

JILPT 調査シリーズ

No.131

2014年11月

# 若年者雇用支援施策の現状と 更なる発展に向けての課題

ハローワーク求人企業「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」より

The Japan Institute  
for  
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



# 若年者雇用支援施策の現状と 更なる発展に向けての課題

ハローワーク求人企業「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」より

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

昨今の景気回復により、若年者の雇用状況は足下では改善している。しかし今日の若年者雇用の問題は構造的かつ長期的な背景から生じていることに加え、学校卒業時に円滑に就職できなかった者はキャリア形成や職業的自立等の面でその後の職業人生において大きな困難を抱える可能性があり、短期的な景気動向にかかわらず、常に取り組み続けるべき課題の一つであるといえよう。そのため政府はこれまでに様々な若年者雇用支援施策を実施してきた。これら制度の効率的・効果的な運用のためには、そもそもこれらの支援施策を活用する企業とはどのような特徴をもつ企業であるのか、また、過去に実施されてきた若年者雇用支援施策が企業による若年者の雇用および採用後の取り扱いにどのような影響を及ぼしたのか、その実態を把握し、改善策を検討していく必要がある。

本報告は以上の問題意識にもとづき、ハローワーク求人企業を対象に実施されたアンケート調査のデータを分析しとりまとめたものである。本研究が、若年者および求人企業に対する雇用支援政策のさらなる発展の手がかりとなれば幸いである。

最後に、本研究にご協力頂いた、多数の企業の皆様方へ厚く御礼を申し上げます次第である。

2014年11月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野和夫

## 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
<small>いわわき ちひろ</small> 岩脇 千裕	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	序章 第1章 第2章 第3章 終章
<small>つづみ たかあき</small> 堤 孝晃	東京大学社会科学研究所 助教	第1章 第4章
<small>ながの ひとし</small> 永野 仁	明治大学 教授	第5章
<small>まなべ りんこ</small> 眞鍋 倫子	中央大学 教授	第6章
<small>しんたに やすひろ</small> 新谷 康浩	横浜国立大学 准教授	第7章

## 調査の企画・実施

### 「若年者の安定的な雇用への移行に関する調査研究」委員会（五十音順）

岩脇 千裕	労働政策研究・研修機構	副主任研究員
金崎 幸子	労働政策研究・研修機構	統括研究員
桑原 教恵	労働政策研究・研修機構	臨時研究協力員
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構	特任フェロー
新谷 康浩	横浜国立大学	准教授
高久 聡司	目白大学	専任講師
堤 孝晃	東京大学社会科学研究所	助教
永野 仁	明治大学	教授
眞鍋 倫子	中央大学	教授
吉田 崇	静岡大学	准教授

※執筆者・委員の所属先・役職等は平成26年4月1日現在のもの

## 目 次

序章	1
第Ⅰ部 若年者雇用支援施策の影響・効果の検討	
第1章 調査対象企業とその採用した若年者のプロフィール	11
第2章 多様な若年者のキャリア形成に繋がる雇用機会の拡大をめざして	55
第3章 若年者雇用支援施策が若年者の能力開発に及ぼした影響	72
第4章 若年者雇用支援施策等による成果と企業のもつ有益感の関係	104
第Ⅱ部 ハローワーク求人企業における雇用管理の実態	
第5章 新卒採用と中途採用：その違いと影響	133
第6章 若年の採用・訓練とジェンダー	155
第7章 <正規・非正規>境界の揺らぎ	175
終章 まとめ	186
調査票	197
調査票別紙	213

## 序章 調査概要と本報告の内容

### 第1節 調査概要

#### 1. 本調査の目的とプロジェクト全体における位置づけ

昨今の景気回復により、若年者の雇用状況は表面上は改善しているように見える。しかし今日の若年者雇用の問題は、グローバル化の進行や知識社会化といった構造的かつ長期的な背景から生じている。また同時に、わが国独自の雇用慣行である「新卒一括採用」は今日なお根深く、卒業後間もなく円滑に就職できなかった者は、適切なキャリア形成や職業的自立の面で、その後の職業人生において大きな困難を抱える可能性が否定できない。したがって、若年者雇用問題は、景気変動に伴う一時的な政策課題にとどまらず、我が国において常に取り組み続けなければならない政策課題でもある。こうした状況を踏まえ、政府は若年者の雇用を促進するための様々な若年者雇用支援施策を整え、一定の成果を収めてきた。今後、これら制度をより効果的・効率的に運用するためには、どのような企業によって何を目的に活用されているのか現状を把握し整理するとともに、過去に実施されてきた若年者雇用支援施策が企業による若年者の雇用および採用後の取り扱いにどのような影響を及ぼしたのか、また、そもそもこれらの支援施策を活用する可能性が高い「ハローワークを通して若年者を募集・採用する企業」とはどのような特徴を持つ企業であるのか、その実態を把握し、改善策を検討していく必要がある。

以上の問題意識にもとづき、労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」）に設けられた「若年者の安定的な雇用への移行に関する研究」委員会では、同研究プロジェクトの一環として「若年者雇用支援施策の展開および効果に関する調査・研究」を次のように進めてきた。2012年には、実際に若年者雇用支援施策を活用して若年者を採用した企業と、それらの企業に採用された若年社員を対象にヒアリング調査を実施した<sup>1</sup>。翌2013年には、上記ヒアリング調査において見いだされた課題を検討するために、ハローワーク求人企業を対象とするアンケート調査「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」を実施した（以下「本調査」と略す）。本調査については、企業による若年者雇用支援施策の利用状況および同施策に対する評価に関するデータに限定して、2014年に調査結果の概要を速報としてとりまとめ報告した<sup>2</sup>。その際には、前段落にて示した一つ目の課題である「政府が実施してきた若年者雇用支援施策はどのような企業によって何を目的に活用されているのか現状を把握し整理する」ことを目指した。これに対して本報告は、JILPT（2014）では未分析であったデータ、すなわち「企業が若年者雇用支援施策を活用して採用・教育訓練した若年者に関

<sup>1</sup> JILPT（2013a, 2013b）

<sup>2</sup> JILPT（2014）

するデータ」も合わせて詳細な分析を行っている。その際には、前段落にて示した残り二つの課題、「過去に実施されてきた若年者雇用支援施策が企業による若年者の雇用および採用後の取り扱いにどのような影響を及ぼしたのか」「そもそもハローワークを通して若年者を募集・採用する企業とはどのような特徴を持つ企業であるのか」について、その実態を把握し、改善策を検討することを目指した。本報告は上記サブプロジェクト「若年者雇用支援施策の展開および効果に関する調査・研究」の最終的な研究成果のとりまとめとして位置づけられる。

## 2. 調査対象とする若年者雇用支援施策

本調査が調査対象とする若年者雇用支援施策は、政府による「新卒者雇用に関する緊急対策」の一環として 2009 年以降に創設された諸施策と、何らかの若年者雇用支援施策を利用したことがある中小企業の採用担当者に対して JILPT が 2012 年に実施したヒアリング調査（JILPT 2013a）において多く利用されていた施策である。当ヒアリング調査は若年者の採用計画の策定から採用活動の開始、選考、採用決定、初期の訓練までを視野に入れて行われた。したがって、活用した施策として回答にのぼったものは、若年者による正社員への就職活動を支援するものが中心となった。具体的には「就職面接会」「ジョブサポーター制度」、若年者の雇用に係る奨励金制度（「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」「試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用）」）である。これらのうち「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」は、「新卒者雇用に関する緊急対策」の一環として創設された制度である。また「ジョブサポーター制度」は上記の緊急対策の一環として、大幅な増員が図られた。一方、若年者の雇用を支援する施策には、若年者の就業意識や職業能力の育成を目的とするものもある。そこで本調査では「キャリア形成促進助成金（訓練等給付金）」「ジョブ・カード制度」の活用実態についても尋ねている<sup>3</sup>。

以上の施策・制度はいずれも厚生労働省が主体となって運営してきたものであるが、若年者の雇用を支援する取り組みは他省庁によっても行われている。そこで、経済産業省（中小企業庁）が主体となって運営してきた「ドリーム・マッチプロジェクト」「新卒者就職応援プロジェクトによる職場実習（インターンシップ）」についても補足的に尋ねている。各施策の詳細な内容は第1章および巻末資料（調査票【別紙】）にとりまとめているので参照されたい<sup>4</sup>。

<sup>3</sup> これらの若年者雇用支援施策の中には、現在は他の制度と統合されたり廃止されたりしたものもある。調査時点における状況は巻末資料（調査票【別紙】）にとりまとめている。

<sup>4</sup> キャリア形成促進助成金の対象者は若年者に限定されていない。また、試行雇用奨励金（若年者等トライアル雇用奨励金）の対象者は45歳未満であり、本調査の「若年者」の定義である35歳未満よりも広い範囲の人々が対象となっている。しかし本調査の前身となるヒアリング調査（JILPT2013a, 2003b）において、若年者の雇い入れおよび教育訓練に重要な役割を果たしていることが確認されたため、調査対象に含めている。

なお、政府による雇用支援施策は社会情勢の変化に対応するべく随時変更が行われている。本報告において取り上げる施策の内容は調査時点（2013年1月）のものであるため、現時点において実施されている内容とは一部異なる点があるものや、他の施策・制度と統合されたものや、廃止されたものもあることに注意が必要である。

### 3. 調査概要

#### ①調査名

「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」

#### ②調査期間

平成 25 年 1 月 8 日 調査票発送

平成 25 年 1 月 25 日～2 月 25 日 調査票回収

#### ③調査方法

質問紙調査（郵送式）

電話およびハガキによる督促を実施

#### ④調査対象

平成 23 年度に、下記⑦に示す方法により、主に若年者を募集対象とする常勤求人ハローワークへ出した全国の企業 10,000 社

本調査は、若年者雇用支援施策の利用状況を把握することを目的とする。しかし全ての企業のうちこれら施策を活用している企業が占める割合を予測することは難しい。したがって全ての企業を母集団に想定して調査を行えば、若年者雇用支援施策を利用した企業の情報を全く得られない恐れがある。一方、本調査が調査対象とする施策は厚生労働省によるものが大半を占めており、これらはハローワークを通じて求人企業へ提供されている。換言すれば、全国の企業全体と比べてハローワーク求人企業には、若年者雇用支援施策を利用した企業が多く含まれる。また、本調査が調査対象とする施策の多くは、若年者を正規雇用等の安定的な雇用形態へと移行させることを目的の一つとする。そこで本調査では、母集団を「主に若年者を募集対象とする常勤求人ハローワークへ出した全国の企業」とした。したがって本調査の調査結果は全国の企業全体を代表するものではなく、ハローワークを通して若年者を募集した企業による若年者雇用支援施策の利用状況を示すものである。



## ⑤有効回収数

3,787社（有効回収率 37.9%）

## ⑥調査内容

フェイス項目、過去3年間の採用状況、採用・雇用管理方針、正社員の定着状況、若年者雇用支援施策の利用状況、各施策の利用状況（就職説明会等、個別紹介事業、若年者の雇用に係る奨励金、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練、インターンシップ）、若年者雇用支援施策を用いて採用・教育訓練した若者について（プロフィール、採用活動、応募条件、選考基準、採用後の様子、現状）、若年者雇用に関する今後の課題、本調査・労働行政への意見感想。

## ⑦サンプリング

平成23年4月1日～7日、同年9月1日～7日、平成24年2月1日～7日のいずれかの期間において、ハローワークへ、下記の方法により、若年者を主な募集対象とする常勤求人を出した全国の事業所から10,000事業所を抽出した。調査は当該事業所が所属する企業全体について行った。サンプリングの詳細なプロセスはJILPT(2014,序章)を参照されたい。

### ※若年者を主な募集対象とする求人の定義

平成19年10月の雇用対策法の改正により、労働者の募集および採用に当たり年齢制限を設けることは原則禁じられた。ただし例外的に、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合には、募集年齢の上限を設けることが認められた。

また、ハローワークでは新規学卒者（に準ずる既卒者）を対象とする求人を、一般の求人票とは異なる形式の求人票により受け付けている。そこで本調査では、ハローワークへ求人票を提出した求人事業所の情報を整理したデータベース「求人事業所情報<sup>5</sup>」に登録されている全企業の中から、上記⑦に示した3期間に、以下の3タイプの求人票のうち1つ以上を提出したことがある企業をサンプリングの対象とした。A)とB)のいずれかを提出した企業は全て抽出し、残りの抽出数をC)の求人票のみを提出した企業からランダムに抽出した。これらの求人票タイプごとの抽出数の内訳はJILPT(2014,序章)を参照されたい。

A) 大学等（大学院・大学・短大・高専・専修学校・能力開発校）の新卒者（新卒扱いの既卒者を含む）を対象とする求人票（以下「大卒求人」）<sup>6</sup>

<sup>5</sup> 本報告の一部の章では、必要に応じて抽出元帳である「求人事業所情報」にある情報の一部を分析に用いている。

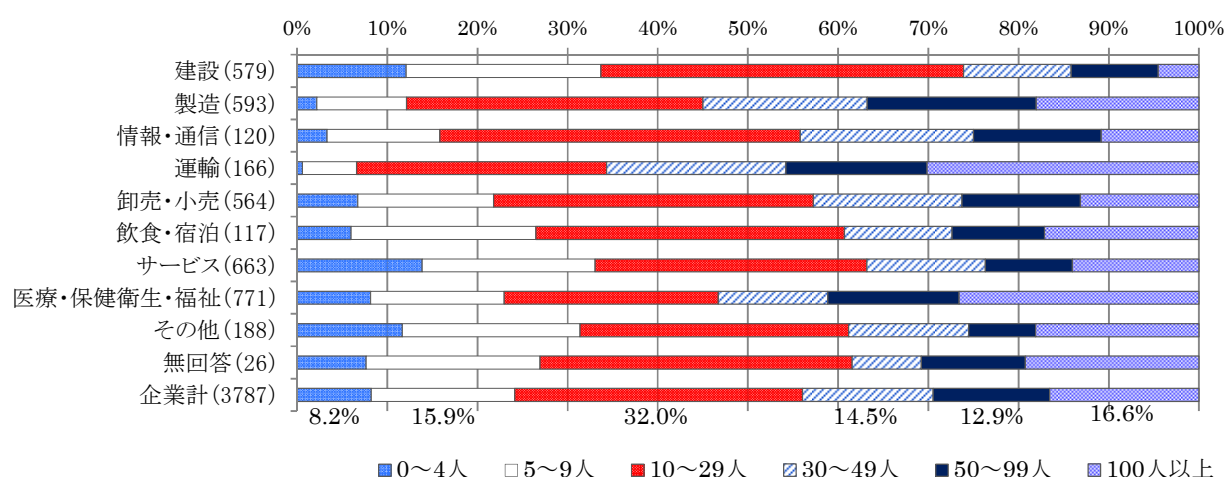
<sup>6</sup> 本調査が調査対象とする若年者雇用支援施策の中には、新規高卒者が利用できない施策が含まれる。そのため新規高卒者向けの求人票は抽出対象から除いた。

- B) 常勤の一般求人です、かつ例外事由「第3号のイ」を適用して応募可能年齢の上限を設けた求人票<sup>7</sup>
- C) 常勤の一般求人です、かつ求人票の備考欄等に若年者が応募する際の留意事項等が掲載されている求人票<sup>8</sup>

#### 4. 回答企業のプロフィール

本調査の回答企業の特徴については、本調査の結果速報(JILPT 2014)にて報告している。したがって以下では大まかな特徴のみを示す。回答企業の業種の構成は、〔医療・保健衛生・福祉〕や〔サービス〕の占める割合が大きく、〔飲食・宿泊〕〔情報・通信〕〔運輸〕の割合が小さい。従業員規模の構成は、全体の約8割が100人未満の中小企業で占められ、特に〔10～29人〕規模の企業が多い。一方〔100人以上〕の企業の中には、最大で14万人以上の巨大企業も含まれる。

第 序 - 4 - 1 図 業種別にみた企業全体の従業員数の分布 (SA)



注) (カッコ)内の数値は度数。

<sup>7</sup> 例外事由「第3号のイ」とは、労働者の募集・採用にあたり年齢制限を設けることを禁止する雇用対策法の規定の例外として施行規則に定められた例外事由の一つである。この例外事由は、「(1) 若年者を採用し、長期勤続によるキャリア形成を図る我が国の雇用慣行を一定程度尊重する必要があるほか、(2) 現下の雇用情勢にかんがみれば、フリーター等の若年者に雇用機会を与えるために年齢制限を認めることに一定の合理性がある場合も考えられる」ことから設定されたものであり、基本的には35歳未満の若年者を想定している。

<sup>8</sup> C) に該当するか否か判定するために全ての求人票を読解することは困難なため、求人票の備考欄等に「若年」「既卒」「新卒」「学卒」のうち1つ以上のキーワードが入っている求人票を「若年者が応募する際の留意事項等が掲載されている」とみなした。その結果、「3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」「試行雇用奨励金(若年者等トライアル雇用奨励金)」などの奨励金制度を活用しようとした企業が調査対象に多く含まれた可能性がある。

## 5. 調査票の設計

本調査が母集団として想定するハローワーク求人企業には、中小・零細規模の企業が多く含まれる<sup>9</sup>。若年者を継続的に採用し長期的な視点から育成する大企業に対して、中小・零細規模の企業による若年者の採用活動はそもそも毎年行われる訳ではない<sup>10</sup>。更にその対象を若年者に限定すれば採用活動の頻度は更に小さくなる。さらに採用活動の契機は長期的な目的だけでなく欠員発生等のアドホックな出来事にも起因し、育成に対する考え方も短期的あるいは本人まかせである傾向が高い<sup>11</sup>。したがって、中小企業が若年者を採用する際に用いる手法や応募条件・評価基準、採用後の育成方法などは、採用を実施したその時々や採用した人物によって全く異なる様相を示すことが予想できる。同様のことが、若年者雇用支援施策を利用することになったきっかけや利用目的、利用結果についてもいえる。そのため、例えば本調査の実施に先立ち行われた中小企業の採用担当者に対するヒアリング調査<sup>12</sup>においても、たとえば「貴社にとって就職面接会は有益ですか」「若年社員にどのような教育をしていますか」といった質問に対して「時と場合による」「個々人によって異なる」としか回答できないケースが頻発し、結果的に個別の事例を尋ねざるをえなくなった。

そこで本調査では、各企業の代表的・典型的な見解や事実を回答してもらうのではなく、ある特定の事例に限定して回答してもらう手法をとっている。例えば「試行雇用奨励金」の利用状況について尋ねる場合、その企業が過去3年間で当該奨励金制度を利用した全ての事例の中から、できるだけ古い事例の一つを選び、その事例について利用した目的や結果、その際に採用した若年者の処遇などを回答してもらっている。また、若年者の採用や教育訓練についても、ある特定の若年者を1名想定し、その人の事例について回答して貰っている。したがって本調査の結果は、回答企業にとって最も印象に残っている（＝思い出しやすい）若年者雇用支援施策の利用について、また若年者の採用・教育訓練についてのものである。

<sup>9</sup> 企業による従業員の募集・採用経路を企業単位で調べた近年の調査はみあたらない。平成16年「雇用管理調査」によれば、大学卒・大学院卒の新規学卒者（中途採用者）の採用計画がある企業のうち「採用を行う際の募集方法」として「公共職業安定所等」と答えた企業の割合は、5,000人以上の規模では5.3%（34.8%）、30～99人規模では33.6%（65.7%）であった。個人単位の入職経路について近年のデータをみると、厚生労働省の「平成24年雇用動向調査」によれば、平成24年の入職者のうち職業安定所（ハローワークインターネットサービス含む）を通して入職した人の割合は、入職先企業の規模が小さいほど大きくなる（1,000人以上：14.0%、5～29人：33.4%）。

<sup>10</sup> 厚生労働省の「平成21年若年者雇用実態調査」によれば、2008年10月から2009年9月の間に15～34歳の新規学卒者（卒業から1年以内の者）を正社員として採用した事業所の割合は、従業員規模が1,000人以上の規模では92.2%、5～29人では11.4%と大きな差がある。非新卒者を正社員として採用した事業所の割合についても、1,000人以上の規模では79.9%、5～29人では18.3%と大きな差がある。

<sup>11</sup> 厚生労働省の「平成21年若年者雇用実態調査」によれば、若年正社員の育成方法として「長期的な教育訓練等で人材を育成」と回答した割合は従業員規模が小さいほど小さく（1,000人以上：84.6%、5～29人：44.0%）、反対に「特別な研修等は行わず、社員自身に任せる」と回答した割合は従業員規模が小さいほど大きい。更に、JILPT（2008）によれば、企業が新規学卒者を正社員として募集した理由として「長期的な視点で人材を確保、育成するため」と回答した割合は従業員規模が小さいほど小さく、「欠員補充のため」と回答した割合は新規学卒者・中途採用者のいずれの採用枠組みでも従業員規模が小さいほど大きい。

<sup>12</sup> JILPT（2013a）

## 第2節 本報告の構成と用語の定義

### 1. 本報告の構成

本報告は二部構成となっている。第Ⅰ部は、「過去に実施されてきた若年者雇用支援施策が企業による若年者の雇用および採用後の取り扱いにどのような影響を及ぼしたのか」という課題にとりくむ。

はじめに第1章では、第2章以降の分析の前提として、本報告が取り扱う調査データの特徴を概観する。具体的には、回答企業による若年者雇用支援施策・サービス等の利用傾向と、実際に若年者雇用支援施策を活用して若年者を実際に採用・訓練した企業の特徴を概観する。さらに、それらの企業によって採用・訓練された若年者の特徴を概観する。

第2章と第3章では、各若年者雇用支援施策が企業による若年者の雇用および採用後の取り扱いに及ぼした影響・効果について検証している。第2章では、「長期的な人材の確保・育成」を目的とし、かつ採用選考の場において「実務経験」が重視されない求人を「あらゆる雇用状況にある若年者の『キャリア形成』に繋がる雇用機会」と位置づけ、これに該当する求人を提供した企業の特徴と、こうした雇用機会の創出に若年者雇用支援施策が果たした役割について検討する。第3章では、若年者の「行動特性（コンピテンシー）」に着目し、採用時に利用した若年者雇用支援施策の種別によって若年者の行動特性の水準はどのように異なるのか、また、どのような若年者雇用支援施策を用いると若年者の行動特性の水準がより向上するのか検討した。さらに、若年者の行動特性の水準を向上させるために必要な、採用後の訓練・受け入れ体制とは何か明らかにする。

また、若年者雇用支援施策は、若年者のキャリア形成等に資することを目的とするものであるが、これらの施策が効果を持つためには求人企業・雇用主がこれらの施策を利用することが前提となる。そこで第4章では、求人企業・雇用主による支援施策の利用促進にむけて、若年者雇用支援施策に対して利用企業が抱く有益感の規定要因を明らかにする。その際、規定要因として「応募の有無」「採用の成立」「採用した若年者の能力の伸張」という3点を想定する。

第Ⅱ部は、「そもそもハローワークを通して若年者を募集・採用する企業とはどのような特徴を持つ企業であるのか」という課題に取り組む。具体的には、ハローワークを通して若年者を募集・採用した企業の雇用管理の実態を明らかにする。

第5章では、企業の正社員採用方針に着目し、「新卒採用中心」の企業と「中途採用中心」の企業とを分ける規定要因は何なのか、また、これらの正社員採用方針の違いが採用活動にもたらす影響、および正社員採用方針の違いが採用した若年者の入社後の成果にもたらす影響を明らかにしている。

第6章では、ハローワーク求人企業における女性就業者の位置づけ及び活用状況を明らかにしている。具体的には、「従業員全体に占める女性の割合」と「女性従業員に占める正社員

の割合」の組み合わせによって4つの企業タイプを抽出し、各タイプの企業属性や雇用管理状況について特徴を示した。さらには、各企業タイプにおける、若年正社員に対する採用時の期待や育成のあり方の男女差について指摘している。

第7章では、非正社員に正社員並の業務を担当させるという意味で正社員と非正社員の境界が不明確である（＝ゆらいでいる）企業の特質を明らかにしている。さらにその分析結果から、正社員を採用することの意味が、非正社員の有無および多寡や、非正社員の活用の仕方によってどのように異なるのか検討している。

最後の終章では、報告書全体の知見をとりまとめた上で、今後の若年者雇用支援施策の更なる発展に向けて、本施策の知見から得られたインプリケーションと具体的な政策提言を行う<sup>13</sup>。

## 2. 用語の定義

本報告において以下の用語を用いる際には、但し書きがない場合は次のような定義に基づいている。

- ・「既卒者」＝留年や学校に入り直したケースを除き、学校を既に卒業した35歳未満の若者。
- ・「フリーター」＝15～34歳の若年者（学生および主婦を除く）のうち、アルバイト・パートの職にある者、またはこれまでアルバイト・パートを続けてきた者で採用時に無業の者。
- ・「中小企業」＝従業員300人未満の製造業、または100人未満の非製造業の企業。

最後に、本研究に取り組む上では、多数のハローワーク求人企業の採用担当者の方々からご協力をたまわった。厚く御礼を申し上げたい。

### <参考文献>

JILPT (2013a) 『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（採用担当者ヒアリング調査報告）』資料シリーズ No.115。

JILPT (2013b) 『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（若年社員ヒアリング調査報告）』資料シリーズ No.128。

JILPT (2014) 『ハローワーク求人事業所における若年者雇用支援施策の利用状況（企業アンケート調査）』調査シリーズ No.117。

<sup>13</sup> なお、本調査のサンプリング過程の詳細、単純集計結果、自由記述回答のまとめ等については既刊の調査シリーズ No.117（JILPT 2014）に掲載している。