

# 転職経路の「すみわけ」に関する分析

## ——ホワイトカラー正社員の転職活動の実態——

中村 天江 リクルートワークス研究所・研究員

転職経路に関する研究では、最終的な入職経路のみを分析対象とすることが多い。しかし、人材紹介業の規制緩和やインターネットの普及によって、現在、求職者はさまざまな転職方法を選択できる。そこで、求職者が転職活動の各段階——情報収集、応募、内定、入職——で、どのような経路を利用しているのか分析を試みた。転職経路の「すみわけ」は活動の初期段階から相当はつきりしており、活動初期に特徴があらわれる経路と活動後期に特徴があらわれる経路があることが判明した。

キーワード： 外部労働市場, 転職, 経路, フォーマル, ソーシャル・ネットワーク

### I. 転職経路の多様化

欧米ほど外部労働市場が成熟していないわが国では、フォーマルな経路（ハローワークや求人広告等）を通じた転職が多い。Chae・守島（2002）は、転職に有効な人的つながりを誰もがもちえないからこそ、フォーマルな経路の整備が重要だという。転職経路を取り巻く環境は1990年代後半から変容を遂げてきた。1995年、就職活動に本格的にインターネットが利用され、期を一にして転職サイトも充実していく。1999年にはハローワークでも、職員を介さずにインターネットから直接企業に応募できるようになった。さらに1997年、1999年の法改正によって、一部の専門職や管理職に限定されていた紹介事業の対象領域が原則自由化された。職業安定法によって「求人・求職の全件受理の原則」が定められている人材紹介業では、法改正とインターネットの普及が重なったことで多くの求職者に門戸が開いたことになる。

これらの変化により、転職活動における物理的・時間的制約は緩和され、求職者の情報獲得手段は多様化した。その結果、転職活動時、利用経路の併用は進んだと考えられる。調査が異なるため単純比較はできないものの、2002年と2010年の正社員男性の転職活動のプロセス

をまとめたのが図表1である。2002年の利用経路数の平均は1.6種類だが、2010年には2.4種類に増えている。新聞広告・チラシや人的つながりの減少を除き、ほとんどの経路で利用者の増加を確認できる。とくに転職サイトや人材紹介（紹介会社）の増加が著しく、これはインターネットによって情報へのアクセスが容易になったことと無縁ではないだろう。

図表1 利用経路数の平均と各経路の利用割合

	2002年(*)	2010年(**)
利用経路数		
1つ	60.7%	35.6%
2つ	22.3%	20.8%
3つ以上	17.0%	43.6%
平均利用経路数	1.6	2.4
利用経路の内訳		
公共職業安定所	26.7%	45.4%
紹介会社	5.2%	29.0%
派遣会社	1.4%	7.3%
転職サイト	4.8%	62.0%
求人情報誌・フリーペーパー	14.6%	25.0%
新聞広告・チラシ	29.6%	23.7%
直接応募	13.4%	16.0%
人的つながり等	49.0%	34.1%
その他	15.0%	0.7%

※調査方法や調査項目が異なるので単純比較はできない。

(\*)リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2002」。正社員から正社員に転職した男性25～54歳が「転職時に情報源として利用した経路」。調査は首都圏、東海、関西地域で標本留置き法にて実施。(\*\*)リクルートワークス研究所「ホワイトカラー正社員の転職プロセス調査2010」。正社員から正社員に転職した、転職時年齢が25～54歳のホワイトカラー職種の男性が「各プロセスで利用した経路」。インターネット調査会社の全国のモニタ会員が対象。同時期に行われた「ワーキングパーソン調査2010」の年齢階層・決定経路の分布にあわせてウェイトバックを実施。

## II. 転職経路の「すみわけ」

転職経路はどのようにすみわけられているのだろうか。多くの先行研究が、入職経路には属性分布などの違いがあることを指摘している。加えて、上野ほか(2005)は、求職者の経路選択行動はランダムではないことを示した。本研究では、転職活動の各段階——情報収集、応募、内定、入職——ごとに、利用経路がどのようにすみわけられているのかプロビット推定によって分析した(図表 2~5)。「情報収集」とは企業ニーズの相場把握や希望条件にあった求人を調べる段階、「応募」とは実際にレジュメ等を送付し、採用選考を受ける段階、「内定」とは企業から内定が出始め転職企業を決める段階で利用した経路であり、「入職」とは最終的に転職した企業を知った経路である。

### II-1. 経路ごとの特徴

まず、それぞれの経路の特徴を確認していこう。「求人広告サイト」では、45歳以上や卸・小売業の利用者が少なく、技術者の利用が多い。インターネットとの親和性が関係しているのだろう。就職活動をインターネットで行った世代が30代後半になっていることと、年齢の特徴も整合的である。加えて「求人広告サイト」には、キャリアアップ目的の求職者が多い。「新聞広告・チラシ・フリーペーパー」は、事務、営業、技術職だと利用率が低い。逆にいえば、販売職などの利用が多い経路である。転職経験があり、失業中の求職者もこの経路を利用している。「人材紹介(紹介会社)」は、学歴が高く、都市部に居住し、事務職か技術職で、年収が高い求職者の利用が多い。転職活動の後半、内定、入職段階では、従業員規模1000人以上の大企業の者も多くなる。「ハローワーク」は、情報収集段階と応募段階の適合度が低いことに留意が必要であるが、年齢が高く、年収が低く、転職が決定する前に離職し、失業給付を受けており、転職経験がある者が多い。失業給付受給者の利用が多いのは、雇用保険の受給手続きはハローワークでしか行えないという制度上にも起因している。

### II-2. 経路の『開放性』『選抜性』

図表 2~5 を俯瞰すると、入職経路に限らず、転職活動の初期の段階から相当の「すみわけ」が確認される。加えて、経路における『開放性』と『選抜性』という特徴も見えてくる。

『開放性』とは、求職者の利用に対してどれだけ門戸を開いているかという性質である。ハローワークや求人広告サイトは統計的に有意な属性が少なく、人材紹介は多い。ハローワークや求人広告サイトは求職者に広く門戸が開かれた『開放性』の強い経路で、人材紹介は『開放性』の弱い閉鎖的な経路といえる。『選抜性』とは、転職活動のプロセスにおいて、求職者がどの程度選抜されていくかを示す性質である。新聞広告・チラシ・フリーペーパーやハローワークは、転職活動の初期に比べ後半の特徴が弱くなるので、『選抜性』が弱い。一方、人材紹介は、転職活動を進むに従って、利用者の特徴づけが明確になることから『選抜性』が強い。全件受理原則があるとはいえ、保有求人にもマッチングしやすい求職者が優先される実態が示されている。総じて、人材紹介とハローワークは対照的な特徴を有しており、営利を追求する民営サービスと労働市場のセーフティネットでもある公共機関の違いが表れている。

最後に、外部労働市場の整備についてインプリケーションをまとめておく。上野ほか(2005)は、経路の特徴とその経路の利用者の特徴が一致するほど、マッチング効率が高まるという。『選抜性』の強い経路は、対象求職者を明示した方がよいことになる。中村(2011)は、ハローワークや人材紹介など、相談機能を有した支援型サービスは転職結果に肯定的な影響を与えることを示唆した。今後、人材紹介のような支援型サービスの裾野をどこまで拡大できるかがひとつの論点になるだろう。

- Chae, In-Seok・守島基博, 2002, 「転職理由と経路, 転職結果」『日本労働研究雑誌』44(9)。  
 上野有子・神林龍・村田啓子, 2004, 「マッチングの技術的効率性と入職経路選択行動」『ESRI Discussion Paper Series』106。  
 中村天江, 2011, 「支援型転職と自立型転職で転職結果は違うのか?」『Works Review』vol16。

図表2 「求人広告サイト」の利用者

	①情報収集段階		②応募段階		③内定段階		④最終的な入職	
	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値
定数								1.7804 *
属性								
(転職時 25-34歳)								
転職時 35-44歳								
転職時 45-54歳	-0.1135	-2.0581 **	-0.1055	-1.9584 *	-0.1527	-2.8158 ***	-0.3097	-4.5393 ***
(学歴 中学・高校・専門等)								
学歴 大学								
学歴 大学院							-0.1509	-2.1727 **
家計支持者								
子供あり			-0.0593	-1.7759 *	-0.0684	-2.1126 **		
居住地 都市部	0.0652	2.0566 **						
前職								
(職種 其他)								
職種 事務								
職種 営業	0.0941	1.7348 *			0.1217	2.3891 **	0.1124	1.9468 *
職種 IT技術	0.1558	2.8633 ***	0.0994	1.8358 *	0.1350	2.6535 ***	0.1493	2.5667 **
職種 機電技術								
(業種 其他)								
業種 製造							-0.1015	-2.1016 **
業種 情報通信	-0.0933	-1.6948 *						
業種 卸・小売			-0.1082	-2.0991 **	-0.1032	-2.0190 **	-0.0982	-1.6484 *
業種 サービス								
(会社規模 50人未満)								
会社規模 50人~299人	0.0847	2.1124 **						
会社規模 300人~999人	0.1533	3.1154 ***	0.1473	3.0011 ***	0.1481	3.2014 ***		
会社規模 1000人以上	0.0980	1.9452 *						
管理職								
会社規模×役職								
年収(万円)								
転職経緯								
(退職理由 不満其他)								
退職理由 キャリアアップ			0.0790	1.9853 **	0.0703	1.8680 *		
退職理由 倒産・リストラ							-0.1047	-1.9908 **
決定前に離職			0.0686	1.7836 *				
失業給付あり							-0.1877	-4.5344 ***
転職経験あり							-0.0773	-1.9850 **
サンプル数	1153		1153		1153		1153	
有意確率	.280		.252		.267		.386	
疑似 R2 乗	.074		.074		.094		.172	

図表3 「新聞広告・チラシ・フリーペーパー」の利用者

	①情報収集段階		②応募段階		③内定段階		④最終的な入職	
	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値
定数								1.9184 *
属性								3.1537 ***
(転職時 25-34歳)								
転職時 35-44歳	0.0762	2.3713 **	0.1078	2.4124 **				
転職時 45-54歳								
(学歴 中学・高校・専門等)								
学歴 大学	-0.0603	-2.1787 **	-0.0701	-1.7939 *	-0.0703	-1.6771 *	-0.1562	-2.7501 ***
学歴 大学院					-0.1473	-1.6936 *		
家計支持者	-0.0688	-2.4567 **	-0.0970	-2.4754 **	-0.1074	-2.5872 ***		
子供あり	0.0714	2.6180 ***						
居住地 都市部								
前職								
(職種 其他)								
職種 事務	-0.1197	-3.7172 ***	-0.0987	-2.0337 **	-0.0895	-1.7286 *	-0.1493	-2.0889 **
職種 営業	-0.0860	-2.5468 **			-0.1098	-2.0307 **		
職種 IT技術	-0.1456	-3.8826 ***	-0.2260	-3.7026 ***	-0.1704	-2.5883 ***	-0.2799	-2.8271 ***
職種 機電技術	-0.1392	-3.7610 ***	-0.1660	-2.7518 ***	-0.1765	-2.6971 ***	-0.3240	-2.9634 ***
(業種 其他)								
業種 製造								
業種 情報通信								
業種 卸・小売								
業種 サービス								
(会社規模 50人未満)								
会社規模 50人~299人	-0.0544	-1.7529 *						
会社規模 300人~999人			-0.1048	-1.7133 *				
会社規模 1000人以上								
管理職								
会社規模×役職								
年収(万円)	-0.0011	-3.9126 ***	-0.0011	-3.5325 ***	-0.0011	-3.1956 ***		
転職経緯								
(退職理由 不満其他)								
退職理由 キャリアアップ								
退職理由 倒産・リストラ								
決定前に離職								
失業給付あり	0.0647	2.1381 **						
転職経験あり	0.0677	2.2662 **			0.1030	2.0382 **		
サンプル数	1153		1153		1153		1153	
有意確率	.406		.698		.582		.922	
疑似 R2 乗	.178		.151		.130		.125	

※有意水準 \*\*\*1%、\*\*5%、\*10% ( )内リファランスグループ、「会社規模×役職」は会社規模13段階、役職7段階の交差項

転職経路の「すみわけ」に関する分析

図表4 「人材紹介」の利用者

	①情報収集段階		②応募段階		③内定段階		④最終的な入職	
	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値
定数	8.2238	***	8.8310	***	9.1988	***	8.9581	***
属性								
(転職時_25-34歳)								
転職時_35-44歳								
転職時_45-54歳								
(学歴_中学・高校・専門等)								
学歴_大学	0.0024	3.2339 ***	0.0011	3.1903 ***	0.0005	2.5668 **	0.0005	2.2982 **
学歴_大学院	0.0025	4.8997 ***	0.0011	5.2870 ***	0.0006	4.6316 ***	0.0004	3.7461 ***
家計支持者								
子供あり							-0.0003	-1.6725 *
居住地_都市部	0.0014	2.5231 **	0.0007	3.0620 ***	0.0004	2.5185 **	0.0004	3.2790 ***
前職								
(職種_その他)								
職種_事務	0.0019	2.6894 ***	0.0011	3.6770 ***	0.0006	2.9912 ***	0.0005	2.6194 ***
職種_営業								
職種_IT技術	0.0022	3.0245 ***	0.0009	2.6779 ***	0.0006	3.5787 ***	0.0005	3.0573 ***
職種_機電技術	0.0016	1.9963 **	0.0008	2.7733 ***	0.0005	2.8103 ***		
(業種_その他)								
業種_製造							0.0004	2.5435 **
業種_情報通信			0.0005	1.6473 *				
業種_卸・小売							0.0003	1.8756 *
業種_サービス								
(会社規模_50人未満)								
会社規模_50人~299人	0.0017	2.7821 ***	0.0007	2.4863 **	0.0006	3.7041 ***	0.0004	2.6321 ***
会社規模_300人~999人					0.0004	1.9018 *		
会社規模_1000人以上					0.0005	3.0114 ***	0.0005	3.0242 ***
管理職								
会社規模×役職								
年収(万円)	0.0008	3.3582 ***	0.0009	3.5183 ***	0.0011	4.1670 ***	0.0011	3.9202 ***
転職経緯								
(退職理由_不満その他)								
退職理由_キャリアアップ					0.0003	1.7866 *		
退職理由_倒産・リストラ	0.0011	1.7456 *	0.0005	1.6541 *				
決定前に離職								
失業給付あり								
転職経験あり								
サンプル数	1153		1153		1153		1153	
有意確率	.279		.386		.327		.283	
疑似 R2 乗	.141		.159		.175		.200	

図表5 「ハローワーク」の利用者

	①情報収集段階		②応募段階		③内定段階		④最終的な入職	
	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値	限界効果	漸近t値
定数					2.0819	**	2.1037	**
属性								
(転職時_25-34歳)								
転職時_35-44歳								
転職時_45-54歳			0.1572	2.5034 **	0.0934	1.8342 *	0.1616	2.7915 ***
(学歴_中学・高校・専門等)								
学歴_大学			-0.0805	-1.9951 **				
学歴_大学院								
家計支持者	-0.0805	-1.8770 *						
子供あり	0.1508	3.6526 ***	0.1518	3.8758 ***	0.1240	3.7385 ***		
居住地_都市部	-0.0849	-2.2522 **					-0.0854	-2.3747 **
前職								
(職種_その他)								
職種_事務					0.0781	1.7975 *		
職種_営業								
職種_IT技術							-0.1528	-2.3171 **
職種_機電技術			-0.1492	-2.2315 **			-0.1383	-2.0804 **
(業種_その他)								
業種_製造								
業種_情報通信								
業種_卸・小売			-0.1168	-1.9533 *	-0.1075	-2.0542 **		
業種_サービス								
(会社規模_50人未満)								
会社規模_50人~299人								
会社規模_300人~999人								
会社規模_1000人以上	-0.1305	-2.1303 **						
管理職								
会社規模×役職	0.0113	1.8841 *						
年収(万円)	-0.0019	-5.9186 ***	-0.0018	-5.8382 ***	-0.0021	-6.4594 ***	-0.0018	-5.7761 ***
転職経緯								
(退職理由_不満その他)								
退職理由_キャリアアップ								
退職理由_倒産・リストラ	0.1331	3.1273 ***	0.1534	3.6142 ***	0.1357	3.6099 ***	0.1994	4.4928 ***
決定前に離職	0.6099	14.6423 ***	0.4894	12.8842 ***	0.3729	11.3806 ***	0.2693	6.7333 ***
失業給付あり			0.0756	1.7067 *	0.0948	2.4050 **	0.1048	2.2625 **
転職経験あり								
サンプル数	1153		1153		1153		1153	
有意確率	.012		.022		.641		.803	
疑似 R2 乗	.573		.519		.446		.352	

※有意水準 \*\*\*1%、\*\*5%、\*10% ( )内リファランスグループ、「会社規模×役職」は会社規模13段階、役職7段階の交差項