

求職者のニーズと求人企業の訴求点に着目した派遣・新卒比較

～求人サイトと電子掲示板の内容分析～

Comparison between contract workers and new graduates
based on the focal points of job seekers and employers
-- Content analysis of job offer site and BBS --

前川隆史・松村真宏

Takashi Maekawa・Naohiro Matsumura

大阪大学大学院経済学研究科

Graduate School of Economics, Osaka University

Abstraction: 2008年の金融危機の煽りを受け、2009年7月現在も雇用情勢は厳しい。そのような状況であるからこそ、求人企業側、求職者側双方が満足する雇用が求められ、その第一歩として求人企業、求職者双方のニーズの把握が必要である。

そこで本稿では、新規卒業者雇用と派遣社員雇用に着目し、企業が求人サイトに載せたメッセージと求職者が語る電子掲示板の投稿から頻出する単語を抽出し、それらを比較することで求人企業の訴求点と求職者のニーズを分析した。その結果、新規卒業者と派遣社員では、求人サイトでも掲示板でも記述内容が大きく異なり、新規卒業者では仕事のやりがいについて、派遣社員では雇用条件についてが、求人サイト、掲示板の両方で多く記述されていることが明らかになった。

キーワード [雇用, 電子掲示板, 派遣, 新卒]

1. はじめに

サブプライムローン問題、リーマンブラザース破綻の影響を受け、日本は100年に一度とも言われる不況に陥った。そのような状況の中で派遣切りや内定取り消しが大きな問題となり、2009年5月には完全失業者数は347万人、有効求人倍率は統計史上最低の0.44倍を記録し、雇用情勢は厳しさを増し、求職者は就職することさえもままなくなっている[1][2]。その一方で、新規卒業者（その年に卒業又は卒業見込みの学生。Ex.2011年新規卒業者は2011年3

月に卒業する学生）の就職3年以内の離職率は、雇用情勢とはあまり関係なく過去約20年に渡って、中卒7割・高卒5割・大卒3割の値を保持しており、「七・五・三現象」と呼ばれ問題となっている。（図1, 2, 3参照）[3]

これはつまり、新規卒業者と仕事とのミスマッチが起きていることが考えられ、このミスマッチを解消することは新規卒業者の職業定着に大きく貢献する。また、このような厳しい雇用情勢の中では、離職者が再就職先を決めることは困難であると予想

されるため、離職を低減させることは完全失業率の改善にも貢献する。

本稿では、新規卒業者を初めとする求職者のニーズと企業の求職者への訴求点を明らかにすることによって、企業と求職者のミスマッチを明らかにすることを第一の目的とする。また、近年問題になっている派

遣社員（雇用されている事業主ではなく、他の事業主の指揮命令を受けて他の事業主のために労働するという雇用形態で雇われている労働者）の問題を明らかにすべく派遣社員求人市場と新規卒業者求人市場がどのように違うのかを明らかにすることを第二も目的とする。

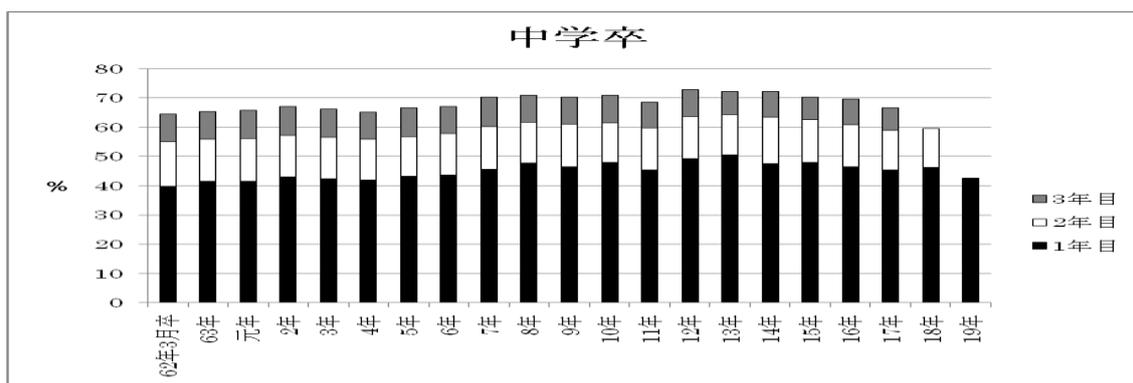


図 1 中学卒 3年以内離職率

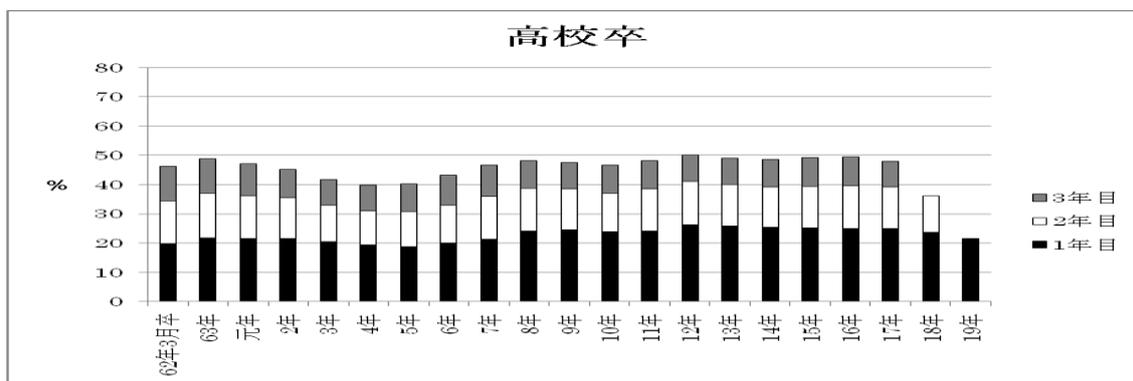


図 2 高校卒 3年以内離職率

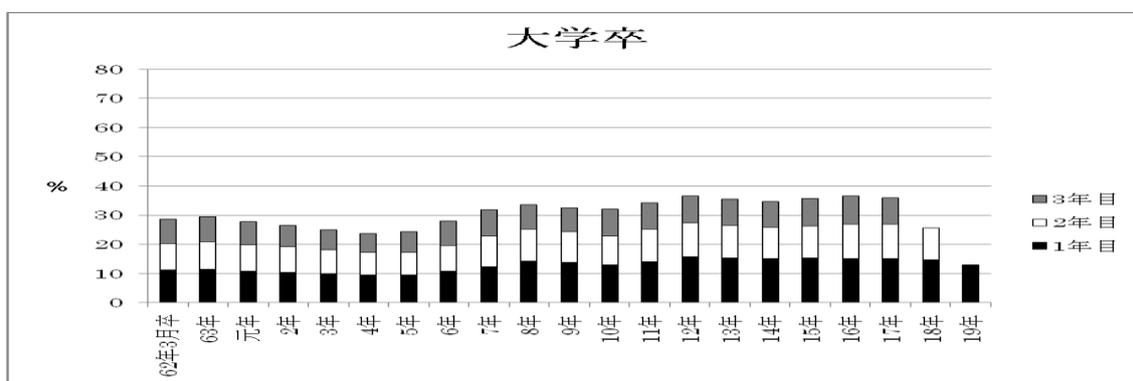


図 3 大学卒 3年以内離職率

2. 分析対象

本稿では、フリーソフト TinyTextMiner を用いて企業側からの求職者に対しての訴求点と求職者側のニーズを求人広告サイトと電子掲示板の文面に登場する単語から明らかにする [4]。現在、特に大学の新規卒業者向けの求人はインターネット上の求人サイトを通じて行うことが一般的となっている程、求人において求人サイトは重要な役割を担っており、企業の求職者への訴求点を明らかにするための分析対象として求人サイトは適当な存在であると言える。今回は求人サイト「エンジャパン」に掲載されている図 4 のような求人広告の中から①事業内容②募集職種③応募資格のような記述内容の指定された項目ではない、黒枠部分の自由記述内容のみを分析対象とする [5]。この黒枠部分は、自由記述であるが故に企業が最も強調したい内容が記述されている筈であり、これを分析することで企業の求職者への訴求点が明らかに出来る。また「エンジャパン」には新規卒業者向けの求人サイト、派遣社員向けの求人サイトがそれぞれに設けられており、新規卒業者向けの訴求点、派遣社員向けの訴求点の違いを明ら

かにすることも出来る。本稿では、新規卒業者向け広告 400 と派遣社員向け広告 400 をデータとして用いた。

次に求職者側に関しては、約 49 万人のユーザー登録を誇る就職情報サイト「みんなの就職活動日記」内に設けられている図 5 黒枠のような電子掲示板内での求職者の投稿内容を分析対象とする [6]。ここにも新規卒業者、派遣社員それぞれの求職者が書き込みをしており、双方を対象とすることが出来る。ただし新規卒業者による書き込みは大半が入社試験をいかにして合格するかという話題に終始しているため、今回は仕事についての漠然とした夢を書き込む、新規卒業者のニーズは「あなたの夢は何ですか？」スレッドの 800 投稿を、派遣社員のニーズは「派遣社員として働く」スレッドの 800 投稿をデータとして用いた。

これらのデータのテキストデータから代名詞、ハンドルネーム、数字、英字を除去した全ての名詞と形容詞、新規卒業者向け広告 5861 単語、派遣社員向け広告 12989 単語、新規卒業求職者掲示板 5289 単語、派遣社員求職者掲示板 25914 単語を分析対象とした。

株式会社ナカムラ NEW
志望企業リストに保存



地域密着で50年、池田で一番選ばれる企業になりました。

昭和35年の創業から、池田市を中心とした北摂エリアでお客さまにご愛顧いただきました。OA機器の販売とメンテナンスを本業に、豊中、箕面、川西、伊丹、宝塚にもお客さまが広がっています。半世紀近い歴史を持つ当社で、力を発揮してみませんか。

事業内容	ハードウェア販売(複写機、PC、周辺機器)、ソフトウェア販売(業種・業務別対応) POINT! 【こんなところで役立っています】 コピー機トラブルが起ってから修理完了までの時間をダウンタイムといいます。当社は、池田市内の取引先ならば60分以内での修理対応を可能にしています。これは、メーカーが指定する時間の半分以上のスピード。お客さまの役に立つための努力の一つです。
募集職種	営業、SE・プログラマー
応募資格	大学・大学院・専門・高専・短大 卒業見込み ※学部・学科不問
勤務地	本社(大阪府池田市神田2-21-1)
取材者の印象	地域密着型の企業として、北摂エリアで事業基盤を築いてきた同社。取材では、中村社長自らが質問に答えてく... <div style="float: right; text-align: center;">  <p>現場風景 再生する</p> </div>

詳細情報を見る

会社情報 | トップインタビュー | 人事メッセージ | ホームページ
エントリーする
説明会情報

図 4 エンジャパン求人広告

あなたの夢は何ですかの日記

3月8日13時0分 アリスさん(関東)

地元で就職すること。
激務でも休みの日はゆったり見聞を広げる生活を送りたい。
それで、稼いだお金で趣味でも満喫できたら最高です。

 [アリスさんに返信](#) - この書き込みを評価しよう ([感謝](#) [反対](#))

図 5 みんなの就職活動日記内掲示板の投稿

3. カテゴリ分類

カテゴリ名	内容
夢カテゴリ	可能性・希望などの前向きな単語群
悲観カテゴリ	辛い・厳しいなどの悲観的な様を表す単語群
楽カテゴリ	簡単・楽などの快適さを表す単語群
スタッフカテゴリ	同僚・上司などの従業員を表す単語群
経験カテゴリ	経験・資格などのスキルを表す単語群
給与カテゴリ	月収・年収などの給与に関する単語群
勤務日カテゴリ	週休二日・祝日休みなどの勤務日に関する単語群
勤務体系カテゴリ	フルタイム・長期雇用などの雇用体系に関する単語群
勤務地カテゴリ	東京・阪急沿線など勤務地に関する単語群
福利厚生カテゴリ	雇用保険・社員食堂などの福利厚生に関する単語群
仕事内容カテゴリ	営業・事務などの仕事内容に関する単語群
業界カテゴリ	金融・商社など業界に関する単語群
企業規模カテゴリ	上場企業・中小企業などの企業規模に関する単語群
研修カテゴリ	人材育成・トレーニングなどの研修に関する単語群
グローバルカテゴリ	世界中・中国などのグローバルに関する単語群
ステップアップカテゴリ	キャリアアップ・スキルアップなどの単語群
技術カテゴリ	開発・研究などの技術に関する単語群

表 1 カテゴリの名前と内容

企業の訴求点と求職者のニーズを明らかにするために求人に関して特徴的で同傾向の意味を持つ単語をカテゴリにまとめ、17のカテゴリを作った。表1は17のカテゴリの名前と含まれる単語の内容を示す。

4. 新規卒業者求人市場と派遣社員求人市場の違い

4-1. 派遣社員向けと新規卒業者向けの求人広告の違い

表2はそれぞれの全単語数に占める各カテゴリに含まれる単語の割合である。派遣社員向けの広告には、「給与カテゴリ」「勤務日カテゴリ」「勤務体系カテゴリ」「勤務地カテゴリ」「勤務体系カテゴリ」「仕事内容カテゴリ」「研修カテゴリ」「ステップアップカテゴリ」のような雇用条件についての記述が多いことがわかる。前述した通り、給与、勤務日、勤務地、勤務体系、仕事内容等の雇用条件についての情報は、求人サイトの自由記述欄とは別の規定されたフォーマットで紹介されている。それにも関わらず、これらの雇用条件が自由記述欄でも記述されているということは、企業にとって雇用条件は派遣社員求職者に対して強く伝えるべき訴求点だと言える。そして各社が雇用条件を強くアピールしているということは、一般的には派遣社員の雇用条件が劣悪であるという裏返しであるとも考えられる。

それ以外にも派遣社員向けの広告には「楽カテゴリ」「スタッフカテゴリ」「企業規模カテゴリ」「経験カテゴリ」の記述が多く見られるといった特徴もあった。「楽カテ

「経験カテゴリ」の記述の多さも目立つ。労働政策研究報告書 NO.68 によれば、企業は「即戦力・能力のある人材を確保するため」「専門的業務に対応させるため」という理由で派遣社員を雇用しているため、経験やスキルを求めていることが分かる [7]。

一方で、新規卒業者向けの求人広告には雇用条件や労働環境についての記述があまり目立たない。その代わりに「業界カテゴリ」「技術カテゴリ」「グローバルカテゴリ」についての記述の多さが目立つ。つまり新規卒業者向けの求人広告では、どのような業界で、自社にはいかに技術があり、いかに海外展開をしているのかという大きな枠組みでの企業情報が強調されていると言える。

このような新規卒業者向けと派遣社員向けの求人広告の違いには、以下のような理由が考えられる。第一に、企業は新規卒業者よりも派遣社員の方がより労働を現実的なものとして捉えていると考えているので、派遣社員には雇用条件や労働環境といった具体的な情報を強調し、新規卒業者には大きな枠組みでの情報を強調している。第二に、派遣社員は短期雇用であるから企業自体の方向性などの大枠の情報を伝える必要はなく、新規卒業者は一般的に長期雇用を前提とした正規雇用であるので企業の方向性などの情報を伝える必要がある。第三に、一般的に雇用条件、労働環境が劣悪であると考えられている派遣社員には雇用条件、

労働環境の良さをアピールするのが効果的であると企業が考えている。

カテゴリ	新卒 広告	新卒 求職 者	派遣 広告	派遣 求職 者
夢カテゴリ	4.49%	6.60%	3.46%	1.30%
悲観カテゴリ	0.22%	0.62%	0.05%	1.65%
楽カテゴリ	1.30%	2.00%	4.44%	0.87%
スタッフカテゴリ	1.02%	0.17%	3.69%	3.15%
経験カテゴリ	0.32%	0.38%	3.33%	2.30%
給与カテゴリ	0.07%	0.62%	2.75%	1.84%
勤務日カテゴリ	0.02%	0.06%	2.06%	0.43%
勤務体系カテ ゴリ	0.02%	0.02%	1.03%	0.13%
勤務地カテゴリ	0.65%	0.61%	5.08%	0.26%
福利厚生カテ ゴリ	0.26%	0.02%	0.37%	0.00%
仕事内容カテ ゴリ	0.39%	0.26%	1.22%	1.22%
業界カテゴリ	2.88%	1.13%	0.73%	0.65%
企業規模カテ ゴリ	0.68%	0.26%	1.66%	0.69%
研修カテゴリ	0.26%	0.28%	2.60%	0.24%
グローバルカテ ゴリ	1.74%	1.40%	0.12%	0.07%
ステップアップカ テゴリ	0.00%	0.08%	1.42%	0.07%
技術カテゴリ	3.50%	0.74%	0.58%	0.35%

表 2 全単語数に占める各カテゴリの割合

4-2. 派遣社員求職者と新規卒業求職者の違い

次に求職者側の特徴について見てみると、派遣社員求職者の掲示板では「給与カテゴリ」「仕事内容カテゴリ」「スタッフカテゴリ」といった雇用条件・労働環境について多く記述されていることがわかる。また、「経験カテゴリ」に関する記述も多く、求職者自身も即戦力としての能力が求められていると感じていると考えられる。また「悲観カテゴリ」の記述の多さも特徴的で自身のおかれた状況を悲観していると考えられる。

一方、新規卒業求職者は「夢カテゴリ」「グローバルカテゴリ」に関する記述の多さが目立ち、世界で活躍したい、自分の夢を実現させたいといった前向きな記述が多く見られた。

求職者を比較して見ても新規卒業者と派遣社員の違いは明らかである。これらの違いに関して、新規卒業求職者の分析対象掲示板が「あなたの夢は何ですか？」というテーマであること差し引いても、派遣社員求職者の夢・やりがいへの記述は少なく新規卒業求職者の雇用条件・労働環境への記述は少ないと考えられる。これらから考えられることは、新規卒業求職者と派遣社員求職者では就業について意識の差があり、新規卒業求職者は夢ややりがいについて、派遣社員求職者は現実的な雇用条件・労働環境について注意が向いていると考えられる。

この違いには以下のような理由が考えられる。第一に、新規卒業求職者の大多数は保護者の庇護の下にあり、自活することについての意識が低く雇用条件や労働

環境などについて深く考えていない。一方で派遣社員求職者には自活の意識があり、雇用条件や労働環境の重要性を十分に理解している。第二に、新規卒業者にとって重要なのは来年再来年よりも十年後、二十年後の雇用条件・労働環境であるが、十年後、二十年後のことについては誰もわからないので議論しても無駄だと考え、記述しない。第三に、派遣社員求職者と違い、新規卒業求職者は正規雇用を前提としているが故に、一定の雇用条件・労働環境は担保されていると考えられており、雇用条件・労働環境が派遣社員求職者程、重要視されていない。第四に、新規卒業求職者は、将来の企業を担う者として正規雇用されるので、夢が広がるが、派遣社員求職者は「景気変動に応じて雇用量を調節するため」という雇用理由のように長期雇用を前提とされておらず、その就職先では将来を考えられず、前向きな考えができない [7]。

4-3. 特徴的な頻出単語

語	新卒 広告	新卒 求職者	派遣 広告	派遣 求職者
人	1.11%	4.88%	0.26%	2.28%
正社員	0.02%	0.00%	0.15%	2.61%
当社	3.31%	0.00%	0.42%	0.03%
幸せ	0.05%	0.89%	0.00%	0.05%

表 3 特徴的な頻出単語

次に17カテゴリに区分されなかった単語のうち特徴的なものについて述べる。まず、「人」という単語が新規卒業求職者の掲示板で多用されていることがわかる。人という単語には「○人」「○○な人」というよ

うに多様な使用方法があるが、実際に掲示板の投稿を読むと「何か人の役に立ちたい」「人に喜ばれる仕事がしたい」といった記述が目立ち、このような内容は派遣社員求職者の掲示板ではあまり見られなかった。

一方、派遣社員求職者では「正社員」の記述の多さが目立った。これも実際の投稿内容を読むと、「どのぐらい派遣で働いたら正社員に？」といった正社員登用についての記述や「額面に上がらない正社員との差はあるでしょう」といった正社員と派遣社員の雇用条件の違いについて述べられているものが多いことが分かった。また、「平成15年度就業形態の多様化に関する総合実態調査」でも派遣社員の53.4%が派遣社員という就業形態を望んでいるように「正社員で働くよりも、自分の時間にもゆとりある生活を求め、派遣という働き方を選びました。」といった記述も見られた。一方で、派遣社員向けの求人広告には「正社員」という言葉はほとんど登場しないことが分かる。ここからも、派遣社員から正社員への移行が難しいことが伺える [8]。

次に、「当社・弊社」といった企業の一人称が、新規卒業者派遣社員求職者向けの求人広告に比べて多く登場することも分かる。前述の「技術カテゴリ」「グローバルカテゴリ」の多さとも併せて考えれば、新規卒業者求職者には企業としての根本となる考えを紹介している文章が多いように考えられる。実際に「当社では『人と自然が共生する理想的な生活環境』を創造するため、幅広い視点から複合的なサービスを展開しています。」「当社はいつだって社員が主役。新規事業を立ち上げるなら、社員に託します。」といった企業理念の説明が多く見られた。

最後に、新規卒業者求職者の掲示板には「幸せ」という単語が多く見られた。もちろん分析対象が「あなたの夢は何ですか？」というスレッドではあることを考えれば当然とも言えるが、新規卒業者求職者は就業の奥に幸せを夢見ていることが分かる。

5. 企業と求職者のミスマッチ

本稿の目的の一つは、企業の求職者への訴求点と求職者のニーズのミスマッチの発見であったが、新規卒業者に関して言えば、今回の分析から明らかとなった大きなミスマッチは無いと考えられる。企業は自社の理念をメッセージとして送り、求職者は雇用条件や労働環境よりも自分の夢が叶うか否か、人の役に立てるか否かを重視している。そして共通の関心事項は「グローバル」である。

一方、派遣社員に関しては、お互いが雇用条件や労働環境を重視しており、企業は経験を求め、それを求職者も理解しているといったところまではミスマッチは無いが、求職者には正社員登用を重視する声が少なからずあるにも関わらず、正社員登用について触れている企業はわずかであるという違いが見られた。また、派遣社員へ向けた求人広告には快適さを示す「楽カテゴリ」記述の多さが目立ったにも関わらず、掲示板では「悲観カテゴリ」記述の多さが目立った。これは劣悪な雇用条件・労働環境のニーズをキャッチした求人広告が多いと言えるが、求人広告に出てくる文言とは対照的に違い実際の雇用条件・労働環境は劣悪であることを示しているとも言える。

6. まとめ

	求人広告	求職者
新規卒業者	<ul style="list-style-type: none"> ◆一人称を用いて自社の理念をアピール ◆技術力や海外展開の話で憧れを抱かせる 	<ul style="list-style-type: none"> ◆夢・やりがい が重要 ◆海外展開の話には興味 が強い
派遣社員	<ul style="list-style-type: none"> ◆雇用条件・労働環境の良さをアピール ◆正社員登用についてはあまり触れない ◆経験・スキルを求める 	<ul style="list-style-type: none"> ◆雇用条件・労働環境が重要. しかし、悲観的な話題が多い ◆正社員に関する話題は頻出 ◆経験・スキルが重要であることは理解

表 4 新卒と派遣の求人市場特徴

求人サイトの新規卒業者向け広告と派遣社員向け広告、就職情報サイトの新規卒業者用掲示板と派遣社員用掲示板の頻出単語から、新規卒業者と派遣社員それぞれの求人市場の特徴の違いが分かった。まず、新規卒業者求職者には夢・やりがいを求めており、企業はそれに答えるために自社の理念や技術力、海外展開を広告していることが分かった。一方、派遣社員求職者は雇用条件・労働環境を重視しており、企業も雇用条件・労働環境の良さをアピールしていることが分かった。また企業は経験・スキルを求めており、求職者もそれを理解していることも明らかとなった。

この新規卒業者求人市場と派遣社員求人

市場の違いは、マズローの欲求階層説（図 6 参照）で言えば、新規卒業者求人市場では夢・やりがいといった高次欲求である自己実現の欲求に関心が集まっており、派遣社員市場では生理的欲求や安全欲求のような低次欲求に関心が集まっているといえる。これは現在学生である新規卒業者の多くは保護者の庇護の下にあり、低次欲求が満たされているおり、高次欲求にしか関心を持たないいと説明できる。そして派遣社員は低次欲求が満たされておらず、給与や労働環境といった低次欲求に関心が集まっていると言える。また、ハーズバーグの動機づけ-衛生理論（表 5 参照）で言えば、新規卒業者求人市場では動機づけ要因に、派遣社員求人市場では衛生要因に関心が集まっているとも言える。

求職者と企業 mismatches に関しては、新規卒業者求人市場では大きな mismatches は明らかにならなかったが、雇用条件・労働環境への関心の低さが明らかとなった。3 年以内離職率を低下させるためには、雇用条件・労働環境に関する企業側の情報提供の促進と求職者側の関心を高めさせることが重要であると考えられる。

また、派遣社員求人市場に関しては求職者・企業ともに雇用条件・労働環境への関心の高さという意味ではマッチしていたが、求職者が現状を悲観していることが明らかになった。また、求職者には正社員との待遇の違いや、正社員登用を望む声も少なからず存在するにも関わらず、企業側は正社員登用についてはあまり触れないことも分かった。派遣社員の雇用条件・労働環境の更なる向上と正社員登用の活発化が求められる。

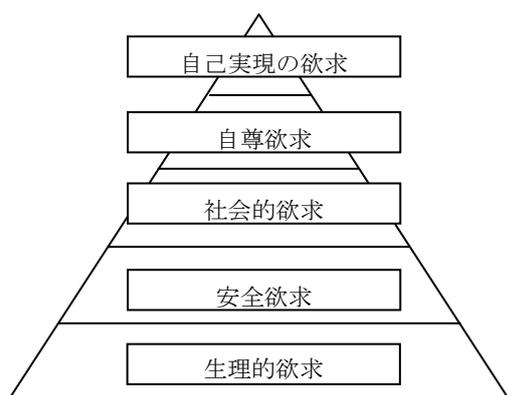


図 6 マズローの欲求階層説

動機づけ要因	衛生要因
達成	賃金・報酬
承認	作業条件
仕事そのもの	人間関係
責任	監督関係
社会的承認	会社の政策と経営方針
	身分

表 5 動機づけ－衛生理論

7. 最後に

本稿では求人広告と電子掲示板の単語から求人企業の訴求点と求職者のニーズを明らかにし、新規卒業者求人市場と派遣社員求人市場の違い、企業と求職者のミスマッチを明らかにすることを試みた。ただし、求人広告が企業から求職者へのメッセージであるのに対して、就職情報サイトの電子掲示板は求職者からの企業へのメッセージとは言えない。今後はよりの確に求職者のニーズを反映したテキストの分析が求められる。

引用文献

- [1]総務省統計局「平成 21 年 5 月分労働力調査」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuho>

[u/tsuki/pdf/05400.pdf](http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuho)

[2]厚生労働省職業安定局「一般職業紹介状況（平成 21 年 5 月分）について」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/ippan/2009/05/dl/01.pdf>

[3]厚生労働省職業安定局「平成 20 年度 新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」

<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/gyomu/documents/gyou08.pdf>

[4]松村真宏,「TTM: TinyTextMiner β version」<http://mtmr.jp/ttm/>

[5]エン・ジャパン株式会社,「求人なら【en】エンジャパン」－求人情報のポータルサイト－
<http://www.enjapan.com/>

[6]楽天株式会社,「就職掲示板みんなの就職活動日記」
<http://www.nikki.ne.jp/>

[7]小倉一哉 (2006)「雇用の多様化の変遷：1994～2003」周燕飛, 藤本隆史『労働政策研究報告書 NO.68』独立行政法人労働政策研究・研修機構

[8]厚生労働省職業安定局「平成 15 年度就業形態の多様化に関する総合実態調査」

参考文献

[9]佐藤博樹 (2004)「若年者の新しいキャリアとしての「未経験者歓迎」求人と「正社員登用」機会」『日本労働研究雑誌』p.p.34-42. 独立行政法人労働政策研究・研修機構

[10]玄田有史 (2008)「前職業が非正規だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』p.p.61-77. 独立行政法人労働政策研究・研修機構

[11]立道信吾 (2006)「働く人からみた成果主義」守島基博『日本労働研究雑誌』p.p.69-83. 独立行政法人労働政策研究・研修機構