

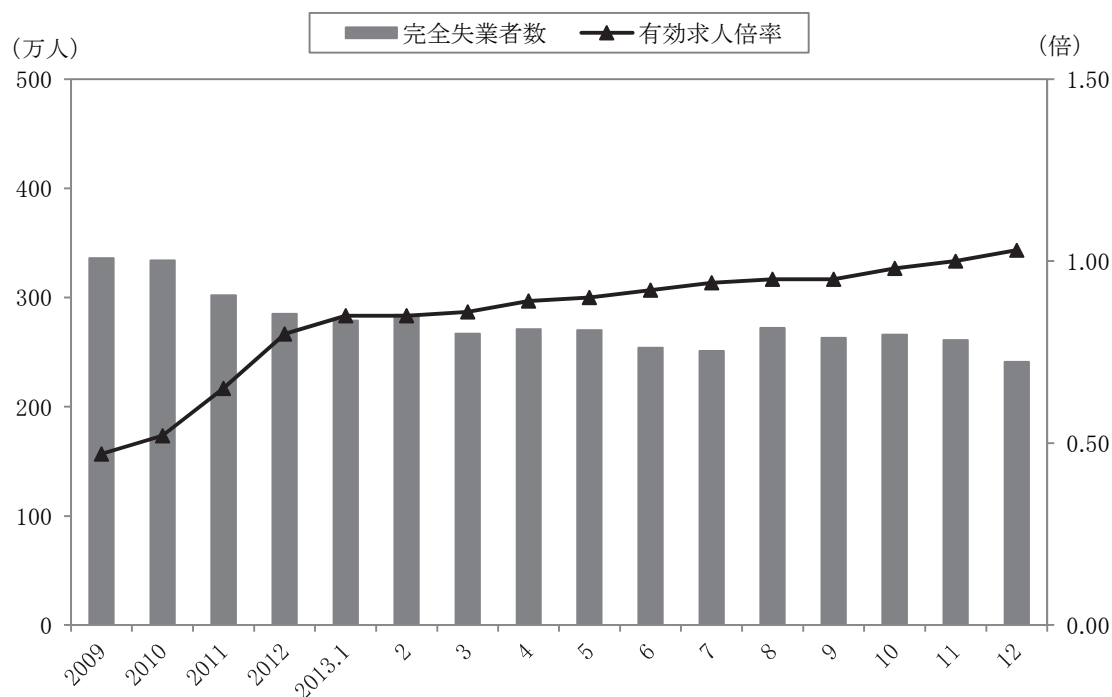
第1章 調査研究の目的・方法と分析結果の概要

第1節 調査研究の目的

バブル経済崩壊後の日本経済は、長期的な低成長に陥り雇用情勢も厳しい状況が続いた。だが、完全失業率が過去最悪の5.4%、完全失業者359万人となった2002年をボトムとして、以後回復傾向に転じている。2008年秋に勃発したリーマンショックによって再び雇用情勢も悪化した。2011年には完全失業率も低下傾向に転じている。さらに、2013年から実施されたアベノミクスの政策効果もあって、雇用情勢は改善傾向を強めてきている。

2013年12月には、完全失業率3.7%、完全失業者241万人となり、失業率が高かった2010年（完全失業率5.1%、完全失業者334万人）と比較すると、大幅に改善している。また、有効求人倍率も2013年11月には1.00倍、12月には1.03倍となり、求人数が求職者数を上回るという労働力不足の状況になってきている（図表1）。

図表1 完全失業者数と有効求人倍率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」より作成。

だが、こうした雇用失業情勢の改善傾向が続く中で、失業期間が1年以上に及んでいる長期失業者が、100万人以上の規模で滞留するという構造的な問題が発生している。景気が回復傾向に転じた2004年以降は、完全失業者の減少と並行して長期失業者も減少したため、長期失業者が占める割合は32%台で推移していた。だが、2008年のリーマンショック勃発

後は、2009年こそ失業者の急増によって長期失業者の割合も28.3%に低下したが、その後は完全失業者が景気回復に伴って減少傾向に転じているのに対して、長期失業者はそれほど減少しておらず、その割合も30%台後半に高止まりしている（図表2）。

図表2 完全失業者と長期失業者の推移

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012年
完全失業者(万人)	313	294	275	257	265	336	334	302	285
長期失業者(万人)	106	96	90	83	87	95	121	117	107
長期失業者比率(%)	33.9	32.7	32.7	32.3	32.8	28.3	36.2	38.7	37.5

（注）長期失業者は失業期間1年以上。2011年は東日本大震災による推計値。

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」

このように、雇用情勢が改善している状況下においても、長期失業者はそれほど減少しておらず、完全失業者の4割近くを占めるという状況が続いている。最近の失業構造は、景気回復過程においても長期失業者をそれほど減少させないという傾向が顕在化しており、長期失業者の再就職をいかに促進させていくかが、重要な政策課題となっている。

長期失業者の再就職促進策を立案するには、長期失業者が離職してから失業が長期化する過程で、どのような求職活動をし、いかなる就業意欲や職業意識を持ち、それらがどのように変化していくのかといった実態を解明する必要がある。さらに、再就職できた長期失業者と依然として求職活動を続ける長期失業者の求職活動を比較考察できれば、両者の違いがいかなる要因によってもたらされているのか、といったことの分析も可能になる。

以上のような問題意識から、長期失業者の求職活動の実態を解明するために、アンケート調査を実施した。本報告書は、アンケート調査の分析結果をとりまとめたものである。

第2節 調査研究の方法

長期失業者の調査研究において最も大きなハードルは、失業期間が1年以上に及ぶ長期失業者を、どのようにして把握するかという問題である。今回の調査では、国が行なっている「長期失業者等総合支援事業」に登録した長期失業者を対象として、アンケート調査を実施することになった。この支援事業は、求職活動が原則1年以上に長期化している失業者を対象として、国から委託された民間の就職支援会社が、就職支援から職場定着まで一貫して支援するものである。

調査対象者は、北海道、岩手、宮城、福島、埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、広島、福岡の各労働局を通じて、長期失業者等総合支援事業を委託されている民間の就職支援会社に登録している長期失業者の中から抽出した。調査対象者の抽出時期は、東京を除いて2013年8月から11月にかけて行なわれた。東京に関しては、2013年10月から2014

年1月にかけて行なわれた。郵送によるアンケート調査は、全体で814人に配布し、531人から回収することができた。有効回収率は65.2%であった。なお、地域別の配布・回収状況は、図表3のとおりである。

図表3 地域別配布・回収状況

(人)

住所	北海道	岩手	宮城	福島	埼玉	千葉	東京	神奈川
配布	22	36	68	28	36	6	82	177
回収	15	27	47	21	24	3	50	108
住所	愛知	大阪	兵庫	広島	福岡	不明	全国計	
配布	41	174	50	29	65	—	814	
回収	27	104	30	20	41	14	531	

第2章 長期失業者の属性と生活環境

第1節 男女・年齢・学歴別構成

1. 男女・年齢別構成

分析対象となっている失業期間が1年以上に及ぶ長期失業者531人の男女別構成をみると、男性353人（66.5%）、女性178人（33.5%）となっており、男性の占める割合が高くなっている。

年齢構成をみると、若年層の占める割合が小さく、反対に45～54歳層（40.5%）の占める割合がかなり大きくなっている。これらを「労働力調査」の長期失業者と比較すると、本調査の分析対象者は、24歳以下の若年層の占める割合が1.7%と非常に小さく、反対に45～54歳層の占める割合がかなり大きいといった特徴を持っている（図表4）。

図表4 長期失業者の年齢構成

	計	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55歳以上
本調査	531人	1.7	15.4	26.2	40.5	16.2
労働力調査	107万人	12.1	24.3	23.4	15.9	24.3

（注）「労働力調査」の長期失業者は平成24年平均。

男女・年齢別の構成をみると、全体では39歳以下27.7%、40～49歳36.0%、50歳以上36.3%と中高年層の占める割合が高くなっている。男女別にみると、男性では39歳以下26.1%、40～49歳33.1%、50歳以上40.8%、女性は39歳以下30.9%、40～49歳41.6%、50歳以上27.5%となっており、男性は50歳以上の、女性は40歳代の割合が、それぞれ高くなっている（図表5）。

図表5 男女別年齢構成

	計	39歳以下	40～49歳	50歳以上
合計	100(531)人	27.7	36.0	36.3
男性	100(353)人	26.1	33.1	40.8
女性	100(178)人	30.9	41.6	27.5

2. 学歴別構成

長期失業者の学歴構成をみると、大学卒（38.8%）の占める割合が最も高く、次いで高校卒（28.6%）、専修・各種学校卒（12.6%）、短大卒（11.7%）などとなっている。

男女別にみると、男性は大学卒が半数近い48.4%を占め、高校卒が27.8%となっている。

これに対して女性は、大卒（19.7%）の割合が低く、短大卒（29.8%）の占める割合が高くなっている。なお、高校卒（30.3%）に関しては、男性とほぼ同じような割合となっている。

年齢階層別にみると、50歳以上は大学卒の割合が42.0%と高くなっているのに対して、39歳以下では高卒（18.4%）の割合が低く専修・各種学校卒（20.4%）が高いという構成になっている（図表6）。

図表6 学歴構成

（%）

	計	大学院卒	大卒	短大卒	高専卒	高校卒	中学卒	専修・各種学校卒	その他	無回答
合計	100(531人)	2.6	38.8	11.7	2.1	28.6	1.7	12.6	0.9	0.9
男性	100(353人)	3.1	48.4	2.5	2.3	27.8	1.7	11.6	1.1	1.4
女性	100(178人)	1.7	19.7	29.8	1.7	30.3	1.7	14.6	0.6	0.0
39歳以下	100(147人)	2.0	38.8	13.6	2.0	18.4	2.0	20.4	0.7	2.0
40～49歳	100(191人)	2.1	35.6	11.5	0.5	34.6	1.0	13.6	1.0	0.0
50歳以上	100(85人)	3.6	42.0	10.4	3.6	30.6	2.1	5.7	1.0	1.0

第2節 職業経歴

1. 初職

終身雇用制といった長期雇用慣行が支配的なわが国では、学校卒業後どのような雇用形態で仕事を始めるかが、つまり正社員か非正社員かが、その後の職業人生に大きく影響することになるといわれている。

調査対象となっている長期失業者の職業経歴をみると、学校卒業（中退）後最初に就いた仕事の雇用形態は、正社員が80.8%と大半を占めており、パート・アルバイト（10.4%）、契約社員・嘱託社員・準社員（4.1%）、派遣社員・請負社員（1.5%）などとなっており、非正社員の割合はかなり低くなっている。この傾向は、女性の正社員比率がやや低いものの、男女共にほぼ共通している。

年齢階層別にみると差異があり、正社員比率が高いのは40歳代（87.4%）と50歳以上（91.2%）であるのに対して、39歳以下では58.5%と大幅に低下している。バブル経済崩壊後の就業構造の変化を反映して、39歳以下の若い層では正社員比率が6割を下回っており、逆にパート・アルバイト（25.2%）、契約社員・嘱託社員・準社員（7.5%）、派遣社員・請負社員（4.1%）といった非正社員の比率が高まっている（図表7）。

図表 7 初職の雇用形態

(%)

	計	正社員	契約・嘱託・準社員	パート・アルバイト	派遣・請負社員	家業の手伝い	その他	無回答
合計	100(531人)	80.8	4.1	10.4	1.5	0.8	1.3	1.1
男性	100(353人)	82.4	3.1	10.2	1.1	0.8	0.8	1.4
女性	100(178人)	77.5	6.2	10.7	2.2	0.6	2.2	0.6
39歳以下	100(147人)	58.5	7.5	25.2	4.1	2.0	2.0	0.7
40～49歳	100(191人)	87.4	3.1	6.8	0.0	0.5	1.0	1.0
50歳以上	100(85人)	91.2	2.6	2.6	1.0	0.0	1.0	1.6

2. 主な職業能力

これまでに経験してきた仕事の関連性をみると、最も多いのは「関連性のある仕事をいくつかしてきた」(44.8%)であり、次いで「関連性のない仕事をいくつかしてきた」(29.6%)、「ずっと同じ仕事をしてきた」(21.1%)、「仕事の経験が浅く何とも言えない」(3.8%)となっている。

男女別にみてもほとんど差がないが、年齢階層別にみると差異があり、正社員比率の高い40歳代と50歳以上は、「関連性のある仕事をいくつかしてきた」の割合が高いが、非正社員比率の高い30歳以下は、「関連性のない仕事をいくつかしてきた」の回答率が高くなっている(図表8)。

図表 8 経験してきた仕事の関連性

(%)

	計	ずっと同じ仕事	関連性のある仕事をいくつかしてきた	関連性のない仕事をいくつかしてきた	仕事の経験が浅いので何とも言えない	無回答
合計	100(531人)	21.1	44.8	29.6	3.8	0.8
男性	100(353人)	21.2	44.8	29.7	3.4	0.8
女性	100(178人)	20.8	44.9	29.2	4.5	0.6
39歳以下	100(147人)	21.1	30.6	37.4	8.8	2.0
40～49歳	100(191人)	15.7	52.9	29.3	2.1	0.0
50歳以上	100(85人)	26.4	47.7	23.8	1.6	0.5

主な職業能力をどこで形成したかをみると、学校卒業(中退)後最初に就職した企業であると回答した者は48.4%と半数を下回っている。初職企業の割合を男女別にみると、男性(54.4%)の方が女性(36.5%)を上回っている。

年齢階層別にみると、40歳代と50歳以上では初職企業が半数を上回っているが、非正社員比率の高い39歳以下では38.8%にとどまっている(図表9)。

図表 9 初職企業での主な職業能力の形成有無

	計	はい	いいえ	無回答
合計	100(531人)	48.4	50.1	1.5
男性	100(353人)	54.4	44.5	1.1
女性	100(178人)	36.5	61.2	2.2
39歳以下	100(147人)	38.8	57.1	4.1
40～49歳	100(191人)	53.4	46.6	0.0
50歳以上	100(85人)	50.8	48.2	1.0

主な職業能力を形成した初職企業の従業員規模をみると、中小企業(299人以下)が56.9%、中堅企業(300～999人)が13.2%、大企業(1000人以上)が25.1%となっている。

男女別にみると、男性は大企業の割合が、女性は中小企業の割合が、それぞれ高くなっている。年齢階層別にみると、40歳以上では大企業の割合が、39歳以下では中小企業の割合が、それぞれ高くなっている(図表10)。

図表 10 主な職業能力を形成した初職企業の従業員規模

	計	29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1000～4999人	5000人以上	無回答
合計	100(302人)	20.2	18.2	18.5	13.2	15.2	9.9	4.6
男性	100(191人)	20.4	19.4	17.3	14.1	16.2	10.5	2.1
女性	100(111人)	19.8	16.2	20.7	11.7	13.5	9.0	9.0
39歳以下	100(100人)	27.0	24.3	21.6	6.8	10.8	2.7	6.8
40～49歳	100(119人)	20.2	17.6	16.8	12.6	16.8	9.2	6.7
50歳以上	100(109人)	15.6	14.7	18.3	18.3	16.5	15.6	0.9

主な職業能力を職種としてみると、最も多いのは事務職(27.7%)であり、次いで専門・技術職(15.3%)、事務・営業販売系管理職(11.9%)、営業・販売職(11.7%)、製造現場の仕事(7.5%)、対人・対事業所サービスの仕事(6.0%)などとなっている。

男女別にみると、男性は事務・営業販売系管理職、専門・技術職、営業・販売職、製造現場の仕事の割合が女性よりも高く、女性は事務職の割合が54.5%と突出している。

年齢階層別にみると、50歳以上では事務・営業販売系管理職、専門・技術職、製造現場の仕事の割合が他の年齢階層よりも高くなっているのに対して、40歳代では女性が多いこともあって事務職の割合が高くなっている。39歳以下は、対人・対事業所サービスの仕事の割合が高く、建設・土木現場の仕事や医療・介護の仕事がやや高くなっている(図表11)。

図表 11 主な職業能力としての職種

(%)

	計	事務・ 営業販 売系管 理職	専門・ 技術系 管理職	専門・ 技術職	事務職	営業・ 販売職	セール スエン ジニア	対人・ 対事業 所サー ビスの 仕事	製造現 場の仕 事	建設・ 土木現 場の仕 事	医療・ 介護の 仕事	運転手	守衛・ 警備・ 清掃	その他	無回答
合計	100 (531人)	11.9	1.5	15.3	27.7	11.7	0.9	6.0	7.5	0.8	1.3	0.9	0.8	6.4	7.3
男性	100 (353人)	13.6	2.0	19.0	14.2	15.6	1.4	6.2	9.6	1.1	0.8	1.4	1.1	5.7	8.2
女性	100 (178人)	8.4	0.6	7.9	54.5	3.9	0.0	5.6	3.4	0.0	2.2	0.0	0.0	7.9	5.6
39歳 以下	100 (147人)	6.8	0.7	12.2	21.8	11.6	0.7	10.2	8.8	2.0	2.7	1.4	0.7	7.5	12.9
40～ 49歳	100 (191人)	10.5	0.5	15.7	33.0	12.6	1.6	5.8	4.2	0.5	1.6	1.6	1.0	5.2	6.3
50歳 以上	100 (85人)	17.1	3.1	17.1	26.9	10.9	0.5	3.1	9.8	0.0	0.0	0.0	0.5	6.7	4.1

このように、主な職業能力を形成した企業が学校卒業後最初に就職した企業の割合は、40歳以上の世代では半数を上回っているが、39歳以下では4割を下回っている上に雇用形態も非正社員の割合が高くなっている。企業規模は、40歳以上の年代では大企業の割合が、39歳以下では中小企業の割合が、それぞれ高くなっている。さらに、40歳以上の年代では、関連性のある仕事をしてきた者の割合が高いのに対して、39歳以下では関連性のない仕事をしてきた者の割合が高くなっており、若い世代と中高年世代では、職業能力に関して差異があるように思われる。

第3節 生活環境

1. 家族構成

長期失業者の生活環境は、どのようになっているのであろうか。まず、家族構成をみると、「一人暮らし」(22.6%)、「世帯主」(24.9%)、「世帯主の配偶者」(10.7%)、「家族・同居人」(39.4%)となっており、家族・同居人が4割近くを占めている。

男女別にみると、男性は世帯主(33.1%)の割合が、女性は世帯主の配偶者(23.0%)の割合が、それぞれ高くなっている。他方で、男女とも家族・同居人が4割前後を占めるとともに、一人暮らしも2割以上を占めている。

年齢階層別にみると、40歳以上の中高年層では世帯主の占める割合が高く、50歳以上では43.0%を占めている。また、一人暮らしが40歳代で27.7%、50歳以上で23.3%となっている。これに対して、39歳以下では、家族・同居人の占める割合が67.3%を占めている(図表12)。

図表 12 家族構成

(%)

	計	一人暮らし	世帯主 (家計の主たる担い手)	世帯主の配偶者	1～3以外の 家族・同居人	無回答
合計	100(531人)	22.6	24.9	10.7	39.4	2.4
男性	100(353人)	21.5	33.1	4.5	38.8	2.0
女性	100(178人)	24.7	8.4	23.0	40.4	3.4
39歳以下	100(147人)	15.0	5.4	8.8	67.3	3.4
40～49歳	100(191人)	27.7	21.5	11.0	38.7	1.0
50歳以上	100(85人)	23.3	43.0	11.9	18.7	3.1

このように、長期失業者を家族構成からみる限り、若年層は家族と同居しているため生活の困窮度は比較的軽減されている者が多いのに対して、中高年層の世帯主や単身者は、生活に困窮していることが予想される。

2. 求職者の収入と支出

現在も求職中の長期失業者について、収入と支出の実態をみると、以下のようにになっている。まず、家族単位で所得のある者の有無をみると、本人以外に「いない」と回答した者が25.6%となっている。一人暮らしの長期失業者が24.2%であることを考慮すると、家族のいる長期失業者は、そのほとんどが複数の勤労所得があることを示唆している。本人以外で最も多いのは配偶者(21.3%)であり、次いで親(18.4%)となっている。

男女別ではあまり大きな差はないが、年齢階層別ではかなり大きな差異が認められる。すなわち、39歳以下では親の割合が、40歳以上の中高年層では配偶者の割合が、それぞれ高くなっている(図表13)。

さらに、家族単位で生活費をどのようなもので賄っているのかをみると、最も多いのは「預貯金」(53.4%)であり、次いで「家族の給与・収入」(40.1%)、「本人のアルバイトなどの臨時収入」(20.6%)などの回答率が高くなっている。

図表 13 家族で勤労所得のある者(複数回答)

(%)

	計	配偶者	子供	親	その他	いない
合計	100(210人)	28.1	7.6	24.3	6.7	33.8
男性	100(148人)	25.7	8.1	25.0	6.8	35.1
女性	100(62人)	33.9	6.5	22.6	6.5	30.6
39歳以下	100(59人)	8.5	1.7	52.5	10.2	23.7
40～49歳	100(70人)	30.0	2.9	20.0	5.7	41.4
50歳以上	100(81人)	40.7	16.0	7.4	4.9	34.6

男女別ではあまり大きな差はないが、年齢階層別では差異が認められる。すなわち、39歳以下では家族の給与・収入が最も高いのに対して、40歳代と50歳以上では、預貯金の回答率が最も高くなっている。中高年層は預貯金を取り崩しながら家族の収入を加えて、失業中の生活費に充てている者が多いことを示唆している（図表14）。

図表14 生活費の財源（複数回答）

（%）

	計	雇用保険	職業訓練受講給付金	退職金	年金	アルバイトなど臨時収入	預貯金	家族の給与・収入	借金	仕送り	生活保護	その他
合計	100(277人)	9.7	1.1	10.1	1.8	20.6	53.4	40.1	8.3	3.2	3.2	8.3
男性	100(192人)	9.4	1.6	10.9	2.1	19.8	52.6	41.7	8.9	2.6	4.2	8.3
女性	100(85人)	10.6	0.0	8.2	1.2	22.4	55.3	36.5	7.1	4.7	1.2	8.2
39歳以下	100(68人)	5.9	0.0	2.9	4.4	27.9	38.2	52.9	4.4	5.9	2.9	8.8
40～49歳	100(101人)	10.9	2.0	10.9	0.0	24.8	54.5	40.6	7.9	4.0	3.0	8.9
50歳以上	100(108人)	11.1	0.9	13.9	1.9	12.0	62.0	31.5	11.1	0.9	3.7	7.4

つぎに、家計単位でみた収入と出費（平均月額生活費）のバランスをみると、黒字（11.9%）、収支均衡（23.5%）、赤字（54.2%）となっており、半数以上が赤字に陥っている。

男女別ではあまり大きな差はないが、年齢階層別にみると中高年層で赤字の割合が高くなっており、40歳代では65.3%にも達している。40歳代は一人暮らしの者の割合が高く、それが赤字の割合を押し上げているものと思われる（図表15）。

図表15 収入と出費のバランス（求職者）

（%）

		黒字	出費と収入が同じ	赤字	無回答
合計	100(277人)	11.9	23.5	54.2	10.5
男性	100(192人)	14.1	22.9	53.1	9.9
女性	100(85人)	7.1	24.7	56.5	11.8
39歳以下	100(68人)	11.8	36.8	33.8	17.6
40～49歳	100(101人)	11.9	18.8	65.3	4.0
50歳以上	100(108人)	12.0	19.4	56.5	12.0

つぎに、家計単位でみた退職金、預貯金を除いた平均月額収入（税込）と平均月間赤字額をみると、全体平均で収入が13.0万円、赤字額が11.5万円となっており、大幅な出費超過となっている。

男女別ではあまり差がないが、年齢階層別にみると差異があり、収入では39歳以下が17.8万円と最も高くなっているのに対して、40歳代が9.1万円と最も低くなっている。39歳以下は親と同居している者が多いため家計収入が高くなっているのに対して、一人暮らしの多い

40歳代は最も低くなっている。

つぎに、年齢階層別の赤字額をみると、39歳以下は5.1万円と低いのに対して、40歳代は12.2万円、50歳以上は13.4万円となっており、中高年層の赤字額が大きくなっている。長期失業者は家計の大幅な赤字を預貯金で穴埋めしている者が多いが、その中でも一人暮らしの多い40歳代の経済的困窮度が、最も深刻なようである（図表16）。

図表16 家計単位でみた平均月額収入と平均月間赤字額（求職者）

	合計	男性	女性	39歳以下	40歳代	50歳以上
収入	13.0	13.0	13.1	17.8	9.1	14.2
赤字	11.5	11.9	10.5	5.1	12.2	13.4

3. 再就職者の収入と支出

長期失業者が再就職した場合、経済状態がどの程度回復したのかをみると、以下のような状況となっている。まず、家計単位でみた収入と出費（平均月額生活費）のバランスをみると、黒字（22.4%）、収支均衡（39.4%）、赤字（31.5%）となっており、黒字の割合は2割強にとどまっている。

男女別にみると、男性は黒字が19.9%であるのに対して、女性は26.9%となっており、男性よりも経済的回復傾向が強まっている。

年齢階層別にみると、中高年層ほど経済的回復傾向が弱く、39歳以下では黒字が38.0%、赤字が12.7%であるのに対して、40歳代では黒字が23.3%、赤字が28.9%、50歳以上では黒字が7.1%、赤字が51.8%となっている。50歳以上では、再就職時の賃金が前職賃金よりも大幅に低下する、本人以外に所得がない者の割合が高いといったことが影響し、赤字状態から脱け出せない厳しい状況に置かれている者の割合が高くなっている（図表17）。

なお、50歳以上に関しては、再就職者よりも求職者の黒字割合が高くなっているが、これは家族単位の所得構造が影響している。すなわち、再就職者には単身者および勤労所得が本

図表17 収入と出費のバランス（再就職者）

		黒字	出費と収入が 同じ	赤字	無回答
合計	100(254人)	22.4	39.4	31.5	6.7
男性	100(161人)	19.9	36.6	34.8	8.7
女性	100(93人)	26.9	44.1	25.8	3.2
39歳以下	100(79人)	38.0	40.5	12.7	8.9
40～49歳	100(90人)	23.3	38.9	28.9	8.9
50歳以上	100(85人)	7.1	38.8	51.8	2.4

人だけといったケースが多いのに対して、求職者には家族に勤労所得のある者の割合が高く、本人が失業していても家計は黒字といったことが影響している。

つぎに、家計単位でみた退職金、預貯金を除いた平均月額収入（税込）と平均月間赤字額をみると、全体平均では収入が 28.6 万円、赤字額が 9.4 万円となっている。

男女別ではあまり差がないが、年齢階層別にみると差異があり、収入では年齢階層が高まるほど低下しており、39 歳以下が 32.8 万円であるのに対して、50 歳以上では 25.3 万円となっている。他方、赤字額については、年齢階層が高まるほど高くなっており、39 歳以下が 5.6 万円であるのに対して、50 歳以上では 10.7 万円となっている（図表 18）。

このように、長期失業者は再就職しても依然として赤字から抜け出せない者が多く、高齢層ほど厳しい傾向が強まっている。高齢層は離職前の賃金水準が高いが、再就職時の賃金水準が大幅に低下するため、厳しい経済状況が続いているものと思われる。

図表 18 家計単位でみた平均月額収入と平均月間赤字額（再就職者）

(万円)

	合 計	男 性	女 性	39歳以下	40歳代	50歳以上
収 入	28.6	28.4	28.9	32.8	28.9	25.3
赤 字	9.4	10.1	7.9	5.6	8.5	10.7

4. 求職者の日常生活における困難

失業の長期化は、日常生活において様々な精神的プレッシャーやストレスを与えているものと思われる。求職中の長期失業者で、日常生活で困っていることや苦しいことが「ある」と回答した者は、78.0%と 8 割近くに達している。男女・年齢階層別にみて最も回答率が高かったのは 40 歳代であり、84.2%に達している。

困っていることや苦しいことの具体的内容をみると、「生活費の工面が苦しくなり再就職へのあせりが募っている」(78.2%)と「自分に価値がなく仕事が見つからないかもしれないという恐怖感にかられている」(64.4%)が、突出して高い回答率を示している。これらに次ぐのは、「疲れや気力の無さを強く感じている」(32.4%)、「一日中憂うつで何にも興味が持たなくなっている」(21.8%)、「生活が不規則になって朝起きられない」(20.4%)、「相談相手がなく孤独で落ち込んでいる」(18.5%)、「不眠や食欲減退に悩まされている」(11.1%)となっている。なお、こうした困っていることや苦しいことは、男女・年齢別にみてもそれほど大きな差はなく、全体に共通した傾向である（図表 19）。

このように、長期失業者の大半は、焦りや恐怖感といった深刻な不安に襲われており、一刻も早く再就職したいといった精神状態に置かれている。さらに、こうした精神状態は、無気力、憂鬱、孤独といった落ち込んだ気分も誘発しており、一人で再就職先を探すといったことは、ほとんど無理ではないかと思われる。適切なカウンセリングや再就職支援が必要である。

図表 19 日常生活で困っていること・苦しいこと（複数回答）

（％）

		生活が不規則になって朝起きられない	相談相手がなく孤独	憂鬱で興味が持てない	疲れや気力のなさを感じる	不眠や食欲減退	自分に価値がなく、仕事が見つからないことへの恐怖	生活費の工面が苦しくなり焦っている	その他
合計	100(216人)	20.4	18.5	21.8	32.4	11.1	64.4	78.2	12.5
男性	100(146人)	19.2	19.9	22.6	32.2	11.0	66.4	76.7	11.6
女性	100(70人)	22.9	15.7	20.0	32.9	11.4	60.0	81.4	14.3
39歳以下	100(51人)	25.5	19.6	25.5	33.3	11.8	64.7	84.3	9.8
40～49歳	100(85人)	18.8	17.6	23.5	32.9	7.1	56.5	76.5	11.8
50歳以上	100(80人)	18.8	18.8	17.5	31.3	15.0	72.5	76.3	15.0

第3章 離職状況と求職活動

第1節 離職状況

1. 離職理由

失業が長期化するきっかけとなった離職は、どのような理由からなのであろうか。最も多いのは「肉体的あるいは精神的に健康を損ねた」(21.1%)であり、次いで「人間関係がつかかった」(19.6%)、「定年、契約期間満了による退職」(17.9%)、「解雇された、退職を強要された」(16.8%)、「倒産、廃業、事業所閉鎖による」(12.1%)、「労働時間に不満だった」(10.9%)、「給与に不満だった」(10.5%)、「昇進やキャリアに期待できなかった」(9.2%)、「仕事そのものが合わなかった」(8.5%)、「希望退職・早期退職優遇制度に応じた」(8.5%)、となっている。労働条件や昇進に不満で辞めたといった自己都合退職よりも、健康や人間関係の悪化から辞めざるをえない状況に追い込まれて退職した者、解雇、倒産・廃業といった会社都合による退職者が多い。

男女別にみると、健康、昇進・キャリア、希望退職・早期退職優遇制度、解雇・退職強要に関しては男性の回答率が高くなっているのに対して、女性は定年・契約期間満了の回答率が高くなっている。総じて離職理由からみる限り、女性よりも男性の方がより深刻な理由から失業したといえよう。

年齢階層別にみると、39歳以下では労働条件や仕事が合わないといった理由から自己都合退職した者の割合が、中高年層よりも高くなっている。これに対して、40歳代と50歳以上の中高年層では、希望退職・早期退職優遇制度、解雇・退職強要、倒産・廃業といった会社都合によって失業した者の割合が、39歳以下よりも高くなっている。離職理由からみる限り、若年層よりも中高年層の方が、会社都合による離職によって失業した者が多く、より厳しい状況に置かれているといえよう(図表20)。

図表20 離職理由(複数回答)

(%)

	計	労働時間	給与	健康を損ねた	人間関係	仕事が合わない	昇進・キャリアが望めない	結婚・出産・育児・介護	退職優遇制度	解雇・退職を強要された	倒産・廃業・事務所閉鎖	定年・契約期間満了	その他	勤務経験なし
合計	100 (531人)	10.9	10.5	21.1	19.6	8.5	9.2	2.4	8.5	16.8	12.1	17.9	16.0	0.8
男性	100 (353人)	11.6	10.5	23.2	19.3	8.5	10.5	1.1	11.0	19.8	11.9	14.7	13.3	0.3
女性	100 (178人)	9.6	10.7	16.9	20.2	8.4	6.7	5.1	3.4	10.7	12.4	24.2	21.3	1.7
39歳以下	100 (147人)	15.0	18.4	23.8	23.1	12.9	11.6	4.1	4.8	9.5	4.1	17.0	15.6	2.7
40～49歳	100 (191人)	10.5	8.4	23.0	23.6	7.3	10.5	2.6	6.3	19.4	13.6	17.3	14.7	0.0
50歳以上	100 (85人)	8.3	6.7	17.1	13.0	6.2	6.2	1.0	13.5	19.7	16.6	19.2	17.6	0.0

2. 離職した企業の規模、業種

離職した企業の従業員規模の構成は、中小企業が 64.2%、中堅企業が 10.7%、大企業が 23.6%となっている。

男女別では、男性の方が中小企業の割合が高くなっている。年齢階層別では、39歳以下では中小企業の割合が、40歳以上では大企業の割合が、それぞれやや高くなっている(図表 21)。

図表 21 離職した企業の従業員規模

(%)

	計	29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1000～4999人	5000人以上	無回答
合計	100(531人)	28.6	19.2	16.4	10.7	13.6	10.0	1.5
男性	100(353人)	28.3	20.7	17.3	10.2	13.3	9.3	0.8
女性	100(178人)	29.2	16.3	14.6	11.8	14.0	11.2	2.8
39歳以下	100(147人)	32.0	17.7	19.0	8.2	11.6	8.2	3.4
40～49歳	100(191人)	27.2	17.3	17.8	13.1	12.0	11.5	1.0
50歳以上	100(85人)	27.5	22.3	13.0	10.4	16.6	9.8	0.5

離職した企業の業種をみると、製造業 (21.5%) とサービス業 (21.1%) が多く、これらに次ぐのが情報・通信業 (11.7%)、商業 (6.6%)、運輸業 (5.6%)、建設業 (4.0%) などとなっている。

男女別にみると、男性は製造業、情報・通信業の割合が女性よりも高くなっている。なお、女性が多いその他の中には、アンケート調査票の記述内容から判断する限り、サービス業などの第三次産業が多いものと思われる。

年齢階層別にみると、50歳以上では製造業の割合が、40歳代と39歳以下ではサービス業とその他の割合が高くなっている(図表 22)。

離職した企業での雇用形態をみると、正社員 (58.6%) が6割近くを占め、非正社員では契約・嘱託・準社員が 17.3%、パート・アルバイトが 14.3%、派遣・請負社員が 6.6%となっている。

図表 22 離職した企業の業種

(%)

	計	建設業	製造業	商業	金融・保険業	不動産業	運輸業	情報・通信業	サービス業	その他	無回答
合計	100(531人)	4.0	21.5	6.6	3.2	1.3	5.6	11.7	21.1	23.9	1.1
男性	100(353人)	3.4	26.1	6.8	2.0	1.4	6.2	13.9	21.5	18.4	0.3
女性	100(178人)	5.1	12.4	6.2	5.6	1.1	4.5	7.3	20.2	34.8	2.8
39歳以下	100(147人)	3.4	17.7	3.4	2.7	0.0	8.2	11.6	25.9	24.5	2.7
40～49歳	100(191人)	3.7	17.8	5.8	3.7	2.1	5.2	12.0	22.0	27.7	0.0
50歳以上	100(85人)	4.7	28.0	9.8	3.1	1.6	4.1	11.4	16.6	19.7	1.0

男女別にみると、正社員比率は男性で67.7%と高く、女性は契約・嘱託・準社員(22.5%)、パート・アルバイト(19.7%)の割合が高くなっている。

年齢階層別にみると、正社員比率は高齢層ほど高くなっており、39歳以下の48.3%に対して67.9%を占めている。39歳以下は、契約・嘱託・準社員(20.4%)、パート・アルバイト(19.0%)の割合が高くなっている(図表23)。

以上のように、離職した企業の特徴は、年齢階層によって差があり、高齢層は大企業、製造業、正社員の割合が高くなっているのに対して、若年層では中小企業、サービス業などの第三次産業、非正社員の割合が高くなっている。

図表23 離職した企業での雇用形態

(%)

	計	正社員	契約・嘱託 ・準社員	パート アルバイト	派遣・請負 社員	家業の 手伝い	その他	無回答
合計	100(531人)	58.6	17.3	14.3	6.6	0.2	1.7	1.3
男性	100(353人)	67.7	14.7	11.6	4.0	0.3	1.1	0.6
女性	100(178人)	40.4	22.5	19.7	11.8	0.0	2.8	2.8
39歳以下	100(147人)	48.3	20.4	19.0	6.1	0.0	2.7	3.4
40～49歳	100(191人)	57.1	15.7	15.2	9.9	0.5	1.6	0.0
50歳以上	100(85人)	67.9	16.6	9.8	3.6	0.0	1.0	1.0

第2節 求職活動の実態

1. 再就職の希望時期と積極的な求職活動の時期

離職直後に再就職する時期をどのように考えていたのかをみると、「できるだけ早く再就職したい」(44.3%)、「しばらく休んでから再就職したい」(35.2%)、「焦らずによい再就職先をさがしたい」(13.9%)、「特に再就職の時期は考えなかった」(3.6%)となっている。再就職の希望時期は、早期再就職希望者が4割強、ゆっくり再就職先を探そうとした者が5割強となっており、ほぼ二分されている。こうした傾向は、男女別、年齢階層別にみても、ほぼ同じように認められる(図表24)。

図表 24 再就職の希望時期

(%)

	計	できるだけ早く再就職したい	しばらく休んでから再就職したい	焦らずにより再就職先を探したい	特に再就職の時期は考えていなかった	無回答
合計	100(531人)	44.3	35.2	13.9	3.6	3.0
男性	100(353人)	43.9	33.4	14.7	4.8	3.1
女性	100(178人)	44.9	38.8	12.4	1.1	2.8
39歳以下	100(147人)	42.2	33.3	15.6	4.8	4.1
40～49歳	100(191人)	43.5	36.1	14.7	3.1	2.6
50歳以上	100(85人)	46.6	35.8	11.9	3.1	2.6

再就職の希望時期に対して積極的に求職活動を行なった時期をみると、やや異なった傾向が認められる。まず、再就職した者についてみると、「離職直後」が29.5%、「離職後数ヵ月目頃」が63.8%となっている。「離職後数ヵ月目頃」の内訳をみると、1～3ヵ月が26.0%、4～6ヵ月が15.7%、7～10ヵ月が9.1%、11ヵ月以上が8.3%となっており、離職してから比較的短期間のうちに積極的に求職活動を行った者の割合が高くなっている（図表 25）。

図表 25 求職活動を積極的に行なった時期（再就職者）

(%)

		離職直後	離職後数ヶ月後	無回答
合計	100(254人)	29.5	63.8	6.7
男性	100(161人)	29.2	62.7	8.1
女性	100(93人)	30.1	65.6	4.3
39歳以下	100(79人)	27.8	63.3	8.9
40～49歳	100(90人)	31.1	63.3	5.6
50歳以上	100(85人)	29.4	64.7	5.9

他方、求職活動を続けている者についてみると、「離職直後」が12.6%、「離職後数ヵ月目頃」が31.4%、「現在」が50.5%となっている。「離職後数ヵ月目頃」の内訳をみると、1～3ヵ月が14.4%、4～6ヵ月が10.8%、7～10ヵ月が2.9%、11ヵ月以上が4.3%となっている（図表 26）。

このように、実際の求職活動において積極的に活動した時期は、再就職者は離職直後が30%前後であるのに対して、求職者は10%前後にとどまっている。また、離職後1～3ヵ月の割合も再就職者の方が高くなっている。これに対して、求職者は離職後1年以上経った現在の割合が半数を占めており、再就職者と比較すると積極的に求職活動をした時期が遅い者の割合が高くなっている。

図表 26 求職活動を積極的に行なった時期（求職者）

（％）

		離職直後	離職後 数ヶ月後	現在	ずっと	無回答
合計	100(277人)	12.6	31.4	50.5	1.4	4.0
男性	100(192人)	14.1	30.2	50.0	1.6	4.2
女性	100(85人)	9.4	34.1	51.8	1.2	3.5
39歳以下	100(68人)	16.2	23.5	55.9	0.0	4.4
40～49歳	100(101人)	9.9	36.6	47.5	2.0	4.0
50歳以上	100(108人)	13.0	31.5	50.0	1.9	3.7

2. 求人情報の収集活動

長期失業者は、離職後求人情報をどのような方法で入手していたのかをみると、調査対象者がハローワークに求職登録していたことを反映して、「ハローワーク等の公的機関」(92.3%)の回答率が9割を超えている。これに次ぐのが、「自宅等でのインターネット検索」(66.5%)、「民間の職業紹介会社」(45.6%)、「求人情報誌」(45.2%)、「新聞、折込広告、チラシなど」(40.1%) などとなっている。

男女別にみると、ほぼ全ての項目で女性の回答率が男性を若干上回っており、そうした中で「求人情報誌」に関しては、14.0ポイントの差が生じている。女性は、身近にある求人情報誌の利用傾向が強いことを示唆している。

年齢階層別にみると、39歳以下ではインターネットの割合が高い反面、新聞などの紙媒体を利用する傾向が弱いといった傾向が認められる。これに対して、50歳以上では、インターネットの利用状況がやや低下している一方で、「友人・知人・親類」の割合が、かなり高くなっている（図表 27）。

図表 27 求人情報の入手先

（％）

	計	自宅でのインターネット	求人情報誌	新聞・折込 広告・チ ラシ	ハローワ ークなど公 的機関	民間の職業 紹介会社	友人・知人 ・親類	その他
合計	100(531人)	66.5	45.2	40.1	92.3	45.6	13.9	2.3
男性	100(353人)	64.6	40.5	38.0	91.5	44.2	14.4	1.4
女性	100(178人)	70.2	54.5	44.4	93.8	48.3	12.9	3.9
39歳以下	100(147人)	76.2	41.5	36.1	90.5	44.9	8.2	2.0
40～49歳	100(191人)	64.4	50.3	42.4	94.2	47.1	11.5	2.6
50歳以上	100(85人)	61.1	43.0	40.9	91.7	44.6	20.7	2.1

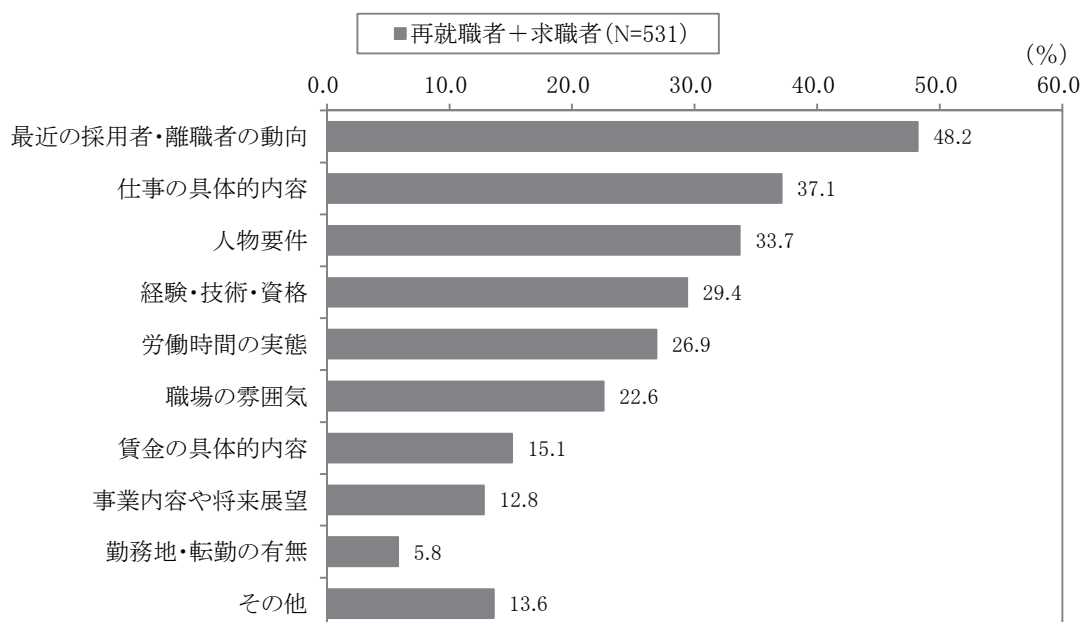
このように、求人情報の入手方法に関して、かつてのように若年層はインターネット、中高年層は紙媒体や友人・知人といった偏りはなく、中高年層もインターネットを利用する者

が6割を超えてきている。

ところで、長期失業者は求人情報として不足していたものや改善してほしいものとして、どのような情報を求めているのであろうか。回答率が最も高かったのは「求人企業の最近の採用者や離職者の動向」(48.2%)であり、次いで「担当する仕事の具体的内容」(37.1%)、「協調性や人柄といった企業が求めている具体的な人物要件」(33.7%)、「必要とされる経験・技術・資格などの具体的内容」(29.4%)、「残業、休日出勤、有給休暇など労働時間の実態」(26.9%)、「職場の雰囲気を知ることができる写真や映像」(22.6%)などとなっている。

これに対して、「日給、月給、賞与、諸手当、退職金など賃金の具体的内容」(15.1%)、「企業の事業内容や将来展望」(12.8%)、「勤務地や転勤の有無に関する情報」(5.8%)などは、回答率が低いという結果になっている(図表28)。

図表28 求人情報として不足していたもの、改善してほしいもの(複数回答)



男女別の差異をみると、男性よりも女性の方が多くの項目で回答率が高くなっている。特に、「協調性や人柄といった企業が求めている具体的な人物要件」、「職場の雰囲気を知ることができる写真や映像」、「求人企業の最近の採用者や離職者の動向」といった項目の回答率が、男性よりも高くなっている。これに対して、男性は「必要とされる経験・技術・資格などの具体的内容」に関して、女性よりも回答率が高くなっている。女性は人物要件、職場の雰囲気、離職率といった周辺情報の提供を求めているのに対して、男性は仕事そのものに関するより詳細な情報を求めるといった傾向が認められる。

年齢階層別にみると、39歳以下では賃金、労働時間といった項目の回答率が相対的に高くなっているのに対して、40歳代は採用者・離職者動向が高く、50歳以上では経験・技術・資格が、それぞれ高くなっている(図表29)。

図表 29 男女・年齢階層別にみた求人情報の改善点（複数回答）

（％）

	計	仕事の具体的内容	経験・技術・資格	賃金の具体的内容	労働時間の実態	人物要件	勤務地・転勤の有無	職場の雰囲気	最近の採用者・離職者の動向	事業内容や将来展望	その他
合計	100(531人)	37.1	29.4	15.1	26.9	33.7	5.8	22.6	48.2	12.8	13.6
男性	100(353人)	35.7	32.0	15.6	28.0	31.2	7.1	21.0	46.5	13.3	14.2
女性	100(178人)	39.9	24.2	14.0	24.7	38.8	3.4	25.8	51.7	11.8	12.4
39歳以下	100(147人)	40.1	27.9	19.7	32.7	34.0	9.5	23.1	42.2	13.6	8.2
40～49歳	100(191人)	33.0	28.8	11.0	26.7	37.7	3.1	28.8	54.5	10.5	13.6
50歳以上	100(85人)	38.9	31.1	15.5	22.8	29.5	5.7	16.1	46.6	14.5	17.6

このように、長期失業者が最も不足ないしは改善してほしいと考えている情報は、最近の採用・離職者動向である。自由記入欄に長時間労働やパワハラなどが横行するいわゆる「ブラック企業」に対する警戒感、実際にそうした企業に就職してしまったことへの苦情などの記述が少なからずあり、長期失業者が離職者の動向によって、企業の良し悪しを判断しようとしていることを反映したものと思われる。

これらに次いで回答率が高かったのは、仕事内容や企業が求める人物像の具体的な内容である。多くの求人情報は、担当する仕事内容が大雑把に書かれている場合が多く、求人情報を見ただけでは具体的な仕事の内容がよくわからない。さらに、企業が求める人物像に関しても、採用者側が重視している割には求人情報が曖昧な内容に留まっている場合が多い。求人企業は、仕事に関連した情報をより具体的かつ詳細に提示する必要がある。

第3節 公的支援策の利用状況

1. 雇用保険の受給状況

今回の調査対象となった長期失業者は、国が行なう長期失業者支援事業に登録しているが、他の公的支援策をどの程度利用しているのだろうか。まず、失業者の生活を支える雇用保険の利用状況をみると、「支給終了まで受給した」（69.7%）、「受給したが日数を残した」（3.6%）、「受給しなかった」（22.8%）となっており、約7割が支給終了まで受給している。

男女別にみると、支給終了まで受給した者は、男性が68.8%、女性が71.3%とやや女性の方が高くなっている。

年齢階層別にみると、中高年層の方が支給終了まで受給した者の割合が高く、40歳代が70.7%、50歳以上が80.8%となっている。これに対して、39歳以下は53.7%と約半数となっており、反対に受給しなかった者が36.1%いるという結果になっている（図表30）。

図表 30 雇用保険の受給状況

(%)

	計	支給終了 まで受給	受給したが 日数を残した	受給しなかつ た	無回答
合計	100(531人)	69.7	3.6	22.8	4.0
男性	100(353人)	68.8	2.8	24.1	4.2
女性	100(178人)	71.3	5.1	20.2	3.4
39歳以下	100(147人)	53.7	4.8	36.1	5.4
40～49歳	100(191人)	70.7	5.2	20.9	3.1
50歳以上	100(85人)	80.8	1.0	14.5	3.6

2. 職業訓練の受講状況

つぎに、求職者支援制度の職業訓練受講給付金の受給状況をみると、「受給した」(9.8%)、「受給したかったが要件を満たせず受給できなかった」(7.9%)、「受給していない」(74.6%)という結果になっており、利用状況は低調である(図表 31)。

図表 31 職業訓練受講給付金の受給状況

(%)

	計	受給した	要件満たせず 受給できなかつ た	受給 していない	無回答
合計	100(531人)	9.8	7.9	74.6	7.7
男性	100(353人)	9.6	9.1	74.2	7.1
女性	100(178人)	10.1	5.6	75.3	9.0
39歳以下	100(147人)	10.9	5.4	73.5	10.2
40～49歳	100(191人)	11.5	5.2	75.4	7.9
50歳以上	100(85人)	7.3	12.4	74.6	5.7

求職者支援制度とは別の職業訓練の受講状況をみると、「受けた」(19.6%)、「受けたかったが受けられなかった」(25.6%)、「受けたいとは思わなかった」(48.4%)という結果になっており、2割近くが受講している。男女別に受講者の割合をみると、男性18.4%、女性21.9%となっている。年齢階層別にみると、39歳以下14.3%、40歳代が18.8%、50歳以上が24.4%となっており、中高年層の方が受講率は高くなっている。なお、受講機関は「公的な職業訓練機関」(34.6%)、「民間の職業訓練機関」(59.6%)、「NPO等の非営利組織」(3.8%)となっており、男女、年齢階層による差はほとんどない(図表 32)。

図表 32 求職者支援制度とは別の職業訓練の受講状況

(%)

	計	受けた	受けたかったが受けられなかった	受けたいとは思わなかった	無回答
合計	100(531人)	19.6	25.6	48.4	6.4
男性	100(353人)	18.4	24.1	51.0	6.5
女性	100(178人)	21.9	28.7	43.3	6.2
39歳以下	100(147人)	14.3	29.3	50.3	6.1
40～49歳	100(191人)	18.8	23.6	51.8	5.8
50歳以上	100(85人)	24.4	24.9	43.5	7.3

なお、再就職した者について、求職者支援制度とは別の職業訓練が再就職に役に立っているかを問うたところ、「役に立っている」(57.1%)、「役に立っていない」(20.4%)、「わからない」(22.4%)という結果になっている。なお、「役に立っている」と回答した者の割合は、男女では差がないが、年齢階層別では39歳以下60.0%、40歳代68.4%、50歳以上45.0%となっており、40歳代の回答率が最も高くなっている(巻末資料76ページ参照)。

3. 職業相談・カウンセリングの受講状況と有用性

長期失業者が職業相談やカウンセリングを実際にどの程度受講しているのかをみると、求職者支援制度の登録者ということもあって、「受けた」という回答が92.1%となっている。男女・年齢階層別にみても差はほとんどなく、ほぼ全員が受講したといった状況になっている(図表33)。

図表 33 職業相談やカウンセリングの受講状況

(%)

	計	受けた	受けたかったが受けていない	受けたいとは思わなかった	無回答
合計	100(531人)	92.1	2.6	4.3	0.9
男性	100(353人)	91.8	2.3	4.8	1.1
女性	100(178人)	92.7	3.4	3.4	0.6
39歳以下	100(147人)	91.2	3.4	4.8	0.7
40～49歳	100(191人)	92.7	2.1	4.2	1.0
50歳以上	100(85人)	92.2	2.6	4.1	1.0

なお、職業相談やカウンセリングを受講しなかった理由としては、最も回答率が高かったのは「受けても役に立たないのではないかと思えた」(48.6%)であり、次いで「何となく受けるきっかけを逃してしまった」(40.5%)、「プライバシーにまで踏み込まれるのが嫌だった」(24.3%)、「担当者が自分には合わないように思えた」(16.2%)、「時間的な余裕がなかった」

(13.5%)、「面倒くさかった」(10.8%)となっている(巻末資料106ページ参照)。

つぎに、職業相談やカウンセリングの受講回数をみると、多くの長期失業者が何回も受けているという状況になっており、半数以上が10回以上となっている。すなわち、受講回数10回以上という長期失業者が56.9%を占め、1～2回は6.1%となっている。こうした傾向は、男女・年齢階層別にみても、ほぼ共通して認められる(巻末資料105ページ参照)。

ところで、職業相談やカウンセリングは、再就職に役立っているのだろうか。回答結果は、「役に立っている」が81.6%、「役に立たっていない」が14.5%となっており、受けた者の大半が役立ったとしている。

男女別の差異はほとんどないが、年齢階層別では年齢が高いグループほど「役に立っている」という回答率がやや低下しており、39歳以下が87.3%であるのに対して、50歳以上では76.4%となっている(図表34)。

図表34 職業相談やカウンセリングの有用性

(%)

	計	役に立っている	役に立っていない	無回答
合計	100(489人)	81.6	14.5	3.9
男性	100(324人)	81.5	15.7	2.8
女性	100(165人)	81.8	12.1	6.1
39歳以下	100(134人)	87.3	11.2	1.5
40～49歳	100(177人)	82.5	13.0	4.5
50歳以上	100(178人)	76.4	18.5	5.1

受講者の8割以上が役に立っていると回答しているが、その内容はどのようなものなのであろうか。最も回答率が高かったのは「職務経歴書などをうまく書けるようになった」(70.4%)であり、次いで「面接や自己アピールのやり方を理解し実践できるようになった」(51.9%)、「悩みや不安を話すことができ精神的に安定し再就職意欲が高まった」(50.1%)、「自分の持っている職業能力を明確にできた」(38.3%)、「職業や職種についての希望を明確にすることができた」(28.1%)、「企業が求めている職業能力や人物像を理解できた」(26.3%)などの順になっている。これに対して、「自分の市場価値を確認でき希望賃金額を修正することができた」(12.8%)、「職業訓練など再就職のための行動計画を立てることができた」(12.3%)といった選択肢の回答率は低かった。

男女別にみると、「企業が求めている職業能力や人物像を理解できた」に関しては、男性の方が女性よりも回答率が高かったが、それ以外はほとんど差異がなかった。年齢階層別にみても、「自分の市場価値を確認でき希望賃金額を修正することができた」に関しては年齢層が高いほど回答率が高くなっているが、それ以外はほとんど差異がなかった(図表35)。

図表 35 職業相談やカウンセリングで役立ったもの（複数回答）

（％）

	計	職業能力 を明確に できた	市場価値 の確認と 希望賃金 の修正	企業の求 める職業 能力や人 物像の理 解	職業・職 種の希望 を明確	職務経歴 書の記載 方法習得	面接・自 己アピー ル方法習 得	再就職の ための行 動計画	精神的な 安定	その他
合計	100(399人)	38.3	12.8	26.3	28.1	70.4	51.9	12.3	50.1	5.3
男性	100(264人)	39.0	12.1	29.9	28.8	72.3	52.7	13.3	51.9	4.2
女性	100(135人)	37.0	14.1	19.3	26.7	66.7	50.4	10.4	46.7	7.4
39歳以下	100(117人)	33.3	6.0	25.6	26.5	56.4	56.4	12.8	47.0	3.4
40～49歳	100(146人)	36.3	13.0	25.3	27.4	76.0	54.1	13.0	53.4	8.2
50歳以上	100(136人)	44.9	18.4	27.9	30.1	76.5	45.6	11.0	49.3	3.7

このように、職業相談やカウンセリングは、職務経歴書の書き方や面接・自己アピールのやり方など採用選考に対する実践的な指導や精神的安定による再就職意欲の向上といったことに役立っており、長期失業者の再就職を促進するといった結果をもたらしている。

第4章 再就職活動の実態

第1節 応募と面接の状況

1. 応募と面接の回数

長期失業者は、求職活動中に求人企業何社に応募書類を提出したのでしょうか。まず、再就職した長期失業者の平均応募社数をみると31.4社となっている。男女別では、男性が33.5社、女性が27.7社となっており、男性の方が多くなっている。年齢階層別では、年齢が高くなるほど社数が増えており、39歳以下が22.9社であるのに対して、50歳以上では38.5社となっている。

平均面接社数をみると、8.1社となっている。男女・年齢階層別に関して大きな差は認められず、長期失業者は約8社で面接を受けているというのが平均像である。応募と面接の関連をみると、やはり50歳以上の高齢層が最も厳しい状況にあったようで、応募社数は最も多いが、面接社数はやや少ないという結果になっている（図表36）。

図表 36 応募および面接した平均社数（再就職者）

(件)

	平均応募社数	平均面接社数
合計	31.4	8.1
男性	33.5	8.1
女性	27.7	8.3
39歳以下	22.9	8.0
40～49歳	32.3	8.5
50歳以上	38.5	7.8

つぎに、再就職していない求職者についてみると、平均応募社数は32.2社となっている。男女別では、男性が35.4社、女性が24.7社となっており、男性の方が多くなっている。年齢階層別では、年齢が高くなるほど社数が増えており、39歳以下が28.1社であるのに対して、50歳以上では38.3社となっている。

平均面接社数をみると、7.4社となっている。男女別では、男性が8.0社、女性が6.1社となっており、男性の方が多くなっている。年齢階層別に関しては、大きな差は認められない（図表37）。

このように、長期失業者は約30社に応募し、約8社で面接を受けているというのが平均像であり、再就職者と求職者に共通した傾向である。ただし、若年層よりも高齢層の方が、応募社数は多いが面接社数は若干少ないといった傾向が認められ、再就職に関して厳しい状況に置かれているようである。

図表 37 応募および面接した平均社数（求職者）

(件)

	平均応募社数	平均面接社数
合計	32.2	7.4
男性	35.4	8.0
女性	24.7	6.1
39歳以下	28.1	8.0
40～49歳	28.5	7.2
50歳以上	38.3	7.2

2. 面接での自己アピール

採用選考において最も重要なのは面接であり、長期失業者は自分のどのような長所をアピールしているのだろうか。

最も回答率が高かったのは「経験した仕事内容や職種」（75.4%）であり、次いで「真面目さ、協調性、勤勉といった性格」（65.2%）、「入社に対する熱意ややる気」（44.1%）、「仕事上の成功体験と自身の役割」（22.6%）といった選択肢の回答率が高かった。他方、「資格や免許、語学力」（8.9%）、「体力、忍耐力」（11.0%）、「勤めていた企業のこと」（13.3%）、「専門的な知識や技術」（13.7%）といった選択肢の回答率は低かった。

男女別では、「専門的な知識や技術」は男性で、「真面目さ、協調性、勤勉といった性格」は女性で、それぞれ回答率が高くなっている。

年齢階層別では、40歳以上の中高年層では「経験した仕事内容や職種」、「仕事上の成功体験と自身の役割」、「専門的な知識や技術」といった仕事関連の選択肢が、39歳以下の若年層では「真面目さ、協調性、勤勉といった性格」、「入社に対する熱意ややる気」、「体力、忍耐力」といった仕事以外の性格、意欲などの回答率が、それぞれ高くなっている（図表 38）。

このように、面接で強調した自己アピールの内容は、経験した仕事と性格、やる気といっ

図表 38 面接時に強調・アピールしたこと（複数回答）

(%)

	計	勤務していた企業	経験した仕事内容	仕事上の成功体験・自身の役割	専門的な知識・技術	資格・免許・語学力	真面目・協調性・勤勉など性格	熱意・やる気	体力・忍耐力	その他
合計	100(448人)	14.3	81.3	24.3	14.7	9.6	70.3	47.5	11.8	2.5
男性	100(299人)	15.1	79.3	25.1	18.7	9.4	67.2	47.5	12.4	1.3
女性	100(149人)	12.8	85.2	22.8	6.7	10.1	76.5	47.7	10.7	4.7
39歳以下	100(126人)	14.3	66.7	16.7	7.1	8.7	74.6	60.3	19.0	2.4
40～49歳	100(164人)	13.4	86.6	23.8	11.6	9.8	73.2	43.9	8.5	2.4
50歳以上	100(158人)	15.2	87.3	31.0	24.1	10.1	63.9	41.1	9.5	2.5

たことの回答率が高く、これらは企業が採用選考で重視する代表的な事柄であり、職業相談やカウンセリングによる指導が影響したものと思われる。ただし、非正社員での就業経験が多く仕事経験も浅い若年層では、性格、やる気、体力といったことをアピールしている傾向が強く、賃金等の労働条件が向上するような再就職に結び付けにくい可能性がある。

第2節 希望条件の調整

1. 希望条件の緩和

長期失業者は、再就職が厳しい労働市場の実態に直面すると、当初期待していた再就職の希望条件を、どの程度緩和したり下げたりしているのであろうか。

回答結果は、「下げた」(70.2%)が7割を占め、「下げなかった」が11.7%、「もともと条件にはこだわらなかった」が14.9%あり、希望条件の変更をしない者は1割強にとどまっている。こうした傾向は男女に共通しているが、年齢階層別にみるとやや異なった傾向が認められる。すなわち、「下げなかった」者の割合は若年層ほど高くなっており、50歳以上が7.8%であるのに対して、39歳以下では17.8%となっている(図表39)。

図表 39 希望条件の変更

	計	下げた	下げなかった	条件にこだわらない	無回答
合計	100(531人)	70.2	11.7	14.9	3.2
男性	100(353人)	68.6	11.6	16.7	3.1
女性	100(178人)	73.6	11.8	11.2	3.4
39歳以下	100(147人)	59.9	17.7	18.4	4.1
40～49歳	100(191人)	74.9	11.0	11.5	2.6
50歳以上	100(85人)	73.6	7.8	15.5	3.1

希望条件を下げた場合、何を調整したのかをみると、最も回答率が高いのは「賃金・賞与」(78.6%)であり、次いで「職種や仕事内容」(39.9%)、「正社員で採用されること」(38.1%)、「労働時間・休日」(36.2%)などとなっている。

男女別で差が生じているのは、「賃金・賞与」、「職種や仕事内容」、「業種」に関しては男性の方が、「労働時間・休日」と「正社員で採用されること」に関しては女性の方が、それぞれ回答率が高くなっている。

年齢階層別では、「賃金・賞与」や「職種や仕事内容」に関しては中高年層が、「労働時間・休日」に関しては若年層が、それぞれ回答率が高くなっている。なお、「正社員で採用されること」に関しては、39歳以下と50歳以上で高くなっている(図表40)。

図表 40 希望条件を下げたもの（複数回答）

(%)

	計	賃金・賞与	労働時間・休日	職種・仕事内容	通勤時間	業種	企業規模・知名度	正社員で採用	その他
合計	100(373人)	78.6	36.2	39.9	12.3	23.9	8.8	38.1	2.1
男性	100(242人)	80.2	34.7	46.3	11.2	27.7	9.1	33.1	2.1
女性	100(131人)	75.6	38.9	28.2	14.5	16.8	8.4	47.3	2.3
39歳以下	100(88人)	69.3	39.8	37.5	10.2	26.1	12.5	40.9	1.1
40～49歳	100(143人)	77.6	36.4	37.1	14.0	18.9	10.5	35.0	4.2
50歳以上	100(142人)	85.2	33.8	44.4	12.0	27.5	4.9	39.4	0.7

このように、希望条件を下げたものとして、男性および中高年層では「賃金・賞与」、「職種や仕事内容」が、女性および若年層では「労働時間・休日」、「正社員で採用されること」が、それぞれ回答率が高くなっている。前者は正社員・長期勤続といった職業経歴から希望賃金が高く、職種・仕事内容へのこだわりが強かったが、求人内容を考慮して希望条件を下げたものと思われる。後者の女性および若年層は、求人の多くが非正社員であることを考慮して、「正社員で採用されること」へのこだわりを弱めたものと思われる。

なお、再就職していない求職者が、正社員として働くことにどの程度こだわっているのかをみると、「こだわっている」（51.6%）が半数を若干上回っており、正社員へのこだわりは高いものとなっている。だが、他方で「パートや契約社員、派遣社員でもかまわない」（40.8%）といった選択の幅を広げている求職者が4割を占めている。

男女別にみると、女性よりも男性の方が、正社員へのこだわりが55.2%とやや強くなっている。年齢階層別にみると、39歳以下と40歳代では正社員へのこだわりが強いが、50歳以上では「パートや契約社員、派遣社員でもかまわない」（59.3%）が6割近くを占めており、就業ニーズが多様化している（図表 41）。

図表 41 正社員へのこだわり

(%)

	計	こだわっている	パート・派遣社員でもかまわない	パート・派遣社員で働きたい	無回答
合計	100(277人)	51.6	40.8	5.1	2.5
男性	100(192人)	55.2	39.6	2.1	3.1
女性	100(85人)	43.5	43.5	11.8	1.2
39歳以下	100(68人)	63.2	27.9	4.4	4.4
40～49歳	100(101人)	62.4	29.7	5.9	2.0
50歳以上	100(108人)	34.3	59.3	4.6	1.9

2. 離職前賃金額と希望賃金額

長期失業者の離職前賃金額と求職活動中に希望条件を下げた後の（下げなかった場合は当初の）希望賃金額を、月収（残業代を除いた決まって支給される額・税込）と年収（賞与を含む年間総額・税込）について調べてみた。

まず、再就職した長期失業者についてみると、離職前の平均月収は 25.3 万円、平均年収は 356.5 万円であった。これに対して、希望賃金は平均月収が 19.8 万円、平均年収は 271.8 万円であり、離職前賃金よりも平均月収で 5.5 万円、平均年収で 84.7 万円下がっている。

男女別にみると、男性は離職前の平均月収が 28.9 万円、平均年収は 409.3 万円、希望賃金は平均月収が 21.5 万円、平均年収は 295.8 万円であり、離職前賃金よりも平均月収で 7.4 万円、平均年収で 113.5 万円下がっている。

女性は離職前の平均月収が 19.3 万円、平均年収が 256.7 万円、希望賃金は平均月収が 16.9 万円、平均年収は 225.6 万円であり、離職前賃金よりも平均月収で 2.4 万円、平均年収で 31.1 万円下がっている。

年齢階層別にみると、39 歳以下は離職前の平均月収が 19.1 万円、平均年収が 263.0 万円、希望賃金は平均月収が 18.6 万円、平均年収は 258.5 万円であり、離職前賃金よりも平均月収で 0.5 万円、平均年収で 4.5 万円下がっている。

40 歳代は離職前の平均月収が 23.5 円、平均年収が 308.5 万円、希望賃金は平均月収が 19.4 万円、平均年収は 256.8 万円であり、離職前賃金よりも平均月収で 4.1 万円、平均年収で 51.7 万円下がっている。

図表 42 離職前賃金と希望賃金（再就職者）

(万円)

		平均月収	平均年収
合計	離職前	25.3	356.5
	希望	19.8	271.8
男性	離職前	28.9	409.3
	希望	21.5	295.8
女性	離職前	19.3	256.7
	希望	16.9	225.6
39歳以下	離職前	19.1	263.0
	希望	18.6	258.5
40～49歳	離職前	23.5	308.5
	希望	19.4	256.8
50歳以上	離職前	32.9	487.5
	希望	21.4	298.7

(注) 月収は残業代を除いた決まって支給される額。年収は賞与を含む年間総額でいずれも税込。

50 歳以上は管理職経験者が多いこともあって賃金水準が高く、離職前の平均月収が 32.9 万円、平均年収が 487.5 万円、希望賃金は平均月収が 21.4 万円、平均年収は 298.7 万円であり、離職前賃金よりも平均月収で 11.5 万円、平均年収で 188.8 万円下がっている（図表 42）。

このように、離職前の賃金水準が高かった男性および中高年層で大幅な賃金調整がみられ、男性では希望賃金が平均月収で 7.4 万円、平均年収で 113.5 万円、50 歳以上では平均月収で 11.5 万円、平均年収で 188.8 万円下がっている。これに対して、離職前の賃金水準が低かった 39 歳以下では、希望賃金が平均月収で 0.5 万円、平均年収で 4.5 万円とわずかな低下にとどまっている。

つぎに、再就職していない求職者についてみると、離職前の平均月収は 25.0 万円、平均年収は 354.2 万円であった。これに対して、希望賃金は平均月収が 20.3 万円、平均年収は 287.2 万円であり、離職前賃金よりも平均月収で 5.3 万円、平均年収で 67.0 万円下がっている。

男女別にみると、男性は離職前の平均月収が 27.0 万円、平均年収は 383.4 万円、希望賃金は平均月収が 21.7 万円、平均年収は 307.1 万円であり、離職前賃金よりも平均月収で 5.3 万円、平均年収で 76.3 万円下がっている。

女性は離職前の平均月収が 20.2 万円、平均年収が 280.6 万円、希望賃金は平均月収が 17.0 万円、平均年収は 237.7 万円であり、離職前賃金よりも平均月収で 3.2 万円、平均年収で 42.9 万円下がっている。

年齢階層別にみると、39 歳以下は離職前の平均月収が 19.1 万円、平均年収が 247.0 万円、希望賃金は平均月収が 18.8 万円、平均年収は 269.4 万円であり、離職前賃金よりも平均月収で 0.3 万円下がっているが、平均年収は 22.4 万円上がっている。

40 歳代は離職前の平均月収が 24.0 万円、平均年収が 342.2 万円、希望賃金は平均月収が 20.5 万円、平均年収は 293.8 万円であり、離職前賃金よりも平均月収で 3.5 万円、平均年収で 48.4 万円下がっている。

50 歳以上は離職前の平均月収が 29.5 万円、平均年収が 421.1 万円、希望賃金は平均月収が 21.0 万円、平均年収は 291.3 万円であり、離職前賃金よりも平均月収で 8.5 万円、平均年収で 129.8 万円下がっている（図表 42）。

このように、求職者の 39 歳以下の平均年収を除いて、再就職者、求職者いずれも離職前賃金に比べて希望賃金は大幅に下がっている。また、再就職者と求職者の希望賃金を比較すると、管理職経験者が多い 50 歳以上を除いて、求職者よりも再就職者の希望賃金が低くなっており、賃金調整をより強く行っている。

図表 42 離職前賃金と希望賃金（求職者）

(万円)

		平均月収	平均年収
合計	離職前	25.0	354.2
	希望	20.3	287.2
男性	離職前	27.0	383.4
	希望	21.7	307.1
女性	離職前	20.2	280.6
	希望	17.0	237.7
39歳以下	離職前	19.1	247.0
	希望	18.8	269.4
40～49歳	離職前	24.0	342.2
	希望	20.5	293.8
50歳以上	離職前	29.5	421.1
	希望	21.0	291.3

(注) 図表 42 と同じ。

第3節 再就職の阻害要因

1. 再就職の阻害要因

長期失業者は、何らかの問題があって失業が長期化したわけであるが、どのようなことが再就職を阻害していると考えているのであろうか。

求職活動において大変だったことを尋ねた設問の回答結果をみると、回答率が突出して高かったのは「実態として年齢制限が厳しかったこと」(56.3%)と「希望する職種や仕事の求人が少なかったこと」(53.9%)である。これらに次ぐのが「希望する賃金の求人が少なかったこと」(30.5%)、「自分の技術・経験が求人条件に達していないこと」(30.3%)、「正社員の求人が少なかったこと」(20.2%)、「技術や経験を活かせる求人が少なかったこと」(17.9%)、「求人条件と実際の内容が異なっていたこと」(15.8%)、「希望する労働時間や休日の求人が少なかったこと」(14.9%)、「希望する規模や業種の会社が少なかったこと」(10.9%)となっている。

男女別にみると、男性の回答率が女性よりも高かったのは、「希望する職種や仕事の求人が少なかったこと」、「技術や経験を活かせる求人が少なかったこと」、「自分の技術・経験が求人条件に達していないこと」などである。これに対して、女性の回答率が男性よりも高かったのは、「希望する労働時間や休日の求人が少なかったこと」、「正社員の求人が少なかったこと」などである。

年齢階層別にみると、若年層ほど回答率が高くなっているのは、「希望する労働時間や休日の求人が少なかったこと」、「自分の技術・経験が求人条件に達していないこと」などである。

これに対して、中高年層ほど回答率が高くなっているのは、「技術や経験を活かせる求人が少なかったこと」、「実態として年齢制限が厳しかったこと」などである（図表 43）。

図表 43 求職活動において大変だったこと（複数回答）

(%)

	計	希望賃金の求人が少ない	希望労働時間・休日の求人が少ない	希望する職種や仕事の求人が少ない	技術や経験を活かせる求人が少ない	求人内容と実際の内容が異なっていた	技術・経験が求人条件に達していない	正社員の求人が少なかった	実態として年齢制限が厳しかった	希望する規模や業種の会社が少ない	その他
合計	100(531人)	30.5	14.9	53.9	17.9	15.8	30.3	20.2	56.3	10.9	8.7
男性	100(353人)	30.9	11.6	58.6	22.1	15.0	32.6	15.9	55.8	11.9	9.3
女性	100(178人)	29.8	21.3	44.4	9.6	17.4	25.8	28.7	57.3	9.0	7.3
39歳以下	100(147人)	30.6	26.5	55.1	10.9	19.7	47.6	21.1	17.7	13.6	10.9
40～49歳	100(191人)	28.8	12.0	52.4	18.8	15.2	28.3	22.5	64.9	10.5	8.4
50歳以上	100(85人)	32.1	8.8	54.4	22.3	13.5	19.2	17.1	77.2	9.3	7.3

このように、長期失業者は、求職活動において年齢制限が厳しいことや希望する職種・仕事の求人が少ないことに苦勞しており、前者は中高年層で、後者は全てに共通した阻害要因となっている。これらに加えて、男性は技術や経験を活かせる求人の少なさ、女性は希望する労働時間・休日の求人が少ないこと、正社員の求人の少なさを、若年層は自分の技術・経験不足を指摘している。

希望する職種・仕事や技術や経験を活かせる求人が少ないことは、求人と求職の間にミスマッチが発生していることを示唆している。とりわけ、長期勤続者は特定企業での能力形成をしてきたため、労働市場での求人ニーズとミスマッチを起こす可能性が高い。また、若年層は非正規雇用によって能力形成をしてきたため技術や経験が不足しており、求人が要求する職業能力の水準に達していない者が多い。いずれの場合も、市場のニーズを反映した実践的な教育訓練を受講する必要がある。

年齢制限に関しては、既に法的な規制も実施されており、基本的には求人企業に法令遵守と年齢にとらわれない採用選考を、周知徹底させる必要がある。

2. 再就職への今後の対応

求職活動を続けている長期失業者は、再就職するために今後どのようなことをしようとしているのであろうか。

まず、再就職に対する緊要度をみると、「選り好みをせずできるだけ早く再就職したい」が 25.6%、「焦らずによい再就職先を探したい」が 37.5%、「自信を失い再就職できないのではないかと弱気になっている」が 35.4%となっており、再就職を急がない長期失業者が 4 割近くもいる。再就職を急がない長期失業者の割合は、男女ではほとんど同じ、年齢階層別にみると 39 歳以下でやや高くなっている（図表 44）。

図表 44 再就職の希望時期

(%)

	計	選り好みせず できるだけ早く 再就職したい	焦らずよい再就 職先を探したい	自信を失い再 就職できないと 弱気になってい る	無回答
合計	100(277人)	25.6	37.5	35.4	1.4
男性	100(192人)	30.2	37.0	31.3	1.6
女性	100(85人)	15.3	38.8	44.7	1.2
39歳以下	100(68人)	17.6	41.2	39.7	1.5
40～49歳	100(101人)	27.7	37.6	33.7	1.0
50歳以上	100(108人)	28.7	35.2	34.3	1.9

このように、失業が長期化しているにもかかわらず、求職者の4割近くは早期の再就職を考えておらず、失業がさらに長期化する可能性が高い。他方で、自信喪失して再就職できないのではないかとといった不安心理に陥っている長期失業者が、3割以上を占めている。早期再就職希望者も含めて、再就職を実現することができるていねいな職業相談やカウンセリングが必要である。

さらに、再就職するためにこれからどのようなことがしたいのかを尋ねてみたが、最も回答率が高かったのは「再就職に有利な資格を取得したい」(44.0%)であり、次いで「職業相談やカウンセリングを受けて行動計画を作成したい」(36.8%)、「生活のリズムを崩さないために情報交換ができる施設に通いたい」(36.1%)、「新しい仕事についての職業訓練を受けたい」(27.4%)、「これまでの職業能力を向上させる職業訓練を受けたい」(26.0%)、「職務経歴書の書き方や面接の受け方について実践的な指導を受けたい」(21.3%)となっている。

男女別にみると、男性は「職業相談やカウンセリングを受けて行動計画を作成したい」が、女性は「再就職に有利な資格を取得したい」が、それぞれ回答率が高くなっている。

年齢階層別にみると、差が生じているのは39歳以下で「再就職に有利な資格を取得したい」が、40歳代で「生活のリズムを崩さないために情報交換ができる施設に通いたい」が、50歳以上で「新しい仕事についての職業訓練を受けたい」と「再就職に有利な資格を取得したい」が、それぞれ回答率が高くなっている(図表45)。

このように、求職活動を続けている長期失業者が、再就職するためにこれからしてみたいことの首位は、資格取得である。だが、資格取得が就職に結びつくとは限らないので、その際には、どのような資格取得に挑戦するのかという行動計画を作成するための職業相談が不可欠である。

図表 45 再就職のためにしたいこと（複数回答）

（％）

	計	職業相談・カウンセリング等 受講し行動 計画作成	職務経歴書 ・面接など 実践的指導	職業能力を 向上させる 職業訓練	新しい仕事 の職業訓練	資格取得	情報交換の できる施設 に通所	その他
合計	100(277人)	36.8	21.3	26.0	27.4	44.0	36.1	8.7
男性	100(192人)	39.6	20.3	25.0	28.1	42.7	37.0	7.8
女性	100(85人)	30.6	23.5	28.2	25.9	47.1	34.1	10.6
39歳以下	100(68人)	36.8	25.0	25.0	22.1	50.0	32.4	2.9
40～49歳	100(101人)	37.6	16.8	20.8	22.8	38.6	42.6	8.9
50歳以上	100(108人)	36.1	23.1	31.5	35.2	45.4	32.4	12.0

第5章 再就職の実態と成功要因

第1節 再就職の実態

1. 再就職者の推移

今回の調査で分析対象となった長期失業者の約半数は、再就職に成功している。再就職の状況をみると、調査対象者のリストを作成した時点とアンケート調査票を回収した時点と比較すると、再就職者が大幅に増加している。調査対象者を抽出した時点では、再就職者は91人であり、アンケート調査票を送付した814人の11.2%に過ぎなかった。

これに対して、アンケート調査終了時点になると、分析対象者531人のうち再就職に成功した者254人(47.8%)、求職活動を続けている者277人(52.2%)となり、再就職者が半数近くにまで増加した。地域別にみると、人数的には神奈川県や大阪で再就職者が大幅に増加し、増加率では兵庫や福岡が高い伸びを示した(図表46)。

図表46 地域別再就職者数の変化

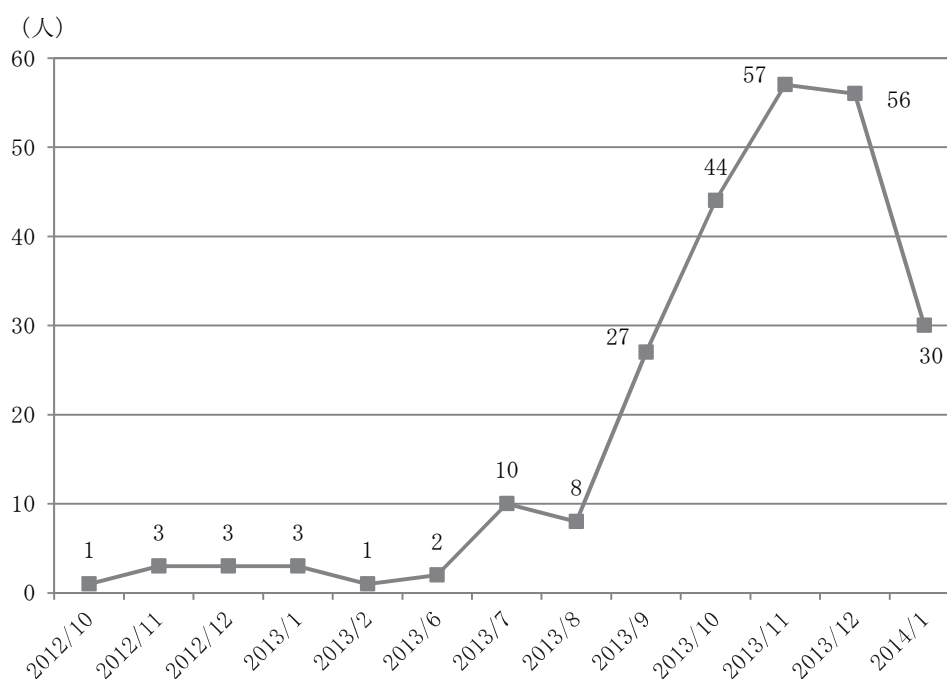
(人)

住所	北海道	岩手	宮城	福島	埼玉	千葉	東京	神奈川
抽出時	5	6	13	8	3	0	11	23
回収時	12	12	26	12	9	0	19	52
住所	愛知	大阪	兵庫	広島	福岡	不明	全国計	
抽出時	4	12	1	4	1	—	91	
回収時	9	51	12	12	20	8	254	

再就職者が増加した背景には、調査の実施時期が労働市場の求人増と重なったことがある。調査対象者の抽出時期は、2013年8月から11月(東京は2013年10月から2014年1月)にかけて行なわれたのに対して、アンケート調査票の回収時期は、2013年12月から2014年1月であり、この間有効求人倍率は上昇を続け、2013年11月には1.00倍、12月には1.03倍となり、求人数が求職者数を上回る労働力不足の状況に転換してきている。

アンケート調査票から就職時期を分析してみると、2013年9月から12月にかけて、再就職者数が急増していることが分かる。なお、2014年1月は、調査票回収の終盤でアンケート調査票の回収が大幅に減少したが、それにもかかわらず再就職者は30人となっている。それゆえ、再就職率そのものは依然として高かったものと思われる。このように、有効求人倍率の上昇が示す労働市場の需給改善傾向に伴って、就職が難しかった長期失業者も、再就職する者が急増している(図表47)。

図表 47 再就職者数の推移



2. 再就職先の業種・規模

再就職した企業の業種をみると、サービス業(25.2%)が最も多く、次いで製造業(18.1%)、情報・通信業(7.9%)、建設業(6.3%)、商業(5.9%)、運輸業(4.3%)、不動産業(3.1%)、金融・保険業(2.8%)となっている。なお、その他(26.0%)の記述内容をみると、その大半がサービス業であると思われる、実質的なサービス業の占める割合は、50%近くに達するものと思われる。なお、男女・年齢階層別の大きな偏りは見られない(図表 48)。

図表 48 再就職先の業種

(%)

	計	建設業	製造業	商業	金融・ 保険業	不動産業	運輸業	情報・ 通信業	サービス 業	その他	無回答
合計	100(254人)	6.3	18.1	5.9	2.8	3.1	4.3	7.9	25.2	26.0	0.4
男性	100(161人)	6.2	17.4	4.3	2.5	4.3	5.0	9.9	28.0	21.7	0.6
女性	100(93人)	6.5	19.4	8.6	3.2	1.1	3.2	4.3	20.4	33.3	0.0
39歳以下	100(79人)	8.9	19.0	5.1	0.0	2.5	5.1	8.9	29.1	21.5	0.0
40～49歳	100(90人)	7.8	20.0	4.4	4.4	2.2	2.2	7.8	18.9	32.2	0.0
50歳以上	100(85人)	2.4	15.3	8.2	3.5	4.7	5.9	7.1	28.2	23.5	1.2

離職した企業と比較すると、男女別および年齢階層別で変化が認められる。男性は製造業が27.3%から17.4%へ、情報・通信業が13.7%から7.9%へと減少し、反対にサービス業が22.4%から28.0%へ、その他が18.0%から21.7%へと増加している。女性はサービス業が24.7%から20.4%へ、その他が40.9%から33.3%へと減少し、反対に製造業が8.6%から

19.4%へと大幅に増加している。

年齢階層別の変化をみると、39歳以下と40歳代では、製造業が増加しサービス業やその他が減少している。これに対して、50歳以上では製造業が大幅に減少し、サービス業とその他が増加している。このように、49歳以下の女性でサービス業から製造業へ、50歳以上の男性で製造業からサービス業へ、再就職に伴ってそれぞれ移動している。

つぎに、再就職先の従業員規模をみると、299人以下の中小企業（69.3%）が7割近くを占めており、300～999人の中堅企業が9.1%、1000人以上の大企業が19.3%となっている。

男女別では、男性が中堅企業の比率がやや高くなっている以外は、ほとんど差は認められない。なお、中小企業の割合は、男性が68.9%、女性が69.8%となっている。

年齢階層別にみると、中小企業が占める割合は39歳以下と40歳代が73.4%、50歳以上が61.2%となっており、40歳以下では中小企業の占める割合が、50歳以上では中堅・大企業の占める割合が、それぞれ高くなっている（図表49）。

図表 49 再就職先の従業員規模

(%)

	計	29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1000～4999人	5000人以上	無回答
合計	100(254人)	26.0	21.3	22.0	9.1	11.0	8.3	2.4
男性	100(161人)	24.2	21.7	23.0	10.6	10.6	8.1	1.9
女性	100(93人)	29.0	20.4	20.4	6.5	11.8	8.6	3.2
39歳以下	100(79人)	25.3	21.5	26.6	10.1	6.3	7.6	2.5
40～49歳	100(90人)	26.7	28.9	17.8	5.6	10.0	8.9	2.2
50歳以上	100(85人)	25.9	12.9	22.4	11.8	16.5	8.2	2.4

なお、離職した企業と比較すると、中小企業の占める割合は61.4%から69.3%へ、中堅企業が10.6%から9.1%へ、1000人以上の大企業が27.2%から19.3%へと変化しており、中堅・大企業から中小企業への移動傾向が認められる。

3. 再就職先の雇用形態・職種

再就職した企業での雇用形態をみると、正社員は46.5%と半数を下回っており、契約・嘱託・準社員が24.4%、パート・アルバイトが18.9%、派遣・請負社員が8.7%となっており、非正社員が52.0%と半数を上回っている。

男女別にみると、男性は正社員（49.1%）と契約・嘱託・準社員（30.4%）の割合が高く、女性はパート・アルバイト（30.1%）と派遣・請負社員（10.8%）の割合が高くなっている。

年齢階層別にみると、若いグループほど正社員の占める割合が高くなっており、39歳以下では55.7%と半数を上回っている。これに対して、中高年層は非正社員の割合が高くなっており、50歳以上では62.3%に達している（図表50）。

図表 50 再就職先での雇用形態

(%)

	計	正社員	契約・嘱託・ 準社員	パート・ アルバイト	派遣・請負 社員	その他
合計	100(254人)	46.5	24.4	18.9	8.7	1.6
男性	100(161人)	49.1	30.4	12.4	7.5	0.6
女性	100(93人)	41.9	14.0	30.1	10.8	3.2
39歳以下	100(79人)	55.7	20.3	16.5	7.6	0.0
40～49歳	100(90人)	47.8	20.0	20.0	8.9	3.3
50歳以上	100(85人)	36.5	32.9	20.0	9.4	1.2

離職した企業と比較すると、正社員比率は 58.3%から 46.5%に低下しており、非正社員比率は 39.0%から 52.0%に上昇している。

男女別にみると、男性は正社員比率が 19.8 ポイント低下しているのに対して、女性は 13.7 ポイントの低下にとどまっている。

年齢階層別にみると、39 歳以下では正社員比率が 7.6 ポイント上昇しているのに対して、40 歳代と 50 歳以上はそれぞれ 7.8 ポイント、34.1 ポイント低下している。

このように、再就職に伴って雇用形態が最も大きく変化しているのは、男性を中心とした 50 歳以上層であり、正社員比率が大幅に低下している。これに対して、39 歳以下では、再就職に伴って正社員比率が高まっており、安定的な雇用機会を得た者が増加している。

つぎに、再就職した企業での仕事内容（職種）をみると、最も多いのが事務職（28.7%）であり、次いで専門・技術職（11.0%）、営業・販売職（10.2%）、事務・営業販売系管理職（8.7%）、製造現場の仕事（7.9%）、守衛・警備・清掃（7.1%）、対人・対事業所サービスの仕事（6.7%）などとなっている。

男女別にみると、男性は専門・技術職、営業・販売職、サービスの仕事、製造現場の仕事、守衛・警備・清掃など多くの職種の割合が女性よりも高くなっている。これに対して、女性は事務職（60.2%）の割合が非常に高く、事務・営業販売系管理職など少数の職種に集中しており、それらの割合が男性よりも大幅に高くなっている。

年齢階層別にみると、若い層ほど割合が高まっているのは、事務・営業販売系管理職、営業・販売職であり、50 歳以上で高くなっているのは、製造現場の仕事、守衛・警備・清掃などである（図表 51）。

図表 51 再就職先での仕事内容（職種）

（%）

	計	事務・営業販売系管理職	専門・技術系管理職	専門・技術職	事務職	営業・販売職	セールスエンジニア	対人・対事業所サービスの仕事	製造現場の仕事	建設・土木現場の仕事	医療・介護の仕事	運転手	守衛・警備・清掃	その他	無回答
合計	100 (254人)	8.7	0.8	11.0	28.7	10.2	0.0	6.7	7.9	2.4	3.1	2.4	7.1	10.6	0.4
男性	100 (161人)	3.7	1.2	15.5	10.6	12.4	0.0	9.3	11.8	3.7	3.1	3.7	11.2	13.7	0.0
女性	100 (93人)	17.2	0.0	3.2	60.2	6.5	0.0	2.2	1.1	0.0	3.2	0.0	0.0	5.4	1.1
39歳以下	100 (79人)	12.7	0.0	12.7	27.8	11.4	0.0	6.3	7.6	2.5	3.8	1.3	1.3	11.4	1.3
40～49歳	100 (90人)	8.9	0.0	10.0	35.6	10.0	0.0	4.4	5.6	2.2	3.3	2.2	5.6	12.2	0.0
50歳以上	100 (85人)	4.7	2.4	10.6	22.4	9.4	0.0	9.4	10.6	2.4	2.4	3.5	14.1	8.2	0.0

4. 再就職時の賃金

再就職後の賃金をみると、まず平均月収（残業代を除いた決まって支給される額・税込）は18.6万円、平均年収（賞与を含む年間総額・税込）は237.9万円となっている。

男女別にみると、男性は平均月収が20.0万円、平均年収が249.9万円、女性は平均月収が16.0万円、平均年収が214.2万円となっている。

年齢階層別にみると、39歳以下は平均月収が17.7万円、平均年収が237.1万円、40歳代は平均月収が18.3万円、平均年収が241.5万円、50歳以上は平均月収が19.7万円、平均年収が234.2万円となっており、年功的な賃金上昇がほとんどないフラットな賃金構造となっている（図表52）。

図表 52 再就職先での賃金

（万円）

	月収平均	年収平均
合計	18.6	237.9
男性	20.0	249.9
女性	16.0	214.2
39歳以下	17.7	237.1
40～49歳	18.3	241.5
50歳以上	19.7	234.2

なお、既に分析した離職前の賃金、求職活動中の希望賃金（図表42）と比較すると、離職前の賃金よりもかなり下がっているが、希望賃金とはわずかな低下がみられる程度である。全体の平均賃金を比較すると、離職前賃金／希望賃金／再就職賃金は、平均月収で25.3万円／19.8万円／18.6万円、平均年収で356.5万円／271.8万円／237.9万円となっている。このように、求職活動中に求人情報を収集し、職業相談やカウンセリングを受けた結果、希望賃金は再就職時の賃金にかなり近い水準にまで調整されていることが分かる。

5. 定着状況

再就職した企業での定着状況をみると、87.8%は定着しており、離職した者は10.6%にとどまっている。男女別、年齢階層別にみてもほとんど差はなく、女性の定着率が91.4%と最も高くなっている。反対に離職率がやや高いのは、男性と50歳以上である（図表53）。

ところで、このように定着率が高い背景には、長期失業者支援事業には職場定着のための相談・支援業務が入っていることが影響しているものと思われる。職場定着のための相談・支援をどの程度受けているのかをみると、「受けた」（55.5%）が半数を上回っており、「受けなかったがまだ受けていない」（29.1%）を加えると、再就職者の8割以上が職場定着のための相談・支援を受けたか受ける予定になっている。男女・年齢階層別にみてもほとんど差は認められないが、50歳以上だけは受講率が48.2%とやや低くなっている（図表54）。

図表53 再就職先での定着状況

	計	はい	いいえ	無回答
合計	100(254人)	87.8	10.6	1.6
男性	100(161人)	85.7	12.4	1.9
女性	100(93人)	91.4	7.5	1.1
39歳以下	100(79人)	89.9	10.1	0.0
40～49歳	100(90人)	87.8	8.9	3.3
50歳以上	100(85人)	85.9	12.9	1.2

(注) 「はい」は定着している 「いいえ」は離職したを示す。

図表54 職場定着の相談・支援の受講状況

	計	受けた	受けたかったが、まだ受けていない	受けたくない	無回答
合計	100(254人)	55.5	29.1	8.7	6.7
男性	100(161人)	56.5	28.6	8.7	6.2
女性	100(93人)	53.8	30.1	8.6	7.5
39歳以下	100(79人)	58.2	27.8	7.6	6.3
40～49歳	100(90人)	60.0	24.4	7.8	7.8
50歳以上	100(85人)	48.2	35.3	10.6	5.9

第2節 再就職の成功要因

1. 属性・キャリア別再就職率

長期失業者の再就職率を、その属性や過去の職業経歴との関連性でみたのが、図表55である。まず、男女・年齢階層別の再就職率をみると、男女別では男性（45.6%）よりも女性

(52.2%)の方が、やや高くなっている。

年齢階層別にみると、39歳以下(53.7%)、40歳代(47.1%)、50歳以上(44.0%)となっており、再就職率は年齢階層が上がるとともに低くなっている。

主な最終学歴別にみると、大卒(43.7%)、短大卒(51.6%)、高卒(52.6%)、専修・各種学校卒(47.8%)となっており、高卒の就職率が高く、大卒が低くなっている。

学校卒業後初職の雇用形態別にみると、正社員(47.8%)、非正社員(47.9%)となっており、再就職率に関する差はないという結果になっている。

経験した仕事のタイプとの関連性をみると、「ずっと同じ仕事をしてきた」(54.5%)、「関連性のある仕事をいくつかしてきた」(43.2%)、「関連性のない仕事をいくつかしてきた」(53.5%)という結果になっており、関連性のある仕事をしてきたからといって、再就職率が必ずしも高いというわけではない。

主な職業能力を形成した企業が学校卒業後最初に就職した企業か否かとの関連性をみると、「はい」(54.8%)、「いいえ」(48.5%)となっており、初職企業で主な職業能力を形成したの方が、再就職率はやや高くなっているが、両者の差はそれほど大きくない。

また、主な職業能力を形成した企業の従業員規模との関連性をみると、中小企業(48.3%)、中堅企業(47.5%)、大企業(38.2%)という結果になっており、大企業で主な職業能力を形成した者の再就職率が低くなっている。

さらに、主な職業能力である職種との関連性をみると、事務・営業販売系管理職(33.3%)、専門・技術職(48.1%)、事務職(47.6%)、営業・販売職(41.9%)、対人・対事業所サービスの仕事(50.0%)、製造現場の仕事(47.5%)という結果になっており、事務・営業販売系管理職の再就職率が低くなっている以外は、それほど大きな差は生じていない。

図表 55 主な属性・職業キャリア別にみた再就職率

(%)

性別		年齢			最終学歴			
男	女	39歳以下	40～49歳	50歳以上	大卒	短大卒	高卒	専修・各種
45.6	52.2	53.7	47.1	44.0	43.7	51.6	52.6	47.8

初職雇用形態		仕事の関連性			職業能力形成企業	
正社員	非正社員	ずっと同じ	関連性あり	関連性なし	初職企業	別企業
47.8	47.9	54.5	43.2	53.5	54.8	48.5

職業能力形成企業規模			主な職業能力(職種)					
中小企業	中堅企業	大企業	事務・営業 販売系 管理職	専門・ 技術職	事務職	営業・ 販売職	対人・対事 業所サービ スの仕事	生産現場 の仕事
48.3	47.5	38.2	33.3	48.1	47.6	41.9	50.0	47.5

このように、長期失業者の属性やキャリア形成と再就職率との関連性は、男性よりも女性の方が、年齢階層が低いほど高いといった傾向が認められる。だが、キャリア形成、すなわち過去の職業経歴との関連性は、大卒、大企業、管理職といった経歴を持っている長期失業者の再就職率が低くなっている以外は、それほど大きな差はなかった。大卒、大企業、管理職経験者は、離職時の賃金水準が高い上に管理職の求人が少ないといったことから、再就職率が低くなっているものと思われる。その他の職種の経験者は、再就職率に明確な差はなく、キャリア形成以外の要因が再就職に大きな影響力を発揮しているものと思われる。

2. 積極的な求職活動の開始時期との関連性

失業期間が長期化したとはいえ、求職活動の内容によって再就職率に差が生じるのではないかとと思われるが、今回の分析対象者も求職活動の違いによって差が生じている。

まず、離職直後に再就職する時期をどのように考えていたのか、といった就職意欲を示す項目との関連性をみると、再就職者と求職者に明確な差は認められない。再就職者の回答結果をみると、「できるだけ早く再就職したい」(42.1%)、「しばらく休んでから再就職したい」(34.6%)、「焦らずによい再就職先をさがしたい」(14.6%)、「特に再就職の時期は考えなかった」(4.3%)となっている。これに対して、求職者は「できるだけ早く」(46.2%)、「しばらく休んでから」(35.7%)、「焦らずに」(13.4%)、「特に考えなかった」(2.9%)となっている(図表 56)。

図表 56 再就職の希望時期

	計	できるだけ早く	暫く休んでから	焦らずに	特に考えなかった	無回答
合計	100(531人)	44.3	35.2	13.9	3.6	3.0
再就職者	100(254人)	42.1	34.6	14.6	4.3	4.3
求職者	100(277人)	46.2	35.7	13.4	2.9	1.8

このように、再就職する時期に関する考えは、再就職者と求職者でほとんど差がなく、いずれも早期再就職希望者が4割強を占め、ゆっくり再就職先を探そうとした者が5割強となっており、早期再就職希望グループとゆっくり探索グループにほぼ二分される。

だが、再就職希望時期と実際の求職活動は、かなり異なっている。離職後最も積極的に求職活動をした時期の回答結果をみると、再就職者に関しては、「離職直後(1カ月未満)」(32.3%)、「離職数カ月後」(65.8%)となっているのに対して、求職者は「離職直後(1カ月未満)」(12.6%)、「離職数カ月後」(31.4%)、「現在」(50.5%)となっている。このように、離職直後に再就職活動を積極的に行なった者の割合は、再就職者の方が19.7ポイント高くなっている(図表 57)。

なお、「離職数ヵ月後」の内訳をみると、再就職者に関しては、回答者全体に占める割合が「1～3ヵ月」(26.0%)、「4～6ヵ月」(15.7%)、「7～10ヵ月」(9.1%)、「11ヵ月以上」(8.3%)となっているのに対して、求職者は同じく14.4%、10.8%、2.9%、4.3%となっている。離職後1～3ヵ月といった早い段階から求職活動を積極化させた者の割合は、再就職者の方がかなり高くなっている。

このように、離職後最も積極的に求職活動をした時期をみると、再就職者は離職直後の割合が高いのに対して、求職者は離職してから数ヵ月後や現在の割合が高くなっている。結果的に求職活動が長期化しても、もともと活動レベルの高かった者の方が、再就職に結び付く確率は高いようである。再就職に関しては、再就職の希望時期といった意識レベルの要因よりも、実際に離職後早い段階から求職活動を積極的に行なったか否かといった行動レベルの要因の方が、再就職率により大きな影響力を持っていることを示唆している。

図表 57 離職後最も積極的に求職活動を行なった時期

(%)

	計	離職直後	数ヵ月後	現在	ずっと	無回答
再就職者	100(254人)	29.5	63.8	—	—	6.7
求職者	100(277人)	12.6	31.4	50.0	1.4	4.0

3. 希望条件の調整

再就職がなかなか決まらない場合、求職者は希望条件を調整するといった行動に出ることが予想される。希望条件を調整するとはいっても、そのほとんどは希望条件を緩めたり下げたりするものと思われるが、今回の調査対象となっている長期失業者も、大半が下げている。

再就職者に関しては、「下げた」(70.9%)、「下げなかった」(8.7%)、「もともと条件にはこだわらなかった」(17.3%)となっているのに対して、求職者は同69.7%、14.4%、12.6%となっている。大きな差ではないが、「下げなかった」に関しては、求職者の方が5.5ポイント高くなっており、希望条件にこだわっている者の割合が若干高くなっている(図表 58)。

図表 58 希望条件の調整

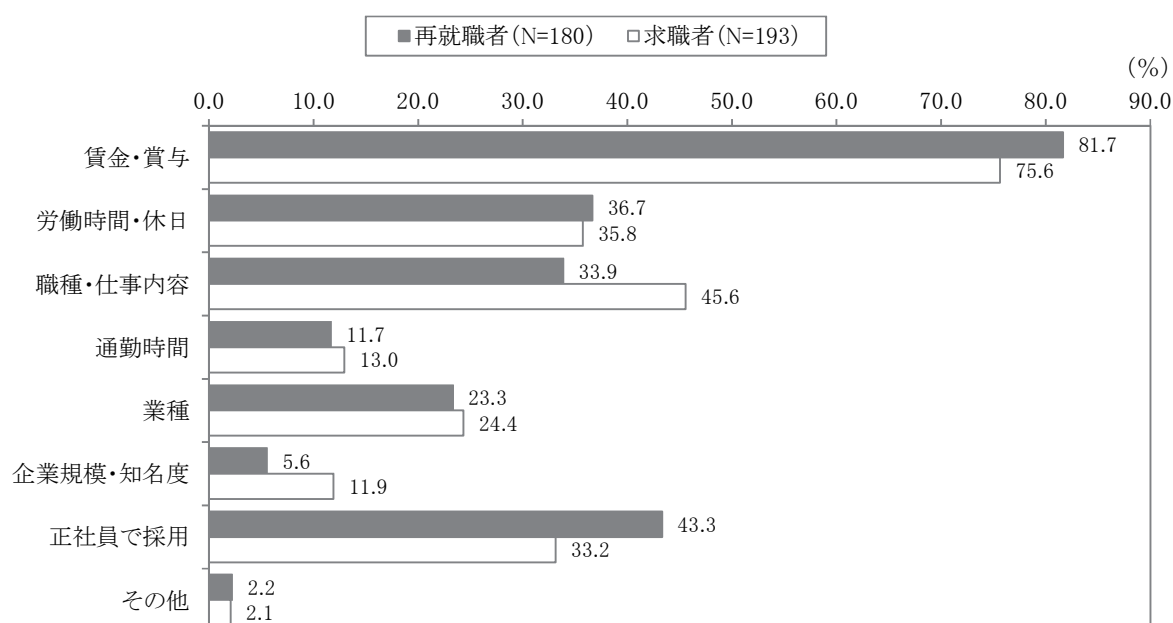
(%)

	計	下げた	下げなかった	条件にこだわらない	無回答
再就職者	100(254人)	70.9	8.7	17.3	3.1
求職者	100(277人)	69.7	14.4	12.6	3.2

なお、希望条件を下げた時期は、再就職者が「離職直後」(19.4%)、「離職後数ヵ月」(76.1%) (平均 9.9ヵ月) となっているのに対して、求職者は同19.2%、79.8% (平均 11.8ヵ月) となっており、再就職者の方が早い時期に下げた者の割合が、若干高くなっている。

さらに、希望条件を下げた内容についてみると、「賃金・賞与」の回答率が最も高く、次いで「職種や仕事内容」、「正社員で採用されること」、「労働時間・休日」などとなっている。再就職者と求職者を比較すると、それほど大きな差は認められない中で、再就職者の回答率がやや上回っているのは、「正社員で採用」（10.1ポイント）、「賃金・賞与」（6.1ポイント）などである。これに対して、求職者が上回っているのは「職種や仕事内容」（11.7ポイント）などである（図表 59）。

図表 59 希望条件を下げたもの（複数回答）



再就職者は、カウンセリングや職業相談によって求人の実態を理解し、正社員採用のこだわりを弱める者や賃金・賞与の希望条件を下げる者の割合が、求職者よりも高かったようである。なお、職種・仕事内容に関しては、希望条件を下げた求職者の割合が再就職者を 11.7ポイント上回っているが、これは 50 歳以上の求職者の中に事務・営業販売系管理職経験者が多いことが影響している。図表 55 で示したように、事務・営業販売系管理職経験者の再就職率はかなり低く、管理職での再就職を諦めても希望賃金が高いなどの理由から、再就職が難しいといった厳しい現実がある。

以上のように、それほど大きな差ではないものの、再就職者の方が希望条件を下げた者の割合が高くなっている。そして、下げたものは賃金・賞与と正社員採用の割合が高く、この 2 つで希望条件を調整すると、再就職の確率が若干高くなるようである。だが、これらの差はそれほど大きなものではなく、再就職に結び付いた要因は、他にあるものと思われる。

4. 職業相談・カウンセリングの効果

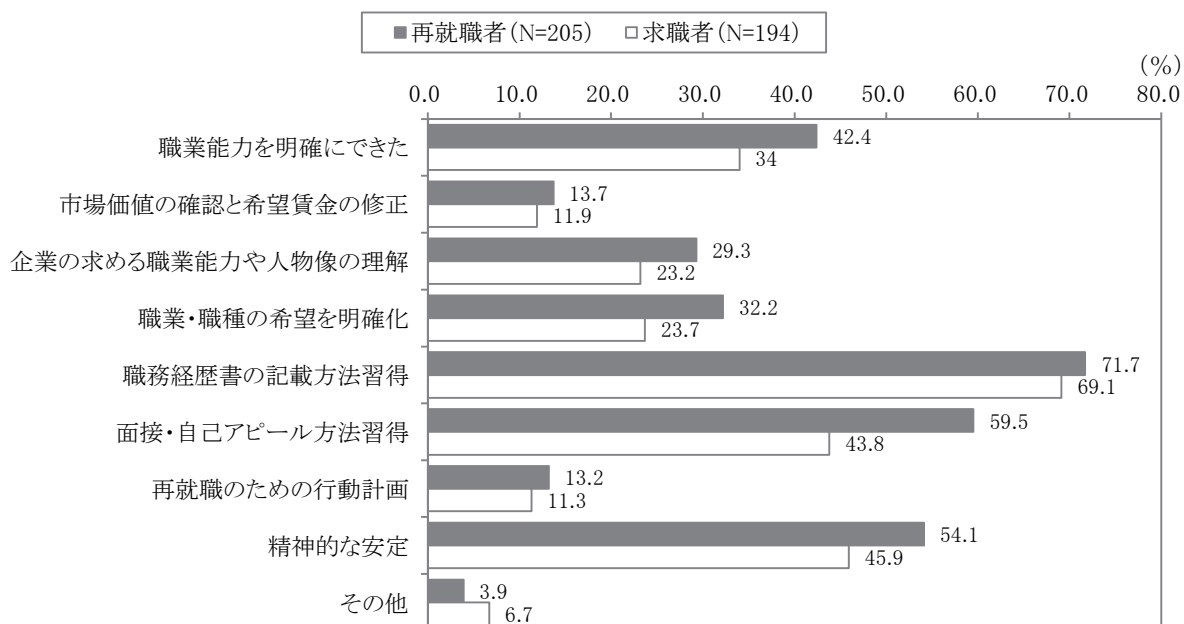
再就職者と求職者で比較的大きな差が生じているのは、職業相談やカウンセリングの効果

である。職業相談やカウンセリングを受けた回数に関しては、10回以上の者の割合が、再就職者 50.4%、求職者 63.1%となっている。求職者の方が受講回数の多い者の割合が高くなっているが、これは再就職できないために何度も職業相談を受けたものと思われる。年齢階級別にみると、年齢が高くなるほど10回以上の割合が高くなっている（巻末資料 92 ページ参照）。

さらに、職業相談やカウンセリングの効果に関しては、再就職者の 85.4%が「役に立った」と回答しているが、求職者も 77.9%は「役に立っている」と回答している。再就職に結び付いたか否かといった結果とは関係なく、長期失業者の多くは職業相談やカウンセリングが有用だと回答している。

では、再就職に結び付いた者と結び付いていない者とでは、何が異なっていたのであろうか。役に立った職業相談やカウンセリングの具体的内容をみると、「その他」を除いた全ての項目で再就職者の回答率が求職者を上回っているが、なかでも最も大きな差が生じているのは、「面接や自己アピールのやり方を理解し、実践できるようになった」（15.7ポイント）である。次いで「職業や職種についての希望を明確にすることができた」（8.5ポイント）、「自分の持っている職業能力を明確にできた」（8.4ポイント）、「悩みや不安を話すことができ、精神的に安定し再就職意欲が高まった」（8.2ポイント）、「企業が求めている職業能力や人物像を理解できた」（6.1ポイント）などとなっている（図表 60）。

図表 60 役に立った職業相談やカウンセリングの具体的内容（複数回答）



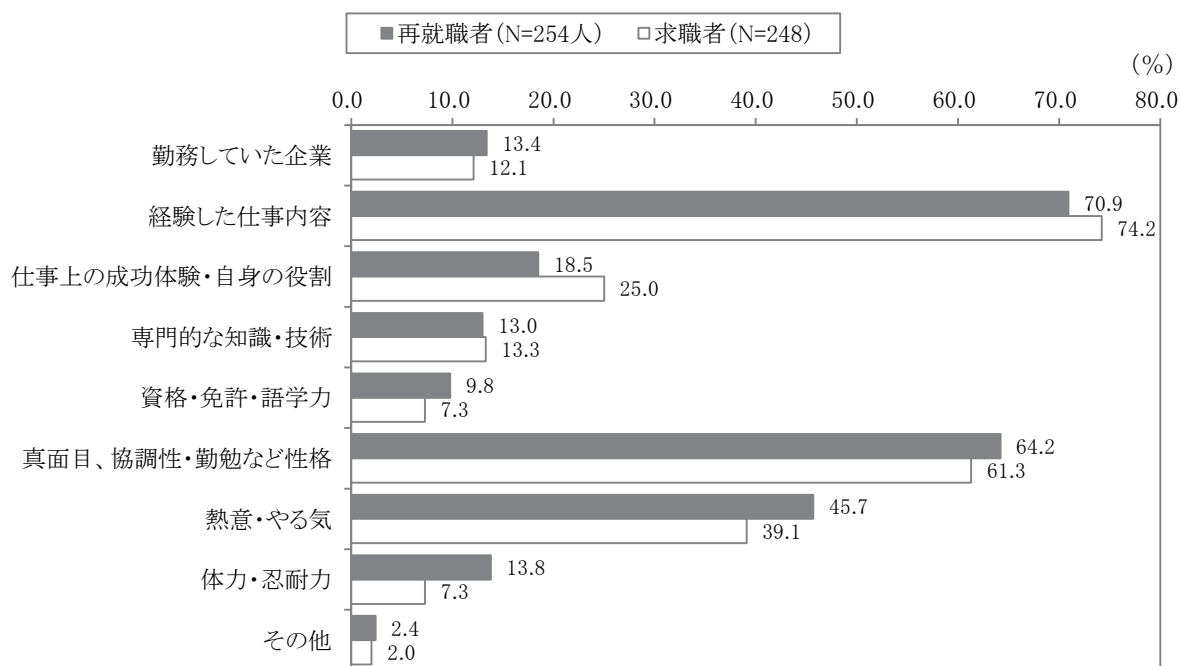
このように、再就職者と求職者で最も大きな差が生じているのは、面接や自己アピールのやり方である。職務経歴書の書き方にも差が生じていることを併せて考えると、職業相談やカウンセリングでより実践的な求職活動のやり方を学んだ長期失業者は、再就職の確率が高

くなっている。ただし、再就職者と求職者の回答率にそれほど大きな差があるわけではなく、再就職に結び付かなかった求職者の中にも、より実践的な職業相談やカウンセリングを受ければ、再就職を実現できる者が多数いるものと思われる。

さらに、職業相談やカウンセリングの効果をより具体的に調べるために、採用選考の面接で何を強調あるいはアピールしたのかを分析してみた。再就職者、求職者ともに最も回答率が高かったのは「経験した仕事内容や職種」であり、次いで「真面目さ、協調性、勤勉といった性格」、「入社に対する熱意ややる気」の回答率が高くなっている。

再就職者と求職者の回答率の差をみると、ほとんどの選択肢で余り大きな差は生じていないが、そうした中で再就職者が求職者の回答率をやや上回っているのは、「入社に対する熱意ややる気」(6.6ポイント)、「体力、忍耐力」(6.5ポイント)などである。これに対して、求職者が再就職者の回答率をやや上回っているのは、「仕事上の成功体験と自身の役割」(6.5ポイント)、「経験した仕事内容や職種」(3.3ポイント)などである(図表61)。

図表 61 面接時に強調・アピールしたこと(複数回答)

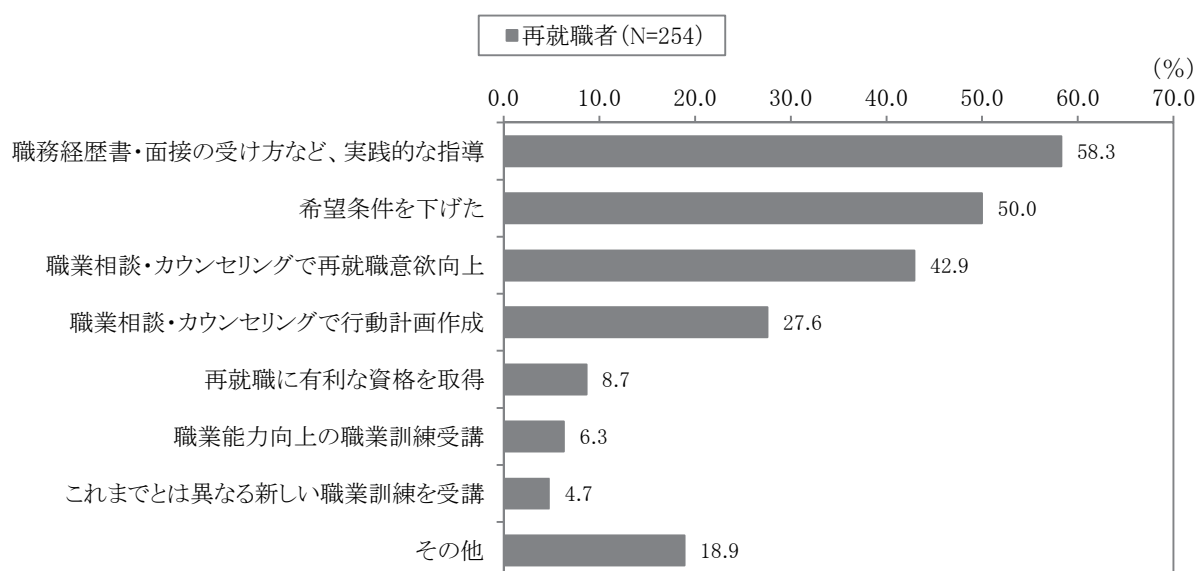


このように、職業相談やカウンセリングで役に立ったものや面接時に強調・アピールしたことを比較すると、再就職者は求職者よりも面接や自己アピールのやり方を学んでそれを面接時に実践できたこと、さらに自己アピールの内容として、職業体験や職業能力に加えて入社に対する熱意や体力、性格といったことも強調したことが、再就職に結び付く確率を高めたようである。おそらく、採用選考において職業経験や職業能力は、特殊な専門的技術や能力を必要とする職種は別として、求人企業が想定している一定水準の職業能力を上回っていれば、採用の可否を決める決定的な要素は、熱意ややる気、体力、人柄といったことを「総

合的に勘案して」判断しているものと思われる。ただし、再就職者と求職者の差はそれほど大きくなく、長期失業者が採用選考の時にこれらのことを実践できるような相談・指導を行えば、長期失業者の再就職率を高めることが可能なことを示唆している。

こうした再就職の促進要因は、再就職が実現できた要因として再就職者本人が選択した項目を分析すると、より明確に確認することができる。今回の再就職を実現できた要因として、回答率が最も高かったのは「職務経歴書の書き方や面接の受け方について実践的な指導を受けたこと」(58.3%)であった。これに次ぐのが「再就職の希望条件を下げたこと」(50.0%)、「職業相談やカウンセリングを受けて再就職意欲が高まったこと」(42.9%)、「職業相談やカウンセリングを受けて行動計画を作成したこと」(27.6%)などであった(図表 62)。

図表 62 再就職が実現できた要因 (全て選択)



第3節 政策的インプリケーション

1. 職業相談・カウンセリングの拡充

民間の就職支援会社が長期失業者の再就職を支援するという特殊性を持った今回の調査は、職業訓練や資格取得などの取組みを行なう前に、職業相談やカウンセリングを通じて職務経歴書の書き方や面接の実践的な指導、再就職意欲の喚起といったことを行なえば、長期失業者の再就職を大幅に促進できることを示唆している。

長期失業者は、求人との間に何らかのミスマッチが生じているにもかかわらず、それを調整できずに失業が長期化したわけであるから、求人情報を収集し、求人内容に自らの希望条件を擦り合わせ、再就職が可能な求人にアプローチするといったことを、独力で行なうことは自ずと限界がある。さらに、何度も再就職に失敗すると自信を喪失し、再就職意欲そのも

のを失ってしまう可能性が高い。企業が採用の可否を最終的に決定するのは面接選考の結果であり、自信を喪失して表情が暗くなった長期失業者を採用する企業は稀である。

長期失業者がこうした陥穽に落ち込まないためには、専門家による支援、つまり職業相談やカウンセリングが不可欠である。職業相談やカウンセリングを通じて、長期失業者の仕事経験や職業能力を洗い出し、本人の希望と再就職の実現性を、労働市場の実態を理解させながら擦り合わせていくことが必要である。その過程で再就職の希望条件を緩和させ、場合によってはそれまでの職業経験に固執することなく、求人情報と擦り合わせながらキャリアチェンジにも挑戦するといった意識改革を促すことも必要である。

今回の調査対象となった長期失業者は、幸いなことに政策的に職業相談やカウンセリングを受けられる環境が整えられていたため、調査対象者の半数近くが再就職に成功している。しかも、再就職に成功した者と実現できなかった者の間に、学歴や職業キャリアによる大きな格差を確認することができなかった。このことは職業相談やカウンセリングのやり方次第で、長期失業者を再就職に導く可能性が高いことを示唆している。

こうした職業相談やカウンセリングの効果は、長期失業者に限らず失業者全体にも当てはまるものと思われる。丁寧かつ質の高い職業相談やカウンセリングの受講機会をすべての失業者に提供することができれば、失業者の再就職を一段と促進できるものと思われる。

2. 不可欠な相談員・カウンセラーの育成

今回の調査分析結果は、長期失業者の再就職に職業相談やカウンセリングが、重要な役割を果たしていることを明らかにした。アンケート調査票の自由記入欄に、相談員やカウンセラーに対する感謝の言葉が、数多く記述されていた。相談員やカウンセラーに「背中を押されて就職できました」といったことが、多岐に渡る具体例と共に記されていた。だが、他方で相談員やカウンセラーに対する不満や批判した内容の記述も、数多く見受けられた。

このことは、相談員やカウンセラーの個人差が非常に大きく、誰の担当になるかによって長期失業者の再就職そのものが、大きく左右されてしまうという状況が発生していることを示唆している。事実、都道府県別の再就職成功件数と成功率には大きな差が生じており、事業を受託した民間職業紹介会社の職業相談・カウンセリング能力に、大きな格差があるものと思われる。支援事業の事後チェックを厳格に行い、優良事業者を選別していく必要がある。

優秀な相談員やカウンセラーは、失業者の考えや思い込みといったことを巧みに引き出す能力、豊富な求人情報や仕事内容に関する情報を的確に提供できる能力、場合によってはキャリアチェンジを決断させる説得力など、多岐に渡る質の高い実務能力を兼ね備えている。こうした人材を育成するためには、個別企業による人材育成に加えて、行政と業界が協力して相談員やカウンセラーの能力を高める社会的育成システムを、整備・拡充していく必要がある。

