

特集

# 中高年再就職の現場から

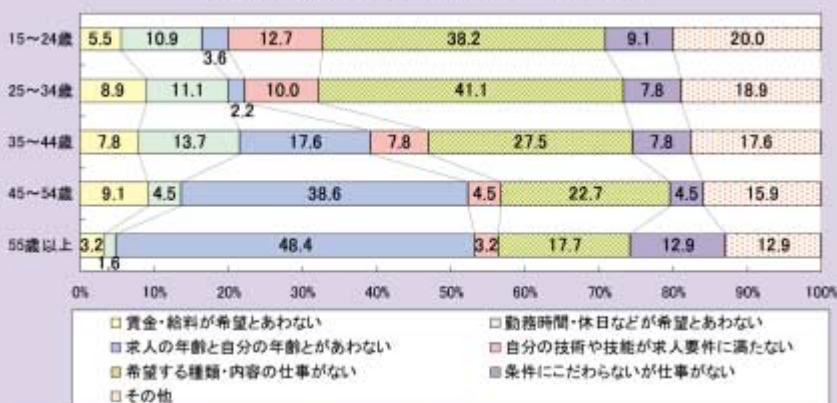
## —支援・自己理解をどう進めるか—



年齢別雇用失業情勢 (2005年4月)



年齢階級別仕事につけない理由の割合



希望退職・早期退職の募集に代表される中高年を対象としたリストラ(大量人員整理)は、景気回復による雇用情勢の改善とともに、マスコミに取り上げられることも少なくなってきた。しかし、一旦、離職した中高年層者の再就職をめぐる環境は依然、厳しい。三五歳以上の求職者にとって、求人年齢の壁は厚く、希望する職種と求人側とのミスマッチ問題も大きく横たわっている(図参照)。ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援に関するプロジェクト研究などの成果をもとに、就職が困難な人たちへの再就職支援の実情や課題を取り上げる。



# 中高年者の再就職の支援について

JILPT 統括研究員 松本純平

## 1. はじめに

景気回復の動きに伴い一時期の暗さからは脱したものの、中高年者を取り巻く雇用失業情勢には尚厳しいものがある。ここでは、特集テーマにそって、プロジェクト研究「ホワイトカラーを

中心とした中高年離職者の再就職支援等に関する研究」の一環として行われた「再就職に関する調査」の中から調査結果の一部を紹介したい。

## 2. 調査のあらまし

ここで紹介する「再就職に関する調査」は、プロジェクト研究

の一環として行われた。プロジェクト研究の大きなねらいは、他の記事でも紹介されているように、再就職支援に関わるガイダンスやカウンセリングのツールや技法の開発であるが、開発物の有効性を高めるためには支援ニーズの把握が必要である。

調査は、平成一七年三月に実施された。対象者は、首都圏及び近畿圏に在住する三五歳から六五歳までの在職者及び求職者である。六九三票の有効回答が得られた。性別の構成は半々。在職者が七四％、休職中が二二％を占める。職種の構成は、専門的技術的職業が二八％、管理的職業が八％、事務的職業が二三％であり、

## 3. 利用メディア

調査対象者はいわゆるホワイトカラー職種が大半を占め、現業職は八％と少ない。ここでは、結果の中から、利用メディア、求職支援の身、納得がゆく就職先探索のための重要項目の三点を取り上げ、年齢別グループの視点から分析したものを紹介する。

求職に際しては、雇用情報や就職に関する情報を取得する必要がある。中高年はそれらの情報をどのようなメディアから取得しているのだろうか。この調査では、各メディアの利用経験とその有効性について尋ねている。この点に関する質問への回答を整理したのが表1である。9項目を示し、利用経験のあるメディアをいくつでも選ぶことが求められた。表中の数値は、年齢グループ毎の人数を一〇〇としたときの割合である。

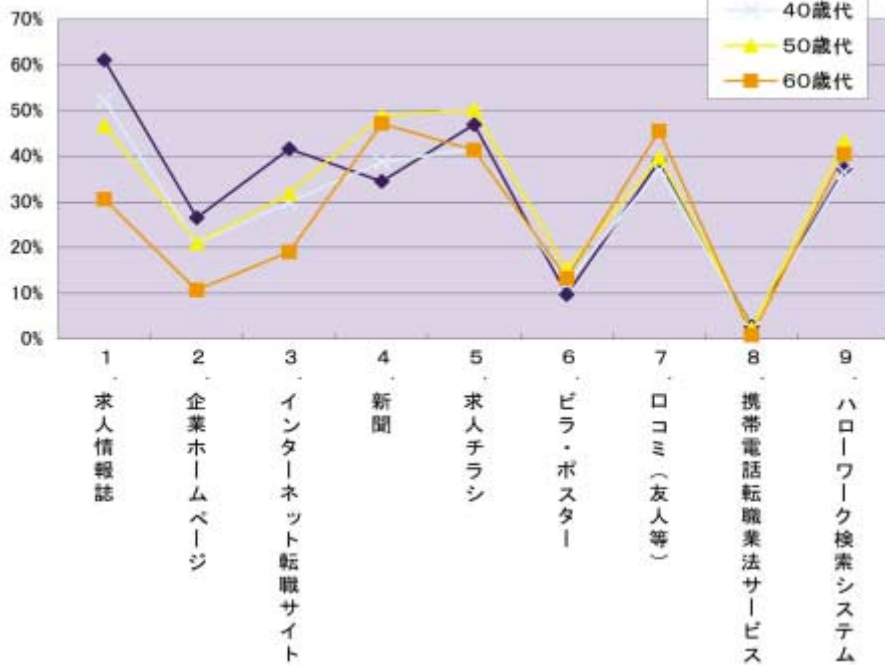
各メディアの利用経験を眺めてみると、多くの人々から利用されているメディアは、「1. 求人情報誌四八・一％」、「5. 求人チラシ四五・三％」、「4. 新聞四二・九％」、「7. 口コミ（友人・知人等）三九・七％」、「9. ハローワークでの検索システム三九・五％」の順である。これらはいわば伝統

表1 各メディアの利用経験

|                 | 30歳代  | 40歳代  | 50歳代  | 60歳代  | 合計    |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 人数              | 113   | 230   | 229   | 121   | 693   |
| 1. 求人情報誌        | 61.1% | 52.2% | 46.7% | 30.6% | 48.1% |
| 2. 企業ホームページ     | 26.5% | 20.9% | 21.0% | 10.7% | 20.1% |
| 3. インターネット転職サイト | 41.6% | 30.0% | 31.9% | 19.0% | 30.6% |
| 4. 新聞           | 34.5% | 38.7% | 48.9% | 47.1% | 42.9% |
| 5. 求人チラシ        | 46.9% | 41.7% | 50.2% | 41.3% | 45.3% |
| 6. ビラ・ポスター      | 9.7%  | 12.2% | 15.3% | 13.2% | 13.0% |
| 7. 口コミ（友人・知人等）  | 38.9% | 37.0% | 39.7% | 45.5% | 39.7% |
| 8. 携帯電話転職情報サービス | 2.7%  | 2.2%  | 2.2%  | 0.8%  | 2.0%  |
| 9. ハローワーク検索システム | 37.2% | 36.5% | 43.2% | 40.5% | 39.5% |

的な情報提供メディアであるが、これらに対して、最新のメディアである「8. 携帯電話での転職情報サービス」などは現在のところほとんど利用されていないことが分かる。「2. 企業ホームページ」、「3. インターネット転職サ

図1 各メディアの年齢グループ別利用経験



イト」などのインターネットの利用も必ずしもその利用割合が少ないわけではなく、また、ある年齢グループでは大いに利用されているものの、この調査の対象者においては、求人情報誌、求人チラシ、新聞など昔からあるメディアに比べて相対的には利用されていない。

年齢グループ別の利用経験をグラフの形でまとめたのが、図1である。これをみると、年齢グループでそのメディア利用に違いが見られる。

三〇歳代は、「1. 求人情報誌」の

利用経験者が、他の年齢に比べると圧倒的に多い。ついで、「5. 求人チラシ」、「3. インターネット転職サイト」、「7. 口コミ(友人・知人等)」の順である。

四〇歳代は、ほぼ三〇歳代と同じように、一番利用経験が多いのは、「1. 求人情報誌」、ついで「5. 求人チラシ」であるが、それらの次からは「7. 口コミ(友人・知人等)」、「9. ハローワークでの検索システム」の順で四〇歳代と似ている。

五〇歳代は、三〇歳代、四〇歳代とは違い、利用経験がもっとも多いものが、「1. 求人情報誌」から「5. 求人チラシ」に替わっている。ついで、「4. 新聞」、「1. 求人情報誌」、「9. ハローワークでの検索システム」の順である。

六〇歳代は、「4. 新聞」、「7. 口コミ(友人・知人等)」、「5. 求人チラシ」、「9. ハローワークでの検索システム」の順である。

「1. 求人情報誌」、「5. 求人チラシ」、「9. ハローワークでの検索システム」の順で、三〇歳代で圧倒的であった求人情報誌は五番目となっている。

個人が利用した経験のあるメディアの個数に関しては、六〇歳代で他の年齢グループに比べると個数の少ない人が多く見られる以外は、年齢グループの間に大きな差は見られない。

次に、利用経験者について、利用メディアの効果と、利用メディアの結果が、図2である。利用経験のない場合にもそれぞれの効果を予想して答えてもらったが、概して、利用経験がある人のほうが、効果に関しては肯定的であった。図は、利用経験のある人の回答だけを図示したものである。「非常に有効である」という評価が多いメディアは、「7. 口コミ(友人・知人等)」、「5. 求人チラシ」、「9. ハローワークでの検索システム」の順である。また、「非常に有効である」と「どちらかといえば有効である」とを合わせた割合、すなわち肯定的な評価が多いのは、「7. 口コミ(友人・知人等)」、「5. 求人チラシ」、「1. 求人情報誌」、「9. ハローワークでの検索システム」の順であった。口コミに関しては、半数近くの者が「非常に有効である」と答えている。

以上、利用メディアに関しては、年



#### 4. 支援の中身

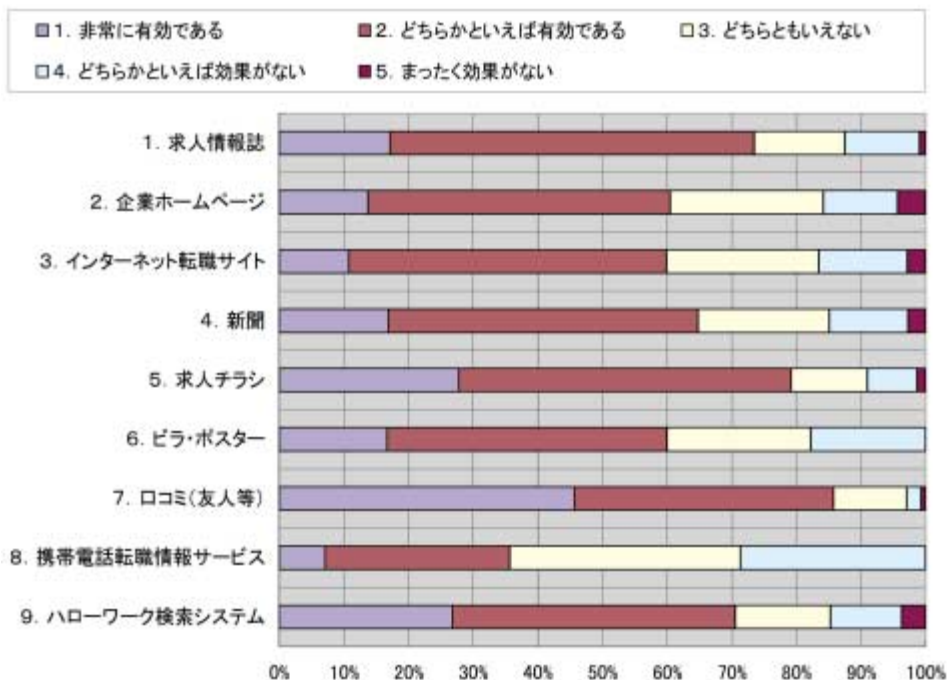
年齢により傾向に差が見られる。特に、求人情報誌、インターネットおよび新聞の利用において差が顕著であった。

次に、求職者支援の中身についての状況を見てみよう。

この調査では、求職活動に際して、相談したい相手、参加したい催し、受けた援助・知りたい情報、利用したい機関などを尋ねている。

結果は、表2のとおりである。それぞれについて特徴を整理してみよう。

図2 利用メディアの効果



### 相談 したい相手

相談したい相手として相対的に多く選ばれているのは、「1. 家族」、「2. 知人」、「3. 友人」、「5. ハローワーク担当者」などで、プライベートな関係以外では、ハローワーク担当者が頼られていることが分かる。「4. キャリアカウンセラー」は一〇%程度の人しか選ばれていない。まだまだ認知度が低いのかもしれない。これら選ばれた上位四つは、いずれも四割を超え

### 参加 したい催し

が一位になる。ハローワーク担当者が、四〇歳代、五〇歳代の働き盛りの年齢グループで頼りにされている状況が示されている。

参加したい催しとして多く選ばれているのは、「1. 相談、カウンセリング」、「3. セミナー」、「2. ガイダンス」の順である。特に、「1. 相談、カウンセリング」は半数を超える者から選ばれている。個別の問題に対応し

### 受 け たい 援 助 ・ 知 り たい 情 報

た支援が求められているということである。

年齢グループ別に見てみると、各年齢グループで選ばれている項目に大きな違いは見られない。概して、年齢が高い方が、選ぶ項目数が少ない傾向が見られる。「1. 相談、カウンセリング」への要請も年齢が上がるに従い、低下している。一方、その傾向とは反対に、「4. 体験交流会」に関しては、六〇歳代が他の年齢グループより多く選んでいる。個別性より共通性が意識されているということなのだろうか。

受けた援助・知りたい情報として多く選ばれているのは、「4. 実際の就職先についての情報」、「1. 自分の適性・キャリアの生かし方」、「3. 訓練情報や支援情報」、「2. 業界や職種についての比較情報」の順である。特に、「4. 実際の就職先についての情報」、「1. 自分の適性・キャリアの生かし方」の二項目は、半数以上の者から選ばれている。これらに対し、「5. 求職活動全般に関する手助け」、「6. 求職活動において得意でない部分の援助」など実践的な援助の項目を選択する者は一〇〜三〇%程度であり、情報提供的な項目の選択率より概して低い。年齢グループ別に見てみると、その傾向に大きな違いは見られない。概して、年齢が高い方が、選ぶ項目が少ない傾向が見られ、「2. 業界や職種についての比較情報」に関しては、六〇歳代で、他の年齢グループより特に選ぶ者の割合が高い。三〇歳代では、情報提供ニーズが高いのに対して、六〇

### 利用 したい 機関

歳代では実践支援ニーズが選ばれている。

利用したい機関として多く選ばれているのは、「1. ハローワーク」、「4. 人材派遣会社」、「3. 雇能力開発機構都道府県センター」の順である。特に、「1. ハローワーク」は、他の項目と比較すると断然多くの者から選ばれていて、七割を超える。

年齢グループ別に見てみると、その傾向に大きな違いは見られない。ただし、概して、年齢が高い方が選ぶ項目が少ない傾向が見られ、中でも「4. 人材派遣会社」に関しては、六〇歳代で、三〇歳代など他の年齢に比べると選ぶ者が少なく、半分程度である。

### 5. 納得がゆく就職先を探す ために重要である項目

最後に、納得がゆく就職先を探すために重要である項目を尋ねた結果が表3である。

「重要である」と評価されている項目を多い順にあげてゆくと、「4. 職業理解」、「3. 自己理解(適性理解)」、「1. 企業研究(下調べ)」、「2. 面接・履歴書の準備」などで、六〜八割の者から選ばれている。これらに対して、「5. 産業理解」、「6. 職業訓練」、「7. 知人との求人情報交換」、「8. 各種相談機関への相談」を「重要である」とする者は三割程度で、先の四つに比べると多くない。細かく見ると、「7. 知人との求人情報交換」だけが、「重要でない」の割合が他の項目より

やや多かった。

年齢グループ別にみると、特別目立った傾向は見られないが、あえて言えば、「1. 企業研究(下調べ)」、「2. 面接・履歴書の準備」は三〇歳代、四〇歳代という年齢の若い方に「重要である」という指摘が多いのに対して、六〇歳代ではその割合はやや少なくなる。逆に、「7. 知人との求人情報交換」に関しては、六〇歳代に「重要である」とする者の割合が、他の年代に比べて多い。また、概して、四〇歳代で「重要である」と評価する項目数が多いようである。更に、「3. 自己理解(適性理解)」、「4. 職業理解」に関しては、四〇歳代をピークとして「重要である」という指摘が多い。

## 6. まとめ

理想的には個々の求職者が求めるニーズに個別的に支援の体制があればよいのであろう。しかし、それがかなわぬ場合であれば、いくつかのグループごとに対応していくことになる。この記事では、年齢別グループで支援ニーズや求職活動の特徴を眺めてみて、年齢グループごとに特徴が存在し、求職活動におけるリソースやアプローチに違いも見られることがわかった。どこかの施設での実践で効果があつたからといって、中高年と一括して支援活動の是非を論じるのではなく、どのような支援の形をとっていけば、それぞれのニーズにあった支援ができるのかという視点からきめ細かな努力を積み重ねることによって、トータルとして効果がありかつ質の高い支援を提供する

表2 求職者支援の特徴

|               |                              | 30歳代 | 40歳代 | 50歳代 | 60歳代 | 合計   |
|---------------|------------------------------|------|------|------|------|------|
|               | 人数                           | 113  | 230  | 229  | 121  | 693  |
|               |                              | (%)  |      |      |      |      |
| 相談したい相手       | 1. 家族                        | 64.6 | 48.3 | 34.1 | 42.1 | 45.2 |
|               | 2. 知人                        | 43.4 | 45.7 | 41.5 | 35.5 | 42.1 |
|               | 3. 友人                        | 47.8 | 47.4 | 39.3 | 38.0 | 43.1 |
|               | 4. キャリアカウンセラー                | 18.6 | 13.5 | 8.7  | 8.3  | 11.8 |
|               | 5. ハローワーク(HW)担当者             | 40.7 | 51.3 | 47.2 | 41.3 | 46.5 |
|               | 6. 公的機関担当者(HW以外)             | 9.7  | 15.7 | 14.0 | 14.0 | 13.9 |
|               | 7. NPO担当者                    | 5.3  | 5.2  | 3.9  | 5.0  | 4.8  |
|               | 8. 民間人材ビジネス会社担当者             | 15.9 | 23.5 | 15.3 | 18.2 | 18.6 |
|               | 9. 誰にも相談しない                  | 6.2  | 10.0 | 11.8 | 5.0  | 9.1  |
|               | 10. その他                      | 0.9  | 1.7  | 1.3  | 5.0  | 2.0  |
| 参加したい催し       | 1. 相談、カウンセリング                | 64.6 | 61.3 | 52.4 | 48.8 | 56.7 |
|               | 2. ガイダンス                     | 31.0 | 37.8 | 27.1 | 21.5 | 30.3 |
|               | 3. セミナー                      | 43.4 | 42.6 | 38.4 | 42.1 | 41.3 |
|               | 4. 体験交流会                     | 12.4 | 17.8 | 21.0 | 29.8 | 20.1 |
|               | 5. その他                       | 0.9  | 6.1  | 6.1  | 5.8  | 5.2  |
| 受けたい援助・知りたい情報 | 1. 自分の適性・キャリアの生かし方           | 66.4 | 61.3 | 51.1 | 57.0 | 58.0 |
|               | 2. 業界や職種についての比較情報            | 38.9 | 36.1 | 27.9 | 17.4 | 30.6 |
|               | 3. 訓練情報や支援制度                 | 35.4 | 32.6 | 30.1 | 29.8 | 31.7 |
|               | 4. 実際の就職先についての情報             | 68.1 | 71.3 | 69.4 | 57.9 | 67.8 |
|               | 5. 求職活動全般に関する手助け             | 24.8 | 28.7 | 19.7 | 26.4 | 24.7 |
|               | 6. 求職活動において得意でない部分の援助(面接指導等) | 20.4 | 19.6 | 9.6  | 13.2 | 15.3 |
|               | 7. その他                       | 1.8  | 2.2  | 1.3  | 1.7  | 1.7  |
| 利用したい機関       | 1. ハローワーク                    | 72.6 | 71.7 | 74.7 | 67.8 | 72.2 |
|               | 2. 地域交流センター                  | 19.5 | 25.2 | 24.0 | 30.6 | 24.8 |
|               | 3. 雇用能力開発機構都道府県センター          | 29.2 | 36.5 | 38.0 | 35.5 | 35.6 |
|               | 4. 人材派遣会社                    | 50.4 | 43.0 | 31.4 | 26.4 | 37.5 |
|               | 5. 出身学校・同窓会                  | 2.7  | 8.7  | 4.8  | 5.8  | 5.9  |
|               | 6. 地方自治体                     | 11.5 | 10.9 | 10.9 | 17.4 | 12.1 |
|               | 7. その他                       | 5.3  | 8.3  | 4.8  | 12.4 | 7.4  |

ことができないのではないだろうか。  
プロジェクト研究では、ここで紹介したメディア利用や支援ニーズなどに見られる年齢グループ別の違いを始め

表3 納得ゆく就職先を探すための重要事項

| 人数            | 113  | 230  | 229  | 121  | 693  |
|---------------|------|------|------|------|------|
| 1. 企業研究(下調べ)  | 77.9 | 78.7 | 68.6 | 63.6 | 72.6 |
| 2. 面接・履歴書の準備  | 68.1 | 69.6 | 59.4 | 57.9 | 63.9 |
| 3. 自己理解(適性理解) | 76.1 | 83.9 | 76.4 | 74.4 | 78.5 |
| 4. 職業理解       | 77.0 | 83.0 | 79.0 | 76.9 | 79.7 |
| 5. 産業理解       | 36.3 | 38.3 | 32.3 | 30.6 | 34.6 |
| 6. 職業訓練       | 35.4 | 42.2 | 36.2 | 38.8 | 38.5 |
| 7. 知人との求人情報交換 | 23.0 | 33.9 | 37.1 | 43.8 | 34.9 |
| 8. 各種相談機関への相談 | 23.9 | 27.8 | 33.2 | 35.5 | 30.3 |



○年) など。

松本純平(まつもと・じゅんぺい)  
労働政策研究・研修機構統括研究員。  
専門分野、職業指導。主な著書に、「人材の最適配置のための新たな職業の基盤情報システムに関する研究」(共同執筆、日本労働研究機構調査研究報告書No.151、二〇〇三年)、「VPI職業興味検査(第3版)」(日本文化科学社、二〇〇二年)、「さがそう相性のいい仕事」(共同執筆、晶文社、一九九一年)、「J・L・ホランド著、渡辺三枝子・松本純平・館曉夫訳「職業選択の理論」(社)雇用問題研究会(共訳)、一九九〇年) など。

として、その他の属性・特性別の違いなどを踏まえて、より有効なシステムの開発を目指したいと考えている。

## プロフィール

# 日本労働研究雑誌

B5判・定価895円(税込)

年刊購読料10,740円  
(テサービス)

## 6 No.539 JUN. 2005 特集 = 「地域雇用」

- 提 言** 地域から雇用を考える 片山 善博  
**論文(投稿)** 都道府県データを用いた地域労働市場の分析  
—失業・無業の地域間格差に関する考察 勇上 和史  
**論 文** 地域の中の若年雇用問題 太田 聡一  
地域振興の観点からみた地域雇用問題 澤谷 浩介  
—都市圏別就業率増減から推論される構造的課題と対処戦略  
規制撤廃でよみがえる大阪経済 増田 悦佐  
**紹 介** 自治体による就業支援としての「ジョブカフェ」の現状 高橋 陽子  
地方自治体におけるキャリアと就業支援の実践 小島 貴子  
—彩の国キャリア塾について  
「各国の地域雇用開発」に関する研究ワークショップ 平田 周一  
**書 評** 白波瀬佐和子著 橋本 俊昭  
「少子高齢社会のふえない格差—ジェンダー・世代・階層のゆくえ」  
労働政策研究・研修機構編 松原 明  
「労働政策研究報告書No.12『就業形態の多様化と  
社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として』  
佐藤博樹/佐藤厚編『仕事の社会学』 藤本 真  
C. ジョルス 長谷川珠子  
**論文Today** 「伝統的な「反差別法」と新しい「便宜法」との類似性」  
**フィールド・アイ** 健康とストレス 脇坂 明

## 7 No.540 JUL. 2005 特集 = 「長期休暇」

- 提 言** キャリア開発の自己責任化と長期休暇 今野浩一郎  
**論 文** 長期休暇が企業経営に与える影響 小倉 一哉  
—因果関係に関する一考察  
長期休暇と能力形成 大木 栄一  
長期休暇の法的課題—「休暇利益」の対立構造 野田 進  
**紹 介** 長期休暇改革の経済的効果 桜本 光  
長期休暇と精神保健 小田 晋  
—「ケ」と「ハレ」の往復運動を  
欧州における長期休暇制度 前田 信彦  
—ワーク・ライフ・バランス政策の試み  
**論文(投稿)** 男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か 佐野 晋平  
**書 評** 山田昌弘著「希望格差社会」 本田 由紀  
小杉礼子編「フリーターとニート」 堀田 聡子  
**論文Today** T. W. リー/T. ミッチェル 西村 孝史  
「人が組織から離れるとき  
—自発的離職行動のメカニズム」  
**フィールド・アイ** 妊娠・出産に対する差別 脇坂 明

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課  
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp