

# 自立型転職と支援型転職で 転職結果は違うのか？

## ——ハローワークにおける相談機能の有用性——

中村 天江 リクルートワークス研究所・研究員

キャリア・コンサルタントが活躍するようになって久しい。ハローワークではキャリア・コンサルタントらに相談しながら転職する者がいる一方、IT化によって職員の手を一切介さずに転職する者も生まれている。このような利用深度の違いを『支援型』『自立型』と定義した。『支援型』転職は「動機づけ」や「賃金変化」に効果があり、とくに窓口でのやりとりは「動機づけ」に、キャリア面談は「賃金維持」に正の影響を及ぼす。求職活動中に自己理解や転職後の適応までサポートを受けていると、良好な転職結果につながることも明らかになった。

**キーワード：** ハローワーク、公共職業安定所、キャリア・カウンセリング、外部労働市場、転職

### 目次

- I. はじめに
- II. 「入職経路と転職結果」の先行研究
- III. 研究の概要
  - III-1. 目的
  - III-2. 分析対象と調査データ
- IV. ハローワークからの入職者
  - IV-1. 利用深度の定義
  - IV-2. 『自立型』『支援型』の違い
  - IV-3. 『支援型』の有用性
- V. 転職結果への影響の分析
  - V-1. 利用深度と転職結果
  - V-2. 「役に立ったこと」と転職結果
- VI. 総括
- VI. おわりに

### I. はじめに

キャリア・コンサルタントがさまざまな需給調整機関で活躍するようになった。ハローワーク<sup>1</sup>でもカウンセリング体制が強化され、標準レベルのキャリア・コンサルタントの3割が公的就職機関で働いている(厚生労働省(2006))。

キャリア・コンサルティングは、心理的な療法を含むカウンセリングとは異なり、「事業主が必要とする『人材像』を労働者に提示したうえで、企業のニーズと労働者の希望・適正・能力を照合し、キャリア形成の具体的方向と職業能力開発方針を確定させる」ことを目的とする(労働省(2000))。2009年時点、キャリア・コンサルタントは全国に約62,000人(厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室調べ)いて、経験と知識にもとづいた専門的なサポートによって、求職者と求人企業の良質なマッチングや個人の主体的なキャリア形成を促進することが期待される。

1990年以降、ハローワークではもうひとつの大きな変化があった。IT化である。1999年には、所内に求人検索専用端末が設置され、求職者が自分で仕事を探せるようになった。「ハローワークインターネットサービス」も始まった。2001年には、賛同が得られた民間企業の求人広告とともに、ハローワークが有す求人情報をインターネットで閲覧できる「しごと情報ネット」が開始。それまでは来所して職員に求人票を見せてもらい、手続きを頼まなければ企業に応募できなかったが、昨今ではハローワークの職員を一度も介すことなく、自分で求人企

業にコンタクトできる<sup>2</sup>。求人開拓機能の強化なども行われたため、求人件数や紹介件数が増加し、窓口業務の混雑による紹介サービスの質的低下、いわゆる「持ってこい紹介」が起きているとの懸念もある（伊佐(2003)）。

ところが、この変化を所与として、ハローワークが果たす需給調整機能を分析した研究はほとんどない。図表1は主なフォーマルな経路が有す機能をまとめたものである。近年のハローワークは、失業給付の受給手続きや職業訓練の申込みを除いた狭義の求職行動に限れば、情報収集や応募に使うだけという求人広告同様の浅い使い方と、キャリア・コンサルティングを受けながら適性にあった仕事を紹介してもらい深い使い方の両極が増えていると考えられる。そして、この利用深度の違いは、転職結果に影響を及ぼしていてもおかしくない。

本稿では、他者の援助を受けず独りで行う前者の求職行動を『自立型』、専門家らによる支援を活用する后者の求職行動を『支援型』とよぶことにする。そのうえで『自立型』と『支援型』でハローワークの利用実態や転職結果にど

のような差異があるのか検証する。

## II. 「入職経路と転職結果」の先行研究

入職経路の転職結果への影響については、Granovetter(1973)以降、人的つながりの優位性を検証・指摘する研究がひとつの主流をなしてきた（渡辺(2001)、玄田(2002)等）。人的つながりを通じた転職は、情報の非対称性が緩和され、場合によっては入社後のサポートも得られるため、良好な転職結果につながりやすい。だが、欧米と異なりいまだ「転職＝落伍者」という偏見が残る日本において、人的つながりに期待することは必ずしも容易でない。実際、日本は米国に比べフォーマルな経路<sup>3</sup>を通じた転職が多く（児玉ほか(2005a)）、Chae・守島(2002)は、転職に有効な人的つながりを誰もがもちえないからこそ、逆にフォーマルな経路の整備が重要だという。わが国において、フォーマルな経路について考察を深めることは一定の意義があるだろう<sup>4</sup>。

図表1 フォーマルな経路の求職者向け機能

		ハローワーク	求人広告	人材紹介	登録型 派遣・請負	非登録 型派遣・請負
1 職業能力の開発	Off-JT・訓練の実施 資格取得	◎			○	○
2 求職関連情報の提供	求人情報の提供 相場情報の提供	○	◎	○	○	△
3 アセスメント	能力・志向等のアセスメント キャリア・コンサルティング	△		◎	○	
4 応募行動の支援	希望条件の明確化 応募企業の決定	○	△	○		
5 選考対策	書類作成 面接対策	△		○	○	
6 入社意思の決定	賃金交渉 入社企業の決定 退職手続きの支援			○	△	
7 再就業支援	不合格理由のフィードバック 新たな求職活動の開始			○	○	
8 定着支援	早期離職防止				○	○
9 就業管理	就業管理 評価 賃金への反映				◎	◎
10 申請手続き	失業給付 その他給付	◎				
11 求人の開拓	求人の開拓 求人企業の審査	△	◎	◎	◎	◎

児玉ほか(2005b)は、雇用動向調査を用いて1990年から2000年までの入職経路の効果を網羅的に比較した。1990年代のプールデータでは、離職期間は縁故、求人広告、前の会社、ハローワークの順に短く、賃金は人材紹介、縁故、求人広告、ハローワーク、前の会社の順に増える。2000年単年では、離職期間は前の会社、求人広告、縁故、人材紹介、ハローワークの順に短く、転職後の賃金は人材紹介、縁故、求人広告、ハローワーク、前の会社の順に増える。加えて、ハローワーク経由では転職後の満足度が低く、特にやりたい仕事や経験・専門性をいかせる仕事につけるかという点で満足度が下がる。転職後の満足度と入職経路の因果関係は、守島(2001)では統計的に有意には見出されなかったが、黒澤(2002)では人材紹介経由の満足度が高いことが示されている。

ハローワーク経由は賃金下がるという結果が多いもの(中村二郎(2002)、日本労働研究機構(2003)等)、地方ではその傾向が確認できないとの結果もある(黒澤(2005))。また、労働政策研究・研修機構(2007)は、ハローワークにおいて職業相談やコンサルティングに消極的な若年層ほど、事後それらが役立ったという割合が高いことを見出している。ただし、労働政策研究・研修機構(2007)は、転職結果への影響は確認していない。ハローワークからの入職者には失業者や女性、中高年、地方居住者、中小企業の従業員が多く、外部労働市場でミスマッチを起しやすいと指摘されている(中村二郎(2002)等)。

以上より、求人広告、人材紹介、ハローワークというフォーマル3経路と転職結果の関係は次のように特徴づけられる。離職期間、賃金変化、満足度すべての点で、ハローワークは他の2つの経路ほど肯定的な影響は及ぼさず、むしろ負の影響を及ぼす可能性がある。人材紹介は賃金変化、満足度に肯定的に寄与する。求人広告はハローワークと人材紹介の間に位置すると思われるが、統計的に定かな特徴づけは必ずしもできていない。

入職経路と転職結果の因果関係は、経路が有す性質によって説明される。だが、もうひとつの重要な観点に、観察不能な要因による入職経

路のすみわけがある。例えば、人材紹介のマッチング精度が高いとの結果が得られるのは、人材紹介からの入職者が外部労働市場で優位な立場にあるかもしれない。ハローワークのマッチング精度が低いとの結果が得られるのも同様である。上野ほか(2004)がマッチング関数を用いて実証したように、求職者の経路選択行動はランダムではないため、既存研究の大半がこの入職経路と転職結果の内生性に言及している。観察不能な意欲や能力によるすみわけのバイアスをコントロールすることは難しいが、黒澤(2005)はDifference in Differencesマッチング法を用いてバイアスを緩和している。ただし、この方法は分析対象のサンプル数が一定以上必要との制約がある(星野(2009))。ほとんどの研究は定性的に考察を加えるにとどまっている。

### III. 研究の概要

#### III-1. 目的

先行研究のレビューから、人的つながりや人材紹介など「人」を介した転職は、良好な結果につながると考えられる。情報の非対称性が緩和され、求職者と職場の相性のような必ずしも言語化できない観点でもマッチングがはかられるためだ。人材紹介の優位性は人的つながりほど安定的に実証されてはいないものの、児玉ほか(2005b)は、人材紹介に「円滑な労働移動を促進する意義がある」、黒澤(2005)は「今後大きな役割を果たす可能性を秘めている」と述べる。労働政策研究・研修機構(2006)は、欧州では長期失業者にとって最も有効な再就職支援策のひとつが職業相談やコンサルティングだったという。

本研究では、このような人を介す『支援型』転職が、求職者が独りで求職活動を行う『自立型』転職よりも良好な転職結果につながることを、ハローワークを例にとって実証する。

ハローワークを選択する理由は2つある。1つには、キャリア・コンサルティングの普及やIT化の進展によって、ハローワークの活用度に濃淡が生まれていると予想されるからである。ハローワークを人材紹介会社同様、職業紹

図表2 ハローワークから入職した者の主な属性

属性	構成比	属性	構成比	属性	構成比			
最終学歴	中学・高校	20.9	転職前職種	事務	31.6	退職理由	自発的	64.6
	高専・専門・短大	21.4		営業	24.1		非自発的	35.4
	大学・大学院	57.7		IT技術	11.0	1番の退職理由	キャリアアップ	12.2
家計支持者	自分のみ	61.7		機電技術	9.6		処遇評価不満	22.6
				その他	23.8		労働条件不満	18.6
転職時年齢	25-34歳	50.7	転職前業種	製造業	22.3		倒産・リストラ	23.5
	35-44歳	27.8		卸売・小売業	15.9	好条件を求めて	13.9	
	45-54歳	21.4		サービス業	18.6	家族・その他	9.3	
居住地	都市部	34.5		情報通信業	11.0	転職先決定前離職		82.0
				その他	32.2			
転職前会社規模	50人未満	42.3	転職前役職	役職なし	59.1	転職前年収	平均値(万円)	373.2
	50~300人未満	28.7		主任クラス	21.1		標準偏差	182.9
	それ以上	29.0		それ以上	19.8			

サンプル数345 単位%

介機能として利用する求職者もいれば、ただの情報収集源として利用する求職者もいるだろう。人を介する『支援型』モデルが有用だとすれば、それはハローワークという単独経路内でも、『自立型』『支援型』の差異として抽出できるはずである。

2つめの理由は、人的つながりや人材紹介の優位性は、既に多くの先行研究によって指摘されているからだ。内生性の問題は残る課題となっているが、ハローワークという経路内で検討するうえでは、人的つながりや人材紹介ほど深刻な問題ではないと考える。なぜなら、ハローワークは求職者に広く門戸が開かれ、原則希望すれば希望したサービスを受けられる選抜性の低い経路だからだ<sup>5</sup> (中村天江(2011))。相談サービスを活用する者に偏りがあったとしても、それは求職者が選択可能な違いであり、人的つながりや人材紹介とは性質が異なる。

### III-2. 分析対象と調査データ

以降の分析では、日本型雇用システムの中心に位置づけられてきた男性・正社員のホワイトカラー職種に絞って検討を行う。利用データは、リクルートワークス研究所が2010年9月30日~10月4日、インターネット調査会社のパネルに対して実施した「ホワイトカラー正社員の転職プロセス調査2010」である。入職経路

と年齢で割付を行い1709人から回答を得た。ハローワークから入職した転職時25歳以上54歳以下の求職者で、異常値や明らかに矛盾のある回答を除外した345人を分析対象とする。1つでも欠損値が観察された回答者は、当該の分析から外す。ただし、どの項目も選択しないことが論理的に可能な場合は、無回答でも選択ゼロとして処理した。

図表2の属性分布は、既存研究で示されてきたハローワーク利用者の特徴と整合的である。

## IV. ハローワークからの入職者

### IV-1. 利用深度の定義

ハローワークから入職した者の「利用したサービス(複数回答)」をまとめたのが図表3である。「求人情報の閲覧」が最も多く、「失業給付の申請」「窓口での質問・相談」と続く。「予約制のキャリア面談」や「職業訓練プログラム」の受講者はそれほど多くない。

図表3 ハローワークで利用したサービス(複数回答)

失業給付の申請	73.3
求人情報の閲覧	95.1
職探しセミナーや企業面接会への参加	21.7
職業訓練プログラムの受講	14.8
窓口での質問・相談	72.5
予約制のキャリア面談	12.8
その他	.6

単位%



まず、『自立型』と『支援型』のどちらになるかを規定するのは、失業給付の受給有無である。失業給付を受けていると、『支援型』になる確率が16.0%高い。これは、ハローワークが失業給付手続きの機能を有すただひとつの需給調整機関だからだろう。手続きのために定期的にハローワークに通うなかで、各種サービスの認知・利用機会が増える。通う必要がなければ、情報収集手段のひとつとしてハローワークを活用するとどまるのも自然である。また、年収が多い場合は『自立型』に、少ない場合は『支援型』になる。求人広告や人材紹介と異なり、企業が無料で出稿できるハローワークには、賃金水準の低い求人が多いため(連合総合生活開発研究所(2006))、前職の収入が多い求職者ほど意に沿う求人が少なく、本格的な利用にいたらないと考えられる。

次に、『支援型』のなかで「窓口のみ」と「面談あり」にわける要因をみてみよう。失業給付を受けていると、「面談あり」になる確率が高い。これは、前述したように手続きのための来所ややりとりが、各種サービスの利用機会につながるからだ。大学・大学院を卒業している求職者ほど、キャリア面談を利用しているのは、情報収集能力が高く、キャリア・コンサルタントらの助言を積極的に活用しているのかもしれない。

## ②求職プロセスの違い

求職プロセスを、求人情報を閲覧し応募先を検討する「情報収集段階」、書類を提出し選考にのぞむ「応募段階」、内定が出て入社企業を決定するまでの「内定段階」の3つにわけ、それぞれにかけた期間や検討した企業数の平均をまとめたのが図表5である。まず『自立型』『支援型』について、次に『支援型』のなかで「窓口のみ」「面談あり」で差がないかをt検定とウェルチの検定で判定した。

『支援型』は『自立型』より、「検討した企業数」や「利用経路数」が多い。それ以外の項目では統計的に有意ではないものの、『支援型』の方が、情報収集段階の期間が長く、応募段階、内定段階の期間が短い。「応募した企業数」「選

考を受けた企業数」は多いが最終的に「内定をもらった企業数」は同じなので、応募率や内定率は低くなっている。これらより、『支援型』は『自立型』に比べ、希望通りの転職先をみつけるのが難しく、情報収集の初期段階で時間と手間がかかっている様子がうかがえる。

次に、『支援型』のなかで「窓口のみ」と「面談あり」を比べると、「面談あり」は「応募した企業数」は多いが「内定をもらった企業数」がほとんど変わらないため、内定率が低い。内定段階の活動期間は短く、内定が出て以降は迷うことなく入社を決めている。

これらをまとめて、『自立型』『窓口のみ』『面談あり』を比較すると、次の傾向が確認される。『自立型』『窓口のみ』『面談あり』と利用深度

図表5 求職プロセスの違い

	『自立型』	『支援型』	
サンプル数345 有意水準: **1%、*5%			
『支援型』			
「窓口のみ」「面談あり」			
応募行動			
検討した企業数①	10.72	20.18 *	
応募した企業数②	8.07	11.35	
選考を受けた企業数	4.38	5.00	
内定をもらった企業数	1.38	1.38	
応募率(=②/①)	.784	.707	
内定率(=③/②)	.469	.320	
活動期間(週)			
情報収集段階	8.07	10.30	
応募段階	3.96	3.72	
内定段階	3.11	2.63	
利用経路数			
情報収集段階	1.94	2.76 **	
応募段階	1.72	2.21 **	
内定段階	1.54	1.79 *	
サンプル数255 有意水準: **1%、*5%			

が深くなるにつれ、求職活動の初期段階での情報収集に時間と手間をかけ、内定が出て以降迷う時間は少ない。希望通りの転職が容易な者ほど利用深度は浅く、困難な者ほど深いといえよう。特に『自立型』は、どの段階においても利用経路数が少なく、応募企業数も少ないことから、自分で合格可能な求人を見つけられるのだろう。ただし、3者間の内定企業数やトータルの求職活動期間の差異は小さいため、外部労働市場での優位性とは別に、転職先を熱心・慎重に検討したいという求職者のパーソナリティの違いが、利用深度の違いにつながっている可能性は残る。

#### IV-3. 『支援型』の有用性

##### ①キャリア・コンサルティングの役割

本研究における『支援型』は、厳密な意味でのキャリア・コンサルティングではない。しかし、『支援型』の意義を考察するために、キャ

リア・コンサルティングの援助内容を参考にしよう。厚生労働省(2007)によれば、キャリア・コンサルティングとは、「個人がその適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」と定義される。キャリア・コンサルティングの個別相談は6つのステップで行われる(厚生労働省(2011))。

- ① 自己理解
- ② 仕事理解
- ③ 啓発的経験
- ④ (今後の職業生活設計, 目的の明確化等に係る) 意思決定
- ⑤ (職業選択・求職活動, 能力開発等の) 方策の実行
- ⑥ (新たな仕事への) 適応

図表6 ハローワークを利用して役に立ったこと(複数回答)

分類	項目	『自立型』	『支援型』		
			全体	「窓口のみ」	「面談あり」
① 自己理解	(1) これまでに身につけた能力やスキルが明らかになった	17.8	18.0	15.2	31.8
	(2) 転職で実現したいことや目的がはっきりした	4.4	9.4	9.0	11.4
② 仕事理解	(3) 企業の求人ニーズや転職市場の相場がわかった	17.8	24.7	22.7	34.1
	(4) 希望をかなえるために必要なスキル・能力がわかった	2.2	8.6	7.6	13.6
	(5) 希望にあった求人案件が見つかった	17.8	25.9	25.6	27.3
	(6) 意外性のある求人案件が見つかった	10.0	12.2	10.9	18.2
	(7) (希望外だが)合格可能性の高い求人が見つかった	2.2	11.4	10.4	15.9
④ 意思決定	(8) 今後のキャリア形成の方向性が明らかになった	4.4	9.0	7.6	15.9
	(9) 現実に即した希望の優先順位をつけられるようになった	2.2	11.4	10.0	18.2
	(10) 内定後入社するか意思決定がスムーズにできた	0.0	5.1	2.8	15.9
⑤ 方策の実行	(11) 応募書類の書き方がよくわかった	6.7	21.6	17.5	40.9
	(12) 面接対策を行うことができた	0.0	12.5	8.5	31.8
	(13) 面接日程等、スケジュールを調整してくれた	10.0	25.9	25.1	29.5
	(14) 応募先企業に条件交渉や口添えをしてくれた	3.3	17.3	18.0	13.6
	(15) 不合格になった場合の理由のフィードバックがあった	0.0	2.4	2.4	2.3
	(16) 前職の退職手続きがスムーズに行えた	2.2	3.5	3.8	2.3
	(17) 転職先がなかなか決まらなくても転職活動を続けられた	2.2	13.3	10.0	29.5
	(18) 忙しくて十分時間が割けなくても転職活動を続けられた	1.1	2.7	2.8	2.3
	(19) 受け身な姿勢でも担当者転職活動を進めてくれた	1.1	7.1	6.2	11.4
⑥ 適応	(20) 入社に向けた準備や心構えがわかった	2.2	7.5	7.1	9.1
	(21) 高い意欲やモチベーションで入社することができた	2.2	4.3	3.8	6.8
	(22) 入社後、会社になじむまでアドバイス等を受けられた	0.0	3.5	2.8	6.8
	(23) 入社後すぐに辞めたくなかったが思いとどまる事ができた	0.0	0.4	0.0	2.3
	(24) その他	18.9	10.2	11.8	2.3
サンプル数		90	255	211	44

単位%

この6ステップをもとに、「ハローワークを利用して役に立ったこと（複数回答）」をまとめたのが図表6である。(5)~(7)の「求人案件が見つかった」という項目は、⑤方策の実行にも分類可能だが、そのように分類すると選択肢のほとんどが⑤方策の実行に含まれるため、求職活動という状況特性を考慮し②仕事理解に分類した。インターシップなどの就業前体験をさす③啓発的経験は該当する項目がないため、分類軸として採用しなかった。

## ②『支援型』の効能

『自立型』よりも『支援型』がハローワークで役に立ったとあげた項目は、(11)応募書類の書き方、(13)スケジュール調整、(14)条件交渉や口添え等、⑤方策の実行が中心である。スケジュール調整や口添えは、職業紹介の仕組みそのものである。『自立型』は、従来からあるハローワークの仕組みをあまり評価せずに転職していることになる。この点は、ハローワークを単なる情報収集手段として利用する求職者が発生しているとした本研究の問題意識と一致する。『支援型』が、⑤方策の実行以外で役に立ったと感じているのは、(4)希望をかなえるための必要なスキル・能力の理解、(7)希望外だが合格可能性の高い求人への発見、(9)現実に即した希望の優先順位づけである。これらはいずれも、希望条件と現実の調整という点で共通する。独りで合格可能な求人を見出している『自立型』の求職プロセスと裏表の関係といえよう。

また、「面談あり」の求職者は「窓口のみ」に比べ、①自己理解の(1)能力やスキルの明確化、④意思決定の(10)入社意思決定、⑥適応の(23)入社後の早期離職の抑止などをあげる割合が高い。キャリア面談では、眼前の選考対策にとどまらないサポートが行われている。「面談あり」には、(17)転職先が決まらない中での転職活動の継続をあげる者も3割近く存在しており、ハローワークにおけるキャリア面談が、転職困難者を支援している様子が浮かびあがる。

## V. 転職結果への影響の分析

### V-1. 利用深度と転職結果

ここからは、ハローワークの活用の仕方によって、転職結果に違いがあるのか確認していこう。先行研究では、転職結果の指標として「賃金変化」「転職後の総合満足度」「離職期間」などがよく使われる。本研究では、転職直後の「賃金変化」「満足度」「モチベーション」「リアリティショック」「離職意向」「6カ月以内の早期離職」を、転職結果の指標として採用する。説明変数は図表2と利用深度の変数とし、被説明変数は上記の変数とした。推定方法は、「賃金変化率」はOLS、「満足度」「モチベーション」「離職意向」は3段階の順序プロビット、「リアリティショック」「6カ月以内の早期離職」はプロビットである。結果を図表7と図表8の【A】にまとめた。加えて、説明変数の利用深度を『自立型』『支援型\_\_窓口のみ』『支援型\_\_面談あり』に3分割した分析【B】、利用深度のかわりに「ハローワークを利用して役に立ったこと」にした分析【C】を行い、図表8にあわせてまとめている。

まず、分析【A】からみてみよう。『支援型』で入職すると、統計的に有意に賃金変化に正の影響がある。仕事のモチベーションを高める効果も確認できる。リアリティショックを受けているが、リアリティショックは事前期待と現実のギャップによって発生するため、動機づけの反作用として発生しているのだろう。『支援型』からの入職によってモチベーションは18.1%高まるが、リアリティショックの発生率は3.4%増えるにとどまっており、動機づけの効果の方が高い。

次に、利用深度を『自立型』『支援型\_\_窓口のみ』『支援型\_\_面談あり』に3分割した分析【B】をみる。「窓口のみ」はモチベーションとリアリティショックに、「面談あり」は賃金変化に、統計的に有意に正の影響がある。他の被説明変数については、統計的に有意な影響はない。同じ『支援型』でも窓口と面談で効果が異なるのは、それぞれが主に担う役割が違うからだ。窓口では、転職手続きの教授や希望と現実をすりあわせた案件の提示が、キャリア面談

図表7 転職結果に影響を与える要因

	(1) 賃金変化 OLS		(2) モチベーション 順序プロビット推定		(3) リアリティショックあり プロビット推定	
	係数	t値	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値
属性						
(転職時25-34歳)						
転職時35-44歳	-0.0774	-1.8869 *	-0.0511	-0.7449	.0103	.8334
転職時45-54歳	-0.1440	-2.9716 ***	-0.1167	-1.4208	.0202	1.5505
(学歴_専門・短大他)						
学歴_中学・高校	-0.0503	-1.0584	.1247	1.6539 *	-0.0437	-2.1587 **
学歴_大学・大学院	-0.0471	-1.1421	.1468	2.1769 **	-0.0269	-2.1091 **
家計支持者	.0826	2.4461 **	-0.0047	-0.0829	-0.0117	-1.1102
子供あり	-0.0106	-0.2874	.0696	1.1372	.0064	.5433
地方居住	-0.0411	-1.2472	-0.0662	-1.132	.0234	1.9834 **
前職						
(職種_その他)						
職種_事務・企画	.1228	2.8915 ***	-0.0469	-0.6622	.0181	1.4542
職種_営業	.0784	1.7233 *	-0.0571	-0.7435	.0148	1.1273
職種_IT技術	.0458	.7165	-0.1439	-1.3245	-0.0139	-0.5904
職種_機電技術	.0732	1.2016	-0.1133	-1.0915	.0243	1.8279 *
(業種_その他)						
業種_製造業	.0042	.0998	.0453	.6410	-0.0064	-0.4476
業種_卸・小売業	-0.0126	-0.2683	-0.0192	-0.2456	-0.0536	-2.4318 **
業種_サービス業	-0.0096	-0.2085	-0.0904	-1.1866	.0015	.1054
業種_情報通信業	.0355	.5876	.0946	.9602	-0.0011	-0.0552
会社規模	-0.0162	-2.9522 ***	-0.0280	-1.1839	.0145	.5540
管理職	-0.0318	-0.7825	.0305	.4513	.0162	1.4104
年収	-0.0005	-5.2475 ***	.0002	.5519	-0.0003	-0.5471
転職経緯						
非自発的転職	-0.0064	-1.400	.1038	1.3375	-0.0223	-1.3621
(退職理由_その他)						
退職理由_キャリアアップ	-0.0228	-0.4131	-0.0963	-1.0290	.0024	.1385
退職理由_待遇不満	-0.0121	-0.2670	-0.0886	-1.1466	.0007	.0451
退職理由_労働条件不満	-0.0050	-0.1020	-0.0658	-0.7959	-0.0306	-1.5608
退職理由_倒産・リストラ	-0.0392	-0.7158	-0.1723	-1.8020 *	.0127	.7898
転職先が決まる前に離職	-0.1241	-2.6691 ***	-0.0003	-0.0032	.0296	1.5661
失業給付あり	-0.0229	-0.5598	-0.0727	-1.0734	.0076	.5484
正社員転職2回目以上	.0302	.6560	.0145	.1876	.0133	.7968
利用深度						
『支援型』	.0662	1.8351 *	.1812	3.0361 ***	.0335	2.3637 **
切片		2.7700		.2088		2.0960 **
サンプル数		343		343		343
疑似決定係数		.2506		.1087		.1719

  

	(4) 満足度 順序プロビット推定		(5) 早期離職意向なし 順序プロビット推定		(6) 6カ月以内離職あり プロビット推定	
	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値
属性						
(転職時25-34歳)						
転職時35-44歳	-0.1206	-1.9102 *	-0.0737	-1.0303	.1103	.8553
転職時45-54歳	-0.1293	-1.7515 *	-0.0622	-0.7365	.3341	2.3087 **
(学歴_専門・短大他)						
学歴_中学・高校	.0570	.7555	.1859	2.2661 **	-0.0122	-0.0892
学歴_大学・大学院	.1622	2.5394 **	.1008	1.4414	-0.1907	-1.5715
家計支持者	.0278	.5221	.0855	1.4614	-0.4042	-3.5734 ***
子供あり	.0376	.6459	-0.0257	-0.3993	-0.1461	-1.1654
地方居住	-0.0116	-0.2236	-0.0878	-1.5152	.0430	.3765
前職						
(職種_その他)						
職種_事務・企画	-0.0550	-0.8299	-0.0592	-0.8094	-0.0922	-0.7124
職種_営業	-0.0610	-0.8601	.0314	.3908	.1602	1.2010
職種_IT技術	-0.0304	-0.3042	-0.0058	-0.0531	-0.1021	-0.4965
職種_機電技術	-0.0577	-0.6117	-0.0323	-0.3029	-0.1598	-0.7164
(業種_その他)						
業種_製造業	.0008	.0118	.0378	.5069	.0317	.2303
業種_卸・小売業	-0.0348	-0.4743	-0.0317	-0.3890	.0716	.4889
業種_サービス業	-0.1287	-1.8577 *	-0.0283	-0.3562	-0.0301	-0.1998
業種_情報通信業	-0.0322	-0.3411	-0.0577	-0.5566	.0624	.3307
会社規模	-0.0463	-2.0358 **	-0.0127	-0.5293	.0503	1.2207
管理職	-0.1240	-1.9965 **	.0161	.2293	-0.0624	-0.4556
年収	.0003	.6230	-0.0007	-1.6388	-0.0002	-0.2927
転職経緯						
非自発的転職	.1594	2.1592 **	.0295	.3649	-0.1216	-0.8247
(退職理由_その他)						
退職理由_キャリアアップ	.0004	.0041	.0164	.1733	-0.0458	-0.2854
退職理由_待遇不満	.0047	.0650	.1338	1.6927 *	-0.2097	-1.4526
退職理由_労働条件不満	.1019	1.3018	.1043	1.2471	-0.1299	-0.9521
退職理由_倒産・リストラ	-0.0556	-0.6486	.0488	.5123	-0.1856	-1.0398
転職先が決まる前に離職	-0.0593	-0.7953	-0.0894	-1.0970	-0.0941	-0.5713
失業給付あり	.0117	.1808	.0549	.7791	.1291	.9601
正社員転職2回目以上	-0.0729	-0.9791	.1305	1.6904 *		
利用深度						
『支援型』	-0.0172	-0.3021	.0523	.8474	-0.0551	-0.4677
切片		.2514		-0.4538		1.0760
サンプル数		343		343		343
疑似決定係数		.1130		.0988		.2606

( )内リファレンスグループ 有意水準:\*\*\*1%、\*\*5%、\*10%  
 順序プロビット推定 (2)(4)(5)は低い・どちらともいえない・高いの3段階、限界効果はどちらともいえないが起点  
 (6)の推定では「正社員転職2回目以上」は説明変数から除外してある

図表8 転職結果に影響を与える要因

分析パターン		(1) 賃金変化 OLS	(2) モチベーション 順序プロビット	(3) リアリティショック プロビット	(4) 満足度 順序プロビット	(5) 早期離職意向 順序プロビット	(6) 6カ月以内離職 プロビット
<b>【A】利用深度</b>							
『支援型』	係数/限界効果	.0662 *	.1812 ***	.0335 **	-.0172	.0523	-.0551
	t値/漸近t値	(1.8351)	(3.0361)	(2.3637)	(-.3021)	(.8474)	(-.4677)
	疑似決定係数	.2506	.1087	.1719	.1130	.0988	.2606
<b>【B】利用深度</b>							
「窓口のみ」	係数/限界効果	.0564	.1893 ***	.0161 **	-.0084	.0555	.0000
	t値/漸近t値	(1.5384)	(3.1767)	(2.3676)	(-.1440)	(.9061)	(-.3822)
「面談あり」	係数/限界効果	.1243 **	.1020	.0092	-.0687	.0244	.0000
	t値/漸近t値	(2.2837)	(1.2102)	(1.3914)	(-.8156)	(.2660)	(-.7533)
	疑似決定係数	.3144	.1121	.1721	.1150	.0992	.2628
<b>【C】役に立ったこと</b>							
①自己理解	係数/限界効果	-.0096	.1133 **	-.0401	.1348 ***	-.0496	-.0085
	t値/漸近t値	(-.2418)	(2.0783)	(-1.2124)	(3.0163)	(-.8244)	(-.0767)
②仕事理解	係数/限界効果	.0196	.0575	-.0353	.1240 ***	.1703 ***	-.1389
	t値/漸近t値	(.6133)	(1.2441)	(-1.4215)	(3.0862)	(3.5003)	(-1.5614)
④意思決定	係数/限界効果	-.0228	-.0003	.0128	-.0139	-.0232	-.2019
	t値/漸近t値	(-.5139)	(-.0044)	(.3894)	(-.2463)	(-.3386)	(-1.4164)
⑤方策の実行	係数/限界効果	.0423	.0638	.0623 **	-.0301	.0737	-.0673
	t値/漸近t値	(1.2975)	(1.3566)	(2.4386)	(-.7407)	(1.4879)	(-.7474)
⑥適応	係数/限界効果	.0575	.1661 **	-.1769 ***	.1439 **	.0986	-.0862
	t値/漸近t値	(1.0575)	(2.3023)	(-2.7409)	(2.5225)	(1.2330)	(-.5206)
	疑似決定係数	.2423	.1307	.2118	.1965	.1520	.3149

有意水準:\*\*\*1%、\*\*5%、\*10%

他の説明変数は図表7と同じ

【A】【B】利用深度のリファランスグループは『自立型』

では、賃金など希望通りの転職が難しい求職者のサポートが行われている。

窓口でのやりとりを通じてモチベーションが高まる理由は2つ考えられる。1つめの理由は、ハローワークの職員らが客観的な就業条件のマッチングだけでなく、求職者の心理的な側面も意識しているからだ。職業紹介に従事する多くの職員は、求職者が転職先で定着し活躍するのに意欲がいかに重要か認識している。キャリア・コンサルティングの普及にともない、よりそのような視点が重視されるようになった可能性がある。2つめの理由は、ハローワークに来所して仕事を探す過程で、たびたび目にする他の求職者の姿ではないだろうか。仕事探しに苦労している求職者をみれば、「大変なのは自分だけではない」と励まされる。懸命に仕事を探している求職者からは、「自分ももっと頑張らねば」と思う。こうして求職活動に熱心に取り組む結果、転職後のモチベーションも高まるのではないかと<sup>8</sup>。ハローワークという集团的

な場で求職活動を行う心理的な影響について考える必要がある。

次にキャリア面談における賃金変化への正の影響についてである。従来、ハローワークから入職すると賃金は下がるとされ、この事実はハローワークのマッチング精度が他の経路より低いとみなされる原因になってきた。ところが、上記の結果は、職員らの助言をうまく活用すれば、ハローワークが保有する求人案件内という制約はあるものの、相対的には条件の良い転職が可能であることを示唆する。転職前後の平均年収を確認すると、『自立型』は転職前406万、転職後339万(下落率16.5%)、「窓口のみ」は転職前353万、転職後323万(下落率8.5%)、「面談あり」は転職前403万、転職後364万(下落率9.7%)である。すべての利用深度で年収は下がっているものの、『自立型』よりも『支援型』の方が、『支援型』のなかでは窓口よりもキャリア面談に、賃金下落の抑止効果がある。

## V-2. 「役に立ったこと」と転職結果

続いて、「ハローワークを利用して役に立ったこと」と転職結果の因果関係の分析【C】を確認する。分析【C】では、キャリア・コンサルティングの主要ステップ①～⑥それぞれに属する項目をひとつでも選択していた場合を1,まったく選択していなかった場合を0として説明変数をつくり、図表7と同様の推定を行った。

ハローワークを通じて①自己理解が深められていれば、モチベーションと満足度が高くなる。②仕事理解を深めている場合も、同様に満足度が高くなるが、転職後すぐに辞めたいと感じる割合も高い。外部労働市場のニーズを起点に求職者の希望を調整する仕事理解が必要な求職者には、自己理解が必要な求職者に比べ、妥協的な転職をしなければならないことがある。転職後、「こんな仕事だったら辞めたい」と離職意向が生まれるのだろう。しかし、6カ月以内の早期離職に有意な影響は確認されず、必ずしも辞めているわけではない。図表9に「ハローワークで役に立ったこと」と利用深度のクロス集計をまとめた。キャリア面談を受けている求職者が、②仕事理解をあげる割合が高い。すでに見てきたように希望通りの転職が難しい求職者ほどキャリア面談を利用している。ハローワークの職員からの助言によって希望条件を見直し、転職可能な企業をみつけ転職するものの、転職後不満が発生する。だが、自身の転職の難しさを認識しているのですぐに辞めないという構図が推察される。

図表9 「役に立ったこと」と利用深度

	『自立型』	『支援型』	
		「窓口のみ」	「面談あり」
①自己理解	22.2	20.4	34.1
②仕事理解	42.2	49.8	61.4
④意思決定	6.7	19.0	29.5
⑤方策の実行	24.4	60.2	72.7
⑥適応	4.4	10.4	18.2
サンプル数	90	211	44
		単位%	

再び分析【C】に戻り、⑤方策の実行に着目しよう。⑤方策の実行がサポートされている場合は、リアリティショックのみが統計的に有意

に高くなる。賃金変化や満足度、6カ月以内の離職抑止などポジティブな影響は確認できない。眼前の対策が優先される結果、心理的なケアまで手がまわらないのだろう。⑤方策の実行は、『支援型』の過半数が役に立ったと回答する、求職者のニーズの非常に強いサービスである。労働政策研究・研修機構(2007)でも同様の結果がでている。⑤方策の実行は転職実現のための極めて重要な支援ではあるが、それだけでは良好な転職結果に結びつかないことが示唆される。他のサポートと組み合わせられているかが重要になるが、⑤方策の実行が役に立ったと回答した181人のうち、⑤方策の実行以外何も役に立ったとことがないと回答した者が43.6%存在するのが実態だ。なお、48.1%は②仕事理解、21.5%は④意思決定、19.9%は①自己理解、14.4%は⑥適応も役に立ったと回答する(図表省略)。

新たな仕事への⑥適応まで支援されている場合は、モチベーションは高くなり、リアリティショックも発生しにくい。転職後の満足度も高くなっている。統計的に有意な項目の限界効果を比較すると、⑥適応の影響は①自己理解～⑤方策の実行の影響よりも大きく、適応サポートの有用性がわかる。ただし、実際の定着をあらゆる早期離職意向や6カ月以内離職の抑止効果は確認できず、短期的な効果にとどまっている。

ハローワークを通じて自己理解を深め、新たな仕事への適応までサポートされていると、より良好な転職結果につながる。一方、方策の実行支援だけで転職した場合は、転職は実現できても、良好な結果につながるとはいえない。

## VI. 総括

本研究によって次の3点が明らかになった。第1に、ハローワーク利用者の多様化である。1990年代以降の環境変化により、利用深度にばらつきが発生している。職員らのサポートをほとんど活用しない『自立型』が26.1%、窓口で職員に相談や質問する者が61.2%、キャリア・コンサルタントや担当者との面談も活用する者が12.8%である。

第2に、『自立型』『支援型』をわける要因の特定と、転職結果への影響である。希望通りの転職先を見つけるのが難しい者ほど『支援型』になるものの、『支援型』の転職では、賃金下落が抑えられ、モチベーションが高くなる。『自立型』は、一見、人の手を借りずに転職できているが、賃金が大きく下がり、モチベーションも低い。また、『支援型』のなかでも、キャリア面談を受ける者と、受けない者にも違いがある。キャリア面談では、中長期的なキャリア形成のサポートが行われていると想像しがちだが、実際は、求職活動の継続や処遇維持のサポートが行われている。窓口では、希望と現実と折り合いをつける調整機能が発揮される過程で、新たな仕事への動機づけもなされる。

第3は、ハローワークでどのような支援を受ければ、良好な転職結果につながるかの解明である。書類の書き方や面接対策などの「方策の実行」は、求職活動上欠かせない支援ではあるものの、それだけでは良い転職につながるとはいえない。「自己理解」や「適応」までサポートされた方が、良好な転職結果につながる。とくに「適応」の効果は強力である。

以上より、ハローワークの職員らによる求職者への支援は、キャリア・コンサルティングの初期の理念でもある、「外部労働市場の求人ニーズと、求職者の能力・適正・希望を調整した転職実現」に、効果を有していることが明らかになった。なかでも、心理的な支援を包括するカウンセリングから派生したキャリア・コンサルタントらによるキャリア面談には賃金という客観的な効果が、窓口での職員への相談にはモチベーションという心理的な効果があることは興味深い。また、「適応」サポートは良質なマッチングに高い効果を有することも明らかになった。ただし、現状「適応」までサポートを受けている求職者は少なく、サポートを受けていたとしても、半年後の効果は確認できない。「適応」サポートを受けられる求職者の数の拡大と、定着・活躍のように転職3カ月後、6カ月後まで持続する効果が期待される。

本研究の意義は、入職経路の1/4をしめるハローワークの利用実態を、利用深度という新たな概念を用いて分析したことである<sup>10</sup>。近年、

転職時に利用する経路は併用が進んでおり(中村天江(2011))、今後、入職経路の転職結果への影響は相対的に小さくなると予想される<sup>11</sup>。新規学卒者の就職活動については、自分探し等の「自己キャリア探索行動」、業界研究等の「環境キャリア探索行動」にわける研究が出てきており(竹内倫和・竹内規彦(2010)等)、中途入社者の転職活動についても新たな指標の開発が求められる。

## VI. おわりに

キャリア・コンサルティングなどの支援が普及することによって、求職活動が単なる仕事探しではなく、深い自己理解と長期的なキャリア展望をともなったより充実したものになっているのではないか。ハローワークや人材紹介会社で活躍するキャリア・コンサルタントの増加は、わたしたちにそのような期待を抱かせる。しかし現実には、収入を維持でき、就業環境がまともなやりがいのある仕事に簡単に就けるわけではない。豊かなキャリア・トランジションとして求職活動をとらえるには無理があるとの指摘も少なくない。だが、本研究を通じて、外部労働市場において不利な立場にある求職者が多いハローワークにおいても<sup>12</sup>、相談機能の有用性が明らかになった。

今後の課題は3つある。1つは、ハローワークにおけるキャリア形成支援の在り方に関する議論である。ハローワークの相談機能は転職結果に肯定的な影響を及ぼす。ただし、支援の中心は転職の実現であり、転職後の定着や活躍といった持続的な効果は確認されない。ハローワークにどこまでのサポートを期待するのかは議論の余地がある。

2つめの課題は、人材紹介会社を利用した転職においても、同様の結果が得られるのかの確認である。とくに求職活動の過程で自己理解や適応のサポートが行われていれば、良好な転職結果につながるのか検証する必要がある。もし本研究と整合的な結果が得られるのであれば、フォーマルな経路内において、人を介す『支援型』転職の方が『自立型』転職よりも良質なマッチングをもたらすことを構造化できる。

3つめの課題は、求人企業側に視点をおいた分析である。転職の成否は、需給調整機関の介在者だけでなく、受け入れ企業に大きく依存する。採用活動中に人事がどのような対応をし、新たな職場での受け入れ態勢はどうなっているのか。組織再社会化等の既存研究をふまえ、求人企業側の支援と需給調整機関の支援の構造的な異同について分析を試みたい。

2008年9月のリーマンショックに続き、2011年3月、東日本大震災が発生した。日本の雇用環境を揺らぐ事態である。求職者の就業を支援するために、需給調整機関におけるキャリア・コンサルタントやジョブサポーターの増員が政府によって行われた。このような専門家の介在によって、異なる職種、産業、組織風土、土地勘のない地域...への求職者の非連続な転職をスムーズに支援することが、今まで以上に社会から期待されている。

## 注

1 シルバー人材センター等を含む公共職業安定所。本稿ではハローワークという表記で統一する。

2 「しごと情報ネット」や「ハローワークインターネット」で求人企業の連絡先が公開されていれば、求職者は直接電話して応募できる。

3 フォーマルな経路とは、求人広告、公私の職業紹介所、大学や専門機関による面接や職業紹介等である(Granovetter(1995))。

4 雇用動向調査によれば公的職業紹介機関からの入職者は全入職者の約1/4を占める。

5 人材紹介会社では、転職実現が容易な求職者には手厚く、困難な求職者には手薄なサービスが提供される。担当者の経験と知識にもとづいて判断されるため、定量調査では把握できない転職実現性にかかわる要素が考慮されている可能性が高い。

6 求職者へのサービスプログラムの運営は各ハローワークに任されている。予約制のキャリア面談というメニューの有無や、その範囲もハローワークによって違う。

7 ハローワークで職業訓練プログラムを受けるには窓口の職員に相談する必要がある。

8 守島(2001)は主体的に求職活動に取り組み、選択肢が多いほど、転職後の満足度が高いと指摘する。

9 Akerlof, Rose and Yellen(1998)など、転職後の満足度が離職率を下げる事が明らかになっている。

10 これまでハローワークの活用実態の分析は、特定のハローワークでの聞き取り調査やアンケート調査が中心だった。全国の求職者を対象とした本研究の結果は、特定のハローワークの特徴を抽出したのではなく、一定の客観性が保証されるという点にも意義があ

ると思われる。

<sup>11</sup> 守島(2001)、森山(2009)等、入職経路が転職結果に及ぼす影響は統計的に有意に確認されないとの結果も存在する。特に転職後の生産性の発揮など時間経過をとまなう転職結果は、転職先の職場や人間関係に大きな影響を受けるため、入職経路や転職時の利用経路にのみ原因を求めるのは無理がある。

<sup>12</sup> ただし、地方居住の主婦のように自宅から通える範囲で時間を限って働きたいなどの理由で、ハローワークを積極的に活用する求職者も存在する。このような求職者を外部労働市場でミスマッチが起りやすいと位置づけるのは適切ではない。

## 参考文献

- Akerlof, G.A., A.K. Rose and J.L. Yellen, 1998, "Job switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market" Brookings Papers on Economic Activity, vol.1998, No.2, pp495-582
- Granovetter, M.S., 1973, "The strength of weak ties" American journal of sociology, vol78:1360
- Granovetter, M.S., 1995, "Getting a job: A study of contacts and careers" Chicago: The University of Chicago Press (渡辺深沢『転職—ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房, 1998)
- 伊佐勝秀, 2003, 『IT化時代における公共職業紹介サービスの課題』統計研究会労働市場委員会
- 上野有子・神林龍・村田啓子, 2004, 「マッチングの技術的効率性と入職経路選択行動」『ESRI Discussion Paper Series』106。
- 黒澤昌子, 2002, 「中途採用市場のマッチング—満足度, 賃金, 訓練, 生産性」『日本労働研究雑誌』44(1):71-85。
- , 2005, 「ハローワークの評価」『「官製市場」改革』八代尚宏編著, 日本経済新聞社:163~186。
- 玄田有史, 2002, 「リストラ中高年の行方」『リストラと転職のメカニズム—労働移動の経済学—』玄田有史・中田喜文編著, 東洋経済新報社:25-49。
- 厚生労働省, 2006, 『「キャリア・コンサルティングに関する実態調査」(2006年度)』
- , 2007, 『「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書』
- , 2011, 「キャリア・コンサルティングとは?」『職業能力開発情報—スキルアップ応援します—』  
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/index.html>, 2011.3.11)。
- 児玉俊洋・阿部正浩・樋口美雄・松浦寿幸・砂田充, 2005a, 「入職経路の日米欧比較分析」『労働市場設計の経済分析—マッチング機能の強化に向けて』樋口美雄・阿部正浩・児玉俊洋編著, 東洋

- 経済新報社:145-209。
- 児玉俊洋・阿部正浩・樋口美雄・松浦寿幸・砂田充, 2005b, 「入職経路はマッチング精度にどう影響するか —ハローワークと他の入職経路の比較」『労働市場設計の経済分析 —マッチング機能の強化に向けて』樋口美雄・阿部正浩・児玉俊洋編著, 東洋経済新報社:87-144。
- Chae, In-Seok・守島基博, 2002, 「転職理由と経路, 転職結果」『日本労働研究雑誌』44(9):38-49。
- 竹内倫和・竹内規彦, 2010, 「新規参入者の就職活動プロセスに関する実証分析」『日本労働研究雑誌』596:85-98。
- 中村二郎, 2002, 「転職システムとしての公共職業紹介機能」『日本労働研究雑誌』44(8)。
- 中村天江, 2011, 「転職経路の「すみわけ」に関する分析—ホワイトカラー正社員の転職活動の実態—」『Works Review』vol6。
- 日本労働研究機構, 2003, 『転職のプロセスと結果』。
- 星野崇宏, 2009, 『調査観察データの統計科学: 因果推論/選択バイアス/データ融合』岩波書店。
- 守島基博, 2001, 「転職経験と満足度—転職ははたして満足をもたらすのか」『転職の経済学—適職選択と人材育成』猪木武徳・連合総合生活開発研究所編, 東洋経済新報社:141-165。
- 森山智彦, 2009, 『正規社員の転職と経路』。
- 連合総合生活開発研究所, 2006, 『雇用ミスマッチの分析と諸課題—労働市場のマッチング機能強化に関する研究報告書』。
- 労働省, 2000, 『「今後の職業能力開発の在り方に関する研究会」報告書』。
- 労働政策研究・研修機構, 2006, 「長期失業者の求職行動と就業意識」。
- , 2007, 「ハローワーク求職者の求職行動に関する調査」。
- 渡辺深, 2001, 「ジョブ・マッチング—情報とネットワーク」『日本労働研究雑誌』43(10):19-27。

## 謝辞

同志社大学社会学部産業関係学科助教森山智彦氏, キャリアカウンセリング協会吉田優子氏, シニア産業カウンセラー内海仲子氏, リクルートエージェント高崎透氏他さまざまな需給調整機関で働く方々から有益な助言を頂戴しました。ここに記して深く感謝いたします。なお, 本稿の誤りはすべて筆者に帰します。