

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（要約版） —

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（要約版） —

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、ジョブマッチング過程の構造的理解を深める。

### 本稿の目的

前稿<sup>2</sup>では、企業による求職者の評価を「スキル・属性情報」と「余白」の二つに整理し評価はその総体で形成されるという枠組みを提示した（図1）。前者は、業界・職種・職務クラス・資格・語学などの「従来のスキル・属性情報」と『リクルートエージェント』の『レジュメ<sup>3</sup>』に掲載される求職者が自らのスキルをタグを使って明示できる「スキルキーワード」から成る。後者は、コミュニケーション力などの「言語化・指標化しにくいスキル」と企業との相性などの「スキル以外の要素」である。

その上で、ITエンジニア職への応募データ<sup>4</sup>を用いて、「内定」と「スキル・属性情報」の関連を調べる基礎集計を行い、次の知見を得た。

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が、その強さは年齢階層によって異なる。若年層では未経験でも一定数が内定に至り、「余白」の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職種経験の重要性がより明確になる。経験者では、若年層は開発工程の実務経験、ミドルシニア層はITスキルの拡張や上流工程・プロジェクト経験が評価に結び付きやすい。未経験者では、若年層で顕著なスキル差は確認されなかったが、ミドルシニア層では課題解決のスキルを持つ内定者が相対的に多かった。

経験業界も一定の関連を持つが、その強さは年齢に比例する。また、最終的な内定者の過半は業界未経験であった。業界が異なっても、活躍可能性が評価されれば内定に至ることが示唆される。職務クラスの一致も内定との関連が見られたが、35歳以上

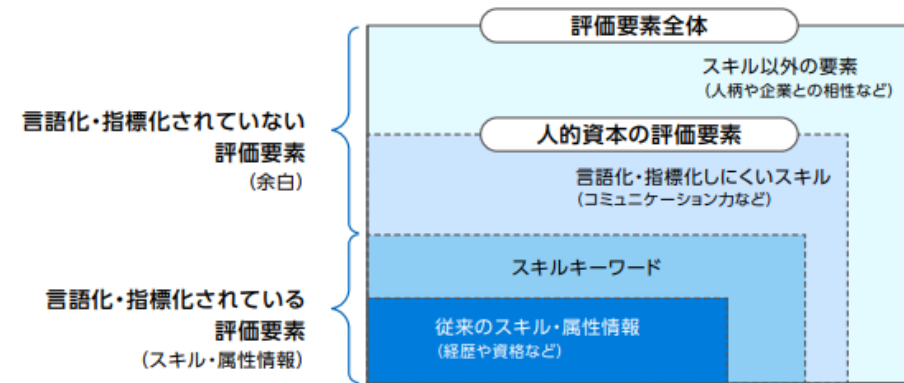


図1 企業による求職者の評価要素の全体像

では不一致でも内定に至る割合が相対的に増える。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があり、人材紹介特有の要件調整機能が影響していると考えられる。

もっとも、これらの基礎集計には課題が残る。第一に、「スキル・属性情報」による評価の説明力を統計的に検証する必要がある。「スキル・属性情報」が内定をどこまで説明できるのか、またどの程度が「余白」によるものかは明らかでない。第二に、「スキル・属性情報」のうち、どの要素がどの程度評価に影響しているのかも特定できていない。評価の構造を捉える上で、前稿で傾向に違いが見られた年齢階層や職種経験の有無といった条件別に構造を明らかにすることも不可欠である。

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った。第一に、「スキル・属性情報」の内定に対する説明力を検証する。第二に、内定に対して影響のある要素を特定する。加えて、リクルーティングアドバイザー<sup>5</sup>（以下、RA）へのヒアリングにより定量分析を補完する。これらによりITエンジニア職の評価構造の解明を試みる。

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

<sup>3</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>4</sup> ITエンジニア職で募集されている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とした

<sup>5</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

## 実証分析① 内定決定要因の説明力に関する実証分析

評価を「内定」として捉え、それが定量的に観測可能な「スキル・属性情報」によってどの程度説明できるのかを検証するため、「内定（1＝内定、0＝非内定）」を目的変数とするプロビット回帰分析を行い、擬似決定係数 $R^2$ を説明力として解釈した。まず「従来のスキル・属性情報」のみを用いたモデルを推定し、その後「スキルキーワード」を段階的に追加することで、モデルの適合度がどの程度改善するかを比較した。

その結果、擬似決定係数は最大で5.37%となり、「スキル・属性情報」は内定確率の一部を説明していることが確認された。ただし、その値は小さく、複雑な採用意思決定のうち観測可能な情報のみで説明可能な範囲が限定的であることを示唆する。一方で、内容を精査した「スキルキーワード」を加えた場合に説明力が改善している。これは、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。

もっとも、説明力はなお限定的<sup>6</sup>であり、評価の相当部分は「余白」に含まれる要素によって形成されている可能性がある。しかし、説明力が限定的である事実は、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。

表1 評価モデルの適合度と「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
なし	3.43%	-	-
「スキルキーワード」保有数	3.47%	+0.04%	1.06%
内定者が所有する上位5%の「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%

<sup>6</sup> 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しうる可能性がある点にも統計的な留意が必要である

## 実証分析② 内定決定要因特定に関する実証分析

同様に目的変数を「内定」とした上で、説明変数には「従来のスキル・属性情報」と「スキルキーワード」を主成分分析によって要約した20の因子を用いて、プロビット回帰により推定した。まず応募全体で分析を行い、次に年齢階層（24歳以下・25～34歳・35～49歳・50歳以上）および職種一致／不一致の層別で分析を行った。

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いること、また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。

全体モデルの結果より、各説明変数を標本平均に設定した「平均的個人」において、職種一致が予測内定確率を約45%相対的に上昇させ、主要な決定要因の一つであることが確認された<sup>7</sup>。加えて、「システム開発マネジメント因子」も約5%相対的に上昇させ、ほぼ全ての年齢階層で予測内定確率を押し上げた。これらから、IT領域における基盤的な実務能力が評価の中心であることが示唆された。また、全体モデルでは「顧客提案／導入支援因子」も予測内定確率を押し上げ、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。一方、「高度テスト因子」や「デザイン・制作因子」などは予測内定確率を押し下げた。これは特定領域に特化したスキルのみを持つ場合、企業ニーズと適合しない場合には、予測内定確率を押し下げる可能性を示唆する。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。

年齢階層別では、24歳以下では明確な影響を示す「スキル・属性情報」は少なく、ポテンシャル等の「余白」が占める割合が大きい柔軟な評価構造にあると考えられる。25～49歳では現場組織運営力や産業ドメイン知識に関する因子などが予測内定確率を押し上げた。この段階では、専門性が拡張し多角的な要素が評価に寄与する。50歳以上になると、限界効果の大きさや方向において明確な傾向は限定的になるもののモデルの説明力は高まるため、評価は求人要件との適合性といった限られた観測可能な指標によって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、ミドル層で専門性の拡張とともに多様化し、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。

<sup>7</sup> 相対変化は、各説明変数を標本平均に設定した「平均的個人」における限界効果を、同個人の予測内定確率で除することで定義している

さらに、職種経験者では専門スキルの蓄積が評価へ直結する。若年層でもIT領域の基盤的なスキル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、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。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。

以上より、評価は単なるスキルの量によって決定されるのではなく、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。

図2 応募全体の求職者評価（内定）モデル<sup>8</sup>

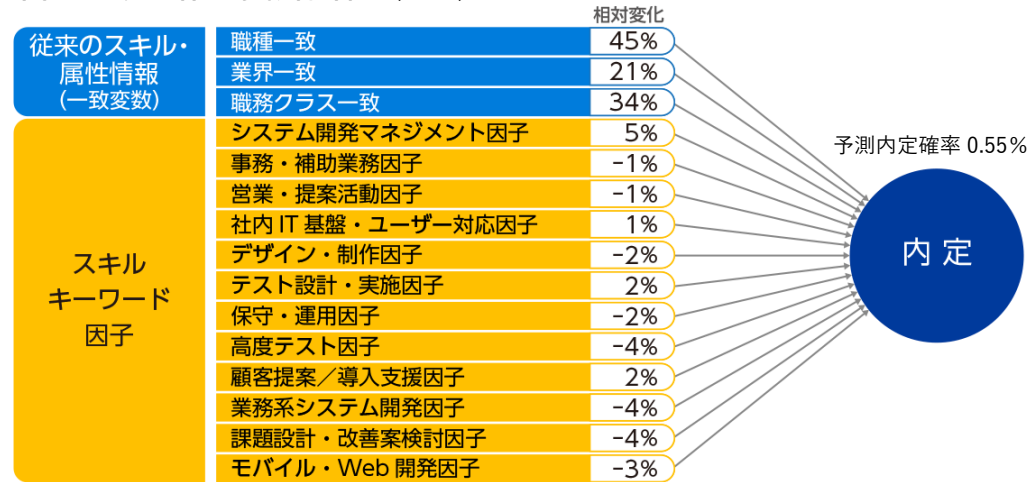


表2 層別モデルの推定サマリ（年齢階層×職種一致／不一致）

年齢階層	職種	予測内定確率	擬似R <sup>2</sup>
24歳以下	不一致	0.42%	0.0294
	一致	0.76%	0.0377
25～34歳	不一致	0.53%	0.0182
	一致	0.99%	0.0313
35～49歳	不一致	0.32%	0.0373
	一致	0.68%	0.0485
50歳以上	不一致	0.10%	0.0655
	一致	0.25%	0.0537

## おわりに

ITエンジニア職の求人における求職者評価を分析し、専門性を中心とする評価構造の存在を示した。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」のみでは捉え切れなかった評価の一部を可視化した。さらに分析結果は、専門性を基盤とする評価構造が経験重視の傾向を通じて職種間の移動可能性を制約し得ることを示唆する。ただし、擬似決定係数は最大で約5%にとどまり、内定の大部分は説明されていない。このことは、評価には潜在能力や隣接領域からの接続可能性といった「余白」が存在する可能性を示している。今後は、この「余白」の内実および形成プロセスを解明することで、職種不一致者の移動可能性の条件を明らかにすることが課題である。なお、本稿の詳細な分析結果と議論については本編を参照されたい。

### ●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

<sup>8</sup> 本稿の考察対象である「従来のスキル・属性情報」における一致変数、および「スキルキーワード」のみを抜粋した