

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 7 日現在

機関番号：14401

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K03512

研究課題名(和文) 若年就業の促進策

研究課題名(英文) How can we raise the youth job-matching?

研究代表者

小原 美紀 (Kohara, Miki)

大阪大学・国際公共政策研究科・教授

研究者番号：80304046

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、若年労働者のジョブサーチ意欲の決定要因を解析した。新規学卒者が求人と会するキャリアフェアにおける独自調査の結果、企業の自社アピールの方法により、求職者が求人に対して形成する印象や応募意欲は変化することが示された。とくに、フェア会場においての企業ブースの多様性(リクルーターの男女比等)が企業好感度を高めることがわかった。また、政府が行っている若年向けの求職者支援機関で行った独自追跡調査の分析の結果、2週間の集中トレーニングに参加した若年失業者は就業意欲だけでなく、健康状態などを高め、その結果実際の就業率が高まることが示された。

研究成果の概要(英文)：This research project has examined the determinants of job-search intensity for the youth job seekers. Using the original survey conducted in some career fairs where job applicants and recruiters of firms meet for the first time, we found that firm's recruitment behavior on the fair, especially diversity in the each firm's booth such as male-female ratio, affects the job-applicant's image toward firms. Using the original follow-up survey conducted in the Government's employment service office, we found that the special intensive job-training program for the youth succeeded raising the youth employment rate, raising not only job-search intensity for the youth unemployed, but also their mental health conditions.

研究分野：経済学

キーワード：労働経済学 若年失業 若年雇用 ジョブマッチング 就業トレーニング 日本 東南アジア

### 1. 研究開始当初の背景

若年就業の促進はどの時代においても日本が取り組むべき課題の一つとなっている。日本における若者の就業促進策を考える際にはとくに、以下の2時点が重要だと言われる。学卒から初職への接続時点と、初職から若年後期への接続の時点である。このように若者のジョブマッチングについては、その平均的な離職時点と、促進策を考える時点は判明しているものの、データ解析を通じてその実態を明らかにした研究は日本では数が少ない。多くの先進国で重要とされている若者向けの就業訓練や職業紹介機能の拡充の効果について言えば、その効果を計測したものはほとんど存在していない。

### 2. 研究の目的

先に述べた新規学卒採用者のジョブマッチングと、その後の若年失業者のジョブマッチングという重要な2時点に着目して、本研究では若年就業率を高める労働政策とは何かを明らかにする。すなわち、本研究では、(1)初職の求職(学生の就職)活動におけるジョブマッチングを向上させるためにどうすればよいか、(2)若年失業者の再就職活動におけるジョブマッチングを改善させるためにどうすればよいか、の2つに答える。一点目については、とくに、学生時代に行う求職活動とジョブマッチングの関係を明らかにする。二点目については、政府によって行われている若年向け就業トレーニングの効果を明らかにする。これらの分析から、若年層の就業促進策を提案する。

### 3. 研究の方法

1点目、2点目それぞれについて、統計分析に基づいた議論を行うために、若者の求職活動の実態を独自調査する。独自調査を行う理由の一つは、若年のジョブサーチ行動を経

済学的に分析するための十分なデータが存在していないためである。もう一つの理由は、実際に行われている政府の政策や企業の採用政策が求職行動に与える影響や効果を計測したいためである。

調査場所として、おもに、「キャリアフェア」等の企業と学生のジョブマッチング会場と、「若年向けハローワーク」といった政府が行っている求職者支援機関を選定する(詳細は結果で述べる)。これらの調査では、先行研究で判明していない点を炙り出すために、以下の工夫を施す。

第一に、「キャリアフェア会場で行う調査」では、単に求職者(学生)に求職活動について尋ねるだけでなく、求人(参加企業)に採用活動について調査する。これにより、求職者が高く評価する企業や応募したい企業がどのような採用活動を行っているかを明らかにしたり、企業が必要としている人材に応募を促しているかを明らかにできる。

第二に、「若年向けハローワークで行う調査」ではおもに政府が実施するトレーニングの効果測定するが、トレーニング参加者だけでなく、非参加者も対象に調査することで両者を比較する。また、求職支援担当者にトレーニング内容を調査することで、トレーニングの様子が就職状況に与える影響を明らかにする。さらに、トレーニング期間中、およびトレーニング終了後の若年求職者を追跡することで就業状況の変化を捉える。

得られた結果に基づき、第一のキャリアフェア会場での調査回答を用いた分析では、企業の採用活動が求職者のサーチ意欲に与える影響を回帰分析により明らかにする。求職者が複数の企業に対して評価を行った回答については、求職者ごとのパネルデータとして分析を行う。第二のハローワーク調査では、トレーニング参加者と非参加者の傾向マッチング分析や、参加者の追跡データによるパネル分析、トレーニング期間に関する期間分

析などを行う。

#### 4. 研究成果

研究にあたり、主に4つの調査を実施した。

**調査1 シンガポールでの日系企業キャリアフェアにおけるジョブマッチング調査**  
実施：2016年1月30日、2017年2月11日  
場所：ASEAN Career Fair with Japan 会場出口にて（シンガポール Expo）

概要：【求職者調査】求職者に求職活動と参加企業の評価を調査（“ASEAN Students Job Seekers’ Survey”）と、【求人調査】参加企業に採用活動の調査を実施。

**調査2 日本で開催されたキャリアフェアにおける求職活動調査**

実施：2017年11月21日、12月23日  
場所：「自社の魅力を再発見するワークショップ 魅力発信ポスターセッション」会場（大阪府主催）、および「就活ソニック」会場（大阪梅田）

概要：【求職者調査】求職者に実在する企業の求人ポスターを見せ、どの企業の説明をさらに聞きたいと思うかを選択する調査を実施（「求人ポスターについての調査」）、【企業調査】求人ポスターの作成意図を調査（「求人ポスターの作成に関する企業調査」）

**調査3 大阪わかものハローワークにおける追跡調査**

実施：2015年5月～2016年3月まで、毎月第1週と第2週（2週間）、およびトレーニング終了後約6か月間の毎月1回

場所：大阪わかものハローワーク（大阪梅田）  
概要：【トレーニング参加者調査】2週間の就業トレーニングに参加した若年失業者全員についてトレーニング期間中に就業意欲等の変化を調査（「大阪わかものハローワーク利用者アンケート」）、【トレーニング非参加者調査】トレーニングが行われている期間に、ハローワーク会場に来館した若年求職者に就業意欲を調査、【指導者調査】トレーニン

グ指導者にトレーニング内容やトレーニング参加者の様子を調査。

分析1の新規学卒者のジョブマッチングに関する仮説検証は、調査1、2を基に行った。分析2の若年失業者の再就職ジョブマッチングに関する仮説検証は、調査3を基に行った。また、これらの回答だけではわからなかった項目について、企業人事課へのヒアリング（インタビュー）調査も追加的に行った（大阪府下で約5社、シンガポールで約10社実施）。

これらの調査に基づき得られた結果は以下の通りである。

#### ■分析1：学卒者のジョブマッチング

1. 求職者が求人に対して良い印象や高い応募意欲を持つのは、企業がブランド力や、好調な業績を持っている場合だけではない。これらの影響を取り除いた上で、自社を説明する力が高い企業ほど、求職者から高い評価を得ていることがわかる。一日限りの企業説明会での様子も企業評価の重要な要素となる。

2. キャリアフェアにおいては、とくに、企業ブースにおけるダイバーシティ（リクルーターの男女比や年齢比、フォーマルスーツ比など）が高いときに、求職者はその企業への好感度を持つ。

3. 企業が作成する自社の紹介ポスターも求職者が企業を評価する重要な要素である。とくに、求職者が希望する産業や職種によって魅力を感じるポスターは異なり、そこには魅力を喚起する共通の要因が存在する。

1と2の結果は“Job fairs and company attractiveness perceptions: Evidence from Japanese companies recruiting overseas”として論文にまとめ、各種学会で報告している。3の結果は大阪府下の企業向けセミナー等で報告している。

#### ■分析2：若年失業者のジョブマッチング

4. 大阪わかものハローワークで行われている2週間の就職支援プログラム（「就活クラ

ブ)は、プログラム期間を通じてトレーニング参加者の就業意欲を高めることに成功した。

5. その結果、就職見通しが高まり、実際の就職率も高まった。

6. このプログラムは、就職意欲を高めるだけでなく、精神的な健康状態を改善させるという副次効果も持っていた。とくに、ストレスや憂うつさ、孤独感が減少していた。また、この効果が大きかったのはとくに女性参加者が相対的に多かった時の女性であることがわかった(ピア効果の存在)。

7. 上記で示した就活クラブを通じて改善された健康状態の良さは、トレーニング終了後も続き、失業期間の短期化すなわち早期就職につながった。

4と5の結果は「就職活動支援プログラムが求職者の意識や意欲に与える影響：大阪わかものハローワークにおける「就活クラブ」の事例」として、6と7の結果は「就職支援プログラムと若年失業者の健康：大阪わかものハローワークにおけるトレーニング成果」としてまとめ、各種セミナーや学会で報告し、現在査読雑誌に投稿中である。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 13 件)

阿部修人・稲倉典子・小原美紀(2018)「余暇への時間・金銭投入に関する一考察」, RCESR ディスカッションペーパーシリーズ, No. DP18-3. **査読無**

小原美紀(2017)「非正規労働者の実態に基づきながら」, 週刊社会保障, No.2953, 58-61 頁. **査読無**

小原美紀・塗師本彩(2017)「既婚女性の働き方と健康状態」, 季刊家計経済研究, No.114, 2-14 頁. **査読有**

小原美紀・関島梢恵(2017)「通勤時間が夫婦の時間配分に与える影響」, 経済分析, 第 195 号, 91-116 頁. **査読有**

関島梢恵・小原美紀(2017)「働き方と世帯の経済厚生—2000 年代における世帯間格差の推移」, 季刊家計経済研究, No.113, 51-61 頁. **査読有**

小原美紀(2016) 研究助成成果報告「健康格差を縮小させる社会政策」ヘルスリサーチニュース, Vol.69, 5 頁. **査読無**

Miki Kohara and Yusuke Kamiya (2016) "Maternal employment and food produced at home: evidence from Japanese data," *Review of Economics of the Household*, 14(2), pp. 417-442. **査読有**

小原美紀(2016)「出生体重の低下が社会にもたらす影響」, 助産雑誌, 第 70 巻第 6 号, 444-449 頁. **査読無**

小原美紀・中山真緒(2016)「若年非就業女性は何を不安に感じているのか?」, OSIPP Discussin Paper, DP-2016-J-005. **査読無**

小原美紀(2016)「労働経済学」, 経済セミナー, 95-101 頁. **査読無**

大竹文雄・小原美紀(2016)「高齢者の貧困がなぜ注目されるのか」, 中央公論, 第 130 巻第 3 号, 86-93 頁. **査読無**

小原美紀(2015)「行政データの研究利用」, *Economic & Social Research*, No.9, 10-11 頁. **査読無**

小原美紀(2015)「非正規労働者の増加と格差の拡大・貧困の増加」, JP 総研リサーチ, 29 巻, 10-17 頁. **査読無**

[学会発表](計 16 件)

Miki Kohara (2018) "Results & analysis 'ASEAN Students Job Seekers Survey 2017,'" ASEAN-Japan Collaboration in Human Resource Development IV "Preparing for Employment in the Japanese Firm - Language, Skills, Practices"

Miki Kohara (2017) "Motivations and Ambitions of Young Foreign Oversees Students Seeking Employment in Japan," *Foreign*

Graduate Employment in Japanese Companies-  
Implications for Japanese Studies Teaching &  
Research

.小原美紀・塗師本彩 (2017)「既婚女性の  
働き方と健康状態」, 第 17 回パネル調査・  
カンファレンス

.小原美紀 (2017)「研究調査「ASEAN  
Students Job Seekers Survey 2017」結果からわ  
かること」, 大阪大学 人財研究調査結果報  
告会 日系企業就職希望の東南アジア人財  
シューカツ調査～イメージアップに成功し  
た企業としなかった企業

.小原美紀 (2017)「研究調査「ASEAN  
Students Job Seekers Survey 2017」結果からわ  
かること」, グローバルリクルーティングフ  
ォーラム「日系企業就職希望の東南アジア  
人財シューカツ調査」

.小原美紀 (2017)「低体重出生児増加の社  
会的背景」, 第 6 回日本 DOHaD 学会学術集  
会

.小原美紀 (2017)「若者の就職活動に関す  
る調査から見てきた特徴について」, 第 7  
回 高度産業人材に関する関西広域産学官  
連絡会議

.Miki Kohara (2017) "The Impact of  
Work-Life Balance Policies on the Time  
Allocation of Japanese Couples," First Meetings  
Of The Society Of Economics Of The  
Household

.小原美紀 (2017)「通勤時間と家計内時間  
配分、家計の経済厚生」, 平成 28 年度国際  
共同研究「人口減少下における経済社会へ  
の影響」最終報告会

.Miki Kohara (2017) "Contributions by  
ASEAN CAREER FAIR alumni to  
organisations," International Workshop. "The  
role of universities in nurturing future-ready  
graduates

.小原美紀 (2017)「大阪わかものハローワ  
ークにおける就業トレーニングの成果」, 労

働政策懇談会

.小原美紀 (2016)「健康格差を縮小させる  
社会政策」, 第 23 回ヘルスリサーチフォー  
ラム

.小原美紀 (2016)「子どもの貧困の現状と  
課題」, 事例研究「子どもの貧困対策を考  
える」

.Miki Kohara, Koyo Miyoshi, Emiko Usui,  
Keiko Yoshida (2015) "The Effect of Professor  
Gender on Female Students The Effect of  
Professor Gender on Female Students,"  
International Workshop: Research on Academic  
Labor Market

.Miki Kohara (2015) "Unemployment and  
Infant Health," AGI セミナー

.Miki Kohara, Midori Matsushima, Fumio  
Ohtake (2015) "Effect of Unemployment on  
Infant Health," 関西労働研究会

〔図書〕(計 1 件)

.川口大司編 (2017)『日本の労働市場：経  
済学者の視点』、有斐閣、430 頁(第 11 章：  
小原美紀「エビデンス・ベースの労働政策  
のための計量経済学」, 286 - 312 頁)

〔産業財産権〕

○出願状況(計 0 件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
国内外の別：

○取得状況(計 0 件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕  
ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究代表者

小原 美紀 (KOHARA, Miki)

大阪大学・国際公共政策研究科・教授

研究者番号：80304046

(2)研究分担者 なし

( )

研究者番号：

(3)連携研究者 なし

( )

研究者番号：

(4)研究協力者 なし

( )