

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（本編）—

労働移動研究シリーズ



## 本稿の要約

### 目的

企業による求職者の評価が、観測可能な定量データによってどの程度説明可能であるのかを明らかにするとともに、評価に対して影響の大きい要素を特定し、評価メカニズムをより定量的かつ具体的に解明することを目的とする。

### 分析方法

ITエンジニア職求人への応募データを用い、評価を「内定」と定義し、「従来のスキル・属性情報」と職務経験を示す「スキルキーワード」を説明変数として、プロビットモデルによる二段階の実証分析を行った。第一に、擬似決定係数を用いて、観測可能な情報によって予測内定確率がどの程度説明できるかを検証した（実証分析①）。第二に、応募全体および年齢階層・職種一致／不一致別の層別で分析を行い、どの要素がどの程度評価に統計的に関連しているかを特定した（実証分析②）。

### 結果

実証分析①の結果、「従来のスキル・属性情報」に加えて「スキルキーワード」を追加することでモデルの説明力は段階的に改善した。特に、内定との関連が強い「スキルキーワード」を事前に抽出し、それらを用いたモデルを構築したところ、擬似決定係数が最も高い結果となった。これらの結果は、企業ニーズに即した形で言語化されたスキルや経験が、内定の説明力を高める可能性を示唆している。一方、擬似決定係数は最大で0.0537にとどまり、評価の多くは「余白」に含まれる要素によって形成されている可能性が示された。

実証分析②では、求職者に対する評価は専門性を中心として形成される一方、その評価軸はキャリア段階や求人との関係性の中で変化する構造を持つ可能性が示された。全体として職種一致やシステム開発に関わる基盤的なスキルの影響が大きく、これらが評価の中心にあることが示唆された。また、提案や導入支援など上流工程への関与経験も評価に関連していた。キャリア段階別に見ると、若年層では影響の大きい要素が少なく、ポテンシャルなど「余白」の影響が相対的に大きい柔軟な評価構造が見られた。25～49歳では評価要素が多様化し専門性が拡張する。50歳以上では影響の大きい要素は再び限定される一方、擬似決定係数は上昇し、求人要件との適合性が評価の中心となる可能性が確認された。すなわち、求職者評価は若年層では柔軟であり、ミドル層では専門性の拡張とともに評価要素が多様化し、シニア層では求人と適合した限られた要素を中心とする構造へと移行する可能性が示唆された。

# 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－

人手不足が深刻化する一方、労働市場では依然としてミスマッチが生じている。この状況下では、移動の量に注目するだけでなく、移動を規定する評価構造を明らかにすることが重要である。本稿では、ITエンジニア職<sup>1</sup>における求職者評価の予測可能範囲と決定要因を統計的に検証し、ジョブマッチングの構造的理解を深める。

### 本稿の目的

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。その中で本稿が扱うテーマは企業による「求職者の評価」である。

近年のミスマッチ拡大の背景には、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あることが指摘されている<sup>2</sup>。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>3</sup>。従って、企業がどの要素をどのように評価しているのかを明らかにすることは重要である。評価構造を可視化することで、政府にとってはリスクリテラシー政策設計の示唆となり、個人にとっては学び直しの優先順位を判断する手がかりに、企業にとっては採用要件や選考基準の妥当性を再検討する材料となり得る。

本研究は、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のみ基づい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> 『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エンジニア職とした

<sup>2</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>3</sup> 阿部正浩ほか（1999）「スキル・ミスマッチとスペック・ミスマッチー・ジョブ・マッチングに関する実証研究」『Works』No.36、P24

<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

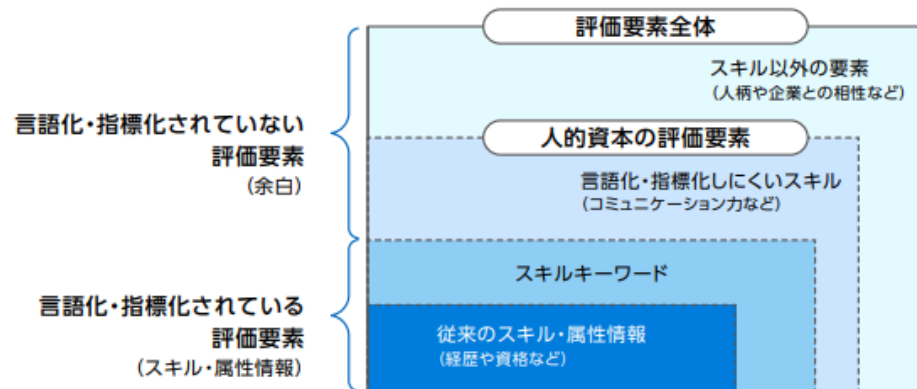


図1 企業による求職者の評価要素の全体像

#### ◆企業による求職者の評価要素の構造－スキル・属性情報と余白

前稿<sup>5</sup>では、企業による求職者の評価を構造的に捉えるため、評価要素を大きく二つに整理した（図1）。第一は、業界・職種・職務クラス・資格・語学、さらには『リクルートエージェント』の『レジュメ<sup>6</sup>』に搭載される「スキルキーワード」といった定量的に把握が可能な「言語化・指標化されている評価要素（スキル・属性情報）」である。第二は、面接やコミュニケーションを通じて推し量られるコミュニケーション力や企業との相性などの「言語化・指標化されていない評価要素（余白）」である。評価はこの両者の総体として形成されるという枠組みを提示した。

#### ◆ITエンジニア職の求人に応募する求職者の評価

その上で、ITエンジニア職の求人への応募データのうち、2024年7月1日から2025年10月31日までに選考が終了しているデータを対象を絞り、単純集計による基礎的な傾向把握を行った。主な知見は次の通りである。

まず、求人と求職者の経験職種の一致は内定と比較的強い関連を持つことが確認された。ただし、関連の強さは年齢階層によって異なる。若年層では不一致でも一定数が内定に至り、ポテンシャルなどの「余白」が評価に与える影響が相対的に大きい可能性がある。一方、ミドルシニア層では一致の重要性がより明確になる。また、一致／不一致で分けると違いが見られた。一致する若年層では開発工程の実務経験が、ミドルシニア層ではIT関連スキルの拡張に加え、上流工程やプロジェクト経験の実績が評価に結び付きやすい。他方、不一致の場合、若年層ではスキル差は明確には確認され

なかったのに対し、ミドルシニア層では課題設定スキルやIT関連スキルなど、隣接領域で培った転用可能な能力が評価されている可能性が示唆された。

業界については、経験が内定に一定の関連を持つものの、最終的な内定時点でも全ての年齢層で業界未経験者が半数以上を占めていた。業界が異なっても、業務遂行能力の転用可能性が評価されれば内定に至ることが示唆される。

職務クラスについても、求職者と求人的一致は内定と一定の関連を持つことが確認された。ただし35歳以上では、一致しない場合でも内定に至る事例が相対的に多く見られた。これは、企業が年齢やポジションに対する固定的な想定よりも、実際に担い得る役割とスキルの整合性を相対的に重視している可能性を示唆している。

もっとも前稿での分析は単純集計に基づく中間報告であり、いくつか課題を残している。

第一に、「スキル・属性情報」による評価の説明力を統計的に示す必要がある。これらの情報を評価指標として適切に活用するためには、観測可能な「スキル・属性」によって内定結果をどこまで説明できるのか、またどの程度が観測不能な要因、すなわち「余白」によって形成されているのかを明らかにすることが求められる。

第二に、「スキル・属性情報」のうち評価に影響を与えている要素とその影響度を特定することである。特に、異なる傾向が見られた年齢階層や職種経験の有無といった条件ごとに構造を明らかにし、より具体的な示唆を導出することが重要である。

本稿では、これらの課題に応えるため二つの実証分析を行う。まず、「スキル・属性情報」、すなわち定量データがどの程度説明力を持つのかを検証する。次に、評価に対して統計的に有意に影響を与える要素を特定する。さらにリクルーティングアドバイザー<sup>7</sup>（以下、RA）へのヒアリングを通じて定量結果を補完する。

<sup>5</sup> 前稿 URL : [https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20260127\\_4061.html](https://jbrc.recruit.co.jp/data/data20260127_4061.html)

<sup>6</sup> 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> 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

## 分析の概要

本稿では、前稿と同一のデータを用い、企業による求職者の評価を「内定」として捉え、定量データによってどの程度説明可能であるかを検証する。目的変数を「内定（1＝内定、0＝非内定）」とし、「スキル・属性情報」（「従来のスキル・属性情報」および「スキルキーワード」）を説明変数としてプロビット回帰分析を行った<sup>8</sup>。

具体的には、「従来のスキル・属性情報」として、求人企業規模（5,000人以上／1,000～4,999人／100～999人）、応募者学歴（中学／高校／専修／短大／高専／大学院）、応募者年齢（24歳以下／35～49歳／50歳以上）、性別（男性）、経験社数、現年収（単位：万円）、職種一致、業界一致、職務クラス一致、資格一致、語学一致を説明変数として用いた<sup>9</sup>。このうち、求人企業規模、応募者学歴、応募者年齢、性別、職種一致、業界一致、職務クラス一致、資格一致、語学一致はダミー変数として扱った。基準カテゴリーは、求人企業規模99人以下、年齢層25～34歳、学歴大学卒、女性とした。経験社数と現年収は連続変数として投入した。「スキルキーワード」は職務経験を表すタグを用いた。具体的な取り扱い分析ごとに異なるため後述する。

なお、一致変数は求人と求職者の条件が一致している場合を1、それ以外を0とするダミー変数である<sup>10</sup>。これらの一致変数は求人と求職者の相対的な適合度を示す指標であり、学歴や経験社数、「スキルキーワード」といった求職者に内在するスキルや属性とは性質が異なる。すなわち、一致変数は求人とのマッチング度を表すのに対し、そのほかは求職者の人的資本そのものを表している。また、「スキルキーワード」は企業にとって確認可能であるが、必ずしも選考過程で実際に評価に用いられているとは限らない。そのため推定結果の解釈にあたっては、変数の性質の違いに加え、確認可能であっても企業の評価に直接反映されているとは限らない点を踏まえる必要がある。

実証分析は二段階で構成される。

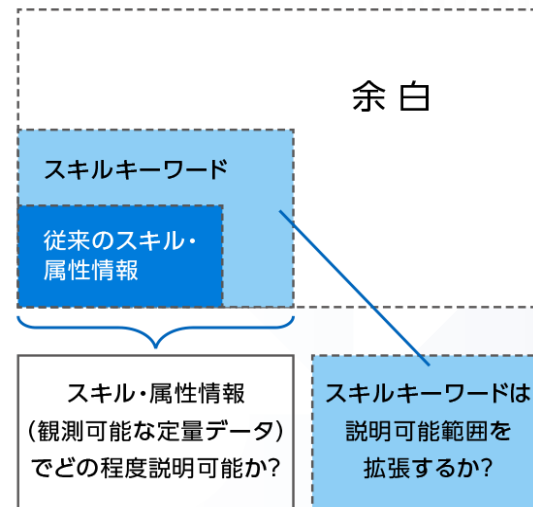
第一に、「スキル・属性情報」における内定決定要因の説明力を検証する（実証分析①）。なお、本分析ではモデルの説明力である擬似決定係数を説明範囲として解釈する。ここでは説明変数を段階的に拡張し、モデルの説明力がどの程度改善するかを比較することで、定量データが予測内定確率の説明にどの程度寄与しているのかを把握する。具体的には、まず「従来のスキル・属性情報」のみを投入したモデルを基準と

し、そこに「スキルキーワード」を段階的に追加していくことで「スキルキーワード」の追加が説明力に与える影響を確認する。

第二に、プロビットモデルの推定結果に基づき、どの変数が内定に影響を与えるのかを特定する（実証分析②）。応募全体を対象とした分析に加え、年齢階層および職種一致・不一致で層別した分析を行う。これにより、全体における評価要素を特定するとともに階層別の評価構造の異質性を検証する。

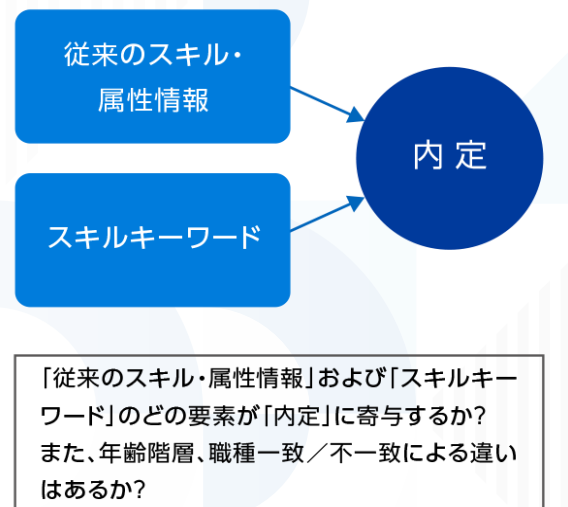
### 実証分析① 内定決定要因の説明力に関する実証分析

統計的に評価（内定）をどこまで説明できるか？



### 実証分析② 内定決定要因特定に関する実証分析

統計的に評価（内定）に影響を与える要素は何か？



<sup>8</sup> プロビット回帰分析を用いた理由は、目的変数が内定という二値変数であり、潜在的な評価水準が連続的に存在すると考えられるためである

<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> 求人側で当該要件が設定されていない場合は、当該要素が選考基準として明示的に評価されていないと解釈し、ダミー変数を0とした

## 実証分析① 内定決定要因の説明力に関する実証分析

本分析ではプロビット回帰を用い、擬似決定係数（McFadden's pseudo  $R^2$ <sup>11</sup>）を説明力の指標とした。本稿では、この値を「内定確率の予測範囲を定量データでどの程度説明できるのか」を示す指標として解釈する。

説明変数は段階的に拡張した。まず、「従来のスキル・属性情報」のみを投入したモデルを推定した。次に、求職者が保有する「スキルキーワード」の総数を追加した。さらに、「スキルキーワード」の質的側面を考慮するため、内定者が保有する上位5%の「スキルキーワード」に限定し、その保有数を加えたモデルを推定した。最後に、同上位5%の「スキルキーワード」のうち、LASSO回帰<sup>12</sup>によって選抜された「スキルキーワード」をダミー変数として追加したモデルを推定した。

以上により、「従来のスキル・属性情報」のみで説明可能な範囲と、「スキルキーワード」を加えた場合の説明力の増分を比較した。その結果が表1である。

表1より、擬似決定係数は最大で0.0537となり、求職者の内定の一部が「スキル・属性情報」によって説明されていることが確認された。

また、「従来のスキル・属性情報」のみを用いたモデル（擬似 $R^2=0.0343$ ）と比較

表1 評価モデルの説明力と「スキルキーワード」追加の効果

従来のスキル・属性情報以外の説明変数	擬似 $R^2$	$\Delta$ 擬似 $R^2$	相対改善率 <sup>13</sup>
なし	3.43%	-	-
「スキルキーワード」保有数	3.47%	+0.04%	1.06%
内定者所有上位5%「スキルキーワード」保有数	3.73%	+0.29%	7.46%
同上位5%よりLASSO回帰で選抜された「スキルキーワード」	5.37%	+1.94%	48.02%

すると、「スキルキーワード」を追加することで説明力は段階的に改善している。単純な「スキルキーワード」の保有数を追加した場合は0.0347にとどまる一方、内定者が保有する上位5%の「スキルキーワード」保有数に限定した場合は0.0373へと上昇し、さらにLASSO回帰により選抜されたキーワードをダミー変数として加えた場合には0.0537まで上昇し相対的に48.02%改善している。

この結果は、「スキルキーワード」の内容が内定の説明力を高める可能性を示唆している。すなわち、自身のスキルや経験を企業側のニーズに即した形で具体的に言語化できている場合、企業からの内定確率を高め、マッチングに一定の意義を有する可能性がある。ただし、これは企業による明示的な評価行動を直接示すものではなく、観測可能な情報を分析した結果表れた関連性である点には留意が必要である。

もっとも、本モデルの説明力はなお限定的であり、評価の多くは定量的に観測可能なデータ以外の要素、いわば「余白」に含まれる要素によって形成されている可能性がある。また、評価構造は職種・業界、さらには企業固有のニーズによって異なると考えられるため、分析対象を限定した場合には説明力が変化する可能性がある点にも留意が必要である。

しかし、説明力が限定的であるという事実は、スキルが重要でないことを意味するのではない。観測可能なデータが示す評価構造は、観測不可能な要素の位置付けや性質を考える上で重要な手がかりとなり得る。だからこそ、観測可能な評価構造を明らかにすることは、評価の透明性を高める第一歩となる。次節では、観測可能な「スキル・属性情報」のうち、具体的にどの要素が評価に影響しているのかを特定する。

<sup>11</sup> McFadden's pseudo  $R^2$  は、完全モデルと切片のみモデルの対数尤度を用いて算出される適合度指標であり、二値選択モデルにおけるモデルの説明力を示す相対的な尺度として広く用いられている

<sup>12</sup> LASSOによる変数選択にはL1正則化付きロジット回帰を用いた。正則化強度は3分割交差検証により、検証データの平均対数損失が最小となる値（ $10^{-4}$ ～ $10^3$ の範囲）から選択した。これにより、254の候補変数のうち141変数が選択された。ただし、特徴量生成、変数選択、および回帰推定を同一データ上で実施しているため、係数の有意性やモデル性能は楽観的に評価されている可能性がある点に留意が必要である

<sup>13</sup> 相対改善率は、「従来のスキル・属性情報」のみを投入した基準モデル（擬似 $R^2=0.0343$ ）に対する改善幅の割合として算出している。具体的には、 $\Delta$  擬似 $R^2 \div 0.0343 \times 100$  により計算した

## 実証分析② 内定決定要因特定に関する実証分析

本分析では、「内定」に対して統計的に関連する要素を特定することを目的とする。あわせて、評価構造が年齢階層および職種一致／不一致によってどのように異なるのかを検証する。

まず応募全体を対象に分析を行い、次に評価構造の異質性を明示的に検証するため、年齢階層別（24歳以下、25～34歳、35～49歳、50歳以上）および職種一致／不一致を組み合わせた層別分析で、各層における関連要因の差異を比較する。年齢階層によってキャリア段階や企業が求める役割が異なるため、同一のスキルや属性であっても評価に与える影響は一樣ではないと考えられる。なお、年齢階層別に「従来のスキル・属性情報」を用いて推定したところ、職種一致はいずれの階層でも限界効果が正であり、評価との正の関連が一貫して確認されている<sup>14</sup>。この結果は、職種一致が評価において基盤的な要因であることを示唆している。一方で、職種一致の有無によってスキルの活用可能性や評価の前提が異なると考えられるため、本分析では職種一致／不一致で層別化を行い、それぞれの評価構造の差異を検証する。

目的変数は実証分析①と同様に「内定（1＝内定、0＝非内定）」とし、プロビット回帰を用いた。説明変数は大きく二つのグループから構成される。第一は「従来のスキル・属性情報」であり、その定義および変数構成は実証分析①と同様である。第二は、内定者が保有する上位5%の職務経験に関する「スキルキーワード」を対象に主成分分析を実施し、抽出された20の主成分因子を説明変数として投入したものである<sup>15</sup>。すなわち、本分析では「従来のスキル・属性情報」と、主成分化により要約された「スキルキーワード」を統合したモデルを推定している。これにより、全体モデルにおける関連要因を把握するとともに、年齢階層および職種一致／不一致ごとの評価の構造を比較することで、評価の多様性を検証する。

なお、本分析はサンプルサイズが非常に大きいため、統計的に有意な結果が得られやすい点に留意が必要である。本稿では、有意性の有無のみに依拠せず、限界効果の大きさや実質的な影響度に基づいて結果を解釈する。

<sup>14</sup> 年齢階層別推定における職種一致の限界効果は、24歳以下で0.0043、25～34歳で0.0047、35～49歳で0.0046、50歳以上で0.0017であり、いずれも0.1%水準で統計的に有意であった。なお、24歳以下については推定が収束しなかったため、「資格一致」および「語学一致」を説明変数から除外したモデルを用いている

<sup>15</sup> 「スキルキーワード」は高次元かつ相互に相関を持つ可能性があるため、多重共線性を回避しつつスキル構造を要約することを目的として主成分分析を実施した。抽出された20の主成分の累積寄与率は54%である。ただし、「スキルキーワード」はダミー変数であり、標準化を行うと出現頻度の低い変数ほど相対的に大きく扱われやすい。その結果、PCAの主成分がまれな出現パターンに強く影響される可能性があるため、結果の解釈には慎重を要する

## 結果の要約

本分析により、ITエンジニア職の評価は専門性を基盤として形成されている一方、その評価軸はキャリア段階や職種一致／不一致の状況に応じて変容していくことが示された。

### 専門性が中心の評価構造

全体として職種一致の効果が大きいことに加え、システム開発のスキルに関わる因子がほぼ全ての階層（24歳以下の職種不一致層を除く）で有意であり、IT領域における基盤的な実務能力が評価の中心である可能性が示唆された。また、全体モデルでは提案や導入支援に関わる因子も限界効果が他の因子に比べて相対的に高く、上流工程への関与経験も評価につながることを確認された。

### キャリア段階・職種一致／不一致によって変容する評価構造

擬似決定係数と各変数の限界効果に注目すると、24歳以下では影響があると考えられる変数による説明力は相対的に限定的であり、評価は個別スキルに強く依存しない柔軟な構造を持つ可能性がある。25～49歳では、現場の組織運営力や産業ドメイン知識に関する因子など相対的に限界効果の高い変数が増加する。これは専門性が拡張し、多角的な要素が評価に寄与していることを示唆する。50歳以上になると説明力の大部分が限られた変数に集中する一方で、擬似決定係数は高水準となり、評価が求人要件と適合する限定的な指標によって相対的に規定されやすい段階へ移行している可能性がある。すなわち、評価は若年層では柔軟であり、ミドル層では専門性の拡張とともに評価要素が多様化し、シニア層では求人と適合した限られた指標が中心となる構造を持つことが示唆される。

また、職種経験者では蓄積された専門スキルが評価へ直結する。若年層でもIT領域における基盤的な実務能力や上流工程への関与が評価され、25～49歳ではさらにテスト設計力、技術提案力、組織運営力なども評価に反映される。職種未経験の場合、若年層では「余白」の影響が相対的に大きい一方で、25～49歳では、隣接領域でのIT関与経験が評価につながる可能性が示唆された。

以上より、評価は基盤的な専門性を中心としながら、キャリアの段階や求人との関係性の中で、意味付けが変化する構造を持つ可能性が示された。

## ITエンジニア職全体の分析

表2は、ITエンジニア職全体の求職者の評価モデルにおける主要変数の限界効果をまとめたものである。なお、限界効果は各説明変数を標本平均に設定した「平均的な属性を持つ個人」における評価点で算出している。また、以下であわせて記載している相対変化は、当該平均的個人における予測内定確率を基準として、各変数の限界効果をこれで除することで定義している。限界効果の大きさに基づき、実質的影響が相対的に小さいと考えられる変数については、本稿では議論の対象から除外し、主要な変数に焦点を当てて分析を行う。なお、限界効果の比較にあたっては、ダミー変数（0/1の離散的变化）と連続変数（1単位変化）で解釈単位が異なる点に留意する必要がある。

まず「従来のスキル・属性情報」について見ると、職種一致（限界効果0.00249、予測内定確率が約45.4%相対上昇）、職務クラス一致（同0.00184、約33.5%相対上昇）、業界一致（同0.00117、約21.4%相対上昇）はいずれも限界効果が正であり、求人要件との適合度が評価に与える影響の大きさが改めて確認された。特に職種一致の効果が最も大きく、企業が職種の適合を重視していることがうかがえる。現年収（同0.00122、約22.3%相対上昇）も限界効果が正であり、市場で既に形成された評価水準が予測内定確率に影響している可能性が示唆される。

年齢ダミーについて見ると、「50歳以上」の年齢層（同-0.00599、約109.2%相対低下）は負の限界効果を示しており、基準カテゴリーである25～34歳と比較して相対的に予測内定確率が低い傾向が見られた。他の年齢層の限界効果と比較しても、この低下幅は相対的に大きく、シニア層で予測内定確率が低くなる可能性が示唆される。

また、「スキルキーワード」の因子に目を向けると、「システム開発マネジメント因子」（同0.00028、約5.2%相対上昇）が限界効果が正であり相対的に大きく、開発工程への実務関与経験が評価の中心であることが明確に示された。加えて、「テスト設計・実施因子」（同0.00009、約1.7%相対上昇）や「顧客提案／導入支援因子」（同0.00011、約2.1%相対上昇）も限界効果が正であり、幅広い工程への関与経験や顧客提案／導入支援といった上流工程への関与経験が評価につながるものが

示唆された。これらを総合すると、ITエンジニア職の評価は、職種一致や市場評価に加え、幅広い開発プロセスへの実務関与や上流工程の経験など専門性を中心に形成されている構造にあると考えられる。一方、経験社数（同-0.00291、約53.1%相対低下）は限界効果が負であり、その絶対値は他の説明変数と比較しても相対的に大きく、転職回数の多さが予測内定確率と負の関連を有していることが確認された。これは、キャリアの安定性が一定の重みを持っている可能性を示唆している。ただし、RAからは「企業によるが、2～3社、場合によっては5社でも採用する企業は存在する。ITエンジニア職は他職種と比較すると転職回数に対して比較的寛容」との指摘もあった。今回の推定は経験社数を線形に扱っているが、実際には一定の範囲までは経験の多様性として評価される可能性もあり、転職回数と評価の関係は必ずしも単純な比例関係ではない可能性がある。この点については、非線形効果の検証など今後の分析課題である。

また、性別（男性ダミー）（同-0.00074、約13.5%相対低下）も限界効果が負であった。もっとも、年齢階層別では24歳以下・職種一致と25～34歳・職種不一致のみで有意であり、若年層からミドル層に移行する一部の層では、女性のほうが相対的に予測内定確率が高い可能性が示唆される。

「スキルキーワード」の因子では「高度テスト因子」（同-0.00024、約4.4%相対低下）、「業務系システム開発因子」（同-0.00022、約4.0%相対低下）、「デザイン・制作因子」（同-0.00012、約2.2%相対低下）なども限界効果が負であり、特定領域に特化した経験は、予測内定確率を押し下げる可能性があることを示唆している。RAからも、「テストのスキルは、それを専門とする企業であれば高く評価されるが、そうでない場合、それだけではむしろマイナス評価になり得る」との指摘があった。すなわち、専門性は単に保有していること自体が評価されるのではなく、求人文脈の中でどのように位置付けられるかによってその価値が変化する構造を持つ可能性が示唆される。

次節では、年齢階層および職種一致／不一致別に各層の評価要因を検討する。

表2 ITエンジニア職（全体） 求人企業別マッチング関数の推定結果（従属変数：1=内定 0=非内定、プロビットモデル）

表2-1 モデル統計量

指標	値
サンプル数 ※	659,006
予測内定確率	0.55%
説明変数数	40
擬似R <sup>2</sup>	0.0427

※ 応募総数から、目的変数（内定）およびベース説明変数（年齢・性別・学歴・経験社数・現年収・一致判定等）の欠損がある応募を除外した有効サンプル

表2-2 予測内定確率に対する統計的に有意な係数

変数	限界効果	有意	備考
求人企業規模5,000人以上	0.00075	**	基準：求人企業規模99人以下
求人企業規模1,000～4,999人	-0.00072	**	同上
求人企業規模100～999人	-0.00077	***	同上
応募者学歴_専修	0.00107	***	基準：応募者学歴_大学卒
応募者年齢_50歳以上	-0.00599	***	基準：応募者年齢_25～34歳
男性	-0.00074	***	基準：女性
経験社数	-0.00291	***	
現年収	0.00122	***	
職種一致	0.00249	***	
業界一致	0.00117	***	
職務クラス一致	0.00184	***	
システム開発マネジメント因子	0.00028	***	システム設計、システム開発、設計マネジメント、開発マネジメント、設計レビュー等
事務・補助業務因子	-0.00006	*	電話対応、データ・文字入力、メール対応、タイピング、資料作成等
営業・提案活動因子	-0.00007	**	顧客課題ヒアリング、提案内容検討、提案書作成、クロージング、営業先リストアップ等
社内IT基盤・ユーザー対応因子	0.00006	*	顧客40代、顧客50代、対象顧客リピート顧客、社内インフラ整備、社内ネットワーク整備等
デザイン・制作因子	-0.00012	***	ワイヤーフレーム作成、デザインコンセプト作成、デザインクオリティ管理、構成設計、デザイン制作等
テスト設計・実施因子	0.00009	**	単体テスト、結合テスト、アプリケーション設計、テスト仕様設計、テスト、結合テスト等
保守・運用因子	-0.00010	**	運用マニュアル作成、ヘルプデスクサポート、システム監視、インシデント管理、不具合要因分析等
高度テスト因子	-0.00024	***	機能テスト、UIテスト、リグレッションテスト、性能テスト、ユーザー受け入れテスト等
顧客提案／導入支援因子	0.00011	**	提案、ユーザーニーズヒアリング、導入支援、ロードマップ策定、プロジェクト全体PMO等
業務系システム開発因子	-0.00022	***	購買管理システム開発、販売管理システム開発、在庫管理システム開発、会計システム開発、生産管理システム開発等
課題設定・改善案検討因子	-0.00020	***	課題設定、改善案検討、パフォーマンスチューニング、ロードマップ策定、プロダクト評価選定等
モバイル・Web開発因子	-0.00017	**	AndroidOS、macOS、iOS、スマートフォンアプリ開発、Webメディア開発等

\*は5%水準、\*\*は1%水準、\*\*\*は0.1%水準で統計的に有意であることを示す

## 年齢階層別、職種一致／不一致別の分析

### 24歳以下

表4より、24歳以下・職種一致の場合、「システム開発マネジメント因子」（限界効果0.00114、予測内定確率が約15.1%相対上昇）や「顧客提案／導入支援因子」（同0.00118、約15.6%相対上昇）の限界効果が正であり、かつ相対的に大きく、若年層であっても開発工程への関与や上流工程に関わる経験を示せる場合には評価につながることを確認された。また、職務クラス一致（同0.00481、約63.6%相対上昇）や専修卒（同0.00427、約56.5%相対上昇）・高専卒（同0.01002、約132.5%相対上昇）といった学歴も限界効果が大きく、一定の専門的素養や役割水準との適合が評価されている可能性がある。一方、影響があると考えられる変数の種類は25～49歳の層と比較して限定的であり、評価軸は比較的シンプルである。観測可能なスキル・属性情報によって説明される範囲は限定的であり、この段階ではポテンシャルや将来性といった非観測的要素の影響も相対的に大きい可能性が示唆される。

職種不一致の場合には、求人企業規模5,000人以上（同0.00274、約66.0%相対上昇）の限界効果が相対的に大きく、就職活動で評価された経験や所属企業の評価がポテンシャルの代理として機能している可能性がある。RAからも「若年層においては、意欲やポテンシャルをさまざまな角度から示すことが重要」との指摘があった。

24歳以下では専門性が評価されないわけではないものの、評価軸はまだ限定的であり、ポテンシャルや将来性をいかに示すかが重要となる段階であると整理できる。

### 25～34歳

表5より、25～34歳・職種一致では、現年収（同0.00279、約28.2%相対上昇）や業界一致（同0.00217、約21.9%相対上昇）に加え、「システム開発マネジメント因子」（同0.00036、約3.6%相対上昇）、「テスト設計・実施因子」（同0.00032、約3.2%相対上昇）、「技術設計・提案因子」（同0.00055、約5.6%相対上昇）、「現場組織運営因子」（同0.00047、約4.8%相対上昇）などの限界効果が正であった。ITスキルの積み上げに加え、組織運営が評価されている点が特徴的である。RAからも「若手～中堅のマネジメント人材のニーズは高い」との声があり、こうしたニーズを反映している可能性がある。

職種不一致では、現年収（同0.00066、約12.4%相対上昇）や5,000人規模以上の大企

業経験（同0.00243、約45.8%相対上昇）に加え、「システム開発マネジメント因子」（同0.00031、約5.8%相対上昇）の限界効果が正であった。職種として一致していなくてもITへの具体的関与を示せることが評価につながる。24歳以下と比べると、職種不一致であってもポテンシャルのみならず、実際のIT関与経験が統計的にも評価される段階に入っている可能性がある。

25～34歳では、評価軸が最も多様化し専門性が拡張する段階にあると考えられる。

### 35～49歳

表6より、35～49歳・職種一致では、「システム開発マネジメント因子」（同0.00034、約5.0%相対上昇）に加え、「産業ドメイン対応因子」（同0.00037、約5.5%相対上昇）や業界一致（同0.00118、約17.4%相対上昇）の限界効果が正であった。これは、ITスキルだけでなく、特定産業に対する理解や経験が評価と関連していることが示唆される。RAからも「実績を語れるプロジェクト経験」の重要性が指摘されており、専門性の質が問われる段階にあると考えられる。

職種不一致では、「システム開発マネジメント因子」（同0.00023、約7.2%相対上昇）に加えて「顧客提案／導入支援因子」（同0.00031、約9.6%相対上昇）の限界効果が正であり、IT隣接領域での経験や顧客対応力が評価につながっている可能性が示唆された。RAからは「完全未経験は難しく、コンサルや経営企画でのDXのプロジェクト経験など隣接領域での経験が求められる」との声があった。

35～49歳では、専門性が業界にも及び、より求人文脈に適合した専門性が評価される段階にあると考えられる。

### 50歳以上

表7より、50歳以上・職種一致では、職務クラス一致（同0.00178、約70.4%相対上昇）、業界一致（同0.00097、約38.4%相対上昇）、求人企業規模5,000人以上（同0.00163、約64.2%相対上昇）の限界効果が正であり、蓄積された経験と求人要件との整合が求められている。「システム開発マネジメント因子」（同0.00016、約6.3%相対上昇）も限界効果が正であり、基盤的専門性が前提条件として機能していると考えられる。ただし、説明力が特定の変数に集中していることから、評価軸は絞り込まれている。

職種不一致では、現年収（同0.00044、約45.2%相対上昇）と「システム開発マネジメント因子」（同0.00006、約6.6%相対上昇）以外に特徴のある変数を見いだせなかった。ただし、当該層は他の年齢層と比較して内定数が少なく、サンプルサイズの制約から統計的検出力が十分でない可能性がある点には留意が必要である。

一方、表3より50歳以上の層では擬似決定係数が相対的に高い水準にある。これは、y予測内定確率のばらつきが、比較的限られた観測可能な要因によって説明されている可能性を示唆する。とりわけ、職務クラス一致や業界一致といった求人との整合性指標が主要な説明要因として機能する構造に近づいている可能性がある。

### 階層別のまとめ

若年層では、観測可能な「スキル・属性情報」によって説明される範囲は相対的に小さく、25～34歳で評価軸が最も多様化し、35～49歳では専門性に加えてドメイン性（産業・業界）への拡張が確認された。すなわちミドル層において専門性の蓄積と拡張が最も強く評価と関連している段階にある。50歳以上では、限界効果の大きさや方向に明確な傾向は限定的である一方、擬似決定係数は相対的に高い水準を示し、とりわけ職種一致層では整合性指標によって説明される傾向が強まっている可能性を示唆している。すなわち、表2の全体モデルで確認された「専門性を中心とする評価構造」は、年齢階層ごとにその具体的な中身と重み付けを変化させながら形成されていると考えられる。

以上から、評価構造は単にスキルの量で決まるのではなく、求職者の年齢層や経験構造と求人文脈との相互関係の中で形成されていると考えられる。

なお、限界効果の方向に着目すると、負の値を示す因子についても年齢階層ごとに一定の傾向が見られる。

第一に、「高度テスト因子」「業務系システム開発因子」「デザイン・制作因子」「モバイル・Web開発因子」など、特定領域に強く特化したスキルが限界効果が負の値を示す傾向が見られる。これは、ITエンジニア職という分類で分析しているため、求職者の専門性が限定的である場合に企業ニーズと一致しにくい可能性を示唆しており、本分析のみからこれらの専門性自体が評価されていないと断定することはできない。

第二に、「事務・補助業務因子」といったエンジニアリングの中心から相対的に距離のある業務経験や、「課題設定・改善案検討因子」のように営業系職種と重なり得るスキルも限界効果は負となった。しかし、これらが本質的に評価を押し下げているの

か、それとも当該因子を多く保有する応募者の属性構成や職種分類の影響による統計的結果なのかについては、さらなる検証が必要である。従って、限界効果が負となった因子の解釈については慎重であるべきであり、職種の細分類や企業ニーズとの直接的な適合関係を考慮した追加分析が今後の課題となる。

表3 層別モデルの推定サマリ（年齢階層×職種一致／不一致）

年齢階層	職種	N	予測内定確率	擬似R <sup>2</sup>
24歳以下	不一致	57,118	0.42%	0.0294
	一致	25,845	0.76%	0.0377
25～34歳	不一致	145,388	0.53%	0.0182
	一致	150,675	0.99%	0.0313
35～49歳	不一致	77,918	0.32%	0.0373
	一致	98,804	0.68%	0.0485
50歳以上	不一致	34,145	0.10%	0.0655
	一致	69,113	0.25%	0.0537

表4 24歳以下・職種一致／不一致別における予測内定確率に対する統計的に有意な係数

表4-1 24歳以下・職種一致

変数	限界効果	有意	備考
応募者学歴_専修	0.00427	**	基準：応募者学歴_大学卒
応募者学歴_高専	0.01002	***	同上
男性	-0.00241	*	基準：女性
経験社数	-0.00258	***	
職務クラス一致	0.00481	***	
システム開発マネジメント因子	0.00114	***	システム設計、システム開発、設計マネジメント、開発マネジメント、設計レビュー等
保守・運用因子	-0.00082	**	運用マニュアル作成、ヘルプデスクサポート、システム監視、インシデント管理、不具合要因分析等
顧客提案／導入支援因子	0.00118	**	提案、ユーザーニーズヒアリング、導入支援、ロードマップ策定、プロジェクト全体PMO等

表4-2 24歳以下・職種不一致

変数	限界効果	有意	備考
求人企業規模5,000人以上	0.00274	***	基準：求人企業規模99人以下
応募者学歴_短大	0.00285	*	基準：応募者学歴_大学卒
応募者学歴_高校	0.00142	*	同上
経験社数	-0.00128	***	
職務クラス一致	0.00616	***	

\*は5%水準、\*\*は1%水準、\*\*\*は0.1%水準で統計的に有意であることを示す

表5 25～34歳・職種一致／不一致別における予測内定確率に対する統計的に有意な係数

表5-1 25～34歳・職種一致

変数	限界効果	有意	備考
応募者学歴_専修	0.00209	*	基準：応募者学歴_大学卒
応募者学歴_大学院	-0.00185	*	同上
経験社数	-0.00451	***	
現年収	0.00279	***	
業界一致	0.00217	***	
職務クラス一致	0.00400	***	
システム開発マネジメント因子	0.00036	***	システム設計、システム開発、設計マネジメント、開発マネジメント、設計レビュー等
社内IT基盤・ユーザー対応因子	0.00019	*	顧客40代、顧客50代、対象顧客レポート顧客、社内インフラ整備、社内ネットワーク整備等
デザイン・制作因子	-0.00025	*	ワイヤーフレーム作成、デザインコンセプト作成、デザインクオリティ管理、構成設計、デザイン制作等
テスト設計・実施因子	0.00032	***	単体テスト、結合テスト、アプリケーション設計、テスト仕様設計、テスト、結合テスト等
高度テスト因子	-0.00054	***	機能テスト、UIテスト、リグレッションテスト、性能テスト、ユーザー受け入れテスト等
現場組織運営因子	0.00047	*	シフト管理、マニュアル作成、スタッフトレーニング設計、スタッフ育成等
モバイル・Web開発因子	-0.00039	*	AndroidOS、macOS、iOS、スマートフォンアプリ開発、Webメディア開発等
技術設計・提案因子	0.00055	**	アーキテクチャ設計、提案、ユーザーニーズヒアリング、ネットワーク設計、パフォーマンスチューニング等

表5-2 25～34歳・職種不一致

変数	限界効果	有意	備考
求人企業規模5,000人以上	0.00243	***	基準：求人企業規模99人以下
応募者学歴_専修	0.00134	*	基準：応募者学歴_大学卒
男性	-0.00084	*	基準：女性
経験社数	-0.00132	***	
現年収	0.00066	**	
職務クラス一致	0.00179	**	
システム開発マネジメント因子	0.00031	***	システム設計、システム開発、設計マネジメント、開発マネジメント、設計レビューなど
高度テスト因子	-0.00040	*	機能テスト、UIテスト、リグレッションテスト、性能テスト、ユーザー受け入れテストなど
課題設定・改善案検討因子	-0.00045	*	課題設定、改善案検討、パフォーマンスチューニング、ロードマップ策定、プロダクト評価選定等

表6 35～49歳・職種一致／不一致別における予測内定確率に対する統計的に有意な係数

表6-1 35～49歳・職種一致

変数	限界効果	有意	備考
求人企業規模5,000人以上	-0.00164	*	基準：求人企業規模99人以下
求人企業規模100-999人	-0.00205	**	同上
応募者学歴_短大	-0.00327	*	基準：応募者学歴_大学卒
経験社数	-0.00420	***	
現年収	0.00216	***	
業界一致	0.00118	*	
システム開発マネジメント因子	0.00034	***	システム設計、システム開発、設計マネジメント、開発マネジメント、設計レビュー等
デザイン・制作因子	-0.00034	***	ワイヤーフレーム作成、デザインコンセプト作成、デザインクオリティ管理、構成設計、デザイン制作等
保守・運用因子	-0.00017	*	運用マニュアル作成、ヘルプデスクサポート、システム監視、インシデント管理、不具合要因分析等
業務系システム開発因子	-0.00031	**	購買管理システム開発、販売管理システム開発、在庫管理システム開発、会計システム開発、生産管理システム開発等
産業ドメイン対応因子	0.00037	**	提供サービス医療_福祉業界、提供サービス自動車_輸送機器業界、提供サービス鉄鋼_金属_非金属業界、提供サービス教育業界、提供サービス機械_電気業界等
モバイル・Web開発因子	-0.00027	*	AndroidOS、macOS、iOS、スマートフォンアプリ開発、Webメディア開発等

表6-2 35～49歳・職種不一致

変数	限界効果	有意	備考
経験社数	-0.00128	***	
現年収	0.00049	*	
業界一致	0.00101	*	
システム開発マネジメント因子	0.00023	***	システム設計、システム開発、設計マネジメント、開発マネジメント、設計レビュー等
社内IT基盤・ユーザー対応因子	0.00014	*	顧客40代、顧客50代、対象顧客レポート顧客、社内インフラ整備、社内ネットワーク整備等
顧客提案／導入支援因子	0.00031	**	提案、ユーザーニーズヒアリング、導入支援、ロードマップ策定、プロジェクト全体PMO等
業務系システム開発因子	-0.00029	*	購買管理システム開発、販売管理システム開発、在庫管理システム開発、会計システム開発、生産管理システム開発等
技術設計・提案因子	-0.00036	**	アーキテクチャ設計、提案、ユーザーニーズヒアリング、ネットワーク設計、パフォーマンスチューニング等

\*は5%水準、\*\*は1%水準、\*\*\*は0.1%水準で統計的に有意であることを示す

表7 50歳以上・職種一致／不一致別における予測内定確率に対する統計的に有意な係数

表7-1 50歳以上・職種一致

変数	限界効果	有意	備考
求人企業規模5,000人以上	0.00163	***	基準：求人企業規模99人以下
経験社数	-0.00124	***	
業界一致	0.00097	**	
職務クラス一致	0.00178	***	
システム開発マネジメント因子	0.00016	***	システム設計、システム開発、設計マネジメント、開発マネジメント、設計レビュー等
事務・補助業務因子	-0.00020	*	電話対応、データ・文字入力、メール対応、タイピング、資料作成等
課題設定・改善案検討因子	-0.00019	**	課題設定、改善案検討、パフォーマンスチューニング、ロードマップ策定、プロダクト評価選定等
システム利用部門対応因子	-0.00025	**	システム利用対象人事部門、システム利用対象経理_財務部門、システム利用対象法人営業部門、システム利用対象経営企画部門、ユーザーニーズヒアリング等

表7-2 50歳以上・職種不一致

変数	限界効果	有意	備考
経験社数	-0.00059	**	
現年収	0.00044	*	
システム開発マネジメント因子	0.00006	*	システム設計、システム開発、設計マネジメント、開発マネジメント、設計レビュー等
業務系システム開発因子	-0.00021	**	購買管理システム開発、販売管理システム開発、在庫管理システム開発、会計システム開発、生産管理システム開発等
顧客業界因子	-0.00020	*	顧客自動車_輸送機器業界、顧客機械_電気業界、顧客食品_飲料_香料業界、顧客金融_保険業界、提供サービス機械_電気業界

\*は5%水準、\*\*は1%水準、\*\*\*は0.1%水準で統計的に有意であることを示す

## 本稿の到達点と限界

本稿は、ITエンジニア職の求人における求職者の評価を実証的に分析し、専門性を中心とする評価構造を明らかにした。一方、その具体的な重み付けや内容は年齢階層や求人文脈との関係の中で変化していることも確認された。

また、「スキルキーワード」を用いることで「従来のスキル・属性情報」だけでは捉え切れなかった評価の一部を可視化できた点も重要な到達点である。これは、専門性をどのように言語化し提示するかが、評価との関連において一定の役割を果たしている可能性を示唆している。

一方で本分析における擬似決定係数は約5%台にとどまり、評価の大部分はなお定量的に捉えられていない。スキルの言語化は評価構造の一側面を明らかにしたに過ぎず、そのみで内定の全体を説明することはできない。

さらに、本研究で用いた「スキルキーワード」は、求人との一致を直接測定したのではなく、求職者が保有する経験タグを主成分化した指標である点については留意が必要である。また、ITエンジニア職という大分類で分析しているため、職種内部の多様性による差異は十分に反映されていない可能性がある。

## おわりに

実証分析②では、専門性を基盤とする評価構造の存在を示した。市場は一定のスキルや経験を識別し、それを内定という結果に反映していると考えられる。この点において、労働市場は専門性を中心に評価する構造が示唆される。

しかし、「健全な雇用流動」という視座からは重要な問いが残る。産業構造転換や成長産業への労働移動が求められる経済環境において、専門性や経験を重視する評価構造は、移動可能性をかえって狭める要因となり得ないか。生成AIにより学習コストが低減し、急速な社会変化への対応が求められる時代に、経験や既存の市場評価に依存する構造は十分に柔軟と言えるのか。また、個人が主体的に学び直し、自らキャリアを形成していくことが期待される中で、挑戦を許容し、将来の成長可能性を織り込む評価のあり方はどのように設計されるべきか。潜在能力や新たな職種への接続可能性

をいかに評価に組み込むかが問われている。

もっとも、実証分析①で示されたように、評価の大部分はなお「余白」である。市場は形式的な条件一致や求職者の所有スキルのみで決まるわけではなく、潜在能力や接続可能性が評価されている可能性がある。実際に、本稿では完全に職種が一致していなくても隣接領域での経験などが評価に接続し得る可能性を示した。

さらに、市場の評価構造が柔軟に調整する場合がないわけでもない。前稿で示したように、とりわけミドルシニア層では職務クラスが一致していない求職者でも内定に至るケースが一定数確認された。企業は当初、経験年数や職務クラスを要件として設定するものの、採用背景やマーケット状況を踏まえて要件を調整するケースが増えてきている。これは評価構造が一定の柔軟性を持ち得ることを示唆している。

すなわち、現在の市場は専門性の評価が中心にあると同時に、状況に応じて調整される柔軟性を持ち得る構造にある。しかし、そのバランスが雇用流動の促進や産業構造転換にとって十分であるかどうかは、なお検証を要する課題である。以上を踏まえ、今後は以下の研究課題に取り組みたい。

#### ■定量モデルでは説明されなかった評価の「余白」の解明

人材紹介の市場では、企業と求職者の間にエージェントが介在し、単なる属性やスキルの一致にとどまらず、将来可能性、カルチャーフィット、組織適応力といった定量化しにくい要素を含めてマッチングを推進している可能性が高い。

今後は、どのプロセスで、誰が、どの観点から、何をもち「可能性」や「適合性」を評価へ接続しているかを明らかにする必要がある。「余白」が属人的・偶発的な判断なのか、それとも一定の構造が存在するのかを検証することが重要である。この点の解明は、人材紹介市場における仲介機能を理論的に位置付けると同時に、評価の透明性と公平性、すなわち市場の健全性を考える上でも重要である。

#### ■未経験者の移動可能性の解明

本稿は、年齢階層と職種一致／不一致の違いに着目し、不一致だとしても隣接領域からの接続可能性が評価される兆しを確認した。しかし、不一致転職者の移動可能性がどのような条件下で拡張し、どの段階で制約されるかについての解明は十分でない。

今後は、不一致転職者のキャリア経路やスキル構造をより精緻に分析し、どのような接続パターンが内定に結び付きやすいのかを検討する必要がある。また、移動が実現しやすい層とそうでない層との間に構造的な差異が存在するのかを明らかにし、その背景要因を解明することで、適切な支援のあり方に対する示唆を提示していきたい。

これらは、市場の硬直性の実態を検証すると同時に、接続可能性を広げる制度設計や、挑戦機会が制限されやすい層への支援のあり方を検討する上で有益である。

### ●本研究から得られた示唆

企業は採用時に求職者の情報をどう活かしているのでしょうか。本来、企業は条件に合う人をデータに基づき選ぶはずですが、分析の結果意外な実態が見えてきました。

実は、募集条件を全て満たさなくとも採用される内定者がおり、書類上の経歴や資格など言語化・数値化された情報とは別の要因で採用が決まる傾向があるのです。よくいわれる「ご縁」や「運」の正体は言語化・数値化されない相性や雰囲気など不明確な要素ですが、採用現場ではこれらが重視されていることを分析結果は意味しています。

こうした曖昧な評価は、入社後のミスマッチを招く原因にもなります。昨今、AIによる採用選考が注目されていますが、こうした言語化・数値化しにくい情報の扱いを誤れば、ミスマッチはさらに広がりかねません。安易なAI導入には注意が必要です。

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：風間 亮

チーム：菊池 満帆、水野 理哉