

JILPT 調査シリーズ

No. 90

2012年3月

ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査 —「第1回・第2回転職モニター調査」結果速報—

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



ジョブ・カード制度における 雇用型訓練受講者の追跡調査

— 『第1回・第2回転職モニター調査』 結果速報 —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本調査シリーズは、プロジェクト研究サブテーマ「非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究」の一環として実施された「ジョブ・カード制度の現状と今後の方向性のための研究」の平成 23 年度の研究成果をとりまとめたものである。

このプロジェクト研究サブテーマは、平成 19 年度から行われている研究で、職業能力開発やキャリア形成の機会に恵まれない非正規社員の人たちの実態を明らかにするとともに、関連する施策の推進や改善に役立つ政策提案を行うことを目的に実施し、効果的な施策の在り方を検討するために実施されてきた。

その一方で、2008 年度に「ジョブ・カード制度」が新たに導入された。この施策は、正社員就職できず非正規にとどまる学卒者など職業能力形成機会に恵まれない人が「企業現場・教育機関等で実践的な職業訓練を受け、修了証を得て、これらを就職活動など職業キャリア形成に活用する制度」（ジョブ・カード構想委員会、2007）である。ジョブ・カード制度は非正社員等のキャリア形成機会に恵まれない人たちを支援する政策であることから、本プロジェクト研究サブテーマの成果をより現実的な政策提言に結び付けるために、この制度の運用の実態と課題、さらに改善の方向を明らかにするために実施したのが本研究である。

昨年度の研究では、ジョブ・カード制度のもとで行われる訓練プログラムの 1 つである有期実習型訓練（基本型）の企業間での普及状況と企業にとっての効果を明らかにした。つづく本年度は、同じく有期実習型訓練（基本型）が求職者にとって効果があるのかを、クロス集計によって明らかにしている。個人の異質性を十分にコントロールした計量経済学的手法を用いる厳格な政策評価を行うのは来年度以降となるが、本調査シリーズはその予備的研究として位置づけられる。

最後に、本調査シリーズで利用した『転職モニター調査』は、多くの方々のご協力のおかげで実施することができた。モニターとして調査にご回答いただいた皆様その他、厚生労働省、全国の都道府県労働局ならびにハローワーク、中央ジョブ・カードセンター、全国の地域ジョブ・カード（サポート）センター、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、全国の同機構・都道府県センターならびに職業能力開発促進センター、中央職業能力開発協会に多大なるご協力をたまわるとともに、有期実習型訓練の訓練企業のみなさまにもご協力いただいた。この場を借りて、お礼を申し上げる。

なお本調査シリーズの執筆は別記のそれぞれが担当したが、とりまとめは原ひろみ（人材育成部門副主任研究員）が行った。

2012 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山 口 浩 一 郎

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第Ⅰ部・第1章、 第Ⅱ部・第4章
山本 雄三	青山学院大学経済学部 助手	第Ⅰ部・第2章、 第Ⅱ部・第1章
安井 健悟	立命館大学経済学部 准教授	第Ⅱ部・第2章
高橋 陽子	東京大学社会科学研究所 特任研究員	第Ⅱ部・第3章

<平成22年度・研究会メンバー>

（五十音順、所属は2012年3月現在）

小野塚祐紀	独立行政法人 労働政策研究・研修機構	臨時研究協力員
黒澤 昌子	政策研究大学院大学	教授
小杉 礼子	独立行政法人 労働政策研究・研修機構	統括研究員
高久 訓一	中央職業能力開発協会	能力開発支援部 評価制度開発課 開発係長
高橋 陽子	東京大学社会科学研究所	特任研究員
原 ひろみ	独立行政法人 労働政策研究・研修機構	副主任研究員
藤村 伸治	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構	業務推進部 能力評価課長
安井 健悟	立命館大学経済学部	准教授
山本 雄三	青山学院大学経済学部	助手

<オブザーバー>

厚生労働省	職業能力開発局	基盤整備室
厚生労働省	職業能力開発局	実習併用職業訓練推進室

目 次

第Ⅰ部 序論

第1章 ジョブ・カード制度の現状と本調査シリーズの構成

1. 本研究の目的とジョブ・カード制度の現状	1
2. 転職モニター調査の概要	5
2. 1 調査の目的	5
2. 2 調査の実施時期	6
2. 3 調査の実施方法	6
2. 4 回収状況	9
2. 5 来年度以降の分析予定	9
3. 本調査シリーズの集計対象と集計結果の留意点	11
3. 1 第Ⅱ部の集計対象	11
3. 2 集計結果の注意点	11

第2章 転職モニター調査の母集団の特徴

1. はじめに	13
2. 転職モニター調査と既存統計データとの比較	13
2. 1 転職モニター調査と既存統計データの対象母集団の関係	13
2. 2 職業安定業務統計との比較	14
2. 3 職業能力開発行政定例業務統計報告との比較	15
3. 第2回転職モニター調査での脱落	17
4. まとめ	20

第Ⅱ部 分析編

第1章 第1回転職モニター調査の回答者属性とその分布の特徴

1. はじめに	23
2. 第1回転職モニター調査の調査結果	24
2. 1 個人属性	24
2. 2 求職活動等と資格・免許	30
2. 3 直前の仕事	32
2. 4 離学後、初めて就いた仕事	38
3. まとめ	39

第2章 ジョブ・カード作成、キャリア・コンサルティング、資格取得について

1. 分析の目的	41
2. キャリア・コンサルティングについて	41
3. ジョブ・カード作成についての評価	47
4. 資格と自己啓発について	50
5. まとめ	54

第3章 公的な職業訓練の受講について

1. 回答者の受講した職業訓練	56
1. 1 公的な職業訓練	56
1. 2 訓練期間	56
1. 3 OFF-JT の割合	57
1. 4 訓練コース名	58
1. 5 訓練の種類と訓練のコース	59
2. OJT について	59
2. 1 OJT についての説明の仕方	59
2. 2 OJT の評価（役だったか）	60
2. 3 OJT についての説明と OJT 評価	60
2. 4 訓練種別 OJT の評価（役だったか）	61
2. 5 訓練コース別 OJT 評価（役だったか）	61
2. 6 OJT の長さ	62
2. 7 訓練期間と OJT 評価（長さ）	63
2. 8 訓練種別 OJT の評価（長さ）	63
2. 9 訓練コース別 OJT 評価（長さ）	64
3. Off-JT について	65
3. 1 Off-JT の難易度（複数回答）	65
3. 2 Off-JT の評価（役だったか）	65
3. 3 Off-JT の難易度（複数回答）と Off-JT 評価（役だったか）	66
3. 4 Off-JT 割合と Off-JT 評価（役だったか）	66
3. 5 訓練種別 Off-JT の評価（役だったか）	66
3. 6 訓練コース別 Off-JT 評価（役だったか）	67
3. 7 Off-JT の評価（長さ）	68
3. 8 訓練期間と Off-JT 評価（長さ）	68
3. 9 Off-JT の比率と Off-JT（長さ）	69
3. 10 訓練種別 Off-JT 評価（長さ）	69

3. 1 1 訓練コース別 Off-JT 評価（長さ）	70
4. まとめ	71

第4章 有期実習型訓練（基本型）の受講と就職状況

1. 分析の目的と分析対象	72
2. 第1回調査から半年後の就職状況	72
2. 1 就職状況	72
2. 2 未就職者の状況	74
3. 基本型訓練を受けた人の属性	75
4. 基本型訓練を修了した人の働き方 — クロス集計で確認できる訓練効果	79
4. 1 勤務先の属性や雇用形態	79
4. 2 行動様式や満足度への効果	83
4. 3 賃金への効果	85
5. 基本型訓練修了者の就職者と未就職者の違い	87
6. まとめ	89

第Ⅲ部 資料

・「転職モニター調査」の調査票（第1～3回）	91
------------------------	----