	3.5	20
採用数	10	4.3	4.7	1	3	16
応募比率	10	1.29	0.66	0.80	1.00	3.00
充足比率	10	0.92	0.19	0.40	1.00	1.00
内定辞退割合	11	1.09	0.30	1.00	1.00	2.00
求人期間(ヶ月)	10	3.3	2.2	1	3	7

図表 I - 2 - 16④ 求人経路別概要(縁故のみを利用)

	標本数	平均	標準偏差	最小	中位数	最大
募集人員	11	2.5	2.8	1	1	10
応募者数	11	4.5	5.9	1	1	18
採用数	11	2.5	3.0	1	1	11
応募比率	11	1.46	0.68	1.00	1.00	2.67
充足比率	11	1.00	0.17	0.60	1.00	1.33
内定辞退割合	9	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00
求人期間(ヶ月)	9	1.3	0.5	1	1	2

図表 I - 2 - 16⑤ 求人経路別概要(広告(求人情報誌・インターネット等も含む)のみを利用)

	標本数	平均	標準偏差	最小	中位数	最大
募集人員	43	8.6	15.1	1	3	90
応募者数	41	162.0	340.3	1	49	2000
採用数	42	6.7	11.4	0	3	60
応募比率	41	27.47	47.22	1.00	10.00	200.00
充足比率	42	0.84	0.39	0.00	1.00	2.00
内定辞退割合	41	1.83	0.95	1.00	2.00	4.00
求人期間(ヶ月)	42	2.7	2.7	0	2	12

図表 I - 2 - 16これらの集計をみると、公共紹介・民営紹介・広告のいわゆるフォーマルな紹介ルートと、他の会社・縁故のいわゆるインフォーマルな紹介ルートの間で大きな違いが生じていることが観察される。

まずフォーマルな紹介ルートの概要をみてみよう。応募比率をみると、広告を利用する場合に圧倒的に大きく、ついで民営紹介、公共紹介と続く。平均的な充足比率では民営紹介がもっとも低く0.81、次いで広告0.84、公共紹介の0.89という順番である。内定辞退割合、求人期間も民営紹介、広告、公共紹介の順となっている。総じていえば、求人期間を比較的長めにとって多くの応募者を集めるが、しかし内定辞退が多く充足比率が低くなるという傾向が垣間見られる。ただし、本調査のなかでは、この傾向は民営紹介で強く、ついで広告で観察され、公共紹介では比較的弱く現出している。

また、このような傾向はインフォーマルな紹介ルートと比較するとよりはっきりする。インフォーマルな紹介ルートでは、取引先など他の会社を用いても縁故を用いても応募比率の平均はほぼ1に近く、募集人員に対して最大でも3倍程度の応募

者しかない。同時に、内定辞退者もほとんどおらず、結局充足比率も1.00に近い。公的紹介ルートと比較するとインフォーマルな紹介ルートではいかに入念に事前のスクリーニングがかけられているかを示している。

図表 I - 2 - 17① 求人経路別概要(安定所(パートバンク・人材銀行含む)および広告(求人情報誌・インターネット等も含む)を併用)

(a) 公共紹介ルート					
	標本数	平均	標準偏差	最小	最大
募集人員	27	21.9	47.2	1	200
応募者数	26	28.7	73.9	0	350
採用数	28	6.4	15.5	0	70
応募比率	25	2.37	3.24	0.00	10.50
充足比率	27	0.39	0.41	0.00	1.00

(b) 広告ルート					
	標本数	平均	標準偏差	最小	最大
募集人員	28	24.0	49.9	1	200
応募者数	26	56.2	139.7	0	700
採用数	28	11.4	27.3	0	130
応募比率	26	3.61	5.13	0.00	26.33
充足比率	28	0.55	0.41	0.00	1.33

(c) 合計					
	標本数	平均	標準偏差	最小	最大
募集人員	28	28.2	56.6	1	200
応募者数	28	78.8	200.1	0	1050
採用数	28	17.5	41.7	0	200
応募比率	28	4.28	4.88	0.00	20.00
充足比率	28	0.71	0.42	0.00	1.40
内定辞退割合	28	1.86	0.89	1.00	4.00
求人期間(ヶ月)	24	2.5	2.1	1	10

図表 I - 2 - 17② 求人経路別概要(安定所(パートバンク・人材銀行含む)および民営職業紹介所(学校を除く)を併用)

(a) 公共紹介ルート					
	標本数	平均	標準偏差	最小	最大
募集人員	6	6.0	5.4	1	15
応募者数	6	23.2	38.1	2	100
採用数	6	2.2	3.1	0	8
応募比率	6	3.19	2.28	0.75	6.67
充足比率	6	0.32	0.39	0.00	1.00



(b) 民営紹介ルート

	標本数	平均	標準偏差	最小	最大
募集人員	4	2.3	1.3	1	4
応募者数	5	4.6	3.6	1	10
採用数	6	2.5	3.5	0	9
応募比率	4	2.88	2.17	1.00	6.00
充足比率	4	0.63	0.48	0.00	1.00

(c) 合計

	標本数	平均	標準偏差	最小	最大
募集人員	6	7.0	6.1	1	15
応募者数	6	27.0	36.6	6	100
採用数	6	4.7	5.1	0	12
応募比率	6	4.63	3.34	0.80	10.00
充足比率	6	0.59	0.38	0.00	1.00
内定辞退割合	5	1.80	0.84	1.00	3.00
求人期間(ヶ月)	6	2.5	0.8	2	4

図表 I - 2 - 17③ 求人経路別概要(民営職業紹介所(学校を除く)および広告(求人情報誌・インターネット等も含む)を併用)

(a) 民営紹介ルート

	標本数	平均	標準偏差	最小	最大
募集人員	6	17.8	40.3	0	100
応募者数	6	306.5	731.7	2	1800
採用数	6	17.8	40.3	0	100
応募比率	5	8.10	7.07	0.50	18.00
充足比率	5	0.65	0.49	0.00	1.00

(b) 広告ルート

	標本数	平均	標準偏差	最小	最大
募集人員	6	21.5	39.2	1	100
応募者数	6	525.5	1212.5	3	3000
採用数	6	18.0	40.2	0	100
応募比率	6	17.61	15.40	1.00	40.00
充足比率	6	0.43	0.46	0.00	1.00

(c) 合計

	標本数	平均	標準偏差	最小	最大
募集人員	6	35.2	80.8	1	200
応募者数	6	824.7	1947.7	3	4800
採用数	6	34.5	81.1	1	200
応募比率	6	18.69	15.12	1.50	40.00
充足比率	6	0.89	0.27	0.33	1.00
内定辞退割合	6	1.67	0.82	1.00	3.00
求人期間(ヶ月)	6	4.3	3.9	1	12

---

それでは複数の求人経路を併用する場合はどうだろうか。フォーマルな紹介ルートと複数併用した標本をまとめ、主要な組み合わせについて集計したのが図表 I - 2 - 17 である。図表 I - 2 - 17 ① は公共紹介と広告を併用した企業、同 ② は公共紹介と民営紹介を併用した企業、同 ③ は民営紹介と広告を併用した企業である。

サンプルサイズが小さいので統計的に有意な議論は難しいが、これらの企業は求人経路をひとつに絞った企業と比較すると総じて内定辞退割合が大きく、充足比率が低い傾向がある。たとえば、公共紹介のみを用いた場合には平均的な応募比率は 3.62、平均的な充足比率は 0.89 であったのに対して（図表 I - 2 - 16 ①）、広告と公共紹介を併用した場合には、同じ公共紹介ルートでの求人活動の結果が、平均的な応募比率 2.37、平均的な充足比率 0.39 と減少する。民営紹介と公共紹介を併用した場合でも、そのときの公共紹介ルートでの求人活動の結果はそれぞれ 3.19、0.32 と、やはり単独利用時と比較すると減少しており、特に平均的な充足比率の減少は顕著である。

同様の傾向は広告ルート、民営紹介ルートでも観察され、求人経路を併用する場合には、どのような理由かは現時点では定かではないが、おなじフォーマルな求人経路を利用した場合でも求人活動の結果があまり芳しくないと考えられる。

#### (4) 求人条件の違い

これまでの本調査の観察の結果、選択する求人経路によって、求人活動の結果である応募比率や内定辞退割合、求人期間、充足比率などが違っていることが明らかになった。この観察結果は、求人経路の効率性を議論するときに重要な論拠を与えうるが、その際に考慮すべき点は多い。

たとえば、一般に、求人の内容によって求人経路が選択されることが容易に想像できる。このとき、前項の観察結果は直接求人経路の効率性の違いをあらわしているわけではなく、求人条件の違いが間接的に反映されているだけかもしれない。この場合、前項の観察結果を直接求人経路の効率性と結びつけることは誤謬をうむ可能性が高い。この点を確かめるために、本項では求人条件の違いを観察する。

具体的には、本調査で質問されている、中途採用募集の際に付した条件のうち、

年齢、職種、学歴、経験、賃金水準についてまとめる。まず、各々の条件の有無について集計したのが図表 I - 2 - 18①である。

図表 I - 2 - 18① 中途採用活動の求人条件

	年齢制限		職種限定		学歴制限		要経験		賃金水準明示	
	標本数	割合(%)	標本数	割合(%)	標本数	割合(%)	標本数	割合(%)	標本数	割合(%)
有	173	70.9	216	88.5	111	45.5	121	49.6	168	68.9
無	62	25.4	27	11.1	129	52.9	123	50.4	58	23.8
欠損	9	3.7	1	0.4	4	1.6	0	0.0	18	7.4
計	244	100.0	244	100.0	244	100.0	244	100.0	244	100.0

本調査における中途採用活動においては、年齢についてはおおよそ7割が、学歴については4割5分が制限をつけられていた。経験が必要とされたものも半数ほどである。また、職種を限定しての求人が9割程度であったが、職種を限定しない求人も1割程度あった。賃金水準も7割程度で明示されているものの、2割強の求人では賃金水準が明示されていなかったこともわかる。

次の図表 I - 2 - 18②はこれらの条件の有無について、各条件を制約した場合に1、制約していない場合に0をとるダミー変数を生成し、その単相関を報告したものである。ある特定の条件設定同士が密接な関係にあるかをみることができる。その結果、年齢制限とほかの制限との相関は比較的強いが、その他の組み合わせに関して有意な相関関係はほとんどみられないことがわかる。

図表 I - 2 - 18② 中途採用活動の求人条件 (相関係数、下段は標本数)

	年齢制限	職種限定	学歴限定	要経験	賃金水準明示
年齢制限	1.00 235	-	-	-	-
職種限定	0.18 235	1.00 243	-	-	-
学歴限定	0.25 231	0.09 239	1.00 240	-	-
要経験	0.05 235	0.09 243	0.06 240	1.00 244	-
賃金水準明示	0.35 219	0.18 225	0.00 222	0.00 226	1.00 226

ただし、このことは求人に際して条件設定があまりなされていないことを示すものではない。本調査では5種類の条件について質問しているので、この5種類のうち何種類に制限を課したかをまとめたのが図表 I - 2 - 18③である。

図表 I - 2 - 18③ 中途採用活動の求人条件 (制限した条件の数)

		標本数	割合(%)		
条件 制限 した 種類 数	0	3	1.4		
	1	14	6.5		
	2	35	16.3		
	3	59	27.4		
	4	65	30.2		
	5	39	18.1	平均	標準偏差
	計	215	100.0	3.33	1.21

215社のうち、求人に際して上記5種類についてまったく条件を課さなかったのは3社しかなく、逆に5種類すべてについて条件を課したのは2割弱の39社あった。3種類以下の程度で条件をおおむね半数程度、平均的には3.3種類の条件を課していることがわかる。ただし、図表 I - 2 - 18②が示唆するように、どの条件に制限をかけるかについてはそれほど明確な傾向は観察されない。

次に各求人条件の具体像をまとめる。

まず年齢制限について集計した。図表 I - 2 - 18①でみたように、244社のうち年齢制限を行ったのは173社であるが、そのうち具体的な制限条件が明らかなのは166社である。これらの中途採用について、各年齢階層の求職者が応募可能な年齢制限かどうかという観点からまとめたのが、図表 I - 2 - 19である。具体的には、30歳以下の求職者であれば166社のうち153社の求人に応募することができ、13社の求人には応募する資格がない。そもそも年齢制限がない求人が62社あるので、中途採用求人全体228社のうち、30歳以下の求職者が応募可能なのは215社で、およそ94.3%にあたりほとんどの求人では30歳以下は応募可能であることがわかる。

図表 I - 2 - 19 各年齢階層の求人応募可能性からみた年齢制限

	30歳以下		31~35歳		36~40歳		41~50歳		50歳以上	
	標本数	構成比(%)	標本数	構成比(%)	標本数	構成比(%)	標本数	構成比(%)	標本数	構成比(%)
表頭年齢階層の募集なし	13	5.7	56	24.6	112	49.1	142	62.3	158	69.3
募集有り	153	67.1	110	48.2	54	23.7	24	10.5	8	3.5
年齢限定なし	62	27.2	62	27.2	62	27.2	62	27.2	62	27.2
表頭年齢階層の応募可能数	215	94.3	172	75.4	116	50.9	86	37.7	70	30.7
計	228	100.0	228	100.0	228	100.0	228	100.0	228	100.0

ただし年齢階層が進むと応募可能求人割合は単調に減少し、31~35歳では全求人のうち75.4%、36~40歳では50.9%、そして41~50歳では37.7%となる。結局、50歳以上の求職者は全体のうち30.7%の求人にしかな応募することができなかった。そのうえ50歳以上の求職者の応募が認められる求人の大部分は年齢制限がない求人で、年齢制限がある求人では166社中8社のみであった。以上のような、年齢階層と応募可能求人割合の単調な関係は、年齢制限がある特定の年齢階層の求職者を募集するために用いられているというよりは、もっぱら比較的中高年齢者の応募を排除するために用いられていることを示唆する。

本調査では、中途採用において職種を限定して求人を出した場合、フリーワードで対象職種をきいている。その回答を『雇用動向調査』の職種と対応させて集計したのが図表 I - 2 - 20である。おおまかに分類すると、管理職・技術職のウェイトが高く、その他の職種が平均的に散らばっている様子がわかる。ただし、管理・技術職および保安運輸職では求人あたりの募集人員が多く、求人総数でみると管理・技術職および保安・運輸通信職がしめる割合が多くなる。これを『雇用動向調査』における2003年6月末日の未充足求人と比較すると、販売・サービス職や技能職が少なく、管理・技術職、保安・運輸・通信職が多い点は、分析する上で注意すべきであろう。

図表 I - 2 - 20 募集対象職種

	企業数	構成比 (%)	総募集人員	構成比 (%)	構成比 (%)	2003年6月末日時点での未充足求人数(千人)	構成比 (%)
管理・技術職	74	31.8	1362	40.2	53.6	66.0	21.9
事務職	38	16.3	320	9.4	12.6	23.2	7.7
販売・サービス職	38	16.3	400	11.8	15.7	112.2	37.2
保安・運輸通信職	21	9.0	1053	31.1	41.4	23.2	7.7
技能職	34	14.6	248	7.3	9.8	68.9	22.8
その他	1	0.4	5	0.1	0.2	8.4	2.8
制限無し	27	11.6	845	24.9			
計	233	100.0	3388	100.0	100.0	301.9	100.0

図表 I - 2 - 21 職種別求人経路の構成比 (%)

	安定所	民間職業紹介所	学校	他の会社	縁故	広告	その他	計
管理・技術職	28.4	10.5	2.1	5.3	3.2	35.8	14.7	100.0
事務職	35.3	9.8	5.9	2.0	5.9	37.3	3.9	100.0
販売・サービス職	27.7	14.9	0.0	2.1	4.3	36.2	14.9	100.0
保安・運輸通信職	42.9	3.6	0.0	10.7	7.1	32.1	3.6	100.0
技能職	54.5	4.5	2.3	0.0	11.4	25.0	2.3	100.0

図表 I - 2 - 21は、職種別に各求人経路を用いた企業数の分布を見たものである。安定所を利用した企業は、技能職と保安・運輸・通信職で多い。他方、民間職業紹介所は、管理・技術職や販売・サービス職に多い。広告については、技能職で比較的低い構成比となっている。

学歴による応募制限の内容を図表 I - 2 - 19と同様にまとめたのが図表 I - 2 - 22である。図表 I - 2 - 18でもみられたように学歴制限がある求人は年齢制限がある求人と比較して多くなく、おおむねどの学歴の求職者についても7割程度の求人に応募することができ、大卒求職者については9割以上の求人に応募することができる。これは、本調査で分析対象となっている求人に、専門的な知識の裏づけとして学歴が要求される管理・技術職や、学歴を必要としない運転手などが多くをしめることと関係していると思われる。ただし、年齢制限と異なり、学歴制限については一般に不利と考えられる低学歴なほど応募可能性が小さくなるという単調な傾向は観察されない。その意味では、ある特定の学歴層を選択的に募集するために学歴制限が用いられてい

るといえる。

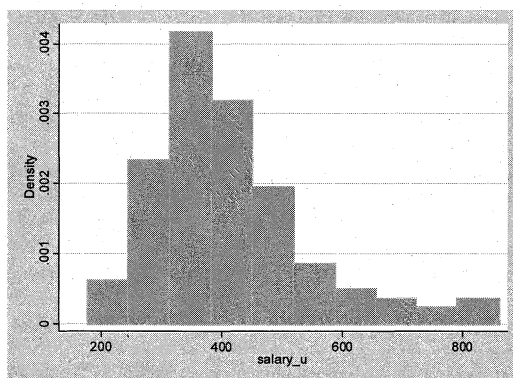
図表 I - 2 - 22 求人応募可能性からみた学歴制限

	高卒		高専・専門学校卒		短大卒		大学卒		大学院卒	
	標本数	構成比(%)	標本数	構成比(%)	標本数	構成比(%)	標本数	構成比(%)	標本数	構成比(%)
表頭学歴の募集なし	69	29.0	67	28.2	71	29.8	22	9.2	53	22.3
募集有り	40	16.8	42	17.6	38	16.0	87	36.6	56	23.5
学歴制限なし	129	54.2	129	54.2	129	54.2	129	54.2	129	54.2
表頭学歴の応募可能数	169	71.0	171	71.8	167	70.2	216	90.8	185	77.7
計	238	100.0	238	100.0	238	100.0	238	100.0	238	100.0

本調査では賃金額を明示した場合に、日給、月給、年収のいずれか上限と（または）下限を記入する形で提示賃金をきいた。ここでは、提示賃金の上限額について、日給の場合は21日/月×12ヶ月=252を乗じ、月給の場合は16.5ヶ月を乗じることで年収換算した。平均的な提示賃金は414万円/年程度で、最小値は176万円、最大値は861万円であった。300～500万円までの間におおむね50%は含まれる分布であることが図表 I - 2 - 23でみられる。

図表 I - 2 - 23 年収上限

年収上限	標本数	平均	標準偏差	最小	10%	25%	50%	75%	90%	最大
	119	414.4	133.8	176.4	264	313.5	396	495	600	861



---

## 4. 求人活動の起点—求人規模と条件

### (1) 求人規模の分析

前節までは、本調査において観察される中途採用行動の諸側面を概観してきた。本節では、第3章において展開される、企業による求人経路選択行動の前段階の議論をしておきたい。第3章の目的を先取りして紹介すれば、求人規模や求人条件を所与のものとして、それらが求人経路の選択に与える影響を分析し、最終的には求人期間・充足比率などのマッチング効率性を測定する指標に及ぼす効果をみようとするものである。よって、求人規模や求人条件の決定問題は取り扱っていない。本節では、それらの決定要因について準備的な考察を行う。

まず、求人規模を取り上げよう。求人規模とは市場に募集される求人数のことであるが、これは「欠員」という概念に密接に関連している。欠員とは、「仕事があるにもかかわらず、これに従事するものがないために、募集が行われている空席」と考えることができる。もちろん、実際に欠員が生じる前に事前に求人が行われることもあるために、求人規模とここでの定義に基づく欠員数は厳密に一致するわけではないが、欠員と求人はほとんど概念的には同列のものである。そして、これまで若干の文献が求人規模の決定問題を取り扱ってきた。分析例が少数にとどまっている理由は、求人についての詳細なデータが必ずしも多くないことに起因すると考えられる。

米国については、Holzer (1994) が企業レベルの求人数（あるいは求人率）の決定問題を詳細に検討しており、以下のような事実を見出した。まず、求人数を従業員数で割ったものとして定義される欠員率は、全体にかなり低い水準であり、企業によって大きな違いがあった。また、高賃金の職種を多く含む産業では、欠員率は高くなる傾向がある反面、大企業や組合によって組織化された企業では、概して低い欠員率が観察された。日本においては、太田・有村(2004)が『雇用動向調査』（厚生労働省）の個票データを利用して同様の分析を行っている。ただしそこで用いられたのは事業所別のデータであったために、企業の求人戦略などが求人規模に及ぼす影響を分析することはできなかった。今回の連合総研による調査は、企業特性に



関する項目を多数含んでいることから、さらに進んだ分析が可能となる。

本節で注目する求人規模は、調査時点のもっとも最近の正規従業員の中途採用活動についてたずねた項目のうちの「募集人員」を用いる。これを被説明変数とした回帰分析を行うことで、様々な要因が求人規模に及ぼす影響を調べることにしたい。実際の回帰分析における被説明変数としては、募集人員に自然対数をとったものを採用する。なお、質問紙における問いの立て方によって、2003年度から2005年1月までの求人活動に限定される。

他方、説明変数としては、以下のようなものを採用した<sup>3</sup>。

第1は、正規従業員数で測った企業規模である。他の条件が一定であれば、従業員数が多ければ、それだけ退職者が多くなり、その補充のために求人規模が大きくなるはずである。もちろん、これは離職率が規模によって大きく変わらないときに成立しやすいであろう。もしも、規模が大きくなることで離職率が低下することが認められれば、このような推論は単純には成立しなくなるが、少なくとも離職率の効果をコントロールすることができれば、正規従業員数は求人規模にプラスの効果を及ぼすであろう。具体的な変数としては、2002年12月段階の正規従業員数の対数値を用いることにした。

第2の変数は、各企業における離職率である。従業員の退職は企業内に空席ポストをもたらすので、企業はその分を埋めあわせるために採用活動を行うであろう。ただし、空席のすべてがちょうど埋められるように求人が出されるとは限らない。企業規模を拡大しようとする場合には、退職者数を上回る採用が必要であり、その場合には求人規模も大きくなるだろう。その一方で人員を削減しようとする企業は、退職者の補充を完全には行わないだろう。それでも、それらの要因を考慮した後では、離職率の上昇は求人規模の増大をもたらすと考えられる。具体的な変数としては、2002年度から2004年度（2005年1月まで）にかけての平均的な離職率を用いる

---

<sup>3</sup> 以下の説明変数リストの中には、企業内の年齢構成を入れていない。その最大の理由は、本調査で得られる年齢構成は2004年12月のものであり、中途採用行動の結果が年齢構成に与える影響が危惧されたからである。

---

ことにした<sup>4</sup>。

以上の議論から、企業規模を維持するための「置き換え部分」に相当する求人規模が、企業規模と離職率によって規定されるものの、実際にそのうちのどれだけの求人を行うかについては、企業の労働需要の強さに依存することが明らかとなった。よって、第3の変数として必要となるのは、各企業における労働需要の強さの代理指標である。ところが、これについて適切な変数を構築することはなかなか難しい。売上高上昇率などの変数は有効であるかもしれないが、本調査では利用することができない。そこで本節では、離職者に占める非自発的離職の割合（2002年度から2004年度平均）を採用した。非自発的離職は、定年退職と中途採用のうちの会社都合による退職の合計として定義される。この変数が大きいことは、余剰人員の排出が強まっていることを意味するので、求人規模にはマイナスの影響をもたらすであろう。

第4の変数として、「直近の正規従業員の採用数を決めた理由」についてのダミー変数を導入することにした。この設問には8つの選択肢が示され、「新規学卒採用の場合」と「中途採用の場合」についてそれぞれ2つまで選択することになっている。選択肢としては、「退職者に対する補充のため」、「従業員の年齢構成のバランスを維持するため」、「既存事業の増加または拡充のため」、「新規事業や新分野への進出計画による人員増強のため」、「研究開発や販売部門など戦略部門の強化のため」、「育児・介護休業などの代替要員のため」が主要なものとなっており、これら在中途採用の理由（2つ）の中に選んだ場合には1、選ばなかった場合には0をとるダミー変数を作成した。ただし、ここで作成した6つのダミー変数ベクトルは、通常ダミー変数ベクトルのように全部集計した合計が1とはならない。そのために、すべてを同時に同じ回帰式に含めることはせず、1つずつ回帰分析に導入するという方法をとった。いずれにせよ、採用理由が求人規模の規定要因になるかどうかを調べようとした。

第5は、企業特性としての正規従業員比率、第6は、企業が所属する産業ダミー

---

<sup>4</sup> 実際の計算においては、2002、2003年度と2004年度の月数の違いを考慮するために2004年の離職者数を1.2倍して3年平均値を算出し、それを2003年12月の正規従業員数の近似値で割ったものを用いた。後で用いる自己都合離職者数についても、同様の月数への考慮を行っている。

(ベースは鉱業および建設業)、第7は、求人職種ダミー(技術管理職、事務職、販売サービス職、運輸・通信・保安職、技能職)で、この場合のベースは「職種限定なし」となる。

最小自乗法による推計結果が図表I-2-24に示されている。まず、正規従業員数の対数値は1%有意水準で正の効果を求人規模に及ぼしている。ただし、係数の値は0.30~0.32程度であり、1%の従業員数の増加は、0.3%程度だけ募集人員を押し上げる。よって、企業規模が大きくなるほど従業員総数に占める募集人員比率は小さくなる。この点は未充足求人率が規模とともに低下することを見出した太田・有村(2004)の結論と整合的である。離職率の上昇は予想通り1%有意水準で求人規模を増大させるが、この点も太田・有村(2004)の結論と符合している。

一方、会社都合離職割合は5%有意水準で求人規模にマイナスの影響を及ぼしている。離職に占める会社都合によるものの割合が高いということは、労働者数が過剰であることを意味しているので、求人規模が小さくなって当然であろう。この推計結果から、会社都合離職割合が企業による労働需要の重要な部分をピックアップしていると判断することができよう。

ところが、6つ導入した中途採用理由ダミーの係数はどれも統計的に有意とはならなかった。しかし、「退職者に対する補充のため」の求人規模と「既存事業の増加または拡充のため」の求人規模を比較すれば、後者の方が大きくなっても直感的には不思議ではない。実際、前者の係数はマイナスである一方、後者の係数はプラスであるとともにt値は1を超える。ダミー変数の係数はあくまでその理由を選択した場合とその理由を選択しなかった場合の差にほかならないので、この結果から中途採用理由の差は重要ではないと判断することは適切ではないのかも知れない。

産業ダミーはいずれも有意ではなかったが、職種限定のダミーは、事務職で有意にマイナスとなった。事務に限定した募集の場合には、募集人員が少ない傾向がある。この理由としては、事務職については企業の過剰感が強いことが考えられる。正規従業員比率はどの推計でも有意ではなかった。

図表 I - 2 - 24 求人規模（対数値）の決定

被説明変数 推定方法	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	求人規模 OLS	求人規模 OLS	求人規模 OLS	求人規模 OLS	求人規模 OLS	求人規模 OLS
ln（正規従業員数）	0.312 (0.073)***	0.320 (0.071)***	0.308 (0.071)***	0.328 (0.071)***	0.322 (0.072)***	0.316 (0.071)***
会社都合離職割合	-0.754 (0.355)**	-0.804 (0.357)**	-0.711 (0.356)**	-0.726 (0.355)**	-0.753 (0.355)**	-0.767 (0.357)**
離職率	4.522 (1.654)***	4.525 (1.610)***	4.324 (1.611)***	4.206 (1.624)***	4.406 (1.615)***	4.483 (1.619)***
正規従業員比率	-0.508 (0.475)	-0.519 (0.473)	-0.525 (0.473)	-0.462 (0.476)	-0.519 (0.474)	-0.494 (0.477)
退職者補充のため	-0.048 (0.199)					
年齢構成維持のため		0.259 (0.213)				
既存事業拡充のため			0.223 (0.182)			
新規事業・新分野への 進出のため				-0.239 (0.223)		
戦略部門の強化のため					-0.090 (0.213)	
育児・介護休業などの 代替要員のため						-0.356 (0.903)
製造業	-0.355 (0.389)	-0.366 (0.387)	-0.328 (0.388)	-0.450 (0.396)	-0.317 (0.401)	-0.355 (0.388)
運輸・通信業	-0.162 (0.441)	-0.238 (0.441)	-0.116 (0.440)	-0.242 (0.443)	-0.163 (0.439)	-0.174 (0.439)
サービス業その他	0.061 (0.424)	0.059 (0.420)	0.090 (0.421)	-0.027 (0.426)	0.079 (0.427)	0.066 (0.423)
技術・管理職	-0.330 (0.272)	-0.310 (0.270)	-0.342 (0.270)	-0.306 (0.270)	-0.311 (0.272)	-0.317 (0.271)
事務職	-0.661 (0.314)**	-0.643 (0.312)**	-0.641 (0.312)**	-0.710 (0.315)**	-0.652 (0.315)**	-0.656 (0.314)**
販売・サービス職	-0.452 (0.302)	-0.425 (0.302)	-0.460 (0.301)	-0.521 (0.308)*	-0.435 (0.306)	-0.454 (0.302)
運輸・通信・保安職	0.539 (0.426)	0.609 (0.428)	0.530 (0.423)	0.469 (0.427)	0.543 (0.426)	0.534 (0.425)
技能職	0.022 (0.324)	0.012 (0.320)	0.038 (0.320)	-0.031 (0.322)	0.005 (0.321)	0.015 (0.321)
定数項	0.166 (0.803)	0.059 (0.786)	0.066 (0.786)	0.176 (0.786)	0.082 (0.794)	0.110 (0.788)
標本数	208	208	208	208	208	208
自由度修正済 決定係数	0.17	0.18	0.18	0.18	0.17	0.17

( ) 内は標準誤差。

\* 10%水準で有意、\*\* 5%水準で有意、\*\*\* 1%水準で有意。

## (2) 求人条件

企業が求人を出す場合には、募集人員とともに求人の特徴を決めなければならない。募集に際して年齢や学歴に関する応募制限を設けるか否か、どの程度の賃金を

提示するかなどは重要な決定事項である。本節では、企業がこれらの求人条件をどのように設定しているか解明したい。

図表 I - 2 - 25 提示賃金（対数値）の決定

被説明変数 推定方法	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	提示賃金 OLS	提示賃金 OLS	提示賃金 OLS	提示賃金 OLS	提示賃金 OLS	提示賃金 OLS
ln（正規従業員数）	0.084 (0.022)***	0.088 (0.022)***	0.068 (0.021)***	0.088 (0.022)***	0.083 (0.022)***	0.089 (0.022)***
会社都合離職割合	-0.097 (0.103)	-0.079 (0.103)	-0.071 (0.097)	-0.105 (0.103)	-0.063 (0.102)	-0.118 (0.104)
離職率	0.067 (0.473)	-0.064 (0.461)	-0.315 (0.443)	0.005 (0.471)	0.015 (0.456)	0.006 (0.466)
正規従業員比率	-0.012 (0.171)	-0.053 (0.170)	0.040 (0.161)	-0.023 (0.171)	-0.095 (0.170)	0.004 (0.172)
退職者補充のため	-0.067 (0.062)					
年齢構成維持のため		-0.108 (0.063)**				
既存事業拡充のため			0.230 (0.056)***			
新規事業・新分野への 進出のため				0.034 (0.071)		
戦略部門の強化のため					0.171 (0.071)**	
育児・介護休業などの 代替要員のため						-0.327 (0.316)
製造業	-0.122 (0.117)	-0.095 (0.117)	-0.079 (0.111)	-0.121 (0.118)	-0.204 (0.119)*	-0.124 (0.117)
運輸・通信業	-0.282 (0.136)**	-0.253 (0.136)*	-0.216 (0.128)*	-0.300 (0.135)**	-0.312 (0.132)**	-0.311 (0.135)**
サービス業その他	-0.236 (0.132)*	-0.233 (0.130)*	-0.169 (0.125)	-0.251 (0.132)*	-0.282 (0.129)**	-0.245 (0.131)*
技術・管理職	0.135 (0.091)	0.135 (0.090)	0.095 (0.086)	0.133 (0.092)	0.140 (0.089)	0.136 (0.091)
事務職	0.0137 (0.095)	-0.011 (0.095)	0.008 (0.089)	0.006 (0.095)	-0.011 (0.093)	0.025 (0.096)
販売・サービス職	0.074 (0.092)	0.054 (0.092)	0.063 (0.087)	0.079 (0.093)	0.058 (0.091)	0.076 (0.092)
運輸・通信・保安職	0.034 (0.115)	-0.012 (0.115)	-0.021 (0.108)	0.023 (0.114)	0.014 (0.112)	0.029 (0.114)
技能職	-0.113 (0.095)	-0.140 (0.093)	-0.132 (0.088)	-0.131 (0.094)	-0.099 (0.093)	-0.128 (0.094)
定数項	5.666 (0.254)***	5.650 (0.249)***	5.600 (0.236)***	5.618 (0.252)***	5.710 (0.249)***	5.599 (0.252)***
標本数	136 0.19	136 0.20	136 0.28	136 0.18	136 0.22	136 0.19

( ) 内は標準誤差。

\* 10%水準で有意、\*\* 5%水準で有意、\*\*\* 1%水準で有意。

---

最初に提示賃金について考察しよう。ここでは、前節の**図表 I - 2 - 23**で示した提示賃金の上限額を年収換算したものを利用する。この変数の自然対数をとったものが回帰分析における被説明変数となる。説明変数は、求人規模の決定において用いたものをそのまま適用する。推定結果は**図表 I - 2 - 25**にある。

まず、正規従業員数（対数）は提示賃金に有意に正の影響を与えている。日本の労働市場ではアメリカに比べて大きな規模間賃金格差が観察されるが（Rebick, 1993）、規模と提示賃金との間にも強い相関があることがわかる。他方、会社都合離職割合や離職率、正規従業員比率などは提示賃金に有意な影響をもたらさない。

他方、興味深いことに、求人規模の決定ではそれほど強い影響を示さなかった中途採用理由ダミー変数のうちの3つが有意となっている。1つ目は、「従業員の年齢構成のバランスを維持するため」のダミーで、5%有意でマイナスの影響を提示賃金にもたらしめている。これはおそらく、年齢構成のバランスが崩れている場合には中高年が多すぎるケースが多いために、賃金水準の比較的低い若年者への募集が行われる傾向があるためであろう。2つ目は、「既存事業の増加または拡充のため」で、これは1%水準で有意に正となっている。3つ目は、「研究開発や販売部門など戦略部門の強化のため」で、これも有意に正である（5%水準）。企業外部から比較的多くの人員を確保したり、優秀な人材を求めたりする必要がある場合には、提示賃金が引き上げられるのかも知れない。

産業ダミー変数では、運輸・通信業とサービス業その他で鉱業・建設業に比べて提示賃金が低くなっている。職種ダミー変数は有意ではなかった。

続いて、2つ目の求人条件として年齢制限を取り上げる。先に見たように、約7割の企業で年齢制限が行われており、その多くはある一定以上の年齢層の応募を制限しようとするものであった。そこで、各企業の求人に対して40歳の人に応募できるかどうかを調べ、その年齢で応募可能であれば1、不可能であれば0をとる変数を作成した。この変数を被説明変数にしたプロビット分析を行うことで、年齢制限の規定要因を調べることにする。推定結果は**図表 I - 2 - 26**にある。

図表 I - 2 - 26 40歳応募可の決定

被説明変数 推定方法	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	40歳応募可 Probit	40歳応募可 Probit	40歳応募可 Probit	40歳応募可 Probit	40歳応募可 Probit
ln(正規従業員数)	0.048 (0.073)	0.055 (0.072)	0.055 (0.071)	0.055 (0.072)	0.034 (0.073)
会社都合離職割合	-0.378 (0.373)	-0.270 (0.381)	-0.326 (0.376)	-0.379 (0.373)	-0.368 (0.374)
離職率	3.575 (2.411)	3.223 (2.337)	3.492 (2.432)	3.324 (2.346)	3.354 (2.318)
正規従業員比率	0.553 (0.544)	0.562 (0.552)	0.540 (0.548)	0.542 (0.544)	0.552 (0.546)
退職者補充のため	-0.087 (0.201)				
年齢構成維持のため		-0.513 (0.225)**			
既存事業拡充のため			0.294 (0.191)		
新規事業・新分野への進出 のため				-0.022 (0.225)	
戦略部門の強化のため					0.289 (0.221)
製造業	-1.093 (0.440)**	-1.049 (0.434)**	-1.069 (0.445)**	-1.087 (0.437)**	-1.218 (0.450)**
運輸・通信業	-1.530 (0.509)**	-1.445 (0.508)**	-1.493 (0.514)**	-1.535 (0.506)**	-1.552 (0.508)**
サービス業その他	-0.993 (0.477)**	-1.002 (0.472)**	-0.981 (0.482)**	-0.998 (0.474)**	-1.063 (0.478)**
技術・管理職	-0.510 (0.272)*	-0.511 (0.272)*	-0.512 (0.271)*	-0.493 (0.269)*	-0.528 (0.272)*
事務職	-0.949 (0.326)**	-0.995 (0.329)**	-0.928 (0.326)**	-0.956 (0.327)**	-1.009 (0.330)**
販売・サービス職	-0.797 (0.314)**	-0.865 (0.318)**	-0.831 (0.317)**	-0.804 (0.318)**	-0.858 (0.318)**
運輸・通信・保安職	1.277 (0.499)**	1.204 (0.508)**	1.259 (0.501)**	1.254 (0.501)**	1.229 (0.499)**
技能職	-0.656 (0.329)**	-0.710 (0.332)**	-0.663 (0.329)**	-0.672 (0.329)**	-0.639 (0.329)**
定数項	0.864 (0.853)	0.845 (0.846)	0.637 (0.847)	0.793 (0.834)	0.945 (0.847)
標本数	232	232	232	232	232
擬似決定係数	0.16	0.18	0.17	0.16	0.17

( ) 内は標準誤差。

\* 10%水準で有意、\*\* 5%水準で有意、\*\*\* 1%水準で有意。

「育児・介護休業などの代替要員のため」についてはサンプル数が少なく推定できなかった。

---

年齢制限は、企業規模、正社員比率、離職率、会社都合離職比率などの企業特性とはほとんど関係がない。しかし、中途採用理由のうちで「従業員の年齢構成のバランスを維持するため」に対応するダミー変数は有意にマイナスとなっている。このことは、年齢構成のバランス維持が考慮されるときには、若年層対象の募集となりがちであることを意味する。先に、「年齢構成のバランス」が中途採用理由の場合には、提示賃金が低下することを見出したが、ここで得られた結論と整合的である。また、「育児・介護休業などの代替要員のため」の場合も有意なマイナスの効果をもっている。中途採用の中高年が育児や介護休業の代替要員になることは若年に比べて少ないようである。

さらに目を引くのは、産業や職種によるばらつきが大きいことである。産業ダミーの係数はすべて有意に負であり、絶対値の大きいものから順に、製造業、運輸・通信業、サービス業その他となっている。したがって、最も強い年齢制限が製造業で見られ、最も弱い年齢制限の産業はベースである鉱業・建設業となる。建設業に多くの高齢者が働いている事実と符合した結果である。

職種については、技術・管理職、事務職、運輸・通信・保安職がマイナス、販売・サービス職がプラスとなっている。

3番目の求人条件として、学歴を取り上げる。ここでは、高卒者（工業高校含む）が応募可能であるかどうかで、求人を分類することにした。そして、各企業の求人に応募可能な場合に1、応募が不可能な場合には0をとる変数を作成し、これを被説明変数とするプロビット分析を行った。説明変数はこれまでと同様である。推定結果は図表 I-2-27にある。

まず、正規従業員数が1%有意水準でマイナスとなっている。企業規模が大きいほど、高い学歴水準の労働者に対する募集が増える傾向がある。大企業ほど平均的な学歴水準が高いので、この結果は当然であろう。会社都合離職割合、離職率、正規従業員比率、離職理由はすべて有意ではない。

産業では、製造業とサービス業その他で有意にマイナスの符号が検出されている。職種については技術・管理職と事務職で有意なマイナスになっている。高度な判断業務を伴う職種で学歴制限が強いことは、直感とよく合致している。



図表 I - 2 - 27 高卒応募可の決定

被説明変数 推定方法	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	高卒応募可 Probit	高卒応募可 Probit	高卒応募可 Probit	高卒応募可 Probit	高卒応募可 Probit	高卒応募可 Probit
ln (正規従業員数)	-0.214 (0.078)***	-0.223 (0.077)***	-0.227 (0.077)***	-0.219 (0.078)***	-0.222 (0.079)***	-0.226 (0.077)***
会社都合離職割合	-0.574 (0.410)	-0.614 (0.413)	-0.567 (0.411)	-0.556 (0.411)	-0.590 (0.408)	-0.615 (0.411)
離職率	2.237 (2.723)	2.844 (2.736)	2.935 (2.790)	2.424 (2.715)	2.837 (2.741)	3.081 (2.834)
正規従業員比率	0.067 (0.519)	0.096 (0.519)	0.088 (0.520)	0.153 (0.522)	0.089 (0.520)	0.132 (0.525)
退職者補充のため	0.217 (0.217)					
年齢構成維持のため		0.085 (0.252)				
既存事業拡充のため			0.105 (0.209)			
新規事業・新分野への 進出のため				-0.268 (0.248)		
戦略部門の強化のため					-0.037 (0.234)	
育児・介護休業などの 代替要員のため						-0.527 (0.941)
製造業	-0.927 (0.390)**	-0.913 (0.388)**	-0.895 (0.388)**	-0.968 (0.389)**	-0.892 (0.402)**	-0.908 (0.387)**
運輸・通信業	-0.211 (0.491)	-0.184 (0.490)	-0.151 (0.488)	-0.174 (0.486)	-0.168 (0.487)	-0.179 (0.488)
サービス業その他	-0.821 (0.440)*	-0.786 (0.437)*	-0.764 (0.439)*	-0.811 (0.436)*	-0.776 (0.440)*	-0.766 (0.439)*
技術・管理職	-0.534 (0.269)**	-0.566 (0.268)**	-0.566 (0.267)**	-0.557 (0.269)**	-0.559 (0.269)**	-0.557 (0.268)**
事務職	-0.915 (0.327)***	-0.877 (0.325)***	-0.859 (0.326)***	-0.932 (0.330)***	-0.872 (0.326)***	-0.862 (0.326)***
販売・サービス職	-0.470 (0.308)	-0.454 (0.307)	-0.454 (0.307)	-0.528 (0.315)*	-0.449 (0.309)	-0.457 (0.307)
定数項	2.877 (0.853)***	2.964 (0.848)***	2.933 (0.853)***	3.041 (0.849)***	2.967 (0.855)***	2.952 (0.849)***
標本数	186	186	186	186	186	186
擬似決定係数	0.13	0.12	0.12	0.13	0.12	0.12

( ) 内は標準誤差。

\* 10%水準で有意、\*\* 5%水準で有意、\*\*\* 1%水準で有意。

## 5. おわりに

本章では、連合総研による「企業の採用・退職・能力開発アンケート調査」の結果を用いて、企業による中途採用活動の実態を主にクロス集計表を用いて概観するとと

---

---

もに、回帰分析の手法により求人規模と求人条件の決定要因を探った。基礎的な集計で得られた知見はきわめて多岐にわたっていることから、ここでは再述しない。

次章においては、企業による求人経路の選択とその帰結についての評価がなされるが、本章後半で行われた求人規模と求人条件の決定は、経路選択の前段階に相当する。回帰分析の結果、求人規模は企業規模が大きくなるほど、そして離職率が高くなるほど大きくなることがわかった。また、会社都合離職比率の高まりは、求人規模を有意に縮小させる。一方、提示賃金水準は、企業規模、産業、そして企業の採用理由によって影響を受ける。拡大している企業や戦略的に人員を活用しようとしている企業では提示賃金水準が上昇しがちであり、年齢構成のバランスを考慮して採用活動を行っている企業では、若年が主要な採用対象となるために、提示賃金は低い水準となる。また、年齢制限は産業と職種に規定されている側面が強いが、学歴制限は、企業規模の影響が大きいことが判明した。これらの求人条件を考慮しながら、企業は求人経路を選択し、それによって応募者数（および質）が決まり、最終的な採用行動が行われることになる。

（太田聡一、神林龍）

## 参考文献

- 太田聡一・有村俊秀「わが国における未充足求人の実証分析－『雇用動向調査』個票を用いて－」、内閣府経済社会総合研究所ディスカッション・ペーパー、No. 108、2004年。
- Barron, J.M., Bishop, J. (1985) "Extensive Search, Intensive Search, and Hiring Costs: New Evidence on Employer Hiring Activity," *Economic Inquiry*, 23, pp.363-382.
- Barron, J.M., Bishop, J. and Dunkelberg, W.C. (1985) "Employer Search: The Interviewing and Hiring of New Employees," *Review of Economics and Statistics*, 67, pp.43-52.
- Holzer, H.J. (1994) "Job Vacancy Rates in the Firm: An Empirical Analysis," *Economica*, 61, pp.17- 36.

- Rebick, M.E. (1993) "The Persistence of Firm-Size Earnings Differentials and Labor Market Segmentation in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 7, pp.132-156.
- Roper, S. (1988) "Recruitment Methods and Vacancy Duration," *Scottish Journal of Political Economy*, 35, pp.51-64.
- van Ours, J. and Ridder, G. (1991) "Cyclical Variation in Vacancy Durations and Vacancy Flows," *European Economic Review*, 35, pp.1143-1155.
- van Ours, J. and G. Ridder, G. (1992) "Vacancies and the Recruitment of New Employees," *Journal of Labor Economics*, 10, pp.138-155.

---

## 第3章 正規従業員の中途採用における求人経路選択行動

### 1. 経路選択と求人活動の結果

#### (1) はじめに

1938年以来、わが国では職業紹介事業は国家独占で行われることが原則であった。1990年以降、いわゆる「市場原理」を通じた労働力の需給調整機能を強化する観点から、段階的に（有料）職業紹介事業が民間に開放されたのは周知の事実である。とくに1997年の省令改正で実質的に規制対象がネガティブリスト化され、1999年の職業安定法改正で職業紹介の国家独占原則が放棄されるにいたった。

しかし、少なくとも結果だけで判断する限り、労働市場におけるマッチング機能が大きく改善されることはなかった。たとえば、厚生労働省『雇用動向調査』によると1998年～2002年の常用労働者の欠員率はそれぞれ0.8%、0.8%、1.1%、0.9%、0.8%と推移しており、中長期的な下落傾向は観察できない。また、開放されたはずの有料民営職業紹介の就職実績も急激には伸張せず、1998年度～2003年度常用就職件数はそれぞれ247,910件、239,074件、249,514件、196,329件、205,168件、257,046件で、たとえば2003年度では公共紹介実績の2割に達していない（『2003年度職業紹介事業報告』）。さらにいえば、前掲『雇用動向調査』でも、民営紹介職業紹介を介した入職者は入職者全体の1～2%程度をしめるに過ぎない。観察期間が短く1997年以降の経済状況の全体的悪化の影響もあるが、以上の観察された事実は求人・求職経路のバラエティの豊富さと労働市場全体のマッチング機能の良し悪しが単純に直結していないことを如実に示している。

#### (2) 求人・求職経路とマッチングの「質」

この点を確かめるために、求人・求職経路選択とマッチングの「質」との関連について、経済学的な視点からの研究が欧米においては1990年代に、日本においては2000年代に盛んに行われた。

ただし、現在の日本において求人・求職経路の選択とマッチングの「質」を個人

レベルで同時に観察可能なデータセットは限られている。中村(2002)およびチェ・守島(2002)は(財)連合総合生活開発研究所が1999年夏に実施した『勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査』のマイクロ・データを用いて、転職入職者の利用経路と転職前後の賃金変化・転職入職者の満足度との関係を分析した。その結果、中村(2002)は、公共紹介経由の転職はそれ以外の経路を用いた場合と比較して賃金が減少する傾向があることを指摘する一方、チェ・守島(2002)は転職入職者の満足度については利用経路による差が有意に見出せないことを報告している。これらの研究が利用したデータは労働市場が悪化した時点で収集されているので、転職に伴う賃金減少が労働者にとってある程度折込済みであれば、この2つの結論が互いに矛盾するわけではない。しかし、転職市場における利用経路の効果については、それほど明確な結論が得られたとはいえないであろう。

これらの研究に対し、上記『雇用動向調査』は官庁統計であることからマイクロ・データでの利用は制限されるものの、大規模かつ継続的な調査であり、転職入職者について就職経路と転職時の賃金増減をきいているという利点がある。この調査項目を使用し、利用経路と離職期間・転職時賃金増減との関係を議論した研究が玄田(2003)、児玉など(2004)である。玄田(2003)は、会社都合で離職した45歳～60歳の中高年転職者に焦点を絞り、前の会社(の紹介)や縁故による再就職の場合には離職期間が短くなる傾向を見出している。児玉など(2004)では全転職者にサンプルを拡大したところ、公共紹介を介しての転職は、やはり前の会社(の紹介)や縁故による再就職と比較すると、離職期間が長く、賃金減少が大きい傾向があることが見出されている。

以上の研究からは、求職者については、公共紹介による転職は他経路と比較して、離職期間や賃金増減という観点からは必ずしも有利な特徴をもつわけではないことが示唆される。ただし、これらの研究は、中村(2002)や児玉など(2004)で著者自身が指摘しているように求職経路の決定の内生性が考慮されていない。なおかつ、それによって発生するバイアスの方向が先天的に明らかではないゆえに、推定結果の評価を留保する必要があるという難点がある。実際、児玉など(2004)の推定結果において、55歳未満/以上あるいは地方圏/大都市圏にサンプルを分割した場合に、選択

---

経路が離職期間や賃金増減に与える効果はその水準が少なからず変動しており、何らかの理由で誤差項と説明変数との間の相関関係が存在していることを示唆している。

また、日本における研究では求人側からの分析が行われていない。これに対して、1990年代の欧州での研究は、求人側からの関心も積極的に取り上げられた。求人活動一般については、Barron et. al. (1985) 以降、Holzer (1987)、Holzer (1988)、Barron et. al. (1997a)、Barron et. al. (1997b)、などにより研究が進展したが、これらにおいては求人経路の選択にそれほど注意は払われていない。1990年代後半に入り欧州においても公共紹介の民間開放の制度変更が行われるようになると、求人活動と経路選択との関係が明確に分析対象となり、たとえばGorter et. al. (1996)、Gorter and van Ommeren (1999)、Russo et. al. (2001) などがとりあげている。これらの研究は1980年代後半から1990年代前半のオランダのデータに依拠しており、たとえば Gorter and van Ommeren (1999) は求人を開始するときはいきなり広告や公共紹介を用いるのではなく、第一にいわゆるインフォーマルな方法で候補者を探し、適当な求職者がいない場合には広告や公共紹介に切り替えるという戦略を用いていると議論した。また、Russo et. al. (2001) は、企業による求人条件の設定（具体的には新卒か中途採用かの選択）と求人経路の選択が同時決定であることを考慮し、これらの意思決定が労働市場の逼迫度合いとどのような関係があるかについて検証した。求人条件の設定と求人経路の選択に関して除外変数が含まれていないので推定結果の解釈には留保が必要であるが、結論としては、労働市場の需給が緩いときに公共紹介が多く用いられる傾向があるとしている。

本稿はこれらの研究を前提として、日本における求人活動のなかで求人経路の選択がどのように行われ、それが求人活動にどのように影響を及ぼしているかを中心に議論する。

### (3) 本稿での枠組み

前章でみたように、本調査でとりあげた求人条件は求人ごとに大きくばらついている。本章の目的は、求人条件のばらつきを考慮に入れながら、選択した求人経路と求人活動の結果との関連を調べることにある。

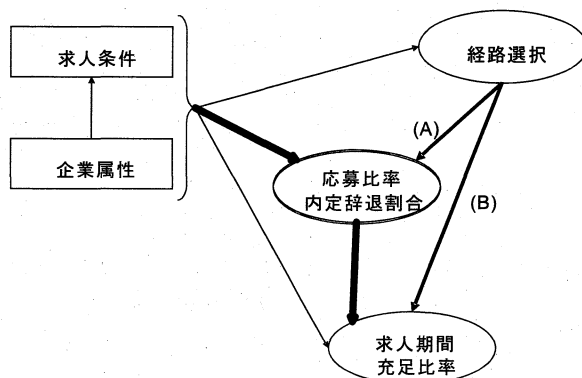
そのために、本章では企業は次のように行動すると考える。

まず、企業のおかれた状況や企業内部での人事管理制度などに依存して、経路選択とは独立に求人条件が決定される。企業の採用担当者は与えられた求人条件をみて、当該求人についてどの求人経路で募集するかを決める。本稿で扱うデータのなかでは、求人活動は正規社員の中途採用に限定されており、求人条件とは賃金水準や教育水準、職種などを指す。したがって、求人条件はもっぱら事業の必要から決定されると考えてもあながち的外れではないだろう。

実際、Gorter et. al. (1996) や Gorter and van Ommeren (1999) は、基本的には求人経路と求人条件は独立に決定されるという立場にたっている。また、求人条件と求人経路が同時決定であるとした Russo et. al. (2001) でも、同時に決定される具体的な求人条件は新卒採用か中途採用かであり、公共紹介や縁故といった求人経路との同時決定という視点を採用していない。これらの先行研究はオランダのデータを前提としたものであるが、職種や学歴などの求人条件の決定には求人経路の選択は無関係であると考えても差し支えないであろう。

求職者は経路別に募集された求人内容をみて応募し、募集人員に対する応募比率が定まる。その後、企業は応募者のなかから内定者を選ぶが、内定した中には辞退する求職者もあり、内定辞退割合が定まる。場合によっては、異なる応募者に追加的に内定を出し、そこで最終的に採用者が決まる。この結果、充足比率ならびに求人期間が定まる。この関係をわかりやすく図示すれば次の図表 I-3-1 のようになる。

図表 I-3-1 : 第3章における企業の意思決定行動



---

---

ここで重要な問題は、同様の企業が同様の求人を出したときに、選択した経路によって、上記のマッチングの結果、具体的には応募比率、内定辞退割合が異なるのか（図中(A)の関係)、求人期間が異なるのか（図中(B)の関係)を確かめることである。すなわち、本節は上記の論理にのっとして、求人経路のもつ効果を検出することを目的とする。

## 2. 求人条件と経路選択

まず、求人条件に応じてどのように求人経路を選択しているかについて、プロビットモデルを用いて推定し議論する。

被説明変数としては、ある求人経路を選択した場合に1をとり、利用しない場合に0をとるダミー変数を採用し、6種類の求人経路別に別々にプロビットモデルを推定する（推定(1)～推定(6)）。また、公共紹介、民営紹介および広告をまとめてフォーマル・ルートとし、フォーマル・ルートを選択するか否かを被説明変数としたプロビットモデルも推定する（推定(7)）<sup>1</sup>。

この際、説明変数としては、前節にまとめた5種類の求人条件に制限をつけたかどうかのダミー変数のほか、企業属性として総従業員数、正規従業員比率、所属産業、中途採用者に対する研修時間数、中途採用に際して「能力」「技能・知識」「経験」を重視するかいなかのダミー変数を採用した。

推定結果は次の図表 I - 3 - 2 にまとめられる。ただし、標本全体に対して被説明変数を選択する標本が1割程度しかない推定(2)～推定(5)は推定自体が不安定で、推定結果よりそれほど頑健な結論を導くことができないとはいえない。

ある程度の頑健性をもつ推定(1)、推定(6)をみると、求人規模が多いと広告を選択する確率が有意に大きくなり、年齢制限を付した場合には公共紹介を選択する確率が有意に大きくなる。また、賃金水準を明示した求人では広告が選択されない傾向が確

---

<sup>1</sup> 複数の求人経路を選択している場合、推定(1)～推定(6)についてはともかく当該経路を選択しているか否かを被説明変数とした。推定(7)については、少なくともひとつのフォーマル・ルートを選択していた場合に1をとるダミー変数を作成し、被説明変数とした。



認でき、求人条件と選択経路の間にまったく統計的な相関関係がないとはいえない。ただし、説明変数のほとんどは求人経路の選択に影響を及ぼしておらず、推定(7)をみてもはっきりとした傾向は観察されない。少なくとも、求人条件と選択経路との間には、強い関係が観察されるとはいえないであろう。

図表 I - 3 - 2 求人条件と経路選択 (プロットモデル)

被説明変数 推定方法	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	公共紹介選択ダミー PROBIT	民間紹介選択ダミー PROBIT	学校選択ダミー PROBIT	他の会社選択ダミー PROBIT	縁故選択ダミー PROBIT	広告選択ダミー PROBIT	フォーマル選択ダミー PROBIT
求人規模	0.007 (0.004)	0.002 (0.006)	-0.022 (0.035)	-0.008 (0.010)	0.006 (0.003)*	0.006 (0.003)*	0.001 (0.003)
年齢制限有無	0.573 (0.281)**	-0.591 (0.441)	-1.348 (0.557)**	-0.443 (0.385)	-0.122 (0.382)	0.460 (0.295)	0.572 (0.273)**
職種制限有無	0.300 (0.390)	0.626 (0.665)	0.238 (0.786)	-0.852 (0.494)*	-0.756 (0.437)*	0.137 (0.347)	0.274 (0.366)
学歴制限有無	0.076 (0.231)	0.187 (0.352)	0.290 (0.458)	-0.078 (0.370)	0.049 (0.321)	0.184 (0.227)	0.361 (0.239)
要経験有	-0.345 (0.229)	1.231 (0.387)***	-0.580 (0.477)	0.523 (0.365)	0.582 (0.330)*	-0.214 (0.230)	-0.280 (0.234)
賃金明示有無	0.188 (0.281)	0.383 (0.442)	0.381 (0.596)	0.107 (0.393)	-0.636 (0.352)*	-0.482 (0.284)*	-0.164 (0.284)
総従業員数	-0.000 (0.000)***	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
正規従業員比率	-0.658 (0.723)	0.899 (1.026)	2.254 (2.361)	0.349 (1.008)	-0.221 (0.949)	0.674 (0.634)	0.458 (0.663)
製造業	0.511 (0.500)	0.262 (0.656)	5.018 (2.275)**	-1.616 (0.556)***	0.288 (0.628)	0.940 (0.704)	0.756 (0.463)
運輸通信業	0.173 (0.539)			-1.400 (0.642)**	0.024 (0.700)	1.048 (0.732)	0.377 (0.505)
サービス業その他	-0.011 (0.535)	0.069 (0.708)	5.674 (2.209)**	-0.917 (0.564)	-0.286 (0.716)	1.786 (0.723)**	0.612 (0.501)
中途採用者に対する研修時間	-0.000 (0.001)	-0.001 (0.002)	0.001 (0.002)	0.002 (0.001)*	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)
能力重視採用方針	-0.184 (0.233)	0.624 (0.363)*	0.891 (0.546)	-0.155 (0.364)	-0.083 (0.327)	0.233 (0.234)	0.161 (0.240)
定数項	-0.402 (0.872)	-3.790 (1.224)***	-8.678 (0.000)	0.292 (1.107)	-0.361 (1.109)	-2.381 (0.931)**	-1.167 (0.809)
標本数	163	132	132	163	163	163	163
うち選択数	67	19	8	15	17	62	113
LR chi2	30.88	23.30	16.22	21.89	18.27	30.21	23.12
Prob > chi2	0.00	0.25	0.18	0.06	0.15	0.00	0.04
Pseudo R2	0.14	0.21	0.27	0.22	0.17	0.14	0.12
Log likelihood	-94.95	-42.74	-22.07	-39.13	-45.37	-93.17	-88.92

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

もちろん、以上の観察結果は制限の有無という単純な変数で求人条件を代表し、説明変数を構成したことによるかもしれない。この点を確認するために、各求人条件をもう少し具体的にして説明変数として導入し、推定(1)から推定(7)と同様のプロビットモデルを推定した。

図表 I - 3 - 3 求人条件と経路選択（プロットモデル②）

被説明変数 推定方法	(8)	(9)	(10)
	公共紹介選択ダミー PROBIT	広告選択ダミー PROBIT	フォーマルルート選択ダミー PROBIT
提示賃金上限	-0.003 (0.002)*	-0.000 (0.001)	-0.002 (0.002)
求人規模	0.006 (0.005)	0.004 (0.004)	0.003 (0.004)
技術管理職限定	-0.312 (0.583)	-0.048 (0.611)	0.149 (0.632)
事務職限定	-0.850 (0.675)	0.061 (0.663)	0.889 (0.785)
販売サービス職限定	-0.245 (0.660)	0.022 (0.627)	0.635 (0.708)
運輸・通信・保安職限定	-1.047 (0.778)	0.122 (0.744)	0.334 (0.794)
技能職限定	-0.040 (0.618)	-0.194 (0.612)	0.667 (0.683)
高卒応募不可	0.656 (0.570)	0.420 (0.588)	13.609 (0.000)
高専卒応募不可	0.747 (0.998)	-0.687 (1.011)	7.846 (0.763)***
短大卒応募不可	-1.588 (1.282)	-6.084 (0.000)	-22.419 (0.000)
大卒応募不可	0.606 (0.816)	1.089 (0.838)	13.847 (0.964)***
大学院卒応募不可	-0.162 (0.815)	6.321 (1.295)***	1.068 (0.935)
30歳以下応募不可	-0.757 (0.917)	0.115 (0.989)	1.019 (1.072)
30～35歳応募不可	-0.489 (0.441)	-0.681 (0.445)	-0.890 (0.551)
35～40歳応募不可	0.353 (0.462)	0.545 (0.454)	0.219 (0.585)
40～50歳応募不可	-0.232 (0.802)	0.271 (0.801)	0.509 (0.877)
50歳以上応募不可	0.664 (0.803)	0.070 (0.814)	0.567 (0.838)
要経験有無表示	-0.011 (0.347)	0.202 (0.349)	0.183 (0.383)
総従業員数	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
正規従業員比率	0.669 (1.048)	0.277 (1.052)	0.224 (1.248)
製造業	-0.386 (0.748)	-0.696 (0.778)	0.273 (0.760)
運輸通信業	-0.428 (0.873)	0.049 (0.876)	-0.233 (0.882)
サービス業その他	-1.548 (0.822)*	0.359 (0.802)	-0.313 (0.836)
中途採用者に対する研修時間	-0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)
能力重視採用方針	0.285 (0.357)	0.182 (0.380)	0.687 (0.447)
定数項	1.385 (1.387)	-1.076 (1.350)	-0.209 (1.574)
標本数	106	106	106
うち選択数	55	34	75
LR chi2	35.22	25.22	41.02
Prob > chi2	0.08	0.45	0.02
Pseudo R2	0.24	0.19	0.32
Log likelihood	-55.79	-53.90	-43.55

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

推定結果をまとめたのが**図表 I - 3 - 3**である。ただし、安定的な推定結果を得るために、被説明変数としては公共紹介を選択したか否か（推定(8)）、広告を選択したか否か（推定(9)）、フォーマル・ルートを選択したか否か（推定(10)）のみをとりあげた。

**図表 I - 3 - 2**の推定結果と同様に、提示賃金上限が上昇すると公共紹介を選択する確率は減少し、対象とする求職者の学歴から大学院を除くような比較的 low 学歴を募集する求人の場合、広告を利用し易い傾向があるほかは、推定された各係数は総じて有意な水準ではない。やはり、求人条件と求人経路の間には強い関係があるとはいえない。

また、この観察結果はオランダのデータを用いた先行研究とは異なる。Gorter et. al. (1996) ではインフォーマル・ルートか広告のどちらを選択するかについてプロビット分析をしている (Table 3)。本稿とは求人経路の定義や用いられている説明変数に違いがあるが、年齢制限がかかる場合や管理職・医療/教育職の募集などではインフォーマル・ルートよりも広告が用いられる傾向にある一方、教育水準は経路選択には有意な影響を及ぼしていないことが報告されており、この傾向は基本的には Gorter and van Ommeren (1999) でも確かめられている (Appendix B)。**図表 I - 3 - 2**および**図表 I - 3 - 3**からは、募集年齢よりもむしろ募集学歴が経路選択に影響を及ぼしている可能性が読み取れ、労働市場における求人行動が日欧で異なる可能性を示しているといえよう。

### 3. 経路選択と応募比率

選択された求人経路がマッチングの結果に及ぼす影響を考察するために、本節では求人条件および選択求人経路を説明変数、応募比率を被説明変数とした推定を行った。応募者のなかから候補者を選定し、さらに採用者を選ぶという通常の求人活動を考えると、確かに、募集人数に対して応募者が多ければ多いほど効率的であるわけではない。とはいえ、採用者は応募者のなかからしか選択できないという制約を考えれば、募集に対してどの程度の応募者を集められるかは求人活動のひとつの結果を表してい

るといえる。

本項では、被説明変数として募集人数に対する応募者数の比率をとりあげ、説明変数として選択した求人経路、提示した求人条件、企業特性をとり入れた。推定方法は下限を0としたトービットモデルである。また、選択した求人経路は、各求人経路を選択したか否かを示すダミー変数を作成し、それぞれ別個に説明変数としてとり入れた（図表 I-3-4①、推定(12)～推定(18)、推定結果全体は付表1を参照のこと）<sup>2</sup>。

図表 I-3-4① 応募比率と求人経路（抜粋、詳細は付表1を参照のこと）

被説明変数 推定方法	(12) 応募比率 TOBIT	(13) 応募比率 TOBIT	(14) 応募比率 TOBIT	(15) 応募比率 TOBIT	(16) 応募比率 TOBIT	(17) 応募比率 TOBIT	(18) 応募比率 TOBIT
公共紹介	-3.115 (2.052)						
民営紹介		-2.106 (2.726)					
学校			4.494 (4.267)				
他の会社				-1.458 (2.829)			
縁故					-4.313 (2.839)		
広告						5.151 (1.803)***	
その他							0.011 (2.808)
選択経路数	0.268 (1.111)	-0.753 (0.855)	-1.221 (0.923)	-0.780 (0.857)	-0.280 (0.916)	-2.230 (0.955)**	-0.835 (0.885)
定数項	-8.856 (6.538)	-12.147 (6.586)*	-9.544 (6.556)	-10.552 (6.506)	-11.553 (6.375)*	-10.820 (6.207)*	-11.039 (6.447)*
標本数	107	107	107	107	107	107	107
Pseudo R2	0.07	0.06	0.06	0.06	0.07	0.07	0.06

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

他の説明変数として、提示賃金上限などの求人条件、総従業員数などの企業属性を採用している。

<sup>2</sup> サンプルの中には複数求人経路を選択する企業も入っているので、選択された求人経路を示すこれらのダミー変数は完全に排他的ではない。たとえば、公共紹介以外のダミー変数がすべて0をとった場合には、公共紹介ダミーは1をとらなければならないが、公共紹介以外のダミー変数のどれかが1をとったからといって、公共紹介ダミーが必ず0をとるわけではない。したがって、たとえば推定(11)のように縁故ダミー変数を説明変数として採用せず基準を作ろうとしても、各ダミー変数の解釈は曖昧である（参考のため推定(11)の推定結果は付表1に掲載した）。それゆえ、推定(12)以降本稿では、選択された求人経路を示す複数のダミー変数を同時に推定の説明変数とすることはせず、ひとつずつ別個に説明変数として採用した推定を繰り返し実行した上で、別個の推定結果の係数を比較する方法をとる。

ただし、複数求人経路を選択した企業も存在するので、選択した求人経路の数も考慮した。なお、応募比率などについては、すべての求人経路合計の数値を採用している。

まず**付表1**より求人条件と応募比率との関係を観察しよう。総じて提示賃金上限が上昇すると応募比率も増大するものの、この傾向はすべての推定で有意であるというわけではなく、あまり頑健ではない。募集人数と応募比率との間に統計的に有意な関係はみられないが、事務職限定求人や募集対象から短大卒をはずすと応募比率は高くなる傾向にある。

次に選択された求人経路が応募比率に影響を及ぼすかをみてみよう。前節にみたように、求人条件や企業属性によって選択される求人経路が完全に決定されるわけではない。それゆえ、**図表 I - 3 - 4 ①**で示された選択求人経路ダミーの係数は、求人条件や企業属性が一定のもとで当該求人経路を選択することが応募比率に影響を及ぼすかどうかを示していると解釈される。その結果は、総じて統計的な有意性に欠けるものの、同一の条件で求人を出す場合でも、広告を選択する場合には応募比率が有意に上昇することを示している。ただし、複数選択した求人経路のひとつとして広告を選択した場合には、広告のみを選択した場合と比較して応募比率は減少することが観察される。

応募比率に対する選択経路の効果の頑健性を調べるために、説明変数として採用した求人条件や企業属性が及ぼす影響を調べたのが、**図表 I - 3 - 4 ②**である。この図表は**付表1**に掲げた推定結果のなかから選択求人経路ダミーに関わる係数と標準偏差のみを抜き取って作成した。ただし、各推定に用いられた説明変数は必ずしも同一ではない。

たとえば、公共紹介を選択したことが応募比率に与える影響をみる場合、**図表 I - 3 - 4 ②**の第一行を参照するとわかりやすい。公共紹介ダミー変数のみを説明変数として推定すると有意に負の係数が得られ、表面的には、公共紹介を選択すると応募比率が減少する傾向があることを示している。しかし、推定の説明変数を適宜加えていくと係数の統計的な有意性が消失するのがわかる。特に求人条件を説明変数に加えると係数の絶対値が減少し、そもそも応募比率の低い条件の求人で多く公共紹介が選択されていることを示している。見かけ上、公共紹介を通じて募集された求人は応募比

図表 I - 3 - 4 ② 応募比率と求人経路（抜粋、詳細は付表 1 を参照のこと）

説明変数	被説明変数	応募比率	応募比率	応募比率	応募比率	応募比率
	選択経路数	NO	YES	YES	YES	YES
	求人条件	NO	NO	NO	YES	YES
	企業属性	NO	NO	YES	NO	YES
推定方法		TOBIT	TOBIT	TOBIT	TOBIT	TOBIT
公共紹介選択ダミーのみを導入した推定の係数		-3.177 (1.628)*	-3.692 (2.015)*	-4.495 (2.054)**	-2.648 (1.980)	-3.115 (2.052)
民営紹介選択ダミーのみを導入した推定の係数		1.327 (2.608)	1.707 (2.636)	-0.451 (2.772)	-0.453 (2.614)	-2.106 (2.726)
学校選択ダミーのみを導入した推定の係数		2.800 (4.441)	5.365 (4.900)	4.490 (4.855)	6.413 (4.259)	4.494 (4.267)
他の会社選択ダミーのみを導入した推定の係数		-2.988 (2.814)	-2.498 (3.039)	-2.514 (3.039)	-4.297 (2.784)	-1.458 (2.829)
縁故選択ダミーのみを導入した推定の係数		-4.019 (2.940)	-3.823 (2.950)	-2.429 (3.067)	-2.680 (2.777)	-4.313 (2.839)
広告選択ダミーのみを導入した推定の係数		2.964 (1.737)	4.736 (1.952)*	5.792 (1.940)**	4.367 (1.789)*	5.151 (1.803)***

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

率が余り大きくないものの、それは求人条件がそもそも応募を多く呼ばない性質をもつゆえであると解釈できる。したがって、これらの要因を考慮すると、公共紹介ルートが応募比率を減少させる効果があると判断するには危険が大きい。

この傾向は民営紹介ではまったく逆で、求人条件を説明変数に加えると係数が減少する。民営紹介では見かけ上応募比率が高いが、それは条件がよい求人が集まるからであって、民営紹介自体が応募比率に強い影響をあたえるわけではなさそうである。

他方、広告を求人経路として選択した場合には一般に応募比率が大きくなる傾向がみられる。ただし、見かけ上はそれほど強い相関関係ではないのに対して、求人条件や企業属性を同一にすると応募比率は大きくかつ統計的に有意になる。求人条件を推定に加えることで、広告選択ダミーの推定された係数は減少する傾向にあるので、民営紹介と同様、広告を経由した場合の高い応募比率の一端は、応募が集まり易い求人が集まることにあるとあってよい。しかし、その効果は民営紹介に比較すると微弱でそれほど大きくはない。

#### 4. 経路選択と内定辞退割合

次に求人経路の結果として内定辞退割合をとりあげる。労働市場でのマッチングは、紹介機関から話を聞いて（または求人条件だけで判断して）自らの留保水準を超えていると判断した求職者が応募することから始まる。したがって、もし求人側がある応募者に対して内定を出したとすれば、求職者および求人者双方が一度はマッチングの成立を肯定したことを意味する。ただし求職者は、面接などの過程で求人条件や紹介機関からの話以上の情報を得ることにより、応募時点での自らの意思決定を覆す可能性がある。これが内定辞退である。

それゆえ、内定辞退が生じるという現象の背後には、紹介機関（または掲示された求人条件のみ）から得た情報と面接などの結果得られた情報の間に齟齬があることを意味する。もちろん、求職者によっては別の求人口から誘いを受けたがために内定を辞退するということもありえるので、内定辞退が多いということは求人/求職比率という観点から求職者が有利な状況であることを意味するかもしれない。しかし、本稿のデータセットでは個々の求職者の応募機会を観察することはできない。それゆえに、以下の分析では、同一の求人条件に応募する求職者は、そのほかにもつ応募機会も同様であると想定し、求人条件をコントロールすることは応募したであろう求職者の質も同時にコントロールすると解釈する。

このとき、同類の企業が同種の求人条件で募集をかけたときに（それゆえ、求人者・求職者の質は同様であると考えられる）、利用する求人経路によって内定辞退割合が異なることは、当該求人経路における情報生産能力に格差があることを示しているといえる。したがって本項では、前項までの推定の枠組みを用いて、被説明変数を内定辞退割合に換えることで、求人経路の性質の違いを観察する。ただし、前章ですでにみたように、本調査では内定辞退割合は4つの多項選択の形式でかかれているので、推定方法は順序つきロジットとした。すべての推定結果は付表2に掲載し、それをまとめたものが図表I-3-5①および図表I-3-5②である

まず付表2の推定(45)～推定(51)に掲載した推定結果をみると、内定辞退割合に対して応募比率はまったく影響を与えていない。また、一般的に提示賃金上限、募集人

員数、求人職種、企業が属する産業、企業の正規従業員割合が有意な影響を及ぼすことがわかる。求人条件のうち学歴条件と経験条件についてはほとんど内定辞退割合と相関は観察されないが、年齢条件のなかでは50歳以上が応募できない場合、すなわち比較的若年に応募範囲を限った場合に内定辞退割合が高くなる傾向がある。これらのことは、求職者の他の選択肢が豊富な場合には、他社の募集と競合し、内定辞退割合が高くなることと矛盾しない。

以上のように、求人条件および企業特性で応募した求職者の他の選択肢を説明できるとすれば、残った求人経路の効果は当該求人機関の情報生産能力と解釈できる。図表 I - 3 - 5 ①によれば、公共紹介を用いた場合には内定辞退割合は（用いない場合と比較して）有意に低くなり、広告を用いた場合には内定辞退割合は（用いない場合と比較して）有意に高くなる。その他の求人経路では、ほかの会社経由の場合に内定辞退割合が減少する傾向が若干観察できるが、基本的には当該求人経路を用いる場合と用いない場合で内定辞退割合に有意な差を見出すことはできない。

図表 I - 3 - 5 ① 内定辞退割合と求人経路（抜粋、詳細は付表 2 を参照のこと）

被説明変数 推定方法	(45)	(46)	(47)	(48)	(49)	(50)	(51)
	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT
公共紹介	-2.106 (0.852)**						
民営紹介		0.492 (0.986)					
学校			0.366 (1.230)				
他の会社				-1.144 (1.192)			
縁故					-0.236 (1.067)		
広告						1.278 (0.637)**	
その他							0.370 (0.995)
選択経路数	0.831 (0.424)*	0.032 (0.276)	0.010 (0.299)	0.048 (0.272)	0.077 (0.307)	-0.297 (0.327)	0.006 (0.294)
応募比率	-0.010 (0.033)	0.003 (0.032)	0.001 (0.032)	-0.001 (0.032)	0.001 (0.032)	-0.018 (0.034)	0.003 (0.032)
標本数	104	104	104	104	104	104	104
Pseudo R2	0.32	0.29	0.29	0.29	0.29	0.30	0.29

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

他の説明変数として、提示賃金上限などの求人条件、総従業員数などの企業属性を採用している。



これらの求人経路の役割を求人条件との関係でみたのが次の図表 I - 3 - 5 ②である。

見かけ上、民営紹介を通した求人の場合に内定辞退割合が高い傾向があることは前章で指摘した。たしかに、このことは民営紹介における情報生産能力がそれほど大きくないことを示しているかもしれない。しかし、この民営紹介における高い内定辞退割合は、求人条件を説明変数として採用すると、すなわち求職者の他の就職可能性を一定として考えると、係数の大きさという面からも統計的な有意性という面からも説明力を失う。すなわち、単純集計において民営紹介で内定辞退比率が高いことは、求人条件（をみて応募してくる求職者の属性）によって説明される部分が大きく、民営紹介でそれほど情報生産が行われていないとまでは言い切れないであろう。

この傾向は公共紹介でも当てはまる。表面上、公共紹介を使用した場合には内定辞退割合は小さくなる。ただし、説明変数として求人条件を加えると、その相関関係は強くなる。つまり、比較的內定辞退確率が大きい求職者が応募する求人条件が公共紹介に多く集まっており、公共紹介では見かけ以上に内定辞退割合を抑える紹介が行われているといえる。

図表 I - 3 - 5 ② 内定辞退割合と求人経路（抜粋、詳細は付表 2 を参照のこと）

被説明変数 説明変数	推定方法						
	内定辞退割合 NO	内定辞退割合 YES	内定辞退割合 YES	内定辞退割合 YES	内定辞退割合 YES	内定辞退割合 YES	内定辞退割合 YES
選択経路数	NO	YES	YES	YES	YES	YES	YES
応募比率	NO	YES	NO	YES	NO	YES	YES
求人条件	NO	NO	NO	NO	YES	YES	YES
企業属性	NO	NO	YES	YES	NO	NO	YES
推定方法	OLOGIT	OLOGIT	OLOGIT	OLOGIT	OLOGIT	OLOGIT	OLOGIT
公共紹介選択ダミーのみを導入した推定の係数	-0.670 (0.382)*	-1.313 (0.511)**	-0.979 (0.532)*	-0.992 (0.547)*	-1.985 (0.707)***	-1.986 (0.707)***	-2.106 (0.852)**
民営紹介選択ダミーのみを導入した推定の係数	1.007 (0.542)*	0.983 (0.554)*	1.101 (0.625)*	1.105 (0.625)*	1.259 (0.826)	1.273 (0.830)	0.492 (0.986)
学校選択ダミーのみを導入した推定の係数	0.938 (1.062)	0.822 (1.156)	0.532 (1.155)	0.511 (1.160)	0.874 (1.137)	0.859 (1.146)	0.366 (1.230)
他の会社選択ダミーのみを導入した推定の係数	-0.931 (0.834)	-0.929 (0.842)	-1.365 (0.956)	-1.350 (0.959)	-1.576 (1.010)	-1.571 (1.012)	-1.144 (1.192)
縁故選択ダミーのみを導入した推定の係数	-0.688 (0.713)	-0.884 (0.759)	-0.902 (0.794)	-0.887 (0.797)	-0.407 (0.941)	-0.390 (0.951)	-0.236 (1.067)
広告選択ダミーのみを導入した推定の係数	0.800 (0.393)**	0.941 (0.472)**	0.786 (0.478)	0.820 (0.507)	1.030 (0.543)*	1.077 (0.563)*	1.278 (0.637)**

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

---

## 5. 経路選択と求人期間・充足比率

最後に、経路の選択が求人期間、充足比率にどのような影響を及ぼすかを観察する。そのために、まず本章第3節および第4節と同様の分析枠組みで被説明変数に求人期間（ヶ月）を用い、新たな説明変数として応募比率と内定辞退割合を考慮した推定を行い、その結果を付表3として末尾に掲載した。

一般に正規従業員の中途採用は「即戦力志向」と呼ばれ、自らの直面する製品市場や内部の労働力構成に即応して適宜補充するのが目的といわれている。したがって、同様の求職者を採用できるのであれば、求人期間は短いほうが望ましい。同類の企業が同類の求人条件で募集をかけたときに、利用する求人経路によって求人期間が有意に異なってくるかを考察するのが本項の目的となる。

付表3を大まかにまとめたものが図表I-3-6①である。

推定(90)から推定(96)までは当該求人経路を選択したか否かのダミー変数および選択経路の数を説明変数として導入している。推定(157)、推定(159)は選択経路に関わる変数を説明変数から全部取り除いた推定で、推定(160)は応募比率と内定辞退割合を説明変数に追加した。

たとえば、「求める人材が高度であるほど、求人期間が長くなるのか」という問いに答えるために、求人条件が求人期間に及ぼす影響をみてみよう。見かけ上、求人条件のうち求人期間に有意に影響を及ぼすのは、求人規模、50歳以上応募不可求人のみで、求人規模が大きければ求人期間はのび、50歳以上の応募を制限して比較的若年層を対象を区切ると求人期間は短くなる（推定(159)）。その他の求人条件は求人期間に対してそれほど強い影響力をもっているわけではなさそうである。これらの傾向は、企業属性を含めた場合（推定(157)）、さらに応募比率・内定辞退割合を考慮した場合（推定(160)）、選択経路変数を加えた場合（推定(90)から推定(96)）に、職種について多少変更が加わるものの、基本的には維持される。「高度な人材」がたとえば学歴で表象されるならば、本調査の範囲内では、人材の高度さと求人期間との相関関係はそれほど強くない。

図表 I - 3 - 6 ① 求人期間と求人経路（求人条件の効果）  
（抜粋、詳細は付表3を参照のこと）

被説明変数	(90)	(91)	(92)	(93)	(94)	(95)	(96)	(159)	(157)	(160)
説明変数	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間
選択経路数	公共紹介	民間紹介	学校	他の会社	縁故	広告	その他	NO	NO	NO
企業属性	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	NO	YES	YES
推定方法	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS
選択経路の数	-0.464 (0.479)	-0.250 (0.365)	-0.175 (0.399)	-0.208 (0.376)	-0.210 (0.399)	0.334 (0.421)	-0.098 (0.387)			
応募比率	0.086 (0.040)*	0.086 (0.039)*	0.080 (0.040)	0.081 (0.039)*	0.081 (0.040)*	0.107 (0.040)**	0.080 (0.039)*			0.079 (0.039)**
内定辞退比率	1.207 (0.398)**	1.124 (0.386)**	1.150 (0.396)**	1.175 (0.398)**	1.148 (0.396)**	1.310 (0.387)**	1.147 (0.394)**			1.150 (0.391)**
提示賃金上限	-0.000 (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	0.003 (0.003)	0.002 (0.003)	-0.000 (0.003)
求人規模	0.037 (0.012)**	0.036 (0.011)**	0.037 (0.012)**	0.038 (0.012)**	0.036 (0.012)**	0.035 (0.011)**	0.038 (0.012)**	0.040 (0.011)**	0.043 (0.011)**	0.035 (0.011)**
技術管理職限定	1.451 (1.200)	1.084 (1.187)	1.389 (1.209)	1.328 (1.210)	1.445 (1.234)	0.976 (1.175)	1.612 (1.241)	1.571 (1.081)	2.453 (1.221)**	1.416 (1.189)
事務職限定	0.323 (1.268)	-0.416 (1.280)	0.199 (1.288)	0.157 (1.269)	0.229 (1.278)	-0.236 (1.236)	0.251 (1.267)	0.432 (1.066)	1.312 (1.292)	0.200 (1.253)
販売サービス職限定	-2.476 (1.226)*	-2.552 (1.203)*	-2.401 (1.236)	-2.460 (1.235)	-2.361 (1.246)	-2.557 (1.187)*	-2.456 (1.229)*	-1.801 (1.185)	-1.369 (1.256)	-2.308 (1.199)*
運輸・通信・保安職限定	-0.026 (1.519)	-0.474 (1.500)	-0.113 (1.553)	-0.258 (1.549)	-0.071 (1.541)	-0.253 (1.470)	-0.282 (1.537)	-0.192 (1.290)	0.476 (1.583)	0.001 (1.486)
技能職限定	-0.443 (1.158)	-0.796 (1.151)	-0.455 (1.171)	-0.454 (1.163)	-0.457 (1.165)	-0.766 (1.129)	-0.481 (1.161)	-0.211 (1.144)	0.189 (1.214)	-0.462 (1.150)
その他職限定	-1.743 (3.047)	-1.806 (2.991)	-1.719 (3.082)	-1.741 (3.062)	-1.567 (3.134)	-0.944 (2.970)	-1.562 (3.062)	0.026 (2.955)	0.736 (3.107)	-1.823 (3.018)
高卒応募不可	-0.563 (1.092)	-0.233 (1.075)	-0.475 (1.118)	-0.458 (1.093)	-0.474 (1.095)	-0.256 (1.058)	-0.472 (1.091)	-0.106 (1.050)	-0.526 (1.160)	-0.458 (1.081)
高専卒応募不可	1.077 (1.938)	0.937 (1.900)	1.269 (1.940)	1.160 (1.949)	1.331 (1.959)	0.797 (1.878)	1.181 (1.936)	1.202 (1.970)	1.194 (2.033)	1.300 (1.914)
短大卒応募不可	0.002 (2.583)	-0.063 (2.523)	-0.251 (2.589)	-0.130 (2.593)	-0.368 (2.635)	-0.506 (2.490)	-0.027 (2.594)	-0.619 (2.500)	-0.375 (2.661)	-0.242 (2.552)
大卒応募不可	-0.823 (1.570)	-0.176 (1.579)	-0.826 (1.590)	-0.861 (1.580)	-0.840 (1.582)	-0.185 (1.546)	-0.908 (1.579)	-0.937 (1.519)	-1.673 (1.655)	-0.848 (1.559)
大学院卒応募不可	0.046 (1.626)	-0.181 (1.601)	0.057 (1.639)	0.093 (1.635)	0.128 (1.665)	0.547 (1.589)	0.034 (1.630)	0.396 (1.594)	0.828 (1.705)	0.087 (1.614)
30歳以下応募不可	1.149 (1.752)	-0.152 (1.756)	0.801 (1.723)	0.824 (1.721)	0.829 (1.727)	0.999 (1.661)	0.812 (1.717)	0.099 (1.724)	0.203 (1.814)	0.730 (1.695)
30～35歳応募不可	-0.497 (0.850)	-0.454 (0.832)	-0.574 (0.893)	-0.632 (0.856)	-0.643 (0.896)	-0.964 (0.835)	-0.666 (0.855)	-0.630 (0.839)	-0.790 (0.893)	-0.593 (0.839)
35～40歳応募不可	0.162 (0.909)	0.164 (0.891)	0.112 (0.914)	0.125 (0.912)	0.108 (0.913)	0.323 (0.883)	0.108 (0.910)	-0.255 (0.891)	-0.268 (0.957)	0.093 (0.900)
40～50歳応募不可	1.386 (1.447)	0.956 (1.416)	1.217 (1.445)	1.191 (1.444)	1.209 (1.445)	1.342 (1.392)	1.157 (1.442)	1.687 (1.393)	1.026 (1.516)	1.122 (1.413)
50歳以上応募不可	-3.285 (1.544)*	-2.812 (1.464)	-2.911 (1.507)	-2.816 (1.509)	-2.867 (1.511)	-2.704 (1.446)	-3.035 (1.505)*	-2.517 (1.457)*	-1.928 (1.542)	-2.773 (1.454)*
要経験有無表示	1.432 (0.804)	1.159 (0.778)	1.289 (0.795)	1.318 (0.796)	1.276 (0.796)	1.311 (0.765)	1.381 (0.802)	0.812 (0.715)	0.719 (0.789)	1.171 (0.746)
標本数	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
R2	0.49	0.51	0.48	0.48	0.48	0.52	0.48	0.34	0.38	0.48

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

また、企業属性と求人条件の効果を除いた後では、選択する求人経路が独自に求人期間に及ぼす効果はほとんど観察されない（図表 I - 3 - 6 ②）。反面、応募比率や内定辞退割合は概して正の影響を与えている。前章図表 I - 2 - 16でみられた、公共

紹介、広告、民営紹介の求人期間の差異は、求人条件または企業属性、応募比率や内定辞退割合の差によるところが大きいようである。また、選択された求人経路の数も、求人期間を縮める有意な効果はもたないようである。

図表 I - 3 - 6 ② 求人期間と求人経路（求人条件の効果）  
（抜粋、詳細は付表 3 を参照のこと）

被説明変数 推定方法	(90) 求人期間 OLS	(91) 求人期間 OLS	(92) 求人期間 OLS	(93) 求人期間 OLS	(94) 求人期間 OLS	(95) 求人期間 OLS	(96) 求人期間 OLS
公共紹介	0.812 (0.863)						
民営紹介		2.073 (1.111)					
学校			-0.048 (2.042)				
他の会社				0.573 (1.165)			
縁故					0.255 (1.150)		
広告						-1.829 (0.791)*	
その他							-0.922 (1.273)
選択経路数	-0.464 (0.479)	-0.250 (0.365)	-0.175 (0.399)	-0.208 (0.376)	-0.210 (0.399)	0.334 (0.421)	-0.098 (0.387)
応募比率	0.086 (0.040)*	0.086 (0.039)*	0.080 (0.040)	0.081 (0.039)*	0.081 (0.040)*	0.107 (0.040)**	0.080 (0.039)*
内定辞退比率	1.207 (0.398)**	1.124 (0.386)**	1.150 (0.396)**	1.175 (0.398)**	1.148 (0.396)**	1.310 (0.387)**	1.147 (0.394)**
標本数	98	98	98	98	98	98	98
R2	0.49	0.51	0.48	0.48	0.48	0.52	0.48

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

他の説明変数として、提示賃金上限などの求人条件、総従業員数などの企業属性を採用している。

この点は強調されるべきかもしれない。なぜなら、上記推計では求人条件・応募比率・内定辞退割合をコントロールしているので、推計された選択経路の係数は、「ある目標応募比率あるいは目標の人材獲得を達成するために、特定の経路を選択すればどの程度の期間がかかるか」を表していると解釈できる。つまり、広告を使えばすぐに目標応募人数が集められ（したがって負の効果があり）、公共紹介や民営紹介では紹介の頻度に限界がある（したがって正の効果がある）という、各経路の効率性を物語ってい

ると考えられる<sup>3</sup>。

この点を確認するために各選択経路について、説明変数に求人条件・企業属性などを採用した場合と採用しない場合との推定結果を比較し、まとめたのが**図表 I-3-6 ③**から**図表 I-3-6 ⑤**である。確かに、見かけ上求人期間は公共紹介や広告で短く、民間紹介で長いが、統計的に確かめることができるのは民間紹介だけである。

フォーマル・ルートである公共紹介、民間紹介、広告をみると、説明変数として求人属性を追加すると係数の大きさは大きくなる。これらの経路では、そもそも求人期間が短い傾向にある求人を多く抱えるために求人期間が短くなるのであって、経路自身が求人期間を短くしているわけではないようである。ただし、この傾向は公共紹介でかなり大きい。公共紹介経由での求人を求人期間という観点から評価するときにはこの点は注意が必要であろう。

**図表 I-3-6 ③ 求人期間と求人経路（求人条件・企業属性）**  
（抜粋、詳細は付表3を参照のこと）

被説明変数	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間
説明変数					
選択経路数	NO	YES	YES	YES	YES
応募比率	NO	YES	YES	YES	YES
内定辞退割合	NO	YES	YES	YES	YES
求人条件	NO	NO	YES	NO	YES
企業属性	NO	NO	NO	YES	YES
推定方法	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS
公共紹介選択ダミーのみを導入した推定の係数	-0.743 (0.620)	-0.761 (0.725)	0.703 (0.768)	-0.524 (0.785)	0.812 (0.863)
民間紹介選択ダミーのみを導入した推定の係数	2.268 (0.960)*	1.532 (0.905)	1.941 (0.997)	1.862 (0.983)	2.073 (1.111)
学校選択ダミーのみを導入した推定の係数	2.358 (1.793)	1.340 (1.834)	0.108 (1.870)	1.174 (1.863)	-0.048 (2.042)
他の会社選択ダミーのみを導入した推定の係数	0.311 (1.138)	0.922 (1.048)	0.550 (1.076)	0.730 (1.100)	0.573 (1.165)
縁故選択ダミーのみを導入した推定の係数	0.318 (1.029)	0.523 (1.031)	0.176 (1.051)	0.387 (1.078)	0.255 (1.150)
広告選択ダミーのみを導入した推定の係数	-0.243 (0.670)	-1.702 (0.714)*	-1.585 (0.704)*	-1.959 (0.739)**	-1.829 (0.791)*

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

<sup>3</sup> もちろん、この推定は求人条件以外の観察されない求職者の質が選択された経路と相互関係をもつ場合に発生するバイアスを排除できていない。したがって上記の推論は、ある求人に集まる求職者の質はおおむね求人条件と相関が強く、求人条件では考慮できない（すなわち観察できない）求職者の質は経路選択とは無関係であるという想定に立っている点に注意を要する。

図表 I - 3 - 6 ④ 求人期間と求人経路（応募比率）  
（抜粋、詳細は付表 3 を参照のこと）

被説明変数	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間
選択経路数	YES	YES	YES	YES	YES	YES
応募比率	NO	YES	NO	YES	NO	YES
説明変数 内定辞退割合	YES	YES	YES	YES	YES	YES
求人条件	YES	YES	NO	NO	YES	YES
企業属性	NO	NO	YES	YES	YES	YES
推定方法	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS
公共紹介選択ダミーのみを導入した推定の係数	0.424 (0.783)	0.703 (0.768)	-0.739 (0.766)	-0.524 (0.785)	0.482 (0.873)	0.812 (0.863)
民営紹介選択ダミーのみを導入した推定の係数	1.792 (1.028)	1.941 (0.997)	1.833 (0.989)	1.862 (0.983)	1.838 (1.139)	2.073 (1.111)
学校選択ダミーのみを導入した推定の係数	1.098 (1.861)	0.108 (1.870)	1.544 (1.846)	1.174 (1.863)	0.829 (2.036)	-0.048 (2.042)
他の会社選択ダミーのみを導入した推定の係数	0.280 (1.101)	0.550 (1.076)	0.562 (1.101)	0.730 (1.100)	0.363 (1.188)	0.573 (1.165)
縁故選択ダミーのみを導入した推定の係数	-0.170 (1.068)	0.176 (1.051)	0.211 (1.077)	0.387 (1.078)	-0.078 (1.165)	0.255 (1.150)
広告選択ダミーのみを導入した推定の係数	-1.081 (0.713)	-1.585 (0.704)*	-1.429 (0.715)*	-1.959 (0.739)**	-1.197 (0.789)	-1.829 (0.791)*

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

図表 I - 3 - 6 ⑤ 求人期間と求人経路（内定辞退比率）  
（抜粋、詳細は付表 3 を参照のこと）

被説明変数	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間	求人期間
選択経路数	YES	YES	YES	YES	YES	YES
応募比率	YES	YES	YES	YES	YES	YES
説明変数 内定辞退割合	NO	YES	NO	YES	NO	YES
求人条件	YES	YES	NO	NO	YES	YES
企業属性	NO	NO	YES	YES	YES	YES
推定方法	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS
公共紹介選択ダミーのみを導入した推定の係数	-0.008 (0.807)	0.703 (0.768)	-1.044 (0.845)	-0.524 (0.785)	0.410 (0.903)	0.812 (0.863)
民営紹介選択ダミーのみを導入した推定の係数	2.348 (1.060)*	1.941 (0.997)	2.434 (1.058)*	1.862 (0.983)	2.189 (1.170)	2.073 (1.111)
学校選択ダミーのみを導入した推定の係数	0.582 (2.010)	0.108 (1.870)	1.617 (2.038)	1.174 (1.863)	0.227 (2.149)	-0.048 (2.042)
他の会社選択ダミーのみを導入した推定の係数	-0.085 (1.147)	0.550 (1.076)	0.128 (1.200)	0.730 (1.100)	0.130 (1.219)	0.573 (1.165)
縁故選択ダミーのみを導入した推定の係数	0.207 (1.133)	0.176 (1.051)	-0.118 (1.176)	0.387 (1.078)	0.343 (1.211)	0.255 (1.150)
広告選択ダミーのみを導入した推定の係数	-1.072 (0.762)	-1.585 (0.704)*	-1.379 (0.819)	-1.959 (0.739)**	-1.351 (0.836)	-1.829 (0.791)*

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

応募比率を説明変数として導入した場合、公共紹介と民間紹介では経路の独自の効果を表す係数が大きくなるのに対して、広告を経由した求人では逆に係数・分散ともに小さくなる。応募比率が高くなると選考に時間がかかるため求人期間は長くなると考えられるが、もともと応募比率が高い傾向がある広告では見かけ上求人期間が長くなってしまふ。そのため、応募比率を一定に想定した場合には、広告を使用する場合とほかの経路を利用する場合では、広告を利用するほうがかなり求人期間は短くなる傾向がある。

また、充足比率について同様の分析を試みたが、充足比率は応募比率と非常に強い相関をもち、他の説明変数は一貫して説明力をもたず、安定した推定結果が得られなかった。それゆえ、本稿ではあえて触れない。

## 6. まとめ

以上の分析結果をまとめると図表 I-3-7 のようになる。

図 I-3-7 求人経路の独自効果

被説明変数	応募比率	内定辞退割合	求人期間
公共紹介	—	— —	+
民間紹介	—	+	+
学校	+	+	—
他の会社	—	—	+
縁故	—	—	+
広告	++	++	— —
応募比率		±	++
内定辞退比率			++

++または--は統計的に有意に正または負の関係をもつことを示している。

+または-は統計的には有意ではないが、正または負の関係にある傾向が観察される。

---

標本の問題からか、統計的に有意な効果を検出することはあまりできなかったが、各求人経路がどのような機能をもっているかについておおよその傾向は観察できた。たとえば、同一の企業が同一の求人条件で中途採用を募集したとしても、広告という求人経路を用いた場合には、そうではない場合よりも応募者は多く集まるが、いったん内定を出しても断られることが多い。その結果、広告経由の求人の求人期間は見かけ上長くなるが、これらを考慮すると求人期間は、広告を用いない場合よりもかえって短くなる。この関係は学校を経由した求人と似ている。

他方、取引先など会社関係・縁故関係といったいわゆるインフォーマル・ルートで中途採用を実施する場合には、応募者は少なく、採用を拒否されることも少ない。ただし、これらのことを考慮すると、インフォーマル・ルートを用いた場合の求人期間は長くなる傾向があり、時間をかけて人を探していることを示唆している。

興味深いのは公共紹介経由の求人活動で、応募比率や内定辞退割合、求人期間といった観点からは、むしろインフォーマル・ルートの特徴と近い。すなわち、応募者数は少ない一方、一旦内定を出せばそれを断る求職者も少ない。反面、基本的に求人期間は長い。また、民営紹介は中間的な特徴をもっており、応募者の数は少なく絞りこめられているものの、内定を辞退するような紹介を行ってしまうこともあるようである。求人期間も短いわけではない。

一般に公共紹介はフォーマル・ルートの典型と考えられているが、実態としてはインフォーマル・ルートに近い性質をもった求人経路で、かなり事前に審査を行ったうえで紹介を行っているという解釈できる。逆に民営紹介はインフォーマル・ルートに近いと考えられるが、現実には広告や学校紹介に近い性質をもっていると考えられる。

公共紹介に関しては、それほど効率的な紹介を行っていないことがインタビューなどでよく指摘される。本稿の分析はサンプルの点でどれだけ一般化できるか危ういものの、そのほかの求人経路と比較したときにはたして公共紹介がどのような特徴をもっているのか、より深い分析が必要であろう。

(太田聰一、神林龍)



参考文献

- 玄田有史(2003)「経営上の都合で離職した歳の雇用動向－リストラ中高年に何が起きているのか－」内閣府経済社会総合研究所編『経済分析』第168号
- チェ・インソク・守島基博(2002)「転職理由と経路、転職結果」日本労働研究機構『日本労働研究雑誌』506号
- 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」日本労働研究機構『日本労働研究雑誌』506号
- 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」REITI Discussion Paper 04-J-035
- Barron, J. M., Bishop, J., Dunkelberg, W. C., (1985), "Employer search: the interviewing and hiring of new employees," *The Review of Economics and Statistics*, 67, 43-52.
- Barron, J. M., Berger, M. C., Black, D. A., (1997a), *On-The-Job Training*. Upjohn Institute, Kalamazoo, MI.
- Barron, J. M., Berger, M. C., Black, D. A., (1997b), "Employer search, training, and vacancy duration," *Economic Inquiry*, 35, 167-192.
- Holzer H. (1987), "Informal Job Search and Back Youth Unemployment," *American Economics Review*, 77(3), 446-452.
- Holzer H. (1988), "Search Method Use of Unemployed Youth," *Journal of Labor Economics*, 6(2), 1-20.
- Gorter C., Nijkamp P., Rietveld P. (1996), "Employers' Recruitment Behavior and Vacancy Duration: an Empirical Analysis for the Dutch Labour Market," *Applied Economics*, 28, pp. 1463-1474.
- Gorter C., Van Ommeren J. (1999), "Sequencing, Timing and Filling Rates of Recruitment Channels," *Applied Economics*, 31(10), 1149-1160.
- Russo G., Gorter C., Shettkat R. (2001), "Searching, Hiring and Labour Market Conditions," *Labour Economics*, 8(5), pp. 553-571.

付表1 応募比率と求人経路

被説明変数 推定方法	(11) 応募比率 TOBIT	(12) 応募比率 TOBIT	(13) 応募比率 TOBIT	(14) 応募比率 TOBIT	(15) 応募比率 TOBIT	(16) 応募比率 TOBIT	(17) 応募比率 TOBIT	(18) 応募比率 TOBIT
公共紹介	1.546 (3.046)	-3.115 (2.052)						
民営紹介	3.044 (3.995)		-2.106 (2.726)					
学校	10.374 (5.348)*			4.494 (4.267)				
他の会社	3.233 (3.673)				-1.458 (2.829)			
縁故						-4.313 (2.839)		
広告	7.931 (2.936)***						5.151 (1.803)***	
その他	4.025 (3.946)							0.011 (2.808)
選択経路数	-5.004 (2.630)*	0.268 (1.111)	-0.753 (0.855)	-1.221 (0.923)	-0.780 (0.857)	-0.280 (0.916)	-2.230 (0.955)**	-0.835 (0.885)
提示賃金上限	0.010 (0.007)	0.007 (0.007)	0.011 (0.007)	0.010 (0.007)	0.011 (0.007)	0.011 (0.007)	0.011 (0.007)*	0.010 (0.007)
求人規模	0.015 (0.021)	0.021 (0.021)	0.023 (0.021)	0.019 (0.022)	0.021 (0.022)	0.023 (0.021)	0.022 (0.021)	0.023 (0.021)
技術管理職限定	-2.081 (2.885)	-1.293 (2.795)	-0.497 (2.823)	-1.024 (2.795)	-0.775 (2.802)	-1.780 (2.847)	-0.496 (2.703)	-0.792 (2.891)
事務職限定	6.533 (3.119)**	7.458 (3.059)**	8.901 (3.139)***	7.858 (3.046)**	8.258 (3.039)***	7.507 (3.049)**	8.218 (2.930)***	8.281 (3.048)**
販売サービス職限定	2.797 (2.860)	4.150 (2.936)	4.319 (2.967)	3.866 (2.959)	4.155 (2.964)	3.417 (2.971)	3.688 (2.861)	4.150 (2.974)
運輸・通信・保安職限定	-0.148 (3.600)	1.367 (3.573)	2.445 (3.603)	1.390 (3.615)	2.289 (3.601)	1.365 (3.569)	1.649 (3.449)	2.076 (3.612)
技能職限定	0.982 (2.726)	-0.009 (2.807)	0.561 (2.870)	-0.066 (2.824)	0.105 (2.834)	0.101 (2.800)	0.608 (2.733)	0.177 (2.835)
その他職限定	-4.033 (7.298)	0.194 (7.441)	0.732 (7.499)	1.108 (7.483)	0.459 (7.510)	-1.919 (7.604)	-3.071 (7.346)	0.566 (7.524)
高卒応募不可	-0.246 (2.586)	0.091 (2.697)	-0.601 (2.733)	-0.204 (2.689)	-0.328 (2.710)	-0.247 (2.681)	-0.665 (2.617)	-0.299 (2.714)
高専卒応募不可	-7.038 (4.684)	-7.402 (4.822)	-7.779 (4.855)	-8.371 (4.823)*	-7.866 (4.867)	-8.906 (4.822)*	-6.327 (4.711)	-8.106 (4.855)*
短大卒応募不可	14.911 (6.059)**	13.420 (6.279)**	14.234 (6.297)**	14.562 (6.264)**	14.129 (6.326)**	15.975 (6.320)**	14.190 (6.077)**	14.407 (6.341)**
大卒応募不可	-3.088 (3.829)	-2.433 (3.863)	-3.304 (3.981)	-2.558 (3.873)	-2.548 (3.901)	-2.200 (3.867)	-3.845 (3.780)	-2.649 (3.923)
大学院卒応募不可	-3.370 (3.889)	-1.532 (3.995)	-1.240 (4.031)	-1.236 (4.012)	-1.450 (4.032)	-2.601 (4.066)	-2.753 (3.914)	-1.402 (4.040)
30歳以下応募不可	-0.954 (4.201)	-1.339 (4.236)	0.662 (4.342)	0.122 (4.194)	-0.062 (4.214)	-0.865 (4.186)	-0.349 (4.055)	-0.189 (4.218)
30～35歳応募不可	2.379 (2.135)	1.018 (2.090)	1.297 (2.095)	1.033 (2.110)	1.612 (2.117)	2.480 (2.179)	2.552 (2.054)	1.439 (2.096)
35～40歳応募不可	-0.655 (2.149)	-0.288 (2.256)	-0.265 (2.275)	-0.245 (2.264)	-0.241 (2.278)	-0.096 (2.253)	-0.656 (2.198)	-0.196 (2.281)
40～50歳応募不可	0.001 (3.429)	-0.712 (3.581)	0.076 (3.608)	0.052 (3.584)	-0.023 (3.611)	-0.056 (3.560)	-0.252 (3.467)	-0.182 (3.606)
50歳以上応募不可	1.308 (3.527)	2.864 (3.653)	1.559 (3.605)	1.599 (3.587)	1.388 (3.656)	1.176 (3.585)	1.093 (3.482)	1.699 (3.625)
要経験有	-0.859 (1.650)	-1.339 (1.714)	-0.795 (1.724)	-0.859 (1.706)	-0.978 (1.712)	-0.889 (1.695)	-0.837 (1.650)	-0.970 (1.727)
総従業員数	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
正規従業員比率	3.641 (4.439)	4.115 (4.623)	3.571 (4.660)	3.441 (4.641)	3.552 (4.678)	4.279 (4.622)	3.485 (4.493)	3.766 (4.678)
製造業	6.077 (3.554)*	5.578 (3.447)	6.652 (3.604)*	5.388 (3.487)	5.372 (3.617)	6.239 (3.444)*	6.889 (3.366)**	5.892 (3.489)*
運輸通信業	2.942 (4.115)	3.017 (4.133)	3.604 (4.172)	3.150 (4.147)	2.755 (4.325)	3.780 (4.132)	3.301 (4.016)	3.351 (4.230)
サービス業その他	3.574 (3.811)	4.874 (3.820)	6.536 (3.837)*	5.455 (3.795)	5.517 (3.899)	6.040 (3.742)	5.001 (3.663)	6.004 (3.803)
中途採用者に対する研修時間	-0.000 (0.006)	-0.001 (0.006)	0.001 (0.006)	0.001 (0.006)	0.001 (0.006)	0.001 (0.006)	0.001 (0.006)	0.001 (0.006)
能力重視採用方針	0.646 (1.794)	1.717 (1.767)	1.714 (1.788)	1.349 (1.784)	1.553 (1.781)	0.770 (1.840)	1.523 (1.717)	1.571 (1.785)
定数項	-7.739 (6.522)	-8.856 (6.538)	-12.147 (6.586)*	-9.544 (6.556)	-10.552 (6.506)	-11.553 (6.375)*	-10.820 (6.207)*	-11.039 (6.447)*
標本数	107	107	107	107	107	107	107	107
うちきり数	3	3	3	1	3	3	3	3
LR chi2	59.07	49.02	47.34	47.83	47.01	49.02	54.59	46.74
Prob > chi2	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01
Pseudo R2	0.08	0.07	0.06	0.06	0.06	0.07	0.07	0.06
Log likelihood	-343.64	-348.66	-349.51	-349.26	-349.67	-348.67	-345.88	-349.81

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

### 第3章 正規従業員の中途採用における求人経路選択行動

被説明変数 推定方法	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)
	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT
公共紹介	-3.177 (1.628)*	-3.692 (2.015)*	-4.495 (2.054)**	-2.648 (1.980)		1.327 (2.608)	1.707 (2.636)	-0.451 (2.772)	-0.453 (2.614)
民営紹介									
学校									
他の会社									
縁故									
広告									
その他									
選択経路数		0.496 (1.144)	0.340 (1.128)	0.301 (1.114)			-0.844 (0.949)	-1.067 (0.950)	-0.662 (0.854)
提示賃金上限				0.007 (0.007)	0.010 (0.007)				0.010 (0.007)
求人規模				0.011 (0.021)	0.018 (0.021)				0.014 (0.021)
技術管理職限定				-2.155 (2.604)	-0.925 (2.812)				-1.810 (2.613)
事務職限定				5.827 (2.703)**	8.240 (3.053)***				6.504 (2.708)*
販売サービス職限定				3.949 (2.912)	4.431 (2.964)				3.931 (2.936)
運輸・通信・保安職限定				-0.049 (2.960)	2.272 (3.588)				0.408 (2.964)
技能職限定				1.078 (2.771)	0.058 (2.842)				1.127 (2.836)
その他職限定				0.734 (7.467)	-0.090 (7.514)				0.729 (7.533)
高卒応募不可				1.114 (2.551)	-0.418 (2.718)				0.928 (2.572)
高専卒応募不可				-8.557 (4.868)	-8.279 (4.864)*				-8.841 (4.910)
短大卒応募不可				14.717 (6.156)**	14.890 (6.313)**				15.106 (6.205)*
大卒応募不可				-0.849 (3.707)	-2.914 (3.906)				-1.037 (3.790)
大学院卒応募不可				-3.171 (3.898)	-1.357 (4.051)				-3.039 (3.940)
30歳以下応募不可				0.298 (4.210)	-0.360 (4.224)				1.169 (4.359)
30～35歳応募不可				0.640 (2.075)	1.403 (2.100)				1.020 (2.095)
35～40歳応募不可				0.355 (2.218)	-0.493 (2.265)				0.377 (2.238)
40～50歳応募不可				1.499 (3.433)	-0.355 (3.610)				2.102 (3.477)
50歳以上応募不可				0.652 (3.580)	2.077 (3.602)				-0.473 (3.539)
要経験有				-1.174 (1.626)	-1.231 (1.699)				-0.954 (1.655)
総従業員数				-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)				0.000 (0.000)
正規従業員比率				3.718 (4.828)	3.627 (4.679)				4.580 (4.840)
製造業				5.448 (3.295)	5.881 (3.490)*				5.206 (3.407)
運輸通信業				2.151 (3.593)	3.403 (4.186)				2.253 (3.671)
サービス業その他				3.008 (3.812)	6.321 (3.786)*				4.034 (3.874)
中途採用者に対する研修時間				0.003 (0.006)	0.000 (0.006)				0.004 (0.007)
能力重視採用方針				1.700 (1.717)	1.501 (1.788)				1.486 (1.756)
定数項	7.009 (1.174)***	6.649 (1.436)***	-0.576 (5.502)	-0.638 (3.830)	-11.566 (6.446)*	5.205 (0.877)**	6.230 (1.446)**	-2.039 (5.635)	-2.204 (3.768)
標本数	107	107	107	107	107	107	107	107	107
うちきり数	3	3	3	3	3				
LR chi2	3.75	3.94	11.93	41.88	45.78				
Prob > chi2	0.53	0.14	0.22	0.00	0.01				
Pseudo R2	0.01	0.01	0.02	0.06	0.06				
Log likelihood	-371.30	-371.20	-367.21	-352.24	-350.28				

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

被説明変数 推定方法	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)
	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT
公共紹介								
民営紹介								
学校	2.800 (4.441)	5.365 (4.900)	4.490 (4.855)	6.413 (4.259)				
他の会社					-2.988 (2.814)	-2.498 (3.039)	-2.514 (3.039)	-4.297 (2.784)
縁故								
広告								
その他								
選択経路数		-1.234 (1.033)	-1.489 (1.032)	-1.223 (0.913)		-0.429 (1.009)	-0.748 (1.024)	-0.130 (0.909)
提示賃金上限				0.009 (0.007)				0.010 (0.007)
求人規模				0.010 (0.021)				0.015 (0.021)
技術管理職限定				-1.918 (2.579)				-2.598 (2.628)
事務職限定				6.201 (2.654)*				6.066 (2.661)*
販売サービス職限定				3.697 (2.901)				3.452 (2.915)
運輸・通信・保安職限定				-0.134 (2.949)				-0.007 (2.938)
技能職限定				0.624 (2.771)				0.885 (2.759)
その他職限定				1.478 (7.451)				-1.089 (7.522)
高卒応募不可				0.850 (2.525)				0.611 (2.547)
高専卒応募不可				-9.150 (4.837)				-9.722 (4.870)*
短大卒応募不可				15.365 (6.108)*				17.295 (6.277)**
大卒応募不可				-0.990 (3.685)				-0.725 (3.693)
大学院卒応募不可				-2.764 (3.885)				-4.422 (3.977)
30歳以下応募不可				1.290 (4.165)				0.371 (4.181)
30～35歳応募不可				0.565 (2.063)				2.112 (2.147)
35～40歳応募不可				0.171 (2.212)				0.206 (2.211)
40～50歳応募不可				2.091 (3.395)				2.153 (3.398)
50歳以上応募不可				-0.277 (3.476)				-0.936 (3.494)
要経験有				-0.900 (1.614)				-0.792 (1.619)
総従業員数			0.000 (0.000)				0.000 (0.000)	
正規従業員比率			3.898 (4.931)				4.685 (4.900)	
製造業			4.927 (3.350)				5.523 (3.385)	
運輸通信業			1.928 (3.665)				2.612 (3.683)	
サービス業その他			3.469 (3.884)				4.338 (3.872)	
中途採用者に対する研修時間			0.004 (0.007)				0.004 (0.007)	
能力重視採用方針			1.287 (1.751)				1.162 (1.780)	
定数項	5.256 (0.839)**	6.728 (1.487)**	-0.745 (5.693)	-1.037 (3.723)	5.637 (0.863)**	6.134 (1.453)**	-2.479 (5.601)	-1.957 (3.657)
標本数	107	107	107	107	107	107	107	107
うちきり数								
LR chi2								
Prob > chi2								
Pseudo R2								
Log likelihood								

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

### 第3章 正規従業員の中途採用における求人経路選択行動

被説明変数 推定方法	(36)	(37)	(38)	(39)	(40)	(41)	(42)	(43)
	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT	応募比率 TOBIT
公共紹介								
民営紹介								
学校								
他の会社								
縁故	-4.019 (2.940)	-3.823 (2.950)	-2.429 (3.067)	-2.680 (2.777)				
広告					2.964 (1.737)	4.736 (1.952)*	5.792 (1.940)**	4.367 (1.789)*
その他								
選択経路数		-0.621 (0.934)	-1.008 (0.944)	-0.581 (0.850)		-1.953 (1.039)	-2.680 (1.049)*	-1.772 (0.939)
提示賃金上限				0.012 (0.007)				0.010 (0.007)
求人規模				0.012 (0.021)				0.010 (0.020)
技術管理職限定				-1.623 (2.609)				-1.720 (2.541)
事務職限定				6.434 (2.674)*				6.231 (2.613)*
販売サービス職限定				3.944 (2.923)				3.532 (2.858)
運輸・通信・保安職限定				0.711 (2.966)				-0.214 (2.892)
技能職限定				0.922 (2.784)				1.714 (2.731)
その他職限定				0.432 (7.500)				-1.609 (7.378)
高卒応募不可				0.930 (2.558)				0.623 (2.499)
高専卒応募不可				-8.232 (4.927)				-7.870 (4.782)
短大卒応募不可				14.229 (6.244)*				15.617 (6.026)*
大卒応募不可				-0.841 (3.722)				-2.069 (3.662)
大学院卒応募不可				-2.874 (3.919)				-3.964 (3.837)
30歳以下応募不可				0.988 (4.196)				1.256 (4.098)
30～35歳応募不可				1.479 (2.098)				1.638 (2.021)
35～40歳応募不可				0.263 (2.230)				0.109 (2.174)
40～50歳応募不可				1.916 (3.426)				1.963 (3.343)
50歳以上応募不可				-0.645 (3.514)				-0.882 (3.427)
要経験有				-1.072 (1.629)				-0.735 (1.591)
総従業員数			0.000 (0.000)				0.000 (0.000)	
正規従業員比率			4.286 (4.905)				5.558 (4.725)	
製造業			4.151 (3.565)				5.264 (3.224)	
運輸通信業			1.328 (3.830)				1.494 (3.525)	
サービス業その他			3.198 (3.979)				2.629 (3.734)	
中途採用者に対する研修時間			0.004 (0.007)				0.004 (0.006)	
能力重視採用方針			1.445 (1.744)				1.259 (1.679)	
定数項	5.697 (0.856)**	6.466 (1.438)**	-0.796 (5.739)	-2.577 (3.724)	4.394 (0.991)**	6.294 (1.404)**	-2.229 (5.352)	-1.917 (3.604)
標本数	107	107	107	107	107	107	107	107
うちきり数								
LR chi2								
Prob > chi2								
Pseudo R2								
Log likelihood								

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

付表2 内定辞退割合と求人経路

被説明変数 推定方法	(44)	(45)	(46)	(47)	(48)	(49)	(50)	(51)
	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT
公共紹介	-2.577 (1.562)*	-2.106 (0.852)**						
民営紹介	-0.404 (1.482)		0.492 (0.986)					
学校				0.366 (1.230)				
他の会社	-1.693 (1.897)				-1.144 (1.192)			
縁故	-1.302 (1.983)					-0.236 (1.067)		
広告	0.067 (1.396)						1.278 (0.637)**	
その他	-0.690 (1.610)							0.370 (0.995)
選択経路数	1.232 (1.301)	0.831 (0.424)*	0.032 (0.276)	0.010 (0.299)	0.048 (0.272)	0.077 (0.307)	-0.297 (0.327)	0.006 (0.294)
応募比率	-0.024 (0.035)	-0.010 (0.033)	0.003 (0.032)	0.001 (0.032)	-0.001 (0.032)	0.001 (0.032)	-0.018 (0.034)	0.003 (0.032)
提示賃金上限	0.005 (0.003)*	0.004 (0.003)	0.006 (0.002)**	0.006 (0.002)**	0.007 (0.002)**	0.006 (0.002)**	0.007 (0.002)**	0.006 (0.002)**
求人規模	0.027 (0.008)**	0.027 (0.008)**	0.026 (0.007)**	0.026 (0.007)**	0.026 (0.008)**	0.027 (0.007)**	0.028 (0.008)**	0.026 (0.007)**
技術管理職限定	3.090 (1.179)**	3.226 (1.101)**	3.395 (1.138)**	3.470 (1.130)**	3.362 (1.129)**	3.470 (1.134)**	3.644 (1.140)**	3.420 (1.144)**
事務職限定	1.697 (1.253)	1.755 (1.164)	2.043 (1.233)*	2.243 (1.171)*	2.173 (1.159)*	2.257 (1.171)*	2.517 (1.179)**	2.231 (1.171)*
販売サービス職限定	2.572 (1.130)**	2.774 (1.118)**	2.622 (1.110)**	2.701 (1.105)**	2.595 (1.096)**	2.704 (1.105)**	2.758 (1.107)**	2.734 (1.107)**
運輸・通信・保安職限定	1.151 (1.428)	1.177 (1.337)	1.729 (1.343)	1.859 (1.318)	1.861 (1.315)	1.915 (1.312)	1.963 (1.354)	1.941 (1.312)
技能職限定	2.855 (1.312)**	2.919 (1.263)**	3.141 (1.278)**	3.293 (1.244)**	3.094 (1.237)**	3.338 (1.253)**	3.450 (1.256)**	3.329 (1.247)**
その他職限定	6.836 (2.299)**	7.789 (2.213)**	7.561 (2.177)**	7.658 (2.188)**	7.366 (2.177)**	7.508 (2.229)**	6.836 (2.199)**	7.607 (2.184)**
高卒応募不可	0.466 (0.949)	0.463 (0.896)	0.278 (0.886)	0.154 (0.844)	0.158 (0.859)	0.160 (0.848)	0.119 (0.882)	0.163 (0.848)
高専卒応募不可	1.277 (1.777)	1.267 (1.724)	0.666 (1.649)	0.667 (1.659)	0.873 (1.665)	0.648 (1.667)	0.852 (1.683)	0.776 (1.671)
短大卒応募不可	-2.847 (2.141)	-3.314 (2.058)	-2.525 (1.995)	-2.492 (2.009)	-2.729 (2.012)	-2.421 (2.060)	-2.183 (2.019)	-2.707 (2.064)
大卒応募不可	-2.118 (1.597)	-1.900 (1.484)	-1.813 (1.493)	-2.044 (1.429)	-1.935 (1.437)	-2.074 (1.436)	-2.696 (1.496)*	-2.014 (1.439)
大学院卒応募不可	1.232 (1.374)	1.715 (1.347)	1.669 (1.332)	1.737 (1.330)	1.675 (1.346)	1.680 (1.355)	1.425 (1.330)	1.768 (1.349)
30歳以下応募不可	-3.341 (1.883)*	-2.942 (1.733)*	-2.173 (1.816)	-1.793 (1.676)	-1.950 (1.683)	-1.851 (1.688)	-2.078 (1.781)	-1.805 (1.679)
30～35歳応募不可	-0.818 (0.896)	-1.272 (0.796)	-0.735 (0.738)	-0.753 (0.737)	-0.612 (0.747)	-0.666 (0.789)	-0.523 (0.764)	-0.716 (0.733)
35～40歳応募不可	-1.591 (0.813)	-1.440 (0.780)	-1.177 (0.738)	-1.158 (0.732)	-1.177 (0.740)	-1.154 (0.732)	-1.316 (0.751)*	-1.129 (0.734)
40～50歳応募不可	-1.380 (1.553)*	-1.470 (1.545)	-0.766 (1.461)	-0.709 (1.489)	-0.655 (1.488)	-0.720 (1.488)	-0.924 (1.583)	-0.758 (1.494)
50歳以上応募不可	3.886 (1.736)**	4.256 (1.718)**	2.949 (1.549)*	2.952 (1.574)*	2.680 (1.593)*	2.952 (1.574)*	3.159 (1.665)*	3.037 (1.591)*
要経験有無表示	-1.154 (0.677)*	-1.050 (0.638)	-0.665 (0.593)	-0.634 (0.585)	-0.672 (0.594)	-0.635 (0.588)	-0.763 (0.614)	-0.665 (0.591)
総従業員数	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
正規従業員比率	-2.484 (1.568)	-2.205 (1.521)	-2.538 (1.487)*	-2.675 (1.498)*	-2.685 (1.485)*	-2.635 (1.485)*	-2.775 (1.506)*	-2.543 (1.496)*
製造業	8.234 (3.065)**	7.573 (2.865)**	6.267 (2.647)**	6.312 (2.614)**	6.324 (2.690)**	6.447 (2.640)**	7.882 (2.985)**	6.403 (2.625)**
運輸通信業	8.697 (3.145)**	8.463 (2.981)**	7.190 (2.757)**	7.120 (2.735)**	6.976 (2.824)**	7.229 (2.751)**	8.198 (3.039)**	7.190 (2.749)**
サービス業その他	8.994 (3.040)**	8.778 (2.876)**	7.892 (2.679)**	7.867 (2.666)**	7.829 (2.731)**	8.000 (2.670)**	8.927 (2.952)**	7.996 (2.669)**
中途採用者に対する研修時間	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)
能力重視採用方針	0.925 (0.719)	1.149 (0.662)*	0.872 (0.639)	0.907 (0.632)	0.853 (0.635)	0.901 (0.640)	0.961 (0.638)	0.941 (0.627)
標本数	104	104	104	104	104	104	104	104
LR chi2	75.98	73.04	66.63	66.47	67.43	66.43	70.56	66.52
Prob > chi2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Pseudo R2	0.33	0.32	0.29	0.29	0.29	0.29	0.30	0.29
Log likelihood	-77.83	-79.30	-82.50	-82.59	-82.11	-82.60	-80.54	-82.56

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

第3章 正規従業員の中途採用における求人経路選択行動

付表2 内定辞退割合と求人経路（続き）

被説明変数 推定方法	(52)	(53)	(54)	(55)	(56)	(57)	(58)
	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT
公共紹介	-0.670 (0.382)*	-1.313 (0.511)**	-0.979 (0.532)*	-0.992 (0.547)*	-1.985 (0.707)***	-1.986 (0.707)***	
民営紹介							
学校							
他の会社							
縁故							
広告							
その他							
選択経路数		0.578 (0.281)**	0.559 (0.299)*	0.559 (0.299)*	0.658 (0.366)*	0.657 (0.366)*	
応募比率		-0.003 (0.021)		-0.002 (0.022)		-0.001 (0.030)	
提示賃金上限					0.003 (0.002)	0.003 (0.002)	0.006 (0.002)***
求人規模					0.016 (0.006)**	0.016 (0.006)**	0.027 (0.007)***
技術管理職限定					1.290 (0.890)	1.286 (0.895)	3.512 (1.109)***
事務職限定					0.131 (0.907)	0.140 (0.927)	2.282 (1.150)**
販売サービス職限定					1.256 (0.973)	1.260 (0.976)	2.718 (1.106)**
運輸・通信・保安職限定					0.125 (0.982)	0.125 (0.982)	1.912 (1.312)
技能職限定					1.390 (0.962)	1.393 (0.964)	3.328 (1.241)***
その他職限定					4.788 (1.832)***	4.789 (1.832)***	7.658 (2.165)***
高卒応募不可					0.844 (0.735)	0.850 (0.744)	0.174 (0.843)
高専卒応募不可					1.542 (1.504)	1.522 (1.560)	0.697 (1.591)
短大卒応募不可					-3.765 (1.832)**	-3.738 (1.913)*	-2.533 (1.906)
大卒応募不可					-0.383 (1.203)	-0.388 (1.206)	-2.046 (1.397)
大学院卒応募不可					1.363 (1.273)	1.360 (1.274)	1.727 (1.320)
30歳以下応募不可					-1.367 (1.466)	-1.369 (1.468)	-1.827 (1.678)
30～35歳応募不可					-1.147 (0.680)*	-1.143 (0.686)*	-0.726 (0.732)
35～40歳応募不可					-0.996 (0.668)	-0.998 (0.670)	-1.136 (0.726)
40～50歳応募不可					1.291 (1.278)	1.294 (1.280)	-0.743 (1.490)
50歳以上応募不可					0.689 (1.354)	0.691 (1.355)	2.967 (1.571)*
要経験有無表示					-0.785 (0.536)	-0.786 (0.536)	-0.634 (0.579)
総従業員数			0.000 (0.000)	0.000 (0.000)			0.000 (0.000)
正規従業員比率			-0.914 (1.099)	-0.898 (1.111)			-2.602 (1.470)*
製造業			1.205 (1.151)	1.221 (1.162)			6.425 (2.570)**
運輸通信業			1.231 (1.217)	1.237 (1.219)			7.221 (2.708)***
サービス業その他			2.286 (1.251)*	2.299 (1.258)*			7.990 (2.603)***
中途採用者に対する研修時間			-0.000 (0.002)	-0.000 (0.002)			-0.002 (0.002)
能力重視採用方針			0.214 (0.434)	0.218 (0.436)			0.941 (0.623)
標本数	104	104	104	104	104	104	104
LR chi2	3.13	7.25	17.95	17.96	46.06	46.06	66.35
Prob > chi2	0.08	0.06	0.04	0.06	0.00	0.00	0.00
Pseudo R2	0.01	0.03	0.08	0.08	0.20	0.20	0.29
Log likelihood	-114.26	-112.19	-106.84	-106.84	-92.79	-92.79	-82.65

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

付表2 内定辞退割合と求人経路 (続き)

被説明変数 推定方法	(59)	(60)	(61)	(62)	(63)	(64)	(65)	(66)	(67)	(68)	(69)	(70)
	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT
公共紹介												
民営紹介	1.007 (0.542)*	0.983 (0.554)*	1.101 (0.625)*	1.105 (0.625)*	1.259 (0.826)	1.273 (0.830)						
学校							0.938 (1.062)	0.822 (1.156)	0.532 (1.155)	0.511 (1.160)	0.874 (1.137)	0.859 (1.146)
他の会社												
縁故												
広告												
その他												
選択経路数		0.033 (0.232)	0.150 (0.244)	0.167 (0.248)	-0.152 (0.256)	-0.146 (0.257)		0.054 (0.237)	0.172 (0.250)	0.187 (0.254)	-0.170 (0.266)	-0.166 (0.268)
応募比率		0.007 (0.020)		0.008 (0.022)		0.008 (0.028)		0.007 (0.020)		0.007 (0.022)		0.003 (0.029)
提示賃金上限					0.004 (0.002)**	0.004 (0.002)**					0.005 (0.002)**	0.005 (0.002)**
求人規模					0.017 (0.006)***	0.017 (0.006)***					0.017 (0.006)***	0.017 (0.006)***
技術管理職限定					1.328 (0.867)	1.348 (0.869)					1.291 (0.862)	1.300 (0.866)
事務職限定					0.204 (0.881)	0.150 (0.905)					0.431 (0.860)	0.411 (0.882)
販売サービス職限定					0.992 (0.910)	0.967 (0.914)					0.990 (0.909)	0.982 (0.912)
運輸・通信・保安職限定					0.316 (0.959)	0.307 (0.958)					0.370 (0.958)	0.369 (0.957)
技能職限定					0.963 (0.966)	0.945 (0.967)					1.267 (0.941)	1.262 (0.941)
その他職限定					4.187 (1.781)**	4.179 (1.781)**					4.359 (1.795)**	4.354 (1.795)**
高卒応募不可					0.829 (0.744)	0.804 (0.750)					0.605 (0.734)	0.596 (0.739)
高専卒応募不可					1.050 (1.450)	1.150 (1.501)					1.019 (1.476)	1.060 (1.531)
短大卒応募不可					-3.070 (1.848)*	-3.197 (1.919)*					-3.009 (1.919)	-3.062 (1.989)
大卒応募不可					-0.009 (1.225)	0.018 (1.232)					-0.634 (1.194)	-0.625 (1.199)
大学院卒応募不可					1.014 (1.279)	1.015 (1.280)					1.373 (1.295)	1.374 (1.296)
30歳以下応募不可					-1.851 (1.569)	-1.850 (1.567)					-0.882 (1.409)	-0.878 (1.408)
30~35歳応募不可					-0.528 (0.643)	-0.547 (0.646)					-0.718 (0.632)	-0.725 (0.635)
35~40歳応募不可					-0.868 (0.660)	-0.857 (0.662)					-0.772 (0.639)	-0.767 (0.641)
40~50歳応募不可					1.443 (1.233)	1.427 (1.229)					1.620 (1.225)	1.614 (1.224)
50歳以上応募不可					-0.050 (1.276)	-0.062 (1.270)					-0.084 (1.273)	-0.089 (1.271)
要経歴有無表示					-0.693 (0.507)	-0.690 (0.508)					-0.568 (0.495)	-0.566 (0.495)
総従業員数			0.000 (0.000)	0.000 (0.000)					0.000 (0.000)	0.000 (0.000)		
正規従業員比率			-0.986 (1.094)	-1.050 (1.108)					-0.937 (1.110)	-0.985 (1.121)		
製造業			0.942 (1.147)	0.885 (1.157)					1.187 (1.135)	1.142 (1.145)		
運輸通信業			1.218 (1.196)	1.196 (1.197)					1.245 (1.196)	1.227 (1.197)		
サービス業その他			2.421 (1.228)**	2.367 (1.237)*					2.387 (1.241)*	2.346 (1.248)*		
中途採用者に対する研修時間			0.000 (0.002)	0.000 (0.002)					-0.000 (0.002)	-0.000 (0.002)		
能力重視採用方針			0.167 (0.436)	0.149 (0.439)					0.166 (0.439)	0.154 (0.441)		
標本数	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
LR chi2	3.41	3.53	17.56	17.70	39.79	39.87	0.75	0.92	14.72	14.83	37.93	37.94
Prob > chi2	0.06	0.32	0.04	0.06	0.01	0.01	0.39	0.82	0.10	0.14	0.01	0.02
Pseudo R2	0.01	0.02	0.08	0.08	0.17	0.17	0.00	0.00	0.06	0.06	0.16	0.16
Log likelihood	-114.11	-114.05	-107.04	-106.97	-95.92	-95.89	-115.45	-115.36	-108.46	-108.41	-96.86	-96.85

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level



第3章 正規従業員の中途採用における求人経路選択行動

付表2 内定辞退割合と求人経路(続き)

被説明変数 推定方法	(71)	(72)	(73)	(74)	(75)	(76)	(77)	(78)	(79)	(80)	(81)	(82)
	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT
公共紹介												
民営紹介												
学校												
他の会社	-0.931 (0.834)	-0.929 (0.842)	-1.365 (0.956)	-1.350 (0.959)	-1.576 (1.010)	-1.571 (1.012)						
縁故							-0.688 (0.713)	-0.884 (0.759)	-0.902 (0.794)	-0.887 (0.797)	-0.407 (0.941)	-0.390 (0.951)
広告												
その他												
選択経路数		0.127 (0.223)	0.238 (0.238)	0.247 (0.242)	-0.063 (0.245)	-0.061 (0.246)		0.216 (0.243)	0.325 (0.261)	0.334 (0.264)	-0.044 (0.273)	-0.043 (0.273)
応募比率		0.006 (0.020)		0.005 (0.022)		0.002 (0.029)		0.007 (0.020)		0.005 (0.022)		0.004 (0.029)
提示資金上限					0.006 (0.002)***	0.006 (0.002)***					0.005 (0.002)***	0.005 (0.002)**
求人規模					0.016 (0.006)***	0.016 (0.006)***					0.017 (0.006)***	0.017 (0.006)***
技術管理職限定					1.309 (0.859)	1.315 (0.864)					1.292 (0.865)	1.303 (0.869)
事務職限定					0.318 (0.856)	0.306 (0.875)					0.434 (0.861)	0.410 (0.883)
販売サービス職限定					0.892 (0.902)	0.887 (0.904)					0.995 (0.911)	0.984 (0.915)
運輸・通信・保安職限定					0.358 (0.952)	0.357 (0.951)					0.450 (0.957)	0.447 (0.956)
技能職限定					1.072 (0.933)	1.069 (0.933)					1.369 (0.952)	1.361 (0.953)
その他職限定					4.035 (1.780)**	4.035 (1.779)**					4.108 (1.808)**	4.110 (1.807)**
高卒応募不可					0.581 (0.739)	0.574 (0.746)					0.648 (0.738)	0.636 (0.743)
高専卒応募不可					1.458 (1.481)	1.484 (1.528)					0.994 (1.487)	1.046 (1.545)
短大卒応募不可					-3.674 (1.914)*	-3.706 (1.972)*					-2.893 (1.987)	-2.964 (2.069)
大卒応募不可					-0.484 (1.180)	-0.479 (1.184)					-0.661 (1.203)	-0.649 (1.209)
大学院卒応募不可					1.480 (1.322)	1.481 (1.322)					1.231 (1.330)	1.238 (1.332)
30歳以下応募不可					-0.982 (1.429)	-0.979 (1.428)					-0.987 (1.421)	-0.979 (1.420)
30~35歳応募不可					-0.460 (0.638)	-0.466 (0.644)					-0.567 (0.663)	-0.581 (0.671)
35~40歳応募不可					-0.785 (0.653)	-0.782 (0.655)					-0.756 (0.638)	-0.750 (0.640)
40~50歳応募不可					1.624 (1.247)	1.621 (1.247)					1.615 (1.243)	1.608 (1.241)
50歳以上応募不可					-0.345 (1.292)	-0.348 (1.291)					-0.115 (1.294)	-0.120 (1.291)
要経歴有無表示					-0.554 (0.494)	-0.553 (0.494)					-0.574 (0.497)	-0.573 (0.497)
総従業員数			0.000 (0.000)	0.000 (0.000)					0.000 (0.000)	0.000 (0.000)		
正規従業員比率			-1.039 (1.085)	-1.074 (1.097)					-0.816 (1.090)	-0.858 (1.103)		
製造業			0.841 (1.163)	0.811 (1.170)					1.355 (1.145)	1.317 (1.156)		
運輸通信業			0.947 (1.205)	0.937 (1.206)					1.370 (1.204)	1.354 (1.206)		
サービス業その他			2.220 (1.236)*	2.191 (1.243)*					2.569 (1.238)**	2.533 (1.246)**		
中途採用者に対する研修時間			0.000 (0.002)	0.000 (0.002)					-0.000 (0.002)	-0.000 (0.002)		
能力重視採用方針			0.180 (0.437)	0.172 (0.439)					0.090 (0.443)	0.081 (0.444)		
標本数	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
LR chi2	1.41	1.79	16.87	16.92	40.24	40.25	1.00	1.88	15.89	15.95	37.55	37.57
Prob > chi2	0.23	0.62	0.05	0.08	0.01	0.01	0.32	0.60	0.07	0.10	0.01	0.02
Pseudo R2	0.01	0.01	0.07	0.07	0.17	0.17	0.00	0.01	0.07	0.07	0.16	0.16
Log likelihood	-115.11	-114.92	-107.39	-107.36	-95.70	-95.70	-115.32	-114.88	-107.88	-107.85	-97.05	-97.04

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

付表2 内定辞退割合と求人経路(続き)

被説明変数 推定方法	(83)	(84)	(85)	(86)	(87)	(88)
	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT	内定辞退割合 OLOGIT
公共紹介						
民営紹介						
学校						
他の会社						
縁故						
広告	0.800 (0.393)**	0.941 (0.472)**	0.786 (0.478)	0.820 (0.507)	1.030 (0.543)*	1.077 (0.563)*
その他						
選択経路数		-0.155 (0.270)	-0.012 (0.280)	-0.032 (0.296)	-0.360 (0.291)	-0.381 (0.299)
応募比率		-0.003 (0.021)		-0.005 (0.023)		-0.010 (0.031)
提示賃金上限					0.006 (0.002)***	0.006 (0.002)***
求人規模					0.017 (0.006)***	0.017 (0.006)***
技術管理職限定					1.400 (0.877)	1.372 (0.883)
事務職限定					0.416 (0.873)	0.475 (0.891)
販売サービス職限定					0.985 (0.928)	1.010 (0.932)
運輸・通信・保安職限定					0.389 (0.969)	0.392 (0.972)
技能職限定					1.546 (0.958)	1.571 (0.964)
その他職限定					3.870 (1.799)**	3.862 (1.800)**
高卒応募不可					0.594 (0.743)	0.630 (0.750)
高専卒応募不可					1.320 (1.521)	1.199 (1.555)
短大卒応募不可					-2.963 (1.933)	-2.791 (1.983)
大卒応募不可					-1.004 (1.236)	-1.038 (1.237)
大学院卒応募不可					1.155 (1.273)	1.136 (1.270)
30歳以下応募不可					-0.745 (1.439)	-0.754 (1.446)
30～35歳応募不可					-0.602 (0.633)	-0.573 (0.639)
35～40歳応募不可					-0.839 (0.641)	-0.857 (0.644)
40～50歳応募不可					1.672 (1.297)	1.686 (1.308)
50歳以上応募不可					-0.159 (1.344)	-0.142 (1.356)
要経験有無表示					-0.570 (0.506)	-0.572 (0.506)
総従業員数			0.000 (0.000)	0.000 (0.000)		
正規従業員比率			-0.761 (1.084)	-0.722 (1.100)		
製造業			1.318 (1.143)	1.353 (1.156)		
運輸通信業			1.226 (1.203)	1.236 (1.204)		
サービス業その他			2.360 (1.237)*	2.385 (1.243)*		
中途採用者に対する研修時間			-0.000 (0.002)	-0.000 (0.002)		
能力重視採用方針			0.142 (0.438)	0.149 (0.439)		
標本数	104	104	104	104	104	104
LR chi2	4.15	4.49	17.25	17.29	41.01	41.12
Prob > chi2	0.04	0.21	0.04	0.07	0.01	0.01
Pseudo R2	0.02	0.02	0.07	0.07	0.18	0.18
Log likelihood	-113.75	-113.58	-107.20	-107.17	-95.31	-95.26

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

第3章 正規従業員の中途採用における求人経路選択行動

付表3 求人期間と求人経路(続き)

被説明変数 推定方法	(89) 求人期間 OLS	(90) 求人期間 OLS	(91) 求人期間 OLS	(92) 求人期間 OLS	(93) 求人期間 OLS	(94) 求人期間 OLS	(95) 求人期間 OLS	(96) 求人期間 OLS
公共紹介	0.692 (2.241)	0.812 (0.863)						
民営紹介	2.030 (2.185)		2.073 (1.111)					
学校	0.000 (0.000)			-0.048 (2.042)				
他の会社	0.706 (2.308)				0.573 (1.165)			
縁故	-0.052 (2.571)					0.255 (1.150)		
広告	-1.419 (2.099)						-1.829 (0.791)*	
その他	-0.461 (2.501)							-0.922 (1.273)
選択経路数	-0.083 (2.022)	-0.464 (0.479)	-0.250 (0.365)	-0.175 (0.399)	-0.208 (0.376)	-0.210 (0.399)	0.334 (0.421)	-0.098 (0.387)
応募比率	0.115 (0.042)**	0.086 (0.040)*	0.086 (0.039)*	0.080 (0.040)	0.081 (0.039)*	0.081 (0.040)*	0.107 (0.040)**	0.080 (0.039)*
内定辞退比率	1.328 (0.397)**	1.207 (0.398)**	1.124 (0.386)**	1.150 (0.396)**	1.175 (0.398)**	1.148 (0.396)**	1.310 (0.387)**	1.147 (0.394)**
提示賃金上限	-0.002 (0.003)	-0.000 (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)
求人規模	0.038 (0.012)**	0.037 (0.012)**	0.036 (0.011)**	0.037 (0.012)**	0.038 (0.012)**	0.036 (0.012)**	0.035 (0.011)**	0.038 (0.012)**
技術管理職限定	0.855 (1.292)	1.451 (1.200)	1.084 (1.187)	1.389 (1.209)	1.328 (1.210)	1.445 (1.234)	0.976 (1.175)	1.612 (1.241)
事務職限定	-0.652 (1.350)	0.323 (1.268)	-0.416 (1.280)	0.199 (1.288)	0.157 (1.269)	0.229 (1.278)	-0.236 (1.236)	0.251 (1.267)
販売サービス職限定	-2.834 (1.233)*	-2.476 (1.226)*	-2.552 (1.203)*	-2.401 (1.236)	-2.460 (1.235)	-2.361 (1.246)	-2.557 (1.187)*	-2.456 (1.229)*
運輸・通信・保安職限定	-0.752 (1.599)	-0.026 (1.519)	-0.474 (1.500)	-0.113 (1.553)	-0.258 (1.549)	-0.071 (1.541)	-0.253 (1.470)	-0.282 (1.537)
技能職限定	-1.022 (1.161)	-0.443 (1.158)	-0.796 (1.151)	-0.455 (1.171)	-0.454 (1.163)	-0.457 (1.165)	-0.766 (1.129)	-0.481 (1.161)
その他職限定	-1.226 (3.067)	-1.743 (3.047)	-1.806 (2.991)	-1.719 (3.082)	-1.741 (3.062)	-1.567 (3.134)	-0.944 (2.970)	-1.562 (3.030)
高卒応募不可	-0.137 (1.108)	-0.563 (1.092)	-0.233 (1.075)	-0.475 (1.118)	-0.458 (1.093)	-0.474 (1.095)	-0.256 (1.058)	-0.472 (1.171)
高専卒応募不可	0.225 (1.947)	1.077 (1.938)	0.937 (1.900)	1.269 (1.940)	1.160 (1.949)	1.331 (1.959)	0.797 (1.878)	1.181 (1.936)
短大卒応募不可	0.244 (2.586)	0.002 (2.583)	-0.063 (2.523)	-0.251 (2.589)	-0.130 (2.593)	-0.368 (2.635)	-0.506 (2.490)	-0.027 (2.594)
大卒応募不可	0.214 (1.621)	-0.823 (1.570)	-0.176 (1.579)	-0.826 (1.590)	-0.861 (1.580)	-0.840 (1.582)	-0.185 (1.546)	-0.908 (1.579)
大学院卒応募不可	0.206 (1.631)	0.046 (1.626)	-0.181 (1.601)	0.057 (1.639)	0.093 (1.635)	0.128 (1.665)	0.547 (1.589)	0.034 (1.630)
30歳以下応募不可	0.347 (1.789)	1.149 (1.752)	-0.152 (1.756)	0.801 (1.723)	0.824 (1.721)	0.829 (1.727)	0.999 (1.661)	0.812 (1.717)
30~35歳応募不可	-0.775 (0.920)	-0.497 (0.850)	-0.454 (0.832)	-0.574 (0.893)	-0.632 (0.856)	-0.643 (0.896)	-0.964 (0.835)	-0.666 (0.855)
35~40歳応募不可	0.381 (0.895)	0.162 (0.909)	0.164 (0.891)	0.112 (0.914)	0.125 (0.912)	0.108 (0.913)	0.323 (0.883)	0.108 (0.910)
40~50歳応募不可	1.142 (1.424)	1.386 (1.447)	0.956 (1.416)	1.217 (1.445)	1.191 (1.444)	1.209 (1.445)	1.342 (1.392)	1.157 (1.442)
50歳以上応募不可	-2.936 (1.532)	-3.285 (1.544)*	-2.812 (1.464)	-2.911 (1.507)	-2.816 (1.509)	-2.867 (1.511)	-2.704 (1.446)	-3.035 (1.505)*
要経験有無表示	1.387 (0.797)	1.432 (0.804)	1.159 (0.778)	1.289 (0.795)	1.318 (0.796)	1.276 (0.796)	1.311 (0.765)	1.381 (0.802)
総従業員数	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
正規従業員比率	0.655 (1.901)	0.219 (1.910)	0.344 (1.874)	0.252 (1.924)	0.358 (1.930)	0.219 (1.927)	0.567 (1.854)	0.184 (1.917)
製造業	-0.754 (1.575)	0.306 (1.487)	-0.390 (1.503)	0.289 (1.511)	0.419 (1.518)	0.257 (1.501)	-0.558 (1.485)	0.455 (1.509)
運輸通信業	-0.068 (1.774)	0.059 (1.725)	-0.194 (1.696)	0.018 (1.736)	0.193 (1.769)	-0.011 (1.740)	-0.360 (1.679)	0.334 (1.783)
サービス業その他	0.489 (1.743)	0.870 (1.720)	0.132 (1.688)	0.624 (1.711)	0.731 (1.722)	0.612 (1.711)	0.457 (1.648)	0.882 (1.741)
中途採用者に対する研修時間	-0.000 (0.002)	-0.000 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)
能力重視採用方針	-0.192 (0.786)	0.054 (0.746)	0.028 (0.731)	0.120 (0.754)	0.096 (0.748)	0.162 (0.774)	-0.101 (0.726)	0.196 (0.753)
定数項	1.594 (2.734)	0.503 (2.714)	2.194 (2.690)	0.996 (2.688)	0.872 (2.688)	1.034 (2.682)	1.061 (2.579)	0.940 (2.670)
標本数	98	98	98	98	98	98	98	98
R2	0.54	0.49	0.51	0.48	0.48	0.48	0.52	0.48

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

付表3 求人期間と求人経路(続き)

被説明変数 推定方法	(97)	(98)	(99)	(100)	(101)	(102)	(103)	(104)	(105)	(106)
	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS
公共紹介	-0.743 (0.620)	-0.761 (0.725)	-0.524 (0.785)	-1.044 (0.845)	-0.739 (0.766)	-0.008 (0.807)	0.424 (0.783)	0.703 (0.768)	0.482 (0.873)	0.410 (0.903)
民営紹介										
学校										
他の会社										
縁故										
広告										
その他										
選択経路数		0.520 (0.403)	0.496 (0.417)	0.807 (0.448)	0.532 (0.417)	-0.321 (0.472)	-0.351 (0.448)	-0.481 (0.438)	-0.334 (0.488)	-0.323 (0.504)
応募比率		0.030 (0.033)	0.042 (0.035)	0.032 (0.038)		0.087 (0.040)*		0.089 (0.037)*		0.084 (0.042)*
内定辞退比率		1.351 (0.315)**	1.409 (0.338)**		1.384 (0.338)**		1.279 (0.353)**	1.287 (0.342)**	1.193 (0.408)**	
提示賃金上限						0.001 (0.003)	0.001 (0.003)	0.000 (0.003)	0.001 (0.003)	0.001 (0.003)
求人規模						0.046 (0.011)**	0.034 (0.011)**	0.037 (0.011)**	0.035 (0.012)**	0.047 (0.012)**
技術管理職限定						1.631 (1.068)	1.124 (1.021)	1.227 (0.991)	1.421 (1.233)	2.480 (1.219)*
事務職限定						-0.116 (1.090)	0.513 (1.015)	0.009 (1.006)	0.946 (1.269)	0.728 (1.335)
販売サービス職限定						-2.390 (1.196)*	-2.182 (1.123)	-2.646 (1.105)*	-2.000 (1.239)	-1.918 (1.283)
運輸・通信・保安職限定						-0.695 (1.297)	-0.113 (1.230)	-0.413 (1.199)	0.359 (1.550)	0.004 (1.609)
技能職限定						-0.210 (1.130)	-0.474 (1.078)	-0.556 (1.046)	-0.437 (1.189)	0.200 (1.205)
その他職限定						0.250 (2.920)	-1.965 (2.845)	-1.984 (2.758)	-1.748 (3.129)	0.884 (3.093)
高卒応募不可						-0.256 (1.037)	-0.244 (0.985)	-0.413 (0.958)	-0.462 (1.121)	-0.647 (1.156)
高専卒応募不可						1.718 (1.962)	0.629 (1.857)	1.192 (1.815)	0.609 (1.978)	1.601 (2.044)
短大卒応募不可						-1.723 (2.514)	0.883 (2.385)	-0.186 (2.354)	0.941 (2.615)	-1.282 (2.697)
大卒応募不可						-0.909 (1.495)	-0.619 (1.425)	-0.610 (1.381)	-0.962 (1.611)	-1.526 (1.644)
大学院卒応募不可						0.628 (1.573)	-0.315 (1.505)	-0.064 (1.462)	-0.078 (1.669)	0.936 (1.693)
30歳以下応募不可						0.385 (1.726)	0.852 (1.650)	1.034 (1.601)	0.814 (1.792)	0.626 (1.845)
30～35歳応募不可						-0.784 (0.835)	-0.283 (0.802)	-0.374 (0.778)	-0.420 (0.872)	-0.849 (0.891)
35～40歳応募不可						-0.241 (0.882)	0.212 (0.846)	0.158 (0.820)	0.179 (0.933)	-0.267 (0.950)
40～50歳応募不可						1.865 (1.398)	1.359 (1.336)	1.426 (1.295)	1.158 (1.482)	1.355 (1.532)
50歳以上応募不可						-2.985 (1.509)	-3.025 (1.431)*	-3.408 (1.396)*	-2.765 (1.566)	-2.589 (1.616)
要経験有無表示						1.211 (0.744)	1.246 (0.703)	1.517 (0.691)*	1.154 (0.815)	1.110 (0.844)
総従業員数			0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)				-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
正規従業員比率			2.182 (1.759)	1.518 (1.910)	2.331 (1.759)				0.540 (1.955)	-0.424 (2.009)
製造業			-1.197 (1.256)	-0.603 (1.360)	-0.957 (1.243)				0.694 (1.516)	1.636 (1.504)
運輸通信業			-0.545 (1.353)	0.058 (1.466)	-0.435 (1.353)				0.263 (1.769)	1.598 (1.746)
サービス業その他			-0.446 (1.521)	0.924 (1.620)	-0.290 (1.519)				1.220 (1.758)	2.743 (1.699)
中途採用者に対する研修時間			-0.003 (0.002)	-0.003 (0.003)	-0.002 (0.002)				-0.001 (0.003)	-0.002 (0.003)
能力重視採用方針			-0.373 (0.636)	-0.216 (0.693)	-0.267 (0.632)				0.201 (0.763)	0.340 (0.784)
定数項	3.109 (0.452)**	0.016 (0.773)	-0.886 (2.100)	1.230 (2.222)	-0.881 (2.105)	2.632 (1.738)	0.635 (1.695)	1.093 (1.654)	-0.457 (2.750)	0.625 (2.873)
標本数	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
R2	0.01	0.21	0.25	0.10	0.24	0.38	0.44	0.48	0.45	0.42

Standard errors in parentheses  
\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

付表3 求人期間と求人経路(続き)

被説明変数 推定方法	(107) 求人期間 OLS	(108) 求人期間 OLS	(109) 求人期間 OLS	(110) 求人期間 OLS	(111) 求人期間 OLS	(112) 求人期間 OLS	(113) 求人期間 OLS	(114) 求人期間 OLS	(115) 求人期間 OLS	(116) 求人期間 OLS
公共紹介										
民営紹介	2.268 (0.960)*	1.532 (0.905)	1.862 (0.983)	2.434 (1.058)*	1.833 (0.989)	2.348 (1.060)*	1.792 (1.028)	1.941 (0.997)	1.838 (1.139)	2.189 (1.170)
学校										
他の会社										
縁故										
広告										
その他										
選択経路数		0.183 (0.323)	0.266 (0.338)	0.393 (0.366)	0.231 (0.340)	-0.411 (0.355)	-0.269 (0.344)	-0.302 (0.333)	-0.228 (0.376)	-0.254 (0.385)
応募比率		0.035 (0.032)	0.049 (0.034)	0.045 (0.037)		0.092 (0.038)*		0.088 (0.036)*		0.088 (0.041)*
内定辞退比率		1.351 (0.306)**	1.356 (0.331)**		1.344 (0.333)**		1.163 (0.338)**	1.135 (0.327)**	1.137 (0.397)**	
提示賃金上限						-0.000 (0.003)	-0.000 (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.000 (0.003)	-0.000 (0.003)
求人規模						0.046 (0.011)**	0.034 (0.011)**	0.037 (0.010)**	0.034 (0.012)**	0.046 (0.011)**
技術管理職限定						1.521 (1.033)	1.035 (1.003)	1.115 (0.971)	1.115 (1.222)	2.077 (1.198)
事務職限定						-0.452 (1.057)	0.181 (0.989)	-0.404 (0.987)	0.345 (1.270)	-0.004 (1.340)
販売サービス職限定						-2.397 (1.158)*	-2.144 (1.103)	-2.594 (1.083)*	-2.077 (1.219)	-2.063 (1.255)
運輸・通信・保安職限定						-0.690 (1.253)	-0.174 (1.202)	-0.516 (1.172)	-0.000 (1.528)	-0.422 (1.580)
技能職限定						-0.604 (1.109)	-0.739 (1.071)	-0.833 (1.037)	-0.745 (1.184)	-0.196 (1.193)
その他職限定						0.019 (2.831)	-1.935 (2.790)	-1.900 (2.701)	-1.813 (3.078)	0.676 (3.020)
高卒応募不可						-0.207 (1.003)	-0.160 (0.966)	-0.301 (0.937)	-0.196 (1.107)	-0.344 (1.132)
高専卒応募不可						1.354 (1.906)	0.435 (1.824)	1.026 (1.782)	0.416 (1.941)	1.328 (1.997)
短大卒応募不可						-1.366 (2.438)	0.983 (2.332)	-0.150 (2.304)	0.984 (2.551)	-1.155 (2.628)
大卒応募不可						-0.291 (1.475)	-0.168 (1.423)	-0.122 (1.378)	-0.392 (1.622)	-0.811 (1.648)
大学院卒応募不可						0.221 (1.535)	-0.571 (1.486)	-0.328 (1.442)	-0.287 (1.647)	0.646 (1.660)
30歳以下応募不可						-0.736 (1.735)	-0.164 (1.683)	-0.141 (1.629)	-0.241 (1.807)	-0.539 (1.845)
30～35歳応募不可						-0.535 (0.810)	-0.179 (0.782)	-0.303 (0.759)	-0.354 (0.855)	-0.743 (0.871)
35～40歳応募不可						-0.249 (0.854)	0.167 (0.830)	0.099 (0.804)	0.196 (0.917)	-0.219 (0.928)
40～50歳応募不可						1.454 (1.356)	1.001 (1.315)	0.996 (1.273)	0.822 (1.456)	0.991 (1.492)
50歳以上応募不可						-2.797 (1.420)	-2.672 (1.366)	-2.915 (1.326)*	-2.448 (1.487)	-2.322 (1.532)
要経験有無表示						1.042 (0.719)	1.048 (0.691)	1.273 (0.675)	0.948 (0.795)	0.913 (0.815)
総従業員数			0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)				-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
正規従業員比率			1.827 (1.738)	1.150 (1.880)	2.074 (1.740)				0.648 (1.924)	-0.280 (1.962)
製造業			-1.551 (1.245)	-1.104 (1.348)	-1.267 (1.237)				0.094 (1.531)	0.849 (1.518)
運輸通信業			-0.572 (1.328)	0.028 (1.435)	-0.418 (1.332)				0.056 (1.742)	1.279 (1.706)
サービス業その他			-0.442 (1.480)	0.982 (1.564)	-0.173 (1.477)				0.650 (1.721)	2.004 (1.645)
中途採用者に対する研修時間			-0.002 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.002 (0.002)				-0.001 (0.002)	-0.002 (0.003)
能力重視採用方針			-0.485 (0.623)	-0.398 (0.676)	-0.378 (0.622)				0.162 (0.750)	0.265 (0.765)
定数項	2.460 (0.322)**	-0.160 (0.727)	-0.486 (2.052)	1.496 (2.167)	-0.635 (2.062)	3.445 (1.687)*	1.554 (1.643)	2.230 (1.614)	0.867 (2.700)	2.142 (2.833)
標本数	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
R2	0.05	0.23	0.28	0.14	0.26	0.42	0.46	0.50	0.47	0.44

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

付表3 求人期間と求人経路（続き）

被説明変数 推定方法	(117) 求人期間 OLS	(118) 求人期間 OLS	(119) 求人期間 OLS	(120) 求人期間 OLS	(121) 求人期間 OLS	(122) 求人期間 OLS	(123) 求人期間 OLS	(124) 求人期間 OLS	(125) 求人期間 OLS	(126) 求人期間 OLS
公共紹介										
民間紹介										
学校	2.358 (1.793)	1.340 (1.834)	1.174 (1.863)	1.617 (2.038)	1.544 (1.846)	0.582 (2.010)	1.098 (1.861)	0.108 (1.870)	0.829 (2.036)	0.227 (2.149)
他の会社										
縁故										
広告										
その他										
選択経路数		0.154 (0.358)	0.239 (0.376)	0.361 (0.411)	0.176 (0.374)	-0.367 (0.393)	-0.281 (0.375)	-0.232 (0.366)	-0.224 (0.406)	-0.195 (0.420)
応募比率		0.033 (0.033)	0.044 (0.035)	0.038 (0.038)		0.084 (0.041)*		0.083 (0.038)*		0.080 (0.042)
内定辞退比率		1.419 (0.307)**	1.434 (0.334)**		1.418 (0.335)**		1.216 (0.343)**	1.209 (0.334)**	1.151 (0.405)**	
提示賃金上限						0.001 (0.003)	0.001 (0.003)	-0.000 (0.003)	0.001 (0.003)	0.001 (0.003)
求人規模						0.045 (0.011)**	0.032 (0.011)**	0.036 (0.011)**	0.034 (0.012)**	0.046 (0.012)**
技術管理職限定						1.635 (1.064)	1.113 (1.020)	1.179 (0.995)	1.352 (1.235)	2.411 (1.218)
事務職限定						-0.132 (1.081)	0.345 (1.004)	-0.128 (1.003)	0.719 (1.288)	0.626 (1.348)
販売サービス職限定						-2.398 (1.195)*	-2.210 (1.124)	-2.603 (1.111)*	-2.038 (1.248)	-1.906 (1.289)
運輸・通信・保安職限定						-0.728 (1.298)	-0.267 (1.232)	-0.514 (1.206)	0.149 (1.581)	-0.078 (1.636)
技能職限定						-0.248 (1.137)	-0.533 (1.085)	-0.534 (1.058)	-0.494 (1.196)	0.162 (1.213)
その他職限定						0.324 (2.930)	-1.712 (2.853)	-1.824 (2.783)	-1.602 (3.147)	0.866 (3.108)
高卒応募不可						-0.218 (1.043)	-0.144 (0.989)	-0.341 (0.969)	-0.321 (1.139)	-0.572 (1.177)
高専卒応募不可						1.718 (1.959)	0.759 (1.851)	1.301 (1.822)	0.764 (1.964)	1.685 (2.038)
短大卒応募不可						-1.742 (2.511)	0.614 (2.378)	-0.366 (2.361)	0.641 (2.604)	-1.396 (2.695)
大卒応募不可						-0.876 (1.498)	-0.562 (1.428)	-0.609 (1.392)	-0.878 (1.623)	-1.488 (1.657)
大学院卒応募不可						0.634 (1.572)	-0.251 (1.505)	-0.031 (1.471)	-0.021 (1.673)	0.930 (1.697)
30歳以下応募不可						0.377 (1.712)	0.704 (1.633)	0.812 (1.593)	0.628 (1.758)	0.460 (1.811)
30～35歳応募不可						-0.844 (0.854)	-0.485 (0.818)	-0.502 (0.798)	-0.589 (0.912)	-0.913 (0.932)
35～40歳応募不可						-0.239 (0.881)	0.187 (0.845)	0.129 (0.824)	0.166 (0.933)	-0.276 (0.953)
40～50歳応募不可						1.856 (1.386)	1.271 (1.328)	1.300 (1.295)	1.070 (1.474)	1.267 (1.522)
50歳以上応募不可						-2.945 (1.469)*	-2.767 (1.392)	-3.070 (1.364)*	-2.516 (1.526)	-2.396 (1.576)
要経歴有無表示						1.205 (0.738)	1.198 (0.698)	1.425 (0.688)*	1.083 (0.805)	1.043 (0.832)
総従業員数			0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)				-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
正規従業員比率			2.218 (1.756)	1.615 (1.917)	2.405 (1.755)				0.575 (1.958)	-0.378 (2.014)
製造業			-1.247 (1.256)	-0.667 (1.368)	-1.008 (1.246)				0.559 (1.537)	1.566 (1.523)
運輸通信業			-0.567 (1.355)	0.077 (1.475)	-0.450 (1.357)				0.216 (1.770)	1.535 (1.744)
サービス業その他			-0.338 (1.507)	1.225 (1.601)	-0.117 (1.501)				1.015 (1.736)	2.560 (1.660)
中途採用者に対する研修時間			-0.002 (0.002)	-0.003 (0.003)	-0.002 (0.002)				-0.001 (0.003)	-0.002 (0.003)
能力重視採用方針			-0.433 (0.633)	-0.322 (0.693)	-0.344 (0.632)				0.189 (0.769)	0.355 (0.790)
定数項	2.642 (0.314)**	-0.099 (0.760)	-0.951 (2.086)	1.037 (2.228)	-1.003 (2.093)	2.674 (1.706)	1.029 (1.643)	1.493 (1.616)	0.029 (2.699)	0.903 (2.831)
標本数	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
R2	0.02	0.21	0.25	0.09	0.24	0.38	0.44	0.48	0.45	0.41

Standard errors in parentheses  
\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

### 第3章 正規従業員の中途採用における求人経路選択行動

#### 付表3 求人期間と求人経路（続き）

被説明変数 推定方法	(127) 求人期間 OLS	(128) 求人期間 OLS	(129) 求人期間 OLS	(130) 求人期間 OLS	(131) 求人期間 OLS	(132) 求人期間 OLS	(133) 求人期間 OLS	(134) 求人期間 OLS	(135) 求人期間 OLS	(136) 求人期間 OLS
公共紹介										
民営紹介										
学校										
他の会社	0.311 (1.138)	0.922 (1.048)	0.730 (1.100)	0.128 (1.200)	0.562 (1.101)	-0.085 (1.147)	0.280 (1.101)	0.550 (1.076)	0.363 (1.188)	0.130 (1.219)
縁故										
広告										
その他										
選択経路数		0.243 (0.324)	0.312 (0.344)	0.494 (0.376)	0.281 (0.346)	-0.320 (0.369)	-0.210 (0.351)	-0.250 (0.342)	-0.184 (0.385)	-0.185 (0.397)
応募比率		0.042 (0.033)	0.050 (0.034)	0.043 (0.038)		0.087 (0.040)*		0.086 (0.037)*		0.081 (0.042)
内定辞退比率		1.460 (0.308)**	1.473 (0.336)**		1.453 (0.338)**		1.246 (0.347)**	1.238 (0.337)**	1.175 (0.408)**	
提示賃金上限						0.001 (0.003)	0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	0.000 (0.003)	0.001 (0.003)
求人規模						0.045 (0.011)**	0.034 (0.011)**	0.037 (0.011)**	0.036 (0.012)**	0.047 (0.012)**
技術管理職限定						1.640 (1.070)	1.065 (1.030)	1.116 (1.001)	1.346 (1.239)	2.413 (1.216)
事務職限定						-0.112 (1.080)	0.412 (1.000)	-0.139 (1.000)	0.823 (1.257)	0.645 (1.328)
販売サービス職限定						-2.384 (1.198)	-2.188 (1.126)	-2.646 (1.112)*	-2.008 (1.244)	-1.904 (1.287)
運輸・通信・保安職限定						-0.680 (1.307)	-0.220 (1.235)	-0.591 (1.210)	0.201 (1.569)	-0.077 (1.633)
技能職限定						-0.213 (1.130)	-0.454 (1.080)	-0.517 (1.050)	-0.443 (1.191)	0.181 (1.206)
その他職限定						0.242 (2.922)	-1.875 (2.845)	-1.835 (2.764)	-1.747 (3.134)	0.842 (3.096)
高卒応募不可						-0.255 (1.035)	-0.216 (0.985)	-0.363 (0.959)	-0.402 (1.119)	-0.595 (1.153)
高専卒応募不可						1.736 (1.978)	0.639 (1.877)	1.164 (1.838)	0.673 (1.980)	1.665 (2.048)
短大卒応募不可						-1.749 (2.537)	0.855 (2.418)	-0.157 (2.389)	0.832 (2.611)	-1.361 (2.700)
大卒応募不可						-0.901 (1.499)	-0.646 (1.430)	-0.662 (1.389)	-0.981 (1.616)	-1.521 (1.650)
大学院卒応募不可						0.627 (1.573)	-0.295 (1.507)	-0.044 (1.468)	-0.045 (1.672)	0.933 (1.699)
30歳以下応募不可						0.379 (1.716)	0.755 (1.640)	0.880 (1.595)	0.629 (1.759)	0.462 (1.811)
30～35歳応募不可						-0.773 (0.838)	-0.386 (0.798)	-0.548 (0.779)	-0.506 (0.874)	-0.897 (0.898)
35～40歳応募不可						-0.240 (0.882)	0.196 (0.846)	0.136 (0.823)	0.156 (0.933)	-0.282 (0.951)
40～50歳応募不可						1.861 (1.388)	1.295 (1.331)	1.323 (1.293)	1.047 (1.476)	1.262 (1.523)
50歳以上応募不可						-2.996 (1.466)*	-2.809 (1.393)*	-3.033 (1.357)*	-2.496 (1.537)	-2.388 (1.585)
要経験有無表示						1.207 (0.742)	1.218 (0.702)	1.468 (0.691)*	1.095 (0.807)	1.049 (0.834)
総従業員数			0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)				-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
正規従業員比率			2.338 (1.752)	1.721 (1.920)	2.571 (1.755)				0.616 (1.971)	-0.370 (2.020)
製造業			-1.027 (1.290)	-0.593 (1.415)	-0.790 (1.288)				0.753 (1.545)	1.629 (1.542)
運輸通信業			-0.351 (1.378)	0.198 (1.509)	-0.217 (1.384)				0.342 (1.809)	1.586 (1.799)
サービス業その他			-0.190 (1.513)	1.325 (1.620)	0.056 (1.513)				1.127 (1.751)	2.603 (1.689)
中途採用者に対する研修時間			-0.003 (0.002)	-0.003 (0.003)	-0.002 (0.002)				-0.001 (0.003)	-0.002 (0.003)
能力重視採用方針			-0.431 (0.633)	-0.302 (0.695)	-0.320 (0.632)				0.220 (0.763)	0.362 (0.784)
定数項	2.689 (0.325)**	-0.361 (0.746)	-1.452 (2.098)	0.711 (2.242)	-1.527 (2.110)	2.611 (1.714)	0.927 (1.636)	1.566 (1.613)	-0.204 (2.699)	0.850 (2.836)
標本数	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
R2	0.00	0.21	0.25	0.09	0.23	0.38	0.44	0.48	0.45	0.41

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

付表3 求人期間と求人経路（続き）

被説明変数 推定方法	(137)	(138)	(139)	(140)	(141)	(142)	(143)	(144)	(145)	(146)
	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS	求人期間 OLS
公共紹介										
民営紹介										
学校										
他の会社										
縁故	0.318 (1.029)	0.523 (1.031)	0.387 (1.078)	-0.118 (1.176)	0.211 (1.077)	0.207 (1.133)	-0.170 (1.068)	0.176 (1.051)	-0.078 (1.165)	0.343 (1.211)
広告										
その他										
選択経路数		0.193 (0.355)	0.278 (0.380)	0.515 (0.413)	0.269 (0.382)	-0.350 (0.391)	-0.177 (0.372)	-0.246 (0.363)	-0.156 (0.407)	-0.222 (0.420)
応募比率		0.039 (0.033)	0.049 (0.035)	0.043 (0.038)		0.088 (0.040)*		0.084 (0.037)*		0.083 (0.042)
内定辞退比率		1.445 (0.308)**	1.458 (0.336)**		1.439 (0.338)**		1.232 (0.342)**	1.210 (0.333)**	1.160 (0.405)**	
提示賃金上限					0.001 (0.003)	0.001 (0.003)	-0.000 (0.003)	0.001 (0.003)	0.001 (0.003)	0.001 (0.003)
求人規模					0.045 (0.011)**	0.034 (0.011)**	0.036 (0.011)**	0.035 (0.012)**	0.046 (0.012)**	
技術管理職限定					1.669 (1.083)	1.068 (1.039)	1.210 (1.013)	1.366 (1.261)	2.496 (1.242)*	
事務職限定					-0.104 (1.081)	0.399 (1.004)	-0.116 (1.002)	0.824 (1.273)	0.696 (1.335)	
販売サービス職限定					-2.368 (1.201)	-2.194 (1.133)	-2.583 (1.116)*	-1.993 (1.261)	-1.837 (1.299)	
運輸・通信・保安職限定					-0.669 (1.301)	-0.205 (1.235)	-0.486 (1.207)	0.267 (1.567)	0.019 (1.622)	
技能職限定					-0.212 (1.129)	-0.459 (1.080)	-0.529 (1.051)	-0.446 (1.192)	0.175 (1.205)	
その他職限定					0.330 (2.952)	-1.943 (2.876)	-1.771 (2.799)	-1.772 (3.204)	1.023 (3.163)	
高卒応募不可					-0.245 (1.037)	-0.221 (0.987)	-0.338 (0.962)	-0.409 (1.119)	-0.602 (1.152)	
高専卒応募不可					1.770 (1.981)	0.678 (1.868)	1.345 (1.841)	0.732 (1.981)	1.770 (2.057)	
短大卒応募不可					-1.841 (2.594)	0.825 (2.436)	-0.462 (2.436)	0.770 (2.634)	-1.534 (2.743)	
大卒応募不可					-0.913 (1.495)	-0.618 (1.427)	-0.618 (1.389)	-0.948 (1.617)	-1.531 (1.647)	
大学院卒応募不可					0.691 (1.611)	-0.336 (1.539)	0.021 (1.505)	-0.085 (1.699)	1.010 (1.723)	
30歳以下応募不可					0.407 (1.715)	0.708 (1.638)	0.830 (1.595)	0.610 (1.763)	0.497 (1.815)	
30～35歳応募不可					-0.832 (0.871)	-0.319 (0.829)	-0.533 (0.812)	-0.456 (0.911)	-0.967 (0.936)	
35～40歳応募不可					-0.233 (0.883)	0.185 (0.848)	0.136 (0.825)	0.150 (0.934)	-0.288 (0.951)	
40～50歳応募不可					1.857 (1.387)	1.292 (1.332)	1.294 (1.296)	1.068 (1.477)	1.256 (1.522)	
50歳以上応募不可					-2.950 (1.478)*	-2.869 (1.407)*	-3.046 (1.371)*	-2.573 (1.539)	-2.357 (1.581)	
要経歴有無表示					1.197 (0.743)	1.216 (0.706)	1.414 (0.692)*	1.083 (0.809)	1.028 (0.834)	
総従業員数			0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)			-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	
正規従業員比率			2.253 (1.758)	1.730 (1.925)	2.509 (1.758)			0.556 (1.964)	-0.436 (2.016)	
製造業			-1.296 (1.273)	-0.610 (1.387)	-0.988 (1.261)			0.669 (1.521)	1.552 (1.509)	
運輸通信業			-0.574 (1.366)	0.182 (1.487)	-0.393 (1.368)			0.236 (1.776)	1.495 (1.749)	
サービス業その他			-0.380 (1.526)	1.323 (1.618)	-0.078 (1.519)			1.054 (1.736)	2.549 (1.658)	
中途採用者に対する研修時間			-0.002 (0.002)	-0.003 (0.003)	-0.002 (0.002)			-0.001 (0.003)	-0.002 (0.003)	
能力重視採用方針			-0.373 (0.646)	-0.314 (0.709)	-0.288 (0.647)			0.219 (0.791)	0.424 (0.809)	
定数項	2.682 (0.329)**	-0.241 (0.735)	-1.088 (2.073)	0.722 (2.229)	-1.263 (2.081)	2.610 (1.702)	0.913 (1.635)	1.468 (1.609)	-0.111 (2.683)	0.923 (2.825)
標本数	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
R2	0.00	0.21	0.25	0.09	0.23	0.38	0.44	0.48	0.45	0.41

Standard errors in parentheses  
\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level



第3章 正規従業員の中途採用における求人経路選択行動

付表3 求人期間と求人経路(続き)

被説明変数 推定方法	(147) 求人期間 OLS	(148) 求人期間 OLS	(149) 求人期間 OLS	(150) 求人期間 OLS	(151) 求人期間 OLS	(152) 求人期間 OLS	(153) 求人期間 OLS	(154) 求人期間 OLS	(155) 求人期間 OLS	(156) 求人期間 OLS
公共紹介										
民営紹介										
学校										
他の会社										
縁故										
広告	-0.243 (0.670)	-1.702 (0.714)*	-1.959 (0.739)**	-1.379 (0.819)	-1.429 (0.715)*	-1.072 (0.762)	-1.081 (0.713)	-1.585 (0.704)*	-1.197 (0.789)	-1.351 (0.836)
その他										
選択経路数		0.704 (0.364)	0.889 (0.390)*	0.898 (0.438)*	0.688 (0.388)	-0.063 (0.404)	0.078 (0.388)	0.173 (0.372)	0.173 (0.436)	0.200 (0.451)
応募比率		0.060 (0.033)	0.077 (0.035)*	0.064 (0.039)		0.101 (0.040)*		0.104 (0.037)**		0.101 (0.043)*
内定辞退比率		1.580 (0.305)**	1.584 (0.326)**		1.527 (0.332)**		1.324 (0.343)**	1.341 (0.328)**	1.266 (0.404)**	
提示賃金上限						0.001 (0.003)	0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	0.000 (0.003)	0.001 (0.003)
求人規模						0.047 (0.011)**	0.033 (0.011)**	0.037 (0.010)**	0.034 (0.012)**	0.047 (0.012)**
技術管理職限定						1.570 (1.052)	0.988 (1.010)	1.037 (0.965)	1.114 (1.226)	2.224 (1.198)
事務職限定						-0.161 (1.066)	0.456 (0.986)	-0.195 (0.969)	0.700 (1.239)	0.380 (1.313)
販売サービス職限定						-2.380 (1.180)*	-2.103 (1.109)	-2.609 (1.074)*	-1.983 (1.220)	-1.955 (1.260)
運輸・通信・保安職限定						-0.624 (1.278)	-0.041 (1.211)	-0.383 (1.163)	0.286 (1.522)	-0.137 (1.578)
技能職限定						-0.404 (1.124)	-0.667 (1.073)	-0.849 (1.027)	-0.645 (1.179)	0.014 (1.188)
その他職限定						0.800 (2.909)	-1.483 (2.815)	-1.253 (2.691)	-1.230 (3.102)	1.664 (3.081)
高卒応募不可						-0.229 (1.022)	-0.166 (0.971)	-0.317 (0.929)	-0.257 (1.106)	-0.452 (1.135)
高専卒応募不可						1.567 (1.938)	0.435 (1.835)	1.033 (1.766)	0.324 (1.954)	1.382 (2.009)
短大卒応募不可						-2.010 (2.487)	0.733 (2.339)	-0.639 (2.286)	0.797 (2.553)	-1.686 (2.648)
大卒応募不可						-0.647 (1.487)	-0.337 (1.419)	-0.195 (1.356)	-0.567 (1.608)	-1.109 (1.634)
大学院卒応募不可						0.909 (1.566)	-0.094 (1.490)	0.312 (1.431)	0.227 (1.656)	1.370 (1.686)
30歳以下応募不可						0.334 (1.690)	0.684 (1.612)	0.780 (1.541)	0.706 (1.732)	0.570 (1.778)
30～35歳応募不可						-0.914 (0.822)	-0.446 (0.781)	-0.653 (0.750)	-0.702 (0.867)	-1.198 (0.894)
35～40歳応募不可						-0.220 (0.871)	0.251 (0.835)	0.200 (0.798)	0.294 (0.923)	-0.167 (0.936)
40～50歳応募不可						1.892 (1.368)	1.265 (1.311)	1.277 (1.253)	1.113 (1.452)	1.365 (1.495)
50歳以上応募不可						-2.821 (1.448)	-2.632 (1.376)	-2.841 (1.317)*	-2.347 (1.505)	-2.210 (1.546)
要経験有無表示						1.203 (0.729)	1.169 (0.689)	1.437 (0.665)*	1.046 (0.793)	1.035 (0.817)
総従業員数			0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)				-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
正規従業員比率			1.892 (1.695)	1.392 (1.899)	2.343 (1.720)				0.817 (1.935)	-0.226 (1.976)
製造業			-1.614 (1.219)	-0.864 (1.357)	-1.111 (1.224)				0.196 (1.524)	1.104 (1.505)
運輸通信業			-0.630 (1.304)	0.125 (1.453)	-0.379 (1.328)				0.028 (1.748)	1.416 (1.713)
サービス業その他			-0.302 (1.450)	1.405 (1.580)	0.079 (1.472)				1.040 (1.707)	2.646 (1.628)
中途採用者に対する研修時間			-0.002 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.002 (0.002)				-0.001 (0.002)	-0.002 (0.003)
能力重視採用方針			-0.470 (0.610)	-0.329 (0.684)	-0.304 (0.619)				0.116 (0.754)	0.230 (0.773)
定数項	2.791 (0.377)**	-0.631 (0.733)	-1.060 (1.982)	0.963 (2.176)	-1.287 (2.023)	2.575 (1.678)	0.655 (1.614)	1.281 (1.558)	-0.316 (2.641)	0.911 (2.769)
標本数	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
R2	0.00	0.25	0.31	0.11	0.27	0.40	0.46	0.51	0.47	0.44

Standard errors in parentheses  
\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1% level

付表3 求人期間と求人経路 (続き)

被説明変数 推定方法	(157) 求人期間 OLS	(158) 求人期間 OLS	(159) 求人期間 OLS	(160) 求人期間 OLS
公共紹介				
民営紹介				
学校				
他の会社				
縁故				
広告				
その他				
選択経路数				
応募比率				0.079 (0.039)**
内定辞退比率				1.150 (0.391)***
提示賃金上限	0.002 (0.003)		0.003 (0.003)	-0.000 (0.003)
求人規模	0.043 (0.011)***		0.040 (0.011)***	0.035 (0.011)***
技術管理職限定	2.453 (1.221)**		1.571 (1.081)	1.416 (1.189)
事務職限定	1.312 (1.292)		0.432 (1.066)	0.200 (1.253)
販売サービス職限定	-1.369 (1.256)		-1.801 (1.185)	-2.308 (1.199)*
運輸・通信・保安職限定	0.476 (1.583)		-0.192 (1.290)	0.001 (1.486)
技能職限定	0.189 (1.214)		-0.211 (1.144)	-0.462 (1.150)
その他職限定	0.736 (3.107)		0.026 (2.955)	-1.823 (3.018)
高卒応募不可	-0.526 (1.160)		-0.106 (1.050)	-0.458 (1.081)
高専卒応募不可	1.194 (2.033)		1.202 (1.970)	1.300 (1.914)
短大卒応募不可	-0.375 (2.661)		-0.619 (2.500)	-0.242 (2.552)
大卒応募不可	-1.673 (1.655)		-0.937 (1.519)	-0.848 (1.559)
大学院卒応募不可	0.828 (1.705)		0.396 (1.594)	0.087 (1.614)
30歳以下応募不可	0.203 (1.814)		0.099 (1.724)	0.730 (1.695)
30～35歳応募不可	-0.790 (0.893)		-0.630 (0.839)	-0.593 (0.839)
35～40歳応募不可	-0.268 (0.957)		-0.255 (0.891)	0.093 (0.900)
40～50歳応募不可	1.026 (1.516)		1.687 (1.393)	1.122 (1.413)
50歳以上応募不可	-1.928 (1.542)		-2.517 (1.457)*	-2.773 (1.454)*
要経験有無表示	0.719 (0.789)		0.812 (0.715)	1.171 (0.746)
総従業員数	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)		-0.000 (0.000)
正規従業員比率	-0.124 (2.018)	2.165 (1.900)		0.228 (1.896)
製造業	1.957 (1.498)	-0.394 (1.355)		0.253 (1.475)
運輸通信業	1.763 (1.752)	0.234 (1.470)		0.018 (1.714)
サービス業その他	3.073 (1.648)	1.364 (1.586)		0.680 (1.684)
中途採用者に対する研修時間	-0.002 (0.003)	-0.002 (0.003)		-0.001 (0.002)
能力重視採用方針	0.460 (0.784)	-0.098 (0.684)		0.091 (0.736)
定数項	-0.444 (2.742)	0.982 (2.182)	1.629 (1.630)	0.785 (2.607)
標本数	98	98	98	98
R2	0.38	0.06	0.34	0.48

Standard errors in parentheses

\* significant at 10% level; \*\* significant at 5% level; \*\*\* significant at 1

## 第4章 転職市場における求職経路の役割と特色

### －中途採用者個人調査を用いた分析－

#### 1. はじめに

バブル経済崩壊後の長引く景気停滞局面は労働市場においても従来とは異なった傾向を示し始めた。企業内における雇用・賃金決定の見直しはそれまでの内部労働市場の様相を変化させている。大橋・中村（2004）で示されているように年功的賃金は年功度を徐々に低下させてきている。また、「リストラ」の掛け声と共に中高年を中心とした労働者が転職市場に送り出されることとなった。

規制緩和に伴って労働市場においても転職者の求職経路が多様化してきている。このような求職（企業側から見れば求人）経路の多様化は、転職時にどのような経路を利用するかを選択肢を求職者（もしくは求人企業）に拡大させると共に、どのような経路を選択すれば、どのような結果を期待することができるのかを従来以上に意識させることになる。しかしながら、このような転職時の行動を詳細に分析した事例は少なく必ずしも転職時の行動が明確に分析・整理されているわけではない。

当報告では連合総合生活開発研究所が2005年3月に行った『企業の採用・退職・能力開発のアンケート』調査の転職者を対象としたアンケートを用いて最近の転職時の行動、特に入職経路の選択もしくは選択した入職経路による転職結果について整理・検討した。しかしながら、当調査においては対象事業所、中途採用者ともにサンプル数が少なくここで整理された結果が必ずしも一般化されるものでなく、今後より詳細な調査・分析が必要なことは言うまでもない。

#### 2. 連合総研調査（中途採用者対象）における転職動向

連合総合生活開発研究所が2005年3月に行った『企業の採用・退職・能力開発のアンケート』では、3,265社を対象とした事業所調査と、当該事業所に最近転職した雇用者を対象にした転職者個人調査を行っている。後者は、調査対象事業所に転職者用の

---

---

アンケート用紙を3名分同封し、最近採用した転職者の3人に事業所側から用紙(はがき)を配布してもらい、という方法で行ったものである。細かな数字は以下のようなになる。

対象事業所数：3,265件

対象中途採用者数：9,795人

回収数(率)：750人(7.7%)

以上のような方法のため、転職者に関するアンケートでは設問が少ない、事業所特性と転職者の属性をマッチングできない、などの問題があるが、事業所調査を補足する形で転職(中途採用)者の動向を検討することは可能である。以下では、転職(中途採用)者個人調査(以下では「個人調査」と略す)から最近の転職者の入職経路選択の実態とその効果について整理する。

#### (1) 事業所調査と中途採用者(個人)調査

個人調査は、事業所調査で対象となった事業所において最近中途採用された転職者を対象としており、この二つの調査の母集団での関連性は強い。しかし、上述したように事業所と中途採用者をマッチングできないため、回収されたサンプル間での関連性がどの程度維持されているかは不明確である。そこで、本題に入る前に、両調査で対応させることができる項目についてその整合性を簡単にチェックしておくことにしよう。両調査で転職に関する同様な設問はほとんど無いが、かろうじて中途採用者の採用時の基準において同趣旨の設問がなされている。

事業所調査では中途採用の決定時に重視した項目がまとめられている(図表Ⅱ-5-4)。その結果、多くの企業は「特定の仕事についての技能・知識」を最も重視しており「保有する一般的な能力」「これまでの経験」を含めると、その時点での「経験」や「能力」が重要視されており「熱意・意欲」「人柄・性格」だけでなく「年齢」「学歴」「資格・免許」といった客観的な要因は2次的な項目として扱われている。また実際の不採用理由(図表Ⅱ-5-5)においても「能力や技能、知識が不足していた」「経験が十分でなかった」などが高い割合を示していた。

では、実際の中途採用者の側からは、どのような要因が重視されていたと理解し

ていたのだろうか。厳密に事業所側の回答に対応した設問は設けられていないが、求職中最も困難を感じたことに対する回答から類推することができる。設問は求職活動で最も困難を感じたこと

- ① 資格の有無
- ② 職務経験
- ③ 自分の能力を伝えること
- ④ 求人情報の不足
- ⑤ その他

である。項目①と②は求職者の属性に関する問題であり、③と④は転職市場に関する問題と言ってよい。

図表 I-4-1 は求職中困難を感じた事柄について職種、学歴別、年齢別に整理したものである。全体で見ると、「職務経験」と「自分の能力を伝えること」が29%、25%と高い比率を示しており、「資格の有無」などの比率は11%と低くなっている。以上のことは先の事業所が中途採用時に重視する項目とある程度対応しており、求人・求職側共に共通の暗黙の採用基準が置かれていることを示唆している。職種別、学歴別に見てもそれほどの変化は無い。職種では「生産現場」で、学歴では「高卒」で、「資格の有無」を選択した比率が上昇するが、これはコントロールされた属性を考慮すれば当然といえよう。

求職側から見ても「職務経験」が良好な転職を可能とする大きな要因であり、また「自分の能力を伝える」ことが非常に難しいことであったと感じている。この点をより詳細に検討するために転職時の年齢をコントロールしてみよう。表には、転職時の年齢について29歳以下と30歳以上に分けて整理してある。29歳以下では「職務経験」の比率が最も高く(35%)、30歳以上では「自分の能力を伝えること」が28%で最も高くなっている。これは、30歳未満の相対的に若手の転職者では未だ十分な経験を蓄積していないため文字通り職務経験不足が多いのに対し、30歳以上の転職者では職務経験はあるものの、それを求人側に正確に伝えることが難しいことを反映したものと思われる。

非常に大雑把なチェックではあるが個人調査においても事業所調査と同様な結果

が得られており事業所調査による求人経路の分析に対比させて個人調査から中途採用者の入職経路を整理・分析することに大きな問題はないと考えられる。以下で具体的な求職活動と求職経路とについて個人調査を用いて整理する。

図表 I - 4 - 1 求職中困難を感じた事柄－職種別、学歴別、年齢別構成比－

	標本数	資格の有無	職務経験	自分の能力を伝えること	求人情報の不足	その他
計	727	11.14	28.89	25.31	13.89	20.77
職種別						
管理	74	4.05	24.32	29.72	16.21	25.67
営業・販売	109	10.09	26.6	27.52	13.76	22.01
生産現場	120	23.33	26.66	20	7.5	22.5
研究・開発	107	3.73	28.03	30.84	22.42	14.95
事務	178	11.23	35.95	23.03	11.23	18.53
その他	134	10.44	27.61	23.88	14.17	23.88
学歴別						
高卒	220	21.81	20.45	23.18	10.45	24.09
文系大卒	246	8.13	36.17	24.79	13.82	17.07
技術系大卒	121	5.78	24.79	29.75	16.52	23.14
大学院卒	45	2.22	35.55	17.77	28.88	15.55
専門学校等	87	5.74	31.03	29.88	12.64	20.68
年齢別						
30歳未満	349	12.89	34.67	22.35	12.03	18.05
30歳以上	378	9.52	23.54	28.04	15.61	23.28

## (2) 具体的な求職活動

最初に彼らが求職活動中にどのような経路を用いて活動していたかを見てみよう。事業所（求人）側の調査では、65%の企業が単一の経路を利用し、その中で一番利用が多いのは公共職業安定所であり（32%）、次が広告であった（31%）。求職側はどのような経路を利用しているのだろうか。個人調査では、求職経路として二つの視点から設問を設けている。一つは、求職活動中に最も役に立った情報・アドバイスを提供してくれた経路についてであり、以下の6つの入職経路が選択肢となっている。

### (A) 求職活動中に最も役に立った情報・アドバイス

#### ① 新聞・就職情報誌

- ② ハローワーク
- ③ 民間の紹介・斡旋機関
- ④ 親・知人・友人など
- ⑤ ホームページ
- ⑥ その他

もう一つは、実際に転職した現在の会社について情報を提供した以下の7つの入職経路についてである。

(B) 現在の会社の採用情報を知った媒介

- ① 新聞・就職情報誌
- ② ハローワーク
- ③ 民間の紹介・斡旋機関
- ④ 親・知人・友人など
- ⑤ 今の会社の人から
- ⑥ ホームページ
- ⑦ その他

ここで、AとBの設問はほぼ同じであるがBでは「今の会社の人から」という選択肢が加えられている。したがって、Bの④と⑤がAの④に対応する設問となっている。以下では、この二つの経路が各々どのような性質を持っているのか、それは一致しているのかしていないのか、一致していないとすれば各々の入職経路を転職者はどのように活用しているのか検討する。

以下では二つの入職経路について、学歴別、転職時年齢別、現在の職種別に分けて検討する。最初に求職時に最も役に立った情報・アドバイスを提供した経路(A)についてみてみよう(図表I-4-2を参照)。全体で見ると、最も役に立った入職経路は「ハローワーク」と「親・知人・友人など」であり共に23%となっている。その後に「民間の紹介・斡旋機関」(16%)、「新聞・就職情報雑誌」(15%)と続くが、上位二つに比べてその比率はかなり低下する。

職種別に見てみよう。職種別では役に立った入職経路はかなり異なる。管理職と研究・開発・企画職では「民間の紹介・斡旋機関」(各々23%、32%)が、営業・販

売職、生産現場そして、その他では「親・知人・友人など」（各々28%、32%、29%）が、生産現場と事務職では「ハローワーク」（各々32%と29%）が最も役に立ったとしている。直感的により高度な職種ほど「民間の紹介・斡旋機関」が役に立ち、あまり知識・経験を必要としないと思われる職種で「ハローワーク」が役に立つとされているように見える。

図表 I - 4 - 2 役に立った入職経路－職種別、学歴別、年齢別構成比－

	標本数	A-①	A-②	A-③	A-④	A-⑤	A-⑥
計	728	14.84	23.08	16.07	22.8	9.89	13.32
職種別							
管理	72	18.05	12.5	33.33	22.22	5.55	8.33
営業・販売	109	13.76	22.93	10.09	28.44	11	13.76
生産現場	119	14.28	31.93	7.56	31.93	1.68	12.6
研究・開発	106	7.54	11.32	32.07	14.15	19.81	15.09
事務	181	19.88	29.28	16.02	14.91	8.83	11.04
その他	136	13.23	21.32	7.35	28.67	11.76	17.64
学歴別							
高卒	223	21.52	30.94	3.58	27.35	2.69	13.9
文系大卒	247	12.95	21.86	20.64	21.45	12.55	10.52
技術系大卒	122	8.19	14.75	27.86	21.31	13.93	13.93
大学院卒	43	13.95	0	25.58	18.6	25.58	16.27
専門学校等	85	14.11	30.58	12.94	20	7.05	15.29
年齢別							
30歳未満	351	17.09	25.93	10.54	23.08	11.68	11.68
30歳以上	377	12.73	20.42	21.22	22.55	8.22	14.85

注：(A-①)は「新聞・就職情報誌」、(A-②)は「ハローワーク」、(A-③)は「民間の紹介・斡旋機関」、(A-④)は「親・知人・友人など」、(A-⑤)は「ホームページ」、(A-⑥)は「その他」を示す。

次に学歴別にみると、学歴間でかなり異なっていることが分かる。高卒では全体で見た構成比以上に上記二つの入職経路が役に立ったとされている（「ハローワーク」31%、「親・知人・友人など」27%）。一方、文系、技術系を問わず大卒では役に立つ入職経路が多様化している。特に「民間の紹介・斡旋機関」の比率が高くなっており、技術系大卒では28%と最も比率が高くなっている。

最後に転職時の年齢別に見てみよう。30歳未満では比率が高い順に「ハローワーク」（26%）、「親・知人・友人など」（23%）、「新聞・就職情報誌」（17%）となっている。一方、30歳以上では、上位3つが近接しており「親・知人・友人など」（23%）、「民間の紹介・斡旋機関」（21%）、「ハローワーク」（20%）となっている。年齢が



高くなるほど知識・経験が豊富な転職者の割合が増加するため「民間の紹介・斡旋機関」などの比率が高まっていると解釈できよう。

(3) 実際に転職した現在の会社について情報を提供した入職経路

同様に、実際に転職した現在の会社についての採用情報を入手した経路 (B) について見てみよう(図表 I-4-3 を参照)。最初に全体で見た場合の各入職経路の比率を見てみよう。入職経路(A)と同様に「ハローワーク」と「親・知人・友人など」が共に21%で上位に選ばれている。ここで注意しなければいけないことは、この設問では先の設問と異なり「今の会社の人から」という選択肢が付加されていることである。役に立った経路ではこの設問が省略されているため、ほぼ同内容の「親・知人・友人など」を選択した人も多いと考えられる。「親・知人・友人など」と「今の会社の人から」を合計すると33%となり、所謂「縁故」によって今の会社の転職情報を知った人が全体の三分の一となっている。

図表 I-4-3 現在の会社の採用情報を知った媒介-職種別、学歴別、年齢別構成比

	標本数	B-①	B-②	B-③	B-④	B-⑤	B-⑥	B-⑦
計	747	14.86	21.02	14.59	20.88	12.45	6.96	9.24
職種別								
管理	76	17.1	18.42	23.68	15.78	10.52	3.94	10.52
営業・販売	109	17.43	20.18	10.09	17.43	17.43	10.09	7.33
生産現場	123	13.82	28.45	3.25	37.39	9.75	0.8	6.5
研究・開発	110	3.63	14.54	32.72	12.72	13.63	12.72	10
事務	186	17.74	25.8	15.05	16.66	11.82	4.83	8.06
その他	138	17.39	14.49	8.69	24.63	11.59	9.42	13.76
学歴別								
高卒	226	21.68	26.1	3.09	26.54	11.94	2.21	8.4
文系大卒	255	14.9	20.39	18.43	16.86	12.54	9.01	7.84
技術系大卒	125	7.2	13.6	27.2	16.8	12	11.2	12
大学院卒	46	6.52	6.52	23.91	21.73	10.86	13.04	17.39
専門学校等	87	11.49	28.73	10.34	24.13	14.94	4.59	5.74
年齢別								
30歳未満	360	18.06	22.5	10	25.28	8.61	6.39	9.17
30歳以上	387	11.89	19.64	18.86	16.8	16.02	7.49	9.3

注：(B-①)は「新聞・就職情報誌」、(B-②)は「ハローワーク」、(B-③)は「民間の紹介・斡旋機関」、(B-④)は「親・知人・友人など」、(B-⑤)は「今の会社の人から」、(B-⑥)は「ホームページ」、(B-⑦)は「その他」を示す。

---

事業所調査における求人経路の設問からは、「縁故」の利用割合は、一つの求人経路しか利用していない場合で8%、複数の求人経路を利用している企業で11%（のべ利用数を100として）であり、全体の1割前後の利用率である<sup>1</sup>。しかしながら、実際の中途採用者の（現在の会社の採用情報を知ったという意味での）入職経路では「縁故」が三分の一を示している。太田・神林(2005)の事業所調査を用いた分析からは、「縁故」などのインフォーマルな経路を選択する場合と「ハローワーク」や「民間職業紹介・斡旋機関」などのフォーマルな経路では応募比率、充足比率、内定辞退割合などに大きな違いがあることを確認している。企業がフォーマルな求人経路を利用しようとする場合は、募集人数に対して多くの応募者を集めることができるが意中の人物を採用することが難しいのに対し、「縁故」のようなインフォーマルな求人経路では、多くの応募者を集めることは難しいが事前にスクリーニングがかかった応募者が多く結果的に高い充足率を確保することができている。

このようなシナリオが現実的かどうかはより詳細な分析が必要であるが、事業所調査の結果同様に中途採用者調査の結果からも、その可能性が示唆されている<sup>2</sup>。

職種別の経路について見てみよう。職種毎に上位二つを挙げると管理（「縁故(26%)」、「民間の職業紹介・斡旋機関(24%)」）、営業・販売（「縁故(35%)」、「ハローワーク(20%)」）、生産現場（「縁故(47%)」、「ハローワーク(28%)」）、研究・開発・企画（「民間の職業紹介・斡旋機関(33%)」、「縁故(26%)」）、事務（「縁故(28%)」、「ハローワーク(26%)」）、その他（「縁故(36%)」、「新聞・求人情報誌(17%)」）となる。ここでも「縁故」が全ての職種で登場してくるが職種によって、その度合いは異なっている。管理や研究・開発・企画などでは「縁故」の比率は四分の一程度であるが、生産現場や営業・販売では三分の一から二分の一近くまで高くなっている。

以上から「縁故」という求職（求人）経路は全ての職種で重要な位置を占めているが、相対的に高い技能・知識を要求される職種においては、それ以外の経路の重要性が高くなってきていることが分かる。その役割は主に「民間の就職紹介・斡旋機関」が

---

<sup>1</sup> 求人側では「ハローワーク」と共に「広告」を重視しているが求職側では「広告」の代わりに「縁故」が大きなウエイトを持つ。

<sup>2</sup> このようなことは労働市場を考えた場合、必ずしも望ましいことではない。

負っている。

次に学歴別に見てみよう。学歴別に比率の大きい経路を二つ挙げると、高卒（「縁故（38%）」、「ハローワーク（26%）」）、文系大卒（「縁故（29%）」、「ハローワーク（20%）」）、技術系大卒（「縁故（29%）」、「民間の紹介・斡旋機関（27%）」）となり、「縁故」が総じて高い比率を示している。次に、「ハローワーク」と「民間の職業紹介・斡旋機関」が並ぶ形になっている。

「民間の職業紹介・斡旋機関」と「ホームページ」は学歴によってかなり大きな相違を示している。「民間の職業紹介・斡旋」では文系大卒（18%）、技術系大卒（27%）、大学院卒（24%）と高い比率を示しているが高卒（3%）、専修学校卒（10%）では低い値を示す。「ホームページ」においても、文系大卒（9%）、技術系大卒（11%）、大学院卒（13%）となっているのに対し、高卒（2%）、専修学校卒（5%）と学歴による格差が生じている。このような格差が何故生じているかは興味深いところである。求人経路が求人側の求める技能・技術・能力などに応じて区分され、その下で求職側が自分の特性に合った求職経路を決定しているのか、それとも他の要因が作用しているのか今後の分析が必要となろう。

次に年齢別に見てみよう。図表 I - 4 - 3 では、30歳未満と以上に分けて整理しているが、年齢によって若干入職経路の選択に相違が見られる。最も比率が高いのが「縁故」であることは変わらないが、30歳未満では「今の会社の人から」は8%と少ないが30歳以上では16%と多くなっており年齢による人的つながりの拡大が影響しているものと思われる。また、30歳未満では「新聞・求人情報誌」が18%と高い値を示しているが30歳以上では12%と低くなっている。

以上で二つの入職経路（A、B）について整理・検討したが、職種、学歴、転職時の年齢などの違いによって両者の利用率（構成比）がかなり異なっていることが確認できた。両者の利用率（構成比）がどのような要因で異なるのか、以下で両者の関係を整理することによって簡単に検討する。

#### (4) 入職経路 A と B の関係

図表 I - 4 - 4 は、「求職活動中に最も役に立った情報・アドバイス」(A) と「現

---

在の会社の採用情報を知った媒介」(B)との関係を見たものである。各媒介(入職経路)とも大体6~8割が対応している。そこで、両者の比率(=A÷B)を計算してみよう。この比率は、現在の会社の採用情報を知った入職経路について実際の求職活動においても、その入職経路から得られた情報・アドバイスが役に立ったかどうかの比率を示すことになる。結果は以下のようになる(「縁故」は「親・知人・友人より」と「今の会社の人から」を足し合わせたものを示す)。

「新聞・就職情報誌」	: 71%
「ハローワーク」	: 85%
「民間の紹介・斡旋機関」	: 82%
「縁故」	: 59%
(「親・知人・友人から」のみ)	: 68%
「ホームページ」	: 69%
「その他」	: 65%

「ハローワーク」と「民間の紹介・斡旋機関」の比率は高く共に80%を越している。一方、「縁故」は59%、「新聞・就職雑誌」は71%とかなり低い値になっている。「新聞・就職雑誌」はその性質上、多くの情報をそこから入手することは難しく、このような数字が示されるのは理解できよう。しかし、先に示したように「縁故」を経由した転職は多く、また、事業所側からの調査結果でも転職における「縁故」の位置付けは小さくない。この点について以下でより詳細に検討してみよう。

「縁故」で現在の会社の中途採用を知ったという転職者について(1)「縁故」が転職活動に役に立った、(2)「縁故」は転職活動に役に立たなかった、という二つのグループに分けそれぞれの属性についてみてみよう。「現在の会社に入社した年齢」、「前の会社を辞めてから再就職するまでの期間」、「求職活動中に応募した会社数」、「学歴」について二つのグループの平均値(標準偏差)を比較してみよう。各々、「現在の会社に入社した年齢」では(1)31.5歳(8.7)、(2)32.1歳(9.3)、「前の会社を辞めてから再就職するまでの期間」では(1)3.4ヶ月(8.4)、(2)3.2ヶ月(5.9)、「求職活動中に応募した会社数」では(1)1.2社(1.8)、(2)2.6社(5.3)、「学歴」では(1)14.3年(2.0)、(2)14.6年(2.0)となる。ほとんどの項目で両グループの差は見られないが「求職活動中に応募した会

社数」においては両者でかなりの差が見られる（特に後者のグループでは標準偏差が5.3社と大きな値を示している）。「縁故」に対して肯定的な意見を持っていない層の方が平均応募会社数は倍以上多くなっている。以上のことは「縁故」を利用して再就職した人たちには積極的に「縁故」を利用したグループと消極的に（やむを得ず）利用したグループに分かれることを示唆している。後の推定作業で、この点についてはより詳しく検討する。

以上では、職種、学歴、年齢という属性別にどのような入職経路を利用したか、また、どのような入職経路が役に立ったのかについて整理した。その結果、属性によって入職経路の選択が異なっている部分があることが確認された。そこで、以下で簡単に就職活動時に困難と感じた事柄の相違によって転職者と入職経路の関係を見てみよう（ここでは経路Aだけを扱う）。

図表 I - 4 - 4 役に立った入職経路 (A)と採用情報を知った入職経路 (B)の関係

	A-①	A-②	A-③	A-④	A-⑤	A-⑥	計
B-①	78	9	3	6	8	6	110
B-②	10	133	3	3	5	3	157
B-③	4	3	89	5	7	0	108
B-④	10	10	7	102	5	16	150
B-⑤	3	6	7	38	5	29	88
B-⑥	2	1	4	7	36	2	52
B-⑦	1	6	4	5	6	41	63
計	108	168	117	166	72	97	728

注：(A-①)は「新聞・就職情報誌」、(A-②)は「ハローワーク」、(A-③)は「民間の紹介・斡旋機関」、(A-④)は「親・知人・友人など」、(A-⑤)は「ホームページ」、(A-⑥)は「その他」を示す。

(B-①)は「新聞・就職情報誌」、(B-②)は「ハローワーク」、(B-③)は「民間の紹介・斡旋機関」、(B-④)は「親・知人・友人など」、(B-⑤)は「今の会社の人から」、(B-⑥)は「ホームページ」、(B-⑦)は「その他」を示す。

先に示したように、個人調査では「求職活動中に困難に感じたこと」として5項目の選択肢を設けている<sup>3</sup>。役に立った入職経路別に「困った事柄」の比率を上位三つま

<sup>3</sup> 全体での構成比は、資格の有無：11%、職務経験：29%、自分の能力を伝えること：25%、求人情報の不足：14%、その他：21%である。

---

で挙げると、「新聞・求職情報誌」では、35%（職務経験）、26%（自分の能力を伝えること）、14%（資格の有無）、「ハローワーク」では、30%（職務経験）、21%（資格の有無）、18%（求人情報の不足）、「民間の紹介・斡旋機関」では、37%（自分の能力を伝えること）、23%（職務経験）、19%（その他）、「親・知人・友人など」では、29%（自分の能力を伝えること）、27%（職務経験）、24%（その他）、「ホームページ」では、37%（職務経験）、21%（自分の能力を伝えること）、17%（求人情報の不足、その他）となっている。

入職経路で困難に感じる事柄がかなり異なっている。「新聞・就職情報誌」、「ハローワーク」、「ホームページ」では「職務経験」の比率が最も高いが、「民間の紹介・斡旋機関」、「親・知人・友人など」、「その他」では「自分の能力を伝えること」の比率が最も高くなる。また、「新聞・就職情報誌」と「ハローワーク」では「資格の有無」で困ったと回答した転職者が14%、21%と高い比率を示しているが、他の経路ではその比率は全て10%以下となっている。

「求職活動中に困った事柄」と「役に立った入職経路」がどのように関連しているか今回の調査から厳密な判断を下すことはできない。求職活動中に困った事柄が発生し、それを解消するために頼った経路が「役に立った入職経路」なのか、困ったことはあったが全体で判断すれば役に立った入職経路を指しているかでは「役に立った入職経路」の意味が異なってくる。この点についてはより詳細な検討が必要となる。

#### (5) 成功した転職とは

以上では調査対象事業所において比較的最近の中途採用人事で採用された転職者の転職経路について整理した。当然、対象者は転職が可能だった者に限られているが、その中でも、不本意な転職者と成功した転職者が存在しよう。ここで用いた個人調査では、転職に対する評価に関連した設問は設けられていない。したがって、直接的に転職の成否を評価することはできないが、以下では転職前後の職務内容の相違という視点から転職の成否を類推し、他の指標との関係を整理することにしよう<sup>4</sup>。

---

<sup>4</sup> 大橋・中村（2002）でも示したように職種の継続性が賃金などの転職後の処遇を高めることが確認されている。

大橋・中村（2002）では、転職者について転職前後の賃金変化について分析を行った。その結果、転職前後の企業規模などをコントロールした場合、転職者の属性と転職前後の職種の違いなどによって転職後の賃金に大きな差が出る事が確認された。特に企業特殊的な人的資本の蓄積が豊富な転職者は転職後賃金の下落が大きいのに対し、職種特殊的な人的資本を蓄積していると思われる転職者に関しては、同一職種に転職することによって転職後の賃金を増加させる可能性がある事が確認されている。

設問より転職前後の職務内容について整理すると、似ている（36%）、少し違う（23%）、全く違う（38%）となっている。現会社での職種別では「似ている」の比率は、管理（46%）、営業・販売（45%）、生産現場（22%）、研究・開発・事務（52%）、事務（30%）、その他（35%）となっており、相対的にスキルの高い職種での比率が高くなっている。年齢別には、25歳未満（19%）、25-29歳（31%）、30-34歳（42%）、35-39歳（44%）、40歳以上（52%）と、年齢が高くなるほど比率も高くなる。これは、若年層では未だスキルが十分に蓄積されていないため、似た職種に就くというインセンティブが低いことと大橋・中村（2002）でも示したように、異なった職種への転職によるコストが低いことによると考えられよう。

ここで、転職前と同様な職種に就けたかどうかという視点で転職の成否を考えた場合、どのような入職経路が有効であったのか検討してみよう<sup>5</sup>。図表 I-4-5 の (A)、(B) は、転職前後の職務内容の類似性と役に立った入職経路 (A) および現在の会社の採用情報を知った入職経路 (B) について、その関係を整理したものである。

縦の数字は、各入職経路において転職前後の職務内容が、似ている、少し似ている、全く違う、の構成比を示している。似ているとした比率は、(A) では、その他を除けば「民間の紹介・斡旋機関」が50%と図抜けて高く、次に「ホームページ」の38%となる。利用率の高い「ハローワーク」や「縁故」は27%、33%と相対的に低い値を示す。

(B) では少し異なり、「縁故」の中の「今の会社の人から」が60%と高く、次に「ホームページ」の51%、「民間の斡旋・紹介機関」の46%となる。

次に、全く違うと答えた比率を見ると、(A) では「親・知人・友人から」の48%が高

<sup>5</sup> 後述するように、転職前後で似た職種に就くということが転職の成否としての指標として相応しいかは問題があると言えよう。

く、「新聞・就職情報誌」の46%、「ハローワーク」の41%が続く。(B)でも、「親・知人・友人から」が54%と高く、次に「新聞・就職情報誌」の51%、「ハローワーク」の41%となる。

図表 I - 4 - 5 入職経路別転職前後の職種類似性 (単位：%)

(A)	A-①	A-②	A-③	A-④	A-⑤	A-⑥	計
似ている	23	27	50	33	38	58	37
少し似ている	31	32	23	19	23	16	24
全く違う	46	41	27	48	39	26	39
計	100	100	100	100	100	100	100
似ている	9	17	22	20	10	21	100
少し似ている	19	30	16	18	9	9	100
全く違う	18	24	12	28	10	9	100

(B)	B-①	B-②	B-③	B-④	B-⑤	B-⑥	B-⑦	計
似ている	27	25	46	30	60	51	46	37
少し似ている	22	34	25	17	18	24	25	24
全く違う	51	41	29	54	22	25	29	39
計	100	100	100	100	100	100	100	100
似ている	11	14	18	16	20	10	11	100
少し似ている	14	30	16	14	10	7	9	100
全く違う	20	22	11	28	33	18	7	100

注：(A)は「役に立った情報源」、(A-①)は「新聞・就職情報誌」、(A-②)は「ハローワーク」、(A-③)は「民間の紹介・斡旋機関」、(A-④)は「親・知人・友人など」、(A-⑤)は「ホームページ」、(A-⑥)は「その他」を示す。(B)は「知った採用情報源」、(B-①)は「新聞・就職情報誌」、(B-②)は「ハローワーク」、(B-③)は「民間の紹介・斡旋機関」、(B-④)は「親・知人・友人など」、(B-⑤)は「今の会社の人から」、(B-⑥)は「ホームページ」、(B-⑦)は「その他」を示す。

以上から、「民間の斡旋・紹介機関」や「ホームページ」、あるいは「今の会社の人から」という仕事を通しての人的結びつきによる縁故などを何らかの形で利用している人たちが転職前後の職務内容の類似性を確保していることが分かる。一方、求職経路としての「縁故」や「ハローワーク」では必ずしも職務内容の類似性を確保した転職者は多くない。しかし、この二つの経路については各々特長が見られる。

「縁故」については「親・知人・友人」などの日常生活を通じた結びつきによる紹介と「会社の人」のように仕事を通しての結びつきによる紹介では、相当に転職前後の仕事内容が異なっている。(B)において転職後の仕事内容が「全く違う」と答えたのは「親・知人・友人から」が54%であるのに対し「今の会社の人から」は22%であり



半分以下である。このような縁故の入職経路としての二面性については注意が必要となろう。

「ハローワーク」については、(A) , (B)共に転職前後の仕事内容が「少し違う」と答えている比率が、32%、34%と他の経路に比べて高い値を示している。このことは、必ずしも十分に満足させる転職先を確保することは難しいが「そこそこの職場」を提供するという公共職業紹介機能としての役割を果たしている可能性を示唆している<sup>6</sup>。この点に関しては横の構成比からも指摘できる。「似ている」としたもののの中では(A) , (B)共に「民間の紹介・斡旋機関」と縁故(Aでは「親・友人・知人など」、Bでは「親・知人・友人など」と「今の会社の人から」)が高い割合を示している。一方、「全く似ていない」では(A)では「親・知人・友人など」と「ハローワーク」が、(B)では「親・知人・友人など」と「今の会社の人から」が高い。「少し似ている」では「ハローワーク」が30%と図抜けて高い値を示している。「縁故」などは先に示したように2極化の傾向が見られるが、「ハローワーク」は「少し似ている」の比率が最も高く、この点からも「そこそこの職場」が提供されているとみなすことができよう。

求職期間や応募会社数との関係についても見ておこう。最初に求職期間との関係についてみよう。転職前後の職務内容について回答別(「似ている」、「少し似ている」、「全く違う」)に、その平均求職期間を計算すると、3.5ヶ月(標準偏差:8.1)、2.9ヶ月(4.0)、4.4ヶ月(7.0)となる<sup>7</sup>。この数字から判断する限り、「似ている」とした転職者のほうが「全く違う」とした者に比べ求職期間が短くなっている。これは年齢が3~4歳高く、それだけ実務経験が豊富になっており、そのことが求職活動において有利に作用していることなどが考えられる。

この点をより詳細に検討するために「似ている」、「全く違う」と答えた二つのグループについて現職の職種別に求職期間を見てみよう。各々、管理(1.5ヶ月、7.1ヶ月)、営業・販売(3.6ヶ月、4.1ヶ月)、生産現場(6.1ヶ月、3.3ヶ月)、研究・開発・企画(2.6ヶ月、3.3ヶ月)、事務(3.9ヶ月、4.9ヶ月)、その他(4.0ヶ月、4.4ヶ月)とな

<sup>6</sup> ハローワークの公的職業紹介機能については中村(2004)を参照のこと。

<sup>7</sup> ちなみに平均年齢は、33.8歳、31.9歳、29.4歳と先に述べたように転職前後の類似性は年齢が高いほど確保される傾向が見られる。

---

り、生産現場を除いて全ての職種で「全く違う」と答えたグループのほうが求職期間は長くなっている<sup>8</sup>。また、職種別に見ると全体的に管理、研究・開発・企画などの一般的に高度のスキルが求められる職種ほど求職期間が相対的に短くなっている。先の入職経路との議論と併せて考えると、より高度なスキルを持った転職者ほど、「民間の斡旋・紹介機関」や仕事を通じた「縁故」などにより自分の能力を正確に伝えられるような経路を通じて、相対的に短期間で転職を果たしている可能性を示唆している。この点については、以下の推定作業で再び検討する。

次に応募会社数との関係について検討しよう。転職前後の職務内容別の平均応募会社数は、「似ている」で3.1社（標準偏差：4.9）、「少し似ている」で3.2社（3.8）、「全く違う」で3.2社（4.6）とほぼ変わらない。各グループで求職期間に相違があったことを踏まえると、この結果は奇異なものに見える。しかし、標準偏差を見ると「似ている」では4.9と高く、1～2社程度の者とかなり多くの会社に応募したものに二極化している可能性がある。ここでも現在の仕事内容別に「似ている」と「全く違う」の二つのグループについて職種別応募会社数を見てみよう。

各々、管理（3.7社、4.8社）、営業・販売（2.3社、2.9社）、生産現場（1.6社、1.8社）、研究・開発・企画（3.2社、3.9社）、事務（5.6社、4.2社）、その他（1.4社、2.4社）となり、事務を除いて「似ている」のほうが応募会社数は少ない。ちなみに各グループで採用を打診された会社を断ったことがあるかどうかの比率は、「似ている」で「ある」が37%、「少し似ている」で40%、「全く似ていない」で35%と明確な関係は見られない。

以上のことから、転職前後の職務内容が似ている転職者ほど相対的に求職期間は短く、応募会社数も少ないことが分かる。

最後に以上整理されたことと入職経路について整理しておこう。転職前後で職務内容が似ているグループでは平均的に応募企業数が少ないことが確認されたが、一方で二極化が生じている可能性が示唆された。ここで、「似ている」、「全く似ていない」の二つのグループについて、「採用が打診された会社を断った」者とそうでない者との応募会社数を見ると、

---

<sup>8</sup> 職種別の標本数が小さく（約20から90サンプル）厳密な判断は下せない。

「似ている」グループにおいては、5.6社（断った経験あり）、1.6社（断った経験なし）、「全く似ていない」グループで5.6社（断った経験あり）、2.0社（断った経験なし）となっており、断った経験の無いものは両グループともに1社か2社の求職活動で転職していることを示している。

そこで、断った経験の有無と入職経路にどのような関係があるか整理してみよう。転職前後の職務内容の相違と「断った経験」の有無別に転職者の入職経路（現在の会社の採用情報を知った媒介）比率について整理すると以下ようになる。

「民間の就職・斡旋機関」利用者についてみると、最も利用率が高いのが30%（転職前後の職務内容が似ており、採用の提示を断った経験有り）で、次に15%（転職前後の職務内容が全く異なり、採用の提示を断った経験有り）、12%（転職前後の職務内容が似ており、採用の提示を断った経験なし）となる。転職前後の職務内容が全く異なり、採用の提示を断った経験なしのグループは10%と低い比率となっている。

「親・知人・友人から」は、転職前後の職務内容が全く異なり、採用の提示を断った経験なしのグループが最も高く31%となっている。次に、21%（転職前後の職務内容が似ており、採用の提示を断った経験なし、転職前後の職務内容が全く異なり、採用の提示を断った経験有り）となり、転職前後の職務内容が似ており、採用の提示を断った経験有りのグループは6%と僅かな比率を示す。

「今の会社の人から」は転職前後の職務内容が似ているグループで相対的に高く、採用提示を断った経験が無い場合で24%、ある場合は14%となっている。転職前後の職務内容が全く異なるグループでは8%（断った経験あり）、6%（断った経験なし）と共に低い比率となっている。これは、「今の会社の人から」という設問を考慮すれば当然とも言えるが、仕事上の結びつきで転職の話があるような転職者は、それまでに転職活動をあまりしていなかった可能性を示唆するものでもある。

「ハローワーク」については、転職前後の仕事の類似性の是非によって比率が分かれる。「似ている」グループでは採用提示を断ったかどうかに関わらず14%であり、「全く異なる」グループでも約22%となる。

「新聞・就職情報誌」では、転職前後の職務内容が全く異なるグループでは21%（断った経験なし）、20%（断った経験あり）であるが、転職前後の職務内容が似ているグル

---

ープではそれより低く15%（断った経験有り）、8%（断った経験なし）となっている。

以上から、「民間の紹介・斡旋機関」と「今の会社の人から」では共に転職前後の職種継続性が高いが、「民間の紹介・斡旋機関」では採用の提示を断った経験者が相対的に多く幅広い就業機会の中から転職先を選ぼうとしていることが示唆される。一方、「今の会社の人から」では、採用の提示を断った経験者が少なく転職活動を行った結果としての転職というよりも、たまたま転職話があり、それを受諾したことにより転職が行われたという受身の転職者が多いことが分かる。しかし、「今の会社の人から」では転職前後の職種の継続性が比較的維持されているのに対し、同じ縁故であっても「親・友人・知人から」では、転職前後の職種の継続性が維持されているケースが相対的に少なくなっている。

「ハローワーク」と「新聞・就職雑誌」の利用者は全体的に分散しており、他の入職経路と比べて際立った特徴は少ない。

### 3. 推定による分析

以下では、転職の成否についてどのような要因が影響しているのかロジットモデルを用いて検討する。推定する式は、転職前後で同じ職務内容の場合に1、それ以外は0となる変数を被説明変数とし、説明変数として、女性ダミー、現在の職種ダミー（管理、営業・販売、生産現場、研究・開発・企画、事務、その他）、現在の会社の従業員規模ダミー（300人未満、300～999人、1,000人以上）、現在の会社への入社（転職）年齢およびその二乗、前の会社を辞めてから再就職するまでの期間（求職期間）、現在の会社の採用情報を知った媒介ダミー（新聞・就職情報誌、ハローワーク、民間の紹介・斡旋機関、親・知人・友人から、今の会社の人から、ホームページ、その他）、会社を選ぶとき重視した内容ダミー（賃金、労働時間、勤務地、仕事内容、福利厚生、人事制度、その他）、求職活動中に最も役に立った情報・アドバイスダミー（新聞・就職情報誌、ハローワーク、民間の紹介・斡旋機関、親・知人・友人から、ホームページ、その他）、求職活動中に応募した会社数、採用を打診された企業を断った経験の有無ダミー、求職活動中最も困難を感じた事柄ダミー（資格の有無、職務経験、自分の能力を伝え

ること、求人情報の不足、その他)、学歴ダミー(高卒、文系大卒、技術系大卒、大学院卒、専修学校等)の変数を用いた。

推定結果は図表I-4-6にまとめられている。女性ダミーは有意ではなく転職前後の職務内容に男女による差が無いことが分かる。現在の会社での職務内容ダミーでは、管理、営業・販売、研究・開発・企画において有意に正であり生産現場に比べて転職前後で同じ職務内容である者が多いことを示している。規模については、300~999人規模の中堅企業に対して相対的に小規模の企業(300人未満)が負で有意であり、300人未満の企業に転職した中途採用者は相対的に転職前後で職務内容が変わっていることを示唆している。

図表I-4-6 推定結果

	係数	P-値		係数	P-値
女性ダミー	-0.06594	0.783	入職経路A		
転職時年齢	0.25819	0.001	新聞・就職情報誌	-0.97174	0.02
年齢の2乗	-0.00293	0.004	民間の紹介・斡旋機関	-0.16461	0.696
学歴ダミー			親・知人・友人など	-0.76992	0.031
専門学校等	0.14894	0.637	ホームページ	-0.88093	0.05
文系大卒	-0.39803	0.127	その他	0.5926	0.131
技術系大卒	0.00929	0.975	入職経路B		
大学院卒	-1.08037	0.015	新聞・就職情報誌	0.68704	0.102
現職職種ダミー			民間の紹介・斡旋機関	0.66277	0.138
管理	1.14188	0.004	親・知人・友人など	0.69153	0.066
営業・販売	0.94235	0.007	今の会社の人から	1.55386	0
研究・企画・開発	1.00719	0.007	ホームページ	1.63312	0.001
事務	0.59381	0.076	その他	0.88264	0.042
その他	0.35655	0.278	求職活動中の困難ダミー		
現職企業規模ダミー			職務経験	-0.77541	0.012
300人未満	-0.59597	0.023	自分の能力を伝えること	-0.21274	0.488
1000人以上	0.10999	0.592	求人情報の不足	-0.31329	0.357
			その他	-0.69361	0.031
			再就職までの期間	0.00142	0.912
			内定辞退の有無	-0.06418	0.735
			標本数		727
			対数尤度		-400.51

入社時の年齢は1次の項の係数は正で2次の項の係数は負で有意になっており、ある程度の年齢までは、年齢が高いほど転職後も同じ職務内容で働く確率が高くなるが、その後は年齢と共に逆に確率は低下していくことを示している。これは30歳代半ばくらいまでは転職に職務経験が評価されるウエイトが高いのに対し、その後は経験が評

---

価されるよりも年齢が中途採用においてマイナス項目となっていることを示すものであろう。前の会社を辞めてから再就職までの期間（求職期間）は有意とならない。

現在の会社の採用情報を知った媒介については、「ハローワーク」で情報を知った者に比べて「今の会社の人から」、「ホームページ」、「その他」で正に有意に推定されており、これらで採用情報を知った者の方が転職後も同じ職務内容に就く確率が高くなっている。また、有意性は劣るものの「親・知人・友人から」においても同様な結果が見られる。一方、「民間の紹介・斡旋機関」は有意とならず前節で検討した内容とは幾分異なった結論となっている。

一方、求職活動中に最も役に立った情報・アドバイスでは「ハローワーク」に比べて「新聞・就職情報誌」と「親・知人・友人など」および「ホームページ」が負で有意となっている。このことは、「ハローワーク」、「民間の紹介・斡旋機関」、「その他」が役に立つという意味で相対的に高い評価を与えた中途採用者たちは転職後も同じ職務内容に就いている確率を高めていることを示している。

採用を打診された企業を断った経験については有意に推定されない。また、求職活動中に最も困難を感じた事柄については、資格の有無と答えたケースに対して「職務経験」と「その他」と答えた人が負で有意となっており、そのような回答をした人は相対的に転職前後で異なった職務内容となる人が多いことを示している。最後に学歴ダミーは大学院卒が負で有意であり、高卒に比べて転職前後で異なった仕事に就く可能性が高いことを示唆している。

以上の推定結果から二つの入職経路ダミー（就職活動において最も役に立った入職経路(A)、および、現在の会社の採用情報を知った入職経路(B)）の係数において特徴的な違いが見られる。Bでは「ハローワーク」に対して他の経路が正の効果を持ち相対的にハローワークより他の入職経路によって採用情報を得た転職者の方が転職前後の職務内容の類似性が確保される傾向がある（つまり、「ハローワーク」から採用情報を知った転職者の方が転職後に異なる職務に就く可能性が高い）のに対し、Aでは逆に「ハローワーク」に対して負の効果を持つ入職経路が多く、「ハローワーク」が役に立つとした転職者のほうが、相対的に転職前後の職務内容の類似性を確保している。

この結果から、一つの可能性を提示することができよう。実際に転職しても良いと

考えられるような会社の採用情報を提供するという目的からは必ずしもハローワークは一般的ではないが、労働市場全体の求人情報や求人条件を調べるためにはハローワークは他の入職経路に比べて優れたものがあり、転職活動に熱心な（そして結果的に良好な転職ができた）転職者にはハローワークが提供する情報は貴重なものとなっている、というものである。

#### (1) 入職経路の選択要因

以上までの分析から各入職経路にはそれぞれ異なった性格が付与されていることが分かる。以下では、どのようなタイプの転職者がどのような入職経路を利用しているのか検討する。方法は、入職経路（AもしくはB）を被説明変数とし学歴ダミー、女性ダミー、転職時年齢、転職時年齢の二乗、現在の職務内容、地域ダミーとする多項ロジットモデルを推定することによる。

図表 I-4-7 は、入職経路（A、B）について、有意な変数について整理したものである。比較対象は何れも「ハローワーク」である。最初に経路（B）の結果について見てみよう。年齢は、「新聞・就職情報誌」と「民間の紹介・斡旋機関」で有意であり、一次の係数が正、二次の係数が負となっており、ある年齢までは年齢が上がるにつれて利用者が増加するが、その後は低下していくというように、この入職経路を特に選択する特定の年齢層が存在することを示唆している。学歴は「民間の紹介・斡旋機関」と「ホームページ」で正に有意となっており、高学歴者ほどこの二つの経路をよく利用している。女子ダミーについては、「新聞・就職情報誌」と「ホームページ」で負で有意であり、相対的に女子の利用者が少ない。都市ダミーは「民間の紹介・斡旋機関」、「今の会社の人から」、「ホームページ」、「その他」と多くの経路において正で有意となっており、「ハローワーク」が都会以外で広範に利用されている。職種ダミーは「管理」と「研究・開発・企画」という比較的技能の高い職種で正の符号を示しており、それらは、「民間の紹介・斡旋機関」、「新聞・就職情報誌」、「ホームページ」などである。求職中困難を感じたことでは、「民間の紹介・斡旋機関」で「自分の能力を伝えること」が正で有意となっていることが注目される。

図表 I - 4 - 7 多項ロジットモデルの推定結果

入職経路A						
	A-①	A-③	A-④		A-⑤	A-⑥
女性ダミー					○負	
転職時年齢 年齢の2乗		◎正 ◎負				
学歴ダミー						
専門学校等	○負	○正				
文系大卒		◎正			◎正	
技術系大卒・大学院卒		◎正	◎正		◎正	
都市ダミー	◎正	◎正			◎正	◎正
現職職種ダミー						
管理	◎正	○正				
営業・販売						
研究・企画・開発					◎正	
事務			◎負			
その他					◎正	
求職活動中の困難ダミー						
職務経験						○正
自分の能力を伝えること	○正	◎正	◎正			◎正
求人情報の不足						
その他			◎正			◎正
入職経路B						
	B-①	B-③	B-④	B-⑤	B-⑥	B-⑦
女性ダミー	◎負		○負		◎負	
転職時年齢 年齢の2乗	○正 ◎負	◎正 ◎負				
学歴ダミー						
専門学校等	○負					
文系大卒		◎正			◎正	
技術系大卒・大学院卒		◎正	○正		◎正	◎正
都市ダミー		◎正		◎正	◎正	◎正
現職職種ダミー						
管理	○正	◎正				
営業・販売						
研究・企画・開発		◎正			○正	
事務		○正				
その他	◎正				◎正	◎正
求職活動中の困難ダミー						
職務経験						
自分の能力を伝えること		◎正		○正		
求人情報の不足						
その他		◎正		◎正	○正	

注：(A-①)は「新聞・就職情報誌」、(A-②)は「ハローワーク」、(A-③)は「民間の紹介・斡旋機関」、(A-④)は「親・知人・友人など」、(A-⑤)は「ホームページ」、(A-⑥)は「その他」を示す。



入職経路(A)においても、ほぼ同様なことがいえる。異なる部分をあえて挙げれば、年齢が有意に効くのは「民間の紹介・斡旋機関」だけである、有意な男女差は見られない、求職活動において「自分の能力を伝える」ことが困難な者が「ハローワーク」以外の求職経路に評価を与える傾向がある、などであろう。

二つの表から判断できることは、「ハローワーク」に比べて「民間の紹介・斡旋機関」と「ホームページ」が入職経路として差別化されている傾向が強い。特に、「民間の紹介・斡旋機関」では職種ダミーの有意性が（特に正で）高く、相対的に高いスキルを持った転職希望者や、高いスキルを必要とする職種への転職を希望する転職者に多く利用されている。また、全体的に、都市ダミーの（正での）有意性が高く、地方では「ハローワーク」、都市部では他の入職経路という一種の棲み分けが進んでいるようにも見える。また、AとBを比べるとBのほうが有意な変数が多く、ある特定の転職者によって「役に立つ」と評価される傾向が強い。実際の転職情報については、転職者の特性毎に、その経路がある程度差別化されているが、その程度は強くない。役に立つかどうかという視点からは「民間の紹介・斡旋機関」、「ホームページ」などの経路が特定の転職者に強く指示され、転職者一般というよりも特定の転職者に偏った機能を持っており、実際にもそのような利用者から高い評価を受けていることが示唆される。

#### 4. 結論

中村(2002)では、公共職業安定所（ハローワーク）が転職市場において一定の貢献を果たしていることを実証的に確認した。ここでも「ハローワーク」が転職市場においてマッチングを高めるために一定の役割を果たしていることが類推されたが、一方では規制緩和などに伴う求職経路の多様化等が各入職経路の差別化をもたらしている可能性があることが示唆された。このような変化が今後どのように進展していくかは転職市場の機能を考える上で重要なことであり、今後更なる調査・分析の進展が望まれる。

(中村 二郎)

---

## 参考文献

太田聰一・神林龍(2005)〈本報告書第3章 正規従業員の中途採用における求人経路選択行動〉

大橋勇雄・中村二郎(2004)『労働市場の経済学－働き方の未来を考えるために－』有斐閣。

中村二郎(2002)「転職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

大橋勇雄・中村二郎(2002)「転職のメカニズムとその効果」『リストラと転職のメカニズム』(玄田有史・中田喜文編)、東洋経済新報社。

## 第5章 離職コストの計測—男子の世代間比較—

### 1. はしがき

労働者が会社を辞めるのは、そこに何らかのミスマッチが生じたからである。それは、具体的な理由が何であれ、一般に経済的な損失をともなう場合が多い。とりわけ、離職後、失業したり、労働市場から退出したりする場合には、その損失は大きい。残念なことに、これまでのところ具体的にそうした損失がどれほどであるかを計測した研究は少ない。筆者の知るかぎり、阿部(1996)、村松(2000)、樋口(2001)、大橋・中村(2002)が転職のコストを計測しているが、そこでは総じて転職前後の賃金変化が分析対象にされている<sup>1</sup>。しかし、転職前後の賃金変化は必ずしも労働生涯を通じた賃金所得総額の変動を表すものではない。なぜなら年齢によって働く期間や失業期間などが大きく異なるからである。たとえば、年齢が高い者ほど勤続年数も長いことから、転職にともなう賃金の低下幅は総じて大きいのが、残された労働期間を考えれば、転職による損失の総額はむしろ小さくなることも十分に考えられる。さらに仕事から離れることが労働への意欲を消失させてしまうこともありうる。ところが、近年の日本における雇用状況をめぐる議論では、離職にともなう生涯所得の損失の多寡が問題になる場合が多い。たとえば、玄田(2000, 2004)や太田(2000)によって論じられた世代間の雇用バランスの問題についても、その重要な判断基準の一つは、失職にともなう経済的なコストがどの世代で大きいかということであろう。また今日、フリーターやニートと呼ばれる若者が問題視されるが、生涯所得の損失はその深刻さを表現する重要な一つの指標になりうるだろう。

本論の目的は、こうした状況を念頭に、離職にともなう生じる賃金所得総額の変化、すなわち離職コストを年齢別に計測し、次の二点についての含意をうることにあ

<sup>1</sup> 唯一の例外として、大橋・中村(2000)は、転職のコストを生生涯所得により推計しているが、転職者のデータが連合傘下の企業に転職した者に限定されている。そのため、転職のコストの大きさというより、職種によってそれがどのように異なるかに注目している。

---

る。第一に、景気の変動にともなって経済全体の雇用のサイズは変化するが、その変化は世代間で一様ではない。玄田や太田によって問題視されているように、日本の年功的な雇用慣行のもとでは、不況期に若年層の雇用が大きく抑制される。こうした状況をどのように解釈すべきかについて、離職コストに注目することには意味がある。なぜなら、離職コストは個々の労働者にとって失職の痛みの大きさを表すばかりではなく、賃金と生産性との間に大きな乖離がない場合には、離職の社会的なコストをも表現するからである。第二に、離職コストは求職者の職探し行動について貴重な情報を提供する。すなわち、迅速なマッチングの必要性は、離職コストの大きな労働者ほど大きいことから、その多寡は労働者の職探し行動に強く影響する。たとえば、離職コストに対して求職期間の短縮が大きく影響する失業者は、受諾賃金を低下させることによって求職活動を早く終わらせることが、また賃金低下の影響が大きい失業者は、たとえ職探し期間が長くなったとして賃金水準に拘ることが合理的である。

本論の構成は次のようである。第2節では、離職コストの定義とそれを計測するための枠組みを提示し、第3節では、それに基づいて男子を対象に離職コストを年齢別に計測する。第4節では、生涯を通して時として再度の離職の可能性を考慮した、より一般的な方法により、離職コストを計測し、第3節の結果と比較する。第5節では、結果の含意を検討する。

## 2. 分析の枠組み

本節では離職コストを計測するための基本的な枠組みを提示する。今、年齢が $a$ 歳で勤続年数が $t$ 年の労働者が何らかの理由で離職したとしよう。この場合、三つのケースがありうる。一つは、直ちに他の企業に転職する場合であり、二つは、失業して職を探す場合であり、三つは、労働市場から退出する場合である。最後のケースについては後に議論するとして、第一の転職のケースは、第二の特殊ケースとして扱いうるから、以下では失業して職を探す第二のケースに注目しよう。

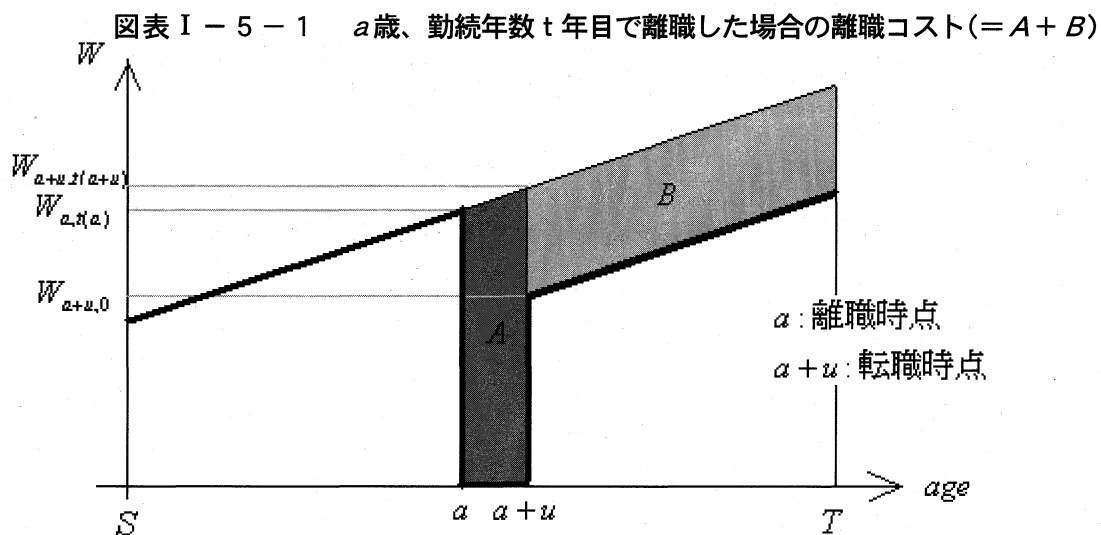
まず問題になるのは、当該労働者は労働市場でどのような賃金を受け取ることができるかであるが、次のような簡単な線形の賃金関数を想定する。

$$W_{a,t} \equiv \beta_0 + \beta_1(a - S) + \beta_2 t, \quad \beta_1 > 0, \beta_2 > 0 \quad (1)$$

ここで、労働者は、学校卒業年齢である $S$ 歳において、直ちに労働市場へ参入し、 $T$ 歳まで労働市場に留まるものとする。こうした賃金関数のもとで、離職コストの総額、 $Cost_{a,t}$ を、当該労働者が離職しないで働き続けた場合にうる生涯の賃金所得総額から、離職し $u$ 期間の失業期間を経た後に就業した場合にうる賃金所得総額を差し引いた額であると定義しよう<sup>2</sup>。それは、図表 I - 5 - 1 に示されるように、失業期間中の賃金ロス  $A$  と、再就職後の生涯所得額の下落分  $B$  とに分割できる。すなわち、

$$Cost_{a,t} = A + B \quad (2)$$

ただし、図では失業手当などは無視され、失業期間中の所得はゼロと仮定されている。



<sup>2</sup> 一般的計測法では、 $a$ 歳、あるいは $a+u$ 歳以降、離職する可能性をも考慮して生涯の賃金所得総額、ひいては離職コストを計算している

ここで留意したい点は、 $A$  と  $B$  が年齢によって大きく異なってくることである。以下、それを詳しく検討してみよう。最初に、失業期間中の賃金ロスを次のような離職時の年齢  $a$  の関数で表すことができる。

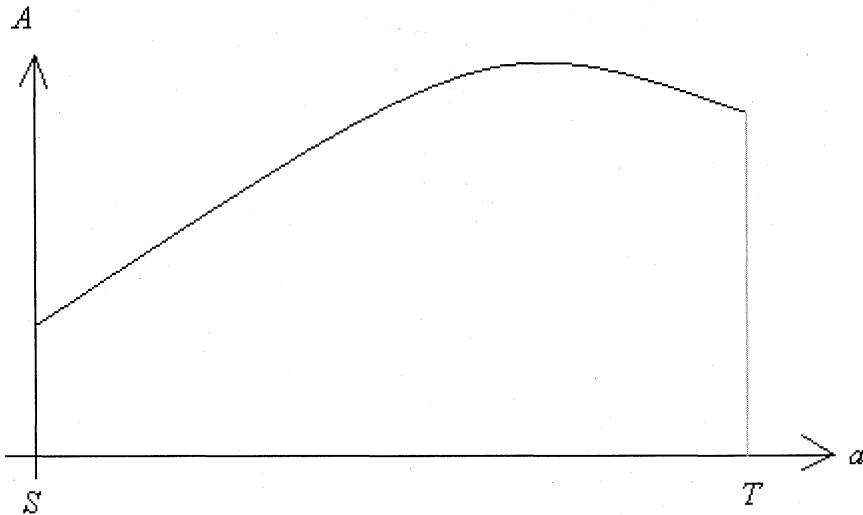
$$A = u(a) \times W_{a,t(a)}, \quad u' > 0, \quad t' > 0 \quad (3)$$

ここでダッシュは微分を示すが、 $u'$  と  $t'$  が正とされているのは、 $a$  の上昇とともに、一般に失業期間及び勤続年数は長くなることを考慮したものである。さらに、(3) 式を  $a$  で偏微分し、次式をうる。

$$\frac{\partial A}{\partial a} = u'(a) \times W_{a,t(a)} + u(a) \times \frac{\partial W_{a,t(a)}}{\partial a} = u'(a) \times W_{a,t(a)} + u(a) \times (\beta_1 + \beta_2 t'(a)) > 0 \quad (4)$$

(4) 式は、年齢が上昇するにしたがって、失業期間が長くなること、及び賃金が上昇することから、離職し、失業して職を探す場合の機会費用が上昇することを示している。ただし、ここでは線形の賃金関数が仮定されているが、現実に観察される賃金関数は線形ではなく、高齢期になって賃金は低下する。したがって、図表 I-5-2 のように、高齢期には失業期間中の賃金ロスが低下することが予想される。

図表 I-5-2 離職時の年齢 ( $a$ ) と失業期間中の賃金ロス



次に、再就職について考えよう。図表 I - 5 - 1 から、 $B$ を次のような式で表すことができる。

$$\begin{aligned} B &= (W_{a+u,t(a+u)} - W_{a+u,0}) \times \{T - a - u(a)\} \\ &= \beta_2 t(a+u(a)) \times (T - a - u(a)) \end{aligned} \quad (5)$$

(5)式は、所得総額の下落分が前職に比しての賃金の減少分と再就職後の雇用期間の積になることを示している<sup>3</sup>。この式を離職時の年齢 $a$ で偏微分すると次式のような結果がえられる。

$$\frac{\partial B}{\partial a} = \beta_2 t'(a+u(a))(1+u'(a))(T-a-u(a)) + \beta_2 t(a+u(a))\{-1-u'(a)\} \quad (6)$$

(6)式の第1項目は、年齢が高くなるにしたがって勤続年数が上昇し、また失業期間も長期化するために、離職しなかった場合の賃金と勤続年数が0になる転職後の賃金との格差が拡大することによる効果を示している。明らかに、この効果は再就職後の賃金所得総額の下落分を大きくする。

他方、第2項目は、離職時点の年齢が高くなることで、転職後の雇用期間が短くなり、所得総額の下落分が小さくなる効果を表している。ここには、年齢上昇により失業期間が長期化し、転職のタイミングが遅れることによる雇用期間の短縮化効果も含まれている。こうして、(6)式の第2項目は常に負である。

(6)式は、年齢上昇による勤続年数と失業期間の長期化が、所得総額の損失を大きくする効果と、年齢上昇による転職後の雇用期間の短縮が転職後の所得の損失を小さくする効果との相互関係から賃金所得総額の下落分の大小が決まることを示している。ここで、(6)式を次のように整理する。

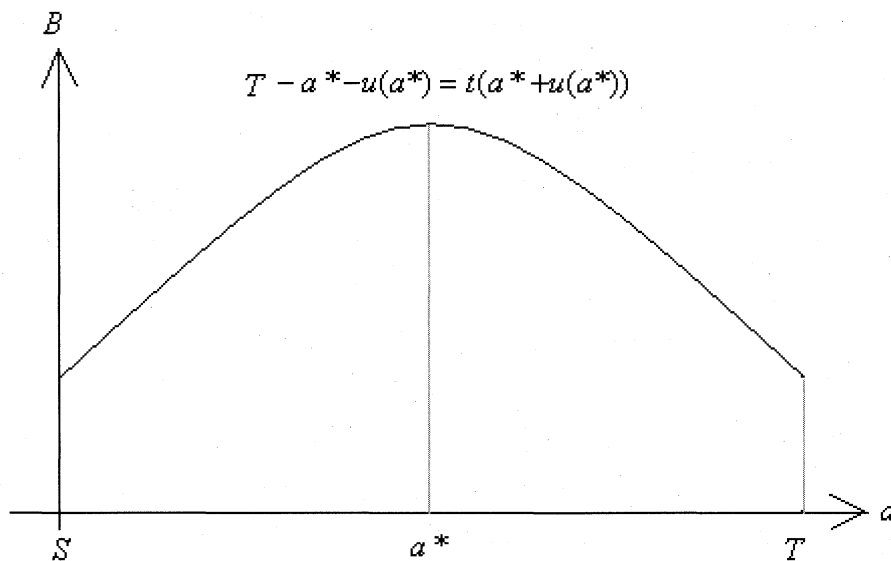
$$\frac{\partial B}{\partial a} = \beta_2 (1+u'(a)) [t'(a+u(a))(T-a-u(a)) - t(a+u(a))] \quad (6)'$$

この式から、年齢が再就職後の所得総額の下落分に与える影響が右辺の[ ]の値、すなわち、 $t'(a+u(a))(T-a-u(a)) - t(a+u(a))$ に依存していることがわかる。ここで

<sup>3</sup> ただし、賃金関数に2次項が含まれる場合にはこのかぎりではなく、(5)式はもっと複雑な式となる。ここではそうした効果は大きくないと仮定しているが、次節の具体的な計測では2次項をも含んだ賃金関数を想定している。

個々の労働者にとって、離職しないで現行の企業に留まるかぎり、1歳の年齢の上昇とともに、勤続年数は1年長くなることから、 $t'(a)=1$ であることに留意しよう<sup>4</sup>。したがって、[ ]の中の値は、 $[T-a-u(a)-t(a+u(a))]$ である。この値は、転職後の残りの雇用期間、 $T-a-u(a)$ が長く、かつ $a+u(a)$ 歳における勤続年数 $t(a+u(a))$ が短い若年労働者については正、逆に残りの雇用期間が短く、勤続年数が長い高齢者については負となる。こうして、 $u$ と $t$ の関数が年齢の単調増加関数である場合には、図表 I-5-3 のように、転職後の賃金所得総額の下落分は若いときには年齢の増加関数であり、ある年齢を境として減少関数に転じることになる。

図表 I-5-3 離職時の年齢( $a$ )と再就職後の賃金所得総額の下



これまでの議論では、離職後、失業する者のコストを考察してきたが、失業を経ないで転職するケースでは、失業期間中の賃金ロスはゼロとなり、転職後の生涯所得額の下落分のみとなる。すなわち、

<sup>4</sup> 今、当該企業での勤続年数の関数を具体的に、 $t = a - o - S$ とする。ここで、 $o$ は現行の企業以外での経験年数を表わし、年齢が高くなればなるほど、それは上昇する傾向をもつ。しかし、労働者が現行の企業で年齢を経るかぎり、 $o$ は一定である。したがって、ここでは $t'(a)=1$ である。



$$Cost_{a,t} = B = (W_{a,t} - W_{a,0}) \times (T - a) = \beta_2 t(a) \times (T - a) \quad (7)$$

となる。(7)式の右辺を、 $a$ で微分することにより、次式をうる。

$$\frac{dCost_{a,t}}{da} = \frac{dB}{da} = \beta_2 (T - a - t(a))$$

したがって、離職後、失業するケースの $B$ と同様に、年齢とともに、 $Cost_{a,t}$ もしくは $B$ は増加し、ある年齢をピークに減少に転じることになる<sup>5</sup>。

### 3. データと計測の方法

年齢別に離職コストを推計する方法として次の二つが考えられる。一つは、2節で提示された枠組みに沿って、離職中における賃金ロス(A)と再就職後の賃金所得総額の下落分(B)を直接に計測するものであり、もう一つは、各時点の状態(雇用、失業、非労働力)別に賃金所得の期待現在価値を計算し、雇用状態での期待現在価値から失業、もしくは非労働力状態での期待現在価値を差し引いた額を離職コストとする方法である。前者の最大のメリットは、AとBを分割して計算できることであり、後者のそれは、期待離職コストを当該年齢以降における状態移動確率をも考慮して計算することから、複数の離職を想定した、より一般的な計測になっていることである。

二つの方法ともに利用するデータは、『2001年度賃金センサス』(厚生労働省)と『労働力調査』(総務省統計局)からの労働力フローデータである。前者は一般に公表されているが、後者は公表されていない。しかし、幸いなことに、『「労働力調査」、  
「雇用動向調査」に基づく日本の労働移動に関するデータ集』(2003、内閣府・経済社会総合研究所:太田聡一、照山博司)に特別集計によるフローデータが掲載されており、本論ではそれを利用する。

<sup>5</sup> ラジャー(1998)は、ある特定の企業のみにも有用な企業特殊人的資本を労働者が習得する場合、最年長者と最年少者を解雇することが企業にとって合理的であるとするが、ここでは、労働者の離職コストも最年長者と最年少者で低くなることが示された。

### (1) 賃金関数の推計

最初に、『賃金センサス』を利用して、賃金関数を推計しよう。ただし、分析の対象は男子である。ここで、男子を対象を絞ったのは、女子の場合、労働市場からの参入や退出が多く、しかも非労働力化した状態で賃金所得を上回る非金銭的な利得をえているケースもあることから、本論で提示した枠組みでは十分に彼女らの離職コストを計測できないと考えたからである。センサスから、産業計の性別、学歴別、年齢階級、勤続年数別の賃金データがえられるが、そこでは年齢階級と勤続年数共に、9つの階級にしか分類されていないため、すべての年齢、勤続年数に対応する賃金データを得ることは不可能である。そこで、賃金関数を推計し、学歴、年齢、勤続年数別の賃金推計値でそれらを代用することにする。また賃金関数の推計は期待賃金所得総額を計算する際にも便利である。

まず、各年齢階級の各勤続年数に対する年間所得を、年間所得=「所定内給与額」×12+「年間賞与その他特別給与額」<sup>6</sup>として算出する。そして、この年間所得の対数値を被説明変数とし、社会に出てからの経験年数(=年齢-教育年数-6)、勤続年数、経験年数と勤続年数のクロス項、学歴ダミーと経験年数のクロス項、学歴ダミーと勤続年数のクロス項、学歴ダミーを説明変数として含めた賃金関数を推計する。推計式は以下で表される。

$$\ln W_{a,t} = a_1 + a_2(\text{EXPER}) + a_3(\text{EXPER})^2 + a_4(\text{TEN}) + a_5(\text{TEN})^2 + a_6(\text{EXPER})(\text{TEN}) + a_7Dc(\text{EXPER}) + a_8Dh(\text{EXPER}) + a_9Dc(\text{TEN}) + a_{10}Dh(\text{TEN}) + a_{11}Dc + a_{12}Dh$$

$W_{a,t}$ : 年齢a、勤続年数t年目の労働者の年間所得

EXPER: 経験年数(年齢-教育年数-6)

TEN: 勤続年数

(中卒を基準とした学歴ダミー変数)

Dc: 大卒ダミー(大卒を1、その他を0)

Dh: 高卒ダミー(高卒を1、その他を0)

推計に用いる年齢や勤続年数は、各階級値の中央値で代用する。推計方法としては、

<sup>6</sup> 「年間賞与その他の給与額」は、前年の12月時点のものであるから、2000年のデータとは言えないが、計算結果に大きな差はないだろう。

各セルの労働者数をウエイトとした、加重最小二乗法 (Weighted Least Squares Method: WLS) を用いた。推計結果は図表 I - 5 - 4 の通りである。ここで、標本数は、勤続年数 9 種類 × 年齢階級 9 階級 × 3 学歴 = 243 である。しかしながら、大卒の 18~19 歳の年齢階級のデータは存在しなかったり、18~19 歳の年齢階級における勤続年数 30 年の労働者はいなかったりするため、欠損値が発生する。したがって、結果的に利用した標本数は 204 である。

図表 I - 5 - 4 2000年度男子の賃金関数の推計

被説明変数	係数	標準誤差	P-値
EXPER	0.0361	0.0026	0.000
EXPER <sup>2</sup>	-0.0006	0.00004	0.000
TEN	0.0288	0.0023	0.000
TEN <sup>2</sup>	-0.0001	0.0001	0.038
EXPER × TEN	-0.0002	0.0001	0.006
Dh × EXPER	-0.0012	0.0014	0.426
Dc × EXPER	0.0059	0.0018	0.001
Dh × TEN	0.0037	0.0011	0.001
Dc × TEN	-0.0013	0.0015	0.411
Dh	0.1159	0.0436	0.009
Dc	0.4143	0.0453	0.000
Cons.	7.5861	0.0462	0.000
サンプル数	204		
R-squared	0.977		
Adj R-squared	0.975		

## (2) フローデータの利用

労働力フローデータは、太田・照山(2003)によって推計された、性別、年齢別のデータを用いる。「労働力調査」では、調査週間中の状態により、15歳以上人口を、(1) 就業者 (おもに仕事、通学のかたわらに仕事、家事などのかたわらに仕事、休業者)、(2) 完全失業者 (仕事を探していた)、(3) 非労働力人口 (家事、通学、その他) に区分している。ここでいう「労働力フロー」とは、上記3区分の状態を移動した (またはしなかった) 人口数を指すものとする。「労働力調査」の標本抽出方式では、フロー数を推計する際に必要な前月と今月連続して調査される標本住戸数は、毎月の標本

の入れ替えに伴って、ストックを推計する際の全標本住戸の半数となる。したがって、太田・照山は、標本住戸数が半数である労働力フロー数の推計において、標本フロー数を「集計用乗率」を掛けて集計した後、さらに二倍して全数復元数とみなしている。

まず、各労働力状態間の移動確率を性別、年齢別に推計する。フローデータは月次平均データであるが、賃金所得の期待現在価値を計算する際の賃金データが年間の賃金所得であることから、ここでは年次データに変換して使用する。その際、1999年度と2000年度における、各年齢の月次平均フロー数を12倍し、年次データへと変換する。次に、こうして作られた1999年の年次フローデータから、1999年度末の各労働力状態のストック数を求める。

今、前年から今年の、各労働力状態間の移動人数をそれぞれ次のように表すものとしよう。

	$E_t$ (今年)	$U_t$ (今年)	$N_t$ (今年)
$E_{t-1}$ (前年)	EE	EU	EN
$U_{t-1}$ (前年)	UE	UU	UN
$N_{t-1}$ (前年)	NE	NU	NN

ここで、 $t$ 年末における各労働力状態のストック数は次のように算出できる。

$$E_t = EE + UE - EU + NE - EN$$

$$U_t = UU + EU - UE + NU - UN$$

$$N_t = NN + EN - NE + UN - NU$$

さらに、各労働力状態間の移動確率を次のように算出する<sup>7</sup>。この値は各年齢において得ることができる。図表 I - 5 - 5 はその結果である。

$$\text{EE確率;} ee = EE/E_{t-1}$$

$$\text{EU確率;} eu = EU/E_{t-1}$$

$$\text{EN確率;} en = EN/E_{t-1}$$

<sup>7</sup> こうした移動確率は労働力のフロー分析では一般的なものである。最近では、内閣府・経済社会総合研究所(2003)参照。

UE確率;  $ue=UE/U_{t-1}$       UU確率;  $uu=UU/U_{t-1}$       UN確率;  $un=UN/U_{t-1}$   
 NE確率;  $ne=NE/N_{t-1}$       NU確率;  $nu=NU/N_{t-1}$       NN確率;  $nn=NN/N_{t-1}$

図表 I - 5 - 5 年齢別の推移確率

(表1)	ee	eu	en	ue	uu	un	ne	nu	nn
18~19	0.903	0.032	0.065	0.231	0.596	0.173	0.037	0.013	0.95
20~24	0.968	0.012	0.02	0.182	0.746	0.072	0.06	0.011	0.929
25~29	0.987	0.009	0.004	0.142	0.785	0.073	0.084	0.064	0.852
30~34	0.994	0.005	0.001	0.079	0.896	0.025	0.059	0.013	0.928
35~39	0.997	0.002	0.001	0.189	0.701	0.11	0.023	0.02	0.957
40~44	0.996	0.003	0.001	0.071	0.908	0.021	0.01	0.064	0.926
45~49	0.996	0.002	0.002	0.082	0.859	0.059	0.033	0.012	0.955
50~54	0.994	0.005	0.001	0.113	0.85	0.037	0.056	0.044	0.9
55~59	0.991	0.007	0.002	0.113	0.814	0.073	0.028	0.015	0.957
60~64	0.974	0.009	0.017	0.074	0.643	0.283	0.024	0.017	0.959

ここで問題となるのが、若年層のNN人数の中には、在学中の者が含まれてしまうことである。しかしながら、離職コスト算出の際には、コストを被る対象から彼／彼女らを除く必要がある。そこで、18~24歳までの若年者に関しては、在学中の者を、NNのサンプルから除外することとする。ここでは、「2002年度 就業構造基本調査」<sup>8</sup>の第1表「男女、就業状態、就業希望意識・就業希望の有無、求職活動の有無、世帯主との続き柄、一般・単身世帯、配偶者の有無、年齢別15歳以上人口」から、各年齢階級における無業者数と、その中で通学中の者の人数を使用して、次のように若年層におけるNNを補正することとする。この際、就業構造基本調査では年齢階級別にしかデータが得られないため、NNの補正が必要な若年層だけは、フローデータにおいても、各年齢のフロー数を年齢階級別にプールして年齢階級別フロー数に変換することとする。

$$2000年度の18\sim19歳における補正後NN数 = \sum_{a=18}^{19} NN_{a,2000} - 18\sim19歳における通学者数$$

<sup>8</sup> 就業構造基本調査は5年に1度のペースでしか実施されないため、ここでは2000年度のデータの代わりとして、一番近い調査である2002年度のものを利用する。

2000年度の20～24歳における補正後NN数=  $\sum_{a=20}^{24} NN_{a,2000}$  - 20～24歳における通学者数

次に、各年齢階級における通学者数の算出方法を述べる。就業構造基本調査のデータは、2002年10月1日時点での各労働力状態のストック数を表しているため、就業構造基本調査における無業者数の値は、フローデータでは2002年10月のU, Nのストック数の和に対応している。しかしながら、フローデータは2000年度より新しいものは得られないため、ここでは2000年度のU, Nのストック数の和で代用する。その際、年度が違えば10月にこだわる強い根拠もないと考えられるため、ここでは2000年度平均の各年齢におけるU, Nのストック数で代用する。そして、各年齢階級の通学者数を次のようにして算出する。

2000年度の18～19歳における通学者数=  $\sum_{a=18}^{19} (U_{a,2000} + N_{a,2000}) \times \frac{\text{通学者数}_{\sim 19}}{\text{無業者数}_{\sim 19}}$

2000年度の20～24歳における通学者数=  $\sum_{a=20}^{24} (U_{a,2000} + N_{a,2000}) \times \frac{\text{通学者数}_{20\sim 24}}{\text{無業者数}_{20\sim 24}}$

ここでのストック数U, Nは、『「労働力調査」、「雇用動向調査」に基づく日本の労働移動に関するデータ集』における、2000年度の性別、年齢別年平均ストック数の表から得られたものであり、当然通学中の者も含まれている。しかしながら、フロー確率を算出する際には、1999年度末の通学者を除いたストック数 $N_{1999}$ が必要となる。そこで、1999年度に関しても、同様に通学者数を引いたNN数を算出し、Nのストック数を $N_{1999}=NN+EN-NE+UN-NU$ として導出することで、通学者を除いた1999年度末のストック数Nを得ることができる。これにより、2000年度の各フロー確率も、通学者を除外したデータのみを使って算出することができる。

平均失業完結期間推計の際には、フローデータを月次データのまま使用する。データの制約上、各年の平均月次データは全ての年齢に関して存在するのに対し、各月(1～12月)に関してのデータは5歳幅の年齢階級別にしか得ることができない。しかしながら、後者のデータにより失業期間を算出する場合、2000年度の1～12月までの12個の値の平均値を用いるとすれば、各年の平均月次データを用いる場合とほぼ同じ結果となる。したがって、ここでは、平均月次データを用いて、年齢別に平均失業完結期

間を推計することとする。まず、Bowers(1980)にしたがって、失業状態から非労働力化することなく就業する確率を $ue/(ue+uu)$ で表すとする。すると、年齢 $a$ 歳の人が、失業状態から(非労働力化することなく)雇用されるのにかかる平均期間(持続的求職者の求職期間)はその逆数、

$$u(a) \times 12 = \frac{ue_a + uu_a}{ue_a} = \frac{UE_a + UU_a}{UE_a} \text{ (月)}$$

で定義される。ここで、 $u$ は年単位になっていることに注意したい。

#### 4. 直接的方法による計測

本節では、2節で提示された枠組みに沿って、離職中における賃金のロス(A)と再就職後の賃金所得総額の減額(B)を直接に計測する。

2節では、離職後失業する場合のみを考えたが、ここでは、離職後非労働力化する場合をも考慮し、二つのケース別に、離職中における賃金ロス(A)と、賃金所得総額の下落分(B)を算出する。ただしここでは、二つの想定がなされている。第一は、転職後に再度の離職は発生せず、労働者は引退するまで働き続けると仮定されていることである。再離職の可能性については次節の一般的方法によって考察する。第二は、離職後、ただちに他の就業機会に就く転職は分析の対象としないということである。理由は二つある。一つは、こうした転職にはより条件のよい仕事への移動が多く、コストとは言えないことであり、もう一つは、フローデータでは雇用から失業を経ずに転職をする人は、EEの人数に含まれてしまうため、離職をしていない人と区別することができないことである。したがって、ここでいう離職コストとは、失業状態か非労働力状態へ移動した際に発生するコストを意味する。

以下では、離職後失業する場合と非労働力化する場合のAとBを、それぞれ $A^U$ 、 $A^N$ 、 $B^U$ 、 $B^N$ と記述することにする。さらに、非労働力化した場合、非労働力から直接雇用へ移行する場合と、失業を経て雇用へ移行する場合の二種類のケースに分けられる。その二種類のケースに対しては、各コスト $A^N$ 、 $B^N$ を、 $A^{NE}$ 、 $A^{NU}$ と、 $B^{NE}$ 、 $B^{NU}$ とに分類することとする。そして、 $A^N$ 、 $B^N$ はそれぞれ、各ケースにおけるコストを非

労働力期間が終了する年齢のne確率とnu確率でウェイト付けした期待値として算出するものとする。

$$A^N = \frac{ne_{a+n}A^{NE} + nu_{a+n}A^{NU}}{ne_{a+n} + nu_{a+n}}$$

$$B^N = \frac{ne_{a+n}B^{NE} + nu_{a+n}B^{NU}}{ne_{a+n} + nu_{a+n}}$$

その際、a歳における非労働力持続期間を $n_a$ (年)とおき、 $n_a \times 12 \equiv \frac{N_{t-1,a}}{NE_a + NU_a}$ のよう  
にして算出する<sup>9</sup>。

2節のモデルでは、失業期間中の賃金ロスAを、失業期間uに、離職時の賃金をかけ合わせて算出した。この場合、離職中も、離職時の賃金が一定に保たれている計算となる。たしかに、失業期間が1年を大きく上回らない限り、この算出方法でも、さほど問題はない。しかしながら、非労働力持続期間など、1年を大きく上回ると考えられる場合には、離職期間中に起こる、離職しなかった場合の賃金変動を考慮すべきである。そこで、離職期間中の各賃金ロスを次のように算出する。(ただし、ここでは表記の便宜上、 $\bar{a}$ 歳で離職するものとする。)

$$A^U = \int_{\bar{a}}^{\bar{a}+u(\bar{a})} W_{a,t(a)} da$$

$$A^{NE} = \int_{\bar{a}}^{\bar{a}+n} W_{a,t(a)} da \quad , \quad A^{NU} = \int_{\bar{a}}^{\bar{a}+n+u} W_{a,t(a)} da \quad 10$$

また、2節におけるモデルでは、線型の賃金関数を想定したため、転職後の各年において、離職しない場合との所得格差は一定に保たれていた。しかしながら、実際は、賃金関数は直線ではなく、高齢層において減少するようなカーブを描くため、特に高齢層に関しては、モデルのような単純な仮定は適用すべきではない。そこで、2節の(5)

<sup>9</sup> これは、a歳の人が、t期に非労働力からぬける確率 $(NE_a + NU_a) / N_{t-1,a}$ の逆数である。非労働力期間算出の際も、失業期間を算出する場合と同様、フローデータは月次データのまま用いる。

<sup>10</sup> 非労働力期間nは、離職時点の年齢における平均非労働力持続期間 $\bar{n}(\bar{a})$ を、また、失業期間uは、非労働力から失業へ移行する時点の年齢における、平均失業期間 $u(\bar{a} + n(\bar{a}))$ である。



式に変わって、非線形の賃金関数にも対応できるよう、各Bの値を次のように定義する。

$$B^U = \int_{\bar{a}+u}^T \{W_{a,t(a)} - W_{a,a-(\bar{a}+u)}\} da^{11}$$

$$B^{NE} = \int_{\bar{a}+n}^T \{W_{a,t(a)} - W_{a,a-(\bar{a}+n)}\} da, \quad B^{NU} = \int_{\bar{a}+n+u}^T \{W_{a,t(a)} - W_{a,a-(\bar{a}+n+u)}\} da$$

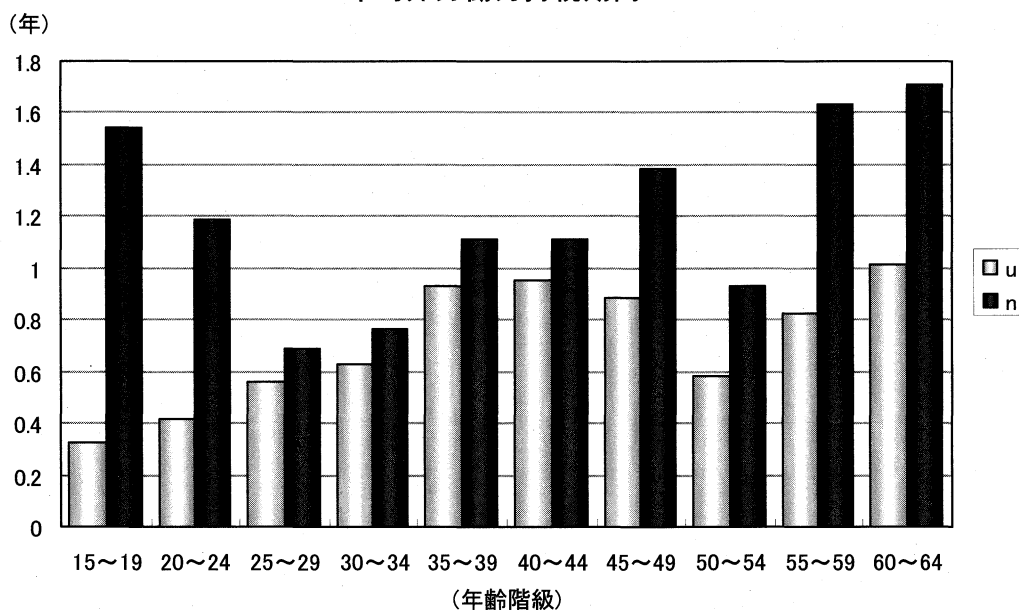
以上のような算出方法を用い、離職コストを推計していく。

まず、年齢階級別に、再就業までの移行にかかる平均失業完結期間と、非労働力を抜けるまでにかかる、平均非労働力持続期間を算出する。その結果は図表 I - 5 - 6 で示される。図表 I - 5 - 6 における平均失業期間uを見ると、モデルで置いた「年齢と共に失業期間が長くなる」という仮定は、ある程度満たされていると言える。一方、非労働力持続期間nに関しては、若年層と高齢層において高い値をとっている。若年層に注目すると、その非労働力期間は高齢層に次いで長く、逆に、再就業までにかかる失業期間は最も短いことがわかる。そして、高齢層では、どちらの期間も比較的長くなると言える。この各期間の長さが、離職後、非労働力化する場合と失業する場合の離職コストに、どのように影響してくるのであろうか。まずは、離職期間中の賃金ロスAに関して、離職後非労働力化する場合と失業する場合とでどのように結果が異なるかを見てみよう。ただし、以下では男子高卒を対象に年齢別の離職コストを図示するが、学歴差については後に議論しよう<sup>12</sup>。

<sup>11</sup>  $W_{a,a-(\bar{a}+u)}$  の  $a-(\bar{a}+u)$  の部分は、転職後、勤続年数0年から始まり、その後、退職する時点の勤続年数  $T-(\bar{a}+u)$  まで、勤続年数が上昇する効果を表している。

<sup>12</sup> 離職コストは、各年齢と勤続の組合せに対して算出できる。ここでは、各年齢階級の平均年齢に該当する年齢を対象とし、勤続年数は、その年齢階級における平均勤続年数を用いている。

図表 I - 5 - 6 年齢階級別、再就業までにかかる平均失業期間uと平均非労働力持続期間

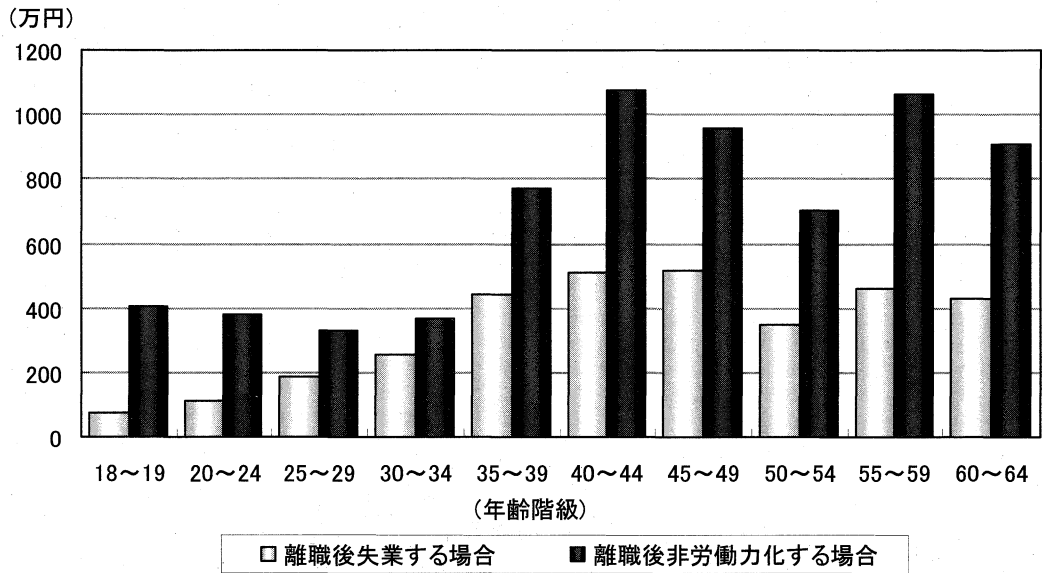


図表 I - 5 - 7 ①を見ると、離職後失業した場合の離職期間中の賃金ロスは、図表 I - 5 - 2 で予測された通り、40代当たりまで年齢と共に増加し、その後若干減少に転じている。離職後非労働力化する場合と、失業する場合の離職期間中賃金ロスを比較すると、全ての年齢階級で前者は後者を上回るが、若年層を除き、年齢階級を通して、両者はほぼ同様の形状をしている<sup>13</sup>。若年層においては、長い非労働力期間が影響し、離職後非労働力化した場合の離職期間中賃金ロスが比較的高くなっている。ここで、図表 I - 5 - 7 ②のように、離職後非労働力化する場合の離職期間中コストが失業する場合の何倍となるかを年齢階級別に算出すると、若年層でその値は最も高く、特に10代では、非労働力化する場合の賃金ロスが失業する場合の5.3倍にもなることがわかる。このことから、若年層における短い失業期間と、長い非労働力期間が、離

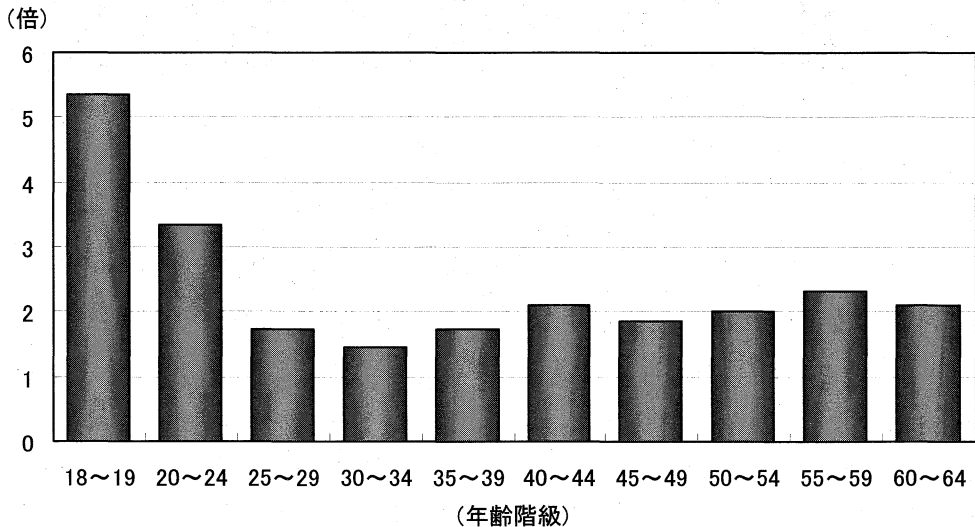
<sup>13</sup> 45~54歳において、離職期間中の賃金ロスが減少に転じているのは、次の二つの理由による。一つは、この年齢階級のneの確率が高いことで、 $A^N$ を、 $A^{NE}$ と $A^{NU}$ の期待値として算出する際に、 $A^{NE}$ により大きなウェイトが置かれるためである。もう一つは、非労働力持続期間が短いことにより、 $A^{NE}$ と $A^{NU}$ 自体が両方とも低いためである。

職後失業する場合と非労働力化する場合の離職期間中の賃金ロスの格差を大きくしていることが分かる。したがって、離職期間中の賃金ロスの観点から言って、若年層においては特に、離職時点における労働力状態の決定が重要であると言える。

図表 I - 5 - 7 ① 離職期間中の賃金ロス

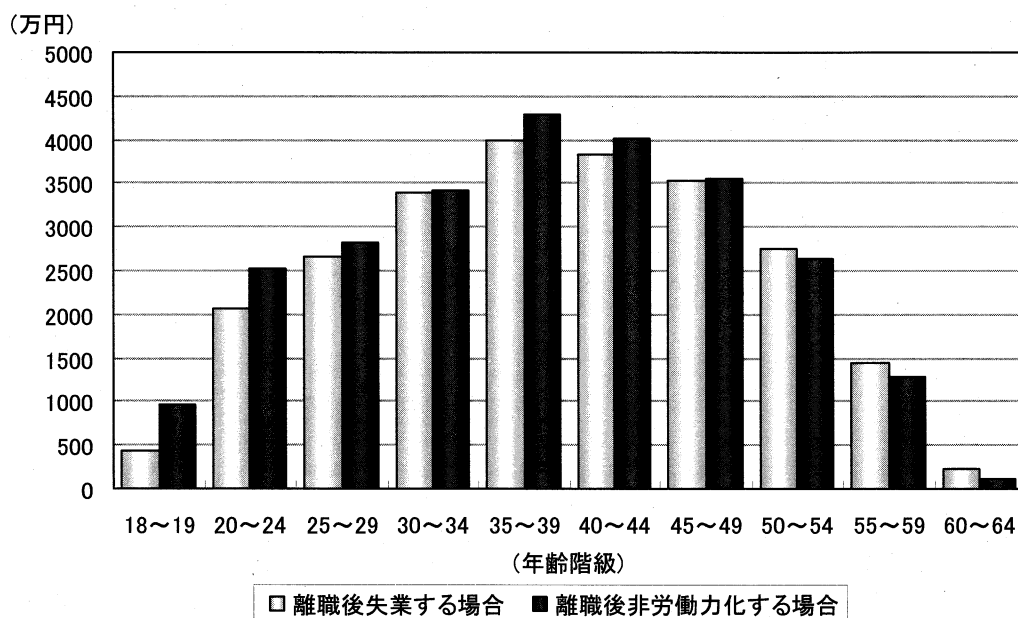


図表 I - 5 - 7 ② 離職後非労働力化する場合の離職期間中賃金ロス / 失業する場合の離職期間中賃金ロス



次に、再就職の賃金所得総額の下落分(B)について、同様に図示してみる。図表 I-5-8 より、再就職の賃金所得総額の下落分は、モデルの予測通り、若いときには年齢と共に上昇するが、30代後半を境に、年齢に関する減少関数に転じている<sup>14</sup>。また、ここでも、離職後失業する場合としない場合とで、若年層では大きな差が生じており、この格差は全ての年齢階級の中で最も大きい。このことは、若年層のような賃金成長期において非労働力化すると、残りの労働人生が長い分、離職時点で生じた長期ブランクの影響が、転職後も退職年齢まで続き、生涯所得に大きな影響を及ぼすことを示している。

図表 I-5-8 転職後における賃金所得総額の下落分

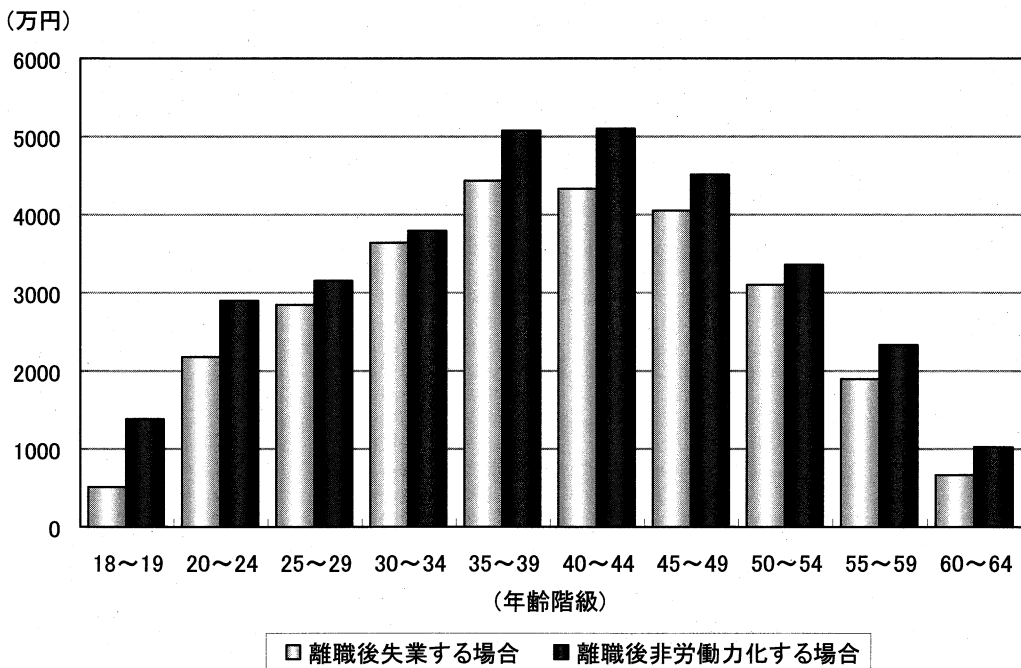


このように、A、B両コストにおいて、若年層では、離職後非労働力化するか失業するかの決定が、離職コストに大きな違いをもたらすことがわかったが、これら両コ

<sup>14</sup> 図表 I-5-8 において高齢層で  $B^U > B^N$  となっているのは、非労働力化した場合ほど、転職後の賃金回収期間が短くなるため、これらの年齢層では回収期間短縮が離職コストにもたらすマイナスの効果が優勢になっていることを示唆している。

コストの和で表される全体の離職コストを見た場合も、その傾向は顕著である。図表 I-5-9 より、離職期間中の賃金ロスと、転職後の賃金所得総額の下落分を足した離職コストは、どの年齢階級においても、離職後非労働力化する場合の方が、失業する場合を上回る。しかしながら、その上回り方は、若年層で最も大きいことがわかる。特に、10代で非労働力化した場合、非労働力化しない場合に対し、約3倍もの所得損失を被ることとなるのである。したがって、離職時に非労働力化するか失業するかの決定は、若年層において離職コストに最も大きな影響を及ぼすと言える。ただし、ここでは離職後必ず転職し、転職後は二度と離職しないことが前提となっている。

図表 I-5-9 直接的推計法による離職コスト(= A + B)

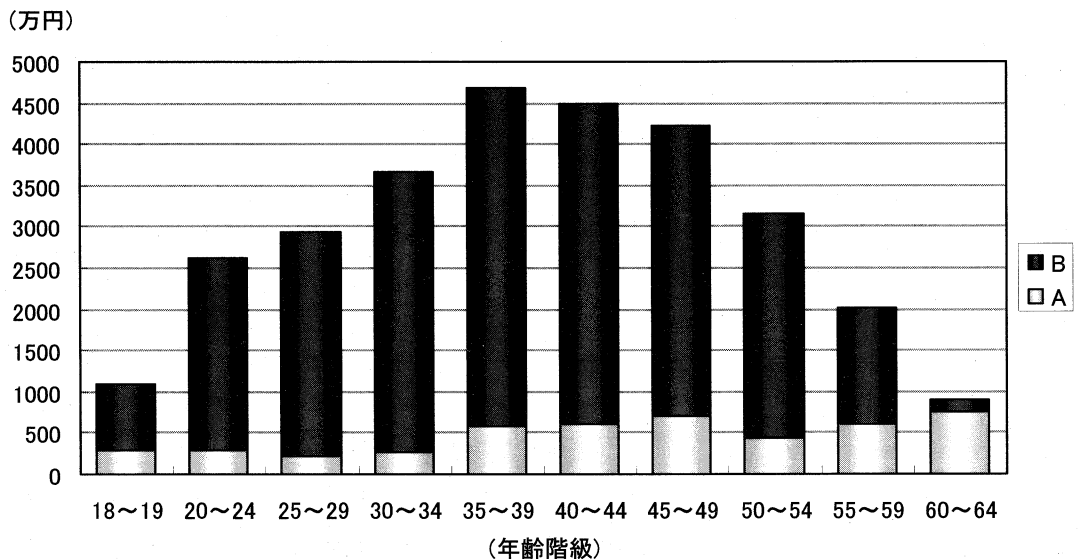


最後に、離職時に非労働力化する場合と失業する場合の両コストの期待値として年齢階級別の離職コストを推計した図表 I-5-10を見てみよう<sup>15</sup>。この結果より、最

<sup>15</sup> この際、離職時点の年齢における、eu確率とen確率でウエイト付けして期待値を算出している。

も離職コストが高いのは30代後半であり、逆に、60歳以上の高齢層でコストは最も小さくなっていることがわかる。そして、20代前半の若年層の離職コストは55歳以上のコストをはるかに上回っている。

図表 I - 5 - 10 直接的計測法による年齢階級別期待離職コスト

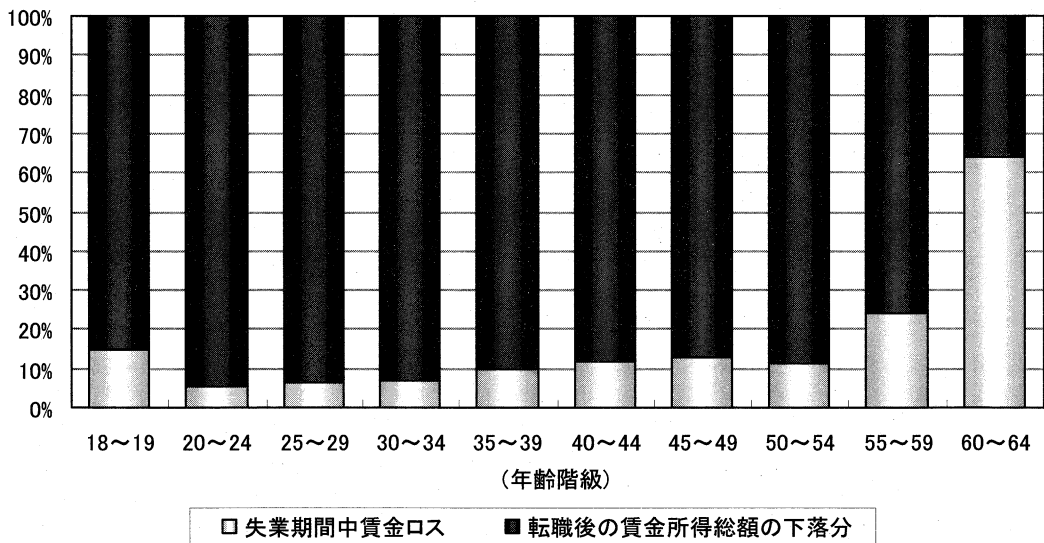


次節において、別種の離職コスト推計法を紹介する前に、ここで行った推計法の長所と短所を述べておくこととする。まず、この推計法が一番のメリットは、離職期間中の賃金ロスと、転職後の賃金所得総額の下落分をはっきりと二分できることである。そのことは、年齢上昇が離職コストに与える効果の明示を可能にするだけでなく、以下で確認するように、求職者の職探し行動について貴重な情報を提供する。図表 I - 5 - 11は、離職後失業する場合に限り、失業期間中の賃金ロスと、転職後の賃金所得総額の下落分との比率を、年齢階級別に比較したものである。

この結果より、10代を除き、高齢になるほど、全離職コストに占める失業期間中の賃金ロスの割合が増加していることがわかる。特に60代では、転職後の賃金回収期間の短さを反映し、全コストに占める失業期間中の賃金ロスの割合が6~7割にも及んでいる。このことは、高齢になるほど、失業期間の短縮化が離職コストに大きな影響

を及ぼすことを示唆している。すなわち、高齢層ほど、受諾賃金を低下させることによって求職活動を早く終わらせることが合理的となる。ジョブ・サーチ理論によれば<sup>16</sup>、就業できる期間が短くなればなるほど、労働者は受諾賃金を低下させ、サーチ期間を短くすることが合理的であるとされるが、上の結果はそれと整合的である。逆に、20代前半では、全コストに占める失業期間中の賃金ロスの割合は非常に小さくなっている。したがって、若年層では、失業期間中の機会費用を懸念するよりも、むしろ、将来の生涯所得に目を向け、たとえ職探し期間が長くなったとして賃金水準に拘ることが合理的と言える<sup>17</sup>。

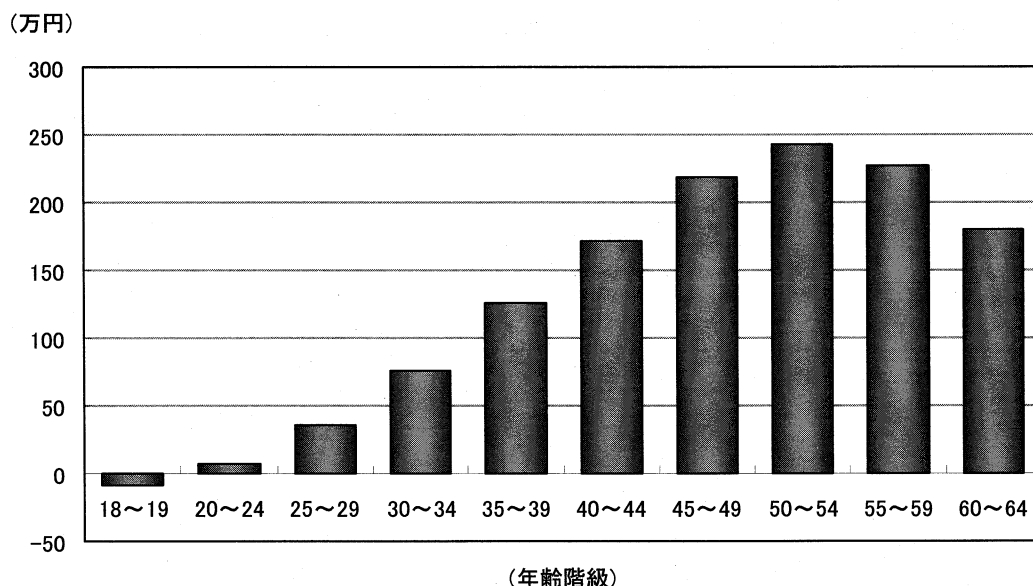
図表 I - 5 - 11 離職後失業する場合における、失業期間中賃金ロスと転職後賃金所得総額の下落分の比率



<sup>16</sup> Mortensen(1986)は、ジョブ・サーチ理論の優れた展望論文である。

<sup>17</sup> 10代において、失業期間中の賃金ロスの比率が若干高くなっている。これは、図表 I - 5 - 12から分かるように、各年齢階級における所得の平均値で見た場合、10代の労働者にとっては、転職後1年目において前職よりもむしろ多くの年間所得をもらえることなどから、転職に伴うコストが非常に小さくなるためと考えられる。元々10代で辞める場合の勤続年数は0に極めて近いため、勤続年数が0年になることの賃金へのマイナス効果よりも、10代で離職し20代で再就職する場合の年齢上昇のプラス効果が優勢となるのである。しかしながら、転職後賃金所得総額の下落分が小さいのは、高齢者のように、残りの賃金回収期間が短いことによるものではないため、将来の所得が重要であることに変わりはない。

図表 I - 5 - 12 再就職した年における前職との所得格差



このように、直接的計測法により、離職コストを要素別に分解できたことは、離職コストの決定メカニズムを理解する上で役立った。しかしながら、この方法には弱点がある。それは、転職後、各労働力状態への移動を想定していないことである。すなわち、この節では、転職後の離職は起こらないことを前提に、離職をせずに生涯勤め上げる場合と、離職し、転職する場合の期待生涯所得との格差をもって離職コストとしてきた。しかしながら、実際は、転職後も離職をする可能性は存在するため、その可能性を考慮せずに離職コストを推計することは望ましくない。また、この推計法では、失業状態からは就業へ移るルートしか考えていなかったが、実際は、失業状態から非労働力へ移ることも起こりえる。そして、その確率(un)は、若年層で非常に高くなっていることから、このルートを見捨てることは、若年層の離職コストを過小評価してしまうことを示唆している。さらに、残りの労働人生が長い年齢階級ほど、転職後再度離職する可能性、回数共に大きいため、転職後は離職しないという仮定を置くことで、若年層ほど離職コストの過小評価度合いが大きくなる。

このように、この推計法で考えたケースは、離職後、各労働力状態へ移った場合の



「就業への最短ルート」でしかなかったと言える。さらに、転職後は離職をしないという仮定を置くことにより、「最も痛みの少ない離職」を考えていたことになる。したがって、すべての労働力への移動を考えた一般的計測法においては、全体的に離職コストの絶対額が上昇すると予測される。そして、残りの労働人生が長い年齢階級ほど、一般的計測法を適用することによるコスト過小評価の効果は大きく、一般的計測法の結果との乖離も大きくなると予測される。そこで、次節では、この弱点を克服すべく、割引現在価値を使った、より一般的な方法により離職コストを計測しよう。

## 5. 一般的方法による計測

ここでは、仮定として、労働力状態の意思決定は1年に1回とし、その決定は1年間持続するものとする。そして、各労働力状態E, U, Nにおけるa歳、勤続年数t年目以降の期待生涯所得 $V_{a,t}^S$ 、( $S = E, U, N$ ) ( $a = 18, \dots, 65$ ) ( $t = 0, \dots, 47$ )を次のように定義する<sup>18</sup>。

$$V_{a,t}^E = W_{a,t} + (ee_a V_{a+1,t+1}^E + eu_a V_{a+1}^U + en_a V_{a+1}^N) \frac{1}{1+r} \quad (8)$$

$$V_a^U = 0 + (ue_a V_{a+1,0}^E + uu_a V_{a+1}^U + un_a V_{a+1}^N) \frac{1}{1+r} \quad (9)$$

$$V_a^N = 0 + (ne_a V_{a+1,0}^E + nu_a V_{a+1}^U + nn_a V_{a+1}^N) \frac{1}{1+r} \quad (10)$$

※rは割引率である。

これらの各値は、65歳を初期値とし、 $V_{65,t}^E = W_{65,t}$ 、 $V_{65}^U = 0$ 、 $V_{65}^N = 0$ の三つの値と、 $W_{a,t}$  ( $a=18, \dots, 65$ ) ( $t=0, \dots, 47$ )、各フロー確率を代入することで、全て解くことができる。

<sup>18</sup> ただし、この式では失業給付を無視しているため、非労働力期間だけでなく失業期間中の所得もゼロとしている。

そして、a歳、勤続年数t年目において離職する場合にかかるコストを、次のように定義する。

$$Cost_{a,t} = \{eu_a(V_{a,t}^E - V_a^U) + en_a(V_{a,t}^E - V_a^N)\} \frac{1}{eu_a + en_a} \quad (11)$$

{ }の中の第1項目はa歳、勤続年数t年目の離職時点において、非労働力化せず失業した場合の離職コストである。一方、第2項目は、離職時点で、非労働力化した場合の離職コストである。したがって、総期待離職コストを、両者の期待値として求めることとする。

この推計法を用いることにより、労働力状態間の移行が自由に行われるという、非常に一般的な前提の下で議論を進めることができる。しかしながら、ここでは、離職コストを、離職しなかった場合と、離職した場合との期待生涯所得の差として定義するため、そこには「離職期間中の賃金ロス」も「再就職の賃金所得総額の下落分」もすでに含まれている。したがって、前節のように、離職コストを要素別に分類することは困難になる。また、ある労働力状態へ一度移行したら、その決定は少なくとも1年間は持続するという仮定をもうけるため、現実とは若干ずれが生じると考えられる。

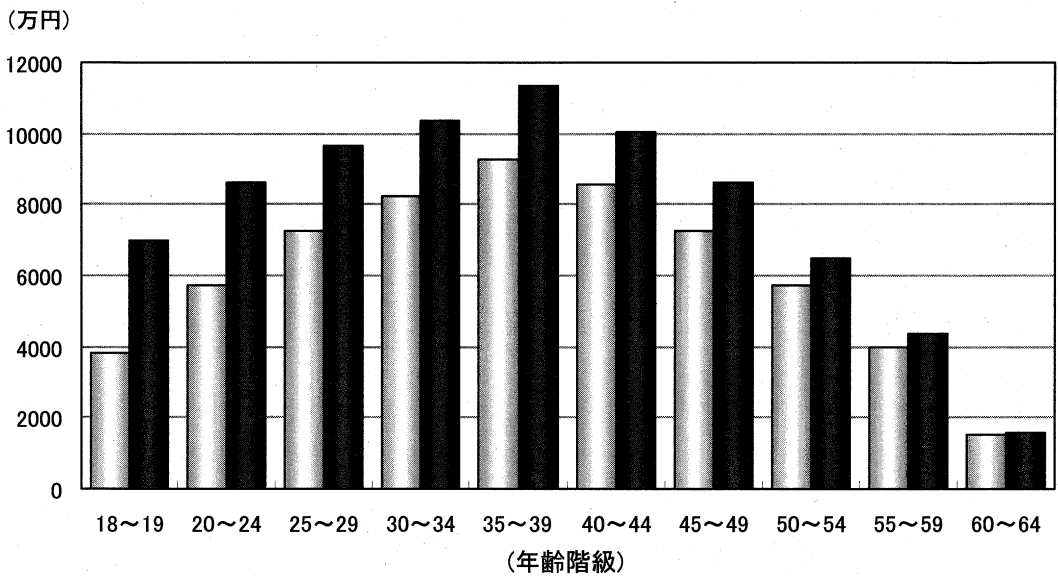
このことを念頭に置き、以下では、実際に、年齢階級別、離職コストを推計してみる。まず、離職後、非労働力化する場合の期待離職コスト、 $V_{a,t}^E - V_a^N$ 、と、失業する場合の期待離職コスト $V_{a,t}^E - V_a^U$ を図表 I - 5 - 13において比較してみることにする。

前節では、転職後は離職せずに勤め上げることが前提となっていたため、転職後の離職も考慮したこちらの推計方法では、予測通り全体的な離職コストの額が高くなっている<sup>19</sup>。そして、残りの労働人生の長い年齢階級ほど、前節のような仮定を設けるこ

<sup>19</sup> たしかに、一般的方法では、 $V_{a,t}^E$ の算出においても今期以降の離職を考えるため、前節との結果にそれほど差はないように思われる。しかしながら、ee確率はどの年齢階級においても1に非常に近いため、将来の離職を考えた場合にも $V_{a,t}^E$ は、前節における離職をしない場合の期待生涯所得とそれほど異ならない。他方、ここでの $V^U$ や $V^N$ には、失業状態から非労働力化する場合や、非労働力をずっと継続する場合などのケースも含まれるため、こちらの方は、前節よりも非常に値が低

とによるコスト過小評価の影響は大きいため、35歳以下の年齢階級におけるコスト上昇が顕著である。

図表 I - 5 - 13 一般的推計法によるケース別の離職コスト



□ 離職後失業する場合 ■ 離職後非労働力化する場合

しかしながら、離職後非労働力化する場合と失業する場合とのコストの差が、若年層で最も大きいという点は、前節における結果と一致している。したがって、離職時点における、非労働力化するか失業するか決定が離職コストに最も大きな影響を及ぼすのは若年層である、という結論は頑健なものであると言える。

全体の離職コストは、離職後非労働力化せずに失業する場合の期待離職コスト  $V_{a,t}^E - V_a^U$  と、離職後非労働力化する場合の期待離職コスト  $V_{a,t}^E - V_a^N$  との期待値

$$Cost_{a,t} = \{eu_a(V_{a,t}^E - V_a^U) + en_a(V_{a,t}^E - V_a^N)\} \frac{1}{eu_a + en_a}$$

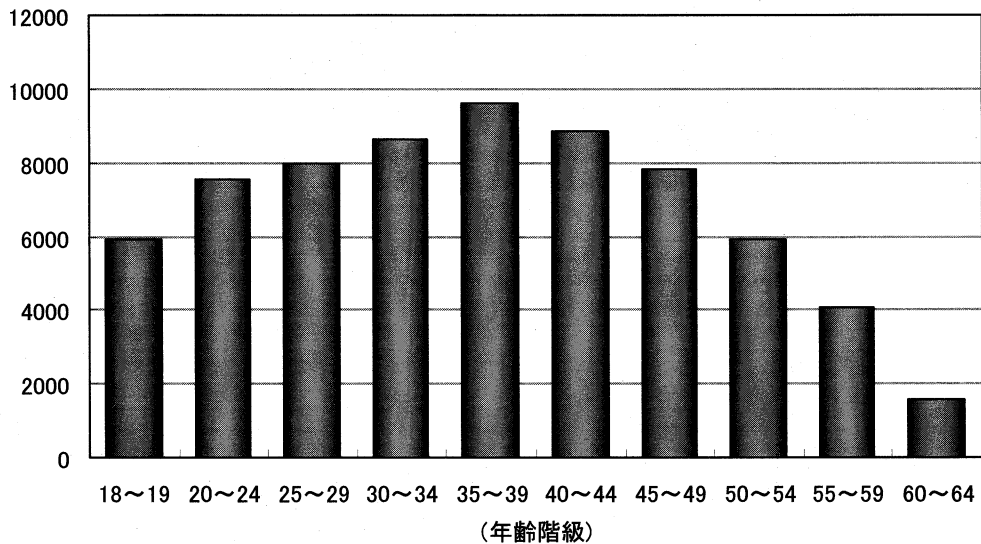
として算出できる。その結果は図

くなる。その結果、全体の離職コスト額は上昇する。

表 I - 5 - 14に示されている。図表 I - 5 - 14の結果を、前節における結果と比較すると、60歳以上の高齢層において離職コストが最も小さいという点に関しては、前節と同じである。しかしながら、図表 I - 5 - 13の時と同じ理由で、特に30代以下においては、前節よりも離職コストが大きめに推定される。その結果、総期待離職コストは、35～39歳を頂上とした山型の形状であることに変わりはないが、十代の若年層で6,000万円、二十代では8,000万円弱と、若年層でかなり高い値をとっている。そして、離職に伴うコストは、18～24歳と45～54歳のグループでほぼ等しくなる。<sup>20</sup>

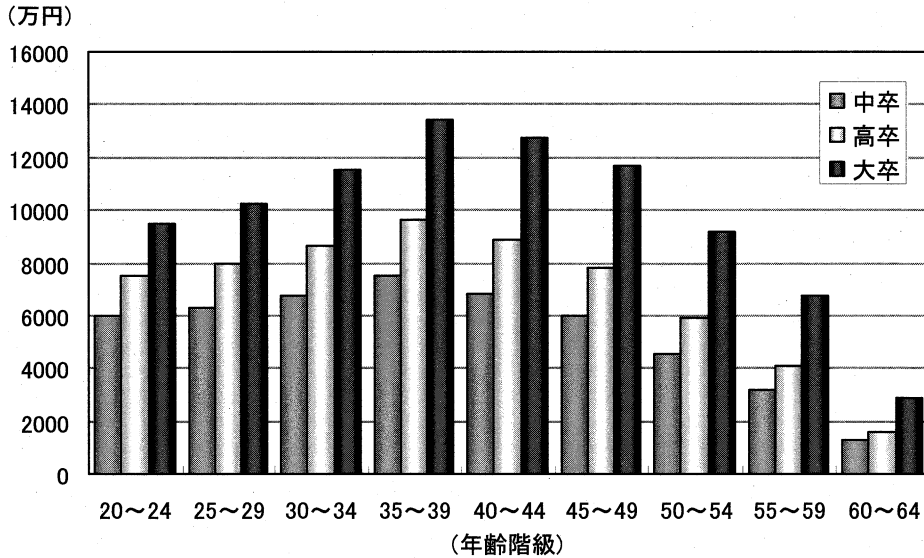
図表 I - 5 - 14 一般的推計法による年齢階級別の期待離職コスト

(万円)



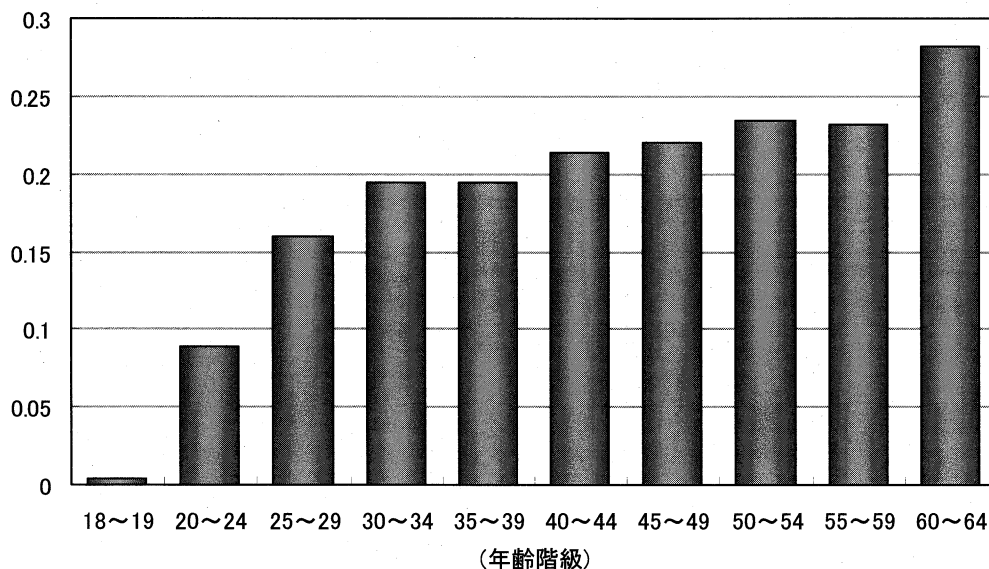
<sup>20</sup> ここでは、利率を0%として算出した結果をグラフ化した。利率が高くなると、残りの労働人生の長い人ほど、期待離職コストが割り引かれることになる。そこで利率を1%とした場合のコストも算出し図表 I - 5 - 15に示したが、予測通り、高齢層よりも若年層でコストは大きく割り引かれている。それでも若年層のコストは55歳以上のものを上回っており、利率の変更によって若年層のコストを高齢層が上回るようになるとは考えにくい。

図表 I - 5 - 15 利子率の違いがもたらす期待離職コストの差異



ここでは、各年齢階級における平均勤続年数において離職した場合を考えてきたが、実際は、勤続年数により離職コストは大きく異なってくる。したがって、平均勤続年数以外の勤続年数で離職した場合、離職コストはどの程度変わってくるかを考えることは重要である。その際、年齢階級別に離職コストの標準偏差を比較することも考えられるが、標準偏差は、平均のレベルが上昇すれば一般に大きくなる傾向がある。したがって、平均のレベルを考慮したばらつきとして、標準偏差の代わりに、標準偏差を平均で除した変動係数を年齢階級別に求めてみる。すると結果は、図表 I - 5 - 16 のようになる。図表 I - 5 - 16より、勤続年数の分散幅が大きい年齢階級になるほど、変動係数が大きくなっていることがわかる。

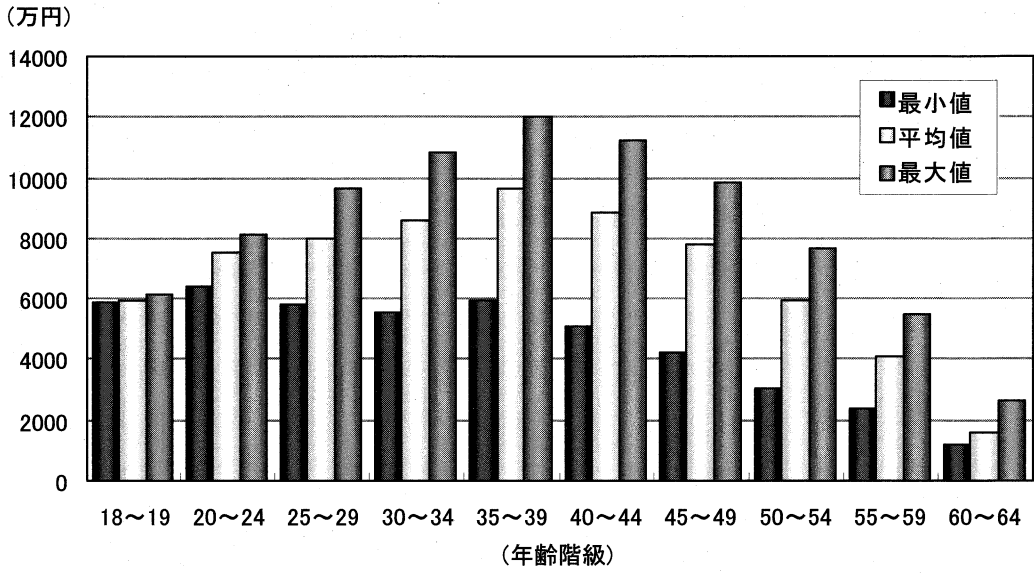
図表 I - 5 - 16 各年齢階級における離職コストの変動係数



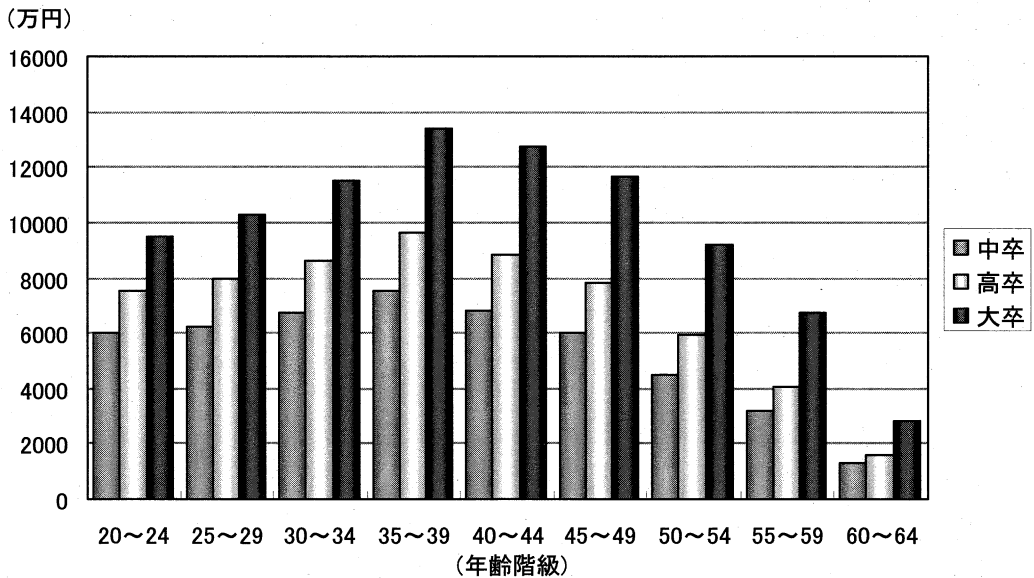
では、コストの分散幅の大きい高齢層では、勤続年数が長い労働者を考えた場合に、若年層の離職コストを上回るのであろうか。それを確認するため、各年齢階級における最小値と最大値を示した図表 I - 5 - 17 を見てみることにする。すると、55歳以上の年齢階級においては、コストの最高値でさえ、若年層のコストの最小値を下回っている。したがって、各年齢階級における最も平均的な労働者が離職した場合に限らず、一般的に、若年層で離職する場合の方が、55歳以上で離職する場合よりもコストが高いと言える。

最後に、図表 I - 5 - 18 では、学歴別に離職コストを算出している。図表 I - 5 - 18 より、離職コストの絶対額は、学歴が高いほど大きいことがわかる。しかしながら、年齢階級間の相対的な大きさは、学歴が低くなるほど高齢層に比した若年層の離職コストが高くなることがわかる。これは学歴が低いほど、中高年層での賃金の伸びが低いためであると考えられる。

図表 I - 5 - 17 各年齢階級の離職コストの最小値、平均値、最大値



図表 I - 5 - 18 学歴別、年齢階級別離職コスト



---

---

## 6. 結論

本論では、直接的な方法と割引現在価値を利用した一般的な方法の二つにより離職コストを推計した。前者では、労働者の離職は一度かぎりであるという仮定が置かれるため、残りの労働期間の長い年齢層ほど、離職コストを過小に評価してしまうという特徴がある。しかしながら、直接的な計測法は、離職コストを要因別に分解することを可能にすることで、求職者の職探し行動について貴重な情報を提供する。すなわち、直接的な計測法においては、離職コストを、離職期間中の賃金ロスと転職後の賃金所得総額の下落分に分類できるため、両者の比率を年齢階級間で比較することが可能となる。その結果、高齢になるほど、全離職コストに占める失業期間中の賃金ロスの割合が増加することがわかった。このことは、高齢になるほど、失業期間の短縮化が離職コストに大きな影響を及ぼすことを示唆している。すなわち、高齢層ほど、受諾賃金を低下させることによって求職活動を早く終わらせることが合理的となる。逆に、全コストに占める失業期間中の賃金ロスの割合が小さい若年層では、失業期間中の機会費用を懸念するよりも、むしろ、将来の生涯所得に目を向け、たとえ職探し期間が長くなったとして賃金水準に拘ることが合理的と言える。他方、割引現在価値による計測法では、労働者の労働移動に関する制約から解放される反面、離職コストを要因別に分けることは困難となる。このように、性質の異なる推計法であっても、両者からはほぼ似たような結果が得られた。

本論でえられた結果の含意を次のようにまとめることができる。第一に、若年層においては、離職時点における非労働力化するか否かの決定が、全年齢階級の中で最も離職コストに大きな影響を与えるという点である。このことは、今日問題視されている、フリーターやニートの問題に対し、重要なインプリケーションをもつ。すなわち、離職後、非労働力化せずに、失業状態へ入れば、若年層では離職に伴うコストは比較的安く抑えることができる。しかしながら、離職後もし非労働力化してしまうと、失業する場合に比して約2倍、転職後は離職しない場合では約3倍も大きなコストを背負うこととなる。また、額で言うと、若年時にニートとなることで、平均約6,000万円～8,000万円の生涯所得の損失を生み出すことになる。このことから、若年時にニー



ト化した場合の個人的損失は大きく、深刻であることがわかる。さらに、賃金と生産性との間に大きな乖離がない場合は、それは社会的なコストの大きさをも意味している。すなわち、生涯所得の8,000万円の損失は、その人がニートにならなければ、社会が得られたはずの総生産性の大きさでもある。このことを考えると、ニートやフリーターの問題が、個人にとってだけでなく、日本全体の将来にとっても非常に深刻な問題であることがわかる。

第二に、どちらの推計法においても離職コストの最小値は若年層ではなく、高齢層である、という点である。そして、一般的計測法においては、18～24歳と45～54歳のグループでは、離職コストはほぼ等しくなる。このことは、玄田(2000、2004)や太田(2000)によって問題視されているように、日本の年功的な雇用慣行のもとでは不況期に若年層の雇用が大きく抑制されるという問題に対し、次のようなインプリケーションを持つ。すなわち、離職によって失う生涯所得の大きさを、社会的に失う総生産性の大きさと解釈すると、高齢層は今後の生産性の回収期間が短いため、離職に伴う社会的なコストは比較的小さい。他方、若年層に関しては、離職により低下した生産性の回収期間が長く、また離職時点での非労働力化率が高いことや、その持続期間の長さも相まって、離職に伴う社会的コストは大きくなる。たしかに、離職に伴うコストが、18～24歳と45～54歳のグループ間でほぼ等しいことから、若年層の雇用が、45～54歳の労働者の雇用と代替的な関係にあることは、社会的コストの面から言ってもうなずける事実である。しかしながら、55歳以上と若年層のコストでは明らかに、若年層の離職コストの方が大きい。したがって、不況期において、若年雇用が55歳以上の雇用保証のために、代替的に縮小されるのは、社会的コストの面から言っても釣り合いがとれないと言える。

また、離職コストが、18～24歳と45～54歳のグループはほぼ等しくなるという結果は、「若年層では離職コストは低く、中高年層では高い」という、賃金プロファイルの形状に依拠した、一般的な考えを覆すものである。たしかに、離職コストを、従来の「転職による賃金下落幅」としてのみ定義すると、中高年層において離職コストは最大値をとり、若年層において最小値をとるという結果になる。しかしながら、若年層においては、離職後非労働力化した場合、その持続期間は長く、また、転職後の所

---

得の回収期間は長い。他方、中高年層では、転職後の1年当たりの所得下落額は大きくても、回収期間が短いために、転職後の賃金所得の総下落額はそれほど大きくはならない。このように、離職コストには、離職期間中の賃金ロスはもちろん、転職時の賃金下落幅だけでなく、転職後所得の回収期間の長さも大きく関わってくる。また、年齢階級によって、失業期間や非労働力期間の長さは異なるため、そのことも考慮に入れて、離職コストを推計しなければならない。したがって、転職時の賃金下落幅のみを扱った、従来の離職コストの定義に従うと、若年層の離職コストを過小に、また高齢層のコストは過大に評価してしまうのである。

第三に、離職コストを減少させるために、高齢者は失業期間を短くすることが、また若年者は、非労働力化することなく、しかも転職後の賃金水準をできるかぎり維持することが大切であるという本論の結果は、労働市場のマッチング機能のあり方について両者の間に大きな差異があることを示唆する。すなわち、これまでの経験を通して技能や知識を多く蓄積し、賃金が相対的に高い高齢者は、失業期間を短くするために、受諾賃金を低下させるという対応をとることが可能である。したがって、労働市場で賃金が弾力的に変動するならば、高齢者は失業期間を短くできる。これに対して、賃金の低い若年者には、そうした対応は難しい。しかも、労働生涯の長い若年者には賃金の低下は大きなコストになる。したがって、若年者に対しては労働市場における職業紹介機能の強化や雇用機会そのものの拡大が重要であることになる。

実際、ここで得られたインプリケーションは、すべて、年齢階級別の離職コストを、離職行動がもたらす生涯所得の下落幅として定義したことにより可能となったものである。そして、年齢別労働力フロー確率など、賃金とは別の要因をも考慮することで、年齢階級別の特性を離職コストにより反映することができる。以上の点で、離職がもたらす生涯所得への影響までを考慮して、今回のような方法により年齢階級別離職コストを計測することには、大きな意義があると言える。

(大橋勇雄・横山泉)

## 参考文献

- 阿部正浩「転職前後の賃金変化と人的資本の損失」『三田商学研究』39巻1号、1996: 125-139.
- Bowers, Norman, "Probing the issues of unemployment duration" *Monthly Labor Review*, July 1980.
- 玄田有史「パラサイト・シングルは本当なのか?」『エコノミックス』東洋経済新報社、第2巻、2000年・春号、86-94.
- 玄田有史『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞社、2004.
- 樋口美雄『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社、2001.
- Lazear, Edward P. *Personnel Economics for Manager*, John Wiley & Sons: New York, 1998. (樋口美雄・清家篤訳『人事と組織の経済学』日本経済新聞社、1998)
- Mortensen, Dale T., "Job Search and Labor Market Analysis," in *Handbook of Labor Economics*, Volume 2, eds. by Orley C. Ashenfelter and Richard Layard, North-Holland, 1986.
- 村松久良光「日本の雇用調整—これまでの研究から—」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日聞社、1995、所収。
- 内閣府・経済社会総合研究所『経済分析—雇用創出と失業に関する実証研究—』第168号、2003.
- 大橋勇雄・中村二郎「転職のメカニズムとその効果」玄田有史・中田善文編著『リストラと転職のメカニズム』所収、2002.
- 太田聰一「若者の転職志向は高まっているのか」『エコノミックス』東洋経済新報社、第2巻、2000年・春号: 86-94.
- 太田聰一・照山博司『労働力調査』、「雇用動向調査」に基づく日本の労働移動に関するデータ集』執務参考資料、内閣府・経済社会総合研究所、2003.

---

---

## 第6章 労働者の高齢化と新規採用

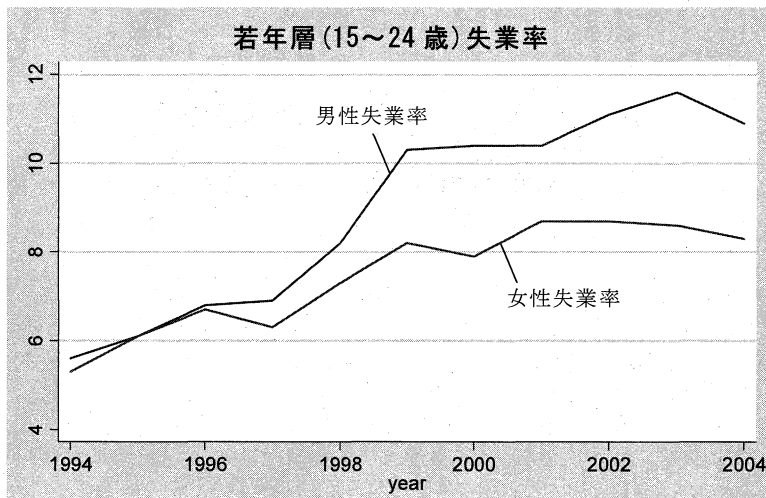
### 概要

急速に高齢化しつつある日本の労働力を背景に、高齢労働者の就業の促進が政策的な課題となっている。その一方で、若年の失業率・無業率は高い水準でとどまっている。また、リストラ中高年の再就職が厳しい状況も継続している。そんな雇用状況の中、最近のいわゆる置換仮説は、高齢者の増加が労働市場の柔軟性を失わせ、新規採用、ことに新卒採用を抑制しているとする。この最近の研究成果を踏まえ、この論文は高齢労働者の増加が新規採用市場にどのような影響を与えるかという問題に、解答を与えることを試みる。まず若年労働者と高齢労働者を雇用する企業の最適化行動を、高齢労働者の雇用調整には一定のコストがかかるという仮定の下でモデル化し、実証的な含意を導き出した。主な含意は将来の財価格の下落(財需要の減少)を予想する企業は、新規雇用を抑制し、結果として中高年比率が上昇するというものである。ここでは、高い中高年比率と少ない新卒新規採用は、将来財の需要が減退するという予想の下で、企業の最適化行動の結果として得られており、その二つの関係には因果関係はない。よって、新卒採用比率を中高年の比率に回帰するという分析手法は二者の因果関係を推定するための方法としては適切ではない。ここでは、約400社を対象に行われた連合総研によるユニークな企業サーベイを用いて、中高年労働者の雇用の「過剰感」が新規新卒採用を抑制しているかを調べるという直接的な方法をとった。その結果、この新しい識別の手法を用いても、中高年労働者を多く抱えて、彼らの過剰感に苛まれる企業において、新規新卒採用が抑制されていることが発見された。また、団塊の世代の高齢者の大量退職が採用市場にどのような影響を与えるかを推測するため、従業員が定年退職で減少したときに、企業が新規採用を増加させるかどうかを検証した。しかしながら、高齢者の定年退職は新卒雇用も中途採用も増加させないことが明らかになった。これは、高齢者の定年退職はすでに織り込み済みで企業が行動したためだと考えられ、企業が将来の財需要を見込みながら、動学的に労働者の年齢構成を決めているという仮説と整合的である。

## 1. はじめに

現在の日本の労働市場を特徴付ける二つの重大な現象がある。ひとつは、労働力人口の急速な高齢化であり、もうひとつは若年の労働市場の急激な悪化である。前者に関しては、2014年までに人口全体に占める65歳以上人口の割合が25パーセントを超えることが予想されており、世界に類を見ない超高齢化社会となることが予想されている。予想される高齢化社会を前にして、いかに高齢者の労働力化を促進するかが多方面で盛んに議論されている（清家・山田(2004)、Ohashi (2005))。進む高齢化の一方で、20歳から25歳にかけての若年層の労働市場は1990年代後半から急激に悪化し、その失業率は図表 I - 6 - 1 が示すように1994年の5.4パーセントから2004年の9.5パーセントまで増加した。

図表 I - 6 - 1 若年層の失業率

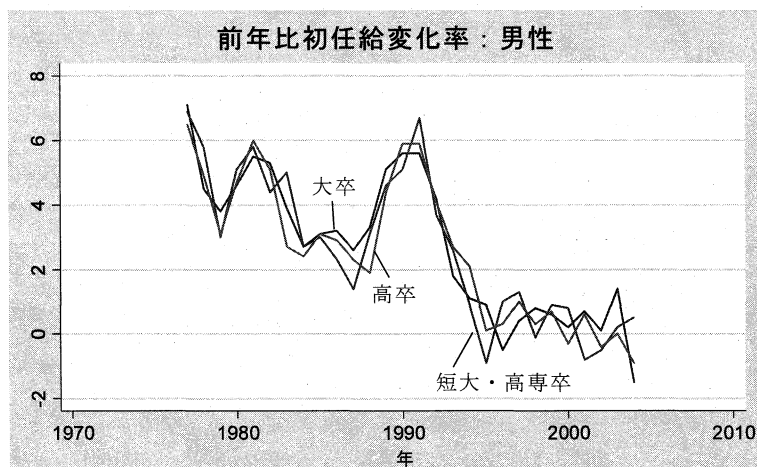


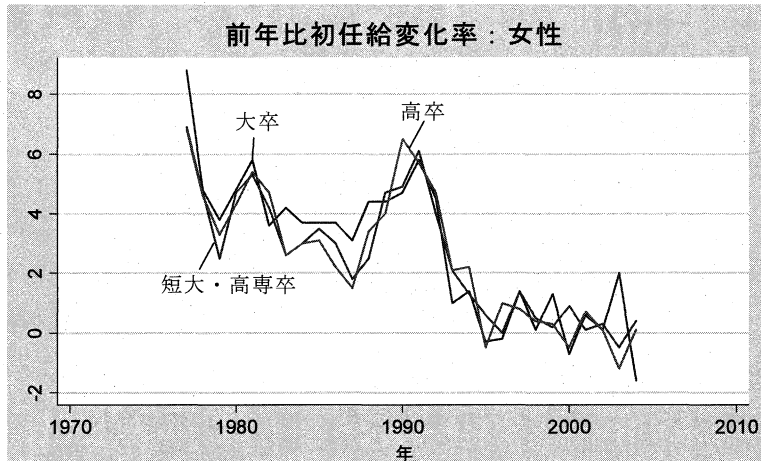
出所：労働力調査

この一見独立した二つの現象の間に、実を言うと因果関係が存在すると指摘したのが、玄田(2001a)である。彼は、制度的な要因により中高年労働者の雇用調整は柔軟に行われないため、中高年の比率が高い企業ほど、製品・サービス需要の負のショック

を若年労働者の雇用を調整することで吸収しようとするのだと主張した。そして、進行する労働者の高齢化は労働市場の柔軟性を失わせ、製品・サービス需要への負のショックが若年労働者にしわ寄せされる度合いを増加させたのだという。玄田（2001a）の議論が出てくる以前は、若年の非就業の増加は、親の所得の増大や子供の数が減少したことによって若年労働者が働かなくてもいいような環境が作られたためであるという供給側の要因を重視した説明が有力であったが、玄田（2001a）の説は玄田（2001b）の爆発的な成功に伴って、広く受けいられるところとなった。若年労働市場の不調が、供給側の要因によるものか、需要側の要因によるものかを見分ける一番簡単な方法は若年の賃金の変動を見ることであるが、**図表 I - 6 - 2** の若年の平均賃金率の推移を見れば若年の賃金が1995年以降ほぼ上昇しなかったことが見て取れ、若年雇用の減少を供給曲線の左シフトのみによって説明するのはほぼ不可能で、むしろ需要曲線の左シフトによって引き起こされた可能性が高い。（この点に関して詳しくは太田（2001）を参照のこと）問題は若年の労働需要曲線の左シフトが、中高年労働者の増加によって引き起こされたものかどうかという点である。

**図表 I - 6 - 2 前年比初任給変化率**





出所：賃金構造基本調査 各年版

玄田(2001)の主張は、「雇用動向調査」の個票に基づく、全労働者に占める45歳以上の労働者の割合が高い企業ほど、若年の新規雇用をしていないという実証分析の結果に依拠している。しかしながら、従業員に占める45歳以上労働者がなぜ企業ごとに異なるのかを考えると、さまざまな要因が想像できる。たとえば、IT系のベンチャー企業など伸び盛りの企業には45歳以上の労働者が少ないだろうし、長期的に衰退傾向にある造船会社には45歳以上の労働者が多いであろう。仮に前者の企業で新卒の採用が盛んに行われており、後者の企業で新卒採用が抑制されていたとしよう。この場合、2つの企業の新卒採用動向の違いは、45歳以上の労働者の割合の大小によって決定されていると考えてもいいのだろうか。別の言い方をすれば、後者の造船会社の45歳以上の労働者の数を、早期退職制度などを用いて前者のIT企業なみに減らすことができたときに、IT企業のように活発な新卒採用を造船会社は行うだろうか。この問いにはなかなか容易に答えることができない。玄田(2001)の実証研究は、産業レベルの雇用動向の違いをコントロールした注意深い実証研究であるため、上記の例は極端な例である。しかしながら、同一産業内にある企業であったとしても、伸びている企業と衰退している企業の差はそれなりに大きい。よって、玄田(2001)の実証分析より、中高年の雇用を減らせば若年の雇用が増えるという単純な政策的な含意が導き出され

---

るかという、必ずしもそうではなく、玄田(2004)はそのような含意を導き出されてしまうことに対して、慎重な姿勢をとっている。しかしながら、筆者自身の慎重な態度とほうらはらに、彼の結果は因果関係の意味で解釈されることが少なからずあり、中高年比率の増大が若年の雇用を抑制しているのだと言う解釈がなされることもある。仮にそうであるとするならば、公的年金支給年齢の引き上げや年齢差別の禁止との関連で議論されている、定年年齢の延長や撤廃は若年の雇用を直撃することになってしまう。<sup>1</sup>

この論文は、玄田の一連の研究を踏まえつつ、さらに一步踏み込んで、中高年労働者の増加と若年あるいは中高年労働者の新規採用の間の関係を理論的に探り、さらに理論モデルを実証テストにさらすことを試みる。また、政策的な関心より、中高年の従業員が定年退職で外生的に減少したときに、企業が新規採用を増加させるたかどうかを直接検証することを目的にする。

理論モデルは若年と高齢者を生産要素とする企業が、高齢者の雇用調整には2次関数として定義される追加的な調整費用がかかるという想定の下で、若年と高齢者の雇用水準をどのように動学的に決定するかを分析する。外生的に与えられた製品価格のトレンドにより、雇用量を増やしていく成長企業と、減らしていく衰退企業の二つが出てくる。中高年の雇用には調整費用がかかるため、将来の製品価格の下落を予想する企業は、来期の中高年のだぶつきを防ぐために、今期の若年採用を抑える。結果として、労働者に占める中高年労働者の比率は上昇するわけであるが、ここで中高年比率が高いということと若年新規採用が抑制されていることの間には、因果関係があるわけではない。より具体的に言うと、来期の製品価格の下落への予想が、高い中高年比率と若年新規雇用の抑制をもたらしているわけであり、外生的に中高年比率が減少したとしても、来期の製品価格への予想が好転しない限り、若年新規雇用は増えない。よって玄田(2001a)の提案した推定式によって捕らえられているのは単に中高年労働者の余剰と若年新規雇用の間の相関関係である可能性があり、必ずしも因果関係を識別できるわけではない。

この論文では2005年の2月から3月にかけて連合総合生活開発研究所によってなさ

---

<sup>1</sup> 年齢差別ならびに定年年齢の延長に関しては清家・山田(2004)、川口(2003)ならびに川口(2005)を参照してほしい。



れた企業・労働者サーベイの個票をもちいて、玄田(2001a)と同様に、新卒入職者数とその企業の正規従業員に占める45歳以上正規従業員の比率とどのような関係にあるかを回帰分析する。そして、玄田の結果が再現できるかを確認する。その上で、このサーベイのユニークな特徴である、年齢別の雇用の過不足感を用いた推定を行う。この推定は、来期の製品価格の下落を予想し、今期の新卒採用を抑制し、結果として中高年比率が高まっている企業においては中高年労働者の過剰感は感じられないはずだという想定に基づいている。仮にこの想定が正しいとするならば、来期の製品価格が下落するという予想が若年の新規採用を抑制し、かつ中高年比率を高めてしまうという内生性の問題を回避できる。その一方で、今期の製品価格が前期に予想した以上に下落した企業では、今期中高年労働者が余剰となっているという認識がされているはずであり、その認識が若年の新規採用を抑制してるとするならば、まさに中高年労働者の余剰が若年新規採用を抑制しているという因果関係が推定できることになる。オリジナルなサーベイデータを用いた推定結果は、玄田(2001a)の実証分析の結果を見事に復元する。前述のようにこれだけでは、中高年労働者の過剰が若年新規採用を抑制しているという因果関係には言及できないわけであるが、年齢別労働者の過不足感を用いた実証分析においても、45歳から59歳にかけての労働者の過剰感が新卒新規採用を抑制していることが明らかになった。よって、より直接的に因果関係が推定できると思われる手法によっても、玄田(2001a)の主張はサポートされた。

以上の関係は、2007年から始まる団塊世代の大量定年退職が新卒新規採用や中途採用を増加させることを示唆するものであるが、この点を直接的に検証するために2年前の45歳比率を固定した状態で、過去2年間の定年退職者比率が上昇したときに新卒採用比率が上昇するかを検証した。分析の結果、外生的な中高年労働者の減少であると考えうる定年退職者比率の増加は、45歳以上の正規従業員比率をコントロールした上では、新卒新規従業員比率を上昇させていないことが明らかになった。また、定年退職者比率の増加は、45歳以上の正規従業員比率をコントロールした上では、中途採用従業員比率を上昇させていないことも明らかになった。すなわち、定年退職者の数は企業の長期的な採用計画の中に織り込み済みであり、それがゆえに外生的なショックと呼べるものではなく、新卒採用、中途採用の両方を含めた新規採用を必ずしも刺

激しないことが示唆される。以上の理論分析ならびに実証分析の結果は、労働者の高齢化が新規雇用を抑制したという因果関係を示唆するわけであるが、定年退職の増加が新規・中途採用を刺激するというメカニズムは存在しないことを示唆する。

この論文の後の構成は以下のとおりである。はじめに第2節では新規学卒採用数ならびに中途採用数の決定について、理論的な考察を行い、その結果導かれる実証分析のモデルについて説明をする。第3節では実証分析で用いるデータの解説をおこない、データの記述統計量や主要変数の分布について概観する。第4節では回帰分析の結果を報告し、第5節では回帰分析の結果についてその頑健性をより深く議論する。第6節では結論を述べる。

## 2. モデル

### (1) 理論モデル

完全競争的な財市場と労働市場に直面し、かつ将来時点までのすべての価格を完全に予見できる2期間存続する企業を考える。この企業の各期の利潤は以下のような表現で与えられる。

$$\pi_t = p_t y_t^\alpha o_t^\beta - w_{yt} y_t - w_{ot} o_t - c_t \quad (1)$$

ただし、 $t$ は時間を表す添え字、 $p_t$ は製品価格、 $y_t$ は若年労働者、 $o_t$ は高齢労働者、 $w_{yt}$ は若年労働者の賃金、 $w_{ot}$ は高齢労働者の賃金である。生産関数はコブ=ダグラス型のものが仮定されており、 $1 > \alpha > 0, 1 > \beta > 0, \alpha + \beta < 1$ だとする。また、今期の高齢労働者数は前期の若年雇用者数に新規採用者あるいは解雇者数を足したり引いたりした数であるとし、次の式で決定されているとする。

$$o_t = y_{t-1} + i_t \quad (2)$$

ただしここで、 $i_t$ はネットの中老年者の増減である。さらに、 $c_t$ は雇用調整の費用で、次のような二次関数で定義される。

$$c_t = i_t^2 \quad (2)$$

これは基本的に1期前の若年労働者が当期の高齢労働者となり、その水準から高齢労働者数を乖離させると、調整費用がかかることを示している。高齢労働者を減らす際には、解雇に伴うコストが発生するし、増やす場合には、高齢労働者の市場には各労働者のもつ技能に異質性が高いため、サーチのコストがかかるという状況を仮定している。このような定式化をしているため、今期の若年労働者を雇用するということは来期の高齢労働者数のデフォルト値を選ぶということでもあり、来期の高齢労働者数は今期から見て状態変数となっている。以上のような状況で、企業の解くべき最適化問題は、割引率がゼロであることを仮定して以下のように与えられる。

$$\begin{aligned} \text{Max} \quad & p_1 y_1^\alpha o_1^\beta + p_2 y_2^\alpha (y_1 + i_2)^\beta - w_y y_1 - w_o o_1 - w_y y_2 - w_o o_2 - i_2^2, \\ & \{y_1, y_2, i_2\} \\ \text{given } & o_1, p_1, p_2, w_y, w_o \end{aligned} \quad (3)$$

この最適化問題の解は  $y_1$ 、 $y_2$  と  $i_2$  に関しての一階条件として導かれる以下の3つの一階条件によって定義される。

$$p_1 \alpha y_1^{\alpha-1} o_1^\beta + p_2 \beta y_2^\alpha (y_1 + i_2)^{\beta-1} - w_y = 0 \quad (4)$$

$$p_2 \alpha y_2^{\alpha-1} (y_1 + i_2)^\beta - w_y = 0 \quad (5)$$

$$p_2 y_2^\alpha \beta (y_1 + i_2)^{\beta-1} - w_o - 2i_2 = 0 \quad (6)$$

これらを解くことにより、解

$y_1^*(p_1, p_2, w_y, w_o, o_1)$ ,  $y_2^*(p_1, p_2, w_y, w_o, o_1)$ ,  $i_2^*(p_1, p_2, w_y, w_o, o_1)$  が求められる。比較静

学の結果は、 $dy_1^*/dp_1 > 0$  であり、1期目の製品価格の上昇はその期の若年雇用を増加させる。これにより、今期中高年比率は下がり、かつ新卒採用は増えるわけであるが、そこには因果関係はない。また、 $\alpha \leq \frac{\beta}{1+\beta}$  という生産における若年の

重要性が高齢者のそれに比してそれほど重要でない状況においては、 $dy_1^*/dp_2 > 0$  が成立する。2期目の価格上昇を予期して、かつ高齢者が生産過程で重要な役割を

果たすのならば、1期目のうちに多く若年者を雇うことにより2期目にかかる調整費用を節約しようというインセンティブが働くためである。2期目の価格が高いものであることが予想される際にも、今期中高年比率は下がり、新卒採用が盛んにされることが示唆されるが、ここにも因果関係はない。

ではいったい中高年労働者が過剰に存在しているために、若年の雇用が抑制されているという因果関係はどのような比較静学によって示すことができるのだろうか。その答えは、この問題において外生として取り扱われている1期目の中高年労働者の数を増やしたときに若年の雇用がどのように影響されるかを調べることによって得られる。比較静学の結果、 $\partial^2 y_1^* / \partial p_1 \partial o_1 > 0$  であることが確認でき、現在の中高年労働者が多い企業ほど、現在の価格ショックに対して、若年労働者の調整で対応しようとするのが明らかになる。この問題では初期の高齢労働者数は外生で与えられているが、これは過去の最適化の結果であると考えることができ、1期目の中高年労働者数を外生的に増やすという操作は、予想外の今期の生産物価格の下落により、最適な水準よりも多くの中高年労働者を抱え込んでしまったという状況に対応する。その際に若年の新規採用が抑制されているとするならば、それはまさに玄田(2001)の指摘しようとした因果関係である。

## (2) 実証モデル

以上の理論分析より得られた仮説を検証する前に、既存の「置換仮説」の実証モデルを、上記理論モデルの枠組みの中で、概観しておこう。大まかにいえば、玄田(2001)による「置換仮説」の推定は

$$(y_t - y_{t-1}) / (y_{t-1} + o_{t-1}) = \beta_0 + \beta_1 \{o_{t-1} / (y_{t-1} + o_{t-1})\} + \beta_2 x_{t-1} + u_t, \quad (7)$$

ただし  $x$  は若年雇用比率を決めるその他の説明変数群というモデルを推定している。その結果、 $\beta_1 < 0$  であることを持って、45歳以上の労働者の比率で表現される高齢者比率の高さが若年の新規採用を抑制しているという結論を導いている。

しかしながら、賃金で標準化した財価格が将来下落する衰退企業においては、利潤最大化の結果として今期の若年雇用量は減少するため、左辺は小さな値をとる。同時に、高齢労働者の雇用調整費用の存在によって、 $o_{t-1} / (y_{t-1} + o_{t-1})$  は高い値が選

ばれる事となる。この場合には、 $\beta_1 < 0$ が成立するが、これは高齢労働者比率が高いから、若年の新規採用が抑えられるという因果関係を示しているわけではない。ただ単純にその企業が直面している将来の財価格が低いという事実を示すのみである。計量経済学の議論に置き換えると、説明変数群  $x$  に来期の財価格の予想が入っていない場合、次期における財価格の下落によって引き起こされる若年雇用の抑制が誤差項に含まれてしまうため、高齢者比率と誤差項が負の相関を持つという内生性が発生し、結果として、OLS推定量  $\hat{\beta}_1$  は  $E\hat{\beta}_1 < \beta_1$  という Omitted Variable バイアスをもつ。

この論文では、高齢者比率  $\{o_{t-1}/(y_{t-1} + o_{t-1})\}$  を用いる代わりに、より直接的な年齢別の正規従業員の過不足感を用いた分析を行う。予見できなかった価格ショックをデータ上捉えることは通常難しいが、手元のデータには正規従業員の過不足状況を主観的に聞いたデータがある。企業が直面する価格の流列を完全予見して雇用調整を行っているという想定のもとでは、従業員の過不足が発生するのは予想外の価格ショックを経験したときのみである<sup>2</sup>。予想外の正の価格ショックを経験した企業は従業員が不足していると感じ、予想外の負の価格ショックを経験した企業は従業員が過剰であると感じるであろう。年齢層  $j$  の従業員が不足していると答えた企業すなわちプラスの需要ショックを経験した企業が 1 をとるダミー変数を  $D_j^+$  と定義し、従業員が過剰であると答えた企業、すなわちマイナスの需要ショックを経験した企業が 1 を取るダミー変数を  $D_j^-$  と定義し、以下の式を推定する。

$$(y_t - y_{t-1}) / (y_{t-1} + o_{t-1}) = \gamma_0 + \sum_j D_j^+ \gamma_{1j} + \sum_j D_j^- \gamma_{2j} + \gamma_3 x_{t-1} + v_t \quad (8)$$

ここで、 $D_j^+$  は各年齢層ごとの雇用の過剰感を示すダミー変数であるため、中高年正規従業員の過剰感が新規新卒採用を抑制しているとする、45歳から59歳まで

<sup>2</sup> 実際われわれの分析サンプルの企業の62パーセントが従業員規模は適正だと答えている。

---

の正規従業員の過剰感を示すダミー変数に対応する係数は負の値をとることが予想される

以上、若年のマージンでの新規雇用の決定を考察したが、高齢者のマージンでの新規採用はどうなっているだろうか。ここではデータから入手可能な中途採用者の数を高齢者のマージンでの雇用調整と考えて、以下のような式を推定する。

$$(o_t - o_{t-1}) / (y_{t-1} + o_{t-1}) = \delta_0 + \sum_j D_j^+ \delta_{1j} + \sum_j D_j^- \delta_{2j} + \delta_3 x_{t-1} + v_t \quad (9)$$

ここでは各年齢の労働者の過不足感に応じて、中途採用者数がどのように変動するか注目する。

以上の分析に加えて、高齢者の定年退職が新規雇用を生み出したかも検証する。仮に、現在の高年齢者比率がその企業が直面する財価格の変化に対する充分統計量となっているとするならば、現在の高年齢者比率が若年ならびに高年齢者の新規雇用を決定するはずであるから、現在の高年齢者比率を条件づけたうえでは、定年退職者の数は新規採用に影響を与えないはずである。これを検証するために(8)ならびに(9)式に以下に定義される過去2年間の定年退職比率を追加し、その係数がゼロであるかどうかを検証する。

以上の推定手法の議論においては、被説明変数がゼロ以下の値をとらないことを無視してきたが、実際の推定においては誤差項の条件付均一分散性と正規性を仮定した上で、Tobit推定を行う。

### 3. データ

ここでは財団法人連合総合生活開発研究所の行った『企業の採用・退職・能力開発アンケート調査票』のなかの企業調査票を用いた実証分析を行う。この調査は2005年1月から3月にかけて実施され、連合加盟産別を構成する企業別労働組合の所属する企業および帝国データバンク社提供の名簿に基づく企業を対象に、3,265件が配布され、460件の回答をえた。回収率は14.1%である。

この調査では2004年12月現在の男女別の正規従業員数が年齢階層別<sup>3</sup>に記録されている。同時に過去3年間の定年退職者数、過去2年間の正規従業員の増減数、過去3年間の新規学卒・中途採用別の正規従業員採用数が記載されている。これらの情報を元に2節で定義された、新規学卒採用比率、中途採用比率、中高年比率、定年退職比率を以下のとおり計算する。

- $(y_t - y_{t-1}) / (y_{t-1} + o_{t-1})$  : 過去2年間の新規学卒採用比率 = (2003年度 + 2004年度の正規学卒採用) / (2005年現在の正規雇用者数 - 過去2年間の正規雇用者数の変化)
- $(o_t - o_{t-1}) / (y_{t-1} + o_{t-1})$  : 過去2年間の中途採用比率 = (2003年度 + 2004年度の中途採用) / (2005年現在の正規雇用者数 - 過去2年間の正規雇用者数の変化)
- $(o_{t-1}) / (y_{t-1} + o_{t-1})$  : 2年前の中高年労働者比率 = (2005年現在の45-59歳の男女正規雇用者数 + 2003年度 + 2004年度の定年退職者数) / (2005年現在の正規雇用者数 - 過去2年間の正規雇用者数の変化)
- 過去2年間の定年退職比率 = (2003年度 + 2004年度の定年退職者数) / (2005年現在の正規雇用者数 - 過去2年間の正規雇用者数の変化)

また、「従業員全体でみて、正規従業員の数は適正ですか、該当する番号に○をつけてください。」という問いに[過剰・適正・不足]の3択で答える質問があるので、この質問で従業員の過不足感を捕らえる。さらにその質問に引き続き、「年齢階層別にみて、正規従業員の数をどうお考えですか、該当する番号にそれぞれ○をつけてください。」という問いに、24歳以下、25歳以上44歳以下、45歳以上59歳以下、60歳以上のカテゴリーのそれぞれについて、[過剰・適正・不足]の3択で答える質問があるので、この質問で年齢ごとの従業員の過不足感を捕らえる。

460件の回答のうち、都道府県、事業所数、設立年次、売り上げ、資本金、産業の回答が有効であったものが404件、さらにそのうち新規雇用比率、中高年比率、定年退職者比率、年齢別雇用過不足感の回答が有効であった310件を分析サンプルとして以下の分析では用いる（図表I-6-3参照）。

<sup>3</sup> 24歳以下、25歳-44歳、45歳-59歳、60歳以上の4区分。

図表 I - 6 - 3 : 分析サンプルの構築

有効回答	サンプル数
全企業	460
都道府県、事業所数、設立年次、売り上げ、資本金、産業	404
新規雇用比率、中高年比率、定年退職者比率、年齢別雇用過不足感	310

図表 I - 6 - 4 : 記述統計量

変数	平均	標準偏差
設立年次 (西暦)	1946.22	31.08
売上高 (百万円)	208997.5	755892
資本金 (百万円)	20582.96	62618.99
正規従業員数 (人)	2413.32	6693.16
新卒正規採用比率 (%)	3.28	4.05
中途正規採用比率 (%)	3.89	8.06
中高年比率 (%)	36.65	16.79
定年退職比率 (%)	3.65	3.52
雇用過不足感 24歳以下 過剰 (%)	0.32	5.68
雇用過不足感 24歳以下 不足 (%)	57.10	49.57
雇用過不足感 25歳-44歳 過剰 (%)	12.26	32.85
雇用過不足感 25歳-44歳 不足 (%)	38.39	48.71
雇用過不足感 45歳-59歳 過剰 (%)	48.39	50.05
雇用過不足感 45歳-59歳 不足 (%)	4.19	20.08
雇用過不足感 60歳以上 過剰 (%)	10.97	31.30
雇用過不足感 60歳以上 不足 (%)	2.26	14.88

N=310

図表 I - 6 - 4 にはこのサンプルの記述統計量が報告されている。設立年次、売上高、資本金額、正規従業員数の平均を見てみると、そのどれもがサンプルに含まれる平均的な企業が大企業であることを物語っている。主に労働組合を通じた質問票の配布・回収であったためこのようなサンプルとなったものと思われる。以下の分析結果を解釈するに当たっては得られている結果は大企業に関するものに偏っている可能性がある点に注意が必要である。新規正規採用比率、中途正規採用比率、中高年比率、定年退職比率に関してはそれぞれの分布を図を用いながら議論する。われわれが特に注目している45歳以上59歳以下の正規社員が過剰であると答えた企業はおおよそ48.4%にも及んでおり、その一方で不足であると答えた企業はおおよそ4.2%と、大半の企業が過剰・あるいは適正と答えていることが分かる。この過不足感の企業間の違



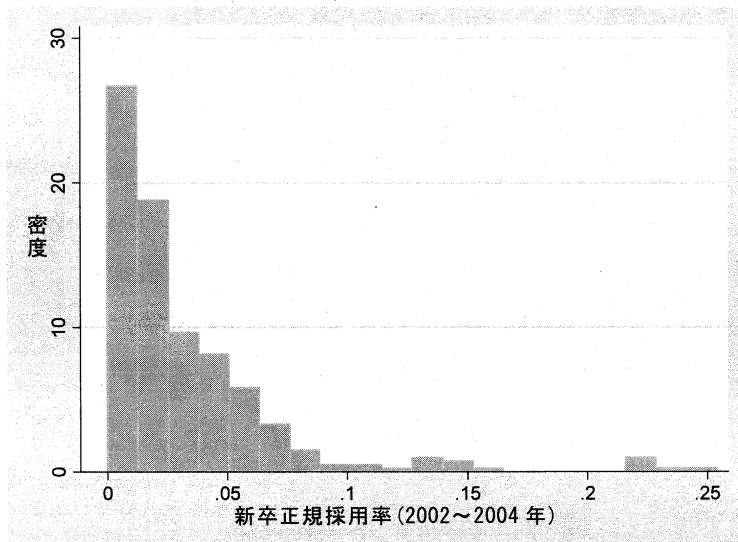
いを用いれば、第2節で論じた実証戦略は実行可能であると思われる。図表 I-6-1-5 は新規採用比率の分布のヒストグラムであるが、採用比率は0の企業から0.1前後の企業まで0の方向にゆがんだ形ではあるが広く分布していることが分かる。また、図表 I-6-6 は中途採用比率の分布であるが、これは新規採用よりもより広い幅で分布していることが分かる。分布の形じたいは0方向にゆがんでいる点において新規採用比率と同一である。図表 I-6-7 は2002年時点における中高年労働者の比率であるが、4割前後をモードとして、幅広く分布しており、中高年労働者比率の変動が新規採用にどのような影響を与えるかを調べるに当たっては望ましいデータであるといえる。同じく図表 I-6-8 は定年退職者比率の分布を描いたものであるが、これも0から0.1を中心に幅広く分布していることが分かる。図表 I-6-9 は中高年労働者の比率と新規正規採用比率の関係をプロットしたものであるが、おおよそ右下がりの関係、すなわち中高年労働者が増えると新規正規採用比率が落ちるという関係が見られる。単回帰分析を行った結果は以下のとおりである。

$$\text{newhire ratio} = 0.06 - 0.07 \text{hiratio}, R^2 = 0.09, N = 310.$$

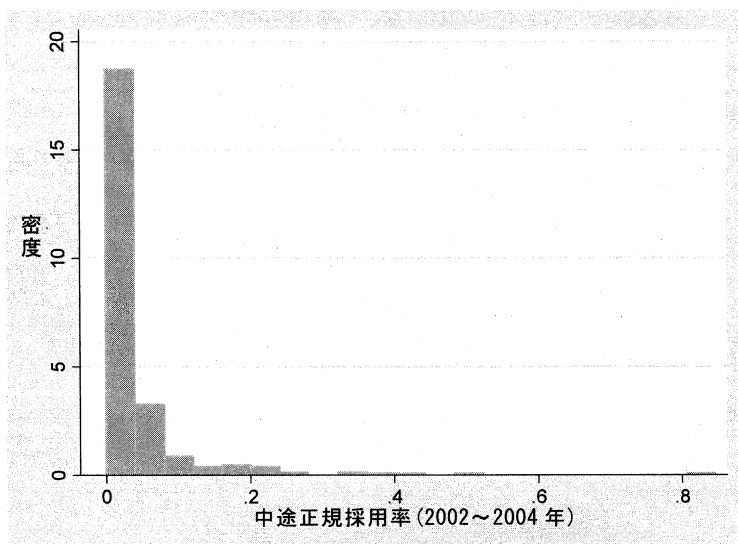
(0.005)      (0.01)

ちなみにカッコ内は標準誤差である。中高年比率が0.1上昇すると、新卒正規採用比率が0.007落ちることを意味する。新卒正規採用比率のサンプル平均は0.03程度であるから、これは大きな効果である。また、この推定された係数は統計的に有意である。よってこのデータにおいても玄田(2001a)の結果が復元できることが明らかになった。

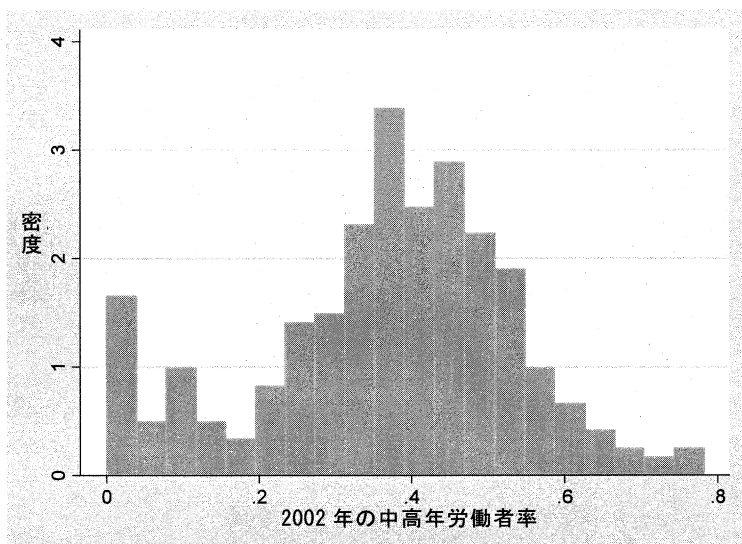
図表 I - 6 - 5 2002年から2004年にかけての新卒正規採用が  
2002年の正規労働者に占める割合



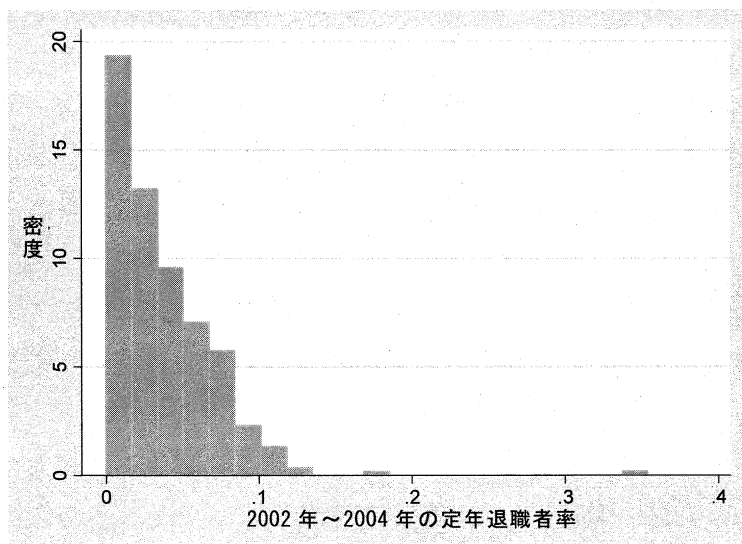
図表 I - 6 - 6 2002年から2004年にかけての中途正規採用が2002年の  
正規労働者に占める割合



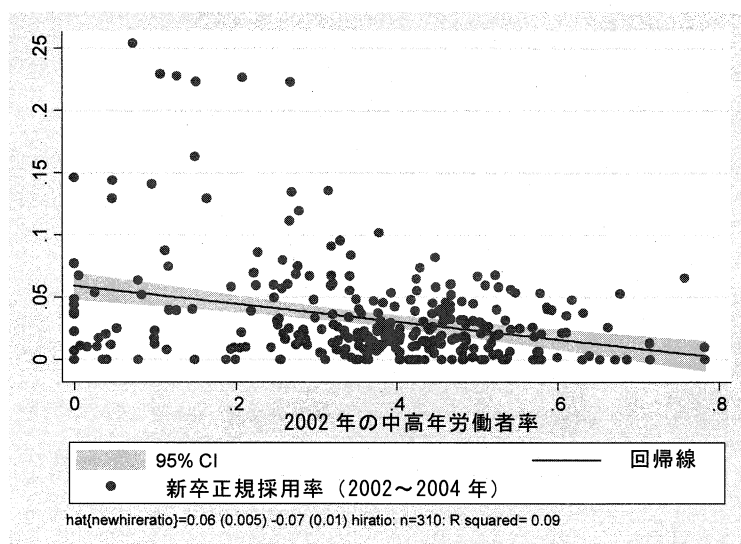
図表 I - 6 - 7 2002年時点において45歳から59歳の正規労働者が  
正規労働者全体に占める割合



図表 I - 6 - 8 2002年から2004年にかけての定年退職者が2002年の  
正規労働者に占める割合



図表 I - 6 - 9 2002年から2004年にかけての新規採用比率と  
2002年の45-59歳比率



#### 4. 分析結果

##### (1) 新卒採用比率の決定分析

正規従業員の新卒採用比率を被説明変数とした回帰分析の結果は図表 I - 6 - 10にまとめられている。まず第(1)列は玄田による回帰分析を企業の創業からの年数と、産業の違いをコントロールした上で再現したものである。係数は負で有意となっていて、玄田が得た結果はこのデータでも再現されている。係数自体は単回帰分析の-0.07から-0.06と若干縮小しており、衰退産業において、中高年比率が上がる一方で新卒採用が抑制されるという関係が、産業ダミーによってある程度吸収されたことを示唆する。しかしながら、係数が相変わらず負で有意であることは、同一産業に属する各企業の中高年比率の高低が、新卒採用比率に影響を与えていることを示唆している。繰り返しになるが、この同一産業に属する各企業の中高年比率の高低が将来の財価格の異質性によってもたらされているとするならば、ここで推定している関係は因果関係を意味しない。

年齢ごとの正規従業員の過不足感を用いた、中高年労働者の過剰と新卒採用の間の因果関係の直接的な推定結果は**図表 I - 6 - 10**の第(2)列に報告されている。24歳以下の正規従業員の過不足感はそれを入れてしまうと、他の年齢層の過不足感が24歳以下正規従業員の過不足感に影響を及ぼして、結果として新卒採用に影響を与えるという経路が切断されてしまうため、あえて入れていない。ここで統計的に有意な係数となっているのは45歳から59歳の正規従業員の過剰感への係数だけであり、この年齢層の正規従業員の過剰感が新卒正規従業員の雇い入れを抑制しているという結果が得られている。係数の大きさは、45歳から59歳の正規従業員が過剰だと感じている企業は適正だと感じている企業よりも2.3パーセントポイント新卒正規雇い入れ比率を減少させることを示唆している。平均的な雇い入れ比率が**図表 I - 6 - 4**より分かるように3.28パーセントであるので、45歳から59歳の正規従業員の過不足間が新卒正規雇い入れ比率の変動の大きな部分を説明することが明らかになった。このほかの年齢層の過不足感については、どの係数も有意ではなく、玄田の主張する45歳から59歳までの中高年労働者の過剰が若年新規採用を抑制しているという置換仮説は、新しい実証分析の手法によっても支持される結果となった。

定年退職の増加が新卒正規採用を増加させるかという仮説を検証した分析結果は**図表 I - 6 - 10**第(3)列に報告されている。ここでは、将来の財価格の予想が45歳から59歳の正規従業員の比率に反映されていると考え、その2年前の比率を一定に保った状態で、過去2年間の定年退職者比率の増加が、過去2年間の新卒正規採用にどのような影響を与えているかを調べている。理論モデルによれば、今期の若年の雇用は、おおよそ、今期の価格と来期の価格の関数となるわけであるが<sup>4</sup>、今期どれだけの退職者が生まれるかは、前期の中高年労働者の数に依存する。今の2期モデルでは前期の中高年労働者数がどのように決まっているのか十分な分析ができていないが、基本的に、中高年で中途採用を無視すれば、前期の中高年労働者数は2期前の若年労働者の数に依存する。よって2期前の価格と1期前の価格が今期の退職者に影響を与えるはずである。よって、価格に系列相関がないとするならば、

<sup>4</sup> 厳密に言えば、同一期間の若年労働者と中高年労働者の補完関係が存在するため、今期の若年雇用の量はすべての期間の価格に依存している。

今期の定年退職者数と今期の新規若年採用者数には相関関係はないはずである。しかしながら長期的な価格に系列相関がないというのは強い仮定であるので、今期中高年労働者の比率で長期的な価格のトレンドを捉えることを考える。その上では、若年新規採用数と定年退職者数の間には相関関係が存在しないというのが理論的に考えられる相関関係である。これはひとえに、今期の定年退職者とは過去の最適化行動の遺産であり、これからの最適化行動の結果として得られる新規新卒採用とは関係がないという点による。第(3)列目の結果はその理論的な含意を支持する結果となっており、2003年時点での中高年比率を制御した上では、2003年から2004年にかけての定年退職者の比率の大小が、新卒採用比率には影響を与えていないことを示している。

図表 I - 6 - 10 新規正規採用比率の中高年比率とその他要因への Tobit 回帰分析

	(1)	(2)	(3)
2003年 中高年比率	-0.056 (0.015)	—	-0.057 (0.017)
創業からの年数	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
雇用過不足感 25歳-44歳 過剰	—	-0.007 (0.007)	—
雇用過不足感 25歳-44歳 不足	—	0.006 (0.005)	—
雇用過不足感 45歳-59歳 過剰	—	-0.023 (0.005)	—
雇用過不足感 45歳-59歳 不足	—	0.001 (0.012)	—
雇用過不足感 60歳以上 過剰	—	-0.006 (0.008)	—
雇用過不足感 60歳以上 不足	—	-0.005 (0.015)	—
2003-2004年 定年退職比率	—	—	0.008 (0.079)
定数項	0.048 (0.041)	0.013 (0.039)	0.048 (0.041)
産業ダミー	含む	含む	含む
企業数	310	310	310
Log Likelihood	436.01	442.71	436.02

## (2) 中途採用比率の決定分析

次に中途採用比率がどのようなメカニズムによって決定されているかについての分析結果を報告する。まず中途採用の比率を45歳以上正規従業員比率に回帰した結果が図表 I - 6 - 11 第(1)列に報告されている。45歳以上正規従業員比率の係数は統計的に0とは異ならず、中高年比率は中途採用の多寡に影響を与えないことが明らかになった。中途採用が行われるのは1期目の価格と2期目の価格が大きく異なり、中途採用による高齢労働者の雇用調整が必要になるケースや、今期の価格が予想から大きく乖離して高齢労働者のマージンでの雇用調整も必要になるケースであるため、長期の価格動向を代理していると考えられる中高年正規従業員比率と相関を持たないとしても不思議ではない。

図表 I - 6 - 11 中途採用比率の中高年比率ならびに定年退職比率への Tobit 回帰分析

	(1)	(2)	(3)
2003年 45-59歳比率	0.002 (0.035)	-	0.002 (0.039)
創業からの年数	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-
雇用過不足感 45歳-59歳 過剰	-	-0.012 (0.012)	-
雇用過不足感 45歳-59歳 不足	-	0.028 (0.027)	-
雇用過不足感 60歳以上 過剰	-	0.018 (0.018)	-
雇用過不足感 60歳以上 不足	-	-0.018 (0.038)	-
2003-2004年 定年退職比率	-	-	-0.013 (0.179)
定数項	0.023 (0.090)	0.033 (0.089)	0.021 (0.092)
産業ダミー	含む	含む	含む
企業数	310	310	310
Log Likelihood	436.01	442.71	436.02

ここでも年齢別正規従業員の過不足感の情報は、予想外の価格変化を捉える変数として有用である。ここでは中途採用の対象となる年齢を24歳以下と25歳-44歳と

---

---

想定して、これら年齢層の正規従業員の過不足感は回帰式よりはずした分析を行った。回帰分析の結果は**図表 I - 6 - 11**第(2)列に報告されている。どの年齢の過不足感のダミー変数への係数も統計的には有意ではないが、係数の大きさから言えば45-59歳の人材不足感が、中途採用を促進していることが明らかになった。標準誤差が係数に比べて大きいのはこの年齢層の人材不足感を報告する企業が全体の4.19パーセントしかなく、変数の変動が小さいことに起因していると思われる。サンプル数が充分でないため確定的な結論は得られないが、おおよそ中高年労働者の不足が認識されているような企業、すなわち予期せざる製品需要の増加を経験したような企業で、中途採用比率が増加している姿が見て取れる。

最後に定年退職者の割合と中途採用比率の関係を**図表 I - 6 - 11**第(3)列にみてみよう。推定結果は2003年時点の45歳から59歳の中高年比率、過去2年間の定年退職比率ともに、過去2年間の中途採用比率には影響を与えないことが示している。定年退職者の数が採用者数に影響を与えないというのは、新卒採用のケースと同じである。ここでも定年退職者数はすでに長期的な人員計画に組み込まれており、定年退職者が増えたからといって、急に定年退職者数が増えるといったような関係にはないようである。

## 5. 結果の頑健性についての議論

### (1) 人員の過不足感と将来価格の予想の相関の可能性

ここまでの議論において、年齢別の人材の過不足感は今期の突然の価格の変動に依存して決定されると想定してきた。すなわち今期、予想されなかった大きさで財価格が下落した際に、中高年労働者の過剰感が発生するという想定であった。その際に来期の価格は変動しないという仮定の下で分析が行われてきた。しかしながら、今期の価格変動が来期の価格変動と相関を持ち、仮に今期の価格下落が来期の価格下落と相関を持つとすると、今期の価格下落が今期中高年労働者の過剰感を決めると同時に、来期の価格下落への予想が新卒採用を抑制するという可能性も存在する。その場合には中高年労働者の過剰が新卒採用を抑制しているというよりも、今



期の価格下落によって示唆される来期以降の価格の下落が新卒採用を抑制しているというほうが適切であり、その意味で今期中高年労働者の過剰感は、誤差項に含まれている来期以降の価格の予測と相関をもつ可能性があり、その意味で、内生変数となっている可能性がある。以上の推論が正しいならば、中高年労働者の過剰感への係数には負のバイアスがかかることになる。この内生性に対処するためには、将来の財価格の予想を説明変数に加えることが最も理想的ではあるが、そのような予想についてのデータをこのサーベイから得ることはできない。そこで、代わりに3年後の正規従業員の増減についての予測を、将来価格についての予測の代理変数として用いる。この質問は「現在の従業員数と比較し、3年後の従業員数は、合計または職種別数で、増加しますか、減少しますか。項目ごとにあてはまる番号に○をつけてください。」という質問で、これに増加する、減少する、現状維持、分からないという答えが選べるようになっている。職種別にもきいているが、ここでは正規従業員全体についての答えをダミー変数にしたものを説明変数として用いた分析を行う。

分析の結果は図表 I - 6 - 12 第(1)列に報告されているが、3年後に正規従業員が増加すると答えた企業においては新卒採用が、より活発に行われていることが示唆されるが、この係数は統計的には有意ではない。一方、3年後の正規従業員数が減少すると答えた企業においては新卒採用は抑制されており、この係数は有意である。この推定において注目すべき係数は、45歳-59歳の正規従業員の過剰感に対する係数であるが、 $-0.018$  (s. e.  $0.005$ ) と負で統計的に有意な結果が得られた。この係数は図表 I - 6 - 10 第(2)列に報告されている係数 $-0.023$  (s. e.  $0.005$ ) に比べると絶対値で小さくなっていて、将来予測を入れないと、中高年労働者の過剰感が内生になるという予測と整合的である。しかしながら、将来予測の代理変数を入れた後でも、中高年労働者の過剰感が、新卒正規従業員の採用が抑制されていることが確認され、結果の頑健性が示唆される。

図表 I - 6 - 12 新規正規採用比率の年齢別正規従業員の過不足感への Tobit 回帰分析

	(1)	(2)	(3)
雇用過不足感 25歳-44歳 過剰	-0.007 (0.008)	-0.010 (0.007)	-0.010 (0.007)
雇用過不足感 25歳-44歳 不足	0.005 (0.005)	0.008 (0.005)	0.008 (0.005)
雇用過不足感 45歳-59歳 過剰	-0.018 (0.005)	-0.020 (0.005)	-0.016 (0.005)
雇用過不足感 45歳-59歳 不足	0.002 (0.012)	0.002 (0.012)	0.003 (0.012)
雇用過不足感 60歳以上 過剰	-0.008 (0.008)	-0.006 (0.008)	-0.008 (0.008)
雇用過不足感 60歳以上 不足	-0.014 (0.017)	-0.008 (0.015)	-0.018 (0.017)
創業からの年数	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
3年後の正規従業員増加	0.009 (0.007)	—	0.007 (0.007)
3年後の正規従業員減少	-0.014 (0.006)	—	-0.014 (0.006)
3年後の正規従業員不明	-0.008 (0.009)	—	-0.005 (0.009)
2003年 45-59歳比率	—	-0.053 (0.015)	-0.045 (0.016)
定数項	0.043 (0.039)	0.042 (0.039)	0.059 (0.039)
産業ダミー	含む	含む	含む
企業数	294	310	294

さらに将来の財価格に関する予測の代理変数として、現在の中高年正規従業員比率を用いることも考える。長期的に予想されていた将来時点での財価格の予想は、現在の中高年正規従業員比率に反映されているはずである。この変数だけを年齢別過不足感に加えて、説明変数とした回帰分析の結果が図表 I - 6 - 12第(2)列に報告されており、さらに、この長期的な価格の予想と、最近時点の価格の予想のアップデートが反映されていると考えることができる3年後の正規従業員数の増減に関する予測も同時に導入した推定結果が図表 I - 6 - 12第(3)列に報告されている。このどちらの特定化においても、45歳から59歳の正規従業員の過剰感は新卒正規採用を抑制していることが明らかになる。もっとも、係数の大きさ自体が変数を追加

するにしたがって小さくなっている点には注意が必要であり、将来の景気予測（財価格の予測）が推定結果に影響を与える点には注意が必要である。仮にここで導入されている将来の景気予測に関する代理変数の質がよくないとするならば、これらの代理変数では捕らえ切れなかった将来の景気予測が45歳から59歳の正規従業員の過剰感と相関してしまっている可能性は否定できない。しかしながら、**図表 I - 6 - 12**第(3)列にしても45歳から59歳の正規従業員が過剰であると答えている企業は適正だと答えた企業よりも1.6パーセントポイント新卒採用を抑制していることを示唆しており、新卒採用の平均がおおよそ3.3パーセントであることを考えれば、とても大きな負の効果を持っていることを明らかにしている。よって、将来予測の測定誤差による影響が、45歳から59歳までの中高年労働者の過剰感への真の係数がゼロであるにもかかわらず、推定された係数が負になるほどに大きなバイアスをもたらしているとは考えにくい。よって、これらの推定結果は中高年労働者の過剰が新卒正規採用を抑制しているという結果の頑健性を示唆している。

## (2) Tobit推定の誤差項が均一分散かつ正規分布でない可能性について

ここまでの回帰分析では被説明変数がゼロ以下の値をとらないことに配慮して、Tobit分析を行ってきたが、Tobit推定量の一致性は誤差項の条件付均一分散性と正規性につよく依存していることが知られている。その一方で**図表 I - 6 - 9**をみると、中高年比率が低い企業において新卒採用比率の分散が大きいという不均一分散性が存在することが見て取れる。仮に新卒採用比率が負の値をとりうるとして、中高年比率が低い企業において、負の方向への分散も大きいとすると、ひよっとすると中高年比率と新卒採用比率の間には何の関係もない可能性すらある。このように考えてみると、特に均一分散性に関しての仮定を緩めた上での分析を行い、Tobit分析による結果と同じような結果が得られるかを検討することは意義深い。

より頑健な推定量をえるために、ここではPowell(1984)とPowell(1986)において提案された推定手法を用いる。まずPowell(1984)により提案されたCensored Least Absolute Deviation (CLAD)推定であるが、被説明変数の条件付メディアンは、Censoringが起こる点にまで達している場合を除いて、Censoringが起こっていても

---

変わらないという特性を用いた推定である。よって、メディアン<sup>①</sup>の位置がCensoringの点にかからない部分を用いてメディアン回帰を行えば、一致性を持った推定を行うことができる。具体的には

- ① 全観察値を用いて、メディアン回帰を行う
- ② メディアン回帰の予測値が0にかかる観察値を取り除く
- ③ 選択された観察値をサンプルとしてメディアン回帰を行う
- ④ 2に戻る。観察値を取り除く必要がなくなるまで②から④のプロセスを繰り返すという推定を行う。この手順を踏んでえられた推定量は誤差項の条件付メディアンが0であるという仮定が満たされていれば、一致性を持ち、かつ漸近的に正規分布に従う。上記の推定をStataのqregコマンドでメディアン回帰を用いて行う。

推定の結果は**図表 I - 6 - 13**にまとめられている。まず第(1)列は新卒採用比率を中高年比率とその他の変数に回帰した結果であるが、この推定結果によれば中高年比率が新卒採用比率に与える影響は統計的に有意ではない。Tobit推定において負で有意な結果が得られた理由は均一分散性の仮定に大きく依拠している可能性を示唆する結果である。なお、サンプル数は310のままであるが、これは条件つきメディアン<sup>②</sup>の予測値が0にかかる観察値が存在しなかったことを示唆する。その一方、第(2)列に報告されている年齢別の従業員の過不足感を用いた分析結果は、Tobit分析で得られた45歳から59歳の正規従業員の過剰感が新卒正規採用を抑制するという結論が、この推定においても当てはまることを示している。この変数への係数はその絶対値は小さくなっているものの、統計的には有意である。最後に第(3)列は過去2年間の定年退職者の比率を説明変数に取り入れた推定であるが、ここでも定年退職者の増加が新卒正規採用を増加させるという関係は観察されない。

図表 I - 6 - 13 新規正規採用比率の中高年比率とその他要因へのメディアン回帰分析

	(1)	(2)	(3)
2003年 中高年比率	-0.017 (0.021)	—	-0.024 (0.016)
創業からの年数	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
雇用過不足感 25歳-44歳 過剰	—	-0.003 (0.004)	—
雇用過不足感 25歳-44歳 不足	—	0.005 (0.003)	—
雇用過不足感 45歳-59歳 過剰	—	-0.013 (0.003)	—
雇用過不足感 45歳-59歳 不足	—	-0.008 (0.006)	—
雇用過不足感 60歳以上 過剰	—	-0.004 (0.004)	—
雇用過不足感 60歳以上 不足	—	-0.006 (0.008)	—
2003-2004年 定年退職比率	—	—	0.049 (0.072)
定数項	0.037 (0.010)	0.012 (0.003)	0.037 (0.007)
産業ダミー	含む	含む	含む
企業数	310	306	310

注：Powell(1984)に従った分析。具体的な手順は以下のとおり。

- ① すべての観察値を用いてメディアン回帰分析を行う
- ② 回帰分析の結果、その予測値がゼロを下回る観察値を取り除く
- ③ ②によって限定された観察値に対してメディアン回帰分析を行う
- ④ ②に戻る。このプロセスを取り除かれる観察値がなくなるまで行う

この推定量は誤差項の説明変数で条件付けた上での条件付メディアンがゼロである場合に一致性を持ち、漸近的に正規分布する。

次にPowell(1986)が提案したSymmetrically Censoring Least Squares (SCLS) 推定を行う。この推定法はCensoringによって起こる誤差項分布の非対称性を、Censoringが起こっているのとは逆方向に同じ分だけ人工的にcensoringすれば、誤差項分布の対称性が回復され、加工後のサンプルにおいては誤差項の条件付期待値がゼロとなるというアイデアに基づくものである。具体的には、

- ① 全観察値を用いて、OLS回帰を行う。予測値、 $\hat{y}$ を求める

- 
- ② 被説明変数が0あるいは $2\hat{y}$ を上回る観察値を取り除く。この操作により、誤差項の対称性は回復される
  - ③ 選択された観察値をサンプルとしてOLS回帰を行う
  - ④ ②に戻る。観察値を取り除く必要がなくなるまで②から④のプロセスを繰り返す

この推定は誤差項の条件付分布が対称であれば、一致性を持つことと前期正規分布を持つことがPowell(1986)において示されている

推定の結果は図表 I - 6 - 14にまとめられている。第(1)列や第(3)列の中老年比率の係数は統計的に有意であるが、その係数の絶対値は五分の一程度になっていて、やはり均一分散性の仮定がTobit推定の結果に大きな影響を与えていることが明らかになった。その一方で第(2)列に報告されている、年齢別過不足感の影響は、特に45歳から59歳の正規従業員の過剰感が新卒正規採用を抑制しているという部分において、Tobit分析でえられた係数とほとんど変わらない係数がえられている。加えて、25歳から44歳の正規従業員の過剰感も新卒正規採用を抑制しているという結果が得られた。

以上、Tobit推定量よりもゆるい仮定の下で一致性を持つPowell(1984)とPowell(1986)の推定量を用いた分析結果を紹介してきたが、要点は以下の2点である。第1に、新卒正規採用を中老年比率その他に回帰するTobit分析の結果は誤差項の均一分散性の仮定に大きく依存する。そのため、Powell(1984)やPowell(1986)の手法を使うと、中老年比率の係数の統計的な有意性が失われたり、係数の絶対値がかなり小さくなるという現象が観察された。第2に、正規新卒採用比率を年齢別正規従業員の過不足感に回帰する分析結果は、Tobitによる推定でも、Powell(1984)あるいはPowell(1986)による推定でもおおそ同じような結論が得られ、結果の頑健性が確認された。すなわち、45歳から59歳の労働者の過剰感の新卒正規従業員の採用比率を減少させることにつながっている。

図表 I - 6 - 14 新規正規採用比率の中高年比率とその他要因への SCLS 回帰分析

	(1)	(2)	(3)
2003年 中高年比率	-0.014 (0.007)	—	-0.016 (0.009)
創業からの年数	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
雇用過不足感 25歳-44歳 過剰	—	-0.029 (0.008)	—
雇用過不足感 25歳-44歳 不足	—	0.021 (0.004)	—
雇用過不足感 45歳-59歳 過剰	—	-0.021 (0.004)	—
雇用過不足感 45歳-59歳 不足	—	0.008 (0.009)	—
雇用過不足感 60歳以上 過剰	—	0.010 (0.006)	—
雇用過不足感 60歳以上 不足	—	-0.049 (0.020)	—
2003-2004年 定年退職比率	—	—	-0.114 (0.059)
定数項	0.066 (0.015)	0.018 (0.019)	0.067 (0.015)
産業ダミー 企業数	含む 196	含む 146	含む 172

注：Powell(1986)に従った分析。具体的な手順は以下のとおり。

- ① すべての観察値を用いて OLS 回帰分析を行う。予測値をえる
  - ② 被説明変数がゼロを下回る観察値と予測値の2倍を下回る観察値を取り除き、誤差項の対称性を回復する
  - ③ ②によって限定された観察値に対して OLS 回帰分析を行う。予測値をえる
  - ④ ②に戻る。このプロセスを取り除かれる観察値がなくなるまで行う
- この推定量は誤差項の説明変数で条件付けた上での誤差項が対称分布に従う場合に一致性を持ち、漸近的に正規分布する

## 6. 結論

この論文では、労働者の高齢化が若年の新規雇用を抑制しているという主張を再検討した。まず、中高年労働者が若年の新規採用を抑制するという因果関係がどのような状況で発生しうるかを、企業にとっては、中高年労働者の数も若年労働者の数も選択可能な変数であることに注意を払いながら、考察した。企業にとっての外生変数は

---

製品価格と若年・中高年の賃金であるが、中高年労働者の雇用調整に調整費用がかかるという想定の下、これらの外生変数が与えられた下で、2期間の利潤最大化問題を解く企業がどのような若年労働者数ならびに中高年労働者数を選択するかを明らかにした。その上で、今期の製品価格、来期の製品価格の変動が、今期の若年労働者数ならびに中高年労働者数をどのように変化させるかの比較静学を行った。今期の価格下落は来期の価格を一定とした下では、今期の若年労働者数の減少を招くが、この減少の幅は、与えられた中高年労働者数が大きい企業ほど大きくなる。この現象を、中高年労働者が若年新規採用を抑制する因果関係として理解する。

以上のような因果関係を識別しようとする、今期の予想外の価格下落を捉える必要があるわけであるが、既存の研究は識別しようとしている因果関係について、その因果関係が発生するメカニズムを十分に考察していないため、単純に若年新規採用の大きさを中高年比率の大きさに回帰するという分析を行ってしまっている。仮に今期中高年比率が高いというのは単に来期の価格が低いことを予想していることを示しているだけで、来期の価格が低くなるという予想自体が若年新規雇用を抑制してしまっている可能性を排除できない。よって、今期の突然の価格下落に対して、中高年を多く抱える企業ほど、若年の新規雇用を抑えるという因果関係を捉えるためには、予想外の価格下落で中高年労働者の余剰を抱えてしまっているという状態を捉える必要がある。この研究では、中高年労働者の過不足感を直接聞いたサーベイデータを用いて、中高年労働者の過剰と若年労働者の新規採用の抑制の関係を調べた。

まず、われわれのデータを用いて、新卒正規採用比率を45歳から59歳正規従業員が全従業員に占める比率に回帰して、玄田(2001a)の研究の復元を試みたが、復元に成功した。さらに、年齢別従業員の過不足感を用いた分析を行ったが、45歳から59歳の正規従業員に対して過剰感を持っている企業は、新卒正規採用の比率を抑制していることが明らかになった。よって、この論文で新しく提案された識別の手法を用いたとしても玄田(2001)の主張する中高年労働者の増加が労働市場の柔軟性を失わせ、需要ショックに対する対応が若年採用の-marginで強く行われるという因果関係が存在することが明らかになった。

また、年齢別正規従業員の過不足感が、将来の価格予想と相関する可能性を考慮し



て、これから3年間の正規従業員の増減に関する予測を説明変数に加える分析も行ったが、結果に変化はなかった。また、現在の中高年の比率そのものが、価格の長期的なトレンドの予測となっている可能性も考慮して、年齢別過不足感の指標に加えて、中高年正規従業員比率を説明変数に入れた推定も行ったが、やはり45歳から59歳の正規従業員の過剰感が新卒正規採用を抑制しているという結果に変化はなかった。さらに、この論文で多用されているTobit推定量の一致性が、誤差項の均一分散性と正規性に大きく依存している点に注目し、誤差項の条件付メディアンがゼロであることだけが一致性の条件であるPowell(1984)や、誤差項の条件付分布の対称性のみが一致性の条件であるPowell(1986)の手法を用いた推定も行った。これらの推定を行ったとしても45歳から59歳の労働者の過剰感が新卒正規採用を抑制しているという結果に変化はなかった。よって、中高年労働者が多いことが、負の需要ショックとあいまって、新卒正規雇用を抑制しているという因果関係は頑健に存在するといえる。

得られた結果からの政策的なインプリケーションであるが、まず認識すべき重要な点は、若年失業率の要因として大きな要因であると考えられるのは需要ショックである点である。その点でまず、マクロ政策を通じた適切な需要の管理が重要であることが示唆される。さらに、中高年労働者に与えられた雇用保護のゆえに、マクロショックのリスクを若年労働者が負うことになっている点に対しても配慮が必要で、中高年労働者の雇用保護の度合いについて、そのあるべき姿が世代間負担の公平性の観点から引き続き議論されるべきである。現状においては雇用保護という形で政府が介入している以上、中高年労働者から若年労働者への、労働インセンティブをゆがめない適切な形での移転が真剣に考察されるべきであろう。

またKondo(2005)は新卒時点での就業形態がその後の就業形態に因果関係の意味で影響を与え続けることを示している。その一部は人的資本蓄積の機会の有無によって説明できるのではないかと思われる。その点において、若年失業者への訓練機会の提供は重要だろうと思われる。現時点において、若年の失業・無業対策はジョブカフェの充実など市場における摩擦の解消に大きな比重が置かれているが、近年の失業率・無業率の急激な上昇は労働市場の摩擦が急激に増加したためだとはにはわかには考えがたい。これらの政策について、大量観察に基づく数量的な政策評価を行うことを期待

---

---

したい。また、若年労働者への訓練の効果などについても定量的な研究が必要不可欠であり、幅広い理論ならびに実証研究に基づくきめ細かい政策の設計が行われることが必要不可欠である。

最後にこの論文では十分に扱えなかった点について2点指摘したい。一つ目は理論モデルが2期モデルである点である。より長い期間にわたり存続する企業を考え、価格の流利に応じてどのような年齢別の雇用パターンが現れるかを考察することは今後の課題である。二つめは用いているデータが玄田による一連の研究で用いられた雇用動向調査とは異なる点である。ここでもちいられた連合総研のデータでも玄田による発見は再現できているため、それほど強い限界とは思われないが、大規模サンプルである雇用動向調査を用いて実証分析を行うことはより正確な推定量を求めるためにも意義のあることである。以上の2点に関しては、適宜共同研究者の助力も得ながら、今後解決していきたい。

## 謝辞

本稿の作成に当たり、連合総研マッチング研究会参加者からのコメントが有益であった。記して感謝したい。特に大橋勇雄、太田聡一両氏からの詳細なコメントに感謝する。残る誤りのすべては筆者のものである。

(川口 大司)

## 参考文献

<日本語文献>

太田 聡一 (2001) 「若者の失業は本当に『ぜいたく失業』か?」『日本労働研究雑誌』第489号

川口 大司 (2003) 「年齢差別禁止法が米国労働市場に与えた影響－米国の実証研究のサーベイ」『日本労働研究雑誌』第521号(2003年12月号)

川口 大司 (2005) 「定年の延長または廃止が高齢者就業に与える影響：米国の経験より」『LRL』6号(財)全労済協会(2005年8月号)

清家 篤、山田篤裕 (2004) 『高齢者就業の経済学』 日本経済新聞社

- 玄田 有史 (2001a) 「結局、若者の仕事がなくなった」『日米比較：企業行動と労働市場』橋木俊  
詔・デービッド・ワイズ編 日本経済新聞社
- 玄田 有史 (2001b) 『仕事の中の曖昧な不安 一揺れる若年の現在』中央公論新社
- 玄田 有史 (2004) 『ジョブ・クリエーション』日本経済新聞社

<英語文献>

- Ayako Kondo (2005) "Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan," mimeo, Columbia University.
- Isao Ohashi (2005) "Wages, Hours of Work and Job satisfaction of the Elderly," *The Japanese Economic Review*, Vol. 56 No. 2, pp. 188-209.
- James Powell (1984) "Least Absolute Deviations Estimation for the Censored Regression Model," *Journal of Econometrics*, Vol. 25, No. 3, pp. 303-325.
- James Powell (1986) "Symmetrically Trimmed Least Squares Estimation for Tobit Models," *Econometrica*, Vol. 54, No. 6, pp. 1435-1460.

## 第Ⅱ部

「企業の採用・退職・能力開発のアンケート」  
および「中途採用者アンケート」の調査報告

## 1) 「企業の採用・退職・能力開発のアンケート」の調査報告

### 目次

#### ● 調査の概要

1. 調査対象
2. 回収
3. アンケートの調査期間
4. 回答企業の属性

#### ● 調査結果について

1. 正規従業員の過不足状況
  - (1) 正規従業員全体について
  - (2) 職種別の過剰・不足回答の特色
  - (3) 年齢階層別の正規従業員の過不足状況
  - (4) 年齢階層別の過不足感の特色
2. 2001年度から2004年度の採用状況について
  - (1) 採用ゼロの企業比率
  - (2) 平均採用者数の推移
  - (3) 採用者に占める新規学卒者の比率
  - (4) 採用者数を決めた理由
  - (5) 今後の採用のあり方の方針について
3. 正規従業員数と退職者数の動向
  - (1) 2002年12月から2004年12月における正規従業員数の変化
  - (2) 従業員減少企業と増加企業の特色
  - (3) 退職者総数の推移
  - (4) 退職者数に占める定年退職者比率の推移
  - (5) 在籍者数に対する退職者数の比率（試算）

---

#### 4. 今後の従業員数の見通し

- (1) 3年後の正規従業員総数の見通し
- (2) 職種別の正規従業員数、非正規従業員数の見通し
- (3) 主要な職種別従業員数の見通し
- (4) 非正規従業員数の見通し

#### 5. 中途採用者の募集と採用決定について

- (1) 職種別の中途採用について
- (2) 中途採用決定で重視した採用理由と不採用理由
- (3) 中途採用者に対する訓練
- (4) 直近における中途採用の募集のあり方、募集条件

#### 6. 企業の教育訓練・研修について

- (1) 職種別の教育訓練・研修の現状
- (2) 中途採用者に対する教育訓練・研修の現状
- (3) 中途採用者と学卒者の教育訓練・研修の差

## ● 調査の概要

### 1. 調査対象：以下の①企業と②企業の合計3,265社

- ① 日本労働組合総連合会に加入している民間産業別組織傘下の企業別組合のうち「連合調査登録組合」となっている1,153組合および産業別組織が「アンケート票」送付可能な単位組合712組合の合計1,865件については、労働組合にアンケート票を送付し、その労働組合を經由して関係企業の人事部にアンケート票を手渡してもらい、その人事部が回答票を連合総合生活開発研究所（以下：連合総研と略記）に直接郵送で2005年3月7日までに返送してもらった。
- ② 帝国データバンク社の名簿から、建設業（100社）、金融業（200社）、不動産（100社）、サービス業（1,000社）の1,400社を抽出し、企業にアンケート票を送付し、回答票を連合総研に2005年3月7日までに直接郵送してもらった。

### 2. 回収：460社、回収率：14.1%

### 3. アンケートの調査期間

連合関係：1月10日に関係産業別組織に送付、産業別組織から単位組合に1月中に配布、単位組合から企業担当部署に2月中旬まで持参、3月7日までに返送。

企業発送分：2月10日発送、3月7日回収

### 4. 回答企業の属性

- ① 産業構成：回答企業の産業構成は、製造業が一番多く41.1%（製造業・機械関係：18%、製造業・その他23%）、次いで運輸・通信業が19.6%、サービス業8.9%、卸・小売業7.2%、建設業7.0%、電気・ガス業3.5%、金融・保険2.4%、その他4.6%などとなっている。

第1表 業種の構成比

単位：%

	建設業	工業製造業・機械・加工	製造業・その他	運輸・通信業	卸・小売り	サービス業	エネルギー・金融その他	無回答	件数
総計	7.0	18.0	23.0	19.6	7.2	8.9	12.2	4.1	460
員正 数規 別従 業									
299人以下	4.0	17.8	25.7	17.8	3.0	14.9	12.9	4.0	101
300人以上	5.3	14.5	24.3	22.4	5.3	10.5	11.8	5.9	152
1000人以上	15.2	23.2	14.1	19.2	14.1	3.0	10.1	1.0	99
3000人以上	7.6	16.7	24.2	16.7	6.1	6.1	21.2	1.5	66

② 回答企業の正規従業員規模別の構成は、3,000人以上が12.8%、1,000~2,999人規模が20.2%、300~999人規模が31.3%、100~299人規模が20.2%、100人未満が6.3%、規模不明が9.1%である。産業別に従業員規模を見ると、製造業は、ほぼ回答企業の分布に近く、運輸・通信業ではやや300~999人規模の中企業が厚く、卸・小売では1,000~2,999人規模が厚く、電気・ガス、金融では3,000人以上の大企業が厚いという特色が見られる。

第2表 正規従業員規模別の構成比と平均従業員数

単位：%、人

	以2 下9 9 人	以3 上0 0 人	人1 以0 上0 0	人3 以0 上0 0	無 回 答	回 答 数 除 無	(中 央 値)	(平 均 値)
総計	24.2	36.4	23.7	15.8	42	418	718.5	2349.8
業 種 別								
建設業	12.5	25.0	46.9	15.6	...	32	1300.0	1616.9
製造業・機械	24.3	29.7	31.1	14.9	9	74	806.5	4084.6
製造業・その他	28.0	39.8	15.1	17.2	13	93	580.0	1455.8
運輸・通信業	22.0	41.5	23.2	13.4	8	82	687.0	2250.4
卸・小売り	10.3	27.6	48.3	13.8	4	29	1097.0	2167.0
サービス業	39.5	42.1	7.9	10.5	3	38	500.0	993.7
エネルギー・金融・その他	23.6	32.7	18.2	25.5	1	55	821.0	3519.9

③ 回答企業の事業所数は、複数事業所の企業が87.2%、単独事業所が10.9%である。単独企業は、製造業・機械（18%）、サービス業（17%）でやや多い。



第3表 単独事業所と複数事業所の比率

		単位：％			
		単 独	複 数	無 回 答	件 数
総計		10.9	87.2	2.0	460
業 種 別	建設業	3.1	96.9	...	32
	製造業・機械	18.1	81.9	...	83
	製造業・その他	10.4	86.8	2.8	106
	運輸・通信業	6.7	90.0	3.3	90
	卸・小売り	3.0	93.9	3.0	33
	サービス業	17.1	82.9	...	41
	エネルギー・金融・その他	14.3	83.9	1.8	56

④ 設立年次の分布は、1944年以前の企業が43.7%と多く、次いで1945～60年が26.1%、1961～80年が18.0%、1981年以降が11.7%であり、1960年以前に設立された社歴40年以上の企業が7割を占めている。社歴が1981年以降の比較的新しい企業が多いのは、サービス業（34%）である。

⑤ 回答企業の資本金額の分布は、1億円未満が14.5%、1～10億円未満が30.7%、10億～100億円未満が28.7%、100億～500億円未満が15.1%、500億円以上が10.9%である。

第4表 現在の資本金額

		単位：％						中央 値	平均 値	
		1 億 円 未 満	1   1 億 円 未 満	1 未 満 0   1 億 円	1 円 未 満 0   5 億	5 0 0 億 円 以 上	無 回 答	件 数 ・ 無 回 答 除	百 万 円	百 万 円
総計		14.5	30.7	28.7	15.1	10.9	11	449	1612	20351
業 種 別	建設業	6.5	41.9	41.9	9.7	...	1	31	1000	3949
	製造業・機械	8.4	26.5	31.3	22.9	10.8	...	83	2899	20033
	製造業・その他	12.4	21.9	28.6	25.7	11.4	1	105	4064	20510
	運輸・通信業	23.6	40.4	18.0	4.5	13.5	1	89	465	14890
	卸・小売り	6.1	30.3	33.3	27.3	3.0	...	33	2921	12738
	サービス業	29.7	45.9	18.9	...	5.4	4	37	150	6542
	エネルギー・金融その他	15.1	30.2	22.6	9.4	22.6	3	53	2400	57923

- ⑥ 正規従業員の年齢構成を見ると、回答企業の平均構成は、24歳以下が6.3%、25～44歳が54.1%、45歳以上が39.6%となっている。24歳以下が相対的に多い産業は、サービス業（9.6%）であり、25～44歳の青壮年層が比較的に多いのは、卸・小売（62%）、サービス業（60%）であり、45歳以上の中高年が多いのは運輸・通信（48%）、建設（45.5%）である。

第5表 正規従業員の年齢構成

単位：%

		24歳以下	25～44歳	45歳以上
総計		6.3	54.1	39.6
業 種 別	建設業	4.2	50.4	45.5
	製造業・機械	6.3	55.2	38.4
	製造業・その他	6.2	53.3	40.5
	運輸・通信業	4.3	47.9	47.8
	卸・小売	7.4	62.3	30.3
	サービス業	9.6	59.8	30.6
エネルギー・金融その他		7.6	56.7	35.6
員 正 数 規 別 従 業	299人以下	6.2	51.2	42.7
	300人以上	7.2	54.3	38.6
	1000人以上	6.0	54.5	39.5
	3000人以上	4.9	57.4	37.8

- ⑦ 回答企業の正規従業員に占める女性比率の平均値は14.8%である。産業別には卸・小売業では26.4%、サービス業では30.2%などが女性比率が高い産業となっている。

正規従業員の年齢別構成別に見た女性比率は、24歳以下の年齢層における女性比率は29%、25～44歳層では17.2%、45～59歳では9%となっており、年齢階層が高いほど、その年齢層において女性比率は低くなっている。

第6表 正規従業員に占める年齢階層別の女性正規従業員の比率（平均値：%）

		年齢計	24歳以下	25～44歳	45～59歳	60歳以上
回答'総計		14.8	29.0	17.2	9.0	4.9
業 種 別	建設業	5.9	11.7	9.1	2.1	0.5
	製造業・機械	11.0	16.5	12.6	8.0	2.3
	製造業・その他	16.2	29.2	19.7	9.6	2.1
	運輸・通信業	6.3	26.5	7.8	3.5	3.1
	卸・小売	26.4	47.9	30.2	13.6	11.2
	サービス業	30.2	50.7	31.2	22.3	16.7
エネルギー・金融その他		20.0	37.7	23.2	11.5	6.0

⑧ 回答企業における正規従業員数に対する非正規従業員数比率を見ると、回答企業平均では、50.7%と正規従業員の約半分相当の数となっている。

その非正規職員の内訳を見ると、正規従業員数に対するその比率ではパートタイマーが22.7%、アルバイトが8.3%、派遣社員が10.0%、定年後再雇用者が2.9%などとなっている。

非正規従業員比率が高い産業は、卸・小売業（267%）、サービス業（105%）などであり、この二つの産業では非正規従業員数が正規従業員数を上回っている。

第7表 正規従業員に対する非正規従業員の比率

単位：%

		非正規 従業員計	うちパート	アルバイト	派遣	定年再雇用
総計		50.7	22.7	8.3	10.0	2.9
業 種 別	建設業	8.0	0.9	0.6	2.8	1.1
	製造業・機械	21.0	3.8	1.0	8.8	1.3
	製造業・その他	16.6	5.7	2.1	4.4	1.5
	運輸・通信業	32.7	9.0	7.5	1.0	5.5
	卸・小売り	269.9	170.4	66.7	18.1	3.6
	サービス業	105.4	46.1	5.7	39.0	2.4
	エネルギー・金融その他	46.6	14.7	4.6	15.2	4.8
	員正	299人以下	39.7	17.2	5.8	3.0
規 別 従 業	300人以上	59.6	23.1	8.2	17.4	3.4
	1000人以上	62.5	32.8	14.1	9.4	2.2
	3000人以上	28.3	14.9	3.8	4.2	1.3

⑨ 回答企業の本社所在地は、東京圏（1都3県）が40%、近畿が18.9%、中部が13.3%など大都市圏が多いが、北海道3.3%、東北6.5%、九州5.0%、北陸4.3%など地方所在の企業も含まれている。

第8表 本社所在地

単位：%

		北 海 道	東 北	関 東	東 京 圏	中 部	北 陸	近 畿	中 国	四 国	沖 九 州	無 回 答	件 数
産業計		3.3	6.5	3.3	40.0	13.3	4.3	18.9	3.7	1.3	5.0	0.4	460
業 種 別	建設業	3.1	9.4	3.1	37.5	21.9	...	9.4	3.1	6.3	6.3	...	32
	製造業・機械	...	10.8	2.4	33.7	18.1	1.2	26.5	...	1.2	4.8	1.2	83
	製造業・その他	0.9	3.8	4.7	37.7	13.2	5.7	23.6	4.7	...	4.7	0.9	106
	運輸・通信業	6.7	8.9	4.4	32.2	12.2	6.7	21.1	3.3	2.2	2.2	...	90
	卸・小売り	3.0	9.1	6.1	42.4	12.1	3.0	15.2	6.1	...	3.0	...	33
	サービス業	4.9	2.4	2.4	70.7	7.3	...	4.9	...	...	7.3	...	41
	エネルギー・金融その他	7.1	3.6	...	39.3	10.7	7.1	14.3	8.9	1.8	7.1	...	56

## ● 調査結果について

### 1. 正規従業員の過不足状況（現在の事業を維持する上で）

#### (1) 正規従業員全体について

＝正規従業員不足回答が22%、過剰回答は16%、不足が6.1%ポイント上回る＝  
回答企業460社の過不足回答は、過剰が16.1%、適正が60.0%、不足が22.2%と  
なっており、不足回答の企業が過剰回答の企業を6.1%ポイント上回っている。

産業別にみると、不足回答が過剰回答を上回っているのは、製造業・機械（D I :  
22.9%ポイント）、運輸・通信（22.2%ポイント）、卸・小売（3.0%ポイント）であ  
る。一方、過剰回答が不足を上回っているのは、建設（-9.3%ポイント）、製造業・  
機械以外（-5.6%ポイント）、サービス業（-7.4%ポイント）、電気・金融・その他  
（-1.8%ポイント）となっている。

正規従業員規模別における過不足状況を見ると、3,000人以上規模（以下：大企業  
と略記）では、過剰回答が不足を10.6%ポイント上回り、過剰回答が多くなってい  
るが、中堅企業（1,000～2,999人）以下では不足回答が過剰回答を上回っており、  
中堅企業でのD Iは3.0%ポイント、中企業（999人～300人）で9.3%ポイント、小  
企業（300人未満）では10.9%ポイントであり、規模の小さい企業ほど不足感が強い  
特色を見せている。

非正規従業員比率が10%以上と高い企業では、不足回答が過剰回答を上回ってい  
るが、その比率が10%未満の企業では、過剰回答が3.6%ポイント上回っている。

正規従業員の年齢構成別では、「若年型」（24歳以下10%以上）、「中高年型」（45  
歳以上が50%以上）の企業では、不足回答が過剰回答を10%ポイント強上回り、ま  
た「平均分布型」でも5%ポイント上回っている。しかし25歳～45歳が60%以上を  
占める「中堅型」では、過剰回答が不足回答より多くなっている（下記の注参照）。

過去2年間に正規従業員が増加したか否かの区分で正規従業員の過不足状況を  
見ると、従業員数が「変らない」企業では過不足D Iは32.6%ポイントと高くなっ  
ている。従業員増加の企業でのD Iは12.5%ポイントである。一方、従業員減少の  
企業でのそのD Iは1.8%ポイントであり、不足回答が過剰回答を若干上回る程度と

なっている。

(注) 年齢構成別の類型は、以下の区分とした。

- ア) 中高年型：「45歳以上」が正規従業員の「50%以上」の企業（全体の19%）  
 イ) 中堅型：ア)以外の企業で、「45歳以上」が正規従業員の「30～50%」を占め、かつ「25～45歳」が「60%以上」を占める年齢構成の企業（同10%）  
 ウ) 若年型：上記ア)、イ)以外で、「24歳以下」が正規従業員の「10%以上」を占める企業（同13%）  
 エ) 「バランス型」：ア)～ウ)以外の企業。（同58%）

図表Ⅱ-1-1 従業員全体でみた正規従業員数の過不足状況（%）

	過剰	適正	不足	無回答	件数	DI:不足 -過剰
総計	16.1	60.0	22.2	1.7	460	6.1
業種別						
建設業	28.1	53.1	18.8	...	32	-9.3
製造業・機械	12.0	51.8	34.9	1.2	83	22.9
製造業・その他	17.9	68.9	12.3	0.9	106	-5.6
運輸・通信業	12.2	50.0	34.4	3.3	90	22.2
卸・小売り	18.2	60.6	21.2	...	33	3.0
サービス業	22.0	58.5	14.6	4.9	41	-7.4
エネルギー・金融・その他	8.9	82.1	7.1	1.8	56	-1.8
員正数規別						
299人以下	10.9	67.3	21.8	...	101	10.9
300人以上	16.4	55.3	25.7	2.6	152	9.3
1000人以上	16.2	63.6	19.2	1.0	99	3.0
3000人以上	22.7	63.6	12.1	1.5	66	-10.6
率規非						
10%未満	19.4	63.0	15.8	1.8	165	-3.6
10～30%未満	14.2	60.8	24.2	0.8	120	10.0
比正30%以上	11.4	61.4	25.4	1.8	114	14.0
型従業員別						
中高年型	17.2	50.6	29.9	2.3	87	12.7
中堅型	26.1	54.3	17.4	2.2	46	-8.7
若年型	14.5	59.7	25.8	...	62	11.3
バランス型	14.3	64.2	19.6	1.9	265	5.3
減の正別						
減少した	18.3	59.6	20.1	2.1	339	1.8
変わらない	2.2	63.0	34.8	...	46	32.6
増規増加した	10.4	61.2	26.9	1.5	67	16.5

## (2) 職種別の過剰・不足回答の特色

＝研究・開発、技術専門職においては不足感が大きい＝

職種別に見た正規従業員の過不足回答では、不足回答が過剰回答を上回っている職種は、研究・開発職（DI：36.1%ポイント）、技術専門職（同35.2%ポイント）、営業・販売職（23.8%ポイント）、生産・技能職（16.9%ポイント）であり、事務職は不足回答と過剰回答が同数で均衡している。また管理職については過剰回答が不足回答を22.4%ポイント上回っており、職種別に見ると管理職における過剰が際立っている。

図表Ⅱ－１－２ 職種別の過不足（％）

	過剰	適正	不足	無回答	件数	D I : 不足 －過剰
正規従業員計	16.1	60.0	22.2	1.7	460	6.1
管理職	30.0	63.3	6.8	...	444	-23.2
研究・開発職	1.4	61.0	37.5	...	277	36.1
技術専門職	5.2	54.4	40.4	...	366	35.2
事務職	15.4	69.1	15.4	...	447	...
生産・技能職	12.1	58.9	29.0	...	338	16.9
営業・販売職	5.4	65.5	29.2	...	391	23.8

① 技術専門職について

＝技術専門職の不足企業は４割、製造業・機械では55％＝

技術専門職の過不足状況を見ると、不足マイナス過剰のD I は35.2%ポイントと高い。この過不足D I を産業別にみると、製造業・機械（D I : 55.5%ポイント）、建設（46.7%ポイント）、製造・その他（35.6%ポイント）、運輸・通信（30.0%ポイント）などで不足感が高い。

図表Ⅱ－１－３ 技術専門職の過不足感（％）

	過剰	適正	不足	無回答	件数	D I : 不足 －過剰
業種別						
総計	5.2	54.4	40.4	...	366	35.2
建設業	10.0	33.3	56.7	...	30	46.7
製造業・機械	1.2	42.0	56.8	...	81	55.6
製造業・その他	2.0	60.4	37.6	...	101	35.6
運輸・通信業	10.0	50.0	40.0	...	50	30.0
卸・小売り	5.6	83.3	11.1	...	18	5.5
サービス業	16.7	50.0	33.3	...	30	16.6
エネルギー・金融・その他	5.4	78.4	16.2	...	37	10.8
員数別						
299人以下	3.8	48.8	47.5	...	80	43.7
300人以上	3.3	50.4	46.3	...	121	43.0
1000人以上	6.6	56.6	36.8	...	76	30.2
3000人以上	7.4	70.4	22.2	...	54	14.8
増減別の						
減少した	5.3	54.2	40.5	...	264	35.2
変わらない	2.6	50.0	47.4	...	38	44.8
増加した	3.6	55.4	41.1	...	56	37.5

正規従業員規模別においては、1,000人未満規模の中企業また300人未満の小企業において不足D Iが40%を上回り、大手企業よりも中小企業において技術専門職の不足感は大きい。過去2年間の正規従業員の増減動向と技術専門職の不足D Iをみると、過去2年間で正規従業員が「変らない」企業ではそのD Iは45%ポイントと大きく、次いで増加企業が37%ポイントと続いている。多数を占める従業員減少の企業においてもそのD Iは35.2%ポイントとかなり大きい値となっている。

## ② 営業・販売職

＝不足回答は29%、過剰回答は5%＝

営業・販売職における過不足状況を見ると、過剰回答が5%、不足が29%、適正が65.5%であり、その過不足D Iは23.8%ポイントである。産業別では卸・小売で過不足D Iがやや高く33.3%ポイントとなっている。一方、サービス業では不足感が小さく過不足D Iは3.5%ポイントである。その他の産業ではおおよそ25%ポイント前後の過不足D Iとなっている。

従業員規模別では、3,000人以上規模では過不足D Iは16%ポイントとやや低いが、300人未満、1,000人～2,999人規模では、25%ポイント強となっている。

## ③ 生産・技能職について

＝不足回答が29%、過剰回答は12%、定期性が59%＝

生産・技能職における過不足D Iは16.5%ポイントである。産業別には、やや差があり、不足感が高い業種は、運輸・通信（D I：26.2%ポイント）、建設（同22.2%ポイント）、製造業・機械（20.3%）などとなっている。

従業員規模別では、1,000～2,999人規模で32.8%ポイント、中規模で15.3%ポイント、小規模で14.9%ポイントの過不足D Iであるが、3,000人以上規模の大企業でのそのD I値は1.9%ポイントであり、大企業においては不足感が低い。過去2年間の従業員数の増減で見ると、「変らない」企業での不足感が高いが、減少企業においても過不足D Iは13.2%ポイントと不足が過剰を上回っている。

図表Ⅱ－１－４ 生産・技能職の過不足感（％）

		過 剩	適 正	不 足	無 回 答	件 数	D I : 不 足 － 過 剩
	総計	12.1	58.9	29.0	...	338	16.9
業 種 別	建設業	16.7	44.4	38.9	...	18	22.2
	製造業・機械	13.9	51.9	34.2	...	79	20.3
	製造業・その他	11.4	65.7	22.9	...	105	11.5
	運輸・通信業	8.2	57.4	34.4	...	61	26.2
	卸・小売り	15.4	53.8	30.8	...	13	15.4
	サービス業	14.3	71.4	14.3	...	14	...
	エネルギー・金融・その他	10.3	75.9	13.8	...	29	3.5
員 数 規 別 業	299人以下	10.8	63.5	25.7	...	74	14.9
	300人以上	15.3	54.1	30.6	...	111	15.3
	1000人以上	4.5	58.2	37.3	...	67	32.8
	3000人以上	18.9	60.4	20.8	...	53	1.9
増 減 規 別 の	減少した	14.5	57.8	27.7	...	256	13.2
	変わらない	2.9	51.4	45.7	...	35	42.8
	増加した	4.7	69.8	25.6	...	43	20.9
型 別 業 員 類	中高年型	13.3	51.7	35.0	...	60	21.7
	中堅型	24.3	51.4	24.3	...	37	...
	若年型	6.8	61.4	31.8	...	44	25.0
	バランス型	10.7	61.9	27.4	...	197	16.7

④ 事務職

＝不足、過剰とも15%、適正が69%＝

事務職については、不足、過剰の回答は拮抗しており、過不足D Iはゼロである。産業別にその値を見ると、製造業・機械（D I：10.0%ポイント）、運輸・通信（同9.5%ポイント）では不足回答が多い特色が見られる。過剰回答が多いのは、卸・小売（D I：-15.2%ポイント）、建設（-6.2%ポイント）である。

従業員規模別に事務職の過不足状況を見ると、3,000人以上規模の大手企業では過剰回答が4社に1社の割合で高く、過剰が不足を14.1%ポイント上回っている。しかし、2,999人以下の企業規模では、不足と過剰がほぼ均衡しており、中堅規模ではやや不足感が出ている。



図表Ⅱ－１－５ 事務職の過不足感（％）

		過剰	適正	不足	無回答	件数	D I:不足 －過剰
総計		15.4	69.1	15.4	...	447	...
業 種 別	建設業	25.0	56.3	18.8	...	32	-6.2
	製造業・機械	12.5	65.0	22.5	...	80	10.0
	製造業・その他	16.2	77.1	6.7	...	105	-9.5
	運輸・通信業	15.5	59.5	25.0	...	84	9.5
	卸・小売り	18.2	78.8	3.0	...	33	-15.2
	サービス業	12.8	74.4	12.8	...	39	...
	エネルギー・金融・その他	9.1	76.4	14.5	...	55	5.4
員 正 数 規 別 従 業 者	299人以下	11.0	78.0	11.0	...	100	...
	300人以上	13.7	70.5	15.8	...	146	2.1
	1000人以上	16.7	62.5	20.8	...	96	4.1
	3000人以上	25.0	64.1	10.9	...	64	-14.1
増 減 規 別 の 従 業 者	減少した	17.1	69.2	13.7	...	328	-3.4
	変わらない	2.2	68.9	28.9	...	45	26.7
	増加した	13.6	69.7	16.7	...	66	3.1
型 従 業 員 類	中高年型	14.5	67.5	18.1	...	83	3.6
	中堅型	20.5	63.6	15.9	...	44	-4.6
	若年型	11.5	68.9	19.7	...	61	8.2
	バランス型	15.8	70.7	13.5	...	259	-2.3

## (3) 年齢階層別の正規従業員の過不足状況：高い若年者の不足感

## ① 24歳未満層に対する過不足感

＝不足回答が56％と半数を上回る＝

24歳未満の正規従業員に対する過不足回答を見ると、全回答では、「過剰」が0.2%、「適正」40.7%、「不足」55.9%であり、不足回答が半数を超えている。

産業別に「不足」回答が高い産業を見ると、卸・小売が66.7%、製造業・その他が64.2%、製造業・機械が60.2%であり、これら産業では若年者の不足を指摘する企業は6割を超えている。

正規従業員規模別では、300人未満の小企業で不足回答は61.4%、3,000人未満の中堅、中規模企業では55%強であり、不足感が強い。大手企業でも不足感が強いが、中堅企業以下に比較すると不足回答は4割強と相対的には低くなっている。

過去2年間の従業員増減別に見ると、「変らない」「増加」企業に比較して「減少」企業においては過不足D Iは60.5%ポイントときわめて高くなっている。また、正

規従業員の年齢構成タイプ別では、中高年型や中堅層型の企業では、不足感が6割前後と高くなっている。

図表Ⅱ－１－６ 24歳以下層の過不足状況（％）

	過剰	適正	不足	無回答	件数	D I：不足－過剰
総計	0.2	40.7	55.9	3.3	460	55.7
業種別						
建設業	...	43.8	50.0	6.3	32	50.0
製造業・機械	...	37.3	60.2	2.4	83	60.2
製造業・その他	...	34.0	64.2	1.9	106	64.2
運輸・通信業	...	37.8	56.7	5.6	90	56.7
卸・小売り	...	33.3	66.7	...	33	66.7
サービス業	...	51.2	43.9	4.9	41	43.9
エネルギー・金融・その他	1.8	55.4	39.3	3.6	56	37.5
員正数規別従業員						
299人以下	1.0	36.6	61.4	1.0	101	60.4
300人以上	...	40.8	55.9	3.3	152	55.9
1000人以上	...	42.4	56.6	1.0	99	56.6
3000人以上	...	47.0	42.4	10.6	66	42.4
増正減規別の従業員						
減少した	0.3	34.8	60.8	4.1	339	60.5
変わらない	...	54.3	45.7	...	46	45.7
増加した	...	59.7	38.8	1.5	67	38.8
型従業員別						
中高年型	...	35.6	59.8	4.6	87	59.8
中堅型	...	28.3	67.4	4.3	46	67.4
若年型	1.6	58.1	40.3	...	62	38.7
バランス型	...	40.4	56.2	3.4	265	56.2

② 25～44歳層に対する過不足感

＝不足回答が36%、過剰が12%と不足感がやや高い＝

25～44歳層に対する過不足回答は、「過剰」が12.0%、「適正」が49.1%、「不足」が35.7%となっており、不足回答が過剰回答を23.7%ポイント上回っている。

産業別にD Iが大きいものを見ると、建設業（43.7%ポイント）、製造業・機械（30.0%ポイント）、運輸・通信業（37.8%ポイント）、製造業・その他（21.7%ポイント）となっている。

従業員規模別では、1,000～2,999人の中堅規模での過不足D Iが32.3%ポイントと高く、次いで、中規模、小規模企業においてD I約20%ポイントである。大企業（3,000人以上規模）でのD Iは10%ポイントとやや低い。

年齢構成タイプ別では、中高年が厚い年齢構成の企業では、この年齢層の不足感が大きく、逆に、中堅型でこの年齢層が厚い企業では、過剰感が高くなっている。

図表Ⅱ－１－７ 25～44歳層に対する過不足感（％）

		過剰	適正	不足	無回答	件数	D I:不足 －過剰
総計		12.0	49.1	35.7	3.3	460	23.7
業 種 別	建設業	6.3	40.6	50.0	3.1	32	43.7
	製造業・機械	12.0	43.4	42.2	2.4	83	30.2
	製造業・その他	12.3	51.9	34.0	1.9	106	21.7
	運輸・通信業	11.1	34.4	48.9	5.6	90	37.8
	卸・小売り	9.1	72.7	18.2	...	33	9.1
	サービス業	14.6	53.7	24.4	7.3	41	9.8
	エネルギー・金融・その他	17.9	57.1	21.4	3.6	56	3.5
員 数 規 別 従 業	299人以下	11.9	52.5	34.7	1.0	101	22.8
	300人以上	14.5	47.4	34.9	3.3	152	20.4
	1000人以上	8.1	50.5	40.4	1.0	99	32.3
	3000人以上	15.2	48.5	25.8	10.6	66	10.6
増 減 規 別 の	減少した	13.6	48.7	33.9	3.8	339	20.3
	変わらない	2.2	47.8	50.0	...	46	47.8
	増加した	7.5	53.7	35.8	3.0	67	28.3
型 従 業 員 類	中高年型	3.4	33.3	58.6	4.6	87	55.2
	中堅型	26.1	56.5	13.0	4.3	46	-13.1
	若年型	9.7	53.2	37.1	...	62	27.4
	バランス型	12.8	52.1	31.7	3.4	265	18.9

## ③ 45～59歳層に対する過不足感

＝過剰回答が約半数と過剰感が大きい＝

45～59歳層に対する過不足感については、「過剰」48.7%、「適正」43.5%、「不足」4.1%であり、「過剰」回答が、半数弱を占めている。

産業別に過剰回答が高いものを過不足D Iで見ると、建設業（-53.1%ポイント）、製造業・その他（-53.8%ポイント）、製造業・機械（-49.4%ポイント）、卸・小売（-51.5%ポイント）などである。サービス業では過剰回答は36.6%で他の産業に比べると低く、適正回答が53.7%と多い。

従業員規模別では、過不足D Iを見ると、過剰感が高いのは、1,000～2,999人規模の中堅規模企業であり、大企業では相対的に過剰回答は低くなっている。過去2年間の従業員増減別では、減少企業において過剰回答が55%を上回っているが、増

加企業では過剰回答は21%に留まっている。また、年齢構成タイプ別では、若年型が過不足D Iが25%ポイントとやや低いが、その他のタイプでは何れも45%ポイント以上と過剰感が高くなっている。

図表Ⅱ－１－８ 45～59歳に対する過不足感（％）

	過剰	適正	不足	無回答	件数	D I:不足 -過剰
総計	48.7	43.5	4.1	3.7	460	-44.6
業種別						
建設業	53.1	40.6	...	6.3	32	-53.1
製造業・機械	51.8	43.4	2.4	2.4	83	-49.4
製造業・その他	55.7	39.6	1.9	2.8	106	-53.8
運輸・通信業	50.0	34.4	10.0	5.6	90	-40.0
卸・小売り	51.5	48.5	...	...	33	-51.5
サービス業	36.6	53.7	4.9	4.9	41	-31.7
エレクトロニクス・金融・その他	32.1	57.1	5.4	5.4	56	-26.7
員正数規別						
299人以下	42.6	50.5	5.0	2.0	101	-37.6
300人以上	47.4	42.8	5.9	3.9	152	-41.5
1000人以上	61.6	33.3	3.0	2.0	99	-58.6
3000人以上	36.4	53.0	1.5	9.1	66	-34.9
増正減規別						
減少した	55.5	38.1	2.4	4.1	339	-53.1
変わらない	39.1	45.7	10.9	4.3	46	-28.2
増加した	20.9	68.7	9.0	1.5	67	-11.9
型従業員別						
中高年型	60.9	26.4	6.9	5.7	87	-54.0
中堅型	47.8	45.7	2.2	4.3	46	-45.6
若年型	33.9	56.5	8.1	1.6	62	-25.8
バランス型	48.3	45.7	2.6	3.4	265	-45.7

④ 60歳以上層に対する過不足感

＝適正回答が7割、過剰は1割弱＝

60歳以上層についての回答では、「過剰」9.3%、「適正」69.1%、不足1.7%、無回答19.8%である。

適正回答が7割弱と高く、また無回答が他の年齢階層に対する回答に比較し多いとの特色が出ている。

産業別に見ると、この年齢層についての「過剰」回答が多い産業は、建設業(28.1%)、運輸・通信業(14.4%)となっている。

従業員規模別に見ると、過剰回答がやや高いのは、中堅規模(12%)、中および小規模企業(9%)であるが、適正回答が74%を上回っているのは、大規模企業

および小規模企業となっている。

図表Ⅱ-1-9 60歳以上層に対する過不足感(%)

		過剰	適正	不足	無回答	件数	DI:不足-過剰
	総計	9.3	69.1	1.7	19.8	460	-7.6
業種別	建設業	28.1	59.4	3.1	9.4	32	-25.0
	製造業・機械	4.8	72.3	1.2	21.7	83	-3.6
	製造業・その他	7.5	68.9	1.9	21.7	106	-5.6
	運輸・通信業	14.4	66.7	3.3	15.6	90	-11.1
	卸・小売り	3.0	75.8	3.0	18.2	33	...
	サービス業	7.3	73.2	...	19.5	41	-7.3
	エネルギー・金融・その他	5.4	67.9	...	26.8	56	-5.4
員正数規別従業員	299人以下	8.9	74.3	2.0	14.9	101	-6.9
	300人以上	9.2	67.1	1.3	22.4	152	-7.9
	1000人以上	12.1	65.7	2.0	20.2	99	-10.1
	3000人以上	3.0	74.2	...	22.7	66	-3.0
増正減規別の	減少した	8.6	69.9	1.5	20.1	339	-7.1
	変わらない	10.9	63.0	4.3	21.7	46	-6.6
	増加した	10.4	70.1	1.5	17.9	67	-8.9
型従業員類	中高年型	13.8	65.5	2.3	18.4	87	-11.5
	中堅型	6.5	78.3	...	15.2	46	-6.5
	若年型	6.5	71.0	1.6	21.0	62	-4.9
	バランス型	9.1	68.3	1.9	20.8	265	-7.2

#### (4) 年齢階層別の過不足感の特色

正規従業員における年齢階層の過不足感と過去2年間の正規従業員数の増減別企業との間、また年齢構成タイプ別企業との間には、いくつかの特色ある関係が読み取れる。

過去2年間に減少した企業では、24歳以下正規職員の不足感が強く、61%に達している。一方、過去2年間に従業員数が「変らず」とする企業では「不足」回答は46%、増加の企業では39%で「適正」回答が半数を上回っている。

45歳～59歳層の過不足判断では、過去2年間で従業員減少企業では、「過剰」回答が55.5%と高いが、従業員数「変らず」企業では「過剰」は39%（不足を控除すれば28.2%ポイント）、増加企業では「過剰」は20.9%であり、過剰感はやや弱まっている。

年齢構成タイプ別では、中高年型、中堅集中型で特に若年者の不足感が強い。ま

---

た中堅集中型では中堅層の過剰感が大きい。若年集中型では中高年の過剰感は弱い。

以上の特色は、現状の正規従業員の過不足感には、これまでの正規従業員数の増減政策、また現在の従業員年齢構成がかなり影響していると読み取ることができる。すなわち、いずれの企業においても従業員の年齢構成のバランス改善を目指している動きが目立っており、過去に従業員を減少させてきた企業においては、若年者雇用の増加が必要と判断していること、一方、従業員増加および「変らず」の企業においては年齢構成のバランス維持を重視していることがうかがえる。

## 2. 2001年度から2004年度の採用状況について

### (1) 採用ゼロの企業比率

#### ① 従業員採用数ゼロの企業比率

＝ 1割未満の企業で採用ゼロ、近年は減少傾向＝

2001年度から04年度の各年において、新規学卒、中途採用ともに行なわなかった企業は、01年度が11.0%、02年度が8.0%、03年度が6.9%、04年度が6.2%であり（05年度の計画予定では同年10%）、最近になるほど「採用を行なわない」企業は、減る傾向にある。

産業別に見ると、採用ゼロの企業比率は、サービス業でやや高く、04年度では、製造業・機械が採用を再開している（ゼロは1.4%）姿が見られる。

従業員規模別にみると、3,000人以上規模の大企業では、02年度以降には採用を全ての企業が行なっている。この間には従業員規模の小さい企業ほど、採用ゼロの企業比率が高く、特に300人未満の小企業では採用ゼロ企業は15%前後で推移してきている。

この間の従業員増減に見ると、減少企業では採用ゼロの企業比率はやや高くなっているが、「変らない」および増加企業においても採用ゼロ企業の率は低いが存在はしている。

図表Ⅱ－２－１ 採用ゼロの企業比率の推移

単位：％

	2001年度・実績	2002年度・実績	2003年度・実績	2004年度・1月まで	2005年度・予定
回答件数	438	436	437	389	99
総計	11.0	8.0	6.9	6.2	10.1
業種別					
建設業	...	...	6.7	6.7	...
製造業・機械	7.6	11.3	8.5	1.4	9.1
製造業・その他	10.8	9.1	6.9	7.6	8.3
運輸・通信業	12.6	7.0	7.1	5.6	22.2
卸・小売り	12.9	6.5	6.3	7.1	...
サービス業	23.7	10.5	2.7	12.9	...
エネルギー・金融・その他	11.1	9.1	9.3	8.3	7.7
員正数規別					
299人以下	16.3	14.7	17.0	13.6	19.0
300人以上	12.3	8.2	4.1	6.1	9.1
1000人以上	5.3	2.1	5.3	3.3	4.8
3000人以上	3.1	...	...	...	...
型従業員別					
中高年型	15.9	7.3	10.7	9.5	11.1
中堅型	20.0	13.6	13.3	2.5	25.0
若年型	3.3	1.6	1.6	3.4	18.8
バランス型	9.6	8.8	5.7	6.5	2.0
増減規別					
減少した	11.7	9.3	7.5	6.6	12.7
変わらない	11.4	6.8	6.7	5.1	...
増加した	7.7	3.1	4.7	1.7	...

## ② 新卒採用ゼロの企業比率

＝約2割の企業がゼロ採用、中小企業では3割～4割、大企業では稀。

新規学卒の採用ゼロ企業は、この4年間に於いては各年ともに2割弱となっている。企業規模別に顕著な特色があり、採用ゼロ企業が多かったのは、小規模企業（3割～4割）であり、中規模企業では2割弱、中堅規模企業では約1割、大規模企業においては、採用ゼロは極めて少なくなっている。

04年度（05年1月まで）において採用ゼロ企業が相対的に多い産業を見ると、サービス業（35%）、運輸・通信（27%）であり、従業員規模では、小規模企業が37%と依然多くなっている。採用ゼロの企業比率が低いのは、建設、製造業（機械・加工）、卸・小売、中堅規模、大規模企業である。

また、05年度の採用計画予定では、採用ゼロ企業は1割に低下し、小規模企業においても2割までの低下する傾向を見せている。

この間の新規学卒採用ゼロ企業の特徴としては、従業員数が減少した企業では、採用ゼロの比率は2割強、「変らない」企業では2割弱、増加企業では1割強が見られる。04年度には、「変らない」、増加の企業ではこの比率は低下し、05年度の予定計画では、減少企業においてもこの比率は1割強まで低下する見通しにある。

図表Ⅱ－２－２ 新規学卒採用ゼロの企業比率（％）

	2001年度・実績	2002年度・実績	2003年度・実績	2004年度・1月まで	2005年度・予定
回答数	438	436	437	389	267
総計	19.6	18.8	20.6	18.5	10.5
業種別					
建設業	16.1	12.9	20.0	10.0	6.7
製造業・機械	12.7	16.3	17.1	13.5	7.1
製造業・その他	10.8	15.2	20.6	17.4	9.1
運輸・通信業	32.2	29.1	25.9	27.8	19.0
卸・小売り	22.6	16.1	15.6	14.3	10.5
サービス業	34.2	26.3	24.3	35.5	10.0
エネルギー・金融・その他	20.4	18.2	20.4	16.7	13.9
員正数規別					
299人以下	32.7	36.8	48.9	37.0	20.0
300人以上	21.2	19.9	15.8	17.6	14.4
1000人以上	11.7	9.6	11.6	11.1	3.2
3000人以上	4.7	...	1.5	1.7	...
型従業員別					
中高年型	37.8	31.7	38.1	36.5	15.9
中堅型	24.4	20.5	26.7	12.5	12.9
若年型	4.9	6.6	4.9	8.5	11.4
バランス型	16.4	17.3	17.4	16.2	8.3
増正減規別の					
減少した	19.4	20.7	22.0	21.3	11.7
変わらない	25.0	18.2	17.8	12.8	7.1
増加した	15.4	10.8	15.6	6.9	2.6

### ③ 中途採用ゼロの企業比率の推移

＝03年度までは3割強、04年度には2割半ばへ＝

中途採用を行なわなかった企業比率は、03年度までは3割を上回っていたが、04年度には26%まで低下している。04年度において中途採用ゼロの企業が多い産業は、卸・小売業（42.9%）、エネルギー・金融・その他（43.8%）、建設（30.0%）であり、その他の産業は2割前後に低下してきている。

従業員規模別では、中途採用ゼロの企業比率が大きいのは、中小規模の産業であり、4割前後を占めていたが、04年度には3割程度まで減少している。大企業での中途採用ゼロの企業は2割強となっていたが、04年度のは2割未満に低下している。



図表Ⅱ－２－３ 中途採用ゼロの企業比率（％）

		2001年度・ 実績	2002年度・ 実績	2003年度・ 実績	2004年度・ 1月まで
回答数		438	436	437	389
総計		38.1	35.1	30.2	26.0
業 種 別	建設業	35.5	35.5	26.7	30.0
	製造業・機械	36.7	33.8	26.8	17.6
	製造業・その他	33.3	30.3	24.5	19.6
	運輸・通信業	42.5	33.7	31.8	26.4
	卸・小売り	51.6	51.6	46.9	42.9
	サービス業	28.9	26.3	18.9	22.6
	エネルギー・金融・その他	42.6	40.0	44.4	43.8
	員 数 規 格 別	299人以下	40.8	41.1	35.1
300人以上	41.1	37.0	31.5	27.5	
従 業 員 類 別	1000人以上	34.0	29.8	27.4	31.1
3000人以上	26.6	21.5	24.2	18.6	
型 別 業 員 類	中高年型	36.6	34.1	26.2	21.6
	中堅型	48.9	36.4	35.6	25.0
	若年型	26.2	26.2	26.2	23.7
	バランス型	39.6	37.3	31.6	28.2
増 減 規 格 別	減少した	42.0	38.1	33.9	29.6
	変わらない	29.5	31.8	22.2	15.4
	増加した	26.2	21.5	18.8	12.1

## (2) 平均採用者数の推移

## ① 平均採用者数の推移

＝前年度比で02年度5%弱増、03年度8%減、04年度1%減＝

新卒、中途採用のいずれかまたは双方を行なった企業の採用者数の平均値は、01年度が65.3人、02年度が68.5人、03年度が63.0人、04年度が62.3人となっている。02年度には前年度よりも5%弱の増であったが、03年度には前年比8%減、04年度には1.1%減となっている(05年度の採用予定では中途採用予定が未定の企業が多く確定企業は少ない)。

企業規模別にみると、採用企業では、小規模企業、中規模企業では04年度には、前年度より若干増の動きが読み取れる。中規模、大規模企業においては04年度も前年度より若干減少の採用人数となっている。

産業別には、04年度において平均採用数が若干増えているのは、製造業・その他、卸・小売、サービス業、建設業となっているが、01年度の採用数と04年度の採用数

の比較で04年度が上回っているのは、製造業・機械（60.5人→68.1人）、サービス業（58.2人→63.9人）となっている。

過去2年間の従業員数の増減別に平均採用者数の動向を見ると、減少企業では、平均採用者数も低下傾向を見せている（01年度：63.2人→04年度：56.3人）。これに対して増加企業では、平均採用者数についても増加傾向を見せている（01年度：79.3人→04年度：87.8人）。「変らない」企業では、平均採用者数は若干減少している（01年度：54.6人→04年度：50.3人）。

図表Ⅱ－２－４ 採用者数（平均）の推移

（単位：採用企業の平均採用数・人）

	2001年度・実績	2002年度・実績	2003年度・実績	2004年度・1月まで	2005年度・予定
回答数	390	401	407	365	89
総計	65.3	68.5	63.0	62.3	36.3
業種別					
建設業	47.3	45.3	42.3	46.1	27.6
製造業・機械	60.5	81.6	77.1	68.1	34.0
製造業・その他	42.5	39.0	36.5	40.9	20.1
運輸・通信業	77.7	78.4	71.9	69.3	78.4
卸・小売り	70.1	74.0	64.2	69.2	65.0
サービス業	58.2	59.6	51.2	63.9	25.6
エネルギー・金融・その他	119.4	117.1	110.4	101.8	27.8
員正					
数規					
別従					
業					
299人以下	8.4	10.0	8.1	10.2	4.5
300人以上	30.7	27.4	24.2	24.7	16.6
1000人以上	66.0	64.2	60.9	60.8	36.5
3000人以上	209.6	229.3	218.8	205.8	162.1
型従					
別業					
員					
類					
中高年型	48.3	46.5	48.5	54.0	67.3
中堅型	88.0	87.4	81.7	70.2	37.7
若年型	85.6	74.9	75.4	75.3	34.6
バランス型	61.6	71.0	61.4	59.9	26.1
増正					
減規					
別の					
減少した	63.2	65.0	58.2	56.3	41.4
変わらない	54.6	56.6	44.5	50.3	25.8
増加した	79.3	87.6	95.0	87.8	25.1

② 新規学卒者の平均採用者数の推移

＝03年度7%減、04年度8.5%減、05年度は前年比増加へ。

この間に新規学卒者採用を行なっている企業の平均採用数は、01年度46.9人、02年度52.8人、03年度49.2人、04年度45.0人、05年度計画値48.2人となっている。この平均採用者の前年比を試算すると、02年度は前年比13%増となっているが、03年

度には前年比6.8%減、04年度には8.5%減と平均採用者数は減少してきている。05年度の計画値は、前年よりも7%増となっており、05年度には新規学卒者の採用計画数は増大に転じている。

01年度から04年度にかけて新規学卒採用者数が増加している産業は、製造業・その他、卸・小売、サービス業であり、その他の業種では減少傾向となっている。従業員規模別では、300人未満の小規模企業を例外として、それ以上の規模では何れも04年度までは減少傾向となっている。

以上の平均新規学卒者数について、この間の従業員数増減区分でその動きを見ると、「減少」「変らない」企業ではこの値は減少しているが、「増加」の企業は、増大傾向を見せている。

図表Ⅱ－２－５ 新規学卒者の平均採用数の推移

(単位：新規学卒者採用企業の平均採用人数)

	2001年度・実績	2002年度・実績	2003年度・実績	2004年度・1月まで	2005年度・予定
回答数	352	354	347	317	239
総計	46.9	52.8	49.2	45.0	48.2
業種別					
建設業	28.0	28.3	25.7	26.7	33.6
製造業・機械	51.7	72.5	63.1	48.6	67.9
製造業・その他	30.6	31.6	30.2	32.2	37.8
運輸・通信業	49.9	55.4	47.6	39.8	52.9
卸・小売り	53.4	56.3	57.5	59.7	44.0
サービス業	46.6	51.9	49.0	57.4	31.7
エネルギー・金融・その他	85.0	83.6	81.7	78.4	60.3
員正数規模別					
299人以下	5.7	5.3	5.8	6.0	6.0
300人以上	17.2	16.1	13.9	13.3	15.9
1000人以上	38.0	35.3	31.3	34.0	35.7
3000人以上	163.0	182.8	173.7	151.1	155.3
型従業員別					
中高年型	30.0	28.7	32.9	36.1	46.5
中堅型	72.0	71.3	61.2	48.3	60.2
若年型	50.2	46.9	44.0	50.5	36.9
バランス型	46.0	57.9	52.9	45.0	48.9
増正減規別					
減少した	48.4	55.7	50.7	45.4	54.3
変わらない	20.9	21.4	18.2	17.4	23.1
増加した	50.9	54.6	57.8	54.6	39.3

③ 中途採用者の平均採用数の推移

＝02年度6%減、03年度9%減、04年度5%増へ＝

中途採用者の企業1社当りの平均採用者数は、01年度33.1人、02年31.0人、03年度28.2人、04年度29.5人であり、01年度から03年度までは減少傾向をたどったが、04年度（1月までの値）には増加に転じている。

従業員規模別で見ると、この間には、中途採用を行なった小規模企業では、中途採用者数は若干の増加となっているが、中規模、中堅規模では減少傾向が見られる。04年度には大規模企業ではその平均数はかなりの増加に転じている。

産業別に中途採用者の平均採用数の動きを見ると、04年度には、ほとんどの産業で増加に転じてきている。この01年度から04年度の間に増加傾向を見せている産業は、製造業・機械、サービス業である。

図表Ⅱ－２－６ 中途採用者の平均採用人数の推移

単位：人

	2001年度・実績	2002年度・実績	2003年度・実績	2004年度・1月まで
回答数	271	283	305	288
総計	33.1	31.0	28.2	29.5
業種別				
建設業	37.0	32.0	25.8	27.1
製造業・機械	16.9	17.6	24.8	30.6
製造業・その他	16.0	12.4	13.2	13.9
運輸・通信業	59.2	50.7	46.3	49.8
卸・小売り	40.7	45.5	21.9	22.8
サービス業	19.4	20.6	15.7	24.0
エネルギー・金融・その他	67.0	63.4	63.2	49.6
員正数規別従業				
299人以下	5.4	8.7	5.9	6.9
300人以上	22.7	19.4	16.9	16.9
1000人以上	43.9	44.0	41.4	41.4
3000人以上	65.0	59.3	63.0	70.4
比率正規				
10%未満	19.3	16.7	18.3	19.3
10～30%未満	47.5	41.0	37.8	35.3
30%以上	33.3	39.7	33.2	34.6
型従業員別				
中高年型	34.7	35.7	31.1	33.1
中堅型	31.2	29.5	40.2	34.8
若年型	47.6	40.5	43.8	34.7
バランス型	28.6	26.9	20.8	25.5

## (3) 採用者に占める新規学卒者の比率

## ① 採用者における新規学卒者の比率

＝採用者中の新規学卒者は約6割、中途採用者比率が徐々に増加。

採用者合計に占める新規学卒採用者の比率は、02年度66.3%、03年度62.1%、04年度59.9%であり、この間に比率はやや低下してきている。この比率の中央値は平均値よりも10%ポイントほど高く、新卒者比率では採用比率の高い企業がある一方で、新卒採用ゼロの企業も存在するなどばらついている姿となっている。

従業員規模別にみると、小規模企業においてはこの比率は4割台であり、規模が大きくなるほどその比率が高まり、大規模企業では平均で78%、中央値で83%となっている。小規模企業では平均値が中央値を上回っているが、それ以外の規模では中央値の値は平均値の値を上回っており、中規模、中堅規模でも採用者ゼロの企業が存在する中で、新卒採用比率が高い企業がかなり厚く分布すること、大規模企業では50～90%の比率のものが相対的に多いことがこの中央値と平均値の逆転の姿を創り出している。

産業別に見ると、2004年度においてこの平均値が7割を上回っているのは、建設業、卸・小売業、エネルギー・金融・その他となっている。製造業は、02年度には7割水準であったが、04年度には、6割前後の水準まで下げている。

正規従業員規模別に見ると、この3年間で新規学卒者の比率を下げているのは、主として大規模企業であり、中規模、中堅規模でのこの比率は、おおよそ維持されている。

図表Ⅱ－２－７ 採用者に占める新規学卒者の比率（％）

	2002年度・実績		2003年度・実績		2004年度・実績	
	中央値：％	平均値：％	中央値：％	平均値：％	中央値：％	平均値：％
回答数	401		407		365	
総計	79.8	66.3	75.0	62.1	69.0	59.9
業種別						
建設業	85.7	67.4	65.9	59.7	78.6	71.8
製造業・機械	80.0	72.0	75.0	65.8	60.0	58.6
製造業・その他	80.0	71.5	75.0	64.0	72.1	62.2
運輸・通信業	44.0	49.6	36.4	49.3	29.2	43.0
卸・小売業	91.7	71.4	94.9	76.5	89.8	76.0
サービス業	58.6	57.2	63.1	54.7	65.7	51.1
エネルギー・金融・その他	94.4	72.4	95.0	68.7	94.4	71.6
員正数別						
299人以下	55.6	51.8	31.0	40.5	42.3	44.5
300人以上	73.9	62.6	75.0	63.3	66.7	58.0
別従業						
1000人以上	79.6	69.6	76.8	66.0	79.2	65.7
3000人以上	89.9	84.3	89.4	81.2	82.9	77.6
型従業員						
中高年型	53.1	52.4	42.0	46.3	40.0	43.8
中堅型	87.5	74.0	76.9	64.9	69.2	62.8
若年型	75.0	67.8	76.0	68.9	76.5	69.3
バランス型	83.5	69.3	76.9	64.9	70.8	62.1
減の正増規						
減少した	82.3	67.9	75.4	63.3	69.3	60.0
変わらない	62.9	57.5	54.2	53.0	50.0	50.5
増加した	72.7	62.7	75.0	61.6	74.5	64.7

従業員の増減別で見ると、この比率を下げているのは、「減少」「変らない」の企業であり、「増加」企業では採用者中の正規比率は維持されてり、またその比率の水準も他のグループよりは高く65%前後となっている。

② 採用者数の正規職員数に占める比率（試算）

=03年度の試算値は、3.6%=

在籍の正規職員数に対して採用者数がどのような比率となっているか03年度の採用者で試算すると、回答の平均値では3.6%となった。その比率は、かなりばらついており、0～3%未満が66.5%、3～6%未満が18.5%、6%以上が14.9%となっている。

産業別に見ると、この比率が高いのはサービス業であり、相対的に低いのは、製造業（機械、その他とも）となっている。

従業員規模別では、3,000人未満の中堅規模および中小規模において、この比率は相対的に高く、4%弱となっている。大規模企業では3%未満が8割を占め、平均では2.3%に留まっている。

この間の従業員増減別で見ると、「増加」「変らない」企業で5%以上となっている。

図表Ⅱ-2-8 03年度在籍者数に対する03年度採用者の比率（試算）

		ゼロ	3%未満	6.3%未満	16.6%未満	100%以上	回答件数・無回答	中央値・%	平均値・%
	総計	6.9	59.6	18.5	7.7	7.2	389	2.1	3.6
業 種 別	建設業	6.7	70.0	16.7	3.3	3.3	30	1.4	2.7
	製造業・機械・加工製造業等	10.0	61.4	24.3	1.4	2.9	70	2.1	2.4
	製造業・その他	6.9	70.1	16.1	3.4	3.4	87	1.9	2.4
	運輸・通信業	6.6	55.3	17.1	11.8	9.2	76	2.3	3.8
	卸・小売り	3.7	66.7	11.1	11.1	7.4	27	2.0	3.4
	サービス業	2.9	29.4	23.5	26.5	17.6	34	5.5	6.9
	エネルギー・金融・その他	9.6	53.8	15.4	7.7	13.5	52	2.2	5.6
員 数 別	299人以下	17.8	47.8	13.3	12.2	8.9	90	2.0	3.8
	300人以上	4.2	55.6	23.6	8.3	8.3	144	2.4	3.9
	1000人以上	5.4	63.0	18.5	5.4	7.6	92	2.1	3.7
	3000人以上	...	81.0	14.3	3.2	1.6	63	1.9	2.3
型 別 員 類	中高年型	11.1	54.3	18.5	8.6	7.4	81	2.1	3.2
	中堅型	14.3	76.2	7.1	...	2.4	42	1.0	1.7
	若年型	1.7	20.0	33.3	20.0	25.0	60	5.3	8.7
	バランス型	5.3	69.9	16.5	5.3	2.9	206	1.8	2.7
増 減 規 別	減少した	7.2	70.0	14.8	6.2	1.7	290	1.8	2.4
	変わらない	7.3	34.1	36.6	9.8	12.2	41	3.3	5.1
	増加した	5.2	25.9	24.1	13.8	31.0	58	5.4	8.4

(4) 採用者数を決めた理由

① 採用者の数を決めた理由－新規学卒の場合

＝「年齢構成のバランス維持」「退職者に対する補充」が各6割前後＝

新規学卒者の採用数を決めた理由については、最も多いのが「年齢構成のバランス維持」(60.2%)であり、次いで「退職者の補充」(56.1%)、第3に指摘されているのが「既存事業の増加・拡充」(18.5%)、「研究開発等の戦略部門強化」(16.7%)となっている。

従業員規模別にみると、大規模企業とそれ以下の企業規模では、やや異なる理由となっている。大規模企業での第1位の理由は「退職者への補充」(67%)、次いで「バランス維持」(64%)、第3位が「戦略部門の強化」(24%)となっている。中堅、中規模の企業においては、「年齢構成のバランス維持」(72%、61%)が第1位であり、第2位が「退職者の補充」(66%、53%)であり、第3位が「既存事業の増加・拡充」(23%、20%)となっている。

図表Ⅱ－2－9 直近の新規学卒の正規従業員の採用数を決定した理由(2つ以内選択)

(%)

	る退 補職 充者 に 対 す	ス構 維成 持業 の員 のバ ラン ス年 齢	加既 ま存 た事 は業 は業 の充 増	人出 員計 増分 野に 強よ 化る 進	部売 門部 画部 野開 化等 強戦 化略 販	な規 いパ 場対 場対 合等 で非 き正	そ の 他	無 回 答	件 数	回 答 累 計
総計	56.1	60.2	18.3	9.3	16.7	1.7	4.3	8.9	460	167.0
業 種 別										
建設業	65.6	68.8	12.5	9.4	3.1	...	6.3	6.3	32	165.6
製造業・機械	48.2	61.4	30.1	14.5	25.3	1.2	3.6	3.6	83	184.3
製造業・その他	59.4	62.3	12.3	7.5	31.1	1.9	3.8	2.8	106	178.3
運輸・通信業	60.0	58.9	13.3	4.4	2.2	2.2	5.6	14.4	90	146.7
卸・小売り	51.5	78.8	24.2	3.0	12.1	...	6.1	9.1	33	175.8
サービス業	51.2	39.0	26.8	17.1	14.6	4.9	2.4	17.1	41	156.1
エネルギー・金融・その他	57.1	50.0	16.1	8.9	7.1	1.8	5.4	17.9	56	148.2
員 数 規 別										
299人以下	48.5	50.5	10.9	6.9	13.9	3.0	5.0	19.8	101	138.6
300人以上	53.3	60.5	20.4	12.5	15.8	1.3	5.3	5.9	152	169.7
1000人以上	65.7	71.7	23.2	7.1	10.1	2.0	2.0	6.1	99	181.8
3000人以上	66.7	63.6	18.2	6.1	24.2	1.5	6.1	1.5	66	186.4
型 別 業 員 類										
中高年型	62.1	58.6	8.0	3.4	9.2	...	2.3	20.7	87	143.7
中堅型	52.2	58.7	13.0	17.4	28.3	2.2	10.9	2.2	46	182.6
若年型	71.0	43.5	30.6	8.1	9.7	4.8	3.2	4.8	62	172.6
バランス型	51.3	64.9	19.6	10.2	18.9	1.5	4.2	7.2	265	170.6
増 減 規 別										
減少した	55.5	63.7	13.9	7.7	18.9	1.8	5.3	8.8	339	166.7
変わらない	67.4	54.3	15.2	8.7	8.7	...	2.2	8.7	46	158.7
増加した	53.7	49.3	40.3	19.4	11.9	3.0	...	7.5	67	177.6

従業員の増減別では、「増加」企業では、第1位、第2位は大規模企業と順位は同じだが、第3位に「既存事業の拡充」が4割という多い回答になっている。「減少」企業では、「年齢構成のバランス」(64%)が、「変らない」企業では「退職者の補充」(67%)が重視されている。

② 中途採用者数を決めた理由について

＝「退職者の補充」(47%)、「既存事業の増加・拡充」(29%)、「戦略部門強化」＝  
 中途採用者の数を決めた理由は、「退職者の補充」(47.0%)、「既存事業の増加・拡充」(29.3%)、「研究開発などの戦略部門強化」(23.5%)、「新規分野進出での人員増」(18.5%)となっており、新規学卒者の採用理由に比較すると即戦力となる人材採用を意識した採用理由が指摘されている。

図表Ⅱ-2-10 直近の中途採用の正規従業員の採用数を決定した理由(2つ以内選択)

		退職者の補充に対する	従業員構成のバランス	既存事業の増加	新規分野への進出	研究開発部門の戦略	新規分野への進出	その他	無回答	件数	回答累計 (%)
業種別	総計	47.0	15.7	29.3	18.5	23.5	6.7	4.6	15.7	460	145.9
	建設業	31.3	12.5	37.5	34.4	3.1	6.3	6.3	25.0	32	131.3
	製造業・機械	31.3	22.9	37.3	20.5	42.2	6.0	3.6	8.4	83	163.9
	製造業・その他	50.0	17.0	24.5	19.8	33.0	6.6	3.8	9.4	106	155.7
	運輸・通信業	63.3	20.0	24.4	14.4	3.3	6.7	2.2	20.0	90	134.4
	卸・小売り	39.4	6.1	27.3	3.0	27.3	6.1	12.1	27.3	33	121.2
	サービス業	53.7	4.9	34.1	26.8	12.2	12.2	2.4	17.1	41	148.8
	エネルギー・金融・その他	51.8	10.7	23.2	12.5	19.6	3.6	7.1	21.4	56	130.4
員数別	299人以下	56.4	13.9	24.8	11.9	18.8	7.9	5.9	12.9	101	139.6
	300人以上	51.3	15.8	24.3	15.8	21.7	7.9	2.0	18.4	152	140.8
	1000人以上	40.4	13.1	40.4	27.3	21.2	7.1	5.1	14.1	99	154.5
	3000人以上	34.8	16.7	28.8	24.2	39.4	4.5	6.1	15.2	66	154.5
型別	中高年型	65.5	27.6	20.7	17.2	8.0	6.9	2.3	11.5	87	148.3
	中堅型	32.6	6.5	30.4	17.4	34.8	8.7	13.0	17.4	46	143.5
	若年型	50.0	16.1	27.4	16.1	21.0	14.5	4.8	12.9	62	153.2
	バランス型	42.6	13.2	32.5	19.6	27.2	4.5	3.8	17.4	265	143.8
増減別	減少した	45.4	16.8	26.0	16.5	23.9	6.8	5.3	17.4	339	141.0
	変わらない	63.0	19.6	34.8	19.6	13.0	4.3	4.3	6.5	46	160.9
	増加した	44.8	9.0	43.3	28.4	29.9	6.0	...	11.9	67	162.7



従業員規模別では、1,000人以上の規模とそれ以下の規模で、理由に差が見られる。1,000人未満の規模においては、「退職者の補充」(51~56%)が多く、次いで「既存事業の増加・拡充」(24~25%)が続いている。これに対し1,000人以上規模では、「退職者の補充」の回答は低くなり、中堅規模の企業では「既存事業の拡充」(40%)、「新分野への進出」(27%)などが多く、大規模企業では「戦略部門の強化」(39%)、「既存事業の拡充」(29%)などが高い回答比率となっている。

産業別にその理由はかなり異なり、「退職者の補充」が50%を上回っているのは、運輸・通信、サービス、エネルギー・金融・その他である。製造業では、「研究開発等の戦略増」、「既存事業の拡充」を指摘する回答が多い。

### ③ 中途採用を行なわなかった企業(3割)の理由

＝「新規学卒者中心の採用」が4割、人手過剰・採用手控えが3割強＝

03年度、04年度には、約3割の企業が中途採用を行なっていない。その理由を回答してもらったところ、第1の理由は「新規学卒者中心に採用」(40%)、「パート等に代替したい」(24%)、「人手が足りている」(18%)、「採用を控えている」(17%)となっている。

従業員規模別の回答には差が出ており、大規模企業では「新規学卒中心の採用」を7割の企業が指摘している。これに対して、中堅規模、中規模では「新規学卒採用」は44~48%にとどまり、「パート等への代替」(28%前後)、「採用を控えている」(17~20%)などとなっている。小規模企業では、「人手が足りている」(37%)が多くなっている。

図表Ⅱ－２－１１ 2003年度または2004年度の9月までに正規職員について  
中途採用を行なわなかった理由

		手が すべ ての 職 種 で 人	め 先 控 え て い る な た	期 募 待 集 で し て も 人 材 を	業 パ ー ト 代 替 し た 規 範	人 新 規 学 卒 確 保 し た 心 に	そ の 他	無 回 答	件 数	回 答 累 計 計
総計		18.3	16.7	6.7	24.2	40.0	5.8	23.3	120	111.7
業 種 別	建設業	22.2	33.3	22.2	22.2	33.3	22.2	...	9	155.6
	製造業・機械	20.0	26.7	13.3	20.0	33.3	...	26.7	15	113.3
	製造業・その他	10.0	25.0	15.0	20.0	40.0	10.0	30.0	20	120.0
	運輸・通信業	8.3	8.3	...	25.0	45.8	4.2	29.2	24	91.7
	卸・小売り	7.1	14.3	...	71.4	42.9	...	14.3	14	135.7
	サービス業	10.0	10.0	10.0	10.0	40.0	...	40.0	10	80.0
	エネルギー・金融・その他	40.9	9.1	...	9.1	45.5	9.1	9.1	22	113.6
員 数 別	299人以下	37.0	18.5	7.4	18.5	18.5	11.1	25.9	27	111.1
	300人以上	14.6	17.1	7.3	26.8	43.9	4.9	19.5	41	114.6
	1000人以上	20.0	20.0	4.0	28.0	48.0	...	20.0	25	120.0
	3000人以上	7.7	7.7	7.7	23.1	69.2	15.4	7.7	13	130.8
型 別	中高年型	22.2	11.1	16.7	33.3	33.3	5.6	27.8	18	122.2
	中堅型	30.0	20.0	...	20.0	60.0	...	10.0	10	130.0
	若年型	33.3	16.7	8.3	16.7	50.0	8.3	25.0	12	133.3
	バランス型	13.8	17.5	5.0	23.8	37.5	6.3	23.8	80	103.8
増 減 別	減少した	17.2	17.2	7.1	26.3	42.4	6.1	19.2	99	116.2
	変わらない	25.0	...	...	12.5	12.5	12.5	62.5	8	62.5
	増加した	20.0	20.0	10.0	20.0	50.0	...	30.0	10	120.0

(5) 今後の採用のあり方の方針について

＝「新規採用の重視」、「人材派遣等のより活用」が各4割弱と主流＝

今後の人の採用のあり方についての会社の主な方針について、以下の項目から幾つでも選択してもらった。その回答比率が高いものから見ると、「新規学卒採用をより重視する」が38.5%、「人材派遣・業務委託をより活用」が36.7%、「新規学卒、中途採用の比率は従来と同じ」30.9%、「非正規職員の採用を重視」26.1%、「中途採用をより重視」24.8%である。「新規採用の重視」と「人材派遣等の活用」への回答が相対的に多く、これらが採用方針として重視されている。

「新規採用の重視」は、産業別では建設業、サービス業、企業属性では、従業員

規模が中小規模の企業、年齢構成が若年型の企業、従業員の増加企業で主要な方針となっている。

「人材派遣等のより活用」方針は、産業別では製造業・機械、製造業・その他、従業員規模が中堅企業、年齢構成がバランス型の企業、従業員数が減少した企業などで主要なものとなっている。

「非正規従業員の採用の重視」は、卸・小売、運輸・通信業で高い比率となっている。

図表Ⅱ－２－１２ 今後の採用方針（複数選択）

		新 規 採 用 を よ	中 途 採 用 を よ り 重	比 率 は 従 来 と 同 じ の	託 人 材 派 遣 や 業 務 を 委	用 を 正 規 従 業 員 の 採	無 回 答	件 数	回 答 累 計
総計		38.5	24.8	30.9	36.7	26.1	5.9	460	157.0
業 種 別	建設業	53.1	18.8	37.5	34.4	12.5	3.1	32	156.3
	製造業・機械	43.4	26.5	38.6	45.8	15.7	3.6	83	169.9
	製造業・その他	37.7	24.5	34.0	43.4	19.8	2.8	106	159.4
	運輸・通信業	25.6	30.0	26.7	31.1	43.3	6.7	90	156.7
	卸・小売り	45.5	12.1	24.2	39.4	69.7	3.0	33	190.9
	サービス業	41.5	26.8	22.0	26.8	19.5	9.8	41	136.6
	エネルギー・金融・その他	32.1	19.6	30.4	23.2	17.9	16.1	56	123.2
員 数 規 別 従 業 員	299人以下	40.6	21.8	26.7	29.7	22.8	8.9	101	141.6
	300人以上	40.8	23.7	29.6	38.2	26.3	5.3	152	158.6
	1000人以上	36.4	23.2	40.4	40.4	29.3	1.0	99	169.7
	3000人以上	34.8	36.4	31.8	31.8	19.7	7.6	66	154.5
型 別 従 業 員 類	中高年型	32.2	29.9	29.9	34.5	26.4	6.9	87	152.9
	中堅型	39.1	19.6	39.1	30.4	21.7	4.3	46	150.0
	若年型	43.5	21.0	25.8	29.0	24.2	8.1	62	143.5
	バランス型	39.2	24.9	30.9	40.4	27.2	5.3	265	162.6
増 減 規 別 の	減少した	37.5	26.0	28.3	39.8	28.3	5.6	339	159.9
	変わらない	37.0	15.2	41.3	21.7	10.9	10.9	46	126.1
	増加した	46.3	28.4	35.8	31.3	26.9	3.0	67	168.7

### 3. 正規従業員数と退職者数の動向

(1) 2002年12月から2004年12月における正規従業員数の変化

＝「減少」74%、「変らず」10%、「増加」15%＝

上記の期間に正規従業員数が「減少」「変らず」「増加」したかを回答してもらっ

たところ、「減少」が73.7%、「変らず」10.0%、「増加」が14.6%であった。

従業員規模別に見ると、大規模の企業では「減少」が85%を占め、「増加」は14%となっている。中堅、中規模および小規模の企業では、「減少」が7割前後で、「変らず」が1割強、「増加」が15%前後となっている。

産業別に見ると、「減少」回答の比率が高いのは、製造業・その他（87.7%）、運輸・通信（83.3%）、建設（78.1%）である。「増加」回答の比率が相対的に多いのは、サービス業（46.3%）、卸・小売（24.2%）となっている。

正規従業員の年齢構成パターン別では、若年者比率が高い企業で「増加」回答が38.7%と多く、減少回答とほぼ拮抗している。

「減少」回答の企業（74%）のその特性を見ると、製造業・その他、運輸・通信業のその構成比がやや厚いこと、従業員規模別では、3,000人以上の大規模企業がやや多く含まれていること、年齢構成では中堅型がやや厚く含まれている。

図表Ⅱ-3-1 2年前の02年12月と比べた正規従業員数の増減

		減少した	変わらな	増加した	無回答	件数	DI:増 加-減少
		い					(%)
	総計	73.7	10.0	14.6	1.7	460	-59.1
業 種 別	建設業	78.1	15.6	3.1	3.1	32	-75.0
	製造業・機械	62.7	16.9	18.1	2.4	83	-44.6
	製造業・その他	87.7	4.7	7.5	...	106	-80.2
	運輸・通信業	83.3	8.9	5.6	2.2	90	-77.7
	卸・小売り	69.7	6.1	24.2	...	33	-45.5
	サービス業	41.5	9.8	46.3	2.4	41	4.8
	エネルギー・金融・その他	71.4	7.1	17.9	3.6	56	-53.5
数 別 正 規 従 業 員	299人以下	70.3	10.9	15.8	3.0	101	-54.5
	300人以上	73.0	11.8	14.5	0.7	152	-58.5
	1000人以上	67.7	13.1	16.2	3.0	99	-51.5
	3000人以上	84.8	...	13.6	1.5	66	-71.2
比 非 正 規	10%未満	76.4	7.9	14.5	1.2	165	-61.9
	10~30%未満	77.5	10.8	10.8	0.8	120	-66.7
	30%以上	66.7	10.5	20.2	2.6	114	-46.5
別 従 業 員 類 型	中高年型	73.6	14.9	9.2	2.3	87	-64.4
	中堅型	87.0	8.7	2.2	2.2	46	-84.8
	若年型	43.5	16.1	38.7	1.6	62	-4.8
	バランス型	78.5	7.2	12.8	1.5	265	-65.7

(2) 従業員減少企業と増加企業の特徴

＝減少企業の減少率は平均9%、増加企業の増加率は平均13%＝

減少した企業（回答企業の74%）の02年12月付正規職員数に対する減少者の比率（減少率）は、平均9.4%となっている。減少率での分布をみると、5%未満が26%、5～10%未満が41%、10%以上の減少が33%である。

平均減少率が大きかったのは、産業別では、卸・小売（11.2%）、製造業・機械（10%）であり、従業員数規模では、299人以下の小企業（10.9%）、年齢構成ではバランス型、（9.7%）、中堅型（9.5%）などとなっている。

増加した企業（回答企業の15%）について、上記と同じ方式で増加率を試算すると、その平均増加率は12.7%、中央値は5.7%である。中央値と平均値が乖離しており、10%以上の増加グループと5%未満の若干増加した企業の両端に相対的に企業分布が多く、中間の増加率の企業が少ない分布となっている。従業員の増加率が高いのは、平均値でみるとサービス業（20%）、エネルギー・金融・その他（18%）、また従業員300～999人の中規模企業（18.8人）、小企業（13.1%）、年齢構成が若年型（14.2%）、バランス型（一部で高い増加率）などとなっている。

図表Ⅱ－3－2 「減少した」企業、「増加した」企業の増減率とその分布

		「減少した」企業の従業員数比の減少率					「増加した」企業の従業員比の増加率						
		5%未満	5%未満	10%以上	案件除数・無回答	中央値・%	平均値・%	5%未満	5%未満	10%以上	案件除数・無回答	中央値・%	平均値・%
総計		25.7	41.0	33.3	300	7.6	9.4	47.5	19.7	32.8	61	5.7	12.7
業 種 別	建設業	36.0	48.0	16.0	25	6.6	7.9	100.0	...	...	1	1.8	1.8
	製造業・機械	34.0	31.9	34.0	47	7.1	10.0	57.1	35.7	7.1	14	3.8	5.1
	製造業・その他	21.5	43.0	35.4	79	7.8	9.6	50.0	16.7	33.3	6	5.9	8.2
	運輸・通信業	20.9	38.8	40.3	67	8.6	9.5	25.0	50.0	25.0	4	7.6	8.1
	卸・小売り	15.0	55.0	30.0	20	8.5	11.2	66.7	...	33.3	6	3.5	7.3
	サービス業	7.1	57.1	35.7	14	8.0	8.9	47.4	10.5	42.1	19	5.6	20.0
エネルギー・金融・その他		39.5	39.5	21.1	38	6.1	6.9	30.0	20.0	50.0	10	12.0	18.0
員 数 規 別 従 業 員	299人以下	23.2	33.3	43.4	69	7.9	10.9	18.8	37.5	43.8	16	9.6	13.1
	300人以上	28.2	36.4	35.5	110	7.8	9.3	52.4	9.5	38.0	21	4.6	18.8
	1000人以上	23.9	52.2	23.9	67	7.3	8.8	60.0	13.3	26.6	15	3.3	8.8
	3000人以上	25.9	46.3	27.8	54	6.7	8.5	66.7	22.2	11.1	9	2.7	4.3
型 別 従 業 員 類	中高年型	22.6	37.1	40.4	62	8.3	9.2	50.0	25.0	25.0	8	5.2	7.6
	中堅型	31.6	39.5	28.9	38	7.6	9.5	...	100.0	...	1	7.7	7.7
	若年型	37.0	37.0	25.9	27	6.8	7.7	41.7	12.5	45.9	24	7.5	14.2
	バランス型	23.7	43.4	33.0	173	7.7	9.7	53.6	21.4	25.0	28	4.3	13.0

### (3) 退職者総数の推移

＝02年度、03年度では企業平均で150人程度とほぼ同じ＝

この間の企業平均の退職者数の推移を見ると、02年度には企業平均で146人、03年度150人であり、04年度の05年1月までの値では平均73.5人となっている。04年度は年度途中の数字であるためその時点までに退職者ゼロの企業も多く、経年変化を読み取ることはできない。

02年度、03年度については、おおよそ企業平均で150人、その中位数では約50人と考えられる。

図表Ⅱ－3－3 「増加した」企業の特性

年度	2002年度		2003年度		2004年度(05年1月)	
	中位数	平均値	中位数	平均値	中位数	平均値
回答数	403企業		405企業		331企業	
総計	50.0	146.0	48.0	150.3	26.0	73.5
業種別						
建設業	80.5	193.1	75.0	163.8	62.0	68.7
製造業・機械	32.0	136.7	39.5	219.5	15.5	57.8
製造業・その他	37.0	120.8	38.0	117.3	21.0	55.6
運輸・通信業	53.0	145.7	54.0	130.7	41.0	104.5
卸・小売り	96.5	245.7	71.0	211.6	61.5	105.4
サービス業	33.5	64.8	25.0	69.8	27.5	40.1
エネルギー・金融・その他	66.0	227.9	64.0	195.3	35.5	109.3
員正数規別従業						
299人以下	10.5	16.4	9.0	12.9	7.0	9.3
300人以上	35.0	49.5	34.5	46.7	26.5	33.0
1000人以上	104.0	140.1	84.0	124.2	61.0	73.6
3000人以上	432.0	575.9	352.0	660.5	194.0	277.1

### (4) 退職者数に占める定年退職者比率の推移

＝退職者総数に占める定年退職者の比率は、約4割＝

退職者総数に占める定年退職者数の割合は、02年度に平均値で37%、03年度には39%となっている。04年度1月までの値では36%であるが、これはこの時点では定年退職者の発生が未だ生じていない企業がかなりあることが影響している（定年退職ゼロの比率が前年より約2倍の構成比）。

この定年退職者の総退職者数に占める比率は、従業員規模別にみると、300～999

「企業の採用・退職・能力開発のアンケート」の調査報告

人の中規模企業では約3割前後とやや低いが、その他の規模別では約4割となっており、規模間での差は小さい。

従業員の増減別でみると、「増加」企業ではこの比率は3割弱と低く、「変わらない」企業では45%前後とやや高く、「減少」企業では、その中間で4割前後となっている。

従業員年齢構成タイプ別では、中高年が半数以上の中高年型では50%前後とたかく、一方若年型では3割前後と低く、若年型および非正規従業員比率が高い企業ではこの比率は相対的に低くなっている。産業別に見ると、卸・小売業、サービス業では定年退職者比率が2割を切る低さとなっている。

すなわち、卸・小売業、サービス業、また年齢構成が若年型また非正規比率が高い企業では、中途退職者が退職者総数のなかで過半を占める形となっている。

図表Ⅱ－３－４ 退職者数に占める定年退職者の割合

(%)

回答数	2002年度		2003年度		04年度・1月まで		定年退職者ゼロの企業比率：%		
	数中 ：位 %	値平 ：均 %	数中 ：位 %	値平 ：均 %	数中 ：位 %	値平 ：均 %	02年度	03年度	04年度
総計	34.0	37.2	36.8	39.3	33.3	36.2	9.8	9.2	17.9
業種別									
建設業	32.2	40.8	45.0	48.4	45.8	46.1	8.0	4.2	5.6
製造業・機械	38.1	39.7	40.5	41.3	33.3	34.3	13.8	10.9	16.3
製造業・その他	38.1	40.6	43.8	44.6	40.5	43.9	1.1	6.0	6.8
運輸・通信業	37.4	39.0	38.2	42.2	43.9	40.4	4.1	5.7	10.4
卸・小売り	13.4	19.5	15.4	17.0	7.5	18.1	13.0	12.0	23.5
サービス業	5.7	21.5	8.0	19.6	0.0	13.9	35.3	24.3	56.5
エネルギー・金融・その他	33.3	40.4	36.8	44.6	37.2	41.3	11.9	7.5	31.0
員正									
数規									
別従									
業									
299人以下	35.0	40.6	40.0	44.2	33.3	37.6	12.8	17.8	31.5
300人以上	27.3	31.8	31.8	34.3	20.9	28.8	13.7	9.4	24.7
1000人以上	37.6	40.5	40.5	43.1	43.8	41.3	6.3	5.0	8.5
3000人以上	37.9	39.8	39.1	39.6	36.5	38.0	...	1.7	4.8
比非									
率正									
規									
10%未満	35.7	40.3	44.5	44.5	41.4	41.4	12.0	9.8	16.2
10~30%未満	36.6	39.2	35.9	40.8	33.3	37.1	8.2	5.1	13.2
30%以上	26.2	31.3	31.5	33.0	20.0	25.4	8.5	11.6	29.0
型従									
別業									
員									
類									
中高年型	50.0	49.9	50.0	50.0	47.3	48.5	1.5	3.1	9.8
中堅型	27.2	34.5	31.8	33.7	23.4	28.7	4.8	7.1	19.2
若年型	13.9	28.7	18.1	30.7	19.4	27.9	24.5	20.4	31.6
バランス型	32.7	35.4	36.5	38.8	34.2	35.7	10.1	8.9	16.4
増正									
減規									
別の									
減少した	35.2	38.3	38.2	40.5	36.0	38.5	8.2	7.4	14.1
変わらない	41.3	44.4	37.5	46.0	33.3	44.1	10.0	10.0	18.8
増加した	19.7	25.9	20.4	28.0	11.7	21.4	18.9	18.9	34.2

(5) 在籍者数に対する退職者数の比率（試算）

＝正規従業員数に対して退職者数は約7％＝

03年度における退職者総数を同年の正規従業員数で除した退職者比率を試算すると、回答企業平均では7.0％である。

産業別に見ると、退職者比率が高い産業は、サービス業、運輸・通信業、卸・小売業などであり、相対的に低いのは、製造業・機械、エネルギー・金融・その他となっている。

従業員規模別では300～999人の中規模で相対的に高い。年齢構成のパターン別では、若年型と中高年型で相対的に高い。また、従業員減少の企業と増加企業で高く、「変らない」企業では相対的に低いとの特色が見られる。

図表Ⅱ－3－5 03年度の正規職員在籍者に対する退職者数の比率（％）

	退職者総数					定年退職者数			
	ゼロ	1 0 % 未 満	1 0 % 以 上	2 0 % 以 上	答 件 除 数 ・ 無 回	中 央 値 ・ %	平 均 値 ・ %	中 央 値 ・ %	平 均 値 ・ %
回答数							372		372
総計	0.5	81.7	14.5	3.2	372	5.5	7.0	1.8	2.3
業 種 別									
建設業	...	82.1	7.1	10.7	28	5.0	7.1	1.9	2.3
製造業・機械	...	90.9	7.6	1.5	66	4.1	5.3	1.6	1.8
製造業・その他	1.1	85.1	12.6	1.1	87	6.3	6.7	2.4	2.7
運輸・通信業	...	70.8	26.4	2.8	72	6.8	8.0	2.9	3.2
卸・小売り	...	87.0	8.7	4.3	23	5.9	7.5	0.9	0.9
サービス業	2.8	66.7	25.0	5.6	36	6.5	9.1	0.4	1.3
エネルギー・金融・その他	...	85.1	12.8	2.1	47	4.4	6.2	1.7	2.2
員 正 規 別 従 業 者									
299人以下	1.1	83.7	12.0	3.3	92	5.2	6.9	2.0	2.3
300人以上	0.7	77.9	17.6	3.7	136	6.1	7.3	1.5	2.0
1000人以上	...	86.0	10.5	3.5	86	5.4	6.9	2.3	2.7
3000人以上	...	81.0	17.2	1.7	58	4.8	6.5	1.9	2.2
比 非 正 規 率									
10%未満	0.7	86.8	11.3	1.3	151	5.0	6.0	2.0	2.2
10～30%未満	0.9	77.1	15.6	6.4	109	6.0	7.8	2.1	2.8
30%以上	...	80.4	16.7	2.9	102	5.7	7.5	1.4	1.8
型 従 業 員 別 類									
中高年型	...	81.3	17.3	1.3	75	6.5	7.0	3.3	3.3
中堅型	...	82.9	14.6	2.4	41	4.9	6.5	1.4	1.5
若年型	...	69.6	23.2	7.1	56	6.5	9.0	1.0	1.7
バランス型	1.0	85.0	11.0	3.0	200	5.0	6.5	1.8	2.2
増 減 規 別 の									
減少した	0.4	81.4	14.3	3.9	280	5.7	7.1	2.1	2.5
変わらない	2.6	81.6	15.8	...	38	4.8	5.7	1.7	1.9
増加した	...	83.3	14.8	1.9	54	5.0	7.1	0.8	1.4



定年退職者のみについて正規従業員数に対する比率を03年度について試算すると平均2.3%である。この比率が高いのは、運輸・通信、製造業・その他であり、相対的に低いのは、卸・小売、サービス業である。

従業員規模別では、その平均値は中堅企業がやや高くなっているが、大規模企業と中小企業ではほぼ同じ比率となっている。

年齢構成パターン別では、中高年型でこの比率は高く、若年型、中堅型では低い。定年退職者に該当する年齢者が厚い年齢構成の企業で、この比率が高いことがうかがえる。

従業員の増減別では、増加した企業では、この比率は低くなっている。

#### 4. 今後の従業員数の見通し

2005年2月のアンケート時点で今から3年後の正規従業員、および非正規従業員の増減見通しを回答してもらった。

##### (1) 3年後の正規従業員総数の見通し

＝減少企業が4割、現状維持3割、増加が15%＝

3年後における正規従業員合計は、「減少する」とする企業が39.3%、現状維持が29.3%、「増加する」とする企業が15.2%となっている。

産業別で、正規従業員数の増加マイナス減少のD I 指数を見ると、製造業・機械、サービス業では減少と増加の回答は接近しており、わずかに減少回答が上回る状況となっている。一方、減少回答が増加回答をかなり大きく上回っている業種は、製造業・その他（38.9%ポイント）、建設（37.5%）である。

従業員規模別では、3,000人以上の大規模の企業では「減少」回答が半数を上回っているが、一方300～999人および1,000～2,999人規模では「増加」が2割弱、減少が34～37%であり、減少と見る企業の比率は大規模よりも小さくなっている。

「増加」回答が「減少」を上回っているのは、年齢構成の若年型、また過去2年間で従業員が「変らず」「増加」の企業である。

図表Ⅱ－４－１ 3年後の正規従業員合計数の増減（％）

		増加する	現状維持	減少する	わからない	無回答	件数	D I 増加マイナス 減少
総計		15.2	29.3	39.3	8.9	7.2	460	-24.1
業 種 別	建設業	12.5	25.0	50.0	9.4	3.1	32	-37.5
	製造業・機械	24.1	36.1	26.5	6.0	7.2	83	-2.4
	製造業・その他	7.5	31.1	46.2	9.4	5.7	106	-38.7
	運輸・通信業	13.3	27.8	41.1	10.0	7.8	90	-27.8
	卸・小売り	21.2	21.2	45.5	9.1	3.0	33	-24.3
	サービス業	19.5	36.6	22.0	9.8	12.2	41	-2.5
	エネルギー・金融・その他	14.3	17.9	46.4	10.7	10.7	56	-32.1
員 数 規 別 別 業	299人以下	11.9	31.7	37.6	13.9	5.0	101	-25.7
	300人以上	19.1	32.9	33.6	5.3	9.2	152	-14.5
	1000人以上	17.2	33.3	37.4	7.1	5.1	99	-20.2
	3000人以上	9.1	18.2	53.0	10.6	9.1	66	-43.9
型 別 業 員 類	中高年型	9.2	24.1	47.1	13.8	5.7	87	-37.9
	中堅型	15.2	30.4	45.7	...	8.7	46	-30.5
	若年型	30.6	41.9	19.4	3.2	4.8	62	11.2
	バランス型	13.6	27.9	40.4	10.2	7.9	265	-26.8
増 減 規 別 の	減少した	9.4	27.7	46.6	8.0	8.3	339	-37.2
	変わらない	15.2	52.2	10.9	15.2	6.5	46	4.3
	増加した	46.3	23.9	19.4	7.5	3.0	67	26.9

正規従業員の調査時点（05年2月）における過不足感との関係では、「過剰」感のある企業では、3年後に「減少」と見るものが8割弱に達している。「適正」感の企業では、3年後に「増加する」との企業が1割強、「現状維持」が4割弱、「減少」が3割強であり、従業員「不足」感の企業では、3年後「増加する」が3割強、「現状維持」2割強、「減少」が3割となっている。

(2) 職種別の正規従業員数、非正規従業員数の見通し

＝研究開発職、技術専門職では弱い増加、非正規職では大きな増加＝

「増加」回答が「減少」回答を上回っている職種は、研究・開発職（+5.4%ポイント）、技術専門職（+3.2%ポイント）、非正規職計（+28.5%ポイント）、パート（14.2%ポイント）であり、非正規職が増加するとの回答が多くなっている。

一方、「減少」が「増加」を上回っている職種は、管理職（-27.1%ポイント）、事務職（-30.2%ポイント）、生産技能職（-16.3%ポイント）である。営業販売職

(-2.2%ポイント)は、増加と減少の回答が接近している。管理職、事務職、営業販売職では「現状維持」回答が40%以上であり、現状維持を指摘する企業も多い。

図表Ⅱ-4-2 職種別正規従業員の3年後の増減見通し

	増加する	現状維持	減少する	わからない	無回答	件数	DI増加マイナス減少 (%)
管理職	5.7	46.1	32.8	9.3	6.1	460	-27.1
研究・開発職	12.8	32.4	7.2	28.9	18.7	460	5.6
技術専門職	18	35.2	14.8	19.3	12.6	460	3.2
事務職	6.1	43	36.3	8.7	5.9	460	-30.2
生産・技能職	11.5	25.4	27.8	20.7	14.6	460	-16.3
営業・販売	14.8	41.5	17	15.2	11.5	460	-2.2
非正規職合計	36.5	29.1	8	17.4	8.9	460	28.5
うちパート	20.9	30	6.7	22.4	20	460	14.2

職種別の過不足感と3年後の職種別の増減見通しの間には、相関関係がみられるが、職種によってその関係に強弱がある。

職種別従業員についてその職種に不足感を表明している企業は、3年後の同職種の従業員見通しでは「増加する」とする企業が多くなっているが、この関係が明瞭にみられるのは、研究開発職、技術専門職、営業販売職である。一方事務職と生産技能職では、増加、減少の見通しが拮抗している。また、管理職では、不足回答の企業においても3年後の管理職数は減少すると回答する企業が2割弱もある。

図表Ⅱ-4-3 職種別従業員の不足回答企業における3年後の同職従業員数の見通し

	増加する	現状維持	減少する	わからない	NA	回答件数
研究開発職	45.2	34.6	5.8	8.7	5.8	145
技術専門職	41.9	32.4	12.8	8.8	4.1	68
営業販売職	40.4	35.1	16.7	6.1	1.8	114
事務職	23.2	43.5	23.2	5.8	4.3	69
生産技能職	29.6	28.6	30.6	6.1	5.1	98
管理職	6.7	70	16.7	6.7	0	30

(3) 主要な職種別従業員数の見通し

① 技術・専門職の見通し

＝増加が18%、減少15%、現状維持35%＝

技術専門職に対する3年後の増減見通しを聞いたところ、「増加」回答は18.0%、現状維持が35.2%、減少が14.8%、「わからない」・無回答が31.9%となっている。増加回答の比率から減少回答の比率を控除した増減D Iを見るとプラス3.2%ポイントである。

産業別に、D Iがプラスの業種を見ると、製造業・機械（33.8%ポイント）が突出して増加回答が高く、減少回答が低い態様の姿となっている。

従業員規模別では、1,000人未満の規模では増加が減少の回答率を上回っているが、1,000人以上の中堅、大規模企業では逆に減少回答が増加回答を上回っており、特に大規模企業ではその差は10%ポイントにも達している。

その他の企業属性では、年齢構成が中堅集中型の企業、若年型の企業、また従業員数が過去2年間で「変らない」「増加した」企業において、D I指数は10%ポイント以上のプラスの値であり、増加回答が2割を上回っている。

図表Ⅱ－４－４ 技術専門職の3年後の見通し

		増加する	現状維持	減少する	わからない	無回答	件数	D I 増加 マイ ナス 減少
総計		18.0	35.2	14.8	19.3	12.6	460	3.2
業 種 別	建設業	21.9	31.3	25.0	21.9	...	32	-3.1
	製造業・機械	42.2	39.8	8.4	7.2	2.4	83	33.8
	製造業・その他	14.2	59.4	11.3	9.4	5.7	106	2.9
	運輸・通信業	4.4	20.0	22.2	30.0	23.3	90	-17.8
	卸・小売り	15.2	24.2	9.1	30.3	21.2	33	6.1
	サービス業	17.1	24.4	14.6	31.7	12.2	41	2.5
	エネルギー・金融・その他	8.9	14.3	19.6	26.8	30.4	56	-10.7
員 正 数 規 別 従 業 員 類	299人以下	15.8	36.6	10.9	24.8	11.9	101	4.9
	300人以上	23.0	38.8	13.8	10.5	13.8	152	9.2
	1000人以上	15.2	34.3	16.2	24.2	10.1	99	-1.0
	3000人以上	12.1	28.8	22.7	22.7	13.6	66	-10.6
型 従 業 員 類	中高年型	10.3	26.4	24.1	23.0	16.1	87	-13.8
	中堅型	28.3	32.6	15.2	15.2	8.7	46	13.1
	若年型	22.6	40.3	11.3	11.3	14.5	62	11.3
	バランス型	17.7	37.4	12.5	20.8	11.7	265	5.2
増 減 規 別 の	減少した	16.2	35.4	16.8	18.0	13.6	339	-0.6
	変わらない	21.7	39.1	6.5	21.7	10.9	46	15.2
	増加した	26.9	34.3	7.5	20.9	10.4	67	19.4

## ② 研究開発職の今後の増減見通し

＝増加13%、減少7%、現状維持32%、わからない48%＝、

研究開発職の3年後の増減見通しを聞いたところ、「増加」回答は12.8%、現状維持32.4%、減少が7.2%、「わからない」・無回答が47.6%となっている。

増加マイナス減少のD I指数をみると、増加回答が多い産業は、製造業・機械(25.3%ポイント)、製造業・その他(9.4%ポイント)となっている。

企業特性によって増加回答が減少回答を上回っている企業を見ると、300人～999人の中規模企業(11.2%ポイント)、従業員構成が中堅型(15.3%ポイント)、および若年型(9.7%ポイント)、過去2年間で従業員数が「変らない」企業(13%ポイント)などとなっている。

図表Ⅱ-4-5 研究・開発職の3年後の見通し

		増加する	現状維持	減少する	わからない	無回答	件数	D I 増加マイナス減少
総計		12.8	32.4	7.2	28.9	18.7	460	5.6
業種別	建設業	3.1	25.0	12.5	43.8	15.6	32	-9.4
	製造業・機械	30.1	47.0	4.8	13.3	4.8	83	25.3
	製造業・その他	19.8	53.8	10.4	10.4	5.7	106	9.4
	運輸・通信業	...	15.6	3.3	46.7	34.4	90	-3.3
	卸・小売り	9.1	12.1	3.0	45.5	30.3	33	6.1
	サービス業	7.3	12.2	7.3	46.3	26.8	41	...
	エネルギー・金融・その他	...	19.6	10.7	35.7	33.9	56	-10.7
員正数規別従業員	299人以下	7.9	29.7	6.9	35.6	19.8	101	1.0
	300人以上	15.8	34.2	4.6	23.0	22.4	152	11.2
	1000人以上	12.1	33.3	5.1	36.4	13.1	99	7.0
	3000人以上	10.6	30.3	15.2	27.3	16.7	66	-4.6
型従業員類	中高年型	5.7	23.0	10.3	35.6	25.3	87	-4.6
	中堅型	28.3	17.4	13.0	28.3	13.0	46	15.3
	若年型	12.9	40.3	3.2	22.6	21.0	62	9.7
	バランス型	12.5	36.2	6.0	28.3	17.0	265	6.5
増正減規別の	減少した	12.7	31.9	8.3	27.4	19.8	339	4.4
	変わらない	13.0	43.5	...	26.1	17.4	46	13.0
	増加した	14.9	29.9	7.5	32.8	14.9	67	7.4

③ 事務職の今後の増減見通し

＝増加が6%、減少36%、現状維持43%＝

事務職の3年後の増減見通しは、「増加」回答が6.1%、現状維持43.0%、減少が36.3%、「わからない」・無回答が14.6%となっており、現状維持が4割強と多くなっているが、減少すると見る企業も36%と高い比率となっている。

産業別に増加マイナス減少のD I 指数を見ると、減少が増加回答を大きく上回る産業は、製造業・その他（-43.4%ポイント）、卸・小売（-45.4%ポイント）、建設業（-37.5%ポイント）などとなっている。

企業のその他の属性でみると、D I 指数のマイナス値が大きいものは、3,000人以上の大規模企業（-42.5%ポイント）、正規従業員の減少した企業（-37.8%ポイント）、年齢構成が中堅層型の企業（-34.8%）などである。

D I 指数が相対的に小さく10%以下のマイナス値を取っている企業としては、サービス業（-4.8%ポイント）、正規従業員数が「変わらない」企業（-8.7%ポイント）、正規従業員増加の企業（-4.5%ポイント）などである。

図表Ⅱ-4-6 事務職の3年後の見通し

		増加する	現状維持	減少する	わからない	無回答	件数	D I 増加マイナス減少 (%)
	総計	6.1	43.0	36.3	8.7	5.9	460	-30.2
業種別	建設業	...	53.1	37.5	9.4	...	32	-37.5
	製造業・機械	9.6	51.8	28.9	7.2	2.4	83	-19.3
	製造業・その他	3.8	37.7	47.2	8.5	2.8	106	-43.4
	運輸・通信業	7.8	43.3	36.7	6.7	5.6	90	-28.9
	卸・小売り	6.1	24.2	51.5	9.1	9.1	33	-45.4
	サービス業	9.8	51.2	14.6	14.6	9.8	41	-4.8
	エネルギー・金融・その他	5.4	30.4	35.7	10.7	17.9	56	-30.3
従業員別	中高年型	3.4	43.7	34.5	13.8	4.6	87	-31.1
	中堅型	2.2	50.0	37.0	6.5	4.3	46	-34.8
	若年型	12.9	48.4	30.6	1.6	6.5	62	-17.7
	バランス型	6.0	40.4	38.1	9.1	6.4	265	-32.1
増減規則別	減少した	3.8	42.5	41.6	6.2	5.9	339	-37.8
	変わらない	6.5	54.3	15.2	17.4	6.5	46	-8.7
	増加した	17.9	41.8	22.4	11.9	6.0	67	-4.5
正規従業員別	299人以下	5.0	46.5	31.7	11.9	5.0	101	-26.7
	300人以上	6.6	50.0	32.2	4.6	6.6	152	-25.6
	1000人以上	9.1	34.3	44.4	8.1	4.0	99	-35.3
	3000人以上	4.5	30.3	47.0	9.1	9.1	66	-42.5

④ 生産・技能職の今後の増減見通し

＝増加11.5%、減少28%、現状維持25%＝

生産・技能職の3年後の増減見通しでは、「増加」回答が11.5%、現状維持25.4%、減少が27.8%、「わからない」・無回答が35.4%となっており、減少と現状維持が約4分の1程度の回答分布で、増加マイナス減少のD I指数はマイナス16.3%ポイントである。

増減D Iが相対的に小さい産業は、製造業・機械（-7.2%ポイント）、運輸・通信（-10.0%ポイント）である。逆にD Iが大きいマイナス値を示している産業は、製造業・その他（-35.8%ポイント）、建設（-25%ポイント）となっている。

増加回答が減少回答を上回っているのは、卸・小売（3%ポイント）年齢構成が若年型の企業（0%ポイント）、従業員数が「変わらない」企業（13.0%ポイント）、従業員数が増加した企業（6.0%ポイント）などである。

図表Ⅱ-4-7 生産・技能職の3年後の見通し

		増加する	現状維持	減少する	わからない	無回答	件数	D I 増加マイ ナス減少
		(%)						
	総計	11.5	25.4	27.8	20.7	14.6	460	-16.3
業 種 別	建設業	...	18.8	25.0	43.8	12.5	32	-25.0
	製造業・機械	24.1	36.1	31.3	6.0	2.4	83	-7.2
	製造業・その他	12.3	31.1	48.1	5.7	2.8	106	-35.8
	運輸・通信業	12.2	25.6	22.2	23.3	16.7	90	-10.0
	卸・小売り	9.1	9.1	6.1	45.5	30.3	33	3.0
	サービス業	7.3	9.8	9.8	41.5	31.7	41	-2.5
	エネルギー・金融・その他	1.8	14.3	19.6	28.6	35.7	56	-17.8
員 数 規 別 従 業	299人以下	11.9	25.7	28.7	18.8	14.9	101	-16.8
	300人以上	13.2	29.6	23.7	19.7	13.8	152	-10.5
	1000人以上	13.1	26.3	20.2	26.3	14.1	99	-7.1
	3000人以上	7.6	15.2	42.4	21.2	13.6	66	-34.8
型 従 業 員 類	中高年型	11.5	11.5	36.8	25.3	14.9	87	-25.3
	中堅型	17.4	30.4	30.4	15.2	6.5	46	-13.0
	若年型	17.7	30.6	17.7	17.7	16.1	62	0.0
	バランス型	9.1	27.9	26.8	20.8	15.5	265	-17.7
増 減 規 別 の	減少した	9.1	24.5	33.6	18.3	14.5	339	-24.5
	変わらない	21.7	39.1	8.7	19.6	10.9	46	13.0
	増加した	17.9	22.4	11.9	31.3	16.4	67	6.0

⑤ 営業販売職の今後の増減見通し

＝増加が15%、減少17%、現状維持42%＝

営業販売職の3年後の増減の見通しでは、「増加」回答が14.8%、現状維持が41.5%、減少が17.0%、「わからない」・無回答が26.7%となっている。増加マイナス減少のD I 指数はマイナス2.2%ポイントであり、増加と減少の回答比率は拮抗している。

産業別に見ると、増減D I がプラスとなっている産業とマイナス値となっている産業に二分されている。今後増加すると見ている産業は、建設(9.4%ポイント)、製造業・機械(7.3%ポイント)、サービス業(2.4%ポイント)である。一方、減少回答が増加回答を上回っている産業は運輸・通信(-15.6%ポイント)、卸・小売(-9.1%ポイント)である。

従業員規模別では、大規模企業では減少が増加を6%ポイント上回っているが、1,000人～2,999人の中堅規模企業では逆に増加が減少を1%ポイント上回っている。

増減D I がプラスの値となっている企業属性を見ると、非正規比率が高い企業(2.7%ポイント)、年齢構成が中堅型(4.3%)、若年型(3.2%)、従業員数が増加型(19.4%ポイント)、「変わらない」型(8.7%ポイント)などとなっている。

図表Ⅱ-4-8 営業・販売職の3年後の見通し

		増加する	現状維持	減少する	わからない	無回答	件数	D I 増加マイナス減少 (%)
総計		14.8	41.5	17.0	15.2	11.5	460	-2.2
業 種 別	建設業	21.9	40.6	12.5	15.6	9.4	32	9.4
	製造業・機械	18.1	51.8	10.8	15.7	3.6	83	7.3
	製造業・その他	13.2	53.8	16.0	11.3	5.7	106	-2.8
	運輸・通信業	11.1	26.7	26.7	17.8	17.8	90	-15.6
	卸・小売	24.2	30.3	33.3	6.1	6.1	33	-9.1
	サービス業	7.3	39.0	4.9	24.4	24.4	41	-2.4
業 種 別	エネルギー・金融・その他	12.5	30.4	16.1	17.9	23.2	56	-3.6
	員正 数規 別従 業	299人以下	10.9	44.6	12.9	19.8	11.9	101
員 数 規 別 従 業	300人以上	13.8	42.1	15.1	15.8	13.2	152	-1.3
	1000人以上	19.2	41.4	18.2	13.1	8.1	99	1.0
	3000人以上	16.7	39.4	22.7	10.6	10.6	66	-6.0
型 別 業 員 類	中高年型	12.6	34.5	23.0	13.8	16.1	87	-10.4
	中堅型	21.7	43.5	17.4	10.9	6.5	46	4.3
	若年型	11.3	50.0	8.1	19.4	11.3	62	3.2
	バランス型	15.1	41.5	17.0	15.5	10.9	265	-1.9
減 の 正 規 増 規	減少した	13.6	41.0	21.5	12.7	11.2	339	-7.9
	変わらない	10.9	52.2	2.2	21.7	13.0	46	8.7
	増加した	23.9	40.3	4.5	20.9	10.4	67	19.4



## (4) 非正規従業員数の見通し

## ① 非正規従業員の今後の増減見通し

＝増加が37%、減少は8%で、大きな増加の予測＝

企業における現在の非正規従業員合計数に対して3年後のその数の増減見通しを聞いた。その回答では、「増加」が36.5%、現状維持が29.1%、減少回答が8.0%、「わからない」・無回答が26.34%で、増加回答が4割弱と多く、増加マイナス減少のD I指数は28.5%ポイントの大きなプラス値をとっている。

産業別にみると、増減D Iの値が大きいのは、卸・小売(75.8%ポイント)、運輸・通信(41.1%ポイント)、製造業・その他(32%ポイント)である。いずれの産業とも増加が減少をかなり上回っている。そのなかで、非正規従業員が「減少する」回答比率が10%を上回って他に比較すると相対的に多い特色を示しているのは、製造業・機械、エネルギー・金融・その他、サービス業となっている。

企業の属性によってこの増減D Iの値が大きいものを見ると、従業員規模の中堅規模(1000～2999人)企業(38.3%ポイント)、非正規比率が30%以上と高い企業(37.7%ポイント)、従業員年齢構成がバランスした企業(32.0%ポイント)、正規従業員数が増加した企業(32%ポイント)などでは増加回答が4割弱から4割強を占めて多くなっている。

図表Ⅱ-4-9 非正規従業員合計の3年後の増減見通し

		増加する	現状維持	減少する	わからない	無回答	件数	D I 増加マイナス減少
総計		36.5	29.1	8.0	17.4	8.9	460	28.5
業種別	建設業	21.9	25.0	6.3	37.5	9.4	32	15.6
	製造業・機械	27.7	33.7	14.5	15.7	8.4	83	13.2
	製造業・その他	37.7	32.1	5.7	17.0	7.5	106	32.0
	運輸・通信業	44.4	28.9	3.3	15.6	7.8	90	41.1
	卸・小売り	78.8	6.1	3.0	6.1	6.1	33	75.8
	サービス業	24.4	31.7	12.2	17.1	14.6	41	12.2
	エネルギー・金融・その他	25.0	26.8	14.3	21.4	12.5	56	10.7
別業員数	299人以下	32.7	30.7	7.9	18.8	9.9	101	24.8
	300人以上	34.2	36.8	9.2	11.2	8.6	152	25.0
	1000人以上	43.4	24.2	5.1	18.2	9.1	99	38.3
	3000人以上	27.3	22.7	12.1	28.8	9.1	66	15.2
率規非比	10%未満	26.7	28.5	7.9	24.2	12.7	165	18.8
	10～30%未満	36.7	33.3	10.0	13.3	6.7	120	26.7
	30%以上	45.6	30.7	7.9	10.5	5.3	114	37.7
類従業員別	中高年型	32.2	21.8	9.2	24.1	12.6	87	23.0
	中堅型	30.4	32.6	10.9	13.0	13.0	46	19.5
	若年型	38.7	40.3	11.3	4.8	4.8	62	27.4
	バランス型	38.5	28.3	6.4	18.9	7.9	265	32.1
減の正別増規	減少した	39.2	28.3	9.1	15.6	7.7	339	30.1
	変わらない	21.7	39.1	4.3	21.7	13.0	46	17.4
	増加した	37.3	25.4	6.0	17.9	13.4	67	31.3

② パートタイマー数の今後の増減見通し

＝増加が21%、減少7%、現状維持30%で増加見通しはやや鈍化＝

非正規従業員のうちパートタイマーについて特定して3年後の増減の見通しを聞いたところ、「増加」回答が20.9%、現状維持30.0%、減少が6.7%、「わからない」・無回答が42.4%となっている、増加マイナス減少のD I 指数はプラス14.2%ポイントであり、非正規従業員合計よりは低い、増加すると見る企業が多くなっている。

産業別に見ると、増減D I がプラス回答が多いのは、卸・小売（66.7%ポイント）と運輸・通信（21.1%ポイント）である。製造業・機械では増加回答13.3%に対して減少回答が14.5%でありわずかに減少が上回っている。建設では「わからない」回答が約半数を占めている。

属性別にみると、パートの増減D I が大きな値をとっている企業は、従業員規模の中堅規模の企業（21.2%ポイント）、非正規比率が30%以上と高い企業（27.2%ポイント）、年齢構成が若年型の企業（19.3%ポイント）などとなっている。

図表Ⅱ-4-10 パートタイマーの3年後の増減見通し

		増加する	現状維持	減少する	わからない	無回答	件数	D I 増加マイナス減少
		(%)						
	総計	20.9	30.0	6.7	22.4	20.0	460	14.2
業 種 別	建設業	9.4	15.6	9.4	43.8	21.9	32	...
	製造業・機械	13.3	32.5	14.5	20.5	19.3	83	-1.2
	製造業・その他	17.0	37.7	4.7	22.6	17.9	106	12.3
	運輸・通信業	26.7	28.9	5.6	20.0	18.9	90	21.1
	卸・小売り	66.7	21.2	...	3.0	9.1	33	66.7
	サービス業	14.6	19.5	9.8	26.8	29.3	41	4.8
	エネルギー・金融・その他	16.1	28.6	3.6	25.0	26.8	56	12.5
別業 員規 数従	299人以下	16.8	34.7	5.0	16.8	26.7	101	11.8
	300人以上	19.1	32.2	9.9	20.4	18.4	152	9.2
	1000人以上	26.3	31.3	5.1	21.2	16.2	99	21.2
	3000人以上	13.6	22.7	6.1	36.4	21.2	66	7.5
率規非 比正	10%未満	8.5	24.8	6.7	35.2	24.8	165	1.8
	10~30%未満	18.3	42.5	8.3	19.2	11.7	120	10.0
	30%以上	34.2	28.9	7.0	7.9	21.9	114	27.2
類従 型業 別員	中高年型	14.9	27.6	5.7	28.7	23.0	87	9.2
	中堅型	15.2	32.6	13.0	19.6	19.6	46	2.2
	若年型	29.0	32.3	9.7	12.9	16.1	62	19.3
	バランス型	21.9	29.8	5.3	23.0	20.0	265	16.6
減の正 別増規	減少した	20.9	31.0	8.3	21.2	18.6	339	12.6
	変わらない	21.7	34.8	...	15.2	28.3	46	21.7
	増加した	22.4	25.4	4.5	26.9	20.9	67	17.9

## 5. 中途採用者の募集と採用決定について

### (1) 職種別の中途採用について

#### ① 職種別の中途採用の実施状況

＝回答数の7割が中途採用を実施、職種別には事務職、専門技術職、生産技能職、営業販売職の中途採用を実施した企業が約半数。

03年度から05年1月までに正規従業員の中途採用を実施した企業に、職種別の採用者数の回答を求めたところ、460社のうち318社(69%)がこの期間に中途採用を実施していた。産業別には、製造業、サービス業で4社に3社の割合で行なっている。また、従業員規模別では、3,000人以上規模がその他の規模よりも高い比率で実施している。

中途採用を行なった企業の職種別のその実施率をみると、事務職が59%、専門技術職が47%、生産技能職が46%、営業・販売職が44%、管理職が38%、研究開発職が26%、職種不問での中途採用が7%となっている。

事務職で中途採用を実施した企業の特性を見ると、製造業で65%強、エネルギー・金融・その他で71%、1,000人以上規模で65%以上、従業員増加企業で68%などとなっている。

技術専門職では、建設業(74%)、製造業・機械(65%)、サービス業(68%)などが相対的におおく行なっている。

営業販売職では、製造業・機械(59%)、卸・小売(78%)、3,000人以上の大規模企業(60%)、正規職員増加企業(55%)の実施率が高い。

管理職の実施率は38%と他の職種より低いですが、その中では、建設業(65%)、サービス業(42%)、正規職員増加の企業(48%)などが相対的に実施率が高くなっている。

図表Ⅱ－５－１ 職種別中途採用者の実施状況（03年度から05年1月まで）

(%)

		管理職	開発職・職	専門技術職	事務職	生産技術職	営業販売職	職種不明	中途採用
業種別	総計	37.7	26.2	47.4	59.2	45.8	44.2	6.9	69.2
	建設業	65.2	4.3	73.9	47.8	17.4	30.4	...	71.9
	製造業・機械	34.9	39.7	65.1	65.1	73.0	58.7	3.2	75.9
	製造業・その他	40.7	53.1	48.1	66.7	64.2	54.3	3.7	75.5
	運輸・通信業	22.6	1.6	24.2	59.7	45.2	21.0	11.3	67.8
	卸・小売り	27.8	5.6	33.3	22.2	5.6	77.8	5.6	51.5
	サービス業	41.9	9.7	67.7	51.6	19.4	38.7	3.2	75.6
	エネルギー・金融・他	38.7	9.7	19.4	71.0	12.9	32.3	25.8	55.4
員正数規別	299人以下	37.1	15.7	40.0	51.4	48.6	35.7	5.7	69.3
	300人以上	35.5	23.4	52.3	57.0	47.7	38.3	5.6	69.8
	1000人以上	39.4	31.0	50.7	64.8	46.5	50.7	5.6	70.7
	3000人以上	40.0	38.0	52.0	72.0	36.0	60.0	12.0	74.2
型従業員別	中高年型	32.4	13.2	44.1	48.5	51.5	33.8	11.8	71.5
	中堅型	34.4	34.4	53.1	65.6	40.6	46.9	3.1	70.8
	若年型	31.9	27.7	51.1	51.1	46.8	51.1	8.5	68.4
	バランス型	42.0	29.3	46.6	64.4	44.3	46.0	5.2	77.0
増正減規別の	減少した	34.5	26.5	45.1	57.1	44.2	41.2	5.8	67.4
	変わらない	42.9	14.3	57.1	57.1	60.0	48.6	5.7	74.2
	増加した	48.2	32.1	50.0	67.9	42.9	55.4	12.5	65.7

## ② 職種別の中途採用者数

＝中途採用者の人数が多いのは、生産技能職、営業販売職＝

上記の中途採用実施において採用された正規職員数の企業平均人数をみると、生産技能職が32人、営業販売職が21人、技術専門職が13.5人、研究開発職が14人、事務職が11.5人、管理職が9.8人であり、中途採用者総数の企業平均人数は54.7人となっている。

企業平均の中途採用者数が多い産業は、運輸・通信（104人）、エネルギー・金融・その他（87人）、建設（57人）であり、製造業および卸・小売は相対的に少なくなっている。

企業属性でみると、非正規比率が高い企業、中高年型の年齢構成の企業、従業員増加企業では、中途採用者数が相対的に多いとの特色がうかがえる。

生産技能職の企業平均の中途採用者数が多い産業は、運輸・通信（90人）、エネルギー・金融・その他（87人）、卸・小売（79人）であり、製造業は相対的に少なくな

っている。

技術専門職における企業の平均中途採用者数では、運輸・通信（29人）、エネルギー・金融・その他（27人）が多く、また年齢構成の若年型の企業、正規職員の増加した企業での採用人数が多くなっている。

営業販売職の企業平均の採用数では、建設業（83人）、エネルギー・金融・その他（69人）年齢構成の若年型企业、正規職員の増加企業では相対的に多くなっている。

図表Ⅱ－５－２ 職種別中途採用人数(03年度～05年1月まで)

		回答企業の平均値(人)							
		管理職	開発研究職・	専門技術職・	事務職	生産職産技	販売営業職・	職種不	用中者途計採
採用有り回答数		121.0	84.0	152.0	190.0	147.0	142.0	22.0	318.0
総計		9.8	13.7	13.5	11.5	32.1	21.3	137.7	54.7
業 種 別	建設業	33.6	0.0	4.9	4.4	23.0	82.6		56.7
	製造業・機械	3.4	31.7	12.1	7.7	13.8	6.8	84.4	43.6
	製造業・その他	4.2	7.5	5.2	3.6	12.8	11.8	13.5	26.0
	運輸・通信業	4.0	0.0	29.3	8.0	89.8	19.5	394.7	103.8
	卸・小売り	2.9	3.6	13.5	3.6	78.6	30.5	3.6	36.7
	サービス業	14.8	3.1	23.8	5.6	55.2	21.7	6.2	44.8
	エネルギー・金融・他	15.2	3.1	26.8	55.5	86.8	69.3	9.7	87.0
員正 数規 別従 業	299人以下	7.0	3.2	6.8	2.9	6.8	12.3	10.5	15.5
	300人以上	7.6	2.1	14.5	4.6	16.6	11.5	12.5	26.6
	1000人以上	10.7	4.8	10.8	6.9	71.4	42.0	28.6	72.8
	3000人以上	19.8	48.2	23.7	38.8	34.4	17.8	466.7	148.5
型従 別業 員類	中高年型	14.8	5.3	9.8	3.9	41.7	11.8	340.7	78.5
	中堅型	4.7	59.9	6.6	19.5	21.2	9.0	3.2	52.9
	若年型	5.0	6.5	24.5	9.0	18.6	65.9	56.5	69.2
	バランス型	10.2	7.2	12.9	12.9	33.2	13.0	11.5	42.0
増正 減規 別の	減少した	10.4	16.6	10.4	13.8	30.5	19.2	15.5	43.1
	変わらない	13.3	3.5	10.0	5.6	34.5	5.1	17.5	40.5
	増加した	6.8	7.8	23.8	7.5	36.6	36.3	403.2	110.9

### ③ 中途採用の応募倍率について

＝応募者の採用決定者数に対する比率は約5倍、大企業が7倍、小企業で2倍以下

中途採用者数に対する応募者数の比率を試算する（回答企業数は採用企業が318社に対し応募回答数は215社とその対象が少なくなっている点に留意が必要）と、その比率は中途採用者計で4.7倍となっている。企業規模別では、大規模企業で7.7倍、

中堅企業で4.5倍であり、小企業では1.7倍となっており、中小企業では応募倍率が低い特色が読み取れる。

職種別の応募倍率のおおよその特色をみると、研究開発職、営業販売職ではその倍率は7倍強であり、次いで技術専門職、事務職が5倍程度、生産技能職が4倍弱、管理職が1倍強となっている。

図表Ⅱ－５－３ 中途採用の応募倍率（03年度～05年1月まで）

	回答件数	応募者平均値・人 (A)	回答件数	採用者平均値・人 (B)	応募・採用の倍率 A/B
総計	215	258.9	318	54.7	4.7
業 種 別					
建設業	16	245.6	23	56.7	4.3
製造業・機械	42	244.7	63	43.6	5.6
製造業・その他	56	239.9	80	26.0	9.2
運輸・通信業	46	239.6	61	103.8	2.3
卸・小売り	10	141.2	17	36.7	3.9
サービス業	19	483.8	31	44.8	10.8
エネルギー・金融・他	18	341.4	31	87.0	3.9
員 数 規 別					
299人以下	49	26.9	70	15.5	1.7
300人以上	73	98.6	106	26.6	3.7
1000人以上	54	330.8	70	72.8	4.5
3000人以上	25	1141.1	49	148.5	7.7
型 別					
中高年型	44	119.9	67	78.5	1.5
中堅型	20	413.1	31	52.9	7.8
若年型	41	291.4	46	69.2	4.2
バランス型	110	274.1	174	42.0	6.5
員 類					
増正	155	228.7	225	43.1	5.3
減規	24	123.4	34	40.5	3.0
別の	34	501.9	55	110.9	4.5

(2) 中途採用決定で重視した採用理由と不採用理由

① 採用決定での第1位、第2位、第3位の要因

＝第1位「仕事についての技能・知識」、2位「これまでの経験」、3位「人柄・性格」

中途採用における採用決定で最も重視した要因を指摘してもらったところ、その第1位の要因は「特定の仕事についての技能、知識」（第1位の要因として32.1%）、第2位の要因は「これまでの経験」（第2位の要因として29.7%）、第3位の要因は「人柄・性格」（18.8%）となっている。

この要因順列は、産業によってやや異なっている。上記の平均的な要因順列となっている産業は、製造業、卸・小売、サービス業、エネルギー・金融・その他の産業である。これに対して、建設業では、第1位には「技能・知識」「これまでの経験」（同率）であり、第2位には「技能・知識」、第3位には「資格・免許」「社内からの要請」（同率）があげられている。また運輸・通信業では、第1位が「保有する一般能力」、第2位が「熱意・意欲」「人格・性格」（両者同率）、第3位が「人柄・性格」となっている。

図表Ⅱ-5-4 中途採用における採用決定で重視した点

(%)

		能 力 有 す る 一 般 的 な	て 特 定 の 技 能 ・ 事 に つ い	こ れ ま で の 経 験	学 歴	資 格 ・ 免 許	将 来 性	熱 意 ・ 意 欲	人 柄 ・ 性 格	年 齢	社 内 か ら の 要 請	無 回 答
第1位の要因	総計	17.4	32.1	18.8	0.3	5.3	0.9	9.7	5.3	1.5	4.4	3.8
	建設業	17.4	30.4	30.4	4.3	...	...	8.7	...	...	8.7	...
	製造業・機械	10.3	47.1	26.5	...	...	...	5.9	1.5	1.5	4.4	1.5
	製造業・その他	15.1	37.2	16.3	...	1.2	...	9.3	5.8	4.7	7.0	3.5
	運輸・通信業	22.7	9.1	13.6	...	18.2	1.5	19.7	7.6	...	1.5	4.5
	卸・小売り	21.1	26.3	21.1	...	5.3	5.3	10.5	5.3	...	...	5.3
	サービス業	6.5	35.5	19.4	...	9.7	3.2	6.5	9.7	...	3.2	6.5
エネルギー・金融・他	26.5	32.4	14.7	...	2.9	...	...	8.8	...	5.9	8.8	
第2位の要因	総計	6.5	19.4	29.7	0.9	5.0	5.6	13.2	10.9	2.6	0.6	4.7
	建設業	...	30.4	21.7	...	26.1	...	4.3	13.0	...	...	4.3
	製造業・機械	5.9	26.5	38.2	1.5	...	8.8	8.8	4.4	2.9	...	1.5
	製造業・その他	8.1	16.3	31.4	1.2	1.2	8.1	16.3	10.5	1.2	1.2	3.5
	運輸・通信業	6.1	10.6	16.7	1.5	9.1	4.5	21.2	21.2	3.0	...	6.1
	卸・小売り	10.5	31.6	36.8	...	...	5.3	5.3	...	...	5.3	5.3
	サービス業	...	19.4	29.0	...	6.5	6.5	12.9	6.5	9.7	...	6.5
エネルギー・金融・他	14.7	8.8	32.4	...	5.9	...	8.8	14.7	2.9	...	11.8	
第3位の要因	総計	7.6	5.0	10.6	0.3	5.6	7.1	16.8	18.8	11.5	5.6	7.6
	建設業	4.3	8.7	8.7	...	17.4	4.3	4.3	...	4.3	17.4	13.0
	製造業・機械	2.9	2.9	8.8	...	2.9	11.8	33.8	13.2	13.2	4.4	2.9
	製造業・その他	14.0	2.3	7.0	1.2	7.0	8.1	17.4	18.6	10.5	7.0	4.7
	運輸・通信業	9.1	6.1	12.1	...	6.1	3.0	12.1	21.2	16.7	3.0	9.1
	卸・小売り	5.3	10.5	5.3	...	5.3	10.5	21.1	31.6	5.3	...	5.3
	サービス業	3.2	6.5	16.1	...	6.5	3.2	3.2	32.3	6.5	6.5	12.9
エネルギー・金融・他	8.8	5.9	11.8	...	...	8.8	14.7	14.7	8.8	2.9	17.6	

② 応募者の主な不採用理由

=最も大きな理由は「能力・技能・知識が不足」、次いで「熱意の不足」=





③ 中途採用で最も多い不採用理由に該当した不採用者の比率

＝不採用理由の最大は「能力・技能・知識が不足」(45%)＝

不採用理由のうち、最も多い不採用理由を指摘してもらったところ、能力・技能・知識が不足」が45%、次いで「熱意・意欲が不足」が15%となった。この不採用理由の第1位の理由については、全ての産業において、また企業規模別においても同じく指摘されている。

この最も多い第1位の不採用理由を適用された者の応募者における比率を聞いたところ、平均で57%である。その適用では、6割以上適用した企業が48%で約半数を占めている。

図表Ⅱ－5－6 最も多い不採用理由（1つ回答）

		折賃 り金 合な わの か条 つ件 たが	折勤 り務 合時 わな なや か休 つ日 たが	折仕 り事 合内 わな な希 つ望 たが	わ雇 な用 か形 つ態 たが 折り 合	が能 力や 技 能 が 不 足 し て い た 知 識	つ経 験 が 十 分 で な か	年 齢 が 高 す ぎ た	ら熱 意や 意欲 が 感 じ	あ人 柄や その 性 格 に 見 え た 題	そ の 他	無 回 答
業	種別	4.0	0.7	4.0	1.1	44.6	9.0	3.2	15.1	10.8	2.2	4.0
	総計	6.3	...	6.3	...	43.8	6.3	...	18.8	...	...	18.8
	建設業	1.9	...	7.5	...	54.7	13.2	3.8	9.4	3.8	1.9	...
	製造業・機械	1.4	1.4	4.1	1.4	52.7	5.4	1.4	18.9	6.8	1.4	4.1
	製造業・その他	4.9	1.6	1.6	3.3	31.1	3.3	1.6	23.0	21.3	1.6	6.6
	運輸・通信業	...	...	...	...	40.0	26.7	6.7	13.3	13.3	...	...
	卸・小売り	7.7	...	3.8	...	34.6	15.4	3.8	7.7	19.2	3.8	...
	サービス業	8.3	...	4.2	...	45.8	12.5	12.5	...	8.3	4.2	4.2
	エネルギー・金融・他											

図表Ⅱ－5－7 最も多い不採用理由に該当した不採用者の比率

		満2 0 % <th>上2 0 % <th>上3 0 % <th>上4 0 % <th>上5 0 % <th>上6 0 % <th>上7 0 % <th>上8 0 % <th>上9 0 % <th>無 回 答</th> <th>回 件 数 除 無</th> </th></th></th></th></th></th></th></th>	上2 0 % <th>上3 0 % <th>上4 0 % <th>上5 0 % <th>上6 0 % <th>上7 0 % <th>上8 0 % <th>上9 0 % <th>無 回 答</th> <th>回 件 数 除 無</th> </th></th></th></th></th></th></th>	上3 0 % <th>上4 0 % <th>上5 0 % <th>上6 0 % <th>上7 0 % <th>上8 0 % <th>上9 0 % <th>無 回 答</th> <th>回 件 数 除 無</th> </th></th></th></th></th></th>	上4 0 % <th>上5 0 % <th>上6 0 % <th>上7 0 % <th>上8 0 % <th>上9 0 % <th>無 回 答</th> <th>回 件 数 除 無</th> </th></th></th></th></th>	上5 0 % <th>上6 0 % <th>上7 0 % <th>上8 0 % <th>上9 0 % <th>無 回 答</th> <th>回 件 数 除 無</th> </th></th></th></th>	上6 0 % <th>上7 0 % <th>上8 0 % <th>上9 0 % <th>無 回 答</th> <th>回 件 数 除 無</th> </th></th></th>	上7 0 % <th>上8 0 % <th>上9 0 % <th>無 回 答</th> <th>回 件 数 除 無</th> </th></th>	上8 0 % <th>上9 0 % <th>無 回 答</th> <th>回 件 数 除 無</th> </th>	上9 0 % <th>無 回 答</th> <th>回 件 数 除 無</th>	無 回 答	回 件 数 除 無
業	種別	6.3	3.9	7.7	7.7	26.1	10.1	14.5	13.0	10.6	60	207
	総計	11.1	...	11.1	...	33.3	11.1	...	...	33.3	4	9
	建設業	4.8	...	9.5	9.5	35.7	7.1	11.9	14.3	7.1	11	42
	製造業・機械	3.5	5.3	3.5	8.8	15.8	12.3	22.8	19.3	8.8	14	57
	製造業・その他	8.7	8.7	15.2	8.7	23.9	10.9	8.7	8.7	6.5	11	46
	運輸・通信業	9.1	...	18.2	...	45.5	9.1	9.1	9.1	...	4	11
	卸・小売り	5.9	5.9	...	5.9	11.8	23.5	23.5	17.6	5.9	9	17
	サービス業	...	...	...	12.5	31.3	...	12.5	12.5	31.3	7	16
	エネルギー・金融・他											
別業	正員規	4.7	2.3	9.3	11.6	11.6	9.3	32.6	7.0	11.6	7	43
	数従	7.2	5.8	5.8	11.6	33.3	8.7	11.6	7.2	8.7	21	69
	299人以下	13.0	2.2	10.9	4.3	30.4	6.5	10.9	10.9	10.9	13	46
	300人以上	...	2.9	2.9	2.9	20.0	17.1	5.7	31.4	17.1	12	35
	1000人以上											
	3000人以上											

(3) 中途採用者に対する訓練

＝配置前の訓練・研修を6割強が実施＝

中途採用者に対する訓練・研修の実施状況を回答してもらった。まず、①現場配置前に専任者による訓練・研修を実施している企業は、64%であり、その日数は平均で7.7日である。

②職場配属後の上司による指導は、81%の企業が実施しており、その時間は約56時間となっている。

③外部研修を行なっている企業は少なく、わずか8.7%である。また実施の場合にもその日数は3日と短かくなっている。

④最初に簡単な仕事から始めてもらうやり方を実施している企業は、55%となっている。

図表Ⅱ－5－8 中途採用者に対する訓練・研修の実施率とその実施日数

	専任者事前訓練とその日数			現場上司の指導とその時間			外部研修の実施・日数			最初は 始め単 なるな ・仕事 から
	任職 者場 訓配 練置 の前の 実の 施専	回 答 数	平 均 値 ・ 日	率上 司指 導の 実施	回 答 数	平 均 値 ・ 時間 数	施j 率外 部研 修の 実	回 答 数	平 均 値 ・ 日数	
総計	64.0	142	7.7	81.4	197	56.1	8.7	26	3.4	55.0
業 種 別										
建設業	50.0	9	1.4	61.9	16	14.0	0.0	0	-	43.5
製造業・機械	61.9	26	3.1	85.7	31	61.3	1.8	1	1.0	55.9
製造業・その他	67.2	39	7.0	84.3	55	45.7	13.0	10	4.6	55.8
運輸・通信業	76.6	36	13.4	83.7	42	84.1	16.4	10	1.8	56.1
卸・小売り	60.0	6	5.0	75.0	9	36.3	0.0	0	-	63.2
サービス業	50.0	10	3.8	77.3	17	70.2	4.0	1	10.0	48.4
エネルギー・金融・他	52.6	10	7.0	80.0	18	58.3	10.7	3	4.7	52.9
員 正 規 別 従 業										
299人以下	56.0	28	8.0	84.3	39	45.9	15.0	9	2.0	64.9
300人以上	63.2	48	7.8	78.0	70	69.7	8.9	9	5.6	58.6
1000人以上	71.4	40	7.7	83.3	46	56.5	6.0	4	3.3	48.6
3000人以上	69.2	18	8.2	93.3	26	44.5	6.7	3	6.0	37.7
型 従 業 員 類										
中高年型	65.2	30	10.1	79.7	48	61.1	19.4	12	3.1	43.5
中堅型	60.9	14	8.5	95.8	16	41.4	6.9	2	1.4	55.6
若年型	63.4	26	10.3	87.5	29	81.8	6.7	3	3.0	70.0
バランス型	64.3	72	5.6	77.7	104	48.8	5.5	9	5.5	55.1
増 減 規 別										
減少した	65.0	104	7.7	81.0	140	52.9	10.8	23	3.7	52.1
変わらない	72.0	18	12.5	84.8	26	51.1	2.8	1	3.6	65.8
増加した	54.3	19	3.5	82.5	30	76.5	4.2	2	2.4	61.4

(4) 直近における中途採用の募集のあり方、募集条件

① 中途採用の募集方法

＝安定所利用が3割強、広告利用が3割＝

中途採用を実施した企業のその募集方法は、安定所のみが28%、広告のみ利用が26%、安定所と広告の併用が8%、民間職業紹介所が6.5%、縁故が6%、その他会社関係および複数ルートの利用などが25%となっている。

安定所利用が多いのは、中小企業、製造業・その他、運輸・通信、また年齢構成が中高年に厚い企業などとなっている。

広告利用が多いのは、大規模企業、卸・小売、エネルギー・金融・その他、などである。

企業関係や複数ルートで募集しているのは、建設業、サービス業、従業員増加型の企業などである。

図表Ⅱ－5－9 中途採用者の募集方法類型

単位：回答企業の比率・%

		安定所のみ	民間職業紹介所のみ	広告のみ	縁故のみ	安定所と広告	紹介所と民間職業	安定所と	その他	無回答	件数
	総計	27.6	6.5	25.9	5.9	8.1	1.1	24.9	...	...	185
業種別	建設業	18.2	...	...	9.1	9.1	...	63.6	...	...	11
	製造業・機械	30.8	10.3	20.5	7.7	12.8	...	17.9	...	...	39
	製造業・その他	42.4	6.8	18.6	5.1	1.7	1.7	23.7	...	...	59
	運輸・通信業	37.5	...	29.2	4.2	12.5	...	16.7	...	...	24
	卸・小売	...	12.5	50.0	...	12.5	...	25.0	...	...	8
	サービス業	6.7	6.7	33.3	...	6.7	...	46.7	...	...	15
	エネルギー・金融・他	...	5.6	44.4	11.1	11.1	5.6	22.2	...	...	18
員数別	299人以下	43.2	2.3	13.6	15.9	6.8	...	18.2	...	...	44
	300人以上	27.0	11.1	20.6	6.3	9.5	...	25.4	...	...	63
	1000人以上	16.1	3.2	35.5	...	12.9	3.2	29.0	...	...	31
	3000人以上	9.7	9.7	45.2	...	3.2	...	32.3	...	...	31
従業員別	中高年型	38.2	5.9	17.6	8.8	...	...	29.4	...	...	34
	中堅型	23.8	4.8	38.1	4.8	...	...	28.6	...	...	21
	若年型	20.0	3.3	26.7	13.3	16.7	...	20.0	...	...	30
	バランス型	27.0	8.0	26.0	3.0	10.0	2.0	24.0	...	...	100
増減別の	減少した	31.6	7.5	25.6	4.5	7.5	1.5	21.8	...	...	133
	変わらない	31.6	...	36.8	10.5	5.3	...	15.8	...	...	19
	増加した	9.4	6.3	18.8	9.4	12.5	...	43.8	...	...	32

② 募集方法による応募者の特色

＝生産技能職は安定所、事務職は広告、技術専門職は広告、民営紹介など＝  
 中途採用者の募集方法と職種の間を見比べると、生産技能職では安定所（パートバンク、人材銀行を含む）のみ（40％）が多く、次いで広告（求人情報誌・インターネット等を含む）のみ（21％）を活用している。一方、研究開発職、技術専門職、また営業販売職では広告のみ（26～27％）、その他（会社関係・複数ルート）（27～30％）などが多くなっている。事務職では、広告（27％）や安定所のみ（24％）などが相対的に多い。しかし、職種と募集方法の間には強い関係まではみられない。

図表Ⅱ－5－10 職種別の中途採用の募集ルート

単位：企業数、%

	安定所のみ	民営職業紹介	広告のみ	縁故のみ	安定所と広告	安定所と民営職業紹介	会社関係（複数ルート）	その他（会社関係）	総計・企業数
管理職	29.5	9.8	21.3	4.9	8.2	1.6	24.6		
研究開発職	22.4	8.6	25.9	3.4	8.6	1.7	29.3	58	
技術専門職	21.5	8.6	25.8	6.5	10.8	0.0	26.9	93	
事務職	23.9	8.0	27.4	7.1	9.7	0.9	23.0	113	
生産技能職	39.6	6.6	20.9	5.5	8.8	0.0	18.7	91	
営業販売職	28.9	8.2	26.8	4.1	5.2	0.0	26.8	97	

注：安定所は安定所（パートバンク、人材銀行含む）、広告は広告（求人情報誌・インターネット等含む）である。その他は「学校」「現会社などの会社関係」「その他」および複数のルートの小計である。

募集方法により応募者人数は、かなり変化している。応募者数が多いのは広告であり、次いで、民営職業紹介、職業安定所の順となっている。職種別では、営業販売職、生産技能職、研究開発職などでは、1社平均100人以上の応募者が見られる。

図表Ⅱ－５－１１ 募集ルート別の応募者数（企業平均）

単位：人／企業

	総数	管理職	研究開発職	技術仙見音色	事務職	生産技能職	営業販売職
回答数	215	67	56	98	122	99	85
総計（企業平均応募者数）	258.9	12.3	121.4	79.8	64.2	125.8	155.9
安定所のみ	36.5	6.0	3.6	4.0	8.6	28.5	22.7
民営職業紹介所のみ	165.5	17.4	17.4	115.4	25.0	65.2	41.2
広告のみ	469.6	10.0	89.3	40.5	154.7	172.4	309.4
縁故のみ	12.2	2.2	5.5	4.6	3.4	5.9	7.4
安定所と広告	215.1	4.2	13.7	52.1	79.4	130.1	88.5
安定所と民営職業紹介所	11.0	4.0	3.0	—	15.0	—	—
その他	306.6	31.0	342.4	181.6	32.9	62.3	75.0

## ③ 募集条件の特色

＝職種限定を付した企業が8割、年齢希望要件を付した企業が6割＝

中途採用の募集に際して、どのような条件を付したかを聞いたところ、年齢に関する希望条件を付した企業が61%、職種限定を付した企業が77%、学歴条件を付したものが38%、経験条件を付したものが47%、賃金水準を明示したものが57%などとなっている。

これらの募集条件の提示では、企業規模によって差が見られる。大規模企業においては経験条件や学歴条件を付したものが6割を超えている。これに対して、中堅企業、中小企業においては、経験条件は4割、学歴条件は3割に留まり、賃金条件明示が6割以上となっている。中小企業では、年齢に関する条件付与は5割にとどまり、それ以上の従業員規模での6割付与と比較すると少なくなっている。

産業別に見ると、職種限定は、製造業、運輸・通信、サービス業では8割前後が職種を示している。年齢に関する希望条件を付している企業比率が多いのは、運輸・通信（74%）、製造業・機械（69%）となっている。経験要件を付している企業比率が多いのは、製造業・機械（66%）、建設（61%）、卸・小売（58%）である。

図表Ⅱ－５－１２ 中途採用募集の条件について〈有りの比率〉（％）

	のる年 明希 示望 に 関 す	有職 無種 限定 の	有学 無歴 限定 の	示無要 の経 明験 の有	明賃 示金 水準 の	件 数	回 答 累 計
総計	61.2	76.8	38.2	46.8	57.4	340	280.3
業 種 別							
建設業	43.5	69.6	13.0	60.9	34.8	23	221.7
製造業・機械	69.1	80.9	41.2	66.2	58.8	68	316.2
製造業・その他	61.6	79.1	54.7	41.9	55.8	86	293.0
運輸・通信業	74.2	86.4	31.8	27.3	66.7	66	286.4
卸・小売り	57.9	63.2	21.1	57.9	57.9	19	257.9
サービス業	48.4	77.4	35.5	51.6	58.1	31	271.0
エネルギー・金融・その他	44.1	52.9	35.3	35.3	55.9	34	223.5
員正 数規 別従 業							
299人以下	51.4	73.0	32.4	40.5	60.8	74	258.1
300人以上	64.0	76.6	35.1	39.6	63.1	111	278.4
1000人以上	66.2	77.0	32.4	45.9	59.5	74	281.1
3000人以上	60.4	77.4	58.5	66.0	41.5	53	303.8
型従 別業 員 類							
中高年型	56.5	68.1	26.1	42.0	58.0	69	250.7
中堅型	50.0	69.4	52.8	55.6	30.6	36	258.3
若年型	50.0	80.0	42.0	42.0	64.0	50	278.0
バランス型	68.1	80.5	38.9	48.1	60.5	185	296.2
増正 減規 別の							
減少した	64.2	77.1	40.0	42.9	59.2	240	283.3
変わらない	65.8	84.2	31.6	57.9	50.0	38	289.5
増加した	49.1	73.7	35.1	57.9	59.6	57	275.4

## 6. 企業の教育訓練・研修について

### (1) 職種別の教育訓練・研修の現状

#### ① 職種別の教育訓練・研修制度について

＝管理職以外では、OJTを7割強、社内研修を6割強が実施、未実施は1割。

職種別に教育訓練・研修制度の実施状況を聞いたところ、管理職を例外としてその他の職ではOJTの実施が事務職、生産・技能職、営業・販売職では7割強、技術専門職では7割弱、研究開発職では6割強で実施しており、実施率では一番高い。次いで、社内研修を6割強、通信教育への補助を5割強で行なっている。外部委託研修を行なっている企業は、技術専門職では55%程度と他の職よりやや高いが、その他の職では50%前後、生産技能職では4割程度となっている。

教育訓練・研修制度を実施していない企業は、生産技能職、技術専門職、営業販売職では約1割、事務職では5%程度ある。

管理職については、以上の正規職員の教育・研修のあり方とはやや異なり、社内

研修が7割弱と一番多く、次いで外部委託研修が6割強であり、OJTは5割弱とその位置は低くなっている。

図表Ⅱ－6－1 職種別の教育訓練・研修制度について（％）

	O J T	社 内 研 修	外 部 委 託 研 修	通 信 教 育 へ の 補 助	実 施 せ ず	件 数 ・ 除 無 回 答
管理職	47.3	68.2	63.9	52.3	6.8	441
研究・開発職	63.0	53.1	49.3	52.8	17.0	311
技術専門職	68.5	63.3	54.7	54.7	9.2	378
事務職	74.8	66.2	47.0	57.6	4.9	432
生産・技能職	72.9	62.1	39.6	51.0	10.2	353
営業・販売職	73.4	66.2	50.1	56.2	8.7	391

② 技術専門職の教育訓練・研修制度について

＝社内研修が6割強、社外研修は5割と社内中心＝

専門技術職の教育訓練・研修制度を実施している企業は、OJTによるものが68%、社内研修によるものが63%であり、社外の外部委託研修を行なっているのは54%に留まっている。通信教育への補助は55%の企業が行なっていると回答している。

社内研修の実施について産業別および企業属性別に見ると、製造業・機械、建設業、卸・小売では4社のうち3社以上で実施している。従業員規模別では、1,000人以上規模では75%、大企業では9割弱が社内研修を行なっているが、300人未満の小規模企業では44%に留まっている。

図表Ⅱ－6－2 技術専門職への教育訓練・研修（複数選択）

単位：「有り」の比率・%

	O J T	社 内 研 修	修 外 部 委 託 研	の 通 信 補 助 教 育 へ	実 施 せ ず	回 件 数 ・ 除 無	回 答 件 数
総計	68.5	63.3	54.7	54.7	9.2	378	460
業 種 別							
建設業	76.7	86.8	70.0	46.7	3.3	30	32
製造業・機械	85.1	72.8	65.5	62.9	...	81	83
製造業・その他	67.4	52.5	52.5	56.5	4.0	101	106
運輸・通信業	44.1	52.4	30.5	33.8	37.2	59	90
卸・小売り	76.5	58.8	41.2	76.5	...	17	33
サービス業	57.5	66.7	51.6	39.4	15.2	33	41
エネルギー・金融・その他	71.0	65.7	71.0	60.5	8.0	38	56
員 数 規 別							
299人以下	53.6	44.0	58.3	29.8	19.0	84	101
300人以上	64.3	55.9	53.4	51.7	10.0	120	152
1000人以上	79.3	75.6	55.0	65.8	6.2	82	99
3000人以上	87.7	87.7	63.1	78.9	...	57	66
型 別							
中高年型	62.9	57.1	48.6	35.7	14.3	70	87
中堅型	74.3	56.4	64.0	64.0	5.1	39	46
若年型	55.1	69.4	55.1	53.0	6.1	49	62
バランス型	72.3	65.1	55.1	59.5	9.0	220	265
増 減 規 別							
減少した	67.9	60.0	53.1	55.2	10.8	277	339
変わらない	78.4	75.7	62.2	51.4	...	37	46
増加した	67.8	71.4	57.2	57.2	7.2	56	67

③ 事務職の教育訓練・研修制度について

＝O J Tが75%、次いで社内研修66%、外部研修は半数以下＝

事務職の教育訓練・研修制度としては、O J Tが4社に3社、社内研修が66%、外部委託研修は47%などとなっている。

事務職の研修においてはO J Tが一番多い形態となっているが、産業や企業規模によってかなり差が出ている。O J Tを8割以上の企業が実施しているのは、従業員数1,000人以上の大手企業、産業では製造業・機械、建設、卸・小売である。他方、O J Tの実施率が少ないのは、小企業（55%）、運輸・通信（49%）である。

事務職の社内研修について7割以上の企業が実施しているところは、運輸・通信、エネルギー・金融・その他、1,000人以上規模の企業となっている。



図表Ⅱ－６－３ 事務職への教育訓練・研修（複数選択）

単位：「有り」の比率・%

	O J T	社 内 研 修	研 外 委 託	へ 通 信 補 助 育	実 施 せ ず	無 件 回 数 答 ・ 除	件 数	累 回 計 答
業種別								
総計	74.8	66.2	47.0	57.6	4.9	432	460	235.2
建設業	87.5	65.6	46.9	50.0	3.1	32	32	253.1
製造業・機械	88.8	67.9	53.1	65.5	1.2	81	83	269.9
製造業・その他	75.5	52.9	44.2	58.8	4.9	102	106	227.4
運輸・通信業	48.7	75.0	36.2	37.5	11.2	80	90	185.6
卸・小売り	85.7	67.9	35.7	78.7	...	28	33	227.3
サービス業	71.8	69.3	48.7	43.6	7.7	39	41	229.3
エネルギー・金融・その他	78.4	72.6	66.6	70.6	4.0	51	56	266.1
員数別								
正規従業員								
299人以下	54.8	49.4	43.0	35.5	15.1	93	101	182.2
300人以上	71.1	64.1	44.3	52.1	3.5	142	152	219.7
1000人以上	91.7	73.2	50.5	69.1	...	97	99	278.8
3000人以上	88.8	84.1	63.5	82.5	...	63	66	304.5
型別								
従業員類								
中高年型	68.3	62.1	40.2	34.1	9.8	82	87	202.3
中堅型	72.1	55.8	44.2	67.4	4.6	43	46	228.3
若年型	64.3	71.4	44.6	53.6	5.3	56	62	216.1
バランス型	79.7	68.1	50.2	64.5	3.2	251	265	251.7
増減規別								
減少した	73.6	64.0	46.8	59.5	5.0	319	339	234.2
変わらない	78.5	80.9	38.1	50.1	2.4	42	46	228.3
増加した	81.0	68.3	50.9	55.5	4.8	63	67	244.8
増減規別								
減少した	45.1	64.3	63.1	51.9	6.8	3.5	339	231.3
変わらない	50.0	73.9	56.5	43.5	4.3	4.3	46	228.3
増加した	44.8	64.2	55.2	47.8	6.0	7.5	67	217.9

## ④ 生産技能職の教育訓練・研修制度について

＝O J Tを7割強、社内研修を6割が実施＝

生産技能職の教育訓練・研修は、O J Tが73%、社内研修が62%、外部委託が40%などであり、O J Tを中心とした社内の研修が多くなっている。

O J Tを8割以上実施しているのは、従業員規模1,000人以上の大企業、および機械関係を中心とした製造業である。

生産技能職について社内研修を7割程度以上実施しているのは、従業員規模3,000人以上の大規模企業、および建設業となっている。

図表Ⅱ－６－４ 生産・技能職への教育訓練・研修（複数選択）

単位：「有り」の比率・%

	O J T	社 内 研 修	研 外 部 委 託	へ 通 信 補 教 助 育	実 施 せ ず	無 件 回 数 答 ・ 除
総計	72.9	62.1	39.6	51.0	10.2	353
業 種 別						
建設業	75.0	70.1	35.0	50.1	15.0	20
製造業・機械	91.4	66.7	49.4	61.7	...	81
製造業・その他	78.6	60.2	42.7	56.3	3.9	103
運輸・通信業	50.1	65.2	24.3	25.8	24.3	66
卸・小売り	69.3	46.2	15.5	46.2	23.1	13
サービス業	49.9	49.9	27.2	27.2	31.8	22
エネルギー・金融・その他	65.4	58.7	62.0	62.0	10.4	29
員 数 規 別						
正社員	53.8	50.0	46.2	30.1	13.8	80
299人以下	70.6	57.8	34.5	47.4	12.1	116
300人以上	87.7	67.2	35.7	56.2	9.6	73
1000人以上	84.3	88.2	51.0	78.4	3.9	51
3000人以上						
型 別 業 員 類						
中高年型	60.5	60.5	33.8	31.0	14.1	71
中堅型	73.7	65.7	42.1	57.9	5.2	38
若年型	74.4	69.7	34.9	51.2	9.4	43
バランス型	76.6	60.3	42.3	56.7	9.9	201
増 減 規 別						
増した	72.3	59.4	40.9	52.4	10.8	271
減少した	76.5	76.5	35.3	47.1	3.0	34
変わらない	75.0	68.2	36.4	47.6	11.4	44
増加した						

⑤ 営業販売職の教育訓練・研修制度について

＝O J Tが7割強、社内研修66%、社外委託研修5割＝

営業販売職の教育・研修制度を実施している企業は、O J Tによるものが73%、社内研修によるものが66%、社外の外部委託研修を行なっているのは50%、通信教育への補助が56%となっている。他の職種に比較し、相対的にそれぞれの実施率はやや高くなっている。

O J Tの実施率が高いのは、産業では卸・小売（94%）、製造業・機械（83%）であり、企業規模では大企業（中堅：89%、大規模：91%）である。

社内研修の実施率が高いのは、1,000人以上の規模の企業（78～88%）、卸・小売（94%）となっている。

通信教育への補助が56%と事務職の58%に次いで高くなっているが、その実施率が高いのは、大規模企業（83%）、卸・小売（84%）となっている。

図表Ⅱ－6－5 営業・販売職への教育訓練・研修（複数選択）

単位：「有り」の比率・％

	O J T	社 内 研 修	研 外 部 委 託	へ通 の信 補 教 助 育	実 施 せ ず	無 件 回 数 答 ・ 除
総計	73.4	66.2	50.1	56.2	8.7	391
業 種 別						
建設業	80.0	63.4	56.7	43.3	3.3	30
製造業・機械	83.4	68.1	48.7	61.1	2.8	72
製造業・その他	72.7	56.5	50.5	58.6	7.1	99
運輸・通信業	52.3	64.2	31.3	34.4	23.9	67
卸・小売り	93.6	93.6	61.3	83.9	・・・	31
サービス業	67.7	71.0	54.9	38.8	13.0	31
エネルギー・金融・その他	77.2	72.6	65.9	70.5	9.0	44
員 数 規 別						
299人以下	46.9	45.6	40.8	35.8	20.9	81
300人以上	70.0	58.6	47.2	47.2	9.8	123
1000人以上	89.0	78.0	53.9	64.9	2.2	91
3000人以上	90.8	87.7	66.2	83.0	1.5	65
比 率 正 規						
10%未満	71.9	65.1	57.5	55.5	8.9	146
10～30%未満	78.0	60.0	49.0	56.1	7.0	100
30%以上	70.8	71.9	42.8	57.2	11.4	96
型 従 業 員 類						
中高年型	63.4	54.9	36.6	33.8	14.1	71
中堅型	72.4	60.0	52.5	70.0	2.5	40
若年型	56.2	64.6	37.5	47.9	16.7	48
バランス型	80.2	71.2	56.5	62.5	6.5	232
増 減 規 別						
減少した	72.8	64.9	51.3	58.8	8.9	294
変わらない	80.0	77.1	39.9	45.7	・・・	35
増加した	75.0	66.0	50.0	51.8	10.8	56

## (2) 中途採用者に対する教育訓練・研修の現状

## ① 中途採用者に対する教育・研修制度

＝即戦力が3割強、職場での対応が35%、社内研修は2割＝

この間に採用した中途採用者のうち、最も多く採用した職種の中途採用者に対して、どのような教育訓練・研修を実施しているかを聞いたところ、「職場で徐々に覚えてもらう」が35%、「すぐに即戦力で活用」が31%、「一定の期間の社内研修」が18%であり、社内研修を行なっているのは2割程度に留まり、即戦力として職場に配置されている人が多くなっている。

即戦力として活用されているのは、産業別では建設業（50%）、製造業・機械（40%）であり、企業規模では3,000人以上規模、また従業員増加型の企業となっている。社内研修を実施している率が高いのは、運輸・通信（34%）である。

図表Ⅱ－６－６ 最近、最も多く採用した職種の中途採用者に対する能力開発

単位：項目に該当する企業比率・%

	活用しに した戦 力とし て	現場で 徐々に 覚え	修一定 期間の 社内研	修一定 期間の 社外研	本人の 自己研 修に	無回 答	件 数
総計	30.9	34.8	18.0	0.2	0.7	15.4	460
業 種 別							
建設業	50.0	21.9	6.3	...	...	21.9	32
製造業・機械	39.8	42.2	15.7	...	...	2.4	83
製造業・その他	30.2	39.6	14.2	...	0.9	15.1	106
運輸・通信業	16.7	27.8	34.4	...	...	21.1	90
卸・小売り	21.2	36.4	15.2	...	3.0	24.2	33
サービス業	29.3	43.9	9.8	...	2.4	14.6	41
エネルギー・金融・その他	33.9	26.8	16.1	1.8	...	21.4	56
員 数 規 別							
299人以下	27.7	40.6	13.9	1.0	1.0	15.8	101
300人以上	27.0	36.8	15.8	...	0.7	19.7	152
1000人以上	36.4	33.3	19.2	...	...	11.1	99
3000人以上	39.4	21.2	27.3	...	...	12.1	66
比 率 正 規							
10%未満	32.1	35.8	15.2	0.6	...	16.4	165
10~30%未満	35.8	27.5	20.8	...	0.8	15.0	120
30%以上	21.1	43.0	19.3	...	0.9	15.8	114
型 別 員 類							
中高年型	31.0	28.7	26.4	...	1.1	12.6	87
中堅型	23.9	39.1	17.4	...	...	19.6	46
若年型	21.0	38.7	27.4	...	...	12.9	62
バランス型	34.3	35.1	13.2	0.4	0.8	16.2	265
増 減 規 別							
減少した	28.3	34.5	19.5	0.3	0.6	16.8	339
変わらない	34.8	32.6	19.6	...	2.2	10.9	46
増加した	40.3	38.8	11.9	...	...	9.0	67

(3) 中途採用者と学卒者の教育訓練・研修の差

= 「採用時のみ」 43%、「中途採用者には不必要」 24% =

中途採用者と新規学卒採用者では、教育訓練・研修に差があるか否かをたずねたところ、「採用時には多少あるがその後はない」との企業が43%、「中途採用者は必要がない」（「技能があるから」「仕事の性質で」の合計）が24%となっている。

中途採用者については、「必要ない」とする企業がかなりある一方において「採用時には差があるがその後は新規採用者と同じ」とする企業も他方で多くなっている。採用後の教育訓練・研修を約半数しか行っていない現状を考えると中途採用者への教育訓練・研修は、新規学卒者よりかなり実施率が低いと言ってよい。

一方、「新規学卒者採用者は重点的に訓練する」が6.5%（卸・小売：15%、サービス：12%）、「両者の間には差はない」が11.5%（運輸・通信：28%）の回答もあり、新規学卒、中途採用者の教育訓練・研修については企業、産業によってかなりばらつきが出ている。

図表Ⅱ－6－7 中途採用者と新規学卒採用者の教育訓練・研修の差

単位：項目に該当する企業比率・%

	は両者の間に全く差	が採用の時は多少ある	が中途採用者がはなない能	は中途採用者の仕事の	重新規学的に訓練するは	その他	無回答	件数
総計	11.5	42.6	21.7	2.2	6.5	3.0	12.4	460
業種別								
建設業	9.4	12.5	43.8	6.3	6.3	...	21.9	32
製造業・機械	8.4	44.6	32.5	4.8	3.6	4.8	1.2	83
製造業・その他	3.8	58.5	22.6	0.9	1.9	0.9	11.3	106
運輸・通信業	27.8	31.1	8.9	...	10.0	4.4	17.8	90
卸・小売り	9.1	42.4	9.1	...	15.2	...	24.2	33
サービス業	9.8	41.5	17.1	4.9	12.2	7.3	7.3	41
エネルギー・金融・その他	10.7	46.4	19.6	...	3.6	3.6	16.1	56
員正数別								
299人以下	14.9	40.6	20.8	3.0	4.0	5.9	10.9	101
300人以上	11.2	44.1	18.4	1.3	7.9	1.3	15.8	152
1000人以上	9.1	39.4	25.3	3.0	8.1	5.1	10.1	99
3000人以上	9.1	47.0	22.7	3.0	6.1	1.5	10.6	66
型従業員別								
中高年型	21.8	32.2	17.2	1.1	9.2	6.9	11.5	87
中堅型	6.5	41.3	26.1	4.3	2.2	4.3	15.2	46
若年型	1.6	56.5	9.7	6.5	11.3	3.2	11.3	62
バランス型	11.3	43.0	25.3	1.1	5.3	1.5	12.5	265
増減規別								
減少した	12.7	41.3	21.8	2.1	5.9	2.4	13.9	339
変わらない	8.7	47.8	21.7	...	6.5	6.5	8.7	46
増加した	9.0	47.8	19.4	4.5	9.0	3.0	7.5	67

(連合総研事務局)

---

## 2) 「中途採用者アンケート」の調査報告

### 調査の概要

#### (1) 調査の目的

本調査は2003年12月に連合総研の研究プロジェクトとして発足した「労働市場のマッチング機能強化に関する研究委員会」における「企業の採用・退職・能力開発アンケート調査」と同時に実施した中途採用者に対する個人アンケート調査である。本研究委員会では、労働市場のミスマッチなどの問題点について、その需要面、供給面の両面から内部労働市場、および外部労働市場における雇用マッチング機能の現状を分析し、諸課題を解明することを目的とした。そのため企業の人事担当者を対象とする「企業の採用・退職・能力開発アンケート調査」と平行して対象企業の中途採用者を対象とする「中途採用者アンケート調査」を行い、供給面からの実態を解明しようとした。

#### (2) 調査の方法

##### ① 調査対象

連合加盟産別を構成する企業別労働組合の所属する企業および帝国データバンク者提供の名簿にもとづく企業に雇用されている中途採用者。

##### ② 調査対象者が所属する企業の抽出方法

対象とした企業は、i) 連合賃金調査で調査登録組合となっている企業別組合組合が所属する企業。さらに連合総研からの要請により、調査可能企業を各産別の事情に応じて上乘せした(図表Ⅱ-7-1)。ii) 帝国データバンク社が所有する産業分類表に基づき業種を指定し、その業種ごとにそれぞれの母数より指定した件数を従業員数上位順に抽出した(図表Ⅱ-7-2)。

図表Ⅱ－７－１ 連合加盟産別配布数

構成組織名	全登録組合 組合数	追加数	配付数	構成組織名	全登録組合 組合数	追加数	配付数
UIゼン同連	177	200	377	全自交労連	14	0	14
自動車総連	48	100	148	全国一般	50	0	22
電機連合	49	20	69	海員組合	6	44	50
JAM	123	150	273	全電線	36	0	36
生保労連	3	5	8	全国ガス	11	4	15
基幹労連	32	30	62	航空連合	49	0	49
電力総連	47	24	71	ゼミックス連合	20	0	20
情報労連	34	16	50	印刷労連	24	0	24
サービス・流通連合	43	0	43	全銀連合	6	5	11
JEC連合	43	30	73	NHK労連	4	0	4
私鉄総連	51	20	71	建設連合	18	0	18
運輸労連	49	30	79	全労金	5	0	5
フード連合	69	1	70	ヘルスケア労協	9	0	9
交通労連	41	30	71	労済労連	1	0	1
JR連合	8	0	4	全国競馬連合	3	0	3
JR総連	10	0	7	JA連合	3	0	3
損保労連	0	3	3	全造船機械	13	0	13
ゴム連合	29	9	20	港運同盟	1	0	1
サービス連合	40	0	40	全映演	8	0	8
紙バ連合	15	0	15	日建協	5	0	5
合計				1,197 712 1,865			

図表Ⅱ－７－２ 帝国データバンク社名簿による企業抽出数

	産業分類	事業所規模（人）	抽出数
建設業	大分類E	300～5000	100
銀行・信託	小分類5020・小分類5212	1000～	100
証券・商品先物取引業	中分類54	300～	50
保険業	中分類55	300～5000	50
不動産取引業	小分類5920・小分類5930	300～	50
不動産賃貸・管理業	小分類5910・小分類5990	300～	50
その他生活関連サービス業	中分類74・中分類75・中分類77・小分類7890	300～	50
娯楽業	中分類80	300～	150
情報サービス・調査業	中分類85	300～	200
専門サービス業	中分類87	300～	200
その他事業所サービス業	中分類82中分類83中分類86	300～	300
医療福祉教育サービス	小分類8860・小分類8870・小分類8890・小分類8940・小分類9170・小分類9180・小分類9290	100～	100
計			1400

## ③ 調査票配布数

連合組織を通じた調査票配布については各産別の担当者より各企業別組合へ配布し、各組合の担当者が企業の人事担当者へ配布し、人事担当者が中途採用

者を任意に3名選び配布することを要請した。帝国データバンク社の名簿を利用した配布では、各企業の人事担当者あてに郵送し、人事担当者が中途採用者を任意に3名選び配布することを要請した。合計9,795件であった。

④ 調査期間

帝国データバンク社の名簿を利用した配布では企業へ直送した関係で、連合組織を通じた配布との間に時間的な差が生まれることを考慮して、連合組織を通じた調査は2005年1月10日から3月7日まで、帝国データバンク社名簿により直送した調査は2005年2月10日から3月7日までとした。

⑤ 調査票の回収状況

回収された調査票は750件、回答率は7.7%であった。

(3) 回答者の属性

① 性別

全回答者の性別は男性79.7%、女性は19.9%であった（図表Ⅱ-7-3）。

図表Ⅱ-7-3 性別

性別		
男	598	79.7%
女	149	19.9%
N.A	3	0.4%
計	750	100.0%

② 居住地

回答者の居住する都道府県では、もっとも多かったのが東京で12.5%、続いて愛知（9.1%）、大阪（8.4%）であった。もっとも少ないのが沖縄で回答者はなかった（図表Ⅱ-7-4）。

図表Ⅱ-7-4 県別回収状況

北海道	青森	秋田	岩手	山形	宮城	福島	栃木	茨城	群馬	埼玉	千葉	東京	神奈川	山梨	長野
2.27%	0.53%	0.93%	1.33%	1.20%	1.60%	1.60%	1.33%	2.40%	1.60%	6.93%	4.80%	12.53%	7.47%	0.27%	3.87%
静岡	新潟	富山	石川	福井	愛知	岐阜	三重	滋賀	京都	奈良	和歌山	大阪	兵庫	鳥取	岡山
4.27%	2.00%	1.33%	0.93%	0.80%	9.07%	2.27%	1.07%	1.07%	0.80%	0.80%	0.53%	8.40%	5.20%	0.40%	0.80%
島根	広島	山口	香川	徳島	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	大分	熊本	宮崎	鹿児島	沖縄	合計
0.40%	2.00%	0.67%	0.93%	0.27%	0.13%	0.67%	1.73%	0.27%	0.67%	0.53%	0.67%	0.27%	0.40%	0.00%	100.00%



## ③ 最終学歴

回答者の最終学歴でもっとも多かったのが文系の大学学部卒で34.0%であった。続いて高等学校卒(30.1%)、技術系の大学学部卒(16.7%)であった。大学学部卒以上の学歴を持つものが56.8%と過半数を超している(図表Ⅱ-7-5)。

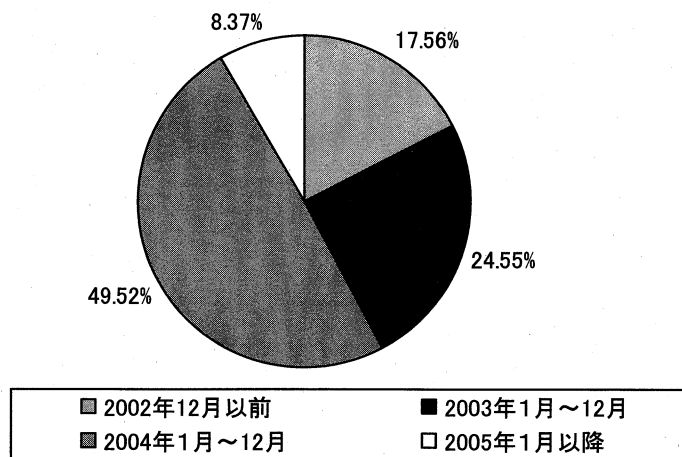
図表Ⅱ-7-5 最終学歴

高等学校	文系大学 学部	技術系大学 学部	大学院	専修学校 など	N.A	合計
30.13%	34.00%	16.67%	6.13%	11.60%	1.47%	100.00%

## ④ 現在の会社への入社時期

現在の会社へ入社した時期は2004年の1年間が最も多く49.52%であり、続いて2003年の1年間の24.55%であった(図表Ⅱ-7-6)。

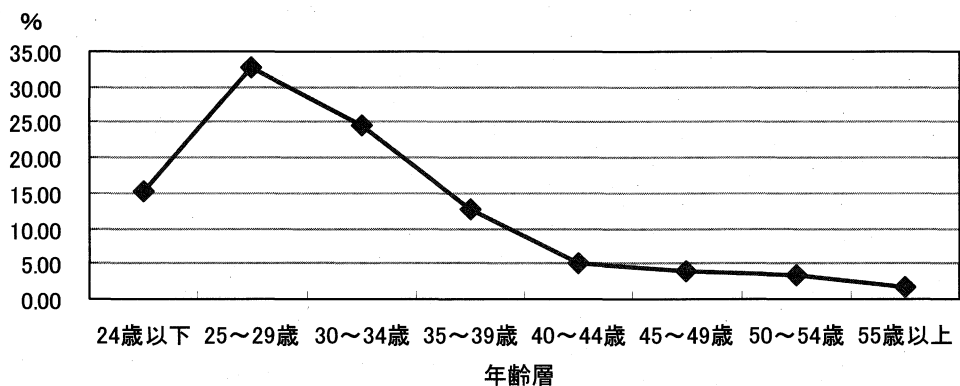
図表Ⅱ-7-6 現在の会社への入社時期



## ⑤ 現在の会社への入社時年齢

回答者が現在の会社へ入社したときの年齢では、25～29歳の年齢層が最も多く32.8%であった。続いて30～34歳(24.7%)、24歳以下(15.2%)の年齢層となっている。25～29歳の層を頂点として年齢が高くなるほど少なく、55歳以上の年齢層では1.6%と最低であった(図表Ⅱ-7-7)。

図表Ⅱ－7－7 入社時年齢



⑥ 会社規模

現在の会社の従業員数では、千人以上の大企業の割合が39.7%と最も多くなっている。三百人未満の中小企業は19.5%と最も少なかった。労働組合は大企業に多く、この調査が連合を通して調査票が配布されたことが反映している。また、帝国データバンク社の名簿を利用した調査票配布でも、産業分類表に基づき従業員数の多い順に企業を抽出した結果である（図表Ⅱ－7－8）。

図表Ⅱ－7－8 現在の会社の従業員数

三百人未満	19.47%
三百～千人未満	38.93%
千人以上	39.73%
N.A	1.87%
合計	100.00%

(4) 中途採用者の現在の仕事：男性は生産現場、事務各2割、女性は事務5割

- ① 中途採用者が従事している現在の仕事について聞いたところ、「事務」がもっとも多く25.1%であった。これを性別で見ると、男性では「生産現場」が19.2%ともっとも多く、女性では「事務」が51.0%と半数以上となった（図表Ⅱ－7－9）。男性中途採用者の現在の仕事内容をみると各職種は平均的だが、女性では「事務」に集中している。また、年齢層ごとにみると、20歳台では

「事務」が多く（前半30.36%、後半37.55%）、30歳台では前半が「研究・開発・企画」（21.08%）および「事務」（20.54%）、後半が「研究・開発・企画」（25.53%）および「生産現場」（23.40%）が多く、40歳台では「その他」（前半29.73%、後半20.0%）と「営業・販売」（前半18.92%、後半26.67%）が多く、50歳台では「管理」（50.0%）が多くなっている。年齢が高くなるにつれ経験が重視される業種についていることがわかる（図表Ⅱ－7－10）。

図表Ⅱ－7－9 現在の会社での仕事内容

	男性	女性	合計
管理	11.64%	4.70%	10.24%
営業・販売	16.19%	8.72%	14.69%
生産現場	19.22%	6.04%	16.58%
研究・開発・企画	16.02%	10.07%	14.82%
事務	18.55%	51.01%	25.07%
その他	18.38%	19.46%	18.60%
合計	100.00%	100.00%	100.00%

図表Ⅱ－7－10 現在の会社での仕事内容 と 入社時年齢

	24歳以下	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55歳以上	合計
管理	5.36%	8.98%	8.65%	4.26%	18.92%	16.67%	50.00%	25.00%	10.26%
営業・販売	13.39%	12.24%	16.22%	15.96%	18.92%	26.67%	11.54%	8.33%	14.71%
生産現場	28.57%	13.47%	14.59%	23.40%	5.41%	13.33%	11.54%	0.00%	16.60%
研究・開発・企画	5.36%	12.24%	21.08%	25.53%	16.22%	6.67%	11.54%	0.00%	14.84%
事務	30.36%	37.55%	20.54%	11.70%	10.81%	16.67%	3.85%	0.00%	24.97%
その他	16.96%	15.51%	18.92%	19.15%	29.73%	20.00%	11.54%	66.67%	18.62%
計	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

\*無回答者は含まない

② 中途採用者の職務は、前職と全く違う38%、少し違う24%。似ているが37%。

中途採用者がついている現在の仕事と過去の仕事の関連について聞いたところ、「似ている」（37.52%）と「全く違う」（38.48%）がほぼ同じ割合であった（図表Ⅱ－7－11）。また、これを現在の会社への入社時年齢でみると前の会社の仕事内容と「似ている」は年齢が高くなるにつれ多くなり、「全く違う」は年齢が高くなるにしたがって少なくなっている（図表Ⅱ－7－12）。前

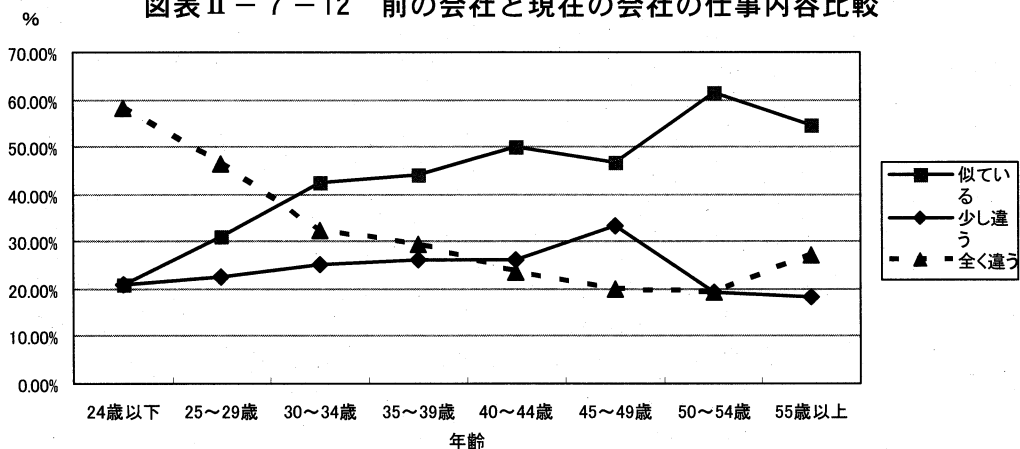
の会社の仕事と現在の仕事との比較をみると、「管理」「営業・販売」「研究・開発・企画」では「似ている」が多く（それぞれ、46.05%、46.23%、52.29%）、「生産現場」「事務」「その他」では「全く違う」が多かった（それぞれ、49.59%、48.33%、41.35%）。中途採用者の職種と経験の関係では、「管理」「営業・販売」「研究・開発・企画」が経験を生かせる仕事であり、「生産現場」「事務」「その他」では経験はあまり重視されていない。

図表Ⅱ－7－11 前の会社の仕事と現在の仕事内容の比較

	管理	営業・販売	生産現場	研究・開発 企画	事務	その他	合計
似ている	46.05%	46.23%	22.31%	52.29%	31.11%	36.09%	37.52%
少し違う	25.00%	18.87%	28.10%	31.19%	20.56%	22.56%	24.00%
全く違う	28.95%	34.91%	49.59%	16.51%	48.33%	41.35%	38.48%
合計	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

\*無回答者は含まない

図表Ⅱ－7－12 前の会社と現在の会社の仕事内容比較

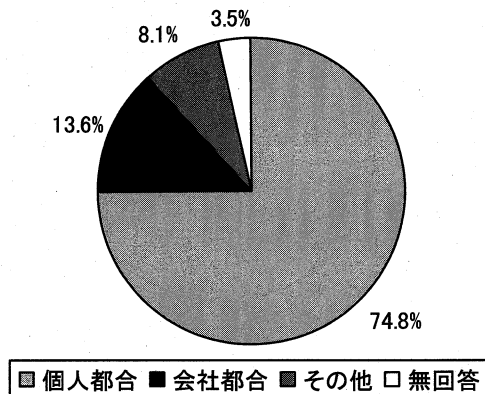


#### (5) 中途採用者の求職活動

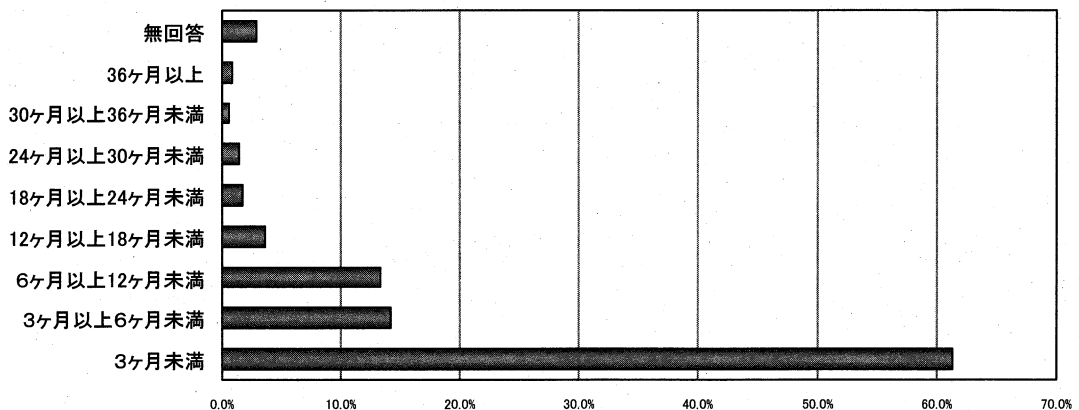
- ① まず、中途採用者に前の会社を辞めた理由を尋ねたところ、「個人都合」が74.8%、「会社都合」は13.6%であった（図表Ⅱ－7－13）。また、前の会社を辞めてから、再就職までの期間は3ヶ月未満が61.33%、3ヶ月以上6ヶ月未満が14.13%、6ヶ月以上12ヶ月未満が13.33%であった（図表Ⅱ－7－14）。中

中途採用者の約9割が再就職までの期間は1年未満であったと回答している。一方3年以上（0.93%）求職を続けた中途採用者はほとんどいなかった。こうした求職期間中に応募した会社数は1社が最も多く30.0%であり、応募した会社数平均では3.2社であった（図表Ⅱ-7-15）。これを職種別の応募会社数平均で見ると事務が最も多く4.6社であり、続いて管理（4.0社）であった。生産現場は1.9社と最も少なくなっている（図表Ⅱ-7-16）。一方で採用を打診されたが断った会社が「あった」と回答した人は35.5%であった（図表Ⅱ-7-17）。「あった」割合が多い職種をみるとこれも事務が最も多く45.56%、続いて管理（44.0%）であり生産現場は23.73%と最も少なかった（図表Ⅱ-7-18）。

図表Ⅱ-7-13 前の会社を辞めた理由



図表Ⅱ-7-14 前の会社を辞めてから再就職までの期間



図表Ⅱ－7－15

求職活動中に応募した会社数

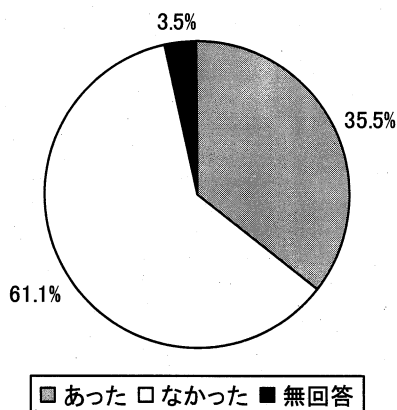
0社	14.93%
1社	30.00%
2社	14.00%
3～4社	17.33%
5～9社	10.67%
10～14社	6.40%
15～19社	0.93%
20社以上	2.13%
無回答	3.60%
合計	100.00%

図表Ⅱ－7－16

職種別応募した会社数平均

管理	4.0
営業・販売	2.6
生産現場	1.9
研究・開発・企画	3.3
事務	4.6
その他	2.3
平均値計	3.2

図表Ⅱ－7－17 採用を打診されたが断った会社の有無



図表Ⅱ－7－18 採用を打診されたが断った会社の有無と現在の会社での仕事内容

	管理	営業・販売	生産現場	研究・開発 企画	事務	その他	合計
あった	44.00%	37.04%	23.73%	42.99%	45.56%	27.27%	36.81%
なかった	56.00%	62.96%	76.27%	57.01%	54.44%	72.73%	63.19%
合計	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

\*無回答者は除く

- ② 求職活動中にもっとも役に立った情報やアドバイスを受けたところを尋ねたところ、ハローワーク（22.40％）と親・知人・友人など（22.13％）が最も多かった（図表Ⅱ－7－19）。これを現在の会社での仕事内容との関連でみると、「ハローワーク」が最も多かった職種は生産現場（30.9％）と事務（28.5％）

であり、「親・知人・友人など」では営業（28.4%）、生産現場（30.9%）、その他（28.3%）であった。また、「民間の紹介・斡旋機関」が最も多かった職種は「管理」（31.6%）、「研究・開発・企画」（30.9%）であった。年齢別にみると30歳以下の若年層では「ハローワーク」が多く、30歳以上では「親・知人・友人など」が最も多かった。社会での経験をつむにつれ「親・知人・友人など」のインフォーマルな情報を頼りにしていることがわかる。この情報内容について、会社を選ぶとき最も重視したものを聞いたところ、過半数以上の人々が仕事内容（53.7%）だと回答している（図表Ⅱ-7-20）。とりわけ現在の会社で「管理」（72.4%）や「研究・開発・企画」（72.7%）の職種に従事している人に「仕事内容」だとした回答が多い。

図表Ⅱ-7-19 求職期間中に最も役に立った情報・アドバイス

		新聞・就職 情報誌	ハローワーク	民間 紹介斡旋機関	親・知人・友 人	ホームページ	その他	無回答	件数
計		14.4	22.4	15.6	22.1	9.6	12.9	2.9	750
現在の 仕事内 容別で	管理	17.1	11.8	31.6	21.1	5.3	7.9	5.3	76
	営業・販売	13.8	22.9	10.1	28.4	11.0	13.8	...	109
	生産現場	13.8	30.9	7.3	30.9	1.6	12.2	3.3	123
	研究・開発・企画	7.3	10.9	30.9	13.6	19.1	14.5	3.6	110
	事務	19.4	28.5	15.6	14.5	8.6	10.8	2.7	186
	その他	13.0	21.0	7.2	28.3	11.6	17.4	1.4	138
入社時 の年齢別	24歳以下	17.5	28.9	3.5	25.4	7.9	14.9	1.8	114
	25-29歳	16.3	23.6	13.4	21.1	13.0	9.8	2.8	246
	30-34歳	15.7	18.4	18.9	20.0	10.8	15.1	1.1	185
	35-39歳	8.4	20.0	24.2	25.3	8.4	10.5	3.2	95
	40歳以上	10.4	21.7	20.8	22.6	2.8	17.0	4.7	106

図表Ⅱ-7-20 会社を選ぶとき最も重視したもの

		賃金	労働時間	勤務地	仕事内容	福利厚生	人事制度	その他	無回答	件数
計		13.1	5.3	16.0	53.7	1.5	0.7	8.8	0.9	750
性別	男性	13.5	4.2	15.9	54.8	1.3	0.7	9.2	0.3	598
	女性	11.4	10.1	16.8	50.3	2.0	0.7	7.4	1.3	149
現在の 仕事内 容別で	管理	10.5	...	10.5	72.4	...	...	6.6	...	76
	営業・販売	11.0	3.7	9.2	65.1	0.9	1.8	7.3	0.9	109
	生産現場	22.0	10.6	25.2	24.4	3.3	0.8	13.8	...	123
	研究・開発・企画	6.4	0.9	14.5	72.7	0.9	...	3.6	0.9	110
	事務	12.9	9.1	15.6	48.4	1.1	0.5	11.8	0.5	186
	その他	14.5	3.6	17.4	53.6	2.2	0.7	7.2	0.7	138

③ 現在の会社の採用情報を知った媒体では、「ハローワーク」（20.9%）と「親・知人・友人など」（20.8%）がほぼ同じで最も多かった。これを男女別にみると女性では「ハローワーク」が最も多く30.2%であったのに対して、男性では「親・知人・友人など」が21.6%と最も多い。また、年齢別でみると30歳未満の若年層では「親・知人・友人など」が30.7%と最も多くなった（図表Ⅱ-7-21）。この年齢層では「ハローワーク」で情報やアドバイスを受け、実際の就職では「親・知人・友人など」の紹介を受けている人が多いといえる。

図表Ⅱ-7-21 現在の会社の採用情報を知った媒体

		新聞・就職 情報誌	ハロー ワーク	民間紹介幹 旋機関	親・知人・ 友人	今の会社 の人	ホーム ページ	その他	無回答	件数
	計	14.8	20.9	14.5	20.8	12.4	6.9	9.2	0.4	750
性別	男性	15.4	18.7	15.1	21.6	12.7	7.5	9.0	...	598
	女性	12.8	30.2	12.8	18.1	11.4	4.7	10.1	...	149
年齢社 別の 時の	24歳以下	17.5	25.4	3.5	30.7	7.9	5.3	9.6	...	114
	25-29歳	18.3	21.1	13.0	22.8	8.9	6.9	8.9	...	246
	30-34歳	15.7	20.0	19.5	11.4	15.7	8.1	9.7	...	185
	35-39歳	7.4	18.9	22.1	20.0	15.8	9.5	6.3	...	95
	40歳以上	9.4	19.8	15.1	23.6	16.0	4.7	11.3	...	106

④ 求職者が最も求職期間中に最も困難を感じたことについて尋ねたところ、「職務経験」が最も多く28.0%であり「自分の能力を伝えること」（24.5%）がそれに続いている。これを現在の会社での仕事内容との関連で見ると「職務経験」が最も多かったのが、「生産現場」（26.0%）、事務（34.4%）であり、「自分の能力を伝えること」が最も多かったのが、「管理」（28.9%）、「営業・販売」（27.5%）、「研究・開発・企画」（30.0%）であった（図表Ⅱ-7-22）。30歳未満の若年層では「職務経験」が最も多くなっているが、年齢を重ねるにつれ「自分の能力を伝えること」や「その他」が多くなる傾向がある。



図表Ⅱ－7－22 求職活動で最も困難を感じたこと

		資格の有無	職務経験	自分の能力を伝えること	求人情報の不足	その他	無回答	件数
性別	計	10.8	28.0	24.5	13.5	20.1	3.1	750
	男性	10.5	27.4	25.9	13.5	20.2	2.3	598
	女性	12.1	30.9	19.5	13.4	20.1	4.0	149
現在の会社での 仕事内容別の	管理	3.9	23.7	28.9	15.8	25.0	2.6	76
	営業・販売	10.1	26.6	27.5	13.8	22.0	...	109
	生産現場	22.8	26.0	19.5	7.3	22.0	2.4	123
	研究・開発・企画	3.6	27.3	30.0	21.8	14.5	2.7	110
	事務	10.8	34.4	22.0	10.8	17.7	4.3	186
	その他	10.1	26.8	23.2	13.8	23.2	2.9	138
入社時の年齢	24歳以下	12.3	32.5	21.9	11.4	18.4	3.5	114
	25-29歳	12.6	34.1	21.5	11.8	17.1	2.8	246
	30-34歳	9.2	27.0	28.1	16.2	18.9	0.5	185
	35-39歳	6.3	30.5	28.4	9.5	23.2	2.1	95
	40歳以上	12.3	9.4	24.5	18.9	29.2	5.7	106

(連合総研事務局)

---

### 3) 企業の採用・退職・能力開発アンケート調査票

#### 【アンケート調査へのご協力のお願い】

本アンケート調査は、政府の内閣府・厚生労働省・経済産業省認可のシンクタンク（財）連合総合生活開発研究所（：以下、連合総研と略称）が「労働市場のマッチング機能強化の研究委員会」（委員長：大橋勇雄一橋大学教授）の調査として行っています。

連合総研は勤労国民の生活と雇用の改善を目指して、経済産業、雇用・労働、社会保障などの研究調査を大学などの研究者と協力して進めております。今回の「企業の採用・退職・能力開発アンケート調査」は、21世紀に入っても高失業状況が続く労働市場の実態について、その雇用のミスマッチ問題に焦点をあて、最近における企業の人事採用、退職、などの実態とその企業の考え方について、ご回答をお願いしている調査です。

アンケート調査は必ず集計分析し、研究委員会がその結果を討議して研究論文に取りまとめ、報告書（出版物）として公表する予定にしております。調査票個票を直接に論文に引用したり公表したりすることは決して行いません。上記の目的・趣旨をご理解の上、是非アンケート調査へのご協力をよろしくお願い申し上げます。

#### 【ご記入にあたってのお願い】

1. 回答は特に指示のない場合は1つだけ選んでください。
2. 回答の多くは番号や数字を右枠もしくは所定の場所にご記入いただきますが、設問によっては該当する番号を○で囲んでいただく場合もありますのでご注意ください。
3. ご記入は鉛筆、ボールペンどちらでも結構です。
4. 回答済みの調査票は、同封の返信用封筒に入れて、3月7日(月)までにご投函をお願いいたします。
5. 本調査に関するお問合せは、以下までお願いします。

#### 【問合せ先】

連合総合生活開発研究所（連合総研）

「企業の採用・退職・能力開発調査」担当

成川、高橋、大網

〒102-0072

千代田区飯田橋1-3-2 曙杉館ビル3F

TEL : 03-5210-0851 Fax : 03-5210-0852

F 1 貴社の概要についてお教えてください

F 1 - 1 本社所在地  (都・道・府・県) (1, 2)

F 1 - 2 事業所数 1 単独 2 複数 (いずれかに○) (3)

F 1 - 3 設立年次 西暦  年 (4-7)

F 1 - 4 2003年度の売上高  兆  億 百万円 (8-14)

F 1 - 5 現在の資本金額  兆  億 百万円 (15-21)

F 2 貴社の従業員構成についてお教えてください

F 2 - 1 2004年12月現在の正規従業員数をご記入ください。

正規従業員数構成					
合 計		24歳以下		25～44歳	
男性 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性 (人)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
(22-26)	(27-31)	(32-36)	(37-41)	(42-46)	(47-51)

45～59歳		60歳以上	
男性 (人)	女性 (人)	男性 (人)	女性 (人)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
(52-56)	(57-61)	(62-66)	(67-71)

F 2 - 2 2004年12月現在の非正規従業員数（企業合計）の内訳（概数）をご記入下さい。

非正規従業員合計		約			人	(72-75)
内 訳	パートタイマー	約			人	(76-79)
	アルバイト	約			人	(80-83)
	派遣社員	約			人	(84-87)
	定年後再雇用	約			人	(88-91)
	その他（ ）	約			人	(92-95)

F 3 貴社の業種（主な事業）についてお教えてください。以下の中から該当する業種に1つだけ○をつけてください。「3 製造業」を選んだ場合は内訳についても○をつけてください。(96-99)

<ul style="list-style-type: none"> <li>1 鉱業</li> <li>2 建設業</li> <li>3 製造業</li> <li>4 電気・ガス・水道熱事業</li> <li>5 運輸・通信業</li> <li>6 卸・小売り</li> <li>7 飲食店</li> <li>8 金融・保険</li> <li>9 不動産</li> <li>10 医療・福祉</li> <li>11 教育、学習支援業</li> <li>12 個人サービス（ホテル、クリーニング、理美容など）</li> <li>13 事業所サービス（広告、ビルメンテナンス、警備など）</li> <li>14 専門サービス（情報処理、建築設計、デザイン、コンサルタント、法務・会計など）</li> <li>15 その他（ ）</li> </ul>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">内訳をお教えてください</div>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td>イ</td><td>食品・飲料</td></tr> <tr><td>ロ</td><td>繊維・衣料</td></tr> <tr><td>ハ</td><td>木材・家具</td></tr> <tr><td>製</td><td>ニ パルプ・紙・紙加工品</td></tr> <tr><td>造</td><td>ホ 化学工業、石油製品</td></tr> <tr><td>業</td><td>ヘ プラスチック製品、ゴム製品</td></tr> <tr><td>内</td><td>ト 鉄鋼、非鉄金属</td></tr> <tr><td>訳</td><td>チ 金属製品、金属加工・組立</td></tr> <tr><td>リ</td><td>一般機械・電気機械・精密機械</td></tr> <tr><td>ヌ</td><td>輸送用機械</td></tr> <tr><td>ル</td><td>その他（ ）</td></tr> </table>	イ	食品・飲料	ロ	繊維・衣料	ハ	木材・家具	製	ニ パルプ・紙・紙加工品	造	ホ 化学工業、石油製品	業	ヘ プラスチック製品、ゴム製品	内	ト 鉄鋼、非鉄金属	訳	チ 金属製品、金属加工・組立	リ	一般機械・電気機械・精密機械	ヌ	輸送用機械	ル	その他（ ）
イ	食品・飲料																							
ロ	繊維・衣料																							
ハ	木材・家具																							
製	ニ パルプ・紙・紙加工品																							
造	ホ 化学工業、石油製品																							
業	ヘ プラスチック製品、ゴム製品																							
内	ト 鉄鋼、非鉄金属																							
訳	チ 金属製品、金属加工・組立																							
リ	一般機械・電気機械・精密機械																							
ヌ	輸送用機械																							
ル	その他（ ）																							

問1 現在の貴社の事業活動を維持する上で、貴社の正規従業員の過不足状況についておたずねします。

1-1 従業員全体でみて、正規従業員の数は適正ですか。該当する番号に○をつけてください。

	過剰	適正	不足	
① 従業員全体	1	2	3	(100)

1-2 職種別にみて、正規従業員の数をどうお考えですか。該当する番号にそれぞれ○をつけてください。

(96-99)

	過剰	適正	不足	該当なし	
① 管理職	1	2	3	4	(101)
② 研究・開発職	1	2	3	4	(102)
③ 技術専門職	1	2	3	4	(103)
④ 事務職	1	2	3	4	(104)
⑤ 生産・技能職	1	2	3	4	(105)
⑥ 営業・販売職	1	2	3	4	(106)

1-3 年齢階層別にみて、正規従業員の数をどうお考えですか。該当する番号にそれぞれ○をつけてください。

	過剰	適正	不足	
① 24歳以下	1	2	3	(107)
② 25～44歳	1	2	3	(108)
③ 45～59歳	1	2	3	(109)
④ 60歳以上	1	2	3	(110)

問2 2001年度～2004年度における正規従業員の採用状況についてお教え下さい。

2-1 2001年度（2001年4月～2002年3月）から2004年度（同年4月～2005年1月）までの各年度の正規従業員の採用者数は、合計で何人になりましたか。該当欄に採用がなかった場合は「0」とお書きください。

	新規学卒者		中途採用者		採用者数合計 (人)
	小計 (人)	うち大卒以上 (人)	小計 (人)	うち大卒以上 (人)	
2001年度					(111-130)
2002年度					(131-150)
2003年度					(151-170)
2004年度 05年1月 まで					(171-190)

2-2 直近の正規従業員の採用数を決定した理由をお教えください。以下の中から該当する主な項目を選び、新規学卒採用と中途採用に分けて回答欄にそれぞれ2つまでお書きください。

- 1 退職者に対する補充のため
- 2 従業員の年齢構成のバランスを維持するため
- 3 既存事業の増加または拡充のため
- 4 新規事業や新分野への進出計画による人員増強のため
- 5 研究開発や販売部門など戦略部門の強化のため
- 6 育児・介護休業などの休業者の代替要員のため
- 7 パートなど非正規雇用をまず考え、それでは対応できない場合に正規従業員採用を考える
- 8 その他 ( )

〈回答欄〉

新規学卒採用 の場合		
---------------	--	--

(191, 192)

中途採用 の場合		
-------------	--	--

(193, 194)

問3 今後の採用予定と方針および従業員数の見通しについてお聞きします

3-1 2005年度（2005年4月～2006年3月）の正規従業員の採用について、現時点での計画をご記入願います。新規学卒者、中途採用者、採用予定者それぞれについて「確定」もしくは「未定」に○をつけ、「確定」の場合にはその予定人数をご記入下さい。なお、採用しないことが決まっている場合は「0」とお書きください。

	新規学卒者		中途採用者		採用予定者数 合計 (1. 確定 2. 未定) (197) (人)
	(1. 確定 うち大卒以上 (人)	2. 未定) 小計 (人)	(1. 確定 うち大卒以上 (人)	2. 未定) 小計 (人)	
2005年度					
うち内定済み					
	(198-203)	(204-209)	(210-215)	(216-221)	(222-227)

3-2 現在の従業員数と比較した3年後の従業員数の増減について合計及び職種別にそれぞれお答えください。各項目ごとにあてはまる番号に○をつけてください。該当なしの場合には4に○をつけてください。

	増加する	現状維持	減少する	わからない	
正規従業員合計	1	2	3	4	(228)
管理職	1	2	3	4	(229)
研究・開発職	1	2	3	4	(230)
技術専門職	1	2	3	4	(231)
事務職	1	2	3	4	(232)
生産・技能職	1	2	3	4	(233)
営業・販売	1	2	3	4	(234)
非正規従業員合計	1	2	3	4	(235)
うちパート	1	2	3	4	(236)

3-3 今後の採用のありかたについて主な方針をお聞かせください。以下の項目から当てはまる番号をいくつでも選び、○をつけてください。(237-241)

- 1 新規学卒採用をより重視する
- 2 中途採用をより重視する
- 3 新規学卒採用と中途採用の比率は従来と同じ
- 4 人材派遣や業務委託をより活用する
- 5 パートタイマーなど非正規従業員の採用をより重視する

問 4 2003年度から2005年1月までの間に正規従業員の中途採用を行なった企業にお聞きします。  
 中途採用を行わなかった企業は問4-7に進んでください。

4-1 中途採用した職種と採用人数を以下の職種ごとにご記入ください。その際、応募者数はどの程度でしたか。該当職種に採用がない場合は「0」とお書きください。

	採用人数 (人)	応募者数 (人)	
1 管理職			R2 (1-8)
2 研究・開発職			(9-16)
3 技術専門職			(17-24)
4 事務職			(25-32)
5 生産・技能職			(33-40)
6 営業・販売職			(41-48)
7 職種不問			(49-56)
合 計			(57-64)

4-2 中途採用における採用決定で重視した点を以下の中から3つまで重視した順に選び、該当する番号を回答欄にご記入下さい。

- 1 保有する一般的な能力
- 2 特定の仕事についての技能・知識
- 3 これまでの経験
- 4 学歴
- 5 資格・免許
- 6 将来性
- 7 熱意・意欲
- 8 人脈・つて
- 9 人柄・性格
- 10 年齢
- 11 社内からの要請
- 12 その他 ( )

〈回答欄〉	重視した点	1 番	2 番	3 番

(65-70)



4-3 応募者を不採用にした理由で多かったものを以下の中から3つまで選び、該当する番号を回答欄に記入ください。

- |                         |                                   |
|-------------------------|-----------------------------------|
| 1 賃金など報酬面での条件が折り合わなかった  | 8 求められている学歴・職歴に比べて、応募者の学歴・職歴が高すぎた |
| 2 勤務時間や休日などが折り合わなかった    | 9 職歴に問題があった                       |
| 3 仕事の内容についての希望が折り合わなかった | 10 年齢が高すぎた                        |
| 4 雇用形態が折り合わなかった         | 11 熱意や意欲が感じられなかった                 |
| 5 能力や技能、知識が不足していた       | 12 人柄や性格に問題がありそうに見えた              |
| 6 経験が十分でなかった            | 13 その他(具体的に： )                    |
| 7 学歴が十分でなかった            |                                   |

〈回答欄〉 不採用理由 

--	--	--	--

(71-76)

4-4 4-3で選んだ理由のうち最も多い不採用理由は何でしたか。その番号をお書きください。また、この理由に該当した不採用者は全応募者のなかでどのくらいの比率でしたか。

〈回答欄〉 最も多い不採用理由 

--

 該当者比率 

--	--	--

 %

(77, 78)

(79-81)

4-5 中途採用者に対してどのような訓練や研修を行ないましたか。

- 1 職場配置のまえに専任者が 

--

 日の訓練・研修を行なった。(行なっていない場合は0)  
(82, 83)
- 2 配属先の現場で上司等が 

--

 時間の指導を行なった。(行なっていない場合は0)  
(84-86)
- 3 外部の研修機関に 

--

 日の研修を行なってもらった。(行なっていない場合は0)  
(87, 88)
- 4 最初は簡単な仕事からはじめてもらうやり方をしている。 ( はい いいえ ) (89)

4-6 貴社の正規従業員の中途採用活動のうち、もっとも最近の求人・採用活動についてお聞きます。

① その中途採用活動はいつ頃からはじめましたか。

西暦 

--	--	--

 年 

--

 月ごろ (90-95)

- ② その中途採用活動の募集人員は何人でしたか。また実際の応募者数と採用者数は何人でしたか。当該項目がなかった場合には「0」とお書きください。

募集人員 (人)	応募者数 (人)	採用数 (人)
(96-99)	(100-103)	(104-107)

- ③ 内定者のうち、辞退された割合はどのくらいでしたか？あてはまる番号に○をつけてください。(108)

- 1 0
- 2 1割未満
- 3 1割～3割未満
- 4 3割以上

- ④ 募集開始時から終了時まで要した期間は何ヶ月でしたか。

□	ヶ月間
(109, 110)	

- ⑤ 求人方法は以下のどの方法によりましたか。それぞれに募集を出した人員数・応募者数・採用数をお書きください。応募・採用がなかった場合は「0」とお書きください。

	募集人員 (人)	応募者数 (人)	採用数 (人)	
A 安定所 (パートバンク、人材銀行含む)				(111-122)
B 民営職業紹介所(学校を除く)				(123-134)
C 学校(専修学校等も含む)				(135-146)
D 親会社・取引先など他の会社				(147-158)
E 縁故				(159-170)
F 広告(求人情報誌 ・インターネット等も含む)				(171-182)
G その他( )				(183-194)
H 総数				(195-206)



問5 貴社の正規従業員数の変化についてお聞きします。

5-1 2004年12月現在の正規従業員数は2年前の2002年12月に比べて増えていますか、減っていますか。  
 該当する番号に○をつけてください。 R3(1)

- 1 減少した                      2 変わらない                      3 増加した

5-2 正規従業員数が減少した企業にお聞きします。2年間で何人位減少しましたか。

約 

--	--	--	--

 人 (2-5)

5-3 正規従業員数が増加した企業にお聞きします。この2年間で何人ぐらい増加しましたか。

約 

--	--	--	--

 人 (6-9)

問6 貴社の正規従業員の定年についてお聞きします。

6-1 貴社には正規従業員について定年の定めがありますか。以下の中から該当する番号に○をつけてください。また、定年年齢を一律に定めている場合にはその年齢をご記入ください。 (10)

- 1 定年年齢を一律に定めた定年制度がある。 →

--	--

 歳  
 2 職種別などによって異なる定年制度がある。 (11,12)  
 3 定年制度はない。

6-2 貴社の過去3年間の退職者数は何人になりますか。以下の退職形態ごとにお答えください。

	定年退職者数 (人)	中途退職者数		合計 (人)
		自己都合 (人)	会社都合 (人)	
2002年度				
2003年度				
2004年度 (05年1月まで)				

(注) 再雇用制、雇用継続制の従業員の退職者数は、定年退職者に含めて下さい。

問7 貴社で実施している教育・研修制度についてお教えてください。

7-1 職種別に実施している教育・研修について該当するすべての項目の番号に○をつけてください。

	OJT	社内研修	外部委託 研修	通信教育 への補助	実施せず	
管理職	1	2	3	4	5	(61-65)
研究・開発職	1	2	3	4	5	(66-70)
技術専門職	1	2	3	4	5	(71-75)
事務職	1	2	3	4	5	(76-80)
生産・技能職	1	2	3	4	5	(81-85)
営業・販売職	1	2	3	4	5	(86-90)

7-2 中途採用者に対する能力開発はどのようなものですか。最近、最も多く採用した職種について該当する項目を選び、○をつけて下さい。(91)

- 1 最初に現場の上司があらかじめ説明した後、すぐに戦力として活用した
- 2 配属した現場で最初はできる仕事をしてもらい、徐々に覚えてもらった
- 3 一定期間の社内研修を行った
- 4 一定期間の社外研修を行った
- 5 本人の自己研修に任せた

7-3 中途採用者と新規学卒採用者の間で訓練や研修にどのような差がありますか。貴社の現状に最も近い項目に○をつけて下さい。(92)

- 1 両者の間に全く差はない
- 2 採用時には多少の差はあるが、その後はほとんど差がない
- 3 中途採用者は必要な技能・知識をすでに有している場合が多いから、特別に訓練・研修をする必要がない
- 4 中途採用者が就く仕事は訓練・研修をあまり必要としないものになっている
- 5 新規学卒採用者には、将来、会社の核となることを期待しており、重点的に訓練・研修を行っている
- 6 その他 ( )

質問は以上です。長い時間ご協力いただき本当にありがとうございました。なお、「調査結果の概要」の送付をご希望の方は以下の欄に送付先をご記入ください。概要が出来しだい送付いたします。

郵便番号	住所	会社名	ご担当者名

## 4) 「中途採用者アンケート調査」 (はがき調査)

### 中途採用者アンケートへのご協力をお願い

(財) 連合総合生活開発研究所

本アンケート調査は、ここ2年間に中途採用された勤労者の方々に、就職に結びついた要因についてご回答をねがい、雇用のミスマッチ問題の改善をめざすものです。

3月7日(月)までにご回答いただき、ご投函をよろしく願いたします。

調査票へのご質問は連合総研・「中途採用調査担当」  
電話：03-5210-0851まで願いたします。

以下の質問にお答えください。カッコ内の該当する番号1つに○をつけてください。

- A あなたの性別は (1.男 2.女) (1)
- B 居住地の都道府県名は ( ) (2,3)
- C 現在の会社での仕事内容は (1.管理 2.営業・販売  
3.生産現場 4.研究・開発・企画 5.事務 6.その他) (4)
- D 仕事内容は前の会社と (1.似ている 2.少し違う 3.全く違う) (5)
- E 現在の会社の従業員数は (1.三百人未満 2.三百～千人未満  
3.千人以上) (6)
- F 現在の会社に入社したのは平成 年 月 (7-10)
- G 現在の会社へ入社した時の年齢は 歳 (11-12)
- H 前の会社を辞めた理由は (1.個人都合 2.会社都合 3.その他) (13)
- I 前の会社を辞めてから再就職までの期間は約 ヶ月間 (14,15)
- J 現在の会社の採用情報を知ったのは (1.新聞・就職情報誌  
2.ハローワーク 3.民間の紹介・斡旋機関 4.親・知人・友人など  
5.今の会社の人から 6.ホームページ 7.その他) (16)
- K 会社を選ぶときに最も重視したものは (1.賃金 2.労働時間  
3.勤務地 4.仕事内容 5.福利厚生 6.人事制度 7.その他) (17)
- L 求職活動中に最も役に立ったのは (1.新聞・就職情報誌  
2.ハローワーク 3.民間の紹介・斡旋機関 4.親・知人・友人など  
5.ホームページ 6.その他)からの情報・アドバイス (18)
- M 求職活動中に応募した会社数は約 社 (19-20)
- N 採用を打診されたが断った会社が (1.あった 2.なかった) (21)
- O 求職活動で最も困難を感じたのは (1.資格の有無 2.職務経歴  
3.自分の能力を伝えること 4.求人情報の不足 5.その他) (22)
- P 最終学歴は (1.高校 2.文系の大学学部 3.技術系の大学学部  
4.大学院 5.専修学校など) (23)

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

**雇用ミスマッチの分析と諸課題 労働市場のマッチング機能強化に関する研究報告書**

---

2006年1月 初版発行

編集 財団法人 連合総合生活開発研究所

所長 中名生 隆

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋1-3-2

曙杉館ビル3F

TEL 03(5210)0851(代)

FAX 03(5210)0852

---

制作 株式会社 コンポーズ・ユニ

〒108-8326 東京都港区三田1-10-3

TEL 03(3456)1541(代)

FAX 03(3798)3303

---