

勤労者のキャリア形成の実態と意識に 関する調査報告書

2000年3月

財団法人 連合総合生活開発研究所

はじめに

長期雇用、年功賃金、企業別組合からなる日本型雇用システムは、高度成長期までに確立し、その後の石油危機を乗り越える過程で評価を高めた。その後、経済社会の変化とともに日本型雇用システムも変容せざるを得ないとの問い直しは繰り返されてきたが、円高不況を乗り越える際にも強みを発揮したことから、安定成長下においても基本的に機能してきたと考えられる。

しかし、90年代以降はバブル崩壊とその後遺症から、現在の我が国経済は戦後最悪の不況下にあり、非自発的失業者も多数発生している。また、中長期的には人口の急速な高齢化がさらに進み、若年労働力供給はすでに減少に転じていることから、潜在成長力の低下、団塊の世代の処遇、60歳代前半層の雇用保障といった問題に社会全体としての取り組みが求められている。

そこで連合総研では日本型雇用システム研究委員会（主査：猪木武徳大阪大学教授）を設置し、こうした環境の変化に対応した、従来のシステムの長所をなるべく損なわない形での新しい雇用システムのあり方、そしてその実現のために労働者に求められるもの、労働組合、企業、政府の果たすべき役割を探っている。

こうした意識の下、1999年6～8月にかけて本委員会では、日本の雇用システム下での人材育成・活用実態と問題点を明らかにすることを目的として「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査」を実施した。

調査結果からは、

- ・ 多くの企業で人材育成が必要な部門を持ちながら、実際の育成状況は必ずしも満足なものではない。これに中途採用で対応しようとする中小企業も多いが、中核を担う人材についての「はえぬき」重視は大きく変わらない。
- ・ 「以前の会社での実務経験」が仕事をしていく上で役立っているとする者の割合は、「現在の会社での部門間異動」が役立っているとする割合より低いばかりでなく、「自己啓発・自己学習」や「学校教育」よりも低い。職業能力は主に今いる職場で形成されている。
- ・ 転職経験者の転職回数は1～2回が多く、若年者では適職探しの理由が多く、1～2回の転職によって労働者の満足度は高まることが多い。

等の興味深い事実が浮かび上がった。本委員会では今後さらに研究を進め、2000年秋を目途に最終報告書を取りまとめる予定である。

最後に、お忙しい中今回のアンケートにご協力くださった労働組合役員の方々、企業人事部門の方々そして組合員、非組合員を含めた勤労者の皆様方に心からお礼を申し上げます。

2000年3月

財団法人 連合総合生活開発研究所
所長 栗林 世

日本型雇用システム研究委員会構成および執筆分担

主査	猪木 武徳	大阪大学大学院経済学研究科教授	
委員	富田 安信	大阪府立大学経済学部教授	(第2章)
	中村 二郎	東京都立大学経済学部教授	
	守島 基博	慶應義塾大学経営管理研究科教授	(第5章)
	伊藤 実	日本労働研究機構主任研究員	(第4章)
	佐分利 応貴	労働省産業労働調査課課長補佐	
	下山 昭夫	淑徳大学社会学部助教授	
	勇上 和史	大阪大学大学院経済学研究科博士課程	(第3章)
	龍井 葉二	連合労働政策調整局長	
	堀 春彦	日本労働研究機構研究員	
	研究担当者	永田 有	連合総研主任研究員
玉岡 哲也		連合総研研究員	

目 次

はじめに

「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査」概要	1
第1章 企業の人材確保・育成についての考え方	3
1.1 回答企業の概要	5
1.2 人材確保・育成の状況	6
1.3 中途採用	7
1.4 雇用管理の現在と将来	9
第2章 仕事能力と企業内キャリア	11
回答者の特徴	13
2.1 昇進	17
2.2 仕事能力	19
2.3 企業内キャリア	22
第3章 仕事能力の形成	27
3.1 最終学歴	29
3.2 専門学校での学習経験	31
3.3 教育や実務経験の効果	32
3.4 仕事に役立つ研修・教育訓練	36
3.5 仕事に役立つ資格	39
3.6 今後の能力向上の方法	41
第4章 転職経験と職業変動	43
4.1 転職経験の有無	45
4.2 離職状況と求職活動	49
4.3 職業変動の実態	58
第5章 働く人の満足度および希望する働き方	63
5.1 満足度の基礎分析	65
5.2 転職と満足度	69
5.3 働き方の希望	75
5.4 まとめ	76
付録① 調査票および単純集計結果	81
付録② 他の調査の紹介	101

「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査」概要

1. 調査目的

労働者がより高い技能を身につけ、能力を発揮できていくことは、労働者のゆとり豊かさの実現のためにも重要なことである。しかし、わが国労働者が自らの職業人としての自己実現をどのように図ろうとしているのか、一方で企業が人材確保・育成とその能力発揮をどのような評価、処遇制度の下に進めているのかについては、中小企業の労働者も含めた全体的状況を必ずしも十分に把握できていないと考えられる。

本調査では、日本型雇用システムの中で重要な位置を占める労働者のキャリア形成の実態と意識を調査し、人材育成・活用の実態と問題点を明らかにすることを目的とする。

2. 実施期間

1999年6月～8月。

3. 調査対象および調査方法

(1) 企業調査

- ① 連合加盟の産業別組合および全国の地方連合会を通じて無作為に抽出された約2,000単位組合のある各企業を対象とした。当該産業別組合および地方連合会経由で各単位組合に調査票を配布し、各単位組合役員が各企業人事担当者に聞き取りの上調査票に記入し、郵便にて返送。(有効回収率27.1%)
 - ② 日本経済新聞社刊「会社総覧」「日経ベンチャービジネス年鑑」等から無作為に抽出した約3,500社を対象とした。郵便にて調査票を直接送付・返送。(有効回収率30.8%)
- ※①②総計で約5,500社を対象。(有効回収率29.6%)

(2) 個人調査

- ① 上記(1)①の約2,000単位組合の組合員約18,000人を対象とした。当該産業別組合および地方連合会経由で各単位組合に調査票を配布し、各単位組合役員が組合員に調査票を配布・回収し、郵便にて返送。(有効回収率34.2%)
 - ② 上記(1)②の約3,500社の内で企業調査に回答のあった企業約1,000社の内、従業員へのアンケート実施承諾の企業約80社の従業員約800人を対象とした。当該企業に調査票を郵送し、各企業の人事担当者から各従業員に配布後、各従業員から郵便にて直接返送。(有効回収率32.4%)
- ※①②総計で約19,000人の勤労者を対象。(有効回収率34.1%)

第1章 企業の人材確保・育成についての考え方

第1章 企業の人材確保・育成についての考え方

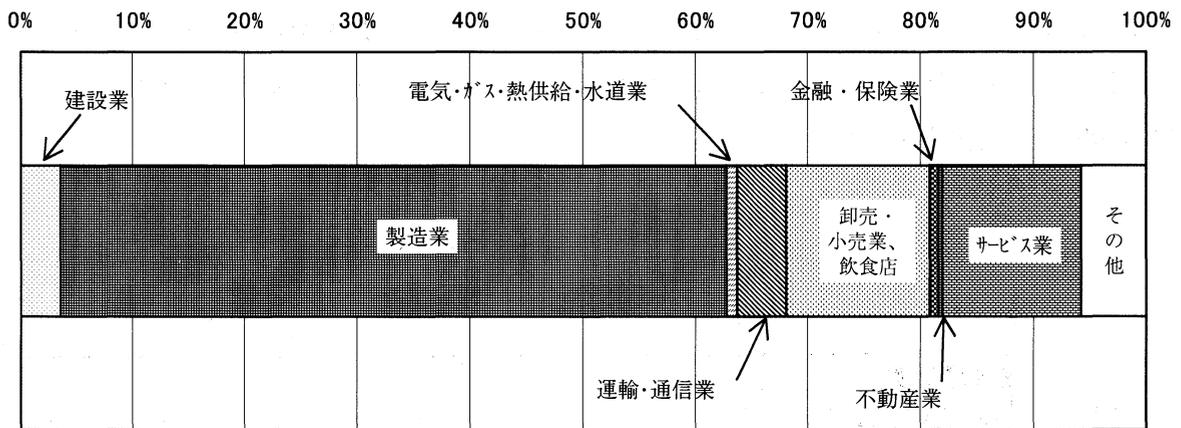
1.1 回答企業の概要

本調査に協力いただいた企業1,659社の概況は、以下のとおりである。

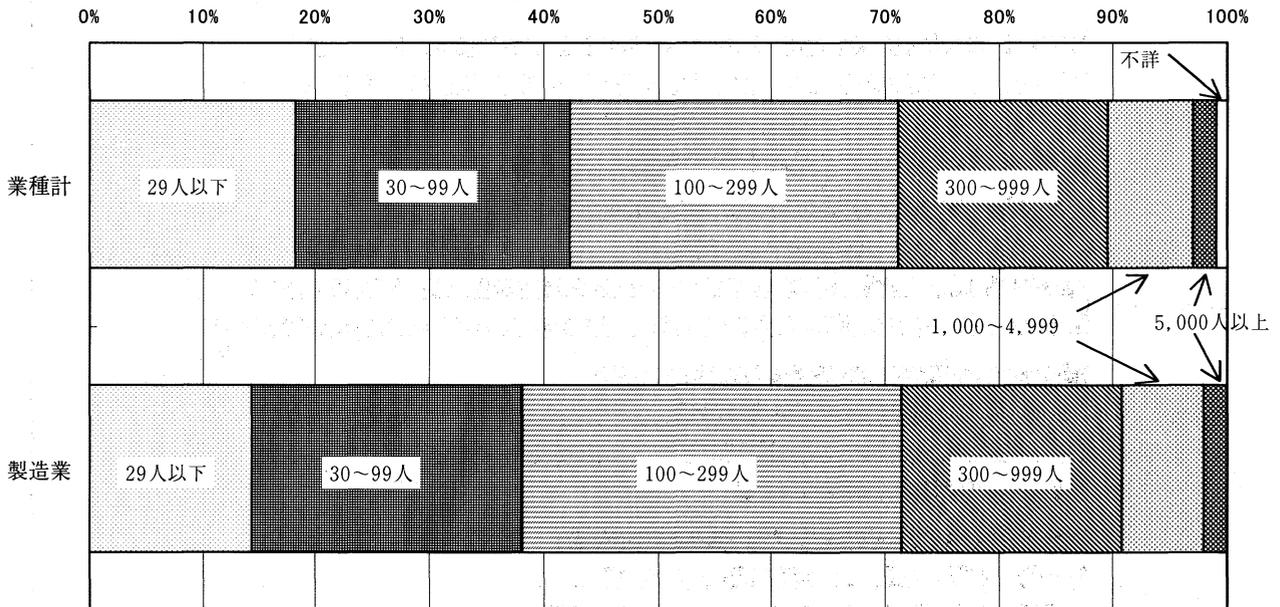
業種別には製造業が961社（57.9%）と多く、以下卸売・小売業、飲食店205社（12.4%）、サービス業201社（12.1%）、運輸・通信業70社（4.2%）、建設業56社（3.4%）である（図表1-1）。これを、総務庁「事業所企業統計」でみたわが国全体の産業別企業割合と比べると、特に製造業の構成比が高く、卸売・小売業、飲食店の構成比が低いという偏りがある。

図表1-1 回答企業の属性

①産業別構成比



②規模別構成比



従業員規模別にみると、29人以下が18.2%、30～99人24.1%、100～299人28.8%、300～999人18.4%、1,000～4,999人 7.5%、5,000人以上が 2.0%、規模不詳 1.0%、平均従業員数は560人である。

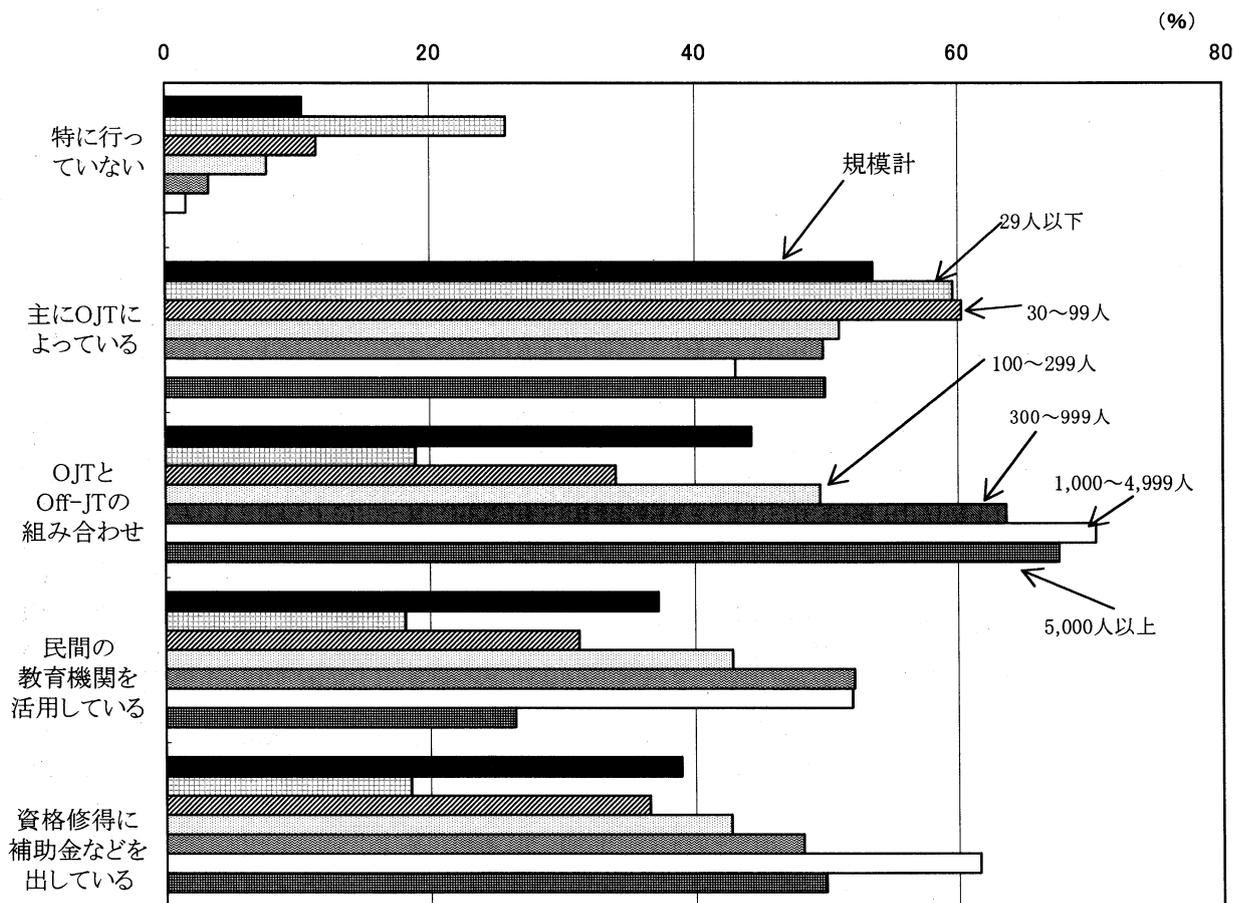
従業員のうち非正規社員の割合は平均で17.2%、非正規社員割合が10%未満の企業が全体の48.9%とほぼ半数を占めるが、半数以上が非正規社員である企業も11.7%あり、特にサービス業、卸売・小売業、飲食店や規模1,000人以上にそうした企業が比較的多くみられる。

会社の創業年に回答があった企業（全体の約8割）についてそれを見ると、戦前（昭和19年まで）が20.7%、昭和20～34年が20.0%、1960年代12.8%、1970年代14.7%、昭和55年（1980年）以降の昭和年代が10.7%、平成（1989年）以降が 7.8%である。

1.2 人材確保・育成の状況

社内教育については、「特に行っていない」企業が10.4%であり、9割の企業が実施している。その方法は「主にOJTによって行っている」が53.5%（複数回答）と最も多く、次いで「OJTとOff-JTの組み合わせ」44.3%となっており、OJTが社内教育の中心であることがうかがえる。また、「民間の教育機関を活用している」企業は37.3%、「資格取得に補助金などを出している」企業は39.0%ある（図表1-2）。

図表1-2 会社の社内教育について



「主にOJTによって行っている」企業割合は30～99人や29人以下の小規模企業で高く、「OJTとOff-JTの組み合わせ」「民間の教育機関を活用している」「資格取得に補助金などを出している」企業割合は概ね規模が大きいほど高い傾向がみられる。

企業内部での人材育成が特に必要と思われる部門がある企業は64.4%で、大規模ほどそうした部門を抱える傾向がある。人材育成が最も必要な部門としては、「営業・販売」(28.1%)を挙げる企業が多く、次いで「研究・開発」(18.2%)、「技術・設計」(15.4%)の順となる。これを業種ごとにみると、製造業では「研究・開発」、建設業では「技術・設計」の分野を人材育成が最も必要な部門に挙げる割合が高い。

こうした部門で人材育成が必要な理由としては、「企業独自のノウハウが必要な部門だから」とする企業が68.2%と多く、「企業の中核部門であるため、生え抜きにしかまかせられないため」(17.2%)を大きく上回った。したがって、人材育成が必要な部門は、経営の中核をなす事項への接触を生え抜き社員に限る趣旨よりも、社外では育成しえない技能労働者を育成する必要性から生じていると考えられる。この傾向は製造業で強く表れており、製造業において「研究・開発」部門は企業独自のノウハウがあるために内部育成が重要と考えられている。

しかしながら、人材育成の実施状況を見ると、十分に行われている企業は23.4%、十分には行われていない企業が68.1%と多くの企業で人材育成が不十分と考えている。

こうした人材育成が十分でない状況に中途採用で対応する企業が34.3%、人員を多く配置する企業は3.7%、その他(能力開発方法をより効果のあがるものに拡充する、学卒採用を増やして育成するなど)の対応が15.0%であるが、「特に対応策は取っていない」企業も37.6%ある。傾向として、小規模企業ほど中途採用での対応が多く、大規模ほど増員やその他の方法での対応が多い。

1.3 中途採用

過去5年間に正社員の中途採用を実施した企業割合は87.6%、5,000人以上と29人以下でやや低いが、これは中途採用の少ない電気・ガス・熱供給・水道業に5,000人以上規模が多いことにもよる。しかし、その5,000人以上企業でも76.5%が中途採用を実施している。

中途採用実施企業での対象部門をみると、「営業・販売」で61.5%、「製造」41.2%、「技術・設計」33.2%が多い。前にみた「人材育成が必要な部門」との対比で見ると、多くの業種で営業・販売が多いがこれはこの職種の従事者数が多いことの表れと考えられる。製造業では「研究・開発」部門で人材育成が必要であると考えられる企業が多いが、同部門での中途採用のある企業は28.8%で「製造」(62.9%)、「営業・販売」(55.6%)などに比べて少なく、「経理・財務」の24.0%をやや上回る程度と、「研究・開発」部門での中途採用はそれほど活発ではないともみることができる。規模別には、総じてどの部門でもより大企業ほど中途採用が行われる傾向があるが、「情報システム」や「人事・労務」の部門でその傾向が顕著となっている。

部門ごとの在籍人員に対して中途採用者の比率が一番高い部門としては、「営業・販売」(29.1

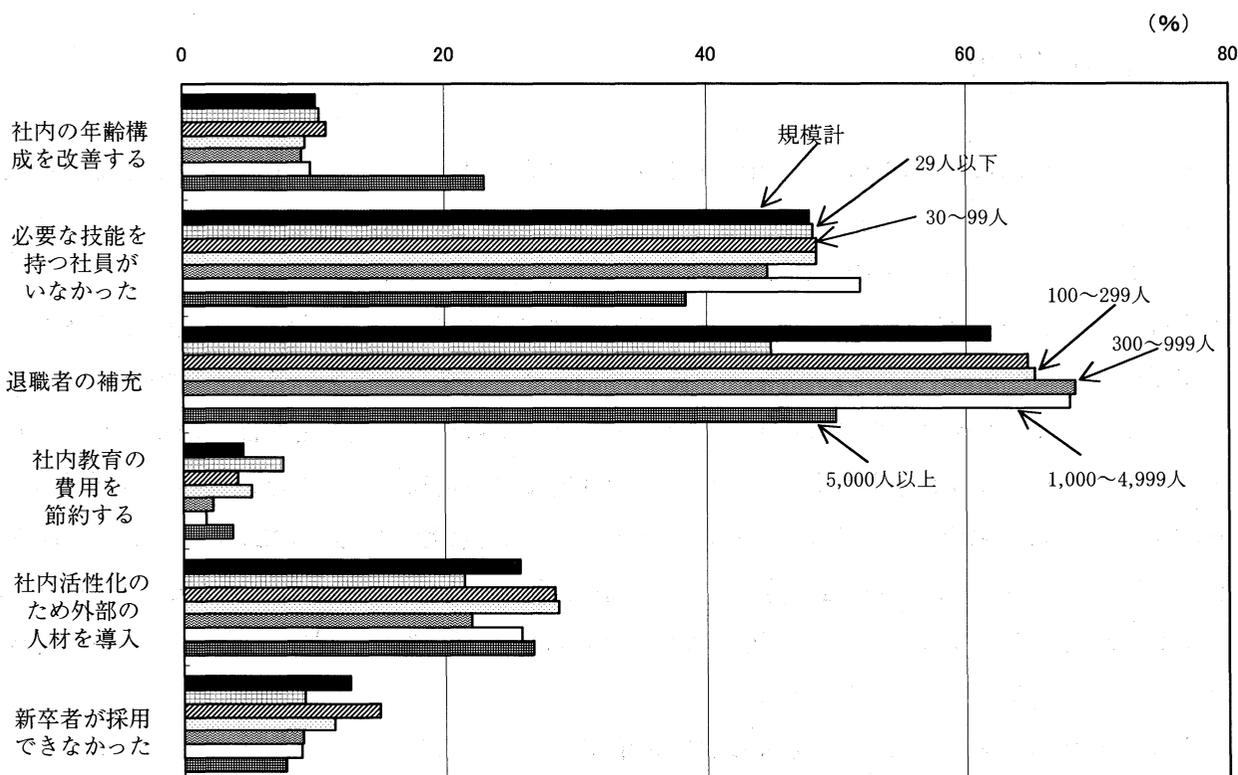
%)、「製造」(26.6%)、「技術・設計」(9.2%)の順となっている。中途採用者比率が最も高い部門における中途採用者の比率は平均45.2%、構成比率80%以上が17.8%（うち構成比率100%が7.7%）ある一方構成比率20%未満も20.9%とばらついている。

中途採用を行った理由（複数回答）としては、「退職者の補充」(61.9%)を挙げる企業が多く、次いで「必要な技能を持つ社員がいなかった」(47.9%)、「社内の活性化のため外部の人材を導入」(25.8%)となっている（図表1-3）。「必要な技能を持つ社員がいなかった」を挙げる企業は建設業やサービス業で多く、これらの業種では必要な技能労働者が中途採用可能であると考えられる。「新卒者が採用できなかった」ためとする企業は11.2%であり、退職者補充を挙げる企業割合に比べ相当低く、中途採用者はあまり学卒者の代替と考えられていないと思われる。一般に中小企業は学卒採用が難しいといわれるが、「新卒者が採用できなかった」ため中途採用を実施した割合は30~99人規模でも14.9%である。

「社内教育の費用を節約する」を挙げる企業は4.5%と少ないが、小規模ほど高い割合となっており、小零細企業では社員教育の不足を中途採用が補う面がうかがわれる。

中途採用者の初任給格付けを、同年齢同学歴生え抜き社員との比較でみると、生え抜き社員の上位に格づける企業が4.1%、同じく平均に格づける企業が39.4%、同じく下位に格づける企業が15.3%と生え抜き社員と差をつけない企業が比較的多い。規模別には大規模で「平均」や「下位」が多い。また、特にルールを設けず「ケース・バイ・ケース」で処遇する企業も37.4%あり、小規模企業ほどそうした傾向が強い。

図表1-3 中途採用を行った理由（複数回答）



中途採用時に重視する事項（複数回答）についてみると、「前職までのキャリア」（80.2%）を最も多くの企業が重視し、以下「面接等の印象」（64.4%）、「年齢」（53.3%）、「資格の有無」（23.1%）も重視されている。ただ、最重要視事項に限ると「前職までのキャリア」（41.3%）と「面接等の印象」（16.3%）以下との差は大きく、前職までのキャリアが採否の決定的な事項といえる。業種別には「運輸・通信業」で「資格の有無」が最重要視事項となっている。

中途採用についての考え（問題点）についてみると、「応募者の能力判断が難しい」とする企業が67.6%（複数回答、以下同様）あり、「必要な技能を持った応募者がいない」とする企業も36.1%ある。「採用後の人材育成が困難」「定着率が低い」「募集費用が高い」と考える企業は6社に1社程度であり、「募集費用が高い」とした企業割合は製造業よりも非製造業で高い。

中途採用者は「社風になじまない」とする企業割合は11.9%であるが、大企業ほどそのように考える傾向がある。

1.4 雇用管理の現在と将来

将来中核となる従業員の確保方法については、「生え抜き社員を中心にして行う」が23.3%、「生え抜き社員と中途採用の両者」が57.5%、「中途採用等外部能力を積極的に採用」が8.9%、「アウトソーシング等外部機関を活用」が1.4%であり、生え抜き社員と中途採用の両者を活用する企業が多いが、「生え抜き中心」と「両者」を合わせて考えれば、生え抜き社員を活用する企業が8割にのぼるともいえるだろう（図表1-4）。また、生え抜き重視の傾向は大企業ほど、中途採用や外部機関活用の傾向は小企業ほど強い。

図表1-4 過去5年間における正社員の中途採用実績と将来中核となる従業員の確保方針

(%)

	将来中核となる従業員の確保方針					
		生え抜き社員を中心にして行う	生え抜き社員と中途採用の両者	中途採用等外部能力を積極的に活用	アウトソーシング等外部機関を活用	その他
企業計 (100.0)	100.0	23.3	57.5	8.9	1.4	1.4
中途採用あり (87.6)	100.0	18.8	62.2	9.6	0.7	1.2
中途採用なし (11.6)	100.0	57.8	24.5	3.1	6.3	3.6

(注) 計には不詳を含む

こうした方針と過去5年の中途採用実績との関係を見ると、中途採用を行った企業では「生え抜き社員と中途採用の両者」が多く、中途採用を行っていない会社では「生え抜き社員を中心にして行う」が多いばかりでなく「アウトソーシング等外部機関を活用」も6.2%と割合が高い。

現在、長期継続雇用を重視している企業は85.6%、大企業ほどその傾向が強いが、29人以下でも74.2%がそうであるとしている（図表1-5）。これを今後の雇用についてみると、「長期継続雇用を重視」は58.6%へと低下し、「そうではない」企業は18.1%へとやや増加、「分からない」とする

企業も22.3%存在する。また、将来については、現在の長期継続雇用重視度に比べ規模間にはっきりとした傾向はみられなくなる。

賃金が統一的なルールの下で（集团的に）決定されるか、個々に決定されるかについては、72.1%の企業が「統一的なルールの下で決定される」としている。規模別には大規模ほど統一的に決定される傾向がある。これを今後の賃金決定についてみると、「統一的なルールの下で決定される」が53.3%へと低下するが、大規模ほど統一的に決定される傾向は変わらない。

図表1-5 雇用慣行及び賃金制度についての考え方

①長期継続雇用

(%)

		今後計			
		長期継続雇用を重視	そうではない	分からない	
現在計	(100.0)	100.0	58.6	18.1	22.3
長期継続雇用を重視している	(85.6)	100.0	66.8	11.6	21.2
そうではない	(12.7)	100.0	5.2	63.0	31.8

②賃金は統一的決定か個別決定か

(%)

		今後計			
		統一的なルールの下で決定される	個々に決定される	分からない	
現在計	(100.0)	100.0	53.3	39.3	6.0
統一的なルールの下で決定される	(71.0)	100.0	71.0	22.2	6.2
個々に決定される	(27.3)	100.0	9.5	84.8	5.5

③賃金は年功的か能力重視か

(%)

		今後計			
		現在と変わらない	どちらかといえばより能力重視になる	分からない	
現在計	(100.0)	100.0	11.6	82.6	4.6
どちらかといえば年功的だ	(51.8)	100.0	13.6	78.8	7.0
どちらかといえば能力重視だ	(46.4)	100.0	9.6	87.9	1.4

(注) 計には不詳を含む

賃金制度が年功的か能力重視かについては、「どちらかといえば年功的だ」が51.8%、「どちらかといえば能力重視だ」が46.4%とほぼ半々である。今後の賃金については、「現在と変わらない」は11.6%、「どちらかといえばより能力重視になる」が82.6%であり、現在年功的な企業割合が高いこともあって、大企業ほど能力重視へと移行する動きが大きい。

第2章 仕事能力と企業内キャリア

第2章 仕事能力と企業内キャリア

回答者の特徴

このアンケート調査に回答した6,573人のうち、男性は85.7%、女性は14.3%である。最終学歴をみると、男性は高校が55.6%と最も多く、ついで大学が27.2%と多い。女性も高校が56.8%と最も多く、ついで短大が24.3%、大学が12.2%となっている（図表2-1）。平均年齢は男性が37.7歳、女性が33.6歳である。5歳きざみの年齢分布をみると、男性は30～34歳が20.5%と最も多く、ついで35～39歳が20.4%と、30歳代が多い。女性は25～29歳が29.7%と最も多く、ついで24歳以下が18.3%と、20歳代が多い（図表2-2）。また、平均勤続年数は男性が15.2年、女性が10.3年である。5年きざみの勤続年数分布をみると、男性は勤続5～9年が23.9%と最も多く、ついで10～14年が21.1%と多い。女性は5～9年が33.3%と最も多く、ついで4年以下が26.1%と多い（図表2-3）。また、転職を経験している人の割合は、男性が

図表2-1 最終学歴別従業員割合

	計	男性	女性
中学	7.9	8.0	6.2
高校	55.9	55.6	56.8
短大・高	10.0	7.6	24.3
大学	24.9	27.2	12.2
大学院	1.4	1.5	0.5

35.3%、女性が40.1%である（図表2-4）。今の企業に転職してきた年齢をみると、男性は24歳以下が41.3%と最も多く、ついで25～29歳が32.0%と、30歳未満での転職が7割強をしめる。一方、女性も24歳以下が39.1%と最も多いが、ついで、30～34歳が20.1%と多く、30歳代での転職が3割をしめる。

図表2-2 年齢別従業員割合

	24歳以下	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50歳以上
計	6.3	18.1	19.7	18.8	13.3	11.3	12.5
男性	4.3	16.1	20.5	20.4	14.1	11.8	12.7
女性	18.3	29.7	14.6	9.4	8.6	8.3	11.2

図表2-3 勤続年数別従業員割合

	4年以下	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30年以上
計	11.6	25.1	20.1	14.5	9.4	9.0	10.4
男性	9.3	23.9	21.1	15.6	9.7	9.6	10.8
女性	26.1	33.3	14.9	8.1	6.5	5.5	5.7

図表 2-4 転職経験者の割合と、現職への入社年齢別割合

	計	男性	女性
転職経験者	35.8	35.3	40.1
入社年齢			
24歳以下	40.9	41.3	39.1
25～29歳	30.0	32.0	19.0
30～34歳	15.5	14.7	20.1
35～39歳	7.8	7.0	12.0
40～44歳	3.9	3.2	7.3
45～49歳	1.3	1.1	2.3
50歳以上	0.7	0.7	0.3

回答者が働いている職場について、まず、その企業の業種をみると（図表 2-5）、男性は製造業で働く人が71.3%と最も多い。女性でも製造業で働く人が55.4%と最も多いが、サービス業が14.9%、卸売・小売業・飲食店、その他もそれぞれ10.2%と多い。また、働いている企業の従業員数は男女で差はなく（図表 2-6）、男女計で見ると、29人以下の企業で働く人が2.1%、30～99人が13.0%、100～299人が31.2%、300～999人が30.6%、1,000～4,999人が16.2%、そして、5,000人以上が6.9%となっている。100～999人規模の中堅企業に働く人が6割強と多数を占める。

図表 2-5 業種別従業員の割合

	計	男性	女性
建設業	1.5	1.6	0.7
製造業	68.8	71.3	55.4
電気・ガス・熱供給・水道業	2.3	2.3	2.5
運輸・通信業	6.2	6.3	4.8
卸売・小売業、飲食店	7.7	7.3	10.2
金融・保険業	0.7	0.7	1.2
不動産業	0.1	0.1	0.1
サービス業	8.6	7.4	14.9
その他	4.1	3.1	10.2

図表 2-6 従業員数でみた企業規模別、従業員の割合

	計	男性	女性
29人以下	2.1	1.5	5.8
30～99人	13.0	12.7	14.5
100～299人	31.2	30.8	34.4
300～999人	30.6	30.7	29.3
1,000～4,999人	16.2	16.8	12.4
5,000人以上	6.9	7.5	3.7

いま働いている部門をみると（図表 2-7）、男性は製造が39.9%と最も多く、続いて、技術・設計が15.9%、その他が15.3%、営業・販売が14.3%となっている。女性はその他が22.3%と最も多く、続いて、製造が20.8%、営業・販売が18.4%、総務が10.9%、経理・財務が10.4%となっている。以下では、製造部門のほか、営業・販売と購買をまとめて営業系部門、研究・開発と技術・設計と情報システムをまとめて技術系部門、総務と経理・財務・マーケティング・調査と人事・労務をまとめて事務系部門、そして、その他の部門の5つに集計して分析することもある。

図表 2-7 配属部門別従業員の割合

	計	男性	女性
営業・販売	14.9	14.3	18.4
購買	2.5	2.5	1.9
製造	37.1	39.9	20.8
研究・開発	3.6	3.8	2.7
技術・設計	14.3	15.9	4.9
情報システム	2.5	2.4	2.8
総務	3.4	2.2	10.9
経理・財務	3.2	2.0	10.4
マーケティング・調査	0.5	0.5	0.8
人事・労務	1.6	1.2	4.1
その他	16.3	15.3	22.3

仕事の種類をみると（図表 2-8）、男性は技能工・生産現場の仕事が30.4%と最も多く、続いて、専門的・技術的な仕事が28.3%、営業・販売・サービスの仕事が13.1%、管理的な仕事が13.0%である。女性は一般事務の仕事が47.9%と最も多く、専門的・技術的な仕事が17.4%、技能工・生産現場の仕事が13.0%、営業・販売・サービスの仕事が11.7%である。さらに、男性について、仕事の種類を部門別にみると（図表 2-9）、営業系部門では、営業・販売・サービスの仕事が67.9%と最も多く、管理的な仕事が11.1%、一般事務の仕事が10.7%と続く。製造部門では、技能工・生産現場の仕事が70.7%と最も多く、管理的な仕事が13.4%、専門的・技術的な仕事が11.7%と続く。技術系部門では、専門的・技術的な仕事が83.9%と最も多い。事務系部門では、一般事務の仕事が47.4%と最も多く、管理的な仕事が28.3%、専門的・技術的な仕事が11.5%と続く。

図表 2-8 仕事の種類別従業員の割合

	計	男性	女性
専門的・技術的な仕事	26.7	28.3	17.4
管理的な仕事	11.8	13.0	4.3
一般事務の仕事	12.9	7.1	47.9
営業・販売・サービスの仕事	12.9	13.1	11.7
保安・警備の仕事	0.2	0.3	0.0
運輸の仕事	3.7	4.2	0.3
技能工・生産現場の仕事	27.8	30.4	13.0
その他の仕事	3.9	3.6	5.4

図表 2-9 部門別、仕事の種類別男性従業員の割合

	営業系	製 造	技術系	事務系	その 他
専門的・技術的な仕事	4.8	11.7	83.9	11.5	22.8
管理的な仕事	11.6	13.4	5.5	28.3	19.0
一般事務の仕事	10.7	1.7	1.9	47.3	9.8
営業・販売・サービスの仕事	67.9	0.2	2.1	1.6	7.1
保安・警備の仕事	0.0	0.1	0.4	0.7	0.5
運輸の仕事	3.4	0.5	0.7	2.0	20.0
技能工・生産現場の仕事	0.5	70.7	5.1	1.3	6.3
その他の仕事	1.2	1.7	0.4	7.2	14.4

(注) 営業・販売、購買を営業系、研究・開発、技術・設、と情報システムを技術系、総務、経理・財務、マーケティング・調査、人事・労務を事務系とした。

役職をみると (図表 2-10)、男性で役職についている人は41.9%であり、職長・主任クラスが22.4%、係長クラスが16.2%、そして、課長クラス以上の管理職が3.3%である。一方、女性で役職についている人は12.9%にとどまる。また、役職に昇進した平均年齢を男女計でみると (図表 2-11)、職長・主任クラスが34.1歳、係長クラスが36.1歳、課長以上クラスが39.8歳である。

図表 2-10 役職別従業員の割合

	役職についている	職長・主クラス	係長クラス	課長以上の管理職
計	37.9	20.7	14.3	2.9
男 性	41.9	22.4	16.2	3.3
女 性	12.9	8.9	3.3	0.7

図表 2-11 役職に昇進した平均年齢

	計	男 性	女 性
職長・主任クラス	34.1	34.1	32.6
係長クラス	36.1	36.0	39.7
課長クラス以上	39.8	40.0	35.6

2.1 昇 進

男性について、役職についている人の割合を年齢別、企業規模別、部門別にみよう（図表2-12）。25～29歳で役職についている人は9.3%にすぎないが、30～34歳で役職についている人は36.4%に増える。ただし、職長・主任クラスが多数をしめる（26.9%）。35～39歳で役職についている人は57.2%と半数を超え、職長・主任クラスが28.8%、係長クラスが26.0%と、係長クラスに昇進する人が増えてくる。また、企業規模別にみると、役職についている人の割合は、従業員数99人以下の企業で34.6%と最も少なく、100～299人で42.1%、300～999人で41.8%、そして、1,000人以上で46.3%と、企業規模が大きくなるにつれて高くなる。また、部門別にみると、役職についている人の割合は、営業系部門と事務系部門で高く（それぞれ48.7%、48.3%）、技術系部門と製造部門でやや低い（それぞれ40.2%、40.8%）。

図表2-12 役職別男性従業員の割合

	計	職長・主任 クラス	係長クラス	課長以上の 管理職
年 齢 別				
24 歳 以 下	0.9	0.9	0.0	0.0
25 ～ 29 歳	9.3	8.4	0.9	0.0
30 ～ 34 歳	36.4	26.9	8.5	1.0
35 ～ 39 歳	57.2	28.8	26.0	2.4
40 ～ 44 歳	61.8	28.3	26.9	6.6
45 ～ 49 歳	55.9	24.2	24.5	7.2
50 歳 以 上	49.1	22.5	19.5	7.1
企 業 規 模 別				
99 人 以 下	34.6	17.0	10.9	6.7
100 ～ 299 人	42.1	22.4	16.9	2.9
300 ～ 999 人	41.8	21.7	17.6	2.6
1,000 人 以 上	46.3	26.8	16.8	2.8
部 門 別				
営 業 系	48.7	22.5	21.0	5.3
製 造 系	40.8	25.4	13.5	1.9
技 術 系	40.2	20.7	16.3	3.3
事 務 系	48.3	18.9	19.9	9.6
そ の 他	37.4	18.9	16.3	2.2

職長・主任クラスと係長クラスへの昇進年齢のちらばりを企業規模別にみてみよう（図表2-13）。ここでは、企業規模別に、昇進した年齢の第1十分位数、第1四分位数、中位数、第3四分位数、第9十分位数を計算した（第1十分位とは、かりに主任が100人いたとすると、主任に昇進した年齢が若い順から数えて10番目の人で、第1十分位数とはその人の昇進年齢である。第1四分位なら、昇進年齢が若い順から数えて25番目の人である）。まず、職長・主任への昇進年齢のちらばりをみる。早く昇進した人（第1十分位数、第1四分位数）の昇進年齢をみると、企業規模による違いはほとんど

図表 2-13 役職に昇進したときの年齢(男性)

	99人以下	100~299	300~999	1,000人以上
職長・主任クラス				
第1十分位数	27	27	27	28
第1四分位数	30	29	30	30
中位数	35	34	32	33
第3四分位数	42	39	38	37
第9十分位数	47	45	42	40
係長クラス				
第1十分位数	29	29	29	30
第1四分位数	30	33	32	32
中位数	35	35	35	35
第3四分位数	40	40	38.5	38
第9十分位数	48	45	43	43

ない。標準的に昇進した人(中位数)の昇進年齢をみると、企業規模が大きくなるほど、職長・主任クラスに昇進する標準的な年齢がやや低いかと思われる。そして、遅く昇進した人(第3四分位数、第9十分位数)の昇進年齢をみると、企業規模が小さくなるほど、年齢が高くなってからも昇進する人が多いことがわかる。たとえば、第9十分位数の昇進年齢は、99人以下では47歳、100~299人では45歳、300~999人では42歳、1,000人以上では40歳である。同じように、係長への昇進年齢のちらばりを見る。早く昇進した人の昇進年齢をみると、企業規模による違いはあまりない(ただし、99人以下の第1四分位数の年齢については、30歳とやや低くなっている)。標準的に昇進した人の昇進年齢をみると、企業規模による差はなく、すべて35歳である。遅く昇進した人の昇進年齢をみると、やはり、企業規模が小さくなるほど、年齢が高くなってからも昇進する人が多いことがわかる。図表2-12でみたように、企業規模が大きくなるほど、役職についている人の割合が高いことから、大企業ほど、主任・職長クラス、係長クラスへの昇進については、多くの人が昇進し、しかも昇進年齢にあまり大きな差がつかないことがわかる。

年齢・学歴がほぼ同じでも、能力や実績にはっきり差がついてくるのは何歳くらいかをみると(図表2-14)、30~34歳が36.6%と最も多く、ついで25~29歳が27.0%、35~39歳が18.5%と多い。男女による違いをみると、20歳代ですでに能力や実績にはっきり差がつくと感じている人は、男性では32.4%であるが、女性では42.5%と多くなっている。男性について、企業規模別、部門別に、能力や実績にはっきり差がついてくるのは何歳くらいからだと感じているかをみよう(図表2-15)。企業規模別にみると、20歳代ですでに能力や実績にはっきり差がつくと感じている人は、99人以下では37.5%、100~299人では34.9%、300~999人では32.4%、1,000人以上では27.7%である。企業規模が小さくなるほど、20歳代という若いうちから能力や実績にはっきり差がつく傾向にある。また、部門別にみると、20歳代ですでに能力や実績にはっきり差がつくと感じている人が多いのは製造部門であり(37.8%)、逆に、少ないのが事務部門である(21.8%)。

図表 2-14 能力や実績にはっきり差がついてくる年齢の分布

	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45歳以上
計	6.6	27.0	36.6	18.5	7.4	3.9
男性	5.8	26.6	37.0	19.1	7.6	3.9
女性	12.4	30.1	33.7	15.1	5.6	3.1

図表 2-15 能力や実績にはっきり差がついてくる年齢の分布（男性）

	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45歳以上
企業規模別						
99人以下	10.0	27.5	32.0	16.9	8.1	5.8
100～299人	5.8	29.1	33.8	17.5	8.5	5.2
300～999人	6.3	26.1	38.7	17.0	7.8	4.1
1,000人以上	3.4	24.3	41.0	23.9	6.1	1.4
部門別						
営業系	5.0	24.8	38.2	19.9	8.4	3.7
製造系	7.5	30.3	37.2	14.5	6.6	3.0
技術系	4.7	25.6	35.9	22.1	8.0	3.7
事務系	3.3	18.5	43.9	21.5	7.9	5.0
その他	5.3	24.5	33.9	20.7	8.8	6.8

2.2 仕事能力

個々人の仕事能力の高さを測る指標として、以下の5つの事柄に注目した。つまり、「自分で判断工夫しながら仕事をする」、「職場に新人が配属されたときは、その指導・育成を担当する」、「トラブルや異常が発生したときは、自分でその問題を解決する」、「職場全体の仕事の進め方などについて意見を述べる」、そして、「休暇を取った人の代わりなど、担当以外の仕事もする」である。5つの事柄それぞれについて、どの程度行っているかを、「いつもしている」、「ある程度している」、「少しはしている」、「していない」の4段階で聞いている。その結果を示したのが図表 2-16である。仕事能力についての男女差は大きく、「休暇を取った人の代わりなど、担当以外の仕事もする」を除けば、いずれの事柄においても、「いつもしている」人の割合は、女性のほうがかなり低い。

男性について、「いつもしている」人の割合を年齢別にみると（図表 2-17）、年齢が高くなるほど、5つの事柄すべてにおいてその割合は高くなる。しかし、40歳代に入ると、「いつもしている」人の割合の上昇はほとんどみられない。つまり、40歳を超えると、それまでに高い仕事能力を身につけなかった人は、それ以上の能力向上の見込みは小さいことが想像される。40歳代では、半数近くの人が、いつも自分で判断・工夫しながら仕事をしており、3割強の人が、トラブルや異常が発生したときはいつも自分でその問題を解決し、職場全体の仕事の進め方などについていつも意見を述べている。

図表 2-16 以下の事柄を行っている人の割合

		いつも している	ある程度 している	少しは している	して いない
自分で判断工夫しながら仕事を する	計	38.0	46.0	14.5	1.5
	男性	40.3	45.3	13.2	1.3
	女性	24.5	50.2	22.8	2.6
職場に新人が配属されたとき は、その指導・育成を担当する	計	15.4	34.0	26.7	23.9
	男性	16.5	35.4	26.4	21.7
	女性	8.6	25.2	28.9	37.4
トラブルや異常が発生したとき は自分でその問題を解決する	計	24.7	48.5	21.0	5.8
	男性	27.2	49.4	18.7	4.7
	女性	9.2	43.0	35.4	12.4
職場全体の仕事の進め方など について意見を述べる	計	20.2	38.6	28.7	12.5
	男性	22.3	40.6	26.9	10.2
	女性	7.5	25.8	39.9	26.8
休暇を取った人の代わりなど、 担当以外の仕事もする	計	17.8	36.9	30.4	14.9
	男性	18.1	37.8	29.9	14.2
	女性	16.0	31.7	34.0	18.3

図表 2-17 年齢別、以下の事柄を「いつもしている」人の割合（男性）

	24歳以下	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳
自分で判断工夫しながら仕事 をする	14.9	28.9	39.7	43.6	45.5	48.0
職場に新人が配属されたとき は、その指導・育成を担当する	3.4	7.9	13.3	17.3	22.3	24.1
トラブルや異常が発生したとき は自分でその問題を解決する	5.1	14.4	25.2	31.9	35.8	31.6
職場全体の仕事の進め方な について意見を述べる	4.3	9.3	18.3	25.3	30.0	30.8
休暇を取った人の代わりな 担当以外の仕事もする	7.7	15.1	16.1	19.3	19.3	22.9

また、部門別に「いつもしている」人の割合が高い事柄をみると、それぞれの部門で必要とされる技能の特徴がわかる（図表 2-18）。営業系では、「トラブルや異常が発生したときは、自分でその問題を解決する」と「休暇を取った人の代わりなど、担当以外の仕事もする」の割合が他部門より高い。製造では、「職場に新人が配属されたときは、その指導・育成を担当する」、「職場全体の仕事の進め方などについて意見を述べる」、「休暇を取った人の代わりなど、担当以外の仕事もする」の割合が他部門より高い。技術系では、「自分で判断工夫しながら仕事をする」と「トラブルや異常が発生したときは、自分でその問題を解決する」の割合が他部門より高い。事務系では、「職場に新人が配属されたときは、その指導・育成を担当する」、「トラブルや異常が発生したときは、自分でその問題を解決する」、「職場全体の仕事の進め方などについて意見を述べる」が他部門よりも高い。

図表 2-18 部門別、以下の事柄を「いつもしている」人の割合（男性）

	営業系	製造	技術系	事務系	その他
自分で判断工夫しながら仕 する	40.7	36.2	45.6	42.0	42.9
職場に新人が配属された とその指導・育成を担当する	14.6	19.8	10.9	21.4	16.8
トラブルや異常が発生した と自分でその問題を解決する	32.8	23.6	29.6	31.5	26.0
職場全体の仕事の進め方 について意見を述べる	19.9	24.1	19.7	25.2	22.9
休暇を取った人の代わり な担当以外の仕事もする	19.6	20.4	12.0	18.5	19.5

さらに、企業規模別にみると（図表 2-19）、どの事柄についても1,000人以上で「いつもしている」人の割合が高い。「トラブルや異常が発生したときは、自分でその問題を解決する」と「職場全体の仕事の進め方などについて意見を述べる」では、企業規模が大きくなるにつれて、「いつもしている」人の割合が高くなる。

図表 2-19 企業規模別、以下の事柄を「いつもしている」人の割合（男性）

	99人以下	100~299	300~999	1,000人以上
自分で判断工夫しながら仕 する	40.1	38.2	38.7	45.0
職場に新人が配属された とその指導・育成を担当する	15.2	15.6	15.6	19.5
トラブルや異常が発生した と自分でその問題を解決する	21.2	25.3	26.5	34.1
職場全体の仕事の進め方 について意見を述べる	17.9	20.6	21.1	28.6
休暇を取った人の代わり な担当以外の仕事もする	18.5	18.2	17.4	18.6

また、役職についている人ほど、こうした仕事能力をより求められる（図表2-20）。たとえば、「職場に新人が配属されたときは、（いつも）その指導・育成を担当する」人は、非役職者では8.7%にすぎないが、役職者では26.7%である。また、「職場全体の仕事の進め方などについて（いつも）意見を述べる」人は、非役職者では13.4%にすぎないが、役職者では33.7%である。

図表2-20 役職別、以下の事柄を「いつもしている」人の割合（男性）

	非役職者	役職者
自分で判断工夫しながら仕 する	33.4	50.0
職場に新人が配属されたと その指導・育成を担当する	8.7	26.7
トラブルや異常が発生したと 自分でその問題を解決する	19.5	38.3
職場全体の仕事の進め方な ついて意見を述べる	13.4	33.7
休暇を取った人の代わりな 担当以外の仕事もする	13.8	23.5

2.3 企業内キャリア

このアンケート調査では、回答者が働いている部門を11の部門に区分している。入社してからいくつの部門を経験してきたかをみると（図表2-21）、入社してから1つの部門のなかで働いてきた人が68.2%と多く、2つの部門を経験している人が22.8%である。したがって、部門間異動を通じて幅広く仕事を体験すると言っても、せいぜい1つ別の部門をもう1つ体験するくらいである。

図表2-21 入社後経験した部門数別、従業員の割合

	計	男性	女性
1	68.2	67.5	72.1
2	22.8	23.3	20.2
3	7.1	7.3	6.4
4	1.5	1.6	1.1
5	0.3	0.3	0.2
6	0.1	0.1	0.0

男性について、経験してきた部門数を、年齢別、部門別にみてる（図表2-22）。年齢とともに勤続年数も長くなり、経験した部門数も増えていくものと思われる。確かに、入社してから1つの部門で働いている人の割合は、24歳以下の92.4%から、年齢とともにしだいに低くなり、40～44歳では58.9%となっている。そして、2つの部門を経験した人が28.8%とかなり多くなる。しかし、3つ以上の部門を経験している人は12.3%であり、やはり少ない。入社してから経験した部門数は、いま働いている部門がどこかによってかなり異なる。いま製造で働いている人のうち、入社後ずっと製造で働いている人は80.4%と高い。これに対して、総務、経理・財務、マーケティング・調査、人事・労務という事務系で働いている人のうち、入社後ずっと1つの部門で働いている人は36.6%にすぎず、2つの部門を経験している人のほうが40.9%と多い。そして、3つ以上の部門を経験している人も22.5%いる。

図表2-22 入社後経験した部門数別、従業員の割合（男性）

	1	2	3	4	5	6
年 齢 別						
24 歳 以 下	92.4	7.6	0.0	0.0	0.0	0.0
25 ～ 29 歳	79.4	16.8	3.2	0.6	0.0	0.0
30 ～ 34 歳	66.5	25.6	6.9	0.7	0.2	0.1
35 ～ 39 歳	61.2	27.7	8.4	2.2	0.4	0.2
40 ～ 44 歳	58.9	28.8	10.3	1.3	0.5	0.1
45 ～ 49 歳	63.4	22.5	10.0	3.0	0.8	0.3
50 歳 以 上	69.4	20.0	7.8	2.8	0.0	0.0
部 門 別						
営 業 系	62.4	27.1	8.4	1.6	0.5	0.0
製 造	80.4	15.5	3.4	0.7	0.1	0.1
技 術 系	61.7	27.7	8.5	1.6	0.4	0.1
事 務 系	36.6	40.9	16.7	4.6	0.7	0.7
そ の 他	60.7	26.6	9.6	2.6	0.3	0.1

さらに、初任配属された部門ごとに、そこでキャリアを積んだ人の割合をみてみよう（図表2-23）。ここでは、初任配属の部門でずっと働いている人だけでなく、そこから異動しているとしても初任配属された部門で働いていた年数が最も長い人も、初任配属された部門でキャリアを積んだ人とみなしている。初任配属された部門でキャリアを積んだ人の割合が高いのは、製造（92.2%）、情報システム（88.8%）、技術・設計（86.7%）であり、逆に、その割合が低いのは、総務（43.0%）、人事・労務（43.5%）、マーケティング・調査（52.0%）といった事務系部門である。初任配属が総務だった人のうち、異動して製造でキャリアを積んだ人が14.0%、営業・販売でキャリアを積んだ人が12.3%と多い。同じように、初任配属が人事・労務だった人が他部門に異動してキャリアを積んだ先としては、製造（11.7%）、営業・販売（10.0%）、技術・設計（10.0%）が多い。また、初任配属がマーケティング・調査だった人が他部門に異動してキャリアを積んだ先として多いのは、営業・販売（20.0%）である。

図表 2-23 初任配属部門でキャリアを積んだ
従業員の割合（男性）

営業・販売	81.3
購買	57.8
製造	92.2
研究・開発	77.6
技術・設計	86.1
情報システム	88.8
総務	43.0
経理・財務	76.9
マーケティング・調査	52.0
人事・労務	43.3
その他	66.8

入社後の実務経験のパターンを4つに分けてみると（図表 2-24）、「1つの部門のなかで働いてきたが、そのなかで幅広く仕事を体験してきた」が38.1%と最も多く、「1つの部門のなかで1つの仕事・業務をずっとやってきた」が36.5%と続く。つまり、入社後の実務経験が1つの部門のなかに収まっている人が74.6%と多数をしめる（1つの部門しか経験していない人の割合は、図表 2-21より図表 2-24のほうが高いが、これは、そこで実務経験を積んだとは考えていない部門があるためだと思われる）。一方、いくつかの部門を経験した人は、「いくつかの部門を経験したが、仕事上関連の深い仕事・業務を経験してきた」（13.0%）、「いくつかの部門を経験し、様々な仕事・業務を経験してきた」（12.3%）と、合わせて25.3%と少ない。

図表 2-24 実務経験別、従業員の割合

	計	男性	女性
1つの部門で1つの仕事	36.5	34.6	48.1
1つの部門で幅広く仕事	38.1	38.7	33.5
複数の部門で、関連する仕事	13.0	14.0	7.5
複数の部門で、様々な仕事	12.3	12.6	10.9

男性の実務経験のパターンを少し詳しくみてみよう（表 2-25）。企業規模別にみると、「1つの部門のなかで1つの仕事・業務をずっとやってきた」人の割合は、99人以下では39.6%、100~299人では36.3%、300~900人では34.3%、1,000人以上では30.0%と、企業規模が大きくなるほど少なくなる。これに対して、1つの部門で働いてきたとしても、幅広く仕事を体験した人の割合は、企業規模が大きくなるにつれて、高くなる。また、「いくつかの部門を経験したが、仕事上関連の深い仕事・業務を経験してきた」人の割合は、99人以下では9.4%、100~299人では13.3%、300~900人では14.9%、1,000人以上では16.6%と、企業規模が大きくなるほど高くなる。

部門別にみると、実務経験が1つの部門のなかに収まる人の割合は、製造部門で77.4%、技術系部門で77.0%であるのに対して、営業系部門では69.8%と低くなり、事務系部門では55.9%とさらに低くなる。また、営業系部門以外の部門では、「1つの部門のなかで働いてきたが、そのなかで幅広く仕事を経験してきた」が最も多いが、営業系部門では、「1つの部門のなかで1つの仕事・業務をずっとやってきた」が37.9%と最も多い。さらに、事務系部門では、複数の部門で様々な仕事を経験してきた人が27.5%とかなり高いのが特徴である。

図表 2-25 実務経験別従業員の割合（男性）

	1つの部門で 1つの仕事を経験	1つの部門で 幅広く仕事を経験	複数の部門で 関連する仕事を経	複数の部門で 様々な仕事を経験
企業規模別				
99人以下	39.6	37.8	9.4	13.2
100～299人	36.3	37.2	13.3	13.3
300～999人	34.3	38.2	14.9	12.7
1,000人以上	30.0	42.0	16.6	11.3
部門別				
営業系	37.9	31.9	16.2	14.1
製造	33.7	43.7	12.6	10.0
技術系	34.1	42.9	14.4	8.6
事務系	25.2	30.7	16.6	27.5
その他	38.4	30.4	14.9	16.4
年齢別				
24歳以下	55.1	32.0	3.6	9.3
25～29歳	40.0	42.0	8.3	9.7
30～34歳	34.0	40.4	13.7	11.9
35～39歳	30.5	39.9	15.5	14.1
40～44歳	28.4	38.3	19.1	14.3
45～49歳	33.4	35.4	17.1	14.1
50歳以上	36.8	35.7	14.4	13.0

第3章 仕事能力の形成

第3章 仕事能力の形成

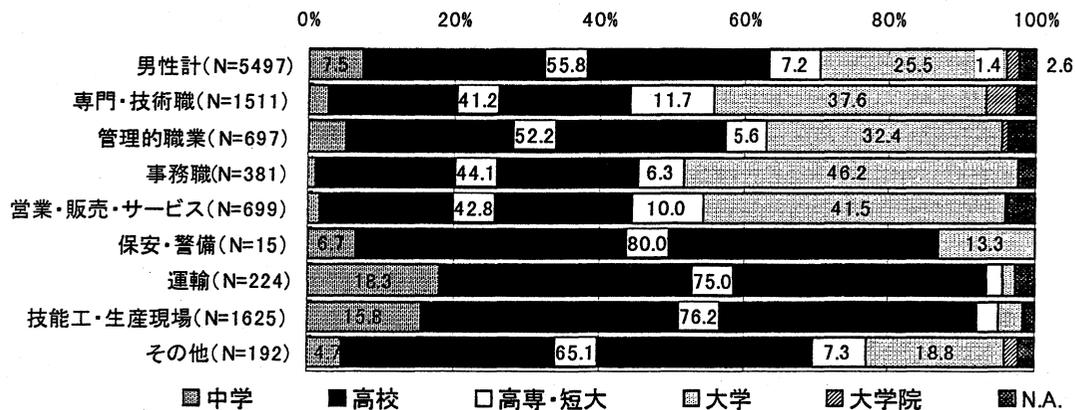
本章では、一般的な学校教育や専門教育、あるいは実務経験や資格取得といったものが、勤労者それぞれにおいてどの程度経験され、またそれらが勤労者のスキルアップにどの程度役立っているかについて調査結果を紹介し、分析する。

3.1 最終学歴

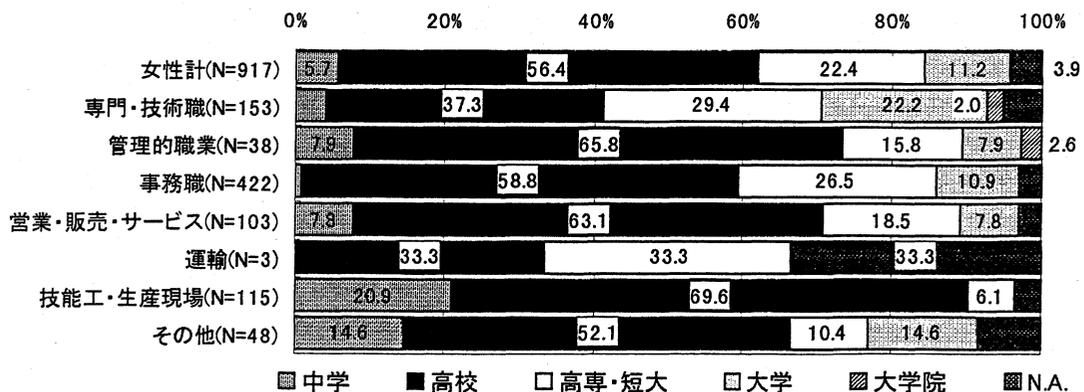
最後に卒業した学校は、図表3-1に示したように、男性では、「高校」が最も多く55.8%、次いで「大学」が25.5%となっている。「中学」や「高専・短大」、「大学院」は相対的に少ない。これを現在の仕事内容別にみると、「管理的な仕事」や「事務的な仕事」などいわゆるホワイトカラー職で大卒比率が32.4%~46.2%と高く、「運輸」や「技能工・生産現場」といったブルーカラー職では高校卒の比率が高くなっている（75.0%~76.2%）。

女性では（図表3-2）、男性に比べて「大学」の比率が11.2%と低く、「短大・高専」が22.4%

図表3-1 最終学歴（男性：現職の仕事内容別）



図表3-2 最終学歴（女性：現職の仕事内容別）

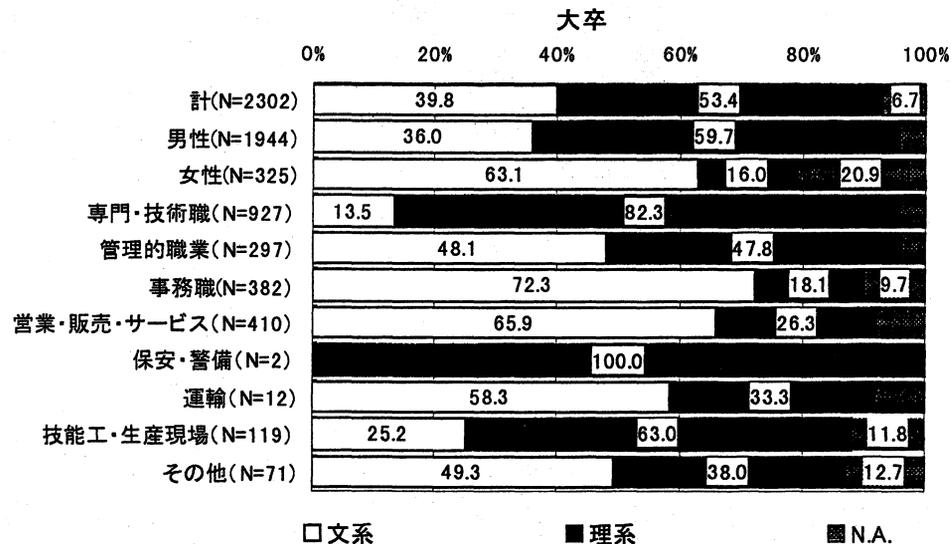
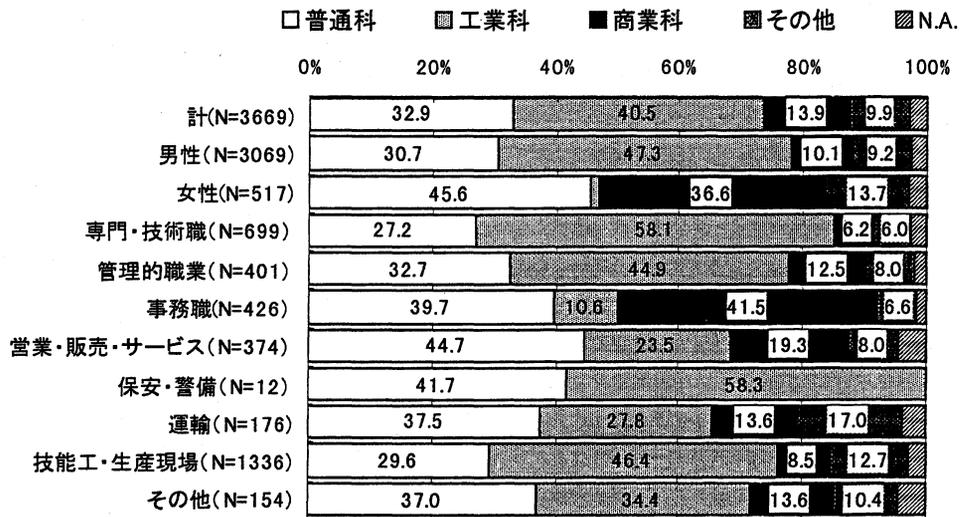


注) 図3-1に同じ。

と高い点が特徴的である。仕事の内容別では「専門的・技術的な仕事」で短大卒・大卒が51.6%を占め、「技能工・生産現場」では高卒者比率が69.6%と高くなるなど、男性と同様の学歴分布がみられるが、その他の職種では顕著な傾向があるとは言えない。

配属部門別で見た場合には、「製造」部門では高卒比率が68.3%と顕著に高い一方、「研究・開発」や「マーケティング・調査」部門では、50%以上が大卒者となっているが（順に56.1%、57.6%）、これは各部門内部の仕事内容の構成に影響を受けた結果と言える。

図表 3 - 3 最終学歴の専攻



注) 図1に同じ。

図表 3 - 3 に示すように、高卒者の専攻は、全体では「工業科」が多く40.5%、以下、「普通科」32.9%、「商業科」13.9%となっている。ただ、女性の場合には「工業科」の専攻者はほとんどいないと言ってよい。仕事内容別では、「専門・技術職」で58.1%と、工業科が最も高い比率を示してこ

と、また女性比率の高い「事務職」で商業科の比率が高いことなどが特徴的である（41.5%）。

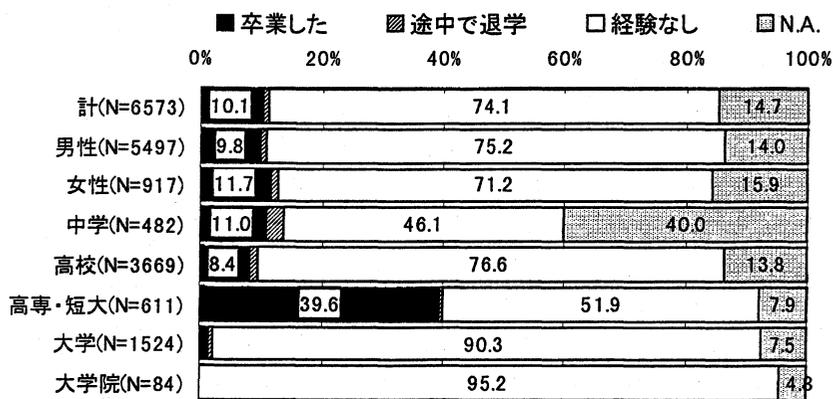
大卒者の専攻では、男性で「理系」比率が高く59.7%、逆に女性では「文系」が63.1%と多い。理系比率の高い仕事は、「専門・技術職」（82.3%）や「技能工・生産現場」（63.0%）であり、文系比率は「事務職」で72.3%、「営業・販売・サービス」職で65.9%と高くなっている。「管理的な仕事」の文系・理系比率はともに約48%であり、拮抗している。

最終学歴の分布を全体的にみた場合、性別では男性、年齢別では若年ほど高学歴者が多いが、特徴的な傾向として、やはり高卒者や大卒者の比率が現在の仕事内容によって大きく異なることが指摘される。

3.2 専門学校での学習経験

専門学校に通ったことのある人は、図表3-4によると、全体で10.1%と少なく、性別では女性の方が若干高い比率となっている。年齢別の傾向も男女で差があり、男性では20代のみ専門学校卒業生比率が10%を超えているが、女性では同比率が30代後半と40代前半で17.6%、21.8%と高い。同年齢層は、次の専門学校に通学した時期に関する回答結果では、「仕事を始める前」に通学した人の比率が高いため、必ずしも再就職に関係する行動とはいえない。

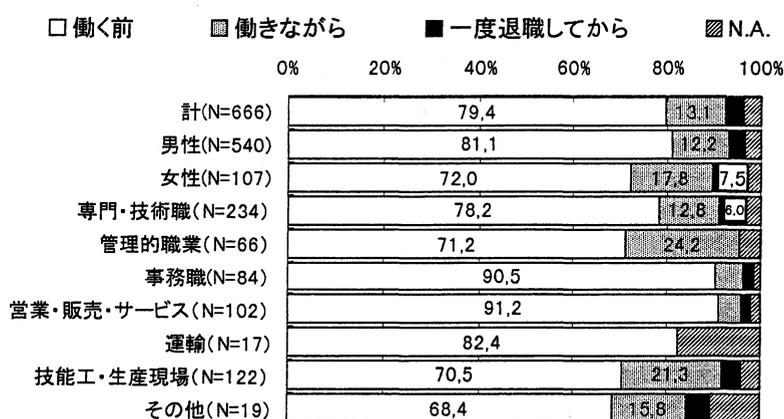
図表3-4 専門学校での学習経験



学歴別にみた場合、「高専・短大」卒者で専門学校卒業者が39.6%と極めて高い比率を示している点は特徴的である。主に資格取得を目指して入学した者の影響だと考えられる。現在の仕事内容別では、「専門的・技術的な仕事」で専門学校卒業者の比率がやや高い結果となった（13.8%）。

専門学校に通った時期は、**図表 3-5** から、「働く前」が79.4%を占めている。ただし女性では、「働きながら」が17.8%、「一度退職して」が7.5%と、男性とは若干違った傾向もみられる。現在の仕事内容別では、「管理的な仕事」や「技能工・生産現場」で働きながら通学した人の比率が高い。これは通学当時の仕事内容ではないが、恐らく後者では、後に見るように作業に必要な資格を取った人が一定割合いたためであると考えられる。

図表 3-5 専門学校で勉強した時期：現職の仕事内容別



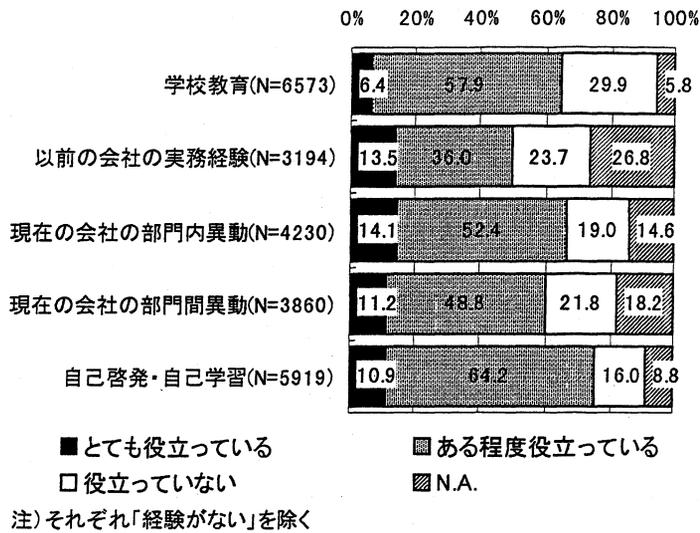
注) 専門学校を卒業した人のみ(N=666)。

3.3 教育や実務経験の効果

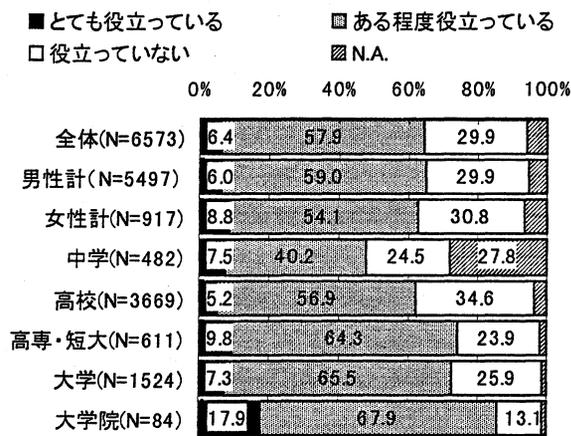
これまでみてきたような、それぞれの学校教育の経験あるいは実務経験などは、実際に仕事を行なう上でどの程度役立っているのでしょうか。各々の項目について、「とても役立っている」、「ある程度役立っている」、「役立っていない」、「経験がない」の4つの選択肢を選んでもらった結果を**図表 3-6**に示した。60%以上の方が「役立つ」（「とても役立つ」＋「ある程度役立つ」）としたのは、「働き始めるまでに受けた学校教育」64.3%、「現在の会社での部門内異動」66.5%、「自己啓発・自己学習」75.1%などとなっている。これを詳しく見る。

図表 3-7から、性別では大きな差はないものの、学歴別で学校教育の役立つ程度を見ると、「中学卒」から「大学院卒」まで、「役立つ」（「とても役立つ」＋「ある程度役立つ」）の比率が高まる傾向があり、高学歴になるほど学校教育を評価していることがわかる。現在の配属部門別では、先に述べた大卒者比率の高い「研究・開発」部門や「技術・設計」、「マーケティング・調査」、「人事・労務」部門などで、学校教育が役立っているとする割合が高くなっている。

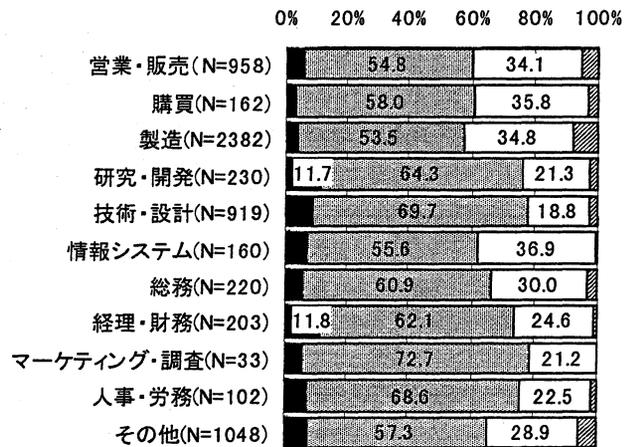
図表 3 - 6 教育・実務経験の仕事に役立つ程度



図表 3 - 7 学校教育：
最終学歴別

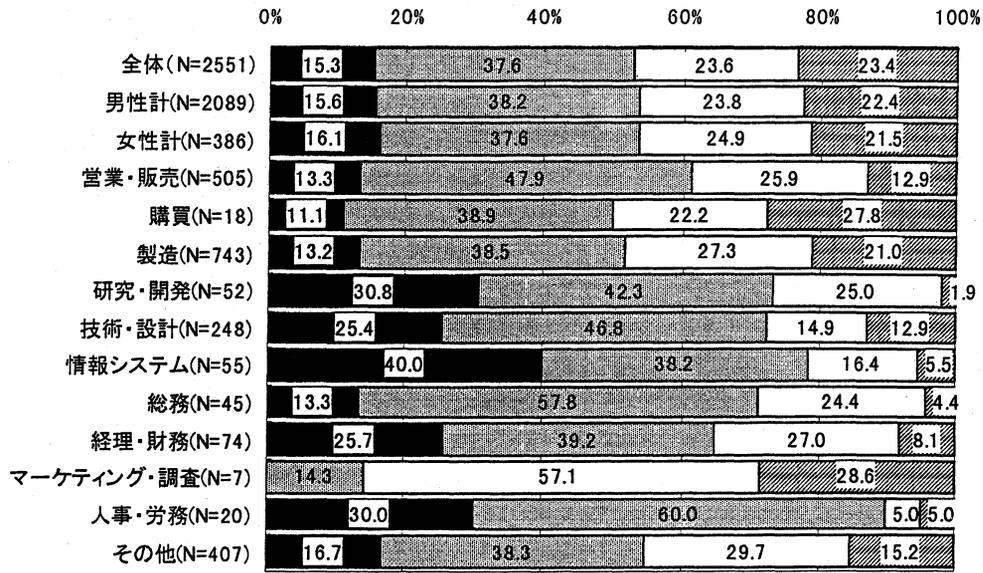


現在の配属部門別



「以前の会社での実務経験」は、全体では52.9%が役立つとしている。図表 3 - 8 に示すように、これまでに他社で最も長く経験した部門別にみると、「営業・販売」(61.2%)、「研究・開発」(72.1%)、「技術・設計」(72.2%)、「情報システム」(78.2%)や「人事・労務」(90.0%)などで、前職までの経験が現職に役立っているとする比率が高い。第4章の分析にみるように、過去の最長経験部門と現職の配属部門が一致する比率が高いものに、「営業・販売」、「製造」、「技術・設計」部門などがあげられるが、特に営業や技術部門ではその技能の一般性が強く、転職先の企業でも役立っていることを示していると思われる。

図表 3 - 8 以前の会社の実務経験：過去の最長経験部門別

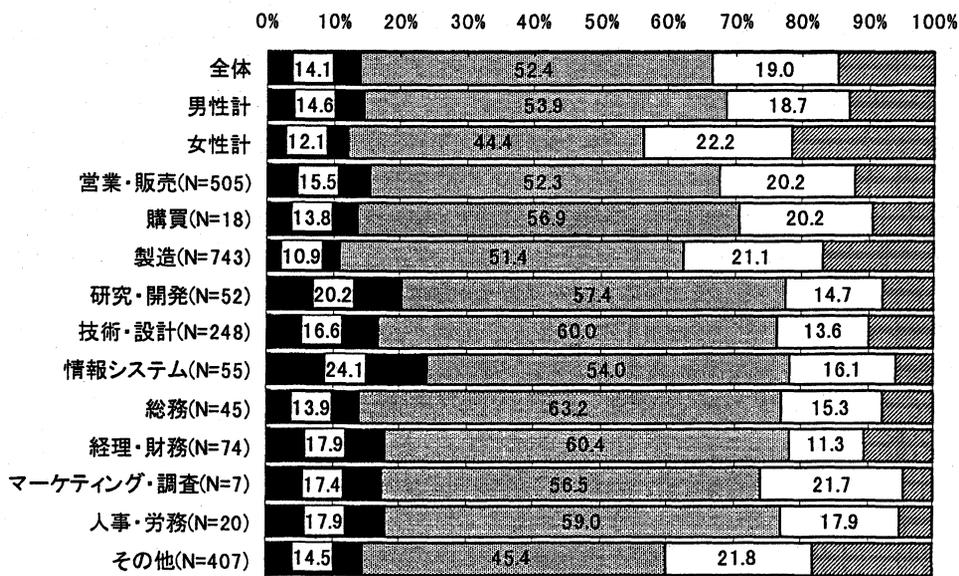


■ とても役立つ ■ ある程度役立つ □ 役に立っていない ▨ N.A.

注) 転職経験なしの4022名を除く

「現在の会社での部門内異動」が役立つとする比率は、性別では男性で高く（68.5%）、配属部門別では、製造部門でやや低いものの（62.3%）、概ね70%以上と高い（図表 3 - 9）。従業員規模別に「役立つ」の比率をみると（図表 3 - 10）、300人未満では62%前後であるが、300人以上では規模が大きくなるにつれて比率が上昇し、5,000人以上では部門内異動を経験した78.2%の人が仕事に役立っているとしている。

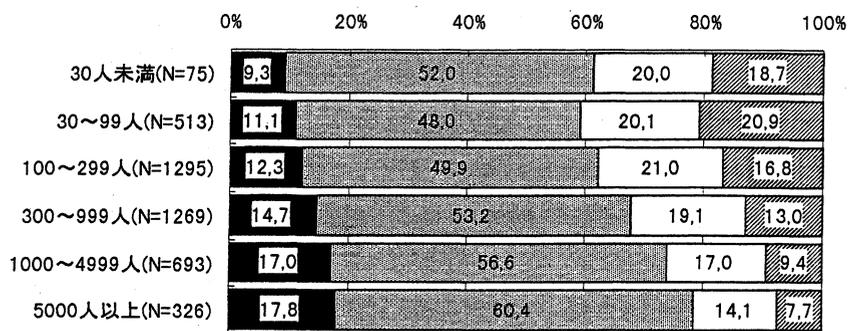
図表 3 - 9 現在の会社の部門内異動：現在の配属部門別



■ とても役立つ ■ ある程度役立つ □ 役に立っていない ▨ N.A.

注) 部門内異動経験のない2343人を除く

図表 3-10 現在の会社の部門内異動：全従業員規模別

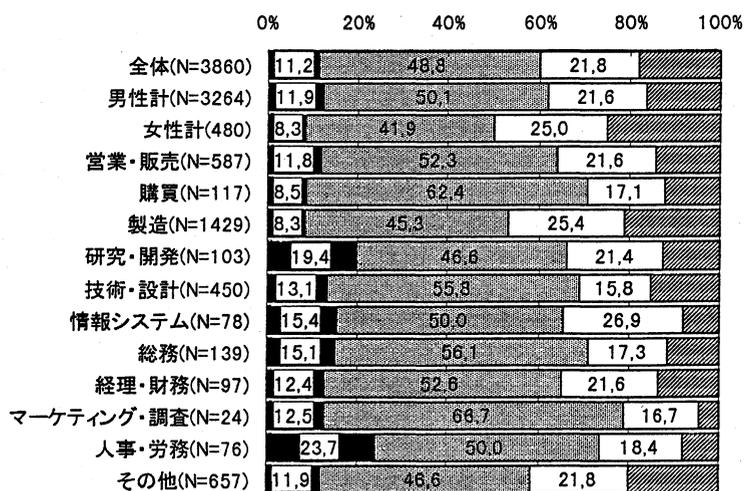


■とても役立っている ■ある程度役立っている □役立っていない ▨N.A.

注) 図3-9に同じ。

部門間異動の評価にも同様の傾向がみられる(図表3-11)。女性では、無回答比率の高さもあるが、「役立つ」の比率は50%を下回っており、配属部門別でも、製造部門で53.6%と比率は相対的に低くなっている。他の部門では概ね60%以上が役立つとしている。従業員規模別では、規模の増加に応じて「部門間異動が役立っている」とする割合が上昇するが、無回答者の比率が小規模企業ほど高かったため、明確な傾向は指摘されない。

図表 3-11 現在の会社の部門間異動：現在の配属部門別



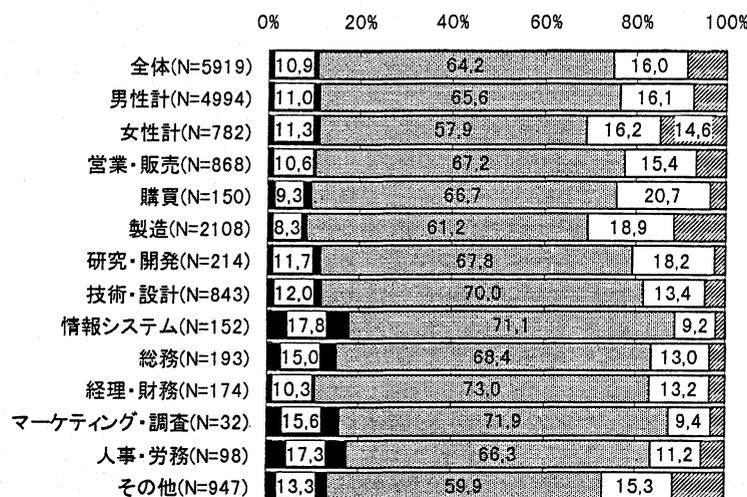
■とても役立っている ■ある程度役立っている □役立っていない ▨N.A.

注) 部門間異動の経験がない2713名を除く。

図表3-12の自己啓発や自己学習は、「情報システム」、「総務」、「経理・財務」、「マーケティング・調査」や「人事・労務」部門の配属者では「役立つ」とする比率が特に高く、80%を越える。女性や「製造部門」で比率が下がるが、全体的に70%以上が現在の仕事に役立つとしている。

以上本節の分析からは、高学歴者ほど、仕事を行なう上で学校教育の効果を評価していること、部門別には理系比率の高い研究・開発や技術・設計部門、文系では経理・財務や人事・労務部門の配属者で高い評価が見られた。また部門内や部門間異動の経験の評価では、特に前者で企業規模との相関が大きく、キャリア形成のパターンや制度がその整備も含めて規模間で異なることを示唆している。過去の実務経験は、現職の仕事内容との連続性が問題となるが、営業や技術・設計部門など、現職との連続性が高い部門でその有用性が指摘された。

図表3-12 自己啓発・自己学習：現在の配属部門別



■とても役立つ ■ある程度役立つ □役立つ ▨役に立たない ▨N.A.

注) 自己啓発や自己学習の経験がない654人を除く。

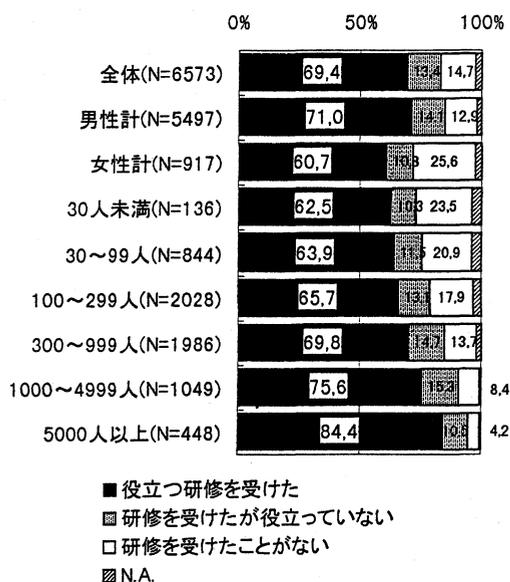
3.4 仕事に役立つ研修・教育訓練

図表3-13から、仕事に役立つ研修や教育訓練を受けたことがある比率は、全体では70%近い。しかし性別で差があり、女性では25.6%の人が「研修を受けたことがない」としている。現在の企業の全従業員規模別でみると、「30人未満」の62.5%から「5,000人以上」の84.4%まで、規模が大きくなるほど「役立つ研修を受けた」比率が増加する傾向がある。この傾向自体は、小規模企業ほど「研修を受けたことがない」とする割合が高まることの反映であると考えられるため、むしろ仕事に必要な研修の制度の充実度が規模間で異なっていることを示していると言える。

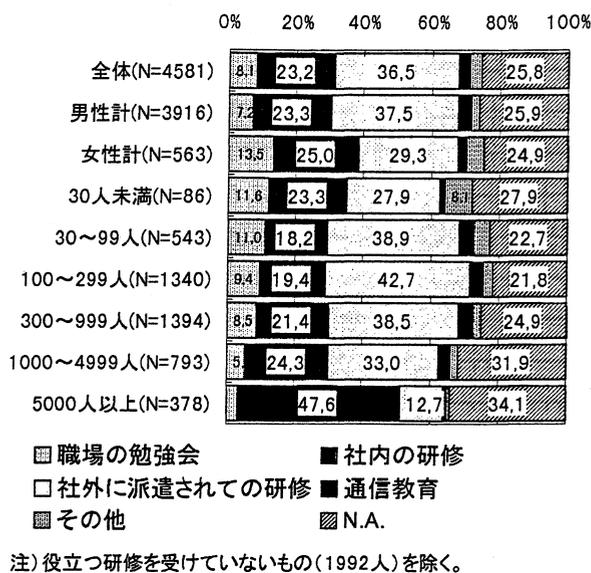
役立つ研修を受けたとする人について、その研修方法を見ると(図表3-14)、全体では「社外に派遣されての研修」が36.5%と最も高く、次いで「社内の研修」23.2%、「職場の勉強会」8.1%などとなっている。これを性別でみると、女性では職場の勉強会(13.5%)や社内の研修(23.3%)の

比率が高く、男性では社外研修が37.5%と高い。規模別では、「30人未満」で職場の勉強会と社内研修の比率が合わせて34.9%に上っている。以後「職場の勉強会」で役立つ研修を受けた比率は、規模が大きくなるほど減少し、「社内研修」の割合は逆に増加傾向にあり、「5,000人以上」では47.6%と社内研修の比率が取りたてて高くなっている。また、100人から1,000人までの中規模企業では、「社外研修」のウエイトが最も高くなっている。こうした規模間の研修方法の違いは、研修制度の整備やその質の差も含めて検討する必要があるだろう。

図表 3-13 仕事に役立つ研修・訓練の経験の有無：従業員規模別



図表 3-14 役立った研修の方法：現職の全従業員規模別

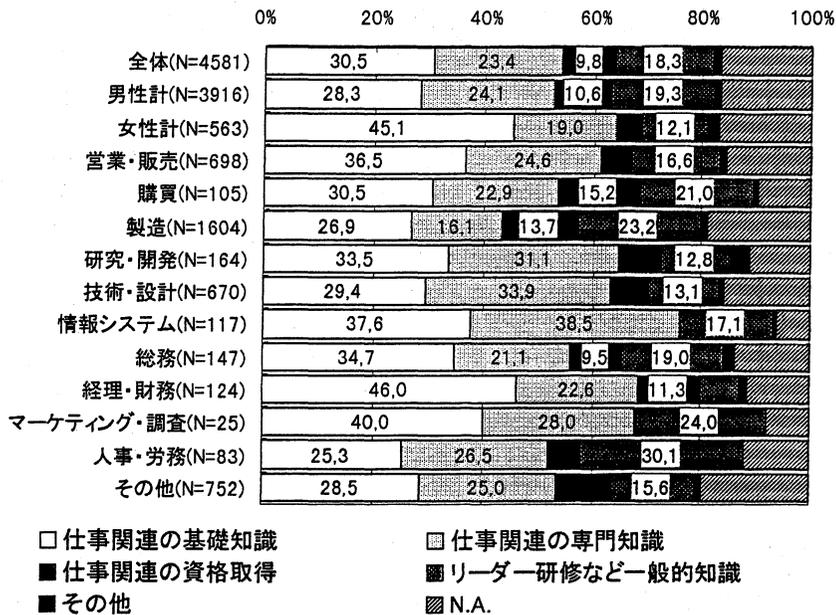


図表 3-15に示したように、最も役に立った研修の内容は、全体では「仕事関連の基礎知識」30.5%、「仕事関連の専門知識」23.4%、リーダー研修など、「一般的な知識を身につける研修」が18.3%、「仕事関連の資格取得につながる研修」9.8%となっている。性別では、「基礎知識」が女性で高く(45.1%)、男性では「資格取得」や「一般的知識」が相対的に高い。現在の配属部門別では、「営業・販売」や「経理・財務」などで「基礎的知識」の比率が高く(36.5%~46.0%)、「専門的知識」は、「研究・開発」、「技術・設計」、「情報システム」等で高い。「資格取得につながる研修」が最も役立ったとする比率は、「購買」や「製造」部門で他部門より高くなっている。

その最も役に立った研修を受けた理由は(図表 3-16)、男性では「上司から指名されたため」が34.5%と最も高く、次いで、「研修を受ける必要のある部門に配属になったから」が20.7%、「相当する年齢や勤続年数になったから」14.3%、「自分から希望した」12.9%、「相当する資格等級になったから」9.1%となっている。女性では、「上司からの指名」の比率が減少し、代わりに「自分から希望」の割合が増しているが、理由の順位に差はない。規模別では、中規模の企業において「上司から研修を受けるよう特別に指名された」とする者の割合が高い点が特徴的である。ただしこれは、

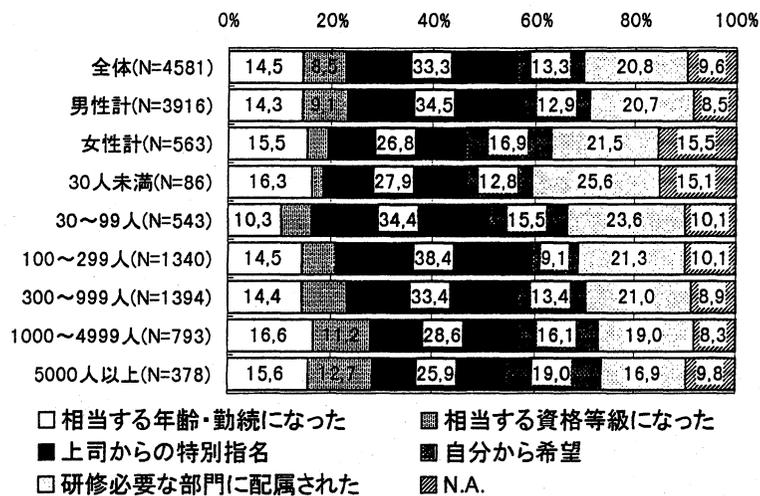
本調査におけるこれら中企業では製造部門配属者が多いこと（40%前後）、また部門別の研修受講理由でも製造部門配属者の40%が「上司からの指名」と回答していることの反映であると考えられる。

図表3-15 最も役立つ研修の内容：現職の配属部門別



注) 図8に同じ。

図表3-16 最も役立つ研修を受けた理由：現職の全従業員規模別



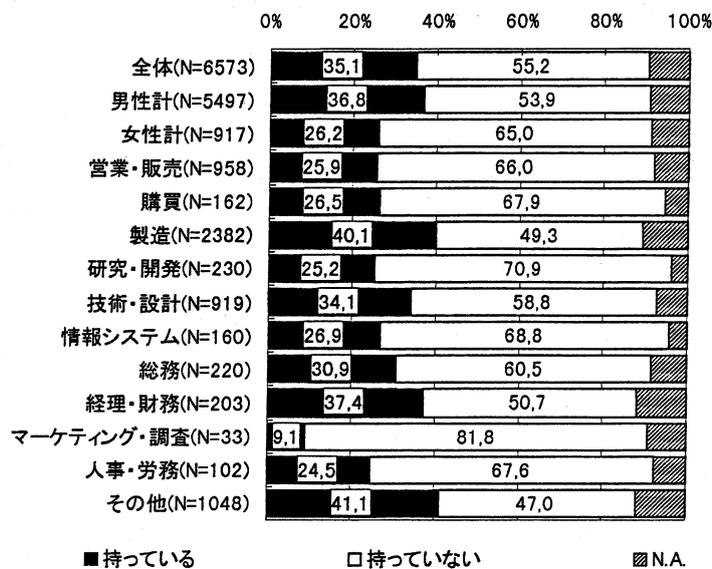
注) 図8に同じ。

3.5 仕事に役立つ資格

次に、仕事に関連した資格について、その取得状況、効用、取得時期や方法について質問した結果を分析する。

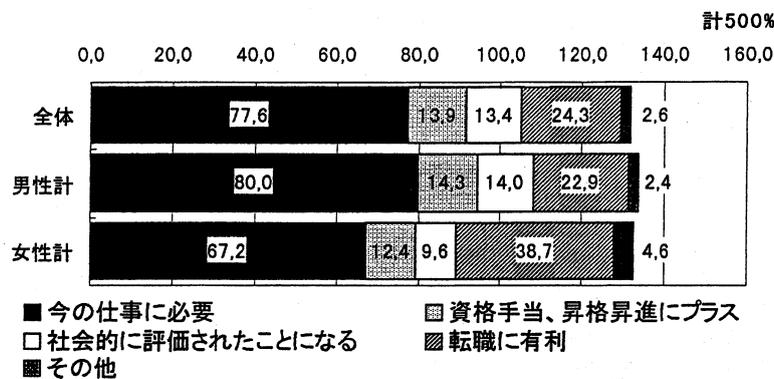
まず、仕事に役立つ資格を持っている割合は（図表3-17）、男性で36.8%、女性で26.2%であり、年齢別でも大きな差はない。資格保持者の割合の高い部門を見ると、「製造」で40.1%、「技術・設計」34.1%、「経理・財務」37.4%となっている。

図表3-17 仕事に役立つ資格：現在の配属部門別



その資格が役に立つ理由（複数回答：計500%）をみると（図表3-18）、「今の仕事に必要だから」が77.6%、「転職するときに有利である」24.3%などとなっており、男性では前者の比率が高く（80.0%）、女性では後者の比率が高い（38.7%）。

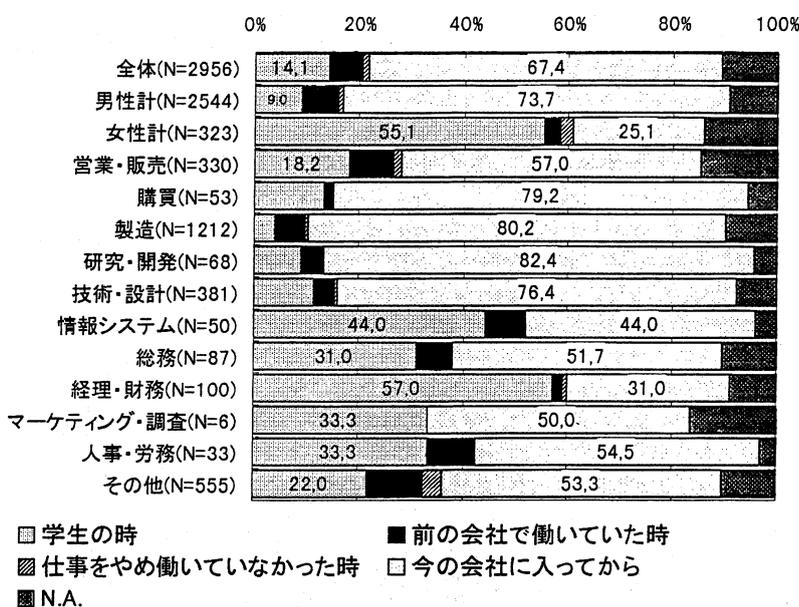
図表3-18 役に立つ理由（複数回答）



注) 役立つ資格を持っていないもの(3617名)を除く。無回答は表示していない。

資格の取得時期（図表3-19）は、女性では過半数の55.1%が「学生の時」であるのに対して、男性では73.7%が「今の会社に入ってから」としている。これは先の「役立つ理由」に総合的な答えである。部門別には、学生時の資格取得比率が高い部門に、「情報システム」（44.0%）、「総務」（31.0%）、「経理・財務」（57.0%）がある。簿記やワープロなど実務的な資格の取得であると思われる。「製造」部門などでは、危険物取扱や溶接、作業機器運転免許など、作業応じて必要とされる資格のため、「今の会社に入ってから」とする比率が80.2%と著しく高くなっている。

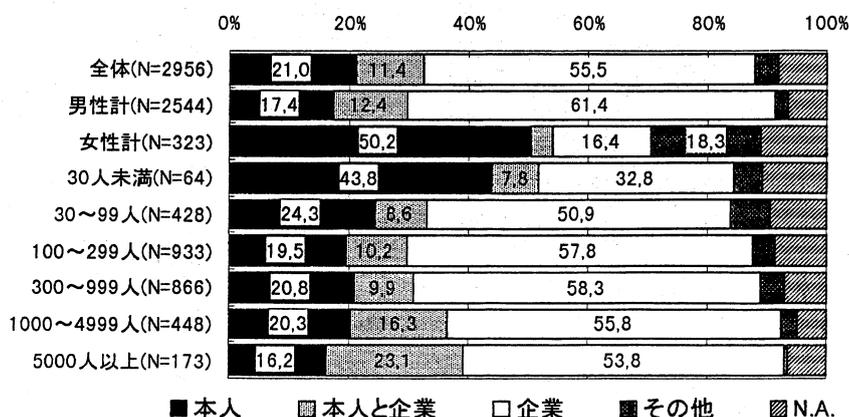
図表3-19 役立つ資格の取得時期：現在の配属部門



注) 図3-18に同じ。

次に、そうした役立つ資格を取得する上で誰が費用を負担したかをみると（図表3-20）、男性では61.4%が「企業負担」であり、「本人と企業」を含めると、73.8%を占める。女性では対照的に、50.2%は「本人負担」であり企業負担は16.4%と少ない。ただし、これは資格の取得時期にもよるため。より詳しく見る必要があるだろう。企業規模別では、「5,000人以上」で本人負担の比率が低く（16.2%）、「本人と企業」の比率が23.1%と高くなっている。

図表3-20 資格取得費用の負担者：現職の全従業員規模



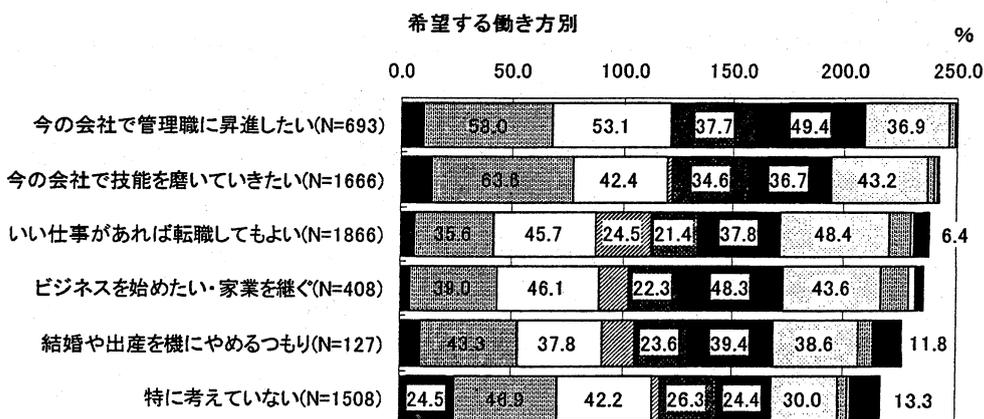
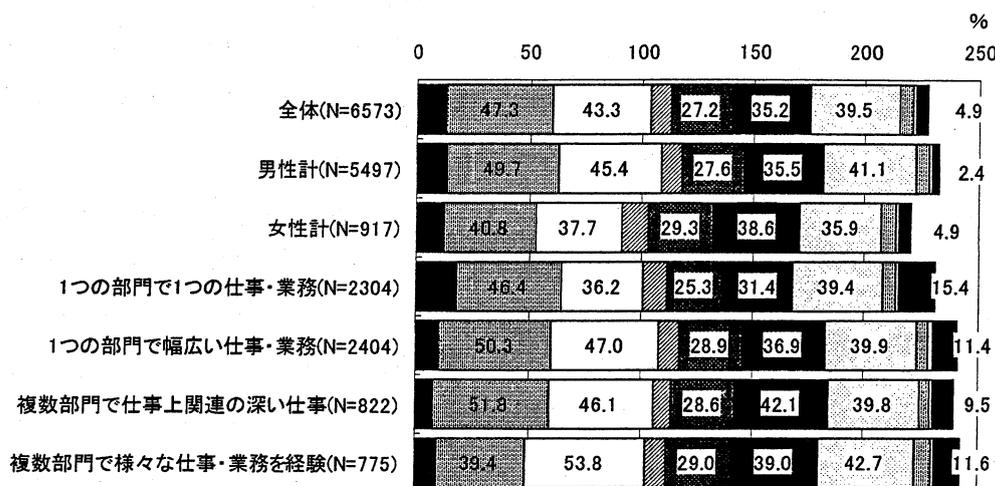
注) 図3-18に同じ。

3.6 今後の能力向上の方法

本章の最後に、今後の自らの仕事能力の向上にあたって、各人が何を必要であると考えているかを聞いた結果について分析する。

全体の結果をみると（図表3-21）、「今の会社の中で、今の仕事に関連した仕事を幅広く経験する」が、47.3%と最も高く、次いで「今の会社の中で、今の仕事にこだわらず様々な仕事を経験する」（43.3%）、「仕事に関連した資格や免許を取得する」（39.5%）、「会社が実施する研修や職場での勉強会に積極的に参加する」（35.2%）、「社外のセミナーに参加したり、通信教育を受けるなどして、自己啓発に努める」（27.2%）などとなっている。

図表3-21 自らの仕事能力を高めるための必要事項（3つ以内選択）
性別・これまでの実務経験のパターン別



- 今の会社で今と同じ仕事を続ける
- 今の会社で様々な仕事を経験する
- 会社が実施する研修に積極的に参加
- 仕事に関連した資格や免許を取得
- その他
- 今の会社で関連した仕事を経験する
- 転職して専門能力を高める
- セミナー参加等で自己啓発に努める
- 専門学校や大学院等でもう一度勉強
- N.A.

注)N.A.は、能力向上方法に関する設問に全て無回答のもの。

また、「今の会社の中で今と同じ仕事をずっと続けていけばよい」(12.8%)や「転職していくつかの会社で働きながら、やりたい仕事の専門能力を高めていく」(9.7%)、「専門学校や大学院などでもう一度勉強する」(5.7%)といった項目への回答は少ない。この結果からは、同じ仕事だけを継続することが能力の向上に対して積極的な意味を持ち得ないことが示されたと言えるが、同時に、現在の勤務を離れた能力向上手段についても同様の評価が下されていると思われる。

回答比率を属性別に詳しく見ると、今の会社で「関連した仕事を経験」や「様々な仕事を経験」は男性の方が8~9%、「資格・免許の取得」も5%程度高い。逆に「転職して専門能力を高める」は男性の9.6%に対して女性は12.0%と若干高い。

その他、図示していないが、現在の配属部門別では、「製造」部門配属者で「今と同じ仕事を続ける」が16.7%と際立って高いこと、また「研修参加」や「セミナー参加」などの回答が、他部門に比べて低かったことなどが特徴的である。さらに従業員規模別では、「資格・免許の取得」のみ、どの規模でもおおむね30%代後半の回答比率であり、明確な傾向が見られなかったが、「関連した仕事」や「様々な仕事」では、規模が大きくなるほど回答比率が上昇し、「研修参加」や「セミナー参加」でも同様の傾向が見られた。こうした規模別の回答傾向は、先の第3節や第4節で分析したように、企業規模別の制度の整備状況やその質に関わっていると考えられる。

最後に、「現在の会社での実務経験のパターン」と「これからの働き方の希望」のそれぞれについて、今後の能力向上の方法をみると(図表3-21)、これまでの経験や希望に依存する回答傾向がいくつか見られた。

まず、「同一部門で同一の仕事を経験」した人は、今と同じ仕事を続けることを必要とする比率が高く(18.0%)、逆に「複数部門で様々な仕事を経験(仕事の関連は問わない)」した場合には、今後も「様々な仕事を経験」することが能力の向上に必要なとする比率がその他に比べて高く現れている(53.8%)。その他、「同一部門での幅広い仕事を経験」や「複数部門で関連の深い仕事を経験」した者では回答比率に差はなかった。

今後の働き方の希望別では、回答傾向の差は顕著である。現在の会社で仕事能力の向上を図りたいとする人は、当然ながら現在の会社での仕事経験の蓄積を重視しているが、管理職を志望するか否かで若干の差がある。「今の仕事にこだわらず様々な仕事を経験する」は、管理職志望者で高く、「今の仕事に関連した仕事を経験する」では逆転している。

転職や独立など社外への志向性を持つ人では、特に「自己啓発」や「資格・免許の取得」などの回答比率が高い。ただし、現在の会社での仕事経験でも、「今の仕事にこだわらず様々な仕事を経験する」ことの必要性は高く示されている。

第4章 転職経験と職業変動

第4章 転職経験と職業変動

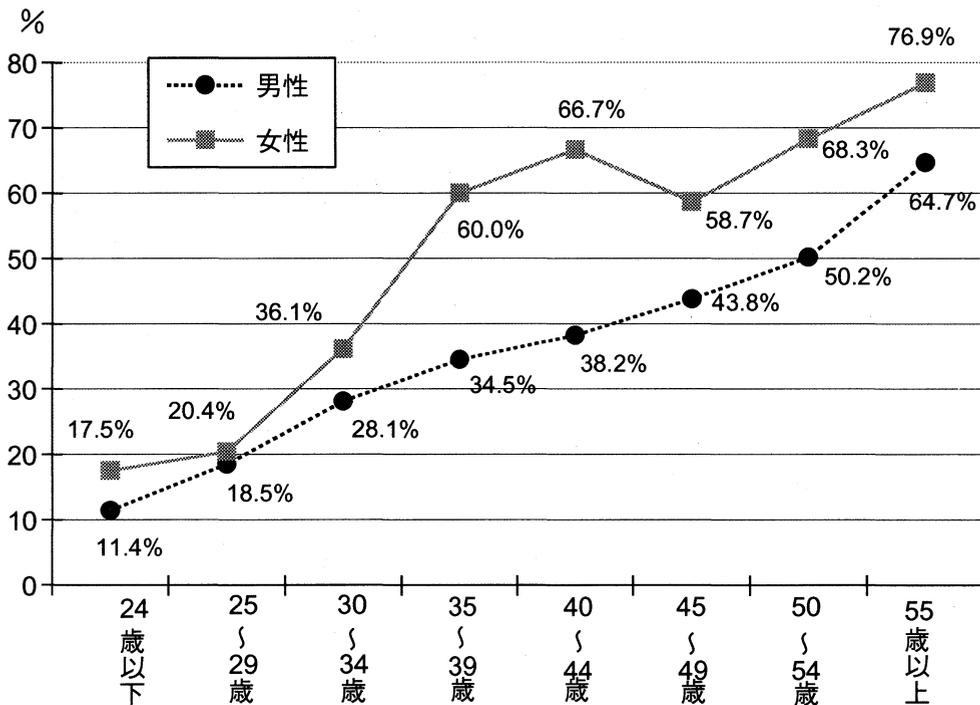
4.1 転職経験の有無

4.1.1 転職経験の有無

調査対象者の転職経験の有無をみると、全体では転職経験者の割合が34.2%となっている。ただし、性・年齢階層別にみると、男性よりは女性が、若年者よりは中高年者の方が、転職経験者比率が高くなっている。

まず、男性についてみると、年齢が上昇するとともに転職経験者比率は上昇しており、とりわけ55歳以上層は大幅に上昇し、転職者比率も64.7%に達している。これに対して、女性は30歳代前半層から40歳代前半層にかけて転職経験者比率が急上昇し、40歳代後半層で一端低下した後再び上昇し、55歳以上層では転職者比率が76.9%に達している。このように、転職者比率は男女ともほぼ年齢の上昇とともに高まっており、定年間近となる55歳以上層においてその比率は最も高まっている（図表4-1）。

図表4-1 年齢階層別転職経験者比率

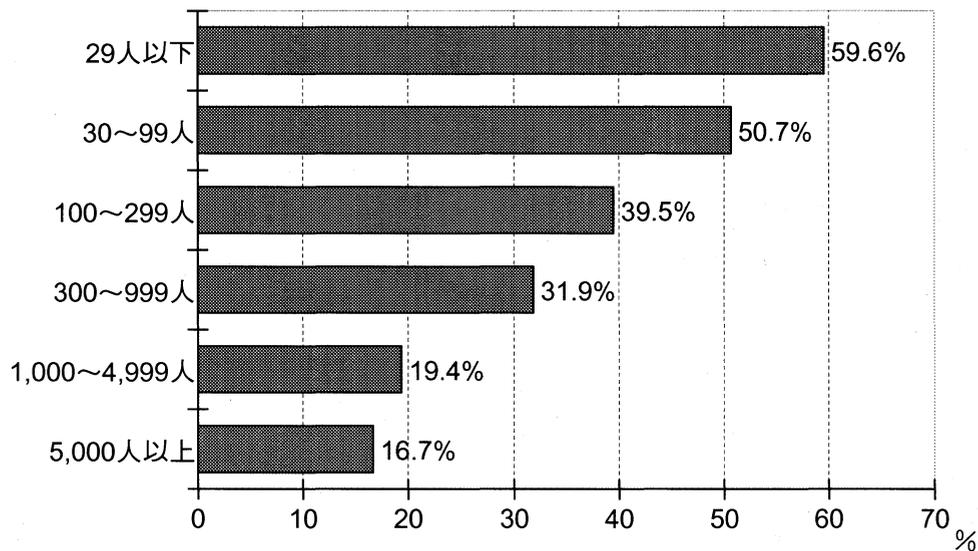


ただし、こうした転職者の状況も、企業規模によって大きな差異が生じている。すなわち、大規模企業ほど転職者比率は低くなっており、5,000人以上では16.7%となっている。これに対して、小規模企業になるほど転職者比率は高まっており、29人以下では59.6%と半数を上回っている。長期安定

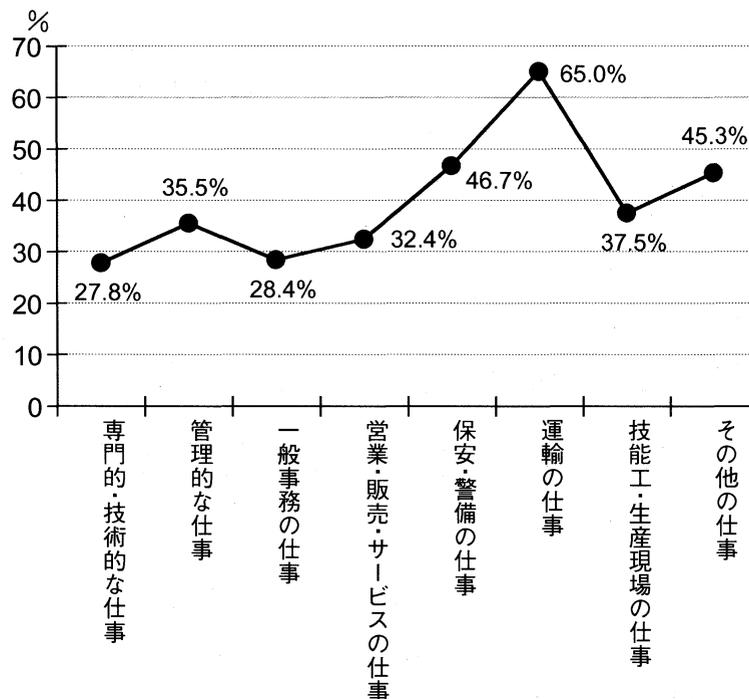
雇用慣行が確立されている1,000人以上の大企業では、転職経験者が少数派なのに対して、999人以下の中堅・中小企業においては、転職経験者がかなりの割合を占めており、企業規模による差は非常に大きい（図表4-2）。

なお、現在職種別に転職経験者比率をみると、「運輸の仕事」が65.0%とかなり高い比率を示している。他方、転職経験者比率が低いのは、「専門的・技術的な仕事」（27.8%）と「一般事務の仕事」（28.4%）となっている（図表4-3）。

図表4-2 従業員規模別転職経験者比率



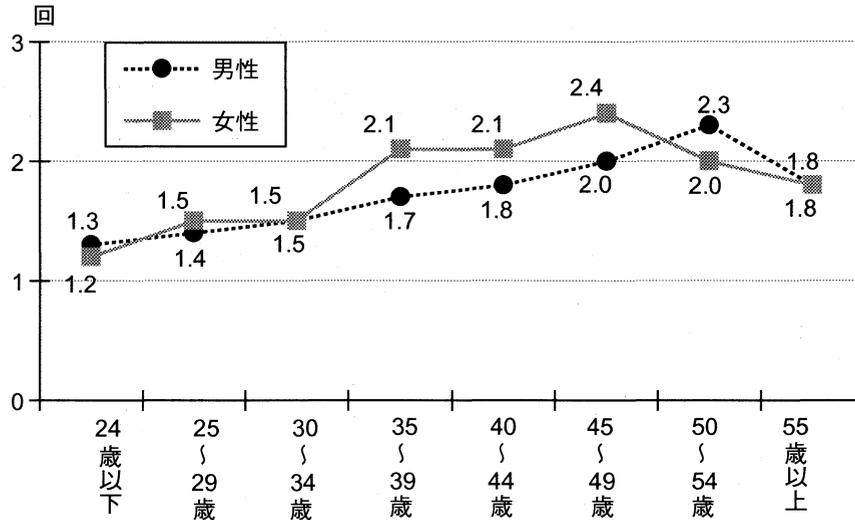
図表4-3 現在の会社での職種別転職経験者比率



4.1.2 転職回数と通算勤務年数

約3割強の転職経験者についてその転職回数をみると、全体平均では1.8回となっている。性・年齢階層別にみると、男女ともそれぞれの平均回数は1.8回となっており、しかも年齢の上昇とともに転職回数もほぼ増加している。転職回数が最も多くなっているのは、男性では50歳代前半層で2.3回、女性では40歳代後半層で2.4回という結果になっている（図表4-4）。

図表4-4 年齢別平均転職回数



このように、転職回数は1～2回という者が大半を占めており、その構成比をみると、1回が51.0%、2回が27.3%となっている。これに対して、転職回数4回以上という者は7.7%を占めるに過ぎない。こうした転職回数を規模別にみると、やはり転職経験者比率の低い5,000人以上の大企業において、転職回数1回の占める割合が72.0%と高くなっている。これに対して、中小企業では転職回数2回以上の占める割合が約50%前後となっている。大企業においては、中途採用者の割合が低い上に、転職経験を有する場合でも、その回数は1回という者が大半を占めている。これに対して、中小企業では、転職経験者比率が高い上に、転職回数も2回以上ある場合が多く、かなり流動的な労働市場を形成している（図表4-5）。

図表4-5 規模別転職回数

(%)

規模\回数	合計(人)	1回	2回	3回	4回以	不明	平均値
合計	2,248	51.0	27.3	9.7	7.7	4.3	1.8
29人以下	81	54.3	25.9	11.1	7.4	1.2	1.7
30～99人	428	43.7	31.8	11.2	8.9	4.4	1.8
100～299人	802	46.8	28.1	11.0	9.9	4.3	1.9
300～999人	633	56.4	25.4	8.2	5.5	4.4	1.6
1,000～4,999人	204	58.8	25.5	5.9	4.9	4.9	1.7
5,000人以上	75	72.0	10.7	10.7	1.3	5.3	1.3

現在の職種と転職の関係を見ると、ホワイトカラー職種とブルーカラー職種とではかなりの差があり、前者は転職回数が少ないのに対して、後者は転職回数が多くなっている。平均転職回数で比較すると、最も少ないのは「管理的な仕事」(1.4回)、次いで「一般事務の仕事」(1.5回)であるのに対して、最も多いのは「運輸の仕事」(2.4回)、次いで「保安・警備の仕事」(2.1回)となっている。転職回数が多い「運輸の仕事」と「保安・警備の仕事」は、4回以上という転職経験者がかなりいるため、平均値を押し上げている(図表4-6)。

図表4-6 現在職種別転職回数

(%)

職種\回数	合計(人)	1回	2回	3回	4回以上	不明	平均値
合計	2,248	51.0	27.3	9.7	7.7	4.3	1.8
専門的・技術的な仕事	472	60.0	23.9	7.4	5.7	3.0	1.6
管理的な仕事	267	60.3	24.0	7.1	3.0	5.6	1.4
一般事務の仕事	234	55.6	28.6	8.1	3.4	4.3	1.5
営業・販売・サービスの仕事	266	47.0	30.5	9.8	6.8	6.0	1.8
保安・警備の仕事	7	42.9	42.9	-	14.3	-	2.1
運輸の仕事	154	21.4	37.0	16.9	20.8	3.8	2.4
技能工・生産現場の仕事	663	48.3	27.0	11.2	9.4	4.3	2.0
その他の仕事	112	46.4	27.7	12.5	8.9	4.5	2.0

ところで、転職経験者について、現在の会社以外での通算勤務年数をみると、男性で平均8.8年、女性で平均8.0年となっている。年齢階層別にみると、男女とも年齢の上昇とともに通算勤務年数はほぼ増加しており、最も長い55歳以上層で男性14.2年、女性15.5年となっている。さらに、こうした通算勤務年数のうち、正社員として働いていた年数をみると、男性で平均8.2年、女性で平均7.1年となっており、通算年数と男性で0.6年、女性で0.9年の差が生じている(図表4-7)。

図表4-7 平均勤続年数

性・年齢	年数	平均通算	平均正社員	性・年齢	年数	平均通算	平均正社員
		勤続年数(年)	勤続年数(年)			勤続年数(年)	勤続年数(年)
	計	8.8	8.2		計	8.0	7.1
男性	24歳以下	2.0	1.8	女性	24歳以下	1.7	1.7
	25~29歳	3.6	3.3		25~29歳	3.5	3.1
	30~34歳	5.4	5.1		30~34歳	4.9	4.3
	35~39歳	7.7	7.4		35~39歳	8.2	6.9
	40~44歳	10.4	9.7		40~44歳	10.4	9.1
	45~49歳	11.2	10.4		45~49歳	9.8	8.3
	50~54歳	11.6	10.5		50~54歳	11.3	10.2
	55歳以上	14.2	13.4		55歳以上	15.5	14.1

このように、今の会社以外での勤務は、その大半が正社員として勤務しており、パート等の非正社員として勤務していた年数は、かなり短いという結果がでている。正社員と非正社員との間を行き来するといった職業経歴の持ち主は、かなり少数派である。こうした傾向は、ほぼすべての年齢階層に共通している。

4.2 離職状況と求職活動

4.2.1 離職時年齢と離職理由

約3割強の転職経験者について、今の会社以外で正社員として勤務していた会社を離職した時の年齢をみると、全体平均で26.8歳となっている。分布をみても20歳代前半が最も多く、20歳代後半を加えると6割強にも達している。つまり、転職回数が1回の者が多いということもあって、男女とも大半の者が20歳代半ばに転職し、以後同じ会社に継続勤務しているというケースが多いことを示している（図表4-8）。

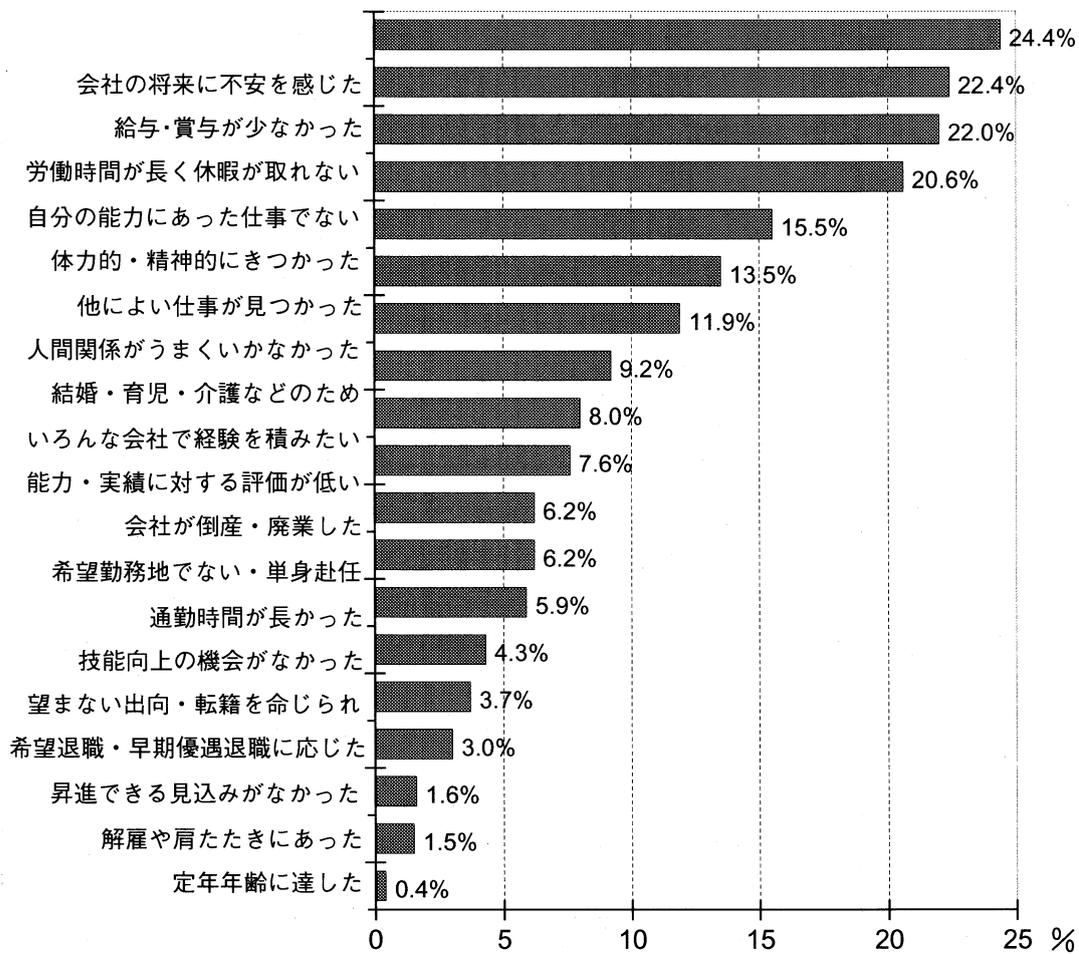
図表4-8 性・年齢別前職離職時年齢

(%)

性・年齢	前の仕事を辞めた年齢	合計(人)	年齢別									不明	平均値
			20歳以下	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳以上		
男性	計	1,824	9.3	34.4	26.9	12.6	6.3	2.5	0.8	0.3	0.3	6.4	26.8
	24歳以下	25	24.0	68.0	-	-	-	-	-	-	-	8.0	21.2
	25～29歳	162	15.4	52.5	20.4	-	-	-	-	-	-	11.7	23.0
	30～34歳	312	6.4	52.6	26.9	8.7	-	-	-	-	-	5.4	24.4
	35～39歳	380	6.1	27.1	40.3	18.4	2.9	-	-	-	-	5.3	26.7
	40～44歳	290	4.8	25.2	28.6	24.8	11.7	0.7	-	-	-	4.1	28.2
	45～49歳	275	14.5	26.9	17.8	13.5	14.2	6.9	0.7	-	-	5.5	28.1
	50～54歳	235	7.2	33.2	24.3	6.8	9.8	8.1	3.8	0.4	-	6.4	28.4
55歳以上	140	17.1	23.6	22.1	5.7	5.7	4.3	2.9	3.6	4.3	10.7	29.2	
女性	計	338	7.1	44.4	18.6	8.9	5.0	3.6	1.5	0.3	-	10.7	26.1
	24歳以下	24	16.7	75.0	-	-	-	-	-	-	-	8.3	21.3
	25～29歳	53	5.7	64.2	17.0	-	-	-	-	-	-	13.2	23.1
	30～34歳	48	4.2	37.5	33.3	12.5	-	-	-	-	-	12.5	25.3
	35～39歳	49	2.0	38.8	18.4	16.3	10.2	-	-	-	-	14.3	27.0
	40～44歳	49	8.2	38.8	22.4	6.1	12.2	8.2	-	-	-	4.1	27.4
	45～49歳	42	4.8	57.1	16.7	2.4	7.1	7.1	2.4	-	-	2.4	26.3
	50～54歳	42	11.9	23.8	21.4	19.0	2.4	4.8	7.1	-	-	9.5	28.7
55歳以上	29	10.3	27.6	6.9	13.8	3.4	10.3	3.4	3.4	-	20.7	29.2	

こうした20歳代を中心とした転職は、いかなる理由から発生しているのでしょうか。具体的な離職理由をみると、最も多いのは「会社の将来に不安を感じた」(24.4%)であり、次いで「給与・賞与が少なかった」(22.4%)、「労働時間が長く休暇が取れなかった」(22.0%)、「自分の能力や適正に合った仕事でなかった」(20.6%)、「仕事が体力的にも精神的にもきつかった」(15.5%)などの自発的理由の回答が多かった。これに対して、倒産・廃業、解雇・肩たたきといったいわゆる非自発的理由は少ない(図表4-9)。

図表4-9 離職理由



こうした離職理由も離職時の年齢別にみると、男女・年齢階層によって大きな差異が認められる。まず、男性に特徴的なのは、「給与・賞与が少なかった」や「労働時間が長く休暇が取れなかった」といった労働条件に対する不満、「自分の能力や適正に合った仕事でなかった」や「他により仕事が見つかった」といった適職探しといった理由は、年齢が若いほど回答率が高くなっている。他方、「倒産・廃業」や「会社の将来に不安を感じた」といった理由は、年齢が高まるほど回答率が高くなっている。

これに対して、女性で特徴的なのは、回答率が多いのは「結婚・育児・介護などのため」であり、

結婚による離職が多いと思われる20歳代後半層では43.5%となっている。また、「仕事が体力的にも精神的にもきつかった」が、20歳代後半層と35歳以上層で回答率が高くなっており、結婚、育児などによる家事労働の負担が影響しているものと思われる（図表4-10）。

図表4-10 離職時年齢別離職理由

(%)

離職理由		合計 (人)	・会 廃社 業が 倒産	肩解 た雇 たや き	達定 し年 た年 齢に	制早希 度期 望退 応優 じ遇 職 た退	命向望 じ・ま ら転 なれ 籍い たを 出	事に能 で合 力な つや いた 適 仕性	価に能 が対 力低 す・ いる 実 評 績	機技 会術 が向 少上 いの	が給 少与 い・ 賞 与
性・年齢											
合計		1,934	7.2	1.8	0.5	3.4	4.1	23.2	8.5	5.0	25.7
男性	24歳以下	763	4.8	0.7	0.3	2.9	4.7	26.7	7.7	5.4	31.2
	25～29歳	465	5.2	1.5	0.2	2.4	3.4	24.7	10.1	6.7	28.2
	30～34歳	223	12.6	1.3	-	5.8	5.8	22.0	9.9	3.6	22.4
	35歳以上	184	20.7	6.0	3.3	7.6	5.4	16.8	13.0	3.3	14.7
女性	24歳以下	174	2.9	1.7	-	0.6	1.1	17.2	4.6	3.4	20.1
	25～29歳	62	3.2	1.6	-	1.6	3.2	12.9	4.8	3.2	6.5
	30～34歳	30	10.0	6.7	-	3.3	3.3	16.7	-	-	10.0
	35歳以上	33	6.1	6.1	-	9.1	-	18.2	3.0	6.1	27.3

離職理由		が長 取い 働 れ・ 時 な 休 間 い 暇 が	く関 職 い 係 場 か が の な う 人 い ま 間	に会 不 社 安 の 将 来	か仕 ほ っ 事 か た が に 見 良 つ い	を会 積 社 ろ み で い た 経 ろ い 験 な	の・結 た介 婚 め 護 ・ な 育 ど 児	長通 か勤 っ 時 た 間 が	に的 仕 き ・ 事 つ 精 が い 神 体 的 力	見昇 込進 み で な き い る	単地 身で 赴な の 任 い 勤 ・ 務
性・年齢											
合計		24.6	13.5	27.8	15.4	8.9	10.3	6.6	17.5	1.9	1.9
男性	24歳以下	27.9	14.9	26.9	19.1	9.6	5.5	7.2	16.5	2.1	2.1
	25～29歳	23.0	11.4	37.2	15.3	10.3	7.1	6.7	16.6	1.7	1.7
	30～34歳	25.6	14.8	32.7	15.2	8.1	5.4	5.8	17.9	1.8	1.8
	35歳以上	20.1	11.4	31.0	10.9	6.0	2.7	3.8	18.5	3.8	3.8
女性	24歳以下	22.4	16.1	9.2	10.3	8.0	36.2	8.0	17.2	-	-
	25～29歳	12.9	8.1	14.5	3.2	6.5	43.5	6.5	27.4	1.6	1.6
	30～34歳	16.7	6.7	3.3	6.7	6.7	36.7	3.3	13.3	-	-
	35歳以上	30.3	15.2	12.1	12.1	9.1	21.2	6.1	30.3	-	-

以上のように、転職経験者の離職年齢と離職理由をみると、離職年齢は20歳代が大半を占めており、若い年齢で離職した場合の離職理由は、賃金、労働時間など労働条件に対する不満や適職探しといった自発的理由が多い。これに対して、離職時の年齢が上がると、倒産・廃業や会社の将来性といった理由が増加し、非自発的ないしはそれに類似した理由からの離職が増加している。また、女性は結婚、育児といった理由や体力的理由からの離職が多い。

4.2.2 求職時期と求職期間

転職経験者の求職時期をみると、「在職中」が58.1%、「離職後」が41.9%となっている。こうした求職時期も、男女・離職時年齢別にみると、かなりの差異が認められる。男性は「在職中」が共通して6割を上回っているのに対して、女性は35歳以上層を例外として約3割にとどまっており、「離職後」が6割前後を占めている。とりわけ、結婚退職の時期に当たる20歳代後半層は、「離職後」が70.0%に達している（図表4-11）。

図表4-11 前職離職時年齢別求職時期 (%)

性・年齢		求職時期	合計 (人)	在職中から	離職後から
合計			1,972	58.1	41.9
男性	24歳以下		798	60.3	39.7
	25～29歳		490	61.6	38.4
	30～34歳		232	65.9	34.1
	35歳以上		181	61.9	38.1
女性	24歳以下		151	35.1	64.9
	25～29歳		60	30.0	70.0
	30～34歳		28	35.7	64.3
	35歳以上		32	50.0	50.0

このように、男性は在職中から、女性は離職後に再就職先を探し出す人が多いが、在職中から再就職先を探し始めた場合、離職する何ヶ月前から探し始めたのかをみると、2～3カ月前が41.7%と最も多く、6カ月前までを合計すると91.7%に達し、7カ月以上前から探し始めるケースは非常に少ない。なお、離職時の年齢別にみると、男性30歳代前半層にかなり前から求職活動を開始する者の割合がやや高い以外は、明確な差異はほとんど認められない（図表4-12）。

図表4-12 前職離職時年齢別在職中求職活動開始時期 (%)

性・年齢		開始時期	合計 (人)	1カ月前	2～3 カ月前	4～6 カ月前	7～1 カ月前	12カ月 以上前
合計			1,107	28.9	41.7	21.1	2.4	5.8
男性	24歳以下		459	33.8	39.7	19.8	2.6	4.1
	25～29歳		298	21.1	45.3	24.5	2.7	6.4
	30～34歳		149	24.8	39.6	22.1	2.7	10.7
	35歳以上		106	26.4	44.3	20.8	0.9	7.5
女性	24歳以下		54	35.2	44.4	20.4	—	—
	25～29歳		16	37.5	50.0	6.3	6.3	—
	30～34歳		10	70.0	10.0	20.0	—	—
	35歳以上		15	33.3	40.0	6.7	6.7	13.3

さらに、前の会社を辞めて現在の会社に再就職するまでに要した期間をみると、「1カ月以内」という早期再就職者が44.8%と約半数近くに達している。これに対して、暫くしてから再就職した者の求職期間は、1～6カ月未満と10カ月以上という回答が多くなっている。さらに、離職時の年齢別にみると、年齢による明確な傾向は認められないが、男女別では差異が認められる。すなわち、男性よりも女性の方が求職期間の長い者が多く、10カ月以上という回答が各年齢層で3割前後を占めている（図表4-13）。

図表4-13 前職離職時年齢別入社までの期間

(%)

期間		合計 (人)	1カ月 未満	1～3カ月 未満	3～6カ月 未満	6～10カ月 未満	10カ月以上
合計		1,944	44.8	18.9	13.6	9.3	13.4
男性	24歳以下	784	43.0	23.9	10.6	10.8	11.7
	25～29歳	482	51.9	14.7	16.2	7.3	10.0
	30～34歳	230	57.8	16.1	10.9	8.7	6.5
	35歳以上	186	42.5	18.8	16.1	8.6	14.0
女性	24歳以下	146	27.4	13.7	22.6	6.2	30.1
	25～29歳	53	24.5	11.3	17.0	11.3	35.8
	30～34歳	29	31.0	17.2	10.3	13.8	27.6
	35歳以上	34	29.4	20.6	11.8	14.7	23.5

以上のように、求職活動開始時期と離職後の求職期間に関しては、いずれも男性と女性で大きな違いがあり、男性は在職中から再就職先を探し始める者が多く、離職後の求職期間も比較的短期間の者が多い。これに対して、女性は離職後に求職活動を始める者が多い上に、離職後の求職期間も長い者が多いという傾向が顕著である。

4.2.3 応募社数と求職方法

求職活動中に何社に応募したかをみると、「1社」が55.1%を占めており、全体平均で2.0社となっている。離職時年齢別に応募社数をみると、男性24歳以下層を除いて「1社」がほぼ50%前後を占めており、半数の転職者は1社に応募して再就職したという結果になっている。なお、平均社数で最も少ないのは男性24歳以下層で1.7社、最も多いのは女性30歳代前半層で2.4社となっている（図表4-14）。

次に、いかなる方法で再就職したかをみると、最も利用頻度が高いのは「公共職業紹介機関」（34.8%）であり、次いで「仕事関係以外の知人・友人・親戚」（32.2%）、「求人広告」（32.1%）、「仕事関係の知人・友人」（25.0%）などの回答率が高くなっている。なお、「民間の再就職斡旋会社」は4.6%にとどまっている。

離職時年齢別にみると、男女に共通している傾向としては、「仕事関係以外の知人・友人・親戚」

を利用する傾向は若年離職者ほど強くなっている。また、男性に関しては、離職時年齢が高まるほど、「公共職業紹介機関」の利用傾向が強まっている。同じような傾向は、女性35歳以上層にも認められる。また、女性は「求人広告」を利用する傾向が強い（図表4-15）。

図表4-14 前職離職時年齢別応募社数

(%)

評価事項 性・年齢		合計 (人)	1社	2社	3社	4社以上	平均値
合計		1,663	55.1	20.5	13.9	10.5	2.0
男性	24歳以下	651	64.7	17.8	10.9	6.6	1.7
	25～29歳	430	47.4	22.6	15.8	14.2	2.3
	30～34歳	208	51.0	19.2	15.4	14.4	2.1
	35歳以上	151	42.4	29.8	18.5	9.3	2.1
女性	24歳以下	132	54.5	18.9	13.6	12.9	2.0
	25～29歳	47	55.3	23.4	12.8	8.5	2.0
	30～34歳	20	55.0	10.0	20.0	15.0	2.4
	35歳以上	24	54.2	20.8	16.7	8.3	1.9

図表4-15 前職離職時年齢別求職方法

(%)

求職方法 性・年齢		合計 (人)	公共の職業紹介 機関を通じて	民間の職業紹介 会社や再就職斡 旋会社を通じて	新聞・チラシや 求人雑誌等の求 人広告を見て
合計		2,051	34.8	4.6	32.1
男性	24歳以下	816	28.1	2.3	27.2
	25～29歳	497	34.8	6.2	34.4
	30～34歳	238	37.0	8.0	33.6
	35歳以上	191	45.5	6.8	30.9
女性	24歳以下	177	44.1	3.4	40.7
	25～29歳	65	43.1	4.6	41.5
	30～34歳	32	31.3	6.3	28.1
	35歳以上	35	60.0	5.7	54.3

求職方法 性・年齢		仕事関係以外の 知人・友人や家 族・親戚を通じ	前の会社を通じ て、関連会社・ 取引先に就職	転職により「今 の会社」に入社	その他
合計		32.2	4.2	1.6	5.0
男性	24歳以下	40.4	2.5	1.7	5.3
	25～29歳	30.8	4.4	0.8	5.6
	30～34歳	25.2	7.6	1.7	3.8
	35歳以上	19.9	8.9	4.7	4.2
女性	24歳以下	31.1	2.8	-	5.1
	25～29歳	23.1	1.5	3.1	4.6
	30～34歳	15.6	6.3	-	6.3
	35歳以上	11.4	2.9	-	2.9

こうした求職方法を利用した上で、最終的に現在の会社に再就職した経路をみると、最も回答率が高いのは「仕事関係以外の知人・友人・親戚」(27.6%)であり、次いで「公共職業紹介機関」(22.9%)、「求人広告」(21.2%)、「仕事関係の知人・友人」(18.7%)などの回答率が高くなっている。離職時年齢別にみると、男女とも35歳以上層で「公共職業紹介機関」の回答率が高くなっていることと、男性の若年離職者ほど「仕事関係以外の知人・友人・親戚」を利用する傾向が強くなっている(図表4-16)。

図表4-16 前職離職時年齢別入社経路

(%)

入社経路 性・年齢		合計 (人)	公共の職業紹介 機関を通じて	民間の職業紹介 会社や再就職幹 旋会社を通じて	新聞・チラシや 求人雑誌などの 求人広告を見て	仕事関係の知人 ・友人を通じて
合計		971	22.9	2.3	18.7	18.7
男性	24歳以下	356	17.4	1.4	20.8	20.8
	25～29歳	241	21.6	2.9	17.8	17.8
	30～34歳	129	19.4	3.1	19.4	19.4
	35歳以上	87	28.7	3.4	19.5	19.5
女性	24歳以下	94	37.2	1.1	11.7	11.7
	25～29歳	30	36.7	-	30.0	30.0
	30～34歳	12	8.3	8.3	16.7	16.7
	35歳以上	22	50.0	4.5	4.5	4.5

入社経路 性・年齢		仕事関係以外の 知人・友人や家 族・親戚を通じ	前の会社を通じ て、その関連会 社・取引先に	転職により「今 の会社」に入社	その他
合計		27.6	2.9	1.3	3.1
男性	24歳以下	32.9	1.7	2.2	3.4
	25～29歳	28.6	2.5	-	4.1
	30～34歳	26.4	4.7	2.3	2.3
	35歳以上	18.4	6.9	2.3	2.3
女性	24歳以下	25.5	2.1	-	1.1
	25～29歳	13.3	-	-	3.3
	30～34歳	25.0	8.3	-	8.3
	35歳以上	4.5	4.5	-	-

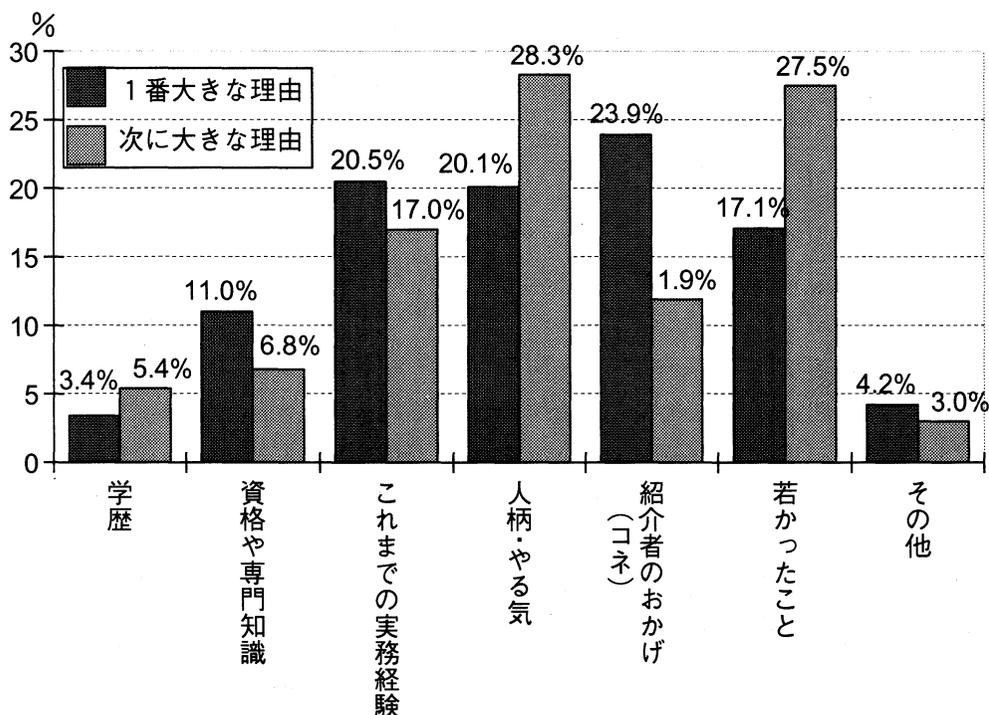
このように、再就職の経路をみると、基本的には求人広告が多いが、若年層はさらに仕事以外の人間関係を利用して再就職するケースが多いのに対して、高齢層は公共職業安定所を利用して再就職するケースが多くなっている。離職時の年齢の違いによって、再就職経路もかなり異なっている。

4.2.4 再就職に際して評価された資質

現在の会社に採用された際、自分のどのようなことが評価されたのかを自己評価させた結果をみると、以下のような結果となっている。まず、最も評価されたと考えている項目としては、「紹介者のおかげ（コネ）」（23.9％）の回答率が最も高く、次いで「これまでの実務経験」（20.5％）、「人柄・やる気」（20.1％）などの回答率が高くなっている。なお、「資格や専門知識」（11.0％）は、それほど高い回答率ではない。

また、二番目に評価されたと考えている項目としては、「人柄・やる気」（28.3％）が最も高い回答率を示しており、次いで「若かったこと」（27.5％）、「これまでの実務経験」（17.0％）などの回答率が高くなっている。なお、ここでも「資格や専門知識」（6.8％）は、それほど高い回答率を示していない（図表4-17）。

図表4-17 採用時評価項目



また、離職年齢別に最も評価されたと考えている項目をみると、男女とも若年離職者ほどコネや若さを評価されたと考えている者が多いのに対して、離職時の年齢が高まるほど実務経験や資格・専門知識が評価されたと考えている者が多い。こうした傾向は、とりわけ男性で顕著である（図表4-18）。

図表 4-18 前職離職時年齢別採用時評価事項

(%)

性・年齢	評価事項	合計 (人)	学 歴	資格や 専門知識	今までの 実務経験	人柄・ やる気	紹介者の おかげ	若かつ たこと	その他
合 計		1,879	3.4	11.0	20.5	20.1	23.9	17.1	4.2
男 性	24歳以下	741	3.4	7.6	10.0	18.1	30.0	27.3	3.8
	25～29歳	460	4.3	9.3	25.9	19.6	21.7	14.6	4.6
	30～34歳	223	3.1	14.3	31.8	21.5	21.5	5.4	2.2
	35歳以上	172	2.9	18.0	34.9	19.2	16.3	1.2	7.6
女 性	24歳以下	163	3.1	12.3	15.3	22.7	23.3	17.8	5.5
	25～29歳	59	1.7	15.3	30.5	33.9	11.9	6.8	-
	30～34歳	28	-	21.4	28.6	17.9	14.3	14.3	3.6
	35歳以上	33	-	27.3	30.3	30.3	6.1	3.0	3.0

さらに、現在職種別に評価項目をみると、資格・専門知識は「専門的・技術的な仕事」で、人柄・やる気は「営業・販売・サービスの仕事」で、コネは「運輸の仕事」で、若さは「技能工・生産現場の仕事」で、それぞれ回答率が高くなっている。総じて、事務・技術系職種では実務経験や資格・専門知識が、現業系職種ではコネや若さが、それぞれ回答率が相対的に高くなっている（図表 4-19）。

図表 4-19 現在職種別にみた採用時評価項目（一番大きな理由）

(%)

仕事の種類	評価事項	合計 (人)	学 歴	資格や 専門知識	今までの 実務経験	人柄・ やる気	紹介者の おかげ	若かつ たこと	その他
合 計		1,887	3.4	10.8	20.0	20.7	23.8	17.4	3.9
専門的・技術的な仕事		420	5.0	19.5	24.8	14.8	18.1	14.3	3.6
管理的な仕事		242	5.8	7.9	22.7	19.0	21.9	19.0	3.7
一般事務の仕事		203	3.4	8.9	28.6	19.2	17.2	15.3	7.4
営業・販売・サービス		237	3.0	8.9	25.7	32.9	19.0	8.4	2.1
保安・警備の仕事		7	-	14.3	-	14.3	57.1	14.3	-
運輸の仕事		133	1.5	13.5	11.3	24.8	34.6	10.5	3.8
技能工・生産現場		554	1.8	6.9	13.7	19.1	29.1	25.8	3.6
その他の仕事		91	3.3	7.7	8.8	27.5	31.9	15.4	5.5

このように、再就職に際して評価された資質としては、専門技術職では資格・専門知識、実務経験などが評価されたと考えている者が多いが、それ以外ではコネや人柄・やる気といったことが評価されたと考えている者が多い。つまり、採用に際して職業能力を中心とした仕事基準で判断するというよりも、人柄やコネなど人基準が重視されていると考えている者が多い。

4.2.5 失業中の生活費

ところで、転職経験者が求職活動をしていた失業期間中の生活費をどのように確保したかをみると、最も多いのは「貯金・退職金」(46.1%)であり、次いで「臨時的な仕事収入」(27.7%)、「失業手当の受給」(27.1%)などの回答率が高くなっている。これに対して、「借金」といった苦しい手段に訴えるケースは非常に少ない。

さらに、離職時の年齢別にみると、男性に関しては、若年離職者ほど「臨時的な仕事収入」の割合が高いのに対して、離職時の年齢が高まるほど「失業手当の受給」の割合が高まっている。これに対して、女性は男性ほど離職時の年齢による差異が認められないが、「貯金・退職金」、「臨時的な仕事収入」、「失業手当の受給」に加えて、「配偶者の収入」の割合が高くなっている(図表4-20)。

図表4-20 前職離職時年齢別失業中の生活費

(%)

生活費 確保 実態	性・年齢	合 計 (人)	自 営 収 入	配 働 偶 い 者 の 収 入	配 働 離 偶 き 職 者 始 し の め て 収 入	家 配 族 偶 の 者 収 入 外 の	か 臨 時 的 の 収 入 仕 事	受 失 給 業 手 当 の	貯 金 ・ 退 職 金	借 金	そ の 他
合計		1,207	3.9	12.3	1.4	8.5	27.7	27.1	46.1	1.2	4.8
男性	24歳以下	479	3.5	4.8	0.4	11.7	34.2	23.2	42.8	0.8	5.8
	25～29歳	259	3.5	5.8	0.8	7.3	26.6	31.7	53.3	1.9	4.2
	30～34歳	114	4.4	7.9	-	2.6	21.9	32.5	59.6	2.6	5.3
	35歳以上	116	10.3	10.3	0.9	3.4	18.1	42.2	45.7	0.9	3.4
女性	24歳以下	135	1.5	31.9	5.9	9.6	27.4	18.5	37.8	-	5.9
	25～29歳	54	-	38.9	3.7	9.3	20.4	20.4	42.6	1.9	-
	30～34歳	21	4.8	61.9	-	14.3	23.8	9.5	42.9	4.8	4.8
	35歳以上	29	3.4	44.8	6.9	-	6.9	34.5	34.5	-	-

4.3 職業変動の実態

4.3.1 企業規模の変化

調査分析対象者の約3割が転職しているが、こうした転職経験者の職業変動の実態をみると、以下のような傾向が認められる。

まず、企業規模についてみると、現在勤務している企業とほぼ同じ企業規模間での移動をしている者は、各企業規模とも約2割前後を占めており、最も同規模間移動者比率が高いのが29人以下(28.4%)で、最も低いのが5,000人以上(16.0%)となっている。しかしながら、規模間移動の全体傾向としては、特定の規模間移動が多いといった偏りはなく、移動そのものは広範囲に発生している(図表4-21)。

図表4-21 企業規模の変化

(%)

前の会社の 従業員数		現在の会社	合計	29	30	100	300	1,000	5,000	不
			合計 (人)	人 以 下	人	人	人	人	人	明
合計			2,248	21.7	20.9	19.5	14.0	9.8	7.5	6.7
従業員 数 別	29人以下		81	28.4	17.3	11.1	12.3	7.4	11.1	12.3
	30～99人		428	27.8	24.1	18.2	9.6	5.8	5.8	8.6
	100～299人		802	22.7	22.3	19.7	12.3	9.0	7.4	6.6
	300～999人		633	18.8	19.3	21.8	17.1	10.3	7.0	5.8
	1,000～4,999人		204	9.8	19.1	19.6	19.6	18.6	9.3	3.9
	5,000人以上		75	22.7	14.7	16.0	12.0	16.0	16.0	2.7

4.3.2 業種の変化

企業規模間移動は分散していたが、業種間移動はかなりの偏りがみられる。まず、最も同業種間移動が多いのは製造業（56.4%）であり、次いで卸・小売・飲食店（42.2%）、サービス業（33.3%）である。製造業は半数以上が同業種間移動しているが、製造業以外では卸・小売・飲食店とサービス業から転職してくる傾向が認められる。こうした三業種間での移動は、他の二つの業種においても認められ、製造業を中心として卸・小売・飲食店とサービス業の間で転職する者が多い（図表4-22）。

図表4-22 業種の変化

(%)

前の会社の 業種		現在の会社	合計	建設	製造	ス電	通運	飲卸	保金	不動	サ	そ	不
			合計 (人)	業	業	・気 水・ 道ガ	信輸 業・	食・ 店小 売	険融 業・	産 業	ー ビ ス 業	の 他	明
合計			2,248	3.6	44.4	2.4	5.8	12.9	2.5	0.3	12.3	11.0	4.6
業 種 別	建設業		24	20.8	25.0	8.3	4.2	4.2	4.2	-	8.3	25.0	-
	製造業		1,458	3.0	56.4	1.9	3.2	10.6	2.4	0.1	9.3	9.2	3.9
	電気・ガス・水道		50	10.0	22.0	20.0	6.0	12.0	-	-	12.0	10.0	8.0
	運輸・通信業		211	3.8	22.3	3.3	25.6	12.8	0.9	0.5	13.7	12.3	4.7
	卸・小売・飲食店		135	3.7	21.5	1.5	3.7	42.2	3.7	-	13.3	7.4	3.0
	金融・保険業		3	-	66.7	-	-	-	-	-	-	-	33.3
	不動産業		6	33.3	33.3	-	-	-	-	33.3	-	-	-
	サービス業		213	2.8	20.7	1.9	6.6	12.2	2.8	0.5	33.3	13.6	5.6
	その他		121	4.1	22.3	1.7	5.0	13.2	5.8	-	10.7	28.9	8.3

4.3.3 部門の変化

転職に伴う部門間移動をみると、同部門間移動者の割合が高いのは、製造（54.1%）、情報システム（54.1%）、技術・設計（51.8%）、営業・販売（49.5%）などであり、ほぼ半数が同部門間移動している。他方、購買（2.0%）、マーケティング・調査（11.1%）、総務（17.3%）、財務・経理（23.2%）、研究・開発（26.7%）は、同部門間移動者の割合が低くなっている。

ただし、研究・開発は近接部門である技術・設計を加えると46.7%と半数近くになり、必ずしも同部門間移動が少ないとはいえない。また、購買に関しても、関連する営業・販売、製造を加えると70.0%になり、同部門間移動とはいえないまでも、関連部門への移動者が大半を占めている。こうしてみると、関連性のない部門間で移動する者の割合が高いのは、総務、経理・財務、人事・労務など事務系部門である（図表4-23）。

図表4-23 部門の変化

(%)

他社での最長部門 今の会社の部門	合計 (人)	営業 販売	購 買	製 造	研 究 開 発	技 術 設 計	情 報 システム
合 計	2,248	22.2	0.8	32.3	2.3	10.9	2.4
営業・販売	321	49.5	0.3	15.0	1.6	6.5	1.9
購買	50	32.0	2.0	36.0	-	6.0	2.0
製造	878	16.3	1.4	54.1	0.7	4.9	1.3
研究・開発	45	15.6	-	15.6	26.7	20.0	-
技術・設計	222	6.8	-	22.1	5.4	51.8	0.9
情報システム	37	5.4	-	2.7	5.4	13.5	54.1
総務	81	18.5	-	18.5	2.5	2.5	2.5
経理・財務	56	28.6	-	8.9	1.8	1.8	5.4
マーケティング調査	9	22.2	-	22.2	11.1	11.1	-
人事・労務	37	16.2	-	2.7	2.7	10.8	-
その他	453	24.1	0.7	19.9	1.8	8.2	1.8

他社での最長部門 今の会社の部門	総 務	経 理 財 務	マーケティング 調 査	人 事 労 務	その他	不 明
合 計	2.0	3.2	0.3	0.8	17.5	5.3
営業・販売	3.1	3.1	0.3	0.6	12.1	5.9
購買	2.0	2.0	-	-	16.0	2.0
製造	0.7	1.0	0.3	0.1	13.9	5.4
研究・開発	2.2	4.4	-	-	11.1	4.4
技術・設計	-	2.3	-	-	7.2	3.6
情報システム	-	-	-	-	16.2	2.7
総務	17.3	8.6	2.5	1.2	18.5	7.4
経理・財務	8.9	23.2	-	-	17.9	3.6
マーケティング調査	-	-	11.1	-	22.2	-
人事・労務	8.1	16.2	-	29.7	10.8	2.7
その他	0.9	3.1	-	0.4	34.0	5.3

4.3.4 年収の変化

離職年齢別に転職に伴う年収の変化をみると、全体の傾向としては、「1～2割増えた」(24.5%)、「変わらない」(21.6%)、「1～2割減った」(21.5%)となっており、それほど大幅な年収変化に見舞われなかった転職経験者が67.6%を占めている。これに対して、「3割以上減った」という転職経験者は14.7%と少数に止まっている。

全体的に転職に伴う大幅な年収低下に見舞われた者は少数であるが、現在勤務している企業規模別にみると、5,000人以上の企業で「3割以上増えた」という回答が高くなっている以外は、それほど大きな差は認められない(図表4-24)。

図表4-24 現在の企業規模別にみた転職に伴う年収変化

(%)

従業員数 \ 転職による 年収の 変化	合 計 (人)	増 3 え 割 た 以 上	増 1 え 割 た 2 割	い 変 わ ら な い	減 1 つ 割 た 2 割	減 3 つ 割 た 以 上	不 明
合 計	2,248	9.9	24.5	21.6	21.5	14.7	7.8
29人以下	81	11.1	17.3	23.5	17.3	16.0	14.8
30～99人	428	10.0	23.4	21.3	22.2	14.3	8.9
100～299人	802	8.9	22.8	19.8	23.3	17.1	8.1
300～999人	633	8.7	27.6	23.4	19.6	13.9	6.8
1,000～4,999人	204	12.7	27.9	22.5	21.1	9.8	5.9
5,000人以上	75	20.0	22.7	22.7	20.0	10.7	4.0

また、現在の職種別に転職に伴う年収変化をみると、「運輸の仕事」に従事している者に年収が「3割以上減った」(22.1%)ケースが多いが、それ以外の職種においては、それほど大きな差は認められない。現在の企業規模や職種と年収変化の間にはそれほど大きな関連性はないようであるが、前職離職時の年齢との関連をみると、異なる傾向が認められる。

すなわち、前職離職時年齢が高いと、大幅な年収低下に見舞われる傾向があり、この傾向は男性により顕著である。すなわち、男性で離職時年齢が35歳以上だと、「3割以上減った」という回答が30.9%、「1～2割減った」が29.8%とかなり多くなっている。なお、女性に関しては、男性ほど明確な傾向は認められない(図表4-25、4-26)。

本章においては調査分析対象者の約3割を占める転職経験者についての分析を行ってきたが、組合が組織化された企業に勤務していることもあって、転職に伴う職業変動はそれほど大きなものとはなっていない。転職回数も少ない上に、同部門間ないしは関連部門間での移動も多く、しかも大幅な年収低下に見舞われた者も少なかった。ただし、離職時の年齢が35歳以上の場合には、転職に伴う職業変動が大きくなっている。年功賃金が確立されて賃金上昇が本格化している35歳以上での転職は、職種・賃金変動が大きくなる危険性が高まるということを示唆している。

こうした調査分析対象者の特性は、日本労働研究機構が平成10年9月から11年5月に行った失業構造の実態調査結果と比較すると、より明確になる。日本労働研究機構が行った失業者の再就職に関する調査は、対象者が公共職業安定所に求職登録した者であるため、広範囲な求職者が混在している。転職経験者が58.3%であるのに対して今回の調査分析対象者では34.2%であり、平均転職回数も2.7回に対して今回の調査では1.8回となっている。さらに、転職に伴う年収変化も、深刻な不況の影響をもろに受けているためもあって、3割以上低下した者が33.5%に対して、今回の調査では14.7%となっている。

図表4-25 現在の職種別にみた転職に伴う年収変化 (%)

転職による 年収の変化 仕事の 種類	合 計 (人)	増 3 え 割 た 以 上	え 1 た 増 2 割	い 変 わ ら な	っ 1 た 減 2 割	減 3 っ 割 た 以 上	不 明
合 計	2,248	9.9	24.5	21.6	21.5	14.7	7.8
専門的・技術的な仕事	472	10.8	23.1	23.9	23.3	12.9	5.9
管理的な仕事	267	12.7	21.3	21.0	23.6	15.4	6.0
一般事務の仕事	234	6.8	22.2	20.9	25.6	12.4	12.0
営業・販売・サービスの仕事	266	12.8	25.6	22.6	19.9	15.0	4.1
保安・警備の仕事	7	-	28.6	42.9	14.3	-	14.3
運輸の仕事	154	9.7	25.3	20.1	15.6	22.1	7.1
技能工・生産現場の仕事	663	8.9	26.5	22.0	20.2	13.1	9.2
その他の仕事	112	8.0	28.6	11.6	18.8	21.4	11.6

図表4-26 前職離職時年齢別にみた転職に伴う年収変化 (%)

年収変化 性・年齢	合 計 (人)	3割以上 増えた	1～2割 増えた	変わら ない	1～2割 減った	3割以上 減った	
合 計	2,018	10.6	26.9	23.4	23.2	15.9	
男 性	24歳以下	812	12.9	28.0	24.8	21.2	13.2
	25～29歳	494	9.5	29.4	23.3	23.1	14.8
	30～34歳	236	8.5	25.4	25.0	24.2	16.9
	35歳以上	191	5.8	15.2	18.3	29.8	30.9
女 性	24歳以下	159	11.9	34.0	25.2	20.8	8.2
	25～29歳	61	8.2	21.3	18.0	26.2	26.2
	30～34歳	30	13.3	16.7	20.0	33.3	16.7
	35歳以上	35	8.6	28.6	14.3	28.6	20.0

第5章 働く人の満足度および希望する働き方

第5章 働く人の満足度および希望する働き方

この章では、2種類の分析を行う。まず第1に転職が満足度とどのような関係をもっているのかを考える。一般的に転職がうまくいったのか、そうでなかったのかの判断は難しく、またそれを短期的に判断することは必ずしも好ましくない。だが、転職過程についてのさまざまな特徴と、働く人が転職をした新しい職場で感じている満足度を関連させることで、ある程度はその判断ができるのかもしれない。そのために転職行動と満足度の関係を探っていく。

次に、働く人が希望している働き方を分析する。ここで希望する働き方とは、個人が将来どのような態度で組織に所属していきたいかに関する希望であり、この要因が転職のパターンを含めて、個人の属性と示す関係を見るのが、本章で第2の目的である。

5.1 満足度の基礎分析

まず、この調査での満足度のパターンを大まかに描写してみよう。本章では、調査票の間36と37を使って、満足度を分析した。間36は総合的に会社で働いていることに満足しているかを聞いており、また、間37は以下の8つの側面についての満足度を聞いている。括弧内は図表などで用いる省略形である。また、間36および間37について、全て答えの選択肢を逆転させ、高い数字が高い満足度を示すようにした。調査票にある選択肢の逆である。

問37-1：給与・賞与（賃金満足）

問37-2：労働時間・休日・休暇（労働時間満足）

問37-3：仕事内容・職種（仕事満足）

問37-4：職場の人間関係（人間関係満足）

問37-5：研修・教育訓練の機会（研修満足）

問37-6：能力・実績への評価（評価満足）

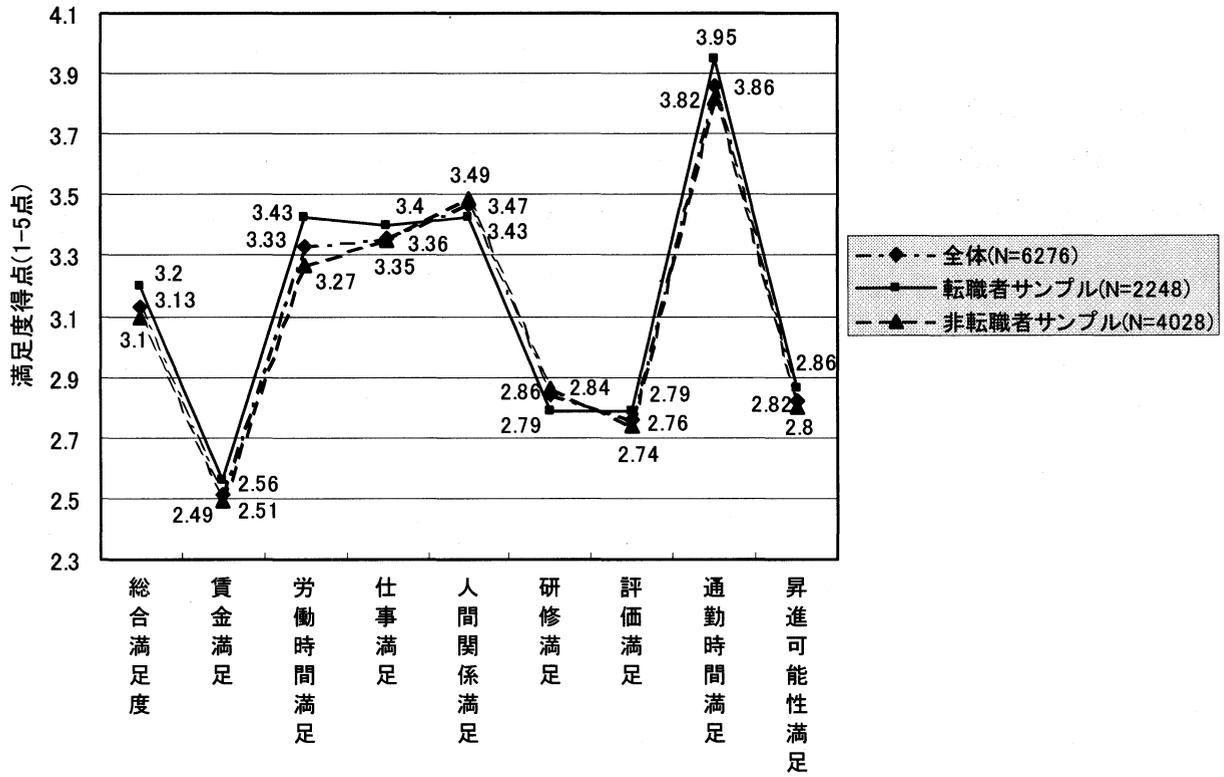
問37-7：通勤時間（通勤時間満足）

問37-8：昇進の見込み（昇進可能性満足）

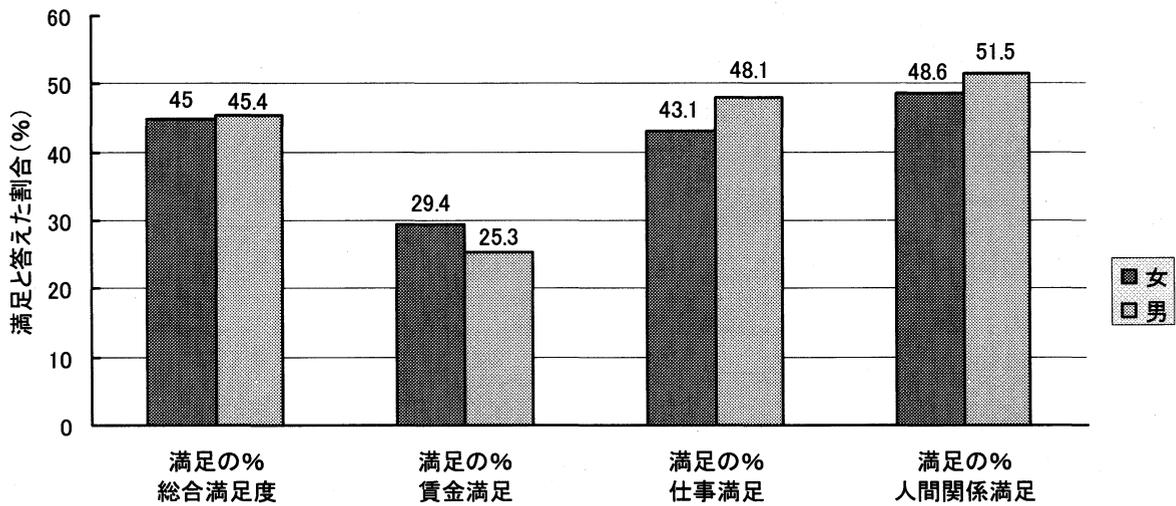
まず、満足度の総合的パターンは、図表5-1に示されている。図表5-1では、さらにサンプルを転職経験サンプルと転職していないサンプルに分けている。全体として比較的満足度の高い項目は、通勤時間に関してであり、人間関係や労働時間についても比較的高い満足度を示している。また、賃金、研修、評価に関しての満足度は比較的低い。こうした傾向は、転職経験サンプルと未経験サンプルで大きな違いは無い。

さらに満足度を属性別に検討したのが、図表5-2から図表5-5である。なお、読みやすさを重視して、全ての満足度項目について図示はしなかった。「総合満足度」、「賃金満足」、「仕事満足」、「人間関係満足」についてのみ図に示してある。

図表 5 - 1 満足度：基礎統計



図表 5 - 2 性別と満足度

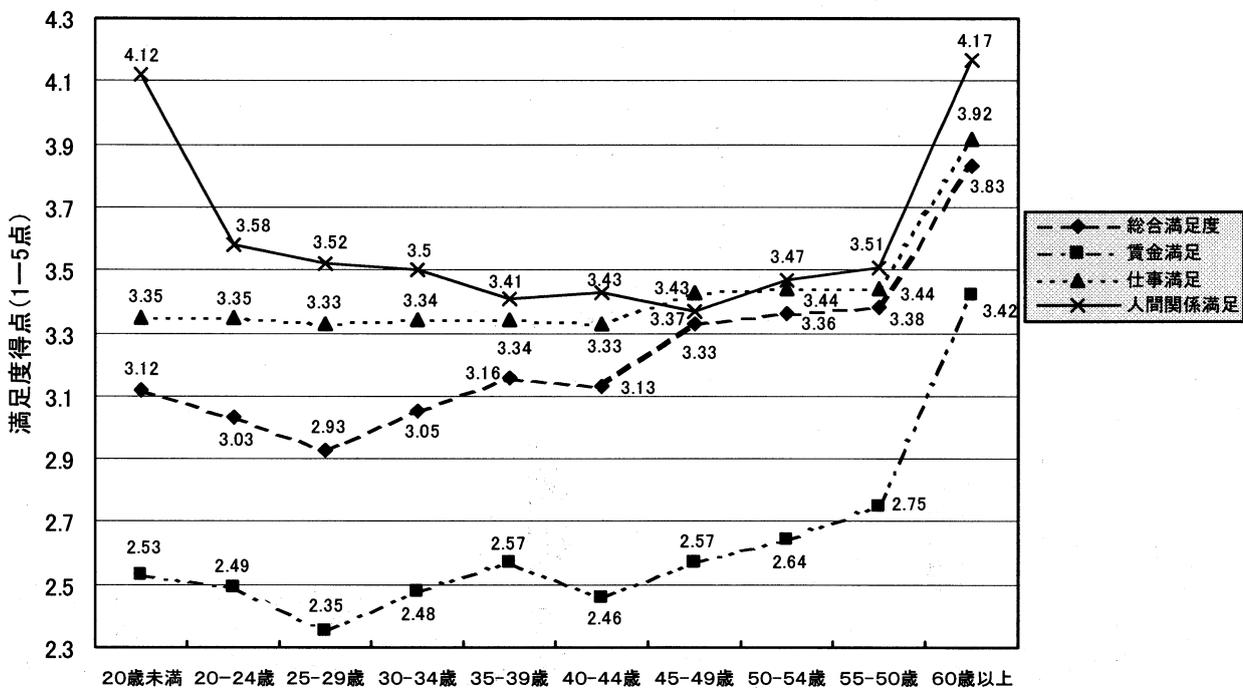


まず、図表5-2に示された分析では、性別による大きな違いは特に見られない。

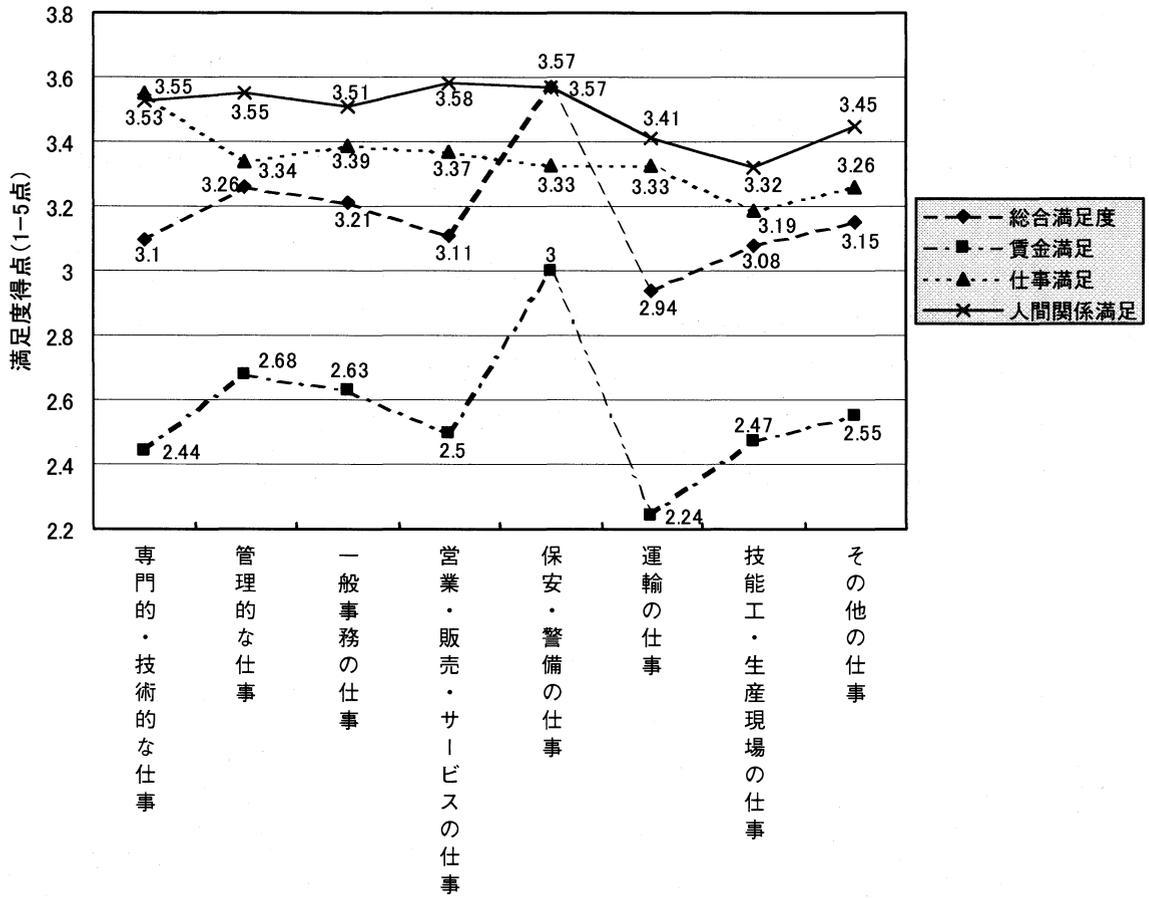
次に年齢に関しては、図表5-3から次の点が指摘できるだろう。それは、賃金に関する満足は年齢があがるにしたがって少しずつ上がっていくが、仕事に関する満足は年齢による影響が45歳ぐらいまで見られないことである。仕事の面白さは年齢によって、賃金ほど上がっていかないであろう。次に図表5-4の職種による違いでは、まず「保安・警備の仕事」の満足度の高さが目立つ。だが、この職種に分類された労働者は、15人しかおらず、あまり信頼のある値とは言えないだろう。

そこで、職種について他の特徴を見てみると、3点が指摘できる。ひとつは「専門的・技術的な仕事」で、仕事満足は他の職種より高い値を示すが、賃金においてあまり高い値を示さないことである。第2は逆に管理的な仕事が、仕事についての満足は他の職種とおまり変わらない値を示すが、賃金については比較的高い満足度をもっていることだろう。第3が、運輸職の全般的な満足度の低さである。特に、賃金における不満足度の高さが顕著である。

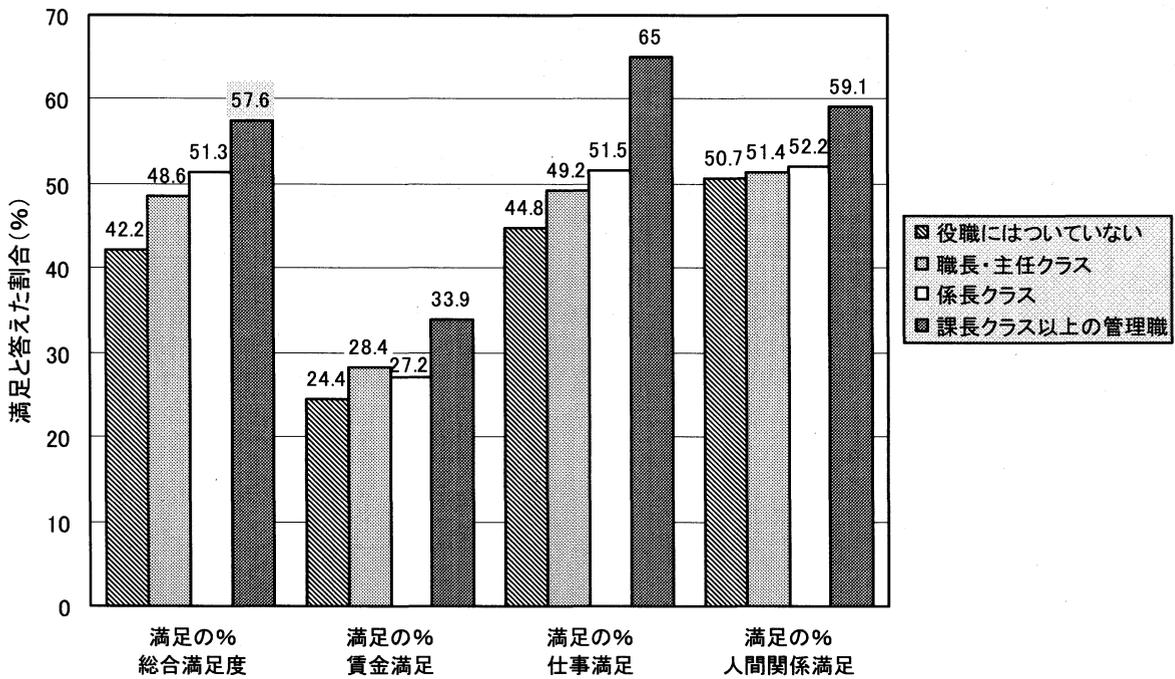
図表5-3 年齢と満足度



図表 5 - 4 職種と満足度



図表 5 - 5 役職と満足度



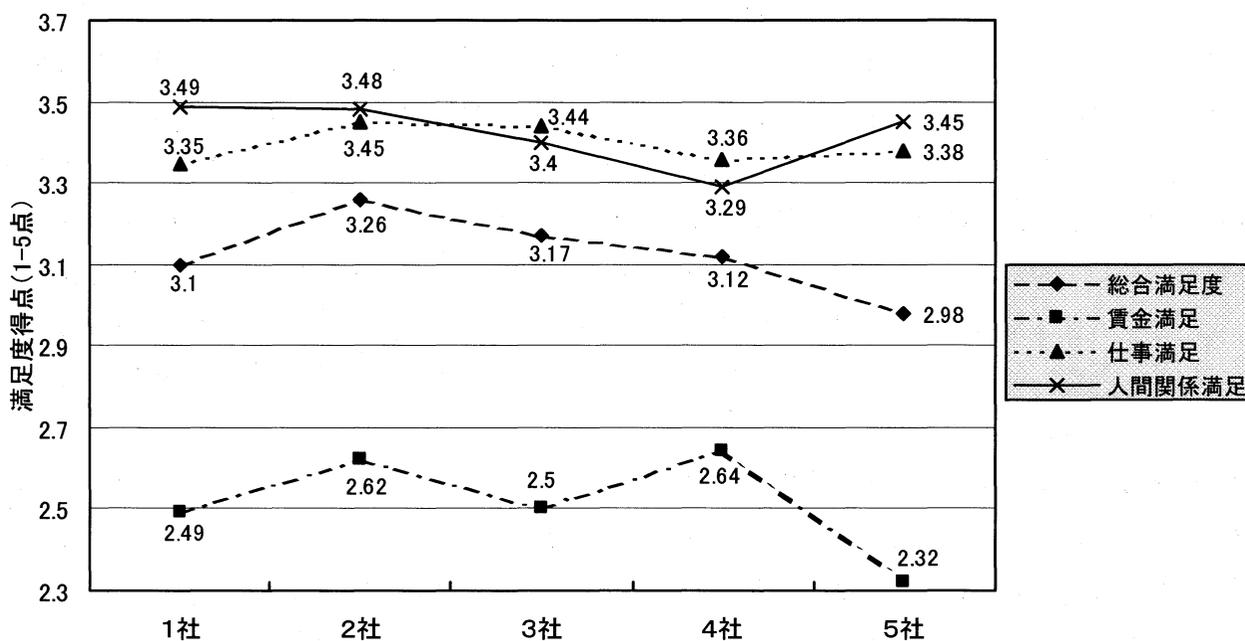
最後に図表5-6にある階層（役職レベル）による満足度の違いは、予想されたように階層があがるにしたがって、満足度は上昇する。なかでも、課長クラス以上の管理職で、満足度の高さが目立つ。

5.2 転職と満足度

では、次に転職経験と満足度の関係について見てみよう。図表5-6から図表5-10が分析結果である。まず、図表5-6が転職回数と満足度の関係である。ここで1社とはこれまで勤めた会社が1社、つまり転職経験が無い回答者を示している。結果をみると、図表5-6で人間関係満足を除いて、総合満足度、賃金満足、仕事満足において、1回転職をした回答者が転職なしのグループより、少し高めめの満足を報告している。この傾向は、評価満足や昇進可能性満足についても見られる。賃金、仕事自体、評価、昇進可能性などは労働条件で重要な項目であり、こうした項目について転職経験者がわずかだが、未経験者より高い満足度を示すことは、転職による希望と条件とのマッチング向上を示しているのかもしれない。

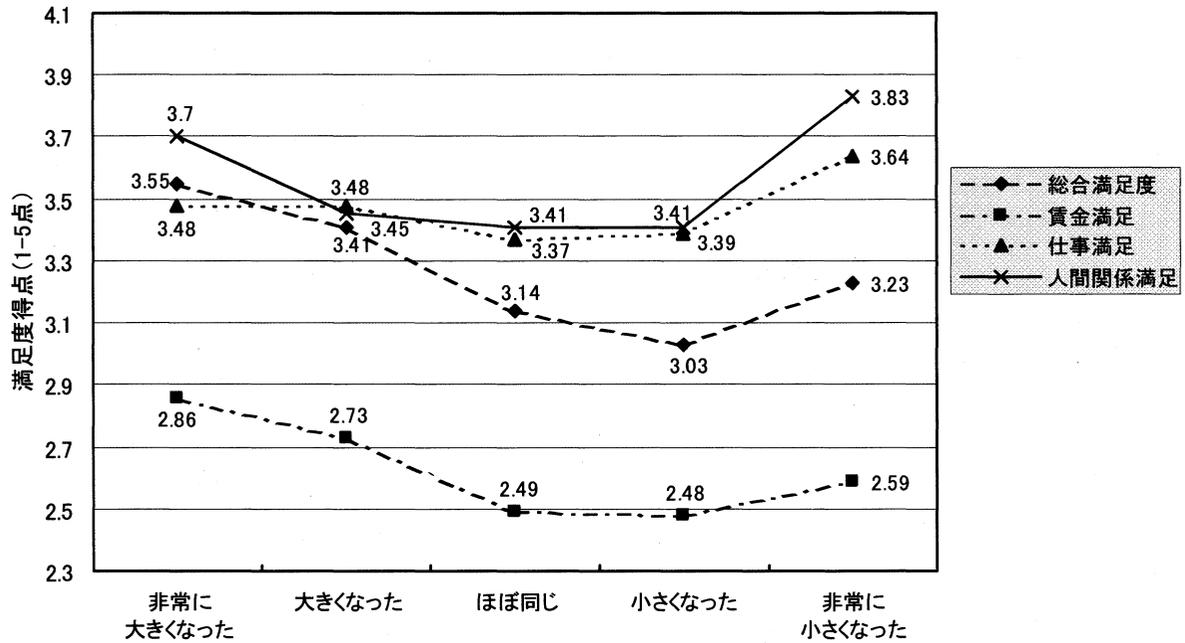
さらに興味深いことは、満足度が転職2回目以降（勤めた会社3社以上）になるとやや後退することである。1回の転職でよいマッチが得られずに、さらに転職を続ける（もしくは、企業の意思によって転職しなければならなくなる）場合、少なくとも主観的に判断された満足度で測った場合の、マッチングの程度が落ちるということだろうか。

図表5-6 転職の回数と満足度



そこで転職回数と満足度の関連をより詳しく見るために、順序ロジット分析を行った。そのために、転職回数によって、転職1回（勤めた会社2社、以下同様）、転職2回、転職3回、転職4回以上のダミー変数を作成した。比較カテゴリー（リフェレンス）は転職ゼロ回（勤めた会社1社）であった。また性別、年齢、職種、役職、年収などの影響も大まかにコントロールした。結果は図表5-11に示されている。

図表5-7 転職による企業規模の変化と満足度



結果は大変興味深い。属性変数をコントロールした場合、転職が1回の回答者は、9つの満足度指標のうち7つ（総合満足度、賃金満足、労働時間満足、仕事満足、評価満足、通勤時間満足、昇進機会満足）で、転職経験無しの場合に比べて高い満足度を示している。またこの傾向は、賃金満足、昇進可能性満足については、転職を2回経験した回答者まで続いており、その意味で賃金や昇進可能性など、非常に重要な処遇項目について、転職がより良いマッチングをもたらす可能性を示唆している。賃金満足にいたっては、転職を3回した回答者でも、転職ゼロの回答者より高い満足度を示している。だが、はたしてこうした発見は今回のサンプルの特性によるのだろうか。転職の機能についてより深い分析を要請する。

次に図表5-7で転職による企業規模の変化と満足度の関係を示している。なお、この分析で、企業規模の変化は、問3と問33を用いて、以下のように計算をした。

問3の答えマイナス問33の答えが、-5、または-4は「1=非常に大きくなった」

問3の答えマイナス問33の答えが、-3、または-2は「2=大きくなった」

問3の答えマイナス問33の答えが、-1、0、1は「3=ほぼ同じ」

問3の答えマイナス問33の答えが、2、3は「4=小さくなった」

問3の答えマイナス問33の答えが、4、5「5=非常に小さくなった」

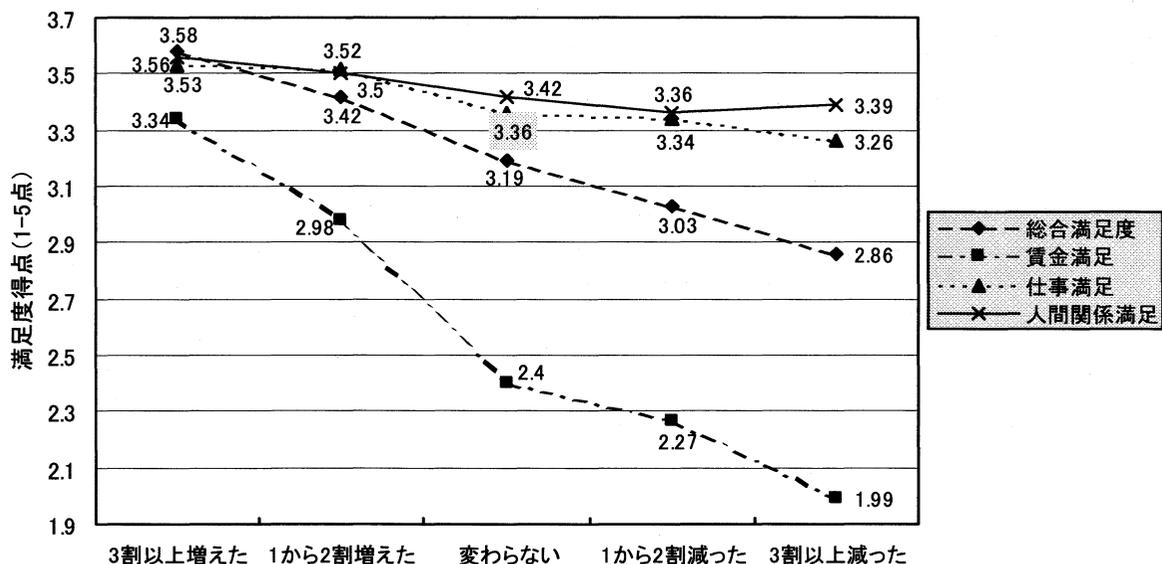
分析の結果をみると、**図表 5-7**ではどの満足度指標をとっても、転職によって企業規模が小さくなると、満足度が低下する。逆に企業規模が大きくなると、満足度が上がる。この傾向は図示されていない満足度指標をみてもまったく同じパターンであり、企業規模の減少が満足度と関連が強いことを示す。また、こうした転職による企業規模の変化が強い影響をみせないのは、人間関係満足と通勤満足であり、この2つは企業規模に関係無く決まるということなのであろう。

なお、**図表 5-7**で、企業規模が非常に小さくなった場合に再び満足度が上昇しているが、このカテゴリーに入るのは41人であり、サンプルの特殊性が原因だと考えられる。

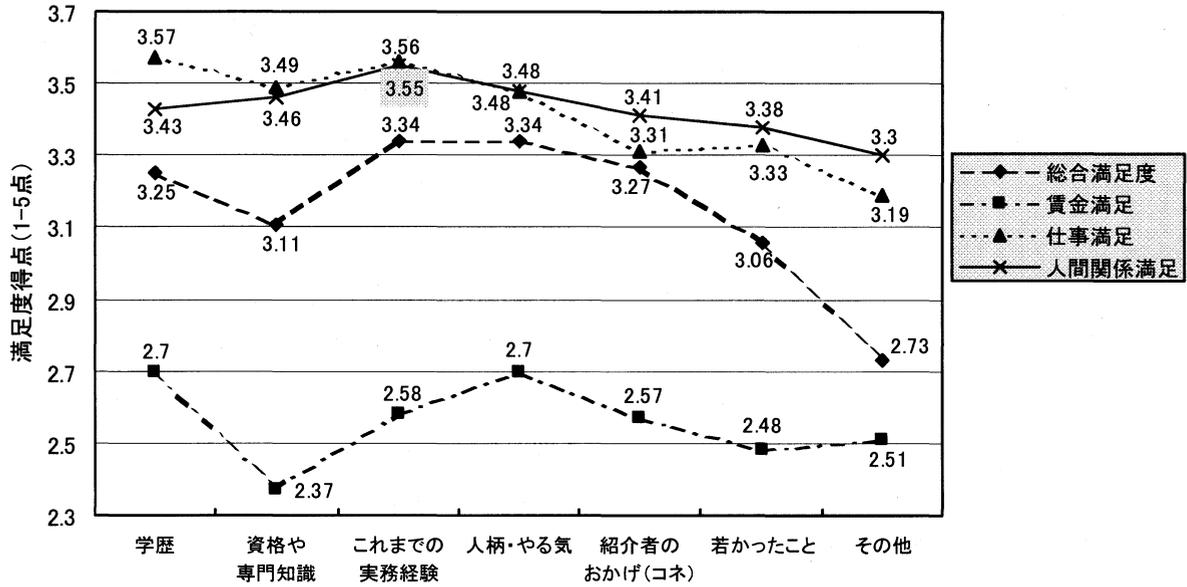
次に、転職による賃金の変化と満足度の関連を見よう。分析の結果は**図表 5-8**に示されている。まず、**図表 5-8**で賃金満足が賃金減少に伴って顕著に下がっているのは、当然といえよう。またそれに伴って総合満足度もかなり下がっている。**図表 5-7**から見る限り総合的な満足度の企業規模変化の関連パターンに最も近いパターンを示しているのは、賃金満足である。もちろん賃金は労働者が企業からもらう報酬のなかで極めて重要な一部分であり、その意味で総合満足度が、賃金満足度によって規定されるのは当然であろう。だが、総合満足度の変化率は賃金満足に比べてなだらかであり、賃金満足が総合満足に完全にスピルオーバーしていないこともわかる。

それに対して、仕事満足はやや複雑なパターンを示す。まず年収が増えた場合には、転職によって高い賃金の払われるより複雑な仕事に移り、仕事自体も面白くなった可能性があるために、仕事満足はかなり高い数字をしめす。だが、逆に転職で賃金の低い勤め先に移った場合でも、仕事満足については、大きな減少は示さない。仕事の面白さは賃金の減少と関連無いのだろうか。また人間関係についても同様に賃金の減少と大きな関連は示さない。さらに、また**図表 5-8**が示すように、賃金の転職による変化に伴って、その他の満足度（労働時間、研修、評価、通勤時間、昇進可能性）も変化しているが、その変化の度合いはあまり大きくない。

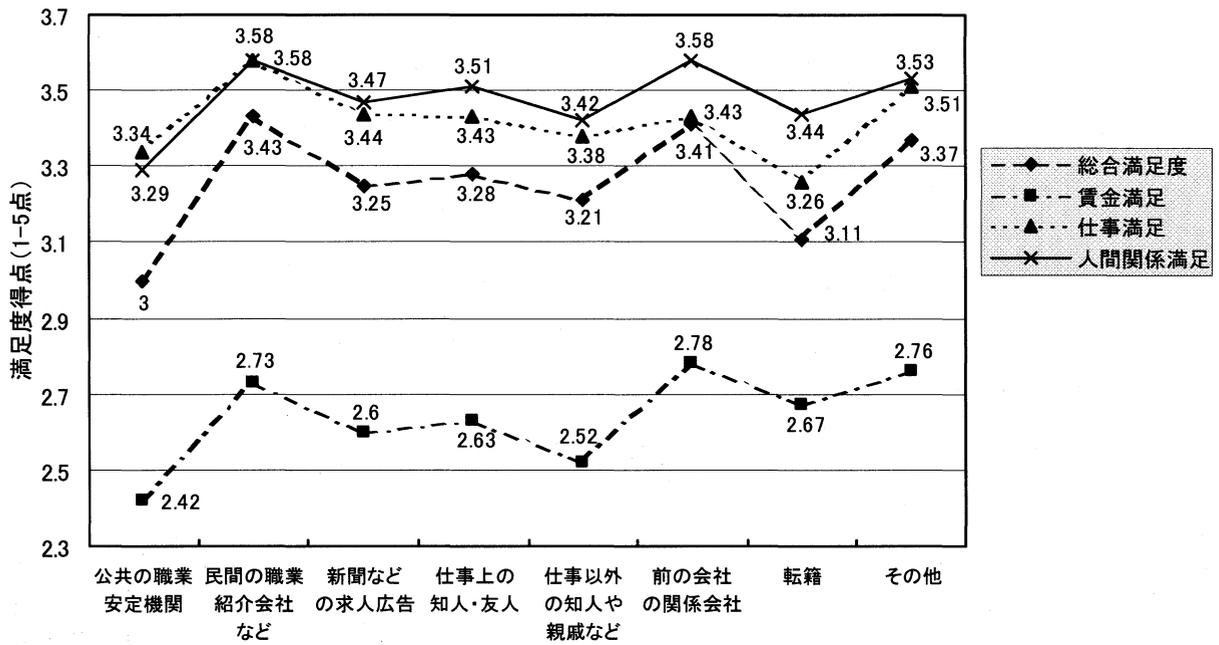
図表 5-8 転職による年収の変化と満足度



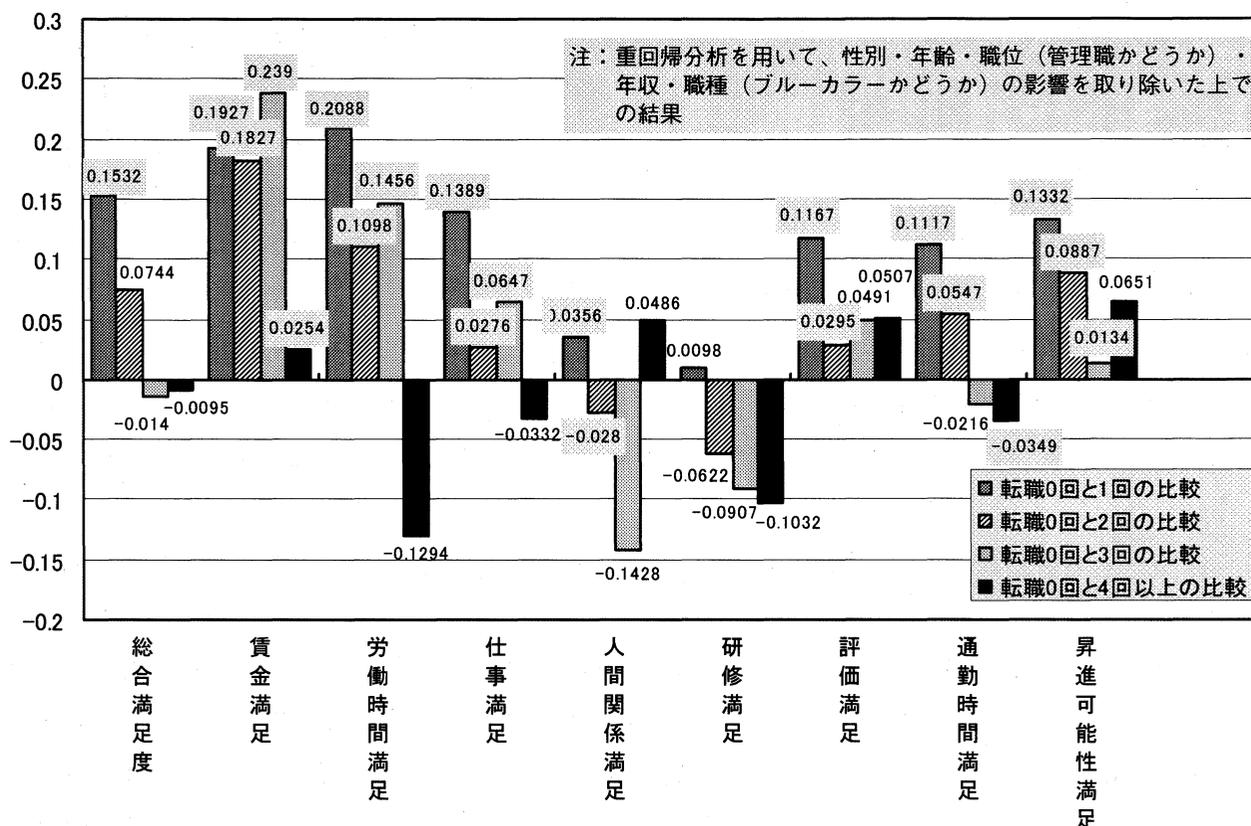
図表 5-9 採用にいたった理由と満足度



図表 5-10 入社経路と満足度



図表5-11 転職の回数と満足度の関係：多変量分析（回帰分析）のまとめ：
棒の高さは、転職ゼロ回と比較した場合の、転職経験の回数による満足度の差である。
プラスの値は転職0回より満足度が高いことを示す。マイナスは満足度が低い。



また、一般的に転職による企業規模と賃金の減少は正の相関があると期待される。つまり、わが国の場合、企業規模が小さい企業ほど賃金水準が低いので、企業規模の小さい企業への転職は、賃金の目減りも伴うことが予想される。そこで2つの要因の独立した効果を考えるために、順序ロジット分析を行った。さらに、性別、年齢や職種、年収の効果などもここでコントロールするために分析に取り入れた。結果は、図表5-12に示されている。

図表5-12 満足度と企業規模・賃金の変化：多変量分析（順序ロジット分析）のまとめ

	総合満足度	賃金満足	労働時間満足	仕事満足	人間関係満足	研修満足	評価満足	通勤時間満足	昇進可能性満足
企業規模の縮小	マイナスの効果	効果なし	マイナスの効果	効果なし	効果なし	マイナスの効果	効果なし	効果なし	効果なし
賃金の縮小	マイナスの効果	マイナスの効果	効果なし	マイナスの効果	効果なし	マイナスの効果	マイナスの効果	効果なし	マイナスの効果

注：1) 多変量分析（順序ロジット分析）を用いて、性別・年齢・職位（管理職かどうか）・年収・職種（ブルーカラーかどうか）の影響を取り除いた上での結果である。

2) 「効果なし」は5%レベルでも統計的に有意な効果がないことを意味する。

この結果を見る限り、年収の変化が、他の変数をコントロールした上で独立して満足度と関連を示すのは、総合満足度、賃金満足、仕事満足、研修満足、評価満足、昇進可能性満足についてであり、主に現在や将来の処遇に関連する項目である。処遇体系が企業のなかでひとつのシステムとしてワンセットで考えられている限り、給与変化は、他の処遇項目の変化も意味するのだろう。

これに対して、規模の変化が、他の変数に独立した影響を示すのは、総合満足度、労働時間満足度、研修満足度の3つであり、小規模の企業に移ることが、労働時間の増大と研修機会の縮小を伴うことを示唆する。また、特徴的なこととして、年収の変化をコントロールすると、企業規模の変化は仕事満足に有意な関連を示さなかった。つまり仕事の面白さについては、年収をコントロールすると、規模間の格差はあまり大きくはないのかもしれない。

次に転職に関連した満足度を決定する要因として「採用にいたった理由」との関連を見よう。調査票では、問29であり、より正確には「採用されるにあたって評価されたと考える」項目を2つ選ばせている。分析には1番大きな理由として選択された項目のみを用いた。結果は、**図表5-9**に示されている。

ここでもっとも特徴的なのは、総合満足度や賃金満足で見た場合、「資格や専門知識」が評価されて採用されたと考える回答者で満足度のレベルが低く、逆に「人柄・やる気」で採用されたと考える回答者の満足度が比較的高いことである。こうした傾向は、仕事満足や人間関係満足にはあまり顕著に現れないことから、「資格や専門知識」が評価されて採用された場合、高い賃金を期待して、実際の給与との乖離を不満に思うのかもしれない。**図表5-9**から、同じような傾向が昇進可能性満足についても見られる。したがって、資格や専門知識によって転職をしたと考える場合、現在の処遇（賃金）や将来の処遇（昇進）への期待が高まることが考えられる。

またもうひとつの解釈として、企業は資格・専門知識で採用した場合、それらを採用のための指標としては使っても、内部の処遇を決める上では、それらを積極的に評価しようとせず、市場よりも低い給与を付与したり、将来性のないキャリアに乗せてしまうのかもしれない。こうしたことは、**図表5-9**にある「これまでの実務経験」で採用されたと考える回答者の満足度が比較的高いことと関連させると興味深いだろう。両者を併せると、資格などは採用に用いる指標であり、内部での処遇に企業が用いる指標は「実務経験」であることが示唆される。

最後に、新しい仕事を見つけるために回答者が使った経路と満足度の関連を見よう。ここでは、問34の「今の会社に入社した経路」に関する設問を用いた。結果は、**図表5-10**に示されている。目立つ特徴は、まず「民間の職業紹介」を使った場合に、満足度が高いことである。だが、このことは単に民間の職業紹介機関を使って転職をするタイプの労働者では、転職経路に関係無く満足度が高いということなのだろう。実際このカテゴリーに入るのは41人しかおらず、こうした可能性が高い。

だが、ここで注目すべきなのは、「公共の職業安定機関」を通じて転職をした場合、その後の満足度が低いことであり、民間のサービスとの差がある。もちろん、ここでも利用者サンプルの特性が異なっているのであろう。

だが、**図表5-10**でもうひとつの山である「前の会社の関係会社」へ転職した場合の満足度の高さ

は、マッチングによる影響なのだろうか。仮説として、会社間の関係性を利用して求職者に関する情報がより緻密に提供され、より良いマッチングが成立している可能性がある。結果をみると**図表5-10**では、特に賃金面での満足度の高さが目立ち、それに引きずられて、総合満足度も高い。

だが、**図表5-10**をみるとこの経路を用いた転職者は昇進可能性満足では他に比べて特に高い満足度を示すわけではない。このタイプの転職者が賃金面などで高い満足度を示すのは、関係会社である以上、給与面での配慮などもあるからかもしれない。いずれにしてもこのカテゴリーの転職者も61人とサンプルが大きくはなく、結果にそれほどの信頼をおくのは危険だろう。

逆に人数が多くて、転職後の満足度が比較的低い転職経路に、「仕事以外の知人や親戚など」がある。また、**図表5-9**では、「紹介者のおかげ（コネ）」で採用されたと考える回答者の満足度があまり高くなかった。このことは、マッチングの観点から考えると、仕事に直接関係のない知人や親戚などの仲介者が間に入って転職する場合、転職者の能力や技能に関する情報、もしくは転職先の企業や仕事に関する情報が十分に伝達されずマッチングの機能としてはあまり効果的なものではないのかもしれない。知人などの紹介は、可能性のある転職先を発掘することには機能的でも、それが転職に結びつくとも情報の流れが仕事関係の知人や関係会社間の転職に比べて完全ではないため、結果として満足度に影響する可能性がある。

最後に、**図表5-10**で記述すべきは、転籍で転職した回答者が賃金面では満足度がそれほど低くなくても、仕事満足の面、および総合満足において他の経路を用いた転職者より低い満足度を示すことである。賃金面では、転籍であっても転籍受け入れ企業ともとの会社との関係性から、配慮がはたらか、それほど大きな減額がないのであろう。だが、仕事の面では、こうした配慮がなされないのかもしれない。ただ、このグループも極めて人数が低い（27人）ので注意が必要である。

5.3 働き方の希望

最後に問38を用いて、サンプルの働き方の希望と属性との関係を見よう。ここで働き方の希望とは、現在働いている企業で将来どのような働き方をしたいかの希望である。**図表5-13**は、問38で選択された項目の割合の多い順に、1位から4位までを属性別に示している。

まず、性別による分析では男女ともに「他にいい仕事が見つければ、転職してもよい」と考える割合が30%ぐらいいる。特徴的なのは、女性の場合、わずかではあるが「とくに考えていない」が1位であり、転職希望があるケースの割合を上回る。

次に、年齢による特徴は、年齢があがると、「他にいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている」が2位以下に後退し、逆に「今の会社で働きつづけて、専門職として技能を磨いていきたい」が1位に上がってくる。また、40歳以降では、「とくに考えていない」が上位に上がってくる。

また職種別の分析では、特記すべきこととして、専門的・技術的な仕事で今の会社で働きつづけることを希望するのが1位に対して、管理的な仕事ではこうした希望は3位である。逆にいい仕事があれば移っていききたいと考える回答者が多い。また移動希望は営業・販売・サービスの仕事でも高い。

また、役職別に見た場合、あまり大きな違いはない。

最後に転職経験との関連では、転職経験の無い回答者で、「他にいい仕事があれば転職してもよいと思っている」という回答が多く、また転職を1回経験した回答者で、「今の会社で働きつづけて、専門職として技能を磨いていきたい」と考える割合が高い。だが、1位と2位の差は、それほど大きくはなく、あまり強くみられるパターンとは言えない。

5.4 ま と め

本章では、サンプルの満足度および今後の希望する働き方が、転職経験とどのように関連しているのかを検討した。転職経験との関連で、注目すべき結果は以下の5点であろう。まず、転職したことで、給与が下がった場合、総合満足度を含めて、多くの側面で満足度の低下がみられる。だが、賃金の低下をコントロールした上でも、規模の小さい企業への転職は、研修満足と労働時間満足以、マイナスの関連をみせる。

第2に転職経験は、回答者が新しい企業で示す満足度にプラスの関連をもつ。この効果は賃金満足などについては、転職経験が2回以上になってもつづき、また、年齢や職種などをコントロールした上でも見られた。

第3に、「資格や専門知識」が評価されて転職したと考える場合、転職後の満足度が比較的低く、逆に「人柄」を評価されたと考える場合、満足度は高い。

第4に、「前の会社の関係会社」を通じて転職した場合に特に給与などの面で満足度が高く、逆に「仕事以外の知人や親戚など」を用いた場合、満足度は低い。マッチングにおける情報の質が原因のひとつと考えられる。

最後に、今後希望する働き方は、転職経験によっては影響を受けないようである。この結果は、年齢などの属性要因をコントロールした上でも見られなかった。

以上のように、働く人の新しい職場での満足度は、転職経験や転職の仕方（評価されたもの、入職経路）などによって影響を受ける可能性が本章の分析から示唆された。

図表5-13 転職する働き方の分析①

	1位とその%	2位とその%	3位とその%	4位とその%
1) 性別				
男	他にいい仕事が見つかれば、 転職してもよいと思っている 29.79%	「今の会社」で働き続けて、 専門職として技能を磨いていきたい 28.08%	とくに考えていない 22.82%	「今の会社」で働き続けて、 管理職に昇進していきたい 12.25%
女	とくに考えていない 31.68%	他にいい仕事が見つかれば、 転職してもよいと思っている 29.54%	「今の会社」で働き続けて、 専門職として技能を磨いていきたい 17.59%	「今の会社」で働き続けて、 管理職に昇進していきたい 3.83%
2) 年齢				
20~24歳	他にいい仕事が見つかれば、 転職してもよいと思っている 35.43%	「今の会社」で働き続けて、 専門職として技能を磨いていきたい 21%	とくに考えていない 19.42%	結婚や出産を機に、 働くのをやめようと思っている 12.07%
25~29歳	他にいい仕事が見つかれば、 転職してもよいと思っている 39.42%	「今の会社」で働き続けて、 専門職として技能を磨いていきたい 21.35%	とくに考えていない 16.74%	「今の会社」で働き続けて、 管理職に昇進していきたい 9.65%
30~34歳	他にいい仕事が見つかれば、 転職してもよいと思っている 37.64%	「今の会社」で働き続けて、 専門職として技能を磨いていきたい 22.94%	とくに考えていない 17.37%	「今の会社」で働き続けて、 管理職に昇進していきたい 13.09%
35~39歳	「今の会社」で働き続けて、 専門職として技能を磨いていきたい 30.58%	他にいい仕事が見つかれば、 転職してもよいと思っている 29.56%	とくに考えていない 17.55%	「今の会社」で働き続けて、 管理職に昇進していきたい 16.27%
40~44歳	「今の会社」で働き続けて、 専門職として技能を磨いていきたい 28.04%	とくに考えていない 27.56%	他にいい仕事が見つかれば、 転職してもよいと思っている 24.55%	「今の会社」で働き続けて、 管理職に昇進していきたい 13.12%
45~49歳	「今の会社」で働き続けて、 専門職として技能を磨いていきたい 34.66%	とくに考えていない 33.1%	他にいい仕事が見つかれば、 転職してもよいと思っている 19.6%	「今の会社」で働き続けて、 管理職に昇進していきたい 7.53%
50~54歳	とくに考えていない 39.08%	「今の会社」で働き続けて、 専門職として技能を磨いていきたい 31.99%	他にいい仕事が見つかれば、 転職してもよいと思っている 16.48%	「今の会社」で働き続けて、 管理職に昇進していきたい 6.15%
55~59歳	とくに考えていない 57.56%	「今の会社」で働き続けて、 専門職として技能を磨いていきたい 20.59%	他にいい仕事が見つかれば、 転職してもよいと思っている 14.29%	できれば自分で何か ビジネスを始めたいと考えている 5.88%

図表 5-13 希望する働き方の分析②

	1位とその%	2位とその%	3位とその%	4位とその%
3) 職種				
専門的・技術的な仕事	「今の会社」で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい 36.08	他にいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている 32.99	とくに考えていない 15.28	「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進していきたい 8.37
管理的な仕事	他にいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている 28.23	とくに考えていない 23.46	「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進していきたい 19.66	「今の会社」で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい 18.68
一般事務の仕事	他にいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている 29.66	とくに考えていない 27.63	「今の会社」で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい 16.73	「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進していきたい 12.17
営業・販売・サービスの仕事	他にいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている 33.59	「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進していきたい 20.21	とくに考えていない 18.79	「今の会社」で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい 14.67
保安・警備の仕事	「今の会社」で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい 40	他にいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている 33.33	とくに考えていない 20	「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進していきたい 6.67
運輸の仕事	とくに考えていない 34.86	「今の会社」で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい 26.61	他にいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている 24.31	「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進していきたい 8.26
技能工・生産現場の仕事	「今の会社」で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい 30.86	とくに考えていない 30.62	他にいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている 27.44	「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進していきたい 5.77
その他の仕事	とくに考えていない 34.19	他にいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている 25.21	「今の会社」で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい 24.36	「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進していきたい 9.4
4) 役職				
役職にはついていない	他にいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている 31.55	「今の会社」で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい 26.64	とくに考えていない 24.7	「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進していきたい 8.15
職長・主任クラス	他にいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている 29.44	「今の会社」で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい 28.54	とくに考えていない 21.05	「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進していきたい 12.83
係長クラス	他にいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている 26.43	「今の会社」で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい 25.85	とくに考えていない 20.94	「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進していきたい 19.65
課長クラス以上の管理職	とくに考えていない 29.31	「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進していきたい 24.71	他にいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている 19.54	「今の会社」で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい 18.39

図表 5-13 希望する働き方の分析③

	1位とその%	2位とその%	3位とその%	4位とその%
5) 転職経験 なし	他にいい仕事が見つかれば、 転職してもよいと思っている 31.92	「今の会社」で働き続けて、 専門職として技能を磨いていきたい 27.17	とくに考えていない 20.84	「今の会社」で働き続けて、 管理職に昇進していきたい 11.93
1回転職を経験	「今の会社」で働き続けて、 専門職として技能を磨いていきたい 27.04	他にいい仕事が見つかれば、 転職してもよいと思っている 26.87	とくに考えていない 26.54	「今の会社」で働き続けて、 管理職に昇進していきたい 10.78
2回以上転職を経験	とくに考えていない 31.93	他にいい仕事が見つかれば、 転職してもよいと思っている 25.72	「今の会社」で働き続けて、 専門職として技能を磨いていきたい 24.23	「今の会社」で働き続けて、 管理職に昇進していきたい 8.52

付録① 調査票および単純集計結果

問3 あなたの会社の創業年は、 計1,659社

1. 明治 5.1

2. 大正 6.6

3. 昭和 78.5

4. 平成 7.8

NA 2.8

~19年 : 9.0

20~34年 : 20.0

35~44年 : 12.8

45~54年 : 14.7

55~64年 : 10.7

不明 : 11.3

年

<あなたの会社の人材育成・活用についてお伺いします>

問4 あなたの会社の社内教育についてあてはまるものをいくつでも選んで下さい。 計1,659社

1. 特に行っていない 10.4

2. 主にOJT（仕事に就きながら行う訓練）によって行っている 53.5

3. OJTとOff-JT（仕事を離れて行う訓練）を組み合わせで行っている 44.3

4. 民間の教育機関を活用している 37.3

5. 資格修得に補助金などを出している 39.0

6. その他 3.3

NA 1.1

問5 企業内部での人材育成が特に必要と思われる部門を2つまで選んで下さい。 計1,659社

1. そのような部門は特にない 10.2 → 問6へお進み下さい。

2. ある 64.4 → その部門は(最も必要な部門に◎、次に必要な部門に○をつけて下さい。)

- 1. 営業・販売 28.1 (◎のみ) 計1,069社
- 2. 購買 0.1
- 3. 製造 9.0
- 4. 研究・開発 18.2
- 5. 技術・設計 15.4
- 6. 情報システム 3.7
- 7. 総務 0.6
- 8. 経理・財務 1.1
- 9. マーケティング・調査 2.2
- 10. 人事・労務 1.9
- 11. その他(具体的に:) 1.6
- 12. NA 18.1

NA 25.4

問5-1 それらの部門を選んだ理由は(一つに○)、 全991社

- 1. 企業独自のノウハウが必要な部門だから 68.2
- 2. 企業の中核部門であるため、生え抜きにしかまかせられないため 17.7
- 3. 特に理由はない 4.7
- 4. その他(具体的に:) 7.7
- NA 1.9

問6 実際の人材育成は十分に行われていますか。 全1,659社

1. 十分行われている 23.4

2. 十分には行われていない 68.1 → 問6-1 対応策は、 全1,130社

- 1. 中途採用を行う 34.3
- 2. 人員(派遣、契約社員を含む)を多く配置する 3.7
- 3. 特に対応策はとっていない 37.6
- 4. その他(具体的に:) 15.0

NA 9.4

NA 8.5

問7 過去5年ほどで、正社員の中途採用（出向除く、転籍含む）実績はありますか。 全1,659社

1. ある 87.6 → 問7-1 対象となった部門は（複数回答） 全1,453社

1. 営業・販売 61.5
 2. 購買 5.6
 3. 製造 41.2
 4. 研究・開発 23.4
 5. 技術・設計 33.2
 6. 情報システム 12.6
 7. 総務 17.8
 8. 経理・財務 26.4
 9. マーケティング・調査 5.0
 10. 人事・労務 9.0
 11. その他（具体的に： ） 7.5
- NA 0.6

2. ない 11.6 → 問12へお進み下さい。

NA 0.8

問8 中途採用を行った理由を、いくつでも選んで下さい。（一番大きな理由には◎、その他には○をつけて下さい） 全1,453社

1. 社内の年齢構成を改善するため 1.9
 2. 必要な技能を持った社員がいなかったため 15.2
 3. 退職者の補充のため 16.9
 4. 社内教育の費用を節約するため 0.1
 5. 社内の活性化のために生え抜き以外の外部の人材を導入したかったので 5.1
 6. 新卒者が採用できなかったため 1.2
 7. その他（具体的に： ） 3.0
- NA 56.5

問9 現在の配置人員で、中途採用者の比率が一番高いと思われる部門は、 全1,453社

1. 営業・販売 29.1
2. 購買 0.6
3. 製造 26.6
4. 研究・開発 6.7
5. 技術・設計 9.2
6. 情報システム 2.8
7. 総務 2.1
8. 経理・財務 1.9
9. マーケティング・調査 0.8
10. 人事・労務 0.9
11. その他（具体的に：) 6.9
NA 12.4

その比率は、約 % 平均45.2%

問10 中途採用者の初任給はどのように格付けていますか。 全1,453社

1. 同年齢、同学歴の生え抜き社員の平均的グループにあわせる 39.4
2. 同年齢、同学歴の生え抜き社員の上位グループにあわせる 4.1
3. 同年齢、同学歴の生え抜き社員の下位グループにあわせる 15.3
4. ケース・バイケースで特に決めていない 37.4
- NA 3.8

問11 中途採用を行う上で重要視するものをいくつでも選んで下さい（最も重要なものには◎、その他には○をつけて下さい）。 全1,453社

1. 資格の有無 23.1
2. 前職までのキャリア 80.2
3. 年齢 53.3
4. 面接等の印象 64.4
5. その他（具体的に：) 5.4
NA 1.0

問12 中途採用について、どのようにお考えですか。あてはまるものをいくつでも選んで下さい。

(最も重要なものには◎、その他には○をつけて下さい)。 全1,659社

1. 募集費用が高い 16.3
2. 応募者の能力を判断することが難しい 67.6
3. 採用後の人材育成が困難 17.5
4. 社風になじまない 11.9
5. 定着率が低い 16.6
6. 募集の仕方がよく分からない 2.0
7. 必要とする技能を持った応募者がいない 36.1
8. その他(具体的に:) 7.8
NA 6.9

問13 あなたの会社で将来中核となる従業員を今後どのように確保される予定ですか。 全1,659社

1. 生え抜き社員を中心にして行う 23.3
2. 生え抜き社員と中途採用の両者を組み合わせて活用する 57.5
3. 中途採用などの外部能力を積極的に活用する 8.9
4. アウトソーシングなどの外部機関を活用する 1.4
5. その他(具体的に:) 1.4
NA 7.5

問14 雇用慣行および賃金制度について、それぞれあてはまるものを選んで下さい。 全1,659社

現在は、

雇用は

1. 長期継続雇用を重視している 85.6
2. そうではない 12.7 NA 1.7

賃金決定は

1. 統一的なルールの下で決定される 71.0
2. 個々に決定される 27.3 NA 1.7

賃金は

1. どちらかといえば年功的だ 51.8
2. どちらかといえば能力重視だ 46.4 NA 1.9

今後の見通しは、

雇用は

1. 長期継続雇用を重視する 58.6
 2. そうではない 18.1
 3. 分からない 22.3
- NA 0.3

賃金決定は

1. 統一的なルールの下で決定される 53.3
 2. 個々に決定される 39.3
 3. 分からない 6.0
- NA 1.4

賃金は

1. 現在と変わらない 11.6
 2. どちらかといえばより能力重視になる 82.6
 3. 分からない 4.6
- NA 1.3

個人票

- ※ 注1. 選択肢の中から回答を選ぶ形の設問については、特にことわりのない限り、いずれかあてはまる番号をひとつだけに○をつけて下さい。
注2. この調査票に出てくる「出向」とは在籍出向を指し、転籍の場合を含みませんのでご注意下さい。

<現在の会社と仕事について>

問1 現在お勤めの会社での勤続年数は（但し、現在が出向中ならば、出向元の会社も含めて）何年ですか。 全6,573名

年 平均14.5年

問2 現在お勤めの会社（但し、現在が出向中ならば出向元の会社）の主な業種を選んで下さい。

- | | | |
|------------------|-------------|---------|
| 1. 建設業 | 1.4（%：以下同じ） | 全6,573名 |
| 2. 製造業 | 67.9 | |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 2.3 | |
| 4. 運輸・通信業 | 6.1 | |
| 5. 卸売・小売業・飲食店 | 7.6 | |
| 6. 金融・保険業 | 0.7 | |
| 7. 不動産業 | 0.1 | |
| 8. サービス業 | 8.4 | |
| 9. その他 | 4.1 | |
| NA | 1.3 | |

問3 現在お勤めの会社（但し、現在が出向中ならば出向元の会社）全体の従業員数を選んで下さい。

- | | | | | |
|-------------|------|-----------------|------|---------|
| 1. 29人以下 | 2.1 | 4. 300～999人 | 30.2 | 全6,573名 |
| 2. 30～99人 | 12.8 | 5. 1,000～4,999人 | 16.0 | |
| 3. 100～299人 | 30.9 | 6. 5,000人以上 | 6.8 | |
| NA | 1.2 | | | |

問4 現在お勤めの会社で今、あなたが配属されている部門を選んで下さい。 全6,573名

- | | | | | |
|-----------|------|----------------|------|--|
| 1. 営業・販売 | 14.6 | 7. 総務 | 3.3 | |
| 2. 購買 | 2.5 | 8. 経理・財務 | 3.1 | |
| 3. 製造 | 36.2 | 9. マーケティング・調査 | 0.5 | |
| 4. 研究・開発 | 3.5 | 10. 人事・労務 | 1.6 | |
| 5. 技術・設計 | 14.0 | 11. その他（具体的に：) | 15.9 | |
| 6. 情報システム | 2.4 | NA | 2.4 | |

問5 現在お勤めの会社でのあなたの仕事の種類を選んで下さい。 全6,573名

- 1. 専門的・技術的な仕事 25.8
- 2. 管理的な仕事 11.5
- 3. 一般事務の仕事 12.5
- 4. 営業・販売・サービスの仕事 12.5
- 5. 保安・警備の仕事 0.2
- 6. 運輸の仕事 3.6
- 7. 技能工・生産現場の仕事 26.9
- 8. その他の仕事 3.8
- NA 3.2

問6 現在お勤めの会社であなたは役職についていますか。また、その役職に何歳のときにつきましたか。 全6,573名

- 1. 役職にはついていない 58.7
- 2. 職長・主任クラス 19.5
- 3. 係長クラス 13.5
- 4. 課長クラス以上の管理職 2.8
- NA 5.5



問7 現在お勤めの会社であなたは仕事のなかで以下の事柄を行っていますか。5つの項目それぞれについてお答え下さい。 全6,573名

	いつも している	ある程度 している	少しは している	していな い	NA
(1) 自分で判断・工夫しながら仕事をする	1 37.4	2 45.3	3 14.3	4 1.5	1.6
(2) 職場に新人が配属されたときは、その指導・育成を担当する。	1 15.0	2 33.0	3 26.0	4 23.3	2.5
(3)トラブルや異常が発生したときは、自分でその問題を処理する。	1 24.3	2 47.5	3 20.6	4 5.7	1.9
(4) 職場全体の仕事の進め方などについて意見を述べる。	1 19.8	2 37.8	3 28.1	4 12.2	2.1
(5) 休暇を取った人の代わりなど、担当以外の仕事もする。	1 17.5	2 36.2	3 29.8	4 14.6	1.9

問8-1 現在お勤めの会社で(但し、現在が出向中ならば、出向元の会社を含めて)、あなたが1年以上働いたことのある部門すべてに○をつけて下さい。今働いている部門も含めてお答え下さい。

- | | | |
|---------------|-----------------------------|-----------|
| 1. 営業・販売 20.4 | 7. 総務 5.3 | 全6,573名 |
| 2. 購買 4.4 | 8. 経理・財務 4.9 | |
| 3. 製造 45.2 | 9. マーケティング・調査 1.2 | |
| 4. 研究・開発 7.9 | 10. 人事・労務 3.2 | |
| 5. 技術・設計 20.9 | 11. その他(具体的に:) 17.5 | |
| 6. 情報システム 4.1 | 12. 1年以上働いたことのある部門はない → 2.5 | |
| NA 3.2 | | 問9へお進み下さい |

問8-2 上で○をつけた部門のうち、あなたが最初に経験した部門はどこですか。番号でお答え下さい。 全6,204名

- | | | | | |
|----------------------|--------|--------|-------|---------|
| <input type="text"/> | 1-13.8 | 4-4.4 | 7-2.4 | 10-1.0 |
| | 2-1.8 | 5-14.2 | 8-3.1 | 11-11.2 |
| | 3-40.4 | 6-2.2 | 9-0.3 | NA-5.3 |

問8-3 上で○をつけた部門のうち、これまであなたが最も長く働いてきた部門はどこですか。番号でお答え下さい。また、その部門で通算何年間働いてきましたか。 全6,204名

- | | | | | | |
|----------------------|--------------|----------------------|-------|---------|---------|
| <input type="text"/> | → その部門で働いた年数 | <input type="text"/> | 年 | 平均12.5年 | |
| 1-14.0 | 3-36.3 | 5-15.4 | 7-2.5 | 9-0.4 | 11-11.7 |
| 2-2.2 | 4-4.4 | 6-2.7 | 8-3.2 | 10-1.3 | NA-5.8 |

問9 現在お勤めの会社での(但し、現在が出向中ならば、出向元の会社も含めて)あなたの実務経験に最も近いパターンを1つ選んで下さい。 全6,573名

1. 1つの部門のなかで1つの仕事・業務をずっとやってきた 35.1
 2. 1つの部門のなかで働いてきたが、そのなかで幅広く仕事・業務を経験してきた 36.6
 3. いくつかの部門を経験したが、仕事上関連の深い仕事・業務を経験してきた 12.5
 4. いくつかの部門を経験し、様々な仕事・業務を経験してきた。 11.8
- NA 4.1

問10 現在お勤めの会社(但し、現在が出向中ならば、出向元の会社)で、年齢・学歴がほぼ同じでも、能力や実績にはっきり差がついてくるのは何歳くらいからですか。 全6,573名

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 20~24歳 5.9 | 4. 35~39歳 16.6 |
| 2. 25~29歳 24.1 | 5. 40~45歳 6.6 |
| 3. 30~34歳 32.7 | 6. 45歳以上 3.5 |

<仕事能力の形成について>

問11 最後に卒業した学校は以下のうちどれですか。また、その学校での専攻もお答え下さい。

1. 中学校 7.4 全6,573名
2. 高校 52.1 —————→ ①普通科 33.1 ②工業科 40.3 ③商業科 14.1
全3,423名 ④その他 9.5 NA 3.0
3. 高専・短大 9.3 ┌
4. 大学 23.2 ├
5. 大学院 1.3 └ —————→ ①文系 39.3 ②理工系 53.7 NA 7.0
全2,219名
- NA 6.8

問12-1 専門学校（専修学校）で勉強したことがありますか。 全6,573名

1. 卒業した 10.1
2. 入学したが、途中で退学した 1.0 → 問13にお進み下さい
3. 専門学校には行っていない 74.1 → 問13にお進み下さい
- NA 14.8

問12-2 専門学校で勉強したのはいつですか。 全663名

1. 専門学校で勉強してから、働き始めた 79.6
2. 働きながら、専門学校で勉強した 12.8
3. 働いていたが仕事をやめて、専門学校で勉強した 3.9
- NA 3.6

問13 これまでの学校教育や実務経験は、仕事をしていくうえでどの程度役に立っていますか。5つの項目それぞれについて、お答え下さい。 全6,573名

	とても役立つ	ある程度役立っている	役立っていない	経験がない	NA
(1) 働き始めるまでに学校で受けた教育	1 6.4	2 57.9	3 29.9	—	5.8
(2) 以前の会社（但し、現在出向中なら出向元の会社より前の会社）での実務経験	1 6.6	2 17.5	3 11.5	4 51.4	13.0
(3) 現在の会社（但し、現在出向中なら出向元の会社も含めて）での部門内異動	1 9.1	2 33.7	3 12.2	4 35.6	9.4
(4) 現在の会社（但し、現在出向中なら出向元の会社も含めて）での部門間異動	1 6.6	2 28.7	3 12.8	4 41.3	10.7
(5) 自己啓発・自己学習	1 9.9	2 57.8	3 14.4	4 9.9	8.0

問14 仕事に役立つ研修や教育訓練を受けたことがありますか。現在の会社だけでなく、他社で働いたことのある人は、その時のことも含めてお答え下さい。 全6,573名

1. 役立つ研修を受けたことがある 67.1
 2. 研修を受けたことはあるが、役立ってはいない 15.6 → 問18にお進み下さい
 3. 研修を受けたことがない 14.9 → 問18にお進み下さい
- NA 2.5

問15 その研修はどのような方法で行われましたか。 全4,409名

1. 職場での勉強会 7.8
 2. 社内での研修 22.5
 3. 社外に派遣されての研修 36.6
 4. 通信教育 3.4
 5. その他 3.0
- NA 26.7

問16 最も役立っている研修の内容はどのようなものでしたか。 全4,409名

1. 仕事に関連した基礎知識を身につける研修 30.6
 2. 仕事に関連した専門知識を深める研修 23.8
 3. 仕事に関連した資格の取得につながる研修 9.8
 4. リーダー研修など、一般的な知識を身につける研修 18.1
 5. その他（具体的に：) 1.2
- NA 16.4

問17 その最も役立っている研修を受けることになった主な理由を1つ選んで下さい。 全4,409名

1. 研修を受ける年齢・勤続年数になった 14.2
 2. 研修を受ける資格等級になった 8.5
 3. 上司から、研修を受けるよう特別に指名された 33.6
 4. 研修を受けることを自分から希望した 13.7
 5. 研修を受ける必要のある部門に配属になった 21.2
- NA 8.8

問18 あなたは仕事をする上で役に立つ資格を持っていますか 全6,573名

1. 持っている 34.4 → 具体的な資格名
 2. 持っていない 55.9 → 問22にお進み下さい
- NA 9.7

問19 あなたは、その資格がどのような意味で「役に立つ」と考えていますが、あてはまるものすべてに○をして下さい。 全2,258名

1. 今の仕事をしていくうえで必要である 83.2
 2. 資格手当がついたり、昇格・昇進にプラスである 14.7
 3. 自分の技能が社会的に高く評価されたことになる 14.3
 4. 転職するとき有利である 26.0
 5. その他（具体的に：) 2.8
- NA 1.0

問20 その資格をいつ取得しましたか 全2,258名

1. 学生るとき 15.1
 2. 前の会社で働いていたとき 6.5
 3. 仕事をやめ、働いていなかったとき 1.4
 4. 今の会社に入ってから 71.5
- NA 5.5

問21 その資格を取るための費用は誰が負担しましたか。 全2,258名

1. あなた自身 22.5
 2. あなたと会社の両方 12.3
 3. 会社 58.7
 4. その他（具体的に：) 4.0
- NA 2.5

以下の質問でいう「転職」には出向及びそれからの復帰は含みません。転籍の場合及び元の会社に戻る場合でも再度の転籍があった場合は「転職」に含みます。また、現在が出向中ならば、以下の質問でいう「今の会社」は出向元の会社を指します。現在お勤めの会社に転籍された場合は転籍元の会社は他社に含みます。

<転職について>

問22 学校を卒業してから、「今の会社」を含めていくつの会社で働きましたか。（出向していた、あるいは出向中の会社は除いて下さい。転籍した会社は含めて下さい。） 全6,573名

1. 「今の会社」でしか働いたことがない 61.3 → 問36にお進み下さい
2. 他社でも働いたことがある 34.2 → 「今の会社」を含めて 社
平均2.8社

問23 「今の会社」に入社するまでに、他社で通算何年間働いていましたか。そのうち、正社員として働いたのは何年間ですか。

通算 年 → うち正社員として働いた年数 年
平均8.7年 平均8.1年

問24-1 「今の会社」に入社するまでに他社で働いていた年数のうち、最も長く働いていた部門を1つ選んで下さい。 全2,248名

- | | |
|---------------|-------------------------|
| 1. 営業・販売 22.2 | 7. 総務 2.0 |
| 2. 購買 0.8 | 8. 経理・財務 3.2 |
| 3. 製造 32.8 | 9. マーケティング・調査 0.3 |
| 4. 研究・開発 2.3 | 10. 人事・労務 0.8 |
| 5. 技術・設計 10.9 | 11. その他（具体的に：
NA 5.3 |
| 6. 情報システム 2.4 | 17.5 |

問24-2 また、その部門で何年間働いていましたか。

年 平均6.2年

問25 「今の会社」に入社するまで、最も長く働いていた会社の業種は何ですか。1つ選んで下さい。

- | | |
|------------------------|---------|
| 1. 建設業 3.6 | 全2,248名 |
| 2. 製造業 44.4 | |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 2.4 | |
| 4. 運輸・通信業 5.8 | |
| 5. 卸売・小売業・飲食店 12.9 | |
| 6. 金融・保険業 2.5 | |
| 7. 不動産業 0.3 | |
| 8. サービス業 12.3 | |
| 9. その他（具体的に：
NA 4.6 | 11.0 |

問26 「今の会社」に入社するまでに、他社で役職についていたことがありますか。経験したことのある最も高い役職はどれですか。 全2,248名

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1. 役職についたことはない 75.9 | 3. 係長クラス 3.5 |
| 2. 主任・職長クラス 11.1 | 4. 課長クラス以上の管理職 2.9 |
| NA 6.5 | |

「今の会社」に入社するまでに他社で正社員として働いたことのある人は、続けて問27にお答え下さい。それ以外の方は問36にお進み下さい。

問27 前の仕事（正社員）を辞めたのは何歳のときですか。

歳

平均26.7歳

問28-1 前の仕事（正社員）を辞めて、「今の会社」に入社するまでの期間はどれくらいでしたか。

全2,190名

1. ヶ月 47.6 平均9.0ヶ月

2. 間をおかず、1ヶ月以内に入社した。 40.1 → 問29にお進み下さい

NA 12.2

問28-2 前の仕事（正社員）を辞めてから、「今の会社」に入社するまでの間、生活費はどのよう

に確保しましたか。あてはまるものすべてに○をして下さい。 全1,043名

1. 自営業収入 3.2

2. もともと働いていた配偶者の収入 10.4

3. あなたが離職してから働き始めた配偶者の収入 1.0

4. 配偶者以外の家族の収入（自営業の手伝い含む） 8.1

5. アルバイトなど臨時的な仕事からの収入 29.4

6. 失業手当の受給 29.1

7. 貯金・退職金 42.6

8. 借金 1.0

9. その他（具体的に：) 3.2

NA 7.3

問29 「今の会社」に採用されるにあたって、あなたのどんなところが評価されたと思いますか。そ

の理由を2つまで選んで下さい（に番号で記入）。 全2,248名（複数回答）

1. 学歴 6.1

2. 資格や専門知識 →（具体的に：) 13.3

3. これまでの実務経験 28.0

4. 人柄・やる気 35.1

5. 紹介者のおかげ（コネ） 27.3

6. 若かったこと 32.2

7. その他（具体的に：) 5.4

1番大きな理由

次に大きな理由

NA 15.6

問30 前の仕事（正社員）を辞める何ヶ月前から、転職のための仕事探しを始めていましたか。 全2,248名

1. ヶ月前から 50.4 平均3.6ヶ月
2. 仕事を辞めてから、探し始めた 38.0
NA 11.6

問31 「今の会社」への応募も含めて、仕事を探している間に合計何社に応募しましたか。 全2,248名

- 社 平均2.0社

問32 前の正社員のとくときと比べて、転職によって年収はどのように変化しましたか。 全2,248名

1. 3割以上増えた 9.9
2. 1～2割増えた 24.5
3. 変わらない 21.6
4. 1～2割減った 21.5
5. 3割以上減った 14.7
- NA 7.8

問33 前の会社（正社員として働いていた）の会社全体での従業員数を選んで下さい。 全2,248名

1. 29人以下 21.7
2. 30～99人 20.9
3. 100～299人 19.5
4. 300～999人 14.0
5. 1,000～4,999人 9.8
6. 5,000人以上 7.5
- NA 6.7

問34 あなたが仕事を探した方法について、あてはまるものすべてに○をして下さい。また、あなたが「今の会社」に入社した経路に1つ◎をして下さい。 全2,248名 ※「今の会社」への入社のみ

1. 職業安定所や人材銀行など公共の職業紹介機関を通じて 10.0
2. 民間の職業紹介会社や再就職斡旋会社を通じて 1.0
3. 新聞・チラシや求人雑誌などの求人広告を見て 9.3
4. 仕事関係の知人・友人を通じて 8.4
5. 仕事関係以外の知人・友人や家族・親戚を通じて 12.2
6. 前の会社を通じて、その関係会社・取引先に就職した 1.2
7. 転籍により、「今の会社」に入社した 0.5
8. その他（具体的に：） 1.3
- NA 56.0

問35 前の会社（正社員として働いていた）を辞めた理由は何ですか。次のうちから主な理由を3つまで選んで下さい。 全2,248名

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| 1. 会社が倒産・廃業した 6.2 | 11. 職場の人間関係がうまくいかなかった 11.9 |
| 2. 解雇や肩たたきにあった 1.5 | 12. 会社の将来に不安を感じた 24.4 |
| 3. 定年年齢に達した 0.4 | 13. 他によい仕事が見つかった 13.5 |
| 4. 希望退職・早期優遇退職に応じた 3.0 | 14. いろいろな会社で経験を積みた
いから 8.0 |
| 5. 望まない出向・転籍を命じられた
から 3.7 | 15. 結婚・育児・介護などのため 9.2 |
| 6. 自分の能力や適性に合った仕事で
なかった 20.6 | 16. 通勤時間が長かった 5.9 |
| 7. 能力・実績に対する評価が低
かった 7.6 | 17. 仕事が体力的にも精神的にもきつ
かった 15.5 |
| 8. 技能向上の機会がなかった 4.3 | 18. 昇進できる見込みがなかった 1.6 |
| 9. 給与・賞与が少なかった 22.4 | 19. 希望する勤務地でなかった・単身
赴任になった 6.2 |
| 10. 労働時間が長い・休暇が取れな
かった 22.0 | NA 9.4 |

<仕事の満足と仕事についての希望>

問36 あなたは、総合的にみて「今の会社」で働いていることに満足していますか。 全6,573名

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1. 満足 14.4 | 4. やや不満 22.3 |
| 2. やや満足 29.7 | 5. 不満 11.8 |
| 3. どちらでもない 18.9 | NA 2.9 |

問37 「今の会社」での以下の事項についてどのように感じていますか。8つの項目それぞれについてお答え下さい。 全6,573名

	満足	やや満足	どちらでも もない	やや不満	不満	NA
(1) 給与・賞与	6.4	19.1	17.8	30.0	25.1	1.7
(2) 労働時間・休日・休暇	19.9	30.2	19.6	18.9	9.6	1.8
(3) 仕事内容・職種	13.7	32.7	32.5	13.9	5.3	1.9
(4) 職場の人間関係	17.2	32.9	31.7	11.5	4.8	1.7
(5) 研修・教育訓練の機会	6.0	15.4	44.5	19.6	11.8	2.7
(6) 能力・実績への評価	4.3	15.9	41.7	23.1	12.6	2.3
(7) 通勤時間	42.2	20.0	21.5	9.7	4.9	1.8
(8) 昇進の見込み	3.4	9.9	60.6	12.8	10.7	2.6

問38 あなたは、これからどのような働き方をしたいと考えていますか。最も近いものを1つ選んで下さい。 全6,573名

1. 「今の会社」で働き続けて、管理職に昇進していきたい 10.5
 2. 「今の会社」で働き続けて、専門職として技能を磨いていきたい 25.3
 3. ほかにいい仕事が見つければ、転職してもよいと思っている 28.4
 4. できれば自分で何かビジネスを始めたいと考えている（家業を継ぐことも含む） 6.2
 5. 結婚や出産を機に、働くのをやめようと思っている 1.9
 6. とくに考えていない 22.9
- NA 4.6

問39 あなたは、自らの仕事能力を高めるために、これからどのようなことが必要だと思いますか。

重要と思われるものを3つまで選んで下さい。 全6,573名

1. 「今の会社」のなかで、今と同じ仕事をずっと続けていけばよい 12.8
2. 「今の会社」のなかで、今の仕事に関連した仕事を幅広く経験する 47.3
3. 「今の会社」のなかで、今の仕事にこだわらず、様々な仕事を経験する 43.3
4. 転職していくつかの会社で働きながら、やりたい仕事の専門能力を高めていく 9.7
5. 会社が実施する研修や職場での勉強会に積極的に参加する 27.2
6. 社外のセミナーに参加したり、通信教育を受けるなどして、自己啓発に努める 35.2
7. 仕事に関連した資格や免許を取得する 39.5
8. 専門学校や大学院などで、もう一度勉強する 5.7
9. その他（具体的に：) 1.5

NA 4.9

<あなた自身のことについて>

問40 性別をお答え下さい。 全6,573名

1. 男 83.6 2. 女 14.0 NA 2.4

問41 現在の年齢をお答え下さい。

歳 平均37.6歳

問42 昨年1年間の賃金（税込みの年収）はいくらでしたか

万円 平均473万円

以上で質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

付録② 他の調査の紹介

調査 ①

『『東京の中高年離職者たち ～長期不況下の企業の行動・労働者の意識～』調査』

(1996年3月発表)

I. 実施団体

東京都立労働研究所（都労研）

II. 調査目的

長引く不況が東京の企業や中高年労働者に与える影響はどうか、不況下で離職した労働者の意識はどうか、再就職の機会はどうなっているか、などを調査する。

III. 実施期間

- ・企業調査 1994年11月
- ・公共職業安定所来訪者調査 1995年2月
- ・都立職業技術専門学校受講生調査 1995年1月・4月

IV. 調査対象

〔企業調査〕

直近1期の売上高増減が前期比0%未満の企業を対象とし、都内に所在する建設業、製造業、卸売業、小売業、サービス業のうち、従業員規模10人以上19人以下から1,000社、20人以上から2,000社の合計3,000社を抽出し、アンケート調査票を郵送配布し、郵送回収とした。(配布票数3000;有効回収数985;回収率32.8%)

〔公共職業安定所来訪者調査〕

再就職を希望する45歳以上の求職者を対象に、都労働経済局職業安定部、飯田橋・池袋・亀戸の各公共職業安定所の協力を得て、調査票を求職者に直接配布し、回答は郵送回収とした。(配布票数1,500;有効回収数585;回収率39.0%)

〔都立職業技術専門学校受講生調査〕

概ね50歳以上で再就職を希望する方を対象とする昼間6ヶ月コースを設置する12の専門校に依頼し、1994年10月入校、1995年1月入校および4月入校の主として男性受講生に直接配布し、回答は郵送回収とした。(配布票数905;有効回収数656;回収率72.5%)

V. 調査結果要旨

【調査結果ポイント】

今回の不況は、雇用機会やその質の点で、労働者の中でも弱い立場にあると言える中高年齢者に特に厳しい影響を与えている。その中でも中小・下請企業の労働者ほど、企業の倒産・廃業・事業縮小の影響を受け、解雇されたり、先を見越して退職したりしている。また、中高年の女性への影響はより深刻である。リストラが企業として必然の策としても、その影響を真っ先に受けるのは中小下請であり、そこから大量の中高年が排出されうる。

また、一方で求人側の求める能力と求職側の能力にミスマッチが見受けられる。政府は国内景気対策を推進することはもちろん、中高年齢者の職業能力の再開発機会の提供が重要になると思われる。

【概要】

〔企業調査〕

- ・1990年度から1994年度にかけて売り上げは平均15%減。不況対策として、人件費抑制をした企業は64%。特に製造業下請企業が厳しい。
- ・不況により従業員の定着度は増すも、より密度の濃い労働を余儀なくされる。それでも零細企業では基幹労働者不足。しかし不況が長引くと雇用の安定確保は難しい。
- ・不況期に入ってから1割の企業で中高年齢者の解雇あり。中高年者を外部から雇入したいという企業は13%にとどまる。

〔個人調査〕

- ・離職者のうち不況の影響による離職はサンプル中36%で、50歳代では60~70%にのぼる。
- ・会社の経営が厳しい事情にあることを知り、あきらめて離職した人が多く、雇用を守るよう会社に要求した人は少ない。
- ・退職金の規模間格差はきわめて大きく、中小企業は非常に厳しい。
- ・再就職先の業種やポストにはこだわらないが、労働時間・生活時間には希望あり。
- ・賃金の希望は今までもらっていた額よりかなり切り下げている。
- ・勤務態度や姿勢に自信はあっても専門能力には自信がない。しかし、再就職のために学習活動をしている人は少ない。
- ・高学歴者も不況のあおりは厳しい。
- ・不況型離職者の前職は中小企業勤務が7割で、営業系職種の比率が高い。退職金はもらっていない人が3割強。
- ・女性離職者はさらに厳しい状況。

VI. 備考

都労研ではさらに、本アンケート回答者（個人調査）のうち承諾していただいた方だけに別途詳細な面接調査を実施し（計65名）、その面接調査の報告書「平成不況下の中高年離職者たち～離職・失業・再就職の諸類型とその要因～（1996）」を1996年12月に発表している。

（以上）

調査 ②

「ホワイトカラーの中途採用実態調査」

(1996年7月発表)

I. 実施団体

労働省大臣官房政策調査部

II. 調査目的

今後ますます活発化することが予想される産業間・企業間の労働移動を円滑に進めていく条件を探る。

III. 実施期間

1995年3月

IV. 調査対象

- (1) 企業調査 : 従業員規模30~999人の企業3,000社。
- (2) 労働者調査: 上記の企業に中途採用後、勤続5年間以内の正社員ホワイトカラー8,100人(転籍者を含む)。

V. 調査方法

アンケートを郵送配布、郵送回収。ただし、労働者調査については、企業の人事・労務担当者を経由して配布後、対象者より直接回収した。

VI. 調査結果要旨

(企業調査より)

- ・ 中途採用の経験有の割合は77.6%。企業規模が大きいほど経験のある割合は大きい。
- ・ 職種は、専門・技術職、事務職、営業・販売職が約6割。
- ・ 職階は、一般社員が他の職階を大きく上回る。
- ・ 人材は、異業種からの転職者が74.2%とトップ。
- ・ 中途採用者数は、どの年齢層も男性の採用人数の方が多い。特に34歳以下の男性は過去5年間で9.01人と最多。
- ・ 採用ルートは、若年・中堅層の職安や情報誌に対し、中高年層は親会社や関係会社からの転籍や知り合いの紹介が多い。

- ・応募者への説明内容は、「労働時間、休日」「仕事内容」「初任賃金」が多い。
- ・応募者の能力判断方法は、いずれの年齢層でも「面接」「職務経歴」が多く、年齢が高まるほど「経歴」や「実績」が重視される。
- ・初任賃金決定は、社内規定が47.5%だが、個々のケースで決める割合も30.8%。
- ・標準者との処遇レベルは、標準者とほぼ同格が約6割。
- ・厚遇採用する場合の理由は、「優れた能力」「専門性」を求めている。
- ・厚遇採用する場合の採用後の処遇は、そのまま厚遇が若年層71.4%、中堅層以上59.4%。
- ・低め処遇採用する場合の理由は、「能力がどの程度かわからない」が約8割。
- ・低め処遇採用する場合の採用後の処遇は、「標準者と同等にする」が過半数。同等になるまでの期間は若年層3年、中堅層以上2.7年。
- ・活躍できるようになるまでの期間は、概ね半年以上1年未満が多いが、年齢層が上がるほど短時間で活躍できる割合が高まる。
- ・前職経歴の活用度は、活躍できるまでに要する時間が短いほど前職経歴の活用度が高い。
- ・前職経歴を生かせない理由としては、各層とも「仕事内容が自社独自だから」を挙げる割合が高い。
- ・中途採用の問題点としては、「前の会社での業績や成果が判断しにくい」「能力評価に関する客観的基準がない」がそれぞれ4割を占める。
- ・大企業からの中途採用の優れた点としては、「特定の職能分野の専門・技術能力」。年齢が高いほどその割合も高まる。
- ・今後中途採用をする意向を持つ企業は全体で67.4%。その目的は「必要な人材が社内で補充できないため」が61.7%。
- ・中途採用者に望むキャリア歴は、中堅層以上では「全体にわたる幅広い仕事の経験」の割合が高まる。
- ・大企業出身者の中途採用は、「避けたい」が多数。理由は「前職にふさわしい賃金が出せない」が過半数。企業規模が小さいほど「プライドが高く使いにくい」も多い。

(労働者調査より)

- ・年収の変化については、「ほぼ同じ」は約4分の1だが、全体で見ると「下がった」が「上がった」よりも13.6ポイントも多い。
- ・標準者との年収格差は、入社時には3人に1人が標準と同じ程度。
- ・能力発揮までの期間は、半年以上～2年未満でほぼ半分。職能分野が広いほど能力発揮までの期間は短い。

(以上)

調査 ③

「中途採用正社員の処遇実態」

(『96年度生産性モデル総合賃金実態調査』より)

(1997年3月発表)

I. 実施団体

社会経済生産性本部

II. 実施期間

1996年7月

III. 調査対象

主として全国の会員事業所8,000社（回答事業所はその内1,251社）。

IV. 調査方法

アンケート調査

V. 調査結果要旨

1. 中途採用の動向

(1) 採用実績

過去3年間に中途採用を行った職種は、営業・販売、事務、現業・技能で高い割合を示している。また最近1年間の職種別平均中途採用人数をみると、現業・技能、営業・販売、事務の順に多い。

(2) 採用の動向

最近3年間の採用の動向は、殆どの職種で「変わらない」が多数を占め、「減っている」が「増えている」より高い数値を示している。この中で、営業・販売は比較的「増えている」の数値が高く、現業・技能は「減っている」が高いと同時に「増えている」も相対的に高い数値を示している。

今後3年間の採用見通しは、殆どの職種で「現状と同じ」が多数をしめている。増減の見通しは、職種によって異なり、営業・販売、情報処理はわずかながら「増えると思う」が「減ると思う」を上回り、管理、企画・調査、事務、現業・技能では「減ると思う」が「増えると思う」2～3倍上回っている。

2. 中途採用者の評価と処遇

(1) 賃金決定の要因

さまざまな背景を持った中途採用者の処遇の重視要因は職種によりさまざまである。ただ、「世間相場」があまり重視されていない点は、いずれの職種にも共通している。また「既在籍社員とのバランス」はいずれの職種についても上位にランクされている。

(2) 標準者に対する賃金水準の高低

標準者と比較した中途採用者の賃金水準は、事務と現業・技能で「やや低い」が最も多くなっているが、これら以外の職種では「ほぼ同じ」が最も多い。いずれの職種でも「かなり低い」「やや低い」の計が「かなり高い」「やや高い」の計を上回っているが、その程度をめぐって職種を2つのタイプに分けることができる。すなわち、営業・販売、事務、現業・技能のように「低い」が「高い」を大幅に上回る（6～20倍）職種と、管理、専門専任、情報処理、研究開発のように上回り方が小幅な（1～2倍）職種である。

前者は一般に採用も多いが退職も頻繁に行われる職種であるため初任賃金が低めに設定されているのに対し、後者は一定の専門性が要求されるため、採用実績は少ないが一旦雇用すると長期勤続が期待できるため低めの処遇を受ける割合が少ないと考えられる。

(3) 中途採用者の賃金調整

しかし総体としては、少なくとも初任賃金の時点での中途採用者の処遇は有利なものとは言えないようだ。

そして、その後中長期的に中途採用者と標準者の格差を埋める施策がとられているかの問いに、いずれの職種についても「殆どの場合に調整を行う」は20%に達しておらず、「能力と賃金水準の格差が大きい場合のみ調整」「調整は行わない」が40%前後を占めている。つまり、中途採用時に生じた格差はその後残存することが多いことがわかる。

なお、格差調整のための手法では、「採用時の支度金」等の短期的施策よりも「定昇速度の調整」のような長期的施策の方が多く用いられており、企業の「中途採用者を自社の制度・体系に取り込み、時間をかけて同化させていくことが、現在の中途採用施策の根幹をなしていると考えられる。

3. 中途採用者施策の今後

では、中途採用の拡大は企業の賃金制度に何らかの影響を与えるとみなされているのか。「あまり影響はない」「殆ど影響はない」の計が50%程度である反面、「かなり影響がある」「ある程度影響がある」の計も30%程度にのぼっている。

「影響がある」とした事業所にその内容を聞いたところ（複数回答）、「中途採用者の実際の能力と職能資格の差が生じ、賃金制度の整合性が取れなくなる」「実力・実績主義に拍車がかかる」がそれぞれ45%以上を占めた。

(以 上)

調査④

「若年者就業実態調査」

(1998年6月発表)

I. 実施団体

労働省大臣官房政策調査部

II. 調査目的

事業所における若年者の就業の実態、若年者の確保・定着の状況及び若年者の就業状況、職業に対する考え方等を調査し、今後の若年者の雇用対策の基礎資料とする。

III. 実施期間

1997年10月1日現在について、同月に実施。

IV. 調査対象

日本標準産業分類に基づく9大産業〔鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業（家事サービス業、教育、外国公務を除く）〕に属する常用労働者5人以上を雇用する民営事業所のうちから無作為に抽出した約12,000事業所（有効回答率79.5%）および対象事業所に就業している30歳未満の若年労働者約21,000人を対象。

V. 調査方法

職業安定機関を通じた統計調査員による実地自計方式。

VI. 調査結果要旨

【事業所調査】

1. 若年者の雇用状況 — 若年者の割合は27.4% —

(1) 全労働者に占める若年労働者(30歳未満の労働者、以下「若年者」という。)の割合は27.4%となっている。このうち正社員は76.0%、パートタイマー6.1%、アルバイト15.5%、派遣労働者1.0%、その他1.3%となっている。

(2) 若年者の割合を企業規模別にみると、企業規模が大きいほど若年者の割合が高い。

2. 若年正社員の確保の状況 — 「確保できている」事業所は約8割 —

若年正社員の確保状況をみると、「一応確保できている」(62.3%)、「十分確保できている」(17.7%)を合わせて、若年正社員を『確保できている』とする事業所の割合は79.3%となっている。一方、「確保できていない」(17.3%)、「全く確保できていない」(3.1%)を合わせて、若年正社員を『確保できていない』とする事業所の割合は20.4%となっている。

3. 若年正社員の定着状況 — 6割弱の事業所で定着率は「ほぼ横ばい」 —

(1) 若年正社員の定着率を3年前と比べると、「ほぼ横ばいである」とする事業所の割合は56.9%となっている。「やや向上している」(20.1%)、「かなり向上している」(10.7%)を合わせて定着率が『向上している』とする事業所の割合は30.8%、一方、『低下している』とする事業所の割合は12.1%となっている。

(2) 定着率を向上させるための対策として、事業所が最も重視した事項は「本人の能力・適性に合った配置」(30.8%)、「職場での意志疎通の向上」(19.5%)、「仕事の成果に見合った賃金」(16.4%)、「所定内労働時間の短縮・休日の増加」(12.0%)等が高くなっている。

4. 事業所側からみた若年者の就業意識 —仕事ぶりに高い評価—

- (1) 7割以上(72.6%)の事業所が、若年者は「職場での人間関係」を「重視する」としている。
- (2) 95.9%の事業所が、若年者は「上司からの指示に従う」としている。

【個人調査】

1. 若年者の現在の就業状況 —職場生活に対して満足している者の割合は約5割—

- (1) 若年者の雇用形態の割合を年齢階級別にみると、15歳～19歳はアルバイト(65.9%)の割合が高く、20～24歳は正社員が73.7%、25～29歳は正社員が86.9%で、20歳以上では正社員の割合が高い。
- (2) 職種別にみると、男女とも「事務の仕事」(男24.5%、女52.4%)の割合が最も高くなっている。特に女は男の2倍以上の割合となっている。

2. 若年者の過去の就業状況 —転職経験者は約3割—

- (1) 学校卒業(中退)後、正社員または派遣労働者(以下「正社員等」という。)としてすぐ就職した者の割合は83.8%、すぐ就職しなかった者の割合は16.2%となっている。すぐ就職しなかった主な理由をみると男は「正社員等として仕事につく気がなかった」(22.9%)、「就職口はあったが自分の希望する条件に合わなかった」(22.6%)、女は「就職口がなかった」(25.1%)の割合が高い。
- (2) 学校卒業(中退)後、初めて正社員等として就職した会社(以下「初めての会社」という。)について、就職時最も重視した事項は「仕事の内容・職種」とする者の割合が男女(男31.5%、女38.9%)とも最も高い。

3. 若年者の今後の職業生活 —「専門家コース」希望は男より女の方が多い—

- (1) 正社員について、今後の職業生活について望ましいと思う職業コースをみると、男は「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」と「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」を合わせた『管理者コース』は37.3%、「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」と「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」を合わせた『専門家コース』は37.9%と、ともに約4割となっている。女は『管理者コース』(21.0%)と『専門家コース』(52.8%)では、『専門家コース』を希望する者の割合が高い。
- (2) 正社員について定年前の転職希望の有無をみると、転職希望が「ある」とする者は約3割(32.1%)で男は26.1%、女は40.4%と女の方が転職希望が高い。

4. 若年者の仕事一般に対する考え —若年者の過半数は『生活重視型』—

- (1) 男は「仕事は生計維持のため必要」(38.5%)、女は「仕事は生活充実のため必要」(38.0%)とする者の割合が最も高くなっている。
- (2) 生活と仕事を比べてどちらに重きをおいているかをみると、「生活重視」と「どちらかといえば生活重視」を合わせた『生活重視型』は、男50.1%、女57.3%でともに過半数を占めるが女の方が高く、「仕事重視」と「どちらかといえば仕事重視」を合わせた『仕事重視型』は男19.6%、女11.9%で男の方が高い。

(以上)

調査 ⑤

「就業構造基本調査」

(1998年9月「全国結果」発表)

I. 実施団体

総務庁統計局

II. 調査目的

ふだんの就業・不就業の状態を調査し、我が国の就業構造の実態、就業異動の実態、就業に関する希望などを明らかにすることにより、各種行政施策の基礎資料を得ることを目的としている。

III. 対象期間

調査は5年毎に行われている。最新調査は1997年調査で、1997年10月1日午前零時現在。

IV. 調査対象

指定調査区の中から選定した約43万世帯に居住する15歳以上の世帯員約110万人を対象とした。

V. 調査方法

調査員が、調査票を世帯に配布、収集及び質問することにより行った。調査票は、世帯員各人が記入した。ただし、世帯に関する事項は、世帯主が記入した。

VI. 調査結果要旨

【調査結果ポイント】

- ・女子の派遣社員は5年間に倍増。
- ・前職を辞めた者の再就職率（前職を辞めた者全体に占める転職者の割合）は5割を下回った。
- ・有業者に占める転職希望者の割合（転職希望率）が初めて1割を超えた。
- ・1年以上の長期求職者の割合が増加し、求職者の約4分の1を占める。

【概要】

1. 雇用者

雇用者（5,499万7千人）を雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」が3,854万2千人、「パート」が699万8千人、「アルバイト」が334万4千人、「嘱託など」が96万6千人、「人材派遣企業の派遣社員」が25万7千人。

1992年と比べると、「パート」（103万1千人増）、「アルバイト」（83万人増）が大幅に増加。

「正規の職員・従業員」は48万人増加したものの、女子は20万7千人の減少。また、女子の「人材派遣企業の派遣社員」は20万4千人で、1992年の11万4千人に比べて倍に近い増加。

2. 転職者、離職者

有業者のうち1年前は別の仕事をしていた「転職者」は291万1千人、無業者のうち1年前は有業であった「離職者」は337万9千人。1992年と比べると、転職者は7万5千人の減少、離職者は75万9千人の増加。

1年前にしていた仕事を辞めた「前職を辞めた者」は、転職者と離職者の合計で629万人。1992年と比べると68万4千人増加。

前職を辞めた者の再就職率（前職を辞めた者全体に占める転職者の割合）は46.3%で、1992年の53.3%に比べ7.0ポイント低下し、5割を下回った。

前職を辞めた理由別に再就職率を1992年と比べると、「人員整理・会社解散・倒産のため」辞めた者（再就職率49.3%）が低下幅最大で9.6ポイント低下。次いで「労働条件が悪かったから」（64.0%）が8.7ポイント低下、「定年などのため」（22.0%）が8.4ポイント低下。

3. 有業者の転職希望

有業者（6,700万3千人）のうち、「転職希望者」は714万6千人で、有業者に占める割合「転職希望率」は10.7%。1992年の9.5%に比べ1.2ポイント上昇し、初めて1割を上回った。

転職を希望する理由をみると、最も多いのは「収入が少ないから」で171万4千人、次いで「時間的・肉体的に負担が大きいから」で158万1千人。1992年と比べると、最も増えているのは「収入が少ないから」で28万2千人増加、次いで「将来性がないから」で22万人増加。

4. 無業者の就業希望

無業者（3,965万人）のうち、「就業希望者」は1,133万3千人で、無業者に占める割合は28.6%。1992年と比べると2.9ポイント上昇。うち、男子は6.1ポイントの大幅な上昇。

就業希望者のうち実際に求職活動をしている「求職者」は527万1千人で、無業者に占める割合は13.3%。1992年と比べると3.0ポイント上昇。

求職者について、求職期間別の構成比をみると、1年以上は24.5%、3か月未満は38.4%。1992年と比べると、1年以上は5.7ポイント上昇、3か月未満は6.0ポイント低下。1年以上の長期求職者の割合が増加し、求職者の約4分の1を占める。

(以上)

調査 ⑥

「求職状況実態調査」

(1998年12月発表)

I. 実施団体

総務庁統計局

II. 調査目的

雇用情勢の急速な変化を踏まえ、労働力調査に附帯して、同調査の対象となった者について就業・失業に関する実態を詳細に調査することにより、雇用・失業対策のための資料を得ることを目的とする。

III. 対象期間

第1回調査は98年8月31日。最新調査は1998年第2回調査で、1998年10月31日時点。

IV. 調査対象

1998年10月において、当該月をもって労働力調査が終了となる同調査の対象世帯のうち、全国の約1万世帯に居住する15歳以上の世帯員について行う。

V. 調査方法

調査員が調査票を調査世帯に配布し、総務庁統計局が調査世帯からの郵送により回収する方法によって行う。

VI. 調査結果要旨

1. 前職の離職理由(主な理由)

- ・男性は、「解雇や人員整理」が17%と約2割を占めている。
- ・女性は、「自分又は家族の都合」及び「解雇や人員整理」がそれぞれ19%、18%と、約2割を占めている。
- ・15～34歳では、「収入・勤務時間・休日などの労働条件が就業する前に思っていたのと違っていった」が20%と最も多く、次いで「自分又は家族の都合」が18%となっている。
- ・35～54歳では、「解雇や人員整理」が26%と約3割を占め最も多く、次いで「事業所の閉鎖や会社倒産 自営事業の廃業」が20%となっている。
- ・55歳以上では、「定年・雇用契約期間の終了」が35%と約4割を占め最も多く、次いで「解雇

や人員整理」が26%となっている。

2. 仕事につけない理由(主な理由)

- ・男性は、「希望する種類の仕事がない」が30%と最も多く、次いで「求人年齢と自分の年齢とがあわない」が20%となっており、この二つの理由で全体の半数を占めている。
- ・女性は、「求人年齢と自分の年齢とがあわない」が21%と2割を占め最も多く、次いで「希望する種類の仕事がない」が18%となっている。
- ・15～34歳では、「希望する種類の仕事がない」が35%と約4割を占めている。
- ・35歳以上では、「求人年齢と自分の年齢とがあわない」が最も多く、特に、55歳以上では46%と約5割を占めている。

3. 探している仕事の種類

- ・男性は、「製造・生産工程 建設・労務」が25%で、女性は、「事務職」が29%で、共に約3割を占め最も多くなっている。
- ・15～34歳では、「専門的・技術的職業」が22%と2割を占めている。
- ・35～54歳では、「製造・生産工程 建設・労務」が24%と2割を占めている。
- ・55歳以上では、「製造・生産工程 建設・労務」及び「事務職」が共に22%となっている。

(以上)

調査 ⑦

「失業構造の実態調査」

(1999年3月中間報告発表)

I. 実施団体

日本労働研究機構 (J I L)

II. 調査目的

本調査は、雇用情勢が悪化する中で、失業構造の実態を明らかにすることを目的とする。

III. 実施期間

- ・ 求職者調査 1998年9月
- ・ 求人調査 1998年9月～11月

IV. 調査対象

〔求職者調査〕

新宿公共職業安定所に来所した求職者6,405名に対してアンケート調査を依頼し、1,093名から回答を得た(有効回収率17.1%)。

〔求人調査〕

飯田橋公共職業安定所と新宿公共職業安定所に来所した求人企業及び新聞、就職情報誌の首都圏求人欄に掲載した企業に対して、アンケート調査を実施した。求人企業6,283社(飯田橋公共職業安定所3,709社、新宿公共職業安定所418社、新聞・就職情報誌2,156社)にアンケート調査を依頼し、2,299社から回答を得た(有効回収率36.6%)。

V. 調査結果要旨

【調査結果ポイント】

〔求職者調査〕

- ・ 中高年層はリストラや倒産・廃業による失業が、若年層は労働諸条件の不满による失業が多い。
- ・ 再就職の緊要度は中高年の世帯主が最も高く、40歳台の平均求職期間133.4日、平均応募社数8.2社。
- ・ 再就職が大変だった理由は、若年層が能力不足、中高年層が年齢制限。
- ・ 教育訓練ニーズの首位は「コンピュータ」であり、若年層は「外国語」、中高年層は「公的資格の取得」が加わる。

〔求人調査〕

- ・ 企業が充足させたかった主な求人職種は、「営業・販売」と「ソフト技術者」。
- ・ 充足しなかった主な理由は、「やる気・人柄」と「職業能力や経験の不足」。

・未充足求人における年齢制限の上限は低く、全職種平均で37.3歳。

【概要】

〔求職者調査結果〕

1. 離職理由は年齢階層別による差が大きく、40歳台と50歳台の中高年層は、会社に見切りをつけて自発的に離職するのではなく、「肩たたきや退職を強要された」、「倒産・廃業」といったリストラ関連の理由が多いのに対して、29歳以下の若年層では「自分や家族の都合」、「会社の現状や将来性に対する不安」、「労働諸条件に対する不満」といった理由が多くなっている。
2. 「できるだけ早く」再就職したいという再就職の緊要度は、扶養家族を抱えた中高年の世帯主が最も高くなっている。実際に再就職するのに要した平均求職期間は、全体で128.4日、最も長い40歳台で133.4日となっており、約4か月で再就職するというのが再就職した求職者の平均像となっている。また、再就職するまでに応募した企業数は、全体で平均6.0社、最も多い40歳台で平均8.2社となっている。なお、40歳台では20社以上が10.5%を占めている。
3. 再就職先を探すのが大変だった理由は、「希望する賃金や労働時間の求人が少なかった」に加えて、29歳以下の若年層では「企業が求める水準に技術・経験が達しなかった」(40.3%)が、中高年層では「年齢制限が厳しく応募できる求人が少なかった」が多く(40歳台では84.7%)、若年層は自己の職業能力の低さに、中高年層は年齢制限の壁に、それぞれ悩まされている。
4. 就職に際してやっておけばよかった教育訓練の内容をみると、ニーズが最も高かったのは「コンピュータ関連の知識・技術」(48.6%)であり、年齢階層別にみると20歳台では「コンピュータ」(54.0%)と「外国語」(37.5%)が、50歳台では「コンピュータ」(41.1%)と「公的資格の取得」(26.3%)が高くなっている。

〔求人調査結果〕

1. 未充足求人の中で求人企業が最も充足させたかった職種は、「営業・販売」(21.5%)と「ソフト技術者」(18.6%)であり、次いで「一般事務、受付、秘書」(7.3%)、「営業・販売系の管理職」(4.3%)の順になっている。
2. 求人が充足しなかった理由をみると、「やる気のある求職者や社風に合った人柄の求職者がいなかった」(35.6%)と「職業能力や経験が求人条件に合わなかった」(35.0%)の回答が多い。職種別に未充足理由をみると、技術系管理職、ソフト技術者、財務・経理などの専門的・技術的職種に関しては「職業能力・経験の不足」が、事務系管理職、営業・販売系管理職、営業・販売などの事務・営業系職種に関しては「やる気・人柄」の回答が多い。
3. 未充足求人のあった企業において年齢制限を設けている企業は83.9%であり、その上限年齢は低く、全職種平均で37.3歳であり、最も低いのは一般事務(32.3歳)、次いで企画・広報・編集(33.6歳)、ソフト技術者(33.9歳)、総務・人事労務・教育(34.2歳)、営業・販売は(35.5歳)、技術者(35.5歳)の順となっている。

(以上)

調査 ⑧

「新規学卒就職者の離職状況」

(1999年5月発表)

I. 実施団体

労働省職業安定局

II. 対象時点

1998年10月31日現在。

III. 調査対象

95年3月・96年3月・97年3月新規学卒就職者で雇用保険適用事業所に雇用されて新規に被保険者資格を取得した者。

IV. 調査方法

雇用保険被保険者の記録から集計し、毎年公表されている。

V. 調査結果要旨

【調査結果ポイント】

- ・1年目の離職率は、高卒を除いて各学歴とも前年度よりも低下。
- ・3年目までの離職率は、中・高・大卒でいわゆる「七五三現象」が明らかに。
- ・大卒の3年目までの離職率を企業規模別にみると、「1,000人以上」は「30人未満」の半分以下。

【概要】

- ・3年目までの離職率は、各学歴とも93年卒～95年卒にかけて増加傾向。ただ、97年卒で1年目離職率の伸びが止まり、96年卒と比べ高卒を除く各学歴とも微減となっている。今後の離職率の動きに変化ありか。但し、高卒24.5%は調査開始以来、過去最高。
- ・離職率は、中卒が他学歴に比べ全般的に高い。特に1年目までの離職率は群を抜いて高い。2年目および3年目のそれは、数パーセントの差にとどまっている。
- ・学歴別の3年目まで離職率は、中卒70.4%、高卒46.6%、大卒は32.0%で、いわゆる「七五三現象」がきれいにでている。各学歴とも年々増加傾向。

- ・規模が大きくなるほど離職率は低下。3年目までの離職率で見ると、30人未満では概ね5～7割にのぼるが、1,000人以上では2～3割にとどまっている。

(以 上)

調査 ⑨

「中途採用と雇用管理の実態に関する調査」

(1999年5月発表)

I. 実施団体

財団法人 雇用情報センター

II. 調査目的

転職に対して、それを阻害しない中立的な人事・賃金制度を再構築し、中途採用者の処遇を公正にしていくことが緊急の課題となっているという問題意識のもと、企業の中途採用（仕事の決め方、評価、賃金の調整等）の実態を把握し、今後の人事・賃金制度のあり方を探ることを目的とする。

III. 実施時期

1998年2月

IV. 調査対象

日本証券業協会店頭登録企業全社と証券取引所2部上場企業の一部（設立年の浅い会社）の計1,013社（9割弱の企業が100～999人に含まれる）。（そのうち回答178社；有効回収率17.6%）

V. 調査方法

アンケートを郵送配布、郵送回収。

VI. 調査結果要旨

【調査結果ポイント】

- ・中途採用の目的としては、成長企業においては「組織上必要な人材を確保する」が最も多い。
- ・中途採用者は34歳以下が大多数で、8割が単一職能の経験者。
- ・非管理職では「年齢」「学歴」「同一年齢の在籍者バランス」で決められるケースが多い。
- ・人事管理の変化があったのは2割で、内容は「昇進管理の非年功化」「年俸制」が多い。

【概要】

1. 中途採用の実績

中途採用の実績については、74.7%と4分の3の企業が、過去3年間に、技術系を除くホワイトカラー正社員を中途採用で「採用した」と答えている。

2. 中途採用の目的

「企業成長に伴って組織上必要な人材を確保するため」が50.4%で最も多く、これに「退職者を補充するため」(31.6%)が続いている。

3. 中途採用者の属性

過去3年間の中途採用者は1社当たり平均27.0人であり、それを年齢別で見ると大多数は34歳

以下の若年層である。こうした若年層の場合、中途採用者数は、過去3年間の売り上げが増加している企業ほど多くなっている。

中途採用者のキャリアタイプとして多いのは、「1つの職能を長期間経験し、副次的に他の職能を経験した者」(43.6%)で、次いで「単一職能の中でキャリアを培ってきた者」(34.6%)となっている。ただし、前者は大規模企業で多く、後者は小規模企業が多い。

一般に日本の企業では職能を超えた配置転換が行われているといわれるが、中途採用者の大多数は単一職能を長期間経験した者である。

4. 企業内労働市場への「参入障壁」

採用の対象になった最も高い職位で「係長クラス」は18.8%、「課長クラス」30.1%で、両者合わせて約半数である。「部長クラス」は23.3%で、累積すると大多数の企業がここまでに含まれる。このことから企業内労働市場への参入は上位職位に対しても比較的開放されていることが明らかである。

中途採用のなかで最も採用が多かったのは職能は「営業・販売」で72.9%と圧倒的に多い。

募集に際しての年齢の上限を設けている企業は、41.4%、「設けていない」56.4%であり、半数弱の企業が年齢制限を設けている。これらの企業の平均は、34.7歳である。

年齢制限を設けている理由は「一定年齢以上については、中途採用が必要ないから」が61.8%で最も多く、企業が必要としている労働力が、比較的特定の年齢に偏っていることを示している。他には「教育投資の回収期間が短くなるから」等の回答があった。

5. 中途採用者選考のプロセス

(1) 利用媒体

募集に際して利用している媒体は「求人雑誌」(70.7%)が最も多く、次いで「公共職業安定所」(66.2%)、「新聞広告」(51.1%)である。これらの募集媒体を選択する基準は「過去に活用した成果」(47.4%)、「求職者に関して提供される情報量」(26.3%)が多い。「募集費用」は低順位。

(2) 能力要件

「当該職能全体の専門知識・経験」がどの職能でも多いが、「人事・労務」に比べ「情報システム」ではその割合が低下する。他の要件としては、経理系や情報システム系ではさらに特定の領域の専門知識が要求されるのに対し、営業では管理・折衝能力が重視されている。人事労務はその中間に位置するといえよう。

6. 中途採用の初任格付け

中途採用者の採用時点の処遇が、同じ年次の「生え抜き社員」のそれに比べてどうなっているかをみると、管理職・非管理職とも最も多いのは「同じ年次の生え抜き社員の中央値に合わせている」であるが、管理職では非管理職に比べ「同最上位に位置づける」の割合が大きく、逆に「同下位に位置づける」の割合がかなり小さい。

(以上)

調査 ⑩

「転職者総合実態調査」

(1999年7月発表)

I. 実施団体

労働省大臣官房政策調査部

II. 調査目的

本調査は、事業所においては転職者に関する採用・処遇の状況、労働者においては転職時の状況、前の会社と今の会社の就業状況の比較及び今後の転職意識等の実態を把握し、雇用対策の基礎資料とすることを目的として実施した。

III. 対象時点

最新は1998年調査で、1998年10月1日現在。

IV. 調査対象

調査対象事業所は、日本標準産業分類に基づく9大産業〔鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業（家事サービス業、教育、外国公務を除く）〕に属する常用労働者5人以上を雇用する民営事業所のうちから無作為に抽出した約13,000事業所（有効回答率78.7%）および対象事業所に就業している一般正社員の転職者約10,000人を対象とした。

※この調査でいう転職者とは、次の(イ)と(ロ)の両方にあてはまる者をいう。

(イ) 1997年10月1日から1998年9月30日の間に調査対象事業所に勤めることになった者。

(ロ) 調査対象事業所に勤める前の1年間に他企業に雇われた経験のある者（移籍出向者を含む）。

ただし、事業所調査1(1)、(2)以外では一般正社員の転職者をいう。

また、一般正社員とは雇用している労働者のうち、特に雇用期間を定めていない常用労働者をいう（パートタイマー等は除く）。

V. 調査方法

職業安定機関を通じた統計調査員による実地自計方式。

VI. 調査結果要旨

【調査結果ポイント】

〔事業所調査〕

- ・ 転職者の雇用状況については、転職による入職1年以内の一般正社員の割合は4.5%、うち約4割は若年層。
- ・ 転職者の採用状況については、処遇については「これまでの経験」を考慮が約6割、賃金の格付けは「おおむね同程度」が約5割。
- ・ 転職者の教育訓練実施は約6割。
- ・ 転職者の採用予定については、25～29歳をピークに加齢とともに採用予定事業所の割合が大きく低下。

〔個人調査〕

- ・ 前の会社及び今の会社の状況については、転職により賃金が「増加した」者は約3割「減少し

た」者は約4割。

- ・転職時の状況については、転職活動を始めてから離職するまでの期間は各年齢層とも「3ヵ月未満」が6割を超え、今の会社に勤めるまでの離職期間も「2ヵ月未満」が5割を超えている。
- ・今の会社に転職して総合的に『満足』とする者は約6割。
- ・今後の状況では、35歳以上で「転職したくない」者4割以上、理由として45歳以上では「年齢で制約があるから」が3割を超える。

【概要】

〔事業所調査〕

1. 転職者の雇用状況

全事業所のうち、転職による入職1年以内の常用労働者がいる事業所は41.6%、同様の一般正社員がいる事業所は34.1%となっている。

2. 転職者の採用状況

「経営戦略を意識して積極的に採用した」事業所の割合は51.0%、そのうち主に意識した経営戦略は「既存事業の拡大・強化」(51.0%)が最も高い。

3. 転職者の教育訓練

転職者の教育訓練(研修)を「全員に実施している」(32.8%)、「一部に実施している」(27.5%)で教育訓練を『実施』している事業所の割合は約6割で、企業規模別にみると、100人以上の規模では全員に実施している事業所の割合が高い。

4. 転職者の採用予定

今後3年間の転職者の採用予定は「未定である」51.5%、「積極的に転職者を採用したい」14.1%、「できれば新規学卒者より転職者を採用したい」8.1%を合わせて転職者を採用したいとする事業所の割合は22.2%、「新規学卒者を中心に採用したい」11.8%で新規学卒者よりも転職者を採用したいとする事業所の割合が高い。

〔個人調査〕

1. 前の会社及び今の会社の状況

転職者の割合を前の会社の雇用形態別にみると、一般正社員83.3%、パート6.3%、契約社員4.0%、臨時・日雇2.9%、派遣労働者1.2%となっている。

2. 転職時の状況

前の会社を離職した主な理由は、「自己都合」(78.6%)の割合が最も高く、次いで「倒産、整理解雇」(11.3%)となっている。年齢が高くなるに従って、「自己都合」の割合が低下し、特に50歳代では「倒産、整理解雇」(21.2%)、「希望退職」(16.5%)の割合が高くなっている。

3. 今の会社の状況

今の会社の総合的満足度は「やや満足」(35.1%)と「満足」(24.4%)を合わせた『満足』が約6割となっている。「通勤の便」、「仕事の内容・職種」で『満足』の割合が高く、「賃金」、「労働時間・休日」で『不満』の割合が高くなっている。

4. 今後の状況

今後の転職希望は「わからない」51.8%、「転職したくない」37.3%、「転職したい」10.9%となっている。35歳以上では「転職したくない」の割合が4割以上となっている。

(以上)

調査 ⑪

「雇用動向調査」

(1999年8月発表)

I. 実施団体

労働省大臣官房政策調査部

II. 調査目的

主要産業の事業所における入職者、離職者等について入職及び離職に関する事情等を調査し、労働力の移動の実態を明らかにすることを目的とする。

III. 対象期間

毎年実施されており、1月から同年6月までについて上半期調査、7月から12月までについて下半期（年間）調査を実施。現在、98年年間および99年上半期まで公表されている。

IV. 調査対象

調査対象は、日本標準産業分類による主要9大産業〔鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業（家事サービス業、教育、外国公務を除く）〕に属する常用労働者5人以上を雇用する事業所から抽出した約1万4千事業所（有効回答率86.0%）及び同事業所における1998年1年間の入職者・離職者から抽出した入職者約13万人、離職者約12万人である。

V. 調査方法

本調査は、事業所票、入職者票、離職者票により行われ、統計調査員が実地自計または実地他計の方法により作成した。

VI. 調査結果要旨（98年年間分）

【調査結果ポイント】

- ・入職率は4年ぶりに低下。パートタイム労働者の労働移動は引き続き活発化。
- ・転職入職率は上昇し、未就業入職率は大幅に低下。
- ・離職理由は「個人的理由」が多いが、「経営上の都合」「契約期間の満了」の割合が上昇。
- ・入職率・離職率とも上期は低下、下期は同水準。

【概要】

1. 入職・離職の状況

- (1) 1998年の延べ労働移動者は約1,136万人、延べ労働移動率は28.9%で、前年と比べると約20万人の減少、0.7ポイントの低下となった
- (2) 入職者は約542万人、離職者は約594万人で、前年と比べると入職者は約19万人減、離職者は横ばいとなった。入職率は13.8%、離職率は15.1%となり、前年と比べると入職率は0.6ポイント、離職率は0.1ポイントそれぞれ低下し、入職率は4年ぶりに低下となった。入職超過率をみると-1.3ポイント（前年-0.8ポイント）で前年に引き続き離職超過となり、超過幅が拡大した。
- (3) 就業形態別に入職・離職の状況をみると、一般労働者の入職率は11.4%、離職率は13.0%、パートタイム労働者の入職率は28.4%、離職率は27.8%となった。前年と比べると、一般労働者の入職率は1.0ポイント、離職率は0.6ポイントそれぞれ低下した。一方、パートタイム労働者の入職率は1.8ポイント、離職率は2.6ポイントそれぞれ上昇し、引き続き労働移動が活発化した。入職超過率をみると、一般労働者は-1.6ポイントで離職超過、パートタイム労働者は0.6ポイントで入職超過となっている

2. 入職者の状況

- (1) 入職者を職歴別にみると、転職入職者約325万人、未就業入職者約218万人（新規学卒者約95万人、一般未就業者約123万人）となっている。これを比率でみると、転職入職率は8.3%（前年7.9%）、未就業入職率は5.5%（同6.5%）で、前年と比べると転職入職率は上昇し、未就業入職率は大幅に低下した。
- (2) 就業形態別に転職入職率をみると、一般労働者は7.3%（前年7.3%）、パートタイム労働者は13.9%（同11.5%）で、前年と比べるとパートタイム労働者が2.4ポイント上昇した。

3. 離職者の状況

- (1) 離職者の勤続期間別構成比をみると、勤続「1年未満」が36.7%で最も高く、「2～5年未満」19.2%、「10年以上」17.5%の順となっている。前年と比べると勤続「10年以上」が2.3ポイントの上昇となり上昇幅が大きい。
- (2) 離職理由別構成比をみると「個人的理由」が64.5%で最も高く、次いで「契約期間の満了」12.3%、「経営上の都合」10.0%となり、前年と比べると「経営上の都合」が2.6ポイント、「契約期間の満了」が1.6ポイント上昇した。年齢階級別にみると、「経営上の都合」の割合は35歳以上で大幅に上昇している。男女別に前年と比べると、男は「経営上の都合」が3.1ポイント、「契約期間の満了」が0.8ポイント上昇し、女は「契約期間の満了」が2.7ポイント、「経営上の都合」が2.3ポイント上昇している。

4. 上期・下期別移動状況

- (1) 上期、下期別に移動状況をみると、入職率は上期8.5%（前年9.1%）、下期5.2%（同5.2%）、離職率は上期8.3%（同8.4%）、下期6.7%（同6.7%）となり、前年同期と比べると入職率・離職率とも上期は低下したが、下期は同水準だった。

(以上)

調査 ⑫

「ゼンセン同盟緊急離職者調査」

(1999年9月速報発表)

I. 実施団体

ゼンセン同盟政策局

II. 調査目的

本調査は、雇用情勢が悪化する中で、合理化等によりゼンセン同盟の組合員で過去2年間に離職を余儀なくされた人を対象に、退職時の状況や、離職後の生活、再就職の実情などを把握することを目的とする。

III. 実施期間

1999年6～7月

IV. 調査対象

調査対象は、合理化等で離職したゼンセン同盟の元組合員（調査票配布7419枚、同回収1264枚；回収率17.4%）。

V. 調査方法

調査票を対象者の自宅に郵送し、郵送で返信してもらった。

VI. 調査結果要旨

【調査結果ポイント】

- ・ 回答者のうち、現在も失業中の人約5割。何らかの形で再就職できている人が約4割。40歳代では47.6%、50歳代では64.7%が再就職できていない。
- ・ 離職にあたっては、再就職斡旋が「ほとんど無かった」と「全く無かった」を合計すると65%。
- ・ 40歳代以上で、再就職の障害となっているのは年齢条件が厳しいことである。
- ・ 再就職後の賃金月額は離職前と比較して、40歳代で約9万円、50歳代で13万円も低下する。約4割の人は「条件の良いところになりたい」と思っている。
- ・ 雇用保険において受給日数・額の増加、企業倒産など非自発的離職者への優遇措置を望む声が多かった。

【概要】

1. 回答者属性

- ・回答者は男女ほぼ半数。生計維持者も約半数。
- ・年代別には、男性は40歳以上が87%、女性は同55%。
- ・離職時の仕事は、生産関係が4割、販売関係が35%、事務関係が15%。

2. 退職情況

(1) 退職理由

- ・企業閉鎖は当然従業員全員が離職する。
- ・希望退職者の多くは40歳以上である。希望退職は全従業員を対象とするが退職条件は中高年を優遇しているため。
- ・閉鎖や希望退職しか労働組合としては認めていないにも関わらず勧奨退職などの理由の人もある。

(2) 退職金額

- ・約5割の人が500万円未満の退職金で離職している。約7割の人が1,000万円未満の退職金しかもらえていない。
- ・希望退職者の殆どには2,000万円以上の退職金が支払われている。
- ・退職金が未だ支払われていない人が8.2%もいる。

3. 再就職までの過程

(1) 就職斡旋

- ・就職斡旋が殆どないし全くなかった人が65%。斡旋があったが応じなかった人には、若い人、生計維持者でない人、女性が多かった。

(2) 能力開発・職業訓練について

- ・再就職のために資格取得や能力開発・職業訓練を受けた人は約20%にとどまる。

4. 現在の生活状況

- ・離職前後で家計支出額はあまり変動していない。

5. 再就職の状況

- ・年代別には50歳代の65%が再就職しておらず、際だっている。
- ・職種は前職とほぼ同じ。賃金は前職より低下し、40～50歳代は10万円前後も低下。
- ・中高年にとっての再就職への最大の障害は、年齢条件の厳しさ。

6. 生活上の不安

- ・「老後の設計が立たない」など深刻。

7. 要望事項

- ・雇用保険、職業紹介制度、能力開発、社会保険料、労組の取り組み等について生の声が挙げられている。

(以上)

調査 ⑬

「労働力調査特別調査」

(1999年11月発表)

I. 実施団体

総務庁統計局

II. 調査目的

毎月の労働力調査を補い、国民の失業及び不完全就業の実態、就業異動の状況など就業及び不就業の状態を詳細に調査することにより、雇用政策等の基礎資料を得る。

III. 対象期間

最新調査は1999年8月末時点。就業状態については、8月末1週間（8月25日～31日）の期間。なお、従来2月末時点で年1回調査が行われてきたが、99年は2回目の調査である。

IV. 調査対象

全国の世帯から層化二段抽出法により無作為に抽出した約3万世帯の世帯員のうち15歳以上の者約7万5千人を調査対象とした。

V. 調査方法

調査員が世帯を訪問して調査票を配布し、15歳以上の各世帯員が調査票に記入する方法により行った。

VI. 調査結果要旨

1. 雇用者の状況

(役員を除く雇用者)

- ・雇用者（役員を除く）は4,955万人、就業者全体（6,500万人）の約4分の3（76.2%）、6か月前（前回の特別調査）に比べ、42万人の増加。

(雇用形態別増減)

- ・「正規の職員・従業員」は3,688万人で6か月前と同数(雇用者(役員を除く)に占める割合74.4%)。
- ・「パート・アルバイト」は1,069万人（同21.6%）、6か月で45万人の増加、割合も引き続き増加。
- ・雇用者（役員を除く）の増加には「パート・アルバイト」の増加が寄与。

(派遣社員)

- ・今回初めて調査した「労働者派遣事業所の派遣社員」は28万人、「25～34歳」の女性が半数を占める。

2. 完全失業者の状況

(失業期間)

- ・完全失業者は320万人、6か月前に比べ7万人の増加。
- ・失業期間「1年以上」の長期失業者は71万人（完全失業者の22.2%）、6か月前に比べ1万人増加でほぼ横ばい。

(職業教育)

- ・完全失業者320万人のうち、失業中に資格を取る準備をしたり職業教育・訓練を受けた者は50万人（完全失業者の15.6%）（今回初めて調査）。
- ・完全失業者に占める割合は、男性に比べ女性が高く、男女とも「25～34歳」（男性20.9%、女性27.5%）が最も高い。

(前職の離職理由)

- ・前職のある完全失業者は291万人、6か月前に比べ5万人の減少。
- ・「定年・雇用契約期間の終了」は41万人（「55歳以上」では最も多い）。
- ・「解雇・人員整理」は40万人（「35～44歳」、「45～54歳」の年齢階級では最も多い）。
- ・「他にやりたい仕事等があった」は25万人（34歳以下の年齢階級では最も多い）。
- ・「労働条件の悪化」は25万人。
- ・「介護・家事・通学・病気などのため」は20万人。
- ・「事業所閉鎖・会社倒産・自営事業の廃業」は19万人。

(離職経験者数)

- ・前職のある就業者、完全失業者及び就業希望者（非労働力人口）はそれぞれ2,972万人、291万人及び727万人（現在の就業状態別割合）。
- ・前職の離職理由別に現在の各就業状態別の割合をみると、完全失業者の割合が高いのは「解雇・人員整理」の21.3%で2割強。
- ・就業者の割合が高いのは「勤め先事業の先行き不安」の93.2%、「他にやりたい仕事等があった」の92.1%で共に9割を超える。
- ・就業希望者（非労働力人口）の割合が高いのは「結婚・出産・育児のため」の48.5%、「介護・家事・通学・病気などのため」の47.1%で共に5割弱。

(以上)