

平成15年10月20日

神奈川県下ハローワークの求人データを用いた職種別ミスマッチの要因分析
官民あげて動き始めた若年雇用問題への取り組み

要 旨

1. 若年層の雇用問題は、新卒市場の冷え込み、若年離職者の増大、いわゆるフリーターの増加と、その実相は多岐にわたっている。若年雇用に関しては、これまで中高年と比べて原因究明や解決に向けた取り組みが後回しにされてきたきらいもあるが、最近になり企業が既往のリストラでかなり身軽になってきたこともあって、政府や産業界をはじめ広範な関心を集めている。
2. 新卒市場の冷え込みは若年層に対する労働需要減退の象徴である。その背景には中高年雇用者の過剰感があるが、今後中高年のリストラが一巡しても、直ちに若年雇用が拡大するわけではないと考えられる。すなわち、企業の人材ニーズは新しい産業分野に対応した新たな職種を中心に高まると予想され、求職者が希望する職種とはギャップが生じるためである。
3. また、求人と求職の間には、年齢その他の採用条件においても様々なミスマッチが存在する。インターネットハローワークから入手した求人データ等を用いて分析した結果によると、たとえば、システムエンジニアといった専門・技術職に関しては、企業が採用にあたって業務経験と若さを同時に求める傾向があり、そのことが労働市場で条件に合った人材を見つけにくくしている可能性が高い。ただ、ミスマッチ発生の要因は職種によって違いが大きいいため、その解消に特效薬はなく、職種ごとのきめ細かい対応が必要となろう。
4. 今年に入り政府・産業界は相次いで若年者に関する雇用対策を打ち出しており、官民あげた取り組みがようやく動き始めることになった。企業ひいてはわが国経済が持続的な成長を遂げるために次代を担う人材の育成が絶えず必要となることに関して異論はなかろう。国および地方自治体には、基礎的な職業能力の養成という点でこれまで以上に効果的な施策展開を期待したい。
5. とはいえ、人材育成に関してその役割を全うできるのは、やはり長年ノウハウを蓄積してきた民間企業において他にない。景気動向に落ち着きがみられる今こそ、そうした責務をあらためて認識し、インターンシップやトライアル雇用の受け入れ等、可能なものから即実行に移すことが求められる。

【本件についてのお問い合わせ先】
㈱浜銀総合研究所 調査部 河合
電話 045-225-2375 (ダイヤル)

はじめに

若年雇用問題とは、若年層における完全失業率の高さとして象徴的に現れているが、その実相は、新卒市場における就職難が続いていること、就職後、数年で離職する者が多いこと、さらに、そのままいわゆるフリーターなどの半失業状態にとどまる者が増加していることなど、決して一様ではない。ただし、その社会的・経済的な影響に関する深刻さという観点から、扶養家族を抱える中高年層の問題と比べ、原因究明や解決に向けた取り組みが幾分後回しにされてきたきらいがある。

しかしながら、最近になって、若年層がいま現在失業状態にあることのみならず、わが国経済にとって中長期的にみて望ましくないという認識が一般に広まってきた。また、産業界でも、企業が既往のリストラでかなり身軽になってきたこともあって、急速に危機感を強めている。

新卒を増やしにくいリストラ敢行中の企業

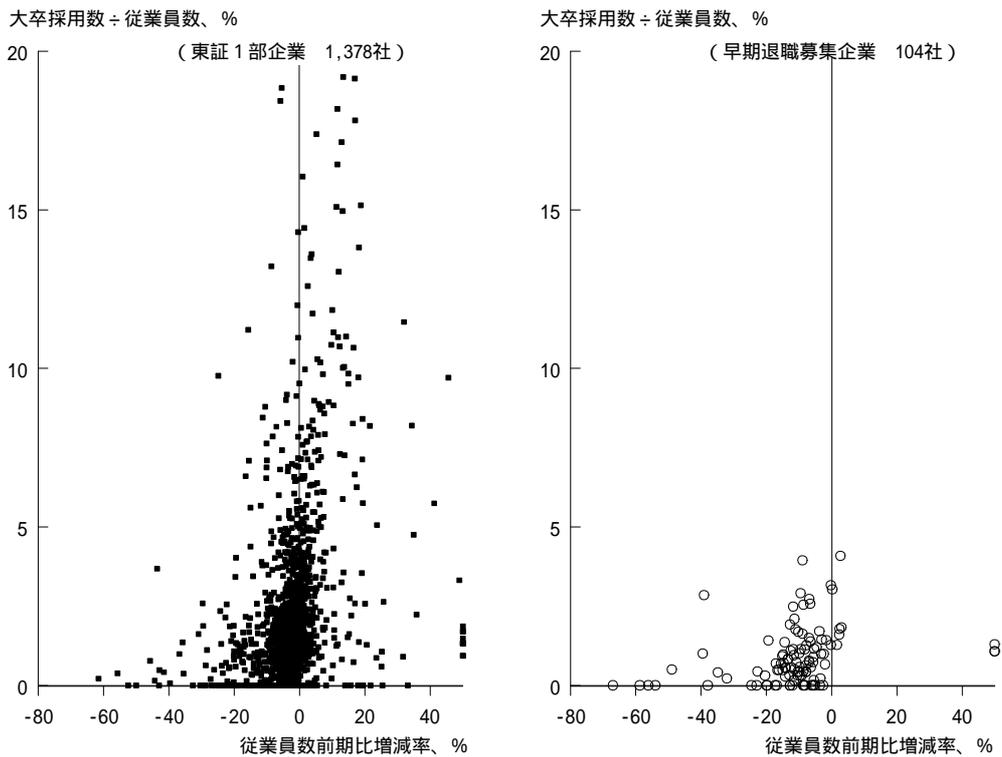
若年層に対する労働需要が減退していることの一例として、新卒市場の冷え込みがあげられる。図表1は、東京証券取引所の1部上場企業について、従業員数の増減と新卒（大卒）採用との関係を見たものである。左右とも、横軸に2002年度から2003年度にかけての従業員数の増減率を、縦軸には従業員数に占める2003年4月入社の大卒社員数の割合をプロットしてある。

まず、左側の図をみると、きわめてラフにはあるが、従業員数を増やした企業で大卒社員の採用が活発であり、反対に減らした企業では大卒採用者の割合が小さい、あるいは場合によっては採用ゼロである様子がみてとれよう。次に、2002年中に希望・早期退職を募集した企業104社について描いた右側の図をみると、従業員数を大幅に減らしているうえ、大卒採用者の割合も著しく低いことがわかる。また、こうしたリストラ敢行企業では採用ゼロの企業も104社中23社にも上っている。

これは、あくまで状況証拠に過ぎないものの、やはり中高年雇用者の過剰感が若年雇用を締め出すという構造の一端を示しているといえよう。

それでは、中高年のリストラが一巡したあかつきには、若年雇用の問題が一気に解消に向かうのかといえば、事はそれほど単純ではなく、職業によって状況はまちまちとなろう。すなわち、企業の人材ニーズは新しい産業分野に対応した新たな職業を中心に伸びていくものと予想され、求職者が希望する職種とのギャップが生じるためである。

図表1 新卒採用意欲に乏しいリストラ敢行中の企業



(注1) 対象は東京証券取引所1部上場企業のうち、2001年度から2002年度にかけての従業員数の変動を把握できた1,482社(持株会社への移行などによって従業員数が大きく変動した企業は除いた)。右図は、うち2002年中に希望・早期退職者募集を行った企業(東京商工リサーチ社調べによる)104社。左図はそれらを除いた1,378社。

(注2) 原則、単独ベースの数値であるが、大卒社員数および早期退職者数がグループ企業全体である場合は、連結ベースの数値を用いた。しかし、グループ企業と連結対象企業が一致しないケースがあることなどから、異常値とみられる比率を示した企業もあるが、ここでの議論には影響しないと考え、それらを無視した。

(注3) 左右とも図の縦軸は、2002年度末の従業員数に対する2003年4月入社の大卒社員数の割合。視認性を重視し、図は狭い範囲を表示してある。

(東洋経済新報社「会社四季報」などより作成)

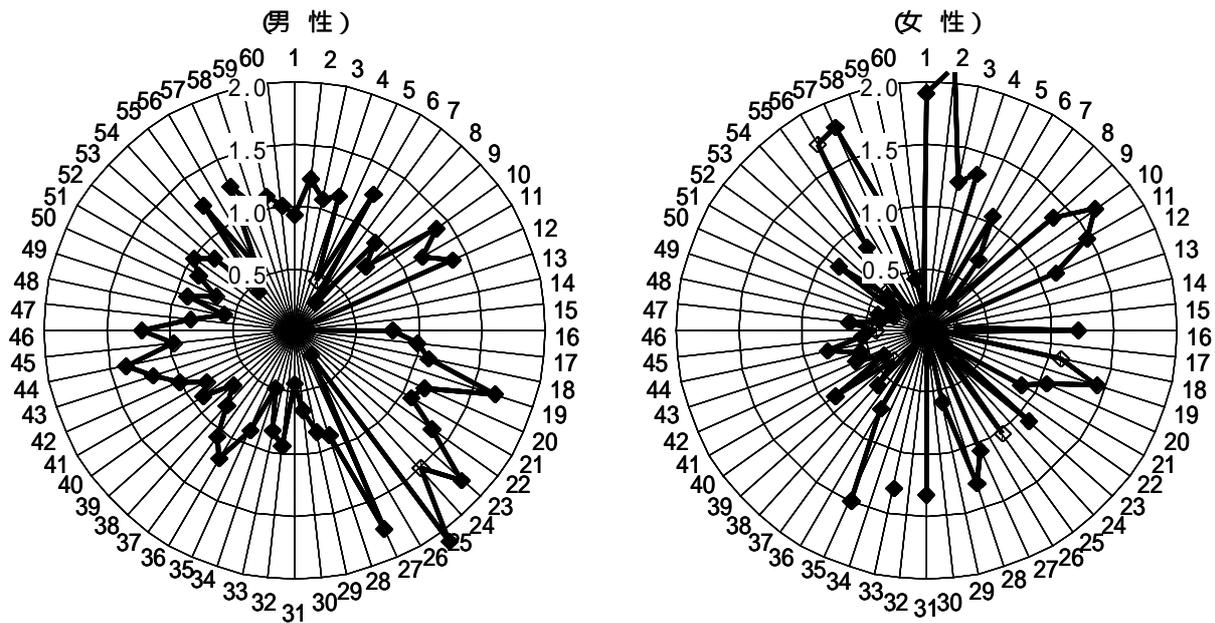
職種は地域や性別、年齢などによって偏りがみられる

(商品販売やサービス等の職種が多い20歳代の雇用者)

管理職に若年者が少ないように、年齢層によって就いている職種にはかなりの差異がみられる。図表2は、総務省「国勢調査」より、全体に比べてある職業における20歳代の職業構成比がどの程度偏っているかを示す特化係数を求め、レーダーチャート上に描いたものである。データが1995年と少し古いものの、ここでは数値が1を上回っている職種を、20歳代が比較的多く就いている職種とする。

右の女性については、そもそも女性全体で絶対数の小さい職種もあり、見方にはやや注意が必要であるが、保健医療(3)、社会福祉専門職(4)、一般事務(16)、

図表2 男性と女性で異なる20歳代の職種構成上の特徴



(注1) 特化係数 = 20歳代の職業構成比 ÷ 全年齢の職業構成比。調査時点は1995年10月。
 (注2) 1～60は職業名を示す。職業対応表を稿末に補注1として掲載。
 (注3) 右図について、2は2.1(目盛外)。32、34は全年齢で該当者なし。
 (総務省「国勢調査報告」より作成)

商品販売(20)、生活衛生サービス(23)、接客・給仕職(25)、といった職種が多いという特徴がある。他方、左の男性についてみると、技術者(2)、社会福祉専門職(4)、商品販売(20)、販売類似職(21)、生活衛生サービス(23)、飲食物調理(24)など女性と共通した職種で多いことに加え、電気機械器具組立・修理作業者(43)、輸送機械組立・修理作業者(44)、建設作業者(58)、運搬労務作業者(59)といった製造・建設関連の職種が多いことを特徴とする。

(求人数が多くてもマッチングしにくい専門的・技術的職業)

次に、ミスマッチについて職種別の状況を整理しておこう。

図表3は、神奈川県下の職業安定所における職種別の求人数・求職申込件数を用いて、横軸に新規求人倍率を、縦軸に就職率をとり、散布図を描いたものである。縦横の直線で示した職種全体の平均値を閾(いき)値に4つの象限に分かれ、位置する象限によってそれぞれの職種を類型化することができる。

職種のミスマッチには大きく分けて、産業構造が大幅に変化するなか企業側にとって職業としての必要性が低下し、求人数そのものが不足しているために発生するケースと、企業側のニーズは高いものの、何らかの理由により労働市場において条件に合った人材が見つかりにくいために発生するケースの2通りがある。

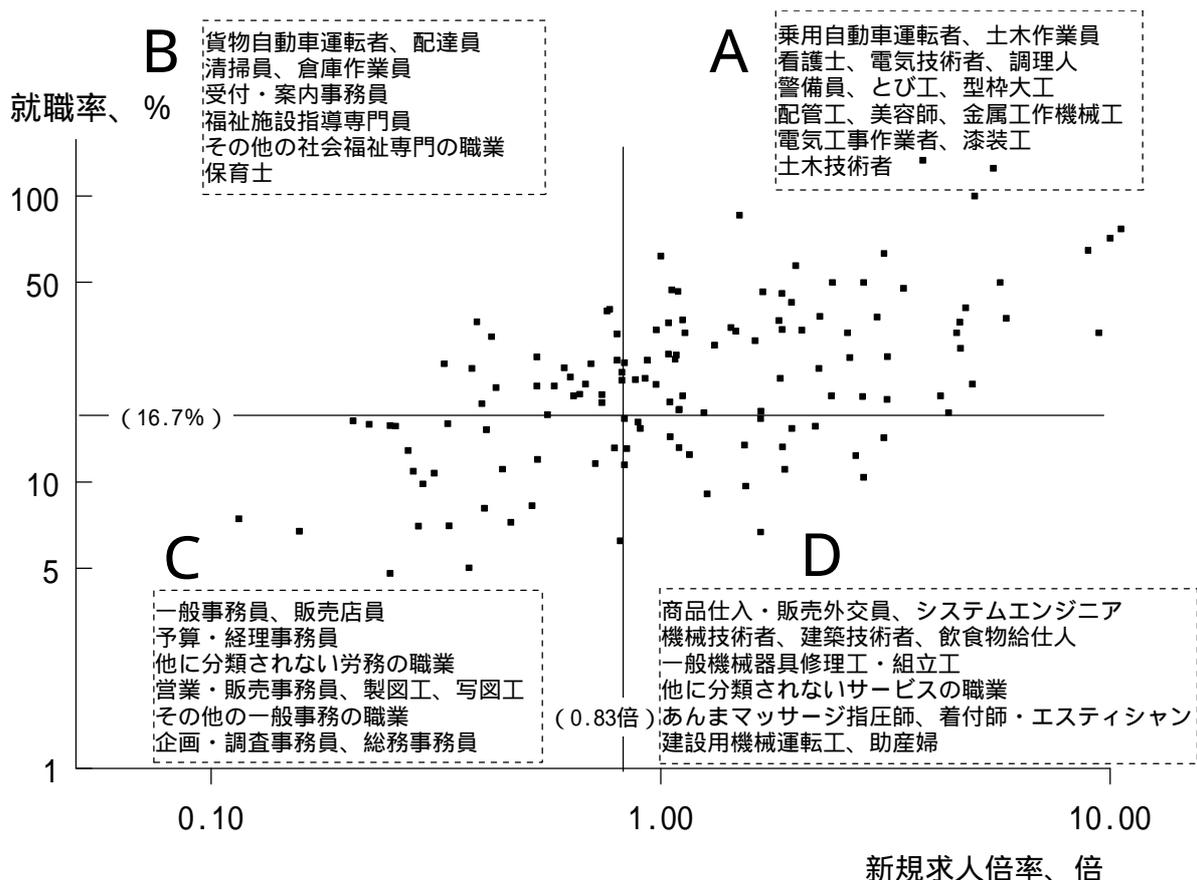
前者については、たとえば、パソコンなど情報関連機器の導入によって事務作

業の効率化が図られた結果、一般事務従事者などに対する求人がきわめて少なくなっていることに象徴される。したがって、求人倍率、就職率いずれも低水準にとどまっている（図中左下の象限、以下C）。

他方、後者については、たとえば、システムエンジニアは求職者に対して3.1倍もの求人数があるにもかかわらず、それが就職には結びついていない（同右下の象限、以下D）。専門性の高い職業はそうしたミスマッチが発生している典型的な職種であるといえる。

なお、求人倍率が低くかつ就職率が高い左上の象限（以下B）に位置する職種は、買い手市場の下で比較的雇用を生み出しており、倉庫作業員や清掃作業員などの労務関連や、福祉施設指導専門員といった社会福祉関連などがある。また、求人倍率が高くかつ就職率も高い右上の象限（以下A）には、タクシードライバー、建設・土木作業員、看護師、警備員など比較的流動性の高い職種が並んでいる。

図表3 専門・技術職で典型的に発生するミスマッチ



（注1）横軸、縦軸ともに対数目盛。中央で交差する縦横の直線は職業平均を示す。

（注2）新規求人倍率 = 新規求人数 ÷ 新規求職申込件数、就職率 = 就職件数 ÷ 新規求職申込件数

（注3）調査時点は2002年8月。

（神奈川労働局資料より作成）

職種別にみると多種多様なミスマッチの発生要因

(ミクロデータとして有益なインターネットハローワークの求人情報)

ここでは、職種ごとにミスマッチ発生要因を整理するために、個々の求人データの分析を行った。具体的には、インターネットハローワークから入手した神奈川県内の求人情報1,707件をサンプルとし、募集情報に含まれる、経験や資格といった採用条件の提示が、職種によって差異があるかどうかの検証を行った。

推計は「経験の有無」、「資格の有無」、「年齢上限35歳以下」の各項目についてそれぞれを従属変数に、「募集職種(件数の多い上位34種)」を説明変数としたプロビット・モデルを用いた。推計方法は最尤法による(推計結果等については、稿末に掲載した補注2を参照)。

(専門的・技術的職業で決め手となる経験の有無)

以下では、分析結果について図表3に示したA～Dの順に、それぞれ求人数の多い上位10職種について特徴的な点を簡潔に記した。

図表4-1 【A】求人倍率：高 - 就職率：高

	20歳代特化係数		ミスマッチ要因				
	男性	女性	経験	資格	年齢	(参考)賃金	
						男性	女性
1 営業用自動車運転者		1.29		+++	---	Lower	Lower
2 建設・土木作業員	1.06				--		
3 看護婦(士)	1.08	1.22		+++	---		Lower
4 警備員		1.30				NA	NA
5 プログラマー	1.23	2.13	+++	---	+++		Lower
6 弱電技術者	1.23	2.13	+++		--		Lower
7 美容師	1.80	1.10	-	+++			Lower
8 型枠大工	1.06			-			
9 建築とび工	1.06			-			
10 電気配線工事業者	1.27	1.79			--		

営業用自動車運転者(タクシー運転手)、建設・土木作業員、看護師など、年齢に関してマイナスに有意な職種が目立つ。すなわち、これら職種では35歳以下という厳しい年齢条件を課されていないことを示している。

タクシー運転手、看護師、美容師では、資格に関してプラスに有意、すなわち、資格要件が課せられている。

男性ではタクシー運転手を除き、希望賃金達成率が総じて高い。

経験はとくに問われないが、業務遂行のための資格を要件とし、また、年齢制限は緩く、中高年にも門戸が開いている。それ故に、資格ホルダーを中心に、流動性が高くなっている。総じてミスマッチは生じにくい。

図表 4 - 2 【B】求人倍率：低 - 就職率：高

	20歳代特化係数		ミスマッチ要因				
	男性	女性	経験	資格	年齢	(参考)賃金	
						男性	女性
1 倉庫作業員	1.11		--				
2 清掃作業員	1.00		-				
3 受付・案内事務員		1.21		--	+++	Lower	Lower
4 福祉施設指導専門員	1.14	1.32	--	+++	-		Lower
5 商品配達員	1.11		--				
6 販売係事務員		1.21			++	Lower	Lower
7 その他の社会福祉専門の職業	1.14	1.32	--	+++	-		Lower
8 保育士	1.14	1.32	--	+++	-		Lower
9 給食調理人	1.50						
10 旅館・ホテル接客係	2.11	1.03					Lower

倉庫作業員、清掃作業員、福祉施設指導専門員など、経験に関してマイナスに有意な職種が多い。これらの職種では、前職での経験などは不問であるといえる。もっとも、そのうち福祉施設指導専門員、その他社会福祉専門職業、保育士では資格に関してプラスに有意となっており、経験不問とはいえ、専門的な教育訓練を要する。経験不問であれば、他職種からの転職が比較的容易となるため、相対的な就職率の高さにつながっている。ミスマッチは比較的生じにくい。

図表 4 - 3 【C】求人倍率：低 - 就職率：低

	20歳代特化係数		ミスマッチ要因				
	男性	女性	経験	資格	年齢	(参考)賃金	
						男性	女性
1 一般事務員		1.21		--	+++	Lower	Lower
2 小売店販売員	1.13	1.05			+++	Lower	
3 貨物自動車運転者		1.29		+++	---	Lower	Lower
4 経理事務員		1.21	+			Lower	Lower
5 CADオペレーター	1.25		++		+		Lower
6 雑務員	1.00		-				
7 会計経理事務員		1.21	+			Lower	Lower
8 乗用自動車運転者		1.29		+++	---	Lower	Lower
9 医療事務員		1.21		--	+++	Lower	Lower
10 他に分類されない調理人	1.50						

20歳代特化係数について、男性で一般事務員、貨物自動車運転手、経理事務員など1を下回る職種が目立つ。年齢に関しては、一般事務員、小売店販売員などでプラスに有意ながら、貨物自動車運転手などではマイナスに有意となっている。男性、女性ともに、希望賃金達成率の低い職種が目立つ。労働需要の減退が著しく、それ故に、20歳代特化係数が低いうえに（男性）、希望賃金達成率も低い。ミスマッチは、年齢、賃金について生じている可能性が高い。

図表 4 - 4 【D】求人倍率：高 - 就職率：低

	20歳代特化係数		ミスマッチ要因				
	男性	女性	経験	資格	年齢	(参考)賃金	
						男性	女性
1 商品販売外交員	1.13	1.05			+++	Lower	
2 システムエンジニア	1.23	2.13	+++	---	+++		Lower
3 一般機械技術者	1.23	2.13	+++		--		Lower
4 建築技術者	1.23	2.13				Lower	
5 自動車部品組立工	1.37		++			Lower	
6 機械修理工	1.00						
7 准看護婦(士)	1.08	1.22		+++	---		Lower
8 他に分類されないその他のサービスの職業	1.74	1.06	NA	NA	NA	Lower	Lower
9 強電技術者	1.23	2.13	+++		--		Lower
10 自動車板金工			+++				

20歳代特化係数が1を上回る職種が男性9、女性7と多い。

システムエンジニア（SE）、一般機械技術者、自動車部品組立工など、経験に関してプラスに有意な職種が目立つ。

ミスマッチの要因は様々であるが、SEや一般機械技術者など専門的・技術的職業では経験が決め手となるケースが多いとみられる。とくにSEでは、これに加えて、35歳以下という厳しい年齢条件が課せられるため、ミスマッチが生じやすいと考えられる。

(注1) +++(---)、++(--), +(-)はそれぞれ統計的な有意水準が1%、5%、10%であることを示す。数が多いほど信頼性が高い。たとえば、図表4-4の[2]システムエンジニアに関してみると、「経験」はプラスに有意であり、経験が条件となっていることを示す。また、「資格」はマイナスに有意であり、資格が条件として課せられる可能性が低いことを示す。

(注2) NAはNo Answer(データがないこと)の意味。

(注3) 20歳代特化係数について1以下は空欄とした。

(注4) ミスマッチ要因のうち「賃金」に関しては、上記推計とは別に、県内職業安定所における求人・求職データを用いて評価した。すなわち、求職者が希望する賃金水準と求人側が提示する水準を比較した場合、全職業平均の達成率は男性85.8%、女性118.1%となっている。職種によってその水準にばらつきはあるものの、男女別に希望賃金達成率を下回る職種について表中"Lower"と印した。

(インターネットハローワークの求人データなどから浜銀総研が作成)

精力的な取り組みが求められる若年雇用問題

(専門性と同時に必要となる基礎的な職業能力)

以上みてきたように、ミスマッチ発生の要因は職種によって違いが大きい。したがって、その解消に特效薬はなく、職種ごとのきめ細かい対応が必要となっよう。ただ、職種別にミスマッチの要因を整理してみると、若年層に対して特別に門戸が閉ざされているというわけではなさそうである。すなわち、図表4-1~4で取り上げたのはそれぞれ求人数が多い職種であるが、それら職種の大半で20歳代特化係数が1を上回っているということは、若年層に対する労働需要は相対的に大きいとみなすことができる。中でもとくに引き合いの強い専門的・技

術的職業では「経験」が決め手となるだけに、若いうちに業界経験を積んでおくことがその後のキャリアアップや不測の事態への備えのために重要である。

もっとも、新卒ないしはそれに準ずる第2新卒については、求人側はやはりポテンシャルを重視した採用とならざるを得ないと考えられる。そうすると、求職者側としては、何か特別なスキルや資格を取得するというよりもむしろパソコンスキルやコミュニケーション力といった基礎的な職業能力を高めることがまずは肝要といえる。

(今こそ次代を担う若年者の育成に注力を)

そうしたなか、政府や産業界では、若年雇用問題に関して危機感を強めている。政府は去る6月10日、若者自立・挑戦戦略会議を開催し、「若者自立・挑戦プラン」を打ち出した。これは、フリーター約200万人、若年失業者・無業者約100万人と推定される状況に対処するため、若年者の就業促進を目指し、文部科学省、厚生労働省、経済産業省が一体となって直接的な施策展開を推進するものである。

他方、産業界でも、社団法人日本経済団体連合会と日本商工会議所が連名で、「若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言」を発表した(2003年5月13日)。ここでは、地域における新たなパートナーシップの形成としてキャリアセンターの設立を提唱している。キャリアセンターとは、地域の産業界、人材ビジネス会社、学校、政府セクターなどが相互に補完しあいながら、雇用情報の提供、就職先の斡旋、訓練プログラムの紹介、カウンセリング等の各種サービスをワンストップで実施するものである。

やや遅きに失した感もあるが、官民あげて若年雇用問題の解決に向けた取り組みが一気に動き始めることになる。わが国ではこれまで、雇用者の能力開発に関して企業内のOJT(On the Job Training)によるところが大きいといわれてきた。しかしながら、近年、グローバル競争の激化など経済・産業構造が著しく変化するなかで、企業側はそうした余裕を失っている。これら一連の若年雇用に関する施策とは、すなわち、企業のOJTによらない新たな人材育成システムの構築を模索するものと位置付けることができる。

ひとつひとつの企業、ひいてはわが国経済が持続的な成長を遂げるために、次代を担う人材の育成が絶えず必要であることに関して異論はなかろう。国および地方自治体には、基礎的な職業能力の養成という点でこれまで以上に効果的な施策展開を期待したい。とはいえ、人材育成に関して、その役割を全うできるのは、やはり長年ノウハウを蓄積してきた民間企業において他にないと考えられる。景気動向に落ち着きがみられる今こそ、そうした責務をあらためて認識し、インターンシップやトライアル雇用の受け入れ等、可能なものから即実行に移すことが求められる。

以上

【補注1】図表2の職業対応表

1	科学研究者	31	漁業作業者
2	技術者	32	鉄道運転従事者
3	保健医療従事者	33	自動車運転者
4	社会福祉専門職業従事者	34	船舶・航空機運転従事者
5	法務従事者	35	その他の運輸従事者
6	公認会計士、税理士	36	通信従事者
7	教員	37	採掘作業者
8	宗教家	38	窯業・土石製品製造作業者
9	文芸家、記者、編集者	39	金属材料製造作業者
10	美術家、写真家、デザイナー	40	化学製品製造作業者
11	音楽家、舞台芸術家	41	金属加工作業者
12	その他の専門的職業従事者	42	一般機械器具組立・修理作業者
13	管理的公務員	43	電気機械器具組立・修理作業者
14	会社・団体等の役員	44	輸送機械組立・修理作業者
15	その他の管理的職業従事者	45	時計・計器・光学機械器具組立・修理作業者
16	一般事務従事者	46	食料品製造作業者
17	外勤事務従事者	47	飲料・たばこ製造作業者
18	運輸・通信事務従事者	48	製紙・紡績作業者
19	その他の事務従事者	49	衣服・繊維製品製造作業者
20	商品販売従事者	50	木・竹・草・つる製品製造作業
21	販売類似職業従事者	51	パルプ・紙・紙製品製造作業者
22	家事サービス従事者	52	印刷・製本作業者
23	生活衛生サービス職業従事者	53	ゴム・プラスチック製品製造作業者
24	飲食物調理従事者	54	革・革製品製造作業者
25	接客・給仕職業従事者	55	その他の技能工・生産工程作業者
26	居住施設・ビル等管理人	56	定置機関・機械及び建設機械運転作業者
27	その他のサービス職業従事者	57	電気作業者
28	保安職業従事者	58	建設作業者
29	農業作業者	59	運搬労務作業者
30	林業作業者	60	その他の労務作業者

(総務省「国勢調査報告」より)

【補注2】図表4の推計結果

	経験		資格		年齢35歳以下	
	係数	(p値)	係数	(p値)	係数	(p値)
定数項	-0.868	(0.000) ***	-0.974	(0.000) ***	-0.517	(0.000) ***
一般事務の職業	-0.282	(0.142)	-0.506	(0.018) **	0.656	(0.000) ***
商品販売の職業	-0.259	(0.186)	-11.282	(1.000)	0.545	(0.001) ***
情報処理技術者	1.226	(0.000) ***	-1.392	(0.000) ***	0.573	(0.001) ***
機械・電気技術者	1.149	(0.000) ***	-11.282	(1.000)	-0.444	(0.025) **
販売類似の職業	-0.263	(0.222)	-1.325	(0.001) ***	0.230	(0.208)
建設の職業（建設躯体工事の職業を除く）	-0.251	(0.272)	-11.282	(1.000)	-0.158	(0.431)
自動車運転の職業	0.073	(0.731)	0.923	(0.000) ***	-0.985	(0.000) ***
社会福祉専門職業従事者	-0.522	(0.039) **	1.060	(0.000) ***	-0.355	(0.092) *
建築・土木・測量技術者	0.158	(0.468)	0.055	(0.811)	-0.347	(0.109)
金属加工の職業	0.737	(0.000) ***	-11.282	(1.000)	-0.194	(0.357)
保健婦（土）、助産婦、看護婦（土）	-0.307	(0.252)	1.968	(0.000) ***	-1.234	(0.000) ***
運搬労務の職業	-0.833	(0.019) **	-0.039	(0.883)	0.146	(0.524)
会計事務の職業	0.458	(0.055) *	0.148	(0.566)	0.107	(0.646)
営業・販売関連事務の職業	-0.008	(0.976)	-11.282	(1.000)	0.576	(0.013) **
生活衛生サービスの職業	-0.558	(0.087) *	1.335	(0.000) ***	0.223	(0.352)
飲食物調理の職業	0.313	(0.220)	-0.030	(0.917)	0.317	(0.187)
その他の保健医療の職業	-0.217	(0.461)	0.543	(0.036) **	-0.704	(0.021) **
その他の労務の職業	-0.682	(0.067) *	-0.576	(0.124)	-0.182	(0.500)
生産関連事務の職業	-0.121	(0.690)	-0.327	(0.339)	0.144	(0.584)
医療技術者	-0.394	(0.251)	2.236	(0.000) ***	0.117	(0.665)
電気作業員	0.166	(0.566)	-0.510	(0.182)	-0.746	(0.028) **
建設躯体工事の職業	-0.394	(0.251)	-0.845	(0.070) *	-0.301	(0.303)
その他の保安の職業	-6.877	(1.000)	-0.473	(0.222)	-7.241	(1.000)
輸送用機械器具組立・修理の職業	0.615	(0.033) **	-0.432	(0.271)	0.049	(0.866)
その他の製造・製作の職業	0.615	(0.033) **	-11.282	(1.000)	0.466	(0.097) *
電機機械器具組立・修理の職業	0.688	(0.025) **	-11.282	(1.000)	-0.196	(0.547)
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	-0.725	(0.148)	1.941	(0.000) ***	-0.248	(0.481)
土木の職業	-0.099	(0.793)	-11.282	(1.000)	-1.077	(0.031) **
居住施設・ビル等の管理の職業	-6.877	(1.000)	-11.282	(1.000)	-1.048	(0.037) **
一般機械器具組立・修理の職業	-0.019	(0.961)	-11.282	(1.000)	0.517	(0.126)
接客・給仕の職業	-0.633	(0.221)	-0.528	(0.309)	0.263	(0.453)
運輸・通信事務の職業	-6.877	(1.000)	-11.282	(1.000)	0.150	(0.681)
会社・団体の管理職員	-0.558	(0.293)	-11.282	(1.000)	-0.910	(0.085) *
農業の職業	-0.099	(0.826)	0.006	(0.989)	-0.451	(0.315)
サンプル数	1,707		1,707		1,707	
対数尤度	-762.172		-428.875		-946.966	
制約付対数尤度	-911.253		-751.974		-1,063.763	
2 (>56.061)	298.163		646.197		233.594	
McFadden R-squared	0.164		0.430		0.110	

データの出所は、7月10日から16日までの1週間（5営業日）に更新された神奈川県内の新規求人情報（常用雇用ベース）をダウンロードしたものである。

従属変数は「経験」と「資格」の場合、必要を1、必要でないを0（ゼロ）、「年齢」の場合、上限35歳以下を1、それ以外を0（ゼロ）とし、それぞれ説明変数を職種ダミーとしたプロビットモデルによって推計した。推計方法は最尤法。

***、**、*はそれぞれ統計的有意水準が1%、5%、10%であることを示す。*の数が多いほど信頼性が高い。

p値は、係数がゼロである確率を示す。

（インターネットハローワークの求人データなどから浜銀総研が作成）