

## 民営職業紹介、公共職業紹介のマッチングと転職結果\*

小林 徹\*\*

阿部 正浩

## ＜要旨＞

本稿では職業紹介のマッチング機能を検討するにあたり、産業、職業移動や収入変化、満足度といった指標に着目し、民営・公共職業紹介の各指標への影響を分析した。分析の結果、以下の点が明らかになった。

第一に、公共職業紹介は多くの求職者層に利用されながらも、実際に公共紹介経由で転職した者は転職市場で不利な属性を持つ者が多く、セーフティネットの役割を果たしている可能性が示唆された。一方で民営職業紹介は、利用者も実際の転職者も高学歴層が多いなどの特徴があり、公共職業紹介とは求職者層が異なっていた。

第二に、公共職業紹介による転職では産業・職種移動が多く見られたが、民営職業紹介ではそのような特徴は見られなかった。また、民営職業紹介ではより大企業への転職が多く見られ、一方で公共職業紹介ではより小規模企業への転職が多く見られた。

第三に、先行研究と同様に本稿の分析でも、公共職業紹介ほど転職後の収入が下がりやすく民営職業紹介ほど高まりやすいという結果が示された。しかし、転職前後の企業規模が同様の者に限っては、公共職業紹介による転職であっても、収入が下がりやすいという結果にならず、民営職業紹介の転職後の収入を高める効果も限定的なものとなった。尚、転職後の満足度については民営・公共職業紹介ともに、明確な特徴は確認されなかった。

但し本研究の分析は限定された調査対象のデータをもとに行っているため、政府統計などを用いて同様の分析課題について検証を行うことも求められるかもしれない。

JEL Classification Number : J24, J28, J64

Key Words : 転職、職業紹介、マッチング

\* 本稿の作成に当たり東京大学社会科学研究所並びに CM 総合研究所から貴重なデータを提供頂きましたことを深く感謝いたします。本稿は第 8 回応用計量経済学コンファレンスにおける報告論文を加筆・修正したものです。神林龍先生（一橋大学経済研究所准教授）をはじめ多くの先生方から有益なコメントを頂戴しましたことを深く感謝いたします。また本誌 2 名の匿名レフェリーからも貴重なコメントを頂きました。但し、本稿に残された誤りは、全て筆者の責任に帰されるものです。なお、本稿の内容は全て筆者の個人的見解であり、所属する組織の公式見解を示すものではありません。

\*\*小林徹（慶應義塾大学大学院商学研究科博士課程、公益財団法人三菱経済研究所）、阿部正浩（中央大学経済学部教授）

## **Differences of Job-Change between Public and Private Employment Service**

By Toru KOBAYASHI and Masahiro ABE

### **Abstract**

The purpose of this paper is making the difference between Job-Changes handled by Public Employment Service and that handled by Private one clear by analyzing the data of Working Person Survey. Specifically, we note that whether features of individual characteristics and outcomes of Job-Change which contain changes of income, industry, occupation and firm-size are different.

With results of analyses, we obtained mainly three findings as follows. First, the individual characteristic of those who is searching new job by Public Employment-service is obscure. Nevertheless, people who had changed their job by Public Employment-service are limited with specific characteristics which are less-education, less-income, and more aged. In contrast to this, people who are searching new job by Private Employment services and had changed their job by Private Employment-service are limited with specific characteristics which are younger and higher-education.

Second, Job-change with using Public Employment-service causes industrial and occupational change more frequently than with using Private Employment-service. In addition, in the case of changing by Private Employment-service, possibility of changing to bigger firm was noticeably significant. Contrary with Public Employment-service, Firm-size slightly became smaller.

Finally, Job-Change by Private Employment-service makes income mostly higher, but by Public Employment-service income likely to become smaller. This finding isn't different from what previous papers stressed. Although the new finding from our analysis is that if firm-size is same before and after the Job-Change, the income-effect of both Public and Private Employment-service are not found clearly.

JEL Classification Number : J24, J28, J64

Key Words : Jobchange, Employment-service, Matching

## 1. はじめに

職業紹介事業報告を見ると、有料の民間職業紹介による常用労働者の就職件数は、平成13年度の196,329件から平成23年度には397,202件と、この10年で2倍以上の伸びを見せている。労働移動経路として今や民間職業紹介の位置づけは以前に比べ重要なものとなっている。また民間職業紹介を公共職業紹介の補完的機能を担うものと位置づけ、公共職業紹介の求人情報が民間職業紹介へ開放されようとしている<sup>1</sup>。

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

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

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

民間、公共職業紹介がそれぞれどのような産業、職業移動を促しているかを分析することは、政策案に対する知見を得るためだけでなく、先述した中村(2002)、児玉ほか(2004)、黒澤(2005)で行われている分析との関連においても重要であろう。なぜならば、転職経路による転職前後の賃金変化や満足度の違いは、産業や職業転換の発生確率の違いや、どのような産業からどのような産業への移動になっているかという移動の方向性によっても影響されうる。例えば、民間職業紹介ほど産業や職種転換を抑制している場合、これら特

<sup>1</sup> 平成25年9月6日第93回労働政策審議会職業安定分科会の資料3「地方分権改革有識者会議「雇用対策部会」の報告書等について」によると「求人情報提供端末方式」または「データ提供方式」の2案が出されている。

殊的スキルの持ち越しによって、転職前後の賃金変化は少ないことが予想される。また民間職業紹介ほど高賃金の傾向がある産業や職業への移動を促していたり、反対に低賃金産業や職業への移動を促進している場合は、これら移動の方向性によって転職前後の賃金変化が影響される。またこのような転職前後の賃金の違いによって、転職後の満足度にも影響が及んでいる可能性が考えられる。

そこで、本稿では以下の分析を行うことで民間職業紹介と公共職業紹介のマッチング機能の違いについて検討したい。第一に、民間・公共職業紹介のそれぞれでは、転職前後における産業や職業の移動確率が異なるのか。また、どのような産業や職業から、どのような産業、職業への移動が多くなっているのか。第二に、民間・公共職業紹介の利用者特徴をコントロールした後でも、転職前後の賃金変化や満足度は経由紹介機関によって異なるのか。これら分析結果より、先行研究で指摘された民間・公共職業紹介ごとの賃金変化や満足度の違いは、産業や職業移動の状況の違いによって齎されているのか、移動の状況に関わらずどちらかの職業紹介のマッチング機能が良いと言えるかどうかについて検討したい。

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

## 2. 先行研究の整理と本研究の位置づけ

日本における職業紹介は、戦後長らく公共紹介のみによって行われていた。旧職業安定法32条は、有料職業紹介事業を原則禁止しており、有料職業紹介業は特別な技能が必要とされるごく一部の職業に限られていた。しかしその後1997年には職安法施行規則24条の改正によって、有料職業紹介事業の原則自由化や許可制・手数料規制の緩和が実現し、職業安定法自体も1999年、2004年に改正された。1999年の改正は我が国の職業紹介制度の変遷にとって重要な意味を持つ。民間が取扱うことができる職業範囲についてネガティブリスト方式がとられたのもこの改正以降である。1999年の職業安定法改正によって職業紹介業が原則自由化されるに至ったとみなすことができよう。また2004年の職業安定法改正では、許可・届出手続の簡素化、兼業禁止規制の撤廃などが実現し、現在では港湾・建築労働職の取り扱い禁止や求職者側への仲介料徴収規制などを除いて、事業の自由度は増している。職業紹介機関に関するマッチングの研究が多く見られるようになってきたのも2000年前後から半ば頃にかけてであるが、以下ではそれら先行研究について整理する。ま

た以降で述べる先行研究群について、一覧表を表 2-1 に掲載した。

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

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

表 2-1 先行研究の一覧

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

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

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

### 3. なぜ民営職業紹介と公共職業紹介で転職結果が異なりうるのか

#### 3.1 民営・公共職業紹介の運営上の違いと産業、職業移動

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

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

など複数の事業形態によって構成されるが、その中心は登録型人材紹介事業である（独立行政法人日本貿易振興機構ジャパニーズ・マーケット・レポート NO. 66 P7,8）。登録型の人材紹介事業の利益は、仲介手数料によって構成される売上高から経費を差し引いたものとなる。この仲介手数料は事業者が紹介した人材が採用に至った場合に限り、成功報酬として求人企業からのみ徴収され<sup>2</sup>、その額は採用された人材の転職後 1 年目の想定年収の約 3 割程度というのが一般的となっている。要するに民営職業紹介では、仲介転職者の年収がサービスの単価に直結するのであり、売上を大きく左右する。このような事情を考えると、民営職業紹介では転職後の年収が高くなるような求職者を優先し、求職者ができるだけ想定年収の高い求人へ採用されたほうが都合がよく、転職者の年収の期待値がより高くなるようなマッチングを行う可能性が考えられる。

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

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

以上のように民営職業紹介ほど、産業や職業、規模間移動を抑制している可能性と、一部の産業、職業、企業規模に限っては移動を促進させている可能性とが予想される。また

---

<sup>2</sup> 民営職業紹介では、求職者から手数料を徴収することが法律で原則禁じられており、手数料の徴収は、仲介した企業からのみ得られる仕組みとなっている。

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

### 3.2 民営・公共職業紹介の仲介機能の違いと転職前後収入変化や満足度

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

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

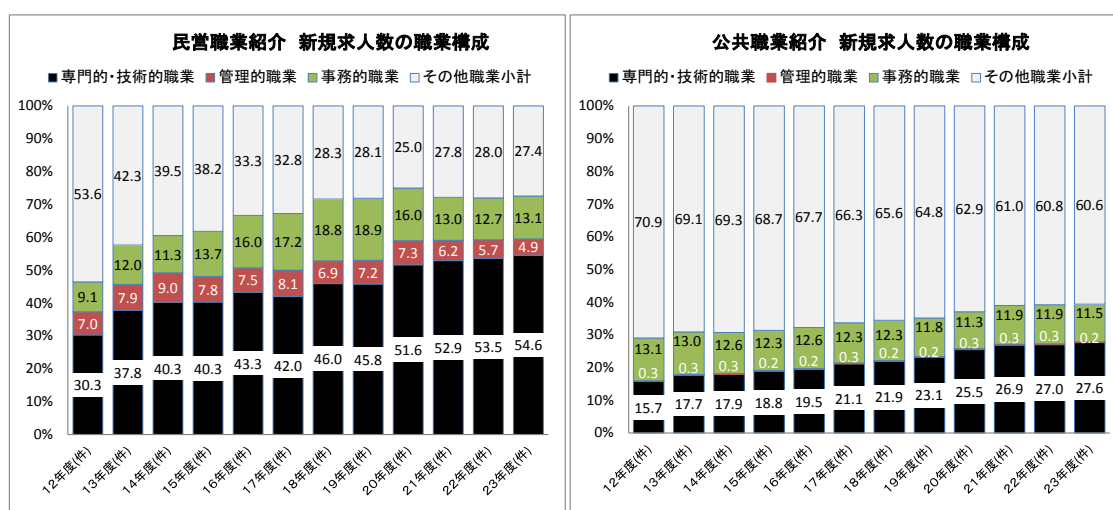
以上のように職業紹介機関には、サーチコストを軽減する機能と情報流通の質を高める機能を通じて、より良いマッチングを実現させる働きがあると考えられる。しかしこれらの機能の質が民営・公共職業紹介で違うならば、同一の求職者であっても、また産業、職業、規模間移動の状況が同様であっても、民営・公共職業紹介のどちらを利用するかによって転職後の収入や満足度に違いが見られるかもしれない。では仮に民営・公共職業紹介の間でこれら機能の質に違いが有るならば、その違いはなぜ発生するのだろうか。これについても、両職業紹介の運営上の違いに起因する面が大きいと考えられる。

先述のように民営職業紹介と公共職業紹介とでは、求職者層が異なっていることが考えられるが、求職者層に加えて求人層にも違いが発生している可能性がある。というのも、民営職業紹介によって人材を採用する企業は仲介手数料を支払うことになるから、採用コ



コストの回収が比較的容易なポストについてのみ、民間職業紹介で募集を行っていることが考えられる。実際に図3-1より、職業紹介事業報告から民間職業紹介と公共職業紹介の求人職種の特徴を見ると、民間職業紹介ほど専門・技術職という一部の職種に偏った傾向が見て取れる<sup>3</sup>。このように、民間職業紹介ほどマッチング対象である求職層や求人層の特化が進んでいるならば、Biglaiser (1993) が指摘する専門性の高まりにより、民間職業紹介の情報流通の機能は公共職業紹介よりも良質であることが考えられる。

図3-1 民間職業紹介と公共職業紹介の新規求人の職種構成推移



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

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

<sup>3</sup> 後の分析においては、求職者の特徴についても民間・公共職業紹介の間で異なっている様子が実際に確認される。本稿の分析に用いるデータからは求人層の特徴の違いについては明らかにできないため、ここでは求人に関する集計結果のみを掲載した。ちなみに平成23年度の数値では、新規求職件数についても専門・技術職は民間26.1%に対し公共14.1%、就職件数も民間36%に対し公共20.2%となっている。

## 4. 分析に使用するデータと具体的分析の枠組み

### 4.1 分析に用いるデータ

以下では本稿で行う分析についての具体的な手続きと分析に使用するデータについて説明を加えてゆくが、まずは使用するデータの概要と分析で扱う変数について述べてゆく。本稿の分析では『ワーキングパーソン調査』（以下 WPS）の 2002 年、2004 年、2006 年、2008 年、2010 年のプールデータを主に用いる<sup>4</sup>。またマッチング推計を行うにあたり、職業紹介を利用した転職の傾向値を算出する際のコントロール変数として、以下の二つのデータを WPS の転職者の転職年とマッチングさせて用いる。一つは、CM 総合研究所<sup>5</sup>より提供された民営職業紹介による首都圏キー局で放映された TVCM 数であり、マッチング以前の民営職業紹介の求職者の誘引活動をコントロールする目的で用いる。またもう一つは景気の影響をコントロールするため、厚生労働省の「一般職業紹介状況」から得られた各年の平均有効求人倍率を用いる。

WPS では 2004 年以降、首都圏（東京、神奈川、千葉、埼玉、茨城）在住の正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイトなどで就業している 18～59 歳の男女を対象に調査が行われている。このため、2002 年調査のみに含まれている首都圏以外の在住者サンプルは分析から除外した。また本稿の分析目的が民営・公共職業紹介のマッチング結果について比較を行う関係上、民営職業紹介ではあまり扱われない非正規就業については分析対象から除外する。具体的には、調査対象に含まれるサンプルのなかでも「転職経験があり、かつ前職・現職とも正社員」のサンプルのみに分析対象を限定した<sup>6</sup>。さらに、民営職業紹介自体が、1999 年の職業安定法改正による原則自由化以降に本格的に利用されてきたこと、別途分析に用いる民営職業紹介業界の TVCM 数のデータが 2001 年からしか確認できないことから、2000 年以前に転職をした者も除外した。このような手続きをとったため、分析結果は労働市場全体の傾向を示すものというよりも、2001～2010 年の首都圏の正社員転職者に関する分析となっている。

<sup>4</sup> 『ワーキングパーソン調査』（リクルートワークス研究所寄託）の個票データは東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センター SSI データアーカイブより提供を受けた。この調査では、転職後 1 年目の年収額についての連続変数が得られる点や、転職直後の職種に関するデータが得られる点、離職期間を経た転職者と前職を辞めずに転職をした者の両方の転職経路が把握できる点など、本稿の分析には利点が多い。尚、児玉ほか（2004）や黒澤（2005）でも WPS が用いられている。

<sup>5</sup> <http://www.cmdb.jp/>こちらの企業では 24 時間 365 日、キー局で放映された TVCM を録画し、データ化しており、その情報を分析することで広告主や制作サイドなどに対し様々な提言を行っている。

<sup>6</sup> 一般にサンプルセレクションバイアスの議論では、例えば賃金推計をするにあたり無業者の賃金が観察されないことによって、本来賃金が低であろう無業者サンプルが省かれることによる過大評価が指摘される。本稿の分析では非正規サンプルを省いているし、そもそも WPS は就業者に限定した調査であることから、本稿の分析結果にも所謂サンプルセレクションバイアスが発生している可能性がある。但し本稿の分析目的としては、各転職経路で転職前後の就業状態が違うことを通じて発生する収入変化への影響や産業、職業、規模間移動への影響はなるべく除外して結果を解釈した方がよいものであり、あえてサンプルを限定している。例えば非正規サンプルを含めた場合、仮に民営紹介ほど正規から非正規への転換が多く、これにより非正規活用の進んでいるサービス業への移動が多くなるなら、雇用形態の転換は産業移動や直接的に収入変化に影響するだけでなく、産業移動を通じた間接的な収入変化も発生させる。各転職経路による結果の違いが雇用形態変化を通じたものか、産業などの移動を通じたものか、それ以外の直接的な効果なのかの解釈が困難となる。

る点には注意が必要である。

なお産業や職業の変数については、WPS では 100 以上もの小項目のなかから選択する設問となっているが、本稿ではこれらの回答を産業については日本標準産業分類（平成 19 年 11 月改定）の大分類、職種については日本標準職業分類（平成 9 年 12 月改定）の大分類にまとめた。但し産業については日本標準産業分類のうち、「宿泊業、飲食サービス業」と「生活関連サービス業、娯楽業」とを合成した変数を実際の分析には用いている。また、被説明変数として用いる転職前後の年収差は、転職前の年収と転職後 1 年目の年収<sup>7</sup>との対数差とし、転職の満足度にはどの年の調査でも聞かれている「総合的に考えて、あなたは現在の勤務先に入社してよかったと思いますか」との問いに対する 4 段階の選択回答を得点化して分析に用いる。また、転職経路のうち民間職業紹介ダミーについては、人材紹介会社による転職に加え、派遣会社による転職も合成してダミー変数を作成した<sup>8</sup>。分析に用いた変数の基本統計量は以下の表 4-1 のとおりである。

表 4-1 分析に用いるデータの基本統計量

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

<sup>7</sup> 本来なら転職前後の賃金を用いるべきだが、設問項目の都合上転職後 1 年目の賃金は算出できない。尚、WPS が使用された児玉ほか(2004)や黒澤(2005)でも年収が用いられている。

<sup>8</sup> 本稿の分析では前職現職とも正社員のサンプルに限っており、派遣会社を利用して転職している場合は、派遣会社が兼業している職業紹介事業での転職と考えられる。

## 4.2 具体的な分析の枠組み

本稿では以下3点について分析を行う。第一に、産業や職業や企業規模などの移動の状況が民間職業紹介と公共職業紹介とで異なっているか。第二に、転職前後の年収変化や満足度が民間職業紹介と公共職業紹介とで異なっているか。第三に、産業や職業、企業規模の移動が無い転職者に限っても年収変化や満足度が民間職業紹介と公共職業紹介とで異なっているか、である。なお、中村(2002)や児玉ほか(2004)では、民間・公共職業紹介による転職者の属性は大きく異なっており、単に転職経路を説明変数に用いた回帰分析の課題を指摘している。この問題に対して、我々はマッチング法を用いることで一定程度は回避できると考えた<sup>9</sup>。もちろん本稿で用いているようなクロスセクションデータによる分析では、完全な内生性の問題解決ができるわけではないが、マッチング法がこれに対処する最善な方法であると考えている。以下ではマッチング法による分析手続きの具体的な内容について述べる。

### 4.2.1 ステップ1：事前分析としての民間・公共職業紹介の利用者層の違いに関する分析

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

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

上記(1)式の左辺は転職者*i*の転職経路が $D_m$ である確率となり、 $D_m$ には民間職業紹介ダミー、公共職業紹介ダミー、広告などその他ダミーを別個に用いてプロビット分析を行う<sup>10</sup>。右辺の説明変数 $X_i$ には学歴や性別、年齢、前職の年収、前職の産業・職種・企業規模、転職時の求人倍率や民間職業紹介業界CM数などを用いる。また転職者の求職目的によって産業、職業、規模間移動や年収変化が影響されることを考慮し、「企業都合」、「賃金・評価・条件・配置の不满」、「仕事内容に関する不满」といった転職理由に関するダミー変数も説明変数に加えてコントロールする。

### 4.2.2 ステップ2：産業、職業移動確率や転職後の満足度に関する分析

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

Propensity Score Matching法では、(1)式の分析で求められた各転職経路による転職確率の傾向値を用いて、これが同様の者について実際に民間(公共)職業紹介によって転職した

<sup>9</sup> 黒澤(2005)でも同様の理由からマッチング法が採用されているが、本稿で着目している産業、職業移動については着目されていない。

<sup>10</sup> ここでは例えば民間職業紹介ダミーの場合には公共職業紹介と広告などその他による転職者が0となり、公共職業紹介ダミーの場合には民間職業紹介と広告などその他による転職者が0となり、広告などその他ダミーの場合には両職業紹介による転職者が0となっている。

者とそうではない者との結果比較を行うものである。その結果の差である ATT(Average Treatment effect on the Treated)は以下の(2)式で求められる<sup>11</sup>。

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

上記(2)式のうち、 $Y$ は転職後の満足度など、転職経路の影響を判断する際の結果指標となる変数である。 $Y_1$ は分析対象となる転職経路を通じた転職によって齎された転職結果を示し、 $Y_0$ はそれ以外の方法による転職結果を示す<sup>12</sup>。 $D$ は最終的な転職経路を示すダミー変数であり、民営職業紹介に関する分析では転職経路が民営職業紹介に該当する場合に1、そうではない場合に0をとる<sup>13</sup>。 $\Pr(D = 1 | X)$ は(1)式の分析結果から求められる各転職経路の理論値であり、これが同様の者同士をマッチングさせることでATTの一致推計量を得ることができる。その場合のマッチング推計量は以下(3)式で示され、これはクロスセクション・マッチング推計量とも呼ばれる。

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

$n_1$ は  $D=1$  である転職者の標本数、 $n_0$ は  $D=0$  の転職者の標本数である。また、 $W(i, j)$ は Propensity Score に基づく  $D = 0$  であるサンプルへのウェイトであり、 $\sum_j W(i, j) = 1$  となる<sup>14</sup>。本稿ではまず複数の結果指標のうち、産業（職業）移動ダミーや満足度について上記(3)式に基づく  $ATT_{cs}$  を求めてゆく。産業（職業）移動ダミーは転職前後で異なる産業（職業）の場合に1を取り、同様の場合に0を取る。また満足度は4段階の転職後満足度得点とする。この  $ATT_{cs}$  の符号が有意にプラスであれば移動確率や満足度を高めやすい転職経路だと考えられる。

### 4.2.3 ステップ3：各産業、職業への就職確率や転職後の収入変化に関する分析

但し上記(3)式の分析ではデータから観察されない要因の影響は全く考慮できていない。この問題を解消するためには、同一個人の時点に関するデータを用いた DID マッチング推計を行う必要がある。DID マッチング推計では、グループ間のマッチングを転職前後の

<sup>11</sup> 本稿の分析では、Heckman, Ichimura and Todd (1997) で指摘されるコモン・サポートの問題に対して、コントロール・グループと同等のサンプルが存在しないトリートメント・グループのサンプルを分析から除外し、対処している。また、Propensity Score を推計する際の説明変数は Dehejia and Wahba (1999, 2002) による Balancing Property に基づく検定で棄却されないことが必要となる。今回の分析に使用した(1)式のコントロール変数  $X$  について Balancing Property に基づく検定を行った結果、いずれも棄却されていない。

<sup>12</sup> 民営職業紹介に関する分析の場合には、 $Y_1$ は民営職業紹介による転職結果、 $Y_0$ は公共職業紹介や、広告などその他による転職結果となる。

<sup>13</sup> 民営職業紹介に関する分析の場合には、公共職業紹介や広告などその他による転職が  $D=0$  となる。

<sup>14</sup> 本稿ではウェイト付けに際して、マッチング法を用いた先行研究で一般的に用いられている、Nearest Neighbor Matching と Kernel Matching の2種類の方法を用いている。

結果指標の階差について行うことで、観察できない固定要因が及ぼす影響を考慮できるという利点がある。この場合、ATTは次式のとおりとなる<sup>15</sup>。

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

しかしWPSでは前職に関する満足度が聞かれておらずATT<sub>DID</sub>を求めることはできない。同様に産業(職業)移動ダミーも階差を求めることはできず、ATT<sub>DID</sub>は計算できない。そこで産業(職業)移動ダミーや満足度についてはATT<sub>cs</sub>から転職経路の影響を解釈してゆき、収入への影響やどのような産業、職業へ就職するのか、企業規模の変化に関する分析についてのみ、ATT<sub>DID</sub>から評価する。例えば転職前後の収入に関する分析において、民営職業紹介ダミーをDに用いた際のATT<sub>DID</sub>が有意にプラスであれば、民営職業紹介ほど年収が高まりやすいと評価する。またYをサービス産業ダミーとし、民営職業紹介ダミーをDに用いた際のATT<sub>DID</sub>が有意にプラスであれば、民営職業紹介ほどサービス産業への転職を促進していると評価する<sup>16</sup>。

## 5. 分析結果

### 5.1 基本集計による概要把握

詳細な分析に入る前に、まずは基本的な集計結果から各転職経路ごとの転職結果の特徴を見てゆきたい。但しここでは大まかな特徴把握ができるよう産業・職業分類をまとめ、製造業、情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業、医療・福祉業、宿泊・飲食サービス・生活関連サービス娯楽業以外はその他の産業としてまとめ、専門的・技術的職業、管理的職業、事務、サービス職以外はその他の職業としてまとめている。

はじめに転職に伴う産業、職業、企業規模の変化についてクロス集計表の結果から確認してゆく。集計結果である表5-1Aより全サンプルの産業変化を見ると、各産業とも同業への転職が多くなるものの、医療・福祉業では同業転職が特に多く、情報通信業では比較的少ないなどの違いも見られる。また各転職経路別にみると、公共職業紹介や民営職業紹介では情報通信業から製造業など他産業への転職が多くなっており、民営職業紹介では宿泊・飲食・生活関連サービス、娯楽業やその他の産業でも他業への転職が多く、なかでも製造業への転職が多い様子が見られる。しかし民営職業紹介では製造業や医療・福祉業については全サンプルの集計結果よりも同業転職が多くなっており、一部の産業に人材を送

<sup>15</sup> tは転職後の時点、sは転職前の時点を示している。

<sup>16</sup> 本来であれば複数年のパネルデータを用い、同一個人が民営紹介で転職をした際と、公共紹介で転職をした際の比較が行えればよいのだが、筆者が日本のパネル調査を検討した限りにおいて女性に分析が限定されるものや、転職経路の情報が離職後の転職者に限定されるもの、産業ダミー変数が得られないものなど、それぞれに制限があった。一方WPSは産業、職業ダミー、転職経路情報がすべての転職者について得られることから、また先行研究との結果比較も容易であることからWPSを用いている。

表5-1A 各転職経路における転職前後の産業、職業、企業規模

(横%：前職産業(職業、企業規模)別の転職後の産業(職業、企業規模)構成)

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

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

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

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

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

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

| 前職産業               | 現職産業 |       |                 |       |                    | 公共紹介 (N=458) |     |       |                 |       |                    |     |
|--------------------|------|-------|-----------------|-------|--------------------|--------------|-----|-------|-----------------|-------|--------------------|-----|
|                    | 製造業  | 情報通信業 | 学術研究、専門・技術サービス業 | 医療、福祉 | 宿泊・飲食・生活関連サービス、娯楽業 | その他          | 製造業 | 情報通信業 | 学術研究、専門・技術サービス業 | 医療、福祉 | 宿泊・飲食・生活関連サービス、娯楽業 | その他 |
| 製造業                | 45.4 | 9.3   | 2.3             | 3.5   | 0.0                | 39.5         |     |       |                 |       |                    |     |
| 情報通信業              | 21.2 | 15.4  | 9.6             | 15.4  | 1.9                | 36.5         |     |       |                 |       |                    |     |
| 学術研究、専門・技術サービス業    | 16.7 | 0.0   | 50.0            | 0.0   | 0.0                | 33.3         |     |       |                 |       |                    |     |
| 医療、福祉              | 6.5  | 3.2   | 3.2             | 64.5  | 0.0                | 22.6         |     |       |                 |       |                    |     |
| 宿泊・飲食・生活関連サービス、娯楽業 | 6.1  | 3.0   | 0.0             | 6.1   | 39.4               | 45.3         |     |       |                 |       |                    |     |
| その他                | 22.8 | 6.8   | 2.4             | 6.8   | 1.6                | 59.6         |     |       |                 |       |                    |     |
| 全体                 | 24.5 | 7.6   | 3.7             | 10.9  | 3.9                | 49.3         |     |       |                 |       |                    |     |

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

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

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

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

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

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

表5-1B 転職経路ごとの転職前後の年収差(単位：万円)、及び転職後満足度(4~1点)

|         | 転職前後の年収差 |                | 転職後満足度 |                |
|---------|----------|----------------|--------|----------------|
|         | (平均)     | 広告など<br>その他との差 | (平均)   | 広告など<br>その他との差 |
| 広告などその他 | -16.3    | -              | 2.8    | -              |
| 公共職業紹介  | -38.6    | -22.3 ***      | 2.7    | -0.1           |
| 民営職業紹介  | 0.4      | 16.7 **        | 2.7    | 0.0            |

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

り込む特化がなされているのかもしれない。次に職業変化について全サンプルの集計結果を見ると、やはりどの職業も同じ職業への転職が多くなっている。但し管理職やサービス職は比較的異なる職業への転職も多いが、専門・技術職や事務職は異なる職業への転職は少ないなど違いも見られる。また職業変化の状況は、転職経路ごとにあまり違いが見られないものの、専門・技術職の民間職業紹介による転職では事務職へ転職するものが若干多くなっている。また専門・技術職以外の転職者でも民間職業紹介経由の転職者ほど事務職への転職が多くなっており、やはり民間職業紹介ほど人材供給の方向性が特化されている可能性が伺える。また企業規模変化について全サンプルの集計結果を見ると、50人未満では50人未満企業への転職が多く、50人以上300人未満では50人未満や50人以上300人未満企業への転職が多くなっている。転職の全体的な傾向として、同規模か前職よりも小規模企業への移動が多く、大企業への転職はまれである様子が見られる。しかし転職経路ごとに特徴が異なり、公共職業紹介で転職をした前職が300人以上1000人未満や1000人以上規模であった者は、50人未満や50人以上300人未満企業への下方移動が多くなっている。反対に民間職業紹介による転職者は前職の規模に関わらず、1000人以上規模への転職が多く、企業規模の上方移動も多くなっている様子が確認される。

続いて、各転職経路ごとの転職前後の年収差と転職後の満足度の集計結果を見てゆく。表5-1Bではそれぞれの指標に関する転職経路ごとの平均値と広告などその他との差に関するt検定結果を掲載した。表5-1Bのうちまず年収差についてみると、公共職業紹介や広告ではマイナス、民間職業紹介ではわずかながらプラスとなっている。また広告などその他に比べ、公共職業紹介では有意にマイナス、民間職業紹介は有意にプラスとなっており、公共職業紹介による転職者ほど年収が低下しており、民間職業紹介による転職者ほど低下しにくい様子が見られる。また転職後の満足度についてみると、どの転職経路についても2点代後半となり、有意な違いも見られない。

以上の基本集計の結果からは産業や職業、企業規模移動や転職前後の年収差については転職経路ごとに傾向が異なっている様子が確認された。しかしこれら基本集計では各経路ごとの転職者の個人属性の違いが考慮されておらず、複数の要因を考慮した比較を行えば様子は異なるかもしれない。そこで以下では先に述べた分析手続きにより複数の要因を考慮した分析結果から各転職経路ごとの比較を行ってゆきたい。

## 5.2 民営、公共職業紹介の利用者の特徴

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

分析結果は表5-2に掲載した。まず、利用段階におけるそれぞれの転職経路についての分析結果を見ると、公共職業紹介については、性年齢や前職年収などの個人属性で有意になるものは少なく、幅広い層に利用されている様子が見られる。但し、前職が不動産



表5-2 民営、公共職業紹介の利用と経路決定に関するプロビット分析（限界効果）

| モデル                    | 広告などその他を利用          | 公共職業紹介を利用            | 民営職業紹介を利用            | 広告などその他で決定           | 公共職業紹介で決定            | 民営職業紹介で決定             |
|------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
|                        | プロビット限界効果           | プロビット限界効果            | プロビット限界効果            | プロビット限界効果            | プロビット限界効果            | プロビット限界効果             |
| 前職の年収の対数値              | -0.121<br>[0.161]*  | 0.011<br>[0.160]     | 0.127<br>[0.242]***  | -0.019<br>[0.055]    | -0.022<br>[0.057]*   | 0.043<br>[0.099]***   |
| 前職労働時間                 | -0.001<br>[0.004]   | 0.001<br>[0.004]     | 0.001<br>[0.006]     | 0.001<br>[0.002]**   | -0.001<br>[0.002]**  | 0<br>[0.003]          |
| 大学、大学院卒(大卒、大学院卒以外との比較) | -0.046<br>[0.122]   | -0.01<br>[0.126]     | 0.069<br>[0.158]***  | -0.012<br>[0.057]    | -0.052<br>[0.065]*** | 0.046<br>[0.080]***   |
| 男性ダミー                  | 0.085<br>[0.148]    | -0.055<br>[0.150]    | -0.064<br>[0.208]*   | -0.029<br>[0.067]    | 0.036<br>[0.076]**   | -0.013<br>[0.093]     |
| 転職時年齢                  | -0.003<br>[0.007]   | 0.004<br>[0.007]     | 0<br>[0.011]         | -0.001<br>[0.003]    | 0.002<br>[0.004]**   | -0.001<br>[0.006]*    |
| 配偶者有ダミー                | 0.108<br>[0.114]**  | -0.062<br>[0.117]    | -0.067<br>[0.166]*** | 0.056<br>[0.056]***  | -0.036<br>[0.063]*** | -0.014<br>[0.079]*    |
| 会社都合                   | -0.08<br>[0.152]    | 0.1<br>[0.153]*      | -0.003<br>[0.233]    | -0.071<br>[0.083]*** | 0.049<br>[0.090]**   | 0.015<br>[0.122]      |
| 賃金・評価・条件・配置の不満         | -0.024<br>[0.130]   | 0.018<br>[0.133]     | 0.042<br>[0.187]     | -0.034<br>[0.066]*   | 0.024<br>[0.074]     | 0.009<br>[0.093]      |
| 仕事内容に関する不満             | -0.023<br>[0.140]   | -0.014<br>[0.147]    | 0.049<br>[0.179]*    | -0.081<br>[0.068]*** | 0.059<br>[0.076]***  | 0.017<br>[0.093]*     |
| 製造業                    | -0.061<br>[0.148]   | 0.02<br>[0.151]      | 0.087<br>[0.213]**   | -0.032<br>[0.079]    | 0.036<br>[0.087]*    | -0.003<br>[0.114]     |
| 情報通信業                  | -0.108<br>[0.216]   | -0.039<br>[0.233]    | 0.138<br>[0.279]**   | -0.044<br>[0.082]*   | -0.01<br>[0.098]     | 0.03<br>[0.103]**     |
| 学術研究、専門・技術サービス業        | 0.068<br>[0.229]    | 0.016<br>[0.238]     | 0.056<br>[0.326]     | 0.066<br>[0.175]     | -0.061<br>[0.217]    | -0.004<br>[0.226]     |
| 医療福祉業                  | 0.004<br>[0.234]    | 0.064<br>[0.211]     | 0.097<br>[0.329]     | 0.023<br>[0.126]     | 0.036<br>[0.132]     | -0.042<br>[0.244]***  |
| サービス業(宿泊、飲食、生活関連、娯楽)   | -0.126<br>[0.208]   | 0.106<br>[0.179]     | 0.005<br>[0.274]     | -0.031<br>[0.120]    | 0.007<br>[0.130]     | 0.026<br>[0.184]      |
| 卸売業、小売業                | -0.138<br>[0.178]*  | -0.104<br>[0.243]    | 0.05<br>[0.306]      | -0.003<br>[0.084]    | 0.025<br>[0.092]     | -0.015<br>[0.122]     |
| 金融業、保険業                | 0.053<br>[0.231]    | -0.081<br>[0.245]    | 0<br>[0.313]         | -0.019<br>[0.109]    | 0.024<br>[0.122]     | 0.001<br>[0.147]      |
| 不動産業、物品賃貸業             | 0.199<br>[0.320]*   | -0.18<br>[0.332]*    | -0.008<br>[0.420]    | -0.031<br>[0.178]    | 0.031<br>[0.195]     | 0.006<br>[0.251]      |
| 専門的・技術的職業従事者           | 0.013<br>[0.175]    | -0.054<br>[0.179]    | 0.051<br>[0.292]     | -0.04<br>[0.091]     | -0.011<br>[0.097]    | 0.087<br>[0.184]***   |
| 管理的職業従事者               | -0.033<br>[0.242]   | 0.075<br>[0.246]     | 0.043<br>[0.366]     | -0.012<br>[0.125]    | -0.004<br>[0.137]    | 0.063<br>[0.219]**    |
| 事務職                    | -0.146<br>[0.187]** | 0.131<br>[0.189]*    | 0.126<br>[0.298]**   | -0.102<br>[0.096]*** | 0.027<br>[0.103]     | 0.115<br>[0.187]***   |
| 販売従事者                  | -0.141<br>[0.189]*  | 0.141<br>[0.192]*    | 0.075<br>[0.305]     | -0.018<br>[0.104]    | -0.014<br>[0.113]    | 0.074<br>[0.196]***   |
| サービス職業従事者              | 0.074<br>[0.208]    | -0.08<br>[0.211]     | 0<br>[0.383]         | 0.041<br>[0.117]     | -0.026<br>[0.122]    | 0<br>[0.249]          |
| 50人以上300人未満            | 0.076<br>[0.128]    | -0.073<br>[0.129]    | 0.017<br>[0.197]     | 0.019<br>[0.066]     | -0.033<br>[0.071]**  | 0.024<br>[0.101]**    |
| 300人以上1000人未満          | 0.13<br>[0.152]**   | -0.166<br>[0.159]*** | 0.044<br>[0.207]     | 0.006<br>[0.079]     | -0.032<br>[0.089]*   | 0.034<br>[0.113]**    |
| 1000人以上                | 0.089<br>[0.157]    | -0.134<br>[0.164]**  | 0.049<br>[0.220]     | -0.015<br>[0.072]    | -0.056<br>[0.084]*** | 0.066<br>[0.100]***   |
| 景気変数                   | -0.227<br>[1.521]   | 0.295<br>[1.566]     | -0.368<br>[2.146]    | -0.136<br>[0.183]**  | 0.067<br>[0.207]     | 0.056<br>[0.253]**    |
| 人材紹介業のCM数              | 0.002<br>[0.017]    | -0.002<br>[0.017]    | 0.004<br>[0.024]     | -2.99E-05<br>[0.000] | -8.57E-06<br>[0.000] | 2.68E-05<br>[0.000]** |
| サンプルサイズ                | 712                 | 712                  | 712                  | 3193                 | 3193                 | 3193                  |

(注1): [ ] 内の値は標準誤差を示す。

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

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

業である者や、比較的規模の大きい企業からの求職者の利用は少なく、事務職や販売職、企業都合離職からの求職者の利用が多くなっている。続いて、民営職業紹介についての分析結果を見ると、前職の年収が高く、高学歴、未婚者などの利用が多くなっている。このような特徴を持つ者ほど、転職は比較的容易であろう。また前職の企業属性では、製造業や情報通信業、事務職の出身者が多く利用している。民営職業紹介では、利用段階において既に求職者層の特徴が明確に表れており、求職者層が特化されている様子が見られる。また広告などその他利用者は、前職の年収が低かった者の利用が多くなっている。

次に最終的に転職決定した各転職経路の分析結果について確認して行く。まず公共職業紹介についてみると、前職年収が低く、学歴が低く、男性、高齢、未婚者の転職者が多くなっている。また小規模企業からの転職者も多く、転職理由についても企業都合離職に加え仕事内容に対する不満から転職した者が多い。これらの特徴から、公共職業紹介では転職市場での評価が比較的不利になりやすい属性を持つ者の転職が実現されていると考えられる。このような明確な特徴は利用段階では見られなかった。公共職業紹介は幅広い層の求職者を集めながらも、マッチング決定の段階において転職に不利な条件を持つ求職者の転職を実現させており、セーフティーネットの役割を果たしているのかもしれない。続いて民営職業紹介についてみると、やはり前職の年収が高く、高学歴、年齢も若く、未婚者が多くなっている。概ね利用段階の特徴と同様の特徴が示されるが、ここでは年齢がより若い者が多いという特徴も加わっている。さらに前職の企業属性も、情報通信業、専門・技術職、管理職、事務職、販売職、大規模企業であった者が多く、医療福祉業からの転職者は少なくなっている。Genda (1997) は、職種による賃金プレミアムは管理職、専門職、事務職が高いこと、上島・舟場 (1993) は金融・保険業、不動産業の産業賃金プレミアムが高いことを指摘しているが、民営職業紹介では専門・技術職など特に職業について、もともと前職が高賃金の属性を持った者の転職を実現させている。また企業規模についても賃金が高い傾向にあると考えられる大企業からの転職者が多く、これは利用段階では見られなかった特徴である。やはり民営職業紹介では、転職に有利な者や高賃金の傾向にある職種、規模の出身者という、転職しても年収が比較的高いであろう者を優先して転職の実現に導いているのかもしれない。また広告などその他による転職者では利用段階と異なり、前職年収が低いという傾向は見られなくなっている。そのような求職者は同時に公共職業紹介も利用しており、公共職業紹介で転職が実現しているのかもしれない。

### 5.3 産業、職種、企業規模移動に関するマッチング推計結果

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

理職、専門・技術職、事務職や近年増えつつあるサービス職を取り上げた。分析結果は表5-3に掲載した。

表5-3 産業、職種、企業規模の転職前後の移動に関するマッチング推計結果

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

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

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

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

表5-3より、まず公共職業紹介による転職の分析結果から、主には Nearest Neighbor Matching、Kernel Matchingの双方において有意な結果を示しているものについて確認してゆく<sup>17</sup>。産業について共通して有意な結果が示されているものは、製造業が有意にプラス、情報通信業や金融業では有意にマイナスとなっている。公共職業紹介経由では製造業への

<sup>17</sup> Matchingの方法によってコントロールグループが異なるため、片方でのみ有意になる部分も散見される。但しそれぞれの方法について、また本稿で扱っていない Matching方法についても、決定的に正しい方法が知られているわけではない(北村2007)。本稿では特に重要な産業、職業でどちらかのみに有意であったものについては、別の転職経路の結果とも比較しながら解釈を加えてゆきたい。

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

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

続いて民営職業紹介による転職の分析結果を見ると、産業では公共職業紹介と同様に製造業が有意にプラスとなる。民営・公共問わず製造業のマッチングに仲介が適している側面があるのかもしれない。一方で、成長産業として期待される医療福祉業では有意にマイナスとなっている。先の表 5-2 では民営職業紹介による転職者ほど前職が医療・福祉業だった者が少なく、表 5-1A では民営職業紹介による医療・福祉業からの転職者ほど同業内転職率が高かったことから、ここでのマイナスの符合は民営職業紹介ほど医療・福祉業から他業への流出が多くなっていることを示すのではなく、他業から医療・福祉業への流入が民営職業紹介ほど少ないということを示しているものと考えられる。ではなぜそのような影響が見られるのか。社団法人 日本病院会、中小病院委員会、医業経営・税制委員会(2011)「病院の人材確保・養成に関するアンケート調査結果報告」によると病院で不足している人材は医師、看護師の順で高く、医師の人材確保について「人材斡旋業者の利用」が 56%と非常に高くなっている。また先の表 5-2 では民営職業紹介による転職者ほど専門・技術職が多かったが、もしかしたら民営職業紹介ほど医療・福祉業の中でも医療専門職に特化されており、医療専門職では研修医制度などが整い、そもそも外部労働市場による未経験者の受入はほぼないことによって、同業内転職が多く他業からの転職は少ないという結果になっていることが考えられる<sup>18</sup>。

続いて民営職業紹介による転職の職業移動への影響を見ると、専門技術職でマイナスに有意となる。表 5-2 では民営職業紹介経由の転職者には前職が専門・技術職であった者が多いことが確認され、表 5-1A では民営職業紹介による専門・技術職からの転職者の同業

<sup>18</sup> ちなみに医療・介護福祉関連職などの人材紹介サービス事業を専門に行っている株式会社アイデム エキスパートの HP を見ると、介護施設への紹介は 8%にとどまり、病院が 28%と多くなっている (<http://www.aidem-ex.jp/adoption/data.html> 平成 25 年 11 月 11 日現在)

内転職率は特に低くなかった。専門・技術職についても他への流出が進んでいるわけではなく、異職種からの流入が他経路より少なくなっているのではないかと見られるように、事務職から専門・技術職への転職が他に比べて少ないのかもしれない。またサービス職についても有意なマイナスの結果となるが、表 5-1A では民間職業紹介ほどサービス職から事務職への移動が多く、他職種からサービス職への転職も少なくなっている。先行研究ではサービス職は特に高賃金職種に挙げられていないことから、民間職業紹介ではサービス職からの転職者を事務職などの他職種へマッチングさせるなど、サービス職へのマッチングは少ないのかもしれない。一方で、事務職では有意なプラスとなっている。民間職業紹介による転職者は表 5-2 からは、前職が事務職であった者が多い様子が見られ、表 5-1A では事務職から事務職、他職種から事務職への転職がともに多くなっていたことから、前職が他職種か同職種かに関わらず民間紹介ほど事務職求人へのマッチングが多くなっていると考えられる。先行研究によれば、事務職の賃金プレミアムは上位であるものの、専門職などより高い賃金プレミアムを持つ職種もある。有料の民間職業紹介は、職種に関わらず経験者の斡旋を求人企業から求められやすいと考えられるが、異職種からの移動が事務職で特に多くなっている。もしかしたら民間職業紹介ほど事務職の採用を成立させやすいノウハウを有しているのかもしれない。最後に企業規模についてみると、共通して正に有意な結果となっている。民間職業紹介ほど規模の維持または上方移動を促進させていると考えられる。

また広告などその他の結果を見ると、産業移動ダミーがともにマイナスに有意となり、産業移動の発生確率自体は低くなっている。しかし製造業や事務職で有意なマイナス、サービス業で有意にプラスとなり、製造業や事務職などの成熟産業からサービス業などの新産業への移動をさせている可能性が伺える。但し、縁故など一部を除けば仲介者が介在しない経路であることから、求人側の要因が大きいと考えられる。

#### 5.4 転職前後の収入変化、満足度に関するマッチング推計結果

分析の最後として、転職前後の収入変化と、満足度についてのマッチング推計の結果を確認して行く。まずは表 5-4 より、産業、職業、規模間移動者を含むサンプルによる分析結果から、転職前後の収入変化についての分析結果を見てゆく。表 5-4 を見ると、公共職業紹介では有意なマイナスの結果が共通し、民間職業紹介では有意にプラス、広告などその他では有意な結果は見られない。公共職業紹介による転職ほど転職後の収入は下がりやすく、民間職業紹介による転職ほど転職後の収入が高まりやすいことが示唆され、中村 (2002) や児玉ほか (2004) などの先行研究と整合的な結果となっている。次に、満足度についての分析結果を見ると、どの転職経路も有意な結果とならない。満足度については転職経路の影響は大きなものではないのかもしれない<sup>19</sup>。

<sup>19</sup> 但し満足度を被説明変数に扱った分析では、4章2節で述べたように  $ATT_{cs}$  の評価になっており、分析結果の解釈には限界があることにも触れておきたい。

表 5-4 転職前後の年収変化、満足度に関するマッチング推計結果

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

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

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

(注1): []内の値は標準誤差を示す。

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

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

しかし以上の分析結果は、転職前後の産業や職業、企業規模の移動を通じて見られたものかもしれない。表 5-3 では、民営と公共職業紹介とでは規模移動の方向性が真逆であったが、公共職業紹介の収入に関するマイナスの影響や民営職業紹介の収入に関するプラスの影響は、規模の移動を介して生じていることも考えられる。そこで次に、産業移動をしていないサンプル、職種移動をしていないサンプル、同規模の企業へ転職したサンプルに限った場合について同様のマッチング推計を行い、結果に変化が見られるかどうかを確認する。各サンプルに限定した場合のマッチング推計の結果は表 5-5 に掲載した。

表 5-5 より、産業や職業移動をしていないサンプルに限った場合の分析結果を見ると、結果の特徴は表 5-4 の結果と同様である。しかし、同規模の企業に転職したサンプルに限った分析結果を見ると、公共職業紹介の収入に関する分析結果は共通して有意ではなくなっている。また民営職業紹介でも Nearest Neighbor Matching の結果は有意ではなくなり結果は不安定になっている。表 5-4 で見られた公共職業紹介の収入への負の影響や民営職業紹介の正の影響は規模の移動を通じたものであることが考えられ、特に公共職業紹介ではその要因が大きいのではないだろうか。複数の先行研究による、公共職業紹介による転職が収入を下げやすいという指摘の背景には、このような企業規模の下方移動による影響があり、規模の移動を考慮すれば、公共職業紹介のマッチングの質は悪くないのかもしれない。というのも表 5-2 の分析結果からは、公共職業紹介が転職市場で不利と思われる者の転職を実現させている様子も確認された。規模の下方移動による収入低下の影響も含めてマッチングの質を評価するとしても、下方移動を伴いながらも転職市場で不利な条件を持つ者の転職を実現させているのであれば、悪い評価はできない。

一方で、民営職業紹介による転職が転職後の収入を高めていたのは、企業規模の上方移動を通じた影響があると考えられる。但し、同規模企業への転職に限ったサンプルの分析結果でも、Kernel Matching では有意にプラスの結果であり、Nearest Neighbor Matching の結果も有意ではないものの符合はプラスであった。また他経路では正に有意な結果はどれも見られない。民営職業紹介は産業、職業、規模間移動を考慮しても、専門特化によって情報仲介機能が高まっているのか、転職後の収入について質の高いマッチング機能を有し

ている可能性はある。また、産業、職業、規模間移動の影響も含めてマッチングの質を評価するならば、民間職業紹介は収入を高めるという点においては、高いマッチング機能を有していると言えよう。

表 5-5 移動を伴わないサンプルによる年収変化、満足度に関する分析結果

産業が前現職同じ者のみ

| モデル                     | D:広告などその他          | Nearest Neighbor Matching |           |        |         | Kernel Matching |           |        |         |
|-------------------------|--------------------|---------------------------|-----------|--------|---------|-----------------|-----------|--------|---------|
|                         |                    | N(トリートメント)                | N(コントロール) | ATT    | 標準誤差    | N(トリートメント)      | N(コントロール) | ATT    | 標準誤差    |
| (4)式のATT <sub>DiD</sub> | Y:年収の対数値(転職1年目と前職) | 1361                      | 289       | -0.026 | [0.029] | 1361            | 347       | -0.013 | [0.022] |
| (3)式のATT <sub>Cs</sub>  | Y:満足度              | 1361                      | 289       | 0.040  | [0.063] | 1361            | 347       | 0.027  | [0.051] |

| モデル                     | D:公共職業紹介           | Nearest Neighbor Matching |           |        |           | Kernel Matching |           |        |           |
|-------------------------|--------------------|---------------------------|-----------|--------|-----------|-----------------|-----------|--------|-----------|
|                         |                    | N(トリートメント)                | N(コントロール) | ATT    | 標準誤差      | N(トリートメント)      | N(コントロール) | ATT    | 標準誤差      |
| (4)式のATT <sub>DiD</sub> | Y:年収の対数値(転職1年目と前職) | 232                       | 192       | -0.065 | [0.034]** | 232             | 1439      | -0.044 | [0.021]** |
| (3)式のATT <sub>Cs</sub>  | Y:満足度              | 232                       | 192       | -0.095 | [0.075]   | 232             | 1439      | -0.045 | [0.053]   |

| モデル                     | D:民間職業紹介           | Nearest Neighbor Matching |           |       |            | Kernel Matching |           |       |            |
|-------------------------|--------------------|---------------------------|-----------|-------|------------|-----------------|-----------|-------|------------|
|                         |                    | N(トリートメント)                | N(コントロール) | ATT   | 標準誤差       | N(トリートメント)      | N(コントロール) | ATT   | 標準誤差       |
| (4)式のATT <sub>DiD</sub> | Y:年収の対数値(転職1年目と前職) | 115                       | 95        | 0.118 | [0.040]*** | 115             | 1552      | 0.113 | [0.032]*** |
| (3)式のATT <sub>Cs</sub>  | Y:満足度              | 115                       | 95        | 0.043 | [0.120]    | 115             | 1552      | 0.027 | [0.078]    |

職業が前現職同じ者のみ

| モデル                     | D:広告などその他          | Nearest Neighbor Matching |           |        |         | Kernel Matching |           |        |         |
|-------------------------|--------------------|---------------------------|-----------|--------|---------|-----------------|-----------|--------|---------|
|                         |                    | N(トリートメント)                | N(コントロール) | ATT    | 標準誤差    | N(トリートメント)      | N(コントロール) | ATT    | 標準誤差    |
| (4)式のATT <sub>DiD</sub> | Y:年収の対数値(転職1年目と前職) | 1723                      | 416       | -0.013 | [0.022] | 1723            | 508       | -0.003 | [0.015] |
| (3)式のATT <sub>Cs</sub>  | Y:満足度              | 1723                      | 416       | 0.051  | [0.056] | 1723            | 508       | 0.022  | [0.030] |

| モデル                     | D:公共職業紹介           | Nearest Neighbor Matching |           |        |           | Kernel Matching |           |        |           |
|-------------------------|--------------------|---------------------------|-----------|--------|-----------|-----------------|-----------|--------|-----------|
|                         |                    | N(トリートメント)                | N(コントロール) | ATT    | 標準誤差      | N(トリートメント)      | N(コントロール) | ATT    | 標準誤差      |
| (4)式のATT <sub>DiD</sub> | Y:年収の対数値(転職1年目と前職) | 307                       | 257       | -0.065 | [0.028]** | 307             | 1883      | -0.055 | [0.017]** |
| (3)式のATT <sub>Cs</sub>  | Y:満足度              | 307                       | 257       | -0.042 | [0.069]   | 307             | 1883      | -0.016 | [0.033]   |

| モデル                     | D:民間職業紹介           | Nearest Neighbor Matching |           |        |          | Kernel Matching |           |        |            |
|-------------------------|--------------------|---------------------------|-----------|--------|----------|-----------------|-----------|--------|------------|
|                         |                    | N(トリートメント)                | N(コントロール) | ATT    | 標準誤差     | N(トリートメント)      | N(コントロール) | ATT    | 標準誤差       |
| (4)式のATT <sub>DiD</sub> | Y:年収の対数値(転職1年目と前職) | 201                       | 169       | 0.047  | [0.026]* | 201             | 1979      | 0.079  | [0.022]*** |
| (3)式のATT <sub>Cs</sub>  | Y:満足度              | 201                       | 169       | -0.040 | [0.092]  | 201             | 1979      | -0.016 | [0.064]    |

規模が前現職同じ者のみ

| モデル                     | D:広告などその他          | Nearest Neighbor Matching |           |        |         | Kernel Matching |           |        |         |
|-------------------------|--------------------|---------------------------|-----------|--------|---------|-----------------|-----------|--------|---------|
|                         |                    | N(トリートメント)                | N(コントロール) | ATT    | 標準誤差    | N(トリートメント)      | N(コントロール) | ATT    | 標準誤差    |
| (4)式のATT <sub>DiD</sub> | Y:年収の対数値(転職1年目と前職) | 1117                      | 256       | -0.032 | [0.030] | 1117            | 306       | -0.006 | [0.025] |
| (3)式のATT <sub>Cs</sub>  | Y:満足度              | 1117                      | 256       | 0.029  | [0.074] | 1117            | 306       | -0.005 | [0.045] |

| モデル                     | D:公共職業紹介           | Nearest Neighbor Matching |           |        |         | Kernel Matching |           |        |         |
|-------------------------|--------------------|---------------------------|-----------|--------|---------|-----------------|-----------|--------|---------|
|                         |                    | N(トリートメント)                | N(コントロール) | ATT    | 標準誤差    | N(トリートメント)      | N(コントロール) | ATT    | 標準誤差    |
| (4)式のATT <sub>DiD</sub> | Y:年収の対数値(転職1年目と前職) | 210                       | 182       | -0.050 | [0.034] | 210             | 1180      | -0.034 | [0.024] |
| (3)式のATT <sub>Cs</sub>  | Y:満足度              | 210                       | 182       | 0.057  | [0.087] | 210             | 1180      | -0.023 | [0.052] |

| モデル                     | D:民間職業紹介           | Nearest Neighbor Matching |           |       |         | Kernel Matching |           |       |           |
|-------------------------|--------------------|---------------------------|-----------|-------|---------|-----------------|-----------|-------|-----------|
|                         |                    | N(トリートメント)                | N(コントロール) | ATT   | 標準誤差    | N(トリートメント)      | N(コントロール) | ATT   | 標準誤差      |
| (4)式のATT <sub>DiD</sub> | Y:年収の対数値(転職1年目と前職) | 96                        | 82        | 0.053 | [0.050] | 96              | 1100      | 0.051 | [0.025]** |
| (3)式のATT <sub>Cs</sub>  | Y:満足度              | 96                        | 82        | 0.146 | [0.129] | 96              | 1100      | 0.127 | [0.110]   |

(注1): □内の値は(注1): □内の値は標準誤差を示す。

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

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

## 6. むすびにかえて

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

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

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

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

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

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



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

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

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

#### 参考文献

- 阿部正浩「企業の求人募集—求人条件の出し方とマッチングの結果」『日本労働研究雑誌』2001年10月, Vol. 495.
- 阿部正浩『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社, 2005.
- 上島康弘・船場拓司「産業間賃金格差の決定因について」『日本経済研究』1993年5月, 24.
- 奥井・大竹「「職種格差」か「能力格差」か?—職種間賃金格差に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』1997, 449.
- 神林龍「民営紹介は公営紹介よりも「効率的」か」『日本労働研究雑誌』2005, 536.
- 岸智子「ホワイトカラーの転職と外部経験」『経済研究』1998, 49, (1), pp27-34.
- 北村行伸「政策評価分析の手法」経済セミナー, 2007, (629), pp99-105

- 黒澤昌子「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, 2005.
- 児玉俊洋・樋口美雄・阿部正浩・松浦寿幸・砂田充「入職経路が転職成果にもたらす効果」  
2004, RIETI Discussion Paper Series 04-J-035.
- 佐々木勝「ハローワークの窓口紹介業務とマッチングの効率性」『日本労働研究雑誌』2007,  
No.567
- 中村二郎「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』2002, No.506
- Dehejia, R. H and S. Wahba (1999) “Causal Effects in Nonexperimental Studies: Reevaluating the  
Evaluation of Training Programs,” *Journal of the American Statistical Association*, 94, 1999,  
pp1053-1062.
- Dehejia, R. and S. Wahba (2002) “Propensity Score Matching Methods for Non-Experimental  
Causal Studies,” 84, pp151-161.
- Gary Biglaiser (1993) “Middlemen as Experts Author”, *The RAND Journal of Economics*, Vol. 24,  
No. 2 (Summer, 1993), pp212-223
- Genda, Y. (1997) “Japan”, in Tachibanaki T.ed., *Wage differentials: An International Comparison*,  
Macmillian.
- Heckman, J. J., H. Ichimura, and P. Todd (1997) “Matching as an Econometric Evaluation Estima-  
tor: Evidence from Evaluation a Job Training Programme,” *Review of Economics and Statis-  
tics*, 64, pp605–654.
- Yavas, A. (1994) “Middlemen in bilateral search markets”, *Journal of Labor Economics*, 12,  
pp406-429