

第4章 就職活動の実態

第1節 再就職希望条件

1. 希望条件の緩和

求職者は、再就職が厳しい労働市場に直面した後に、当初期待していた希望条件を緩和したり下げたりしているのであろうか。回答結果は、「ゆるめた、下げた」(30.9%)、「下げていない」(23.8%)、「もともとこだわっていない」(45.3%)となっており、約3割の求職者が希望条件を下げている。

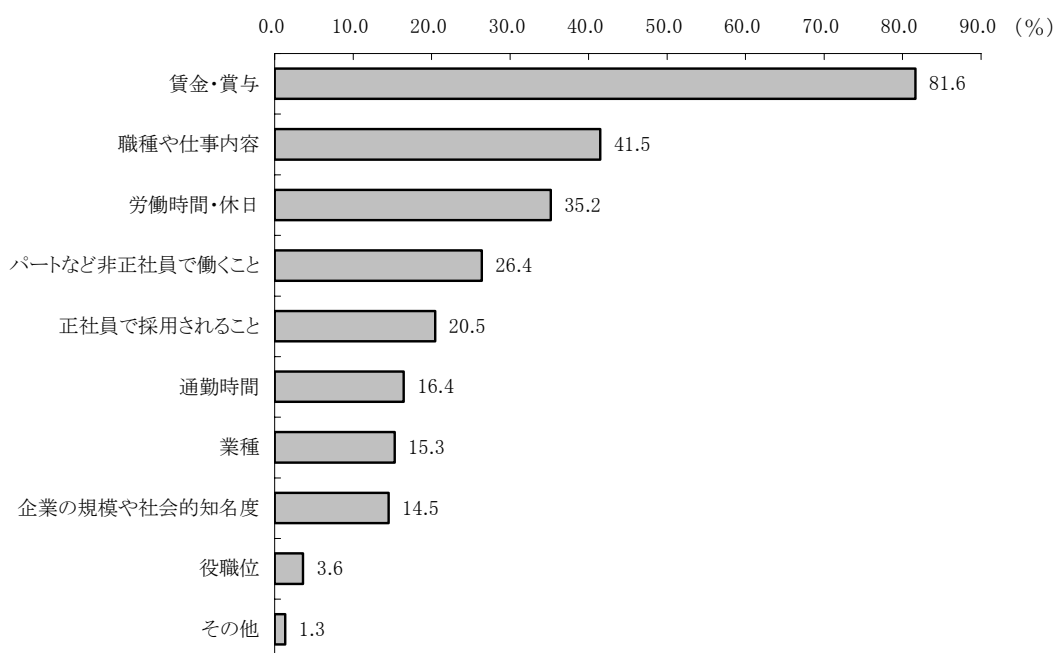
年齢階層別にみると、年齢が若くなるほど「下げた」割合が高くなっており、60歳以上が18.0%であるのに対して、29歳以下では44.6%に達している。逆に、「下げていない」のは高齢者に多く、60歳以上では45.9%に達している。なお、こうした傾向は、男女共通して認められる(第17表)。

このように、約3割の求職者は希望条件を下げており、特に29歳以下の若年求職者でその割合が高くなっている。では、希望条件を下げた場合、その内容はどのようなようになっているのであろうか。

第17表 希望条件の変更有無

		合計(人)	下げた	下げなかった	(%) 条件にはこだわらなかつた
合計		1,141	30.9	23.8	45.3
合計	29歳以下	175	44.6	18.9	36.6
	30～39歳	302	38.4	18.2	43.4
	40～49歳	241	29.5	17.8	52.7
	50～59歳	290	22.1	27.2	50.7
	60歳以上	133	18.0	45.9	36.1
合計		607	27.8	26.5	45.6
男	29歳以下	60	41.7	16.7	41.7
	30～39歳	131	38.2	17.6	44.3
	40～49歳	141	27.7	19.1	53.2
	50～59歳	178	20.8	28.7	50.6
	60歳以上	97	18.6	51.5	29.9
合計		534	34.5	20.6	44.9
女	29歳以下	115	46.1	20.0	33.9
	30～39歳	171	38.6	18.7	42.7
	40～49歳	100	32.0	16.0	52.0
	50～59歳	112	24.1	25.0	50.9
	60歳以上	36	16.7	30.6	52.8

第6図 希望条件の変更（複数回答）



最も回答率が高いのは、「賃金・賞与」（81.6%）であり、次いで「職種や仕事内容」（41.5%）、「労働時間・休日」（35.2%）、「パートなど非正社員で働くこと」（26.4%）、「正社員で採用されること」（20.5%）、「通勤時間」（16.4%）、「業種」（15.3%）、「企業の規模や社会的知名度」（14.5%）、「役職位」（3.6%）となっている（第6図）。

なお、「パートなど非正社員で働くこと」と「正社員で採用されること」に関しては、自由記入欄などから判断して、回答に若干混乱があったようである。すなわち、正社員で採用されることを諦めた求職者の一部が、「パートなど非正社員で働くこと」を選択しており、「正社員で採用されること」の回答率が低下したようである。

こうした希望条件の変更を年齢階層別にみると、「賃金・賞与」に関しては、中高年層でその割合が高くなっている。また、「職種・仕事内容」に関しては、29歳以下と50歳代でその割合が高くなっている。その他で差異が認められるのは「正社員で採用されること」であり、29歳以下と30歳代でその割合が高くなっている。

男女別にみると、「賃金・賞与」に関しては、男性の中高年層でその割合が高くなっている。「労働時間・休日」と「職種・仕事内容」に関しては、男性29歳以下でその割合が高くなっている。他方、「正社員で採用されること」に関しては、女性29歳以下でその割合が高くなっている（第18表）。

このように、賃金・賞与を筆頭に職種・仕事内容、労働時間・休日、雇用形態などで希望条件を下げる者が多くなっている。男性では、一般的に賃金水準の高い中高年層が賃金・賞与の希望条件を下げる者が多くなっている。また、男性29歳以下は、労働時間・休日と職種・仕事内容で希望条件を下げたり変更するものの割合が高くなっており、それほど再就職が楽

第 18 表 希望条件を下げたもの（複数回答）

(%)

	合計(人)	賃金・賞与	労働時間・休日	職種や仕事内容	通勤時間	正社員で採用されること	パートなど非正社員で働くこと	企業の規模や社会的知名度	業種	役職位	その他	
合計	523	81.6	35.2	41.5	16.4	20.5	26.4	14.5	15.3	3.6	1.3	
合計	29歳以下	65	66.2	38.5	47.7	16.9	33.8	21.5	18.5	18.5	0.0	0.0
	30～39歳	130	80.0	33.1	40.0	16.2	26.2	22.3	18.5	13.1	3.1	1.5
	40～49歳	125	81.6	33.6	37.6	12.8	18.4	30.4	14.4	12.8	5.6	1.6
	50～59歳	150	90.7	40.0	45.3	18.0	13.3	30.0	12.7	15.3	4.0	0.7
	60歳以上	53	79.2	26.4	35.8	20.8	15.1	22.6	5.7	22.6	3.8	3.8
合計	284	84.5	34.2	45.4	15.1	20.1	24.6	14.1	18.0	4.6	0.7	
男計	29歳以下	26	65.4	46.2	57.7	11.5	26.9	15.4	11.5	23.1	0.0	0.0
	30～39歳	57	80.7	38.6	45.6	21.1	33.3	17.5	19.3	19.3	3.5	0.0
	40～49歳	73	84.9	27.4	37.0	11.0	19.2	28.8	15.1	15.1	8.2	1.4
	50～59歳	93	94.6	37.6	51.6	15.1	11.8	29.0	14.0	16.1	4.3	1.1
	60歳以上	35	77.1	22.9	37.1	17.1	17.1	22.9	5.7	22.9	2.9	0.0
合計	239	78.2	36.4	36.8	18.0	20.9	28.5	15.1	12.1	2.5	2.1	
女計	29歳以下	39	66.7	33.3	41.0	20.5	38.5	25.6	23.1	15.4	0.0	0.0
	30～39歳	73	79.5	28.8	35.6	12.3	20.5	26.0	17.8	8.2	2.7	2.7
	40～49歳	52	76.9	42.3	38.5	15.4	17.3	32.7	13.5	9.6	1.9	1.9
	50～59歳	57	84.2	43.9	35.1	22.8	15.8	31.6	10.5	14.0	3.5	0.0
	60歳以上	18	83.3	33.3	33.3	27.8	11.1	22.2	5.6	22.2	5.6	11.1

ではないことを示唆している。なお、女性 29 歳以下では、正社員として再就職することを諦める者の割合が高くなっている。

2. 希望賃金額

希望条件を変更した主なものである賃金・賞与について、その具体的な金額を調べた結果は、以下のとおりである。

まず、離職時の賃金（在職者は現在の賃金）の月収（残業代を除いた決まって支給される額）は、最も多いのは 20～29 万円（39.6%）であり、次いで 10～19 万円（21.8%）、30～39 万円（18.0%）となっている。年齢階層別にみると、年齢階層が上がるほど給与水準の高い者の割合が増えている。この傾向は男性に顕著であり、50 歳代では 50 万円以上が 30.8% を占めている（第 20 表）。

これに対して、希望月収を見ると、30 万円以上の占める割合が 35.5% から 26.3% に減少し、20～29 万円（51.7%）に半数以上が集中している。こうした 20～29 万円への集中傾向は、男女とも 29 歳以下で顕著である。なお、男性の 50 歳代と 60 歳以上では、50 万円以上の月収を希望する者の割合が、大幅に減少している（第 21 表）。

このように、希望月収は離職時（現在）の月収と比較すると、労働市場の求人条件を参考にしたためか、20～29 万円への集中傾向が顕著である。しかも、この集中傾向は、離職時（現在）の月収と比較して低下させた求職者ばかりではなく、逆に 29 歳以下を中心として上げている求職者もかなりいるという結果になっている。こうした希望月収のワンランク上昇傾向は、男性 29 歳以下で特に顕著である。なお、上げている求職者の中には、非正社員から正社員への雇用を希望している求職者が、かなり含まれている。

第20表 年齢階層・男女別離職前（現在）の月収

(%)

	合計(人)	10万円未満	10万円以上 20万円未満	20万円以上 30万円未満	30万円以上 40万円未満	40万円以上 50万円未満	50万円以上	
合計	1,073	3.1	21.8	39.6	18.0	8.1	9.4	
合計	29歳以下	163	1.8	46.0	47.2	4.9	0.0	0.0
	30～39歳	277	1.8	18.8	56.3	16.6	5.1	1.4
	40～49歳	227	4.4	18.9	33.5	25.6	11.5	6.2
	50～59歳	284	3.5	15.1	27.1	21.1	11.6	21.5
	60歳以上	122	4.1	17.2	32.0	17.2	11.5	18.0
合計	573	1.0	12.7	36.3	22.5	11.5	15.9	
男	29歳以下	56	3.6	32.1	58.9	5.4	0.0	0.0
	30～39歳	124	1.6	14.5	51.6	25.0	4.8	2.4
	40～49歳	132	0.8	9.1	33.3	31.1	15.9	9.8
	50～59歳	172	0.6	7.6	22.1	23.8	15.1	30.8
	60歳以上	89	0.0	13.5	32.6	14.6	14.6	24.7
合計	500	5.4	32.2	43.4	12.8	4.2	2.0	
女	29歳以下	107	0.9	53.3	41.1	4.7	0.0	0.0
	30～39歳	153	2.0	22.2	60.1	9.8	5.2	0.7
	40～49歳	95	9.5	32.6	33.7	17.9	5.3	1.1
	50～59歳	112	8.0	26.8	34.8	17.0	6.3	7.1
	60歳以上	33	15.2	27.3	30.3	24.2	3.0	0.0

第21表 年齢階層・男女別希望月収

(%)

	合計(人)	10万円未満	10万円以上 20万円未満	20万円以上 30万円未満	30万円以上 40万円未満	40万円以上 50万円未満	50万円以上	
合計	1,060	3.3	18.7	51.7	19.2	4.3	2.8	
合計	29歳以下	162	3.1	21.6	67.9	7.4	0.0	0.0
	30～39歳	274	2.6	17.5	55.1	19.7	2.9	2.2
	40～49歳	225	2.2	14.7	49.8	23.6	5.8	4.0
	50～59歳	277	3.6	14.8	45.1	24.5	8.3	3.6
	60歳以上	122	6.6	33.6	41.0	13.1	1.6	4.1
合計	573	0.3	12.0	48.5	27.1	7.5	4.5	
男	29歳以下	55	0.0	16.4	74.5	9.1	0.0	0.0
	30～39歳	126	0.8	9.5	54.0	27.0	5.6	3.2
	40～49歳	132	0.0	6.8	41.7	34.8	9.8	6.8
	50～59歳	170	0.6	5.9	43.5	32.9	12.4	4.7
	60歳以上	90	0.0	32.2	44.4	15.6	2.2	5.6
合計	487	6.8	26.5	55.4	9.9	0.6	0.8	
女	29歳以下	107	4.7	24.3	64.5	6.5	0.0	0.0
	30～39歳	148	4.1	24.3	56.1	13.5	0.7	1.4
	40～49歳	93	5.4	25.8	61.3	7.5	0.0	0.0
	50～59歳	107	8.4	29.0	47.7	11.2	1.9	1.9
	60歳以上	32	25.0	37.5	31.3	6.3	0.0	0.0

年収に関しても月収とほぼ同じような傾向が認められる。離職前（在職者は現在）の年収は、300～399万円（26.4%）と200～299万円（21.9%）が中心帯であるが、他方で500万円以上（26.0%）の高年収層も一定割合を占めている。こうした年収分布は年齢階層によって偏っており、200～399万円の中心帯は30歳代以下で、高年収層は男性中高年層でその割合が高くなっている。

これに対して、希望年収は、500万円以上（14.6%）の高年収層が減少し、300～399万円（35.4%）が増加している。なお、男女とも29歳以下で100～199万円と200～299万円の割合が減少し、300～399万円と400～499万円の割合が増加している（巻末資料74ページ参照）。

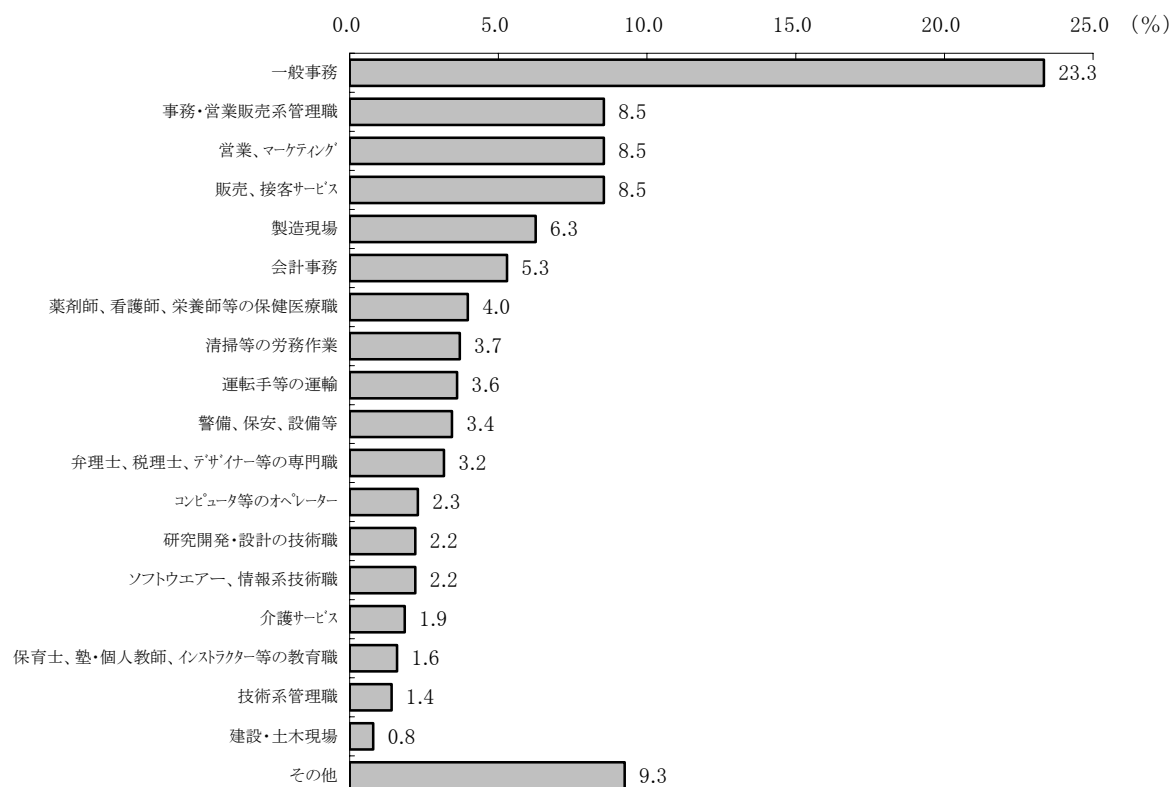
3. 希望する職種・仕事内容

希望する職種・仕事内容を見ると、「一般事務の仕事」（23.3%）が非常に高い比率を占めており、次いで「事務・営業販売系管理職」（8.5%）、「営業、マーケティングの仕事」（8.5%）、「販売、接客サービスの仕事」（8.5%）、「製造現場の仕事」（6.3%）、「会計事務の仕事」（5.3%）、「薬剤師、看護師、栄養師等の保健医療職」（4.0%）、「清掃等の労務作業の仕事」（3.7%）、「運転手等の運輸の仕事」（3.6%）、「警備、保安、設備等の仕事」（3.4%）、「弁理士、税理士、デザイナー等の専門職」（3.2%）、「コンピュータ等のオペレーター」（2.3%）、「研究開発・設計の技術職」（2.2%）、「ソフトウェア、情報系の技術職」（2.2%）、「介護サービスの仕事」（1.9%）、「保育士、塾・個人教師、インストラクター等の教育職」（1.6%）、「技術系管理職」（1.4%）、「建設・土木現場の仕事」（0.8%）となっている（第7図）。

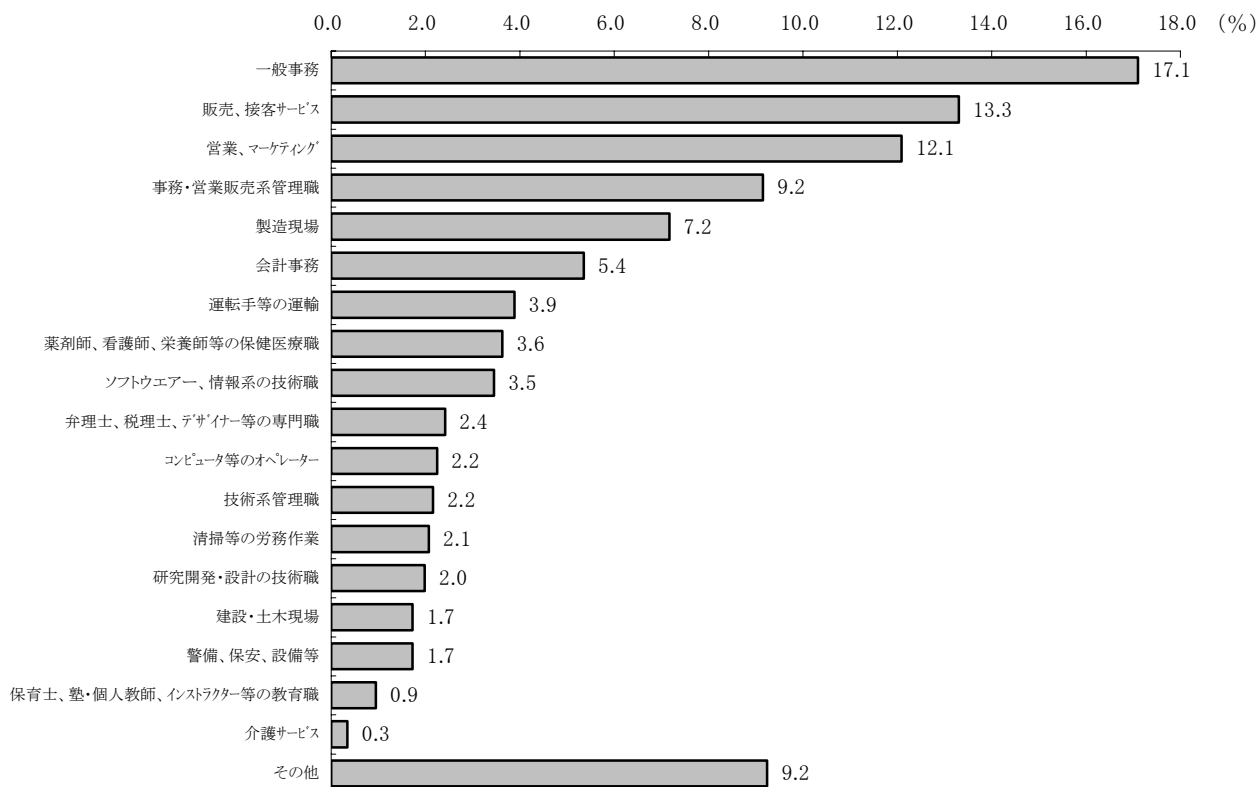
このように、希望職種に関しては、第8図の離職前（現在）の職種と比較すると、一般事務への集中が顕著に見られ、反対に販売・接客サービス、営業・マーケティングなどはその割合を下げている。一般事務への集中傾向は、主に女性の傾向が強く反映された結果である。女性の求職者は、約4割が一般事務職を希望しているが、離職前（現在）は33.1%が事務職に就いており、30歳代を除いて各年齢層で約10ポイント上昇している。一般事務とは対照的に、保健医療職では離職時と希望職種でほとんど変化していない。

以上のように、一般事務に関しては、女性を中心として、求人も多いがそれをはるかに上回る集中的な一般事務希望者の増加によって、求人と求職の間にミスマッチを起こしている。これに対して、保健医療職や専門職、営業・マーケティング、販売・接客サービスなどの職種は、求職者が多くないために求人が充足しにくいというミスマッチを起こしている。求人と求職のマッチング機能を高めるためには、求職者に対する希望職種の変更指導や職業訓練を受けさせるといった対応が必要であろう。

第7図 希望する職種・仕事内容



第8図 離職前（現在）の職種・仕事内容



4. 正社員へのこだわり

29歳以下の女性を中心として、正社員としての再就職を諦める求職者が多いようであるが、正社員として働くことにどの程度こだわっているのであろうか。回答結果は、「こだわっている」(53.5%)が半数を上回っており、正社員へのこだわりは強いようである。他方、正社員にこだわらない求職者は、「パートや契約・派遣社員でもかまわない」(35.4%)、「パートや契約社員、派遣社員などで働きたい」(11.1%)となっている。

年齢階層別に見ると、「こだわっている」者の割合が最も高くなっているのは40歳代であり、全体平均よりも10.1ポイントと高くなっている。これに対して、高齢層はこだわる者の割合が低く、特に60歳以上は正社員で働くことにこだわっている者が20.9%にとどまっております、パートなどで働くことを受け入れる者の割合が高くなっている。

男女別に見ると、男性は30歳代(72.7%)を筆頭に若中堅層で「こだわっている」者の割合が高く、パート等の収入では生活を維持することが困難なことを反映しているものと思われる。逆に、年金等で生活基盤を支えることができる男性60歳以上は、「こだわっている」者が17.5%とかなり低くなっている。なお、女性は29歳以下と40歳代でこだわる者の割合がやや高くなっているものの、各年齢層において、こだわる者とこだわらない者が併存している(第22表)。

第22表 正社員へのこだわり

(%)

	合計(人)	こだわっている	パートや契約・派遣社員でもかまわない	パートや契約社員、派遣社員などで働きたい	
合計	1,158	53.5	35.4	11.1	
合計	29歳以下	175	58.3	27.4	14.3
	30～39歳	304	58.9	31.3	9.9
	40～49歳	242	63.6	33.1	3.3
	50～59歳	298	52.3	36.6	11.1
	60歳以上	139	20.9	56.1	23.0
合計	616	58.6	36.5	4.9	
男	29歳以下	60	68.3	28.3	3.3
	30～39歳	132	72.7	25.8	1.5
	40～49歳	141	70.9	28.4	0.7
	50～59歳	180	58.9	37.2	3.9
	60歳以上	103	17.5	65.0	17.5
合計	542	47.8	34.1	18.1	
女	29歳以下	115	53.0	27.0	20.0
	30～39歳	172	48.3	35.5	16.3
	40～49歳	101	53.5	39.6	6.9
	50～59歳	118	42.4	35.6	22.0
	60歳以上	36	30.6	30.6	38.9

第2節 応募と面接の実態

1. 応募・面接回数

離職してから現在まで（在職者は最近1年間）に、応募書類を提出した企業数および面接を受けた企業数を見ると、以下のようになっている。まず、応募書類を提出した企業数を見ると、4社以下という回答が70.3%を占めており、20社以上という回答は7.7%にとどまっている。それほど多くの企業に応募していない求職者が大半を占めているが、年齢階層別に見ると、40歳代および50歳代で多くの企業に応募する者の割合が高くなっている。反対に、29歳以下では、8割近い77.4%が4社以下となっている。

男女別に見ると、男性の方が応募企業数の多い者の割合が高くなっており、20社以上の割合は男性が10.7%であるのに対して、女性は4.2%となっている。さらに、多くの企業に応募するという傾向は、男性の40歳代で特に顕著であり、その割合は21.1%にも達している。反対に、最も応募企業数が少ないのは29歳以下の女性であり、次いで同じ男性である（第23表）。

このように、応募企業数から窺える求職者の行動は、世帯主が多いと思われる男性中年世代で、応募企業数が多くなる傾向が顕著である。これに対して、29歳以下の若年層は、男女とも応募企業数は少ない者の割合が高くなっている。つまり、生活などから来る再就職の緊要度の差が、応募企業数に反映されている。

第23表 応募書類の提出企業数

		合計(人)	5社未満	5社以上10社未満	10社以上15社未満	15社以上20社未満	20社以上
							(%)
合計		1,070	70.3	13.7	5.9	2.4	7.7
合計	29歳以下	168	77.4	13.1	6.0	1.8	1.8
	30～39歳	283	75.6	12.0	5.7	2.1	4.6
	40～49歳	229	59.8	14.4	7.9	3.5	14.4
	50～59歳	269	66.2	16.0	4.5	3.3	10.0
	60歳以上	121	76.9	12.4	5.8	0.0	5.0
合計		570	63.3	15.8	6.7	3.5	10.7
男計	29歳以下	58	70.7	19.0	3.4	3.4	3.4
	30～39歳	122	65.6	15.6	8.2	3.3	7.4
	40～49歳	133	48.1	17.3	8.3	5.3	21.1
	50～59歳	168	61.9	17.9	5.4	4.2	10.7
	60歳以上	89	80.9	7.9	6.7	0.0	4.5
合計		500	78.2	11.4	5.0	1.2	4.2
女計	29歳以下	110	80.9	10.0	7.3	0.9	0.9
	30～39歳	161	83.2	9.3	3.7	1.2	2.5
	40～49歳	96	76.0	10.4	7.3	1.0	5.2
	50～59歳	101	73.3	12.9	3.0	2.0	8.9
	60歳以上	32	65.6	25.0	3.1	0.0	6.3

第 24 表 面接を受けた企業数

(%)

	合計(人)	5社未満	5社以上10社未満	10社以上15社未満	15社以上20社未満	20社以上
合計	963	81.8	10.4	4.4	0.8	2.6
合計	29歳以下	155	86.5	11.6	0.6	0.6
	30～39歳	263	85.2	9.9	2.7	1.5
	40～49歳	207	72.0	11.1	9.2	5.8
	50～59歳	240	82.5	10.0	4.6	2.5
	60歳以上	98	84.7	9.2	4.1	2.0
合計	522	77.4	11.1	6.3	1.3	3.8
男	29歳以下	57	80.7	14.0	1.8	1.8
	30～39歳	116	83.6	10.3	2.6	0.9
	40～49歳	125	63.2	12.0	12.8	3.2
	50～59歳	152	79.6	11.2	5.9	0.7
	60歳以上	72	84.7	8.3	5.6	0.0
合計	441	87.1	9.5	2.0	0.2	1.1
女	29歳以下	98	89.8	10.2	0.0	0.0
	30～39歳	147	86.4	9.5	2.7	0.7
	40～49歳	82	85.4	9.8	3.7	0.0
	50～59歳	88	87.5	8.0	2.3	0.0
	60歳以上	26	84.6	11.5	0.0	0.0

さらに、面接を受けた企業数を見ると、4社以下という求職者が81.8%を占めている。これに対して、20社以上という求職者は2.6%にとどまっている。年齢階層別に見ると、40歳代で多くの企業で面接を受けている者の割合がやや高くなっているが、それほど大きな差は認められない。

男女別に見ると、女性よりも男性の方が、面接企業数の多い求職者の割合が高くなっている。この割合が最も高くなっているのは男性40歳代であるが、それほど大きな差ではない。このように、応募書類の選考を受けるため面接回数は自ずと制限され、年齢・男女による差はそれほど大きくないが、やはり再就職の緊要度の高い40歳代男性で回数が多い者の割合が、若干高くなっている（第24表）。

2. 面接での自己アピール

採用選考の最終段階で待ち受けているのは面接である。面接では求職者の人物像が総合的に判断されるため、求職者は自分のセールスポイントを自己アピールする必要がある。面接を受けた求職者の中で、自己アピールを「積極的にこなった」者は42.4%、「控えめにこなった」者が40.0%、「特にしなかった」者が17.6%となっている。

年齢階層別に見ると、興味深いことに60歳以上の高齢層が最も積極的であり、「積極的にこなった」者が54.4%と最も高くなっている。これに対して、最も控えめであったのが30歳代である。

第 25 表 面接での自己アピール

(%)

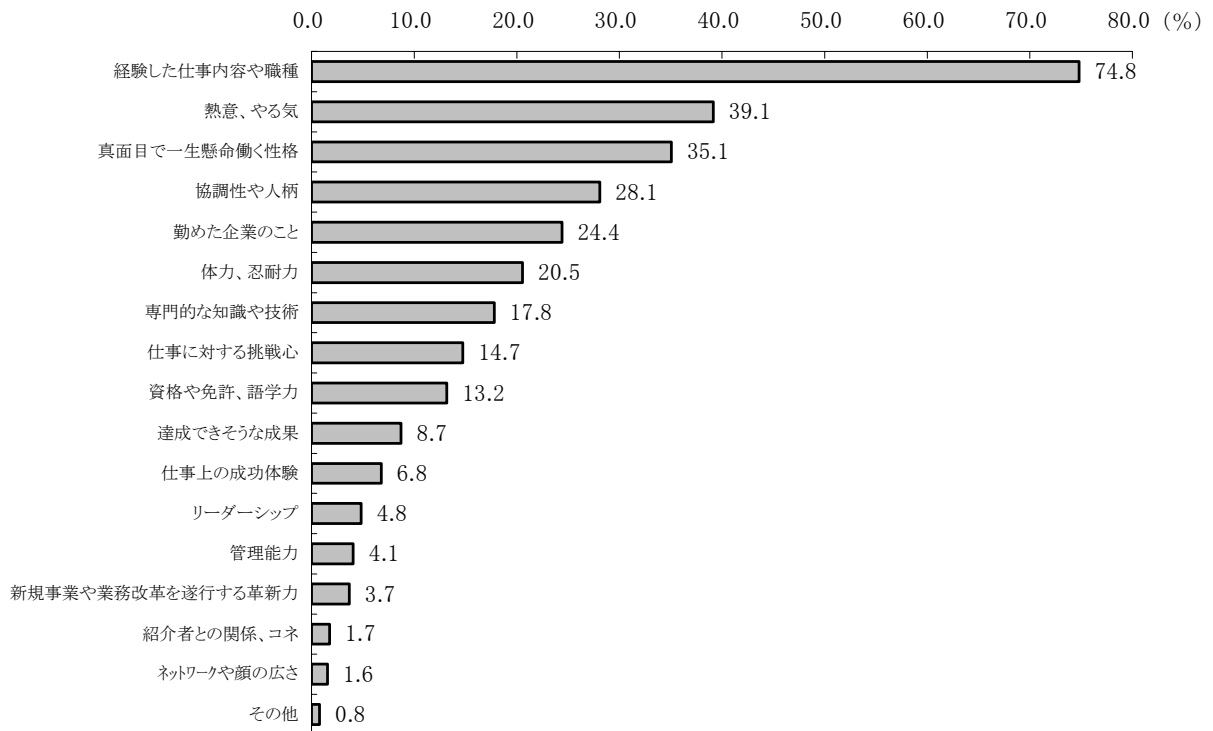
	合計(人)	積極的におこなった	控えめにおこなった	特にしなかった	
合計	635	42.4	40.0	17.6	
合計	29歳以下	90	44.4	45.6	10.0
	30～39歳	159	39.0	45.9	15.1
	40～49歳	151	41.1	41.7	17.2
	50～59歳	167	40.7	36.5	22.8
	60歳以上	68	54.4	23.5	22.1
合計	380	45.0	36.6	18.4	
男計	29歳以下	40	40.0	47.5	12.5
	30～39歳	87	46.0	37.9	16.1
	40～49歳	97	49.5	37.1	13.4
	50～59歳	110	39.1	36.4	24.5
	60歳以上	46	52.2	23.9	23.9
合計	255	38.4	45.1	16.5	
女計	29歳以下	50	48.0	44.0	8.0
	30～39歳	72	30.6	55.6	13.9
	40～49歳	54	25.9	50.0	24.1
	50～59歳	57	43.9	36.8	19.3
	60歳以上	22	59.1	22.7	18.2

男女別に見ると、「積極的におこなった」者の割合は、男性が45.0%、女性が38.4%となっており、女性の方がやや消極的な求職者が多いようである。年齢階層別に見ると、男女とも60歳以上の高齢層が最も積極的であり、29歳以下の若年層では、男性よりも女性の方が積極派の占める割合が高くなっている（第25表）。

では、どのようなことをアピールしているのだろうか。最も回答率が高いのは、「これまでに経験した仕事内容や職種」（74.8%）であり、次いで「その会社で働きたいという熱意、やる気」（39.1%）、「真面目で一生懸命働く性格」（35.1%）、「協調性のある性格・人柄」（28.1%）、「これまでに勤めた企業のこと」（24.4%）、「体力、忍耐力があること」（20.5%）、「専門的な知識や技術」（17.8%）、「難しい仕事に対する挑戦心」（14.7%）、「資格や免許、語学力」（13.2%）、「採用されたら達成できそうな成果」（8.7%）、「仕事上の成功体験」（6.8%）、「仕事におけるリーダーシップ」（4.8%）、「管理能力の高さ」（4.1%）、「新規事業や業務改革を遂行する革新力」（3.7%）、「紹介者との関係、コネ」（1.7%）、「個人的なネットワークや顔の広さ」（1.6%）となっている（表8図）。

なお、男女別に見ると、大半の項目で男性の回答率が女性を上回っているが、「難しい仕事に対する挑戦心」と「真面目で一生懸命働く性格」などに関しては、女性が上回っている。男性に関しては、「専門的な知識や技術」、「採用されたら達成できそうな成果」に関しては、60歳以上の高齢層の回答率が高くなっている。これに対して、29歳以下の若年層は、「真面目で一生懸命働く性格」の回答率が高くなっている。

第8図 面接で自己アピールしたこと（複数回答）



他方、女性に関しては、「専門的な知識や技術」、「協調性のある性格・人柄」は29歳以下の若年層で回答率が高くなっているのに対して、高齢層では「その会社で働きたいという熱意、やる気」、「真面目で一生懸命働く性格」の回答率が高くなっている（巻末資料 69 ページ参照）。

このように、経験した仕事内容、熱意、性格といったことをアピールしている求職者は多いが、専門的な知識・技術や指導力、管理能力といった職業能力をアピールする求職者は少ないという結果になっている。熱意、性格といった人物像を判断できるものをアピールすることは重要なことであるが、専門・技術職などを中心として、職業能力のアピールをより強く行うことも必要である。なお、専門的な知識・技術をアピールしている者の割合が高いのが、男性の高齢層と女性の若年層である点が興味深い。

第3節 再就職への対応

1. 求職活動における障害

求職活動において、問題や大変なことがあったかを問うた結果は、「あった」が65.4%、「特になかった」が34.6%となっている。約6割強は問題や大変なことがあったと回答しているが、年齢階層別に見ると、「あった」の回答率が最も高いのは40歳代（73.0%）であり、反対に「特になかった」の回答率が最も高かったのは60歳以上の高齢層であった。

第 26 表 求職活動での問題や大変なことの有無

(%)

		合計(人)	あった	特になかった
合計		1,076	65.4	34.6
合 計	29歳以下	166	60.2	39.8
	30～39歳	288	67.7	32.3
	40～49歳	226	73.0	27.0
	50～59歳	272	66.2	33.8
	60歳以上	124	51.6	48.4
合計		574	62.7	37.3
男 計	29歳以下	57	64.9	35.1
	30～39歳	125	67.2	32.8
	40～49歳	131	68.7	31.3
	50～59歳	166	62.0	38.0
	60歳以上	95	48.4	51.6
合計		502	68.5	31.5
女 計	29歳以下	109	57.8	42.2
	30～39歳	163	68.1	31.9
	40～49歳	95	78.9	21.1
	50～59歳	106	72.6	27.4
	60歳以上	29	62.1	37.9

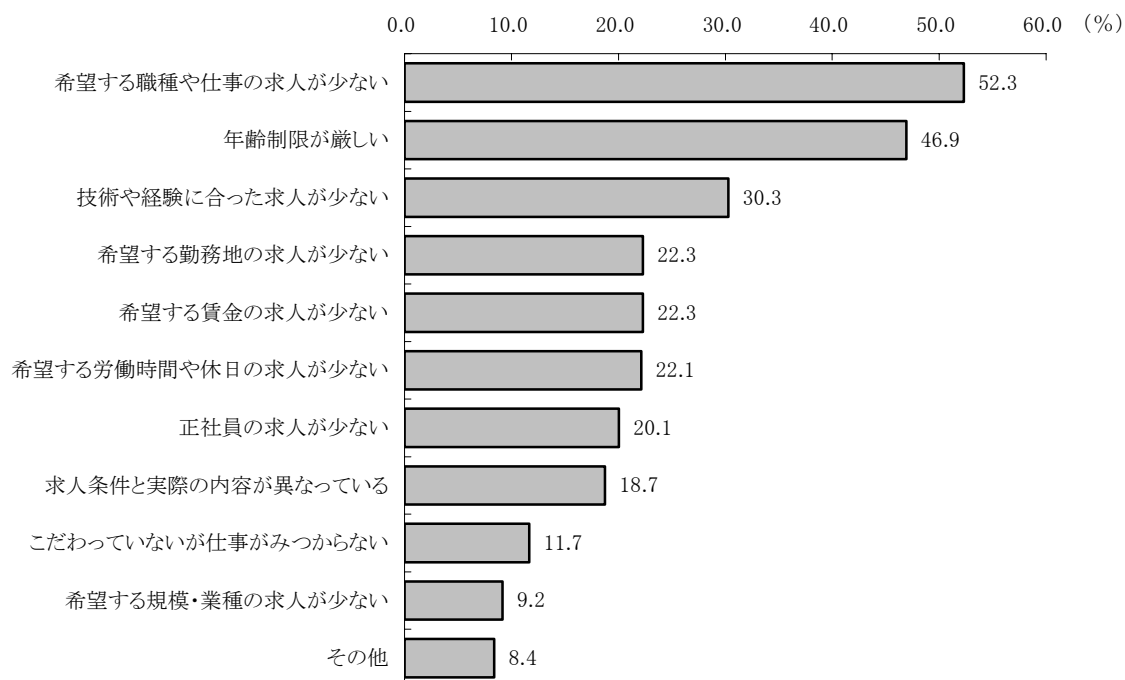
男女別に見ると、男性の30・40歳代、女性の40・50歳代で、それぞれ「あった」の回答率が高く、再就職が難しいことを示唆している。これに対して、男性60歳以上、女性29歳以下は、それぞれ「特になかった」の回答率が高くなっており、再就職が容易だと考えている求職者が比較的多いことを示唆している（第26表）。

問題や大変なことがあった場合、その具体的内容を見ると、最も回答率が高いのは、「希望する職種や仕事の求人が少ない」（52.3%）であり、次いで「年齢制限が厳しい」（46.9%）、「自分の技術や経験に合った求人が少ない」（30.3%）、「希望する勤務地・通勤時間の求人が少ない」（22.3%）、「希望する賃金の求人が少ない」（22.3%）、「希望する労働時間や休日の求人が少ない」（22.1%）、「正社員の求人が少ない」（20.1%）、「求人条件と実際の内容が異なっている」（18.7%）、「条件にはこだわっていないが仕事が見つからない」（11.7%）、「希望する規模・業種の会社の求人が少ない」（9.2%）となっている（第9図）。

年齢階層別に見ると、「年齢制限が厳しい」と「条件にはこだわっていないが仕事が見つからない」に関しては、高齢層の回答率が高くなっているが、それ以外の大半の項目は、29歳以下の若年層において回答率が最も高くなっている。

男女別に見ると、男性の回答率が女性よりも高いのは、「希望する職種や仕事の求人が少ない」、「自分の技術や経験に合った求人が少ない」、「求人条件と実際の内容が異なっている」、「条件にはこだわっていないが仕事が見つからない」などである。反対に、女性の回答率が男性よりも高いのは、「希望する労働時間や休日の求人が少ない」、「希望する勤務地・通勤時間の求人が少ない」などである（第27表）。

第9図 求職活動での問題や大変なことの内容（複数回答）



第27表 年齢階層・男女別求職活動での問題や大変なことの内容（複数回答）

(%)

	合計(人)	希望する労働時間や休日の求人が少ない	希望する職種や仕事の求人が少ない	技術や経験に合った求人が少ない	求人条件と実際の内容が異なっている	希望する勤務地の求人が少ない	希望する規模・業種の求人が少ない	希望する賃金の求人が少ない	年齢制限が厳しい	正社員の求人が少ない	こだわっていないが仕事が見つからない	その他	
合計	763	22.1	52.3	30.3	18.7	22.3	9.2	22.3	46.9	20.1	11.7	8.4	
合計	763	22.1	52.3	30.3	18.7	22.3	9.2	22.3	46.9	20.1	11.7	8.4	
合	29歳以下	108	30.6	59.3	37.0	15.7	28.7	13.9	22.2	5.6	20.4	3.7	8.3
計	30～39歳	209	25.8	49.8	33.0	15.8	26.3	9.6	24.4	23.4	18.2	10.0	13.4
	40～49歳	175	17.1	52.0	34.3	21.7	16.0	9.1	26.3	60.6	19.4	8.6	8.6
	50～59歳	200	19.0	52.5	22.5	21.5	21.0	8.0	19.5	68.0	25.5	17.5	3.5
	60歳以上	71	19.7	49.3	23.9	16.9	19.7	4.2	14.1	85.9	11.3	19.7	7.0
男	合計	389	15.7	56.3	33.7	24.7	18.8	11.3	21.6	49.9	18.3	14.9	6.7
計	29歳以下	41	29.3	58.5	36.6	26.8	19.5	14.6	22.0	2.4	19.5	9.8	12.2
	30～39歳	89	22.5	60.7	37.1	19.1	28.1	12.4	20.2	21.3	22.5	15.7	12.4
	40～49歳	97	8.2	56.7	41.2	25.8	15.5	14.4	26.8	59.8	9.3	11.3	4.1
	50～59歳	115	13.0	54.8	25.2	29.6	14.8	8.7	21.7	66.1	25.2	16.5	2.6
	60歳以上	47	12.8	48.9	29.8	19.1	17.0	6.4	12.8	85.1	10.6	21.3	6.4
女	合計	374	28.9	48.1	26.7	12.6	25.9	7.0	23.0	43.9	21.9	8.3	10.2
計	29歳以下	67	31.3	59.7	37.3	9.0	34.3	13.4	22.4	7.5	20.9	0.0	6.0
	30～39歳	120	28.3	41.7	30.0	13.3	25.0	7.5	27.5	25.0	15.0	5.8	14.2
	40～49歳	78	28.2	46.2	25.6	16.7	16.7	2.6	25.6	61.5	32.1	5.1	14.1
	50～59歳	85	27.1	49.4	18.8	10.6	29.4	7.1	16.5	70.6	25.9	18.8	4.7
	60歳以上	24	33.3	50.0	12.5	12.5	25.0	0.0	16.7	87.5	12.5	16.7	8.3

このように、職種・仕事や技術・経験といった職業能力に関するミスマッチが最も大きな問題となっており、これらは男性求職者により顕著なものとなっている。これらの問題を解決するためには、求人情報をより拡大・充実させるか、職業訓練を受講して未充足求人の多い職種に就職できるようにする必要がある。職業能力以外では、年齢制限の厳しさの回答率が高くなっている。求人情報に年齢制限を設けることは法律によって規制されているが、採用選考の現場では相変わらず年齢制限がまかり通っているようである。なお、賃金に関する指摘は、それほど多くないという意外な回答結果となっているが、求職者が希望条件を下げていることが影響しているものと思われる。また、女性に関しては、労働時間・休日、勤務地・通勤時間の問題が顕在化している。

2. 改善が必要な職業情報

ハローワークに来所した求職者が、ハローワークの求人情報として不足していることや改善してほしいことがあるのかを問うた結果は、「ある」が53.6%、「ない」が46.4%となっており、約半数強の求職者が求人情報の改善を望んでいる。

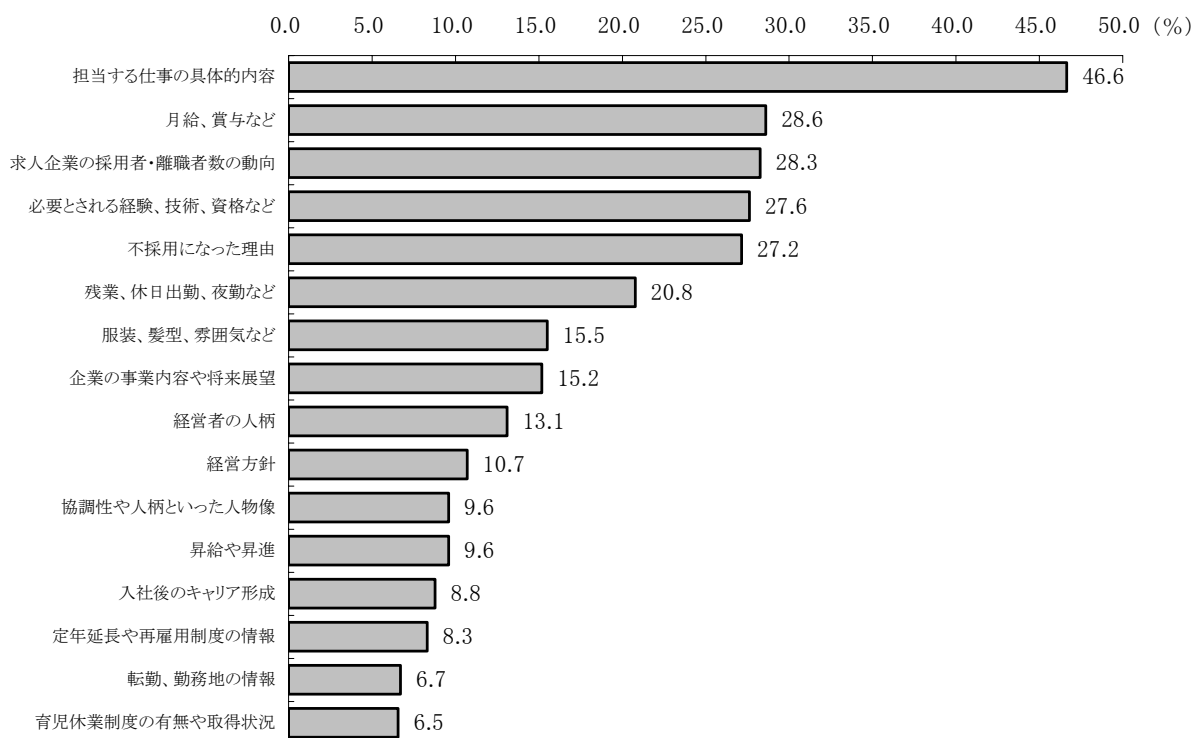
年齢階層別に見ると、30・40歳代が「ある」と回答した者の割合が高くなっているのに対して、60歳以上の高齢者は「ない」という回答が多くなっている。

男女別に見ると、年齢階層別の傾向が男女ともほぼ共通して認められるが、男性に関しては29歳以下の若年層で「ある」と回答した者の割合が高くなっている（第28表）。

第28表 求人情報の改善余地

		(%)		
		合計(人)	ある	ない
合計	合計	1,014	53.6	46.4
	29歳以下	162	54.3	45.7
	30～39歳	281	56.6	43.4
	40～49歳	214	61.7	38.3
	50～59歳	248	50.0	50.0
	60歳以上	109	37.6	62.4
男	合計	542	56.1	43.9
	29歳以下	56	66.1	33.9
	30～39歳	122	64.8	35.2
	40～49歳	124	58.1	41.9
	50～59歳	156	55.1	44.9
	60歳以上	84	35.7	64.3
女	合計	472	50.8	49.2
	29歳以下	106	48.1	51.9
	30～39歳	159	50.3	49.7
	40～49歳	90	66.7	33.3
	50～59歳	92	41.3	58.7
	60歳以上	25	44.0	56.0

第 10 図 求人情報の改善要望内容（複数回答）



このように、求人情報に関する改善要望は、再就職の緊要度が高い中年層を中心として強くなっている。これに対して、高齢層は再就職に関して一定の余裕を持っているためか、改善要望度はそれほど強くない。では、どのような内容の改善を要望しているのだろうか。

最も回答率が高いのは、「担当する仕事の具体的内容」(46.6%)であり、次いで「月給、賞与など報酬の具体的内容」(28.6%)、「求人企業の採用者数や離職者数の動向」(28.3%)、「必要な経験、技術、資格の具体的内容」(27.6%)、「不採用になった理由」(27.2%)、「残業、休日出勤、夜勤等の有無」(20.8%)、「服装、髪型、雰囲気といった職場情報」(15.5%)、「企業の事業内容や将来展望」(15.2%)、「経営者の人柄に関する情報」(13.1%)、「経営方針に関する情報」10.7(%)、「協調性や人柄といった人物像の具体的内容」(9.6%)、「昇給や昇進の具体的内容」(9.6%)、「入社後のキャリア形成に関する情報」(8.8%)、「定年延長や再雇用制度の情報」(8.3%)、「転勤の有無、勤務地の情報」(6.7%)、「育児休業制度の有無や取得状況」(6.5%)となっている(第10図)。

以上のように、求人情報として不足していたものや改善してほしいと思うものは、仕事の具体的内容、給与、経験・技術・資格といった基本的情報に関するより詳細な内容に加えて、求人企業の採用・離職動向に関する情報、残業等の勤務実態、キャリア形成、職場の雰囲気、経営者の人柄、育児休業といった多様な情報の入手を希望している。労働市場の需給関係が好転した結果、求職者は企業選考に際して、基本的な労働条件に加えて、求人企業の職場実態をより具体的に把握することが可能な様々な情報を求めている。

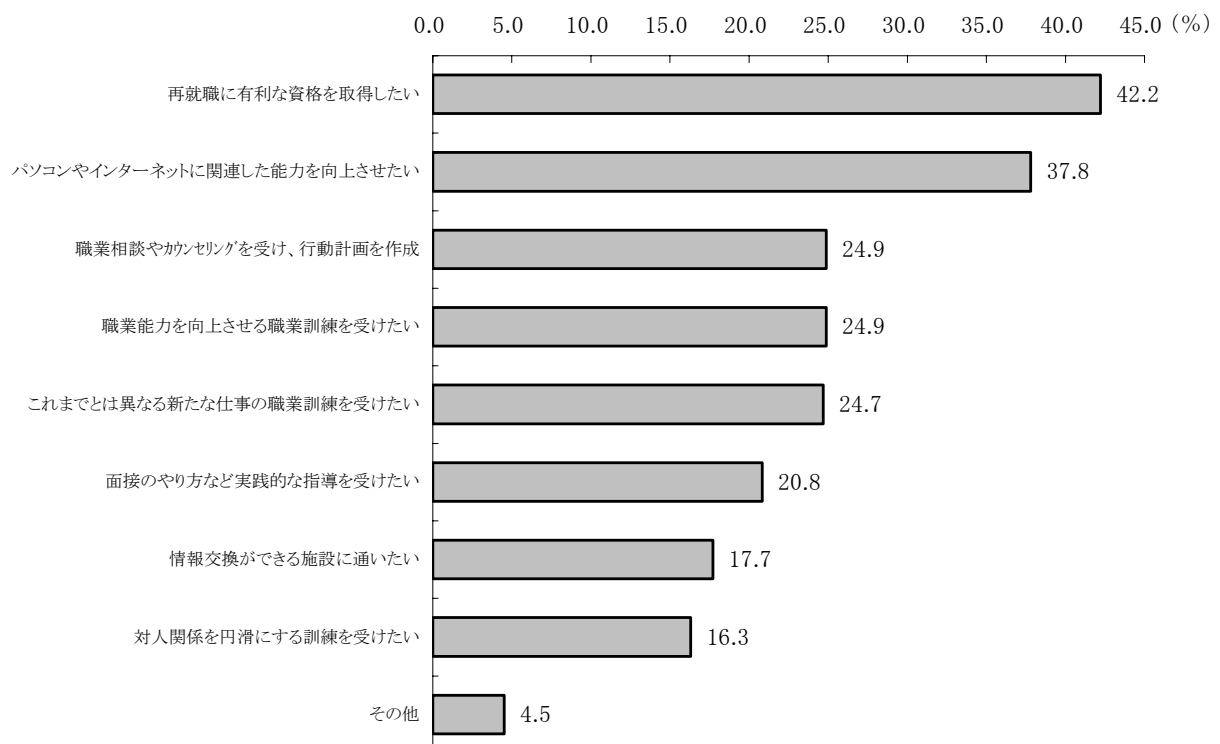
働きやすい職場か否かを判断する情報として採用・離職者数の動向を求めており、出入りの激しい会社は敬遠するのであろう。また、不採用理由についてもニーズが高く、「今回はご縁がなかった」といった曖昧な情報をもたらしても、後の求職活動には何の役にも立たない。ハローワークが介在した職業紹介ならば、不採用理由のフィードバックは、その後の就職活動に役立つので、可能な限り実行することが望まれる。

3. 再就職への対応

求職者が再就職するためにこれからどのようなことをしたいのかを問うた結果を見ると、最も回答率が高いのは、「再就職に有利な資格を取得したい」(42.2%)であり、次いで「パソコンやインターネットに関連した能力を集中的に向上させたい」(37.8%)、「職業相談やカウンセリング」を時間をかけて受け、行動計画を作成したい」(24.9%)、「これまで培ってきた職業能力を向上させる職業訓練を受けたい」24.9(%)、「これまでとは異なる新たな仕事の職業訓練を受けたい」(24.7%)、「職務経歴書の書き方や面接のやり方など実践的な指導を受けたい」(20.8%)、「同じような境遇にある人達が集まって情報交換ができる施設に通いたい」(17.7%)、「コミュニケーション能力向上などの対人関係を円滑にする訓練を受けたい」(16.3%)となっている(第11図)。

年齢階層別に見ると、「再就職に有利な資格を取得したい」といった求職者は、40歳代以下の中堅・若年層で回答率が高くなっている。「パソコンやインターネットに関連した能力を

第11図 再就職のためにしてみたいこと(複数回答)



集中的に向上させたい」といった希望は、60歳以上の高齢層で回答率が高くなっている。また、「職務経歴書の書き方や面接のやり方など実践的な指導を受けたい」といった希望者は、若年層ほどその割合が高くなっている。

男女別に見ると、「職業相談やカウンセリングを時間をかけて受け、行動計画を作成したい」、「コミュニケーション能力向上などの対人関係を円滑にする訓練を受けたい」、「同じような境遇にある人達が集まって情報交換ができる施設に通いたい」の3項目は、男性の回答率が女性を上回っているが、それ以外は全て女性の回答率が男性を上回っている。なお、男性に関しては、「資格取得」は30・40歳代で、「パソコンやインターネット」は29歳以下と60歳以上で、「同じような境遇にある人達が集まって情報交換ができる施設に通いたい」は、50歳以上の中高年層で、それぞれ回答率が高くなっている。また、「職務経歴書の書き方や面接のやり方など実践的な指導を受けたい」や「コミュニケーション能力向上などの対人関係を円滑にする訓練を受けたい」といった希望者は、若年層ほどその割合が高くなっている。

これに対して、女性は「資格取得」に関しては30歳代以下で、「パソコンやインターネット」と「同じような境遇にある人達が集まって情報交換ができる施設に通いたい」に関しては、60歳以上の高齢層で回答率が高くなっている。なお、「職業相談やカウンセリング」と「職務経歴書の書き方や面接のやり方など実践的な指導を受けたい」は、若年層ほど回答率が高くなっている（第29表）。

第29表 年齢階層・男女別再就職のためにしてみたいこと（複数回答）

(%)

	合計(人)	職業相談やカウンセリングを受け、行動計画を作成	面接のやり方など実践的な指導を受けたい	職業能力を向上させる職業訓練を受けたい	これまでとは異なる新たな仕事の職業訓練を受けたい	パソコンやインターネットに関連した能力を向上させたい	対人関係を円滑にする訓練を受けたい	再就職に有利な資格を取得したい	情報交換ができる施設に通いたい	その他	
合計	1,061	24.9	20.8	24.9	24.7	37.8	16.3	42.2	17.7	4.5	
合計	29歳以下	169	26.0	29.6	21.9	24.3	40.2	23.7	44.4	11.8	2.4
	30～39歳	293	22.9	24.2	29.7	27.6	32.4	16.4	50.9	16.0	5.8
	40～49歳	225	26.7	20.9	26.7	26.7	41.8	19.1	45.3	17.3	4.0
	50～59歳	258	26.0	15.1	23.6	25.2	33.7	11.6	36.8	20.9	4.7
	60歳以上	116	22.4	12.1	16.4	12.9	49.1	10.3	23.3	24.1	5.2
男	合計	560	29.5	18.6	22.0	23.0	36.8	17.5	38.2	23.0	6.1
	29歳以下	57	29.8	26.3	17.5	28.1	50.9	29.8	29.8	15.8	3.5
	30～39歳	128	27.3	22.7	26.6	26.6	32.8	22.7	46.1	21.9	10.9
	40～49歳	129	31.8	19.4	22.5	22.5	34.1	20.2	43.4	21.7	5.4
	50～59歳	160	31.9	15.0	22.5	24.4	29.4	11.3	37.5	26.3	4.4
60歳以上	86	24.4	12.8	16.3	12.8	51.2	9.3	25.6	25.6	4.7	
女	合計	501	19.8	23.4	28.1	26.5	38.9	15.0	46.7	11.8	2.8
	29歳以下	112	24.1	31.3	24.1	22.3	34.8	20.5	51.8	9.8	1.8
	30～39歳	165	19.4	25.5	32.1	28.5	32.1	11.5	54.5	11.5	1.8
	40～49歳	96	19.8	22.9	32.3	32.3	52.1	17.7	47.9	11.5	2.1
	50～59歳	98	16.3	15.3	25.5	26.5	40.8	12.2	35.7	12.2	5.1
60歳以上	30	16.7	10.0	16.7	13.3	43.3	13.3	16.7	20.0	6.7	

以上のように、再就職のために資格取得やパソコン・インターネットの能力向上、職業訓練など、いろいろなことをやってみようと考えている求職者は多く、しかも若年層でこうした傾向が強まっている。職業経験の浅い若年層は、資格取得からパソコン・インターネットの能力向上、行動計画の作成、面接のやり方や履歴書の書き方まで、多様な訓練・指導を願っているようである。また、高齢層もパソコン・インターネットの能力向上などに加えて、同世代の仲間などと情報交換できる施設に通いたいといった希望を持っている者が比較的多い。

4. キャリア戦略の必要性

ハローワークに来所した求職者に対するアンケート調査結果を分析してきたが、併せて行った求職者に対する面接調査や求人情報の分析、企業ヒアリング調査などを参考にして、求人と求職のマッチング効率を高めるための対策としては、以下のようなことが考えられる。

再就職に臨む求職者は、仕事内容や賃金等の基本的な求人情報に加えて、職場や仕事の実態をより具体的に把握できそうな多様な関連職業情報を望んでいることは明らかである。職業情報が紙媒体の時代からネット情報に移りつつある現在、職業情報は量的にも質的にも飛躍的に拡大・充実させることができるようになってきている。それゆえ、求人と求職のマッチングをより効率的に行うためには、求人情報の内容に離職率や育児休業の取得率といった関連情報を付加し、より職場の実態を伝えられる工夫が必要である。

だが、ネット情報は参考にはなるが、就職や採用を最終的に決定するために必要な情報までは提供できない。求職者や企業は、本来、複雑なアナログ情報の固まりであり、デジタル情報によって選別していくというやり方には限界がある。最後は「採用して働かせてみないと」あるいは「入社して働いてみないと」分からないという不確実性が付きまとう。求人と求職のマッチング効率を高めるにはデジタル技術も有効であるが、最終的にはカウンセリング、面接、会社説明会、インターンシップ、紹介予定派遣といった機会で得られるアナログ情報も加えて、総合的に判断して決めるといった「コンピュータ」が決め手となる。

求職者の「コンピュータ」としては、まず氾濫するデジタル情報を選別する能力が必要であるが、それには本人がキャリア戦略を持つことが不可欠である。キャリア戦略として必要なことは、「職業として何をやりたいのか、それを実現させるためにはどのような会社が向いているのか、目指す会社は採用される可能性が高いのか」といったことを、正確にではなく論理的に考えられる能力である。この能力が欠落していると、氾濫する情報に振り回されてしまい、職業・会社選択ができなくなる可能性が高い。

キャリア戦略を確立している求職者は、比較的再就職の可能性が高いが、確立できていない求職者は、専門家による職業相談やカウンセリングが必要である。幸いなことに、1990年代後半以降の深刻な不況期には、押し寄せる求職者にきめ細かな職業指導を行うことは物理的に無理であったが、景気回復による失業者の減少によってハローワークも不況期よりは余

裕が出ているものと思われる。

それゆえ、求職者に対してきめ細かなカウンセリングや職業指導を行い、再就職の可能性を高める余地が拡大している。特に、職業経験の浅い若年層に対しては、パソコンによる会社探しだけでなく、職業・仕事観、さらにはキャリア観を持てるような職業指導を行えば理想的である。アンケート調査結果からも明らかなように、職業相談やカウンセリングに最も消極的だった若年層で、受講した者に関しては役だったと回答した者の割合が他の世代と比較して最も高くなっており、若年者に対する職業相談やカウンセリングの効果が最も顕在化しやすいことを示唆している。

