



少子高齢化の進行により、人材不足はますます深刻化しています。他方、「新規卒就職者の離職状況」(厚生労働省)によれば、2022年3月卒の高卒者の37・9%、大卒者の33・8%が就職後3年以内に離職しています。つまり、採用や研修にかけたコストを回収できない可能性があり、企業にとって無視できない課題と考えられます。早期離職の要因として、企業と労働者のミスマッチがあげられます。企業は採用段階で応募者の能力ややる気、転勤や長時間労働への

### 採用活動と情報の非対称性

ことはできません。「令和5年若年者雇用実態調査」(厚生労働省)によれば、初職をやめた理由(複数回答)として、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」「人間関係がよくなかった」「賃金の条件がよくなかった」「仕事が自分に合わない」などが上位に挙げられています。早期離職に限定した調査ではありませんが、企業と労働者がお互いのことを十分理解できていない状況がうかがえます。こうした当事者間で保有する情報に偏りがある状況を経済学で「情報の非対称性」と呼び、ミスマッチを生む一因となり得ます。

このミスマッチを軽減するために、採用段階で情報

て、コース別採用が挙げられます。総合職や一般職、専門職など、働き方や処遇の異なる複数のコースを提示し、それぞれに転勤の有無や昇進の仕組み、求められる特性等を明示した上で、応募者に選択させます。たとえば、転勤や長時間労働を伴う代わりに昇進機会や賃金水準が高いコース、勤務地が限定され職務も安定しているが処遇が限定的なコースなどです。転勤や長時間労働といった非金銭的な負担は、人によって感じる重さが異なりますが、応募者は自らの志向や制約を踏まえてコースを選択することになるため、この選択行動自体が、応募者のタイプを示すシグナルとなり、企業は採用段階で応募者の特性をより正確に把握できるよつになります。結果として、ミスマッチが軽減され、早期離職が抑制される可能性が高まります。

## コース別採用の

## 経済学視点

の耐性などを完全には把握できません。一方、労働者も入社前には、実際の働き方や労働環境を完全に知る



名古屋立大学大学院  
経済学研究科准教授  
大野 昌平

ひらの・だいすけ 専門は労働経済学。大阪府立大学大学院経済学研究科博士後期課程。

の非対称性をいかに緩和するかが重要です。その方法の一つとして、経済学には「スクリーニング」があります。これは情報を持たない企業が、複数の選択肢を提示し、情報を持つ応募者に選択行動を通じて、自らの特性(情報)を明らかにさせようとするものです。

このスクリーニングの考え方が当てはまる例として、コース別採用が挙げられます。総合職や一般職、専門職など、働き方や処遇の異なる複数のコースを提示し、それぞれに転勤の有無や昇進の仕組み、求められる特性等を明示した上で、応募者に選択させます。たとえば、転勤や長時間労働を伴う代わりに昇進機会や賃金水準が高いコース、勤務地が限定され職務も安定しているが処遇が限定的なコースなどです。転勤や長時間労働といった非金銭的な負担は、人によって感じる重さが異なりますが、応募者は自らの志向や制約を踏まえてコースを選択することになるため、この選択行動自体が、応募者のタイプを示すシグナルとなり、企業は採用段階で応募者の特性をより正確に把握できるよつになります。結果として、ミスマッチが軽減され、早期離職が抑制される可能性が高まります。

このように、経済学の視点からは、コース別採用を利用した採用活動はミスマッチ軽減の可能性が示唆されます。

もつとも、応募者が自身の特性を正確に把握できない場合や、ライフイベントによって制約が変化する場合には、スクリーニングは必ずしも十分に機能しない。このため、入社後のコース転換制度など、事後的にミスマッチを調整する仕組みを併せて整備することも重要になります。