

第 I 部 縦断的調査の方法論をめぐって

第4章 調査データをめぐる問題：職歴データの例

1 はじめに

今回の事前調査では、回答者の職歴データについて、どこまで収集可能なのかに大きな関心があった。特に、郵送調査によってどれだけ正確に職歴データを集めることが可能なのか、検討したかった。

職歴データの収集については、第1回調査の調査票設計段階でもどこまでデータを収集すべきかを検討した。全体の設問数を考慮した上で、初職（勤め先、仕事内容）および最長職（勤め先、仕事内容）に限定してデータを採ることとした。

第2回調査では、設問数をいくらか削減した上で、初職（勤め先、仕事内容）から現職（勤め先、仕事内容）までの職歴データを採ることとした。また、職歴データは、企業間移動だけではなく、企業内異動についても情報を採ることとした。

データの収集に当たって最も気がかりであったのは、回答者が企業間移動と企業内異動を正確に区別して記入するかどうかという点である。この点に関して、調査実査が面接法（場合によっては訪問留置法）による場合であれば、調査員から回答記入について指示することが可能である。しかし、今回は調査が郵送法によるので、試行的に調査を実施してみることにした。

この章では、職歴データの収集に関わる諸問題を扱うことにする。

2 先行の縦断的調査における職歴データの収集

先行の縦断的調査の多くでも職歴についてのデータを収集している。それらでは、既に見たように、現職についての情報を逐次的に集めるという方法が採られている。したがって、調査開始時点からの職歴は把握できても、初職から現職まですべてを把握しているわけではない。

ところで、誰を調査対象者とするかによっても職歴の把握の難易には差がある。これは、過去の職歴について遡っていく回顧法であっても、現職についての情報を積み重ねていく逐次法であっても同じである。調査対象者がそれほど多くの職歴を重ねていない若年者の場合は比較的容易に職歴情報を得ることができる。

たとえば、職業研究所が実施した「年少労働者の職業適応に関する追跡調査」では、第4-1表のような経歴表を作成して初職からの職歴データを収集している。ここで引用した経歴表では、進学・就職といった進路の状況、事業所名・学校名について調べられている。

第4-1表 職業研究所「年少労働者の職業適応に関する追跡調査」の経歴表

秘

※ 個人番号	
※ 対象者氏名	

進路追跡調査

個人調査票(2)

(就職者用)

職業安定課
職業研究所

【お願い】 この調査にお答えくださったことがらは、みだりに他に発表するようないたしませんから、思ったまま、ありのままを正直に答えてください。

1. 答え方は、とくに指示がないかぎり、もつともあてはまるものを一つだけえらんで、その記号(イ、ロ、ハ……)を○でかこんでください。また()内にはことばを記入してください。
2. 矢印のついているところは、その矢印にそって、それぞれ答えてください。
3. ※印のついていた欄には記入しないでください。

I あなたの職業について

あなたが今やっている仕事を次に書いてください。(タイピスト、店員、自動車運転手、紡績工、機械組立工、大工などのように)
()

II 在学中の進路の選択について

1. あなたが、最初の就職先を決めるとき、多くの求人の中から就職先を選ぶことができただか。
 - イ. 多くの求人を見てその中から選んだ
 - ロ. 5～10程度の数の求人を見てその中から選んだ
 - ハ. 一つか二つの求人しか知らされなかったので、よく選ぶことができなかった
2. あなたが、最初の就職先を決めた理由はなんですか。
 - イ. 有名な会社だから、会社に将来性があるから
 - ロ. 賃金など労働条件が良いから、宿舍など福利厚生施設が完備しているから
 - ハ. 仕事が自分の能力や性格に合っているから、仕事で自分に向いているから
 - ニ. 技術・技能が身に付けられるから
 - ホ. その会社に友人、知人、先輩などがいるから
 - ヘ. その会社にいくようにすすめられたから
 - ト. ただなんとなく、他によいところがなかったから
3. あなたが、最初の就職先を決めるとき、あなたを就職先の事業所にいくようにすすめたのはだれですか。
 - イ. 職業安定所の入
 - ニ. 親せきの人、先輩・友人など知人
 - ロ. 学校の先生
 - ハ. 家族の人
 - ヘ. その他()

(1)

6. 最近、若い人たちが職場を変わっていく人が多くなくなっていますが、あなたは、このような傾向についてどう考えますか。
- イ. いったん就職したら、よほどのことでもないかぎり職場を変えなくていいと思う
- ロ. 職場を変えたことはかまわないが、少しぐらいの不满があってもしんほうすべきだと思う
- ハ. 職場を変えたいと思うから、いつでも自由に変わってもかまわないと思う

※IV 中学校を卒業してから現在までの経歴(調査員が記入)

46年	47年	月																	
3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	

(注) 調査対象者の異動の状況を←→で表示し、その期間について「就職」「就職進学」「各種学校」「訓練校」「家業」「無職」等の事項を記入するとともに、事業所名、学校名とその所在地もあわせて記入する。

※調査年月日	昭和	年	月	日
--------	----	---	---	---

(4)

また、雇用職業総合研究所が実施した「若年労働者の職業適応に関する追跡研究」においても、第 4-2 表のような経歴表を作成して職歴データを収集している。ここに引用した経歴表では、勤め先の名称、所在地、勤めていた期間、仕事の内容、勤め先の事業内容、学校名、通学期間、生活上の変化というように、職歴だけではなく、生活上の変化についても把握するようになっている。

さらに、雇用職業総合研究所「専修学校卒業生の修行実態に関する調査研究報告書」では、第 4-3 表のような経歴表を作成して職歴データを収集している。この研究における調査項目は、仕事内容、勤め先、転職の有無、就業年と退職年、専修学校で学んだことの評価から構成されている。上の 2 つの調査とは異なり、勤め先の企業名や職位等に関するデータは採られていない。また、項目の一部が選択式になっている。

一方、調査対象者は若年者ではないが、これまで何度か実施されている職業研究所「職業移動調査」および雇用職業総合研究所「職業移動と経歴調査」では、第 4-4 表のような様式の経歴表による回顧法で職歴データを収集している。この経歴表は、従業上の地位、従業先、従業先の所在地、従業先の事業の内容（産業）、仕事の内容（職業）、役職名、雇用者数、入職経路、従事期間（年齢）、異動（離職）理由等から構成されている。調査項目のほぼ半数で選択肢が用意され、調査の効率化がはかられている。

上で取り上げた調査は、いずれも調査員調査である。このことも比較的信頼できる職歴データの収集を可能にした一因であると思われる。これに対して、本調査研究では調査を自計式郵送法で実施した。このことによって、信頼できるデータの収集という点にどれだけ影響するのか（あるいは影響がないのか）、後に検討する予定である。

第4-2表 雇用職業総合研究所「若年労働者の職業適応に関する追跡研究」の経歴表

別添資料 1

秘

氏名	
住所	
調査日	昭和 年 月 日
調査員氏名	

職業研究所

進路追跡調査

個人調査票

この頁から5頁までは、すべての人に答えていただくものです。

問1 昨年の3月から現在までのあなたの職業についておたずねします。
次のイからハまでよく読んで、記入例を参考にして、下の〈経歴表(職業)〉
にあなたの職業の状況を記入してください。

イ. まず、就職していた期間、家業(自営業)に就いていた期間を、その勤め先の事業所ごとに――印で示してください。
アルバイト、日雇いなどで1か月ぐらゐの間に勤務先を何カ所も変わったような場合は、その期間を一括して――印で示してください。
なお、同時に2カ所の勤め先をもっていた場合、または家業を兼業にして動いていた場合は、就業時間の長い方を1つだけ記入してください。

ロ. 次に、その――印の下に、勤め先の名前とその所在地を記入してください。家業、自営業の場合は、(家業)、(自営業)と記入してください。――印の下には、その間に仕事をした事業所のうち主なものだけを1つだけ書いてください。

ハ. 最後に、その勤め先であなかがやっていた仕事を簡単に記入してください。もし、同一の勤め先で仕事を変わったことがあれば、いつから仕事が変わったかわかるように、仕事名の下にそれぞれその仕事をやっていた期間を――印で示してください。1つの勤め先で短い期間にいろいろ異なる仕事をした場合、または短い期間に何カ所かの事業所でそれぞれ異なる仕事をした場合には、主な仕事を1つだけ書いて、その下にその全体の期間を――印で示してください。

(1) 13

(1) 14 15 16

〈記入例〉

49年 3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	50年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
日本株式会社 ○市○区○町1-1 各種印刷、製版の装置 出願特許部 会計事務所 (※ 兼) 印刷機の 営業監督																		

〈経歴表(職業)〉

49年 3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	50年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月

〈お願い〉

この調査は、職業研究所が東京都及び○○県と共同して全国的に行なうものです。職業研究所では、いろいろの方面から職業について研究をすすめるため、働く人の生活の向上に役立たせるよう努めています。この調査はその一端として、学校の生徒、職業を求めている若い人に対する職業指導の充実などに役立たせるための基礎的なデータを集めるために行なうものです。今年度は、○○県及び○○県の特定の中学校を昭和○○年3月に卒業した人約○○名がこの調査の対象者に入らばれています。あなたからお聞きした内容については、絶対に秘密を守り、決して他に知らすことはありません(もちろん、あなたの勤め先にも知らせません)ことは絶対であります。あなたの思いのままありのままを正直に答えてください。お聞きすることは、あなたの最近の職業経歴、生活の実態、職業に関係したものの方、感じ方、希望などです。質問の数が多くて、多少時間がかりますが、最後までよろしく願います。

〈記入の仕方〉

1. 回答の仕方は、用意されている回答のうちあてはまるものの番号に○印をつける仕方と回答欄に自由に書かしていただく仕方と2とおあります。番号に○印をつける仕方は、質問のうえで特にことわりがない限り、1つだけえらんで○印をつけてください。
2. 矢印が引き出されている番号に○印をつけたときは、その矢印にそって、引きつづく質問に答えてください。
3. 番号に○印をつけて答える質問の場合に、○印をつけただけではあなたの気持ちを十分に伝えられないかと思つたときには、余白を使って自由にあなたの気持ちや意見を書いていただければなお結構です。
4. 他の人と相談しないで自分の思うとおりに答えてください。なお記入もれがないようご注意ください。

ここには記入しないでください。

性別	学歴	職業種類	性別	番号	住所コード
1. 2. 3.	1. 2. 3.	1(男) 2(女)			
事業所コード	回答状況	予備欄			
	I II III IV V VI				

補助職	使用部数

第4-3表 雇用職業総合研究所「専修学校卒業生の修行実態に関する調査研究」の経歴表

問4 次に転職についてのいろいろな感じ方があります。それぞれについてあなた自身の感じ方にあう個所に○をつけて下さい。

		あつて いる	どちらと も いえない	あつて いない	
イ	技術をみがぐためには、勤め先を変えた方がいい	1	2	3	④
ロ	良い条件のところがあれば、勤め先を変えた方がいい	1	2	3	④
ハ	技術（資格）があれば、勤め先を変えても不利はない	1	2	3	④
ニ	どこに変わってもたいした違いはない	1	2	3	④
ホ	勤め先を変えるのは結局は損だ	1	2	3	④
ヘ	勤め先を変えると人からいろいろいわれるのがいやだ	1	2	3	④

●現在のお仕事について伺います。

＜現在お仕事をされていない方は問6におすすみ下さい＞

問5 現在のお仕事について次のような点では満足ですか不満足ですか。

		満足	どちらとも いえない	不満足	
イ	仕事の内容については	1	2	3	⑤
ロ	技術を生かせるという点では	1	2	3	⑤
ハ	仕事の上でのあなたの将来性については	1	2	3	⑤
ニ	収入については	1	2	3	⑤
ホ	仕事上の人間関係については	1	2	3	⑤
ヘ	労働時間については	1	2	3	⑤
ト	専修学校卒に対するまわりの評価については	1	2	3	⑤
チ	仕事全体としては	1	2	3	⑤

●あなたの職歴について伺います。

＜仕事に就かれたことのある方は全員お答え下さい＞

問6 最初にお仕事に就かれてから現在までの職歴を右の例にならって、お仕事や、お勤め先がかわることにご記入下さい。

例

お仕事名 (オフコンのサービスエンジニア、経理事務などできるだけ具体的に)	それは自営ですかお勤めですか	会社は前と同じですか	その仕事に就いた年月	やめた年月	専修学校で学んだことは役立ちましたか	記入して下さい
1 調理見習	1 ①	—	昭和 ② 年 ③ 月	— ④ 年 ⑤ 月	1 2 3	⑥
2 調理見習	1 ①	②	昭和 ③ 年 ④ 月	— ⑤ 年 ⑥ 月	1 2 3	⑦
3 調理師	1 ①	②	昭和 ③ 年 ④ 月	— ⑤ 年 ⑥ 月	1 2 3	⑦
4 調理師	⑦	⑧	昭和 ⑨ 年 ⑩ 月	— ⑪ 年 ⑫ 月	1 2 3	⑬

お仕事名 (オフコンのサービスエンジニア、経理事務などできるだけ具体的に)	それは自営ですかお勤めですか	会社は前と同じですか	その仕事に就いた年月	やめた年月	専修学校で学んだことは役立ちましたか	記入して下さい
最初は 1	①	—	昭和 ② 年 ③ 月	— ④ 年 ⑤ 月	1 2 3	⑥
次は 2	⑦	⑧	昭和 ⑨ 年 ⑩ 月	— ⑪ 年 ⑫ 月	1 2 3	⑬
次は 3	⑭	⑮	昭和 ⑯ 年 ⑰ 月	— ⑱ 年 ⑲ 月	1 2 3	⑳
次は 4	㉑	㉒	昭和 ㉓ 年 ㉔ 月	— ㉕ 年 ㉖ 月	1 2 3	㉗
次は 5	㉘	㉙	昭和 ㉚ 年 ㉛ 月	— ㉜ 年 ㉝ 月	1 2 3	㉞
次は 6	㉟	㊱	昭和 ㊲ 年 ㊳ 月	— ㊴ 年 ㊵ 月	1 2 3	㊶

●どうもありがとうございました。この調査について、あるいは専修学校について、ご感想やご意見があれば、以下にお書き下さい。

3 第1回調査における職歴データ

3.1 調査の概要

第1回調査では、現在収入をとまなう仕事に就いているか否かをたずね、その上で、現職、最長の勤め先、最長の仕事内容について調べている。このうち、最長の勤め先、最長の仕事内容については、現在仕事に就いているかどうかに関係なく回答することを求めている。具体的な調査項目は、次のようなものである。

- (1) 現職に関連した質問：業種、従業員数、入職経路、就業形態、現在までの勤続年数、役職名、仕事内容、就業時間、最近1ヵ月の残業時間、通勤時間、昨年1年間の税込み収入、収入の増減、海外経験の有無、仕事に関する諸項目の満足度、今後の職業生活に希望
- (2) 最長の勤め先に関する質問：業種、従業員数、入職経路、就業形態、最高位の役職、勤続年数、最長の勤め先を辞めた理由
- (3) 最長の仕事内容に関する質問：仕事内容、最高位の役職名、経験年数

このように、第1回調査で採られた職歴データは初職から現職までのすべての職歴に関するものではなく、個人の職歴の一部に焦点を当てたものに過ぎない。

4 第2回調査における職歴データ

第2回調査では初職から現職に至るまでのすべての職業経歴の把握を試みた。職業経歴とは別に第1回調査と同じ形式、質問内容を踏襲し、現職に関する情報を得ている。

職業経歴については、初職から現職に至るまで回顧に基づいて回答することを求めた。以下、具体的に見ていくことにする。

4.1 第2回調査における職歴データの採り方

第2回調査で職歴を把握するにあたって、どのような設問形式にすれば回答者から適切な情報を得ることができるかを検討した。その結果、質問に先立ち、次のような記入上の注意を行った。とりわけ、下線部分にあるように、企業間移動だけではなく、企業内での役職の移動、転勤、休職、出向・転籍、退職、非労働力化した場合など、初職から現在に至るまで空白期間がないように記入することを求めた。

その上で、巻末資料のような様式で職歴データの記入を求めた。

この職歴の質問の流れを整理すると、次のようになる(第4-1図)。まず、学校を卒業後、初職にいつ就いたかを回答し、それが収入をとまなう仕事であったか否かを回答してもらう。もし収入をとまなう仕事に就いていた場合は、その業種、従業員規模、従業上の地位、役職名、主な仕事内容を回答してもらう。最後に初職から二番目の職歴に移った理由を回答してもらう。既に述べたように、ここでいう職歴とは、解雇や転職などといった企業間の移動異動だけではなく、配属部署が変わったり、役職が変わったりした場合についても回答してもらうように、記入上の注意で指示してある。また、勤め先の業種や従業員規模、従業上の地

V あなたのこれまでの働き方についてうかがいます。

問 あなたは、学校を卒業してはじめて仕事についてから今まで、どのような仕事上の経歴をおもちですか。

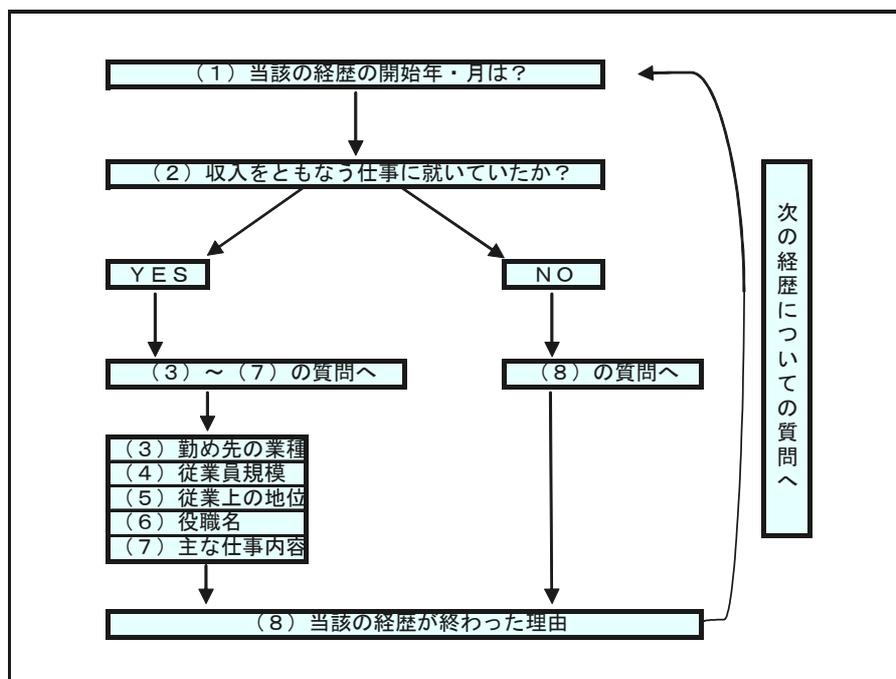
以下では、転職などで勤め先が変わったときはもちろんですが、同じ勤め先で仕事の内容が変わった時、役職が変わった時、転勤になった時、育児休暇や病気で休職した時、出向・転籍した時、退職した時、収入をともなう仕事をしていたのが新たに就職した時などについても1ページ使い、現在まで空白期間がないよう、ご記入ください。

なお、仕事をしていた期間についても1ページ使ってご回答ください。

記入上の注意

- (1) 1ページに1つの仕事に関する質問が割り当てられています。
- (2) その仕事や休職期間、時期、勤め先の業種、従業上の地位、役職名、主な仕事、具体的な仕事内容、仕事を変わった理由をご回答ください。

第4-1図 職歴についての質問の流れ



位、役職名、仕事の内容は、別にたずねている現職についての選択肢と同じにした。

二番目の職歴についても、初職の場合と同様に、二番目の職歴（収入をともなう仕事に就いていなかった場合を含む）に就いた時期から、初職と同様に回答し、これを現職に至るまで繰り返す。

職歴の記入については、以下の(1)～(10)の問題がおこることが予想された。

- (1) これまで経験したすべての職歴を記述することの煩雑さから回答を拒否すること。
- (2) 同様に、職歴の途中で回答を放棄してしまうこと。
- (3) 記入された移動年月にズレがあり、職と職の間の時間的整合性がとれないこと（たと

えば、職歴をとばして記入した場合など)。

- (4) 実際には企業内異動を経験したにもかかわらず、それらを一括して記入してしまうこと。このように記入されている場合、データとしては、学卒後の初職から現職まで同じ勤め先に勤め続け、一度も部門間・役職の異動を経験することなく現在に至っていると解釈される。このようなことは全くありえないことではないが、どれだけ信頼できるのか解釈が難しい。
- (5) 育児休暇・介護休暇、非労働力化した期間等が記入されなかったり、もしくは誤った期間が記入されたりすること。
- (6) 勤め先の従業員数など、基本属性が変化した場合、企業間移動との区別が難しい。
- (7) 企業組織が変更になった場合の扱い。
- (8) パート・アルバイトなど、非正規従業員として就業している場合に正しく職歴が記入されるか（この場合も正規従業員として就業している場合と同じように職歴を記入することを期待した）。
- (9) 人材派遣会社の派遣社員の場合、勤め先として派遣元企業について回答しているのか、派遣先企業について回答しているのか、明らかではない。また、同様のことが請負会社の社員についても起こりうる。
- (10) 職歴の記入にあたり、初職から現職まで職歴を順番に記入する場合と現職から初職へと職歴を遡っていく場合のどちらが適切な回答を得られるか。

といった点である。

これらのうちいくつかについては、調査票回収後の検票段階で、記入内容を回答者に確認をとり、データを事後的に修正可能である。しかし、今回の調査では調査回答者の個人情報についてはインターネット・モニターを運営している調査会社が一括して管理しており、調査票回収後、回答者に対して調査票の記入内容を確認することはできない。そのため、検票作業において修正可能なものを除き、対象者が調査票に回答した結果をそのまま処理した。

4. 2 第2回調査の職歴データ記入状況について

職歴に関する回答結果をチェックした結果、およそ3割の調査票の職歴の記入に何らかの問題があった。本人票に比べて配偶者票で記入上の問題が少なかったが、これは、配偶者票に回答した多くが女性であり、職業キャリアを重ねる前に非労働力化している者がほぼ半数に達しており、相対的に回答が容易であったからだと思われる。

職歴に関する回答の問題には、次のようなものがあった。

- (1) 職歴の記入がない、あるいは職歴の記述が途中で放棄されているものがあった（12ケース）。そのため、これらの回答者については現職までの職業経歴がわからない。
- (2) 職歴の記入に当たって、初職から現職まですべてあるいは一部の職歴が一括して記入されているものがあった（33ケース）。このような場合、企業内異動の様子がわからない。

こうした回答は、学校を卒業後について初職から現職に至るまで同じ勤め先に勤め続けている長期勤続者に多かった（ただし、初職から現在に至るまでまったく同じ仕事、まったく同じ職位といったことがあり得ないわけではないので、現職に関する質問（本人票問 23～29、配偶者票問 22～28）に対する回答状況を勘案して判断した）。

また、初職から現職に至るまでの職歴すべてを一括して記入しているわけではないが、一部の職歴について一括して記入しているものがあった（42 ケース）。

(3) 非労働力化している期間の記述がないものがあった（10 ケース）。今回の調査票では、仕事に就いている場合だけではなく、傷病・育児・介護といった理由で休業中の期間、失業状態して求職中の期間、非労働力化している期間についても記述することを求めた。特に、回答者が女性で、非労働力化している場合、その期間について記述していないことが多い。

(4) 現在収入をとまなう仕事に就いているか否かの質問（本人票問 22、配偶者票問 21）に対する回答では、「仕事をしていない」と回答しているが、職歴表に対する回答では、非労働力化する直前の仕事の（8）の回答として、「現職」や「退職した」を選択し、現在の状態については回答されていないケースがあった。この場合、設問間で集計結果に食い違いが生じる可能性がある。

(5) 現在の状態（現職、現在の労働力状態）についての記入された事項の問題である。調査票では、別の質問（本人票問 27、配偶者票問 26）において、現職の勤続年数でたずねている。ここに記入された勤続年数と職歴に記入された現在の状態（現職、現在の労働力状態）の開始年月に記入された期間が異なるもの、勤務先の従業員数についても現職についての質問と職歴表との間で異なっているものがあった（14 ケース）。

(6) 職歴表の質問（8）では、ある仕事から次の仕事に移る（労働力状態の変化、企業間移動、企業内異動等を含む）理由を回答することが期待された。しかし、前職から次の仕事に移った理由を回答しているものがあった（11 ケース）。また、すべての職歴で「13 現職」、「11 新たに仕事に就いた」と回答しているものがあった（6 ケース）。さらに、前職から今の仕事に移った理由がすべての職歴について回答していないものがあった（2 ケース）。

(7) その他の記入ミス、記入漏れ、勘違いとして、

- ・個々の職歴の情報に関する設問で、業種、従業員規模、役職、仕事内容等に回答していないものがあった（4 ケース）。
- ・直前職についてまでの記述はあるが、現職に関する記述がない（2 ケース）。
- ・企業組織再編については、本来であれば、移動理由の「13 その他」に記入することを期待したが、例外的に 1 ケースだけが「会社分割」との注意書きがあったものの、それ以外は把握できていない。
- ・それぞれの仕事に就いた年月の記入がない。回顧法で回答する場合はやむを得ないかも

しれないが、年月を正確に記述するのは難しいかもしれない。

- ・ 仕事に就いた年月の記入が誤っている（たとえば、「1960 年生まれ」の回答者が初職に就いた年を「1950 年」と記入している等）。
- ・ 転勤前と転勤後の間で従業員数が大幅に変化している。これについては、単なる回答上のミス、企業全体の従業員数ではなく事業所レベルの従業員を回答した、「転職」を「転勤」と誤って回答したといった可能性が考えられるが、いずれが事実であるのかは判断できない。

といったものがあつた。

以上、職歴についての回答の中で、比較的多い問題としてどのようなものがあつたかを取り上げた。

5 まとめ—職歴データの把握に関する課題—

本章では職歴データを巡る課題について取り上げて検討した。職歴以外の設問に関する回答状況に比べて職歴に関する設問の回答状況は決して良くないので、本調査が事前調査であるとはいえ、データとしての信頼性が危惧される。そこで、回顧法によって職歴情報を把握するために、たとえば、次のような点について再検討する改善が必要であろう。

(1) 調査方法の変更：今回の調査では郵送法、自計（自記）式が採られた。しかしながら、質問紙調査を郵送法で実施する場合、職歴情報を正確に把握するのは極めて困難である。特に企業内異動や休業、失業、非労働力化といった期間に関する情報の把握は難しい。事情が許すならば、個別面接による他計（他記）式で調査を実施することが望ましい。

面接調査が難しく、訪問留置調査によって自計式で実施する場合も、調査員による指示・確認の上、職歴情報を把握することが必要であると思われる。

また、調査対象者が職歴を質問され、正確に即答するのは容易ではないと思われる。職歴を正しく回答するために、回答者は時間的余裕が必要であると思われるので、調査実施に当たってそのための配慮が必要である。

(2) 職歴を尋ねる順番：調査を自計式で行うにしても、他計式で行うにしても、対象者の過去の職歴について情報を得ようとすれば、回顧法によらざるをえない。その際、初職から現職の順に回答するのか、あるいは現職から初職に遡って回答するのか、いずれが正しい情報を得やすいか、検討を要する。とりわけ、今回のように、調査対象者が中高年齢者の場合、企業内異動、転職を数多く重ねている者もいるので、注意が必要であろう。

(3) 今回の調査では、職歴に関する質問を 1 つの職歴について 1 ページに収まる分量にした。そのため、やむを得ずいくつかのデータは複数の情報を組み合わせることで得るような設計になっている。たとえば、ある仕事に就いていた期間は、当該の仕事に就いた年月だけを回答してもらい、次の仕事に就いた期間の直前に完結したと考える。その結果、あ

る程度の情報の正確さも失われたことを否定できない。調査対象者への回答負担との兼ね合いもあるが、1つの職歴を1ページに制限するよりも見開き2ページにするなど、正確な情報を収集するようにした方がいいのかもしれない。

(4) 質問と回答の形式：今回の調査では、調査対象者への回答負担から選択肢を用意し、択一もしくは複数回答で職歴情報を得ようと試みた。しかし、回答者に自由記述形式で職務経歴書を作成してもらい、アフターコードする方法も考えられる（今回の調査票の設計段階では、自由記述形式をとることも検討された）。回答者の負担と正確な情報の獲得、データ処理等、様々な観点から検討する必要がある。

(5) 職歴だけを独立した調査として実施する：調査票全体の質問数、回答の複雑さ、回答に要する時間等を勘案し、職歴に関する質問を中心とした調査を独立させて実施することも考えられる。これは縦断的調査のように継続的に調査を実施することが可能な場合に限られる。ただし、職歴を独立して調査することは、調査のコストの増大を意味し、また、対象者に新たな負担を強いることになり、脱落サンプルが増加する可能性もある。