

「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」の概要 =

1. 本研究の目的と研究経過

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。

連合総研が2003年12月に設置した「労働市場のマッチング機能強化に関する研究委員会」（主査：大橋勇雄一橋大学教授）は、以降2年間の研究で構造的失業率の概念を批判的に検討するとともに、アンケート調査データを分析することから、企業の人事採用における求人側と求職側のミスマッチの現状、また求人企業、求職者のマッチング経路の態様と特色、従業員年齢構成の中高年化と新規採用の関係等について解明し、この2005年10月に研究調査論文に取り纏め、日本における雇用マッチングの諸課題について提示している（報告書の発刊は2006年1月）。

連合総研は、この研究のため日本労働組合総連合会の協力の下に2005年1～3月に「企業の採用・退職・能力開発アンケート調査」（回収460件、回収率14.1%）、「中途採用者アンケート（はがき）調査」（750名、回収率7.6%）を実施したが、その調査結果についても報告する。

2. 研究者による研究論文

(1) 「ミスマッチからみた日本の労働市場」（執筆者：大橋勇雄一橋大学教授）

日本の労働市場におけるミスマッチ失業の問題について、マクロ的視点とミクロ的視点の両面から論じた。

まず、現在の構造的失業率を算出するUV分析（ビバレッジ・カーブ）について、需要の変動が構造的失業に影響を与えることにも明らかのようにマクロ、ミクロの両面において理論的、統計的に問題が多いことを批判的に検討している。この点を克服するため、マッチング関数（失業率と欠員率による採用数決定の関数）の考えを採用したミスマッチ指標（求職者率と欠員率の差・絶対値）を年齢別、職種別、地域別に試算し、日本の労働市場におけるミスマッチの意味を明らかにしている。その試算値が示す論点は、この間には構造的失業率が傾向的に増大しているとの従来の見解とは相違し、構造的欠員率指標（年齢間で失業構造が均衡した場合における欠員数の労働力に対する比率）は、90年代には25～30%の値をとった高原状態であったが、2001年に降下し以降25%水準を維持していること、また地域間のミスマッチ指標からは2000年以降の高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示唆されている。

次に、静岡県および東京都の労使就職支援機構が実施した求人企業および求職者アンケートデータを分析し、個別レベルにおけるミスマッチ原因を分析している。この分析の結論の一つは、求職者が応募や採用を断ったミスマッチの理由、また企業が応募者を不採用にしたミスマッチの最大の理由は、求職者側では「仕事の内容が不適」（50%以上）、求職側では「求めている能力・

技術が不足」(64%)であり、ミスマッチの大きな原因の一つは「仕事の内容」「仕事の能力・技術」であることが指摘されている。また、「仕事の内容が不適」との理由で応募や採用を異なった求職者は、性、年齢、希望職種に関係なく広く存在していることが示されている。

第三に、Armstrong, H. and J. Taylor (1981)の方法をベースにして、上記のアンケート結果から部門別の求職者・失業者数と欠員数を算出し、その差の比較から、需要不足失業、摩擦的失業者数(マッチングしていたら解消していたはずの失業者または欠員数)を導入し、さらに失業者数から摩擦的失業者数を控除して構造的失業を試算している。その試算結果は、需要不足失業が5%、摩擦的失業48%、構造的失業47%となっている。

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している。

(2) 「正規従業員の中途採用の概観と予備的考察」

(執筆者：太田聰一慶応義塾大学教授・神林龍一橋大学助教授)

この論文では、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」のクロス分析等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ている。

この統計分析の結果からは以下の点が指摘できる。

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、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。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、民営職業紹介所などのフォーマルな求人経路が選択されることが多い。この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。民営紹介では、求人期間を長くにとって募集者を集めるが、内定辞退率が高く、充足率も低くなっている、広告や公共紹介でもその傾向が若干見られる。広告では、募集人員に比べて多数の応募者を確保している点が大きな特色である。

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では公共紹介が、管理・技術職や販売・サービス職では民営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。

求人規模についての回帰分析の結果は、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っている。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、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ている。

(3) 「正規従業員の中途採用における求人経路選択行動」(執筆:太田聰一慶応義塾大学教授・神林龍一橋大学助教授)

「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分析した。先行研究では、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、(2)の論文で見たように各企業が出す求人内容は求人経路の選択ごとにばらついており、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。

本論文では、求人内容の差を考慮した上で、求人経路の選択が求人活動の結果である応募者数の比率、内定を辞退された比率、求人が終了するまでの期間の3要因に及ぼす影響を観察した。その結果は以下の通りである。

広告というフォーマルな求人経路を用いた場合には、応募者比率、内定辞退比率ともに高い。広告経由の求人期間は見かけ上は長期であるが、求人内容を考慮すると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。

取引先など会社関係・縁故関係などインフォーマル・ルートで中途採用を実施する場合には、応募比率、内定辞退比率はともに低い。求人内容を考慮すると、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。

公共紹介経由の求人活動の場合には、応募比率、内定辞退比率を考慮に入れると求人期間は長く、インフォーマル・ルートの特徴に近い。

民営紹介は、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。

以上の結果から、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上で紹介を行っているとして解釈される。逆に、民営紹介はインフォーマル・ルートに近いとみられているが、現実には広告や学校紹介に近い性質をもっていると解釈される。公共紹介は、インタビューなどではそれほど効率的な紹介を行っていないと指摘されているが、本稿の分析結果では、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。

(4) 「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から

(執筆:中村二郎日本大学教授)

当報告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「はがきアンケート」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・検討している。

中途転職者データの分析結果からは、「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」を転職で利用している場合に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、都市部の転職者は「民間の紹介・斡旋機関」を多く利用している。

他方、「ハローワーク」の利用者は、地方部で多く、都市部では他の入職経路と棲み分けが進んでいるように見える。

情報が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。

「ハローワーク」は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も伺えた。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・分析が必要である。

(5) 「離職コストの計測 男子の世代間比較」

(執筆：大橋勇雄一橋大学教授・横山いずみ一橋大学修士課程)

労働者が離職する場合の経済的損失は、一般的には転職前後の賃金変化が指摘されてきたが、経済的損失はこのような一時的なものに限らず、労働生涯を通じた賃金所得総額の変動も大きな意味をもつ。

本論では、こうした状況を念頭に、労働者の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、経済変動が世代間の雇用・転職にどのような影響を与え得るか、また離職コストが求職者の職探し行動に期待賃金の引き下げ、休職期間の長期化などの影響を与えるかなどを考察した。

年齢別の離職コストについては、第1に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計算する。また第2の方法として、雇用のフロー・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。

第1の直接的な試算では、離職コストは、年齢階層の上昇とともに高まり40歳～45歳層で最も高く離職後失業（平均失業期間で再就職）の場合に約4,600万円となり、以降は低下する。この推計では60歳以降では失業中の賃金ロスの方が過半数以上を占めるがその他の年齢階層では賃金所得総額の低下が圧倒的であることがわかる。これは、将来の生涯所得の増大を目指して、若手の年齢では職探し期間が長期化し、60歳以上では逆に求職期間が短縮する要因になっていることを示していると言える。第2の期待所得格差の推計では35歳～39歳層が最も高く約9,200万円であり以降は傾向的に低下する。この推計からは、18～24歳層と50～59歳層の離職コストがほぼ等しいこと、また若年者層の離職コストが年齢階層の高まりとともに40歳まで高まることが示されており、20代、30代の雇用機会の創出策が社会的にも重要であることを示していよう。

(6) 「労働者の高齢化と新規雇用」(執筆：川口大司一橋大学助教授)

急速に高齢化しつつある日本の労働力を背景に、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置換仮説が指摘されている。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について分析する。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では、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モデルを想定し、統計分析し実証的な含意を導き出す。

この分析結果は、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。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いるが、その二つの関係には因果関係はない。

次に、約400社を対象に行われた連合総研の企業サーベイのデータを用いて、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について回帰分析を実施した。その結果は、この新しい識別手法においても、中高年労働者を多く抱え過剰感に苛まれる企業においては、新規新卒採用が抑制されていることが発見された。

また、従業員が定年退職で減少したとき、企業が新規採用を増加させるかどうかを検証した。その回帰分析結果によると高齢者の定年退職は新卒雇用も中途採用も増加させていないことが明らかとなった。

3. 「企業の採用・退職・能力開発のアンケート」「中途採用者の個人アンケート」の調査結果の要旨

(1) アンケート調査の概要

本アンケート調査は、日本労働組合総連合会（連合）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1153組合および産業別組織の調査可能単位組合712組合が組織している1865の企業、および帝国データバンク社名簿から、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、前者（連合傘下の組合）については組合を経由し、後者には調査票を企業に直接郵送で2005年1月送付し、企業には「企業の採用・退職・能力開発のアンケート」への回答を、また同企業を通して「中途採用者の個人アンケート」（はがき）を3名の近年に中途採用した社員に手渡す方式で2005年3月7日までに郵便返送してもらった。

アンケート回収数と回収率は、企業アンケートの回収件数が460社あり、回収率は14.1%である（業種別回収状況から見ると組合経由の企業からの回収率は2割強）。また、個人アンケートの回収数は750件であり、配布はがき数に対して7.6%である。

(2) 調査結果の要旨

1) 「企業の採用・退職・能力開発アンケート」について

調査項目は、正規従業員の過不足状況、2001年度から04年度の採用と05年度計画、採用の理由と今後の採用方針、正規従業員数と退職者数の推移、今後の従業員数の見通し、中途採用者の募集と採用のあり方、企業の教育訓練・研修の現状について回答を求めた（結果の概要は「アンケート結果の概要」冊子を参照）。

以下に特徴的な結果について紹介する。

回答企業の属性

産業構成は製造業が41.1%、運輸・通信業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%。正規従業員規模別では、3,000人以上が14%、1,000～2,999人が22%、300～1,000人が33%、300人未満規模が22%である。

回答企業の正規従業員の年齢構成は、平均値で24歳以下が6.3%、25～44歳が54.1%、45歳以上が39.6%である。

正規従業員の過不足状況・・・不足感が増大、特に若年層で

正規従業員総数についての過不足回答は、適正が60%、不足22%、過剰16%であり、不足が過剰を6%上回っている。職種別に見ると、不足感が大きいのは技術専門職（40%）、研究・開発職（38%）である。年齢階層別には、24歳以下層の不足回答は56%、25～44歳層では36%であり、

若年者、青年層での不足感が高い（図表1参照）。

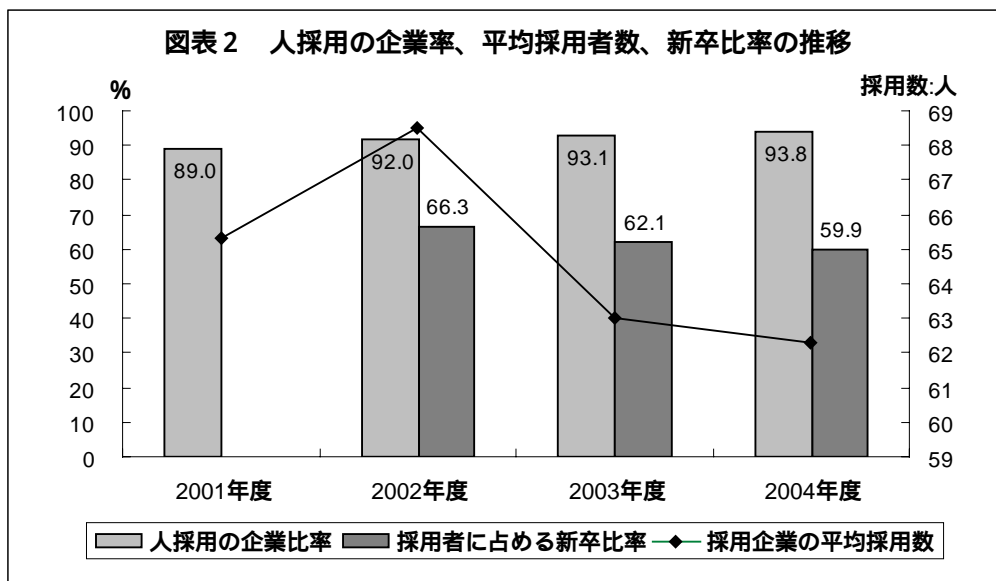
図表1 正規従業員数の過不足状況（総数、職種別、年齢階層別）

単位：%

		過剰	適正	不足	無回答	過剰件数	DI：不足
総計		16.1	60.0	22.2	1.7	460	6.1
職種別	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
年齢階層	24歳以下	0.2	40.7	55.9	3.3	460	55.7
	25歳～44歳	12.0	49.1	35.7	3.3	460	23.7
	45歳～59歳	48.7	43.5	4.1	3.7	460	-44.6
	60歳以上	9.3	69.1	1.7	19.8	460	-7.6

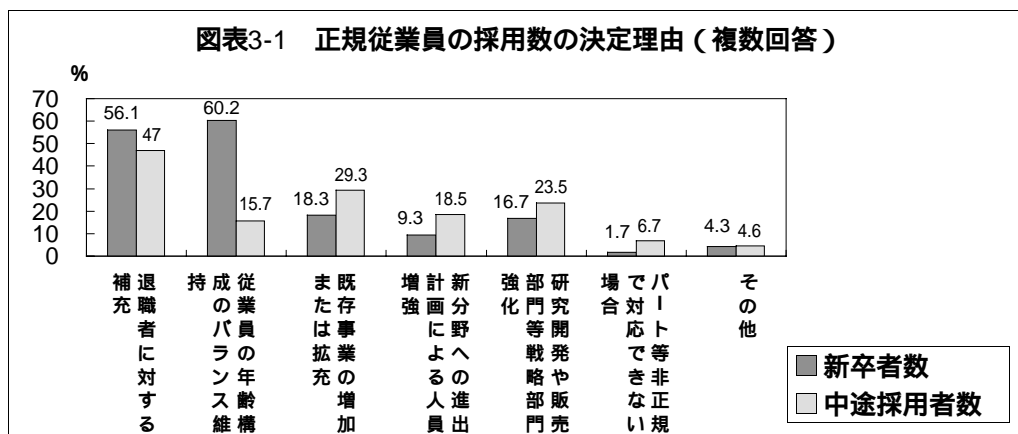
2001年度から04年度の採用状況・・・人事採用の企業は増加へ

回答企業460社が、2001年から2004年度（2005年1月まで）の各年度に人事採用を行った企業の比率は、図表2に示したように2001年の89%から、2004年度の94%へと緩やかに増大している。その採用者の内訳の平均構成は新規学卒が約6割、中途採用者が約4割であり、近年には中途採用者の比率が増えている（図表2）。



採用の理由と今後の採用方針

新卒の採用の主な理由は6割前後が「年齢構成の維持」と「退職者の補充」を指摘しており、事業拡充での人員増は2割以下となっている。一方、中途採用の主な理由は、「退職者の補充」（47%）と「既存事業の拡充」（29%）、「戦略部門の強化」（24%）となっている（図表3-1参照）。そして今後の採用方針では、中小規模の企業では新卒採用を重視するものが4割と高く、一方で大企業では中途採用を重視するとの回答が相対的に高くなっている。また規模にかかわらず「人材派遣、業務委託の活用」を3割以上の企業が指摘している（図表3-2参照）。



図表3-2 今後の採用方針（複数選択）

単位：%

	るを新より重採用	り中重採用をよ	来途の規同比率は中	活務人材派遣をより業	重の非正規従業員	無回答	件数
総計	38.5	24.8	30.9	36.7	26.1	5.9	460
299人以下	40.6	21.8	26.7	29.7	22.8	8.9	101
300人以上	40.8	23.7	29.6	38.2	26.3	5.3	152
1000人以上	36.4	23.2	40.4	40.4	29.3	1.0	99
3000人以上	34.8	36.4	31.8	31.8	19.7	7.6	66

今後の従業員数の見直し

3年後の正規従業員の見込みについては総数では減少見通しが4割、現状維持が3割、増加が15%となっている。職種別では、増加見通しが多いのが技術専門職（18%）、研究・開発職（13%）となっている。営業・販売職は増加見通しが15%、減少見通し17%であり、現状維持が42%である。減少見通しが多いのは、事務職（36%）、管理職（33%）である。

非正規従業員については、増加見通しが4割弱、現状維持3割、減少1割弱で増加を見通す企業が多くなっている（図表4-1参照）。

図表4-1 3年後の職種別・正規非正規別の従業員合計数の増減見直し

単位：%

	る増加す	持現状況維持	る減少す	なわいから	無回答	減少・増加
正規職総計	15.2	29.3	39.3	8.9	7.2	-24.1
管理職	5.7	46.1	32.8	9.3	6.1	-27.1
研究・開発職	12.8	32.4	7.2	28.9	18.7	5.6
技術専門職	18.0	35.2	14.8	19.3	12.6	3.2
事務職	6.1	43.0	36.3	8.7	5.9	-30.2
生産・技能職	11.5	25.4	27.8	20.7	14.6	-16.3
営業・販売	14.8	41.5	17.0	15.2	11.5	-2.2
非正規職合計	36.5	29.1	8.0	17.4	8.9	28.5
うちパート	20.9	30.0	6.7	22.4	20.0	14.2

また、現状で職種別に不足感を持つ企業では、研究・開発職、技術専門職、営業・販売職では増加見通しが4割強と多くなっている（図表4-2参照）。

図表4-2 職種別不足回答企業における3年後の同職従業員数の増減見直し

	増加する	現状維持	減少する	わからない	N A	回答件数	単位：％ 減少・増加
正規従業員計	33.3	23.5	31.4	6.9	4.9	102	1.9
研究・開発職	45.2	34.6	5.8	8.7	5.8	145	39.4
技術専門職	41.9	32.4	12.8	8.8	4.1	68	29.1
営業・販売職	40.4	35.1	16.7	6.1	1.8	114	23.7
事務職	23.2	43.5	23.2	5.8	4.3	69	0.0
生産・技能職	29.6	28.6	30.6	6.1	5.1	98	-1.0
管理職	6.7	70.0	16.7	6.7	0.0	30	-10.0

2) 「中途採用者の個人アンケート」の集計結果の概要

回答者の属性

全回答者は中途採用された750人。うち男性が598人で79.7%、女性が149人で19.9%である。その採用時の年齢は、男女計で、29歳以下が48.0%、30歳代が37.4%、40歳代が9.1%であり、その平均年齢は32.1歳となっている。

回答者の最終学歴は、文系大学学部卒が34.0%、高等学校卒が30.1%、技術系大学学部卒が16.7%、専修学校などが11.6%。

現在の仕事と以前の仕事・・・転職前と「似ている」4割、「違う」4割。

転職者の現在の会社の仕事は、転職前と「似ている」とするものが4割弱、「少し違う」が2割強、「全く違う」が4割弱となっている。管理職、営業・販売職、研究・開発職の職についている人は、5割前後が「似ている」としている。逆に「全く違う」との回答が多い職は、生産現場(49%)、事務(47%)となっている。

図表5 前の会社と比べた現在の仕事の類似性

		似る	少し違う	全く違う	無回答	件数
計		36.4	23.2	37.7	2.7	750
性別	男性	38.1	22.4	37.3	2.2	598
	女性	30.2	26.8	40.3	2.7	149
現在の仕事内容で	管理	46.1	25.0	28.9	...	76
	営業・販売	45.0	18.3	33.9	2.8	109
	生産現場	22.0	27.6	48.8	1.6	123
	研究・開発・企画	51.8	30.9	16.4	0.9	110
	事務	30.1	19.9	46.8	3.2	186
	その他	34.8	21.7	39.9	3.6	138

中途採用者の求職活動・・・平均転職期間は3.7ヶ月

中途採用者が前の職を辞めてから再就職するまで転職期間は、3ヶ月未満のものが6割強を占め、平均では3.7ヶ月である。男性に比べ女性の方が転職期間が平均で1ヶ月ほど長くなっている。職種別に見ると、研究・開発・企画職では転職期間3ヶ月未満の人が8割弱と多く、平均転職期間は2.3ヶ月と短い。次に、生産現場の職では3ヶ月未満が7割弱で平均転職期間は3.5ヶ月と相対的に短い。相対的に長いのは、管理職(平均4.1ヶ月)、事務(平均4.3ヶ月)である。

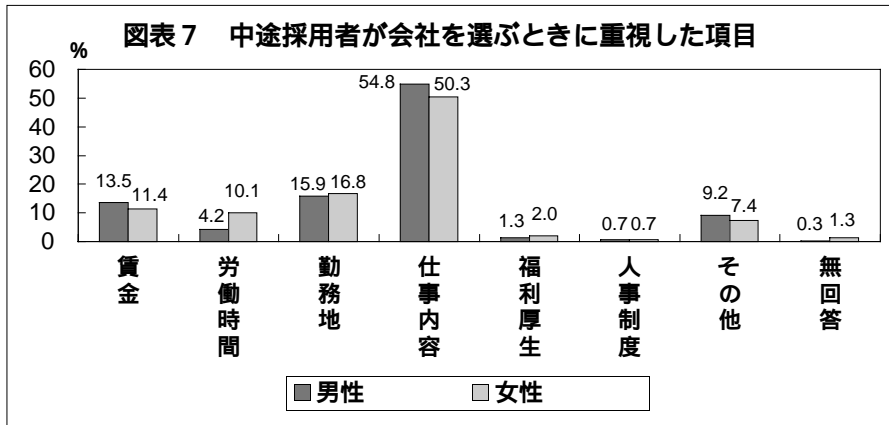
図表6 前の会社を辞めてから再就職までの期間

単位：％、月数

	3ヶ月未満	未 満 3 ヶ 月 以 上 6 ヶ 月	未 満 6 ヶ 月 以 上 1 2 ヶ 月	未 満 1 2 ヶ 月 以 上 2 年	2 年 以 上	無 回 答	件 数	中 央 値 ・ ヶ 月	平 均 値 ・ ヶ 月
計	61.3	14.1	13.3	5.3	2.9	2.9	750	1.0	3.7
性別									
男性	62.5	13.4	13.9	4.9	2.8	2.5	598	1.0	3.5
女性	57.7	17.4	11.4	7.4	3.3	2.7	149	2.0	4.4
現在の 仕事 内容 会社 別									
管理	60.5	11.8	13.2	5.2	3.9	5.3	76	1.0	4.1
営業・販売	56.0	17.4	16.5	4.6	3.7	1.8	109	2.0	3.9
生産現場	67.5	13.0	11.4	5.7	1.6	0.8	123	1.0	3.5
研究・開発・企画	77.3	9.1	8.2	4.5	0.9	...	110	0.0	2.3
事務	54.8	19.9	10.8	6.4	3.8	4.3	186	2.0	4.3
その他	58.7	9.4	20.3	5.0	3.6	2.9	138	1.0	4.0

中途採用者が会社を選ぶ時に最も重視したもの・・・「仕事の内容」

転職者が会社を選ぶときに重視した要素は、仕事の内容が54%、勤務地16%、賃金13%などである。男女別には大きな差はないが、女性が男性よりも重視している回答が多いのは、労働時間、勤務地である。



求職者が求職期間中に最も困難を感じたこと

転職者が求職活動で困難を感じたことは、「職務経験」が最も多く28%であり、次いで「自分の能力を伝えること」(24.5%)となっている。男性転職者では「自分の能力を伝えること」を指摘するものが26%と多くなっている。

