

第 I 部 序論

第1章 ジョブ・カード制度の現状と本調査シリーズの構成

1. 本研究の目的とジョブ・カード制度の現状

政策の効果を厳密に把握することは重要である。政策介入によって生じた状態と政策介入がない場合の状態を比較し、政策が意図したとおりの状態を引き起こせていれば、その政策は続行されるべきである。一方、政策が意図した効果を上げないことが分かれば、その政策を継続・拡充することを止め、新たにより適切な政策導入を検討することで限りある予算を無駄にすることが避けられる。しかし、厳格な政策評価を行うには、そのためのデータ構築が必要であり、かつ計量経済学の手法を用いた評価が欠かせない^{1 2}。

当機構では、昨年度、ジョブ・カード制度という 2008 年 4 月に新しく導入された政策の効果を計量的に検証するための研究を開始した。それが、「ジョブ・カード制度の現状と今後の方向性のための研究（以下、ジョブ・カード制度研究）」である³。そして、この研究の一環として、全 5 回の個人パネル調査（『転職モニター調査』）を実施した。『転職モニター調査』は現在も実施中であるため⁴、本調査シリーズは途中経過を速報としてとりまとめるものである。

第 2 節以降で詳述するように、『転職モニター調査』は全 5 回のパネル調査であり、2012 年 2 月現在で第 4 回調査まで完了している。しかし、分析を行うためにはデータの整理が必要であり、最終的なデータ整理が終わるのは第 5 回調査が完了してからになる。そこで、本調査シリーズではデータ整理がほぼ完了した第 1 回調査と第 2 回調査の結果を暫定的に報告するものである。

ここで、「ジョブ・カード制度」の現状を確認しておこう⁵。ジョブ・カード制度は職業能力開発の機会に恵まれず、キャリア形成にあたって困難に直面している個人への支援策として、2008 年 4 月に導入された制度である。すなわち、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

¹ 労働政策に着目して計量経済学の基礎知識のある読者を前提として手法のレビューを行った日本語の論文では、黒澤 (2005)、川口 (2008)が優れているので、議論の詳細はそちらを参照されたい。直観的な説明を重視した邦文文献では開発経済学をターゲットとしたものであるが青柳 (2007)が分かりやすい。

² 質的データを用いた定性的な評価を否定するものではない。青柳 (2007)によると開発援助の評価では定量的評価と定性的評価を相互補完的に用いるという暗黙的な合意が形成されているとのことだが、労働政策の評価でも両者を補完的に用いることの有用性は同様である。本研究の昨年度の成果はこのような手法で行っている（脚注 3 を参照のこと）。

³ 平成 22 年度に始まった研究で、初年度の成果は『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, 2011 年として公表されている (<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2011/11-087.htm>)。そこでは、有期実習型訓練を実施したことある企業の特徴を明らかにし、ジョブ・カード訓練の導入によって企業内にどのような効果あったのか、また訓練の導入にあたって企業が困難に感じたことを検証している。研究は平成 24 年度も継続して行われることとなっており、本調査シリーズは、研究の 2 年度めにあたる平成 23 年度に得られた知見を暫定的に報告するものである。

⁴ 2012 年 2 月現在。

⁵ 平成 22 年度までの状況については小杉・中道・原 (2011)を参照されたい。

け、修了証等⁶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」(内閣府, 2007)である。

ジョブ・カード制度は、職業能力形成機会に恵まれない人たちに対して、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)を提供し、職業能力形成を支援する制度である⁷。かつ、訓練参加の相談・準備から就労までのキャリア・コンサルティングを実施し、職業能力形成プログラムの履修証明、職歴・教育訓練等を記載したその人の職業能力を証明する“ジョブ・カード”を交付することで、職業能力の客観的な評価が担保され、就職活動に役立たせるという仕組みとなっている。つまり、ジョブ・カード制度の骨格は、①企業現場における実習(OJT)と教育訓練機関等による座学(Off-JT)を組合わせた実践的な職業訓練、②汎用性のある「能力評価基準」により訓練成果を評価し、その結果を“ジョブ・カード”に記載し活用することで得られる市場横断的な通用性、③訓練受講前後のキャリア・コンサルティングの3つである。

ところで、平成22年10月に、ジョブ・カード制度は、行政刷新会議による事業仕分け第3弾で取り上げられた。そこでは、ジョブ・カード関連事業(制度普及促進事業とジョブ・カード制度関連のキャリア形成促進助成金)が真に求職者支援になるように使われているのか、単に企業のための助成金となってしまっているのではないかといった意見が出され⁸、結局、ジョブ・カード関連事業の廃止という評価結果が出された。

事業仕分けにおける評価は、「同様の政策目的を持った類似事業との整理統合を図り、OJTによる能力開発という本来の政策目的を実現できる新たな別の枠組みを設ける」という新たな方向性を目指して出された評価結果であった⁹。具体的には、ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練の拡大、国が中心となった推進体制の構築やジョブ・カード制度関連助成を一般のキャリア形成促進助成金等に整理統合が決められた。

ジョブ・カード制度関連のキャリア形成促進助成金の一般のキャリア形成促進助成金等への整理統合は、平成23年4月にいち早く実施された。OJT中の賃金助成は廃止され¹⁰、OJT実施助成も大企業は廃止、中小企業は1時間あたり800円から600円へと引き下げられた。平成23年10月1日現在のその他の助成内容については、図表I-1-1を参照されたい。

⁶ 具体的には、「評価シート」又は「履修証明書」。

⁷ 職業能力形成プログラムは、当初、企業が実施主体となって雇用関係に基づいて行われる雇用型訓練(有期実習型訓練、実践型人材養成システム)と、教育訓練機関や公共職業能力開発施設又は企業が実施主体となって公共職業訓練として実施される委託型訓練(日本版デュアルシステム(委託訓練活用型、短期課程活用型)、企業実習先行型訓練システム(仕事おためし訓練コース))があった。

⁸ 衆議院会議録 <http://kokkai.ndl.go.jp/SENTAKU/syugiin/176/0018/17611010018004a.html>

⁹ <http://www.cao.go.jp/sasshin/kaigi/honkaigi/d13/pdf/s1.pdf> .

¹⁰ 試行雇用(トライアル雇用)奨励金や若年者等正規雇用化特別奨励金で対応することとされた。

図表 I - 1 - 1 キャリア形成促進助成金の助成内容（雇用型訓練の場合、平成 23 年 10 月 1 日現在）

| 対 象 | 内 訳 | 中小企業 | 大企業 |
|---------------|--|--|--------|
| 通常の労働者 | 訓練生の賃金に対する助成率 | 1/3 | なし |
| | 経費に対する助成率 (教材費、外部講師の謝金、外部 研修期間に支払う受講料など) | 1/3 | なし |
| | | 【訓練生の1人当たりの上限額】 300時間未満: 5万円 300時間以上600時間未満: 10万円 600時間以上: 20万円 | |
| ※ [注1] OJT | 実施に対する助成額 | 【訓練生1人・1時間当たり】 600円(上限額: 40万8,000円) | なし |
| 非正規労働者 | 訓練生の賃金に対する助成率 | 1/2 | 1/3 |
| | 経費に対する助成率 (教材費、外部講師の謝金、外部 研修期間に支払う受講料など) | 1/2 | 1/3 |
| | | 【訓練生の1人当たりの上限額】 300時間未満: 5万円 300時間以上600時間未満: 10万円 600時間以上: 20万円 | |
| ※ [注2] OJT | 実施に対する助成額 | 【訓練生1人・1時間当たり】 600円(上限額: 40万8,000円) | |
| 1つの事業所あたりの限度額 | | 有期実習型訓練: 500万円 実践型人材養成システム: 1, 000万円 | ※ [注3] |

出所: <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/d01-1.html>.

注 1: 新たに雇い入れた雇用保険の被保険者等に限定（既に雇用している正規雇用の方は対象外）。

注 2: 次のいずれかに該当する方。①期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、1 週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者に比べて短く、かつ 30 時間未満の方（パート労働者など）、②期間の定めのある労働契約を締結している労働者（契約社員）。

注 3: キャリア形成促進助成金の他の職業訓練に対する助成を含めた限度額。

ところで、本調査シリーズでメインに取り上げる有期実習型訓練は求職者等を訓練生として雇用し、その企業で訓練を受けさせる雇用型訓練であり、ジョブ・カード制度の政策目的をもっとも端的に表すプログラムである。図表 I - 1 - 2 には、ジョブ・カード制度導入以降の有期実習型訓練の受講者数もまとめている。これをみると、制度導入の平成 20 年度以降、有期実習型訓練の受講者数は順調に伸びてきたが、平成 23 年度は突如大きく落ち込んだことがわかる。

図表 I - 1 - 2 ジョブ・カード制度の普及状況

| | H20 年度 | H21 年度 | H22 年度 | H23 年度 (4～8 月) | 合計 | 就職率 (※) |
|--|---------|----------|----------|-------------------|----------|------------|
| ジョブ・カード取得者数 (目標：平成 20～24 年度 100 万人) | 65,169人 | 162,885人 | 223,844人 | 111,161人 | 563,059人 | |
| 職業能力形成プログラム受講者数 | 35,364人 | 48,825人 | 46,185人 | 13,684人 | 144,092人 | |
| うち、有期実習型訓練受講者数 | 505人 | 4,612人 | 10,368人 | 539人 | 16,024人 | 73.0% |
| 実践型人材養成システム受講者数 | 957人 | 3,133人 | 10,681人 | 7,769人 | 22,540人 | 96.9% |
| 日本版デュアルシステム受講者数 | 33,902人 | 41,080人 | 25,161人 | 5,376人 | 105,519人 | 71.9% |

出所：内閣府「第 9 回ジョブ・カード推進協議会（平成 23 年 11 月 9 日）」、資料 2 より。

注 1：就職率は、平成 22 年 4 月～平成 23 年 3 月末までに訓練を修了した者の 3 ヶ月後の値（暫定値）。

注 2：平成 22 年度実績は暫定値。平成 23 年度実績の数値は平成 23 年 8 月末現在の値。

有期実習型訓練のような雇成型訓練は、訓練生を受け入れる企業なしでは成立しない。そして、企業、とくに中小企業のなかには雇成型訓練を行いたくても自費では行えない企業が多数存在する。実際に訓練認定企業がどのくらいあるのかを確認すると、平成 20 年度から平成 22 年 9 月末までで約 8,000 社に過ぎず¹¹、その数は決して多くない。

ここで、平成 22 年度中の有期実習型訓練の受講者数の変化を図表 I - 1 - 3 でみよう。これから、平成 22 年 9 月までは 2,409 人、翌年 2 月末までで 7,169 人が受講したが、平成 23 年 3 月一ヶ月間だけで 3,199 人も受講している。これは、関連事業廃止前の駆け込み需要という側面もあり¹²、その影響で平成 23 年度の前半に大きな落ち込みがみられたと思われる。

助成金の廃止以外にも、平成 23 年度から、国（労働局）が中心となった推進体制を構築し、企業と求職者双方への支援を実施するという体制変更が決定され¹³、さらには平成 23 年 10 月 1 日に（独）雇用・能力開発機構が（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構へと統合され、訓練企業に対するサポート体制の変更の影響もあるかもしれない¹⁴。しかし、雇成型訓練を行うだけの資金力のある中小企業は多くはないことを考えると、もし企業にとっての訓練インセンティブである助成金が維持されていたならば、受講者数の変化は異なる方向となっていたと思われる。

¹¹ 内閣府「第 5 回ジョブ・カード推進協議会（平成 22 年 11 月 17 日）」、資料 5 より。なお、平成 23 年度以降は、全国 117 カ所の地域ジョブ・カード（サポート）センターでは、ジョブ・カード制度の職業訓練を実施する企業やジョブ・カードを採用面接の応募書類として活用するジョブ・カード普及サポーター企業の開拓に取り組んでおり、平成 23 年 9 月末現在の登録数が 7,114 社である。詳細は、http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jc09.html を参照のこと。

¹² 内閣府「第 9 回ジョブ・カード推進協議会（平成 23 年 11 月 9 日）」でも、平成 23 年度はかなりの落ち込みがみられ、その影響として、事業仕分け等々の結果、キャリア形成促進助成金のインセンティブがかなり小さくなり、その影響もあり平成 22 年度末に駆け込みでの申請企業が多いという要因があったと説明されている（<http://www5.cao.go.jp/jobcard/9thminutes.pdf>）

¹³ 内閣府「第 5 回ジョブ・カード推進協議会（平成 22 年 11 月 17 日）」、資料 2。

¹⁴ 他にも、今回の見直しで、公共職業訓練（離職者訓練、学卒者訓練）及び求職者支援訓練においても、習得した技能・知識を評価してジョブ・カードに記載することとなり、ジョブ・カード制度の訓練の種類は増えたことになる。しかし、これら追加された職業訓練には、この制度の最重要の骨格部である OJT 中心の実践的な訓練プログラムという特徴はない。

図表 I - 1 - 3 平成 22 年度中の有期実習型訓練受講者数の推移

| | 平成 22 年 9 月末 | 平成 23 年 2 月末 | 平成 23 年 3 月末 |
|-------------|--------------|--------------|--------------|
| 有期実習型訓練受講者数 | 2,409 | 7,169 | 10,368 |
| 増分 | | 4,760 | 3,199 |

データ：平成 23 年 2 月末：内閣府「第 8 回ジョブ・カード推進協議会（平成 23 年 4 月 13 日）」、参考資料 1 より。
平成 23 年 3 月末：内閣府「第 9 回ジョブ・カード推進協議会（平成 23 年 11 月 9 日）」、資料 2 より。

これまでに公的な支援のある雇用型訓練の求職者への効果が測られたことはない。もし、ジョブ・カード制度が事業仕分けの俎上に載る前に、雇用型訓練の効果の検証がなされていたならば、ジョブ・カード関連のキャリア形成促進助成金が単に企業のための助成金となってしまうのではないかという疑問が出されることはなかったのではないか。検証の結果によっては、求職者の実践的な能力開発機会を増やすために、雇用型訓練を提供する訓練企業を増やすためのインセンティブを拡充する方向へと舵が切られていたかもしれない。

もちろん、どのような政策であっても意図した効果を上げないことが分かれば、その政策を廃止・見直しすることが国民の利益になる。しかし、効果の検証なしで政策を変更する場合、効果検証に基づいた場合よりも誤った方向へ進む確率は高く、拡充・縮小のいずれであっても国民に不利益をもたらす可能性は高い。

2. 転職モニター調査の概要

2. 1 調査の目的

「転職モニター調査」は、ジョブ・カード制度導入の効果の有無を計量的に分析するために設計・実施された調査である。

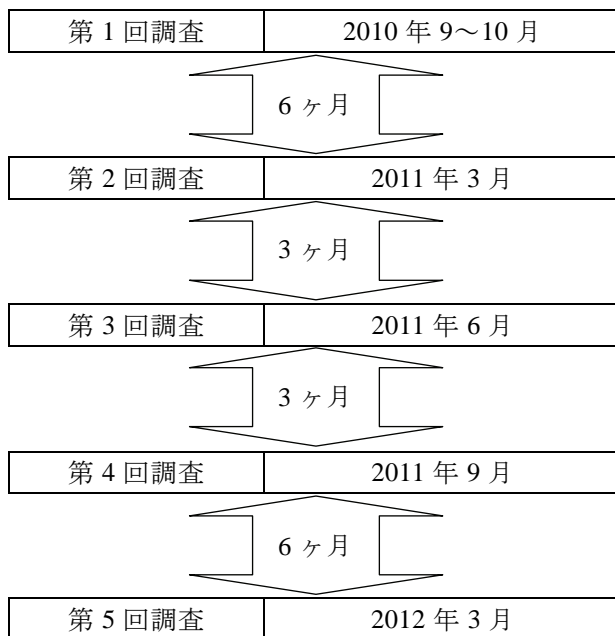
具体的には、ハローワークでキャリア・コンサルティングを受けた求職者という同質性の高いと思われる層を調査の母集団とし、ジョブ・カード制度を利用した人とジョブ・カード制度を利用しなかった人の就職状況を追跡調査し、就職決定に影響を与える他の要因をコントロールしたうえで両者の比較を行うことで、制度利用の効果の有無を科学的に評価することを目指したものである。つまり、キャリア・コンサルティングを受けてから一定期間経ったあとに、ジョブ・カード制度を利用した人としなかった人で就職状況に違いがあるのかを検証することになる。

なお、ここでのジョブ・カード制度とは、単にジョブ・カードを保有していることだけでなく、ジョブ・カード制度のもとに行われる訓練の受講も含むものである。

2. 2 調査の実施時期

「転職モニター調査」は全5回のパネル調査で、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回の追跡調査を行うものである（図表I-1-4）。

図表 I - 1 - 4 「転職モニター調査」の実施時期



2. 3 調査の実施方法

(1) 第1回調査

第1回調査の実施概念図は図表I-1-5のとおりである。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ている（図表I-1-5の点線で囲んだ部分）。

ただし、ジョブ・カード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、ジョブ・カード訓練（有期実習型訓練と委託訓練活用型デュアル訓練）を受講した人を一定数確保するために、実際には図表I-1-6の4つの方法で、平成22年9月1日～10月31日の間に調査票を配布することとした（図表I-1-5の実線で囲んだ(2)(3)の部分）。回収は、同年11月10日締め切りで、当機構に直接郵送してもらった。

第1回調査票の配布時に、全5回の調査であることを周知し、全5回の調査への協力を前提に第1回調査票の返送をお願いした。つまり、第1回調査票の回収をもって、パネル調査の調査名簿の作成も行うこととした。

第1回調査の配布状況については、図表I-1-6のとおりである。

図表 I-1-6 第1回調査票の配布方法

| | 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 実配布数 回収数 (2010年12月 10日現在) | 54,787 31,565 10,292 (32.6%) |

※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。

(2) 第2回～第5回調査

調査名簿に登録されている人に、郵便で送付し回収した。

2.4 回収状況

第1回～第4回調査の配布・回収状況は図表I-1-7のとおりである¹⁵。

図表I-1-7 第1～4回調査の配布・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 | 6,105 | 89.9% |
| 第5回(予定) | 2012年3月 | 6,105 | | |

2.5 来年度以降の分析予定

ジョブ・カード制度の効果を計測するために、全5回の調査を終えデータ整理も完了する来年度以降に計量分析を行う予定である。ジョブ・カード制度の利用者と非利用者の就職率、賃金、賃金上昇率、定着率などの就職状況の比較を、その他の就職状況に係りのありそうな要因の影響をコントロールしたうえで行う。

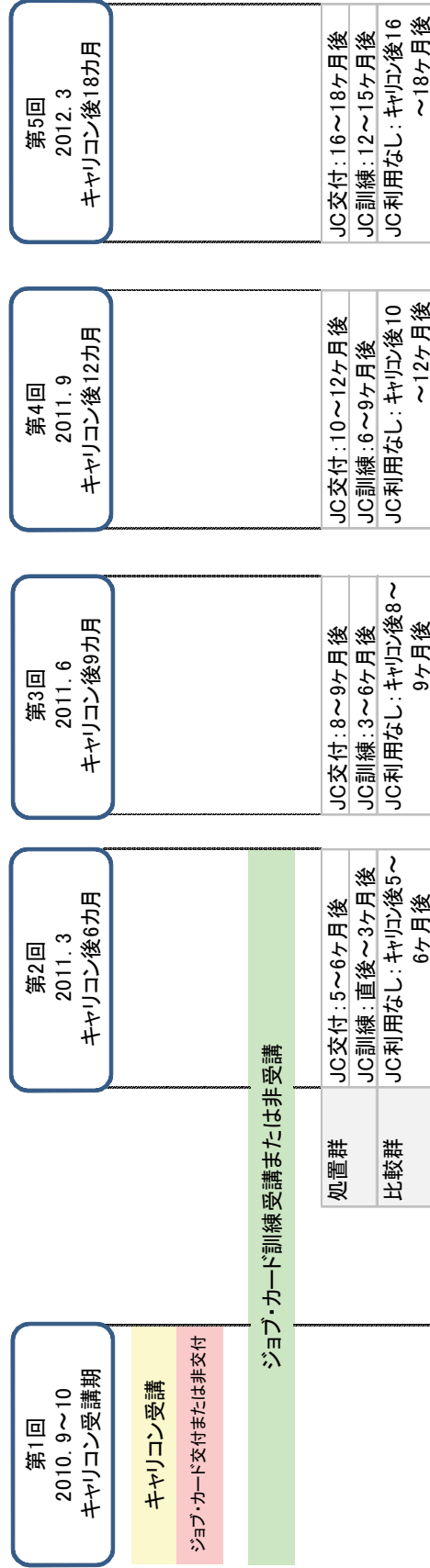
具体的な分析の枠組みは、2010年10月以前にキャリア・コンサルティングを受けた人に関して、キャリア・コンサルティング受講からある一定期間後のジョブ・カード制度利用の効果を検証するということになる。その際に、ジョブ・カード制度利用後の期間も分析に取り入れることで、制度利用から一定期間後の効果をみることになる。

ここで、ジョブ・カード制度の利用とは、ジョブ・カードの交付とジョブ・カード訓練の両方を意味し、それぞれの効果を検証する予定である。ジョブ・カード交付を検証する場合のコントロールグループは非交付者、ジョブ・カード訓練の場合のコントロールグループは非受講者となる。

全5回の調査によって得られることが想定されるデータは、図表I-1-8のとおりである。調査対象者のジョブ・カード制度利用開始時期をそろえることができないため、事前に何回目の調査で制度利用後何カ月後の情報が得られるかは分からない。つまり、すべての回収が終了した時点で、最大でジョブ・カード交付後18カ月後のケースと、ジョブ・カード訓練受講後15カ月後のケースが得られることになる。しかし、事後的、つまり分析の際には、期間をそろえたサンプル構築を行えるため、たとえば3ヶ月後等の一定期間後に関する分析を行うことは可能である。

¹⁵ 回収数・回収率ともに全数の値であり、有効値ではない。全5回の調査が終了し、データ精査を行ったうえで有効数を確定する予定である。

図表 I - 1 - 8 調査全体のイメージ図



※1 想定される標準的なケース。すべての回収が終了した時点で、最大でJC交付後18カ月後のケースと、JC訓練受講後15カ月後のケースを得られることになる。

※2 処置群(トリートメントグループ)は、JC交付またはJC訓練受講者、比較群は、JC利用なし(JC非交付またはJC訓練非受講者)。

※3 分析の枠組みは、2010年10月以前にキャリアコンを受けた人のうち、キャリアコン受講からある一定期間後のJC交付またはJC訓練の効果を検証するということになる。その際に、JC交付後またはJC訓練受講後の期間も分析に取り入れることで、JC制度利用から一定期間後の効果を確認することになる。

※4 JCはジョブ・カードをさす。

また、ジョブ・カードの交付や訓練受講の内生性をコントロールする操作変数を用意するために（具体的には、ジョブ・カードの交付や訓練受講とは相関があるが、就職等の労働市場での成果とは関係のない変数）、各都道府県の地方労働局、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）センターのジョブ・カード普及のための取組み状況についての調査を昨年度実施した。これらから得られる変数を操作変数として用いることで内生性のコントロールを行う予定としている。

3. 本調査シリーズの集計対象と集計結果の留意点

3. 1 第Ⅱ部の集計対象

本調査シリーズは、前述した理由から、「転職モニター調査」の第1回と第2回調査の結果を速報として公表するものである。つづく、第Ⅰ部・第2章では、第1回調査の回答者すなわち第2回以降の調査の調査名簿の特徴を明らかにするために、全数についての集計を行う。しかし、第Ⅱ部では、集計対象を2010年1月～12月に前職を離職した人に限定し、それ以前に離職した人は集計の対象外とする。

その理由は、離職期間を調査メ切前の約1年程度と限定することで、長期にわたって求職活動をしている人や、逆に必ずしも緊急には就職することを必要としていない回答者を対象から除外し、比較的質の等しい求職者に集計対象を限定することで、集計対象の異質性を一定範囲でコントロールするためである。

なお、全5回の調査が完了してから最終的なデータ整理が行われるため、本調査シリーズの数値は最終報告の数値と若干のずれが生じる可能性がある。

3. 2 集計結果の注意点

最後に、本調査の集計結果を読む際の留意点をまとめておこう。

まず、離職期間の長さの違いによって就職状況に違いが出ることが想定されるが、本調査の集計はクロス集計であるため、そうした違いを十分にコントロールできていない。

これとも関連するが、個人の異質性のコントロールが不十分であること、すなわち公的訓練受講者と非受講者の間での能力や意欲等の観察されない属性が平均的に異なる可能性が残されていることにも留意が必要である。

そして、第2回までの調査結果しか分析していないため、最大でも訓練受講後3ヶ月という訓練受講から間もない状況についてしか把握できていない。よって、訓練効果が十分に計測できていない可能性が残される。

以上の留意点を含みおいた上で、本調査シリーズの結果を参照されたい。

【参考文献】

青柳恵太郎 (2007) 「インパクト評価を巡る国際的動向」、佐々木亮・湊直信・高木桂一・青

柳恵太郎『国際開発における評価の課題と展望』, 財団法人国際開発高等教育機構国際開発研究センター, 第4章, pp.87-153.

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.

小杉礼子・中道麻子・原ひろみ (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, 労働政策研究・研修機構.

内閣府 (2007) 『ジョブ・カード構想委員会・最終報告』.

第2章 転職モニター調査の母集団の特徴

1. はじめに

本章では、転職モニター調査（以下、本調査）の調査対象者の属性を他の統計データと比較し、本調査母集団の特徴と位置づけを確認する。

前章の調査概要のとおり、本調査の調査対象は、働いた経験（学生時代のアルバイト経験は除く）のある求職者に対して調査票を（1）ハローワークでのキャリア・コンサルティングの際にキャリア・コンサルタントを通じて配布、（2）ハローワークで有期実習型訓練の受講指示を受けた際にハローワークの窓口で配布、（3）独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、雇用支援機構）¹の都道府県センターで行う入所説明会の際に配布、（4）都道府県の商工会議所を通じて企業に依頼し、有期実習型訓練受講の選考面接の際に企業から受講希望者に配布、を行った。（3）の経路で調査票を受け取った場合にキャリア・コンサルティングを受けていないケースもありうるが、基本的に調査の回答者はキャリア・コンサルティングを受けている。したがって本調査の調査対象は、働いた経験のある求職者のうちハローワーク等でキャリア・コンサルティングを受けた人と考えてよい²。

本調査の調査対象と同一母集団に対する既存の統計データや調査はないため、本調査の母集団がどのような属性の人々で構成されているかについて、他の統計データと比較して本調査のサンプルの妥当性を直接検討することは難しい。そこで本章では、本調査の母集団と重複する部分がある「職業安定業務統計」および「職業能力開発行政定例業務統計」を本調査と比較することで、本調査の母集団の特徴と位置づけを確認する。

また本調査は約1年半にわたる5回のアンケート調査から構成されるパネルデータであるため、回数を重ねるたびに脱落するサンプルが生じる。そこで第2回調査の回答者の基本属性の分布は、第1回のそれと比べて脱落による偏りがどの程度生じているかを確認する。

なお本章で用いるデータで出典が明記されていないものは、本調査によるものである。

2. 転職モニター調査と既存統計データとの比較

2.1 転職モニター調査と既存統計データの対象母集団の関係

職業安定業務統計（一般職業紹介状況）は全国ハローワークにおける職業紹介業務

¹ 第1回転職モニター調査の調査票配布時は、独立行政法人雇用・能力開発機構。平成23年10月1日、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に独立行政法人雇用・能力開発機構の職業能力開発業務等の移管に伴い、現在の名称である独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に変更された。

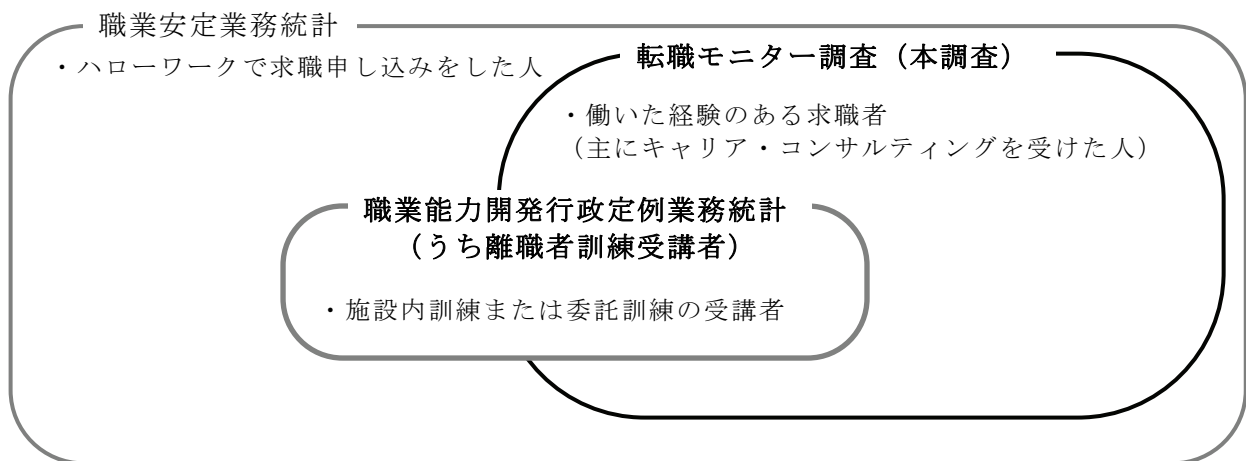
² ただし、（4）の経路で配布した場合に、有期実習型訓練（キャリア・アップ型）を受けている人が含まれる可能性がある。そのため調査時点ですでに雇用され、訓練を受けている求職者でない人も一部含まれている。

の実績を集計した業務統計である。つまりハローワークにおいて求職申し込みをした人が対象となっている。働いた経験の有無やキャリア・コンサルティングを受けたか否かにかかわらず、ハローワークでの求職申し込みのみで対象となるので、本調査より対象者が広い。

職業能力開発行政定例業務統計は、雇用支援機構や都道府県の能力開発施設の実績について厚生労働省職業能力開発局調べによる業務統計である。対象者は能力開発施設の入所者である。そのうち離職者訓練を受講した人に限れば、本調査の調査対象者と重複する人が多い。それは多くの離職者向けの施設内訓練または委託訓練の受講希望者はキャリア・コンサルティングを受けて、ジョブ・カードの交付を受けることが訓練受講の要件として挙げられているためである。それらが要件になっていない施設内訓練もあるが、キャリア・コンサルティングを通じてジョブ・カードの交付を受けることを訓練受講者に勧めている訓練施設が多い。

それぞれの対象母集団の関係を図示したものが、図表 I-2-1 である。このような関係にあることを念頭に、次で各統計データの利用できる基本属性の構成比を比較する。なお職業安定業務統計および職業能力開発行政定例業務統計は、標本調査ではなく、業務統計として対象者全員からなるデータである。

図表 I-2-1 各調査の母集団の関係図



2. 2 職業安定業務統計との比較

職業安定業務統計は、全国の公共職業安定所における職業紹介業務の実績を集計した業務統計であり、毎月の有効求人倍率などの指標を作成するために用いられている。比較に用いたデータは、平成 22 年 9 月の月間有効求職者数である³。そこから性別および都道府県別（地域別）の構成比を、本調査のそれぞれと比較した。

³ 月間有効求職者数とは、前月から繰越された有効求職者数（前月末日現在において、求職票の有効期限が翌月以降にまたがっている就職未決定の求職者をいう。）と当月の「新規求職申込件数」の合計数をいう。

(1) 性別

性別の構成比は、男性の割合が本調査で 29.8%、職業安定業務統計で 61.5%と大きく異なる。これは(a)ハローワークでの求職申し込み者数は男性が多いものの、キャリア・コンサルティングを受ける割合が、男性に比べ女性のほうが高い、(b)業務統計と異なり、本調査の回答には本人の協力する意思の有無に依存し、女性はより回答（協力）する傾向がある、のどちらかもしくは両方が考えられる。いずれにしても本調査の性別の構成比は求職申し込み者のそれとは違いがある。

図表 I - 2 - 2 性別構成比の比較

| | 転職モニター調査 | 職業安定業務統計 |
|-----|----------|----------|
| 男性 | 29.8% | 61.5% |
| 女性 | 69.4% | 38.1% |
| 無回答 | 0.8% | 0.4% |
| 合計 | 100.0% | 100.0% |

(出典) 厚生労働省「職業安定業務統計」(平成 22 年 9 月分)

(2) 居住地域

職業安定業務統計で構成比が小さい地域が本調査では少しずつ構成比が高くなる傾向がみられる。しかし居住地域の構成比の大小の順番に若干入れ替わりがあるものの、全体で求職の申し込みが多い地域と少ない地域との関係は、本調査の構成比においても保たれている。

図表 I - 2 - 3 居住地域構成比の比較

| | 転職モニター調査 | 職業安定業務統計 |
|----------|----------|----------|
| 北海道・東北地方 | 13.9% | 13.6% |
| 関東地方 | 23.2% | 30.2% |
| 北陸・甲信越 | 7.3% | 6.2% |
| 東海地方 | 7.7% | 10.1% |
| 近畿地方 | 13.1% | 17.0% |
| 中国地方 | 9.2% | 5.7% |
| 四国地方 | 7.3% | 3.3% |
| 九州地方・沖縄 | 17.9% | 13.9% |
| 無回答 | 0.4% | — |
| 合計 | 100.0% | 100.0% |

(出典) 厚生労働省「職業安定業務統計」(平成 22 年 9 月分)

2. 3 職業能力開発行政定例業務統計報告との比較

雇用支援機構や都道府県で実施する離職者向けの施設内訓練および委託訓練を受講者の性別および年齢の構成比を比較する。ただし利用可能なデータは平成 21 年度分のデー

タであるため、本調査実施時点と同じ年でないことには注意が必要である。

(1) 性別

職業能力開発行政定例業務統計での男性比率は 42.0%となっており、先の職業安定業務統計の 61.5%より低い。離職者訓練の受講にはハローワークでの求職申し込みが必要なため、二つの業務統計の比較から、ハローワークで求職申し込み者のうち、離職者訓練を受講する割合は女性のほうが高いことがわかる。さらに詳しく見ると、離職者訓練受講者数の約 25%が施設内訓練、約 75%が委託訓練であり、それぞれの男性比率は 76.6%、30.3%である。したがって離職者訓練受講者全体で女性比率が高いのは、離職者訓練の約 3/4 を占める委託訓練において受講者の女性比率が高いためである⁴。

本調査の男性の比率は、職業能力開発行政定例業務統計とも比べて低い。この理由としては前節であげた(a)(b)のほかに、(c)離職者訓練（委託訓練）の入所説明会と、(d)委託訓練の受講要件であるジョブ・カードの交付のために受けるキャリア・コンサルティング、において調査票を受け取る機会があったことが考えられる。離職者訓練（委託訓練）の受講希望者は入所説明会に参加することが求められ、同時にキャリア・コンサルティングを受け、ジョブ・カードを交付される必要がある。先述のように委託訓練受講者の女性比率は高いので、(c)(d)を通じての調査票配布によって女性に多く配布されたことが考えられる。

図表 I - 2 - 4 性別構成比の比較

| | 転職モニター調査 | 職業能力開発行政定例業務統計 | 職業能力開発行政定例業務統計 | |
|-----|----------|----------------|-----------------|----------------|
| | | | うち施設内訓練 (25.3%) | うち委託訓練 (74.7%) |
| 男性 | 29.8% | 42.0% | 76.6% | 30.3% |
| 女性 | 69.4% | 58.0% | 23.4% | 69.7% |
| 無回答 | 0.8% | — | — | — |
| 合計 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

(2) 年齢構成

年齢構成は 25-29 歳、30-34 歳、35-39 歳を中心に、似た分布をしている。年齢の平均値にも大きな違いはない。なお大きな違いではないものの、本調査のほうが高い年齢に若干偏っている。これはキャリア・コンサルティングを受けてから訓練を受講するかの判断を行う際に、訓練投資期間とその後の収益として期待できる就業期間の長さが考慮

⁴ 施設内訓練と委託訓練とで男女比が異なるのは、施設内訓練は委託訓練と比べて男性が多い職種に関連する建築、電気設備、機械・金属加工などの“ものづくり”に関する訓練科の設定が多く、委託訓練は、管理・事務系、医療・介護系などの訓練科の設定が多いためである。

され、訓練受講者の方が若干若くなっていることが考えられる。

図表 I - 2 - 5 年齢構成の比較

| | 転職モニター調査 | 職業能力開発行政 定例業務統計 |
|------------|----------|--------------------|
| 20歳未満 | 0.5% | 1.2% |
| 20 - 24歳以下 | 8.3% | 8.6% |
| 25 - 29歳以下 | 17.4% | 20.1% |
| 30 - 34歳以下 | 17.5% | 20.4% |
| 35 - 39歳以下 | 16.9% | 17.0% |
| 40 - 44歳以下 | 12.8% | 10.7% |
| 45 - 49歳以下 | 9.4% | 8.0% |
| 50 - 54歳以下 | 7.3% | 6.0% |
| 55 - 59歳以下 | 5.2% | 5.0% |
| 60歳以上 | 4.7% | 2.9% |
| 合計 | 100.0% | 100.0% |
| 平均 | 37.8歳 | 36.5歳 |

(出典) 厚生労働省「職業能力開発行政定例業務統計報告」

※ 職業能力開発行政定例業務統計報告の年齢の平均値の計算には、20歳未満は18、60歳以上は65、他の年齢階級は中央値、を用いて加重平均で計算した。

3. 第2回転職モニター調査での脱落

本調査は5回にわたるパネルデータであるため、2回目以降の調査においてサンプルが脱落することは避けられない。第1回の調査に回答したサンプルと比べて、継続的に回答を続けるサンプルにどの程度の偏りが生じているかを確認する必要がある。そこで本節では第2回調査でどのようなサンプルが脱落したかを、性、年齢、地域、学歴別について確認する。

なお全体のサンプルサイズは第1回調査が10,197⁵、第2回調査が7,708であり、75.6%が継続して回答している。

(1) 性別

脱落した割合は男性30.0%、女性21.9%である。男女間で脱落する割合に違いがある。このことは前節で確認した「求職申し込み者の女性比率に比べて本調査の回答者の女性比率が高い」とことと併せて考えると、本調査は女性が回答する割合が高いという共通の要因があることが推測される。第3回以降の調査においても、性別構成比は確認を続ける必要がある。

⁵ 第I部第1章の回収数10,213より少ないのは、データクリーニングの関係で今回の集計には使わなかった票があるためである。

図表 I - 2 - 6 第 2 回調査に回答／脱落_男女比（上段：実数／下段：構成比）

| | 脱落 | 回答 | N |
|-----|----------------|----------------|------------------|
| 男性 | 911 30.0% | 2,129 70.0% | 3,040 100.0% |
| 女性 | 1,547 21.9% | 5,528 78.1% | 7,075 100.0% |
| 無回答 | 31 37.8% | 51 62.2% | 82 100.0% |
| 合計 | 2,489 24.4% | 7,708 75.6% | 10,197 100.0% |

（ 2 ） 年 齢

45 歳未満の年齢層では、年齢が低いほど脱落する割合が高い。45 歳以上では脱落する割合が若年層に比べて低いものの、年齢による傾向は現れていない。全体としては若年層のサンプルが落ちやすいため、3 回目以降の年齢構成の変化には注意が必要である。

図表 I - 2 - 7 第 2 回調査に回答／脱落_年齢（上段：実数／下段：構成比）

| | 脱落 | 回答 | N |
|-------------|----------------|----------------|------------------|
| 20 歳未満 | 29 54.7% | 24 45.3% | 53 100.0% |
| 20 - 24 歳以下 | 279 33.1% | 565 66.9% | 844 100.0% |
| 25 - 29 歳以下 | 491 27.6% | 1,285 72.4% | 1,776 100.0% |
| 30 - 34 歳以下 | 447 25.1% | 1,333 74.9% | 1,780 100.0% |
| 35 - 39 歳以下 | 373 21.6% | 1,355 78.4% | 1,728 100.0% |
| 40 - 44 歳以下 | 268 20.6% | 1,034 79.4% | 1,302 100.0% |
| 45 - 49 歳以下 | 226 23.6% | 730 76.4% | 956 100.0% |
| 50 - 54 歳以下 | 151 20.3% | 592 79.7% | 743 100.0% |
| 55 - 59 歳以下 | 135 25.4% | 396 74.6% | 531 100.0% |
| 60 歳以上 | 90 18.6% | 394 81.4% | 484 100.0% |
| 年齢計 | 2,489 24.4% | 7,708 75.6% | 10,197 100.0% |

(3) 地域

第2回調査の実施期間が2011年3月1日から14日までのため、2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響を考慮する必要がある。しかし岩手・宮城・福島の3県を含む北海道・東北地方のサンプルの脱落は他の地域と差はない。これは震災の発生が第2回調査期間の終わりの時期であったため、影響が大きくなかったと考えられる。ただし第3回調査は6月に行われているため、第2回調査よりも震災が影響する可能性があり、地域ごとの脱落には引き続き確認が必要である。

また他の地域間でも脱落に大きな違いは生じていない。

図表1-2-8 第2回調査に回答/脱落_地域 (上段:実数/下段:構成比)

| | 脱落 | 回答 | N |
|----------|----------------|----------------|------------------|
| 北海道・東北地方 | 337 23.7% | 1,084 76.3% | 1,421 100.0% |
| 関東地方 | 597 25.3% | 1,767 74.7% | 2,364 100.0% |
| 北陸・甲信越 | 181 24.2% | 566 75.8% | 747 100.0% |
| 東海地方 | 171 21.8% | 615 78.2% | 786 100.0% |
| 近畿地方 | 309 23.2% | 1,022 76.8% | 1,331 100.0% |
| 中国地方 | 210 22.3% | 731 77.7% | 941 100.0% |
| 四国地方 | 180 24.1% | 567 75.9% | 747 100.0% |
| 九州地方・沖縄 | 493 27.1% | 1,329 72.9% | 1,822 100.0% |
| 無回答 | 11 28.9% | 27 71.1% | 38 100.0% |
| 全国 | 2,489 24.4% | 7,708 75.6% | 10,197 100.0% |

(4) 学歴

最後に在学した学校別にみると、中学が36.5%と他と比べて高いことを除けば、学歴の高さによる脱落の傾向はみられない。ただし今後の分析において、就業率のような学歴が影響しやすい変数を扱う場合には、学歴をコントロールする必要がある。

図表 I - 2 - 9 第2回調査に回答／脱落_学歴（上段：実数／下段：構成比）

| | 脱落 | 回答 | N |
|---------|----------------|----------------|------------------|
| 中学 | 80 36.5% | 139 63.5% | 219 100.0% |
| 高校 | 995 25.3% | 2,944 74.7% | 3,939 100.0% |
| 専門・各種学校 | 455 25.6% | 1,319 74.4% | 1,774 100.0% |
| 短大 | 294 20.6% | 1,130 79.4% | 1,424 100.0% |
| 高専 | 20 23.5% | 65 76.5% | 85 100.0% |
| 大学 | 583 23.2% | 1,931 76.8% | 2,514 100.0% |
| 大学院 | 22 21.6% | 80 78.4% | 102 100.0% |
| その他 | 15 22.7% | 51 77.3% | 66 100.0% |
| 無回答 | 25 33.8% | 49 66.2% | 74 100.0% |
| 学歴計 | 2,489 24.4% | 7,708 75.6% | 10,197 100.0% |

4. まとめ

既存の統計データには、本調査の母集団と母集団を同じくするものがない。そこで本章では、本調査の特徴や位置づけを明確にするため、調査対象の母集団に重複がある既存の統計データと比較した。また本調査は約1年半にわたる5回の調査から構成されるパネルデータのため、サンプルの脱落が生じる。そのため、サンプルの脱落による基本属性の偏りの有無について第1回と第2回の調査に関して確認した。以下に本章の内容をまとめる。

- (1) 本調査の対象者は主に、働いた経験のある（学生アルバイトは除く）求職者のうちハローワーク等でキャリア・コンサルティングを受けた人、である。本調査と対象母集団が重なる部分がある統計データに「職業安定業務統計」と「職業能力開発行政定例業務統計」の二つの業務統計がある。
- (2) 両業務統計と比べ、本調査の女性比率は高い。
- (3) 居住地域について職業安定業務統計と本調査を比べると、個々の構成比で入れ替わりはあるが、構成比が大きい地域と小さい地域といった全体での構成比に大きな違いはない。

- (4) 年齢の分布について職業能力開発行政定例業務統計報告と本調査を比べると、どちらも 25-29 歳、30-34 歳、35-39 歳を中心に多く、似た形状の分布をしている。
- (5) 第 2 回調査のサンプルの脱落は、性別、年齢、地域、学歴について確認した。そのうち地域についての脱落の傾向はみられない。ただし東日本大震災の影響は第 3 回以降に現れる可能性があるため、第 3 回調査以降も地域による脱落の傾向は確認が必要である。
- (6) サンプル脱落の傾向として、それぞれの属性に関して男性、若年、中学卒のサンプルが他と比べて脱落する傾向がある。これら属性による影響が考えられる就業や賃金といった変数の分析には、サンプルの脱落を考慮する必要がある。