

労働移動円滑化と求人情報 －マッチング効率性に関する実証分析－

労働移動研究シリーズ



労働移動円滑化と求人情報 －マッチング効率性に関する実証分析－

本研究シリーズは、労働移動の健全性を高めることを目的に、人材紹介サービス『リクルートエージェント』のデータを活用し、ブラックボックスとされてきたジョブマッチングの過程の可視化と実証的知見の提示に取り組むものである。本レポートでは、労働移動の円滑化を見据え、「労働移動における日本の課題は何か」という問いから思考をはじめ、主に『リクルートエージェント』に登録された求人データの分析から、示唆を得ることを目指した。



日本の労働移動における課題とは

本レポートでは、労働移動の円滑化を主要課題として、日本における労働市場の構造的制約とその背景要因を検討した。日本では少子高齢化と人口減少が進行する中で、労働力が需要の高い産業や企業へ効率的に移動しにくい構造的問題が存在することが示されている¹。こうした労働市場のミスマッチは労働資源の最適配分を阻害し、マッチング機能の強化を含む制度的対応が求められている。本分析では、『リクルートエージェント』に登録された求人データを用い、労働移動に関連する具体的な阻害要因として**求人要件や職務情報の設計不全（情報ミスマッチ）**に着目した。

外国人労働者の受け入れ、中小・地方企業の人手不足、技能研修やリスクリング政策、IT等の高度専門人材不足、介護・建設・物流等のエッセンシャル領域における人材確保といった個別の課題はいずれも、求人要件や職務内容の開示度、スキル要件との整合性が求職者の探索・応募・選択行動に大きく影響する点で共通している。すなわち、**求人情報の精度は、労働者が適切な機会にアクセスし得る移動可能性に影響を及ぼし、結果として雇用流動の質を規定する要因となっている**。一方、日本の採用慣行では、求人情報の提供内容や形式が十分に最適化されていない場合が散見されるという指摘がある。厚生労働省が策定した「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」では、求職者が望む職場情報について企業の開示・提供の充実が求められている背景として、求職者が実際の職場と入手機間との間にギャップを感じた割合が約6割に上るという調査結果を挙げている²。

このことは、企業から提供される求人・職場情報が十分に最適化されていない場合に、求職者側の情報探索や期待形成に影響を及ぼす可能性があることを示唆している。こうした情報提供の不十分さが、求職者の探索行動および企業の採用行動と相互作用することで、労働市場におけるマッチング効率の低い均衡状態を助長している可能性がある。

具体的には、採用失敗のリスクを回避するために求人要件を狭める傾向のある企業における採用では、業務遂行能力や成長可能性を有する**潜在的候補者が探索・応募段階で排除される構造**が生じていると考えられる。また一方で、人材獲得に苦戦する企業の採用における仕事内容・期待役割・必要能力の情報不足・言語化不足は、人材要件や業務内容が曖昧であるために、**要件にそぐわない人材まで幅広く応募・採用される可能性が高まる**。この結果、入社後に期待とのギャップが顕在化しやすく、ミスマッチや早期離職につながるリスクが高まると考えられる。これらの情報設計上の**両端の非効率性**は、個別企業や個人の行動としては実務的な選択の帰結であるものの、労働市場全体としては人的資本の効率的配分を阻害し、選択機会の縮小、生産性の抑制や不本意な就業の増加といった構造的ミスマッチを助長する可能性がある。

1 内閣府『令和6年度版 年次経済財政報告（第2章 第2節 労働移動に係る現状と課題）』

2 「中途採用を通じたマッチングを促進していくための企業の情報公表の在り方等、諸課題に関する調査研究事業報告書（令和2年度厚生労働省委託事業）」

リサーチクエスト

本研究では、こうした問題意識を踏まえ、労働市場における情報設計とマッチング成果の関係を実証的に捉える枠組みを構築する。労働移動の円滑化を阻む要因は、制度や慣行といったマクロな構造だけでなく、個々の求人情報の記載内容や要件設定といったミクロな設計の積み重ねとしても現れる。本研究では、「求人情報の設計は、マッチング効率性にどのような影響を与えるか」という問いを探求するため、求人票に記載された賃金水準、非賃金情報、要件の厳格度、職務記述の具体性といった諸要素を可視化し、それらがマッチング効率性にどのような差異をもたらしているのかを検討することで、情報の質と労働移動の効率性の接点を浮き彫りにすることを目指す。そのために以下の三つのサブクエストを置く。

第一に、「労働市場におけるマッチング効率性の実態は現状どうなっているのか」である。応募数や書類通過率、決定率など（P6）を手がかりに、市場が効率的均衡に近い状態にあるのか、それとも情報摩擦によって非効率な均衡に陥っているのかを検討する。求人評価の分布構造を把握することは、需要と供給の接合のひずみを定量的に捉える試みでもある。

第二に、「賃金情報、非賃金情報はマッチング効率性を分ける要因となっているのか」である。賃金は価格シグナルとして探索行動を方向付ける一方、職務内容の具体性、役割期待の明示性、働き方や成長機会に関する情報といった非賃金要素も、応募、採用の決定の量・質や効率性に影響を及ぼす可能性がある。これらの情報の有無や精度が、マッチング効率性にどのような差異をもたらすのかを検証する。

第三に、「経験重視や過剰な要件絞り込みはマッチング効率性を分ける要因となっているのか」である。リスク回避の観点から経験年数要件を厳格化することは個別企業にとって合理的であるが、結果として潜在的適合者を探索段階で排除し、市場全体の流動性を低下させている可能性がある。要件の厳格度と効率性の関係を分析することで、過度な絞り込みが効率的配分を阻害していないかを検討する。

以上の三つの問いを通じて、情報設計の改善が労働市場の質的向上に寄与し得るかを考察する。

想定される市場の課題

- ▶ 情報ミスマッチによって労働移動が非効率になっているのではないか



リサーチクエスト

- ▶ 求人情報の設計は、マッチング効率性にどのような影響を与えるか



サブクエスト

- ▶ 労働市場（人材紹介市場）におけるマッチング効率性の実態は現状どうなっているのか
- ▶ 賃金情報、非賃金情報はマッチング効率性を分ける要因となっているのか
- ▶ 経験重視や過剰な要件絞り込みはマッチング効率性を分ける要因となっているのか

マッチング効率性をどう測るか

人材紹介事業データを用いて人材マッチング市場の効率性を可視化しようとする際、最大の難点は、効率性が単一の目的変数として一義的に定義できないことである。実務上利用可能な指標はいくつか存在するものの、それぞれが市場の異なる側面を反映しており、同時に固有の制約を内包している。

—決定率・充足率—

「入社が決定した人数の率」を示す決定率・充足率（算出方法はP5）は、最終的なマッチング成果を捉える指標として考えられ得るものである。しかしこの指標は、求人要件と求職者属性の適合度のみならず、**応募以降の面談調整、条件交渉、意思決定支援といったプロセス要因の影響を強く受ける**。そのため、決定率や充足率の高低は求人の情報設計以上に、事業オペレーションや介入プロセスの質を色濃く反映している可能性がある。また、決定率の分母を応募数とした場合、人気業界や職種では、応募数の多さが決定率を下げる方向へ働くことも考えられる。一方、分母である採用予定数が多くなるほど低い値が出やすい充足率は、「市場環境の強弱」を測る指標になりやすく、「情報設計の質」を測る指標としてはノイズが大きい。

—応募数—

応募数は、求人がどの程度求職者の関心を集めたかを示すものであり、求人市場の流動性や求人の母集団形成力を把握する上で有用である。しかしこれらの指標は、そもそもの求人数の多さ、掲載期間の長さ、条件の良さや企業認知度、求人表現の巧拙といった要素に影響されやすく、必ずしもマッチングの効率や適合度を直接的に示すものではない。すなわち、**人気投票的な側面を強く含む可能性のある指標である点に留意が必要である**。

—書類通過率—

求職者が企業に応募した際に、まず提出した履歴書や職務経歴書などの応募書類を企業側が評価し、次の選考ステップ（面接など）に進むことを許可される状態が書類通過である。書類通過率（書類通過数÷応募数）は、応募母集団の質と求人要件の精度を反映する指標であり、**企業が希望する人材母集団を形成できているかという一次的なターゲティング効率を示すと解釈できる**。ただし、この指標は業界や職種ごとの採用戦略構造に依存する側面があるため、やはり書類通過率の高低だけをもって市場全体の効率性を評価することには限界がある。

このように、人材紹介事業データから得られる各指標は、応募、書類通過、決定などといった異なる段階の効率性を部分的に捉えるものであり、いずれも単一の利用をもって効率性の完全な代理変数とはなり得ない。

従って、人材紹介における人材マッチングの効率性を可視化する試みは、単一の最適指標を特定する作業ではなく、どの段階の、どの側面の効率性を分析対象とするのかを明示した上で、複数指標を統合的に解釈する探索的アプローチを必要とする。この多義性と構造的制約こそが、人材マッチングの効率性分析における本質的な難しさと言えよう。

表1 マッチング効率性の各指標の相関関係

	累計応募数	書類通過率	決定率 (応募数ベース)	充足率
累計応募数	1	-0.05	-0.24	0.06
書類通過率	-0.05	1	0.80	0.47
決定率 (応募数ベース)	-0.24	0.80	1	0.37
充足率	0.06	0.47	0.37	1

効率指標同士の相関関係を示したのが表1である。各指標は定義上、共通の変数を含むため数理的な相関が出やすい傾向にある点に留意が必要だが、全体的な傾向を俯瞰すると、まず書類通過率と決定率（応募数ベース）の相関は0.80と高い。すなわち、書類選考段階で一定の通過が確保されている求人ほど、最終決定にも結び付きやすい構造であることが分かる。一方、充足率を見ると、書類通過率との相関は0.47、決定率との相関は0.37であり、いずれも正の相関が確認される。入り口および中間段階の効率は最終成果にも一定の影響を与えているが、その結び付きは中程度にとどまる。これは、決定後の辞退などの追加的要因が充足率に影響している可能性を示唆する。他方、累計応募数と各効率指標との相関は弱い。累計応募数は、書類通過率とほぼ無相関（-0.05）、決定率とは弱い負の相関（-0.24）、充足率とはほぼ無相関（0.06）である。以上より、マッチング成果は応募量そのものよりも、選考段階ごとの歩留まり構造に依存していると解釈できる。

活用データ・集計方法

本研究で用いるデータは、『リクルートエージェント』において2025年1月1日から2025年6月30日までの期間に承認された求人データ約64万件である。『リクルートエージェント』は、主として民間企業の中途採用求人を取り扱っている。本データは、実際に人材紹介事業の審査・承認プロセスを経た求人情報で構成されている。募集される求人の雇用形態は正規社員が主である。なお、同サービスを利用する求職者の年齢層は20代から30代がボリュームゾーンとなっている。従って、本研究の分析結果は、日本のハイエンド層や経営幹部層を含む採用市場全体を直接的に代表するものではなく、主として若年～中堅層を中心とした民間中途採用市場の動向を示すものである。

人材紹介市場においては、応募（推薦）、書類選考、面接・意思決定、充足という複数の段階が存在し、それぞれに異なる情報と判断基準がある。そのため、市場の実態を把握するには、単一の成果指標に依拠するのではなく、各段階の移行関係を分解し、どの局面で選別が強まり、どの局面で接合が進んでいるのかを捉える必要がある。従って、効率性を単一の目的変数で捉えるのではなく、複数の成果指標を併置する。とりわけ本分析では、「書類通過率」と「決定率」を中心的な目的変数として位置付ける。書類通過率は、応募母集団と求人要件との一次的な接合精度を示す指標であり、実務上もターゲットの妥当性を把握する尺度として重視されている。一方、決定率は応募数に対する最終的な合意到達の比率を示すものであり、求人情報という説明変数からは一定の距離を持つものの、最終成果との接続を確認する補完的指標として重要である。

また、これらの移行構造は業界や職種によって一様ではない。専門性の水準、労働需給の状況、採用慣行の文化的違いは、応募の形成から最終決定に至るまでのプロセス構造に異なる影響を与え得る。従って、本研究では、業界単位で効率性の差異を比較することで、**構造的特徴を明らかにする。**

このように、初期段階の接合精度と最終段階の成果到達をあわせて検討することで、情報設計とマッチング成果との関係を多角的に解釈する枠組みを構築する。以下では、まず業界ごとのマッチング効率性の差異を整理し、その上で賃金情報、非賃金情報（アメニティ情報）、および要件設定・スクリーニングのあり方が、それぞれ効率性の差異とどのように関連しているのかを段階的に検討する。

市場に存在する効率性の課題

労働市場の効率性は、求人と求職者のマッチングがどれほど円滑かつ無駄なく行われているかによって評価される。

ここでは、人材紹介事業における実データを用い、応募・書類通過・決定・充足という一連のプロセスを分解し、それぞれの段階における効率性を分析することで、その構造的特徴を明らかにすることを目的とする。分析では、以下の主要指標を用いる。

$$\begin{aligned} \text{応募率} &= 14日以内に1回でも応募があった件数 \div \text{求人数} \\ \text{書類通過率} &= \text{書類通過数} \div \text{累計応募累計数} \\ \text{決定率（応募数ベース）} &= \text{決定数} \div \text{累計応募数} \\ \text{決定率（書類通過ベース）} &= \text{決定数} \div \text{書類通過数} \\ \text{充足率} &= \text{決定数} \div \text{採用予定数（人）} \end{aligned}$$

全体指標の結果は以下の通りである。

応募率：76.46%
書類通過率：6.43%
決定率（応募数ベース）：0.15%
決定率（書類通過数ベース）：2.38%
充足率：1.09%

市場全体における効率性の俯瞰

この数値は、求人の大半が市場に認知され応募は発生している一方で、最終的な採用に至る確率は極めて低いことを示している。

まず応募率が約8割に達している点から、求人情報そのものの「可視性」や「到達可能性」は一定水準を満たしていると考えられる。選考プロセスの段階では書類通過率が6.43%、さらに決定率が0.15～2.38%にとどまることから、選考プロセスの途中段階で極めて強い摩擦が存在することが明らかである。特に注目すべきは、最終的な充足率が1.09%に過ぎない点である。これは、計画された採用数に対して、実際に市場メカニズムを通じて充足できている割合がごくわずかであることを意味し、需給調整機能としての市場効率性の課題が存在する可能性を示唆する。

マッチング効率性は業界・職種別に大きく異なる

表2 業界別 応募数平均・書類通過率・決定率・充足率・求人数

	1求人あたり 応募数平均	書類通過率	決定率 (応募数ベース)	充足率	求人数
建設・不動産	11.65	8.46	0.23	1.55	85,801
外食・小売	10.25	8.28	0.24	0.57	26,344
サービス・ アウトソーシング	10.78	8.22	0.20	0.74	45,533
金融	22.62	6.50	0.17	1.45	22,961
インターネット	25.45	6.04	0.09	1.42	39,316
IT通信	16.62	5.84	0.14	1.00	82,798
コンサルティング	20.27	5.47	0.12	0.50	30,635
電気・電子・機 械・化学メーカー	14.26	5.44	0.17	1.89	131,802
その他	18.13	6.98	0.15	0.87	138,716

表3 職種別 応募数平均・書類通過率・決定率・充足率・求人数

	1求人あたり 応募数平均	書類通過率	決定率 (応募数ベース)	充足率	求人数
接客・販売・店長・ コールセンター	10.32	10.24	0.27	0.77	47,807
営業職	18.12	8.00	0.15	0.96	135,956
機械・電気・化学 エンジニア	6.93	7.98	0.32	1.10	83,819
ITエンジニア	13.36	5.86	0.15	0.77	123,905
事務系専門職	33.36	4.16	0.07	1.39	82,854
その他	17.67	6.63	0.19	1.89	143,852

表2は、業界分類ごとに主要な採用指標を比較したものである。指標は、1求人あたり応募数平均、書類通過率、決定率（応募数ベース）、充足率、求人数である。表は書類通過率の降順で整理している。

応募数平均では、インターネット（25.45）、金融（22.62）、コンサルティング（20.27）が高く、母集団形成力が強い業界である。一方、外食・小売（10.25）、サービス・アウトソーシング（10.78）、建設・不動産（11.65）は相対的に低く、人手不足や労働需給のひっ迫を反映している可能性がある。書類通過率は、建設・不動産（8.46）、外食・小売（8.28）、サービス・アウトソーシング（8.22）が高い。これは、慢性的な人材不足の中で採用基準を低めに設定している、あるいは職務要件が比較的明確で適合判断が行いやすい構造である可能性を示唆する。一方、電気・電子・機械・化学メーカー（5.44）やコンサルティング（5.47）は書類通過率が低く、専門性や経験年数要件が厳格であること、もしくは選抜性の高い採用を行っていることがうかがえる。決定率についても、外食・小売（0.24）、建設・不動産（0.23）が高い水準にある。充足を優先する採用姿勢や人材確保の必要性の高さを反映している可能性がある。反対にインターネット（0.09）やコンサルティング（0.12）は低く、要件適合性を慎重に見極める構造が影響している可能性がある。充足率では電気・電子・機械・化学メーカー（1.89）や建設・不動産（1.55）が高く、一定の充足が進んでいる。一方、コンサルティング（0.50）は低く、高度専門性を背景とした採用難易度の高さが示唆される。総じて、応募数の多寡と充足のしやすさは必ずしも一致せず、業界特性や専門性水準、労働需給の違いが各指標に反映されている。

次に職種別（表3）を見る。応募数平均では、事務系専門職（33.36）が突出して高く、参入障壁が相対的に低いことや希望者の多さが背景にあると考えられる。一方、機械・電気・化学エンジニア（6.93）は低く、高度専門職ゆえの人材供給制約が影響している可能性が高い。書類通過率は、接客・販売・店長・コールセンター（10.24）、営業職（8.00）、機械・電気・化学エンジニア（7.98）が高い。接客・販売は人材確保の必要性が高く、機械系は専門スキルの明確さゆえに適合判断が比較的明瞭である可能性がある。一方、事務系専門職は応募数が多い半面、書類通過率（4.16）と決定率（0.07）が低く、需給の緩みや競争の激しさを反映している。ITエンジニアは応募数（13.36）は中位であり、書類通過率（5.86）、決定率（0.15）は低い。需要は強いがスキル要件も一定程度厳格であるという需給の拮抗状態が示唆される。充足率では事務系専門職（1.39）が高く、ITエンジニア（0.77）や接客・販売・店長・コールセンター（0.77）は低い。これは、応募数の多さと充足のしやすさが必ずしも一致しないこと、そして職種特性や専門性の高さが充足難易度に影響していることを示している。

アメニティの分析軸

続いて、求人票の情報と各指標の関係性を見ていく。本研究では、労働者が職務選択時に重視する非金銭的要素（アメニティ）を、既存の労働経済学・人的資本論・組織行動論の知見に基づき、①仕事内容、②働き方・環境と条件、③心理的・社会的側面、④将来価値の四類型に再整理する。

1. 仕事内容

仕事内容は、求められるスキル水準、業務内容の複雑性、身体的・認知的負荷などを含む職務そのものの属性である。Maestas et al. (2018) が依拠する Occupational Requirements Survey (ORS) は、職務要件が賃金構造および労働者の選好形成において中心的役割を果たすことを示している³。仕事内容は単なるタスクの集合ではなく、労働者の能力適合やキャリア選択を規定する基礎的要素である。

2. 働き方・環境と条件

本分類では、労働時間、柔軟性、リモートワークの可否、通勤負担といった働き方の特性に加え、安全性、物理的労働環境、福利厚生などの就業条件を統合的に扱う。Maestas et al. (2018) は就業スケジュールの柔軟性が賃金の補償格差に反映されることを示した³。Rosen (1986) は望ましくない労働条件が賃金によって補償される理論的枠組みを提示した⁴。これらの要素は、労働者効用を直接左右する典型的な補償対象である。

3. 心理的・社会的側面

組織文化や職場の人間関係などの心理的・社会的側面は、金銭的報酬とは独立して労働者の効用に寄与する非金銭的属性である。実証研究では、良好な組織気候が従業員のウェルビーイングや職務満足度を高め、職場関係の健全性を促進することが示されている。こうした心理的効用は、求職者が応募意思決定や職業選択の際に評価する要素となり、労働市場におけるマッチング効率性にも影響を与える可能性がある。

4. 将来価値

将来価値とは、組織・職場の安全性、スキル獲得可能性、昇進機会、人的資本蓄積、レピュテーション形成など、長期的な労働市場価値に関わる属性を指す。ILOの方法論ブリーフでは、“job amenities（仕事のアメニティ）”が安全性や福利厚生に加え professional development opportunities（専門能力開発機会）などを含む広義の仕事属性として扱われることが示されており、非金銭的属性が求人の魅力度や労働者の選択に影響する可能性が議論されている⁵。また、非賃金的属性に関するILOの実証的研究でも、求人に掲示された非賃金的美ニティが応募行動に影響を与えることが確認されており、単なる物理的条件だけでなく、仕事を提供する幅広い価値が労働者の効用に寄与することを示唆している。

アメニティの分析定義

本研究における分析上の定義は、前章で整理した理論的枠組みに基づき設定されている。すなわち、アメニティを仕事内容、働き方・環境と条件、心理的・社会的側面、将来価値の四類型に区分し、それぞれがマッチング効率の各段階に与える影響を検討するという構造である。実証分析にあたっては、『リクルートエージェント』が保有する求人データを用い、求人票に記載された情報項目をこれらの概念分類に対応付けることで、理論概念的な操作的定義（operationalization）を行った。もっとも、実務データは研究目的に特化して収集されたものではないため、理論概念を完全に体現しているとは言い難い。第一に、求人情報におけるアメニティ記述は企業ごとに表現方法や記載粒度が大きく異なり、同一の概念が均質に観測されているとは限らない。第二に、心理的・社会的側面や将来価値といった要素は定量化が困難であり、テキスト情報や属性情報を通じた間接的な把握にとどまらざるを得ない。従って、本研究における各変数は、理論的アメニティ概念を近似的に捉える指標として位置付けられるべきである。本分析は、理論的厳密性と実務データの可用性との間で均衡を図りつつ、現実の求人市場における情報構造を反映した実証的検討を試みるものである。これらの制約を踏まえた上で、推定結果の解釈には一定の留保を置きつつ議論を展開する。

アメニティ分類	定義の内容
仕事内容	各求人における仕事や要件に関するテキストの文字数
働き方・環境と条件	求人データに登録された、「リモートワーク」や「時短制度」「副業可」など、働き方の柔軟性、福利厚生関係のデータ17項目における全従業員・一部従業員が利用可能な項目数
心理的・社会的側面（組織文化）	組織文化を示す以下のキーワードを含む求人を判定（“雰囲気”、“文化”、“カルチャー”、“社風”、“ビジョン”、“理念”、“意義”）、出現率を測る
将来価値	将来価値を表す以下のキーワードを含む求人を判定（“研修”、“キャリア”、“育成”、“スキル”、“指導”、“サポート”、“グループ”、“ホールディングス”、“上場”、“調達”、“IPO”）、出現率を測る

³ Maestas, N., Mullen, K. J., Powell, D., von Wachter, T., & Wenger, J. B. (2018). The value of working conditions in the United States and implications for the structure of wages (NBER Working Paper No. 25204). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

⁴ Rosen, S. (1986). The theory of equalizing differences. Handbook of Labor Economics, 1, 641-692.

⁵ Boschetti Adamczyk, W., Delaporte, I., & Escudero, V. (2025). Measuring quality of employment in emerging economies: A methodology for assessing job amenities using big data (Methodological Brief). International Labour Organization.

年収が高い業界ほど書類通過率・決定率が低い 業界ごとに決定構造は大きく異なる

まずは賃金情報との関係である。前章ではマッチング効率性の水準および課題が業界・職種によって異なることを確認した。業界・職種の特性は、需給構造や求められる技能水準、労働条件の差異を通じてマッチング成果を規定する重要な要素である。しかしながら、効率性の差異は業界・職種のみで十分に説明されるものではなく、同一の業界・職種内においても相当のばらつきが存在することが想定される。従って、**業界・職種以外の要素がマッチング効率性を分化させている可能性を検討することは、効率性の規定要因をより精緻に把握する上で不可欠である**。また、これらの要素は、情報設計や条件設定の改善を通じて効率性を高める政策的・実務的示唆を与える視点ともなり得る。以上を踏まえ、本章ではまず賃金水準、とりわけ想定年収がマッチング効率性を分ける要因となり得るのかを検討する。

本分析では、**業界分類ごとの想定年収最小値（平均）と書類通過率、ならびに想定年収最小値（平均）と決定率（応募数ベース）**の関係を比較し、賃金水準とマッチング効率性の構造を検討した。まず全体傾向として、想定年収最小値（平均）はおおむね400万円弱から540万円程度に分布しているが、高年収帯（例：コンサルティング、インターネット、IT通信業界など）では書類通過率が6%前後にとどまる一方、比較的年収水準が低い外食・小売、建設・不動産やサービス・アウトソーシング業界では8%台の書類通過率が観察される。すなわち、高年収業界ほど選考基準が厳格である、あるいは応募母集団の競争が激しい可能性が示唆される。

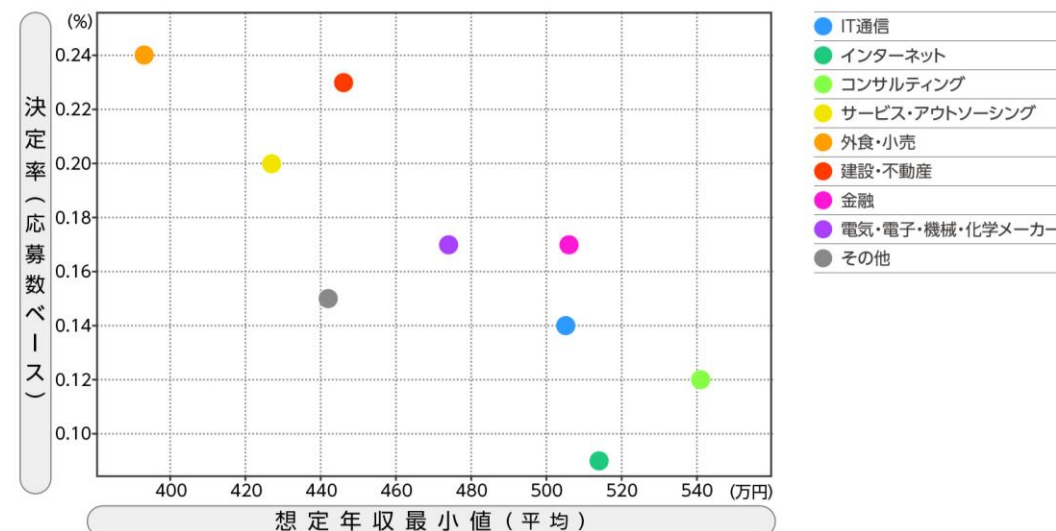
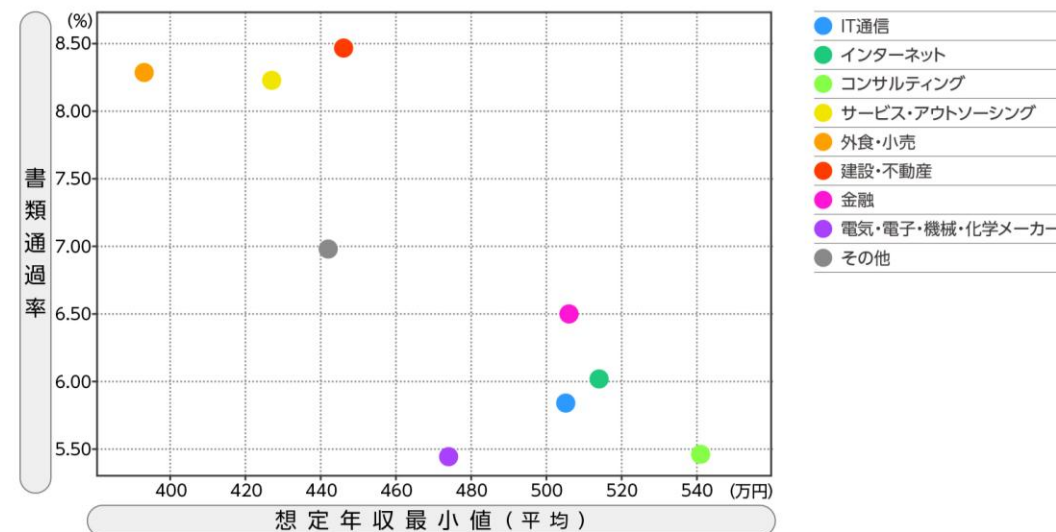
また、想定年収最小値（平均）と決定率（応募数ベース）との関係も同様の傾向である。高年収業界では決定率は低位に位置している。年収水準が中～低位の外食・小売、サービス・アウトソーシングや建設・不動産業界では、決定率が比較的高い。

同一業界内に着目すると、書類通過率と決定率の出方は必ずしも一致しない。例えば電気・電子・機械・化学メーカーは、書類通過率は低位に位置するが、決定率は中位にあり、「通過者の質が高く最終決定に結び付きやすい」構造が想定される。

逆に、書類通過率が一定水準にあっても決定率が伸びない業界では、面接段階での選抜が強化されている、あるいは候補者側辞退が多い可能性が考えられる。これは、書類通過から最終決定に至るプロセスの効率性が業界ごとに異なることを意味する。

総じて、本分析は業界ごとに「入り口（書類通過）」と「出口（決定）」の構造が異なることを示している。高年収業界では入り口段階での競争が激化しやすく、電気・電子・機械・化学メーカーでは最終決定までの歩留まりが安定する傾向がうかがえる。従って、年収と効率性の関係を評価する際には、単一指標にとどまらず、選考プロセス全体の段階別の指標を把握する必要がある。

業界別 求人の想定年収最小値（平均）×書類通過率・決定率（応募数ベース）



賃金の影響を前提とした非金銭的要因による マッチング差異の検討

賃金水準が求職者の探索行動や応募意思決定に影響を与えることは、労働経済学において広く確認されてきた事実である。古典的には、賃金は労働供給を規定する最も基本的な価格シグナルとして機能し、求職者は提示賃金の高低に応じて応募先を選択すると考えられてきた。賃金レンジの明示や賃金透明性の向上が、求職者の探索方向を変化させ、応募の集中や分散を引き起こすことは、フィールド実験や制度ショック分析を通じて確認されており⁶、賃金が応募行動に与える影響については、理論的・実証的に一定の合意が形成されていると言える。

賃金は人材マッチングの初期段階、すなわち応募母集団の形成において極めて重要な役割を果たす要因である。それにもかかわらず、多くの求人では賃金レンジが幅広く設定され、経験・能力に応じて個別に決定されるといった曖昧な表現であることが実態である。このような状況下では、**求職者は賃金そのものではなく、職務内容、要件の厳しさ、組織の特性、就業環境といった他の情報を通じて、暗黙的に賃金や職位水準を推測している可能性が高い。**

従って本研究の関心は、賃金の水準そのものがマッチング効率に影響するか否かという点よりも、賃金以外の要因が、マッチング成果のばらつきをどの程度説明し得るのかという点にある。

以上を踏まえ、**本章では賃金要因が応募行動に影響を与えるという前提を所与のものとして受け入れた上で、分析の主軸を賃金以外の非金銭的・非数量的要因へと移す。**すなわち、賃金以外の情報設計や選考設計が、応募後の選考通過や決定といったマッチング成果にどのように影響しているのかを明らかにすることを目的とする。

このようなアプローチにより、賃金調整だけでは解消されないマッチングの非効率性が、求人情報の構造や提示方法、選考プロセスといった要因に起因している可能性を検討することが可能となる。

6 Belot, M., Kircher, P., & Muller, P. (2022). How wage announcements affect job search—A field experiment. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 14(4), 1–67.

7 Rosen, S. (1986). The theory of equalizing differences. *Handbook of Labor Economics*, 1, 641–692.

8 Roback, J. (1982). Wages, rents, and the quality of life. *Journal of Political Economy*, 90(6), 1257–1278.

アメニティの理論的位置付けと マッチング段階への非対称的影響

本章で用いる「アメニティ」とは、**賃金水準や労働時間といった直接的な金銭・数量的条件を除いた、就業に付随する非金銭的属性の総体を指す。**具体的には、職場環境、福利厚生、働き方の柔軟性、組織文化、裁量権の大きさ、成長機会、勤務地条件、ワークライフバランスなどが含まれる。

労働経済学においてアメニティは、補償賃金差 (compensating wage differentials) の理論と密接に関連付けられてきた。Rosen (1986) は、労働者が賃金と非金銭的労働条件の組み合わせに基づいて就業先を選択することを理論的に示し、望ましくない労働条件を伴う職は、より高い賃金によって補償される一方、快適な労働環境や高いアメニティを有する職は、相対的に低い賃金であっても成立し得ると論じている⁷。

またRoback (1982) は、地域間の賃金差や地価差を分析する中で、気候や生活環境といった広義のアメニティが、労働者の職場の立地選択および労働供給に影響を与えることを実証的に示した⁸。近年では、**アメニティは単なる「快適性」ではなく、労働者の効用形成や探索行動に影響を与える情報要素として再評価されている。**例えば、柔軟な働き方や成長機会の明示は、求職者の応募意思決定を促進する一方で、企業側にとっては金銭的報酬以外の手段によって人材を引きつける戦略的手段ともなり得る。この点でアメニティは、賃金の代替物であると同時に、求人情報の魅力度や差別化を規定する重要な構成要素である。

本分析の文脈において重要なのは、アメニティがマッチング効率の異なる段階に非対称に作用する可能性である。すなわち、**アメニティの充実や明示は、応募といった母集団形成段階において強く作用する一方で、必ずしも書類通過率や決定率に直結するとは限らない。**むしろ、アメニティ情報が過度に前面化される場合、職務要件との適合度が低い応募を誘発し、一次選考段階でのフィルタリング負荷を高める可能性もある。従って、アメニティは労働者・企業双方にとって合理的な選好や戦略の結果として形成される要素である一方、市場全体としては応募行動の集中や選考摩擦を通じて、マッチング効率に複雑な影響を及ぼす要因であると位置付けられる。本章では、このような理論的背景を踏まえつつ、人材紹介事業データを用いて、アメニティが実際にどの段階の効率性指標と結び付いているのかを検討する。

仕事内容説明の量的充実度と マッチング効率性の関係性は見だしにくい

本分析では、求人情報の「量」が選考成果に与える影響を検証するため、業界ごとの「仕事内容テキストの文字数平均」と各成果指標の関係を検討した。分析の結果、文字数と書類通過率・決定率との間に有意な線形相関は確認されなかった。

散布図から確認される通り、仕事内容テキストの文字数平均はおおよそ480～530文字の範囲に分布しており、書類通過率は約5.4～8.5%、決定率は約0.09～0.24%の範囲で推移している。まず全体傾向として、文字数と書類通過率・決定率との間に単純な線形相関は確認できない。

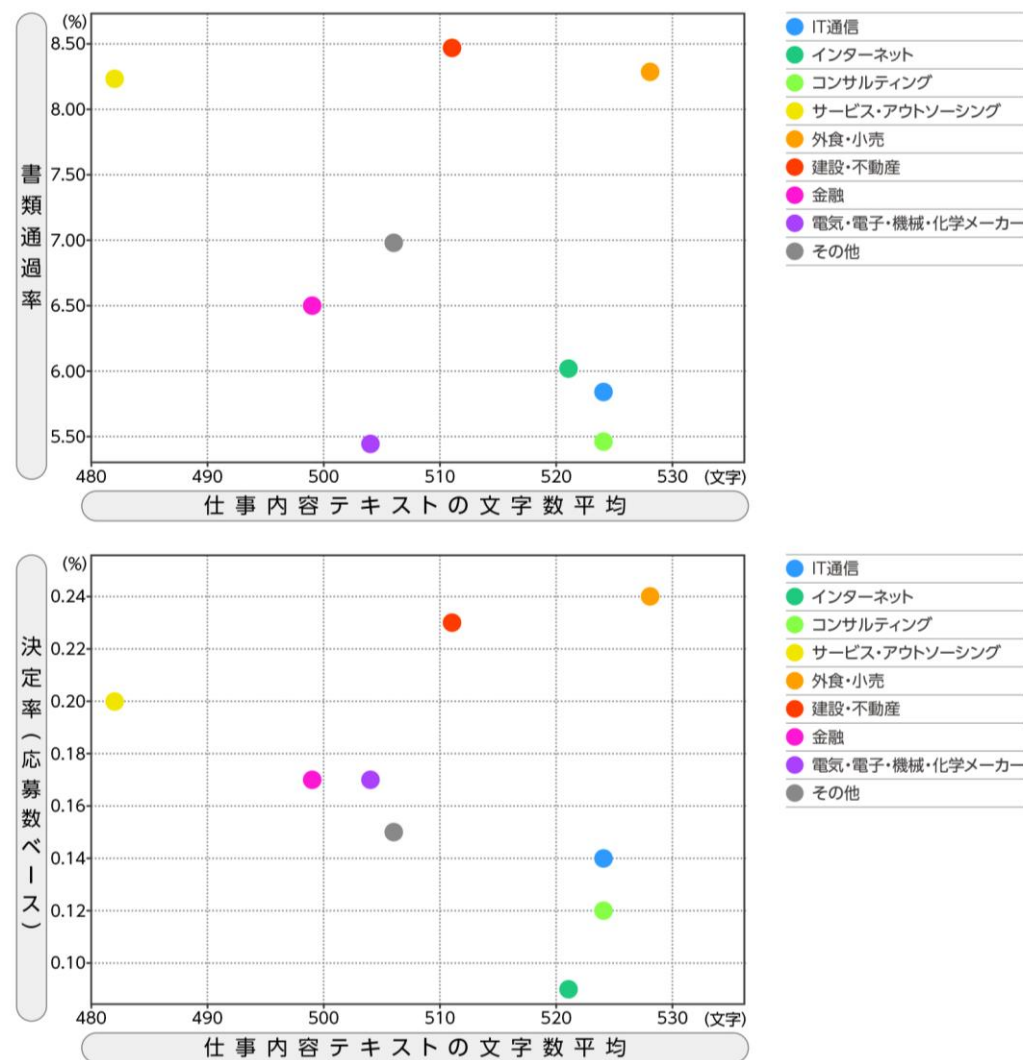
すなわち、単なる情報量の拡充が、業界横断的に採用効率を一様に向上させるわけではないことが明らかとなった。

具体的に業界別プロットを確認すると、外食・小売業界は「多文字数・高成果」の領域に位置する一方、IT通信やコンサルティング業界では「多文字数・低成果」となっている。この対照的な結果は、採用効率がテキストの量そのものではなく、各業界の労働需給や求めるスキル要件の希少性など、他の構造的要因に強く依存していることを示唆している。サービス・アウトソーシング業界のように、少ない文字数で高い成果を維持しているケースも、情報の「量」以外の要素（市場での業界認知度や選考基準の標準化など）が効率性を規定している可能性を裏付けるものである。

以上の通り、仕事内容テキストの文字数平均は採用成果を左右する直接的な決定要因とは言い難い。従って、求人票の情報設計における重要課題は、一律の文字数最適化（量の確保）ではなく、業界特有の採用難易度や求職者の関心に即した「情報開示の質と構造」の精査にあると結論付けられる。

なお、本分析は文字数という量的側面の把握にとどまっており、訴求内容の具体性や具体的にどのような単語が使われているかといった質的差異については、今後の分析課題である。

業界別 求人の仕事内容テキストの文字数平均 × 書類通過率・決定率（応募数ベース）



福利厚生の量的充実度とマッチング効率性は関係性が見いだしにくい

本分析は、アメニティの分析軸、「働き方・環境と条件」の量的指標として、業界分類ごとに「(柔軟な働き方に関連する求人票に登録された)福利厚生関連制度の合計数平均」と「書類通過率」および「決定率(応募数ベース)」との関係を検討し、求人における待遇情報の充実度が選考成果に与える影響を考察するものである。

福利厚生関連制度合計数平均はおおむね2.3~4.6の範囲に分布している。**まず全体傾向として、福利厚生項目数が多いほど成果指標が高まるという単純な正の相関は確認できない。**むしろ制度の少ない業界のほうが効率性が高く、充実している業界のほうが効率性が低いという配置も見て取れる。

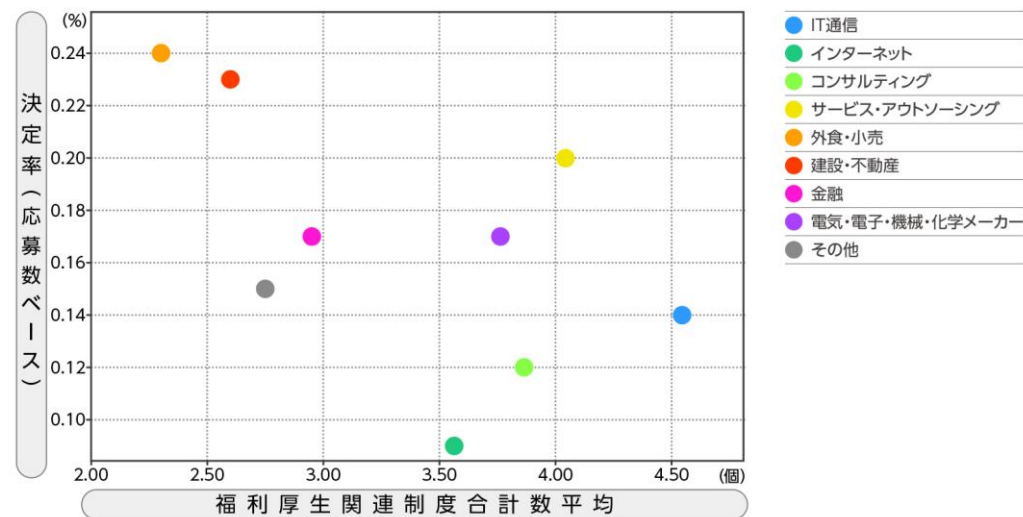
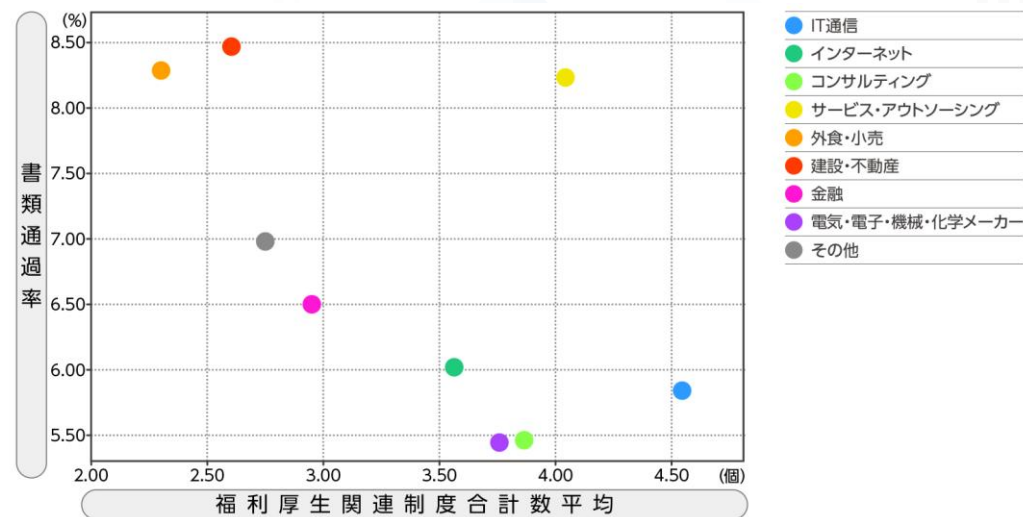
サービス・アウトソーシング業界では、比較的高い福利厚生水準とともに高い書類通過率および決定率が確認される。このことは、労働条件の確実性が相対的に低い業界において、待遇情報の存在が応募者の安心感を高め、応募の質的向上および最終的なマッチング精度の改善に寄与している可能性を示す。

一方、建設・不動産、外食・小売業界では、福利厚生水準が低めであるにもかかわらず書類通過率・決定率ともに高水準を示している。これらの業界は構造的に福利厚生関連制度の整備余地、いわば“白地”を抱えているとも考えられる。すなわち、現状では他の要素が選考通過や意思決定を左右している一方で、今後福利厚生を戦略的に強化することで、競争優位を築ける余地が大きい可能性がある。他方、IT通信やインターネット、コンサルティング業界では、福利厚生水準が高いにもかかわらず書類通過率および決定率が低位にとどまる傾向が見られる。これらの業界では応募者のスキル分散が大きく、選考結果が専門能力や実績適合度に強く依存するため、待遇面の充実のみでは選考成果の向上に直結しない可能性が考えられる。

以上より、福利厚生関連制度の多さは一律に成果を押し上げる要因ではなく、業界ごとの労働供給構造や動機付け特性によってその効果が規定されると考えられる。従って、求人設計においては福利厚生項目の量的拡充のみを目指すのではなく、当該業界における応募者の価値観や選好構造を踏まえた情報提示の最適化が重要である。

なお、本分析で用いた福利厚生関連制度合計数平均は、「働き方・環境と条件」に関する量的側面を示す指標にとどまり、各制度がどのような水準・内容で提供されているのか、あるいはどのような文脈で訴求されているのかといった質的差異までは捉えていない。今後は、福利厚生の具体的内容や訴求方法がマッチング効率性に与える影響を含めた質的分析が求められる。

業界別 福利厚生関連制度合計数平均×書類通過率・決定率(応募数ベース)



組織文化への言及が多い業界は マッチング効率性が高い傾向にある

本分析は、アメニティの分析軸のうち「**心理的・社会的側面**」を示す指標として設定した業界ごとの「**組織文化ワード出現率**」と、「**書類通過率**」および「**決定率（応募数ベース）**」との関係を、業界分類ごとに検討するものである。

組織文化ワード出現率はおおむね8~14%の範囲に分布している。まず全体傾向として、仕事内容テキストの文字数平均や福利厚生関連制度合計数平均と比較する。サービス・アウトソーシング業界を除くと、組織文化ワード出現率は成果指標との間に一定の正の相関が観察される。特に、**組織文化ワード出現率が高水準（約13~14%）にある業界では、書類通過率および決定率ともに高い値を示している。**これは、組織文化や価値観に関する言及が応募者の自己選抜を促し、価値観適合度の高い母集団形成につながっている可能性を示唆する。

具体的には、建設・不動産業界では、組織文化ワード出現率が高水準であり、書類通過率・決定率ともに高い値が確認される。同様に、**外食・小売業界**においても組織文化ワード出現率が高く、成果指標が高位に位置している。これらの業界では、業務内容の対人折衝性が高く、組織内で共有される価値観や行動様式が職務遂行に直結しやすいため、組織文化情報の明示がマッチング効率性を高めている可能性がある。

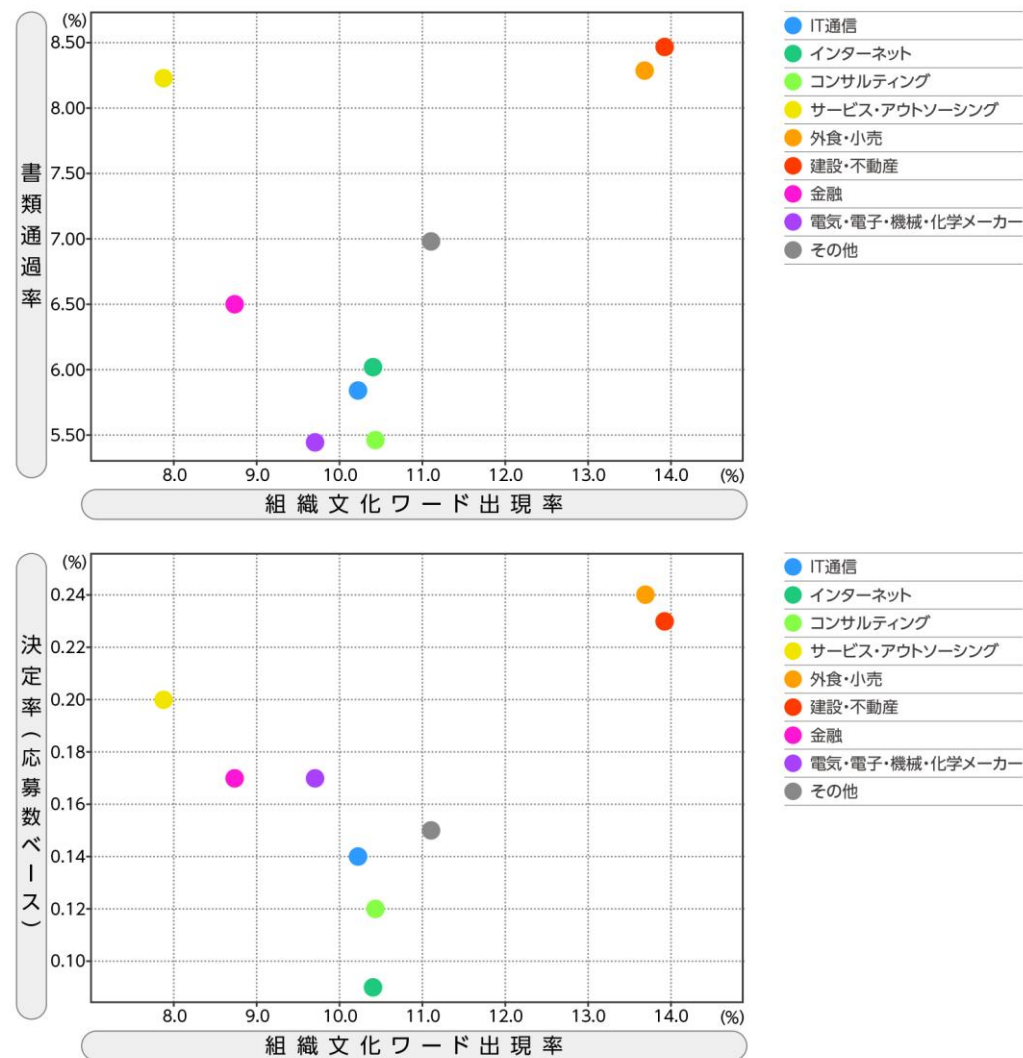
一方、IT通信やインターネット、コンサルティング業界では、組織文化ワード出現率が中位水準にあるにもかかわらず、書類通過率および決定率は相対的に低い。これらの業界では、選考の主要決定要因が専門スキルや経験年数要件に強く依存しているため、文化的側面の訴求の影響力が限定的であると解釈できる。

また、電気・電子・機械・化学メーカーでは、組織文化ワード出現率が中程度で決定率も中位にとどまっており、組織文化情報は補完的要素として機能している可能性がある。サービス・アウトソーシング業界では、組織文化ワード出現率が低いにもかかわらず書類通過率・決定率ともに高い。業務が標準化され職務内容が明確なため、カルチャー訴求に依存せずともマッチングが成立しやすいのかもしれない。

以上より、おおむね組織文化情報はマッチング効率性の高い業界の成果指標と相関するが、その効果は一概ではなく、職務特性や労働市場構造によって媒介されると考えられる。とりわけ、価値観適合度がパフォーマンスに影響しやすい業界では、文化的側面の訴求が自己選抜を促進し、書類通過率および決定率の両方を押し上げる可能性がある。

ただし、本分析で用いた組織文化ワード出現率は、組織文化への言及の量的比率を示す指標にとどまり、どのような価値観がどの程度具体的に表現されているか、あるいは過度にポジティブだったり、抽象的表現に偏ったりしていないかといった質的側面までは捉えていない。今後は、組織文化の具体性や一貫性、職務要件との整合性といった質的要素を組み込んだ分析が求められる。

業界別 組織文化ワード出現率×書類通過率・決定率（応募数ベース）



将来価値への言及が多い業界はマッチング効率性が高い

本分析は、アメニティの分析軸のうち「将来価値（成長機会・キャリア展望等）」に関する訴求の強度を示す量的指標として設定した業界ごとの「将来価値ワード出現率」と、「書類通過率」および「決定率（応募数ベース）」との関係を、業界分類ごとに検討するものである。将来価値ワード出現率はおおむね65～88%の範囲に分布している。

まず全体傾向として、将来価値ワード出現率については、仕事内容テキストの文字数平均や福利厚生関連制度合計数平均と比較して、成果指標との間に一定の正の相関が示唆される。とりわけ、**将来価値ワード出現率が80%を超える業界では、書類通過率および決定率がともに高水準に位置する傾向が確認される。**これは、成長機会やキャリアパスといった将来価値の訴求が、応募者の動機付けを高めるとともに、自己選抜を通じて適合度の高い母集団形成を促進している可能性を示唆する。

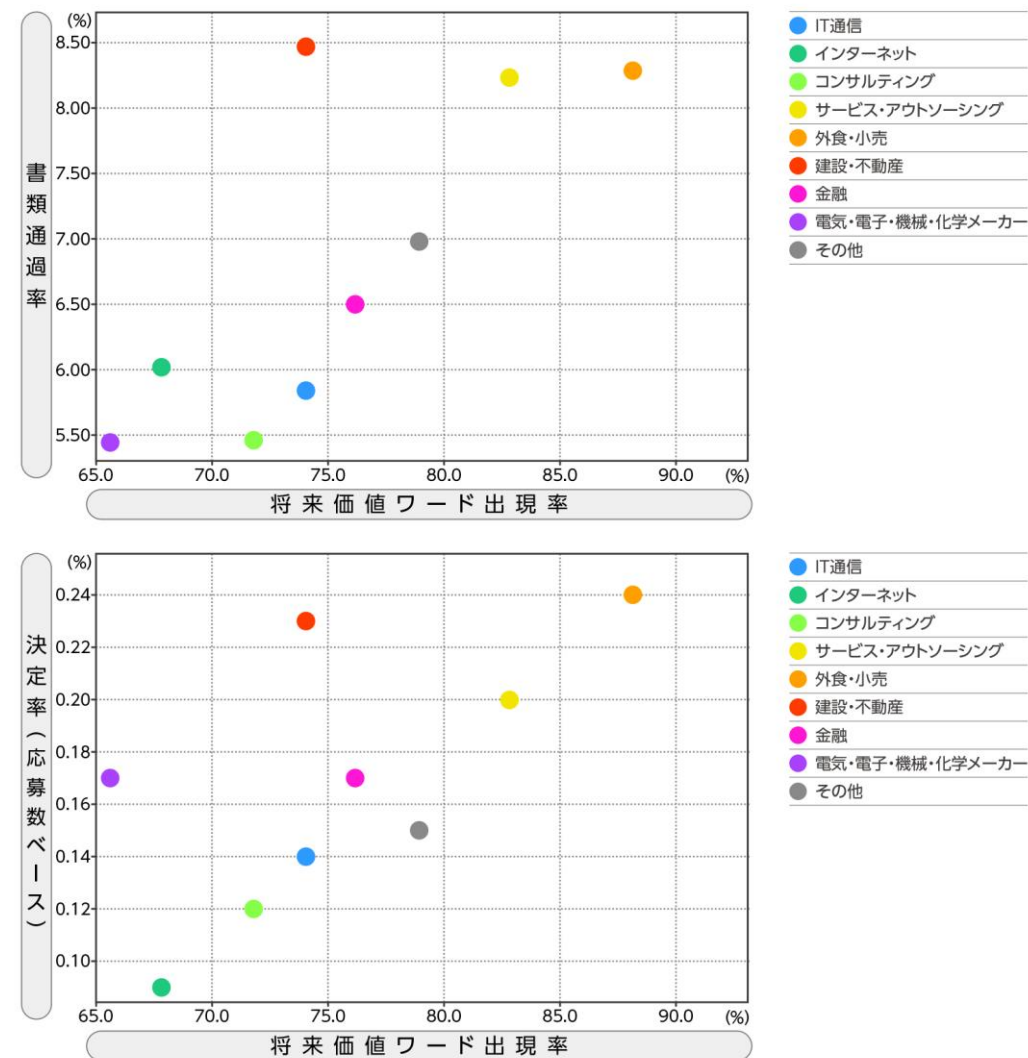
具体的には、サービス・アウトソーシング業界や外食・小売業界では、将来価値ワード出現率が高く、書類通過率・決定率ともに上位に位置している。これらの業界では、職務経験の蓄積や専門性の深化による中長期的キャリア形成などの将来価値の明示がマッチング効率性に影響を与えている可能性があると考えられる。

一方、IT通信やインターネット、コンサルティング業界では、将来価値ワード出現率が中～低位水準にとどまり、成果指標も相対的に低い。これらの業界では、成長機会が暗黙的に共有されている、あるいはスキル要件が選考の主要決定要因となるため、将来価値の訴求と応募者の動機付けの関係性が見えていない可能性がある。電気・電子・機械・化学メーカーは将来価値への言及と書類通過率が低く、決定率は中位であることから、将来価値への言及とは別の要素により、一定程度書類選考がフィルタリングの効率性に寄与しているとみられる。建設・不動産、金融業界は将来価値ワード出現率が中位にあり、書類通過率・決定率は中～高位に位置していることから、将来価値の明示度が応募者の期待形成に一定の影響を及ぼしている可能性も考えられる。

将来価値の訴求と採用効率の関係を業界別に分析した結果、将来価値ワード出現率が80%超の業界では書類通過率や決定率も高い傾向にある。成長機会の明示が適合度の高い母集団形成を促す一方、IT通信業界や電気・電子・機械・化学メーカーでは業界特有の選考要因が影響していると考えられ、その相関は限定的である。

ただし、本分析で用いた将来価値ワード出現率は、将来志向の言及割合という量的側面を示す指標にとどまり、具体的にどのような成長機会が提示されているのか、その実現可能性や具体性、職務内容との整合性といった質的側面までは捉えていない。今後は、将来価値の訴求内容の具体性や信頼性を含めた質的分析を通じて、マッチング効率性との関係をより精緻に検証する必要がある。

業界別 将来価値ワード出現率×書類通過率・決定率（応募数ベース）



経験年数重視とマッチング効率性は関係性が見いだしにくい

第三の問いを検証するにあたり、本稿では「経験年数要件の明示的強度」に着目した操作的定義を導入した。具体的には、求人票テキストの50文字以内に「年数」「必須」「〇年」といった経験年数や必須条件を強調する語が出現する求人を出し、これを「経験年数強調型求人」と定義した。他方、これらの語が同範囲に出現しない求人を「非強調型求人」とした。この区分は、単に経験条件の有無を問うものではなく、求人情報設計上、応募段階で経験年数要件を前面に打ち出しているか否かを捉えることを意図している。

すなわち、探索初期段階における要求経験フィルターの強度を代理変数として測定する試みである。この分類の背後にある仮説は、「経験年数要件を強く明示する求人は、応募母集団の質を高める一方で量を抑制する」というものである。企業にとってはスクリーニングコストを低減し、選考効率を高める合理的行動であるが、市場全体の観点からは、潜在的適合者の自己選別を通じて応募機会が狭まり、人的資本の再配分が阻害される可能性も考えられる。

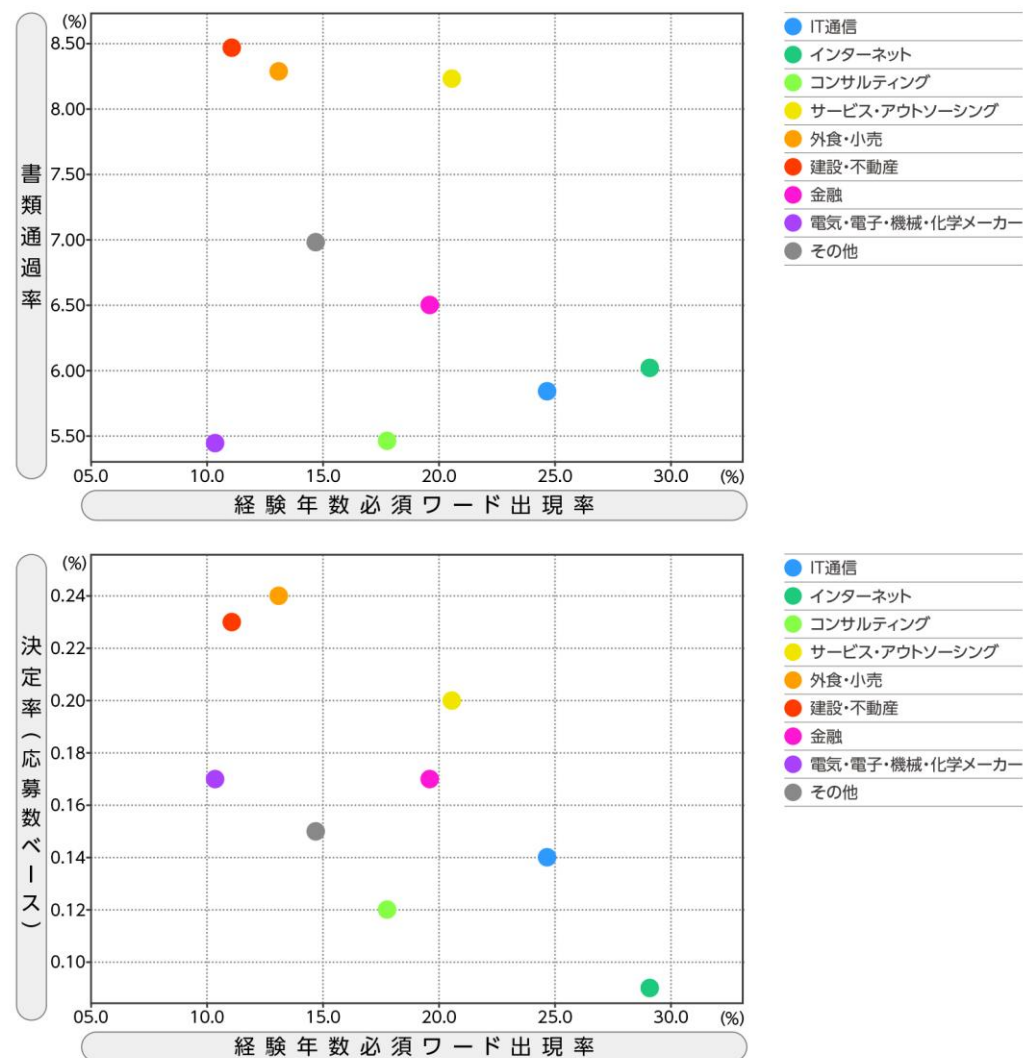
本分析は、アメニティの分析軸のうち「経験年数要件の厳格性」を示す量的指標として設定した業界ごとの「経験年数必須ワード出現率」と、「書類通過率」および「決定率（応募数ベース）」との関係を、業界分類ごとに検討するものである。

全体傾向として、経験年数要件の明示割合が高いほど選考成果が向上するという単純な正の相関は確認されない。むしろ、経験年数要件が高水準にある業界では、書類通過率および決定率が相対的に低い傾向が見られる。これは、応募段階における自己選抜が強く働くと同時に、母集団規模が制約されることで、最終的な成果指標が抑制されている可能性を示唆する。例えば、専門スキルや実務経験が選考の中心的基準となっているIT通信やインターネット業界では、経験年数要件の明示割合が高いが、書類通過率・決定率はいずれも低位に位置している。経験年数要件を明示しているにもかかわらず決定率が低いという事実は、要件設定と実際の採用基準との整合性に課題がある可能性を示唆する。経験年数要件を明示し、それを強調することは、本来的には母集団を適切に絞り込み、最終的な決定率を高めることが目的のはずである。それにもかかわらず決定率が伸びないということは、応募段階での自己選抜が十分に機能していない、あるいは選考過程で追加的な非明示的基準が存在しているなど、フィルタリング構造にひずみがある可能性がある。

一方、サービス・アウトソーシングや金融業界では、経験年数要件の強調の度合いが比較的低水準であるにもかかわらず、書類通過率および決定率が高い。これは、ポテンシャル採用や能力の多面的評価が機能している、あるいは応募母集団の厚みが成果を下支えしている可能性を示している。

以上より、経験年数要件の明示的強度は、その強度が高まるほど必ずしも選考成果が改善するわけではなく、業界特性やスキル市場の需給構造によって効果が異なると解釈できる。

業界別 経験年数必須ワード出現率×書類通過率・決定率（応募数ベース）



まとめと今後に向けた課題

本研究は、『リクルートエージェント』の求人データを基に、応募・書類通過・決定・充足という各段階を分解することで、日本の労働市場におけるマッチング効率性を構造的に捉え直した点に意義がある。全体では応募率が約8割に達する一方、書類通過率は6%台、応募数ベースの決定率は0.1%台、充足率は1%程度にとどまり、入り口は機能しているものの出口に至るまでに強い摩擦が存在する。応募数と決定率の相関は弱く、マッチング成果は母集団の量よりも選考プロセス上の歩留まり設計に依存していることが示唆された。業界・職種別に見ると、応募数の多寡と充足のしやすさは一致しない。インターネットやコンサルティングは応募が集まりやすいが決定率は低位にとどまり、建設・外食など人材不足業界では応募数は相対的に少ないものの書類通過率・決定率は高い傾向が見られる。**ただし、決定率は応募数を分母とする以上、人気業界ほど分母が膨らみ相対的に不利となり、人材確保を優先せざるを得ない業界では高く出やすいという構造的特性を持つ。従って、書類通過率・決定率のみで効率性を評価することは適切ではない。また、本分析は入社後の活躍や定着を含まないため、真のマッチング効率性に対する測定力には明確な限界がある点に留意が必要である。**

今回の分析では、賃金水準と書類通過率・決定率の間に明確な正の相関は確認されず、高年収業界ほど選抜性が強く歩留まりが低い構造も観察された。

アメニティ分析では、求人票の記述における仕事内容や福利厚生の量的拡充は一律の効果を持たない一方、組織文化や将来価値への言及は一部業界で書類通過率・決定率の向上と結び付いた。経験年数要件の強調は理論通りに成果を高めるわけではなく、過度な要件設定が探索範囲を狭めている業界がある可能性が示唆された。

今後の課題として、第一には今回の分析から得られた結果の背景の深掘りが欠かせない。本研究では、試行的に求人票情報と書類通過率・決定率を比較したが、各業界を取り巻く需給ギャップの状況等を鑑みた解釈へと深める必要がある。第二に本研究は求人票に記載された情報構造に焦点を当てた分析にとどまっている点が挙げられる。**実際の決定率や充足率は、求人情報そのものだけでなく、企業と求職者との面接コミュニケーション、条件提示・交渉過程、さらにはキャリアアドバイザーと求職者との事前期待調整や意思決定支援といった相互作用に大きく影響を受ける可能性がある。**例えば、面接回数やフィードバックの速度、提示条件の柔軟性、アドバイザーによる動機形成や辞退抑制の働きかけなどが、最終決定にどのように影響しているのかは十分に解明されていない。今後は、こうした採用コミュニケーションのプロセスデータを分析し、どの段階のどの相互作用が歩留まりを規定しているのかを実証的に検討することが求められる。企業にとっては選考設計の改善、行政にとっては雇用仲介機能の高度化、研究者にとっては市場設計の理解深化につながる重要な論点である。第三に上記について、長期データでの検証が必要である。本研究はあくまで半年間のデータを用いて分析したものである。より信頼性の高い結果を得るためには、上記の第一・第二について長期時系列データを用いて検証する必要がある。

● 本研究の意義と期待

円滑な転職や再就職を促すには、企業が出す求人情報の質が極めて重要です。仕事に必要なスキル、賃金、職場環境といった条件は、求職者の応募意欲を直接左右するからです。

しかし、そのさじ加減は簡単ではありません。採用条件を緩くすれば応募者は増えますが、選考に多大なコストがかかります。逆に条件を厳しくしすぎると、今度は必要な人材が集まりません。

「採用を成功させるための最適な情報発信」とは何か。今回の分析では、明確な答えまでには至りませんでした。業界ごとに特有の傾向があるといった手がかりが得られました。今後は業界別の特性を深掘りし、より効果的な求人出し方を明らかにしていきたいと考えています。

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。

研究体制

主担当：水野 理哉

研究チーム：菊池 満帆、風間 亮