

ジョブ・マッチングの成立要因

ー 民営職業紹介会社の業務データによるパネル分析

【要旨】

本稿では求職者と求人とのマッチングの成立要因を明らかにするために、民間人材紹介会社の業務データをもとに、求人への応募、応募後の書類選考通過、1次面接通過、最終的な採用決定の各段階に分けて、それら結果の要因を分析した。その結果、以下5つ点が確認できた。

第一に、求職者は、年収が高い、東証一部上場、メーカーなどの求人へ応募をしやすい傾向にあり、求人との直接的な条件面で判断している様子が見られたこと。第二に、求人企業の産業や募集職種と、応募者の経験産業や職種とが一致しているかどうかという条件は、営業職で特に重要であった。営業職では募集職種と経験職種が一致しているということが、応募率も高め、すべての選考段階の通過率も高めていた。第三に、面接だけではなく書類選考の段階でも求職者の性格面の特徴が、選考結果に影響していること。また書類選考では、営業担当の手助けも通過率を後押ししていたこと。第四に、推奨年齢以内であることは応募後のすべての段階で通過率を高めているだけでなく、求職者の応募も促進しており、求人・求職者双方にとって有益な情報となっていたこと。第五には、求人企業の選抜と求職者の応募は、年収に関して相対する関係にあることが分かった。

またこれらマッチングの各段階に分けた分析の結果より、求職者の応募段階と求人企業の選抜段階では異なる要因も多く、かつ選抜段階の中でも書類選考段階と面接段階とでも異なる面があることが分かった。やはり、マッチング効率を促進させるにあたっては、応募促進、書類選考・面接における通過促進と、それぞれに異なる施策が必要であると考えられる。

目次

- I はじめに
- II 先行研究
- III 分析に用いるデータ
- IV 分析
- V むすびにかえて