

転職者による転職経路の違いとその効果

阿 部 正 浩

1. フィッシングと仕事探し
2. 利用したデータ
3. 現在の勤務先を見つけた求人媒体と方法
4. 職探しの成果
5. まとめと今後の課題

1. フィッシングと仕事探し

カナダの経済学者 Osberg 教授は、その1993年の論文において、人々の職探しの戦略とその成果がフィッシングのそれにそっくりだという考察を行っている。釣り人は、自身の釣果を最大化するために最適な道具や場所、そして時間を選択するが、そのためにも様々な道具や場所を試し、どういう作戦が適するのを経験則から考えるというのだ。Osberg 教授は、こうしたプロセスは労働者の職探しでも同様だというわけだ。

たとえば釣り人は、狙う魚に応じて釣り場を選ぶが、それは魚の種類によって住処が異なるからだ。これと同様に、求職者も就きたい仕事に応じて求人媒体や方法を選択するはずだ。というのも、求人企業もその求める求職者のタイプや人数に応じて求人媒体や方法を使い分けているからだ。新卒の正社員を採用しようとする企業が新卒採用専用の媒体に求人募集を出すのであれば、翌年春に卒業予定の就活生たちはそうした媒体を見たほうが効率的に情報収集できる。中途採用の求人募集が多く掲載される媒体を就活生がチェックしても、求職者は自身の希望に添う求人が多く掲載される媒体や方法を選択したほうがより効率的な職探しができるのだ¹⁾。

では、求職者は実際に求人媒体や求職方法をどのように使い分けているのだろうか。「会社に直接問い合わせ」や「縁故」、あるいは「ハローワーク（公共職業安定所）」、や「民間人材紹介会

1) これ以外にも、釣り人は釣り上げた魚をリリースする場合があるが、これも職探しと似ているとも Osberg 教授は指摘している。釣り人は狙っている魚以外を釣り上げた場合にはリリースすることがあるが、求職者も見つけた求人に応募しないことがある。求職者は自身の希望する仕事内容や賃金などが合致していれば、当該求人に応募するだろうが、合致していなければ応募しない。また、労働者の就きたいと思っている仕事が見つかるかどうか確率的な要素に影響される点も、魚釣りによく似ている。釣り人が狙う獲物がかかるかどうか確率的な過程だからだ。

社」,「人材派遣会社」,さらには「求人広告(インターネット除く)」や「インターネットの転職情報サイト」,「SNS・その他」など,求職者は様々な求人媒体や求職方法を利用することができるが,果たして自身が希望する職探しに応じて使い分けをしているのだろうか.さらに,職探しの成果は求職者にとって満足のいくものとなったのであろうか.

これまで,海外では上記の Osberg [1993] のほかに Blau and Robins [1990] や Weber and Mahringer [2006], Eppel et al. [2014], Holzner and Watanabe [2024] といった研究蓄積がある.このうち Weber and Mahringer [2006] はオーストリアのデータを用いて,求職者の求職方法をコントロールした上でそれぞれの職探しの成果を評価したものだ.彼らの結果によると,民間職業紹介に比べて公共職業安定所を利用する求職者は質が劣る労働者が多いが,こうした違いをコントロールすると公共職業安定所を経由した求職者の職探しの成果はむしろ民間職業紹介に比べて良好であることを見いだしている.

日本については,中村 [2002] や児玉ほか [2004], 黒澤 [2005], 小林・阿部 [2014] が同様の研究を行っている.このうち黒澤 [2005] と小林・阿部 [2014] は,本稿でも利用する傾向スコアマッチング法を用いて,ハローワークを利用した求職者とそれ以外の求職者の職探しの成果を分析している.その結果,ハローワークを利用した求職者は転職に不利な属性を持つ労働者が多いが,そうした属性をコントロールするとハローワークの利用者の職探しの成果はむしろ良好であるとしている.

こうした先行研究が,求職者が求人媒体や求職方法をどう使い分け,職探しの成果がどう違うかを分析してきた理由の一つとしては,各求人媒体や求職方法の機能面での違いの解明が挙げられる.

求職方法には,求職者自身が求人者の情報を収集して応募する直接応募と,仲介者が収集した求人者の情報を利用して求職者自身が応募する求人情報提供の利用,そして仲介者が求職者に求人者を斡旋する縁故や職業紹介機関の利用などがある.求職者が労働市場で流通している全ての求人情報をコスト無しに瞬時に入手することが可能であれば,どのような方法であっても求職活動のコストに大きな違いは生じない.しかし,現実の労働市場では情報入手にはコストも時間も必要であるため,どのようなチャンネルを通して情報を入手するのは求職活動の効率性の上で重要な問題であるし,マッチングの成果にも影響を与えることになる.

同様のことは求人者にも当てはまる.求人者は,貼り紙や看板,最近では自社ホームページで求人募集を行う場合もあるし,新聞や求人情報提供事業者(求人広告)に募集広告を出稿することもあるし,職業紹介機関に募集を依頼することもある.求人者がどのようなチャンネルを利用して情報を出すかによって,どのような応募者がどれだけ集まるのか(母集団形成)に影響し,それが求人者の望む要件に見合う採用ができるかどうかにも影響することになる.

さらに,求職者や求人者が仲介者を利用する場合には,インセンティブの有り様によっても

マッチングの成果が影響される可能性もある。仲介者は大きく無料で斡旋するグループと有料で斡旋するグループとに分けられる。さらに有料で斡旋する仲介者にも、求職者と求人者に情報を提供した段階で所定の料金を徴収する仲介者もあれば、求職者と求人者がマッチングした段階で斡旋料が発生する仲介者もある。また、料金徴収の相手が求人者の場合もあれば、求職者の場合もありうる。有料か無料か、どの段階で料金が発生するのか、さらには誰から料金を徴収するのかなどによって、仲介者の行動も変わり、それが求職者や求人者の求職方法の選択に影響することになる。

たとえば、民間職業紹介機関のほとんどは有料で、一般には仲介成立後に求人者に斡旋料を請求する。そのため、民間職業紹介機関が売上を立てるには求人者の募集条件に最もマッチする求職者を斡旋しなければならないし、他の職業紹介機関よりも紹介した求職者の質が良好であったり、紹介に要する時間が短かったりする、といったメリットがなければ、求人者はそもそも利用してくれない。さらに、斡旋料が募集賃金に連動して設定されることが一般的であるため、高い募集賃金の求人をより多く扱うことも民間職業紹介機関の利益最大化にとっては重要である。このため、民間職業紹介機関は求人者と良好なマッチングが可能となるような求職者を揃える必要があり、そうした求職者に登録してもらうためにも良好な求人斡旋のサービスを提供するだけでなく、募集条件の良い求人を揃えることが必要となる。

一方、公共職業紹介機関は誰もが無料で利用できる。このため、職業紹介に有料であることの意義を見いだせない求人者が利用する可能性が高い。有料であることの意義を見いだせない求人者が公共職業紹介機関を利用することが多く、その意味では民間職業紹介機関の求人とは異質の求人が登録される可能性が高い。なお、労働市場の規模が小さい地域では民間職業紹介機関が存在しないため、求職者と求人者は公共職業紹介機関を利用することになる。

このように、求職者が求職方法を使い分けるには理由があると考えられる。本稿では、先行研究の文脈に則りつつ、分析対象とする求人媒体や求職方法の種類を先行研究よりも細分化し、それぞれの媒体や方法を利用する求職者の特徴を検証していきたい。

2. 利用したデータ

本稿は、リクルートワークス研究所『全国就業実態パネル調査 JPSED』を用いる。JPSED は 2016 年以降毎年実施されているインターネット調査で、全国の 15 歳以上の男女に対して、毎年 1 月に前年 1 年分の就業状態などを尋ねている。調査対象者の多くは前年から継続して調査対象となった人たち（継続サンプルと呼んでいる）であり、残りはその年から新たに調査対象となった人たち（追加サンプル）と、前年は回答していないもののそれ以前に回答を行っている人たち（復活サンプル）である。調査対象者は、総務省統計局『労働力調査』をもとに、性、年齢、就業形態、

表1 主な変数の基本統計量と割合

	全サンプル		転職者サンプル	
	平均 (割合)	標準偏差	平均 (割合)	標準偏差
年齢	46.04	12.76	40.86	13.60
女性	50.2%		53.8%	
学歴				
中学・高校卒	39.5%		37.9%	
短大・高専・専門学校卒	30.8%		29.0%	
大学・大学院卒	29.6%		33.1%	
離職率	11.6%		-	
就業（雇用）形態				
正規の職員・従業員	52.8%		40.1%	
パート・アルバイト	30.3%		33.9%	
派遣社員	5.3%		13.1%	
契約社員・嘱託	10.9%		12.1%	
その他（雇用）	0.7%		0.8%	
サンプル数	117,113		13,583	

(注) 全サンプルの就業（雇用）形態は現職についてのものであり、転職者サンプルのそれは前職についてのものである。

地域ブロック、そして学歴別に割付が行われており、母集団を反映するように抽出されている。ただし、10代の非労働力人口と65歳以上は実際の人数よりも少なく割付され回収されている。なお、以下の分析では調査時点が2017年から22年までの6年間のデータをプールして用いている。

表1には以下の分析で用いるデータの特徴を理解してもらうため、主な変数に関して基本統計量あるいは割合を掲げている。2017年から22年までにJPSEDはのべ31万強の標本を収集している。このうち、仕事からの年間収入がその上位1%弱にあたる2000万円より大きい標本を分析サンプルから削除した。また、前職の年間収入について2000万円より大きい標本は分析サンプルから削除した。さらに、会社経営者や自営業者は仲介者を利用して起業することは少ないと考え、分析サンプルは現職および前職ともに雇用者に限定した。これによって、本稿で利用するサンプル数は11万7113となった。

11万7000強のサンプルのうち、分析対象の期間中に離職を経験しているのは全サンプルの約11.6%にあたる1万3583サンプルである。離職者の特徴を見るため、表2では離職したかどうかを従属変数にとり、年齢や学歴などで回帰した結果を示した。推定はProbitモデルを用い、平均値周りの限界効果を計算した。この結果から、転職者には以下のような特徴があることがわかる。

- ① 男女ともに年齢とともに離職率は低くなる傾向にある。
- ② 男性では高専卒や大学院卒の離職が中卒者よりも高くなる傾向にあるが、それ以外の学歴は中卒者の離職確率と同等である。一方、女性の場合は高卒者や専門学校卒者、短大卒者、大卒者の離職確率は高くなる傾向にあるが、大学院卒者は中卒者と同等である。
- ③ 有配偶者の離職確率は、男女ともに無配偶者に比べて低い。子どもの数は男女ともに離職

表2 離職確率に影響する特徴

	男性		女性	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
年齢	-0.003	0.000 ***	-0.004	0.000 ***
高卒	0.001	0.007	-0.033	0.008 ***
専門学校卒	-0.005	0.008	-0.033	0.008 ***
短大卒	-0.002	0.011	-0.038	0.007 ***
高専卒	0.032	0.013 ***	-0.035	0.019
大卒	0.006	0.008	-0.023	0.008 ***
大学院（修士）	0.026	0.012	-0.017	0.013
大学院（博士）	0.040	0.019	-0.024	0.025
子どもの数	0.002	0.002	-0.000	0.002
有配偶	-0.020	0.004 ***	-0.035	0.003 ***
10～99人	-0.008	0.004 *	0.012	0.004 ***
100～999人	-0.016	0.004 ***	0.003	0.004
1000人以上	-0.022	0.004 ***	-0.007	0.005
公務	-0.036	0.008 ***	0.047	0.012 ***
パート・アルバイト	0.051	0.005 ***	0.015	0.003 ***
派遣社員	0.139	0.010 ***	0.157	0.008 ***
契約社員・嘱託	0.047	0.005 ***	0.024	0.005 ***
その他	0.086	0.022 ***	0.051	0.019 ***
自分あるいは配偶者が出産した	0.008	0.009	-0.009	0.008
結婚した	0.035	0.012 **	0.133	0.014 ***
離婚した	0.101	0.024 ***	0.109	0.021 ***
親・義親が要介護になった	0.024	0.010 ***	0.009	0.008
病気による入院や手術をした	0.030	0.008 ***	0.029	0.008 ***
全治1か月以上の怪我をした	0.022	0.012 **	0.058	0.013 ***

確率には影響しない。

- ④ 企業規模については、男性の場合は規模が大きくなるほど離職確率は低下する傾向にあるが、女性の場合はそうした傾向は見られない。
- ⑤ 雇用形態別に見ると、男女ともに正規の職員・従業員の離職確率が最も低く、派遣社員の離職確率が最も高い。派遣社員の離職率の高さは、派遣先企業の変更頻度が高いことによる。
- ⑥ 結婚や離婚、あるいは親の介護や自身の病気や怪我といった生活上の変化があると、男女ともに離職確率は高まる傾向にある。

3. 現在の勤務先を見つけた求人媒体と方法

JPSEDでは、当該調査時点の1年以内に退職を経験し、調査時点の前年12月に就業中の転職者について、現在（12月時点）の勤務先をどのように見つけたかを尋ねている。なお、調査時点の前年12月に就業していない職探し中の人（失業者）や職探しを断念した人（非労働力状態にある人）

表3 最も有効だった転職経路

単位 (%)

	男女計	男性	女性
直接問い合わせ	7.8	9.5	6.6
縁故	19.9	21.6	18.6
ハローワーク	17.4	17.4	17.4
民間人材紹介会社	4.7	6.7	3.2
人材派遣会社	10.8	6.8	13.9
求人情報誌	10.0	8.4	11.3
インターネットの転職情報サイト	21.1	20.3	21.6
SNSなど	8.3	9.3	7.5
合計	100.0	100.0	100.0

については、利用した求人媒体や方法を調査していない。

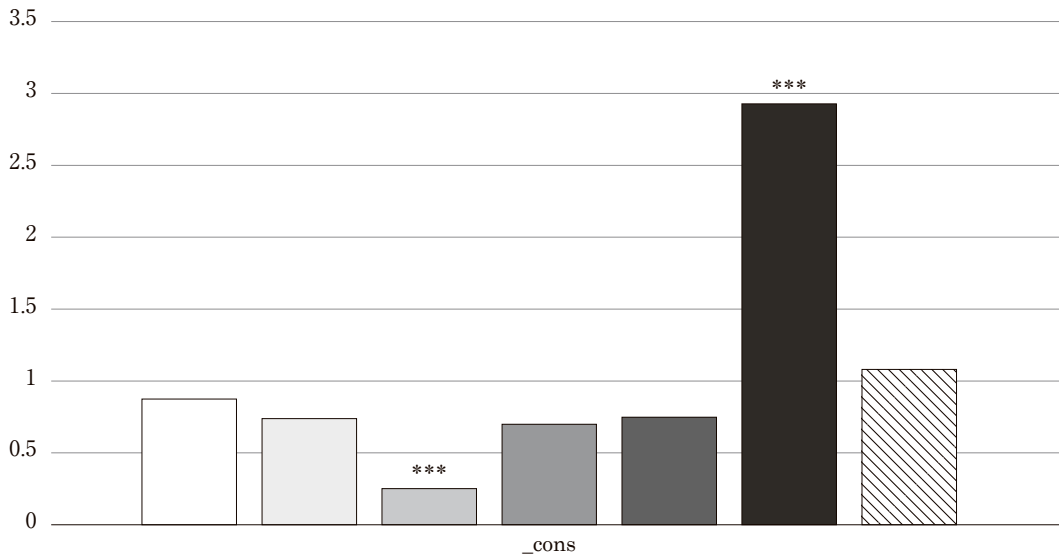
表3は、2017年から22年までに転職者が利用して最も効果的だった入職経路、つまり求人媒体や方法である。効果的とされた入職経路で多いのは「縁故（学校、家族や知人、そして前の職場の紹介の計）」と「インターネットの転職情報サイト」であり、次いで「ハローワーク」となる²⁾。他方、「民間人材紹介会社」を効果的な入職経路として利用した人は男性が約6.7%、女性では3.2%ほどに過ぎない。これは、転職者自身が求人者に直接問い合わせしている割合に比べても小さいことがわかる。

では、どのような労働者がどのような経路を効果的なものとして利用し、転職したのだろうか。ここでは、転職者の属性（性、年齢、学歴、居住地）や前職のタイプ（前職の勤続年数、前職の企業規模、前職の職業、前職の年間収入）、そして前職の離職理由が、利用した求人媒体や方法とどのような関係にあるかを、Multinomial Logit Modelによって推定した。

推定結果を用いて、労働者の属性をコントロールした後で入職経路の利用率の違いを図1で見よう。この図は、転職者の属性や前職のタイプをコントロールした後の効果的な入職経路として利用される確率を、「会社に直接応募」と比較したものだ。この図の棒グラフは、「会社に直接応募」を1とした時の各入職経路の相対的な利用確率を示している。もし棒グラフが1を超えていればその入職経路は「会社に直接応募」よりも多く利用されていることを意味し、1よりも小さければ「会社に直接応募」よりも利用が少ないことを意味する。すると、最も多く利用されているのが「インターネットの転職情報サイト」で、次いで「縁故」となる。「会社に直接応募」に比べて特に利用が少ないのは「民間人材紹介会社」で「会社に直接応募」の5分の1程度の利用にとどまる。前出の表3と比べると、比較的多く利用されていた「縁故」や「ハローワーク」

2) 参考までに、厚生労働省『雇用動向調査』が把握している入職経路では「広告」や「縁故」が多くなる傾向にある。

図1 経路の利用度合い



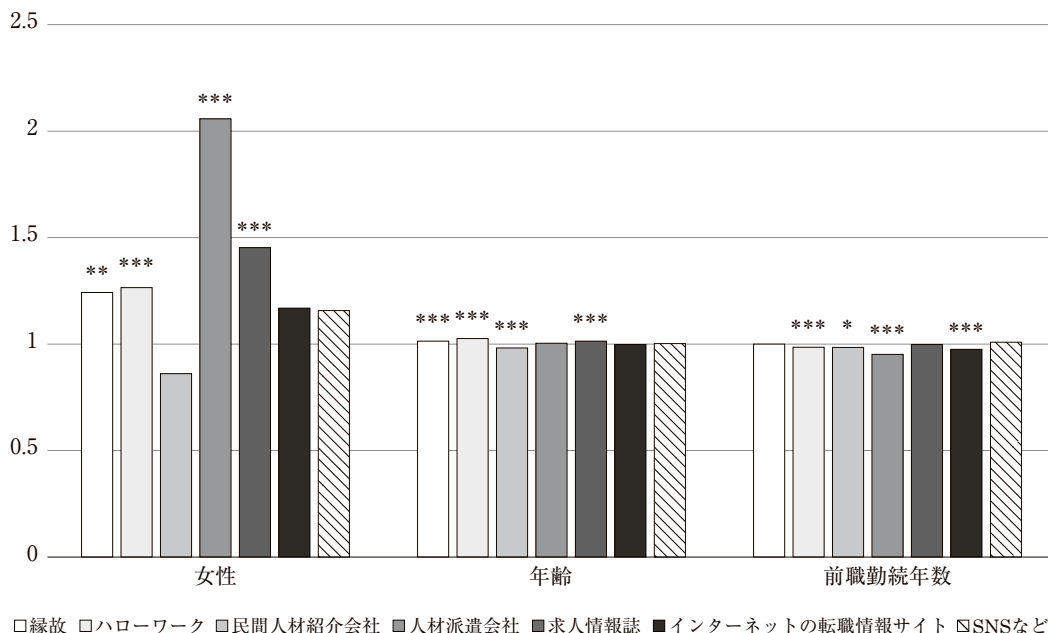
□縁故 □ハローワーク □民間人材紹介会社 □人材派遣会社 □求人情報誌 ■インターネットの転職情報サイト ▨SNSなど
 (注) 図中の***は1%水準で, **は5%水準で, *は10%水準で, それぞれ推計値が統計的に有意であることを示す。図中の棒グラフの高さは, Multinomial Logit Modelで推計された結果から計算された会社に直接応募と比較した相対オッズである。

が、転職者の属性や前職のタイプをコントロールした図1ではむしろ利用されていないことがわかる。このことから、転職者が利用する入職経路は彼・彼女らの属性や前職のタイプによって使い分けられていることを意味している。

入職経路に与える転職者の属性の影響

では、転職者の属性によって入職経路はどのように使い分けられているのだろうか。図2は、転職者の性、年齢、前職の勤続年数のそれぞれが、求人媒体や方法の利用にどう影響しているかを示したものだ。なお、この図は「会社に直接問い合わせ」を基準に、これよりも各求人媒体や方法の利用が多いか少ないかを示している。図の棒グラフが1を超えている場合は基準となる「会社に直接問い合わせ」に比べて利用が多いことを表し、逆に1より小さな場合は利用が少ないことを表している。なお、棒グラフの上に星印の記載があるが、これは推定された数値が統計的に有意かどうかを示している。星が3つある場合は推定された値が1%以下の水準で有意であることを、星が2つの場合は5%以下の水準で有意であることを、星が1つの場合は10%以下の水準で有意であることを、それぞれ示している。したがって、もし星印がついていない棒グラフがあれば、それは統計的には意味のない結果であり、基準である「会社に直接問い合わせ」と同程度の利用と考えるとよいことになる。

図2 性, 年齢, 前職勤続年数の影響



転職者が女性であるかどうかを見ると、「人材派遣会社」が2を超えている一方で、「民間人材紹介会社」は1を下回っている。このことは、女性が男性に比べて人材派遣会社を効果的な職探し経路として利用しているのに対して、民間人材紹介会社を利用しない傾向にあることを意味している。これ以外に入職経路については、「求人情報誌」の利用は男性よりも高く、「縁故」や「ハローワーク」、「インターネットの転職情報サイト」、そして「SNSなど」は男性とほぼ同じ程度の利用である。

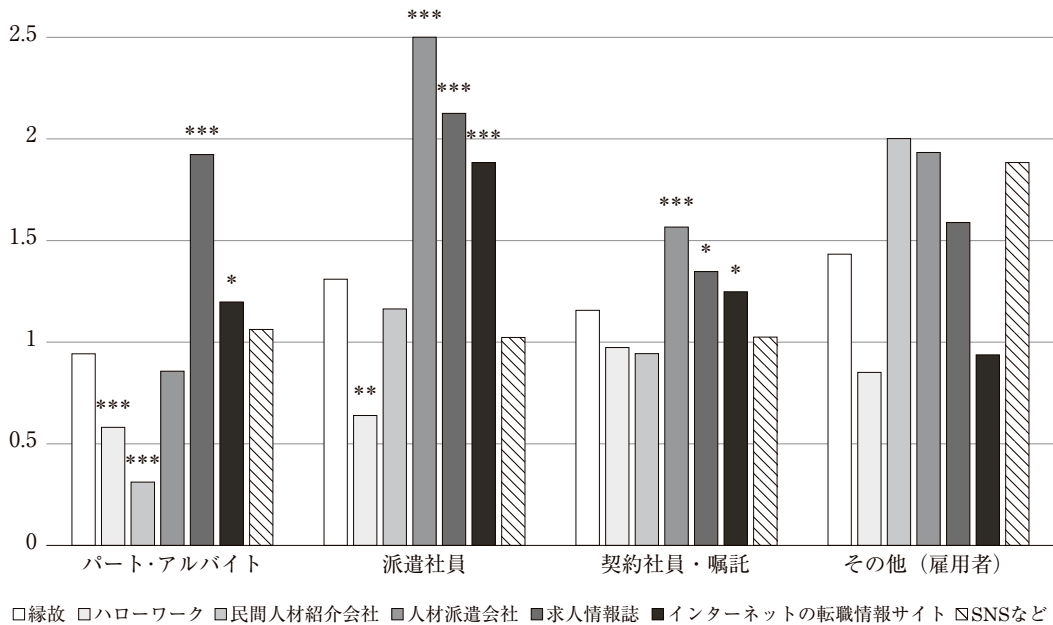
他方、年齢や前職の勤続年数の数値は全ての入職経路について1近傍にあり、年齢や勤続年数によって入職経路にはほとんど違いはないといえる。

雇用形態の影響

図3は前職の雇用形態の効果を見たものである。これらの図は、「正規の職員・従業員」による「会社への直接応募」を基準として、利用して有効だった入職経路の多少を棒グラフで示している。

まず「パート・アルバイト」は、「正規の職員・従業員」に比べて効果的な転職経路として利用が多いのは「求人情報誌」で、「インターネットの転職情報サイト」がそれに続く。この一方で、「ハローワーク」や「民間人材紹介会社」を効果的な転職経路として利用する確率は相対的に低い傾向にある。これに対して「派遣社員」が利用する効果的な転職経路で最も多いのは「人材派遣会社」であるが、「ハローワーク」以外の様々な転職経路も利用している。「契約社員・嘱託」が

図3 雇用形態の影響



利用する効果的な入職経路は、「正規の職員・従業員」とあまり違いはない。「その他（雇用者）」は「ハローワーク」や「求人情報誌」以外の入職経路を「正規の職員・従業員」よりも効果的として多く利用する傾向にあるが、特に「民間人材紹介会社」や「人材派遣会社」、そして「SNSなど」を多く利用するという特徴がある。

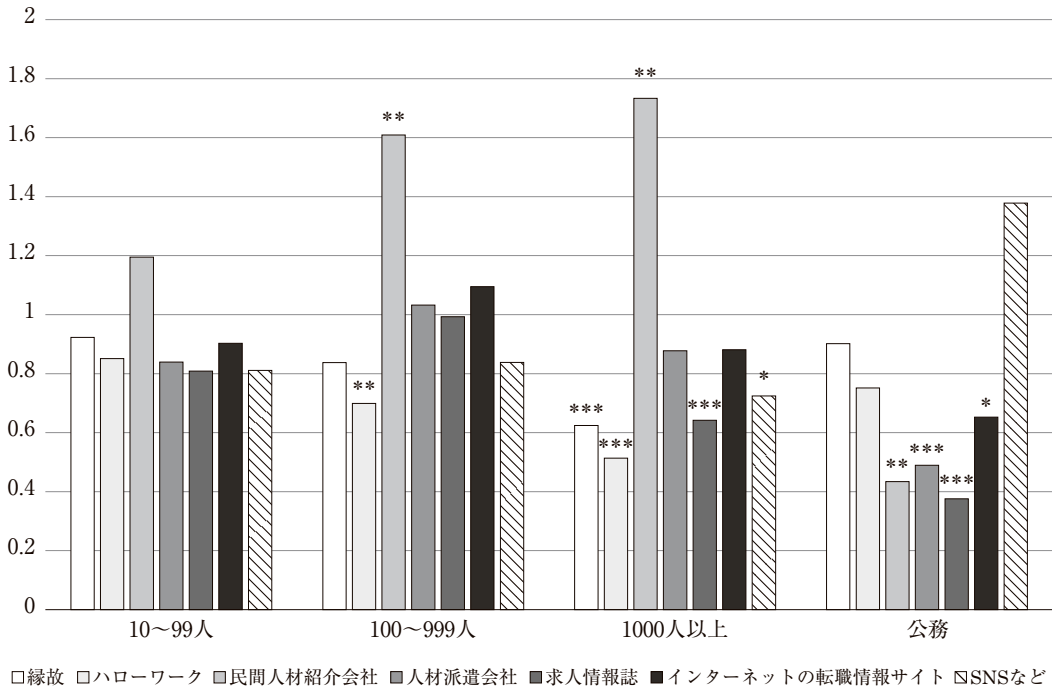
前職企業規模の影響

図4は「前職企業規模」の影響を示している。この図では「9人以下」の規模で働いていた人々の「会社への直接応募」を基準としている。

まず、前職が「10～99人」規模で働いていた人たちは、「民間人材紹介会社」を9人以下規模で働いていた人たちよりも効果的な入職経路として多く利用する傾向にあることがわかる。ただし、これ以外に入職経路は9人以下の企業規模で働いていた人たちに比べて利用は少ないようだ。

他方で、「100～999人」規模や「1000人以上」規模で働いていた人たちは、「民間人材紹介会社」の利用が相対的に多い。ただし、「1000人以上」規模で働いていた人たちが「民間人材紹介会社」以外に入職経路を相対的に利用していないのに比べて、「100～999人」規模で働いていた人たちは「人材派遣会社」や「求人情報誌」、そして「インターネットの転職情報サイト」も9人以下の企業で働いていた人たちと同等程度に利用しているようだ。

図4 前職企業規模の影響



前職職種の影響

図5-1と図5-2は前職職種による影響を見ている。これらの図では、前職が「サービス職」で働いていた人たちが「会社に直接応募」するのと比較した。

まず、前職が「保安・警備職」の場合、「サービス職」だった人たちに比べて「求人情報誌」を多く利用する傾向にあるのが特徴的だ。他の職種だった人たちと比べても「求人情報誌」を利用する傾向にあり、「求人情報誌」以外の入職経路を利用することが少ないのもこの職種の特徴だ。

「農林漁業関連職」として働いていた人たちは、「ハローワーク」の利用が想定的に多く、これ以外の入職経路の利用は少ないのが特徴だ。

「運輸・通信関連職」として働いていた人たちは、全ての入職経路の利用が他の職種に比べて少ない。これはこの職種で働いていた人たちが「会社に直接応募」を効果的な入職経路として利用していたことを意味している。

「生産工程・労務職」として働いていた人たちの場合、「ハローワーク」や「人材派遣会社」、そして「求人情報誌」を効果的な転職経路として利用する傾向にある。他方で、「民間人材紹介会社」の利用は少ない。

「管理職」として働いていた人たちの場合、「インターネットの転職情報サイト」の利用が少ないのが特徴だ。また、他の職種に比べて「縁故」を有効な入職経路として多く利用するのも特徴

図5-1 前職職種の影響

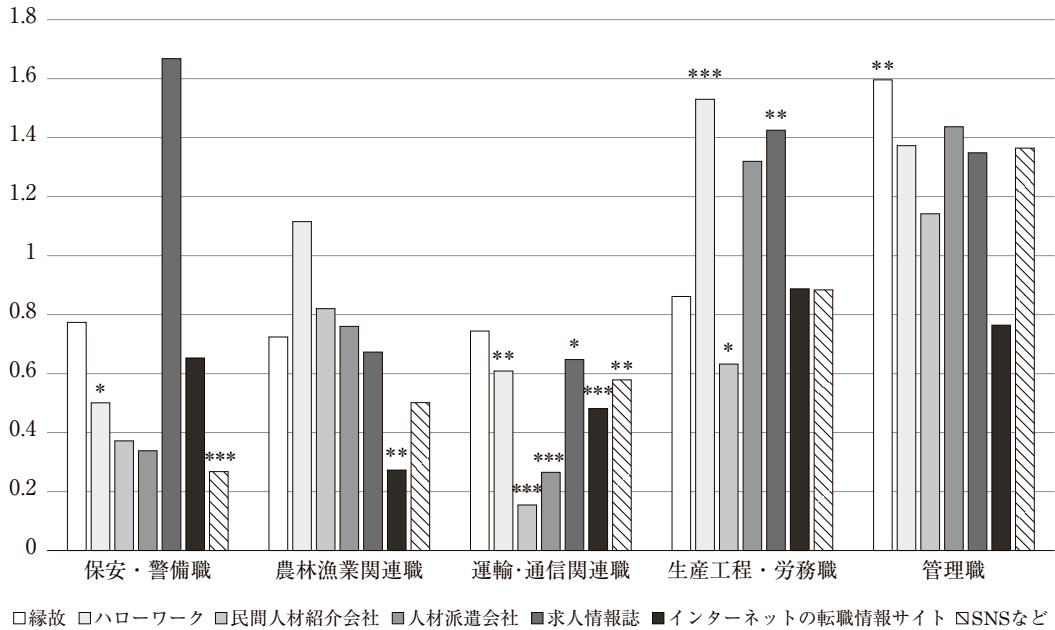
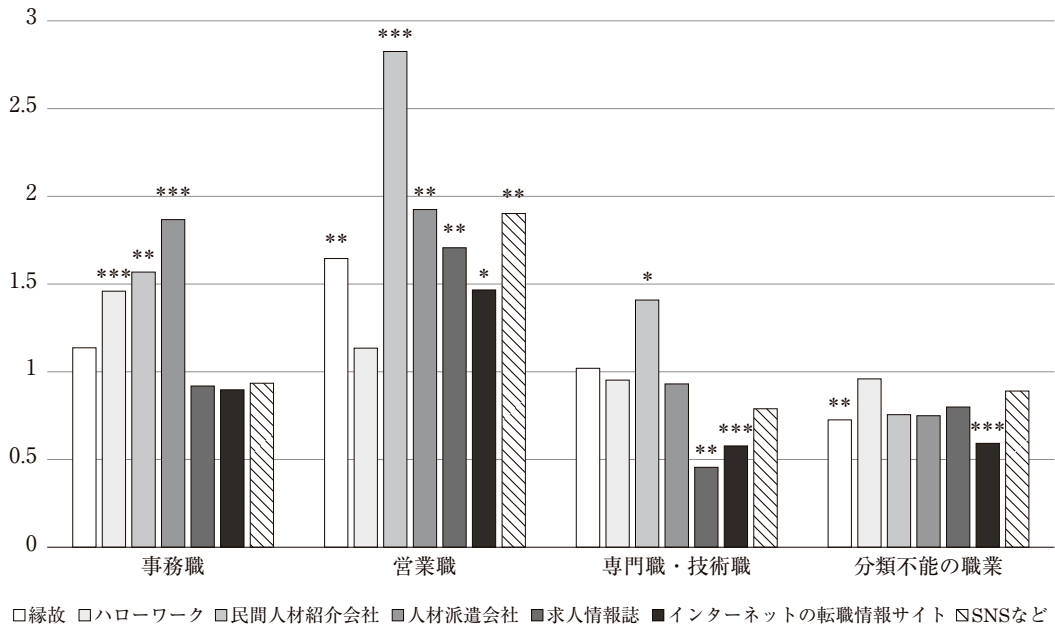


図5-2 前職職種の影響



として挙げられる。

「事務職」として働いていた人たちの場合、「人材派遣会社」を相対的に多く利用する傾向にあるのが特徴だ。また、「民間人材紹介会社」や「ハローワーク」を効果的な入職経路として利用することも多い。

「営業職」として働いていた人たちの場合、突出して「民間人材紹介会社」を利用していることが特徴だ。また、「縁故」や「人材派遣会社」、「求人情報誌」、そして「SNSなど」も利用する傾向にある点も特徴的だ。

「専門職・技術職」として働いていた人たちの場合、「民間人材紹介会社」を多く利用する傾向にある。

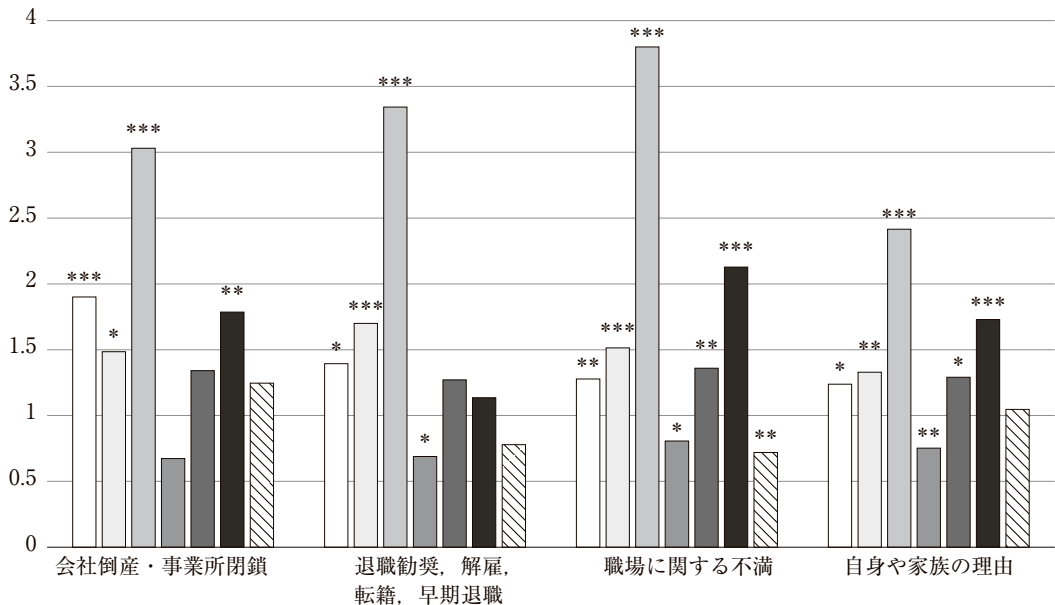
最後に、「分類不能の職業」で働いていた人たちの場合、図中の入職経路の利用は少ない傾向にあり、「会社に直接応募」が効果的な入職経路として利用されているようだ。

以上のように、前職職種の違いによって利用されている効果的な入職経路はかなり異なることがわかる。

前職離職理由の影響

図6は前職の離職理由による影響を見たものである。図の棒グラフは、「定年」や「契約期間満了」で離職した人が「会社に直接応募」した確率を基準として、それぞれの理由で離職した人の

図6 前職離職理由



□縁故 □ハローワーク □民間人材紹介会社 ■人材派遣会社 ■求人情報誌 ■インターネットの転職情報サイト ▨SNSなど

各求人媒体や方法の利用確率の大小を示している。

「会社倒産」によって離職した人たちは、「人材派遣会社」以外の全ての入職経路を利用する傾向にある。なかでも「民間人材紹介会社」の利用が多く、「縁故」や「インターネットの転職情報サイト」の利用も多い。

「退職勧奨」によって離職した人たちの場合、「ハローワーク」や「民間人材紹介会社」の利用が相対的に多く、「人材派遣会社」や「SNSなど」の利用は少ない。

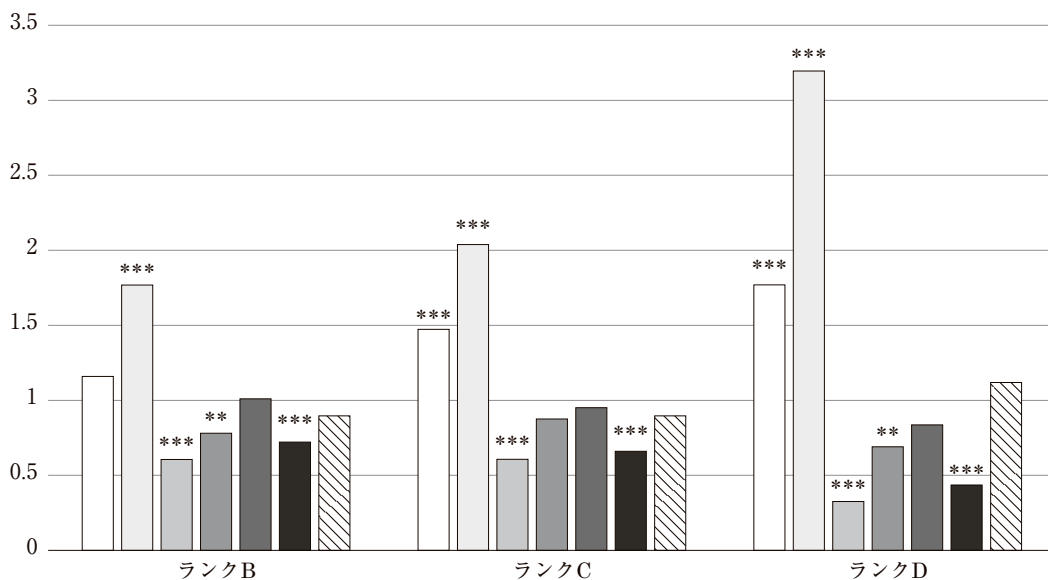
「職場に関する不満」によって離職した人たちの場合、「民間人材紹介会社」の利用が突出して高く、次いで「インターネットの転職情報サイト」の利用が多い傾向にある。一方、「人材派遣会社」や「SNSなど」の利用は少ない。

「自身や家庭の理由」によって離職した人たちの場合も、「民間人材紹介会社」の利用が高い傾向にある。

現在の居住地の影響

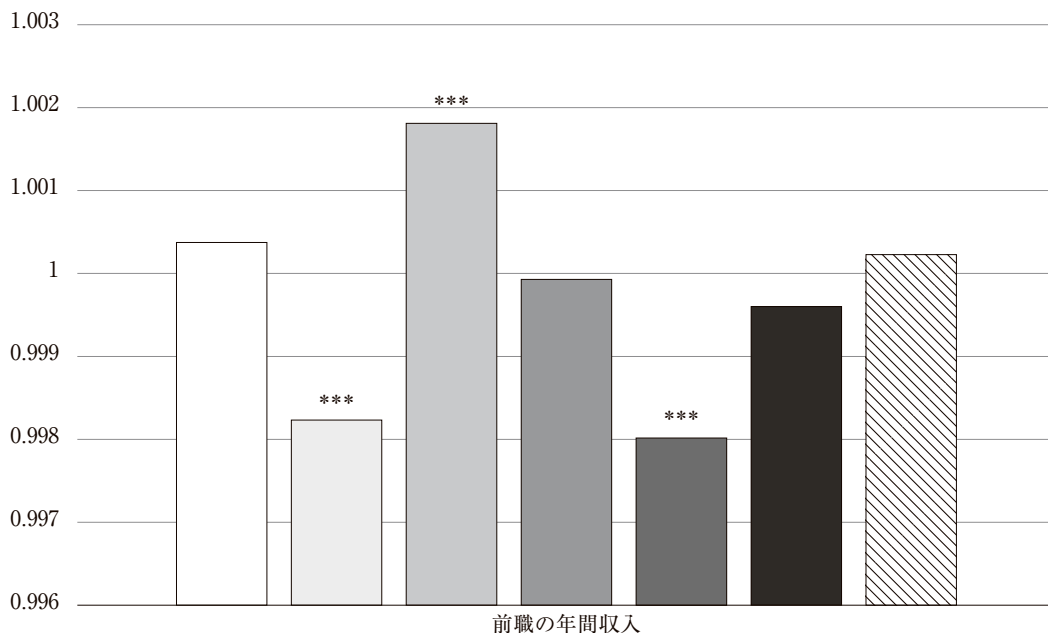
図7は居住地の影響を見たものである。居住地は、転職者が調査時点で居住する都道府県を厚生労働省の地域別最低賃金の目安となる4地域に分類して表している。大まかにいうと、地域分類のランクAには大都市圏、ランクBには大都市圏に接続する府県、ランクCには政令指定都市やそれに準ずる都市がある道県、ランクDは上記以外の県に分類されている。図7の棒グラフ

図7 居住地（最低賃金ランク）の影響



□縁故 □ハローワーク □民間人材紹介会社 ■人材派遣会社 ■求人情報誌 ■インターネットの転職情報サイト ▨SNSなど

図8 前職の年間収入の影響



□縁故 □ハローワーク □民間人材紹介会社 ■人材派遣会社 ■求人情報誌 ■インターネットの転職情報サイト ▨SNSなど

は、ランク A に居住する人たちの「企業への直接応募」を基準に、各地域に居住する人たちがどの入職経路を利用しているかを示すことになる。

この図によると、ランク A 以外の地域では「ハローワーク」の利用が相対的に多く、ランク C や D の地域では特にその傾向が強まる。また、ランク A の地域に比べて「縁故」も効率的な入職経路として利用されていることがわかる。「ハローワーク」や「縁故」以外に入職経路は、ランク A 以外の地域では相対的に少ないのも特徴だ。

前職の収入の影響

図8は前職の年間収入が利用する入職経路に与える影響を見たものだ。この図によれば、前職の所得が高くなるほど「民間人材紹介会社」の利用が相対的に多くなることがわかる。一方、「ハローワーク」や「求人情報誌」の利用は、前職の年間収入が高くなるほど少なくなる傾向にあることがわかる。

4. 職探しの成果

前節では、転職者の入職経路が彼・彼女らの属性や前職のタイプによってかなり異なることを

見てきた。では、転職者が利用した入職経路の違いによって、職探しの成果はどうなるのだろうか。

以下の分析では、職探しの成果として前職と現職での産業変化と職業変化、企業規模変化、そして所得の変化を用いる³⁾。転職によって産業や職業が変化するかどうかは、構造的失業や需要不足失業の文脈から重要な指標と考える。構造的あるいは景気循環的にある産業や職業の需要が不足している場合、そうした職業を離職した人々は前職とは別の産業や職業に転職できなければ失業期間は長引く恐れがある。特に前職の勤続年数が長くなればなるほど前職産業や前職職業に関係特殊的な人的資本を身に付けていることが多く、前職と異なる産業や職業に転職することは難しくなる。そうした場合に、自身が持つ人的資本を棚卸しして、他の産業や職業でも利用可能な人的資本を把握して転職活動に活かせるかどうか重要となりそう。労働市場政策ではキャリアカウンセリングの重要性が指摘されているが、それは人的資本の棚卸しと把握にカウンセリングが効果的だと考えられているからだ。その意味では、自身で職探しをするよりも仲介者に転職先を斡旋されることのほうが産業や職業の変化は生じやすいかもしれない。また、企業規模の変化や所得の変化は、所得格差や所得分布との関連で重要な指標となる。一般的に転職によって前職に比べて所得が低下する人たちは多いが、全ての人の所得が低下するわけではない。前職までに身に付けた人的資本が転職先でも活用できれば、所得の低下は避けられるかもしれない。その意味でも入職経路の違いは転職を通じた所得格差や所得分布に影響する可能性がある。はたしてどうだろうか。

産業変化と職種変化

表4は、入職経路別に転職者の産業変化と職種変化を示している。産業変化（中）は転職前後で就業している産業（中分類）に変化があったかどうかを見た指標だ。すると、転職者全体では49.1%の人々が産業間（中分類）で転職していた。転職者全体と比べて産業間の転職割合が多い入職経路は、「ハローワーク」や「人材派遣会社」、「求人情報誌」、「インターネットの転職情報サイ

3) 職探しの成果としては、職探しの期間も先行研究でよく用いられる重要な指標だが、ここでは次の理由で利用していない。理由の第一は、JPSEDが職探しに利用した入職経路を転職に成功した人たちに限定して調査しており、調査時点で職探しを継続している人たちや職探しを諦めた人たちの求人媒体や方法が不明である。なお、その意味では、表に掲載されている数値は転職できた人たちの成果に限定されており、転職できなかった人の情報が反映されていないという問題が残る。理由の第二には、JPSEDでは職探しの開始と終了の時点が不正確であることだ。たとえば、離職後の一定期間を経た後に職探しを開始した場合、職探しの開始時期が不正確だと、職探しを行っていない時期の分だけ職探し期間が過大になってしまう。また、離職後に職探しをしたが調査時点では諦めた人たちについては、その諦めた時期が不正確であるため、職探し期間に誤差が生じてしまう。こうした理由で職探し期間については分析していない。

表4 入職経路別、産業変化と職種変化

単位 (%)

	産業変化 (中)	産業変化 (大)	職種変化 (小)	職種変化 (中)	職種変化 (大)
会社に直接応募	42.2	33.4	51.1	35.8	29.7
縁故	45.3	35.7	52.3	39.5	32.7
ハローワーク	52.9	42.7	58.9	41.6	33.3
民間人材紹介会社	46.0	33.7	53.4	37.2	29.8
人材派遣会社	55.4	42.2	57.1	35.3	22.1
求人情報誌	53.2	43.5	60.3	46.5	38.8
インターネットの転職情報サイト	51.7	41.9	59.1	44.3	34.9
SNS など	39.2	30.9	55.5	35.9	30.1
計	49.1	39.0	56.4	40.4	32.2

ト」であった。これに対して産業変化（大）は産業（大分類）で転職前後に変化があったかどうかを見たものだ。産業（大分類）を超えての転職は、たとえば製造業からサービス業への転職だが、産業毎に求められる特殊的人的資本の違いがより大きくなると考えられるため、産業（中分類）に比べて転職の壁は高くなると考えられる。これを反映してか、産業変化（中）に比べて、産業変化（大）の数値は全般的に小さい。産業変化（大）の転職者平均は39.0%だが、これを超える入職経路は「ハローワーク」や「人材派遣会社」、「求人情報誌」、「インターネットの転職情報サイト」で、産業変化（中）の傾向と同様であった。

職種変化は、小分類、中分類、そして大分類について転職前後の変化を見た。小分類よりも中分類、中分類よりも大分類のほうが、求められる知識や技能の変化が大きくなるため、職種間移動の壁は高いはずだ。実際、転職者全体で見ると、小分類で変化している割合は56.4%と転職者の半数以上が職種（小分類）を変更しているのに対して、中分類では40.4%、大分類では32.2%が職種を変更しているに過ぎない。転職者全体と比べてより多く職種変化している入職経路は、「求人情報誌」や「インターネットの転職情報サイト」である。

ところで、「民間人材紹介会社」は、転職者の産業変化や職種変化にあまり貢献しているわけではない。その理由として二つ考えられる。第一に、民間人材紹介会社のインセンティブ構造が産業変化や職業変化を抑制する可能性だ。上でも説明したように、民間人材紹介会社の売上は、求人者に斡旋した求職者の入職時賃金と連動する。このため、求人者の募集要件に見合う求職者を斡旋し、マッチングを成立させなければ売上は立たない。このため、求人者の募集要件に合う求職者を斡旋しようとし、結果として産業変化や職業変化は少なくなるのだろう。また、民間人材紹介会社を利用する転職者の特徴も産業変化や職業変化を抑制しているかもしれない。上で見たように、民間人材紹介会社を利用するのは、前職がホワイトカラーや所得の高い仕事に就いていた人たちが多い傾向にある。こうした人たちの人的資本に関係特殊的人的資本が多ければ、産業

変化や職業変化で転職後の所得が低くなる可能性が高い。このため、産業変化や職業変化が少なくなっているのかもしれない。

他方、「人材派遣会社」の場合は産業変化が比較的多いものの、職業変化は少ない傾向にある。これは、「人材派遣会社」に登録する労働者が産業や企業に特殊な人的資本を持つのではなく、職種に特化した人的資本を持つ傾向にあるからではないだろうか。このため、特定の職種に関するスキルを持つ労働者が企業横断的に派遣されるため、職業変化は少なく、産業変化は比較的多いのだろう。

では、「求人情報誌」や「インターネットの転職情報サイト」はどうだろうか。これらは産業変化も職業変化も平均的に多い傾向にある入職経路だが、これには利用する転職者の特性が影響している可能性がある。これらの入職経路はたとえばパート・アルバイトの人たちの利用が多い。パート・アルバイトの人たちは、一般的には正規の職員・従業員の人たちに比べて人的資本蓄積は少ない傾向にある。このため、産業や職業が変わったため前職までに蓄積した人的資本を失うことになって、その損失は大きくないかもしれない。その結果、産業変化や職業変化が多くなっていると考えられる。

企業規模と所得の変化

表5は、企業規模と所得の変化を入職経路別に示したものだ。企業規模の変化は、前職の企業規模階級に比べて規模の大きな階級の企業へ転職できたことを変化としている。すると、前職よりも大きな企業規模に移動した人は転職者全体の37.2%であり、入職経路の違いはあまり大きくない。規模間移動が比較的多いのは「縁故」で、その40.5%が規模の大きな企業に転職している。他方、所得の変化は前職の所得と現職の所得の比率を計算しており、この指標が1であれば所得の変化がなく、1より小さければ所得は前職に比べて低下、逆に1より大きければ上昇していることを意味する。表によると、転職者全体では0.995であり、前職に比べて0.5%ほど所得が低下する傾向にあることがわかる。入職経路別に見ると、前職に比べて現職の所得が平均的に高いのは、

表5 入職経路別、企業規模と所得の変化

	規模の変化	所得の変化
会社に直接応募	31.9%	0.998
縁故	40.5%	1.000
ハローワーク	37.4%	0.953
民間人材紹介会社	38.5%	1.021
人材派遣会社	35.3%	1.018
求人情報誌	34.4%	0.998
インターネットの転職情報サイト	38.9%	1.026
SNS など	34.6%	0.936
計	37.2%	0.995

(注) 所得の変化は前職と現職の所得の比率。

「インターネットの転職情報サイト」や「民間人材紹介会社」、そして「人材派遣会社」である。逆に前職に比べて現職の所得が低くなっているのは、「ハローワーク」や「会社に直接応募」、「求人情報誌」、そして「SNSなど」である。

表5の結果も、転職者の属性や前職のタイプに影響されている。たとえば、「民間人材紹介会社」は、転職時の賃金が高い求職者を扱うほうが売上は高くなることから、その影響を表5は捉えているのかもしれない。そこで以下の分析では、労働者の属性や前職のタイプによる影響をコントロールしてもなお、入職経路毎に転職成果が異なるのかを確かめてみたい。

上で説明したように、求職者は自身の属性や前職のタイプなどで入職経路を使い分けていた。このため、入職経路毎に転職成果を比較しても、入職経路の効果なのか、それともその経路を利用する求職者の影響なのか、セレクションバイアスによって区別することができない。本来比較すべきなのは、属性や前職のタイプが同じ人たち同士を比較して、それぞれの入職経路の転職成果にどのような差違があるのか、である。そこで、以下では逆確率重みづけ（IPW）法を利用して、求職者の効果を除いた入職経路による効果を推計する⁴⁾。

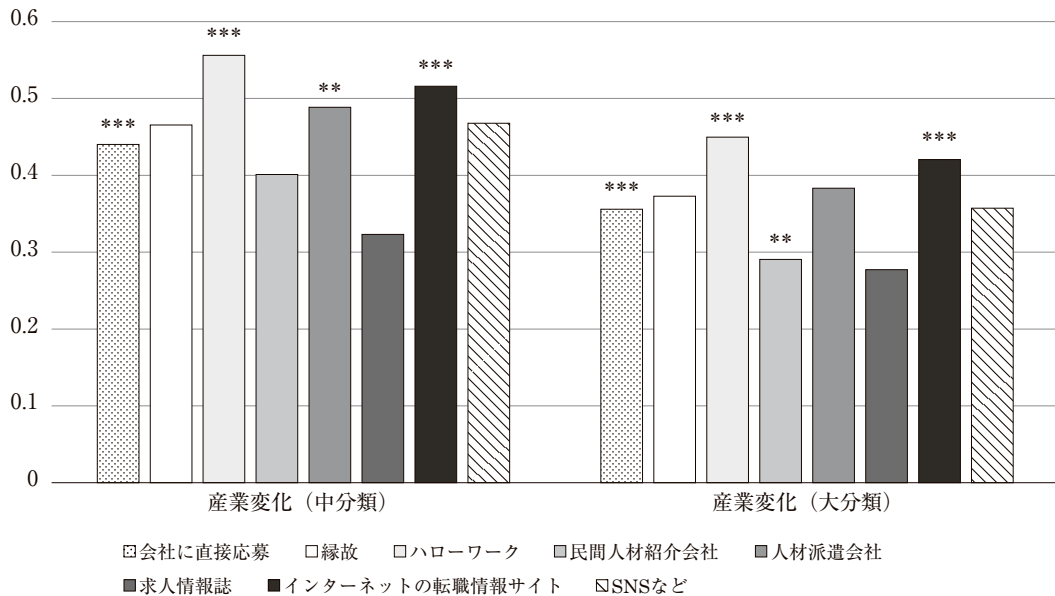
IPWではまず、各入職経路を利用する求職者の傾向スコアを推計する。以下の推計では傾向スコアを転職者の属性（年齢、学歴、性別、居住地域）と前職のタイプ（前職勤続年数、前職雇用形態、前職企業規模、前職職種、前職年数）、そして調査年度を説明変数として、Multinomial Logit Modelによって推定した。その上で、推計された傾向スコアの逆数をウェイトとして、各入職経路を利用した個体の効果量を調整することでATT（処置群の平均処置効果）を推計する。繰り返すことになるが、各入職経路を利用する求職者は、彼・彼女らがその経路を効果が出やすいものとして選んでいる。したがって、それ以外の経路は効果が小さいから選ばれなかったはずだ。それゆえ、ある経路を選択した個体の傾向スコアは高いため、その逆数で重みづけすれば効果量は低い倍率で補正され、逆に当該経路を選択しなかった個体の効果量は高い倍率で補正されることになる。これによって、セレクションバイアスを軽減して、本来の効果量を測定するのだ。

図9は、産業変化に対する入職経路の効果を示している⁵⁾。この図でも表4と同様に産業変化（中分類）のほうが産業変化（大分類）よりも数値は大きく、産業大分類間で転職する人たちの割合が少なく、産業間を超えた移動が難しいことがわかる。また、表4に比べて図9の各入職経路の数値は概ね小さな値となっており、転職者の属性や前職のタイプによるセレクションバイアスの分だけ産業間の転職が小さくなったことになる。推計値の有意性を見ると、産業変化（中分類）では「ハローワーク」や「人材派遣会社」、そして「インターネットの転職情報サイト」のみが、ま

4) IPWの代わりに、入職経路毎に当該入職経路とそれ以外の経路の利用に分けて傾向スコアマッチング法によって入職経路毎にATTも推計したが、この分析方法によっても本稿の結論と違いはなかった。

5) 図9から図12の数値は、IPWでATTを推計した上で、対照群とした「会社に直接応募」の推計値に、処置群とした各入職経路の推計値を加えて求めたものである。

図9 産業変化に対する入職経路の効果（ATT）



（注）図中の***は1%水準で，**は5%水準で，*は10%水準で，それぞれ推計値が統計的に有意であることを示す。図中の棒グラフの高さは，IPW法で推計された結果から計算した。

た産業変化（大分類）では「ハローワーク」や「民間人材紹介会社」，そして「インターネットの転職情報サイト」のみが，それぞれ「会社へ直接応募」とは統計的に有意な差がある。これら以外の入職経路は統計的に有意な差があるとはいえない。つまり，転職者が自身で転職先の情報を入手して応募すること，仲介者が情報を提供したり求人者を斡旋したりすると産業間の移動は概ね変わらないということだ。ただし，産業変化（大分類）の民間人材紹介会社の値は統計的に有意であっても，会社へ直接応募に比べて小さい。これは民間人材紹介会社を通じた転職では，中分類での産業間変化は会社へ直接応募と同程度に生じているが，大分類の変化は少ないことを意味する。

では，職種変化はどうか。図10でも各入職経路の数値は表4よりも小さな値になっている。また，職業変化（小分類）よりも職業変化（大分類）の値がどの入職経路についても小さくなっており，職業大分類間での転職は近接する職業間の転職が難しいことがここでも示される。しかし推計値の有意性を見ると，職業変化（小分類）では「ハローワーク」と「インターネットの転職情報サイト」のみが，また職業変化（大分類）では「インターネットの転職情報サイト」のみが，それぞれ会社へ直接応募とは統計的に有意な差があるとされ，これら以外の入職経路は統計的に有意な差があるとは言えない。つまり，「ハローワーク」や「インターネットの転職情報サイト」を通じた転職では，転職者のセレクションバイアスの影響を除いても，特に近接の職業間での転職が起きていることになる。

図10 職業変化に対する入職経路の効果 (ATT)

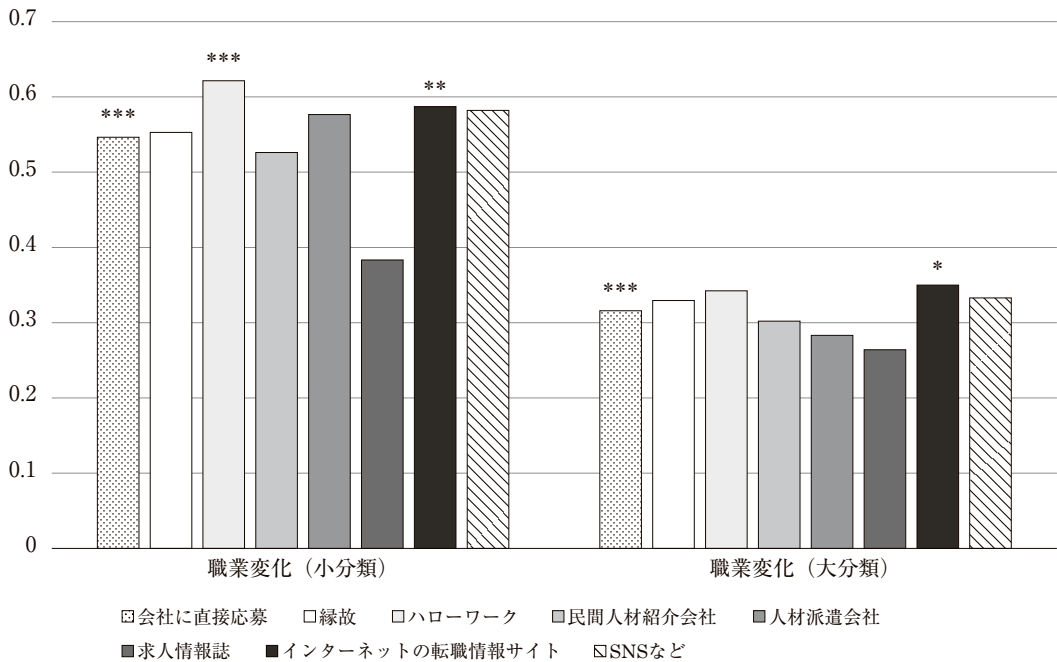


図11は企業規模変化に対する効果を見たものだ。これによると、「縁故」や「ハローワーク」、そして「インターネットの転職情報サイト」と「SNS」などを通じた転職では、「会社に直接応募」に比べて統計的に有意に転職後の企業規模が転職前よりも大きくなっている。その意味で、これらの入職経路はより大きな規模の企業への転職に影響をもたらしている。一方、「民間人材紹介会社」と「人材派遣会社」、そして「求人情報誌」は、「会社に直接応募」の効果と統計的に有意な差がない。「民間人材紹介会社」と「人材派遣会社」の場合、そもそも転職者の前職が大規模企業に偏る傾向にあるため、転職による規模変化が生じにくいという事情もある。他方、「求人情報誌」の場合は、規模変化が生じる確率を入職経路では説明できず、推計式に投入した転職者の属性や前職のタイプ、居住地など以外の要因、たとえば転職者の運など、がそれに影響しているようだ。

最後に、図12は前職と現職からの所得の比について見たものだ。数値が1よりも大きいと、現職の所得は前職よりも高くなったことになる。この図によると、「ハローワーク」と「求人情報誌」を通じた転職は、「会社に直接応募」と比較して、前職よりも現職の所得が統計的に有意に低くなるのがわかる。この一方で、「インターネットの転職情報サイト」は前職と同等の所得を現職で得ており、それ以外は「会社に直接応募」と同等となる。

ところで、「ハローワーク」を経由した転職の所得が前職よりも低くなるのはなぜなのか。図9から図11で見たように、「ハローワーク」を経由した転職は、産業界や職業変化を伴っているものも

図11 企業規模変化に対する入職経路の効果（ATT）

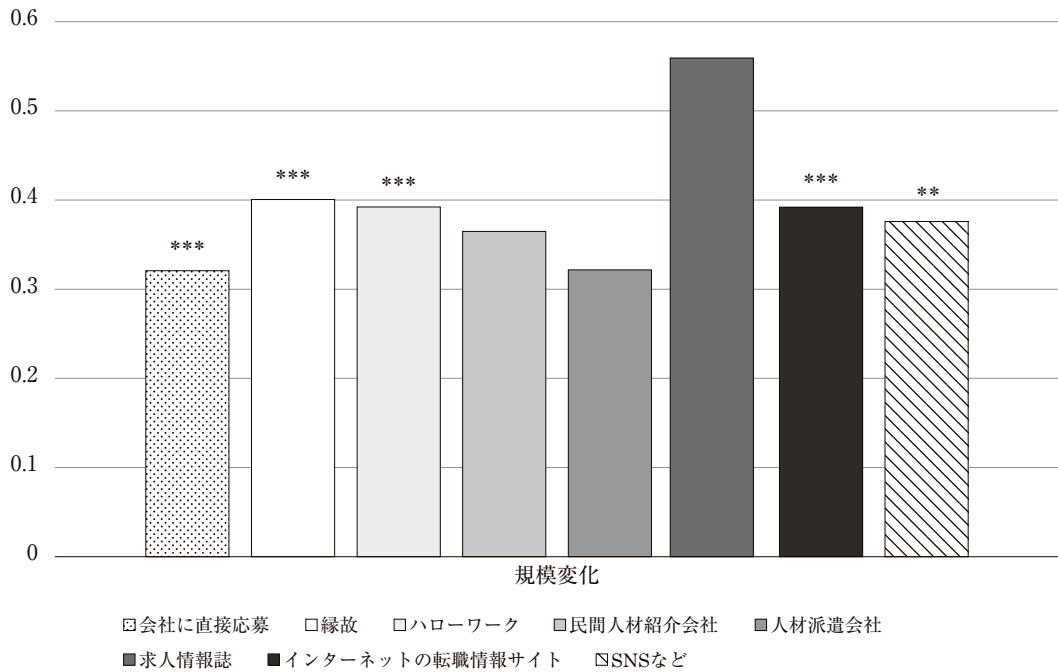
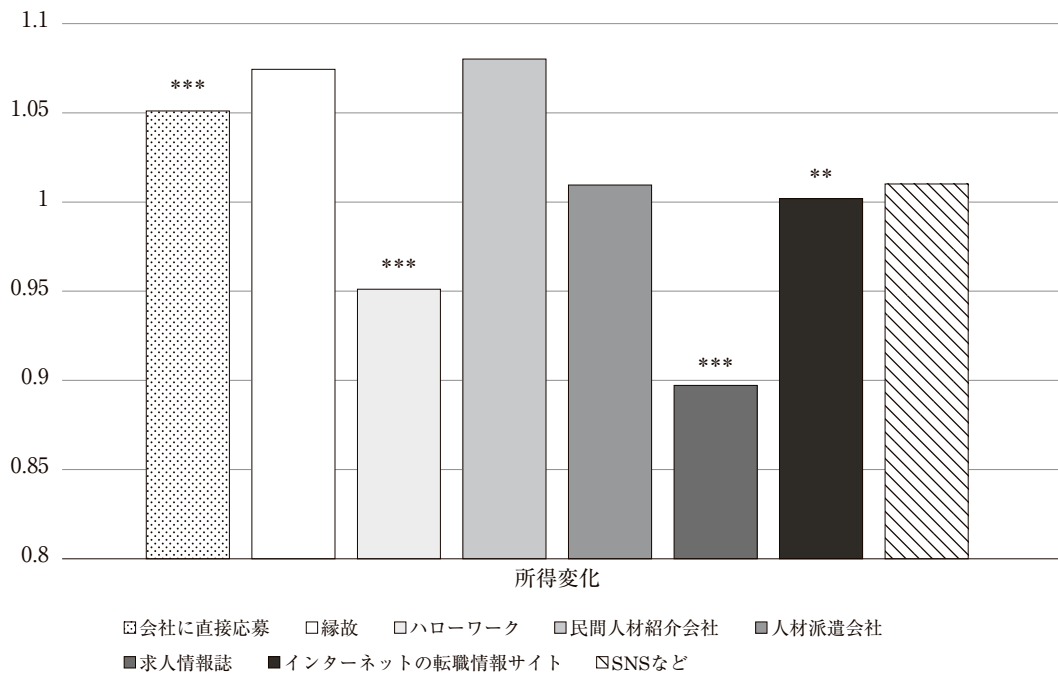


図12 所得変化に対する入職経路の効果（ATT）



多かった。企業規模の変化も伴っているものの、産業や職業変化は前職までに身に付けてきた人的資本を失う可能性があり、それが所得の高まらない理由だと考えられる。そうすると、なぜ「ハローワーク」はそうした転職を斡旋するのだろうか。図6で見たように、「ハローワーク」を利用する転職者は、会社倒産や事業所閉鎖、退職勧奨や解雇、職場に関する理由で前職を離職した人が多く、前職と同等の産業や職業への転職が困難だったのかもしれない。そうしたことで「ハローワーク」が斡旋する転職先が前職と異なる産業や職業になることにつながり、結果として所得の低下につながったのかもしれない。

「民間人材紹介会社」や「人材派遣会社」については、転職者の属性や前職のタイプといったセレクションバイアスにつながる要因をコントロールすると、所得の変化は転職者自身が情報収集や応募を行う「会社に直接応募」と有意な差はない。このことは、こうした職業紹介機関が良質な求人者と求職者をプールした上でマッチングし、それ以上の影響をもたらしていないことを示唆する。その意味では、これら職業紹介機関が生み出す付加価値は良質な求人者と求職者をプールすることにあるのかもしれない。

5. まとめと今後の課題

本稿では、転職者が自身で求人情報を収集して応募する「会社に直接応募」をレファレンスとして、仲介者が求職者に求人者の情報を提供する「縁故」や「求人情報誌」、「インターネットの転職情報サイト」、さらには仲介者が求職者に求人者を斡旋する「ハローワーク」と「民間人材紹介会社」、そして「人材派遣会社」のそれぞれについて、転職の成果の違いを検証した。その結果、これまでの研究と同様に、求職者はその属性や前職のタイプによって利用する求人媒体や求職方法が異なっていることが本稿の分析でも示された。求職者の利用する入職経路が彼・彼女らの属性や前職のタイプによって異なるのは、求職者が希望する求人の違いによると考えられる。求人者が求める人材の特性に応じて利用する求人媒体や求人方法を使い分けており、求職者もそれに対応して求人媒体や求人方法を使い分けているからだ。

転職者のタイプによって入職経路が使い分けられていることを前提に、求人媒体や求職方法の違いによる転職成果を、転職前後の産業変化と職種変化、企業規模変化、そして所得変化の観点から見ると、「ハローワーク」では産業や職種の変化を伴う求人者を斡旋する傾向にあり、企業規模は変化する一方で転職者の所得は前職に比べて低下する傾向にあった。他方、「民間人材紹介会社」を経由した転職では産業変化や職種変化が乏しく、職業紹介機関による所得への影響は大きくない。また、「人材派遣会社」は産業を超えた仕事は斡旋するものの、職業を変えるような斡旋は行っておらず、所得上昇にも影響していなかった。このように、仲介者が求職者に求人者を斡旋するといっても、「ハローワーク」と「民間人材紹介会社」、「人材派遣会社」ではそれぞれに特

徴があり、それは各紹介機関のインセンティブ構造と大いに関わっている。特に民間紹介機関は、募集賃金の高い求人者と求職者とのマッチングが決定することが売上に貢献するため、賃金が低下するようなマッチングを避けている可能性がある。一方、「ハローワーク」はその公共性ゆえに、転職者の希望を叶えるようなマッチングを行い、結果として転職前後の賃金を低下させている可能性が高い。

一方、仲介者が求職者に求人者の情報提供する「縁故」や「求人情報誌」、「インターネットの転職情報サイト」にも、それぞれに特徴がある。「縁故」の場合、前職に比べて転職後の企業規模が大きくなる傾向にある。一方、「求人情報誌」は産業変化にも職業変化にも影響していないが、「インターネットの転職情報サイト」は転職者の産業変化や職種変化に貢献していた。こうした違いは、やはりそれぞれの特徴にある。「縁故」の場合、仲介者が求職者の情報も求人者の情報も把握していることが多く、仲介者がそれぞれにお墨付きを与えることが多く、このことが転職成果につながっていると考えられる。また、「求人情報誌」と「インターネットの転職情報サイト」については、一方は従来型の紙をベースにした情報誌であり、もう一方は検索履歴などをもとに「お薦め求人」を掲示するレコメンド機能といった様々な求職者向け機能を実装しているインターネットの転職情報サイトであり、同じ情報提供と言ってもその内実は大きく違う。「インターネットの転職情報サイト」が、産業変化や職業変化に影響すると同時に所得変化にも影響していたのは、求職者向けの機能提供が貢献しているのかもしれない。

最後に本稿の課題について触れておきたい。本稿で利用したJPSEDでは、求職者が利用する経路は残念ながら調査されていない。本稿で分析に用いたのは、転職した人たちが利用して効果的だった入職経路であり、失業中の人や就業中でも求職活動中の人たちが利用している入職経路はわからないのだ。そのため、分析結果は転職に成功した人たちの結果であり、転職できていない人たちの結果は反映されていない。その意味では、転職経路の選択や転職成果に関する分析結果は何らかのバイアスが含まれている可能性がある。また、転職経路によって転職の成果が違っている理由については、可能性を示しただけで、きちんとした分析はできていない。

付記 本稿は2022年度中央大学研究促進制度の成果の一部である。

参考文献

- Blau, David M. and Philip K. Robins [1990] "Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed," *Journal of Political Economy*, Vol. 98(3) pp. 637-655.
- Eppel, Rainer, Helmut Mahringer and Andrea Weber [2014] *Job Search Behaviour and Job Search Success of the Unemployed*, WIFO Working Papers No. 471, Austrian Institute of Economic Research (WIFO), Vienna.

- Holzner, Christian and Makoto Watanabe [2024] New Empirical Findings about the Interaction between Public Employment Agency and Private Search Effort, CIGS Working Paper Series No. 24-007E, The Canon Institution for Global Studies, Tokyo.
- Osberg, Lars [1993] "Fishing in Different Pools: Job-Search Strategies and Job-Finding Success in Canada in the Early 1980s," *Journal of Labor Economics*, Vol. 11 (2), pp. 348-386.
- Weber, Andrea Maria and Helmut Mahringer [2006] "Choice and success of job search methods," *Empirical Economics*, Vol. 35, pp. 153-178.
- 黒澤昌子 [2005] 「公共職業安定所の評価」, 八代尚宏編著「『官製市場』改革」, 日本経済新聞社
- 小林徹・阿部正浩 [2014] 「民営職業紹介, 公共職業紹介のマッチングと転職結果」, 『経済分析』, 第188号, 93-118頁.
- 児玉俊洋・樋口美雄・阿部正浩・松浦寿幸・砂田充 [2004] 「入職経路が転職成果にもたらす効果」, RIETI Discussion Paper Series 04-J-035.
- 中村二郎 [2002] 「転職支援システムとしての公的職業紹介機能」, 『日本労働研究雑誌』, No. 506, 26-37頁.
(中央大学経済学部教授 博士(商学))