

## 第1章 調査研究の目的・方法と分析結果の概要

### 第1節 調査研究の目的

日本経済は、2002年を底として、政府の構造改革政策や企業におけるリストラ・減量経営の効果が徐々に現れ、輸出や設備投資が経済成長を牽引する形で、景気回復を今日まで持続させている。その結果、2005年12月には有効求人倍率も1倍を超え、大都市圏を中心として、労働市場は深刻な失業による極端な買い手市場から、人手不足の状況に転換してきている。

雇用情勢の好転は、就職氷河期に卒業して不本意な就職をした若者の間に、転職意識を高めることになった。人手不足が顕在化した労働市場では、求人と求職が共に増加し、ミスマッチも拡大することが予想される。求人との充足率と求職者の就職率を高めるためには、人手不足という売り手市場の下では、求職者がいかなる求職活動をし、どのような情報を欲しがっているのかを解明し、それを職業紹介機関や求人企業にフィードバックする必要がある。

以上のような問題意識から、求職者がいかなる求職活動を取り、どのような職業情報ニーズを持っているのかを解明するために、アンケート調査を実施した。本報告書は、アンケート調査の分析結果をとりまとめたものである。

### 第2節 調査研究の方法

求職者の求職活動や職業情報ニーズを調べるために、ハローワーク（公共職業安定所）の協力を得て実施することになり、東京労働局管内の新宿、池袋、墨田、大森、足立の5つのハローワークでアンケート調査を実施した。

ハローワークの大まかな地域特性としては、新宿と池袋はホワイトカラーの求人・求職が多く、墨田はホワイトカラーとブルーカラーの求人・求職が混在し、大森、足立はブルーカラーの求人・求職が多いという特徴を持っている。

なお、調査対象がハローワークの来所者に限られているため、都内における求職者の全体像を反映しているわけではない。一般的に、再就職が比較的容易なエンプロイアビリティ（再雇用される能力）の高い求職者は、民間の職業紹介会社を利用する傾向が強く、ハローワークを利用する求職者は、それほど高いエンプロイアビリティを持っている求職者ではない。求人・求職者に対して無料で職業紹介を行うというハローワークが持っている公共的性格を考えれば、ある意味では当然とも言える特徴である。

アンケート調査の方法は、ハローワークの受付に調査票を置き、来所者が任意で回答するという方法を採用した。従って、アンケート調査票の回収は、受付に持参するケースと郵送してくるケースがあった。調査は2005年12月からはじめ、2006年4月に回収を終了した。回収件数は1,174件であった。

### 第3節 分析結果の概要

#### 1. 求人情報の収集

求職者の職業情報に関する収集活動は、インターネット検索を筆頭に新聞・雑誌等の求人広告は、毎日のように頻繁に行っている者が多い。前者は若年層ほど、後者は中高年層ほど、その利用頻度が高くなっている。また、調査対象者の性格を反映して、ハローワークに頻繁に通っている求職者が多い。なお、インターネット検索に関しては、利用状況は若年層ほどその割合が高くなっているが、利用している求職者に関しては、年齢による差が余り生じていない。

#### 2. 職業相談・カウンセリング

職業相談やカウンセリングを希望する求職者の割合はかなり高く、こうした傾向は若年層よりも中高年で、男性よりも女性で、それぞれより強くなっている。しかしながら、「受けたかったが受けていない」と回答した求職者が4割近くも占めているという現状は、早急に改善する必要がある。なお、職業相談やカウンセリングに最も消極派が多いのは男性29歳以下であり、このグループはインターネットなどの求人情報を自己検索して就職できると考えている者が多いようである。

なお、職業相談やカウンセリングは、役だったとする者の割合が高く、さらに興味深いことに、職業相談やカウンセリングに最も消極的だった若年層で、役だったと回答した者の割合が最も高くなっている。若年者に対する職業相談やカウンセリングの効果が、最も顕在化しやすいことを示唆している。これに対して、一般的に再就職がより難しい高齢者に対しては、職業相談やカウンセリングの効果が現れにくい傾向がある。

#### 3. 再就職希望条件

「賃金・賞与」を筆頭に「職種や仕事内容」、「労働時間・休日」、雇用形態などで希望条件を下げる者が多くなっている。男性では、一般的に賃金水準の高い中高年層が「賃金・賞与」の希望条件を下げる者が多くなっている。また、男性29歳以下は、「労働時間・休日」と「職種・仕事内容」で希望条件を下げたり変更するものの割合が高くなっており、それほど再就職が楽ではないことを示唆している。なお、女性29歳以下では、正社員として再就職することを諦める者の割合が高くなっている。

#### 4. 希望賃金額

希望月収は離職時（現在）の月収と比較すると、労働市場の求人条件を参考にしたためか、20～29万円への集中傾向が顕著である。しかも、この集中傾向は、離職時（現在）の月収と比較して低下させた求職者ばかりではなく、逆に29歳以下を中心として上げている求職者も

かなりいるという結果になっている。こうした希望月収のワンランク上昇傾向は、男性 29 歳以下で特に顕著である。なお、上げている求職者の中には、非正社員から正社員への雇用を希望している求職者が、かなり含まれている。

## 5. 希望する職種・仕事内容

希望職種に関しては、女性を中心として、一般事務への集中的な増加が見られ、求人と求職の間にミスマッチを起こしている。これに対して、保健医療職や専門職、営業・マーケティング、販売・接客サービスなどの職種は、求職者が多くないために求人が充足しにくくなっている。求人と求職のマッチング機能を高めるためには、求職者に対する希望職種の変更指導や職業訓練を受けさせるといった対応が必要であろう。

## 6. 面接での自己アピール

経験した仕事内容、熱意、性格といったことを面接時にアピールしている求職者は多いが、専門的な知識・技術や指導力、管理能力といった職業能力をアピールする求職者は少ないという結果になっている。熱意、性格といった人物像を判断できるものをアピールすることは重要なことであるが、専門・技術職などを中心として、職業能力のアピールをより強く行うことも必要である。なお、専門的な知識・技術をアピールしている者の割合が高いのは、男性の高齢層と女性の若年層である点が興味深い。

## 7. 求職活動における障害

職種・仕事や技術・経験といった職業能力に関する求人とのミスマッチが最も大きな問題となっており、これらは男性求職者により顕著なものとなっている。これらの問題を解決するためには、求人情報をより拡大・充実させるか、職業訓練を受講して未充足求人の多い職種に就職できるようにする必要がある。職業能力以外では、年齢制限の厳しさの回答率が高くなっている。求人情報に年齢制限を設けることは法律によって規制されているが、採用選考の現場では相変わらず年齢制限がまかり通っているようである。なお、賃金に関する指摘は、それほど多くないという意外な回答結果となっているが、求職者が希望条件を下げていることが影響しているものと思われる。また、女性に関しては、労働時間・休日、勤務地・通勤時間の問題が、求人とのミスマッチとして顕在化している。

## 8. 改善が必要な職業情報

求人情報として不足していたものや改善してほしいと思うものは、仕事の具体的内容、給与、経験・技術・資格といった基本的情報に関するより詳細な内容に加えて、求人企業の採用・離職動向に関する情報、残業等の勤務実態、キャリア形成、職場の雰囲気、経営者の人柄、育児休業といった多様な情報の入手を希望している。労働市場の需給関係が好転した結

果、求職者は企業選考に際して、基本的な労働条件に加えて、求人企業の職場実態をより具体的に把握することが可能な様々な情報を求めている。

働きやすい職場か否かを判断する情報として採用・離職者数の動向を求めており、出入りの激しい会社は敬遠するのであろう。また、不採用理由についてもニーズが高く、「今回はご縁がなかった」といった曖昧な情報をもらっても、後の求職活動には何の役にも立たない。ハローワークが介在した職業紹介ならば、不採用理由のフィードバックは、その後の就職活動に役立つので、可能な限り実行することが望まれる。

## 9. 再就職への対応

再就職のために資格取得やパソコン・インターネットの能力向上、職業訓練など、いろいろなことをやってみようと考えている求職者が多く、しかも若年層でこうした傾向が強まっている。職業経験の浅い若年層は、資格取得からパソコン・インターネットの能力向上、行動計画の作成、面接のやり方や履歴書の書き方まで、多様な訓練・指導を願っているようである。また、高齢層もパソコン・インターネットの能力向上などに加えて、同世代の仲間などと情報交換できる施設に通いたいといった希望を持っている者が比較的多い。

## 10. キャリア戦略の必要性

再就職に臨む求職者は、仕事内容や賃金等の基本的な求人情報に加えて、職場や仕事の実態をより具体的に把握できそうな多様な関連職業情報を望んでいることは明らかである。職業情報が紙媒体の時代からネット情報に移りつつある現在、職業情報は量的にも質的にも飛躍的に拡大・充実させることができるようになってきている。それゆえ、求人と求職のマッチングをより効率的に行うためには、求人情報の内容に離職率や育児休業の取得率といった関連情報を付加し、より職場の実態を伝えられる工夫が必要である。

だが、ネット情報は参考にはなるが、就職や採用を最終的に決定するために必要な情報までは提供できない。求職者や企業は、本来、複雑なアナログ情報の固まりであり、デジタル情報によって選別していくというやり方には限界がある。最終的にはカウンセリング、面接、会社説明会、インターンシップ、紹介予定派遣といった機会で見られるアナログ情報も加えて、総合的に判断して決めることになる。

総合的に判断して決めるには、求職者本人がキャリア戦略を持つことが不可欠である。キャリア戦略として必要なことは、「職業として何をやりたいのか、それを実現させるためにはどのような会社が向いているのか、目指す会社は採用される可能性が高いのか」といったことを、正確にではなく論理的に考えられる能力である。この能力が欠落していると、氾濫する情報に振り回されてしまい、職業・会社選択ができなくなる可能性が高い。キャリア戦略を確立できていない求職者は、専門家による職業相談やカウンセリングが必要である。