

| | |
|---------|--------------------------------|
| 氏名 | 浅野 浩美 |
| 学位の種類 | 博士（システムズ・マネジメント） |
| 学位記番号 | 博甲第 8008 号 |
| 学位授与年月日 | 平成 29年 3月 24日 |
| 学位授与の要件 | 学位規則第4条第1項該当 |
| 審査研究科 | ビジネス科学研究科 |
| 学位論文題目 | 企業コメント分析による中途採用の採否決定要因抽出に関する研究 |

| | | |
|----|---------------------------|-------|
| 主査 | 筑波大学 教授 博士（工学） | 津田 和彦 |
| 副査 | 筑波大学 教授 博士（システムズ・マネジメント） | 倉橋 節也 |
| 副査 | 筑波大学 准教授 博士（文学） | 尾碕 幸謙 |
| 副査 | 筑波大学 准教授 博士（システムズ・マネジメント） | 木野 泰伸 |
| 副査 | 大阪教育大学 准教授 博士（工学） | 望月 久稔 |

論文の内容の要旨

技術革新やグローバル化など、企業を取り巻く環境変化のスピードが増す中、労働市場での働く側と求人企業とのニーズのマッチングを図ることが重要である。そのため、転職者を対象とした中途採用市場における求人と求職のマッチング機能の強化が求められている。しかしながら日本においては、新卒学卒一括採用が重視されると共に、終身雇用が基本とされていた歴史がある。そのため、産業競争力会議雇用・人材分科会中間整理でも指摘されているように、外部労働市場の活性化が十分図られてきたとは言えない状況である。

このような背景の中、本研究では、まず求人企業からハローワークへ提出された求人情報と採否結果情報を分析する事で、求人企業が欲する人材像と実際に下した採否結果について調査を行っている。その結果、求人企業が欲する人材像と実際に採用した人材に差異が生じていること、すなわち、採否決定要因には暗黙知があることを見出している。この採否決定要因の暗黙知を明らかにするため、ハローワークのデータ中にあるコメント欄に記載されたテキストデータから、求人企業が採否を決定した要因を抽出するテキストマイニング手法を提案している。このテキストマイニング手法を用いて、採用データ、不採用データに対して、採用・不採用になった要因を属性別に分析するなど多角的に検討した結果を示している。

本論文は7章で構成される。第1章はイントロダクションで、この研究の背景となる社会状況と共に研究目的を概説している。第2章では、日本における外部労働市場の状況を概観するとともに、企業が採用選考時に重視することに関する先行研究と課題について示している。第3章では、この論文で分析対象としたハローワークのデータを示すと共に、利用するデータの内容を解説している。さらには、ハローワークのデータ中にあるコメント欄に記載されたテキストデータから、求人企業が採否を決定した要因を抽出するテキストマイニング手法を提案している。第4章では、第3章で提案したテキス

トマイニング手法を用いて、求人企業が採用となった者に対して記載したコメントから、採用決定要因を抽出した結果を示している。さらには、採用になった要因を属性別に検討した結果についても示している。第5章では、不採用となった者に対するデータを分析すると共に、その結果を示している。ハローワークのデータ中には、求人企業が不採用と判定した理由を、与えられた選択肢から選んだデータが存在する。このデータと第3章で提案したテキストマイニング手法を用いて、求人企業が不採用となった者に対して記載したコメントから、不採用決定要因を抽出した結果を比較検討している。さらには、不採用になった要因を属性別に検討した結果についても示している。第6章では、採否を決定する要因を明らかにすることを目的に、第4章および第5章の分析結果を突合して、採用不採用の両方を決定する要因、採用を決定する要因、不採用を決定する要因の3つに分類し、それぞれ考察している。さらには、求人企業からハローワークに提出される求人票において、最も記載割合が多い「経験」について、実際の採否状況とコメントの分析結果から、その重要度を明らかにしている。最後の第7章では、本論文の結論を示している。

審査の結果の要旨

近年、中途採用市場における求人側と求職側の条件が合わない雇用ミスマッチの拡大が問題となっている。このような背景の中、本研究は、求人と求職のマッチング機能強化を目的に実施されたものである。

具体的には、ハローワークの有する求人企業から提出された求職情報と採否情報のデータを分析することで、採否決定要因には暗黙知があることを見出し、この暗黙知を解き明かすためのテキストマイニング手法を提案している。さらには、提案したテキストマイニング手法を用いて採用データと不採用データを分析することで、採用理由や不採用理由には経験や知識、スキルなど直接業務と関連する能力の他に、意欲や人柄、体力など間接的な要因が重視されることを見出している。

さらにはこの情報より、求人・求職のマッチングの精度を高め、外部労働市場のマッチング機能強化に貢献する可能性を示した。以上、本研究の成果は、外部労働市場における採否決定の要因を明らかにしており、その成果は特筆に値する。

以上、社会人としての実務ノウハウを基盤として、外部労働市場のマッチング機能強化に貢献する可能性を示した本学位論文、及び、研究の内容は、博士(システムズ・マネジメント)を授与するに十分なものと判断する。

【最終試験】

平成29年1月26日、ビジネス科学研究科において、学位論文審査委員の全員出席のもと、著者に論文について説明を求め、関連事項につき質疑応答を行った。この結果、学位論文審査委員全員によって、合格と判定された。

【結論】

よって、著者は、博士(システムズ・マネジメント)の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。