

## 第2章 調査結果の概要

### 第1節 回答者の年齢と受給時期のタイムラグについて

第1章で述べた通り、今回の調査の対象とされたのは2013（平成25）年度に雇用保険の受給資格を取得した人である。一方、調査票では2016（平成28）年5月末時点の年齢を尋ねている。したがって、**図表2-1-1**にまとめたとおり、調査票における「年齢」と受給資格取得時の年齢の間には26～37ヶ月のタイムラグがあると考えられる。次節以降の調査結果の報告では、あくまで2016（平成28）年5月時点の年齢に基づいて集計を行っている点に留意されたい。

図表2-1-1 回答者の年齢と受給時期のタイムラグの範囲

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2013年				37	36	35	34	33	32	31	30	29
2014年	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17
2015年	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5
2016年	4	3	2	1								

2013年4月から2014年3月に受給資格を取得した人を対象としている。

受給期間は、資格取得直後の2013年4月から最長で2015年3月までの範囲であったと考えられる。

※セル内の数字は、タイムラグの月数を表す。

調査票では、2016年5月末時点の年齢が回答されている。

## 第2節 回答者の基本情報

### 1. ハローワークとして把握している回答者の就職状況

まず初めに、回答者自身ではなく、調査票の配布元である各ハローワークが把握している回答者の就職状況が図表2-2-1である<sup>1</sup>。全体では「未就職者」が29.2%を占めており、それ以外のうち無回答<sup>2</sup>を除くと3人に2人程度（65.2%）が就職できた人という状況である。就職できた人の内訳は、「受給終了後に就職した者（合計）」が29.4%、「受給中に就職した者（合計）」が25.3%で大半を占めるが、一方で「給付制限中に就職した者」も10.5%いた。

次に男女別に見ると、男性の場合60歳未満の3つの年齢層では「給付制限中に就職した者（合計）」と「受給中に就職した者（合計）」が併せて約半数程度を占め、「未就職者」も20%未満と比較的低い水準に留まっている。一方、60歳以上層では50.1%が「未就職者」と過半数を占めており、厳しい就職状況となっている。ただし60歳以上の就職した人の中で見ると、最も多いのは「受給中に就職した者（合計）」の23.7%であり、「受給終了後に就職した者（合計）」の19.2%よりも多い。

これには2つの解釈が考えられる。第1に、60歳以上層では「いつまでも就職できない人と、比較的すぐに就職できる人に二極化している」という解釈が考えられる。この解釈を採用する場合は、50～59歳の層についても同じ傾向を読み取ることができる。一方、もう1つの解釈として、60歳以上層では「受給終了中に就職できなければ、就職自体を断念してしまう人が多い」という解釈も考えられる。たとえば年金の受給が始まったり、受給開始が近づいてきた場合、就職活動をやめるという判断は十分考えられる。

続いて女性の場合には、60歳以上層の「未就職者」が62.4%と、男性以上に多くなっている点が特徴的である。また50歳未満の各層でも「未就職者」が男性の2倍超を占め、50～59歳層でも5%ポイント程度高くなっており、総じて就職できていない人が男性より多い。さらに就職した人についても、全ての年齢層で「受給終了後に就職した者（合計）」の方が「受給期間中に就職した者（合計）」よりも高く、男性と比べて就職活動が長期化しやすい様子が窺える。

ただし、そもそもの各年齢層の該当者数を見ても、男性については高齢層ほど多い一方、女性については「35～49歳」が531名（女性全体の38.4%）で最も多いなど、回答者の分布に大きな違いがある。この年齢層は、出産・子育て等で一度離職した人の再就職などが多いと考えられる。また女性の場合は、一般論として世帯の主たる収入源としてではない就労を希望しているケースも多い可能性がある。いずれにせよ、女性については男性とは大きく異なる文脈がある点に注意が必要である。

<sup>1</sup> なお、本調査において回答者自身の回答ではないデータは、この「回答者の就職状況」のみである。

<sup>2</sup> この場合の「無回答」は回答者が回答しなかったのではなく、ハローワークとして未記入のまま配布したケースを表している。未記入が発生した理由は不明だが、この欄に何を記入するか担当者に上手く伝わっていない可能性などが考えられる。

図表 2-2-1 ハローワークが把握している回答者の就職状況<sup>3</sup>

	該当者数	給付制限中に就職した者	受給中に就職した者(合計)	内訳(受給開始後から就職までの期間ごと)				受給終了後に就職した者(合計)	内訳(受給終了後から就職までの期間ごと)							未就職者	無回答
				1ヶ月以内	1ヶ月超3ヶ月以内	3ヶ月超6ヶ月以内	6ヶ月超1年以内		1ヶ月以内	1ヶ月超2ヶ月以内	2ヶ月超3ヶ月以内	3ヶ月超6ヶ月以内	6ヶ月超1年以内	1年超			
全体	総計	2304	10.5%	25.3%	5.2%	10.4%	6.7%	3.0%	29.4%	7.5%	4.5%	3.3%	6.0%	5.5%	2.7%	29.2%	5.6%
	35歳未満	417	17.0%	24.2%	5.3%	13.4%	4.3%	1.2%	31.4%	7.0%	4.1%	4.6%	7.0%	6.0%	2.9%	21.1%	6.2%
	35～49歳	753	13.7%	26.8%	6.0%	10.8%	7.2%	2.9%	35.6%	9.4%	6.1%	3.5%	6.8%	6.5%	3.3%	17.4%	6.5%
	50～59歳	517	10.3%	30.2%	5.8%	11.2%	8.3%	4.8%	31.9%	8.3%	5.0%	3.1%	6.8%	6.0%	2.7%	22.2%	5.4%
	60歳以上	607	2.3%	19.6%	3.3%	7.2%	6.3%	2.8%	18.8%	4.8%	2.5%	2.3%	4.0%	3.5%	1.8%	55.4%	4.0%
男性	総計	907	11.6%	29.3%	6.5%	11.2%	7.9%	3.6%	25.7%	6.2%	4.0%	2.5%	6.1%	4.9%	2.1%	27.8%	5.6%
	35歳未満	131	23.7%	31.3%	9.9%	16.0%	3.8%	1.5%	30.5%	5.3%	6.1%	2.3%	7.6%	5.3%	3.8%	8.4%	6.1%
	35～49歳	221	17.6%	30.8%	6.3%	11.3%	7.7%	5.4%	34.4%	8.6%	4.1%	3.6%	8.1%	7.2%	2.7%	10.9%	6.3%
	50～59歳	200	12.0%	36.5%	8.0%	13.5%	10.0%	5.0%	24.5%	7.5%	4.5%	2.0%	6.0%	4.0%	0.5%	19.5%	7.5%
	60歳以上	355	3.1%	23.7%	4.5%	8.2%	8.5%	2.5%	19.2%	4.2%	2.8%	2.3%	4.2%	3.7%	2.0%	50.1%	3.9%
女性	総計	1383	9.8%	22.5%	4.2%	9.9%	5.9%	2.5%	32.2%	8.4%	4.9%	3.8%	6.1%	5.9%	3.1%	30.1%	5.5%
	35歳未満	286	14.0%	21.0%	3.1%	12.2%	4.5%	1.0%	31.8%	7.7%	3.1%	5.6%	6.6%	6.3%	2.4%	26.9%	6.3%
	35～49歳	531	12.1%	25.2%	5.8%	10.5%	7.0%	1.9%	36.2%	9.8%	7.0%	3.4%	6.2%	6.2%	3.6%	20.0%	6.6%
	50～59歳	315	8.9%	26.0%	4.4%	9.8%	7.3%	4.4%	36.8%	8.9%	5.4%	3.8%	7.3%	7.3%	4.1%	24.1%	4.1%
	60歳以上	250	1.2%	14.0%	1.6%	6.0%	3.2%	3.2%	18.4%	5.6%	2.0%	2.4%	3.6%	3.2%	1.6%	62.4%	4.0%

※網掛けは、本文での言及箇所を示す。以下同じ。

## 2. 回答者の最終学歴

回答者の最終学歴を図表 2-2-2 に示す。全体では「高校卒」が41.1%で第1位、「大学卒」が24.7%で第2位であった<sup>4</sup>。年齢層別に見ると、35歳未満層のみ「大学卒」が38.6%で第1位となっており、それ以外の35歳以上の各層ではいずれも「高校卒」が第1位となっている。

男性のみで見ると、総計では「高校卒」が41.8%で第1位、「大学卒」が35.2%で第2位となっている。ただし35歳未満層と50～59歳層では「大学卒」が第1位となっており（各44.3%、39.5%）、また35～49歳層と60歳以上層でも「大学卒」が3割を超えている（各32.1%、31.3%）。この他、「専修学校卒（専門課程）」が35歳未満層と35～49歳層で15%程度を占め、50歳以上の層よりも多い様子が窺える。

一方、女性のみで見ると、総計で「高校卒」が40.2%で第1位である点は男性と同じだが、第2位は「高専・短大卒」の20.8%となっており、「大学卒」は18.1%となっている。このうち、35歳未満層については「大学卒」が36.0%で第1位であるが、35歳以上の各層では全て「高校卒」が第1位、「高専・短大卒」が第2位となっている。1990年代以降続いている女性の大学進学率の上昇と短大進学率の低下という状況を反映した結果と言える。

<sup>3</sup> 表側の年齢区分に関しては、35歳未満を「若年層」として、35～49歳を「中年層」として、50～59歳を「50代」として、60歳以上を「高齢者」として4区分したものである。

<sup>4</sup> なお、本稿では以後、最も該当者が多いことを「第1位」、2番目に該当者が多いことを「第2位」、といった形で表記する。

図表 2-2-2 最終学歴（択一回答）<sup>5</sup>

		該当者数	中学卒	高校卒	専修学校卒 (専門課程)	高専・ 短大卒	大学卒	大学院卒	無回答
全体	総計	2304	4.9%	41.1%	13.2%	14.6%	24.7%	1.1%	0.4%
	35歳未満	417	2.2%	25.4%	19.7%	13.4%	38.6%	0.7%	0.0%
	35～49歳	753	3.1%	37.6%	16.2%	17.5%	23.2%	1.9%	0.5%
	50～59歳	517	4.8%	45.5%	11.4%	17.2%	20.5%	0.4%	0.2%
	60歳以上	607	9.1%	51.9%	6.8%	9.7%	20.9%	1.0%	0.7%
男性	総計	907	6.1%	41.8%	9.4%	5.4%	35.2%	1.9%	0.3%
	35歳未満	131	2.3%	30.5%	16.0%	6.1%	44.3%	0.8%	0.0%
	35～49歳	221	4.5%	39.8%	14.9%	4.1%	32.1%	4.1%	0.5%
	50～59歳	200	7.0%	38.5%	9.0%	5.5%	39.5%	0.5%	0.0%
	60歳以上	355	7.9%	49.0%	3.7%	5.9%	31.3%	1.7%	0.6%
女性	総計	1383	4.1%	40.2%	15.8%	20.8%	18.1%	0.6%	0.4%
	35歳未満	286	2.1%	23.1%	21.3%	16.8%	36.0%	0.7%	0.0%
	35～49歳	531	2.4%	36.5%	16.8%	23.2%	19.6%	0.9%	0.6%
	50～59歳	315	3.5%	49.8%	13.0%	24.4%	8.6%	0.3%	0.3%
	60歳以上	250	10.8%	55.6%	11.2%	15.2%	6.4%	0.0%	0.8%

### 3. 現在の世帯人数と、同居人の種別

現在の世帯人数、単独世帯比率、および2名以上の世帯における各構成者区分の有無をまとめたものが図表2-2-3である。まず全体では世帯人数の平均値は3.3人、単独世帯比率は11.3%という状況だった。2名以上の世帯の中で最も多かった同居人区分は「配偶者（パートナー）」（以下、「配偶者」）であり、約7割に含まれていた。その他、「自分の子供」（47.4%）、「自分の親」（28.5%）も比較的多い。

年代別に見ると、最も世帯人数の平均値が高いのは35～49歳の中年層で、3.5人であった。また単独世帯比率も、同年代が最も低い（10.7%）。一方、2名以上の世帯の同居人区分を見ると、35歳未満の若年層では「配偶者」が5割未満である一方、「自分の親」が49.1%、「（自分または配偶者の）兄弟姉妹」（以下、「兄弟姉妹」）が21.7%とそれぞれ高く、いわゆる実家暮らしの人が多い様子が窺える。これに対し、年齢層が上がるにつれて「自分の親」の比率は直線的に低下し、「配偶者」が同居人に含まれる世帯が多くなる。ただし、世帯人数としては60歳以上層で特に低いという傾向は見られず、平均で3.2人となっている。

次に男女別に見ると、35～49歳の中年層で最も世帯人数の平均値が高い点、35歳未満の若年層では「自分の親」および「兄弟姉妹」が含まれる比率が高い点等は一貫しているが、単独世帯比率については男性の場合、60歳未満の3つの年齢層で単独世帯比率が15%を上回る

<sup>5</sup> 以下、第2章・第3章の図表タイトルにおいて、「択一回答」とは最も当てはまる選択肢を1つ選ぶ設問を、「複数回答」とは当てはまる選択肢を全て選ぶ設問を、「実数記入」とは人数、年数、金額等について実際の数値を記入する設問を表す。「追加集計」については設問そのものではなく、執筆者が独自に集計した結果を表す。

一方で、女性の場合、10%未満である。逆に、60歳以上の高齢層では、男性の単独世帯率は9.4%に留まる一方、女性では14.0%となっている。この結果は、おそらく男性の場合は「独り暮らし」への抵抗感が女性よりも低いこと、ならびに、一般論として女性のほうが長生きするため、配偶者と死別した結果として60歳以降に単独世帯となる女性が一定数いることに由来すると考えられる。

図表 2-2-3 現在の世帯人数、および同居人種別の状況  
(世帯人数は実数記入、同居人種別は複数回答)

	世帯人数の有効回答数	現在の世帯人数(平均値)	単独世帯比率	2名以上の世帯数を100とした場合の各種の同居人のいる世帯比率									
				2名以上の世帯比率	配偶者(パートナー)	自分の子供	自分の親	配偶者の親	(自分または配偶者の)祖父母	(自分または配偶者の)兄弟姉妹	その他	同居人区分に無回答	
全体	総計	2297	3.3	11.3%	88.7%	69.5%	47.4%	28.5%	6.2%	2.6%	8.8%	4.5%	0.9%
	35歳未満	417	3.2	11.5%	88.5%	49.3%	34.4%	49.1%	6.0%	10.3%	21.7%	3.0%	1.1%
	35～49歳	750	3.5	10.7%	89.3%	62.7%	52.5%	35.8%	5.2%	2.1%	9.0%	2.4%	0.4%
	50～59歳	516	3.1	11.8%	88.2%	75.6%	54.1%	21.3%	8.1%	0.0%	6.2%	4.8%	0.2%
	60歳以上	604	3.2	11.3%	88.7%	87.1%	44.8%	11.0%	6.0%	0.0%	1.9%	7.8%	1.9%
男性	総計	903	3.3	13.6%	86.4%	70.1%	40.6%	35.0%	3.7%	2.4%	9.1%	5.0%	0.8%
	35歳未満	131	3.1	17.6%	82.4%	32.4%	20.4%	64.8%	3.7%	10.2%	24.1%	4.6%	0.0%
	35～49歳	220	3.5	15.9%	84.1%	48.1%	38.4%	58.4%	1.6%	4.3%	14.6%	4.9%	0.5%
	50～59歳	200	2.9	16.0%	84.0%	79.2%	54.8%	29.2%	3.6%	0.0%	8.3%	3.6%	0.6%
	60歳以上	352	3.6	9.4%	90.6%	90.9%	41.4%	14.4%	5.0%	0.0%	1.3%	6.0%	1.3%
女性	総計	1380	3.3	9.7%	90.3%	69.2%	51.8%	24.5%	7.7%	2.6%	8.6%	4.1%	1.0%
	35歳未満	286	3.3	8.7%	91.3%	56.3%	40.2%	42.5%	6.9%	10.3%	20.7%	2.3%	1.5%
	35～49歳	529	3.5	8.5%	91.5%	68.4%	57.9%	27.3%	6.6%	1.2%	6.8%	1.4%	0.4%
	50～59歳	314	3.2	9.2%	90.8%	73.3%	54.0%	16.8%	10.9%	0.0%	4.9%	5.6%	0.0%
	60歳以上	250	2.7	14.0%	86.0%	81.4%	49.3%	6.0%	7.0%	0.0%	2.8%	10.2%	2.8%

※世帯人数には回答者自身を含む。

※図表中の平均値に関しては、有効回答の中で集計した結果を表す。以下同じ。

### 第3節 雇用保険の受給資格取得時の状況

#### 1. 離職理由

続いて、雇用保険（失業給付基本手当）の受給資格取得当時に前職を離職した理由を尋ねた結果を図表 2-3-1 に示す。全体では、最も多かったのは「会社からではなく自己の希望や都合による」（以下、「自己都合」）の51.9%、次に多かったのが「定年・契約期間満了」の22.8%であった。

ただし、35歳未満の若年層では「自己都合」が74.1%と突出している一方で、年齢層が上がるにつれてその比率は低下し、60歳以上の高齢層に関しては「定年・契約期間満了」が49.6%で最も多く、「自己都合」は28.8%に留まっている。加えて、50～59歳層では「その他会社からの申し出による」が19.1%と、他の年齢層よりも高い点も注目される。年齢層によって離職理由は様相が大きく異なる様子が窺える。

さらに男女別に見ると、男性の60歳以上層では過半数が「定年・契約期間満了」を離職理由として選択しており、「自己都合」は3割未満に留まる。一方、女性についても60歳以上層では「定年・契約期間満了」が42.0%で最大となっており、男性ほど顕著ではないものの、やはり高齢層では期間満了等の理由での離職が多い様子が窺える。

なお、「その他」に関する自由記述は81件あり、事業所の閉鎖等の会社都合と見なせる内容が47件で最も多かった。それ以外では、家族の介護・病気、夫の転勤等の家庭の事情が8件、いじめ・パワハラが5件、といった状況だった。

図表 2-3-1 雇用保険の受給資格取得時の離職理由（択一回答）

	該当者数	定年・契約期間満了	倒産	希望退職への応募	その他会社からの申し出による	会社からではなく自己の希望や都合による	その他	無回答	
全体	総計	2304	22.8%	4.5%	4.3%	11.8%	51.9%	4.4%	0.3%
	35歳未満	417	11.5%	1.9%	4.1%	5.8%	74.1%	2.6%	0.0%
	35～49歳	753	13.3%	5.3%	4.4%	10.6%	60.4%	5.7%	0.3%
	50～59歳	517	14.1%	6.2%	6.2%	19.1%	48.7%	5.6%	0.0%
	60歳以上	607	49.6%	3.8%	3.0%	11.2%	28.8%	3.0%	0.7%
男性	総計	907	26.8%	4.7%	7.3%	12.7%	44.8%	3.3%	0.4%
	35歳未満	131	8.4%	4.6%	7.6%	4.6%	74.8%	0.0%	0.0%
	35～49歳	221	7.2%	5.4%	9.0%	11.8%	62.4%	4.1%	0.0%
	50～59歳	200	10.5%	6.5%	10.5%	22.5%	44.5%	5.5%	0.0%
	60歳以上	355	54.9%	3.4%	4.2%	10.7%	22.8%	2.8%	1.1%
女性	総計	1383	20.0%	4.3%	2.5%	11.3%	56.7%	5.1%	0.1%
	35歳未満	286	12.9%	0.7%	2.4%	6.3%	73.8%	3.8%	0.0%
	35～49歳	531	15.8%	5.3%	2.4%	10.2%	59.7%	6.2%	0.4%
	50～59歳	315	16.2%	6.0%	3.5%	16.8%	51.7%	5.7%	0.0%
	60歳以上	250	42.0%	4.4%	1.2%	12.0%	37.2%	3.2%	0.0%

## 2. 「自己都合」による離職者の具体的な理由

次に、前項の設問で「自己都合」で離職した人を対象に具体的な理由を択一式で尋ねた結果が、図表 2-3-2 である<sup>6,7</sup>。以下、「その他」（全体で12.7%）を除き回答状況を確認すると、全体では選択した人の比率が高い順に、「職場の人間関係がうまくいかなかったため」（以下、「職場の人間関係」；15.2%）、「病気・けがのため」（9.8%）、「労働時間が長く、超過勤務が常態化していたため」（以下、「長時間労働」；8.2%）と続いている。

ただし、この設問については性差が大きい。まず男性については、35歳未満の若年層のみ「長時間労働」が15.3%で最も多いが、35歳以上の3つの年齢層では一貫して「職場の人間関係」が最多となっている。また、60歳以上の高齢層では、「病気・けがのため」（13.6%）

<sup>6</sup> 複数回答方式を採用することも考えられたが、厚生労働省の要請により、今回は択一式で尋ねた。

<sup>7</sup> なお、図表 2-3-1 の離職理由「その他」の中には自己都合と見なせる自由記述も少数ながら見られたが、調査票の設計上、ここでは「会社からではなく自己の希望や都合による」（「自己都合」）を選択した人のみが「具体的な理由」に回答している。

や、「年金を受給できる状況となったため」(8.6%)、「通勤が不便なため」(7.4%)の比率が比較的高い一方で、「よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたいため」(以下、「やりがい不足」)は1.2%と、他の年齢層より低くなっている。

一方、女性については、「長時間労働」が35歳未満の若年層で比較的多い点、「病気・けがのため」の比率が年齢が高いほど増加する点は男性と共通であるものの、35歳未満では「出産・育児のため」が16.6%、「結婚のため」が15.2%で突出している点が大きく異なる。また35～49歳の中年層、および50～59歳層では男性と同じく「職場の人間関係」が最多であるものの、60歳以上の高齢層では「病気・けがのため」(22.6%)に続いて「介護のため」が14.0%であり、「職場の人間関係」(14.0%)と並んでいる。女性の場合は、結婚・出産・育児・介護による離職が多いという点は、これまでの各種統計データと一致する傾向と言える。

なお、「その他」の具体的内容については131件の記述があり、27件が引越し(配偶者の転勤等を含む)、23件が家庭の事情(家族の病気、子・孫の世話等)、18件が仕事内容への不満、12件が自身の体調不良、9件がパワハラ、といった状況だった。この他、「妊活」との回答も4件見られた。

図表 2-3-2 雇用保険の受給資格取得時に「自己都合」で退職した人の具体的な理由(択一回答)

	該当者数	安定した職業に就きたいため	会社・仕事に将来性がないため	もっと収入を増やしたいため	労働時間が長く、超過勤務が常態化していたため	土曜日、日曜日に休日が取れないため	通勤が不便なため	職場の人間関係がうまくいかなかったため	より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため	よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたいため	肉体的により軽易な仕事に就きたいため	病気・けがのため	結婚のため	出産・育児のため	介護のため	年金を受給できる状況となったため	貯蓄がある、または他の家族等の収入により生活できている等、就業の必要がなくなったため	就学・職業訓練のため	その他	無回答	
全体	総計	1195	2.4%	6.4%	3.3%	8.2%	1.4%	3.4%	15.2%	2.5%	6.6%	3.7%	9.8%	5.2%	7.1%	4.8%	0.8%	0.4%	0.4%	12.7%	5.5%
	35歳未満	309	3.2%	7.8%	4.5%	13.3%	2.3%	2.6%	10.7%	2.3%	7.1%	1.3%	6.5%	10.4%	11.7%	0.3%	0.0%	0.3%	0.6%	9.7%	5.5%
	35～49歳	455	2.9%	6.4%	3.7%	7.7%	1.8%	3.3%	15.6%	3.7%	7.3%	2.6%	7.5%	6.4%	9.2%	2.2%	0.0%	0.0%	0.4%	13.4%	5.9%
	50～59歳	252	2.0%	6.7%	2.8%	5.2%	0.4%	3.6%	19.8%	2.0%	7.1%	6.0%	12.3%	0.0%	1.2%	10.3%	0.0%	0.4%	0.4%	13.5%	6.3%
	60歳以上	175	0.6%	3.4%	1.1%	5.1%	0.6%	5.1%	16.0%	0.6%	2.3%	7.4%	18.3%	0.6%	2.3%	10.9%	5.7%	1.7%	0.0%	14.9%	3.4%
男性	総計	406	4.2%	9.1%	4.2%	10.3%	1.2%	3.4%	19.2%	3.0%	8.9%	2.7%	9.9%	0.0%	1.0%	4.7%	1.7%	0.7%	1.0%	8.9%	5.9%
	35歳未満	98	8.2%	10.2%	6.1%	15.3%	3.1%	2.0%	14.3%	3.1%	12.2%	1.0%	9.2%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	5.1%	7.1%
	35～49歳	138	3.6%	9.4%	5.8%	10.1%	1.4%	2.2%	21.0%	4.3%	10.1%	2.9%	7.2%	0.0%	0.7%	5.1%	0.0%	0.0%	0.7%	7.2%	8.0%
	50～59歳	89	3.4%	10.1%	2.2%	6.7%	0.0%	3.4%	22.5%	2.2%	10.1%	5.6%	11.2%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	1.1%	1.1%	10.1%	3.4%
	60歳以上	81	1.2%	6.2%	1.2%	8.6%	0.0%	7.4%	18.5%	1.2%	1.2%	1.2%	13.6%	0.0%	2.5%	7.4%	8.6%	2.5%	0.0%	14.8%	3.7%
女性	総計	784	1.5%	5.0%	2.9%	7.1%	1.5%	3.4%	13.3%	2.3%	5.2%	4.2%	9.8%	7.8%	10.3%	4.7%	0.4%	0.3%	0.1%	14.7%	5.4%
	35歳未満	211	0.9%	6.6%	3.8%	12.3%	1.9%	2.8%	9.0%	1.9%	4.7%	1.4%	5.2%	15.2%	16.6%	0.5%	0.0%	0.5%	0.0%	11.8%	4.7%
	35～49歳	317	2.5%	5.0%	2.8%	6.6%	1.9%	3.8%	13.2%	3.5%	6.0%	2.5%	7.6%	9.1%	12.9%	0.9%	0.0%	0.0%	0.3%	16.1%	5.0%
	50～59歳	163	1.2%	4.9%	3.1%	4.3%	0.6%	3.7%	18.4%	1.8%	5.5%	6.1%	12.9%	0.0%	1.8%	12.3%	0.0%	0.0%	0.0%	15.3%	8.0%
	60歳以上	93	0.0%	1.1%	1.1%	2.2%	1.1%	3.2%	14.0%	0.0%	3.2%	12.9%	22.6%	0.0%	2.2%	14.0%	3.2%	1.1%	0.0%	15.1%	3.2%

### 3. 所定給付日数

続いて、雇用保険（失業給付基本手当）の受給資格の取得当時に算定された所定給付日数<sup>8</sup>について尋ねた結果を図表2-3-3に示す。また、全体傾向を確認しやすくするため、有効回答に占める各区分の比率を図表2-3-4に棒グラフで示す。以下この棒グラフに基づき結果を概観する。

まず、所定給付日数は離職時の年齢と被保険者であった期間に左右されることもあって<sup>9</sup>、若い年齢層ほど最短日数である「90日」の比率が高い様子が窺える。特に35歳未満の若年層では、8割弱が「90日」という状況である。一方、年齢層が上がるにつれて「120日」「150日」「180日」の比率が上昇し、60歳以上では「150日」が3割超を占め最多となっている。

また、自己都合での離職者については、所定給付日数の算定が最も厳しく（短く）算定されることもあり、それ以外での離職者よりも「90日」の比率が高い。

なお、性別ごとの結果について図表2-3-3のクロス集計から確認すると、35歳未満では差が小さいものの、35歳以上の3つの年齢層では男性のほうが所定給付日数が長い傾向が見られている。

図表2-3-3 雇用保険の受給資格取得時に算定された所定給付日数（択一回答）

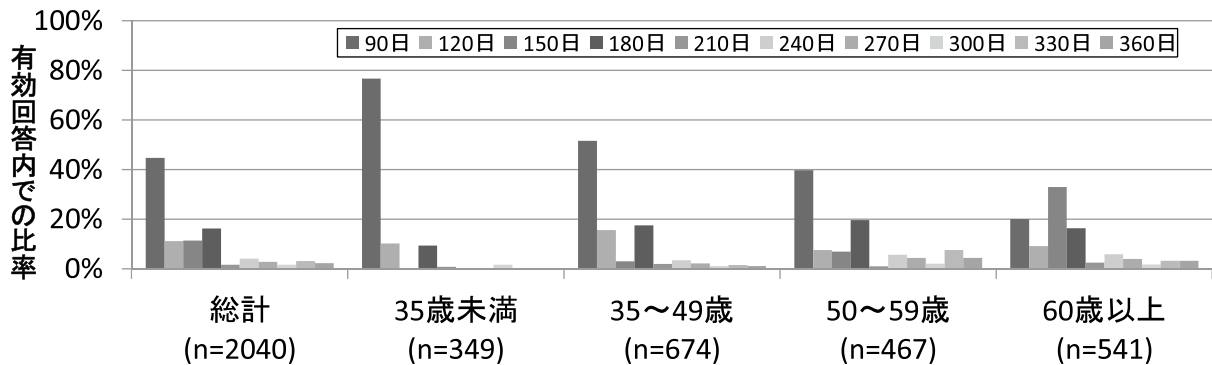
		該当者数	90日	120日	150日	180日	210日	240日	270日	300日	330日	360日	無回答
全体	総計	2304	39.6%	10.0%	10.2%	14.5%	1.6%	3.7%	2.6%	1.5%	2.8%	2.1%	11.5%
	35歳未満	417	64.3%	8.6%	0.2%	7.9%	0.7%	0.2%	0.0%	1.4%	0.0%	0.2%	16.3%
	35～49歳	753	46.2%	14.1%	2.8%	15.8%	1.9%	3.2%	2.0%	1.1%	1.5%	1.1%	10.5%
	50～59歳	517	36.0%	7.0%	6.4%	17.8%	1.0%	5.2%	4.1%	1.9%	7.0%	4.1%	9.7%
	60歳以上	607	18.0%	8.2%	29.5%	14.7%	2.3%	5.3%	3.6%	1.6%	3.0%	3.0%	10.9%
男性	総計	907	29.1%	8.4%	16.6%	17.2%	1.9%	3.0%	3.1%	1.8%	5.4%	3.0%	10.6%
	35歳未満	131	64.1%	6.9%	0.8%	8.4%	0.8%	0.0%	0.0%	2.3%	0.0%	0.0%	16.8%
	35～49歳	221	37.6%	16.3%	1.4%	21.7%	2.7%	2.7%	4.5%	1.4%	3.2%	2.3%	6.3%
	50～59歳	200	24.5%	6.0%	10.0%	20.0%	1.5%	4.0%	3.0%	2.0%	12.5%	6.0%	10.5%
	60歳以上	355	13.5%	5.4%	35.8%	16.1%	2.0%	3.7%	3.4%	1.7%	4.8%	2.8%	11.0%
女性	総計	1383	46.8%	11.0%	5.9%	12.7%	1.4%	4.0%	2.2%	1.2%	1.2%	1.5%	12.1%
	35歳未満	286	64.3%	9.4%	0.0%	7.7%	0.7%	0.3%	0.0%	1.0%	0.0%	0.3%	16.1%
	35～49歳	531	49.9%	13.2%	3.4%	13.4%	1.5%	3.4%	0.9%	0.8%	0.8%	0.6%	12.2%
	50～59歳	315	43.5%	7.6%	3.8%	16.5%	0.6%	5.7%	4.8%	1.9%	3.5%	2.9%	9.2%
	60歳以上	250	24.4%	12.4%	20.8%	12.0%	2.8%	7.6%	4.0%	1.6%	0.4%	3.2%	10.8%

<sup>8</sup> 所定給付日数とは、雇用保険の基本手当が受給できるとされた限度日数である。実際に給付を受けた日数ではない点に留意が必要である。

<sup>9</sup> 所定給付日数は、離職理由、年齢、被保険者であった期間、及び就職困難者かどうかによって、「一般の離職者」、「障害者等の就職困難者」、「倒産、解雇等による離職者」に分けて算定される。ごく単純化して言えば「障害者等の就職困難者」が最も所定給付日数が長く（150～360日）、「倒産、解雇等による離職者」が次に長く（90～330日）、「一般の離職者」が最も短い（90～150日）。詳細な所定給付日数の算定方法は、下記のハローワークインターネットサービスWebサイトQ&Aが分かりやすいため参照されたい。  
<[https://www.hellowork.go.jp/member/unemp\\_question02.html](https://www.hellowork.go.jp/member/unemp_question02.html)>（2016/12/01参照）



図表 2-3-4 雇用保険の受給資格取得時に算定された所定給付日数の棒グラフ  
(追加集計；サンプルサイズ、及び比率は全て有効回答に基づく)



#### 4. 離職した企業での勤続年数

次に、離職した企業での勤続年数を図表 2-3-5 に示す。まず全体では「1年以上5年未満」が36.2%で最も多く、次いで「5年以上10年未満」が19.9%、「10年以上20年未満」が15.2%となっている。また、「30年以上」についても、13.1%が該当している。全体での平均勤続年数は、11.5年となっている。

年齢層別では、当然ながら年齢が高い層ほど勤続年数は長くなり、平均勤続年数で言えば年齢層が低い順に3.9年、7.0年、11.6年、22.3年となっている。

一方、男女別に見ると、35歳未満の若年層では男女でほとんど平均勤続年数に違いは見られないが、35歳以上の3つの年齢層では差が広がり、60歳以上の高齢層では約10年の開きが見られる。「30年以上」の比率も、男性の60歳以上層では57.7%である一方、女性の60歳以上層では14.0%に留まっている。結婚、出産、子育て等に伴う女性の離職を表す結果と言える。

図表 2-3-5 雇用保険の受給資格取得時に離職した企業での勤続年数 (実数記入)

		該当者数	勤続年数							無回答	平均値 (年)	標準偏差
			1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上30年未満	30年以上				
全体	総計	2304	5.4%	36.2%	19.9%	15.2%	8.1%	13.1%	2.2%	11.5	12.4	
	35歳未満	417	6.0%	59.7%	29.3%	2.9%	0.2%	0.0%	1.9%	3.9	2.8	
	35～49歳	753	6.1%	42.5%	21.4%	20.7%	6.2%	0.0%	3.1%	7.0	6.5	
	50～59歳	517	6.0%	33.1%	18.8%	17.2%	11.6%	12.0%	1.4%	11.6	11.2	
	60歳以上	607	3.6%	14.7%	12.5%	15.0%	12.7%	39.5%	2.0%	22.3	15.4	
男性	総計	907	6.4%	28.8%	13.2%	13.1%	9.4%	27.3%	1.8%	16.5	15.3	
	35歳未満	131	6.9%	62.6%	22.9%	5.3%	0.0%	0.0%	2.3%	3.9	2.8	
	35～49歳	221	6.8%	35.3%	19.0%	24.4%	11.8%	0.0%	2.7%	8.7	7.5	
	50～59歳	200	9.0%	26.0%	9.0%	17.0%	17.5%	21.5%	0.0%	15.2	12.8	
	60歳以上	355	4.5%	13.8%	8.5%	6.8%	6.8%	57.7%	2.0%	26.7	16.3	
女性	総計	1383	4.8%	41.1%	24.2%	16.6%	7.2%	3.8%	2.5%	8.2	8.7	
	35歳未満	286	5.6%	58.4%	32.2%	1.7%	0.3%	0.0%	1.7%	4.0	2.7	
	35～49歳	531	5.8%	45.6%	22.4%	19.2%	3.8%	0.0%	3.2%	6.3	5.8	
	50～59歳	315	4.1%	37.8%	24.8%	17.5%	7.9%	5.7%	2.2%	9.1	9.2	
	60歳以上	250	2.4%	16.0%	18.0%	26.8%	20.8%	14.0%	2.0%	16.1	11.8	

## 5. 離職した企業の従業員数

続いて、離職した企業の従業員数について、回答結果を図表2-3-6に示す。なお、本データは実数記入方式ではなくカテゴリの選択方式であったため、平均値等は算出してない。

まず全体では、「1～4人」と「官公営」が5%程度と少数であるが、それ以外の区分には比較的なだらかに回答者が分布している様子が窺える。

次に年代別で見ると、60歳以上の高齢層では「1,000人以上」の企業からの離職者の比率が29.3%と、他の年齢層よりも10%ポイント程度高い。いわゆる大企業からの定年退職者等が多く含まれていることが示唆される。

ただし、男女別に見ると、こうした大企業からの定年退職者が多いという特徴は主に男性に当てはまる様子が窺える（男性60歳以上層では「1,000人以上」が38.0%に対し、女性60歳以上層では17.2%）。一方、女性では「官公営」の比率が7.2%と、男性の2.5%よりも3倍程度高い。

図表2-3-6 雇用保険の受給資格取得時に離職した企業の従業員数（択一回答）

		該当者数	1～4人	5～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	官公営	無回答
全体	総計	2304	4.3%	20.0%	17.0%	15.7%	13.6%	22.0%	5.4%	2.0%
	35歳未満	417	3.6%	20.9%	18.7%	14.9%	15.6%	21.1%	2.9%	2.4%
	35～49歳	753	4.2%	22.2%	18.1%	16.3%	13.0%	19.1%	5.0%	2.0%
	50～59歳	517	4.6%	22.1%	17.8%	16.8%	10.8%	19.0%	7.5%	1.4%
	60歳以上	607	4.1%	14.8%	14.0%	14.8%	15.2%	29.3%	5.6%	2.1%
男性	総計	907	4.0%	17.6%	16.0%	15.2%	16.2%	26.9%	2.5%	1.5%
	35歳未満	131	4.6%	21.4%	22.1%	13.0%	17.6%	18.3%	1.5%	1.5%
	35～49歳	221	4.5%	21.7%	18.6%	17.6%	18.6%	17.6%	0.5%	0.9%
	50～59歳	200	5.5%	21.0%	16.0%	18.5%	11.5%	23.0%	3.0%	1.5%
	60歳以上	355	2.5%	11.8%	12.1%	12.7%	16.9%	38.0%	3.9%	2.0%
女性	総計	1383	4.4%	21.5%	17.6%	16.1%	11.8%	19.1%	7.2%	2.2%
	35歳未満	286	3.1%	20.6%	17.1%	15.7%	14.7%	22.4%	3.5%	2.8%
	35～49歳	531	4.1%	22.4%	17.7%	15.8%	10.7%	19.8%	7.0%	2.4%
	50～59歳	315	4.1%	22.9%	18.7%	15.9%	10.2%	16.5%	10.5%	1.3%
	60歳以上	250	6.4%	19.2%	16.8%	17.2%	12.8%	17.2%	8.0%	2.4%

## 6. 離職した企業での就業形態

次に、離職した企業での就業形態について尋ねた結果を図表2-3-7に示す。まず全体では「正社員」が58.0%で最も多く、次いで「パートタイム・アルバイト」が21.4%、「契約社員」が12.8%という状況であった。

ただし、就業形態については性差が大きい。まず男性の場合は、全体で「正社員」が77.2%で、かつ全ての年齢層で「正社員」は7割を超えている。一方、女性では35歳未満の若年層では「正社員」が61.9%であるものの、35歳以上の3つの年齢層では4割前後の水準となり、代わって「パートタイム・アルバイト」が3～4割程度と比率を増している。

なお、「その他」については30件の自由記述があり、8件が「臨時職員」、8件が「嘱託」、といった状況であった。

図表2-3-7 雇用保険の受給資格取得時に離職した企業での就業形態（択一回答）

		該当者数	正社員	契約社員	パートタイム・アルバイト	派遣労働者	その他	無回答
全体	総計	2304	58.0%	12.8%	21.4%	5.1%	2.3%	0.4%
	35歳未満	417	66.4%	11.3%	13.4%	7.0%	1.7%	0.2%
	35～49歳	753	54.1%	13.3%	23.1%	7.4%	1.7%	0.4%
	50～59歳	517	52.4%	12.2%	28.2%	4.1%	2.9%	0.2%
	60歳以上	607	61.6%	14.0%	19.1%	1.8%	2.8%	0.7%
男性	総計	907	77.2%	13.1%	5.1%	2.9%	1.4%	0.3%
	35歳未満	131	76.3%	10.7%	7.6%	4.6%	0.8%	0.0%
	35～49歳	221	78.3%	12.7%	5.9%	3.2%	0.0%	0.0%
	50～59歳	200	78.5%	11.0%	5.0%	3.5%	2.0%	0.0%
	60歳以上	355	76.1%	15.5%	3.7%	1.7%	2.3%	0.8%
女性	総計	1383	45.4%	12.7%	32.1%	6.6%	2.8%	0.4%
	35歳未満	286	61.9%	11.5%	16.1%	8.0%	2.1%	0.3%
	35～49歳	531	44.1%	13.4%	30.3%	9.2%	2.4%	0.6%
	50～59歳	315	35.9%	13.0%	42.9%	4.4%	3.5%	0.3%
	60歳以上	250	41.2%	12.0%	40.8%	2.0%	3.6%	0.4%

## 7. 離職した企業での職種

続いて、離職した企業での職種について尋ねた結果を図表2-3-8に示す。全体では「事務的な仕事」が28.7%で最も多く、次いで「専門的・技術的な仕事」が20.2%となっている。

ただし、「事務的な仕事」については女性において40.9%と圧倒的多数を占める一方で、男性では10.3%と、大きな性差が見られる。さらに、「管理的な仕事」については男性では16.2%が、特に50歳以降の2つの年齢層では2割超となっている一方で、女性の場合は年齢層に関わらず2%未満の水準となっており、やはり性差が大きい。

図表2-3-8 雇用保険の受給資格取得時に離職した企業での職種（択一回答）

		該当者数	管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装などの仕事	その他の仕事	無回答
全体	総計	2304	7.2%	20.2%	28.7%	9.9%	10.7%	1.0%	11.5%	2.1%	1.2%	2.7%	3.7%	1.1%
	35歳未満	417	1.0%	25.4%	29.5%	12.2%	13.4%	0.5%	11.0%	0.2%	1.2%	1.9%	2.2%	1.4%
	35～49歳	753	2.3%	21.1%	37.2%	10.2%	10.8%	0.7%	9.4%	1.6%	1.1%	2.4%	2.7%	0.7%
	50～59歳	517	9.3%	19.5%	25.3%	9.9%	10.6%	0.6%	12.4%	2.7%	1.0%	3.5%	4.8%	0.4%
	60歳以上	607	15.8%	16.0%	20.6%	8.1%	8.4%	1.8%	13.8%	3.6%	1.6%	3.0%	5.3%	2.0%
男性	総計	907	16.2%	21.2%	10.3%	9.9%	8.3%	2.1%	15.0%	5.3%	3.1%	3.5%	3.7%	1.4%
	35歳未満	131	2.3%	27.5%	10.7%	12.2%	12.2%	0.8%	22.9%	0.8%	3.8%	3.8%	2.3%	0.8%
	35～49歳	221	4.5%	23.1%	12.7%	13.6%	10.0%	2.3%	16.3%	5.4%	3.6%	3.6%	4.5%	0.5%
	50～59歳	200	21.0%	22.0%	5.0%	9.0%	9.5%	1.5%	14.0%	6.5%	2.5%	5.0%	3.5%	0.5%
	60歳以上	355	25.9%	17.2%	11.5%	7.3%	5.1%	2.8%	11.8%	6.2%	2.8%	2.5%	3.9%	2.8%
女性	総計	1383	1.3%	19.7%	40.9%	9.9%	12.1%	0.1%	9.2%	0.1%	0.0%	2.2%	3.7%	0.9%
	35歳未満	286	0.3%	24.5%	38.1%	12.2%	14.0%	0.3%	5.6%	0.0%	0.0%	1.0%	2.1%	1.7%
	35～49歳	531	1.3%	20.3%	47.5%	8.9%	11.1%	0.0%	6.6%	0.0%	0.0%	1.9%	1.7%	0.8%
	50～59歳	315	1.9%	18.1%	38.1%	10.2%	11.4%	0.0%	11.4%	0.3%	0.0%	2.5%	5.7%	0.3%
	60歳以上	250	1.6%	14.4%	33.6%	9.2%	13.2%	0.4%	16.0%	0.0%	0.0%	3.6%	7.2%	0.8%

## 8. 離職した企業の業種

次に、離職した企業の業種について回答結果を図表2-3-9に示す。全体では「製造業」が23.7%で最多であり、この他10%を超えていた業種として「医療、福祉」（15.1%）、「卸売業、小売業」（11.9%）があった。

ただし、「製造業」については、男性では全ての年齢層で3割超と比率が高い一方、女性では2割前後と、性差が見られた。逆に「医療、福祉」に関しては女性で22.3%に対し、男性では4.2%に留まっている。それ以外の業種に関しては、さほど大きな違いは見られなかった。

図表 2-3-9 雇用保険の受給資格取得時に離職した企業の業種（択一回答）

	該当者数	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	飲食サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業（他に分類されないもの）	公務	その他	無回答
全体	総計	2304	23.7%	4.3%	4.2%	11.9%	5.8%	1.3%	3.8%	4.0%	4.2%	2.4%	15.1%	6.1%	4.1%	7.6%	1.6%
	35歳未満	417	19.7%	5.0%	1.9%	12.2%	6.7%	1.7%	4.1%	4.3%	5.8%	3.4%	20.6%	4.8%	3.1%	5.0%	1.7%
	35～49歳	753	19.9%	4.5%	4.0%	12.5%	4.1%	0.7%	4.8%	3.9%	3.6%	2.7%	19.4%	5.6%	4.0%	8.9%	1.6%
	50～59歳	517	24.4%	3.5%	4.8%	13.3%	6.0%	1.9%	2.5%	5.0%	4.1%	1.5%	12.6%	6.6%	5.6%	7.7%	0.4%
	60歳以上	607	30.6%	4.3%	5.6%	9.9%	6.9%	1.2%	3.3%	2.8%	3.8%	2.3%	8.2%	7.4%	3.3%	7.9%	2.5%
男性	総計	907	33.8%	5.4%	7.4%	10.4%	4.6%	1.4%	4.5%	3.1%	3.4%	2.0%	4.2%	6.7%	1.8%	9.4%	1.9%
	35歳未満	131	30.5%	5.3%	1.5%	9.9%	4.6%	1.5%	6.9%	5.3%	7.6%	3.1%	7.6%	5.3%	2.3%	7.6%	0.8%
	35～49歳	221	31.2%	4.1%	8.1%	11.8%	1.4%	0.9%	6.8%	2.3%	2.7%	1.8%	5.4%	9.5%	0.9%	11.3%	1.8%
	50～59歳	200	35.0%	5.5%	9.5%	11.0%	5.5%	1.5%	3.0%	4.0%	4.0%	0.5%	3.5%	7.0%	1.0%	8.5%	0.5%
	60歳以上	355	36.1%	6.2%	7.9%	9.3%	6.2%	1.7%	3.1%	2.3%	2.0%	2.5%	2.5%	5.4%	2.5%	9.3%	3.1%
女性	総計	1383	17.0%	3.6%	2.2%	13.0%	6.5%	1.2%	3.3%	4.5%	4.6%	2.7%	22.3%	5.7%	5.5%	6.4%	1.4%
	35歳未満	286	14.7%	4.9%	2.1%	13.3%	7.7%	1.7%	2.8%	3.8%	4.9%	3.5%	26.6%	4.5%	3.5%	3.8%	2.1%
	35～49歳	531	15.3%	4.7%	2.3%	12.8%	5.3%	0.6%	4.0%	4.5%	4.0%	3.0%	25.2%	4.0%	5.3%	7.7%	1.5%
	50～59歳	315	17.8%	2.2%	1.9%	14.9%	6.3%	2.2%	2.2%	5.7%	4.1%	2.2%	18.4%	6.0%	8.6%	7.0%	0.3%
	60歳以上	250	22.4%	1.6%	2.4%	10.8%	8.0%	0.4%	3.6%	3.6%	6.4%	2.0%	16.4%	10.4%	4.4%	6.0%	1.6%

## 9. 離職した企業における雇用期間の定め、及びフルタイム勤務の状況

続いて、離職した企業における雇用期間の定めの有無、及びフルタイム勤務の状況について回答結果を図表 2-3-10 に示す。全体では、雇用期間の定めが「なし」であった人は 59.2% であり過半数を占める。また「フルタイム」勤務であった人は 84.3% であり、大部分の離職者は離職前にフルタイム勤務であったことが分かる。

一方、年齢層別に見ると、60歳未満の3つの年齢層では離職前に雇用期間の定めが「なし」であった人が6割超であるのに対し、60歳以上層では47.2%と低くなっている。特に男性の場合は、60歳未満の3つの年齢層では7割超が雇用期間の定めが「なし」であったが、60歳以上層では47.7%と20%ポイント以上の差が見られる<sup>10</sup>。

次に、主に女性の回答に焦点を当てると、雇用期間の定めに関しては35～49歳の中年層、50～59歳層で男性よりも15%ポイント程度低い。一方、「フルタイム」の該当者比率は、35

<sup>10</sup> ただし、前掲の図表 2-3-7 で見たように、60歳以上の高齢層では前職の雇用形態が「正社員」であった人が 76.1% で、他の年齢層と遜色ない水準であった。また、図表 2-3-10 でも「フルタイム」勤務であった人の比率は 83.8% と、決して低いわけではない。フルタイムで、正社員として働いていたにも関わらず、「雇用期間の定めがあった」と回答している60歳以上層の回答者が多いのはなぜなのか。

この点について本章筆者としては、おそらく60歳で定年退職した人が、雇用期間の定め「あり」であったと回答してしまっているものと解釈している。というのも、「正社員」として「10年以上」働いていた企業を、「定年・契約期間満了」を理由に離職した「60歳以上」の回答者158名について、「雇用期間の定め」の設問への回答状況を確認したところ、51.9%が離職前に「雇用期間の定め『あり』」であったと回答してしまっているためである。

なお、調査票上では「雇用期間の定めはありましたか。（いずれか1つに○をつけてください。ただし、定年は除きます。）」と、定年退職は「あり」に含まれない旨を付記していたが、「ただし、定年は除きます」という文言は、やや分かりにくかった可能性がある。たとえばより具体的に「ただし、定年退職された方は「なし」に○をつけてください。」等、文言を工夫する余地があった。この点は本調査シリーズの以後の集計・分析時に留意の上、今後同種の調査を行う際の課題としたい。

歳未満層は89.8%と高い一方で、35歳以上の3つの年齢層では7～8割程度と若干低くなっている。これは、育児等をしながらパートタイム勤務をしていた人が女性では一定数いたためと考えられる。

図表 2-3-10 雇用保険の受給資格取得時に離職した企業で、雇用期間の定めが「なし」であった人、ならびに「フルタイム」勤務であった人の比率（いずれも択一回答）

		該当者数	雇用期間の定め「なし」該当者比率	「フルタイム」該当者比率
全体	総計	2304	59.2%	84.3%
	35歳未満	417	69.7%	92.5%
	35～49歳	753	61.5%	83.7%
	50～59歳	517	61.1%	79.0%
	60歳以上	607	47.2%	83.8%
男性	総計	907	62.5%	96.0%
	35歳未満	131	74.0%	98.5%
	35～49歳	221	70.0%	96.8%
	50～59歳	200	71.4%	97.0%
	60歳以上	355	47.7%	93.9%
女性	総計	1383	57.2%	76.7%
	35歳未満	286	67.7%	89.8%
	35～49歳	531	58.0%	78.2%
	50～59歳	315	54.6%	67.8%
	60歳以上	250	46.2%	70.0%

※「該当者比率」は、それぞれ有効回答内での比率を表す。

※無回答率は、雇用期間の定めについて2.4%、フルタイム勤務について0.8%であった。

※「フルタイム」について、もう1つの選択肢の文言は「短時間または短日数」であった。

## 10. 離職した企業での給与月額

本節の最後に、離職した企業での給与月額（税込み）について実数記入方式で回答を求めた結果を図表 2-3-11に示す<sup>11,12</sup>。全体では、「10万円以上20万円未満」が40.5%で最も多く、次いで「20万円以上30万円未満」が26.5%が多かった。全体の平均値は、22.1万円である。ただし、標準偏差が12.8（万円）と大きいことから分かるように、離職前の給与月額には

<sup>11</sup> 設問の正確な文言は以下の通りである。「離職した企業での給与は月額（税込み）いくらでしたか。実数を口にご記入ください。例えば、月給が13万5,000円の方は、四捨五入して14万円と回答してください。」：回答欄「約□万円」

<sup>12</sup> 今回の調査では、本設問を含む月給関連の設問に対して、「103万円」「300万円」等、年収と思われる回答も見られた。そこで本調査シリーズの執筆者間で協議の上、今回の調査では月給関連の回答について100万円を超える回答は無回答処理することとした。したがって有効回答の範囲は上限100万円である点、および年収1200万円を超えるような正しく「月給100万円以上」であった高所得層の回答が除外されている点に留意されたい。ただし、一般論として自営業者や会社役員以外の雇用保険被保険者の中で年収1200万円を超える者は非常に少ないため、データのバイアスはさほど大きくないものと考えられる。

回答者の属性によって大きな違いが見られる。

まず男性については、平均の給与月額が30.0万円であるが、35歳未満層では「10万円以上20万円未満」と「20万円以上30万円未満」の合計で86.3%を占める。一方、同2カテゴリの合計比率は、35～49歳の中年層では66.5%に、50～59歳の50代層では45.5%に低下し、60歳以上の高齢層では40.0%と横ばいになっている。その分、「30万円以上40万円未満」と「40万円以上」の合計は35～49歳で33.5%、50～59歳で52.5%と上昇し、やはり60歳以上では55.5%と横ばいになっている。平均値で見ても、50～59歳までは上昇し、60歳以上では横ばい、という状況が読み取れる。

これに対して女性では、給与月額の平均値は加齢に伴う上昇は見られず、ほぼ17万円前後となっている。ただし、平均値が同じでも標準偏差は年齢層が高いほど上がっており、個人差が広がっていく様子が窺える。実際にカテゴリ別で見ると、まず35歳未満の若年層では「10万円以上20万円未満」が62.2%、「20万円以上30万円未満」が26.6%で、合計88.8%がこの2つの区分に該当しており、分散は小さい。一方、35歳以上の3つの年齢区分では、これら2つの区分の合計比率は低下し、その分、「10万円未満」の比率が高くなっている。このため、確かに30万円以上の高所得者も加齢に伴い若干の増加が見られるものの、平均値としては17万円程度に留まる結果となっている。

図表 2-3-11 雇用保険の受給資格取得時に離職した企業での給与月額（実数記入；税込み）

		該当者数	10万円未満	10万円以上 20万円未満	20万円以上 30万円未満	30万円以上 40万円未満	40万円以上	無回答	平均値 (万円)	標準 偏差
全体	総計	2304	9.9%	40.5%	26.5%	11.1%	10.1%	1.9%	22.1	12.8
	35歳未満	417	4.6%	55.9%	32.1%	5.3%	0.5%	1.7%	18.3	6.1
	35～49歳	753	10.6%	40.5%	32.7%	10.4%	4.0%	1.9%	20.0	9.3
	50～59歳	517	14.7%	38.1%	19.9%	11.2%	14.5%	1.5%	22.6	14.3
	60歳以上	607	8.6%	32.0%	20.8%	15.8%	20.6%	2.3%	26.9	16.7
男性	総計	907	0.8%	22.7%	31.6%	20.0%	22.7%	2.2%	30.0	14.9
	35歳未満	131	3.1%	42.0%	44.3%	8.4%	0.0%	2.3%	19.7	5.9
	35～49歳	221	0.0%	21.7%	44.8%	23.5%	10.0%	0.0%	26.4	9.7
	50～59歳	200	0.0%	19.5%	26.0%	19.0%	33.5%	2.0%	33.3	15.3
	60歳以上	355	0.8%	18.0%	22.0%	22.5%	33.0%	3.7%	34.2	17.2
女性	総計	1383	15.9%	52.0%	23.3%	5.2%	1.9%	1.7%	17.0	7.9
	35歳未満	286	5.2%	62.2%	26.6%	3.8%	0.7%	1.4%	17.6	6.0
	35～49歳	531	15.1%	48.2%	27.7%	4.9%	1.5%	2.6%	17.3	7.8
	50～59歳	315	24.1%	49.8%	16.2%	6.0%	2.5%	1.3%	15.9	8.3
	60歳以上	250	19.6%	51.2%	19.2%	6.4%	3.2%	0.4%	17.0	9.5

## 第4節 雇用保険の受給資格取得時の求職活動

本節では、雇用保険（失業給付基本手当）を受給している期間の求職活動に関する調査結果を報告する。

### 1. 再就職時期に関する受給期間中の意識

まず、再就職時期に関する受給期間中の意識について、回答状況を図表2-4-1に示す。全体では「受給終了時期にかかわらず、一刻も早く就職したいと考えていた」（以下、「一刻も早く」という最も切迫感のある回答が32.7%で最多であったが、「じっくり仕事を探し、受給終了の前後で就職できればよいと考えていた」（以下、「じっくり受給終了前後で」という人も32.3%とほぼ同じ比率であった。その他、「受給終了時期までに就職したいと考えていた」（以下、「受給終了時まで」）という人も22.2%いた。

ただし、この設問については性差と年代差が大きい。まず男性の場合は、60歳未満の3つの年齢層では「一刻も早く」が5割前後を占め最多であったが、60歳以上の高齢層では同比率は21.4%に低下し、代わって「じっくり受給終了前後で」や、「できるだけ受給終了した後で就職したいと考えていた」（以下、「受給終了後に」）の比率がそれぞれ12%ポイント程度増加していた。

一方、女性の場合には、35歳前後での変化と60歳前後での違いが見られる。まず35歳未満の若年層の場合は、最も多かったのは「じっくり受給終了前後で」の39.2%であり、「一刻も早く」の22.7%を大きく上回っていた。これはおそらく、この年齢層での離職には結婚・出産・子育て等の理由が含まれているため、配偶者の収入を前提として切迫感が弱い傾向が見られたと考えられる。

これに対して35～49歳の中年層や50～59歳の50代層では、「一刻も早く」が3割超を占め、わずかではあるが「じっくり受給終了前後で」を上回っている。35歳未満と比べると、再就職への切迫感がやや強い人が多い様子が窺える。

一方、60歳以上の高齢層となると、再び「一刻も早く」の比率は12.8%まで大きく低下し、代わって「じっくり受給終了前後で」が8%ポイント程度、「受給終了後に」が14%ポイント程度増加している。したがって、男性と同じく、60歳を節目に再就職への切迫感が低い人が受給者の中に多くなるものと解釈できる。



図表 2-4-1 再就職時期に関する受給期間中の意識（択一回答）

		該当者数	受給終了時期にかかわらず、一刻も早く就職したいと考えていた	受給終了時期までに就職したいと考えていた	じっくり仕事を探し、受給終了の前後で就職できればよいと考えていた	できるだけ受給終了した後に就職したいと考えていた	無回答
全体	総計	2304	32.7%	22.2%	32.3%	11.0%	1.7%
	35歳未満	417	30.2%	25.7%	34.5%	7.9%	1.7%
	35～49歳	753	40.2%	21.1%	30.5%	7.2%	0.9%
	50～59歳	517	41.4%	21.3%	28.0%	7.9%	1.4%
	60歳以上	607	17.8%	21.9%	36.6%	20.6%	3.1%
男性	総計	907	40.0%	20.3%	27.5%	10.4%	1.9%
	35歳未満	131	46.6%	25.2%	24.4%	3.8%	0.0%
	35～49歳	221	53.4%	19.0%	22.6%	5.0%	0.0%
	50～59歳	200	54.0%	16.5%	22.5%	6.0%	1.0%
	60歳以上	355	21.4%	21.4%	34.4%	18.6%	4.2%
女性	総計	1383	27.9%	23.4%	35.6%	11.4%	1.7%
	35歳未満	286	22.7%	25.9%	39.2%	9.8%	2.4%
	35～49歳	531	34.7%	22.0%	33.9%	8.1%	1.3%
	50～59歳	315	33.3%	24.1%	31.7%	9.2%	1.6%
	60歳以上	250	12.8%	22.8%	39.6%	23.2%	1.6%

## 2. 受給期間中、および受給終了後の再就職状況

次に、受給期間中、および受給終了後に再就職先が見つかったかどうかを尋ねた結果を図表 2-4-2 に示す。まず全体では、受給期間中に再就職先が「見つからなかった」人が56.1%と過半数を占めた。そのうち、受給終了後にも再就職先が「見つからなかった」人が43.0%であり、おおよそ4人に1人程度は仕事が見つからないままであったことになる。

年齢層別に見ると、60歳未満の3つの年齢層では、概ね全体傾向と同じ状況であった。しかし60歳以上の高齢層については、受給中に再就職先が「見つからなかった」人が72.8%にのぼり、そのうち受給終了後にも再就職先が「見つからなかった」人が60.6%で、約4割の人が仕事が見つからないままという状況であった。

以上の傾向は男女いずれにおいても見られているが、全般的に女性のほうが男性よりも再就職先が見つからなかった人の比率が高く、60歳以上層では全体の半数以上が仕事が見つからないままとなっている。

図表 2-4-2 受給期間中、および受給終了後の再就職状況（択一回答）

	該当者数	受給期間中に再就職先「見つかった」	受給期間中に再就職先「見つからなかった」	うち、受給終了後に再就職先が……			受給期間中の状況に無回答	
				「見つかった」	「見つからなかった」	無回答		
全体	総計	2304	41.4%	56.1%	50.1%	43.0%	6.9%	2.5%
	35歳未満	417	48.4%	49.2%	59.1%	35.3%	5.6%	2.4%
	35～49歳	753	48.2%	49.5%	60.3%	32.8%	6.9%	2.3%
	50～59歳	517	45.1%	52.2%	58.1%	33.8%	8.1%	2.7%
	60歳以上	607	24.7%	72.8%	32.8%	60.6%	6.6%	2.5%
男性	総計	907	44.1%	53.1%	46.0%	45.8%	8.3%	2.8%
	35歳未満	131	58.0%	40.5%	67.3%	27.3%	5.5%	1.5%
	35～49歳	221	52.9%	45.7%	64.4%	28.8%	6.7%	1.4%
	50～59歳	200	53.5%	43.0%	41.9%	45.2%	12.9%	3.5%
	60歳以上	355	28.2%	68.2%	35.3%	56.9%	7.8%	3.7%
女性	総計	1383	39.5%	58.3%	52.9%	41.1%	6.0%	2.2%
	35歳未満	286	44.1%	53.1%	56.3%	38.1%	5.6%	2.8%
	35～49歳	531	46.3%	51.0%	58.9%	34.0%	7.0%	2.6%
	50～59歳	315	39.4%	58.4%	66.0%	28.3%	5.8%	2.2%
	60歳以上	250	20.0%	79.2%	29.5%	65.5%	5.0%	0.8%

※受給終了後の状況は、受給期間中に就職先が「見つからなかった」人全体を100%とした時の比率を表す。

### 3. 受給期間中に再就職先が見つからなかった理由（受給終了後に再就職できた人対象）

続いて、上述の設問で受給終了後に再就職先が「見つかった」人を対象として、受給期間中には再就職先を見つけられなかった理由を尋ねた結果を図表 2-4-3 に示す。全体で最も多かったのは「雇用保険の受給終了までの就職にこだわらず、自分に合う仕事をじっくり探したかったため」（以下、「じっくり探したかった」）の40.5%であった。これに対し、「熱心に求職活動を行っていたが（月1回以上の求人面接への応募）、就職に結びつかなかったため」（以下、「熱心な求職活動をするも実らず」）も27.0%と少なくはないが、「じっくり探したかった」よりは低い比率であった。したがって、受給終了後に再就職できている人たちの中には、「不本意ながら、再就職までに受給期間以上の時間がかかってしまった」というよりは、「もともと受給期間にこだわらず、じっくり仕事を探していて、結果的に受給期間を超えて再就職した」という人のほうが多かったということになる。

一方、年齢層別に見てみると、全ての区分で「じっくり探したかった」が4割前後を占め最多である点は共通だが、50～59歳の50代層では「熱心な求職活動をするも実らず」が32.7%とやや高く、逆に60歳以上の高齢層では同比率が22.7%とやや低い。また、60歳以上層では「年金を受給できる状況であったため」が6.7%を占めている点にも注意が必要である。

男女別に見ると、概ね全体傾向としては一貫しているが、女性の場合は「熱心な求職活動をするも実らず」の比率がやや低く、その分、50歳未満の2つの年齢層では「妊娠・出産・育児のため」が、50歳以上の2つの年齢層では「介護のため」が比率を増している点が注目

される。

なお、「その他」について自由記述は29件あり、「条件が合わなかった」が8件、「体調不良」が5件、「年齢のために募集・採用がなかった」が4件といった状況だった<sup>13</sup>。

図表 2-4-3 受給期間中に再就職先が見つからなかった理由  
(択一回答；受給終了後に再就職先が見つかった人のみ)

	該当者数	結核以上 の求人 面接 のため	熱心に 求職 活動 を行 った ため	し た ら な か つ た た め	雇 用 保 険 の 受 給 終 了 ま で の 就 職 に こ だ ま し た た め	妊 娠 ・ 出 産 ・ 育 児 の た め	結 婚 の た め	介 護 の た め	た 就 職 す る 上 で 困 難 な 病 気 ・ け が が あ つ た た め	年 金 を 受 給 で き る 状 況 で あ つ た た め	が あ つ た た め に 、 急 い で 就 職 す る の 必 要 入 り が あ つ た た め	貯 蓄 が あ つ た た め に 、 他 の 家 族 な ど の 必 要 入 り が あ つ た た め	就 学 準 備 や 職 業 訓 練 の た め	そ の 他	無 回 答
全体	総計	677	27.0%	40.5%	1.9%	0.6%	2.8%	2.4%	1.5%	6.1%	8.1%	4.9%	4.3%		
	35歳未満	127	26.8%	39.4%	3.9%	3.1%	0.0%	0.8%	0.0%	8.7%	12.6%	1.6%	3.1%		
	35～49歳	235	26.0%	41.7%	3.4%	0.0%	1.3%	3.0%	0.0%	3.4%	11.1%	4.7%	5.5%		
	50～59歳	165	32.7%	40.0%	0.0%	0.0%	4.8%	3.0%	0.0%	4.2%	4.8%	6.7%	3.6%		
	60歳以上	150	22.7%	40.0%	0.0%	0.0%	5.3%	2.0%	6.7%	10.0%	3.3%	6.0%	4.0%		
男性	総計	233	30.5%	42.5%	0.4%	0.0%	1.3%	1.7%	3.0%	6.9%	6.4%	3.0%	4.3%		
	35歳未満	37	35.1%	45.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%	5.4%	2.7%	5.4%		
	35～49歳	67	31.3%	35.8%	1.5%	0.0%	1.5%	4.5%	0.0%	7.5%	10.4%	0.0%	7.5%		
	50～59歳	39	38.5%	38.5%	0.0%	0.0%	2.6%	2.6%	0.0%	0.0%	5.1%	10.3%	2.6%		
	60歳以上	90	24.4%	47.8%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	7.8%	10.0%	4.4%	2.2%	2.2%		
女性	総計	443	25.3%	39.3%	2.7%	0.9%	3.6%	2.7%	0.7%	5.6%	9.0%	5.9%	4.3%		
	35歳未満	90	23.3%	36.7%	5.6%	4.4%	0.0%	1.1%	0.0%	10.0%	15.6%	1.1%	2.2%		
	35～49歳	168	23.8%	44.0%	4.2%	0.0%	1.2%	2.4%	0.0%	1.8%	11.3%	6.5%	4.8%		
	50～59歳	126	31.0%	40.5%	0.0%	0.0%	5.6%	3.2%	0.0%	5.6%	4.8%	5.6%	4.0%		
	60歳以上	59	20.3%	27.1%	0.0%	0.0%	11.9%	5.1%	5.1%	10.2%	1.7%	11.9%	6.8%		

#### 4. 求職活動に費やした期間

次に、どの程度の期間を求職活動に費やしたのかを「およそ[ ]ヶ月」という形で実数記入式で回答を求めた結果を図表 2-4-4 に示す。まず全体では、「0～3ヶ月」（90日以内に該当）が39.3%で最も多く、次いで「4～6ヶ月」（120～180日に該当）が26.4%、「7～12ヶ月」（210～360日に該当）が18.8%という状況であった。平均値も6.0ヶ月となっており、大部分の人は1年以内の求職活動期間であったことになる。

ただし、35歳未満の若年層では「0～3ヶ月」の比率が49.6%とほぼ半数を占める一方、その比率は年齢層区分が上がるごとに約5%ポイントずつ低下し、60歳以上の高齢層では28.3%となっている。その減少分、35～49歳層と50～59歳層では「7～12ヶ月」の比率が、60歳以上層ではこれに加え「4～6ヶ月」の比率が増加しており、平均値で見ても求職活動

<sup>13</sup> なお待機児童問題とも関連して、「保育園に入所できなかったため」との回答も1件見られた。

の加齢に伴う長期化傾向は明らかである。また、上述の傾向は、多少の違いはあるものの、概ね男性・女性を問わず見られる。

一方、ここで求職活動期間が13ヶ月以上であったという人の比率に注目すると、必ずしも高齢層において明確に上昇傾向が見られない。所定給付日数の上限が12ヶ月（360日）であることで、あたかも天井効果が発生しているようにも見受けられる。そこで、前述の設定で尋ねた回答者自身の所定給付日数を30日区分で月数に変換し、その月数を超えて求職活動を行っていた人を「受給期間超過者比率」として算出したところ、全体では36.1%、すなわち3人に1人程度が該当していた。そして、興味深いことに、その比率は年齢層間の差はほとんど見られなかった。つまり、見かけ上は高齢層になるほど求職期間が増加しているものの、「所定給付日数以内でのみ求職活動をした人の比率」という観点では若年層も高齢層も違いが見られなかったのである。

ただし、超過者に該当しない「求職活動が所定給付日数以内であった人」には、実際には「所定給付日数以内に再就職できた人」と「所定給付日数以内に再就職できず、求職活動自体を断念した人」が混在している。図表2-4-2で高齢層では「最終的に、再就職できなかった人」の比率が高かったことも踏まえると、受給期間超過者比率が同じとは言っても、実際には若年層では「期間内に再就職できた人」が多く、高齢層では「期間内に再就職できず、諦めた」人が比較的多いと考えられる点に注意が必要である。

図表2-4-4 雇用保険の受給資格取得に際して、  
求職活動に費やした期間（実数記入）と受給期間超過者比率（追加集計）

		該当者数	0～3ヶ月	4～6ヶ月	7～12ヶ月	13ヶ月以上 2年未満	2年以上	無回答	平均値 (ヶ月)	標準 偏差	受給期 間超過 者比率
全体	総計	2304	39.3%	26.4%	18.8%	5.0%	2.3%	8.2%	6.0	5.6	36.1%
	35歳未満	417	49.6%	28.3%	12.9%	3.1%	1.2%	4.8%	4.8	4.5	37.2%
	35～49歳	753	43.6%	25.1%	15.9%	5.4%	2.8%	7.2%	5.8	5.9	35.1%
	50～59歳	517	37.9%	22.4%	23.0%	5.8%	2.3%	8.5%	6.4	5.9	34.0%
	60歳以上	607	28.3%	29.5%	22.9%	5.1%	2.5%	11.7%	6.7	5.7	38.4%
男性	総計	907	37.0%	27.6%	19.3%	6.0%	3.2%	6.9%	6.5	6.4	36.2%
	35歳未満	131	55.0%	21.4%	12.2%	6.1%	2.3%	3.1%	5.3	5.9	33.6%
	35～49歳	221	40.3%	27.1%	19.9%	5.9%	4.1%	2.7%	6.5	6.7	38.5%
	50～59歳	200	36.0%	26.0%	18.5%	6.0%	4.0%	9.5%	6.8	7.0	31.5%
	60歳以上	355	29.0%	31.0%	22.0%	5.9%	2.5%	9.6%	6.8	5.9	38.3%
女性	総計	1383	40.9%	25.5%	18.5%	4.4%	1.7%	9.1%	5.7	5.1	36.1%
	35歳未満	286	47.2%	31.5%	13.3%	1.7%	0.7%	5.6%	4.6	3.7	38.8%
	35～49歳	531	45.0%	24.3%	14.3%	5.3%	2.1%	9.0%	5.5	5.5	33.5%
	50～59歳	315	39.0%	20.3%	25.7%	5.7%	1.3%	7.9%	6.2	5.1	35.9%
	60歳以上	250	27.2%	27.6%	24.4%	4.0%	2.4%	14.4%	6.6	5.3	38.8%

※「0～3ヶ月」が概ね所定給付日数の「90日」に、「4～6ヶ月」が「120～180日」に、「7～12ヶ月」が「210～360日」に対応する。なお13ヶ月以上は、被保険者期間や障害有無等に関わらず、確実に所定給付日数を超過して求職活動をしていたことになる。

※「受給期間超過者比率」は、求職活動期間が回答者自身の所定給付日数を確実に超過しているケースの比率を表す。  
例：所定給付日数「90日」かつ求職期間「3ヶ月」は、超過者に該当せず。所定給付日数「90日」かつ求職期間「4ヶ月」は、超過者に該当。

## 5. 応募書類提出企業数、面接を受けた企業数

続いて、求職期間中に応募書類を提出した企業数を図表2-4-5に、面接を受けた企業数についての調査結果を図表2-4-6に示す。まず応募書類提出企業数については、全体で最も多かったのは「1社以上5社未満」の46.8%であった。これと、「5社以上10社未満」の12.7%を合わせて、約6割の人が10社未満の範囲で応募書類を提出している。一方、「0社」との回答も20.9%いる。

ただし、この設問については60歳未満の3つの年齢層と、60歳以上の高齢層の間で大きく状況が異なる。まず60歳未満の3つの年齢層では、概ね半数程度の人が「1社以上5社未満」に該当し、「0社」は15%前後に留まっている。一方、60歳以上の高齢層では「0社」が36.2%と極めて高い<sup>14</sup>。3人に1人程度は、1度も応募書類を提出していないことになる<sup>15</sup>。

また、男女別に見ると、男性の平均値は6.5社で、女性（3.6社）の倍近く多かった。特に35～49歳層、50～59歳層では男性の平均が9社を超える一方、女性の平均値は4社以下であり、大きな差が見られる。全体的に男性のほうが提出企業数が多いこともあるが、「100社以上」が一定数いるために平均値が大きく引き上げられている側面もある。

次に、面接を受けた企業数について見てみると、約6割が「1社以上5社未満」に集中していた。一方で、約2割が「0社」と回答しているが、やや意外なことに、応募書類提出企業数の「0社」比率と大きな違いは見られなかった。応募はしたが面接には呼ばれなかった、という人が一定数いれば、面接を受けた企業数「0社」の比率は応募書類提出企業数「0社」よりも高くなるはずだが、そうした人はあまりいなかったということかもしれない。

なお、60歳未満の3つの年齢層と比べて60歳以上の高齢層では「0社」比率が高いという傾向は、応募書類提出企業数と同じ傾向が見られている。

<sup>14</sup> なお、60歳以上の高齢層では無回答比率も高いため、有効回答に限定すれば「0社」比率はさらに高いことになる。

<sup>15</sup> ただしこのことは、直ちに「高齢の受給者は求職活動を行っていない」ということにはならない。なぜなら、一般論として高齢者の求職活動では親戚知人等の縁故によって職探しをするケースも多いと考えられるためである。

図表 2-4-5 求職期間中の応募書類提出企業数（実数記入）

		該当者数	0社	1社以上 5社未満	5社以上 10社未満	10社以上 20社未満	20社以上 100社未満	100社以上	無回答	平均値 (社)	標準 偏差
全体	総計	2304	20.9%	46.8%	12.7%	6.7%	3.8%	0.6%	8.5%	4.8	13.7
	35歳未満	417	17.3%	52.5%	13.9%	6.0%	4.3%	0.2%	5.8%	4.3	8.3
	35～49歳	753	13.4%	51.5%	15.0%	8.0%	5.4%	0.7%	6.0%	5.6	15.4
	50～59歳	517	16.8%	48.7%	12.4%	9.3%	3.9%	1.4%	7.5%	6.1	16.9
	60歳以上	607	36.2%	35.4%	9.4%	3.3%	1.2%	0.2%	14.3%	2.7	10.7
男性	総計	907	20.2%	43.6%	13.9%	8.5%	5.5%	1.2%	7.2%	6.5	19.4
	35歳未満	131	10.7%	50.4%	21.4%	10.7%	2.3%	0.8%	3.8%	5.0	9.7
	35～49歳	221	9.0%	46.2%	18.6%	10.0%	12.2%	1.4%	2.7%	9.4	24.9
	50～59歳	200	14.5%	42.0%	12.0%	15.0%	7.5%	3.0%	6.0%	9.9	23.8
	60歳以上	355	33.8%	40.3%	9.3%	3.1%	1.4%	0.3%	11.8%	3.1	13.5
女性	総計	1383	21.5%	49.0%	11.9%	5.5%	2.6%	0.2%	9.3%	3.6	7.8
	35歳未満	286	20.3%	53.5%	10.5%	3.8%	5.2%	0.0%	6.6%	3.9	7.5
	35～49歳	531	15.3%	53.9%	13.6%	7.2%	2.6%	0.4%	7.2%	4.0	8.1
	50～59歳	315	18.4%	53.0%	12.4%	5.7%	1.6%	0.3%	8.6%	3.7	9.5
	60歳以上	250	40.0%	28.8%	9.2%	3.6%	0.8%	0.0%	17.6%	2.0	3.3

図表 2-4-6 求職期間中に面接を受けた企業数（実数記入）

		該当者数	0社	1社以上 5社未満	5社以上 10社未満	10社以上 20社未満	20社以上 100社未満	100社以上	無回答	平均値 (社)	標準 偏差
全体	総計	2304	20.6%	61.2%	7.2%	2.4%	0.6%	0.0%	8.0%	2.1	2.8
	35歳未満	417	16.3%	67.6%	8.2%	2.2%	1.0%	0.0%	4.8%	2.3	3.1
	35～49歳	753	13.7%	68.4%	8.4%	3.6%	0.5%	0.0%	5.4%	2.4	3.1
	50～59歳	517	17.2%	62.9%	9.1%	2.9%	0.6%	0.0%	7.4%	2.3	2.7
	60歳以上	607	35.3%	46.5%	3.5%	0.7%	0.3%	0.0%	13.8%	1.3	2.2
男性	総計	907	20.3%	59.3%	8.7%	4.0%	0.9%	0.0%	6.8%	2.5	3.4
	35歳未満	131	8.4%	72.5%	13.0%	2.3%	0.8%	0.0%	3.1%	2.6	2.7
	35～49歳	221	8.6%	67.9%	11.8%	8.1%	0.9%	0.0%	2.7%	3.4	4.3
	50～59歳	200	16.5%	58.0%	11.0%	5.5%	1.5%	0.0%	7.5%	2.9	3.6
	60歳以上	355	34.1%	49.9%	3.9%	1.1%	0.6%	0.0%	10.4%	1.5	2.5
女性	総計	1383	21.0%	62.5%	6.1%	1.4%	0.4%	0.0%	8.6%	1.9	2.3
	35歳未満	286	19.9%	65.4%	5.9%	2.1%	1.0%	0.0%	5.6%	2.2	3.2
	35～49歳	531	15.8%	68.7%	7.0%	1.7%	0.4%	0.0%	6.4%	2.0	2.2
	50～59歳	315	17.8%	66.0%	7.6%	1.3%	0.0%	0.0%	7.3%	1.9	1.8
	60歳以上	250	37.2%	41.6%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	18.4%	1.0	1.3

## 6. 応募・面接が最も多かった時期

続いて、応募・面接が最も多かった時期について尋ねた結果を図表 2-4-7 に示す。本設問の狙いは、応募・面接の経験者が、どのタイミングで求職活動を本格的に実施していたのかを知ることであった。そこで、この図表では「企業へ応募はしなかった」と「無回答」については全回答者に占める比率を示す一方、具体的な最多時期のタイミングについて言及している4つのカテゴリについては、「企業へ応募はしなかった」と「無回答」を除く「応募・面接経験者内での比率」を示している。

さて、まず全体では、「給付制限期間中」「所定給付日数の前半」「所定給付日数の後半」「雇用保険の受給終了後」の4カテゴリにほぼ均等に回答が分散していた。一方、年齢層別に見ると、若い年齢層ほど「給付制限期間中」や「所定給付日数の前半」の比率が高く、逆

に高齢層になるほど「所定給付日数の後半」や「雇用保険終了後」の比率が高い様子が窺える。特に60歳以上の高齢層では、「雇用保険終了後」が30.6%と高い。

男女別に見ると、男性のほうが女性よりも「給付制限期間中」や「所定給付日数の前半」といった早めのタイミングの比率が高く、逆に「所定給付日数の後半」や「雇用保険の受給終了後」といった遅めのタイミングの比率は女性のほうが高かった。

図表 2-4-7 求職期間中で応募・面接が最も多かった時期（択一回答）

	該当者数	応募・面接が最も多かった時期						
		応募・面接経験者内での比率				企業へ応募はしなかった	無回答	
		給付制限期間中	所定給付日数の前半	所定給付日数の後半	雇用保険の受給終了後			
全体	総計	2304	24.4%	26.2%	27.6%	21.8%	12.6%	18.8%
	35歳未満	417	30.8%	22.4%	27.3%	19.5%	11.3%	14.9%
	35～49歳	753	27.2%	25.0%	27.2%	20.6%	7.8%	13.5%
	50～59歳	517	25.5%	29.5%	26.6%	18.4%	9.7%	16.8%
	60歳以上	607	10.9%	28.2%	30.3%	30.6%	22.2%	29.3%
男性	総計	907	27.8%	31.1%	24.8%	16.3%	13.3%	16.9%
	35歳未満	131	43.4%	23.6%	24.5%	8.5%	6.9%	12.2%
	35～49歳	221	32.5%	26.7%	28.8%	12.0%	5.4%	8.1%
	50～59歳	200	30.9%	43.0%	14.1%	12.1%	10.0%	15.5%
	60歳以上	355	11.8%	30.5%	29.4%	28.3%	22.5%	24.8%
女性	総計	1383	22.2%	22.8%	29.5%	25.5%	12.1%	19.9%
	35歳未満	286	24.3%	21.8%	28.7%	25.2%	13.3%	16.1%
	35～49歳	531	24.7%	24.2%	26.4%	24.7%	8.7%	15.8%
	50～59歳	315	22.2%	20.9%	34.3%	22.6%	9.5%	17.5%
	60歳以上	250	9.4%	23.6%	32.1%	34.9%	21.6%	36.0%

※「企業へ応募はしなかった」と「無回答」は各層の該当者数に対する比率を表す。

※それ以外の4項目は、「企業へ応募はしなかった」と「無回答」を除く回答者に占める比率を表す。

## 7. 給付制限期間中の応募書類提出企業数、面接を受けた企業数（自己都合離職者対象）

次に、前掲の図表 2-3-1 で離職理由として「会社からではなく自己の希望や都合による」（「自己都合」）を選択した人を対象に、給付制限期間（3ヶ月間）の応募書類提出企業数、および面接を受けた企業数を尋ねた結果を図表 2-4-8、図表 2-4-9 に示す。まず応募書類提出企業数については、「0社」が43.8%と多いが、一方で半数近くの方は給付制限期間中に1社以上の応募書類を提出しており、平均値は1.8社である。この全体傾向は、面接を受けた企業数にも共通しており、「0社」が46.0%、平均値は0.9社である。

一方、年齢層別では60歳未満の3層と60歳以上の高齢層で大きな違いが見られ、60歳以上に関しては「0社」が応募書類提出企業数で61.1%、面接を受けた企業数で57.7%と多くなっている点が特徴的である。

図表 2-4-8 給付制限期間中の応募書類提出企業数（実数記入；「自己都合」での離職者対象）

		該当者数	0社	1社以上 5社未満	5社以上10 社未満	10社以上 20社未満	20社以上 100社未満	100社以上	無回答	平均値 (社)	標準 偏差
全体	総計	1195	43.8%	35.6%	6.4%	2.1%	0.9%	0.0%	11.3%	1.8	4.1
	35歳未満	309	38.5%	39.5%	7.4%	1.6%	1.3%	0.0%	11.7%	2.0	4.6
	35～49歳	455	41.3%	37.6%	6.6%	2.4%	0.9%	0.0%	11.2%	1.8	4.6
	50～59歳	252	42.5%	38.5%	4.8%	3.2%	0.8%	0.0%	10.3%	1.8	3.3
	60歳以上	175	61.1%	20.0%	5.1%	0.6%	0.6%	0.0%	12.6%	1.0	2.3
男性	総計	406	34.5%	39.4%	8.6%	3.9%	2.0%	0.0%	11.6%	2.6	5.5
	35歳未満	98	23.5%	52.0%	11.2%	1.0%	2.0%	0.0%	10.2%	2.5	4.1
	35～49歳	138	31.9%	37.7%	10.9%	5.1%	2.9%	0.0%	11.6%	3.4	7.7
	50～59歳	89	32.6%	39.3%	4.5%	7.9%	2.2%	0.0%	13.5%	2.7	4.5
	60歳以上	81	54.3%	27.2%	6.2%	1.2%	0.0%	0.0%	11.1%	1.2	2.1
女性	総計	784	48.6%	33.8%	5.0%	1.1%	0.4%	0.0%	11.1%	1.3	3.0
	35歳未満	211	45.5%	33.6%	5.7%	1.9%	0.9%	0.0%	12.3%	1.8	4.7
	35～49歳	317	45.4%	37.5%	4.7%	1.3%	0.0%	0.0%	11.0%	1.2	1.8
	50～59歳	163	47.9%	38.0%	4.9%	0.6%	0.0%	0.0%	8.6%	1.3	2.2
	60歳以上	93	67.7%	14.0%	4.3%	0.0%	1.1%	0.0%	12.9%	0.8	2.6

図表 2-4-9 給付制限期間中に面接を受けた企業数（実数記入；「自己都合」での離職者対象）

		該当者数	0社	1社以上 5社未満	5社以上10 社未満	10社以上 20社未満	20社以上 100社未満	100社以上	無回答	平均値 (社)	標準 偏差
全体	総計	1195	46.0%	39.6%	2.2%	0.4%	0.1%	0.0%	11.7%	0.9	1.7
	35歳未満	309	40.5%	46.0%	1.9%	0.6%	0.3%	0.0%	10.7%	1.2	2.3
	35～49歳	455	45.9%	40.4%	2.0%	0.2%	0.0%	0.0%	11.4%	0.9	1.3
	50～59歳	252	44.4%	40.1%	3.6%	0.8%	0.0%	0.0%	11.1%	1.0	1.6
	60歳以上	175	57.7%	25.7%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	0.6	1.1
男性	総計	406	36.5%	46.6%	4.2%	1.0%	0.0%	0.0%	11.8%	1.3	1.7
	35歳未満	98	23.5%	63.3%	3.1%	1.0%	0.0%	0.0%	9.2%	1.5	1.7
	35～49歳	138	36.2%	45.7%	5.1%	0.7%	0.0%	0.0%	12.3%	1.3	1.7
	50～59歳	89	34.8%	41.6%	6.7%	2.2%	0.0%	0.0%	14.6%	1.4	2.1
	60歳以上	81	54.3%	33.3%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.9	1.3
女性	総計	784	50.9%	36.1%	1.1%	0.1%	0.1%	0.0%	11.6%	0.8	1.6
	35歳未満	211	48.3%	37.9%	1.4%	0.5%	0.5%	0.0%	11.4%	1.0	2.5
	35～49歳	317	50.2%	38.2%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	11.0%	0.7	1.0
	50～59歳	163	49.7%	39.3%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	9.2%	0.8	1.2
	60歳以上	93	61.3%	19.4%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	18.3%	0.4	0.9

## 8. 希望していた就業形態

続いて、求職活動中に希望していた就業形態について尋ねた結果を図表 2-4-10に示す。全体では「正社員」を希望していた人が47.2%、「パートタイム・アルバイト」が34.4%で、この2つのカテゴリーで8割超を占めていた。ただし、男性60歳未満の3層と女性の50歳未満の2層では「正社員」が最も多い一方で、男性60歳以上層、および女性の50歳以上の2層では「パートタイム・アルバイト」が最も多く、性別と年齢の交互作用によって希望する就業形態は大きく左右されている様子が窺える。また、「契約社員」について、男性60歳以上層でのみ21.1%と、有力な選択肢と見なされている。

なお、「その他」の具体的記述は12件のみあり、「何でも」「こだわらない」という趣旨の



記述が5件、自営業が3件といった状況だった。

図表2-4-10 求職期間中に希望していた就業形態（択一回答）

		該当者数	正社員	契約社員	パートタイム・アルバイト	派遣労働者	その他	無回答
全体	総計	2304	47.2%	7.3%	34.4%	1.8%	1.6%	7.6%
	35歳未満	417	61.6%	1.9%	24.9%	3.4%	2.4%	5.8%
	35～49歳	753	58.2%	4.1%	28.7%	1.9%	1.1%	6.1%
	50～59歳	517	48.9%	7.7%	35.0%	1.4%	1.2%	5.8%
	60歳以上	607	22.1%	14.7%	47.6%	1.2%	2.0%	12.5%
男性	総計	907	62.0%	11.1%	16.4%	1.1%	1.8%	7.6%
	35歳未満	131	84.7%	2.3%	3.8%	2.3%	2.3%	4.6%
	35～49歳	221	88.2%	2.3%	2.3%	0.0%	1.4%	5.9%
	50～59歳	200	77.0%	9.0%	7.5%	0.5%	1.0%	5.0%
	60歳以上	355	28.7%	21.1%	34.9%	1.7%	2.3%	11.3%
女性	総計	1383	37.5%	4.8%	46.3%	2.3%	1.4%	7.6%
	35歳未満	286	51.0%	1.7%	34.6%	3.8%	2.4%	6.3%
	35～49歳	531	45.8%	4.9%	39.7%	2.6%	0.9%	6.0%
	50～59歳	315	30.8%	7.0%	52.7%	1.9%	1.3%	6.3%
	60歳以上	250	12.4%	5.6%	66.0%	0.4%	1.6%	14.0%

## 9. 求職活動開始時、および再就職直前・受給終了直前時の留保賃金

次に、「求職活動を開始したころ」、および「再就職直前もしくは受給終了直前」において、「これ以上でないと再就職したくないと考えていた最低の給与月額（税込み）」、いわゆる留保賃金を尋ねた結果を図表2-4-11、図表2-4-12に示す。まず求職活動開始時については、全体では「10万円以上20万円未満」が39.5%で最も多く、次に「20万円以上30万円未満」が26.2%と多かった。平均値は、17.5万円という状況だった。

ただし、本設問は性差が大きかった。まず男性の場合、35歳未満の若年層では「10万円以上20万円未満」「20万円以上30万円未満」の2つのカテゴリーで8割超と大半を占めていたが、35～49歳層、50～59歳層では「30万円以上」の希望が急増し、60歳以上層になると再び「10万円以上20万円未満」と「20万円以上30万円未満」の比率が高まる、という台形型の分布となっている。平均値で見ても、中年層や50代層が最も留保賃金は高い。

一方、女性の場合は「10万円未満」が全体で21.0%と少なくなく、留保賃金の平均値も男性よりも8万円程度低く、全体で14.3万円となっている。また、その希望水準は35～49歳層で若干高くなるものの、男性と比べると変化量は小さく、60歳以上層が11.8万円とやや低い状況となっている。前掲の図表2-4-10でも見た通り、女性の場合はパートやアルバイト希望者も多いため、このことが留保賃金にも反映されているものと考えられる。

次に、再就職直前もしくは受給終了直前の留保賃金を見てみると、全体の分布傾向が求職活動開始時と比べて1～2万円程度低くなり、全体平均が16.2万円、男性平均20.6万円、女

性平均が13.2万円という状況になっている。ただ、男性の場合は「30万円以上」の比率が7%ポイント程度低下しているものの「10万円未満」の比率は大きく変化しておらず、希望を下げても10万円未満は許容できないという人が多い様子が窺える。

図表 2-4-11 求職活動開始時の留保賃金（実数記入）

		該当者数	10万円未満	10万円以上 20万円未満	20万円以上 30万円未満	30万円以上	無回答	平均値 (万円)	標準 偏差
全体	総計	2304	13.8%	39.5%	26.2%	9.2%	11.4%	17.5	9.3
	35歳未満	417	11.8%	51.1%	26.4%	2.6%	8.2%	16.1	6.0
	35～49歳	753	12.9%	38.8%	30.5%	9.0%	8.8%	18.0	8.4
	50～59歳	517	16.6%	36.2%	25.5%	13.9%	7.7%	18.5	11.5
	60歳以上	607	13.7%	34.8%	21.7%	9.9%	19.9%	17.0	10.0
男性	総計	907	2.6%	27.1%	41.7%	19.4%	9.2%	22.3	9.8
	35歳未満	131	1.5%	42.0%	42.7%	6.1%	7.6%	19.4	5.9
	35～49歳	221	0.0%	17.6%	52.9%	22.6%	6.8%	24.1	6.9
	50～59歳	200	2.0%	16.5%	45.5%	31.5%	4.5%	25.6	11.5
	60歳以上	355	5.1%	33.5%	32.1%	15.5%	13.8%	20.1	10.7
女性	総計	1383	21.0%	47.4%	16.3%	2.5%	12.8%	14.3	7.3
	35歳未満	286	16.4%	55.2%	18.9%	1.0%	8.4%	14.6	5.4
	35～49歳	531	18.3%	47.6%	21.3%	3.4%	9.4%	15.4	7.6
	50～59歳	315	26.0%	48.6%	13.0%	2.5%	9.8%	13.6	8.6
	60歳以上	250	26.0%	36.4%	7.2%	2.0%	28.4%	11.8	6.0

図表 2-4-12 再就職直前もしくは受給終了直前の留保賃金（実数記入）

		該当者数	10万円未満	10万円以上 20万円未満	20万円以上 30万円未満	30万円以上	無回答	平均値 (万円)	標準 偏差
全体	総計	2304	15.3%	41.1%	20.9%	5.7%	16.9%	16.2	8.5
	35歳未満	417	12.0%	50.8%	22.3%	1.7%	13.2%	15.5	5.8
	35～49歳	753	13.5%	39.2%	26.0%	6.2%	15.0%	16.9	7.6
	50～59歳	517	19.0%	38.9%	19.1%	8.7%	14.3%	16.7	10.4
	60歳以上	607	16.6%	38.6%	15.5%	5.4%	23.9%	15.2	9.1
男性	総計	907	3.4%	33.3%	35.4%	12.5%	15.4%	20.6	9.4
	35歳未満	131	1.5%	41.2%	38.9%	3.8%	14.5%	18.8	5.5
	35～49歳	221	0.9%	21.3%	49.3%	16.7%	11.8%	22.7	7.0
	50～59歳	200	2.0%	26.5%	40.5%	19.0%	12.0%	23.5	11.4
	60歳以上	355	6.5%	41.7%	22.5%	9.3%	20.0%	18.1	9.9
女性	総計	1383	23.1%	46.2%	11.6%	1.3%	17.7%	13.2	6.1
	35歳未満	286	16.8%	55.2%	14.7%	0.7%	12.6%	14.1	5.3
	35～49歳	531	18.8%	46.7%	16.4%	1.9%	16.2%	14.3	6.4
	50～59歳	315	29.8%	46.7%	5.7%	1.9%	15.9%	12.2	6.6
	60歳以上	250	31.2%	34.4%	5.6%	0.0%	28.8%	10.5	4.7

ここで、求職活動開始時の留保賃金を、再就職直前もしくは受給終了直前には下げていた

人がどの程度の比率いたのかを集計してみたところ、**図表 2-4-13**の結果となった。なおその際、無回答が比較的多かったため、解釈の容易性を考えて無回答を除く有効回答における比率を集計している。

まず全体では、「変化なし」が6割程度を占めていたが、34.0%が当初よりも留保賃金を下げていた。最も多かったのは「1万円以上5万円未満」の低下幅であり、19.5%が該当していた。その結果、全体の平均値（上昇した人、変化なしの人を含む該当者全体での変動幅の平均値）はマイナス1.3万円という状況であった。

年齢層別に見ると、まず35歳未満の若年層では「変化なし」が74.8%と高く、「低下した（合計）」という人は20.8%に留まった。一方、35歳以上の3つの年齢層では「変化なし」の比率が下がると同時に「低下した（合計）」の比率は上昇しており、平均値で見ると35～49歳層でマイナス1.1万円、50～59歳層でマイナス1.5万円、60歳以上層でマイナス2.0万円と減少幅が拡大していた。

性別間での違いとしては、上昇・変化なし・低下（合計）の比率にはさほど違いがないが、低下幅の内訳を見ると女性では「1万円以上5万円未満」が23.7%で比較的多い。平均値で見ても、女性全体はマイナス0.9万円と、男性全体のマイナス1.8万円の半分程度となっている。ただしこれは「女性のほうが留保賃金を低下させない」というよりも、前掲の図表2-4-11、2-4-12で確認したとおり、「男性のほうが留保賃金がもともと高いため、相対的に下落幅が大きくなる」と見なしたほうが良いと考えられる。

なお、留保賃金に関しては第4章にて多変量解析を含む詳細な検討が行われているため、そちらをご参照頂きたい。

図表 2-4-13 求職活動を通しての留保賃金の変化状況（追加集計）

	該当者数	無回答を除く有効回答内の比率							いずれか無回答	平均値 (万円)	標準 偏差
		上昇した	変化なし	低下した (合計)	低下幅ごとの内訳						
					1万円以上 5万円未満	5万円以上 10万円未満	10万円以上				
全体	総計	2304	5.3%	60.7%	34.0%	19.5%	10.8%	3.6%	17.9%	-1.3	3.1
	35歳未満	417	4.4%	74.8%	20.8%	15.8%	4.2%	0.8%	13.4%	-0.5	1.8
	35～49歳	753	5.3%	62.3%	32.3%	20.1%	9.7%	2.5%	15.4%	-1.1	2.6
	50～59歳	517	4.8%	56.7%	38.5%	22.9%	11.6%	4.1%	14.7%	-1.5	3.1
	60歳以上	607	6.7%	50.3%	42.9%	18.4%	17.3%	7.2%	26.7%	-2.0	4.3
男性	総計	907	5.7%	56.7%	37.6%	13.4%	17.5%	6.7%	16.2%	-1.8	4.0
	35歳未満	131	5.4%	78.6%	16.1%	8.9%	6.3%	0.9%	14.5%	-0.5	1.9
	35～49歳	221	5.6%	60.5%	33.8%	14.9%	13.3%	5.6%	11.8%	-1.5	3.2
	50～59歳	200	4.0%	51.7%	44.3%	15.3%	22.2%	6.8%	12.0%	-2.3	3.6
	60歳以上	355	6.9%	48.4%	44.8%	13.0%	22.0%	9.7%	22.0%	-2.3	5.0
女性	総計	1383	5.2%	63.2%	31.6%	23.7%	6.4%	1.5%	18.9%	-0.9	2.3
	35歳未満	286	4.0%	73.1%	22.9%	18.9%	3.2%	0.8%	12.9%	-0.6	1.7
	35～49歳	531	5.2%	63.1%	31.7%	22.4%	8.1%	1.1%	16.8%	-0.9	2.3
	50～59歳	315	5.3%	60.1%	34.6%	28.1%	4.6%	1.9%	16.5%	-1.0	2.6
	60歳以上	250	6.5%	53.6%	39.9%	27.4%	9.5%	3.0%	32.8%	-1.4	2.8

## 10. 求職申し込み時と再就職直前もしくは受給終了直前における希望労働条件の変化

続いて、求職申し込み時と再就職直前もしくは受給終了直前において、希望する労働条件9項目を変えたかどうか、「変えなかった」「自分の都合で変えた」「現実をふまえて仕方なく変えた」の3つから択一回答形式で尋ねた結果を順に報告する。

まず、求職活動を通して希望条件を「変えなかった」の比率を図表2-4-14に示す。これは回答者にとって、「妥協しなかった条件」と見なすこともできるが、全体としては各項目について概ね50%前後で横並びという状況だった。ただし、回答状況は性別と年齢層によって大きく異なる。

まず男性の場合、35歳未満の若年層、および35～49歳の中年層で妥協できない条件として「フルタイムで就業」が8割超、「正社員で採用」が7割超と非常に高かった。また35歳未満層では「所定労働時間の長さ」も7割を超えており、「給与」も7割弱が「変えなかった」と回答している。50歳未満の回答者は、「フルタイム正社員として、安定的にまとまった就労がしたい」という希望を曲げない人が多い様子が窺える。

これに対して男性の50～59歳層では、依然として「フルタイムで就業」が68.5%と高い水準であるものの、「正社員で採用」は57.0%と、50歳未満の2つの年齢層よりも柔軟性が見られる。さらに60歳以上層では、9項目全般にわたって条件面で当初よりも妥協したという人が多くなっており、「変えなかった」の比率が50%を超えていたのは「週末（土・日曜日）に休みが取れること」のみであった。

一方、女性の35歳未満層では、男性同様「フルタイムで就業」（72.4%）、「所定労働時間の長さ」（74.1%）を妥協しない点は男性の同年代と共通だが、「週末（土・日曜日）に休みが取れること」（73.1%）と「企業規模」（70.3%）が比較的高く、また「正社員で採用」は54.9%と男性より18%ポイント程度低い。

これに対して35歳以上の3つの年齢層については、年齢層が高いほど9項目全てにおいて「変えなかった」の比率が低くなっており、60歳以上層では50%を上回る項目がなくなっていた。年齢層が上がるほど希望労働条件を妥協する人が増えていく全体傾向は男性と共通だが、女性の場合には特に60歳以上で、当初の希望を変更した人が多かったと考えられる。

図表 2-4-14 求職活動を通して、希望する労働条件 9 項目（いずれも択一回答）を  
「変えなかった」人の比率

		該当者数	給与	正社員で採用	フルタイムで就業	週末(土・日曜日)に休みが取れること	所定労働時間の長さ	企業規模	職種	業種	仕事の内容
全体	総計	2304	46.0%	44.2%	58.2%	57.6%	56.6%	51.6%	55.5%	52.1%	53.0%
	35歳未満	417	63.5%	61.4%	77.2%	70.3%	74.1%	68.6%	67.6%	63.5%	65.9%
	35～49歳	753	47.7%	51.3%	68.1%	61.5%	62.3%	58.8%	61.5%	58.6%	57.1%
	50～59歳	517	42.7%	42.6%	55.9%	53.4%	52.0%	45.8%	51.3%	48.0%	48.7%
	60歳以上	607	34.4%	24.9%	34.9%	47.8%	41.4%	35.7%	43.7%	40.0%	42.8%
男性	総計	907	45.8%	53.0%	65.8%	54.5%	56.0%	48.1%	51.7%	49.4%	49.1%
	35歳未満	131	67.2%	75.6%	87.8%	64.1%	74.0%	64.9%	62.6%	61.1%	61.1%
	35～49歳	221	48.9%	72.4%	84.2%	55.7%	63.3%	54.8%	54.8%	53.4%	50.7%
	50～59歳	200	40.5%	57.0%	68.5%	48.0%	53.0%	43.5%	53.5%	50.0%	49.0%
	60歳以上	355	38.9%	30.4%	44.8%	53.8%	46.5%	40.3%	44.8%	42.3%	43.7%
女性	総計	1383	46.1%	38.3%	53.4%	59.7%	57.0%	54.0%	58.2%	54.1%	55.8%
	35歳未満	286	61.9%	54.9%	72.4%	73.1%	74.1%	70.3%	69.9%	64.7%	68.2%
	35～49歳	531	47.3%	42.6%	61.6%	64.0%	62.0%	60.6%	64.4%	60.8%	59.9%
	50～59歳	315	44.1%	33.0%	47.9%	56.8%	51.7%	47.6%	49.8%	46.7%	48.9%
	60歳以上	250	28.4%	17.2%	21.2%	39.2%	34.0%	29.6%	42.4%	37.2%	42.0%

※比率は全て、無回答を含む該当者全体に占める「変えなかった」人の比率を表す。

次に、求職活動を通して当初希望していた労働条件を「自分の都合で変えた」人の比率を図表 2-4-15 に示す。総じて、自己都合で希望労働条件を変化させた人は 1 割弱と少数派であるが、全てのセルを通して比較的比率が高く 15% を超えていたものとして、男性 35～49 歳層の「業種」(16.7%)、「仕事の内容」(16.3%)、「職種」(15.8%)、女性 35 歳未満層の「正社員で採用」(15.7%)、女性 50～59 歳層の「正社員で採用」(15.2%)、女性 60 歳以上層の「フルタイムで就業」(15.2%) があつた。

自己都合での希望労働条件の変化は、必ずしも「条件を下げる」ことを意味せず、解釈は容易ではないが、男性 35～49 歳層ではいわゆる職種転換、業種転換を自主的に行っている人がいること、女性の場合は「仕方なく」ではなく、自主的に正社員やフルタイムから希望を変化させる人がいることが示唆されている。

図表 2-4-15 求職活動を通して、希望する労働条件 9 項目（いずれも択一回答）を  
「自分の都合で変えた」人の比率

		該当者数	給与	正社員で採用	フルタイムで就業	週末(土・日曜日)に休みが取れること	所定労働時間の長さ	企業規模	職種	業種	仕事の内容
全体	総計	2304	7.4%	11.6%	10.2%	7.7%	9.5%	9.1%	10.9%	11.5%	11.1%
	35歳未満	417	6.7%	12.2%	10.1%	8.2%	7.4%	8.9%	12.0%	13.2%	11.8%
	35～49歳	753	8.4%	10.0%	7.7%	7.7%	9.6%	10.2%	11.2%	12.2%	12.7%
	50～59歳	517	6.8%	12.4%	11.0%	8.1%	9.9%	9.5%	11.6%	11.6%	11.0%
	60歳以上	607	7.4%	12.7%	12.9%	7.2%	10.4%	7.7%	9.2%	9.4%	8.4%
男性	総計	907	6.5%	7.9%	7.2%	8.6%	8.4%	9.9%	11.8%	12.5%	11.6%
	35歳未満	131	6.1%	4.6%	4.6%	11.5%	6.1%	12.2%	13.0%	13.0%	12.2%
	35～49歳	221	7.2%	4.1%	3.6%	9.5%	9.0%	11.3%	15.8%	16.7%	16.3%
	50～59歳	200	6.5%	8.0%	5.5%	10.0%	8.0%	10.0%	8.5%	10.0%	9.0%
	60歳以上	355	6.2%	11.5%	11.3%	6.2%	9.0%	8.2%	10.7%	11.0%	9.9%
女性	総計	1383	8.0%	14.0%	12.3%	7.2%	10.1%	8.5%	10.2%	10.8%	10.6%
	35歳未満	286	7.0%	15.7%	12.6%	6.6%	8.0%	7.3%	11.5%	13.3%	11.5%
	35～49歳	531	8.9%	12.4%	9.4%	7.0%	9.8%	9.8%	9.2%	10.4%	11.3%
	50～59歳	315	6.7%	15.2%	14.6%	6.7%	10.8%	8.9%	13.3%	12.4%	11.7%
	60歳以上	250	9.2%	14.0%	15.2%	8.8%	12.4%	6.8%	6.8%	7.2%	6.4%

※比率は全て、無回答を含む該当者全体に占める「自分の都合で変えた」人の比率を表す。

最後に、求職活動を通して希望する労働条件を「現実をふまえて仕方なく変えた」人の比率を図表 2-4-16 に示す。なお、この選択肢に関しては、上述の自己都合とは異なり、「仕方なく」という文脈が添えられていることから「変えた」＝「妥協した」と見なせるケースがほとんどと考えられるため、以下の内容はその前提に基づくものとなっている。

全体としては「給与」について仕方なく妥協したという人が35.2%で最も多かった。これは男性全体（37.3%）、女性全体（34.0%）でも共通であった。ただし、その比率は50～59歳層の41.4%をピークとする山形となっており、特に男性35歳未満層では「仕事の内容」の22.9%と同水準となっている。給与面で妥協せざるを得なくなる人は、中高年層で多い様子が窺える<sup>16</sup>。

次に、「正社員で採用」の比率が全体で26.2%と比較的高かった。中でも、男性の50歳以

<sup>16</sup> なお、前掲の図表 2-4-13 「求職活動を通しての留保賃金の変化状況」で留保賃金が低下してははずの人が、本設問では希望給与額を「変えなかった」と回答していたり、逆に留保賃金の変化が無かったはずの人が、希望給与額を自己都合または仕方なく「変えた」と回答していたりと、整合性が無いケースが346件見られた。本来、希望給与額とは範囲を持った概念のはずであり、その下限となる留保賃金の変化の有無は希望給与額の変化の有無と連動するはずである。この点について、本調査シリーズの執筆者間で協議した結果、(1)「変えた」という人の中には、下限ではなく上限を変えたという人が一定数いたのではないかと、(2)労働条件の1つとしての「給与」について、上限～下限の範囲という概念ではなく、「大きな比重を置く一定値の希望額」という概念で回答していた人がいたのではないかと、の2つの可能性が指摘された。上記(1)の具体例としては「2人目の子供が生まれたので、下限額は18万円から20万円まで上げざるをえなかった」といったケースが、また上記(2)の具体例としては「仕方がないので求人情報を探す際の下限額は10万円まで下げたが、あくまで希望額は15万円だった」といったケース、「家族を扶養するため最低15万円は譲れなかったが、当初の希望額30万円というのは高望みしすぎだったので、20万円まで下げても良いと考えた」といったケースが考えられる。しかし、この点について本調査のデータからは厳密に内訳を特定することはできず、今後同種の調査を行う際の課題の1つとしたい。

上の2つの年齢層、および女性の35～49歳層、50～59歳層においては3割程度が該当しており、当初の正社員希望を取り下げたという人がこれらの年齢層で多いことが示唆されている。

以上の「給与」、「正社員で採用」以外の項目で、全体としては突出してはいないものの層別で比率が30%を超えているセルとして、男性50～59歳層の「仕事の内容」(35.5%)、「企業規模」(35.0%)、「週末(土・日曜日)に休みが取れること」(32.5%)、「業種」(31.0%)、「職種」(30.0%)があった。女性についても、50代層は全般的に妥協している項目の比率が高いが、特に男性でその傾向が顕著と言える。これはおそらく、この年齢層の男性の場合は労働市場の「現実」が純粋に厳しいことに加え、本人の当初の「理想」も高くなりがちであるため、理想と現実のギャップを埋めるような希望労働条件の修正が必要になるケースが多いものと推測される。

図表2-4-16 求職活動を通して、希望する労働条件9項目(いずれも択一回答)を「現実をふまえて仕方なく変えた」人の比率

		該当者数	給与	正社員で採用	フルタイムで就業	週末(土・日曜日)に休みが取れること	所定労働時間の長さ	企業規模	職種	業種	仕事の内容
全体	総計	2304	35.2%	26.2%	14.1%	20.7%	20.4%	22.6%	21.0%	22.4%	23.7%
	35歳未満	417	26.1%	20.6%	7.0%	15.6%	13.7%	16.1%	16.1%	17.7%	17.7%
	35～49歳	753	36.7%	27.1%	13.1%	22.3%	20.6%	20.3%	19.8%	21.0%	22.6%
	50～59歳	517	41.4%	27.9%	16.4%	26.1%	26.9%	28.8%	26.9%	28.4%	31.5%
	60歳以上	607	34.6%	27.7%	18.3%	17.6%	19.6%	24.5%	20.8%	21.9%	22.9%
男性	総計	907	37.3%	25.6%	13.5%	23.8%	22.4%	26.8%	24.8%	25.6%	28.1%
	35歳未満	131	22.9%	17.6%	3.8%	17.6%	14.5%	16.0%	20.6%	21.4%	22.9%
	35～49歳	221	38.9%	18.6%	7.7%	27.1%	22.2%	27.6%	24.4%	24.9%	27.6%
	50～59歳	200	45.0%	28.0%	15.5%	32.5%	29.0%	35.0%	30.0%	31.0%	35.5%
	60歳以上	355	37.2%	31.5%	19.4%	19.2%	21.7%	25.6%	23.7%	24.5%	26.2%
女性	総計	1383	34.0%	26.8%	14.5%	18.7%	19.2%	19.8%	18.5%	20.2%	21.0%
	35歳未満	286	27.6%	22.0%	8.4%	14.7%	13.3%	16.1%	14.0%	16.1%	15.4%
	35～49歳	531	35.8%	30.7%	15.4%	20.3%	20.0%	17.3%	17.9%	19.4%	20.5%
	50～59歳	315	39.4%	27.9%	17.1%	22.2%	25.4%	24.8%	25.1%	27.0%	29.2%
	60歳以上	250	30.8%	22.4%	16.4%	15.6%	16.8%	23.2%	16.8%	18.0%	18.0%

## 11. 職種転換・業種転換のために最も効果的な支援策

次に、再就職に際して職種転換、及び業種転換が必要となったとき、最も効果が高いと思われる支援策は何かについて、「その他」を含む10の選択肢から択一式で回答を求めた結果を図表2-4-17、図表2-4-18に示す<sup>17</sup>。なお、「無回答」の比率が高い<sup>18</sup>こともあり、ここ

<sup>17</sup> 正確な調査票上の文言は、以下の通りである。「再就職に際して、職種や業種を転換しなければならないとした場合、業種・職種転換にはどのような支援策の効果が最も高いと思われますか。現在の考え方を教えてください。」

<sup>18</sup> 無回答が多い理由の詳細は不明だが、おそらく、本設問は「もし転換しなければならないとしたら……」という仮定を置いているために回答者の認知的負荷が高く、回答せずに飛ばしてしまった人が多かったのかもしれない。

では解釈しやすくするために「無回答」を除いた場合の各選択肢の比率を示している。

まず職種転換（図表 2-4-17）については、最も選択した人の比率が高かったのは「訓練メニューの充実」の16.6%であった。ただし、「職業適性検査の実施」が15.2%、「会社・工場の見学」が14.2%、「ハローワークなどで求人情報を積極的に周知すること」が13.8%と、本設問に関しては回答が大きく分かれている。また、「特になし」との回答も15.3%に及ぶ。

性別間で違いが大きかった項目としては、「訓練メニューの充実」について、女性が全体で19.0%、35歳未満層と35～49歳層では2割超と、男性よりも高い様子が窺われた。

この他、性別×年齢層別で個別に20%を超えているセルとしては、男性35歳未満層の「会社・工場などの見学」（20.0%）、「職業適性検査の実施」（20.0%）、男性50～59歳層の「特になし」（21.1%）、男性60歳以上層の「特になし」（20.0%）、女性35～49歳層の「職業適性検査の実施」（20.2%）、女性60歳以上層の「ハローワークなどで求人情報を積極的に周知すること」（21.7%）、「特になし」（22.5%）などがあつた<sup>19</sup>。どちらかといえば、若年・中年層では自己理解を深めたり、職場体験を重視する人が多い一方で、男女共に60歳以上層では有効な支援策は無いと考えている人が多いこと、ただし女性60歳以上層についてはハローワーク求人のニーズが比較的高いこと、などが示唆されたと言える。

次に業種転換（図表 2-4-18）について回答状況を見てみると、全体では「会社・工場などの見学」が20.1%で最も多く選択されていた。上述の職種転換では、働く場所のイメージ自体は比較的持ちやすかったのに対し、業種転換の場合にはそもそも働く場所や雰囲気が届きにくいこともあって、実地見学が重視される傾向にあるのかもしれない。また、具体的な支援策の中では「ハローワークでの相談（カウンセリング）の充実」の13.3%、「訓練メニューの充実」の13.1%が続いていたが、職種転換と同様、「特になし」も16.9%と一定の比率を占めていた。

なお、業種転換については、特に男女間で差の大きい項目は見られない<sup>20</sup>。そこで、全体の年齢層別で比較してみると、60歳未満の3つの年齢層では「会社・工場などの見学」が、50歳未満の2つの年齢層では「訓練メニューの充実」が比較的高い水準であった。また、50歳以上の2つの年齢層では「特になし」の比率が高い点については、職種転換と共通性が見られている。

なお、職種転換・業種転換に統一で回答欄を設けた「その他」の具体的内容については18件の記述があり、知人の紹介等が2件見られたものの、ほとんどは個別具体的な意見・アイデアであった。

<sup>19</sup> なお、「20.0%」という比率が不自然に多いように感じられるが、念のため確かめたところ有効回答数はそれぞれ異なっており、全くの偶然であった。

<sup>20</sup> 強いて言えば、50～59歳層について、男性のほうが「特になし」の比率が10%ポイント程度高い。



図表 2-4-17 職種転換において最も効果的な支援策（択一回答）

	該当者数	「無回答」を除く有効回答内での比率											無回答
		会社・工場などの見学	職業適性検査の実施	ハローワークなどを積極的に周知すること	（ハローワークでの相談）の充実	雇用保険（失業保険）の給付期間延長	訓練メニューの充実	訓練内容・広報	訓練内容・訓練機関について	退職した会社の就職支援	特になし	その他	
全体	総計	2304	14.2%	15.2%	13.8%	10.4%	6.4%	16.6%	5.3%	1.8%	15.3%	1.2%	36.0%
	35歳未満	417	16.8%	17.9%	12.1%	6.4%	6.8%	18.6%	6.4%	0.4%	13.9%	0.7%	32.9%
	35～49歳	753	15.0%	19.3%	9.7%	9.9%	5.7%	21.9%	5.1%	1.4%	11.0%	1.0%	34.5%
	50～59歳	517	13.7%	12.5%	16.2%	9.8%	7.0%	14.3%	6.1%	2.7%	16.5%	1.2%	36.6%
	60歳以上	607	11.7%	10.0%	17.9%	14.6%	6.5%	10.0%	4.1%	2.7%	20.9%	1.6%	39.2%
男性	総計	907	15.4%	14.1%	14.2%	11.5%	6.2%	13.0%	4.5%	2.7%	17.2%	1.2%	35.7%
	35歳未満	131	20.0%	20.0%	16.5%	5.9%	8.2%	11.8%	4.7%	0.0%	11.8%	1.2%	35.1%
	35～49歳	221	18.6%	17.1%	10.0%	12.1%	5.0%	16.4%	5.7%	2.1%	12.1%	0.7%	36.7%
	50～59歳	200	15.6%	12.5%	14.8%	7.0%	5.5%	14.1%	4.7%	3.1%	21.1%	1.6%	36.0%
	60歳以上	355	11.7%	10.9%	15.7%	15.7%	6.5%	10.9%	3.5%	3.9%	20.0%	1.3%	35.2%
女性	総計	1383	13.5%	15.8%	13.2%	9.7%	6.6%	19.0%	5.8%	1.2%	14.0%	1.1%	36.1%
	35歳未満	286	15.4%	16.9%	10.3%	6.7%	6.2%	21.5%	7.2%	0.5%	14.9%	0.5%	31.8%
	35～49歳	531	13.6%	20.2%	9.7%	9.1%	6.0%	24.1%	4.8%	1.1%	10.2%	1.1%	33.7%
	50～59歳	315	12.6%	12.6%	16.7%	11.6%	8.1%	14.6%	6.6%	2.5%	13.6%	1.0%	37.1%
	60歳以上	250	11.6%	8.0%	21.7%	13.0%	6.5%	8.7%	5.1%	0.7%	22.5%	2.2%	44.8%

図表 2-4-18 業種転換において最も効果的な支援策（択一回答）

	該当者数	「無回答」を除く有効回答内での比率											無回答
		会社・工場などの見学	職業適性検査の実施	ハローワークなどを積極的に周知すること	（ハローワークでの相談）の充実	雇用保険（失業保険）の給付期間延長	訓練メニューの充実	訓練内容・広報	訓練内容・訓練機関について	退職した会社の就職支援	特になし	その他	
全体	総計	2304	20.1%	10.6%	10.9%	13.3%	6.3%	13.1%	5.1%	2.1%	16.9%	1.6%	38.5%
	35歳未満	417	19.2%	12.0%	8.3%	12.0%	7.1%	16.9%	5.6%	0.8%	16.2%	1.9%	36.2%
	35～49歳	753	21.7%	11.4%	10.6%	13.2%	6.5%	16.9%	3.7%	2.2%	12.8%	1.0%	34.7%
	50～59歳	517	22.6%	8.5%	12.5%	12.2%	6.6%	8.8%	6.6%	2.2%	18.8%	1.3%	38.3%
	60歳以上	607	16.3%	10.1%	11.6%	15.4%	5.0%	8.9%	5.3%	3.0%	21.7%	2.7%	44.5%
男性	総計	907	18.2%	12.0%	10.5%	13.3%	6.4%	12.3%	4.4%	2.2%	18.4%	2.2%	40.1%
	35歳未満	131	14.9%	18.9%	12.2%	14.9%	6.8%	14.9%	2.7%	0.0%	10.8%	4.1%	43.5%
	35～49歳	221	22.9%	12.9%	8.6%	13.6%	7.9%	17.1%	3.6%	0.7%	11.4%	1.4%	36.7%
	50～59歳	200	19.7%	9.8%	9.0%	9.0%	6.6%	9.8%	5.7%	2.5%	25.4%	2.5%	39.0%
	60歳以上	355	15.5%	10.1%	12.1%	15.0%	5.3%	9.7%	4.8%	3.9%	21.7%	1.9%	41.7%
女性	総計	1383	21.4%	9.7%	11.0%	13.3%	6.2%	13.7%	5.3%	2.0%	16.1%	1.3%	37.2%
	35歳未満	286	20.8%	9.4%	6.8%	10.9%	7.3%	17.7%	6.8%	1.0%	18.2%	1.0%	32.9%
	35～49歳	531	21.3%	10.8%	11.4%	13.1%	6.0%	16.8%	3.7%	2.8%	13.4%	0.9%	33.7%
	50～59歳	315	24.6%	7.7%	14.9%	14.4%	6.7%	8.2%	6.7%	1.5%	14.9%	0.5%	38.1%
	60歳以上	250	17.8%	10.1%	10.9%	16.3%	4.7%	7.8%	5.4%	1.6%	21.7%	3.9%	48.4%

## 12. 求職活動の結果に関する満足度

続いて、求職活動の結果に関する満足度を尋ねた結果を図表2-4-19に示す。なお、調査票上は回答者にとって自然な配置となるよう、「満足」を1、「不満」を5として配置していたが、分析・解釈を行う上では満足度が高いほど高得点としたほうが理解しやすいため逆転処理を行っている。図表2-4-19の平均値も逆転処理後の値であり、3を下回れば不満側に、3を上回れば満足側に位置すると解釈できる。

まず全体では「どちらでもない」が43.1%で最も高かった。その上で、「満足」と「やや満足」が合計で34.2%、「不満」と「やや不満」が合計で17.6%と、どちらかといえば満足している人のほうが多いことが分かった。このため平均値も、3をわずかに上回り3.2となっている。

ただし、年齢層別で見ると、35歳未満層では「満足」と「やや満足」の合計が43.7%に及び平均値も3.4である一方、それ以降、年齢層が高いほど同比率は低くなっており、平均値も50歳以上の2つの層では3.1となっている。この傾向は特に女性において顕著で、35歳未満層では「満足」と「やや満足」の合計が43.0%に及び一方、同比率は60歳以上層では22.0%まで落ち込んでいる<sup>21</sup>。ただし、女性60歳以上層でも「不満」「やや不満」の比率が高いかといえばそうとも言えず、「どちらでもない」や「無回答」が他の層より高くなっているという状況だった。

図表2-4-19 求職活動の結果に関する満足度（択一回答）

		該当者数	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答	平均値	標準偏差
全体	総計	2304	11.8%	22.4%	43.1%	11.0%	6.6%	5.1%	3.2	1.0
	35歳未満	417	16.1%	27.6%	39.1%	10.1%	5.3%	1.9%	3.4	1.1
	35～49歳	753	14.1%	21.9%	44.8%	9.4%	7.2%	2.7%	3.3	1.1
	50～59歳	517	9.1%	23.8%	42.2%	13.2%	7.7%	4.1%	3.1	1.0
	60歳以上	607	8.2%	17.8%	44.6%	11.9%	6.1%	11.4%	3.1	1.0
男性	総計	907	10.7%	22.1%	43.0%	12.2%	8.0%	4.0%	3.2	1.1
	35歳未満	131	12.2%	32.8%	36.6%	11.5%	6.9%	0.0%	3.3	1.1
	35～49歳	221	10.9%	22.6%	46.2%	10.0%	10.0%	0.5%	3.2	1.1
	50～59歳	200	10.5%	20.0%	43.5%	13.0%	10.5%	2.5%	3.1	1.1
	60歳以上	355	10.1%	18.9%	43.1%	13.5%	5.9%	8.5%	3.2	1.0
女性	総計	1383	12.5%	22.3%	43.3%	10.2%	5.8%	5.9%	3.3	1.0
	35歳未満	286	17.8%	25.2%	40.2%	9.4%	4.5%	2.8%	3.4	1.0
	35～49歳	531	15.4%	21.7%	44.1%	9.2%	6.0%	3.6%	3.3	1.1
	50～59歳	315	8.3%	25.7%	41.6%	13.3%	6.0%	5.1%	3.2	1.0
	60歳以上	250	5.6%	16.4%	47.2%	9.2%	6.4%	15.2%	3.1	0.9

※「平均値」の算出にあたっては、「満足」を5点、「やや満足」を4点、「どちらでもない」を3点、「やや不満」を2点、「不満」を1点とした。3を下回れば不満側に、3を上回れば満足側に位置すると解釈できる。以下、同設問について同じ。

<sup>21</sup> ただし、女性の60歳以上層では無回答率が高いため、有効回答内で見れば、満足している人の比率は図表中の数値よりも若干高くなる。

### 13. 求職活動を行う前の転職経験の有無と、転職回数

本節の最後に、求職活動を行う前の転職経験の有無、ならびに転職経験が有る場合の転職回数を尋ねた結果を図表2-4-20に示す。全体では、求職活動前に既に転職経験があったという人は58.9%で、過半数を占めていた。また、経験があった人の中での平均転職回数は2.9回であった。

ただし、年齢層別で見ると、35～49歳の中年層で73.8%と突出して高く、また50～59歳層も66.9%と高い水準であった。一方、35歳未満層と60歳以上層はいずれも50%を切っている。この傾向は、男女でほぼ共通していた<sup>22</sup>。60歳以上で雇用保険の受給資格を取得する人には、定年まで一つの企業で勤めてきて、初めて再就職のための活動をするという人が一定数いる様子が窺える。

図表2-4-20 求職活動を行う前の転職経験の有無（択一回答）と、転職回数（実数記入）

	該当者数	ある	ない	無回答	求職活動前に転職経験があった人の中での転職回数								
					1回	2回	3回	4～9回	10回以上	無回答	平均値(回数)	標準偏差	
全体	総計	2304	58.9%	37.6%	3.4%	27.5%	24.6%	19.4%	24.2%	2.4%	2.0%	2.9	2.2
	35歳未満	417	48.9%	49.4%	1.7%	41.2%	27.9%	16.2%	12.7%	0.5%	1.5%	2.1	1.4
	35～49歳	753	73.8%	24.4%	1.7%	23.9%	24.3%	19.4%	27.3%	2.5%	2.5%	3.0	2.1
	50～59歳	517	66.9%	30.8%	2.3%	21.4%	23.7%	21.4%	28.0%	3.5%	2.0%	3.2	2.3
	60歳以上	607	41.0%	51.6%	7.4%	32.5%	24.1%	18.9%	20.9%	2.4%	1.2%	2.8	2.4
男性	総計	907	54.6%	42.8%	2.6%	30.1%	25.3%	16.4%	23.4%	3.0%	1.8%	2.9	2.4
	35歳未満	131	48.1%	51.1%	0.8%	38.1%	30.2%	15.9%	12.7%	0.0%	3.2%	2.1	1.2
	35～49歳	221	73.8%	26.2%	0.0%	28.8%	27.6%	14.1%	25.8%	1.2%	2.5%	2.7	1.9
	50～59歳	200	67.0%	31.5%	1.5%	20.1%	23.9%	22.4%	26.9%	5.2%	1.5%	3.4	2.7
	60歳以上	355	38.0%	56.3%	5.6%	37.8%	21.5%	13.3%	22.2%	4.4%	0.7%	3.0	3.0
女性	総計	1383	62.0%	34.3%	3.8%	25.9%	24.4%	21.0%	24.5%	2.1%	2.1%	2.9	2.0
	35歳未満	286	49.3%	48.6%	2.1%	42.6%	27.0%	16.3%	12.8%	0.7%	0.7%	2.2	1.5
	35～49歳	531	73.8%	23.7%	2.4%	21.7%	23.0%	21.7%	28.1%	3.1%	2.6%	3.1	2.2
	50～59歳	315	67.0%	30.2%	2.9%	22.3%	23.7%	20.4%	28.9%	2.4%	2.4%	3.1	2.0
	60歳以上	250	45.2%	45.2%	9.6%	26.5%	27.4%	25.7%	18.6%	0.0%	1.8%	2.5	1.4

※出向・転籍は転職経験に含まないことが調査票上で明記されていた。

※転職回数の回答の最大値は21回であった。

## 第5節 現在の就業状況

本節では、現在（平成28年5月末時点）の就業状況について尋ねた結果を報告する。

### 1. 現在の基本的な就業状況

まず、基本的な現在の就業状況について尋ねた結果を図表2-5-1に示す。全体では「週

<sup>22</sup> なお、男女で35～49歳層、50～59歳層で「ある」の比率が同じ数値でやや不自然に感じられるが、確認したところ全くの偶然であった。

20時間以上の雇用労働をしている（公務員・自営業を除く）」（以下、「週20時間以上雇用労働」）が55.5%で、過半数を占めていた<sup>23</sup>。一方、「就業していない」人も26.0%いた。

ただし、本設問については60歳未満の3つの層と60歳以上層で大きな違いが見られる。男性、女性ともに、60歳未満の3つの層では「週20時間以上雇用労働」が6～8割を占め最も多いが、60歳以上層では「就業していない」の比率が4割を超え最も多くなっている。これは、前節までにも見てきたように、この年齢層では労働市場の厳しさに加えて、年金受給開始等の要因のために再就職自体を諦める人が一定数いた可能性を示唆するものと言える。

なお、「その他」の具体的記述は36件あり、産休・育休中が7件、季節労働や短期不定期のパート・アルバイトが5件といった状況であった。

図表 2-5-1 現在（平成28年5月時点）の基本的な就業状況（択一回答）

		該当者数	週20時間以上の雇用労働をしている (公務員・自営業を除く)	週20時間未満の雇用労働をしている (公務員・自営業を除く)	就業していない	公務員	自営業(一人親方などの請負を含む)や会社の役員	その他	無回答
全体	総計	2304	55.5%	8.8%	26.0%	2.3%	2.8%	2.6%	2.1%
	35歳未満	417	63.5%	5.0%	23.3%	2.2%	2.4%	2.6%	1.0%
	35～49歳	753	66.3%	8.1%	18.6%	1.2%	2.8%	2.4%	0.7%
	50～59歳	517	62.3%	8.5%	18.8%	3.3%	3.5%	1.7%	1.9%
	60歳以上	607	30.5%	12.4%	43.3%	2.8%	2.6%	3.5%	4.9%
男性	総計	907	60.1%	4.4%	24.4%	2.3%	4.7%	2.0%	2.1%
	35歳未満	131	80.2%	0.0%	11.5%	3.1%	3.8%	0.8%	0.8%
	35～49歳	221	80.5%	2.3%	10.4%	0.0%	5.0%	1.8%	0.0%
	50～59歳	200	67.0%	2.5%	18.5%	2.0%	7.0%	0.5%	2.5%
	60歳以上	355	36.1%	8.5%	41.1%	3.7%	3.7%	3.4%	3.7%
女性	総計	1383	52.4%	11.7%	27.2%	2.2%	1.6%	2.8%	2.0%
	35歳未満	286	55.9%	7.3%	28.7%	1.7%	1.7%	3.5%	1.0%
	35～49歳	531	60.5%	10.5%	22.0%	1.7%	1.9%	2.4%	0.9%
	50～59歳	315	59.4%	12.4%	19.0%	4.1%	1.3%	2.5%	1.3%
	60歳以上	250	22.8%	18.0%	46.8%	1.6%	1.2%	3.2%	6.4%

## 2. 現在、週20時間未満の雇用労働をしている人、および就業していない人の状況

次に、前項の設問で「週20時間未満の雇用労働をしている（公務員・自営業を除く）」、もしくは「就業していない」と回答した801名を対象に、いくつかの踏み込んだ質問を行った結果を本項にて順に報告する。

### (1) 受給終了時から現在までの就業経験の有無

まず、雇用保険（失業給付基本手当）の受給終了時（基本手当の受給終了前に再就職した

<sup>23</sup> 雇用労働について週20時間以上と未満を区別する理由は、雇用保険の適用要件の1つが「1週間当たりの所定労働時間が20時間以上であること」とされているためである。

場合は、その再就職したとき)から現在(平成28年5月末日時点)までの就業経験の有無を複数回答にて尋ねた結果を、図表2-5-2に示す。現在だけでなく、受給終了時から「一度も就業していない」人は45.4%で、半数に迫る比率であった。一方、「週20時間以上の雇用労働をしたことがある(公務員・自営業を除く)」(以下「週20時間以上の雇用労働」)は20.8%いた。また「週20時間未満の就業をしたことがある」(以下「週20時間未満の就業」)は29.2%という状況であった。

ただし、本設問については、性別間で大きな差が見られる。まず男性の場合は、35歳未満層、および35～49歳層で「週20時間以上の雇用労働」を受給終了後に行ったことがあるという人がそれぞれ33.3%、46.4%と高かった。これに対して女性の場合は、50歳未満の2つの年齢層については男性よりも「週20時間以上の雇用労働」の就業経験者の比率は低いものの、50～59歳層については30.3%と、男性の同年齢層の7.1%を大きく上回っていた。

この他、性別間の違いとして、男性では「一度も就業していない」の比率が全体で56.3%と比較的高く、一方、女性の場合は「週20時間未満の就業をしたことがある」の比率が全体で33.8%と比較的高い。

なお、「その他」の具体的記述は36件あり、不定期のアルバイト等が7件、産休・育休が7件といった状況であった。

図表2-5-2 受給終了後から現在までの就業経験の有無

(複数回答；現在週20時間未満の雇用労働をしている人と、現在就業していない人を対象)

		該当者数	週20時間以上の雇用労働をしたことがある(公務員・自営業を除く)	週20時間未満の就業をしたことがある	一度も就業していない	公務員であったことがある	自営業(請負を含む)であったことがある	その他	無回答
全体	総計	801	20.8%	29.2%	45.4%	0.9%	0.6%	0.7%	6.1%
	35歳未満	118	29.7%	28.8%	38.1%	0.8%	0.0%	0.8%	5.9%
	35～49歳	201	26.4%	32.3%	34.8%	1.5%	0.5%	1.0%	8.0%
	50～59歳	141	23.4%	34.8%	39.7%	0.7%	0.7%	0.7%	5.7%
	60歳以上	338	13.3%	24.9%	56.8%	0.6%	0.9%	0.6%	5.3%
男性	総計	261	17.2%	19.5%	56.3%	0.4%	1.1%	0.4%	6.5%
	35歳未満	15	33.3%	13.3%	46.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%
	35～49歳	28	46.4%	14.3%	39.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%
	50～59歳	42	7.1%	19.0%	59.5%	0.0%	2.4%	0.0%	11.9%
	60歳以上	176	13.6%	21.0%	59.1%	0.6%	1.1%	0.6%	5.1%
女性	総計	538	22.5%	33.8%	40.1%	1.1%	0.4%	0.9%	5.9%
	35歳未満	103	29.1%	31.1%	36.9%	1.0%	0.0%	1.0%	5.8%
	35～49歳	173	23.1%	35.3%	34.1%	1.7%	0.6%	1.2%	8.1%
	50～59歳	99	30.3%	41.4%	31.3%	1.0%	0.0%	1.0%	3.0%
	60歳以上	162	13.0%	29.0%	54.3%	0.6%	0.6%	0.6%	5.6%

※複数回答の場合の「無回答」は、全ての項目に無回答であったケースを表す。以下同じ。

## (2) 週20時間未満の就業を辞めた理由（辞めた人のみ対象）

次に、上記の図表2-5-2の設問で、「週20時間未満の就業をしたことがある」と回答し、かつ、既にその仕事を辞めた人を対象に、辞めた理由について択一式で回答を求めた結果を図表2-5-3に示す。無回答率が高いが、これはその仕事を「辞めていない」という人が含まれているためと考えられる。

全体で見ると、「会社からではなく自己の希望や都合による」（以下、「自己都合」）が47.0%で最も多く、有効回答の大半を占めている。またこの傾向は、男性全体でも43.1%、女性全体でも47.8%と変わらなかった。したがって、受給終了から現在までに週20時間未満の就業を経験しながら辞めてしまった人は、大半が自己都合であったことが示唆される。ただし、男性については13.7%が「定年・契約期間満了」と回答しており、女性と比べて多い点にも注意が必要である。

なお、年齢層ごとの違いに関しては、本設問では有効回答が少なくなりすぎるため詳しく検討しない。「その他」の具体的記述については3件あり、うち2件は出産のため、となっていた。

図表2-5-3 週20時間未満の就業を辞めた理由

（択一回答；受給終了後から現在までに週20時間未満の就業を経験し、既に辞めた人を対象）

		該当者数	定年・契約期間満了	倒産	希望退職への応募	その他会社からの申し出による	会社からではなく自己の希望や都合による	その他	無回答
全体	総計	234	6.8%	0.9%	1.3%	3.4%	47.0%	1.3%	39.3%
	35歳未満	34	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	70.6%	0.0%	26.5%
	35～49歳	65	10.8%	0.0%	1.5%	6.2%	43.1%	3.1%	35.4%
	50～59歳	49	4.1%	0.0%	2.0%	4.1%	44.9%	0.0%	44.9%
	60歳以上	84	8.3%	2.4%	0.0%	2.4%	41.7%	1.2%	44.0%
男性	総計	51	13.7%	3.9%	0.0%	3.9%	43.1%	0.0%	35.3%
	35歳未満	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	35～49歳	4	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%
	50～59歳	8	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%	62.5%	0.0%	12.5%
	60歳以上	37	13.5%	5.4%	0.0%	2.7%	35.1%	0.0%	43.2%
女性	総計	182	4.9%	0.0%	1.6%	3.3%	47.8%	1.6%	40.7%
	35歳未満	32	0.0%	0.0%	3.1%	0.0%	68.8%	0.0%	28.1%
	35～49歳	61	9.8%	0.0%	1.6%	6.6%	42.6%	3.3%	36.1%
	50～59歳	41	2.4%	0.0%	2.4%	2.4%	41.5%	0.0%	51.2%
	60歳以上	47	4.3%	0.0%	0.0%	2.1%	46.8%	2.1%	44.7%

## (3) 週20時間未満の就業を自己都合で辞めた人の詳細な理由（該当者のみ対象）

続いて、上記の図表2-5-3で「自己都合」と回答した人を対象に、さらに具体的な理由を尋ねた結果を図表2-5-4に示す。該当者数自体が非常に限られているため、ここでは全体の傾向を中心に概観すると、最も多かったのは「出産・育児のため」の20.9%であり、その全てが、女性の回答者（全体で26.4%）によるものだった。次に多かったのは「職場の人

間関係がうまくいかなかったため」の15.5%であり、これは男性全体（18.2%）、女性全体（14.9%）のいずれにおいても高かった。この他、「病気・けがのため」と「その他」が10.0%、「介護のため」が9.1%といった状況であった。ただし、「病気・けがのため」は男性のほうが10%ポイント程度高く、逆に「介護のため」や「その他」は女性のほうがそれぞれ5%ポイント程度高かった。また、男性60歳以上層に限っては「年金を受給できる状況となったため」が15.4%と高かった。

ただし、繰り返しとなるが、本設問は該当者の総数が非常に限られているため、得られた知見の一般化可能性は差し引いて考えなければならぬと言える。

なお、「その他」の具体的記述は8件あり、夫の転職・転勤が2件、パワハラ・同僚トラブルが2件、といった状況であった。

図表 2-5-4 週20時間未満の就業を「自己都合」で辞めた人の具体的な理由（択一回答；  
受給終了後から現在までに週20時間未満の就業を経験し、「自己都合」で既に辞めた人を対象）

	該当者数	安定した職業に就きたいため	会社・仕事に将来性がないため	もっと収入を増やしたいため	労働時間が長く、超過勤務が常態化していたため	土曜日、日曜日に休日が取れないため	通勤が不便なため	職場の人間関係がうまくいかなかったため	より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため	よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたいため	肉体的により軽易な仕事に就きたいため	病気・けがのため	結婚のため	出産・育児のため	介護のため	年金を受給できる状況となったため	貯蓄がある等、就業の必要がなくなったため	貯蓄がある、または他の家族等の収入により生活できている	就学・職業訓練のため	その他	無回答
全体	総計	110	2.7%	0.0%	6.4%	1.8%	2.7%	0.0%	15.5%	0.0%	7.3%	5.5%	10.0%	1.8%	20.9%	9.1%	2.7%	0.0%	0.0%	10.0%	3.6%
	35歳未満	24	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	62.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%
	35～49歳	28	3.6%	0.0%	3.6%	0.0%	3.6%	0.0%	14.3%	0.0%	10.7%	3.6%	7.1%	7.1%	28.6%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	10.7%	3.6%
	50～59歳	22	9.1%	0.0%	4.5%	4.5%	4.5%	0.0%	9.1%	0.0%	4.5%	0.0%	22.7%	0.0%	0.0%	22.7%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	9.1%
	60歳以上	35	0.0%	0.0%	5.7%	2.9%	2.9%	0.0%	20.0%	0.0%	8.6%	14.3%	11.4%	0.0%	11.4%	8.6%	0.0%	0.0%	0.0%	11.4%	2.9%
男性	総計	22	4.5%	0.0%	9.1%	9.1%	4.5%	0.0%	18.2%	0.0%	9.1%	4.5%	18.2%	0.0%	0.0%	4.5%	9.1%	0.0%	0.0%	4.5%	4.5%
	35歳未満	2	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	35～49歳	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	50～59歳	5	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	60歳以上	13	0.0%	0.0%	7.7%	7.7%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	15.4%	7.7%	23.1%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%
女性	総計	87	2.3%	0.0%	4.6%	0.0%	2.3%	0.0%	14.9%	0.0%	6.9%	5.7%	8.0%	2.3%	26.4%	10.3%	1.1%	0.0%	0.0%	11.5%	3.4%
	35歳未満	22	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	13.6%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	68.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%
	35～49歳	26	3.8%	0.0%	3.8%	0.0%	3.8%	0.0%	11.5%	0.0%	11.5%	3.8%	7.7%	7.7%	30.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.5%	3.8%
	50～59歳	17	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	23.5%	0.0%	0.0%	29.4%	0.0%	0.0%	0.0%	11.8%	5.9%
	60歳以上	22	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	0.0%	4.5%	18.2%	4.5%	0.0%	18.2%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	13.6%	4.5%

#### （４）現在の具体的な生計維持手段

次に、現在週20時間未満の就業をしている、もしくは現在就業していない人を対象に、現在の具体的な生計維持手段を尋ねた結果を図表 2-5-5 に示す。全体で最も多かったのは

「配偶者や親などの収入に依存している」（以下「配偶者や親に依存」）の42.9%で、次に多かったのが「年金を受給している」（以下「年金受給」）の28.8%であった。

ただし、本設問については性別間、年齢層間で大きく回答状況が異なる。まず男性に絞って見てみると、35歳未満層では「配偶者や親に依存」が40.0%で、最多となっている。一方で、「特に稼いでいないが、蓄えがあり当面生活していくことは可能である」（以下「蓄えで生活」）も26.7%と少なくない。これはおそらく、一度は新卒の形で正社員としてまとまった収入があった人が、離職後に貯蓄を切り崩しつつ生活しているものと考えられる。この他、男性35歳未満層では「雇用保険（失業保険）の基本手当」（以下「失業保険」）も20.0%と高い。

次に男性35～49歳層については、一転して「配偶者や親に依存」の比率が低下し、逆に「アルバイトなど雇用保険適用外の仕事に依存している」（以下「アルバイト等」）が35.7%と多くなっている。この世代では、一般的には親への依存が難しくなると考えられるため、その分アルバイト等で生計を立てている人が増えるものと推測される。なお、この年齢層でも「蓄えで生活」が21.4%を占めている。

続いて男性50～59歳層では、「蓄えで生活」が40.5%と非常に多くなっている。この層で雇用保険の適用となるような仕事をしていない人には、離職前に特に高収入で、十分な蓄えを作ってから早めに引退しているケース、資産運用などで生活できるケースなどが増えているものと考えられる。また、やや意外なことに、「配偶者や親に依存」も23.8%と高い。

男性の最後に60歳以上層を見て見ると、「年金受給」が75.6%と非常に多くなっている。この年齢層の傾向としては、ごく自然な結果と言える<sup>24</sup>。

次に女性に絞って年齢層ごとに回答を見ていくと、まず35歳未満層では「配偶者や親に依存」が80.6%と圧倒的多数を占めている。既婚者の専業主婦や、未婚者の実家暮らしなど、いずれにせよ女性の若年層ではこの区分に該当する人が多いと考えられる。

続いて女性の35～49歳層、に注目すると、依然として「配偶者や親に依存」の比率が70.5%で突出しているが、「アルバイト等」も12.7%となっている。この傾向は、基本的には女性の50～59歳層にも共通して見られ、女性の中年層、50代では若年層よりもやや配偶者や親への依存傾向が弱まると考えられる。

最後に女性の60歳以上層では、「配偶者や親に依存」が28.4%と相対的に見て低くなっている。これは、この年代の女性の場合は配偶者や親と死別しているケースも増えてくるためと考えられる。こうした人々の生計維持手段としては、何といたっても「年金受給」が53.7%と多数を占めており、他の区分は多くても5%前後となっている。

なお、「その他」の具体的記述は14件あり、不動産収入が4件、農業が3件、傷病手当が

<sup>24</sup> ここで、35～49歳層、50～59歳層で「年金」が0%でないことに違和感を覚える読者もいると思われる。確かに個人年金や障害年金が存在するため0%ではないにせよ、男性35～49歳層で10.7%というのは不自然と言える。この点について、今回のデータからは原因・内訳をはっきり特定することはできないが、可能性としては「親の年金」というニュアンスであることなどが考えられる。



2件といった状況だった。

図表 2-5-5 現在の具体的な生計維持手段

(択一回答；現在週20時間未満の雇用労働をしている人と、現在就業していない人を対象)

	該当者数	アルバイトなど雇用保険 適用外の仕事に依存している	年金を受給している	生活保護費を受給している	求職者支援制度を利用し、職業訓練給付金を受給している	雇用保険（失業保険）の基本手当	その他の公的給付を受給している	特にはあり得ないが、特別に稼いで生活している	配偶者や親などの収入に依存している	その他	無回答	
全体	総計	801	8.2%	28.8%	0.2%	0.1%	3.4%	0.1%	8.9%	42.9%	2.4%	4.9%
	35歳未満	118	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	8.5%	0.0%	6.8%	75.4%	1.7%	3.4%
	35～49歳	201	15.9%	2.0%	0.5%	0.0%	4.5%	0.0%	9.0%	62.7%	1.0%	4.5%
	50～59歳	141	11.3%	4.3%	0.7%	0.7%	4.3%	0.0%	19.1%	51.8%	3.5%	4.3%
	60歳以上	338	3.6%	65.1%	0.0%	0.0%	0.6%	0.3%	5.3%	16.6%	3.0%	5.6%
男性	総計	261	7.3%	53.3%	0.8%	0.4%	3.8%	0.0%	15.7%	11.5%	2.7%	4.6%
	35歳未満	15	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	26.7%	40.0%	0.0%	0.0%
	35～49歳	28	35.7%	10.7%	3.6%	0.0%	7.1%	0.0%	21.4%	14.3%	3.6%	3.6%
	50～59歳	42	9.5%	7.1%	2.4%	2.4%	7.1%	0.0%	40.5%	23.8%	4.8%	2.4%
	60歳以上	176	1.7%	75.6%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	8.0%	5.7%	2.3%	5.7%
女性	総計	538	8.7%	16.9%	0.0%	0.0%	3.2%	0.2%	5.6%	58.4%	2.2%	4.8%
	35歳未満	103	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	6.8%	0.0%	3.9%	80.6%	1.9%	3.9%
	35～49歳	173	12.7%	0.6%	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%	6.9%	70.5%	0.6%	4.6%
	50～59歳	99	12.1%	3.0%	0.0%	0.0%	3.0%	0.0%	10.1%	63.6%	3.0%	5.1%
	60歳以上	162	5.6%	53.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	2.5%	28.4%	3.7%	5.6%

#### (5) 求職者支援制度の利用経験、および利用しなかった理由

続いて、引き続き現在週20時間未満の就業をしている、もしくは現在就業していない人を対象として、過去に求職者支援制度<sup>25</sup>を利用した経験があるか、もし無い場合にはその理由を尋ねた結果を図表 2-5-6 に示す。まず全体では、「利用したことがある」人は12.1%に留まり、「利用したことはない」人が84.6%と大半を占めていた。また、性別・年齢層別に見ると、男性35～49歳層、女性35歳未満層、女性35～49歳層は「利用したことがある」が15%を超えており、比較的用户が多い様子が窺われる。

次に利用経験が無い理由を見てみると、全体では「求職者支援制度を知らなかった」が26.5%で最も多かった。特に男性の50歳未満の2つの年齢層では同回答の比率が50%を超えている。これらの層は該当者数が少ないため、一般化可能性は限定して見る必要があるが、男性の若年・中年層を中心に制度自体の周知が重要である点が示唆される。

一方、「(子育てなど家庭の事情や、病気・通学などの個人的な事情のために) 訓練を受講

<sup>25</sup> 求職者支援制度について、調査票上では、前掲の図表 2-5-5 の生計維持手段の選択肢の下に、以下の注が付記されていた。「求職者支援制度とは、雇用保険（失業保険）の基本手当を受給できない求職者に対して、訓練を受講する機会を提供し、条件を満たした場合には、訓練期間中に給付金を支給することによって、求職者の早期就職を支援する制度のことをいいます。」

できなかった」(以下、「家庭・個人の事情」)は全体では16.4%に留まるが、男性が全体で7.0%に留まるのに対して女性は全体で21.0%と、性差が大きかった。子育て中の女性の場合、子どもの体調不良等で急に受講できなくなるケースも少なくないであろうことを考慮すれば、受講に係る要件をもう少し柔軟にすることも検討の余地がある。

次に、「希望する訓練コースがなかった」が全体で14.6%と比較的高かった。特に、男性の35～49歳層、女性の35～49歳層、女性の50～59歳層については15%を超えている。コースの内容の充実という観点では、男女とも中年層を中心にニーズを再確認することも有意義と考えられる。

それ以外で全体で比率が10%を超えていたのは、「就職することを考えていたが、訓練を受講し、能力開発する必要はないと考えた」であった(12.5%)。特に、男性の35歳未満層、男性の50～59歳層ではそれぞれ21.4%、25.0%と高い。どちらの層も該当者の総数自体が少ないため注意が必要だが、男性の若年層や50代では訓練自体のニーズを持たないという人も一定数いる可能性が示唆されている。

なお、「その他」の具体的記述は19件あり、介護等家庭の事情が3件、「高齢のため」が2件、病気や体調不良が2件、他は個別の文脈に関するものであった。

図表 2-5-6 求職者支援制度の利用経験と、利用しなかった人の理由(択一回答；  
現在週20時間未満の雇用労働をしている人と、現在就業していない人を対象)

		該当者数	利用したことがある	利用したことはない	利用経験が無い理由									利用経験について無回答
					受講したため 公共職業訓練 や他の職業訓練を	求職者支援制度を 知らなかった	希望する訓練コース がなかった	要件を満たさなかった	かた後、訓練を受講する 必要がなかった	は訓練を受講し、能力 開発する必要がある	就職することを考えて いたが、訓練を受講し ないことを考えた	め(子育てなど家庭の 事情や、個人の事情 のため)に訓練を受講 できなかった	その他	
全体	総計	801	12.1%	84.6%	3.5%	26.5%	14.6%	9.3%	7.5%	12.5%	16.4%	5.9%	3.7%	3.2%
	35歳未満	118	19.5%	78.0%	7.6%	33.7%	13.0%	4.3%	9.8%	6.5%	23.9%	1.1%	0.0%	2.5%
	35～49歳	201	15.4%	81.1%	4.3%	27.0%	19.6%	9.2%	5.5%	8.0%	20.2%	3.7%	2.5%	3.5%
	50～59歳	141	9.2%	85.8%	2.5%	17.4%	15.7%	9.1%	8.3%	18.2%	21.5%	3.3%	4.1%	5.0%
	60歳以上	338	8.6%	88.8%	2.3%	28.0%	11.7%	11.0%	7.7%	14.7%	9.7%	9.7%	5.3%	2.7%
男性	総計	261	10.0%	87.4%	1.8%	31.6%	11.4%	11.4%	8.3%	17.5%	7.0%	6.1%	4.8%	2.7%
	35歳未満	15	6.7%	93.3%	0.0%	57.1%	7.1%	0.0%	7.1%	21.4%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
	35～49歳	28	17.9%	78.6%	0.0%	50.0%	18.2%	0.0%	4.5%	13.6%	9.1%	4.5%	0.0%	3.6%
	50～59歳	42	9.5%	85.7%	5.6%	22.2%	8.3%	16.7%	8.3%	25.0%	8.3%	2.8%	2.8%	4.8%
	60歳以上	176	9.1%	88.6%	1.3%	28.8%	11.5%	12.8%	9.0%	16.0%	6.4%	7.7%	6.4%	2.3%
女性	総計	538	13.2%	83.3%	4.5%	24.1%	16.1%	8.3%	7.1%	10.0%	21.0%	5.8%	3.1%	3.5%
	35歳未満	103	21.4%	75.7%	9.0%	29.5%	14.1%	5.1%	10.3%	3.8%	26.9%	1.3%	0.0%	2.9%
	35～49歳	173	15.0%	81.5%	5.0%	23.4%	19.9%	10.6%	5.7%	7.1%	22.0%	3.5%	2.8%	3.5%
	50～59歳	99	9.1%	85.9%	1.2%	15.3%	18.8%	5.9%	8.2%	15.3%	27.1%	3.5%	4.7%	5.1%
	60歳以上	162	8.0%	88.9%	3.5%	27.1%	11.8%	9.0%	6.3%	13.2%	13.2%	11.8%	4.2%	3.1%

※「利用経験が無い理由」については、「利用したことはない」回答者に占める比率を示している。

## （6） 現在、週20時間以上の雇用労働をしていない理由

次に、引き続き現在週20時間未満の雇用労働をしている人、および現在就業していない人を対象に、週20時間以上の雇用労働を現在していない理由を尋ねた結果を図表2-5-7に示す。全体では、「年金を受給できる状況であるため」（以下「年金受給」）が18.9%で最も多かったが、当然ながらその大半は60歳以上層であり、同層で43.2%と突出している。

一方、60歳未満の3つの年齢層については男女で大きく回答が異なっていた。まず男性の場合は、35歳未満層では「熱心に求職活動を行っているが（月1回以上の求人面接への応募）、就職に結びついていない」（以下「熱心な求職活動をするも実らず」）が53.3%と過半数を占めている。男性の若年層では、いわゆる「不本意」な理由が多い様子が窺える。

次に男性の35～49歳層では、「熱心な求職活動をするも実らず」の比率は依然として高いものの32.1%に留まり、その分「貯蓄があったり、他の家族などの収入があるために、急いで就職する必要がないため」（以下「貯蓄や家族収入がある」）が14.3%、「就職する上で困難な病気・けがにかかっているため」（以下「病気・けが」）が17.9%、「介護のため」が7.1%と若年層より高くなっている。また、「その他」の比率も17.9%となっており、若年層よりも理由が多様化していることが示唆される。これらの要因の比率が高まる傾向は、基本的に50～59歳層でも共通している。

次に女性の60歳未満層に注目すると、35歳未満層では「妊娠・出産・育児のため」が64.1%と突出していた。この年齢層の女性が週20時間以上の雇用労働をしていないのは、主に産休・育休が理由であると言える。

これに対して女性35～49歳層は、「妊娠・出産・育児のため」の比率は依然として高いものの40.5%に留まり、その分、「貯蓄や家族収入がある」が15.6%と比較的高くなっている。また、50～59歳層になると「妊娠・出産・育児のため」は皆無となり、代わって「貯蓄や家族収入がある」が27.3%となる他、「介護のため」が24.2%と高くなっている。50代女性の場合には、介護のために本格的な就業ができない人が少なくないと言える。この他、50代女性では「その他」も19.2%と高くなっており、男性同様、就業できない理由が多様化している様子が窺える。

なお、「その他」の具体的記述は56件あり、自身の体調不良や体力低下が19件、子育てや介護等の家庭の事情が9件、希望条件に合う仕事が無いが6件、配偶者控除における「103万円の壁」等が4件、職場の人間関係へのトラウマが3件、といった状況だった。

図表 2-5-7 現在、週20時間以上の雇用労働をしていない理由

(択一回答； 現在週20時間未満の雇用労働をしている人と、現在就業していない人を対象)

		該当者数	熱心な活動を行っているが、1か月以上求職に結びついていない	就学準備や職業訓練のため	妊娠・出産・育児のため	結婚のため	介護のため	就職する上で困難な病気・けがにかかっているため	年金を受給できる状況であるため	貯蓄が必要になったり、他の家族で急い就職する必要があるため	その他	無回答
全体	総計	801	8.2%	1.4%	17.1%	1.0%	9.6%	6.6%	18.9%	15.9%	10.1%	11.2%
	35歳未満	118	11.9%	3.4%	56.8%	3.4%	0.0%	3.4%	0.0%	10.2%	5.1%	5.9%
	35～49歳	201	13.9%	2.5%	34.8%	2.0%	5.5%	7.0%	0.0%	15.4%	10.4%	8.5%
	50～59歳	141	9.2%	1.4%	0.0%	0.0%	20.6%	12.1%	2.8%	25.5%	18.4%	9.9%
	60歳以上	338	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	10.9%	5.0%	43.2%	14.2%	8.0%	15.4%
男性	総計	261	12.6%	1.1%	0.4%	0.0%	8.8%	10.0%	35.2%	14.2%	6.9%	10.7%
	35歳未満	15	53.3%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	20.0%	0.0%	6.7%
	35～49歳	28	32.1%	3.6%	0.0%	0.0%	7.1%	17.9%	0.0%	14.3%	17.9%	7.1%
	50～59歳	42	19.0%	2.4%	0.0%	0.0%	11.9%	16.7%	7.1%	21.4%	16.7%	4.8%
	60歳以上	176	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	7.4%	50.6%	11.9%	3.4%	13.1%
女性	総計	538	6.1%	1.5%	25.3%	1.5%	10.0%	4.8%	10.8%	16.7%	11.7%	11.5%
	35歳未満	103	5.8%	2.9%	64.1%	3.9%	0.0%	2.9%	0.0%	8.7%	5.8%	5.8%
	35～49歳	173	11.0%	2.3%	40.5%	2.3%	5.2%	5.2%	0.0%	15.6%	9.2%	8.7%
	50～59歳	99	5.1%	1.0%	0.0%	0.0%	24.2%	10.1%	1.0%	27.3%	19.2%	12.1%
	60歳以上	162	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	13.0%	2.5%	35.2%	16.7%	13.0%	17.9%

(7) 今後の就職活動についての意識<sup>26</sup>

本項の最後に、引き続き現在週20時間未満の雇用労働をしている人、および現在就業していない人を対象に、今後の就職活動についての意識を尋ねた結果を図表 2-5-8 に示す。全体では「(子育てなど家庭の事情や、病気・通学などの個人的な事情のために) 当面予定はないが、就職できる状況になれば求職活動を行う」(以下「事情が解消されれば」) が27.3%で最も多く、僅差で「よい条件があれば就職したいが、特に求職活動を急いではない」(以下「よい条件があれば」) が25.1%という状況であった。また、「今後就職する予定はない」も、19.7%と少なくなかった。

<sup>26</sup> なお、設問タイトルでは「就職活動」、選択肢では「求職活動」と文言にブレがあるが、これは調査票の表記に合わせたものである。他の設問との一貫性を考慮すると本来は「求職活動」に統一すべきだった。

ただし、「今後就職する予定はない」との回答は50歳未満の若年・中年層ではほとんど見られず、50～59歳で13.5%、60歳以上で39.3%という状況であった。この傾向は男女でも違いが見られず、50歳を超えると就職意思を持たない人が多くなる様子が窺える。

一方、「よい条件があれば」についても、男性34～49歳層でやや低いものの、男女の違いは比較的少なく、総じて2～3割程度を占めるという状況であった。

これに対して、性差が特に大きかった項目として、まず「1日でも早く就職できるよう求職活動にはげむ（月1回以上の求人面接への応募を行う）」（以下「1日でも早く」）がある。同項目は男性35歳未満層では60.0%、35～49歳層では50.0%と突出して高くなっており、該当者総数が少ないため注意が必要であるものの、男性の50歳未満層では切迫した就職への意思を持つ人が少なくないことが示唆される。

次に、「事情が解消すれば」については、逆に女性の35歳未満層で60.2%、35～49歳層で47.4%、50～59歳層で29.3%と高くなっている。女性の場合には、家庭や個人の事情によって求職活動が保留されているケースが若年・中年層を中心に多い様子が窺える。

図表 2-5-8 今後の就職活動への意識

（択一回答；現在週20時間未満の雇用労働をしている人と、現在就業していない人を対象）

		該当者数	1日でも早く就職できるよう求職活動にはげむ（月1回以上の求人面接への応募を行う）	よい条件があれば就職したいが、特に求職活動を急いではいない	（子育てなど家庭の事情や、病気・通学などの個人的な事情のために）当面予定はないが、就職できる状況になれば求職活動を行う	具体的な事情はないが、当面就職する予定はない（遠い将来については分からない）	今後就職する予定はない	無回答
全体	総計	801	10.4%	25.1%	27.3%	9.4%	19.7%	8.1%
	35歳未満	118	16.1%	22.0%	53.4%	1.7%	2.5%	4.2%
	35～49歳	201	18.4%	22.9%	43.8%	6.0%	1.0%	8.0%
	50～59歳	141	11.3%	28.4%	26.2%	12.8%	13.5%	7.8%
	60歳以上	338	3.3%	26.0%	8.9%	12.7%	39.3%	9.8%
男性	総計	261	15.3%	24.9%	11.1%	14.2%	30.3%	4.2%
	35歳未満	15	60.0%	26.7%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%
	35～49歳	28	50.0%	14.3%	21.4%	10.7%	0.0%	3.6%
	50～59歳	42	21.4%	28.6%	19.0%	14.3%	14.3%	2.4%
	60歳以上	176	4.5%	25.6%	8.0%	15.3%	41.5%	5.1%
女性	総計	538	8.0%	25.1%	35.3%	7.1%	14.5%	10.0%
	35歳未満	103	9.7%	21.4%	60.2%	1.0%	2.9%	4.9%
	35～49歳	173	13.3%	24.3%	47.4%	5.2%	1.2%	8.7%
	50～59歳	99	7.1%	28.3%	29.3%	12.1%	13.1%	10.1%
	60歳以上	162	1.9%	26.5%	9.9%	9.9%	37.0%	14.8%

### 3. 現在、週20時間以上の雇用労働をしている人の状況

さて、本項では現在の状況として「週20時間以上の雇用労働をしている（公務員・自営業を除く）」と回答した1,278名を対象に、いくつかの踏み込んだ質問を行った結果を報告する。

#### (1) 現在の勤め先の会社が受給資格取得後の最初の就職先であるか

まず、現在の勤め先である会社が、2013年度の受給資格取得後の最初の勤め先であるかどうかを尋ねた結果を図表2-5-9に示す<sup>27</sup>。全体では「最初の勤め先である」という人が65.1%で3人に2人程度となっており、「最初の勤め先でない」という人は33.6%と、3人に1人程度であった。なお上記の全体傾向は、概ね性別・年齢層別で見ても一貫していたが、男性60歳以上層、女性35歳未満層でやや「最初の勤め先である」の比率が高い。

図表2-5-9 現在の勤め先の会社は、2013年度の受給資格取得後の最初の就職先であるか  
(択一回答；現在、週20時間以上の雇用労働をしている人を対象)

		該当者数	最初の勤め先である	最初の勤め先でない	無回答
全体	総計	1278	65.1%	33.6%	1.3%
	35歳未満	265	67.5%	31.3%	1.1%
	35～49歳	499	62.5%	36.7%	0.8%
	50～59歳	322	62.7%	35.4%	1.9%
	60歳以上	185	71.9%	26.5%	1.6%
男性	総計	545	65.0%	34.1%	0.9%
	35歳未満	105	62.9%	36.2%	1.0%
	35～49歳	178	61.8%	37.1%	1.1%
	50～59歳	134	62.7%	37.3%	0.0%
	60歳以上	128	73.4%	25.0%	1.6%
女性	総計	725	65.1%	33.4%	1.5%
	35歳未満	160	70.6%	28.1%	1.3%
	35～49歳	321	62.9%	36.4%	0.6%
	50～59歳	187	63.1%	33.7%	3.2%
	60歳以上	57	68.4%	29.8%	1.8%

<sup>27</sup> 調査票上の正確な文言は以下の通りである。「現在の会社は、平成25年度に受給資格を認定されて以降最初に就職された勤め先ですか。」なお調査票上では本設問以降、受給資格について「認定後」という表現が何度か登場するが、本稿では調査票前半部と表現を統一し、一貫して「取得後」としている。

## (2) 受給資格取得後、最初の勤め先を辞めた理由（対象者のみ）

次に、前掲の図表2-5-9の設問で「最初の勤め先ではない」と回答した429名を対象に、最初の勤め先を辞めた理由を尋ねた結果を図表2-5-10に示す。全体では「会社からではなく自己の希望や都合による」（以下「自己都合」）が64.1%で、3人に2人程度という状況だった。この他、「定年・契約期間満了」が18.2%となっており、この2つの理由で8割超が占められている。

なお、本設問については性別ごとの差はあまり大きくないが、年齢層別に見ると「自己都合」の比率は35歳未満の若年層と60歳以上層でやや低いという台形型となっている。したがって、いわゆる「若年層は自己都合離職しやすい」という一般論は、確かに前掲の図表2-3-1の「雇用保険受給前の仕事を辞めた理由」では明確に当てはまっていたものの、雇用保険受給後に再就職した場合には当てはまらない可能性が示唆されている。むしろ、中年層、50代のほうが、再就職後にさらに自己都合で離職する人の比率が高い（特に男性の場合）。

なお、「その他」に関する具体的記述は18件あり、パワハラ・職場いじめ等が4件、自身や家族の体調不良が3件、雇用主への不満が2件といった状況だった。

図表2-5-10 受給資格取得後の最初の勤め先を辞めた理由  
（択一回答；現在、週20時間以上の雇用労働をしている人を対象）

	該当者数	定年・契約期間満了	倒産	希望退職への応募	その他会社からの申し出による	会社からではなく自己の希望や都合による	その他	無回答	
全体	総計	429	18.2%	2.1%	1.9%	7.5%	64.1%	5.6%	0.7%
	35歳未満	83	22.9%	3.6%	1.2%	8.4%	59.0%	3.6%	1.2%
	35～49歳	183	19.1%	1.1%	1.6%	6.0%	67.2%	4.9%	0.0%
	50～59歳	114	12.3%	1.8%	1.8%	8.8%	68.4%	7.0%	0.0%
	60歳以上	49	20.4%	4.1%	4.1%	8.2%	51.0%	8.2%	4.1%
男性	総計	186	15.1%	3.8%	2.7%	8.6%	63.4%	5.9%	0.5%
	35歳未満	38	18.4%	7.9%	0.0%	7.9%	55.3%	7.9%	2.6%
	35～49歳	66	13.6%	3.0%	3.0%	6.1%	71.2%	3.0%	0.0%
	50～59歳	50	12.0%	0.0%	4.0%	10.0%	68.0%	6.0%	0.0%
	60歳以上	32	18.8%	6.3%	3.1%	12.5%	50.0%	9.4%	0.0%
女性	総計	242	20.7%	0.8%	1.2%	6.6%	64.5%	5.4%	0.8%
	35歳未満	45	26.7%	0.0%	2.2%	8.9%	62.2%	0.0%	0.0%
	35～49歳	117	22.2%	0.0%	0.9%	6.0%	65.0%	6.0%	0.0%
	50～59歳	63	12.7%	3.2%	0.0%	7.9%	68.3%	7.9%	0.0%
	60歳以上	17	23.5%	0.0%	5.9%	0.0%	52.9%	5.9%	11.8%

### (3) 受給資格取得後、最初の勤め先を「自己都合」で辞めた具体的な理由（対象者のみ）

続いて、上記の図表2-5-10で「自己都合」を選択した275名を対象に、さらに具体的な理由を尋ねたところ図表2-5-11の結果を得た。なお、本設問は年齢層別の該当者数が少数の箇所が多いため、全体、男性計、女性計についてのみ言及する。

まず全体では、最も多かったのは「職場の人間関係がうまくいかなかったため」の15.3%であった。前掲の図表2-3-2（雇用保険受給資格取得時の自己都合退職理由）、および図表2-5-4（受給終了後から現在までに週20時間未満の就業を経験しながら、自己都合で退職した理由）でも、一貫して「職場の人間関係」は15%前後を占めていたことから、「自己都合」離職という場合には、共通して一定数が人間関係のトラブルに基づくものであることが示唆される。

次に全体で多かったのは、「もっと収入を増やしたいため」の12.0%であった。この理由については、前掲の図表2-3-2、2-5-4では5%前後と比較的少数に留まっていた。したがって、「受給終了後の最初の勤め先に収入面で不満が出てきたため、再度離職し、現在は週20時間以上の雇用労働をしている」という一連の文脈に該当する人が一定数存在する、ということが考えられる。

続いて全体で3番目多かったのは、「その他」の9.5%であった。特に、女性全体では13.5%を占めており、「自己都合」の中にも多様性がある様子が窺われる。

その他、女性の場合は僅かながら「出産・育児のため」が存在する点が男性と異なる。とはいえ、本設問では女性35歳未満層であっても「出産・育児のため」の比率は3.6%に留まっており、雇用保険受給資格取得時の自己都合離職における同年齢層の16.6%や、受給終了後から現在までに週20時間未満の就業を経験しながら自己都合で辞めた理由での同年齢層の68.2%と比較すると、ごく少数である。

この点について、「雇用保険の対象となるような本格的就業を離職し、その後再就職したが、自己都合で辞めて再び雇用保険の対象となる本格的就業を現在行っている35歳未満の女性」28名の「配偶者と同居」比率を見て見ると34.1%であり、同年齢層のその他の女性258名における53.5%よりも低かった。このことから、雇用保険受給終了後の最初の勤め先を自己都合で離職する女性はそもそも未婚女性の比率が高いことも、「出産・育児のため」が少なかった原因の1つと考えられる。

なお、「その他」については具体的な記述が23件あり、パワハラ・いじめが4件、労働条件等が事前の説明と大きく食い違う、が4件といった状況であった。



図表 2-5-11 受給資格取得後の最初の勤め先を「自己都合」で辞めた具体的な理由  
(択一回答；現在、週20時間以上の雇用労働をしている人を対象)

	該当者数	安定した職業に就きたいため	会社・仕事に将来性がないため	もっと収入を増やしたいため	労働時間が長く、超過勤務が常態化していたため	土曜日、日曜日に休日が取れないため	通勤が不便なため	職場の人間関係がうまくいかなかったため	より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため	よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたため	肉体的により軽易な仕事に就きたいため	病気・けがのため	結婚のため	出産・育児のため	介護のため	年金を受給できる状況となったため	貯蓄がある、または他の家族等の収入により生活できている等、就業の必要がなくなつたため	就学・職業訓練のため	その他	無回答	
全体	総計	275	5.8%	7.6%	12.0%	8.0%	2.5%	2.9%	15.3%	8.4%	7.3%	4.4%	5.8%	0.7%	1.5%	1.5%	0.4%	0.4%	9.5%	5.8%	
	35歳未満	49	4.1%	10.2%	8.2%	8.2%	2.0%	2.0%	22.4%	8.2%	4.1%	4.1%	10.2%	2.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.2%	2.0%	
	35～49歳	123	7.3%	8.1%	13.0%	10.6%	2.4%	2.4%	13.0%	8.1%	7.3%	3.3%	2.4%	0.8%	1.6%	0.8%	0.0%	0.0%	0.8%	8.1%	9.8%
	50～59歳	78	5.1%	6.4%	12.8%	3.8%	1.3%	1.3%	12.8%	10.3%	9.0%	5.1%	10.3%	0.0%	1.3%	2.6%	0.0%	1.3%	0.0%	12.8%	3.8%
	60歳以上	25	4.0%	4.0%	12.0%	8.0%	8.0%	12.0%	20.0%	4.0%	8.0%	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	4.0%	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%
男性	総計	118	7.6%	8.5%	9.3%	6.8%	2.5%	1.7%	16.9%	10.2%	8.5%	6.8%	4.2%	0.8%	0.0%	0.8%	0.8%	0.0%	4.2%	10.2%	
	35歳未満	21	9.5%	9.5%	4.8%	9.5%	4.8%	0.0%	23.8%	14.3%	4.8%	4.8%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	4.8%	
	35～49歳	47	4.3%	8.5%	8.5%	8.5%	2.1%	0.0%	17.0%	8.5%	10.6%	4.3%	4.3%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	2.1%	19.1%	
	50～59歳	34	11.8%	8.8%	11.8%	0.0%	0.0%	0.0%	14.7%	11.8%	8.8%	8.8%	8.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.8%	5.9%	
	60歳以上	16	6.3%	6.3%	12.5%	12.5%	6.3%	12.5%	12.5%	6.3%	6.3%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
女性	総計	156	4.5%	7.1%	14.1%	8.3%	2.6%	3.8%	14.1%	7.1%	6.4%	2.6%	7.1%	0.6%	2.6%	1.9%	0.0%	0.6%	0.6%	13.5%	2.6%
	35歳未満	28	0.0%	10.7%	10.7%	7.1%	0.0%	3.6%	21.4%	3.6%	3.6%	3.6%	17.9%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%
	35～49歳	76	9.2%	7.9%	15.8%	11.8%	2.6%	3.9%	10.5%	7.9%	5.3%	2.6%	1.3%	1.3%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	11.8%	3.9%
	50～59歳	43	0.0%	4.7%	14.0%	4.7%	2.3%	2.3%	11.6%	9.3%	9.3%	2.3%	11.6%	0.0%	2.3%	4.7%	0.0%	2.3%	0.0%	16.3%	2.3%
	60歳以上	9	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	11.1%	33.3%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%

#### (4) 再就職先での初任給（月額）

次に、受給資格取得後の再就職先（最初の勤め先でない場合は、最初の勤め先について。以下同じ）での初任給の月額（税込み）を尋ねた結果を図表 2-5-12に示す<sup>28</sup>。全体では「10万円以上20万円未満」が49.5%とほぼ半数を占め、その他では「20万円以上30万円未満」が23.9%、「10万円未満」が15.5%という状況であった。全体の平均値は17.2万円である。

次に性別間の差を見ると、平均値は男性全体が21.0万円に対して女性全体は14.3万円と、男性がほぼ1.5倍という結果であった。「10万円未満」の比率を見ても女性では24.1%が該当しており男性より高い。一方、男性では「20万円以上30万円未満」が36.5%と高く、性差が顕著と言える。

また、女性については35～49歳層をピークとしつつも、比較的なだらかな平均値の推移と

<sup>28</sup> なお、調査票上の設問の正確な文言は以下の通りである。「再就職先での初任給は月額（税込み）いくらでしたか。実数を□にご記入ください。例えば、月給が13万5,000円の方は、四捨五入して14万円と回答してください。ただし、問31で「最初の勤め先でない」と回答された方は、最初の勤め先についてご記入ください。」

なっているのに対して、男性の場合は35～49歳層で22.0万円、50～59歳層では24.5万円と高くなっており、35歳未満層と60歳以上層は18万円程度と、台形型が顕著であった<sup>29</sup>。前掲の図表2-3-11（雇用保険受給資格の取得時に離職した企業での給与水準）では、男性の年齢層が低い順に19.7万円、26.4万円、33.3万円、34.2万円と高止まりしていたことと比べると、再就職後の給与水準は低くなっている。特に60歳以上層については、定年等により離職した後、賃金が半分程度まで下がっている様子が窺える。

図表2-5-12 再就職先での初任給

(実数記入；月額、税込み；現在週20時間以上の雇用労働をしている人を対象)

		該当者数	10万円未満	10万円以上 20万円未満	20万円以上 30万円未満	30万円以上 40万円未満	40万円以上	無回答	平均値 (万円)	標準 偏差
全体	総計	1278	15.5%	49.5%	23.9%	4.2%	2.7%	4.2%	17.2	9.1
	35歳未満	265	13.6%	55.5%	24.2%	1.9%	0.0%	4.9%	15.9	5.8
	35～49歳	499	11.6%	50.9%	26.9%	5.6%	2.2%	2.8%	17.8	8.2
	50～59歳	322	22.4%	40.4%	23.0%	4.0%	5.6%	4.7%	17.8	12.2
	60歳以上	185	17.3%	51.4%	17.8%	4.3%	2.7%	6.5%	16.2	8.9
男性	総計	545	4.2%	41.3%	36.5%	7.5%	5.3%	5.1%	21.0	10.0
	35歳未満	105	4.8%	44.8%	39.0%	3.8%	0.0%	7.6%	18.3	5.6
	35～49歳	178	2.2%	36.0%	43.3%	10.1%	3.9%	4.5%	22.0	8.2
	50～59歳	134	3.7%	32.8%	40.3%	9.0%	12.7%	1.5%	24.5	13.2
	60歳以上	128	7.0%	54.7%	21.1%	5.5%	3.9%	7.8%	18.1	9.6
女性	総計	725	24.1%	55.2%	14.6%	1.8%	0.7%	3.6%	14.3	7.3
	35歳未満	160	19.4%	62.5%	14.4%	0.6%	0.0%	3.1%	14.5	5.4
	35～49歳	321	16.8%	59.2%	17.8%	3.1%	1.2%	1.9%	15.5	7.3
	50～59歳	187	35.8%	45.5%	10.7%	0.5%	0.5%	7.0%	12.7	8.6
	60歳以上	57	40.4%	43.9%	10.5%	1.8%	0.0%	3.5%	12.2	5.3

### (5) 再就職先の企業の従業員数

次に、再就職した企業の従業員数について尋ねたところ、図表2-5-13の結果を得た。なお、本設問は実数記入式ではなく、選択式であったため平均値等は集計していない。

全体で最も多かったのは「5～29人」の25.4%であり、それ以外では「30～99人」が19.6%、「100～299人」が17.1%と続いており、300人未満の4つの項目の合計で66.4%と、ほぼ3人に2人を占めていた。

一方、「1,000人以上」の比率に注目すると、男性60歳以上層で17.2%と比較的高くなっている。一般的には、定年後の再就職は中小企業が多いと言われるが、今回の調査ではややそれとは異なる結果が見られたと言える。

この他、女性の60歳以上層では「官公営」が12.3%と比較的高かった。該当者の総数がやや少ないため注意が必要だが、「現在週20時間以上の雇用労働をしている60歳以上の女性」

<sup>29</sup> ただし、男性50～59歳層については標準偏差が13.2と高く、個人差が大きい様子が窺える。

の場合、民間での再就職先がなかなか見つかりにくく、結果的に官公営の比率が高まっているということも考えられる。

図表 2-5-13 再就職先の企業の従業員数

(択一回答；現在週20時間以上の雇用労働をしている人を対象)

		該当者数	1～4人	5～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	官公営	無回答
全体	総計	1278	4.3%	25.4%	19.6%	17.1%	13.1%	12.3%	4.2%	3.9%
	35歳未満	265	5.3%	21.5%	20.4%	15.8%	14.0%	14.0%	2.6%	6.4%
	35～49歳	499	4.2%	30.1%	16.8%	17.2%	14.2%	10.6%	4.4%	2.4%
	50～59歳	322	4.7%	23.0%	21.1%	17.7%	13.7%	12.4%	3.7%	3.7%
	60歳以上	185	2.7%	21.1%	23.8%	18.4%	8.6%	14.1%	6.5%	4.9%
男性	総計	545	3.3%	23.7%	22.2%	19.4%	12.5%	13.0%	1.8%	4.0%
	35歳未満	105	4.8%	20.0%	23.8%	20.0%	12.4%	11.4%	1.0%	6.7%
	35～49歳	178	5.1%	29.2%	17.4%	19.1%	14.0%	10.7%	1.7%	2.8%
	50～59歳	134	0.0%	23.1%	26.9%	19.4%	14.2%	13.4%	0.7%	2.2%
	60歳以上	128	3.1%	19.5%	22.7%	19.5%	8.6%	17.2%	3.9%	5.5%
女性	総計	725	5.1%	26.3%	17.7%	15.6%	13.8%	11.7%	5.9%	3.9%
	35歳未満	160	5.6%	22.5%	18.1%	13.1%	15.0%	15.6%	3.8%	6.3%
	35～49歳	321	3.7%	30.5%	16.5%	16.2%	14.3%	10.6%	5.9%	2.2%
	50～59歳	187	8.0%	23.0%	16.6%	16.6%	13.4%	11.8%	5.9%	4.8%
	60歳以上	57	1.8%	24.6%	26.3%	15.8%	8.8%	7.0%	12.3%	3.5%

## (6) 再就職先での就業形態

続いて、再就職先での就業形態について尋ねた結果を図表 2-5-14に示す。全体では「正社員」が40.5%で最も多く、「パートタイム・アルバイト」が31.1%で次に多かった。性別間の差を見ると、前掲の図表 2-3-7（雇用保険の受給資格取得時に離職した企業での就業形態）と同じく「正社員」の比率は男性全体が56.1%で女性全体（28.6%）よりも高く、逆に女性では「パートタイム・アルバイト」が44.7%で、男性全体（13.4%）よりも高くなっている。

ただし、図表 2-3-7 と比べると、総じて「正社員」比率は低くなっており、特に男性60歳以上層では離職前76.1%に対し再就職後は19.5%となり、代わって「パートタイム・アルバイト」が32.0%となっている。いわゆる定年退職後の再就職者の状況が明確に反映されているものと考えられる。また女性についても、離職前は「正社員」率が全体で45.4%であったのに対して、離職後は28.6%と低下しており、全ての年齢層で10～30%ポイント程度低下している。とはいえ、これらの男性60歳以上、および女性の場合、本人が「正社員」よりも「パートタイム・アルバイト」を希望するケースも多くなるため、一概にネガティブな結果とは言えない点に注意が必要である。また、この図表 2-5-14は「現在、週20時間以上の雇

用労働をしている人」の中での比率を示しているものなので、「雇用保険の受給資格取得者の何%が正社員に再就職できたか」といった解釈はできない点にも併せて注意が必要である。

なお、「その他」の具体的記述は19件あり、うち17件は嘱託・非常勤・臨時等の職員との状況だった。

図表 2-5-14 再就職先での就業形態

(択一回答；現在週20時間以上の雇用労働をしている人を対象)

		該当者数	正社員	契約社員	パートタイム・アルバイト	派遣労働者	その他	無回答
全体	総計	1278	40.5%	16.3%	31.1%	7.5%	2.0%	2.6%
	35歳未満	265	52.8%	13.2%	20.0%	8.7%	1.5%	3.8%
	35～49歳	499	44.5%	13.8%	28.5%	10.0%	1.8%	1.4%
	50～59歳	322	37.6%	15.5%	38.2%	3.7%	2.5%	2.5%
	60歳以上	185	16.8%	28.6%	42.7%	5.4%	2.2%	4.3%
男性	総計	545	56.1%	21.1%	13.4%	4.8%	1.3%	3.3%
	35歳未満	105	69.5%	13.3%	6.7%	5.7%	0.0%	4.8%
	35～49歳	178	66.3%	18.0%	8.4%	3.9%	0.6%	2.8%
	50～59歳	134	67.2%	17.9%	7.5%	3.0%	3.7%	0.7%
	60歳以上	128	19.5%	35.2%	32.0%	7.0%	0.8%	5.5%
女性	総計	725	28.6%	12.7%	44.7%	9.5%	2.5%	2.1%
	35歳未満	160	41.9%	13.1%	28.8%	10.6%	2.5%	3.1%
	35～49歳	321	32.4%	11.5%	39.6%	13.4%	2.5%	0.6%
	50～59歳	187	16.0%	13.9%	60.4%	4.3%	1.6%	3.7%
	60歳以上	57	10.5%	14.0%	66.7%	1.8%	5.3%	1.8%

### (7) 再就職先での雇用期間の定めの有無、およびフルタイム勤務の状況

次に、再就職した企業での雇用期間の定めの有無、およびフルタイム勤務であるかどうかを尋ねた結果を図表 2-5-15 に示す。全体では雇用期間の定めが「なし」であった人が52.3%で過半数を占め、「フルタイム」勤務であった人が75.7%と4人に3人程度を占めていた。

次に男女別に見ると、まず男性の場合、60歳未満の3つの年齢層で「フルタイム」が9割超と大多数を占めていた。しかし、雇用期間の定めが「なし」は5～6割程度に留まり、再就職後には雇用期間の定めがあるフルタイムの仕事に就く人が一定数いることが示唆された。また男性60歳以上層では、60歳未満の3つの年齢層と比較して雇用期間の定め「なし」も、「フルタイム」も、25～30%ポイント程度低くなっている点が特徴的である。

一方、女性の場合には、男性と比べると「フルタイム」の該当者比率は20～45%程度低くなっており、特に50～59歳層については男性の同世代との差が非常に大きくなっている。これと比べると、雇用期間の定め「なし」の該当者比率については男性との差は大きくても15%ポイント程度であり、60歳以上層では逆に女性のほうが多いなど、「フルタイム」とは異

なる状況となっている。ただ、これはいわゆる「終身雇用」を意味しているわけではなく、パートタイムの仕事などで雇用契約を結ぶ際に雇用期間の定めを明記しないケースが多いこと等を反映しているものと推測される。

図表 2-5-15 再就職先での雇用期間の定めの有無、およびフルタイム勤務の状況

(いずれも択一回答；現在週20時間以上の雇用労働をしている人を対象)

		該当者数	雇用期間の定め 「なし」 該当者比率	「フルタイム」 該当者比率
全体	総計	1278	52.3%	75.7%
	35歳未満	265	58.2%	84.8%
	35～49歳	499	56.1%	78.6%
	50～59歳	322	52.1%	71.1%
	60歳以上	185	33.3%	61.9%
男性	総計	545	55.8%	89.4%
	35歳未満	105	62.0%	95.0%
	35～49歳	178	66.5%	93.1%
	50～59歳	134	59.0%	96.3%
	60歳以上	128	31.7%	71.9%
女性	総計	725	49.6%	65.3%
	35歳未満	160	55.8%	78.2%
	35～49歳	321	50.5%	70.8%
	50～59歳	187	46.7%	52.2%
	60歳以上	57	37.0%	40.0%

※「該当者比率」は、それぞれ有効回答内での比率を表す。

※無回答率は、雇用期間の定めについて2.7%、フルタイム勤務について2.6%であった。

※「フルタイム」について、もう1つの選択肢の文言は「短時間または短日数」であった。

## (8) 再就職先での職種

続いて、再就職先での職種について尋ねた結果を図表 2-5-16に示す。全体では「事務的な仕事」が26.1%で最も多く、次に「専門的・技術的な仕事」が20.0%が多かった。この他、10%を超えている職種としては、「サービスの仕事」(13.1%)、「生産工程の仕事」(10.6%)があった。

ただし、「事務的な仕事」については非常に性差が大きく、女性で40.4%と突出して高くなっている。特に女性35歳未満層、35～49歳層ではそれぞれ48.1%、49.2%と、ほぼ半数の人が再就職先で事務的な仕事に就いていた。また、比率は低下するものの、50歳以上の2つの年齢層でも「事務的な仕事」は「サービスの仕事」と並んで高い比率となっている。女性の週20時間以上の雇用労働としての再就職先は事務職の存在感が大きいことが分かる。

一方、男性の場合には、どれか一つの職種が女性よりも際立って高いというよりも、「管

理的な仕事」(5.5%)、「保安の仕事」(5.1%)、「輸送・機械運転の仕事」(7.9%)、「建設・採掘の仕事」(3.3%)等の女性ではほとんど該当者がいない職種に広く分布していることが特徴である。雇用の受け皿の多様性という観点で、女性よりも選択肢が広い状況にあると考えられる。

ここで、雇用保険の受給資格取得時に離職した際の職種から、いわゆる「職種転換」をした人の比率を追加で集計してみたところ、図表2-5-17の結果を得た。その際ここでは、「その他の仕事」を含めると解釈が難しくなるため、除外して比率を求めている。

まず男性では全ての年齢層で、概ね4～5割程度の人が職種転換を経験している。60歳以上層で「転換した」の比率がやや高いものの、若年・中年層でも4割超が職種転換の上で再就職していることになる。これに対して女性では「転換した」の比率は全体で29.4%と、男性よりも低い。前述の通り、女性の場合にはそもそも職種の選択肢が比較的狭いことを考えると、単に職種転換が少ないというだけでなく、男性よりも職種転換の余地が少なかったことが反映された結果とも解釈できる。

なお、繰り返しとなるが、ここでの比率は雇用保険の受給資格者全体ではなく、現在週20時間以上の雇用労働をしている人の中での比率であるため、「受給資格を取得した女性の約4割が事務的な仕事に再就職している」といった解釈はできない点に注意が必要である。

図表2-5-16 再就職先での職種（択一回答；現在週20時間以上の雇用労働をしている人を対象）

		該当者数	管理的な仕事	な専門的・技術的	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	の輸送事・機械運転	事建設・採掘の仕事	装運搬などの清掃・仕事・包	その他の仕事	無回答
全体	総計	1278	2.6%	20.0%	26.1%	7.9%	13.1%	2.3%	10.6%	3.4%	1.4%	5.1%	4.9%	2.7%
	35歳未満	265	1.5%	20.0%	32.8%	7.9%	9.8%	0.4%	13.2%	1.5%	1.5%	4.5%	2.6%	4.2%
	35～49歳	499	1.4%	22.4%	35.1%	7.8%	9.2%	1.6%	9.2%	2.8%	1.2%	3.4%	4.0%	1.8%
	50～59歳	322	4.0%	18.0%	15.8%	10.6%	20.5%	2.5%	9.9%	4.0%	1.2%	5.3%	5.9%	2.2%
	60歳以上	185	4.9%	17.3%	9.7%	3.2%	15.1%	7.0%	11.9%	6.5%	2.2%	9.7%	8.6%	3.8%
男性	総計	545	5.5%	20.7%	7.0%	6.1%	13.9%	5.1%	14.3%	7.9%	3.3%	8.3%	4.6%	3.3%
	35歳未満	105	3.8%	19.0%	9.5%	6.7%	9.5%	1.0%	24.8%	3.8%	3.8%	8.6%	3.8%	5.7%
	35～49歳	178	2.8%	24.2%	9.6%	7.9%	12.4%	4.5%	13.5%	7.9%	3.4%	6.2%	4.5%	3.4%
	50～59歳	134	9.0%	20.1%	3.7%	6.7%	20.9%	6.0%	11.2%	9.7%	3.0%	6.0%	3.7%	0.0%
	60歳以上	128	7.0%	18.0%	4.7%	2.3%	12.5%	8.6%	10.2%	9.4%	3.1%	13.3%	6.3%	4.7%
女性	総計	725	0.4%	19.4%	40.4%	9.2%	12.4%	0.3%	7.9%	0.0%	0.0%	2.6%	5.1%	2.2%
	35歳未満	160	0.0%	20.6%	48.1%	8.8%	10.0%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	1.9%	1.9%	3.1%
	35～49歳	321	0.6%	21.5%	49.2%	7.8%	7.5%	0.0%	6.9%	0.0%	0.0%	1.9%	3.7%	0.9%
	50～59歳	187	0.5%	16.0%	24.6%	13.4%	20.3%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	4.8%	7.5%	3.7%
	60歳以上	57	0.0%	15.8%	21.1%	5.3%	21.1%	3.5%	15.8%	0.0%	0.0%	1.8%	14.0%	1.8%

図表 2-5-17 再就職における職種転換の有無  
 (追加集計；現在週20時間以上の雇用労働をしている人を対象)

		該当者数	転換した	転換していない	その他の仕事、または無回答
全体	総計	1278	35.4%	54.5%	10.0%
	35歳未満	265	41.5%	50.2%	8.3%
	35～49歳	499	30.5%	62.3%	7.2%
	50～59歳	322	34.5%	53.4%	12.1%
	60歳以上	185	41.6%	41.6%	16.8%
男性	総計	545	43.3%	46.4%	10.3%
	35歳未満	105	45.7%	43.8%	10.5%
	35～49歳	178	41.0%	50.0%	9.0%
	50～59歳	134	41.0%	52.2%	6.7%
	60歳以上	128	46.9%	37.5%	15.6%
女性	総計	725	29.4%	60.7%	9.9%
	35歳未満	160	38.8%	54.4%	6.9%
	35～49歳	321	24.6%	69.2%	6.2%
	50～59歳	187	29.4%	54.5%	16.0%
	60歳以上	57	29.8%	50.9%	19.3%

### (9) 再就職先の企業の業種

本項、ならびに本節・本章の最後に、再就職した企業の業種について尋ねた結果を図表 2-5-18に示す。全体では「製造業」が19.2%で最も高く、僅差で「医療、福祉」の18.9%が続いていた。それ以外で10%を超えている業種は無かったが、「卸売業、小売業」が9.7%とやや高い水準であった。

ただし、前掲の図表 2-3-9（雇用保険の受給資格取得時に離職した企業の業種）と同じく、「製造業」が多いのは男性であり（全体で25.7%）、「医療、福祉」が多いのは女性である（全体で25.2%）。したがって、全体傾向としては、男女ともに離職前と主要な勤め先の業種傾向は同じであったことが示唆される。

そこでこの点について、個人ベースで業種転換の有無を集計した結果を図表 2-5-19に示す。その際、職種転換と同様、「その他」については除外した上で比率を計算している。予測に反して、業種転換を経験した人の比率は男性で48.1%、女性で51.2%と、女性においても半数を超える水準であった。このことは、確かに全体傾向としては男性が「製造業」、女性が「医療、福祉」という一貫傾向が見られたものの、個人ベースで見ると男女ともに業種をまたいで週20時間以上の雇用労働に再就職したという人が半分程度を占めていたことを示している。女性の場合、事務職が本格的な就業先として有力な選択肢であるが、事務職であれば業種への拘りは無い、という人が少なくないのかもしれない。

図表 2-5-18 再就職先の企業の業種（択一回答；  
現在週20時間以上の雇用労働をしている人を対象）

	該当者数	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	業不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業（他に分類されないもの）	公務	その他	無回答	
全体	総計	1278	19.2%	3.3%	5.1%	9.7%	2.3%	1.8%	5.9%	3.5%	5.0%	2.5%	18.9%	6.6%	3.9%	9.0%	3.4%
	35歳未満	265	20.0%	4.5%	4.9%	9.1%	1.9%	1.5%	5.7%	2.3%	4.5%	3.4%	20.8%	6.0%	3.0%	7.9%	4.5%
	35～49歳	499	19.0%	3.8%	4.6%	10.4%	3.0%	1.6%	6.4%	3.0%	3.4%	2.6%	22.2%	5.2%	4.8%	7.6%	2.2%
	50～59歳	322	17.4%	3.1%	6.8%	10.6%	1.9%	2.2%	6.2%	5.6%	7.1%	1.9%	14.3%	7.5%	2.5%	9.6%	3.4%
	60歳以上	185	21.6%	0.5%	3.2%	7.6%	1.6%	2.2%	4.3%	2.7%	5.9%	2.2%	15.1%	9.7%	4.9%	13.0%	5.4%
男性	総計	545	25.7%	2.8%	8.8%	7.2%	0.4%	2.2%	7.3%	2.8%	5.3%	1.8%	10.3%	8.6%	2.0%	10.1%	4.8%
	35歳未満	105	29.5%	2.9%	9.5%	5.7%	0.0%	1.0%	7.6%	1.9%	5.7%	1.9%	10.5%	6.7%	1.9%	9.5%	5.7%
	35～49歳	178	25.3%	3.9%	9.6%	9.0%	0.0%	1.7%	9.0%	2.2%	3.4%	1.7%	10.7%	7.9%	1.7%	9.0%	5.1%
	50～59歳	134	25.4%	3.7%	11.9%	6.7%	0.7%	3.0%	6.0%	5.2%	6.7%	1.5%	8.2%	10.4%	0.7%	8.2%	1.5%
	60歳以上	128	23.4%	0.0%	3.9%	6.3%	0.8%	3.1%	6.3%	1.6%	6.3%	2.3%	11.7%	9.4%	3.9%	14.1%	7.0%
女性	総計	725	14.3%	3.7%	2.2%	11.7%	3.7%	1.5%	4.8%	4.0%	4.7%	3.0%	25.2%	5.1%	5.2%	8.1%	2.5%
	35歳未満	160	13.8%	5.6%	1.9%	11.3%	3.1%	1.9%	4.4%	2.5%	3.8%	4.4%	27.5%	5.6%	3.8%	6.9%	3.8%
	35～49歳	321	15.6%	3.7%	1.9%	11.2%	4.7%	1.6%	5.0%	3.4%	3.4%	3.1%	28.7%	3.7%	6.5%	6.9%	0.6%
	50～59歳	187	11.8%	2.7%	3.2%	13.4%	2.7%	1.6%	6.4%	5.9%	7.5%	2.1%	18.2%	5.3%	3.7%	10.7%	4.8%
	60歳以上	57	17.5%	1.8%	1.8%	10.5%	3.5%	0.0%	0.0%	5.3%	5.3%	1.8%	22.8%	10.5%	7.0%	10.5%	1.8%

図表 2-5-19 再就職における業種転換の有無  
（追加集計；現在週20時間以上の雇用労働をしている人を対象）

		該当者数	転換した	転換していない	その他の業種、または無回答
全体	総計	1278	49.9%	46.6%	3.5%
	35歳未満	265	53.6%	41.5%	4.9%
	35～49歳	499	49.9%	47.9%	2.2%
	50～59歳	322	48.8%	48.4%	2.8%
	60歳以上	185	46.5%	47.0%	6.5%
男性	総計	545	48.1%	47.7%	4.2%
	35歳未満	105	51.4%	42.9%	5.7%
	35～49歳	178	46.6%	50.0%	3.4%
	50～59歳	134	46.3%	53.0%	0.7%
	60歳以上	128	49.2%	43.0%	7.8%
女性	総計	725	51.2%	45.8%	3.0%
	35歳未満	160	55.0%	40.6%	4.4%
	35～49歳	321	51.7%	46.7%	1.6%
	50～59歳	187	50.3%	45.5%	4.3%
	60歳以上	57	40.4%	56.1%	3.5%