

企業の採用動向の経年変化2006～2014年度
—「採用動向と採用見通しに関する調査」のパネル化—

戸田 淳仁

企業の採用動向の経年変化 2006～2014 年度¹
—「採用動向と採用見通しに関する調査」のパネル化—

2017年5月29日

リクルートワークス研究所

戸田淳仁

要旨

大学生・大学院生の新卒採用と正規社員の中途採用に注目し、それぞれの採用実績人数の決定要因について分析を行った。分析の特徴として、パネル調査の利点を活かし、個別企業の要因である **Fixed Effect**（固定効果）をコントロールし、個別企業の要因を除去したうえで、どのような要因が影響しているかを見ていくことである。2006～2014年度の経年変化をグラフで見ても、リーマンショック前後の変化は新卒採用と中途採用で変化があるだけでなく、従業員規模や産業においても違いが見られた。また、売上と1期前の実績人数でコントロールした多変量解析においては、新卒採用について、調査年固有の効果、1年前の採用人数で決定することが判明し、これまで言われているように、ほぼ前年の人数に従って採用人数を決めている。その年固有の経済ショックなどに応じて変化させる、それは企業によって対応が異なるのではなくほぼ多くの企業で同様の対応を取るといえることが分かった。それに対し、中途採用については、調査年固有の効果、1年前の採用人数だけでなく売上も決定要因に含まれることが分かった。売上が企業の業務量の代理する変数であるとする、企業の業務量が増えたときに中途採用を増やす傾向があることがデータ分析によって明らかになった。

キーワード：新卒採用、中途採用、パネル化、固定効果推定

¹ リクルートワークス研究所内の DP 検討会では多くのコメントをいただいたことを感謝したい。コメントをすべて反映できていないことは著者の力量不足に起因することである。本稿の誤りは著者に帰する。

1. はじめに

2017 年から過去 10 年を振り返ると、リーマンショックにより労働市場の状況が急激に悪化したあと反転し、直近は多くの企業において人材の確保が課題となっている状況となっている。大きな変化があったなかで企業はどのように人員を採用しているのだろうか。企業の採用行動について多くの研究があるが、採用人数の決定要因について、パネル調査の特徴を活かすことにより個別企業の要因を除去したうえで、どのような要因が影響しているかを見ていくことが本稿の目的である。

これまでの研究を概観すると、企業による採用の実証的な分析はあまり数多いとは言えない。大まかに、企業業績の動向の詳細に焦点を合わせるもの、企業のその他の特性（特に訓練に対する方針など）に注目するもの、さらには新卒者とほかの労働者タイプとの代替関係に注目するものが挙げられる。

まず、企業業績の動向に注目する研究として、浦坂・大日（1996）がある。浦坂・大日（1996）は上場企業における新卒採用の 3 時点パネルデータを利用することで、企業業績に対する新卒労働需要の弾力性を男女別に推計した。その結果、企業利益増加による採用数の増加を表す弾力値に注目すると、女性の弾力性が男性の弾力性を上回っており、女性新卒者が景気変動の緩衝材として用いられていると解釈している。太田（2010）は、新卒採用と中途採用の同時決定モデルを分析するなかで、将来の業績推移に対する予想が中途採用の変化にはほとんど影響を及ぼさない一方で、新卒採用の変化に大きな影響を及ぼすことを見出した。これは、企業が新規学卒者を「投資」の対象として見なしているという仮説と整合的である。

企業がどのような訓練スタンスを持っているかも、新卒採用に影響を及ぼす要因であるといえる。原・佐野・佐藤（2006）は、企業の個票データを用いて、新規高卒者に対する企業の育成方針と新規高卒採用の継続性との関係を検証した。分析の結果、企業の経営状況、業務内容の変化、大卒者・中途採用者・非正規労働力への置き換えの状況といった要因をコントロールしても、新規高卒者を長期的な育成対象として位置づけてきた企業ほど新卒での高卒採用を続ける傾向が強かった。奥西（2008）では、長期雇用の性格の強い企業ほど新卒採用が多いことを明らかにしたが、これも訓練の性格との関係を示唆する。実際、太田（2010）は、定着性をもたらす訓練の程度の高い企業では、中途採用よりも新卒採用が大きくなることを示している。

企業における中高年者と若年者との代替関係について。例えば、玄田（2001a, 2001b (#8))、原（2005）、井嶋（2004）、周（2012）などは、企業内の中高年者の比率や高齢者の継続雇用措置といった高齢化要因が、新卒採用を抑制していることを示している。

こうした研究と本稿との違いは次の 2 点である。第 1 に、企業の採用動向を把握できるパネルデータを構築し、時間によって不変ではあるが個別企業特有の要因を除去したうえで推定したことである。ただし、データの制約上から、分析に使える変数は、1 年前の採用人数と、企業業績を示す売上高である。そのほか HRM（Human Resource Management）

に関する状況を表す変数のコントロールなどについては今後の課題としたい。第 2 に、新卒採用と中途採用の両方を分析したことである。太田（2010）によると将来の業績推移に対する予想を見ているが、この変数は主観にすぎず、客観的な業績の変数も採用人数に影響を与えると考えられる。より客観的な変数を用いて分析を行うことが狙いである。

本稿の以下の構成は次の通りである。第 2 節は使用するデータについて説明する。第 3 節ではパネル化したデータのうち、すべての年に回答したサンプル（バランスド・パネル）について経年推移を観察する。第 4 節で分析方法について説明し結果を紹介し、第 5 節で結論を述べる。

2. 使用するデータ

使用するデータはリクルートワークス研究所が毎年実施している「企業の採用動向と採用見通しに関する調査」である。この調査は毎年 2～3 月に企業に対して行う調査であり、年によって異なるが約 7000 社を対象としている調査である。対象としている企業は回答拒否が毎回発生するため、その企業を補充することで対象企業のリストを更新している。本調査では下記の質問は例年調査している。

- ・大学生・大学院生の新卒の採用予定人数（調査の次年度卒業生）
- ・大学生・大学院生の新卒の採用実績人数（調査の該当年度卒業生）
- ・正規社員の中途採用の実績人数（調査の該当年度）
- ・企業の基本属性（産業、従業員数、本社所在地など）

以上の質問のほか、調査年によっては新卒における外国人の採用予定人数、新卒における女性や既卒者の採用実績人数、正規社員の中途採用を実施した目的、採用を充足できたか、充足しないときにはほかのチャンネルでの採用を検討したかなどについて調査をしている。

本稿執筆時においては、過去のデータが保存されている 2006 年度（2007 年 2～3 月調査）から、データ整備の完了した 2014 年度（2015 年 2～3 月調査）までを対象としている。その後の年次における調査についてもデータ整備が整えば分析に利用することが可能となる。また次節の概観においては、対象期間 9 年分のデータのうちすべての年度で調査されている採用人数に焦点を絞るが、その後の多変量解析では回答されたデータをすべて用いている。

図表 1 は、9 年間の調査における調査回答企業の分布を示したものである。パネル化をすすめる際に 2014 年度の調査対象企業からさかのぼってパネル化したため、それ以前に脱落したサンプルはカバーできていない。2014 年度の調査対象 6977 社を基準としたときに、9 年間すべてに回答した企業は 697 社で全体の 10.0%である。各年で同等のばらつきがあり、最も社数が多いのは調査回答が 4 回で 1052 社（シェアは 15.1%）、最も社数が少ないのは調査回答が 1 回で 434 社（シェアは 6.2%）である。

図表 2 は、調査回答回数別に企業規模の分布を見たものである。規模の小さい企業ほどあまり回答していない状況がうかがえる。全体で 300 人未満が 43.0%であるのに対し、調

査回答回数が4回を下回る場合、300人未満のシェアが5割を超え、調査回答回数が1回は74.2%にのぼる。一方1000人以上の大企業において、全体では28.0%であるが、調査回答回数が5~7回においては3割を超え、6回では40.1%となっている。おおむね企業規模が大きい企業ほど回答していることが把握できる。

図表3は、調査回答回数別に産業の分布を見たものである。金融業、サービス情報業ほど回答回数が低い傾向にあることがうかがえる。金融業は全体で7.4%であるが、調査回答回数が3回で10.9%、4回で12.0%となっている。またサービス・情報業は全体が32.3%であるが、調査回答回数が4回以下では産業のシェアが4割を超えている。逆に調査回答回数が増えるにつれて建設・製造業や流通業のシェアが高まっている。

3. 採用人数の経年変化

次に、採用人数の経年変化がどうなっているか、9年連続回答した697社に絞って推移を見てみよう。なお、ここでは新卒採用については大学生と大学院生の実績人数に限り、中途採用は正規社員の採用実績人数に限る。

図表4は、2006年度を100に基準化し、新卒採用と中途採用の実績人数の推移を見たものである。新卒採用は2006年度から2008年度まで増え続けたが、リーマンショックにより80程度まで落ち込んでいる。その後はほぼ横ばいで推移し、2014年度には90くらいまで回復している。一方、中途採用は2007年度に115まで上昇したあと、リーマンショックの影響を受け2008年度には低下し、2009年度には45くらいまで落下している。その後は上下を繰り返しているが60強までに回復している。

新卒採用と中途採用を比較して、リーマンショックによる影響度合いが異なることが興味深い。一つは、新卒採用は企業にとって投資的側面があるため、景気の急激な冷え込みがあったとしても大きく採用人数を減らすことはしないであろう。また、新卒採用は年度ごとの採用であるため、リーマンショックの影響が出だした2008年後半については2009年度（2010年3月卒）の要員計画を立てようとしていた時期であり、2009年度に影響が出たといえるが、中途採用についてはスポットで採用するため、2008年度からは影響が出始め、2009年度にはさらに冷え込むことになったといえる。

図表5は、図表4を企業規模別に見たものである。新卒採用については、300人未満の中小企業においては、既に2007年度から減少が見られ、2009年度に大きく落ち込む。ただそこから興味深いのは、2011年度まで落ち込みそこから回復していく。リーマンショックの影響が中小企業にはより長く影響しているといえる。2011年度には65までに落ち込み、2014年度には83までに回復している。

一方、中途採用については、どの従業員規模においても2007年度は増加したが、2008年度から減少をたどり、2009年度には2006年度の100に比べて約40といった水準にまで落ち込んでいる。その後は、企業規模で推移が異なり、300人未満の中小企業では60を下

回る水準でほぼ横ばいで推移している一方、300人以上の企業についてはその後、回復基調にあることを示している。中途採用の実績人数については、特に2012年度以降は人手不足が話題になったように、採用意欲があるが採用できないという事態がある。中小企業の採用実績人数が横ばいである背景も、採用意欲があつたが採用できていないので採用実績人数の推移で見るとほぼ横ばいになっているという可能性もある。この点の検証は今後の課題としたい。

図表6は、図表4を産業別に見たものである。新卒採用については、リーマンショック直前の上昇が産業によって異なり、製造業やサービス情報業は2006年度の100に対して、110まで上昇したあとに減少に転じているが、流通業はほとんど上昇していない。おそらく採用ができずそれほど実績人数が増えなかったという背景があるだろう。一方で金融業は2007年度に140まで増えて減少している点も注目し得るであろう。リーマンショック後については、製造業は2009年度に80ほどに落ち込んだあと、緩やかに上昇している。流通業は2009年度に75、2010年度に60まで落ち込み、ほかの産業に比べて落ち込みが大きい。その後は順調に回復し80程度までに回復している。金融業は2008年度、2009年度は減少したが2009年度は100弱と2006年度と同じ水準に戻ったにすぎない。その後は緩やかに回復している。サービス・情報業は2009年度から2011年度まで落ち込み80程度になったあと横ばいを推移している。

一方、中途採用も産業によって大きく変動している。建設・製造業は2007年度に110になったあとは、2008年度、2009年度と大きく落ち込み、2009年度には35程度までになっている。その後は少しずつ回復している。建設・製造業はリーマンショック前については、第二新卒を含めかなり多くの中途採用を実施しておりその反動がリーマンショックに表れた結果となっている。流通業については、2007年度に140まで大きく上昇したあと、2008年度、2009年度と減少し、60弱までに落ち込んでいる。その後は上下を繰り返している。金融業は特徴的であり、2007年度から既に大きく落ち始め、2007年度に50、2008年度に45くらいとなり、その後も低調を続けている。サービス・情報業は流通業と動きが似ており、2008年度には145までに達したが、2009年度に60まで落ち込み、その後は上下を繰り返している。

4. 採用人数の決定要因分析

次に、新卒、中途の採用実績人数がどのような要因で決まっているか多変量解析を行うことで検討していきたい。通常実績人数を使う際には0以上の値しか取らないため、カウントデータ分析など特殊なモデルを使うことになるが、本稿ではパネル調査の強みを活かすために、あえて、実績人数に1を足して対数を取ることで、連続変数として分析できるようにした。また、説明変数として、売上の対数値、1期前の採用人数をメインとし、コントロールとして調査年ダミーを投入する。売上の対数値については帝国データバンクのデ

ータに準拠しているが、帝国データバンクのデータには売上だけでなく税引き後利益もあるが、税引き後利益を用いて分析を行ってもほとんど有意ではなかったため売上を用いる。企業の売上は、企業の業務量を代理する変数と考えられ、企業の業務量が増えれば人材ニーズが増えるといった関係があると考えられる。

また、推定には OLS（最小二乗法）だけでなく、Fixed Effect モデル（固定効果モデル）も用いる。Fixed Effect モデルはいくつかの定式化があるが、本稿では企業のダミー変数を社数マイナス 1 個コントロールしたモデルであり、時間を通じて変化しない企業特有の効果をコントロールしたモデルといえる。パネルデータ分析においては、Fixed Effect モデルを使うメリットとして、分析者には観測できる時間を通じて変化しない要因だけでなく、分析者には観測できない要因もコントロールできるため、この点が強みとして理解されている。また、Fixed Effect モデルで 1 期前の被説明変数を説明変数に投入した分析を行うと一貫性が得られないことが知られているため、Arellano and Bond（1991）が提唱した GMM モデル（本稿では操作変数のラグは 1 期）を用いて推定を行った。

図表 7 は全体のサンプル（9 年間すべて回答しなかったサンプルを用いても固定効果モデルが推定しているため、回答回数が 2 回以上としている）による推定結果である。新卒採用については OLS でも Fixed Effect でも売上の対数値が有意である。売上の係数が OLS では 0.316、Fixed Effect では 0.115 と大きく異なっており、Fixed Effect の方がよりほかの媒介効果の要因を取り除いた結果であり、実際に影響度合いであるといえよう。この係数の解釈としては両方とも対数を取っているため弾力性を表しており、売上が 1% 増えると新卒採用の実績人数が 11.5% 増えるといった結果である。次に 1 期前の採用人数をコントロールした式を見ると、売上の対数値は有意ではなくなり、1 期前の採用人数が有意である。これは新卒採用がほぼ 1 年前の採用人数によって決定しているといえる。ただし、これは調査年ダミーをコントロールした結果であるため、調査年特有の効果、例えばリーマンショックのように経済全体に与えるようなショックがあることをコントロールしたうえでの結果である。そのため、新卒採用は調査年特有の効果を除くと 1 年前の採用実績人数でほぼ決まってしまうといえるだろう。

一方中途採用についてはどうだろうか。OLS、Fixed Effect（1 期前変数なし）はそれぞれ売上の対数値の係数は有意であり、係数の値もそれほど変わらない。企業特有の効果を媒介とした売上の採用実績人数に与える影響はあまり見られないといえる。また、1 期前の採用人数をコントロールすると、売上の対数値は依然として有意のままである。中途採用は新卒採用と異なり、調査年、1 年前の採用人数をコントロールしてもなお売上が採用実績人数に影響を与えていることが分かる。

図表 8 は、2014 年度調査時点での企業規模、産業の結果である。売上の対数値だけを入れたモデルではどの企業規模においても、売上の対数は有意である。一方産業については建

設・製造業だけが有意である。1期前の新卒採用をコントロールしたモデルでは、一部の企業規模、産業だけで売上の対数値が10%有意水準で有意であるにすぎず、ほとんどが有意ではなくなってしまった。

図表9は、中途採用について同様に行った結果である。売上の対数値だけでなく1期前の中途採用をコントロールした場合、300人未満、300～999人と、製造業、流通業において売上の対数値が有意である。このように中途採用については1期前の採用人数だけでなく売上も採用人数を見るうえで重要であることを示している。

5. むすびにかえて

本稿では、採用人数の決定要因について、パネル調査の特徴を活かすことにより個別企業の要因を除去したうえで、どのような要因が影響をしているかを見ていくことが目的であった。経年変化をグラフで見ても、リーマンショック前後の変化は新卒採用と中途採用で変化があるだけでなく、従業員規模や産業においても違いが見られた。また、売上と1期前の実績人数でコントロールした多変量解析においては、新卒採用については、調査年固有の効果、1年前の採用人数で決定することが判明し、これまで言われているように、ほぼ前年の人数に従って採用人数を決めているが、その年固有の経済ショックなどに応じて変化させる、それは企業によって対応が異なるのではなく多くの企業でほぼ同様の対応を取るといえることが分かった。それに対し、中途採用については、調査年固有の効果、1年前の採用人数だけでなく売上も決定要因に含まれることが分かった。売上が企業の業務量の代理する変数であるとする、企業の業務量が増えた時に中途採用を増やす傾向があることがデータ分析によって明らかになった。

今後の課題としてはデータをさらに延長させるだけでなく、①人手不足に陥っている企業の中途採用の実態と、中途採用で採用できないので新卒採用も増やしているのではないかといった分析や、②新卒採用は多くの企業において年度の計画を持っていることを利用し、新卒採用の計画と実績の関係の分析、③外国人や女性を新卒採用で多く採用している企業の分析などを行っていきたいと考えている。

参考文献

- Arellano, M., and S. Bond (1991) Some tests of specification for panel data: Monte Carlo evidence and an application to employment equations. *Review of Economic Studies* 58: 277–297.
- 井嶋俊幸 (2004) 「企業における今後の中高年齢者活用に関する調査」『中高年齢者の活躍の場についての将来展望—就業者数の将来推計と企業調査より』第4章、労働政策研究報告書 No.L - 6。

- 浦坂純子・大日康史（1996）「新卒労働需要の弾力性分析—3時点間のパネル推定」『日本経済研究』 No.32、pp.93-110。
- 太田聡一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社。
- 奥西好夫（2008）「中途採用における年齢制限と新卒採用における柔軟化傾向について」『経営志林』 Vol.45、No.2、pp.23-39。
- 玄田有史（2001a）『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若年の現在』中央公論新社。
- 玄田有史（2001b）「結局、若者の仕事がなくなった—高齢社会の若年雇用」橋木俊詔、デービッド・ワイズ編『【日米比較】企業行動と労働市場』第7章、日本経済新聞社、pp.173-202。
- 周燕飛（2012）「高齢者は若者の職を奪っているのか—『ペア就労』の可能性」『高齢者雇用の現状と課題』第5章、労働政策研究・研修機構、pp.172-191。
- 原ひろみ（2005）「新規学卒労働市場の現状—企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』 No.542、pp.4-17。
- 原ひろみ・佐野嘉秀・佐藤博樹（2006）「新規高卒者の継続採用と人事育成方針—企業が新規高卒者を採用し続ける条件は何か」『日本労働研究雑誌』 No.556、pp.63-79。

図表1 9年間の調査における調査回答企業分布（2006～2014年度）

回答回数	N数	割合
0	540	7.7%
1	434	6.2%
2	535	7.7%
3	672	9.6%
4	1,052	15.1%
5	675	9.7%
6	723	10.4%
7	828	11.9%
8	821	11.8%
9	697	10.0%
合計	6977	100.0%

注) サンプルは2014年度調査の対象となっていた6977社を基に算出

図表2 調査回答回数別 企業規模の分布（2006～2014年度）

回答回数	300人未満	300～999人	1000人以上	N数
1	74.2%	14.5%	11.3%	434
2	59.1%	20.2%	20.8%	535
3	51.9%	23.7%	24.4%	672
4	57.8%	22.9%	19.3%	1,052
5	30.1%	33.9%	36.0%	675
6	25.2%	34.7%	40.1%	723
7	30.0%	33.5%	36.6%	828
8	34.0%	34.0%	32.0%	821
9	37.5%	37.6%	25.0%	697
Total	43.0%	29.0%	28.0%	6437

注) 企業規模は回答のあった直近時点での状況

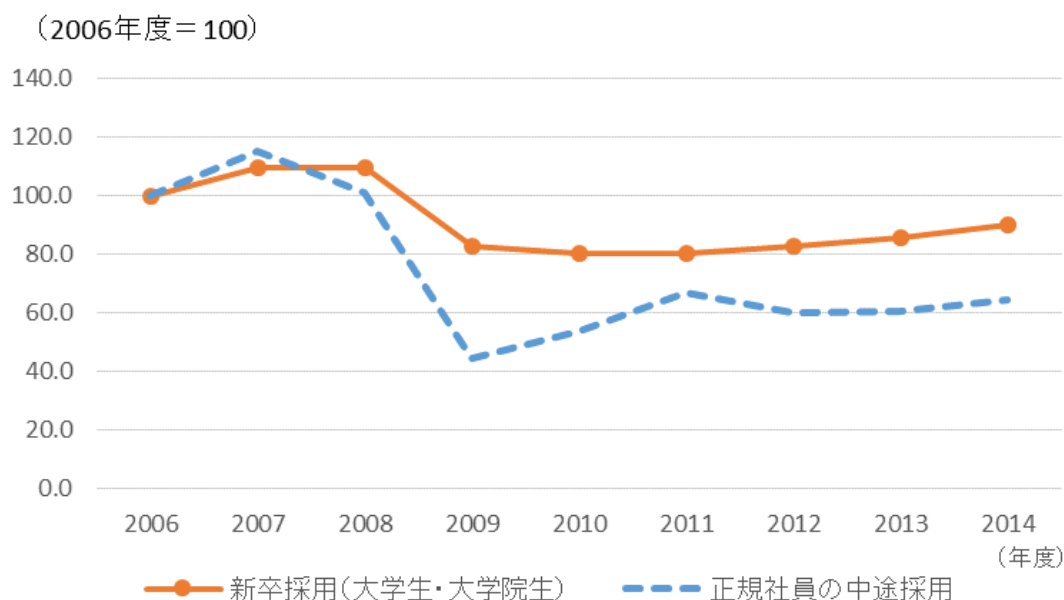
9年間で1回でも回答のあった企業について集計

図表3 調査回答回数別 産業の分布 (2006~2014年度)

回答回数	建設・製造業	流通業	金融業	サービス・情報業	N数
1	35.3%	18.0%	3.8%	43.0%	400
2	35.7%	16.5%	6.2%	41.6%	498
3	32.9%	15.6%	10.9%	40.7%	627
4	33.2%	14.2%	12.0%	40.6%	985
5	39.9%	21.8%	9.7%	28.6%	639
6	46.0%	20.5%	5.9%	27.6%	692
7	47.2%	22.1%	6.2%	24.4%	786
8	45.6%	26.0%	4.0%	24.4%	767
9	45.0%	24.9%	4.6%	25.6%	660
Total	40.4%	20.0%	7.4%	32.3%	6054

注) 産業は回答のあった直近時点での状況で、その他の産業は省略している
9年間で回答のあった企業について集計

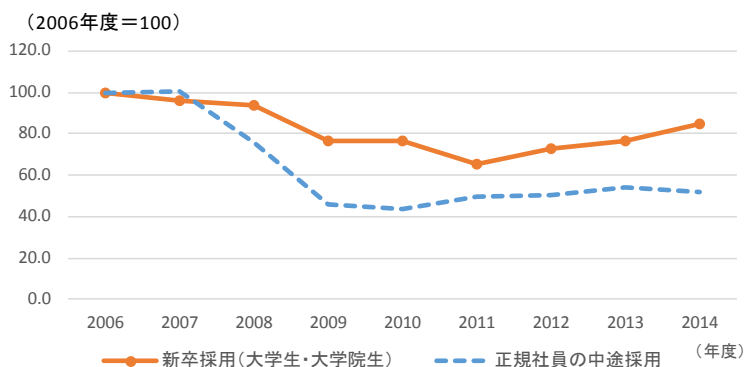
図表4 新卒採用・中途採用の1社あたり実績人数 経年比較 (9年連続回答した697社)



図表 5 新卒採用・中途採用の1社あたり実績人数 経年比較 (企業規模)

300人未満

261社

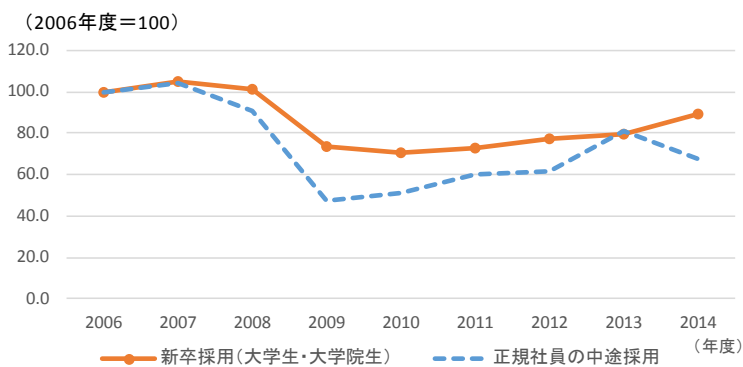


1社当たりの採用人数

	新卒	中途
2006	3.23	3.52
2007	3.10	3.55
2008	3.02	2.67
2009	2.47	1.61
2010	2.47	1.55
2011	2.11	1.74
2012	2.35	1.77
2013	2.47	1.91
2014	2.74	1.83

300~999人

262社

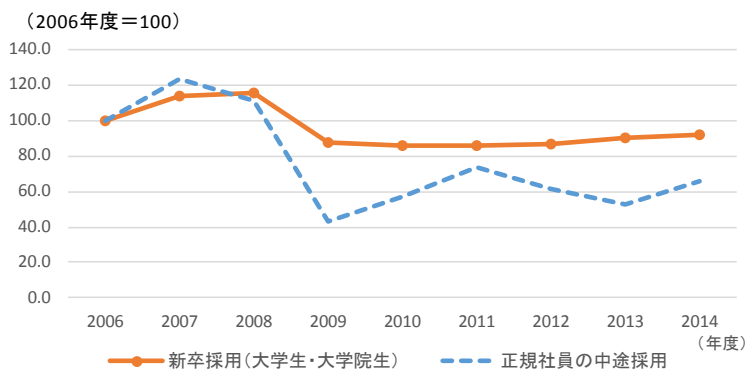


1社当たりの採用人数

	新卒	中途
2006	11.28	8.06
2007	11.81	8.40
2008	11.39	7.31
2009	8.32	3.82
2010	7.96	4.10
2011	8.23	4.83
2012	8.74	4.96
2013	8.98	6.51
2014	10.02	5.43

1000人以上

174社

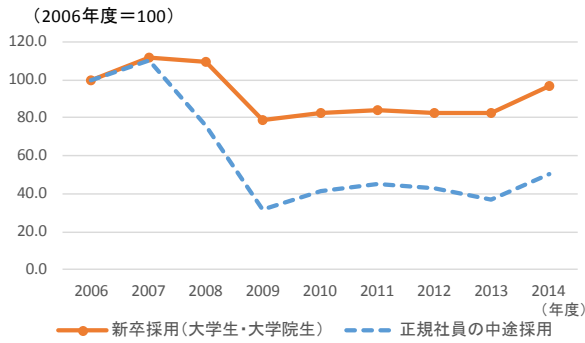


1社当たりの採用人数

	新卒	中途
2006	39.87	27.47
2007	45.27	33.83
2008	46.13	30.40
2009	34.82	11.74
2010	34.07	15.68
2011	34.20	20.26
2012	34.57	16.92
2013	35.83	14.56
2014	36.56	18.07

図表 6 新卒採用・中途採用の1社あたり実績人数 経年比較 (産業別)

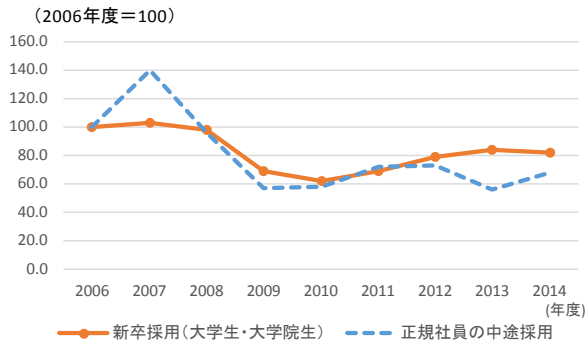
建設・製造業 297社



1社当たりの採用人数

	新卒	中途
2006	10.04	11.70
2007	11.19	12.90
2008	10.97	8.87
2009	7.90	3.73
2010	8.27	4.85
2011	8.43	5.24
2012	8.29	5.05
2013	8.28	4.29
2014	9.67	5.90

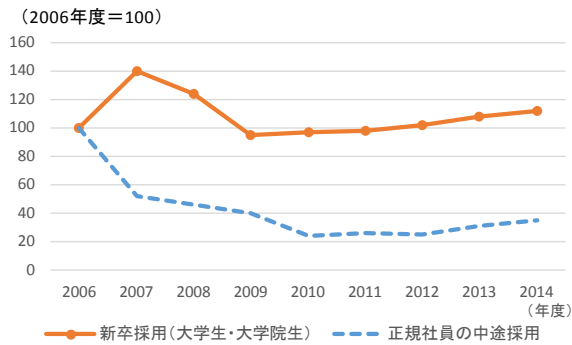
流通業 164社



1社当たりの採用人数

	新卒	中途
2006	13.04	7.61
2007	13.45	10.63
2008	12.71	7.27
2009	9.06	4.37
2010	8.11	4.46
2011	9.03	5.48
2012	10.35	5.58
2013	10.98	4.27
2014	10.74	5.17

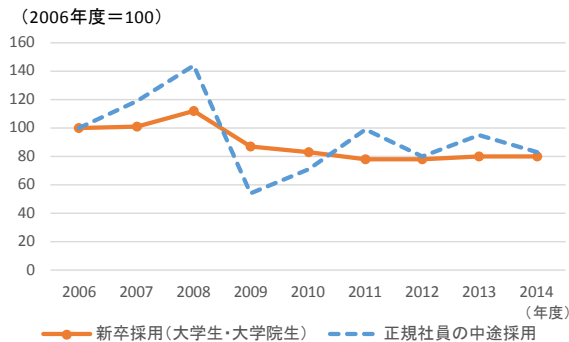
金融業 30社



1社当たりの採用人数

	新卒	中途
2006	51.20	11.10
2007	71.37	5.83
2008	63.33	5.12
2009	48.47	4.43
2010	49.57	2.75
2011	50.20	2.93
2012	52.37	2.80
2013	55.43	3.45
2014	57.23	3.90

サービス・情報業 169社



1社当たりの採用人数

	新卒	中途
2006	22.51	15.55
2007	22.63	18.50
2008	25.15	22.41
2009	19.63	8.47
2010	18.63	11.01
2011	17.49	15.32
2012	17.53	12.48
2013	18.02	14.81
2014	18.04	12.97

図表 7 採用実績人数に関する回帰分析

被説明変数 推定方法	新卒採用(対数値)			中途採用(対数値)		
	OLS	Fixed Effect	Fixed Effect	OLS	Fixed Effect	Fixed Effect
売上の対数値	0.316*** (0.004)	0.115*** (0.022)	0.077 (0.049)	0.090*** (0.003)	0.110*** (0.019)	0.138*** (0.048)
1期前の新卒採用(対数値)			0.181*** (0.013)			
1期前の中途採用(対数値)						0.188*** (0.012)
年ダミー						
2007年度	0.045 (0.032)	0.058** (0.028)		-0.008 (0.028)	-0.010 (0.024)	
2008年度	0.058* (0.032)	0.058** (0.027)	0.047* (0.025)	-0.057** (0.028)	-0.060** (0.024)	-0.057** (0.024)
2009年度	-0.118*** (0.032)	-0.141*** (0.028)	-0.107*** (0.024)	-0.406*** (0.028)	-0.406*** (0.024)	-0.332*** (0.024)
2010年度	-0.131*** (0.032)	-0.143*** (0.028)	-0.075*** (0.022)	-0.367*** (0.028)	-0.366*** (0.024)	-0.250*** (0.024)
2011年度	-0.024 (0.032)	-0.034 (0.028)	0.011 (0.022)	-0.259*** (0.028)	-0.259*** (0.024)	-0.160*** (0.024)
2012年度	-0.134*** (0.032)	-0.145*** (0.028)	-0.076*** (0.022)	-0.370*** (0.028)	-0.373*** (0.024)	-0.275*** (0.023)
2013年度	-0.053* (0.032)	-0.062** (0.028)	-0.063** (0.027)	-0.308*** (0.028)	-0.312*** (0.024)	-0.199*** (0.024)
2014年度	-0.176*** (0.032)	-0.182*** (0.028)	-0.090*** (0.022)	-0.327*** (0.028)	-0.333*** (0.024)	-0.224*** (0.024)
Constant	-1.717*** (0.043)	0.301 (0.224)	0.366 (0.486)	0.270*** (0.038)	0.069 (0.195)	-0.478 (0.481)
Observations	39,179	39,179	31,023	39,179	39,179	31,023
R-squared	0.174	0.407		0.037	0.325	
Number of Firms		4,554	4,545		4,554	4,545

注) 被説明変数は、人数に 1 を加え対数を取った値 (1 期前の変数も同様に作成)

() 内の値は標準誤差。*** p<0.01、** p<0.05、* p<0.1

図表 8 新卒採用（大学生・大学院生）の人数決定分析（サブサンプル）

サブサンプル	(1) 300人未満	(2) 300-999人	(3) 1000人以上	(4) 建設・製造業	(5) 流通業	(6) 金融業	(7) サービス・情報業
売上の対数値	0.152*** (0.023)	0.156*** (0.038)	0.114** (0.045)	0.193*** (0.033)	0.061 (0.045)	0.086 (0.132)	0.064 (0.053)
Observations	11,505	12,841	13,991	16,728	8,305	1,951	9,050
Number of Firms	1,358	1,479	1,617	1,939	969	221	1,060

サブサンプル	(1) 300人未満	(2) 300-999人	(3) 1000人以上	(4) 建設・製造業	(5) 流通業	(6) 金融業	(7) サービス・情報業
1期前の新卒採用(対数値)	0.211*** (0.024)	0.207*** (0.021)	0.156*** (0.020)	0.164*** (0.021)	0.145*** (0.027)	0.213*** (0.053)	0.210*** (0.024)
売上の対数値	0.058 (0.044)	0.114* (0.067)	0.116 (0.101)	0.110* (0.057)	0.064 (0.126)	-0.174 (0.228)	0.150 (0.125)
Constant	-0.016 (0.353)	-0.014 (0.678)	0.453 (1.166)	0.011 (0.562)	0.589 (1.280)	4.005 (2.925)	-0.311 (1.196)
Observations	9,195	10,151	11,004	13,258	6,583	1,520	7,163
Number of Firms	1,356	1,476	1,613	1,937	965	220	1,058

注) 推定はすべて Fixed Effect モデル。掲載していないがほかにコントロールしている変数として年ダミーがある

() 内の値は標準誤差。*** p<0.01、** p<0.05、* p<0.1

図表 9 中途採用（正規社員）の人数決定分析（サブサンプル）

サブサンプル	(1) 300人未満	(2) 300-999人	(3) 1000人以上	(4) 建設・製造業	(5) 流通業	(6) 金融業	(7) サービス・情報業
売上の対数値	0.124*** (0.026)	0.145*** (0.034)	0.124*** (0.037)	0.190*** (0.029)	0.097** (0.038)	-0.131 -0.094	0.040 (0.050)
Observations	11,505	12,841	13,991	16,728	8,305	1,951	9,050
Number of Firms	1,358	1,479	1,617	1,939	969	221	1,060

サブサンプル	(1) 300人未満	(2) 300-999人	(3) 1000人以上	(4) 建設・製造業	(5) 流通業	(6) 金融業	(7) サービス・情報業
1期前の新卒採用(対数値)	0.197*** (0.020)	0.179*** (0.019)	0.181*** (0.018)	0.166*** (0.020)	0.163*** (0.026)	0.169*** (0.050)	0.216*** (0.024)
売上の対数値	0.123** (0.050)	0.229*** (0.060)	0.120 (0.098)	0.141*** (0.053)	0.151* (0.086)	-0.354 (0.248)	0.139 (0.104)
Observations	9,195	10,151	11,004	13,258	6,583	1,520	7,163
Number of Firms	1,356	1,476	1,613	1,937	965	220	1,058

注) 推定はすべて Fixed Effect モデル。掲載していないがほかにコントロールしている変数として年ダミーがある

() 内の値は標準誤差。*** p<0.01、 ** p<0.05、 * p<0.1