

# 求職者の評価は何で決まるのか —ジョブマッチングに関する実証分析—

労働移動研究シリーズ



# 求職者の評価は何で決まるのか —ジョブマッチングに関する実証分析—

日本の労働市場では、人手不足とミスマッチが拡大し、労働移動の円滑化が重要な課題の一つとなっている。しかし、そのプロセスは依然としてブラックボックスである。人材紹介サービス『リクルートエージェント』のデータを用いて、ITエンジニア求職者の評価の構造に対する示唆を得ることを目的とし、単純集計から得た基礎的知見を示す。



## 今、なぜ労働移動の円滑化が重要なのか？

内閣府の『令和7年度 年次経済財政報告』によると、日本の労働市場では人口減少に伴う労働供給の縮小が見込まれるなか、全産業で人手不足感が歴史的な水準にまで高まっており、企業側が求めるスキルや属性を有する労働者を確保することが一段と困難になっている<sup>1</sup>。また、職種ごとの欠員率のばらつきは大きく<sup>2</sup>、人材と職務の適合が進まないミスマッチの問題も拡大している。こうした人口減少下での労働力不足やミスマッチの問題に対応する手段の一つとして、外部労働市場を活用し、人材が必要とされる分野へ円滑に移動できる環境を整えることは重要である。

また、求職者のキャリア形成の観点からも、新たな機会へと踏み出しやすく、成長分野や個人の志向に合った仕事へと円滑に移動できる環境を整備することは重要である。AI・デジタル化による急激な産業構造の変化によって、求められるスキルが絶えず更新される一方で、職業人生は長期化しており、個人がライフステージの変化に応じてキャリアを柔軟に再設計していく必要性が高まっているためである。こうした課題に対し、経済産業省の『我が国産業における人材力強化に向けた研究会 報告書』では、「人生100年時代の社会人基礎力」を「ライフステージの各段階で活躍し続けるための力」と定義し、個人が主体的に学び直し、自らキャリアを形成していく重要性を指摘している<sup>3</sup>。

このような背景から、経済成長や個人のウェルビーイングの向上につながる「健全な労働移動」が可能となる環境をいかに実現するかが問われている。

本研究シリーズでは、人材紹介サービス『リクルートエージェント』のデータを用いてマッチングプロセスの実態を明らかにし、労働移動の健全性や円滑な労働移動の推進に対する示唆を提供することを目指す。

あくまで『リクルートエージェント』に蓄積されたデータに基づく限られた分析であることに留意が必要であるが、民間職業紹介を通じた求人が増えている状況<sup>4</sup>を踏まえれば、これらのデータを用いた実証分析は現代の労働移動を理解する上で意義があると考えている。

<sup>1</sup> 内閣府（2025）『令和7年度 年次経済財政報告』第2章第3節, P259-260

<sup>2</sup> 同上, P265-266

<sup>3</sup> 経済産業省（2018）『我が国産業における人材力強化に向けた研究会 報告書』, P29-30

<sup>4</sup> 内閣府（2025）, P260-261. 正社員およびパート・アルバイトのいずれにおいても、2018年以降は民間職業紹介経由の求人の伸びがハローワーク経由を上回る推移が確認される

# 求職者の評価は何で決まるのか

本研究シリーズが最初に取り上げるテーマは、企業による「求職者の評価」である。採用の現場では評価に関して一定の経験的・直感的理解が存在するものの、その実態をマッチングプロセスの詳細まで含めたデータに基づき実証的に整理した研究は限られている。労働移動のメカニズムを解明し、健全な労働移動の実現に向けた示唆を得るために、求職者の評価がどのような要素によって規定されているのかを明らかにすることが重要である。

## ◆本テーマの背景 – ミスマッチ拡大と人的資本の不一致

前述の通り、近年のミスマッチ拡大の背景には、求人企業が求める要件と求職者の条件の間に構造的な不一致が存在している。その主な要因の一つとして求職者個人に内在する人的資本と企業ニーズのミスマッチがあることは以前から指摘されてきた<sup>5</sup>。

求職者個人に内在する人的資本と企業ニーズの不整合によってミスマッチが拡大しているのであれば、求職者の評価の構造を可視化することは、ミスマッチの解消を含めたより健全な労働移動の実現に向けて重要な意義を持つ。具体的には、政府にとってリスキリング政策設計の手がかりに、個人にとっては学び直しの優先領域を判断する材料になり得る。また、企業に対しては、採用要件・選考プロセス・評価基準といった現行の採用の妥当性を再検討するための示唆を提供できると考えられる。

## ◆求職者の評価要素の構造 – 言語化・指標化されている要素とされていない要素

必要なスキルの全てを明示的に言語化することは難しいため、募集広告や履歴書では、経験職種や資格などの間接的な指標が用いられてきた。さらに、『リクルートエージェント』では、『レジュメ』に搭載される「スキルキーワード」というタグ機能<sup>6</sup>を用いて、求職者は自らのスキルを明示でき、企業はこれらを確認することができる。

本稿では、企業が求職者を評価する際に、事前に文字情報として確認・評価できる要素を、以前から用いられてきた経歴や資格などに関する「従来のスキル・属性情報」と、上述の「スキルキーワード」に区分し、これらを総称して「言語化・指標化されている評価要素（以下、「スキル・属性情報」と呼ぶ）」として整理する。

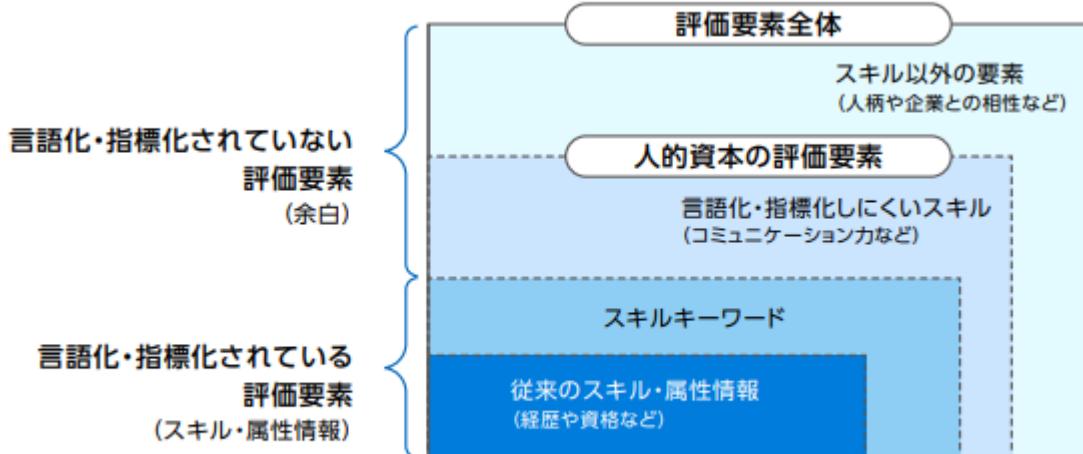


図1 企業による求職者の評価要素の全体像

また、実際の選考の過程では「スキル・属性情報」で評価できる範囲は限られ、面接で推察されるコミュニケーション力のような「言語化・指標化しにくいスキル」も人的資本として評価される。なお、ここでは人的資本を狭義に「ある仕事を遂行するために必要な能力の一要素であるスキル（例えば「話す能力」「聞く能力」「歩く能力」「考える能力」など）を総合したもの<sup>7</sup>」と捉える。加えて、人柄や企業との相性といった「スキル以外の要素」も評価に大きく影響を与えていた。これらをまとめたものを「言語化・指標化されていない評価要素（以下、「スキル・属性情報」で定量的に説明し切れない部分として「余白」と呼ぶ）」として整理する。

以上の企業による求職者の評価要素の全体像を示したものが図1である。

<sup>5</sup> 阿部正浩ほか（1999）「スキル・ミスマッチとスペック・ミスマッチジョブ・マッチングに関する実証研究」『Works』No.36, P24

<sup>6</sup> 『レジュメ』とは、求職者が自身の経験やスキル等を表現する「スキルキーワード」を選ぶことで職務経歴書を作成できる機能

<sup>7</sup> 阿部正浩ほか（1999），P24

## ◆本テーマの問い合わせ - 求職者は何で評価されるのか

以上を踏まえ、本テーマでは次の二つの問い合わせに着目する。

求職者の評価は「スキル・属性情報」のうち、何によってどの程度説明できるのか。  
「余白」はどれほど存在し、どのような要素が重要なのか。

本テーマでは、求職者の評価結果を「内定」として捉え、どの「スキル・属性情報」によって、求職者の評価をどの程度定量的に説明し得るのかを明らかにすることに取り組む。その上で、「スキル・属性情報」では説明できない「余白」の特徴を探索的に整理することを目指す。「スキル・属性情報」ベースの評価の可能性と限界を示すとともに、この「余白」に含まれる要素を把握することは、「スキル・属性情報」の制約によって潜在的な活躍人材とのマッチングが阻害されるといった本質的なミスマッチの解消に向けた示唆を得る上でも有益である。

## ◆本稿の位置付け - ITエンジニア<sup>8</sup>求人に絞った単純集計による中間報告

本稿では、「スキル・属性情報」によって評価を説明する第一歩として、『リクルートエージェント』において転職者数が多く、職務特性上「スキル・属性情報」の影響が相対的に大きいと考えられるITエンジニアの求人に焦点を当て、これらの一覧が「内定」とどの程度関連しているのかについて、単純集計によって傾向を確認した結果を報告する。

なお、本稿はあくまで中間報告であり、「スキル・属性情報」によって定量的に説明できる範囲や寄与度の提示までには及ばないものの、「スキル・属性情報」が「内定」という評価結果にどの程度関連しているのかを検討するための基礎的知見を提示するものである。

## 活用データ・集計方法

本稿では、ITエンジニアの職種で募集されている求人のうち、2024年7月1日から2025年10月31日までに求職者によって応募され、選考が終了しているデータを対象に集計を行った。

集計方法として、「スキル・属性情報」のうち「従来のスキル・属性情報」について

は、業界・職種・職務クラス・資格・語学<sup>9</sup>を用いた。各応募について、求職者の登録内容と求人要件が一致している場合「+1」、不一致の場合「-1」、資格と語学については求人が不問としている場合「0」としてスコア化した<sup>10</sup>。資格要件については、企業側で設定される「必須」と「尚可」の区分を考慮してスコア化を行った。「必須」が設定されている場合には「必須」のみを対象とした。一方、「尚可」のみが設定されている場合には「尚可」を対象とするが、応募や職務遂行が可能な条件であることから不一致は「0」として扱った。その上で、年齢カテゴリー（「24歳以下」「25～34歳」「35～49歳」「50歳以上」）に区分し、選考プロセス（応募全体、書類不合格、面接不合格、内定）ごとに、各項目のスコアを単純平均したものを一致スコアとし、その結果を表1にまとめた。

一致スコアが選考の進行に伴いプラス方向に変化する場合は、その要素が一致している応募者が選考を通過しやすい傾向にあり、内定に正の相関がある可能性を示唆する。一方、変化がない場合は、その要素と内定との関連が限定的であり、マイナス方向に変化する場合は負の相関がある可能性を示唆すると解釈できる。また、スコアは一致と不一致の比率を反映しており、プラスの場合は一致が、マイナスの場合は不一致が相対的に多いことを示している。したがって、マイナスの値であっても、選考が進むにつれて「0」に近づく（スコアが上昇する）場合は、一致している人ほど選考通過する傾向を示唆する。

ただし、この一致スコアは、企業側の要件構造によっても影響を受ける点に留意が必要である。例えば、資格や語学のように要件設定がそもそも少ない領域では「不問」となり、各データのスコアが「0」となるため、一致スコアの平均値も「0」に近づく傾向が生じる。また、求職者が自己の経験・スキル・条件に適合しやすい求人を選好して応募する行動特性も、応募段階でのスコアに影響を及ぼし得る。したがって、スコアが企業による評価の強弱を直接的に示すものではない点に留意が必要である。

<sup>8</sup> 『リクルートエージェント』に登録されている職種のうち「SE」「インターネット専門職（Webエンジニア含）」「組込・制御ソフトウェア開発エンジニア」をまとめてITエンジニアとした

<sup>9</sup> 業界については業界大分類を、職種については『リクルートエージェント』における第一階層を活用した。職務クラスは『リクルートエージェント』にて、経験年数やポジションの経験を基に設定されているデータを活用。例えば、ジュニアプレイヤー（実務経験年数：おむね3年以上7年未満、リーダー経験なし）など。語学については求職者・求人ともに英語のみを対象とした

<sup>10</sup> 例えば、求職者の過去の経験業界に「人材・教育業界」「IT通信業界」が登録されていて、求人企業の業界が「人材・教育業界」であれば一致として「+1」を付与する。求職者が「応用情報技術者」の資格を持っていても求人が資格不問の場合は「0」を付与する。なお、職種をスコア化する際には、ITエンジニアとひとくくりにせず、「SE」「インターネット専門職（Webエンジニア含）」「組込・制御ソフトウェア開発エンジニア」を別職種として算出した

また、「スキルキーワード」については、職種の一致／不一致ごとに、内定者と非内定者（辞退者を除いた選考非通過者の合計）の間にスキルや経験の差が生じているのかを把握するため、求職者の職務経験を説明するタグを対象として分析を行った<sup>11</sup>。具体的には、まず応募者を職種一致者と不一致者に分類し、さらに年齢カテゴリー別にグループ化した。その上で、内定者と非内定者それぞれのタグの出現頻度を集計し、両者の間で出現頻度に10pt以上の差が見られたタグを確認した。

表1 年齢カテゴリー別・選考プロセスごと一致スコア

年齢	業界	職種	職務クラス	資格	資格(要件設定企業のみ)	語学
24歳以下						
応募全体	-0.571	-0.355	0.620	0.002	0.055	-0.004
書類不合格	-0.517	-0.257	0.711	0.003	0.080	-0.001
面接不合格	-0.497	-0.267	0.814	0.007	0.219	-0.001
内定	-0.412	-0.052	0.818	0.017	0.556	-0.005
25～34歳						
応募全体	-0.437	0.056	0.738	0.004	0.102	-0.005
書類不合格	-0.378	0.183	0.762	0.004	0.111	-0.002
面接不合格	-0.329	0.276	0.791	0.007	0.212	-0.002
内定	-0.263	0.374	0.826	0.021	0.438	-0.006
35～49歳						
応募全体	-0.386	0.192	0.438	0.004	0.121	-0.006
書類不合格	-0.315	0.343	0.457	0.004	0.133	-0.003
面接不合格	-0.237	0.525	0.542	0.007	0.236	-0.002
内定	-0.223	0.545	0.531	0.008	0.188	-0.002
50歳以上						
応募全体	-0.272	0.450	0.381	0.003	0.107	-0.001
書類不合格	-0.154	0.553	0.445	0.004	0.130	0.001
面接不合格	-0.177	0.645	0.596	0.003	0.122	0.009
内定	-0.064	0.704	0.650	0.010	0.188	0.000

# 分析

## サマリー

### 内定との関連がある可能性が示唆された「スキル・属性情報」

- ▶ 職種一致は選考が進むほどスコアが上昇し、年齢が上がるほどその傾向が明確になることが示唆された。ただし、「24歳以下」ではそのスコアは低い。
- ▶ 職務クラス一致もスコアが上昇する傾向が見られた。ただし、「35～49歳」以上のカテゴリーでは、スコアは相対的に低い。
- ▶ 職種一致の内定者は、年齢が上がるほどプロジェクト経験や総合的なITスキルが増加する傾向。職種不一致の内定者は、「25～34歳」以下のカテゴリーでは特定のスキルの傾向は見られないものの、「35～49歳」以上のカテゴリーではIT関連や『課題設定』『改善案検討』が増える傾向。

### 内定との関連が限定的である可能性が示唆された「スキル・属性情報」

- ▶ 業界一致は選考が進むほどスコアが上昇し、年齢が上がるほどその傾向が明確になる一方で、内定時点でも不一致が多数を占めている。
- ▶ 資格一致・語学一致は全体としてスコアの変化が少ない。ただし、要件を設定している一部の企業に限ると、選考が進むほどスコアが上昇し、特に若年層においてはその変化量が大きい傾向が見られた。

<sup>11</sup> 求職者が選んだ職種により、選択画面に表示される「スキルキーワード」が異なるため、分析上は留意が必要である

## 業界一致・職種一致は選考が進むにつれてスコアが上昇。 ただし業界一致は内定時点でもスコアはマイナス

まず業界一致スコアにおいて、全ての年齢層で選考が進むほど上昇する傾向が確認された。年齢が上がるほど、スコアが高くなる傾向も見られ、企業が業界経験を一定程度評価している可能性が示唆される。一方で、いずれの年齢層でも内定時点においてもスコアは0未満であり、業界不一致の求職者が多数派であることが分かる。これは企業が業界外からも人材を受け入れている可能性を示唆している。

これらの結果から、業界経験は内定との関連を持つ要素の一つではあるものの、その関連は限定的であると考えられる。

次に職種一致スコアを見ると、業界と同様に全ての年齢層で選考が進むほど上昇する。「24歳以下」を除く全ての年齢層で、応募時点からスコアが0を上回り、内定時点ではより高いスコアとなっている。

この結果は、職種経験が内定との関連において比較的強い関連がある可能性を示唆している。ただし、「24歳以下」の層では内定時点でもスコアは0未満で不一致が多数派であるため、その関連の強さは限定的な可能性がある。

また、年齢が上がるほどスコアが高まる傾向がより明確になる。『リクルートエージェント』のSE職種の求人を担当するリクルーティングアドバイザー<sup>12</sup>（以下、RA）からは「SE職種において職種未経験者の転職は20代から30代前半が中心」との声があり、定性的にも年齢が上がるほど職種一致が高まる傾向が確認された。

以上の結果から、職種一致は内定と比較的強い関連がある一方、業界一致の関連は限定的であると考えられる。

また、業界・職種とも年齢上昇に伴ってスコアが高まるため、年齢が上がるほど内定との関連が強まっている可能性がある。ただし、いずれの一致スコアについても、応募から内定までの変化量に明確な年齢差は見られない。このため、年齢上昇に伴うスコアの高低が企業による評価の違いによるものなのか、そもそも応募先の選び方など求職者

の応募行動の差異に起因するのかは特定できない。求職者と企業の双方の行動が相互に影響し合う複合的な構造が想定されることから、評価への影響を正確に読み取るために、さらなる調査と慎重な判断が求められる。

## 職種一致の内定者は年齢が上がるほど、 プロジェクト経験や総合的なITスキルが増加。 不一致の内定者は、若年層では特定のスキルの傾向は見られず、 ミドルシニア層でIT関連や課題設定・改善案検討が増える傾向

これまでの分析で職種一致が比較的強い関連を持つことが示唆された。では、具体的にどのような経験が評価につながっているのか、また職種が不一致の求職者はどのような経験で評価されているのか。この点を把握するため、「スキルキーワード」のうち職務経験を示すタグを用い、非内定者（辞退者を除いた選考非通過者の合計）と内定者を比較し、出現頻度に10pt以上の差が見られた項目を確認した。

まず職種一致者については、基本的な開発・運用に関わる経験を示すタグは全年齢層で一貫して出現頻度が高かった。加えて、年齢が上がるほど出現頻度に10pt以上の差が見られたタグの種類は増加し、とりわけ「35～49歳」以上のカテゴリーでは、要件定義から設計・開発・テスト・運用までの幅広い工程に加えて、テストや設計の細分化されたタグ、さらにリーダー経験やプロジェクト経験を示すタグが増加している。実際にRAからは「AIの進化およびITエンジニアの人手不足感から、手を動かせて上流工程が分かる人が欲しいという企業のニーズが増えている」「基本的な設計やプログラミングスキルを前提に、どんなプロジェクトでどのような役割を担ってきたかを企業は細かく確認している」といった声があがった。

これらを総合すると、職種一致者については、若年層では開発工程の実務経験を着実に積むこと、ミドルシニア層では上流工程やプロジェクトの経験を広げていくことが求められる。求職者はこうした経験を具体的に言語化し、自身のレジュメや選考プロセスで適切に提示することが、重要であると考えられる。

<sup>12</sup> リクルーティングアドバイザーは、企業の採用活動をサポートする役割を担い、採用を検討している企業にヒアリングを実施し、求める人物像や必要となる経験・スキル、雇用条件などを確認した上で求人票の作成を行う

職種不一致者については、「24歳以下」および「25~34歳」では10pt以上の差があるタグは確認されなかった。若年層では特に、人物特性やポテンシャルといった「余白」の要素が選考に影響している可能性が考えられる。RAからは「若年層の未経験者では、IT資格取得への挑戦など、高い志望意欲を持ち、自ら考えて行動している姿勢が評価につながる」という声もあがった。

他方で、「35~49歳」および「50歳以上」では、基本的な開発工程のタグで10pt以上の差が見られた。さらに、「35~49歳」では『課題設定』、「50歳以上」では『改善案検討』といった、ソフトスキル系のタグも10pt以上の差が見られた。ただし、特に「35~49歳」「50歳以上」では、職種不一致者の転職数そのものが減少するため、今後はこの傾向が分析結果に与える影響も踏まえ、より慎重な検証を進める必要がある。

## 職務クラス一致は選考が進むほどスコアが一定程度上昇する。 ただし35~49歳以上では相対的に低くなる傾向

業界一致・職種一致同様、職務クラス一致スコアにおいても、全ての年齢層で選考が進むほどスコアが上昇する傾向が確認された。ただし、「35~49歳」以上のカテゴリーではスコアが低く、職務クラスが一致していない求職者でも応募・内定に至るケースが増加している。

これには、人材紹介の現場で一般的に行われる求職者の応募後における要件調整が影響していると考えられる。企業側は当初、経験年数や職務クラスで要件を設定する傾向があるが、RAが採用背景やマーケット状況、組織構成や職務内容などを踏まえ、職務クラス要件の調整を提案する場合がある。日本企業の多くは特定のポストへの厳密なあてはめよりも、組織全体の人員不足を補う形での採用が多く、こうした要件調整は活躍し得る人材をより柔軟に確保するための実務的対応と位置付けられる。

ミドルシニア層では、企業が募集時に設定する職務クラス要件と、実際に内定を出す際の判断が乖離するケースが一定程度存在する。例えば、募集時には「リーダークラス（業務経験年数：合計でおおむね7年以上13年未満）」を想定していても、候補

者の経験や活躍可能性を踏まえて、「シニアプレイヤークラス（業務経験年数：合計でおおむね13年以上）」まで受け入れ対象を広げることがある。こうした応募後の要件調整は、特に経験年数の長い層で生じやすい。

この構造があるため、「35~49歳」以上のカテゴリーでは、職務クラスが一致しないでも内定につながるケースの比率が相対的に高まり、結果として「職務クラス一致」と内定との関連が弱く見える可能性がある。

RAからも「この傾向は最近のトレンドであり、特に人手不足が深刻なITエンジニア職種では、他職種に比べて早く進んでいる可能性がある」との指摘があった。また、「企業側には依然として年齢による先入観が残っているものの、年齢ではなく企業のニーズとの適合性を軸に求職者を人ベースで提案することで、本来は若年層を想定していた求人に対しても、ミドルシニア層に内定を出すケースが増えている」という声もあがった。

## 資格・語学一致スコアは変化がない。 ただし資格要件を設定する企業では、特に若年層で選考が進むにつれてスコアが上昇する

資格一致スコア・語学一致スコアのいずれにおいても、全ての年齢層で選考の進行に伴うスコア変化はほとんど見られず、内定との明確な関連は確認されなかった。これは、ITエンジニア職種全体ではそもそも資格や語学を要件として設定している企業が少ないことが主な要因である。

そこで資格を要件として設定している企業に絞ると傾向は異なる。選考が進むにつれてスコアは上昇し、内定と一定の関連が見られた。特に若年層ほどその変化量が大きく、比較的強い関連があった。

以上より、資格や語学はITエンジニア職種全体では内定との関連は限定的であるものの、資格要件を設定している一部の企業では一定の関連が見られ、特に若年層でその関連が比較的強いと考えられる。

# まとめと今後に向けた課題

ITエンジニア職種の求人について分析を行ったこれまでの結果を整理すると、職種一致は内定と比較的強い関連がある一方で、業界・資格・語学との関連は基本的には限定的であることが示唆された。ただし、若年層においては、資格はポテンシャルを示す要素になり得る可能性が示された。

「スキルキーワード」の分析からは、職種一致者では年齢に応じて上流工程やプロジェクト経験を拡張していくことが評価につながる一方、職種不一致者では若年層でポテンシャル、ミドルシニア層ではITエンジニア職種に関連する経験、さらには課題設定力や改善案検討といったスキルが評価につながる可能性が示唆された。

また、職務クラスについては一定の関連が見られたものの、35歳以上ではその関連が弱まる傾向が確認された。この現象は、人材紹介ならではの要件調整と整合的である。人材紹介の現場では、職務クラスなどの「スキル・属性情報」だけでは企業が求める適切な人材を紹介することが難しい場合や厳格な一致条件の下では該当者が少なくなる場合がある。そのため、RAと企業の間で求人要件を柔軟に調整しながら採用を進めるケースが多い。特にミドルシニア層では、当初設定された職務クラスよりも広い範囲を対象に選考が進むことが多く、この点は職務クラス一致スコアの年齢差とも整合的であった。

最後に、本稿の分析にはいくつかの課題がある。第一に、本分析は「スキル・属性情報」に関する基礎的な記述統計にとどまり、変数間の交互作用や外生的要因を考慮していない。そのため、内定との関連性について示した結果は傾向の把握にとどまる。第二に、本稿で確認された結果はITエンジニア職種を対象とした分析結果であり、他の職種にも同様の傾向が見られるかどうかは検証できていない。職種比較を通じた一般化可能性には課題が残る。第三に、本稿では職種不一致者について「スキルキーワード」を用いた初期的な比較分析を行ったに過ぎない。成長分野への人材移動やキャリア転換を促進するという観点から、業界・職種不一致者がどのような要素で評価されているのかをより詳細に検討する必要がある。

本稿は中間報告であり、現時点では傾向の提示にとどまる。今後、これらの課題に取り組み、求職者の評価に影響を与える要素を多面的かつ定量的に明らかにすることで、実証的知見を提供していく。

## ●本研究の意義と期待

日本の労働市場では人材流動化の必要性が叫ばれ、実際に転職者数も増加傾向にあります。しかし、前職より賃金が増加した転職者は全体の約4割にとどまっており、転職は依然として、個人にとって不確実性の高い大きな決断です。

私たちは、こうした不確実な要素を可能な限り可視化し、転職を確かなキャリア実現の手段として確立させたいと考えています。本研究はその一歩として、転職成功を左右する要因の特定を試みました。

今回の分析では、ITエンジニア職種における成功要因の一部を明らかにすることができますが、まだ十分とは言えません。今後は対象を他職種へも広げ、より普遍的で納得感のある転職のメカニズムを解明していきたいと思います。

監修／阿部 正浩氏 中央大学経済学部教授

慶應義塾大学商学部卒業、慶應義塾大学大学院商学研究科単位取得退学、博士（商学）。（財）電力中央研究所社会経済研究所主任研究員、一橋大学経済研究所助教授、獨協大学経済学部教授を経て、2013年より現職。

## 研究チーム（50音順）

風間 亮、菊池 満帆、水野 理哉