

労働市場のビッグデータ： 経済統計としての活用可能性②

2019年7月31日



高田 悠矢
株式会社リクルートキャリア 経営統括室



自己紹介

前回までのサマリ: 背景とモチベーション

今回新たに提案する取組み

1. 概要
2. 速報性について
3. カバレッジに関する課題について
4. 今後のスケジュール



自己紹介

前回までのサマリ: 背景とモチベーション

今回新たに提案する取組み

1. 概要
2. 速報性について
3. カバレッジに関する課題について
4. 今後のスケジュール

高田悠矢（たかだ ゆうや） 株式会社リクルートキャリア

1985年 神奈川県 平塚市生まれ

2010年 日本銀行 入行

景気動向・金融システムの分析業務に従事したほか、
資金循環統計やGDP統計（内閣府出向時）の推計手法設計に携わる。

2015年 株式会社リクルートキャリア 入社

景気・市場動向分析、新サービスの学習エンジンロジック開発に従事するほか、
人事課題における統計分析／機械学習的なソリューションの検討を行うなど、
内外両方の労働市場に対して、データ起点での取組みにチャレンジしている。

学士：数学

修士：工学（情報系）※修士課程在学中もリサーチスタッフとして日本銀行に勤務：企業物価統計のヘドニック推計実務等に携わる



自己紹介

前回までのサマリ: 背景とモチベーション

今回新たに提案する取組み

1. 概要
2. 速報性について
3. カバレッジに関する課題について
4. 今後のスケジュール

2017年7月に公表を開始、その後は四半期毎の公表を続けている。



まだ、ここにない、出会い。
RECRUIT

2018年4月10日
株式会社 リクルートキャリア

2018年1-3月期 転職時の賃金変動状況

「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合」は30.1%
前年同期比0.2ポイント上昇

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：小林大三）が提供する転職支援サービス『リクルートエージェント』における2018年1-3月期の「転職時の賃金変動状況」を報告します。
「転職時の賃金変動状況」では、「転職決定者の賃金は転職前後でどのように変化しているのか」という点に着目し、「前職と比べ賃金が明確に（1割以上）増加した転職決定者数の割合」の経年変化を観察していきます。

【算出式】

$$\frac{\text{「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数」}}{\text{「転職決定者数合計」}} \times 100 \text{（単位：％）}$$

※ 前職（転職前）の賃金は時外労働等の「変動する対増賃金」を含む一方、転職後の賃金にはそれらが含まれないため「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合」は実態よりも低めの値となる傾向があります。

■ 全体

- 1-3月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は30.1%。
 - 2013年度以降、上昇基調が続いており、2018年1-3月期も前年同期比0.2ポイント上昇。
 - 2017年度累計は29.7%と、前年度より1.0ポイント高い値での着地となった。

【年度推移】



年	割合
2002	24.8%
2003	23.0%
2004	24.4%
2005	25.3%
2006	26.2%
2007	26.2%
2008	23.2%
2009	18.9%
2010	24.4%
2011	26.5%
2012	25.1%
2013	25.8%
2014	28.5%
2015	26.8%
2016	28.7%
2017	29.7%

【四半期推移】



年	割合
2012	25.1%
2013	25.8%
2014	28.5%
2015	26.8%
2016	28.7%
2017	30.1%

【本件に関するお問い合わせ先】
株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ
TEL: 03-3211-7117 Mail: kouho@waku-2.com

リクルートキャリアではこれからもひとりひとりにあった「まだ、ここにない、出会い。」を届けることを目指していきます。

Press Release

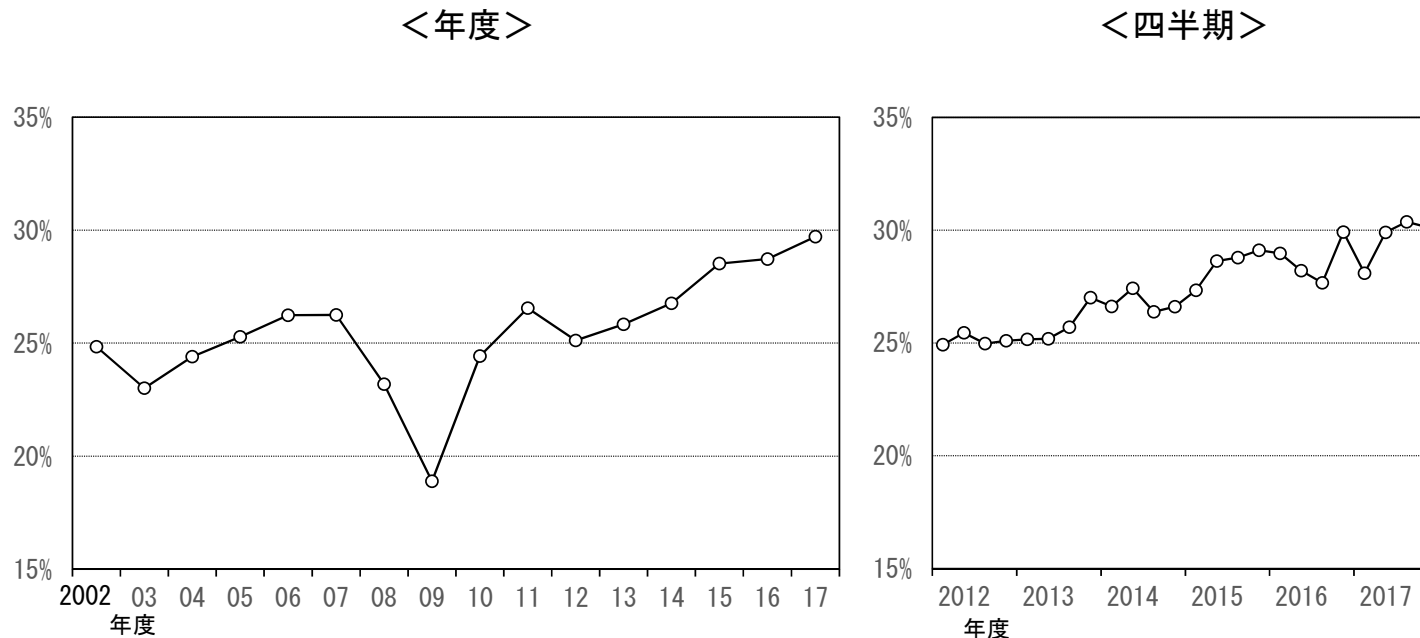
-1-



■ 転職時の賃金変動状況

「前職と比べ賃金が明確に(1割以上)増加した転職決定者の割合」を算出し、公表している。
 当該指標は、採用や従業員の離職防止を考える企業にとって重要なシグナルになるのではないかと考えた。

図表2: 転職時に明確に(1割以上)賃金が増加した転職者の割合



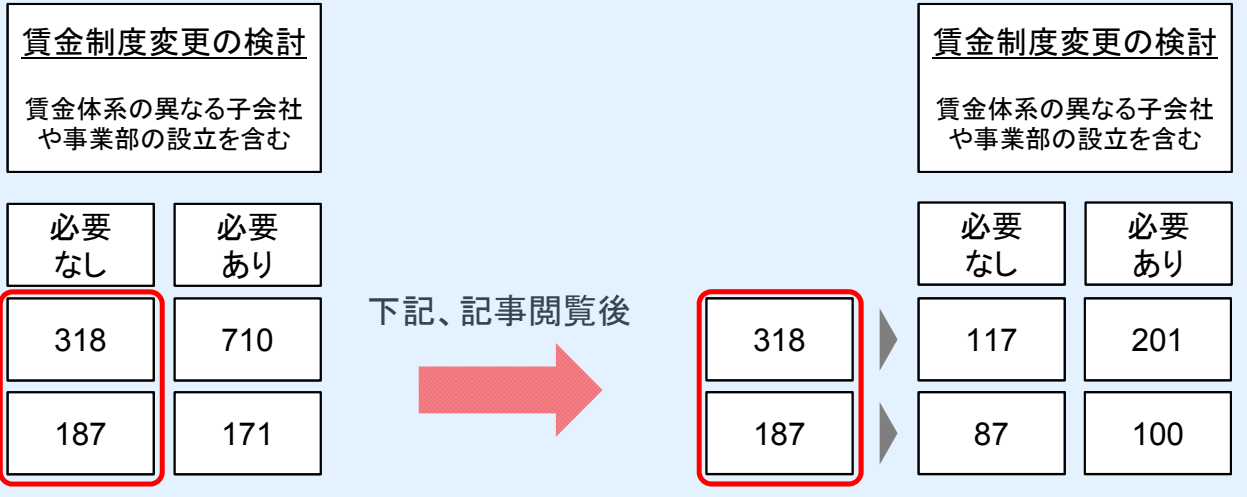
図表3: 「転職時に明確に(1割以上)賃金が増加した転職者の割合」の算出式

$$\frac{\text{「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数」}}{\text{「転職決定者数」}} \times 100 \text{ (単位: \%)}$$

参考: 企業人事の利用 / 意識変化についての調査

会社 / 事業の方向性について最終決裁をする立場: N=1,000
 人事 / 採用 関連について最終決裁をする立場: N=802
 計: N=1,802

		単位: 人
採用活動 の状況	難しい	1,028
	問題なし	358
	採用せず	416
	N =	1,802



- 採用競争が過熱するなかで、転職によって収入が増加するケースが増えている。
- 下図は「転職時に明確に(1割以上)賃金が増加した転職者の割合」のグラフである。
- この指標は、企業にとっては「新たな人材の獲得や離職防止のために、賃金を上げざるを得ないという圧力」として解釈することができるかもしれない。
- また、求職者にとっては「転職によって賃金上がる可能性」を示す目安としても利用可能である。

転職時に1割以上賃金が増加した転職者の割合



2013年頃から年々高まっており、直近ではリーマンショック前の2007年水準を大きく超えている。

■ 参考:企業人事の利用／意識変化についての調査(前頁質問の詳細)

Q.この1～2年の「中途採用の活動状況」をお知らせください。

全体として採用が難しくなっている

一部の職種等について、採用が難しくなっている

概ね採用できている

全く問題なく採用できている

採用活動は行っていない

前頁におけるラベル

} 難しい

} 問題なし

} 採用せず

Q.この1～2年で「中途採用に関わる賃金体系」の変更について何らかの検討を行った／行う予定がありますか。

(賃金体系の異なる子会社や事業部の設立を含む)

賃金体系の変更について検討を行う必要はない

賃金体系の変更について検討を行う必要は殆どない

賃金体系の変更について、今後検討を行う可能性がある

賃金体系の変更について検討を行ったことがある

} 必要なし

} 必要あり

Q.この記事を見て、「賃金体系の変更について」の必要性は感じましたか。

賃金体系の変更について検討を行う必要性は感じない

賃金体系の変更について検討を行う必要性は殆ど感じない

賃金体系の変更について検討を行う必要性を少し感じた

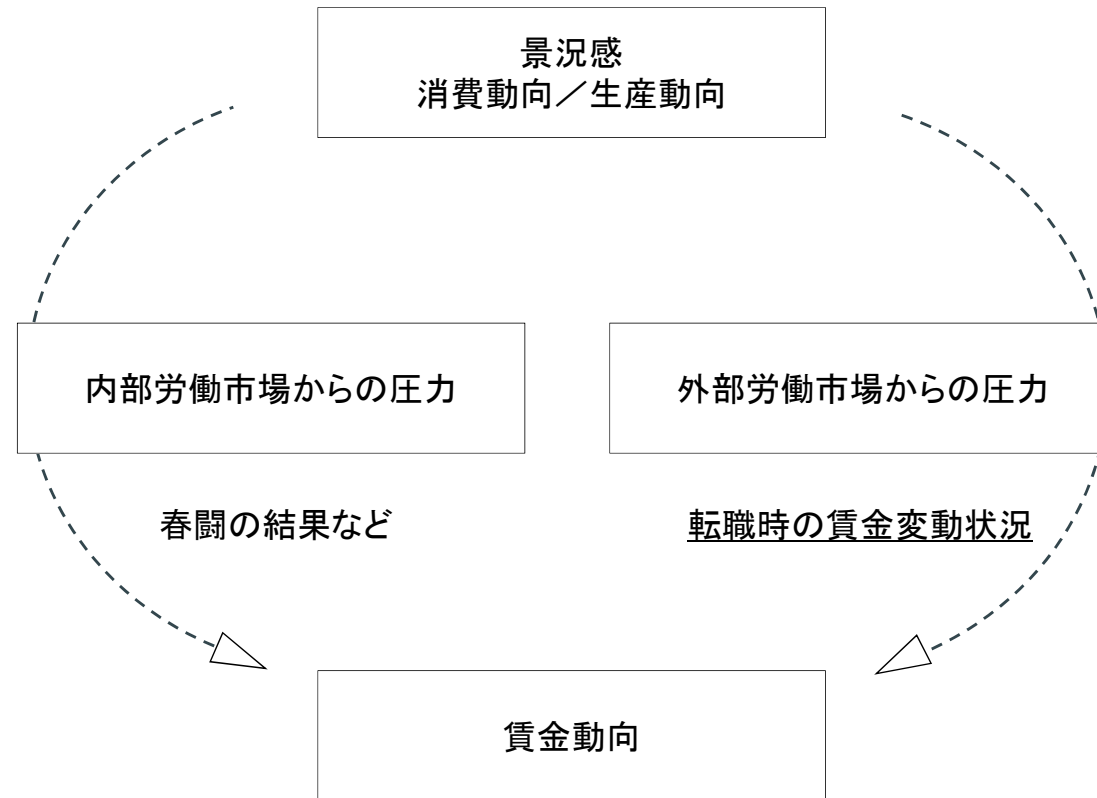
賃金体系の変更について検討を行う必要性を感じた

} 必要なし

} 必要あり

■ 企業人事以外の利用可能性

我が国では“伝統的には”内部労働市場型の企業が多いものの“トレンドとしては”外部労働市場を積極活用する企業が増加。マクロの賃金動向をみる際に「外部からの圧力」と「内部からの圧力」を切り分けて観察する必要があるのではないか。



■ 反響について:新聞報道状況

主な新聞露出:統計公表日/翌日の記事から抜粋

- 日経産業新聞 朝刊1面「賃金1割以上増 28%」(2017年7月14日)
- 日経新聞 朝刊5面(経済面)「人手不足 正社員に波及」(2017年7月29日)
- 日経新聞 朝刊5面(経済面)「転職後の賃金 1割以上増 3割」(2017年10月12日)
- 日経新聞 朝刊5面(経済面)「転職で賃金増 3割超」(2018年1月16日)
- 日経新聞 朝刊1面「転職で賃金増 広がる」(2018年4月11日)
- 日経新聞 朝刊5面(経済面)「IT人材、業種越え争奪、賃金1割増 3割、36歳以上にも需要、雇用慣行見直し迫る。」(2018年7月24日)
- 日経新聞 朝刊2面「転職で賃金増の動き続く、7~9月は3割超、氷河期世代にも恩恵。」(2018年11月4日)
- 日経新聞 朝刊5面(経済面)「転職で賃金増えた 前年割れ、活況市場に転機か、昨年10~12月。」(2019年1月29日)
- 日経新聞 朝刊3面「転職、8年連続で増、昨年、4割が中高年、流動化進む。転職で賃金増が過去最高に」(2019年4月28日)

「ビッグデータ×経済統計」としての報道

- 日経電子版「ビッグデータ 経済指標も公的機関より早く 日銀注目」(2017年7月26日)
- 日経産業新聞「民間の経済指標、実用時代 ビッグデータで景気・賃金つかむ 公的統計より早く」(2017年7月27日)
- 日経新聞 朝刊6面+電子版「民間統計を活用しよう(中外時評) 上級論説委員 水野裕司」(2019年2月28日)

他多数...



自己紹介

前回までのサマリ: 背景とモチベーション

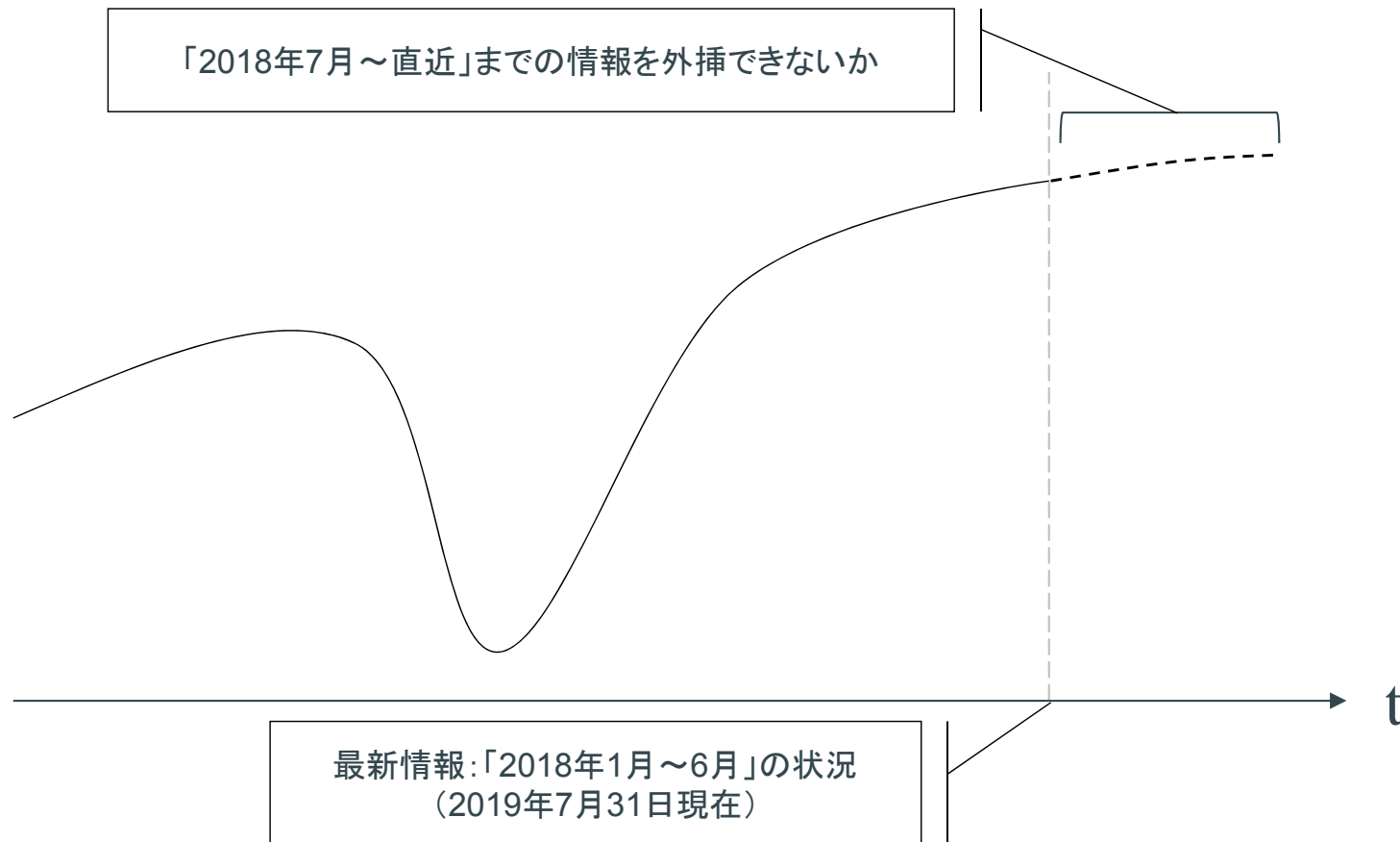
今回新たに提案する取組み

1. 概要
2. 速報性について
3. カバレッジに関する課題について
4. 今後のスケジュール

■ 概要

弊社の業務ログから得られる情報を用いて、転職時の賃金変動状況を速やかに予測する指標の作成を検討したい。
本取組の枠組みとしては、総務省との共同研究※として実施。※「労働ビッグデータを活用した共同研究(略称)」

転職時に1割以上賃金が増加した転職入職者の割合



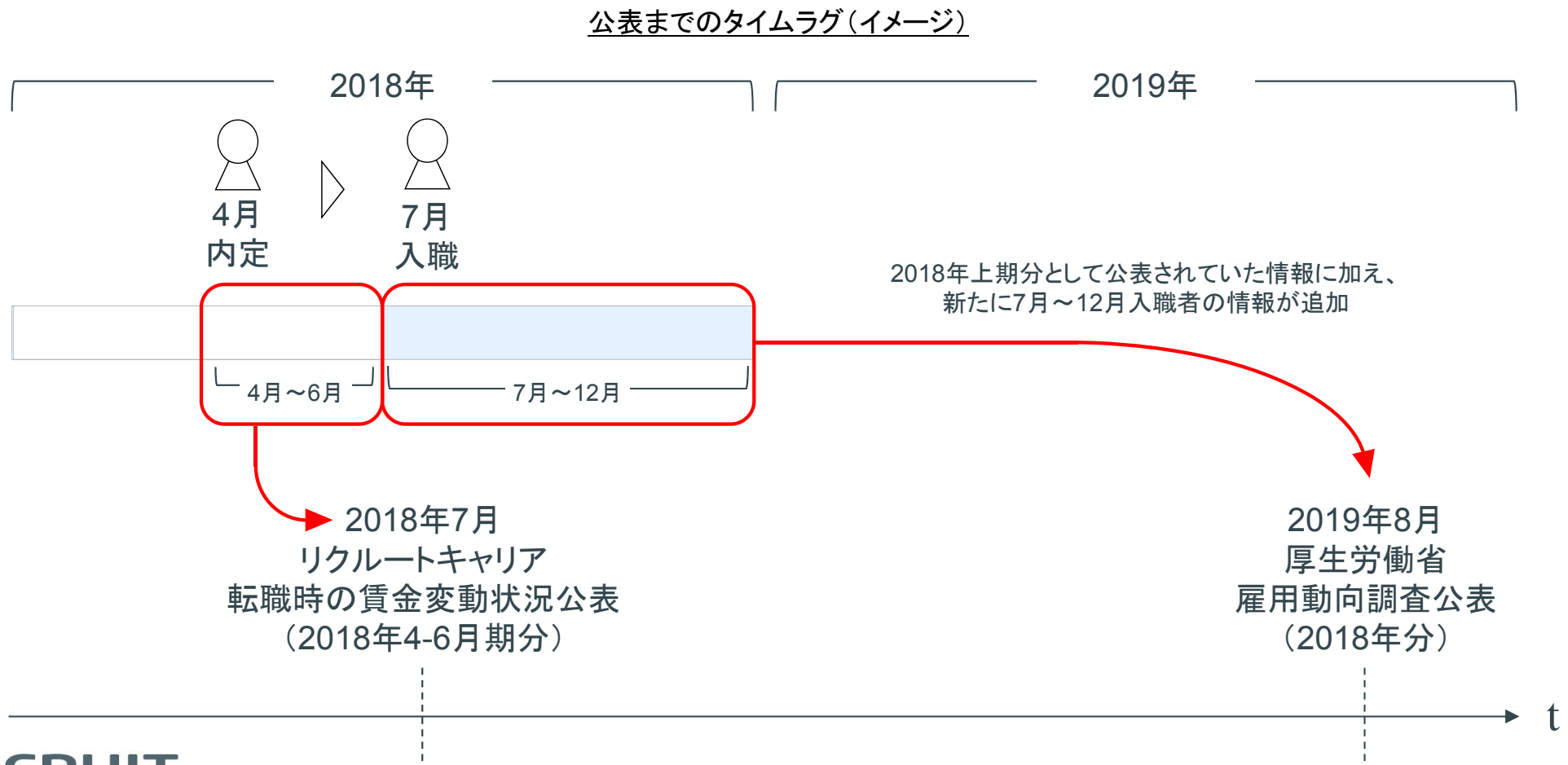
■ 速報性について

厚生労働省「雇用動向調査」では、来月8月に2018歴年の情報が公表される予定。既公表の2018年上半期分(1月～6月分)の情報に加え、同年7月～12月の情報が新たに追加される恰好。

↳ 回答時点は「入社(入職)後」。即ち、2018年7月入社者の情報は、このタイミングで初めて捕捉可能となる。

リクルートキャリア「転職時の賃金変動状況」では、2018年7月に同年4月～6月の内定者情報を集計・公表。

↳ 2018年4月内定者(入社までのタイムラグを3か月と仮定すると2018年7月入社者)の情報は当該公表分に含まれる。



■ カバレッジに関する課題について

- ① 今回使用データは「民間職業紹介所」に相当するサービスの業務ログである。雇用動向調査によれば、この経路による転職入職者は全体の6%程度に過ぎない。
- ② ビジネスモデル上、ある程度相関性が強いと考えられる広告経路を加えても全体の37.8%に止まる。時系列特性が幾分異なると考えられる残りの約6割については、技術的な工夫により予測精度が示せるかを丁寧に確認する必要。

入職経路別の割合

職業安定所	19.9%
ハローワークインターネットサービス	2.6%
① A: 民間職業紹介所	6.2%
学校	1.2%
B: 広告	31.6%
その他	11.0%
縁故	23.4%
うち前の会社	6.5%
出向	3.2%
出向先からの復帰	0.9%
② A+B:	37.8%

(資料)雇用動向調査をもとに作成。

■ スケジュール

以下のスケジュールを想定。

2019年6月(先月)	総務省ほか共同研究者との共同研究契約を締結
2019年7月31日(本日)	連携会議にて概要のご報告
2019年8月中旬～9月頃	雇用動向調査の個票データを取得／分析開始
参考:12月末	雇用動向調査「2019年1月～6月分」公表
2020年1月～2月頃	今回の取り組みによる速報指標の作成 & 本連携会議に報告 ↳ 2019年7-9月期／10-12月分を外挿
2020年4月	2020年1-3月期分を外挿