

## 女性の転職における社会的ネットワークの効果

孫 明超<sup>†</sup>

### 要旨

本研究の目的は、社会的ネットワークの利用が女性の転職結果にどのような影響を及ぼすのかを実証的に明らかにすることである。本研究は、女性の転職後の転職結果を傾向スコアマッチング法で分析した。その結果、社会的ネットワークを利用して転職した女性は、公共職業安定所や民間職業紹介所などのフォーマルな転職経路を利用した女性より転職後の賃金が高く、職場の環境との相性も良好であることを示した。

**キーワード：**女性転職，社会的ネットワーク，転職経路，マッチング，女性労働者

**JEL Classification：**J24, J28, J31, J64

---

\* [二次分析] に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから [[全国就業実態パネル調査 2016] (リクルートワークス研究所)] の個票データの提供を受けました。

<sup>†</sup> 上智大学大学院 経済学研究科 (連絡先：[mingchao-sun@sophia.ac.jp](mailto:mingchao-sun@sophia.ac.jp))

## 1. はじめに

労働者は、自身と現状の仕事とのミスマッチを認識したときに転職を考える。しかし、転職が必ずミスマッチを解消するとは限らない。というのも、転職先の職場や仕事についてすべての情報を事前に得ることができないからである。新たな仕事を探す際にどんな媒介を利用したかによって、その仕事に関して事前に得られる情報が質的にも量的にも異なる。例えば、転職先として検討している企業の社員や何らかの関係者からの紹介であれば、求職者は公共職業安定所や民営職業紹介所が持たない転職先の間人関係、職場の環境、仕事の性質などの詳細な情報を収集できる。つまり、転職経路の違いによって転職者と新しい仕事のマッチングの精度が異なると考えられる。

日本の労働市場において利用可能な転職経路は主に、公共職業安定所（ハローワーク）、民営職業紹介会社（人材派遣会社など）、新聞広告・求人情報誌、社会的ネットワーク（家族や友人・知人）の4つに分類される。求職者は自身が持つ人的資本、社会関係資本、能力などの特性と、企業側が提示する職務内容や労働条件といった仕事の特性とマッチングを行う。企業は、求職者の特性を考慮したうえで自社との適応性が十分に認められる場合に内定を出す。完全競争的な労働市場であれば、いずれの転職経路であっても求職者と企業はお互いの特性に関する情報を十分把握でき、精度の高いマッチングが実現可能だが、現実の労働市場は必ずしもそうではない。それぞれの転職経路が提供できる情報の違いが、転職結果に影響を及ぼすと考えられるのである。

経済学の分野では、社会的ネットワークというインフォーマルな入職経路が求職者の求職結果に与える影響が注目されており、主要な理論として次の二つが挙げられる。一つ目は、Montgomery (1991)、Mortensen and Vishwanath (1994) と Munshi (2003) に代表される「よいマッチング」の理論である。社会的ネットワークを介して労働者と雇用主の間でより多くの情報が共有されることによって、質の高いマッチングが実現できるとする。二つ目は、「弱い立場」の理論である。代表的なものとして Loury (2006)、Antoninis (2006) の研究がある。社会的ネットワークの利用は求職者の能力の低さ、労働市場における立場の弱さを雇用主に暗示することにつながり、その結果、雇用主はこうした求職者に対して低い報酬を提示する傾向が強まるとする。つまり、求職者にとって社会的ネットワークの利用は望ましくないと論じている。

上記の理論研究を踏まえ、各国の労働市場を対象とした実証研究も行われている。近年の代表的なものとして、Chen et al. (2018)、Dang (2019) と Meurs and Valat (2019) の研究が挙げられる。これらの実証研究の特徴は、ある国の労働市場全体を取り上げるのではなく、労働市場全体とは構造が異なる労働市場、特に移民などその社会において弱い立場にある労働者を主な構成員とする労働市場での社会的ネットワークの役割に注目してい

る点である。社会的に弱い立場にある労働者は労働市場で差別されやすいという背景を考慮すれば、この視点は極めて重要である。例えば、同じ人的資本や社会関係資本があっても、移民と自国の労働者の間には求職活動の結果において賃金格差が生じる。これは、移民が自国の労働者とは異なる構造の労働市場に属しているためである。したがって、資本の効果を正確に推定し、さらにそれに基づいて政策提案を行うためには、個別の労働市場を議論する必要がある。

本研究は日本の労働市場を研究対象としているが、日本でも構造的に異なる労働市場が存在すると言われている。筒井（2014）は、日本の労働市場における女性の就業促進が構造的な要因によってもたらされたと指摘した。一方、日本の労働市場では女性の昇進や異動を阻害する「ガラスの天井」の現象がいまだに存在する。社内での昇進や異動が難しい女性労働者にとって、キャリア形成の有効な手段が転職である。実際、近年自分のキャリア形成を重視する女性が増えるに伴い、女性の転職率も伸びている。また、少子高齢化が急速に進む日本社会において労働力の不足は深刻な問題であり、労働市場での女性の活躍がますます期待されている。こうした昨今の社会的背景をふまえ、本研究は日本における女性の労働市場と転職に焦点を当てた。

本研究では「全国就業実態パネル調査 2016」をデータとして利用し、家族や知人の紹介（本稿では家族や知人を社会的ネットワークと定義する）で現在の勤務先に入職した女性転職者を対象に、社会的ネットワークが転職後の賃金、仕事満足度などに与える影響を調べた。このデータには日本の労働市場において転職者が利用した入職経路についての設問が含まれており、社会的ネットワーク経由での転職とそれ以外の経路での転職との比較が可能である。また、現職についての基本的な企業情報はもちろん、「処理しきれないほどの仕事であふれていた」、「単調ではなく、様々な仕事を担当した」、「職場の人間関係に満足していた」といった職場環境の詳細に至るまで豊富な情報が収集されている点も、本データを利用する理由である。

本研究の特徴は、女性転職者の社会的ネットワークの利用がマッチングの度合いにもたらす影響を多面的に検証したことである。具体的には、まず従来の研究と同様、社会的ネットワークの利用者と非利用者の間での労働生産性を表す賃金率の差の有無を考察した。さらに、女性は家内分業や仕事に対する期待が男性と異なり、賃金の高さより働きやすい職場環境を優先する傾向があることから、転職先の選択に必要な情報を社会的ネットワークから求める可能性がより高いと想定した。この仮説を実証するため、前述の調査データの中で職場環境に関する 16 個の設問から「職場の状況」、「仕事の性質」「仕事満足度とキャリア展望」の 3 つの因子を抽出したうえで、社会的ネットワークの利用がこれらの因子にもたらす効果を検討した。

分析においては社会的ネットワークの利用におけるセレクションバイアスを考慮し、傾向スコアマッチング法を採用した。社会的ネットワークを利用した女性転職者と利用しなかった女性転職者の個人の属性、転職理由、転職前の企業の情報と、転職後の企業の情報をマッチングしたうえで、社会的ネットワークの利用が時間当たり賃金率と前述の3つの因子にもたらす効果を推計した。分析の結果、女性の社会的ネットワークの利用が転職後の賃金のマッチングの質だけではなく、職場の状況、仕事の性質と仕事満足度、キャリア展望のマッチングの質も向上させていることが示された。

本研究の構成は以下のとおりである。第2節で社会的ネットワークの利用と転職結果の関係について議論した先行研究をレビューし、本研究の位置づけと独自性を確認する。第3節で使用したデータを説明し、第4節で推計結果について考察する。第5節でサブサンプルによる推計結果の頑健性の確認を行い、最後の第6節で結論と今後の課題を述べる。

## 2. 先行研究と本研究の位置づけ

社会的ネットワークの利用が現職の賃金や仕事満足度に与える影響については、すでに海外で多くの研究の蓄積がある。Montgomery (1991), Mortensen and Vishwanath (1994), Munshi (2003) は労働市場における社会的ネットワークの効果を理論的に検討した。彼らは、社会的ネットワークを通じて労働者と雇用主の間により多くの情報が共有されることによって、質の高いマッチングが実現できると主張した。その後の実証研究では、Yogo (2011) がネットワークの利用が賃金にプラスの影響を与えることを示した一方で、Smith (2000), Delattre and Sabatier (2007), Liang (2010), Long, Appleton and Song (2017) は社会的ネットワークの利用が賃金に負の効果をもたらすとした。さらに、Vecchio (1995) の研究では社会的ネットワークの利用と賃金の間に統計的に有意な結果が得られず、Mouw (2003) はそれに加えて社会的ネットワークの利用と仕事満足度との間でも統計的に有意な結果は得られなかった。また、Mouw (2003) は初めて社会的ネットワークの内生的問題を指摘し、社会的ネットワークはランダムに形成されるのではなく、自分が属する社会階層から形成されると主張した。これをきっかけに、社会的ネットワークの利用における内生的問題が多く研究者に注目されるようになり、操作変数法、傾向スコアマッチング法などの計量手法の利用が活発に行われている。

日本の労働市場を対象に、公共職業安定所、民間職業紹介会社、新聞・求人情報誌といったフォーマルな転職経路がもたらす転職結果を議論した研究には、守島 (2001), 黒澤 (2005), 児玉・阿部 (2014) があり、その多くが公共職業安定所および民間職業紹介会社の機能に焦点を当てたものである。守島 (2001) の研究では、これらのフォーマルな転職経路と転職の満足度との間に統計的に有意な関係は示されなかったが、黒澤 (2005) は

DID マッチング法を利用し、公共職業安定所を経由した転職者の年収が他の転職経路に比べて高い傾向があると指摘した。さらに小林・阿部（2014）は、日本の労働市場では高学歴者や大企業への転職希望者に民間職業紹介所の利用者が多いとし、こうした求職者は転職を通じて収入が上がりやすい反面、公共職業紹介機関の利用者は小規模企業への転職が多く、転職後に収入が下がる傾向があると分析した。

フォーマルな転職経路においては、求職者からは学歴や資格などの個人の属性、企業からは業務内容や労働条件などの量的情報というように提供できる情報が限られる。今井（2012）は、双方が提供できる情報が限られることによる情報の非対称性が、転職のミスマッチが発生する重要な原因の一つであると指摘した。

これに対し、社会的ネットワークというインフォーマルな転職経路では、求職者と企業がともに信頼する人物によって紹介される。そのため、求職者の能力や意欲、人柄、そして企業における職場の環境、人間関係、仕事の将来性や成長性など、フォーマルな転職経路が提供しにくい、しかし労働者の生産性や満足度に影響しうる質的な情報をお互いに提示できる。

こうした質的な情報が社会的ネットワークを通じて求職者と企業の間でマッチングされ、結果として賃金の高い、あるいは満足度の高い仕事に就くことが達成できることは、これまでの研究でも実証されている。例えば守島（2001）は、転職に際しての知人・友人や家族・親戚などの社会的ネットワークの利用と転職の満足度との間に統計的に有意な正の関係があると指摘した。また児玉ほか（2004）は、社会的ネットワークを利用した転職者の転職前後の賃金変化率が、公共職業安定所を利用した転職者に比べて高くなるとした。ただし、入職経路の利用に影響を与える個人の資質や求職意欲が賃金にも影響するという内生性の問題が考慮されていない点に留意する必要があると述べている。

以上述べてきた研究は、いずれも国内外の労働市場全体における社会的ネットワークのマッチング効果を分析したものである。しかし、石川・出島（1994）は、日本労働市場における賃金構造の多様性がもたらした男女間の賃金格差の存在を示唆した。また、野崎（2010）は仕事満足度が男女によって異なると指摘している。いずれも日本では男女の労働市場に存在する構造的な違いを示すものである。このことから、本研究で転職における社会的ネットワークの効果を分析するにあたり、対象を女性のサンプルに絞ることとする。

### 3. データについて

#### 3.1 データ

本研究で使用するデータは「全国就業実態パネル調査 2016」である。これは、リクルートワークス研究所が 2016 年 1 月 14 日から 1 月 25 日までの間に全国の 15 歳以上の男女を

調査対象として実施したもので、有効回収数は 49,131 名、有効回収率は 33.9%である。本稿でこのクロスセクションデータを用いた理由は、調査年度が新しいだけでなく、その設問内容が転職者の年齢、学歴などの個人の属性から、現職と前職の賃金、就業形態、産業、職業、仕事内容、転職理由などの情報まで網羅されているためである。さらに、現職の職場環境に関する 16 個の設問を「職場の状況」、「仕事の性質」、「仕事満足度・キャリア展望」の 3 つの側面から分析することによって、転職後の状況をより詳細に把握できる。

本研究は前述の 16 個の設問を利用して因子分析を行い、転職先の職場の環境へのマッチングの質を測定する。これに加えて時間当たりの賃金率あるいは労働生産性のマッチングの質についても算出し、これらのマッチングの度合いに及ぼす社会的ネットワーク利用の効果を検討する。

また、分析の対象は 15 歳から 59 歳までの転職した経験がある女性労働者であり、これには正規雇用者と非正規雇用者の両方を含む。ただし、農林漁業の従事者と公務員は分析対象から除外した。

具体的に、分析に用いた変数に関しては以下のとおりである。被説明変数として用いる時間あたりの賃金率は、転職後の年収を全年労働時間で割ったものの対数である。現職の職場環境を表す「職場の状況」、「仕事の性質」と「仕事満足度・キャリア展望」は因子分析による作成され、具体的な作成方法は 3.3 節で述べる。

説明変数については、先行文献に参照し、個人属性、転職理由、現職企業属性、前職企業属性に分けて各カテゴリの変数をそれぞれに設定した。個人属性に転職時の年齢、前職の勤続年数とその 2 乗、学歴ダミーが含まれている。また、雇用形態の転換、産業や職業の転換によって社会的ネットワーク利用の難易さが考えられ、正規雇用から正規雇用への転職ダミー、正規雇用から非正規雇用への転職ダミー、非正規雇用から正規雇用への転職ダミーと非正規雇用から非正規雇用への転職ダミーをコントロールした。また、同じ産業内の転職であれば 0、そうではなければ 1 を取るダミー変数と前職と同じ職業であれば 0、異なる職業への転職であれば 1 を取るダミー変数も説明変数に入れた。そのほか、転職理由（会社都合、仕事への不満、自己都合とその他）、前職と現職の企業規模（9 人以下、10 人～99 人、100 人～999 人と 1000 人以上）、前職と現職の業種（大分類）と職種（大分類）と 47 都道府県の地域ダミーを説明変数として採用した。

### 3.2 各転職経路における女性転職者の割合

表 1 は女性転職者が各転職経路を利用する割合である。女性全体で見ても企業規模別、雇用形態別、学歴別のカテゴリに分けて見ても、ハローワークの利用者数が最も大きい。次に利用者数が多いのは家族や知人の紹介、つまり社会的ネットワークである。この 2 つ

の転職経路を利用した女性の割合はともに 20%程度に上るが、他の転職経路と比べてカテゴリによる幅が大きいことがわかる。例えば、社会的ネットワークを利用した女性には小企業へ転職者、前職が非正規雇用、大卒以上が多い。また、小企業への転職者で社会的ネットワークとハローワークを利用した女性は中大企業への転職者の約 2 倍となっているのも注目すべきポイントである。そして、ハローワークと社会的ネットワークの利用者を合わせると転職者全員の 5 割近くに相当していることから、この 2 つの主要な転職手段がもたらす転職効果を検証できれば、日本の女性労働者市場における転職・再就職支援について既存政策の改善や新たな政策を提言できると考える。

### 3.3 職場環境へのマッチングの度合いの測定

「全国就業実態パネル調査 2016」のサンプル全体の 30,848 名を対象に、3.1 節で述べた「職場環境」に関する 16 個の設問項目を用いて因子分析を行った。その際、主成分分析および Promax 回転を採用し、結果としてすべての質問項目の因子負荷量が 0.4 以上となった。因子分析の結果、「職場の状況」、「仕事の性質」、「仕事満足度・キャリア展望」の 3 つの因子が抽出された(表 2)。各因子を構成する質問項目の信頼性を測るクロンバックの  $\alpha$  係数 (Cronbach's Coefficient Alpha) は、それぞれ 0.901 (因子 1)、0.777 (因子 2)、0.707 (因子 3) と高い値を示した。分析には統計ソフト SPSS25 を用いた。

本研究は職場環境の 3 つの因子を抽出し、各個人の 3 つの因子のそれぞれの因子得点を計算した。この 3 つの因子は職場環境へのマッチング度合いの指標として作られたものであり、各指標の数字が高ければ高いほど、よりプラスの意味を表す。

### 3.4 マッチングモデルに関する記述統計

表 3 は分析用のサンプルの社会的ネットワークの利用女性と非利用女性の属性、転職理由、前職と現職の業種・職種について、平均値の差を検定したものである。家族や知人の紹介という社会的ネットワークを利用して転職した女性は女性全体の 20% (1,581 名) を占めており、時間当たりの賃金対数値、「職場の状況」、「仕事の性質」、「仕事満足度・キャリア展望」がいずれも非利用女性より有意に高い。また、社会的ネットワークの利用女性は転職時の年齢が高い、前職の勤続年数が長い、前職が正規雇用あるいは正規雇用への転職が多い、会社都合での転職が少ない、小規模企業への転職が多い、といった傾向がみられた。また、業種では建設業や教育学習、職種では専門職や技術職に就く女性に社会的ネットワークの利用者が多いことが推察された。

## 4. 推計方法と分析結果

### 4.1 推計方法

#### 4.1.1 社会的ネットワークを利用する傾向値の分析

傾向スコアマッチング法による推計を行う前に、式（1）のロジットモデルを利用し、女性が社会的ネットワークを利用する傾向値を計算した。そして、求めた傾向値を元に社会的ネットワークの利用者と非利用者をマッチングした。ロジットモデルの被説明変数 $X_i$ は転職女性 $i$ が社会ネットワークを利用する確率（ここでは $Net_i$ と表す）であり、説明変数は転職時の年齢、前職の勤続年数とその2乗、学歴のダミー、正規雇用から正規雇用などの雇用形態の変化に関するダミー、前職と同じ産業かどうかのダミー、前職と同じ職種かどうかのダミーといった個人属性に関するもののほか、前職の企業規模ダミー、業種ダミーおよび職種ダミーを用いた。また、求職者の現職の企業規模、業種、職種が転職経路の選択に影響を与える可能性があることから、これらの情報も説明変数に加えた。さらに、地域によって社会的ネットワークの利用しやすさが異なることを考慮し、都道府県ダミーも説明変数としてコントロールした。

$$P_i = E[Net_i = 1 | X_i] \quad (1)$$

#### 4.1.2 転職経路が転職後の賃金とマッチング度合いに及ぼす影響に関する分析

傾向スコアマッチング法を使い、社会的ネットワークの利用女性の平均処置効果（average treatment effect on treated: ATT）と女性全員の平均処置効果（average treatment effect: ATE）の比較分析を行った。ATTは実際に社会的ネットワークを利用した女性の転職者について、もし利用していなかった場合の結果との比較となり、以下の式（2）で求められる。また、ATEは式（3）で求められる。

$$ATT = E[y_{i|Netuse} | D_i = 1] - E[y_{i|Netnon-use} | D_i = 1] \quad (2)$$

$$ATE = E[y_{i|Netuse}] - E[y_{i|Netnon-use}] \quad (3)$$

### 4.2 社会的ネットワークを利用した女性の賃金および職場環境変数の分布の特徴

本稿は、職場環境へのマッチング度合いの指標とした「職場の状況」、「仕事の性質」、「仕事満足度・キャリア展望」の3つの因子の比較がしやすいよう、それらの因子得点を平均値0、標準偏差1にして標準化した。その結果、職場環境へのマッチング度合いを表す「職場の状況」、「仕事の性質」、「仕事満足度・キャリア展望」の3つの変数が得られた。女性



転職者の時間当たり賃金対数値とこれらの変数のカーネル密度の分布図を示したものが図 1 である。それによると、時間当たりの賃金対数値については社会的ネットワークの利用者と非利用者間で小さな差は確認された。また、「職場の状況」、「仕事の性質」、「仕事満足度・キャリア展望」の 3 つの指標で比べると、いずれも社会的ネットワークの利用者のほうが高いと言える。

#### 4.3 社会的ネットワークを利用した女性の特徴

社会的ネットワークの利用による平均処置効果を分析する前に、ロジットモデルを用いて女性転職者が社会的ネットワークを利用する確率を求め、そのうえで社会的ネットワークを利用する女性と利用しない女性とのマッチングを行った。こうして推計された結果(表 4) から、社会的ネットワークを利用して転職した女性の特徴として、転職時の年齢が高い、学歴が低いという属性、転職先での正規雇用という雇用形態があることがわかった。また、前職の勤続年数と社会的ネットワークの利用は逆 U 字型の関係にあった。さらに、前職の労働条件・仕事内容などに対する不満や病気・子育てなどの自己都合で転職した女性は、会社都合で転職した女性と比較してより積極的に社会的ネットワークを利用していた。この他、社会的ネットワークを利用した確率は従業員数が 100 人以上の企業への転職では 99 人以下の小規模企業へ転職より 17% 高く、職種別では生産工程・労務職への転職で少なく、業種別では教育・学習支援の従事者が製造業より 10% 高くなった。

#### 4.4 転職後の賃金、職場環境に関するマッチング推計結果

転職後の賃金、職場環境に関する傾向スコアマッチングの推計結果を表 5 に示す。まず、社会的ネットワークを利用した女性の賃金は、最近傍マッチング (nearest neighbor matching) 法による推計で 8.2%、カーネル・マッチング (kernel matching) 法による推計で 6.3% 上昇し、社会的ネットワークを利用するほど転職後の収入が高くなりやすいという結果が示された。これは、公共職業安定所よりも社会的ネットワークを使った方が高賃金の仕事に就くことができるとした児玉ほか (2004) の結果と整合するものである。

また、職場環境を示す「職場の状況」、「仕事の性質」、「仕事満足度・キャリア展望」の 3 つのマッチング指標のうち、社会的ネットワークの利用の有無が「仕事の性質」と「仕事満足度・キャリア展望」にもたらした違いが最近傍マッチングでもカーネル・マッチングでも統計的に有意な結果となっている。特に最近傍マッチング法では、社会的ネットワークを利用した女性の「仕事満足度・キャリア展望」は 0.12 点上昇し、「仕事の性質」として成長できる仕事へのマッチングも 0.11 点上昇した。一方、「職場の状況」のマッチング度の違いはカーネル・マッチングでのみ有意な結果が確認された。

以上のマッチングモデルによる分析結果から、社会的ネットワークを利用した女性転職者は総じて転職後の賃金と職場環境が高くなっており、社会的ネットワークの利用がポジティブな効果をもたらしたと言える。

最後に、職場環境に関する3つの指標を社会的ネットワークの利用者と非利用者で比較すると、「業務全体を理解して仕事をしていた」、「単調ではなく、様々な仕事を担当した」、「社内外の他人に影響を与える仕事に従事していた」、「自分で仕事のやり方を決めることができた」という4つの設問によって構成された「仕事の性質」における両者の差が最も大きくなった。

## 5. 異質性の確認

4.3 節のロジットモデルの分析結果から、小規模企業への転職、前職が正規雇用、また学歴が高卒以下の女性は社会的ネットワークを利用して転職する確率が高いことが示された。この時、限定的なグループによる母分布の偏りによって分析結果が変わるかどうか、つまり、分析結果における異質性を確かめるため、サブサンプルによる傾向スコアマッチング分析を行った。

具体的には、企業規模については小規模企業（従業員が99人以下）と中大企業（従業員が100人以上）、転職女性の前職の雇用形態については正規雇用と非正規雇用、学歴については高卒以下と短大・高専・専門学校卒以上という、それぞれ二つのサブサンプルを抽出し分析、推計した（表6）。それによれば、企業規模については小規模企業への転職者は、社会的ネットワークの利用によって高い賃金、高い満足度、働きやすい仕事を得る傾向が見られるが、中大企業への転職者にはその傾向が見られなかった。雇用形態別では、正規雇用からの転職女性が社会的ネットワークという社会関係資本の蓄積と利用を通じて働きやすい職場、満足度の高い仕事を獲得する確率が高い。学歴については、自身の人的資本が限られる高卒以下の女性転職者が社会的ネットワークを利用してより高賃金の仕事に就く傾向が示されたが、これは社会的ネットワークという社会関係資本と人的資本が補完的な関係にあることを示唆している。一方、大卒以上の女性転職者では社会的ネットワークの利用が必ずしもより高賃金につながっていない。その理由としては次の2つが挙げられる。まず、人的資本が豊富な女性はある程度高い賃金水準がすでに確保されており、働きやすさや将来性が転職先を選択する際の優先事項となる傾向がある。二つ目に、出産、子育てなど家庭の事情に合わせた仕事への転職を希望する女性は、フォーマルな転職経路で把握できない職場の環境などの情報を得やすい社会的ネットワークをより活用するため、結果として賃金の優先度が下がることが考えられる。

## 6. まとめ

転職とは、労働者が賃金への不満、人間関係の悪化、キャリア成長につながらない、といった自身の状況を認識し、現在の仕事が自分と合っていないと判断した際に行われるものである。その意味で転職者はすでにミスマッチングの経験者と言えるが、情報の非対称性によるミスマッチングは転職後の職場においても起こりうる。これは、職業安定所などのフォーマルな転職経路が求職者と企業双方に提供できる情報が限られるためである。これに対しインフォーマルな転職経路である社会的ネットワークは、職場の雰囲気や仕事の性質などフォーマルな転職経路が提供できない職場環境に関する情報を提供できるため、求職者はより希望に近い仕事を見つけることができ、転職のミスマッチングの改善に役に立つと考えられる。

社会的ネットワークの利用については、例えば縁故採用がもたらす就職機会の不平等の問題がしばしば指摘されているが、本研究に基づけば女性の転職市場では2割が社会的ネットワークを利用しているのが現状であり、そのうち5分の1の女性が社会的ネットワークを通じてより高い賃金の仕事、または自分がより好む仕事を見つけていた。つまり、社会的ネットワークが女性の転職市場において重要な役割を果たしている点はもはや否定できず、むしろハローワークなどのフォーマルな転職経路と比較して社会的ネットワークはより良い転職結果をもたらすと期待できるのである。ただし、転職市場における私的財としての社会的ネットワークに対して、政府がその活用促進に政策的に介入することは難しい。政府としては、将来的には社会関係資本が豊かな社会を作ることを目指しつつ、現状ではハローワークなどの公的な入職経路のマッチングの質の向上に努めていく必要がある。例えば、小企業への転職女性や低学歴女性に対してハローワークによるマッチングの精度を高めるといった切り口ひとつをとっても、女性の就業支援策における改善の余地はまだ大きく残されている。

本研究は、女性労働者がより望ましい仕事に就こうと転職する際の社会的ネットワーク利用の効果を検証した。社会的ネットワークの利用が賃金はもちろん、仕事の満足度などの職場環境においてもより良い転職結果をもたらす効果があること、つまり、女性転職者と相性が良い企業とのマッチングの質を高める機能があることが示された。ただし、今回の分析では一時点のデータしか利用しておらず、賃金や職場環境と社会的ネットワークの利用の双方に同時に影響を与える観察できない要因がある場合、傾向スコアマッチング法ではそれらの要因の影響による推計バイアスを完全に排除できない。したがって、適切な操作変数の選択やパネルデータの利用などによって、より頑健な分析結果を導くことが今後の課題となる。

## 参考文献

- Antoninis, M. (2006), “The wage effects from the use of personal contacts as hiring channels,” *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol.59, pp. 133–146.
- Chen, Y., Wang, L., and Zhang, M. (2018), “Informal search, bad search?: the effects of job search method on wages among rural migrants in urban China,” *Journal of Population Economics*, vol.31(3), pp. 837–876.
- Dang, D. A. (2019), “Social Networks and Employment Performance: Evidence from Rural–Urban Migration in Vietnam,” *MPRA Paper*, No. 69653.
- Delattre Eric and Mareva Sabatier (2007), “Social Capital and Wages: An Econometric Evaluation of Social Networking’s Effects,” *Labour*, vol.21(2), pp. 209–36.
- Liang, Y. (2010), “Is Social Capital and Social Networks Useless,” *Sociological Studies*, vol.5, pp. 50–82.
- Long W, Appleton S, Song L. (2017), “The impact of job contact networks on wages of rural? urban migrants in China: a switching regression approach,” *Journal of Chinese Economic and Business Studies*, vol.15, pp.81–101.
- Loury, L. D. (2006), “Some Contacts Are More Equal than Others: Informal Networks, Job Tenure, and Wages,” *Journal of Labor Economics*, vol.24(2), pp. 299–318.
- Meurs, D., and Valat, E. (2019), “A Better Job thanks to Personal Networks? An Evaluation for Migrants who Arrived in France before Age 18,” *Applied Economics*, vol.51(47), pp. 5144–5159.
- Montgomery, J. D. (1991), “Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis,” *The American Economic Review*, vol.81(5), pp. 1408–1418.
- Mortensen, D. T., and Vishwanath, T. (1994), “Personal contacts and earnings: It is who you know,” *Labour Economics*, vol.1(2), pp. 187–201.
- Mouw, T. (2003), “Social capital and finding a job: Do contacts matter,” *American Sociological Review*, vol.68, pp. 868–898.
- Munshi, K. (2003), “Networks in the Modern Economy: Mexican Migrants in the U. S. Labor Market,” *The Quarterly Journal of Economics*, vol.118, pp. 549–599.
- Smith, Sandra S. (2000), “Mobilizing Social Resources: Race, Ethnic, and Gender Differences in Social Capital and Persisting Wage Inequalities,” *Sociological Quarterly*, vol.41(4), pp. 509–38.
- Vecchio, Robert P. (1995), “The Impact of Referral Sources on Employee Attitudes: Evidence from a National Sample,” *Journal of Management*, vol.21(5), pp. 953–965.
- Yogo, U.T. (2011), “Social network and wage: evidence from Cameroon,” *Labour*, vol.25, pp. 528–543.

- 石川経夫・出島敬久 (1994), 『日本の所得と富の分配』 東京大学出版会.
- 今井亮一 (2012), 「労働市場サーチ理論」『日本労働研究雑誌』 第 621 号, 16-19 頁.
- 黒澤昌子 (2005), 『官製市場改革』 日本経済新聞社.
- 小林徹・阿部正浩 (2014), 「民営職業紹介, 公共職業紹介のマッチングと転職結果」『経済分析』 第 188 号, 93-118 頁.
- 児玉俊洋・樋口美雄・阿部正浩・松浦寿幸・砂田充 (2004), 「入職経路が転職成果にもたらす効果」『RIETI Discussion Paper』 第 35 号.
- 筒井淳也 (2014), 「女性の労働参加と性別分業—持続する『稼ぎ手』モデル」『日本労働研究雑誌』 第 648 号, 70-83 頁.
- 野崎華世 (2010), 「日本における仕事満足度と性差」『生活経済学研究』 第 32 卷, 33-49 頁.
- 守島基博 (2001), 『転職の経済学——適職選択と人材育成』 東洋経済新報社.

図1 時間当たり賃金対数値および標準化した職場環境変数の分布

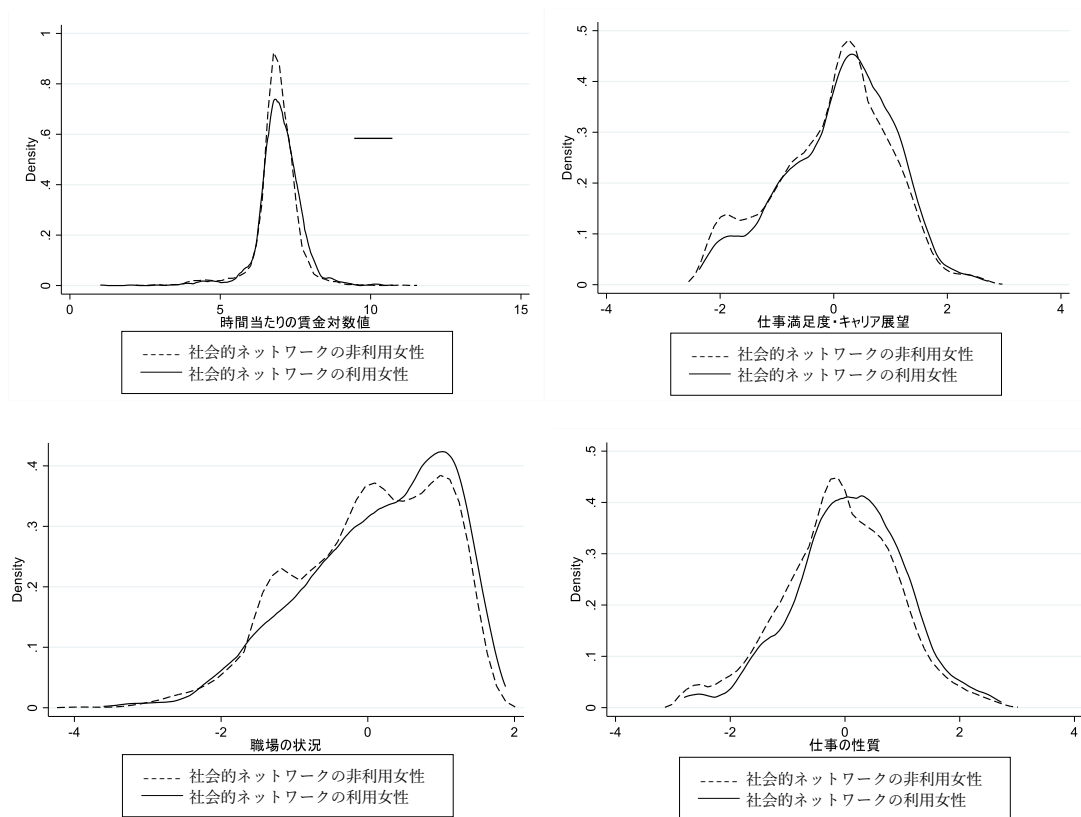


表1 各転職経路における女性転職者の割合（企業規模，雇用形態，学歴別）

	女性全体		小企業		中大企業		前職正規		前職非正規		高卒以下		大卒以上	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
会社に直接問い合わせ	496	6	285	57	211	43	258	52	238	48	187	38	309	62
学校の窓口や掲示板	158	2	96	61	62	39	36	23	122	77	50	32	108	68
家族や知人の紹介	1581	20	1063	67	518	33	707	45	874	55	659	42	922	58
ハローワーク（職安）	1775	23	1127	63	648	37	754	42	1021	58	735	41	1040	59
民間人材紹介会社	140	2	56	40	84	60	37	26	103	74	23	16	117	84
人材派遣会社	696	9	229	33	467	67	487	70	209	30	246	35	450	65
有料求人情報誌	117	2	67	57	50	43	41	35	76	65	41	35	76	65
無料求人情報誌やタウン誌	649	8	355	55	294	45	456	70	193	30	315	49	334	51
新聞の求人広告	279	4	139	50	140	50	153	55	126	45	108	39	171	61
折り込みチラシ	668	9	339	51	329	49	437	65	231	35	313	47	355	53
インターネット	816	10	365	45	451	55	490	60	326	40	308	38	508	62
SNS	32	0	17	53	15	47	22	69	10	31	14	44	18	56
その他	377	5	223	59	154	41	198	53	179	47	132	35	245	65
総サンプル数	7784	100	4361		3423		4076		3708		3131		4653	

表2 因子分析による結果（職場環境についての3つの因子）

質問項目	因子1	因子2	因子3
<b>因子1 仕事満足度・キャリア展望（<math>\alpha=0.901</math>）</b>			
生き生きと働くことができていた	<b>0.879</b>	0.048	-0.011
今後のキャリアの見通しが開けていた	<b>0.820</b>	-0.189	0.001
仕事そのものに満足していた	<b>0.809</b>	0.088	0.051
これまでの職務経歴に満足していた	<b>0.808</b>	-0.055	0.016
仕事を通じて「成長している」という実感を持っていた	<b>0.798</b>	-0.106	0.089
職場の人間関係に満足していた	<b>0.746</b>	0.125	-0.031
<b>因子2 職場の状況（<math>\alpha=0.777</math>）</b>			
身体的な怪我を負う人が頻繁に発生した	-0.114	<b>0.792</b>	0.164
ストレスによって精神的に病んでしまう人が頻繁に発生した	0.109	<b>0.781</b>	-0.039
性別・年齢・国籍・障がいの有無・雇用形態によって差別を受けた人を見開きしたことがあった	-0.031	<b>0.769</b>	0.049
パワハラ・セクハラを受けた話を見開きした事があった	0.098	<b>0.758</b>	-0.053
労働者の利益を代表して交渉してくれる組織がある、そのような手段が確保されていた	-0.291	<b>0.501</b>	0.067
処理しきれないほどの仕事であふれていた	0.137	<b>0.493</b>	-0.387
<b>因子3 仕事の性質（<math>\alpha=0.707</math>）</b>			
業務全体を理解して仕事をしていた	0.020	0.206	<b>0.780</b>
単調ではなく、様々な仕事を担当した	-0.039	-0.143	<b>0.713</b>
社内外の他人に影響を与える仕事に従事していた	0.056	-0.147	<b>0.696</b>
自分で仕事のやり方を決めることができた	0.183	0.178	<b>0.610</b>

注) 因子抽出法: 主成分分析

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法



表3 平均値の検定（社会的ネットワークの利用者と非利用者の比較）

変数名	全体の平均値	全体の標準偏差	非利用者	利用者	T検定
被説明変数：時間当たりの賃金対数値	6.8997	0.7228	6.8806	6.9746	-0.0941***
因子1 仕事満足度・キャリア展望	0.0089	0.9928	-0.0161	0.107	-0.1231***
因子2 職場の状況	0.0386	0.9874	0.0127	0.1401	-0.1274***
因子3 仕事の性質	-0.0682	0.9925	-0.1052	0.077	-0.1823***
個人属性： 転職時の年齢	35.2456	9.6013	35.1256	35.7166	-0.5911**
前職の勤続年数	4.0161	4.5436	3.7959	4.8801	-1.0842***
前職の勤続年数2乗/100	0.3677	0.9720	0.3355	0.4939	-0.1584***
小学卒・中卒ダミー	0.0233	0.1507	0.0231	0.024	-0.0010
高校卒ダミー	0.3790	0.4852	0.3755	0.3928	-0.0173
短大・高専・専門学校卒ダミー	0.3895	0.4877	0.3888	0.3922	-0.0033
大学・大学院卒ダミー(Base)	0.2082	0.4061	0.2126	0.191	0.0216*
正規から正規への転職ダミー(Base)	0.2768	0.4475	0.2634	0.3295	-0.0661***
正規から非正規への転職ダミー	0.0988	0.2984	0.0927	0.1227	-0.0300***
非正規から正規への転職ダミー	0.1995	0.3997	0.1935	0.2233	-0.0298***
非正規から非正規への転職ダミー	0.4248	0.4944	0.4504	0.3245	0.1259***
前職と異なる産業への転職ダミー	0.6014	0.4896	0.6016	0.6003	0.0014
前職と異なる職業への転職ダミー	0.3803	0.4855	0.3800	0.3814	-0.0014
転職理由ダミー：					
会社都合(Base)	0.2121	0.4088	0.2209	0.1777	0.0431***
賃金・労働条件・人間関係・仕事内容や将来性への不満	0.4383	0.4962	0.4412	0.4269	0.0143
病気・結婚・妊娠・子育て・介護などの自己都合	0.2744	0.4462	0.2626	0.3207	-0.0581***
その他	0.0752	0.2637	0.0753	0.0746	0.0006
現職企業規模ダミー：					
企業規模9人以下ダミー	0.1641	0.3703	0.1422	0.2498	-0.1077***
企業規模10～99人ダミー	0.3962	0.4891	0.3895	0.4225	-0.0330**
企業規模100～999人ダミー	0.2632	0.4404	0.2799	0.198	0.0819***
企業規模1000人以上ダミー(Base)	0.1765	0.3813	0.1885	0.1297	0.0588***
現職業種ダミー：					
製造業(Base)	0.1222	0.3275	0.1286	0.0968	0.0319***
鉱業	0.0009	0.0300	0.0006	0.0019	-0.0013
建設業	0.0468	0.2111	0.0422	0.0645	-0.0223***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0077	0.0875	0.0074	0.0089	-0.0014
情報通信業	0.0462	0.2100	0.0484	0.038	0.0104*
運輸業	0.0383	0.1919	0.0389	0.0361	0.0028
小売業	0.1787	0.3831	0.1877	0.1436	0.0441***
金融・保険業	0.0533	0.2247	0.0513	0.0614	-0.0101
不動産業	0.0194	0.1379	0.0195	0.019	0.0005
飲食店・宿泊業	0.0604	0.2382	0.059	0.0658	-0.0068
医療・福祉	0.1574	0.3642	0.1548	0.1676	-0.0129
教育・学習支援	0.0500	0.2179	0.0426	0.0791	-0.0365***
サービス業	0.1132	0.3168	0.1158	0.1031	0.0127
他に分類されていないもの	0.1056	0.3073	0.1033	0.1145	-0.0111
現職職種ダミー：					
生産工程・労務職(Base)	0.0750	0.2634	0.0825	0.0455	0.0370***
サービス職	0.1408	0.3478	0.1433	0.1309	0.0124
保安・警備職	0.0006	0.0253	0.0005	0.0013	-0.0008
運輸・通信関連職	0.0076	0.0867	0.0064	0.012	-0.0056**
管理職	0.0123	0.1104	0.0121	0.0133	-0.0012
事務・営業・販売職	0.5202	0.4996	0.5218	0.5136	0.0082
専門職・技術職	0.1656	0.3717	0.1554	0.2056	-0.0502***
その他の事務従事者	0.0779	0.2680	0.0779	0.0778	0.0001
前職企業規模ダミー：					
企業規模9人以下ダミー	0.1450	0.3522	0.137	0.1765	-0.0394***
企業規模10～99人ダミー	0.3875	0.4872	0.3826	0.4067	-0.0241*
企業規模100～999人ダミー	0.2798	0.4489	0.2891	0.2435	0.0455***
企業規模1000人以上ダミー(Base)	0.1877	0.3905	0.1914	0.1733	0.0181
前職業種ダミー：					
製造業(Base)	0.1319	0.3384	0.1362	0.1151	0.0211**
鉱業	0.0003	0.0160	0.0002	0.0006	-0.0005
建設業	0.0315	0.1746	0.0277	0.0462	-0.0184***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0071	0.0838	0.0074	0.0057	0.0017
情報通信業	0.0483	0.2144	0.05	0.0417	0.0082
運輸業	0.0338	0.1807	0.0347	0.0304	0.0043
小売業	0.1675	0.3735	0.1698	0.1588	0.011
金融・保険業	0.0719	0.2584	0.0695	0.0816	-0.0121*
不動産業	0.0152	0.1222	0.0142	0.019	-0.0048
飲食店・宿泊業	0.0689	0.2532	0.0698	0.0651	0.0047
医療・福祉	0.1375	0.3444	0.1378	0.136	0.0018
教育・学習支援	0.0403	0.1968	0.0361	0.0569	-0.0208***
サービス業	0.0987	0.2982	0.1004	0.0917	0.0087
他に分類されていないもの	0.1472	0.3544	0.1462	0.1512	-0.005
前職職種ダミー：					
生産工程・労務職(Base)	0.0597	0.2370	0.0645	0.0411	0.0234***
サービス職	0.1588	0.3655	0.1596	0.1556	0.0040
保安・警備職	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
運輸・通信関連職	0.0054	0.0733	0.005	0.0070	-0.0020
管理職	0.0110	0.1045	0.0105	0.0133	-0.0028
事務・営業・販売職	0.4988	0.5000	0.5036	0.4801	0.0236*
専門職・技術職	0.1760	0.3808	0.1667	0.2125	-0.0458***
その他の事務従事者	0.0902	0.2865	0.0901	0.0904	-0.0003
サンプルサイズ	7784		6203	1581	

注1) 有意水準は：\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

表4 社会的ネットワークの利用に関するロジット分析結果

被説明変数 説明変数	社会的ネットワーク利用ダミー	
	限界効果	標準誤差
<b>個人属性：</b>		
転職時の年齢	0.001**	(0.001)
前職の勤続年数	0.013***	(0.002)
前職の勤続年数 <sup>2</sup> 乗/100	-0.035***	(0.010)
小学卒・中卒ダミー	0.059*	(0.030)
高校卒ダミー	0.037***	(0.013)
短大・高専・専門学校卒ダミー	0.015	(0.013)
正規から非正規への転職ダミー	0.021	(0.016)
非正規から正規への転職ダミー	-0.024*	(0.014)
非正規から非正規への転職ダミー	-0.068***	(0.012)
前職と異なる産業への転職ダミー	-0.002	(0.010)
前職と異なる職業への転職ダミー	0.001	(0.011)
<b>転職理由ダミー：</b>		
賃金・労働条件・人間関係・仕事内容や将来性への不満	0.034***	(0.012)
病気・結婚・妊娠・子育て・介護などの自己都合	0.060***	(0.014)
その他	0.029	(0.019)
<b>現職企業規模ダミー：</b>		
企業規模9人以下	0.124***	(0.016)
企業規模10～99人	0.058***	(0.014)
企業規模100～999人	0.005	(0.015)
<b>現職業種ダミー：</b>		
鉱業	0.162	(0.123)
建設業	0.014	(0.025)
電気・ガス・熱供給・水道業	0.060	(0.050)
情報通信業	0.004	(0.027)
運輸業	0.025	(0.028)
小売業	-0.026	(0.019)
金融・保険業	0.061**	(0.025)
不動産業	-0.019	(0.036)
飲食店・宿泊業	0.046*	(0.026)
医療・福祉	0.010	(0.022)
教育・学習支援	0.099***	(0.026)
サービス業	-0.010	(0.021)
他に分類されていないもの	0.023	(0.021)
<b>現職職種ダミー：</b>		
サービス職	0.052**	(0.026)
保安・警備職	0.228*	(0.138)
運輸・通信関連職	0.171***	(0.050)
管理職	0.049	(0.047)
事務・営業・販売職	0.060***	(0.023)
専門職・技術職	0.083***	(0.026)
その他の事務従事者	0.061**	(0.027)
<b>前職企業規模ダミー：</b>		
企業規模9人以下	0.029*	(0.017)
企業規模10～99人	0.002	(0.014)
企業規模100～999人	-0.008	(0.014)
<b>前職業種ダミー：</b>		
鉱業	0.197	(0.259)
建設業	0.058**	(0.028)
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.034	(0.059)
情報通信業	-0.003	(0.026)
運輸業	-0.000	(0.029)
小売業	0.018	(0.019)
金融・保険業	0.031	(0.023)
不動産業	0.058	(0.036)
飲食店・宿泊業	-0.012	(0.026)
医療・福祉	-0.032	(0.022)
教育・学習支援	0.029	(0.029)
サービス業	-0.000	(0.021)
他に分類されていないもの	0.013	(0.019)
<b>前職職種ダミー：</b>		
サービス職	0.032	(0.027)
運輸・通信関連職	0.039	(0.058)
管理職	0.026	(0.049)
事務・営業・販売職	-0.001	(0.024)
専門職・技術職	0.037	(0.028)
その他の事務従事者	0.024	(0.028)
サンプルサイズ	7784	

注1) 有意水準は：\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

注2) 推計には都道府県別ダミーを加えている

表5 転職後の賃金，職場環境に関するマッチング推計結果

被説明変数	最近傍マッチング				カーネル・マッチング			
	ATT	標準 誤差	ATE	標準 誤差	ATT	標準 誤差	ATE	標準 誤差
時間あたり 賃金対数値	0.082***	0.031	0.060**	0.028	0.063***	0.020	0.070***	0.021
仕事満足度・ キャリア展望	0.123***	0.046	0.072*	0.038	0.076***	0.028	0.069**	0.030
職場の状況	0.038	0.048	0.024	0.040	0.081***	0.030	0.055*	0.030
仕事の性質	0.111**	0.046	0.140***	0.035	0.113***	0.030	0.149***	0.030

注1) 有意水準は：\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

注2) カーネル・マッチングの標準誤差はブートストラップ法で算出された。施行回数は500回である。

表6 サブサンプルによる転職後の賃金、職場環境に関するマッチング推計結果

被説明変数	最近傍マッチング (ATT)					
	小企業	中大企業	前正規	前非正規	高卒以下	大卒以上
時間あたり賃金対数値	0.074** (0.035)	0.082 (0.054)	0.080** (0.041)	0.052 (0.041)	0.092** (0.042)	0.048 (0.038)
仕事満足度・キャリア展望	0.114** (0.049)	0.011 (0.072)	0.093* (0.055)	0.116* (0.061)	0.090 (0.063)	0.139*** (0.052)
職場の状況	0.116** (0.049)	-0.028 (0.071)	0.185*** (0.056)	-0.014 (0.058)	-0.002 (0.065)	0.107** (0.052)
仕事の性質	0.144*** (0.050)	-0.022 (0.069)	0.028 (0.055)	0.119** (0.059)	0.117* (0.061)	0.167*** (0.052)
サンプル数	4360	3384	3708	4074	3129	4637

注1) 有意水準は：\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

注2) 括弧内の値は標準誤差を示す

注3) 小規模企業は99人以下，前正規は前職の雇用形態が正規のことを意味する。低学歴は高卒以下と設定した