

## 第Ⅱ部 分析編

## 第1章 第1回転職モニター調査の回答者属性とその分布の特徴

### 1. はじめに

本章では、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転職モニター調査（以下、本調査）のパネルデータのうち、基本台帳となる第1回調査の回答者の属性および回答の分布を概観し、本調査の基礎的な情報を提供する。第I部でみたように本調査の調査対象者は主に、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、である。したがって本調査のサンプルには、本調査の調査期間と近い時期に離職した人、長期間求職活動をしている人や、長期間非労働力化していた人など、様々な求職者が含まれる。分析対象を明確にするために、サンプルサイズを考慮し、本章以降の分析では2010年1月から12月の間に前職を離職した人を対象に分析する。本章は前職の離職時期が無回答サンプルを含めた結果を示すが、以降の章で無回答サンプルを含めるか否かは分析に応じて使い分ける。

なお離職期間でサンプルを絞る前の前職の離職時期の度数分布は、図表Ⅱ-1-1である。2010年1月～12月の間に前職を離職した人（無回答を含む）のサンプルサイズは7,933で、全サンプルの77.8%である。

図表Ⅱ-1-1 前職の離職時期（全サンプル）

	N	構成比
2004年以前	261	2.6%
2005-7年	313	3.1%
2008年	431	4.2%
2009年	1,256	12.3%
2010年1月	180	1.8%
2010年2月	258	2.5%
2010年3月	921	9.0%
2010年4月	503	4.9%
2010年5月	575	5.6%
2010年6月	954	9.4%
2010年7月	1,128	11.1%
2010年8月	1,460	14.3%
2010年9月	1,282	12.6%
2010年10月	431	4.2%
2010年11月	55	0.5%
2010年12月	10	0.1%
2011年以降	3	0.0%
無回答	176	1.7%
合計	10,197	100.0%

## 2. 第1回転職モニター調査の調査結果

### 2. 1 個人属性

上記のとおり、本章では2010年1月～12月の間に前職を離職した人のサンプルサイズ7,933についてデータの分布を概観する。

#### (1) 男女比と年齢構成

男性は27.3%、女性は71.8%であり(0.9%は無回答)、女性が多い。性別無回答者を除いた男女計および男女別の年齢構成比をまとめたのが図表Ⅱ-1-2である。男女計では25-29歳、30-34歳、35-39歳の年齢層で約16～18%と割合が高く、その3つの年齢層で全体の5割を超える。それらの層を中心に若年・高齢になるにつれて割合が徐々に減っていく。その傾向は男女別にみても同じである。男女別の年齢構成で異なるのは、50歳以上の年齢層での構成比が男性のほうが高い。

図表Ⅱ-1-2 男女別の年齢構成(上段:実数/下段:構成比)

	男性	女性	男女計
20歳未満	13 0.6%	34 0.6%	47 0.6%
20-24歳以下	175 8.1%	533 9.4%	708 9.0%
25-29歳以下	365 16.8%	1,117 19.6%	1,482 18.8%
30-34歳以下	346 16.0%	1,094 19.2%	1,440 18.3%
35-39歳以下	324 14.9%	993 17.4%	1,317 16.7%
40-44歳以下	240 11.1%	720 12.6%	960 12.2%
45-49歳以下	184 8.5%	497 8.7%	681 8.7%
50-54歳以下	193 8.9%	357 6.3%	550 7.0%
55-59歳以下	159 7.3%	206 3.6%	365 4.6%
60歳以上	170 7.8%	145 2.5%	315 4.0%
合計	2,169 100.0%	5,696 100.0%	7,865 100.0%

※ 性別無回答を除く

## (2) 居住地域

回答者の居住地域は都道府県単位のデータがある。都道府県単位で最小サイズは鳥取県の23、最大サイズは福岡県の508である。人口の多い都道府県で構成比が大きい傾向がある。地域ごとのまとめたのが図表Ⅱ－1－3であり、地域別にみても人口に比例して関東地方の構成比が大きい。

図表Ⅱ－1－3 居住地域

	N	構成比
北海道・東北地方	1,146	14.4%
関東地方	1,887	23.8%
北陸・甲信越	601	7.6%
東海地方	624	7.9%
近畿地方	1,051	13.2%
中国地方	721	9.1%
四国地方	545	6.9%
九州地方・沖縄	1,321	16.7%
無回答	37	0.5%
合計	7,933	100.0%

## (3) 結婚の有無と配偶者の就業形態

全体の38.7%が結婚しており、男女別でも同程度の割合が結婚している。またそのうち全体で配偶者の84.3%が就業しているが、男性の配偶者は64.6%、女性の配偶者は92.1%が就業と違いがある。また配偶者の就業の有無も含めた就業形態の比率も男女間で大きく異なる。男性の配偶者はパート・アルバイト・派遣40.5%、働いていない35.2%、正社員20.9%と様々である一方、女性の配偶者は正社員が74.2%で働き、他の就業形態や働いていない割合は10%未満となっている。

図表Ⅱ－１－４ 結婚の有無と配偶者の就業形態

男女計	N	構成比	
結婚している	3,047	38.7%	
		うち 配偶者の就業形態	構成比
		正社員	59.4%
		パート・アルバイト・派遣社員	16.9%
		自営業・家族従業員・内職	8.1%
		働いていない	15.0%
		無回答	0.7%
結婚していない 無回答	4,796 22	61.0% 0.3%	
合計	7,865	100.0%	
男性	N	構成比	
結婚している	843	38.9%	
		うち 配偶者の就業形態	構成比
		正社員	20.9%
		パート・アルバイト・派遣社員	40.5%
		自営業・家族従業員・内職	3.2%
		働いていない	35.2%
		無回答	0.2%
結婚していない 無回答	1,318 8	60.8% 0.4%	
合計	2,169	100.0%	
女性	N	構成比	
結婚している	2,204	38.7%	
		うち 配偶者の就業形態	構成比
		正社員	74.2%
		パート・アルバイト・派遣社員	8.0%
		自営業・家族従業員・内職	9.9%
		働いていない	7.2%
		無回答	0.7%
結婚していない 無回答	3,478 14	61.1% 0.2%	
合計	5,696	100.0%	

※ 性別無回答を除く

#### (4) 同居家族

回答者のうち単身世帯は16.8%で、残りの82.9%は家族等と同居している(0.3%は無回答)。家族等と同居している人では、本人の両親(36.2%)、配偶者(35.8%)との同居が多く、次いで小学生以上の子ども(26.2%)がいる者が多い。

図表Ⅱ－１－５ 同居家族（複数回答）

	N	割合
単身（一人暮らし）	1,332	16.8%
配偶者	2,830	35.8%
子供（小学校入学前）	787	9.9%
子供（小学校以上）	2,076	26.2%
本人の父親・母親	2,875	36.2%
配偶者の父親・母親	272	3.4%
本人または配偶者の祖父母や兄弟姉妹	653	8.2%
その他	290	3.7%

#### （５）生活費の主な負担者

回答者本人が生活費を負担しているものは男女計で 38.3%である。男女別にみると男性で 56.3%、女性で 31.4%となっている。図表に示していないが、単身世帯に絞ると 85.0%（男性 84.9%、女性 85.1%）が生活費を本人で負担しており、世帯構成が大きくかかわっている。

図表Ⅱ－１－６ 生活費の主な負担者（上段：実数／下段：構成比）

	男性	女性	男女計
本人	1,221 56.3%	1,789 31.4%	3,010 38.3%
本人以外	878 40.5%	3,769 66.2%	4,647 59.1%
無回答	70 3.2%	138 3.3%	208 2.6%
合計	2,169 100.0%	5,696 100.0%	7,865 100.0%

※ 性別無回答を除く

#### （６）最終学歴と離学した年代

男女計で最後に在学した学校に関して割合が多いのは高校 38.4%、大学 24.7%、専門・各種学校 17.6%、短大 14.3%となっており、回答者の最終学歴はさまざまである。図表には示していないが、最後に在学した学校を卒業した者は 90.6%、中途退学は 7.6%、在学中は 0.5%である（無回答は 1.3%）。男女別では短大と大学で割合に違いがあるが、短大と大学を合わせた割合は、男女ともに 40%弱と同じ程度であり、男女別で学歴の分布に大きな違いはないと言える。

図表Ⅱ－１－７ 最後に通った学校（上段：実数／下段：構成比）

	男性	女性	男女計
中学	59 2.7%	96 1.7%	155 2.0%
高校	798 36.8%	2,225 39.1%	3,023 38.4%
専門・各種学校	373 17.2%	1015 17.8%	1388 17.6%
短大	41 1.9%	1,083 19.0%	1,124 14.3%
高専	29 1.3%	29 0.5%	58 0.7%
大学	787 36.3%	1,155 20.3%	1,942 24.7%
大学院	39 1.8%	33 0.6%	72 0.9%
その他	14 0.6%	37 0.6%	51 0.6%
無回答	29 1.3%	23 0.4%	52 0.7%
合計	2,169 100.0%	5,696 100.0%	7,865 100.0%

※ 性別無回答を除く

離学した年代は1991-2000年代、2001-2010年代が多く、合わせて59.0%になる。最後に在学した学校として社会人になってから通った学校で回答している人が含まれている可能性もあるが、回答者の半数はバブル経済崩壊以降に社会人となったといえよう。なお図表に示していないが、男女別にみても1991-2000年代と2001-2010年代が半数以上を占め、似た分布になっている。また先述の年齢の分布と関連して、男女別の離学した年代の構成比は古い年代での割合が女性に比べて男性は高い。

図表Ⅱ－１－８ 最後に通った学校を離学した年代

	N	構成比
1960年以前	26	0.3%
1961～70年	272	3.4%
1971～80年	805	10.1%
1981～90年	1,477	18.6%
1991～2000年	2,336	29.4%
2000～10年	2,346	29.6%
在学中	36	0.5%
無回答	635	8.0%
合計	7,933	100.0%

### (7) 中学生時代の生活について

中学生時代の生活や部活動・勉強に関する設問への回答が図表Ⅱ－１－９から図表Ⅱ－１－１４である。まず中学校時代の生活が楽しかったか否かについては、「とても楽しかった」「楽しかった」を合わせると71.1%になる。

規則正しい生活が送れているかの指標になる登校時間の遅刻について「遅刻したことはない」「あまり遅刻しなかった」を合わせて85.2%、欠席日数について「10日以下」が88.6%であった。8割以上が中学生時代に規則正しい生活を送っている。

部活動やクラブ活動を「熱心に参加した」「参加した」と合わせた割合は71.3%である。

勉強に関して、中間・期末試験の勉強を「よく勉強した」「まあ勉強した」を合わせて66.8%、中学3年生のときの成績が「上の方」「やや上の方」「真ん中あたり」の合計で74.5%となっている。なお成績については「真ん中あたり」を中心に成績の上と下に離れるに従って割合が減るが、成績が真ん中より上の割合が多い分布になっている。

図表Ⅱ－１－９ 中学校時代の生活について

	N	構成比
とても楽しかった	1,946	24.5%
楽しかった	3,693	46.6%
あまり楽しくなかった	1,706	21.5%
楽しくなかった	517	6.5%
無回答	71	0.9%
合計	7,933	100.0%

図表Ⅱ－１－１０ 中学校での遅刻の頻度

	N	構成比
遅刻したことはない	4,313	54.4%
あまり遅刻しなかった	2,445	30.8%
1カ月に1度くらい遅刻した	541	6.8%
週に1日以上遅刻した	418	5.3%
無回答	216	2.7%
合計	7,933	100.0%

図表Ⅱ－１－１１ 中学校で1年間の欠席日数

	N	構成比
10日以下	7,030	88.6%
11日以上20日以下	490	6.2%
21日以上	289	3.6%
無回答	124	1.6%
合計	7,933	100.0%



図表Ⅱ－１－１２ 中学生の頃の部活やクラブ活動

	N	構成比
熱心に参加した	2,667	33.6%
参加した	2,989	37.7%
参加したが、途中で止めた	1,152	14.5%
参加しなかった	989	12.5%
無回答	136	1.7%
合計	7,933	100.0%

図表Ⅱ－１－１３ 中学生時代の間・期末試験の勉強

	N	構成比
よく勉強した	1,783	22.5%
まあ勉強した	3,518	44.3%
あまり勉強しなかった	2,159	27.2%
勉強しなかった	414	5.2%
無回答	59	0.7%
合計	7,933	100.0%

図表Ⅱ－１－１４ 中学三年生のときの成績

	N	構成比
上の方	1,139	14.4%
やや上の方	1,869	23.6%
真ん中あたり	2,894	36.5%
やや下のほう	1,371	17.3%
下のほう	598	7.5%
無回答	62	0.8%
合計	7,933	100.0%

## 2. 2 求職活動等と資格・免許

### (1) ジョブ・カード交付の有無とその時期

ジョブ・カードを交付された人は 57.7%、作成中が 15.3%である。作成中と回答した人の中には、今後キャリア・コンサルティングを経てジョブ・カードを交付されることも考えられる。

またジョブ・カードを交付された人のうち、交付時期が 2010 年 9 月は 37.6%、2010 年 10 月は 33.3%で、他の月は 1 割にも満たない。その 2 カ月で 70.9% (未作成者も含む全体の 44.3%) となっており、本調査実施と同時期にジョブ・カードを交付された人が多い。

図表Ⅱ－１－１７ ジョブ・カードの交付の有無

	N	構成比
交付された	4,578	57.7%
作成中	1,214	15.3%
作成していない	1,760	22.2%
無回答	381	4.8%
合計	7,933	100.0%

図表Ⅱ－１－１８ ジョブ・カードを交付された時期

	N	構成比（交付済み）	構成比（未作成含む）
2009年以前	49	1.0%	0.6%
2010年1月	7	0.1%	0.1%
2010年2月	13	0.3%	0.2%
2010年3月	23	0.5%	0.3%
2010年4月	35	0.7%	0.4%
2010年5月	47	0.9%	0.6%
2010年6月	107	2.2%	1.3%
2010年7月	181	3.6%	2.3%
2010年8月	453	9.1%	5.7%
2010年9月	1,864	37.6%	23.5%
2010年10月	1,652	33.3%	20.8%
2010年11月	89	1.8%	1.1%
無回答	439	8.9%	5.5%
合計	4,959	100.0%	62.5%
非該当	2,974		37.5%
合計	7,933		100.0%

## （２）雇用保険受給の有無

現在、雇用保険を受給中であるのは、45.7%（男性43.9%、女性46.7%）である。

## （３）持っている資格や免許の数、および種類

仕事に関わる資格や免許について、調査票で最大5つまで記入することになっている<sup>1</sup>。資格・免許を持っていない人は19.0%、それ以外の約8割はなんらかの資格・免許を持っている。図表Ⅱ－１－２０にある8つのカテゴリで分類した資格・免許の種類（のべ数）では、「普通自動車運転免許」に次いで「事務系」、「技術・技能系」、「情報系」の順に多い。

<sup>1</sup> 5つ以上記入したケースもあったため、図表Ⅱ－１－１９では5つ以上としている。

図表Ⅱ－１－１９ 仕事に関する資格や免許の数

	N	構成比
0	1,504	19.0%
1	1,521	19.2%
2	1,533	19.3%
3	1,361	17.2%
4	871	11.0%
5以上	1,143	14.4%
合計	7,933	100.0%

図表Ⅱ－１－２０ 持っている資格・免許の種類

	のべ数
語学系	1,243
情報系	1,439
技術・技能系	2,330
事務系	4,039
福祉系	1,165
普通自動車運転免許	4,709
普通自動車運転免許以外の運転免許	692
その他	1,976

#### (4) 転職後の希望給与額

転職後の1カ月あたりの希望給与額は、15-20万円未満をピークに分布している。なお平均は185,161円、標準偏差は64,051円である。

図表Ⅱ－１－２１ 転職先での希望給与額（1カ月あたり）

	N	構成比
5万円未満	37	0.5%
5～10万円未満	342	4.3%
10～15万円未満	1,136	14.3%
15～20万円未満	2,808	35.4%
20～25万円未満	2,081	26.2%
25～30万円未満	915	11.5%
30～40万円未満	442	5.6%
40～50万円未満	54	0.7%
50万円以上	30	0.4%
無回答	88	1.1%
合計	7,933	100.0%

## 2.3 直前の仕事

本章では、調査時点より以前に離職した直近の仕事を前職とよぶ。

### (1) 前職の離職時期

前職の離職時期は、本調査実施直前の2010年8月の18.4%が一番多く、8月から離れるにしたがって割合は減る。ただし前節で確認したキャリア・コンサルティングを受けた時期などに比べると、前職の離職時期にはバラつきがある。また2010年3月は前後の月と比べて多くなっているが、年度末の季節的変動によるものと考えられる。

図表Ⅱ－１－２２ 直前職の離職時期

	N	構成比
2010年1月	180	2.3%
2010年2月	258	3.3%
2010年3月	921	11.6%
2010年4月	503	6.3%
2010年5月	575	7.2%
2010年6月	954	12.0%
2010年7月	1,128	14.2%
2010年8月	1,460	18.4%
2010年9月	1,282	16.2%
2010年10月	431	5.4%
2010年11月	55	0.7%
2010年12月	10	0.1%
無回答	176	2.2%
合計	7,933	100.0%

### (2) 前職の勤続期間

直前職の勤続期間はかなりバラつきがある。勤続期間が1年未満は2割強、10年以上は1割強、その間の1年以上10年未満の中でもバラつきがある。また前職の勤続期間の平均は4.9年、標準偏差は6.7年である。

図表Ⅱ－１－２３ 前職の勤続期間

	N	構成比
3ヵ月未満	327	4.1%
3～6ヵ月未満	562	7.1%
6～12ヵ月未満	810	10.2%
1～2年未満	1,445	18.2%
2～3年未満	1,080	13.6%
3～5年未満	1,276	16.1%
5～10年未満	1,247	15.7%
10～20年未満	692	8.7%
20～30年未満	229	2.9%
30年以上	134	1.7%
無回答	131	1.7%
合計	7,933	100.0%

### (3) 前職の会社全体の業種、企業規模

前職の会社全体の業種は「卸売業、小売業」16.6%、「製造業」15.7%、「医療、福祉」10.0%の順に多い。また前職の会社全体の企業規模は「29人以下」が30.1%と一番多いが、分布は企業規模に応じた一様な傾向はない。ただし企業規模が「わからない」という回答者が9.7%と少なくない。

図表Ⅱ－１－２４ 前職の会社全体の業種

	N	構成比
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	56	0.7%
建設業	357	4.5%
製造業	1,249	15.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	89	1.1%
情報通信業	363	4.6%
運輸業、郵便業	340	4.3%
卸売業、小売業	1,314	16.6%
金融業、保険業	496	6.3%
不動産業、物品賃貸業	118	1.5%
学術研究、専門・技術サービス業	389	4.9%
宿泊業、飲食サービス業	598	7.5%
生活関連サービス業	372	4.7%
教育、学習支援業	222	2.8%
医療、福祉	796	10.0%
その他のサービス業(上記5業種以外)	708	8.9%
公務	271	3.4%
その他	134	1.7%
無回答	61	0.8%
合計	7,933	100.0%

図表Ⅱ－１－２５ 前職の会社全体の企業規模

	N	構成比
29人以下	2,389	30.1%
30～99人	1,497	18.9%
100～499人	1,507	19.0%
500～999人	460	5.8%
1000人以上	1,109	14.0%
官公庁(公務員)	165	2.1%
わからない	767	9.7%
無回答	39	0.5%
合計	7,933	100.0%

#### (4) 前職の職種

「事務」31.3%が他に比べて多い。次いで「営業・販売の仕事」18.9%、「サービスの仕事」16.5%、「専門・技術職」11.6%、「生産工程の仕事」9.8%となっている。この5職種で9割近くを占めている。

図表Ⅱ－1－26 前職の職種

	N	構成比
事務	2,485	31.3%
営業・販売の仕事	1,502	18.9%
サービスの仕事	1,306	16.5%
生産工程の仕事	779	9.8%
輸送・機械運転の仕事	166	2.1%
建設・採掘の仕事	120	1.5%
運送・清掃・包装などの仕事	287	3.6%
保安の仕事	75	0.9%
専門・技術職	918	11.6%
管理職	105	1.3%
農・林・漁業の仕事	28	0.4%
その他	98	1.2%
無回答	64	0.8%
合計	7,933	100.0%

#### (5) 前職の就業形態

前職の就業形態は「正社員・正職員」が44.9%、「パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時」が40.0%で、全体の8割以上を占める。なお図表に示していないが「パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時」のうち、1週間あたり労働時間が40時間以上の割合は31.2%である。

図表Ⅱ－1－27 前職の就業形態

	N	構成比
正社員・正職員	3,559	44.9%
パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時	3,177	40.0%
派遣社員（登録型）	596	7.5%
派遣社員（常時雇用型）	335	4.2%
経営者・役員	38	0.5%
自営業主・自由業者・内職	88	1.1%
家族従業員	37	0.5%
その他	44	0.6%
無回答	59	0.7%
合計	7,933	100.0%

### (6) 前職の労働時間

「40-45 時間未満」21.4%、「35-40 時間未満」15.6%、「45-50 時間未満」13.1%の順が多い。1 週間あたり労働時間が 35 時間以上の割合の合計は 66.8%で、3 人に 2 人が一般的な正社員と同じかそれ以上の労働時間で働いていたことがわかる。これは同時に前職の労働時間がフルタイムではないサンプルも 3 割強、含まれていることになる。

図表Ⅱ－1－28 前職の労働時間（1 週間あたり）

	N	構成比
10 時間未満	656	8.3%
10～15 時間未満	236	3.0%
15～20 時間未満	204	2.6%
20～25 時間未満	359	4.5%
25～30 時間未満	496	6.3%
30～35 時間未満	518	6.5%
35～40 時間未満	1,234	15.6%
40～45 時間未満	1,694	21.4%
45～50 時間未満	1,038	13.1%
50～60 時間未満	714	9.0%
60 時間以上	619	7.8%
わからない	104	1.3%
無回答	61	0.8%
合計	7,933	100.0%

### (7) 前職の給与

前職の 1 カ月あたりの給与は「10-15 万円未満」24.1%と「15-20 万円未満」23.8%がピークになり、分布している。なお各階級の中央値（オープンエンドの級は 75 万円）を用いた平均値は 173,257 円、標準偏差は 95,579 円である。

図表Ⅱ－1－29 前職での給与（1 カ月あたり）

	N	構成比
5 万円未満	278	3.5%
5～10 万円未満	1,309	16.5%
10～15 万円未満	1,909	24.1%
15～20 万円未満	1,890	23.8%
20～25 万円未満	1,257	15.8%
25～30 万円未満	660	8.3%
30～40 万円未満	370	4.7%
40～50 万円未満	104	1.3%
50 万円以上	56	0.7%
わからない	42	0.5%
無回答	58	0.7%
合計	7,933	100.0%

## (8) 前職の職場における普段の行動

職場での行動は14項目あるため、分布の仕方で3つのグループに分けて、その特徴を捉える。まず「常にしていた」と「大体していた」が大多数を占め、かつ「常にしていた」の割合が多い①から④をグループⅠとする。次に「常にしていた」と「大体していた」の割合が大多数であるが、それぞれ同程度の⑤から⑩をグループⅡとする。3つ目は「していなかった」と「そのような機会がなかった」の割合が小さくない⑪から⑭をグループⅢとする。

グループⅠとグループⅡの項目は、仕事をする上でどれも大切な行動ばかりであるが、分布の違いが生じている。各グループの項目から、グループⅠはより必須な事項、グループⅡはコミュニケーションや積極的な姿勢を表しているという特徴が見えてくる。そこから本調査の回答者には、コミュニケーションや積極性について若干バラつきがあるといえる。そしてグループⅢの特徴として共通しているのは、担当する業務内容・水準や職場による違いが考えられる。なお⑭（資格取得や自己啓発）は、本人の積極性による違いも加わっているために一番バラつきが大きくなっていると考えられる。

本調査の回答者は、職場の行動で必須となる行動は大多数の人ができているものの、コミュニケーションや積極性も関連することは「している」程度に差が出てくる。さらに仕事や職場の違いも加わると、職場での行動の機会そのものがないケースも増えてくるといえる。

図表Ⅱ－1－30 前職の職場における普段の行動

		常にしていた	大体していた	していなかった	そのような機会がなかった	無回答
グループⅠ	① 職場で、きちんとあいさつをしていた	85.1%	14.3%	0.2%	0.1%	0.3%
	② 出勤時間や、仕事上の約束の時間を守っていた	83.3%	15.0%	0.7%	0.3%	0.8%
	③ 職場のルールをまもっていた	74.4%	24.8%	0.3%	0.2%	0.3%
	④ 引き受けた仕事は最後までやりとげた	72.7%	25.9%	0.6%	0.3%	0.5%
グループⅡ	⑤ 上司や先輩に対して、正確にホウレンソウ（報告・連絡・相談）していた	53.9%	41.1%	2.8%	1.6%	0.6%
	⑥ 初めての仕事にもチャレンジしていた	52.0%	39.9%	3.1%	4.4%	0.4%
	⑦ 作業の工夫や改善に取り組んでいた	50.3%	43.2%	3.5%	2.4%	0.6%
	⑧ 上司や先輩を見て、仕事のやり方やコツを学んでいた	48.4%	43.3%	2.8%	5.0%	0.5%
	⑨ 忙しい同僚の仕事を手伝っていた	46.8%	40.8%	3.6%	8.0%	0.9%
	⑩ 不意の問題やトラブルにも対応できていた	32.1%	56.6%	6.2%	4.6%	0.6%
グループⅢ	⑪ パソコンを支障なく利用していた	40.3%	28.2%	7.2%	23.3%	1.0%
	⑫ 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	33.8%	40.4%	9.8%	15.4%	0.6%
	⑬ 職場での仕事上のアドバイスをしていた	27.8%	42.8%	9.9%	18.8%	0.7%
	⑭ 資格取得や自己啓発などに取り組んでいた	22.8%	31.0%	21.2%	24.5%	0.5%



## 2. 4 離学後、初めて就いた仕事

以降では離学後、初めて就いた仕事を初職とよぶ。

### (1) 初職が直前職と同じか

離学後に初めて就いた仕事の前職と同じ人は 18.0%、違う人は 81.4%である(無回答 0.6%)。

### (2) 初職の就業形態

初職の就業形態は「正社員・正職員」69.6%と「パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時」24.3%とを合わせて、全体の 93.9%になる<sup>2</sup>。前職では「正社員・正職員」44.9%と比べると、離学後は初めに正社員として就職した人が多く、非正規就業への移行があったと言える。

図表Ⅱ－1－3 1 初職の就業形態

	N	構成比
正社員・正職員	5,524	69.6%
パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時	1,931	24.3%
派遣社員(登録型)	87	1.1%
派遣社員(常用雇用型)	91	1.1%
経営者・役員・自営業主・自由業者・内職	54	0.7%
家族従業員	44	0.6%
その他	75	0.9%
無回答	127	1.6%
合計	7,933	100.0%

### (3) 初職の就業時期

初職に就いた時期は、離学後すぐの人が 74.5%と一番多いものの、離学後 3 ヶ月未満が 8.7%、離学後 3 ヶ月以上が 11.1%と、離学後に無職の期間があるものが 2 割弱いる。

図表Ⅱ－1－3 2 初職の就業時期

	N	構成比
学校卒業後(中退後)、すぐに仕事についた	5,910	74.5%
学校卒業後(中退後)、3 ヶ月未満で仕事についた	692	8.7%
学校卒業後(中退後)、3 ヶ月以上たってから仕事についた	881	11.1%
無回答	450	5.7%
合計	7,933	100.0%

<sup>2</sup> 初職と直前職が同じと回答した人は、就業形態が変化しなかったと仮定して、直前職の就業形態で計算している。

### 3. まとめ

本章では、5回のパネル調査である本調査の基本台帳となる第1回調査の回答者の属性および回答の分布を概観し、本調査の基礎的な情報を提供した。なお分析対象を明確にするため、2010年1月から12月までの間に前職を離職したサンプルに絞った。以下で属性や分布の主な特徴についてまとめる。

- (1) 男女比はおおよそ男性3割、女性7割と女性が多い。年齢は25-29歳、30-34歳、35-39歳の年齢層を中心に分布し、全体の5割を占める。男女別にみても似た年齢の分布をしている。
- (2) 全体の4割弱が結婚しており、男女別でもその割合は変わらない。ただし男性の配偶者（妻）と女性の配偶者（夫）とで、就業の有無や就業形態に違いがある。
- (3) 回答者の16.8%が単身世帯である。
- (4) 回答者本人が生活費を負担しているものは男性で56.3%、女性で31.4%である。なお単身世帯に限ると男女ともに、回答者の約85%が生活費を本人で負担している。
- (5) 2010年9月以降に初めてキャリア・コンサルティングを受けた割合は66.0%である。また調査時点までにキャリア・コンサルティングを受けた回数は1回が53.6%である。したがって、全体のほぼ半数が本調査と同時期に初めてキャリア・コンサルティングを受けた際に本調査票を受け取り回答したと考えられる。
- (6) ジョブ・カードを交付された人は57.7%、作成中が15.3%である。上で見たようにキャリア・コンサルティングを受けて間もない人も多くいることから、作成中の人がかこれから交付を受けることが推測される。
- (7) 全体の8割が仕事に関する資格や免許（普通自動車免許を含む）を1つ以上、持っている。
- (8) 前職の離職時期は、2010年8月の18.4%をピークに分布している（2010年3月を除く）が、キャリア・コンサルティングを初めて受けた時期と比べると、比較的バラついている。
- (9) 前職の勤続期間の平均は4.9年であるが、バラつきが非常に大きい。
- (10) 前職の就業形態は「正社員・正職員」が44.9%、「パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時」が40.0%でる。
- (11) およそ3人に2人が1週間あたり35時間以上で働いていた。
- (12) 前職の1カ月あたりの給与の平均は約17万円で、「10-15万円未満」24.1%と「15-20万円未満」23.8%をピークに分布している。
- (13) 前職の職場における普段の行動は、各項目の分布の特徴から14項目を3グループに分けてサンプルの特徴を捉えることを試みた。そこからは、職場で「必須な事項」は大多数の人ができているものの、「コミュニケーションや積極的な姿勢」に関することは「し

ている」程度に差がみられる。そして「業務内容・水準や職場による違い」については、そもそも職場での行動の機会そのものがないケースも増えてくると考えられる。

(14) 初職と前職が同じ人は 18.0%である。また初職が「正社員・正職員」は 69.6%であり、前職が「正社員・正職員」の 44.9%と比べると、離学後は初めに正社員として就職した人が多く、非正規就業への移行がみられる。

(15) 初職への就業のタイミングは、離学後 3 ヶ月未満が 8.7%、離学後 3 ヶ月以上が 11.1%と、離学後に無職の期間があるものが 2 割弱いる。

## 第2章 ジョブ・カード作成、キャリア・コンサルティング、資格取得について

### 1. 分析の目的

本章の目的は、第1に、ジョブ・カードの交付を受けた人自身によるカードについての主観的な評価、キャリア・コンサルティングを受けた人による主観的な評価を整理することである。ここでいうキャリア・コンサルティングとは、ジョブ・カード活用のためのキャリア・コンサルティングという狭い意味のものではなく、全般的なキャリア・コンサルティングのことである。以降でも、キャリア・コンサルティングと示す場合には全般的なもののことである。第2の目的は、キャリア・コンサルティングの前後でキャリア形成の明確化と自己理解、他者への説明能力の度合いに変化が生じたのかと、その変化が再就職を促したのかを確認することである。第3の目的は、資格取得や自己啓発は再就職につながるのかを確認することである。分析の際には、『転職モニター調査』の第1回調査と第2回調査によるデータセットを用いる。

本章の構成は以下の通りである。次節において、キャリア・コンサルティングの主観的な評価を整理するとともに、キャリア・コンサルティングを通じて何を身に付けたのかと、身に付けたことによって再就職したのかを確認する。第3節において、ジョブ・カード作成についての評価を整理する。第4節で資格取得や自己啓発は再就職につながるのかを確認し、第5節で全体をまとめる。

### 2. キャリア・コンサルティングについて

本節では、キャリア・コンサルティングの主観的な評価を確認した上で、キャリア・コンサルティング前後におけるキャリア形成の明確化と自己理解、他者への説明能力の度合い、の変化が再就職に結びついたのかを考えていく。

図表Ⅱ－2－1は、第2回調査時点におけるキャリア・コンサルティングを受けた通算回数を示している。この表には、通算回数が10回以上の者は除外している。中央値は3回であり、表には示していないが、この分布の傾向は男女ともに同じである。また、大卒以上（中退含む）と高専以下で最終学歴を分けて分布を確認したところ、これらに大きな差は確認されなかった。

図表Ⅱ－２－１ キャリア・コンサルティング通算回数

回数（回）	人数（人）	割合（％）
0	21	0.4
1	552	10.3
2	1,842	34.4
3	1,090	20.3
4	715	13.3
5	434	8.1
6	328	6.1
7	176	3.3
8	134	2.5
9	69	1.3
合計	5,361	100.0

図表Ⅱ－２－２は、キャリア・コンサルティングを受けてよかったかどうかを、「よかった」から「よくなかった」の５段階で回答した結果をまとめたものである。「よかった」が40.3%、「まあよかった」が34.9%という結果であり、キャリア・コンサルティングを受けた人の主観的な評価はかなり高い。

図表Ⅱ－２－２ キャリア・コンサルティングの主観的な評価

	人数（人）	割合（％）
よかった	2,121	40.3
まあよかった	1,840	34.9
どちらでもない	964	18.3
あまりよくなかった	227	4.3
よくなかった	116	2.2
合計	5,268	100.0

図表Ⅱ－２－３は、これを男女別にまとめたものである。表中の「よかった」というブロックの３行の一番上は人数であり、真ん中は「よかった」と回答した中での男女の構成比であり、一番下は、各性別のそれぞれの合計人数に占める「よかった」と回答した人の割合である。男女それぞれの「よかった」と「まあよかった」の合計は71.7%、76.5%と女性の方が高い。

図表Ⅱ－２－３ キャリア・コンサルティングの主観的な評価（男女別）

		男性	女性	合計
よかった	N	474	1,641	2,115
	構成比(横%)	22.4	77.6	100.0
	構成比(縦%)	36.5	41.5	40.3
まあよかった	N	458	1,379	1,837
	構成比(横%)	24.9	75.1	100.0
	構成比(縦%)	35.2	34.9	35.0
どちらでもない	N	267	690	957
	構成比(横%)	27.9	72.1	100.0
	構成比(縦%)	20.5	17.5	18.2
あまりよくなかった	N	63	162	225
	構成比(横%)	28.0	72.0	100.0
	構成比(縦%)	4.9	4.1	4.3
よくなかった	N	38	78	116
	構成比(横%)	32.8	67.2	100.0
	構成比(縦%)	2.9	2.0	2.2
合計	N	1,300	3,950	5,250
	構成比(横%)	24.8	75.2	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

図表Ⅱ－２－４は学歴別にまとめたものである。その結果、高専以下の「よかった」と「まあよかった」の合計は76.0%であり、大卒以上（中退含む）のそれは73.0%である。このことから、学歴が低い方がキャリア・コンサルティングを受ける価値が高いのかもしれない。

図表Ⅱ－２－４ キャリア・コンサルティングの主観的な評価（学歴別）

		それ以外	大卒(中退含む)以上	合計
よかった	N	1,628	493	2,121
	構成比(横%)	76.8	23.2	100.0
	構成比(縦%)	41.7	36.2	40.3
まあよかった	N	1,340	500	1,840
	構成比(横%)	72.8	27.2	100.0
	構成比(縦%)	34.3	36.7	34.9
どちらでもない	N	709	255	964
	構成比(横%)	73.6	26.5	100.0
	構成比(縦%)	18.2	18.7	18.3
あまりよくなかった	N	147	80	227
	構成比(横%)	64.8	35.2	100.0
	構成比(縦%)	3.8	5.9	4.3
よくなかった	N	83	33	116
	構成比(横%)	71.6	28.5	100.0
	構成比(縦%)	2.1	2.4	2.2
合計	N	3,907	1,361	5,268
	構成比(横%)	74.2	25.8	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

ここからは、キャリア・コンサルティングの前後で、以下のことができるようになったかどうかを確認する。それは、「これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる」、「自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる」、「転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる」、「ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事をもれなく説明できる」、「実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる」、「労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる」という6項目である。ここでは、これらを技能として捉えることとする。調査では、キャリア・コンサルティングを受ける前と後で、それぞれ「あてはまらない」から「とてもあてはまる」の5段階で回答させている。「あてはまらない」が「1」で、「とてもあてはまる」が「5」となっており、キャリア・コンサルティングの前後で数値が上がれば技能が向上したものとする。キャリア・コンサルティング前に「5」であったものは、キャリア・コンサルティングによって、数値の上では上昇する可能性がないので、この分析の対象からは外すこととする。

図表Ⅱ－2－5は、「これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる」について、「技能低下」、「変化なし」、「技能向上」の3ブロックに分かれており、例えば、「技能向上」というブロックの3行の一番上は人数であり、真ん中は技能向上した中での再就職した人と職探し中の人（職業訓練受講者は除く）との割合であり、一番下は、働いている人と働いていない人のそれぞれの合計人数に占める技能向上した人の割合である。まず、キャリア・コンサルティング後に「これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる」ようになった人は60.9%と高い。また、技能向上した人の中で再就職した人の割合は46.8%であり、変化なしの人の43.7%よりも高い。

図表Ⅱ－2－5 「これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる」ようになったか否かと再就職

		働いていない	働いている	合計
技能低下	N	29	17	46
	構成比(横%)	63.0	37.0	100.0
	構成比(縦%)	1.4	1.0	1.2
変化なし	N	826	641	1,467
	構成比(横%)	56.3	43.7	100.0
	構成比(縦%)	39.2	36.4	37.9
技能向上	N	1,252	1,103	2,355
	構成比(横%)	53.2	46.8	100.0
	構成比(縦%)	59.4	62.6	60.9
合計	N	2,107	1,761	3,868
	構成比(横%)	54.5	45.5	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

図表Ⅱ－２－６以降も、表の見方は図表Ⅱ－２－５と同じである。図表Ⅱ－２－６は、「自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる」ようになったか否かについて示している。キャリア・コンサルティング後に「自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる」ようになった人は61.1%と高い。また、技能向上した人の中で再就職した人の割合は47.0%であり、変化なしの人の43.1%よりも高い。

図表Ⅱ－２－６ 「自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる」ようになったか否かと再就職

		働いていない	働いている	合計
技能低下	N	27	16	43
	構成比(横%)	62.8	37.2	100.0
	構成比(縦%)	1.3	0.9	1.1
変化なし	N	831	630	1,461
	構成比(横%)	56.9	43.1	100.0
	構成比(縦%)	39.4	35.9	37.8
技能向上	N	1,253	1,109	2,362
	構成比(横%)	53.1	47.0	100.0
	構成比(縦%)	59.4	63.2	61.1
合計	N	2,111	1,755	3,866
	構成比(横%)	54.6	45.4	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

図表Ⅱ－２－７は、「転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる」ようになったか否かについて示している。キャリア・コンサルティング後に「転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる」ようになった人は56.4%と高い。また、技能向上した人の中で再就職した人の割合は48.0%であり、変化なしの人の42.9%よりも高い。

図表Ⅱ－２－７ 「転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる」ようになったか否かと再就職

		働いていない	働いている	合計
技能低下	N	30	11	41
	構成比(横%)	73.2	26.8	100.0
	構成比(縦%)	1.5	0.6	1.1
変化なし	N	922	693	1,615
	構成比(横%)	57.1	42.9	100.0
	構成比(縦%)	44.6	40.0	42.5
技能向上	N	1,117	1,029	2,146
	構成比(横%)	52.1	48.0	100.0
	構成比(縦%)	54.0	59.4	56.4
合計	N	2,069	1,733	3,802
	構成比(横%)	54.4	45.6	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0



図表Ⅱ－２－８は、「ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事をもれなく説明できる」ようになったか否かについて示している。キャリア・コンサルティング後に「ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事をもれなく説明できる」ようになった人は50.6%と高い。また、技能向上した人の中で再就職した人の割合は48.2%であり、変化なしの人の43.0%よりも高い。

図表Ⅱ－２－８ 「ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事をもれなく説明できる」ようになったか否かと再就職

		働いていない	働いている	合計
技能低下	N	31	17	48
	構成比(横%)	64.6	35.4	100.0
	構成比(縦%)	1.5	1.0	1.3
変化なし	N	1,023	772	1,795
	構成比(横%)	57.0	43.0	100.0
	構成比(縦%)	50.3	45.4	48.1
技能向上	N	979	911	1,890
	構成比(横%)	51.8	48.2	100.0
	構成比(縦%)	48.2	53.6	50.6
合計	N	2,033	1,700	3,733
	構成比(横%)	54.5	45.5	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

図表Ⅱ－２－９は、「実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる」ようになったか否かについて示している。キャリア・コンサルティング後に「実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる」ようになった人は56.7%と高い。また、技能向上した人の中で再就職した人の割合は46.6%であり、変化なしの人の44.9%よりも高い。

図表Ⅱ－２－９ 「実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる」ようになったか否かと再就職

		働いていない	働いている	合計
技能低下	N	38	20	58
	構成比(横%)	65.5	34.5	100.0
	構成比(縦%)	1.8	1.1	1.5
変化なし	N	888	723	1,611
	構成比(横%)	55.1	44.9	100.0
	構成比(縦%)	42.4	41.1	41.8
技能向上	N	1,167	1,017	2,184
	構成比(横%)	53.4	46.6	100.0
	構成比(縦%)	55.8	57.8	56.7
合計	N	2,093	1,760	3,853
	構成比(横%)	54.3	45.7	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

図表Ⅱ－２－１０は、「労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる」ようになったか否かについて示している。キャリア・コンサルティング後に「労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる」ようになった人は51.3%と高い。また、技能向上した人の中で再就職した人の割合は46.9%であり、変化なしの人の44.5%よりも高い。図表Ⅱ－２－５～図表Ⅱ－２－１０で確認できたことは、キャリア・コンサルティングによって、全ての項目について半数以上の人々が技能を向上させており、技能の変化がない人たちより技能が向上した人たちの方が再就職確率が高いということである。

図表Ⅱ－２－１０ 「労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる」ようになったか否かと再就職

		働いていない	働いている	合計
技能低下	N	31	17	48
	構成比(横%)	64.6	35.4	100.0
	構成比(縦%)	1.5	1.0	1.3
変化なし	N	1,006	806	1,812
	構成比(横%)	55.5	44.5	100.0
	構成比(縦%)	48.4	46.2	47.4
技能向上	N	1,040	920	1,960
	構成比(横%)	53.1	46.9	100.0
	構成比(縦%)	50.1	52.8	51.3
合計	N	2,077	1,743	3,820
	構成比(横%)	54.4	45.6	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

### 3. ジョブ・カード作成についての評価

まず、ジョブ・カードの交付状況について確認しておく。図表Ⅱ－２－１１と図表Ⅱ－２－１２は、それぞれ、第１回調査時点と第２回調査時点の交付状況である。第１回調査では、ジョブ・カードについて「交付された」、「作成中」、「作成していない」という３つの選択肢から回答することになっているが、第２回調査ではジョブ・カードが交付されているか否かの２択であるため、それぞれの表の集計の項目が異なる。第１回調査時点（2010年9～10月）では交付済みの割合は60.6%であるが、第２回調査時点（2011年3月）においては、その割合が68.6%に上昇している。

図表Ⅱ－２－１１ ジョブ・カードの交付状況（第１回調査）

	人数(人)	割合(%)
交付された	4,578	60.6
作成中	1,214	16.1
作成していない	1,760	23.3
合計	7,552	100.0

図表Ⅱ－２－１２ ジョブ・カードの交付状況（第２回調査）

	人数（人）	割合（％）
交付された	4,121	68.6
作成中/作成していない	1,886	31.4
合計	6,007	100.0

次に、ジョブ・カードを作成した人がジョブ・カード作成についてどのように考えているかを確認していく。図表Ⅱ－２－１３は、ジョブ・カードが就職活動に役立った（役立つと思う）かについて、交付を受けた人自身が「そう思う」から「そう思わない」までの５段階で評価した結果である。「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」というポジティブな評価の合計が全体に占める割合は48.9%であり、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」というネガティブな評価のそれが27.4%であることから、主観的にはジョブ・カードの作成は就職活動に役立つと受け止められている。

図表Ⅱ－２－１３ ジョブ・カードは就職活動に役立った

	人数（人）	割合（％）
そう思う	717	17.5
どちらかといえばそう思う	1,292	31.5
どちらでもない	973	23.7
どちらかといえばそう思わない	484	11.8
そう思わない	640	15.6
合計	4,106	100.0

図表Ⅱ－２－１４は、ジョブ・カード作成が良かったと思う割合を示しており、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の合計は60.2%であり、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」の合計の18.8%を大きく上回っている。このことから、就職活動に役立つということ以外に、自分のキャリアを考える機会をもてたなどという効果があったことが推測される。

図表Ⅱ－２－１４ ジョブ・カードは作成して良かったと思う

	人数（人）	割合（％）
そう思う	1,054	25.7
どちらかといえばそう思う	1,415	34.5
どちらでもない	860	21.0
どちらかといえばそう思わない	344	8.4
そう思わない	428	10.4
合計	4,101	100.0

当然、ジョブ・カードを作成することは交付を受けた人自身にとっては手間を要する作業であり、この点についてどのように受け止めているかを確認していく。図表Ⅱ－２－１５は、作成に時間がかかったかどうかについての回答であり、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の合計は64.1%であり、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」の合計の16.7%を上回っている。図表Ⅱ－２－１６は、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かについての回答であり、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の合計は44.1%であり、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」の合計の32.3%を上回っている。

**図表Ⅱ－２－１５ 作成には時間がかかった**

	人数（人）	割合（％）
そう思う	1,327	32.4
どちらかといえばそう思う	1,301	31.7
どちらでもない	786	19.2
どちらかといえばそう思わない	397	9.7
そう思わない	288	7.0
合計	4,099	100.0

**図表Ⅱ－２－１６ 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**

	人数（人）	割合（％）
そう思う	669	16.3
どちらかといえばそう思う	1,139	27.8
どちらでもない	971	23.7
どちらかといえばそう思わない	745	18.2
そう思わない	579	14.1
合計	4,103	100.0

この節の最後に、すでに再就職した人だけに対象を限定し、ジョブ・カードの交付を受けた人とそうでない人とで、前職との満足度の変化が異なるのかを確認する。第2回調査においては、「仕事全体」、「労働時間」、「賃金」、「仕事の内容」、「仕事の量」、「キャリアの見通し」、「仕事を含む生活全般」という7つの項目について、前職とくらべてそれぞれの満足度が「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」と5つの選択肢から回答させている。「低くなった」から「高くなった」までについて、それぞれ1～5までの数値をあてはめ、交付を受けた人とそうでない人のそれぞれの平均値を7項目について計算した結果が図表Ⅱ－２－１７に示されている。

すべての項目において、ジョブ・カードの交付を受けている人の方が満足度が高まっていることが示されている。特に、「キャリアの見通し」の平均値の差が大きい。ジョブ・カードの作成が、キャリアについて考えた上での再就職を促したことを意味しているのかもしれない。

い。

図表Ⅱ－２－１７ 直前の仕事と比べた満足度の変化

	交付済み	未交付
仕事全体	3.342	3.300
労働時間	3.152	3.129
賃金	2.567	2.520
仕事の内容	3.380	3.311
仕事の量	3.266	3.238
キャリアの見通し	3.145	3.017
仕事を含む生活全般	3.517	3.066

#### 4. 資格と自己啓発について

本節では資格をもつことや自己啓発をすることと再就職確率の関係を確認する。まず、どのような資格であれ、資格を持っている人に割合は第1回調査時点(2010年9～10月)で81.0%であることが図表Ⅱ－２－１８に示されている。第1回調査と第2回調査(2011年3月実施)の間に資格を取得した人の割合は40.8%である。元々、第1回調査時点で資格をもっていた人の中でその間に取得した人の割合は41.2%であり、資格をもたなかった人の中でのその割合の39.0%よりも高い。

図表Ⅱ－２－１８ 第1回調査時の資格所持状況と第2回までの取得状況

		第2回 資格追加	追加なし	合計
第1回	N	1,701	2,425	4,126
資格あり	構成比(横%)	41.2	58.8	100.0
	構成比(縦%)	81.9	80.5	81.0
資格なし	N	377	589	966
	構成比(横%)	39.0	61.0	100.0
	構成比(縦%)	18.1	19.5	19.0
合計	N	2,078	3,014	5,092
	構成比(横%)	40.8	59.2	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

以下では、資格を「語学系」、「情報系」、「技術・技能系」、「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」の8つに分類し、それぞれの資格をもつことと再就職しているか否かを確認していく。ここでの資格の保有者とは、第1回調査時点の資格保有者に第2回調査時点までの取得者をあわせたものである。

図表Ⅱ－２－１９は「語学系」の資格についてである。資格取得者が15.3%である。取得者と非取得者における再就職した人の割合は45.4%と46.4%であり、資格取得が再就職に有利であるとは考えにくい。ここでも、職業訓練中の人にはサンプルに含まれない。

図表Ⅱ－２－１９ 語学系（英検２級、TOEIC450点など）

		働いていない	働いている	合計
資格なし	N	1,906	1,648	3,554
	構成比(横%)	53.6	46.4	100.0
	構成比(縦%)	84.5	85.0	84.7
資格あり	N	350	291	641
	構成比(横%)	54.6	45.4	100.0
	構成比(縦%)	15.5	15.0	15.3
合計	N	2,256	1,939	4,195
	構成比(横%)	53.8	46.2	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

図表Ⅱ－２－２０は「情報系」の資格についてである。資格取得者が23.2%である。取得者と非取得者における再就職した人の割合は46.2%と46.2%であり、資格取得が再就職に有利であるとは考えにくい。

図表Ⅱ－２－２０ 情報系（基本情報処理技術者、情報処理技術者、初級シスアド・ITパスポートなど）

		働いていない	働いている	合計
資格なし	N	1,747	1,501	3,248
	構成比(横%)	53.8	46.2	100.0
	構成比(縦%)	76.8	76.8	76.8
資格あり	N	529	454	983
	構成比(横%)	53.8	46.2	100.0
	構成比(縦%)	23.2	23.2	23.2
合計	N	2,276	1,955	4,231
	構成比(横%)	53.8	46.2	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

図表Ⅱ－２－２１は「技術・技能系」の資格についてである。資格取得者が19.9%である。取得者と非取得者における再就職した人の割合は47.0%と46.0%であり、資格取得の方がわずかに再就職確率が高い。

図表Ⅱ－２－２１ 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）

		働いていない	働いている	合計
資格なし	N	1,823	1,551	3,374
	構成比(横%)	54.0	46.0	100.0
	構成比(縦%)	80.5	79.8	80.1
資格あり	N	443	393	836
	構成比(横%)	53.0	47.0	100.0
	構成比(縦%)	19.6	20.2	19.9
合計	N	2,266	1,944	4,210
	構成比(横%)	53.8	46.2	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

図表Ⅱ－２－２２は「事務系」の資格についてである。資格取得者が45.0%である。取得者と非取得者における再就職した人の割合は44.4%と47.3%であり、資格取得が再就職に有利であるとは考えにくい。

図表Ⅱ－２－２２ 事務系（簿記、宅地建物取引主任者など）

		働いていない	働いている	合計
資格なし	N	1,254	1,125	2,379
	構成比(横%)	52.7	47.3	100.0
	構成比(縦%)	53.7	56.6	55.0
資格あり	N	1,083	864	1,947
	構成比(横%)	55.6	44.4	100.0
	構成比(縦%)	46.3	43.4	45.0
合計	N	2,337	1,989	4,326
	構成比(横%)	54.0	46.0	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

図表Ⅱ－２－２３は「福祉系」の資格についてである。資格取得者が22.8%である。取得者と非取得者における再就職した人の割合は48.7%と45.7%であり、資格取得の方が再就職確率が高い。

図表Ⅱ－２－２３ 福祉系（介護福祉士、ヘルパー資格など）

		働いていない	働いている	合計
資格なし	N	1,783	1,498	3,281
	構成比(横%)	54.3	45.7	100.0
	構成比(縦%)	78.2	76.0	77.2
資格あり	N	497	472	969
	構成比(横%)	51.3	48.7	100.0
	構成比(縦%)	21.8	24.0	22.8
合計	N	2,280	1,970	4,250
	構成比(横%)	53.7	46.4	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

図表Ⅱ－２－２４は「普通自動車運転免許」の資格についてである。資格取得者が62.8%である。取得者と非取得者における再就職した人の割合は46.2%と45.6%であり、資格取得の方がわずかに再就職確率が高い。

図表Ⅱ－２－２４ 普通自動車運転免許

		働いていない	働いている	合計
資格なし	N	905	759	1,664
	構成比(横%)	54.4	45.6	100.0
	構成比(縦%)	37.4	36.9	37.2
資格あり	N	1,515	1,299	2,814
	構成比(横%)	53.8	46.2	100.0
	構成比(縦%)	62.6	63.1	62.8
合計	N	2,420	2,058	4,478
	構成比(横%)	54.0	46.0	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

図表Ⅱ－２－２５は「普通自動車以外の運転免許」の資格についてである。資格取得者が9.1%である。取得者と非取得者における再就職した人の割合は42.5%と46.6%であり、資格取得が再就職に有利であるとは考えにくい。

図表Ⅱ－２－２５ 普通自動車以外の運転免許

		働いていない	働いている	合計
資格なし	N	2,032	1,774	3,806
	構成比(横%)	53.4	46.6	100.0
	構成比(縦%)	90.3	91.7	90.9
資格あり	N	218	161	379
	構成比(横%)	57.5	42.5	100.0
	構成比(縦%)	9.7	8.3	9.1
合計	N	2,250	1,935	4,185
	構成比(横%)	53.8	46.2	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

図表Ⅱ－２－２６は「その他」の資格についてである。資格取得者が24.8%である。取得者と非取得者における再就職した人の割合は44.1%と47.0%であり、資格取得が再就職に有利であるとは考えにくい。



図表Ⅱ－２－２６ その他

		働いていない	働いている	合計
資格なし	N	1,693	1,502	3,195
	構成比(横%)	53.0	47.0	100.0
	構成比(縦%)	74.2	76.4	75.2
資格あり	N	588	464	1,052
	構成比(横%)	55.9	44.1	100.0
	構成比(縦%)	25.8	23.6	24.8
合計	N	2,281	1,966	4,247
	構成比(横%)	53.7	46.3	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

最後に、第1回調査の後から第2回調査までに、自分から進んで今の仕事やこれから就きたい仕事に関わる勉強、つまり自己啓発をしたものがどれくらいいるかと、それと再就職確率の関係を確認する。図表Ⅱ－２－２７によると、自己啓発をした人は19.3%である。自己啓発をした人と自己啓発をしていない人における再就職した人の割合は47.1%と45.5%であり、自己啓発をした人の方が再就職確率が高い。

図表Ⅱ－２－２７ 自己啓発（第2回調査）と就職状況の関係について

		働いていない	働いている	合計
自己啓発した	N	467	415	882
	構成比(横%)	53.0	47.1	100.0
	構成比(縦%)	18.8	19.8	19.3
自己啓発していない	N	2,015	1,680	3,695
	構成比(横%)	54.5	45.5	100.0
	構成比(縦%)	81.2	80.2	80.7
合計	N	2,482	2,095	4,577
	構成比(横%)	54.2	45.8	100.0
	構成比(縦%)	100.0	100.0	100.0

## 5. まとめ

本章では、『転職モニター調査』の第1回調査と第2回調査によるデータセットを用いて、第1に、ジョブ・カード作成についての交付を受けた人自身による主観的な評価、キャリア・コンサルティングを受けた人による主観的な評価を整理し、第2に、キャリア・コンサルティングの前後でキャリア形成の明確化と自己理解、他者への説明能力の度合いに変化が生じたのかと、その変化が再就職を促したのかを確認し、第3に、資格取得や自己啓発は再就職につながるのかを確認した。

得られた結果は以下の通りである。キャリア・コンサルティングを受けてよかった人は75.2%と非常に高く、特に女性や学歴が低い人がよかったと考えている。さらに、キャリア・コンサルティングの前後で「これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる」ようになっ

たり、「自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる」ようになったりしているとキャリア・コンサルティングを受けた本人たちは考えており、そのようなことができるようになってきている人の方が再就職確率が高いようだ。

また、ジョブ・カードが就職活動に役立ったと思う人は 48.9%であり、そう思わない人の 27.4%よりも高い数字であり、ジョブ・カード作成がよかったと思う人の割合は 60.2%とさらに高く、ジョブ・カードの作成は主観的には高く評価されていると言える。さらに、再就職した人に限定した場合、前職とくらべた仕事の満足度（「キャリアの見通し」、「仕事を含む生活全般」など全7項目）が、ジョブ・カードを交付されていない人よりも交付されている人の方が高まっていた。

最後に、資格取得は再就職確率を高めるとは言えなさそうだが、「福祉系」の資格は再就職確率を高めるとも考えられる。

ただし、本章で確認してきたことは、多くが主観的な評価である点と、記述統計レベルで相関がありそうだというだけで、必ずしも因果関係の意味で捉えることはできない点は留意しておくべきである。第3回以降の調査結果を待って、より精緻な統計分析をすることにより、これらの関係が真の関係であるのかを明らかにすべきである。

## 第3章 公的な職業訓練の受講について

### 1. 回答者の受講した職業訓練

本章の目的は、調査回答者の受講した公的な支援のある職業訓練の内容に対する受講者の評価を明らかにすることである。なお、本章の集計対象者は2010年1月～2010年12月の間に離職した求職者であり、設問は第2回調査のみを利用する。1節では、回答者の受講した職業訓練の概要について、2節ではOJTの評価、3節ではOff-JTの評価についてまとめている。

#### 1. 1 公的な職業訓練

調査回答者が2011年3月時点で受講を終了していた（もしくは受講途中だった）公的な職業訓練を集計したものが図表Ⅱ－3－1である<sup>1</sup>。最も多いのは、専門学校などの民間教育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委託訓練活用型訓練（35.4%）である。次いで多いのは、雇用保険を受給できない離職者を対象とした基金訓練（21.0%）である。また、職業訓練受講の効果を検証する際に比較対象となる公的な職業訓練を「いずれも受けていない」人が25.9%、受講した訓練の「種類がわからない」人が1.4%いる。

図表Ⅱ－3－1 公的な職業訓練の受講

	%	N
有期実習型訓練（基本型）	2.6	155
施設内訓練（職場実習あり）	2.0	118
施設内訓練（職場実習なし）	5.9	352
委託訓練活用型（職場実習あり）	35.4	2,100
委託訓練（職場実習なし）	4.7	280
基金訓練	21.0	1,247
種類がわからない	1.4	80
その他公的な訓練	1.0	60
いずれも受けていない	25.9	1,536
計	100.0	5,928

#### 1. 2 訓練期間

各訓練の訓練期間を集計したものが図表Ⅱ－3－2である。訓練の種類を問わず3～6ヶ月の訓練を受けた回答者が多く、1年以上の訓練はわずかである。有期実習型（基本型）、委託訓練活用型（実習有り）では4ヶ月の訓練が最も多い。特に、委託訓練活用型（実習有り）

<sup>1</sup> 本章の集計は離職者を対象とするため、すでに雇用されているパートタイマー等の正社員転換を目的する在職型訓練である有期実習型訓練（キャリア・アップ型）を除外している。また、データには「いずれも訓練を受けていない」人がOJTやOff-JTの評価を回答しているサンプルが僅かに含まれているが、今回の集計ではこれを削除していない。

では訓練期間の標準が4ヶ月となっているため、9割が4ヶ月と回答している。施設内訓練では、6ヶ月が5割を超えているが、これも標準の訓練期間が6ヶ月と設定されているためである。ただし、実習がない施設内訓練は3ヶ月も4割と多い。職場実習のない委託訓練と基金訓練は3ヶ月が多い（83.9%、71.3%）。

図表Ⅱ－3－2 訓練種別訓練期間 (単位：%)

	3ヶ月	4ヶ月	5ヶ月	6ヶ月	1年	2年	その他	N
有期実習型訓練（基本型）	28.9	42.1	4.6	21.7	-	-	2.6	152
施設内訓練（職場実習あり）	-	-	14.0	57.9	-	-	28.0	107
施設内訓練（職場実習なし）	40.7	5.1	0.6	51.3	0.3	-	2.0	351
委託訓練活用型（職場実習あり）	5.7	92.0	0.7	1.3	-	-	0.3	2,095
委託訓練（職場実習なし）	83.9	6.8	1.8	4.3	-	-	3.2	279
基金訓練	71.3	7.3	1.4	19.3	0.2	-	0.6	1,235
種類がわからない	40.8	32.9	3.9	19.7	-	-	2.6	76
その他公的な訓練	61.1	22.2	-	7.4	-	-	9.3	54
計	34.1	49.6	1.5	13.2	0.1	-	1.6	4,349

### 1. 3 Off-JTの割合

各訓練のOff-JTの割合を集計したものが図表Ⅱ－3－3である。委託訓練活用型ではOff-JTの割合が5割以上との回答が78.0%と最も高い。これは、委託訓練活用型ではOff-JTの時間割合が5割以上（OJTが5割以下）と定められているからである。有期実習型訓練や施設内訓練でも5割以上が48.0%、58.8%と多いが、他の訓練よりもOff-JTの比率にばらつきがある<sup>2</sup>。なお、実習のない施設内訓練、実習のない委託訓練はOff-JTの比率は10割となるため、この設問は非該当となっている。

図表Ⅱ－3－3 訓練種別Off-JTの割合 (単位：%)

	1割 ぐらい	2割 ぐらい	3～5割 ぐらい	5割 以上	Off-JTは 無かった	N
有期実習型訓練（基本型）	7.9	18.9	25.2	48.0	-	127
施設内訓練（職場実習あり）	7.2	11.3	22.7	58.8	-	97
施設内訓練（職場実習なし）	-	-	-	-	-	0
委託訓練活用型（職場実習あり）	6.2	7.0	8.9	78.0	-	1,852
委託訓練（職場実習なし）	-	-	-	-	-	0
基金訓練	13.3	10.1	10.1	66.4	-	878
種類がわからない	10.2	8.5	18.6	62.7	-	59
その他公的な訓練	26.8	4.9	12.2	56.1	-	41
計	8.7	8.6	10.6	72.2	-	3,055

<sup>2</sup> 有期実習型訓練ではOJTの時間割合が2割以上8割以下、施設内訓練（実習あり）では総訓練期間の1/5以上と定められている。

## 1. 4 訓練コース名

回答者が受講した「訓練科名」、または「コース名」の自由記述を、他の設問、OJTの教科や職務の内容（自由記述）、Off-JTの教科（自由記述）の情報を利用してコーディングした<sup>3</sup>。訓練コースの分類には旧（独）雇用・能力開発機構の訓練コース検索分類を利用した。ただし、7から12の分類については、本調査での回答が多いため、独自の項目を設定した。回答者の受講した訓練は図表Ⅱ－3－4のように分類される。最も多いのは管理・事務系で54.4%と約半数を占めている。次に多いのは介護で15.0%、3番目に医療・介護事務系（12.3%）である。

図表Ⅱ－3－4 訓練コースの種類分類

	%	N	例
1 管理・事務系	54.4	2,338	OA事務科、経理、会計、生産管理、パソコン基礎科、貿易事務など
2 機械系	2.0	84	機械加工科、テクニカル・メタルワーク科、金属加工科、CAD機械製図科など
3 電気・電子系	1.3	54	電気制御システム科、組み込みシステム科、電気工事士など
4 情報・通信系	7.8	335	C言語、Javaプログラマー養成講座、Webデザイナー
5 居住系	2.6	110	建築CADオペレータ科、住宅リフォーム技術科、ビル管理科など
6 デザイン系	0.9	38	DTPオペレーター、フラワーコーディネーター、インテリアコーディネーター科など
7 医療・介護事務系	12.3	528	医療事務コース、介護事務コースなど
8 介護	15.0	644	ホームヘルパー2級、介護福祉科など
9 美容系	2.3	100	エステ・ネイル、トリマーなどのペット系ビジネス、フィットネス指導員など
10 農業・園芸系	0.3	11	造園施工科、農業基礎など
11 調理・喫茶・食品系	0.6	27	調理科、喫茶・軽食科、カフェ・スイーツビジネス科など
12 保育	0.2	9	保育士養成科など
13 その他	0.2	7	歯科衛生士、心理カウンセラー、警備員、タクシーの運転手、産業廃棄物処理などの各養成科
77 分類不能	0.2	10	複数の訓練科名が記載されていた場合や、訓練科名ではなく、学校名が記載されていた場合など
計	100.0	4,295	

- ・旧(独)雇用・能力開発機構の訓練コース検索の分類を利用した。ただし、7-12は独自の分類である。
- ・WordやExcelなどMicrosoft Officeの習得は、管理・事務系とし、webページの作成は情報・通信系に分した。
- ・CADの訓練のうち建築用訓練科名、コース名、に建築や住居などについての記載がある場合は、居住系とし、無い場合は機械系に分類した。

<sup>3</sup> OJT、Off-JTについて記述があるサンプルからまず訓練科名、コース名を分類した。その情報を基に、OJT、Off-JTの記述のないものについてはコース名から類推して分類した。

## 1. 5 訓練の種類と訓練のコース

職業訓練の種類と、訓練コースとのクロス集計結果が図表Ⅱ－3－5である。いずれの訓練でも管理・事務系の訓練コースが多い。施設内訓練では、他の訓練では比率が低い機械系、電子・電気系、居住系の訓練が実施されている。

図表Ⅱ－3－5 訓練の種類と訓練コース

(単位：%)

	管理・ 事務系	機械系	電気・ 電子系	情報・ 通信系	居住系	デザイ ン系	医療・ 介護 事務系	介護系
有期実習型訓練（基本型）	54.7	6.6	1.5	5.1	2.2	1.5	10.9	8.8
施設内訓練（職場実習あり）	25.4	19.3	9.6	7.9	10.5	0.0	3.5	17.5
施設内訓練（職場実習なし）	42.0	11.3	10.7	11.9	13.6	1.2	4.9	2.3
委託訓練活用型（職場実習あり）	54.8	0.5	0.0	5.7	1.3	0.9	14.5	20.9
委託訓練（職場実習なし）	66.7	0.0	0.4	13.4	0.4	0.0	13.4	2.9
基金訓練	57.8	0.1	0.2	9.4	1.5	1.1	11.2	11.2
種類がわからない	50.7	0.0	1.3	8.0	1.3	0.0	16.0	14.7
その他公的な訓練	49.1	1.8	0.0	3.6	0.0	0.0	10.9	29.1
計	54.4	1.9	1.3	7.8	2.5	0.9	12.3	15.0

	美容系	農業・ 園芸系	調理・ 喫茶・ 食品系	保育系	その他	分類 不能	N
有期実習型訓練（基本型）	4.4	1.5	0.7	0.0	2.2	0.0	137
施設内訓練（職場実習あり）	2.4	0.0	1.0	0.0	0.3	0.0	296
施設内訓練（職場実習なし）	0.3	0.6	0.0	0.0	0.0	1.2	345
委託訓練活用型（職場実習あり）	0.2	0.1	0.7	0.3	0.1	0.1	1,891
委託訓練（職場実習なし）	0.7	1.1	0.4	0.0	0.0	0.7	276
基金訓練	6.1	0.2	0.7	0.2	0.2	0.2	1,206
種類がわからない	6.7	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	75
その他公的な訓練	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	55
計	2.3	0.3	0.6	0.2	0.2	0.2	4,281

## 2. OJTについて

### 2. 1 OJTについての説明の仕方

OJT 受講の際に職場の人からどのような説明を受けたかに関する集計結果が図表Ⅱ－3－6である。「マニュアルは無かったが、職場の人が仕事のやり方を説明してくれた」が最も多く、70.9%である。次に、「マニュアルがあり、マニュアルにしたがって職場の人が仕事のやり方を説明してくれた」は13.5%、「職場の人からの説明はほとんどなく、職場の人がやることを見ようみまねで仕事のやり方を覚えた」は8.4%である。

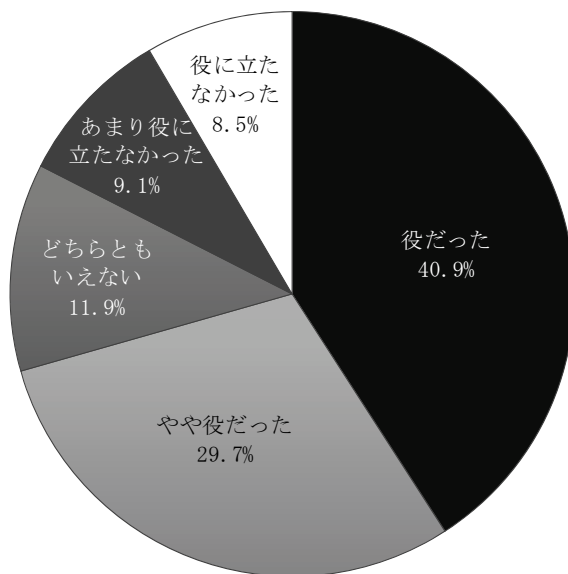
図表Ⅱ－３－６ OJTの説明の仕方

	%	N
マニュアルにしたがって説明してくれた	13.5	319
職場の人が説明してくれた	70.9	1,670
見よう見まねで仕事のやり方を覚えた	8.4	198
その他	7.2	170
計	100.0	2,357

## 2. 2 OJTの評価（役だったか）

OJTは「あなたの技能やスキルの向上に役立ちましたか」という問いに関する集計結果が図表Ⅱ－３－７である。「役だった」は40.9%、「やや役だった」は29.7%であり、約7割がOJTに対して肯定的な評価を持っている。一方「役に立たなかった」は8.5%、「あまり役に立たなかった」は9.1%と計17.6%は否定的な評価である。

図表Ⅱ－３－７ OJTの評価（役だったか）



## 2. 3 OJTについての説明とOJT評価

OJTについての説明の仕方とOJTに対する評価について集計したのが図表Ⅱ－３－８である。OJTについて、「マニュアルがあり、マニュアルにしたがって職場の人が仕事のやり方を説明してくれた」場合、「役だった」と評価する人が56.1%と最も多い。「役だった」、「やや役だった」を合わせると、84.0%の人がマニュアルにしたがって説明がある場合にOJTを肯定的に捉えている。一方、マニュアルは無くとも、職場の人が仕事のやり方を説明をしてくれた場合には、41.8%の人が「役立った」と感じている。「やや役だった」と合わせると73.6%とマニュアルにしたがって説明する場合よりはやや劣るが、多数はOJTに対して肯定的であ

る。しかし、職場の人からの説明が殆ど無く、職場の人を真似て仕事のやり方を覚えた場合には、OJTの評価は大きく下がり、「役だった」が19.2%、「やや役だった」と合わせると47.5%である。OJTの評価を高めるためにはマニュアルや職場での説明が重要であることがうかがえる。

図表Ⅱ－3－8 OJTの説明の仕方とOJT評価（役だったか）（単位：％）

	役だった	やや役だった	どちらともいえない	あまり役に立たなかった	役に立たなかった	N
マニュアルにしたがって説明してくれた	56.1	27.9	6.3	5.6	4.1	319
職場の人が説明してくれた	41.8	31.8	11.6	8.5	6.3	1,663
見よう見まねで仕事のやり方を覚えた	19.2	28.3	15.7	18.7	18.2	198
その他	26.4	12.8	22.3	9.5	29.1	148
計	40.8	29.8	11.9	9.0	8.4	2,333

## 2. 4 訓練種別 OJT の評価（役だったか）

訓練の種類ごとにOJTに対する評価を集計したのが図表Ⅱ－3－9である。有期実習型・基本型、実習のある施設内訓練は「役だった」が5割を超えており、回答者の評価が高い。「役だった」、「やや役だった」を合計すると、職場実習あり施設内訓練が最も高く83.6%、次いで有期実習型・基本型は78.0%、基金訓練は73.2%である。訓練種類ごとに多少の差はあるものの、どの訓練でもOJTの評価は高い。

図表Ⅱ－3－9 訓練種類別 OJT の評価（役立ったか）（単位：％）

	役だった	やや役だった	どちらともいえない	あまり役に立たなかった	役に立たなかった	N
有期実習型訓練（基本型）	50.5	27.5	10.1	5.5	6.4	109
施設内訓練（職場実習あり）	52.5	31.1	6.6	1.6	8.2	61
施設内訓練（職場実習なし）	-	-	-	-	-	0
委託訓練活用型（職場実習あり）	39.8	30.0	11.8	9.3	9.1	1,851
委託訓練（職場実習なし）	-	-	-	-	-	0
基金訓練	42.7	30.5	13.4	8.0	5.3	262
種類がわからない	29.0	19.4	19.4	25.8	6.5	31
その他公的な訓練	47.6	28.6	14.3	9.5	0.0	21
計	40.9	29.9	11.9	9.0	8.4	2,335

## 2. 5 訓練コース別 OJT 評価（役だったか）

訓練コースごとにOJTに対する評価を集計したのが図表Ⅱ－3－10である。「役だった」



「やや役だった」の合計が6割を下回る訓練はなく、どの訓練コースでも評価が高い。美容系で「役だった」が73.7%と最も高く、次いで保育（62.5%）が高い。「役だった」と「やや役だった」の合計が8割を超えるのは、保育、美容系、農業・園芸系、介護である<sup>4</sup>。

図表Ⅱ－3－10 訓練コース別 OJT 評価（役だったか）（単位：%）

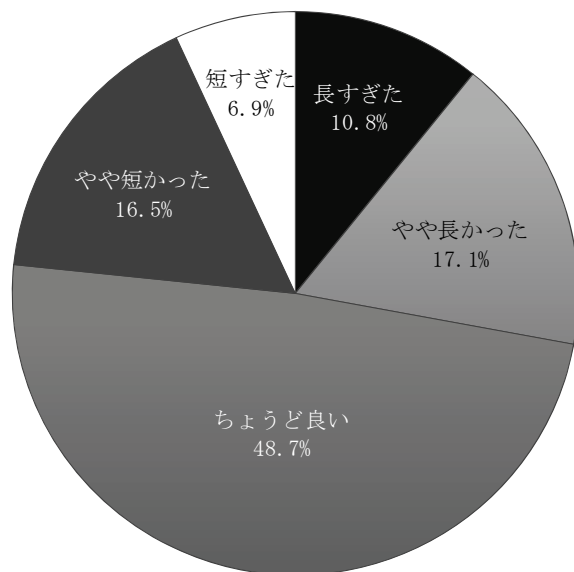
	役だった	やや役だった	どちらともいえない	あまり役に立たなかった	役に立たなかった	N
管理・事務系	33.3	29.7	12.7	11.6	12.6	1,123
機械系	40.0	36.7	10.0	6.7	6.7	30
電気・電子系	40.0	20.0	20.0	0.0	20.0	5
情報・通信系	36.6	29.8	13.0	9.9	10.7	131
居住系	43.3	23.3	16.7	10.0	6.7	30
デザイン系	39.1	34.8	4.3	13.0	8.7	23
医療・介護事務系	37.4	34.8	14.2	7.4	6.1	310
介護	57.3	26.1	9.3	5.2	2.1	560
美容系	73.7	13.2	7.9	5.3	0.0	38
農業・園芸系	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0	5
調理・喫茶・食品系	28.6	42.9	19.0	4.8	4.8	21
保育	62.5	25.0	0.0	12.5	0.0	8
その他	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	5
計	41.0	29.4	11.9	9.0	8.6	2,289

## 2. 6 OJT の長さ

OJT の長さに関する評価を集計したのが図表Ⅱ－3－11である。OJT の長さは48.7%が「ちょうどよい」と回答している。「長すぎた」が10.8%、「やや長かった」（17.1%）と合わせると27.9%、一方、「短すぎた」（6.9%）、「やや短かった」（16.5%）を合わせると23.4%であり、長いと評価する人と、短いと評価する人はほぼ同程度であった。

<sup>4</sup> 農業・園芸系も8割を超えるが、サンプルが少ない点で注意が必要である。

図表Ⅱ－３－１１ OJT の評価（長さ）



## 2. 7 訓練期間と OJT 評価（長さ）

総訓練期間（OJT と Off-JT の合計）と OJT の長さについての評価との関係を集計したのが図表Ⅱ－３－１２である。訓練期間が長いほど、OJT の長さを「ちょうどよい」と評価する比率が高くなっており、全体の訓練期間が長い方が訓練期間に対する評価は高まっている。訓練期間が 3 ヶ月の場合、「短すぎた」との回答が 17.2%あり、4～6 ヶ月の訓練より相当程度高い。

図表Ⅱ－３－１２ 訓練期間と OJT 評価（長さ） (単位：%)

	長すぎた	やや長かった	ちょうど良い	やや短かった	短すぎた	N
3 ヶ月	5.3	11.3	47.0	19.2	17.2	302
4 ヶ月	12.1	18.5	48.1	16.2	5.1	1,830
5 ヶ月	11.8	14.7	58.8	14.7	0.0	34
6 ヶ月	7.4	13.2	57.9	14.9	6.6	121
1 年	-	-	-	-	-	0
2 年	-	-	-	-	-	0
その他	0.0	13.8	55.2	13.8	17.2	29
計	10.8	17.1	48.8	16.5	6.8	2,316

## 2. 8 訓練種別 OJT の評価（長さ）

訓練の種類ごとに OJT の長さに対する評価を集計したのが図表Ⅱ－３－１３である。訓練によって OJT の期間は異なるものの、全ての訓練で訓練の長さを「ちょうどよい」と評価する回答が最も多い。特に、施設内訓練では「ちょうどよい」との回答が 6 割を超えている。

施設内訓練（職場実習あり）は、職場実習を1ヶ月以上設定することと定められており、ほとんどの訓練科において、訓練期間の最後の1ヶ月をOJT期間として設定している。同様に、1ヶ月のOJTが定められている委託訓練では「ちょうどよい」との評価が5割近いが、「長すぎた」「やや長かった」合計が29.8%と他の訓練に比較して長いという評価も多い。

図表Ⅱ－3－13 訓練種類別 OJT の評価（長さ）（単位：%）

	長すぎた	やや長かった	ちょうど良い	やや短かった	短すぎた	N
有期実習型訓練（基本型）	9.1	15.5	51.8	17.3	6.4	110
施設内訓練（職場実習あり）	4.9	13.1	62.3	11.5	8.2	61
施設内訓練（職場実習なし）	-	-	-	-	-	0
委託訓練活用型（職場実習あり）	11.7	18.1	48.8	16.0	5.3	1,843
委託訓練（職場実習なし）	-	-	-	-	-	0
基金訓練	6.2	11.9	45.8	18.5	17.7	260
種類がわからない	9.7	22.6	38.7	22.6	6.5	31
その他公的な訓練	10.0	5.0	45.0	25.0	15.0	20
計	10.8	17.1	48.8	16.4	6.9	2,325

## 2. 9 訓練コース別 OJT 評価（長さ）

訓練コースごとにOJTの長さに対する評価を集計したのが図表Ⅱ－3－14である。多くの訓練コースで「ちょうどよい」と評価されている。「長すぎた」「やや長かった」を合計すると、電気・電子系、保育ではそれぞれ60.0%、50.0%と「ちょうどよい」の40.0%、25.0%の値を上回っており、OJTの期間を長いと感じている人の方が多い。ただし、この2つの訓練コースはサンプルが少ないため、解釈には注意が必要である。

図表Ⅱ－3－14 訓練コース別 OJT 評価（長さ）（単位：%）

	長すぎた	やや長かった	ちょうど良い	やや短かった	短すぎた	N
管理・事務系	10.7	13.7	53.1	16.7	5.9	1,117
機械系	6.7	6.7	56.7	23.3	6.7	30
電気・電子系	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	5
情報・通信系	9.8	8.3	47.0	25.0	9.8	132
居住系	9.4	3.1	50.0	18.8	18.8	32
デザイン系	8.7	8.7	43.5	26.1	13.0	23
医療・介護事務系	14.7	23.5	45.6	11.7	4.6	307
介護	10.6	24.6	42.1	16.1	6.6	558
美容系	0.0	5.3	57.9	18.4	18.4	38
農業・園芸系	0.0	0.0	60.0	20.0	20.0	5
調理・喫茶・食品系	0.0	19.0	52.4	19.0	9.5	21
保育	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	8
その他	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0	5

### 3. Off-JT について

#### 3. 1 Off-JT の難易度（複数回答）

回答者が受講した Off-JT の難易度についての集計結果が図表Ⅱ－3－15である。「仕事をするために必要最低限の基礎的な知識・スキル」が 59.6%と最も多かった。「よりよく仕事を行うための中級程度の知識・スキル」は 24.1%、「専門的・高度な仕事を行うための知識・スキル」は 14.0%であった。

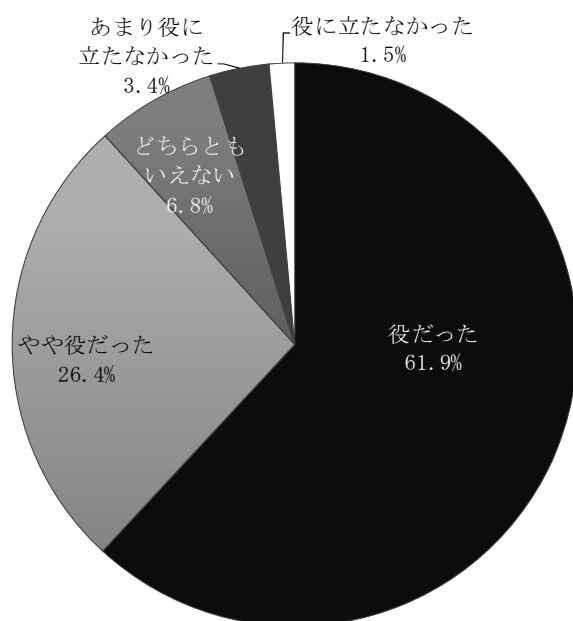
図表Ⅱ－3－15 Off-JT の難易度（複数回答）

	%	N
基礎的な知識・スキル	59.6	2,716
中級程度の知識・スキル	24.1	1,100
専門的・高度な知識・スキル	14.0	639
その他	2.2	101
計	100.0	4,556

#### 3. 2 Off-JT の評価（役だったか）

Off-JT が「あなたの技能やスキルの向上に役立ちましたか」という問に対する集計結果が図表Ⅱ－3－16である。「役だった」は 61.9%、「やや役だった」は 26.4%であり、合計 88.3%が Off-JT に対して肯定的な評価を持っている。一方「役に立たなかった」は 1.5%、「あまり役に立たなかった」は 3.4%と合計 4.9%が否定的な評価である。前述のように、回答者の OJT に対する肯定的評価は 7 割を超えていたが、Off-JT はそれを上回って評価が高い。

図表Ⅱ－3－16 Off-JT の評価（役だったか）



### 3. 3 Off-JT の難易度（複数回答）と Off-JT 評価（役だったか）

Off-JT の難易度と Off-JT に対する評価の関係についての集計結果が図表Ⅱ－3－17である。「仕事をするために必要最低限の基礎的な知識・スキル」では、「役だった」が 59.4%、「よりよく仕事を行うための中級程度の知識・スキル」では 72.1%、「専門的・高度な仕事を行うための知識・スキル」では 77.1%と、Off-JT の難易度が上がるにつれて、Off-JT の評価が高まっている。

図表Ⅱ－3－17 Off-JT の難易度（複数回答）と Off-JT 評価（役だったか）（単位：％）

	役だった	やや役だった	どちらともいえない	あまり役に立たなかった	役に立たなかった	N
基礎的な知識・スキル	59.4	28.0	7.5	3.7	1.4	2,707
中級程度の知識・スキル	72.1	22.2	4.2	1.2	0.3	1,097
専門的・高度な知識・スキル	77.1	16.7	3.2	2.3	0.8	635
その他	49.0	26.0	10.0	6.0	9.0	100
計	64.8	25.0	6.1	2.9	1.2	4,539

### 3. 4 Off-JT 割合と Off-JT 評価（役だったか）

受講した訓練に占める Off-JT の割合と Off-JT の評価について集計したのが図表Ⅱ－3－18である。OJT に対して、Off-JT の割合が高いほど、Off-JT を「役立った」と評価する比率が高い。Off-JT が 1 割程の訓練では「役だった」は 35.7%であるのに対し、5 割以上では 68.2%である。Off-JT が 5 割以上を占めている訓練では「役だった」と「やや役だった」の合計が 91.5%に達しており、評価は非常に高い。

図表Ⅱ－3－18 Off-JT 割合と Off-JT の評価（役だったか）（単位：％）

	役だった	やや役だった	どちらともいえない	あまり役に立たなかった	役に立たなかった	N
1 割くらい	35.7	37.6	14.8	7.2	4.6	263
2 割くらい	49.6	32.2	9.1	8.0	1.1	264
3～5 割くらい	56.9	29.1	9.4	3.8	0.9	320
5 割以上	68.2	23.3	5.1	2.3	1.0	2,200
なかった	-	-	-	-	-	0
計	62.6	25.9	6.8	3.4	1.3	3,047

### 3. 5 訓練種別 Off-JT の評価（役だったか）

訓練の種類ごとに Off-JT に対する評価を集計したのが図表Ⅱ－3－19である。訓練の「種類がわからない」を除けば、全ての訓練で「役立った」が 5 割を超えており、また、「役だっ

た」「やや役だった」の合計は8割を超えている。特に、実習のある委託訓練では9割を超える高い評価を得ている。

図表Ⅱ－3－19 訓練種別 Off-JT の評価（役だったか） (単位：%)

	役だった	やや役だった	どちらともいえない	あまり役に立たなかった	役に立たなかった	N
有期実習型訓練（基本型）	57.7	29.9	8.0	4.4	0.0	137
施設内訓練（職場実習あり）	50.9	34.9	12.3	0.9	0.9	106
施設内訓練（職場実習なし）	57.8	29.6	7.7	4.2	0.7	287
委託訓練活用型（職場実習あり）	65.4	25.6	5.1	2.4	1.4	1,964
委託訓練（職場実習なし）	62.1	26.0	5.9	3.7	2.3	219
基金訓練	58.5	25.9	8.9	5.0	1.7	937
種類がわからない	45.9	26.2	16.4	8.2	3.3	61
その他公的な訓練	72.7	18.2	6.8	2.3	0.0	44
計	62.0	26.4	6.8	3.4	1.4	3,755

### 3. 6 訓練コース別 Off-JT 評価（役だったか）

訓練コースごとに Off-JT に対する評価を集計したのが図表Ⅱ－3－20である。介護では「役だった」との評価が70.4%と最も高く、次いで美容系（64.3%）が高い。「役だった」と「やや役だった」の合計が8割以下なのは、農業・園芸系（72.7%）、調理・喫茶・食品系（73.1%）のみである。

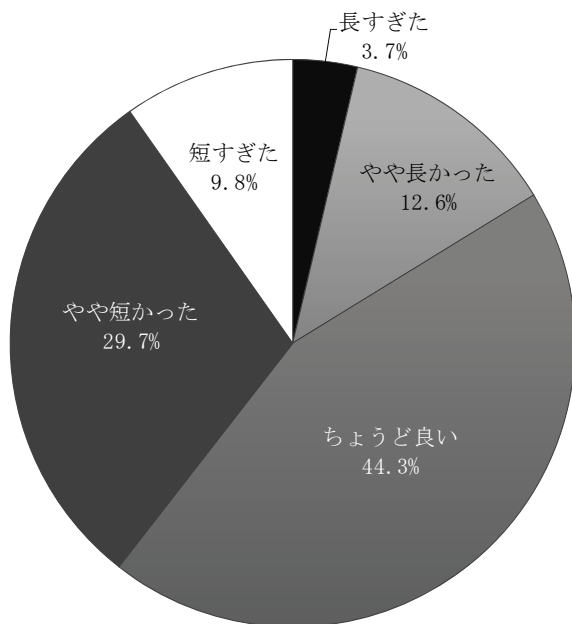
図表Ⅱ－3－20 訓練コース別 Off-JT 評価（役だったか） (単位：%)

	役だった	やや役だった	どちらともいえない	あまり役に立たなかった	役に立たなかった	N
管理・事務系	62.8	25.5	6.9	3.5	1.3	1,932
機械系	51.9	33.8	7.8	5.2	1.3	77
電気・電子系	48.9	34.0	10.6	4.3	2.1	47
情報・通信系	51.9	30.0	8.1	7.1	2.8	283
居住系	51.0	36.0	10.0	3.0	0.0	100
デザイン系	61.8	29.4	0.0	5.9	2.9	34
医療・介護事務系	63.2	25.3	7.3	2.6	1.5	454
介護	70.4	23.9	4.1	1.0	0.7	611
美容系	64.3	23.8	7.1	3.6	1.2	84
農業・園芸系	27.3	45.5	9.1	9.1	9.1	11
調理・喫茶・食品系	42.3	30.8	19.2	7.7	0.0	26
保育	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0	5
その他	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	6
計	62.3	26.2	6.7	3.4	1.4	3,677

### 3. 7 Off-JT の評価（長さ）

Off-JT の長さに関する評価の集計結果が図表Ⅱ－3－2 1である。44.3%が Off-JT の長さを「ちょうどよい」と回答している。「長すぎた」が 3.7%、「やや長かった」（12.6%）と合わせると 16.3%である。他方、「短すぎた」（9.8%）、「やや短かった」（29.7%）を合わせると 39.5%である。Off-JT については、「ちょうどよい」と感じている人が 4 割を超えているものの、短いと感じている人も 4 割いる。

図表Ⅱ－3－2 1 Off-JT の評価（長さ）



### 3. 8 訓練期間と Off-JT 評価（長さ）

訓練期間（OJT と Off-JT の合計）と Off-JT の長さの評価との関係を集計したのが図表Ⅱ－3－2 2である。Off-JT の長さを「ちょうどよい」と評価する比率は 3～6 ヶ月のどの期間でも 4 割～5 割弱で、「やや短かかった」と評価する人は約 4 割を占めている。全体の訓練期間と、Off-JT の長さの評価の間には明確な関係はないようである。

図表Ⅱ－３－２２ 訓練期間と Off-JT 評価（長さ） (単位：%)

	長すぎ た	やや長 かった	ちょう ど良い	やや短 かった	短すぎ た	N
3ヶ月	2.8	12.0	46.0	28.5	10.7	1,138
4ヶ月	3.8	12.8	43.6	30.8	9.0	2,019
5ヶ月	0.0	11.5	46.2	36.5	5.8	52
6ヶ月	5.3	13.4	44.1	25.8	11.3	476
1年	-	-	-	-	-	3
2年	-	-	-	-	-	0
その他	4.2	8.3	37.5	25.0	9.7	72
計	3.6	12.5	44.3	29.4	9.8	3,757

### 3. 9 Off-JT の比率と Off-JT（長さ）

Off-JT の比率と Off-JT の長さの評価の関係を集計したのが図表Ⅱ－３－２３である。Off-JT 比率が高まっても、Off-JT の長さの評価はあまり変わらない。ただし、Off-JT 割合が5割以上では、「短すぎた」が9.6%「やや短かった」が31.9%、計41.5%と Off-JT 割合が1～5割の短いという評価よりも高い。Off-JT の割合が5割を超えると、より長く Off-JT を受けたいと感じる受講者の比率が高くなる。

図表Ⅱ－３－２３ Off-JT の比率と Off-JT 評価（長さ） (単位：%)

	長すぎ た	やや長 かった	ちょう ど良い	やや短 かった	短すぎ た	N
1割くらい	5.3	13.7	52.7	21.4	6.9	262
2割くらい	7.2	15.5	50.0	20.8	6.4	264
3～5割くらい	5.6	17.4	51.7	19.9	5.3	321
5割以上	3.2	12.5	42.8	31.9	9.6	2,198
なかった	-	-	-	-	-	-
計	4.0	13.4	45.2	28.8	8.7	3,045

### 3. 10 訓練種別 Off-JT 評価（長さ）

訓練の種類ごとに Off-JT の長さの評価について集計したのが図表Ⅱ－３－２４である。各訓練で、「ちょうどよい」との評価が高い。ただし、実習のない施設内訓練と、実習のない委託訓練では、「短すぎた」と「やや短かった」の合計が54.3%、47.1%と、「ちょうどよい」を上回っている。実習のない訓練では Off-JT の期間を短いと感じている人が多い。



図表Ⅱ－３－２４ 訓練別 Off-JT の評価（長さ）

（単位：％）

	長すぎ た	やや長 かった	ちょう どよい	やや短 かった	短すぎ た	N
有期実習型訓練（基本型）	5.8	15.3	49.6	21.9	7.3	137
施設内訓練（職場実習あり）	6.8	6.8	47.6	30.1	8.7	103
施設内訓練（職場実習なし）	1.4	10.0	34.3	37.7	16.6	289
委託訓練活用型（職場実習あり）	3.5	13.3	43.7	30.8	8.7	1,966
委託訓練（職場実習なし）	2.7	4.1	46.2	33.5	13.6	221
基金訓練	4.2	14.0	47.4	25.1	9.4	946
種類がわからない	4.9	14.8	44.3	24.6	11.5	61
その他公的な訓練	4.5	18.2	45.5	27.3	4.5	44
計	3.7	12.6	44.4	29.5	9.7	3,767

### 3. 1 1 訓練コース別 Off-JT 評価（長さ）

訓練コース別の Off-JT の長さの評価を集計したのが図表Ⅱ－３－２５である。情報・通信系では、「短すぎた」が 22.3%、「やや短かった」が 45.0%、計 67.3%が Off-JT を短いと感じている。その他、機械系、電気・電子系、居住系、保育では、「短すぎた」と「やや短かった」の合計が 5 割を超え、Off-JT を短いと感じているようである。2. 9 の訓練コース別の OJT の長さの評価についての集計では、電子・電気系、保育において、OJT を長いと評価する人が多かったが、この 2 つのコースではより長く Off-JT を受講したい人が多い可能性がある。一方で、介護、美容系、農業・園芸系では、「長すぎた」「やや長かった」の合計が 3 割弱と Off-JT を長いと感じる割合が他訓練よりも高い。

図表Ⅱ－３－２５ 訓練種別 Off-JT の評価（長さ）

（単位：％）

	長すぎ た	やや長 かった	ちょう ど良い	やや短 かった	短すぎ た	N
管理・事務系	3.1	10.7	44.6	31.8	9.7	1,938
機械系	3.8	5.1	38.5	35.9	16.7	78
電気・電子系	6.4	10.6	27.7	36.2	19.1	47
情報・通信系	1.4	5.0	26.2	45.0	22.3	282
居住系	1.0	7.1	34.3	39.4	18.2	99
デザイン系	2.9	5.7	51.4	31.4	8.6	35
医療・介護事務系	3.1	13.8	53.4	24.4	5.3	455
介護	5.9	21.7	48.9	18.8	4.7	612
美容系	8.2	20.0	47.1	14.1	10.6	85
農業・園芸系	18.2	9.1	36.4	27.3	9.1	11
調理・喫茶・食品系	7.7	11.5	34.6	30.8	15.4	26
保育	0.0	0.0	28.6	57.1	14.3	7
その他	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	6
計	3.6	12.5	44.4	29.7	9.8	3,681

#### 4. まとめ

本章で明らかとなったことは以下にまとめられる。

- (1) 調査回答者は公的な職業訓練について、OJT では約 7 割が、Off-JT では 9 割弱が技能やスキルの向上に役だったと評価している。Off-JT を肯定的に評価する人の方がより多い。
- (2) OJT について、マニュアルを作成し、職場の人が説明を行うことで、OJT を役立ったと肯定的に評価する比率が上昇する。
- (3) Off-JT の難易度が上がるほど、受講者が Off-JT に対して役立ったと肯定的に評価する比率が高まる。
- (4) 訓練のうち Off-JT の割合が高くなるほど、Off-JT を役立ったと評価する人が増える。
- (5) OJT、Off-JT の長さを「ちょうどよい」と評価する人は多いが、Off-JT については短いと感じている人も同程度いる。
- (6) 全体の訓練期間が長くなるほど、OJT の長さを「ちょうどよい」と評価する比率が高まる。全体の訓練期間が 3 ヶ月の場合には、OJT を短いと感じるようである。一方で、Off-JT の長さの評価は訓練期間によって大きな差はなく、3 ヶ月の場合でも、Off-JT を短いと感じている人は他の期間の訓練と同程度である。

## 第4章 有期実習型訓練（基本型）の受講と就職状況

### 1. 分析の目的と分析対象

本章の目的は、有期実習型訓練（基本型）を修了した人の就職状況をクロス集計で明らかにすることである（以下、基本型訓練）。

本章の集計対象者を、2010年1月～2010年12月の間に直前の勤務先を辞めた求職者に限定するため、キャリア・アップ型の有期実習型訓練の受講者は集計対象から除く<sup>1</sup>。かつ、第1回調査と第2回調査両方に回答のあった人に分析を限定するため、本章の分析対象は5,881人となる<sup>2</sup>。

本章の構成は以下のとおりである。第2節で回答者全体の2011年3月の就職状況を確認し、第3節では訓練受講者についての分析を行い、基本型訓練を受講した人の特徴を明らかにする。そして、第4節では、修了した訓練別に就職状況の違いを明らかにすることで、基本型訓練の訓練効果を示す。そして第5節では、基本型訓練を修了した人に関して就職を実現した人と実現できなかった人の違いを示すことで、基本型訓練修了後の就職に結びつきやすい要因を明らかにし、より効果的な訓練への誘導のあり方を考える。

### 2. 第1回調査から半年後の就職状況

#### 2. 1 就職状況

本節では、第1回調査時点で求職者だった人の2011年3月時点での就職状況を確認する<sup>3</sup>。

2011年3月の就職状況を集計したのが図表Ⅱ－4－1である。39.5%の人が就職しており、13.3%が公的な訓練を受講中、働いていない人が47.3%と半数弱である。

図表Ⅱ－4－1 2011年3月の就業状況

	N	構成比(%)
働いている	2,048	39.5
公的な訓練を受講中	689	13.3
働いていない	2,455	47.3
	5,192	

注：「公的な訓練を受講中」は、「職場での実習（OJT）がある公的な職業訓練を受講中」と「その他の公的な職業訓練を受講中」をあわせたものである。

次に、2010年9月以降の公的な支援のある職業訓練の受講の有無<sup>4</sup>と2011年3月の就業状

<sup>1</sup> キャリア・アップ型の有期実習型訓練は、既に雇用されているパート等の非正規労働者を正社員に転換するにあたって雇用の訓練を実施する訓練であるから、本章ではこの処置を行う。

<sup>2</sup> 直前の勤務先の離職年月が無回答の人も除外している。

<sup>3</sup> 第1回調査に回答してから、4～6ヶ月後の人が含まれる。

<sup>4</sup> 今回の集計では、2010年8月以前に受講を開始したケースや2011年4月以降に開始したとするケースも集計に含んでいる。この点については、今後データの精査が必要であり、数値に変動があると思われる。

況を集計したのが図表Ⅱ－４－２である。図表Ⅱ－４－２は訓練を修了したか否かに関係なく、2010年9月以降に訓練を受講したことがある人についての集計であるため、2011年3月時点では訓練を継続中の人も含まれることに注意が必要である。

図表Ⅱ－４－２ 公的訓練の受講と2011年3月の就業状況（受講中も含む）

(単位：%)

	働いている	受講中の公的な訓練を	働いていない	N
有期実習型訓練（基本型）	51.8	19.7	28.5	137
施設内訓練（職場実習あり）	31.5	43.8	24.7	89
施設内訓練（職場実習なし）	44.2	4.6	51.3	197
委託訓練活用型デュアルシステム（職場実習あり）	26.0	25.2	48.9	2,008
委託訓練（職場実習なし）	39.6	2.3	58.1	217
基金訓練	40.6	9.4	50.0	914
公的な職業訓練を受けたが訓練の種類はわからない	42.3	11.3	46.5	71
その他の公的職業訓練	43.5	4.4	52.2	46
いずれも受けたことがない	55.7	0.0	44.3	1,457
全体	39.5	13.3	47.3	5,136

図表Ⅱ－４－２をみると、2011年3月時点での就職者割合は公的な訓練を受けなかった人がもっとも高く55.7%である。しかし、基本型訓練の場合、就職者割合は51.8%であるものの、公的な訓練を受講中の人19.7%いるため、働いていない人は28.5%である<sup>5</sup>。これは、公的な訓練を受けなかった人の非就職者割合の44.3%よりも15.8ポイントも低い。参考までに、これとは別に基本型訓練を修了した人の2011年3月時点での就職率を計算すると、65.9%である。本調査シリーズでは第2回調査までの結果の集計であるため、受講期間が3～6カ月と長期間である基本型訓練の場合、受講中の人も含まれてしまう<sup>6</sup>。よって、厳密なことは全5回の調査終了を待たないと言えないが、少なくとも2011年3月時点では、基本型訓練を受講したことがある人の就職者割合は他の訓練を修了した人よりも高い。

訓練を受けなかった人が公的な訓練の受講者よりも就職率が高い理由として、訓練を受けなくても就職できる要件をもった人が多かったのかもしれないことがまずは考えられる。し

<sup>5</sup> 有期実習型訓練の2008～2010年度の訓練修了3ヶ月後の正社員就職率は73%であり、非就職率は27%である（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）。

<sup>6</sup> 訓練を修了した人に限定して2011年3月が訓練修了後何ヶ月後であるかを確認しておく、ここには表揭しないが、基本型訓練で2.3ヶ月、委託訓練活用型デュアルで1.2ヶ月、その他の公的な訓練で2.8ヶ月である。すなわち、訓練修了後間もない時期の就職状況の確認であることに留意が必要である。特に、委託訓練活用型デュアルの場合、標準受講月数が4ヶ月であるため、修了した人であっても直後であるため、就職率が低くなっていると考えられる。

かしそれ以外にも、訓練を受講する代わりに求職活動により長い時間をかけた、訓練に時間をかけられないくらい緊急に就職する必要があったため必ずしも希望に沿わない就職先に就職した人も含まれる<sup>7</sup>等の理由も挙げられる。なお、ここでの訓練非受講者はキャリア・コンサルティングを受けたことがある人が対象であり、かつ公共訓練以外の職業能力開発を自身で行った人も含まれるため、これら要因の影響を受けている可能性も残される。

## 2. 2 未就職者の状況

ここで、2011年3月時点で未就職の人の特徴を確認しておく。まず、2011年3月に未就職だった人の就職活動や開業の準備の状況をまとめたのが図表Ⅱ-4-3である。未就職者の多くが就職活動をしており（84.2%）、開業の準備をしている人も1.3%いる。一方、現在何もしていない人は14.5%であった。

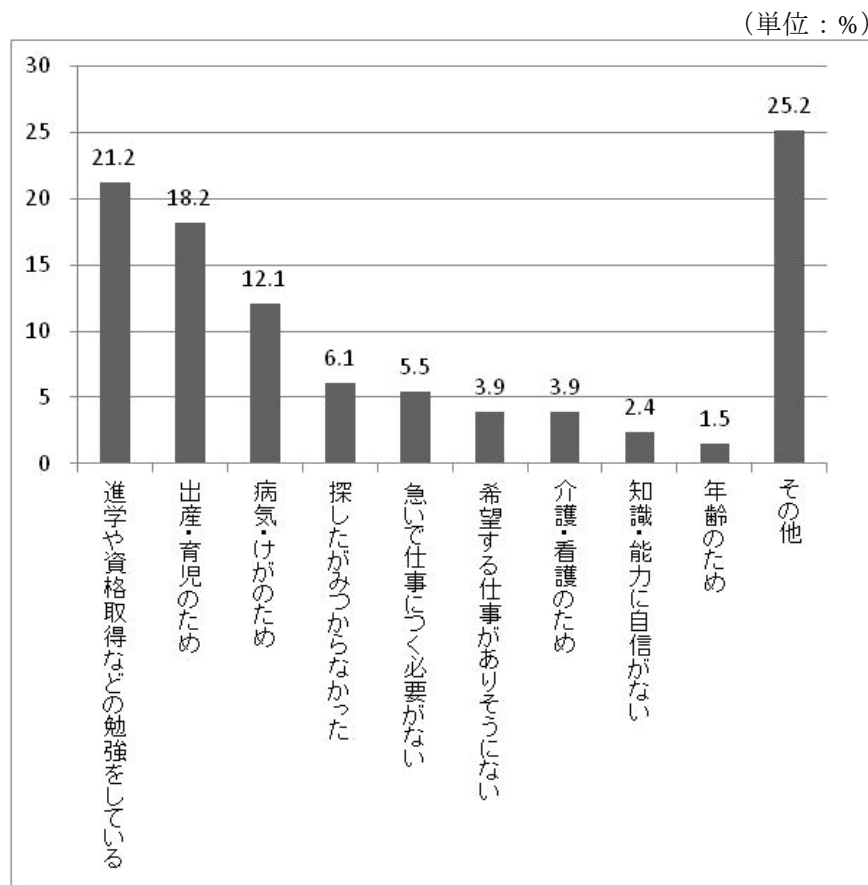
図表Ⅱ-4-3 2011年3月の就職活動の状況（未就職者）

	N	構成比 (%)
就職活動中	2,021	84.2
開業の準備中	32	1.3
現在、何もしていない	347	14.5
計	2,400	

次に、就職活動も開業の準備もしていない人のその理由をまとめたのが図表Ⅱ-4-4である。進学や資格取得などの勉強をしている人は21.2%と、将来的な就職活動に備えている人が2割強を占める。しかし、出産・育児のため（18.2%）、病気・けがのため（12.1%）と個人の事情で就職活動を諦めた人が3割以上いる一方で、探したがみつからなかった（6.1%）や希望する仕事がありそうにない（3.9%）という求職意欲を喪失してしまった人も1割弱程度いることがわかる。

<sup>7</sup> この理由については、後の節での修了訓練別の就職先の違いの検討により、ある程度支持される。

図表Ⅱ－４－４ 就職活動や開業の準備をしていない理由（未就職者、かつ就職活動も開業の準備もしていない人）



注：N=330

### 3. 基本型訓練を受けた人の属性

つづく本節では、基本型訓練を受けた人（受講中も含む）がどのような属性であるのかを確認する。ジョブ・カード制度のもとで行われる訓練はキャリア形成機会の乏しい人に能力開発機会を与えることを目的の1つとしているが、そのような人が多く受講しているのだろうか。

以下では、基本型訓練と委託訓練活用型デュアルシステムというジョブ・カード制度のもとで行われた訓練と<sup>8</sup>、それ以外の公的な訓練にわけて集計する<sup>9</sup>。また、公的な訓練を受けたことのない人についても比較のために集計する。

上記の検討に先立って、まずは本章の分析対象全体の分布とくらべてどのような特徴が観察されるのかをみておこう。

第1に、性別では、男性は37.0%、女性は63.0%と女性の割合が高いが、全体とくらべる

<sup>8</sup> 2011年3月現在。

<sup>9</sup> 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（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、その他の公的職業訓練をあわせたものである。

と男性比率が高い（図表Ⅱ－４－５）<sup>10</sup>。

図表Ⅱ－４－５ 受講訓練別、性別

(単位：%)

	男性	女性	N
有期実習型（基本型）	37.0	63.0	146
委託訓練活用型デュアルシステム	15.6	84.4	2,075
その他の公的な支援のある職業訓練	30.4	69.6	2,088
いずれも受けたことがない	29.0	71.0	1,488
全体	24.9	75.1	5,797

第 2 に、年齢については、基本型訓練受講者は 24 歳以下の若年層の割合がとくに高く（16.3%）、また全体とくらべても 34 歳以下の割合は若干高い（図表Ⅱ－４－６）。

図表Ⅱ－４－６ 受講訓練別、年齢

(単位：%)

	2 4 歳 以 下	2 5 歳 以 上	3 5 歳 以 上	3 5 歳 以 上	4 9 歳	5 9 歳	6 9 歳	6 歳 以 上	N
有期実習型（基本型）	16.3	11.6	19.1	12.9	28.6	7.5	4.1	147	
委託訓練活用型デュアルシステム	5.5	19.9	20.1	20.6	20.4	10.3	3.1	2,080	
その他の公的な支援のある職業訓練	6.5	16.6	16.2	17.1	24.4	13.9	5.3	2,082	
いずれも受けたことがない	9.3	17.1	16.6	16.7	22.5	12.2	5.7	1,488	
全体	7.1	17.8	17.8	18.2	22.6	12.0	4.6	5,797	

第 3 に、基本型訓練受講者のうち生活費の主たる負担者が自分自身である人の割合は全体よりも若干低い（図表Ⅱ－４－７）。男性の割合が高いものの、それと同時に若い人の割合が高いことの表れと思われる。

<sup>10</sup> 全体で女性比率が高い理由は、第 I 部第 2 章を参照されたい。

図表Ⅱ－４－７ 受講訓練別、生活費の主たる負担者

(単位：%)

	自分	自分以外の人	N
有期実習型（基本型）	37.7	62.3	146
委託訓練活用型デュアルシステム	31.7	68.3	2,036
その他の公的な支援のある職業訓練	46.8	53.2	2,029
いずれも受けたことがない	35.9	64.1	1,465
全体	38.3	61.7	5,676

第４に、学歴別に受講訓練について集計したのが、図表Ⅱ－４－８である。基本型訓練の受講者の中学・高校卒者と大学・大学院卒者の割合は全体平均よりも高い。

図表Ⅱ－４－８ 受講訓練別、学歴

(単位：%)

	中学	高校	専門・各種学校	短大	高専	大学	大学院	その他	N
有期実習型（基本型）	3.4	41.8	15.8	10.3	0.7	26.7	1.4	0.0	146
委託訓練活用型デュアルシステム	0.8	35.4	16.6	17.2	0.5	28.1	0.6	0.8	2,081
その他の公的な支援のある職業訓練	1.8	40.2	17.8	14.3	1.0	23.2	0.9	0.9	2,073
いずれも受けたことがない	2.0	39.3	17.6	14.2	0.9	24.4	1.3	0.4	1,486
全体	1.5	38.3	17.3	15.2	0.8	25.4	0.9	0.7	5,786

第５に、前職での雇用形態別に集計したのが図表Ⅱ－４－９である。全体平均とくらべて構成比が高いのは正社員・正職員、パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時の非正社員で働いていた人と自営業主・自由業者・内職である。



図表Ⅱ－４－９ 受講訓練別、前職の雇用形態

(単位：%)

	正社員・正職員	契約・嘱託・臨時	パート・アルバイト	派遣社員(登録型)	派遣社員(常用雇用型)	経営者・役員	内職	自営業主・自由業者	家族従業員	その他	N
有期実習型(基本型)	47.6	41.5	6.1	2.0	0.0	2.0	0.0	0.7		147	
委託訓練活用型デュアルシステム	50.0	35.8	8.1	5.0	0.1	0.5	0.2	0.2		2,083	
その他の公的な支援のある職業訓練	38.6	44.9	8.7	4.1	0.7	1.6	0.7	0.9		2,089	
いずれも受けたことがない	47.5	39.3	7.2	3.8	0.3	1.1	0.2	0.6		1,492	
全体	45.2	40.1	8.0	4.3	0.4	1.1	0.4	0.6		5,811	

上記の図表Ⅱ－４－９の集計では、前職で非正社員だった人がより多く基本型訓練を受講しているわけではないようにも読める。そこで、もう少し詳細に検討を加えるために、性別と学歴別の集計もしよう。

基本型訓練受講者について、性別と学歴別に前職の雇用形態を集計したのが図表Ⅱ－４－１０である。基本型訓練受講者のうち、男性よりも女性のほうが前職でパート等の非正社員だった人が多く、かつ全体での非正社員比率 40.1%よりも高い。また、基本型訓練を受講した人のうち、短大・大学等卒者よりも、中高卒者で前職がパート等の非正社員だった人の割合が高いこともわかる(中高卒：48.5%、短大・大学等卒：36.3%)。この結果から、基本型訓練受講者には女性や学歴の低い人で前職が非正社員だった人たちが多いことが示され、基本型訓練は女性の非正社員や低学歴の非正社員といったとくにキャリア形成機会の少ない人にそのような機会を与える役割を果たしていると考えられる。

図表Ⅱ－４－１０ 基本型訓練受講者の性別・学歴別、前職の雇用形態

(単位：%)

	正社員・正職員	契約・嘱託・臨時	パート・アルバイト	派遣社員(登録型)	派遣社員(常用雇用型)	経営者・役員	内職	自営業主・自由業者	家族従業員	その他	N
男性	59.3	29.6	3.7	1.9	0.0	3.7	0.0	1.9		54	
女性	41.3	<u>48.9</u>	7.6	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0		92	
中高卒	34.9	<u>48.5</u>	7.6	4.6	0.0	4.6	0.0	0.0		66	
短大・大学等卒	58.8	36.3	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		80	
全体(図表Ⅱ－４－９の再掲)	45.2	40.1	8.0	4.3	0.4	1.1	0.4	0.6		5,822	

#### 4. 基本型訓練を修了した人の働き方 ―クロス集計で確認できる訓練効果

次に、クロス集計の範囲で訓練効果を確認しよう。受講しかつ修了した訓練の種類別に、現在の就職先や雇用条件等に違いがあるのかを集計することで、基本型訓練修了者の訓練効果をあぶり出すこととする。すなわち、ジョブ・カード訓練を受けた人のほうが良質な就職を実現しているか否かの確認である。訓練のくくりは前節と同じものを用いる。

なお、修了訓練別に、2011年3月が平均で訓練修了後何ヶ月後であるかを確認しておく、ここには表掲しないが、基本型訓練で2.3ヶ月、委託訓練活用型デュアルで1.2ヶ月、その他の公的な訓練で2.8ヶ月である。すなわち、訓練修了後間もない時期の就職状況の確認であることに留意が必要である。

##### 4. 1 勤務先の属性や雇用形態

まず、現在の勤務先での雇用形態をくらべたのが図表Ⅱ－4－11である。基本型訓練の修了者は正社員・正職員として働いている人の割合が61.8%ともっとも高い。一方、それ以外の訓練や訓練非受講の場合、パート等の非正社員で就職した人の割合が高い。

図表Ⅱ－4－11 受講を修了した訓練と2011年3月の雇用形態

(単位：%)

	経営者・役員	内職	自営業主・自由業者・	家族従業員	正社員・正職員	契約・嘱託・臨時	パート・アルバイト	派遣社員(登録型)	派遣社員(常用雇用型)	その他	N
有期実習型(基本型)	1.8	0.0	0.0	61.8	27.3	3.6	3.6	1.8	55		
委託訓練活用型デュアルシステム	0.6	0.9	0.3	25.2	56.7	8.9	5.7	1.7	349		
その他の公的な支援のある職業訓練	0.4	1.0	0.6	23.5	58.7	9.2	4.2	2.6	503		
いずれも受けたことがない	0.4	0.8	0.4	28.7	54.8	9.2	4.0	1.9	805		
全体	0.5	0.8	0.4	27.5	55.4	8.9	4.4	2.0	1,712		

注1：2011年3月1日現在で働いている人のうち、第2回調査で修了したと回答した人についての集計である。

注2：全体とは、3つの訓練修了者といずれも受けたことがない人の合計である。以下の4節内の図表も同じ。

ここでいったん、基本型訓練を修了して就職した人に目を向けよう。ここには表掲していないが、彼らのうち訓練企業に就職した人は73.1%を占めている。そして、彼らの就職企業と雇用形態を集計したのが図表Ⅱ－4－12である。基本型訓練を修了した後に訓練企業で働き続けている人のうち、84.2%が正社員・正職員として働いている。そして、訓練を受けたのとは異なる企業に就職した人のうち66.7%はパート等の非正社員で、16.7%が派遣社員(常用雇用型)であった。

図表Ⅱ－４－１２ 2011年3月の雇用形態と就職先（有期実習型（基本型）修了者）

（単位：％）

	正社員・正職員	パート・嘱託・アルバイト・契約・嘱託・臨時	派遣社員（常用雇用型）	N
訓練を受けた企業	84.2	15.8	0.0	38
訓練を受けたのとは異なる企業	16.7	66.7	16.7	12
全体	68.0	28.0	4.0	50

ふたたび、訓練別の比較に戻ろう。修了した訓練別に就職先の規模を集計したのが図表Ⅱ－４－１３である。これから、基本型訓練の修了者は29人以下の小規模企業に就職した人の割合が高いことがわかる。一方、その他の公的な支援のある訓練を受けた人や公共訓練を受けなかった人は1,000人以上規模に勤めている人が多い。しかし、勤務先での雇用形態を確認すると、表掲はしていないが、基本型訓練の修了者で29人以下の企業に勤めている人のうち66.7%が正社員・正職員である。その一方で、公共訓練を受けなかった人のうち1,000人以上の企業に勤めている人のうち正社員・正職員は24.1%で、パート等の非正社員は50.6%、派遣社員（登録型と常用型あわせて）が21.6%とその多くが非正規雇用者である。

図表Ⅱ－４－１３ 修了した訓練と2011年3月の勤務先の企業規模

（単位：％）

	29人以下	30-99	100-499	500-999	1,000人以上	官公庁	N
有期実習型（基本型）	60.0	14.6	16.4	7.3	1.8	0.0	55
委託訓練活用型デュアルシステム	40.6	20.5	22.1	3.9	10.4	2.6	308
その他の公的な支援のある職業訓練	35.1	22.8	19.8	4.9	10.9	6.5	430
いずれも受けたことがない	34.8	23.7	17.5	5.6	11.5	6.9	696
全体	37.0	22.4	19.1	5.1	10.8	5.6	1,489

次に、修了訓練別に就職先の業種を集計したのが図表Ⅱ－４－１４である。これから、基本型訓練修了者はその他サービス業、医療・福祉、卸売業・小売業がトップ3で10%を超え、全体とくらべてもその他サービス業、卸売業・小売業の割合が高い。また、委託訓練活用型デュアルシステムとその他の公的な支援のある職業訓練では医療・福祉がもっとも高い割合になっており、特に委託訓練活用型デュアルシステムでその割合は高い。

図表Ⅱ－４－１４ 修了した訓練と2011年3月の勤務先の業種

(単位：%)

	有期実習型 (基本型)	デュアルシステム 委託訓練活用型	その他の公的な支援の ある職業訓練	いづれも 受けたことがない	全体
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.0	0.3	0.4	0.6	0.5
建設業	5.4	2.6	5.0	3.3	3.7
製造業	7.1	7.7	9.0	<u>13.2</u>	10.6
電気・ガス・熱供給・水道業	1.8	0.6	0.8	1.8	1.2
情報通信業	1.8	2.9	7.0	5.2	5.2
運輸業、郵便業	5.4	2.3	3.4	4.1	3.6
卸売業、小売業	<u>12.5</u>	6.6	9.3	10.1	9.2
金融業、保険業	1.8	2.9	2.0	2.3	2.3
不動産業、物品賃貸業	8.9	2.3	2.0	1.3	1.9
学術研究、専門・技術サービス業	3.6	7.1	5.6	3.6	4.9
宿泊業、飲食サービス業	3.6	1.4	5.0	5.6	4.5
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	2.6	3.8	3.1	3.1
教育、学習支援業	5.4	1.7	4.8	3.8	3.7
医療、福祉	<u>19.6</u>	<u>45.7</u>	<u>22.3</u>	<u>16.6</u>	24.4
その他のサービス業	<u>19.6</u>	8.0	11.1	<u>14.5</u>	12.3
公務	1.8	3.7	8.0	9.0	7.4
その他	1.8	1.7	0.8	2.0	1.6
N	56	350	503	801	1,710

注：上位3つ、または10%を超えるものに下線を引いている。

次に、修了訓練別に就職先で従事している職種を集計したのが図表Ⅱ－４－１５である。基本型訓練のトップ3は事務職、サービス職、営業・販売職で、うち営業・販売職は全体の構成比より高い。

図表Ⅱ－４－１５ 修了した訓練と2011年3月の勤務先の職種

(単位：%)

	有期実習型 (基本型)	デュアルシステム 委託訓練活用型	ある職業訓練 その他の公的な支援の	いづれも 受けたことがない	全体
事務	31.6	43.8	41.0	34.2	38.1
営業・販売	12.3	8.0	9.1	12.9	10.7
サービス	17.5	26.7	25.4	17.2	21.6
生産工程	7.0	2.9	5.9	8.6	6.6
輸送・機械運転	7.0	1.7	1.8	2.9	2.5
建設・採掘	3.5	0.0	0.8	1.0	0.8
運搬・清掃・包装など	2.0	2.2	5.5	3.8	3.8
保安	3.5	0.3	0.8	1.9	1.3
専門・技術	10.5	13.5	11.8	14.9	13.5
管理	1.8	0.6	0.4	0.3	0.4
農・林・漁業	0.0	0.0	0.6	0.3	0.3
その他	0.0	0.6	0.2	0.5	0.4
N	57	349	507	801	1,714

ところで、職場で能力開発の機会が与えられるか否かも、労働者の将来的なキャリアに影響する。よって、スキル形成の機会が就職先で与えられることは重要となる。たとえば、公的な支援のある訓練を受講してスキルが高まれば、転職先でも将来を期待され、さらなるスキルアップを期待される存在となり、OJTやOff-JTの企業内訓練の機会がより与えられるようになると考えられる。そこで、修了訓練別に、転職先での企業内訓練の受講確率に違いがあるのかを確認しておこう。

修了訓練別に、就職先での企業内訓練の受講の有無(OJTまたはOff-JT)を集計したのが図表Ⅱ－４－１６である。これから、基本型訓練の修了後に就職した人の方が、その勤務先での訓練機会にも恵まれる人の割合がもっとも高いことがわかる。

訓練企業は、従業員育成に積極的な企業である可能性が高い。基本型訓練の修了者は訓練企業に就職した人の割合が高いため、その影響があることは否定できない。しかし、基本型訓練を受講したおかげでトレイナビリティが高まり、就職先でも訓練機会をより多く与えられるようになったとの解釈の余地は十分にあるだろう。

図表Ⅱ－４－１６ 現職での企業内訓練の受講の有無（OJT、Off-JT）

（単位：％）

訓練名	現在の職場で受けた	受けていない 企業内訓練を	N
有期実習型（基本型）	45.6	54.4	57
委託訓練活用型デュアルシステム	17.1	83.0	346
その他の公的な支援のある職業訓練	20.3	79.7	503
いずれも受けたことがない	27.5	72.5	801
全体	23.8	76.2	1,707

#### 4. 2 行動様式や満足度への効果

次に、訓練の受講によって現れる行動様式の変化や仕事における満足度という主観的な指標の変化を確認する。ここでも、修了訓練別に集計する。

まず、本調査では「職場で、きちんとあいさつする」、「職場のルールを遵守する」等の14の前職での行動と現職での行動を調査している<sup>11</sup>。14の項目については、図表Ⅱ－４－１７を参照されたい。また、同図表は修了した訓練別に、前職とくらべて現職で行動が改善された人の割合をまとめたものである。行動の改善は、図表Ⅱ－４－１７の附表にまとめているが、前の勤務先で「していなかった」または「大体していた」場合はよりよくするようになった場合を、「常にしていた」場合はよりよくなりようがないのでそのままの場合と定義し、改善した人を1とし、それ以外の人を0とする変数を作成して集計した。よって、前職でこのようなことを経験したことのない人は集計から除かれている。

図表Ⅱ－４－１７をみると、14の調査項目のうち「職場できちんとあいさつする」、「出勤時間や仕事上の約束の時間の遵守」、「上司や先輩を見て、仕事のやり方を学習」、「会社の懇親会などの職場の集まりへの参加」、「職場で仕事上のアドバイス」の5つの項目は、行動が改善した人の割合は基本型訓練の修了者でもっとも高く、これらの項目に基本型訓練はプラスの影響を大きく及ぼすと思われる。

<sup>11</sup> 前職での行動については第1回調査で、現職での行動については第2回調査で調査した。

図表Ⅱ－４－１７ 前職とくらべた行動の変化（改善の割合）

（単位：％）

	有期実習型 （基本型）	デュアル システム 委託訓練 活用型	その他の 公的な支 援 のある職 業訓練	い ず れ も 受 け た こ と が な い	全 体
職場で、きちんとあいさつ	<u>0.91</u>	0.85	0.85	0.83	0.84
職場のルールへの遵守	0.74	0.78	<u>0.81</u>	0.76	0.78
出勤時間や、仕事上の約束の時間の厳守	<u>0.91</u>	0.90	0.90	0.88	0.89
パソコンを支障なく利用	0.28	0.38	0.39	<u>0.39</u>	0.38
引き受けた仕事は最後まで遂行	0.66	0.63	0.67	<u>0.68</u>	0.66
忙しい同僚の仕事の手伝い	0.30	0.33	0.36	<u>0.37</u>	0.36
正確にハウレンソウ（報告・連絡・相談）	0.50	0.54	<u>0.61</u>	0.54	0.56
職場で仕事上のアドバイス	<u>0.19</u>	0.10	0.14	0.14	0.14
会社の懇親会などの職場の集まりへの参加	<u>0.41</u>	0.22	0.22	0.25	0.24
上司や先輩を見て、仕事のやり方を学習	<u>0.46</u>	0.42	0.43	0.44	0.44
作業の工夫や改善への取り組み	0.38	0.38	<u>0.42</u>	<u>0.42</u>	0.41
不意の問題やトラブルへの対応	0.16	0.15	0.19	<u>0.20</u>	0.19
初めての仕事へのチャレンジ	0.50	0.52	<u>0.56</u>	0.51	0.52
資格取得や自己啓発	0.22	<u>0.31</u>	0.28	0.20	0.25
N	58	350	508	802	1,718

注1: Nは「職場で、きちんとあいさつ」のものを掲載しているが、どの項目のNにも大きな違いはない。

注2: もっとも値の大きい修了訓練のセルに下線を引いている。

注3: 改善した人を1、それ以外を0としたときの平均である。

図表Ⅱ－４－１７の附表 行動の改善の定義

前職	現職
していなかった	「大体している」か「常にしている」
大体していた	「常にしている」
常にしていた	「常にしている」

次に、前職とくらべた現職での満足度の変化を確認する。修了訓練別に、満足度の変化の平均を集計したのが図表Ⅱ－４－１８である。1: 低くなった、2: どちらかといえば低くなった、3: どちらともいえない、4: どちらかといえば高くなった、5: 高くなったとして平均をとった数値なので、値が大きくなると満足度が高いことを意味する。この結果から、いずれの項目についても、基本型訓練の修了者が前職とくらべて現職の満足度がもっとも大きく高まっていることがわかる。

図表Ⅱ－４－１８ 前職とくらべた現職の仕事の満足度（平均）

訓練名	仕事全体	労働時間	賃金	仕事の内容	仕事の量	キャリアの見通し	仕事を含む生活全般	N
有期実習型（基本型）	<u>3.6</u>	<u>3.3</u>	<u>3.0</u>	<u>3.6</u>	<u>3.4</u>	<u>3.5</u>	<u>3.3</u>	55
委託訓練活用型デュアルシステム	3.5	3.2	2.4	3.4	3.3	3.3	<u>3.3</u>	341
その他の公的な支援のある職業訓練	3.4	3.2	2.6	3.4	3.2	3.1	3.1	489
いずれも受けたことがない	3.2	3.1	2.5	3.3	3.2	2.9	3.0	791
全体	3.3	3.1	2.5	3.3	3.2	3.1	3.1	1,676

注1:もっとも値の大きい修了訓練のセルに下線を引いている。

注2: 1: 低くなった、2: どちらかといえば低くなった、3: どちらともいえない、4: どちらかといえば高くなった、5: 高くなったの平均である。

#### 4. 3 賃金への効果

最後に、賃金に対する効果を確認しよう。

まず、現職の2011年2月の月給を修了訓練別に確認する。基本統計量をまとめたのが、図表Ⅱ－４－１９－１である<sup>12</sup>。これから、基本型訓練を修了した人の平均月給がもっとも高く15万929円で、2番目に高い訓練を受けたことがない人の平均よりも15,566円高い。

現職月給の分布をあわせて確認しておく（図表Ⅱ－４－１９－２）、基本型訓練修了者の月給の分布は14万円以上の高いほうに偏っている。

図表Ⅱ－４－１９－１ 修了した訓練別、2011年2月の現職月給（基本統計量）

	N	平均	標準偏差	最小値	最大値
有期実習型（基本型）	51	150,929	58,066	21,000	320,000
委託訓練活用型デュアルシステム	208	105,901	52,625	800	300,000
その他の公的な支援のある職業訓練	370	113,494	58,266	6,000	300,000
いずれも受けたことがない	745	135,363	62,077	7,944	330,000
全体	1,376	125,543	60,935	800	330,000

<sup>12</sup> 0という回答は除き、平均値+3σ以上のものは異常値とみなし、集計から除外した。



図表Ⅱ－４－１９－２ 修了した訓練別、2011年2月の現職月給の分布

(単位：%)

	7万円未満	7-10万円	10-14万円	14-18万円	18万円より上
有期実習型（基本型）	2.0	15.7	21.6	35.3	25.5
委託訓練活用型デュアルシステム	25.5	16.4	30.3	16.8	11.1
その他の公的な支援のある職業訓練	23.5	17.3	25.7	19.2	14.3
いずれも受けたことがない	14.0	12.9	26.2	21.6	25.4
全体	17.8	14.7	26.5	20.7	20.2

それでは、前職の月給とくらべた現職月給の伸び率を確認しよう<sup>13</sup>。修了した訓練別に基本統計量をまとめたのが図表Ⅱ－４－２０－１である。平均伸び率をみると、基本型訓練修了者のみがプラスの伸び率で（15.6%増）、他はマイナスの伸び率である。

さらに、月給伸び率の分布をみると（図表Ⅱ－４－２０－２）、基本型訓練でプラス成長である人の割合が高く、10%以上伸びた人は47.1%と半数近くに及ぶ。

図表Ⅱ－４－２０－１ 修了した訓練別、前職とくらべた現職月給の伸び率（基本統計量）

	N	平均	標準偏差	最小値	最大値
有期実習型（基本型）	51	15.6	57.8	-83.2	220.0
委託訓練活用型デュアルシステム	205	-29.0	47.9	-99.5	316.0
その他の公的な支援のある職業訓練	365	-13.2	52.6	-96.4	220.0
いずれも受けたことがない	738	-7.7	52.7	-96.4	400.0
全体	1,361	-11.5	52.9	-99.5	400.0

図表Ⅱ－４－２０－２ 修了した訓練別、前職とくらべた現職月給の伸び率の分布

	60%以上減	40-60%減	10-0%減	0-10%増	10%以上
有期実習型（基本型）	5.9	3.9	39.2	3.9	47.1
委託訓練活用型デュアルシステム	26.8	19.0	33.7	6.8	13.7
その他の公的な支援のある職業訓練	17.8	16.7	33.2	8.0	24.4
いずれも受けたことがない	12.1	13.3	38.2	8.8	27.6
全体	15.6	14.7	36.2	8.1	25.4

次に、就職後の時間あたり賃金を確認する。2011年2月の月給を労働時間数（残業含む）で割って算出する。労働時間数は、2011年2月最終週の労働時間数に4をかけて算出した<sup>14</sup>。修了訓練別に集計した結果が図表Ⅱ－４－２１である。これから、基本型訓練を修了した人の時間あたり賃金が平均で1,558.6円ともっとも高いことがわかる。

<sup>13</sup> {(現職月給) - (前職月給)} ÷ (前職月給) × 100 で算出した。

<sup>14</sup> 平成22年度の地域別最低賃金の最低額（624円）未満のものは除き、平均+3σより大きいものは外れ値として分析からは除いた。

同様に、時間当たり賃金の伸び率を集計した結果が図表Ⅱ－４－２２である<sup>15</sup>。これから、平均伸び率も基本型訓練が118.5と他とくらべて大きいことがわかる。

図表Ⅱ－４－２１ 修了した訓練別、現職時間当たり賃金（基本統計量）

	N	平均	標準偏差	最小値	最大値
有期実習型（基本型）	40	1,558.6	2,077.1	656.3	10,556.3
委託訓練活用型デュアルシステム	113	1,255.8	1,510.8	645.0	10,833.3
その他の公的な支援のある職業訓練	238	1,147.5	957.1	648.1	6,666.7
いずれも受けたことがない	568	1,174.3	1,006.1	642.9	10,000.0
全体	960	1,192.7	1,128.7	642.9	10,833.3

図表Ⅱ－４－２２ 修了した訓練別、時間当たり賃金の伸び率（基本統計量）

	N	平均	標準偏差	最小値	最大値
有期実習型（基本型）	48	118.5	499.1	-93.6	2,760.0
委託訓練活用型デュアルシステム	189	-6.7	143.4	-100.0	1,076.2
その他の公的な支援のある職業訓練	348	13.7	252.1	-100.0	3,300.0
いずれも受けたことがない	706	39.9	355.1	-100.0	5,300.0
全体	1,292	28.9	314.0	-100.0	5,300.0

以上をまとめると、基本型訓練修了後の月給の伸びが大きいことが示されたが、実質的な賃金の時間給でもその他の訓練よりも大きな伸び率が観察された。

## 5. 基本型訓練修了者の就職者と未就職者の違い

基本型訓練を修了した人が必ずしも就職を実現しているわけではない。最後に本節では、基本型訓練を修了した人のうち、2011年3月時点で就職を実現していた人の特徴を確認し、どのような要因が就職実現にプラスに働くのかを確認する。以下では、基本型訓練を修了した人について2011年3月に働いていた人と働いていなかった人の比較を行う<sup>16</sup>。

まず、個人属性についての確認を行う。第1に、性別に関しては（図表Ⅱ－４－２３）、基本型訓練修了者の全体とくらべて、就職者の男性比率は若干高い。

図表Ⅱ－４－２３ 就職の有無別、性別（基本型訓練修了者）

(単位：%)

	男性	女性	N
働いている	68.3	31.7	57
働いていない	63.0	37.0	30
計	65.5	34.5	87

<sup>15</sup>  $\{(\text{現職時間当たり賃金}) - (\text{前職時間当たり賃金})\} \div (\text{前職時間当たり賃金}) \times 100$  で算出した。

<sup>16</sup> なんらかの公的訓練を受講中の人は除く。

第2に、年齢に関しては（図表Ⅱ－4－24）、基本型訓練修了者の全体とくらべて、就職者の30歳未満の比率が高く、全体的に分布が若年層に偏っている。

図表Ⅱ－4－24 就職の有無別、年齢（基本型訓練修了者）

(単位：%)

	30歳未満	30代	40代	50代	60歳以上	N
働いている	34.5	32.8	22.4	6.9	3.5	58
働いていない	26.7	33.3	23.3	10.0	6.7	30
全体	31.8	33.0	22.7	8.0	4.6	88

第3に、最終学歴に関しては（図表Ⅱ－4－25）、就職者・未就職者の間で全体平均との大きなかい離はみられない<sup>17</sup>。

図表Ⅱ－4－25 就職の有無別、学歴（基本型訓練修了者）

(単位：%)

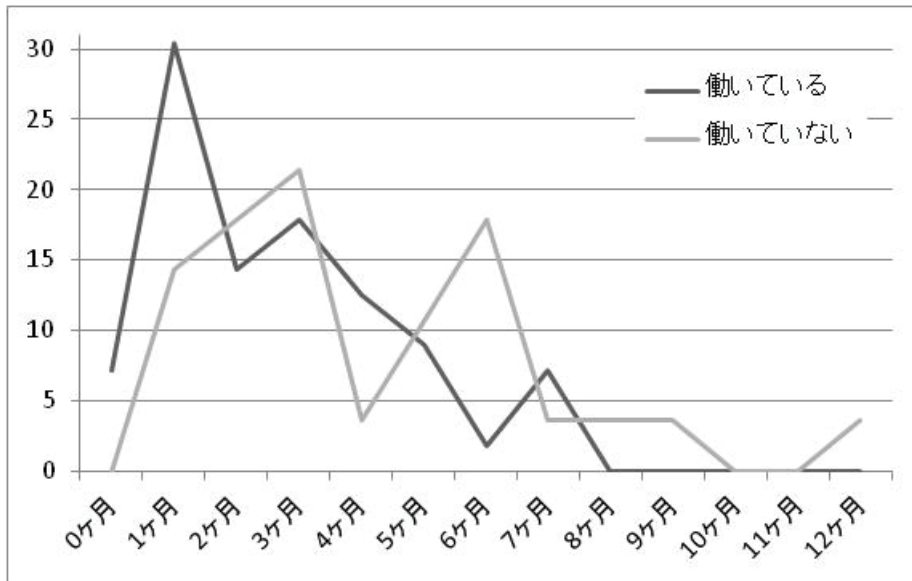
	中・高卒	専門・ 短大・ 高専卒	大学・ 大学院卒	N
働いている	40.4	22.8	36.8	57
働いていない	43.3	20.0	36.7	30
計	41.4	21.8	36.8	87

最後に、前職を離職してから基本型訓練を開始するまでの期間について集計したのが図表Ⅱ－4－26である。就職者のほうが0ヶ月、1ヶ月と前職を離職してからの期間が短い人が多く、単調ではないが離職期間が長い人の割合は期間とともに低下している<sup>18</sup>。

<sup>17</sup> 基本型訓練修了者のうち、1人が最終学校の中退者であった。

<sup>18</sup> なお、働いていない人の場合、離職してから3ヶ月後と6ヶ月後に基本型訓練の受講を開始する人の割合が高いが、雇用保険の給付期間と関係があるかもしれない。ただし、働いている人と表掲していないが全体の分布をみたときは、このような傾向はみられない。

図表Ⅱ－４－２６ 就職の有無別、前職を辞めてから訓練開始までの期間（基本型訓練修了者）  
（単位：％）



以上、本節の結果をまとめると、基本型訓練修了者の就職者と未就職者を比較すると、就職者のほうが30歳未満の人や前職離職後に受講を始めた人の割合が高い。よって、20歳代の人や離職後間もない人を積極的に基本型訓練に誘導することは効果的と思われる。

## 6. まとめ

以下で、本章のクロス集計から明らかになったことをまとめる。ただし、訓練効果という因果関係をはっきりというためには、次年度以降の計量分析による厳密な分析によらなければならない、現状では研究課題として残される。

(1) 求職者の3～6ヶ月後の就職状況を確認すると、就職した人は39.5%、公的な訓練を受講中は13.3%、働いていない人は47.3%であった。

(2) 2010年9月以降に基本型訓練を受講した人の2011年3月時点での就職者割合は51.8%であった。公的な訓練を受講中の人が19.7%いるため、働いていない人は28.5%であった。この未就職者割合は、公的な訓練を受けなかった人の未就職者割合の44.3%よりも15.8ポイント低い。

なお、比較のために、基本型訓練を修了した人の2011年3月時点での就職率を計算すると、65.9%で、その他の訓練を修了した人とくらべて高い。

(3) 基本型訓練受講者の特徴をみると、女性や学歴の低い人で前職が非正社員だった人たちが多くことが明らかにされた。この結果から、基本型訓練がキャリア形成機会のとくに少

ない人に職業能力開発の機会を与える役割を果たしている様子が見えてくる。

(4) 訓練を修了した人の就職後の働き方を確認すると、基本型訓練の修了者で就職した人は、正社員・正職員として働いている人の割合が 61.8%と最も高い。他方で、その他の訓練受講者や訓練非受講者で就職した人はパート等の非正社員として働く人の割合が高い。

(5) 基本型訓練の修了者の就職先は 29 人以下の中小企業の割合が高い。その他の公的な支援のある訓練を受けた人や公共訓練を受けなかった人は 1,000 人以上規模に勤めている人が多い。

しかし、勤務先での雇用形態を確認すると、基本型訓練の修了者で 29 人以下の企業に就職した人のうち 66.7%が正社員・正職員である一方、公共訓練を受けなかった人で 1,000 人以上の企業に勤めている人のうち正社員・正職員は 24.1%、パート等の非正社員は 50.6%、派遣社員（登録型と常用型あわせて）は 21.6%とその多くが非正規雇用者である。

(6) 前職と現職での行動様式の違いを確認したところ、14 の調査項目のうち、「職場できちんとあいさつする」、「出勤時間や仕事上の約束の遵守」等の 5 つの項目に関しては、行動が改善した人の割合は基本型訓練の修了者でもっとも高い。

(7) 仕事の満足度の変化をみると、基本型訓練の修了者が前職とくらべて現職の満足度がもっとも大きく高まっている。また、前職とくらべた現職の月給ならびに時間給の変化をみると、基本型訓練の修了者がもっとも伸び率が高い。主観的な指標と客観的な指標の双方を使って訓練効果をもとめても、他の公的な訓練や訓練非受講とくらべて基本型訓練のプラスの効果大きいことがわかる。

(8) 最後に、基本型訓練を修了した人の就職者と未就職者の違いをみると、就職者のほうが 30 歳未満の人や前職退職後すぐに受講を始めた人の割合が高い。20 歳代の人や退職後間もない人を積極的に基本型訓練に誘導することは効果的と考えられる。