



RIETI Discussion Paper Series 04-J-028

資格と一般教育訓練の有効性—その転職成功に与える効果

阿部 正浩
経済産業研究所

黒澤 昌子
政策研究大学院大学

戸田 淳仁
慶應義塾大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所
<http://www.rieti.go.jp/jp/>

「資格と一般教育訓練の有効性—その転職成功に与える効果」*

阿部正浩⁺・黒澤昌子⁺⁺・戸田淳仁⁺⁺⁺

要旨

本稿の目的は、近年その重要性を増している個人による人的投資が所得や転職にどう影響しているかを検討することである。本稿では、個人の人的資本投資への資金的制約を緩和すると考えられる教育訓練給付金制度について、その利用実態をアンケート調査より明らかにし、給付受給者と非受給者の所得を比較することを通してその効果を計測している。また、ある民間人材紹介会社の業務データを用いて、転職における資格の有効性を検証することも行った。分析の結果、以下のような事実が観察された。

(1) 企業内訓練の対象外とされやすい長期失業者や多数の非正規就業者は教育訓練給付についても利用対象外にされており、とくに就業者のなかでも、30歳以降の女性の対象者比率が男性に比べて大きく下回っていることがわかった。また、給付金制度が対象とする教育訓練はどの企業でも通用すると考えられるスキルの形成を行うと考えられるが、我々の分析ではその所得面への影響を捉えることは出来なかった。給付金が対象としている教育訓練が職務上の能力を高めていないという可能性もある。

(2) 資格は人的投資の結果としてのスキルレベルを公的に示すメルクマールであるが、それは転職内定に対しては効果を持たないが、書類通貨には通過確率を高めるという効果はあることが確認された。また、IT関連業種においては、資格は有意に転職内定を高める効果があった。

キーワード：教育訓練給付金制度、資格、転職成功、

JEL Classification: J24、J63、J68

* 本稿の作成にあたり、RIETI 労働移動研究チーム各位およびリサーチセミナー参加者からは有意義なコメントを頂戴した。ここに記して感謝する次第である。

⁺ 獨協大学経済学部、経済産業研究所ファカルティフェロー。

⁺⁺ 政策研究大学院大学

⁺⁺⁺ 慶應義塾大学大学院経済学研究科

1. はじめに

これまでの日本では、長期雇用を前提に企業内訓練によって熟練労働者に育てるという職業教育・訓練のやり方が大勢を占めてきた。しかしながら、長期的な経済の低迷や国際競争の激化が進む中で、企業は人件費や人材育成費の削減傾向を強め、代わりに労働者個人に主体的な自己啓発を求めるようになってきている。その一方で、企業による雇用保障機能の弱体化は、労働者が自己防衛のために自律的・自発的に能力開発を行うインセンティブをも高めつつある。

このように、人的投資の在り方は今や企業主導型から個人主導型へと変革を迫られている。それに伴い、政府の介入においても、従来のように企業での再訓練を通して雇用維持を促進させる支援よりも、むしろ経済全体における適材適所の効率を高める支援、とくに衰退分野から成長分野への人的資源の移行を促す政策として、労働者個人の人的投資や求職活動を支援する施策、すなわち情報の整備や教育費の援助などの重要性が高まっている。

労働者個人による人的投資が効率的に行われるために必要な支援は、情報の整備や教育費の援助などである¹。とくに、労働者個人への資金面の支援は、人々の選択を通して訓練機関の競争を促進しつつ、資金制約による人的資本への過少傾向を緩和することが期待される。わが国では1998年に教育訓練給付制度が開始され、労働者個人に対する職業訓練費用の補助がはじめて制度化された。しかしながらその実態や効果についてはまだ明らかにされていないことが多い。本稿の第一の目的は、教育訓練給付の利用実態を業務統計より明らかにし、給付受給者と非受給者の所得を比較することを通してその効果を計測することである。

本稿の第二の目的は、転職における資格の検証である。個人による人的投資を過少にさせるもうひとつの要因として、どういった知識や技術が労働市場で将来どれだけの収益をもたらすのかについての不確実性があるが、資格はそうした不確実性を緩和できる可能性をもっている。労働者の能力を求人側が採用時に知ることは難しい。とくに、日本のように解雇コストの高い労働市場においては、こうした情報の非対称性が雇用主と労働者との良質なマッチングを阻む要因となる可能性は高い。マッチングの成立に資格の存在が与える影響を検証する。

以下ではまず厚生労働省の業務統計ならびにリクルート社の「ワーキングパーソンズ調査2002（以下WP02調査）」を用いて教育訓練給付制度の実態と問題点について考察した上で、第3節ではWP02調査を用いた教育訓練給付利用の所得への影響についての計量分析を行う。第4節では、ある民間の人材紹介会社（以下A社と呼ぶ）の業務データに基づき、A社の仲介した求人と求職のペア（マッチ）が内定に至る確率に資格がどのような影響を与えるかを検証する。

¹ 人的投資に関する公的介入の理論的根拠については黒澤(2001)を参照されたい。

2. 教育訓練給付制度：制度と問題点

教育訓練給付制度とは、働く人の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度である（厚生労働省）。支給対象者は教育訓練の受講開始日において雇用保険への加入期間が5年以上ある一般被保険者（在職者）、または受講開始日において加入期間が5年以上あり、一般被保険者資格を喪失した日が1年以内の離職者である。なお、過去に教育訓練給付金を受給したことがある場合、その時の受講開始日より前の被保険者であった期間は通算しないことになっている。支給対象者が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の80%に相当する額（上限は20万円）をハローワーク（公共職業安定所）より支給される。この制度は1998年12月に発足した。

発足年度から2001年までの受給者数の推移を示したのが図1である。1999年度には男女合わせて約15万人であったものが、2001年度には約28万5千人と受給者数は年々増えている（図1）。受給要件を満たしている女性の数が男性よりも少ないことを考えると、少なくとも2000年度以降は女性の利用率の方が男性よりも高い制度になっていることがわかる。受給者1人当たりの受給額も、99年度の8万8千円から2001年度には13万9千円へと徐々に増えているが、これは2001年1月に支給上限額が30万円に引き上げられたことによると思われる。

教育訓練給付制度の対象となるには一般被保険者期間5年以上という条件を満たす必要がある。女性は男性に比べて、また若年者はそれ以外に比べてそうした要件を満たす対象者が少ないが、対象者に占める利用率はどうなっているのだろうか。給付制度対象者数を近似するものとして「賃金センサス」より年齢階級別に勤続年数5年以上常用雇用者数の推計値を取り出し、その数値に占める受給者比率を男女別にみたものが図2である。図1からも推測された女性の利用率が男性を上回るという状況は、60歳未満受給対象者のあらゆる年齢層でみられ、とりわけ20歳代後半から30代前半にかけての女性利用率は突出して高い。それに対して男性においては、それほど年齢による利用率の違いはみられない。

教育訓練給付制度の適用対象となる指定講座の内容は、語学・簿記等の事務や法務・財務・経営労務・不動産から技術や製造、社会福祉まで多岐にわたる。その数は制度発足時3445講座であったが、その後多くの講座が追加指定され、2002年10月時点では3,428施設、19,116講座に至っている（人材開発研究会(2003)）。分野別に受給者の推移をみると、語学や簿記、ワープロ検定を含む事務処理関係講座の受給者数の伸びが最も顕著になっている（図3）。

このように、制度発足以降、教育訓練給付制度は拡大の一途を遂げてきた。しかしながら、この制度にもいくつかの問題点が考えられる。

第一は指定講座の選定とその内容や実績情報の開示方法にかかわる問題である。労働者個人に対する訓練資金の支援は、各人にどのような訓練をどこで受けるのかについて選択の余地を与えることになるから、訓練機関の競争を促進し、それが市場ニーズに合った良

質な訓練サービスの供給を促すとされる。ただし人々の選択が有効に機能するには、どこで、どのような技能を身に付けることができ、それが自分にどれだけの収益をもたらすのかなどについての情報を、労働者個人がたやすく入手できるような環境が整っていなければならない。

もちろん、いくら情報が開示されても、膨大に与えられた情報をもとに、各人が適切な訓練を選択できるかというそれは難しい。そこに給付の利用対象講座を公的に限定することを通して、講座のクオリティ・コントロールを行う余地が生まれる。教育訓練給付制度の場合、2001年に指定講座の重点化・見直しが行われ、2002年には「訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能な講座」に指定が限定されるようになった（厚生労働省(2003)）。しかしながら、まだその基準はあいまいであり、とりわけ社会的評価の確立した資格が存在しない分野については、職業能力と密接に関連していないような講座が指定されている可能性は高い（樋口、川出（2003））²。

同時に、キャリア・コンサルタント等によるアドバイスの提供も重要である。人々が講座を選択するにあたり、講座の内容や実績についての情報やその講座が自分に合っているかどうかのアドバイスを受けられるようになれば、各人の訓練効果は高められ、訓練機関同士の競争も促進されるであろう。しかしながら現在のところ、そうしたサービスの提供は絶対的に不足しているといわざるをえない。

第二の問題は、この制度の対象者が5年以上の一般被保険者期間をもつ在職者、あるいは1年以内の失業者に限定されている点である。2003年5月からは満3年以上に被保険者期間についての要件が短縮されたが、それでもなお長期失業者や多くの非正規労働者は対象枠の外におかれたままである³。

制度対象が限定的であるという事実は、首都圏や東海、関西の都市部での就業者を対象に実施されたWP02調査のデータにも如実に現れている⁴。表1は調査時点の就業形態別に、そして図4は年齢・性別に教育訓練給付制度の対象者比率を示したものである。正社員にくらべて、派遣や契約社員における当該制度の対象者比率は低く、フリーターやパートタイマーに限ってはほぼほとんどが対象外となっている。

図2に示されたように、教育訓練給付制度の対象者に占める利用者比率はほとんどの年齢層において女性の方が男性を上回っている。このことは、従来企業内教育の対象外とされてきたグループが個人主導の訓練活動への支援をより積極的に活用しているという意味で、当該制度が一定の役割を果たしていることを示唆するものである。しかしながら労働

² たとえば中央職業能力開発協会によって指定講座の検索システムが提供されているが、そこでもとりわけ語学関連の講座については講座の内容や実績に関するデータが欠落している場合が多い。

³ 同時に、被保険期間5年以上の場合の給付率は40%相当で上限額は20万円、3年以上5年未満の場合の給付率は20%相当で上限額は10万円に改正された。

⁴ この調査は2002年の7月最終週に1日でも雇用されて就業した人々を対象に転職や職歴、キャリア開発等について調査した、最近の就業者の動向を知る上では極めて貴重なものである。首都圏は首都50キロ圏内（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、茨城県）、東海は名古屋30キロ圏内（愛知県）、関西は大阪30キロ圏内（京都府、大阪府、兵庫県）、ならびに岐阜、三河、京都市、神戸市が調査対象地域である。総サンプル数は19124であり、そのうち首都圏サンプルが68.0%である。

力人口のなかでも一般被保険者期間5年以上という条件を満たさない人々の比率は女性の方が高い。図4に示されるように、就業者でみても給付制度対象者比率は男性に比べて格段に低く、その格差はとりわけ40歳代以降で大きくなっている。

個人への資金支援は、本来、訓練費用を借り入れることが困難な人、あるいは所得再分配の観点からすれば、不利な立場にある人に配分されるのが望ましい。したがって就業者のなかでも、雇用主による教育訓練機会の少ない非正社員就業者こそ、重点的に支援されるべきである。しかしながらこのような給付方法は所得再分配効果をもたないばかりか、訓練サービスの価格を引き上げ、訓練を受けようとする給付対象外の人々、たとえば長期失業者や無業者、多数の非正規労働者、そして結果的には多くの中老年女性に不利益をもたらすことになっている。

効率性という観点からすれば、労働者個人への資金面支援は補助金よりもむしろ貸付金の形で行うのが望ましい。貸し付けの信用保証の対象者を未就職者や長期失業者などに広げ、それらの人々には低利子あるいは無利子融資を行う方が、所得再分配効果を兼ね備えながら、より多額の支援をより効率的に進めることができると考えられるからである。

3. 教育訓練給付制度：所得への影響はあるのか

3.1 分析の枠組み

前節では教育訓練給付制度が借り入れ制約に直面する可能性の高い長期失業者や多数の非正規労働者を利用対象外としていることが示されたが、対象者にとって、給付を利用して訓練を行うことは所得を高めているのだろうか。給付金制度の利用で労働者が効率的な能力開発を行っているならば、彼・彼女たちの人的資本レベルは高まるはずであり、その結果として所得も高まっているはずである。果たしてどうだろうか。本節ではWP02調査を用いてその実態を計量的に分析する。ただし、WP02調査は就業者を対象とした調査であるから、調査時点で離職中の人々は分析の対象外とする。

WP02調査では、「教育訓練給付金制度を利用できる対象者であるか」という問に対して、「はい」と回答した人について、本制度を過去あるいは調査時点に利用したことがあるかどうかを聞いている。この調査が実施されたのは教育訓練給付制度が開始されてから4年に満たない時点であるから、厳密には調査時点に給付を受給している、あるいは過去に受給したことのある人々は全て調査時点では給付の対象外になっているはずである。しかしながら、それがこの設問では明確に記されていないため、「利用対象者」サンプルの19.1%が調査時点あるいは過去に給付を受給したことがあると回答している。

そこでその受給サンプルと、給付の利用対象ではあるが受給していないサンプルとの違いから、給付の利用が所得に与える影響の検証を試みる。

分析を「給付利用対象」サンプルに限定し、所得への給付の効果を次のような所得関数より推計する。

$$\ln w = z_1\alpha_1 + \alpha_2 y_1 + u \quad (1)$$

ここで $\ln w$ は調査時点の前年の対数年間所得、 y_1 は教育訓練給付を過去に受給したかどうかを示すダミー変数、そして z_1 は所得に影響を与える外生変数のベクトルを示すとする⁵。

(1) 式を推定する際に問題なのは、訓練変数 y_1 が内生的である可能性をもつことである。WP02 調査のデータを用いる場合、その内生性は2つの要因によってもたらされると考えられる。一つは、いわゆる能力バイアスといわれる問題である。たとえば訓練を受けた人は、受けなかった人よりもそもそも能力が高く、訓練によって高い生産性の向上が期待できる人かもしれない。こうした人は同時に所得も高い傾向にあると考えられる。その場合、(1) 式の誤差項 u と y_1 との間に相関が生じることになるため、それを無視して(1) 式を OLS で推定しても受給効果は過大に推定されてしまう。

もう一つは、WP02 調査の調査設計がもたらす内生性である。先にも述べたように、調査時点に教育訓練給付制度の「対象者」であると回答したサンプルだけにしか受給の有無 (y_1) が観察されないため、(1) 式の推計は「対象者と回答した」サンプルに限定して行わざるをえない。分析対象の母集団を過去4年間の受給対象者に限定したとしても、(1) 式の分析に利用できるサンプルはその母集団からランダム抽出したものとはいえない。たとえば受給者のなかでも、能力が低いほど「対象者であると回答する」可能性が高ければ、所得への受給効果は過小に推定されてしまうからである。

これらの問題を解決するために、本稿では2つの手段を試みる。ひとつは、調査時点前1ヶ月間の自己啓発活動の有無を説明変数に含めることである。ここでいう自己啓発活動とは、「自分の意志で仕事にかかわる」学び行動として「自分で書籍やテキストを読んで学んだ」、「テレビ、ラジオの講座を視聴して学んだ」、「専門分野に詳しい人の話を聞いた」、あるいは各種講演会や地方自治体主催のセミナーや講座で学んだ、のいずれかのいずれかを実施したかどうかを示す。我々が説明しようとしているのは調査前年の年収であるから、調査時点前1ヶ月間に行われたこれらの学び行為が生産性の高まりを通して調査前年の年収を高めることはありえない。しかしながら、ここに挙げた学習方法は定期的なスクールや講座、学校に行くといった方法に比べて、よりインフォーマルかつ日常的な学習活動を示していることから、本稿ではこの変数を人々の日常的な学習傾向や学習意欲を示す代理変数として用いる。この変数を説明変数に追加することにより、前述した能力バイアスを緩和することができると考えられる。

同時に、ヘックマンによる2段階推定法を適用する (Heckman(1979))。これは、まず給付利用対象者について給付利用確率のプロビットモデルを推定し、そこから推計した逆ミルズ比を説明変数に加えた(1) 式を OLS で推定するという方法で、通常(1) 式のように内生性の疑われる説明変数が二値変数の場合に用いられる。この方法では、所得関数の誤差項とは関係ないが、給付受給確率 y_1 に影響を与える外生変数が不可欠であるが、本稿では「今後教育訓練給付制度を利用したいと思いますか」に対する回答をその条件を満

⁵ ここで用いる所得は調査前年の年間所得であり、教育訓練給付金受給の効果を見るには、現在受給中の人の効果を見ても仕方がない。そこで以下の分析では、過去に受給したかどうかによる所得の違いから給付受給の効果を検討することにする。

たす変数として利用した⁶。

3.2 推定結果： 教育訓練給付金制度は所得に影響するか

古典的な最小自乗法によって、所得関数（1）式を推定した結果が表2である⁷。分析対象サンプルは「制度対象と回答した」者だけに絞られている。推定結果によれば、教育訓練給付金の受給は所得に対して何ら影響を与えていないことがわかる。ただし、表2では古典的な最小自乗を利用しているから、推定された係数にはバイアスが含まれている可能性がある。

給付金制度利用の内生性の問題を回避するために、前述のヘックマンの二段階推定法を用いた場合の推定結果が表3である。表3には、第一段階目の訓練関数の推定結果と第二段階目の所得関数の推定結果が掲げている。

表3の推定結果によれば、女性に限定した推計結果を除いて、表2と同様、教育訓練給付金受給の所得に対する影響は見られない。しかし女性に限定した場合、教育訓練給付金受給の所得に対する影響はマイナスであり（第6列）、女性が受給している教育訓練は彼女たちの生産性を高めていない可能性が高い⁸。図2より、女性の訓練給付の利用率は男性に比べて高いことが示されたが、表3の結果はそうした女性の高い訓練意欲が訓練のもたらす収益の高さに裏付けされたものではないことを示唆している。我々が利用したWP02調査は、教育訓練の具体的な内容まで立ち入っていないが、給付対象講座には生産性を高めない、いわゆる趣味的なものがあり、それを女性が受講している可能性も十分に考えられる。

女性以外においても、給付金受給が所得を高めるという効果はみられない。前節に示した給付受給の内生性を取り除く方法が万全ではなく、たとえば訓練の機会費用の低い、すなわち企業内で重要なポジションについていない人が給付を利用するといった傾向が訓練効果を過小推定している可能性もある。しかしながらやはり女性と同様、給付金が対象としている非関係特殊的教育訓練が職務上の能力を高めていないという可能性も否定できない。

給付受給についての推定結果を、自己啓発の効果と合わせて観察すると興味深い点がいくつか浮かび上がってくる。対象者全員を利用した推定結果では所得に対してプラスの効果があるが、企業規模別や性別に推定するとその効果の大きさはまちまちである。表3の結果によれば、100人未満の中小企業や大企業では所得に対して自己啓発が統計的に有意なプラスの影響を与えているが、100～999人規模の中堅企業では有意な影響が見られず、また、自己啓発の効果は女性の方が男性よりも大きい。

⁶ この変数は、ヘックマンの第一段階推計式である給付受給プロビットにおいて、所得関数の説明変数をコントロールした上でも有意に給付受給確率を高めている。

⁷ 表2と3の分析で用いたサンプルの基本統計量は付録1の通りである。

⁸ 利用したアンケート調査では労働時間に関する調査項目がない。そのため、教育訓練を受講することで労働時間が短くなるために所得が低下するという要因を、この分析は捉えきれていない。

ところで、この推定における自己啓発の解釈は、自己啓発を行うことによる所得への影響を見ているのではなくて、自己啓発に積極的な人の能力水準の高低（それは所得の大小につながる）を見ている。したがって中小企業や大企業、そしてとりわけ女性においては日常的に自己啓発を行っている人と行っていない人との能力水準の格差が大きくなるという傾向があるのかもしれない。

能力の高い人ほど訓練や学習の収益は高いことから、訓練や学習活動にも積極的になるであろう。しかしながら限られた時間や資金の下で、期待収益の最も高い学習活動が企業内訓練であるならば、能力の高い人ほど自己啓発を行うとは限らない。とくに中堅企業の場合、関係特種的な色彩を帯びた企業内訓練が中心となりやすく、低い離職確率も相まって自己啓発と所得との関連が薄くなる可能性がある。一方、企業内訓練の機会が少なく、離職確率も高い女性や中小企業労働者にとっては、自己啓発の期待収益が最も高く、そのことが女性や中小企業における自己啓発の効果をとりわけ大きな数値にしているのかもしれない。企業内訓練機会の少なさは、女性や中小企業に限定した場合に、勤続年数や年齢の所得に与える効果が最も小さいことから窺われる。

ただし、教育訓練給付の効果をみると、女性や中小企業では給付の受給が所得を下げるという傾向がみられる（中小企業は統計的に有意ではないが）。このことは、一体なにを示唆しているのだろうか。WP02 調査では、給付受給のタイミングが不明なので厳密なことは言えないが、受給者サンプルのほとんどが調査時点の勤務先での在職中に給付を利用していると考えれば、表3に示された給付の効果は企業内での効果ということになる。すると、企業内での評価は低くても、転職を通して長期的にはより高い評価を受けている可能性はある。

いずれにせよこれらの観察事実は、企業内訓練の機会の少ない女性や中小企業労働者の自己啓発活動を過少にさせないために、外部労働市場で彼・彼女らの身につけたスキルが正確に評価されるような土壌を整備することの重要性を示唆していると同時に、教育訓練給付といった一般的スキルの獲得を支援する施策が、とりわけ女性や中小企業の労働者の人的資本形成に重要な役割を果たしうるものであることを示している。

最後に、制度利用以外の変数が所得に与える影響を確認しよう。自己啓発以外の変数の効果は、従来から計測されている賃金関数や所得関数の結果と同様の結果を得ている。すなわち、年齢や勤続年数の加齢は所得を高め、高学歴者ほど所得が高く、産業や職業、企業規模間で所得格差が見られる。また、女性の所得は男性に比べて、契約社員やパート・アルバイト、派遣社員といった非正社員の所得は正社員に比べて低くなっている。

4. 資格は転職にどう影響するか

4.1. データと分析の枠組み

第3節までの分析では、教育訓練給付制度に焦点をあててきた。教育訓練給付制度のように資金制約を緩和することも重要であるが、個人による人的投資活動を促進させるには、

同時にこういった知識や技術が労働市場で将来どれだけの収益をもたらすのかについての不確実性を緩和することも必要である。本節では、そうした効果が期待される「資格」に注目し、人材紹介会社 A 社の業務資料を用いて、A 社の仲介した求職者と求人とのペア（マッチ）が契約成立に至る確率に資格が与える影響を検証する。

資格に注目するもう一つの理由は、前節で分析できなかった一般的スキルの外部労働市場における有効性について一定の解釈を得たいためである。もし求められる資格を保有していると求職者と求人企業のマッチングが上手くいくのであれば、資格が一般的スキルのシグナルとして有効に機能していることの証になるであろう。しかし、もし資格があってもマッチングが上手くいかないなら、その資格が代替する一般的スキルは有用ではないことになる。

このデータには、2001 年 7 月から 2002 年 9 月までに A 社によって仲介された求職者と求人者のペアについての求人企業属性や募集条件、求職者の属性、ならびにマッチングの結果が含まれている。したがってたとえばある一人の求職者が複数の企業に応募し採用交渉が行われた場合、それぞれのペアは異なるサンプルとして登録されることになる。とくに、求職者の保有している資格、ならびに求人企業の要求している資格に関する情報はすべての公的資格（およびそれに準じる資格）を対象にしているため、求職者が求人者の求めている資格を保有していると転職成功にどう影響するかを確かめるには好都合である。

ただし、本節で用いる A 社によって仲介された求人、求職者はいずれも労働市場全体を代表するものではないことに留意する必要がある。A 社に登録される求人はホワイトカラーおよび技術系職種に限定されており、A 社はそうした求人ニーズを満たす可能性の高い求職者を選んで登録させる。したがって A 社に登録している求職者は一般的な求職者にくらべて学歴が高く、また収入も高い傾向にある。本稿で利用するサンプルにおいても、その 88% が大卒以上であり、求職中の平均年収は 510 万円であり、しかもサンプルのほとんどは在職しながらの求職活動をしている。このように、本節の分析は労働市場全体から任意にサンプル抽出されたものではない求人と求職者を対象になるため、その分析結果が労働市場全体にあてはまるとは限らない。ただし、特定のスキルをもつ人々の労働市場で資格が転職に果たす役割を検証する上ではかえって好都合なサンプルであるともいえる。

職業紹介会社が求人と求職の仲介をしてから転職決定に辿り着くまでには、まず書類審査を通過する必要がある。資格は、それが職業能力の有効なシグナルとして機能する限り、大勢の求職応募者のなかから、よりコストのかかる面接等の対象者を絞る役割を担うと考えられる。しかし、求められる資格を保有していると、書類審査を通過する確率は高まるが、最終的な転職決定の確率は変わらない可能性もある。もしそうであれば、資格は求人企業の求める能力情報を的確に表してはいないことになる。

そこで以下では、求人企業の属性や求人職種、求職者属性をコントロールした上で、資格や職種等における求人の募集条件と求職者条件との一致度が求職者と求人者の書類審査通過、ならびに転職決定（内定）に与える影響を検証する。

4.2 推定結果

書類選考を通過した場合に1、それ以外の場合には0をとる離散型変数を被説明変数としたプロビット分析の推定結果を示したものが表4の第1～4列である。一方、第5～8列は書類審査を通過したサンプルを対象に、被説明変数を内定したかどうかのダミー変数をおいたプロビット分析の推定結果、そして第9～12列はそれを全体サンプルに対して推定した結果を示している⁹。いずれも限界効果の推定値である

いずれのモデルも、説明変数には、求人企業の属性として企業規模や売上（単位は百万円）、対前期売上増加率、上場の有無、求人職種を、求職者属性として年齢や学歴、現職企業規模、現職職種を、そして求人企業の募集条件と求職者条件の一致度を示す指標を職種、資格、語学、経験年数、学歴、年齢について含んでいる。職種、資格、語学については、条件が複数の場合もあるが、そのうち一つでも満たしている場合に1をとる変数を一致ダミーとしている。資格については提示された資格の総数に占める求職者の保有資格比率（資格一致割合）を考慮したモデルも推定した（第2、6、10列）。なお職種一致は、求められる職種（仕事内容）についての経験の有無、そして経験年数の一致は、求められる職種（仕事内容）の経験年数が求人側の条件を上回っているかどうかによって表している。また、求人によっては職種経験不問のものや、資格不問のものもある。そもそも条件不問の求人とのマッチなのか、あるいは提示された要件が満たされていないマッチなのかによって、その成功確率は異なるであろうから、そうした特徴についても同時にコントロールしている¹⁰。資格不問ダミーについては、資格一致ダミーとの負の相関が強いことから、説明変数に個別に入れた場合のケースも示している。

まず、職種経験不問の場合には書類通過確率が高まるが、資格不問の場合には低下している。そして職種や資格要件を課した場合には、それらが満たされている場合に書類選考を通過する確率が有意に高まっている。そのほか経験年数、学歴、年齢のいずれにおいても一致した場合に書類選考を通過しやすい（第1～4列）。ところが内定確率への効果をみると、職種や学歴、年齢については依然として有意であるが、経験年数や資格一致の効果は統計的には確認されないほど弱くなっている（第9～12列）。すなわち、資格要件を満たしていると書類通過の確率は高まるが、書類通過を前提とした場合、資格の保有は企業の求める職務能力には負のシグナルとなっているのである（第5～8列）。語学要件の一致にいたっては、内定確率には影響を及ぼさないが、書類通過の確率を有意に低めている。職種にもよるであろうが、語学能力についての要件はほかの要件よりも重要度が低いのかかもしれない。なお、職種経験不問求人の場合、書類通過の確率は高まるが、その後の面接等の採用プロセスを通過する確率はむしろ職種経験要件を設けたマッチよりも低く、結果

⁹ 表4～6の分析で用いたサンプルの基本統計量は付録1の通りである。

¹⁰ 上記変数のほかに、職業紹介会社の求職者に対する求人企業の斡旋時点から求職者の書類提出時点までの期間も加えた。これは求人への応募時期が遅くなるほど募集が締め切られ、採用確率が低下する可能性を考慮したものである。また、本データには性別情報は含まれていない。

として不問求人とのマッチの内定確率はわずかに高い程度にとどまっている。

資格化に適する技能やスキルミックスが多い職種・業界においては、資格の果たす役割もとりわけ重要になると考えられるが果たしてそうであろうか。これを調べるために同様の推計をいくつかの職種群に分けて行った結果が表5～7である。予想通り、IT関連職種においては、資格要件を満たすことが書類選考の通過だけでなく(表5)、内定確率をも有意に高めている(表7)。IT関連の場合は、資格の一致だけでなく、経験年数の一致も有意に内定確率を高めている。この職種は専門性が高く、資格化されやすい「一般的」なスキルミックスがあるために、資格要件が転職市場におけるシグナルとして有効に機能していると考えられる。

ただし、実際にIT系職種の求人ニーズを的確に表す社会的にも確立された資格が多く存在しているとは限らない。たとえばA社のデータにおいても、IT系のマッチ1件あたりの平均資格要件数は0.14であり、医薬品系の0.69やコンサルティング系や営業系の0.40に比べても多いとはいえない。一方で、ほとんどの職種群において、求人職種の仕事内容を経験していることが有意に内定率を高めている。これらの観察事実は、資格化されやすいスキルミックスの多い職種群においてはもちろんのこと、それが困難な職種においても、必要なスキルや職歴をできる限り資格化あるいは言語化し、それを流通させることが、労働市場におけるミスマッチの緩和に有効であることを示唆しているといえよう。

そのほかの変数に注目しよう。学歴要件が満たされているかどうかにかかわらず、学歴の高い方が書類選考ならびに内定確率は高まる傾向がみられ、その傾向はIT系、医薬系、製造系で強い。求職者の出身企業規模については、小規模出身者において内定確率は最も高く、次いで大企業、中企業と続いている。一方、求人側の属性としては、中規模企業の求人が最も内定確率は高く、次が大企業となっている。

5. むすびにかえて

本稿では、2種類のデータを用いて、教育訓練給付制度の利用が所得へ与える効果ならびに転職における資格の効果についての検証を試みた。訓練給付制度のような個人に対する資金支援や資格の整備は、いずれも個人による人的投資を過少にさせる要因を緩和する効果をもつとされる。人的投資のあり方が企業から個人主導へとシフトしつつある中、そうした方向性をもつ施策はますます重要になるが、それらの実態や効果には不明な点が少なくない。

まず、教育訓練給付制度の業務統計やWP02調査の記述統計から、企業内訓練の対象外とされやすい長期失業者や多数の非正規就業者は当該給付についても利用対象外にされており、とくに就業者のなかでも、30歳以降の女性の対象者比率が男性に比べて大きく下回っていることがわかった。訓練資金への支援は、そもそも訓練費用の借入れが困難な人々に重点的に配分されるべきであるが、教育訓練給付制度はその要請に反している。今後は、これらの労働者の主体的な能力開発に向けて積極的な政策が望まれる。

教育訓練給付金制度は、働く人の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的としている。すなわち、教育訓練給付金制度が対象とする教育訓練はどの企業でも通用すると考えられるスキルの形成を行うプログラムであるが、こうした訓練で労働者が体化した一般的スキルが果たしてどの企業でも通用するのであろうか。残念ながら我々の分析結果では、その所得面への影響を捉えることは出来なかった。給付金が対象としている教育訓練が職務上の能力を高めていないという可能性もある。

しかしながら我々の分析では、女性や中小企業では自己啓発に積極的なほど能力水準が高い傾向にあるということも示されており、女性や中小企業の労働者においては一般的スキルが人的資本の形成において重視されている可能性を示している。たしかに、女性の給付金利用対象者に占める給付利用率は男性にくらべて高いという傾向が業務統計から示されており、そうした人々に対し、教育訓練給付制度は一定の役割を果たしているといえよう。しかしながらそうした人々は必ずしも給付利用によって高い所得を得ているわけではない。個人主導の学習活動が効率的に行われるためには、自らの投資行動の期待収益がより確実に予想できるような環境を整える必要がある。そこに資格の担う役割が期待される。

本稿における教育訓練給付の分析は、そのほとんどが在職中に給付を利用した人々を対象としており、したがって給付の効果も企業内での評価である。そこで本稿では人々が転職という外部労働市場を介した移動をする際の資格の役割についても検証した。すると職種によっては求人への提示する資格要件を満たす場合に内定確率が有意に高まることが示された。また、ほとんどの職種群において、同様の仕事内容を経験していることが有意に内定率を高めていた。

これらの観察事実は、資格化されやすいスキルミックスの多い職種群においてはもちろんのこと、それが困難な職種においても、必要なスキルや職歴をできる限り資格化あるいは言語化し、それを流通させることが、労働市場におけるミスマッチの緩和に有効であることを、そしてそうした施策は、中小企業や女性など教育訓練の機会が比較的少なく、個人主導による人的投資への意欲の高い労働者に対してはとりわけ重要であることを示唆しているといえよう。

<参考文献>

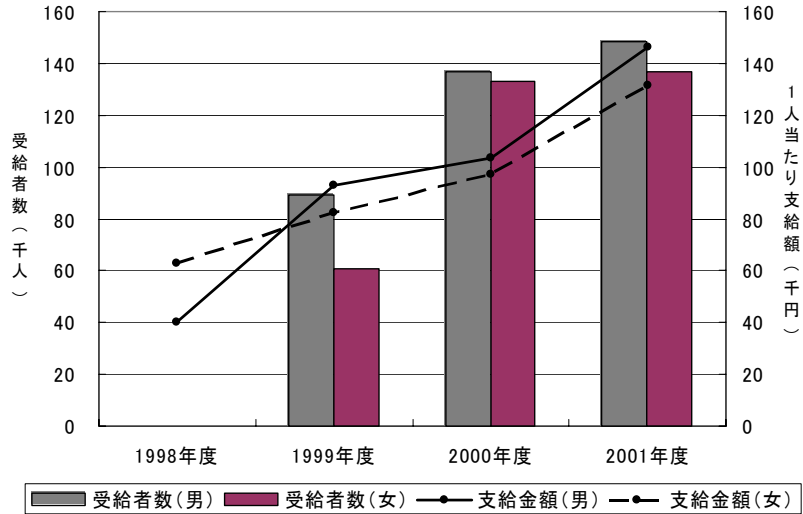
Heckman, J (1979) "Sample Selection Bias as Specification Error", *Econometrica*, pp. 153-161.

樋口美雄・川出真清(2003)「個人のキャリア形成に対する企業と行政の支援」財務省財務総合政策研究所研究部、PRI Discussion Paper Series, No.03A-03。

黒澤昌子(2001)「職業訓練施策」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』第5章、pp. 133-166、東京大学出版会。

人材開発研究会編（2003）『解説・日本の職業能力開発：平成14年版』労働新聞社。
厚生労働省(2003)『教育訓練給付制度の講座指定を希望される方へ：教育訓練施設向けパンフレット』

図1 教育訓練給付制度：利用状況の推移



出所：「雇用保険事業年報」に基づく。日本労働研究機構作成。

注：受給者1人当たり平均支給額は給付支給総額を受給者数で除した数値。

図2 教育訓練給付制度：年齢別勤続年数5年以上の常用雇用者に占める利用者比率

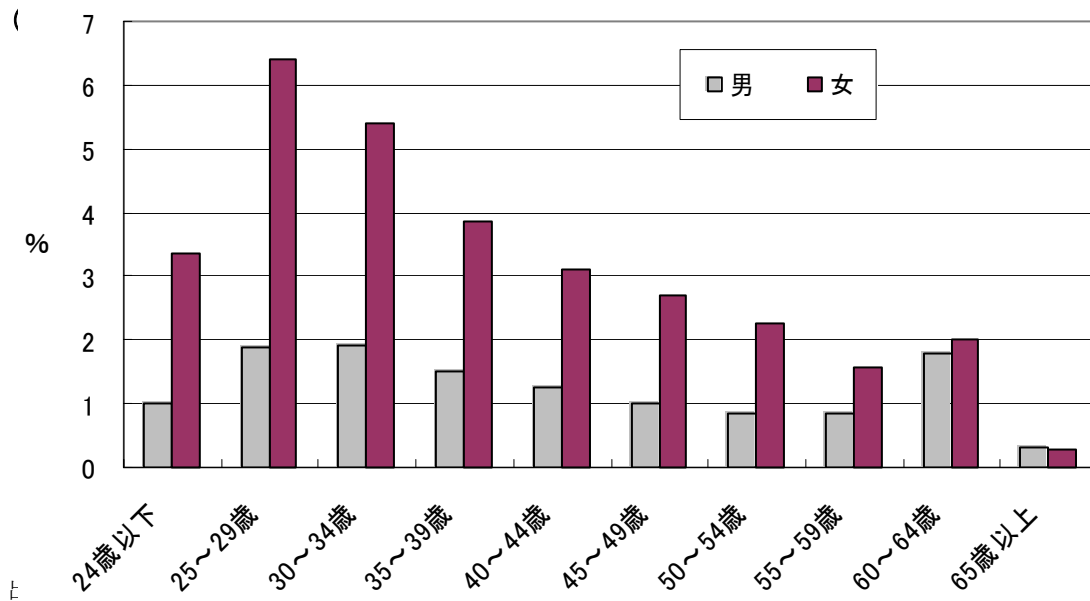
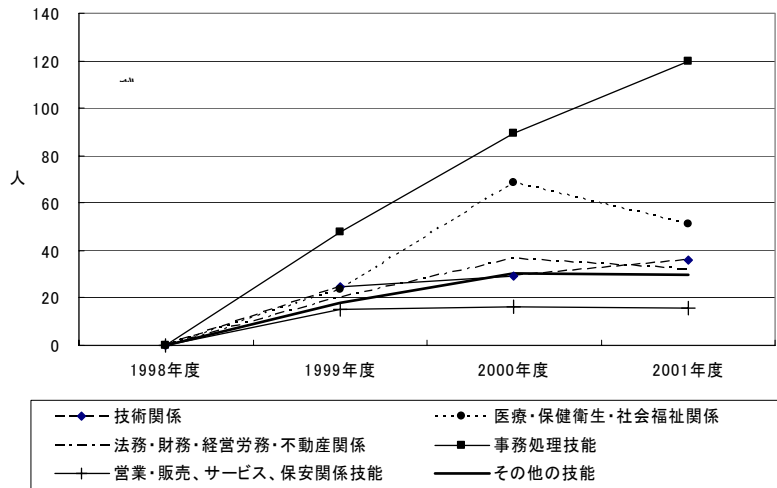
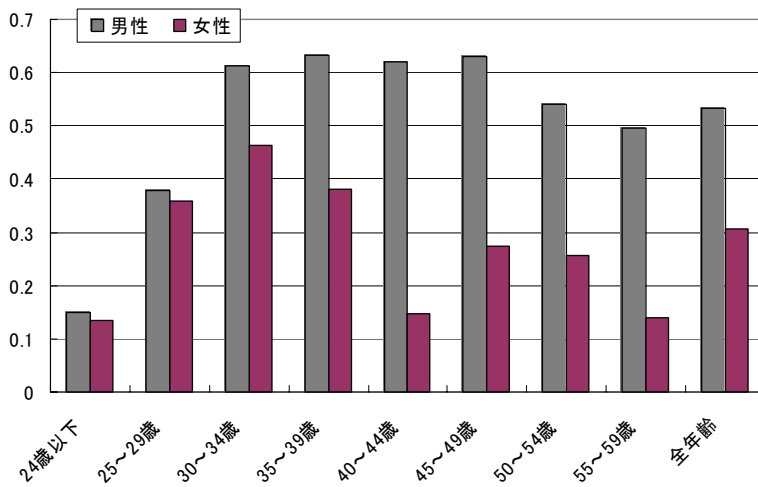


図3 教育訓練給付制度：分野別利用状況の推移



出所：「雇用保険事業年報」に基づく。日本労働研究機構作成。

図4 教育訓練給付制度対象者比率（年齢・性別）（2002年度）



出所：「WP02 調査」

表 1 教育訓練給付制度対象者比率（年齢・性別）（2002 年度）

	男性	女性
正社員・正職員	57.4% (4039)	42.4% (1493)
契約社員・嘱託	27.5% (171)	22.3% (94)
フリーター(社会人アルバイト)	11.3% (222)	7.1% (168)
パートタイマー	14.3% (42)	11.3% (656)
派遣	30.4% (46)	32.6% (86)
合計	53.3% (4520)	30.8% (2497)

出所：「WP02 調査」

注：カッコ内は各就業形態のサンプル数。これらの数値は「あなたは『教育訓練給付制度』を利用できる対象者ですか」という設問において「はい」と回答した比率である（「不明」を除いたサンプルに占める比率）。厳密に言えば、調査時点で過去5年以内に給付を受給した者は制度の対象外になるはずであるが、この中には給付受給中ならびに過去に受給したことのあるサンプルも含まれている。既受給者も対象者に含めた場合、男女や就業形態別にそうした勘違いをする比率が変わらないと仮定すると、女性の方が就業人口に占める受給比率が高いので、女性の対象者比率は男性よりも過小になり、したがって真の男女間の格差は上記の格差よりも小さくなる。ただし年齢別にみた場合、35歳以降は就業人口に占める受給者比率に男女差はないのであるから、図4にみられる男女格差は、少なくとも35歳以降は過小とはいえない。

表2 古典的 OLS による教育訓練給付金制度の所得面への影響

	(1) 対象者全員	(2) 企業規模100人未満	(3) 企業規模100-999人	(4) 企業規模100人以上	(5) 男性	(6) 女性	(7) 正社員
教育訓練給付金受給	0.009 (0.56)	0.039 (0.97)	-0.010 (0.33)	0.002 (0.07)	0.017 (1.01)	-0.014 (0.31)	0.009 (0.54)
年齢	0.064 (9.18)**	0.057 (4.32)**	0.073 (6.00)**	0.068 (5.87)**	0.083 (11.05)**	0.058 (3.68)**	0.062 (8.85)**
年齢の自乗	-0.001 (7.74)**	-0.001 (3.74)**	-0.001 (4.85)**	-0.001 (5.01)**	-0.001 (9.11)**	-0.001 (3.56)**	-0.001 (6.75)**
勤続年数	0.012 (4.35)**	0.010 (1.92)	0.011 (2.37)*	0.014 (3.00)**	0.012 (4.42)**	0.008 (0.99)	0.015 (5.51)**
勤続年数の自乗	-0.000 (0.12)	0.000 (0.22)	-0.000 (1.04)	0.000 (0.05)	-0.000 (1.31)	0.000 (1.50)	-0.000 (2.30)*
中学卒	-0.005 (0.11)	0.061 (0.78)	-0.098 (0.93)	-0.051 (0.60)	-0.047 (1.06)	0.113 (0.44)	0.035 (0.73)
専門学校・短大卒	0.047 (2.61)**	0.052 (1.45)	0.002 (0.07)	0.092 (3.20)**	0.011 (0.51)	0.064 (1.84)	0.038 (2.18)*
大学・大学院卒	0.168 (10.31)**	0.158 (4.30)**	0.128 (4.66)**	0.207 (8.46)**	0.129 (7.69)**	0.252 (5.90)**	0.154 (9.87)**
女性	-0.403 (23.64)**	-0.478 (13.61)**	-0.339 (11.56)**	-0.389 (14.64)**			-0.361 (21.75)**
転職経験あり	0.012 (0.69)	-0.009 (0.23)	-0.033 (1.18)	0.066 (2.39)*	0.011 (0.60)	-0.005 (0.12)	-0.013 (0.79)
農林水産業、鉱業	0.156 (0.74)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.130 (0.70)	0.152 (0.81)	0.000 (.)	0.162 (0.84)
建設業	-0.008 (0.30)	0.006 (0.12)	-0.004 (0.09)	0.001 (0.01)	0.023 (0.95)	-0.225 (2.68)**	-0.003 (0.14)
電気・ガス	0.114 (2.26)*	-0.113 (0.54)	0.179 (1.32)	0.116 (2.28)*	0.112 (2.30)*	0.135 (0.84)	0.100 (2.07)*
通信業	0.027 (0.99)	0.078 (1.03)	-0.016 (0.34)	0.038 (1.11)	-0.002 (0.06)	0.142 (1.78)	0.011 (0.45)
卸売・小売業	-0.052 (2.41)*	0.014 (0.30)	-0.081 (2.28)*	-0.078 (2.27)*	-0.055 (2.40)*	-0.038 (0.74)	-0.044 (2.07)*
金融・保険業	0.125 (5.67)**	0.311 (3.97)**	0.089 (2.13)*	0.102 (4.00)**	0.133 (5.47)**	0.110 (2.32)*	0.115 (5.50)**
サービス業	0.053 (3.08)**	0.075 (1.81)	0.061 (2.15)*	0.040 (1.55)	0.053 (3.00)**	0.025 (0.58)	0.062 (3.82)**
その他	-0.008 (0.25)	-0.019 (0.29)	-0.021 (0.40)	0.066 (1.25)	-0.005 (0.15)	-0.032 (0.48)	-0.012 (0.38)
企業規模100人未満	-0.147 (8.51)**				-0.167 (9.21)**	-0.113 (2.79)**	-0.161 (9.68)**
企業規模100~999人	-0.101 (6.96)**				-0.121 (8.30)**	-0.048 (1.27)	-0.100 (7.30)**
専門的技術者	0.063 (3.97)**	0.068 (1.78)	0.053 (1.92)	0.066 (3.06)**	0.040 (2.44)*	0.124 (3.15)**	0.053 (3.51)**
管理職・店長	0.147 (7.74)**	0.174 (3.29)**	0.132 (4.22)**	0.141 (5.56)**	0.123 (6.77)**	0.141 (1.54)	0.123 (6.86)**
サービス職業従事者	-0.084 (3.23)**	-0.106 (2.10)*	-0.055 (1.20)	-0.098 (2.26)*	-0.113 (4.07)**	-0.104 (1.78)	-0.095 (3.60)**
警官、守衛	-0.102 (1.00)	0.033 (0.09)	-0.055 (0.31)	-0.192 (1.56)	-0.165 (1.70)	0.100 (0.28)	-0.119 (1.12)
農林水産業従事者	-0.114 (0.54)	-0.026 (0.10)	0.000 (.)	0.000 (.)	0.077 (0.29)	-0.267 (0.75)	-0.104 (0.53)
ドライバー	-0.038 (0.91)	-0.081 (0.89)	-0.081 (0.98)	-0.004 (0.06)	-0.057 (1.43)	-0.278 (1.29)	-0.034 (0.85)
建設・土木・採掘作業	-0.026 (0.97)	0.042 (0.78)	-0.060 (1.30)	-0.047 (1.18)	-0.050 (1.91)	-0.059 (0.69)	-0.043 (1.72)
その他	0.034 (0.65)	0.103 (1.08)	0.071 (0.67)	-0.058 (0.68)	-0.056 (0.96)	0.162 (1.47)	-0.006 (0.11)
契約社員	-0.274 (6.10)**	-0.161 (1.56)	-0.431 (5.50)**	-0.263 (4.08)**	-0.198 (4.13)**	-0.434 (4.37)**	
パート・アルバイト	-0.753 (21.02)**	-0.678 (13.17)**	-0.964 (9.76)**	-0.935 (9.98)**	-0.247 (4.06)**	-0.843 (14.97)**	
派遣社員	-0.329 (5.90)**	-0.285 (2.25)*	-0.326 (3.22)**	-0.381 (4.96)**	-0.321 (4.28)**	-0.285 (3.10)**	
自己啓発あり	0.048 (2.49)*	0.078 (1.59)	0.006 (0.19)	0.063 (2.43)*	0.033 (1.72)	0.106 (2.01)*	0.055 (3.02)**
定数項	4.746 (37.18)**	4.759 (19.50)**	4.473 (19.94)**	4.580 (21.74)**	4.345 (31.25)**	4.547 (16.32)**	4.706 (36.60)**
サンプル数	2532	657	825	1050	1937	595	2369
決定係数	0.69	0.66	0.62	0.69	0.56	0.57	0.64

(注) 括弧内はt-値の絶対値。*、**は係数が5%、1%でそれぞれ統計的に有意であることを示す。

表3 二段階推定法による所得面への教育訓練給付金の効果

	(1) 対象者全員	(2) 企業規模100 人未満	(3) 企業規模100 ～999人	(4) 企業規模1000 人以上	(5) 男性	(6) 女性	(7) 正社員
賃金関数							
教育訓練給付金受給*	-0.002 (0.02)	-0.159 (0.69)	0.054 (0.31)	-0.080 (0.67)	0.051 (0.56)	-0.592 (1.79) *	-0.026 (0.29)
年齢	0.064 (9.16) ***	0.059 (4.43) ***	0.074 (6.09) ***	0.071 (5.86) ***	0.082 (10.89) ***	0.053 (3.04) ***	0.063 (8.88) ***
年齢の自乗	-0.001 (7.74) ***	-0.001 (3.85) ***	-0.001 (4.94) ***	-0.001 (5.04) ***	-0.001 (9.02) ***	-0.001 (2.91) ***	-0.001 (6.78) ***
勤続年数	0.012 (4.34) ***	0.011 (2.00) **	0.011 (2.25) **	0.013 (2.65) ***	0.012 (4.47) ***	0.006 (0.66)	0.015 (5.53) ***
勤続年数の自乗	0.000 (0.09)	0.000 (0.18)	0.000 (0.94)	0.000 (0.37)	0.000 (1.37)	0.000 (1.91) *	0.000 (2.21) **
中学・高校卒	-0.005 (0.10)	0.072 (0.91)	-0.099 (0.96)	-0.032 (0.37)	-0.048 (1.10)	0.299 (0.99)	0.036 (0.75)
専門学校・短大卒	0.047 (2.62) ***	0.057 (1.59)	0.005 (0.15)	0.091 (3.21) ***	0.010 (0.49)	0.049 (1.24)	0.038 (2.18) **
大学・大学院卒	0.168 (10.38) ***	0.159 (4.33) ***	0.131 (4.65) ***	0.210 (8.50) ***	0.129 (7.75) ***	0.255 (5.39) ***	0.154 (9.92) ***
女性	-0.403 (23.79) ***	-0.482 (13.67) ***	-0.338 (11.59) ***	-0.386 (14.44) ***			-0.361 (21.86) ***
転職経験あり	0.012 (0.70)	-0.008 (0.19)	-0.034 (1.22)	0.067 (2.43) **	0.011 (0.61)	0.041 (0.74)	-0.012 (0.75)
農林水産業、鉱業	0.159 (0.76)			0.150 (0.80)	0.143 (0.76)		0.172 (0.89)
建設業	-0.007 (0.25)	0.025 (0.45)	-0.009 (0.19)	0.004 (0.09)	0.021 (0.82)	-0.207 (2.21) **	-0.001 (0.02)
電気・ガス	0.113 (2.27) **	-0.076 (0.36)	0.178 (1.33)	0.112 (2.18) **	0.113 (2.34) **	0.079 (0.44)	0.099 (2.07) **
通信業	0.027 (0.99)	0.079 (1.06)	-0.017 (0.36)	0.035 (1.04)	-0.002 (0.06)	0.073 (0.75)	0.012 (0.45)
卸売・小売業	-0.052 (2.41) **	0.013 (0.27)	-0.082 (2.34) **	-0.075 (2.16) **	-0.055 (2.41) **	-0.012 (0.21)	-0.043 (2.07) **
金融・保険業	0.126 (5.68) ***	0.319 (4.06) ***	0.087 (2.09) **	0.104 (4.07) ***	0.133 (5.44) ***	0.124 (2.33) **	0.116 (5.53) ***
サービス業	0.053 (3.08) ***	0.077 (1.86) *	0.062 (2.22) **	0.038 (1.49)	0.053 (3.04) ***	0.022 (0.46)	0.062 (3.81) ***
その他	-0.008 (0.24)	-0.002 (0.03)	-0.020 (0.39)	0.067 (1.27)	-0.006 (0.18)	-0.015 (0.20)	-0.010 (0.33)
企業規模100人未満	-0.147 (8.43) ***				-0.166 (9.07) ***	-0.134 (2.89) ***	-0.162 (9.67) ***
企業規模100～999人	-0.101 (6.78) ***				-0.120 (8.01) ***	-0.075 (1.67) *	-0.101 (7.15) ***
専門的技術者	0.063 (3.99) ***	0.058 (1.47)	0.052 (1.88) *	0.066 (3.07) ***	0.040 (2.46) **	0.109 (2.47) **	0.052 (3.51) ***
管理職・店長	0.147 (7.76) ***	0.168 (3.15) ***	0.135 (4.24) ***	0.142 (5.63) ***	0.123 (6.82) ***	0.177 (1.71) *	0.122 (6.82) ***
サービス職業従事者	-0.084 (3.24) ***	-0.110 (2.18) **	-0.055 (1.24)	-0.096 (2.22) **	-0.113 (4.09) ***	-0.077 (1.15)	-0.095 (3.61) ***
警官、守衛	-0.100 (0.98)	-0.003 (0.01)	-0.047 (0.27)	-0.157 (1.18)	-0.171 (1.75) *	0.063 (0.16)	-0.115 (1.09)
農林水産業従事者	-0.116 (0.55)	-0.073 (0.28)			0.082 (0.31)	-0.353 (0.89)	-0.111 (0.57)
ドライバー	-0.038 (0.89)	-0.095 (1.04)	-0.080 (0.97)	0.011 (0.18)	-0.059 (1.47)	-0.272 (1.15)	-0.033 (0.82)
建設・土木・採掘作業者	-0.026 (0.98)	0.030 (0.53)	-0.064 (1.37)	-0.054 (1.31)	-0.049 (1.89) *	-0.046 (0.49)	-0.044 (1.75) *
その他	0.035 (0.66)	0.111 (1.17)	0.072 (0.68)	-0.052 (0.61)	-0.060 (1.02)	0.101 (0.80)	-0.004 (0.08)
契約社員	-0.273 (6.08) ***	-0.166 (1.60)	-0.439 (5.48) ***	-0.263 (4.12) ***	-0.201 (4.17) ***	-0.461 (4.15) ***	
パート・アルバイト	-0.753 (21.02) ***	-0.683 (13.24) ***	-0.960 (9.79) ***	-0.943 (10.06) ***	-0.246 (4.07) ***	-0.895 (12.99) ***	
派遣社員	-0.329 (5.94) ***	-0.309 (2.39) **	-0.333 (3.29) ***	-0.381 (5.00) ***	-0.319 (4.28) ***	-0.265 (2.59) **	
自己啓発あり	0.049 (2.51) **	0.090 (1.77) *	0.006 (0.19)	0.063 (2.46) **	0.033 (1.70) *	0.127 (2.14) **	0.056 (3.06) ***
定数項	4.745 (37.34) ***	4.746 (19.49) ***	4.467 (20.17) ***	4.544 (21.11) ***	4.351 (31.37) ***	4.686 (14.71) ***	4.703 (36.71) ***

表3 (続き)

訓練関数							
年齢	0.044 (1.16)	0.031 (0.46)	-0.008 (0.12)	0.125 (1.80) *	0.057 (1.26)	-0.024 (0.30)	0.039 (0.94)
年齢の自乗	0.000 (0.86)	0.000 (0.42)	0.000 (0.34)	-0.001 (1.65) *	-0.001 (1.02)	0.000 (0.37)	0.000 (0.73)
勤続年数	-0.006 (0.44)	0.017 (0.66)	0.033 (1.22)	-0.039 (1.54)	-0.010 (0.64)	-0.008 (0.24)	0.002 (0.14)
勤続年数の自乗	0.000 (1.33)	0.000 (0.52)	-0.001 (1.22)	0.002 (2.60) ***	0.001 (1.38)	0.001 (1.09)	0.000 (0.96)
中学卒	0.185 (0.81)	0.327 (0.95)	0.118 (0.21)	0.664 (1.47)	0.168 (0.70)	1.150 (1.18)	0.052 (0.20)
専門学校・短大卒	-0.074 (0.76)	0.135 (0.79)	-0.244 (1.37)	-0.109 (0.61)	0.043 (0.34)	-0.194 (1.14)	-0.075 (0.72)
大学・大学院卒	-0.070 (0.80)	-0.014 (0.08)	-0.291 (1.94) *	0.092 (0.62)	-0.054 (0.54)	-0.041 (0.20)	-0.057 (0.63)
女性	-0.050 (0.52)	-0.195 (1.14)	-0.150 (0.87)	0.133 (0.83)			-0.056 (0.57)
転職経験あり	0.032 (0.35)	0.017 (0.09)	0.025 (0.16)	0.033 (0.21)	-0.038 (0.36)	0.367 (1.73) *	0.079 (0.84)
農林水産業、鉱業	0.942 (1.09)			0.777 (0.89)	0.935 (1.09)		0.939 (1.09)
建設業	0.278 (2.18) **	0.358 (1.53)	0.271 (1.14)	0.152 (0.66)	0.269 (1.97) **	0.187 (0.49)	0.299 (2.31) **
電気・ガス	-0.171 (0.62)	0.315 (0.38)	0.117 (0.17)	-0.287 (0.85)	-0.140 (0.49)		-0.105 (0.38)
通信業	-0.031 (0.21)	0.043 (0.11)	0.083 (0.30)	-0.105 (0.51)	0.029 (0.19)		0.015 (0.10)
卸売・小売業	0.060 (0.51)	-0.070 (0.29)	0.100 (0.50)	0.245 (1.26)	-0.017 (0.12)	0.235 (0.97)	0.045 (0.37)
金融・保険業	0.091 (0.79)	0.130 (0.36)	0.096 (0.41)	0.076 (0.52)	0.087 (0.63)	0.112 (0.50)	0.110 (0.94)
サービス業	-0.066 (0.70)	0.016 (0.08)	-0.123 (0.74)	-0.087 (0.56)	-0.084 (0.78)	0.020 (0.09)	-0.054 (0.55)
その他	0.180 (1.08)	0.396 (1.32)	-0.051 (0.16)	0.054 (0.17)	0.175 (0.88)	0.194 (0.60)	0.232 (1.36)
企業規模100人未満	-0.112 (1.20)				-0.085 (0.79)	-0.243 (1.21)	-0.079 (0.82)
企業規模100～999人	-0.147 (1.91) *				-0.134 (1.55)	-0.236 (1.24)	-0.105 (2.04) **
専門的技術者	-0.032 (0.37)	-0.245 (1.36)	0.099 (0.62)	-0.021 (0.16)	-0.031 (0.31)	-0.134 (0.68)	-0.051 (0.58)
管理職・店長	-0.038 (0.38)	-0.145 (0.59)	-0.185 (1.01)	0.063 (0.44)	-0.038 (0.36)	0.124 (0.32)	-0.056 (0.55)
サービス職業従事者	0.049 (0.34)	-0.099 (0.41)	0.020 (0.08)	0.117 (0.45)	0.007 (0.04)	0.241 (0.84)	0.047 (0.30)
警官、守衛	0.485 (1.07)			1.332 (2.16) **	0.529 (1.11)		0.353 (0.70)
農林水産業従事者	-5.225						
ドライバー	0.254 (1.15)	-0.226 (0.47)	-0.060 (0.13)	0.633 (1.97) **	0.229 (1.00)		0.182 (0.80)
建設・土木・採掘作業	0.019 (0.14)	-0.224 (0.85)	0.275 (1.16)	-0.275 (1.07)	0.006 (0.04)	0.072 (0.18)	-0.013 (0.09)
その他	0.252 (0.92)	0.267 (0.64)	-0.008 (0.01)	0.243 (0.50)	0.488 (1.60)		0.148 (0.49)
契約社員	0.233 (1.03)	-0.074 (0.14)	0.523 (1.35)	-0.038 (0.10)	0.361 (1.37)	-0.253 (0.53)	
パート・アルバイト	-0.109 (0.52)	-0.062 (0.24)	-0.144 (0.24)	-0.115 (0.20)	-0.042 (0.10)	-0.358 (1.24)	
派遣社員	0.056 (0.18)		0.338 (0.66)	0.089 (0.19)	-0.279 (0.52)	0.162 (0.39)	
自己啓発あり	0.089 (0.90)	0.240 (1.14)	0.007 (0.04)	-0.003 (0.02)	0.037 (0.33)	0.246 (1.05)	0.082 (0.81)
将来の教育訓練給付金受給希望あり	0.527 (7.23) ***	0.552 (3.75) ***	0.533 (4.05) ***	0.545 (4.67) ***	0.561 (6.96) ***	0.352 (1.90) *	0.544 (7.18) ***
定数項	-2.468 (3.44) ***	-2.214 (1.77) *	-1.655 (1.27)	-4.061 (3.15) ***	-2.696 (3.15) ***	-1.147 (0.80)	-2.429 (3.13) ***
χ 自乗値	5622.18	1226.65	1359.9	2391.64	2475.28	640.84	4258.71
サンプル数	2532	657	825	1050	1937	595	2369

(*) 現在受給中の人、および過去に給付金を受給したことのある人

(注) 括弧内はz-値の絶対値。*、**、***は係数が10%、5%、1%でそれぞれ統計的に有意であることを示

表4 資格保有が転職に与える影響 (転職決定に関するプロビット分析の結果)

被説明変数 推定式	書類通過				内定(書類通過したサンプルのみ)				内定(全サンプル)			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
年齢	-0.012	-0.012	-0.012	-0.012	-0.003	-0.003	-0.003	-0.003	-0.002	-0.002	-0.002	-0.002
年齢の二乗(/1000)	(6.26)**	(6.25)**	(6.21)**	(6.23)**	(1.15)	(1.15)	(1.15)	(1.12)	(2.34)*	(2.34)*	(2.30)*	(2.29)*
高校、専門学校ダミー	0.081	0.081	0.079	0.080	0.056	0.056	0.056	0.055	0.016	0.016	0.016	0.016
高専、短大ダミー	(3.04)**	(3.03)**	(2.99)**	(3.01)**	(1.35)	(1.35)	(1.36)	(1.32)	(1.43)	(1.43)	(1.40)	(1.39)
大学院ダミー	-0.021	-0.021	-0.021	-0.021	-0.007	-0.007	-0.007	-0.007	-0.004	-0.004	-0.004	-0.004
求人企業規模300人以下ダミー	(4.54)**	(4.52)**	(4.54)**	(4.55)**	(1.01)	(1.01)	(1.02)	(1.00)	(2.22)*	(2.21)*	(2.23)*	(2.23)*
求人企業規模300-5000人ダミー	-0.016	-0.016	-0.016	-0.015	0.015	0.015	0.016	0.016	0.001	0.001	0.001	0.001
求人企業当期売上	(2.21)*	(2.20)*	(2.20)*	(2.19)*	(1.43)	(1.41)	(1.46)	(1.46)	(0.46)	(0.45)	(0.49)	(0.49)
売上対前期増加率	0.021	0.021	0.021	0.022	0.027	0.027	0.028	0.027	0.010	0.010	0.010	0.010
求人企業上場ダミー	(4.40)**	(4.38)**	(4.34)**	(4.42)**	(3.81)**	(3.78)**	(3.89)**	(3.85)**	(4.95)**	(4.91)**	(5.01)**	(5.00)**
求職者企業規模300人以下ダミー	-0.017	-0.017	-0.017	-0.017	-0.005	-0.005	-0.005	-0.005	-0.004	-0.004	-0.004	-0.004
求職者企業規模300-5000人ダミー	(6.05)**	(6.05)**	(5.96)**	(6.05)**	(1.26)	(1.24)	(1.30)	(1.25)	(3.42)**	(3.40)**	(3.44)**	(3.43)**
求職者企業当期売上	0.006	0.006	0.007	0.006	0.020	0.020	0.020	0.021	0.007	0.007	0.007	0.007
売上対前期増加率	(0.97)	(0.95)	(1.10)	(1.02)	(2.25)*	(2.24)*	(2.26)*	(2.29)*	(2.57)*	(2.57)*	(2.62)**	(2.63)**
求人企業上場ダミー	0.00001	0.00001	0.00001	0.00001	-0.00003	-0.00003	-0.00003	-0.00003	-7.21e06	-7.23e06	-7.54e06	-7.58e06
求職者企業規模300人以下ダミー	(1.04)	(1.03)	(0.93)	(0.99)	(0.93)	(0.92)	(0.95)	(0.98)	(0.92)	(0.92)	(0.96)	(0.97)
求職者企業規模300-5000人ダミー	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.00001	0.00001	0.00002	0.00002	0.00001	0.00001	0.00001	0.00002
求職者企業当期売上	(5.28)**	(5.30)**	(5.25)**	(5.33)**	(0.63)	(0.60)	(0.70)	(0.66)	(1.89)+	(1.87)+	(1.95)+	(1.94)+
求職者企業上場ダミー	-0.019	-0.019	-0.020	-0.019	0.006	0.006	0.006	0.006	-0.001	-0.002	-0.001	-0.001
求職者企業規模300人以下ダミー	(6.88)**	(6.85)**	(7.06)**	(6.89)**	(1.42)	(1.37)	(1.49)	(1.40)	(1.27)	(1.31)	(1.26)	(1.27)
求職者企業規模300-5000人ダミー	0.033	0.033	0.033	0.033	0.001	0.001	0.001	0.002	0.005	0.005	0.005	0.005
書類提出までの期間	(9.93)**	(9.92)**	(9.96)**	(9.94)**	(0.33)	(0.33)	(0.33)	(0.34)	(4.08)**	(4.08)**	(4.10)**	(4.10)**
仕事の内容職種一致ダミー	-0.036	-0.036	-0.036	-0.036	-0.109	-0.109	-0.109	-0.109	-0.035	-0.035	-0.035	-0.035
資格一致ダミー	(12.46)**	(12.45)**	(12.54)**	(12.45)**	(26.73)**	(26.75)**	(26.69)**	(26.73)**	(29.17)**	(29.19)**	(29.17)**	(29.17)**
資格一致割合	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001
資格不問ダミー	(23.18)**	(23.18)**	(23.19)**	(23.17)**	(2.20)*	(2.21)*	(2.19)*	(2.21)*	(9.98)**	(9.98)**	(9.97)**	(9.97)**
資格不問割合	0.033	0.033	0.033	0.033	0.007	0.006	0.007	0.007	0.007	0.007	0.007	0.007
言語一致ダミー	(12.02)**	(12.04)**	(12.00)**	(12.07)**	(1.61)	(1.58)	(1.68)+	(1.65)+	(6.11)**	(6.08)**	(6.17)**	(6.17)**
経年数一致ダミー	0.034			0.025	-0.007			-0.016	0.003			-0.001
学歴一致ダミー	(8.39)**	0.034		(4.50)**	(1.21)			(2.15)*	(1.83)+	0.002		(0.37)
年齢条件一致ダミー		(8.37)**				-0.011			(1.11)			
職種経験不問ダミー			-0.024	-0.010			-0.002	-0.012			-0.004	-0.005
年齢条件一致ダミー			(7.40)**	(2.21)*			(0.47)	(1.84)+			(3.03)**	(2.45)*
職種経験不問ダミー	-0.040	-0.040	-0.039	-0.039	0.015	0.015	0.015	0.015	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001
職種経験不問ダミー	(11.20)**	(11.20)**	(11.12)**	(11.10)**	(2.60)**	(2.57)*	(2.68)**	(2.66)**	(0.94)	(0.97)	(0.83)	(0.84)
職種経験不問ダミー	0.049	0.049	0.048	0.049	-0.024	-0.024	-0.024	-0.025	0.002	0.002	0.001	0.001
職種経験不問ダミー	(2.87)**	(2.87)**	(2.84)**	(2.86)**	(0.87)	(0.86)	(0.88)	(0.89)	(0.23)	(0.23)	(0.21)	(0.21)
職種経験不問ダミー	0.063	0.063	0.063	0.063	0.007	0.007	0.007	0.007	0.010	0.010	0.010	0.010
職種経験不問ダミー	(9.24)**	(9.25)**	(9.29)**	(9.25)**	(0.61)	(0.61)	(0.60)	(0.61)	(3.67)**	(3.67)**	(3.68)**	(3.68)**
職種経験不問ダミー	0.057	0.057	0.057	0.057	0.001	0.001	0.001	0.001	0.009	0.009	0.008	0.008
職種経験不問ダミー	(20.41)**	(20.41)**	(20.42)**	(20.41)**	(0.28)	(0.28)	(0.27)	(0.28)	(7.26)**	(7.26)**	(7.25)**	(7.25)**
職種経験不問ダミー	0.077	0.077	0.077	0.077	-0.012	-0.012	-0.012	-0.012	0.006	0.006	0.006	0.006
職種経験不問ダミー	(23.07)**	(23.15)**	(23.07)**	(23.08)**	(2.65)**	(2.67)**	(2.65)**	(2.66)**	(4.20)**	(4.21)**	(4.17)**	(4.16)**
職種経験不問ダミー	-0.030	-0.030	-0.031	-0.030	-0.021	-0.022	-0.021	-0.021	-0.008	-0.008	-0.008	-0.008
職種経験不問ダミー	(1.89)+	(1.89)+	(1.92)+	(1.88)+	(0.84)	(0.85)	(0.82)	(0.82)	(1.07)	(1.07)	(1.05)	(1.05)
職種経験不問ダミー	0.021	0.021	0.023	0.021	-0.003	-0.002	-0.005	-0.004	0.001	0.002	0.001	0.001
職種経験不問ダミー	(6.21)**	(6.14)**	(6.86)**	(6.11)**	(0.62)	(0.43)	(0.99)	(0.69)	(0.96)	(1.11)	(0.82)	(0.86)
職種経験不問ダミー	0.055	0.055	0.055	0.055	0.010	0.010	0.010	0.010	0.011	0.011	0.011	0.011
職種経験不問ダミー	(6.25)**	(6.27)**	(6.25)**	(6.25)**	(0.78)	(0.78)	(0.78)	(0.79)	(2.62)**	(2.62)**	(2.61)**	(2.61)**
職種経験不問ダミー	-0.023	-0.023	-0.022	-0.023	0.060	0.061	0.060	0.061	0.011	0.011	0.011	0.011
職種経験不問ダミー	(5.56)**	(5.52)**	(5.15)**	(5.45)**	(8.75)**	(8.79)**	(8.69)**	(8.83)**	(6.04)**	(6.09)**	(6.15)**	(6.16)**
職種経験不問ダミー	0.061	0.061	0.061	0.061	0.044	0.044	0.044	0.045	0.022	0.022	0.022	0.022
職種経験不問ダミー	(16.68)**	(16.70)**	(16.74)**	(16.76)**	(8.14)**	(8.10)**	(8.22)**	(8.24)**	(13.45)**	(13.42)**	(13.55)**	(13.55)**
職種経験不問ダミー	0.007	0.008	0.008	0.006	0.076	0.078	0.072	0.073	0.022	0.023	0.021	0.021
職種経験不問ダミー	(1.19)	(1.32)	(1.31)	(0.92)	(7.94)**	(8.13)**	(7.45)**	(7.60)**	(7.91)**	(8.14)**	(7.57)**	(7.57)**
対数尤度	-81631.8	-81632.0	-81639.5	-81629.4	-16323.7	-16322.5	-16324.3	-16322.0	-24046.8	-24047.8	-24043.9	-24043.8
LR chi2	4326.6	4326.3	4311.2	4331.5	1287.8	1290.2	1286.6	1291.2	1848.3	1846.2	1854.1	1854.2
サンプル数	140714	140714	140714	140714	39782	39782	39782	39782	140714	140714	140714	140714

(注) 括弧内はz値。+は10%、*は5%、**は1%でそれぞれ係数が有意であることを示している。

表5 職種別、資格保有が転職に与える影響
(求人職種別、書類通過確率に関するプロビット分析の結果)

説明変数	コンサル (1)	事務 (2)	営業 (3)	金融 (4)	製造 (5)	IT (6)	医薬品 (7)
年齢	-0.043 (1.39)	-0.012 (4.11)**	-0.017 (4.01)**	-0.005 (0.26)	0.007 (1.46)	0.011 (2.04)*	-0.0003 (0.04)
年齢の二乗(/1000)	0.558 (1.20)	0.110 (2.76)**	0.111 (1.84)+	-0.114 (0.41)	-0.152 (2.23)*	-0.307 (3.64)**	-0.040 (0.35)
高校、専門学校ダミー	-0.073 (0.43)	-0.016 (1.86)+	-0.021 (1.92)+	-0.080 (1.03)	-0.027 (2.10)*	-0.027 (3.56)**	0.058 (1.52)
高専、短大ダミー		-0.009 (0.82)	0.015 (0.63)	-0.126 (2.02)*	-0.021 (1.46)	-0.019 (1.35)	-0.056 (1.26)
大学院ダミー	0.045 (0.93)	0.020 (2.37)*	-0.009 (0.40)	0.008 (0.23)	0.028 (3.32)**	0.021 (1.78)+	0.031 (1.89)+
求人企業規模300人以下ダミー	-0.226 (5.42)**	-0.004 (1.01)	-0.013 (2.21)*	0.034 (1.11)	0.009 (0.98)	-0.069 (10.01)**	0.036 (2.02)*
求人企業規模300-5000人ダミー		-0.020 (1.64)	-0.111 (6.33)**	0.167 (3.94)**	0.051 (3.74)**	-0.004 (0.29)	0.152 (4.20)**
求人企業当期売上	0.003 (0.41)	0.00001 (0.35)	0.001 (8.41)**	-0.0002 (0.76)	-9.63e06 (0.36)	-0.0002 (3.86)**	-0.0003 (1.38)
売上対前期増加率	0.0001 (0.61)	0.0001 (5.57)**	-0.00001 (0.36)	0.0003 (1.64)	0.0002 (3.30)**	0.00004 (0.78)	0.0003 (1.39)
求人企業上場ダミー	-0.163 (1.06)	-0.012 (2.80)**	-0.045 (7.31)**	-0.027 (1.09)	-0.075 (9.28)**	0.038 (5.71)**	-0.022 (1.58)
求職者企業規模300人以下ダミー	0.072 (1.57)	0.027 (4.82)**	0.039 (6.08)**	0.066 (2.09)*	0.024 (2.66)**	0.022 (2.90)**	0.083 (5.35)**
求職者企業規模300-5000人ダミー	-0.074 (1.97)*	-0.033 (6.80)**	-0.033 (5.61)**	-0.021 (1.09)	-0.019 (2.64)**	-0.053 (7.82)**	-0.038 (3.02)**
書類提出までの期間	-0.008 (2.72)**	-0.004 (10.90)**	-0.006 (12.24)**	-0.008 (7.21)**	-0.005 (7.66)**	-0.007 (11.26)**	-0.004 (3.62)**
仕事の内容職種一致ダミー	-0.018 (0.53)	0.047 (10.12)**	-0.004 (0.82)	0.024 (1.05)	0.054 (6.55)**	0.043 (6.74)**	0.117 (9.43)**
資格一致ダミー	0.531 (1.92)+	0.018 (1.53)	0.011 (1.21)	0.071 (1.40)	0.057 (2.56)*	0.087 (3.43)**	-0.027 (1.78)+
資格不問ダミー	-0.028 (0.45)	-0.021 (2.89)**	-0.004 (0.47)	0.032 (1.04)	0.008 (0.42)	0.044 (3.74)**	-0.108 (6.61)**
語学一致ダミー	0.027 (0.38)	-0.031 (6.69)**	-0.064 (7.36)**	-0.151 (6.08)**	0.003 (0.32)	-0.034 (2.77)**	-0.056 (3.14)**
経験年数一致ダミー		0.000 (0.01)	0.115 (2.82)**	0.053 (0.34)	0.063 (1.70)+	0.034 (0.81)	0.126 (1.95)+
学歴一致ダミー	-0.238 (1.37)	0.048 (4.02)**	0.076 (4.50)**	-0.016 (0.26)	0.036 (2.44)*	0.083 (5.87)**	0.116 (3.50)**
年齢条件一致ダミー	0.035 (0.96)	0.053 (12.02)**	0.043 (7.49)**	0.085 (4.23)**	0.065 (8.43)**	0.050 (7.12)**	0.115 (8.59)**
職種経験不問ダミー	0.076 (2.02)*	0.090 (17.11)**	0.118 (17.49)**	0.045 (2.10)*	0.013 (1.43)	0.048 (4.93)**	0.027 (2.08)*
対数尤度	-417.2	-27359.1	-21286.5	-1782.8	-9557.3	-16786.1	-3911.5
LR chi2	99.0	1142.2	1492.6	236.0	468.0	922.8	363.2
サンプル数	794	49155	35975	3053	17681	27308	6747

(注)カッコ内はz値の絶対値。+は10%、*は5%、**は1%でそれぞれ係数が有意であることを示している。

(注2)学歴の基準は大卒、求人企業ならびに求職者企業規模の基準は5000人以上。

表6 職種別、資格保有が転職に与える影響
(求人職種別、書類通過を条件とした内定確率に関するプロビット分析の結果)

説明変数	コンサル (1)	事務 (2)	営業 (3)	金融 (4)	製造 (5)	IT (6)	医薬品 (7)
年齢	0.088 (1.30)	-0.007 (1.69)+	0.003 (0.53)	0.024 (0.84)	0.002 (0.20)	0.006 (0.65)	0.015 (1.07)
年齢の二乗(/1000)	-1.375 (1.24)	0.112 (1.87)+	-0.036 (0.44)	-0.400 (0.88)	0.006 (0.04)	-0.108 (0.79)	-0.184 (0.92)
高校、専門学校ダミー		-0.015 (1.18)	-0.007 (0.49)	0.103 (0.79)	0.002 (0.08)	-0.009 (0.79)	0.045 (0.80)
高専、短大ダミー		0.030 (1.72)+	-0.033 (1.15)	-0.019 (0.18)	0.057 (1.93)+	-0.003 (0.13)	-0.019 (0.23)
大学院ダミー	-0.026 (0.54)	-0.006 (0.51)	-0.008 (0.27)	-0.013 (0.31)	0.032 (2.04)*	0.061 (3.62)**	0.050 (1.94)+
求人企業規模300人以下ダミー	0.046 (0.47)	0.007 (1.11)	-0.026 (3.62)**	0.005 (0.12)	-0.018 (1.07)	0.022 (2.22)*	-0.054 (1.79)+
求人企業規模300-5000人ダミー		0.056 (2.77)**	0.063 (2.33)*	-0.020 (0.41)	0.047 (1.90)+	0.044 (2.05)*	-0.072 (1.35)
求人企業当期売上	0.021 (0.88)	6.09e06 (0.12)	-0.00002 (0.37)	-0.001 (1.26)	-0.00005 (1.06)	-0.0003 (2.38)*	-0.001 (2.15)*
売上対前期増加率	0.0002 (1.34)	-0.00003 (0.89)	-0.00007 (1.15)	0.00009 (0.70)	0.0001 (1.15)	0.0002 (3.27)**	0.0001 (0.34)
求人企業上場ダミー		0.009 (1.37)	0.013 (1.61)	0.016 (0.42)	-0.009 (0.60)	-0.026 (2.74)**	0.085 (3.74)**
求職者企業規模300人以下ダミー	0.046 (0.94)	0.006 (0.75)	-0.006 (0.75)	0.039 (1.03)	-0.014 (0.81)	0.008 (0.81)	0.023 (0.94)
求職者企業規模300-5000人ダミー	-0.043 (1.15)	-0.110 (15.82)**	-0.090 (12.36)**	-0.069 (2.91)**	-0.098 (7.17)**	-0.135 (14.48)**	-0.137 (6.99)**
書類提出までの期間	0.002 (0.40)	-0.0002 (0.39)	-0.001 (2.09)*	-0.0005 (0.26)	-0.003 (1.97)*	0.00008 (0.08)	-0.001 (0.48)
仕事の内容職種一致ダミー	-0.020 (0.52)	-0.003 (0.46)	0.013 (1.96)+	-0.012 (0.43)	-0.009 (0.52)	-0.0002 (0.02)	0.050 (2.30)*
資格一致ダミー	0.327 (1.12)	-0.028 (1.92)+	-0.010 (0.92)	-0.017 (0.35)	-0.042 (1.11)	0.062 (1.78)+	0.021 (0.85)
資格不問ダミー	0.056 (1.01)	-0.036 (3.48)**	-0.003 (0.31)	-0.118 (2.65)**	-0.020 (0.55)	0.003 (0.18)	0.067 (2.44)*
語学一致ダミー	-0.051 (0.91)	0.010 (1.36)	0.020 (1.60)	-0.007 (0.17)	0.014 (0.71)	0.025 (1.30)	-0.060 (2.06)*
経験年数一致ダミー		-0.039 (0.91)	-0.078 (1.06)		-0.137 (1.58)	0.096 (1.73)+	-0.085 (0.59)
学歴一致ダミー	-0.480 (1.68)+	-0.028 (1.41)	-0.035 (1.31)	0.051 (0.66)	0.048 (1.60)	0.044 (1.89)+	0.044 (0.73)
年齢条件一致ダミー	-0.042 (0.97)	0.00002 (0.00)	0.005 (0.66)	-0.003 (0.11)	-0.005 (0.30)	0.014 (1.31)	-0.046 (1.78)+
職種経験不問ダミー	-0.002 (0.04)	-0.018 (2.50)*	-0.018 (2.41)*	-0.011 (0.44)	-0.006 (0.35)	-0.012 (0.95)	0.044 (2.07)*
対数尤度	-57.4	-4642.5	-3988.2	-345.6	-2135.3	-4052.5	-962.0
LR chi2	18.2	370.8	278.7	27.8	97.1	330.4	122.2
サンプル数	215	12555	10860	958	4285	8913	1991

(注)カッコ内はz値の絶対値。+は10%、*は5%、**は1%でそれぞれ係数が有意であることを示している。

(注2)学歴の基準は大卒、求人企業ならびに求職者企業規模の基準は5000人以上。

表7 職種別、資格保有が転職に与える影響
(求人職種別、内定確率に関するプロビット分析の結果)

説明変数	コンサル (1)	事務 (2)	営業 (3)	金融 (4)	製造 (5)	IT (6)	医薬品 (7)
年齢	0.019 (1.14)	-0.003 (2.62)**	-0.001 (0.40)	0.006 (0.70)	0.002 (0.84)	0.004 (1.41)	0.004 (1.10)
年齢の二乗(/1000)	-0.314 (1.15)	0.034 (2.34)*	-0.005 (0.18)	-0.118 (0.89)	-0.031 (0.96)	-0.087 (2.05)*	-0.060 (1.10)
高校、専門学校ダミー		-0.005 (1.58)	-0.004 (0.93)	0.020 (0.57)	-0.004 (0.71)	-0.006 (1.81)+	0.024 (1.27)
高専、短大ダミー		0.005 (1.22)	-0.007 (0.80)	-0.012 (0.48)	0.008 (1.09)	-0.003 (0.50)	-0.017 (0.79)
大学院ダミー	-0.007 (0.54)	0.001 (0.22)	-0.002 (0.20)	-0.004 (0.31)	0.012 (3.03)**	0.023 (4.05)**	0.021 (2.70)**
求人企業規模300人以下ダミー	0.003 (0.26)	0.001 (0.41)	-0.009 (4.19)**	0.001 (0.09)	-0.003 (0.72)	-0.005 (1.48)	-0.010 (1.13)
求人企業規模300-5000人ダミー		0.007 (1.53)	0.002 (0.23)	0.007 (0.43)	0.022 (3.29)**	0.016 (2.16)*	-0.001 (0.03)
求人企業当期売上	-0.0002 (0.10)	2.10e06 (0.18)	0.00005 (2.40)*	-0.0001 (0.87)	-0.00001 (1.31)	-0.0001 (3.24)**	-0.0003 (2.50)*
売上対前期増加率	0.00005 (1.38)	4.24e06 (0.44)	-0.00002 (1.30)	0.00006 (1.30)	0.00007 (2.38)*	0.00008 (3.32)**	0.0001 (1.17)
求人企業上場ダミー	0.010 (0.22)	0.001 (0.39)	-0.002 (0.91)	0.005 (0.47)	-0.017 (4.33)**	-0.002 (0.52)	0.023 (3.30)**
求職者企業規模300人以下ダミー	0.016 (1.42)	0.005 (2.52)*	0.003 (1.37)	0.015 (1.46)	0.002 (0.58)	0.006 (2.04)*	0.021 (3.21)**
求職者企業規模300-5000人ダミー	-0.020 (1.83)+	-0.032 (17.07)**	-0.030 (13.42)**	-0.022 (3.03)**	-0.026 (7.54)**	-0.050 (16.21)**	-0.046 (7.68)**
書類提出までの期間	-0.001 (0.77)	-0.001 (4.17)**	-0.001 (5.80)**	-0.001 (2.37)*	-0.002 (5.49)**	-0.001 (3.97)**	-0.001 (1.84)+
仕事の内容職種一致ダミー	-0.009 (0.89)	0.005 (3.15)**	0.004 (1.86)+	-0.001 (0.07)	0.009 (2.23)*	0.008 (2.62)**	0.034 (5.67)**
資格一致ダミー	0.144 (1.36)	-0.005 (1.28)	-0.002 (0.48)	0.005 (0.29)	-0.001 (0.08)	0.038 (3.01)**	0.003 (0.35)
資格不問ダミー	0.008 (0.54)	-0.011 (4.10)**	-0.002 (0.49)	-0.026 (2.12)*	-0.003 (0.29)	0.009 (1.63)	0.001 (0.11)
語学一致ダミー	-0.007 (0.41)	-0.001 (0.72)	-0.002 (0.69)	-0.016 (1.72)+	0.005 (1.02)	0.002 (0.40)	-0.022 (2.86)**
経験年数一致ダミー		-0.010 (0.93)	-0.00004 (0.00)		-0.011 (0.60)	0.030 (1.79)+	0.003 (0.09)
学歴一致ダミー	-0.383 (2.91)**	0.001 (0.25)	0.002 (0.28)	0.014 (0.64)	0.016 (2.27)*	0.023 (3.52)**	0.026 (1.77)+
年齢条件一致ダミー	-0.011 (0.94)	0.006 (3.77)**	0.006 (2.73)**	0.008 (1.10)	0.012 (3.20)**	0.012 (3.64)**	0.014 (2.14)*
職種経験不問ダミー	-0.002 (0.17)	0.006 (2.96)**	0.006 (2.25)*	0.0002 (0.02)	0.001 (0.32)	0.004 (0.92)	0.019 (2.95)**
対数尤度	-86.0	-6890.6	-5659.2	-479.0	-3420.4	-5865.3	-1483.7
LR chi2	21.7	461.6	361.9	46.8	190.6	535.8	167.5
サンプル数	787	49155	35975	3044	17681	27308	6747

(注)カッコ内はz値の絶対値。+は10%、*は5%、**は1%でそれぞれ係数が有意であることを示している。

(注2)学歴の基準は大卒、求人企業ならびに求職者企業規模の基準は5000人以上。

付録1 『ワーキングパーソンズ調査2002』記述統計量(表2～3)

変数	平均	標準偏差
教育訓練給付金受給	0.1497	0.3568
昨年1年間の所得(対数)	6.2633	0.5243
年齢	37.9072	9.0345
勤続年数	13.1430	9.3645
中学卒	0.0174	0.1307
専門学校・短大卒	0.2168	0.4122
大学・大学院卒	0.4909	0.5000
女性	0.2350	0.4241
転職経験あり	0.4242	0.4943
農林水産業、鉱業	0.0008	0.0281
建設業	0.0691	0.2537
製造業	0.3227	0.4676
電気・ガス	0.0146	0.1200
通信業	0.0833	0.2764
卸売・小売業	0.1137	0.3176
金融・保険業	0.0999	0.3000
サービス業	0.2528	0.4347
その他	0.0430	0.2030
100人未満の小企業	0.2595	0.4384
100-999人の中堅企業	0.3258	0.4688
1000人以上の大企業	0.4147	0.4928
専門的技術者	0.2615	0.4395
管理職・店長	0.1655	0.3717
事務・営業職	0.3819	0.4860
サービス職業従事者	0.0683	0.2524
警官、守衛	0.0036	0.0595
農林水産業従事者	0.0008	0.0281
ドライバー	0.0308	0.1728
建設・土木・採掘作業者	0.0746	0.2629
その他	0.0130	0.1134
契約社員	0.0194	0.1378
パート・アルバイト	0.0332	0.1791
派遣社員	0.0118	0.1082
自己啓発あり	0.1047	0.3062
将来の教育訓練給付金受給希望あり	0.6386	0.4805
サンプル数	2532	

付録2 A社マッチングデータの記述統計量(表4~7)

変数名	サンプル数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
書類通過ダミー	295484	0.266	0.442	0.000	1.000
内定ダミー	295484	0.040	0.196	0.000	1.000
年齢	295484	31.741	5.760	20.200	65.677
高校、専門学校ダミー	295484	0.086	0.280	0.000	1.000
高専、短大ダミー	295484	0.034	0.181	0.000	1.000
大学ダミー	295484	0.801	0.399	0.000	1.000
大学院ダミー	295484	0.075	0.264	0.000	1.000
求人企業規模300人以下ダミー	295484	0.432	0.495	0.000	1.000
求人企業規模300-5000人ダミー	295484	0.079	0.270	0.000	1.000
求人企業当期売上(百万円)	152259	18.511	74.404	0.000	1400.000
売上対前期増加率(%)	148714	23.795	66.939	-100.000	952.632
求人企業上場ダミー	295484	0.309	0.462	0.000	1.000
求職者企業規模300人以下ダミー	295484	0.687	0.464	0.000	1.000
求職者企業規模300-5000人ダミー	295484	0.475	0.499	0.000	1.000
書類提出までの期間	283612	2.938	5.940	0.000	294.000
仕事の内容職種一致ダミー	295484	0.702	0.458	0.000	1.000
資格一致ダミー	295484	0.123	0.329	0.000	1.000
資格不問ダミー	295484	0.795	0.404	0.000	1.000
語学一致ダミー	295484	0.199	0.399	0.000	1.000
経験年数一致ダミー	295484	0.995	0.072	0.000	1.000
学歴一致ダミー	295484	0.959	0.199	0.000	1.000
年齢条件一致ダミー	295484	0.741	0.438	0.000	1.000
職種経験不問ダミー	291701	0.163	0.370	0.000	1.000
求人職種					
コンサルダミー	295449	0.010	0.101	0.000	1.000
事務ダミー	295449	0.332	0.471	0.000	1.000
営業ダミー	295449	0.248	0.432	0.000	1.000
金融ダミー	295449	0.046	0.209	0.000	1.000
製造ダミー	295449	0.111	0.314	0.000	1.000
ITダミー	295449	0.196	0.397	0.000	1.000
医薬品ダミー	295449	0.058	0.235	0.000	1.000