



---

---

労働政策研究報告書 No. 153

2013

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題  
—求職者追跡調査および制度導入企業ヒアリング調査より—

# ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題 —求職者追跡調査および制度導入企業ヒアリング調査より—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

2008年度に新設された「ジョブ・カード制度」は、正社員就職できず非正規にとどまる学卒者など職業能力形成機会に恵まれない人が、「企業現場・教育機関等で実践的な職業訓練を受け、修了証を得て、これらを就職活動など職業キャリア形成に活用する制度」(ジョブ・カード構想委員会、2007)である。

本報告書は、この制度の下で実施されてきた雇用型訓練を取り上げ、これを受講した求職者及びこの訓練機会を提供した企業に対する実態調査を通じて、その効果と課題を検討したものである。

本研究の実施にあたっては、厚生労働省、各都道府県労働局、中央ジョブ・カードセンター、地域ジョブ・カード(サポート)センター、独立行政法人雇用・能力開発機構(現 独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構)、中央職業能力開発協会に多大なるご協力をたまわった。このご協力なくしては、本調査は実施できなかった。

また、計5回にわたる「転職モニター調査」にご回答いただいた皆様、2度にわたるヒアリング調査にご協力いただいた企業のご担当者にも、この場を借りて心より御礼申し上げます。

本報告書の執筆は別記のそれぞれが担当したが、とりまとめは小杉礼子(人材育成部門・統括研究員)が行った。

この成果が、今後の職業能力開発に関わる政策論議に役立てば幸いである。

2013年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 山 口 浩 一 郎

## 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
小杉 礼子 <small>こすぎ れいこ</small>	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章
原 ひろみ <small>はら ひろみ</small>	日本女子大学家政学部 准教授 (前労働政策研究・研修機構 副主任研究員)	第2章
高橋 陽子 <small>たかはし ようこ</small>	東京大学社会科学研究所 特任研究員	第2章、資料1
安井 健悟 <small>やすい けんご</small>	立命館大学経済学部 准教授	第2章
山本 雄三 <small>やまもと ゆうぞう</small>	青山学院大学経済学部 助手 (前労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員)	第2章
高見 具広 <small>たかみ ともひろ</small>	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第3章、資料1
小川 豊武 <small>おがわ とむ</small>	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	資料1
小野塚祐紀 <small>おのづかゆうき</small>	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	資料2

### <2012年度：研究会メンバー>（五十音順）

後藤 康孝	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 求職者支援訓練部 能力評価課長
高久 訓一	中央職業能力開発協会 能力開発支援部 評価制度開発課 開発第一係長
高橋 陽子	東京大学社会科学研究所 特任研究員
原 ひろみ	日本女子大学家政学部 准教授
安井 健悟	立命館大学経済学部 准教授
山本 雄三	青山学院大学経済学部 助手

### <事務局>

小川 豊武	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
小野塚祐紀	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員
高見 具広	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員

### <資料作成分担>

- ・資料1（企業ヒアリング・ケース記録）

高見（E, F, G, J, H, K 社, B 商工会議所）、小川（A, B, I, L, M, P, Q 社, A, C, D 商工会議所）、高橋（C, N, O 社）

## 目 次

### 第1章 概要

1. 研究の目的と問題意識	1
2. ジョブ・カード制度の概要	2
3. 調査の概要	4
4. 結果の概要と政策的含意	6

### 第2章 求職者に対する雇用型訓練の効果

1. 本章の目的	9
2. データと分析対象	10
3. 計量分析のフレームワーク	12
4. 就職に対する効果	19
5. 賃金に対する効果	24
6. 満足度の変化に対する効果	26
7. 結論	35
補論 ジョブ・カード取得の効果	39

### 第3章 雇用型訓練の活用と企業の人材育成—訓練実施企業への追跡ヒアリング調査から

1. 本章の目的	48
2. ヒアリング調査の概要—調査対象と調査項目	49
3. 調査結果の分析1—2011年度以降の制度利用状況と制度変更の影響	50
4. 調査結果の分析2—雇用型訓練活用の効果	57
5. 調査結果の分析3—制度改善に向けての課題	62
6. 結論	68

### 資料1 (企業ヒアリング調査)

・企業ヒアリング調査のケース記録	73
------------------	----

### 資料2 (求職者追跡調査:「転職モニター調査」)

・「転職モニター調査」第1回～第5回の基礎集計	183
・同調査票	219

# 第1章 概要

## 1. 研究の目的と問題意識

2008年度に新設されたジョブ・カード制度は、正社員就職できず非正規にとどまる学卒者など職業能力形成機会に恵まれない人が、「企業現場・教育機関等で実践的な職業訓練を受け、修了証を得て、これらを就職活動など職業キャリア形成に活用する制度」(ジョブ・カード構想委員会、2007)である。

本報告書は、この制度の下で実施されてきた雇用型訓練を取り上げ、これを受講した求職者及びこの訓練機会を提供した企業に対する実態調査を通じて、その効果と課題を検討するものである。

当機構がジョブ・カード制度の効果を研究テーマとした背景には次の2つの経緯がある。

第1は、この制度の仕組みが、当機構の研究成果が示す方向性と合致していたことである。すなわち、当機構では、第2期プロジェクト研究の一環として2007年度から「非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究」に取り組み、非正規労働者を雇う企業への聞き取り調査、および個人のキャリアを詳細に問う質問紙調査(25~44歳の有業者対象)などを行ってきた。そこから学校卒業直後から非正社員である者が増加する中で、非正社員から正社員への移行を経験した者は全体の2割程度であること、非正社員のなかで正社員への転換確率が高いのは企業内訓練を受講した人であるが<sup>1</sup>、非正社員は企業内訓練の機会に乏しいこと、長期勤続を前提にしないと企業の積極的な教育訓練投資は見込めないことから企業の論理に任せているだけでは普及しづらいことを明らかにした。つまり、非正社員としての就業期間中の能力開発が彼らのキャリア展開にとって重要であるが、企業だけに任せておくと非正社員への訓練機会の拡大は進まない。非正社員の訓練機会の拡大には公的な支援が必要であるというのがそこから導かれた政策的インプリケーションである。ジョブ・カード制度における雇用型訓練は、この提案に合致した政策であった。

第2は、職業訓練政策の効果について、実証的なデータに基づいた分析の必要性が痛感されていたからである。わが国でも政策評価の重要性が認識され、2002年には「行政機関の行う政策の評価に関する法律」が施行されて、すでに広く評価は実施されているが、評価結果を政策のより効果的な運用や新たな政策の立案につなげていく、すなわちPDCAサイクルを回していくためには、その評価は実態を正確に把握したデータに基づく、科学的な分析を伴わなければならない。しかし、厳密に政策評価を行えるデータの収集がそもそも簡単ではないことが指摘されている(原 2008)。

---

<sup>1</sup> 非正社員から正社員への移行には、非正社員である前職でOJTを数多く受けたこと、Off-JTの受講日数が多いこと(原 2011)、現職と同じ職種や業種で働いていたこと、正社員と同等の労働時間で働いていたこと(小杉 2010)、また、初職の職場に将来について相談でき、教える雰囲気があること(山本 2011)などの要因がプラスの効果を持つことが明らかにされている。

これまでの調査結果から効果の期待できる政策であるだけに、今後必要となる実証的なデータに基づく政策効果の検討を試みよう。これが本研究の問題意識である。

なお、研究計画の上では、本研究は第2期（2007～2011年度）中に「非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究」の一環として着手されたが、そのとりまとめの年度が第3期にかかったため、新たなプロジェクト研究「社会・経済の変化に応じた職業能力開発システムのあり方の研究」のなかに位置づけなおし、「ジョブ・カード制度の在り方に関する研究」と名称を変えた。

## 2. ジョブ・カード制度の概要

改めて、ジョブ・カード制度について確認の意味で概要を記す。

制度創設に先立つジョブ・カード構想委員会（2007）の最終報告では、「ジョブ・カード制度は、企業現場・教育機関等で実践的な職業訓練等を受け、修了証等を得て、これらを就職活動など職業キャリア形成に活用する制度である。同制度については、社会全体で通用するものを指向している」とある。ここでは、職業訓練とその評価・公証がワンパッケージとなったイギリスの NVQ 制度が、制度の注釈として示されており、訓練とその社会的認証が中心課題であったことが明らかである。

最終報告ではさらに、その全体像として、対象をフリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等職業能力形成機会に恵まれない者としたうえで、①ハローワーク等のキャリア・コンサルティングを通じて、企業現場等での実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）<sup>2</sup>を受けて「職業能力証明書」を得、②それを「ジョブ・カード」に、キャリア・コンサルタントの支援を得つつ、自分の職歴や教育訓練歴、取得資格などの情報と一体的にまとめ、③自らの職業選択やキャリアの方向づけのためのツールとするとともに、「職業能力証明書」が含まれ本人の職業キャリアに係る全体状況を示すので、就職・採用活動に幅広く利用可能で求職者と求人企業とのマッチングの促進につながる、とされている。

また、制度構築にあたり重視すべき事項として、企業現場における実習と座学の組合せ訓練、汎用性のある職業能力評価基準、キャリア・コンサルティングの3つが掲げられた。この3つが制度の骨格を作るものだと考えられる。すなわち、内部労働市場が発展した我が国において、十分な職業能力のない人たちに企業からも評価される実践的な職業能力を獲得する機会を提供し、これに市場横断的に活用できるポータブルな評価結果を付与して、効果的な外部労働市場の形成を図ろうとするものである。

さて、当初の職業能力形成プログラムには、①雇用型訓練（訓練生を企業が雇用して行う

---

<sup>2</sup> 職業能力形成プログラムには、別に、大学・短大・高専・専門学校での、職場で活かせる実践的な教育プログラム（実践型教育プログラム）もある。

<sup>3</sup> 職業能力形成プログラムを受講しなくとも、ジョブ・カードの交付を希望する求職者は、キャリア・コンサルティングを受けることで交付を受けることができる。2011年の見直しで、職業能力証明ツールとして学生を含めて普及が図られることになった。

訓練で、国は企業に対して訓練期間中の賃金を助成する。Off-JT の比率が 2 割以上 8 割以下となることなどが要件となる）と、②委託型訓練（公共職業能力開発施設や国等から委託された民間教育訓練機関が主体となって、企業実習を組み込んで行う訓練）の 2 つの類型があった。

さらに、①雇用型訓練には、(a)有期実習型訓練（正社員経験が少ない人を対象とした 3 ヶ月超～6 ヶ月（特別な場合は 1 年）の訓練。うち訓練生を新たに雇用する場合は基本型、既に雇用されている非正規労働者を正社員に転換するための訓練がキャリア・アップ型）、(b)実践型人材養成システム(新規学校卒業者を主な対象とした 6 ヶ月～2 年の訓練) があり、②委託型訓練は、主に日本版デュアルシステム(原則的には正社員経験が少ない人を対象にした標準 4 ヶ月の訓練) であった。

それぞれの普及状況は次の図表 1-1 のとおりである。有期実習型訓練と実践型人材養成システムは民間企業での雇用を伴う訓練であることから、初年度はごくわずかな実績にとどまっていたが、2010 年度までは、次第に受講者が増加していた。また、いずれの訓練も修了後の就職率は高い。

図表 1-1 ジョブ・カード制度の普及状況

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	合計	就職率
ジョブ・カード取得者数	65,169	162,885	223,844	220,445	672,343	
職業能力形成プログラム受講者数	35,373	48,825	46,210	72,189	202,597	
有期実習型訓練受講者数	505	4,612	10,368	2,786	18,271	72.3%
実践型人材養成システム受講者数	957	3,133	10,681	7,921	22,692	96.8%
日本版デュアルシステム受講者数	33,902	41,080	25,161	10,679	110,822	76.9%
求職者支援訓練受講者数				50,803	50,803	集計中

出所：内閣府「ジョブ・カード推進協議会・資料（平成 24 年 6 月 21 日）」。

（注）2011 年度実績は 2012 年 3 月末時点の値（実践型人材養成システム受講者数以外は暫定値）。

※ 就職率は、2011 年 4 月～平成 2011 年 12 月末までに訓練を修了した者の 3 か月後の値。

しかし、2010 年 10 月に実施された行政刷新会議による事業仕分けにおいては、労働保険特別会計の仕分けの中でジョブ・カード制度の普及促進事業及びキャリア形成促進助成金（ジョブ・カード制度関連）が取り上げられ、企業に対する助成金の紹介に力点を置いた普及促進にとどまっているなどの批判があつて、両事業の廃止という評価が下された。

その際、企業の現場でのトレーニングを積んで能力開発をするという政策目的自体は極めて重要であるというという認識も示されており、ジョブ・カード制度は、大幅にその普及体制を見直すこととなった。まず、国が中心となり連携・協力体制を構築することとし、普及促進の中核である地域ジョブ・カード運営本部が、地域ジョブ・カードセンター（商工会議所）から国（労働局）に移管された。これに伴い、地域ジョブ・カードセンター及びサポートセンターは、企業向けの普及促進に特化することとなった。また、キャリア形成促進助成

金(訓練等支援給付金)は、一般的なメニューで適用されることになった。この変更に伴い、例えば、中小企業が行う同制度の下での訓練 (OJT、Off-JT) に対しては、見直し以前は経費・賃金の5分の4が助成されたが、見直し以降はOff-JTの2分の1までと減額された。

また、普及に当たっての基本的な考え方として、キャリア・コンサルティング等による職業能力証明のツールとしての機能とOJT等による実践的職業能力開発の機能をと分けて普及を図ることとした。こうれを受けて、2011年度からは求職者支援訓練において、2012年度からは(一部は2011年度から)公共職業訓練においてジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価が実施されるようになっている。

### 3. 調査の概要

本研究は、2010年度に着手されており、次の4種類の調査を実施した。

#### ①雇用型訓練のうち有期実習型訓練の基本型(以下、雇用型訓練)の受講者及び非受講の求職者に対する「転職モニター調査」

同一対象者が複数回にわたり回答する追跡型の調査。第1回(2010年9~11月実施)から第5回(2012年3月実施)までおこなった。第1回調査は全国のハローワークでキャ

図表1-2 第1回転職モニター調査の配布方法

	配布のタイミング	調査票を配布する人	調査の対象者	誰を捕捉するのか	配布依頼数/実配布数
(1)能力開発支援アドバイザー調査	ハローワークでのキャリア・コンサルティング時	能力開発支援アドバイザー	キャリア・コンサルティング受講者	ジョブ・カード交付者とジョブ・カード非交付者	34,860 / 19,273 (※1)
(2)-1日商調査(地域ジョブ・カード(サポート)センター)	(i)有期実習型訓練への応募時(面接時)	訓練企業	有期実習型訓練への応募者	有期実習型訓練の受講者と非受講者	3,545 / 1,056 (※2)
(2)-2ハローワーク調査	(ii)職業紹介相談時	ハローワークの求職相談窓口の職員	有期実習型訓練への受講指示を受けた人	有期実習型訓練の受講者と非受講者	7,954 / 4,911 (※3)
(3)機構センター調査	デュアル訓練(注)の機構センターの入所選考時	機構センターの職員	デュアル訓練への応募者	デュアル訓練の受講者と非受講者	8,428 / 6,325 (※4)
総配布依頼数					54,787
実配布数					31,565

※1 旧雇用・能力開発機構(現高齢・障害・求職者雇用支援機構)が委嘱しているすべての能力開発支援アドバイザーに70部ずつの配布を依頼した(H22年4月1日現在の委嘱数×70部)。

※2 全国の地域ジョブ・カードセンターと県庁所在地にある5つのジョブ・カードサポートセンターから(計52センター)、有期実習型訓練を実施中または実施予定の企業に5部ずつ配布を依頼してもらった。全国の総配布数を6,110と目標設定し、そのうえで、平成21年度の有期実習型訓練の認定企業数の都道府県比率を算出し、この都道府県比率によって都道府県別の求職者調査の配布割り当て数を設定した。

※3 1年前(平成21年度)の有期実習型訓練受講者数の2倍数を依頼した。(3977×2)

※4 平成22年10・11月開講の設定済み定員の2倍数を、各都道府県センターに依頼した(平成22年7月22日現在の設定数)。

注:デュアル訓練とは、委託訓練活用型デュアルシステムのことである。

リア・コンサルティングを受けた人全体を補足するように設計され(配布方法は図表1-2)、31,565票配布して10,292票の回収(回収率32.6%)を得た。この回収票を調査名簿とし、第5回までを郵送で実施した。第5回調査は6,111票を発送し、5,605票を回収(回収率91.7%)した(図表1-3)。

表1-3 転職モニター調査の実施時期と回収状況

	実施期間	配布数	回収数	回収率
第1回	2010年9～11月	31,565	10,292	32.6%
第2回	2011年3月	10,213	7,723	75.6%
第3回	2011年6月	7,723	6,798	88.0%
第4回	2011年9月	6,798	6,111	89.9%
第5回	2012年3月	6,111	5,605	91.7%

#### ②雇用型訓練実施企業に対するアンケート調査

全国の地域ジョブ・カード(サポート)センターを通じて同訓練実施企業及び実施予定企業に配布し、回収は郵送で行った(2010年9月中に配布、10月15日回収締切)。企業への配布実数は460票、有効回収数は292、有効回収率は63.5%であった。

#### ③雇用型訓練実施企業に対するヒアリング調査

中央ジョブ・カードセンターを通じて雇用型訓練の多い地域ジョブ・カード(サポート)センターを紹介いただき、さらに各センターから訓練企業を2～5社紹介いただいた。2010年5～10月にかけて計17社で実施。

#### ④③のヒアリング調査対象企業へのフォローアップ調査

③の協力企業に再調査を依頼した。2012年5～7月にかけて、16社で実施。

これらの調査のうち②及び③については、『資料シリーズ：ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題—雇用型訓練実施企業に対する調査より—』(2011年)として、また、①のうち第2回目調査までの結果速報を『調査シリーズ：ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査—「第1回・第2回転職モニター調査」結果速報—』(2012年)として公表している。

本報告書は、①の調査の第5回までの調査結果の分析、および④のフォローアップ調査の分析を行ったものである。なお、調査設計の詳細は、各章の冒頭で改めて紹介する。

#### 4. 結果の概要と政策的含意

第2章、第3章における分析結果の概要は下記のとおりである。

まず、第2章では、求職者に対する追跡調査(転職モニター調査)を用いて、ジョブ・カード制度の雇用型訓練のうち有期実習型訓練の基本型(以下、雇用型訓練)が、求職者のその後の労働市場での成果に与える効果を検討した。検討に当たっては、政策効果を因果的に識別するために操作変数法の適用を目指したが、適切な操作変数を見つけることができなかったため、能力の代理指標を用いた OLS 推計やプロビット分析を行う方法をとった。よって雇用型訓練の受講が労働市場での成果に影響を及ぼしたという因果関係ではなく、雇用型訓練の受講と労働市場での成果指標の間の相関関係までの検討となった。その結果、次のような関係が確認された。

- 1) 雇用型訓練受講者は、公的訓練非受講者に比べて就職できる確率と、正社員就職する確率が高いことが確認された。雇用型訓練は雇用への橋渡しという役割は果たしていると考えられる。また、委託訓練活用型デュアル訓練、その他公的訓練の受講者との比較においても、就職確率、正社員就職確率は高く、企業に雇われながら訓練を受けるという実践的な訓練方式も一定の効果があると考えられる。
- 2) 賃金面では、雇用型訓練受講者の月収は他のカテゴリーの者(訓練非受講者、他の公的訓練の受講者、委託訓練型デュアルの受講者)の月収に比べて、第2回調査時点では統計的に有意に高かった。しかし、第3回以降は有意な差は観察されず、雇用型訓練の訓練量や質の面で改善の余地があると考えられる。
- 3) 仕事の満足度(仕事全体、労働時間、仕事の内容、キャリアの見通し)の変化との関係では、まず、仕事全体、労働時間と仕事の内容に関しては、訓練修了後の間もない時期において、雇用型訓練受講者は他の比較対象グループより満足度が高まることが示された。ただし、その効果は時間の経過とともに観察されなくなる。キャリアの見通しに関しては、雇用型訓練受講者は他の比較グループと比べて統計的に有意により満足度が高まり、かつその効果は時間が経過しても残ることが示された。

第3章では、企業ヒアリング調査から、ジョブ・カード制度に基づく雇用型訓練に対しての企業からの評価と課題を検討した。得られた結果は下記のとおりである。

- 1) 雇用型訓練を実施していた企業のうち、新たな採用などの需要がない場合を除けば、半数が制度を活用し続けていた。助成金の削減は制度活用を止める理由のひとつではあるが、制度の運用面での問題を感じていたところに助成率低下が重なることで、「割に合わない」という感覚からの利用断念が多かった。一方で、新たな企業に対して制度の利用を促進する上では、助成金(額)の役割は大きかった。
- 2) 雇用型訓練の効果として、①採用や新人育成における課題(即戦力しか採用できない、新人教育をおこなう余裕がない)が解消され、より効果的な採用・育成ができたという声

があるほか、②訓練生は採用後の仕事ぶりやスキルの伸びが大きい、訓練生以外の従業員にも刺激になりその意識や仕事ぶりが向上した、制度導入をきっかけに社内に体系的な人材育成の仕組みをとり入れた、などの波及的な効果が見られた。制度活用をやめた企業でも、人材育成の仕組みとして、同制度の考え方が定着する傾向があった。

3) 制度の運用上の課題としては、①事務負担の大きさや柔軟性のない訓練スケジュールなどの制度の利用しづらさ、②訓練のチェックが助成金の適正な支給のための形式的なものになってしまっていること、③本制度がトライアル雇用などの雇用対策と同列に理解されがちであり広報に課題があること、などが指摘された。

このような実態に鑑み、本制度の今後の運営に当たっては次のような点に留意することが望まれる。

第1に、雇成型訓練には求職者を雇用に結びつける効果があることがみとめられた。雇成型の訓練を今後とも拡充していくことが望まれる。ただし、その雇用が長期的な安定にはつながらない場合があることも示唆されたので、訓練後の状況についての継続的な調査を行い、マッチングや訓練期間などの問題がないかを検討する必要がある。

第2に、煩雑な事務や厳格なスケジュール管理など、企業にとっての負担感のある制度であることが指摘された。また、訓練成果ではなく、計画通りの事業遂行をチェックするという仕組みにも不満があった。本訓練が小規模企業で多く行われていることから、こうした負担感・不満が特に大きいのではないかと推測される。企業負担を軽減するためには、訓練計画の作成や事務を補助し、場合によっては訓練成果を第三者として測れるような職業訓練の専門家が必要ではないだろうか。こうした「訓練コンサルタント」となる人材の育成、活用を検討する必要がある。

第3に、この制度が、実質的には中小企業に入職時訓練を提供する仕組みとして機能していること、さらに、より広く企業内に人材育成システムを根付かせる契機となっていることを評価するべきである。中小企業の人材育成支援を制度の目標のひとつとして掲げること、また、制度の普及のための広報においても、職業訓練の制度であるという性格を強調すべきである。トライアル雇用など他の政策と差別化した広報戦略が望まれる。

なお、ジョブ・カード単独で採用判断の際に活用しているという企業がまだ少ないことも本調査であきらかになった。補論の検討では、ジョブ・カードの取得者は仕事全体への満足度は高いが、月給が低い（ただし時給は低くない）仕事に就く傾向があることも明らかになっており、ジョブ・カード取得者が限られ、また採用に用いる企業も限定的である現状では、その取得の効果には疑問が残った。職業能力を証明し、移動しやすい労働市場をつくるのがジョブ・カード制度の最終目的ならば、それを達成するための道のりは遠い。ただ、制度がかかえる課題をクリアし、企業における雇成型訓練の利用を広めていくことが、遠回りに見えても、ジョブ・カード自体の有効性をも高め、上記の目的を達するために望ましい方向

であると考えられる。

#### 【引用文献】

小杉礼子 (2010) 「非正規雇用からのキャリア形成—登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」『日本労働研究雑誌』 Vol.602.

ジョブ・カード構想委員会 (2007) 「ジョブ・カード構想委員会最終報告」

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seichou2/job/saisyu/siryu.html>

ジョブ・カード推進協議会 (2011) 「新・全国推進基本計画」

<http://www5.cao.go.jp/jobcard/siryu/20110421/kouhyou1.pdf>

原ひろみ (2008) 「アメリカの職業訓練政策の現状と政策評価の取組み—労働力投資法を取り上げて」『日本労働研究雑誌』, No.579.

—— (2011) 「非正社員の企業内訓練の受講とその効果」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成—職業能力評価社会をめざして』勁草書房.

山本雄三 (2011) 「非正規就業する若者が正社員へ移行する要因は何か—継続期間データを用いた規定要因分析」小杉礼子・原ひろみ著編『非正規雇用のキャリア形成—職業能力評価社会をめざして』勁草書房.

労働政策研究・研修機構 (2008) 『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』, 資料シリーズ No.36.

—— (2011) 『ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題—雇成型訓練実施企業に対する調査より—』, 資料シリーズ No.87.

—— (2012) 『ジョブ・カード制度における雇成型訓練受講者の追跡調査—「第1回・第2回転職モニター調査」結果速報—』, 調査シリーズ No.90.

## 第2章 求職者に対する雇用型訓練の効果

### 1. 本章の目的

本章の目的は、ジョブ・カード制度のもとで行われる有期実習型訓練（基本型）の受講が求職者の求職活動にプラスの効果をもたらすのかを、本研究会で独自に調査を実施した大量観察データを使って、計量的に明らかにすることである。有期実習型訓練（基本型）とは、ジョブ・カードの交付を受けたうえで企業に3～6か月のあいだ訓練生として雇用されて受ける形式の職業訓練のことで、公的支援をとまなう訓練である。以下では、有期実習型訓練（基本型）を雇用型訓練と呼ぶ。

国の財源は限られているので、公的資金を投入して行われる職業訓練に本当に効果があるのかは、国の予算の有効活用という面で求められている情報である。そして、もし効果がないのであれば、なにが問題で効果がないのかを検討し、問題点を改善しても効果が認められないのであれば、別の方法を考える必要が出てくる。雇用型訓練は導入されたのが2008年4月と最近であることから、十分な検証はこれまでなされていない。そこで、本章では、国の財源を用いて行われる雇用型訓練が受講者のその後の労働市場での活動にプラスの影響を与えているのかを検証し、雇用型訓練の今後の在り方を検討する際の資料を提供する。

公的支援をとまなう職業訓練には本章で取り上げる雇用型訓練以外にもさまざまな形式のものがある。たとえば、国や都道府県の公共職業能力開発施設で行う公共職業訓練や、民間の専門学校や大学等に国や都道府県が委託して行う委託訓練は代表的なものである。我が国では、公的支援のある職業訓練の効果を受講者と非受講者の比較を通じて計量経済学的手法にもとづいて厳密に行った研究は数が少なく、黒澤（2003）と市村・原（2012）があげられる程度である<sup>1</sup>。

黒澤（2003）は東京都立技術専門校の卒業生を対象に、訓練を受講していない中途採用者との収入の比較と、訓練受講者の訓練前後の収入の比較という二つの分析を行うことで訓練効果の計測を行っている。市村・原（2012）は、国の公共職業能力開発施設で行う公共職業訓練の効果を非受講者との比較を通じて、回帰不連続デザイン（Regression Discontinuity Design）という枠組みで計量分析を行った研究である。これら2つの研究は、ともに公共職業訓練の効果を頑健には見いだしていない。しかし、研究の数は非常に少ないため、公的支援のある職業訓練に効果はないという結論を出すには早急と言わざるを得ない。この分野の研究が我が国でも蓄積されることが望まれる。

本章は、このような現状を受けて、雇用型訓練の効果の検証を行い、公的支援のある職業

---

<sup>1</sup> その他に、我が国の公共職業訓練に関する研究には黒澤・佛石（2012）がある。これは、国（旧雇用・能力開発機構）と都道府県が実施している訓練の効果の違いを明らかにすることを目的とした研究で、本章のように訓練の受講が非受講者とくらべてプラスの効果をもたらすのかを検証する分析とは異なるものと考えられる。

訓練の効果についての情報を提供することが目的である。具体的には、雇用型訓練を受講した人はそうではない人とくらべて、(1)就職率ならびに正社員就職の確率が高いのか、(2)転職後に高い賃金を得られるようになるのか、(3)仕事の満足度は上がるのかの3点を検証する。

本章の構成は以下のとおりである。2節でデータと分析対象を説明する。3節で計量分析の手法の考え方を説明する。4～6節で分析結果を報告するが、4節では就職率について、5節は賃金について、6節で仕事の満足度の変化について報告する。7節でまとめを行う。

## 2. データと分析対象

### (1) データ

本章で分析に使用するデータは「転職モニター調査」である。本調査は全5回の追跡調査で、2010年9月～2012年3月の約1年半の間に、同一の人に対して5回の調査を行った。

第1回調査は調査対象者名簿の作成も兼ねており、全国のハローワークでキャリア・コンサルティングを受けた人全体を捕捉するように調査設計を行った。母集団はハローワークで求職活動をした人のうち、キャリア・コンサルティングも受けた人となる。よって、日本の求職者のなかでも、より手厚い就職支援が必要な人といえるだろう。

ただし、雇用型訓練受講の効果を計測するためには、訓練受講者を一定数確保することが必要となる。そこで、調査実施期間中に(1)全国のハローワークで職業紹介相談を受けた人と(2)能力開発支援アドバイザーのキャリア・コンサルティングを受けた人、(3)現高齢・障害・求職者雇用支援機構（旧雇用・能力開発機構）の都道府県センターで、委託訓練活用型デュアル訓練の入所選考時に配布、そして雇用型訓練の受講者を一定数確保するために、(4)雇用型訓練の応募者に別途調査票を配布した<sup>2</sup>。

残念ながら、本調査が全国でキャリア・コンサルティングを受けた人をどこまで代表性を担保したうえで捕捉できているのかを厳密に示すことはできない。なぜならば、そうした人の現状を把握するための調査がなされていないからである。彼らと比較的似ていると考えられるのがハローワークを利用した求職者や公共職業訓練施設で訓練を受講した人たちということになるが、高橋・原・安井・山本（2012）で詳細に検討を行っているのでここでは簡単な説明にとどめるが、『職業安定業務統計』や『職業能力開発行政定例業務統計』で調べられている離職者や訓練受講者と、性と年齢構成について比較した結果、本調査のほうが女性比率が高いものの、年齢構成は大きくは変わらないことが明らかにされている。

本研究プロジェクトでは、本調査以外にも全国の都道府県労働局、旧雇用・能力開発機構の都道府県センターと、県庁所在地のジョブ・カード（サポート）センターに、ジョブ・カード制度普及のための要員配置状況や取組・活動についての調査を行った。これら3つのデータは、都道府県ごとに本調査とマッチさせて分析に用いる。

---

<sup>2</sup> 調査設計の詳細は、本報告書の第1章ならびに高橋・原・安井・山本（2012, 第I部第1章）を参照のこと。

## (2) 分析対象

本章の分析対象は、本調査の全回答者のうち、年齢が65歳以下かつ2010年1月以降に前職を離職した人である<sup>3</sup>。その理由は転職活動の目的が似ている人たちを分析対象とするためである。高齢の人とそれ以外の人では転職行動に違いがあることと、最近離職した人とかなり以前に離職した人の間にも転職行動に違いがあることが予想される。こうした違いを可能な限りコントロールするために分析対象を限定した。

図表2-1 分析対象の属性（個人属性ならびに前職情報）

女性比率 (%)	75.1	<前職>	
結婚比率 (%)	41.3	(雇用形態 (%))	
		正社員・正職員	45.1
<年齢 (%)>		パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時	40.1
29歳以下	24.8	派遣社員(登録型)	8.0
30代	36.0	派遣社員(常用雇用型)	4.3
40代	22.7	経営者・役員	0.4
50代	12.2	自営業主・自由業者・内職	1.1
60-64歳	4.3	家族従業員	0.4
		その他	0.6
<学歴 (%)>		(賃金 (円))	
中・高卒	40.3	月給	172,824.2
専門・短大・高専卒	33.5	時給	1,466.3
大学・大学院卒	26.2		
中退者	6.8		
高校中退者	2.6		

以上のとおり限定した分析対象の基本属性を集計したのが図表2-1である。女性が75.1%を占め、結婚している人は41.3%である。年齢構成は30代がもっとも多く、36.0%である。学歴は中・高卒者がもっとも多く40.3%である。また、前職の雇用形態は正社員・正職員だった人の割合が45.1%ともっとも高く、ついでパート・アルバイト・契約・嘱託・臨時という非正社員だった人の割合が40.1%となっている。前職で受け取っていた月給の平均は172,824.2円で、時給に直すと1,466.3である。

次に、ジョブ・カード交付と受講訓練について集計したのが図表2-2である。これから分析対象者のうち68.7%の人がジョブ・カードの交付をうけていることがわかる<sup>4</sup>。ジョブ・カードの交付を受けている人のうち、「ジョブ・カードは就職活動に役立った」とする人が48.5%、「ジョブ・カードは作成してよかった」とする人が59.7%で、半数程度の人がジョブ・カード自体に対して肯定的な評価をしていることがわかる。その一方で、「作成に大変時間がかかった」とする人が64.4%となっており、ジョブ・カードの作成には時間がかかることがわかる。また、「自分一人では何を記入していいかわからない項目が多かった」と回答した人

<sup>3</sup> また、本調査には有期実習型訓練（キャリア・アップ型）を受講したと回答した人も混ざっていたが、本調査の本来の調査対象者は前職を離職し、求職活動中の人であるため、調査対象外として除外した。

<sup>4</sup> ここでの集計には第2回調査の回答を使っている。

は 44.2%おり、ジョブ・カード作成にはキャリア・コンサルタントの手助けが必要と思われる。

図表 2-2 分析対象の属性（ジョブ・カード交付と訓練情報）

ジョブ・カード交付 (%)				68.7
うち、以下①～④に関して「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の割合 (%)				
①ジョブ・カードは就職活動に役立った				48.5
②ジョブ・カードは作成してよかった				59.7
③作成に大変時間がかかった				64.4
④自分一人では何を記入していか分からない項目が多かった				44.2
訓練 (%)	(1)	(2)	(3)	
	訓練受講の有無 N: 5,909	第2回調査時点で 訓練修了 N: 2,711	第3回調査時点で 訓練修了 N: 3,865	
雇成型訓練	3.2	4.3	4.2	
施設内訓練（職場実習あり）	1.8	1.2	2.2	
施設内訓練（職場実習なし）	4.2	3.4	5.6	
委託訓練活用型デュアルシステム（職場実習あり）	35.0	47.7	46.7	
委託訓練（職場実習なし）	4.2	6.5	5.9	
基金訓練	20.1	29.2	28.3	
受講したが訓練名がわからない	5.0	6.8	6.4	
その他の公的な訓練	0.7	0.9	0.8	
いずれも受けたことがない	26.0	--	--	

注：ジョブ・カード交付と訓練受講の有無に関しては、第2回調査の回答を集計したものである（N=5,909）。

同じく図表 2-2 に受講した訓練の分布がまとめてあるが、第2回調査時点での訓練の受講の有無をまとめたのが(1)で、委託訓練活用型デュアルシステムを受講した人が 35.0%、基金訓練が 20.1%と高い割合を占めており、かつ「いずれも受けたことがない」人も 26.0%と4分の1を超えている。本章の主たる分析対象である雇成型訓練の受講者の割合は低く、3.2%であった。訓練を受講した人のうち、第2回調査時点で訓練を修了していた人の割合をみたのが(2)、第3回調査時点で訓練を修了していた人の割合をみたのが(3)で、雇成型訓練の割合は小さいことがわかる。

### 3. 計量分析のフレームワーク

#### (1) 分析フレームワーク

本章の分析目的を繰り返すと、雇成型訓練の求職者の就職活動の成果に与える効果に関しての分析を行うことである。そして、成果指標として、(1)就職率・正社員就職、(2)転職後の賃金、(3)仕事の満足度等の主観的な評価を取り上げる。

雇成型訓練はジョブ・カードの交付を受けることが前提となる。そして、訓練受講とは訓練を修了した人と定義する。すなわち、受講したが、途中で受講をとりやめた人は受講者には含まれない。

そして、雇成型訓練受講の効果を示すときに誰かとの比較が必要になるが、本章では①委

託訓練活用型デュアルの受講者、②そのほかの公的訓練の受講者、③公的訓練の非受講者との比較の3種類の比較を行う。雇用型訓練受講者と、②ならびに③との比較の趣旨は自明であろう。よってここでは①との比較の主旨のみ説明しておこう。

①の委託訓練活用型デュアルは雇用型訓練と同じくジョブ・カード制度の枠組みの中で行われる訓練であるが、民間教育訓練機関で座学で知識を身につけるとともに、企業で職場実習を受けるという形式の訓練である。すなわち、訓練生は雇用されないという点が雇用型訓練とは異なる。よって、委託訓練活用型デュアルとの比較とは、雇用されて訓練を受けることの効果をみることを意味する。

最後に、訓練を修了してからどのくらいの期間が経った時点での効果をみるのかという点であるが、本章では、第2回～第5回調査時の訓練効果をみることにする。すなわち、①第2回調査時点（2011年3月）、②第3回調査時点（2011年6月）、③第4回調査時点（2011年9月）、④第5回調査時点（2012年3月）の就職状況の比較を行う。よって、各調査時点は訓練修了から〇か月後というように1時点を指すのではなく、たとえば第2回調査時点の場合、雇用型訓練修了直後～3か月の人が含まれるというように幅をもつことに留意が必要である。

## （2）計量分析の手法

本調査のように1時点の訓練受講についての情報だけがあるようなデータの場合、訓練受講の内生性をコントロールして、訓練と労働市場での成果指標との因果関係を識別する標準的な計量経済学的手法は操作変数法である。本研究プロジェクトではこの操作変数法を使った分析を目指してデータ構築を行ったが、残念ながら本章の雇用型訓練の効果計測に関しては操作変数法を使うことはできなかった。以下では、訓練効果を計測する際に内生性をコントロールすることがなにより重要なのかを説明したうえで、操作変数法の基本的な考え方を説明し、本章で最終的にとった計量的な手法について説明する。

雇用型訓練のような公的資金が投入されて行われる就職支援施策の効果を計測する際に、単純な比較では真の訓練効果をとらえられない可能性が高い<sup>5</sup>。なぜならば、訓練受講と生得的なスキル取得能力のような観察できない要因との間に相関関係があるからである。このことを訓練受講の内生性と呼ぶ。

たとえば、公的な職業訓練の場合、公共訓練受講者は非受講者とくらべて就職に関する能力・スキル取得能力の低いことが予想される。その場合、訓練受講の変数には、能力の低さの影響も含まれることになる。訓練受講の変数と訓練後の就職状況の関係を単純にとらえてしまうと、訓練受講変数の効果は「訓練の効果による就職状況（プラス）」＋「能力の低さに起因する就職状況（マイナス）」を表してしまう。つまり、後者が前者を打ち消してしまい、

<sup>5</sup> 日本語の文献では、計量経済学の知識を前提とした説明は黒澤（2005）、川口（2008）、市村（2010）、計量経済学の知識を前提としない直感的な説明については原（2012）を参照のこと。

訓練効果を小さくみせる可能性がある。

計量経済学では、この内生性を除去し、厳密に訓練効果を明らかにするための手法が発展してきた。そのうちの1つが操作変数法という手法である。訓練の参加には影響を与えるが、訓練の参加以外のルートを通じては成果指標には影響を与えない外生的な変数を用意することで、内生性をコントロールした推計が行える。そして、この外生変数のことを操作変数という。操作変数を使って推計することを操作変数法というが、この方法を用いるためにはこの操作変数をいかにして用意するのがポイントとなる。

たとえば、操作変数として、個人の住居から訓練施設への距離を使えると理論的には考えられる。訓練施設に近いところに住んでいる人の方が訓練施設へのアクセスがよいことから、訓練を受けやすくなるということは十分に想定できる。すなわち、訓練施設への距離と公共職業訓練の参加には相関があると仮定できる。そして、当然のことながら訓練施設への距離は、その人のその後の就職や賃金といった労働市場への成果には影響を及ぼさない。よって、この訓練施設への距離は適切な操作変数となりうるということが理論的には想定できる。

本章の分析に話を戻そう。本研究プロジェクトでは、操作変数の候補として、全国の労働局、旧雇用・能力開発機構の都道府県センター、地域ジョブ・カード（サポート）センターの3つのジョブ・カード制度に関連する公的機関のジョブ・カード制度普及のための取組状況を用意した。これら変数は雇成型訓練受講変数の操作変数の候補とできると考えられたからである。なぜならば、これら公的機関のジョブ・カード制度普及のための取組は、ジョブ・カードの交付やジョブ・カード訓練の受講と相関するであろうが、求職者の求職活動の成果とは関係がないと理論的には予想されるからである。

ただし、理論的に想定できる変数であれば操作変数法を適用できるというわけではない<sup>6</sup>。操作変数法とは、操作変数  $z_i$  の変動によって内生変数である訓練受講変数  $x_i$  が変動した分に対応して、被説明変数である成果指標  $y_i$  がどれだけ影響を受けたのかを計算することによって、訓練受講の成果指標への影響を推計することである。であるから、推計値を計算するためには、以下2つの仮定を満たすことが必要となる。第1の仮定は  $z_i$  が  $y_i$  に影響を与える経路は  $x_i$  を通じたもののみであること（外生性の条件）、第2の仮定は  $z_i$  の変動が  $x_i$  の変動をとまなうことである（妥当性の条件）。これら2つの条件を満たしている変数のみが操作変数として適切で、consistent な推計結果を導く。そこで、用意した操作変数の候補が2つの条件を満たしているかについての検定を行った。その結果、上記の操作変数の候補は、2つの条件を満たしていないことが示された。

そこで、本章では操作変数法の適用はあきらめ、内生性を一定程度除去するために、労働者の能力の代理指標を推計に導入して、OLS 推計やプロビット推計を行うこととした。こうした推計方法を取らざるを得なかったため、本章での推計結果は必ずしも訓練受講と労働市

---

<sup>6</sup> 詳細は Wooldridge (2010, Chap 5 and Chap 6) を参照のこと。

場の成果の因果関係を示すものではなく、両者の偏相関を示すものであることに留意が必要である。

### (3) クロス表分析

計量分析に入る前に、ここで訓練受講と成果指標との関係を確認しておく。本調査では第2回調査時点ではまだ訓練継続中だったが第3回調査時点では修了したという人が何人か含まれていた。第2回調査時点で訓練が修了していた人と、第3回調査時点で訓練が修了した人とでは、効果をみる時点までの期間が異なることになる。そこで、4～6節の計量分析では第2回調査時点での訓練修了者と第3回調査時点での訓練修了者とに分けて効果の推計を行うが、このクロス表分析では結果の報告が煩雑になるので、第2回については第2回調査時点でその訓練を修了している場合を、第3～5回については第3回調査時点で修了している場合を訓練受講として集計した結果のみを掲載した。

雇用型訓練、委託訓練活用型デュアル、その他の公的訓練、訓練非受講の別に各調査時点で就職していた者の割合（就職率）ならびに正社員として働いていた人の割合（正社員就職率）をまとめたのが図表2-3である。

図表2-3 受講訓練別、各調査時点の就職率と正社員就職率

		第2回	第3回	第4回	第5回
就職率	雇用型訓練	58.1%	74.5%	69.5%	68.3%
	委託訓練活用型デュアル	27.8%	59.3%	60.3%	59.5%
	その他の公的訓練	33.4%	53.7%	57.4%	57.8%
	訓練非受講	54.6%	57.5%	56.4%	54.6%
	全体	35.1%	55.7%	57.3%	57.0%
正社員就職率	雇用型訓練	34.1%	33.5%	31.6%	30.4%
	委託訓練活用型デュアル	6.9%	14.6%	15.2%	15.7%
	その他の公的訓練	7.9%	13.2%	14.0%	14.9%
	訓練非受講	15.4%	15.5%	14.8%	16.1%
	全体	10.0%	15.2%	15.2%	15.9%

注：訓練を修了した場合のみ、訓練受講とみなす。よって、第2回については第2回調査時点でその訓練を修了している場合を、第3～5回については第3回調査時点で修了している場合を訓練受講としている。

まず就職率を確認しよう。全体では、第2回調査時点で35.1%、第3回で55.7%、第4回で57.3%、第5回が57.0%となっており、第5回のみ前回とくらべて若干低下しているものの、第2回から第4回まで就職率は上昇している。雇用型訓練と他の訓練や訓練非受講との比較を行うと、雇用型訓練の就職率はどの回ももっとも高くなっている。そして、雇用型訓練は、第2回から第3回調査時点にかけて就職率は上昇しているが、第4回、第5回と就職率は低下している。

つづいて、正社員就職率を確認しよう。全体では、第2回調査時点で10.0%、第3回で15.2%、第4回で15.2%、第5回が15.9%となっており、第2回以降、正社員就職率は上昇している。

雇用型訓練と他の訓練や訓練非受講との比較を行うと、雇用型訓練の正社員就職率はどの回ももっとも高くなっており、かつ他とくらべて2倍以上の割合である。ただし、雇用型訓練は、第2回調査時点の正社員就職率が最も高く、あとはわずかではあるが低下している。

次に、雇用型訓練、委託訓練活用型デュアル、その他の公的訓練、訓練非受講の別に、各調査時点で就職していた人の時給と月給を集計したのが図表2-4である。時給をみると、全体では第2回調査時点で1,303円、第3回で1,252円、第4回で1,472円、第5回が1,501円となっており、第2回から第3回時点にかけては若干低下しているが、第4回、第5回と失業してからの期間が長くなるほど就職している人は平均的に高い時給の仕事に就いていることがわかる。雇用型訓練については、時給1,146～1,818円の間となっており、特に決まった傾向はみられない。

また月給をみると、時給と同様の傾向がみられ、全体では2回調査時点で119,202円、第3回で129,304円、第4回で139,699円、第5回で143,660円となっており、失業してからの期間が長くなるほど就職している人は平均的に月給の高い仕事に就いていることがわかる。雇用型訓練についてみると、2回調査時点で148,679円、第3回で143,955円、第4回で151,441円、第5回で155,387円となっており、第2回から第3回にかけては低下しているものの、第4回以降は上昇しており、月給に関しては訓練修了からの期間が長くなるほど、平均月給は上がっている。

図表2-4 受講訓練別、各調査時点の時給と月給（就職者）

		第2回	第3回	第4回	第5回
時給（円）	雇用型訓練	1,818	1,146	1,305	1,206
	委託訓練活用型デュアル	871	1,115	1,454	1,664
	その他の公的訓練	1,231	1,208	1,375	1,533
	訓練非受講	1,376	1,342	1,451	1,493
	全体	1,303	1,252	1,427	1,501
月給（円）	雇用型訓練	148,679	143,955	151,441	155,387
	委託訓練活用型デュアル	87,671	126,614	137,541	140,252
	その他の公的訓練	100,085	123,639	135,609	140,557
	訓練非受講	131,420	135,189	144,155	149,163
	全体	119,202	129,304	139,699	143,660

注：図表2-3と同じ。

図表 2-5 受講訓練別、各調査時点の仕事の満足度の変化（就職者）

		第 2 回	第 3 回	第 4 回	第 5 回
仕事全体	雇成型訓練	58.7%	54.9%	49.1%	43.8%
	委託訓練活用型デュアル	46.0%	44.0%	40.5%	41.2%
	その他の公的訓練	42.9%	40.6%	39.3%	41.0%
	訓練非受講	42.1%	39.6%	38.2%	38.1%
	全体	43.5%	41.8%	39.6%	40.2%
労働時間	雇成型訓練	49.2%	47.8%	44.4%	36.2%
	委託訓練活用型デュアル	40.2%	39.2%	37.7%	34.0%
	その他の公的訓練	39.4%	38.5%	37.2%	34.1%
	訓練非受講	38.2%	32.5%	38.0%	34.4%
	全体	39.2%	36.9%	37.9%	34.2%
仕事の内容	雇成型訓練	61.9%	57.5%	54.6%	37.1%
	委託訓練活用型デュアル	45.5%	45.0%	42.0%	44.2%
	その他の公的訓練	44.8%	41.6%	40.3%	41.2%
	訓練非受講	44.2%	42.1%	42.0%	42.0%
	全体	45.1%	43.5%	41.9%	42.3%
キャリアの見通し	雇成型訓練	58.7%	42.5%	44.4%	37.1%
	委託訓練活用型デュアル	41.4%	32.9%	29.9%	27.1%
	その他の公的訓練	35.3%	30.1%	25.0%	26.4%
	訓練非受講	32.5%	26.9%	24.8%	26.0%
	全体	35.6%	30.3%	27.1%	26.9%

注：図表 2-3 と同じ。

次に、調査時点の仕事における満足度の変化を確認しておこう。仕事全体、労働時間、仕事の内容、キャリアの見通しの4つの項目に関して、前職と比べて満足度が「高くなった」あるいは「どちらかといえば高くなった」を選択した人の割合を集計した結果が図表 2-5 である。

いずれの項目についても、全体でみて第2回から第5回へと調査時点が進むにつれて、満足度が高まった割合が減っていく傾向がみられる。また、雇成型訓練の受講者は、委託訓練活用型デュアル、その他の公的訓練や訓練非受講とくらべて、満足度が高まったとする人の割合が高いことがわかる。しかし、雇成型訓練受講者のなかでは、時間が経つにつれて満足度が高まったとする人の割合が低下している。

訓練受講者のほうが非受講者に比べて満足度が高まる割合が多いのは、求職者が訓練を通じて新たな技能や知識を身につけたことで、それまでとは異なる新たな仕事に就ける確率が高まり、選択肢が増えたことでよりよい仕事に就いている可能性、もしくは新たに身につけた技能や知識を活かすことができる職に就き、自身の能力を発揮する仕事のやりがいから仕事の満足度が高まったことが考えられる。そして調査回数が進むに伴って徐々に割合が低下する傾向については、新たな仕事に就いたばかりのころに比べて、一定期間経過するなかで仕事に対する不満を持つ機会がその長さに応じてあるために、以前の仕事との満足度との違いが小さくなっているからかもしれない。

図表 2-6 受講訓練別、勤続の希望 (%)

	これからも このまま続けたい	できれば 転職したい	すでに転職しようと 別の仕事を探している	わからない
雇用型訓練	52.7	26.4	8.2	12.7
委託訓練活用型デュアル	51.4	19.9	11.4	17.3
その他の公的訓練	49.9	21.3	11.6	17.2
訓練非受講	49.1	20.7	10.6	19.7
全体	50.4	21.0	11.0	17.6

注：受講訓練とは、第3回調査で訓練が修了しているものを指す。

最後に、計量分析の結果を解釈するための補足的情報として、第5回調査時点での就職先に対する主観的評価に関する指標3つに関して受講訓練別にクロス集計の結果を確認しておく<sup>7</sup>。第1に、「現在の勤務先に、これからも勤め続けていきたいと思いませんか」という設問への回答を集計したのが図表2-6である。雇用型訓練を受講した人は、わずかではあるが「これからもこのまま続けたい」と回答した人の割合は高いが、あまり大きな違いは確認されなかった。

次に、「もし現在の勤務先をやめた場合、収入や休暇などの条件が同程度の他の会社に転職することは、どのくらい容易だと思いますか」という設問への回答を受講訓練別に集計したのが図表2-7である。これから、同じような条件の転職先を見つけることは容易ではないとする人の割合が、雇用型訓練を受講して就職した人で他とくらべて特に高いわけではなく、かつ非常に容易であると考えている人の割合は若干高くなっている。つまり、雇用型訓練を受講した後に就職した勤務先のことを、特に労働条件の良い職場ととらえているわけではないようである。

図表 2-7 受講訓練別、同程度の仕事への転職のしやすさ (%)

	非常に容易である	ある程度容易である	容易ではない	わからない
雇用型訓練	6.3	22.5	59.5	11.7
委託訓練活用型デュアル	4.4	24.6	59.6	11.5
その他の公的訓練	4.1	23.1	60.8	12.0
訓練非受講	4.8	23.5	58.4	13.3
全体	4.4	23.0	60.4	12.2

<sup>7</sup> これら3つの指標は、第5回調査でのみ調査した。

ここまで、雇用型訓練の受講と労働市場での成果指標との関係をクロス表を使って確認した。この関係が他の要因をコントロールしてもみられるのかを次節以降で計量分析を行って確認する。

#### 4. 就職に対する効果

##### (1) 就職への効果（委託訓練活用型デュアルとの比較）

本節では、雇用型訓練の受講者の訓練就業後の就職状況について検証する。具体的には、各回調査時点で働いていれば1、働いていなければ0とするダミー変数を被説明変数とし、雇用型訓練の受講の有無を説明変数とするプロビット推定を行った。図表2-8は雇用型訓練受講者と委託訓練活用型デュアルの受講者（いずれも第2回調査時点での訓練修了者）の

図表2-8 雇用型訓練の就職への効果についての分析結果  
(委託訓練活用型デュアルとの比較、プロビット分析・限界効果)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	第2回		第3回		第4回		第5回	
雇用型訓練の受講	0.281*** [0.052]	0.279*** [0.052]	0.123*** [0.043]	0.128*** [0.042]	0.047 [0.045]	0.046 [0.045]	0.090** [0.036]	0.090** [0.036]
年齢								
24歳以下	0.037 [0.052]	0.033 [0.052]	0.102** [0.049]	0.096* [0.050]	0.102** [0.044]	0.099** [0.045]	0.158*** [0.026]	0.157*** [0.026]
35-44歳	-0.023 [0.031]	-0.026 [0.031]	-0.057* [0.033]	-0.071** [0.034]	0.018 [0.031]	0.013 [0.032]	0.066** [0.027]	0.063** [0.028]
45-54歳	-0.048 [0.039]	-0.054 [0.039]	-0.093** [0.044]	-0.109** [0.046]	-0.044 [0.042]	-0.049 [0.043]	-0.021 [0.038]	-0.025 [0.039]
55歳以上	-0.089* [0.049]	-0.107** [0.048]	-0.287*** [0.062]	-0.328*** [0.063]	-0.189*** [0.063]	-0.206*** [0.066]	-0.086 [0.055]	-0.093 [0.059]
性別(男性=1)	0.026 [0.035]	0.041 [0.038]	-0.016 [0.037]	0.005 [0.039]	0.003 [0.036]	0.009 [0.038]	0.017 [0.033]	0.017 [0.035]
主な家計の担い手	0.058* [0.030]	0.064** [0.031]	0.082*** [0.029]	0.088*** [0.030]	0.046 [0.029]	0.048* [0.029]	0.007 [0.028]	0.007 [0.029]
学歴(大卒以上=1)		-0.005 [0.031]		-0.053 [0.034]		-0.013 [0.032]		-0.017 [0.031]
中3時成績								
上		0.044 [0.030]		0.059* [0.031]		0.048 [0.029]		0.027 [0.028]
下		0.002 [0.037]		-0.060 [0.039]		0.031 [0.035]		0.001 [0.035]
留保賃金		-0.044 [0.040]		-0.020 [0.040]		-0.018 [0.038]		0.011 [0.037]
サンプルサイズ	1283	1283	1156	1156	1026	1026	965	965
擬似決定係数	0.029	0.031	0.033	0.040	0.021	0.023	0.035	0.036
Log likelihood	-769.166	-767.418	-672.191	-667.207	-531.089	-529.662	-443.974	-443.378
LR chi2	45.885	49.38	45.566	55.53	22.268	25.12	31.773	32.97
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.009	0.000	0.001

注1) 数値は限界効果、[]の中は Standard error を表している。

注2) \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

注3) 年齢階層ダミーのレファレンスグループは25-34歳。

注4) 中3時成績のレファレンスグループは真ん中。

注5) 転職後にもらいたい1ヶ月の給料の対数値。

就職状況を比較した推定結果である<sup>8</sup>。表中の数字は限界効果を示している。

(1)の雇用型訓練の受講ダミーの限界効果は0.281であり、雇用型訓練受講者は委託訓練活用型デュアルの受講者よりも就職確率が28.1%高いことを示している。ただし3(2)節で説明された通り、訓練受講の変数には内生性があり、例えば比較的能力の高い失業者が委託訓練活用型デュアルよりも雇用型訓練を選択する傾向があれば雇用型訓練の就職への効果は実際よりも大きく推定される。

そこで、(1)に受講者の能力の代理指標である学歴(大卒ダミー)、中3時の成績、留保賃金も加えて推定を行い、各訓練受講者の能力の差を可能な限りコントロールした。(2)の推定結果によれば、雇用型訓練の受講者は委託訓練活用型デュアルの受講者よりも就職確率が27.9%高い。受講者の能力の代理変数を推定に含めた場合(2)と含めない場合(1)の訓練の限界効果は大きく異ならず、この推定結果からはより高い能力を持つ人がどちらか一方の訓練を選択しているというような傾向は確認されなかった。

(3)~(8)は、第3回~第5回の調査時点の就業状況を分析した結果である。第4回調査時点の就職業況の分析(5)、(6)を除き、雇用型訓練の限界効果は有意に正であるが、訓練終了から時間が立つほど限界効果は小さくなり、第5回調査時点では9%である。そして、(1)~(8)の推定結果全体として、年齢が若い、また家計の主な担い手であると就職確率が高いことが確認できる。

## (2) 正社員就職への効果(委託訓練活用型デュアルとの比較)

図表2-9には、雇用型訓練と委託訓練活用型デュアルの受講者の正社員就職の状況を比較した結果を示している。なお被説明変数は、正社員として働いていれば1、正社員以外の働き方をしているか、もしくは働いていなければ0とするダミー変数である。(1)と(2)の雇用型訓練受講の限界効果を比べると、(1)では30.6%、(2)では31.0%と学歴等をコントロールすると0.4%程限界効果は大きくなる。雇用型訓練を受講して正社員就職するグループは委託訓練活用型デュアルを受講して正社員就職するグループより平均的に能力が低く、学歴等をコントロールしなければ、雇用型訓練の限界効果は過少に推定されると考えられる。

<sup>8</sup> 4節の分析における訓練受講者は、第2回調査時点までに訓練を終了したものである。第3回までに訓練を終了した受講者についても推定を行なったが、同様の結果が得られたため、推定結果の掲載を省略する。

図表 2-9 雇用型訓練の正社員就職への効果についての分析結果  
(委託訓練活用型デュアルとの比較、プロビット分析・限界効果)

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		第2回		第3回		第4回		第5回	
雇用型訓練の受講		0.306*** [0.059]	0.310*** [0.060]	0.266*** [0.075]	0.285*** [0.075]	0.164** [0.079]	0.188** [0.079]	0.235*** [0.079]	0.260*** [0.076]
年齢	24歳以下	0.021 [0.039]	0.023 [0.040]	0.194** [0.088]	0.202** [0.089]	0.228** [0.090]	0.237*** [0.090]	0.378*** [0.064]	0.386*** [0.062]
	35-44歳	-0.025 [0.022]	-0.028 [0.022]	-0.127*** [0.049]	-0.141*** [0.050]	-0.089 [0.059]	-0.097 [0.061]	0.041 [0.063]	0.031 [0.066]
	45-54歳	-0.034 [0.026]	-0.035 [0.026]	-0.154*** [0.058]	-0.156*** [0.060]	-0.115 [0.071]	-0.117 [0.073]	-0.034 [0.077]	-0.036 [0.080]
	55歳以上	-0.078*** [0.023]	-0.079*** [0.022]	-0.347*** [0.047]	-0.349*** [0.048]	-0.398*** [0.063]	-0.388*** [0.067]	-0.337*** [0.092]	-0.322*** [0.099]
性別(男性=1)		0.083*** [0.031]	0.078** [0.033]	0.115** [0.055]	0.095 [0.059]	0.151** [0.060]	0.112* [0.065]	0.168*** [0.062]	0.122* [0.069]
主な家計の担い手		0.013 [0.023]	0.012 [0.023]	0.122** [0.051]	0.115** [0.052]	0.080 [0.057]	0.065 [0.058]	0.044 [0.061]	0.033 [0.062]
学歴(大卒以上=1)			-0.007 [0.023]		-0.056 [0.053]		-0.024 [0.061]		-0.044 [0.065]
中3時成績	上		0.041* [0.023]		0.054 [0.051]		0.045 [0.058]		0.036 [0.060]
	下		-0.000 [0.028]		-0.074 [0.057]		0.044 [0.068]		0.012 [0.071]
留保賃金			0.017 [0.030]		0.116* [0.065]		0.155** [0.076]		0.222** [0.086]
サンプルサイズ		1009	1009	566	566	453	453	401	401
擬似決定係数		0.106	0.112	0.090	0.101	0.076	0.084	0.091	0.105
Log likelihood		-331.023	-328.799	-348.419	-344.379	-290.140	-287.524	-250.033	-246.432
LR chi2		78.090	82.537	69.322	77.402	47.709	52.941	50.316	57.518
Prob > chi2		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

注：図表 2-8 と同じ。

### (3) その他公的訓練受講者との比較

図表 2-10 は、4(1)節と 4(2)節で行った雇用型訓練の就職、正社員就職に対する効果について比較対象を委託訓練活用型デュアルの受講者だけではなく、委託訓練活用型デュアルを含むその他公的訓練受講者と比較した推定結果から雇用型訓練の限界効果のみ抜き出したものである<sup>9</sup>。上段が就職、下段が正社員就職に対する効果の推定結果である。

<sup>9</sup> 推定に使用した説明変数は図表 2-1、図表 2-2 と全く同じである。詳細な推定結果は省略する。

図表 2-10 雇用型訓練の就職と正社員就職への効果についての分析結果  
 (その他公的訓練受講者との比較、プロビット分析・限界効果)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	第2回		第3回		第4回		第5回	
学歴等のコントロール	-	コントロール	-	コントロール	-	コントロール	-	コントロール
就職								
雇用型訓練の受講	0.229*** [0.050]	0.227*** [0.050]	0.150*** [0.040]	0.153*** [0.040]	0.061 [0.043]	0.060 [0.043]	0.105*** [0.034]	0.105*** [0.034]
サンプルサイズ	2397	2397	2132	2132	1927	1927	1821	1821
擬似決定係数	0.016	0.018	0.024	0.028	0.020	0.021	0.027	0.028
正社員就職								
雇用型訓練の受講	0.288*** [0.057]	0.289*** [0.057]	0.311*** [0.070]	0.325*** [0.070]	0.200*** [0.076]	0.217*** [0.076]	0.282*** [0.072]	0.308*** [0.069]
サンプルサイズ	1763	1763	1049	1049	824	824	738	738
擬似決定係数	0.065	0.073	0.067	0.081	0.068	0.076	0.078	0.098

(2)より、第2回調査時点の雇用型訓練の受講者はその他の公的訓練受講者よりも就職確率が22.7%高い。4(1)節と同様に第4回調査時点の就職状況に対する限界効果は統計的に有意でない。また、訓練の終了から時間が立つほど限界効果は小さくなり、第5回調査時点の雇用型訓練の限界効果は10.5%である。また、学歴等をコントロールした場合としない場合の限界効果の大きさは変わらず、この推定からは雇用型訓練の受講者与其他公的訓練の受講者の能力差は平均的には大きくないと予想される。

正社員就職については、全ての調査時点で雇用型訓練の限界効果は有意に正であり、雇用型訓練の受講者は其他公的訓練受講者よりも20~32.5%正社員就職確率が高い。そして、4(1)節と同様に学歴等をコントロールした場合としなかった場合の限界効果には1.4~2.6%の差があり、其他公的訓練を受講して正社員になるグループの能力が高い可能性が伺える。

#### (4) 公的訓練非受講者との比較

図表2-11は、雇用型訓練と公的訓練非受講者と比較した結果を示している。図表2-10と同様に上段が就職状況、下段が正社員就職の状況についての推定結果である。

図表 2-1-1 雇用型訓練の就職と正社員就職への効果についての分析結果  
(訓練非受講者との比較、プロビット分析・限界効果)

	(1) 第2回	(2) 第2回 コントロール	(3) 第3回	(4) 第3回 コントロール	(5) 第4回	(6) 第4回 コントロール	(7) 第5回	(8) 第5回 コントロール
学歴等のコントロール	-	コントロール	-	コントロール	-	コントロール	-	コントロール
就職								
雇用型訓練の受講	0.012 [0.051]	0.009 [0.051]	0.149*** [0.042]	0.149*** [0.042]	0.081* [0.044]	0.081* [0.044]	0.158*** [0.035]	0.159*** [0.035]
サンプルサイズ	1477	1477	1297	1297	1171	1171	1112	1112
擬似決定係数	0.018	0.021	0.029	0.033	0.022	0.025	0.030	0.038
正社員就職								
雇用型訓練の受講	0.136** [0.058]	0.132** [0.058]	0.302*** [0.073]	0.299*** [0.074]	0.210*** [0.078]	0.228*** [0.078]	0.330*** [0.071]	0.343*** [0.070]
サンプルサイズ	911	911	662	662	545	545	534	534
擬似決定係数	0.088	0.090	0.138	0.151	0.142	0.155	0.140	0.158

上段の(2)を見ると、雇用型訓練の限界効果は有意でない。(4)や(8)から、雇用型訓練の受講者はその他訓練受講者よりも就職確率が15~16%高い。学歴等をコントロールした場合、しない場合の限界効果の大きさは変わらない。

正社員就職については、全調査時点で限界効果は有意に正であり、雇用型訓練受講者は公的訓練非受講者よりも13.2~34.3%正社員就職確率が高い。そして、学歴をコントロールした場合としなかった場合の限界効果の差は、第4回調査、第5回調査時点では1.3%~1.8%の差がある。

最後に、本節の推定結果については注意を要する点が2つある。まず、雇用型訓練の受講者の多くは訓練修了後に訓練先企業に就職するため、職探しの必要がないことである<sup>10</sup>。一方、例えばその他の公的訓練の受講者は訓練修了後に自分で職探しする必要があり、比較対象者には訓練後の職探しの時間がかかる。比較対象者の就職までのラグを考慮すると、第2回(訓練直後)や第3回調査時点(訓練受講から約3ヶ月後)よりは、訓練修了から1年程度経過した第5回調査時点の効果を検討する方が適切かもしれない。図表2-1-2は、第5回調査時点の雇用型訓練の限界効果を抜き出したものである。就職に対しては、委託活用型訓練受講者に比べて9%、その他公的訓練の受講者に比べて10.5%、公的訓練非受講者に比べて15%就職確率が高い。正社員就職については、それぞれ、26%、30.8%、34%と非常に高く、雇用型訓練は受講者を正社員の職に結びつけている。

そして、雇用型訓練受講の内生性については、学歴や中学3年時の成績、留保賃金を推定に加えて可能な限りのコントロールを行ったものの、3(2)節で説明されたような、訓練受講者の「個人の住居から訓練施設への距離」というような操作変数を見つけることができず、今回の推定は能力等による推定バイアスを完全にはコントロールできなかった。このた

<sup>10</sup> 小杉(2011)によれば、雇用形訓練実施企業に対するアンケート調査から、訓練修了企業(225社)のうち、75%の企業が訓練を終えた訓練生全てを正社員として採用している。

め、因果的な意味で雇用型訓練が就職確率をどの程度上昇させているのかは計測できていない。

図表 2 - 1 2 第 5 回調査時点の雇用型訓練受講の限界効果

	就職	正社員就職
委託訓練活用型	0.090	0.260
その他公的訓練	0.105	0.308
公的訓練非受講	0.150	0.340

## 5. 賃金に対する効果

次に本節では、雇用型訓練受講者の再就職後（受講後）の月収が、訓練非受講者、他の公的訓練の受講者、委託訓練型デュアルの受講者のそれと比較して、どの程度、異なるのかを実証的に明らかにする。各受講者と非受講者ではそれぞれの属性が異なる可能性があるため、重回帰分析を用いることにより、他の属性が与える効果を除去した上で、各受講者間の再就職後の月収の比較や有期実習型訓練（基本）受講者と非受講者の月収の比較を行う。具体的には、各調査時点における再就職者の月収を被説明変数とし、前職の月収、学歴ダミー、年齢、年齢 2 乗、女性ダミー、既婚ダミー、中 3 の成績ダミー（主観的な 5 段階評価）を説明変数としてコントロールした上で、雇用型訓練受講者を 1 とし、他のカテゴリーの者（訓練非受講者、他の公的訓練の受講者、委託訓練型デュアルの受講者のいずれか）を 0 とするダミー変数を説明変数として加え、その係数により月収の平均的な違いを観察する。本章では、各訓練の受講を終了して再就職している者、もしくは全く訓練を受講していない者を分析の対象としている。

図表 2 - 1 3 雇用型訓練の月収に対する効果（第 2 回調査時点での受講終了者の比較）

	比較対象	
第2回調査時点	非受講者	12747.21円*
	他の公的訓練	44248.69円***
	委託訓練活用型デュアル	61767.68円***
第3回調査時点	非受講者	11144.16円*
	他の公的訓練	19986.71円***
	委託訓練活用型デュアル	19074.58円**
第4回調査時点	非受講者	差なし
	他の公的訓練	12349.38円*
	委託訓練活用型デュアル	差なし
第5回調査時点	非受講者	差なし
	他の公的訓練	差なし
	委託訓練活用型デュアル	13595.2円*

注：\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ 1、5、10%で統計的に有意であることを示す。説明変数は前職の月収、学歴ダミー、年齢、年齢 2 乗、女性ダミー、既婚ダミー、中 3 の成績ダミーを含む。

図表 2-1-3 は、第 2 回調査時点で各訓練の受講を終了している者、もしくは全く訓練を受講していない者を分析の対象とした分析結果である。図表 2-1-3 の一番上の段が示していることは、第 2 回調査時点において、雇成型訓練受講者の月収は全ての訓練を受講していないという意味での非受講者よりも月収が 12,747 円高く、他の公的訓練受講者よりも 44,249 円高く、委託訓練型デュアルの受講者よりも 61,768 円高いということである。

図表 2-1-3 の上から 2 段目は第 3 回調査時点の月収を用いた分析結果であり、雇成型訓練受講者の月収は非受講者よりも月収が 11,144 円高く、他の公的訓練受講者よりも 19,987 円高く、委託訓練型デュアルの受講者よりも 19,075 円高い。下から 2 段目は第 4 回調査時点の結果であり、雇成型訓練受講者の月収は他の公的訓練受講者よりも 12,349 円高いが、非受講者、委託訓練型デュアルの受講者との間には統計的に有意な差は確認されなかった。1 番下の段は第 5 回調査時点の結果であり、雇成型訓練受講者の月収は委託訓練型デュアルの受講者よりも 13,595 円高いが、非受講者、他の公的訓練受講者との間には統計的に有意な差は確認されなかった。

図表 2-1-4 雇成型訓練の月収に対する効果（第 3 回調査時点での受講終了者の比較）

比較対象		
第3回調査時点	非受講者	差なし
	他の公的訓練	23134.16円*
	委託訓練活用型デュアル	差なし
第4回調査時点	非受講者	差なし
	他の公的訓練	19853.12円**
	委託訓練活用型デュアル	差なし
第5回調査時点	非受講者	差なし
	他の公的訓練	差なし
	委託訓練活用型デュアル	差なし

注：\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ 1、5、10%で統計的に有意であることを示す。説明変数は前職の月収、学歴ダミー、年齢、年齢 2 乗、女性ダミー、既婚ダミー、中 3 の成績ダミーを含む。

図表 2-1-4 は、第 3 回調査時点で各訓練の受講を終了している者、もしくは全く訓練を受講していない者を分析の対象とした分析結果である。雇成型訓練受講者の月収は他の公的訓練受講者よりも第 3 回調査時点において 23,134 円、第 4 回調査時点において 19,853 円高いが、非訓練者や委託訓練型デュアルの受講者と比較して月収が高いということは全調査時点において観察されなかった。

また、月収を時給に置き換えて、図表 2-1-3、図表 2-1-4 と同じ分析を行うと、雇成型訓練受講者と他のカテゴリーの者（訓練非受講者、他の公的訓練の受講者、委託訓練型デュアルの受講者）の間に統計的に有意な差が観察されることはほとんどなかった。

## 6. 満足度の変化に対する効果

### (1) 分析に用いる満足度について

つづいて本節では雇用型訓練の仕事の満足度の変化に与える効果を分析する<sup>11</sup>。仕事の満足度ではなく、仕事の満足度の変化を取り上げるのは、個人間での評価基準が異なるという主観的指標としての問題に対処するためである。個人ごとに満足度の水準に違いがあったとしても、満足度が高くなった、低くなったという変化の方向の比較であれば、個人間の水準の違いは大きな問題ではない。

転職モニター調査においては、仕事の満足度は第2回から第5回までの各調査時点での就業者に対して、求職中であった第1回調査の直前の仕事と比べてどの程度満足度が増えたかを、「低くなった」「どちらかといえば低くなった」「どちらともいえない」「どちらかといえば高くなった」「高くなった」の5段階で聞いている。そのため満足度の変化に関する情報を直接用いることが可能である。

なお主観的指標に関する設問への選択肢が3つ以上で順序関係がある場合、回帰分析では順序プロビット・モデルを用いられることが多い。ただし本章で注目している雇用型訓練の受講者を満足度の変化の5段階で分けると、観測値数がほとんど0に近いカテゴリーも存在している。そのため本節の分析では満足度の変化が高まったか否かのダミー変数を被説明変数としたプロビット・モデルで分析する。つまり被説明変数は「高くなった」「どちらかといえば高く」を選択した者は1、それ以外を選択した者は0の値をとるダミー変数である。仕事の満足度の変化については、項目ごとに聞いており、分析には仕事全体、労働時間、仕事の内容、キャリアの見通しの4つを扱う。

### (2) 推定結果

前節で述べたように、被説明変数は仕事の満足度の変化のダミー変数（高まれば1、そうでなければ0）であるので、プロビット分析を用いる。雇用型訓練を受講したことが仕事の満足度の変化に与える影響を確認することが目的であるので、雇用型訓練の比較対象として委託訓練活用型デュアル、その他の公的訓練、訓練非受講のそれぞれとの違いの有無を確認する。そのためサンプルを「雇用型訓練と委託訓練活用型デュアル」「雇用型訓練とその他の公的訓練」「雇用型訓練と訓練非受講」として、別々にプロビット分析から雇用型訓練の受講ダミーの影響をみる。また推計に用いる雇用型訓練の受講ダミーは、第2回調査時点までに雇用型訓練の修了者（以下、第2回修了者）を1としたダミー変数を用いた分析と、第3回調査時点までに雇用型訓練の修了者（以下、第3回修了者）を1としたダミー変数を用いた分析のそれぞれをしている。また他の説明変数は、女性ダミー、年齢、年齢2乗、結婚ダミー、学歴ダミー、中学3年時の成績、前職の賃金である。

<sup>11</sup> 従来、経済学では幸福度や満足度といった主観的厚生水準は中心的に扱われてこなかった。それは主観的な評価であるために個人間で評価の基準が異なり、比較すること自体にあまり意味がないことと認識されていたためである。しかし近年、研究の蓄積が進み、個人属性や経済変数が幸福度に与える影響が安定的であることが明らかにされている。本節では雇用型訓練の主観的指標である仕事の満足度に対する影響を分析する。

図表2-15 満足度の変化への影響（プロビット分析・限界効果）：委託訓練活用型デュアルとの比較（第2回調査時点までに訓練修了者）

	仕事全体					労働時間					仕事の内容					キャリアの見通し				
	第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回	
雇用型訓練ダミー (有期委習型訓練(基本型))	0.164** [0.073]	0.087 [0.061]	0.043 [0.061]	0.009 [0.062]	-0.003 [0.058]	0.091 [0.073]	0.058 [0.061]	0.067 [0.061]	-0.003 [0.058]		0.136* [0.075]	0.076 [0.061]	0.090 [0.061]	-0.079 [0.060]		0.214*** [0.073]	0.063 [0.059]	0.084 [0.058]	0.107* [0.060]	
女性ダミー	0.085 [0.069]	0.019 [0.049]	-0.109** [0.051]	-0.041 [0.051]	0.008 [0.048]	0.024 [0.069]	0.073 [0.046]	-0.10 [0.049]	0.008 [0.048]		-0.061 [0.072]	-0.003 [0.049]	-0.080 [0.050]	-0.052 [0.052]		0.062 [0.069]	-0.055 [0.048]	-0.114** [0.048]	-0.027 [0.048]	
年齢	-0.025 [0.020]	-0.025* [0.014]	-0.031** [0.013]	-0.003 [0.014]	-0.018 [0.013]	0.014 [0.020]	-0.021 [0.014]	-0.001 [0.013]	-0.018 [0.013]		-0.014 [0.020]	-0.035** [0.014]	-0.020 [0.013]	0.008 [0.014]		0.015 [0.019]	-0.003 [0.013]	0.007 [0.012]	0.005 [0.013]	
年齢2乗	0.000 [0.000]	0.000* [0.000]	0.000** [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]		0.000 [0.000]	0.000** [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]		-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	
結婚ダミー	0.059 [0.054]	0.000 [0.037]	-0.008 [0.037]	0.018 [0.037]	0.034 [0.035]	0.091* [0.053]	-0.035 [0.036]	0.024 [0.036]	0.034 [0.035]		0.105* [0.055]	0.005 [0.037]	-0.040 [0.037]	0.011 [0.037]		0.011 [0.054]	-0.003 [0.035]	-0.022 [0.034]	0.017 [0.033]	
学歴ダミー(基準:高校) 中学	-0.137 [0.195]	-0.083 [0.200]	-0.244 [0.180]	-0.244 [0.180]	-0.013 [0.257]	-0.058 [0.202]	-0.028 [0.202]	-0.015 [0.257]	-0.130*** [0.257]		-0.013 [0.207]	-0.111 [0.194]	-0.111 [0.194]	-0.111 [0.194]		-0.160 [0.155]	0.054 [0.213]	0.054 [0.213]	0.054 [0.213]	
専門・その他の学校	-0.006 [0.077]	0.030 [0.052]	-0.096* [0.049]	-0.096* [0.050]	-0.130*** [0.044]	0.066 [0.076]	-0.028 [0.050]	-0.015 [0.051]	-0.130*** [0.044]		0.004 [0.078]	-0.030 [0.051]	-0.103** [0.050]	-0.166*** [0.048]		-0.077 [0.074]	0.039 [0.050]	-0.028 [0.046]	-0.110*** [0.041]	
短大・高専	-0.032 [0.079]	-0.020 [0.051]	0.037 [0.052]	-0.059 [0.051]	0.000 [0.049]	0.002 [0.078]	-0.067 [0.049]	0.076 [0.052]	0.000 [0.049]		-0.104 [0.078]	0.046 [0.052]	-0.028 [0.049]	-0.098* [0.050]		0.028 [0.079]	0.068 [0.051]	-0.072 [0.044]	-0.061 [0.043]	
大学・大学院	-0.063 [0.068]	0.012 [0.048]	0.041 [0.049]	-0.006 [0.048]	0.073 [0.047]	-0.064 [0.067]	0.036 [0.047]	-0.001 [0.048]	0.073 [0.047]		-0.099 [0.068]	0.010 [0.048]	0.027 [0.049]	-0.060 [0.048]		-0.022 [0.067]	0.040 [0.046]	0.025 [0.044]	-0.084** [0.041]	
中退	0.135 [0.115]	0.171** [0.078]	0.013 [0.079]	0.140 [0.089]	-0.002 [0.086]	-0.096 [0.113]	0.032 [0.079]	-0.051 [0.076]	-0.002 [0.086]		0.004 [0.124]	0.066 [0.080]	0.022 [0.079]	0.056 [0.092]		0.044 [0.120]	0.100 [0.078]	-0.059 [0.067]	0.214** [0.091]	
中学3年時の成績 (基準:真ん中あたり) 上の方	0.085 [0.077]	0.046 [0.055]	-0.018 [0.053]	0.045 [0.054]	0.083 [0.054]	0.123 [0.078]	-0.001 [0.053]	0.079 [0.054]	0.083 [0.054]		0.108 [0.078]	0.024 [0.055]	-0.020 [0.053]	0.046 [0.054]		0.066 [0.077]	0.000 [0.051]	0.003 [0.049]	0.059 [0.051]	
やや上の方	0.057 [0.066]	0.039 [0.044]	0.055 [0.045]	0.047 [0.045]	0.087* [0.045]	0.162** [0.066]	0.015 [0.043]	-0.014 [0.044]	0.087* [0.045]		0.010 [0.067]	-0.005 [0.044]	0.035 [0.045]	0.039 [0.046]		0.079 [0.066]	-0.001 [0.041]	-0.022 [0.040]	0.047 [0.042]	
やや下の方	-0.101 [0.075]	-0.126** [0.054]	-0.049 [0.053]	-0.044 [0.054]	0.116** [0.056]	0.022 [0.077]	-0.026 [0.055]	0.004 [0.054]	0.116** [0.056]		-0.143* [0.074]	-0.077 [0.056]	-0.095* [0.052]	-0.019 [0.055]		-0.086 [0.075]	-0.084* [0.049]	-0.122*** [0.043]	-0.046 [0.047]	
下の方	-0.201* [0.104]	-0.236*** [0.064]	-0.098 [0.077]	0.075 [0.090]	0.157* [0.092]	-0.079 [0.110]	-0.153*** [0.067]	-0.179*** [0.069]	0.157* [0.092]		-0.233** [0.099]	-0.133* [0.074]	-0.110 [0.076]	0.090 [0.091]		-0.115 [0.109]	-0.119* [0.064]	-0.091 [0.064]	-0.099 [0.068]	
前職の賃金	-0.001 [0.003]	-0.006** [0.002]	-0.011*** [0.002]	-0.007*** [0.002]	0.000 [0.002]	-0.003 [0.003]	0.002 [0.002]	0.003 [0.002]	0.000 [0.002]		-0.014*** [0.004]	-0.007*** [0.002]	-0.011*** [0.002]	-0.008*** [0.002]		-0.003 [0.003]	-0.008*** [0.002]	-0.007*** [0.002]	-0.005** [0.002]	
サンプルサイズ	410	848	833	819	819	410	848	827	819		410	848	833	815		410	848	833	815	
疑似決定係数	0.031	0.033	0.038	0.019	0.031	0.039	0.016	0.025	0.031		0.073	0.023	0.036	0.026		0.034	0.023	0.03	0.028	
Log likelihood	-274.999	-562.749	-540.905	-546.688	-502.510	-267.013	-560.339	-536.733	-502.510		-263.028	-572.362	-546.089	-543.020		-271.530	-527.583	-489.514	-471.430	
LR chi2	17.592	38.728	43.205	20.954	31.958	21.645	18.105	27.541	31.958		41.349	26.316	41.278	29.169		19.209	24.824	30.230	27.034	
Prob > chi2	0.295	0.000	0.000	0.179	0.005	0.109	0.331	0.015	0.005		0.000	0.038	0.000	0.008		0.206	0.062	0.009	0.019	

注1: [ ]内の数値は標準誤差を表し、限界効果の上付きの \* はそれぞれ、\*\* p<0.01, \*\*\* p<0.05, \* p<0.1 を表す。  
注2: 同じ調査時点においてサンプルサイズが異なるのは、学歴ダミーの中学が被説明変数と完全に相関するために、それらサンプルを落として推計しているためである。

図表2-16 満足度の変化への影響（プロビット分析・限界効果）：その他の公的訓練との比較（第2回調査時点までに訓練修了者）

	仕事全体					労働時間					仕事の内容					キャリアの見通し				
	第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回	
雇用型訓練ダミー (有期契約型訓練(基本型))	0.134** [0.066]	0.083 [0.058]	0.060 [0.059]	0.019 [0.059]		0.075 [0.067]	0.035 [0.057]	0.062 [0.058]	-0.001 [0.056]		0.144** [0.067]	0.086 [0.058]	0.110* [0.059]	-0.063 [0.057]		0.208*** [0.066]	0.070 [0.056]	0.111** [0.056]	0.118** [0.058]	
女性ダミー	0.018 [0.047]	0.008 [0.035]	-0.065* [0.035]	-0.020 [0.035]		0.022 [0.046]	0.008 [0.035]	-0.065* [0.035]	-0.020 [0.035]		-0.045 [0.047]	0.003 [0.035]	-0.047 [0.035]	-0.041 [0.036]		0.035 [0.046]	-0.033 [0.033]	-0.045 [0.032]	0.002 [0.032]	
年齢	-0.017 [0.014]	-0.011 [0.010]	-0.010 [0.010]	-0.011 [0.010]		0.005 [0.014]	-0.011 [0.010]	-0.010 [0.010]	-0.011 [0.010]		-0.004 [0.014]	-0.013 [0.010]	-0.009 [0.010]	-0.003 [0.010]		0.011 [0.013]	0.003 [0.009]	0.001 [0.009]	0.001 [0.009]	
年齢2乗	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]		-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]		-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]		-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	
結婚ダミー	0.033 [0.037]	-0.029 [0.027]	0.039 [0.027]	0.016 [0.027]		0.061* [0.036]	-0.029 [0.027]	0.039 [0.027]	0.016 [0.027]		0.049 [0.037]	-0.018 [0.027]	0.008 [0.027]	0.034 [0.027]		0.033 [0.036]	0.010 [0.026]	0.000 [0.025]	0.033 [0.024]	
学歴ダミー(基準:高校)																				
中学	0.150 [0.225]	-0.202* [0.115]	-0.100 [0.119]	0.089 [0.142]		0.171 [0.229]	0.012 [0.135]	-0.108 [0.124]	-0.007 [0.133]		0.308 [0.196]	-0.105 [0.128]	-0.117 [0.118]	-0.090 [0.133]		0.196 [0.226]	-0.097 [0.112]	-0.096 [0.099]	-0.002 [0.123]	
専門・その他の学校	-0.006 [0.049]	0.009 [0.037]	-0.058 [0.036]	-0.077** [0.036]		-0.021 [0.048]	0.023 [0.037]	0.009 [0.036]	-0.090*** [0.033]		0.006 [0.049]	-0.020 [0.037]	-0.068* [0.036]	-0.058** [0.036]		-0.074 [0.046]	-0.004 [0.035]	-0.061* [0.031]	-0.058* [0.031]	
短大・高専	-0.006 [0.053]	-0.001 [0.038]	0.035 [0.038]	-0.030 [0.038]		-0.080 [0.051]	0.006 [0.038]	0.045 [0.038]	0.006 [0.036]		-0.074 [0.053]	0.005 [0.038]	-0.011 [0.038]	-0.066* [0.037]		0.019 [0.053]	0.021 [0.036]	-0.069** [0.032]	-0.027 [0.033]	
大学・大学院	0.008 [0.048]	0.055 [0.036]	0.071* [0.036]	-0.005 [0.036]		-0.028 [0.047]	0.111** [0.036]	0.017 [0.035]	0.010 [0.034]		-0.007 [0.048]	0.057 [0.036]	0.024 [0.036]	-0.037 [0.035]		-0.009 [0.047]	0.052 [0.035]	0.028 [0.032]	-0.051* [0.031]	
中退	0.067 [0.072]	0.037 [0.055]	0.065 [0.054]	0.038 [0.057]		-0.139** [0.065]	-0.041 [0.052]	-0.062 [0.050]	-0.011 [0.053]		0.016 [0.074]	0.007 [0.055]	0.030 [0.054]	0.001 [0.057]		-0.043 [0.070]	0.084 [0.053]	0.042 [0.050]	0.085 [0.055]	
中学3年時の成績 (基準:真ん中あたり)																				
上の方	0.073 [0.054]	0.041 [0.041]	-0.058 [0.040]	0.062 [0.041]		0.077 [0.054]	0.006 [0.040]	0.038 [0.040]	0.060 [0.040]		0.071 [0.054]	0.035 [0.041]	-0.060 [0.040]	0.060 [0.041]		0.048 [0.053]	0.028 [0.039]	-0.027 [0.035]	0.040 [0.038]	
やや上の方	0.046 [0.046]	0.019 [0.033]	0.007 [0.033]	0.050 [0.033]		0.050 [0.046]	0.006 [0.033]	-0.007 [0.032]	0.072** [0.033]		-0.016 [0.046]	-0.007 [0.033]	0.005 [0.033]	0.037 [0.034]		0.055 [0.046]	0.006 [0.031]	-0.025 [0.029]	0.039 [0.031]	
やや下の方	0.031 [0.051]	0.000 [0.039]	0.007 [0.038]	-0.019 [0.038]		0.012 [0.051]	0.015 [0.039]	-0.020 [0.037]	0.041 [0.038]		-0.022 [0.051]	0.053 [0.040]	-0.041 [0.038]	0.027 [0.039]		0.033 [0.051]	-0.003 [0.037]	-0.100*** [0.030]	-0.032 [0.034]	
下の方	-0.067 [0.075]	-0.116** [0.055]	-0.114** [0.053]	0.018 [0.062]		-0.062 [0.073]	-0.062 [0.056]	-0.117** [0.052]	0.008 [0.060]		-0.122* [0.073]	-0.079 [0.057]	-0.121** [0.053]	0.038 [0.062]		0.019 [0.076]	-0.034 [0.053]	-0.078* [0.045]	-0.026 [0.053]	
前職の賃金	-0.005** [0.002]	-0.006*** [0.002]	-0.010*** [0.002]	-0.007*** [0.002]		-0.007*** [0.002]	-0.002 [0.002]	0.002 [0.002]	-0.001 [0.002]		-0.011*** [0.002]	-0.007*** [0.002]	-0.011*** [0.002]	-0.007*** [0.002]		-0.005** [0.002]	-0.005*** [0.002]	-0.006*** [0.002]	-0.004*** [0.001]	
サンプルサイズ	874	1,534	1,546	1,530		874	1,534	1,546	1,530		874	1,534	1,546	1,530		874	1,534	1,546	1,530	
疑似決定係数	0.020	0.019	0.031	0.016		0.034	0.014	0.019	0.018		0.041	0.019	0.030	0.017		0.025	0.019	0.026	0.015	
Log likelihood	-589.877	-1028.277	-1013.298	-1021.281		-569.129	-1012.681	-1000.930	-951.332		-578.217	-1036.828	-1019.491	-1024.640		-571.039	-894.156	-894.843	-882.712	
LR chi2	23.782	40.629	64.146	33.382		40.086	28.789	37.728	35.220		49.892	39.003	62.309	35.202		29.656	36.079	47.715	27.056	
Prob > chi2	0.084	0.000	0.000	0.003		0.000	0.016	0.000	0.001		0.000	0.000	0.000	0.001		0.012	0.001	0.000	0.030	

注：図表2-15と同じ。

図表2-17 満足度の変化への影響（プロビット分析・限界効果）：訓練非受講との比較（第2回調査時点までに訓練修了者）

	仕事全体					労働時間					仕事の内容					キャリアの見通し				
	第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回	
雇用型訓練ダミー (有期要型訓練(基本型))	0.151** [0.065]	0.087 [0.058]	0.086 [0.058]	0.038 [0.059]	-0.027 [0.055]	0.084 [0.065]	0.069 [0.056]	0.042 [0.058]	-0.027 [0.055]	-0.027 [0.055]	0.156** [0.065]	0.104* [0.058]	0.097* [0.058]	0.097* [0.058]	-0.055 [0.057]	0.255*** [0.064]	0.102* [0.056]	0.129** [0.057]	0.129** [0.057]	0.100* [0.056]
女性ダミー	-0.033 [0.037]	-0.013 [0.031]	0.054* [0.029]	-0.013 [0.031]	-0.037 [0.030]	-0.032 [0.037]	0.006 [0.030]	-0.027 [0.030]	-0.037 [0.030]	-0.037 [0.030]	0.024 [0.037]	-0.024 [0.031]	0.026 [0.030]	0.026 [0.030]	-0.011 [0.031]	0.040 [0.035]	-0.016 [0.029]	0.039 [0.026]	0.039 [0.026]	-0.023 [0.028]
年齢	-0.008 [0.010]	-0.008 [0.009]	0.004 [0.008]	0.007 [0.009]	-0.006 [0.008]	-0.010 [0.010]	-0.012 [0.008]	-0.010 [0.008]	-0.006 [0.008]	-0.006 [0.008]	-0.009 [0.010]	-0.002 [0.009]	0.003 [0.008]	0.003 [0.008]	0.005 [0.009]	-0.003 [0.010]	0.001 [0.008]	0.006 [0.008]	0.006 [0.008]	0.000 [0.008]
年齢2乗	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]
結婚ダミー	-0.002 [0.032]	-0.002 [0.026]	-0.003 [0.025]	-0.018 [0.025]	-0.007 [0.025]	0.072** [0.032]	0.045* [0.026]	0.023 [0.025]	-0.007 [0.025]	-0.007 [0.025]	0.012 [0.032]	0.003 [0.026]	-0.052** [0.025]	-0.052** [0.025]	-0.010 [0.025]	0.012 [0.031]	0.002 [0.024]	-0.016 [0.023]	-0.016 [0.023]	0.022 [0.023]
学歴ダミー(基準:高校) 中学	0.212* [0.127]	-0.054 [0.092]	0.016 [0.090]	0.083 [0.093]	0.092 [0.093]	0.032 [0.130]	0.063 [0.094]	0.036 [0.089]	0.092 [0.093]	0.092 [0.093]	0.146 [0.129]	-0.022 [0.125]	0.017 [0.090]	0.017 [0.090]	0.022 [0.092]	-0.022 [0.125]	-0.147** [0.070]	0.071 [0.088]	0.071 [0.088]	-0.051 [0.078]
専門・その他の学校	0.074* [0.043]	0.017 [0.036]	0.045 [0.035]	-0.014 [0.034]	-0.020 [0.033]	-0.005 [0.041]	-0.023 [0.034]	0.101*** [0.035]	-0.020 [0.033]	-0.020 [0.033]	0.011 [0.043]	0.003 [0.040]	0.031 [0.035]	0.031 [0.035]	0.035 [0.035]	0.003 [0.040]	-0.015 [0.032]	0.039 [0.032]	0.039 [0.032]	0.012 [0.031]
短大・高専	0.014 [0.046]	0.005 [0.037]	-0.054 [0.034]	0.011 [0.036]	0.002 [0.035]	-0.012 [0.045]	0.017 [0.036]	0.057 [0.036]	0.002 [0.035]	0.002 [0.035]	-0.071 [0.045]	-0.033 [0.043]	-0.066* [0.035]	-0.066* [0.035]	-0.022 [0.036]	-0.033 [0.043]	0.015 [0.034]	-0.056* [0.030]	-0.056* [0.030]	-0.047 [0.031]
大学・大学院	0.007 [0.042]	0.026 [0.034]	0.060* [0.033]	0.071** [0.033]	0.006 [0.032]	-0.003 [0.041]	0.048 [0.033]	0.070** [0.033]	0.006 [0.032]	0.006 [0.032]	0.037 [0.042]	-0.004 [0.040]	0.058* [0.033]	0.058* [0.033]	0.012 [0.033]	-0.004 [0.040]	-0.006 [0.031]	0.040 [0.030]	0.040 [0.030]	-0.001 [0.030]
中退	0.050 [0.058]	0.109** [0.050]	0.138*** [0.048]	0.028 [0.049]	0.023 [0.048]	-0.039 [0.055]	0.041 [0.048]	0.024 [0.047]	0.023 [0.048]	0.023 [0.048]	-0.013 [0.058]	0.072 [0.057]	0.068 [0.048]	0.068 [0.048]	0.010 [0.049]	0.072 [0.057]	0.117** [0.049]	0.011 [0.043]	0.011 [0.043]	-0.018 [0.043]
中学3年時の成績 (基準:真ん中あたり) 上の方	0.065 [0.047]	0.092** [0.039]	0.070* [0.038]	0.048 [0.037]	0.082** [0.037]	0.029 [0.046]	-0.018 [0.037]	0.021 [0.037]	0.082** [0.037]	0.082** [0.037]	0.025 [0.047]	0.046 [0.039]	0.055 [0.038]	0.055 [0.038]	0.076** [0.036]	0.063 [0.046]	0.132*** [0.038]	0.057 [0.038]	0.057 [0.038]	0.060* [0.035]
やや上の方	0.025 [0.040]	0.006 [0.032]	0.070** [0.031]	0.061* [0.032]	0.059* [0.031]	0.018 [0.039]	-0.012 [0.030]	0.037 [0.031]	0.059* [0.031]	0.059* [0.031]	0.025 [0.040]	-0.006 [0.032]	0.061* [0.032]	0.061* [0.032]	0.032 [0.029]	0.015 [0.038]	-0.001 [0.029]	0.064** [0.032]	0.064** [0.032]	0.052* [0.029]
やや下の方	-0.108** [0.042]	-0.027 [0.036]	0.013 [0.035]	0.049 [0.036]	0.011 [0.035]	-0.077* [0.042]	-0.037 [0.034]	0.024 [0.035]	0.011 [0.035]	0.011 [0.035]	-0.021 [0.044]	-0.076** [0.035]	-0.003 [0.035]	-0.003 [0.035]	-0.019 [0.031]	-0.021 [0.042]	-0.002 [0.034]	0.006 [0.036]	0.006 [0.036]	-0.021 [0.032]
下の方	-0.072 [0.058]	-0.004 [0.052]	0.024 [0.050]	-0.012 [0.050]	0.059 [0.050]	-0.047 [0.057]	-0.045 [0.048]	0.040 [0.050]	0.059 [0.050]	0.059 [0.050]	-0.034 [0.060]	-0.052 [0.051]	-0.009 [0.050]	-0.009 [0.050]	-0.008 [0.044]	-0.010 [0.057]	-0.059 [0.045]	-0.037 [0.050]	-0.037 [0.050]	-0.018 [0.045]
前職の賃金	-0.003 [0.002]	-0.002 [0.002]	-0.003** [0.002]	-0.002 [0.001]	0.000 [0.001]	0.001 [0.002]	-0.002 [0.002]	-0.002 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	-0.007*** [0.002]	-0.004** [0.002]	-0.005*** [0.002]	-0.005*** [0.002]	-0.002 [0.001]	-0.000 [0.002]	-0.000 [0.001]	-0.002 [0.002]	-0.002 [0.002]	0.000 [0.001]
サンプルサイズ	1,176	1,716	1,801	1,768	1,768	1,176	1,716	1,801	1,768	1,176	1,716	1,716	1,801	1,768	1,176	1,176	1,716	1,801	1,768	1,768
疑似決定係数	0.034	0.021	0.030	0.015	0.014	0.019	0.025	0.017	0.014	0.036	0.016	0.023	0.009	0.009	0.035	0.029	0.024	0.024	0.014	0.014
Log likelihood	-775.306	-1139.564	-1168.545	-1168.188	-1131.780	-770.916	-1081.969	-1181.241	-1131.780	-779.674	-1151.252	-1200.342	-1192.820	-1192.820	-727.916	-1011.776	-1029.169	-1029.169	-1019.051	-1019.051
LR chi2	54.424	47.740	73.175	34.876	32.183	29.587	54.863	40.537	32.183	58.667	36.831	57.489	22.693	22.693	52.096	61.282	49.941	49.941	29.534	29.534
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.001	0.004	0.012	0.000	0.000	0.004	0.000	0.001	0.000	0.115	0.115	0.000	0.000	0.000	0.000	0.012	0.012

注：図表2-15と同じ。

第2回修了者についての推定結果は図表2-15から図表2-17である。なお図表の数値は限界効果である。設問の項目別に推定結果をみる。まず仕事全体について、いずれを比較対象としても雇用型訓練を受講者の仕事全体への満足度が高まる確率が、第2回調査時点で統計的有意に高く、その効果は13.4~16.4%である。しかしその後の第3回調査以降では、雇用型訓練の受講者といずれの比較対象グループとの満足度の高まる確率の違いに統計的有意性は見られず、限界効果の大きさから時間の経過から徐々に影響は小さくなっていることが確認される。

労働時間について、雇用型訓練は他の比較対象と統計的有意性に違いがみられず、それはいずれの調査時点においても同じである。統計的有意性はないが、限界効果の大きさから時間の経過とともにその差がなくなっていく傾向は同じである。

仕事の内容は、比較対象によって違いがある。委託訓練活用型デュアルと比べ、第2回調査時点では雇用型訓練受講者の満足度の高まる確率が統計的有意に13.6%高いが、第3回以降では統計的有意性はなくなる。他の公的訓練とは、第2回、第4回調査時点で雇用型訓練受講者の満足度の高まる確率に統計的有意に差があり、それぞれ14.4%、11.0%高まる。訓練非受講者を比較対象とすると、第2回から第4回調査時点までに統計的有意に違いがあり、雇用型訓練受講者の満足度の高まる確率がそれぞれ15.6%、10.4%、9.7%高い。比較対象によって統計的有意性の有無が異なるものの、差が時間の経過とともに弱まる傾向は仕事全体や労働時間の項目と同様である。

キャリアの見通しについても比較対象によって違いがみられる。比較対象が委託訓練活用型デュアルとは第2回、第5回調査時点で、その他の公的訓練とでは第2回、第4回、第5回調査時点で、訓練非受講とはすべての調査時点で、統計的有意に雇用型訓練受講は満足度が高まる確率が高くなる。限界効果の大きさが第3回調査時点以降で小さくなる傾向は同じであるが、他の項目と異なり第5回調査時点でも統計的有意性があり、キャリアの見通しに関して雇用型訓練は満足度が高まることへの影響が持続的である。

図表2-18 満足度の変化への影響（プロビット分析・限界効果）

: 委託訓練活用型デュアルとの比較（第3回調査時点までに訓練修了者）

	仕事全体			労働時間			仕事の内容			キャリアの見通し		
	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回
雇用型訓練ダミー (有期実習型訓練(基本型))	0.118** [0.052]	0.053 [0.052]	0.005 [0.052]	0.098* [0.052]	0.071 [0.052]	0.018 [0.050]	0.119** [0.051]	0.098* [0.052]	-0.100** [0.050]	0.096* [0.051]	0.121** [0.050]	0.084* [0.050]
女性ダミー	0.026 [0.044]	-0.101** [0.044]	-0.036 [0.045]	0.082** [0.041]	-0.029 [0.043]	0.037 [0.042]	0.012 [0.044]	-0.081* [0.044]	-0.077* [0.045]	-0.033 [0.042]	-0.084** [0.042]	-0.049 [0.042]
年齢	-0.027** [0.012]	-0.017 [0.011]	-0.005 [0.011]	-0.016 [0.012]	-0.006 [0.011]	-0.019* [0.011]	-0.029** [0.012]	-0.011 [0.011]	0.012 [0.012]	-0.004 [0.011]	0.007 [0.011]	0.003 [0.010]
年齢2乗	0.000** [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000** [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]
結婚ダミー	-0.006 [0.032]	-0.027 [0.031]	0.002 [0.031]	-0.017 [0.031]	0.027 [0.030]	0.020 [0.030]	-0.009 [0.032]	-0.056* [0.031]	0.022 [0.031]	-0.001 [0.030]	-0.018 [0.029]	0.022 [0.028]
学歴ダミー(基準:高校)												
中学	-0.014 [0.152]	-0.023 [0.145]	-0.126 [0.164]	0.084 [0.158]	-0.271*** [0.104]	-0.090 [0.162]	0.063 [0.154]	-0.126 [0.136]		-0.158 [0.116]	0.023 [0.143]	-0.198** [0.092]
専門・その他の学校	0.017 [0.045]	-0.053 [0.043]	-0.040 [0.043]	-0.011 [0.043]	-0.010 [0.043]	-0.096** [0.040]	-0.005 [0.045]	-0.063 [0.043]	-0.101** [0.043]	0.023 [0.043]	0.009 [0.041]	-0.074** [0.037]
短大・高専	-0.039 [0.044]	0.011 [0.044]	-0.043 [0.043]	-0.065 [0.042]	0.062 [0.043]	0.010 [0.042]	0.052 [0.045]	-0.040 [0.043]	-0.087** [0.043]	0.048 [0.043]	-0.055 [0.039]	-0.050 [0.037]
大学・大学院	0.001 [0.041]	0.040 [0.041]	0.003 [0.041]	0.036 [0.041]	0.018 [0.040]	0.063 [0.040]	0.014 [0.041]	0.042 [0.041]	-0.060 [0.041]	0.027 [0.040]	0.020 [0.038]	-0.062* [0.035]
中退	0.124* [0.067]	0.090 [0.067]	0.105 [0.073]	-0.046 [0.065]	-0.061 [0.064]	-0.020 [0.070]	0.023 [0.067]	0.050 [0.067]	0.038 [0.075]	0.108 [0.067]	-0.004 [0.062]	0.079 [0.071]
中学3年時の成績 (基準:真ん中あたり)												
上の方	0.034 [0.047]	0.018 [0.046]	0.045 [0.045]	0.008 [0.045]	0.095** [0.046]	0.094** [0.045]	0.026 [0.046]	0.008 [0.046]	0.064 [0.046]	0.021 [0.044]	0.006 [0.042]	0.069 [0.043]
やや上の方	0.017 [0.038]	0.089** [0.038]	0.059 [0.038]	0.004 [0.037]	0.012 [0.037]	0.087** [0.038]	0.003 [0.038]	0.073* [0.038]	0.083** [0.039]	-0.013 [0.035]	0.004 [0.035]	0.085** [0.036]
やや下の方	-0.053 [0.046]	-0.006 [0.046]	-0.023 [0.046]	-0.019 [0.046]	0.039 [0.046]	0.112** [0.047]	-0.070 [0.046]	-0.049 [0.045]	-0.018 [0.047]	-0.040 [0.043]	-0.083** [0.039]	-0.020 [0.042]
下の方	-0.219*** [0.062]	-0.090 [0.070]	0.099 [0.082]	-0.149** [0.064]	-0.136** [0.066]	0.146* [0.083]	-0.107 [0.070]	-0.121* [0.069]	0.057 [0.083]	-0.128** [0.059]	-0.091 [0.061]	-0.084 [0.065]
前職の賃金	-0.007*** [0.002]	-0.010*** [0.002]	-0.007*** [0.002]	-0.001 [0.002]	0.001 [0.002]	-0.001 [0.002]	-0.007*** [0.002]	-0.010*** [0.002]	-0.009*** [0.002]	-0.007*** [0.002]	-0.006*** [0.002]	-0.006*** [0.002]
サンプルサイズ	1,144	1,167	1,139	1,144	1,167	1,139	1,144	1,167	1,131	1,144	1,167	1,139
疑似決定係数	0.028	0.031	0.015	0.016	0.027	0.024	0.020	0.033	0.024	0.019	0.021	0.023
Log likelihood	-765.715	-766.603	-762.035	-756.973	-755.395	-713.277	-773.979	-771.933	-757.603	-718.571	-710.440	-662.729
LR chi2	43.897	48.401	22.739	24.597	41.599	34.704	31.790	52.208	37.016	28.270	30.799	31.066
Prob > chi2	0.000	0.000	0.113	0.066	0.000	0.001	0.005	0.000	0.000	0.020	0.008	0.007

注1: [ ]内の数値は標準誤差を表し、限界効果の上付きの \* はそれぞれ、\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1 を表す。  
 注2: 同じ調査時点においてサンプルサイズが異なるのは、学歴ダミーの中学が被説明変数と完全に相関するため、それらサンプルを落として推計しているためである。

図表 2-19 満足度の変化への影響（プロビット分析・限界効果）

：その他の公的訓練との比較（第3回調査時点までに訓練修了者）

	仕事全体			労働時間			仕事の内容			キャリアの見通し		
	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回
雇用型訓練ダミー (有期実習型訓練(基本型))	0.121** [0.049]	0.074 [0.050]	0.009 [0.050]	0.080 [0.049]	0.059 [0.049]	0.010 [0.048]	0.130*** [0.049]	0.121** [0.050]	-0.077 [0.048]	0.101** [0.049]	0.155*** [0.049]	0.095** [0.048]
女性ダミー	0.009 [0.030]	-0.037 [0.029]	-0.027 [0.029]	0.039 [0.029]	-0.027 [0.029]	0.003 [0.028]	0.013 [0.030]	-0.025 [0.029]	-0.048 [0.030]	-0.016 [0.029]	-0.012 [0.027]	-0.008 [0.027]
年齢	-0.017** [0.009]	-0.005 [0.008]	-0.005 [0.008]	-0.010 [0.008]	-0.006 [0.008]	-0.008 [0.008]	-0.016* [0.009]	-0.003 [0.008]	0.004 [0.008]	-0.002 [0.008]	0.002 [0.008]	0.004 [0.007]
年齢2乗	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000* [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]
結婚ダミー	-0.011 [0.024]	0.021 [0.023]	0.013 [0.023]	0.000 [0.023]	0.015 [0.022]	0.023 [0.022]	-0.007 [0.024]	-0.002 [0.023]	0.033 [0.023]	0.015 [0.022]	0.002 [0.021]	0.024 [0.021]
学歴ダミー(基準:高校)												
中学	-0.132 [0.096]	-0.089 [0.088]	0.097 [0.102]	0.075 [0.106]	-0.102 [0.088]	0.034 [0.098]	-0.062 [0.101]	-0.088 [0.089]	-0.056 [0.097]	-0.160** [0.076]	-0.017 [0.084]	-0.020 [0.088]
専門・その他の学校	0.021 [0.032]	-0.025 [0.031]	-0.048 [0.031]	0.021 [0.032]	0.032 [0.031]	-0.058** [0.029]	-0.001 [0.032]	-0.030 [0.031]	-0.053* [0.031]	-0.006 [0.030]	-0.020 [0.028]	-0.030 [0.027]
短大・高専	-0.011 [0.033]	0.001 [0.032]	-0.028 [0.032]	0.006 [0.033]	0.057* [0.032]	0.010 [0.031]	0.018 [0.034]	-0.023 [0.032]	-0.064** [0.031]	0.022 [0.032]	-0.057** [0.028]	-0.044 [0.027]
大学・大学院	0.040 [0.031]	0.072** [0.031]	0.012 [0.030]	0.102*** [0.031]	0.043 [0.030]	0.003 [0.029]	0.055* [0.032]	0.042 [0.030]	-0.026 [0.030]	0.041 [0.030]	0.041 [0.028]	-0.031 [0.026]
中退	0.006 [0.047]	0.138*** [0.045]	0.034 [0.046]	-0.058 [0.044]	-0.027 [0.043]	-0.007 [0.044]	-0.011 [0.047]	0.068 [0.045]	0.022 [0.046]	0.110** [0.046]	0.062 [0.043]	0.044 [0.043]
中学3年時の成績 (基準:真ん中あたり)												
上の方	0.044 [0.035]	-0.009 [0.034]	0.062* [0.034]	0.018 [0.035]	0.051 [0.034]	0.086** [0.034]	0.047 [0.035]	-0.016 [0.034]	0.070** [0.034]	0.047 [0.034]	-0.009 [0.031]	0.040 [0.031]
やや上の方	0.003 [0.029]	0.058** [0.028]	0.062** [0.028]	0.008 [0.028]	0.010 [0.028]	0.076*** [0.028]	-0.005 [0.029]	0.049* [0.028]	0.069** [0.028]	-0.013 [0.027]	-0.013 [0.025]	0.055** [0.026]
やや下の方	0.003 [0.033]	0.023 [0.032]	0.005 [0.033]	0.010 [0.033]	0.024 [0.032]	0.045 [0.032]	0.015 [0.034]	-0.021 [0.032]	0.027 [0.033]	0.001 [0.032]	-0.072*** [0.027]	-0.028 [0.029]
下の方	-0.084* [0.050]	-0.082* [0.047]	0.025 [0.051]	-0.056 [0.050]	-0.080* [0.046]	0.056 [0.051]	-0.061 [0.051]	-0.109** [0.046]	0.043 [0.051]	-0.007 [0.049]	-0.079** [0.039]	-0.028 [0.044]
前職の賃金	-0.005*** [0.001]	-0.009*** [0.001]	-0.006*** [0.001]	-0.003* [0.001]	-0.000 [0.001]	-0.001 [0.001]	-0.006*** [0.001]	-0.009*** [0.001]	-0.006*** [0.001]	-0.004*** [0.001]	-0.005*** [0.001]	-0.003*** [0.001]
サンプルサイズ	2,033	2,157	2,154	2,033	2,157	2,154	2,033	2,157	2,154	2,033	2,157	2,154
疑似決定係数	0.019	0.030	0.013	0.018	0.018	0.016	0.016	0.028	0.016	0.019	0.024	0.012
Log likelihood	-1364.610	-1411.168	-1441.443	-1336.325	-1403.820	-1359.595	-1373.950	-1426.688	-1445.162	-1256.436	-1259.775	-1250.552
LR chi2	52.346	88.334	38.624	47.488	52.527	43.239	44.133	80.796	48.038	48.541	62.693	30.105
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.010

注：図表 2-18 と同じ。

図表 2-20 満足度の変化への影響（プロビット分析・限界効果）

：訓練非受講との比較（第3回調査時点までに訓練修了者）

	仕事全体			労働時間			仕事の内容			キャリアの見通し		
	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回	第3回	第4回	第5回
雇用型訓練ダミー (有期実習型訓練(基本型))	0.156*** [0.050]	0.104** [0.051]	0.048 [0.051]	0.141*** [0.050]	0.063 [0.050]	0.008 [0.049]	0.142*** [0.050]	0.119** [0.051]	-0.054 [0.050]	0.155*** [0.050]	0.192*** [0.050]	0.104** [0.049]
女性ダミー	-0.007 [0.036]	0.057 [0.035]	-0.003 [0.037]	0.002 [0.035]	0.002 [0.036]	-0.052 [0.037]	-0.035 [0.036]	0.020 [0.036]	0.007 [0.037]	-0.029 [0.033]	0.032 [0.031]	-0.027 [0.034]
年齢	-0.003 [0.010]	0.003 [0.010]	0.004 [0.010]	-0.013 [0.009]	-0.006 [0.010]	-0.002 [0.010]	0.005 [0.010]	0.000 [0.010]	-0.003 [0.010]	0.005 [0.009]	0.007 [0.009]	-0.006 [0.009]
年齢2乗	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]
結婚ダミー	-0.018 [0.031]	0.000 [0.031]	-0.025 [0.031]	0.033 [0.030]	0.040 [0.031]	0.005 [0.030]	-0.010 [0.031]	-0.072** [0.031]	-0.028 [0.031]	-0.011 [0.028]	-0.036 [0.027]	0.039 [0.028]
学歴ダミー(基準:高校)												
中学	-0.091 [0.106]	0.051 [0.112]	0.067 [0.117]	0.038 [0.109]	0.122 [0.112]	0.085 [0.116]	-0.071 [0.107]	0.035 [0.112]	-0.018 [0.116]	-0.119 [0.086]	-0.006 [0.100]	-0.079 [0.094]
専門・その他の学校	-0.009 [0.042]	0.036 [0.042]	-0.038 [0.041]	-0.032 [0.040]	0.104** [0.043]	-0.051 [0.040]	-0.055 [0.041]	0.009 [0.042]	0.035 [0.042]	-0.027 [0.037]	0.013 [0.038]	-0.002 [0.038]
短大・高専	0.022 [0.043]	-0.029 [0.042]	0.028 [0.044]	0.028 [0.042]	0.035 [0.043]	-0.006 [0.043]	0.025 [0.043]	-0.070* [0.042]	0.002 [0.044]	0.009 [0.039]	-0.072** [0.035]	-0.022 [0.039]
大学・大学院	0.024 [0.040]	0.054 [0.040]	0.072* [0.041]	0.040 [0.039]	0.044 [0.040]	0.013 [0.040]	-0.011 [0.040]	0.040 [0.041]	0.015 [0.041]	-0.020 [0.036]	0.018 [0.036]	-0.005 [0.036]
中退	0.181*** [0.058]	0.044 [0.058]	0.022 [0.061]	0.104* [0.058]	0.012 [0.057]	0.026 [0.060]	0.131** [0.058]	0.019 [0.058]	-0.015 [0.061]	0.093 [0.056]	-0.035 [0.049]	-0.023 [0.054]
中学3年時の成績 (基準:真ん中あたり)												
上の方	0.106** [0.046]	0.058 [0.046]	0.032 [0.047]	-0.046 [0.042]	0.002 [0.045]	0.035 [0.046]	0.029 [0.046]	0.040 [0.047]	0.043 [0.047]	0.157*** [0.046]	0.095** [0.045]	0.066 [0.044]
やや上の方	0.028 [0.038]	0.025 [0.038]	0.049 [0.039]	-0.020 [0.035]	0.039 [0.038]	0.048 [0.038]	-0.014 [0.037]	0.021 [0.038]	0.031 [0.039]	0.037 [0.035]	0.045 [0.035]	0.032 [0.035]
やや下の方	-0.035 [0.043]	-0.002 [0.043]	0.053 [0.044]	-0.062 [0.040]	-0.028 [0.043]	-0.001 [0.043]	-0.070 [0.043]	-0.009 [0.044]	-0.004 [0.044]	-0.001 [0.040]	-0.035 [0.038]	-0.017 [0.039]
下の方	-0.009 [0.059]	0.023 [0.058]	-0.023 [0.059]	-0.053 [0.053]	0.045 [0.058]	0.021 [0.059]	-0.074 [0.057]	0.003 [0.058]	-0.070 [0.058]	-0.093** [0.047]	0.021 [0.053]	-0.012 [0.054]
前職の賃金	-0.001 [0.002]	-0.003* [0.002]	-0.001 [0.002]	-0.001 [0.002]	-0.001 [0.002]	0.000 [0.002]	-0.004** [0.002]	-0.005*** [0.002]	-0.002 [0.002]	-0.000 [0.002]	-0.001 [0.002]	0.001 [0.002]
サンプルサイズ	1,247	1,220	1,173	1,247	1,220	1,173	1,247	1,220	1,173	1,247	1,220	1,173
疑似決定係数	0.031	0.020	0.017	0.031	0.015	0.013	0.024	0.020	0.007	0.041	0.031	0.018
Log likelihood	-817.335	-800.598	-768.770	-774.092	-800.599	-746.865	-833.077	-817.737	-790.356	-712.770	-685.340	-671.418
LR chi2	52.485	33.377	26.341	49.255	24.305	19.468	40.658	33.692	11.486	60.480	43.638	24.074
Prob > chi2	0.000	0.003	0.038	0.000	0.072	0.251	0.000	0.002	0.790	0.000	0.000	0.078

注：図表 2-18 と同じ。

続いて第3回修了者に関する推定結果は図表2-18から図表2-20である。第3回修了者とは、いずれの訓練受講についても第2回修了者に第3回調査時点までに訓練を修了し、かつ調査時点での就業者が加わったサンプルである。推定結果を項目ごとに確認してみる。

まず仕事全体は第3回調査時点ではいずれの比較対象と比べても雇用型訓練受講者の満足度の高まる確率は統計的に有意に高い。訓練非受講者とは第4回調査時点でも統計的に有意に違いがある。しかし第5回調査時点ではどの比較対象とも統計的に有意な違いがみられない。第3回修了者が、第2回修了者に第3回調査時点までに新たに訓練を修了した者を加えたサンプルである。第3回修了者で新たに分析に加わった者が、先の分析の第2回修了者と同様の傾向があるならば、雇用型訓練を修了してあまり時間の経過していない前職と比べて満足度が高い者が加わったことで、第3回調査時点での統計的に有意性が確認されたことが考えられる。

このことは労働時間についてもみられる。むしろ第2回修了者での分析では雇用型訓練受講ダミーに統計的に有意性はなかったが、第3回調査時点で委託訓練活用型デュアルと訓練非受講を比較対象とした場合に統計的に有意性があり、雇用型訓練受講者のほうが満足度の高まる確率が高い。限界効果についても時間経過とともに違いが小さくなっていくことも同じことから、第2回修了者と第3回修了者で統計的に有意性の有無が異なるのは、第3回修了者を加えたことでサンプルサイズが大きくなり、推定結果が安定したと考えられる。

仕事の内容について第3回、第4回調査時点で、いずれの比較対象と比べても雇用型訓練は満足度の高まる確率が統計的に有意に高い。しかし第5回調査時点で委託訓練活用型デュアルと比べると、その確率が統計的に有意に低くなる。他の公的訓練や訓練非受講との比較では統計的に有意性はないが、限界効果はそれぞれ-7.7%、-5.4%と負である。先述した訓練の仕事の満足度への影響として、新たに技能や知識を身につけたことでよりよい職に就くことや、身に付けた能力を発揮することで仕事のやりがいを感じることに想定していた。この推定結果は予想と異なるものの、第3回と第4回とでは正の効果がみられることから、時間の経過とともに前職と比べた満足度の高まりは薄れることに加えて、勤続期間が一定以上になってきたときに自身の能力の成長の伸びと仕事内容とのギャップから不満を覚えることが考えられる。ただし、これは雇用型訓練による影響というよりも、雇用型訓練の制度上の仕組みによるところが考えられる。雇用型訓練は訓練実施企業で雇われながら訓練を受けるという雇用型訓練であり、訓練修了者の多くはその企業で働くことが多く、訓練修了時にはすでに数ヶ月間、その企業で働いている。したがって分析上は訓練修了後を基準に比較をしているが、本人が認識している満足度に関して現在の職場での経過時間は雇用型訓練受講者と他の比較対象グループとは異なる。そのため自分自身の成長と仕事内容とのギャップが雇用型訓練で先に生じていると考えられる。本調査が第5回までであるためデータからの検討はできないが、この解釈が正しいとすればその後の満足度の変化の違いに再び差がなくなること

が予想される。

キャリアの見通しについて、いずれを比較対象としても、またどの調査時点においても雇用型訓練は満足度の高まる確率が統計的に有意に高い。これは第2回修了者の分析と似ており、サンプルサイズが増えたことで推定結果が安定したといえる。キャリアの見通しは他の項目と異なり、時間が経過しても雇用型訓練受講の影響が持続的である。公的訓練はいずれも訓練計画を立て、計画的な職業訓練を通じて能力開発をする点は共通している。雇用型訓練が他の訓練と異なる点は、訓練実施企業に訓練修了後も就職する割合が高く、他の比較グループと比べて訓練と職務との関連性が強い。そのため自分自身の能力開発と仕事との接続を強く認識できるために、雇用型訓練を通じた経験から今後のキャリア形成や仕事の展望について自分で意識して考えられるようになった、もしくは自信を持てるようになったと考えられる。訓練で学んだことを活かして仕事をするという一種の成功体験から得られた意識や自信であるために、キャリアの見通しに対して雇用型訓練受講の影響が持続的となっているのであろう。

このような経験から得られた能力開発に対する意識や自信は、仕事の満足度の他の項目が時間を通じて雇用型訓練と他の比較対象グループとの違いが薄れていくとしても、重要である。能力開発に対する意識や自信が継続的な能力開発への意欲を高めるならば、新たな技能・知識の獲得とそれを発揮する機会を得て、再び仕事の満足度を高めることにつながり、キャリア形成への好循環を生み出すことが期待される。

## 7. 結論

本章では、雇用型訓練が受講者の(1)就職率ならびに正社員就職率、(2)賃金、(3)仕事の満足度変化にプラスの効果を与えるのかを計量分析を使って検証した。そして、この雇用型訓練受講効果の検証は、①委託訓練活用型デュアル、②その他公的訓練の受講者、③公的訓練非受講者との比較を通じて行った。本節では4～6節の分析結果を概観したうえで、雇用型訓練の現状と今後の方向性に関して検討を行う。

分析結果の概観に先立って、本章の推計結果の解釈にあたっての留意点をもう一度確認しておきたい。そもそも、本研究プロジェクトでは、雇用型訓練の受講が求職者のその後の労働市場での成果に与える効果の検証、すなわち雇用型訓練受講と労働市場での成果の因果関係の検出を行うことを目指して、データの構築から行ってきた。本調査のように一時点の訓練受講しかわからない場合に訓練の内生性をコントロールする標準的な手法は、操作変数法である<sup>12</sup>。この操作変数法の適用を目指して、分析用データの調査設計を行った。しかし残念ながら、雇用型訓練受講の内生性をコントロールするのに適切な操作変数を見つけることはできなかった。よって、本章では、操作変数法が適用できない場合に推奨される能力の

---

<sup>12</sup> 調査時点すべてにおいて訓練受講が調べられている場合、パネル分析が行える。

代理指標を用いて OLS 推計やプロビット分析を行うという方法を<sup>13</sup>用いることとした。具体的には、学歴や中学3年時の成績、留保賃金を推定に加えて可能な限りのコントロールを行った。よって、本章の推計結果から言えることは、雇成型訓練の受講が労働市場での成果に影響を及ぼしたという因果関係ではなく、雇成型訓練の受講と労働市場での成果指標の間の相関関係までである。

それでは、分析結果を概観しよう。まず4節の就職率に関する分析から、雇成型訓練は、委託訓練活用型デュアル、その他公的訓練の受講者、公的訓練非受講者と比べて就職できる確率と、正社員就職する確率が高いことが確認された。雇成型訓練は、訓練終了後に訓練先企業に正社員として就職することを想定しながら行う訓練である。よって、この推定結果は雇成型訓練が制度設計者の意図した通りに作用していることを示すものである。

次に、5節では、就職している人のなかで、雇成型訓練を受講した人は賃金の高い仕事についているのかを検証した。その結果、雇成型訓練の受講と他のカテゴリーの者（訓練非受講者、他の公的訓練の受講者、委託訓練型デュアルの受講者）の間に、第2回調査時点での月収に関しては雇成型訓練の受講は統計的に有意にプラスに働いていることが示されたが、第3回以降は統計的に有意な効果が観察されなかった。すなわち、雇成型訓練を受講した人が金銭的な条件のよい仕事に就いているわけではないことが示された。

そして、6節では仕事全体、労働時間、仕事の内容、キャリアの見通しの4つの満足度の変化についての分析を行った。その結果をまとめると、まず、仕事全体、労働時間と仕事の内容に関しては、訓練修了後の間もない時期において、雇成型訓練受講者は他の比較対象グループより満足度が高まることが示された。ただし、その効果は時間の経過とともに観察されなくなる。そして、キャリアの見通しに関しては、雇成型訓練受講者は他の比較グループと比べて統計的に有意により満足度が高まり、かつその効果は時間が経過しても残ることが示された。

以上の分析結果にもとづいて、ジョブ・カード制度のもとで行われる雇成型訓練の現状をまとめよう。雇成型訓練の受講と就職率の間には正の相関関係のあることから、雇成型訓練は雇用への橋渡しという一定の役割は果たしていると考えられる。また、委託訓練活用型デュアルとの比較からも、短期間ではあるが実際に企業に雇われながら訓練を受けるという実践的な訓練方式にも、就職ならびに正社員就職に対して一定の効果があると考えられる。

しかし、就職した人に関して、訓練受講後の短い間は月給を高めるが、その効果は長くは観察されることはない。クロス表をつかって第5回調査時点での勤務先に対する評価を確認したが、雇成型訓練を受講して就職した人で、今の勤務先に勤め続けたいと回答した人がとくに多いわけではない。つまり、雇成型訓練の受講者が企業との良いマッチングを実現しているとはいえないと思われる。

---

<sup>13</sup> Wooldridge (2010)。

ただし、雇用型訓練を受講した人は、キャリアの見通しについては、前職で働いていたときとくらべて満足度が高まっている。このことは、労働市場での将来的なキャリア発展の見通しをよくするように職業スキルや知識を受講者に身につけさせるという役割を雇用型訓練は果たしていることの現れであろう。

以上のように、雇用型訓練は、一定の範囲では政策の当初目的を達成していると考えられる。しかし、月給を高める効果が一時的にしか確認できないことなどから完全に政策目的を達成しているとは言えず、雇用型訓練の訓練量あるいは質の面で改善の余地があると考えられる。たとえば、3～6か月雇用されて訓練を受けるという制度は画期的な制度ではあるが、3～6か月という訓練期間が飛躍的な効果がでるほど十分なものなのかは検討が必要であろう。また、雇用型訓練は、訓練実施のノウハウの少ない中小企業を中心に使われている。雇用型訓練の利用申請をしたときに想定していなかったことも訓練中には起こるのであろうし、訓練生の能力によって異なる対応が必要になることもあるであろう。求職者が雇用されて実践的なスキルを身につけさせることを目的とした訓練であるのだから、この特長を十分に活かし、求職者の訓練機会を充実させるためにも、訓練企業の訓練実施をサポートする体制の強化が求められるであろう。

最後に、雇用型訓練の政策評価のための枠組みを作るために今後取り組むべき課題をまとめておきたい。本研究プロジェクトでは3年間という長い期間をかけて、データの構築を行い、訓練と労働市場での成果の因果関係を識別することを目指した。しかし、残念ながら、結果的には十分には成功しなかった。操作変数の候補を数多く用意できたにも拘わらず、である。本研究プロジェクトの経験から言えることは、操作変数の候補についてのさらなる理論的検討が必要であるとともに、パネル分析等の操作変数法以外の方法が使えるような枠組みでの分析用データの構築が必要であろうということである。また、本調査では雇用型訓練受講者の一部を捕捉するような設計でデータを構築したが、十分な分析サンプルが集まったとは言い難い。こうした問題を克服するためには、雇用型訓練を受講した人全員のその後の状況を把握できるような仕組みを構築する必要がある。政策効果を適切に計測することなしには今後の政策運営は難しくなるだろう。政策評価を行うことを前提とした制度設計を強く望む。

#### 【参考文献】

- 市村英彦 (2010) 「ミクロ実証分析の進展と今後の展望」, 日本経済学会編『日本経済学会 75 年史』, 有斐閣, 第 8 章, pp.289-361.
- 市村英彦・原ひろみ (2012) 「訓練効果の計測のための分析フレームワーク: RDD を取り上げて」, 『公共職業訓練の効果測定手法に関する調査研究報告書』, 調査研究報告書 No. 153, 高齢・障害・求職者雇用支援機構, 第 3 章, pp.105-144.
- 川口大司 (2008) 「労働政策評価の計量経済学」, 『日本労働研究雑誌』, No.579, pp.16-28.

- 黒澤昌子 (2005) 「積極労働政策の評価：レビュー」, 『フィナンシャル・レビュー』, 第 77 号, pp.197-220.
- 黒澤昌子 (2003) 「公共職業訓練の収入への効果」, 『日本労働研究雑誌』, No.514, pp.38-49.
- 黒澤昌子・佛石圭介(2012) 「公共職業訓練の実施主体、方式等についての考察：離職者訓練をとりあげて」, 『日本労働研究雑誌』, No. 618, pp.16-34.
- 小杉礼子 (2011) 「正社員への移行支援政策としてのジョブ・カード制度の現状と課題」, 小杉礼子・原ひろみ編 『非正規雇用のキャリア形成』, 勁草書房, 第 5 章, pp.193-222.
- 高橋陽子・原ひろみ・安井健悟・山本雄三 (2012) 『ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査：「第 1 回・第 2 回転職モニター調査」結果速報』, JILPT 調査シリーズ No. 90, 労働政策研究・研修機構.
- 原ひろみ (2012) 「訓練効果の計測のための計量経済学的手法：そのエッセンス」, 『公共職業訓練の効果測定手法に関する調査研究報告書』, 高齢・障害・求職者雇用支援機構, 1 - 5, pp.27-39.
- Wooldridge, Jeffrey M. (2010) *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, 2nd edition, Cambridge, Massachusetts: MIT Press.

## 補論 ジョブ・カード取得の効果

### 1. 補論の目的

第2章で分析に用いた「転職モニター調査」は雇用型訓練受講の効果を計測するために設計・実施されたものである。しかし、本調査はジョブ・カード取得の効果についても十分ではないものの検証に用いることができる。そこで、補論ではジョブ・カードの交付が求職者の求職活動にプラスの効果을及ぼすのかを分析した結果を紹介する。

ここでは第2章と同じく、ジョブ・カードを取得している人は取得していない人とくらべて、(1)就職確率が高いのか・正社員就職の確率が高いのか、(2)転職後に高い賃金を得られるようになったか、(3)仕事の満足度が上がったかの3点について検証する。使用データと分析対象は第2章と同じである。

個人がジョブ・カードを取得するためには、自身の職業経歴等をジョブ・カードに記入したうえで、キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受け、署名してもらわなければならない。つまり、キャリア・コンサルティング受けなければ、ジョブ・カードを取得できないのである。すなわち、ジョブ・カード取得には、その作成過程で受けるキャリア・コンサルティングを通じて自身に対する理解や仕事に対する理解を深めることも含まれる。よって、ジョブ・カードの交付の効果とは、こうした効果を確認することを意味する。

### 2. 計量分析のフレームワーク

ジョブ・カードの取得には、第2章の雇用型訓練の受講と同様に、内生性の可能性を否定できない。そこで、補論では、第2章で詳細に説明した操作変数法を用いて分析する。

ジョブ・カードの交付と相関があり、労働市場の成果指標とは相関のないことが予想される変数に、各県のハローワークの職員数（人口10万人当たり）、各地方労働局の教育機関への制度説明の有無を表す変数がある。これらの変数について、妥当性の条件についてのF検定と外生性の条件についてのSargan検定を行ったところ、操作変数として使えることが示された。よって、3～5節では、これらを操作変数とする推計を行う。

3～5節の分析に先立って、以下ではクロス表を使って、ジョブ・カードの取得と労働市場での成果との関係を確認しておこう。まず、ジョブ・カード取得と就職率と月給との関係についてみたのが図表補-1ある。これから、ジョブ・カードを取得している人のほうが取得していない人よりも、第2回～第5回調査時点のいずれにおいても就職率も月給も低いことがわかる。

---

<sup>1</sup> ジョブ・カードへの記入事項には、一般的な履歴書にもある学歴や職歴などに加えて、それまでの仕事の具体的な職務内容やそこで身につけた知識・技能、果たした役割や貢献なども含まれる。

図表補－１ ジョブ・カード取得の有無別、就職率と月給

		第 2 回	第 3 回	第 4 回	第 5 回
就職率	取得	29.8%	55.2%	57.9%	57.6%
	非取得	46.8%	65.1%	71.8%	77.9%
月給（円）	取得	110,263	125,218	137,283	141,435
	非取得	130,787	138,615	145,342	148,978

つぎに、ジョブ・カード取得の有無別に満足度が高まった割合を項目・調査時点別に示したのが図表補－２である。第 2 回調査時点の労働時間を除いて、満足度が高まった割合はジョブ・カードを取得した者の方が多い。しかしその差はあまり大きくない。また第 2 回調査から第 5 回調査に調査時点が進むにつれての変化に関しては明確な傾向はみられない。

図表補－２ ジョブ・カード取得の有無別、仕事の満足度が高まった人の割合

		第 2 回	第 3 回	第 4 回	第 5 回
仕事全体	取得	44.6%	42.1%	40.4%	40.8%
	非取得	42.2%	41.4%	37.8%	38.7%
労働時間	取得	38.8%	37.7%	39.4%	35.4%
	非取得	39.7%	34.9%	34.4%	31.3%
仕事の内容	取得	45.8%	43.7%	42.9%	42.7%
	非取得	44.2%	42.8%	39.5%	41.4%
キャリアの見通し	取得	37.2%	31.7%	28.0%	26.9%
	非取得	33.4%	27.3%	25.3%	26.8%

### 3. 就職率ならびに正社員就職率に対する効果

本節では、ジョブ・カードの取得が就職や正社員就職を有利にするかを分析した結果を報告する。図表補－３の(1)～(4)は就職、(5)～(8)は正社員就職を被説明変数とするプロビット推定の結果である。数値は限界効果を示している。

図表補－3 ジョブ・カード取得の就職・正社員就職に与える効果（プロビット推定）

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		第2回	第3回	第4回	第5回	第2回	第3回	第4回	第5回
		就職				正社員就職			
JC取得		-0.130*** [0.016]	-0.027* [0.015]	0.017 [0.015]	0.008 [0.015]	-0.078*** [0.017]	-0.044* [0.023]	0.019 [0.026]	0.029 [0.029]
年齢	24歳以下	0.051* [0.029]	0.049* [0.027]	0.068*** [0.024]	0.101*** [0.021]	0.077** [0.030]	0.151*** [0.041]	0.205*** [0.045]	0.246*** [0.043]
	35-44歳	-0.036* [0.019]	-0.056*** [0.018]	-0.005 [0.017]	0.049*** [0.016]	-0.045*** [0.017]	-0.113*** [0.024]	-0.062** [0.030]	0.007 [0.032]
	45-54歳	-0.087*** [0.023]	-0.088*** [0.023]	-0.045** [0.022]	0.002 [0.020]	-0.096*** [0.017]	-0.172*** [0.026]	-0.166*** [0.034]	-0.120*** [0.038]
	55歳以上	-0.179*** [0.029]	-0.216*** [0.031]	-0.175*** [0.032]	-0.110*** [0.030]	-0.157*** [0.014]	-0.299*** [0.022]	-0.378*** [0.027]	-0.378*** [0.037]
性別(男性=1)		0.013 [0.021]	-0.019 [0.019]	0.019 [0.018]	0.002 [0.018]	0.105*** [0.021]	0.082*** [0.027]	0.119*** [0.031]	0.105*** [0.032]
主な家計の担い手		0.101*** [0.017]	0.063*** [0.015]	0.050*** [0.015]	0.046*** [0.014]	0.089*** [0.017]	0.134*** [0.023]	0.145*** [0.027]	0.137*** [0.028]
学歴(大卒以上=1)		-0.003 [0.019]	-0.025 [0.018]	-0.008 [0.017]	-0.020 [0.017]	-0.001 [0.018]	-0.023 [0.025]	-0.018 [0.030]	-0.057* [0.032]
中3時成績	上	0.029 [0.019]	0.029* [0.017]	0.015 [0.016]	0.008 [0.016]	0.028 [0.018]	0.005 [0.024]	-0.007 [0.029]	0.000 [0.030]
	下	-0.006 [0.021]	-0.031 [0.019]	-0.004 [0.018]	-0.036* [0.019]	-0.019 [0.019]	-0.068*** [0.026]	-0.045 [0.032]	-0.073** [0.034]
留保賃金		-0.072*** [0.023]	-0.008 [0.021]	-0.002 [0.020]	0.029 [0.019]	0.032 [0.022]	0.132*** [0.031]	0.174*** [0.036]	0.236*** [0.040]
サンプルサイズ		4,134	4,462	4,067	3,842	2,796	2,289	1,817	1,669
擬似決定係数		0.024	0.015	0.013	0.018	0.065	0.069	0.081	0.087
Log likelihood		-2780.323	-2784.816	-2250.094	-1958.244	-1289.470	-1390.335	-1146.450	-1055.540
LR chi2		137.492	84.864	58.956	70.016	179.486	205.999	203.269	202.208
Prob > chi2		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

注1) 数値は限界効果、[ ]の中は Standard error を表している。

注2) \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

注3) 年齢階層ダミーのレファレンスグループは25-34歳。

注4) 中3時成績のレファレンスグループは真ん中。

注5) 転職後にもらいたい1ヶ月の給料の対数値。

第2回調査、第3回調査時点のジョブ・カードの取得の限界効果の符号は有意に負であり、(1)によればジョブ・カードの取得者の就職確率は13%低いことを意味している。第4回調査、第5回調査では、ジョブ・カード取得の変数は有意でなく、就職、正社員就職には影響を与えていない。

ただし、ジョブ・カード取得は内生変数と考えられ、ジョブ・カードの取得者が非取得者よりも能力や意欲が低いために、プロビット推定による推定値はバイアスを持つ可能性がある。そこで、各県のハローワークの職員数（人口10万人当たり）、各地方労働局の教育機関への制度説明の有無を操作変数とするプロビット推定を行った。推定結果は図表補－4に示されている<sup>2</sup>。

<sup>2</sup> 1段階目の推定結果は省略した。1段階目のF検定の値は図表補－4中に示している。

図表補－４ ジョブ・カード取得の就職・正社員就職に与える効果（IV プロビット推定）

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		第2回	第3回	第4回	第5回	第2回	第3回	第4回	第5回
		就職				正社員就職			
JC取得		0.049 [0.092]	0.075 [0.094]	0.085 [0.097]	-0.053 [0.091]	0.016 [0.090]	0.126 [0.114]	0.050 [0.135]	0.026 [0.185]
年齢	24歳以下	0.061** [0.030]	0.056** [0.027]	0.071*** [0.025]	0.098*** [0.021]	0.085*** [0.032]	0.162*** [0.041]	0.206*** [0.045]	0.246*** [0.046]
	35-44歳	-0.040** [0.019]	-0.058*** [0.018]	-0.006 [0.017]	0.050*** [0.016]	-0.047*** [0.017]	-0.117*** [0.024]	-0.063** [0.030]	0.007 [0.032]
	45-54歳	-0.088*** [0.023]	-0.087*** [0.023]	-0.046** [0.022]	0.003 [0.020]	-0.100*** [0.017]	-0.170*** [0.027]	-0.167*** [0.034]	-0.119*** [0.039]
	55歳以上	-0.171*** [0.029]	-0.214*** [0.031]	-0.174*** [0.032]	-0.109*** [0.030]	-0.158*** [0.015]	-0.297*** [0.022]	-0.379*** [0.027]	-0.378*** [0.037]
性別(男性=1)		0.029 [0.022]	-0.010 [0.021]	0.023 [0.019]	-0.002 [0.019]	0.119*** [0.025]	0.099*** [0.029]	0.122*** [0.034]	0.105*** [0.034]
主な家計の担い手		0.101*** [0.017]	0.063*** [0.015]	0.050*** [0.015]	0.046*** [0.014]	0.090*** [0.017]	0.129*** [0.023]	0.144*** [0.027]	0.137*** [0.028]
学歴(大卒以上=1)		-0.010 [0.020]	-0.027 [0.018]	-0.010 [0.018]	-0.018 [0.017]	-0.004 [0.018]	-0.023 [0.025]	-0.019 [0.031]	-0.056* [0.032]
中3時成績	上	0.026 [0.019]	0.028* [0.017]	0.015 [0.016]	0.008 [0.016]	0.028 [0.018]	0.004 [0.024]	-0.006 [0.029]	0.000 [0.030]
	下	-0.003 [0.021]	-0.027 [0.020]	-0.002 [0.019]	-0.038** [0.019]	-0.017 [0.020]	-0.059** [0.027]	-0.045 [0.032]	-0.073** [0.034]
留保賃金		-0.066*** [0.023]	-0.008 [0.021]	-0.002 [0.020]	0.028 [0.019]	0.032 [0.022]	0.131*** [0.030]	0.175*** [0.036]	0.235*** [0.040]
サンプルサイズ		4133	4461	4067	3842	2,795	2288	1817	1669
F-stat of the first stage		44.3	45.1	43.0	36.6	29.1	27.9	27.8	20.3
Sargan test		2.92	2.76	1.98	7.03	4.57	11.30	6.82	10.57
p-value		0.23	0.25	0.37	0.03	0.10	0.00	0.03	0.01

注：図表補－３と同じ。

ジョブ・カードの取得は全ての推定で有意でない。プロビット推定では第2回、第3回調査時点でジョブ・カード取得は負という結果が得られていたが、これは、ジョブ・カード取得者が非取得者よりも平均的に能力等が低く、プロビット推定のジョブ・カード取得の変数は下方のバイアスがかかっていたことになる。以上から、ジョブ・カードの取得が就職や正社員就職を促す効果は確認されなかった。言い換えれば、ジョブ・カードの取得が取得者の就職に不利に働いているという状況もこの分析からは観察されなかった。

#### 4. 賃金に対する効果

本節では、ジョブ・カード取得者の再就職後（受講後）の時給や月収が非取得者のそれらと比較して、どの程度、異なるのかを実証的に明らかにする。ジョブ・カード取得者と非取得者ではそれぞれの属性が異なる可能性があるため、重回帰分析を用いることにより、他の属性が与える効果を除去した上で月収の比較を行う。具体的には、各調査時点における再就職者の時給、もしくは月収を被説明変数とし、前職の月収、学歴ダミー、年齢、年齢2乗、

女性ダミー、既婚ダミー、中3の成績ダミー（主観的な5段階評価）を説明変数としてコントロールした上で、ジョブ・カード取得者を1とし、非取得者を0とするダミー変数を説明変数として加え、その係数により月収の平均的な違いを観察する。

図表補－5 非取得者に対するジョブ・カード取得者の時給

	OLS	2SLS
第2回調査時点	差なし	差なし
第3回調査時点	-267円***	差なし
第4回調査時点	差なし	差なし
第5回調査時点	差なし	差なし

注：\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1、5、10%で統計的に有意であることを示す。説明変数は前職の月収、学歴ダミー、年齢、年齢2乗、女性ダミー、既婚ダミー、中3の成績ダミーを含む。

図表補－5の左の列は、時給を被説明変数としてOLSにより分析した結果を示している。第2回、第4回、第5回調査時点においてはジョブ・カード取得者と非取得者の間に有意な差は観察されないが、第3回調査時点においては、ジョブ・カード取得者の時給が非取得者の時給よりも267円低いという結果になった。しかしながら、潜在的に優秀な人はジョブ・カード作成のコストをかけずに就職活動を行う可能性があり、推定値に下方バイアスがある可能性がある。そこで、各都道府県のハローワークで求職者に対応している職員数を各都道府県の完全失業者数で割った値と各都道府県において地方労働局が教育機関に対してジョブ・カードについての紹介や説明を行っていたかについての状況を操作変数として2SLSで推定した結果が表の右側である。操作変数についてはF検定とSargan検定により、妥当性の条件と外生性の条件が満たされていることが確認されている。その結果、第3回調査時点においても、ジョブ・カード取得者と非取得者の間に有意な差は観察されなかった。

図表補－6 非取得者に対するジョブ・カード取得者の月収

	OLS	2SLS
第2回調査時点	-16527.71円***	-44507.79円**
第3回調査時点	-8366.728円***	-49257.75円***
第4回調査時点	-4288.094円*	-58214.42円***
第5回調査時点	差なし	-39077.07円**

注：\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1、5、10%で統計的に有意であることを示す。説明変数は前職の月収、学歴ダミー、年齢、年齢2乗、女性ダミー、既婚ダミー、中3の成績ダミーを含む。

図表補－6の左の列は、月収を被説明変数としてOLSにより分析した結果を示している。第2回、第3回、第4回調査時点において、ジョブ・カード取得者の月収は非取得者のそれよりも、16,528円、8,367円、4,288円低いことが確認された。図表補－5の時給の分析と同様に、潜在的に優秀な人はジョブ・カード作成のコストをかけずに就職活動を行う可能性が

あり、推定値に下方バイアスがある可能性があるので、同じ操作変数を用いて 2SLS で推定した結果が表の右側である。操作変数については F 検定と Sargan 検定により、妥当性の条件と外生性の条件が満たされている。その結果、ジョブ・カード取得者の月収は非取得者のそれよりも、第 2 回調査時点においては 44,508 円、第 3 回調査時点においては 49,258 円、第 4 回調査時点においては 58,214 円、第 5 回調査時点においては 39,077 円低いことが確認された。

2SLS の結果をまとめると、ジョブ・カードの取得は労働生産性を示すと考えられる時給には影響を与えないが、月収は大幅に引き下げるということであり、ひとつの可能性としては、ジョブ・カードの取得により労働時間が少ない仕事への就職を促したということが考えられる。

## 5. 満足度への効果

ジョブ・カード取得の意味は 1 節で述べたとおりである。よって、ジョブ・カードの取得が仕事の満足度に与える影響の経路は、自己理解や仕事理解の変化を通じたものになる。ジョブ・カード取得までの過程を通じて、自己理解や仕事理解が深まることで、幅広い職業選択ができるようになり、より満足度のよい仕事に就く可能性が高まる、または就業意識の変化から納得した上で仕事に臨むようになり満足度が高まることが考えられる。

本節では、仕事の満足度の変化として、仕事全体、労働時間、仕事の内容、キャリアの見通しの 4 つを扱う。なおジョブ・カードの取得の有無は、各調査時点までにジョブ・カードの取得を受けたことがある者を 1、そうでないものを 0 とするダミー変数である。以下では、ジョブ・カード取得の仕事の満足度の変化への影響についてプロビット・モデルでの回帰分析と、併せてジョブ・カード取得の内生性の影響を除いた上での効果をみるために操作変数法を用いた操作変数プロビット・モデルの回帰分析をする。

被説明変数は仕事の満足度の変化のダミー変数（高まれば 1、そうでなければ 0）である。ジョブ・カード取得ダミー変数の効果をみる。その他の説明変数は、女性ダミー、年齢、年齢 2 乗、結婚ダミー、学歴ダミー、中学 3 年時の成績、前職の賃金である。プロビット分析の推定結果が図表補－7 である。

図表補一 7 満足度の変化への影響（プロビット・モデル（限界効果））：ジョブ・カードの取得

	仕事全体					労働時間					仕事の内容					キャリアの見通し				
	第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回		第2回	第3回	第4回	第5回	
ジョブ・カード交付ダミー	0.015 [0.023]	0.009 [0.019]	0.016 [0.019]	0.018 [0.019]	0.042** [0.019]	-0.016 [0.023]	0.025 [0.019]	0.048** [0.019]	0.042** [0.019]	0.001 [0.023]	0.007 [0.020]	0.025 [0.019]	0.009 [0.020]	0.027 [0.022]	0.048*** [0.018]	0.027 [0.022]	0.048*** [0.018]	0.018 [0.017]	0.018 [0.017]	-0.004 [0.018]
女性ダミー	-0.032 [0.029]	-0.012 [0.024]	-0.004 [0.023]	-0.024 [0.023]	-0.024 [0.023]	-0.013 [0.029]	0.007 [0.023]	-0.026 [0.023]	-0.024 [0.023]	-0.009 [0.029]	-0.021 [0.024]	-0.017 [0.023]	-0.028 [0.024]	0.017 [0.028]	-0.036 [0.023]	0.017 [0.028]	-0.036 [0.023]	-0.006 [0.021]	-0.006 [0.021]	-0.016 [0.021]
年齢	-0.011 [0.008]	-0.010 [0.007]	-0.002 [0.006]	-0.000 [0.006]	-0.006 [0.006]	-0.004 [0.008]	-0.010 [0.006]	-0.007 [0.006]	-0.006 [0.006]	-0.007 [0.008]	-0.007 [0.007]	-0.003 [0.006]	0.001 [0.006]	-0.001 [0.006]	0.002 [0.006]	-0.001 [0.008]	0.002 [0.006]	0.003 [0.006]	0.003 [0.006]	0.003 [0.006]
年齢2乗	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]
結婚ダミー	0.013 [0.025]	-0.017 [0.019]	0.016 [0.019]	-0.006 [0.019]	0.011 [0.018]	0.068*** [0.024]	0.019 [0.019]	0.029 [0.018]	0.011 [0.018]	0.025 [0.025]	-0.008 [0.019]	-0.022 [0.019]	0.010 [0.019]	0.020 [0.019]	0.006 [0.018]	0.020 [0.024]	0.006 [0.018]	-0.007 [0.017]	-0.007 [0.017]	0.028* [0.017]
学歴ダミー(基準:高校) 中学	0.166 [0.117]	-0.109 [0.074]	-0.019 [0.073]	0.079 [0.078]	0.068 [0.077]	0.038 [0.118]	0.044 [0.079]	-0.010 [0.074]	0.068 [0.077]	0.174 [0.115]	-0.058 [0.077]	-0.045 [0.072]	-0.023 [0.076]	-0.007 [0.113]	-0.122* [0.063]	-0.007 [0.113]	-0.122* [0.063]	0.011 [0.068]	0.011 [0.068]	-0.036 [0.066]
専門・その他の学校	0.039 [0.033]	0.007 [0.026]	-0.002 [0.025]	-0.038 [0.025]	-0.059** [0.024]	-0.015 [0.032]	0.001 [0.025]	0.063** [0.025]	-0.059** [0.024]	0.008 [0.032]	-0.026 [0.026]	-0.014 [0.025]	-0.020 [0.025]	-0.033 [0.031]	-0.009 [0.024]	-0.033 [0.031]	-0.009 [0.024]	-0.003 [0.024]	-0.003 [0.024]	-0.019 [0.022]
短大・高専	0.007 [0.035]	0.002 [0.027]	-0.013 [0.026]	-0.011 [0.026]	0.004 [0.025]	-0.031 [0.034]	0.018 [0.026]	0.055** [0.026]	0.004 [0.025]	-0.072** [0.035]	0.020 [0.027]	-0.039 [0.026]	-0.046* [0.026]	-0.014 [0.033]	0.015 [0.025]	-0.014 [0.033]	0.015 [0.025]	-0.065*** [0.022]	-0.065*** [0.022]	-0.042* [0.022]
大学・大学院	0.007 [0.032]	0.037 [0.025]	0.069*** [0.025]	0.032 [0.025]	-0.003 [0.024]	-0.012 [0.031]	0.078*** [0.025]	0.045* [0.024]	-0.003 [0.024]	0.018 [0.032]	0.035 [0.025]	0.046* [0.025]	-0.015 [0.025]	-0.012 [0.030]	0.020 [0.024]	-0.012 [0.030]	0.020 [0.024]	0.034 [0.022]	0.034 [0.022]	-0.021 [0.022]
中退	0.044 [0.045]	0.075** [0.037]	0.101*** [0.036]	0.035 [0.037]	0.008 [0.035]	-0.070* [0.042]	-0.005 [0.035]	-0.013 [0.035]	0.008 [0.035]	-0.011 [0.045]	0.041 [0.037]	0.051 [0.036]	0.004 [0.037]	0.009 [0.043]	0.103*** [0.036]	0.009 [0.043]	0.103*** [0.036]	0.021 [0.032]	0.021 [0.032]	0.027 [0.034]
中学3年時の成績 (基準:真ん中あたり) 上の方	0.070** [0.035]	0.062** [0.028]	0.013 [0.028]	0.059** [0.028]	0.078*** [0.028]	0.052 [0.035]	0.004 [0.027]	0.032 [0.028]	0.078*** [0.028]	0.046 [0.036]	0.040 [0.028]	0.013 [0.028]	0.066** [0.028]	0.055 [0.035]	0.077*** [0.027]	0.055 [0.035]	0.077*** [0.027]	0.021 [0.025]	0.021 [0.025]	0.045* [0.026]
やや上の方	0.040 [0.030]	0.008 [0.023]	0.042* [0.023]	0.062*** [0.023]	0.070*** [0.023]	0.034 [0.030]	-0.002 [0.023]	0.019 [0.023]	0.070*** [0.023]	0.010 [0.031]	-0.010 [0.023]	0.041* [0.023]	0.058** [0.023]	0.040 [0.030]	-0.005 [0.022]	0.040 [0.030]	-0.005 [0.022]	0.004 [0.021]	0.004 [0.021]	0.046** [0.021]
やや下の方	-0.044 [0.033]	-0.021 [0.027]	0.003 [0.026]	0.017 [0.027]	0.026 [0.026]	-0.042 [0.033]	-0.017 [0.026]	-0.003 [0.026]	0.026 [0.026]	-0.012 [0.034]	-0.023 [0.027]	-0.019 [0.026]	0.017 [0.027]	0.010 [0.033]	-0.011 [0.025]	0.010 [0.033]	-0.011 [0.025]	-0.060*** [0.022]	-0.060*** [0.022]	-0.031 [0.023]
下の方	-0.048 [0.047]	-0.049 [0.039]	-0.038 [0.037]	0.004 [0.039]	0.058 [0.039]	-0.045 [0.046]	-0.054 [0.037]	-0.033 [0.037]	0.058 [0.039]	-0.048 [0.048]	-0.066* [0.039]	-0.057 [0.037]	0.006 [0.039]	0.007 [0.047]	-0.047 [0.035]	0.007 [0.047]	-0.047 [0.035]	-0.047 [0.032]	-0.047 [0.032]	-0.013 [0.035]
前職の賃金	-0.004*** [0.002]	-0.004*** [0.001]	-0.007*** [0.001]	-0.004*** [0.001]	-0.000 [0.001]	-0.003** [0.002]	-0.002* [0.001]	-0.001 [0.001]	-0.000 [0.001]	-0.008*** [0.002]	-0.006*** [0.001]	-0.008*** [0.001]	-0.004*** [0.001]	-0.003* [0.001]	-0.003** [0.001]	-0.003* [0.001]	-0.003** [0.001]	-0.004*** [0.001]	-0.004*** [0.001]	-0.002 [0.001]
サンプルサイズ	1,979	3,155	3,257	3,211	3,211	1,979	3,155	3,257	3,211	1,979	3,155	3,257	3,211	1,979	3,155	3,257	3,155	3,257	3,211	3,211
疑似決定係数	0.021	0.016	0.022	0.012	0.015	0.018	0.017	0.015	0.015	0.030	0.013	0.021	0.010	0.016	0.021	0.016	0.021	0.017	0.009	0.009
Log likelihood	-1325.340	-2110.672	-2139.682	-2139.503	-2031.109	-1300.834	-2038.347	-2128.316	-2031.109	-1320.809	-2131.143	-2170.399	-2167.507	-1267.576	-1898.247	-1267.576	-1898.247	-1880.481	-1880.481	-1854.585
LR chi2	57.204	69.937	96.565	49.953	62.762	46.298	71.245	63.499	62.762	81.409	57.254	90.682	42.229	41.209	82.316	41.209	82.316	65.172	32.594	32.594
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004

※ [ ]内の数値は標準誤差を表し、限界効果の上付きの \* はそれぞれ、\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1 を表す。

項目別にみると仕事全体と仕事の内容は、どの調査時点においても限界効果は正であるが統計的有意性はない。労働時間については第4回と第5回調査時点で統計的有意に満足度が高まる確率が上昇する。キャリアの見通しは第3回調査時点でのみ満足度が高まる確率が統計的有意に高まる。他の説明変数をコントロールしたプロビット・モデルによる回帰分析からは、全体的にジョブ・カード取得が仕事の満足度の変化を必ずしも高めるとはいえないものの、一部で満足度が高まることと関係していると考えられる。

上のプロビット・モデルによる推定においては、ジョブ・カード取得の有無に内生性の可能性があり、その場合は推定結果にはバイアスが生じている。ここで想定されるジョブ・カード取得の有無の内生性とは、直接は観測できない個人の性格のような要因が、ジョブ・カードの取得と仕事の満足度の変化の両方に関係している状態である。例えば、ジョブ・カード取得のために就職活動の際に時間を割いてでもジョブ・カードへの記入やキャリア・コンサルティングを受けようとする人は、提供されているサービスを積極的に取り入れる順応性がある。そしてそのような性格の人は、新たな職に就いて新しい仕事に取り組むことに積極的で満足度が高まりやすい可能性が大きければ、分析の上でジョブ・カード取得に内生性が生じる。

そこで内生性を考慮した操作変数プロビット・モデルによる推定結果をみる。操作変数には、「都道府県別の完全失業者一人あたりのハローワークで求職者に対応している職員数」と「2010年4月1日～8月31日までのジョブ・カード普及に関する取組状況のうち、教育機関に対する紹介・説明の実施」に関する変数である。それらはジョブ・カード取得ダミー変数に対する操作変数としての要件について統計的検定をクリアしている。図表補－8は操作変数プロビット・モデルの推定結果のジョブ・カード取得ダミー変数の限界効果のみを示している。

図表補－8 満足度の変化への影響（操作変数プロビット・モデル（限界効果））  
：ジョブ・カード取得

	第2回	第3回	第4回	第5回
仕事全体	-0.028 [0.121]	0.010 [0.114]	0.093 [0.128]	0.217** [0.103]
労働時間	0.078 [0.121]	-0.069 [0.113]	-0.032 [0.135]	0.167 [0.105]
仕事の内容	-0.077 [0.121]	-0.022 [0.115]	-0.090 [0.135]	0.153 [0.115]
キャリアの見通し	-0.083 [0.116]	0.046 [0.104]	-0.094 [0.127]	0.094 [0.102]

注：図表補－7と同じ。

操作変数プロビット・モデルの推定結果は、第5回調査時点の仕事全体についてのみ統計的に有意性があり、ジョブ・カードの取得が仕事全体の満足度を高める確率を21.7%上昇させる。それ以外の項目および調査時点では、プロビット・モデルで統計的に有意性があつた労働時間（第4回と第5回）とキャリアの見通し（第3回）も含めて、ジョブ・カード取得ダミー変数の統計的に有意性がない。操作変数プロビット・モデルによる推定は内生性の影響を除去し因果関係を表しているため、この推定結果からジョブ・カード取得の効果を解釈する。

ジョブ・カードの取得が仕事の満足度の変化に与える効果は、常に現れるものではなく、一部で影響を与えている。一部での影響ではあるが、その効果は小さくない。またその影響の統計的に有意性が確認された仕事全体について第2回から第4回調査時点までの限界効果の統計的に有意性はないが、時間経過とともに正の方向に効果が大きくなっている。このことから、ジョブ・カード取得の過程で自己理解や仕事理解を深めたことが仕事全体の満足度の高まることに対して影響の差として現れるのは、一定程度の時間が経過してからと考えられる。この差が時間の経過で現れることは、自己理解や仕事理解を深めたことが仕事の満足度を高めやすくなる可能性と、逆に自己理解や仕事理解に変わりがないと仕事の満足度の高まりを持続しない可能性の両方が考えられる。いずれであっても仕事全体の満足度が高いことは、仕事への定着につながる。そしてジョブ・カード取得の前と比べて自己理解や仕事理解が深まった上での継続的な就業は、以前よりも本人が意識したよいキャリア形成を期待できるだろう。

## 6. まとめ

補論の分析結果をまとめよう。まず、内生性をコントロールしたうえでジョブ・カード取得が就職率に与える影響を確認したところ、統計的に有意にプラスの効果は見いだせなかった。そして、ジョブ・カードを取得して就職した人のほうが、取得せずに就職した人よりも低い月給の仕事に就いている。ただし、ジョブ・カードを取得して就職した人には、就いた仕事全体に関しては前職よりも満足度が高まっている。

この結果から、ジョブ・カードの取得が求職者の求職活動に必ずしもプラスに作用していない可能性がうかがえるが、理由の1つとしてジョブ・カードが労働市場で十分に普及していないことを挙げられるであろう。求職者の中でジョブ・カードが普及し、企業による認知度も高まれば、また異なる結果となるかもしれない。

### 第3章 雇用型訓練の活用と企業の人材育成—訓練実施企業への追跡ヒアリング調査から

#### 1. 本章の目的

本章は、企業ヒアリング調査の結果から、ジョブ・カード制度にもとづく雇用型訓練の現状評価と課題を検討することを目的とする。本調査が対象とするのは雇用型訓練の実施実績がある企業であり、2010年度に行ったヒアリング調査の対象企業と同一の企業である。その意味で、本調査は追跡ヒアリング調査といえる。本追跡調査の目的は大きく2点ある。1点目は、事業仕分け後の大幅な制度変更を経た2011年度以降、企業の制度活用状況に変化があるかである。2点目は、企業・個人に対する制度活用のインパクトのうち、制度活用から間もない2010年調査のタイミングでは必ずしも把握しきれなかった側面を、政策効果として確認することである。

2010年10月に行われた行政刷新会議の事業仕分けではジョブ・カード制度関連事業も対象になり、その結果、2011年度以降の訓練実施分に関して制度自体が大幅に変更された。大きな変更点の一つは、雇用型訓練実施企業に対する助成（キャリア形成促進助成金）の大幅な削減であろう。それは、「ジョブ・カード制度は実質的には企業に対する助成になっている」という事業仕分けでの評価をふまえたものといえる。この制度変更によって、企業にとって制度を利用する金銭面の動機付けは弱まったといえる。

こうした中、雇用型訓練を活用する企業数が大きく減っている可能性がある。公表されている数値によると、雇用型訓練の受講者数は2010年度までは順調に増加したが、2011年度は一転して大幅な減少傾向を示す<sup>1</sup>。訓練実施企業数も大きく減少したと考えて間違いなからう。ここからは、企業向け助成の大幅削減によって、企業が制度を活用しなくなったという予測が真っ先に立てられる。制度利用実績のある企業でも、助成率低下を機にその多くが制度活用をやめてしまったのだろうか。ただ、そうシンプルな関係で総括できない可能性もある。2010年度の調査結果によると、企業は採用や人材育成の面で制度活用の様々なメリットを認識しており<sup>2</sup>、金銭面だけで制度活用を判断しているとは早計だからである。制度変更後、企業の制度活用にどのような変化があったのか。詳細な調査が及んでいない中、この点がまず企業への追跡調査によって検証すべき問題になる。

もうひとつ検証すべき点は、雇用型訓練の意義に関わる。2010年調査結果によると、企業がジョブ・カード制度を活用する理由は、主に採用や人材育成に関する課題の解消にあった。こうした課題解消は制度本来の効果であるが、制度活用のインパクトはこれにとどまらない可能性もある。例えば、同調査では、訓練を受けた従業員はその後にも向上心が強い、新人よ

<sup>1</sup> 内閣府「第11回ジョブ・カード推進協議会」（2012年6月21日）資料2より。有期実習型訓練受講者数は2010年度が10,368人に対し2011年度が2,786人、実践型人材養成システム受講者数は2010年度が10,681人に対し2011年度が7,921人である。（<http://www5.cao.go.jp/jobcard/siryou/20120621/11thsiryou.html>）

<sup>2</sup> 2010年のヒアリング調査結果は、労働政策研究・研修機構（2011）を参照。

り少し上の層も（新人に追いつかれないうえに）能力開発の意欲が高まった、会社側が新たに中堅層への研修体制を整え始めたなど、派生的な効果もうかがえた。ただ、こうした派生的効果は、制度活用から間もない前回調査よりも約2年経過した本追跡調査において、多くの企業、様々な側面で確認できる可能性がある。本調査によって、制度効果をより長期的な観点、波及的な側面も含めて検討し、雇用型訓練の現状評価と課題について議論したい。

## 2. ヒアリング調査の概要—調査対象と調査項目

上でみたように、調査の目的は大きく2点、①事業仕分け後の制度変更が企業行動に及ぼした影響の検証、②より長期的な観点・波及的な側面も含めた制度効果の把握である。主にこの2点を検証するために、雇用型訓練の実施企業を対象として行われた2010年のヒアリング調査（以下、前回調査）と同一企業への追跡ヒアリング調査を企画・実施した<sup>3</sup>。また、企業調査と並行して、商工会議所（地域ジョブ・カードセンター）4か所への聞き取りも行った。

企業への調査項目は、大きく分けて次の4点を設定した。①経営状況と東日本大震災による影響、②前回調査以降のジョブ・カード制度（雇用型訓練）活用状況、③制度活用の効果、④制度に関する要望・課題である。以下では、本調査のメインとなる②③について、聞き取りを具体的にどう進めたのかを説明しよう。

②について、本調査の対象はすべて事業仕分け以前に制度活用実績のある企業であるが、前回調査以降（特に2011年度以降）に制度を活用しているかをまず確認した。そして、制度を活用していない場合は、その理由の聞き取りを行った。事業仕分けとその後の制度変更が企業の制度利用にどのように影響したのか、特に助成率の低下が判断にどう影響したのかを把握することが主な目的である。2011年度以降も引き続き制度を活用している企業については、制度利用の詳細（訓練生の募集・採用、訓練内容、訓練期間等）と制度変更の影響に関して聞き取りを行った。

③について、本調査でも前回調査と同様、制度の効果について聞き取りを行った。前回調査は企業が雇用型訓練を実施してから間もないタイミングでの調査であり、その調査項目は、制度活用前に企業が抱えていた採用・育成に関する課題、制度活用のきっかけ・背景、制度利用による課題解決の有無などであった。ただ、制度効果はこれにとどまらない。具体的には、新人訓練のやり方を変えたことによって、雇用した訓練生のその後の仕事ぶり、スキルの伸びに違いがあった可能性がある（＝長期的な制度効果）。また、体系的な訓練の導入は、新人教育に限らず、企業内の人材育成の仕組みや、従業員の意識や仕事ぶりに影響を与えた可能性もある（＝波及的な制度効果）。本追跡調査は、前回調査のタイミングでは十分に把握できなかった、こうした長期的な観点・波及的な側面も含めて、制度活用効果を把握するよ

<sup>3</sup> 本追跡ヒアリング調査は、2010年度調査対象企業17社のうち、D社を除く16社にご協力いただいた。

う努めた。

さらに、企業調査と並行して、地域ジョブ・カードセンター<sup>4</sup>（商工会議所）4か所への聞き取りを行った。主な聞き取り項目は、①制度変更後の制度利用の傾向（訓練認定企業数・訓練開始企業数など）、②利用勧奨の際の企業の反応、③現行の制度に関する課題、④地域ジョブ・カードセンターの体制・活動である。企業の反応に関しては、制度を既に利用したことがある企業と、利用したことのない企業に利用を勧める場合とで反応の違いがあるかに注意した。また、制度の課題については、利用企業の拡大、とりわけ新規利用企業の開拓に向けた課題を中心に聞き取りを行った。

本調査では、以上の項目を中心に企業・商工会議所へのヒアリングを実施した。次節より、得られた調査結果を分析しよう。分析パートは大きく3つに分かれる。まず3節では、2011年度以降の企業の制度利用状況が検討される。特に制度利用をしていないケースについてはその理由を詳しく分析する。続く4節では、雇用型訓練活用の効果を検討する。特に追跡調査の特長を生かして、より長期的・波及的な効果に光を当てる。5節では、商工会議所での聞き取り内容もふまえて、制度改善に向けての課題を整理する。

### 3. 調査結果の分析1—2011年度以降の制度利用状況と制度変更の影響

#### （1）2011年度以降の制度利用の有無

最初に、企業の雇用型訓練の実施状況を確認しよう。図表3-1に、企業（A～Q社）ごとに、2010年度までの訓練タイプ、2011年度以降の制度利用有無、活用している場合の訓練タイプ、活用していない場合の主な理由を一覧にした。まず目を引くのは、半数以上の企業が本調査時に制度を活用していないことである。「2011年度以降の制度活用有無」の欄をみよう。対象企業16社のうち、本調査時まで制度活用を継続しているのは6社であり、残りの10社は制度を活用していない<sup>5</sup>。一見して、制度活用実績がある企業でも、多くの企業が制度活用をやめたように見える。制度に魅力がなくなったので多くの企業が離れてしまったのか。ただ、そう結論づけるのは早い。現在活用していない10社全てが「制度活用をやめた」とは言えないからだ。この背景には制度を使うニーズが定期的でないという中小企業特有の事情がある。まず、そうしたケースから見てみたい。

<sup>4</sup> 地域によっては、地域ジョブ・カードサポートセンターと呼ばれるが、本報告書ではこの呼び方で統一する。

<sup>5</sup> 2011年度以降に制度活用のある企業（○の数）は8社だが、うち2社は本調査時までに活用をやめており、調査時まで継続的に制度を活用しているのは6社である。

図表 3-1 ヒアリング対象企業の雇用型訓練実施状況  
(2010 年度までと 2011 年度以降の状況)

企業名	業務内容	従業員数 (概数)	現在の 採用方針	2010年度までの 訓練タイプ	2011年度以降の 制度活用有無 (あり=○、なし=×)	2011年度以降の 訓練タイプ	活用していない場合の 主な理由
A社	建築資材等輸出入及び 売買業	30名強	中途採用中心	キャリア・アップ型	×	-	ニーズなし
B社	情報サービス業	1000名弱	新卒採用中心	実践型人材養成 システム	○ (ただし今年度は 活用をやめた)	実践型人材養成 システム	助成の対象外
C社	電気通信工事業	約120名	中途採用中心	基本型	×	-	助成率、負担・制約
E社	建築総合設備設計 ・施工業	300名弱	新卒採用中心	実践型人材養成 システム	○	実践型人材養成 システム	-
F社	建設業	30名弱	中途採用のみ	基本型	○ (ただし今年度は 活用をやめた)	基本型	助成率、負担・制約
G社	漬物製造業	10名弱	中途採用のみ	基本型	×	-	活用要件に非該当
H社	印刷業	30名弱	新卒・中途 両方	基本型	○	基本型	-
I社	一般土木建築工事業	約80名	新卒・中途 両方	基本型	×	-	ニーズなし
J社	食品関連企業のコンサル ティング	約20名	パート募集が 中心	基本型、 キャリア・アップ型	○	キャリア・ アップ型	-
K社	食品製造・販売業	100名弱	新卒採用中心	キャリア・アップ型	×	-	ニーズなし
L社	通所介護・訪問介護	約50名	中途採用中心	キャリア・アップ型	×	-	助成率、 チェックのやり方
M社	サービス業(環境調査・ コンサルティング)	約100名	新卒・中途 両方	キャリア・アップ型	○	キャリア・ アップ型	-
N社	老人介護・福祉	27名	中途採用のみ	基本型	×	-	ニーズなし
O社	金属加工・精密機械加 工業	約90名	新卒採用中心	実践型人材養成 システム	○	実践型人材養成 システム	-
P社	食品製造・販売業	約120名	新卒・中途 両方	基本型	×	-	助成率、情報不足、 負担・制約
Q社	自動車整備業	20名弱	新卒・中途 両方	基本型	○	基本型	-

注：企業名は 2010 年度調査（労働政策研究・研修機構 2011）に対応。本調査は、2010 年度調査対象企業 17 社のうち D 社を除く 16 社にご協力いただいた。

(2) 「制度活用をやめた」とは言えないケース—「ニーズなし」「活用要件に非該当」

本調査の対象企業 16 社のうち 10 社が調査時に制度を活用していなかったが、それらの企業全てが制度活用をやめたわけではない。この間（前回調査以降）に制度活用ニーズがなかった（ニーズなし）と回答している企業が多く（4 社）、活用要件を満たせず利用できなかった（制度活用要件に非該当）との回答（1 社）も含め、「制度活用をやめた」とは必ずしも言えないケースが多かったからだ。

前回調査以降、本追跡調査時までの制度活用状況を整理した図表 3-2 をみよう。まず、16 社のうち「制度活用を継続」は 6 社あった（E 社、H 社、J 社、M 社、O 社、Q 社）。次に、制度を活用していない企業のうち、図中で「この間活用せず（ニーズなし等）」として扱った

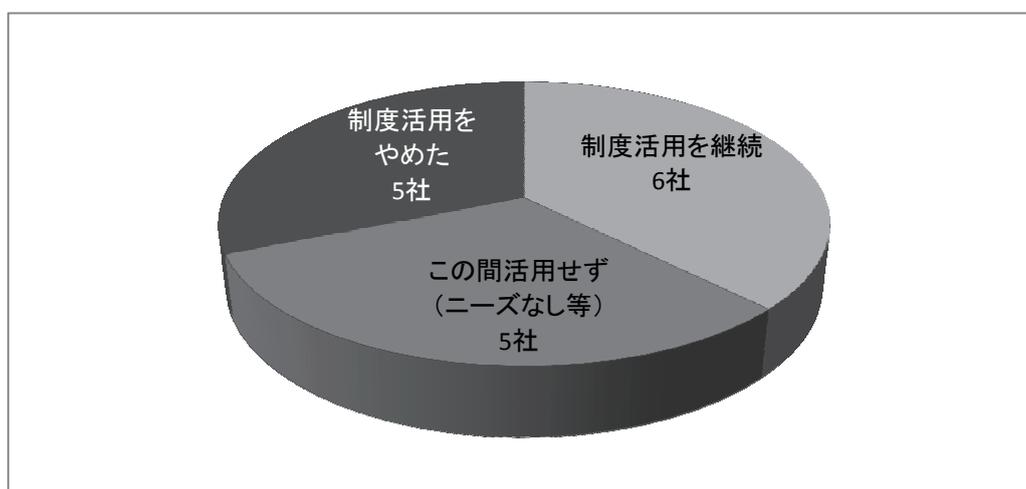
ものは、「制度活用をやめた」とは言えないケースである。5社がこれに当たる（A社、G社、I社、K社、N社）。制度活用していないうちの残りの5社は「制度活用をやめた」ケースであるが（B社、C社、F社、L社、P社）、なぜ制度活用をやめたのかは後に検討しよう。

では、「ニーズなし」の中身からみてみよう。中小企業の場合、定期的な募集・採用を行わず、業務上の必要や欠員が生じた際に募集を行う企業も少なくない。そのため、有期実習型（基本型）活用企業では、前回調査以降に制度要件に当てはまる採用者がおらず、制度を活用するニーズがそもそも生じなかったケースがあった（I社、N社）。キャリア・アップ型活用企業でも、正社員に引き上げたいパート社員等がこの間におらず、制度を活用するニーズが生じなかったケースがあった（A社、K社）。こうしたケースは、企業が制度に問題を感じて活用をやめたわけではなく、今後ニーズが生じれば再び制度を活用する可能性がある<sup>6</sup>。

「活用要件に非該当」との回答も1ケースあった。G社は2010年に従業員の解雇を行ったため、その後助成金をともなう制度の活用要件に該当せず、調査時は制度を利用できない状況にあった。ただ、制度を利用できる状況になれば再度活用したい意向をもっており、活用をやめたケースには該当しない。

以上の事例は制度活用をやめたケースにはあたらない。ただ、注意が必要なケースもあった。直接的には「ニーズがなかったから」と回答していても、ニーズなしにいたる背景に仕分け後の制度情報の不足が関係した企業があるからだ（K社）。この事例は、情報不足の問題として後に取り上げたい。

図表3-2 本追跡調査時までの制度活用状況（調査対象16社の内訳）



<sup>6</sup> なお、実践型人材養成システム活用企業では「ニーズなし」という回答は見られなかった。実践型の訓練対象である新卒採用は定期的にあることが多く、訓練ニーズがないという状況は生じにくいと考えられる。そのため、いったん活用した制度は問題がなければ継続されやすいと推測されよう。

## (2) 「制度活用をやめた」ケースと理由の分類

以上は、現在は制度を活用していないものの、この間（前回調査以降）にニーズがないなどの理由で制度を活用しなかったケースであった。中小企業ではこうしたケースが少なくないただろう。一方で制度に問題を感じて活用をやめた企業も5社あった。ここでは、本調査時までに制度活用をやめた企業について、活用をやめた理由を検討する<sup>7</sup>。理由は大きく次の4点に集約できよう<sup>8</sup>（図表3-3）。

図表3-3 ジョブ・カード制度の活用をやめた理由

〔 〕内は当理由を挙げた企業名)

①	助成率の低下により金銭面の魅力が弱まった 【助成率の低下】 [B社、C社、F社、L社、P社]
②	事務負担が大きい、訓練スケジュールに制約があるなど、制度が使いにくい 【制度利用に関わる負担・制約】 [C社、F社、P社]
③	訓練実施に関わるチェックのやり方に不満を感じた 【チェックのやり方】 [L社]
④	制度存続・変更に関する情報やサポートが足りず利用できなかった 【情報不足】 [(K社)、P社]

それぞれの要点をあらかじめ述べれば、①助成率低下は事業仕分け後の制度変更の結果であり、実際に多くの企業が活用をやめた理由として挙げていた。②制度利用に関わる負担・制約は2010年調査でも指摘された点であり、仕分け以前から存在していたジョブ・カード制度利用に関わる課題である。③チェックのやり方は、訓練実施に関わるチェックが企業の実情に即していないとして、制度を使いにくいと判断されたケースである。④情報不足は制度変更の内容を正確に把握できていなかった問題であり、情報提供が不足したというサポートの問題でもある。以下で順に検討したい。

### ①助成率の低下

制度変更による助成率の低下は、制度活用をやめた理由として多くの企業が指摘した（B社、C社、F社、L社、P社）。やはり、助成金という金銭面の魅力が弱まったことは、企業が制度利用をやめる判断に大きく関わっていたといえる。特にB社の場合、大企業ゆえに制度変更によって助成の対象外になったことが制度活用を断念させていた。その意味でB社の事例は他の企業とはやや性質が異なる面がある。

ただ、B社のケースを除けば、助成金を理由として挙げた企業においても、助成金額のみ

<sup>7</sup> なお、現在までに活用を続けている企業においても、制度改善のための要望として類似の内容が指摘されたが、本節では扱わず、制度に関する課題を議論する第5節で扱う。

<sup>8</sup> K社は、図表3-2で「ニーズなし」に分類したが、ニーズがなくなった背景に情報不足もあることから、図表3-3で④にも分類した。

で制度の活用をやめると判断しているわけではない。たしかに企業は助成率の低下が制度活用をやめる引き金になったと述べるが、その場合でも金銭面のみが理由ではなく、制度を利用するための事務負担、訓練スケジュールの縛り、訓練実施のチェックの問題、サポート不足などを同時に問題として指摘するからだ<sup>9</sup>。つまり、制度の使い勝手が悪いと感じているところに助成率低下が重なり、活用が「割に合わない」という感覚になったことが、企業が活用をやめた背景にあると考えられる。助成率の水準もちろん問題だが、負担や制約なども企業の活用判断にかかわっているのである。

## ②制度利用に関わる負担・制約

現行のジョブ・カード制度を活用するには、書類作成など企業の事務負担が大きい、また実際に制度を活用してもスケジュールの制約などから利便性が悪いという声は前回調査でも聞かれたが、本調査でもそれが活用継続のネックになったという声が多く聞かれた。まず、訓練実施にかかる事務的な負担の大きさが指摘された。具体的には、制度利用に関わる必要書類が多いことが、事務担当者や現場の訓練担当者にとって大きな手間となり、活用をやめる理由の1つとなっていた。特に有期実習型訓練（基本型）活用企業では、ジョブ・カード制度の利用をやめトライアル雇用の利用に「切り替える」企業が複数あったが（C社、F社、P社）、事務負担はその際の主な理由になっている。ジョブ・カード制度とトライアル雇用は制度本来の目的は同じではないが、助成金付きの入職時訓練を行いながら採用者の能力・人物の見極めを行える点では、企業にとってのメリットは共通しているといえる。他方、ジョブ・カード制度利用に関わる事務負担の問題は、トライアル雇用の活用ではほとんど障害にならない<sup>10</sup>。ここで、トライアル雇用に切り替えるのは、トライアル雇用の方が助成額が大きいといった金銭面の判断では必ずしもないことに注意する必要がある。ジョブ・カード制度の活用には書類作成が大変というのが、切り替えの背景にある。例えば、F社は、ジョブ・カード制度の方が助成額の面でも育成の仕組みの点でもトライアル雇用より優れていると認識しながら、トライアル雇用の利用に切り替えた事例である。書類作成や訓練スケジュールの制約などが負担だったからである。

書類作成の手間が大きいわりには助成金額が少ないので活用をやめた。それだったらトライアル雇用のほうが見合うと判断し、トライアル雇用制度を活用した採用に方針を変更した。トライアル雇用よりジョブ・カード制度の方が、外部講習に行かせるにも助成があるので、資格を取らせるためにはいい。助成金の金額的にもジョブ・カード制度の方がいいので、どちらにせよ訓練を行うならジョブ・カード制度を活用するのがいいとは思いますが、書類作成に手間がかかるのがネッ

<sup>9</sup> 図表3-3をみれば、①助成率の低下を理由とする企業すべてが、②③④のいずれかの理由も同時に挙げていることがわかる。

<sup>10</sup> トライアル雇用を活用するには、実施時に「トライアル雇用実施計画書」（1枚）を雇入れから2週間以内に作成し提出すること、終了時に「トライアル雇用結果報告書兼試用雇用奨励金支給申請書」を作成・提出すれば済む。書類作成の面では、ジョブ・カード制度よりもはるかに簡便である。

クで活用していない。(F社)

制度利用に関わる柔軟性が欠如していることも、制度が使いにくいとして活用を断念する理由になっている(C社、F社)。様々な角度から、現行のジョブ・カード制度は柔軟性が欠如して使い勝手が悪いという指摘があった。まず、訓練計画をあらかじめ作成、申請し、認定を受けなければならない点が、制度の使い勝手が悪い理由として指摘された。中小企業では欠員や業務上の必要が生じた際にすぐに募集・採用したいというニーズがある。例えばC社では、業務の必要が生じたらすぐに雇い、すぐに現場に就かせたいという方針をもっているが、ジョブ・カード制度はその「スピード感」にマッチしないという。

ジョブ・カード訓練は、募集をかける前に訓練計画を提出しなければならない。また応募者がジョブ・カードを持っていなければ、ジョブ・カードが交付されるまで採用を待たなければならず時間がかかる。(C社)

また、訓練カリキュラムを1日単位で作成し、変更に手間がかかることも制度の柔軟性のなさとして指摘された。実際は、訓練開始後も現場の都合などでカリキュラム通りに訓練を進められない場面も多分に出てこようが、そうした場合にカリキュラム変更により事務負担がかかることが、企業にとって制度を使いにくいものと感じさせていた(F社)。

### ③訓練チェックのやり方の問題

訓練実施に関わるチェックのやり方に問題を感じて、活用をやめたケースもあった(L社)。訓練が適切に行われているかのチェックは、助成金の適正支給の観点から、悪質な制度利用を防ぐために行われている。ただ、企業によっては、そのチェックのやり方が、訓練スケジュール通り、時間通りにすすんでいるかの形式面に厳格すぎると感じていた<sup>11</sup>。実際は、現場の都合などで訓練スケジュールの時間通りに訓練がすすむとは限らない中、企業にとっては形式面のチェックが制約に感じられたのである<sup>12</sup>。

訓練プログラムが実行されているかどうかの基本調査も制約と感じた。…(中略)…訓練時間の確認よりも、訓練生にとって本当に必要な訓練が行われているかどうかを確認の方が大事なのではないか。出勤簿と予定表とその時間数というのを一生懸命全品検査されているようだが、あまり意味はないと思う。(L社)

<sup>11</sup> 以前は、雇用・能力開発機構がこのチェックを担当していた。機構の廃止に伴い、労働局がこのチェックを担当している。助成金の適切な支給の観点から、その審査において訓練日誌等の書面で確認を行うことは適切な業務遂行である。ただ、L社にとっては、そのチェックが形式的に過ぎるとして制約に感じ、市が実施している介護雇用緊急創出プログラムの方が運用で企業にまかせる部分が大きいという理由から、市のプログラム利用に切り替えたのである。

<sup>12</sup> 調査時まで制度活用を続けているJ社においても、訓練チェックのやり方が中小企業の実態に即さないと問題を感じ、今後は制度を活用するかどうかかわからないと述べる。

#### ④制度存続や変更に関わる情報不足

この他、助成金の削減以前に、むしろ事業仕分けによって制度自体が廃止されたと考え、利用をやめるケースもあった。K社は、以前はキャリア・アップ型を活用し、自社のパート社員を正社員化して中核人材を充足してきた。しかし、仕分け後に今後制度が存続しないだろうと考え、2011年度以降、正社員の新卒採用中心に方針を転換した。そのため制度活用ニーズがなくなったのである。K社は図表3-2で「ニーズなし」に分類されたが、その背景には制度存続に関する情報不足が関係していた<sup>13</sup>。

**事業仕分けによって、今後ジョブ・カード制度が存続しないという認識があったので、会社の人材充足方針をパートの正社員化より新卒採用で固めてしまった。(K社)**

また、地域ジョブ・カードセンターが書類作成をサポートしていたため活用できていたが、その後企業サポートが不足し、活用をやめたケースもあった。P社は、地域ジョブ・カードセンターの担当者が退任後に後任者が来社せずセンターとの関係が途絶え、その一方でハローワークの担当者がトライアル雇用の利用を積極的に勧めたことから、トライアル雇用に切り替えたと述べる<sup>14</sup>。

**制度改正後から地域ジョブ・カードセンターの担当者が異動になり以前のようなサポートをしてもらえなくなったこと。前回制度を利用した際は、書類作成に多大な労力を費やしたが、地域ジョブ・カードセンターの担当者が何十回も打ち合わせをしてくれたので助かった。書類作成は非常に手間がかかる作業なので、センターからのサポートがないと制度利用は難しい。(P社)**

ここまでは、本調査時までには制度の活用をやめた企業について、活用をやめた理由を検討した。多くの企業で理由は1つに集約できないことがここでの発見である。つまり、助成率の低下はたしかに引き金になったものの、助成金だけが理由でもない。企業は、助成額と制度の利便性とを天秤にかけて活用判断をしているのが実態といえそうだ。

#### (3) 訓練タイプによる差異

もっとも、企業が制度利用を継続するかどうかは、訓練タイプによる差異が大きいことも明らかになった。例えば、実践型人材養成システムの活用企業は、現在も制度活用を続けているケースが多い<sup>15</sup>。その背景には、新卒採用が定期的にあるので、いったん制度を導入す

<sup>13</sup> なお、制度の使い勝手の悪さから活用をやめてしまったC社でも、事業仕分け後に制度が存続していたことを知らなかったと述べる。

<sup>14</sup> ただ、この背景には、事業仕分け後に地域ジョブ・カードセンターの体制が縮小になった影響もあろう。第5節で検討したい。

<sup>15</sup> 2010年以前に実践型を活用していたB社、E社、O社のうち、E社とO社は活用を続けている。B社は制度活用をやめてしまったが、それは大企業ゆえ助成の対象外になったためである。B社でも、制度利用時と同じ6ヶ月間の体系立った新入社員研修は継続している。

れば、新人研修の仕組みとして定着しやすいことがある。

これに対し、有期実習型訓練（基本型、キャリア・アップ型）の活用企業では、その時々  
の活用ニーズの有無に左右される部分が多い。中小企業では、採用や自社パートの引き上  
げを定期的に行わない企業も多く、制度活用はその時々  
のニーズに左右される部分が多い。

基本型とキャリア・アップ型との違いは、トライアル雇用など雇用対策の制度とバッテ  
ィングするかどうかに表れていた。基本型は、トライアル雇用などとのバッティングが生じや  
すいといえる。これは、前回調査時点で基本型を活用していた企業でもその後トライアル雇  
用に「切り替えた」企業が少なくないことに端的に表れている<sup>16</sup>。なぜこのような制度利用  
の変更が行われるのか。それには企業による制度活用目的が関わると推測される。基本型を  
活用した企業では、中途採用に関して「一定の見習い期間を設けて人を見極めたうえで採用  
したい」という目的からジョブ・カード制度を活用した企業も少なくない。ただ、そうした  
見極めの目的はトライアル雇用制度の活用でも満たされよう。つまり、制度の使いやすさと  
助成額とを見比べた上で、ジョブ・カード制度よりもトライアル雇用の方が「割に合う」と  
して制度利用の変更が行われたと考えられる。もちろん、ハローワークなどがトライアル雇  
用の利用を積極的にすすめたことの影響も大きいだろう。

これに対し、既に雇用しているパート社員等の引き上げを目的とするキャリア・アップ型  
は、トライアル雇用など他の助成金を伴う制度とのバッティングが相対的に生じにくい<sup>17</sup>。  
そのため、制度の課題を解消していけば、現在はニーズがなくても必要が生じた際に再度ジ  
ョブ・カード制度を活用する誘因は大きいだろう。

#### 4. 調査結果の分析 2—雇用型訓練活用の効果

本節では、雇用型訓練の活用による様々な効果を検討する。2010年調査でも制度活用の効  
果を検討したが、それは制度活用前に企業が抱えていた採用や新人育成に関する課題の解消  
に、制度の活用がどう貢献したのかを把握することがメインであり、いわば企業の活用目的  
に照らした制度効果の検証であった。

ただ、制度の効果はこれにとどまらないと考えられる。例えば、制度を活用して体系立っ  
た入職時訓練を受けた従業員はそうでない従業員に比べてその後のスキルの伸びも著しいと  
いうように、訓練生のその後の仕事ぶりやスキルの伸びの面で訓練効果を企業が感じている  
かもしれない。それは、訓練後すぐにはわかるものというより、一定期間を経過した後に徐々  
に実感できる効果であろう。

もう一つ、課題解決のためという企業が当初もっていた制度活用意図を超えて、制度が企  
業・従業員に影響を与える場合がある。制度を利用したことがきっかけとなって社内の体制

<sup>16</sup> C社、F社、P社がこれに該当する。

<sup>17</sup> キャリア・アップ型活用企業のうち、制度活用をやめ、他の制度利用に切り替えた企業はL社のみである。L社は市が実施している介護雇用緊急創出プログラムの利用に切り替えた。

の見直しを行った、他の従業員の意識も変わったなどがこれにあたる。それは、前回調査でも波及的な効果として一部の企業からうかがえたが、制度利用直後より、約2年を経過した本追跡調査でより多くの企業で効果の広がりを確認できると考えた。具体的には2点、訓練生以外の意識や仕事ぶりに与える影響、企業内人材育成の仕組み作りへの発展である。以上の問題意識から、制度の効果を整理した（図表3-4）。順に検討していこう。

図表3-4 ジョブ・カード制度（雇用型訓練）活用の効果

1 制度本来の効果—企業の課題（採用・新人育成）解決に対する制度利用効果
①採用面の効果
②新人育成方法の変化とその効果
2 長期的・波及的な効果—当初の課題解決以上の制度効果
①訓練生のその後の仕事ぶり、スキルの伸びに対する訓練効果
②訓練生以外の従業員の意識・仕事ぶりへの影響
③企業内人材育成の仕組み作りへの発展

（1）制度本来の効果—企業の課題（採用・新人育成）解決に対する効果

①採用面の効果

まず、採用や新人育成に対する制度効果からみていこう。これらは、企業が制度活用前に認識していた課題の解消に対する制度効果として2010年調査でも検証された点である。ジョブ・カード制度の活用は、直接的には、人材の採用や育成のやり方に変化をもたらす。この点は本追跡調査でも聞き取ることができた。

まず、採用への影響について確認しよう。中小企業は教育の余裕が少なく即戦力採用に偏りがちと言われる。しかし、制度活用で助成金付きの入職時訓練が行えることにより、即戦力でなくても、潜在的能力が高くやる気があり、自社に合った人材を雇用できるというメリットがある<sup>18</sup>。

②新人育成方法の変化とその効果

次に、新人育成に関して企業がかかえていた課題の解消に、制度活用がどう貢献したのかをみよう。新人育成に関しては、訓練を行う時間的・金銭的余裕がなかった、育成が現場任せだったなどの課題を企業は抱えていた。そして、制度活用を機に訓練のやり方を変えたことで課題解消につながったという声が聞かれた。具体的には、体系立った新人研修を実施で

<sup>18</sup> 採用面のメリットについては、前回調査結果を参照（労働政策研究・研修機構2011）。特にF社、P社、Q社の事例が代表的であるが、これまでほとんど行なっていなかった未経験者の中途採用にふみきっており、ジョブ・カード制度が、経験が不足しているため正社員に採用されにくい人たちの雇用の機会を広げていることを示している。

きたことで、従来は新人研修では扱わなかった幅広い内容を教えるように変わり、助成金が支給されることで外部講習にも積極的に行かせるように変わった。それが新人育成に関する課題解決に導いたと指摘する。

通常の業務の流れでは学ぶ機会がないような技術（クレーン操作など）も早い段階で教えることができる。ジョブ・カード制度による助成金がなければ、直近の業務に直接関係のない資格を取得させるようなことはしないと思う。しかし、助成金が支給されることで社内的にも正社員になる前にどんどん資格や外部研修を受けさせようという方針になっている。その結果、幅広い業務を担当できる人材を育成することができている。（M社）

ジョブ・カード制度導入以前は、やはりテクニク論に終始してしまっていた。例えばベッドの移乗の仕方、車いすの押し方、あと、食事介助の際に気をつけるべきことという、当たり前の基礎的なことを細かく分類して、それを3カ月にならしてやっていた。しかし、ジョブ・カード制度を導入することによりそれが1カ月に圧縮された。最初の1カ月でテクニクはすべて教える。それから先に必要な要素は、チーム・マネジメントに関すること。チームの中で自分の役割というものをいかに果たしていくか。そのためには自分はどう積極的にかかわっていかなければいけないのか。そういった要素まで訓練プログラムに含めることができるようになった。（L社）

## （2）長期的・波及的な効果—当初の課題解決以上の制度効果

以上、企業がそれまで抱えていた採用・育成の課題に対して、ジョブ・カード制度活用がその解消にどのように貢献したのかを検討した。ただ、制度の効果はこれにとどまらない。当初の制度活用意図を超えて、制度が企業・個人にプラスの効果をもたらすことが考えられるからだ。具体的には3点、①訓練生のその後の仕事ぶり・スキルの伸びに対する訓練効果、②訓練生以外の従業員の意識や仕事ぶりへの影響、③企業内人材育成の仕組み作りへの発展である。以下で順に見ていきたい。

### ①訓練生のその後の仕事ぶり・スキルの伸びに対する訓練効果

まず、制度を活用して新人訓練のやり方を変えたことが、その後の仕事ぶり・スキルの伸びに違いをもたらしているかを検討したい。前回調査において、訓練生は訓練後も向上心が強いという指摘があったからだ。本調査では、2010年調査で把握したジョブ・カード訓練から約2年以上経過する中で、その時の訓練生の社内での仕事ぶりやスキルの伸びが、制度活用以前に入社した従業員と比べて優れているかどうかという観点から、制度効果を測ることを試みた。

調査の結果、ジョブ・カード制度を活用した訓練を行った訓練生は、社内での活躍度が高いという指摘が多くあった<sup>19</sup>。もっとも、本調査からは、それが本人のもともとの資質なの

<sup>19</sup> ジョブ・カード制度を活用して訓練を行った新人と制度活用前の新人とで、はっきりとした活躍度の差は感じないという意見もあった。

か訓練の効果なのかの厳密な識別は困難である<sup>20</sup>。ただ、体系立った訓練を受けたことがその後の伸びにつながったという評価を企業はしており、ジョブ・カード制度活用の効果として挙げることができよう。

2009年度訓練生は課長（N社唯一の課長）、2010年度訓練生は主任と、両名とも管理職に就いている。訓練生2名が昇進した理由は本人の資質という面が大きいですが、ジョブ・カード制度で「研修まで受けさせてもらった」という気持ちから、当事者に自覚と「上向きな思考」が生じていることも要因の一つと推測している。（N社）

2010年度までのジョブ・カード訓練生の5名の内3名は現在も在籍しており、主任格にまで昇進している。…（中略）…やはり昇進する社員には昇進するだけの理由がある。それは、後輩の育成ということに関して明確なビジョンを持っているということ。つまり、自分が明確なビジョンを持って指導を受けたので、それを伝えることができるというようになっている。これはジョブ・カード制度活用の狙いのひとつだった。（L社）

実践型人材養成システムの活用企業でも、B社、O社の事例のように、新人研修の仕組みを変えたことで、社員のその後の伸びは違うと指摘された。

ジョブ・カード制度の訓練生とそれ以外の新入社員を比較すると、やはり自分で考える力は前よりついている。…（中略）…最近の新人は優秀だという評価が社内で定着してきている。（B社）訓練生は、制度利用以前に採用した社員に比べて2倍早く成長する。人によっては1年で勤務経験3年の社員と同等の仕事ができるようになる。（O社）

活躍を測る意味では定着も重要な指標である。ジョブ・カード制度を活用することで社員の定着に効果があったかどうかについては、評価が分かれた。定着率がよくなったという評価がある一方（B社、L社、M社、O社）、現状の定着率には制度利用の影響はみられないという意見もあった（E社、F社、I社）。社員の定着は、特に中小企業では課題とされるが、制度活用が現状で目に見える効果をあげているとまでは言えない。ただ、ジョブ・カード制度を活用したことで訓練生同士や訓練担当者とのコミュニケーションが活発化し孤立しなくなったという評価が多いことに注目する必要がある（C社、E社、F社、J社、O社）。社内における良好な人間関係は長期的に見れば離職の抑制につながるものであり、この面で雇用型訓練の効果がうかがえた。

さて、離職の中には個人がキャリア・アップを志向した転職もあろう。本ヒアリングにおいて、企業から見れば他社からの引き抜きと思われるケースも確認できた（G社）。ジョブ・カード制度の訓練生は、その後も社内で中核的人材として活躍しているケースが多いが、このようにスキルを生かして他社に転職した事例もあった。他社からの引き抜きは、訓練企業

---

<sup>20</sup> これに加え、雇用型訓練を活用した求人では、通常の求人より優秀な人材が応募してくる可能性も排除できない。

にとっては損失に違いないが、労働者個人にとってはスキルを生かしたキャリア・アップになっている可能性もあろう。

仕事ができるようになると、他社の顔見知りから給与面で好条件の引き抜きの話がきて、その話に乗って転職してしまった。転職先は別の業界だが、販売の仕事という面では同じ。(G社)

## ②訓練生以外の従業員の意識や仕事ぶりへの影響

制度活用は、訓練生のみならず訓練生以外の従業員の意識（モチベーションなど）や仕事ぶりに影響を与えた可能性がある。前回調査でも、教える側の意識の変化、訓練生以外の意識の変化という面で波及効果が指摘された。本追跡調査でも、波及効果の更なる広がりを確認できた。具体的には、従業員を育成する仕組みが社内で構築されていく中で、幅広い従業員のスキルアップ、モチベーションアップがもたらされていた。

社員の資格取得は、2年前のジョブ・カード訓練生からはじまった。ほかの社員からも、資格をとりたい、勉強したいという声が上がリ、波及効果があった。助成金がないので会社が費用を負担している。(J社)

また、雇成型訓練は、訓練を受ける側のみならず、訓練を担当する側の意識改革にもつながっている。会社として訓練をそれぞれの現場任せにせず、訓練内容を整理することが、現場の意識改革につながっていた。E社、K社は教える側の変化に関する好事例である。

現場の訓練責任者（課長）が、現場のOJTで教える訓練内容についてマニュアルを作るなどの変化があった。制度活用前はOJTの3ヶ月間一緒にいればいいというくらいの意識だった。外からの目があることによって訓練を行う側の意識が向上している。(E社)

ジョブ・カード訓練では訓練担当者に店長クラスをそれぞれつけて、みなで集まって教えていた。店舗が忙しいときは人員が手薄になって大変だったが、それぞれまた店に戻って、短期のアルバイトなどの社員の教育にもつながっている。(K社)

## ③企業内人材育成の仕組み作りへの発展

最後に、制度導入が新規採用者に限らず企業が従業員を育成する仕組み作りへ発展したケースをみよう。雇成型訓練を活用したことが、企業において体系的な人材育成の仕組みが根付くきっかけになったという評価が多く聞かれた<sup>21</sup>。これは実践型人材養成システムの活用企業で顕著であり、雇成型訓練の体系的な新人訓練導入をきっかけに、中堅層の研修体系構築にまで発展させた企業がみられた（E社、O社）。

<sup>21</sup> もっとも、人材育成に積極的な考えをもった企業がジョブ・カード制度を活用した可能性も否定できない。つまり、どの企業でも訓練を行えば同じような制度活用効果が得られるかは実証できていない。本調査の設計からはこの点の検証は難しいという限界があることは注記しておきたい。

ジョブ・カード制度の体系だった新人研修がひとつのきっかけになり、全社的な階層別研修体系の構築がすすんだ。まず、社内で昇進昇格する際の基準があいまいな部分があったので、社内資格を見直して、年齢もあるが、研修を受けることを上の等級に昇格できる要件にするといった教育訓練体系図を作ろうと考えた。(E社)

2010年5月に社内にテクニカルセンター(県認定の職業訓練校)を設け、そこで座学と実習を実施している。…(中略)…2012年から中堅(3年以上)社員向けの研修用教科書の作成を行っている。教科書には金属の加工方法など社外秘レベルの内容も含まれる。(O社)

### (3)「制度の活用をやめた」企業における育成方法の変化

注目すべきは、現在までに制度の活用をやめてしまった企業でも、雇用型訓練の活用をきっかけに導入した体系立った新人訓練自体は根付いていることである。この事実は、ジョブ・カード制度の提供する訓練方法が企業にとってメリットの大きいものであることをうかがわせる。例えばB社では、制度利用前までは2カ月間の研修後は現場でのOJTがメインだったが、ジョブ・カード制度を活用して以降、新人研修の仕組みを大きく変え、制度を利用していない現在でもその研修がよいと考え継続している。また、L社でも制度の使いにくさ、訓練チェックのやり方への不満などから制度活用自体はやめてしまったが、訓練プログラムは引き続き活用し、L社独自の形に改変し運用している。企業現場において、制度活用を継続するかどうかの判断と、体系立った訓練を継続して行うかどうかの判断とは同じではない。つまり、制度活用をやめたからといって、体系立った訓練自体が拒否されたわけではない。こうした事例は、企業にとっての制度活用メリットが金銭面にとどまらないことを再確認させる意味で大変重要である。

2012年度からの新卒研修に関しては、OJTの期間としてはジョブ・カード制度利用時と変わらず6カ月間で組んでいる。制度利用時に制度に合わせて改変した研修プログラムに関してはある程度今でも継続している。(B社)

23年度は、訓練プログラムそのものは組み、現実にこれを実行したが、申請はしなかった。その理由は制約なくL社が自由に訓練プログラムを作成、運営することができるため。(L社)

## 5. 調査結果の分析 3—制度改善に向けての課題

本調査からは、制度活用に様々なメリットがあると認識しながら活用をやめてしまった企業が少なくないことがわかった。企業は、制度の目的や訓練の仕組みを評価するものの、その運用には障害を感じていた。同時に、制度活用をつづけている企業からも制度運用面で改善要望を多く寄せられた。本節では、商工会議所での聞き取り結果もふまえて、制度の課題についてまとめたい。企業や商工会議所から挙げられた主な課題は、大きく分けて次の5点に集約される(図表3-5)。以下で順にみていきたい。

図表 3-5 ジョブ・カード制度改善に向けての課題

( [ ]内は課題を指摘した企業名等)

1	制度の使いやすさの追求 [A社、C社、E社、F社、K社、J社、P社、Q社]
2	訓練内容のチェックのあり方 [J社、L社、Q社]
3	助成金の役割 [J社、O社、Q社]
4	企業にとっての制度活用メリットの整理とPR [H社、J社]
5	新規利用企業の開拓とサポートのあり方 [C社、P社、A~D商工会議所]

### (1) 制度の使いやすさの追求

まず、第3節でみたように、制度の活用をやめた企業のうち、制度の使い勝手の悪さを理由としたケースが多かった（C社、F社、P社）。一方、制度利用を続けている企業、現在はニーズがなく制度を活用していない企業からも、事務負担の軽減、訓練スケジュールを柔軟に組めるようにしてほしいといった同様の要望が多く寄せられた（A社、E社、J社、K社、Q社）。現行の制度における使い勝手の悪さには、事務負担と訓練スケジュールの制約の両面があり、相互に関連している。こうした負担・制約によって企業の制度活用のモチベーションを損なうことのないよう、改善が求められる。

事務手続き面では、企業の事務負担を考慮して、よりいっそうの簡素化を追求すべきという声が聞かれた。たとえば、訓練日誌を毎日作成することの負担の重さは、A社、E社から指摘があった。

1日単位での日報も負担だった。毎日仕事が終わった後に訓練生が日報を書いて、指導者もそれをチェックしてということをして6カ月間続けるのはやはり大変だった。この報告期間が例えば1週間などでよくなれば大分負担は減ると思う。（A社）

E社は新入社員研修として毎年制度（実践型）を活用しているが、2年目以降の活用でも重複して提出しなければならない書類が多いことを負担として指摘する。事務負担をできる限り軽減し、企業の制度活用意欲を阻害しないことが求められる。この点、書類作成等のサポートの重要性も忘れてはならない。制度の活用を続けている企業においては、地域ジョブ・カードセンターが十分なサポートを行っており、負担を感じることなく制度を活用できているという声があった<sup>22</sup>（H社）。

<sup>22</sup> 地域ジョブ・カードセンターの他、外部教育訓練機関が書類作成をサポートするケースもみられた（K社）。制度改正前は、こうした機関にとってもビジネス的なメリットが大きかったためといわれる（D商工会議所）。

訓練スケジュールの制約についても多くの企業から課題として指摘された。中小企業では特に、業務をやりながら訓練を組み込まざるを得ないのが実情であり、訓練スケジュールに関する柔軟性を高める要望が多く出された。ジョブ・カード制度に基づく雇用型訓練は、厳格な訓練スケジュールを作成することが要件である。ただ、業務との兼ね合いから、制度の要求するようなスケジュールを組めない、もしくは必ずしもスケジュール通りに訓練が進まないという問題がでてくる。これにどう対処するかが問われている。

まず、制度の要求するようなスケジュールを組むことの困難を指摘するケースがあった。例えば、現行の制度は訓練期間として連続した期間を想定しているが、K社は繁忙期の業務との兼ね合いで制度の使いにくさを感じていた。また、I社でも、訓練期間について連続した期間ではなく分割できるとよいという要望があった。その背景には、I社に応募する中途採用者が、数か月間働いて辞め、また期間が空いてから働くというパターンの人が少なくないことがある。訓練期間の設定における柔軟性を可能な限り許容し、企業が使いやすくする工夫が求められる。

訓練スケジュールがより柔軟に組めるとよい。業務の繁閑がはっきりしているので、3ヶ月の訓練計画をたてるにしても、繁忙期を外してとびとびで合計3ヶ月にできるなどの柔軟性が認められるとありがたい。(K社)

もうひとつは、訓練開始後にスケジュールを変更しやすくすることである。特に中小企業では、日々の業務を行いながら訓練を進める中で、どうしても計画通りに消化できない場面が生じることが本調査からもわかった。訓練期間中といっても、実際には、日々の業務と訓練とを調整する問題が生じている。それは企業が訓練をおろそかにしているからでは決してない。むしろ、業務をこなしながらも有効な訓練を行おうと苦心する企業でこうした調整の問題が生じていた。

その場合、事務的には訓練カリキュラムの変更をその都度申請することが求められるが、事務負担は大きなものになる。こうしたカリキュラム変更に伴う事務負担は、制度を使いにくいと感じさせる要因であった(F社)。

一方で、企業が社内でやりくりすることで制度を使いこなしているケースもあった。例えばE社、J社とも、現場の業務をこなしながら有効な訓練を行うため、制度の利点を生かしつつも臨機応変に対応し、トータルでみたときに有効な訓練が行えるよう企業内でやりくりを行っていた。制度を運用する中でこうした企業の訓練意欲を阻害してはならない。

OJTに関して、訓練スケジュールは日にち単位で決められているが、急な仕事が入ることもあるし、そういう場合に研修優先というわけにはいかないと現場サイドからよく言われる。実際、1

---

社会保険労務士も同様の理由から制度活用を促進していたが、助成金の減額により社会保険労務士への報酬も減ったため、あまり関与しなくなったといわれる。

日、2日単位のズレなら、スケジュール通りに訓練を行ったことにした上で、「今日できなかったことは明日やってください」などと現場に個別にお願いし、現場で調整してもらっている。そのように臨機応変にやらないと訓練を行えない。(E社)

ジョブ・カード制度の使いにくいところは、カリキュラム通りにしなければいけない点。計画をたてても、経済や会社は生き物だし、そのときに必要な勉強もある。仕事のそのときどきの必要に応じて訓練を行って、結果カリキュラム通りにいなくても認めて欲しい。(J社)

今後の課題としてまず求められるのは、こうした現場の実情に制度がどう対応していくかである。特に中小企業では日々の業務と訓練との間に調整が必要になることを十分に認識し、業務の都合による訓練スケジュールの変更に柔軟に対応できるよう、制度の運用面を見直すことが求められる。もちろん訓練自体がおろそかになっては制度を活用する意味がない。一定の柔軟性を認めつつ、訓練の質を担保するにはどうしたらいいか。訓練実施のチェックのあり方が問われよう。次にその課題について検討したい。

## (2) 訓練内容のチェックのあり方

訓練が適切に行われているかのチェックは、悪質な制度利用を防ぐためには当然必要である。ただ、そのチェック方法について訓練実施企業から問題が指摘された(J社、L社)。現在は、助成金の支給を適正に行う観点から訓練がちゃんと行われているかのチェックが行われている。ただ、その手段として、訓練計画通り、時間通りに訓練がすすんでいるかという形式面に厳格すぎることに疑問が呈されている。企業は、現状のチェックのやり方について、いわば手段の目的化と感じていた。企業が望む制度の柔軟性を追求しながら、訓練の質を担保する方法を今一度検討する必要がある。

中小企業は、訓練をやるとしたら実践的な内容。国の制度なのでやはり監視はしなければいけないと思うが、監視方法をどうするかということが問題になると思う。訓練で実践的な内容を扱う中でカリキュラムの組み換えが起こらざるをえないが、トータルで見ればちゃんと訓練できているというのを、しっかりチェックした上で認めてほしい。(J社)

この点、訓練の中身に踏み込んだコンサルティングを行うことで訓練の質を担保することが一つの方向であろう。訓練の質のチェックは、現状でも、訓練カリキュラムの申請段階でカリキュラムの適切性を審査することで行われている。ただ、訓練開始後は「カリキュラム通りに訓練が行われているか」という形式的チェックにとどまり、効果的な訓練を行えているかはチェックされない。訓練の質を担保するためには、訓練内容に踏み込んでコンサルタント的な役割を担える者が制度運用に関わることが望ましいのではないかとL社は、訓練の形式的チェックに不満を感じて制度活用をやめているが、企業側の視点に立ったコンサルティングが制度活用推進のために必要と述べる。こうした企業コンサルティングを運用するために、職業訓練の知識をもち企業に適切なアドバイスを行える者が制度運用に関われるよ

うな制度改善を、今後の検討課題として挙げたい。

民間で、労働局にも物申すことができる、ジョブ・カード制度推進を目的としたコンサルティング会社があるといいのではないか。ジョブ・カードセンターも形式的なサポートはしてくれるが、企業の課題内容にまで踏み込んだコンサルティングはないのが実情。事業所は基本的には自分たちの課題は自分で対処すべきと考えている。しかし、企業によっては、最初はできる所とできない所があるので、初めの足がかりとしてそのようなコンサルティングも有効なのではないか。キャリア・コンサルティングは個人のキャリア形成を対象としているが、そうではなく、企業側の視点に立ったコンサルティングを求めている。被雇用者を長く勤めさせるためには、企業側の考えを踏まえた、更には経営学の中でも組織論的な視点も取り入れたコンサルティングも必要なのではないか。(L社)

### (3) 助成金の役割

助成金については、企業の制度活用のモチベーションを損なわず、企業の背中を押す助成が必要である。本調査では、企業にとっての助成金の意味がうかがえるケースがあった。例えばJ社では、Off-JTに講師料がでることが社内講師を引き受ける人のモチベーションアップにつながっていた。そして制度変更による講師料の削減は、そうした好循環を阻害してしまっていた。また、O社では、助成金をもとにして土曜日に研修を当てていた。このように、企業にとって助成金はトータルの大小という意味以上に、訓練を円滑に行うための重要な資源となっており、そうした助成金が削られることに問題を感じていた。

こうした事例からも、企業が円滑に訓練を行うためには、その背中を押す助成が必要であることがわかる。ただトータルの額を増やすかどうかの議論よりも、「助成があるとこのように訓練が行いやすくなる」という助成（意味のある助成）を企業に提案することが求められる。

講師料はあってほしい。講師は社員が担当しているので負担がかかる。その点、助成金があると、社内講師を引き受ける社員にボーナスなどで上乘せできる。そうすると、社員も「大変だけど、次もやろう」という気持ちになり、モチベーションアップに貢献していた。…(中略)…講師料の助成がなくなったことで、社員に講師を引き受けてほしいとお願いしづらい。(J社)  
土曜日の研修費用(授業費用、休日出勤手当)に割り充てたいので助成金は支給してほしい。(O社)

### (4) 企業にとっての制度活用メリットの整理とPR

雇用型訓練を広めるには、求職者に訴えるだけでなく、企業に広く利用を促すこともどうしても必要になる。企業の利用促進というと、企業が利用したくなる仕掛け作り(インセンティブ設計)に目が行きがちだが、制度の目的を企業に明確に伝えることの重要性も忘れてはならない。企業の目線に立ってジョブ・カード制度の政策目的を整理し、他の政策との

差別化をはかることが求められている。

というのは、現状のジョブ・カード制度はその目的が明確に伝わってこないという厳しい意見が聞かれたからだ。特にトライアル雇用など雇用対策の制度と何が違うのかわからないという指摘があった（H社）。これを裏付けるように、実際、企業によってはジョブ・カード制度の活用からトライアル雇用に「切り替える」動きもみられた（C社、F社、P社）。こうした動きは、現状の制度が企業にとって他の政策と違いがないように受け止められていることをあらわす。制度目的は企業に明確に伝わっていないといえる<sup>23</sup>。

ここでは、ジョブ・カード制度の特長は人を育てるための仕組みであり、この点をよりPRしていく必要があるという意見が参考になろう（H社）。人材育成によって中小企業の体力をあげる政策は、企業にとってメリットになるからだ。中小企業の人材育成支援を制度の目的の1つとして明確に位置付け、PRしていくことを検討する必要があるだろう。そして、制度の目的が明確に伝わってこそ助成金が意味をもってくる。中小企業にとっての制度活用メリット（人を育てる仕組み）の明確な伝達と活用を後押しする助成は、PRのために両者不可分の関係にあるといえる。

「人を雇えば助成金が支給される」という雇用対策のための助成金制度とそんなに変わらないのではないかという説明をされることもある。…（中略）…人材育成の仕組みとしてのジョブ・カード制度をちゃんとPRするならば、経営者は受け入れやすい。単なるジョブ・カードとその助成金の金額をPRしたところで、今までと現状は変わらないと思う。（H社）

#### （5）新規利用企業の開拓とサポートのあり方

本調査では、企業へのヒアリングと並行して、商工会議所に聞き取りを行った。ここでは聞き取り結果をもとに、新規利用企業の開拓とサポートのあり方についての課題をまとめた。まず、新規の制度活用企業を増やすには、助成金の削減が大きな阻害要因になっている可能性がある。先に、一度制度を利用したことのある企業では助成金額のみで活用判断をしているとは言えないと述べた。一方で新規利用企業の開拓では、助成額がどれほどかが大きな要素かもしれない。助成金の額は企業にとって制度導入の大きな決め手になっているからである（C商工会議所）。そうした意味では、助成率の低下によって新たに制度利用を考える企業の反応が鈍くなった可能性は否定できない。助成金は、主に「入り口のインセンティブ」として、大きな役割を果たしているといえる。

この点、トライアル雇用との併用制度は企業向け助成を増やす目的もあるとされるが、現状ではジョブ・カード制度活用の促進に貢献しているとは言い難い（B商工会議所）。その一因にジョブ・カード訓練を実施するための手続きの手間が大きいことがあり、トライアル雇

<sup>23</sup> H社は、雇用型訓練とトライアル雇用との併用制度に関しても、併用の目的が不明確と指摘する。助成金の増額による企業支援をPRするのみならば、目的意識のはっきりした企業には政策として評価されない可能性がある。

用のみの活用になりがちなことがある。また、Off-JT 比率によっては、助成金の面でもジョブ・カード制度の単独活用のメリットの方が大きく、金銭的にも併用のメリットが明確になっていない<sup>24</sup>。

次に企業サポートを行う体制についてである。ジョブ・カード制度も含め、助成金をともなう制度は要件や手続きが複雑になりやすく、企業が自ら情報収集し活用を申請するのを待っていれば足りるわけではない。制度普及のためには、企業に積極的に情報を周知し、制度利用を勧めていく営業活動がどうしても必要になる。同時に、訓練計画、助成金などの書類作成へのサポートは企業の負担を減らす意味できわめて重要である<sup>25</sup>。

こうした制度普及活動・事務手続き面でのサポートは、これまで主に各地域の商工会議所内に設置された地域ジョブ・カードセンターが担ってきた。制度変更後に企業がサポートの不足を感じる背景には、制度を支える体制が変更になった可能性も考えられる。具体的には、地域ジョブ・カードセンターに体制・業務の変更があり、企業サポートに影響している可能性について聞き取りを行った。結果、地域ジョブ・カードセンターの体制・業務内容が、実質的に仕分け前と変わっていないところがある一方（A 商工会議所、B 商工会議所）、体制が縮小になったケースもあった（C 商工会議所）。また、所管が広がったという問題を抱えているケースもあった（D 商工会議所）。こうした体制縮小、担当するエリアの広域化は、企業のサポートに影響している可能性がある。必要十分なサポートを行うためには、それが可能な体制を確保する必要がある。

また、ハローワークについては、制度利用への誘導や企業への説明に関して、じゅうぶん機能しているとはいえないという意見が聞かれた。端的に述べるならば、ハローワークの担当者レベルが制度利用勧奨にあまり積極的でないとされる。ただ、その背景には、ハローワークの忙しさと人員不足も考えられる。具体的には、ジョブ・カード作成には時間がかかるにもかかわらず、それに対応できるだけの人員が配置されていないという指摘があった（D 商工会議所）。ハローワークとの連携については、前回調査でも指摘されたが、依然として問題を抱えていると言える。なお、審査の労働局への移管の影響については、訓練計画、助成金申請などの手続き面で企業の負担が大きくなっていないかが懸念されたが、移管によって審査が大変になったわけではないという声も聞かれた（B 商工会議所）。

## 6. 結論

### （1）制度変更後の企業の反応と課題

本調査では、まず、事業仕分け後の制度変更によって企業の制度活用にどのような影響があったかの検証が目的とされた。特に、2011 年度より制度内容が変更され企業向け助成率が

<sup>24</sup> もっとも、併用の目的自体が明確に伝わっていないという H 社の指摘も忘れてはならない。何のための併用か、助成金額以外の意味をもう一度整理し、企業にしっかりと伝える必要がある。

<sup>25</sup> 企業は、制度を活用できたのは書類作成などで地域ジョブ・カードセンターのサポートがあったからで、サポートがないと制度の活用は困難と述べる（G 社、H 社）。

大幅に低下したことが、企業の制度利用にどう影響したのかが考察された。

分析の結果、助成率が下がったことを理由として制度活用をやめた企業もあったが、その場合でも、企業が制度の運用面で問題を感じていたところに助成率低下が重なり、「割に合わない」という感覚になったことが制度利用の断念につながっていた。つまり、一度制度を利用したことのある企業では、単に助成率の高低だけを見て制度活用の判断をしているわけではない。もっとも、活用継続状況には訓練タイプによる差異も大きかった。新卒採用者を対象にした実践型が定着しやすいのに対し、有期実習型訓練は、基本型、キャリア・アップ型とも、その時々ニーズに左右される部分大きい。もっとも、ニーズがないとした企業ではニーズが生じたら再度活用する可能性を述べており、助成率が下がったことで活用をやめる動きが広がったとまでは言えない。ただし、基本型活用企業で、負担・制約に助成額が見合わないという理由からトライアル雇用に切り替える動きがみられたことには注意する必要がある。

商工会議所への聞き取りからも、制度を活用したことのある企業では、助成額が減ったことをきっかけに制度活用をやめるケースが広がったようには見えなかった（A 商工会議所、B 商工会議所）。つまり、一度制度を活用したことのある企業に限れば、助成率の減少はマイナスであるものの、額の減少に反応して活用をやめるほど企業は金銭面のみで制度活用を判断していないといえる。企業ヒアリングから、制度利用に関わる負担・制約やチェックの問題など制度の使いにくさが多く指摘されたことをふまえると、それらの課題を一つ一つ解消することが大事であろう。もっとも、費用対効果の発想に立てば、負担や制約が大きいままでも助成額を増やせば企業は制度を利用するかもしれない。ここからは助成額を増やせば問題ないという考え方も導けよう。しかし、予算の使途に厳しい目が向けられる現状では、「より多くの助成を」と言う以外の知恵を求められていると言える。本調査で、企業が助成額と制度の利便性を天秤にかけて活用を判断していることがわかった以上、制度の利便性を悪くしている負担・制約を改善する方向を模索することがまずもって求められていると結論づけられる。

## （2）雇用型訓練活用の効果

本調査のもうひとつの目的は、制度活用の効果を把握することであった。2010年調査でも制度効果が確認できたが、より長期的・波及的な効果を含めて検討することが本追跡調査の目的であった。

分析の結果、ジョブ・カード制度は、即戦力ばかりでなく潜在能力重視の採用ができる、体系立った訓練を行えるという制度本来のメリットをもつが、それ以外にも企業・個人にとって様々なメリットがあると確認できた。具体的には、制度利用をきっかけに新人訓練のあり方を変えたことで、当人の長期的な能力発揮のみならず、他の従業員にもスキルアップ、モチベーションアップという波及効果があり、企業においては中堅層も含めた全社的な人材

育成の仕組みづくりへの発展があった。

なお、制度効果を感じているのは制度利用を継続している企業からだけではなかった。現在までに制度利用をやめてしまった企業でも、過去の制度利用による効果を認識していた。つまり、制度利用をやめたことは、雇成型訓練が提供する育成の仕組みが企業に拒否されたことを意味しない。いったん制度を利用すれば、雇成型訓練の仕組みには様々なメリットがあると企業は評価し、その後の制度の利用有無にかかわらず雇成型訓練による人材育成の仕組みは企業に定着していることがわかった。

中小企業では、訓練期間中といっても通常業務との兼ね合いでやりくりの必要性が生じることも多い。そうした際に制度が柔軟に対応できず使い勝手の悪さを感じさせる場合には、企業は制度の活用をやめるだろう。ただ、そうした企業でも、ジョブ・カード制度の訓練カリキュラムをもとに自社に合った形にデザインし直し、体系立った訓練を続けている。そこにはもはや助成金という金銭的インセンティブはない。その仕組みがよいから続けているのである。現在制度を活用していない事例の中にこそ、雇成型訓練が提供する体系立った訓練自体が企業に評価されていることの証左を発見できる。

### (3) 政策への示唆

ジョブ・カード制度本来の目的は、訓練機会に恵まれない者に訓練と評価機会をセットで提供し、キャリア形成に資することである（小杉・原 2011）。そのために、雇成型訓練の結果である職業能力の伸長をカードに記し、求職者が外部労働市場における求職活動に役立てることは政策の目指す姿のひとつである。一方で、「求職者のための制度であるはずなのに、雇い入れる企業のための制度になっている」といった批判を受けることもあった。たしかに、本調査対象企業すべてで訓練修了後に訓練生の大半を正社員等<sup>26</sup>で雇用しており、現段階の制度が、実質的には中小企業に入職時訓練を提供する仕組みとして機能している側面もある。ただ、本調査結果を見る限り、それは大きな意義があるのではないか。中小企業が即戦力によらず幅広い人材を求め、企業内で人を育てる仕組みが根付くことが、長期的にみれば誰もがキャリア形成しやすい社会につながる可能性をもつからだ<sup>27</sup>。

ジョブ・カード制度が、最終的には労働者のため、求職者のための制度であっても、企業に対しても制度のメリットが認識されなければ活用は広がらない。そして、制度が横断的労働市場の構築を描くにしても、個々の企業にとってその理想は必ずしも共有されない。中小企業の人材育成支援という企業サイドに受け入れやすい政策目的をも掲げ、雇成型訓練の利用を広めていく必要がある。単なるミスマッチ防止ならば、トライアル雇用など他の政策と差別化できない。「人を育てる仕組み」という企業が共感できる目的と訓練の仕組みの有効性

<sup>26</sup> 制度が要件とするのは、正社員に限らず期限の定めのない雇用形態であって、実際に訓練修了後に正社員以外の期限の定めのない形で訓練生を雇用する企業もあった（J社）。

<sup>27</sup> 櫻井（2012）も、人材育成をきちんと行う中小企業が増えることが、労働市場で不利な人びとの安定的な雇用への移行を促すと論じる。

を訴えること、企業内の人材育成支援の観点から訓練コンサルタント的な面も盛り込んだ制度運用をすることが求められよう。

なお、ジョブ・カード単独で採用判断の際に活用しているという企業はまだ少ないことも本調査でわかった。職業能力を証明し、移動しやすい労働市場をつくることがジョブ・カード制度の最終目的ならば、それを達成するための道のりは遠い。ただ、制度がかかえる課題をクリアし、企業における雇用型訓練の利用を広めていくことが、遠回りに見えても、ジョブ・カード自体の有効性をも高め、上記の目的を達するために望ましい方向であると考えられる。

#### 【参考文献】

労働政策研究・研修機構（2011）『ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題—雇用型訓練実施企業に対する調査より』JILPT 資料シリーズ No.87.

小杉礼子・原ひろみ（2011）『非正規雇用のキャリア形成—職業能力評価社会をめざして』勁草書房.

櫻井純理（2012）「中小企業の教育訓練と雇用管理に対するジョブ・カード制度の影響—導入企業・受講生に対する調査で得られた知見と考察」『大原社会問題研究雑誌』No.644.

# 資料 1 (企業ヒアリング調査)

## ケース記録

## ヒアリング調査の概要

### 1. 調査の目的

2010年度に実施したジョブ・カード制度の効果に関する調査(JILPT資料シリーズNo.87)の対象企業に追跡ヒアリングを実施し、事業仕分け後の制度変更の影響や、前回調査では把握できなかった長期的な波及効果を検証することを目的とする。また、制度普及にあたっての地域毎の課題点を把握するため商工会議所（地域ジョブ・カードセンター）への聞き取り調査も実施する。

### 2. 調査対象企業・商工会議所

ジョブ・カード制度の訓練を実施中、または実施したことがある企業の教育訓練担当の方（責任者）、対象企業のエリアを担当する地域ジョブ・カードセンター担当者。

### 3. 調査対象企業・商工会議所

前回調査の対象企業全 17 社に対して追跡ヒアリング調査を依頼し、D 社を除く合計 16 社に協力を得た。また、企業調査の日程に合わせて訪問可能な商工会議所を 4 か所選定した。

### 4. 調査実施期間

2012年5月～7月

### 調査企業リスト

企業名	業種	従業員数 (概数)	2010年度までの訓練タイプ	2011年度以降の訓練タイプ	調査日
A社	建築資材等輸出入及び売買業	30名強	キャリア・アップ型	×	5/29
B社	情報サービス業	1000名弱	実践型人材養成システム	実践型人材養成システム	6/19
C社	電気通信工事業	約120名	基本型	×	5/24
E社	建築総合設備設計・施工業	300名弱	実践型人材養成システム	実践型人材養成システム	7/5
F社	建設業	30名弱	基本型	基本型	6/15
G社	漬物製造業	10名弱	基本型	×	6/15
H社	印刷業	30名弱	基本型	基本型	7/12
I社	一般土木建築工事業	約80名	基本型	×	7/12
J社	食品関連企業のコンサルティング	約20名	基本型、キャリア・アップ型	キャリア・アップ型	6/4
K社	食品製造・販売業	100名弱	キャリア・アップ型	×	6/4
L社	通所介護・訪問介護	約50名	キャリア・アップ型	×	7/26
M社	サービス業(環境調査・コンサルティング)	約100名	キャリア・アップ型	キャリア・アップ型	7/26
N社	老人介護・福祉	27名	基本型	×	6/7
O社	金属加工・精密機械加工業	約90名	実践型人材養成システム	実践型人材養成システム	6/7
P社	食品製造・販売業	約120名	基本型	×	7/19
Q社	自動車整備業	20名弱	基本型	基本型	7/19

## 5. ヒアリング調査項目（企業向けのみ）

### 1. 対象企業の経営状況、および業界の概況について

※前回のヒアリングをふまえて、震災後の経営状況変化をメインに聞き取りをする。

- (1) 昨年度の売上高、利益の推移
- (2) 昨年度～本年度の経営課題
- (3) 対象企業が属する業界の最近の動向
- (4) 採用の状況（新卒・中途）、人材採用・育成の課題

### 2. 現在のジョブ・カード制度活用状況

- (1) 現在の制度活用の有無

・現在、ジョブ・カード制度を活用し雇用型訓練を実施（もしくは訓練生募集）しているか。

(No→次の Aへ / Yes→Bへ)

#### A.ジョブ・カード訓練を実施していない場合—制度を活用していない背景

- ①制度活用をやめた時期

・2010年度調査でお聞きした訓練以降に活用はあったか。

- ②制度活用をしていない理由

・制度活用のニーズがないからなのか（必要人員が充足しているなど）  
/（ニーズはあるが）制度活用のメリットが減少したからなのか。

- ③制度活用のメリット減少の中身と事業仕分け後の制度改定の影響（②の質問で「メリット減少」が理由とした場合）

・助成金の削減による経済的メリット減少は、制度活用をやめたことに関係するか。  
・地域ジョブ・カードセンターの支援状況に変化があったか。制度活用をやめたことに関係するか。

- ④今後も必要が生じたら制度を活用するつもりか（②の質問で「制度活用のニーズがない」が理由とした場合）

#### B.ジョブ・カード訓練を実施している場合—前回調査以降の制度の活用状況

- ①ジョブ・カード制度による訓練生の募集・採用

・募集経路、募集職種、採用状況、応募者の属性（性別、年齢、学歴、職業経歴の傾向）など  
・応募者は有期実習型訓練と認識しての応募であったか（訓練型雇用の意味が認識されているかどうか）

- ・ 訓練後の採用者の特徴、正規・非正規の割合
  - ・ 非正規で採用した場合の理由（当初の計画から、訓練評価で判断等）
  - ・ 採用者の配属先（訓練職場か）、定着状況、その人の戦力度
  - ・ 非採用者の特徴（なぜ採用しなかったのか）
- ②訓練カリキュラムの作成について
- ・ 訓練カリキュラムに変更があったかどうか。それはなぜか。
  - ・ 公的機関（JCセンター、能開機構等）からの支援状況（変化の有無）
- ③訓練の実施状況（前回調査からの変化の有無）
- ・ 昨年度までに実施した訓練：訓練内容（有期実習型・実践型などの類型別、OJT・Off-JTの内容・比率）訓練期間（前回調査からの変化の有無）
  - ・ 現在実施中の訓練：訓練内容（OJT・Off-JTの内容・比率）、訓練期間
  - ・ 訓練実施者は誰か。育成はうまくいっているか。
- ④訓練生の評価について
- ・ 評価基準の設定に変更はあったかどうか。
  - ・ 評価基準に基づく評価は、適切にできたと思うか。
  - ・ 評価者訓練を行っているかどうか、うまくいっているかどうか。
  - ・ 評価基準を社内で横展開しているかどうか。（ほかの正社員採用や上級職種への適用など）
- ⑤訓練の効果について
- ・ 訓練効果は出ているか。（出ている場合、OJTとOff-JTどちらの効果が大きいか。それともOJTとOff-JTの組み合わせによる効果が大きいか。）
  - ・ 複数回の制度活用で訓練の効果や、満足度に違いはあったか（違いがあるなら、その原因はどこにあるか）

### 3. ジョブ・カード制度活用の効果（前回調査時に実施していた訓練のその後の効果）

（※2010年調査でも訓練の効果についてヒアリングしたが、今回は調査後の約2年間の状況をふまえ、より長期的な視点からジョブ・カード訓練の効果を把握する。）

#### ①2010年調査時点で実施していた訓練の効果（訓練生のその後の状況）

- ・ 正規で採用された訓練生の定着状況（現在も勤続しているか、もしくは辞めてしまったのか。既に離職した場合、離職理由は何か。）
- ・ 現在、訓練生はどのような業務を担当しているか。
- ・ 正規で採用された訓練生は、訓練を受けていない社員と比較して働きぶりはどうか。能力面、能力の伸び方の面で違いはあるか。
- ・ （非正規で採用された訓練生がいる場合）どのような業務を担当しているか。訓練を

受けていない社員と比較して働きぶり、能力の伸び方の面で違いはあるか。

- ・（非正規で採用された訓練生がいる場合）その後、正社員に移行された者はいるか。  
いる場合、どのような要因、プロセスがあったのか。

②ジョブ・カード制度を活用したことのメリット（2010年度調査での回答に付け加えて、その後の認識など）

- ・人材確保面
- ・育成面（教育担当者の意識や技能も含む）
- ・経費（コスト面）
- ・その他派生効果（訓練や評価を行ったことを契機に、能力開発など人材に係る制度の見直しを行ったか。行った場合、どのような内容か 等）

#### 4. 今後の制度改定に対する意見・要望

（1）ジョブ・カード制度についての認知状況

- ①業界内におけるジョブ・カードの認知度は高まっているか。
- ②ジョブ・カード持参の求職者の応募があったか。訓練とセットではない履歴書としてのジョブ・カードの有効性。（選考の際、有効であるか。）
- ③地域ジョブ・カードセンターとのやり取りは続いているか。

（2）現在のジョブ・カード制度に対する意見（※2で聞いたことの確認も含む）

- ①事業仕分けによる制度改定の認識
- ②制度改定に対する感想、評価
  - ・助成金、サポート担当者の変更（ジョブ・カードセンター・能開機構の役割変化）  
等
- ③前回ヒアリング時に指摘された制度の課題について（現在も解消されていないのか）

（3）今後の制度への要望、改善すべき点について

- ①助成金に関する要望（助成金の額が以前の水準に戻れば制度を再度活用するつもりか）
- ②制度の手続き面、ジョブ・カードセンターなどのサポートシステムに関する要望
- ③制度の認知がされていないことが問題なのか、現在の制度が魅力に乏しいのか 等

# ヒアリングレポート

## A 社（建築資材等輸出及び売買業）

調査日：2012年5月29日

インフォーマント：取締役管理部長、管理部担当者

インタビュアー：小杉、山本、高見、小川

実施訓練：

- ・2010年度まで：有期実習型訓練（キャリア・アップ型）
- ・2011年度以降：利用なし

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・事業内容は環境や健康に配慮した建築資材等の輸出、および売買業。
- ・以前のオフィスが東日本大震災の影響で被害を受けたため、2011年の7月に本社を移転した。引っ越しや新会社の設立等に伴い損失は発生したが一過性のもの。復興による需要増加は特になかった。
- ・現在の社員数はパートも含めて33名。事業の柱は自然素材の珪藻土壁材で担当者は12～13名いる。この内5名くらいは実作業を担当することができる。

#### （2）従業員構成と採用の状況

- ・新卒採用に関しては、一昨年度（2010年度）は3名採用したが、震災の影響もあり昨年度からは募集していない。退職者が出たら中途採用で補充するという方針。2010、11年度の2年間で2名採用した。

### 2. ジョブ・カード制度活用の状況

#### （1）制度活用の概要

- ・ジョブ・カード制度は2009～2010年度に有期実習型訓練（キャリア・アップ型）でアルバイト女性1名に対して活用。
- ・2011年度以降、ジョブ・カード制度は利用していない。

## **(2) 制度をやめた背景**

- ・資料作成が多かったり、カリキュラムに合わせて指導をしたりすることに時間が取られる。特に、昨年度は震災による影響もあったため、指導に割く時間を確保することができなかった。もっと簡素な手続きで、資料等も少なくなれば、また利用したいと考えている。
- ・厚生労働省や雇用・能力開発機構のHPに掲載されているモデルカリキュラムが利用できなかった理由は、前回訓練生のための指導が技術的な内容だったので、他の職種のプログラムをそのまま適用することができなかったため。
- ・社員の人数も限られているため、各自、自分の部署で携わっている業務を最優先させる必要がある。それぞれ目標となる数字も背負っているため、通常業務の時間を削ってまで指導やレポート作成に充てる余裕がない。
- ・一方で、カリキュラムを作成するのは大変だったが、訓練が始まってしまえば、訓練生が毎日何をやったかを日報に書いて、それをチェックするという作業は有益だったと思っている。それがあったから、訓練そのものは目標が決められていて、達成目標も決められており、また訓練生自身も反省することができるので、カリキュラムを作ること自体はよかった。しかし、そこへ行くまでの初めの手続きがネック。
- ・中途採用に関しては男性パートで2名採用したが、最初の1名がすぐに辞めてしまったため、現場経験のあるもう1名を急遽追加で雇った。明日にでも来てもらわないと現場がまわらないというほど急いでいたため、訓練プログラムに乗せて計画的に指導していく余裕はなかった。
- ・前回の訓練で使用したプログラムはあくまで女性で未経験の者を対象とし、施工職に特化した内容のものであったので、社内での他の職種に対して適用することはできない。しかし、今後、同じような境遇で、女性スタッフ中心の施工チームを作るプロジェクトを立ち上げるなどすれば、また同じカリキュラムを利用して制度活用する可能性も考えられる。

## **3. ジョブ・カード制度活用の効果**

### **(1) 訓練生の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響**

- ・2010年度の訓練生（女性）は現在も鎌倉ショールームで一人前として働いている。訓練

修了後には即戦力に近いレベルまで達していた。担当している業務は主に塗り壁などの施工。インタビュー調査時の横浜本社会議室の壁塗りも彼女が担当したとのこと。施工の仕事はほとんど男性かつ経験者で、彼女のように女性でかつ未経験というケースは珍しかった。

- ・ジョブ・カード訓練生と、そのような訓練プログラムを受けていない者の成長度を比較することは難しい。しかし、当社では通常の教育でもマンツーマン指導を行うのであまり違いはないのではないか。ただし、座学で財務、経理、ビジネスマナーなどを学べたのは本人にとっても勉強になったと思う。また、計画的にカリキュラムに沿って訓練が行われることも本人にとってはメリットがあると思う。
- ・施工に関する訓練内容は、半分は業界他社でも共通化できる内容。しかし、半分はやはり自社独自の内容なのでフォーマット化は難しい。

#### **4. 制度に関する要望・課題等**

##### **(1) 助成金に関して**

- ・助成金額の減額に関しては特に重要視はしていない。それよりも、商工会議所のサポートを受けながら、カリキュラムを組んで順序立てて計画的に訓練を実施できたこと、訓練生が一人前に仕事をできていることが財産だと考えている。今後、同じカリキュラムを適用できる採用があった際に活用することもできる。また、訓練マニュアルが残ったことや、評価項目を会社の人事評価に取り入れられたことなどのメリットもあった。

##### **(2) 事務負担に関する要望**

- ・助成金の申請手続きの手間に関しては、特にそれが制度活用の直接の阻害要因になっているというわけではない。しかし、申告した時間と実際に訓練した時間を突き合わせる作業などは細かくて大変だった。確かに、訓練には指導者が一緒にいなければならないことは分かるが、何かの理由でどうしても抜けないといけない日があった時などに、そういう場合は指導として認められない点などは融通が利かないと思った。
- ・1日単位での日報も負担だった。毎日仕事が終わった後に訓練生が日報を書いて、指導者もそれをチェックしてということをして6カ月間続けるのはやはり大変だった。この報告期間が例えば1週間などでよくなれば大分負担は減ると思う。

### **(3) ジョブ・カード制度の普及に関して**

- ・2010年度の仕分けの際は報道でジョブ・カード制度が廃止されたのかと思ったが、商工会議所から形を変えて継続される旨アナウンスがあった。その後、ジョブ・カード制度の活用を辞めた後も、商工会議所からはサポーター企業の勧誘などで案内が来ている。
- ・ジョブ・カード制度は、現在はあまり制度に見合ったニーズがないので利用していないが、今後、たとえば女性の施工職をまとめて採用するようなプロジェクトを作ったとすれば再度利用することもありうる。

以上

## B 社（情報サービス業）

調査日：2012年6月19日

インフォーマント：執行役員（人事部長）、キャリア支援課長

インタビュアー：小杉、山本、高見、小川

実施訓練：

- ・2010年度まで：実践型人材養成システム
- ・2011年度以降：利用あり（同上。ただし2012年度は利用していない。）

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・事業内容は情報サービス業。自社のデータビジネスを基盤としたシステム開発や運用管理に加えて、近年はクラウド・ビジネスが伸びてきている。
- ・IT業界全体のトレンドとしては、一般の開発系のビジネスは、リーマン・ショック以降の設備投資の減少傾向にある程度左右されているので、それほど需要は増えていない。また、ITソリューションと呼ばれる、色々なプログラムを組んで問題を解決して合理化を図っていくサービスは、以前と比べてかなりパッケージ化されたり、オープンソース化されてきている。簡易的なものはアジアで低賃金開発する形態にシフトしてきており、ボーダーレス化が進んでいる。やはり全体のトレンドとしては少し厳しい状況。
- ・一方で、B社が力を入れているデータセンタービジネスやクラウド・ビジネスは非常に注目度が上がってきている。特に震災後はBCP（business continuity plan/事業継続計画）の観点から、データを保存し電源管理もできて地震にも耐えられるファシリティが注目されている。データセンタービジネスは海外や国内でも競争が激しくなっており決して楽観はできないが、追い風が吹いていることは確かだ。B社では2011年度は増収増益を達成している。純粹な開発だけをやる一昔前のスタイルから、そういったデータセンターを核としたビジネスに注力していった効果が出ている。

#### （2）従業員構成と採用の状況

- ・新卒採用に関しては、多くの人数を割いて開発をしていく業態から、データセンターを核としたクラウド・ビジネスへと移管してきており、比較的少人数で運営できるようになってきている。そのため、会社として必要としている人材の量は減ってきている。社員数自体もB社単体で1,000人を切っている（2010年時点では1062名）。そのため、新

卒採用人数も以前のような50人規模ではなくなっており、2011年度は20名、2012年度は33名。

- ・2013年度の新卒採用は現在選考中（2012年6月19日時点）。対外的には30人で募集をかけて、6~7割くらいは固まってきている。倫理憲章を遵守して新卒採用の時期を遅らせて4月からスタートしている。そのため、5月の中旬頃からようやく内定を出せるようになってきている。採用時期を遅らせたことにより、内定辞退者が少なくなっている。じっくりと考えてIT業界やB社を志望して来てくれているのではないかな。
- ・今のように社会の変化が激しくなってくると、専門職が仕事にあぶれてしまうケースもどうしても発生してくる。例えばスーパーコンピューターが事業仕分けされてしまい、撤退することになった瞬間に、そのスパコン一筋でやってきた10人が仕事にあぶれてしまった。20歳で入ってから20年もスパコン一筋でやってきた人が、40歳で仕事にあぶれたらどうすればいいのか。他の仕事をさせようとしても、40歳過ぎてからまったく違う仕事に馴染める人は限られてきてしまう。10人のうち5人はうまく馴染めたとしても、馴染めなかった5人は、正直、会社としてはお荷物になってしまう。これは本人が悪いわけでも何でもなく、世の流れだから仕方がない。そういう、ビジネス・モデルが横に動くことが当たり前という認識が、若い社員にはそろそろ浸透し始めて来ている。
- ・B社は全国に支店を持っているので、転勤のケースもある。以前は転勤したくなくて辞める社員も何人かいた。しかし、その後のある程度若い人は、転勤命令に対して、いやいやかもしれないが、転勤するようになった。それはやはり社風というか、入社時に会社の考え方を社員に説明することで、ビジネス・モデルの転換や異動はあって当然という認識が共有できてきているため。
- ・B社の採用を受ける人に面接官は必ず「なんでうちに来たの」という質問をする。その際に、「教育に力を入れている」という人は結構いるが、それしか言わない人はあまり望ましいとは思わない。教育というものは与えられているだけではなくて自分でするもの。とはいえ、会社として働きやすい職場づくりには力を入れている。最近女性の採用が増えてきており、実数も男女比6:4から5:5くらいになってきている。優秀な女性を押さえようとしているIT企業は多い。彼女たちが本当に定着するののかもこれからの課題のひとつ。
- ・教育プログラム以前に本人の資質として、ある程度ロジカル・シンキングができるかどうか重要。IT業界ではお調子者では生きていけない。やはりロジカルに物がちゃんと

考えられるかどうかというところは地力の部分でどうしても問われる。しかし、このようなロジカル・シンキングができる資質やメンタル面での要素などは採用ではなかなか見極められない。メンタルをちゃんと見抜いて採用するように経営からも言われており、人事でもいろいろ研究したり相談したりしているが、やっていることが学生の学びと、社会人になってからの人との関係とか、縦の関係とか、全然違うので完全に見抜くのは難しい。

- ・面接時に、部活動をやっていたりそこで部長をやっていたりすると、ついマルをつけているが、部活動の部長をやっていたからといって絶対大丈夫かというともちろんそうでもない。テストで一応性格診断みたいなものがあり、これは要注意という結果が出ることもあるが、当たっている場合もあるし、当たっていない場合もある。面接でストレス耐性を、ほんとうに見抜こうと思ったら、圧迫面接のようなスタイルにしない限り難しい。

## 2. ジョブ・カード制度活用の状況

### (1) 制度活用の概要

- ・2010年度調査までに実践型人材養成システムを2回活用した。対象とした新卒採用者は、2009年度は38名、2010年度は36名。
- ・2011年度は実践型人材養成システムを利用して採用を行った。基本は2010年度までのプログラムを踏襲し、営業研修などをプラス・アルファで追加した。
- ・2012年度からはジョブ・カード制度は大企業対象ではなくなったため活用していない。

### (2) 制度活用の詳細

- ・助成金の減額（5000万円→1000万円）に関しては、2011年度の訓練プログラムをスタートした後に初めて知った。いろいろ照会を行って最終的に確認できたのは4月に入ってから。ジョブ・カードセンターからの情報に関しては、B社が確認できていなかっただけなのかもしれないが、タイムリーに把握することはできなかった。企業というものは一度、お金が入ってくると予算に組み込んでしまう場合もあるため、助成金の減額はやはりネックだった。しかし、書類の作成などで人事側の手間もかかるが、ゼロよりはいいということで2011年度までは利用していた。

### (3) 制度活用をやめた背景

- ・大企業が対象でなくなったことに加えて、昨年度からの開発系から営業系重視へという

配属方針の変化により、開発系のエンジニアに配属される人数がどんどん減っていき、OJT が終わった段階で 10 月に半分ぐらい営業に配属されるように体制が変わってきている。そうすると、営業系の人間に正直プログラムの勉強をさせても、実際はあまり使わないため、実効性に疑問符が付いたということも制度活用を取りやめた要因の一つではある。

- ・やはり、営業系の能力をジョブ・カード制度のようにスコアで見ていくというのは結構難しくマッチしないと思う。プログラミングなどの開発系だと、業務遂行能力をある程度客観的に評価することができる。しかし、営業スキルというものは最終的には数字で出てくるものだが、それまでのプロセスを客観的に評価するのは難しい。ノルマに対する達成率で最終的には数字で成果が出てくるけれども、それまでの教育過程をいかに評価していくのかというのは結構難しい。営業系はジョブ・カード制度でのスコアリングは極めてやりにくいと感じている。
- ・営業系の仕事は、会社で決めたノルマを各自の方法でどのように達成していくかが重要。時間の使い方や、お客さんからの受けなどのキャラクターとか個性の問題や、人間性や根性などのスコアリングしづらい基準で評価していかざるを得ない。だからこそ、ジョブ・カード制度のスコアリング・シートの中でも営業（特に IT 営業）という項目はないのではないか。IT 営業のスタイルは、以前は大手の通信会社やメーカーを相手にした取引が主流だったが、クラウド・ビジネスに移管してきてからは、カスタマーに直接営業をかける新しいスタイルに変わってきている。
- ・2009 年度の制度活用の際は開発系のプログラムがメインだった。2010 年度はそれに営業系の項目を追加した。そして、2011 年度は経営側から開発系にこだわらずもっと営業系の比率を増やすようリクエストがかかり、更に営業系の項目の比率が増えた。しかし、効果的な営業の研修を行うのは非常に難しい。OJT で先輩に同行して体で覚えていくしかない。システムチックな研修プログラムを構築することはなかなかできない。
- ・ジョブ・カードは制度的に使えなくなってしまったが、成長分野等人材育成支援事業の助成金申請は行っている。従来よりも幅広い分野で使えると把握している。まだ正式に受給されるまでは却下される可能性もあるので見えない部分はあるが、汎用性は高いと考えている。従来の技術系にプラスして、今回のような営業系の研修でもかなり幅広く申請ができるようで我々にとってはありがたいと思っている。

### 3. ジョブ・カード制度活用の効果

#### (1) 訓練方法の変化によるメリット

- ・ジョブ・カード制度は営業職には向いていないと考えているが、座学的な面でのメリットはある程度ある。提案やプレゼンテーションのやり方、アポイントの取り方（事前連絡、確認メール、当日は30分前に行くなど）、身だしなみのあり方、名刺の渡し方などのマナー全般や、訪問時にはアイスブレイクをして、きちんと次の取引へつなげるための種まきをして、管理ツールを使って例えば月に1回はある取引先をまわって、新規の取引先であればどこをまわって、といった業務をOJTでいきなり新人に教えることは難しい。
- ・2012年度からの新卒研修に関しては、OJTの期間としてはジョブ・カード制度利用時と変わらず6カ月間で組んでいる。制度利用時に制度に合わせて改変した研修プログラムに関しては、ある程度今でも継続している。新入社員にとっては、入社して最初にアサインされる仕事の内容が自分の望んでいたものかどうかということが結構重要で、6カ月の間にいろいろな仕事を見て回れる今のスタイルはそれなりに効果があると考えている。（ジョブ・カード利用前までは2カ月間の新卒研修プログラムで、後は現場でのOJTがメインだった。）

#### (2) 社内の雰囲気への影響

- ・ジョブ・カード制度で助成金が支給されることによって、社内の各部門に対して研修への協力を依頼しやすくなり、実際に協力してくれるようになってきている。部門が変わっても、ある程度統一的なフォーマットで研修を行えるようになってきており、現場からの新人研修に対する理解や協力は飛躍的に高まっている。以前は人事部で独自の判断で人材を採用して教育し、配属されたら部署ごとに独自に教育し、なかには配属された瞬間にお客さんの所に行かされるといったケースもあった。そのため、配属部署によって新人のモチベーションに差が出てしまっていた。
- ・研修プログラムを組んだことによって、新人が少なくとも6カ月間、同じ土俵で競争しながらいろいろな部署でいろいろな仕事を経験できるというのは、彼らにとっても考える時間が与えられて、プラスの側面が大きいと思う。
- ・社内的にも研修プログラムへの協力体制が浸透してきている。数年前から、必ずしも自分たちの部署に配属はされない新入社員に対しても、育てないといけないという意識が生まれてきている。若い2年目の社員が、去年自分たちが習ってきたことの経験を踏まえて今年の研修プログラムを組んでくれている。ここ2~3年でそういった効果が出てき

た。先輩がついて指導するマスターという体制が定着してきた。

- ・以前は、配属された部署で新人が辞めた場合は、採用が悪いと人事の責任にする傾向があった。しかし、ここ 2～3 年では、会社で認めて採用・研修し、OJT までやった上で配属されているのだから、もし退職者が出た場合はその部署に責任があるという雰囲気はようやく出来てきた。
- ・以前は、新入社員は各部署の状況をあまり知らずに配属されてしまっていたが、最近では OJT の対象部署を広げて、ほとんど全部署を経験させるようになってきており、各部署にも緊張感が生まれてきている。
- ・一方で、人事的には社員数が減ってきているということもあり、各部署で教育要員に割ける人員も少なくなってきた。現場で人材育成を行うというのは結構大変になってきている。こういう教育とか研修は手間もかかるし、時間もかかる。そういう部分の仕事に割ける人材の余力というのは、結構厳しいという側面もある。

### **(3) 従業員の定着に対する効果**

- ・配属についても彼らと何回か面談をするようにして、研修の進捗度とか、困っていることはないとか、どういう仕事をやってみたいかなどを確認しながら配属先を決めていけるようになった。もちろん、全員が望んだ通りの配属になるというわけではないが、できる限り希望に沿うような形にすることによって、ミスマッチを防ぐことができている。以前は、こんな仕事がやりたいわけじゃなかったと、極端に言うと配属初日に辞める人間もゼロではなかったが、ジョブ・カード制度利用後、毎年 20～30 名の採用の内、離職者は数名程度になり、定着率は非常に高くなっている。
- ・離職の理由は本人の適性によるものが多い。例えば、営業職ならばお客さんのニーズを引き出したり、基本的な商品説明をしたり、プログラムがどうやって動いているのかを理解していたり、といったことができていないとお客さんと勝負ができない。そういうことに適性がない人は世の中にはいる。精神的に倒れられるよりは見限ってもらった方がかえってよい。どうしても耐えられない場合は今なら 3 年以内なら他の会社で新卒として採用してくれる。2 年目ぐらいのほうが、新卒だから初任給には落ちるが、転職のチャンスはある意味広いので、1～2 人は移る人がいる。それはそれで、こちらにもチャンスはあるよとは言えるが、他部署への異動の約束は残念ながらできないので、本人が決めればそれはそれでしょうがないという状況。だからそういう意味では、配属までの期間の研修と、そういうヒアリングというのは大事だと思っている。

- ・配属への抵抗感が軽減されてきている要因としては、ジョブ・カード制度によって新人のうちに幅広い仕事の経験ができてきている側面もあるが、経営方針によってビジネス・モデルが大きく変わることが当たり前というふうに、社員全体のものの考え方が変わってきている所も大きい。昔は、開発系のビジネスでも、流通系をやっている人は流通専門だし、金融系をやっている人は金融専門だし、言語も違うし、物の考え方とか組み立ての仕方も違った。そういう体制で、部署が変わるのは、唯一マネジメントクラスで、それ以外は、あまり部署異動はなかった。異動がないのがある意味当たり前だから、その部署でずっと頑張ればよかった。

#### **(4) 訓練生の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響**

- ・ジョブ・カード制度の訓練生とそれ以外の新入社員を比較すると、やはり自分で考える力は前よりついている。ある程度、会社の知名度などが少しずつ上がってきていることにより優秀な人材が集まっているという側面はあるかもしれないが、最近の新人は優秀だという評価が社内で定着してきている。どこの部署でもそういうふうに言っているので、入社3~4年生ぐらいは下手すれば抜かれるとそれなりに危機感を持っている。
- ・社内の人事制度自体も、昔の様な年功的なスタイルから実力主義へと変わってきている。社歴6年で既に主任になっている人もいる。以前は6年目だとまだノンタイトルが当たり前だったが、今ではノンタイトルが何十人もいる中でどんどん実力的に追い抜いていたり、30歳くらいで管理職になったりする人もいる。頑張らないと会社の中で生き残っていけないという競争心が芽生えてきている。
- ・6~7年前は、仕事はチームでやるものという認識がありチーム力を重視していたので、個人を目立たせるということはあまりなかった。最近はやはり個人で目立っていいという風土に変わってきており、こいつは優秀だというレッテルを張られるような人たちが少しふえてきた印象がある。会社として大事なところはそういうふうにレッテルを貼っていった時に、ある程度幹部候補生と見做された人材が、本当に残るかどうか。30とか40歳の時に残っているかどうか。この辺が多分一番問われるところなのではないか。
- ・このように個人で優秀な社員が増えてきた要因としては、会社の知名度が上がってきたことの他に、やはり教育プログラムをシステム化したことも影響していると思う。昔もある程度有名大学とかプライム・ネームの人材がいたが、結果としてあまり定着しなかった。最近の人材は全体的なレベルも底上げになってきており、多少先輩からやっかみなどがあってもある程度慣れてきている。また、研修の中でいろいろな部署を経験したり、上の人もちゃんと見るようになって、オープンな雰囲気になってきている。

#### **4. 制度に関する要望・課題等**

##### **(1) 助成金に関する要望**

- ・やはり助成金がないとジョブ・カード制度を利用することは難しい。助成金があれば利用し続けていたと思う。ただし、何年も使い続けるかどうかというと、訓練生のレベル分けなど評価の難しさがあり、自信を持って続けられますとは言えない。今も各部署で個人の成果を評価してもらってはいるが、ジョブ・カード制度のスコアリング式の評価項目は必ずしもこの制度利用後のこの期間では定着しなかった。

##### **(2) サポート体制に関して**

- ・雇用・能力開発機構は途中で担当者は変わったが基本的には協力的で何か質問してもきめ細かく対応してくれた。地域ジョブ・カードセンターも、いろいろ連絡をしてくれて綿密にサポートしてくれた。

##### **(3) ジョブ・カード制度の普及に関して**

- ・新卒採用で学生がジョブ・カードを持参した場合、参考にはなるかもしれないが、レベル感の統一ができないのではないか。たとえば、学生時代の成績だって大学によって成績の付け方が全然違うし、単位が取れているからと言っても大学によって取りやすさは異なってくる。ある程度のレベルは大学の偏差値で分かるけれども、やはり 100%は分からない。このように、大学によって評価の仕方が異なってくるためレベル感の統一ができないので、学生用のジョブ・カードは、採用の決定的な要因にはならない。

以上

## C 社（電気通信工事業）

調査日：2012年5月24日

インフォーマント：総務

インタビュアー：小川、高見、高橋

実施訓練：

- ・2010年度まで：有期実習型訓練（基本型）
- ・2011年度以降：利用なし

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・1997年設立の電気通信工事会社である。電気、通信、光ファイバーなど、多種の敷設工事に対応できる高い技術力を持っており、大手電気通信会社の設備施工・管理を請け負っている。
- ・2011年は震災復興支援として社員を被災地に派遣し、電柱の復旧作業等を行った。例年より業務量が多く忙しかったが、ボランティアのような形で行ったので利益は薄く、採算がとれているか（決算前ということもあり）予想できていない。2011年は会社全体が「通常ではなかった」という印象である。

#### （2）従業員構成と採用の状況

- ・2012年の従業員は120名程度で、ほぼ全員が正社員である。
- ・採用は中途採用中心である。電気通信工事作業員は電柱に登るなど現場仕事が多いので、体力のある若い人（20代）を採用して育てていきたいと考えている。経験者の応募が少ないため未経験者を採用しているが、正社員経験のある人を採用している。敬語や挨拶などのマナーや接客態度などを教える時間を省くことができ、訓練費用の節約になるからである。
- ・2008年から3年間、高校生を新卒採用してきた（2010年は6名の採用）。高校生の新卒採用には、教師への説明、夏休みを利用して生徒に会社や作業を見学させるなど、年間を通して様々なプロセスを経る必要がある。2011年は震災の影響があり、会社がプロセスを踏んだ採用活動を行なえる状態になかったため、連絡のあった4校全ての高校からの採用を断わった。高校との信頼関係が崩れてしまったので、2012年の新卒採用は難し

いと考えている。

- ・大学生の応募は少ない。C社としても、高校生は大学生に比べて元気で「真っ白な」分、育てやすい（C社の色に染めやすい）ので、今後も高校生を採用していきたいと考えている。

## 2. ジョブ・カード制度活用の状況

### （1）制度活用の概要

- ・2010年度に有期実習型訓練を2名に実施したが、それ以降ジョブ・カード制度は利用していない。

### （2）制度活用を辞めた背景

- ・ジョブ・カード訓練はC社の採用スピードに合わなかった。C社は人材の不足が生じた際、すぐに中途採用募集をかけ、一日でも早く訓練を受けさせたい。しかし、ジョブ・カード訓練は、募集をかける前に訓練計画を提出しなければならない。また応募者がジョブ・カードを持っていなければ、ジョブ・カードが交付されるまで採用を待たなければならず時間がかかる。
- ・訓練を受ける本人に会う前に訓練計画を決めることには弊害がある。採用前に訓練計画を立てても、それに合う応募者が来るとは限らず、採用後に訓練を受ける人の特性にあった訓練計画を立てた方が効果的である。また、訓練を受ける当事者と、教育担当者、総務の3者が話し合った上で訓練計画を作成したい。採用した人の特性に合う教育訓練者を選ぶが、座学のタイミングや訓練の順番などの教え方は教える人によって異なるので、どうしても訓練開始後に訓練計画の変更が必要になる。しかし現行制度では、訓練計画の変更は手間がかかり実質的に難しい。その他、訓練生が休みを取りたい日に訓練が入っていて、休みを取らせてあげることができないなどの問題がある。
- ・C社は2011年からトライアル雇用を利用している。トライアル雇用は、雇い入れ後2週間以内に「トライアル雇用実施計画書」という訓練計画書をハローワークに提出する。ジョブ・カード訓練と異なり、雇い入れ後に訓練計画を立てるので、採用者の特性を見きわめつつ、教える側の意向を確認しながらプログラムを組むことができる。訓練計画はジョブ・カード訓練のように1日単位でなく、3ヶ月、半年とスパンが長く簡易である。ただし、助成金額は一人あたり1ヶ月4万円×3ヶ月分と少額である。
- ・C社は2010年に有期実習型訓練を利用した2人の採用に対し、若年者等正規雇用化特別

奨励金制度で一人あたり 100 万円の助成金を受けている。この制度は 2011 年度末までの時限措置であり、若年不安定雇用者や採用内定取り消しを経験した学生等を、直接雇用、トライアル雇用もしくは有期実習型訓練を利用して正規職員として採用した事業主に対し助成金が支給される。手間のかかるジョブ・カード訓練による採用と、手間のかからないトライアル雇用のどちらで採用しても助成金額は変わらないこともあって、C 社は有期実習型訓練からトライアル雇用に切り替えた形となっている。

- ・トライアル雇用の活用についてはハローワークから熱心に働きかけがあった。ハローワークの担当者からは頻繁に連絡があり、求人に対する応募状況や助成金の情報提供があり、申請書類の作成もサポートをしてくれた。一方、商工会議所からは 2010 年の訓練以降連絡がなく、C 社は、事業仕分けによってジョブ・カード制度は無くなってしまったと認識していた。

### **3. ジョブ・カード制度活用の効果**

#### **(1) 従業員の定着に対する効果**

- ・訓練生 2 名（事務 1 名、設計 1 名）は正社員として継続就業している。訓練の間は、訓練生 1 人に担当者が 1 人つき訓練生の相談に乗るが、訓練後もその相談関係は続いており、それが定着に寄与しているかもしれない。

#### **(2) 訓練生のその後の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響**

- ・訓練生は二人とも能力が伸びており、職場は助かっている。ただし、本人がもともと素直で、仕事にまじめに取り組む性質なので、能力の伸びが本人の資質によるものなのか、訓練の効果なのかはわからない。また、職場に訓練生と同じ仕事をしている比較対象がないことも、訓練の効果か否かを実感しにくい要因である。

#### **(3) 企業内の人材育成の仕組みに対する影響**

- ・ジョブ・カード訓練のために作成したマニュアルは、訓練生以外の社員に対しても利用できる。例えば、社員がお茶をうまく出せなかった時に、訓練生が利用したお茶の出し方のマニュアルを見せて勉強してもらったことがある。また、車両管理の仕方についてのマニュアルも（ジョブ・カード訓練とは別の）新人研修の際に配布し、それに基づいて説明している。
- ・2010 年にジョブ・カード訓練のために電気通信工事作業員の訓練プログラムを作成した（利用はしなかった）が、トライアル雇用の訓練計画を作成する際に参考になった。

## 4. 制度に関する要望・課題等

### (1) 事務負担に関する要望

- ・書類を簡素化して欲しい。トライアル雇用の申請を経験すると、ジョブ・カードの訓練の提出書類の細かさや量の多さをより一層痛感する。助成金の額が大きいので仕方がないと思うものの、他の仕事を抱えながらでは対応できない部分がある。

### (2) 訓練スケジュールの柔軟性に関する要望

- ・Off-JT 比率の縛りがあって訓練計画を作りにくい。C社は2割の割合でOff-JTを実施していたが、2割は多すぎる。デスク業務と違って現場仕事の場合、作業で疲れきって帰って来た訓練生に座学訓練を受けさせなければならず、また先輩達が働いている中、訓練のために早く帰ると言いづらいこともある。ただし、一定の座学は必要であり、C社でも特定の作業のために受けなければならない事前講習(酸素欠乏・硫化水素技能講習、高所作業車講習など)を受けさせたい。また、座学は訓練者にとって気分転換にもなる。

### (3) 助成金に関する要望

- ・会社は給料を払って社員に技術を教えている。少額でもこの負担を補って貰える助成があることは助かる。

### (4) ジョブ・カード制度の普及に関して

- ・面接の際にジョブ・カードを持参した求職者はいない。C社は若い男性の求職者が多く、女性に比べるとキャリア・コンサルティングを受けにくいからかもしれない。
- ・高校生にジョブ・カードを持たせるようにしてはどうか。新卒採用で就職できなかった高校生は、卒業後に企業との接点がなくなってしまう。ハローワークにもあまり行かないので、アルバイトのような短期就労を繰り返すことになる。C社はそういう高校既卒者を積極的に採用したいが、採用する方法がない。高校在学中にジョブ・カードを作成させれば、ハローワークを身近に感じるきっかけができる。ハローワークを介して既卒者を企業とマッチさせるような仕組みができれば、互いにメリットがあると考えている。

以上

## E 社（建築総合設備設計・施工業）

調査日：2012年7月5日

インフォーマント：総務部長、営業企画部長、総務課職員

インタビュアー：小川、高橋、高見

実施訓練：

- ・2010年度まで：実践型人材養成システム
- ・2011年度以降：利用あり（同上）

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・業務内容は建築総合設備設計・施工業。近年の業界は、受注面では、公共工事がピーク時の半分近くにまで削減されているので、競争、特に価格競争が激しくなっている。仕事量が減っているのに業界全体の業者数がそれほど減っていないのも競争激化の一因。また、公共工事の入札では、総合評価方式のもとで条件に合う業者が誰でも入札に参加できる状況になっているので、大手企業が資金力といった技術力以外の部分で工事を受注するケースも多く、E社は公共工事の受注が難しくなっている。公共工事が減少した分、改修、リフォームと一般的に言われるリニューアル工事に注力して、受注を増やしている。リニューアル工事では、間にゼネコンや建築屋を通さず施主と直接契約ができ、価格競争以外のところで特徴を出して勝負できる。最近は特にマンションのリニューアル工事が多くなってきている。マンションの管理組合が住民から共益金を毎月集金して、その中で給水管、排水管などを定期的に改修しているが、E社は管理組合に対して「そろそろ更新の時期ですよ」などと提案営業をしている。
- ・また、環境分野に対しても補助金が支給されるので、「補助金がつくのでやりませんか」という形の提案（営業）も行なっている。
- ・震災後、東北地方の被災した住宅・工場などの修理・修繕の仕事は増えたが、リニューアル工事の需要が減少し、トータルでみたら売上げは震災前と変わらない。ただ、補助金等がはっきりしない中では、施主が建物を立てようと計画していてもなかなか踏み切れない状況だが、補助金等が少しはっきりしてくる時点、今年度後半から来年にかけて工事の需要が出てくると思う。現在は営業的には注力しているが、受注という形ではあられてきていない状態。

## **(2) 従業員構成と採用の状況**

- ・社員数は300名弱。社員のほとんどは正社員。ピーク時の社員数は500人くらいあったが、少なくなった。現在のE社の社員の年齢構成は、年齢が高い社員が多い逆ピラミッド型であり、これから定年退職をむかえる社員が多いことから、その分新卒採用で社員数を増やしたいと考えている。
- ・採用は、2011年度、12年度は10名程度を募集し、採用人数はそれぞれ7名ずつ。うち2011年度の1名は事務系、残りは技術系採用。現状は技術者が不足しているので、技術職を中心に採用している。募集人数はここ数年変わっていない。新卒採用がメインで、中途採用はほとんど行っていない。その理由は、E社は人材を一から育てたいという方針をもっている。

## **2. ジョブ・カード制度活用状況**

### **(1) 制度活用の概要**

- ・2009年入社の新卒社員から、実践型人材養成システムを活用した新人研修を行なっている。技術系で採用した社員については、2011年入社、12年入社の新入社員にも同様の研修を行なっている。訓練生の数は、2011年度が6名、2012年度が7名（2011年度の採用者は7名だったが1名が事務系採用だったため）。事務系社員は3ヶ月の研修の後現場に配属するが、技術系社員は6ヶ月間のジョブ・カード訓練の後に本配属になる。
- ・事務系社員の訓練はOJTで行っている。配属した部署で訓練を行うのが基本だが、総務も常に新入社員の様子はみている。

### **(2) 制度活用の詳細**

- ・ジョブ・カード訓練の内容は、同じことを継続してやるのがとても重要と考えているので、極力、毎年内容は変えずに研修を行っている。E社はジョブ・カード制度を新人研修に活用しており、リニューアル・新築工事という当社の施工管理の基本は変わらないので、その基礎となる内容を訓練プログラムとして組んで、基本的には同じものを毎年続けてやっている。
- ・微修正する部分もある。制度利用当初は、法律面では安全衛生法やその周辺の法律しか教えていなかったが、その後、Off-JTをお願いしている外部訓練期間が、建設に関する法律などを幅広く訓練内容に取り入れるなどで、内容を微修正した。

- ・ジョブ・カード制度利用前の研修は、3ヶ月の Off-JT の後は現場に行かせて OJT で訓練を行っていた。ジョブ・カード制度では Off-JT も OJT も定期的に行うこと、うまく6ヶ月に分けて行うことを求められ、最初に商工会議所から話を聞いたとき E 社での活用は難しいのではと思った。ずっと同じ研修のやり方でやってきたので、それを組み替えるのは教えていただく現場の方々に負担がかかるので難しいだろうと思った。初年度は社長のトップダウンで活用が決まった。社長は商工会議所の理事に就いていて、その関係で活用をすすめられたことがきっかけ。当初は現場からの抵抗もあったが、現在は現場の抵抗はなく仕組みは定着している。
- ・制度活用1年目は、訓練プログラム作成の時間的余裕があまりなく、内容的には満足はいくものではなかった。しかし1回やってみていろいろな反省点が出てきたので、2年目もやろうとなったときには、反省点もだいぶ修正できてよかった。
- ・事業仕分け後にもジョブ・カード制度自体が存続していることは話を聞いていたので知っていた。仕分け後の制度変更で助成金の額が半分以下になるという話を聞き、制度を使い続けるかの判断を経営側にも投げかけた。その際、新入社員に対する教育は大事なもので、変えないでいこうという考えがベースにあったので、助成金が少なくなっても制度の活用は続けていこうと判断した。

### 3. ジョブ・カード制度活用の効果

#### (1) 訓練方法の変化によるメリット

- ・ジョブ・カード制度活用までは、OJT の3ヶ月間はそれぞれの現場まかせだった。制度活用後、技術部長と打ち合わせて現場で研修すべき内容を全社共通のものとしてまとめ、各月ごとに OJT で研修してほしい項目を現場の責任者に伝えた。それぞれの現場によって工事の進行状況などに差があり、全社共通の OJT 項目をこなすことには現場の工夫が求められたが、研修の重要性から現場で対応してもらった。会社として現場の研修内容を把握できるようになった。
- ・ジョブ・カード訓練を活用することで、研修の中に Off-JT を定期的に組み込み、外部研修機関を活用して研修を行ったことは、それまで E 社にはない発想で、メリットは大きかった。財務やコンプライアンスは、当然教えなければならない内容だけでも、OJT だけではなかなか教えられない。それを Off-JT で外部講師による研修として組み込んだことは非常に良かった。ものの見方が変わってくると思う。

- ・一般的な CAD の書き方など、世間一般では当然やらなければいけないような内容を組み込んでいるので、訓練内容に偏りがなくなってきたのを実感している。E 社の中だけで通用する知識だけではなく一般的な知識も習得する研修を組めたことで、これまでと違った目線で仕事ができているのではないかと思う。
- ・ジョブ・カード制度を最初に活用した時は、多額の助成金があることもきっかけのひとつだった。現在の助成金は半額以下になり、金銭的メリットは小さくなった。ただ、ジョブ・カード制度の仕組み自体が新人研修にいいので、助成金が少なくなっても、研修自体は続けようとした。
- ・また、Off-JT の集合研修を毎月定期的に組み入れることの効果も大きかった。それまでは 3 ヶ月の集合研修（座学）の後はそれぞれ現場に散ってしまうので、それぞれの現場で新入社員が孤立してしまうケースもあった。それで現場の仕事がイメージと違うなどの理由で退職してしまうケースもあった。制度活用後、毎月必ず集合研修があるので、現場にその月行っても翌月また一緒に研修できる。同期同士のコミュニケーションが多くとれるようになり、仲間意識もできた。週末に同期同士で飲みに行くなど仲がいい。

## （２）採用への影響

- ・採用において、E 社がジョブ・カード制度を使っているからという理由で応募してくる人がいるわけではない<sup>1</sup>。それは、E 社の採用（新卒採用）では学生が主な応募者なので、ジョブ・カード制度になじみがないからかもしれない。ただ、会社説明会の時には、「ジョブ・カード制度というものがあって、それに基づいて半年間しっかり研修をしている」「普通の企業だと最初の研修は 3 ヶ月程度だが、E 社は 6 ヶ月行っている」という説明は会社側からしている。学生からも、「どういう研修をしているのか」といった研修に関する質問が多くでる。

## （３）従業員の定着に対する効果

- ・当社はもともと定着がよいこともあり、ジョブ・カード制度活用による定着率への効果はわからない。制度利用の有無にかかわらず、現場の仕事と合わないといった理由で退職する新入社員はいたが、会社に定着しているケースが大半。

---

<sup>1</sup> E 社は会社ホームページの採用情報のページにおいて、「ジョブ・カード制度（実践型人材養成システム）を導入。OJT・OFF-JT を半年間繰り返し行い、現場の中核人材を育成します。」と明記している。

#### **(4) 訓練生のその後の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響**

- ・過去に訓練を受けた訓練生の仕事ぶりについては、まだ最初の制度活用から4年しか経過しておらず、訓練の効果がじゅうぶん見えるところまでにはっていない。当社は現場の長となるための資格をとるのに最低でも5年、6年の実地経験が必要であり、それまでは現場の補佐的な仕事に従事するので、10年くらい経過してみないとわからない。

#### **(5) 企業内の人材育成の仕組みに対する影響**

- ・ジョブ・カード制度の体系だった新人研修がひとつのきっかけになり、全社的な階層別研修体系の構築がすすんだ。まず、社内で昇進昇格する際の基準があいまいな部分があったので、社内資格を見直して、年齢もあるが、研修を受けることを上の等級に昇格できる要件にするといった教育訓練体系図を作ろうと考えた。そうしたら昇進昇格するごとにスキルが上がっていくし、個々人も目標を持てるようになるので。この考えに至ったのは、ジョブ・カード制度を活用した新人研修のプログラム化がひとつのきっかけになったかもしれない。
- ・そうした動きと同時に、会社の技術力が落ちてきているのではないかという幹部の問題意識があり、技術研修をしようとなった。どういう意味で技術力が落ちているのかという話になり、トラブルが増えているという意見があり、それは基本的な事柄が抜けているからではないかという話になり、トラブルに特化した研修をしようというように、研修がどんどん増えていった。
- ・具体的には、まず、昨年から新しく管理職になった社員を対象にした、宿泊を伴う管理職研修(1泊2日)をスタートして、今年も継続して行っている。管理職研修の内容は、管理職の心得や評価の仕方などの、技術的なことではなく一般的なこと。
- ・また、今年から中堅層向けの集合研修(それぞれ1日、会社全体では計3日)がスタートした。それぞれ技術的な内容を研修する(今年度はまだ実施していない)。例えば、技術系の社員であれば、技術研修として、いま何が足りないか、何をやらせたいかをトップと相談して内容を決め、CAD研修やトラブルの実例など、社内の各部署のトップを講師として講義してもらう形を予定している。
- ・集合研修については、昨年に管理職研修を行うまでは、現場は忙しいので集合研修には参加できないものと考えていた。しかし、管理職研修を行なった際の意見で、現場でも研修を受けたいという要望があること、年間計画として最初に示されれば現場は仕事を調整して研修に参加できるという意見があった。それまでは、研修日程が前もって示さ

れない（直前に示される）ので仕事を調整できず参加できなかつたと指摘された。それをうけて、今年度はスタートの年として研修の年間スケジュールを無理やりにでも作ってしまおうとなり、4月の段階で階層別研修の年間スケジュールを立てた。

#### **（6）訓練生以外の従業員の意識、社内の雰囲気への影響**

- ・現場の訓練責任者（課長）が、現場のOJTで教える訓練内容についてマニュアルを作るなどの変化があった。制度活用前はOJTの3ヶ月間一緒にいればいいというくらいの意識だった。外からの目があることによって訓練を行う側の意識が向上している。また、ジョブ・カード制度を活用して以後、訓練内容は、ちゃんと目標を決めて、「こういうことを訓練してください」という内容を現場に事前に伝えているので、それについて、現場の訓練担当者がマニュアルを作るなどで対応するという変化につながった。

### **4. 制度に関する課題・要望等**

#### **（1）事務負担に関する要望**

- ・制度利用のための書類が膨大で、作成するのに時間を取られる。簡素化されてきているとは思いますが、まだ一つ一つの書類を作るのに時間がかかる。例えば、OJT日誌は、訓練生に一人一人毎日書かせた上で、訓練担当者に感想を書かせて印鑑を押させるというのは、非常に手間がかかっている。訓練期間が6ヶ月だと訓練生一人あたりの日誌の枚数も膨大になるので訓練担当者が見るのも大変。もうちょっとなんとかならないものかと思う。
- ・提出書類を簡素化して欲しい。特に当社は毎年制度を活用しているが、毎年同じ書類を提出しているものもある。簡素化されている部分もあるが、まだ多い。たとえば、会社案内や就業規則を提出するよういわれ、毎年提出している。最初の制度活用時は仕方がないが、2回目以降は提出を省略できるなど簡素化して欲しい。
- ・また、訓練カリキュラムの認定と助成金の認定手続きを別々にしているが、2回目以降の利用だと訓練カリキュラムはほとんど変わらないので、2回目以降は手続きを一括でできるなどの簡素化もしてほしい。

#### **（2）訓練スケジュールの柔軟性に関する要望**

- ・OJTに関して、訓練スケジュールは日にち単位で決められているが、急な仕事が入ることもあるし、そういう場合に研修優先というわけにはいかないと現場サイドからよく言われる。実際、1日、2日単位のズレなら、スケジュール通りに訓練を行ったことにした

上で、「今日できなかったことは明日やってください」などと現場に個別にお願いし、現場で調整してもらっている。そのように臨機応変にやらないと訓練を行えない。

### **(3) 研修場所に関する要望**

- ・ Off-JT に関しては、訓練を社外で行わなければならないという縛りが問題と感じる。E社には会議室など外部講師を招いて研修に利用できるスペースがあるのに、会社の隣にあるビルの会議室をわざわざ予約しなければならない。予約は利用予定日の半年前に行わないといけないので、Off-JT 実施の半年前には実施の日時を固めないといけない。なので、10月くらいになると来年度のスケジュールを決め始めなければいけない状態にあり、とても大変。外部訓練機関による研修であれば研修場所が社内か社外かによって研修内容には差がないので、研修場所の縛りは改善して欲しい。

### **(4) 厚生労働書の認可に関する要望**

- ・ 厚生労働省による訓練プログラムの認可がいつ下りるかが不明という問題がある。ものすごく早く申請を出しているにもかかわらず、なかなか決定通知が来ない場合もあった。回答が来ないと訓練をやっていいものかどうか確定できない状態になる。E社は毎年訓練を行なっているので認可が下りるはずではあるが、実際には決定通知がないと研修の実施がなかなか確定できない。

### **(5) 助成金に関する要望**

- ・ 助成金の額を上げてほしい。助成金の額が削減され、外部研修の費用面をじゅうぶんに賄えなくなっている。制度活用当初は研修が助成金でまかなえていたが、現在は3割・4割くらい。研修は本来は会社が負担して新入社員に行うべきことと考えるが、助成金をあてにして外部研修の活用をスタートしたので。今後も制度活用は続けるが、新人教育をちゃんと行っていくためにも、助成額の引き上げがあるとありがたい。

### **(6) 商工会議所との関係について**

- ・ 制度利用のための手続きは、最初は大変で商工会議所と頻繁にやりとりし、細かなサポートを受けた。現在はそれほど聞かなくてもできるようになった。ただサポートは引き続き受けている。事業仕分け後の制度変更については、商工会議所からすぐに連絡があり、把握できた。

以上

## F 社（建設業）

調査日：2012年6月15日

インフォーマント：社長室長

インタビュアー：高見、小川

実施訓練：

- ・2010年度まで：有期実習型訓練（基本型）
- ・2011年度以降：利用あり（同上。ただし2012年度は活用していない。）

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・業務内容は原子力発電所のメンテナンス工事、プラントの保守点検、修繕工事、建設工事など。業務のウェイトは原子力発電所関係とその他の工事が半々。そのウェイトは震災前と震災後では変わっていない。
- ・震災後、原子力発電所の稼働停止によって業界全体が大きな影響を受けた。F社の業績も落ちている。メンテナンスの仕事は、稼働停止直後は需要があるが、停止期間が長くなるとだんだんと需要がなくなってくる。稼働停止の影響は、昨年度より今年度に出ている状況。業界では下請業者との契約を打ち切ったなどの話をけっこう聞く。F社は一時下請けで地元企業でもあるので、業界の中では比較的仕事が回ってくる方で、仕事量は減っているけれども仕事自体はいまのところある。ただ、今年9月以降は仕事があるかどうかわからない状況。なお、F社も仕事の一部を請け負っている大飯原発が稼働する方向であるが、メンテナンスの仕事は定検の時期にするものなので、稼働してもすぐにメンテナンスの仕事の需要があるわけではない。
- ・原子力発電所関係以外の仕事も、円高の影響を受けて厳しい状況にある。景気に左右されやすく大変である。
- ・市内の産業は原子力関連産業に限らず打撃を受けていて、求人もだいぶ減っている状態。

#### （2）従業員構成と採用の状況

- ・業界では従業員の解雇もあるが、F社はいまのところ人員の削減は行っていない。従業員数（30名弱）は前回調査時（約2年前）に比べて若干減少した。2年前は若い従業

員がけっこう入ってきていた時だったが、この2年間でその離職があったので。若い従業員が離職する理由には、きつい、合わなかったというのがある。昔に比べると、従業員が長く定着しないと感じている。

- ・ 募集は、中途採用の正社員求人を常にハローワークに出している。いい人がいたらいつでも採用したい。ただ、体力仕事というイメージが強く、応募者数は少ない。最近、他社で同じような仕事をしていた人が流れてきているので、応募が少し増えている。
- ・ F社の仕事は、入って1、2年ですぐに一人前になれるというのではなく、一人前に育つまでには経験もいるし、けっこう時間がかかる。
- ・ 新卒採用は行っていない。以前は高卒の新卒採用を行っていたが、長続きする人材が採用できなかったから。
- ・ 採用するには建設業の経験がある応募者のほうがいいが、未経験者でも年齢が若い人ならやっていけそうかを面接で見極めた上で採用を決めている。

## **2. ジョブ・カード制度活用の状況**

### **(1) 制度活用の概要**

- ・ F社では、2010年調査時まで、有期実習型訓練（基本型）を7回実施した。
- ・ それ以降、2011年にも有期実習型訓練（基本型）を実施し、これまで合計10名に対してジョブ・カード制度を活用して訓練を行なった。
- ・ しかし、F社は、現在はジョブ・カード制度の活用をやめてしまった。

### **(2) 制度活用をやめた背景**

- ・ ジョブ・カード制度を活用していない理由は、書類作成の手間が大きいことと助成金が減ったことにある。書類作成の手間が大きいわりには助成金額が少ないので活用をやめた。それだったらトライアル雇用のほうが見合うと判断し、トライアル雇用制度を活用した採用に方針を変更した。
- ・ 現在もトライアル雇用制度を活用して人材の募集を行なっている。これまで1名を採用し、正社員にした。トライアル雇用の方が助成金の額は少ないが、書類作成の手間がか

からないので活用している。トライアル雇用は、ハローワークなどから活用をすすめられたというより、担当者がもともと制度を知っていて、どんな書類を書けばいいかも知っていたので、活用しようと思った。

- ・トライアル雇用よりジョブ・カード制度の方が、外部講習に行かせるにも助成があるので、資格を取らせるためにはいい。助成金の金額的にもジョブ・カード制度の方がいいので、どちらにせよ訓練を行うならジョブ・カード制度を活用するのがいいとは思いますが、書類作成に手間がかかるのがネックで活用していない。
- ・仕分けによって制度が廃止になったとは思わなかった。インフォーマント（事務担当者）には以前から商工会議所の知人がいて、仕分け後にやりとりして、助成率が下がること、だいたい金額はそれくらいになるという話を聞いた。それならばもう活用しなくていいという判断を自身で行った。商工会議所からは、また制度を活用して欲しいという話はくるが、書類作成の手間や助成金削減という理由から使っていない。
- ・カリキュラムを日付単位で決めなければいけないのが、柔軟性がなく、使いにくい。それは現場からの不満もあるし、事務担当者自身の手間がかかることが問題。カリキュラムを組むたびに、何回も日付単位の調整をやり直さなければならない。
- ・現場の都合などで訓練開始後に訓練カリキュラムの細かい変更が起こることが少なくなかった。やはり現場の仕事が優先なので、カリキュラムを決めたのでその通りにやれと言っても難しい。誰が訓練担当者になるかも一応予定は組んでいたが、現場の仕事が入ったりするので、特にこの訓練生にこの訓練担当者をつけるという決め方をせず、状況に応じてという形をとった。

### 3. ジョブ・カード制度活用の効果

#### (1) 訓練方法の変化によるメリット

- ・それまでF社には書面化した訓練プログラムがなかったが、ジョブ・カード制度を活用し、訓練内容を書面化したことにはメリットがあった。
- ・会社としても、いろいろ資格を取らせたりするのに費用がかかるので、制度自体はあったほうが良いと思う。
- ・ジョブ・カード制度活用前は、会社にコストがかかるので、ある程度の期間定着した人

のみを対象に資格を取得させていた。現場は資格を持っていないと作業できないので、本当は早めに資格を取っておいたほうがいいと考えていたが、採用してすぐに資格を取らせてもすぐに辞められるのが困る。そうした理由から、少し期間をおいて、続けられそうだと判断できたら資格を取らせていくという形をとっていた。

- ・ジョブ・カード制度を活用することで、入社直後の段階から外部講習に行かせ、資格を取らせるように変わった。そのほうが、本人も仕事の幅が広がってやりがいも感じられると思う。
- ・制度を活用していない現在、資格を早めに取らせることはしていない。というのは、最近の採用者の年齢が18歳という若い人だったので、定着できるかどうか心配で、技術だけ先に教えてもすぐに離職したら困るので、資格はまだ取らせていない。

## **(2) 従業員の定着に対する効果**

- ・これまでジョブ・カード訓練を受講した10人のうち、現在は4人しかF社に勤め続けていない。訓練生に限らず1年もたずに辞める人が多い。定着に関しては、ジョブ・カード訓練生とそうでない人との違いはないと感じる。3、4か月の訓練期間のあとは現場に行き自分で勉強するという形は、ジョブ・カード制度活用以前と以後で変わらないので。
- ・訓練生に限らず、コミュニケーションをうまくとれない人は長続きしない。そういう人は、休憩中ずっと携帯電話をいじっているなどの特徴がある。あとはもう少し辛抱強くないと続かないと感じている。

## **(3) 訓練生のその後の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響**

- ・ジョブ・カード制度を活用したことによってその後の伸びは違うと感じる。それまで、必要最低限でこれとこれを覚えたらあとは状況に合わせて伸ばしていくという形だったので、それに比べると、カリキュラムを作って基礎をしっかり訓練したので、内容が頭に残る面があるし、その後の伸びが違うと思う。残っている4人の仕事ぶりは、現場でも評価されている。

## **(4) 企業内の人材育成の仕組みに対する影響**

- ・現在でも中途採用者に対しては、制度自体は活用していないものの、研修の際にはジョブ・カード訓練を行なった時に作成した訓練プログラムを活用している。約3ヶ月という研修期間を決めて、どのくらいの時期にどの訓練を行うかについて、ジョブ・カード

訓練のプログラムを参考にしている。訓練の細かい日付などは定めていないが、訓練プログラムの項目を確認しながら研修を行っている。

#### **4. 制度に関する課題・要望等**

##### **(1) 訓練スケジュールの柔軟性に関する要望**

- ・訓練カリキュラムは、〇月〇日に何をするという日付単位で合わせるのではなく、1日目はこれをする、2日目はこれをするという書きの方が使い回しがきくと思う。訓練を行うたびに、日付単位で合わせた訓練プログラムを作成するのは大変。
- ・体系だった訓練カリキュラム自体はよいが、日付単位で決められて柔軟性がないのが使いにくく、作業負担が重いのが活用のネックとなっている。

##### **(2) ジョブ・カード制度の普及に関して**

- ・ジョブ・カードを活用した会社の体験談を聞く商工会議所での集まりに参加したことがあり、市内でもジョブ・カード制度を活用している企業（特に小規模の企業）があるのは知っている。
- ・（訓練とは別に）面接の際にジョブ・カードをもった応募者は、これまで1名いた。スキルといっても文章で書かれたものなので、それだけでは判断材料にはなりにくい面もある。ただ、履歴書より情報量があるので、面接の際にそれを参考にいろいろ探ることができる。面接する側としてはコミュニケーションをとるきっかけとして役に立った。その人は事務で採用したが、すでに離職してしまった。定着は難しい。

以上

## G 社（漬物製造業）

調査日：2012年6月15日

インフォーマント：取締役

インタビュアー：高見、小川

実施訓練：

- ・2010年度まで：有期実習型訓練（基本型）
- ・2011年度以降：利用なし

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・業務内容は漬物の製造・販売。
- ・業界の状況は震災の前から厳しいが、現在も厳しい状況が続いている。それを乗り越えるために、売り方や売り先を変えることが大事と考え、店舗で製造したものを直接お客さんに売っていくやり方を実践している。また、G社の販売は、店舗での販売だけでなく、インターネットを通じた通信販売も行なっていて、安定した売上げを見込んでいる。震災後、メールマガジンを流すのが一部有料制になるなど、ネット販売システムが変わったことの影響を受けた。売上自体は大きく変わっていない。

#### （2）従業員構成と採用の状況

- ・従業員は約10人（うち男性社員は自身を含めて4人）。2年前と比較して正社員が減り、パートが増えている、男性社員も他の3人はパートの時間給社員。
- ・募集は、正社員、パートどちらも募集している。特に正社員を採用したい。募集経路はすべてハローワーク経由。応募者は正社員・パートとも40代、50代が多く、女性が多い。20代の応募者はほとんど来ない。G社は漬物の製造に関する力仕事も多いが、若い人、男性が応募してこないことが課題。男性も短時間のパート希望など、なかなか正社員としての人材確保ができない。
- ・現在、正社員は雇っても定着しない状態。男性の応募者も来るが、他社で挫折した人が多く、G社でも結局続かないということが多く。女性のパートは定着する。女性パートが定着するのは、短時間で決まった仕事をやるからというものもあるし、仕事はある程度

しんどいものということを知っているから。パートの女性はしっかりした人が多く、戦力化している。それに比べ、男性で企業を渡り歩く人は、楽な仕事を探している感じがする。例えば、「配達なら私できます」などというが、G社の仕事は配達ばかりで一日終わる仕事ではない。

- ・女性に限れば、正社員希望の応募者はきている。現在、試用期間中の女性が2人いる。試用期間は3ヶ月。ただ、女性は力仕事ができないので、その分、販売、製造、ネット販売などのパソコン関係など他の仕事ができないといけない。そういう意味で、男性に比べて正社員として採用するハードルが上がってくる。
- ・正社員としていろいろな仕事を担当できる人を採用して育てていきたいと思うが、なかなか難しい。現在はハローワークを通じた中途採用のみだが、なかなかいい人がこない。今後、新卒採用で高卒を採用しようかという相談をハローワークとしている。漬物の製造という力仕事をこなすだけでなく、パート社員を管理でき、在庫管理や売り場を変えていくという仕事ができるような正社員の男性を採用したいという希望を持っている。
- ・インターネット販売をしているので、それに関するスキルをもっている人がいたら採用したい。現在はインターネット販売の売上げは伸びてはいないが、スキルのある人がいれば売上げもどんどん上がると思う。

## 2. ジョブ・カード制度活用の状況

### (1) 制度活用の概要

- ・2010年調査時までには、ジョブ・カード制度を活用し、有期実習型訓練（基本型）を2回（1名ずつ）実施していた。うち1人は訓練終了前に辞退したため、訓練終了し正社員雇用されたのは1名。
- ・2010年調査以降、現在まで制度は活用していない。

### (2) 制度を活用していない背景

- ・現在ジョブ・カード制度を活用しない理由は、2、3年前に従業員を解雇したことで、制度利用ができないため。解雇前にハローワークから、解雇を行うと助成金をともなう制度が数年間利用できないという話を聞いたが、そうはいつでも当時は解雇する必要があったので。

- ・商工会議所からは、その後制度活用をすすめられることがあったが、従業員を解雇したので制度を使えないことを伝えた。ハローワークからはジョブ・カード制度の話が出たことはない。
- ・制度を活用した経験から、訓練カリキュラムも既にあるし、申請の仕方もある程度わかっているため、解雇で制度を利用できない以外には、現在ジョブ・カード制度を活用しない理由はない。制度自体には問題を感じていない。
- ・事業仕分け後に、制度がまだあるという話は商工会議所から聞いていて、制度の存続は知っていた。助成金が減ったという話は、あまり詳しく聞いていない。助成金に関しては「もらえるものはもらいたい」という考えで、助成金の額が減ったから活用しないという考えではない。今後も機会があれば制度を活用したい。

### 3. ジョブ・カード制度活用の効果

- ・2010年度のジョブ・カード訓練修了生（1名）は、現在は当社には勤めていない。2年ほど勤務し、他社に転職してしまった。辞めたのは、仕事がきつからといった理由ではない。仕事ができるようになると、他社の顔見知りから給与面で好条件の引き抜きの話がきて、その話に乗って転職してしまった。転職先は別の業界だが、販売の仕事という面では同じ。
- ・他社に引き抜かれるまで、訓練生の仕事ぶりは優秀で、販売が上手だった。いい人材に育てて戦力化していた。
- ・ただ、上手に販売ができる人は外からも目立つので、他社から声をかけられた。販売の仕事が上手にできる人が欲しい会社はいくらでもある。上手にものを売れる人はなかなか少ないので。
- ・訓練生はジョブ・カード訓練を受けるまで販売の仕事を未経験だったが、販売のスキルは、訓練期間中に社長が直々に教えた。制度を活用して体系だった訓練を行ったことはよかったと思う。
- ・訓練期間中に座学や外部講習を受けさせた効果について、内容が当人の頭に残ったかどうかはわからない。ただ、「お金をかけて講習を受けさせてもらった」というような、会社の扱いが本人の意識面にいい影響を与えたかもしれない。

- ・その後の採用者には外部講習は受けさせていない。ただ、会社内で教えることは、制度を活用していたときとあまり変わっていない。
- ・ジョブ・カード訓練を活用した際に作成した訓練プログラムは、現在の新規採用者の訓練に際しても参照している。教える順番は仕事の状況によって変わり、ジョブ・カード訓練のときと同じではないが、教え忘れがないように、チェックリスト的に活用している。
- ・いったん会社の業務から教える内容を整理して訓練プログラムを作ると、その後も何を教えればいいのか分かりやすい。

#### **4. 制度に関する課題・要望**

- ・前回の制度活用時は、書類の作成はほとんど商工会議所の担当者が行なってくれた。担当者の人が「大変だった」と言っていたから大変だと思う。そのサポートなしに自分で書類を作成するとなったら困難。

以上

## H 社（印刷業）

調査日：2012年7月12日

インフォーマント：代表取締役社長

インタビュアー：山本、小川、高見

実施訓練：

- ・2010年度まで：有期実習型訓練（基本型）
- ・2011年度以降：利用あり（同上）

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・業務内容は印刷業。震災による経営状況への顕著な影響はなかったが、景気がなかなかよくなならないデフレの影響で経営環境は厳しい。まず、近年の製紙業界のグローバル化、合併がすすむ影響で、紙の値段など原料価格が高騰している。といってもデフレ下では当社は値上げをできないので、結果、利益率が低下している。
- ・当社の業務は、大きく分けて3つに分かれる。①営業・経理、②制作部（デザイン）、③印刷・製本である。営業は仕事を取ってくる業務。制作部は、印刷物にする前のデザイン作り、版づくりの工程で、コンピュータ作業が主。それが終われば、版を工場で印刷の機械にかけたり、出力した紙を製本したりして出荷する印刷製本の仕事になる。印刷の仕事は、印刷機に版をかけて、そこに紙を置いて印刷する。担当者は印刷オペレーターと呼ばれ、大きい機械を動かさなければいけないので、機械操作の技能が必要になる。その刷り上がったものを折ったり、本にして束ねたりする加工業務が製本の仕事。製本の仕事も工場での機械作業だが、印刷業務とは工程が分かれており、担当する機械が別である。印刷業界では印刷と製本は分業化されている。だから、製本の機械を担当している人が印刷機をすぐに動かせるわけではない。

#### （2）従業員構成と採用の状況

- ・従業員数は30名弱。印刷製本は男性が多く、制作部は女性が多い。営業、経理は男女半々。
- ・2011年以降の採用は、新卒採用は行なっていない。中途採用は2012年に1名のみ（ジョブ・カード制度活用）。来期4月まで新卒は1人採りたいと思っている。

## 2. ジョブ・カード制度活用の状況

### (1) 制度活用の概要

- ・2010年調査時まで、2名（「企画・営業」1名、「編集・デザイン」1名）に対して有期実習型訓練（基本型）を実施していた。
- ・その後、2012年3月より、中途採用者1名（工場の製本部門）に対して訓練を実施している。訓練期間は3～4カ月。

### (2) 制度活用の詳細

#### ①制度利用の経緯

- ・製本部門の訓練生を募集したきっかけは、それまでは製本業務は女性2人で行っていたが、そのうち1人が退職して人員の必要が生じたので。前任者は女性だったが、男性の場合、製本に限らず多能工的にいろいろな部署も経験すれば、工場としても戦力になると考え、男性を採用したいと考えた。
- ・募集の際、まずハローワークに通常の求人を出したら、その求人情報を見て商工会議所の担当者が来社し、ジョブ・カード制度の活用をすすめられたので、活用に至った。その際、「これはトライアル雇用にも該当するから、ジョブ・カードと両方使ったらどうですか」と、有期実習型とトライアル雇用との併用をすすめられた。そのため併用求人として募集し、応募者のうち1名を採用した。しかし、採用者が決まった後に雇用保険を掛けたら、それとの兼ね合いでトライアル雇用を活用できないことを知らされた。なので、結果としてトライアル雇用は活用せず、ジョブ・カード制度のみを活用した。
- ・社員育成するにはやはりある程度時間の損失などがあるので、H社ではそれに対して補てんしてもらえるような助成金制度があれば申請しようというスタンスをもっており、制度活用を決めた。

#### ②訓練生の募集に関して

- ・2012年の訓練は、ハローワークを通じての募集で応募が6、7名あり、そのうち1名を採用し訓練を行った。応募者全体の特徴は、年齢は30代、40代が多く、全て男性、学歴は高卒・専門学校卒が多かった（大卒者は1人）。製本業務は現場作業に近いので男性の応募者しか来なかった。応募者に正社員経験がないという人はほとんどいない。応募者は、雇成型訓練だというのは認識した上で応募してきたわけではないと思う。
- ・訓練生として採用した人は34歳の男性（高卒）で印刷会社での勤務経験があったが、印

刷機オペレーターだったので、印刷業務の経験はあったものの製本業務の経験はなかった。「製本部門での採用でいいですか」と聞いたら、いいと言われたので採用した。採用者がそれまでやっていた業務とは離れていたため、訓練を行う必要があり、ジョブ・カード制度を活用することで配置した。

### ③訓練カリキュラム作成

- ・製本部門での訓練生の訓練自身のカリキュラムは商工会議所からひな型、ベースをもらって、それをもとに組んだ。なので、カリキュラムの設定自体はそんなに苦労はせず、カリキュラム作成に関して特に障害はなかった。

### ④訓練担当者

- ・製本の部門の教育担当者は、7～8年目くらいの工場の女性の社員が担当した。

## 3. ジョブ・カード制度活用の効果

### (1) 仕事に必要なスキルと人材育成に関する取組み

#### ①H社における一人前のレベル

- ・当社の仕事で一人前になるにはおおむね3年かかる。たとえば、編集・デザインの仕事で一人前と呼べるためには、コンピュータをどう使いこなすかという技術的な部分ではならず、カラーマネジメント、デザインのセンスを身につける必要がある。カラー印刷は奥深い。現代はカラープリンターが発達しているが、カラープリンターが異なれば全く同じ赤は出ない。印刷業界はそれがあつたら大変な話で、その赤を忠実に出すために多額の投資、社員の訓練をしている。このカラーマネジメントの技能を身につけるためには専門的な知識や経験が必要になる。ジョブ・カード制度を活用して採用しても、一人前になるまで3年の経験が必要。一人前というのは、機械を十分に動かすのと、色の知識、色の感覚、そういうものによる。それを定量化することは非常に難しい。やっぱり経験積んでもらわないといけない。何をやればこうできるようになるとか、そういう部分ではなくて、実地訓練が必要。そのためにジョブ・カードも一助になっているのかもしれない。頭で考えるだけでは絶対ないし、例えばデザインでも、「これをこういうお客さんの要望でデザインをして」と言われても、例えばチラシ1つにしたって、売り出しチラシなのか学会のポスターなのかイベントのポスターなのかによって、デザイン方法なども多種多様に及ぶから、それはやっぱり仕事の中で経験で覚えていってもらわなければいけない。いくら機械操作ができるからといって、素晴らしいデザインができるとは限らない。スーパーのチラシと学会のポスターとはイメージが全く異なり、ぱっと案をつくってできるレベルになるには経験が必要。コンピュータをどんなに駆使できる

すごいオペレーターでも、デザインセンスはまた違う話。コンピュータ操作などはある程度の時間で何とかなるが、デザインセンスなど職能的で匠や技に近い部分は、習得するのにどうしても時間がかかる。そういうところにジョブ・カード制度の活用が生きてくる場面が出てくるはず。

- 例えば本を 1000 冊つくる仕事でも、データの出し方も違うし、納品の仕方も違うし、そういうところどころに問題点が幾つか出てくる。そこをちゃんと抑えてしっかりやってくれる、社長の分身みたいになってくれば、「なかなかちゃんと育ってきたな」というイメージ。そういう社員が 1 人でも 2 人でも増えてくれば、会社も強くなってくる。
- いい仕事をするためには社の価値観の共有が大事であり、それに 3 年くらいかかるので、その意味でも、一人前になるのに 3 年はかかる。そのためには、日々の会社の仕事の中で価値観の共有をはかることが重要。

## ②人材育成に関する考え方と取組み

- 一人前のレベルにまでもっていくためには、日頃からの社員教育が重要。経営者による社員教育とは、まず、会社としての理念・方向性や、「こういう人になってもらいたい」ということをはっきり伝えること。そうでないと社員は育たない。経営者が「当社はこういう仕事をしたい」という理念・指針をしっかりとっていないと社員がふらふらする。
- 経営者がまず何をすべきかについては、経営理念や経営指針、うちの会社はどういう分野で生きていって、こういう仕事をするんだということをしっかりとつこと。その上で、理念・指針を社員に理解してもらった上で、社内の中で自分の立ち位置をちゃんと認識してもらうことが重要。それが、その人の成長、社員育成につながると思う。会社の中で何をしたいかわからないと本人もつらいし、会社としてもよくないことだと思っている。
- H 社では 1 週間に 1 回、月曜日の朝に朝礼があり、その中で、社員はみんな持ち回りして司会をして、3 分間スピーチがある。そのときに社長が社員のスピーチに対してコメントを述べるが、それは会社の経営理念や価値観をもとにしてコメントしている。そうすると、「自分が今考えていることってこういうずれがあるんだな」などを認識していく機会をもてる。そうやって 3 年ぐらいの期間をかけて話しながら認識のズレを埋めていく。なので、一朝一夕では価値観の共有はできない。3 年かかるというのも、訓練に要する期間が 3 年というだけではなく、価値観の共有ができるようになるまでは 3 年かかるということ。会社の中で一緒にやっていく上での進め方が一人前、もう任せてもいい

というのは、価値観の共有も含めてであって、ただ技能的なことだけ言っているわけではない。

- ・ジョブ・カード制度を活用するにしても、会社の根幹がしっかりしていない限り、安易な気持ちで制度を活用しても効果はない。制度の利用を生かすためにどうすればいいかと考えることが重要。社員教育に熱心な会社では効果的に利用できると思う。そういう意識がない会社は、制度に対するとらえ方がちょっと違うのではないかと思う。
- ・人を育てるということは、社員1人ずつを、自発的に会社の一員として自分は何をしなきゃいけないのかを考え行動する地点まで導いてあげることが大事。仕事に自主性が出てくるぐらいまである程度は育ててあげなければいけない。自主性が出てくるとしめたもの。指示待ち人間はたくさんいたってしょうがない。
- ・経営者は「うちの社員はどうしたらちゃんと自主的に動くような社員になってくれるか」で悩んでいる。それで、「経営理念とか指針とかつくらなきゃいけないからつくってみようか」や「それを言ったって社長だけが1人で熱心に語っているだけではいけない」と悩む。それでも、1年、2年、3年とかいろいろ自分で取り組んでいくと、社員も少しずつわかってきてくれる。わかってきてくれて、社員たちも自分たちで、「僕たちもやらなきゃいけないな」というのを自覚してくる。社長1人がどんなに旗振ったって下が動いてくれなきゃしょうがないけど、下の例えば5人、10人が自分でやる気になってくれば、社長の分身が5人できてくればすごい力になる。伸びている会社はそういう会社。そういうところに導いていける経営者がすばらしい経営者だと思う。

## **(2) ジョブ・カード制度活用による訓練方法の変化**

- ・2010年の制度活用で営業の訓練ができたのがよかった。社長自身、それまで生産部門にたずさわってきたので営業での人材育成の経験ははじめてで、訓練の形がなかった。ジョブ・カード制度を活用することで、段階ごとに教えることができ、よかった。
- ・それまでは営業経験者の人を中心に採用することが多かったし、教育の段階や教育内容についてもあまり考えたことがなかった。ただ積算の仕方などの基本的なことを教えて、あとは出ていって仕事取ってこいって感じだったが、そうではなくて、お客様の対応の仕方とか、いろいろな積算の仕方などを、時間をとって段階ごとに教えていった。
- ・製作、営業、製本という全部の職種で制度を活用した。職種とのジョブ・カード制度との相性については、3つの職種中で営業のトレーニングが一番有効だった。今まで生産

部門に関する社員育成ステップはある程度思い描けていたけど、営業部門は生産部門と違って、どこからどこまでがどんな仕事で、どこからどうやってというあまり形がなかった。形がなかったものが、ステップごとにトレーニングできたという面で、営業部門での活用は非常によかったと思う。

### **(3) 訓練生のその後の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響**

- ・営業のコースで訓練を受けた訓練生は、営業の際の重要なポイントを習得して、現在は当社の中核的人材として活躍している。社長の理念を理解し、片腕として仕事をこなせる。本人の資質の面もあると思う。
- ・ジョブ・カード訓練を受けて採用した人は、現在は社長が考えているのと同じ思考ができる、価値観の共有ができるという意味で社長の分身に近くなっている。例えばこの仕事はここがポイントだなと思っていると、「社長、この辺の問題点をまとめときましたので、お話を聞かせてくれますか」と来るので、「あっ、ちゃんとポイント抑えているな」と。それは社長との価値観が共有できているので問題点も見えているということ。

### **(4) 企業内の人材育成の仕組みに対する影響**

- ・2010年度の編集デザインの訓練生は、ジョブ・カード訓練が終わった後も、知識や熟練を高めるために、会社から継続的に研修に行かせている。例えば、印刷だけではなくホームページや電子書籍、iPadなどのようなものの見せ方などを学ぶために、機材メーカーや印刷組合の行う研修会に行かせている。あと、大学でも技術習得のための公開講座のようなものも行なっているので、行かせて先端技術を学ばせている。
- ・制度を導入したことで、新しく訓練の目安ができたし、その営業の社員は今一番頑張ってくれているし、社長の仕事も任せられる中核的人材になった。それは本人の資質もあるけど、ジョブ・カード訓練という視点から見れば、生産部門に携わっていない営業マンの人材育成はうちでは初めてだった。

## **4. 制度に関する課題・要望**

### **(1) ジョブ・カード制度の目的の明確化**

#### **①他の雇用対策との違いが不明確という問題**

- ・現状では、ジョブ・カード制度をどれだけPRしても、みんなぴんと来ない。他のいろいろな制度と何が違うのかわからないので。「人を雇えば助成金が支給される」という雇用対策のための助成金制度とそんなに変わらないのではないかという説明をされること

もある。ジョブ・カード制度は他の制度と差別化し、制度本来の目的を明確に打ち出す必要がある。問題はこの制度の売り出し方だと思う。本来の目的に沿った形でのPRをしなければいけない。

- ・ジョブ・カード制度の政策目的がはっきりしない。つまり、制度の売りがちゃんとなかった。しっかりした差別化と方針と方向性、会社で言えば理念や指針がしっかりしてない。なので、企業側は試用期間みたいな感じでしかとらえてなかった。雇用対策の一つとしか見られていないような一面がある。もっと大所高所に立った説明の仕方ができるようにならないといけない。

## ②人材育成のための仕組みとしてのジョブ・カード制度

- ・今、日本の経済決してよくないが、政府が人材立国をめざして、人材育成でこれから国を建て直さなきゃいけないという思いがあるのならば、ジョブ・カードもその一環としたとらえ方をしてもらえればありがたい。一般には、目先の助成金をもらえればありがたいし、景気対策の一環の雇用対策であれば、正直お金さえもらえばありがたい面がある。経営が苦しいから助成金をもらっておくという発想の会社もあると思うし、一般的にはそれが入り口だと思う。でも、詳細な訓練プログラムをもって制度としてやるのであれば、人材立国としての長期的な展望に立って「こういう制度があります」と示せば、賛同を示す会社は利用すると思う。
- ・上に立とうという人たちは、若い人たちをトレーニングして、次の世代を担う人たちをつくっていかないといけない。その一環としてのジョブ・カード制度であると思っている。だから、そういう面で大いに制度の活用がすすめばいいのだが、いまだにそういう側面があまり見えてこない。
- ・学校の先生と話していると、社員教育に熱心、教育に力を入れている会社さんは大切にしたいし、生徒もそういうところに目を向けている傾向があるという。社員教育の話をする、「そういう言葉を出してくださる会社さん、ありがたいですね」と言うし、訪ねてくる生徒からもどうやって社員教育されていますかなどをよく聞かれる。
- ・現在は日本全体がちょうど世代交代の時期に入っていて、人材育成、トレーニングはとても重要な時期であると思う。団塊の世代が退職する中で、ちょうど過渡期に来ているので。それに見合うような政策を考えていけば共感を得られる。人材育成は損とか得という話ではない。未来への投資なのだから。今は損と得だけ考えていてもだめ。過渡期に来たので、損するかもしれないけど、未来に対する投資であれば、それは受け入れざ

るを得ない。得することだけ考えていると、後々大変なことになってくる。

### ③中小企業支援という制度目的の必要性

- ・政策の課題として、日本が人材立国として生き残るにはどうしたらいいかを考えたとき、中小企業への支援はどうあるべきかも同時に考えなければならない。
- ・中小企業も最後にはやっぱり人。だから、それに訴えていくような制度であれば、利用が広がるし、企業は人材育成の大切さに気づいていくような気がする。
- ・昔から大概の中小企業では社員教育・人材育成という概念すらないのが現実。トレーニングよりもやっぱりお金を稼ぐほうが先というのが現実。昔はH社も社員教育の制度はもとより概念すらなかった。
- ・ちゃんとしたカリキュラムにのっかって、人材育成の道筋を立てて、育成のシステムを確立していくような会社でない限り、これからの中小企業は生き残れない。そういうところをちゃんと確立して、人材育成というピラミッドをちゃんと築いている企業は中小企業でも生き残ると思う。周りの企業を見ていると、人材育成の大切さに気づかず目先のことにだけやっている中小企業はじり貧になっている。
- ・制度を使う企業が、仕組みを受け入れるだけの人材育成の土壌ができていないか、制度を使いこなせるかが大きく異なる。制度プラス制度を使いこなすための企業の土壌が大事。でも中小企業はそういうベースが脆弱、貧弱だから、なかなかできないところは国の助成金をもらって行うほかない。
- ・ジョブ・カード制度は、社員教育制度を確立するために中小企業に助成をするという目的のほうがいいかもしれない。中小企業にはほとんど社員教育という意識すらないので。制度の目的としては、訓練を受ける人の能力を育成するためというよりも、中小企業にそのプログラムをつくるための制度であるというような売り出し方のほうがいい。
- ・社会の変化に対応するための中小企業対策の一環とすれば、中小企業のこれからの支援はどうあるべきかもセットで考えてもらいたい。中小企業がどんどん廃業している中で生き残るためには何が必要なのか。必要なものが人材だと考えるなら、人材を育成するシステムをどう中小企業で確立するかという政策を考えてもらえればありがたい。H社はかろうじて人材育成という考え方を持ったが、持っていない中小企業もたくさんある。東京はわからないが、地方は特にそう。

## **(2) 手続き面、カリキュラム作成での事務負担について**

- ・助成金申請手続き上の手間などの問題はない。商工会議所の人がある程度アドバイスはしてくれる。サポートがなければ自分から進んでこの制度を利用しようとするのは不可能。現在も商工会議所が継続的にサポートしてくれている。
- ・制度利用に関わる書類作成はとても煩雑で、商工会議所のサポートがあったからこそ制度が利用できている。サポートがなければ自分1人では書類作成はできず、制度を利用できない。

## **(3) 制度の普及に関して**

- ・ジョブ・カード制度の認知度は、まだなかなか現下で広がってない。単体のジョブ・カードのPRをしても、普及にはつながらないような気がする。人材育成の仕組みとしてのジョブ・カード制度をちゃんとPRするならば、経営者は受け入れやすい。単なるジョブ・カードとその助成金の金額をPRしたところで、今までと現状は変わらないと思う。
- ・カード単体を持たせるような政策では足りない。持たせたって何の意味もない。例えば再就職するために、社会が求職者を違う道に導いてくれるための1つの切符か何かという認識があれば、みんなそれを持って、ちゃんといろいろなところでトレーニングする。ただカード持っていってくださいと言われても何の意味もない。転職票に近いような意味合い。でも、「国が皆さんをもう1回しっかり再就職させたいと思うためにつくっているカードなんですよ」というような認識で持ってもらうなら、それはいいし、それを持ってこられた会社だって、「君、一生懸命また仕事に就きたいなと思っているんだろう」ということは酌んでくれると思う。
- ・ジョブ・カード制度を活用している会社が評価されるような社会になれば普及が進むと思う。ISOのように、社員教育制度を取り入れているという認定制度のようなものをつくれば、人材育成に熱心に取り組んでいる会社であるとアピールでき、学生が就職先を選ぶ指標の1つになると思う。目で見える定量的な制度にしていけば。学生や学校は就職活動になると、そういうことに結構気をつかうので。
- ・中小企業がジョブ・カード訓練を使い出すようになると、ジョブ・カード自体も生きてくるかもしれない。やっぱり訓練という、人材育成の仕組みとしてどんどんPRして企業に制度の活用が広がれば、ジョブ・カード持つということが転職市場でそれなりに意味を持つようになるかもしれない。

#### (4) トライアル雇用との併用に関して

- ・ トライアル雇用との併用について、助成金の面で多少のメリットがあるかもしれないが、当社は少しでももらえればありがたいというスタンスだから、助成金がちょっと増えるかどうかより、書類作りなどが面倒くさい、何でこれがセットなのかよくわからないという思いが強い。
- ・ それより、「御社で社員教育制度を確立しませんかとか、こうやって社員を育てませんか」と言ったら、経営者は呼応すると思う。助成金が〇〇万円出るという売り方だけだと、「何なのそれ」「複雑な書類書かなきゃいけないんでしょう」「それだったらいいよ、面倒くさい」となり、すすんで活用する会社は少ないと思う。
- ・ もっと目標、目的のはっきりした制度をつくっていかないと、どんなにつくってもだめ。経営者が使いたい、やってみようかなと思うような仕掛けを考えないと企業は活用しない。トライアル雇用との併用にしても、企業が使いたいと思うような仕掛けが乏しい。

以上

## I 社（総合建設業）

調査日：2012年7月12日

インフォーマント：専務取締役

インタビュアー：山本、高見、小川

実施訓練：

- ・2010年度まで：有期実習型訓練（基本型）
- ・2011年度以降：利用なし

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・事業内容は、総合建設業。公共事業を中心とする土木工事に加えて、近年は公園施設の遊具関連の事業が伸びてきている。
- ・東日本大震災の経営への影響はまだ少ない。現状、売上は堅調に推移している。復興、復旧の事業が本格的になる2～4年後くらいに、労務の高騰、材料の高騰、調達などが厳しくなってくると考えている。今はドーナツ状態で、栃木とか新潟が今、労務単価がどんどん上がってきている。
- ・公園遊具の長寿命化の事業は確実に拡大してきている。県内のほとんどの自治体が長寿命化の点検を実施している。補助金をうまく使って、LCC（Life Cycle Cost）を計算しながら修繕すべきところは修繕していつている。そのため、I社の長寿命化のための点検と必要に応じて修繕をする事業は伸びてきている。公園施設事業の売上は、会社全体の比率でいうと、2割から3割くらいまでアップしている。
- ・I社では土木、建築、公園施設という3つの技術者がおり、公園施設の技術者が点検や遊具関係を担当している。

#### （2）従業員構成と採用の状況

- ・従業員数は約80名。
- ・新卒採用は2011年度に3名、今年度も3名。2010年度の新卒から1名と、2011年度の新卒から1名の計2名が公園施設の技術職に就いており、全体で14名が動いている。公園遊具の事業は現在、県内だけではなく県外でも動いているのでこの人員でもまだ足り

ていない。

- ・新卒研修は、OJT を中心に行っている。同期の人たちを同等に、各部署でカリキュラムに沿って1年目はここまで、2年目、3年目でほしい一人前、一応7年目ぐらいから企業の稼げる戦力になるというように大卒の目安を本人たちには伝えてある。
- ・建築・土木事業は教育の仕方が昔からの積み重ねである程度出来上がってしまっているから、新たにジョブ・カード制度など、外から何かを導入するには馴染まないと考えていた。しかし、同業者の間では、建築・土木関連業でもジョブ・カード・サポーター企業に名を連ねている会社が増えてきているようで、どうしてか理解ができない。公園施設長寿命化事業は別として、土木建設業に関しては中途採用の際は求職者の職歴で本人の能力や得意分野は大体把握できる。たとえば、どのような工事案件を担当したのか工種内容を聞き、発注者や工事名でどのような仕事をやってきたのかが分かる。そのため、必要な能力を既に備えた人材を採用できるので、ジョブ・カード制度で改めて訓練する必要性はあまりない。同様の理由で、建築・土木事業においては、求職者の職歴は従事した工事名などでほしい把握できるため、ジョブ・カードを持参してきても特に採用の重要な基準にはならない。
- ・I社が求職者に求めているのは、業務経歴ではなくて具体的な職務経歴。何という工事の監理技術者をしてきたか、過去10年ぐらいの経歴を出してもらうのが一番判断しやすい。工事名が分かれば発注者が分かる。例えば県発注の仕事、国発注の仕事、市町村発注の仕事というように。I社で得意な分野の仕事というものがあり、それに関連した発注者の仕事が混じっていれば、なかなかのレベルだなということが判断できる。判断基準が確立できているのでミスマッチはほとんど発生していない。
- ・このように、土木や建築のような中途採用の基準が確立できているような業態では、採用した人材が既にある程度経験があることが分かっているにも関わらず、座学にしても実務にしても取ってつけたように訓練を施していくというのは何かだましているような気がしてしまう。そのため、採用後に関してもジョブ・カード制度の様な訓練はあまり適していない。
- ・一方で公園施設長寿命化事業のような新しい業態に関しては、まだ土木や建築のような専門家が市場にいないため、既に経験や能力を備えた人材を中途採用することは難しく、一から育てていく必要がある。そのため、公園施設長寿命化事業に関しては、ジョブ・カード制度がニーズに非常にマッチする。

- ・ジョブ・カード制度とは関係なく、3年ほど前から緊急雇用の制度を使って自治体から発注された点検業務があり、3か月なら3か月の間で緊急でハローワークを通じて人材を採用しないといけないケースがあった。その際、30代が大挙して応募してきて、その中で能力のある3名を採用した。その自治体は緊急雇用でうまく予算組みをしているので、同じ人たちを雇用するとスキルアップしてどんどん成長していく。正社員として雇用もしたいと準備態勢を整えている。しかし、本人たちはどうしてもフリーターのままを希望しているとみつけている。正社員に縛られたくないとはっきりと意思を表示している。

## 2. ジョブ・カード制度活用の状況

### (1) 制度活用の概要

- ・2010年度調査までに、有期実習型訓練の基本型とキャリア・アップ型をそれぞれ1名ずつに対して実施した。
- ・2011年度以降はジョブ・カード制度を利用していない。

### (2) 制度活用をやめた背景

- ・理由は、I社はもともと新卒採用型で、中途採用をほとんど行っておらずニーズがなかったため。I社には過去、中途社員の定着率が5%というデータがあり定着率が低い。逆に新卒の定着率は圧倒的に高く、組織のほとんどが新卒採用者で占められている。前回（2009年度）の利用は新規の公園施設長寿命化事業のための即戦力として中途採用のニーズがあったため。
- ・中途採用の定着率が低いのはI社独特の社風によるところが大きい。例えば土木で言うと、他社はお金をもうけるマネジメントの部分は会社が担当する。しかしI社の場合は、現場を任せた現場代理人がすべてマネジメントを行う仕組みである。だから、実行予算制度などがはっきりしており、1億円の仕事を受注したら、実行予算の段階で例えば1,000万円利益として持ってこられる。それを承認した段階で、1,500万円持ってこられたら非常に評価が高くなるし、500万しか持ってこられなかったら評価が低くなるというような仕組みを作っている。だから現場代理人には現場を任せられたら、一国一城の主だと言っている。他社は異なり、支払いは全部会社でやっているから、いくら儲かったか分からないのではないかと。
- ・I社では会社の統計データの結果で中途採用の定着率が5%と著しく低い結果が出てい

る。これは転職癖など個人の資質の側面が大きいと考えている。それに対して新卒採用の社員の定着率は高い。おそらく、上記のような社員に原価管理のマネジメントを任せるといった独特な経営方針が中途社員には合わないという側面もあるのではないかと考えている。

- ・今後、建築・土木関係の中途採用でジョブ・カード制度を利用する予定はない。新卒採用でも予定はない。現状、キャリア・ガイド制度を行っており、外部のコンサルタント会社にアウトソースし、内定者に2カ月に1度課題を出してレポートを提出させる研修を行っている。I社にとってはこれが内定者を繋ぎとめるためのコミュニケーションにもなっている。既にこのような仕組みを使って運用しているので、また新しくジョブ・カード制度を導入するつもりはない。しかし、公園施設長寿命化事業など新たな分野で即戦力の人材を必要とする際はまたニーズが出てくるかもしれない。

### 3. ジョブ・カード制度活用の効果

#### (1) 訓練生のその後の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響

- ・公園施設長寿命化事業のために採用した2009年度のジョブ・カード訓練生2名は既に中核的人材にまで成長している。その内の1名は将来的に部署を背負うほどのポジションにまで達している。
- ・訓練生2名は、社団法人日本公園施設業協会の認定資格である公園施設製品安全管理士、公園施設製品整備技士なども取得している。I社では社員の資格取得を推奨しており、資格手当なども支給している。資格者の数イコール技術者の数なので経営審査事項の客観点数も上がってくる。個人のスキルアップが会社の経営に直結している。
- ・公園施設長寿命化事業等はまだまだ新しい事業なので、関連する資格を取得している人はまだ多くない。この事業のライバル会社は全国に約150社あるが、みな同じように社団法人日本公園施設業協会の資格にチャレンジしている。協会員しか通用しない資格なので、協会員でないと受けられないようになっている。協会員以外の人たちとの差別化を一生懸命図ろうとしている。国土交通省が、公園の安全・安心確保の観点から示した「都市公園における遊具の安全確保に関する指針」に沿った資格制度であり、自治体にもこの資格の知名度が上がり、認知されてきている。

#### (2) 企業内の人材育成の仕組みに対する影響

- ・ジョブ・カード制度のカリキュラムはもともと社内の新入社員向け研修のプログラムを踏襲して作成していた。まず入社してから最初の2週間は、集合教育を行い会社とは何

かといった事柄から教えていく。それ以降は OJT の中で専門分野の座学を組み込んでいくというもの。そのため、制度活用後に社内の他の研修プログラムへフィードバックされるということは特になかった。

- ・ジョブ・カード制度のように座学をきっちりとやる教育は重要だと考えている。座学をやる意義は社風や会社の微妙なルールを教えることにある。社員が定着するかどうかは社風に合うかどうかが一番のポイントになると考えている。

#### **4. 制度に関する要望・課題等**

##### **(1) 事務負担に関する要望**

- ・助成金の申請は総務が行った。書類作成などはそれほど大変ではなかった。特に手間取ることなくスムーズに申請することができた。書類申請がジョブ・カード制度利用のハードルにはなっていない。省エネに関する申請などもっと書類が多くて大変な制度は他にもあるので、特にジョブ・カード制度の書類申請が負担だとは思わなかった。

##### **(2) 訓練スケジュールの柔軟性に関する要望**

- ・ジョブ・カード制度に対する要望としては、有期実習型でも最低6か月間の訓練期間が必要なので、それを分割して訓練しても申請できるような柔軟性があるとよい。たとえば、ある中途採用者が何らかの事情で2か月しか働けず退職し、期間が空いてから復職するといったケースもある。そういう場合、以前の訓練期間と合算して6か月間訓練すれば申請が認められるといった措置があるとより柔軟に活用できるのではないか。

以上

## J社（食品関連企業のコンサルティング）

調査日：2012年6月4日

インフォーマント：代表取締役

インタビュアー：高見、小川

実施訓練：

- ・2010年度まで：有期実習型訓練（基本型、キャリア・アップ型）
- ・2011年度以降：利用あり（キャリア・アップ型）

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・業務内容は食品関係のコンサルティングと食品の開発。食品関係のコンサルティングは、食の安心・安全にかかわる食品表示の企業向けコンサルティングやデータ管理。食品の開発は、例えば、研究によって新しい物質が開発されたときに食品製造にどう生かせるかを試作し企業に提案している。いずれも専門的な領域で、秘密保持も重要なので、セキュリティ ISO を取得している。試作品を製造すること自体は専門的ではない主婦でも。温度帯をはかる機械の使い方、物質の入れ方などを教育すれば、作る物自体はカレーやハンバーグなどの食品なので、主婦のパートでもつとまる。
- ・震災後、契約先の福島県の工場が閉鎖されて大型の年間契約がなくなるなど、売上にも大きなダメージがあった。

#### （2）従業員構成と採用の状況

- ・従業員数は全体で20名程度。社員の定着がいいので、2年前と従業員数はほぼ変わっていない。小さい子供をもつ主婦が多い。採用は、最近、食品試作で1名社員が退職し欠員が出たので、ハローワーク経由で、雇用期間の定めのある社員1名を採用した。ハローワークには募集をかけてもなかなかいい人材が来ない。食品関係の経験者を求めているわけではないが、基本的なパソコンスキルなどはあってほしい。食品の知識があるとありがたいが、食品の裏表示に興味があるというレベルでいい。
- ・時給社員（パート）、パートナーズ社員、一般社員の区分を設けている。また、パートナーズ社員には初級、中級、上級という段階があり、資格試験（表示診断士、表示管理士の初級・中級・上級）を受けて通ったら、時給社員からパートナーズ社員の初級、中級、

上級と上の区分に上げられる仕組みにしている。一般社員は社員募集によって初めからその雇用形態で採用した者のみで、パートからの転換はこれまで行ったことはない。ただ、これからは転換がある可能性はある。

- ・いわゆるパートとパート以外との区別は、時給社員か月給社員かによるもので、時給社員の就業時間が必ずしも短いわけではない。また、パートナーズ社員以上は退職金積立制度があり、会社が負担している。パートナーズ社員、一般社員は、雇用期間の定めはないが、時給社員（パート）の中にも期間の定めのある雇用、期間の定めのない雇用がある。
- ・社員に段階を設けることは、教育を行う側として、そちらのほうがやりやすいのと、試験代、講習代などの会社負担分が多額なので、試験に通った社員には離職して欲しくないから。最近では、時給社員が産休を取得するケースも出てきている。
- ・最近是一般社員（正社員）の採用は行なっていない。募集はパートのみ。昨年、合同企業説明会に参加したら新卒の応募が60～70名あったが、書類審査で10名くらいに絞った上で面接をした結果、1人も採用しなかった。社員は20数名だが、定着が非常に良く、募集をかける必要があまりない。去年はトライアル雇用でハローワークに求人を出したが、応募がなかった。
- ・トライアル雇用も活用して募集をかけてみたことがあるが、いい人材がこなかったので採用しなかった。

## 2. ジョブ・カード制度活用の状況

### (1) 制度活用の概要

- ・J社は、2010年調査時まで、有期実習型訓練（基本型）を活用し訓練生2名を採用した（訓練は2010年実施）。採用経路は1人がハローワーク、1人が合同企業説明会。
- ・前回調査以降、2回、計7名に対して有期実習型訓練（キャリア・アップ型）を実施した。具体的には、自社のパート社員のうち、2010年に4名、2011年に3名に対し、訓練を実施した。現在まで制度利用は計3回。

## **(2) 制度活用の詳細**

### **①訓練の対象者**

- ・キャリア・アップ型の訓練対象者は、そのとき雇用期間の限定があるパート社員全員を対象にした。

### **②制度活用の経緯**

- ・自社のパート社員に対してジョブ・カード制度を活用して訓練しようと思ったのは、商工会議所から制度が利用できるという話を聞いたから。

### **③訓練修了後の状況**

- ・2010年に実施した訓練（キャリア・アップ型）の訓練生4名は、訓練後に全員雇用期間の定めのない形に移行した。そのうち1名（35歳の女性）は、表示診断士、表示管理士の両方の上級試験に合格したのでパートナーズ社員に転換した。表示診断士の試験は、今年の合格率が19%しかない難しい試験。2010年の訓練においては、ジョブ・カード制度を活用した訓練生全員をパートナーズ社員にしたわけではなく、上級試験に通ったものだけをそうした。初級、中級試験はほぼ全員が合格しているが両方の上級試験を合格しているのはその人だけで、転換のハードルは高い。
- ・2011年度の訓練（3名）は、その年に時給社員（パート）として採用した人に対し、採用して約1ヶ月後に訓練を行ったものもいましたが、訓練の結果、3名とも、パートのまま雇用期間の定めのない形に移行した。

### **④訓練の実施状況**

- ・J社の社員教育は、表示診断士、表示管理士の試験を受けさせること、合格のための試験勉強と密接に結びついている。資格を取ることは業務のために必要であるのと、資格を取ることで従業員のモチベーションがあがり、会社に貢献したいと思うようになるので。
- ・J社はジョブ・カード制度を、社員の資格取得という目的に合わせて柔軟に活用した。資格試験が近くなったら、教科書、問題集を使ってミーティングをし、演習をさせていたので、必ずしも訓練計画に記載した通りには実際の研修を行なえなかった。
- ・試験の直前にはどうしても試験勉強が優先であり、あらかじめジョブ・カードの訓練カリキュラムに書いた通りにするよりも、試験で役立つ内容を社長自身が講師になってその時々で講習するほうが実践的と考え、そうしていた。

- ・キャリア・アップ型訓練では、そのとき雇用期間の限定がある社員全員を訓練対象にしたが、そのときの業務との兼ね合いは、その時々仕事を材料に訓練を行なっているので大丈夫だった。訓練を行なっている最中にも顧客から電話がかかってくるが、それに答えることも勉強になっている。

### ⑤今後の制度活用について

- ・今後は、ジョブ・カード制度を活用するかどうかはわからない。最大の理由は書類上の調整の手間がかかること。また、カリキュラムの通りに訓練できないことで、それでいいのかというジレンマがある。たとえば、カリキュラム上は講師という予定になっていてもその日顧客から呼ばれたらいかなければならない。カリキュラム通りに訓練を行うことが難しい中、助成金をもらうような制度を活用しなくてもいいのではと考えている。
- ・商工会議所からは現在も制度の活用をすすめられている。J社はハローワーク経由で募集をかけていることもあるから、おそらく定期的にハローワークのデータを見てJ社に活用をすすめてくるのではないか。

## 3. ジョブ・カード制度活用の効果

### (1) 訓練方法の変化によるメリット

- ・ジョブ・カード制度を活用する前は、体系だっただけではなかったけど社員の訓練自体は行なっていた。表示診断士などの資格試験は最近始まったばかりなので、社員に試験を受けさせることはしていなかった。
- ・ジョブ・カード制度を活用したことで、予定としてあらかじめ入れて座学のための時間をきっちり確保できたことがとてもよかった。試験に通る率も高くなった。座学は必要だし、ジョブ・カード制度の活用により、時間をきっちり決めたことはメリット。予定を決めたらみなそのように時間をあけることができる。
- ・J社は、座学でもすぐに実践に生きてくる、業務ですぐに役に立つ内容を訓練で扱ったので、訓練生にとってためになったと思う。実践に生きてくるからみな必死だし、楽しいと言っている。たとえば、顧客からその日に依頼があって回答しなければならない内容を訓練で扱う。そして「今度顧客から電話がかかってきたらAさんが答えろ」という回答を担当させる。それで実際に電話があって答えられると、その人も自信がつく。いままで答えられなかったような問題を、1時間、2時間という時間をとってみっちり訓練する。同じことを訓練するのでも、こうやってリアルタイムでやっていったほうが自

信がつく。

- ・ J 社にとっては、ジョブ・カード制度は、採用時の社員教育より、ちょっと働いてからの社員の教育に活用する方が合っている。

## **(2) 訓練生のその後の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響**

- ・ 2010 年度に実施したジョブ・カード訓練生（2 名）は、現在まで定着している。
- ・ 採用者の 1 名は理系（農学部）出身の男性で、そこそこの食品関係の知識があった。もう 1 名は 39 歳の女性で食品知識はなかったが、前職が販売員で、説明するのがうまい。現在、いろいろなことの説明をする係になっている。2 名とも J 社の中心的な戦力になりつつある。
- ・ 訓練生の中でチームワークが生まれ、訓練後の現在の仕事にも生かされている。特に 2010 年のキャリア・アップ型訓練生 4 名は、その後もチームとして同じ業務を行っているが、訓練によって連帯感もでき仲間意識も強い。例えば、パートナーズ社員になれなかった女性は、その後出産し産休に入ったが、ほかの 3 名が、その社員が産休中は私たちが頑張るからと言い、会社は増員なしですんだ。

## **(3) 企業内の人材育成の仕組みに対する影響**

- ・ J 社はそれまでも社員教育を行っていたが、ジョブ・カード制度を使ったことで、それまでと比べて、ちゃんと訓練をやらなければいけないという意識が強くなった。
- ・ ジョブ・カード制度を活用することで、それまでなんとなく行っていた社員の教育を体系だつてきちんとできた。評価制度も、それまでなんとなくやってきたものだったのでよかった。制度活用というきっかけがなかったら、ただだらと、大体ということになっていたと思う。制度を活用したことで、明確な書類が残っていくので、次から、ジョブ・カード制度を活用せずとも同じようなことができる。

## **(4) 訓練生以外の従業員の意識、社内の雰囲気への影響**

- ・ 社員の資格取得は、2 年前のジョブ・カード訓練生からはじまった。ほかの社員からも、資格をとりたい、勉強したいという声上がり、波及効果があった。助成金がないので会社が費用を負担している。
- ・ 本、教材費、試験代、講習料で 1 人あたり約 7 万円かかる。それを全部会社負担するの

は厳しいが、社員に資格を取らせることは大切と考えて実践している。

- ・従業員のモチベーションが上がり、社内の雰囲気も良くなった。時給社員でも、自分の仕事が終わっていない場合に土曜も出勤したいという声があり、会社はその分の時給を支給して仕事をしてもらったことがあった。社員が全然やめなくなったという効果もある。
- ・訓練生以外で昔からいるパート社員も、上級試験を1つ通った人が2名いたので、パートナース社員に引き上げた。
- ・訓練生以外で、昔からいるパート社員1名が上級試験に通ったので、現在は2名がパートナース社員になっている。
- ・いい会社になってきたと感じている。ジョブ・カード制度活用がそのいいきっかけを与えてくれたことを今でも感謝している。

#### **4. 制度に関する課題・要望等**

##### **(1) 訓練カリキュラムの柔軟性に関する要望**

- ・訓練計画を柔軟に設定・変更できるとよい。急な業務などが入って、当初の訓練計画どおりにいかないことが多々あった。そうした場合に、日誌の作成が大きな負担だった。
- ・ジョブ・カード制度の使いにくいところは、カリキュラム通りにしなければいけない点。計画をたてても、経済や会社は生き物だし、そのときに必要な勉強もある。仕事のそのときどきの必要に応じて訓練を行って、結果カリキュラム通りにいなくても認めて欲しい。中小企業では、顧客の注文が来たらそれが優先になるのは当たり前。顧客の注文を事例に訓練を行ったりしていると、時間割が当初通りにいかずぐちゃぐちゃになるが、訓練はちゃんと行なっているのだから、見学に来て構わない。
- ・ジョブ・カード制度を活用することで、体系的な訓練を行うきっかけとしてはよかったが、カリキュラム通りにこなすのはなかなか難しい。リアルタイムな内容を扱わないと有意義な訓練ができない。

##### **(2) 助成金に関する要望**

- ・助成金は、社員が勉強するためにかかる費用として助成してもらえるとありがたい。会

社は社員が勉強する時間にも当然給与を払っている。たとえば、訓練期間中は、短時間労働者を雇い入れて単純作業をやってもらえると、社内にいる優秀な人間を勉強に割り当てられる。そのための費用の助成があるといい。そうするともう少しカリキュラム通りに訓練ができる。もしくは、ふだんの仕事をこなす中で訓練を同時並行で行うとどうしても労働時間が長くなるので、残業代の助成があるとありがたい。

- ・助成金の変更で講師料が出なくなったことが問題。講師料はあってほしい。講師は社員が担当しているので負担がかかる。その点、助成金があると、社内講師を引き受ける社員にボーナスなどで上乗せできる。そうすると、社員も「大変だけど、次もやろう」という気持ちになり、モチベーションアップに貢献していた。社員はみな会社に貢献したい、役立ちたいという気持ちをもっている。たどえ講師料がなくても会社をお願いすれば講師を引き受けてくれると思うが、その気持ちに対して会社がこたえられるかということ。講師料の助成がなくなったことで、社員に講師を引き受けてほしいとお願いしづらい。

### **(3) 中小企業の実態をふまえた支援の要望**

- ・ジョブ・カード制度は、少し考え方を改めて、末永く中小企業で人を雇えるようになるための制度にしてほしい。
- ・中小企業は、訓練をやるとしたら実践的な内容。国の制度なのでやはり監視はしなければいけないと思うが、監視方法をどうするかということが問題になると思う。訓練で実践的な内容を扱う中でカリキュラムの組み換えが起こらざるをえないが、トータルで見ればちゃんと訓練できているというのを、しっかりチェックした上で認めてほしい。

### **(4) ハローワークのあり方に関する要望**

- ・ハローワークは、インターネットを通じた企業と求職者のマッチングの仕組みをもっと整備して欲しい。たとえば、「こういう人が面接に行きたいと言っていますが、受けますか」というのが、求職者の年齢・性別・経歴などの情報とともに企業に流れてくる仕組みがあるといい。また、2月の募集だけど、夫の転勤で4月にはJ社近辺に転居してくる女性が仕事を探しているなどの情報が得られれば、4月まで待ったらこんな人材がいるとわかり、採用する側にとって嬉しい。そういうインターネットでの仕組みができるとありがたい。
- ・ハローワークは民間の人材紹介サービスのいいところをまねしたらいい。民間のサービスの方がJ社のニーズにマッチした人材(業界経験者など)を的確に紹介してくれるが、

利用料金が高く、中小企業にとっては活用しづらいと思う。中小企業にいい人材がこない原因かもしれない。国がもっと積極的にやってほしい。

- ・トライアル雇用は、最初から雇用期間の限定がついている募集なので、いい人材から敬遠される。なので、募集自体は雇用期間の定めがない形で行いたい。ただ、ミスマッチがあると雇う側も雇われる側も大変なので、見極めることはどうしても必要になる。たとえば食品表示には精査という1字1字をチェックする細かい作業があるが、それが得意な人も不得意な人もいる。得意な人は、会社がちゃんと教育するのでやめてほしくない。一方で、中には不得意な人もいるかもしれないので、1ヶ月くらい試しに来てもらってから判断したい。その点、合同企業説明会のときなら、「1ヶ月か2ヶ月、いっぺん来てみる？」という話をしやすい。そうしてアルバイトの形で働いてもらい、その間に雇用側は適性を見極め、働く方も興味が出てきたとなったら雇用期間の限定がない形で採用することができる。これからも中途採用についてはその形で採用していきたい。

#### **(5) その他**

- ・(訓練とは別に) 面接の際にジョブ・カードをもった応募者は現在のところいない。

以上

## K社（食品製造・販売業）

調査日：2012年6月4日

インフォーマント：業務部長

インタビュアー：高見、小川

実施訓練：

- ・2010年度まで：有期実習型訓練（キャリア・アップ型）
- ・2011年度以降：利用なし

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・業務内容は塩昆布の製造・販売。
- ・業界的には、震災直後、昆布に放射能から守る機能があることが注目されて売上が伸びたが、いまは落ち着いている。K社は、基本的に小売りで、顧客は大阪の地元が中心なので、震災による大きな影響はなかった。ただ、通信販売は全国規模で行なっているので、その顧客と連絡がつかなくなったなどのケースはある。売上への大きなダメージにはなっていない。

#### （2）従業員構成と採用の状況

- ・従業員数は100名弱。従業員数はここ数年で大きく伸びている。社員の構成は、以前は正社員が少数で、ベテランのパートが多かった。ここ数年の採用方針の変化により、社員構成が大きく変わり、正社員が大幅に増加し年齢構成もだいぶ若い会社になった。
- ・現在の採用は、大卒の新卒正社員採用が中心。採用には大手就職サイトを活用。当社は数年前まではパート主体の会社であったが、数年前から新卒正社員採用に熱心に取り組み、現在まで毎年8名～10名程度を採用している。その理由は、不況で就職難のため大卒の優秀な人材が採用できる時期だから。
- ・既卒3年以内を対象にしたトライアル雇用制度を、大手就職サイトを通じて現在活用しているが、それである程度応募が来るので、その対応に少し追われている状況。

## 2. ジョブ・カード制度活用の状況

### (1) 制度活用の概要

- ・2010年調査時までには、5名のパート従業員を対象にした有期実習型訓練（キャリア・アップ型）を活用していた。2010年度の制度活用は、ある程度メインで働いているパート社員を正社員に引き上げる目的でジョブ・カード訓練を活用した。
- ・2010年調査以降、ジョブ・カード制度（雇用型訓練）は、現在まで活用していない。

### (2) 制度活用をやめた背景

- ・ジョブ・カード制度の活用をやめた理由としては、制度活用のニーズがなくなったことが大きい。具体的には、自社のパートを正社員化することから正社員を新卒採用することに、人材の充足方針を転換した。そのため、キャリア・アップ型としてジョブ・カード制度を活用するニーズがなくなった。
- ・これは、事業仕分けによって、今後ジョブ・カード制度が存続しないという認識があったので、会社の人材充足方針をパートの正社員化より新卒採用で固めてしまった。
- ・店舗に入っているパートは、地元の方々なので、あまりほかの店舗に異動できない。店舗を増やしていこうと思ったら、新卒を採用して、各店舗に送り込む方が適していることもある。
- ・以前は、中途採用者に対してもジョブ・カード訓練（基本型）を行うことも考えていた。もともと、中途採用をあまり行っていたわけではないが、制度があるから中途採用も考えてみようかとしていた。しかし、仕分けで制度が存続しないと思ったこと、申請も厳しくなるというイメージがあって、そこから採用方針を新卒中心に切りかえようかとなった。
- ・K社がジョブ・カード制度の活用をやめた理由として、助成率が下がったという金銭面よりも、採用方針を変えてしまったことで制度活用のニーズがなくなったことが大きかった。
- ・2010年の訓練実施の際に、人数的には2人ずつなど少しずつ訓練を行っていきかけたが、ジョブ・カード制度がもう続かないかもしれないと思い、会社が訓練を行いたいパート社員として5人まとめて訓練を行ってしまった。なので、現在社内にいるパートに対してはもう制度活用のニーズはない。

- ・ 今後ニーズが生じたら、ジョブ・カード制度の活用をまた考えてもいいと思う。例えば、今後新しいパートを採用して、そういう人を引き上げたいと思うときには、できれば活用したいと考えている。
- ・ 当社のパートの中で正社員に機会があったらなってみたいという人は、聞いてみないとわからない。前回の訓練生募集の際に多くの応募があったが、やっぱりいけそうな人から選抜したというのがあるので。今は新卒採用に切りかえているからその話自体をしていない。
- ・ 2010年度の活用時には、コンサルタント会社と一緒に書類作成を行い、外部講師を派遣してもらって販売促進や管理などの訓練を行った。その後、その研修コンサルタント会社との関係が切れてしまったので<sup>2</sup>、社外講師を手当てできなくなった。外部機関を使わずに自社で研修するというのは結構大変。また、自社の講師だと申請のときにも通りにくかったと思う<sup>3</sup>。
- ・ 商工会議所は、制度活用事例の収集目的でインタビューに来ることはあったが、「制度をまた使いませんか」というような声かけはなかった。ハローワークも高卒求人のとさくくらいしか付き合いがなく、ジョブ・カードに関する情報提供はない。

### 3. ジョブ・カード制度活用の効果

#### (1) 訓練方法の変化によるメリット

- ・ そういう研修はすごくいいことだと思う。普段ずっと仕事に埋没しているよりは、そういう勉強があったほうが、本人的にもモチベーションが上がる。座学を行った効果は、モチベーションという意味で一番大きかった。最初はいやいやだったが、やっているうちに、講師の教え方もよく、研修を何とかプラスにしていこうという形で動けた。
- ・ 制度自体はとてもよい。研修によって、それまで管理に全然携われなかった人たちが、いろいろなことをちゃんと勉強して、知識を習得し、管理できるようになっていく仕組みとして、制度はすごくいいと思う。
- ・ 社員のモチベーションが上がるし、パートであっても、目の前の作業をやるだけではなくて、会社全体の利益を考えるような社員になるという意味で、企業の力を強くするに

<sup>2</sup> 関係が切れたこと自体はジョブ・カード訓練の実施とは関係ない理由による。

<sup>3</sup> 現在の制度上は、社内講師でも可とされるが、当時の認識ではそう感じていた。

はすごくいい制度だと思う。

## **(2) 訓練生その後の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響**

- ・2010年度の訓練では、自社のパート社員5名を対象にキャリア・アップ型の訓練を実施し、そのうち3名を正社員に転換（残りの2名は本人の希望でパートのまま）。現在も全員が定着し、中心的な戦力として活躍している。
- ・2010年の訓練の効果は、体系だった訓練を行なったことで、それまで販売の仕事をメインで行ってきたパート社員が、ただ売るだけではなくて、会社全体の売上げを考えられるような社員、ある程度店自体を運営できるような社員になったこと。
- ・訓練生は、いろいろ意見を出してくれるようになったし、率先してほかの新しいパート社員をひっぱるような立場になってきた。訓練を行ったことが自信につながったという面もあると思う。

## **(3) 企業内の人材育成の仕組みに対する影響**

- ・ジョブ・カード制度の訓練プログラムを作成したことで、そのままではないが、新卒採用の正社員の研修にも活用できている。訓練カリキュラムとして明文化はされていないが、「こういう形で教えていく」という教える内容の段取りができた。現在、新卒の研修には外部研修を活用している。
- ・K社の通常の仕事は店舗ごとに分かれていることが多いが、ジョブ・カード訓練では訓練担当者に店長クラスをそれぞれつけて、みなで集まって教えていた。店舗が忙しいときは人員が手薄になって大変だったが、それぞれまた店に戻って、短期のアルバイトなどの社員の教育にもつながっている。

## **(4) 訓練生以外の従業員の意識、社内の雰囲気への影響**

- ・引き上げるパートの訓練生だけではなく、教える側にもプラスの効果があった。
- ・会社の中で、何か新しいことをやろうと思ったら、それが活力になって、プラスに動く面がある。前はこういうのをやってみようというので会社全体が動いていた部分がある。

## 4. 制度に関する課題・要望等

### (1) 訓練スケジュールの柔軟性に関する要望

- ・2010年度の訓練は、繁忙期と重なってしまい、大変だった。繁忙期を外して、それ以外の時期に訓練が入れられると、従業員の雇用調整も兼ねられていい。
- ・訓練スケジュールがより柔軟に組めるとよい。業務の繁忙がはっきりしているので、3ヶ月の訓練計画をたてるにしても、繁忙期を外してとびとびで合計3ヶ月にできるなどの柔軟性が認められるとありがたい。
- ・例えば、2010年度の訓練期間は6～9月にしたが、8月が繁忙期なので大変だった。なので、連続した期間ではなく、6、7月と9、10月など、繁忙期を外してうまく分散させていけるといい。訓練期間中でも、実際には訓練だけやっているわけではなく、業務をこなす中で訓練もやっている。ジョブ・カード訓練を行うには、訓練生1人に対して訓練担当者が一人ついてしまうので、どうしても、それだけ人手は足らなくなってしまう。

### (2) 事務負担とサポートに関する要望

- ・制度利用にけっこう手間がかかる。2010年度の活用時は、研修会社が、制度を利用するための書類を書くなどがある程度一緒にやってくれた部分もある。「この部分はちょっとまとめますから」など、手伝ってもらった部分もある。そういうサポートがないと、全部自分で書類をつくる、計画をつくるというのはなかなか難しい。
- ・商工会議所は、ジョブ・カードの作成の際に、来社し訓練生の聞き取りなどをしてもらうなど作成を手伝ってもらった。実際に手続の際の書類を書くとか、そういうサポートはあまりなかった。今後そういうサポートがあると、利用しやすいと思う。
- ・座学の講師を社内で行うのは、実際はけっこう大変。ある程度の指定があつて、「この中から選んでください」のような仕組みがあると助かる。また、「ここに座学のいい講師がいる」などの情報提供があるとやりやすいと思う。

### (3) ジョブ・カード制度の普及に関して

- ・面接の際にジョブ・カードをもった応募者は現在のところいない。パートの応募だと、張り紙などを見てそのまま直で来る人が多いので。自身も、ジョブ・カードについては採用の時に馴染みがなく、前回の訓練活用時に、「こんなのあるんだ」と知ったくらい。

以上

## L 社（通所介護・訪問介護）

調査日：2012年7月26日

インフォーマント：代表取締役 CEO

インタビュアー：山本、高橋、高見、小川

実施訓練：

- ・2010年度まで：有期実習型訓練（キャリア・アップ型）
- ・2011年度以降：利用なし

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・事業内容は通所介護、訪問介護、居宅介護など。
- ・震災後の経営への影響は特にない。L社は震災後、積極的なメセナ活動を実施している。具体的に初年度は会社として、あるいは代表取締役個人として地元の銀行を通じて義援金の寄付を行った。この他にも、地域向けの夏祭りでは原価割れのような値段で焼き鳥などを提供し、その収益金もやはり義援金として寄付している。
- ・売上は22年度1.1億から23年度は1.4億にまで上昇している。L社は介護事業の中でも通所介護と訪問介護という特定分野を母体としている。この分野は24年の4月に法改正されており、単価的には約1割ダウンしている。そのため、収益を伸ばしていく、売り上げを伸ばしていくためには、やはり社会情勢等を超えた組織としての発展性をビジョンの中に組み込まないといけないと考えている。
- ・介護雇用改善交付金を含めて0.2%増加と新聞等では報じられているが、これは全体事業を含めての数字で、各事業そのものを直視した場合は異なってくる。実はこれらは厚生労働省が主体的に進めた複合サービス型事業所あるいは小規模多機能型事業所あるいは24時間訪問看護・介護事業というものに大幅に経費を割かれており、既存事業である訪問介護、通所介護というのはそのための財源を捻出するために、単価を下げられている。各介護事業体はそれぞれ1つ1つの事業で認可を受けているので、当然この1つ1つの事業体で収支を考えていかなければならない。今回の改定によって、増収になったところと減収になったところが当然ある中で、トータルで0.2%増加しているという実態がある。

- ・ 交付金が増加したのは、新設された複合サービス、あるいは既存であったけれども参入者があまり少なかった小規模多機能型（いわゆるパッケージ・サービス）、24 時間訪問介護など。今回の法改正で目玉となったのが、24 時間在宅への訪問介護事業。これからの社会においては大変必要ということで、例えば 20 分以下という時間で巡回型の訪問介護がモデルとして出された。しかし、これは北海道のような非常に人口密度の低い地域においては、根本的には移動距離という問題があるため現実的なモデルとはいえない。人口密度が高くて、1つのマンションの中だけですべてが実行できるのなら可能だが、戸建てが中心になっている L 社のような地域では、2 軒目のお宅に行くのにもう 30 分かかる。そのため、北海道で実際に 24 時間訪問介護に手を挙げてやっている事業所は数千ある内の 9 つしかないというのが実態。
- ・ 根本的な問題としては、やはり介護保険制度というふうに一律で表現されてはいるが、あくまでも地域密着を主眼に置くのであれば、地方ごとに単価制度は設定されるべきだと思う。現状は全国一律で歩掛も示されない状況で 1 時間幾らでというふうに決められているが、これにやはり地域密着を考えるのであれば、地方の特色を加えるべき。北海道には北海道の、沖縄には沖縄の単価があってしかるべきではないか。結局はそのもらえる収入に応じた形にしか成長がないので、事業者側が主体的に成長していかない。新サービスをつくる前に、やはり根本的な問題に着手すべきではないか。

## （２）従業員構成と採用の状況

- ・ 従業員数は約 50 名。
- ・ 前回調査時からの新規採用は約 10 名で内 3 名が退職している。退職者は既存の従業員も含めると全体で 5 名。採用への応募はその採用者数の 5、6 倍は来ている。昨今は男性の比率も非常に高まってきているがまだ女性と逆転はしていない。L 社では 70 歳定年制を取っており、一度定年された人が再雇用先を求めて L 社のところに応募してくるケースも少し多くなってきている。
- ・ 社員教育に関しては、独自に 3 カ月間の新人教育プログラムを実施している。このプログラムの中で社員の素養を更に伸ばし、実際に仕事をする上で何の支障もないレベルまで引き上げる。その後、組織貢献というのを意識してもらえるように、継続的な教育を行っている。このあたりにジョブ・カードというのは非常にうまくマッチングしていた。
- ・ 採用経路は基本的にハローワーク。あとは就職情報誌で、『a n』、『タウンワーク』、『アルバイト北海道』など。ハローワークと就職情報誌で集まってくる人材に大きな差はな

い。

- ・採用基準として、L社が一番大事にしているのは誠実であることと、本当にこの仕事をやりたいという志望動機があること。登竜門として何も資格をお持ちでないというのは問題があるが、最低限のことができれば、後は社内で学んでもらえばいい。会社に勤めたいという情熱だったり、誠実だったりという資質は履歴書の自己PR欄や職務経歴書を見るとかなりのレベルでわかる。自分自身のことをこの会社に伝えたいと思って書いている文章と、ただひな形に合わせて書いているものとは全く違うものがある。L社にぜひ勤めたい、さらに言えば、L社に勤めた上でこう貢献していきたいという表現があると、この人は面接するまでもなく、非常に優秀な人材ではないかと判断する。そういう人が面接で落ちるということはほとんどない。
- ・L社への応募は、介護関係の資格は当然必要だが、業界経験は必ずしも必要ではない。資格に関しても、ある一定期間、札幌市で特別に介護雇用緊急創出プログラムという制度が設けられており、雇用創出のために半年間の期間限定で、求職者を雇った事業所に助成金が支給される制度がある。これは資格を持っていない人がその資格を取るための教育訓練も兼ねている。L社も今年何名かの枠を取得している。この制度は2年前に始まったのだが、実際L社でもこの制度を使って3名が入社し現在も働いている。

## 2. ジョブ・カード制度活用の状況

### (1) 制度活用の概要

- ・23年度はジョブ・カード制度の申請書までは作成したが、助成金の大幅な減額の報を受けて利用を中止した。それ以降、利用していない。

### (2) 制度をやめた背景

- ・助成金額が3分の1になってしまっただけでは、運用に盛り込むことはできない。事業所が自由に訓練プログラムを作ることができるのであればこの金額でも利用するかもしれないが、ジョブ・カード制度は様々な制約がある。
- ・ジョブ・カード制度の制約としては、例えば、雇用・能力開発機構の担当者が調査に来たり、プログラムについても1時間1分の差もなく実行しなければいけないなどのスケジュール面が大きい。当然、予定そのものは組むが、日中業務をやりながらのOJTをこなすということになるので、その制約を賄うためにはやはりコストがかかる。それで助成金が3分の1になってしまっただけでは、ビジネスとして成り立たないと考えて利用は見送

った。以前の助成金であればこの制約が合ってもコストを賄うことができていた。

- ・そのため、23年度は、訓練プログラムそのものは組み、現実にこれを実行したが、申請はしなかった。その理由は制約なくL社が自由に訓練プログラムを作成、運営することができるため。L社がやりやすい形で、目的そのものは本人たちが今後も雇用を継続していけるように、スキルを伸ばしていくための教育プログラムを組んで実行した。しかし、プログラムの内容や日程をL社独自のものに改変した。
- ・この他、訓練プログラムが実行されているかどうかの基本調査も制約と感じた。以前は雇用・能力開発機構の担当者がOJTの実施状況に関して調査に来ていた。しかし、業務内容を理解していない担当者が、半年間の訓練期間の中で月に1、2回1時間程度の調査をしても、適切な評価などできないのではないかと。訓練時間の確認よりも、訓練生にとって本当に必要な訓練が行われているかどうかを確認の方が大事なのではないかと。出勤簿と予定表とその時間数というのを一生懸命全品検査されているようだが、あまり意味はないと思う。

### 3. ジョブ・カード制度活用の効果

#### (1) 訓練方法の変化によるメリット

- ・ジョブ・カード制度を利用していた時は、もともと少人数での研修だったので、グループ内の職位のある社員が講師になって講義形式でOff-JTを行った。その際は、少人数で全員の顔が見える状態だったので、一方的な講義形式ではなく、講義の中で会話のキャッチ・ボールを行う形式で、講習内容がきちんと理解できているのか確認するスタイルを取っていた。
- ・外部研修の具体的な内容としては、北海道だと在宅福祉サービス協会が実践的なヘルパーの移乗の仕方とか、認知症に対する話し方とか、そういう細かいところから、ケアマネージャーがモニタリングを行うために必要となるアセスメント方法の野中式であるとか、そういう幅広い分野まで、それぞれの職位に応じて指導することがある。やはり現場で実践していく中で身につけていかなければいけないテクニックを中心に講習を受ける社員と、理論的なことをしっかり学んでいく社員というように分けて受講させている。
- ・通所介護事業というのは最低限の人員配置基準というのが法令によって定められており、L社の規模だと介護スタッフは5人で運営して構わないということになっている。しかし、L社は10人の介護スタッフを擁している。ということは費用が2倍かかるというこ

となので、どこかで圧縮してやりくりしなければならない。そうやって講習に2倍費用をかけることに意味があるというふうに会社は考えないと、なかなか毎週、社員を研修に行かせたり、あるいは勉強会をしたり、発表会をしたり、小ミーティングを開いたりということはできない。

- ・しかし、上記のような様々な制約はあれども、ジョブ・カード制度の主旨自体は非常に肯定的に評価している。L社が必要としているものにマッチしていると考えている。6か月間の訓練を実施することにより、訓練生と会社との関係構築ができたり、Off-JTによって利己的な考え方ではなく、組織貢献的な考え方を教え込むことができる。

## **(2) 訓練生のその後の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響**

- ・2010年度までのジョブ・カード訓練生の5名のうち3名は現在も在籍しており、主任格にまで昇進している。退職した2名は結婚・出産などやむを得ない事情があったので、訓練生の定着率は高いと考えている。
- ・やはり昇進する社員には昇進するだけの理由がある。それは、後輩の育成ということに関して明確なビジョンを持っているということ。つまり、自分が明確なビジョンを持って指導を受けたので、それを伝えることができるというようになっている。これはジョブ・カード制度活用の狙いのひとつだった。やはり自分の立場に対する責任というのを強く感じて、自分の通ってきた道を選択肢としてほかの者にも伝えなければいけないというふうに考えられるようになった。新人教育プログラムなども担当させて、失敗もあったが、何度もそれをやらせることによって、スーパーバイザーとしてのプログラムの構成の仕方を身につけさせることができたと思う。

## **(3) 企業内の人材育成の仕組みに対する影響**

- ・ジョブ・カード制度導入以前は、やはりテクニック論に終始してしまっていた。例えばベッドの移乗の仕方、車いすの押し方、あと、食事介助の際に気をつけるべきことという、当たり前の基礎的なことを細かく分類して、それを3か月にならしてやっていた。しかし、ジョブ・カード制度を導入することによりそれが1か月に圧縮された。最初の1か月でテクニックはすべて教える。それから先に必要な要素は、チーム・マネジメントに関する事。チームの中で自分の役割というものをいかに果たしていくか。そのためには自分はどう積極的にかかわっていかなければいけないのか。そういった要素まで訓練プログラムに含めることができるようになった。

## **(4) 訓練生以外の従業員の意識、社内の雰囲気への影響**

- ・限られた人数で6か月間のジョブ・カード制度を実施するのは、やはり指導する方にとっても大きな負担ではある。しかし、そこで確かな関係性が築かれた。その関係性が築かれたチーム・メンバーの中で、部署の上司やグループ内の上司が訓練を施している内に、自分たちもそうならなければいけないのだと考えるようになった。そこに代表取締役も座学で入って、組織論などを踏まえて、もう従来の硬直的な考え方はやめようなどと話すこともあった。そうすると、訓練する側にも会社というのはこういうものなのだということが徐々に浸透していき、自分も会社を構成する一員であって、会社を構成していくためにはやはり新人たちが自分と同じように考えていかなければならない、自分自身も模範である、だから、利己的な考え方から脱却して、みんなのために仕事をするという考え方が6カ月の期間の中で浸透していった。このような効果は小グループでの研修でなければ生まれえないのではないか。
- ・ジョブ・カード制度に比べて、介護雇用緊急プログラムには監査的なものはまったくない。資格を取ることが1つの目的にあるので、外部の研修機関にその部分は委託して、きちんと資格を取らせるだけの時間を仕事内で確保してくださいということがひとつ。後は支出に上限値があるので、その上限値を超えて請求してはいけない。上限値以上請求するなら、それに達しているだけの賃金を支払ったレポートが必要という点がひとつ。研修期間にいる間はどのような訓練をしたとしても、どのような勤労のさせ方をしたとしても、それはすべて企業に任せてくれている。最終結果だけを評価するという方式で運用されている。

#### 4. 制度に関する要望・課題等

##### (1) 訓練実施状況の確認体制に関して

- ・L社では社員が受ける訓練講座ごとに会社に必要な能力、要求する能力を設けている。訓練実施状況の確認をするのであれば、このような能力をきちんと訓練生が習得しているかどうかを評価するべきなのではないか。訓練生のスキル習得の達成度をテストなどでチェックする形式ならばよいのではないか。OJT実施状況の調査に関しては雇用・能力開発機構から労働局に移管されてからも体制が変わっておらず形骸化していると思う。訓練時間というような表面ではなく、訓練の中身を見て評価をしてほしい。
- ・表面的な訓練時間やスケジュールよりも、訓練生の達成度そのものの方が問題なのであって、これから先、当人が会社にとって有用になっていくのかどうか重要。訓練生に対してテストなり、アンケートなり、面談なりといった機会を設けて、あなたにとって企業にこれから勤めていくのはどういう意味があるのかといった質問をする方がいいので

はないか。やはり、事業所側と制度側の双方で支え合うことが重要なので、縦割りで我々は申し込んだ、お金を払った、監査をするというのではなく、制度側から企業に対しても、その人間が定着されるように支援してくれれば、もっと定着率は上がると思う。

## (2) 制度導入企業への支援に関して

- ・やはり労働局は行政なので、ここには限界はあると思う。民間で、労働局にも物申すことができる、ジョブ・カード制度推進を目的としたコンサルティング会社があるといいのではないか。ジョブ・カードセンターも形式的なサポートはしてくれるが、企業の課題内容にまで踏み込んだコンサルティングはないのが実情。事業所は基本的には自分たちの課題は自分で対処すべきと考えている。しかし、企業によっては、最初はできる所とできない所があるので、初めの足がかりとしてそのようなコンサルティングも有効なのではないか。
- ・キャリア・コンサルティングは個人のキャリア形成を対象としているが、そうではなく、企業側の視点に立ったコンサルティングを求めている。被雇用者を長く勤めさせるためには、企業側の考えを踏まえた、更には経営学の中でも組織論的な視点も取り入れたコンサルティングも必要なのではないか。組織への貢献を果たすということを最終的な目標に入れたコンサルティングでなければ、被雇用者にとっても企業にとっても、マッチングに繋がらないのではないか。
- ・Off-JT の訓練で、商工会議所から民間のコンサルタントを紹介してもらったことがあるが、あまり役には立たなかった。良いことは言っているのだが、本当に当該の企業にとって良いことかどうかはまた別問題のことがある。それよりは、会社の代表が代表としての考えを社員に話すという形での Off-JT の方が良いと考えており、実際に代表取締役も時間を割いて若手社員に対して考えを述べ、それに対する率直な意見を汲み取る機会を設けている。大企業にとってもこのような Off-JT は有効なのではないか。そして、代表にそのくらいの熱意がある所だけ申請できるような制度に変えていってしまうのがいいのではないか。
- ・外部研修が無意味だとは言わないが、それを社員が消化させて自分の中に取り込めないと意味がない。200 人くらいの人を集めて、一人の講師が講義をするという形式の研修では、表面的なテクニックの伝達で終わってしまうのではないか。そのテクニックを教えてもらっても、そのテクニックを生み出さなければいけなかったという背景そのものが、聞いている方に全部落ちなければ、テクニックだけしか身につかず、なぜこうしなければいけなかったのかということまでの理解には及ばない。できれば一度同じよう

な問題にぶち当たってから、そのテクニックを探しにいったほしい。

- ・とはいえ、研修自体による社員教育自体は重視しているので、平成 23、24 年度ともに研修経費を大きく削減してはいない。やはり研修を受けてきて、そのままにしていては意味がない。本人が講習を受けてくるのは勿論大事だが、受けて来た内容を社内で発表するという水平展開の場を設けることで、その理解度を高めていくことが重要。研修は単純に教科書を買ってくるのと同じで、それを本気で読ませて、本気でそれを理解させるという場を設けなければ意味がない。それを設けたことによって、この人にはこういう知識がある人なのだということを他の社員に知ってもらい、そこでまた相互の協力関係が生まれていく。そのために、講習を受けて来た社員に代表取締役や他の社員がいる前で、一人で講習内容を発表させるような機会を必ず設けている。

### **(3) ジョブ・カード制度の普及に関して**

- ・ジョブ・カード制度を利用する際にさまざまな制約があるのはやむを得ないのかもしれない。しかし、助成金の不正受給をしようとするような悪意のある企業を基準にして真面目な企業のコストを増やすという考え方は変えてほしい。悪意のある企業を基準にしているから、全品検査しなければならない、すべての日程を合致させなければならないということになり、膨大な資料が必要になってくる。そうではなく、制度申請先の窓口の方がスキルを高めて悪質な企業とそうでない企業を見極められるようになればよいのではないか。本当に必要な目的というのは雇用を安定化させることであって、その雇用を安定化させるために、訓練生に当該の会社に必要なスキルを習得させることだということを確認するべきだと思う。もっと企業を信頼し、真面目な企業を基準にして制度を作してほしい。
- ・ジョブ・カードセンターから制度利用を勧める連絡はたまに来るが、企業側がどういう問題を抱えているかという所までもう一步踏み込んでほしい。ハローワークからジョブ・カード制度を積極的に勧めてきたことはない。ジョブ・カードセンターは制度をきちんと理解されていたり、キャリア・コンサルティングの方がいらっしゃったりするが、ハローワークの窓口にはそのような体制はない。その方々こそジョブ・カードを利用した方がいいのではないか。
- ・トライアル雇用は 2010 年度に 1 度使ったきりでそれ以来利用していない。採用への応募者に適した制度を利用したいだけで、制度があるから求人を出すということはない。
- ・応募者がジョブ・カードを持参して来た場合は、他社で訓練を受けて作成されたもので

あればプラス・アルファの選考材料になる。他社で訓練を受けておらず、自分で作成したものの場合は、ないよりはいいというレベル。どういうことにアンテナを張っているのか、自分のことを知ってもらいたい時にこういう表現をするのかといったことは分かるのではないか。

以上

## M 社（環境調査、コンサルティング業）

調査日：2012年7月26日

インフォーマント：

インタビュアー：山本、高橋、高見、小川

実施訓練：

- ・2010年度まで：有期実習型訓練（キャリア・アップ型）
- ・2011年度以降：利用あり（同上）

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・震災の売上への影響は直接的にはない。逆に、東北地方で水質の現状把握を目的とした業務の受注実績がある。これからそれらの業務が環境浄化型の業務へ移行していくと考えられる。
- ・全体の売上としては増加しており、今期は海域分野だけではなく、山や川など陸域の調査業務の受注が伸びているので補完することが可能。
- ・主なクライアントは官庁関係など。

#### （2）従業員構成と採用の状況

- ・従業員数は約100名。
- ・2011年度の新規採用は7名（女性4名、男性3名）で、内2名はジョブ・カード制度訓練生で残りは新卒。2012年度の採用は2名（女性1名、男性1名）で二人とも新卒。採用人数は特に決めておらず、募集をかけておいてその都度よい人材がいれば採用している。
- ・中途採用は必要に応じてハローワーク経由で募集をかけている。最初から正社員ではなく、まずは契約社員で採用する場合がある。中途採用に関しては、資格を有していたり実務経験があったりといった人材を即戦力目的で採用するケースが多い。
- ・新卒採用の際は、結果として水産系など事業内容に関連した学科の学生を採用するケー

が多い。しかし、関連学科にとらわれることなく幅広い分野の人材を採用していく必要があるとの意見も社内ではある。

## 2. ジョブ・カード制度活用の状況

### (1) 制度活用の概要

- ・2010年度調査までに、1名を対象に有期実習型訓練（キャリア・アップ型）を実施。
- ・前回調査後、2010年度の11～12月頃に2名ジョブ・カード制度を利用している。また、2012年度も新たに1名、利用を予定しており、現在申請用の書類を作成している。

### (2) 制度活用の詳細

- ・実施済み2名のプロフィールは、A：28歳男性、大学院卒、契約社員歴2年、化学分析科、B：24歳男性、大学卒、契約社員歴3ヶ月以内、水域調査員養成コース。
- ・これから訓練を予定している契約社員1名のプロフィールは、27歳男性、製菓・製パンの専門学校卒で、現在、海藻を増やして豊かな海をつくるプロジェクトで音頭を取っている。彼はまったく異業種の専門学校出身ではあったが、未経験で無資格でも契約社員として入社してから問題なく潜水士の資格を取得して海洋調査に従事している。
- ・契約社員やパートとして採用したものの正社員化は人によって異なる。今回訓練予定の1名は契約社員として入社してから既に5年が経過している。彼の場合は、もともと地元だった地域でのプロジェクトに継続的に携わっており、その地域での雇用が少ないなど、本人の希望もあった。
- ・契約社員は試用期間という位置づけではない。正社員と契約社員では特に業務内容が異なるわけではないが、契約社員の場合は昇給に限度があったり、賞与がなかったり、退職金が出なかったりする。しかし、それでも本人の希望で契約社員のままで居続ける人もいる。
- ・契約社員から正社員へ移行させる事情は人によって異なる。一応、3年間くらいを1つの目安として、会社のニーズと本人の意思がマッチしているようであれば正社員化を打診することもあるが、逆に、緊急で必要としている職種の場合は、半年で正社員に移行させるケースもある。最近では、港の構造物の設計などを行える社員が1人退職して人材が不足したため、ハローワーク経由で採用した40代男性社員が半年で正社員になった

例がある。

- ・最近は、新卒採用で退職者が少しずつ増えてきている。やはり特殊な仕事なので、どうしてもミスマッチが出てしまう。
- ・ジョブ・カード制度の訓練内容は新卒向けのものよりレベルを高くしている。ISO の仕組みなど基本的な知識を改めて教えることもあるが、基本は OJT を中心に業務の中で少し責任の重い仕事などもさせるようにしている。

### **3. ジョブ・カード制度活用の効果**

#### **(1) 従業員の定着に対する効果**

- ・ジョブ・カード制度を利用した社員の定着率は高い。しかし、キャリア・アップ型では確実に定着すると思われる契約社員に対して制度利用をしているので、定着率が高くなるのは当然といえる。

#### **(2) 訓練生の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響**

- ・ジョブ・カード訓練生は成長が早く、自分で業務をハンドリングできるレベルまで達している。新入社員からならば3年目くらいで担当するような業務をこなしている。

#### **(3) 訓練方法の変化によるメリット**

- ・ジョブ・カード制度を利用することにより、通常の業務の流れでは学ぶ機会がないような技術（クレーン操作など）も早い段階で教えることができる。ジョブ・カード制度による助成金がなければ、直近の業務に直接関係のない資格を取得させるようなことはしないと思う。しかし、助成金が支給されることで社内的にも正社員になる前にどんどん資格や外部研修を受けさせようという方針になっている。その結果、幅広い業務を担当できる人材を育成することができている。

### **4. 制度に関する要望・課題等**

#### **(1) 事務負担に関する要望**

- ・助成金申請書類等に関しては、労働局に移管されてからも、特に多くなったという印象はない。他のもっと手続きが煩雑な中小企業向けの制度と比べれば、ジョブ・カード制度はコスト・パフォーマンスが高いと思う。書類作成は担当者がすべて1人でやっている。評価と日誌は現場担当者に協力してもらう必要があるが、ほぼ理解してもらっている。

- ・しかし、訓練日誌が手書きなのは訓練生にとっては少し負担になっている。パソコンで打ち込みたいという要望が少なからずある。

## **(2) 訓練スケジュールの柔軟性に関する要望**

- ・最初に、ジョブ・カードセンターに、何日に、OJT 何時間、Off-JT 何時間、講師は誰と細かく決めた訓練スケジュールを提出することになっているが、訓練前の段階だと全く予測ができないので、想像の範囲で組むしかない。(M 社は自然環境調査など天候に左右される事業を行っているため、例えば波の状態一つで作業日程が大きく変わってくる。) そのため、実際にはかなりのずれが生じてしまい、支給申請の段階で一からやり直すぐらいの膨大な作業が発生する。これが大変だった。可能であれば、スケジュールを組み直さなくても、日誌を参照するなどして、計画段階のものと最終的な時間数だけ照らし合わせて承認してもらえるのであれば助かる。

## **(3) ジョブ・カード制度の普及に関して**

- ・昨年度にジョブ・カード制度を利用した際、担当部局が雇用・能力開発機構から労働局へ移管されて申請方法が変わっていたことを知らなかった。実際に申請をする時になって初めて知った。制度に何らかの変更が生じた場合は、そのタイミングで欠かさずアナウンスをしてほしい。しかし、問い合わせをして送ってもらった資料は完成されており分かりにくいところはなくスムーズに申請を継続できた。
- ・M 社ではジョブ・カード制度の他にも数多くの助成金制度を利用しているが、その中でも、ジョブ・カード制度が一番訓練生本人にとって効果があると考えている。
- ・実践型人材養成システムに関しては当社の中での必要性を認識していなかった。

## **(4) 助成金に関して**

- ・助成金の減額に関して、受給額が多いに越したことはないが、現時点でそれを理由にして制度活用をやめる予定はない。しかし、2012 年度の実施後に実際に支給される助成金額をもとに経営側が来年度以降の活用有無を判断する可能性はある。

以上

## N 社（老人福祉・介護）

調査日：2012年6月7日

インフォーマント：代表取締役

インタビュアー：小杉、小川、高見、高橋

実施訓練：

- ・2010年度まで：有期実習型訓練（基本型）
- ・2011年度以降：利用なし

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・2008年開設の老人介護施設（住宅型有料老人ホーム、デイサービス）。有料老人ホームは2012年に30床であり、2010年から15床増床した。2010年は1200万円の赤字、2011年は約100万円の黒字、2012年（調査時点）は1000万円の黒字となっており、経営状態は改善している。ただし、職員1人当たりの利益率は従業員増に伴い下がっている。

#### （2）従業員構成と採用の状況

- ・従業員数はパートを含めて27名（2010年の従業員数は14名）。うち、夜勤職員は4名。介護士はパートタイマーを含めて全員ヘルパー2級の資格を持っている。
- ・2010年から新たに17名採用。会社の規模が大きくなるにつれて調理や清掃担当者等の増員を行っており、職種柄パートタイマーの採用が多い。採用はハローワークや、群馬県福祉人材マンパワーセンター（特に看護師）を通じて行っている。
- ・長期的な採用人員計画を立てることが難しいため、新卒採用は行っていない。従業員の離職を補充する形で随時中途採用をしている。新卒採用を行っていないもう一つの理由は、N社が介護技術のみならず、高齢者の心のケアを重視しているからである。介護技術はヘルパー資格を持っていれば徐々にスキルアップしていくものの、心のケアは教えても身につかない部分がある。そのため、N社は積極的に子育て経験のある人を採用したいと考えている。子育ての経験者は、相手への言葉の掛け方も上手く、被介護者の懐に入りやすいなど心のケアに必要な素地が身についている。
- ・採用の際に資格は重視していない。例えば、介護福祉士の有資格者の多くは、特別養護

老人ホームや老健施設での就業経験があるが、その経験がかえって仕事の範囲を狭めてしまい（＝仕事の枠を作り過ぎてしまう）柔軟な発想ができないことがある。他会社と差別化を図っていくためには、介護福祉士よりもヘルパー資格程度の知識のある人を採用していく予定である。

## **2. ジョブ・カード制度活用の状況**

### **（1）制度活用の概要**

- ・2009年に1回目、2010年に2回目の有期実習型訓練（訓練期間4ヶ月）をそれぞれ1人ずつ実施し、その後はジョブ・カード制度を利用していない。1回目の訓練生は30代既婚女性、2回目の訓練生は20代後半の未婚女性である。2回目には同じ有期実習型訓練を利用して2人採用する予定であったが、4か月の研修があることを説明すると、うち一人は自ら辞退した。研修期間は賃金がもらえないと誤解したのかもしれない、もっと説明が必要だと考えている。

### **（2）制度活用をやめた背景**

- ・ジョブ・カード制度を利用して正社員採用しようと考えている候補者はいるが、子育て中の人が多く、子育てが一段落するまでパートタイマーとして働くことを希望している。正社員就業希望者がいれば、ジョブ・カード制度の利用を再開する予定である。
- ・パートタイマーとして2年働いた後に正社員として採用した人がいたが、N社はキャリア・アップ型訓練の存在を知らず、制度を利用しなかった。

## **3. ジョブ・カード制度活用の効果**

### **（1）従業員の定着に対する効果**

- ・訓練を受けた2人は正社員として働き続けている。ただし、N社はもともと従業員の定着率が高い。離職者は4人（うちパートが1人）であり、離職理由は夫の転勤や親の介護など、労働者側の家庭の事情によるものである。

### **（2）訓練生のその後の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響**

- ・2009年度訓練生は課長（N社唯一の課長）、2010年度訓練生は主任と、両名とも管理職に就いている。訓練生2名が昇進した理由は本人の資質という面が大きいですが、ジョブ・カード制度で「研修まで受けさせてもらった」という気持ちから、当事者に自覚と「上向きな思考」が生じていることも要因の一つと推測している。

- ・ 2009 年度 訓練生は介護福祉士、2010 年度訓練生はヘルパー 1 級の資格取得を目指している。

### **(3) 企業内の人材育成の仕組みに対する影響**

- ・ 2010 年 10 月にジョブ・カードの評価制度の考え方を反映させた職能資格制度を導入した。その等級では何をやるべきか、上の等級に上がる際に必要な能力や資格は何か、といったことを明確にした。同等の技量さえあれば、必ずしも資格を持っている必要はないが、ヘルパー 2 級の資格を持っていなかった社員が自主的に勉強して資格を習得したケースもある。

### **(4) ジョブ・カード制度の評価**

- ・ 人づくりを重視しているという点でトライアル雇用よりもジョブ・カード訓練の方が優れていると考えている。

## **4. 制度に関する要望・課題等**

### **(1) 助成金に関する要望**

- ・ 企業内の教育体制を作っていきたいという理由から、助成金の額が少なくなったからといって制度利用を止めることはない。給付で足りない分は自己負担する。

### **(2) ジョブ・カードの普及に関して**

- ・ ジョブ・カードを持った求職者が応募してきたことはない。
- ・ 商工会議所とは 3 カ月に 1 度程度情報交換を行っている。事業仕分け後のジョブ・カード制度の継続についても連絡を受けている。

### **(3) 外部講師**

- ・ マンパワーセンターのようなところからの外部派遣講師制度等を作ってほしい。社内で教育訓練を行う際に、教育材料を 100% 自分で集めるのは大変である。外部講師を雇えば、教育材料を持ってきてくれる。
- ・ 先輩従業員が自分の仕事の傍ら後輩を教える場合、忙しさから教える側がいらいらしながら教えてしまい、教わる側が委縮する。また、従業員間で仕事の仕方が少しずつ異なるため、各自が自分のやり方を指導すると教えわる側は混乱してしまう。まず、外部講師から基本を習い、応用部分を先輩従業員から教わる形が望ましい。

#### **(4) 商工会議所との関係**

- ・初めてジョブ・カード訓練を実施する際に、訓練プログラムを自分たちだけで考えるのは相当難しく、商工会議所のスタッフの助けがあったから作成できた。今後も制度利用を考えているので、商工会議所からの支援は無くさないで欲しい。

以上

## 〇社（金属加工・精密機械加工業）

調査日：2012年6月7日

インフォーマント：代表取締役

インタビュアー：小杉、小川、高見、高橋

実施訓練：

- ・2010年度まで：実践型人材養成システム、および有期実習型訓練（基本型）
- ・2011年度以降：実践型人材養成システム

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・1962年設立の金属加工メーカーで、国内トップレベルの薄肉切削加工技術を持っている。
- ・震災の影響で生産量の変動が大きかった（2011年度の前半に生産を止めていた分、後半に生産量を増やし、2012年はその在庫調整で生産量が低下している）が、年間収益は震災前と同等である。

#### （2）従業員構成と採用の状況

- ・2010年の従業員数はパートを含め81名であったが、2012年には新卒採用した分、社員数が増えて約90名（正社員が60名程度）となっている。新卒採用は、2010年に6名（大卒4名、高卒2名）、2011年6名（大卒3名、専門学校卒1名、高卒2名）、2012年は5名（大卒2名、高専卒1名、短大卒1名、高卒1名）実施した。毎年4名程度の採用計画であるが、面接した上で計画を超えた採用も行なっている。
- ・2012年の採用は全員技術系であった。うち大卒2名は工学部卒だが、その他、例えば文系短大卒女性は採用時、技術系の知識は全くなかった。
- ・求人経路は、高校生は毎年同じ高校、大学生はマイナビである。
- ・中途採用はパートタイマーのみ行った。即戦力として採用した中途採用者には〇社の社風に馴染めない傾向があるため、中途採用はあまり積極的に行っていない。

## 2. ジョブ・カード制度活用の状況

### (1) 制度活用の概要

- ・2010年4月より、3年連続で新卒採用者全員に実践型人材養成システム（訓練期間6ヶ月）を利用している。
- ・中途採用者に対する有期実習型訓練（訓練期間6ヶ月）は2009年12月、2010年6月に実施し、その後2年間実施していない。

### (2) 制度活用の詳細

- ・2010年5月に社内にテクニカルセンター（県認定の職業訓練校）を設け、そこで座学と実習を実施している。訓練指導は主に社長と、職業訓練指導員の免許を持つ専務で行っている(2:1の割合)。外部講師は利用していない。
- ・ジョブ・カード評価シートの項目を具体化する形で教科書を作成し、これに沿って訓練を行っている。この教科書の6割は同業他社でも利用できる内容である。
- ・実践型人材養成システムのプログラムで教える内容は新卒者向けの基本的なもので、時間が経過してもさほど変化しないため、今後内容を大幅に改定する予定はない。ただし、自作の教科書に利用できるより良い資料があれば差替えたり、実習の比率を増やしたりしていて、毎年少しずつ改良を加えている。

## 3. ジョブ・カード制度活用の効果

### (1) 訓練方法の変化によるメリット

- ・以前は未訓練のまま新卒者を現場に送り出していたことによるトラブルに対応するため、各部門長がその教育に時間を割かねばならなかった。新卒者が最初に覚えなければならない事項は部門間で共通であり、新卒を一箇所に集めて一定程度までの教育を施した後に現場に送るようにしてからは、現場の手を煩わせずに済んでいる。

### (2) 採用への影響

- ・マイナビを通して応募してくる大学生は、O社に教育訓練のシステムや訓練施設があることを志望動機として挙げている。
- ・新卒社員に6ヶ月の訓練を受けさせるために、人員に余裕がある状態を作っている。人手不足の状態では、新卒社員が訓練を受けることに対する現場の理解は得られない。訓練に必要な環境は、ジョブ・カード訓練を行うと決めて急にできるものではなく、O社

が15年かけて人材育成に積極的に取り組んできた成果である。

### **(3) 従業員の定着に対する効果**

- ・ジョブ・カード訓練以前から社員の定着に積極的に取り組んできたため、離職率はもともと低い。パート社員も含めて社員は殆ど離職しない。実践型訓練を受けた訓練生17人のうち、離職した社員は1人もいない。有期実習型訓練を受けた受講者は全部で4人(30代が3人、50代が1人)いるが、2011年に1人(30代半ば)が離職。仕事が覚えられず、ついていけなくなった。他3人は継続就業している。
- ・同期で6ヶ月間一緒に訓練を受けることで仲間意識ができ、訓練生が相互にサポートするので、研修を脱落する者はいない。
- ・ジョブ・カード訓練を開始する以前は、社長が新卒採用者とあまり接する機会がないまま現場に送り出し、意思疎通がはかれなかったため、離職を思い止まらせることができなかったことがあった。訓練開始後は、6ヶ月にわたり社長が新卒採用者を教えるので気心がわかり、訓練修了後、現場に出て社長と接する機会が減っても、一言声をかければその社員がどんな状態かわかるようになった。このようなことが新卒社員の離職者が1人も出ていない要因となっている。
- ・会社が大きくなり、個別に社員の話を聞く機会が減ってしまった。そこで、毎週月曜日に6~8名が参加するワークショップという形で、品質管理などについての勉強会を開催している。平等に意見を言う機会を与え、グループカウンセリング的な意味合いをもたせている。気になった社員には声をかけるなどのフォローを行う。各社員1ヶ月半に1回の頻度で参加する。

### **(4) 訓練生のその後の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響**

- ・訓練生自身、訓練したことが直接仕事に使えるので「役立っている」と評価している。
- ・訓練生は、制度利用以前に採用した社員に比べて2倍早く成長する。人によっては1年で勤務経験3年の社員と同等の仕事ができるようになる。
- ・現場で働く以前に座学の勉強を行うと、現場で実際にその知識を使う場面に出くわした時に、教科書を見直して復習することができる。その意味では、卒業研究を行った経験があり、自分で勉強する習慣のある大卒者の方が、高卒者に比べてより訓練効果が大きい。

- ・有期実習型訓練を受けた 50 代男性は、30 代と一緒に座学訓練を受け、その後も能力を伸ばしている。

#### **(5) 企業内の人材育成の仕組みに対する影響**

- ・2012 年から中堅（3 年以上）社員向けの研修用教科書の作成を行っている。教科書には金属の加工方法など社外秘レベルの内容も含まれる。現場の社員の持つ技術を教科書化することは、外部に漏れるなどのリスクがある一方で、「その人しかできない技術」になることを防ぎ、若い社員に伝承していくために重要であると感じている。

### **4. 制度に関する要望・課題等**

#### **(1) 助成金に関する要望**

- ・土曜日の研修費用（授業費用、休日出勤手当）に割り充てたいので助成金は支給してほしい。

#### **(2) ジョブ・カードの普及に関して**

- ・中途採用でジョブ・カードを持参した求職者がいた。新卒採用ではない。

#### **(3) 商工会議所との関係について**

- ・O 社の事務員 2 人は、地域ジョブ・カードセンターから申請書類処理の仕方を教えてもらった。初めて申請する際に、カリキュラムの組み方などについてジョブ・カードセンターの支援がなければ申請できなかったかもしれない。その後も、書類で分からない部分があれば適宜教えてもらっている。
- ・社長はキャリア・コンサルタントの資格を所有しているが、外部の目による評価が欲しいという趣旨から、訓練の最初と最後に実施するキャリア・コンサルティングをジョブ・カードセンターに依頼している。

#### **(4) 座学の外部研修について**

- ・有期実習型訓練、実践型人材養成システムは、外部研修が必要となる。O 社には県認定のテクニカルセンターがあるため、座学を自社で実施できる。適当な外部研修先を見つけるのは難しく、例えば都合の良い時間帯（O 社の場合は、土曜日実施希望）に利用できる外部研修先は非常に少ない。また、職業能力開発協会の行う座学研修を利用したことがあるが、授業の内容が多岐に渡り過ぎていて、現場ですぐ役立つものは全体の 2 割程度であった。

以上

## P 社（食品製造・販売業）

調査日：2012年7月19日

インフォーマント：取締役

インタビュアー：小川、原、高見

実施訓練：

- ・2010年度まで：有期実習型訓練（基本型）
- ・2011年度以降：利用なし

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・事業内容は珍味と呼ばれる水産物の加工を中心とする農水産物加工品の製造と販売。
- ・震災後に関しては、愛媛県にある会社としては実は売上は伸びているという状況。要因は二つあり、一つ目は自社製品の乾燥小魚などが保存にも適しているため、震災用とは言わないまでも堅調に売上を伸ばしている点。二つ目はP社が瀬戸内海や九州地方で取れた水産物を扱っており、一部の消費者に関東で取れた魚よりも安心感を抱いてもらっている点が挙げられる。
- ・現状の経営課題は二つあり、一つ目は新規の顧客開拓。既存の得意先以外に新しい得意先を開拓していかないといけない。既存の得意先だけだと毎年、売上がどんどん下がってしまう。そのため、新しい得意先を毎月何十社と開拓して行って、やっと少しずつ売上が伸びていく。二つ目はやはり新商品の開発。コンビニのプライベート・ブランドなどでも商品展開しており、毎月何十品目という新商品を開発している。商品サイクルが短いため次々と新商品を開発・投入していく必要がある。

#### （2）従業員構成と採用の状況

- ・従業員数は約120名。
- ・採用状況については、グループ会社含めずP社単体で、2011年の新卒採用は大卒6名、高卒4名の計10名。中途採用は約5名。2012年の新卒採用は大卒7名、高卒3名の計10名。中途採用は約2名。売上も伸びてきているので営業と生産が追いつかなくなるようなように例年10名前後採用している。2010年度の新卒採用が4名と少なかったのは09年

度の原油高の影響などから採用を控えたという背景がある。

- ・中途採用においてはやはり食品業界の経験の有無が判断基準になっている。しかし、30代以上でまったく食品業界の経験がない人はP社で実績を出すのは難しいが、20代半ばくらいだと未経験でも実績を残せる人がいたりもする。中途採用者が社内で成果を出せるかどうかは採用時の年齢も大きいと考えている。

## 2. ジョブ・カード制度活用の状況

### (1) 制度活用の概要

- ・2010年度調査までに、中途採用者5名に対して有期実習型訓練（基本型）を実施した。
- ・2011年度以降、ジョブ・カード制度は利用していない。主な要因は以下の2点。

### (2) 制度活用をやめた背景

- ・一つ目は、制度改正後から地域ジョブ・カードセンターの担当者が異動になり以前のようなサポートをしてもらえなくなったこと。前回制度を利用した際は、書類作成に多大な労力を費やしたが、地域ジョブ・カードセンターの担当者が何十回も打ち合わせをしてくれたので助かった。書類作成は非常に手間がかかる作業なので、センターからのサポートがないと制度利用は難しい。
- ・二つ目は、助成金が減額された点。前回制度を利用した際は書類作成をほぼ取締役1人で行ったが、現在の助成率ではかかるコストに見合わない。（ジョブ・カード制度を利用することによる通常で採用した社員より質の高い人材を採用できたわけでもないので、制度利用に伴う負担・コストに見合わない。）また、以前の助成率であれば、研修の外注などで発生した費用を相殺することができたが、現在の助成率だとそれもできない。総じてコスト・パフォーマンスが低下したことが制度活用をやめた要因。
- ・上記の2点に加えて、中途採用者が20～30代で年齢にばらつきがあったり、食品業界の経験があったりなかったりと個人差があったので、人によっては3カ月の訓練期間は必要なく、2カ月や2カ月半でよいというケースもあった。つまり、中途採用対象の訓練ニーズが必ずしもジョブ・カード制度にマッチしていなかった点が挙げられる。
- ・ジョブ・カードセンターからのサポートが拡充されても再度、ジョブ・カード制度を利用するかどうかは分からない。他にトライアル雇用など書類が少なく済む制度もあり、

ハローワークの担当者も熱心なため、現在はそのような手間のかからない制度を利用している。

### **3. ジョブ・カード制度活用の効果**

#### **(1) 従業員の定着に対する効果**

- ・2010年度調査時までにはジョブ・カード制度を利用して採用した4名のうち、現在も残っている社員は1名のみ。後の3名は2010年度から11年度にかけて退職した。しかし、残った1名に関しては営業部門で若くして実績を出しており、新規開拓なども担当して売上を伸ばしている。
- ・後の3名が退職した理由はそれぞれ異なる事情があったが、共通する要素としては、3名とも本社（松山市）配属ではなく、東京営業所（さいたま市）配属だった点が挙げられる。そのため、本社とのコミュニケーションや内部フォローが不足し、帰属意識が醸成されなかった可能性がある。また、単純に本社（松山市）は全体として求人が少ないので一度採用されたところに定着しやすいのに対し、首都圏だと他に仕事がたくさんあるため転職しやすいという地域的な要因もあるのではないかと考えている。

#### **(2) 訓練生の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響**

- ・ジョブ・カード制度の訓練を受けた社員と受けていない社員の違いはあまり感じないが、意欲には少し差があると感じている。定着した1名に関しては、年齢は20代で前職が建設資材の営業で、あまりOff-JTの研修を受けたことがなかった。そのため、ジョブ・カード制度のOff-JTが新鮮だったという側面もある。それに対して、退職した3名は30代で今から思えば訓練期間は1カ月程でよかったのかもしれないと考えている。

#### **(3) 訓練生以外の従業員の意識、社内の雰囲気への影響**

- ・ジョブ・カード制度が社内に与えた影響としては、制度利用後から社内独自の新卒研修におけるOff-JTの比率が以前よりも増している点が挙げられる。制度利用以前はほとんどOJTだったのに対し、制度利用時ほど長期間ではないが、Off-JTを取り入れるようになってきている。制度利用後からこの新卒研修にそれまでに入社した中途採用者も一緒に参加するようにしている。やはり新卒よりも中途採用者の方が、実践にどう活かすかという視点で研修を受けるため、Off-JTの知識も早く身につけやすい。

#### **(4) 企業内の人材育成の仕組みに対する影響**

- ・ジョブ・カード制度の訓練評価項目は、P社独自で使用している評価項目より内容とし

ては細かいが、すべてがP社に適合しているわけではない。そのため、制度利用時はジョブ・カード制度の評価項目を参考に、P社独自の項目を組み合わせることで評価を行った。制度利用時はより細かい項目で評価を行うことにより、訓練生に対して仕事上で何が大切とされているのかについての意識づけの効果があったと思う。

#### **4. 制度に関する要望・課題等**

##### **(1) 事務負担に関する要望**

- ・先述のように、やはり制度利用や助成金の申請に必要な書類作成に多大なコストがかかるため、必要書類を整理・削減したり、作成をサポートする体制を整えてほしい。

##### **(2) 制度活用の仕組みに関して**

- ・ジョブ・カード制度のような評価項目が細かい制度は、営業のような職種には馴染まないのではないか。営業の場合は座学も大切だが、実際にお客さんのところへ行ってやりとりをする実践の中で業務を身につけていく割合が高い。お客さんにも若い方からご年配者まで、全国にもいろいろな方がいる。それに対して、開発、生産管理、品質保証、極端に言えば経理などは社内で業務内容の指導を完結させることができるので、よりジョブ・カード制度に向いているのではないかと考える。
- ・ジョブ・カード制度は実際の効果が分かりにくい。P社はすでに研修制度を備えていたため、ジョブ・カード制度を利用することによって社内体制に大きな変化が生じたということはない。他のルートから入ってきた人材と明らかに質などが違うのであれば、ジョブ・カード制度を利用するということになると思うが、多少の差くらいであれば他のよりコストのかからない制度を利用しようということになる。効果が分かりづらいということが制度利用できない一番大きい理由かもしれない。

##### **(3) 訓練スケジュールの柔軟性に関する要望**

- ・訓練期間に柔軟性を持たせてほしい。P社では中途採用では同じ業界の経験者採用が増えてきているため、その場合3カ月の訓練期間が長すぎるというケースがある。ある程度経験がある中途採用者の場合はたとえば、訓練期間を2カ月にできるなど柔軟性があるとよい。また、OJTとOff-JTの比率に関しても職種によってはOJTで学ぶ業務の方が多くなるケースもあると思うので、柔軟に変更できるとよい。
- ・現状、求職者がジョブ・カードを持参して応募してきた例はない。履歴書以外にないよりはいいかもしれないが、履歴書でも丁寧に経歴や資格を書く人の場合はそれほどジョブ・カード

ブ・カードで得られる情報と変わらなくなる。何かしら、ジョブ・カードでしか得られないようなメリットのある情報が含まれるようになるといいのではないか。

#### **(4) ジョブ・カードの普及に関して**

- ・ 在職者向けにキャリア・コンサルティングを受けさせジョブ・カードを発行する仕組みに関しては、自社の優秀な人材の流出につながると考えるため、活用したいとは思わない。P社ではパート・タイマーの場合でも定年まで勤める人が多く、短期的に人材を移らせるような考え方はない。
- ・ 同業他社のジョブ・カード制度への認知度はほとんどない。トライアル雇用のように簡単に助成金が受給される制度の方が話題にのぼることが多い。

以上

## Q 社（自動車整備業）

調査日：2012年7月19日

インフォーマント：代表者

インタビュアー：高見、原、小川

実施訓練：

- ・2010年度まで：有期実習型訓練（基本型）
- ・2011年度以降：利用あり（同上）

### 1. 企業概要

#### （1）経営状況と震災の影響

- ・事業内容は自動車整備業。
- ・整備業の顧客としては、車を扱っている法人が第一で、次に個人のユーザー。関連会社として自動車リース会社があるので、そちらで提供している商品車の販売も行っている。法人にも個人にも営業をかけて販売している。
- ・震災の影響としては、取引先が1社減ってしまったことが大きい。建築関係の材料卸の会社で、愛媛県全体で見てもそういう建築とか建材を扱う産業のボリュームが下がってしまっている。建材は、大体、自動車を使うので、自動車関連の産業も影響を受ける。取引先が1社減るだけで、その会社の何十台という自動車の整備需要が減るので、整備業としては非常に大きな痛手になる。

#### （2）従業員構成と採用の状況

- ・従業員数は20名弱、グループ会社も含めた総数は30名。
- ・前回調査からジョブ・カード制度を利用して新たに1名中途採用している（後述）。
- ・2012年度はQ社としては初の試みの新卒採用を行った。採用人数は男性1名で、地元の整備学校の事務長がリクルートで訪問してきたことがきっかけ。ちょうど技術部門で若い社員を必要としていたのでタイミングが合った。毎年採用できるほどの業務量はないので、今後新卒採用するとしても5年サイクルくらいになると考えている。
- ・既に営業職の経験がある40～45歳くらいのベテランの人材を採用するという方法もあ

るかもしれないが、Q社の場合は3代くらい関係が続いているお客さんがいるなど、ひとつの顧客と長く関係を結び、一緒に年を取っていくようなイメージで仕事をしている。そのため、お客さんと長い付き合いをしてもらうために、なるべく若い社員を雇いたいと考えている。

## 2. ジョブ・カード制度活用の状況

### (1) 制度活用の概要

- ・2010年度調査までに、3名を対象にして有期実習型訓練（基本型）を実施。
- ・2011年末から2012年の3月にかけて1名、ジョブ・カード制度を利用して正社員採用した。

### (2) 制度活用の詳細

- ・訓練生は35歳男性。もともと自動車整備の経験があり、運送会社に勤めたりしていた。その整備の経験を生かしてQ社で営業の仕事をしてはどうかと打診し、本人もやる気を示したのでジョブ・カード制度を利用することになった。訓練生はもともと自動車整備学校を卒業していて、整備士2級の資格も保有していた。
- ・採用の決め手はやはり自動車整備の経験があったことと、営業職にも本人がやる気を示したこと。実際に自動車の販売店などでも、ある程度の年齢が来ると、整備だけで高い給料はなかなか出しにくくなる。そうなったときに、その社員を長く雇って活躍してもらうための1つの方法として整備の経験を生かした営業職がある。わりと技術上がりの営業職はまじめに仕事をして実績を残す人が多い。
- ・ジョブ・カード制度を利用するメリットは、訓練生の動機づけや不足しているスキルを訓練期間中に経済的な援助を受けながら補うことができること。Q社の場合、第一に車に興味があること、車に接することが好きなこと必要。このような動機付けを短期間で行うのは難しいので、運転免許や保険の知識など、本人に不足しているスキルを習得させていく中で動機付けを行っている。しかし、新入社員とはいえ給料は発生するし、外部研修を受けさせる場合はその費用も発生するので、そのような費用面をカバーしてくれるところがジョブ・カード制度の一番のメリットと考えている。
- ・今回の訓練生は、まず人からの紹介で一度会った後に、ジョブ・カードセンターに相談して有期実習型訓練を利用することになった。Q社側でどういう人材を必要としている

のか、また求職者側で何を希望しているのかを担当者に話して相談した。求職者と1度会って世間話をして簡単な経歴を聞いただけで自分の会社に適した人材かどうかを見抜くのは難しい。どういう質問をしてどのような答えが返って来たらマッチングする人材と見なせるかなどは専門家の力を借りたいと考えている。

- ・現在は自動車整備業でも機械と向き合うだけの仕事は少なくなっている。むしろ、人と接する仕事の方が主流になってきている。そのような中で、どのような人であればQ社の求める人材にマッチするのか、訓練してそうなるのかについてはやはり不安要素がある。そのため、ジョブ・カードセンターの方のような専門家に相談してアドバイスを受けたと考えている。

### **3. ジョブ・カード制度活用の効果**

#### **(1) 訓練生の仕事ぶり、スキルの伸びへの影響**

- ・ジョブ・カード制度の助成金によって訓練期間でも少し多めに給与を支給することができている。そのため、仕事の品質とスピードに対するモチベーションが上がり、車に例えればエンジンをかけたらいきなりアクセルをグッと踏んでスタートしてもらうことができる。会社に入ってから技術職から営業職へと180度もの見方が変わるような経験をしてもらうことになるので、モチベーションを上げてもらうことは重要だと考えている。

#### **(2) 訓練生以外の従業員の意識、社内の雰囲気への影響**

- ・ジョブ・カード制度の利用は今回の1名と前回調査までの3名を合わせて計4名。ジョブ・カード制度の利用がちょうど会社の世代交代の時期と重なっており、若い社員が増えて会社の雰囲気も変わってきている。以前はベテラン社員が厚い層を作っていたので、そこで決めた施策をトップダウンで行うが多かったが、最近では若い社員同士が自主的に相談して何か新しい案を持ってくるというケースが出てきている。
- ・毎週1回、早朝に任意のミーティングを行っており、そこでは社長やその他の役職を持った社員も関係なく、1つの問題に関して自由に意見を述べ合う場を設けている。若い社員も自分の意見を伝えるために進んで参加してくれている。このミーティングはもう2年続いている。
- ・Q社では現在中学生の職場体験を実施しており、自動車に興味を持ってくれる中学生を毎年3~4人ほど受け入れている。若い人の車離れは現実として存在するので、自動車や

自動車関連の仕事に興味を持てるように、中学生のうちから育てようと考えている。これも、ジョブ・カード制度を利用して、若い内からの人材育成の重要性を認識したことがきっかけ。

### **(3) 外部研修を受ける際のメリット**

- ・ジョブ・カード制度を利用することにより、外部研修の際の講師がより力を入れて講習を行ってくれるようになった気がする。一企業から直接頼むと非常にコストがかかるのだが、ジョブ・カード制度を経由して依頼をすると、同じ金額でも特にマナー研修の際などの講師の力の入れ具合が変わってくる。

## **4. 制度に関する要望・課題等**

### **(1) 事務負担に関する要望**

- ・日誌による評価はもう慣れたので負担には感じていない。日誌の書き方を見て訓練生のモチベーションなども把握することができる。例えば、訓練生が得意先を回った日の日誌を見れば力を抜いていたのか、一生懸命取り組んでいたのかが分かる。
- ・カリキュラム作成はジョブ・カードセンターがサポートしてくれているので助かっている。自社のみで作成しなければならなかったら、3 カ月間の中で何を何時間やればいいのかなどの配分が難しかったと思う。

### **(2) 助成金に関する要望**

- ・助成金の額は正直言って不足している。前回調査の際も、1 回目の助成金額は訓練生の賃金・訓練費用と差し引きゼロか逆に足りないくらいだった。本当は短期的にもっといろいろな研修や勉強をさせたいので、減額前の金額よりさらに5倍くらいの助成金を希望していたのだが、制度改正によって逆の方向に行ってしまった。今回の訓練生も研修時間は減らしていないので、不足分はQ社自身で負担している。
- ・しかし、助成金に関してはこれ以上要望を出しても仕方がないと考えている。会社がそこまで国に甘えてもいいとも考えていない。助成金額は多いに越したことはないが、現状の助成率でも必要があれば今後も制度を活用していきたい。(ただし、トライアル雇用レベルの助成金だとかかるコストに見合わないと考えている。)

### **(3) 訓練スケジュールの柔軟性に関する要望**

- ・訓練カリキュラムの承認にはより柔軟性を持たせてほしい。本来はカリキュラムがあれ

ばその通りに、1分1秒間違えず行うのが大前提なのだろうが、実際は難しい。例えば、午前中と午後で別の訓練を行う予定にしている、午前中のOJTが丸1日かかってしまうということもある。ある程度判断基準を柔軟にしてもらって、雇用側で訓練実施とみなすのであれば制度側もそれを認めるというようにしてくれると良い。

#### (4) ジョブ・カードの普及に関して

- ・3年程前に、ハローワークからトライアル雇用を勧められて1度だけ利用したことがある。整備の仕事で未経験者を採用した。助成金を受けながら未経験者を訓練して、会社の負担を少なくして、資格を取れる制度は何か問い合わせたところ、トライアル雇用を表記して求人票を出すことになった。ハローワーク側には担当者レベルでジョブ・カードは管轄外という認識もあったと見られる。ジョブ・カード制度は本人の適性をみながら訓練が出来るよい制度だが、もっとハローワークと連携すれば、職が見つからない求職者も減るのではないか。
- ・大学生の内からジョブ・カードを継続的に持つようにしていけば、就職してから3年以内に辞める人も減るのではないか。(本人が自分の適性を認識した上で就職できるので、企業とのマッチング率が上がると思われるため。)
- ・中途採用の際に求職者がジョブ・カードを持っていれば、履歴書よりも詳しい情報が得られるので参考になる。履歴書ではどこの会社でどのような職種を経験していたのかなどは分かるが、その中身はやはり面接の際に聞かないといけない。ジョブ・カードを持っていれば、キャリア・コンサルタントが仕事の中身まで既に聞いてくれているので、どんな仕事をしていたのかをすぐに把握することができる。自社で必要としているものを有しているかどうかを判断しやすい。
- ・技術職と営業職でどちらの方がジョブ・カード制度に馴染むかといえば、やはり技術職の方が馴染む。その理由は、技術職であれば対象とする相手が機械で、感情を持ってないから、例えばこの車1台を3時間で仕上げなさいと言ったら、3時間でできるように訓練していけばいい。しかし、営業職の場合は、あまり短期的な数字で結果を評価するようにしてしまうと、相手あつての仕事にも関わらず、無理やりお客さんに頼みこんで数字を作るようなケースが出てくる可能性がある。その場合、間違った評価をしてしまってもいけないので、技術職と比べると短期的な評価が難しい。
- ・営業職の場合は、3カ月という短期間に訓練して評価できるスキルは限られてくる。営業基になる考え方や人に接する時の姿勢など基本的な部分を教えるところまでしかでき

ないし、それで良いと考えている。営業のスキルは職種があればそれだけ業務内容も評価の在り方も変わってくる。

- ・ 同業他社の中でジョブ・カード制度が普及していないのは、経営者側にも問題がある。技術職の場合、1人を育てるのに多額のお金と手間がかかる。ジョブ・カード制度があるがために、せつかく育てた人材がよりいい条件を求めて他に転職されてしまうことを恐れて導入しない経営者も確かにいる。例えば、小さい会社の整備の仕事の場合、一日中機械の整備をしているわけにはいかず、お客さんが来たら当然接客もしないといけない。基本は整備でも、会社としてはある程度接客の技術も仕込んでいかないといけない。それで、本人がある程度の年齢になって、自分も将来独立したいと思った時に、自分に足りないのは営業力だなどと思って、ジョブ・カードのような制度を利用して、より給料が高くて好条件な所へぽんと行かれてしまうのは、中小企業にとってみれば、ダメージが大きいことは確か。
- ・ 在職者向けのジョブ・カードに関しては、国がどのように考えているかによるのではないか。求職者個人のことだけを考えてそういう制度にしているのか、あるいは、会社も含めた日本全体のことを考えてそういう制度にしているのか。在職者向けジョブ・カードは、社内の人事評価と食い違うケースが生じる可能性がある。そうならないように、まずは会社に向けて人事評価システムのひな型を提供するなどして、会社側に適切な評価をさせてそこからジョブ・カードにつなげていく方がいいのではないか。
- ・ 人事評価制度をオープンにしたとしても、感情的な部分での評価など見えない部分での評価はどうしても残ってしまう。

以上

## A 商工会議所（地域ジョブ・カードセンター）

調査日：2012年5月29日

インフォーマント：支所長

インタビュアー：小杉、山本、高見、小川

### 1. 地域ジョブ・カードセンターの体制に関して

- ・2010年度の制度改正以降も体制は変わらずに、基本的にはジョブ・カード制度活用企業の開拓を行っている。それに合わせて、ジョブ・カードの発行数300万人という目標もあるので、ジョブ・カード訓練を活用しないまでも、ジョブ・カードを履歴書がわりに使うサポーター企業の開拓も行っている。しかし、現実としては、サポーター企業という形になったとしても、訓練を活用しない企業では、ジョブ・カードを履歴書代わりに使うところは、ほとんどない状況。そのため、基本的には企業向けのジョブ・カード訓練の普及と、活用を希望する事業所に対する訓練カリキュラムの作成が業務のメインになっている。
- ・2011年度から、商工会議所に対するジョブ・カード普及の委託事業費は何割かカットされている。しかし、各会議所単位で実績に応じて削減率が決定されているため、A商工会議所に関しては事業縮小しないで済むだけの十分な事業費を確保できている。一方で、実績のない商工会議所に関しては、事業費を大幅にカットされてしまったため、事業縮小せざるをえず、全国的には二極化が進んでいる。
- ・ジョブ・カード推進員は基本的に企業開拓を担当させていない。商工会議所の職員の方が企業側と信頼関係が出来ているので、職員が企業にある程度制度の概要説明までしてから、推進員に引き継ぎ、書類手続きなどの細かい業務を担当してもらっている。

### 2. 訓練実施企業減少の背景に関して

- ・2010年度から11年度にかけて、制度活用企業が減少したのは、助成金の面で条件が大幅に悪くなったため、企業にとっての「うまみ」が少なくなったことが大きい。企業の新規採用自体が減っているわけではなく、単に制度を活用しない企業が増えている状況。
- ・制度改正によって制度活用に伴う書類が複雑化した面がある。キャリア形成促進助成金に組み込まれてしまったがゆえに、そちらの方の申請書類も必要になった。そのため、

職業能力体系図など今まで必要なかった資料も提出する必要が出てきてしまい、企業の負担増につながっている。

- ・ トライアル雇用との併用が伸びていない理由は、第一に、ハローワーク経由でないと利用できない点。そのため、求職者とのマッチングがうまくいかずに訓練をなかなか開始できず、結果的に併用を中止した企業も少なくない。第二に、OJT と Off-JT の比率によっては、併用するよりも有期実習型で訓練期間を長く設定した方が多く支給される点。トライアル雇用は訓練期間を 3 カ月しか設定できないのに対し、有期実習型単独では 6 カ月まで延長することができる。また、OJT8 割と Off-JT2 割の比率よりも Off-JT の比率を上げると、トライアル雇用との併用よりも有期実習型単独の活用の方が、助成金額が多くなる。そのため、トライアル雇用併用のメリットが小さく、利用が限られている。
- ・ 訓練を実施しても助成金が支給されなかったり、支給が遅れてしまったり、また、活用を中止してしまった企業もある。国の資金が枯渇し、補正予算を組むまでに、助成金の支給が何カ月も遅れてしまったケースがあった。また、当然、事業所側がジョブ・カードのような制度の活用に慣れておらず、活用後にいろいろな書類の不備が発覚し、結果的に支給が遅れたというケースもある。商工会議所も助成金の申請までは委託契約内容に含まれていないため、商工会議所も限定的なサポートしかできないのが実情。
- ・ 特に実践型人材養成システムを利用している企業の中では、自社の人事制度に組み込んでいるケースがあり、そういった企業は助成金が削減されても継続せざるをえない状況になっている。そのため、一定の数のリピーター企業は存在するが、一方で助成金額の削減により新規企業は増えにくい状況になっている。
- ・ 事例として、水道工事を請け負っている有限会社がジョブ・カード制度を利用した。その事業所はそれまで家族経営で外部の人間を雇ったことがなかったが、ジョブ・カード制度を利用して訓練プログラムを作り人材を募集したところ、上手く人材を育てることができ、3 回の制度活用を行った。しかし、助成金支給申請の際の担当者が変わったことにより（制度改正により管轄が労働局になったこととは関係ない）、前回指摘されなかったことを書類不備で指摘される等があり、スムーズに支給が行われず、そのため、2011 年度の制度利用は見送るといったケースもあった。
- ・ 今までは、キャリア形成促進助成金の申請を受ける窓口と助成金支給申請を受ける窓口が異なっていたので話がかみ合わないケースもあった。しかし、現在 A 地域では、申請を受けた担当者が支給まで担当するように改善されている。

- ・キャリア形成促進助成金に組み込まれて、新規学卒者にもジョブ・カード制度が使えるようになったにもかかわらず、内定者には使えないという制約がある。そのため、実際、既に内定者がいて、訓練をしたいからジョブ・カード制度を利用したいという要望をもらっても、内定を出しているから使えないというケースがあった。中小企業の場合は、長期的に計画を立てて採用するというケースはあまりなく、必要になったら採用するということが多い。その場合、まずは人材を確保するために先に正社員採用してしまう必要が出てくる。ジョブ・カード制度を利用しようとする、たとえ正規ですぐに採用したい場合でも、非正規での訓練期間を設けないといけな。そのため、どうしても一定の時間がかかってしまい、中小企業のニーズにマッチしないことが多い。
- ・上のケースの場合、実践型人材養成システムという選択肢もあるが、訓練期間が長いなどハードルが高いので中小企業にはなかなか利用を促せない。そのため、キャリア・アップ型を先に申請しておいて、後から採用者が出た場合そこに適用するといった手法を取っている。(この手法で、タクシー乗務員の採用で多くの制度利用実績をあげている地域もあると聞いている。)
- ・ジョブ・カード制度利用によって生じるタイムラグの問題に関しては、第1段階の労働局への申請部分については、雇用・能力開発機構の時よりも早く承認を出してくれる。しかし、第2段階のキャリア形成促進助成金の申請の際は、職業能力体系図の作成等手間取り、やはりどうしても1カ月ぐらいのやりとりが発生してしまう。
- ・A 商工会議所では、企業向けの制度説明会を頻繁に実施している。トラック協会の総会や工業会の2次会に参加するなどして、年間30回弱は行っている。団体に対して実施すれば、それだけ制度活用促進のフェアとなり、100人ぐらいは参加者が集まる。A地域の就職面接会に出展している50社程度にすべて資料を送り説明をすると、求人を行っている会社であればかなり多くの会社から反応がある。2010年度と比べて、2011年度は参加者がかなり増えている。しかし、多すぎて逆に求職者とマッチングできないケースも出てきたので、今年度からは実施できない可能性もある。
- ・近隣のA'商工会議所の場合は、地域にあまり業界団体などがいないので、エリア内で企業向けの説明会を実施している。会議所の規模によっても異なるが、A'商工会議所では毎回10人から20人ぐらいは説明会に来てくれる。ジョブ・カード制度というものを理解してもらい、大体そのうちの半分はサポーター企業の登録をしてもらっている。サポーター企業に登録したところの更に半分は、制度活用もしているという状況。A'地域では年間6回はこのような説明会を実施している。A'市の周辺のエリアも担当して

おり、エリアが広くてまわりきれないため、これ以上頻繁に実施することはなかなかできない。2010年度と比べて、2011年度の参加者は半減している。

- ・2010年度の事業仕分けや、2011年度からの制度改正に関しては、Aエリアでは活用事業所すべてに対して周知はしている。また、ジョブ・カード制度普及推進員がリピーター企業に対して、最近の活用がない場合にフォローの電話を入れたりもしている。しかし、日商からアナウンスするように指示があるわけではないので、すべてのセンターが実施しているかどうかは分からない。
- ・ジョブ・カード制度普及活動に関して、各センターによって温度差があるのはなぜか。それは事務局担当と推進員のスキルによるのではないか。事務局担当によっては制度説明ができないところもある。事務局担当者でもきちんと制度のメリットを理解して商品説明ができるようになる必要がある。

### 3. ジョブ・カード制度普及の課題に関して

- ・ジョブ・カード制度の普及は今後も継続していきたい。制度によって訓練カリキュラムを作成して、訓練生にメリットを提供できることは当然として、それ以外の部分でも効果がある。例えば、事業所の社長から、OJTで先輩社員が指導を行う際、自分が本当に業務内容に関して理解していないと教えられないため、既存社員の成長にも結び付くという喜びの声をよくうかがう。
- ・ハローワークなどとも連携し、より制度の認知度を上げていきたい。しかし、担当エリアが広いため、あまり周知しすぎるとやはりまわりきれなくなってしまう。そのため、各自治体と連携したワンストップサービスを構築してはどうか。例えば、ある自治体の無料職業紹介機関と連携し、そこで求職者に対する紹介を行ってもらい、その後にサポート・センターの人間が出向いて制度説明を担当するといった流れを作ることができれば、センターの拠点数が少なくても対応できるようになってくるのではないか。

以上

## B 商工会議所（地域ジョブ・カードセンター）

調査日：2012年6月4日

インフォーマント：人材開発部次長（人材採用支援担当課長）

インタビュアー：高見、小川

### 1. 2011年度以降の訓練実施の傾向について

- ・ B地域でも 2011年度に有期実習型訓練の受講者数が、2010年度に比べて大幅に減少した。その背景には、「2010年度末の駆け込み」と「2011年度前半の出遅れ」の両者があると考えられる。
- ・ 事業仕分けによって 2011年度以降の助成率が低下することが判明したので、2010年度末（2011年1月～3月）に、商工会議所のコーディネーターから企業に対して「訓練を行うなら今年度中に行なった方がいい」というアドバイスをして、企業の背中を押した。その結果、2010年度中に訓練を開始した企業が増え、当年度の実績が多くなった。
- ・ そうした前年度末の「駆け込み申請」の結果、2011年度初頭には訓練を行う企業の候補が非常に少なくなった。
- ・ また、2011年度当初は、制度変更後の新たな助成率がはっきりしなかった。そのため、企業にどう説明していいかわからず、7月頃まで企業への働きかけが鈍った。このことが 2011年度前半に訓練開始企業が少なかった背景にある。
- ・ 2011年度夏以降～現在までは、2010年度までと同様の水準で推移している。

### 2. 事業仕分け後の企業の反応

- ・ 仕分け後の制度改訂で企業の反応が悪くなったということはない。特に、助成率が悪くなったので制度活用をやめるといった動きはあまりない。
- ・ 企業からは、助成率の水準が低すぎるという声より、認定申請に必要な書類が多すぎるという声のほうが多い。
- ・ 全国的に見ると、企業にとっては、雇用・能力開発機構が廃止になった影響も大きいので

ではないか。ただ、B地域では23年度4月から労働局職員が雇用・能力開発機構に「逆出向」しており、担当が労働局に移管された際には逆出向の職員が労働局の係長になって同様の業務にあたったので、問題は少なかった。

- ・労働局への移管は企業にとっていい面もある。従来は訓練計画の申請から認定まで2週間かかったが、労働局に移管してからは、審査が訓練内容に踏み込まず形式審査になったので、受理して問題なければその場で認定がおりのようになった。

### 3. 制度に関する課題

- ・企業にとって、求人のタイミングとカリキュラム作成のタイミングが合わない場合があるのが課題。企業で人材採用ニーズが生じた時に、ジョブ・カード制度を活用して訓練を行うためには、訓練プログラムの認定をあらかじめ受けていなければならない。訓練プログラムの認定には時間がかかるので、いい人がいたらすぐに雇いたいという企業のスケジュール感と合わない。そのことで企業が制度を活用できない場合がある。
- ・先に訓練計画の認定を受けて求人を行う場合でも、訓練計画の認定を受けて求人票をハローワークに出しても応募が来ないという問題がある。求人のうち3割も応募がないという全国データがある。苦労して認定までいっても応募者がいないとなると企業の落胆は大きい。
- ・ハローワークの誘導にも問題がある。ハローワークに設置してあるパソコンに有期実習型訓練を紹介するページも設けているが、求職者にどこまで積極的に制度を勧めているか疑問。ハローワークは、トライアル雇用が自前の制度としてあるので、それを勧めているという話も聞く。
- ・この点、有期実習型とトライアル雇用との併用ができるようになったが、利用が広がるのはまだこれからという段階。B地域では現在まで1社のみ利用した。地域によって温度差があり、併用に積極的な地域もあると聞いたことがある。
- ・ただ、トライアル雇用を併用することで助成金の額自体はあまり増えるわけではないというのも現実。

#### 4. 地域ジョブ・カードセンターの体制・活動

- ・現在の地域ジョブ・カードセンターの体制は、責任者（次長）、総括担当者（職員）、コーディネーター3人、事務担当者（派遣職員）の計6人で、事業仕分け前と比べて体制の変更はない。コーディネーターはキャリア・コンサルタントの資格を持ち、キャリア・アップ型などの訓練需要があった際には、企業に出向き、訓練生に対して、キャリア・コンサルティングをし、ジョブ・カードを発行する。
- ・合同企業説明会などに出向き、制度活用を勧奨している。また、ハローワークの求人データーより制度活用に適した求人票をピックアップし、活用を推奨している。また、業界団体の会合でPRする、社労士・税理士の説明会に顔を出し顧客の企業を紹介してもらうなどの営業活動をしている。
- ・ジョブ・カード普及サポーター企業（採用面接でジョブ・カードを使う企業）の開拓は行なっているが、B地域ではそれよりも訓練実施計画の認定企業数を増やすことを目標にしている。サポーター企業を増やしても、現状では求職者が応募時にジョブ・カードを持参する割合は極めて低いので。ジョブ・カードを面接に持参させるようにするには、文房具屋から履歴書を撤去するくらいの意気込みが必要。現状では履歴書にとってかわるだけの特長には乏しい。
- ・地域ジョブ・カード運営本部の所管が労働行政に責任を持つという観点から各地労働局に変更になったが、運営本部構成機関の業務、役割は全く変わっていない。

以上

## C 商工会議所（地域ジョブ・カードセンター）

調査日：2012年7月19日

インフォーマント：ジョブ・カード制度普及推進員

インタビュアー：原、高見、小川

### 1. ジョブ・カードセンターの体制に関して

- ・現在、センターの専任職員は4名。企業開拓・訪問を行うジョブ・カード制度普及推進員は3名と変わっていないが、キャリア・コンサルティングを行う職員が削られており、全体の人員は削減されている。
- ・今年度上半期のサポーター企業登録の目標数80社のうち、既に86社を達成している。（2012年7月19日時点）しかし、サポーター企業登録数よりも実際の訓練開始企業数の方が重要だと考えている。（C商工会議所の訓練開始企業数は、2008年度13件、2009年度106件、2010年度130件と順調に増加していたが、2011年度は31件、2012年7月現在16件と苦戦している。）
- ・県内ではC商工会議所ともう一か所以外では地域ジョブ・カードセンターは設置されていない。エリア・カバー率が低く、専任職員数も限られているので、県全体でのジョブ・カード制度普及にまだ課題が残る。

### 2. 制度訓練実施企業減少の背景に関して

- ・C商工会議所ではジョブ・カード制度活用企業を開拓する際は主にハローワークへ求人を出している企業にアプローチをかけている。しかし、ハローワークは基本的にジョブ・カード制度（有期実習型訓練）を勧めてはくれない。労働局主体の体制になってからハローワークの職員レベルではまだまだ制度に関して理解が乏しい。むしろ、ジョブ・カード制度は手続きが面倒なので使わない方がいいと企業に対してアナウンスするケースもある。
- ・以前のハローワークでは、求職者に対するキャリア・コンサルティングとジョブ・カードの交付も実施してくれなかったのが、ジョブ・カードセンターでコンサルティングを行って作成交付していた。しかし、2012年4月からは、労働局の担当者が理解のある人に代わり、ハローワークにキャリア・コンサルティングの実施を徹底してくれたおかげ

で、頼めば有期実習型訓練求人ハローワークへ提出した企業への応募者に対してハローワーク側でジョブ・カードの作成交付は行ってくれるようになった。

- ・助成金の削減は新規活用企業の開拓の際に大きなネックになっている。企業へ新規に制度活用を勧める際に、本質的な議論（制度目的のアピール）の他に、やはり側面からのアプローチ（助成金の話）が必要。そのため、助成金が削減されてから制度の訴求がやりにくくなった。
- ・一方で、既に制度を活用している企業が助成金の減額を理由に制度利用を取りやめるといったケースは少ない。一度制度を利用した企業は3カ月超の訓練で、体系立てた教育訓練の実施の有効性やミスマッチ解消の重要性をしっかりと理解してくれている。
- ・制度活用に伴うキャリア形成促進助成金訓練実施計画届の多さも大きなネックになっている。キャリア形成促進助成金に統合されてから更に書類の枚数が増えて負担になっている。特に訓練生の日誌をリライトしたり、訓練評価のチェックなどに手間がかかる。届や支給申請に必要な書類が多いと、中小企業ではそれだけで制度活用を拒否されることも多い。そのため、C商工会議所では届及び支給申請書類の95%をジョブ・カードセンターで作成する「C方式」なるものを実践している。このC方式はジョブ・カード制度普及のための全国会議で好事例として紹介されている。

### 3. ジョブ・カード制度普及の課題に関して

- ・企業へジョブ・カード制度をアピールする本質論は3点。第一に、職業訓練を実施することによって求職者とのミスマッチを減らせる点。第二に、これまで社員教育の体制が整っていなかった企業にも新たに訓練教育体制をつくることのできる点。第三に、ジョブ・カードを書けるだけの能力があり、また訓練を受けようという意欲を持った潜在的に能力が高い求職者が応募してくる可能性が高いという点。訓練教育体制の構築に関しては、実際に制度活用をした企業の代表者及び責任者から効果があったと反響が大きい。
- ・また、ジョブ・カード制度の訓練生は訓練開始者数からのその後の正社員雇用率が69.6%、訓練修了者数のうち正社員登用数は88.8%という数字もアピール材料になっている。ちなみに、訓練修了後に雇用されなかった内訳は、4%は訓練生自らによる辞退で、企業側による評価が低くて正社員登用されなかったのは6.8%。
- ・訓練実施企業に対する申請書作成支援には大変な労力がかかっているが、商工会議所内

で評価項目作成方法など5年分のノウハウが蓄積されてきているので、負担は軽減されてきている。

- ・ジョブ・カード制度普及に関する事業は円滑に行えるようになってきているが、企業とのトラブルもなくはないので注意しながら業務を進めている。過去にあったトラブルとしては、事業所がまともな訓練を施していなかったり、訓練生が助成金の還元を求めてきたりといったものがあった。
- ・ジョブ・カード制度普及のためには、制度活用企業を通じた同業他社へのアクションなどが課題（利用したことのある企業の口コミなど）。しかし、事業組合などで説明会を行っても反応は鈍い。制度の複雑さがネックになっていると思われる。
- ・ジョブ・カード制度とトライアル雇用の併用は助成金額が増えるので興味を示す企業は多い。新規活用企業の開拓の際にもアピール材料になっている。但し、必ずハローワークを介することと二つの制度の要件をクリアしなければならないことがネックとなり活用率は少ない。

以上

## D 商工会議所（地域ジョブ・カードセンター）

調査日：2012年7月26日

インフォーマント：ジョブ・カード制度普及推進員

インタビュアー：山本、高橋、高見、小川

### 1. 地域ジョブ・カードセンターの体制に関して

- ・現在、D 商工会議所のジョブ・カードセンターの人員は5名で2010年4月の制度開始時と体制は変わらない。この内の2名が普及推進員で企業窓口の役割を担っている。D 商工会議所がある県全体では、現在、D と他1つのエリアのみにセンターが設置されている。
- ・ジョブ・カード制度の管轄が雇用・能力開発機構から労働局に移管されたことにより、ジョブ・カードセンターが企業に対し訓練カリキュラム作成に関するアドバイスをするケースも増えてきている。雇用・能力開発機構が管轄していた頃は、機構も訓練カリキュラムに関するアドバイスを行っていたが、労働局には職業訓練に関する専門官がいなかったため対応しきれていない。
- ・ジョブ・カードセンターでの訓練カリキュラムの作成はある程度パターン化されてきており、以前よりスムーズに行えるようになってきている。雇用型訓練における職業訓練は実習主体の訓練なので、それをふまえカリキュラムの作成を始める必要がある。まず、企業側でどのような実務を行っており、何を目指して職業訓練しようとしているのかを確認する。そして、その実務に必要な実習内容を固めてから、それに必要な座学を検討していくという流れで進めている。
- ・しかし、どれだけ訓練カリキュラムを綿密に組んでも、訓練が成功するかどうかは、最終的には講師の対応の仕方（質）によって決まることが多い。そのため、D 商工会議所では訓練実施企業に対して、訓練生の時間都合ではなく、講師の訓練に割ける時間を基準にスケジュールリングするように指導している。

### 2. 訓練実施企業減少の背景に関して

- ・2011年度は制度改正の影響もあり、実施企業は減少したが、2012年度は逆に少し盛り返し、既に約55件の企業が訓練開始申請をしている。（2012年7月26日時点）口コミに

より制度の認知度も上がってきており、新規制度導入企業も増えてきている。しかし、事業仕分け前(年間 300 件以上)と比較するとやはり全体的に扱い件数が下がっている。

- ・事業仕分けによる制度改正前はこちらから勧誘をしなくても問い合わせがひっきりなしにあった。一番多かったのは 2011 年 4 月における制度改正前の 2011 年 2、3 月頃の駆け込み需要。実施企業の減少はやはり制度改正による助成金の減額によるところが大きい。
- ・助成金の減額は致命的で、費用対効果の理由で利用をやめてしまう企業が出てきてしまった。ジョブ・カード制度の導入企業では、訓練をまじめに取り組む所といい加減に行う所がはっきりと分かれており、まじめに取り組む企業ほど訓練にコストをかけている。そのため助成金の減額が強く影響する。導入企業は訓練によって生産性が向上することを十分認識してはいるが OJT 主体の訓練ではどうしても優秀な人材を講師として割かなければいけないため、会社としては助成額とコストのプラスマイナスにシビアにならざるをえない。
- ・一方で、新規採用が必要な企業では、たとえ助成金が減ったとしてもジョブ・カード制度を活用する企業ももちろんある。
- ・ジョブ・カード制度の認知度は上がり始めてきており、同業他社の口コミで制度を知り、ジョブ・カードセンターに来る企業も出てきている。しかし、制度の仕組み自体はまだ浸透しておらず、雇用型訓練とは何かを一から説明する必要がある。例えば、実習には講師が必要で、訓練生が作業をしているだけでは実習にはならないといったことから説明している。
- ・雇用型訓練の仕組みが浸透していないがゆえに、導入企業側で訓練や指導が適切に行われているのかが常に問題になってくる。そのため、D 商工会議所がある県では雇用・能力開発機構が企業訪問を行ってチェック・指導をしていた。しかし、管轄が労働局に移管されてからは混乱状況が続き企業訪問が出来ていなかった。それが今年の 7 月からようやく再開された。チェック・指導の内容は基本的には訓練の実施状況、座学の場所とテキストの確認、訓練日誌の記入方法。しかし、労働局の人員も限られているので全ての企業を訪問できているわけではない。
- ・2011 年 4 月の制度改正前は、社外で座学を担当する機関にとってもビジネス的なメリットが大きかった。(例えば訓練費用 25 万円の内最大で 20 万円を受け取ることができていた。) そのため、座学担当機関から企業に対して制度宣伝を行うこともあった。また、制

度改正前は社労士も絡んで制度活用を促進していたが、助成金の減額により社労士への報酬も減ったため、こちらあまり関与してこなくなった。

- ・助成金が減額されても引き続き制度活用を継続している企業は、やはり規模が大きくて人を育てる仕組みがしっかり出来上がっている企業である
- ・業種別で多いのは、ビルメンテナンス、介護、コールセンターなど。これらは有期実習型訓練で実施されるケースが多い。

### 3. ジョブ・カード制度普及の課題に関して

- ・やはり、助成率が上がると企業への勧誘もしやすくなる。2011年4月の制度改正前をみると、助成金額には上限額があったが、その後幾度かの改正で上限額がなくなり、実践型人材養成システムで莫大な額を受給した企業が発生したため事業仕分けで問題視された。そのとぼっちりを有期実習型訓練も受けてしまった。そのことが問題だと考えている。
- ・現在の有期実習型訓練の規定では、基本型かキャリア・アップ型かは、労働局へ確認申請し受理された日を基準日とし雇用されたかどうかだけで決められている。受理日の前日以前に雇用された場合をキャリア・アップ型、受理日以降訓練開始日までに雇用された場合を基本型と定義されている。そのため、労働局への申請受理の1日前に雇用されていた場合でもキャリア・アップ型とされているケースがある。つまり、実質的には基本型の人と思われる場合でもキャリア・アップ型になってしまう。雇用してからどのくらいの期間を経ているればキャリア・アップ型とするかなどの規定があった方がいいのではないかと考える。
- ・労働局との連携はうまくいっている。労働局にジョブ・カード制度に関して相談があった場合は地域ジョブ・カードセンターに依頼が入るようになっている。
- ・職業訓練の質は講師の質で決まる。いかにカリキュラムの質が高くても、講師が悪くてもは良い訓練にならない。普段の業務でノルマを課されている社員が講師をやらされては、訓練どころではなくなってしまう。訓練生よりもむしろ、教える講師のスケジュール、都合を基に訓練プログラムを組むようにした方が良い。
- ・職業訓練プログラムにマッチした業種は「ものづくり系」。営業などはこの制度で OJT

を実施することは難しく工夫が必要である。特に外回りの訪問営業の場合、講師になる社員の同行指導が基本となることより制約が発生する。

- ・ハローワークにはジョブ・カード制度を企業活用させるだけの仕組みがない。ある企業が求人票を出した際にジョブ・カードも条件に入れたところ、ハローワーク側から履歴書ではだめかと言われたケースもある。現状、ハローワークでは求職者 1 人あたり 20 分くらいしか時間を使えない。ジョブ・カード作成支援のために追加で 30～40 分もかけられる体制になっていない。以前は雇用・能力開発機構のスタッフが派遣されていたが今はそれもない。また専門的にキャリア・カウンセリングを行うことができるスタッフの配置も乏しい。
- ・企業が有期実習型訓練で求人を出す際はハローワークでジョブ・カード交付面接を実施してくれるが、それ以外はほとんど制度利用を支援することはない。ちなみに、D 商工会議所のある県では通常ハローワークとは別の、キャリアアップ・ハローワークがジョブ・カード交付面接の支援をしてくれている。
- ・トライアル雇用とジョブ・カード制度の併用事例はまだ 1 件程度。認知度が少ないことが原因。労働局によればトライアル雇用単体での利用はかなり多い。しかし、ジョブ・カード制度と併用できることを大々的に周知しても、労働局側で対応できるだけの仕組みがない。
- ・D 商工会議所がある県ではキャリア形成促進助成金と建設労働者の助成金の申請が他の都府県よりも多い。この他にたくさんの助成金・奨励金制度があるが、それらをすべてハローワークで扱うとなる限界がありこれ以上仕事が増えることは通常の仕事に支障をきたすため消極的だ。

以上

## 資料2（求職者追跡調査：「転職モニター調査」）

「転職モニター調査」第1回～第5回  
基礎集計

# 第一回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢段階別				直前職の就業形態別			直前職離職時期別				
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月	
<b>合計(N)</b>	<b>10,173</b>	<b>3,055</b>	<b>7,118</b>	<b>2,675</b>	<b>3,511</b>	<b>2,257</b>	<b>1,718</b>	<b>4,593</b>	<b>5,241</b>	<b>247</b>	<b>2,261</b>	<b>1,864</b>	<b>4,119</b>	<b>1,781</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
性別	男性	30.0	100.0	0.0	26.8	25.6	28.4	45.8	37.9	21.5	53.4	38.4	29.1	26.6	27.0
	女性	70.0	0.0	100.0	72.9	74.2	71.4	54.2	61.9	78.3	46.6	61.3	70.8	73.2	72.9
年齢段階別	29歳以下	26.3	23.5	27.4	100.0	0.0	0.0	0.0	28.9	24.8	8.5	18.7	24.5	29.3	31.0
	30-39歳	34.5	29.4	36.6	0.0	100.0	0.0	0.0	34.1	35.4	25.9	32.7	34.1	35.1	36.3
	40-49歳	22.2	21.0	22.6	0.0	0.0	100.0	0.0	19.5	24.4	27.1	26.9	21.0	20.3	21.6
	50歳以上	16.9	25.7	13.1	0.0	0.0	0.0	100.0	17.4	15.4	38.5	21.6	20.2	15.1	11.0
問4 初めてのキャリアコンサルティングの時期	2010年7月以前	19.0	23.0	17.3	17.5	18.1	19.7	22.2	19.8	18.3	19.0	29.6	32.5	14.0	3.9
	2010年8月	11.7	10.8	12.1	13.1	11.4	11.2	11.0	12.5	11.2	10.5	9.7	12.4	16.4	3.5
	2010年9月	34.6	31.6	35.8	35.9	34.3	34.8	33.1	34.4	34.8	37.2	31.2	30.3	41.6	28.3
	2010年10月以降	29.4	28.3	29.8	28.8	30.5	29.0	28.8	29.1	29.7	28.7	24.6	20.7	23.8	59.0
付問4 これまで受けたキャリアコンサルティングの回数	1回	53.2	54.1	52.8	53.4	54.2	53.1	51.8	52.3	53.7	61.5	51.7	47.3	52.6	63.6
	2回	18.6	16.8	19.3	18.1	20.2	17.3	17.7	18.3	19.1	15.4	18.8	19.3	19.1	16.6
	3回	9.4	7.9	10.0	9.7	9.4	9.4	8.7	9.1	9.6	8.5	9.6	9.7	9.7	8.1
	4回	4.3	4.1	4.4	4.8	4.0	4.2	4.5	4.7	3.9	4.5	4.2	5.2	4.5	3.0
	5回	3.5	3.8	3.3	3.7	3.0	3.9	3.4	3.9	3.2	0.8	3.3	3.7	4.1	1.9
	6回以上	7.2	9.0	6.5	7.0	5.8	8.3	9.2	8.1	6.6	5.3	8.5	11.2	6.7	3.1
問5 交付されたジョブカードの交付状況	合計	6,472	1,859	4,613	1,633	2,260	1,465	1,100	2,801	3,433	170	1,531	1,243	2,580	1,029
	2010年7月以前	13.4	18.9	11.2	13.5	13.7	13.1	12.8	14.8	13.5	13.5	13.4	14.1	11.8	13.5
	2010年8月	9.9	10.5	9.6	9.9	9.2	10.0	10.2	10.3	9.9	10.4	9.4	12.4	5.9	10.0
	2010年9月	38.7	35.8	39.9	38.8	38.3	38.2	39.7	39.4	38.8	38.8	39.1	35.9	26.5	39.0
	2010年10月以降	35.3	31.1	36.9	35.4	36.6	36.4	34.6	32.6	35.4	35.1	35.6	34.7	50.0	35.6
	作成中	14.7	14.9	14.6	16.9	14.4	13.7	13.3	15.7	14.0	13.8	12.4	13.0	15.5	17.2
	作成していない	21.7	24.3	20.6	22.1	21.2	21.4	22.7	23.3	20.5	17.4	19.9	20.3	21.8	25.0
問6 雇用保険を受給しているか	はい	38.8	34.7	40.6	36.8	41.0	36.3	41.1	46.2	34.3	6.5	14.6	57.3	50.8	23.8
	いいえ	60.5	64.7	58.7	62.7	58.7	63.4	58.2	53.4	65.2	93.1	85.1	42.4	48.6	75.6
問7 直前職離職時期	2009年12月以前	22.2	28.4	19.5	15.8	21.1	27.0	28.4	22.4	21.6	32.8	100.0	0.0	0.0	0.0
	2010年1月-4月	18.3	17.7	18.5	17.1	18.1	17.4	21.9	19.4	17.7	13.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	2010年5月-8月	40.5	35.8	42.3	45.2	41.2	37.1	36.3	41.7	39.9	34.4	0.0	0.0	100.0	0.0
	2010年9月-12月	17.5	15.7	18.2	20.6	18.4	17.1	11.4	15.4	19.3	18.2	0.0	0.0	0.0	100.0
問7 直前職勤務先継続期間	1年未満	21.9	23.6	21.2	26.7	21.7	22.4	14.7	12.5	30.9	6.9	23.8	18.5	21.4	25.4
	1~2年未満	18.3	16.2	19.2	22.7	18.8	17.2	12.0	15.2	21.7	9.3	18.4	18.3	17.9	19.8
	2~3年未満	13.5	11.8	14.2	17.8	13.8	11.4	9.4	12.9	14.4	7.7	13.2	11.9	14.5	13.5
	3~4年未満	9.1	7.4	9.9	11.5	9.7	7.8	6.1	10.1	8.6	4.5	7.2	9.3	10.3	9.2
	4~5年未満	6.3	4.9	6.9	7.0	6.3	6.6	4.5	6.1	6.4	5.3	5.8	6.5	6.3	6.8
	5年以上	29.6	34.3	27.5	13.0	28.9	33.6	51.8	42.5	16.8	64.8	31.1	35.0	28.9	24.7
問8 直前職の就業形態	正社員・正職員	45.3	57.0	39.9	49.6	44.6	39.7	46.4	100.0	0.0	0.0	45.6	47.7	46.5	39.8
	パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時	39.5	27.3	44.4	40.0	37.1	42.8	38.5	0.0	76.4	0.0	36.4	38.6	38.4	45.4
	派遣社員(登録型)	7.6	5.2	8.6	5.3	9.9	9.1	4.3	0.0	14.7	0.0	7.7	7.6	7.8	7.4
	派遣社員(常時雇用型)	4.6	4.5	4.6	3.3	5.8	4.7	4.1	0.0	8.9	0.0	5.8	3.8	4.5	4.2
	経営者・役員	0.6	1.6	0.2	0.0	0.2	0.6	2.2	0.0	0.0	24.3	1.0	0.3	0.7	0.1
	自営業主・自由業者・内職	1.3	2.4	0.9	0.3	1.0	2.0	2.7	0.0	0.0	55.1	2.1	1.0	0.9	1.8
	家族従業員	0.5	0.4	0.6	0.4	0.6	0.4	0.6	0.0	0.0	20.6	0.5	0.4	0.5	0.6
	その他	0.6	0.9	0.4	0.5	0.6	0.5	0.6	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.8
問9 直前職の職種	営業・販売の仕事	19.0	19.9	18.6	23.7	17.8	17.2	16.4	21.9	16.4	21.5	19.0	16.9	19.2	21.3
	サービスの仕事	16.1	12.0	17.8	22.8	14.8	12.7	12.8	12.7	18.9	19.4	14.7	15.0	16.8	17.3
	生産工程の仕事	10.3	16.3	7.7	9.6	9.3	11.2	12.1	8.9	11.9	2.4	11.8	7.6	10.3	10.9
	輸送・機械運転の仕事	2.2	6.2	0.5	0.9	1.7	2.8	4.4	2.9	1.5	2.0	2.4	2.3	2.2	1.7
	建設・採掘の仕事	1.7	5.2	0.2	1.6	1.5	1.4	2.7	2.4	0.8	8.5	2.4	1.9	1.6	0.8
	運送・清掃・包装などの仕事	3.5	5.3	2.7	3.0	3.1	4.4	3.9	1.1	5.7	1.2	2.9	2.9	3.8	3.9
	保安の仕事	1.0	2.6	0.3	0.6	0.5	0.8	2.7	0.8	1.1	0.0	1.0	1.1	0.9	0.8
	専門・技術職	11.7	14.3	10.6	12.0	12.9	10.2	10.9	16.5	7.4	14.2	12.1	15.5	11.1	8.9
	管理職	1.7	4.6	0.4	0.0	0.9	1.5	6.1	2.7	0.1	15.4	2.8	1.2	1.4	1.3
	農・林・漁業の仕事	0.4	0.9	0.1	0.5	0.3	0.4	0.2	0.3	0.3	0.4	0.4	0.3	0.3	0.5
	その他	1.2	1.8	1.0	0.9	1.1	1.5	1.9	0.7	1.5	2.4	1.3	1.7	0.9	1.5
問10 直前職での行動_きちんとあいさつ	常にしていました	85.1	79.2	87.7	83.1	83.1	87.5	89.4	85.2	85.5	82.2	85.3	86.3	85.7	83.3
	大体していましたが	14.3	19.8	11.9	16.1	16.3	12.1	10.1	14.5	14.1	13.8	14.2	13.5	13.8	15.9
	していませんでした	0.2	0.3	0.2	0.3	0.3	0.2	0.0	0.2	0.2	0.0	0.1	0.1	0.3	0.3
	そのような機会はありませんでした	0.1	0.3	0.1	0.1	0.2	0.3	0.0	0.0	0.1	3.6	0.2	0.1	0.1	0.2
問10 直前職での行動_職場のルールを守る	常にしていました	74.5	68.5	77.1	69.9	71.5	78.7	82.6	72.1	77.2	70.0	74.8	73.7	75.4	74.3
	大体していましたが	24.8	30.3	22.4	29.1	27.7	20.8	16.9	27.3	22.4	26.3	24.6	25.6	24.0	25.1
	していませんでした	0.3	0.6	0.2	0.5	0.4	0.1	0.1	0.4	0.2	0.0	0.3	0.5	0.3	0.1
	そのような機会はありませんでした	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	2.8	0.0	0.1	0.1	0.4
問10 直前職での行動_時間を守る	常にしていました	82.7	80.5	83.6	79.2	80.6	85.3	88.8	82.0	84.0	72.9	80.1	81.4	84.3	84.0
	大体していましたが	15.6	17.3	14.9	18.7	17.9	13.4	9.1	16.4	14.6	23.1	18.1	16.8	14.2	14.5
	していませんでした	0.7	0.9	0.6	1.0	0.7	0.5	0.5	0.7	0.6	0.8	0.8	0.8	0.6	0.6
	そのような機会はありませんでした	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.3	0.2	0.3	1.6	0.2	0.3	0.3	0.4

# 第一回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢段階別				直前職の就業形態別			直前職離職時期別			
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月
<b>合計(N)</b>	<b>10,173</b>	<b>3,055</b>	<b>7,118</b>	<b>2,675</b>	<b>3,511</b>	<b>2,257</b>	<b>1,718</b>	<b>4,593</b>	<b>5,241</b>	<b>247</b>	<b>2,261</b>	<b>1,864</b>	<b>4,119</b>	<b>1,781</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問10 直前職での行動_パソコンを 支障なく利用	39.3	37.7	40.0	40.2	43.9	39.2	28.6	43.9	35.8	33.2	35.6	41.8	39.7	41.8
常にしていた	27.8	25.9	28.6	28.3	28.7	27.1	26.2	32.0	24.4	24.3	26.6	28.9	28.6	26.7
大体していた	7.7	9.4	7.0	6.5	6.5	7.8	11.8	7.9	7.0	17.0	9.5	7.1	7.3	6.8
していないかった	24.2	25.8	23.6	24.2	20.3	25.3	31.1	15.5	31.8	25.1	27.6	21.5	23.6	24.0
そのような機会 はなかった	72.5	65.8	75.4	67.9	70.9	76.5	78.2	70.4	74.7	72.5	71.8	73.7	72.8	72.5
問10 直前職での行動_仕事を最後 までやり遂げる	26.0	31.8	23.5	30.2	27.6	22.8	20.1	28.1	24.1	25.5	26.5	25.1	25.9	26.2
常にしていた	0.6	1.2	0.4	1.0	0.9	0.3	0.1	0.9	0.4	0.0	0.8	0.4	0.7	0.7
大体していた	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.5	0.2	0.3	0.8	0.3	0.4	0.3	0.4
していないかった	45.9	37.7	49.4	45.8	45.3	47.6	45.2	44.9	47.7	37.7	42.8	46.7	47.6	46.3
問10 直前職での行動_同僚の仕事 を手伝う	40.9	46.4	38.6	42.0	43.0	38.9	37.6	43.8	38.5	38.1	41.6	40.7	40.8	40.1
常にしていた	4.0	6.2	3.0	4.8	4.0	2.9	4.0	4.8	3.1	4.5	5.3	3.9	3.4	3.6
大体していた	8.4	8.6	8.3	6.7	7.2	10.0	11.5	5.9	10.0	17.8	9.7	7.7	7.6	9.4
していないかった	53.7	45.7	57.2	49.5	53.3	56.0	58.4	51.0	56.9	45.3	53.2	54.3	54.9	52.0
問10 直前職での行動_ハウレンソ ウ	41.1	46.8	38.7	44.1	41.9	39.6	36.8	44.3	38.7	31.2	41.3	41.4	40.5	42.2
常にしていた	2.8	4.3	2.1	4.4	2.7	2.1	1.2	3.4	2.2	2.4	2.6	2.2	2.8	3.3
大体していた	1.8	2.3	1.5	1.4	1.7	1.6	2.7	0.9	1.7	18.2	2.2	1.6	1.4	2.0
していないかった	27.3	30.5	25.9	24.0	24.4	28.6	36.6	31.3	23.4	38.9	25.4	29.2	27.9	26.4
問10 直前職での行動_仕事上のア ドバイスをする	42.3	42.6	42.1	38.2	45.1	43.1	41.4	45.8	39.5	35.6	40.4	43.1	42.9	42.7
常にしていた	10.4	10.7	10.2	14.7	10.6	8.1	6.1	9.7	11.2	4.9	12.1	9.3	10.1	9.9
大体していた	19.4	15.3	21.1	22.2	19.4	19.8	14.6	12.7	25.2	17.8	21.2	17.6	18.7	20.6
していないかった	34.1	34.1	34.1	38.4	30.9	31.3	37.5	40.7	28.1	37.7	34.8	34.4	33.8	34.2
問10 直前職での行動_職場の懇親 会などへの参加	40.3	39.8	40.4	37.4	43.4	40.2	38.0	43.6	38.0	28.7	39.8	43.7	40.6	36.4
常にしていた	10.0	10.4	9.8	8.9	10.6	11.6	8.3	7.7	11.9	10.5	10.7	9.4	10.0	9.8
大体していた	15.0	15.0	15.1	14.7	14.6	16.4	15.2	7.6	21.5	20.6	14.1	12.2	15.1	19.1
していないかった	47.7	42.5	49.9	51.3	45.7	45.6	49.4	47.5	48.4	42.9	45.2	46.7	50.0	47.2
問10 直前職での行動_上司・先輩 を見て仕事のやり 方やコツを学ぶ	43.9	47.3	42.4	42.2	45.7	45.2	40.7	44.8	43.6	33.6	45.9	44.4	42.8	43.5
常にしていた	3.0	4.3	2.5	3.3	3.2	3.0	2.3	3.6	2.5	2.0	3.7	2.9	2.5	3.4
大体していた	5.0	5.3	4.8	2.8	5.2	6.0	6.6	3.9	5.2	19.4	4.8	5.7	4.4	5.7
していないかった	49.7	45.8	51.4	48.2	48.2	50.2	54.8	50.0	49.4	55.1	47.6	50.6	50.5	50.9
問10 直前職での行動_作業の工夫 や改善に取り組む	43.2	44.7	42.5	43.8	45.2	42.8	38.2	44.0	42.7	40.1	43.0	42.5	43.9	42.0
常にしていた	3.9	6.0	3.0	5.2	4.0	3.4	2.4	4.3	3.8	1.2	5.5	3.5	3.2	4.1
大体していた	2.6	2.9	2.5	2.1	2.2	3.3	3.7	1.4	3.7	2.4	3.7	2.9	2.1	2.5
していないかった	31.9	33.8	31.0	24.3	29.6	35.4	43.8	33.6	29.8	48.2	30.9	31.2	32.8	31.4
問10 直前職での行動_トラブル対 応	56.5	52.7	58.1	58.7	59.3	55.8	48.1	57.4	56.4	44.1	56.2	58.4	56.2	56.3
常にしていた	6.4	8.7	5.4	11.4	5.8	3.8	3.0	6.3	6.6	2.0	6.9	5.1	6.4	6.9
大体していた	4.8	4.0	5.1	5.0	4.9	4.7	4.4	2.3	6.9	4.0	5.6	4.7	4.3	5.2
していないかった	51.4	47.9	52.9	50.8	50.1	51.7	54.7	50.9	51.7	53.4	49.0	50.5	52.6	52.8
問10 直前職での行動_初めての仕 事にもチャレンジ	40.3	42.4	39.4	40.4	41.8	40.3	36.3	41.4	39.6	37.2	41.2	42.5	39.5	38.9
常にしていた	3.4	5.0	2.8	4.4	3.2	3.0	2.8	3.9	3.0	2.8	4.5	3.0	3.0	3.6
大体していた	4.5	4.1	4.7	3.8	4.4	4.9	5.4	3.4	5.6	4.9	4.9	3.8	4.7	4.6
していないかった	22.4	23.3	22.1	20.0	21.2	23.5	27.0	26.2	18.5	33.6	21.1	22.5	22.9	22.7
問10 直前職での行動_資格取得や 自己啓発	30.9	32.7	30.1	29.1	31.3	30.3	33.7	36.7	26.2	27.5	30.5	32.6	31.2	29.0
常にしていた	21.8	23.4	21.0	26.1	22.6	20.0	15.7	22.3	21.4	20.2	23.7	21.2	21.5	20.8
大体していた	24.5	19.9	26.4	24.4	24.5	26.1	22.6	14.6	33.6	17.4	24.3	23.3	24.1	27.4
していないかった	0.8	1.5	0.5	0.9	0.7	0.7	1.3	0.7	0.9	0.8	1.2	0.8	0.7	0.7
問11 直前職の業種	4.7	7.4	3.5	3.7	4.7	5.1	6.0	6.5	2.7	14.6	5.4	5.0	4.6	3.8
農林漁業、鉱業、採石業、 砂利採取業	16.3	22.9	13.5	13.2	16.7	17.5	18.9	17.5	15.7	10.5	18.4	13.8	16.4	16.4
建設業	1.2	1.8	1.0	0.9	1.3	1.3	1.5	1.3	1.2	2.0	1.6	1.4	1.0	1.2
製造業	4.6	5.0	4.5	4.8	5.5	4.0	3.3	3.5	5.7	3.2	4.8	4.6	4.9	4.2
電気・ガス・熱供給・水道 業	4.4	7.7	2.9	3.3	3.9	5.0	6.1	4.3	4.4	4.0	4.6	3.7	4.7	3.6
情報通信業	16.3	14.4	17.2	18.9	15.4	15.8	15.0	16.3	16.5	17.8	15.4	14.3	17.2	18.0
運輸業、郵便業	6.2	2.6	7.7	4.3	6.5	7.4	6.6	7.8	4.8	5.3	5.9	5.9	6.3	7.0
卸売業、小売業	1.6	1.6	1.5	1.3	1.7	1.7	1.5	2.1	1.0	2.4	1.9	1.3	1.5	1.8
金融業、保険業	4.9	5.6	4.6	4.6	5.6	5.1	3.7	5.9	3.8	8.1	4.9	5.2	5.2	4.0
不動産業、物品賃貸業	7.4	6.6	7.7	9.8	6.9	6.0	6.5	5.3	9.0	14.2	6.9	7.2	7.4	8.1
学術研究、専門・技術サー ビス業	4.6	4.1	4.8	6.8	4.2	3.7	3.3	3.7	5.4	4.5	4.2	4.6	4.4	5.7
宿泊業、飲食サービス業	2.8	1.6	3.3	3.3	3.1	2.0	2.4	2.7	3.0	0.8	2.8	5.3	2.0	2.1
生活関連サービス業	9.7	4.2	12.0	9.3	10.9	9.4	8.1	11.7	8.3	0.8	8.4	10.2	10.6	8.3
教育、学習支援業	8.9	8.9	8.8	10.0	8.1	8.3	9.5	8.4	9.2	9.7	8.7	9.8	8.7	8.4
医療、福祉	3.2	1.8	3.8	2.1	3.1	4.3	3.6	0.5	5.6	0.0	2.4	4.8	2.5	4.2
その他のサービス業	1.6	1.2	1.8	1.5	1.3	2.1	1.8	1.3	1.9	0.8	1.4	1.8	1.4	2.0
公務														
その他														

第一回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢段階別				直前職の就業形態別			直前職離職時期別				
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月	
<b>合計(N)</b>	<b>10,173</b>	<b>3,055</b>	<b>7,118</b>	<b>2,675</b>	<b>3,511</b>	<b>2,257</b>	<b>1,718</b>	<b>4,593</b>	<b>5,241</b>	<b>247</b>	<b>2,261</b>	<b>1,864</b>	<b>4,119</b>	<b>1,781</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問12 直前職の企業規模	29人以下	30.3	32.4	29.3	29.5	30.4	31.7	30.0	33.7	25.1	78.5	31.0	29.5	30.1	31.4
	30～99人	18.8	19.8	18.3	18.4	19.1	18.6	19.1	20.7	17.9	2.4	18.6	18.5	19.0	18.4
	100～499人	18.9	20.0	18.4	18.6	19.0	18.3	19.7	20.4	18.2	6.1	18.2	18.9	19.5	18.3
	500～999人	5.7	5.8	5.6	6.5	5.0	5.8	5.4	6.2	5.4	0.8	5.2	5.9	5.7	6.2
	1000人以上	13.9	14.0	13.9	13.0	14.2	13.2	15.7	15.0	13.6	4.5	13.8	15.3	14.3	12.3
	官公庁(公務員)	2.0	1.4	2.3	1.2	1.8	3.1	2.4	0.4	3.5	0.0	1.9	3.2	1.4	2.4
	わからない	9.8	5.9	11.5	12.3	10.2	8.9	6.8	3.2	15.8	5.7	10.5	8.3	9.9	10.4
問13 直前職の労働時間(1週間あたり)	10時間未満	8.7	7.4	9.3	7.1	8.6	9.8	9.9	7.3	9.4	18.2	10.3	8.0	8.1	8.3
	10～15時間未満	3.0	3.6	2.8	3.0	2.8	3.3	3.4	2.8	3.1	5.3	3.3	2.7	3.0	2.9
	15～20時間未満	2.5	1.4	3.0	2.7	2.3	3.1	1.9	0.4	4.4	1.2	2.3	2.3	2.2	3.6
	20～25時間未満	4.4	2.1	5.4	3.4	4.5	5.3	4.8	0.5	7.9	4.0	4.1	3.9	4.3	5.8
	25～30時間未満	6.1	2.5	7.7	5.6	6.1	7.0	5.8	0.9	10.9	3.6	5.6	5.8	6.0	7.5
	30～35時間未満	6.4	3.3	7.8	5.7	6.5	6.8	6.9	2.5	9.9	5.7	5.9	6.2	6.1	8.0
	35～40時間未満	14.7	10.3	16.5	12.0	16.0	16.4	14.1	11.4	18.0	7.3	11.7	14.9	16.0	15.4
	40～45時間未満	21.4	20.5	21.8	21.4	21.5	20.1	22.6	24.1	19.4	14.2	21.3	22.5	20.8	22.2
	45～50時間未満	13.3	16.9	11.7	14.8	12.8	11.9	13.5	18.9	8.2	13.4	13.8	13.3	14.0	11.2
	50～60時間未満	9.1	13.7	7.2	10.1	9.2	8.2	8.6	14.5	4.6	6.5	9.6	10.1	9.6	6.5
	60時間以上	8.1	15.5	4.9	11.0	7.9	6.4	6.4	14.3	2.3	13.4	9.2	8.0	8.3	6.7
わからない	1.5	1.9	1.3	2.6	1.1	1.1	0.9	1.5	1.1	5.3	2.0	1.8	0.9	1.5	
問14 直前職での給与(1カ月あたり)	5万円未満	3.7	3.2	3.9	3.9	3.5	4.5	2.9	0.9	5.4	16.6	4.5	3.0	3.0	4.9
	5～10万円未満	16.3	7.1	20.2	13.9	16.1	19.6	16.2	2.8	28.0	21.5	15.5	14.6	16.1	19.5
	10～15万円未満	23.7	16.3	26.9	26.5	22.0	23.4	23.2	15.8	30.9	14.6	22.4	23.2	23.9	25.4
	15～20万円未満	23.4	21.8	24.1	30.5	24.4	19.3	15.6	29.0	19.3	7.7	21.7	23.2	24.4	23.5
	20～25万円未満	15.7	18.1	14.6	16.7	17.7	14.2	12.0	22.9	9.8	6.9	15.1	15.6	16.8	14.5
	25～30万円未満	8.6	14.4	6.1	5.2	9.8	9.2	10.3	14.3	3.6	8.9	9.4	11.0	7.9	6.8
	30～40万円未満	4.9	10.5	2.5	1.3	4.8	6.3	8.9	9.2	1.3	4.0	5.8	5.6	4.9	3.2
	40～50万円未満	1.5	4.0	0.4	0.1	0.5	1.4	5.7	2.7	0.3	4.0	2.0	2.0	1.2	0.7
	50万円以上	0.9	2.7	0.2	0.1	0.1	0.9	3.9	1.4	0.2	8.1	1.7	1.0	0.6	0.5
	わからない	0.6	0.9	0.5	0.9	0.6	0.5	0.4	0.3	0.6	6.9	1.1	0.4	0.5	0.6
付問14 転職後の希望給与	5万円未満	0.5	0.4	0.6	1.0	0.4	0.3	0.3	0.5	0.6	0.4	0.8	0.5	0.5	0.4
	5～10万円未満	4.6	0.3	6.5	2.1	5.0	6.2	5.8	1.4	7.6	2.4	5.8	4.6	4.1	4.4
	10～15万円未満	14.4	4.5	18.7	13.3	12.5	15.3	18.9	8.1	20.0	13.0	14.8	13.9	14.4	14.5
	15～20万円未満	34.6	19.7	41.0	43.1	33.6	30.5	28.9	31.2	38.0	28.3	31.8	33.5	35.7	37.3
	20～25万円未満	26.4	34.4	23.0	29.0	27.5	23.2	24.6	31.5	22.1	25.1	27.2	26.3	26.5	26.2
	25～30万円未満	11.4	22.3	6.8	8.2	13.1	13.3	10.5	16.2	7.3	12.1	10.9	13.0	11.2	10.9
	30～35万円未満	4.7	11.3	1.9	1.4	5.0	6.7	6.6	7.1	2.4	10.1	5.4	4.5	5.0	3.8
	35～40万円未満	1.0	2.4	0.4	0.2	1.0	1.8	1.2	1.5	0.5	1.6	0.9	1.1	1.1	0.8
	40～45万円未満	0.6	1.8	0.1	0.0	0.4	1.3	1.0	1.0	0.2	2.4	0.6	0.9	0.5	0.6
	45～50万円未満	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1
50万円以上	0.4	1.2	0.1	0.2	0.3	0.4	1.2	0.6	0.2	2.4	0.6	0.4	0.3	0.4	
問15 直前職は離学後の初職か	はい	18.1	21.6	16.6	36.8	12.2	9.0	13.0	30.2	7.8	13.4	18.4	21.3	17.4	16.2
	いいえ	81.3	77.6	82.8	62.6	87.5	90.3	85.4	69.3	91.6	86.2	80.9	78.5	82.0	83.5
合計	8,332	2,396	5,936	1,690	3,082	2,053	1,494	3,205	4,832	214	1,845	1,467	3,404	1,493	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
付問15 離学後の初職の就業形態(問15「いいえ」と回答した者)	正社員・正職員	68.4	70.4	67.6	42.4	66.4	81.3	84.2	74.7	64.2	74.3	68.9	69.8	69.3	65.0
	パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時	25.1	21.4	26.6	48.3	28.3	13.6	8.2	19.6	29.2	16.4	23.7	24.4	24.4	29.3
	派遣社員(登録型)	1.1	0.8	1.2	2.7	1.0	0.3	0.5	0.8	1.3	0.0	1.4	1.2	1.1	0.8
	派遣社員(常時雇用型)	1.1	1.4	1.0	2.8	1.1	0.4	0.2	1.2	1.2	0.5	1.0	0.8	1.1	1.6
	経営者・役員	0.1	0.2	0.0	0.1	0.1	0.0	0.2	0.1	0.0	0.9	0.2	0.1	0.1	0.0
	自営業主・自由業者・内職	0.7	1.0	0.6	0.2	0.4	0.6	1.9	0.6	0.6	3.7	1.0	0.5	0.7	0.4
	家族従業員	0.6	0.8	0.6	0.4	0.4	0.7	1.3	0.5	0.6	1.9	0.8	0.5	0.6	0.5
	その他	1.1	1.8	0.8	1.0	0.9	1.4	1.3	1.0	1.2	0.9	1.3	1.4	1.0	0.8
問16 初職の就業時期	学校卒業後(中退後)、すぐに仕事について	74.2	71.2	75.4	68.5	72.6	78.9	80.4	78.9	70.5	72.5	72.7	75.2	75.4	73.0
	学校卒業後(中退後)、3カ月未満で仕事について	8.6	7.7	9.0	12.1	9.8	5.4	4.8	6.5	10.3	8.9	7.9	8.8	8.4	9.9
	学校卒業後(中退後)、3カ月以上たってから仕事について	11.6	14.2	10.5	13.8	12.7	9.7	8.4	9.4	13.5	13.0	13.5	10.4	11.2	11.3
問17(1) 最終在学_学校の種類	中学	2.1	2.8	1.8	1.9	1.8	1.5	4.1	1.6	2.4	4.9	2.7	2.0	1.5	2.3
	高校	38.7	36.7	39.5	34.0	34.5	44.7	46.6	34.8	41.9	42.9	39.4	36.4	39.4	38.7
	専門・各種学校	17.4	16.5	17.8	19.3	19.3	16.2	12.1	17.7	17.2	16.2	16.4	16.5	18.0	18.2
	短大	14.0	2.0	19.1	10.1	16.7	16.7	11.0	12.4	15.7	8.9	13.0	15.3	14.2	13.5
	高専	0.8	1.4	0.6	0.6	0.8	0.9	1.1	0.8	0.8	1.2	1.1	0.9	0.8	0.6
	大学	24.7	37.0	19.4	32.1	23.9	18.4	22.9	30.0	20.0	24.7	24.9	26.0	24.4	24.4
	大学院	1.0	1.8	0.6	0.7	1.7	0.6	0.6	1.3	0.7	0.4	1.3	1.3	0.7	1.1
その他	0.6	0.7	0.6	0.8	0.7	0.4	0.6	0.6	0.7	0.4	0.7	0.6	0.7	0.6	

# 第一回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢段階別				直前職の就業形態別			直前職離職時期別			
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月
<b>合計(N)</b>	<b>10,173</b>	<b>3,055</b>	<b>7,118</b>	<b>2,675</b>	<b>3,511</b>	<b>2,257</b>	<b>1,718</b>	<b>4,593</b>	<b>5,241</b>	<b>247</b>	<b>2,261</b>	<b>1,864</b>	<b>4,119</b>	<b>1,781</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
卒業	90.0	85.8	91.9	87.3	90.4	92.3	90.8	92.1	88.5	86.6	87.5	91.5	90.9	90.3
中途退学	8.3	12.3	6.5	11.4	8.1	5.9	6.9	6.6	9.7	11.3	10.8	6.5	8.0	7.8
<b>合計</b>	<b>10,169</b>	<b>3,052</b>	<b>7,117</b>	<b>2,675</b>	<b>3,511</b>	<b>2,254</b>	<b>1,717</b>	<b>4,589</b>	<b>5,241</b>	<b>247</b>	<b>2,259</b>	<b>1,863</b>	<b>4,119</b>	<b>1,781</b>
問17(2) 最終在学期間	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1979年以前	13.6	20.3	10.8	0.0	0.1	3.9	75.2	13.8	12.5	32.8	17.2	16.4	12.6	8.4
1980～1984年	8.2	9.1	7.8	0.0	0.2	28.4	11.1	7.4	8.9	10.1	10.5	7.8	7.5	7.5
1985～1989年	10.6	9.4	11.2	0.0	4.4	40.2	1.1	9.1	11.9	15.0	12.4	10.1	9.6	11.3
1990～1994年	12.9	10.9	13.7	0.2	28.1	13.7	0.5	11.8	14.0	11.3	13.6	12.6	12.5	13.5
1995～1999年	15.0	13.0	15.9	4.0	39.1	1.9	0.2	14.7	15.6	11.7	14.1	14.5	15.6	15.6
2000～2004年	16.0	13.9	16.9	37.2	16.8	1.2	0.6	17.1	15.5	6.5	12.8	16.7	16.7	17.9
2005～2010年	15.4	15.7	15.3	53.2	3.2	1.1	0.3	18.1	13.4	2.8	10.8	14.2	17.2	18.2
在学中	0.5	0.4	0.5	0.7	0.5	0.4	0.2	0.3	0.6	0.8	0.5	0.6	0.4	0.4
問18(1) 中学校楽しかったか	24.3	23.1	24.8	24.9	23.4	24.2	25.4	25.4	23.3	28.3	23.5	24.2	24.9	24.5
楽しかった	47.0	47.6	46.7	43.7	45.5	47.8	54.4	47.7	46.5	45.7	48.3	47.6	46.5	46.3
あまり楽しくなかった	21.4	21.6	21.3	22.4	23.0	21.4	16.6	21.0	21.7	21.9	20.9	20.9	21.8	21.7
楽しかなかった	6.6	6.7	6.5	8.7	7.4	5.8	2.4	5.4	7.7	3.6	6.8	6.4	6.2	6.7
問18(2) 中学校どのくらい遅刻したか	5.6	5.7	5.5	9.9	6.0	3.0	1.3	4.5	6.4	6.5	6.7	4.2	5.2	6.5
週に1日以上遅刻した	7.0	7.0	7.0	9.8	7.5	5.0	4.2	6.2	7.6	7.7	7.5	6.7	6.8	7.0
1カ月に1度くらい遅刻した	30.8	32.5	30.0	35.5	32.7	26.6	25.1	30.1	31.3	32.4	30.5	30.6	31.0	30.7
あまり遅刻しなかった	54.0	51.5	55.0	43.4	51.2	62.7	64.8	56.4	52.3	49.8	52.3	55.9	54.7	53.2
遅刻したことはない	88.6	88.5	88.6	81.7	88.4	93.0	93.9	90.6	87.0	87.9	88.0	88.5	89.8	87.6
問18(3) 中学校1年間の欠席日数	6.1	5.5	6.3	10.3	6.4	3.6	2.3	5.1	7.0	6.1	5.8	6.1	6.0	6.7
11日以上20日以下	4.0	4.4	3.8	7.4	4.0	2.3	0.6	3.0	4.7	5.3	5.1	3.8	3.3	4.0
21日以上	22.1	19.5	23.3	22.9	20.6	22.0	24.5	23.7	21.1	18.2	20.8	23.8	22.4	21.8
よく勉強した	44.3	39.1	46.5	42.8	45.2	44.0	45.1	44.0	44.6	42.1	43.7	43.7	45.0	44.4
問18(4) 中学校中間・期末試験の勉強	27.5	32.5	25.4	26.2	28.4	28.9	26.1	26.6	28.0	34.0	28.5	26.7	27.1	27.7
勉強しなかった	5.5	8.2	4.4	7.9	5.3	4.5	3.4	5.1	5.8	5.7	6.6	5.0	5.1	5.3
熱心に参加した	32.8	31.5	33.3	36.0	33.4	30.1	30.3	34.9	30.9	34.0	29.7	32.9	33.8	34.4
問18(5) 中学校部活やクラブ活動	37.6	35.0	38.7	36.1	38.3	37.4	38.7	37.9	37.4	34.8	37.2	38.7	38.0	36.0
参加したが、途中で止めた	14.8	16.2	14.2	12.1	13.8	18.3	16.7	13.3	16.1	17.4	15.8	14.0	14.4	15.6
参加しなかった	13.1	14.8	12.4	15.3	13.1	12.5	10.7	12.1	14.2	11.7	15.4	12.6	12.5	12.4
問18(6) 中学校中学三年生のときの成績	14.4	15.2	14.1	11.7	12.2	15.3	21.8	15.8	13.0	15.8	14.6	16.3	13.4	14.7
上の方	23.7	22.5	24.2	21.2	24.0	23.3	27.8	25.1	22.7	25.1	23.9	25.2	24.0	22.4
やや上の方	36.2	31.7	38.1	35.9	36.4	37.7	34.5	36.0	36.6	35.2	35.1	35.7	37.5	35.4
真ん中あたり	17.2	19.2	16.3	19.4	18.5	17.2	11.0	15.7	18.4	17.8	16.9	15.9	16.9	19.2
やや下のほう	7.8	10.5	6.7	11.4	8.2	5.9	3.9	6.7	8.9	6.1	9.0	6.1	7.9	7.5
下のほう	70.2	67.8	71.3	69.6	71.1	72.6	66.5	72.2	69.4	59.9	69.3	72.3	70.7	68.9
問19 資格や免許の有無	18.1	18.7	17.8	21.6	18.4	14.2	17.1	16.1	19.4	24.3	18.8	15.5	18.1	19.7
持っている	8,336	2,485	5,851	2,097	2,866	1,936	1,425	3,854	4,225	187	1,837	1,576	3,374	1,431
持っていない	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問19(1) 資格・免許のカテゴリ番号(「持っている」と回答した者)	7.9	4.2	9.5	11.8	8.5	5.7	4.0	7.6	8.6	1.6	6.8	7.4	8.6	8.6
語学系	4.9	5.8	4.5	7.2	5.7	3.4	2.1	4.9	5.1	2.7	4.8	5.6	4.6	5.0
情報系	9.4	17.3	6.1	9.4	7.7	9.0	13.8	10.8	8.0	13.9	8.7	9.8	10.0	8.6
技能・技術系	24.0	12.8	28.7	16.9	25.5	28.3	25.3	23.2	24.7	24.1	25.0	23.7	23.8	23.9
事務系	6.1	2.7	7.5	7.4	5.9	6.0	4.6	5.7	6.5	3.7	5.7	6.5	6.1	5.7
福祉系	36.4	44.3	33.1	37.5	37.3	36.0	33.9	36.8	36.0	41.7	36.9	34.6	36.7	37.7
普通自動車運転免許	2.7	6.4	1.2	2.0	1.7	3.1	5.1	3.1	2.4	1.6	3.3	2.5	2.4	2.7
普通自動車以外の運転免許	5.9	3.4	7.0	5.6	5.7	5.7	7.2	5.9	5.9	7.5	5.8	7.1	5.6	5.5
その他	5.4	2.4	6.7	7.4	6.0	4.3	2.8	5.4	5.6	2.1	4.6	4.9	5.9	6.1
問19(2) 資格・免許のカテゴリ番号(問19「持っている」と回答した者)	7.3	6.9	7.4	10.6	7.9	6.3	2.5	7.0	7.7	4.8	8.2	7.4	6.6	7.5
語学系	11.0	23.2	5.7	8.3	9.7	11.6	16.6	13.5	8.4	16.0	11.8	11.2	10.8	10.1
情報系	17.8	9.4	21.4	14.0	18.5	21.0	17.6	16.9	19.0	13.9	17.6	18.7	17.9	17.5
技能・技術系	5.0	2.5	6.1	5.1	4.9	5.1	5.1	5.0	5.0	3.2	5.1	5.4	4.8	5.0
事務系	15.0	12.9	15.8	13.9	15.7	14.4	16.1	14.8	15.2	13.9	13.7	14.7	15.7	15.2
福祉系	3.6	8.1	1.7	2.8	3.2	4.5	4.4	4.2	2.9	9.1	3.7	3.2	3.7	3.8
普通自動車運転免許	8.7	5.2	10.2	8.7	8.8	8.5	8.8	9.2	8.2	8.6	7.3	10.0	9.0	8.2
普通自動車以外の運転免許														
その他														

# 第一回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢段階別				直前職の就業形態別			直前職離職時期別			
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月
<b>合計(N)</b>	<b>10,173</b>	<b>3,055</b>	<b>7,118</b>	<b>2,675</b>	<b>3,511</b>	<b>2,257</b>	<b>1,718</b>	<b>4,593</b>	<b>5,241</b>	<b>247</b>	<b>2,261</b>	<b>1,864</b>	<b>4,119</b>	<b>1,781</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計	8,336	2,485	5,851	2,097	2,866	1,936	1,425	3,854	4,225	187	1,837	1,576	3,374	1,431
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問19(3) 資格・免許のカテゴリ番号 (問19「持っている」と回答した者)														
語学系	2.7	1.4	3.2	3.6	2.9	2.1	1.7	2.6	2.8	2.1	2.5	2.5	3.0	2.4
情報系	5.4	4.4	5.8	6.6	6.3	5.0	2.6	5.7	5.4	2.1	6.8	5.8	4.9	4.8
技能・技術系	8.2	19.0	3.6	6.0	6.6	8.8	13.7	10.6	5.8	11.8	9.2	8.2	8.1	7.1
事務系	11.0	5.0	13.5	9.4	12.4	12.5	8.6	9.9	12.1	7.5	12.4	11.4	10.3	10.8
福祉系	3.7	1.9	4.4	3.1	3.7	4.0	4.1	3.8	3.5	3.2	3.6	4.4	3.4	3.4
普通自動車運転免許	10.8	7.7	12.1	10.4	11.0	11.5	10.2	11.0	10.6	11.8	8.5	11.7	11.3	12.0
普通自動車以外の運転免許	2.2	4.5	1.3	1.6	2.1	2.3	3.4	2.6	2.0	1.1	2.0	2.0	2.5	2.1
その他	6.9	5.2	7.6	6.7	6.7	6.7	7.8	7.2	6.6	7.5	5.0	8.3	7.0	7.5
問19(4) 資格・免許のカテゴリ番号 (問19「持っている」と回答した者)														
語学系	1.6	1.0	1.9	2.4	1.5	1.5	1.0	1.4	1.9	2.1	1.6	1.8	1.6	1.7
情報系	3.5	3.2	3.6	3.5	4.4	3.2	2.2	3.3	3.8	2.7	3.8	3.7	3.2	3.6
技能・技術系	4.9	11.6	2.0	3.2	4.2	5.0	8.6	6.7	3.2	7.5	5.9	4.9	4.4	4.4
事務系	7.0	4.1	8.2	5.7	7.8	8.2	5.5	6.7	7.4	4.8	7.2	8.1	6.7	6.3
福祉系	2.1	1.1	2.5	1.5	2.0	2.6	2.2	2.3	1.9	1.1	2.3	2.1	1.9	2.2
普通自動車運転免許	6.1	4.3	6.8	6.5	5.7	6.3	6.1	6.6	5.7	7.0	6.6	6.0	6.2	5.5
普通自動車以外の運転免許	1.4	2.9	0.8	0.5	1.4	2.0	1.9	1.6	1.1	3.2	1.9	1.1	1.4	1.3
その他	4.5	3.2	5.1	4.2	4.3	4.8	5.0	4.6	4.5	4.8	3.9	4.7	4.5	5.4
問19(5) 資格・免許のカテゴリ番号 (問19「持っている」と回答した者)														
語学系	0.9	0.6	1.0	1.1	0.8	0.9	0.6	0.8	0.9	0.0	1.0	1.0	0.7	1.0
情報系	1.8	1.4	1.9	2.1	2.2	1.4	0.8	1.5	1.9	3.2	1.9	2.3	1.5	1.6
技能・技術系	3.1	8.2	1.0	1.9	2.9	3.2	5.4	4.4	2.0	4.3	3.8	3.0	2.8	3.1
事務系	3.3	1.6	4.0	2.8	3.7	3.7	2.6	3.2	3.4	1.6	4.1	3.6	3.0	2.9
福祉系	1.1	0.4	1.4	0.7	0.9	1.7	1.4	1.1	1.2	1.6	1.3	1.5	1.2	0.6
普通自動車運転免許	3.5	2.6	3.9	3.0	3.8	4.0	3.1	3.9	3.3	2.1	3.9	3.6	3.4	3.2
普通自動車以外の運転免許	1.0	1.8	0.7	0.9	0.9	1.3	1.1	1.4	0.6	1.6	1.5	0.6	0.8	1.3
その他	3.2	2.4	3.6	2.9	3.2	3.1	3.7	3.5	3.0	2.1	3.0	3.7	3.3	2.7
結婚している	39.1	37.2	39.9	18.8	39.1	47.6	59.1	39.8	38.0	48.2	40.3	40.6	38.9	36.0
問20 配偶者の就業状態 (結婚している場合のみ)														
合計	3,977	1,136	2,841	502	1,373	1,075	1,015	1,827	1,993	119	911	757	1,603	641
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員	22.8	7.3	29.4	13.3	27.4	29.5	19.2	21.3	25.0	7.7	22.0	23.6	23.8	20.9
パート、アルバイト、派遣社員	6.7	15.3	3.1	2.1	4.2	7.3	18.5	8.2	5.0	14.6	7.3	6.7	6.6	6.3
自営、家族従業員、内職	3.1	1.2	4.0	1.1	2.9	4.9	4.5	2.6	3.2	10.1	3.3	3.3	3.1	2.8
働いていない	6.2	13.3	3.2	2.2	4.4	5.8	16.5	7.6	4.4	15.8	7.5	6.9	5.2	5.8
結婚していない	60.5	62.4	59.7	81.1	60.5	52.1	40.1	59.9	61.6	51.8	59.0	59.1	60.8	63.8
問21 同居家族(MA)														
単身(一人暮らし)	17.4	23.2	14.9	15.2	16.0	17.5	23.5	17.7	17.1	17.4	19.5	18.4	16.5	15.7
配偶者	35.9	34.9	36.4	17.3	36.6	43.1	54.0	37.2	34.4	44.5	36.6	37.5	36.1	33.0
子ども(小学校入学前)	11.4	8.3	12.8	10.6	18.9	8.9	0.9	10.8	12.0	13.0	16.9	8.2	9.9	11.8
子ども(小学生以上)	26.1	16.5	30.2	3.3	23.6	47.0	39.2	22.3	29.1	37.7	26.0	23.7	26.6	27.8
あなたの父親・母親	35.7	41.4	33.3	57.6	35.4	26.0	15.2	37.4	34.7	25.5	33.9	33.7	36.2	39.1
配偶者の父親・母親	3.4	2.0	4.1	2.0	3.4	4.6	4.3	3.3	3.6	2.8	3.4	3.2	3.6	3.2
あなた、または配偶者の祖父母や兄弟姉妹	8.1	7.4	8.4	16.6	7.3	3.7	2.3	8.1	8.2	5.3	7.5	7.2	8.7	8.3
その他	3.3	2.4	3.7	5.0	3.4	1.8	2.6	3.3	3.4	1.6	2.1	4.1	3.9	2.6
問22 主たる生活費の負担者														
自分	38.3	54.7	31.3	25.8	35.3	44.8	55.5	41.3	34.7	59.9	38.7	38.2	37.1	40.8
自分以外	58.9	42.1	66.1	72.8	62.0	52.4	39.1	55.8	62.7	36.0	58.0	59.1	60.2	56.5

第二回転職モニター調査

単位:%、太字は実数、注:無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類				
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月	
<b>合計(N)</b>	<b>7715</b>	<b>2144</b>	<b>5571</b>	<b>1760</b>	<b>2690</b>	<b>1841</b>	<b>1400</b>	<b>3481</b>	<b>3973</b>	<b>175</b>	<b>1670</b>	<b>1411</b>	<b>3164</b>	<b>1354</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
性別	男性	27.8	100.0	0.0	24.7	22.7	26.3	43.0	35.6	19.4	53.7	36.8	26.9	24.3	24.7
	女性	72.2	0.0	100.0	81.9	77.3	69.5	53.7	64.4	80.6	46.3	63.2	73.1	75.7	75.3
年齢段階別	29歳以下	22.8	19.0	24.3	100.0	0.0	0.0	0.0	25.2	21.5	5.7	16.1	22.0	25.7	25.3
	30-39歳	34.9	28.4	37.4	0.0	100.0	0.0	0.0	34.6	35.6	24.6	31.9	33.9	35.7	38.1
	40-49歳	23.9	23.3	24.1	0.0	0.0	100.0	0.0	20.9	26.3	30.9	28.7	22.4	21.8	24.5
	50歳以上	18.1	28.8	14.0	0.0	0.0	0.0	100.0	19.0	16.3	38.9	22.9	21.5	16.4	11.7
結婚している	合計	41.5	40.5	41.9	21.2	41.3	47.3	60.5	42.5	40.4	51.4	42.2	43.7	41.1	39.5
問4 未既婚の別	配偶者の就業状況(結婚している場合のみ)	3225	877	2348	374	1113	872	848	1491	1612	90	712	618	1307	538
	正社員	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	パート、アルバイト、派遣社員	55.1	17.2	69.3	67.1	66.7	59.5	31.1	51.0	61.4	21.1	51.0	55.2	57.8	56.5
	自営、家族従業員、内職	18.2	39.9	10.1	11.8	13.0	16.3	30.2	20.3	15.8	27.8	17.4	18.4	17.6	19.9
	働いていない	7.8	3.8	9.2	3.2	7.7	10.1	7.5	6.4	8.3	20.0	8.1	8.3	7.8	6.3
	結婚していない	17.0	36.8	9.5	15.0	11.6	13.2	29.1	20.1	13.1	30.0	20.8	16.7	15.0	16.0
問5 同居家族(MA)	合計	58.2	59.1	57.9	78.8	58.6	52.6	39.4	57.2	59.4	48.6	57.4	56.2	58.7	60.3
	単身(一人暮らし)	16.7	22.5	14.5	14.0	14.8	17.4	23.1	16.6	16.7	17.1	18.5	18.0	16.2	14.3
	配偶者	38.6	38.2	38.8	20.3	38.9	43.7	55.2	40.3	37.1	45.1	38.1	41.2	38.7	36.8
	子ども(小学校入学前)	11.8	8.6	13.0	11.5	19.9	9.0	0.4	10.9	12.5	13.1	17.2	9.1	9.9	12.3
	子ども(小学生以上)	27.2	18.5	30.5	3.0	22.5	47.4	40.4	23.5	30.4	34.3	27.3	23.7	27.3	30.8
	あなたの父親・母親	34.8	40.4	32.7	57.9	35.5	26.8	15.4	36.7	33.4	28.6	34.0	31.5	35.9	36.8
	配偶者の父親・母親	3.3	1.8	3.9	1.4	3.6	4.5	4.0	3.0	3.7	3.4	3.1	3.5	3.2	3.8
	あなた、または配偶者の祖父	8.7	8.3	8.9	18.0	8.7	4.6	2.6	9.4	8.3	4.6	7.5	7.8	9.5	9.1
	母や兄弟姉妹	2.6	1.5	3.0	4.0	2.6	1.5	2.2	2.4	2.7	2.3	1.9	3.7	2.6	2.6
問6 主たる生活費の負担者	自分	37.7	56.9	30.4	23.3	34.5	43.6	55.0	40.1	34.9	54.3	38.7	37.4	36.3	40.3
	自分以外	60.0	40.3	67.5	76.1	64.5	54.0	39.6	57.6	63.0	41.7	58.4	60.7	61.3	58.3
付問7-1 前回調査の頃から受けたキャリアコンサルティングの感想	よかった	39.0	35.4	40.3	37.6	37.4	40.0	42.7	38.3	39.3	45.1	37.1	38.3	39.7	40.0
	まあよかった	33.9	34.1	33.8	36.5	34.6	32.6	31.1	35.2	32.8	29.1	34.0	34.2	34.6	32.4
	どちらでもない	17.9	19.8	17.2	18.4	19.4	17.4	15.4	17.2	18.5	17.7	18.4	17.9	17.0	18.9
	あまりよくなかった	4.2	5.2	3.8	3.9	4.1	4.4	4.6	4.2	4.3	2.9	4.4	3.8	4.6	3.7
	よくなかった	2.4	3.2	2.0	2.0	2.0	3.3	2.3	2.3	2.3	3.4	3.2	2.8	1.7	2.4
a 長所を説明できる	あてはまらない	9.4	8.3	9.8	12.5	8.6	9.5	6.8	8.0	10.6	7.4	10.4	8.2	9.5	8.6
	ややあてはまらない	28.2	25.3	29.4	30.3	30.6	27.6	22.4	27.6	29.1	20.0	27.8	26.7	28.3	30.8
	ややあてはまる	43.0	43.4	42.9	39.7	43.6	43.4	46.2	43.3	42.7	46.3	41.6	44.4	44.0	41.6
	あてはまる	13.5	16.9	12.3	13.2	12.3	13.4	16.6	15.4	11.6	21.7	13.6	14.7	13.1	13.2
	とてもあてはまる	1.9	2.6	1.6	1.6	2.0	2.1	1.7	2.0	1.7	2.3	1.9	1.8	1.7	2.0
b 長所を仕事にどう活かせるか説明できる	あてはまらない	9.2	7.5	9.9	12.8	8.9	8.5	6.2	7.7	10.5	9.7	10.5	8.2	8.6	9.8
	ややあてはまらない	31.0	28.1	32.1	35.2	31.5	31.2	24.7	28.4	33.4	24.0	30.5	29.8	31.3	32.3
	ややあてはまる	41.2	42.4	40.7	36.6	42.9	41.6	43.5	42.9	39.7	44.0	39.0	42.7	42.1	40.6
	あてはまる	12.9	16.0	11.7	11.1	11.7	12.5	18.0	15.1	10.6	17.7	13.5	13.3	12.8	11.7
	とてもあてはまる	1.8	2.4	1.5	1.5	1.7	2.3	1.5	2.1	1.5	1.7	1.8	1.8	1.8	1.5
付問7-2-1 あなたの状況を筋道立てて説明できる	あてはまらない	7.8	7.5	7.9	11.3	7.4	7.0	5.2	6.1	9.2	6.9	9.5	5.6	7.4	8.3
	ややあてはまらない	25.0	22.5	25.9	30.1	27.3	23.6	16.1	22.7	27.0	18.9	23.1	23.0	25.9	26.7
	ややあてはまる	42.1	41.1	42.5	40.4	42.4	43.9	41.5	43.3	41.3	43.4	40.5	44.4	42.8	41.1
	あてはまる	17.9	20.6	16.9	12.8	16.8	18.3	26.2	20.4	15.5	23.4	18.8	19.3	17.2	17.0
	とてもあてはまる	3.2	4.4	2.7	2.7	2.8	3.3	4.6	3.6	2.7	4.6	3.2	3.3	3.1	3.2
d ブランク期間を含めてキャリアを説明できる	あてはまらない	6.1	6.0	6.1	8.4	5.5	6.0	4.5	4.7	7.1	8.0	8.3	4.9	5.3	6.0
	ややあてはまらない	21.9	21.9	21.8	23.9	24.1	21.8	15.3	20.0	23.7	16.6	22.1	20.6	21.9	22.7
	ややあてはまる	40.4	37.5	41.5	40.9	41.9	40.0	37.6	40.6	40.4	37.1	38.3	42.8	41.3	39.1
	あてはまる	22.7	24.6	22.0	19.7	21.4	22.7	29.1	25.0	20.6	29.1	21.6	22.1	23.2	23.3
	とてもあてはまる	4.9	6.2	4.5	4.3	4.0	5.4	7.0	5.9	4.0	6.3	4.9	5.5	4.6	5.2
e やりたい仕事の内容を説明できる	あてはまらない	9.3	8.6	9.5	13.2	9.2	7.7	6.7	8.7	9.9	9.1	10.4	8.3	8.8	9.6
	ややあてはまらない	30.4	28.4	31.2	34.7	31.2	30.2	24.1	28.5	32.2	25.1	29.5	29.0	30.8	32.5
	ややあてはまる	39.7	38.8	40.1	36.9	40.1	41.5	40.4	41.0	38.9	40.0	38.7	42.0	40.0	38.8
	あてはまる	14.1	17.1	12.9	10.2	14.1	14.1	19.3	15.4	12.5	21.1	14.0	14.4	14.4	12.7
	とてもあてはまる	2.4	3.3	2.0	2.4	2.1	2.6	2.8	2.6	2.2	1.7	2.7	2.2	2.3	2.5
f 労働条件や待遇面の希望を説明できる	あてはまらない	7.5	7.1	7.6	9.1	7.0	7.2	6.6	6.5	8.2	8.6	9.0	6.2	6.8	7.7
	ややあてはまらない	29.0	29.0	29.0	32.8	29.0	28.3	25.6	27.9	30.2	25.1	28.5	29.8	28.5	30.9
	ややあてはまる	41.6	40.1	42.1	39.7	43.2	41.6	41.1	42.3	41.1	40.6	40.3	42.8	42.5	39.9
	あてはまる	14.9	16.1	14.4	12.3	14.6	16.2	17.3	16.0	13.8	18.9	14.7	14.4	15.4	14.5
	とてもあてはまる	2.9	3.8	2.6	3.2	2.9	2.8	2.9	3.4	2.5	2.9	2.6	2.7	3.1	3.2
a 長所を説明できる	あてはまらない	2.6	3.5	2.2	2.6	2.1	3.0	2.8	2.2	2.8	2.9	3.5	2.3	2.2	2.3
	ややあてはまらない	6.4	6.7	6.3	8.4	6.7	5.9	4.1	6.1	6.8	4.6	6.7	5.5	6.1	7.6
	ややあてはまる	38.0	34.9	39.1	39.3	41.1	36.9	32.1	37.1	39.0	29.7	37.4	36.6	39.2	38.0
	あてはまる	40.4	42.4	39.7	38.7	38.6	40.8	45.9	41.7	39.1	48.6	38.9	43.3	40.5	39.7
	とてもあてはまる	8.6	9.1	8.4	8.2	8.0	9.6	9.0	9.0	8.0	12.6	9.0	8.4	8.5	8.4
付問7-2-2 あなたの状況を筋道立てて説明できる	あてはまらない	2.7	3.5	2.4	2.8	2.4	3.3	2.4	2.1	3.1	4.6	4.0	2.5	2.3	2.1
	ややあてはまらない	8.0	8.6	7.8	11.2	8.1	6.9	5.6	7.9	8.4	3.4	8.7	6.5	7.9	9.3
	ややあてはまる	37.8	36.0	38.5	38.9	39.7	38.7	32.0	36.4	39.2	30.9	36.5	36.8	38.6	37.8
	あてはまる	38.8	39.4	38.6	36.0	38.7	37.6	44.3	40.6	37.1	45.7	37.4	42.0	38.8	38.4
	とてもあてはまる	8.7	9.1	8.5	8.4	7.4	10.0	9.8	9.1	8.1	13.7	9.1	8.1	8.8	8.3
c 転職や仕事経験を筋道立てて説明できる	あてはまらない	2.2	3.0	1.8	3.0	1.9	2.0	1.7	1.8	2.4	2.9	2.9	1.7	1.9	2.0
	ややあてはまらない	6.6	6.9	6.4	9.2	7.3	5.5	3.4	6.0	7.2	2.9	7.8	5.7	6.3	6.6
	ややあてはまる	34.6	32.9	35.3	38.4	37.2	33.1	27.4	32.4	36.8	28.0	34.3	31.3	36.0	35.0
	あてはまる	41.3	41.4	41.3	37.2	39.6	43.8	47.1	43.8	39.2	46.3	39.0	45.9	41.0	41.

## 第二回転職モニター調査

単位:%、太字は実数、注:無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類				
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月	
<b>合計(N)</b>	<b>7715</b>	<b>2144</b>	<b>5571</b>	<b>1760</b>	<b>2690</b>	<b>1841</b>	<b>1400</b>	<b>3481</b>	<b>3973</b>	<b>175</b>	<b>1670</b>	<b>1411</b>	<b>3164</b>	<b>1354</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
付問7-2 あなたの状況(キャリアコンサルティング後)	あてはまらない	2.0	3.0	1.7	2.6	1.8	2.0	1.9	1.9	2.0	4.0	2.8	1.8	1.9	1.6
	d ブランク期間を含めてキャリアを説明できる	6.5	7.2	6.2	8.6	7.3	5.4	3.7	5.5	7.4	5.1	8.7	5.5	5.2	7.5
	あてはまる	32.1	30.2	32.8	35.9	34.1	31.3	24.9	30.2	34.2	22.9	30.9	31.3	33.4	31.8
	あてはまる	41.8	41.6	41.9	38.6	41.2	42.7	46.1	43.5	40.1	50.3	39.2	43.3	43.0	41.3
	とてもあてはまる	13.4	14.3	13.1	11.6	12.0	14.7	17.1	14.9	12.0	16.0	13.8	14.1	12.7	13.7
e やりたい仕事の内容を説明できる	あてはまらない	3.0	3.8	2.6	3.7	2.8	2.7	2.6	2.9	3.0	3.4	3.8	2.8	2.5	3.0
	あてはまらない	10.2	10.8	9.9	13.6	11.3	8.3	6.3	9.7	10.8	8.0	10.7	9.1	10.2	10.3
	あてはまる	37.1	34.4	38.1	38.9	37.9	38.0	32.3	35.6	38.7	29.7	35.3	37.6	37.9	37.5
	あてはまる	35.5	36.0	35.4	31.3	35.2	36.3	40.9	37.5	33.4	46.3	34.3	36.5	35.9	35.4
	とてもあてはまる	10.2	11.3	9.7	9.8	9.2	11.0	11.5	10.4	9.9	10.9	11.3	10.0	9.8	9.7
f 労働条件や待遇面の希望を説明できる	あてはまらない	2.7	3.8	2.2	3.2	2.5	2.6	2.6	2.5	2.7	0.0	3.1	2.7	2.5	2.4
	あてはまらない	10.1	11.1	9.7	12.7	10.4	8.7	8.4	9.8	10.5	1.7	11.4	8.7	9.5	11.4
	あてはまる	39.5	38.5	39.9	42.4	41.3	37.0	36.0	38.4	40.7	4.6	38.9	40.3	40.1	38.1
	あてはまる	34.5	33.1	35.0	29.5	34.1	38.5	36.6	35.5	33.4	10.3	33.4	35.5	35.0	34.3
	とてもあてはまる	9.1	9.9	8.8	9.4	8.3	9.4	10.0	9.9	8.4	34.9	8.7	8.7	9.0	9.8
問8 前回調査の頃から受けたキャリアコンサルティングの回数	1回	42.9	40.7	43.8	41.8	46.8	40.3	40.6	42.1	43.8	38.9	42.3	41.7	43.0	45.1
	2回	20.2	20.4	20.1	19.3	18.5	22.4	22.1	20.0	20.3	9.7	19.5	19.8	20.5	20.7
	3回	9.0	9.3	8.8	9.4	7.9	9.8	9.6	9.4	8.7	0.0	9.2	8.9	9.3	8.3
	4回	3.0	3.5	2.8	3.4	2.2	2.9	4.4	3.4	2.7	1.7	3.1	2.6	3.3	2.6
	5回	2.5	2.4	2.5	2.9	2.5	2.1	2.6	3.0	2.0	45.1	2.4	2.5	2.7	2.3
	6回以上	3.3	4.9	2.7	3.5	2.6	3.5	4.1	3.5	3.1	21.1	3.7	2.9	3.4	3.0
問9 前回調査以後の雇用保険受給の有無	現在、受給している	24.4	22.7	25.1	24.5	23.6	24.4	25.8	30.1	20.4	21.1	5.3	13.7	31.8	42.0
	受給したことがある	34.0	27.5	36.6	35.6	37.5	31.2	29.3	38.8	31.5	8.0	16.7	44.2	42.5	25.4
	受給したことはない	40.9	49.1	37.7	39.3	38.4	43.7	44.0	30.4	47.5	1.7	77.4	41.7	24.8	32.0
はい	72.2	74.6	71.3	69.9	71.0	75.0	73.8	72.2	72.2	71.4	70.7	73.3	73.9	69.0	
合計	5613	1613	4000	1238	1920	1392	1048	2530	2894	125	1189	1040	2359	938	
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問10 前回調査以後の就職活動の有無	0~1回	26.2	17.6	29.7	27.7	28.9	24.7	21.7	25.7	26.7	27.2	22.5	26.6	26.8	29.3
	2回	20.5	18.0	21.5	21.9	20.2	18.1	22.6	21.1	20.3	16.0	19.1	18.9	21.0	22.7
	3回	15.3	15.2	15.4	15.4	15.1	15.4	15.5	15.1	15.4	16.8	15.9	15.9	15.8	13.3
	4回	7.1	5.8	7.6	6.9	7.0	7.4	6.8	6.5	7.8	3.2	6.9	6.4	7.5	6.9
	5回	8.2	10.0	7.4	8.2	8.1	8.3	8.0	8.2	8.1	9.6	9.2	8.1	7.6	8.4
	6~10回	12.0	16.0	10.5	11.9	11.1	13.4	12.2	12.7	11.4	15.2	12.4	13.0	12.3	9.6
	11回以上	7.7	14.6	5.0	6.0	7.2	9.6	8.3	8.2	7.1	8.0	10.8	8.4	5.9	7.2
問11 前回調査以後の新たに資格や免許を取得したか	はい	27.2	24.8	28.2	29.7	28.6	24.4	25.1	27.3	27.2	28.6	28.8	26.3	25.4	30.7
いいえ	37.3	28.0	40.9	39.2	39.1	36.9	32.4	38.0	37.2	32.0	32.8	37.0	40.1	38.0	
いいえ	57.0	65.1	53.9	56.4	56.5	56.1	59.6	56.3	57.2	61.1	61.1	57.1	53.9	57.7	
合計	3319	749	2570	770	1170	808	564	1521	1702	68	650	606	1458	571	
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問11(1) 資格・免許のカテゴリ番号(取得した者のみ)	語学系	1.6	2.7	1.3	1.8	1.4	1.6	1.8	1.6	1.4	5.9	2.2	1.7	1.2	1.9
	情報系	22.4	23.6	22.0	22.7	24.4	21.7	18.8	23.2	21.6	25.0	22.9	21.5	22.3	24.3
	技術・技能系	4.8	14.4	2.0	4.0	4.0	4.6	7.6	6.1	3.3	14.7	6.3	5.6	4.2	3.9
	事務系	33.5	18.2	37.9	44.7	39.2	29.6	12.1	34.4	33.5	10.3	30.9	36.1	33.5	33.6
	福祉系	20.5	22.0	20.0	10.5	15.5	24.5	38.7	18.3	22.4	22.1	18.5	17.0	21.7	22.4
	普通自動車運転免許	1.0	1.6	0.8	1.3	0.7	0.9	1.2	1.1	0.8	1.5	1.2	0.7	1.0	0.7
	普通自動車以外の運転免許その他	10.2	6.3	11.4	11.6	9.8	9.8	9.9	9.8	10.5	11.8	9.8	11.4	10.8	7.7
問11(2) 資格・免許のカテゴリ番号(取得した者のみ)	語学系	0.6	0.7	0.5	0.8	0.8	0.4	0.2	0.7	0.5	0.0	0.8	0.3	0.5	0.7
	情報系	14.1	11.6	14.8	16.5	15.9	12.5	9.2	14.8	13.8	7.4	12.0	13.7	15.0	15.4
	技術・技能系	2.0	5.7	0.9	1.6	1.6	2.4	2.8	2.0	1.8	5.9	2.5	2.6	1.8	1.4
	事務系	17.5	7.2	20.5	23.6	20.3	15.0	6.9	17.5	18.0	5.9	15.1	17.7	18.2	18.2
	福祉系	6.4	4.9	6.8	4.3	5.2	7.3	10.1	5.7	7.1	7.4	6.0	5.0	6.8	7.5
	普通自動車運転免許	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0
	普通自動車以外の運転免許その他	0.4	1.5	0.0	0.1	0.3	0.4	0.7	0.6	0.2	0.0	0.2	0.2	0.4	0.7
問11(3) 資格・免許のカテゴリ番号(取得した者のみ)	語学系	0.2	0.1	0.2	0.3	0.3	0.1	0.0	0.1	0.2	0.0	0.2	0.3	0.2	0.0
	情報系	3.9	3.3	4.1	4.3	5.2	3.5	1.6	4.6	3.5	0.0	3.5	4.8	3.6	4.6
	技術・技能系	0.7	2.5	0.1	0.4	0.6	0.7	1.1	0.9	0.4	2.9	0.8	0.5	0.8	0.4
	事務系	7.1	2.3	8.6	9.7	8.6	6.4	1.6	7.0	7.4	2.9	5.7	7.8	7.7	6.8
	福祉系	2.1	1.2	2.3	1.9	1.5	2.1	3.2	1.6	2.6	1.5	2.2	1.0	2.4	2.1
	普通自動車運転免許	0.2	0.3	0.2	0.3	0.2	0.0	0.4	0.2	0.2	0.0	0.2	0.3	0.2	0.0
	普通自動車以外の運転免許その他	0.2	0.5	0.0	0.0	0.3	0.0	0.4	0.2	0.1	0.0	0.2	0.5	0.0	0.2
問12 前回調査以降、自己負担で自己啓発をしたか	はい	20.2	24.1	18.7	20.5	20.2	20.6	19.3	22.2	18.2	24.6	29.8	21.3	20.5	19.4
いいえ	78.6	74.5	80.1	78.7	78.8	78.4	78.0	76.5	80.6	74.3	70.2	77.6	78.1	79.4	
問13 ジョブカードを交付されているか	はい	68.2	63.4	70.1	66.3	69.7	69.6	66.3	66.6	69.6	70.9	68.2	66.7	69.7	67.7
いいえ	31.3	36.0	29.4	33.3	29.8	30.1	32.8	32.9	29.8	28.6	31.2	32.9	29.9	32.1	

## 第二回転職モニター調査

単位:%、太字は実数、注:無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類				
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月	
<b>合計(N)</b>	<b>7715</b>	<b>2144</b>	<b>5571</b>	<b>1760</b>	<b>2690</b>	<b>1841</b>	<b>1400</b>	<b>3481</b>	<b>3973</b>	<b>175</b>	<b>1670</b>	<b>1411</b>	<b>3164</b>	<b>1354</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
合計	5304	1373	3931	1174	1888	1286	941	2335	2789	125	1149	947	2219	920	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
付問13 交付時期 (交付されている者のみ)	2010年7月以前	7.1	11.7	5.5	6.1	6.9	7.8	7.9	6.2	7.8	8.0	14.2	10.2	4.1	2.1
	2010年8月	6.1	5.0	6.5	6.1	6.3	5.2	7.0	6.4	5.9	4.8	6.5	7.4	7.3	1.0
	2010年9月	23.3	23.4	23.3	24.1	21.2	25.6	23.3	24.5	22.1	26.4	24.3	25.6	26.0	13.6
	2010年10月	32.9	28.4	34.5	34.2	34.2	32.5	29.4	32.2	33.4	33.6	26.1	30.2	32.9	44.9
	2010年11月	13.7	13.7	13.8	12.9	15.5	12.6	12.8	13.7	13.8	12.8	12.7	11.8	11.6	21.8
	2010年12月	5.2	6.0	4.9	5.2	5.5	4.5	5.7	5.7	4.8	3.2	4.6	5.3	5.7	4.8
	2011年1月	3.4	3.8	3.2	3.7	2.4	4.0	4.0	3.3	3.5	3.2	2.7	3.4	3.6	3.9
2011年2月以降	4.3	4.4	4.3	3.9	4.2	4.3	5.0	4.1	4.6	4.0	4.1	3.6	4.6	4.6	
a 就職活動に役立った	そう思う	18.2	17.5	18.4	16.5	17.7	17.0	22.4	17.0	19.0	22.4	19.9	15.2	17.3	20.1
	どちらかといえばそう思う	31.0	26.6	32.6	31.1	30.6	33.3	29.0	32.1	30.5	27.2	27.8	32.5	31.9	31.8
	どちらでもない	24.4	26.9	23.5	24.6	24.5	23.1	25.9	24.8	24.3	18.4	23.8	25.4	23.6	26.3
	どちらかといえばそう思わない	12.2	13.9	11.6	12.8	12.1	12.9	10.4	12.4	12.0	14.4	12.4	11.7	13.0	10.5
b 作成して良かったと思う	そう思う	26.2	25.4	26.4	23.5	26.6	25.3	29.2	25.2	26.8	26.4	27.1	24.9	25.1	28.3
	どちらかといえばそう思う	34.6	31.8	35.6	36.4	32.1	37.7	33.2	35.6	34.1	29.6	33.3	36.6	34.4	34.8
	どちらでもない	21.8	24.2	21.0	22.0	22.6	20.7	21.7	21.9	21.8	22.4	21.3	21.3	22.2	22.1
	どちらかといえばそう思わない	8.7	8.9	8.6	8.9	9.1	8.0	8.2	8.7	8.5	8.8	8.8	8.4	9.1	7.6
c 作成には時間がなかった	そう思う	10.9	13.0	10.1	11.3	11.9	10.2	9.2	10.7	10.6	15.2	11.1	11.1	11.0	9.6
	どちらかといえばそう思う	32.8	27.8	34.6	32.4	34.4	37.5	23.6	30.2	35.2	27.2	31.8	30.4	34.1	33.0
	どちらかといえばそう思わない	32.1	29.1	33.2	30.6	33.7	30.7	32.5	32.8	31.8	28.0	30.5	33.1	32.3	33.3
	どちらでもない	20.1	24.9	18.4	20.1	19.8	18.8	22.5	20.9	19.1	28.0	21.8	21.5	18.8	19.6
d 何を記入すればよいかわからない項目が多かった	そう思う	17.1	13.5	18.4	22.1	16.7	17.7	10.9	15.2	19.1	10.4	18.3	16.8	16.7	16.7
	どちらかといえばそう思う	27.9	25.9	28.5	28.6	28.5	27.8	25.7	26.5	29.1	24.0	26.3	27.5	27.9	29.7
	どちらでもない	24.3	26.4	23.6	24.4	24.7	23.3	24.9	25.5	23.3	27.2	24.2	24.1	24.6	24.3
	どちらかといえばそう思わない	17.9	17.8	17.9	17.3	18.3	16.3	19.8	19.1	16.8	18.4	15.9	19.3	18.8	17.0
合計	14.9	19.5	13.3	9.9	14.1	16.7	20.1	15.9	13.6	22.4	16.8	15.0	13.8	14.6	
問14 2010年9月1日以降に受講した公的な職業訓練	有期実習型訓練(基本型)	3.3	4.3	3.0	3.9	3.9	3.2	1.9	3.6	3.1	3.4	3.7	3.2	3.2	3.2
	有期実習型訓練(キャリア・アップ型)	0.6	0.9	0.5	0.7	0.7	0.7	0.4	0.6	0.7	0.6	0.8	0.9	0.5	0.3
	施設内訓練(職場実習あり)	1.8	3.3	1.3	1.9	2.0	1.7	1.6	2.2	1.5	2.9	2.0	1.8	1.7	1.8
	施設内訓練(職場実習なし)	3.8	8.1	2.1	3.3	3.6	4.0	4.6	5.1	2.8	2.3	2.8	5.5	3.9	3.3
	委託訓練活用型デュアルシステム(職場実習あり)	29.6	18.3	34.0	32.6	34.2	25.6	22.5	32.8	27.8	15.4	12.9	27.1	37.9	35.0
	委託訓練(職場実習なし)	3.9	3.8	3.9	3.3	3.9	3.7	4.9	4.5	3.4	2.9	3.3	4.0	4.2	4.0
	基金訓練	24.1	25.0	23.8	19.1	20.6	29.2	30.6	17.8	28.6	40.6	39.2	25.8	17.8	18.7
	公的な職業訓練を受けたが訓練の種類はわからない	4.9	4.0	5.3	5.9	5.5	4.6	3.3	4.7	5.2	4.6	5.1	4.5	4.7	5.8
	その他の公的な職業訓練	0.7	0.8	0.6	0.6	0.3	0.8	1.4	0.6	0.8	1.1	0.9	1.3	0.5	0.2
	いずれも受けたことがない	26.4	30.6	24.8	28.3	24.8	25.7	27.9	27.4	25.5	25.1	28.7	25.4	25.0	27.0
合計	5615	1479	4136	1249	1999	1352	999	2496	2932	130	1179	1041	2350	975	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
付問14開始時期 (訓練受講者のみ)	2010年8月以前	9.6	12.6	8.5	9.5	9.2	9.1	11.3	8.5	10.5	8.5	11.4	17.6	18.9	4.7
	2010年9月	9.7	11.2	9.1	9.2	8.7	11.5	9.9	9.5	9.8	10.8	11.4	13.3	10.2	10.4
	2010年10月	30.0	28.3	30.7	32.7	29.7	30.2	27.2	30.7	29.2	34.6	34.3	27.0	32.1	35.3
	2010年11月	32.8	27.7	34.6	34.7	35.1	30.8	28.2	32.9	32.8	31.5	22.9	25.1	25.3	34.1
	2010年12月	10.9	12.2	10.4	7.9	10.9	11.2	14.2	11.5	10.5	10.0	14.3	10.7	8.4	8.5
	2011年1月	3.9	5.2	3.4	3.2	3.5	4.4	4.8	4.2	3.6	2.3	5.7	3.0	3.2	3.7
	2011年2月	1.6	1.4	1.6	1.0	1.5	1.6	2.3	1.4	1.7	1.5	0.0	1.4	0.8	1.8
	2011年3月	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	0.3	0.0	0.0	0.3	0.2	0.2
付問14-2 期間 (訓練受講者のみ)	3カ月	37.5	38.1	37.3	31.8	33.5	44.2	43.7	33.1	40.5	50.8	50.3	40.3	31.1	34.1
	4カ月	44.0	28.3	49.6	51.2	49.9	37.1	32.2	48.5	41.3	24.6	23.9	38.3	54.1	51.0
	5カ月	1.5	1.8	1.5	2.5	1.5	0.9	1.2	1.5	1.6	0.8	1.4	1.3	1.6	1.7
	6カ月	15.1	28.2	10.4	13.9	13.9	16.1	17.6	15.0	14.7	20.8	22.1	18.5	11.4	11.3
	1年	0.1	0.3	0.0	0.0	0.1	0.0	0.5	0.1	0.2	0.0	0.3	0.2	0.0	0.1
	2年	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
	その他	1.6	2.4	1.4	0.9	1.5	1.9	2.6	2.0	1.3	2.3	1.6	1.3	1.5	2.1
付問14-3 最後まで終わったか (訓練受講者のみ)	終わった	64.5	62.3	65.4	63.3	62.2	67.4	67.5	64.2	64.9	63.8	71.2	70.1	65.3	49.1
	訓練受講中	26.9	31.0	25.4	26.7	27.7	25.7	26.9	27.3	26.3	30.8	22.6	21.4	24.9	42.4
	中断した	8.8	6.6	9.6	10.3	10.6	7.3	5.4	9.1	8.8	5.4	6.9	8.8	9.6	9.2
付問14 終了時期 (訓練受講者のみ)	2010年11月以前	9.5	11.2	8.9	8.8	8.8	10.1	11.3	8.4	10.3	10.0	17.2	16.0	6.0	1.7
	2010年12月	10.4	11.6	9.9	9.4	10.3	10.4	11.8	9.7	10.9	13.8	13.1	13.2	10.3	4.4
	2011年1月	17.3	15.3	18.1	18.9	15.7	18.2	17.5	17.9	16.9	17.7	15.9	18.0	20.1	11.8
	2011年2月	28.0	23.7	29.6	28.6	30.0	28.5	23.0	28.4	28.1	22.3	23.6	24.2	30.6	31.7
	2011年3月	22.7	21.3	23.2	24.3	24.6	19.2	21.8	24.2	21.4	25.4	17.0	17.2	22.6	36.4
	2011年4月	3.5	4.2	3.3	3.1	3.0	4.4	3.7	2.7	4.2	1.5	4.4	3.9	2.8	3.5
	2011年5月	2.9	4.5	2.3	1.4	3.0	2.9	4.2	3.0	2.7	5.4	2.9	3.0	2.6	3.4
	2011年6月	1.4	3.6	0.7	1.4	1.2	1.7	1.5	1.6	1.2	0.8	0.9	0.7	1.4	2.8
2011年7月以降	1.4	1.9	1.2	1.6	1.1	1.3	1.9	1.3	1.5	1.5	1.5	1.1	1.1	2.2	

## 第二回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類				
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月	
<b>合計(N)</b>	<b>7715</b>	<b>2144</b>	<b>5571</b>	<b>1760</b>	<b>2690</b>	<b>1841</b>	<b>1400</b>	<b>3481</b>	<b>3973</b>	<b>175</b>	<b>1670</b>	<b>1411</b>	<b>3164</b>	<b>1354</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
合計	5615	1479	4136	1249	1999	1352	999	2496	2932	130	1179	1041	2350	975	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
採用された企業 訓練を受ける以前 から働いていた企業	4.6	7.4	3.6	6.4	5.2	3.9	2.3	4.9	4.3	6.9	6.4	4.7	4.3	3.4	
付問14-6 受講場所 (訓練受講者のみ)	0.3	0.3	0.3	0.1	0.5	0.4	0.1	0.2	0.4	0.8	0.6	0.2	0.2	0.2	
ポリテクセンター 都道府県の職業訓練校	9.1	18.9	5.6	7.9	8.9	9.5	10.5	11.1	7.4	6.9	9.5	11.9	8.2	7.2	
民間教育訓練機関 短大、大学などの 教育機関	4.9	4.8	5.0	7.1	4.7	4.1	3.8	5.1	4.8	5.4	3.9	4.0	5.8	5.2	
職業訓練法人など その他	60.2	49.3	64.1	58.2	62.2	59.9	58.9	60.1	60.7	52.3	55.0	58.7	62.6	63.1	
	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3	0.5	0.3	0.2	0.4	0.8	0.5	0.3	0.2	0.3	
付問14-7 OJTがあったか (訓練受講者のみ)	16.4	15.0	16.9	16.7	15.5	16.7	17.9	14.8	17.4	23.1	18.7	15.8	15.7	16.6	
	2.9	2.4	3.1	2.6	2.3	3.7	3.7	2.8	3.1	2.3	4.2	3.1	2.0	3.1	
はい	54.7	41.4	59.5	59.7	58.9	50.7	45.8	57.8	52.9	43.8	39.1	52.8	62.6	57.1	
いいえ	40.9	51.4	37.2	36.2	36.9	45.4	48.7	37.7	42.9	52.3	56.4	43.2	33.4	37.9	
合計	3208	654	2554	764	1216	727	494	1504	1619	59	486	576	1521	583	
付問14-8 OJT実施企業に就業したか (OJTがあった者のみ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
はい	7.7	13.8	6.1	8.5	8.0	6.9	6.7	8.0	7.2	8.5	11.7	7.6	8.0	3.3	
いいえ	67.5	59.8	69.5	66.0	67.6	68.4	68.6	67.0	68.3	66.1	66.5	73.4	70.9	54.4	
現在、訓練中である	21.7	22.3	21.6	23.7	22.0	21.3	18.6	21.9	21.6	22.0	18.3	15.1	18.9	38.9	
問16 OJTの進め方 (OJTがあった者のみ)	13.0	16.7	12.0	10.3	12.7	12.9	17.8	12.5	12.9	25.4	16.3	10.9	12.8	12.3	
マニュアル有	61.8	58.0	62.8	68.1	61.2	59.8	56.7	63.2	61.0	52.5	58.2	60.9	64.8	58.8	
マニュアル無	7.6	8.3	7.4	6.2	8.1	8.0	8.1	6.5	8.5	13.6	8.0	9.0	7.0	7.9	
見よう見まね	6.3	5.7	6.5	5.6	7.0	6.7	4.9	5.8	6.9	3.4	6.6	6.6	5.6	7.2	
役立った	37.1	39.8	36.4	36.5	35.3	35.6	44.7	37.2	36.9	39.0	40.5	34.0	36.6	38.1	
やや役立った	26.1	26.8	25.9	30.2	25.5	25.0	22.9	26.7	25.6	27.1	25.5	25.3	27.3	25.0	
どちらともいえない	10.7	9.5	11.0	9.9	10.9	10.9	10.3	10.4	10.9	10.2	11.3	12.2	10.1	9.4	
あまり役に立たなかった	7.5	4.7	8.3	7.9	7.9	8.3	5.3	6.8	8.1	10.2	5.3	8.3	8.4	6.3	
役に立たなかった	7.4	7.8	7.3	5.5	9.2	8.0	5.3	6.8	7.8	10.2	7.6	7.6	7.6	7.0	
問17 OJTの感想 (OJTがあった者のみ)	9.2	6.1	9.9	6.5	10.4	10.0	8.7	7.8	10.1	15.3	6.8	9.5	10.1	8.6	
長すぎた	15.2	12.4	16.0	15.4	14.3	14.0	18.8	14.7	16.0	10.2	15.6	14.6	15.6	15.4	
やや長かった	42.0	38.2	43.0	46.5	42.8	38.9	37.7	43.0	41.3	40.7	37.2	44.3	42.6	41.9	
ちょうど良い	15.0	21.4	13.3	16.2	14.2	15.4	14.2	16.0	13.8	18.6	17.9	11.6	15.6	13.9	
やや短かった	7.2	11.0	6.2	5.0	6.5	9.2	9.3	6.3	7.7	13.6	12.6	7.8	5.7	5.8	
短すぎた	25.8	26.6	25.6	28.0	25.0	24.2	27.1	27.6	24.1	28.8	25.9	25.0	26.3	25.6	
満足している	26.7	26.9	26.6	28.3	26.3	25.0	27.9	26.1	27.5	25.4	25.5	25.9	27.0	27.6	
やや満足している	15.1	15.7	14.9	16.5	15.7	14.7	11.5	14.6	15.3	18.6	15.2	16.0	14.7	15.3	
どちらともいえない	10.8	9.0	11.2	9.7	10.3	11.3	12.6	10.2	11.4	8.5	11.7	9.9	11.4	8.6	
あまり満足していない	10.5	10.9	10.4	7.6	11.4	12.4	9.7	9.7	10.9	16.9	11.9	11.1	10.6	8.6	
満足していない	6.2	5.3	6.5	5.7	6.0	6.4	7.1	6.1	6.3	6.9	7.4	6.3	5.8	5.7	
1割くらい	6.1	6.0	6.2	6.9	6.3	5.8	5.5	5.8	6.5	2.3	5.9	6.3	5.9	6.2	
2割くらい	8.0	9.2	7.5	8.3	7.6	7.9	8.3	7.7	8.1	7.7	9.1	7.0	6.9	8.8	
3~5割くらい	49.8	44.1	51.8	52.5	52.0	48.9	43.3	49.9	49.8	53.1	47.9	48.6	51.8	50.4	
5割以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
Off-JTはなかった	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
合計	7715	2144	5571	1760	2690	1841	1400	3481	3973	175	1670	1411	3164	1354	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問20 Off-JTの内容 (Off-JTがあった者のみ) (MA)	69.1	71.9	68.1	73.0	68.5	68.3	66.0	68.5	69.7	68.2	68.6	69.3	69.1	69.6	
基礎的な知識・スキル	28.2	27.2	28.5	28.0	27.7	27.2	30.6	27.7	28.3	37.3	28.7	29.5	27.6	28.4	
中級程度の知識・スキル	16.5	14.9	17.1	16.5	16.8	17.9	14.2	16.0	17.1	10.0	16.6	16.8	16.6	15.7	
専門的・高度な知識・スキル	2.8	2.6	2.8	2.2	3.1	3.4	2.0	2.8	2.8	2.7	3.7	2.7	2.7	2.1	
その他	58.9	55.1	60.3	62.9	59.6	57.1	55.3	59.4	58.6	55.5	56.3	57.3	60.2	61.7	
役立った	25.4	27.0	24.9	23.7	26.0	26.0	25.3	25.2	25.7	28.2	25.3	25.5	26.2	23.4	
やや役立った	7.0	8.1	6.6	6.1	6.0	7.9	8.9	7.0	7.1	4.5	8.5	8.1	5.8	6.4	
どちらともいえない	3.4	4.1	3.2	3.0	3.6	3.2	3.9	3.0	3.7	5.5	3.9	4.5	3.1	2.5	
あまり役に立たなかった	1.7	2.6	1.4	1.2	1.6	2.0	2.0	1.5	1.7	3.6	2.7	1.2	1.3	1.7	
役に立たなかった	3.8	4.3	3.6	3.0	3.5	5.1	3.6	3.3	4.1	6.4	4.4	3.6	3.6	3.4	
問21 Off-JTの感想 (Off-JTがあった者のみ)	12.0	9.6	12.8	11.9	11.9	12.2	11.8	10.7	13.1	14.5	11.3	11.6	12.6	11.5	
長すぎた	42.7	37.4	44.6	48.5	42.5	39.4	40.5	43.6	42.4	37.3	42.1	43.4	42.7	42.3	
やや長かった	28.4	31.7	27.3	26.2	29.7	29.3	27.3	29.5	27.4	25.5	27.8	28.7	28.6	29.0	
ちょうど良い	9.9	14.1	8.5	7.6	9.7	10.7	12.0	9.5	10.0	14.5	11.6	9.6	9.5	9.3	
短すぎた	38.5	34.1	40.0	44.2	39.0	36.0	33.3	39.8	37.3	39.1	34.9	38.9	39.8	39.8	
満足している	36.5	37.9	36.0	36.3	37.1	35.0	37.9	36.9	36.6	30.0	35.3	35.1	37.5	36.4	
やや満足している	10.3	11.4	10.0	9.0	10.1	11.7	10.6	9.5	11.2	10.0	12.0	11.4	9.6	9.2	
どちらともいえない	7.3	7.8	7.1	4.8	6.8	9.3	9.0	6.7	7.6	10.0	9.5	7.3	6.3	7.4	
あまり満足していない	4.3	5.7	3.8	3.1	4.2	5.0	5.1	3.6	4.6	9.1	5.6	4.4	4.0	3.2	
満足していない	問22 現在の就業状況	34.6	33.5	35.0	38.4	35.5	33.7	29.2	34.0	35.0	34.9	32.9	38.3	34.8	32.3
働いている	10.6	8.3	11.4	11.5	12.0	9.7	7.8	10.6	10.6	9.7	6.8	7.2	10.7	18.7	
職場での実習(OJT)がある公的な職業訓練を受講中	9.9	14.6	8.1	8.3	9.0	10.3	12.9	9.8	9.8	13.7	11.4	8.9	8.6	12.0	
その他の公的な職業訓練を受講中	42.5	40.8	43.2	39.5	41.4	44.2	46.6	43.5	41.9	38.9	46.0	43.9	43.6	34.8	
働いていない	合計	3627	1007	2620	759	1227	889	743	1667	1845	77	850	676	1502	547
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
付問22-1 就業活動や開業の準備の有無 (働いていない者のみ)	77.9	80.1	77.0	75.4	78.2	81.8	75.6	78.3	77.8	74.0	70.2	76.8	80.8	83.7	
就業活動中	1.8	2.4	1.5	1.1	1.5	1.6	3.1	1.9	1.4	6.5	2.9	2.5	1.2	0.7	
開業の準備中	16.3	13.1	17.6	19.1	17.0	13.6	15.7	16.9	16.2	11.7	22.7	17.2	14.0	12.1	
何もしていない															

## 第二回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類			
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月
<b>合計(N)</b>	<b>7715</b>	<b>2144</b>	<b>5571</b>	<b>1760</b>	<b>2690</b>	<b>1841</b>	<b>1400</b>	<b>3481</b>	<b>3973</b>	<b>175</b>	<b>1670</b>	<b>1411</b>	<b>3164</b>	<b>1354</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計	772	194	578	187	258	154	170	344	402	16	241	143	278	93
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
探したが見つからなかった	7.8	9.3	7.3	5.9	7.0	10.4	8.8	5.2	10.2	6.3	11.2	4.2	4.7	14.0
希望する仕事がありそうにない	3.8	5.2	3.3	2.1	2.3	4.5	7.1	4.4	3.2	6.3	5.4	4.2	2.9	2.2
知識・能力に自信がない	3.0	4.1	2.6	3.2	2.7	4.5	1.2	2.3	3.2	6.3	4.6	2.8	1.8	2.2
付問22-2 就職活動などをしていない理由(何もしない者のみ)	9.6	9.8	9.5	5.3	10.9	14.3	8.2	9.3	10.0	6.3	11.2	11.2	8.3	6.5
病気・けがのため	1.6	3.1	1.0	0.5	0.0	0.6	5.9	2.0	1.0	6.3	2.1	0.7	1.8	1.1
年齢のため	11.9	0.0	15.9	20.3	19.8	1.9	0.0	12.5	11.9	6.3	12.4	14.7	12.6	6.5
出産・育児のため	3.6	3.1	3.8	1.1	1.6	3.2	10.0	3.5	4.0	0.0	5.8	4.2	2.2	2.2
介護・看護のため	3.4	4.6	2.9	2.1	3.5	2.6	5.3	4.4	2.2	12.5	2.9	3.5	4.0	3.2
急いで仕事につく必要がない	19.2	22.2	18.2	18.2	18.2	22.1	18.8	19.5	18.9	12.5	17.4	22.4	17.3	23.7
進学や資格取得などの勉強をしている	15.5	12.9	16.4	18.2	15.5	18.2	10.6	18.6	13.4	12.5	10.4	12.6	20.5	20.4
その他	32.8	31.7	33.2	35.5	35.8	27.8	29.1	34.0	31.4	40.2	32.7	33.5	31.8	34.8
問23 現職の企業規模(働いている、OJTがある公的職業訓練を受講中の者のみ)	17.1	20.7	15.8	17.2	16.4	18.5	16.9	18.4	16.3	13.4	16.4	15.1	18.2	17.3
100～499人	14.3	17.0	13.4	11.0	13.6	18.3	15.2	15.8	12.6	23.2	15.0	16.1	14.1	12.6
500～999人	3.5	4.8	3.1	4.0	3.3	2.9	4.1	3.7	3.5	1.2	3.2	4.2	4.0	2.3
1000人以上	7.4	7.4	7.4	8.1	7.5	6.6	7.0	6.7	8.3	2.4	6.6	6.6	7.8	7.9
官公庁(公務員)	4.3	1.4	5.3	3.1	3.7	5.9	5.2	3.1	5.4	3.7	5.3	6.0	3.2	3.8
わからない	16.8	12.0	18.5	17.9	17.0	15.7	16.1	14.8	18.5	11.0	16.6	15.3	17.1	17.6
問24 現職の業種(働いている、OJTがある公的職業訓練を受講中の者のみ)	0.7	1.1	0.5	0.7	0.6	0.4	1.1	0.7	0.6	0.0	1.2	0.8	0.5	0.1
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	3.5	4.2	3.2	3.0	3.8	4.4	2.2	4.0	3.1	3.7	2.8	3.2	3.2	4.8
建設業	8.8	13.6	7.2	8.2	10.4	8.5	6.7	9.7	8.4	6.1	8.7	8.3	9.5	8.2
製造業	1.2	1.4	1.1	1.3	1.1	1.1	1.1	1.2	1.0	2.4	1.6	1.1	1.3	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	5.1	5.9	4.8	6.7	5.6	4.1	2.8	4.4	5.6	7.3	5.3	3.2	5.8	5.4
情報通信業	2.7	5.7	1.6	1.8	3.0	3.2	2.8	3.0	2.4	3.7	3.8	2.2	2.3	3.1
運輸業、郵便業	8.5	7.6	8.8	9.3	8.3	8.5	7.2	7.4	9.4	6.1	7.9	8.0	8.2	9.4
卸売業、小売業	1.9	1.2	2.2	1.1	2.4	2.4	1.5	1.7	2.2	0.0	1.8	1.9	2.1	1.9
金融業、保険業	1.8	2.2	1.6	1.8	1.4	2.1	2.0	2.2	1.3	2.4	1.6	2.8	1.4	1.8
不動産業、物品賃貸業	5.5	5.8	5.3	7.2	6.2	4.4	2.6	5.5	5.5	4.9	4.1	6.2	5.5	6.0
学術研究、専門・技術サービス業	3.9	4.5	3.7	4.7	3.8	3.1	4.1	3.3	4.2	6.1	4.7	3.6	3.5	4.4
宿泊業、飲食サービス業	2.8	2.3	3.0	4.0	3.0	1.9	2.0	2.6	2.9	4.9	2.3	3.1	2.9	2.8
生活関連サービス業	6.0	4.6	6.5	6.2	6.4	5.0	6.3	6.5	5.8	3.7	6.3	5.1	5.3	7.9
教育、学習支援業	23.1	14.9	25.9	21.1	21.7	23.7	28.5	24.3	22.7	13.4	20.9	24.6	25.5	19.8
医療、福祉	11.6	13.8	10.8	11.7	12.2	10.8	11.5	11.6	11.0	23.2	12.6	12.1	10.6	12.5
その他のサービス業(10～14以外)	6.1	2.2	7.4	4.8	4.5	8.9	7.2	4.5	7.4	6.1	7.5	7.9	5.1	5.3
公務	1.8	1.8	1.9	1.3	1.7	2.1	2.6	1.5	2.1	1.2	1.5	1.9	2.0	1.6
その他	39.7	12.0	49.3	46.0	44.8	38.0	19.8	37.4	43.0	20.7	33.2	39.7	41.6	43.3
問25 現職の職種(働いている、OJTがある公的職業訓練を受講中の者のみ)	8.5	12.4	7.2	10.2	8.2	8.6	6.7	9.4	7.8	8.5	9.1	10.0	7.5	8.4
事務	19.3	18.3	19.6	15.1	16.6	21.7	29.3	17.7	20.1	28.0	19.7	19.5	19.9	18.2
営業・販売の仕事	5.7	11.7	3.6	5.2	6.2	5.7	5.4	5.7	5.7	7.3	7.3	4.6	5.5	6.0
サービス業の仕事	1.8	5.9	0.3	0.9	1.6	1.9	3.3	2.4	1.1	4.9	2.3	1.9	1.6	1.5
生産工程の仕事	0.8	2.6	0.1	0.8	0.7	0.2	1.7	1.2	0.3	2.4	1.0	1.2	0.5	0.4
輸送・機械運転の仕事	3.3	5.9	2.4	3.1	2.3	3.0	6.3	2.8	3.7	1.2	3.5	2.6	3.5	3.2
建設・採掘の仕事	1.0	3.6	0.1	0.2	0.4	1.0	3.7	1.4	0.6	1.2	1.3	1.2	0.9	0.6
運搬・清掃・包装などの仕事	12.1	16.1	10.8	12.1	12.7	12.5	10.4	14.1	10.4	15.9	13.1	12.4	12.2	10.9
保安の仕事	0.4	1.3	0.0	0.1	0.3	0.5	0.7	0.6	0.1	2.4	0.6	0.8	0.2	0.1
専門・技術職	0.5	1.1	0.3	0.3	0.6	0.1	0.9	0.6	0.4	0.0	0.7	0.8	0.2	0.4
管理職	1.6	2.0	1.5	1.1	1.6	1.5	3.0	1.3	1.8	1.2	2.1	1.4	1.2	2.2
農・林・漁業の仕事	2706	732	1974	686	967	625	418	1202	1406	62	560	546	1112	442
その他	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問26 現職の就業形態(働いている者のみ)	0.4	1.1	0.2	0.4	0.4	0.2	0.7	0.5	0.2	3.2	0.4	0.7	0.2	0.7
経営者・役員	0.8	0.8	0.9	0.7	0.3	1.1	1.9	0.7	0.6	9.7	1.1	1.1	0.6	0.9
自営業主・自由業者・内職	0.4	0.1	0.5	0.6	0.5	0.3	0.0	0.4	0.4	0.0	0.4	0.2	0.4	0.5
家族従業員	28.4	44.1	22.6	34.5	30.3	25.9	18.2	37.9	20.2	35.5	26.8	27.5	28.6	31.4
正社員・正職員	53.8	41.4	58.4	50.0	49.4	56.0	67.0	45.7	61.2	46.8	56.8	55.3	52.0	52.5
パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時	8.5	4.2	10.1	6.3	11.2	8.2	6.5	7.4	9.7	1.6	8.4	7.7	9.3	8.1
派遣社員(登録型)	4.1	3.4	4.3	4.1	4.7	4.2	2.4	3.7	4.6	1.6	3.0	3.7	5.1	3.6
派遣社員(常用雇用型)	1.7	2.2	1.5	1.3	1.2	2.7	1.4	1.8	1.5	0.0	1.6	1.8	1.8	1.4
その他	8.0	8.9	7.7	8.0	7.9	8.6	7.7	8.2	8.0	4.8	9.8	9.9	7.3	5.2
付問26 現職就職時期(働いている者のみ)	10.5	12.3	9.8	8.7	11.5	11.7	9.6	10.4	10.3	12.9	10.7	10.8	9.5	12.7
2010年10月	12.4	13.0	12.2	12.7	12.4	11.7	12.9	13.0	11.7	14.5	12.0	14.8	11.9	11.8
2010年11月	16.1	14.6	16.7	14.9	16.2	18.7	14.4	16.1	16.4	19.4	15.4	17.6	16.4	15.4
2010年12月	26.1	23.1	27.2	27.7	26.3	24.8	24.4	25.5	27.1	16.1	19.8	22.0	30.9	27.6
2011年1月	13.0	10.8	13.9	12.8	14.1	12.2	12.7	13.7	12.7	9.7	10.7	11.9	14.7	13.8
2011年2月	8.4	8.5	8.4	8.2	8.3	8.5	9.3	8.2	8.7	8.1	9.3	8.2	9.1	6.3
2011年3月	6.4	7.1	6.1	6.4	7.2	6.2	4.8	6.8	6.0	4.8	6.4	5.5	7.9	3.8
付問26-2 現職の仕事内容(働いている者のみ)	6.4	5.2	6.8	7.1	6.3	5.6	6.5	6.7	6.0	11.3	5.5	6.8	6.2	7.9
まったく同じ	18.4	14.2	20.0	18.5	20.3	17.8	14.8	19.5	18.0	16.1	17.1	22.5	18.6	14.9
おおむね同じ	18.1	16.4	18.7	15.6	19.4	18.6	18.7	16.5	19.3	16.1	18.2	18.7	18.2	17.6
ある程度同じ	1.7	1.6	1.8	2.2	1.6	2.2	0.7	1.3	2.0	1.6	1.8	1.3	2.3	0.5
同じ部分が少しある	40.0	45.8	37.8	41.0	37.0	39.7	45.2	40.0	39.8	38.7	41.6	35.9	37.6	47.7
まったく関連がない														
わからない														
公的な職業訓練を受けていない														

第二回転職モニター調査

単位:%、太字は実数、注:無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類					
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月		
<b>合計(N)</b>	<b>7715</b>	<b>2144</b>	<b>5571</b>	<b>1760</b>	<b>2690</b>	<b>1841</b>	<b>1400</b>	<b>3481</b>	<b>3973</b>	<b>175</b>	<b>1670</b>	<b>1411</b>	<b>3164</b>	<b>1354</b>		
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
合計	2706	732	1974	686	967	625	418	1202	1406	62	560	546	1112	442		
ある	7.2	6.4	7.5	8.2	6.9	6.4	7.7	6.5	7.6	9.7	7.9	5.9	6.5	9.3		
合計	305	94	211	86	97	58	62	125	162	8	74	49	111	54		
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
問27 前回調査から現在までに他企業での就業の有無(働いている者のみ)	付問27 前職就職時期	2000年10月	15.4	11.7	17.1	12.8	16.5	19.0	14.5	16.0	14.8	12.5	21.6	14.3	15.3	13.0
	2010年11月	10.8	5.3	13.3	14.0	10.3	8.6	9.7	8.0	13.0	25.0	12.2	12.2	9.0	13.0	
	2010年12月	6.6	3.2	8.1	2.3	9.3	10.3	4.8	4.0	9.3	0.0	6.8	4.1	8.1	7.4	
	2011年1月	2.6	1.1	3.3	2.3	3.1	3.4	0.0	1.6	3.7	0.0	1.4	4.1	4.5	0.0	
	2011年2月	1.0	2.1	0.5	0.0	1.0	0.0	3.2	0.8	1.2	0.0	1.4	0.0	0.9	1.9	
	2011年3月	0.3	0.0	0.5	0.0	0.0	1.7	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	
	付問27 前職離職時期	2010年11月	3.6	3.2	3.8	2.3	5.2	3.4	3.2	2.4	3.7	0.0	2.7	6.1	3.6	1.9
	2010年12月	10.2	8.5	10.9	4.7	12.4	12.1	12.9	9.6	10.5	25.0	12.2	12.2	9.9	7.4	
	2011年1月	11.5	6.4	13.7	17.4	11.3	10.3	4.8	12.8	11.1	12.5	14.9	8.2	11.7	13.0	
	2011年2月	14.1	10.6	15.6	17.4	12.4	12.1	12.9	8.8	19.1	12.5	14.9	12.2	18.9	9.3	
	2011年3月	1.6	2.1	1.4	0.0	3.1	0.0	3.2	0.8	2.5	0.0	1.4	2.0	0.9	1.9	
	ない	93.9	92.8	94.4	92.0	94.8	95.0	93.5	93.8	94.2	91.9	92.7	94.7	95.0	93.2	
合計	2706	732	1974	686	967	625	418	1202	1406	62	560	546	1112	442		
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
a 仕事全体	低くなった	10.5	12.2	9.9	7.9	9.0	12.8	15.1	10.1	10.8	12.9	13.9	11.7	8.1	10.6	
	どちらかといえば低くなった	9.1	8.9	9.1	7.3	9.1	8.8	12.4	9.5	8.7	8.1	8.6	10.1	9.3	8.1	
	どちらともいえない	37.2	36.3	37.5	32.7	39.3	38.1	38.3	36.4	38.0	37.1	38.0	37.0	36.2	40.0	
b 労働時間	高くなった	23.9	25.0	23.5	26.8	25.5	22.4	17.2	24.2	23.1	25.8	20.4	23.6	26.2	21.7	
	低くなった	17.3	15.4	18.0	24.1	16.6	15.0	11.0	17.4	17.6	11.3	15.7	15.6	18.3	19.2	
	どちらかといえば低くなった	15.0	16.4	14.5	11.1	13.8	16.2	23.0	15.6	15.1	4.8	17.5	15.2	14.4	13.8	
c 賃金	低くなった	14.9	15.7	14.6	14.0	14.6	16.0	15.3	14.9	14.7	22.6	12.5	18.9	13.8	16.3	
	どちらかといえば低くなった	30.7	29.5	31.1	29.3	32.8	29.1	30.1	28.4	32.4	35.5	33.0	27.8	29.8	33.7	
	どちらかといえば高くなった	18.8	18.6	18.9	20.0	19.8	20.2	13.2	18.3	19.4	17.7	17.3	16.7	20.6	18.8	
d 仕事の内容	高くなった	18.9	17.9	19.3	24.6	18.8	16.6	12.9	20.8	17.3	14.5	16.8	19.8	19.8	17.6	
	低くなった	33.9	38.1	32.3	27.0	33.4	36.2	43.5	40.1	28.2	37.1	35.7	37.0	33.4	29.9	
	どちらかといえば低くなった	16.4	19.3	15.3	16.2	15.7	17.3	16.7	17.6	15.6	16.1	19.1	17.2	15.3	14.9	
e 仕事の量	低くなった	23.8	22.5	24.2	27.7	25.6	19.7	18.7	22.4	24.9	22.6	23.0	23.6	23.4	25.1	
	どちらかといえば高くなった	12.7	9.2	14.1	13.1	14.0	12.8	9.3	9.7	15.4	14.5	10.9	8.8	14.3	15.8	
	高くなった	11.2	8.6	12.2	14.7	10.7	11.5	6.5	7.9	14.4	3.2	8.2	11.4	11.7	13.8	
f キャリアの見通し	低くなった	9.9	11.5	9.3	7.1	8.4	11.4	16.0	10.6	9.4	9.7	12.7	11.9	7.6	9.5	
	どちらかといえば低くなった	10.1	12.3	9.3	8.5	9.7	10.1	13.9	10.2	9.7	14.5	10.5	11.7	9.2	9.3	
	どちらともいえない	34.8	34.2	35.1	29.0	38.1	34.7	37.1	36.1	33.8	41.9	34.6	35.3	35.2	35.1	
g 仕事を含む生活全般	高くなった	25.4	24.9	25.6	30.6	26.8	23.8	16.0	25.3	25.2	21.0	24.1	22.0	27.8	25.1	
	低くなった	17.6	14.6	18.6	23.3	16.4	17.0	11.5	15.4	20.0	8.1	14.6	16.8	18.1	20.6	
	どちらかといえば低くなった	10.8	12.7	10.1	7.9	9.9	11.7	16.5	12.3	9.7	9.7	12.5	12.6	9.3	10.6	
h あいさつ	低くなった	12.4	13.7	11.9	12.1	11.6	12.8	14.1	13.3	11.2	21.0	15.0	12.8	12.1	9.5	
	どちらかといえば低くなった	35.4	33.6	36.1	34.0	38.4	34.7	31.6	34.7	36.1	33.9	34.1	34.4	35.8	37.1	
	どちらともいえない	22.7	22.0	22.9	23.8	23.5	22.1	19.6	22.5	23.2	19.4	20.0	21.6	24.5	23.5	
i ルールを守る	高くなった	16.7	15.4	17.1	20.8	16.2	15.8	12.4	14.6	18.4	11.3	14.8	16.8	16.4	18.8	
	低くなった	16.6	17.5	16.3	12.5	16.5	18.4	21.3	17.1	16.0	22.6	21.4	20.7	13.3	13.6	
	どちらかといえば低くなった	10.4	10.8	10.2	9.3	10.0	11.0	12.2	11.4	9.1	19.4	12.1	10.6	9.2	10.9	
j その他	低くなった	37.4	38.5	36.9	35.0	39.9	35.7	37.8	37.9	38.1	17.7	34.1	35.9	38.8	41.0	
	どちらかといえば高くなった	20.1	18.3	20.7	24.8	19.5	19.2	14.1	19.8	19.9	21.0	18.2	19.6	21.7	17.9	
	高くなった	13.7	12.7	14.1	17.2	13.8	13.3	8.9	11.9	15.4	14.5	10.7	11.7	15.5	16.3	
k 現職での行動(働いている者のみ)	低くなった	15.4	20.4	13.6	8.7	15.2	19.7	20.8	15.7	14.9	21.0	20.0	16.8	13.3	13.1	
	どちらかといえば低くなった	11.0	14.5	9.8	8.5	10.5	10.7	17.0	11.7	10.5	12.9	11.8	12.3	9.4	12.9	
	どちらともいえない	36.7	34.0	37.7	33.8	38.8	35.7	37.8	35.9	37.7	27.4	36.6	35.0	37.0	38.0	
l その他	高くなった	22.3	17.8	24.0	28.6	22.6	21.1	12.9	20.7	23.3	30.6	19.3	22.7	24.3	21.3	
	低くなった	12.9	11.3	13.4	19.2	12.7	10.6	6.2	13.9	12.4	3.2	9.5	11.7	14.4	14.5	
	常にしていない	85.8	81.8	87.3	84.0	84.5	85.4	92.3	85.4	85.8	93.5	84.5	85.7	86.9	84.8	
m その他	常にしていない	16.0	19.9	14.5	17.2	17.5	17.0	9.6	16.1	16.5	4.8	18.4	16.3	14.7	16.3	
	そのような機会はない	0.1	0.3	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.2	0.0	0.1	0.0	
	そのような機会はない	0.5	0.5	0.5	0.4	0.3	0.8	0.2	0.5	0.4	3.2	0.5	0.4	0.4	0.5	
n その他	常にしていない	79.1	75.0	80.6	76.1	77.4	80.8	85.2	78.5	79.6	85.5	78.9	80.2	80.1	76.0	
	常にしていない	22.6	26.5	21.1	24.9	24.5	21.4	16.5	22.7	22.6	14.5	23.9	21.6	21.3	24.7	
	そのような機会はない	0.1	0.1	0.2	0.3	0.0	0.2	0.2	0.1	0.2	0.0	0.2	0.2	0.2	0.0	
o その他	常にしていない	0.5	1.0	0.4	0.6	0.4	0.6	0.2	0.7	0.4	1.6	0.5	0.2	0.4	1.1	

第二回転職モニター調査

単位:%、太字は実数、注:無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N) (%)	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類					
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月		
合計(N) (%)	7715 100.0	2144 100.0	5571 100.0	1760 100.0	2690 100.0	1841 100.0	1400 100.0	3481 100.0	3973 100.0	175 100.0	1670 100.0	1411 100.0	3164 100.0	1354 100.0		
問29 現職での行動(働いている者のみ)	合計	2706 100.0	732 100.0	1974 100.0	686 100.0	967 100.0	625 100.0	418 100.0	1202 100.0	1406 100.0	62 100.0	560 100.0	546 100.0	1112 100.0	442 100.0	
	c 時間を 守る	90.2 11.0 0.4 0.4	87.6 13.5 0.5 0.7	91.2 10.1 0.3 0.4	89.2 11.7 0.3 0.4	88.9 12.9 0.1 0.2	91.4 10.2 0.2 1.0	92.8 7.2 1.4 0.0	90.1 10.9 0.3 0.4	90.5 11.1 0.4 0.4	91.9 8.1 0.0 1.6	90.4 12.0 0.7 0.5	90.1 11.0 0.4 0.4	91.3 9.7 0.3 0.4	87.8 12.9 0.0 0.5	
	d パソコンを 支障なく利用	42.2 28.1 7.6 24.0	37.7 25.5 10.5 28.4	43.8 29.1 6.5 22.4	48.5 29.2 6.9 17.2	45.6 29.6 6.5 19.9	41.0 28.2 8.6 25.1	26.1 23.0 9.6 42.6	43.6 29.6 7.5 21.0	41.2 27.2 7.6 26.0	41.9 24.2 6.5 29.0	42.5 29.3 8.0 22.9	46.5 25.6 7.3 22.3	40.8 28.4 7.6 24.9	40.0 29.9 7.0 24.4	
	e 仕事を 最後まで やり遂げ る	68.4 32.2 0.5 1.0	67.3 33.2 0.5 1.2	68.8 31.9 0.5 0.9	66.0 33.5 0.9 1.2	66.5 34.2 0.4 0.8	67.8 32.3 0.5 1.1	76.8 24.6 0.0 0.7	68.4 32.3 0.2 0.9	68.2 32.4 0.7 1.1	79.0 22.6 0.0 0.0	73.0 29.1 0.5 0.9	71.1 29.7 0.5 0.7	66.5 33.9 0.4 1.0	63.1 36.0 0.7 1.1	
	f 同僚の 仕事を手 伝う	37.4 41.8 6.8 15.6	36.5 44.5 7.7 13.0	37.8 40.8 6.4 16.6	34.5 43.6 8.2 15.0	37.5 43.6 6.4 14.3	37.8 41.3 6.9 16.3	40.4 36.6 5.0 18.7	36.9 44.0 6.2 13.9	37.3 40.2 7.3 17.4	53.2 30.6 6.5 11.3	39.6 39.6 7.1 16.1	37.7 41.9 6.6 15.0	36.8 42.0 6.7 15.9	35.1 44.6 6.3 15.4	
	g ホウレ ンソウ	56.7 41.3 1.7 2.5	52.2 45.8 2.2 2.2	58.4 39.7 1.6 2.6	55.1 42.3 2.0 2.5	55.4 43.6 1.4 1.4	57.1 39.4 2.4 4.2	61.2 37.6 1.0 2.2	55.7 42.7 1.5 2.1	57.8 39.9 2.1 2.8	58.1 40.3 0.0 3.2	56.4 41.8 2.1 2.9	56.8 41.4 1.1 2.6	57.3 40.6 1.7 2.3	55.0 42.8 2.0 2.0	
	h 仕事上 のアドバ イスをす る	13.8 25.5 23.8 38.7	18.0 30.9 24.3 28.8	12.3 23.5 23.6 42.4	11.5 21.4 29.7 38.9	12.8 25.1 23.6 40.0	16.2 26.9 20.8 38.9	16.7 30.9 18.7 34.7	15.1 25.9 26.1 34.3	12.3 24.5 22.3 43.2	21.0 38.7 17.7 24.2	14.6 31.1 22.3 34.1	15.2 24.0 23.3 39.6	12.5 24.0 25.3 39.7	14.5 24.4 21.7 40.7	
	i 職場の 懇親会な どへの参 加	24.6 29.0 10.3 37.7	29.1 30.7 11.1 30.7	22.9 28.4 10.1 40.2	26.2 28.3 11.1 35.9	24.5 31.0 10.2 35.3	22.1 29.1 12.2 39.2	25.4 25.6 6.7 43.8	27.5 30.2 10.2 33.4	21.6 27.6 10.5 42.2	30.6 41.9 3.2 25.8	25.2 31.6 9.6 36.4	26.6 28.0 11.4 35.3	23.3 29.1 8.6 40.2	24.4 27.1 13.1 36.2	
	j 上司・ 先輩を見 て仕事の やり方や コツを学 ぶ	43.5 49.0 3.0 6.5	45.1 47.8 3.7 5.6	42.9 49.4 2.7 6.8	45.0 49.4 3.9 3.4	42.6 51.0 2.9 9.3	41.0 49.1 3.4 10.3	45.9 44.0 1.0 10.3	44.5 48.7 3.0 5.3	42.5 49.4 2.8 7.5	48.4 43.5 3.2 6.5	41.3 50.5 2.5 8.4	41.6 51.6 2.7 6.0	44.9 47.7 3.1 5.8	44.6 47.3 3.2 6.3	
	k 作業の 工夫や改 善に取り 組む	41.1 48.0 5.9 6.9	41.9 47.4 6.6 6.4	40.8 48.2 5.7 7.1	40.8 50.0 5.7 5.1	40.1 49.9 6.1 5.6	39.5 48.0 7.0 8.2	46.2 40.2 4.3 11.0	40.8 49.7 5.5 5.7	41.0 47.1 6.3 8.0	51.6 35.5 6.5 8.1	44.5 45.2 6.6 6.8	40.5 49.3 4.4 7.9	39.1 49.5 6.3 6.8	42.5 46.4 5.9 6.1	
	l トラブル 対応	18.2 54.0 15.2 14.6	23.0 53.1 15.2 11.2	16.5 54.3 15.2 15.8	14.4 51.0 20.7 15.0	16.8 54.8 15.4 14.8	18.6 55.0 13.4 15.8	26.3 55.5 8.6 11.5	18.7 54.2 15.7 13.1	17.1 53.8 14.7 16.5	30.6 58.1 9.7 3.2	20.2 58.0 13.4 11.4	17.4 54.8 14.5 14.8	17.4 52.4 15.8 16.0	18.6 52.5 16.1 14.5	
	m 初めての 仕事にも チャレンジ する	52.2 41.3 3.3 5.3	51.5 43.0 3.6 4.4	52.4 40.7 3.1 5.7	53.8 39.7 4.1 4.1	51.5 43.3 2.3 4.7	51.2 41.8 3.7 6.2	52.4 39.0 3.6 7.2	52.4 42.0 2.8 4.7	52.1 40.9 3.3 5.9	51.6 37.1 6.5 6.5	50.0 44.1 2.7 6.6	53.3 41.2 2.6 4.9	51.5 41.5 4.0 4.7	54.8 38.5 2.0 6.1	
	n 資格取 得や自己 啓発	24.2 29.5 27.2 21.1	27.6 32.0 24.0 18.7	22.9 28.5 28.4 22.0	23.6 32.7 28.0 17.5	24.9 29.7 27.4 19.8	22.6 27.0 29.0 24.3	26.1 27.0 23.0 25.4	25.6 32.1 26.4 17.6	23.2 26.8 27.7 24.6	19.4 35.5 33.9 12.9	24.8 31.1 28.0 19.5	24.0 28.8 25.5 23.6	24.0 29.4 27.3 20.7	23.8 28.3 27.6 21.9	
	問30 現職の週当たり労働時間(働いている者のみ)	10時間未満	8.1	8.6	7.9	8.3	8.0	7.2	9.3	8.1	7.8	6.5	9.8	6.8	7.8	7.0
		10~15時間未満	2.8	3.3	2.6	2.9	2.8	2.2	3.3	3.1	2.3	3.2	3.0	2.6	2.5	2.9
		15~20時間未満	3.4	1.5	4.1	1.9	3.5	3.0	5.7	2.0	4.5	3.2	3.9	3.8	2.8	3.4
		20~25時間未満	6.6	3.8	7.6	5.5	6.1	6.9	9.3	4.7	8.4	3.2	9.1	6.6	5.7	5.9
		25~30時間未満	5.7	2.5	6.8	3.8	5.5	7.4	6.5	4.2	7.0	6.5	7.0	5.7	5.6	4.5
		30~35時間未満	7.2	3.8	8.5	8.0	6.2	7.5	7.9	6.2	8.3	4.8	8.6	8.1	5.9	7.2
35~40時間未満		10.1	6.4	11.4	10.3	10.9	9.8	8.1	7.9	11.8	12.9	8.9	8.8	11.4	9.7	
40~45時間未満	23.7	26.2	22.8	23.6	23.6	25.3	21.8	24.9	23.3	14.5	20.5	25.1	24.7	24.7		
45~50時間未満	8.8	12.2	7.6	10.5	9.1	8.6	5.5	10.6	7.3	8.1	8.0	9.9	8.5	8.8		
50~60時間未満	6.8	11.2	5.1	7.6	7.0	6.1	6.0	9.2	4.7	8.1	5.9	7.7	6.4	7.7		
60時間以上	4.5	10.4	2.4	5.1	4.7	3.7	4.5	5.4	3.3	16.1	6.1	3.7	4.3	4.3		
問31 現職の月給(働いている者のみ)	5万円未満	14.6	10.9	15.9	14.0	14.8	14.7	14.8	12.9	16.0	8.1	17.7	11.5	14.7	13.1	
	5~10万円未満	19.4	9.8	22.9	16.2	18.3	21.1	24.6	13.3	24.8	21.0	22.1	21.1	18.3	17.4	
	10~15万円未満	24.8	20.4	26.4	27.1	24.2	23.4	24.9	22.3	27.1	27.4	24.3	29.5	23.6	23.1	
	15~20万円未満	17.3	23.1	15.1	19.2	18.6	16.3	12.2	20.2	14.2	22.6	15.4	17.9	16.5	19.5	
	20~25万円未満	8.4	17.8	5.0	9.8	8.9	7.4	6.7	11.5	5.9	9.7	10.7	7.1	8.0	8.8	
	25~30万円未満	2.5	5.7	1.3	1.3	2.1	4.8	2.2	4.2	1.1	1.6	2.5	2.0	2.7	2.5	
	30~35万円未満	1.1	3.7	0.2	0.0	1.8	1.0	1.9	1.9	0.5	1.6	1.6	1.5	1.1	0.5	
	35~40万円未満	0.2	0.5	0.1	0.0	0.1	0.3	0.2	0.2	0.1	0.0	0.2	0.4	0.0	0.5	
	40~45万円未満	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	
	45~50万円未満	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
50万円以上	0.1	0.3	0.1	0.0	0.2	0.0	0.2	0.1	0.1	1.6	0.0	0.0	0.2	0.2		

## 第二回転職モニター調査

単位:%、太字は実数、注:無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類				
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月	
<b>合計(N)</b>	<b>7715</b>	<b>2144</b>	<b>5571</b>	<b>1760</b>	<b>2690</b>	<b>1841</b>	<b>1400</b>	<b>3481</b>	<b>3973</b>	<b>175</b>	<b>1670</b>	<b>1411</b>	<b>3164</b>	<b>1354</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問32 現職でのOff-JT・ OJTの有無 (働いている 者のみ)	合計	732	1974	686	967	625	418	1202	1406	62	560	546	1112	442	
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	受けた	24.6	29.8	22.7	24.2	23.8	27.2	23.4	25.3	24.3	16.1	26.6	26.4	24.5	19.9
	受けていない	77.5	72.4	79.3	77.1	78.4	75.5	78.5	76.3	78.2	87.1	77.1	75.5	77.2	81.0

### 第三回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類							
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月				
<b>合計(N)</b>	<b>6787</b>	<b>1825</b>	<b>4962</b>	<b>1438</b>	<b>2369</b>	<b>1663</b>	<b>1300</b>	<b>3064</b>	<b>3506</b>	<b>147</b>	<b>1458</b>	<b>1246</b>	<b>2794</b>	<b>1193</b>				
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0				
性別		男性	女性															
		26.9	73.1	0.0	78.6	77.9	75.2	55.8	65.0	81.8	44.9	64.5	74.2	76.2	76.1			
年齢段階別		29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上													
		21.2	34.9	24.5	19.2	16.9	22.8	22.1	24.8	44.2	23.2	20.1	4.8	14.5	20.3	24.2	23.4	
		31.5	34.9	22.6	31.5	22.6	14.6	0.0	0.0	100.0	21.0	27.3	32.0	29.1	22.5	22.7	25.7	
		42.9	41.8	43.3	22.5	42.2	47.5	61.2	44.1	41.5	51.7	44.3	44.5	42.5	40.5			
結婚している		合計	3089	814	2275	369	1061	834	813	1421	1561	79	684	586	1260	514		
		正社員	53.9	17.7	66.9	64.8	65.2	58.5	30.4	51.7	58.0	21.5	49.6	54.1	56.3	55.8		
問4 未既婚の別		パート、アルバイト、派遣社員	20.5	40.0	13.5	18.4	15.5	18.3	30.3	22.2	18.3	34.2	20.2	19.3	20.6	21.4		
		自営、家族従業員、内職	7.2	3.6	8.5	3.5	7.2	8.8	7.4	6.3	7.4	13.9	6.9	8.9	7.2	5.3		
		働いていない	16.8	37.2	9.5	12.7	10.6	13.9	30.1	18.3	14.7	27.8	21.9	16.0	14.4	16.1		
結婚していない		合計	56.8	57.8	56.5	77.5	57.6	52.4	38.5	55.7	58.2	46.9	55.5	55.2	57.2	59.1		
		単身(一人暮らし)	16.3	22.1	14.2	13.3	14.1	17.3	22.5	16.9	15.7	12.2	18.5	17.7	15.7	13.2		
		配偶者	39.8	39.2	40.0	21.3	40.1	43.4	55.3	41.8	37.9	45.6	39.8	41.6	39.9	37.9		
		子ども(小学校入学前)	10.7	7.9	11.7	11.8	17.3	8.1	0.7	10.7	10.7	10.9	16.5	8.6	8.7	10.6		
		子ども(小学生以上)	28.3	20.1	31.3	3.5	24.1	46.5	40.1	24.2	31.8	36.1	28.8	24.0	28.5	31.9		
問5 同居家族(MA)		あなたの父親・母親	34.4	40.0	32.4	58.0	36.0	26.6	15.8	35.6	33.5	29.9	33.1	31.5	35.3	37.0		
		配偶者の父親・母親	3.4	1.9	4.0	1.5	3.5	4.6	3.8	3.2	3.6	4.8	3.1	3.5	3.3	4.0		
		あなた、または配偶者の祖父母や兄弟姉妹	11.4	9.8	12.1	27.3	11.3	5.0	2.6	11.3	11.8	6.1	9.3	11.2	12.7	11.6		
		その他	2.3	1.7	2.5	3.5	2.2	1.5	2.2	2.2	2.4	1.4	1.3	3.0	2.5	2.3		
問6 主たる生活費の負担者		自分	37.1	57.8	29.4	22.4	33.3	41.6	54.5	40.1	33.4	53.7	37.8	37.3	35.6	39.0		
		自分以外	60.5	39.2	68.3	77.1	65.5	55.3	40.2	57.5	64.1	40.1	58.8	60.1	62.0	59.6		
問7 前回調査以降、自己負担で自己啓発をしたか		はい	18.3	22.2	16.9	17.9	18.3	19.4	17.5	20.2	16.5	21.1	17.7	17.7	18.3	20.2		
		いいえ	80.8	76.9	82.3	81.5	81.3	79.9	81.1	79.0	82.6	77.6	81.2	81.5	81.1	78.7		
問8 2010年9月1日以降に受講した公的な職業訓練		有期実習型訓練(基本型)	3.1	3.7	2.9	3.7	3.5	3.2	1.7	3.5	2.9	2.7	2.9	3.0	3.0	3.8		
		有期実習型訓練(キャリア・アップ型)	0.7	1.3	0.4	0.6	0.6	0.8	0.7	0.6	0.7	0.0	1.0	0.8	0.5	0.3		
		施設内訓練(職場実習あり)	20.5	13.4	23.1	23.6	24.1	18.0	13.6	22.3	19.4	10.2	10.2	17.9	25.6	24.3		
		施設内訓練(職場実習なし)	6.8	9.9	5.7	7.0	7.2	6.4	6.5	7.9	6.0	3.4	4.9	7.3	7.0	8.0		
		委託訓練活用型デュアルシステム(職場実習あり)	11.1	8.2	12.1	10.6	12.4	9.6	10.9	12.2	10.4	6.8	6.5	9.9	13.2	13.2		
		委託訓練(職場実習なし)	3.8	4.1	3.6	3.4	3.7	3.2	5.1	4.4	3.3	2.7	3.4	4.0	4.0	3.4		
		基金訓練	21.9	23.0	21.5	17.1	18.3	26.5	28.2	16.7	25.5	40.8	34.6	23.0	16.9	17.2		
		公的な職業訓練を受けたが訓練の種類はわからない	1.0	1.4	0.8	1.1	0.8	0.8	1.2	0.9	1.0	2.7	0.8	1.2	0.9	1.3		
		その他の公的な職業訓練	0.5	0.6	0.4	0.1	0.2	0.7	1.2	0.4	0.5	0.7	1.0	0.6	0.3	0.2		
		いずれも受けたことがない	29.5	32.5	28.4	32.3	28.1	29.4	29.2	29.8	29.2	27.2	33.5	30.8	27.6	27.0		
付問8-1 3月調査で回答した同じ職業訓練か(訓練受講者のみ)		合計	4798	1242	3556	975	1707	1176	927	2157	2489	107	973	866	2025	871		
		同じ	91.6	88.2	92.7	94.2	93.8	90.6	86.9	92.9	91.2	78.5	87.2	91.8	93.7	91.6		
		違う	5.1	7.6	4.2	4.0	4.0	5.9	7.4	4.3	5.3	15.0	8.9	5.1	3.4	4.9		
付問8-2 開始時期(訓練受講者のみ)		2010年8月以前	6.6	8.3	6.0	8.2	5.6	6.4	7.0	6.1	7.0	7.5	10.9	14.1	3.8	0.8		
		2010年9月	8.8	9.5	8.6	8.6	8.6	9.9	8.3	9.0	8.6	9.3	11.1	9.8	10.0	2.8		
		2010年10月	28.1	25.4	29.0	30.2	29.1	27.0	25.6	28.9	27.4	26.2	23.7	32.0	32.9	18.4		
		2010年11月	30.9	25.0	33.0	34.2	33.9	28.7	25.1	31.7	30.9	24.3	23.0	24.6	32.2	44.1		
		2010年12月	10.5	11.3	10.3	8.0	10.4	11.1	12.9	10.6	10.4	13.1	10.3	7.7	8.5	17.3		
		2011年1月	4.3	6.2	3.6	3.5	3.8	4.6	5.4	4.5	4.1	1.9	4.9	3.2	3.6	6.0		
		2011年2月	2.4	2.7	2.3	1.8	2.0	3.0	3.0	1.9	2.9	1.9	4.1	1.5	2.2	2.0		
		2011年3月	2.2	3.3	1.8	1.6	1.6	2.4	3.7	1.6	2.6	5.6	4.6	1.2	1.8	1.1		
		2011年4月	1.7	2.4	1.5	1.2	1.5	2.5	1.8	1.8	1.5	4.7	1.6	1.4	1.4	2.6		
		2011年5月	1.0	1.3	0.9	0.9	0.6	1.0	1.8	0.8	1.0	2.8	1.4	0.7	0.8	1.4		
		2011年6・7月	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.1	0.4	0.2	0.2	0.0	0.2	0.1	0.1	0.5		
付問8-2 終了時期(訓練受講者のみ)		2010年11月以前	6.7	7.5	6.4	6.8	6.0	7.0	7.7	6.2	7.0	8.4	11.3	11.3	4.6	1.6		
		2010年12月	8.6	8.9	8.4	8.2	8.4	8.9	8.8	8.3	8.9	8.4	10.3	11.9	8.4	3.9		
		2011年1月	15.3	13.0	16.1	17.1	14.1	16.8	14.1	15.9	14.9	17.8	14.0	17.2	17.8	9.4		
		2011年2月	26.8	21.3	28.7	28.3	28.9	26.2	22.2	27.4	26.8	15.0	21.1	25.4	29.1	29.6		
		2011年3月	23.8	21.0	24.7	26.3	27.2	20.1	19.7	24.8	23.0	23.4	16.6	17.6	24.4	37.1		
		2011年4月	3.6	4.8	3.2	2.8	2.9	4.3	4.9	3.2	3.9	1.9	6.1	3.7	3.0	2.2		
		2011年5月	4.0	5.6	3.4	2.1	3.6	4.2	6.5	3.7	4.0	7.5	4.9	2.9	3.8	3.9		
		2011年6月	2.5	4.4	1.8	2.2	2.1	2.8	3.0	2.4	2.4	2.8	2.9	2.2	2.2	2.9		
		2011年7月	1.6	2.7	1.2	1.4	1.2	1.8	2.5	1.7	1.5	2.8	2.8	1.3	1.3	1.6		
		2011年8月	1.3	1.9	1.1	0.9	1.0	1.2	2.3	1.0	1.4	3.7	2.4	1.0	0.8	1.4		
		2011年9月	1.2	2.2	0.9	0.7	0.7	1.7	2.0	1.0	1.4	2.8	2.0	1.0	0.7	1.6		
		2011年10月以降	1.2	1.6	1.0	1.0	1.0	1.4	1.3	1.3	1.0	1.9	1.2	0.5	1.1	1.7		
問8-3 受講場所(訓練受講者のみ)(MA)		採用された企業	7.7	9.1	7.2	10.8	8.9	6.5	4.0	8.9	6.8	3.7	7.2	7.2	8.4	7.0		
		訓練を受ける以前から働いていた企業	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.3	0.1	0.2	0.2	0.0	0.4	0.1	0.1	0.2		
		ポリテクセンター	17.2	24.4	14.7	17.7	15.7	17.6	19.1	18.7	16.0	15.0	11.5	19.3	19.0	16.6		
		都道府県の職業訓練校	7.3	6.7	7.5	10.5	7.9	5.4	5.3	7.5	7.3	1.9	6.0	5.0	8.3	8.8		
		民間教育訓練機関	47.9	41.3	50.2	44.5	52.1	47.5	44.6	47.7	48.3	43.9	49.5	47.3	47.6	49.0		
		短大、大学などの教育機関	0.3	0.2	0.3	0.3	0.2	0.4	0.2	0.2	0.4	0.0	0.5	0.0	0.3	0.2		
		職業訓練法人など	18.2	16.3	18.8	17.7	16.1	19.5	21.0	17.3	18.5	29.0	19.1	17.9	17.9	18.1		
		その他	7.4	6.0	7.9	7.3	7.4	8.0	6.7	7.3	7.5	9.3	6.7	7.6	7.3	8.0		

### 第三回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類			
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月
<b>合計(N)</b>	<b>6787</b>	<b>1825</b>	<b>4962</b>	<b>1438</b>	<b>2369</b>	<b>1663</b>	<b>1300</b>	<b>3064</b>	<b>3506</b>	<b>147</b>	<b>1458</b>	<b>1246</b>	<b>2794</b>	<b>1193</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計	4798	1242	3556	975	1707	1176	927	2157	2489	107	973	866	2025	871
付問8-4 最後まで終わったか (訓練受講者のみ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
終わった	80.6	75.6	82.3	81.5	81.3	80.1	79.5	80.5	81.0	74.8	77.8	82.3	82.5	78.2
訓練受講中	7.2	12.0	5.5	5.7	5.4	8.6	10.1	6.8	7.2	13.1	10.5	5.3	5.6	8.7
中断した	10.0	9.2	10.3	11.8	11.5	9.2	6.7	10.7	9.6	9.3	8.6	9.7	10.1	11.6
付問8-5 その他に受けた基金訓練はあるか	7.4	10.1	6.5	4.5	5.4	9.4	11.5	5.8	8.5	13.1	15.8	6.8	5.2	3.6
はい	90.0	86.5	91.2	93.7	92.2	88.2	85.0	91.7	88.8	83.2	81.1	90.8	92.3	94.0
問9 前回調査以後の新たに資格や免許を取得したか	9.8	9.7	9.9	10.2	9.9	10.4	8.5	9.7	10.0	9.5	8.7	8.3	10.4	11.7
はい	85.2	84.2	85.5	86.4	85.7	84.3	84.1	85.3	85.1	84.4	86.0	87.0	84.8	82.9
いいえ	1012	290	722	199	341	262	207	452	528	23	206	162	425	207
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問9(1) 資格・免許のカテゴリ番号 (取得した者のみ)	2.2	4.1	1.4	3.5	1.5	1.1	3.4	2.2	2.1	4.3	4.4	2.5	1.9	0.5
語学系	15.1	17.6	14.1	16.1	16.1	14.5	13.5	14.6	15.9	13.0	19.9	12.3	13.4	16.4
情報系	7.9	19.3	3.3	10.6	6.5	7.3	8.7	11.5	4.5	13.0	4.4	8.6	8.5	9.7
技能・技術系	32.8	16.6	39.3	38.7	41.1	32.4	14.5	33.2	33.5	13.0	23.8	38.3	34.1	35.7
事務系	15.8	15.2	16.1	8.5	11.1	17.2	28.5	12.8	18.4	17.4	17.0	13.6	16.7	15.0
福祉系	1.8	3.1	1.2	2.0	1.8	1.9	1.4	1.5	2.1	0.0	4.9	0.0	1.2	1.4
普通自動車運転免許	1.0	3.1	0.1	2.0	0.6	1.1	0.5	1.3	0.6	4.3	0.5	0.6	1.2	1.4
普通自動車以外の運転免許	12.1	9.3	13.2	9.5	12.6	10.3	15.5	11.9	11.9	17.4	12.6	14.2	12.7	7.2
その他	0.5	0.7	0.4	1.0	0.6	0.0	0.5	0.2	0.8	0.0	0.5	0.6	0.7	0.0
問9(2) 資格・免許のカテゴリ番号 (取得した者のみ)	6.2	6.6	6.1	5.0	7.9	6.9	3.9	5.5	7.0	4.3	8.7	4.3	5.4	7.2
語学系	2.3	5.9	0.8	1.5	2.9	1.9	2.4	3.8	0.9	4.3	1.0	1.2	2.6	3.9
情報系	11.3	4.1	14.1	15.1	13.8	9.5	5.8	10.2	12.3	8.7	6.8	11.1	12.2	13.5
技能・技術系	3.1	3.4	2.9	4.0	1.8	2.7	4.8	2.7	3.4	4.3	2.9	1.2	2.8	5.3
事務系	0.3	0.0	0.4	1.0	0.0	0.0	0.5	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0
福祉系	0.3	0.7	0.1	0.0	0.3	0.8	0.0	0.4	0.2	0.0	1.0	0.0	0.2	0.0
普通自動車運転免許	4.2	3.1	4.7	2.0	3.8	5.7	5.3	4.2	4.4	4.3	4.9	4.9	5.2	1.4
普通自動車以外の運転免許	0.1	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0
問9(3) 資格・免許のカテゴリ番号 (取得した者のみ)	2.0	2.1	1.9	2.0	3.2	1.1	1.0	2.7	1.5	0.0	2.4	1.2	2.1	1.9
語学系	1.1	3.1	0.3	1.0	0.9	1.1	1.4	1.8	0.6	0.0	1.5	1.2	1.2	0.5
情報系	3.2	1.7	3.7	3.5	4.1	3.1	1.4	2.2	3.8	8.7	1.5	4.9	3.1	3.4
技能・技術系	0.8	0.7	0.8	0.5	0.6	0.4	1.9	1.3	0.4	0.0	1.0	0.0	1.4	0.0
事務系	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
福祉系	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.2	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0
普通自動車運転免許	1.4	0.7	1.7	0.5	1.5	2.7	0.5	1.1	1.7	0.0	1.0	1.2	2.4	0.0
普通自動車以外の運転免許	59.6	53.9	61.6	66.9	62.4	56.5	49.9	60.9	58.8	56.5	47.1	60.8	63.4	64.6
働いている	4079	997	3082	970	1488	949	658	1876	2084	83	699	760	1783	779
付問10 前回調査からの現職でのOff-JT・OJTの無 (働いている者のみ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
受けた	22.6	26.1	21.5	25.6	19.8	24.1	22.2	24.4	21.3	14.5	19.6	23.3	23.4	22.8
受けていない	73.8	68.3	75.6	71.4	77.4	72.0	72.6	72.1	75.4	80.7	76.0	73.2	74.1	72.4
訓練生として雇われている	0.5	0.7	0.4	0.5	0.5	0.4	0.6	0.4	0.5	0.7	0.4	0.2	0.5	0.8
2以外の公的な職業訓練を受けている	4.9	7.8	3.8	3.5	3.6	6.0	7.3	4.7	4.8	9.5	7.0	3.7	3.8	5.9
働いていない	34.4	36.6	33.6	28.2	32.9	36.6	41.4	33.5	35.1	33.3	44.4	34.9	31.7	28.1
合計	4120	1014	3106	981	1504	955	666	1894	2103	84	707	765	1800	788
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問11 現職の就業形態 (働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	0.1	0.4	0.0	0.1	0.0	0.2	0.3	0.2	0.0	1.2	0.1	0.1	0.1	0.3
経営者・役員	1.3	2.6	0.9	0.8	1.1	1.0	3.0	1.8	0.7	4.8	1.7	1.6	1.1	1.3
自営業主・自由業者・内職	0.3	0.2	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	1.2	0.6	0.3	0.3	0.1
家族従業員	26.5	39.8	22.2	31.9	28.3	24.5	17.7	35.1	18.8	25.0	23.9	27.7	26.4	28.3
正社員・正職員	55.2	43.2	59.1	49.5	52.3	57.8	66.4	48.8	61.2	52.4	60.0	54.5	53.8	54.2
パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時	8.8	4.8	10.1	8.5	9.9	9.5	5.6	7.2	10.5	4.8	7.1	8.6	9.8	8.5
派遣社員 (登録型)	4.3	3.4	4.6	5.6	5.3	3.0	2.0	3.3	5.5	0.0	2.7	4.1	5.4	3.6
派遣社員 (常用雇用型)	0.7	1.4	0.5	0.7	0.5	0.7	0.9	0.8	0.5	2.4	1.0	0.5	0.7	0.5
訓練生として働いている	1.2	2.2	0.8	1.2	0.9	1.4	1.2	1.2	1.0	3.6	1.0	1.4	0.9	1.5
付問11 現職就職時期 (働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	32.1	34.8	31.2	33.7	31.2	33.2	30.6	32.5	31.9	26.2	32.4	37.0	31.5	29.1
2011年2月以前	16.5	14.1	17.2	19.3	15.5	16.3	14.7	16.5	16.7	14.3	14.4	14.5	17.5	17.5
2011年3月	27.2	22.4	28.8	24.3	28.7	27.3	27.9	28.0	26.6	27.4	23.2	25.5	29.9	26.9
2011年4月	14.0	13.9	14.0	12.6	14.7	14.0	14.1	13.1	14.8	14.3	12.9	14.6	13.8	14.8
2011年5月	3.4	3.4	3.4	3.9	3.7	2.6	3.2	3.5	3.3	2.4	3.0	2.6	3.1	5.2
2011年6・7月	10.4	11.7	9.9	6.6	9.9	11.3	15.8	11.5	9.2	11.9	10.3	11.9	10.0	9.1
問12 第一回調査の直前職との満足度の比較 (働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	9.9	9.8	9.9	8.0	10.0	10.8	11.0	10.9	8.9	11.9	8.1	12.2	9.9	9.1
低くなった	36.9	36.2	37.1	35.3	37.4	38.6	35.3	35.0	38.8	36.9	37.9	37.5	37.2	35.3
どちらかといえど低くなった	26.5	26.3	26.6	29.7	27.6	24.8	22.1	27.1	26.1	27.4	27.9	23.1	26.9	27.9
どちらかといえど高くなった	14.6	14.0	14.8	19.5	14.2	12.7	11.3	14.1	15.1	10.7	13.2	13.3	14.8	16.9
高くなった														

第三回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類				
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月	
<b>合計(N)</b>	<b>6787</b>	<b>1825</b>	<b>4962</b>	<b>1438</b>	<b>2369</b>	<b>1663</b>	<b>1300</b>	<b>3064</b>	<b>3506</b>	<b>147</b>	<b>1458</b>	<b>1246</b>	<b>2794</b>	<b>1193</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
合計	4120	1014	3106	981	1504	955	666	1894	2103	84	707	765	1800	788	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問12 第一回調査の直前職との満足度の比較(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	低くなった	15.6	15.5	15.7	10.1	16.0	15.8	23.1	17.7	13.7	14.3	16.5	15.4	15.8	14.1
	どちらかといえ ば低くなった	13.3	16.1	12.4	12.2	13.2	13.3	15.2	13.8	12.5	23.8	12.0	15.0	12.8	13.7
	どちらともいえない	33.6	33.1	33.7	32.7	33.6	36.0	30.8	30.3	36.3	38.1	33.7	33.7	33.3	33.8
	どちらかといえ ば高くなった	20.3	19.1	20.7	22.8	22.0	18.8	15.0	21.1	20.1	11.9	20.4	18.7	21.1	20.8
	高くなった	15.5	14.2	15.9	21.1	14.4	13.9	12.0	15.8	15.4	10.7	14.6	15.4	15.8	16.0
	低くなった	29.8	32.5	28.9	21.7	29.9	31.1	40.2	35.7	24.5	31.0	26.9	33.9	31.2	25.5
	どちらかといえ ば低くなった	15.1	16.2	14.7	16.4	15.5	14.1	13.7	15.9	14.6	11.9	13.0	14.6	16.0	15.5
	どちらともいえない	29.2	27.8	29.6	30.4	29.3	29.4	26.4	27.0	30.8	32.1	34.1	30.6	26.7	28.3
	どちらかといえ ば高くなった	14.4	13.8	14.6	17.5	14.9	13.9	9.3	12.4	16.0	17.9	14.9	11.5	14.6	16.5
	高くなった	9.8	7.8	10.5	13.1	9.5	9.1	6.3	7.2	12.4	4.8	7.8	8.0	10.4	12.4
	低くなった	8.9	10.8	8.3	5.5	8.4	9.8	14.0	10.6	7.4	8.3	9.6	9.4	8.8	7.5
	どちらかといえ ば低くなった	11.3	11.2	11.4	9.3	11.8	12.6	11.6	12.1	10.7	13.1	8.6	13.1	11.1	12.6
	どちらともいえない	35.4	35.0	35.5	35.5	35.1	36.6	34.2	34.6	36.0	38.1	37.1	39.2	35.0	31.7
	どちらかといえ ば高くなった	27.6	27.0	27.8	31.5	28.9	24.5	23.4	28.2	27.3	23.8	27.9	23.8	28.9	28.8
	高くなった	15.1	14.1	15.5	17.2	14.9	14.9	13.1	13.0	16.9	15.5	14.3	13.1	15.0	18.0
	低くなった	11.2	10.9	11.3	8.3	10.9	11.1	16.7	13.3	9.2	16.7	11.6	13.2	10.8	9.9
	どちらかといえ ば低くなった	12.5	12.3	12.6	9.8	14.0	13.0	12.9	13.7	11.6	10.7	8.3	15.2	13.4	11.7
	どちらともいえない	35.1	33.6	35.5	37.1	35.2	36.0	30.2	33.7	36.3	34.5	35.8	34.9	35.1	34.5
	どちらかといえ ば高くなった	24.1	24.6	24.0	26.5	24.3	22.5	22.4	23.5	25.0	17.9	25.3	21.4	24.6	25.0
	高くなった	15.5	16.7	15.1	17.3	14.7	15.5	14.4	14.5	16.2	19.0	16.5	13.7	14.9	17.5
低くなった	16.7	17.4	16.5	13.3	16.8	18.1	20.3	18.4	15.4	17.9	17.0	19.3	16.6	13.7	
どちらかといえ ば低くなった	11.6	12.2	11.4	9.8	11.4	12.5	13.7	12.9	10.5	11.9	10.7	12.4	11.4	11.9	
どちらともいえない	40.3	39.7	40.5	40.7	39.6	40.7	40.2	38.8	41.7	38.1	42.0	40.4	40.6	38.8	
どちらかといえ ば高くなった	20.0	18.9	20.3	23.5	21.2	19.1	13.5	19.5	20.3	22.6	18.4	17.5	20.5	22.5	
高くなった	9.6	10.0	9.4	11.7	10.1	7.6	8.0	9.0	10.0	9.5	8.8	8.8	9.5	11.5	
低くなった	13.5	16.9	12.4	7.8	12.0	16.5	20.9	14.8	12.1	16.7	13.9	13.3	13.2	13.3	
どちらかといえ ば低くなった	13.2	16.8	12.0	9.8	13.4	14.6	16.1	13.4	12.9	17.9	11.3	14.2	14.1	11.4	
どちらともいえない	38.1	33.8	39.4	36.4	40.4	38.5	34.2	35.7	40.0	36.9	38.8	41.4	36.5	38.3	
どちらかといえ ば高くなった	23.8	22.7	24.2	30.0	24.3	20.0	18.8	24.4	23.3	22.6	24.0	20.3	25.0	24.9	
高くなった	10.0	8.3	10.5	15.1	9.1	8.6	6.5	10.4	9.8	6.0	9.3	9.2	10.2	10.8	
常にしている	82.9	78.3	84.4	79.9	81.3	83.8	90.5	83.0	82.9	85.7	81.2	83.0	83.6	83.4	
大体している	16.1	20.1	14.8	19.2	18.2	15.3	7.7	16.2	16.1	13.1	17.3	16.2	15.6	15.7	
していない	0.1	0.2	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	
そのような機会 はない	0.3	0.5	0.3	0.3	0.3	0.2	0.6	0.3	0.2	1.2	0.7	0.3	0.2	0.4	
常にしている	77.2	72.3	78.8	72.6	75.7	80.9	82.9	76.2	78.1	83.3	75.4	76.2	78.2	78.0	
大体している	21.8	26.3	20.4	26.5	23.9	18.1	15.3	23.0	20.9	15.5	23.1	23.0	21.0	20.9	
していない	0.1	0.1	0.2	0.3	0.0	0.1	0.2	0.1	0.2	0.0	0.0	0.3	0.2	0.1	
そのような機会 はない	0.3	0.5	0.2	0.1	0.3	0.2	0.6	0.3	0.2	1.2	0.7	0.1	0.1	0.4	
常にしている	86.0	83.5	86.8	84.0	85.0	88.0	88.9	85.6	86.6	82.1	84.4	85.5	86.8	86.4	
大体している	12.3	13.8	11.8	14.3	14.2	10.5	7.5	12.8	11.8	14.3	13.4	13.2	11.1	12.8	
していない	0.5	0.8	0.4	0.5	0.3	0.4	0.9	0.4	0.5	0.0	0.1	0.5	0.7	0.1	
そのような機会 はない	0.2	0.5	0.2	0.1	0.2	0.3	0.5	0.2	0.2	1.2	0.7	0.1	0.2	0.0	
常にしている	40.6	39.1	41.1	46.4	44.6	37.8	27.5	43.0	39.1	27.4	38.9	43.9	40.1	41.0	
大体している	28.7	24.9	30.0	30.4	30.3	28.8	22.8	29.4	28.3	29.8	31.0	26.5	29.2	29.1	
していない	7.1	8.5	6.6	4.8	6.4	6.4	12.9	6.4	7.3	15.5	7.1	6.4	7.0	6.9	
そのような機会 はない	22.5	25.9	21.3	17.6	18.5	25.8	33.8	20.2	24.2	27.4	21.9	22.0	22.6	22.2	
常にしている	66.3	64.7	66.9	62.4	66.4	67.3	71.2	66.8	65.6	76.2	64.5	67.7	65.8	67.4	
大体している	31.3	32.6	30.8	34.7	32.0	30.8	25.1	30.9	31.9	23.8	32.8	30.5	31.8	30.2	
していない	1.0	0.9	1.0	1.6	0.9	0.6	0.8	1.0	1.0	0.0	0.7	0.5	1.2	1.0	
そのような機会 はない	0.6	0.6	0.6	0.5	0.3	0.5	1.4	0.5	0.7	0.0	1.0	0.7	0.4	0.5	
常にしている	34.6	31.3	35.6	34.0	33.5	35.9	36.0	33.5	35.3	41.7	31.0	34.1	35.5	35.0	
大体している	43.7	45.3	43.1	43.4	46.5	42.5	39.0	43.9	43.7	38.1	45.3	43.9	42.1	46.1	
していない	7.1	9.6	6.3	7.4	7.8	6.6	5.7	8.2	6.1	6.0	7.5	7.1	7.3	6.5	
そのような機会 はない	13.8	12.6	14.2	14.3	12.0	14.0	17.0	13.5	14.0	14.3	15.3	14.1	14.3	11.4	

問12 第一回調査の直前職との満足度の比較(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)

問13 現職での行動(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)

第三回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

合計(N) (%)	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類					
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月		
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
<b>6787</b>	<b>4120</b>	<b>1825</b>	<b>4962</b>	<b>1438</b>	<b>2369</b>	<b>1663</b>	<b>1300</b>	<b>3064</b>	<b>3506</b>	<b>147</b>	<b>1458</b>	<b>1246</b>	<b>2794</b>	<b>1193</b>		
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
問13 現職での行動(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	g ホウレンソウ	常にしている	52.2	46.0	54.2	51.3	52.2	52.8	53.3	52.6	51.8	57.1	49.9	51.0	53.3	52.8
	大体している	42.6	47.1	41.2	43.6	43.9	42.0	38.9	42.9	42.7	35.7	44.0	44.3	41.8	42.0	
	していない	1.9	2.3	1.7	2.2	1.9	1.5	1.8	1.5	2.2	2.4	1.8	2.0	2.0	1.5	
	そのような機会はない	2.5	3.4	2.2	2.0	1.7	2.9	4.2	2.2	2.5	4.8	3.4	2.0	2.1	2.8	
	h 仕事上のアドバイスをする	常にしている	13.5	17.5	12.3	12.9	12.2	15.0	15.5	14.7	12.2	19.0	14.6	15.3	11.8	14.6
	大体している	27.5	32.2	25.9	24.2	28.1	28.5	29.6	29.4	25.6	25.0	31.0	29.4	26.6	24.2	
	していない	22.9	22.4	23.1	23.5	24.0	22.0	20.4	22.9	23.2	17.9	20.8	20.3	23.9	25.5	
	そのような機会はない	35.1	26.7	37.9	38.5	35.2	33.6	32.6	32.2	37.9	38.1	32.7	34.0	36.9	34.8	
	i 職場の懇親会などへの参加	常にしている	24.3	28.3	23.0	28.1	23.0	22.9	23.7	27.7	21.0	29.8	22.5	24.3	24.5	25.4
	大体している	31.6	29.9	32.2	32.1	33.3	30.7	28.4	32.3	31.0	29.8	30.3	32.0	32.5	30.7	
	していない	10.8	11.2	10.7	10.0	11.0	11.8	10.2	10.3	11.4	9.5	12.9	11.2	9.6	11.2	
	そのような機会はない	32.3	29.7	33.2	28.7	32.4	33.6	35.7	29.0	35.5	31.0	33.0	31.6	32.6	31.7	
	j 上司・先輩を見ている、またはやり方やコツを学ぶ	常にしている	38.4	38.3	38.5	40.9	36.6	36.6	41.7	39.2	37.4	50.0	35.5	36.7	39.4	40.4
	大体している	51.6	49.7	52.2	50.7	53.9	54.0	43.8	51.5	52.1	41.7	52.3	53.2	51.4	50.0	
	していない	3.0	4.1	2.6	3.5	3.0	2.7	2.6	2.7	3.3	0.0	3.0	2.7	2.9	3.2	
	そのような機会はない	6.2	6.8	6.0	4.1	6.1	5.8	10.5	5.9	6.4	8.3	7.6	6.7	5.6	5.7	
	k 作業の工夫や改善に取り組む	常にしている	36.3	36.4	36.3	35.9	36.0	35.5	38.9	37.0	35.3	41.7	35.6	36.7	36.3	35.8
	大体している	52.2	51.2	52.5	53.3	54.8	51.9	45.5	52.3	52.4	46.4	51.8	52.9	52.2	52.4	
	していない	5.7	5.6	5.7	6.4	4.7	6.8	4.8	5.8	5.7	3.6	5.7	5.2	5.8	5.7	
	そのような機会はない	5.0	5.8	4.7	3.3	4.3	5.0	9.3	4.0	5.8	8.3	5.8	4.3	4.8	5.6	
l トラブル対応	常にしている	17.9	22.6	16.4	14.6	17.4	18.5	23.6	18.4	17.2	28.6	17.4	19.7	17.1	18.4	
大体している	57.7	56.4	58.1	53.6	58.8	59.6	58.6	57.6	58.0	52.4	58.6	60.1	58.4	53.8		
していない	12.8	11.8	13.1	19.9	11.6	11.1	7.2	12.6	13.1	10.7	13.0	11.2	12.3	14.5		
そのような機会はない	10.6	7.9	11.5	11.0	11.5	9.9	9.0	10.5	10.7	8.3	9.3	8.0	11.3	12.8		
m 初めての仕事にもチャレンジ	常にしている	45.3	46.2	45.0	45.0	46.0	44.3	45.8	46.4	44.2	48.8	42.3	43.4	46.4	47.0	
大体している	46.1	44.9	46.5	46.1	46.7	47.1	43.4	46.1	46.2	45.2	46.8	48.1	45.4	46.1		
していない	2.9	4.1	2.5	3.6	2.9	2.6	2.4	2.9	2.9	3.6	4.1	2.7	2.8	1.6		
そのような機会はない	4.8	3.8	5.1	4.4	3.9	5.2	6.6	3.9	5.8	2.4	5.5	5.0	4.5	4.4		
n 資格取得や自己啓発	常にしている	18.4	22.2	17.2	17.9	18.2	19.0	18.9	19.5	17.3	20.2	19.1	18.6	17.8	18.7	
大体している	25.7	28.6	24.7	27.0	26.9	22.6	24.9	27.6	23.9	23.8	22.5	27.2	25.3	27.8		
していない	34.3	30.9	35.4	35.0	36.2	34.2	29.3	35.0	33.7	34.5	34.7	32.2	35.0	34.4		
そのような機会はない	20.8	17.3	21.9	19.4	18.2	23.5	24.8	17.2	24.2	21.4	22.3	20.9	21.2	18.7		
問14 現職の週当たり労働時間(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	10時間未満	9.2	8.6	9.3	8.4	9.5	8.8	10.2	8.7	9.5	7.1	10.6	8.6	8.3	10.3	
	10～15時間未満	2.6	2.0	2.8	1.9	2.5	2.4	3.9	2.3	2.9	0.0	4.4	2.6	2.1	1.6	
	15～20時間未満	4.1	2.6	4.5	3.3	3.5	4.1	6.5	3.2	4.7	7.1	5.1	4.7	3.5	3.4	
	20～25時間未満	7.6	4.6	8.6	5.2	7.1	9.0	10.4	5.6	9.6	4.8	8.6	9.4	6.8	6.5	
	25～30時間未満	5.8	3.4	6.6	4.7	6.4	5.8	6.2	4.2	7.4	7.1	7.2	5.6	5.8	4.9	
	30～35時間未満	8.0	5.1	8.9	7.5	6.8	8.1	11.4	7.7	8.2	10.7	9.6	8.9	8.1	5.6	
	35～40時間未満	12.6	6.6	14.6	12.3	13.9	14.9	7.2	11.7	13.8	9.5	10.7	12.0	12.9	14.6	
	40～45時間未満	26.1	23.3	27.0	29.3	26.1	24.5	23.6	26.2	26.5	19.0	20.2	26.0	28.8	25.9	
45～50時間未満	9.8	15.1	8.1	11.3	9.5	9.5	8.3	11.6	7.8	14.3	9.1	8.5	9.9	11.4		
50～60時間未満	7.4	14.0	5.2	9.0	7.6	6.3	6.0	10.1	4.9	7.1	7.8	6.7	6.9	8.4		
60時間以上	4.8	12.2	2.3	5.3	5.1	4.5	3.8	6.8	2.6	10.7	4.5	5.5	4.6	4.9		
問15 現職の月給(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	5万円未満	10.1	7.7	10.8	9.3	9.7	9.4	13.2	9.1	11.1	3.6	13.4	10.5	8.8	9.6	
	5～10万円未満	20.2	10.4	23.4	16.3	19.5	21.6	25.7	14.4	25.3	27.4	24.3	20.7	18.6	19.5	
	10～15万円未満	28.5	20.2	31.2	31.9	27.7	28.5	25.7	27.1	30.1	23.8	26.9	28.8	29.3	28.0	
	15～20万円未満	21.6	26.2	20.1	25.2	21.9	20.2	17.6	24.6	18.8	20.2	16.3	21.3	23.1	23.0	
	20～25万円未満	9.7	19.4	6.5	10.1	10.3	10.1	6.8	12.3	7.2	11.9	8.8	9.9	9.7	10.5	
	25～30万円未満	3.2	7.6	1.7	1.5	3.6	3.6	4.2	5.0	1.5	3.6	3.7	3.4	3.2	2.5	
	30～35万円未満	0.9	2.6	0.4	0.2	1.0	1.3	1.2	1.4	0.4	2.4	0.8	1.0	0.9	0.9	
	35～40万円未満	0.3	1.0	0.1	0.1	0.3	0.6	0.2	0.5	0.1	1.2	0.7	0.3	0.2	0.3	
	40～45万円未満	0.1	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.3	
	45～50万円未満	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	
50万円以上	0.1	0.2	0.0	0.0	0.1	0.0	0.2	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3		
問16 現職の企業規模(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	29人以下	32.4	33.5	32.0	35.3	32.6	28.7	33.3	33.3	31.1	41.7	36.5	32.9	31.3	30.2	
	30～99人	20.7	23.7	19.7	19.8	20.7	21.0	21.5	22.6	19.1	19.0	22.5	16.6	20.6	24.1	
	100～499人	16.7	18.7	16.0	14.5	17.2	18.6	15.9	17.5	15.7	19.0	15.0	17.9	16.9	16.4	
	500～999人	4.0	4.2	3.9	4.5	4.1	3.2	4.2	3.5	4.5	2.4	3.4	4.1	4.4	3.7	
	1000人以上	7.9	8.0	7.9	7.7	7.8	9.1	6.8	7.1	8.8	6.0	7.2	7.1	8.4	8.6	
	官公庁(公務員) わからない	5.7	2.7	6.6	4.8	5.1	7.1	6.2	5.5	6.1	0.0	4.7	7.3	5.4	5.7	
わからない	11.0	6.9	12.4	12.4	11.5	9.6	9.9	9.3	12.6	8.3	8.9	12.3	11.4	10.2		

第三回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類			
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月
<b>合計(N)</b>	<b>6787</b>	<b>1825</b>	<b>4962</b>	<b>1438</b>	<b>2369</b>	<b>1663</b>	<b>1300</b>	<b>3064</b>	<b>3506</b>	<b>147</b>	<b>1458</b>	<b>1246</b>	<b>2794</b>	<b>1193</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計	4120	1014	3106	981	1504	955	666	1894	2103	84	707	765	1800	788
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.9	1.2	0.8	0.7	1.1	0.7	1.2	0.9	1.0	1.2	2.0	0.4	0.8	0.5
建設業	3.6	3.6	3.5	3.7	3.3	4.1	3.5	4.2	3.1	1.2	3.1	2.6	3.9	4.1
製造業	9.8	14.2	8.3	11.1	11.0	8.8	6.3	11.0	8.8	9.5	10.2	9.0	10.5	8.8
電気・ガス・熱供給・水道業	1.4	2.1	1.2	1.1	1.4	2.2	0.9	1.2	1.7	1.2	1.4	1.7	1.4	1.0
情報通信業	4.2	5.6	3.7	5.2	4.7	3.8	2.3	3.6	4.9	2.4	3.1	4.2	5.0	3.7
運輸業、郵便業	3.0	6.5	1.9	2.2	3.0	3.4	3.8	3.0	3.0	1.2	3.7	2.7	2.8	3.0
卸売業、小売業	10.1	9.7	10.3	11.9	11.1	8.9	6.9	9.6	10.7	8.3	10.9	7.2	9.9	12.7
金融業、保険業	2.8	1.4	3.3	1.5	3.7	3.4	1.8	2.5	3.2	1.2	2.4	2.5	2.9	3.4
不動産業、物品賃貸業	1.4	2.4	1.1	1.5	1.3	1.5	1.7	1.9	0.8	7.1	1.4	2.6	1.1	1.1
学術研究、専門・技術サービス業	4.3	5.0	4.1	5.1	5.1	3.2	3.3	5.0	3.7	6.0	3.5	5.0	4.1	5.1
宿泊業、飲食サービス業	4.6	3.9	4.8	6.2	4.7	3.6	3.6	4.3	4.7	6.0	4.2	4.8	4.7	4.2
生活関連サービス業	3.4	3.6	3.4	4.3	3.0	3.1	3.8	3.6	3.4	1.2	3.5	3.5	3.1	3.8
教育、学習支援業	4.6	3.3	5.0	4.5	5.9	3.2	3.9	5.0	4.1	8.3	6.5	4.6	4.1	3.9
医療、福祉	24.2	13.7	27.7	21.8	22.2	26.1	29.9	24.3	24.5	17.9	21.4	23.9	25.6	24.7
その他のサービス業(10～14以外)	10.7	13.9	9.7	10.1	9.1	11.0	14.7	10.5	10.8	13.1	13.7	11.2	9.1	10.9
公務	6.7	4.3	7.4	5.4	6.0	8.7	7.4	6.0	7.3	7.1	5.5	7.6	6.8	6.9
その他	1.9	2.8	1.6	1.3	1.9	2.3	2.1	1.6	2.1	1.2	2.0	3.5	1.8	0.6
事務	40.8	12.4	50.1	45.9	46.9	41.4	19.4	38.9	43.6	21.4	37.2	42.0	41.4	42.6
営業・販売の仕事	9.9	13.9	8.6	11.6	10.0	9.0	8.1	10.6	9.4	10.7	10.5	8.8	9.7	10.5
サービスの仕事	18.4	14.3	19.8	16.7	14.6	20.0	27.8	16.9	19.6	20.2	16.8	16.1	19.4	19.7
生産工程の仕事	5.8	11.1	4.1	6.5	6.6	4.3	5.1	6.1	5.6	6.0	7.5	4.8	5.3	6.7
輸送・機械運転の仕事	1.5	5.6	0.2	0.8	0.9	2.0	3.3	2.0	0.9	6.0	2.8	1.3	1.3	1.1
建設・採掘の仕事	0.7	2.8	0.1	0.8	0.5	0.4	1.7	1.2	0.3	1.2	0.7	0.9	0.7	0.4
運搬・清掃・包装などの仕事	4.7	10.4	2.8	3.3	3.8	5.2	8.1	4.1	5.0	7.1	5.2	4.4	4.7	4.3
保安の仕事	1.3	4.8	0.1	0.3	0.5	1.8	3.8	1.6	1.0	1.2	1.8	1.7	1.1	0.9
専門・技術職	12.5	16.0	11.3	11.3	13.4	10.8	14.9	14.5	10.5	15.5	12.4	14.2	12.8	10.3
管理職	0.7	2.0	0.3	0.3	0.5	0.9	1.4	1.0	0.3	2.4	1.1	1.2	0.3	0.8
農・林・漁業の仕事	0.6	1.5	0.3	0.2	0.5	0.6	1.4	0.6	0.5	1.2	1.6	0.4	0.4	0.3
その他	1.4	2.7	1.0	1.0	1.0	1.3	2.7	1.2	1.3	2.4	1.0	2.1	1.3	1.0
一般の求人広告や説明会	19.3	15.9	20.5	25.0	18.8	17.6	15.8	17.9	20.6	18.4	17.2	20.9	20.2	18.3
友人・知人の紹介	6.5	6.8	6.4	5.7	6.3	6.6	8.0	6.8	6.2	7.5	6.7	7.1	6.4	6.1
家族・親せきの紹介	1.3	1.6	1.1	1.9	1.3	0.8	1.0	1.2	1.3	2.7	1.3	2.0	1.0	0.7
卒業した学校の紹介	1.8	0.8	2.1	2.1	1.9	2.1	0.7	1.6	1.9	1.4	1.6	1.8	2.0	1.7
公共職業安定所(ハローワーク)の紹介	43.2	49.8	40.8	38.7	40.6	47.4	47.7	45.1	41.6	45.6	44.2	40.6	41.7	47.9
都道府県・市町村など地方公共団体の紹介	1.2	0.9	1.3	1.6	1.1	1.2	1.0	1.1	1.3	2.0	1.0	1.3	1.4	0.9
NPOの紹介	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	0.1	0.7	0.2	0.1	0.0	0.0
民間の人材派遣会社や職業紹介機関の紹介	6.4	3.7	7.4	7.2	8.7	6.0	2.2	5.6	7.4	0.7	4.6	6.4	7.2	7.1
その他の方法	5.8	6.7	5.5	6.0	6.0	4.4	7.0	6.7	5.0	6.1	4.9	5.9	6.4	5.2
就職活動をしていない	5.5	4.4	5.9	5.8	6.5	3.4	5.9	5.9	5.2	4.1	8.0	5.7	5.0	3.5
問20 3月調査から現在までに離職の有無														
ある	10.7	9.3	11.2	10.9	11.1	10.9	9.3	8.5	12.5	11.6	11.0	12.0	10.5	9.6
ない	68.8	65.2	70.1	71.2	70.4	68.4	63.5	70.5	67.6	63.9	64.2	68.3	70.4	71.2
その期間中は、仕事に就いていない	20.3	25.2	18.5	17.7	18.3	20.3	26.8	20.7	19.6	24.5	24.5	19.5	18.8	19.1
合計	743	176	567	159	267	188	126	271	447	17	165	152	302	115
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
付問20 離職した勤務先の就業時期(離職がある者のみ)														
2011年2月以前	52.7	54.2	52.2	58.1	54.3	50.8	45.8	56.9	50.1	60.0	62.6	58.4	51.4	36.7
2011年3月	23.0	21.7	23.4	17.6	23.8	22.1	30.0	21.4	24.1	13.3	16.8	20.8	25.3	29.4
2011年4月	15.1	13.9	15.5	16.2	16.4	14.4	12.5	13.7	15.8	13.3	12.3	14.1	15.3	19.3
2011年5月	3.2	3.0	3.3	2.7	2.3	3.9	5.0	2.3	3.8	6.7	0.6	2.7	3.1	8.3
2011年6月	0.3	0.6	0.2	0.0	0.0	0.6	0.8	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0
2011年2月	2.7	3.0	2.6	2.0	5.5	0.6	0.8	2.7	2.8	0.0	3.9	1.3	3.1	0.9
付問20 離職した勤務先の離職時期(離職がある者のみ)														
2010年3月	40.0	39.8	40.0	43.9	38.7	39.2	40.0	38.2	41.1	46.7	47.1	40.9	37.2	36.7
2011年4月	29.0	28.9	29.0	27.7	30.5	27.6	30.0	32.1	26.7	26.7	26.5	29.5	30.2	29.4
2011年5月	25.4	25.3	25.5	25.0	25.0	26.0	25.8	23.3	26.5	33.3	20.6	23.5	26.7	31.2
2011年6月	1.8	1.8	1.8	2.7	0.8	2.8	1.7	1.1	2.4	0.0	0.6	2.0	2.1	2.8

第三回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類				
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月	
<b>合計(N)</b>	<b>6787</b>	<b>1825</b>	<b>4962</b>	<b>1438</b>	<b>2369</b>	<b>1663</b>	<b>1300</b>	<b>3064</b>	<b>3506</b>	<b>147</b>	<b>1458</b>	<b>1246</b>	<b>2794</b>	<b>1193</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
合計	743	176	567	159	267	188	126	271	447	17	165	152	302	115	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
解雇 または 契約期間の満了	45.2	41.0	46.5	47.3	43.0	50.3	40.0	42.4	47.0	46.7	49.7	56.4	39.9	36.7	
倒産	0.8	1.8	0.6	1.4	0.4	0.6	1.7	1.5	0.5	0.0	1.3	0.7	0.3	1.8	
安定した職業に就き なかった	3.5	5.4	3.0	2.7	3.9	3.3	4.2	5.3	2.1	13.3	1.9	4.0	3.8	4.6	
会社・仕事に将来性が ない	1.7	2.4	1.5	1.4	1.6	2.8	0.8	2.3	1.4	0.0	1.9	0.7	1.7	2.8	
もっと収入を増やしたい より知識・技能を活かせる 仕事に就きたい	3.7	5.4	3.1	0.7	3.5	5.0	5.8	5.7	2.4	6.7	3.9	2.7	3.1	6.4	
よりやりがい・生きがいの 感じられる仕事に就きたい	1.7	2.4	1.5	2.7	1.6	1.7	0.8	1.1	1.9	6.7	3.2	1.3	0.3	2.8	
人間関係がうまくいかない	8.2	9.6	7.7	9.5	7.8	6.1	10.8	8.8	8.0	0.0	6.5	3.4	10.4	11.9	
労働時間・休日等の労働 条件が悪い	7.3	6.0	7.7	7.4	9.4	5.0	6.7	8.0	6.1	20.0	5.8	5.4	9.4	7.3	
肉体的により軽易な仕事 に就きたい	1.8	1.2	2.0	2.0	1.2	0.6	5.0	0.8	2.4	0.0	0.6	1.3	2.8	0.9	
通勤が不便	0.4	0.0	0.6	0.7	0.4	0.6	0.0	0.4	0.5	0.0	0.6	0.7	0.3	0.0	
病気・けが	5.2	4.8	5.4	5.4	4.3	7.2	4.2	3.8	5.9	6.7	5.2	3.4	5.6	7.3	
結婚	0.1	0.0	0.2	0.7	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	
出産・育児	0.8	0.0	1.1	1.4	1.6	0.0	0.0	0.4	1.2	0.0	2.6	1.3	0.0	0.0	
介護・看病	0.4	0.6	0.4	0.0	0.4	0.6	0.8	0.4	0.5	0.0	0.6	0.0	0.3	0.9	
その他	13.8	15.1	13.5	15.5	14.5	12.2	13.3	13.4	14.9	0.0	12.3	14.8	13.9	14.7	
合計	2118	635	1483	414	701	525	475	905	1135	53	522	395	826	343	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問21 3月調査以降の雇用 保険受給の有無 (離職 がある、またはその 期間は仕事に就いてい ない者のみ)	8.0	10.6	6.9	6.0	6.3	10.5	9.5	11.0	5.8	3.8	2.7	1.8	9.0	20.4	
現在、受給して いる	15.6	13.9	16.3	14.7	15.1	14.9	17.9	18.1	14.1	3.8	3.6	12.4	20.8	24.8	
受給したことが ある	75.2	73.7	75.8	78.5	77.9	72.8	71.2	69.2	79.1	90.6	92.1	84.1	69.0	54.5	
受給したことは ない	66.9	69.4	65.9	64.3	65.5	75.4	62.3	65.3	68.9	54.7	59.0	64.6	68.0	77.8	
問22 前回調査以降の 就職活動や開業の準備 の有無 (離職がある、 またはその期間は仕事 に就いていない者の み)	2.9	3.3	2.8	3.1	1.9	2.5	4.6	3.5	2.0	9.4	2.7	4.1	2.8	1.7	
就職活動をした 開業の準備をし ていた	29.8	26.5	31.2	32.6	32.5	21.3	32.8	30.7	28.8	35.8	38.1	31.4	28.6	20.4	
何もしなかった	合計	1445	452	993	267	466	406	303	605	794	30	316	260	575	267
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
0回	1.4	1.3	1.4	1.5	2.4	0.5	1.0	1.2	1.6	0.0	2.5	0.8	0.9	1.5	
1回	20.0	14.8	22.4	23.2	18.7	20.4	18.8	22.3	18.3	23.3	20.3	22.3	20.5	16.9	
2回	18.1	13.9	19.9	16.1	18.5	19.0	18.2	17.5	18.9	13.3	13.6	23.1	18.4	18.0	
3回	12.3	11.1	12.9	11.6	12.7	11.3	13.9	10.1	14.2	6.7	11.1	12.7	13.0	11.6	
4回	7.9	7.3	8.2	9.4	7.7	7.9	6.9	7.6	8.2	6.7	7.3	6.2	8.3	10.1	
5回	10.1	11.1	9.7	13.1	11.2	7.9	8.9	9.3	10.8	10.0	10.1	8.5	10.1	12.4	
6-10回	16.1	18.8	14.9	13.5	15.9	16.5	18.2	15.5	16.1	23.3	16.5	14.2	15.1	19.5	
11回以上	11.6	18.4	8.6	10.5	10.5	14.0	11.2	13.9	9.4	13.3	15.2	8.8	11.1	9.7	
やりがいを感じる	20.0	24.6	17.9	24.0	21.8	17.1	17.9	20.4	19.7	18.9	21.1	22.3	18.0	21.3	
前職の経験・能力を活か せる	28.1	34.1	25.5	14.0	29.2	30.3	36.0	28.7	27.5	32.4	29.4	28.5	27.8	27.7	
訓練で身につけた能力を 活かせる	23.8	20.4	25.3	24.7	25.4	22.5	22.3	20.7	25.8	32.4	26.1	17.7	24.6	25.2	
付問 22-1 取得した資格を活かせる	19.5	18.7	19.9	18.3	17.7	19.6	23.2	18.5	19.8	32.4	21.1	18.4	18.5	20.7	
応募先 決定的に 仕事の内容	43.5	45.5	42.6	48.0	44.9	44.9	36.3	43.8	43.7	35.1	42.5	45.2	42.4	46.2	
重視し たこと 会社の規模・知名度	2.6	2.3	2.7	2.3	3.4	2.1	2.2	2.8	2.5	0.0	1.7	3.3	1.9	4.1	
賃金	29.7	27.6	30.7	32.0	33.3	31.1	20.7	31.0	29.7	10.8	24.4	31.1	31.3	33.1	
(就職 活動を した者 のみ) 勤務形態・勤務時間	37.0	21.0	44.2	46.3	40.1	37.4	24.3	35.6	39.2	18.9	31.1	39.0	38.7	40.4	
(MA、 最大3 つ) 職場環境・人間関係がよ い	8.9	8.4	9.1	13.7	9.8	7.3	5.6	7.0	10.5	5.4	9.2	10.2	8.7	8.0	
通勤に便利	29.1	22.3	32.2	25.7	27.9	29.4	34.1	25.5	32.2	24.3	29.4	29.2	30.5	25.8	
社会保険に加入している 企業	17.2	17.1	17.2	18.3	15.9	18.8	16.2	19.0	16.1	10.8	15.6	15.1	16.6	21.7	
ハローワークに紹介され たから	3.6	5.9	2.5	3.0	3.0	2.3	6.7	2.7	3.6	16.2	4.7	3.9	1.9	4.5	
知人・友人がいる	1.1	0.8	1.3	1.0	0.9	1.5	1.1	1.1	1.2	0.0	1.9	1.3	1.0	0.3	
就職できればどこでもよ い	9.4	14.3	7.2	6.3	8.2	9.2	14.2	10.3	8.3	13.5	12.2	8.9	9.3	6.4	
その他	2.1	2.3	2.0	2.7	2.3	1.5	2.2	2.7	1.6	0.0	2.5	2.6	1.7	1.9	

### 第三回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類			
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月
<b>合計(N)</b>	<b>6787</b>	<b>1825</b>	<b>4962</b>	<b>1438</b>	<b>2369</b>	<b>1663</b>	<b>1300</b>	<b>3064</b>	<b>3506</b>	<b>147</b>	<b>1458</b>	<b>1246</b>	<b>2794</b>	<b>1193</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計	1445	452	993	267	466	406	303	605	794	30	316	260	575	267
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
やりがいを感じる	6.5	9.7	5.1	6.7	8.1	4.8	6.4	7.5	5.8	8.1	7.2	4.6	7.0	7.3
前職の経験・能力を活かせる	7.8	10.9	6.4	3.0	6.3	9.2	12.3	8.6	7.2	10.8	8.3	8.2	7.4	8.0
訓練で身につけた能力を活かせる	5.8	5.0	6.1	7.7	6.4	4.6	4.7	5.4	5.7	10.8	6.1	5.2	5.8	5.4
付問22-2 取得した資格を活かせる	5.5	3.2	6.5	6.3	3.8	6.7	5.9	3.8	7.0	2.7	5.6	5.6	4.8	6.7
応募先 仕事の内容	17.4	21.0	15.8	21.0	18.2	16.9	14.0	18.0	17.6	8.1	16.1	20.0	17.9	15.9
決定に 会社の規模・知名度	0.7	0.6	0.8	0.3	1.3	0.0	1.1	0.8	0.6	0.0	0.3	0.0	0.6	1.9
最も重視した 賃金	8.0	9.9	7.2	7.3	8.1	8.8	7.8	8.0	8.0	5.4	6.9	6.6	8.4	10.8
視した 勤務形態・勤務時間	16.9	5.5	22.0	19.7	20.0	17.7	8.9	17.9	16.8	2.7	14.2	21.3	16.9	17.2
こと (就職 職場環境・人間関係がよい)	2.3	2.9	2.0	4.0	2.5	1.7	1.4	2.0	2.5	5.4	2.8	1.6	2.3	2.5
活動を 通勤に便利	6.9	4.8	7.9	5.7	7.2	5.8	9.2	5.4	8.0	10.8	8.1	3.3	8.6	5.4
した者の 社会保険に加入している	4.5	4.8	4.3	4.0	3.8	5.6	4.5	5.2	4.1	0.0	4.4	4.9	4.4	4.1
のみ) 企業														
ハローワークに紹介されたから	0.6	0.8	0.6	1.7	0.4	0.2	0.8	0.4	0.8	2.7	1.4	0.7	0.1	0.6
知人・友人がいる	0.4	0.2	0.4	0.3	0.5	0.2	0.3	0.4	0.3	0.0	0.6	0.3	0.4	0.0
就職できればどこでもよい	2.8	5.1	1.7	1.7	2.5	2.5	4.5	3.2	1.9	8.1	3.9	2.0	2.6	1.9
その他	1.1	0.6	1.3	2.0	1.1	0.8	0.6	1.1	1.0	0.0	1.7	1.6	0.4	1.0
合計	778	222	556	159	274	151	191	340	404	24	226	152	303	94
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
探したが見つからなかった	18.6	21.6	17.4	14.5	16.8	19.2	24.6	19.1	17.8	29.2	20.8	20.4	16.8	17.0
希望する仕事がありそうにない	6.9	10.4	5.6	8.2	5.5	5.3	9.4	8.8	5.4	4.2	8.4	5.3	6.6	7.4
問23 前回調査以降、就職活動などをしなかった理由 (何もしなかった者のみ)														
知識・能力に自信がない	3.9	3.2	4.1	9.4	2.9	3.3	1.0	4.1	3.2	8.3	5.8	2.6	3.3	3.2
病気がけが	6.9	7.2	6.8	3.8	6.9	10.6	6.8	5.0	8.9	0.0	8.8	6.6	6.6	4.3
年齢	1.4	2.3	1.1	0.6	0.0	1.3	4.2	1.2	1.7	0.0	1.3	1.3	1.3	1.1
出産・育児	10.5	0.0	14.7	18.9	17.5	2.6	0.0	11.5	10.4	4.2	11.5	11.8	10.9	5.3
介護・看護	3.0	2.7	3.1	0.6	1.1	3.3	7.3	3.2	3.0	0.0	3.1	5.3	2.3	1.1
急いで仕事にすることがない	5.0	2.7	5.9	7.5	4.7	4.6	3.7	6.5	3.7	0.0	3.5	5.9	5.6	4.3
進学や資格取得などの勉強をしている	14.3	16.2	13.5	15.1	14.2	15.2	13.1	13.2	15.3	16.7	15.0	13.2	13.5	17.0
その他	16.7	19.8	15.5	16.4	19.3	14.6	15.2	15.6	18.1	8.3	12.4	13.8	20.5	20.2
0回	83.3	77.8	85.3	88.3	85.9	82.3	74.3	83.6	83.4	72.8	78.7	86.0	84.5	84.3
(1) 3月調査以降														
1回	6.9	9.2	6.1	5.4	6.2	7.3	9.4	6.9	6.7	11.6	9.0	5.1	6.2	7.9
2回	3.3	4.7	2.8	2.5	2.3	3.7	5.5	3.1	3.3	6.1	4.8	3.5	2.8	2.1
3回以上	4.1	5.4	3.6	3.0	3.8	4.1	5.8	4.0	4.2	6.1	5.1	3.5	4.1	3.5
0回	27.0	29.3	26.2	33.5	26.4	22.4	26.8	27.4	26.8	21.8	27.7	27.9	26.6	26.2
1回	29.6	25.5	31.2	29.1	33.7	32.1	19.9	28.9	30.4	30.6	27.5	27.4	29.1	35.7
2回	15.7	14.8	16.1	15.4	16.0	14.8	16.6	16.3	15.2	16.3	14.8	17.9	15.9	14.1
3回	8.2	7.9	8.4	9.1	7.9	8.7	7.3	8.2	8.5	5.4	6.9	9.4	8.9	7.5
4回	2.7	3.1	2.5	2.3	2.8	2.6	2.8	2.6	2.7	4.8	3.6	2.2	2.6	2.2
5回	3.2	3.9	2.9	3.1	3.2	3.1	3.5	3.6	2.9	4.1	3.5	3.9	3.2	2.3
6回以上	4.9	6.6	4.3	3.8	4.1	5.6	6.6	5.1	4.7	4.1	6.0	3.9	5.3	3.5
交付された	3.8	4.4	3.5	3.2	3.1	4.2	4.9	3.9	3.5	5.4	4.0	3.9	3.7	3.1
再交付された	2.0	2.5	1.9	0.9	1.9	2.5	3.0	1.9	2.1	4.1	3.4	1.7	1.5	2.1
合計	559	180	379	79	166	156	155	249	288	16	147	96	212	87
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
付問25 交付時期 (交付、再交付された者のみ)														
2011年2月	6.8	5.0	7.7	12.7	7.8	7.1	2.6	6.4	6.9	12.5	4.1	6.3	9.0	8.0
2011年3月	17.2	14.4	18.5	20.3	18.1	16.0	16.1	15.7	18.8	18.8	22.4	11.5	15.6	19.5
2011年4月	12.0	16.1	10.0	6.3	13.3	10.3	15.5	10.4	13.2	12.5	14.3	7.3	11.3	16.1
2011年5月	9.7	12.2	8.4	3.8	8.4	12.2	11.6	8.4	10.8	6.3	12.9	12.5	6.6	9.2
2011年6月	1.3	1.1	1.3	1.3	0.0	2.6	1.3	2.0	0.7	0.0	1.4	1.0	0.9	1.1
交付されていない	91.8	90.1	92.4	94.5	93.0	90.6	88.1	91.9	91.8	89.1	89.9	92.3	92.4	92.7
自分がけがや病気	2.8	3.5	2.5	1.5	2.9	3.2	3.7	2.2	3.3	2.7	3.2	2.4	2.6	3.3
家族がけがや病気、死亡	2.2	2.1	2.3	2.2	2.1	2.7	2.1	2.0	2.4	2.7	2.1	2.8	1.9	2.6
水道、ガス、電気で1ヵ月以上回復しないものがあつた	1.1	1.4	1.0	1.4	0.9	1.1	1.4	1.1	1.2	2.0	0.4	0.8	1.4	2.0
家財に損壊があつた	5.1	6.3	4.7	4.6	4.5	6.0	5.8	5.6	4.8	4.8	3.6	5.1	5.5	6.5
住居に住めなくなり転居	0.1	0.2	0.1	0.3	0.2	0.1	0.0	0.1	0.2	0.0	0.1	0.0	0.1	0.3
職を失った (内定取り消し)	1.5	2.2	1.2	1.3	1.5	1.6	1.5	1.5	1.4	1.4	2.1	0.9	1.4	1.7
収入が減った	4.9	5.6	4.6	4.9	5.0	4.8	4.8	4.3	5.3	4.1	4.5	4.7	4.6	6.1
労働時間が増えた	2.5	4.2	1.8	3.1	2.9	2.3	1.2	2.8	2.2	2.0	1.7	2.8	2.3	3.3
応募できる求人が減った	16.9	23.5	14.5	14.9	15.3	20.0	18.3	15.9	17.8	15.6	18.0	14.0	17.1	17.5
就職活動で頼りにできる人や機関が減った	3.7	5.6	3.0	3.5	3.5	4.8	3.1	3.3	4.1	2.7	4.3	2.9	3.6	3.8
その他	5.6	6.4	5.3	4.7	5.6	7.1	4.5	4.9	6.0	8.2	5.6	5.1	5.0	7.5
特に被害はなかった	66.2	60.8	68.2	69.8	67.6	61.5	65.8	68.0	64.8	66.0	66.6	68.9	66.2	63.4

### 第三回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類				
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月	
<b>合計(N)</b>	<b>6787</b>	<b>1825</b>	<b>4962</b>	<b>1438</b>	<b>2369</b>	<b>1663</b>	<b>1300</b>	<b>3064</b>	<b>3506</b>	<b>147</b>	<b>1458</b>	<b>1246</b>	<b>2794</b>	<b>1193</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
a 将来に不安を感じる	そう思わなく	1.0	1.5	0.7	1.2	0.9	0.8	0.9	1.1	0.8	1.4	1.0	1.0	0.9	0.8
	あまりそう思わなくなった	1.9	2.5	1.7	2.4	1.9	1.7	1.6	2.3	1.5	1.4	1.6	1.8	2.0	1.7
	変化なし	28.5	30.2	27.9	32.1	30.4	25.9	24.3	29.9	27.2	29.9	27.7	29.5	28.8	28.3
	少しそう思うようになった	31.9	28.8	33.0	32.3	32.6	30.5	31.7	32.3	31.8	27.9	31.5	32.5	32.0	31.7
	そう思うようになった	36.3	36.3	36.3	31.8	33.9	40.3	40.7	34.0	38.2	38.8	37.7	34.5	35.9	37.1
b 前向きにがんばりたい	そう思わなく	1.5	2.5	1.1	1.7	1.3	1.9	1.1	1.1	1.7	2.0	2.1	1.2	1.3	1.4
	あまりそう思わなくなった	3.8	4.4	3.6	3.5	4.2	4.1	3.0	3.7	3.9	1.4	3.9	4.8	3.1	3.9
	変化なし	35.3	36.9	34.8	33.4	36.4	36.7	34.0	35.6	35.3	32.7	35.5	36.7	35.1	35.1
	少しそう思うようになった	26.3	24.1	27.1	28.4	28.0	23.6	24.2	26.4	26.4	24.5	25.0	27.1	26.7	26.3
	そう思うようになった	32.4	31.1	32.9	32.7	29.5	33.2	36.2	32.3	32.2	38.8	32.7	29.3	33.2	32.5
c 努力をしても仕方がない	そう思わなく	16.8	16.9	16.8	18.3	14.9	17.3	18.1	17.7	16.2	18.4	17.1	14.6	17.7	16.3
	あまりそう思わなくなった	14.0	14.0	13.9	14.1	14.0	13.8	13.8	13.2	14.5	15.0	12.3	14.1	14.9	13.4
	変化なし	55.2	52.1	56.3	56.0	58.9	52.4	51.5	56.3	54.4	53.1	54.5	56.3	55.3	56.2
	少しそう思うようになった	9.3	10.7	8.8	7.6	8.1	11.4	10.5	9.1	9.5	7.5	10.2	10.1	8.0	9.7
	そう思うようになった	3.8	4.9	3.4	3.7	3.5	4.4	3.7	2.9	4.4	4.1	5.0	3.5	3.4	3.4
d 生活全般に満足できない	そう思わなく	6.9	5.8	7.3	9.1	6.5	6.1	5.9	7.4	6.4	6.8	6.7	6.4	7.5	6.3
	あまりそう思わなくなった	9.1	8.0	9.6	10.6	9.3	8.4	8.2	9.3	9.2	8.2	7.5	9.2	9.9	9.6
	変化なし	55.5	50.4	57.3	58.8	59.6	51.3	49.8	56.9	54.8	50.3	54.5	55.1	55.6	57.6
	少しそう思うようになった	15.8	17.8	15.1	12.7	13.8	17.7	20.5	15.3	16.0	19.0	16.8	16.2	15.5	14.4
	そう思うようになった	11.9	17.2	10.0	8.4	10.2	15.8	14.2	10.4	12.9	15.0	13.9	11.9	10.9	11.4
e 地域の景気が悪くなった	そう思わなく	1.7	1.9	1.7	2.7	1.7	1.3	1.2	1.6	1.8	2.0	1.6	1.2	2.0	1.7
	あまりそう思わなくなった	3.2	3.8	3.0	5.5	2.7	2.4	2.6	3.3	3.3	1.4	2.5	3.4	3.3	3.9
	変化なし	42.4	36.6	44.6	49.2	45.3	39.0	34.3	42.6	42.8	34.7	40.8	43.5	42.2	44.8
	少しそう思うようになった	29.3	29.8	29.1	25.2	29.5	29.4	33.2	29.9	28.8	28.6	29.5	29.2	31.0	25.1
	そう思うようになった	22.6	27.0	21.0	16.8	20.3	27.3	27.2	21.9	22.5	32.7	24.6	22.2	20.9	23.6
f ぜいたく品と考えるような買い物はしなくなった	そう思わなく	1.2	1.5	1.0	1.9	1.1	1.1	0.6	1.2	1.1	1.4	1.3	1.0	1.3	0.8
	あまりそう思わなくなった	1.9	1.9	1.9	3.4	2.4	1.1	0.5	2.0	1.8	2.0	1.6	1.8	2.1	1.9
	変化なし	42.2	40.6	42.7	52.1	43.9	37.4	34.2	41.3	43.3	36.1	40.3	42.6	42.4	44.3
	少しそう思うようになった	26.1	20.8	28.0	26.4	27.4	26.1	23.2	26.9	25.8	16.3	23.7	27.1	27.0	25.9
	そう思うようになった	27.8	33.8	25.6	15.8	24.6	33.4	39.8	27.7	27.1	44.2	31.9	26.7	26.6	26.0
g 仕事より、ボランティアや地域活動を充実させたい	そう思わなく	5.6	8.8	4.4	4.9	5.0	6.7	5.8	5.0	5.8	10.2	7.6	5.5	4.8	4.9
	あまりそう思わなくなった	6.3	7.6	5.9	7.1	5.2	6.5	7.2	6.7	6.1	7.5	7.0	6.5	6.0	6.0
	変化なし	64.2	59.2	66.1	66.6	65.6	63.9	59.6	63.8	65.1	53.7	60.7	64.2	66.1	65.0
	少しそう思うようになった	18.4	17.6	18.7	16.3	19.5	17.8	19.7	18.9	17.9	21.8	18.9	18.7	18.2	18.2
	そう思うようになった	4.5	5.7	4.1	4.5	4.1	4.1	5.8	4.8	4.2	6.1	5.1	4.2	4.1	4.9
h 貯蓄より、いま消費をしたい	そう思わなく	20.0	22.7	19.0	18.4	20.2	20.4	21.0	19.9	19.8	26.5	21.6	18.7	19.3	21.0
	あまりそう思わなくなった	17.2	14.7	18.1	18.8	18.2	17.6	13.2	17.0	17.6	12.2	14.8	17.4	18.5	17.2
	変化なし	53.4	52.5	53.7	52.9	53.1	52.4	56.1	54.1	52.7	53.7	53.7	54.1	53.3	53.0
	少しそう思うようになった	6.5	5.6	6.8	7.4	6.3	6.5	5.5	6.2	6.9	2.7	6.7	6.9	6.2	6.2
	そう思うようになった	2.2	3.3	1.8	2.2	1.7	2.4	2.8	2.1	2.1	2.7	2.5	2.2	1.9	2.0
i 増税などしても、社会保障・福祉の充実を希望	そう思わなく	9.4	11.3	8.7	8.9	10.2	9.6	8.0	9.8	8.8	14.3	10.1	10.0	9.2	8.4
	あまりそう思わなくなった	9.0	9.5	8.8	9.2	8.7	9.4	8.8	8.7	9.2	9.5	8.5	9.1	8.9	9.7
	変化なし	44.3	40.1	45.9	47.2	47.1	44.0	36.7	44.8	44.2	38.8	42.7	44.9	44.9	45.3
	少しそう思うようになった	18.8	17.8	19.2	19.2	18.2	17.5	21.0	19.6	18.3	17.0	18.0	18.5	19.3	19.1
	そう思うようになった	17.9	20.4	17.0	15.0	15.2	18.9	24.7	16.4	18.9	20.4	20.1	16.9	17.3	16.9

## 第四回転職モニター調査

単位:%、太字は実数、注:無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職退職時期分類				
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月	
<b>合計(N)</b>	<b>6109</b>	<b>1619</b>	<b>4490</b>	<b>1188</b>	<b>2132</b>	<b>1559</b>	<b>1223</b>	<b>2741</b>	<b>3179</b>	<b>128</b>	<b>1320</b>	<b>1134</b>	<b>2516</b>	<b>1056</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
性別		男性	女性												
	26.5	100.0	0.0	20.9	21.2	24.3	43.9	34.7	17.8	56.3	34.9	25.2	23.6	23.8	
	73.5	0.0	100.0	79.1	78.8	75.7	56.1	65.3	82.2	43.8	65.1	74.8	76.4	76.2	
年齢段階別		29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上										
	19.4	15.3	20.9	100.0	0.0	0.0	0.0	21.1	18.7	3.9	13.6	18.2	21.9	22.3	
	34.9	27.9	37.4	0.0	100.0	0.0	0.0	35.1	35.4	20.3	31.1	35.7	35.7	37.5	
	25.5	23.4	26.3	0.0	0.0	100.0	0.0	21.9	28.3	35.9	29.8	23.1	24.1	26.4	
	20.0	33.2	15.3	0.0	0.0	0.0	100.0	21.9	17.6	39.8	25.3	22.8	18.2	13.8	
結婚している	43.2	42.4	43.6	21.5	42.4	46.7	61.4	44.7	41.8	50.0	44.2	44.4	43.0	41.7	
合計	2802	724	2078	293	967	768	768	1290	1415	72	628	525	1143	466	
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問4 未婚の別		正社員	パート、アルバイト、派遣社員	自営、家族従業員、内職	働いていない										
	53.6	19.3	65.5	63.8	65.6	57.4	31.3	52.5	56.9	18.1	47.5	55.8	55.3	56.7	
	21.6	41.2	14.8	21.5	16.5	19.4	30.2	23.0	19.6	33.3	21.3	16.6	22.8	23.6	
	7.8	4.3	9.0	4.1	7.4	9.8	7.8	6.5	8.3	16.7	6.8	9.7	8.0	6.2	
	15.5	33.6	9.2	10.2	9.6	11.6	28.8	16.5	13.6	31.9	21.7	16.6	12.7	12.4	
結婚していない	56.6	57.4	56.3	78.5	57.5	53.2	38.3	55.1	58.0	50.0	55.4	55.5	56.9	58.2	
問5 同居家族(MA)		単身(一人暮らし)	配偶者	子ども(小学校入学前)	子ども(小学生以上)	あなたの父親・母親	配偶者の父親・母親	あなた、または配偶者の祖父	その他						
	16.0	21.9	13.9	13.3	13.4	17.0	21.9	16.4	15.6	10.9	17.3	17.8	15.6	12.9	
	40.4	40.4	40.5	20.7	40.3	43.2	56.4	42.9	38.4	46.1	40.6	41.4	40.5	39.4	
	10.9	7.7	12.0	12.3	18.1	8.0	0.5	11.0	10.7	11.7	15.6	9.4	9.4	10.3	
	28.5	19.1	31.9	3.1	22.8	46.5	40.5	24.7	31.9	35.2	29.5	24.3	28.7	31.8	
	33.6	39.3	31.5	57.1	35.6	27.1	15.5	34.4	32.8	30.5	33.6	30.6	34.1	35.6	
	3.4	1.8	4.0	1.9	3.6	4.2	3.7	3.1	3.6	6.3	3.2	3.4	3.3	3.9	
	11.1	9.5	11.7	27.2	11.3	5.3	2.7	10.8	11.6	5.5	9.5	10.1	12.2	11.6	
	2.5	1.8	2.7	4.5	2.5	1.5	1.7	2.7	2.2	2.3	1.7	3.1	2.6	2.6	
問6 主たる生活費の負担者		自分	自分以外												
	38.3	60.5	30.3	24.0	32.8	43.7	54.9	41.3	34.6	60.9	38.6	39.0	37.3	39.3	
	59.7	37.1	67.9	75.5	66.0	54.8	39.9	57.1	63.2	36.7	58.7	58.8	61.0	59.1	
問7 前回調査以降、自己負担で自己啓発をしたか	15.7	21.1	13.8	15.1	15.0	16.2	17.0	16.7	14.6	20.3	14.8	16.4	15.0	17.5	
いいえ	84.0	78.5	86.0	84.8	84.9	83.6	82.4	82.9	85.2	79.7	84.8	83.2	84.8	82.2	
問8 前回調査以後の新たに資格や免許を取得したか	7.2	9.1	6.5	4.8	6.8	9.6	7.1	7.0	7.3	7.8	7.8	6.4	6.7	8.6	
いいえ	91.6	89.0	92.5	94.5	92.2	89.4	90.5	91.6	91.5	90.6	90.8	92.2	92.0	90.4	
合計	516	178	338	65	166	165	116	230	271	12	121	89	201	101	
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問8(1) 資格・免許のカテゴリ番号(取得した者のみ)		語学系	情報系	技能・技術系	事務系	福祉系	普通自動車運転免許	普通自動車以外の運転免許	その他						
	2.5	2.8	2.4	3.1	3.0	2.4	1.7	3.0	2.2	0.0	5.0	2.2	2.0	1.0	
	12.0	18.5	8.6	12.3	15.1	9.7	11.2	11.3	12.5	8.3	16.5	16.9	9.0	8.9	
	7.6	15.7	3.3	10.8	5.4	10.9	4.3	7.8	7.4	8.3	6.6	5.6	7.0	10.9	
	27.1	14.6	33.7	35.4	28.3	30.3	17.2	25.7	28.8	16.7	23.1	23.6	27.4	35.6	
	14.9	13.5	15.7	10.8	13.3	14.5	20.7	14.3	15.5	16.7	15.7	11.2	16.9	12.9	
	1.4	1.7	1.2	3.1	1.2	0.6	1.7	1.7	1.1	0.0	0.8	1.1	2.0	1.0	
	2.3	3.9	1.5	3.1	1.8	2.4	2.6	3.5	1.5	0.0	0.8	2.2	3.0	3.0	
	16.5	12.4	18.6	10.8	18.1	18.8	14.7	16.1	16.2	25.0	16.5	18.0	15.9	15.8	
問8(2) 資格・免許のカテゴリ番号(取得した者のみ)		語学系	情報系	技能・技術系	事務系	福祉系	普通自動車運転免許	普通自動車以外の運転免許	その他						
	0.4	0.6	0.3	1.5	0.6	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	1.0	
	3.1	2.8	3.3	3.1	2.4	3.6	3.4	0.9	5.2	0.0	4.1	3.4	2.5	3.0	
	2.7	6.2	0.9	1.5	3.0	4.8	0.0	3.9	1.8	0.0	2.5	1.1	2.5	5.0	
	5.8	3.9	6.8	9.2	6.0	5.5	4.3	6.1	5.9	0.0	5.8	4.5	5.5	7.9	
	2.3	1.7	2.7	3.1	2.4	1.8	2.6	2.2	2.6	0.0	3.3	0.0	3.5	1.0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	0.4	1.1	0.0	0.0	0.6	0.0	0.9	0.9	0.0	0.0	0.0	1.1	0.5	0.0	
	3.9	2.8	4.4	3.1	4.2	3.6	4.3	4.3	3.7	0.0	6.6	3.4	2.5	4.0	
問8(3) 資格・免許のカテゴリ番号(取得した者のみ)		語学系	情報系	技能・技術系	事務系	福祉系	普通自動車運転免許	普通自動車以外の運転免許	その他						
	0.2	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	0.4	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	
	0.6	0.6	0.6	0.0	1.2	0.0	0.9	0.0	1.1	0.0	0.0	1.1	1.0	0.0	
	1.2	2.8	0.3	0.0	1.8	1.8	0.0	1.3	1.1	0.0	0.0	1.1	0.5	4.0	
	1.2	1.1	1.2	0.0	1.2	1.8	0.9	1.3	1.1	0.0	1.7	0.0	1.0	2.0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	0.2	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	0.4	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	
	1.4	0.0	2.1	0.0	1.2	1.8	1.7	1.3	1.5	0.0	1.7	2.2	1.0	1.0	
問9 前回調査以降に受講した公的な職業訓練		有期実習型訓練(基本型)	有期実習型訓練(キャリア・アップ型)	施設内訓練(職場実習あり)	施設内訓練(職場実習なし)	委託訓練活用型デュアルシstem(職場実習あり)	委託訓練(職場実習なし)	基金訓練	公的な職業訓練を受けたが訓練の種類はわからない	その他の公的な職業訓練	いずれも受けたことがない				
	0.3	0.4	0.2	0.4	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.0	0.3	0.2	0.2	0.4	
	0.1	0.2	0.0	0.1	0.0	0.1	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	
	0.8	1.1	0.6	0.7	0.7	0.7	1.1	0.9	0.6	1.6	0.5	0.3	0.9	1.1	
	1.2	2.8	0.7	1.0	1.1	1.2	1.6	1.4	1.1	0.0	1.2	1.0	1.0	1.8	
	0.5	0.6	0.5	0.2	0.5	0.4	1.1	0.4	0.5	1.6	0.7	0.4	0.3	0.7	
	0.2	0.4	0.2	0.3	0.1	0.3	0.3	0.1	0.3	0.0	0.5	0.2	0.1	0.4	
	3.7	4.6	3.4	1.8	2.8	5.1	5.3	2.8	4.2	10.2	6.5	3.2	2.5	3.5	
	0.2	0.3	0.1	0.3	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2	0.0	0.2	0.1	0.2	0.3	
	0.5	0.5	0.5	0.2	0.4	0.7	0.9	0.4	0.6	1.6	0.8	0.4	0.5	0.4	
	91.8	88.4	93.0	94.6	93.6	90.6	87.8	92.7	91.4	85.2	88.3	93.5	93.6	91.0	
付問9-1 3月調査で回答した同じ職業訓練か(訓練受講者のみ)		合計	同じ	違う											
	436	170	266	58	119	129	125	175	235	19	133	65	141	83	
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	78.0	74.1	80.5	81.0	79.8	73.6	78.4	82.9	74.9	73.7	82.0	73.8	78.7	74.7	
	22.0	25.9	19.5	19.0	20.2	26.4	21.6	17.1	25.1	26.3	18.0	26.2	21.3	25.3	
付問9-2 開始時期(訓練受講者のみ)		2011年2月以前	2011年3月	2011年4月	2011年5月	2011年6月	2011年7月	2011年8月	2011年9月						
	28.4	28.8	28.2	34.5	26.9	25.6	28.0	30.3	28.1	15.8	26.3	33.8	28.4	25.3	
	12.4	12.4	12.4	8.6	11.8	10.9	16.8	8.0	15.3	21.1	21.1	6.2	12.1	4.8	
	19.3														

第四回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類				
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月	
<b>合計(N)</b>	<b>6109</b>	<b>1619</b>	<b>4490</b>	<b>1188</b>	<b>2132</b>	<b>1559</b>	<b>1223</b>	<b>2741</b>	<b>3179</b>	<b>128</b>	<b>1320</b>	<b>1134</b>	<b>2516</b>	<b>1056</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
合計	436	170	266	58	119	129	125	175	235	19	133	65	141	83	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
付問9-2 終了時期 (訓練受講者のみ)	2011年5・6月	8.9	8.2	9.4	3.4	6.7	10.9	12.0	8.0	10.2	5.3	7.5	9.2	9.9	8.4
	2011年7月	14.7	17.1	13.2	15.5	12.6	15.5	16.0	20.0	11.9	5.3	15.8	16.9	14.2	12.0
	2011年8月	15.4	13.5	16.5	15.5	17.6	12.4	16.8	12.6	17.0	21.1	16.5	13.8	13.5	19.3
	2011年9月	17.0	19.4	15.4	8.6	13.4	18.6	23.2	13.7	20.0	10.5	18.8	20.0	12.8	19.3
	2011年10月	7.3	7.6	7.1	12.1	4.2	8.5	6.4	5.1	8.5	10.5	6.0	7.7	7.8	8.4
	2011年11月	5.7	4.7	6.4	6.9	5.0	7.8	4.0	3.4	6.8	15.8	5.3	4.6	5.7	8.4
	2011年12月	6.9	9.4	5.3	6.9	10.1	5.4	5.6	7.4	5.5	15.8	6.8	7.7	8.5	4.8
	2012年1月以降	11.7	10.0	12.8	6.9	16.0	14.0	8.0	13.1	10.6	10.5	13.5	3.1	11.3	13.3
付問9-4 最後まで終わったか (訓練受講者のみ)	終わった	51.8	48.8	53.8	53.4	50.4	45.7	57.6	56.6	49.8	36.8	52.6	49.2	51.1	53.0
	訓練受講中	46.8	48.2	45.9	41.4	50.4	51.9	41.6	41.7	49.8	57.9	47.4	47.7	44.0	50.6
	中断した	4.8	5.3	4.5	5.2	5.0	4.7	4.8	4.0	5.1	5.3	2.3	4.6	6.4	3.6
働いている	68.1	64.5	69.4	75.3	69.9	66.7	59.9	69.8	66.8	65.6	53.7	68.8	72.5	74.9	
付問10 前回調査からの現職でのJT・OJTの有無	合計	4197	1054	3143	903	1505	1045	741	1925	2146	85	716	786	1836	801
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	受けた	23.4	26.7	22.3	26.0	22.0	21.5	25.6	24.3	22.1	28.2	21.9	23.9	23.5	23.8
	受けていない	71.8	68.7	72.9	69.4	73.5	72.9	69.6	70.9	73.2	67.1	73.0	70.9	72.1	71.7
訓練生として雇われている	0.3	0.4	0.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.3	1.6	0.5	0.2	0.2	0.4	
2以外の公的な職業訓練を受けている	2.9	4.7	2.3	1.3	2.4	4.0	3.9	2.5	3.1	6.3	4.5	2.5	2.1	3.0	
働いていない	27.9	29.5	27.3	22.1	26.5	28.5	35.2	27.0	28.8	25.8	40.7	27.9	24.5	20.5	
合計	4220	1063	3157	910	1513	1049	745	1932	2160	87	724	788	1844	806	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問11 現職の就業形態 (働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	経営者・役員	0.3	0.6	0.2	0.2	0.1	0.4	0.5	0.5	0.0	3.4	0.3	0.3	0.2	0.6
	自営業主・自由業者・内職	1.3	2.5	0.9	0.3	1.3	1.1	2.8	1.2	1.0	10.3	1.9	1.0	1.0	1.7
	家族従業員	0.5	0.2	0.6	0.3	0.6	0.7	0.4	0.6	0.4	1.1	0.8	0.9	0.4	0.2
	正社員・正職員	25.7	37.6	21.7	32.9	26.6	25.2	16.0	34.4	18.1	24.1	21.8	26.6	25.4	29.5
	パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時者	55.7	46.4	58.9	50.2	52.7	56.8	67.2	48.8	61.9	52.9	60.8	55.6	54.8	51.7
	派遣社員 (登録型)	8.8	3.8	10.5	7.8	10.8	9.2	5.6	7.7	10.2	2.3	6.2	9.1	10.1	8.7
	派遣社員 (常用雇用型)	4.9	5.0	4.8	6.0	5.6	4.0	3.1	4.1	5.8	1.1	4.4	3.8	5.6	4.8
	訓練生として働いている	0.5	0.7	0.4	0.4	0.7	0.4	0.3	0.3	0.6	1.1	0.8	0.3	0.4	0.5
	その他	1.4	2.3	1.1	1.0	1.1	1.2	2.6	1.6	1.2	2.3	1.7	1.4	1.2	1.6
付問11 現職就職時期 (働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	2011年2月以前	28.2	30.8	27.4	30.2	27.4	27.7	28.1	29.0	27.3	28.7	30.7	33.6	26.3	24.6
	2011年3月	11.5	9.7	12.2	12.7	12.0	11.1	9.9	11.5	11.8	10.3	9.8	10.2	12.5	12.2
	2011年4月	19.7	16.2	20.8	19.0	21.1	18.2	19.6	20.5	18.8	23.0	17.0	19.2	20.8	20.5
	2011年5月	8.9	7.5	9.3	9.3	8.9	8.6	8.7	8.5	9.4	5.7	7.7	9.0	9.2	8.9
	2011年6月	9.9	10.8	9.5	9.5	9.5	9.6	11.5	10.1	9.8	8.0	9.0	7.5	10.6	11.8
	2011年7月	8.5	9.4	8.2	7.8	7.8	9.9	8.7	7.8	9.1	6.9	9.3	9.1	7.7	8.6
	2011年8月以降	9.3	10.2	9.1	7.9	9.3	10.0	10.2	8.1	10.2	13.8	10.9	8.8	9.1	9.4
問12 現職の職種 (働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	事務	42.1	14.2	51.4	47.5	48.1	42.2	23.1	39.2	45.8	18.4	39.6	43.4	42.7	42.2
	営業・販売の仕事	8.7	12.0	7.6	11.1	8.5	8.6	6.3	8.7	8.4	16.1	8.8	8.8	8.4	9.2
	サービスの仕事	18.8	15.3	20.0	16.6	15.2	20.0	27.1	17.6	19.5	26.4	16.3	17.0	20.1	19.9
	生産工程の仕事	6.1	10.3	4.6	6.6	6.0	6.3	5.2	6.2	6.1	3.4	7.2	5.5	5.9	6.0
	輸送・機械運転の仕事	2.0	6.8	0.3	0.8	1.2	2.9	3.8	2.4	1.5	4.6	2.9	1.8	1.6	2.1
	建設・採掘の仕事	0.8	2.8	0.1	0.4	0.6	0.6	1.6	1.1	0.5	1.1	0.8	0.8	0.8	0.5
	運搬・清掃・包装などの仕事	5.3	11.2	3.3	4.4	4.4	4.7	9.0	4.5	5.6	9.2	6.5	4.2	5.0	5.2
	保安の仕事	1.3	5.0	0.0	0.4	0.6	1.3	3.6	1.8	0.8	1.1	1.8	1.4	1.0	1.4
	専門・技術職	12.3	16.3	10.9	10.8	13.0	10.8	14.8	15.1	9.6	16.1	11.9	14.0	12.5	10.7
	管理職	0.6	1.9	0.2	0.2	0.5	0.9	1.1	1.0	0.2	3.4	1.1	1.0	0.3	0.5
	農・林・漁業の仕事	0.7	2.2	0.2	0.2	0.7	0.4	1.6	0.9	0.5	0.0	1.5	0.5	0.5	0.4
	その他	1.1	1.5	1.0	0.8	1.1	1.0	1.9	1.1	1.3	0.0	1.0	1.5	0.8	1.6
問13 現職の企業規模 (働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	29人以下	30.9	31.5	30.7	34.3	30.9	28.8	29.7	32.2	29.2	40.2	34.8	30.8	29.2	30.3
	30~99人	20.0	23.1	19.0	17.6	20.5	20.5	21.2	20.8	19.5	18.4	19.6	17.4	21.2	20.2
	100~499人	18.1	20.8	17.2	14.4	18.0	20.5	19.6	18.6	17.7	17.2	16.3	18.1	18.2	20.1
	500~999人	4.1	5.0	3.9	4.5	4.1	3.8	4.3	4.2	4.2	2.3	3.7	4.4	4.3	4.1
	1000人以上	8.7	8.2	8.9	9.3	8.4	9.5	7.5	8.2	9.4	5.7	7.5	9.0	9.1	8.8
	官公庁 (公務員)	5.3	2.9	6.1	5.2	4.6	6.3	5.5	4.9	5.8	4.6	4.1	6.5	5.2	5.6
	わからない	12.2	7.9	13.7	14.4	13.3	9.9	10.7	10.6	13.5	11.5	12.8	12.9	12.4	10.5
問14 現職の業種 (働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.9	1.9	0.6	0.7	1.0	0.7	1.5	1.2	0.7	0.0	1.9	0.5	0.8	0.9
	建設業	3.7	4.3	3.5	3.0	3.4	4.1	4.2	4.3	3.2	0.0	3.3	3.7	3.7	3.6
	製造業	10.5	14.4	9.2	11.1	11.8	10.4	7.2	11.3	9.9	10.3	10.6	10.3	10.8	10.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	1.0	1.1	1.0	0.7	1.1	1.6	0.5	0.9	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	0.6
	情報通信業	4.5	5.5	4.2	4.8	5.4	4.7	2.4	3.9	5.1	2.3	3.5	4.7	5.6	3.3
	運輸業、郵便業	3.7	7.5	2.4	2.9	3.1	4.5	4.7	4.0	3.3	3.4	4.6	3.4	3.5	3.2
	卸売業、小売業	11.3	10.7	11.5	14.2	11.2	11.3	7.9	10.0	12.6	8.0	10.5	10.7	11.1	12.5
	金融業、保険業	2.9	1.1	3.5	1.4	3.7	3.9	1.9	2.5	3.2	4.6	2.6	2.4	2.9	3.8
	不動産業、物品賃貸業	1.5	2.6	1.2	1.5	1.1	1.5	2.6	1.7	1.1	9.2	1.8	2.3	1.3	1.1
	学術研究、専門・技術サービス業	4.5	5.1	4.3	4.7	5.7	3.8	3.0	4.5	4.4	8.0	4.1	5.6	3.7	5.6
	宿泊業、飲食サービス業	4.0	3.7	4.1	4.9	4.2	3.1	3.4	3.3	4.2	10.3	3.5	4.3	3.9	4.1
	生活関連サービス業	3.7	4.0	3.6	4.1	3.5	3.1	4.4	3.3	4.1	2.3	4.4	4.7	3.1	3.6
	教育、学習支援業	4.4	3.8	4.7	4.5	5.6	2.9	4.3	4.9	3.9	8.0	5.9	4.6	4.2	3.6
	医療、福祉	23.1	12.4	26.7	22.0	21.0	24.3	27.0	23.9	22.9	14.9	20.6	20.4	25.1	23.9
	その他のサービス業 (10~14以外)	10.7	14.1	9.5	11.0	10.3	9.1	13.3	11.0	10.3	10.3	11.6	10.7	9.9	11.5
	公務	7.1	5.2	7.7	6.4	5.9	8.4	8.6	6.9	7.3	4.6	6.6	8.4	6.9	6.8
	その他														

第四回転職モニター調査

単位:%、太字は実数、注:無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類					
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月		
<b>合計(N)</b>	<b>6109</b>	<b>1619</b>	<b>4490</b>	<b>1188</b>	<b>2132</b>	<b>1559</b>	<b>1223</b>	<b>2741</b>	<b>3179</b>	<b>128</b>	<b>1320</b>	<b>1134</b>	<b>2516</b>	<b>1056</b>		
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
	合計	4220	1063	3157	910	1513	1049	745	1932	2160	87	724	788	1844	806	
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問15 第一回調査の直前職との満足度の比較(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	b 労働時間															
	低くなった	13.8	14.2	13.7	10.5	13.4	13.3	19.6	15.5	12.5	10.3	13.0	14.5	14.0	13.2	
	どちらかといえば低くなった	13.6	14.7	13.2	10.3	14.2	13.5	16.2	13.5	13.5	18.4	13.7	13.2	14.3	12.5	
	どちらともいえない	35.4	34.8	35.6	34.7	35.0	38.3	33.0	33.0	37.3	36.8	40.3	35.0	33.6	34.7	
	どちらかといえば高くなった	20.4	19.8	20.5	23.0	21.6	19.1	16.4	21.2	20.0	14.9	19.1	19.9	20.9	21.1	
	高くなった	15.7	15.1	15.9	20.5	14.9	14.8	12.6	15.9	15.3	18.4	11.7	16.6	16.2	17.5	
	c 賃金															
	低くなった	29.1	32.3	28.0	23.0	27.8	29.4	38.9	35.3	23.7	28.7	25.7	32.5	30.4	25.9	
	どちらかといえば低くなった	15.7	17.6	15.0	16.0	16.9	15.4	13.0	16.9	14.6	18.4	16.4	14.6	16.2	15.3	
	どちらともいえない	30.0	28.7	30.4	32.9	28.6	31.4	27.5	28.4	31.2	29.9	32.3	29.3	29.4	29.3	
	どちらかといえば高くなった	14.6	13.1	15.1	15.5	15.7	13.8	12.3	11.6	17.3	14.9	15.3	14.6	13.7	16.3	
	高くなった	9.5	7.0	10.4	11.9	10.0	9.1	6.2	6.8	11.9	6.9	7.9	8.5	9.4	12.2	
	d 仕事の内容															
	低くなった	10.0	11.4	9.5	7.4	8.9	11.5	13.2	11.0	8.9	10.3	8.8	10.8	9.7	10.4	
	どちらかといえば低くなった	11.4	11.8	11.2	9.6	12.7	11.4	10.7	12.4	10.4	12.6	11.6	13.2	10.8	10.7	
	どちらともいえない	36.3	37.1	36.0	34.7	36.0	37.8	36.9	36.5	36.2	36.8	38.4	39.1	35.7	32.9	
	どちらかといえば高くなった	27.0	25.9	27.4	31.0	27.7	25.3	23.4	26.5	27.9	23.0	26.5	23.9	28.5	27.9	
	高くなった	14.2	12.3	14.8	16.4	13.9	13.2	13.4	12.4	15.6	16.1	12.4	12.6	14.2	17.0	
	e 仕事の量															
	低くなった	11.0	11.0	11.0	8.5	11.0	11.2	13.4	11.9	10.0	11.5	11.0	10.4	11.2	10.7	
	どちらかといえば低くなった	13.2	13.6	13.1	11.2	14.5	12.2	14.5	14.5	12.2	12.6	12.0	14.5	13.9	11.8	
	どちらともいえない	35.6	35.1	35.8	36.4	35.4	35.9	34.6	34.6	36.3	37.9	36.0	37.4	34.9	35.0	
	どちらかといえば高くなった	24.3	24.6	24.2	27.4	24.5	23.5	21.6	24.7	24.3	19.5	26.5	22.8	24.3	23.9	
	高くなった	14.7	13.8	15.0	15.7	13.5	16.0	14.0	13.2	16.0	16.1	12.0	14.1	14.8	17.5	
f キャリアの見通し																
低くなった	18.2	18.6	18.1	15.8	16.8	19.1	22.7	19.9	16.7	18.4	17.0	20.3	18.2	16.7		
どちらかといえば低くなった	13.4	14.6	13.1	12.2	15.5	13.1	11.3	14.6	12.4	16.1	14.4	15.7	12.4	12.7		
どちらともいえない	40.6	40.9	40.4	39.7	39.5	42.4	41.2	38.6	42.3	35.6	43.0	40.4	41.1	37.5		
どちらかといえば高くなった	18.0	15.9	18.7	21.2	18.3	16.4	15.7	18.5	17.8	16.1	15.6	15.0	18.6	22.0		
高くなった	8.5	8.5	8.5	10.4	8.9	7.8	6.3	7.3	9.4	10.3	7.5	7.6	8.7	10.0		
g 仕事を含む生活全般																
低くなった	14.5	18.3	13.2	10.0	13.0	17.2	19.5	15.1	13.9	16.1	14.0	16.1	14.5	12.9		
どちらかといえば低くなった	13.6	15.6	12.9	9.8	12.6	15.3	17.9	15.1	11.9	20.7	15.1	12.9	13.1	13.9		
どちらともいえない	39.8	37.9	40.5	37.1	41.6	41.1	37.9	36.9	42.5	35.6	41.3	41.1	38.8	39.5		
どちらかといえば高くなった	21.9	19.0	22.9	27.4	23.7	18.7	16.2	22.9	21.5	16.1	20.6	21.2	22.9	22.2		
高くなった	9.1	7.9	9.6	14.9	8.3	7.1	6.6	9.2	9.1	9.2	6.9	7.9	9.9	10.5		
問16 継続就業の希望(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)																
これからもこのまま続けたきたい	51.4	48.3	52.5	55.4	50.0	47.6	54.5	53.1	50.0	49.4	48.8	51.4	53.1	51.1		
できれば転職したい	20.1	21.4	19.6	17.5	21.2	20.5	20.4	20.3	20.0	14.9	19.9	22.3	18.9	19.9		
すでに転職しようとして別の仕事を探している	9.8	13.2	8.6	10.9	9.4	11.5	6.7	9.2	10.2	10.3	9.9	7.9	9.6	11.8		
わからない	18.4	16.7	19.0	16.0	19.2	20.0	17.3	17.0	19.4	25.3	20.9	17.9	18.1	17.1		
問17 現職と同程度の条件の会社への転職容易性(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)																
非常に容易である	4.7	5.1	4.6	4.5	4.6	4.9	5.1	5.2	4.4	5.7	5.1	4.1	4.8	5.0		
ある程度容易である	24.5	21.2	25.6	29.2	26.8	21.4	18.1	25.7	23.7	13.8	19.8	24.7	25.9	25.2		
容易ではない	56.6	59.3	55.7	50.4	54.3	61.1	62.7	55.7	57.0	69.0	58.8	56.1	56.1	56.5		
わからない	13.8	14.1	13.7	15.7	14.0	12.2	13.2	12.9	14.6	11.5	15.7	14.7	13.0	12.9		
問18 転職した場合と現職での、発展・成功の見込み(訓練生として雇われているまたは働いている者のみ)																
現在の勤務先のほうがあると思う	25.8	25.9	25.7	30.3	25.3	22.9	25.1	27.8	24.2	23.0	25.1	23.5	26.4	27.9		
あまり違いはないと思う	23.4	23.8	23.3	20.9	23.4	21.7	29.0	23.0	23.5	26.4	18.2	25.6	25.3	21.8		
他の会社で転職したほうが見込みがあると思う	28.7	30.0	28.3	31.2	28.7	30.9	22.8	28.9	28.8	24.1	31.8	27.3	27.3	29.8		
わからない	20.3	18.4	21.0	16.5	21.0	22.8	20.1	18.6	21.9	21.8	21.7	21.4	19.7	19.4		
問19 現職での行動(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)																
a あいさつ																
常にしてている	80.9	76.8	82.4	75.9	80.1	82.2	87.1	82.0	80.1	82.8	80.1	80.6	81.8	80.3		
大体してている	17.7	21.4	16.5	23.1	19.0	16.7	10.2	16.5	18.9	12.6	17.1	18.0	17.1	19.0		
していない	0.1	0.0	0.1	0.3	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.4	0.1	0.0		
そのような機会はない	0.5	0.9	0.3	0.2	0.3	0.3	1.2	0.5	0.4	2.3	1.4	0.1	0.2	0.5		
b ルールを守る																
常にしてている	74.2	68.4	76.1	68.7	72.8	77.3	79.3	73.2	75.4	78.2	74.4	75.9	73.3	74.7		
大体してている	24.5	29.7	22.7	30.0	26.4	21.4	18.4	25.1	23.8	18.4	22.8	23.0	25.5	24.7		
していない	0.2	0.3	0.2	0.7	0.1	0.1	0.0	0.3	0.1	0.0	0.6	0.1	0.1	0.1		
そのような機会はない	0.3	0.7	0.2	0.1	0.3	0.3	0.8	0.5	0.2	1.1	0.8	0.1	0.3	0.1		
c 時間を守る																
常にしてている	85.2	81.7	86.4	82.6	83.9	87.7	87.5	85.2	85.5	83.9	83.3	84.4	86.2	86.4		
大体してている	13.0	15.9	12.1	16.7	14.6	10.7	8.7	12.8	13.1	11.5	14.4	13.8	12.1	12.4		
していない	0.3	0.3	0.3	0.1	0.4	0.2	0.3	0.3	0.2	0.0	0.0	0.4	0.3	0.4		
そのような機会はない	0.5	0.8	0.4	0.0	0.3	0.4	1.5	0.5	0.4	1.1	1.0	0.4	0.4	0.2		
d パソコンをうまく利用																
常にしてている	41.0	37.6	42.1	44.0	45.2	40.6	29.1	43.3	39.4	34.5	39.2	43.5	41.1	40.7		
大体してている	29.1	25.6	30.3	30.9	30.9	29.6	22.6	29.0	29.5	18.4	29.8	27.7	29.0	30.1		
していない	6.5	8.2	5.9	5.3	5.4	6.7	10.1	5.8	6.8	12.6	6.8	6.3	6.3	6.0		
そのような機会はない	22.3	27.5	20.6	19.5	17.9	21.8	35.7	20.7	23.3	32.2	22.8	21.2	22.4	22.7		

# 第四回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類			
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月
<b>合計(N)</b>	<b>6109</b>	<b>1619</b>	<b>4490</b>	<b>1188</b>	<b>2132</b>	<b>1559</b>	<b>1223</b>	<b>2741</b>	<b>3179</b>	<b>128</b>	<b>1320</b>	<b>1134</b>	<b>2516</b>	<b>1056</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>合計</b>	<b>4220</b>	<b>1063</b>	<b>3157</b>	<b>910</b>	<b>1513</b>	<b>1049</b>	<b>745</b>	<b>1932</b>	<b>2160</b>	<b>87</b>	<b>724</b>	<b>788</b>	<b>1844</b>	<b>806</b>
e 仕事を最後までやり遂げる	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
常にしている	65.8	61.4	67.2	61.2	63.8	68.4	71.8	66.5	65.6	64.4	62.7	65.2	66.6	67.5
大体している	32.1	36.0	30.8	37.0	34.6	29.2	25.2	31.3	32.5	31.0	35.1	32.6	31.3	30.4
していない	0.8	0.8	0.8	1.1	0.7	1.0	0.3	0.7	0.8	1.1	0.3	0.8	0.8	1.1
そのような機会はない	0.4	0.5	0.3	0.2	0.4	0.5	0.4	0.3	0.4	1.1	0.4	0.4	0.4	0.2
f 同僚の仕事を手伝う	36.5	32.0	38.0	34.5	35.4	38.8	37.7	36.2	37.0	41.4	34.0	36.8	36.9	37.0
常にしている	41.8	44.0	41.1	47.3	43.6	40.0	34.1	42.2	41.2	34.5	40.9	40.4	41.5	44.5
大体している	6.2	7.7	5.7	6.4	6.4	5.8	6.2	6.7	5.9	3.4	7.2	7.7	5.3	5.8
していない	14.5	14.8	14.4	11.4	13.9	14.3	20.0	13.7	15.1	18.4	16.4	13.8	15.2	12.3
そのような機会はない	51.2	45.4	53.1	49.6	51.6	51.5	51.9	50.7	51.9	52.9	51.2	51.3	51.1	51.2
常にしている	43.5	48.6	41.8	45.7	43.9	43.4	40.4	44.4	42.8	33.3	41.6	43.1	44.5	43.5
大体している	1.6	1.7	1.6	2.1	1.9	1.4	0.7	1.5	1.7	2.3	1.9	2.2	1.1	2.0
していない	2.7	3.0	2.5	1.9	1.8	2.8	5.2	2.3	2.7	8.0	3.7	2.3	2.4	2.5
そのような機会はない	14.6	18.6	13.2	13.3	13.2	16.4	16.5	15.2	13.4	32.2	14.8	15.7	13.6	15.4
常にしている	30.8	34.1	29.6	27.1	30.4	32.0	34.4	31.9	29.6	29.9	29.8	29.6	32.1	29.3
大体している	19.5	19.6	19.5	23.8	20.5	18.2	14.0	19.6	19.7	13.8	19.2	19.7	19.2	19.9
していない	34.1	26.4	36.7	35.2	35.3	32.3	33.2	32.1	36.4	21.8	34.4	33.5	34.3	35.2
そのような機会はない	23.7	25.9	22.9	27.7	22.5	22.3	22.8	26.1	21.4	28.7	21.7	24.5	24.0	23.8
常にしている	33.8	30.6	34.9	34.1	36.7	31.6	31.1	35.5	32.4	26.4	31.2	34.4	35.0	33.3
大体している	11.8	12.7	11.5	11.4	11.9	13.7	9.4	10.1	13.4	6.9	14.0	12.2	9.9	13.3
していない	29.4	29.6	29.3	25.9	27.8	31.1	34.6	26.9	31.8	33.3	31.1	27.7	29.8	28.9
そのような機会はない	35.7	35.4	35.8	37.9	33.6	34.4	38.9	35.3	35.9	46.0	35.2	34.5	36.5	35.4
常にしている	50.9	51.0	50.8	51.6	53.6	51.6	43.6	51.0	51.0	41.4	50.8	52.0	49.8	51.9
大体している	4.2	4.8	4.0	4.8	4.7	3.7	3.1	4.4	4.1	3.4	3.6	4.8	4.4	3.8
していない	8.2	7.7	8.3	4.9	7.3	9.1	12.6	8.3	8.0	6.9	8.8	7.4	8.1	8.6
そのような機会はない	36.7	35.2	37.2	37.9	35.3	35.2	40.0	36.9	36.4	41.4	37.4	37.3	35.5	37.8
常にしている	51.6	52.7	51.2	53.0	53.5	52.0	45.6	51.7	51.5	46.0	49.4	51.3	53.0	50.9
大体している	5.4	6.1	5.1	5.7	5.3	5.2	5.2	5.6	5.2	2.3	5.7	5.3	5.0	5.7
していない	5.3	5.0	5.4	2.6	5.3	6.2	7.4	4.6	6.0	5.7	5.4	4.8	5.6	5.1
そのような機会はない	18.3	22.9	16.8	14.5	16.6	21.6	21.7	19.2	17.1	31.0	18.6	19.2	17.7	17.9
常にしている	58.4	54.9	59.6	56.5	59.3	57.3	60.9	57.9	59.2	55.2	55.8	58.2	59.3	59.6
大体している	12.1	12.5	12.0	18.1	12.0	10.7	7.0	12.5	11.9	5.7	11.7	11.5	12.0	13.3
していない	10.1	8.7	10.6	10.1	11.3	9.3	8.7	9.3	11.0	5.7	12.3	9.8	10.1	8.7
そのような機会はない	41.4	41.2	41.5	42.1	41.2	41.5	40.9	43.3	40.0	44.8	41.3	39.8	42.2	40.8
常にしている	45.9	45.5	46.0	44.7	47.7	45.4	44.7	43.7	47.4	47.1	45.3	46.1	45.6	47.9
大体している	4.1	5.3	3.7	5.7	4.4	3.1	3.0	4.3	3.9	2.3	4.4	5.1	3.7	3.5
していない	7.5	6.9	7.7	6.9	6.0	8.7	9.5	7.5	7.7	3.4	7.0	7.7	7.7	7.3
そのような機会はない	15.3	17.9	14.5	15.6	14.1	16.7	15.4	16.2	14.5	14.9	14.5	15.9	14.8	16.3
常にしている	22.9	26.2	21.8	23.1	24.7	21.1	21.9	24.7	21.2	20.7	23.2	22.0	23.3	22.2
大体している	35.8	32.9	36.8	36.5	38.7	35.0	30.3	35.7	36.2	37.9	34.5	36.8	36.6	35.2
していない	24.9	22.1	25.8	24.3	21.8	25.9	30.6	22.2	27.3	24.1	26.2	24.0	24.3	26.1
そのような機会はない	8.2	7.1	8.6	8.2	8.2	7.3	9.4	8.1	8.2	8.0	9.5	7.6	8.5	7.1
10時間未満	3.0	2.6	3.2	2.5	3.6	2.5	3.4	2.8	3.2	2.3	4.0	3.7	2.7	2.0
15～20時間未満	3.8	2.7	4.2	3.8	3.6	3.3	5.0	3.5	3.9	5.7	5.5	3.8	3.4	3.1
20～25時間未満	7.5	4.4	8.5	5.6	7.5	7.1	10.1	5.4	9.1	11.5	9.8	8.1	7.0	5.6
25～30時間未満	5.9	2.3	7.2	4.4	6.4	6.9	5.4	4.2	7.6	3.4	5.8	6.0	5.8	6.1
30～35時間未満	7.9	5.9	8.6	7.6	6.5	8.7	10.3	7.2	8.6	10.3	8.3	9.5	7.7	6.6
35～40時間未満	12.6	7.1	14.4	10.2	13.6	14.5	10.6	11.2	14.1	10.3	10.9	13.6	12.6	13.5
40～45時間未満	27.6	28.2	27.3	32.0	27.7	25.7	24.6	28.8	26.9	19.5	22.9	25.1	29.6	29.3
45～50時間未満	9.3	13.0	8.1	9.9	9.5	10.1	7.4	11.1	8.0	8.0	8.3	9.5	9.3	10.7
50～60時間未満	7.5	12.9	5.6	8.7	8.0	7.0	5.5	9.5	5.6	4.6	7.5	5.8	7.6	8.4
60時間以上	4.8	12.0	2.4	4.9	4.2	5.2	5.4	6.2	3.1	12.6	4.3	5.6	4.0	6.3
5万円未満	6.2	4.5	6.8	5.8	6.1	5.1	8.5	5.4	6.7	10.3	8.3	6.2	5.7	5.5
5～10万円未満	18.7	7.9	22.3	14.4	18.4	19.9	23.0	13.1	23.9	17.2	21.8	19.9	18.1	15.8
10～15万円未満	30.1	22.8	32.6	33.2	27.5	31.3	29.9	27.4	32.7	25.3	29.0	30.2	30.5	29.9
15～20万円未満	24.3	27.9	23.1	29.9	24.9	21.9	19.7	28.1	21.2	19.5	18.8	24.4	25.7	25.9
20～25万円未満	11.4	19.3	8.7	11.8	12.8	10.9	8.7	14.3	8.8	9.2	10.9	10.2	11.4	13.2
25～30万円未満	3.5	7.9	2.0	2.0	4.0	4.2	3.0	5.3	1.8	2.3	3.9	3.8	2.9	4.1
30～35万円未満	1.5	4.2	0.6	0.3	1.7	1.7	2.4	2.2	0.7	8.0	1.2	1.0	1.7	2.1
35～40万円未満	0.3	1.0	0.1	0.0	0.5	0.5	0.3	0.6	0.1	0.0	0.4	0.3	0.4	0.2
40～45万円未満	0.2	0.6	0.1	0.0	0.3	0.3	0.3	0.5	0.0	0.0	0.0	0.3	0.2	0.4
45～50万円未満	0.1	0.3	0.0	0.0	0.1	0.0	0.3	0.1	0.1	0.0	0.0	0.4	0.0	0.1
50万円以上	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1

# 第四回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類			
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月
<b>合計(N)</b>	<b>6109</b>	<b>1619</b>	<b>4490</b>	<b>1188</b>	<b>2132</b>	<b>1559</b>	<b>1223</b>	<b>2741</b>	<b>3179</b>	<b>128</b>	<b>1320</b>	<b>1134</b>	<b>2516</b>	<b>1056</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問22 現職の入職経路、または現在の主な就職活動														
一般の求人広告や説明会	25.1	22.5	26.1	31.2	25.4	23.9	20.1	23.8	26.5	21.1	23.4	27.2	26.1	23.3
友人・知人の紹介	7.2	7.7	7.0	6.4	6.8	7.3	8.4	7.7	6.5	10.2	7.2	7.0	7.4	6.9
家族・親せきの紹介	1.5	1.6	1.4	2.5	1.6	1.0	0.9	1.3	1.5	3.9	1.7	1.6	1.5	0.9
卒業した学校の紹介	0.3	0.0	0.4	0.5	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.0	0.2	0.2	0.4	0.2
訓練を受けた施設・学校の紹介	4.3	3.8	4.5	4.8	5.3	3.1	3.6	4.9	3.9	3.1	4.0	4.1	4.8	3.7
公共職業安定所（ハローワーク）の紹介	38.5	43.3	36.8	33.2	35.6	44.4	41.4	38.8	38.4	37.5	36.9	36.4	37.7	44.2
都道府県・市町村など地方公共団体の紹介	1.2	0.9	1.2	1.3	0.8	1.1	1.6	1.1	1.2	0.8	0.8	1.0	1.5	1.1
NPOの紹介	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0
民間の人材派遣会社や職業紹介機関の紹介	5.8	3.2	6.7	5.9	7.4	5.7	2.8	5.0	6.7	0.0	3.3	5.8	6.6	6.7
その他の方法	3.6	4.0	3.5	2.9	2.6	3.3	6.3	4.1	3.1	5.5	2.8	4.5	3.3	4.2
就職活動をしていない	6.2	5.4	6.5	6.1	7.6	3.5	7.4	6.7	5.7	7.0	8.6	6.2	6.0	4.2
問23 6月調査から現在までに離職の有無														
ある	9.5	8.6	9.8	9.3	10.1	9.9	8.1	7.9	10.9	9.4	8.2	8.8	10.1	10.7
ない	75.4	72.1	76.6	78.0	76.5	74.5	72.0	77.1	73.9	75.0	68.0	76.0	77.9	77.7
その期間中は、仕事に就いていない	14.7	18.5	13.3	12.4	13.2	14.9	19.2	14.6	14.8	14.1	23.2	14.6	11.6	11.5
合計	603	150	453	114	220	162	107	227	356	14	116	105	261	115
付問23 離職した勤務先の就業時期（離職がある者のみ）	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2011年5月以前	60.9	57.3	62.0	66.7	65.0	56.8	52.3	63.9	59.3	57.1	56.0	59.0	62.1	66.1
2011年6月	16.9	14.7	17.7	10.5	18.6	20.4	15.0	15.4	18.0	14.3	13.8	16.2	19.5	13.9
2011年7月	10.0	11.3	9.5	12.3	7.7	8.6	14.0	8.8	11.0	7.1	12.9	12.4	7.7	10.4
2011年8月	2.2	1.3	2.4	0.9	3.2	1.9	1.9	1.3	2.8	0.0	4.3	1.0	1.5	2.6
2011年9月	0.2	0.0	0.2	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0
付問23 離職した勤務先の離職時期（離職がある者のみ）														
2011年5月	3.3	8.0	1.8	1.8	3.6	2.5	5.6	4.4	2.2	7.1	2.6	2.9	3.4	4.3
2011年6月	26.0	27.3	25.6	29.8	26.4	26.5	20.6	24.2	27.5	21.4	25.9	24.8	26.8	24.3
2011年7月	29.7	28.0	30.2	27.2	29.5	30.9	30.8	28.6	30.3	42.9	29.3	33.3	30.3	26.1
2011年8月	30.5	22.0	33.3	32.5	33.2	27.8	27.1	31.3	31.5	7.1	31.9	27.6	28.7	37.4
2011年9月	1.5	0.7	1.8	0.9	2.3	1.9	0.0	1.8	1.4	0.0	0.9	0.0	1.5	3.5
付問23-2 離職理由（離職がある者のみ）														
解雇 または 契約期間の満了	33.3	32.7	33.6	32.5	38.2	30.9	28.0	27.3	37.1	42.9	31.9	36.2	32.2	33.9
倒産	0.5	0.7	0.4	0.9	0.0	0.0	1.9	0.4	0.6	0.0	0.0	1.0	0.4	0.9
安定した職業に就けなかった	4.5	4.7	4.4	6.1	3.2	6.2	2.8	5.7	3.9	0.0	1.7	3.8	2.7	11.3
会社・仕事に将来性がない	3.8	4.7	3.5	5.3	4.1	4.3	0.9	3.5	3.9	7.1	3.4	3.8	3.4	5.2
もっと収入を増やしたい	4.1	3.3	4.4	3.5	3.6	5.6	3.7	3.1	5.1	0.0	4.3	4.8	3.1	6.1
より知識・技能を活かせる仕事に就きたい	1.8	2.7	1.5	2.6	1.4	1.9	1.9	2.6	1.4	0.0	0.9	1.9	2.7	0.9
よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたい	3.3	4.7	2.9	4.4	2.3	3.1	4.7	4.4	2.8	0.0	4.3	4.8	2.3	3.5
人間関係がうまくいかない	9.1	8.0	9.5	12.3	8.6	8.6	7.5	8.4	9.8	7.1	6.0	8.6	11.1	8.7
労働時間・休日等の労働条件が悪い	7.6	10.0	6.8	7.0	7.7	6.8	9.3	9.3	6.5	0.0	8.6	7.6	7.7	7.0
肉体的により軽易な仕事に就きたい	2.2	0.0	2.9	5.3	1.8	1.2	0.9	2.6	2.0	0.0	2.6	2.9	2.3	0.9
通勤が不便	1.3	0.7	1.5	0.9	0.9	1.2	2.8	1.8	0.8	7.1	1.7	1.0	1.5	0.9
病気・けが	6.1	4.0	6.8	4.4	6.8	5.6	7.5	4.8	6.7	14.3	8.6	5.7	6.1	4.3
結婚	1.0	0.0	1.3	0.9	2.3	0.0	0.0	1.3	0.8	0.0	0.0	1.0	1.5	0.9
出産・育児	1.7	0.0	2.2	0.9	4.1	0.0	0.0	2.2	1.4	0.0	1.7	1.0	1.9	1.7
介護・看病	1.3	0.7	1.5	0.9	2.3	1.2	0.0	0.4	1.7	7.1	2.6	0.0	1.5	0.9
その他	10.1	10.7	9.9	3.5	7.7	14.2	15.9	11.5	9.8	0.0	10.3	6.7	12.3	7.8
問24 6月調査以降の雇用保険受給の有無（離職がある、またはその期間中は仕事に就いていない者のみ）														
合計	1502	451	1051	261	501	397	342	627	829	32	422	272	555	236
現在、受給している	3.4	4.7	2.9	2.7	2.2	5.3	3.5	3.8	3.1	3.1	0.9	2.6	2.5	10.2
受給したことがある	6.5	8.0	5.8	5.4	5.4	6.8	8.5	8.5	5.1	3.1	2.4	3.7	8.5	11.4
受給したことはない	88.1	84.9	89.5	90.4	91.0	85.1	85.7	86.0	89.9	87.5	94.3	91.5	87.2	76.7
問25 前回調査以降の就職活動や開業の準備の有無（離職がある、またはその期間中は仕事に就いていない者のみ）														
就職活動をした	57.2	63.0	54.7	57.5	52.7	65.5	53.8	54.4	59.5	53.1	51.7	54.8	58.0	65.7
開業の準備をしている	3.3	3.8	3.0	2.3	3.2	3.8	3.5	3.5	3.0	6.3	3.6	2.2	3.2	4.2
何もしなかった	39.1	32.2	42.1	39.8	43.7	30.2	42.1	41.8	37.0	40.6	44.1	43.0	38.2	29.7
合計	866	289	577	151	266	262	186	343	497	17	221	149	325	156
付問25 応募社数（就職活動をした者のみ）														
0回	1.8	2.8	1.4	0.7	1.5	1.5	3.8	1.7	2.0	0.0	3.2	0.7	1.8	0.6
1回	23.3	13.5	28.2	26.5	26.3	22.5	17.7	24.2	23.1	23.5	19.5	26.2	24.0	23.6
2回	16.3	14.5	17.2	19.2	17.3	12.6	17.7	18.7	14.1	23.5	16.7	20.8	12.6	20.5
3回	14.4	13.1	15.1	15.2	15.8	12.6	14.5	10.8	16.5	23.5	12.7	9.4	16.9	17.3
4回	7.7	8.7	7.3	6.6	7.9	9.2	6.5	8.2	7.6	5.9	6.8	7.4	9.5	6.4
5回	10.2	10.7	9.9	11.3	8.3	9.5	12.9	9.6	10.7	0.0	9.0	9.4	10.8	10.3
6-10回	13.3	16.3	11.8	14.6	11.3	14.1	14.0	13.1	13.7	11.8	14.0	14.1	13.2	12.2
11回以上	11.2	18.3	7.6	4.6	10.5	14.9	11.8	12.2	10.5	11.8	15.4	11.4	9.5	7.1

# 第四回転職モニター調査

単位:%、太字は実数、注:無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類					
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月		
<b>合計(N)</b>	<b>6109</b>	<b>1619</b>	<b>4490</b>	<b>1188</b>	<b>2132</b>	<b>1559</b>	<b>1223</b>	<b>2741</b>	<b>3179</b>	<b>128</b>	<b>1320</b>	<b>1134</b>	<b>2516</b>	<b>1056</b>		
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
合計	866	289	577	151	266	262	186	343	497	17	221	149	325	156		
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
付問25 応募先の決定に重視したこと(就職活動をした者のみ)	やりがいを感じる	21.4	26.6	18.7	28.5	21.4	21.0	16.1	21.6	20.7	29.4	19.9	27.5	22.5	14.1	
	前職の経験・能力を活かせる	28.5	31.5	27.0	15.2	26.3	30.2	40.3	28.9	27.8	47.1	27.1	26.8	28.0	30.8	
	訓練で身につけた能力を活かせる	19.2	21.8	17.9	17.9	17.3	19.1	23.1	18.7	19.1	17.6	19.5	16.8	18.2	18.6	
	取得した資格を活かせる	15.5	18.0	14.2	17.2	13.5	13.7	19.4	16.0	15.1	23.5	16.7	17.4	13.8	12.8	
	仕事の内容	45.5	46.7	44.9	45.0	42.9	46.9	47.3	44.0	46.3	47.1	49.3	40.9	44.9	46.8	
	会社の規模・知名度	3.6	3.1	3.8	6.0	4.1	2.3	2.7	4.4	3.0	5.9	4.1	3.4	3.4	2.6	
	賃金	35.2	30.8	37.4	40.4	36.1	39.7	23.7	33.2	37.4	23.5	25.3	29.5	40.3	45.5	
	勤務形態・勤務時間	42.8	26.6	51.0	45.0	50.0	42.7	31.2	43.7	42.9	35.3	45.7	44.3	40.0	46.2	
	職場環境・人間関係がよい	10.7	11.1	10.6	14.6	9.8	12.2	7.0	9.9	11.5	11.8	12.2	11.4	9.5	11.5	
	通勤に便利	31.5	19.7	37.4	27.2	33.1	30.9	33.3	29.4	33.0	23.5	31.7	36.9	29.8	31.4	
(MA, 最大3つ)	社会保険に加入している企業ハローワークに紹介されたから	18.6	21.1	17.3	17.9	20.3	20.2	14.0	21.0	17.5	0.0	14.0	19.5	19.1	22.4	
	知人・友人がいる	3.6	5.5	2.6	2.0	2.6	2.7	7.5	2.0	4.2	11.8	5.4	2.7	3.4	1.9	
	就職できればどこでもよい	0.7	1.4	0.3	1.3	0.8	0.0	1.1	0.9	0.6	0.0	0.9	0.0	1.2	0.0	
	その他	7.9	12.1	5.7	6.0	7.5	4.6	14.5	6.4	9.1	5.9	8.6	8.7	8.3	3.8	
	やりがいを感じる	2.4	2.8	2.3	2.6	3.4	1.1	2.7	2.6	2.2	5.9	3.6	1.3	2.2	2.6	
	前職の経験・能力を活かせる	7.0	9.7	5.7	12.6	6.8	4.6	6.5	9.3	5.4	5.9	5.9	8.7	8.3	5.1	
	訓練で身につけた能力を活かせる	8.3	11.1	6.9	5.3	6.0	6.5	16.7	9.9	7.2	5.9	6.3	10.1	7.1	10.3	
	取得した資格を活かせる	5.2	7.6	4.0	4.0	5.3	4.6	7.0	3.8	5.8	5.9	5.0	3.4	4.6	6.4	
	仕事の内容	5.5	5.5	5.5	6.6	5.6	4.2	6.5	5.8	5.4	5.9	7.2	6.7	4.9	3.8	
	会社の規模・知名度	18.8	19.4	18.5	16.6	17.7	21.4	18.8	21.0	17.5	11.8	19.0	17.4	19.4	19.2	
付問25-2 応募先の決定に最も重視したこと(就職活動をした者のみ)	賃金	0.1	0.0	0.2	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	
	勤務形態・勤務時間	11.5	11.8	11.4	9.3	9.4	16.0	10.2	11.1	11.9	17.6	8.1	7.4	13.2	17.3	
	職場環境・人間関係がよい	19.6	8.3	25.3	21.9	28.2	16.4	10.2	20.4	19.5	11.8	20.8	21.5	20.0	16.7	
	通勤に便利	4.6	5.2	4.3	5.3	4.5	6.1	2.2	3.8	5.0	11.8	4.1	4.0	4.3	7.1	
	社会保険に加入している企業ハローワークに紹介されたから	5.8	3.1	7.1	4.6	6.8	5.7	5.4	3.2	7.6	5.9	8.6	4.0	5.8	3.8	
	知人・友人がいる	4.7	4.2	5.0	5.3	3.8	5.7	3.8	5.5	4.2	0.0	2.7	8.7	3.7	6.4	
	就職できればどこでもよい	0.7	0.7	0.7	1.3	0.0	0.4	1.6	0.6	0.4	11.8	1.4	0.7	0.6	0.0	
	その他	0.1	0.3	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	
	合計	2.8	5.9	1.2	1.3	2.6	1.5	5.9	2.0	3.4	0.0	3.2	2.7	3.7	0.6	
	その他	1.7	2.1	1.6	2.0	2.6	0.8	1.6	1.7	1.6	5.9	3.2	0.7	1.8	0.6	
合計	594	150	444	105	221	122	146	264	311	13	189	117	215	71		
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
問26 就職活動などをしなかった理由(何もしなかった者のみ)	探したが見つからなかった	19.5	26.7	17.1	15.2	14.0	21.3	29.5	17.0	20.9	30.8	24.3	17.1	18.6	12.7	
	希望する仕事がない	7.2	11.3	5.9	2.9	7.7	4.9	11.6	8.0	6.4	15.4	8.5	6.8	7.4	4.2	
	知識・能力に自信がない	3.0	2.7	3.2	5.7	2.3	3.3	2.1	4.2	2.3	0.0	3.7	2.6	3.3	1.4	
	病気がけが	10.1	12.0	9.5	8.6	7.7	14.8	11.0	9.1	10.6	7.7	11.1	11.1	11.2	2.8	
	年齢	1.9	2.7	1.6	0.0	0.0	3.3	4.8	1.1	2.3	7.7	1.1	3.4	2.3	0.0	
	出産・育児	16.3	0.0	21.8	25.7	28.5	4.9	0.7	17.8	15.4	7.7	12.7	21.4	15.8	19.7	
	介護・看護	4.4	3.3	4.7	0.0	3.6	3.3	9.6	3.0	5.8	0.0	6.9	3.4	2.8	4.2	
	急いで仕事に必要がない	6.9	7.3	6.8	7.6	8.1	5.7	5.5	7.2	6.8	7.7	7.4	6.8	7.0	5.6	
	進学や資格取得などの勉強をしている	10.6	16.0	8.8	12.4	8.6	14.8	8.9	11.4	10.0	15.4	11.6	7.7	8.4	19.7	
	その他	14.5	10.7	15.8	14.3	14.5	16.4	13.0	15.2	14.5	7.7	6.3	16.2	18.1	22.5	
問27 前回調査以降受けたキャリアコンサルティングの回数	0回	90.9	87.7	92.1	93.3	93.1	88.4	88.1	91.7	90.4	90.6	85.8	93.0	92.2	92.0	
	1回	3.9	4.9	3.6	2.1	2.8	5.5	5.6	3.4	4.2	6.3	6.6	2.9	3.0	4.0	
	2回	1.8	2.2	1.6	1.2	1.5	2.0	2.7	1.5	2.0	1.6	2.8	1.4	1.6	1.3	
	3回	1.1	1.5	0.9	1.3	0.6	1.1	1.6	1.1	1.1	0.8	1.4	1.1	1.0	0.9	
	4回	0.4	0.6	0.4	0.3	0.4	0.6	0.3	0.5	0.4	0.0	0.6	0.3	0.5	0.3	
	5回	0.4	0.6	0.3	0.6	0.4	0.4	0.2	0.4	0.4	0.0	0.6	0.2	0.4	0.5	
	6回以上	0.7	1.1	0.5	0.5	0.7	0.8	0.6	0.7	0.6	0.0	1.1	0.2	0.6	0.7	
問28 前回調査以降のジョブカード交付状況	交付された	1.5	2.5	1.2	1.9	0.8	2.0	1.9	1.5	1.6	0.8	2.1	1.0	1.4	1.7	
	再交付された	1.0	1.2	0.9	0.2	0.8	1.6	1.3	0.9	1.1	1.6	2.3	0.6	0.6	0.8	
	合計	273	102	171	44	70	83	75	119	144	4	82	42	96	44	
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	付問28 交付時期(交付、再交付された者のみ)	2011年5月	4.0	2.0	5.3	0.0	1.4	6.0	5.3	4.2	4.2	0.0	7.3	0.0	3.1	2.3
	2011年6月	13.9	15.7	12.9	13.6	15.7	14.5	12.0	14.3	14.6	0.0	20.7	4.8	12.5	13.6	
	2011年7月	12.5	15.7	10.5	9.1	11.4	19.3	8.0	10.9	12.5	50.0	9.8	16.7	13.5	13.6	
2011年8月	17.9	20.6	16.4	9.1	15.7	19.3	24.0	16.8	19.4	25.0	24.4	16.7	14.6	18.2		
2011年9月	1.1	2.9	0.0	2.3	0.0	1.2	1.3	1.7	0.7	0.0	2.4	0.0	1.0	0.0		
交付されていない	95.5	93.7	96.2	96.3	96.7	94.7	93.9	95.7	95.5	96.9	93.8	96.3	96.2	95.8		
問29 震災前との気持ち・考え方の変化	a 将来に不安を感じる	1.0	1.1	1.0	1.5	0.8	0.8	1.0	1.0	0.9	1.6	1.1	1.1	0.8	1.2	
	あまりそう思わなくなった	2.6	2.7	2.6	3.5	2.3	2.2	2.6	2.3	2.8	0.8	2.0	3.1	2.5	2.9	
	変化なし	31.9	35.4	30.6	33.6	34.0	29.2	30.0	32.9	30.8	38.3	31.7	32.7	31.6	32.2	
	少しそう思うようになった	30.7	25.9	32.5	31.6	32.2	29.9	28.3	31.8	30.2	20.3	30.6	30.8	31.0	30.6	
	そう思うようになった	33.3	34.2	32.9	29.3	30.3	37.6	36.7	31.2	34.9	38.3	33.6	31.7	33.8	32.6	
	b 前向きにがんばりたい	1.8	3.3	1.3	2.6	1.7	1.6	1.4	1.5	2.0	3.9	1.7	2.0	1.6	2.2	
	あまりそう思わなくなった	3.5	4.3	3.3	3.5	3.1	4.1	3.6	2.9	4.0	2.3	3.0	4.1	3.7	3.0	
	変化なし	37.0	39.5	36.1	33.8	38.6	36.9	37.4	38.7	35.7	33.6	38.2	39.4	36.1	35.9	
	少しそう思うようになった	28.3	24.1	29.8	31.1	30.3	26.6	24.5	27.1	29.5	25.8	27.3	27.3	28.9	29.4	
	そう思うようになった	28.7	27.5	29.1	28.6	25.8	30.1	32.0	29.0	28.3	33.6	29.1	26.3	29.2	28.9	

# 第四回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類					
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月		
<b>合計(N)</b>	<b>6109</b>	<b>1619</b>	<b>4490</b>	<b>1188</b>	<b>2132</b>	<b>1559</b>	<b>1223</b>	<b>2741</b>	<b>3179</b>	<b>128</b>	<b>1320</b>	<b>1134</b>	<b>2516</b>	<b>1056</b>		
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
問29 震災前との気持ち・考え方の変化	c 努力をしても仕方がない	そう思わなくなった	13.5	14.6	13.1	14.7	11.9	12.8	16.1	13.9	13.1	16.4	14.9	11.2	13.8	13.0
		あまりそう思わなくなった	15.2	15.8	15.0	15.8	16.3	13.9	14.4	15.8	14.5	20.3	14.7	15.1	15.8	14.4
		変化なし	57.6	52.7	59.3	57.3	60.4	57.8	52.5	57.7	57.9	50.8	55.6	59.5	57.5	59.3
		少しそう思うようになった	9.1	10.3	8.7	8.1	7.7	9.8	11.7	8.6	9.5	7.8	10.0	9.0	8.6	9.3
	d 生活全般に満足できない	そう思うようになった	3.7	5.3	3.1	3.5	3.2	4.7	3.2	3.1	4.2	3.1	3.5	4.0	3.7	3.2
		そう思わなくなった	6.2	5.2	6.5	8.2	5.4	5.9	6.0	6.6	5.9	6.3	6.1	5.6	6.5	6.2
		0	11.1	8.3	12.1	12.8	12.2	10.6	8.2	11.4	11.0	10.2	9.2	11.1	11.9	11.9
		変化なし	54.0	50.4	55.3	56.5	58.0	49.8	50.0	56.2	52.4	51.6	53.6	55.9	53.9	53.2
	e 地域の景気が悪くなった	少しそう思うようになった	15.9	17.4	15.3	13.0	13.9	17.4	20.3	14.6	16.8	17.2	17.2	15.1	15.7	15.3
		そう思うようになった	11.9	17.2	10.0	9.0	10.1	15.4	13.5	10.1	13.2	14.1	12.8	11.6	11.4	12.0
		そう思わなくなった	1.3	1.4	1.2	2.6	1.3	0.4	1.0	1.6	1.1	0.0	1.1	1.3	1.1	1.9
		あまりそう思わなくなった	4.0	4.3	3.9	6.1	4.0	3.8	2.2	4.1	4.0	4.7	2.3	3.9	4.5	4.8
f ぜいたく品と考えるような買い物はしなくなった	変化なし	43.0	37.1	45.1	50.8	46.4	39.1	34.5	42.8	43.5	35.9	41.7	44.6	43.5	41.7	
	少しそう思うようになった	28.6	28.7	28.5	23.8	29.6	29.6	30.2	28.9	28.4	25.0	30.3	28.2	28.5	27.7	
	そう思うようになった	22.4	27.2	20.6	16.2	18.3	26.3	30.5	21.9	22.2	33.6	23.6	21.0	21.9	23.0	
	そう思わなくなった	1.2	1.7	1.0	2.4	1.2	0.8	0.7	1.3	1.2	0.0	1.4	1.0	1.3	1.3	
g 仕事より、ボランティアや地域活動を充実させたい	あまりそう思わなくなった	2.6	2.5	2.6	5.5	2.5	1.9	0.9	3.0	2.3	1.6	2.0	2.4	3.1	2.4	
	変化なし	44.4	42.6	45.1	52.0	48.2	41.2	34.3	43.9	45.1	40.6	43.3	43.6	44.4	46.7	
	少しそう思うようになった	24.3	19.1	26.1	23.8	25.7	22.4	24.9	24.7	24.4	9.4	22.5	26.5	24.6	24.0	
	そう思うようになった	26.6	32.6	24.4	15.7	22.0	32.6	37.5	26.1	26.2	46.9	30.0	25.9	25.9	24.6	
h 貯蓄より、いま消費をしたい	そう思わなくなった	6.1	9.5	4.9	6.0	6.1	6.4	6.1	5.6	6.4	10.9	7.3	4.7	5.8	6.6	
	あまりそう思わなくなった	6.4	7.6	6.0	6.6	5.3	7.6	6.5	6.1	6.6	7.0	7.1	4.7	6.6	6.5	
	変化なし	67.1	61.1	69.3	69.6	70.3	66.1	60.3	67.5	67.4	50.0	64.7	69.2	67.4	68.7	
	少しそう思うようになった	15.7	15.8	15.7	13.8	15.0	15.2	19.5	16.1	15.3	20.3	15.3	16.8	15.9	14.3	
i 増税などしても、社会保障・福祉の充実を希望	そう思うようになった	3.7	4.6	3.4	3.0	2.8	3.8	5.8	3.6	3.5	9.4	4.6	3.7	3.4	3.2	
	そう思わなくなった	20.8	22.5	20.2	20.4	19.3	22.7	21.5	20.0	21.0	32.8	21.7	19.4	21.2	19.8	
	あまりそう思わなくなった	17.5	17.5	17.6	19.4	18.9	16.6	14.8	17.9	17.3	14.8	16.7	18.3	18.2	16.8	
	変化なし	53.2	51.3	53.9	50.8	53.9	52.8	54.7	53.9	53.0	43.0	53.3	53.9	52.4	54.6	
i 増税などしても、社会保障・福祉の充実を希望	少しそう思うようになった	5.6	4.5	6.0	6.9	5.6	4.7	5.5	5.5	5.7	7.0	4.6	5.6	5.8	6.2	
	そう思うようになった	2.1	3.2	1.7	2.1	1.9	2.3	2.1	1.9	2.3	0.8	2.7	2.2	1.9	1.7	
	そう思わなくなった	9.5	12.6	8.4	9.8	9.9	9.6	8.7	9.0	9.9	10.9	8.6	8.8	9.9	10.0	
	あまりそう思わなくなった	9.3	9.1	9.4	9.5	9.8	9.0	8.7	10.1	8.8	9.4	9.1	10.0	9.1	9.4	
i 増税などしても、社会保障・福祉の充実を希望	変化なし	43.7	39.3	45.3	44.9	46.8	44.7	35.9	44.7	42.9	40.6	41.7	44.3	44.4	44.0	
	少しそう思うようになった	19.6	18.1	20.2	20.4	19.6	17.9	21.1	20.0	19.5	16.4	19.2	20.0	19.5	20.8	
	そう思うようになった	17.2	19.9	16.2	15.1	13.6	18.2	24.4	15.5	18.4	21.9	20.5	16.4	16.7	15.1	

第五回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類				
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月	
<b>合計(N)</b>	<b>5633</b>	<b>1468</b>	<b>4165</b>	<b>966</b>	<b>1954</b>	<b>1485</b>	<b>1217</b>	<b>2514</b>	<b>2951</b>	<b>113</b>	<b>1204</b>	<b>1044</b>	<b>2338</b>	<b>973</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
性別	男性	26.1	100.0	0.0	18.8	21.1	23.6	43.1	34.4	17.4	55.8	34.2	24.3	23.5	23.5
	女性	73.9	0.0	100.0	81.2	78.9	76.4	56.9	65.6	82.6	44.2	65.8	75.7	76.5	76.5
年齢段階別	29歳以下	17.1	12.4	18.8	100.0	0.0	0.0	0.0	18.3	16.7	1.8	11.7	16.5	19.0	20.0
	30-39歳	34.7	28.1	37.0	0.0	100.0	0.0	0.0	35.4	34.8	18.6	30.0	35.0	36.6	36.3
	40-49歳	26.4	23.8	27.3	0.0	0.0	100.0	0.0	22.6	29.3	34.5	31.2	23.8	24.4	28.1
	50歳以上	21.6	35.7	16.6	0.0	0.0	0.0	100.0	23.6	19.0	44.2	26.7	24.8	19.9	15.4
結婚している	合計	45.0	43.7	45.5	24.2	44.7	46.2	60.9	47.0	43.1	54.0	45.5	45.5	44.7	45.0
	合計	2695	680	2015	262	930	740	761	1250	1357	63	583	500	1104	469
	(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問4 未婚の別	正社員	55.6	19.9	67.6	69.8	67.2	61.4	30.9	54.2	59.0	20.6	53.0	58.8	55.7	56.1
	パート、アルバイト、派遣社員	21.6	42.5	14.5	17.2	16.0	18.5	32.7	23.0	19.9	28.6	21.4	17.0	22.8	23.0
	自営、家族従業員、内職	7.0	4.0	8.0	3.4	6.9	7.8	7.5	5.7	7.4	19.0	5.8	6.6	8.0	6.2
	働いていない	14.1	32.2	8.0	7.6	8.6	10.8	26.3	15.5	11.7	30.2	17.3	16.2	11.7	13.4
結婚していない	合計	54.7	56.1	54.2	75.5	55.2	53.7	38.4	52.7	56.6	46.0	53.9	54.3	55.0	54.8
	単身(一人暮らし)	16.1	22.0	14.1	13.7	13.3	17.1	21.4	16.6	15.6	14.2	17.6	18.8	15.4	12.7
	配偶者	42.4	41.6	42.6	23.7	42.4	42.9	56.7	45.2	39.9	50.4	42.3	43.5	42.3	42.0
	子ども(小学校入学前)	11.8	8.1	13.1	13.4	20.9	8.2	0.5	12.6	11.1	11.5	16.2	10.2	10.5	11.5
	子ども(小学生以上)	28.9	19.6	32.1	2.8	22.0	46.0	39.7	24.8	32.4	37.2	30.2	24.0	28.7	33.2
問5 同居家族(MA)	あなたの父親・母親	32.0	37.7	30.0	53.8	34.8	27.1	16.2	32.6	31.7	25.7	32.6	28.8	32.7	33.0
	配偶者の父親・母親	3.6	1.8	4.2	1.9	3.9	4.4	3.4	3.3	3.9	3.5	3.5	3.6	3.4	4.0
	あなた、または配偶者の祖父	10.4	8.9	10.9	25.8	11.8	5.3	2.4	10.3	10.8	3.5	8.4	10.6	11.5	10.1
	母や兄弟姉妹	2.2	1.8	2.3	3.6	2.0	1.5	2.0	2.2	2.1	1.8	1.7	2.8	1.9	2.9
	その他	2.2	1.8	2.3	3.6	2.0	1.5	2.0	2.2	2.1	1.8	1.7	2.8	1.9	2.9
問6 主たる生活費の負担者	自分	39.4	64.4	30.7	24.2	32.7	44.6	56.1	43.0	35.2	66.4	38.9	39.6	39.6	39.6
	自分以外	58.6	32.9	67.7	75.5	66.4	53.4	39.3	55.1	63.0	29.2	58.8	58.2	58.6	59.1
問7 前回調査以降、自己負担で自己啓発をしたか	はい	16.4	21.2	14.6	15.6	15.5	17.6	16.8	17.9	14.9	18.6	17.0	17.0	15.1	17.8
	いいえ	83.4	78.7	85.1	84.3	84.2	82.4	82.9	82.0	84.8	81.4	82.8	83.0	84.6	82.1
問8 前回調査以後の新たに資格や免許を取得したか	はい	8.2	10.9	7.2	6.8	7.6	10.0	8.0	8.0	8.1	9.7	8.6	7.6	7.7	9.6
	いいえ	90.7	87.6	91.8	92.1	91.5	89.0	90.4	90.9	90.7	87.6	90.1	91.4	91.4	89.3
	合計	525	182	343	76	166	164	117	228	275	14	119	90	201	104
	(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問8(1) 資格・免許のカテゴリ番号(取得した者のみ)	語学系	2.7	3.3	2.3	1.3	3.0	3.0	2.6	3.1	2.2	7.1	2.5	1.1	2.5	4.8
	情報系	9.3	11.5	8.2	10.5	12.7	11.0	1.7	8.3	10.2	0.0	14.3	10.0	7.5	7.7
	技能・技術系	11.6	24.2	5.0	13.2	11.4	9.8	13.7	14.0	9.8	14.3	9.2	13.3	14.4	7.7
	事務系	24.2	16.5	28.3	35.5	28.3	22.6	13.7	22.8	25.1	21.4	17.6	25.6	25.4	29.8
	福祉系	17.7	11.5	21.0	7.9	16.9	18.9	23.9	14.9	19.6	14.3	17.6	14.4	18.4	20.2
	普通自動車運転免許	1.3	1.6	1.2	1.3	1.8	0.6	1.7	1.3	1.5	0.0	3.4	0.0	0.5	1.9
	普通自動車以外の運転免許	1.3	3.3	0.3	0.0	0.6	2.4	1.7	2.2	0.7	0.0	2.5	1.1	1.0	1.0
	その他	17.5	12.6	20.1	14.5	12.0	20.7	22.2	19.7	16.0	21.4	17.6	21.1	16.9	14.4
問8(2) 資格・免許のカテゴリ番号(取得した者のみ)	語学系	0.2	0.0	0.3	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0
	情報系	2.9	1.6	3.5	2.6	3.6	4.3	0.0	3.5	2.2	0.0	4.2	4.4	1.5	2.9
	技能・技術系	3.4	7.7	1.2	2.6	1.2	6.1	3.4	3.9	3.3	0.0	3.4	2.2	5.0	1.0
	事務系	5.7	3.8	6.7	9.2	6.0	3.0	6.8	5.7	5.8	7.1	4.2	2.2	8.0	6.7
	福祉系	1.9	0.5	2.6	0.0	0.6	1.8	5.1	0.9	2.9	0.0	1.7	3.3	1.0	2.9
	普通自動車運転免許	0.4	0.0	0.6	1.3	0.0	0.0	0.9	0.0	0.7	0.0	0.8	1.1	0.0	0.0
	普通自動車以外の運転免許	0.6	1.6	0.0	0.0	0.6	0.6	0.9	0.4	0.4	7.1	1.7	0.0	0.0	1.0
	その他	3.6	2.7	4.1	1.3	2.4	4.9	5.1	4.4	2.9	0.0	5.0	3.3	0.5	8.7
問8(3) 資格・免許のカテゴリ番号(取得した者のみ)	語学系	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報系	1.1	0.5	1.5	2.6	1.2	1.2	0.0	0.9	1.1	0.0	1.7	1.1	0.5	1.9
	技能・技術系	1.3	3.3	0.3	1.3	0.0	2.4	1.7	1.3	1.5	0.0	3.4	0.0	1.0	0.0
	事務系	1.7	0.5	2.3	2.6	2.4	0.0	2.6	2.6	1.1	0.0	1.7	2.2	1.5	1.9
	福祉系	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	普通自動車運転免許	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	普通自動車以外の運転免許	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他	1.1	0.5	1.5	0.0	0.6	1.8	1.7	1.8	0.7	0.0	2.5	1.1	0.5	1.0
問9 前回調査以降に受講した公的な職業訓練	有期実習型訓練(基本型)	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.0	0.1	0.0	0.2	0.0	0.1	0.0
	有期実習型訓練(キャリア・アップ型)	0.1	0.3	0.0	0.1	0.2	0.1	0.0	0.0	0.2	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0
	施設内訓練(職場実習あり)	0.4	0.7	0.4	0.4	0.3	0.3	1.0	0.6	0.3	0.9	0.7	0.2	0.4	0.5
	施設内訓練(職場実習なし)	0.7	1.6	0.4	0.5	0.8	0.8	0.5	0.7	0.7	0.0	0.9	0.4	0.6	0.9
	委託訓練活用型デュアルシstem(職場実習あり)	0.4	0.4	0.4	0.3	0.4	0.3	0.7	0.4	0.4	0.0	0.6	0.4	0.2	0.5
	委託訓練(職場実習なし)	0.4	0.7	0.3	0.1	0.2	0.6	0.7	0.4	0.4	0.0	0.5	0.6	0.3	0.2
	基金訓練	1.8	2.1	1.7	1.2	1.3	2.5	2.3	1.2	2.2	5.3	3.2	1.3	1.3	1.7
	公的な職業訓練を受けたが訓練の種類はわからない	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.0	0.2	0.2	0.1	0.2
	その他の公的な職業訓練	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	いずれも受けたことがない	94.9	92.6	95.7	96.2	95.8	94.1	93.3	95.7	94.4	92.0	92.0	96.0	96.1	94.9
付問9-1 9月調査で回答した同じ公的な職業訓練か(訓練受講者のみ)	合計	238	93	145	31	66	76	65	86	140	8	80	35	73	43
	(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	同じ	61.8	51.6	68.3	45.2	63.6	60.5	69.2	65.1	58.6	87.5	53.8	57.1	65.8	69.8
	違う	38.2	48.4	31.7	54.8	36.4	39.5	30.8	34.9	41.4	12.5	46.3	42.9	34.2	30.2

第五回転職モニター調査

単位:%、太字は実数、注:無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類			
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月
<b>合計(N)</b>	<b>5633</b>	<b>1468</b>	<b>4165</b>	<b>966</b>	<b>1954</b>	<b>1485</b>	<b>1217</b>	<b>2514</b>	<b>2951</b>	<b>113</b>	<b>1204</b>	<b>1044</b>	<b>2338</b>	<b>973</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計	238	93	145	31	66	76	65	86	140	8	80	35	73	43
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
付問9-2 開始時期 (訓練受講者のみ)	11.8	14.0	10.3	12.9	13.6	11.8	9.2	8.1	12.9	25.0	8.8	8.6	19.2	9.3
2011年5月以前	6.3	9.7	4.1	3.2	1.5	9.2	9.2	8.1	5.0	12.5	7.5	5.7	8.2	0.0
2011年6月	16.4	15.1	17.2	16.1	13.6	15.8	20.0	14.0	19.3	0.0	18.8	25.7	12.3	14.0
2011年7月	13.0	14.0	12.4	22.6	13.6	10.5	10.8	16.3	12.1	0.0	13.8	11.4	15.1	11.6
2011年8月	5.9	3.2	7.6	9.7	7.6	6.6	1.5	5.8	6.4	0.0	6.3	8.6	2.7	7.0
2011年9月	5.5	9.7	2.8	3.2	7.6	6.6	3.1	7.0	5.0	0.0	2.5	2.9	9.6	7.0
2011年10月	6.7	9.7	4.8	6.5	6.1	6.6	7.7	7.0	7.1	0.0	8.8	11.4	4.1	4.7
2011年11月	24.8	19.4	28.3	22.6	27.3	23.7	24.6	24.4	24.3	25.0	26.3	20.0	23.3	23.3
2011年12月	1.3	0.0	2.1	0.0	1.5	0.0	3.1	1.2	1.4	0.0	1.3	0.0	1.4	2.3
2012年1月	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2012年2月	6.3	6.5	6.2	9.7	1.5	5.3	10.8	4.7	6.4	12.5	5.0	5.7	5.5	11.6
2012年3月	8.0	6.5	9.0	0.0	6.1	6.6	15.4	4.7	9.3	25.0	6.3	8.6	11.0	4.7
2011年9月	13.0	11.8	13.8	19.4	9.1	13.2	13.8	9.3	15.0	25.0	15.0	14.3	9.6	14.0
2011年10月	18.9	25.8	14.5	12.9	24.2	17.1	18.5	20.9	17.9	12.5	17.5	22.9	23.3	14.0
2011年11月	9.2	9.7	9.0	6.5	10.6	10.5	7.7	8.1	10.0	12.5	8.8	17.1	8.2	7.0
2012年1月	9.2	9.7	9.0	9.7	7.6	10.5	9.2	14.0	7.1	0.0	7.5	14.3	9.6	9.3
2012年2月	17.6	18.3	17.2	25.8	16.7	19.7	12.3	22.1	15.7	12.5	20.0	11.4	21.9	11.6
2012年3月	2.9	0.0	4.8	3.2	4.5	2.6	1.5	4.7	2.1	0.0	3.8	0.0	2.7	4.7
2012年4月	2.5	2.2	2.8	3.2	3.0	2.6	1.5	3.5	2.1	0.0	2.5	5.7	1.4	2.3
2012年5月	3.4	3.2	3.4	6.5	4.5	1.3	3.1	1.2	5.0	0.0	3.8	0.0	4.1	4.7
2012年6月	8.8	5.4	11.0	3.2	10.6	10.5	7.7	11.6	6.4	0.0	8.8	0.0	6.8	16.3
2012年7月以降	63.0	68.8	59.3	61.3	59.1	56.6	75.4	58.1	65.0	87.5	58.8	80.0	63.0	58.1
付問9-4 最後まで終わったか (訓練受講者のみ)	32.8	28.0	35.9	41.9	33.3	35.5	24.6	40.7	28.6	12.5	37.5	17.1	35.6	30.2
訓練受講中	6.7	6.5	6.9	3.2	7.6	9.2	4.6	8.1	6.4	0.0	6.3	2.9	6.8	9.3
中断した	73.9	70.6	75.0	80.0	74.4	74.7	67.4	75.7	72.3	73.5	60.8	73.9	77.1	82.1
働いている	4177	1043	3134	775	1457	1114	826	1910	2142	85	737	772	1810	802
付問10 前回調査からの現職でのOff-JT・OJTの有無	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
受けた	23.8	25.5	23.2	24.6	21.7	23.0	27.7	24.7	23.3	17.6	22.7	24.2	24.0	24.2
受けていない	71.4	68.6	72.4	71.5	74.3	71.7	66.1	70.6	72.2	71.8	71.1	71.4	71.4	71.3
訓練生として雇われている	0.1	0.3	0.1	0.2	0.1	0.3	0.0	0.1	0.2	0.0	0.2	0.2	0.1	0.1
2以外の公的な職業訓練を受けている	1.1	1.3	1.0	1.0	0.9	1.4	1.1	1.1	1.1	0.9	2.1	0.4	0.9	1.0
働いていない	24.5	27.1	23.6	18.3	24.4	23.2	30.9	22.8	26.1	23.9	36.2	25.4	21.6	16.4
合計	4188	1050	3138	779	1459	1118	827	1914	2149	85	741	774	1814	803
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問11 現職の就業形態 (働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	0.5	0.8	0.4	0.3	0.2	0.7	0.7	0.6	0.1	4.7	0.4	0.5	0.4	0.6
経営者・役員	1.4	3.0	0.9	0.3	1.1	1.8	2.4	1.4	0.8	12.9	2.3	0.9	1.2	1.6
自営業主・自由業者・内職	0.4	0.7	0.4	0.4	0.5	0.4	0.4	0.3	0.5	3.5	0.5	0.4	0.4	0.4
家族従業員	26.7	39.3	22.4	34.7	28.6	24.2	19.1	35.8	18.8	23.5	21.6	24.5	28.0	31.0
正社員・正職員	53.9	41.9	57.9	48.0	50.4	55.8	63.2	46.9	60.3	48.2	59.6	56.2	51.9	49.8
パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時	8.5	5.0	9.8	7.8	10.3	9.1	5.3	7.2	10.1	1.2	6.7	9.4	9.2	8.1
派遣社員 (登録型)	5.3	5.1	5.4	6.2	6.1	5.0	3.7	4.6	6.3	0.0	4.2	5.6	6.0	4.9
派遣社員 (常用雇用型)	0.1	0.2	0.0	0.1	0.0	0.2	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1
訓練生として働いている	1.3	1.9	1.1	1.0	0.8	1.3	2.3	1.5	1.1	1.2	1.8	1.3	1.0	1.5
その他	62.6	58.7	63.9	65.2	65.3	59.2	59.7	65.6	60.5	54.1	55.2	65.4	65.9	60.1
2011年8月以前	4.8	4.1	5.0	5.1	4.4	4.7	5.3	4.3	5.2	4.7	5.0	4.4	4.6	5.4
2011年9月	5.7	6.3	5.5	6.5	4.5	6.8	5.6	5.0	6.4	4.7	6.6	5.8	5.0	6.6
2011年10月	5.0	6.1	4.7	3.2	5.1	5.8	5.4	4.8	5.3	4.7	5.4	4.3	4.7	6.1
2011年11月	3.8	4.5	3.6	3.0	4.0	3.0	5.2	3.9	3.7	4.7	4.3	3.1	3.9	4.0
2011年12月	5.0	5.7	4.7	4.7	4.5	5.9	4.7	4.2	5.7	2.4	5.9	4.7	4.4	5.6
2012年1月	4.7	4.0	4.9	4.4	4.1	5.1	5.3	4.2	5.0	4.7	4.5	4.7	4.7	4.5
2012年2月	1.1	0.9	1.2	0.1	1.2	1.8	1.0	1.0	1.1	1.2	1.3	1.2	1.2	0.4
2012年3・4月	41.3	13.3	50.7	48.1	46.9	43.8	21.6	38.3	45.0	22.4	38.6	44.1	41.1	42.1
事務	9.8	13.8	8.4	11.6	9.9	9.4	8.5	9.7	9.9	10.6	10.4	8.1	10.3	9.7
営業・販売の仕事	19.1	16.2	20.1	14.9	15.9	19.4	28.5	17.0	20.8	23.5	18.2	17.3	20.1	19.6
サービスの仕事	6.4	11.0	4.8	5.8	7.0	5.8	6.5	6.4	6.3	7.1	5.9	6.3	6.2	7.1
生産工程の仕事	2.0	7.2	0.2	0.9	1.5	2.1	3.7	2.9	1.2	3.5	2.4	1.8	2.0	1.7
輸送・機械運転の仕事	0.7	2.7	0.0	0.1	0.3	0.5	2.1	1.0	0.4	1.2	1.1	0.8	0.7	0.2
建設・採掘の仕事	5.3	10.6	3.6	4.2	4.1	6.0	7.6	5.3	5.2	8.2	6.2	4.8	4.9	5.7
運搬・清掃・包装などの仕事	1.3	4.9	0.2	0.3	0.5	1.2	4.0	1.9	0.8	2.4	2.0	1.6	1.0	1.2
保安の仕事	11.4	14.7	10.3	12.7	12.0	9.6	11.7	14.6	8.5	12.9	11.1	12.1	11.9	10.2
専門・技術職	0.5	1.4	0.2	0.1	0.4	0.5	1.1	0.7	0.2	4.7	0.7	1.3	0.2	0.4
管理職	0.5	1.5	0.2	0.3	0.3	0.3	1.3	0.7	0.3	1.2	0.9	0.5	0.4	0.1
農・林・漁業の仕事	1.1	2.1	0.7	0.6	0.5	1.1	2.3	1.1	0.8	1.2	1.3	0.8	0.9	1.5
その他	30.3	31.0	30.0	33.5	30.2	29.2	28.8	31.1	28.9	40.0	33.1	28.8	28.9	31.4
29人以下	20.4	23.7	19.3	18.2	20.8	21.1	20.8	21.8	19.4	17.6	18.8	20.3	21.9	19.3
30~99人	17.1	20.0	16.1	15.0	16.7	18.3	17.9	18.6	15.8	17.6	15.1	17.6	18.3	15.8
100~499人	4.9	5.2	4.7	4.5	5.1	4.7	5.2	5.1	4.7	5.9	5.1	4.0	4.9	5.6
500~999人	10.0	9.7	10.0	10.1	10.3	9.9	9.3	9.3	10.8	4.7	9.0	9.6	10.5	10.0
1000人以上	5.7	3.0	6.6	4.6	4.8	7.2	6.4	5.2	6.3	4.7	6.2	6.8	4.9	6.2
官公庁 (公務員)	11.0	6.1	12.6	13.2	11.7	8.8	10.8	8.3	13.3	9.4	11.6	12.1	10.3	10.8
わからない														

第五回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類			
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月
<b>合計(N)</b>	<b>5633</b>	<b>1468</b>	<b>4165</b>	<b>966</b>	<b>1954</b>	<b>1485</b>	<b>1217</b>	<b>2514</b>	<b>2951</b>	<b>113</b>	<b>1204</b>	<b>1044</b>	<b>2338</b>	<b>973</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計	4188	1050	3138	779	1459	1118	827	1914	2149	85	741	774	1814	803
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.7	1.1	0.6	0.4	0.8	0.7	1.0	1.0	0.6	0.0	1.3	0.4	0.8	0.4
建設業	3.7	4.2	3.5	2.3	4.3	3.7	3.9	3.9	3.7	0.0	3.1	3.4	4.2	3.0
製造業	10.4	15.4	8.7	11.2	11.9	9.9	7.6	11.9	9.4	3.5	9.4	11.4	10.1	11.0
電気・ガス・熱供給・水道業	1.2	1.4	1.2	0.9	1.4	1.7	0.7	1.3	1.3	0.0	0.9	1.4	1.1	1.6
情報通信業	4.2	5.2	3.8	4.7	5.5	3.1	2.8	3.7	4.8	1.2	5.3	4.1	4.4	3.0
問14 現職の業種(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	3.8	8.0	2.4	2.7	3.5	4.4	4.5	4.5	3.0	2.4	4.6	3.4	4.0	2.7
運輸業、郵便業	12.0	11.8	12.1	14.4	12.7	12.2	8.1	11.3	12.4	16.5	11.6	9.7	12.7	12.6
卸売業、小売業	3.2	0.9	4.0	2.1	3.6	4.1	2.3	2.4	3.9	3.5	2.6	2.6	3.2	4.4
金融業、保険業	1.7	2.7	1.4	1.9	1.6	1.4	2.2	2.0	1.4	4.7	1.5	3.2	1.2	1.7
不動産業、物品賃貸業	4.0	4.7	3.8	4.2	4.7	3.5	3.5	3.8	4.1	5.9	3.5	3.5	3.9	5.2
学術研究、専門・技術サービス業	3.9	3.3	4.1	4.9	4.2	3.2	3.4	3.4	4.0	8.2	3.4	4.4	4.2	3.5
宿泊業、飲食サービス業	4.0	4.2	3.9	5.3	3.7	3.2	4.0	3.8	4.0	4.7	4.5	4.1	4.0	3.5
生活関連サービス業	4.5	3.3	4.9	4.0	5.3	3.7	4.7	4.5	4.3	7.1	6.3	5.2	4.0	3.0
教育、学習支援業	23.1	13.3	26.3	22.0	21.1	24.5	25.8	23.1	23.5	16.5	21.1	20.4	24.8	23.8
医療、福祉	10.5	13.0	9.7	11.2	8.9	10.2	13.2	10.4	10.5	16.5	10.4	12.8	9.4	11.0
その他のサービス業(10~14以外)	7.2	4.9	8.0	6.2	5.4	8.8	9.2	7.1	7.3	7.1	7.8	7.9	6.6	7.2
公務	1.1	1.5	0.9	1.0	0.9	1.2	1.3	0.9	1.2	2.4	1.6	1.0	0.6	1.7
その他	9.7	12.8	8.7	9.0	7.4	9.9	14.1	10.6	8.8	11.8	12.3	10.3	8.5	9.1
a 仕事全体	11.3	11.7	11.1	10.8	11.4	11.0	11.9	12.0	10.7	10.6	10.4	12.4	11.1	11.8
低くなった	38.5	37.0	39.0	36.2	39.5	39.6	37.5	38.2	38.6	45.9	39.0	40.4	39.3	34.9
どちらかといえば低くなった	26.3	25.1	26.7	27.6	28.2	25.6	22.5	25.0	27.7	18.8	24.3	24.9	27.1	27.5
高くなった	13.0	11.9	13.4	15.7	12.6	12.9	11.4	12.9	13.0	12.9	12.3	11.1	13.0	15.1
b 労働時間	12.3	13.6	11.9	9.5	10.6	11.5	18.9	12.7	11.9	12.9	13.6	14.1	11.6	10.7
低くなった	13.4	14.0	13.2	12.1	13.0	13.8	14.9	13.7	13.1	14.1	11.7	14.5	13.8	13.6
どちらかといえば低くなった	39.8	38.2	40.3	36.3	42.1	41.7	36.6	38.7	40.8	41.2	42.0	40.6	38.7	39.2
高くなった	19.0	18.0	19.3	24.1	19.7	17.7	14.8	18.7	19.5	15.3	17.4	17.1	20.6	18.8
c 賃金	14.4	15.2	14.2	17.5	13.7	14.7	12.5	15.1	13.8	15.3	13.5	12.9	14.5	16.6
低くなった	23.1	27.6	21.6	19.3	20.4	23.5	30.8	27.5	19.4	22.4	22.0	26.0	23.5	20.8
どちらかといえば低くなった	14.8	16.8	14.1	14.5	15.2	14.9	14.1	15.6	13.9	18.8	13.8	15.0	15.7	13.6
高くなった	37.4	34.8	38.2	39.2	38.8	36.3	34.8	36.2	38.3	36.5	39.9	35.7	37.0	37.0
d 仕事の内容	14.3	12.5	14.9	15.4	15.1	14.5	11.4	12.1	16.2	15.3	13.2	15.2	13.5	16.1
低くなった	9.2	7.5	9.8	10.9	9.6	9.7	6.0	7.1	11.2	5.9	8.9	6.8	9.4	11.1
どちらかといえば低くなった	8.8	11.6	7.9	8.2	7.1	8.8	12.5	9.4	8.2	11.8	9.3	9.4	8.3	8.7
高くなった	11.0	10.5	11.2	10.8	11.4	11.1	10.5	12.0	10.3	8.2	9.9	12.5	10.5	12.0
e 仕事の量	37.7	37.1	37.8	34.1	38.6	38.4	38.6	37.0	38.1	41.2	40.2	39.5	38.0	33.7
低くなった	27.8	26.9	28.2	31.2	28.9	27.0	23.9	27.4	28.4	22.4	26.5	27.5	28.2	28.0
どちらかといえば低くなった	13.4	12.7	13.7	14.8	13.4	14.0	11.5	13.0	13.7	15.3	12.3	10.1	13.9	15.9
高くなった	9.4	10.0	9.2	7.2	8.7	8.9	13.3	10.2	8.7	7.1	9.6	9.3	9.3	9.3
f キャリアの見直し	12.9	12.9	12.9	14.6	12.8	11.9	12.6	12.9	13.1	9.4	10.0	14.2	13.3	13.1
低くなった	36.6	37.4	36.3	34.5	38.0	36.8	35.9	36.7	36.2	43.5	40.2	37.9	36.0	34.0
どちらかといえば低くなった	25.7	23.3	26.5	28.4	27.1	25.3	21.3	24.8	26.8	20.0	23.6	25.1	26.6	25.9
高くなった	14.2	15.3	13.9	14.4	12.4	16.5	14.0	14.3	14.0	18.8	14.7	12.5	13.7	16.3
g 仕事を含む生活全般	17.4	19.7	16.6	15.4	16.6	16.9	21.3	19.0	16.1	16.5	16.9	18.2	17.0	17.6
低くなった	12.7	14.2	12.1	13.6	13.8	12.6	9.7	13.2	12.3	10.6	12.7	12.7	13.1	12.0
どちらかといえば低くなった	42.8	39.9	43.7	41.6	41.3	44.2	44.4	40.3	44.6	45.9	45.3	43.8	42.7	39.2
高くなった	18.1	17.3	18.3	19.5	19.9	17.3	14.8	18.9	17.7	17.6	16.5	17.3	18.2	20.0
低くなった	7.8	7.8	7.8	9.1	7.5	8.2	6.4	7.4	7.9	8.2	6.6	7.0	7.5	10.1
どちらかといえば低くなった	12.8	16.9	11.5	7.3	12.2	14.0	17.7	13.2	12.5	15.3	13.4	12.9	13.0	11.6
高くなった	14.1	18.4	12.7	13.7	12.3	14.8	16.7	15.8	12.6	15.3	14.7	14.0	14.3	13.6
問16 継続就業の希望(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	41.7	37.2	43.2	38.8	42.6	43.5	40.6	38.9	44.0	44.7	43.3	43.3	40.9	40.5
低くなった	21.5	19.3	22.2	25.3	22.8	20.8	16.6	22.0	21.3	16.5	20.1	20.7	22.0	22.8
どちらかといえば低くなった	9.0	7.4	9.5	14.4	9.6	6.4	6.2	9.1	8.8	7.1	7.2	8.5	9.0	10.6
高くなった	49.2	46.1	50.2	48.3	50.2	46.4	51.6	50.7	47.8	48.2	44.5	47.9	51.4	49.9
できれば転職したい	21.3	25.2	19.9	21.8	19.9	22.4	21.8	20.6	21.8	21.2	22.7	22.9	19.7	21.2
すでに転職しようと別の仕事を探している	11.2	13.1	10.6	12.5	10.9	11.9	9.9	11.0	11.6	10.6	12.1	11.8	10.0	12.8
わからない	17.8	15.0	18.7	17.2	18.7	18.6	15.8	17.5	18.1	20.0	19.8	16.9	18.4	15.7

第五回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類			
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月
<b>合計(N)</b>	<b>5633</b>	<b>1468</b>	<b>4165</b>	<b>966</b>	<b>1954</b>	<b>1485</b>	<b>1217</b>	<b>2514</b>	<b>2951</b>	<b>113</b>	<b>1204</b>	<b>1044</b>	<b>2338</b>	<b>973</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計	4188	1050	3138	779	1459	1118	827	1914	2149	85	741	774	1814	803
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問17 現職と同程度の条件の会社への転職容易性(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	4.3	4.6	4.1	4.2	4.5	4.0	4.2	4.0	4.4	7.1	3.5	4.3	4.3	4.9
非常に容易である	22.6	21.9	22.9	27.2	24.9	20.0	17.8	25.1	20.9	11.8	21.2	23.8	23.1	22.3
ある程度容易である	60.3	60.9	60.1	54.3	57.8	64.5	64.6	59.1	61.2	62.4	60.6	59.2	60.2	60.8
容易ではない	12.5	12.3	12.6	14.0	12.6	11.0	12.8	11.5	13.0	18.8	14.0	12.4	12.1	12.0
わからない	24.6	26.5	24.0	26.8	23.0	23.3	27.1	25.9	23.4	29.4	22.8	20.9	26.4	26.3
現在の勤務先のほうがあると思う	25.6	23.2	26.4	22.3	26.2	24.3	29.5	25.8	25.6	22.4	23.6	27.4	26.9	22.9
あまり違いはないと思う	29.0	30.6	28.5	33.4	30.4	29.9	21.3	29.3	28.7	27.1	30.2	31.8	26.7	30.0
他の会社に転職したほうが見込みがあると思う	19.8	18.5	20.2	16.3	19.5	21.6	21.0	18.2	21.1	21.2	22.1	19.0	19.1	19.8
わからない	79.9	75.8	81.3	74.2	77.2	83.6	85.1	80.6	79.4	87.1	77.2	81.0	80.9	79.3
常にしている	19.0	22.2	17.9	24.9	22.1	15.5	12.9	18.4	19.6	11.8	21.2	18.6	17.9	19.8
大体している	0.1	0.5	0.0	0.3	0.1	0.0	0.2	0.1	0.2	0.0	0.1	0.0	0.2	0.2
していない	0.3	0.6	0.2	0.1	0.3	0.3	0.4	0.4	0.1	1.2	0.8	0.3	0.2	0.1
そのような機会は	72.5	67.3	74.3	64.6	72.3	74.6	77.6	71.7	73.1	84.7	71.8	74.2	72.3	72.4
ない	26.5	31.0	24.9	34.0	27.1	24.7	20.6	27.3	26.0	14.1	26.9	25.3	26.5	26.9
常にしている	0.2	0.5	0.1	0.6	0.2	0.0	0.1	0.2	0.2	0.0	0.1	0.3	0.3	0.1
大体している	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.4	0.3	0.0	1.2	0.5	0.1	0.1	0.0
していない	83.4	80.1	84.4	76.1	82.3	85.4	89.1	82.8	84.0	84.7	83.7	82.8	83.4	84.2
大体している	15.3	17.7	14.5	22.6	16.8	13.5	8.2	16.1	14.5	14.1	14.4	16.4	15.0	15.1
していない	0.3	0.5	0.2	0.5	0.2	0.3	0.2	0.2	0.4	0.0	0.5	0.4	0.2	0.1
していない	0.3	0.5	0.2	0.1	0.2	0.0	0.8	0.3	0.2	1.2	0.5	0.3	0.2	0.1
常にしている	41.3	39.2	41.9	47.2	45.9	39.9	29.4	43.1	40.0	37.6	40.1	42.2	40.4	44.1
大体している	30.3	24.1	32.4	31.8	32.4	32.6	22.4	30.7	30.3	24.7	28.5	30.2	31.3	30.0
していない	6.3	9.3	5.3	4.1	5.1	6.6	10.2	5.0	7.5	5.9	7.7	6.3	6.0	5.6
していない	21.0	25.6	19.5	16.0	16.0	20.0	35.8	20.3	21.1	31.8	22.5	20.8	21.1	19.7
常にしている	65.0	61.9	66.0	59.3	64.1	66.6	69.8	64.7	65.1	75.3	63.2	65.4	65.5	65.3
大体している	33.0	35.6	32.2	38.4	34.9	31.7	26.6	33.4	32.9	22.4	33.9	33.3	32.5	33.1
していない	0.5	0.6	0.5	1.0	0.5	0.3	0.5	0.6	0.6	0.0	0.7	0.3	0.5	0.9
していない	0.4	0.6	0.3	0.3	0.1	0.4	1.0	0.3	0.4	2.4	0.9	0.6	0.2	0.1
常にしている	37.4	32.5	39.1	35.7	38.0	39.0	35.7	35.5	39.1	42.4	35.2	36.6	38.0	38.1
大体している	43.3	44.8	42.9	45.4	45.8	42.5	38.2	44.8	42.0	37.6	42.6	44.2	42.9	44.3
していない	6.1	8.9	5.2	7.4	5.4	5.5	7.0	6.8	5.5	4.7	6.3	6.7	5.9	5.7
していない	12.0	12.5	11.8	10.5	10.4	11.6	16.7	11.9	12.0	15.3	14.0	12.0	12.0	10.7
常にしている	50.9	46.6	52.4	46.3	51.0	52.9	52.2	50.4	51.5	54.1	49.7	51.4	52.0	49.7
大体している	44.2	46.9	43.3	48.0	45.4	42.5	41.1	44.8	43.9	35.3	44.0	44.1	43.2	46.8
していない	1.7	2.5	1.4	3.1	1.4	1.3	1.3	2.0	1.4	1.2	1.6	2.2	1.4	1.4
していない	2.4	3.0	2.1	1.8	1.9	2.4	3.7	2.1	2.3	9.4	3.9	1.9	2.3	1.6
常にしている	15.0	19.2	13.5	13.9	13.7	16.2	16.6	15.9	13.4	34.1	15.5	17.6	13.5	15.6
大体している	35.0	38.5	33.8	30.0	36.1	34.3	38.5	36.9	33.4	27.1	35.1	34.0	36.8	31.6
していない	19.9	18.1	20.5	24.4	19.6	20.5	15.2	19.4	20.8	7.1	17.5	18.6	19.7	23.0
していない	29.1	22.7	31.3	30.6	30.0	27.8	27.8	27.0	31.1	31.8	30.8	28.9	28.8	29.1
常にしている	25.5	27.7	24.8	30.4	23.5	25.1	24.9	28.3	22.8	32.9	23.9	24.4	26.1	26.7
大体している	37.8	34.4	39.0	35.2	43.5	35.2	34.1	39.2	36.9	28.2	36.3	38.9	39.0	35.6
していない	11.9	12.1	11.9	12.6	11.9	12.0	11.0	11.2	12.6	8.2	12.6	11.2	11.5	13.0
していない	23.7	24.5	23.5	20.9	20.5	26.5	28.2	20.5	26.4	29.4	26.3	25.1	22.1	23.8
常にしている	35.0	35.0	35.0	36.1	33.7	34.1	37.6	36.2	34.0	40.0	33.1	33.6	36.3	34.7
大体している	51.6	49.2	52.4	52.1	55.2	51.2	45.2	51.5	52.1	37.6	51.4	53.9	50.3	52.4
していない	4.6	5.8	4.2	5.5	4.4	4.6	4.2	4.4	4.8	4.7	5.0	4.4	4.7	4.4
していない	7.7	8.0	7.6	5.5	6.2	8.9	10.9	7.0	8.0	17.6	9.0	7.4	7.6	7.8
常にしている	35.6	34.9	35.9	36.8	33.8	35.0	38.5	36.5	34.6	45.9	34.8	36.0	35.2	36.0
大体している	54.2	51.5	55.0	52.9	57.7	54.3	48.9	54.1	54.5	43.5	53.4	54.5	54.6	54.4
していない	5.0	6.3	4.6	7.1	4.7	5.0	3.5	4.4	5.5	4.7	5.3	5.2	5.0	4.6
していない	4.3	5.5	3.8	2.4	3.4	4.7	6.9	4.0	4.5	4.7	5.1	3.9	4.1	4.1
常にしている	19.5	23.8	18.1	18.0	17.4	20.5	23.3	21.3	17.2	37.6	19.3	20.4	19.1	18.9
大体している	61.2	56.7	62.8	55.7	64.2	61.3	61.3	60.3	62.5	49.4	61.0	61.9	61.0	62.4
していない	10.3	10.9	10.1	18.0	9.5	9.6	5.6	9.7	11.1	5.9	10.7	9.2	10.6	10.3
していない	8.0	7.0	8.3	7.6	8.6	7.4	8.1	7.9	8.2	7.1	8.1	8.1	8.2	7.6
常にしている	38.5	37.4	38.9	37.1	38.2	39.0	39.9	40.7	36.3	44.7	40.4	36.2	39.8	35.7
大体している	46.8	47.1	46.7	47.5	48.3	45.9	45.0	46.4	47.6	37.6	42.8	49.7	46.0	50.2
していない	5.1	5.8	4.8	6.5	5.1	4.8	3.7	4.8	5.4	4.7	6.3	4.9	4.5	5.2
していない	8.5	8.2	8.6	8.0	8.0	8.9	9.6	7.3	9.5	12.9	9.3	8.9	8.5	7.6
常にしている	14.7	17.4	13.8	15.0	15.4	14.0	14.3	15.3	13.8	21.2	14.4	13.0	15.0	15.1
大体している	23.9	25.7	23.3	22.1	23.3	25.5	24.4	25.7	22.7	12.9	21.7	25.2	23.8	24.8
していない	35.5	33.5	36.2	38.4	38.3	33.9	30.4	35.1	36.3	34.1	35.2	36.3	35.8	35.5
していない	24.7	21.9	25.7	23.5	22.5	25.4	28.5	23.0	25.9	31.8	27.4	24.8	23.9	23.7

第五回転職モニター調査

単位:%、太字は実数、注:無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類			
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年	2010年	2010年	2010年
											12月以前	1月-4月	5月-8月	9月-12月
<b>合計(N)</b>	<b>5633</b>	<b>1468</b>	<b>4165</b>	<b>966</b>	<b>1954</b>	<b>1485</b>	<b>1217</b>	<b>2514</b>	<b>2951</b>	<b>113</b>	<b>1204</b>	<b>1044</b>	<b>2338</b>	<b>973</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計	4188	1050	3138	779	1459	1118	827	1914	2149	85	741	774	1814	803
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問20 現職の週当たり労働時間(働いている、または訓練生として雇われている者のみ)	8.0	7.2	8.3	6.4	7.8	8.1	9.7	8.4	7.8	5.9	9.2	8.5	8.0	6.6
10時間未満	2.8	2.3	3.0	2.8	2.8	2.6	3.3	3.1	2.5	5.9	3.6	3.1	2.6	2.4
10~15時間未満	3.8	2.0	4.5	3.3	3.6	3.7	5.1	2.9	4.6	4.7	4.6	4.0	3.6	3.2
15~20時間未満	8.1	4.8	9.2	6.5	7.3	8.4	10.6	5.6	10.4	5.9	10.8	9.6	7.3	5.5
20~25時間未満	5.6	2.4	6.7	3.7	5.0	7.0	6.4	4.3	7.0	2.4	6.6	5.4	5.3	5.5
25~30時間未満	8.2	4.7	9.4	8.6	7.3	8.3	9.2	7.3	8.9	12.9	10.4	9.7	7.7	5.9
30~35時間未満	13.2	8.5	14.8	12.6	14.2	13.8	11.2	12.0	14.6	9.4	13.0	11.8	13.7	13.8
35~40時間未満	25.7	25.5	25.8	27.6	26.4	25.0	23.6	26.7	25.1	24.7	20.1	25.2	27.2	28.8
40~45時間未満	9.5	13.4	8.2	13.2	9.3	8.3	8.0	11.7	7.7	8.2	8.5	9.6	9.3	11.0
45~50時間未満	8.4	15.0	6.2	9.6	9.7	8.1	5.6	10.6	6.3	7.1	6.9	7.4	8.8	9.6
50~60時間未満	5.0	12.6	2.4	4.6	5.6	4.4	5.1	6.4	3.2	11.8	4.2	5.2	4.7	6.2
60時間以上	5.8	4.3	6.3	4.6	5.1	5.8	8.2	5.2	6.1	9.4	9.2	7.2	4.8	3.7
5~10万円未満	19.7	8.8	23.3	15.0	18.2	21.3	24.3	13.0	25.7	20.0	23.5	20.7	18.7	16.8
10~15万円未満	27.4	17.7	30.7	32.6	25.6	26.5	27.0	25.3	29.7	23.5	27.7	26.4	27.9	27.3
15~20万円未満	26.0	30.7	24.4	30.8	27.1	24.5	21.4	29.2	23.2	22.4	19.4	25.7	27.4	28.6
20~25万円未満	11.8	19.9	9.1	10.9	14.0	11.1	9.7	14.9	9.1	10.6	10.5	10.9	12.3	13.3
25~30万円未満	3.8	8.3	2.3	2.8	4.3	4.2	3.1	5.6	2.0	4.7	3.4	4.0	4.0	3.5
30~35万円未満	1.8	4.9	0.8	0.5	2.3	2.3	1.7	2.9	0.8	4.7	2.2	1.8	1.4	2.5
35~40万円未満	0.7	2.2	0.2	0.1	0.5	1.2	1.0	1.1	0.3	2.4	0.9	0.6	0.7	0.5
40~45万円未満	0.3	0.9	0.1	0.0	0.3	0.5	0.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.4	0.2	0.5
45~50万円未満	0.1	0.2	0.0	0.0	0.1	0.0	0.2	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0
50万円以上	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1
問22 現職の入職経路、または現在の主な就職活動	25.6	23.2	26.4	32.7	26.8	22.6	21.6	23.7	27.4	19.5	23.4	25.1	26.9	25.9
一般の求人広告や説明会	8.1	8.1	8.1	6.4	7.5	8.4	9.9	9.0	7.1	11.5	8.0	7.9	8.4	7.7
友人・知人の紹介	1.9	2.2	1.8	2.8	2.0	1.8	1.2	1.7	2.0	5.3	1.7	2.3	2.0	1.3
家族・親せきの紹介	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3	0.9	0.3	0.1	0.3	0.1
卒業した学校の紹介	3.9	3.9	3.9	4.3	4.7	3.1	3.2	4.1	3.7	3.5	3.5	4.2	4.3	3.1
訓練を受けた施設・学校の紹介	37.0	42.1	35.2	32.6	34.1	42.4	38.7	38.7	35.7	34.5	37.0	35.4	35.7	41.1
公共職業安定所(ハローワーク)の紹介	1.1	0.9	1.2	1.6	1.0	0.7	1.5	1.2	1.1	0.9	0.7	1.1	1.3	1.3
都道府県・市町村など地方公共団体の紹介	0.1	0.4	0.0	0.0	0.2	0.3	0.1	0.1	0.2	0.0	0.3	0.1	0.0	0.1
NPOの紹介	6.3	3.7	7.2	6.1	7.6	6.7	3.6	5.3	7.3	2.7	4.0	8.0	7.1	5.3
民間の人材派遣会社や職業紹介機関の紹介	3.9	4.8	3.6	3.1	2.9	4.4	5.4	4.1	3.5	8.0	4.3	4.1	3.2	4.7
その他の方法	7.1	5.6	7.7	7.5	8.7	4.4	7.6	7.6	6.8	8.0	9.1	7.8	6.8	5.2
就職活動をしていない	16.0	14.3	16.6	14.2	17.0	18.0	13.3	12.9	18.9	10.6	14.0	14.4	16.7	19.2
ある	72.7	72.0	72.9	75.8	72.7	72.3	70.7	75.9	69.6	81.4	67.3	74.8	73.4	74.8
ない	10.8	12.9	10.0	9.5	10.1	9.4	14.7	10.8	10.8	8.0	17.9	10.5	9.5	5.8
その期間中は、仕事に就いていない	931	221	710	142	336	272	177	334	577	12	179	153	401	189
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
付問23 離職した勤務先の就業時期(離職がある者のみ)	63.3	58.9	64.7	67.9	66.7	59.4	59.2	69.1	60.3	66.7	69.1	65.8	65.8	70.3
2011年8月以前	9.6	11.0	9.2	8.8	10.2	7.9	12.1	9.1	9.9	8.3	12.7	7.4	8.5	11.4
2011年9月	8.5	8.2	8.6	4.4	9.9	11.7	4.6	5.8	10.1	8.3	12.7	6.0	8.3	7.6
2011年10月	6.7	5.5	7.1	5.8	4.2	10.9	5.2	6.1	6.9	8.3	9.8	7.4	7.0	2.7
2011年11月	3.7	5.5	3.2	2.2	4.2	3.4	4.6	2.4	4.6	0.0	3.5	3.4	3.8	3.2
2011年12月	2.1	2.7	1.9	3.6	0.6	3.4	1.7	2.7	1.4	8.3	2.9	2.7	1.5	2.2
2012年1月	1.0	0.9	1.0	0.7	1.5	0.8	0.6	0.6	1.2	0.0	0.0	4.0	0.5	0.5
2012年2月	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2012年3月	13.5	9.1	14.8	10.2	14.4	15.8	10.9	13.9	13.7	0.0	9.8	12.8	14.3	16.2
2011年8~9月	12.7	11.9	12.9	12.4	12.6	13.5	12.1	13.0	12.6	16.7	10.4	12.8	12.6	15.7
2011年10月	15.9	14.6	16.3	14.6	18.6	13.2	14.9	18.2	14.2	33.3	13.9	16.1	16.3	15.7
2011年11月	20.5	22.8	19.7	23.4	19.5	21.4	19.0	22.7	19.0	8.3	23.1	21.5	20.6	16.8
2011年12月	16.2	15.1	16.5	16.8	15.6	17.7	14.9	14.5	17.2	25.0	16.8	16.1	15.8	16.8
2012年1月	14.3	15.1	14.1	13.1	12.3	16.5	14.9	11.8	15.6	16.7	15.0	17.4	14.1	11.9
2012年2月	1.9	2.3	1.7	2.9	2.1	1.5	1.1	0.9	2.5	0.0	3.5	0.7	0.5	4.3
2012年3月	37.3	37.9	37.1	32.1	38.1	43.2	30.5	34.8	38.7	33.3	39.3	41.6	36.2	34.1
解雇 または 契約期間の満了	0.7	0.9	0.6	0.0	0.3	1.9	0.0	0.9	0.5	0.0	1.2	0.7	0.8	0.0
倒産	4.4	4.1	4.5	6.6	3.9	4.1	4.0	3.9	4.8	0.0	2.9	1.3	5.5	5.9
安定した職業に就きたかった会社・仕事に将来性がない	3.1	2.7	3.2	2.9	4.5	1.5	2.9	3.6	2.7	8.3	1.7	3.4	2.3	5.4
もっと収入を増やしたい	3.7	4.6	3.5	3.6	3.9	4.5	2.3	3.9	3.5	8.3	2.3	2.0	5.0	3.8
より知識・技能を活かせる仕事に就きたい	1.9	2.7	1.6	1.5	1.5	3.0	1.1	2.1	1.6	0.0	1.2	2.7	1.0	3.2
よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたい	3.0	2.3	3.2	4.4	2.4	3.0	2.9	3.6	2.7	0.0	1.7	2.7	3.5	3.2
人間関係がうまくいかない	8.1	8.7	7.9	9.5	6.9	8.6	8.6	5.8	9.6	0.0	6.4	8.7	7.5	10.8
労働時間・休日等の労働条件が悪い	7.9	5.9	8.5	9.5	7.2	7.1	9.2	8.2	7.8	8.3	11.6	5.4	7.3	8.1
肉体的により軽易な仕事に就きたい	2.2	1.8	2.3	2.2	3.0	0.8	2.9	3.3	1.4	0.0	3.5	1.3	1.8	2.7
通勤が不便	0.9	0.5	1.0	1.5	0.9	0.8	0.6	0.9	0.9	0.0	0.6	1.3	1.0	0.0
病気・けが	5.6	5.5	5.6	3.6	4.8	5.3	8.6	4.2	6.4	8.3	4.6	9.4	6.3	2.2
結婚	0.7	0.5	0.7	2.9	0.6	0.0	0.0	0.3	0.9	0.0	0.0	0.0	0.3	2.7
出産・育児	3.4	0.0	4.5	7.3	6.0	0.4	0.0	5.2	2.5	0.0	2.9	4.0	3.5	3.2
介護・看病	1.6	0.9	1.9	0.0	0.6	1.1	5.7	1.2	1.8	8.3	0.6	3.4	1.5	1.6
その他	11.9	14.2	11.2	10.2	12.6	13.2	10.3	13.6	10.8	25.0	13.9	12.1	12.1	10.3

第五回転職モニター調査

単位:%、太字は実数、注:無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類			
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月
<b>合計(N)</b>	<b>5633</b>	<b>1468</b>	<b>4165</b>	<b>966</b>	<b>1954</b>	<b>1485</b>	<b>1217</b>	<b>2514</b>	<b>2951</b>	<b>113</b>	<b>1204</b>	<b>1044</b>	<b>2338</b>	<b>973</b>
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計	1537	411	1126	234	532	411	356	604	896	21	394	263	622	245
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問24 前回調査以降の雇用保険受給の有無(離職がある、またはその期間は仕事に就いていない者のみ)	3.8	3.6	3.9	3.8	4.1	4.9	2.2	4.3	3.6	4.8	4.1	3.0	3.7	4.5
現在、受給している	4.9	5.1	4.9	4.3	4.5	7.8	2.8	4.3	5.5	0.0	1.8	6.8	5.1	6.9
受給したことがある	89.5	88.8	89.8	89.7	90.0	86.6	91.9	89.9	89.3	90.5	91.6	89.7	89.2	88.2
受給したことはない	60.4	66.2	58.3	57.3	56.2	70.8	56.5	57.6	62.6	52.4	56.3	53.6	62.1	70.2
問25 前回調査以降の就職活動や開業の準備の有無(離職がある、またはその期間に仕事に就いていない者のみ)	3.1	3.4	2.9	2.1	2.4	3.2	4.5	2.6	3.1	14.3	3.8	3.4	2.1	3.7
就職活動をした	34.9	28.7	37.1	38.5	39.8	25.8	36.0	37.9	32.8	33.3	38.1	42.6	33.8	25.3
開業の準備をした	954	279	675	139	307	292	212	359	574	11	229	142	399	174
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0回	0.9	0.4	1.2	0.7	1.3	0.7	0.9	1.1	0.9	0.0	0.9	0.7	0.8	1.7
1回	22.1	14.3	25.3	28.8	25.1	18.2	19.3	21.7	22.5	27.3	16.2	26.1	22.3	26.4
2回	19.0	13.3	21.3	24.5	20.2	19.5	13.2	19.8	18.5	9.1	14.8	16.2	22.1	20.1
3回	12.8	10.0	13.9	12.2	8.5	14.4	16.5	14.2	12.4	0.0	16.6	14.1	10.8	11.5
4回	6.0	5.4	6.2	5.8	5.2	5.5	8.0	4.7	6.6	18.2	6.6	4.9	6.5	5.2
5回	9.2	11.1	8.4	10.1	10.1	9.2	7.5	7.5	10.3	9.1	7.0	7.0	10.3	12.1
6-10回	14.7	21.9	11.7	7.9	14.0	15.8	17.9	15.3	14.3	18.2	19.2	18.3	12.8	9.8
11回以上	11.0	19.7	7.4	5.8	11.4	14.4	9.4	11.7	10.1	18.2	14.0	8.5	10.5	9.8
付問25 応募先の決定に重視した点(就職活動をした者のみ)	21.5	29.4	18.2	25.2	21.8	21.2	19.3	23.7	20.4	18.2	24.5	20.4	19.5	21.8
やりがいを感じる	27.8	33.3	25.5	23.0	28.0	30.5	27.4	28.4	27.7	27.3	23.6	33.1	27.3	31.6
前職の経験・能力を活かせる	13.5	16.1	12.4	9.4	14.3	11.6	17.9	12.0	13.8	45.5	14.8	14.8	12.3	12.6
訓練で身につけた能力を活かせる	13.6	13.6	13.6	12.2	13.0	12.0	17.9	12.8	14.1	27.3	14.0	14.1	12.3	14.9
取得した資格を活かせる	47.1	45.9	47.6	44.6	53.1	46.9	40.6	43.2	49.7	45.5	45.9	45.1	44.9	56.3
仕事の内容	2.7	3.2	2.5	5.8	4.2	0.7	1.4	3.1	2.6	0.0	3.9	2.1	3.0	1.1
会社の規模・知名度	38.1	33.3	40.0	47.5	39.1	40.8	25.9	37.6	38.2	36.4	32.3	31.7	40.6	44.8
賃金	39.4	26.2	44.9	44.6	41.7	40.1	32.1	39.0	39.7	27.3	33.6	39.4	42.1	42.0
勤務形態・勤務時間	11.7	12.5	11.4	18.0	10.4	13.7	7.1	11.1	12.2	0.0	11.4	9.9	14.3	8.0
職場環境・人間関係がよい	36.3	24.7	41.0	30.2	37.5	36.0	38.2	35.1	37.5	18.2	37.1	38.7	36.6	33.3
通勤に便利	15.9	17.9	15.1	12.9	16.3	18.8	13.7	15.9	16.0	18.2	11.4	18.3	17.0	17.2
社会保険に加入している企業	3.1	5.7	2.1	0.7	2.0	2.4	7.5	3.1	3.0	0.0	3.5	4.9	3.0	1.7
ハローワークに紹介されたから	0.7	1.4	0.4	0.0	0.3	0.0	2.8	0.8	0.7	0.0	0.9	0.7	1.0	0.0
知人・友人がいる	8.0	14.0	5.5	4.3	4.9	8.9	13.7	8.9	7.3	18.2	13.1	7.7	7.3	2.9
就職できればどこでもよい	2.0	1.1	2.4	2.2	1.6	2.1	2.4	1.4	2.3	9.1	3.5	1.4	1.0	2.9
その他	7.2	9.7	6.2	9.4	6.2	6.8	8.0	7.0	7.5	0.0	10.5	6.3	5.3	7.5
付問25-2 応募先の決定に重視した点(就職活動をした者のみ)	8.5	13.3	6.5	5.8	6.8	8.6	12.7	10.0	7.7	9.1	10.5	10.6	6.3	9.8
やりがいを感じる	2.5	2.9	2.4	1.4	3.6	1.7	2.4	2.2	2.8	0.0	3.9	0.0	2.8	1.7
前職の経験・能力を活かせる	4.0	3.9	4.0	4.3	3.6	1.7	7.5	4.7	3.5	9.1	3.9	2.8	3.3	6.3
取得した資格を活かせる	19.3	20.1	19.0	18.7	21.2	18.2	18.9	17.5	20.2	18.2	19.2	14.1	19.0	24.7
仕事の内容	0.8	0.4	1.0	1.4	1.0	0.3	0.9	1.1	0.7	0.0	0.9	1.4	1.0	0.0
会社の規模・知名度	11.7	12.9	11.3	8.6	12.4	14.4	8.5	12.3	11.3	27.3	8.3	10.6	13.0	14.4
賃金	16.8	9.0	20.0	23.0	19.2	16.1	10.4	17.0	16.6	9.1	14.4	21.1	17.5	15.5
勤務形態・勤務時間	4.7	3.9	5.0	9.4	4.2	5.8	0.9	4.7	4.7	0.0	3.9	3.5	6.5	2.9
職場環境・人間関係がよい	7.7	5.4	8.6	7.2	9.4	7.2	5.7	7.2	8.2	0.0	7.0	9.2	8.3	5.7
通勤に便利	4.9	4.7	5.0	1.4	4.2	7.5	4.7	5.8	4.5	0.0	3.5	7.7	5.3	3.4
社会保険に加入している企業	0.5	0.7	0.4	0.7	0.0	0.3	1.4	0.6	0.5	0.0	0.9	0.0	0.5	0.6
ハローワークに紹介されたから	0.3	0.4	0.3	0.0	0.3	0.0	0.9	0.0	0.5	0.0	0.4	0.0	0.5	0.0
知人・友人がいる	2.7	5.0	1.8	0.7	1.6	3.4	4.7	2.8	2.4	18.2	3.9	3.5	3.0	0.0
就職できればどこでもよい	1.4	1.1	1.5	2.2	1.3	1.4	0.9	0.8	1.6	9.1	2.2	0.7	0.8	2.3
その他	611	145	466	101	235	119	155	254	342	7	171	129	236	71
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
問26 就職活動などをしなかった理由(何もしなかった者のみ)	16.2	22.1	14.4	13.9	14.0	20.2	18.1	15.7	16.7	14.3	19.3	13.2	14.4	21.1
探したが見つからなかった	7.2	10.3	6.2	5.9	6.4	8.4	8.4	8.7	5.8	14.3	7.6	7.0	8.1	4.2
希望する仕事がない	3.4	5.5	2.8	5.0	3.4	4.2	1.9	1.6	4.7	0.0	5.8	1.6	3.4	1.4
知識・能力に自信がない	13.3	18.6	11.6	14.9	8.5	17.6	16.1	11.0	14.9	28.6	14.6	15.5	13.6	5.6
病気・けが	1.5	3.4	0.9	0.0	0.0	0.0	5.8	2.4	0.9	0.0	2.3	0.8	1.3	1.4
年齢	17.3	0.0	22.7	24.8	32.3	4.2	0.0	21.3	14.9	0.0	11.1	21.7	18.2	22.5
出産・育児	4.7	5.5	4.5	0.0	1.3	5.9	12.3	4.3	4.7	14.3	3.5	5.4	5.1	4.2
介護・看護	5.7	2.1	6.9	5.9	6.4	4.2	5.8	6.7	5.0	14.3	6.4	4.7	5.1	8.5
急いで仕事につく必要がない	5.6	3.4	6.2	8.9	6.0	5.0	3.2	5.5	5.8	0.0	8.2	3.1	5.1	5.6
進学や資格取得などの勉強をしている	13.3	15.2	12.7	11.9	13.2	20.2	9.0	11.8	14.0	14.3	10.5	13.2	15.3	12.7
その他	92.7	90.5	93.4	93.7	94.2	91.9	90.5	93.3	92.2	93.8	88.3	92.7	94.1	94.8
問27 前回調査以降受けたキャリアコンサルティングの回数	2.6	3.6	2.3	1.8	2.1	2.8	3.7	2.1	3.0	2.7	4.1	2.1	2.3	2.1
0回	1.5	1.8	1.4	1.1	1.3	1.7	1.9	1.6	1.4	1.8	1.9	1.7	1.2	1.4
1回	0.9	1.0	0.9	0.9	0.7	1.1	1.0	0.8	0.9	0.9	1.5	1.6	0.4	0.5
2回	0.3	0.4	0.3	0.2	0.2	0.5	0.5	0.4	0.3	0.9	0.7	0.1	0.3	0.0
3回	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.6	0.1	0.3	0.4	0.0	0.7	0.1	0.3	0.1
4回	0.6	1.3	0.3	0.6	0.4	0.6	0.8	0.6	0.6	0.0	1.4	0.6	0.3	0.2
5回														
6回以上														

第五回転職モニター調査

単位：％、太字は実数、注：無回答、誤回答については掲載を省いた。

	合計	性別		年齢分類				前職の就業形態分類			前職離職時期分類				
		男性	女性	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50歳以上	正社員	非正社員	自営業等	2009年12月以前	2010年1月-4月	2010年5月-8月	2010年9月-12月	
<b>合計(N)</b>	<b>5633</b>	<b>1468</b>	<b>4165</b>	<b>966</b>	<b>1954</b>	<b>1485</b>	<b>1217</b>	<b>2514</b>	<b>2951</b>	<b>113</b>	<b>1204</b>	<b>1044</b>	<b>2338</b>	<b>973</b>	
(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
交付された	1.3	1.8	1.2	0.9	0.9	1.5	2.1	1.1	1.6	0.9	1.8	0.9	1.2	1.5	
再交付された	0.7	1.0	0.6	0.5	0.4	0.8	1.2	0.6	0.8	0.9	1.2	0.7	0.4	0.6	
合計	210	71	139	28	59	52	68	86	113	7	56	29	80	36	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
問28 前回調査以降のジョブカード交付状況	2011年8月	2.4	1.4	2.9	3.6	1.7	5.8	0.0	3.5	0.9	14.3	7.1	0.0	1.3	0.0
	2011年9月	9.0	8.5	9.4	3.6	8.5	9.6	11.8	8.1	9.7	14.3	7.1	13.8	10.0	8.3
	2011年10月	8.6	8.5	8.6	7.1	6.8	13.5	7.4	7.0	9.7	14.3	1.8	0.0	15.0	13.9
	2011年11月	6.7	8.5	5.8	3.6	10.2	5.8	5.9	7.0	7.1	0.0	7.1	10.3	6.3	2.8
	2011年12月	5.7	8.5	4.3	7.1	1.7	5.8	8.8	3.5	7.1	14.3	7.1	13.8	1.3	8.3
	2012年1月	8.6	8.5	8.6	7.1	6.8	11.5	8.8	7.0	10.6	0.0	12.5	6.9	6.3	11.1
	2012年2月	9.0	9.9	8.6	7.1	5.1	11.5	11.8	7.0	11.5	0.0	14.3	6.9	6.3	11.1
	2012年3月	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	交付されていない	96.3	95.2	96.7	97.1	97.0	96.5	94.4	96.6	96.2	93.8	95.3	97.2	96.6	96.3
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
a 将来に不安を感じる	そう思わなくなつた	1.4	2.0	1.2	1.4	1.4	1.0	1.6	1.0	1.6	1.8	2.0	1.3	0.7	2.2
	あまりそう思わなくなつた	2.7	2.7	2.7	3.3	2.7	2.7	2.4	2.8	2.6	3.5	2.4	2.4	2.9	3.1
	変化なし	29.8	32.6	28.9	32.8	31.9	27.7	26.7	30.8	28.6	34.5	28.2	30.4	30.8	29.6
	少しそう思うようになった	31.1	28.4	32.1	30.8	33.1	30.2	29.5	33.4	29.9	20.4	29.4	31.6	31.7	31.7
	34.4	33.7	34.6	31.1	30.5	38.0	38.7	31.4	36.7	38.9	37.5	33.4	33.4	33.0	
b 前向きにがんばりたい	そう思わなくなつた	1.7	2.7	1.4	2.3	1.8	1.6	1.3	1.4	2.0	1.8	2.7	1.5	1.3	1.6
	あまりそう思わなくなつた	3.9	5.0	3.6	3.8	3.9	4.2	3.6	3.1	4.5	4.4	2.9	3.9	4.2	4.3
	変化なし	36.4	37.7	35.9	34.5	37.7	36.8	35.5	38.0	35.3	32.7	35.6	38.0	35.9	37.4
	少しそう思うようになった	29.1	27.3	29.8	33.0	30.8	27.8	25.1	29.1	29.2	28.3	29.4	28.8	29.6	29.0
	28.0	26.2	28.6	25.6	25.2	29.2	32.5	27.5	28.3	30.1	28.5	26.8	28.2	26.9	
c 努力をしても仕方がない	そう思わなくなつた	13.7	14.4	13.5	14.1	12.7	12.6	16.4	13.5	13.7	16.8	14.0	11.6	13.8	14.8
	あまりそう思わなくなつた	15.1	14.8	15.3	14.5	15.5	15.8	14.5	14.9	15.6	14.2	13.9	15.5	15.5	15.5
	変化なし	56.4	51.8	58.1	58.5	60.0	54.4	51.5	58.1	55.3	50.4	54.3	58.8	57.2	55.6
	少しそう思うようになった	9.6	11.8	8.8	8.9	7.6	10.8	11.9	9.1	10.0	11.5	10.9	10.4	8.6	9.5
	4.2	5.9	3.6	3.2	3.7	5.7	4.0	3.6	4.7	4.4	6.3	2.9	4.1	3.4	
d 生活全般に満足できない	そう思わなくなつた	6.4	5.5	6.7	8.8	5.9	5.0	7.2	6.4	6.5	7.1	5.6	6.0	6.2	8.3
	あまりそう思わなくなつた	11.5	8.8	12.5	12.1	12.7	10.5	10.3	11.7	11.5	8.8	10.0	10.6	12.4	12.4
	変化なし	53.2	47.6	55.1	54.3	57.7	50.7	47.9	54.6	52.2	46.9	49.3	56.2	54.5	52.0
	少しそう思うようになった	15.6	18.4	14.6	14.4	13.4	17.1	18.2	15.3	15.8	16.8	17.5	15.8	14.4	14.6
	12.6	18.7	10.4	9.7	10.0	16.2	14.5	11.1	13.5	18.6	16.9	10.5	11.6	12.1	
e 地域での気持ち・考え方の変化	そう思わなくなつた	1.3	1.8	1.2	2.9	1.3	0.8	0.7	1.2	1.5	0.9	1.3	1.1	1.1	2.3
	あまりそう思わなくなつた	3.4	3.2	3.5	4.0	4.5	2.7	2.2	3.7	3.3	2.7	3.4	2.6	3.5	4.0
	変化なし	44.1	38.9	45.9	53.4	50.2	39.3	32.8	46.1	43.0	28.3	41.6	46.6	44.1	44.7
	少しそう思うようになった	27.6	27.7	27.6	23.6	25.5	28.8	32.9	27.5	27.7	32.7	26.5	27.3	28.5	27.3
	22.7	27.4	21.0	15.4	18.0	27.8	29.7	20.7	23.8	33.6	26.6	21.5	22.0	20.7	
f ぜいたく品と思えるような買い物はしなくなった	そう思わなくなつた	1.3	1.5	1.2	2.7	1.3	0.8	0.7	1.0	1.6	0.0	1.5	1.1	1.3	1.2
	あまりそう思わなくなつた	3.3	3.4	3.3	6.5	3.5	2.6	1.3	3.2	3.5	1.8	2.6	2.8	3.8	3.6
	変化なし	43.8	38.1	45.8	54.8	49.0	39.6	32.1	42.7	44.7	40.7	40.9	42.0	45.3	45.8
	少しそう思うようになった	23.5	22.4	23.9	19.6	25.0	23.4	24.2	26.2	21.7	15.9	23.7	24.3	23.4	23.8
	27.2	33.4	25.0	15.7	20.6	33.1	39.7	26.1	27.7	39.8	30.6	29.0	25.2	24.7	
g 仕事より、ボランティアや地域活動を充実させたい	そう思わなくなつた	5.9	9.3	4.7	4.8	6.3	6.4	5.3	5.3	6.3	6.2	7.4	4.8	5.9	5.2
	あまりそう思わなくなつた	6.4	8.8	5.6	7.0	5.5	7.0	6.7	7.2	5.6	8.0	7.0	5.4	6.6	6.0
	変化なし	67.1	59.9	69.6	71.0	71.1	66.1	58.8	67.1	67.9	53.1	63.8	68.1	67.6	70.0
	少しそう思うようになった	15.5	15.3	15.6	12.0	13.6	15.9	20.8	15.8	15.0	21.2	15.4	17.2	15.6	13.5
	4.2	5.4	3.7	4.0	3.0	3.8	6.7	3.8	4.2	9.7	5.3	3.4	3.6	4.6	
h 貯蓄より、いま消費をしたい	そう思わなくなつた	21.0	22.7	20.4	20.0	19.4	23.6	21.1	19.4	21.9	31.9	22.8	19.0	20.7	20.9
	あまりそう思わなくなつた	18.1	16.9	18.5	19.5	19.7	17.4	15.3	19.1	17.6	11.5	16.6	18.7	19.1	17.3
	変化なし	51.8	50.1	52.4	50.3	52.9	51.0	51.9	52.6	51.3	49.6	51.8	52.5	51.4	52.8
	少しそう思うようになった	6.0	5.9	6.0	6.8	5.7	5.4	6.3	6.3	5.7	2.7	5.4	7.3	5.9	5.2
	2.4	3.3	2.1	2.5	1.9	2.1	3.7	1.9	2.8	1.8	2.7	1.8	2.3	2.9	
i 増税などしても、社会保障・福祉の充実を希望	そう思わなくなつた	10.1	13.6	8.8	9.7	10.0	11.6	8.5	9.4	10.3	16.8	11.5	9.9	10.1	8.4
	あまりそう思わなくなつた	9.2	8.7	9.4	9.4	8.5	11.3	7.8	9.7	8.8	10.6	8.0	9.6	9.3	10.4
	変化なし	41.6	37.5	43.0	44.7	47.0	38.7	33.9	43.0	40.3	37.2	39.0	42.8	42.0	41.8
	少しそう思うようになった	19.9	18.0	20.6	17.9	19.3	19.0	23.6	20.8	19.6	11.5	19.0	20.9	20.1	20.1
	18.6	21.3	17.6	17.7	14.8	19.1	24.7	16.4	20.3	23.0	22.2	16.2	17.8	18.6	

# 第1回 転職モニター調査

この調査の対象者は、働いた経験がある求職中の方です。正社員、アルバイト、パート、派遣社員等のほか、自営業や家族従業員として働いていた方は対象ですが、働いたことのない方や学生アルバイト経験のみの方は対象外ですので、お手数ですが、このアンケート票を破棄してください。

## ＜ご記入上のお願い＞

- 本アンケートは、封筒を受け取りましたご本人の方がお答えいただきますようお願いいたします。
- 該当する全ての項目にお答えください。また、回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか、( ) や  の中に具体的にご記入下さい。
- ご記入いただいたアンケートは、同封の返信用封筒（切手不要）に入れてポストに投入して下さい。
- プライバシーの保護には十分な注意を払い、ご回答頂きました内容はすべて統計的にコンピューターで処理をしますので、お答えくださった方のお名前や、どなたかのようなお答えをされたかは、決して漏れることはありませんので、安心してご回答下さい。

## 2010年11月10日（水）必着

### ● 謝礼の送付先 ●

(お名前)	<input type="text"/>
〒	<input type="text"/> - <input type="text"/>
(ご住所)	<input type="text"/>

※ご記入いただいた個人情報、謝礼の送付と次回以降のアンケートの発送に限定して利用します。

- 調査についてのお問い合わせ先 ●  
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 転職モニター研究会  
TEL: 03-5903-6320 (午前10時～午後5時)

## I. 最初にあなたご自身のことを、お答えください。

問 1 あなたの性別は。(○は1つ)

1  男性      2  女性

問 2 あなたの年齢をご記入ください。

歳  
(2010年9月1日現在)

問 3 あなたの現在の居住地をご記入ください。

都 道 府 県

キャリア・コンサルティングとは、ハローワークや職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）などで、就職相談、職業選択、職業能力開発などに関し、キャリア・コンサルタントと一対一で行う個別相談のことです。

問 4 あなたが、このたびの求職活動で初めてキャリア・コンサルティングを受けたのはいつですか。

西暦  年  月

(付問) その初めてのキャリア・コンサルティングを含めて、これまで何回受けましたか。

合計  回

問 5 あなたはジョブ・カードを作成し、交付されましたか。(○は1つ)

※ ジョブ・カードの交付とは、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングの結果が記入され、コンサルタントの署名が入ったジョブ・カードを受け取ったことをいいます。

1  交付された      2  作成中      3  作成していない

(付問) いつ交付されましたか。 西暦  年  月

問 6 あなたは、今、雇用保険を受給していますか。(○は1つ)

1  はい      2  いいえ

II. 次に、あなたが、直前まで働いていた会社での仕事についておうかがいします。  
学校卒業（中退）後の、アルバイト・パート・派遣社員などの仕事も含みます。

問 7 あなたは、直前の勤務先で、いつまで働いていましたか。またその期間はどのくらいでしたか。  
※ 派遣社員（登録型）で働いていた方は、直前の派遣先企業での就業状況についてお答えください。

(1) 西暦 年 月まで (2) 期間 年 月 日

問 8 直前の勤務先で、あなたはどのような働き方をしていましたか。(○は1つ)

1	正社員（正職員）	5	経営者・役員
2	パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時	6	自営業主・自由業者・内職
3	派遣社員（登録型）	7	家族従業員
4	派遣社員（常雇用型）	8	その他（具体的に： )

問 9 その勤務先で、あなたの仕事と、もっとも近いものをお選びください。(○は1つ)

1	事務（一般事務、経理、営業・販売事務など）
2	営業・販売の仕事（小売店主、販売店員、不動産売買、営業職、保険外交、外勤のセールスなど）
3	サービスの仕事（飲食店主、理・美容師、料理人、ウエイトレス、ホームヘルパー、看護助手など）
4	生産工程の仕事（製品製造・組み立て、自動車整備、食料品製造、農水産物加工など）
5	輸送・機械運転の仕事（トラック・タクシー運転手、船員、発電員、ホイラー・オペレーターなど）
6	建設・採掘の仕事（とび職、大工、電気工事、採鉱員など）
7	運搬・清掃・包装などの仕事（郵便配達、ビル・建物清掃員、ラベル貼り、箱詰めなど）
8	保安の仕事（警備員、消防員、自衛官、警備員など）
9	専門・技術職（看護師、税理士、教師、保育士、技術者、デザイナーなど）
10	管理職（課長職以上、経営者など）
11	農・林・漁業の仕事
12	その他

(付問) 具体的な仕事の内容をご記入ください。

例：一般事務、経理、設計、介護ヘルパー、販売員、電気設備工、ハウスクリーニングなど

問 10 その勤務先で、あなたはふだん仕事で次の a ~ n のような行動を取っていましたか。該当する番号を1つずつ選んで○をつけてください。

a	職場で、きちんとあいさつをしていた	1	2	3	4	そのような機会はなかった
b	職場のルールを守っていた	1	2	3	4	していない
c	出勤時間や、仕事上の約束の時間を守っていた	1	2	3	4	していない
d	パソコンを支援なく利用していた	1	2	3	4	していない
e	引き受けた仕事は最後までやりとげていた	1	2	3	4	していない
f	忙しそうな同僚の仕事を手伝っていた	1	2	3	4	していない
g	上司や先輩に対し、正確にホウレンソウ(報告・連絡・相談)していた	1	2	3	4	していない
h	職場で仕事上のアドバイスをしていた	1	2	3	4	していない
i	会社の懇親会などの職場の集まりに積極的に参加していた	1	2	3	4	していない
j	上司や先輩を見て、仕事のやり方やコツを学んでいた	1	2	3	4	していない
k	作業の工夫や改善に取り組んでいた	1	2	3	4	していない
l	不意の問題やトラブルにも対応できていた	1	2	3	4	していない
m	初めての仕事にもチャレンジしていた	1	2	3	4	していない
n	資格取得や自己啓発などに取り組んでいた	1	2	3	4	していない

問 11 その勤務先は、会社全体では主にどのような事業をしていましたか。(○は1つ)

※ 派遣社員として働いていた方は、派遣先の事業についてお答えください。

1	農林漁業、工業、採石業、砂利採取業	10	学術研究、専門・技術サービス業
2	建設業	11	宿泊業、飲食サービス業
3	製造業	12	生活関連サービス業、娯楽業
4	電気・ガス・熱供給・水道業	13	教育、学習支援業
5	情報通信業	14	医療、福祉
6	運輸業、郵便業	15	その他のサービス業（10～14以外）
7	卸売業、小売業	16	公務
8	金融業、保険業	17	その他
9	不動産業、物品賃貸業		

(付問) 具体的な事業内容をご記入ください。

例：板金工場、自動車販売、生花販売、学習塾など

問 12 その勤務先の会社全体で働いている人は、何人くらいでしたか。(○は1つ)

1	29人以下	4	500~999人	7	わからない
2	30~99人	5	1000人以上		
3	100~499人	6	官公庁(公務員)		

問 13 その仕事で、やめる直前はふだん、1週間に何時間くらい働いていましたか。(○は1つ)

1	10時間未満	5	25~30時間未満	9	45~50時間未満
2	10~15時間未満	6	30~35時間未満	10	50~60時間未満
3	15~20時間未満	7	35~40時間未満	11	60時間以上
4	20~25時間未満	8	40~45時間未満	12	わからない

問 14 その仕事での給料は、やめる直前はふだん、1カ月いくらでしたか(税込み)。(○は1つ)

1	5万円未満	6	25~30万円未満
2	5~10万円未満	7	30~40万円未満
3	10~15万円未満	8	40~50万円未満
4	15~20万円未満	9	50万円以上
5	20~25万円未満	10	わからない

(付問) 転職したら、1カ月にいくらの給料をもらいたいと思っていますか。

税込みで、  
1カ月あたり  円くらい

問 15 その仕事は、学校卒業または中退後、初めてついた仕事ですか。(○は1つ)

1 はい  2 いいえ

問 16 にお進みください

(付問) では、初めての仕事の働き方は、次のうちどれでしたか。(○は1つ)

1	正社員・正職員	5	経営者・役員
2	パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時	6	自営業主・自由業者・内職
3	派遣社員(登録型)	7	家族従業員
4	派遣社員(常用雇用型)	8	その他(具体的に: )

問 16 学校を卒業または中退後、初めて仕事に付いたのは、いつですか。(○は1つ)

1	学校卒業後(中退後)、すぐに仕事に付いた
2	学校卒業後(中退後)、3カ月未満で仕事に付いた
3	学校卒業後(中退後)、3カ月以上たってから仕事に付いた

### Ⅲ. 学校のことと、資格についてお聞きします。

問 17 あなたの最後に在学した学校を教えてください。(○は1つ)

また、その学校での学科や専攻をご記入ください。  
※現在、職業訓練のために通っている学校は除きます。

(1) 学校の種類

1	中学	4	短大	7	大学院
2	高校	5	高专	8	その他(具体的に: )
3	専門・各種学校	6	大学		

最終学歴の学科・専攻をご記入ください

例: 普通科、工業科、IT・ビジネスコース、介護福祉科、文学部英文学科、理学部物理学科など

(2) あなたは最後に通った学校を卒業しましたか。中退しましたか。それとも現在、在学中ですか。(○は1つ) また卒業か中退の方は、その時期をご記入ください。

1 卒業  2 途中退学  3 在学中

時期: 西暦  年

問 18 あなたが中学生のころの生活についてお聞きします。(それぞれ○は1つずつ)

(1) 学校に行くのが楽しかったですか。

1	とても楽しかった
2	楽しかった
3	あまり楽しくなかった
4	楽しくなかった

(2) (登校時間に)どのくらい遅刻しましたか。

1	週に1日以上遅刻した
2	1カ月に1度くらい遅刻した
3	あまり遅刻しなかった
4	遅刻したことはない

(3) 1年のうち何日くらい欠席していましたか。

1	10日以下	2	11日以上20日以下	3	21日以上
---	-------	---	------------	---	-------

(4) 中間・期末試験の際にはよく勉強しましたか。

- 1 よく勉強した  
2 まあ勉強した  
3 あまり勉強しなかった  
4 勉強しなかった

(5) 部活やクラブ活動には参加しましたか。

- 1 熱心に参加した  
2 参加した  
3 参加したが、途中でやめた  
4 参加しなかった

(6) 中学三年生のころ、あなたの成績は学年でどれくらいだったと思われますか。(○は1つ)

- 1 上の方 2 やや上の方 3 真ん中あたり 4 やや下の方 5 下の方

問 19 あなたは、仕事に関係がある資格や免許をお持ちですか。(○は1つ)  
お持ちでしたら、5つまでお答え下さい。

- 1 持っている 2 持っていない

問 20 にお進みください

	その資格・免許の名称	カテゴリ番号
(例)	簿記検定(日商3級)	1 2 3 4 5 6 7 8
(1)		1 2 3 4 5 6 7 8
(2)		1 2 3 4 5 6 7 8
(3)		1 2 3 4 5 6 7 8
(4)		1 2 3 4 5 6 7 8
(5)		1 2 3 4 5 6 7 8

※ できるだけ正確な名称をご記入ください。また、「級」や「種」なども具体的に記入ください

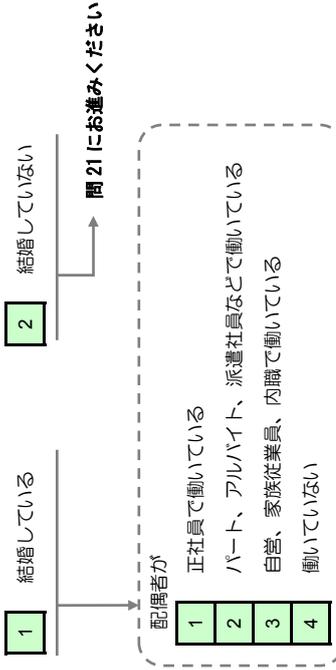
【 カテゴリ番号 】

- 1 語学系 (英検2級、TOEIC450点など)
- 2 情報系 (基本情報処理技術者、情報処理技術者、初級シニアド・ITパスポートなど)
- 3 技術・技能系 (危険物取扱者、フォークリフト技能者、調理師など)
- 4 専務系 (簿記、宅地建物取引主任者など)
- 5 福祉系 (介護福祉士、ヘルパー資格など)
- 6 普通自動車運転免許
- 7 普通自動車以外の運転免許
- 8 その他

名称を記入した上で、下のカテゴリ番号のうち、あてはまる番号に○をつけて下さい。

IV. 最後に、あなたのご家族についてお聞きいたします。

問 20 あなたは、現在結婚していますか。またご結婚されている場合は、配偶者の方が働いていますか。(○はそれぞれ1つずつ)



問 21 あなたは、今、どなたと一緒に住んでいますか。(○はいくつでも)

- |               |                       |
|---------------|-----------------------|
| 1 単身(一人暮らし)   | 5 あなたの父親・母親           |
| 2 配偶者         | 6 配偶者の父親・母親           |
| 3 子ども(小学校入学前) | 7 あなた、または配偶者の祖父母や兄弟姉妹 |
| 4 子ども(小学生以上)  | 8 その他(具体的に: )         |

問 22 あなたと一緒に住んでいるご家族のうち、今、生活費を主に負担しているのはどなたですか。(○は1つ)

- 1 自分 2 自分以外の人

質問は以上です。  
調査へのご協力をありがとうございました。

【自由記入欄】 今回の調査について、ご感想がございましたら、ご自由にご記入ください。

# 第2回 転職モニター調査

2011年3月14日(月) 必着

## <ご記入上のお願い>

- 本アンケートは、封筒の宛名のご本人がお答えください。
- 該当する全ての項目にお答えください。また、回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか、( ) や  の中に具体的に記入してください。
- ご記入いただいたアンケートは、同封の返信用封筒(切手不要)に入れてポストに投函してください。
- フライパシ어의保護には十分な注意を払い、ご回答いただいた内容はすべて統計的にコンピューターで処理をしますので、お答えくださった方のお名前や、どなたがどのようなお答えをされたかは、決して漏れることはありませんので、安心してご回答ください。

前回調査にご回答いただいた後、お名前やご住所に**変更があった方のみ**、お名前・ご住所をご記入ください。

お名前やご住所に**変更あり**・**なし** (○をつけてください)

以下をご記入ください

ふりがな	
お名前	
ふりがな	
〒 <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/>	
ご住所	

※ご記入いただいた個人情報、謝礼の送付と次回以降のアンケートの発送に限定して利用します。

## ● 調査についてのお問い合わせ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 転職モニター研究会  
TEL: 03-5903-6320 (午前10時~午後5時)

☆☆ お手数ですが、表紙左側の ▶ を目印に、以下のように三つ折りにして封入ください。☆☆☆



I. 昨年9~11月に実施した「第1回 転職モニター調査」(前回調査)にご協力いただきまして、誠にありがとうございます。  
はじめにあなたご自身とご家族についておうかがいします。(前回調査でもおうかがいしたこともありますが、念のため、全員お答えください。)  
※ 現在とは、2011年3月1日のことです。

問1 あなたの性別は。(○は1つ)

1	男性
2	女性

問2 あなたの年齢をご記入ください。

<input type="text"/>	歳
----------------------	---

(2011年3月1日現在)

問3 あなたの現在の居住地をご記入ください。

<input type="text"/>	都道府県
----------------------	------

問4 あなたは、現在結婚していますか。また結婚されている場合は、配偶者の方が働いていますか。(○はそれぞれ1つずつ)

1	結婚している	配偶者が
2	結婚していない	

1	正社員で働いている
2	パート、アルバイト、派遣社員などで働いている
3	自営、家族従業員、内職などで働いている
4	働いていない

問5 あなたは、今、どなたと一緒に住んでいますか。(○はいくつでも)

1	単身(一人暮らし)	5	あなたの父親・母親
2	配偶者	6	配偶者の父親・母親
3	子ども(小学校入学前)	7	あなた、または配偶者の祖父母や兄弟姉妹
4	子ども(小学生以上)	8	その他(具体的に: )

問6 あなたが一緒に住んでいるご家族のうち、今、生活費を主に負担しているのはどなたですか。(○は1つ)

1	自分
2	自分以外の人

・回答に用いる筆記用具について  
ボールペン・シャープペン・鉛筆のいずれもご利用いただけます。  
・書き間違いをした場合は  
間違えた箇所を二重線で消し、正しい番号に○、もしくは空白に○、スペースにご記入してください。

【以下のII～IVは、前回の調査のころから、その後のことについておうかがいします】

II. 次に、求職活動や資格について、おうかがいします。

問7 前回の調査のころから受けた一連のキャリア・コンサルティングについて、うかがいます。

(付問1) このたびの一連のキャリア・コンサルティングを受けてよかったですか。(○は1つ)

1	よかった
2	まあよかった
3	どちらでもない
4	あまりよくなかった
5	よくなかった

キャリア・コンサルティングとは、ハローワークや職業能力開発促進センター（キャリアセンター）などで、職業選択などに関して、キャリア・コンサルタントと一対一で行う個別相談のことです。

(付問2) このたびの一連のキャリア・コンサルティングを受ける前と、受けた後における、あなたの状況について、以下のa～fの項目にお答えください。(それぞれ○は1つずつ)

	受ける前	受けた後																				
a	<table border="1"> <tr><td>とてもあつまる</td><td>あつまる</td><td>ややあつまる</td><td>ややあつまる</td><td>あつまる</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる	1	2	3	4	5	<table border="1"> <tr><td>とてもあつまる</td><td>あつまる</td><td>ややあつまる</td><td>ややあつまる</td><td>あつまる</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる	1	2	3	4	5
とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる																		
1	2	3	4	5																		
とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる																		
1	2	3	4	5																		
b	<table border="1"> <tr><td>とてもあつまる</td><td>あつまる</td><td>ややあつまる</td><td>ややあつまる</td><td>あつまる</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる	1	2	3	4	5	<table border="1"> <tr><td>とてもあつまる</td><td>あつまる</td><td>ややあつまる</td><td>ややあつまる</td><td>あつまる</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる	1	2	3	4	5
とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる																		
1	2	3	4	5																		
とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる																		
1	2	3	4	5																		
c	<table border="1"> <tr><td>とてもあつまる</td><td>あつまる</td><td>ややあつまる</td><td>ややあつまる</td><td>あつまる</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる	1	2	3	4	5	<table border="1"> <tr><td>とてもあつまる</td><td>あつまる</td><td>ややあつまる</td><td>ややあつまる</td><td>あつまる</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる	1	2	3	4	5
とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる																		
1	2	3	4	5																		
とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる																		
1	2	3	4	5																		
d	<table border="1"> <tr><td>とてもあつまる</td><td>あつまる</td><td>ややあつまる</td><td>ややあつまる</td><td>あつまる</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる	1	2	3	4	5	<table border="1"> <tr><td>とてもあつまる</td><td>あつまる</td><td>ややあつまる</td><td>ややあつまる</td><td>あつまる</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる	1	2	3	4	5
とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる																		
1	2	3	4	5																		
とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる																		
1	2	3	4	5																		
e	<table border="1"> <tr><td>とてもあつまる</td><td>あつまる</td><td>ややあつまる</td><td>ややあつまる</td><td>あつまる</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる	1	2	3	4	5	<table border="1"> <tr><td>とてもあつまる</td><td>あつまる</td><td>ややあつまる</td><td>ややあつまる</td><td>あつまる</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる	1	2	3	4	5
とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる																		
1	2	3	4	5																		
とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる																		
1	2	3	4	5																		
f	<table border="1"> <tr><td>とてもあつまる</td><td>あつまる</td><td>ややあつまる</td><td>ややあつまる</td><td>あつまる</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる	1	2	3	4	5	<table border="1"> <tr><td>とてもあつまる</td><td>あつまる</td><td>ややあつまる</td><td>ややあつまる</td><td>あつまる</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> </table>	とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる	1	2	3	4	5
とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる																		
1	2	3	4	5																		
とてもあつまる	あつまる	ややあつまる	ややあつまる	あつまる																		
1	2	3	4	5																		

問8 前回の調査のころから、これまでにキャリア・コンサルティングを合計して、何回受けましたか。

合計  回

問9 あなたは、前回の調査に回答してから今までに、雇用保険を受給しましたか。(○は1つ)

1 現在、受給している  2 受給したことがある  3 受給したことはない

問10 あなたは、前回の調査に回答してから今までに、就職活動（求人への応募や採用面接を受けるなど）をしましたか。(○は1つ)

1 はい  2 いいえ  (付問) 何社に就職活動をしましたか。  社

問11 前回の調査に回答してから今までに、あなたは、仕事に関係がある資格や免許を新たに取得しましたか。名称を記入して、カテゴリ番号(1～8)のあてはまる番号に○をつけてください。(それぞれ○は1つずつ)

1 はい  2 いいえ  問12にお進みください

	その資格・免許の名称	カテゴリ番号
(例)	簿記検定(日商3級) ※できるだけ正確な名称をご記入ください。「級」や「得点」なども具体的にご記入ください。	1 2 3 4 5 6 7 8
(1)		1 2 3 4 5 6 7 8
(2)		1 2 3 4 5 6 7 8
(3)		1 2 3 4 5 6 7 8

【 カテゴリ番号 】

- 1 語学系 (英検2級、TOEIC450点など)
- 2 情報系 (基本情報処理技術者、情報処理技術者、初級シニアド・ITパスポートなど)
- 3 技術・技能系 (危険物取扱者、フォークリフト技能者、調理師など)
- 4 事務系 (簿記、宅地建物取引主任者、社会保険労務士など)
- 5 福祉系 (介護福祉士、ヘルパー資格など)
- 6 普通自動車運転免許
- 7 普通自動車以外の運転免許
- 8 その他

問12 あなたは、前回の調査に回答してから今までに、今の仕事やこれからつきたい仕事に関わる勉強(＝自己啓発)を、費用を自己負担でしましたか。(○は1つ)

1 はい  2 いいえ  問13にお進みください

(付問) どのような自己啓発を行いましたか。  
自己啓発の具体的な内容、勤続した場所と、週に何時間など、ご自由にご記入ください。

勤務先の指示で受ける研修や進学などの教育訓練と、公的な支援のある職業訓練は除きます。

図 13 あなたは、いまジョブ・カードを交付されていますか。(○は1つ)

1 はい 2 いいえ

西暦 2 0 1 年 月

→ 問 14 にお進みください

ジョブ・カードの交付とは、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングの結果が記入され、コンサルタントの署名が入ったジョブ・カードを受け取ったことをいいます。

(付問1) いつ交付されましたか。

(付問2) ジョブ・カードの作成を通じて、あなたが感じたことを、以下のa～dの項目についてお答えください。(○はそれぞれ1つずつ)

	さるるる	さるるるといきは	さるるるでもない	さるるるといきは	さるるるでもない	さるるる
a ジョブ・カードは就職活動に役立った(役立つと思う)	1	2	3	4	5	5
b ジョブ・カードを作成して良かったと思う	1	2	3	4	5	5
c 作成には大変時間がかかった	1	2	3	4	5	5
d 自分一人では何を記入していいかわからない項目が多かった	1	2	3	4	5	5

Ⅲ. 公的な支援のある職業訓練の受講について、おうかがいします。

図 14 あなたは、2010年9月1日から今までの間に、次の公的な職業訓練を受けましたか。(○は1つ)

※ 複数の訓練を受けた場合は、主なものを1つ選んで○をつけてください。

1	有期実習型訓練 (基本型)	ジョブ・カードの交付をうけ、訓練生として採用された企業で受ける訓練
2	有期実習型訓練 (キャリア・アップ型)	ジョブ・カードの交付をうけ、パートや契約社員から正社員への転換を希望する人がすでに働いている企業で受ける訓練
3	施設内訓練 (職場実習あり) ※ テュアルシステムなど	雇用・能力開発機構や都道府県の公共職業訓練施設内で行う訓練と企業などでの職場実習を組み合わせた訓練
4	施設内訓練 (職場実習なし) ※ アベリティ訓練など	雇用・能力開発機構や都道府県の公共職業訓練施設内で行う訓練 (企業などでの職場実習を伴わない訓練)
5	委託訓練活用型テュアルシステム(職場実習あり)	専門学校などの民間教育訓練機関内で行う訓練と企業などでの職場実習を組み合わせた訓練 (企業実習先行訓練を含む)
6	委託訓練 (職場実習なし)	専門学校などの民間教育訓練機関内で行う訓練 (企業などでの職場実習を伴わない訓練)
7	基金訓練	雇用保険を受給できない方などが教育訓練機関で受ける訓練
8	公的な職業訓練を受けたか訓練の種類はわからない	
9	その他の公的な職業訓練 (具体的に: )	
10	いずれも受けたことがない	→ 問 22 へお進みください

(付問1) その訓練はいつ始まりましたか。

西暦 2 0 1 年 月

(付問2) その訓練は、おおよそどのくらいの期間のコースでしたか。(○は1つ)

1 3カ月 4 6カ月 7 その他(具体的に: 月)

2 4カ月 5 1年

3 5カ月 6 2年

(付問3) 訓練は最後まで終わりましたか。(○は1つ)

1 終わった 2 訓練受講中 3 中断した

(付問4) その訓練はいつ終わりましたか(終わる予定ですか)。

西暦 2 0 1 年 月

(付問5) あなたが受講した訓練科名、またはコース名をご記入ください。

※ もし思い出せない場合は、正確な訓練科名、コース名でなくても構いませんので、ご記入ください。

例) 営業事務サードサービス科、自動車販売営業コース、在宅看護科、介護職員養成コース、医療事務実践科、IT・パソコン基礎科、システム・エンジニアアコース、CAD設計コース、電気通信工事実践科、ハン製造販売実践科など

(付問6) あなたが主に訓練を受講した場所は、どこですか。(○は1つ)

※ 複数の場所で訓練を受けた場合は、訓練期間が一番長かった場所を選んでください。

1	採用された企業(訓練生として採用されている企業を含みます)	5	専門学校、各種学校、教育訓練企業などの民間教育機関
2	訓練を受ける以前から、働いていた企業	6	短大、大学(大学院)などの教育機関
3	雇用・能力開発機構の職業能力開発促進センター(ポリテクセンター)	7	職業訓練法人、NPO法人、社会福祉法人、認定職業訓練施設、農林業の団体、事業主団体など
4	都道府県の職業訓練校(高等技術専門学校など)	8	その他(具体的に: )

(付問7) あなたが受講した訓練は、企業での職場実習(OJT)がありましたか。(○は1つ)

1 はい 2 いいえ

→ 問 18 へお進みください

(付問8) あなたはその実習(OJT)を行った企業に、就職しましたか。(○は1つ)

1 はい 2 いいえ 3 現在、訓練中である

■ 職場での実習 (OJT) についておうえかがいします

(1)	
(2)	
(3)	

(例) 営業実習、接客接客、クレーム処理、入浴介助・介體配膳、経理実務実習、プログラミング実習、システム設計実習、詳細設計実習、光ケーブル施工作業、安全衛生作業、仕込み・預備実習など

■ 座学や研修 (Off-JT) についておうえかがいします

(1)	
(2)	
(3)	

■ 座学や研修 (Off-JT) についておうえかがいします

(1)	
(2)	
(3)	

■ 座学や研修 (Off-JT) についておうえかがいします

(1)	
(2)	
(3)	

■ 座学や研修 (Off-JT) についておうえかがいします

(1)	
(2)	
(3)	

ポリアクセクターや教育訓練機関での講義・授業や、職場での OJT 以外の研修も座学や研修 (Off-JT) に含まれます。

■ 座学や研修 (Off-JT) についておうえかがいします

1	1 割ぐらい	2	2 割ぐらい	3	3~5 割ぐらい	4	5 割以上	5	Off-JT はなかつた
---	--------	---	--------	---	----------	---	-------	---	--------------

問 22 お進みください

■ 座学や研修 (Off-JT) についておうえかがいします

(1)	
(2)	
(3)	

(例) ビジネスマナー、プレゼンテーション技法、業界概要の講義、書類管理、安全衛生と関係法規、介體の基礎知識、O 言語プログラミング、製図の基本知識、CAD 基本実習、食品衛生など

■ 座学や研修 (Off-JT) についておうえかがいします

1	
2	
3	
4	

■ 座学や研修 (Off-JT) についておうえかがいします

1	
2	
3	
4	

■ 座学や研修 (Off-JT) についておうえかがいします

1	
2	
3	

■ 座学や研修 (Off-JT) についておうえかがいします

1	
2	
3	

■ 座学や研修 (Off-JT) についておうえかがいします

1	
2	
3	

IV. あなたの現在の仕事について、おうかがいします。

問 22 あなたは現在、働いていますか。(2011年3月1日現在) (○は1つ)

1	働いている	2	職場での実習 (OJT) がある 公的な職業訓練を受講中	3	その他の公的な職業訓練を受講中 (2以外のOJTがないもの)	4	働いていない
---	-------	---	---------------------------------	---	-----------------------------------	---	--------

問 23 へお進みください

質問は終了です  
ご協力をありがとうございました

職場での実習(OJT)がある公的な職業訓練には

- ・有期実習型訓練 (基本型)
- ・有期実習型訓練 (キャリア・アップ型)
- ・施設内訓練 (職場実習あり)
- ・委託訓練活用型デュアルシステム (職場実習あり)
- ・職場での実習がある基金訓練 などが該当します。

(付問1) 現在、就職活動や開業の準備をしていますか。(○は1つ)

1	就職活動中
2	開業の準備中
3	現在、何もしていない

(付問2) それは、どのような理由からですか。(○は1つ)

1	探したが見つからなかった	6	出産・育児のため
2	希望する仕事がない	7	介護・看護のため
3	知識・能力に自信がない	8	急いで仕事につく必要がない
4	病気・けがのため	9	進学や資格取得などの勉強をしている
5	年齢のため	10	その他 (具体的に: )

質問は終了です  
ご協力をありがとうございました

問 23 現在の勤務先の会社(または訓練企業)全体で働いている人は、何人くらいですか。(○は1つ)

1	29人以下	4	500~999人	7	わからない
2	30~99人	5	1000人以上		
3	100~499人	6	官公庁 (公務員)		

問 24 現在の勤務先の会社(または訓練企業)全体は、主にどのような事業をしていますか。(○は1つ)

※ 派遣社員として働いている方は、派遣先の事業についてお答えください。

1	農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	10	学術研究、専門・技術サービス業
2	建設業	11	宿泊業、飲食サービス業
3	製造業	12	生活関連サービス業、娯楽業
4	電気・ガス・熱供給・水道業	13	教育、学習支援業
5	情報通信業	14	医療、福祉
6	運輸業、郵便業	15	その他のサービス業 (10~14以外)
7	卸売業、小売業	16	公務
8	金融業、保険業	17	その他
9	不動産業、物品賃貸業		

(付問) その会社全体の具体的な事業内容をご記入ください。

例) 板金、自動車販売、生花販売、学習塾など

問 25 現在の勤務先(または訓練企業)で、あなたはどのような仕事をしていますか。(○は1つ)

1	事務 (一般事務、経理、営業、販売事務など)
2	営業・販売の仕事 (小売店主、販売店員、不動産売買、営業職、保険外交、外勤のセールスなど)
3	サービスの仕事 (飲食店主、理・美容師、料理人、ウエイトレス、ホームヘルパー、看護助手など)
4	生産工程の仕事 (製品製造・組み立て、自動車整備、食料品製造、農水産物加工など)
5	輸送・機械運転の仕事 (トラック・タクシー運転手、船員、発着員、ホイラー・オペレーターなど)
6	建設・採掘の仕事 (とび職、大工、電気工事、採鉱員など)
7	運搬・清掃・包装などの仕事 (郵便配達、ビル・建物清掃員、ラベル貼り、箱詰めなど)
8	保安の仕事 (警備員、消防員、自衛官、警備員など)
9	専門・技術職 (看護師、税理士、教師、保育士、技術者、デザイナーなど)
10	管理職 (課長職以上、経営者など)
11	農・林・漁業の仕事
12	その他

(付問) 具体的な仕事の内容をご記入ください。

例) 一般事務、経理、設計、介護ヘルパー、販売員、電気設備工、ハウスクリーニングなど

公的な職業訓練を受講中の方はここで質問は終了です。ご協力をありがとうございました。  
☆☆☆☆ ページからは、現在、働いている方のお答えください ☆☆☆☆

問 26 現在の勤務先で、あなたはどのような働き方をしていますか。(○は1つ)

1	経営者・役員	5	パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時
2	自営業主・自由業者・内職	6	派遣社員（登録型）
3	家族従業員	7	派遣社員（常用雇用型）
4	正社員・正職員	8	その他（具体的に： _____ )

(付問 1) 現在の勤務先で働きはじめたのは、いつですか。

※ 同じ勤務先でパート等から正社員となった方は、正社員となった時期をご記入ください。

西暦 2 0 1 年 月

(付問 2) この勤務先でのあなたの仕事は、あなたが受けた公的な職業訓練と同じ内容ですか。(○は1つ)

1	まったく同じ	4	同じ部分が少しある	7	公的な職業訓練を受けていない
2	おおむね同じ	5	まったく関連がない		
3	ある程度同じ	6	わからない		

問 27 前回調査に回答してから、現在の勤務先で働き始めるまでの間に、他の会社で1カ月以上働いたことがありますか。(○は1つ)

1 ある (付問 1) 直近の会社では、いつからいつまで働いていましたか。

2 ない

西暦 2 0 1 年 月 日から 西暦 2 0 1 年 月 日まで

問 14で「2. 有期実習型訓練（キャリア・アップ型）」と回答された方は、同じ勤務先での以前の雇用形態での仕事を「直前の仕事」と考えて、お答えください。

問 28 あなたは、現在の仕事の以下の事項について、直前の仕事と比べて、それぞれの程度満足度が変わりましたか。(それぞれ○は1つずつ)

	働くようになった	働くようになった	働かなくなった	働かなくなった
a 仕事全体	1	2	3	4
b 労働時間	1	2	3	4
c 賃金	1	2	3	4
d 仕事の内容	1	2	3	4
e 仕事の量	1	2	3	4
f キャリアの見通し	1	2	3	4
g 仕事を含む生活全般	1	2	3	4

問 29 現在の勤務先で、あなたはふだん仕事で次の a ~ n のような行動を取っていますか。(それぞれ○は1つずつ)

	常にしている	大体している	していない	そのような働きはない
a 職場で、きちんとあいさつをしている	1	2	3	4
b 職場のルールを守っている	1	2	3	4
c 出勤時間や、仕事上の約束の時間を守っている	1	2	3	4
d パソコンを支援なく利用している	1	2	3	4
e 引き受けた仕事は最後までやりとげている	1	2	3	4
f 忙しい同僚の仕事を手伝っている	1	2	3	4
g 上司や先輩に対し、正確にホウレンソウ(報告・連絡・相談)している	1	2	3	4
h 職場で仕事上のアドバイスをしている	1	2	3	4
i 会社の懇話会などの職場の集まりに積極的に参加している	1	2	3	4
j 上司や先輩を見て、仕事のやり方やコツを学んでいる	1	2	3	4
k 作業の工夫や改善に取り組んでいる	1	2	3	4
l 不意の問題やトラブルにも対応できている	1	2	3	4
m 初めての仕事にもチャレンジしている	1	2	3	4
n 資格取得や自己啓発などに取り組んでいる	1	2	3	4

問 30 現在の仕事で、残業を含めて、1週間に何時間くらい働きましたか。今年2月第4週についてお答えください。

1 週間あたり 時間 (残業時間を含む)

問 31 現在の仕事での今年2月の給料は、1カ月いくらくらいでしたか。

残業代を含め、税込みで 円

2月の1カ月間で、およそ

問 32 あなたは、現在の勤務先で働き始めてから、勤務先の指示で、座学や研修(Off-JT)や職場での実習(OJT)を受けましたか。(○は1つ)

※ 公的な職業訓練で企業実習を受けた方は、その訓練の修了後にOff-JTやOJTを「受けた」「受けていない」でお答えください

1 受けた 2 受けていない

質問は以上です。

調査へのご協力ありがとうございます。  
次回調査(第3回)は6月を予定しております。  
引き続き、ご協力をお願いいたします。

# 第3回 転職モニター調査

2011年6月14日（火）必着

## <ご記入上のお願い>

- アンケートは、封筒の宛名のご本人がお答えください。
- 該当する全ての項目にお答えください。また、回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか、( ) や □ の中に具体的に記入してください。
- ご記入いただいたアンケートは、同封の返送用封筒（切手不要）に入れてポストに投函してください。
- フライバシ어의保護には十分な注意を払い、ご回答いただいた内容はすべて統計的にコンピューターで処理しますので、お答えくださった方のお名前や、どなたがどのようなお答えをされたかは、決して漏れることはありませんので、安心してご回答ください。

第2回調査（3月調査）にご回答いただいた後、お名前やご住所に変更があった方のみ、お名前・ご住所をご記入ください。

お名前やご住所に変更 **あり** ・ **なし** （○をつけてください）

以下をご記入ください

ふりがな	
お名前	
ふりがな	
〒	□□□□-□□□□
ご住所	

※ご記入いただいた個人情報、謝礼の送付と次回以降のアンケートの発送に限定して利用します。

## ● 調査についてのお問い合わせ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 転職モニター研究会  
TEL: 03-5903-6320（午前10時～午後5時）

☆☆ お手数ですが、表紙左側の ▶ を目印に、以下のように三つ折りにして封入ください ☆☆☆



I. 3月に実施した「第2回 転職モニター調査」（3月調査）にご協力いただきまして、誠にありがとうございます。  
はじめにあなたご自身とご家族についてお聞きいたします。  
（3月調査でお聞きがかったこともありますが、念のため、全員お答えください。）  
※ 現在とは、2011年6月1日のことです。

問1 あなたの性別は。 問2 現在おいくつですか。 問3 現在、どちらにお住まいですか。

1	男性	□	歳	□	都道府県
2	女性	□			□

(2011年6月1日現在)

問4 あなたは、現在結婚していますか。 1 結婚している 2 結婚していない  
(○は1つ)

(付問) 配偶者の方は働いていますか。  
(○は1つ)

1	正社員で働いている
2	パート、アルバイト、派遣社員などで働いている
3	自営、家族従業員、内職などで働いている
4	働いていない

問5 あなたは、今、どなたと一緒に住んでいますか。(○はいくつでも)

1	単身（一人暮らし）	5	あなたの父親 または 母親
2	配偶者	6	配偶者の父親 または 母親
3	子ども（小学校入学前）	7	兄弟姉妹 または 祖父母（あなた または 配偶者の）
4	子ども（小学生以上）	8	その他（具体的に： )

問6 あなたが一緒に住んでいるご家族のうち、今、生活費を主に負担しているのはどなたですか。(○は1つ)

1	自分
2	自分以外の人

問7 あなたは、3月調査から現在までに、今の仕事やこれからつきたい仕事に関わる勉強（＝自己啓発）を、費用を自己負担しましたか。(○は1つ)

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

（付問）どのような自己啓発を行いましたか。  
自己啓発の具体的な内容、勉強した場所と、週に何時間など、ご自由に記入ください。

※ 遊先の指示で受ける研修や進学などの教育訓練と、公的な支援のある職業訓練は除きます。

問8 にお進みください

Ⅱ. 次に、公的な支援のある職業訓練（公的な職業訓練）の受講や資格について、おうかがいします。

問 8 昨年9月から現在までの間に、次の公的な職業訓練を受けましたか。(○は1つ)

- ※ 複数の訓練を受けた場合は、主なもの1つを選んで○をつけてください。
- |   |  |  |
|---|--|--|
| 1 | 訓練生として雇われて受ける訓練<br>【有期実習型訓練（基本型）】            | ジョブ・カードの交付をうけ、訓練生として採用された企業で受ける訓練                      |
| 2 | 雇われていた企業で正社員となるための訓練<br>【有期実習型訓練（キャリア・アップ型）】 | ジョブ・カードの交付をうけ、パートや契約社員から正社員への転換を希望する人みずで働いている企業で受ける訓練  |
| 3 | 公共職業訓練施設での訓練（職場実習あり）                         | 雇用・能力開発機構や都道府県の公共職業訓練施設内で行う訓練と企業などでの職業実習を組み合わせた訓練      |
| 4 | 公共職業訓練施設での訓練（職場実習なし）                         | 雇用・能力開発機構や都道府県の公共職業訓練施設内で行う訓練（企業などでの職業実習を伴わない訓練）       |
| 5 | 専門学校などに委託された公的な訓練<br>（職場実習あり）                | 専門学校などの民間教育訓練機関内で行う訓練と企業などでの職業実習を組み合わせた訓練（企業実習先行訓練を含む） |
| 6 | 専門学校などに委託された公的な訓練<br>（職場実習なし）                | 専門学校などの民間教育訓練機関内で行う訓練（企業などでの職業実習を伴わない訓練）               |
| 7 | 基金訓練   | 雇用保険を受給できない方などが教育訓練機関で受ける訓練                            |
| 8 | 公的な訓練を受けたが種類はわからない                           |  |
| 9 | その他の公的な訓練（具体的に： )                            |  |

10 いずれも受けていない → 問 9 にお進みください

(付問 1) その公的な職業訓練は、3月調査であなたが答えになった訓練と同じものですか。(○は1つ)

- 1 同じ 2 違う

(付問 2) その訓練の期間は、いつからいつまでですか。

西暦 2 0 1 年 月 から 西暦 2 0 1 年 月 まで

(付問 3) あなたがその訓練や職場実習を受けた場所をすべて選んでください。(○はいくつでも)

- |   |                                  |   |   |
|---|----------------------------------|---|---|
| 1 | 採用された企業（訓練生として雇われている企業を含みます）     | 5 | 専門学校、各種学校、教育訓練企業などの民間教育機関                   |
| 2 | 訓練を受ける以前から、働いていた企業               | 6 | 短大、大学（大学院）などの教育機関                           |
| 3 | 雇用・能力開発機構の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター） | 7 | 職業訓練法人、NPO法人、社会福祉法人、認定職業訓練施設、農林業の団体、事業主団体など |
| 4 | 都道府県の職業訓練校（高等技術専門学校など）           | 8 | その他（具体的に： )                                 |

(付問 4) その訓練は最後まで終わりましたか。(○は1つ)

- 1 終わった 2 訓練実施中 3 中断した

(付問 5) その訓練以外に、昨年9月から現在までの間に基金訓練を受けたことがありますか。(○は1つ)

- 1 はい 2 いいえ

問 9 3月調査から現在までに、仕事に関係がある資格や免許を新たに取得しましたか。名称を記入して、カテゴリ番号(1~8)のあてはまる番号に○をつけてください。(それぞれ○は1つずつ)

- 1 はい 2 いいえ

→ 問 10 にお進みください

	その資格・免許の名称	カテゴリ番号
(例)	簿記検定(日商3級) ※ できるだけ正確な名称をご記入ください。「簿」や「簿点」なども具体的にご記入ください。	1 2 3 4 5 6 7 8
(a)		1 2 3 4 5 6 7 8
(b)		1 2 3 4 5 6 7 8
(c)		1 2 3 4 5 6 7 8

【 カテゴリ番号 】

- 1 語学系（英検2級、TOEIC450点など） 5 福祉系（介護福祉士、ヘルパー資格など）  
 2 情報系（初級シニアード・ITパスポートなど） 6 普通自動車運転免許  
 3 技術・技能系（フォークリフト技能者、調理師など） 7 普通自動車以外の運転免許  
 4 事務系（簿記、社会保険労務士など） 8 その他

Ⅲ. 次に、現在の仕事や就職活動について、おうかがいします。

問 10 あなたは現在、働いていますか。(2011年6月1日現在) (○は1つ)

- 1 働いている 2 訓練生として雇われている  
【有期実習型訓練（基本型・キャリアアップ型）】 3 2以外の公的な職業訓練を受けている 4 働いていない

(付問) 現在の勤務先で働き始めてから、3月調査から現在までに、職場での実習や、勤務先の指示で座学や研修を受けましたか。(○は1つ)

- 1 受けた 2 受けていない → 問 11 にお進みください

問 11 現在の勤務先（訓練企業）で、あなたはどのような働き方をしていますか。(○は1つ)

- |   |                    |   |             |
|---|--------------------|---|-------------|
| 1 | 経営者・役員             | 6 | 派遣社員（登録型）   |
| 2 | 自営業主・自由業者・内職       | 7 | 派遣社員（常用雇用型） |
| 3 | 家族従業員              | 8 | 訓練生として働いている |
| 4 | 正社員・正職員            | 9 | その他（具体的に： ) |
| 5 | パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時 |   |             |

(付問) その勤務先で働きはじめたのは、いつですか。

西暦 年 月

問 12 あなたは現在、以下の事項について、昨年実施した第1回調査の直前の仕事と比べて、それぞれどの程度満足度が変わりましたか。(それぞれ○は1つずつ)  
 ※ 第1回調査のときに有期契約型訓練(キャリア・アップ型)を受講していた方は、同じ勤務先での以前の雇用形態での仕事を「直前の仕事」と考え、お答えください。

	悪くなった	悪くならなかった	どちらかといえば悪くなった	どちらかといえば悪くない	悪くならなかった	どちらかといえば悪くなった	悪くならなかった
a 仕事全体	1	2	3	4	5		
b 労働時間	1	2	3	4	5		
c 賃金	1	2	3	4	5		
d 仕事の内容	1	2	3	4	5		
e 仕事の量	1	2	3	4	5		
f キャリアの見通し	1	2	3	4	5		
g 仕事を含む生活全般	1	2	3	4	5		

問 13 現在の勤務先(訓練企業)で、あなたはふだん、次のa～nのような行動を取っていますか。該当する番号に○をつけてください。(それぞれ○は1つずつ)

	常にしている	大体している	していない	そのようにはない
a 職場で、きちんとあいさつをしている	1	2	3	4
b 職場のルールを守っている	1	2	3	4
c 出勤時間や、仕事上の約束の時間を守っている	1	2	3	4
d ハンコンを支障なく利用している	1	2	3	4
e 引き受けた仕事は最後までやりとげている	1	2	3	4
f 忙しそうなお客の仕事を手伝っている	1	2	3	4
g 上司や先輩に対し、正確にホウレンソウ(報告・連絡・相談)している	1	2	3	4
h 職場で仕事上のアドバイスをしている	1	2	3	4
i 会社の懇親会などの職場の集まりに積極的に参加している	1	2	3	4
j 上司や先輩を見て、仕事のやり方やコツを学んでいる	1	2	3	4
k 作業の工夫や改善に取り組んでいる	1	2	3	4
l 不意の問題やトラブルにも対応できている	1	2	3	4
m 初めての仕事にもチャレンジしている	1	2	3	4
n 資格取得や自己啓発などに取り組んでいる	1	2	3	4

問 14 現在の仕事で、残業を含めて1週間に何時間くらい働きましたか(訓練生は訓練時間を含む)。今年5月第4週についてお答えください。

1週間あたり  時間 (残業時間を含む)

問 15 現在の仕事での今年5月の給料は、1カ月いくらくらいでしたか。

源泉代を含め、概込みで  
 5月の1カ月間で、およそ  円

問 16 現在の勤務先の会社(訓練企業)全体で働いている人は、何人くらいですか。(○は1つ)

1 29人以下  2 30～99人  3 100～499人  4 500～999人   
 5 1000人以上  6 官公庁(公務員)  7 わからない

問 17 現在の勤務先の会社(訓練企業)全体は、主にどのような事業をしていますか。(○は1つ)  
 ※ 派遣社員として働いている方は、派遣先の事業についてお答えください。

1	農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	10	学術研究、専門・技術サービス業
2	建設業	11	宿泊業、飲食サービス業
3	製造業	12	生活関連サービス業、娯楽業
4	電気・ガス・熱供給・水道業	13	教育、学習支援業
5	情報通信業	14	医療、福祉
6	運輸業、郵便業	15	その他のサービス業(10～14以外)
7	卸売業、小売業	16	公務
8	金融業、保険業	17	その他
9	不動産業、物品賃貸業		

(付問) その会社全体の具体的な事業内容をご記入ください。

例：板金、自動車販売、生花販売、学習塾など

問 18 現在の勤務先(または訓練企業)で、あなたはどのような仕事をしていますか。(○は1つ)

1	事務(一般事務、経理、営業、販売事務、コールセンターオペレーター、受付事務員など)	7	運輸・清掃・包装などの仕事(郵便配達、倉庫作業員、ラベル貼り、福祉介、ビル・建物清掃員など)
2	営業・販売の仕事(小売店主、販売店員、不動産売買、営業職、保険外交、外勤のセールスなど)	8	保安の仕事(警備員、消防員、自衛官、警備員など)
3	サービスの仕事(飲食店主・理・美容師、料理人、ウェイトレス、ホームヘルパー、看護助手など)	9	専門・技術職(看護師、税理士、教師、保育士、システムエンジニア、技術者、デザイナーなど)
4	生産工程の仕事(製品製造・組み立て、自動車整備、CADオペレーター、食品製造、農水産物加工など)	10	管理職(課長職以上、経営者など)
5	輸送・機械運転の仕事(トラック・タクシー運転手、船員、発電員、ホイラー技士など)	11	農・林・漁業の仕事
6	建設・採掘の仕事(とく職、大工、電気工事、探鉱員など)	12	その他

(付問) 具体的な仕事の内容をご記入ください。

例：一般事務、経理、設計、介護ヘルパー、販売員、電気設備工、ハウスクリーニングなど

★ ☆ ふたたび、全員がお答えください! ☆ ★

問 19 あなたは、現在の仕事をどのようにして見つけましたか。働いていない方は、主にどのように就職活動をしていますか。(○は1つ)

1	一般の求人広告や説明会で	6	都道府県・市町村など地方公共団体の紹介
2	友人・知人の紹介	7	NPOの紹介
3	家族・親せきの紹介	8	民間の人材派遣会社や職業紹介機関の紹介
4	卒業した学校の紹介	9	その他の方法( )
5	公共職業安定所(ハローワーク)の紹介	10	就職活動をしていない

図 20 あなたは、3月調査から現在までに、離職したことはありますか。(○は1つ)

1 ある 2 ない 3 その期間中は、仕事に就いていない

→ 図 21 にお進みください

(付問 1) その勤務先では、いつからいつまで働いていましたか。

※ 離職した勤務先が複数ある場合、働いていた期間が一番長い勤務先についてお答えください。

西暦 2 0 1 年 2 0 1 年 月 まで

(付問 2) その勤務先を辞めた理由はなんですか。(○は1つ)

- |   |                            |    |                    |
|---|----------------------------|----|--------------------|
| 1 | 解雇または、契約期間の満了              | 9  | 労働時間・休日等の労働条件が悪いため |
| 2 | 倒産                         | 10 | 肉体的により軽易な仕事に就きたいため |
| 3 | 安定した職業に就きたかったため            | 11 | 通勤が不便なため           |
| 4 | 会社・仕事に将来性がないため             | 12 | 病気・けがのため           |
| 5 | もっと収入を増やしたいため              | 13 | 結婚のため              |
| 6 | より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため      | 14 | 出産・育児のため           |
| 7 | 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 | 15 | 介護・看病のため           |
| 8 | 人間関係がうまくいかないため             | 16 | その他(具体的に: )        |

図 21 あなたは、3月調査から現在までに、雇用保険を受給しましたか。(○は1つ)

1 現在、受給している 2 受給したことがある 3 受給したことはない

→ 図 22 にお進みください

1 就職活動をした 2 開業の準備をしていた 3 何もなかった

(付問 1) 何社に応募しましたか。 社

→ 図 23 にお進みください

(付問 2) 3月調査から現在までの応募先を決める際に重視したことは何ですか。(最大3つまで)

- |   |                 |    |              |    |                |
|---|-----------------|----|--------------|----|----------------|
| 1 | やりがいを感じる        | 6  | 会社の規模・知名度    | 11 | 社会保険に加入している企業  |
| 2 | 前職の経験・能力を活かせる   | 7  | 賃金           | 12 | ハローワークで紹介されたから |
| 3 | 訓練で身につけた能力を活かせる | 8  | 勤務形態・勤務時間    | 13 | 知人・友人がいる       |
| 4 | 取得した資格を活かせる     | 9  | 職場環境・人間関係がよい | 14 | 就職できればどこでもよい   |
| 5 | 仕事の内容           | 10 | 通勤に便利        | 15 | その他(具体的に: )    |

そのうち最も重視したものはどれですか。該当する番号を記入してください。

図 24 にお進みください

図 23 3月調査から現在までに、就職活動をしなかったのは、どのような理由からですか。(○は1つ)

- |   |                |    |                   |
|---|----------------|----|-------------------|
| 1 | 探したが見つからなかった   | 6  | 出産・育児のため          |
| 2 | 希望する仕事があるそうにない | 7  | 介護・看病のため          |
| 3 | 知識・能力に自信がない    | 8  | 急いで仕事につく必要がない     |
| 4 | 病気・けがのため       | 9  | 進学や資格取得などの勉強をしている |
| 5 | 年齢のため          | 10 | その他(具体的に: )       |

図 24 以下のそれぞれの期間中にキャリア・コンサルティングを何回受けましたか。

※ 受けなかった場合、「0(ゼロ)」をご記入ください。

(1) 3月調査から現在までに 回

(2) この1年間で 回

図 25 3月調査から現在までに、ジョブ・カードを交付または再交付されましたか。(○は1つ)

1 交付された(付問) それはいつですか。 年 月

2 再交付された 西暦 2 0 年 月

3 交付されていない

ジョブ・カードの交付とは、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングの結果が記入され、コンサルタントの署名が入ったジョブ・カードを受け取ったことをいいます。また再交付とは、1度は交付を受けており2度目のキャリア・コンサルティングの結果の記入・署名を受けた場合をいいます。

IV. あらためて、全員にお尋ねします。  
このたびの震災が転職行動や就業状況に影響することもあるかもしれませんが、以下の質問にもお答えください。

図 26 3月の東日本大震災から今までの間に、以下に該当することがありましたか。(○はい/つでも)

- |   |                              |    |                     |
|---|------------------------------|----|---------------------|
| 1 | 自分自身がけがをしたり、病気になった           | 7  | 震災の影響で収入が減った        |
| 2 | 家族がけが、病気をしたり、死に者がた           | 8  | 震災の影響で労働時間が増えた      |
| 3 | 水道、ガス、電気のうち1カ月以上回復しなかったものがある | 9  | 応募できる求人が減った         |
| 4 | 震災前の住居に住んでいるが、家財に損壊があった      | 10 | 就職活動で頼りにできる人や機関が減った |
| 5 | 震災前の住居に住めなくなり、転居した           | 11 | その他(具体的に: )         |
| 6 | 震災の影響で職を失った(内定を取り消された)       | 12 | 特に被害はなかった           |

図 27 震災前とくらべて、今、あなたのお気持ちや考え方に変化がありましたか。(○は1つ/つ)

- |   |                                |   |          |   |          |   |
|---|--------------------------------|---|----------|---|----------|---|
| a | 将来に不安を感じる                      | 1 | なごむたなごむた | 1 | なごむたなごむた | 5 |
| b | 前向きにがんばりたい                     | 1 | なごむたなごむた | 2 | なごむたなごむた | 5 |
| c | 努力しても仕方がない                     | 1 | なごむたなごむた | 2 | なごむたなごむた | 5 |
| d | 生活全般に満足できない                    | 1 | なごむたなごむた | 2 | なごむたなごむた | 5 |
| e | 地域の景気が悪くなった                    | 1 | なごむたなごむた | 2 | なごむたなごむた | 5 |
| f | ぜいたく品と思えるような買い物はしなくなった         | 1 | なごむたなごむた | 2 | なごむたなごむた | 5 |
| g | 仕事より、ボランティアや地域活動を充実させたい        | 1 | なごむたなごむた | 2 | なごむたなごむた | 5 |
| h | 貯蓄をするより、いま消費をしたい               | 1 | なごむたなごむた | 2 | なごむたなごむた | 5 |
| i | 税金や社会保障料が増えても、社会保障や福祉を充実させてほしい | 1 | なごむたなごむた | 2 | なごむたなごむた | 5 |

質問は以上です。調査へのご協力ありがとうございます。次回調査(第4回)は9月を予定しております。引き続き、ご協力をお願いいたします。

# 第4回 転職モニター調査

2011年9月14日(水) 必着

\* 現在働いている方も、働いていない方も、みなさまお答えください \*

## <ご記入上のお願い>

- 本アンケートは、封筒の宛名のご本人がお答えください。
- 該当する全ての項目にお答えください。また、回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか、( ) や [ ] の中に具体的に記入してください。
- ご記入いただいたアンケートは、同封の返信用封筒(切手不要)に入れてポストに投函してください。
- プライバシーの保護には十分な注意を払い、ご回答いただいた内容はすべて統計的にコンピューターで処理をしますので、お答えくださった方のお名前や、どなたがどのようなお答えをされたかは、決して漏れることはありませんので、安心してご回答ください。

第3回調査(6月調査)にご回答いただいた後、お名前やご住所に変更があった方のみ、お名前・ご住所をご記入ください。

お名前やご住所に変更 **あり** ・ **なし** (○をつけてください)

以下をご記入ください

ふりがな	
お名前	
ふりがな	
〒	□□□□-□□□□
ご住所	

※ご記入いただいた個人情報、誠礼の送付と次回以降のアンケートの発送に限定して利用します。

## ● 調査についてのお問い合わせ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 転職モニター研究会  
TEL: 03-5903-6320 (午前10時~午後5時)

☆☆ お手数ですが、表紙左側の▶を目印に、以下のように三つ折りにして封入ください ☆☆☆



I. 6月に実施した「第3回 転職モニター調査」(6月調査)にご協力いただきまして、誠にありがとうございます。  
はじめにあなたご自身とご家族についておうかがいします。  
(6月調査でおうかがいしたこともあります)が、念のため、全員お答えください。  
※ 現在とは、2011年9月1日のことです。

問1 あなたの性別は。 問2 現在おいくつですか。 問3 現在、どちらにお住まいですか。

1	男性	□	歳	□	都 道
2	女性	□			府 県

(2011年9月1日現在)

問4 あなたは、現在結婚していますか。(○は1つ) 1 結婚している 2 結婚していない

1	正社員で働いている
2	パート、アルバイト、派遣社員などで働いている
3	自営、家族従業員、内職などで働いている
4	働いていない

(付問) 配偶者の方は働いていますか。(○は1つ)

問5 あなたは、今、どなたと一緒に住んでいますか。(○はいくつでも)

1	単身(一人暮らし)	5	あなたの父親 または 母親
2	配偶者	6	配偶者の父親 または 母親
3	子ども(小学校入学前)	7	兄弟姉妹 または 祖父母(あなた または 配偶者の)
4	子ども(小学生以上)	8	その他(具体的に: )

問6 あなたが一緒に住んでいるご家族のうち、今、生活費を主に負担しているのはどなたですか。(○は1つ) 1 自分 2 自分以外の人

問7 あなたは、6月調査(前回の調査)から現在までに、今の仕事やこれからつきたい仕事に関わる勉強(=自己啓発)を、費用を自己負担しましたか。(○は1つ)

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

勤労先の指示で受ける研修や進学などの教育訓練と、公的な支援のある職業訓練は除きます。

問8 にお進みください

(付問) どのような自己啓発を行いましたか。

自己啓発の具体的な内容、勉強した場所と、週に何時間など、ご自由に記入ください。

問 8 6月調査から現在までに、仕事に関係がある資格や免許を新たに取得しましたか。名称を記入して、カテゴリ番号(1~8)のあてはまる番号に○をつけてください。(それぞれ○は1つずつ)

1 はい 2 いいえ

その資格・免許の名称		カテゴリ番号
(例)	簿記検定(日商3級) ※ できるだけ正確な名称をご記入ください。「級」や「種別」なども具体的に記入してください。	1 2 3 4 5 6 7 8
(a)		1 2 3 4 5 6 7 8
(b)		1 2 3 4 5 6 7 8
(c)		1 2 3 4 5 6 7 8

【 カテゴリ番号 】

- 1 語学系 (英検2級、TOEIC450点など)
- 2 情報系 (初級シニア・IT・バスポートなど)
- 3 技術・技能系 (フォークリフト技能者、調理師など)
- 4 事務系 (簿記、社会保険労務士など)
- 5 福祉系 (介護福祉士、ヘルパー資格など)
- 6 普通自動車運転免許
- 7 普通自動車以外の運転免許
- 8 その他

Ⅱ. 次に、公的な支援のある職業訓練(公的な職業訓練)の受講について、  
おうえかがいします。

問 9 6月調査から現在までの間に、次の公的な職業訓練を受けましたか。(○は1つ)

※ 複数の訓練を受けた場合は、訓練期間が一番長いものを1つ選んで○をつけてください。

1	訓練生として雇われて受ける訓練 【有期実習型訓練(基本型)】	ジョブ・カードの交付をうけ、訓練生として採用された企業で受ける訓練
2	雇われていた企業で正社員となるための訓練 【有期実習型訓練(キャリア・アップ型)】	ジョブ・カードの交付をうけ、パートや契約社員から正社員への転換を希望する人がすでに働いている企業で受ける訓練
3	公共職業訓練施設での訓練(職場実習あり)	雇用・能力開発機構や都道府県の公共職業訓練施設内で行う訓練と企業などでの職場実習を組み合わせた訓練
4	公共職業訓練施設での訓練(職場実習なし)	雇用・能力開発機構や都道府県の公共職業訓練施設内で行う訓練(企業などでの職場実習を伴わない訓練)
5	専門学校などに委託された公的な訓練(職場実習あり)	専門学校などの民間教育訓練機関内で行う訓練と企業などでの職場実習を組み合わせた訓練(企業実習を含む)
6	専門学校などに委託された公的な訓練(職場実習なし)	専門学校などの民間教育訓練機関内で行う訓練(企業などでの職場実習を伴わない訓練)
7	基金訓練	雇用保険を受給できず、企業などが教育訓練機関で受ける訓練
8	公的な訓練を受けたが種類はわからない	
9	その他の公的な訓練(具体的に: いずれも受けていない)	
10		

(付問1) その公的な職業訓練は、6月調査であなたがお答えになった訓練と同じものですか。(○は1つ)

1 同じ 2 違う

(付問2) その訓練の期間は、いつからいつまでですか。

西暦 2 0 1 年 月 から 西暦 2 0 1 年 月 まで

(付問4) その訓練は最後まで終わりましたか。(○は1つ)

1 終わった 2 訓練実施中 3 中断した

Ⅲ. 次に、現在の仕事や就職活動について、おうえかがいします。

問 10 あなたは現在、働いていますか。(2011年9月1日現在)(○は1つ)

1 働いている 2 訓練生として雇われている  
【有期実習型訓練(基本型・キャリアアップ型)】 3 2以外の公的な職業訓練を受けている 4 働いていない

(付問) 現在の勤務先で働き始めてから、6月調査から現在までに、職場での実習や、勤務先の指示で座学や研修を受けましたか。(○は1つ)

1 受けた 2 受けていない 3 訓練を受けている 4 働いていない

問 11 現在の勤務先(または、訓練企業)で、あなたはどのような働き方をしていますか。(○は1つ)

1 経営者・役員 2 派遣社員(登録型) 3 自営業主・自由業者・内職 4 派遣社員(常用雇用型) 5 家族従業員 6 訓練生として働いている 7 正社員・正職員 8 その他(具体的に:  
パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時)

(付問) その勤務先で働きはじめたのは、いつですか。

西暦 年 月

問 12 現在の勤務先(訓練企業)で、あなたはどのような仕事をしていますか。(○は1つ)

1	事務系(一般事務、総務、営業、販売事務 コールセンターオペレーター、受付事務員など)	7 運輸・清掃・包装などの仕事(郵便配達、倉庫作業員、ラベル貼り、箱詰め、ビル・建物清掃員など)
2	営業・販売の仕事(小売店主、販売店員、不動産営業、営業職、保険外交、外勤のセールスなど)	8 保安の仕事(警備員、消防員、自衛隊員など)
3	サービスの仕事(飲食店主、理・美容師、料理人、ウエイ팅ス、ホームヘルパー、看護助手など)	9 専門・技術職(看護師、調理師、教師、保育士、システムエンジニア、技術者、デザイナーなど)
4	生産工程の仕事(製品製造・組み立て、自動車整備、CADオペレーター、食料品製造、農水産物加工など)	10 管理職(課長職以上、経営者など)
5	輸送・機械運転の仕事(トラック・タクシー運転手、船員、発電員、ボイラー技士など)	11 農・林・漁業の仕事
6	建設・採掘の仕事(とじ職、大工、電気工事、探鉱員など)	12 その他

(付問) 具体的な仕事の内容をご記入ください。

例：一般事務、総務、設計、介護ヘルパー、販売員、電気設備工、ハウスクリーニングなど

問 13 現在の勤務先の会社（訓練企業）全体で働いている人は、何人くらいですか。（○は1つ）

1	29人以下	2	30～99人	3	100～499人	4	500～999人
5	1000人以上	6	官公庁（公務員）	7	わからない		

問 14 現在の勤務先の会社（訓練企業）全体は、主にどのような事業をしていますか。（○は1つ）

※ 派遣社員として働いている方は、派遣先の事業についてお答えください。

1	農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	10	学術研究、専門・技術サービス業
2	建設業	11	宿泊業、飲食サービス業
3	製造業	12	生活関連サービス業、娯楽業
4	電気・ガス・熱供給・水道業	13	教育、学習支援業
5	情報通信業	14	医療、福祉
6	運輸業、郵便業	15	その他のサービス業（10～14以外）
7	卸売業、小売業	16	公務
8	金融業、保険業	17	その他
9	不動産業、物品賃貸業		

（付録）その会社全体の具体的な事業内容を記入ください。

例：板金、自動車販売、生花販売、学習塾など

問 15 あなたは現在、以下の事項について、第1回調査（昨年9～12月に実施）の直前の仕事と比べて、それぞれどの程度満足度が変わりましたか。（それぞれ○は1つずつ）

※ 第1回調査のときに有期実習型訓練（キャリア・アップ型）を受講していた方は、同じ勤務先での訓練前の仕事を「直前の仕事1」と考えて、お答えください。

	低くなった	低くならなかった	変わらない	高くなった	高くならなかった
a 仕事全体	1	2	3	4	5
b 労働時間	1	2	3	4	5
c 賃金	1	2	3	4	5
d 仕事の内容	1	2	3	4	5
e 仕事の量	1	2	3	4	5
f キャリアの見通し	1	2	3	4	5
g 仕事を含む生活全般	1	2	3	4	5

問 16 現在の勤務先（訓練企業）に、これからも勤め続けていきたいと思えますか。（○は1つ）

1	これからもこのまま続けていきたい	2	できれば転職したい	3	すでに転職しようとする別の仕事を探している	4	わからない
---	------------------	---	-----------	---	-----------------------	---	-------

問 17 もし現在の勤務先（訓練企業）をやめた場合、収入や休暇などの条件が同程度の他の会社に転職することは、どのくらい容易だと思いますか。（○は1つ）

1	非常に容易である	2	ある程度容易である	3	容易ではない	4	わからない
---	----------	---	-----------	---	--------	---	-------

問 18 他の会社に転職すると現在の勤務先（訓練企業）で働き続けるのとでは、どちらのほうがあなたの仕事上の発展や成功の見込みがありますか。（○は1つ）

1	現在の勤務先のほうが見込みがあると思う	2	あまり違いはないと思う	3	他の会社に転職したほうが見込みがあると思う	4	わからない
---	---------------------	---	-------------	---	-----------------------	---	-------

問 19 現在の勤務先（訓練企業）で、あなたはふだん、次のa～nのような行動を取っていますか。該当する番号に○をつけてください。（それぞれ○は1つずつ）

	常にしている	大体している	してはいない	そのような変化はない
a 職場で、きちんとあいさつをしている	1	2	3	4
b 職場のルールを守っている	1	2	3	4
c 出勤時間や、仕事上の約束の時間を守っている	1	2	3	4
d パソコンを支援なく利用している	1	2	3	4
e 引き受けた仕事は最後までやりとげている	1	2	3	4
f 忙しいような同僚の仕事を手伝っている	1	2	3	4
g 上司や先輩に対し、正確にホウレンソウ報告・連絡・相談している	1	2	3	4
h 職場で仕事上のアドバイスをしている	1	2	3	4
i 会社の懇親会などの職場の集まりに積極的に参加している	1	2	3	4
j 上司や先輩を見て、仕事のやり方やコツを学んでいる	1	2	3	4
k 作業の工夫や改善に取り組んでいる	1	2	3	4
l 不意の問題やトラブルにも対応できている	1	2	3	4
m 初めての仕事にもチャレンジしている	1	2	3	4
n 資格取得や自己啓発などに取り組んでいる	1	2	3	4

問 20 現在の仕事で、残業を含めて1週間に何時間くらい働きますか（訓練生は訓練時間を含む）。

今年8月第4週についてお答えください。

1週間あたり	時間
--------	----

問 21 現在の仕事での今年8月の給料は、1カ月いくらくらいでしたか。

残業代を含め、税込みで  
8月の1カ月間で、およそ  
円

☆☆ ふたたび、全員がお答えください ☆☆☆

問 22 あなたは、現在の仕事をどのようにして見つけてきましたか。働いていない方は、主にどのような就職活動をしていますか。（○は1つ）

1	一般の求人広告やインターネット	7	都道府県・市町村など地方公共団体の紹介
2	友人・知人の紹介	8	NPOの紹介
3	家族・親せきの紹介	9	民間の人材派遣会社や職業紹介機関の紹介
4	卒業した学校の紹介	10	その他の方法（
5	訓練を受けた施設・学校の紹介	11	就職活動をしていない
6	公共職業安定所（ハローワーク）の紹介		

問 26 6月調査から現在までに、就職活動をしなかったのは、どのような理由からですか。(○は1つ)

- |   |                |    |                   |
|---|----------------|----|-------------------|
| 1 | 探したが見つからなかった   | 6  | 出産・育児のため          |
| 2 | 希望する仕事がありそうにない | 7  | 介護・看護のため          |
| 3 | 知識・能力に自信がない    | 8  | 急いで仕事につく必要がない     |
| 4 | 病気・けがのため       | 9  | 進学や資格取得などの勉強をしている |
| 5 | 年齢のため          | 10 | その他(具体的に: )       |

☆☆ ☆ たびたび、全員がお答えください ☆☆☆

問 27 6月調査から現在までにキャリア・コンサルティングを何回受けましたか。

※ 受けなかった場合、「0(ゼロ)」をご記入ください。

回

ハローワークの通常の窓口対応とは別に時間をとって、職業選択などに関して、キャリア・コンサルタントと一対一で行う個別相談のことです。

問 28 6月調査から現在までに、ジョブ・カードを交付 または 再交付されましたか。(○は1つ)

- |   |          |   |
|---|----------|---|
| 1 | 交付された    | (付問) それはいつですか。  |
| 2 | 再交付された   | 西暦 <input type="text"/> 年 <input type="text"/> 月 <input type="text"/> 日 |
| 3 | 交付されていない |   |

ジョブ・カードの交付とは、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングの結果が記入され、コンサルタントの署名が入ったジョブ・カードを受け取ったことをいいます。また再交付とは、1度は交付を受けており2度目のキャリア・コンサルティングの結果の記入・署名を受けた場合をいいます。

問 29 東日本大震災前からの気持ちの変化についてお伺いします。震災前とくらべて、今、あなたの気持ちや考え方に変化がありましたか。(○は1つずつ)

	なまった	そう思わなくなった	あまりそう思わなくなった	変化なし	よらくなった	少し思わなくなった	そう思うようになった
a	将来に不安を感じる	1	2	3	4	5	
b	前向きにがんばりたい	1	2	3	4	5	
c	努力をしても仕方がない	1	2	3	4	5	
d	生活全般に満足できない	1	2	3	4	5	
e	地域の景気が悪くなった	1	2	3	4	5	
f	ぜいたく品と思えるような買い物はしなくなった	1	2	3	4	5	
g	仕事より、ボランティアや地域活動を充実させたい	1	2	3	4	5	
h	貯蓄をするより、いま消費をしたい	1	2	3	4	5	
i	税金や社会保障料が増えても、社会保障や福祉を充実させたい	1	2	3	4	5	

質問は以上です。調査へのご協力をありがとうございます。

次回調査(第5回)は来年3月を予定しております。引き続き、ご協力をお願いいたします。

問 23 あなたは、6月調査から現在までに、離職したことはありませんか。(○は1つ)

- 1 ある 2 ない 3 その期間中は、仕事に就いていない

(付問1) その勤務先では、いつからいつまで働いていましたか。

※ 離職した勤務先が複数ある場合、働いていた期間が一番長い勤務先についてお答えください。

西暦 年 月 日から 西暦 年 月 日まで

(付問2) その勤務先を辞めた理由はなんですか。(○は1つ)

- |   |                            |    |                  |
|---|----------------------------|----|------------------|
| 1 | 解雇                         | 9  | 労働時間・休日等の労働条件が悪い |
| 2 | 倒産                         | 10 | 肉体的により軽易な仕事に就きたい |
| 3 | 安定した職業に就きたかったため            | 11 | 通勤が不便なため         |
| 4 | 会社・仕事に将来性がないため             | 12 | 病気・けがのため         |
| 5 | もっと収入を増やしたいため              | 13 | 結婚のため            |
| 6 | より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため      | 14 | 出産・育児のため         |
| 7 | 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 | 15 | 介護・看護のため         |
| 8 | 人間関係がうまくいかないため             | 16 | その他(具体的に: )      |

問 24 あなたは、6月調査から現在までに、雇用保険を受給しましたか。(○は1つ)

- 1 現在、受給している 2 受給したことがある 3 受給したことはない

問 25 あなたは、6月調査から現在までに、就職活動(求人への応募や採用面接を受けるなど)や開業の準備をしましたか。(○は1つ)

- 1 就職活動をした 2 開業の準備をしていた 3 何もなかった

(付問1) 何社に応募しましたか。

社

(付問2) 応募先を決める際に重視したことは何ですか。(最大3つまで)

- |   |                 |    |                |
|---|-----------------|----|----------------|
| 1 | やりがいを感じる        | 6  | 会社の規模・知名度      |
| 2 | 前職の経験・能力を活かせる   | 7  | 賞金             |
| 3 | 訓練で身につけた能力を活かせる | 8  | 勤務形態・勤務時間      |
| 4 | 取得した資格を活かせる     | 9  | 職場環境・人間関係がいい   |
| 5 | 仕事の内容           | 10 | 通勤に便利          |
|   |                 | 11 | 社会保険に加入している企業  |
|   |                 | 12 | ハローワークに紹介されたから |
|   |                 | 13 | 知人・友人がいる       |
|   |                 | 14 | 就職できればどこでもよい   |
|   |                 | 15 | その他(具体的に: )    |

そのうち最も重視したものはどれですか。

問 27 にお進みください

# 第5回 転職モニター調査 (最終回)

2012年3月14日(水) 必着

\* 現在働いている方も、働いていない方も、みなさまお答えください \*

### ＜ご記入上のお願い＞

- 本アンケートは、封筒の宛名のご本人がお答えください。
- 該当する全ての項目にお答えください。また、回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけるか、( ) や □ の中に具体的に記入してください。
- ご記入いただいたアンケートは、同封の返送用封筒(切手不要)に入れてポストに投函してください。
- プライバシーの保護には十分な注意を払い、ご回答いただいた内容はすべて統計的にコンピューターで処理をしますので、お答えくださった方のお名前や、あなたがどのようなお答えをされたかは、決して漏れることはありませんので、安心してご回答ください。

第4回調査(昨年9月に実施)にご回答いただいた後、お名前やご住所に変更があった方のお名前・ご住所をご記入ください。

お名前やご住所に変更 あり ・ なし (○をつけてください)

以下をご記入ください

ふりがな	
お名前	
ふりがな	
〒	□ □ □ □ - □ □ □ □
ご住所	

※ご記入いただいた個人情報、謝礼の送付に限定して利用します。

### ● 調査についてのお問い合わせ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 転職モニター研究会  
TEL: 03-5903-6320 (午前10時~午後5時)

☆☆ お手数ですが、表紙左側の ▶ を目印に、以下のように三つ折りにして封入ください ☆☆☆



I. 昨年9月に実施した「第4回 転職モニター調査」(9月調査)にご協力いただきまして、誠にありがとうございます。  
はじめにあなたご自身とご家族についてお聞きいたします。  
(9月調査でお聞きがかったこともありますが、念のため、全員お答えください。)  
※ 現在とは、2012年3月1日のことです。

問1 あなたの性別は。 問2 現在おいくつですか。 問3 現在、どちらにお住まいですか。

1	男性	□	歳	□	都道
2	女性	□			府県

(2012年3月1日現在)

問4 あなたは、現在結婚していますか。 1 結婚している 2 結婚していない  
(○は1つ)

1	正社員で働いている
2	パート、アルバイト、派遣社員などで働いている
3	自営、家族従業員、内職などで働いている
4	働いていない

(付問) 配偶者の方は働いていますか。  
(○は1つ)

問5 あなたは、今、どなたと一緒に住んでいますか。(○はいくつでも)

1	単身(一人暮らし)	5	あなたの父親 または 母親
2	配偶者	6	配偶者の父親 または 母親
3	子ども(小学校入学前)	7	兄弟姉妹 または 祖父母(あなた または 配偶者の)
4	子ども(小学生以上)	8	その他(具体的に: )

問6 あなたが一緒に住んでいるご家族のうち、今、生活費を主に負担しているのはどなたですか。(○は1つ)

1	自分	2	自分以外の人
---	----	---	--------

問7 あなたは、9月調査(前回の調査)から現在までに、今の仕事やこれからつきたい仕事に関わる勉強(=自己啓発)を、費用を自己負担しましたか。(○は1つ)

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

(付問) どのような自己啓発を行いましたか。  
自己啓発の具体的な内容、勉強した場所と、週に何時間など、ご自由に記入ください。

勤務先の指示で受ける研修や進学などの教育訓練と、公的な支援のある職業訓練は除きます。

問8にお進みください

どのような自己啓発を行いましたか。

自己啓発の具体的な内容、勉強した場所と、週に何時間など、ご自由に記入ください。

問 8 9月調査から現在までに、仕事に関係がある資格や免許を新たに取得しましたか。名称を記入して、カテゴリ番号(1~8)のあてはまる番号に○をつけてください。(それぞれ○は1つずつ)

1 はい 2 いいえ

その資格・免許の名称		カテゴリ番号
(例)	簿記検定(日商3級) ※ できるだけ正確な名称をご記入ください。「級」や「種別」なども具体的に記入してください。	1 2 3 4 5 6 7 8
(a)		1 2 3 4 5 6 7 8
(b)		1 2 3 4 5 6 7 8
(c)		1 2 3 4 5 6 7 8

【 カテゴリ番号 】

- 1 語学系 (英検2級、TOEIC450点など)
- 2 情報系 (初級シニア・ITパスポートなど)
- 3 技術・技能系 (フォークリフト技能者、調理師など)
- 4 事務系 (簿記、社会保険労務士など)
- 5 福祉系 (介護福祉士、ヘルパー資格など)
- 6 普通自動車運転免許
- 7 普通自動車以外の運転免許
- 8 その他

Ⅱ. 次に、公的な支援のある職業訓練(公的な職業訓練)の受講について、  
おうえかがいします。

問 9 9月調査から現在までの間に、次の公的な職業訓練を受けましたか。(○は1つ)

※ 複数の訓練を受けた場合は、訓練期間が一番長いものを1つ選んで○をつけてください。

1	訓練生として雇われて受ける訓練 【 有期実習型訓練(基本型) 】	ジョブ・カードの交付をうけ、訓練生として採用された企業で受ける訓練
2	雇われていた企業で正社員となるための訓練 【 有期実習型訓練(キャリア・アップ型) 】	ジョブ・カードの交付をうけ、パートや契約社員から正社員への転換を希望する人がすでに働いている企業で受ける訓練
3	公共職業訓練施設での訓練(職場実習あり)	雇用・能力開発機構や都道府県の公共職業訓練施設内で行う訓練と企業などでの職場実習を組み合わせた訓練
4	公共職業訓練施設での訓練(職場実習なし)	雇用・能力開発機構や都道府県の公共職業訓練施設内で行う訓練(企業などでの職場実習を伴わない訓練)
5	専門学校などに委託された公的な訓練 (職場実習あり)	専門学校などの民間教育訓練機関内で行う訓練と企業などでの職場実習を組み合わせた訓練(企業実習を含む)
6	専門学校などに委託された公的な訓練 (職場実習なし)	専門学校などの民間教育訓練機関内で行う訓練(企業などでの職場実習を伴わない訓練)
7	基金訓練	雇用保険を受給できず、教育訓練機関で受ける訓練
8	公的な訓練を受けたが種類はわからない	
9	その他の公的な訓練(具体的に: いずれも受けていない)	
10		

(付問 1) その公的な職業訓練は、9月調査であなたがお答えになった訓練と同じものですか。(○は1つ)

1 同じ 2 違う

(付問 2) その訓練の期間は、いつからいつまでですか。

西暦 2 0 1 年 月 から 西暦 2 0 1 年 月 まで

(付問 4) その訓練は最後まで終わりましたか。(○は1つ)

1 終わった 2 訓練実施中 3 中断した

Ⅲ. 次に、現在の仕事や就職活動について、おうえかがいします。

問 10 あなたは現在、働いていますか。(2012年3月1日現在)(○は1つ)

1 働いている 2 訓練生として雇われている  
【 有期実習型訓練(基本型・キャリアアップ型) 】 3 2以外の公的な職業訓練を受けている 4 働いていない

(付問) 現在の勤務先で働き始めてから、9月調査から現在までに、職場での実習や、勤務先の指示で座学や研修を受けましたか。(○は1つ)

1 受けた 2 受けていない

問 11 現在の勤務先(または、訓練企業)で、あなたはどのような働き方をしていますか。(○は1つ)

1 経営者・役員 2 自営業主・自由業者・内職 3 家族従業員 4 正社員・正職員 5 パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時  
6 派遣社員(登録型) 7 派遣社員(常用雇用型) 8 訓練生として働いている 9 その他(具体的に:  
)

(付問) その勤務先で働きはじめたのは、いつですか。

西暦 年 月

問 12 現在の勤務先(訓練企業)で、あなたはどのような仕事をしていますか。(○は1つ)

1	事務系(一般事務、総務、営業、販売事務 コールセンターオペレーター、受付事務員など)	7 運輸・清掃・包装などの仕事(郵便配達、倉庫作業員、ラベル貼り、箱詰め、ビル・建物清掃員など)
2	営業・販売の仕事(小売店主、販売店員、不動産営業、営業職、保険外交、外勤のセールスなど)	8 保安の仕事(警備員、消防員、自衛隊員など)
3	サービスの仕事(飲食店主、理・美容師、料理人、ウエイトレス、ホームヘルパー、看護助手など)	9 専門・技術職(看護師、技師、教師、保育士、システムエンジニア、技術者、デザイナーなど)
4	生産工程の仕事(製品製造・組み立て、自動車整備、CADオペレーター、食料品製造、農水産物加工など)	10 管理職(課長職以上、経営者など)
5	輸送・機械運転の仕事(トラック・タクシー運転手、船員、発電員、ボイラー技士など)	11 農・林・漁業の仕事
6	建設・採掘の仕事(とじ職、大工、電気工事、探鉱員など)	12 その他

(付問) 具体的な仕事の内容をご記入ください。

例：一般事務、総務、設計、介護ヘルパー、販売員、電気設備工、ハウスクリーニングなど

問 13 現在の勤務先の会社（訓練企業）全体で働いている人は、何人くらいですか。（○は1つ）

1	29人以下	2	30～99人	3	100～499人	4	500～999人
5	1000人以上	6	官公庁（公務員）	7	わからない		

問 14 現在の勤務先の会社（訓練企業）全体は、主にどのような事業をしていますか。（○は1つ）

※ 派遣社員として働いている方は、派遣先の事業についてお答えください。

1	農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	10	学術研究、専門・技術サービス業
2	建設業	11	宿泊業、飲食サービス業
3	製造業	12	生活関連サービス業、娯楽業
4	電気・ガス・熱供給・水道業	13	教育、学習支援業
5	情報通信業	14	医療、福祉
6	運輸業、郵便業	15	その他のサービス業（10～14以外）
7	卸売業、小売業	16	公務
8	金融業、保険業	17	その他
9	不動産業、物品賃貸業		

（付録）その会社全体の具体的な事業内容を記入ください。

例：板金、自動車販売、生花販売、学習塾など

問 15 あなたは現在、以下の事項について、第1回調査（一昨年9～12月に実施）の直前の仕事と比べ、それぞれどの程度満足度が変わりましたか。（それぞれ○は1つずつ）

※ 第1回調査のときに有期実習型訓練（キャリア・アップ型）を受講していた方は、同じ勤務先での訓練前の仕事を「直前の仕事1」と考えて、お答えください。

	低くなった	低くならなかった	変わらない	高くなった	高くならなかった
a 仕事全体	1	2	3	4	5
b 労働時間	1	2	3	4	5
c 賃金	1	2	3	4	5
d 仕事の内容	1	2	3	4	5
e 仕事の量	1	2	3	4	5
f キャリアの見通し	1	2	3	4	5
g 仕事を含む生活全般	1	2	3	4	5

問 16 現在の勤務先（訓練企業）に、これからも勤め続けていきたいと思いませんか。（○は1つ）

1	これからもこのまま続けていきたい	2	できれば転職したい	3	すでに転職しようとする別の仕事を探している	4	わからない
---	------------------	---	-----------	---	-----------------------	---	-------

問 17 もし現在の勤務先（訓練企業）をやめた場合、収入や休暇などの条件が同程度の他の会社に転職することは、どのくらい容易だと思いますか。（○は1つ）

1	非常に容易である	2	ある程度容易である	3	容易ではない	4	わからない
---	----------	---	-----------	---	--------	---	-------

問 18 他の会社に転職すると現在の勤務先（訓練企業）で働き続けるのとでは、どちらのほうがあなたの仕事上の発展や成功の見込みがありますか。（○は1つ）

1	現在の勤務先のほうが見込みがあると思う	2	あまり違いはないと思う	3	他の会社に転職したほうが見込みがあると思う	4	わからない
---	---------------------	---	-------------	---	-----------------------	---	-------

問 19 現在の勤務先（訓練企業）で、あなたはふだん、次のa～nのような行動を取っていますか。該当する番号に○をつけてください。（それぞれ○は1つずつ）

	常にしている	大体している	してはいない	そのような変化はない
a 職場で、きちんとあいさつをしている	1	2	3	4
b 職場のルールを守っている	1	2	3	4
c 出勤時間や、仕事上の約束の時間を守っている	1	2	3	4
d パソコンを支援なく利用している	1	2	3	4
e 引き受けた仕事は最後までやりとげている	1	2	3	4
f 忙しいような同僚の仕事を手伝っている	1	2	3	4
g 上司や先輩に対し、正確にホウレンソウ報告・連絡・相談している	1	2	3	4
h 職場で仕事上のアドバイスをしている	1	2	3	4
i 会社の懇話会などの職場の集まりに積極的に参加している	1	2	3	4
j 上司や先輩を見て、仕事のやり方やコツを学んでいる	1	2	3	4
k 作業の工夫や改善に取り組んでいる	1	2	3	4
l 不意の問題やトラブルにも対応できている	1	2	3	4
m 初めての仕事にもチャレンジしている	1	2	3	4
n 資格取得や自己啓発などに取り組んでいる	1	2	3	4

問 20 現在の仕事で、残業を含めて1週間に何時間くらい働きますか（訓練生は訓練時間を含む）。今年2月第4週についてお答えください。

1週間あたり	時間
--------	----

問 21 現在の仕事での今年2月の給料は、1カ月いくらくらいでしたか。

残業代を含め、税込みで	円
2月の1カ月間で、おおよそ	

☆☆ ふたたび、全員がお答えください ☆☆☆

問 22 あなたは、現在の仕事をどのようにして見つけてきましたか。働いていない方は、主にどのような就職活動をしていますか。（○は1つ）

1	一般の求人広告やインターネット	7	都道府県・市町村など地方公共団体の紹介
2	友人・知人の紹介	8	NPOの紹介
3	家族・親せきの紹介	9	民間の人材派遣会社や職業紹介機関の紹介
4	卒業した学校の紹介	10	その他の方法（
5	訓練を受けた施設・学校の紹介	11	就職活動をしていない
6	公共職業安定所（ハローワーク）の紹介		

問 26 9月調査から現在までに、就職活動をしなかったのは、どのような理由からですか。(○は1つ)

- |   |                |    |                   |
|---|----------------|----|-------------------|
| 1 | 探したが見つからなかった   | 6  | 出産・育児のため          |
| 2 | 希望する仕事がありそうにない | 7  | 介護・看護のため          |
| 3 | 知識・能力に自信がない    | 8  | 急いで仕事につく必要がない     |
| 4 | 病気・けがのため       | 9  | 進学や資格取得などの勉強をしている |
| 5 | 年齢のため          | 10 | その他(具体的に: )       |

☆☆☆ たびたび、全員がお答えください ☆☆☆

問 27 9月調査から現在までにキャリア・コンサルティングを何回受けましたか。(○は1つ)

※ 受けなかった場合、「0(ゼロ)」をご記入ください。

回

ハローワークの通常の窓口対応とは別に時間をとって、職業選択などに関して、キャリア・コンサルタントと一対一で行う個別相談のことです。

問 28 9月調査から現在までに、ジョブ・カードを交付 または 再交付されましたか。(○は1つ)

1  交付された (付問) それはいつですか? 年 月 日

2  再交付された 西暦 年 月 日

3  交付されていない

ジョブ・カードの交付とは、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングの結果が記入され、コンサルタントの署名が入ったジョブ・カードを受け取ったことをいいます。また再交付とは、1度は交付を受けており2度目のキャリア・コンサルティングの結果の記入・署名を受けた場合をいいます。

問 29 東日本大震災前からの気持ちの変化についてお伺いします。震災前とくらべて、今、あなたの気持ちや考え方に変化がありましたか。(○は1つずつ)

	なつた	なつた	なつた	なつた	なつた	なつた	なつた	なつた	なつた
a	将来に不安を感じる	1	2	3	4	5	6	7	8
b	前向きにがんばりたい	1	2	3	4	5	6	7	8
c	努力をしても仕方がない	1	2	3	4	5	6	7	8
d	生活全般に満足できない	1	2	3	4	5	6	7	8
e	地域の景気が悪くなった	1	2	3	4	5	6	7	8
f	ぜいたく品と思えるような買い物はしなくなった	1	2	3	4	5	6	7	8
g	仕事より、ボランティアや地域活動を充実させたい	1	2	3	4	5	6	7	8
h	貯蓄をするより、いま消費をしたい	1	2	3	4	5	6	7	8
i	税金や社会保障料が増えても、社会保障や福祉を充実させたい	1	2	3	4	5	6	7	8

質問は以上です。

1年半にわたり、全5回の調査へのご協力をありがとうございました。

問 23 あなたは、9月調査から現在までに、離職したことはありませんか。(○は1つ)

1  ある  2  ない  3  その期間中は、仕事に就いていない

→ 問 24 にお進みください

(付問1) その勤務先では、いつからいつまで働いていましたか。

※ 離職した勤務先が複数ある場合、働いていた期間が一番長い勤務先についてお答えください。

西暦 年 月 日から 西暦 年 月 日まで

(付問2) その勤務先を辞めた理由はなんですか。(○は1つ)

- |   |                            |    |                  |
|---|----------------------------|----|------------------|
| 1 | 解雇                         | 9  | 労働時間・休日等の労働条件が悪い |
| 2 | 倒産                         | 10 | 肉体的により軽易な仕事に就きたい |
| 3 | 安定した職業に就きたかったため            | 11 | 通勤が不便なため         |
| 4 | 会社・仕事に将来性がないため             | 12 | 病気・けがのため         |
| 5 | もっと収入を増やしたいため              | 13 | 結婚のため            |
| 6 | より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため      | 14 | 出産・育児のため         |
| 7 | 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 | 15 | 介護・看護のため         |
| 8 | 人間関係がうまくいかないため             | 16 | その他(具体的に: )      |

問 24 あなたは、9月調査から現在までに、雇用保険を受給しましたか。(○は1つ)

1  現在、受給している  2  受給したことがある  3  受給したことはない

問 25 あなたは、9月調査から現在までに、就職活動(求人への応募や採用面接を受けるなど)や開業の準備をしましたか。(○は1つ)

1  就職活動をした  2  開業の準備をしていた  3  何もなかった

(付問1) 何社に応募しましたか。 社 → 問 26 にお進みください

(付問2) 応募先を決める際に重視したことは何ですか。(最大3つまで)

- |    |                 |    |              |
|----|-----------------|----|--------------|
| 1  | やりがいを感じる        | 6  | 会社の規模・知名度    |
| 2  | 前職の経験・能力を活かせる   | 7  | 賞金           |
| 3  | 訓練で身につけた能力を活かせる | 8  | 勤務形態・勤務時間    |
| 4  | 取得した資格を活かせる     | 9  | 職場環境・人間関係がいい |
| 5  | 仕事の内容           | 10 | 通勤に便利        |
| 11 | 社会保険に加入している企業   | 15 | その他(具体的に: )  |
| 12 | ハローワークに紹介されたから  |    |              |
| 13 | 知人・友人がいる        |    |              |
| 14 | 就職できればどこでもよい    |    |              |

そのうち最も重視したものはどれですか。該当する番号を記入してください。

問 27 にお進みください

---

労働政策研究報告書 No. 153

ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題  
—求職者追跡調査および制度導入企業ヒアリング調査より—

発行年月日 2013年 3月 25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2013 JILPT

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)