

**企業の約半数が人員削減を伴う事業再構築を実施、うち3社に1社は
「希望退職の募集」または「早期退職優遇制度の創設・拡充」
人員削減の大半は「経営上の困難」がその理由、戦略的な人員削減は少数
人員削減の主な影響は「士気の低下」と「労働時間の増加」
～ 事業再構築と雇用に関する調査 ～**

・調査の概要

近年の景気低迷や国内外の企業間競争の激化などを背景に、事業展開や資源配分の見直しなど、企業における事業再構築が進められている。本調査は、企業の事業再構築の実態や雇用に対する考え方を明らかにするとともに、過去一年間に再就職した従業員の状況をさぐることを目的として実施した。

調査は、従業員数 300 人以上の企業約 10,000 社に企業調査票を送付し、あわせて過去 1 年間に再就職で入社した正規社員各 5 人に従業員調査票の配布をお願いした。うち企業調査は 1683 社、従業員調査は 2693 票の回答を得て結果をとりまとめた。調査の実施期間は平成 14 年 1 月 16 日～2 月 8 日。回答企業・労働者の構成は、参考表（p.32）を参照のこと。

・調査結果の概要

< 骨子 >

「事業再構築と雇用に関する調査」(企業調査)

1 事業再構築の方向性

- (1) **事業再構築の主要な戦略は「省力化・合理化投資」「新製品・新サービス開発」「事業所統廃合」**
企業に事業再構築の状況についてみると、「生産性向上のための省力化、合理化投資」(57.6%)、「新製品・新サービスの開発強化」(44.1%)、「事業所の統廃合や不採算部門の縮小、撤退」(43.6%)が高い。(図1)
- (2) **事業再構築戦略の背景は「国内競争の激化」「市場の成熟化、需要不振」**
事業再構築戦略の背景となっている経営環境は、「国内における競争の激化」(84.4%)や「市場の成熟化、需要不振」(73.6%)の影響が大きいと答える企業が多い。次いで「雇用に係る長期的な債務負担の増大」が約5割。産業別にみると、製造業では「海外企業との競争の激化」、情報サービス業では「技術革新の進展」をあげる企業が目立つ。(図3、図4)

2 雇用戦略状況

- (1) **「新規学卒採用」「中途採用」を縮小、「契約社員・派遣」「臨時・季節・パート」の活用を拡大**
今後の雇用戦略は、「新規学卒者採用」や「中途採用」は縮小方向、「契約社員・派遣労働者活用」や「臨時・季節・パートタイム労働者活用」は拡大方向の企業が多い。また、企業規模が小さいほどいずれの形態の労働者についても雇用に消極的。(図5)
- (2) **サービス業を除く各業種で回答企業のほぼ半数が人員を削減**
最近3年間に人員削減を実施した企業は17.5%、現在実施中は25.4%、今後実施するのは9.0%と、約半数の企業で人員削減に取り組んでいる。業種別にはサービス業の各業種では「これまで人員削減は実施しておらず、実施の計画もない」との回答が多い。(図6)

(3)人員削減は「自然減」「採用抑制」中心だが、3社に1社は「希望退職、早期退職優遇」も実施

人員削減の方法は、「自然減」(81.6%)や「採用抑制」(76.9%)の比率が高いが、「希望退職の募集、早期退職優遇制度の創設・拡充」も34.2%と3社に1社があげている。解雇は6.9%にとどまる。業種別には「希望退職の募集、早期退職優遇制度の創設・拡充」は建設業や機械関連製造業、卸売・小売業、飲食店でやや多い。(図9)

(4)人員削減の理由～経営上の困難が大半、戦略的な人員削減は少数

人員削減を実施する理由は、「現在の重大な経営上の困難に対処するため」(36.4%)、「将来表面化が予想される重大な経営上の困難に対処するため」(35.8%)となっている。一方で、「得意分野に特化するなど、収益の一層の向上を図るため」(8.2%)となっており、戦略的な意味での人員削減は少数となっている。(図10)

(5)人員削減に伴う影響

人員削減に伴う影響については、「従業員の士気の低下」、「従業員の労働時間の増加」がそれぞれ約5割。以下、「従業員の生産性の向上」35.9%、「優秀な人材の流出」33.0%が続く。(図11)

人員削減の規模別に影響の大きさをみたところ、人員削減の比率が高いほど「従業員の士気の低下」や「優秀な人材の流出」、「従業員の生産性の低下」をあげる企業が多い。(図12)

3 希望退職、早期退職優遇制度

(1)希望退職、早期退職優遇制度の基準

希望退職、早期退職優遇制度の適用基準は「年齢」が74.6%と最も多く、「勤続年数」が33.1%。適用年齢の下限の平均は45.5歳。(図14)

(2)希望退職、早期退職優遇制度の措置内容

希望退職、早期退職優遇制度の内容は、「退職金の割増」が9割以上と最も多く、うち85.6%が「すべての対象者に適用」としている。退職金の割増額は、平均値で15.7か月分、中央値で12か月分だった。(図15)

(3)希望退職、早期退職優遇制度の応募状況

「ほぼ予定どおりの応募」だった企業は36.5%で、「予定以上」と「予定には達しなかった」がそれぞれ14.0%、16.4%となっている。(図17)

「再就職の状況に関する調査」(個人調査)

1 離職時の状況

(1)離職の理由

過去1年間に再就職した人の離職の理由は、「自己の申し出による退職」が71.1%と最も多い。以下、「会社の倒産・廃業」(6.0%)、「契約期間の満了」(5.7%)。年齢別には、45歳以上で「希望退職、早期退職優遇制度に応じた」との回答が10%を超えている。(図19)

(2)早期退職優遇制度の利用状況

早期退職優遇制度を利用した理由としては、「会社の将来に不安があった」、「新しい仕事にチャレンジできるよい機会であった」をあげる者がそれぞれ約4割と多い。(図20)

早期退職優遇制度の措置内容は、「退職金の割増」が8割と最も多く、次いで「再就職の相談・斡旋」が約4割。退職金の割増は、中央値で12か月分だった。(図23、図24)

(3) 自己の申し出による退職をした理由

自己の申し出による退職の理由は、「会社の現状や将来に対する不安から」が約 4 割を占める。以下、「賃金や労働時間など労働条件に不満だった」、「新しい仕事に挑戦してみたかった」などが続く。(図 29)

2 再就職時の状況

(1) 再就職の経路

現在の勤め先に就職したのは「募集広告による応募」が 25.1%、「職安の利用」が 23.2%。年齢別に傾向が異なり、35 歳～54 歳では「仕事上の知人・友人による紹介」が、55 歳以上では「前の会社からの斡旋・援助」が最も多い。(図 30)

(2) 会社から評価された要素

再就職に際し会社から評価されたと感じている点は、「これまでの実務経験」が 64.1%と高い。(図 31)

(3) 前の勤め先と比べた賃金の変動

再就職後の賃金は、「1 割以上 3 割未満減少」が 23.5%、「変わらない」が 19.7%、「1 割以上 3 割未満増加」が 18.9%。年齢別には、年齢が高いほど「減少した」との回答が多い。(図 32、図 33)

(4) 現在の仕事の満足度

現在の仕事には、「やや満足している」(43.6%)、「とても満足している」(24.7%)と、約 7 割が満足と答えている。企業規模別には、転職後の企業の規模が大きいほど満足度が高い。(図 34)

また、これまでの経験が現在の仕事に活かされている人ほど、満足している割合が高くなっている。(図 35)

退職の理由別にみると、「会社都合」や「契約期間の満了」で辞めた人に比べ、「自己の申し出」によって退職した人の方が「とても満足している」との回答が多い。(図 36)

本調査の詳細については、「事業再構築と雇用に関する調査報告書」として日本労働研究機構より刊行する予定。

事業再構築と雇用に関する調査（企業調査）結果の概要

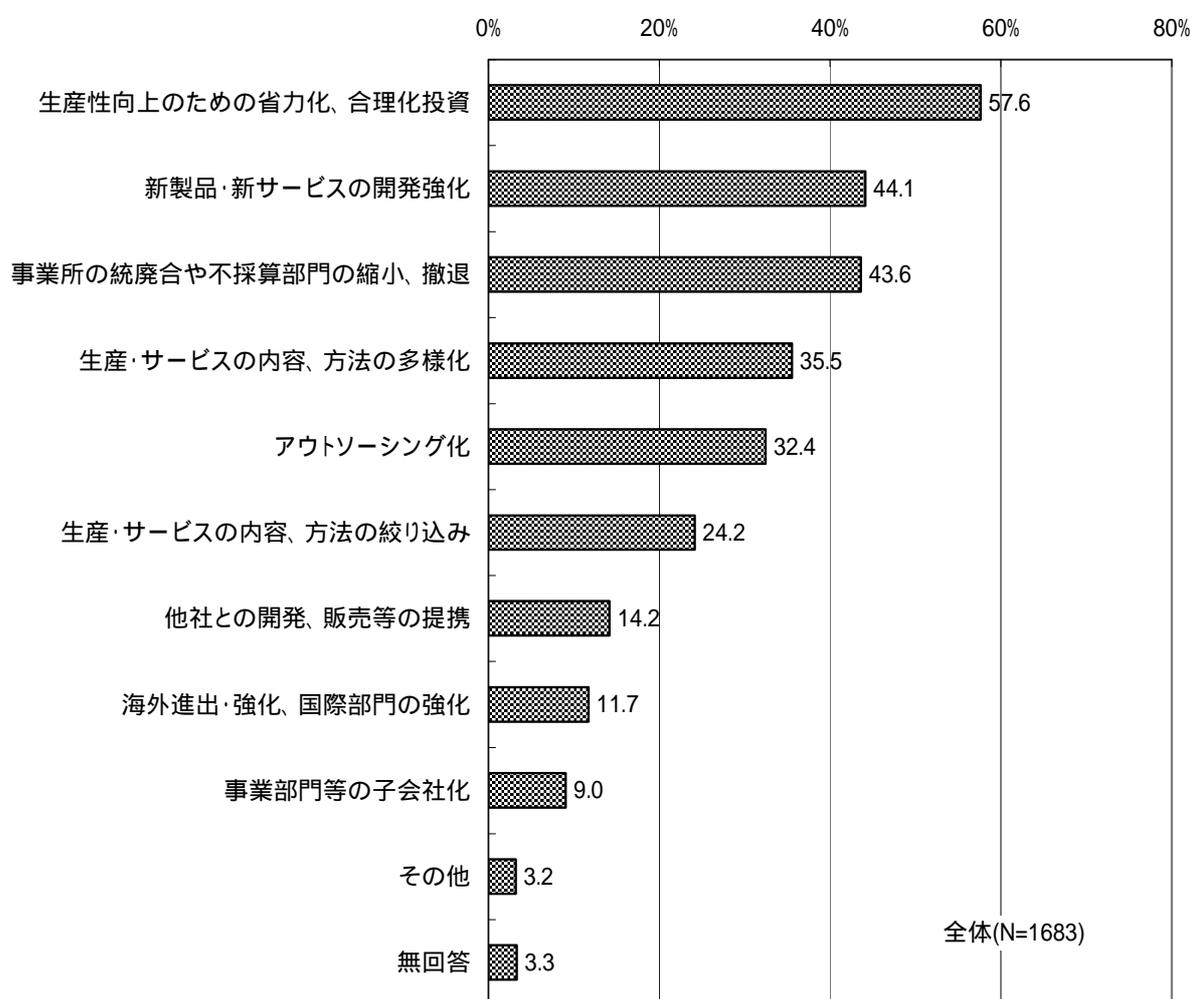
1 事業再構築の方向性

(1) 事業再構築戦略

各社の事業再構築の戦略についてみると、「生産性向上のための省力化、合理化投資」(57.6%)、「新製品・新サービスの開発強化」(44.1%)、「事業所の統廃合や不採算部門の縮小」(43.6%)が高い。また、回答企業は平均2.8の項目を選択しており、収益増大・コスト削減に向けて複合的な戦略をとっている企業が多いことがうかがわれる。

図 1 事業再構築の戦略

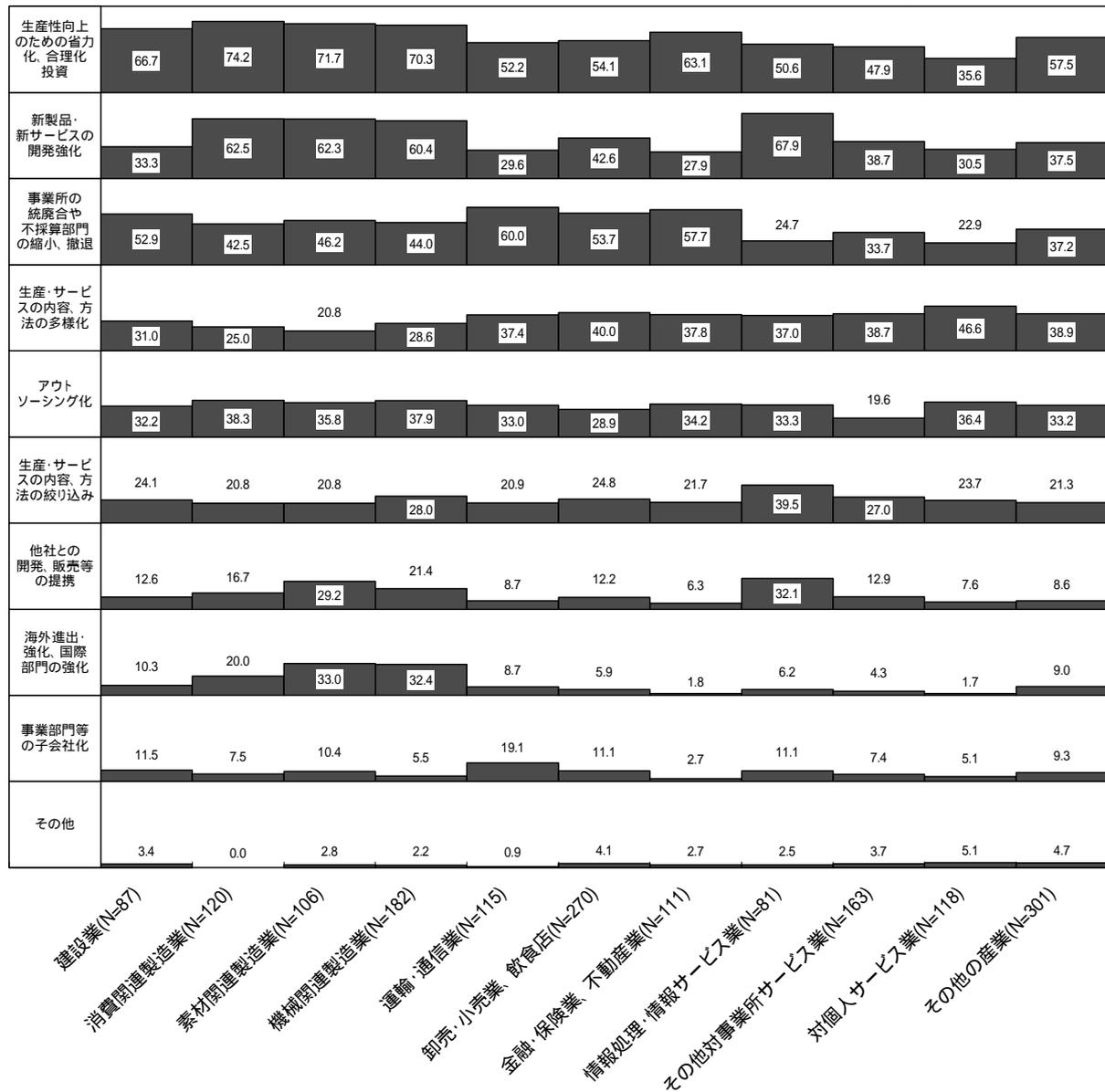
(複数回答)



業種別にみると、製造業では「生産性向上のための省力化、合理化投資」の比率が高く、消費関連、素材関連、機械関連のいずれも7割以上であった。

図 2 事業再構築の戦略（業種別）

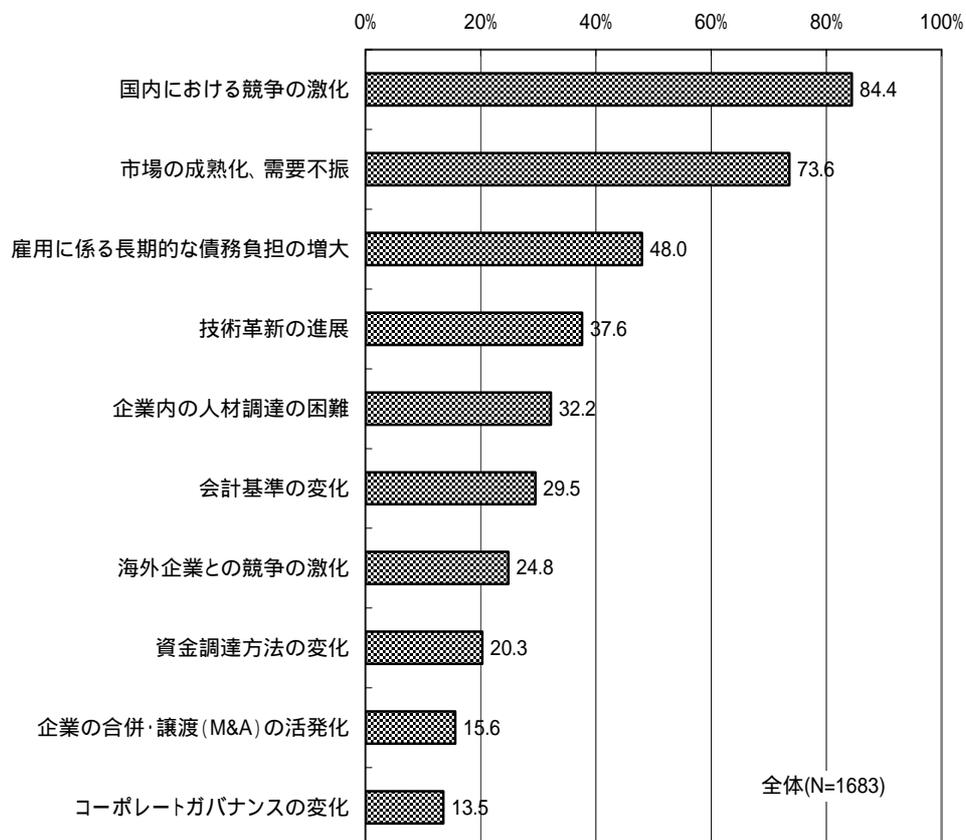
（複数回答、単位：％）



(2) 事業再構築の戦略形成の背景

事業再構築の戦略形成の背景となっている経営環境については、「国内競争の激化」、「市場の成熟化、需要不振」をあげる企業が多い。

図 3 事業再構築の戦略形成の背景



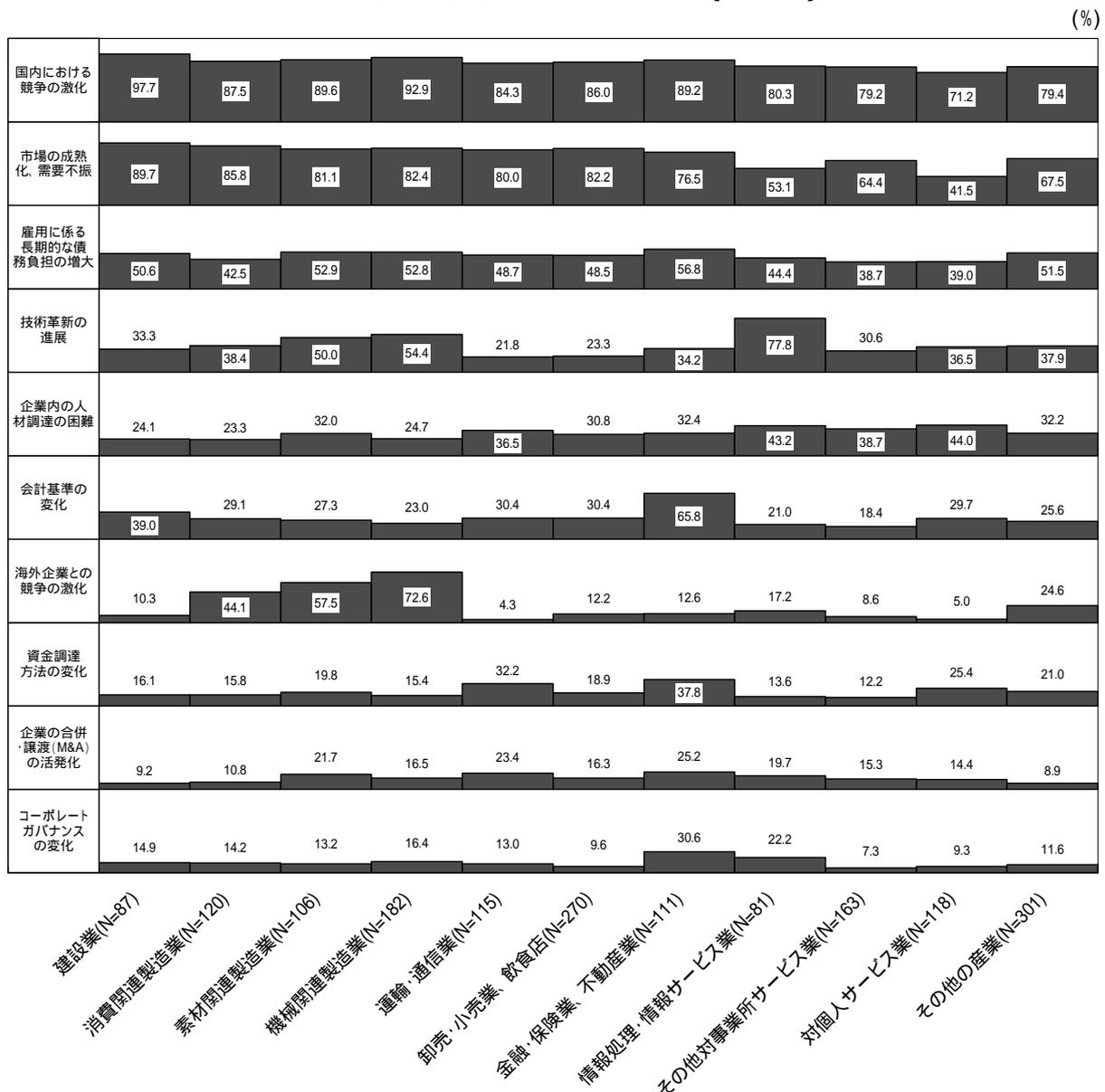
(注) 各項目につき、「影響はとても大きい」「影響は大きい」「どちらともいえない」「影響は小さい」「影響はない/無関係」の5つの選択肢の中から1つ選んで回答。
グラフの数値は「影響はとても大きい」または「影響は大きい」を選択した企業の比率

業種別にみると、業種にかかわらず「国内競争の激化」が大きい。「市場の成熟化、需要不振」は、情報サービス業、対個人サービス業以外のほとんどの業種で「国内競争の激化」について多い。

「雇用に係る長期的な債務負担の増大」は、「国内競争の激化」、「市場の成熟化、需要不振」に比べれば少ないが、すべての業種でおよそ4～6割となっている。

その他では、製造業は「海外企業との競争の激化」、「技術革新の進展」、情報サービス業は「技術革新の進展」、金融・保険業、不動産業は「会計基準の変化」を挙げている企業が過半数を超えた。

図 4 事業再構築の戦略形成の背景（業種別）



(注) 各項目につき、「影響はととても大きい」「影響は大きい」「どちらともいえない」「影響は小さい」「影響はない/無関係」の5つの選択肢の中から1つ選んで回答。
 グラフの数値は「影響はととても大きい」または「影響は大きい」を選択した企業の比率

2 雇用戦略

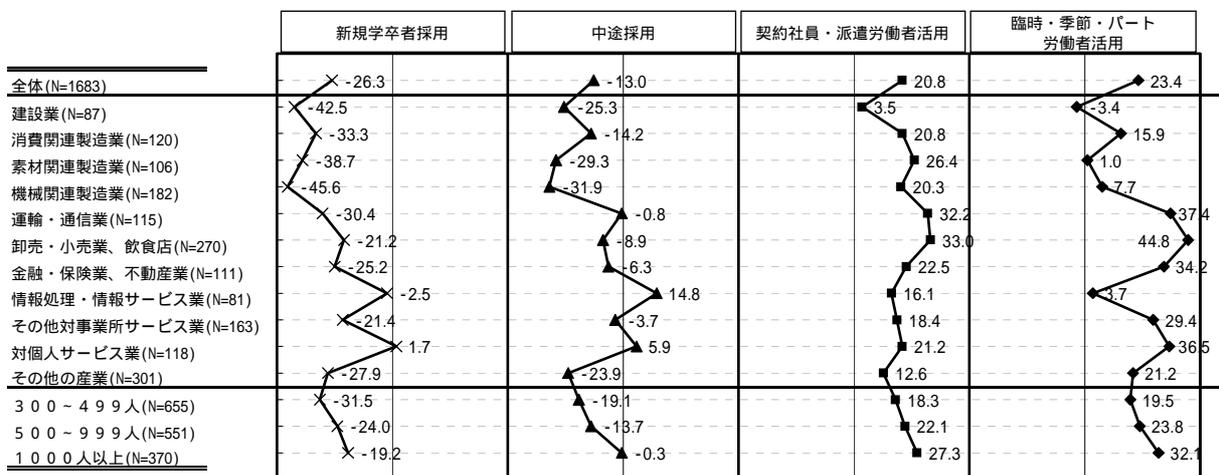
(1) 採用方針

「新規学卒者」、「中途」、「契約社員・派遣労働者」、「臨時・季節・パートタイム労働者」の今後の採用・活用方針について、各々「拡大方向」と回答した企業の比率から「縮小方向」と回答した企業の比率を引き指数化した。指数の符号がプラスであれば、今後の採用・活用方針は拡大方向にあり、マイナスならば縮小方向といえる。この結果、全体としては、「新規学卒者」、「中途」については「縮小方向」であり、「契約・派遣」、「臨時・季節・パート」については「拡大方向」であった。

業種別にみると、機械関連製造業（-45.6）、建設業（-42.5）で新規学卒者採用のマイナス幅が大きい。従業員規模別では、規模が小さいほど各項目とも採用・活用について消極的である。

図5 今後の採用方針の動向（業種別・規模別）

(ポイント)



(注)「拡大方向」「現状維持」「縮小方向」の3つの選択肢の中から1つ選んで回答。

グラフの数値は「『拡大方向』と回答した企業比率 - 『縮小方向』と回答した企業比率」。

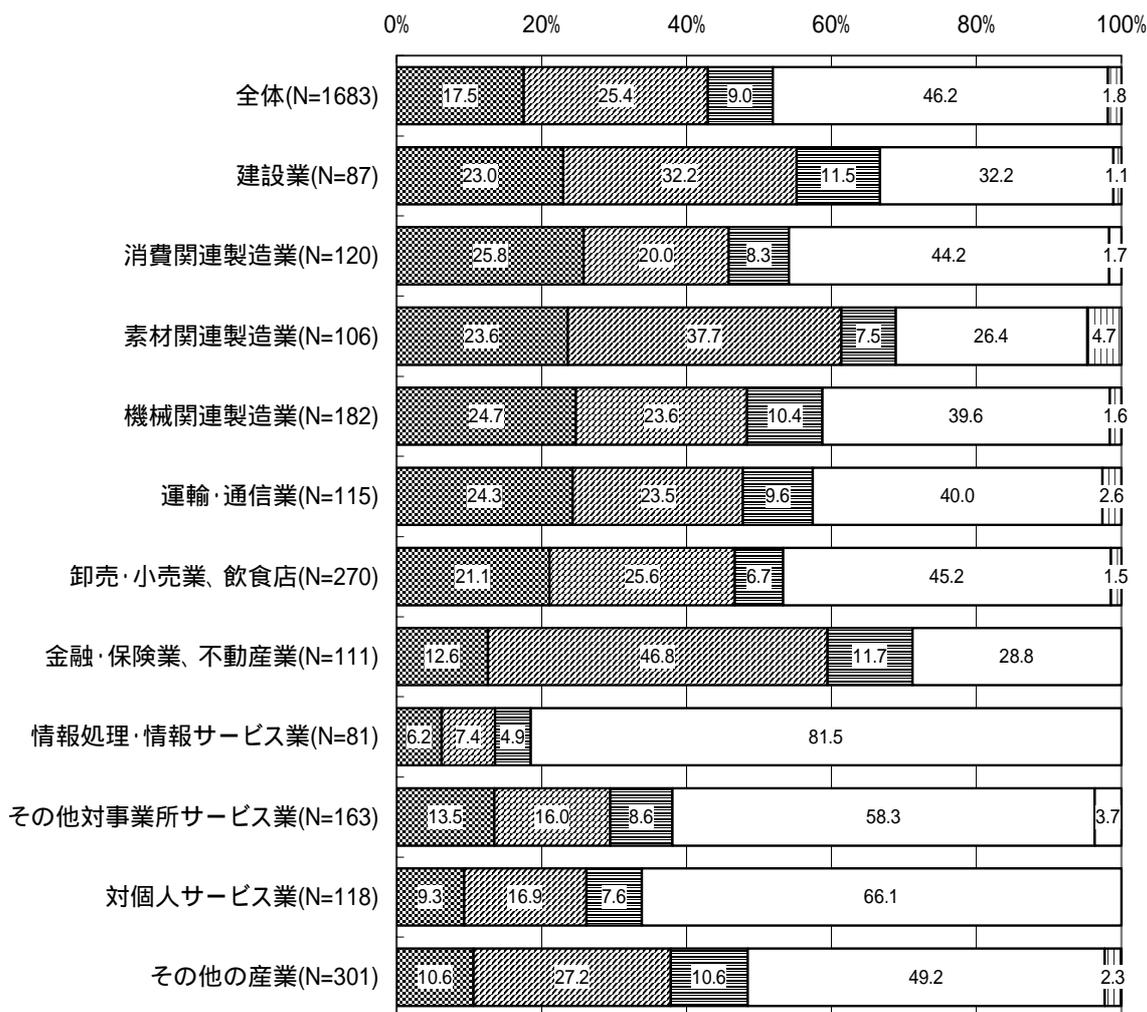
(2) 人員削減の実施状況

業種別の実施状況

最近3年間の国内従業員の人員削減の実施状況については、「現在実施中」が25.4%、「実施した」17.5%、「今後実施」が9.0%で、回答企業のほぼ半数が人員削減に取り組んでいる。

特に、金融・保険業、不動産業では4分の3の企業が人員削減に取り組んでいる。一方、サービスの各業種では「これまで人員削減は実施しておらず、実施の計画もない」との回答が多い。

図6 人員削減の実施状況（業種別）



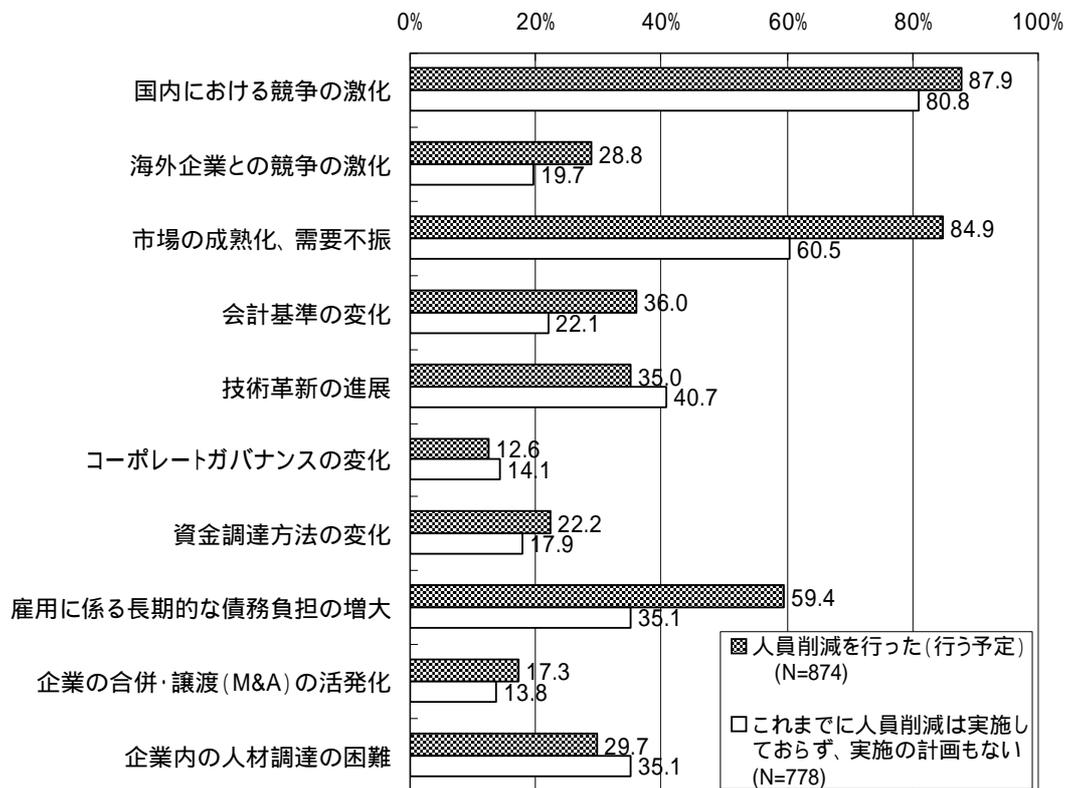
■ 人員削減を実施した
 ■ 現在、人員削減を実施中
 ■ 今後、人員削減を実施
 □ これまでに人員削減は実施しておらず、実施の計画もない
 □ 無回答

(注) 「人員削減」とは、採用抑制、退職者の不補充、出向・転籍、希望退職募集、解雇などにより企業全体ないし特定部門において人員削減することを指す。

事業再構築の戦略形成の背景と人員削減の実施状況

事業再構築の戦略形成の背景（図3参照）と人員削減の実施状況との関連をみると、「人員削減を行った（行う予定）」企業では「人員削減を実施しておらず、計画もない」企業と比較して、「市場の成熟化、需要不振」「雇用に係る長期的な債務負担の増大」の回答比率が高い。

図7 事業再構築の戦略形成の背景と人員削減の実施状況



「人員削減を実施した」「現在、人員削減を実施中」「今後、人員削減を実施」と回答した企業の計

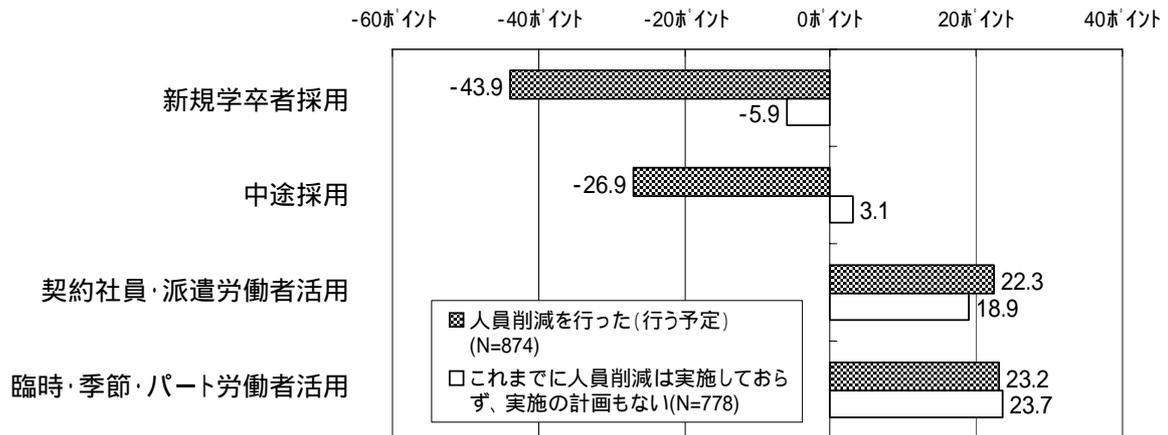
（注）各項目につき、「影響はとても大きい」「影響は大きい」「どちらともいえない」「影響は小さい」「影響はない/無関係」の5つの選択肢の中から1つ選んで回答。

グラフの数値は「影響はとても大きい」または「影響は大きい」を選択した企業の比率。

人員削減実施状況と今後の採用方針

「人員削減を行った(行う予定)」企業と「人員削減を実施しておらず、実施の計画もない」企業では、「新卒採用」、「中途採用」の方針には大きな差がみられる。一方、「契約・派遣」、「臨時・季節・パート」については、人員削減の有無にかかわらずいずれも今後「拡大方向」とする企業が「縮小方向」とする企業数を上回っている。

図 8 人員削減の実施状況別にみた今後の採用方針



「人員削減を実施した」、「現在、人員削減を実施中」、「今後、人員削減を実施」と回答した企業の計

(注)「拡大方向」「現状維持」「縮小方向」の3つの選択肢の中から1つ選んで回答。

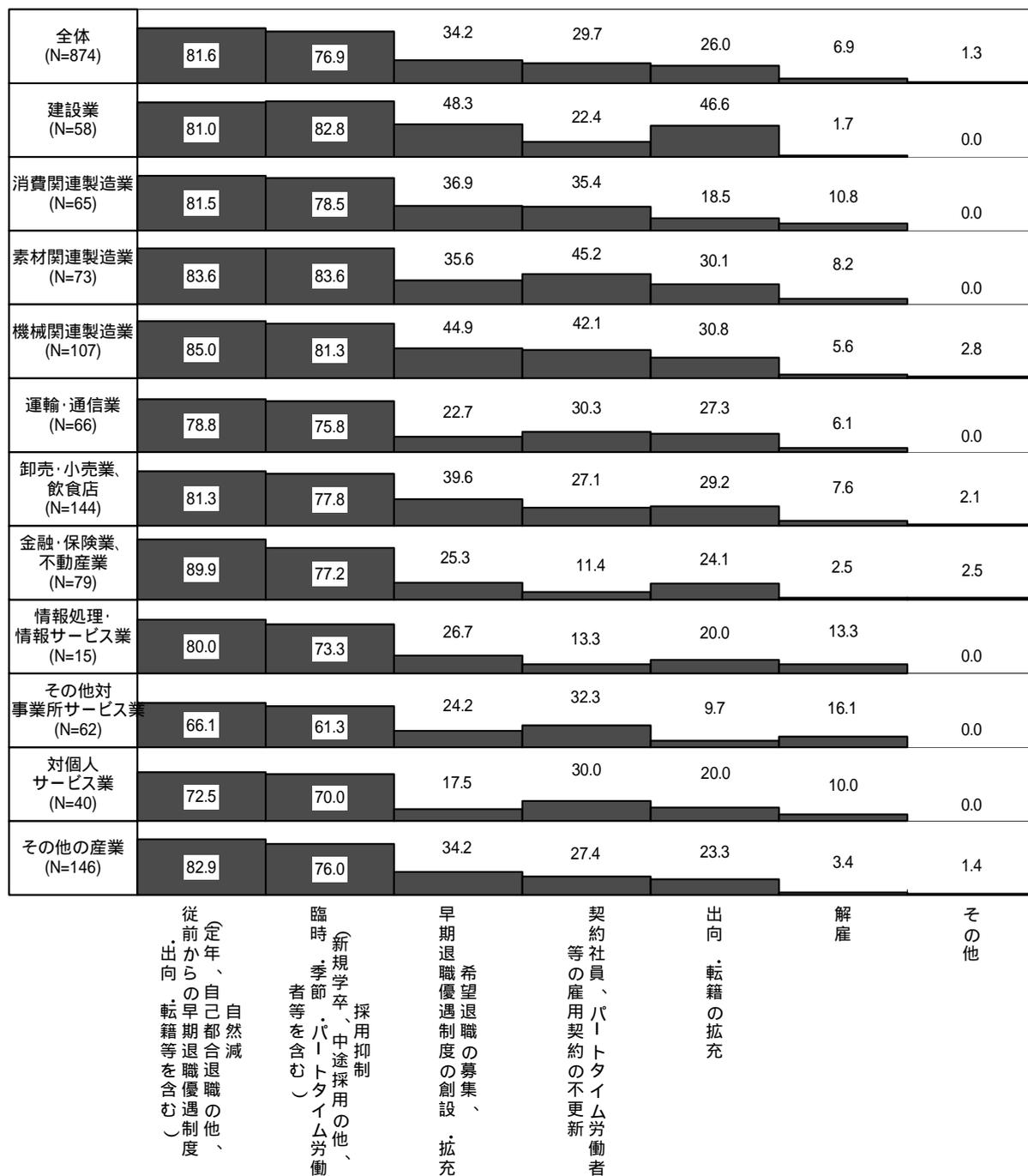
グラフの数値は「『拡大方向』と回答した企業比率 - 『縮小方向』と回答した企業比率」。

(3) 人員削減の方法

人員削減の方法としては、全体では、「自然減」、「採用抑制」がそれぞれ8割程度と主流である。「希望退職の募集、早期退職優遇制度の創設・拡充」は34.2%で、「解雇」は6.9%と少ない。こうした傾向は、各業種に共通しているが、「希望退職の募集、早期退職優遇制度の創設・拡充」は、建設業や機械関連製造業、卸売・小売業、飲食店で高く、「出向・転籍の拡充」は建設業で高くなっている。

図9 人員削減の方法（業種別）

(複数回答、単位：%)

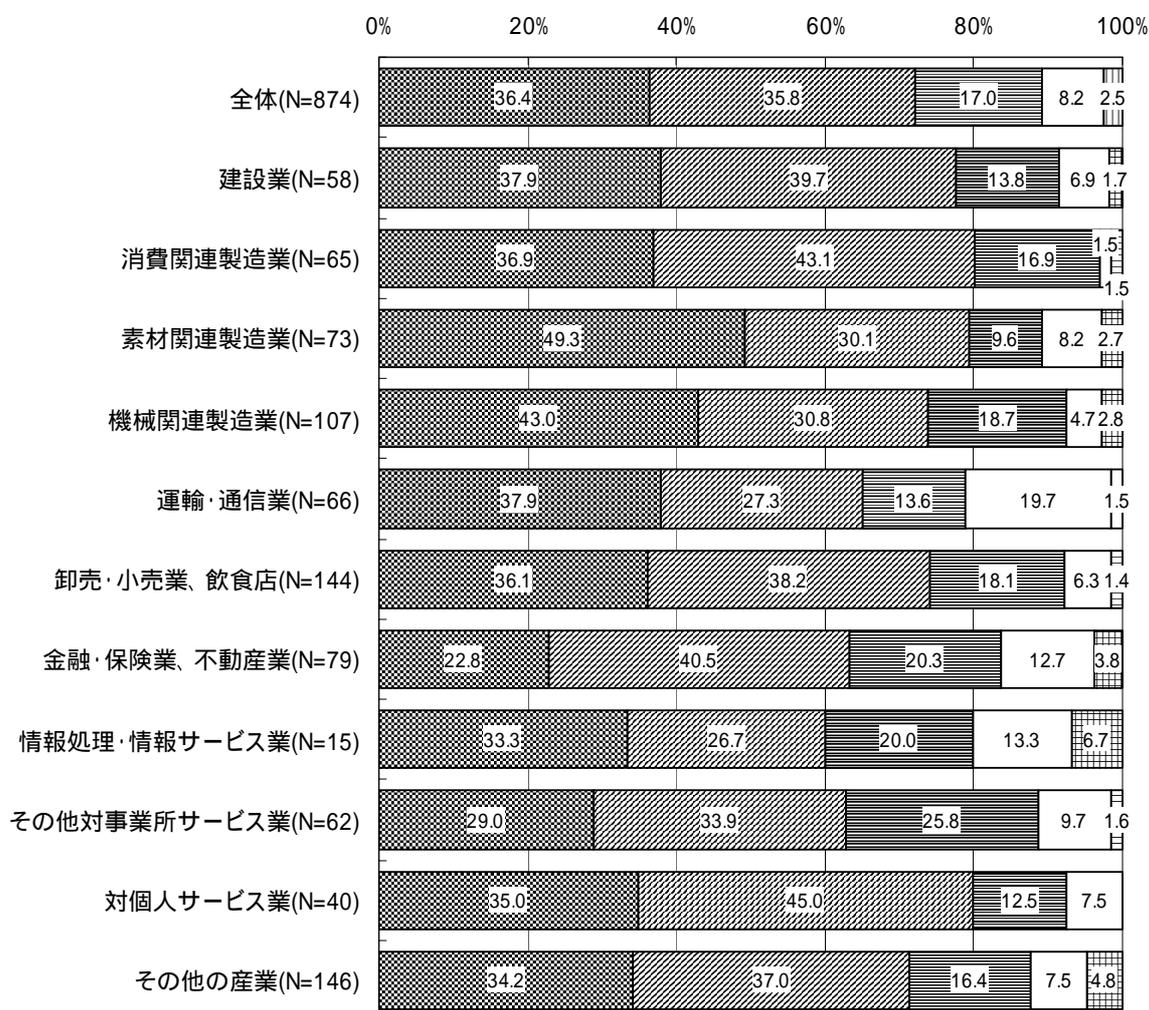


(4) 人員削減の理由

人員削減の理由としては、全体では、「現在の重大な経営上の困難に対処するため」、「将来表面化が予想される重大な経営上の困難に対処するため」と回答した企業の比率がそれぞれ 36.4%、35.8%と同程度であった。「得意分野に特化するなど、収益の一層の向上を図るため」という戦略的な意味での人員削減については 8.2%と少数であった。

業種別にみると、製造業で「現在の重大な経営上の困難に対処するため」の比率が高く、特に素材関連では 49.3%，機械関連では 43.0%であった。「将来表面化が予想される重大な経営上の困難に対処するため」では、消費関連製造業（43.1%）、金融・保険業、不動産業（40.5%）、対個人サービス業（45.0%）の比率が高かった。

図 10 人員削減の理由（業種別）



■ 現在の重大な経営上の困難に対処するため
 ■ 将来表面化が予想される重大な経営上の困難に対処するため
 ■ (経営上重大な困難とはいえないものの)現在の一時的な収益低下に対処するため
 □ (経営は順調であるが)得意分野に特化するなど、収益の一層の向上を図るため
 □ 無回答

(5) 人員削減に伴う影響

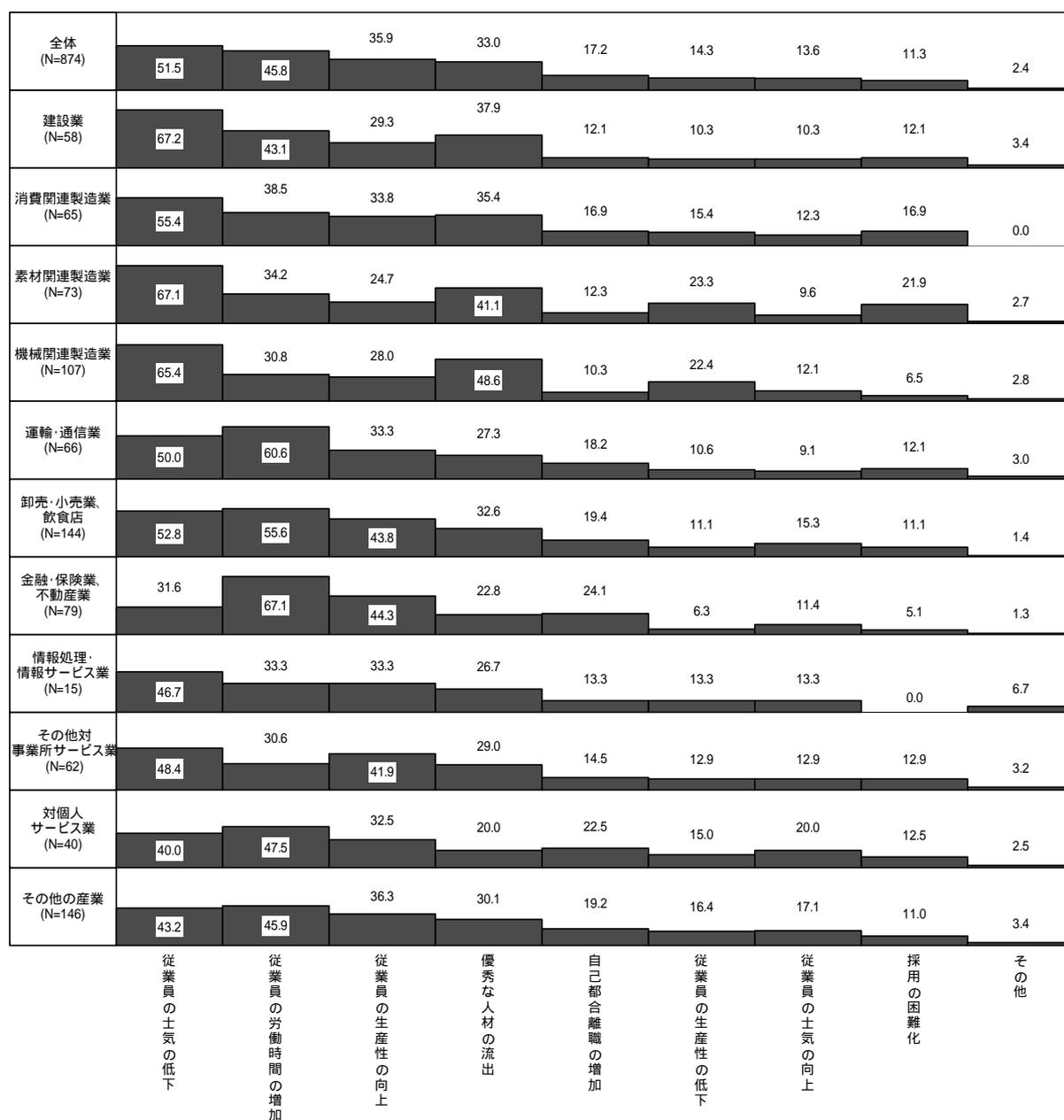
業種別にみた影響

人員削減に伴う影響について、全体としては「従業員の士気の低下」(51.5%)、「従業員の労働時間の増加」(45.8%)、「従業員の生産性の向上」(35.9%)、「優秀な人材の流出」(33.0%)、「優秀な人材の流出」(33.0%)が高い。

業種別にみると、製造業では「従業員の士気の低下」、「優秀な人材の流出」、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業では、「従業員の労働時間の増加」、「従業員の生産性の向上」、運輸・通信業では「従業員の労働時間の増加」が多い。

図 1 1 人員削減に伴う影響(業種別)

(複数回答、単位：%)



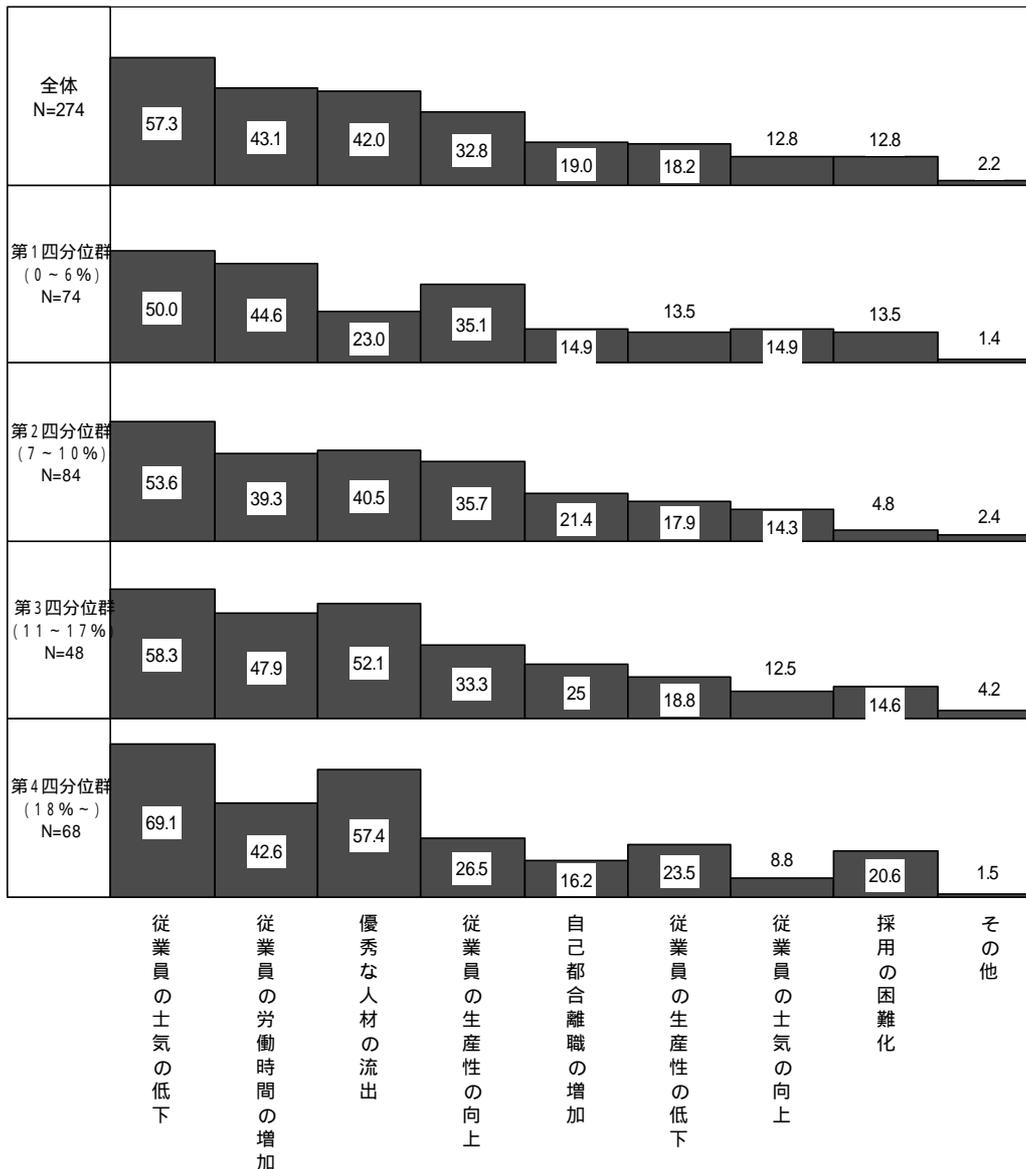
人員削減の規模別にみた人員削減の影響

従業員全体に対する人員削減数の比率を、数値の低い層から高い層まで概ね4分割し、各群ごとに人員削減に伴う影響の状況を集計した。

これによると、従業員に対する人員削減数の比率が高い層ほど、「従業員の士気の低下」、「優秀な人材の流出」、「従業員の生産性の低下」との回答比率が高かった。

図 1 2 人員削減の規模（対従業員比）別にみた人員削減の影響

(複数回答、単位：%)



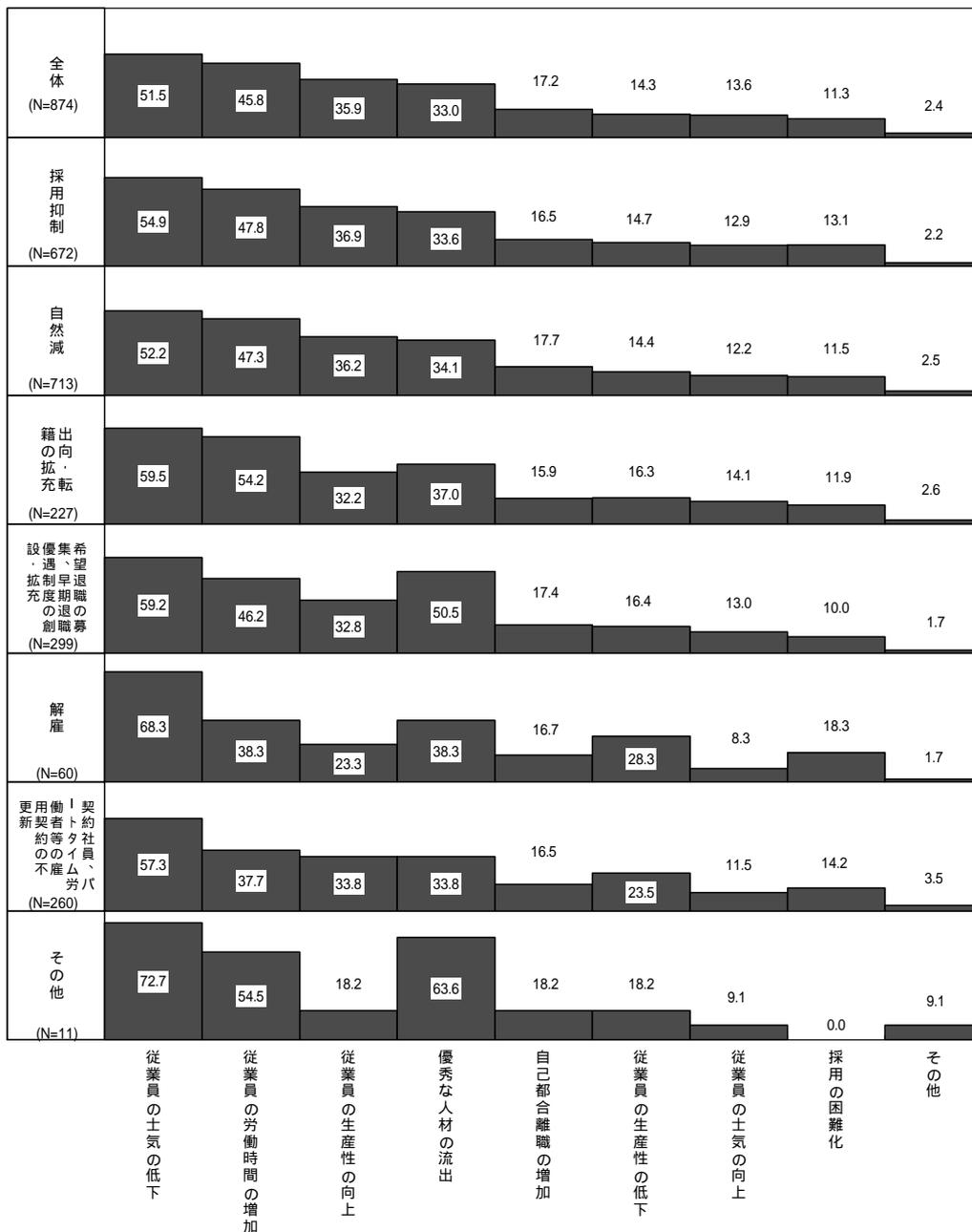
(注)「人員削減を実施した」「現在、人員削減を実施中」「今後、人員削減を実施」と回答した企業に、人員削減の規模について「全体（非正規社員を含む）のおよそ何%か」質問したものの。

人員削減の方法別にみた人員削減の影響

人員削減の方法別に人員削減による影響をみると、「出向・転籍の拡充」「希望退職の募集、早期退職優遇制度の創設・拡充」「解雇」を行った企業では、他の人員削減方法を実施した企業に比べ、人員削減による「従業員の士気の低下」「優秀な人材の流出」が生じたとする企業の比率が高い。また、「解雇」を行った企業では、「従業員の生産性の向上」が生じたとする企業が少ない一方で「従業員の生産性の低下」「採用の困難化」をあげる企業が相対的に多かった。

図 13 人員削減の方法別にみた影響

(複数回答、単位：%)



3 希望退職、早期退職優遇制度の実施状況

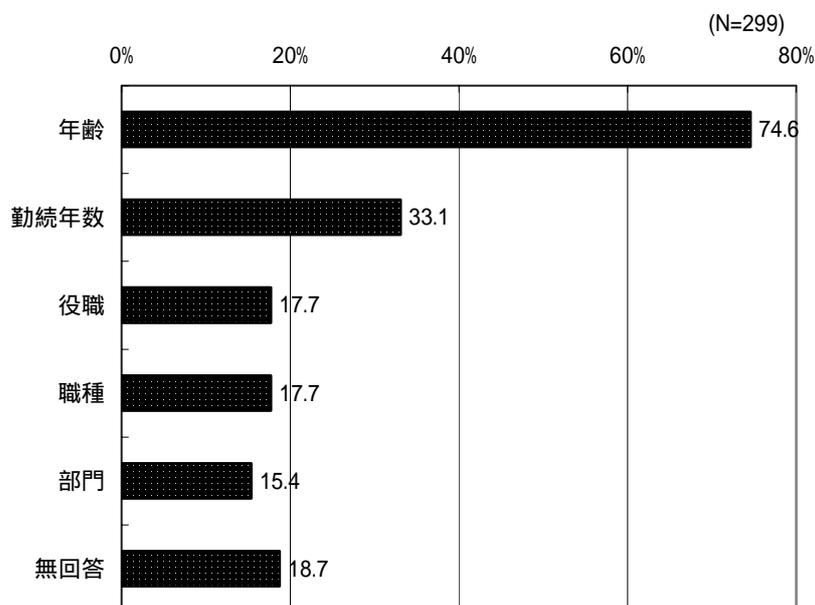
(1) 希望退職、早期退職優遇制度の適用基準

人員削減の方法として「希望退職の募集、早期退職優遇制度の創設・拡充」を行なっている企業に対し、制度の適用基準を聞いたところ、「年齢」が74.6%と最も多く、ついで「勤続年数」33.1%の順であった。

制度適用年齢については、下限を設けている企業が95.5%で下限年齢の平均は45.5歳、上限を設けている企業が57.0%で上限年齢の平均は58.2歳であった。

図 1 4 希望退職、早期退職優遇制度の適用基準

(複数回答)

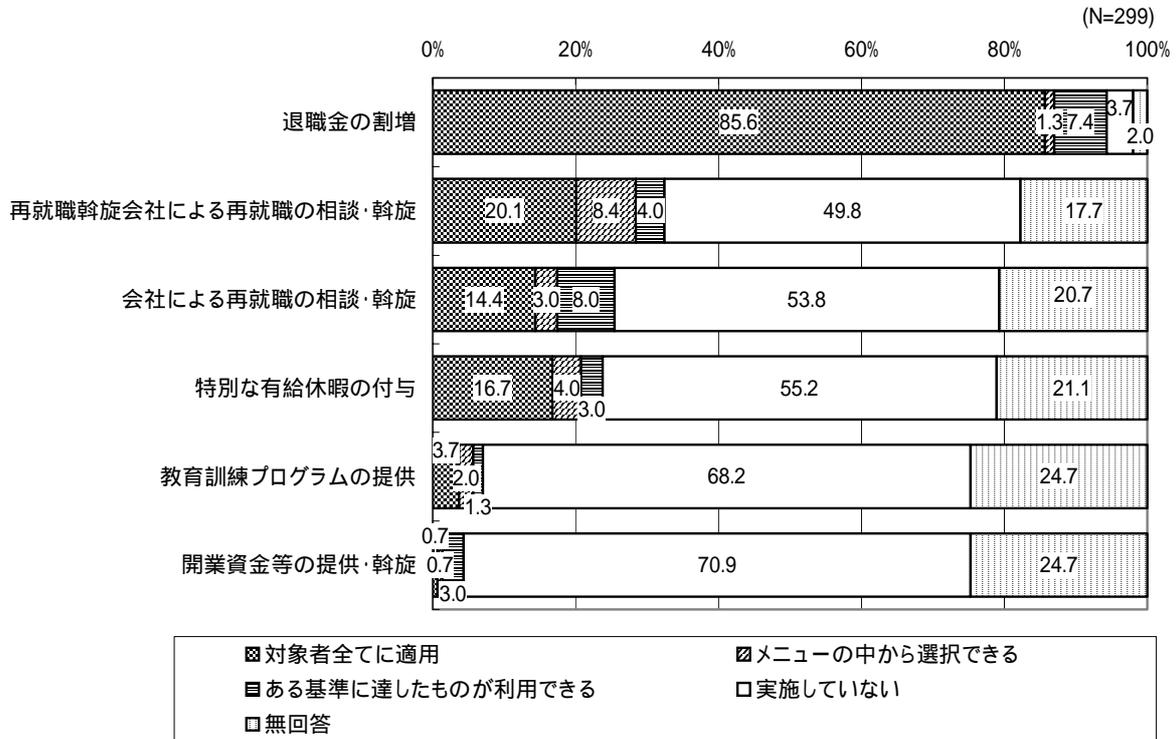


(注) 人員削減の方法として、「希望退職の募集、早期退職優遇制度の創設・拡充」を選択した企業に質問したもの。

(2) 希望退職、早期退職優遇制度の措置内容

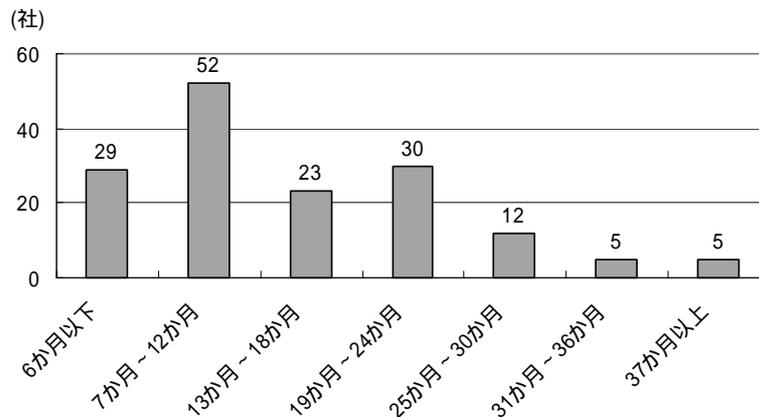
希望退職、早期退職優遇制度の措置内容では、「退職金の割増」が9割以上で、そのほとんどが「すべての対象者に適用」としている。また、退職金の割増額は、平均値で15.7か月分、中央値にして12か月分であった。

図 15 希望退職、早期退職優遇制度の措置内容



(注) 人員削減の方法として、「希望退職の募集, 早期退職優遇制度の創設・拡充」を選択した企業に質問したもの。

図 16 退職金の割増額

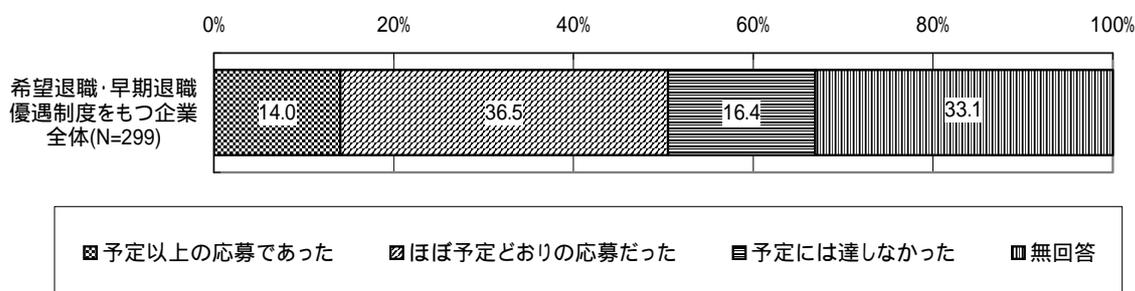


(注) 図 15 で「退職金の割増」を実施していると回答した企業に、平均的 (あるいはモデル) ケースでは通常退職金の何か月分を割増しているか質問。無回答を除いて表示している。

(3) 希望退職、早期退職優遇制度応募状況

応募状況については、全体で、「ほぼ予定どおりの応募」との回答が 36.5%と最も多く、「予定以上」は 14.0%であった。

図 17 制度に対する応募状況

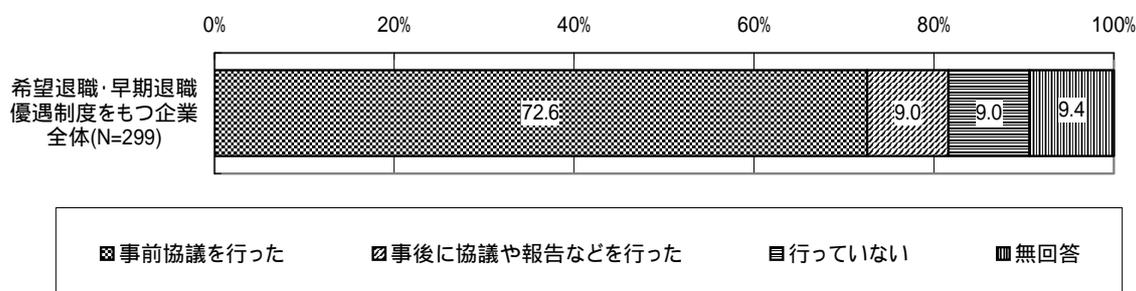


(注) 人員削減の方法として、「希望退職の募集,早期退職優遇制度の創設・拡充」を選択した企業に質問したもの。

(4) 労使間の協議

希望退職や早期退職優遇制度の実施について、労働組合または従業員代表との協議については、7割以上の企業で事前協議を実施している。

図 18 労使事前協議の有無



(注) 人員削減の方法として、「希望退職の募集,早期退職優遇制度の創設・拡充」を選択した企業に質問したもの。

II 再就職の状況に関する調査（個人調査）結果の概要

1 離職時の状況

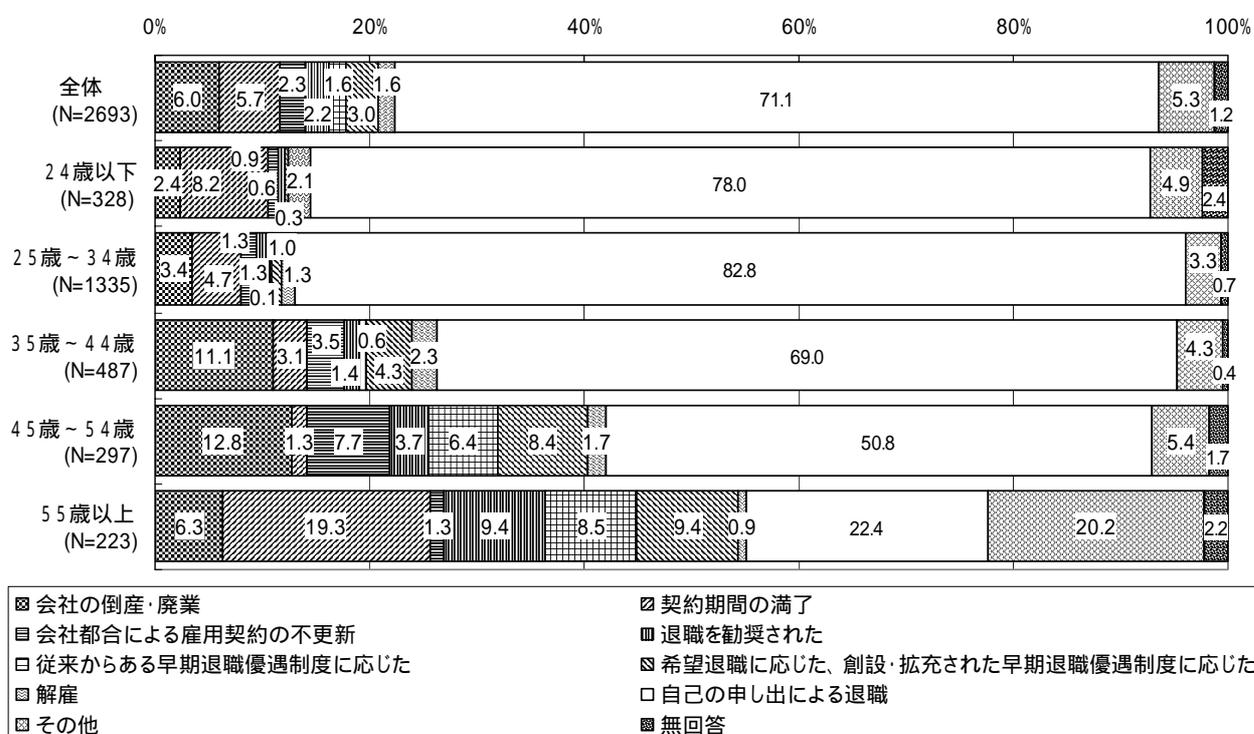
(1) 離職の理由

離職の理由については、「自己の申し出による退職」が71.1%と最も多く、ついで「会社の倒産・廃業」の6.0%であった。

年齢別にみると、どの年齢層においても「自己の申し出による退職」が最も高かったが、35~44歳と45~54歳では、「会社の倒産・廃業」がそれぞれ11.1%、12.8%と他の年齢層に比べ高かった。

「従来からある早期退職優遇制度に応じた」と「希望退職、創設・拡充された早期退職優遇制度に応じた」をあわせると、45~54歳で14.8%、55歳以上で17.9%であった。

図 19 離職の理由

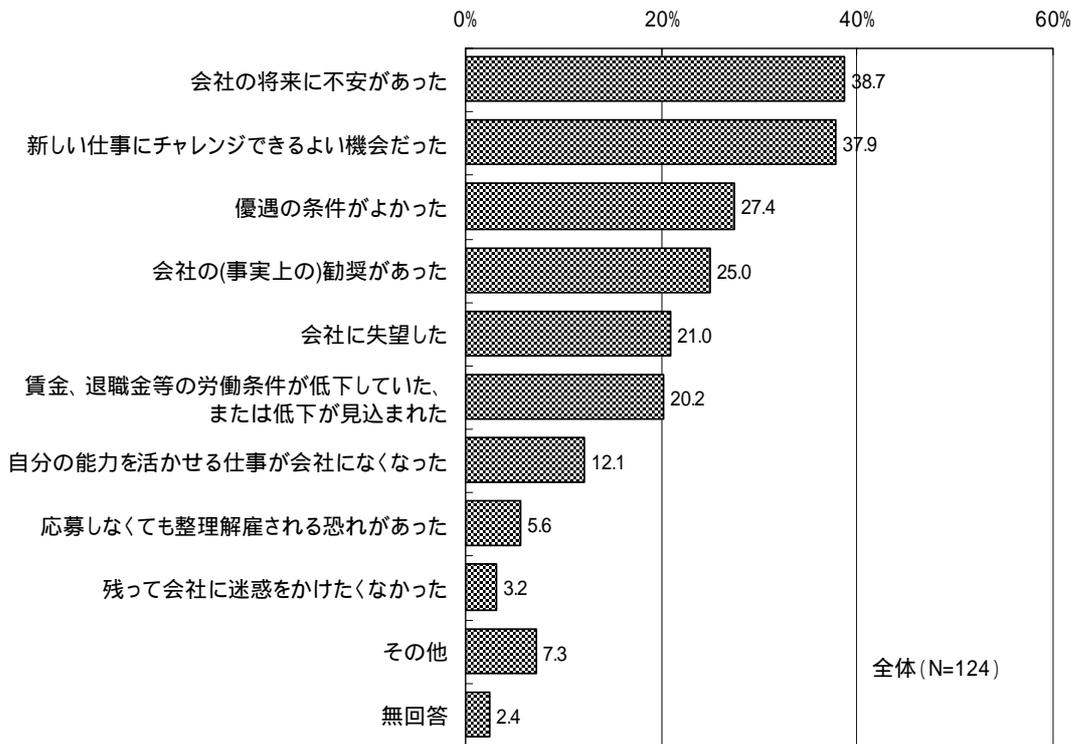


(2) 早期退職優遇制度の利用状況

早期退職優遇制度を利用した人について、早期退職優遇制度を利用した理由についてみると、「会社の将来に不安があった」が38.7%と最も高く、ついで「新しい仕事にチャレンジできるよい機会であった」が37.9%であった。

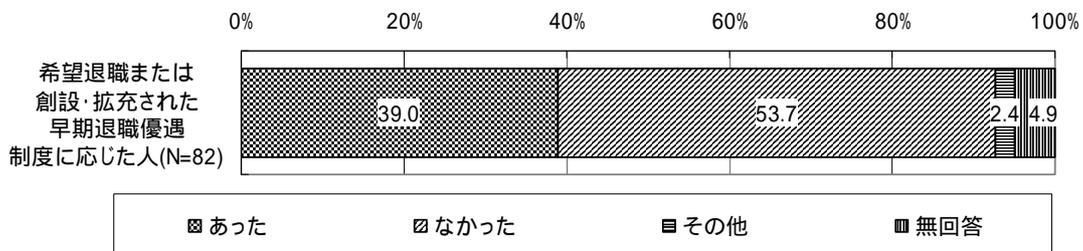
図 2 0 早期退職優遇制度利用の理由

(複数回答)



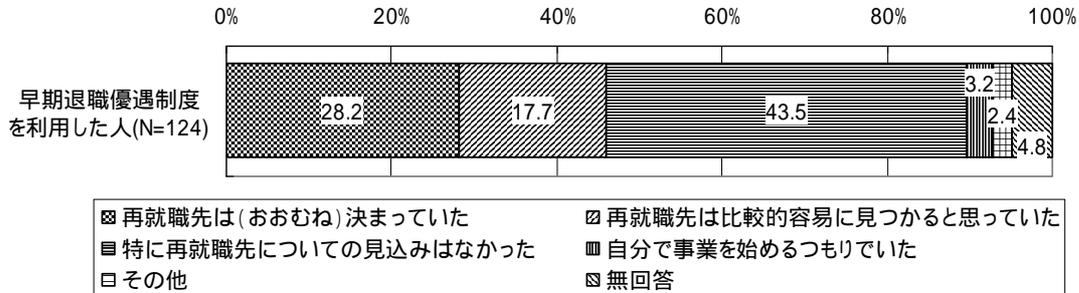
希望退職または創設・拡充された早期退職優遇制度に応じた人を対象に、退職募集の前に離職の意思があったかについて尋ねた設問では、「なかった」が53.7%と高いが、「あった」という回答も39.0%にのぼっている。

図 2 1 退職募集以前の離職意思



早期退職優遇制度に応募する時点での再就職の見込みについては、「特に再就職先についての見込みはなかった」が43.5%と最も高く、ついで「再就職先は(おおむね)決まっていた」が28.2%であった。

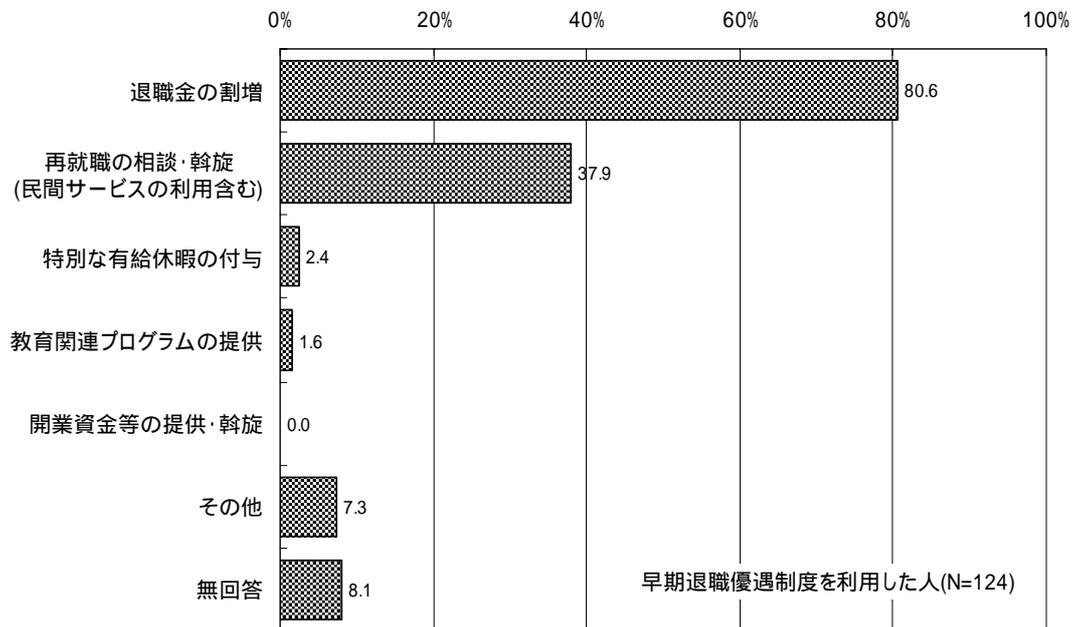
図 2 2 再就職先の見込み



早期退職優遇制度の措置内容については、「退職金の割増」が80.6%と最も高く、ついで「再就職の相談・斡旋」が37.9%であった。

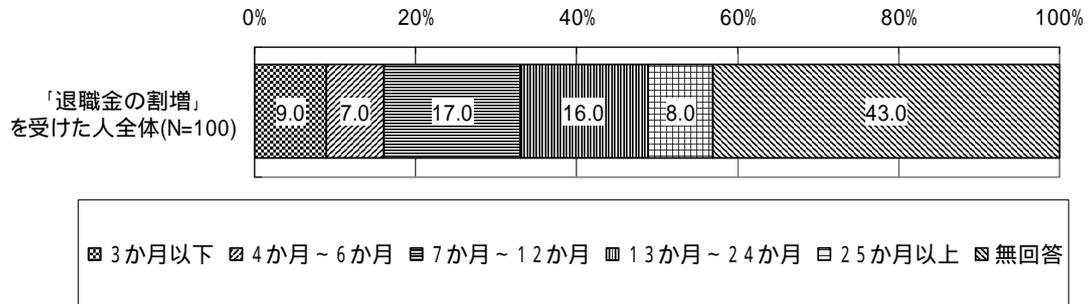
図 2 3 早期退職優遇制度の措置内容

(複数回答)



早期退職優遇制度に応募して退職金の割増を受けた人に、通常の退職金の約何か月分の割増であったかを尋ねた設問では、平均で 15.2 か月分、中央値は 12 か月分であった。

図 2 4 退職金の割増分



再就職相談・斡旋を受けた人が相談をどこで受けたかをみると、「民間サービス会社による相談」が63.8%と高く、満足度では「満足している」と「やや満足している」の合計が50%強となっている。

図 2 5 再就職の相談をどこで受けたか

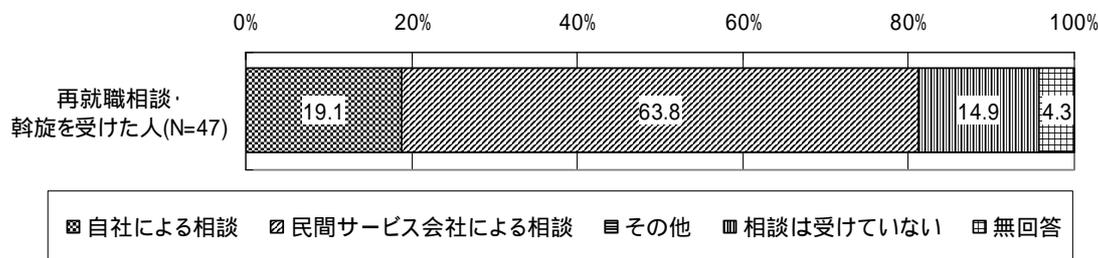
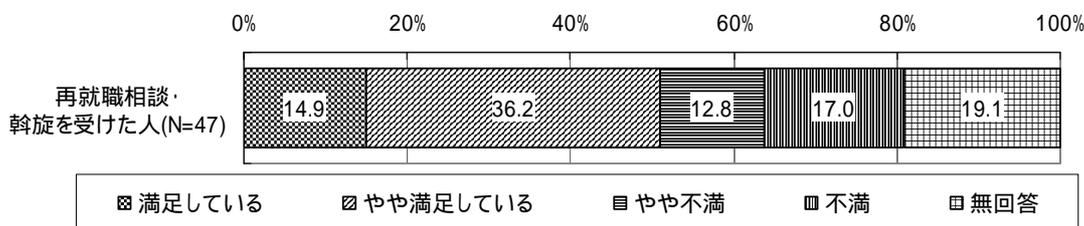


図 2 6 再就職相談に対する満足度



再就職相談・斡旋を受けた人が、斡旋をどこで受けたかをみると、「民間サービス会社による斡旋」が42.6%、「自社による斡旋」が27.7%であった。相談・斡旋を受けた期間は、平均で4.4か月、中央値で3か月であった。

図 2 7 再就職の斡旋をどこで受けたか

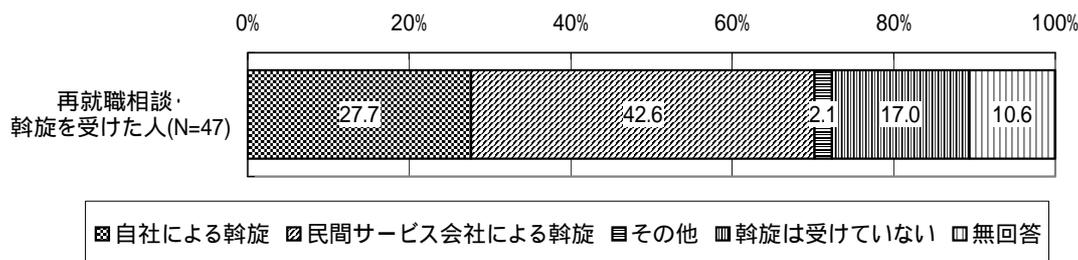
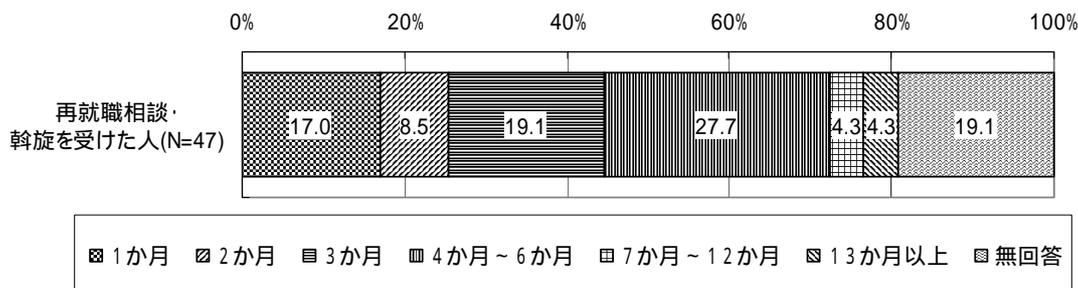


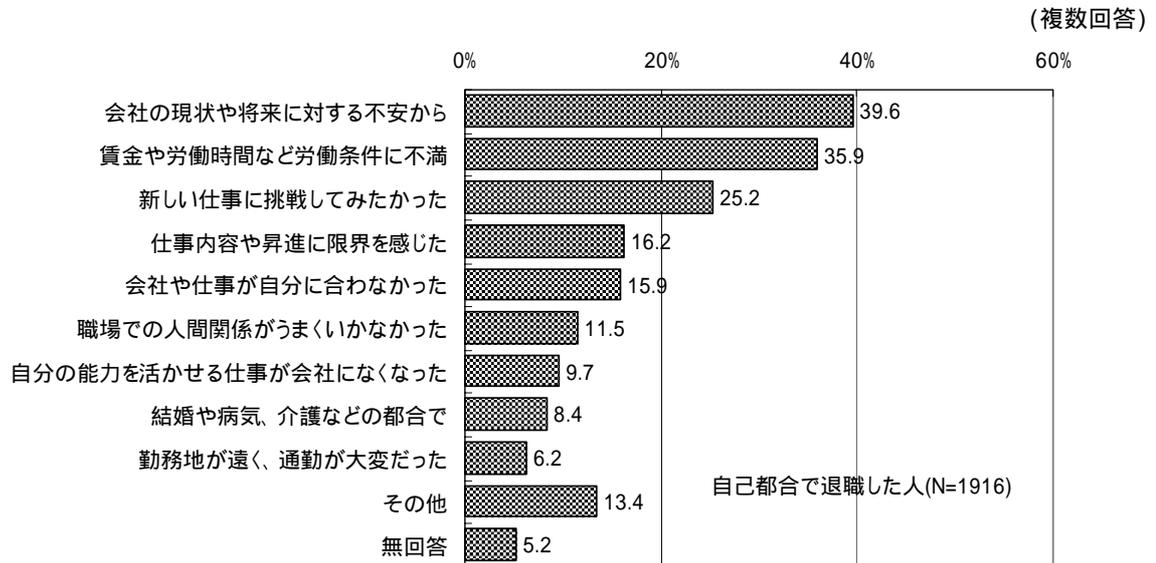
図 2 8 再就職の相談・斡旋を受けた期間



(3) 自己の申し出による退職をした理由

自己都合で退職した人について、その理由をみると、「会社の現状や将来に対する不安から」が39.6%と高く、ついで「賃金や労働時間など労働条件に不満だった」が35.9%であった。

図 29 自己の申し出により退職をした理由



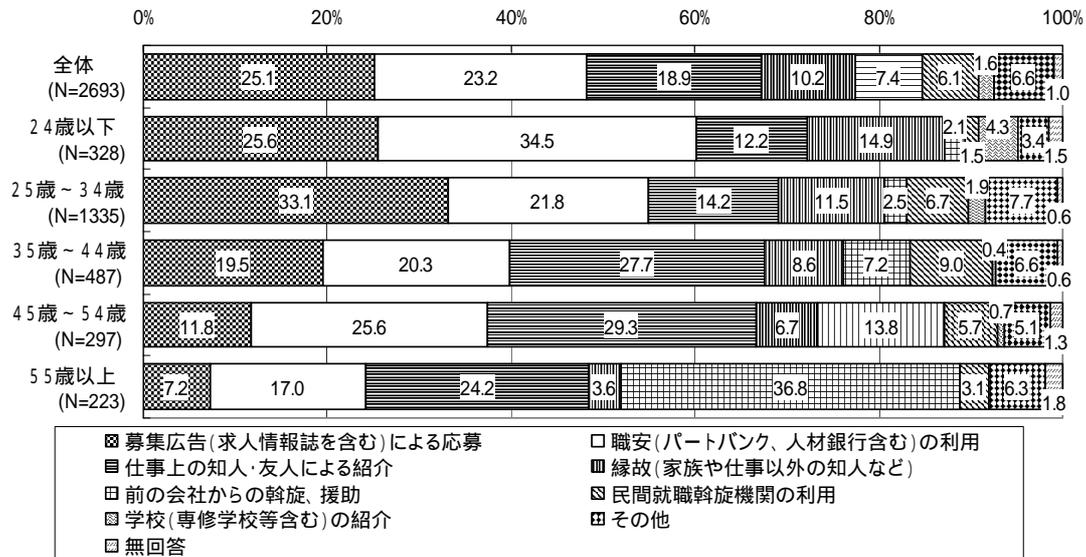
2 再就職時の状況

(1) 再就職の経路

現在の勤め先に再就職した方法についてみると、「募集広告による応募」が25.1%と最も高く、ついで「職安の利用」が23.2%であった。

年齢別にみると、24歳以下では「職安の利用」が34.5%と高く、25~34歳では「募集広告による応募」が33.1%と高く、35~44歳と45~54歳では「仕事上の知人・友人による紹介」がそれぞれ27.7%、29.3%と高かった。55歳以上では「前の会社からの斡旋・援助」が36.8%と高かった。

図 3 0 再就職の経路

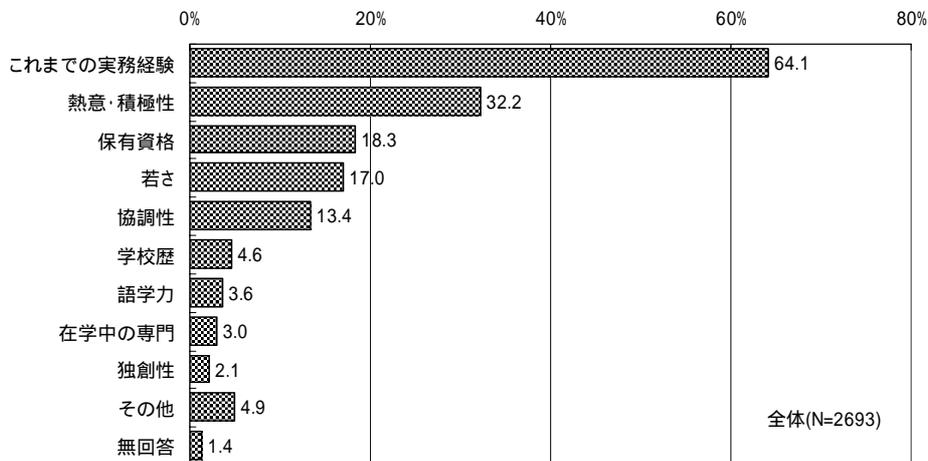


(2) 会社から評価された要素

再就職に際して会社から評価されたと思う要素については、「これまでの実務経験」が64.1%と最も高く、ついで「熱意・積極性」が32.2%であった。

図 3 1 会社から評価された要素

(複数回答)



(3) 前の勤め先と比べた賃金の変動

前の勤め先と比べた賃金の変動についてみると、「1割以上3割未満の減少」が23.5%と最も多く、ついで「変わらない」が19.7%、「1割以上3割未満の増加」が18.9%であった。大きく分けると、「増加」が34.2%、「減少」が44.2%となっている。

年齢別にみると、年齢が高くなるほど「減少」が増加し、45歳以上では「減少」が50%を超える。

図 3 2 前の勤め先と比べた賃金の変動

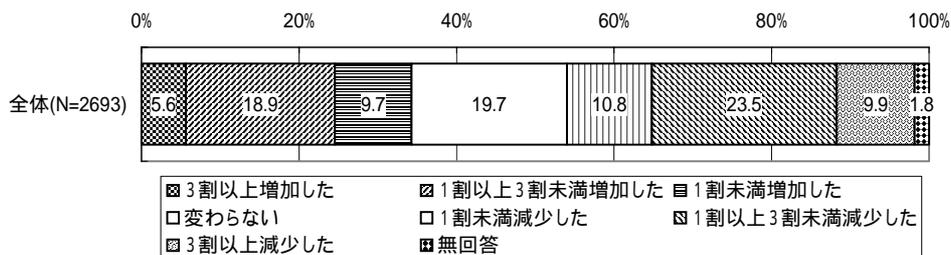
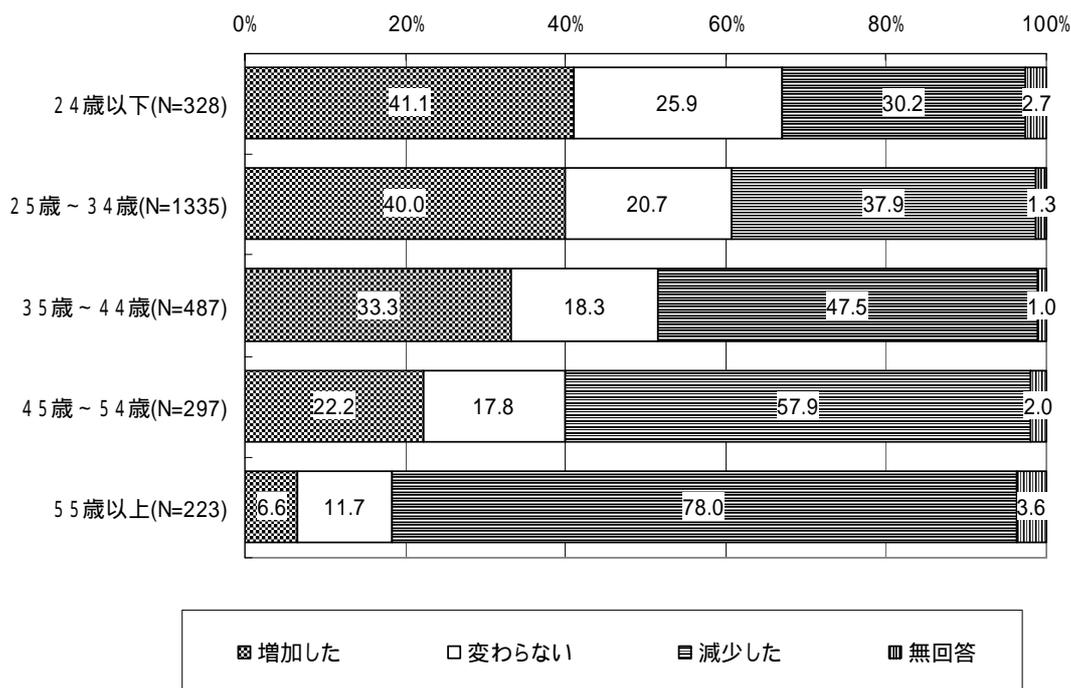


図 3 3 前の勤め先と比べた賃金の変動 (年齢別)



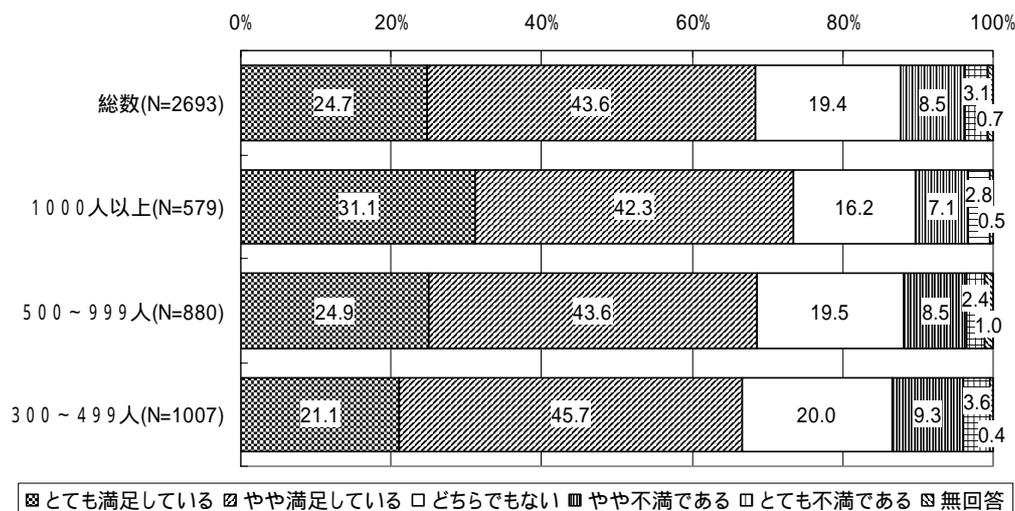
(注)「増加した」は「3割以上増加した」「1割以上3割未満増加した」「1割未満増加した」の回答を合計したもの。「減少した」は「3割以上減少した」「1割以上3割未満減少した」「1割未満減少した」の回答を合計したもの。

(4) 現在の仕事の満足度

現在の仕事の満足度については、「やや満足している」が43.6%と最も高く、ついで「とても満足している」が24.7%であった。

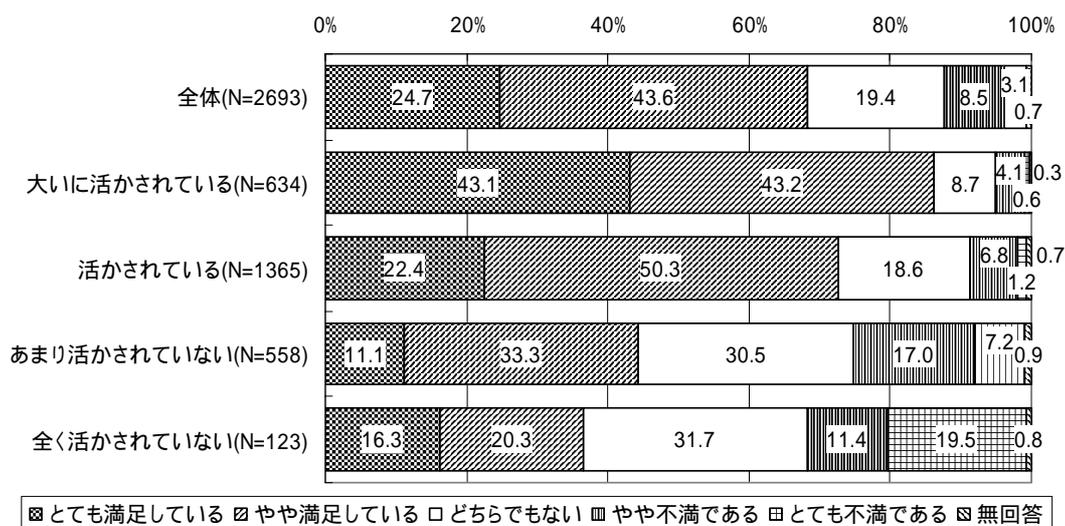
現在の勤務先の企業規模別にみると、「とても満足している」と回答した比率も、「とても満足している」と「やや満足している」の回答を合わせた比率も、企業規模が大きくなるほどやや高くなっている。

図 3 4 現在の仕事の満足度（現在の勤務先の企業規模別）



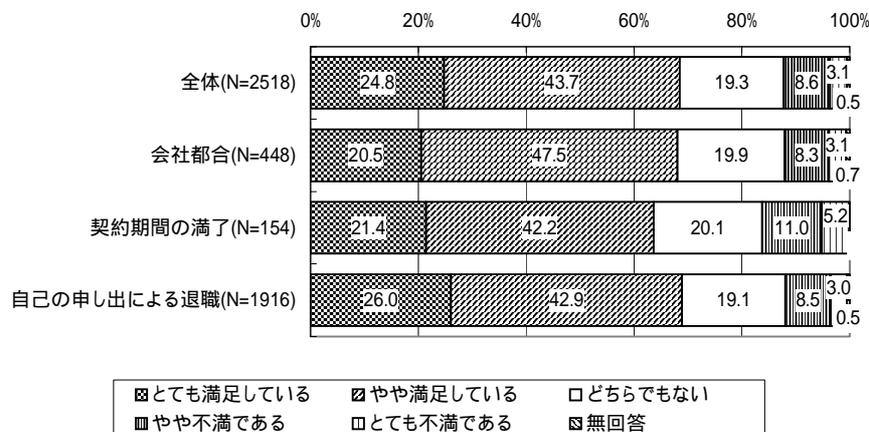
これまでの経験が現在の仕事に活かされている程度別にみると、経験が活かされている人ほど満足度が高い。

図 3 5 現在の仕事の満足度（経験の活用別）



退職の理由別にみると、「自己の申し出による退職」をした回答者は、「とても満足している」との回答がやや高かった。

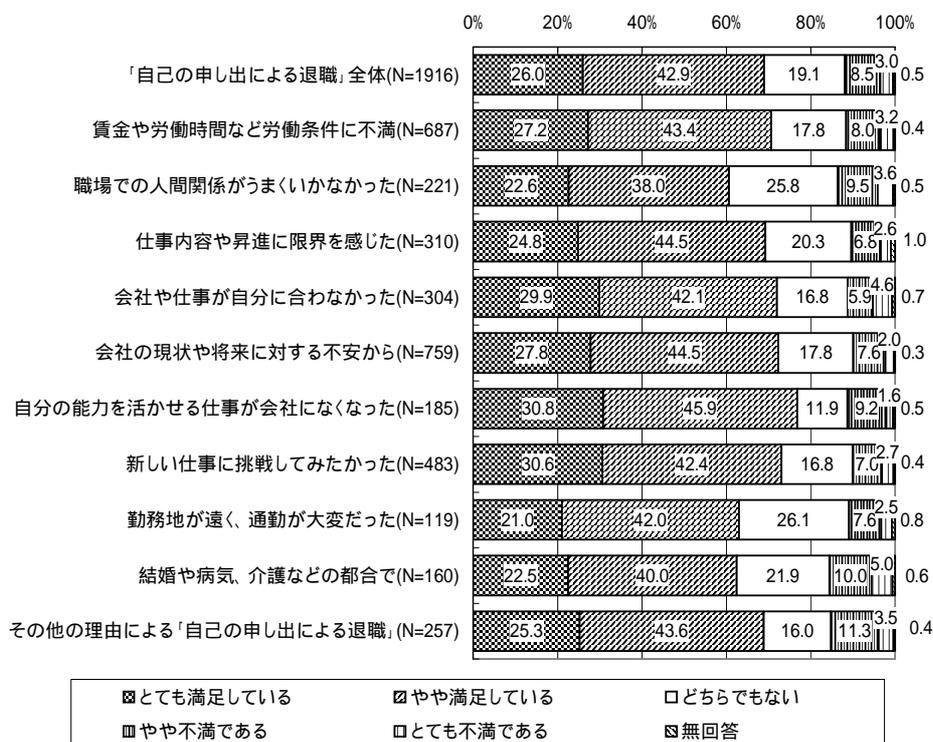
図 3 6 現在の仕事の満足度（離職の理由別）



(注)「会社都合」は離職の理由として次の6項目のいずれかを選んだ者
 「会社の倒産・廃業」「会社都合による雇用契約の不更新」「退職を勧奨された」「従来からある早期退職優遇制度に応じた」「希望退職に応じた、創設・拡充された早期退職優遇制度に応じた」「解雇」

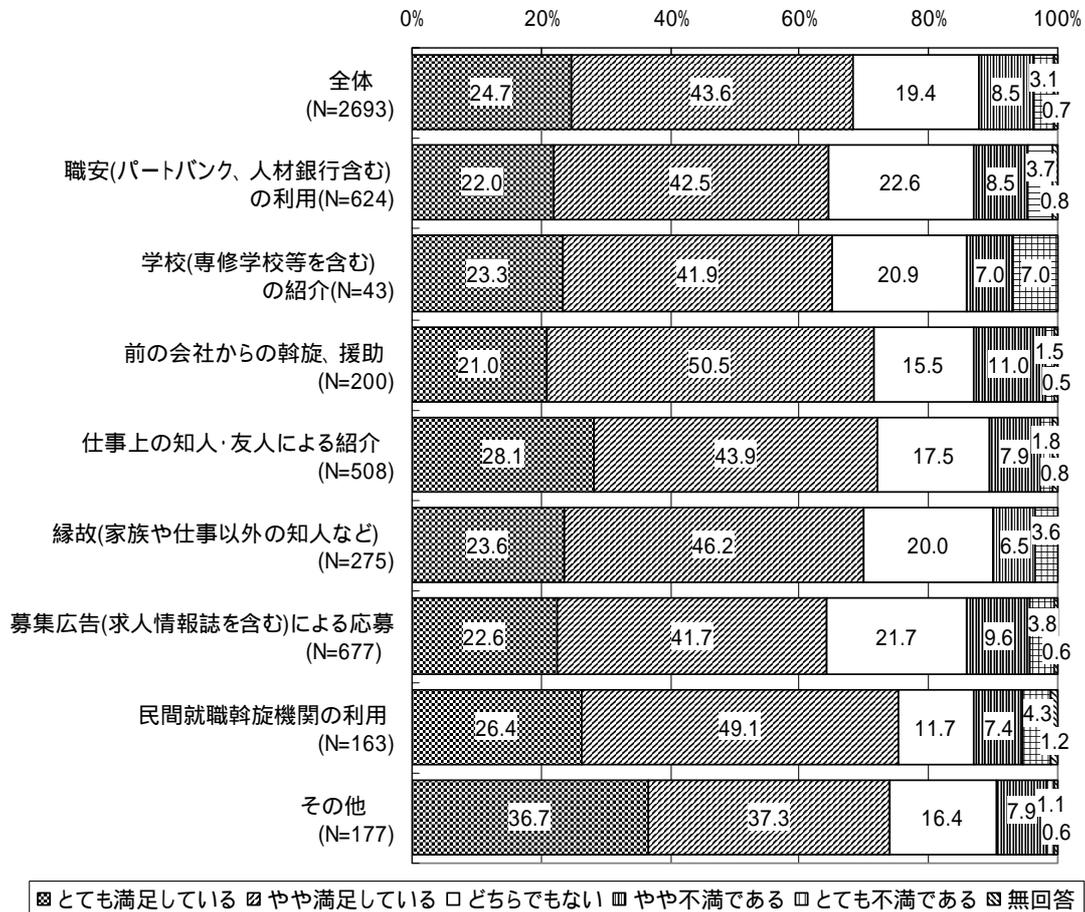
自己退職の理由別にみると、「とても満足している」との回答の割合が高いのは、「会社や仕事が自分に合わなかった」、「自分の能力を活かせる仕事がない」、「新しい仕事に挑戦してみたかった」であった。

図 3 7 現在の仕事の満足度（「自己の申し出による退職」理由別）



再就職の方法別にみると、仕事上の知人・友人による紹介、民間就職斡旋機関の利用では、「とても満足している」が比較的高かった。

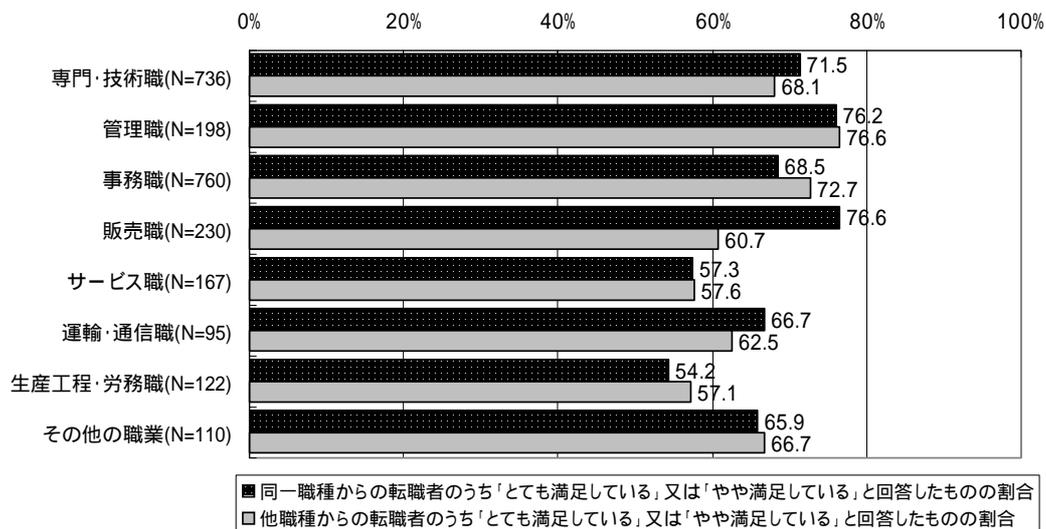
図 3 8 現在の仕事の満足度（再就職の経路別）



現在の会社での職種が前の会社と同じかどうかによって、現在の仕事の満足度に違いがあるかどうかをみると、「販売職」「運輸・通信職」などでは他職種からの転職者よりも同一職種からの転職者の方が満足度比率（「とても満足している」＋「やや満足している」）が高かった。

図 39 現在の仕事の満足度

（「とても満足している」＋「やや満足している」：現在の職種別・職種転換の有無別）



（注）保安職は回答数が少ないため省いた。

< 参考表 > 回答者の構成

企業

総数	1,683
建設業	87
消費関連製造業	120
素材関連製造業	106
機械関連製造業	182
運輸・通信業	115
卸売・小売業、飲食店	270
金融・保険・不動産業	105
情報処理・情報サービス業	81
その他対事業所サービス業	163
対個人サービス業	118
その他	301
300～499人	655
500～999人	551
1000人以上	370

総数には、業種、従業員規模不明の企業を含む

再就職者

総数	2,693
建設業	119
製造業	620
運輸・通信業	190
卸売・小売業、飲食店	285
金融・保険・不動産業	105
情報処理・情報サービス業	151
その他サービス業	769
その他	314
300～499人	1007
500～999人	880
1000人以上	579
24歳以下	328
25歳～34歳	1,335
35歳～44歳	487
45歳～54歳	297
55歳以上	223
男性	1,848
女性	807
専門・技術職	757
管理職	204
事務職	790
販売職	241
サービス職	178
保安職	33
運輸・通信職	99
生産工程・労務職	128
その他の職業	115

総数には、業種、従業員規模、性別、職種不明の再就職者を含む