

2017年3月

JILPTにおける2015年度（平成27年度）調査研究成果をベースとした

政策論点レポート

—調査研究成果における政策インプリケーションと政策課題—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）

The Japan Institute for Labour Policy and Training

目 次

はじめに	3
第1章 最近の経済、雇用・労働情勢の概観	7
第1節 日本経済の動向	7
第2節 雇用、失業の動向	12
第3節 賃金、労働時間の動向	25
第4節 最近の経済、雇用・労働の動向のまとめ	29
第2章 労働政策をめぐる最近の動き	30
第1節 最近において成立した労働法	30
第2節 政府の基本的な政策の方向性	37
第3節 最近における労働政策の動向概観	42
第3章 2015（平成27）年度における JILPT の調査研究成果の紹介	51
第1節 雇用・労働の動向に関する調査研究	52
第2節 働き方改革①：全員参加の社会推進に関する調査研究	61
第3節 働き方改革②：企業の人事管理、労働条件に関する調査研究	71
第4節 労使関係と労働条件決定システムに関する調査研究	80
第5節 労働者のキャリア形成支援に関する調査研究	85
第6節 人材育成と能力開発インフラに関する調査研究	93
第4章 第3期中期計画における調査研究の暫定まとめとこれからの課題	102
第1節 2012～2016年度の研究成果と政策貢献	102
第2節 第4期の研究課題	115
おわりに	119
付属資料 第3期中期計画におけるこれまでの調査研究成果一覧（2012～2015年度） ...	120

執筆担当者

労働政策研究所長	金崎 幸子	はじめに、第3章、第4章、おわりに
労働政策研究所副所長	姉崎 猛	第2章
調査部統計解析担当部長	野地 祐二	第1章
研究調整部、研究部門	付属資料	

所属・肩書きは2017年3月時点

はじめに

この「JILPT 政策論点レポート」は、第 3 期中期目標期間（以下「第 3 期」という。）から開始した取組の一つで、JILPT（労働政策研究・研修機構）が行った様々な調査研究成果から示唆される政策課題や政策方向といった政策的インプリケーションについて、現時点における問題意識から整理して提示しようとするものである。この取組みは、JILPT に期待される「研究と政策との橋渡し機能」の一層の充実を図ることとともに、広く政策論議の活性化に資することを狙いとしている¹。

これを受けて、第 3 期の初年度である 2012 年（平成 24 年）度には、JILPT が第 2 期（期間：2007～2011 年度）においてとりまとめた調査研究成果をベースとして、当該レポートをとりまとめた。それは、一つの試作的性格のものであった。また、2013・2014 年度においては、中期計画の趣旨に沿って、それぞれ JILPT が 2012・2013 年度においてとりまとめた調査研究成果をベースとし、その中から特に重要であると思われる政策的インプリケーションを抽出し、整理してレポートを作成・公表した（2014 年 3 月および 2015 年 3 月）。2015 年度においては、前年度である 2014 年度の調査研究成果を中心とするとりまとめに加えて、2014 年度が第 3 期中期計画のいわば中間地点であることから、中期計画の目標に向けて、どのような調査研究を進めてきたかという中間まとめを行い、さらに、JILPT として、今後どのような政策課題へのアプローチをしようとしているのかという方向性を報告した（2016 年 3 月）。

今回は、これまでのレポートの形式を踏襲し、2015 年度の調査研究成果を中心としつつ、今期の成果と次年度から始まる新たな中期計画（第 4 期：2017～2021 年度）への橋渡しの役割として、第 4 期中期目標期間（以下「第 4 期」という。）に想定される課題への対応について、現時点での考え方を整理している。

ここに取り上げた論点や政策提言は、このレポートの作成者の現時点での問題意識に沿ってまとめたため、個々の調査研究担当者の意図に必ずしも合致するものばかりでなく、また、プロジェクト研究の枠を超えた整理をしている場合もある。個々の調査研究の紹介に当たっては、紙面の都合もあり、結果の一部だけを紹介することにとどまっている。この点に関しては、それぞれの調査研究の担当者自身がまとめた概要集として、「JILPT 成果の概要 2015」が作成されており、また、各調査研究について報告の全文が JILPT のホームページ上で公開されている。ここで紹介する成果にはホームページ上の URL を付しているため、ご関心を持っていただけた場合は、ぜひそちらをご参照いただきたい。

（2015 年度における JILPT 調査研究活動の概要）

2015 年（平成 27 年）度において、JILPT では、中期目標で示された 6 つのプロジェクト研

¹ JILPT の第 3 期中期計画では、「労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行うなど、政策提言機能の強化を図る」（第 2 の 4 の（2）後段）とされている。

究に関連する19のサブテーマの調査研究を実施してきた。さらに、厚生労働省からの要請に基づく「課題研究」として4つのテーマ、より短期に結果のとりまとめが求められる「緊急調査」として7つのテーマに取り組んだ（図表 序-1）。

この結果、一部に報告書等の公表が2016年度に入ってから（概ね5月まで）となったもの、また、前年度に取り組んだ調査研究で公表が2015年度に入ってから（概ね6月以降）となったものも含めて、労働政策研究報告書5件、研究開発成果物2件、調査シリーズ17件、資料シリーズ19件、ディスカッションペーパー3件、政策論点レポート1件、その他報告書4件の合計51件の調査研究成果を公表した。

今回のレポートでは、その成果のうち29件を取り上げて、そこから読み取れる政策的インプリケーションや政策論点を整理し、提示することとしたい。

なお、JILPTにおける調査研究に係る公表成果物としては、本文に挙げた類型のほか、国際共同研究（ワークショップ）の報告書（英文での報告書「JILPT Report」を含む。）、月刊誌「ビジネス・レーバー・トレンド」やホームページに掲載される内外の労働情報などがある。これらの全体像の概略は、ホームページに毎年アップされている「JILPT 調査研究成果の概要」（<http://www.jil.go.jp/institute/pamphlet/index.htm>）を参照いただきたい。

（このレポートの構成）

このレポートの構成は、まず第1章で政府統計等の基礎的なデータによって最近における雇用・労働の動向を概観する。そうすることで、このレポートで提示しようとする政策課題をもたらしている社会経済的背景がよりよく理解されることが期待される。次いで第2章では、最近の労働政策の動向について簡単に整理する。第3章では、上記29件の調査研究成果を6つのジャンルに分類して、その概要を紹介する。そのうえで、続く第4章では、2016年度半ばまでの第3期中期計画プロジェクトにおける調査研究の暫定まとめを行う。さらに、第3章で提示された政策的インプリケーションも踏まえ、次期中期計画の研究課題と労働政策の政策論点を検討することとしたい。

図表 序－1 2015年度JILPT調査研究テーマ

研究テーマ		
	プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ
プロジェクト研究	1 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究	1 総合的労働・雇用政策プロジェクト
		2 正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究
		3 東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト(震災記録プロジェクト)
	2 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究	4 労働力需給推計に関する研究
		5 労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト
		6 アジアにおける労働社会の実情把握などグローバル化対応に関する調査研究プロジェクト
	3 経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究	7 能力開発施策のあり方に関する調査研究
		8 企業における能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究
		9 若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究
	4 生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究	10 生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究
		11 就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究
		12 就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究
	5 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究	13 雇用システムと法プロジェクト
		14 企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト
		15 女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト
		16 仕事と生活に関する調査研究
	6 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究	17 規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト
		18 従業員代表制実態調査研究プロジェクト
		19 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究
研究テーマ		
課題研究	1 改正労働契約法及び専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法への企業の対応状況に関する調査	
	2 多様な正社員制度の導入・活用状況調査	
	3 高度専門人材に関する職務限定正社員の実例調査・研究	
	4 企業における転勤の実態に関する調査	
緊急調査	1 仕事と介護の両立に関する調査	
	2 米国の失業保険制度について	
	3 企業の人材投資等の情報公開に関する実態調査	
	4 組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査	
	5 国内外のLGBTの就労事例について	
	6 ものづくり産業における労働生産性の向上に向けた人材育成と女性の活躍促進に関する調査	
	7 企業における人材不足等の現状に関する調査	

※ プロジェクト研究サブテーマ 19 テーマ、課題研究 4 テーマ、緊急調査 7 テーマ

【このレポートで紹介する調査研究成果】

○雇用・労働の動向に関する調査研究

- 「労働力需給の推計－新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県試算－」
- 「UIJ ターンの促進・支援と地方の活性化－若年期の地域移動に関する調査結果－」
- 「若者の地域移動－長期的動向とマッチングの変化－」
- 「マクロの労働移動、転職市場の実態－既存統計とヒアリング調査より－」
- 「NPO の就労に関する研究－恒常的成長と震災を機とした変化を捉える」

○働き方改革①：全員参加の社会推進に関する調査研究

- 「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究－経歴分析を中心として－」
- 「日本人の職業キャリアと働き方－JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より－」
- 「60代の雇用・生活調査」
- 「中高年齢者の転職・再就職調査」
- 「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」
- 「子どものいる世帯の生活状況及び保護者の就業に関する調査 2014（第3回子育て世帯全国調査）」

○働き方改革②：企業の人事管理、労働条件に関する調査研究

- 「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果」
- 「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」結果 および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」結果－より効率的な働き方の実現に向けて、企業の雇用管理はどう変わろうとしているのか－」
- 「改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか－「改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査」結果－」
- 「介護者の就業と離職に関する調査」
- 「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査」

○労使関係と労働条件決定システムに関する調査研究

- 「現代先進諸国の労働協約システム－まとめと論点－」
- 「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～」
- 「非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究」

○労働者のキャリア形成支援に関する調査研究

- 「求人情報・求職情報関連事業の実態－求人情報・求職情報関連事業に関する調査結果から－」
- 「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」の研究開発－認知的タスク分析を取り入れた研修研究－」
- 「職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査」
- 「適性検査を活用した相談ケース記録の分析と考察」
- 「職業能力の評価－G A T Bを用いた13年間のデータの検討－」

○人材育成と能力開発インフラに関する調査研究

- 「求職者支援制度利用者調査－訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討」
- 「離職者訓練（委託訓練）に関する調査研究－訓練施設・訓練受講者のアンケート調査結果－」
- 「ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査」
- 「若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状：「平成25年若年者雇用実態調査」より」
- 「介護人材確保を考える」

第1章 最近の経済、雇用・労働情勢の概観

この章では、最近における経済と雇用・労働情勢について、主に政府統計を用いてその動向を概観する。

近年の経済は、2012年11月を底に緩やかな回復基調が続いているなかで、雇用・所得環境も順調に改善している。2016年は、GDPが4四半期全てで名目、実質ともプラスとなるなど堅調に推移する経済を背景に、雇用情勢についても完全失業率は低下傾向で推移し、有効求人倍率は上昇を続け、雇用者数が着実に増加するなど改善している。

なお、この章は、経済や雇用の動向に関する本格的な分析を意図したものではなく、基軸的な指標の動きを確認することを通じて、大枠としての動向を整理したものである。

第1節 日本経済の動向

1. 国内総生産（実質GDP）の動向

2008年以降の各年の実質GDP成長率（四半期は季節調整値前期比年率、二次速報値）をみると、(図表1-1)、リーマンショック後の2009年には5.4%減と大きく減少した。その後、輸出と個人消費が牽引し、持ち直しに転じたものの2011年に起こった東日本大震災等を背景に経済の回復に足踏みがみられた。2012年末以降は、底堅い個人消費や公的需要の下支えなどにより持ち直した。2014年4月の消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動の影響により一時的に足踏みがみられたが、原油価格の下落や各種政策の効果もあり、緩やかな回復基調が続いている。

2015年10-12月期以降について、各四半期の成長率（季節調整値、前期比年率）をみると、2015年10-12月期は個人消費がマイナスに寄与したことなどからマイナス1.0%と2四半期ぶりのマイナスとなったが、2016年1-3月以降は、4四半期連続でプラス成長となっている。

以下、2016年各四半期のGDPについて、主な需要項目別の動きや、それらがどれだけGDPを増加させているのかを主な項目別にみる（図表1-2、1-3）。

個人消費は、4月の熊本地震、7月の軽自動車の燃費不正問題等による自動車販売への影響、例年より多く台風が上陸したこと等により伸び率は低めであったが、雇用環境の改善や所得の緩やかな増加を背景に消費（民間最終消費支出）は第4四半期までプラスとなるなど底堅く推移したが、第4四半期の前期比伸び率は0.2%増と持ち直しの動きが続いているものの、このところ足踏みがみられる。

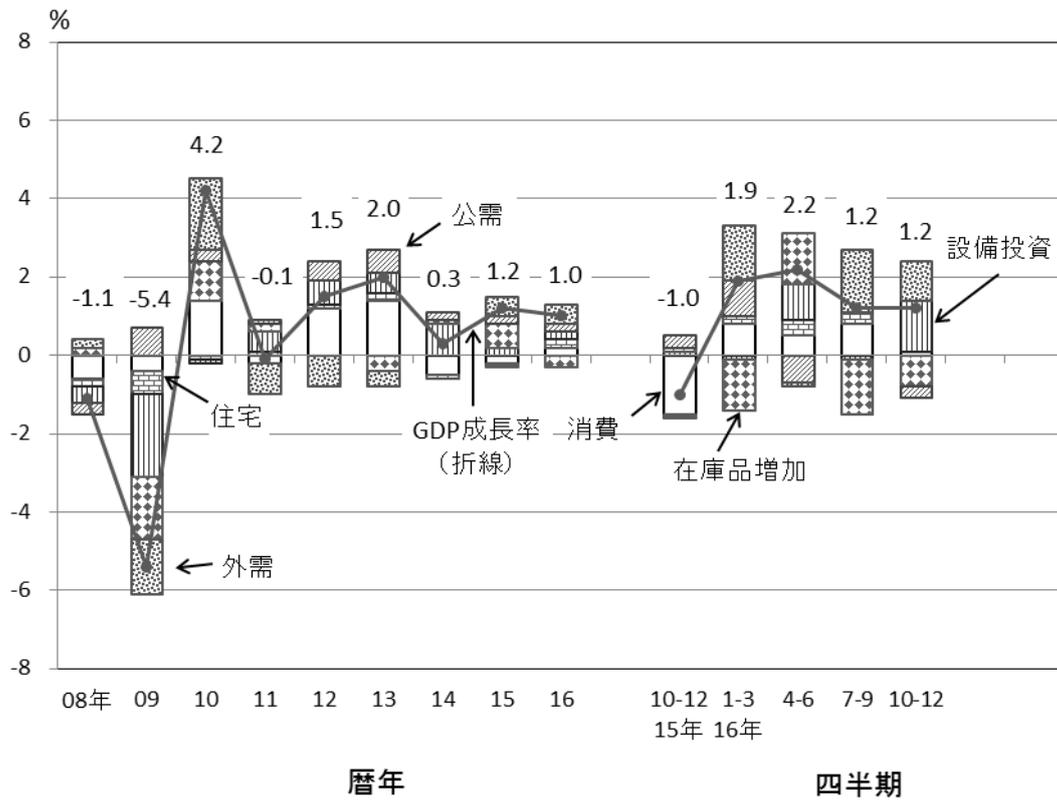
2016年の住宅（民間住宅）は、低金利のもとで持ち直しの動きがみられ、前年比5.6%増で、四半期別にみても7-9月期まで増加が続き、10-12月期は前期比0.5%増と概ね横ばいであった。

一方、2016年の設備投資（民間企業設備）は、前年比1.4%増と2年連続で1%台の伸びとなり、各四半期をみると、1-3月期前期比0.7%減、4-6月期同5.7%増、7-9月期0.4%減、10-12月期に同8.4%増と、持ち直しの動きがみられる。

2016年の外需（輸出－輸入）は、輸出入ともほぼ横ばい圏内の動きでGDPへの寄与は限定的であったが、輸出は年の後半に持ち直している。

以上のように、わが国経済の現状は、一部に改善の遅れもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。

図表1-1 実質経済成長率の推移

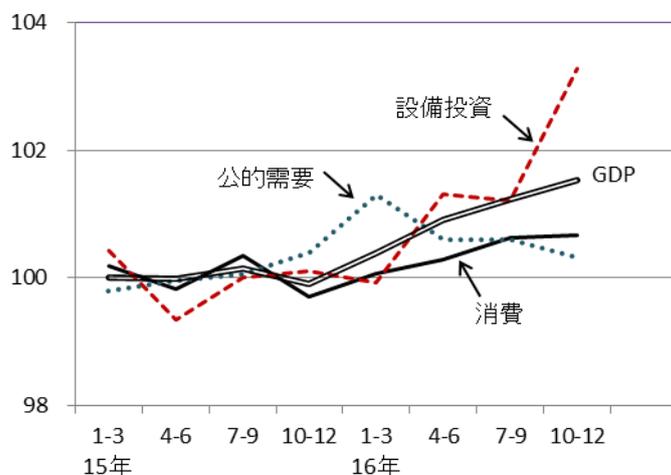


(注) グラフ中の数字は実質GDP成長率(前期比、四半期は季節調整値・年率)

資料出所: 内閣府「国民経済計算」

図表1-2 GDPの需要項目別の動向〔その1〕

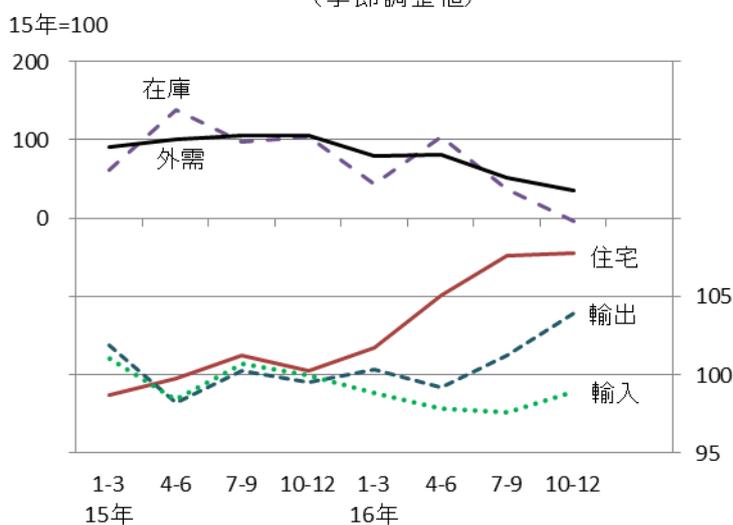
(季節調整値)



(注) JILPTにおいて2015年を100とした数値を試算
資料出所: 内閣府「国民経済計算」

図表1-3 GDPの需要項目別の動向〔その2〕

(季節調整値)



(注) 1) JILPTにおいて2015年を100とした数値を試算
2) 外需(純輸出) = 輸出 - 輸入〔実質では現在、輸入超過〕
資料出所: 内閣府「国民経済計算」

先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。

2. 鉱工業生産（IIP）の動向

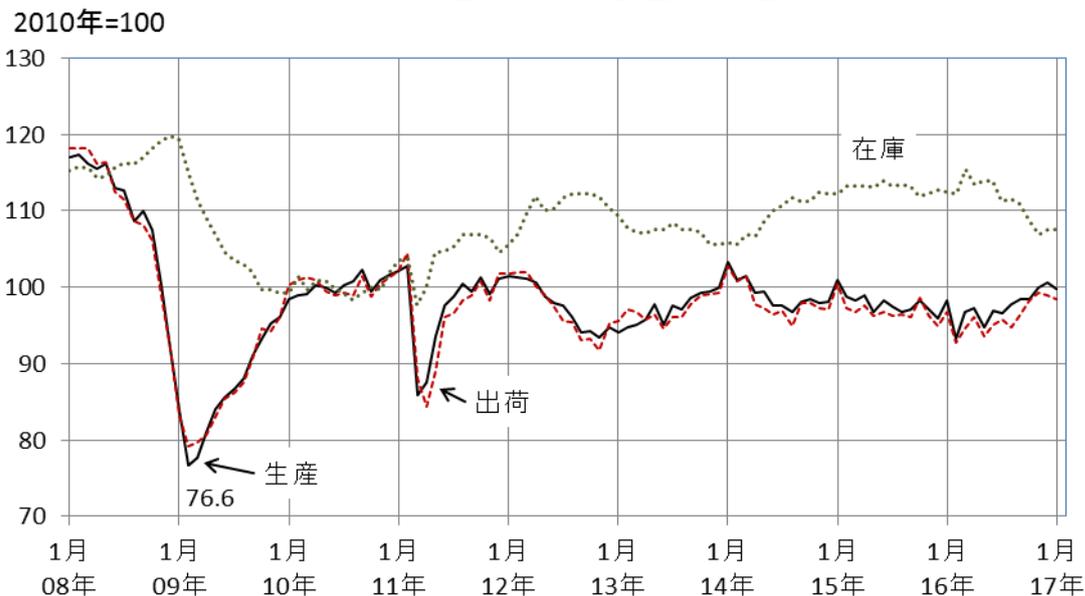
国内総生産（GDP）は、需要面から日本経済の動きをみたものであるが、供給面からは鉱工業生産（IIP）の動きをみる必要がある。鉱工業生産は、小売など商業や物流などの状況も反映され、日本経済の状況を表す代表的な指標のひとつである。

2008年以降の鉱工業生産指数（季節調整値）の動向をみると、（図表1-4）、リーマンショック後に大きく悪化し、2009年2月の76.6をボトムにその後回復し、2011年の東日本大震災による一時的な落ち込みはあったものの持ち直した。2012年に入ってから、欧州政府債務危機などにより世界経済が減速し、わが国の輸出の伸び悩みの形で影響することとなり、鉱工業生産は低下傾向で推移した。2013年になると、好調な内需や輸出環境の改善を背景に緩やかな上昇傾向に転じた。その後、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動もあって、2014年1月をピークとして低下傾向で推移し、その後、2016年2月をボトムに持ち直している。

足元の状況を業種別にみると、輸送機械及びはん用・生産用・業務用機械は持ち直しており、電子部品・デバイス工業は増加している。

生産の先行きについては、海外景気の緩やかな回復等を背景に、持ち直しが続くことが期待されている。

図表1-4 鉱工業生産指数(季節調整値)の推移



資料出所: 経済産業省「鉱工業生産・出荷・在庫指数」

3. 消費者物価（CPI）の動向

消費者物価は、経済の動きを示す総合的な指標の一つであるとともに、賃金などを実質化

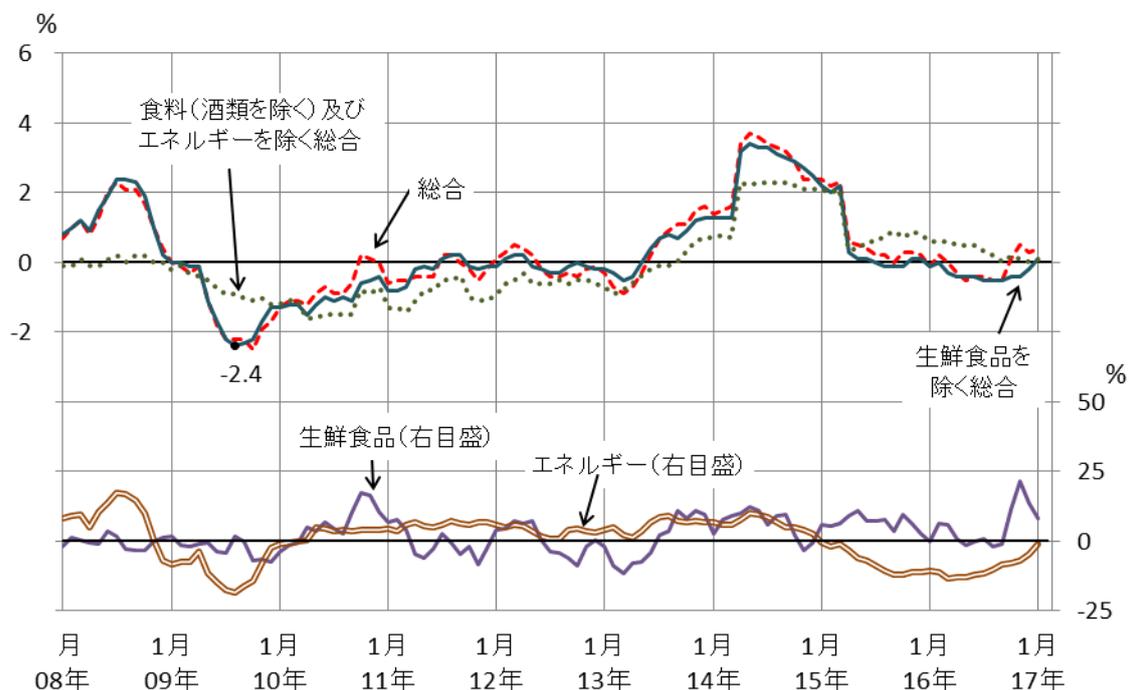
する際のデフレーターとしても使われている。

2008年以降の消費者物価の動向（前年同期比）をみると（図表1-5）、消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）は、リーマンショック後の2009年以降大きく低下し、8月には前年同月比2.4%低下を記録し、その後は、マイナス幅を縮小しつつも緩やかなデフレ傾向で推移した。2012年に入り一時的に上昇したものの緩やかなデフレ状況が続いた。2013年6月以降、輸入物価の上昇や需給バランスの改善等を背景に上昇に転じ、その後は緩やかな上昇傾向で推移した。2015年に入ってから、原油価格の下落の影響もあり、消費者物価の上昇は鈍化したが、2016年末にはマイナス幅が縮小し、2017年1月は前年比0.1%上昇となった。

「食料（酒類を除く）及びエネルギーを除く総合」の最近の動きをみると、2013年10月以降前年比で概ねプラスとなっている。

先行きについては、消費者物価は、緩やかに上昇していくことが期待されるが、当面、横ばい圏内で推移することが見込まれる。

図表1-5 消費者物価の推移(前年同月比)



資料出所: 総務省統計局「消費者物価指数」

第2節 雇用、失業の動向

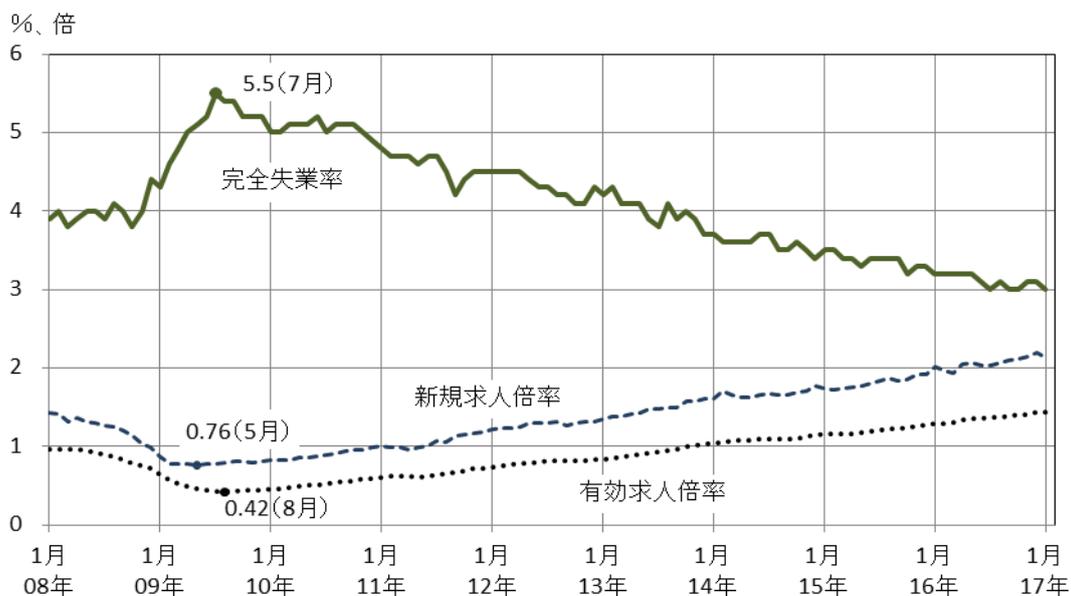
1. 労働力需給の動向

まず、中長期的な労働力需給の動向をみる（図表1-6）。

有効求人倍率（季節調整値）は、リーマンショック後の2009年8月の0.42倍（過去最低）を底として、以後は、ほぼ一貫して上昇傾向での推移が続いた。2013年11月には1.01倍と1を超え、2016年12月及び2017年1月は1.43倍と1991年7月の1.44倍以来の25年ぶりの高い水準となった。新規求人倍率も1991年以来である、2倍を超える高い水準で推移している。

完全失業率（季節調整値）は、リーマンショック後の2009年7月に過去最高水準と並ぶ5.5%となったが、それをピークとして、その後は低下傾向で推移し、2016年6月以降は3.0%ないし3.1%で推移している。

図表1-6 完全失業率と求人倍率の推移(季節調整値)

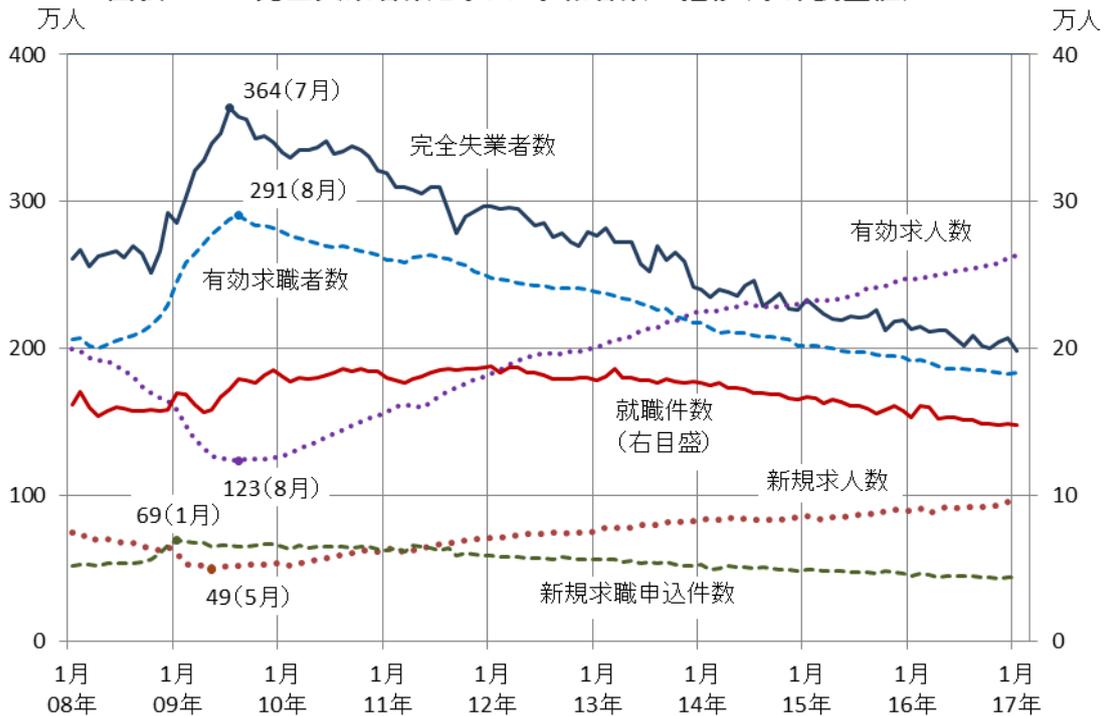


資料出所: 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」

各指標の実数（季節調整値）の動きを図表1-7によりみると、有効求職者数は2009年8月の約291万人をピークに減少が続いている。他方、有効求人数は2009年8月の約123万人をボトムに増加が続いている。新規求職申し込み件数や新規求人数も同様な動きで推移している。

完全失業者数は、2009年7月の364万人をピークに減少が続き、2016年6月以降おおむね横ばいで推移している。

図表1-7 完全失業者数と求人・求職者数の推移(季節調整値)

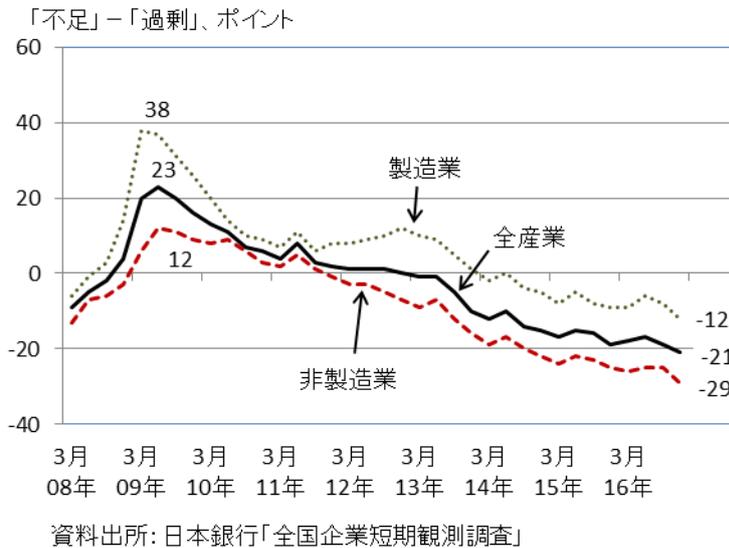


資料出所: 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」

求人、求職や失業の動向にあらわれているように雇用情勢の改善が続き、足元では人手不足感が高まっている。

日本銀行「全国企業短期観測調査」の雇用人員判断D.I.により人手の過不足感の推移をみる(図表1-8)。リーマンショック直後の2009年始めには雇用人員の過剰感をもつ企業の割合が不足感をもつ企業の割合を大きく上回っていたが、徐々に不足感を持つ企業の割合が増加し、足元の2016年12月調査では、全産業で不足感を持つ企業の割合が過剰感をもつ企業の割合を21ポイント上回っている。バブル期であった1989年から1992年にかけての水準に達しており、当時と同程度の人手不足が発生していると考えられる。

図表1-8 雇用人員判断の推移

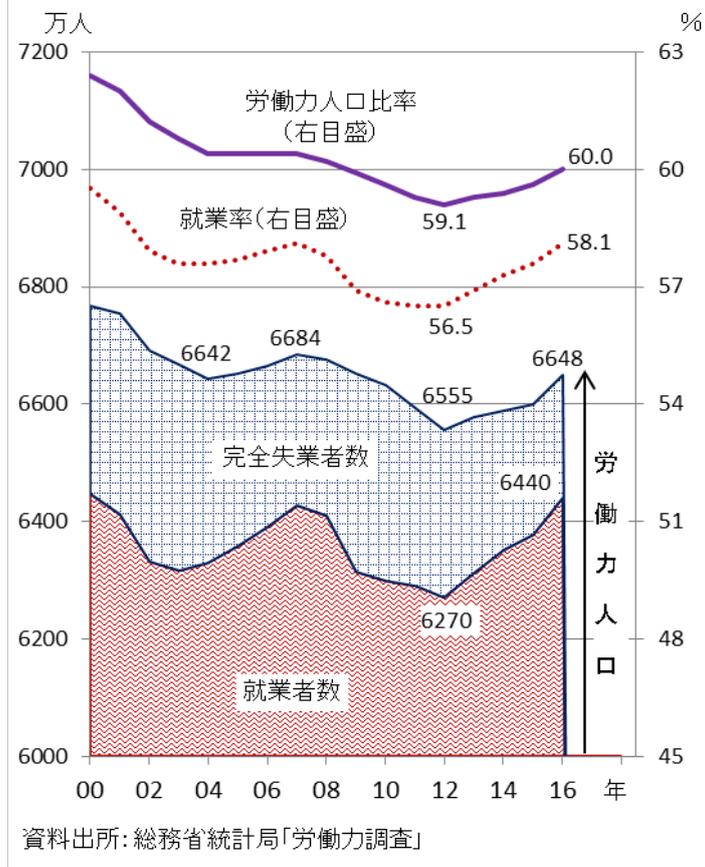


2. 労働力人口と就業者数の動向

次に、労働力人口と就業者数の推移を長期的にみる（図表1-9）。

労働力人口は、2007年の6684万人をピークに減少傾向にあったが、2012年の6555万人をボトムとして増加に転じ、2016年には6648万人、2012年から93万人の増加となった。就業者数も同じく2013年から4年連続で増加し、この間に失業者数が減少していることから、就業者数は労働力人口の増加を上回る伸びとなっている（2012年6270万人→2016年6440万人170万人増）。

図表1-9 労働力人口と就業者数の推移



一方、この間、15歳以上人口の微減が続いていることから、労働力人口、就業者数の増加は、労働力人口比率及び就業率の上昇によるものである。

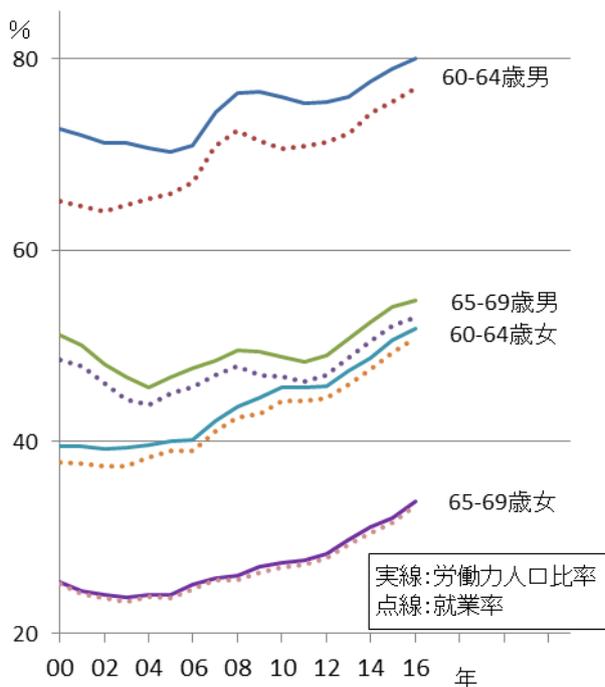
2012年から2016年にかけての労働力人口比率の変化は、59.1%から60.0%と0.9ポイントの上昇と緩やかであるが、性別・年齢別にみると大きく上昇している層がある。高齢期（60歳代）の男女と、30～40歳代の女性である。

高齢期の労働力人口比率、就業率についてみると、男性、女性とも、2012年以降の伸びが大きい（図表1-10、1-11）。高齢期の働き方に関しては、2012年に高齢者雇用安定法の改正が行われ、2013年4月から希望者全員を65歳まで継続雇用することが義務付けられたことや、年金の受給開始年齢が段階的に上げられていることなどが影響しているものと考えられる。

図表 1-10 2012年から2016年にかけての
労働力人口比率、就業率の変化

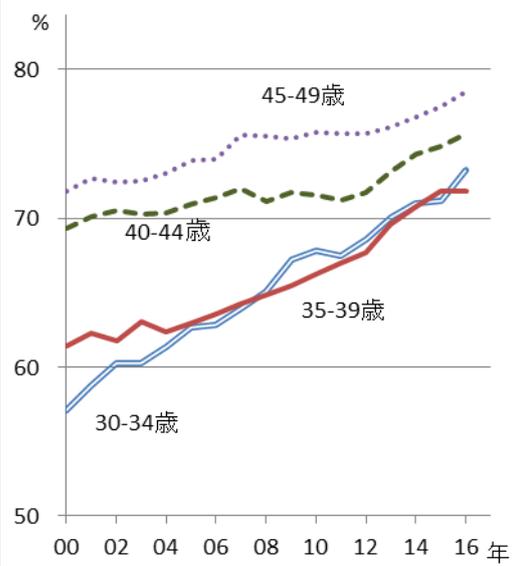
		2012年	2016年
男 性	労働力人口比率	75.4%	80.0%
	就 業 率	71.3%	76.8%
男 性	労働力人口比率	49.0%	54.8%
	就 業 率	46.9%	53.0%
女 性	労働力人口比率	45.8%	51.8%
	就 業 率	44.5%	50.8%
女 性	労働力人口比率	28.3%	33.8%
	就 業 率	27.8%	33.3%

図表1-11 高齢期の労働力人口比率



資料出所: 総務省統計局「労働力調査」

図表1-12 30~40歳代女性の労働力人口比率



資料出所: 総務省統計局「労働力調査」

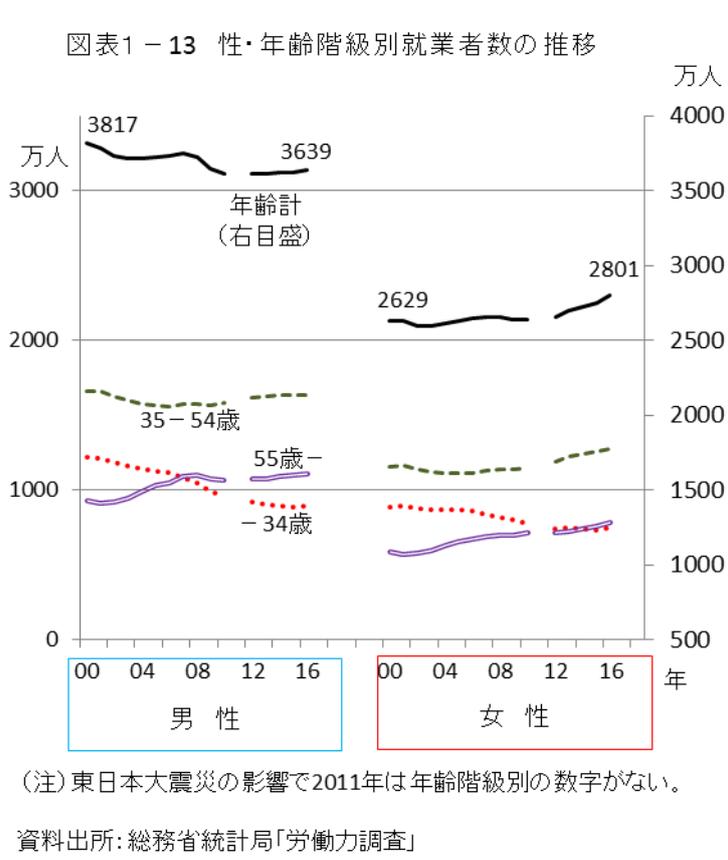
女性の労働力人口比率、就業率についてみると（図表1-12）、いわゆる M 字型カーブで労働力人口比率が低下する年代層である 30~40 歳台において近年大幅に上昇している。特に M 字型の底であった 30~34 歳層及び 35~39 歳層においては、景気動向に関わらず、ほぼ一貫して上昇しており、2000 年から 2016 年の間に 30~34 歳層は 16.1 ポイントの上昇（57.1%→73.2%）、35-39 歳層は 10.4 ポイントの上昇（61.4%→71.8%）がみられた。

2000 年以降について、性、年齢別に実際の就業者数がどう変化しているのかをみる（図表

1-13)。

男性は55歳以上で2008年まで就業者数が増加し、それ以降は横ばいで推移し、35～54歳ではおおむね横ばいで推移した。その一方、34歳以下で2015年まで減少したことから、年齢計の就業者は2000年の3817万人から2016年の3639万人まで178万人減少した。

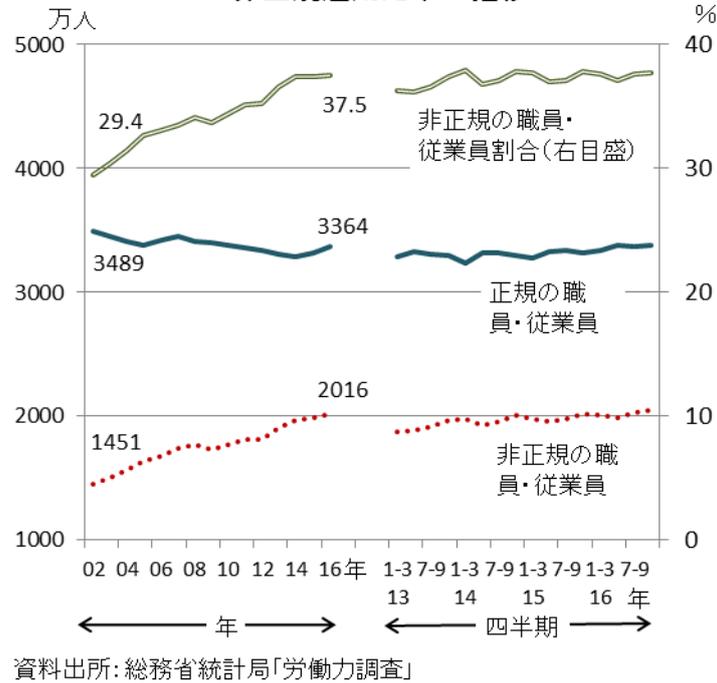
女性は55歳以上で堅調に増加し、35～54歳では2000年から2010年ころまで横ばいで推移したが、それ以降は緩やかに増加し、34歳以下では2012年ころまで減少したが、その後横ばいで推移している。年齢計は、2000年から2012年までおおむね横ばいで推移し、その後大きく増加した。2000年に2629万人であった就業者は、2016年には2801万人となり、172万人増加した。



3. 雇用形態別（正規・非正規）雇用の動向

次に、正規・非正規雇用の動向をみる。雇用形態別に雇用者数の推移をみると、2014年まで長期的に正規雇用が減少すると同時に非正規雇用が増加し、その結果として非正規雇用比率の上昇が続いていた（図表1-14）。しかし、2015年、2016年と2年連続で正規雇用が増加した一方で非正規雇用の増加は緩やかになり、2014年以降、非正規雇用比率は、ほぼ横ばいで推移している。この動きを四半期ベースでみると、2014年はじめ頃に正規雇用が増加に転じたとみられる。

図表1-14 正規・非正規職員・従業員数と
非正規雇用比率の推移



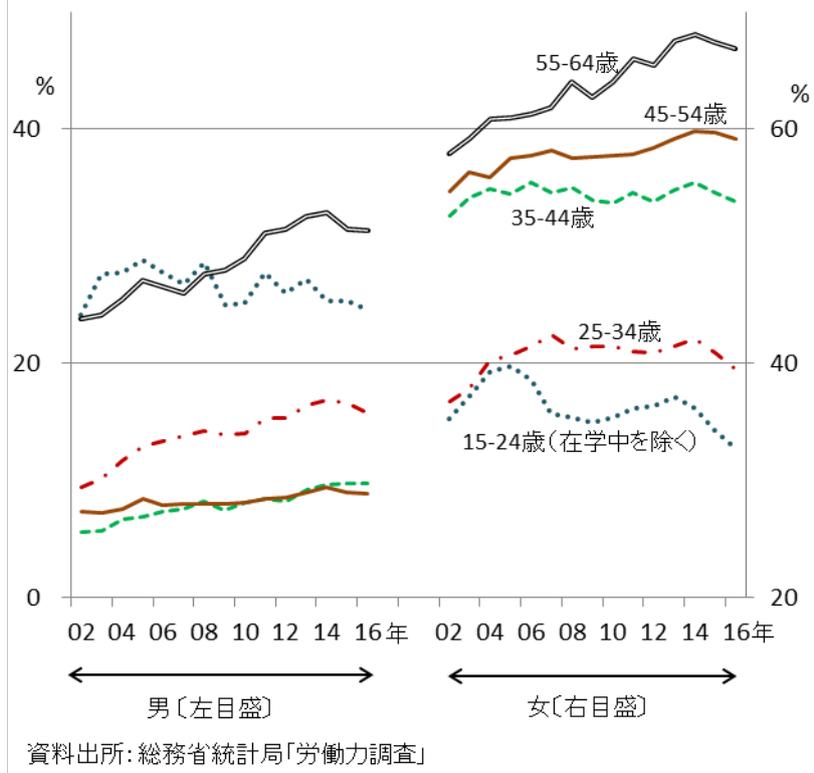
2016年についてみると、正規雇用は前年比で51万人の増加、非正規雇用は36万人の増加と2年連続で正規雇用の増加数が非正規雇用の増加数を上回った。非正規雇用中心だった企業の採用姿勢に変化が出てきたことをうかがわせる動きとなっている。

性・年齢別に非正規雇用比率の推移をみる（図表1-15）。

男性については、15～24歳層（在学中を除く）は、ほぼ横ばいで推移している。職業の定着期である25～34歳層は2015、2016年と2年連続で低下したものの、それまで上昇傾向で推移した。35～44歳層と45～54歳層も上昇傾向で推移した後、2015、2016年は横ばいないし低下した。55～64歳層の高齢者については、近年、非正規雇用比率が30%を超える高い水準で推移しているが、これは、前述したように、60歳以降の継続雇用が拡大し、高齢者雇用が進展しつつある中で、多くの場合、定年延長ではなく嘱託などの再雇用の形態がとられていることなどが影響しているものと考えられる。

女性については、2015年、2016年の非正規雇用比率は、全ての年齢層で低下したが、15～24歳層（在学中を除く）は他の年齢層より1年早い2014年から低下が始まり、低下の幅が特に大きくなっている。25～34歳層と35～44歳層はおおむね横ばいで推移し45～54歳層と55～64歳層は上昇傾向で推移し、特に55～64歳層は男性同様、高い水準となっている。

図表1-15 性・年齢別非正規雇用比率の推移



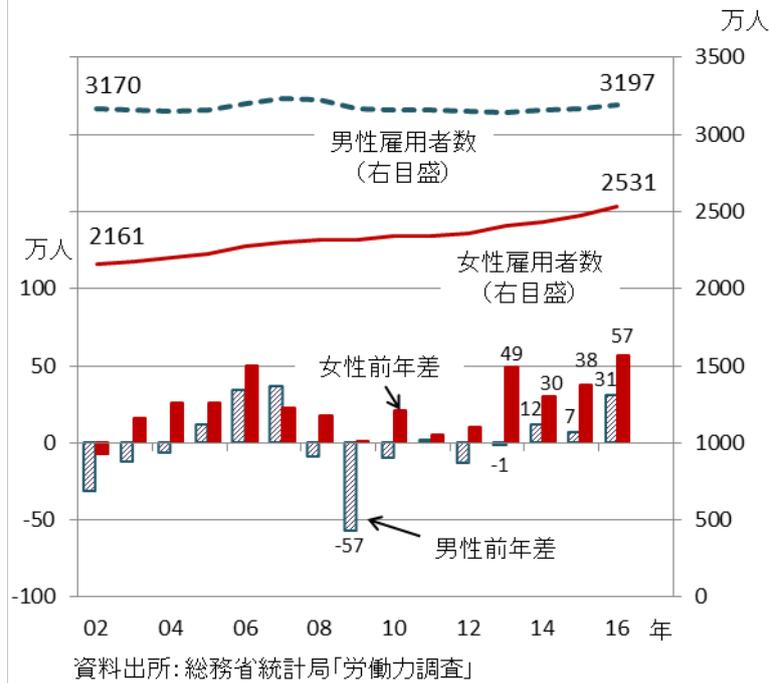
4. 性、産業別雇用の動向

次に、性、産業別の雇用者数の動きを概観しておこう。

まず、長期的に雇用者数の推移をみると、2002年の5331万人から2016年には5729万人へと緩やかに増加している。

男女別にみると(図表1-16)、女性の雇用者数は2002年の2,161万人から2016年の2,531万人へと370万人増加しているのに対して、男性は同じ期間、ほぼ横ばいで推移した。女性中心の、さらには前述した非正規中心の雇用増であったということが出来る。

図表1-16 性別雇用者数の推移



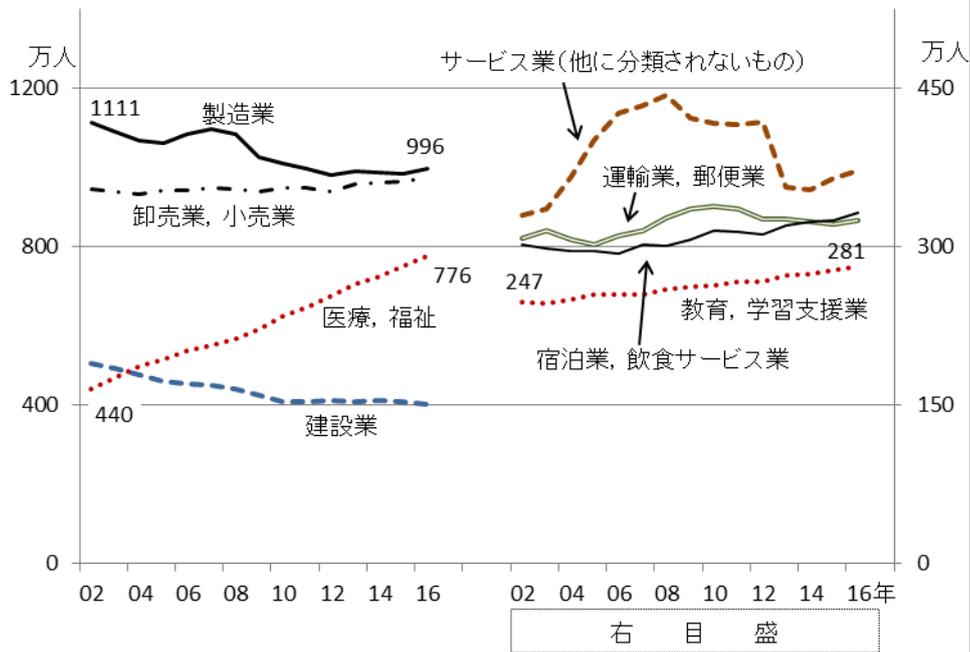
男女別に最近の動きをみると、女性は、2013年以降、増加が続いていて、特に2013年からは毎年30万人以上の増加が続いている。男性は、2008年以降減少ないし小幅な増加が続いていたが、2014年に12万人増加した後、3年連続で増加し、特に2016年には31万人増と2007年以来の大幅な増加となった。

産業別に雇用者数の動きをみると、(図表1-17、1-18)、雇用者数の伸びが著しい産業として、「医療、福祉」(2002年:440万人→2016年:776万人)があげられる、このほか、「学術研究、専門技術サービス業」「教育、学習支援業」「情報通信業」などの第三次産業の雇用増が大きい。

一方、第二次産業の「製造業」(同1,111万人→996万人)や「建設業」(同504万人→401万人)では減少幅が大きい。男性雇用者が多い産業での雇用者数の減少、女性雇用者が多く非正規雇用比率が高い産業での雇用者数の増加が続いたことが近年の女性雇用者数及び非正規雇用の増大につながっていることがうかがわれる。

最近の動きに注目すれば、「医療、福祉」(2013年:704万人→2016年:776万人)、「情報通信業」(同184万人→199万人)などで増加が続くとともに、雇用者数の減少が続いてきた「製造業」(同989万人→996万人)、「建設業」(同408万人→401万人)においても、減少傾向からの底入れ的な動きもみられており、ここ2~3年の雇用の好調な動きは広範な産業分野で生じていることがうかがわれる。

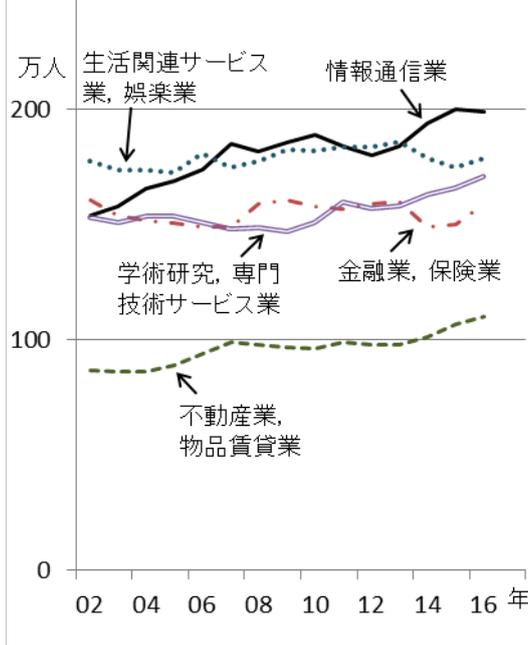
図表1-17 主な産業の雇用者数の推移(男女計)



(注) 2013年から派遣労働者を集計する産業が派遣先が派遣先の産業となった(それまでは派遣元産業であるサービス業)ため、時系列比較には注意を要する。

資料出所: 総務省統計局「労働力調査」

図表1-18 主な産業の雇用者数の推移 (つづき)

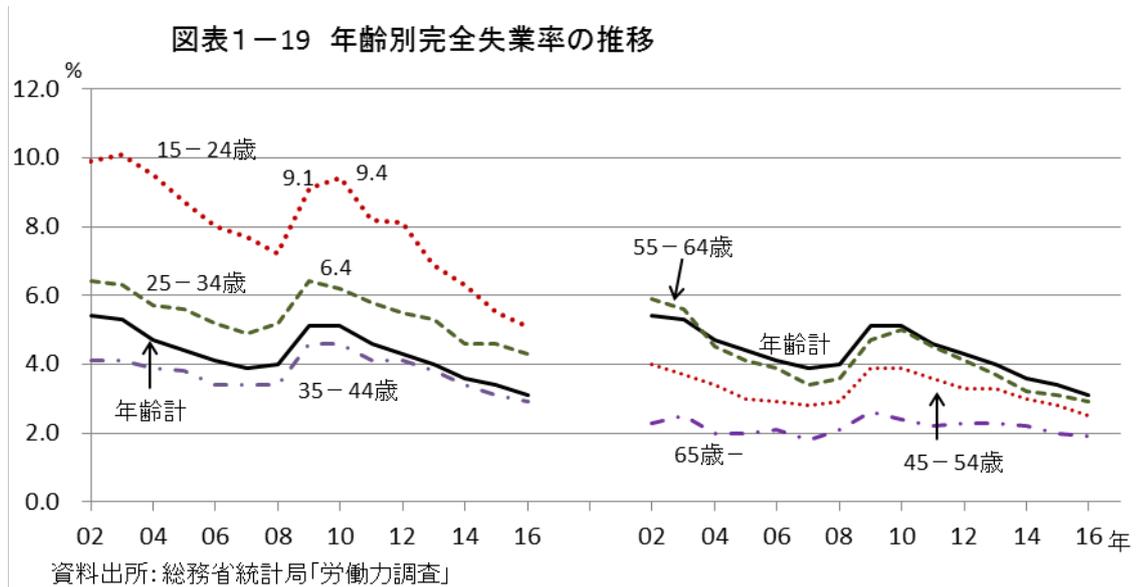


5. 失業の動向

失業の動向と構造を確認しておこう。

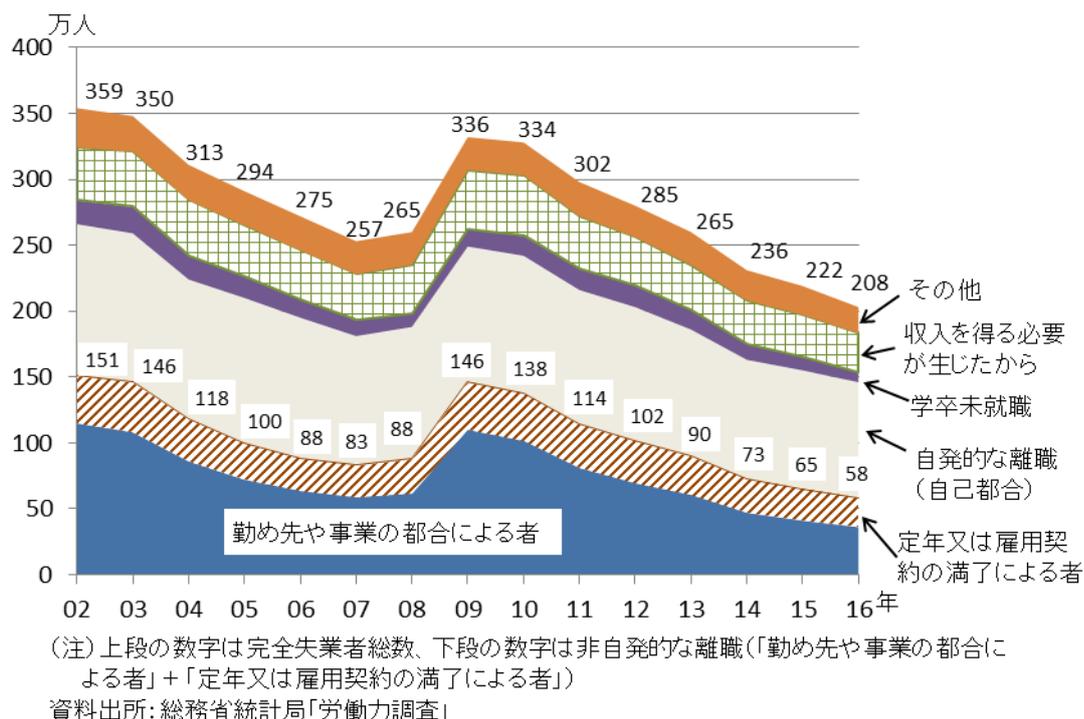
年齢計の完全失業率は、リーマンショック後の2009年、2010年に5.1%となり、徐々に低下傾向で推移してきている(図表1-19)。これを年齢別にみると、どの年齢層もリーマン

ショック後に失業率は上昇したが、若年層（特に15～24歳層）で顕著であった。以後、全体の失業率が低下するかなで、若年層の失業率は急速に低下した。15～24歳層は2016年に5.1%と1993年以来の低い水準になった。



失業に関するデータとしてもう一つ、求職理由別の動きを簡単に説明しておきたい（図表1-20）。非自発的な離職による完全失業者は2002年の151万人をピークとしてその後減少し、2009年に急増したものの、2010年以降は減少が続いている。この減少は非自発的離職のうち、「勤め先や事業の都合による」失業者の減少が中心であるが、それとともに近年は「定年又は雇用契約の満了」による失業者も減少傾向で推移している。

図表1-20 求職理由別完全失業者数の推移



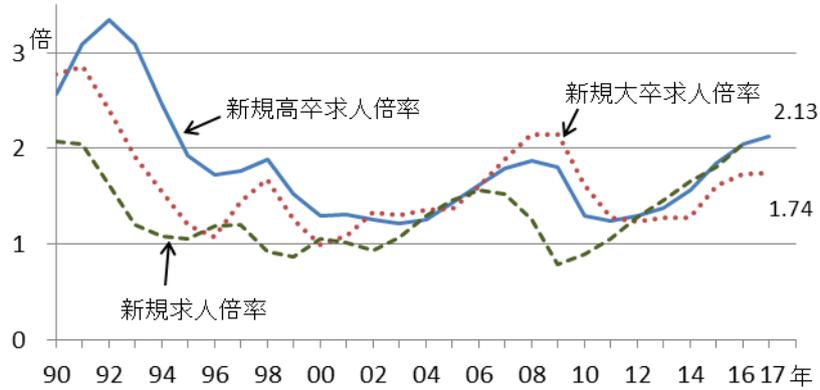
6. 新規学卒者の就職状況

新規学卒者の就職状況も顕著に改善してきている(図表1-21、1-22)。新規高卒者の求人倍率及び就職内定率(3月末現在)、大学等新卒者の就職率(4月1日現在)は、いずれも2011年3月卒を直近の底として上昇し、2016年3月新卒者については、高校新卒者の内定率(99.1%)が、1991年3月卒以来の25年ぶりの水準、大学新卒者の就職率(97.3%)は、文部科学省と厚生労働省が調査を実施した1997年3月以降で最も高い水準であった。

2017年3月新卒者についても企業の採用意欲は高く、2016年11月末時点で、高卒新卒求人数(約37万7千人)は前年同期比10.2%の増となり、就職内定率(87.0%)も前年より1.2ポイント上昇し、1992年以来の水準となった。大学新卒者についても、企業の求人意欲は高いとみられ、リクルートワークス研究所の第33回ワークス大卒求人倍率調査によると、2017年3月卒業予定の大学・大学院生対象の求人倍率は1.74倍と前年の1.73倍とほぼ同水準であった。また、12月1日現在の就職内定率は85.0%と前年より4.6ポイント上昇した。

なお、大学等進学率の上昇に伴い、長期的に縮小が続いてきた新規高卒労働市場であるが、2010年を底に、就職者数、就職者割合ともに上昇してきている。企業の採用意欲の回復とともに高校新卒者の進路における「就職」という選択肢が大きくなる兆しがみられるのか注目される。

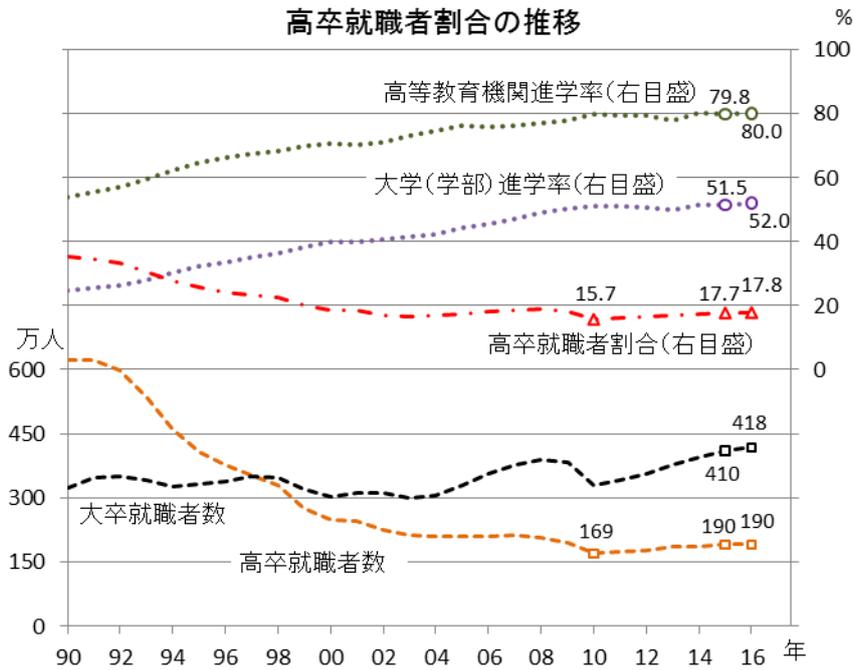
図表1-21 新規学卒者求人倍率の推移



(注) 新規高卒求人倍率は2017年のみ16年11月末現在、他の各年はそれぞれの年の3月末現在。

資料出所: 厚生労働省「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」「一般職業紹介状況」、リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」

図表1-22 新規学卒者就職者数、進学者数、高卒就職者割合の推移



資料出所: 文部科学省「学校基本調査」

第3節 賃金、労働時間の動向

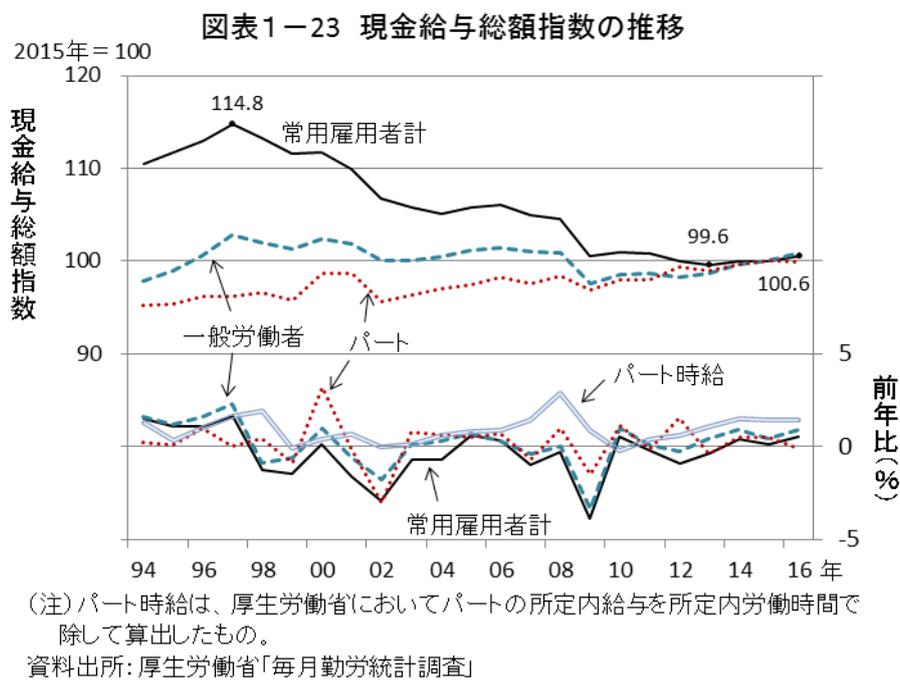
最近における賃金と労働時間の推移を概括的に確認しておこう。

1. 賃金の推移

〔現金給与総額〕

長期的に現金給与総額指数の推移をみる（図表1-23）。

常用雇用者計でみると、現金給与総額指数は1997年の114.8をピークにほぼ一貫して低下傾向で推移してきたが、2013年の99.6を底に3年連続で増加し、2016年には100.6となった。



これを雇用形態別にみると、一般労働者については、常用雇用計と同じくやや低下傾向で推移したものの、2013年以降は、4年連続で増加と増加基調で推移している。一方、パートタイム労働者については、変動を伴いながらも長期的には上昇傾向で推移している。このことから、常用雇用者計でみた現金給与総額指数の低下は、賃金水準の低いパートタイム労働者のウェイトの上昇によるところが大きいことがわかる（常用雇用計に占めるパートタイム労働者の割合は年々上昇し、1994年の14.44%から2016年には30.71%となっている。）。

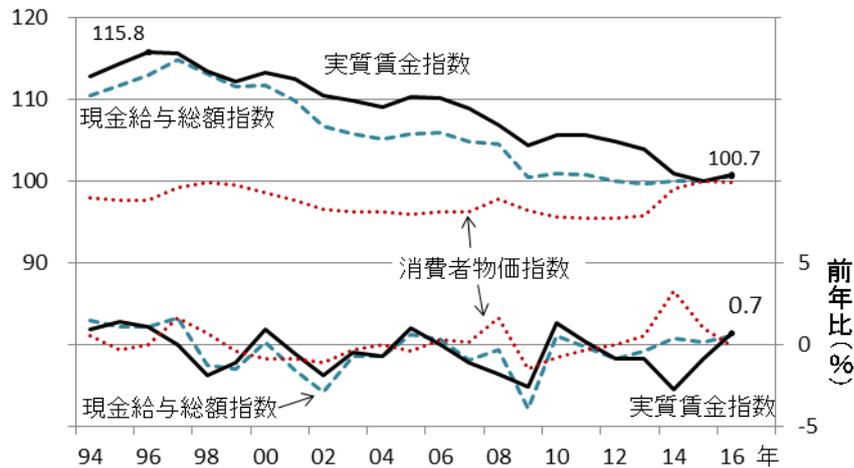
なお、パートタイム労働者の賃金を時給に換算してその伸び率をみると、2013年以降4年連続で1%を超える伸び率となっている。

〔実質賃金〕

消費活動や消費者物価の動向とも絡んで、実質賃金に対する関心も高まっている。実質賃

金指数²の長期的な推移をみると（図表1-24）、1996年の115.8をピークに低下傾向で推移していたが、2016年には前年比0.7%増と5年ぶりに増加した。

図表1-24 実質賃金指数(現金給与総額)、現金給与総額指数、消費者物価指数の推移
2015年=100



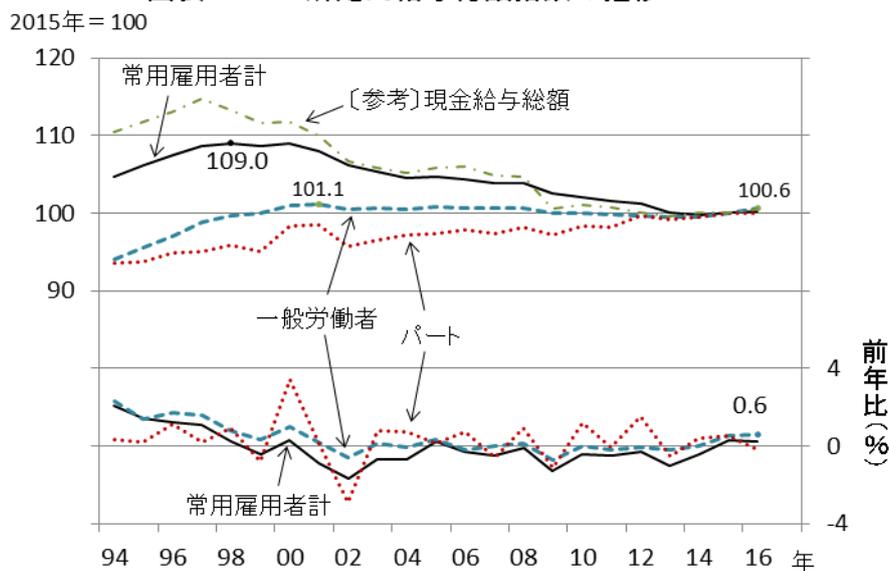
(注) 消費者物価指数は、持家の帰属家賃を除く総合指数
資料出所: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」

〔所定内給与〕

次に、賃金のベースとなる所定内給与の推移を確認する（図表1-25）。常用雇用計では、1998年の109.0をピークにほぼ一貫して低下傾向で推移していた。低下は現金給与総額と比べ緩やかであったが2014年まで続き、2015、2016年は2年連続の増加であった。

²現金給与総額指数（名目賃金）を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合指数）でデフレートしたもの。賃金の実質的な購買力を示す指標。

図表1-25 所定内給与総額指数の推移



資料出所: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

これを雇用形態別にみると、一般労働者については2001年(101.1)をピークにおおむね横ばいで推移しており、2016年には100.6、前年比0.6%増と2年連続で増加した。一方、パートタイム労働者については、変動はみられるものの長期的に緩やかな上昇傾向で推移している。現金給与総額の推移でみたのと同様に、常用雇用者計での低下傾向は、パートタイム労働者のウェイトの上昇が影響していると考えられる。

2. 実労働時間の推移

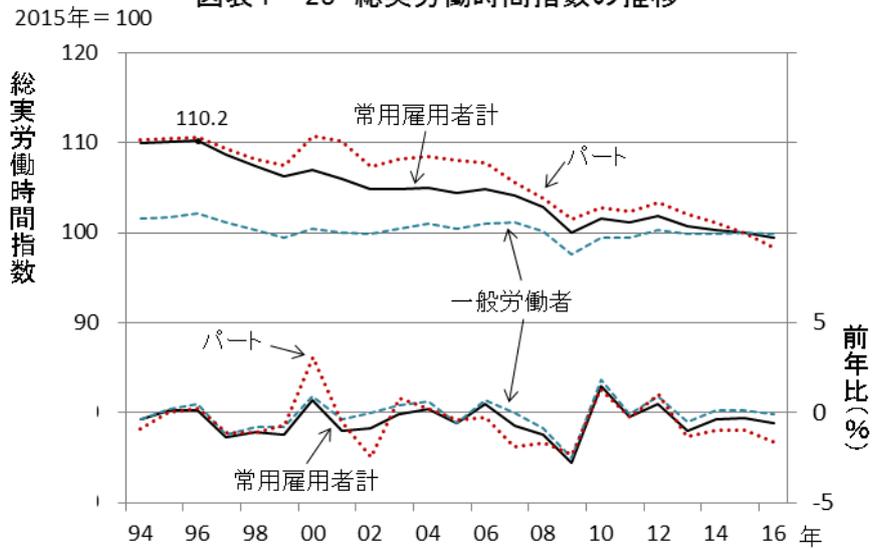
〔総実労働時間〕

次に、労働時間指数の推移をみる(図表1-26)。

常用雇用者計でみると、総実労働時間指数は1996年の110.2をピークに減少傾向で推移しており、最近の動きをみると2013年以降4年連続で減少している。

これを雇用形態別にみると、一般労働者は、2009年に一時的に減少したことを除き、長期的にほぼ横ばいで推移している。一方、パートタイム労働者は減少傾向で推移しており、2013年以降は4年連続の減少となった。

図表1-26 総実労働時間指数の推移

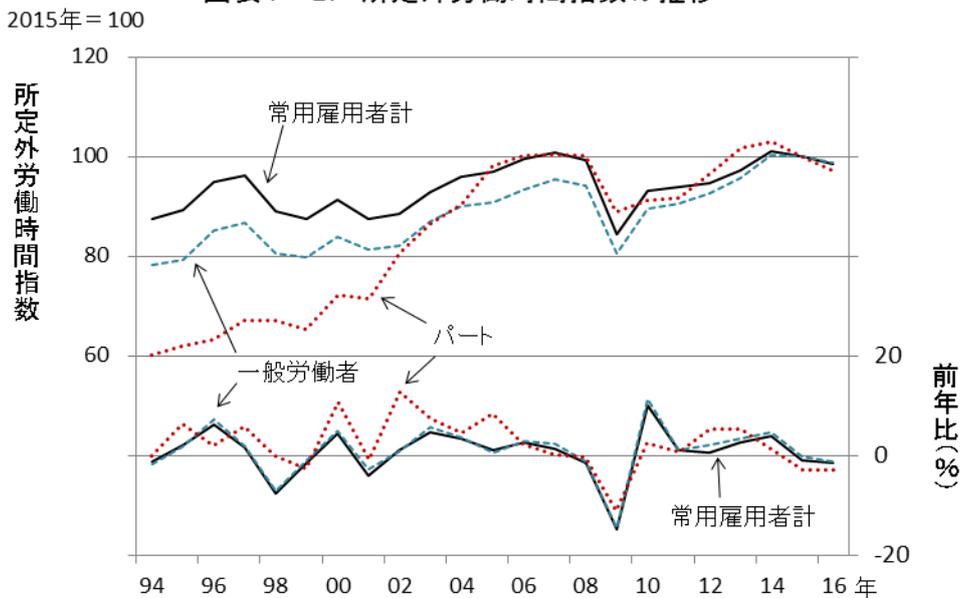


資料出所: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

〔所定外労働時間〕

景気の動向をより反映する所定外労働時間の推移についてみる（図表1-27）。常用雇用者計で見ると、所定外労働時間は、リーマンショックに伴い、2009年に大きく減少した後、増加傾向で推移していたが、2015、2016年と2年連続で減少した。雇用形態別にみても、一般労働者、パートタイム労働者とも雇用形態計と同様の動きをしている。

図表1-27 所定外労働時間指数の推移



資料出所: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

第4節 最近の経済、雇用・労働の動向のまとめ

以上をまとめれば、最近の経済、雇用・労働をめぐる動向について、次のような点が挙げられる。

- ①我が国経済は、個人消費は持ち直しの動きが続いているものの、このところ足踏みがみられ、住宅投資は横ばいで推移しているが、設備投資や輸出には持ち直しの動きがみられ、総じてみれば緩やかな回復基調が続いている。生産についても持ち直しているところであり、海外景気の緩やかな回復等を背景に、持ち直しが続くことが期待される。
- ②最近の雇用情勢は、就業者数や雇用人数が増加し、有効求人倍率の上昇が続くと同時に、失業率が3%程度まで低下するなど改善が続いている。労働力需給は本格的な引き締まりの局面に入っている。
- ③雇用形態別にみると、これまで減少が続いていた正規雇用が2年連続で増加する一方で、非正規雇用の伸びは2年連続で正規雇用を下回り、労働力需給が引き締まるなかで、雇用構造や就業環境等の質的な面での改善、向上が期待できる。
- ④性別に雇用の動きをみると、男性は長期的にはほぼ横ばいで推移していたが、2014年以降増加に転じた。女性は増加傾向で推移していて、このところ増加の勢いが増している。
- ⑤産業別に雇用の動きをみると、「医療、福祉」の堅調な雇用増の継続、「卸売、小売業」「教育、学習支援業」「宿泊業、飲食サービス業」での増加など、これまでの女性ないし非正規雇用中心の増加とともに、製造業や建設業など広範な産業で雇用増や雇用減少傾向からの底入れがみられる。
- ⑥新規学卒者の就職状況も顕著に改善してきている。
- ⑦賃金は、長期的に低下傾向で推移してきたが、2014年以降、3年連続で増加した。一般労働者、パートタイム労働者（時給換算）ともに増加が続いている。消費者物価が横ばいで推移するなかで賃金が増加したことから、実質賃金は5年ぶりに増加した。ただ、人手不足感が強まるなかで、所得の大きな改善にはつながっていない面もみられる。

第2章 労働政策をめぐる最近の動き

本章では、経済・雇用情勢とともに、労働をめぐる政策論点を抽出する際に念頭におくことが求められる労働政策の要点について、最近の動向を概観する。

第1節 最近において成立した労働法

まず、労働に関する政策の基礎ないし根拠となる法律について、最近において成立ないしは施行されたもの（一部改正を含む。）を整理しておこう。

1. 有期労働契約に関するもの

（1）「労働契約法」の一部改正

「労働契約法」について、有期労働契約に関して次のような規定を盛り込む一部改正が2012（平成24）年に行われ、①と③については2013（平成25）年4月1日、②については2012（平成24）年8月10日（公布日）から、それぞれ施行された。

①有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

同一の使用者との間で、有期労働契約が反復更新されて5年を超えることとなった場合、労働者が無期労働契約の締結を申し込んだときは、使用者はそれを承諾したものとみなされる。その際の労働条件は、別段の定めがある部分を除き、従前と同一のものとすることとされている。

②有期労働契約の更新等に係る雇止め法理の法定化

労働者が有期労働契約の更新の申込みをしたとき、有期労働契約が反復更新により無期労働契約と異ならない状態にある場合、有期労働契約の期間満了後の更新期待に合理的な理由があると認められる場合のいずれかであるときは、使用者の雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされる。

③有期契約労働であることによる不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合において、当該労働条件の相違は、労働者の職務の内容や配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとされた。

このうち①については、施行日以後に契約期間の初日のある有期労働契約から適用されることとされており、したがって、2018（平成30）年4月1日以降に無期転換事案が生じることとなり、今後、企業の取組みが求められることになる。

（2）無期転換5年ルールの特例—1—／研究開発能力強化法等の一部改正

2013（平成25）年12月に「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」及び「大学の教員等の任期に関する

法律」が改正され、科学技術に関する研究者又は技術者等研究開発に従事する者等及び大学の教員等で有期契約に基づく者については、「労働契約法」の特例が規定され、上記（１）の①の無期転換申込権の発生に係る期間の「５年」が「１０年」とされることとなった。改正法は、2014（平成26）年４月１日に施行された。

（３）無期転換５年ルールの特例—２—／有期雇用特別措置法

2014（平成26）年11月に「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が制定され、５年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識等を有する者で年間賃金額が一定額以上であること等一定の要件を満たす有期雇用労働者については当該期間（10年を上限とする）、また、定年後引き続き有期契約で継続雇用される高年齢者については定年後引き続き雇用されている期間は、それぞれ無期転換申込権は発生しないこととする特例が設けられた。この場合、それぞれの特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画が事業主により作成され、適当である旨の厚生労働大臣の認定を受けていなければならない。法律は、2015（平成27）年４月１日に施行された。

２．パートタイム労働者に関するもの

（１）パートタイム労働法の改正

2014（平成26）年４月に「パートタイム労働法」（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）について、次のような改正が行われ、2015（平成27）年４月１日に施行された。

①パートタイム労働者の待遇の原則の規定

パートタイム労働者（法律上の用語は「短時間労働者」）の待遇について、フルタイム労働者（法律上の用語は「通常の労働者」）の待遇と相違する場合は、その相違は職務の内容、人材活用の仕組み（配置の変更の範囲）、その他の事情を考慮して不合理なものであってはならないとする規定が新設された。

②差別的取扱い禁止対象の範囲の拡大

パートタイム労働者であることを理由として、待遇についてフルタイム労働者と差別的取扱いをしてはならないこととされる「フルタイム労働者と『同視すべき』パートタイム労働者」である要件を、職務の内容の同一性と人材活用の仕組みの同一性の２つとし、これまでであった無期労働契約であることという要件は削除された。

③パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、法が定めるパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容を説明しなければならないこととされた。

④雇用管理改善等に関する措置に違反している事業主の公表制度の創設

雇用管理改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対する厚生労働大臣の是正勧告に従わなかった場合に、厚生労働大臣は、事業主名を公表することができることとされた。

（２）パートタイム労働者に対する被用者社会保険の適用拡大

2012（平成24）年8月に「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立し、その中で被用者保険の適用対象となるパートタイム労働者の範囲が拡大された。従前は週の所定労働時間が30時間以上であることが適用対象の要件とされていたが、この改正により、①週の所定労働時間が20時間以上であること、②継続して1年以上の勤務が見込まれること、③月額賃金が8万8千円（年収106万円）以上であること、④学生・生徒でないこと、⑤従業員501人以上の企業に雇用されていること、の要件すべてに該当するパートタイム労働者が適用対象とされ、範囲が拡大された。2016（平成28）年10月1日に施行された。

3. 子育て支援に関するもの

（１）次世代育成支援対策推進法の期限延長等

次代を担う子供の健全な育成を図り、子育てしやすい環境の整備に向けて事業主等に行動計画の策定を求める「次世代育成支援対策推進法」について、2014（平成26）年4月に改正され、2015（平成27）年3月31日までとされていた同法の有効期限が10年間延長（2025（平成37）年3月31日まで）されるとともに、雇用環境の整備に関して適切な行動計画を策定、実施しており、その実施状況が優良であること等の認定を行う新たな制度（特例認定制度（プラチナくるみん認定））が創設された。改正法は、2015（平成27）年4月1日に施行された。

（２）育児休業給付の充実——雇用保険法の改正（その1）

2014（平成26）年3月、「雇用保険法」が改正され、育児休業給付（育児休業期間中に休業開始前賃金の一定割合を支給）の給付割合について、男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、これまで休業開始前賃金の50%であったものを、休業開始後6カ月に限り67%に引き上げられた。2014（平成26）年4月1日に施行された。

4. 高年齢者の雇用確保措置義務——高年齢者雇用安定法の改正

2012（平成24）年8月、「高年齢者雇用安定法」（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）が改正され、希望する高年齢者が65歳になるまでの雇用の確保を事業主に義務づける高年齢者雇用確保措置について、これまで認められていた継続雇用制度の対象となる高年齢者を労使協定により定める基準で限定できる仕組みを廃止し、希望者全員を対

象とすることとされた。その際、継続雇用制度にはグループ企業（子会社や関連会社など）での雇用確保が含まれることが明記された。また、雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定が盛り込まれた。2013（平成 25）年 4 月 1 日に施行された。

5. 職業能力開発支援の充実——雇用保険法の改正（その 2）

2014（平成 26）年 3 月の「雇用保険法」の改正においては、上述の育児休業給付に係る改正と併せて、職業能力開発支援に係る次の改正も行われ、2014（平成 26）年 10 月 1 日に施行された。

①教育訓練給付金の拡充（専門実践教育訓練給付金）

厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講した場合に支給される教育訓練給付（受講費用の 20%を支給、上限年間 10 万円）について、中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受講した場合に、給付割合を 40%（上限年間 32 万円）に引き上げ、さらに資格取得等により就職に結びついた場合には 20%（上限年間 16 万円）を追加支給（最大で 60%、上限年間 48 万円）することとされた。

②教育訓練支援給付金の創設

45 歳未満の離職者が上記①の専門的・実践的な教育訓練を受講する場合に、当該訓練期間中の失業している期間について、離職前賃金に基づき算出した額（基本手当の半額）を給付することとされた。これは、2018（平成 30）年度までの暫定措置とされている。

6. 障害者の雇用促進——障害者雇用促進法の改正

2013（平成 25）年 6 月、「障害者雇用促進法」（障害者の雇用の促進等に関する法律）が改正され、①障害者に対する募集・採用における均等な機会の付与及び雇用上の差別の禁止、②障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための障害の特性に配慮した必要な措置を講ずることを事業主に義務づける（事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く）、③雇用する障害者からの苦情を自主的に解決する事業主の努力義務、④法定雇用率の算定基礎の見直し（新たに精神障害者を追加）、⑤法の施策の対象となる障害者の範囲の明確化、などが行われた。施行期日は、⑤は公布日（2013（平成 25）年 6 月 19 日）、①～③は 2016（平成 28）年 4 月 1 日、④は 2018（平成 30）年 4 月 1 日となっている。

また、2015（平成 27）年 3 月には、改正法の規定に基づき、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」（告示）が定められた。

7. 労働安全衛生の推進——労働安全衛生法の改正

2014（平成 26）年 6 月、化学物質による健康被害が問題となった胆管がんの事案など最近の労働災害の状況を踏まえて、労働災害を未然に防止するための仕組みを充実するため、「労働安全衛生法」が改正され、①特別規制の対象とされていない化学物質のうち一定のリスクがあるもの等について事業者に危険性・有害性の調査（リスクアセスメント）を義務付ける、②医師、保健師等による労働者のストレスチェックの実施を事業主に義務付ける（従業員 50 人未満の事業場は当分の間努力義務）ことなど、ストレスチェック制度の創設、③受動喫煙防止に関し適切な措置を講じることを努力義務とする、④重大な労働災害を繰り返す企業に対する改善計画の作成指示等及び従わない企業への勧告・企業名の公表制度など改善を図らせる仕組みの創設、⑤危険性の高い機械の製造等に係る検査機関で外国に立地するものも登録を受けられることとする、⑥一部の規制・届出見直し、などが行われた。

施行期日は、政令によって公布日からそれぞれ一定の範囲内（⑥は 6 月、③から⑤は 1 年、②は 1 年 6 月、①は 2 年）で政令により定められることとされ、⑥は 2014（平成 26）年 12 月 1 日、③から⑤は 2015（平成 27）年 6 月 1 日、②は 2015（平成 27）年 12 月 1 日、①は 2016（平成 28）年 6 月 1 日とそれぞれ定められた。

8. 女性の活躍促進——女性活躍推進法の成立

2015（平成 27）年 8 月、「女性活躍推進法」（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が成立した。この法律では、「女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること」、「職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とすること」、「女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと」を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることとしている。

法律の内容は、①基本方針等の策定（国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定、地方公共団体は国の基本方針等を勘案して、当該区域内の推進計画を策定（努力義務））、②事業主行動計画の策定等（国は行動計画策定指針を策定、事業主は、1）女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、2）それを踏まえて事業主行動計画を策定・届出・公表し、3）女性の活躍に関する情報を公表する（300 人以下の民間企業については努力義務）、国は優れた取組を行う一般事業主を認定）、③女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（職業訓練、情報提供など）からなる。

施行期日は、原則公布日（2015（平成 27）年 8 月 28 日）、ただし上記②の事業主行動計画の策定については 2016（平成 28）年 4 月 1 日と定められた。

9. 若年者雇用対策の充実——若者雇用促進法の成立

2015（平成27）年9月、「若者雇用促進法」（青少年の雇用の促進等に関する法律）が成立した。この法律は、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に行えるよう、勤労青少年福祉法、職業安定法、職業能力開発促進法などの一部を改正するものである。これにより、若年者を対象とする総合的な雇用対策の法的基盤が確立されることとなった。

法律の主な内容は、①関係者（国、地方公共団体、事業主など）の責務の明確化と相互の連携、②事業主による職場情報の提供の義務化、③労働関係法令違反事業主に対する、ハローワークの新卒者向け求人への不受理、④若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定制度の創設、⑤いわゆるニート等の青少年に対する支援措置（地域若者サポートステーションの整備など）、⑥ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進、⑦キャリアコンサルタントの登録制の創設、⑧対人サービス分野などを対象にした技能検定制度の整備、⑨ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象への「中退者」の追加、などである。

施行期日は、2015（平成27）年10月1日、ただし、②および③は2016（平成28）年3月1日、⑤、⑦及び⑧は2016（平成28）年4月1日と定められた。2015（平成27）年12月には、労働政策審議会により、法に基づいて求人を受理しないことができる場合や事業主による情報公開の内容などを定める政令案要綱等が答申され、2016（平成28）年1月、政令等が制定された。

10. 労働者派遣法の改正

2015（平成27）年9月11日、「労働者派遣法」の改正法が成立し、9月30日に施行された。改正の主な内容は以下の通りであるが、今回の改正は、業務による期間制限の定めの違いを見直したこと、派遣労働者個人単位の期間制限を設けたこと、派遣労働者へのキャリアアップ措置を強化したことなど、派遣労働のあり方全般についての大きな転換点となるものである。

①労働者派遣事業の許可制への一本化

特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区分は廃止され、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となる。

②労働者派遣の期間制限の見直し

改正前の、いわゆる「26業務」への労働者派遣には期間制限を設けない仕組みが見直され、施行日以後に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で、「派遣先事業所単位の期間制限」（原則3年が限度）と「派遣労働者個人単位の期間

制限」(3年が限度)の2つの期間制限が適用される。ただし、派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者や60歳以上の派遣労働者など例外もある。

③キャリアアップ措置の義務化

派遣元事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練、希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務がある。

④均衡待遇の推進

派遣労働者と、派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、派遣元事業主と派遣先に、それぞれ新たな義務が課せられる。

⑤労働契約申込みみなし制度

2012(平成24)年労働者派遣法改正法に基づき2015(平成27)年10月1日から施行。

1.1. 全員参加型社会の実現—雇用保険法等の改正

2016(平成28)年3月、「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立した。この法律は、現下の雇用情勢等を踏まえた失業等給付に係る保険料率の見直し、労働者の離職防止を図るための育児休業・介護休業等に係る制度見直し、高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保等を行うために、雇用保険法、育児・介護休業法、高年齢者雇用安定法など計6つの法律を一括して改正したものである。

法律の主な内容は、①多様な家族形態・雇用形態に対応するための、育児休業の対象となる子の範囲の拡大や、育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件緩和、②介護離職の防止に向けた、介護休業の分割取得(3回まで計93日)、所定外労働の免除制度の創設、介護休暇の半日単位取得、介護休業給付の給付率の引上げ(賃金の40%→67%)、③65歳以降に新たに雇用される者に対する雇用保険の適用、シルバー人材センターにおける業務の一部要件緩和、④妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するための事業主に対する雇用管理上必要な措置の義務付け、などである。

施行期日は、2017(平成29)年1月。ただし、②のうちの介護休業給付の給付率の引上げは2016(平成28)年8月、③のうちシルバー人材センターにおける業務の一部要件緩和は2016(平成28)年4月とされた。

1.2. 技能実習制度の適正化—技能実習法の成立

2016(平成28)年11月、「技能実習法」(外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律)が成立した。この法律は、外国人の技能実習における技能等の適正な修得等の確保及び技能実習生の保護を図るため、技能実習を実施する者及び実施を監理する者並びに技能実習計画について許可等の制度を設けるとともに、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講じようとするもので

ある。

法律の主な内容は、技能実習制度の適正化として、①技能実習生ごとに作成する技能実習計画を認定制、実習実施者を届出制、監理団体を許可制とすること、②技能実習生に対する人権侵害行為等について禁止規定を設け違反に対する所要の罰則を規定するとともに、技能実習生に対する相談や情報提供、技能実習生の転籍の連絡調整等を行うことにより、技能実習生の保護等を図ること、③技能実習制度の拡充として、優良な実習実施者・監理団体に限定して、第3号技能実習生の受入れ（4～5年目の技能実習の実施）を可能とすること、④外国人技能実習機構を認可法人として新設して、技能実習計画の認定、実習実施者の届出の受理、監理団体の許可に関する調査等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う、などとなっている。

施行期日は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日とされた。ただし、④の外国人技能実習機構の設立規定については、公布の日（2016（平成28）年11月28日）とされた。

なお、外国人介護人材の受入れが重要な政策課題となっていることから、技能実習法に基づく新制度の詳細が確定した段階で、介護サービスの特性に基づく要請に対応できることを確認した上で、新制度の施行と同時に「介護職種」の職種追加を行い、外国人介護人材の受入れを開始することとされている。

第2節 政府の基本的な政策の方向性

1. 「日本再興戦略 2016－第4次産業革命に向けて－」

労働面を含めて、現在、政府が重点的に取り組むべき課題と施策の方向を示した基本的な文書として、「日本再興戦略」がある。「日本再興戦略」は、2013（平成25）年6月に閣議決定された「日本再興戦略－JAPAN is BACK－」に始まり、2014（平成26）年の「日本再興戦略 改訂2014－未来への挑戦－」（6月閣議決定）、2015（平成27）年の「日本再興戦略 改訂2015－未来への投資・生産性革命－」（6月閣議決定）と、毎年改訂されながら、政策の基本的方向と目標に向けた工程表を提示している。

政府の基本的な政策方向を示すものとしては、未来投資会議（産業競争力会議の後継組織）や規制改革推進会議（規制改革会議の後継組織）など内閣官房や内閣府の各種会議からの答申、報告、提言などが出されているが、その内容は、項目としては総じて「日本再興戦略」に盛り込まれていることから、ここでは「日本再興戦略 2016－第4次産業革命に向けて－」（6月閣議決定）（以下「再興戦略 2016」という。）に基づき、現在の労働政策上の重要な課題を整理しておきたい。

「再興戦略 2016」では、「第一 総論」において戦略の基本的な考え方を提示しているが、その「II. 日本再興戦略 2016における鍵となる施策」の「3. イノベーションの

創出・チャレンジ精神にあふれる人材の創出」の中に、「(2) 経済成長を切り拓く人材の育成・確保」、「(3) 成長制約打破のための雇用環境整備、多様な働き手の参画」という2つの項目を立てている。その上で、これらに関する「鍵となる施策」として、それぞれ次の項目をあげている。

(2) 経済成長を切り拓く人材の育成・確保

- ①第4次産業革命を支える人材育成・教育施策
- ②「第4次産業革命 人材育成推進会議」の開催
- ③世界最速級の「日本版高度外国人材グリーンカード」の創設

(3) 成長制約打破のための雇用環境整備、多様な働き手の参画

- ①長時間労働の是正に向けた取組強化
- ②女性の活躍推進と高齢者の活躍推進

「再興戦略2016」は、続く「第2 具体的施策」の「Ⅲ. イノベーション・ベンチャー創出力の強化、チャレンジ精神にあふれる人材の創出等」の「2. 多面的アプローチによる人材の育成・確保等」の中で、「新たに講ずべき具体的施策」として、次のような取組みをあげている。

2-1. 人材力の強化

i) 未来社会を見据えた初等中等教育の改革

ii) 高等教育等を通じた人材力の強化

- ①第4次産業革命時代に即した世界トップレベルの人材の輩出（卓越大学院（仮称）・卓越研究員制度による人材育成・強化）
- ②IoT・ビッグデータ・人口知能等を牽引するトップレベル情報人材の育成と高等教育における数理教育の強化
- ③実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関
- ④「第4次産業革命 人材育成推進会議」の開催
- ⑤専門職大学院、高等専門学校、専修学校における高度専門職業人等の養成機能の充実

iii) 企業の人材管理の促進

- ①企業における人材育成等の取組の情報提供の促進
- ②中高年人材の最大活用
- ③未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の加速化（「セルフ・キャリアドック

ク」の導入・促進等)

2-2. 働き方改革、雇用制度改革

i) 働き方改革の実行・実現

- ①生産性の高い働き方の実現
- ②高度プロフェッショナル制度の早期創設
- ③同一労働同一賃金の実現等
- ④長時間労働の是正
 - ア) 労働基準法の執行の強化
 - イ) 時間外労働規制の在り方の再検討
 - ウ) 企業の自主的な取組の促進
 - エ) 国家公務員の取組促進
 - オ) 全国的なワーク・ライフ・バランス運動の展開等
- ⑤持続的な経済成長に向けた賃金・最低賃金の引上げのための環境整備

ii) 労働市場での見える化の促進

iii) 予見可能性の高い紛争解決システムの構築等

2-3. 多様な働き手の参画

i) 女性の活躍推進

- ①ダイバーシティ経営の実践の促進
- ②待機児童解消に向けた取組強化
- ③女性が働きやすい制度等への見直し

ii) 高齢者の活躍促進

iii) 障害者等の活躍推進

iv) 外国人材の活用

- ①高度外国人材を更に呼び込む入国・在留監理制度の検討
- ②外国人留学生、海外学生の本邦企業への就職支援強化
- ③グローバル展開する本邦企業における外国人従業員の受入れ促進
- ④在留管理基盤強化と在留資格手続きの円滑化・迅速化
- ⑤外国人受入れ推進のための生活環境整備

(外国人材受入れの在り方検討)

以上のように、「再興戦略 2016」においては、労働分野についても重要な政策課題と多様な施策の推進が盛り込まれており、労使をはじめとする関係者の理解と協力を得ながら、それらの施策の着実な実施が図られている。

なお、これまで「日本再興戦略」は、産業競争力会議において検討、取りまとめが行われてきたが、2016（平成 28）年 9 月、同会議は廃止され、成長戦略の新たな司令塔として、内閣総理大臣を議長とする「未来投資会議」が設置された。産業競争力会議において決定された事項、検討された事項等は、未来投資会議に引き継がれることとされた。

2. 「ニッポン一億総活躍プラン」

2015（平成 27）年 10 月、少子高齢化に真正面から挑み、「強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」という「新・三本の矢」の実現を目的とする「一億総活躍社会」に向けたプランの策定等に向け、「一億総活躍国民会議」が設置され、同年 11 月に開催された第 3 回国民会議においては、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策－成長と分配の好循環の形成に向けて－」が取りまとめられた。ここでは、具体的な目標として、①「希望を生み出す強い経済」（名目 GDP 600 兆円の実現）、②「夢をつむぐ子育て支援」（希望出生率 1.8 の実現）、③「安心につながる社会保障」（介護離職ゼロの実現）を掲げ、緊急に実施すべき対策を示している。

2016（平成 28）年 6 月には、10 年先の未来を見据えたロードマップを含めた「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定された。同プランにおいては、一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向として、①同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善、②長時間労働の是正、③高齢者の就労促進、をあげた上で、3つの目標ごとに具体的な取組みの方向を示している。労働分野に関連する主な取組みは以下のとおり。

3. 「希望出生率 1.8」に向けた取組の方向

- (1) 子育て・介護の環境整備（保育人材確保のための総合的な対策等）
- (2) すべての子供が希望する教育を受けられる環境の整備
- (3) 女性活躍
- (4) 結婚支援の充実
- (5) 若者・子育て世帯への支援
- (6) 子育てを家族で支える三世帯同居・近居しやすい環境づくり
- (7) 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者等の活躍支援

4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

- (1) 介護の環境整備（介護人材確保のための総合的な対策等）
- (2) 健康寿命の延伸と介護負担の軽減
- (3) 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援
- (4) 地域共生社会の実現

5. 「戦後最大の名目GDP600兆円」に向けた取組の方向

- (1) 第4次産業革命
- (2) 世界最先端の健康立国へ
- (13) 消費・投資喚起策（賃金・可処分所得の引上げ等）
- (15) イノベーション創出・チャレンジ精神にあふれる人材の創出

3. 「まち・ひと・しごと創生基本方針 2016」

人口急減・超高齢化という我が国が直面する大きな課題に対し政府一体となって取り組み、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生できるよう、2014（平成26）年9月、「まち・ひと・しごと創生本部」が設置され、11月には「まち・ひと・しごと創生法」が成立した。

同年12月には、日本の人口の現状と将来の姿を示し、人口問題に関する国民の認識の共有を目指すとともに、今後、取り組むべき将来の方向を提示する「まち・ひと・しごと創生長期ビジョンー国民の「認識の共有」と「未来への選択」を目指してー」、長期ビジョンを踏まえ2015（平成27）年度を初年度とする今後5か年の政策目標や施策の基本的方向、具体的な施策をまとめた「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が、それぞれ閣議決定された。

2015（平成27）年6月には「まち・ひと・しごと創生方針2015ーローカル・アベノミクスの実現に向けてー」、同年12月には「総合戦略」の改訂が閣議決定され、さらに、2016（平成28）年6月に新たに「まち・ひと・しごと創生基本方針2016」が閣議決定され、同年12月、「総合戦略」の改訂が閣議決定された。地方においても、2016（平成28）年3月末までに、47都道府県、1,737市区町村（99.8%）において、地方版総合戦略が策定されたところであり、今後とも、これらに基づき、①地方にしごとをつくり、安心して働けるようにする（ローカル・アベノミクスの実現）、②地方へ新しいひとの流れをつくる、③若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる（地域アプローチによる少子化対策の推進）、④時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する、という4つの分野ごとに、本格的な事業展開が図られることとなっている。

4. 「働き方改革」の実現

2016（平成28）年8月、内閣改造が行われ、第3次安倍第2次改造内閣が発足したが、その際、安倍総理は、「一億総活躍の旗を一層高く掲げ、安倍内閣は未来への挑戦を続けていきます。その最大のチャレンジは「働き方改革」であります。長時間労働を是正します。同一労働同一賃金を実現し、「非正規」という言葉をこの国から一掃します。」とした上で、新たに働き方改革担当大臣を任命した。9月2日には、内閣官房に、「働き方改革実現推進室」が設置された。9月26日には、「働き方改革実現会議」の開催が決定され、同月27日に第1回実現会議が開催された。

実現会議は、当面、①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、②賃金引き上げと労働生産性の向上、③時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正、④雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育、⑤テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方、⑥働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備、⑦高齢者の就労促進、⑧病気の治療、子育て・介護と仕事の両立、⑨外国人材の受入れ、といったテーマを中心に議論を行うこととした。

こうした中、12月20日に開催された第5回実現会議においては、「同一労働同一賃金ガイドライン案」が取りまとめられた。これは、正規雇用と非正規雇用との間で待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理なものなのか、不合理なものではないのかを示したものであり、基本給、賞与、各種手当、福利厚生といった項目別に、問題となる例、問題とならない例を具体的に示している。今後、法改正の立案作業を進め、関係者の意見や法改正案についての国会審議を踏まえた上で、ガイドラインを最終的に確定するとしている。

なお、実現会議は、上記検討テーマに沿って引き続き議論を進め、2017（平成29）年3月28日に具体策を盛り込んだ「働き方改革実行計画」を策定した。

第3節 最近における労働政策の動向概観

この節では、最近における労働政策の動向を概観する。労働政策・施策を網羅的に紹介することを目的とするものではなく、現在の政策課題とそれに対してどのような政策方向が取り組まれようとするか、又は検討されているのかに焦点を当てて整理することとしたい。このため、法改正や労働面における政策立案の要であり、公益及び労使の三者で構成されている労働政策審議会の建議や答申、政策・施策の検討のために厚生労働省で開催される研究会等の報告などをベースとして、記述を進めている。

また、今回の「レポート」では、前述した「日本再興戦略」や「ニッポン一億総活躍プラン」等で挙げられている政策課題と施策を念頭におきつつも、JILPTの研究領域や

第3章で紹介することとなる2015（平成27）年度における調査研究成果との関係を考慮して、以下の6項目に整理してみた。したがって、重要な政策課題であっても触れられていないものもあるが、それらは次回以降のレポートに向けた今後の課題とさせていただきたい。

1. 雇用・労働の動向に関する検討

雇用政策全体の今後の方向性については、厚生労働省の雇用政策研究会が、2014（平成26）年2月に「仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環を目指して」を副題（＝雇用政策の将来ビジョン）とする報告書を取りまとめた。これを受けて、厚生労働省では、2014（平成26）年4月に、今後5年間程度の間に取り組むべき雇用政策の方向性を示した「雇用政策基本方針」を全部改正した。そこでは、雇用政策の基本的考え方として、①社会全体での人材の最適配置・最大活用、②危機意識をもって「全員参加の社会」を実現、の2つを掲げ、雇用政策の基本的な方向性として、①労働市場インフラの戦略的強化、②個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理、③「全員参加の社会」の実現に向けて、④良質な雇用の創出、の4つに取り組むこととされている。

また、翌2015（平成27）年12月、雇用政策研究会において取りまとめられた「人口減少下での安定成長を目指して」を副題とする新たな報告書においては、①人的資本のポテンシャルの最大発揮と、②構造的な人材不足への対応、の2つの柱を立て、今後の政策の方向性として、①幼児期から高齢期までの生涯を通じた能力開発、②個々の能力が最大限発揮される環境の整備（良質な雇用の実現）、③人材不足分野（介護・保育・看護・建設・運輸（自動車運送事業））における対策、④地域間の雇用機会の格差対策という観点に留まらず、人口減少対策を念頭に置いた地域雇用対策等を示している。

地域雇用に関しては、「まち・ひと・しごと総合戦略」において政策の4つの基本目標が定められ、その一番目が「地方における安定した雇用を創出する」、二番目が「地方への新しいひとの流れをつくる」とされているところであるが、上述した通り、2015（平成27）年12月の雇用政策研究会報告書において、今後の地域雇用対策の具体的な方向性が示されている。そこでは、これまでの「地域間の雇用機会の格差対策」という観点だけでなく、「人口減少対策」ということを念頭に地域雇用対策を実施していく必要があり、その際には、「人の生活を支える」という視点が重要だとした上で、①若年層、働き盛りの層、シニア層それぞれの年齢層に合わせた人材還流と人材育成、②「働き方改革」の推進等による良質な雇用の創出、③国、地方自治体及び地域の関係者の連携、④人口構造や産業集積等の地域特性に応じた施策の推進、が重要であるとしている。

なお、労働政策全般に関わるものとして、2016（平成28）年8月、厚生労働省の「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」懇談会が、今から20年後の2035年を見据

えた今後の労働政策のあり方に関する報告書を取りまとめた。同報告書では、2035年における働き方を展望し、法制度のあり方について4つの視点、4つの具体的な方向性等を示した上で、2035年に向けての提言として、①技術革新は、大きなチャンスをもたらす、②チャンスを生かすには、新しい労働政策の構築が不可欠、③働き方の変化に伴うこれからのコミュニティのあり方、④人材が動く社会と再挑戦可能な日本型セーフティネット、⑤働く人が適切な働き場所を選択できるための情報開示の仕組み、⑥これからの働き方と税と社会保障の一体改革、⑦早急かつ着実な実行を、の7つをあげている。これを受けて、厚生労働省においては、「働き方の未来2035推進本部」を設置し、具体的な施策の検討が行われている。

2. 働き方改革①：全員参加の社会推進に関する検討

非正規雇用問題に関しては、2016（平成28）年1月、「正社員転換・待遇改善実現プラン」が策定された。同プランの計画期間は、2020（平成32）年度までの5か年で、プランの進捗状況を毎年把握・公表する、中間年である2018（平成30）年度に必要な応じ目標値等を見直す、などとされている。主要な目標としては、①不本意非正規雇用労働者の割合（全体平均）を10%以下にすること、②若年層の不本意非正規雇用労働者の割合を現状から半減すること、③新規大学卒業者、新規高校卒業者の正社員就職割合をそれぞれ95%、96%とすること、④正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図ること、などが盛り込まれ、これを実現するための工程表が併せて策定された。

非正規雇用の待遇改善については、同一労働同一賃金の実現が最重要課題として位置づけられ、2016（平成28）年3月に、総理の指示に基づき「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が設置され、具体的な方策の検討が開始された。同年12月には、「中間報告」が取りまとめられたが、そこでは、我が国が同一労働同一賃金の原則に踏み込み、非正規雇用者の待遇改善を実現するためのポイントを3つに整理した上で、「働き方改革実現会議」が取りまとめる「ガイドライン」が、同一労働同一賃金の実現に向けた重要な手段であり第一歩であるとしている。2017（平成29）年3月には、法整備に関する各論点について、踏まえるべき議論の前提、ありうる選択肢やその利害得失などをできるだけ幅広く挙げ、それを「論点整理」の形で整理した最終報告書が取りまとめられた。

さらに、非正規雇用の待遇改善に当たっては、最低賃金の引上げが重要課題とされ、最低賃金審議会は、2016（平成28）年7月、平成28年度地域別最低賃金額改定の目安について、全国加重平均で24円を答申した。これは、平成14年度以降で最高額となる引上げであり、引上げ率に換算すると3.0%となる。8月には、全ての都道府県で地域別最低賃金の改定額が答申され、答申での全国加重平均額は前年度から25円引上げの823円となった。

高齢者に関しては、2016（平成28）年3月に成立した「雇用保険法等の一部を改正す

る法律」による雇用保険法、高年齢者雇用安定法の一部改正により、シルバー人材センターの業務のうち、派遣・職業紹介に限り、週 40 時間までの就業を可能とする要件緩和が行われるとともに、2017（平成 29）年 1 月からは、①新たに雇用される 65 歳以上の高齢者についても雇用保険の適用対象とする、②介護休業給付、教育訓練給付等についても、新たに 65 歳以上の者も対象とする、等とされている。

女性に関しては、2015（平成 27）年 12 月の「第 4 次男女共同参画基本計画」の閣議決定、2016（平成 28）年 4 月の「女性活躍推進法」の完全施行を踏まえ、同年 5 月、政府の「すべての女性が輝く社会づくり本部」が、女性活躍の加速に向け、今後重点的に取り組むべき事項として、「女性活躍加速のための重点方針 2016」を決定した。ここでは、雇用に関連するものとして、非正規雇用の女性の待遇改善、長時間労働の削減、場所の制約を受けない多様な働き方の推進、育児・介護休業等の取得促進、ひとり親家庭等への支援、などがあげられている。

また、女性の就業に関しては、「配偶者手当」が女性パートタイム労働者の就業調整の要因になっているとの指摘があることから、厚生労働省においては、「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会」を設置し、2016（平成 28）年 3 月には、報告書が取りまとめられた。同報告書では、配偶者手当について、「働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。」「労使において、従業員ニーズ等個々の企業の実情も踏まえ、真摯な話し合いが進められることを期待する。」とされ、これを受けて、同年 5 月、厚生労働省において、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」が取りまとめられた。一方、政府税制調査会においては、所得税の「配偶者控除」の見直しについて議論が行われ、同年 12 月、配偶者の年収要件が 103 万円から 150 万円に引き上げられることが決まった。

ひとり親家庭への支援としては、2016（平成 28）年 5 月、「児童扶養手当法」の一部が改正され、同年 8 月から、児童扶養手当の第 2 子（月額 5 千円→最大で月額 1 万円）及び第 3 子以降（月額 3 千円→最大で月額 6 千円）の加算額が増額された。

なお、2016（平成 28）年 8 月に閣議決定された「未来への投資を実現する経済対策」の中で、「育児休業期間の延長等」「雇用保険制度の見直し」が盛り込まれたことを踏まえ、それぞれの課題について、労働政策審議会雇用均等分科会、職業安定分科会雇用保険部会において検討が行われた。前者については、同年 12 月、労働政策審議会から厚生労働大臣に対して、子どもが保育所に入れない場合の育児休業期間の最長 2 年までの延長等を内容とする「経済対策を踏まえた仕事と育児の両立支援について」建議が行われた。

後者についても、同年 12 月、雇用保険の基本手当の充実、教育訓練給付の充実、育児休業給付の見直し等を内容とする「雇用保険部会報告」が取りまとめられた。これら建議や報告書を踏まえ、厚生労働省においては、雇用保健法、育児・介護休業法、後述す

る職業安定法等を一括して改正する「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」を取りまとめ、2017（平成 29）年 1 月、労働政策審議会に対して諮問、答申を行い、第 193 回通常国会に法律案を提出した。

3. 働き方改革②：企業の人事管理、労働条件に関する検討

2015（平成 27 年）12 月の雇用政策研究会報告では、雇用情勢の改善が進み、人手不足感が高まっている状況は「短期的にも中長期的にも重要な「雇用管理・処遇の改善」について取り組み、雇用の質を高める好機である」との認識を示した上で、働きやすい職場づくりのためのために必要となる施策として、長時間労働の抑制、多様で柔軟な働き方、公正な処遇、安全衛生管理、ハラスメント対策などの課題を幅広く取り上げているが、前述した通り、安倍内閣においては、こうした課題を含む「働き方改革」が最重要課題とされている。

長時間労働の抑制の関係では、2015（平成 27）年 1 月から、月 100 時間超の残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底が行われてきたが、一億総活躍国民会議における議論等を踏まえ、2016（平成 28）年 4 月から、月残業 100 時間超から 80 時間超へ重点監督対象が拡大されるとともに、監督指導・捜査体制の強化等が図られた。さらに同年 12 月には、違法な長時間労働を行った企業の企業名公表の基準を、月 100 時間超から月 80 時間超に拡大すること等を内容とする「過労死等ゼロ緊急対策」が取りまとめられた。

また、「ニッポン一億総活躍プラン」において「労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる 36（サブロク）協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する。時間外労働時間について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。」とされたことを踏まえ、厚生労働省においては、2016（平成 28）年 9 月に、「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会」を設置し、働き方改革実現会議の議論に資するよう、時間外労働の実態把握を中心に議論し、上限規制の見直しを検討することとされている。

多様な働き方という観点からは、厚生労働省の「「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会」が 2014（平成 26）年 7 月にとりまとめた報告書において、「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」という働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと企業による優秀な人材の確保や定着を同時に可能とするような多面的な働き方や雇用のあり方の一つとしての「多様な正社員」（職務、勤務地または労働時間を限定）について、その円滑な活用のために留意すべき事項と促進するための方策が提言されたところであり、引き続き、その推進が図られている。

また、労働契約法に基づく無期転換が本格的に行われると見込まれる 2018（平成 30）年 4 月まで残り 2 年を切ったことを踏まえ、2016（平成 28）年 8 月、厚生労働省におい

て、無期転換ルールの周知や無期転換制度の導入促進に関する情報発信を行う「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」が開設された。

安全衛生管理という観点からは、2015（平成 27）年 12 月からストレスチェック制度が新たに導入され、ストレスチェックや面接指導等に関することが産業医の職務に追加されたことを踏まえ、厚生労働省に「産業医制度の在り方に関する検討会」が設置され、2016（平成 28）年 12 月、産業医の位置づけや役割、小規模事業場における労働衛生管理体制のあり方等について検討、措置すべき事項を整理した報告書が取りまとめられた。併せて、「労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のあり方に関する検討会」報告書も取りまとめられた。

ハラスメントに関しては、現在、事業主による妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇などの不利益取扱については禁止されているところであるが、2016（平成 28）年 3 月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」による男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の一部改正により、2017（平成 29）年 1 月から、上司・同僚等が、妊娠・出産や育児休業・介護休業等に関する言動により、妊娠・出産等した女性労働者や育児休業の申出・取得者等の就業環境を害することがないように、事業主として防止措置を講じることが新たに義務付けられた。

なお、「女性の活躍推進」や「働き方改革」等の施策をワンパッケージで効果的に推進するとともに、パワハラや解雇等に関する相談とマタハラやセクハラ等に関する相談の対応を一元的に進める等の観点から、都道府県労働局の組織見直しが行われ、2016（平成 28）年 4 月に、新たに「雇用環境・均等部（室）」が設置された。

4. 労使関係と労働条件決定システムに関する検討

2015（平成 27）年 6 月に閣議決定された「再興戦略 2015」及び「規制改革実施計画」に基づき、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システム等の構築に向けた議論を行うことを目的として、2015（平成 27）年 10 月、厚生労働省に、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」が設置され、①既に制度化されている雇用終了をめぐる紛争等の多様な個別労使紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策、②解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性、について検討が行われている。

また、厚生労働省においては、2015（平成 27）年 11 月に取りまとめられた「組織の変動に伴う労働関係に関する研究会報告書」を踏まえ、会社分割、事業譲渡といった組織の変動に係る労働者保護に実効する政策を実施していくために必要な対応方策について検討を行うため、2016（平成 28）年 1 月、新たに「組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」を設置し、4 月に報告書を取りまとめた。これを踏まえ、労働契約承継法に基づく施行規則と指針が改正されるとともに、事業譲渡及び合併に関する新

たな指針が策定され、9月1日から施行、適用された。

5. 労働者のキャリア形成支援に関する検討

労働者の主体的なキャリア形成支援については、2015（平成27）年9月に成立した「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」による職業能力開発促進法の一部改正より、労働者が主体的に職業生活設計を行い、職業能力の開発・向上を行うことが努力義務として新たに規定されるとともに、労働者からの相談に応じ、助言・指導を業として担うキャリアコンサルタントの登録制度が法定（2016（平成28）年4月施行）された。今後、国家資格化されたキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングや、ジョブ・カード、教育訓練給付制度等の活用により、労働者の主体的な能力開発が促進されるよう取り組んでいく必要がある。

また、厚生労働省においては、こうした取組みに合わせて、年齢、就業年数、役職など従業員のキャリアの節目をとらえて定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を整備し、従業員のキャリア形成を促進・支援する企業内の総合的な取組みである「セルフ・キャリアドック」の推進が図られている。

外部労働市場におけるマッチング機能の強化、特にハローワークの機能強化に関しては、2014（平成26）年2月の雇用政策研究会報告において、「ハローワークには外部労働市場全体としてのマッチング機能を高めるインフラとしての役割が期待される。」とした上で、「窓口相談に従事するハローワーク職員の職業相談・紹介技能を高め、一層の専門性向上を図ることが求められる。」とされている。

また、2015（平成27）年12月の雇用政策研究会報告においても、「働く人の個々の能力が最大限発揮されるためには、社会全体で人材を最適配置していくことが重要であり、ハローワークをはじめとした職業紹介機関による外部労働市場におけるマッチングを進めていくことが重要」とした上で、「ハローワークにおいては、担当者制による職業紹介・職業相談や、関係機関と連携したチーム支援、良質な求人の開拓等を通じて、求職者と求人企業とのマッチングに取り組んでおり、国全体での人材の最適配置の実現には、こうした堅実な取組が重要である。」とされている。

なお、厚生労働省においては、官民の雇用仲介事業等について、求職・求人のマッチングがより適切かつ円滑に行われるよう更なる機能強化を図る必要がある等の観点から、「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」を設置し、2016（平成28）年6月には、雇用仲介事業等に係る現行制度や事業等の実態を踏まえて論点整理を行った報告書が取りまとめられた。

この報告書を受けて、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、職業紹介事業等の機能強化や求人・募集情報の適正化等に向けた検討が行われ、2016（平成28）年12月には、労働政策審議会から厚生労働大臣に対して、「職業紹介等に関する

制度の改正について」建議が行われた。建議では、職業紹介事業、募集情報等提供事業、委託募集、労働者供給事業それぞれについて具体的な見直し措置が盛り込まれ、厚生労働省においては、前述したように、この建議を踏まえた法律案要綱を作成し、労働政策審議会への諮問、答申を経て、第193回通常国会に必要な法律案を提出した。

6. 人材育成と能力開発インフラに関する検討

人々が能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会と人材の最適配置を同時に実現することによって、我が国の経済を量の拡大と質の向上の双方の観点から成長させる「生産性向上に向けた人材育成戦略」として、2016（平成28）年4月、「第10次職業能力開発基本計画―生産性向上に向けた人材育成戦略―」が策定された。

同計画は、2016（平成28）年度から2020（平成32）年度までの5年間を対象期間とし、職業能力開発の今後の方向性を踏まえた基本的施策として、①生産性向上に向けた人材育成の強化、②「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進、③産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進、④人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開、⑤技能の振興、⑥職業能力開発分野の国際連携・協力の推進、の6つがあげられている。

介護人材の確保については、「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえ、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として、2020年代初頭までの約25万人の介護人材の確保に総合的に取り組まれているところであるが、引き続き、社会保障審議会介護保険部会及び福祉部会福祉人材確保専門委員会を中心に、介護人材確保のあり方について検討が行われている。

若年者に関しては、先に述べた「若者雇用促進法」において、適切な職業選択のための取組として、①事業主による職場情報提供の義務化、②労働関係法令違反の事業主に対するハローワークの新卒者向け求人への不受理、③優良な中小企業の認定制度の創設が行われるとともに、いわゆるニート等の青少年への支援措置（地域若者サポートステーションの整備など）、ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象に「中退者」を追加するなど、特に就職困難な層に対する支援の充実が図られている。

また、2016（平成28）年8月には、「労働生産性の向上」と「雇用管理改善」（魅力ある職場づくり）を両立させ、他の模範となるような優良な取組みを行っている企業等を表彰する「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」制度が創設され、2017（平成29）年3月に第1回表彰が行われた。

なお、労働政策全般に関わるものとして、2016（平成28）年7月、厚生労働省に、「働

き方に関する政策決定プロセス有識者会議」が設置された。労働政策の推進にあたっては、公労使の三者で構成される労働政策審議会が重要な役割を果たしているが、「少子高齢化の更なる進行とそれに伴う労働力供給の減少や多様な価値観に対応し、労働参加率向上やイノベーション創出等を実現する誰もが活躍できる社会を構築するためには、これまで以上に様々な分野や立場の人の声を広く吸収し、機動的な政策決定を行うことが不可欠である」との観点から、同有識者会議では、働き方に関する政策決定プロセスについて検討が行われた。

同年12月には、報告書が取りまとめられ、ここでは、①労働政策審議会の下に有識者で構成する新たな部会（労働政策基本部会（仮称））を設置して、基本的な課題、中長期的な課題について議論を行うこと、②委員の選任に当たって産業構造や就業構造等に配慮すること、課題によっては労使団体の代表以外の臨時委員や専門委員を臨時的に任命すること、などが提言された。改革のスケジュールとしては、労働政策審議会委員の次期改選期（2017（平成29）年4月）を踏まえて行うこととされた。

第3章 2015（平成27）年度におけるJILPTの調査研究成果の紹介

本章では、JILPTの2015年度における調査研究成果を紹介する。第2章でみてきた国の政策の動きや課題と関連して読んでいただけるよう、第2章第3節に対応する6つのテーマに分けて整理していきたい。

テーマ1：雇用・労働の動向に関する調査研究

日本再興戦略において、「雇用制度改革・人材力の強化」の取組みとして、「失業なき労働移動の実現」と「マッチング機能の強化」があげられている。また、地方創生の取組みにおいて、地域における人材確保は重要な課題となっている。さまざまな地域が活性化する条件を探るためには、若者の地域移動や転職市場の実態、雇用に限らない新たな就労機会の可能性など、幅広い観点からの検討が必要となる。このような雇用・労働の動向に関する分析を試みた調査研究を紹介する。

テーマ2：働き方改革①：全員参加の社会推進に関する調査研究

第2章でみたように、現在、政府の「最大のチャレンジ」として「働き方改革」に向けた検討が進められている。その検討の第一のテーマとして掲げられているのが「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」であり、非正規雇用労働者が力を発揮できる条件整備が緊急の課題となっている。また、「高齢者の就労促進」、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」も検討テーマであり、少子化・高齢化と人口減少が急速に進む中、「一億総活躍」に向けて、高齢期の労働者や子育て世代など働き方に制約がある人々が働きやすい職場づくりが求められている。このような観点から、全員参加型社会の推進に向けて必要な条件について検討した調査研究を紹介する。

テーマ3：働き方改革②：企業の人事管理、労働条件に関する調査研究

「働き方改革」に掲げられた重要テーマとして、長時間労働の是正や育児・介護と仕事との両立など、人事管理の改革や働きやすい職場づくりに向けたさまざまな検討も行われている。大きな社会問題ともなった長時間労働をはじめとするこれまでの働き方を見直し、労働条件の改善を進めることが、テーマ2としてあげた多様な人材の労働参加にもつながる。これらの課題について、主に企業の人事管理の面から、働きやすい仕組みづくりや環境整備に関する検討を行った調査研究を紹介する。

テーマ4：労使関係と労働条件決定システムに関する調査研究

働き方の実態が多様化する中で、法律・制度や労使関係がその変化にどのように対応するかということが大きな課題となっている。このため、労働条件決定システムや労使

関係のあり方等について、国際比較等にも基づき改めて検討し、課題整理を行う基礎的調査研究を重点的に行った。それらの成果を紹介する。

テーマ5：労働者のキャリア形成支援に関する調査研究

職業人生が長期化していく中、個々の労働者が自立したキャリアデザインを描き、適材適所で能力を発揮できるしくみづくりを進めていくことが一層重要となっている。このような観点から、キャリアコンサルティングの普及や就職支援に向けた職業相談の技法向上等に関する調査研究の成果を紹介する。

テーマ6：人材育成と能力開発インフラに関する調査研究

誰もが自分の能力を生かして職場で活躍できる全員参加社会の実現のためには、能力開発のインフラを充実し、人材育成の強化を図ることが必要である。職業能力開発の基盤となる公的職業訓練に関する調査研究や、ものづくりや介護分野の人材育成、若者の育成・定着など、能力開発施策において特に重点となっている分野にかかる調査研究の成果について紹介する。

なお、以下に紹介する各成果の概要は、執筆者の責任で、そのごく一部を抜粋したものである。紙面の制約もあり、取り上げたポイントやその解釈が原著者の意図とは必ずしも合致しない点もあると思われる。「はじめに」にも記したように、原著者による概要及び各成果の全文は JILPT のホームページで閲覧できるので、関心を持っていただけた場合は、ぜひそちらをご参照いただきたい。

第1節 雇用・労働の動向に関する調査研究

(労働力需給推計)

雇用・労働の動向に関する研究として、まず、労働力需給推計に関する研究の成果について紹介したい。

JILPT では、第3期中期計画期間に入り、3度の大きなシミュレーションを行っている。1つめは資料シリーズ No. 110「労働力需給の推計－労働力需給モデル（2012年）による政策シミュレーション－」（2013年1月）に収録した需給推計、2つめは資料シリーズ No. 129「労働力需給の推計－労働力需給モデル（2013年度版）による政策シミュレーション－」（2014年5月）に収録した需給推計、3つめが2015年度成果である「労働力需給の推計－新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算－」（調査研究成果概要1）である。この需給推計は、「日本再興戦略」改訂2015」（2015年6月30日閣議決定）成果目標を踏まえ、2030年までの全国の性・年齢階級別労働力人口及び就業

者数、並びに産業別就業者数を労働力需給モデルにより推計し、また、全国の推計値を踏まえ、都道府県別労働力人口及び就業者数の試算を行ったものである。厚生労働省の雇用政策研究会における議論の基礎データとして活用され、2015年12月に公表された報告「人口減少下での安定成長を目指して」にも多数引用された。

今回の需給推計には大きな意義が2つある。1つは、雇用政策研究会報告のタイトルにもある通り、「人口減少下」における労働市場の姿を具体的な数字で描くことである。急速な少子高齢化の中で、人口減少が加速していくことは避けようがないが、働き手（労働力人口、就業者数）の減少は、さまざまな政策発動等により一定程度食い止めることが可能だと考えられる。シナリオによる将来像の違いを数字として示すことにより、政策の効果を具体的にイメージしやすくなるだろう。

もう1つは、地方創生に向けた具体的な取組みが本格化する中で、その検討に資することを目的として、都道府県別の推計を行ったことである。例えば、2014年から2030年までの労働力人口の変化率は、「ゼロ成長・労働参加現状シナリオ」では、最も減少する秋田県が26.7%減、減少幅が最も小さい沖縄県で5.3%減というように、都道府県によって大きな幅があることが推計されている。今後、働き手維持の主力として高齢者や女性の労働参加が期待されていること、就業者増が最も多く見込まれている産業が医療・福祉であることなど需給両面の条件を勘案すると、地域間の大規模な労働移動による調整が行われる余地は小さく、地域ごとにそれぞれの労働市場の維持・発展を図る取組みが必要になる。そのための検討の基礎データとして今回の都道府県別需給推計が貢献できると考えられる。

（地域雇用と労働移動）

高度成長期のような労働力の大規模な地域間移動はなくなったとしても、若者の都市への集中が地方の発展を妨げているのではないかとの議論があり、地方創生の取組みにおいても、大都市圏からのU I Jターン促進・支援と地方の活性化が重要課題となっている。

「U I Jターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—」（調査研究概要2）は、若年期の地域移動（地方出身者の出身地からの転出とUターン、大都市出身者の地方移住）の実態把握と行政支援ニーズの所在・中身を明らかにする目的で、個人に対してWEBモニター調査を行うとともに、移住定住支援に積極的な地域の関係者にヒアリング調査を行ったものである。個人調査からは、出身地へのUターン希望は潜在的に大きいものの、同じ地方圏であっても、都市部から離れた地域ほど一度転出した人がUターンという選択をしにくく、出身県に戻る場合でも、県内の都市部へのJターンとなるケースが多いこと、地域の雇用機会の状況が人材呼び戻しの実現を左

右しており、魅力ある雇用機会をいかにして創出していくかということが切実な課題となっていることが確認できた。

やや長期的な視点から若者の地域移動の実態を分析したのが「若者の地域移動—長期的動向とマッチングの変化—」(調査研究成果概要 3)である。若者の大都市圏への一極集中が地方衰退を招いているという議論が展開されることがある一方、少子化や地方における高等教育機関の充実により、若者・保護者の地元志向が強まっているとの指摘もある。この点について、国立社会保障・人口問題研究所『第7回 人口移動調査』(2011年実施)の個票を用いて、出身地 O(origin)・進学地 E(education)・初職地 J(first job)の3時点の移動パターンの分析(以下、「O-E-Jパターン分析」という)を実施した。

O-E-Jパターン分析によれば、先行世代に比べると現代の若者の「地方・地元定着」傾向が強まっている。特に高卒者で顕著だが、男性大卒者や女性の専門・短大・高専卒業生においても進学時に都市部に流出しなくなり、男性大卒者でも「地方・地元定着」やUターン割合が増加している。大学進学時や高卒就職時の地元定着は「学校基本調査」においても確認される場所であるが、高等教育進学者の就職時の地元定着・Uターン傾向が見出されている。地域コミュニティの立場からは、若者の流出に対する問題意識が強いが、中長期的な視点でみると若者の地域移動の流れは細くなる傾向があり、地域移動の選択肢や経路は必ずしも多くないということも前提に、地域雇用に関する政策を考えていく必要性が示唆されている。

若者に限らず、労働移動や転職市場の実態と動向を明らかにし、マクロの外部労働市場の見取り図を得ることを目的として調査研究を行ったのが「マクロの労働移動、転職市場の実態—既存統計とヒアリング調査より—」(調査研究成果概要 4)である。公的マクロ統計の再整理および既存の個票データの2次分析を行うとともに、正社員のホワイトカラー層を対象としている転職支援機関に対するヒアリング調査を実施し、産業や職業、企業規模別に労働移動の発生頻度が異なっており、正社員の管理職や専門・技術職ほど労働移動が発生していないこと、転職経路も異なり、転職が頻繁に発生する分野ほど広告が、頻繁ではない分野ほど民間紹介機関や縁故が活躍していること等を明らかにした。労働移動の促進が政策課題となっているが、マクロの労働市場において、人材の流動性や移動経路は多様であり、労働移動促進に関する政策はそれぞれのターゲットを明確にする必要があることが示唆された。

(NPOにおける就労)

本節の最後に、新しい働き方としてのNPOにおける就労の研究を紹介したい。「NPOの就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—」(調査研究成果概要 5)は、NPO法人に対して10年前にJILPTで実施した調査と同様の調査を実施し、10年経過してNPOでの働き方がどのように変化しているか分析するとともに、東日本

大震災の影響に関する設問を加えて、震災を機にした変化の実態を探っている。報告書では、さまざまな角度からNPOにおける就労の実態と課題が分析されている。

例えば、NPO法人の労働市場規模を推計するという試みによると、NPO法人の有給職員・ボランティアが1年間に生み出す付加価値は合計8,921億円、その規模を1つの産業セクターに見立てると携帯電話事業や損害保険事業を上回ると推計されている。また、年齢と性別の賃金に与える影響が確認され、NPOの賃金が一般労働市場と少しずつ接近しつつあるのではないかとみられること、高齢者のセカンドキャリアという観点からは、活動開始年齢の低さが活動への関与を増加させる効果を持っていることなど、多くの知見が得られている。東日本大震災との関係では、被災地で活動するNPO法人の多くで収入が拡大し、雇用も拡大する傾向にあるが、支援活動を通じて人的資源がより流動化する傾向もみられるなど、今後に向けてさらにフォローアップが必要な課題も数多く提起されている。

NPOでの働き方に関する調査研究は、まだ十分な蓄積があるとはいえないが、一定の市場規模を有する存在に成長しつつあること、高齢者をはじめさまざまな経験を持つ人々が身近な地域での活動に参加でき、一億総活躍の舞台としても期待されることから、引き続き研究を深めるべき分野であると言えよう。

「労働力需給の推計—新たな全国推計(2015年版)を踏まえた都道府県別試算—」

担当: 中野 諭

研究の目的

経済構造、労働力需要・供給構造の変化に関する分析の基礎資料として、労働力需給に関するシミュレーション結果を提供する。

研究の方法

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2012年1月推計)と政府の「日本再興戦略」改訂2015(2015年6月30日閣議決定)の成果目標を踏まえ、将来の全国の性・年齢階級別労働力人口及び就業者数、並びに産業別就業者数について、①経済再生・労働参加進展シナリオ(以下、経済再生・参加進展)と②ゼロ成長・労働参加現状シナリオ(以下、ゼロ成長・参加現状)にわけて計量経済モデルによるシミュレーションを実施した。また、全国のシミュレーション結果を踏まえ、都道府県別労働力人口及び就業者数の試算を行った。

主な推計結果

・2030年の労働力人口は、2014年の6,587万人から、ゼロ成長・参加現状では5,800万人に減少すると見込まれる。一方、経済・雇用政策を講じ、経済成長とともに労働市場への参加が進む場合である経済再生・参加進展では、6,362万人とゼロ成長・参加現状に比べ減少幅が縮小すると推計される。2030年の労働力率は、2014年の59.4%から、ゼロ成長・参加現状では55.5%に低下すると見込まれる。経済再生・参加進展では、60.8%と2014年水準よりも上昇する結果となる。

・2030年の就業者数は、2014年の6,351万人から、ゼロ成長・参加現状では5,561万人に減少すると見込まれる。経済再生・参加進展では、6,169万人とゼロ成長・参加現状と比べ減少幅が縮小すると見込まれる。2030年の就業率は、2014年の57.3%から、ゼロ成長・参加現状では53.2%に低下すると見込まれる。一方、経済再生・参加進展では、59.0%に上昇する結果となる。

・2020年の産業別就業者数は、2014年と比較すると、経済再生・参加進展で「日本再興戦略」の成長分野に関連する農林水産業(14万人増)、一般・精密機械器具(4万人増)、電気機械器具(9万人増)、輸送用機械器具(2万人増)、その他の製造業(11万人増)、情報通信業(25万人増)、その他のサービス(7万人増)で増加する他、高齢化の進展とともに需要が増大する医療・福祉(111万人増)において増加すると見込まれる。2030年の産業別就業者数は、2014年と比較すると、経済再生・参加進展で、情報通信業(36万人増)、医療・福祉(215万人増)及びその他のサービス(21万人増)において増加すると見込まれる。製造業全体では、経済再生・参加進展で、2020年に25万人増の1029万人、2030年に18万人減の986万人と推計される。

・2030年の労働力人口が2014年から減少する変化率の大きな都道府県は、ゼロ成長・参加現状では秋田県(26.7%減)、青森県(23.3%減)、岩手県(20.8%減)などであり、相対的に減少する変化率が小さい都道府県は、沖縄県(5.3%減)、滋賀県(5.4%減)、愛知県(5.4%減)などとなっている。経済再生・参加進展では、2014年から減少する変化率の大きな都道府県は、秋田県(19.8%減)、青森県(15.7%減)、山形県(13.8%減)などであり、2014年から増加する変化率の大きな都道府県は、沖縄県(4.7%増)、滋賀県(3.5%増)、愛知県(3.4%増)などとなっている。

・2030年の就業者数が2014年から減少する変化率の大きな都道府県は、ゼロ成長・参加現状では秋田県(27.1%減)、青森県(24.3%減)、高知県(21.8%減)などであり、相対的に減少する変化率が小さい都道府県は、東京都(4.9%減)、愛知県(5.1%減)、沖縄県(6.2%減)などとなっている。経済再生・参加進展では、2014年から減少する変化率の大きな都道府県は、秋田県(19.2%減)、青森県(15.4%減)、山形県(13.6%減)などであり、2014年から増加する変化率の大きな都道府県は、沖縄県(5.4%増)、東京都(4.7%増)、愛知県(4.5%増)などとなっている。

政策への貢献

今後、我が国が重点的に取り組むべき雇用・労働政策の方向性を検討した厚生労働省雇用政策研究会において基礎データとして活用され、同研究会報告書(平成27年12月)にも多数引用された

<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2016/166.html>

「UIJ ターンの促進・支援と地方の活性化―若年期の地域移動に関する調査結果―」

担当：高見具広

研究の目的・方法

若年期の地域移動（地方出身者の出身地からの転出とUターン、大都市出身者の地方移住）の実態把握と行政支援ニーズの所在・中身を明らかにする目的で個人アンケート調査を行うとともに、地域の実態把握を目的とするヒアリング調査を行った。

主な事実発見

(1) 地方出身者の出身地からの転出

・出身地からの転出は、大学・専門学校等への進学や就職に伴う移動が主であり、年齢でいうと18歳時が過半数を占める。転出の理由をみると、「地元には進学を希望する学校がなかった」といった教育機会の地理的偏在と進路選択に大きく依拠し、「親元を離れて暮らしたかった」などの生活上の選択も重なり合った結果、もたらされる。

(2) 地方出身者のUターン移動

・地方出身者の出身県へのUターンは、就職や学校卒業をきっかけとして、実家（もしくは実家近く）に戻る移動が主となっている。年齢でいうと22歳時が中心であるが、新卒就職のタイミングを過ぎても、20代は離転職や結婚を機としたUターンが少なくない。

・出身市町村へUターンする（できる）かどうかには、出身市町村の位置づけによる違いも関係する。同じ地方圏でも大都市部の出身者ほど出身市町村に戻る（戻れる）が、都市部から離れた地域の出身者では、県内の大都市部へのJターンとなるケースが多い。背景には、地元に必要な雇用の受け皿がないことが考えられる。

・Uターンにあたっての仕事面の気がかりとしては「求人が少ない」「収入が下がってしまう」「希望にかなう仕事が見つからない」などが多く挙げられる。特に女性では、Uターンに際して「求人が少ない」「希望にかなう仕事が見つからない」という気がかりが男性に比べて多い。

・出身県外に居住している者についても、「出身地に戻りたい」というUターン希望が少なくない。特に、20代を中心とした若年者（35歳未満の者）においてUターン希望が多く、潜在的な支援ニーズの所在を示しているといえる。また、出身地に愛着がある者ほど強いUターン希望をもつほか、出身地を離れる前に地元企業をよく知っていた者ほどUターン希望が強い。そして、Uターンするための行政支援としては、「仕事情報の提供」「転居費用の支援」「無料職業紹介」などが希望されている。

(3) 大都市出身者の地方移住

・地方移住（Iターン）は、転勤等を機としたものを多く含むが、転職、結婚、就職を機とした移住も多く見られる。なお、就職、転職、転勤等に伴う地方移住者には業種・職種の特徴がみられ、結婚による地方移住者には女性が多いという特徴がみられた。

・地方移住の年齢については、Uターンよりも幅があるが、就職を機とした移動は22～25歳頃、転職を機とした移住は20代半ば～30代後半、結婚を機とした移住は20代後半（25～30歳頃）、転勤等を機とした移動は20代後半～30代が多い。

・地方に移住した当初の苦労としては、仕事面よりも、「休日に遊べる場所が乏しかった」「買い物不便だった」「困ったことを相談する人がいなかった」などの生活面の苦労が多く挙げられるが、女性は、男性に比べて「仕事がなかなか見つからなかった」などの仕事面の苦労を挙げる人が多くみられた。

・転職を伴った地方移住者について、地方移住による仕事面・生活面の変化をみると、地方移住に伴い、仕事面では収入低下を伴う場合が少なくないが、通勤の負担低下などによって時間面・精神面でゆとりも生まれ、居住スペースの増加も相まって生活の質向上をもたらす可能性があることがうかがえた。

政策的インプリケーション

地域の雇用機会が個人のUターン選択にも大きく関わることがうかがえた。同じ地方圏であっても、都市部から離れた地域ほど一度転出した個人がUターンという選択をしにくく、出身県に戻る場合でも県内の大都市部へのJターンとなってしまう。都市部から離れた地域ほど、進学でいったん外に出た優秀な人材を呼び戻すには、魅力ある雇用機会を創出していくことが切に求められると示唆された。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/152.html>

「若者の地域移動—長期的動向とマッチングの変化—」

担当：堀 有喜衣

研究の目的・方法

- ・若者の地方から都市への地域移動の実態について、長期的な動向とマッチングという観点から検討を行う。
- ・社人研『人口移動調査』(2011)の二次利用、インタビュー調査の実施

主な事実発見

・第1章では若者の地域移動について包括的に把握するために、国立社会保障・人口問題研究所が実施した『第7回 人口移動調査』(2011 年実施)の二次利用を通じて、先行研究では十分に分析されてこなかった出身地 O(origin)・進学地 E(education)・初職地 J(first job)の3時点の移動パターンの分析(以下、「O-E-J パターン分析」という)を実施した。O-E-J パターン分析によれば、先行世代に比べると現代の若者の「地方・地元定着」傾向が強まっている。特に高卒者で顕著だが、男性大卒者や女性の専門・短大・高専卒業者においても進学時に都市部に流出しなくなり、男性大卒者でも「地方・地元定着」やUターン割合が増加している。大学進学時や高卒就職時の地元定着は「学校基本調査」においても確認されるところであるが、高等教育進学者の就職時の地元定着・Uターン傾向が見出される。

・第2章は、高卒者の地域移動について高校就職指導のマッチング機能に着目した分析を行った。第一に、高卒求人不足地域の高校就職指導は、高校生の地方地元定着が強まっているという背景のもと生徒の地域移動に対する水路付けを行っており、生徒が地域移動をする後押しをしていると見られた。第二に、どこからどこに移動するのかという地域移動のパターンは、マッチング機能(高校就職指導)の歴史的経緯に依存する部分が大きく、地域間の結びつきは安定している。第三に、出身地域がどこの都市と結びつくかによって、誰の移動を誘引するか、あるいはどんな仕事に就くことになるかが規定される。工業高校の事例に見られるように、専攻した学科に関連の深い職種よりは、高校が結びついている移動先地域によって就職先(産業や職種)が異なっていた。移動先地域は基本的に安定的であるため、移動先の産業構造によって需要(誰が移動するか、どんな仕事に就くか)が異なることになる。2010 年代の地域移動も地域と職種という点でかなり限定された労働市場の中でマッチングがなされていることがうかがえるものの、高知から愛知への地域移動の増加のように、何らかのきっかけで新しい結びつきが生まれることもある。

・第3章は、大学生の進学及び就職における地域移動の状況と大学の就職支援状況について、関係機関に対してインタビュー調査を実施した。大卒者の地域移動について、大学就職指導のマッチング機能に着目した分析を行った。今回対象となったのは国公立大学ということもあるだろうが、大学は基本的に就職活動を学生の「主体性」に任せており、就職地についての指導はほとんどない。また就職活動において親の影響が大きく、特に就職先地域について学生は親の希望を察知し地元就職を考えるようになるが、特にこの傾向は女子学生(とその保護者)に顕著であった。さらに進学のために地域移動をしておらず、地元就職を目指す学生は「視野が狭い」場合もあると大学は認識しており、キャリア教育で揺さぶりをかけるなど働きかけの必要性が認識されていた。なお、地方の学生は就職活動にお金と時間がかかり、「東京に出ようと思いつつも、経済的な側面で身動きが取れなくなって近場の就職をする」などやむなく地域に残る傾向もあった。

政策的インプリケーション

現代の若者個人の地域移動という視角から見た場合、都市部でも地方でも地元で定着する若者の割合が先行世代よりも増加し、若者の地域移動の選択肢や経路は限定的であるということを前提に労働政策が進められる必要があることが示唆された。この示唆は地域コミュニティの側からもつばら若者の流出に焦点付ける現在の視点を補完するという点で、一定の貢献がある。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2015/162.html>

「マクロの労働移動、転職市場の実態—既存統計とヒアリング調査より—」

担当： 小林 徹

研究の目的

- ・産業や職業、地域特性別に労働移動や転職市場の実態と動向を明らかにし、マクロの外部労働市場の見取り図を得ること。
- ・転職率が低く「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」という指摘の対象と考えられる「正社員ホワイトカラー層」の市場規模や労働移動促進の方向性を明らかにすること。

研究の方法

- ・公開されている公的マクロ統計の再整理および既存の個票データの2次分析
- ・正社員のホワイトカラー層を対象としている転職支援機関に対するヒアリング調査

主な事実発見

- ・産業や職業、企業規模別に労働移動の発生頻度が異なっており、正社員の管理職や専門・技術職ほど労働移動が発生していない。転職経路も異なり、転職が頻繁に発生する分野ほど広告が、頻繁ではない分野ほど民間紹介機関や縁故が活躍している。
- ・正社員のホワイトカラー層の中もさらに3層に分かれている。① 若年層と ② 高度な専門性を持った壮年層③ゼネラリストとして特定の専門分野を持たない壮年層である。それぞれの層では転職支援の活動特徴も異なっており、さらなる労働移動促進のために求められる公的支援の内容も異なる。

政策的インプリケーション

- ・マクロの転職市場において、流通される人材は多様。労働移動促進に関する政策のそれぞれごとにターゲットを明確にする必要があると考えられる。
- ・例えば、求人企業から引き合いがある人材も情報流通の問題により移動が実現されていないことから、これを解消する登録型・サーチ型の転職支援利用に対する助成金がヒアリングにおいて求められた。一方で、外部労働市場における市場価値が高くない人材層に対しては、教育など長期的対応が必要であることが指摘される。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2016/168.html>

「NPOの就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—」

担当：小野 晶子

研究の目的・方法

非営利組織(NPO: Non-Profit Organization)における就労についてアンケート調査に基づき実証的に分析するものである。調査は NPO の中でも日本で最も典型的な「NPO」として認識されているであろう、特定非営利活動法人(以下、NPO 法人)を取り上げている。本研究で NPO 法人を調査対象とした理由は、10 年前に JILPT で同様の調査を実施しており、その調査から10年経過してどのように変化しているかを捉えるためである。また、東日本大震災が NPO 活動に与えた影響を分析するために、支援活動に関する設問を入れて実態を探っている。

主な事実発見

[NPO における雇用創出の可能性について]

- ・NPO 法人の労働市場規模の推計を試み、その規模を1つの産業セクターに見立てるとどのくらいになるかを検証した。NPO 法人の有給職員・ボランティアが1年間に生み出す付加価値は合計 8,921 億円と推計された。
- ・NPO 法人の有給職員数の規定要因を団体調査から探索。この 10 年の有給職員の増加は主に人口規模の小さい地方でみられ、特に正規職員に関しては、市場賃金の低い地域で多い傾向がみられている。
- ・賃金構造の分析により、賃金関数からは、10 年前の調査同様に人的資本要因が賃金水準に与える影響は小さいと指摘。一方、年齢と性別の賃金に与える影響が確認され、NPO の賃金が一般労働市場と少しずつ接近しつつあるのではないかと分析。

[活動者の継続意思とキャリアの変化について]

- ・賃金が有給職員の継続意思にどの程度影響を持つかを分析。賃金の絶対額の多少は継続意思には影響を与えず、平均賃金との差や賃金上昇という相対的な賃金要因が活動継続につながる事が明らかになった。
- ・若年・壮年層の活動動機と継続意思の関係を分析すると、消費的動機に関わる「理念・活動目的への共感」については、高齢層よりも若年・壮年層においてこの動機が強いほど継続意思が強くなる傾向がより強くみられた。
- ・高齢者のセカンドキャリアの展開の観点から、活動開始年齢と活動への関与度についてみると、活動開始年齢の低さが「組織全体」の運営・管理や活動時間を増加させる効果を持っており、活動開始年齢を 60 歳から 55 歳にすることで 65 歳時の NPO 活動への関与の確率が2倍になることが明らかになった。
- ・NPO 活動における「バーンアウト」状態とされる心理状況の要因を分析。離職行動は、何の達成感もないままに疲れ果てた末に出る行動。

[東日本大震災と NPO の支援活動について]

- ・NPO 活動者の働き方や意識の変化が震災を契機とした一時的なものなのか、それとも「構造変化」ともいべき継続性を持つものなのかを論じた。近年 NPO で活動を始めた人や被災地で活動する人の「労働者」としての意識の高まりを感じさせるとの結論。
- ・東日本大震災の支援活動を行った NPO 法人の財務状況と雇用の関係に注目。被災地で活動する NPO では、ほとんどの団体で震災から3年間は年間収入が拡大し、雇用数も全国比で大きくなっている。復興支援事業を実施している NPO では、年間収入が大きくなるにつれてより多くの有給役員・正規職員が配置される傾向にある。
- ・東日本大震災の支援活動の NPO への影響について分析。被災地で寄付を含む支援活動を行った NPO は、被災地に近いという「地の利」が重要であることが挙げられている。平時から近隣レベルでの支援を想定したシステム、協力体制を探ることが求められる。
- ・災害時のボランティアのあり方について検討。日本にはボランティア活動の保護や補償に関する法律はなく、被災地で活動している人の約半数がボランティア保険に未加入のまま活動を行っている。独、仏、米のボランティア活動時の補償制度や募集方法を紹介し、日本への展開の必要性について論じている。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2016/0183.html>

第2節 働き方改革①：全員参加の社会推進に関する調査研究

（正規雇用と非正規雇用）

非正規雇用の拡大に伴うさまざまな問題への対応は近年における労働政策の大きなテーマの一つである。第2章でもふれたように、「働き方改革実現会議」においても、「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」は働き方改革においてまず取り組まれるべき最重要課題と位置づけられている。JILPTでも長年にわたり非正規雇用問題に関する調査研究を続けてきており、第3期中期計画においては、プロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」として取り組んでいる。

特に第3期は、就職氷河期世代（やむなく非正規雇用で就職せざるをえない新卒者が高度成長期以降はじめて多発した時代）が壮年期に差し掛かり、若年者中心の非正規雇用問題とは様相の異なる課題が大きくなっていることへの強い問題意識がある。また、非正規雇用の現状が社会問題としてクローズアップされる一方、正規雇用の側でも、長時間労働など正社員の働き方に関する問題が認識されてきている。したがって、正規・非正規雇用問題を検討するに当たっては、非正規雇用という雇用形態から生じる問題、正社員の働き方の実態に潜む問題、正規雇用と非正規雇用との均衡・均等のあり方といったいくつかの軸に沿ってフェーズを整理し、分析を進める必要がある。

「日本人の職業キャリアと働き方—JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より—」（調査研究成果概要6）は、大規模アンケート調査に基づき、若年期から壮年期にかけて、日本人がどのような職業キャリアを歩み、現在どのような働き方をしているのかを明らかにしようとしたものである。分析により、正規雇用と非正規雇用を比較すると、正規雇用は非正規雇用よりも勤続年数が長く、雇用の安定性に満足しており、賃金・収入が高く、教育訓練機会が多い反面、週実労働時間が長く、労働時間・休日・休暇に対する満足度が低く、仕事において不安・悩み・ストレスを感じる傾向、病気になる危険を感じる傾向、けがをする危険を感じる傾向があることが確認できた。

また、男性と無配偶女性は「正社員として働ける会社がなかったから」など消極的な理由から非正規雇用労働を選択しており、仕事満足度が低く、正社員転換希望が強いこと、男性、無配偶女性それぞれにおいて、若年よりも壮年の方が消極的な理由から非正規雇用労働を選択している傾向が強いことも明らかになった。非正規雇用から正規雇用へ転換した者の多くは、企業規模の下方移動を経験しており、正規雇用への転換者の転換先の業種・職種構成をみると、医療・福祉業、運輸業、小売業、飲食サービス業や販売職、運輸・通信・保安職、資格を要するサービス職、資格を要しないサービス職が、正規雇用の業種・職種構成と比べて大きいこと等も確認された。

これと同じ調査を用いて、壮年非正規雇用労働者の経歴分析を詳細に行ったのが「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—」（調査研究成果概要

7) である。分析により、壮年非正規雇用労働者は、同年代の正規雇用労働者と比べて担当する職務の難易度、年収の水準が著しく低い傾向にあること、男性・無配偶女性については、等価所得が低く生活に対する不満が強いこと、不本意な理由で非正規雇用労働をしている場合が多いこと、仕事満足度も低いことが確認された。

男性・無配偶女性の壮年「不本意」非正規雇用労働者は、若年「不本意」非正規雇用労働者よりも仕事と生活の両面で大きな課題に直面している。一方、これらの壮年非正規雇用労働者の多くは、若年期には正規雇用で働いており、過重労働、ハラスメントを受けた経験や仕事に関連した病気・けがにより壮年期に非正規雇用労働者となりやすくなることも示唆されており、正社員の職場環境や働き方の改善により非正規雇用の拡大を抑制できる可能性もある。また、過去に正規雇用で働いた経験がある者については、職業資格の取得や自己啓発によって、その後に正規雇用へ転換できる可能性が高まることや、非正規雇用の労働市場のなかには、同一の職種を継続することで収入を高めていく道筋があることなど、非正規雇用労働者の正規転換や処遇改善に向けたいくつかの方向性を示すことができた。

(高齢期の働き方)

全員参加型社会の実現に向けた取組みの主力として期待されているのが高齢者である。「高年齢者雇用安定法」の改正（2013年4月施行）により、65歳までの雇用確保の義務づけが定められ、60代前半にどのような働き方をするかということが企業にとっても高齢労働者自身にとっても大きな関心事項となった。JILPTでも、プロジェクト研究として、さまざまな角度から高齢者雇用の調査研究を続けており、2015年度には関連するいくつかの研究成果をとりまとめることができた。その中から3本の成果を紹介する。

まず、個人の側から、雇用や生活全般の状況やニーズを把握する目的で60～69歳の男女に実施した調査の結果をまとめたのが「60代の雇用・生活調査」(調査研究成果概要8)である。調査によると、60代の不就業者のうち26.0%が就業を希望しており、特に、60代前半層の男性の不就業者のうち42.9%が就業を希望している。また、高年齢者の定年到達後の仕事の内容の変化については、「変わっていない」49.0%（継続雇用者50.7%）が最も多い一方、定年後の賃金額については、「減少した」41.9%（継続雇用者80.3%）が最も多く、その減少幅は「41～50%」19.1%（継続雇用者24.2%）が最も多くなっている。

このような状況に対し、賃金の低下に関する考え方として（複数回答）、「賃金の低下は仕方がない・やむを得ない」とする人（是認派）は72.6%（継続雇用者68.1%）である一方、「賃金を下げるのはおかしい・下がりすぎだ」という人（否認派）も58.2%（継続雇用者83.1%）と、是認派と否認派が拮抗した状況となっている。このように、現在就業していなくても就業を希望する60代の高年齢者が多数存在していること、賃金の低下に関しては、「やむをえないが納得はしていない」と感じている人が多いこと等が確認され、就業希望者に対

するマッチング機能の一層の強化や、各企業において高年齢者の賃金制度のあり方を再検討する必要性が示唆された。

正社員については企業に65歳までの雇用確保が義務づけられたとはいえ、職業人生が長くなる中で、一つの企業だけで職業人生の全期間をカバーすることは難しいと考えられる。このため、中高年齢期の離転職の実態や円滑な労働移動に向けた課題を分析することも重要である。「中高年齢者の転職・再就職調査」(調査研究成果概要9)は、45~74歳の中高年齢者を対象に、転職・再就職に関する実態、意識などについて調査したものである。本調査では、回答者の約6割が転職経験を持ち、転職経験者内での転職回数平均は、男性が2.4回、女性が2.7回であり、転職の理由は男性では比較的多様性が見られる一方、女性では「家庭の事情」が約3割を占めていた。

転職結果には、過半数の人が満足していたが、約2割の人は転職結果に不満を持っており、満足度の規定要因としては、60歳未満での転職においては転職に伴う賃金の低下が満足度を低下させる主要な要因であった。60歳以上での転職においては賃金の低下による影響が見られず、「自己適性志向」(自分の興味、能力、個性、資格等に合った仕事を選ぶこと)が満足度を高める要因であった。また、転職を希望しながら転職しなかった人の理由は、男女ともに「新しい環境に不安だったから」が約4割を占め最も多く、男性ではこれに加えて「賃金が下がるから」、「経験・能力を活かせないと思ったから」の選択率も高かった。65歳以上の回答者の就業者比率および雇用者比率を見ると、男性に関しては64歳以下での転職経験のある人(就業率37.6%、雇用率24.7%)の方が64歳以下での転職経験のない人(就業率26.5%、雇用率11.0%)よりも高かった。

このように、60歳以上の転職では賃金の低下は必ずしも満足度を減少させる大きな要因となっていないこと、65歳以上での就業状況をみると、64歳以下での転職経験がある人のほうが、転職経験のない人よりも現在の就業率・雇用率が高いことなど、高齢期の就業と転職・再就職との関係についていくつかの知見が得られた。

65歳までの雇用確保に続いて、今後、65歳以上、さらに生涯現役で高齢者が活躍できる環境整備が一層重要となってくる。このような課題を企業の側から分析するために行った調査研究が「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(調査研究成果概要10)である。高年齢者の活用も含む企業の雇用管理について企業にアンケート調査を実施し、6187社から回答を得た。

調査の結果から実態をみると、60代前半層(60歳以上64歳以下)の継続雇用者の雇用形態(複数回答)は「嘱託・契約社員」が6割を超えているが、60代前半層の継続雇用者の仕事内容については、「定年前(60歳頃)とまったく同じ仕事」(39.5%)、「定年前(60歳頃)と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」(40.5%)と、大多数の人が内容的にはほぼ同じ仕事に就いている。今後の高年齢者の賃金制度のあり方についての企業の考え方をみると、

「定年後の高年齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」、「高齢期だけでなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき」、と考えている企業（「そう思う」＋「ややそう思う」）がそれぞれ半数を超えている。

65歳以降の雇用に関しては、「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」が55.5%と最も多く、以下、「65歳以降は働くことができない」が29.6%、「65歳以降も希望者全員が働くことができる」が10.4%であるが、従業員規模が大きいほど「65歳以降は働くことができない」とする割合が高く、1000人以上の大企業では半数近く（47.7%）が働くことができない状況である。今後に向けて、60代前半層の賃金のあり方の検討と65歳以降の企業（特に大企業）での雇用拡大が課題となることが示唆された。

高齢者の雇用・就業に関するこれらの調査は、引き続き2016年度にさらに詳細な分析を進め、総合的な調査研究成果として報告書を取りまとめた。

（子育て世帯と就業）

全員参加型社会の実現に向けて、高齢者の就業と並んで期待されているのが、子育てや介護、自分自身の治療など、就業には制約となる条件のある人々の労働市場への参加拡大である。そのためには、職場の側の理解や制度の充実が重要であるとともに、社会全体として仕組みや環境の整備が不可欠である。これらの課題へのアプローチとしては、職場の側と働く人の側の双方からの視点が必要であり、JILPTでもこの両面からの調査研究を続けてきた。

ここで紹介する「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2014（第3回子育て世帯全国調査）」（調査研究成果概要11）は、子育て世帯の生活状況と保護者の就業実態などを調査し、今後の保護者の仕事に対する支援策のあり方等を検討するための基礎資料を収集することを主な目的として、2011年（第1回）と2012年（第2回）に実施した「子育て世帯全国調査」に続く第3回調査の結果をまとめたものである。第1回調査からの推移をみると、ふたり親世帯の低所得世帯比率は減少傾向であるが、ひとり親世帯では逆に増加していること、妊娠や出産を機に仕事をやめる母親が依然として多いが、育休経験率は上昇傾向にあり、「2010-14年」に第1子を出産した女性の育休経験率は35.1%に達していることなどが明らかになった。

なお、「子育て世帯全国調査2011、2012」に協力が得られた子育て世帯を対象に、「子育て世帯の追跡調査」を実施しており、2013年に行った第1回追跡調査に続き、2015年には第2回追跡調査を行った。同一世帯に対する追跡調査を行うことにより、さまざまなライフイベント（出産、育児休業、資格取得等）が、生活や就業等に与える影響をより正確に計測しようとするものである。この追跡調査により、子どもの成長に伴い母親の有業率が顕著に上昇していること、自己啓発はその内容によって就業にもたらす効果が異なることなどが確認できた。結果については、2016年度成果としてとりまとめている（調査シリーズNo.159「子育て世帯の追跡調査（第2回：2015年）—生活変化を4年間追跡—」）。

「日本人の職業キャリアと働き方—JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より—」

担当：高橋 康二

研究の目的・方法

若年期から壮年期にかけて、日本人がどのような職業キャリアを歩み、現在どのような働き方をしているのかを明らかにするため、全国調査「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を実施。有効回収数：4,970。

主な事実発見

・正規雇用と非正規雇用を比較すると、正規雇用は非正規雇用よりも勤続年数が長く、雇用の安定性に満足しており、賃金・収入が高く、教育訓練機会が多い反面、週実労働時間が長く、労働時間・休日・休暇に対する満足度が低く、仕事において不安・悩み・ストレスを感じる傾向、病気になる危険を感じる傾向、けがををする危険を感じる傾向があった。他方、企業規模による違いに注目すると、大企業や官公庁において勤続年数が長く、雇用の安定性に満足しており、賃金・収入が高く、教育訓練機会が多い傾向が明確に示された。この傾向は、特に正規雇用の場合にはっきりしていた。それゆえ、各企業規模内で正規雇用と非正規雇用を比較すると、特に大企業と官公庁において、実態面の労働条件について大きな雇用形態間格差が確認された。

・女性有業者は年齢が高いほど非正規雇用率が高かった。それは、主として結婚の影響によるものであるが、未婚女性有業者に限定しても、同年代の男性有業者より非正規雇用率は高かった。また、正規雇用の場合、「専門知識・スキルを求められる業務」など熟練業務へのかかわりは男女で違いがなかったが、「部下やスタッフを管理する業務」など企業・組織の中核的業務へのかかわりには男女差があった。他方で、正規雇用の女性の仕事負担感は「男性並み」であった。以上を踏まえ、正規雇用の女性について、企業・組織の中核的業務へのかかわりと意識の関係を分析すると、男性の場合とは異なり、中核的業務にかかわることで仕事満足度、正規雇用継続希望が高まらないことが示された。しかし、ワーク・ライフ・バランスが維持できている状態であれば、中核的業務にかかわることで仕事満足度、正規雇用継続希望ともに高まることが示された。

・非正規雇用労働者のうち、有配偶女性は、「自分の都合のよい時間に働けるから」など積極的な理由から非正規雇用労働を選択しており、仕事満足度が高く、正社員転換希望が弱かった。これに対し、男性と無配偶女性は「正社員として働ける会社があったから」など消極的な理由から非正規雇用労働を選択しており、仕事満足度が低く、正社員転換希望が強かった。また、男性、無配偶女性それぞれにおいて、若年よりも壮年の方が消極的な理由から非正規雇用労働を選択している傾向が強かった。

・改めて指摘するまでもなく、男女で年齢推移による雇用形態や職種の変化の仕方が大きく異なる。調査対象者の職業キャリアを集計すると、女性ではいわゆる「M字型カーブ」が確認できたのに対し、男性では年齢が高くなるとともに正規・非正規雇用ともに減少し、自営が増え無業はあまり変化しない形状が確認できた。なお、未婚女性に限ると、就業率が「M字型カーブ」を描くことはなかったが、20代半ばから30代半ばにかけて非正規雇用率は高まっていた。また、学歴によって雇用形態、企業規模、職種が大きく異なっていた。大卒以上の場合、若年の正規雇用率が高く、年齢が高くなるとともに正規雇用率が低下する傾向は弱く、勤務先の企業規模が大きく、専門・技術職や管理職、営業職が多かった。さらに、年齢が高くなるとともに管理職が増える傾向は、大卒以上の場合にのみ確認された。

・非正規雇用から正規雇用へに転換した者の多くは、企業規模の下方移動を経験していた。また、正規雇用への転換者の転換先の業種・職種構成をみると、医療・福祉業、運輸業、小売業、飲食サービス業や販売職、運輸・通信・保安職、資格を要するサービス職、資格を要しないサービス職が(正規雇用の業種・職種構成と比べて)大きかった。この傾向は特に医療・福祉業や資格を要しないサービス職で顕著であったが、資格を要しないサービス職や飲食サービス業は、正規雇用から非正規雇用への転換者の流入先となっている様子も確認された。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/143.html>

「**壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—**」

担当：高橋 康二

研究の目的

最初に「就職氷河期」と呼ばれた時期に学校を卒業した者が40歳前後に差しかかるなか、35～44歳層の非正規雇用労働者が増加している。その人数は、有配偶女性を除いても、2014年時点で149万人となっている。本研究は、25～34歳層（若年）の非正規雇用労働者と対置させて、35～44歳層（壮年）の非正規雇用労働者を「壮年非正規雇用労働者」と呼び、(1)かれらが非正規雇用労働をするに至る原因、(2)その仕事と生活の現状、(3)そこからキャリアアップするための条件を明らかにすることを目的とする。

研究の方法

全国アンケート調査を面接法と訪問留置法を併用して実施。報告書 No.164(2014年)では上記(2)壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状について分析しており、本報告書は、(2)についてより詳細に分析するとともに、経歴データを用いて、(1)かれらが非正規雇用労働をするに至る原因、(3)キャリアアップするための条件を分析。

主な事実発見

- ・壮年非正規雇用労働者は、同年代の正規雇用労働者と比べて担当する職務の難易度、年収の水準が著しく低い傾向にある。男性・無配偶女性については、等価所得が低く生活に対する不満が強いこと、不本意な理由で非正規雇用労働をしている場合が多いこと、仕事満足度も低いことが確認された。男性・無配偶女性の壮年「不本意」非正規雇用労働者は、若年「不本意」非正規雇用労働者よりも仕事と生活の両面で大きな課題に直面していた。
- ・男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の多くは、若年期には正規雇用で働いていた。正規雇用を辞めて非正規雇用へ就くメカニズムとして、過重労働、ハラスメントを受けた経験があるとする者ほど非正規雇用へ転じやすいこと、仕事に関連した「病気・けが」により壮年期に非正規雇用労働者となりやすくなることも示唆された。
- ・男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の正規雇用への転換希望率は、若年非正規雇用労働者のそれと比べて変わらない。30歳時点で非正規雇用・無業であっても、過去に正規雇用で働いた経験がある者については、職業資格の取得や自己啓発によって、その後正規雇用へ転換できる可能性が高まることが示された。転職経路として「ハローワーク」を利用することが、非正規雇用から正規雇用への転職を起りやすくすることも示された。
- ・ただし、非正規雇用から正規雇用に移行するにあたり、転職にしても内部登用にしても、その可能性が比較的大きいのは20歳代までの若い年齢層であることが示された。また、30歳以降の正規雇用への転換は職種や業種が限定される傾向にあること、年齢が高い非正規雇用労働者の正規雇用への転換については、仮に成功したとしても、それに伴う収入増加が小さいことが示された。他方、必ずしも分厚く堅固なものとは言えないが、非正規雇用の労働市場のなかには、同一の職種を継続することで収入を高めていく道筋があること、同一職種経験年数が同じであったとしても、その間に会社の費用で研修を受講していた者ほど収入が高まることも示された。

政策的インプリケーション

- ・壮年非正規雇用労働者は仕事と生活の両面で大きな困難に直面している。将来に向けて、当人の老後の生活はもとより、社会保障制度の観点から見ても、壮年非正規雇用労働者を労働政策の対象として位置づける必要性は極めて高い。なお、その仕事と生活の実態は、職種や非正規雇用労働を選択した理由などにより大きく異なっており、支援対象を適切に絞り込み、支援を必要としている者により多くの支援が届くよう工夫する必要がある。
- ・正社員の職場環境、働き方を改善することで、壮年非正規雇用労働者の増加を抑制できる可能性がある。加えて、病気やけがを負った者が不利にならないようにするためにも、治療と職業生活の両立の推進や、一時的な短時間勤務制度に限定されない短時間正社員制度の導入の推進も求められる。
- ・若年非正規雇用労働者と同様、正規雇用への転換支援を基本軸として政策を講じるべきであろう。独力で転職活動が続けている非正規雇用労働者には、ハローワークの利用を促進していくことも有効である。
- ・正規雇用への転換を希望する者については、できるだけ早期に転換できるように支援した方がよい。しかし、現実には、壮年期に正規雇用へ転換することが難しい人々がいることにも留意する必要がある。キャリアコンサルティングや技能検定・職業能力評価基準の活用などを通じてそのキャリアを的確に方向付けること、企業における非正規雇用労働者への研修実施を支援することなどにより、少しでも収入が高まるよう誘導することが求められる。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/0180.htm>

「60代の雇用・生活調査」

担当： 田原 孝明

研究の目的

日本が人口減少社会に突入し、労働力人口も減少していくことが見込まれる中、高齢者の活用に注目が集まっている。本調査では、60代の高年齢者を対象に雇用・生活の全般を質問し、今後の高齢者雇用のヒントを得ようとするものである。

研究の方法

60-69歳の5,000人を調査(住民基本台帳から層化二段階抽出)

主な事実発見

- ・60代の不就業者のうち26.0%が就業を希望しており、特に、60代前半層の男性の不就業者のうち42.9%が就業を希望している。将来の労働力人口の確保が求められる中、就業を希望している60代の高年齢者が多数存在していることが確認されたので、就業希望者に対するマッチング機能の一層の強化が重要であろう。
- ・高齢者の定年到達後の仕事の内容の変化については、「変わっていない」49.0%(継続雇用者 50.7%)が最も多い。一方、高齢者の定年後の賃金額については、「減少した」41.9%(継続雇用者 80.3%)が最も多く、その減少幅は「41～50%」19.1%(継続雇用者 24.2%)が最も多くなっている。このような状況に対し、賃金が下がったことについての考えを尋ねたところ(複数回答)、「賃金の低下は仕方がない・やむを得ない」とする人(是認派)は72.6%(継続雇用者 68.1%)である一方、「賃金を下げるのはおかしい・下がりすぎだ」という人(否認派)は58.2%(継続雇用者 83.1%)と、是認派と否認派が拮抗した状況となっている。
- ・将来の労働力人口減少を踏まえ、高齢者に納得して働いてもらうためには、各企業において高齢者の賃金制度の在り方を再検討する時期に来ているのではないか。

定年に到達した直後の賃金額の変化

(55歳当時雇用者で定年年齢または60歳以降も仕事をした人を対象)

(単位:%)

	総数 (千人)	計	賃金額は減少 した	賃金額は余り 変化していな い	賃金額は増加 した	無回答
男女計	11,329	100.0	41.9	32.5	2.7	22.9
60～64歳	6,146	100.0	42.0	32.9	2.1	23.0
65～69歳	5,183	100.0	41.8	32.1	3.3	22.8
男性計	6,348	100.0	56.0	23.6	2.4	17.9
男性・60～64歳	3,418	100.0	55.4	24.2	2.3	18.1
男性・65～69歳	2,930	100.0	56.8	23.0	2.5	17.7
女性計	4,981	100.0	23.9	43.8	3.0	29.3
女性・60～64歳	2,729	100.0	25.1	43.8	1.9	29.1
女性・65～69歳	2,252	100.0	22.4	43.8	4.3	29.5
うち継続雇用者計	2,352	100.0	80.3	13.8	1.2	4.7
60～64歳	1,227	100.0	83.8	10.4	1.0	4.8
65～69歳	1,125	100.0	76.4	17.6	1.4	4.7

政策的インプリケーション

就業を希望する高齢者の活用や、高齢者に納得して働いてもらう賃金制度の構築が重要。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/135.html>

「中高年齢者の転職・再就職調査」

担当： 田原 孝明

研究の目的・方法

急速な高齢化の中で、働く意欲と能力のある高齢者がその能力を発揮して、希望すればいくつになっても働くことができるような環境整備が課題となっている。2013年4月より65歳までの継続雇用が義務化されたが、離転職を行う中高年齢者の実態を把握することも重要である。本調査では、45～74歳の中高年齢者を対象に、転職・再就職に関する実態、意識などについて調査機関のモニターを活用して郵送調査を実施した。有効回答数は5357。

主な事実発見

- ・調査対象者の約6割が転職経験を持ち、転職経験者内での転職回数平均は、男性が2.4回、女性が2.7回。
- ・転職の理由は男性では比較的多様性が見られる一方、女性では「家庭の事情」が約3割を占めていた。
- ・転職で利用した機関・サービスの複数回答では「縁故」が4割程度で最も多く、「求人情報誌等」が3割強、「ハローワーク」が3割弱と続いた。
- ・転職経験者における転職に要した求職期間は「0カ月」が19.8%、「1～2カ月」が23.7%、「3～5カ月」が13.8%であり、合計で約6割が半年未満であった。求職活動に要した費用は約8割が「0円」であった。
- ・現在の勤め先の選定理由の複数回答では男性と女性で選択した人の比率が変わらない項目が多かったものの、「通勤が便利」と「労働時間、休日等の労働条件が良い」は女性が約4割、男性が2割以下と性差が大きかった。
- ・男性に関しては45歳以上の中高年で転職に際して月の賃金額の平均値が低下していた。これは勤務日数・勤務時間の減少だけでなく労働単価の低下も反映したものと考えられる。一方女性に関しては、男性と同じく月の賃金額が高齢での転職ほど減少しているものの、1日あたりの勤務時間や月の平均時給の変化は小さく、基本的には月の労働日数の減少が賃金額の減少に反映されたものと解釈できる。
- ・転職結果への満足度については、過半数の人が満足していた。一方、約2割の人は転職結果に不満を持っていた。満足度の規定要因としては、60歳未満での転職においては転職に伴う賃金の低下が満足度を低下させる主要な要因であった。一方、60歳以上での転職においては賃金の低下による影響が見られず、「自己適性志向」(i.e. 自分の興味、能力、個性、資格等に合った仕事を選ぶこと)が満足度を高める要因であった。
- ・転職を希望しながら転職しなかった人の理由は、男女ともに「新しい環境に不安だったから」が約4割を占め最も多く、男性ではこれに加えて「賃金が下がるから」、「経験・能力を活かせないと思ったから」の選択率も高かった。
- ・65歳以上の回答者の就業者比率および雇用者比率を見ると、男性に関しては64歳以下での転職経験のある人(就業率37.6%、雇用率24.7%)の方が64歳以下での転職経験のない人(就業率26.5%、雇用率11.0%)よりも高かった。また、直近の転職年齢が高いほど雇用率が高くなっている。
- ・女性についても、64歳以下での転職経験のある人(就業率31.5%、雇用率26.8%)の方が64歳以下での転職経験のない人(就業率19.2%、雇用率14.4%)よりも高く、直近の転職年齢が高いほど就業率・雇用率が高くなっている。ただし女性については専業主婦等も一定数含まれているため、男性ほど影響を正確に見ることはできない。
- ・今後の転職で希望する雇用形態としては60歳未満の男性は約6割が「正社員」を希望している一方、男性の60歳以降では3割前後、女性全体では6割前後が「パート・アルバイト」を希望していた。

政策的インプリケーション

- ・男女では転職活動の内容はもとより、その背景となる動機や就業意識が一部質的に異なっていることが示されており、この点に配慮した政策が必要と考えられる。
- ・中高年齢者の転職では非正規化・賃金低下などの変化が確認されたが、男性の60歳以上、および女性全体では少日数・短時間の希望も多いことから、本人の希望が実現していたかどうか注目する必要がある。
- ・転職結果への満足度については、45～54歳、55～59歳での転職の場合には「転職に伴う賃金減少」が満足度を低下させる主要な規定要因であったが、60歳以上での転職の場合には有意な説明変数とならなかった。賃金の低下は満足度を減少させる要因と想定されるが、60歳以上の転職には当てはまらないという知見は重要である。
- ・64歳以下での転職経験のある現在65歳以上の人のほうが、64歳以下での転職経験のない同年代の人よりも現在の就業率・雇用率が高かった。その要因は複合的であると考えられ、今後さらに精査する必要がある。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/149.html>

「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」

担当: 堀 春彦

研究の目的・方法

今後、65歳以上、更には70歳以上の高齢者が企業や地域で一層活躍することも重要な課題となっていることから、高齢者の活用も含む企業の雇用管理について企業にアンケート調査を実施。有効回答数 6,187社

主な事実発見

・60代前半層(60歳以上64歳以下)の継続雇用者の雇用形態(複数回答)は「嘱託・契約社員」(60.7%)が6割を超えており、「正社員」は34.2%であった。

・60代前半層の継続雇用者の仕事内容については、「定年前(60歳頃)とまったく同じ仕事」(39.5%)、「定年前(60歳頃)と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」(40.5%)に回答が集中している。

・60代前半の自社のフルタイム勤務の継続雇用者について、平均的な年収(賃金・賞与のほか、企業から支給される企業年金、公的給付(在職老齢年金、高齢雇用継続給付)を含む。)を尋ねたところ、「300万円以上400万円未満」(27.1%)が最も多く、回答企業の6割近くは200万円から500万円の間に分布している。

・今後の高齢者の賃金制度のあり方について、企業の考え方をみると、回答企業全体で、肯定的回答(「そう思う」+「ややそう思う」)の割合が最も高かったのは、「定年後の高齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」という見解で56.8%がそのように考えている。

・「定年後でも仕事が同じなら原則、賃金は下げるべきではない」という見解について肯定的な企業は回答企業全体の3分の1程度(同・34.4%)である。一方で、「会社は雇用確保のために再雇用するのだから、賃金が低下しても構わない」(同・28.2%)、「賃金の原資が限られており、高齢者の賃金が高いままだと現役世代の賃金が下がるので、高齢者の賃金を下げても構わない」(同・33.8%)といった、高齢者の雇用確保、あるいは現役世代の賃金水準の維持を図るために高齢者の賃金を調整してもよいと考える企業がそれぞれ3割前後ある。

・希望すれば65歳以降も働き続けられるのかどうか企業に尋ねたところ、回答企業(6,187社)のうち、「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」が55.5%と最も多く、以下、「65歳以降は働くことができない」が29.6%、「65歳以降も希望者全員が働くことができる」が10.4%となっている。

・上記結果を従業員規模別に見ていくと、従業員規模が大きいほど、「65歳以降は働くことができない」とする割合が高くなっていることがわかる。反対に、従業員規模の相対的に小さな企業では、「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」とする割合が高くなっている。

・「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」と回答した企業に対して、その該当基準について尋ねている。「働く意思・意欲があること」(58.9%)が最も多く、続いて「健康上支障がないこと」(58.7%)、「会社が提示する労働条件に合意できること」(45.2%)、「出勤率、勤務態度」(40.7%)、「会社が提示する職務内容に合意できること」(40.1%)等の順番となっている。

・65歳以降の高齢者が就いている仕事(職種)についてみると、「専門的・技術的な仕事」(40.1%)、「管理的な仕事」(27.3%)などの回答割合が高い。

・65歳直前の賃金水準を100とした場合の66歳時点の賃金水準を見ると、平均的な水準は87.3で、13ポイントほど低下している。また、最も高い水準と最も低い水準では15ポイント程度の差が生じている。

・65～69歳層の高齢者について雇用・就業のあり方を企業に聞くと、「基準を設けて適合者を雇用したい」(55.6%)、「健康の維持・管理に注力してほしい」(40.8%)が企業の主な考え方である。

政策的インプリケーション

・60代前半層の賃金の在り方が課題となっているが、「高齢期だけでなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき」、「定年後の高齢者も評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」とする企業が大半を占めており、今後の60代前半層の賃金設計や高齢雇用継続給付の在り方に参考となると思われる。

・65歳以降の継続雇用については、1000人以上の大企業では47.7%が働くことができない状況であり、今後の課題と思われる。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/156.html>

「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2014(第3回子育て世帯全国調査)」

担当: 周 燕飛

研究の目的

2011年と2012年に行われた第1回と第2回「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」(略称: 子育て世帯全国調査)に続く第3回調査。子育て世帯の生活状況と保護者の就業実態などを調査し、今後の保護者の仕事に対する支援策のあり方等を検討するための基礎資料を収集することが主な目的である。

調査の方法

末子が18歳未満のふたり親世帯またはひとり親世帯(全国)を対象に、訪問留置き回収法で実施。有効回収数: ふたり親世帯 1,416 票、母子世帯 724 票、父子世帯 53 票、その他世帯 4 票

主な事実発見

・ひとり親世帯と多子世帯の暮らし向きはより厳しい。現在の暮らし向きのゆとり感をたずねたところ、子育て世帯の 13.7% (ふたり親世帯 11.8%、ひとり親世帯 27.3%)は暮らし向きが「大変苦しい」と回答している。子ども数で見ると、「子1人」世帯の 12.4%、「子2人」世帯の 13.0%、「子3人以上」世帯の 17.0%は暮らし向きが「大変苦しい」と回答しており、多子世帯の暮らし向きは比較的厳しい状況にあることが分かる。

・ふたり親世帯の低所得世帯比率は減少傾向であるが、ひとり親世帯は逆に増加している。税込所得 300 万円未満の低所得世帯は、ふたり親世帯の 4.6%を占めており、第1回調査(7.2%)と第2回調査(6.0%)と比べて減少傾向にある。一方、ひとり親世帯の 59.9%が低所得世帯であり、第1回調査(52.8%)と第2回調査(48.0%)時より増えている。

・子どもの妊娠や出産を機に仕事をやめる母親が依然として多い。2割の母親は、第1子の妊娠判明直前(t1)ですでに無職状態にいる。t1では有業であったが、出産3カ月後または1年後に無職となった「出産退職」の母親は、全体の 43.1%を占めている。一方、妊娠・出産前後に「就業継続」した母親は、32.7%である。そのうち、妊娠前有業だった母親の出産後就業継続率は、43.1%となる。

・子育て中の女性全体では、これまでに育児休業制度を利用したことがある者の割合(育休経験率)は、21.1%であるが、「2010-14年」に第1子を出産した女性の育休経験率は 35.1%に達している。女性全体の育休経験率は、第1回(2011)調査(17.8%)と第2回(2012)調査(19.6%)に続き、上昇傾向にある。

・子育て女性全体の時短経験率は 8.4%、前回調査から 2.9 ポイント上昇している。有業母親のうち、現在短時間勤務制度を利用中の者は 4.3%である。時短利用中の比率が高いのは、2010 年以降に第1子を出産した有業母親(15.7%)と末子が 3 歳未満の有業母親(14.3%)である。

・6歳未満の子どもを育てている世帯の保育所利用率は 38.5%であり、一番下の子どもが現に保育所を利用しておらず、認可保育所を申し込んだが入所できなかった保育待機世帯は、5.1%である。認可保育所の待機率がとくに高いのは、低年齢児童のいる世帯(0歳児 11.4%、1歳児 6.4%、2歳児 2.7%、3歳児 4.1%)である。

・保護者が望む公的支援の1位は「金銭的援助」、2位は「保育サービス」である。ふたり親に比べて、ひとり親は「金銭的支援」を選ぶ割合が高く(82.2% vs.74.9%)、「保育サービス」(43.1%vs.51.4%)と「休業・休暇の期間延長」(9.3%vs.16.2%)を選ぶ割合は低い。高学歴層に比べて低学歴層は、「金銭的支援」を選ぶ割合が高く(79.8%vs.72.8%)、「保育サービス」(43.7%vs.55.2%)と「休業・休暇の期間延長」(11.0%vs.18.5%)を選ぶ割合は低い。

政策的インプリケーション

・子育て世帯、とくにひとり親世帯と多子世帯への所得再分配を強化する必要がある。

・0歳児と1歳児の認可保育所待機率がとくに高く、新たな受入れ策を検討すべきである。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/145.html>

第3節 働き方改革②：企業の人事管理、労働条件に関する調査研究

全員参加型社会の構築（一億総活躍）や労働生産性向上の基盤として、「働き方改革」が最大の政策課題となっている。働き方改革の実現には、個々の職場（企業）が果たす役割がきわめて大きい。人事管理のあり方、労働慣行の見直しなど、多様な人材が能力を発揮できる条件整備に向けて、企業の取組みや創意工夫が求められている。本節では、このような企業の人事管理や働き方の見直しに関連して、女性の活躍推進、労働時間管理、改正労働契約法への企業の対応、介護者の就業と離職、治療と職業生活の両立といったテーマの調査研究を紹介する。

（女性の活躍に向けた条件整備）

女性の活躍推進は、前節の全員参加型社会の実現という文脈においても重要なテーマであるが、職場の人事管理や働く環境という観点からみると、いまだに活躍を阻む壁が解消できていない実態がある。「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果」（調査研究成果概要 12）は、2014年10月の「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」に対する附帯決議において、「女性有期雇用労働者に対する妊娠、出産、育児休業取得等を理由とする雇止めの実態について、十分な調査」を行うこととされたこと等を受け、施策の方向性の検討に活用することを目的として、派遣労働者を含めた有期契約労働者の育児休業取得状況等の実態や、妊娠等を理由とする不利益取扱い等及びセクシュアルハラスメントについて、正社員等無期契約の労働者との比較において調査した結果をとりまとめたものである。

企業調査及び個人調査の結果、就業規則等に明文化された育児休業制度がある企業では、ない企業に比べ出産後も働き続ける女性が多く、有期契約労働者について育児休業制度を取得できる者が明確化されている企業では、されていない企業に比べ、出産後も働き続ける有期契約労働者が多いこと、妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策に取り組んでいる企業では、取り組んでいない企業よりも不利益取扱いの経験率が低くなるばかりでなく、出産後も働き続ける女性の割合が高くなる傾向があることなど、企業の取組みの効果がみられることが確認できた。

（多様な働き方）

働き方改革の中心的課題の一つは「労働時間」である。労働生産性向上、女性や高齢者の労働参加の促進、仕事と生活の両立、ひいては出生率の上昇まで、その実現には、効率的な働き方や労働時間管理の柔軟化といった労働時間のあり方が鍵となる。「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」結果 および 「労働時間や働き方のニーズに関する調査」結果—より効率的な働き方の実現に向けて、企業の雇用管理はどう変わる

うとしているのか」(調査研究成果概要 13)は、長時間労働問題を構成している「所定外労働時間の長さ」と「年次有給休暇の未消化」に焦点を当て、その発生状況・原因を把握するとともに、より効率的な働き方の実現に向けて企業の雇用管理はどう変わろうとしているのか、等を展望する目的で企業および企業の働き盛り世代の正社員を対象に実施したアンケート調査の結果をとりまとめたものである。

調査の結果、週実労働時間が長い人ほど健康不安は高く、健康不安が高い人ほど能力の発揮度合いに対する自己評価も低下する傾向がみられた。また、年次有給休暇が取得しやすい職場ほど、入社3年後の人材定着率は高く、売上高経常利益率も高い傾向にあった。また、改善に向けた取り組みを行っているにもかかわらず、その効果を実感できない企業も少なくない背景には、原因と対策の不一致や、人手不足状態を解消(緩和)しないままでの取り組み、といった矛盾もみられた。所定外労働時間が実際に「短縮された」企業や、年次有給休暇の取得日数が実際に「増えた」企業に共通する特徴として、経営トップからの呼び掛け等により取り組みを全社的に位置づけるとともに、事前の届け出や計画的な付与、目標の設定等といった、管理的な手法を用いて取り組みを進めている様子も浮き彫りとなった。

「多様な働き方」の推進も働き方改革の課題である。特に、改正労働契約法の無期転換ルールによる有期契約労働者の無期転換事案が生じることになる2018年以降に向けて、企業がどのように対応し、有期契約労働者の雇用のあり方にはどのような影響が及ぶのか、多様な正社員の活用は進むのかといったことが当面の大きな政策的関心事項である。「改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか-「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果-(調査研究成果概要 14)は、これらの課題に関する企業の対応方針や意識を把握するために実施したアンケート調査の結果をとりまとめたものである。

改正労働契約法への対応に関しては、2013年にも調査を実施しているが、その時点と比較して、対応方針が未定・無回答の割合が減少するとともに、「通算5年を超えないように運用」と回答した企業の割合が半減し、その分、何らかの形で無期契約にしていく企業の割合が大幅に増大しており、有期契約労働者の無期転換が進むことが期待される。一方、「多様な正社員」区分を今後新たに導入・増員する予定がある企業は2割程度であり、「予定がない」とした企業からは、「労務管理が煩雑・複雑になる」、「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい」といった課題が多くあがり、その導入(増員)に当たっては未だ多くの課題が残されている様子も浮き彫りになった。

(介護や治療と職業生活との両立)

第2章で紹介したように、「ニッポン一億総活躍プラン」の3つの目標のうちの1つとして、「介護離職ゼロ」が掲げられ、このための環境整備を図る一環として、2013年3月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」により、育児・介護休業法が改正され、介護休業制度の見直しが行われた。「介護者の就業と離職に関する調査」（調査研究成果概要15）は、介護離職の実態を把握し、家族の介護を担いながら働き続けることのできる支援に向けた課題を明らかにするため、介護期の働き方や勤務先の両立支援制度の利用状況、離転職の経験、要介護者の状態や家族との介護分担、介護サービスの利用状況等を調査したものであり、この法改正の検討過程において、議論の基礎データとして活用された。

調査の結果、在宅介護期間が3年を超えると介護発生当時の勤務先を勤め続ける同一就業継続率は低下すること、介護発生当時の勤務先に介護休業制度がある場合は介護終了まで同じ勤務先で仕事を続ける割合（同一就業継続率）が高いこと、法定を超える介護休業制度については分割取得が可能である方が同一就業継続率は高くなるが、在宅介護期間が3年を超えると介護休業制度の有無による同一就業継続率の差はみられなくなること、在宅介護期間が3年以内であれば、介護発生時の勤務先に短時間勤務制度や始業・終業時刻の繰上げ、所定外労働免除の制度がある場合に同一就業継続率は高くなること、在宅介護期間が3年を超えた場合は、1日の作業量やスケジュールの裁量がある場合の同一就業継続率が高いことなどが明らかになり、法改正の方向に反映された。

法改正で、介護休業の分割取得を可能にしたこと、勤務時間短縮等の措置の期間を3年に拡大したこと、所定外労働免除を新設したことにより、介護離職を抑制する効果が期待されるが、在宅介護期間が3年を超える場合の対応についてはさらなる議論が必要な課題として残されている。

治療と職業生活との両立も、働きやすい環境づくりの課題の一つとなっている。近年の医療技術の進歩により、重篤な疾患であっても、職場復帰や治療を受けながらの就業が可能なケースが増えており、治療と職業生活を両立させることができる環境の整備が課題となっている。「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査」（調査研究成果概要16）は、病気休職や職場復帰にかかわる企業実務上の対応、休職者の職場復帰の実態などを明らかにするために実施したヒアリング調査をとりまとめたものである。

ヒアリングによると、過去3年間の休職者・退職者のうち、身体疾患では、とくに、がん、脳血管疾患、心疾患での休職者は高齢層（50歳代以上）に多く、メンタルヘルス不調の休職者の年齢属性では、若年層（とくに勤続の短い層）に多いとの認識を抱く企業がみられた。近時のメンタルヘルス疾患に対する社会的認知度の高まりが、相談体制の充実と相まって、相談者を増やしたとの見解を示す企業もあった。休職前に積立休暇

(失効年休積立制度)、長期の欠勤期間が利用できる企業など、長期療養ができる企業では、疾患が軽度であるほど、休職前に職場復帰する者がみられる。早期発見・早期治療が職場復帰で有益であり、相談体制の整備やラインケア、セルフケアが重要との指摘が多くの企業からなされた。

2015年12月からストレスチェック制度が新たに導入され、特にメンタルヘルスに対する企業の問題意識が高まっている。また、従業員の高齢化も進む中、治療と職業生活の両立に向けた取組みは、企業の雇用管理においてますます大きな課題となると考えられる。

「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果」

担当：永田 有

研究の目的

2014年10月の専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する附帯決議において、「女性有期雇用労働者に対する妊娠、出産、育児休業取得等を理由とする雇止めの実態について、十分な調査」を行うこととされたこと等を受け、派遣労働者を含めた有期契約労働者の育児休業取得状況等の実態や、妊娠等を理由とする不利益取扱い等及びセクシュアルハラスメントについて、正社員等無期契約の労働者との比較において調査することにより、施策の方向性の検討に活用することを目的とした。

研究の方法

企業及び従業員に対する郵送法による調査票調査と、雇用者及び雇用されて就業した経験のある無業者に対するウェブモニター調査。調査票調査の有効回答：企業 1,711社、労働者（当該企業に雇用される25～44歳の女性労働者）4,654人。ウェブモニター調査：25～44歳の女性雇用労働者2,500人、及び雇用されて就業した経験がある25～44歳の女性無業者2,500人。

主な事実発見

- ・就業規則等に明文化された育児休業制度がある企業では、ない企業に比べ出産後も働き続ける女性が多く、有期契約労働者について育児休業制度を取得できる者が明確化されている企業では、されていない企業に比べ、出産後も働き続ける有期契約労働者が多い。
- ・妊娠、出産、未就学児の育児を経験した勤務先において、妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率は、正社員で22.3%。契約社員やパートタイマーでは正社員より低いが、派遣労働者では正社員より高い。妊娠等を理由とする不利益取扱い等は上司だけではなく同僚からも行われ、男性だけでなく女性からも行われている。
- ・妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策に取り組んでいる企業では、取り組んでいない企業よりも経験率が低くなるばかりでなく、出産後も働き続ける女性の割合が高くなる傾向がある。
- ・セクシュアルハラスメントの経験率は正社員で34.7%と非正社員より高く、規模別には大規模ほど高い。態様としては「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」が多く、妊娠等を理由とする不利益取扱い等に比べて女性から受ける（行為者が女性である）割合が総じて低い。
- ・セクシュアルハラスメント防止対策に取り組んでいる企業はおよそ6割であるが、規模100～999人では9割以上、1,000人以上では全ての企業が取り組んでいるのに対し、10～99人では半数強の企業しか取り組んでいない。

政策的インプリケーション

- ・出産後の継続就業率を高めるために、育児休業制度の明文化や、有期契約労働者について育児休業制度を取得できる者を明確化することが有効である。
- ・妊娠等を理由とする不利益取扱い等は、上司だけではなく同僚からも行われていることから、事業主ばかりでなく上司・同僚からの行為を防止することが求められ、また、派遣労働者の経験率が高いことから、派遣先もまた事業主とみなして防止措置義務を適用することが適当と考えられる。
- ・妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止対策、セクシュアルハラスメント防止対策とも、規模の小さな企業における取組を推進していくことが必要である。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/150.html>

「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」結果 および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」結果
—より効率的な働き方の実現に向けて、企業の雇用管理はどう変わろうとしているのか—

担当： 調査・解析部

研究の目的・方法

長時間労働問題を構成している「所定外労働時間の長さ」と「年次有給休暇の未消化」に焦点を当て、その発生状況・原因を把握するとともに、より効率的な働き方の実現に向けて企業の雇用管理はどう変わろうとしているのか、等を展望する。アンケート調査(企業調査および労働者(当該企業の働き盛り世代の正社員)調査)

主な事実発見

・年間総実労働時間の今後の方向性について尋ねると、「現状通りで良い」が約半数(49.2%)を占めたものの、「短縮していく」とする企業も半数弱(45.7%)みられた。具体的な方法としては(複数回答)、「所定外労働時間の短縮」が79.7%にのぼり、これに「年次有給休暇の取得率の引上げ」(47.2%)等が続く。年間総実労働時間を「短縮してきた(していく)」理由としては(複数回答)、「働き過ぎを防止するため(メンタルヘルス不全者の削減や健康の確保等)」や「労働生産性を向上させるため(より効率の良い働き方を追求するため)」「仕事と家庭の両立など時短は社会的な要請となっているため」等が多くなっている。

・正社員の働き方を多様化・柔軟化することへの賛否を尋ねると、41.6%の企業及び 59.2%の労働者が「賛成(どちらかという含む)」と回答した。また、始業時刻を8時等へシフトさせ、17~18 時頃には必ず退社できるようにする「朝型勤務」については、20.4%の企業が「今後、検討余地がある」、30.9%の労働者が「希望する」と回答した。同様に、「短時間正社員制度」について「今後、検討余地がある」企業は 29.2%で、「希望する」労働者は 27.4%、「(より柔軟な)フレックスタイム制」については「今後、検討余地がある」企業が 32.6%で、「希望する」労働者が 39.3%などとなった。

・労働者調査で、基本的に 18 時頃には退社できるようになったら何をしたいか尋ねたところ、多かった順に、①心身の休養・リフレッシュ(64.0%)、②自身の趣味(57.8%)、③家族との団欒(51.0%)、④同僚や友人との懇親会(34.3%)、⑤家事、育児(30.6%)等があがった。

・企業調査で、労働生産性(従業員一人当たりの付加価値)を(さらに)高めるために必要なものを尋ねると(複数回答)、「仕事内容の見直し(ムダな業務の削減)」がトップ(63.1%)で、これに「仕事の進め方の見直し(決裁プロセスの簡素化、会議の短縮化等)」(48.7%)が続いた。一方、労働者調査で、仕事の効率性を高めるために必要なもの(複数回答)のトップは「組織間・従業員間の業務配分のムラをなくす」(54.6%)で、次いで「人員数を増やす」(30.0%)、「仕事中心の職場風土や社会慣行を見直す」(26.2%)などとなった。

政策的インプリケーション

・今回の調査によると、週実労働時間が長い人ほど健康不安は高く、健康不安が高い人ほど能力の発揮度合いに対する自己評価も、低下する傾向がみられる。また、年次有給休暇が取得しやすい職場ほど、入社3年後の人材定着率は高く、売上高経常利益率も高い傾向にある。こうしたなか、企業にとっては長時間労働問題を、「所定外労働時間の削減」と「年次有給休暇の取得促進」の両面から、一体的に改善していくことが喫緊の課題となっている。

・一方、改善に向けた取り組みを行っているにもかかわらず、その効果を実感できない企業も少なくない背景には、原因と対策の不一致や、人手不足状態を解消(緩和)しないままでの取り組み、といった矛盾もみられる。そのうえで、所定外労働時間が実際に「短縮された」企業や、年次有給休暇の取得日数が実際に「増えた」企業に共通する特徴としては、経営トップからの呼び掛け等により取り組みを全社的に位置づけるとともに、事前の届け出や計画的な付与、目標の設定等といった、管理的な手法を用いて取り組みを進めている様子が浮き彫りとなった。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/148.html>

「改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見直しは、どうなっているのか-「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果-」

担当：調査・解析部

研究の目的・方法

①改正労働契約法の無期転換ルール(第 18 条)や、有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルール(第 20 条)に対して、企業がどう対応しようとしているのか(有期契約労働者の雇用のあり方にはどのような影響が及ぶのか)、②改正労働契約法の特例(高度専門職の有期契約労働者及び定年後、継続して雇用される高齢者)はどの程度、活用されようとしているのか、③通算勤続年数が5年を超える有期契約労働者の無期転換等により、その増加が見込まれている多様な正社員の活用状況や今後のニーズ、雇用管理上の課題等はどうなっているのか等について把握する。企業に対するアンケート調査(有効回答 4,854 社)。

主な事実発見

・無期転換ルール(第 18 条)についての対応は「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」がもっとも多く(フルタイム契約労働者を雇用している企業で 45.4%、パートタイム契約労働者で 50.8%)、これに「対応方針は未定・分からない」(同順に 23.9%、26.9%)、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」(同順に 19.6%、11.1%)、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」(同順に 6.0%、5.8%)等が続いた。

・前回(2013 年)調査と比較して、未定・無回答の割合が減少するとともに、「通算5年を超えないように運用」と回答した企業の割合が半減し、その分、何らかの形で無期契約にしていく企業の割合が大幅に増大。

・「有期特措法」の特例についての認知は、「内容まで知っている」企業が 18.3%ある一方、「規定されたことは知っているが、内容まではよく分からない」が4割超(40.7%)、「知らない・分からない」も1/3超(33.7%)等となった。

・定年再雇用者を雇用している企業(81.9%)を対象に、特例の活用意向を尋ねると、「活用予定はない」が約 6 割(60.6%)であり、この場合、定年再雇用者の無期転換権にどう対応する意向かについては「特段、何もしない(希望者は恐らくない)」が半数弱(45.9%)となったのに対し、「通算5年を超えないよう契約管理する」企業も4割弱(37.2%)みられ、これに「就業規則や労働契約書で第二定年を規定する」(11.1%)等が続いた。

・「多様な正社員」区分を今後、新たに導入・増員する予定があるか尋ねると、73.9%の企業が「導入(増員)の予定はない」とする一方、「新たに導入(増員)する予定がある」企業も、2 割程度(20.4%)みられた。

・多様な正社員区分を導入(増員)する理由としては(複数回答)、「景気回復や少子高齢化等に伴い、必要な労働力の確保に対する危機感が高まっているから」(52.8%)がもっとも多い。次いで、「非正社員からの転換を促し、優秀な人材を確保(囲込み)したいから」(36.6%)、「もっと女性や若者を採用・活用したいから」(31.8%)、「正社員の働き方を見直すため(長時間労働やメンタルヘルスの改善等)」(28.7%)等となっている。

・一方、多様な正社員区分の導入(増員)の予定はないとした企業の理由(複数回答)は、「労務管理が煩雑・複雑になる」(52.7%)、「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい」(49.2%)が多く挙がり、これに「正社員と非正社員の違いが分かり難くなる」(30.2%)、「多様な正社員に対する従業員ニーズが見極めにくい」(23.3%)、「事業所数や事業範囲等が限定されている(多様な働き方を形成し難い)」(20.1%)等が続いた。

政策的インプリケーション

・無期転換ルールへの対応方針については、前回調査に比べて何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業が大幅に厚みを増したものの、改正労働契約法の内容までの認知度は未だ約6割にとどまっており、転換申込権の対象者が始まる 2018 年4月以降に向けて、こうした施策の挺入れを通じた一層の普及・啓発が求められる。

・改正労働契約法の特例への対応に関しては、内容までの認知度は1/6超にとどまった。意識啓発も含めた同法の普及が課題となっている。

・多様な正社員をめぐっては、今後、新たに導入・増員する予定の企業が2割程度あるとの見通しが明らかになった。しかしながら、その導入(増員)に当たっては未だ多くの課題が残されている様子も浮き彫りになった。無期転換を含めた多様な正社員の拡大が、「正規-非正規の二極化の緩和」や「ワーク・ライフ・バランスの確保」等に資するものとなるよう、先導的なモデルを提示するなどしながら、併せて取り組みを進めていくことが重要だろう。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/151.html>

「介護者の就業と離職に関する調査」

担当：池田 心豪

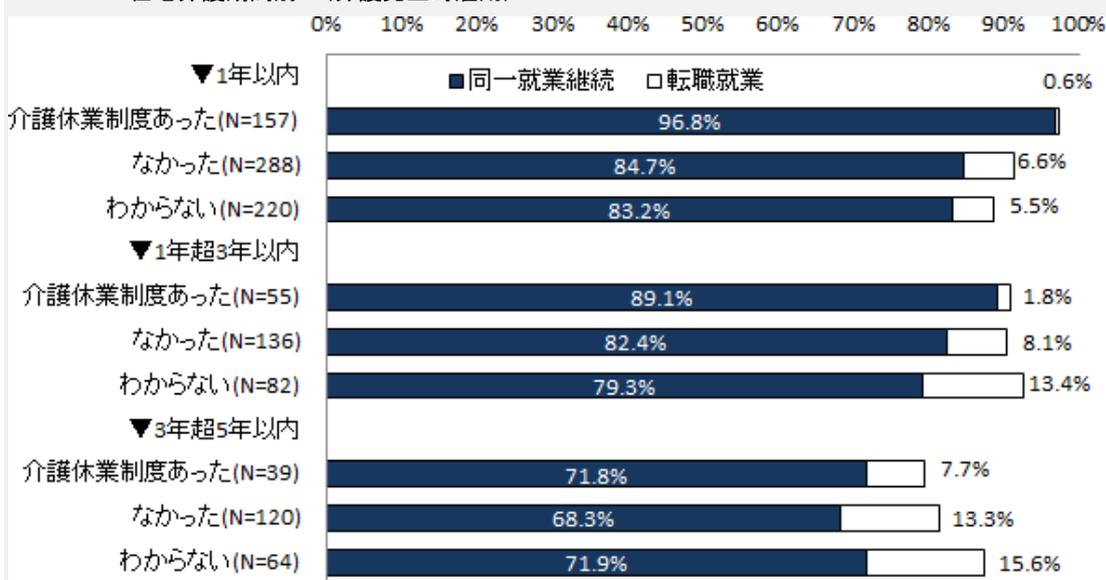
研究の目的・方法

介護離職の実態を把握し、家族の介護を担いながら働き続けることのできる支援の課題を明らかにするため、介護期の働き方や勤務先の両立支援制度の利用状況、離転職の経験、要介護者の状態や家族との介護分担、介護サービスの利用状況等を調査する。WEB アンケート調査(回収数 2000 件)。

主な事実発見

- ・施設介護を含む全介護期間の平均は39.5か月であり、10年を超えるケースもあるが、在宅介護に限ればその平均は18か月。在宅介護期間が3年を超えると介護発生当時の勤務先を勤め続ける同一就業継続率は低下する。
- ・介護発生当時の勤務先に介護休業制度がある場合は介護終了まで同じ勤務先で仕事を続ける割合(同一就業継続率)が高い。法定を超える介護休業制度については分割取得が可能である方が同一就業継続率は高くなる。だが、在宅介護期間が3年を超えると介護休業制度の有無による同一就業継続率の差はみられなくなる。
- ・在宅介護期間が3年以内であれば、介護発生時の勤務先に短時間勤務制度や始業・終業時刻の繰上げ、所定外労働免除の制度がある場合に同一就業継続率は高くなる。在宅介護期間が3年を超えた場合は、1日の作業量やスケジュールの裁量がある場合の同一就業継続率が高い。

図表 介護休業制度の有無別 介護発生から終了までの就業継続割合
—在宅介護期間別—(介護発生時雇用)



政策的インプリケーション

2016年3月に成立した改正育児・介護休業法によって、介護休業の分割取得を可能にしたこと、勤務時間短縮等の措置の期間を3年に拡大したこと、所定外労働免除を新設したことは介護離職を抑制する効果が期待できる。だが、在宅介護期間が3年を超える場合の対応についてはさらなる議論が必要である。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/153.html>

「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査」

担当： 調査・解析部

研究の目的

近年の医療技術の進歩により、これまでは治らないとされていた疾病が治るようになるとともに職場復帰を目指して治療を受ける労働者や、治療を受けながら就労する労働者が増えている。その際に、労働者が治療と就労の両立ができないために、療養後の職場復帰を断念する、あるいは、復帰後に就労を継続できず、離職せざるを得ない状況に陥るケースが生じていると言われている。少子高齢化の急速な進展により、労働力人口が減少に転じるなかで、より多くの人々が可能な限り社会の支え手として活躍できるような全員参加型社会の実現は、喫緊の政策課題となっている。本調査は、病気休職や職場復帰にかかわる企業実務上の対応、休職者の職場復帰の実態などを明らかにするため、ヒアリング調査を実施した。

研究の方法

ヒアリング調査。調査対象は 15 社。業種は、建設業、運輸業、製造業、金融・保険業、運輸業、情報通信業、卸売・小売業、飲食店、サービス業。

主な事実発見

- ・健康診断で異常所見がでた場合の措置として、ほとんどの企業が人事部門から当該社員に通知し、再検査を求めている。ただし、通院治療を継続しているか等のフォローアップまではしていない場合が多い。
- ・常時 50 人以上の労働者を使用する事業所を有する企業は、すべて産業医を選任。産業医に委託されている業務としては、すべての企業で共通しているのは、安全衛生委員会開催時等に来訪するなど、月に 1 回程度訪問。
- ・産業医以外の相談受付体制として、①医療従事者（看護師、カウンセラー等）の常駐・相談受付、②社内相談窓口（人事・総務、社内専用部署）、③外部相談窓口（委託）——の三つのルートがみられた。とくに、大企業で社外相談窓口などのルートがあり、全般的には、利用者数が多いわけではないが、特定の人物により何度も活用されているとの認識があり、不満や悩みの相談先のルートの確保を評価する企業もある。
- ・過去 3 年間の休職者・退職者をみると、身体疾患では、とくに、がん、脳血管疾患、心疾患での休職者は高齢層（50 歳代以上）に多い。メンタルヘルス不調の休職者の年齢属性では、若年層（とくに勤続の短い層）に多いとの認識を抱く企業が一部にみられた。若年層にみられることから、ストレス耐性の弱さに原因があるとする企業もある。また、近時のメンタルヘルス疾患に対する社会的認知度の高まりが、相談体制の充実と相まって、相談者を増やしたとの見解を示す企業もあった。
- ・休職前に積立休暇（失効年休積立制度）、長期の欠勤期間がある企業など、長期療養ができる企業では、疾患が軽度であるほど、休職前に職場復帰する者がみられる。ただし、身体疾患に比べ、精神疾患のほうが治療期間が長い傾向にあった。疾患が軽度であるほど、早期の復帰がしやすいことから、いずれの企業も、早期発見・早期治療が職場復帰で有益であることを指摘していた。疾患が重度で長期療養の期間が長くなるほど、主に大企業で、職場復帰するまでに回復せず、休職期間満了となるケースもみられる。それゆえ、年休・積立休暇（有給）の取得段階、もしくは欠勤期間（無給・傷病手当金）までに、早期復帰するよう促している企業もみられた。疾病の早期発見・早期治療につながる相談体制の整備やラインケア、セルフケアが重要とする企業もある。

政策的インプリケーション

大企業を中心として、長期療養ができる企業（失効年休積立制度や長期の欠勤期間がある企業）においても、重度の疾患の場合、休職期間満了で退職する者がいることから、疾病の早期発見、早期治療が重要である。そのためには、相談体制の整備やラインケア、セルフケアの強化が望まれる。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2015/164.html>

第4節 労使関係と労働条件決定システムに関する調査研究

(労使関係と紛争処理の国際比較)

働き方改革が国としての最重要課題となる中、働く場における「当事者」である労使が自らの働き方の決定プロセスにどう関わっていくのか、国全体としての取組みと個々の労使の対応とはどのような関係性・役割分担のもとに改革を進めていくのかといった基本的な考え方を明確にしていく必要性が高まっている。このため、JILPTでは、第3期中期計画期間を通して主要先進諸国の労働条件決定システムや紛争処理について調査研究し、示唆を得ようとしてきた。「現代先進諸国の労働協約システム—まとめと論点」（調査研究成果概要17）は、現代先進諸国（ドイツ・フランス・スウェーデン）における労働協約システムの現状と、同システムに基づく規範設定の実態を明らかにするとともに、3カ国での比較検討を行うことで各国間における共通点と相違点を浮かび上がらせようとしたものである。

本研究によると、国家の関与が限定的なドイツ・スウェーデンと国家の関与が大きいフランスとの間で規範設定のあり方に相違がみられる。ドイツ・スウェーデンでは産業別協約は、企業の人事・賃金制度に対して、単に最低基準を設定している以上の意味を持っている。どのレベルに労働条件決定の主要なステージを置くのかという点では、ドイツは産業レベル、スウェーデンは企業レベルと相違がみられるが、労働組合が組織化できる末端のレベルに労働条件決定の主要なステージが置かれているという点で、両国は共通している。一方、フランスの産業別協約は、労働条件の最低水準を定めているものである。その意味では、個別企業の賃金等級や等級毎の賃率に対して、産業別協約が直接的な規定を必ずしも設けているとは言えない部分があり、この点はドイツやスウェーデンとは異なっているなどの考察が得られた。

日本では、集団的労使関係は大多数の企業において長らく安定的に推移しているが、一方で紛争の多くが個別化し、総合労働相談件数は2008年以降年間100万件を超える水準が続いている。個別労働関係の紛争処理に関しては、「「日本再興戦略」改訂2015」を受けて厚生労働省が設置した「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する研究会」において検討が進められているが、その検討に資するため、諸外国の状況を比較調査し、「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～ イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～」（調査研究成果概要18）としてとりまとめた。諸外国の解雇及び個別労働関係の紛争処理に関する制度とその運用の実態を比較分析し、共通する事項、特徴などを整理したものである。

各国の解雇や個別労働紛争に関する制度は、その基本的法的構成に異なる点もあり、

単純には比較できない面もあるが、多くの国に共通する点もみられる。各国に共通する主な事項は、①9か国中8か国（イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア）で、解雇に正当な理由が必要とされること、②9か国すべての国において、性、年齢、障害等による差別的な解雇など、法律上一定の範囲の解雇が禁止されていること、③個別的労働関係について、一般の私法上の紛争を扱う裁判所とは異なる機関・部門が設けられ、特別の手続による紛争処理が行われていること（多くの国で、労働裁判所や労働審判所、裁判所の中の労働専門部門、又は労働関係の行政機関が個別的労働関係の紛争処理を行っている）があげられる。

なお、9カ国のうち、ドイツ、フランスにおける解雇及びアメリカにおける解雇及び雇用仲裁の制度やその運用の実情については、個別の報告書としてもとりまとめている。

（非正規雇用労働者の組織化）

非正規雇用労働者の処遇改善のためには、非正規雇用労働者自身が労働条件決定プロセスへ参加し、発言力を高めていくことも重要である。この際に大きな役割を果たすことが期待されるのが労働組合である。「非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究」（調査研究成果概要 19）は、非正規労働者を組織化した労働組合を対象にヒアリング調査を実施し、非正規労働者を組織化した労働組合が、組織化後に、非正規雇用労働者に対してどのような取り組みを行うのかを明らかにしようとしたものである。ヒアリングにより、非正規雇用労働者を組織化すると、組合員の雇用の確保を最優先するという労働組合の機能が非正規雇用労働者にも発揮されること、賃金制度の整備をはじめ多岐にわたる処遇改善に取り組まれていること、組織化の経験が企業グループ内の他の組合に共有され、組織化活動が波及していくことなどが確認できた。非正規雇用労働者の処遇改善に向けては、国全体としての制度の整備だけでなく、個別の職場における労働組合の取り組みが果たす役割も大きいものと期待される。

「現代先進諸国の労働協約システム—まとめと論点」

担当： 西村 純、山本 陽大、細川 良

研究の目的

現代先進諸国(ドイツ・フランス・スウェーデン)における労働協約システムの現状と、同システムに基づく規範設定の実態を明らかにするとともに、3カ国での比較検討を行うことで各国間における共通点と相違点を浮かび上がらせる。

研究の方法

文献調査、現地ヒアリング調査

主な事実発見

本研究により、各国における労働協約システムおよびそれに基づく規範設定の共通点と相違点が、以下の通りに明らかとなった。

[消極的な国家の関与型(ドイツ・スウェーデン)]

・ドイツとスウェーデンは、いくつかの共通する点が見られる。1つは、フランスと比べると、国家の関与が限定的なことである。2つは、産業別協約が、労働条件の最低基準を定める以上の意味を持っていることである。ドイツでは、産業別協約において決められる賃金等級は、そのまま企業の賃金等級となる。スウェーデンでは、産業別協約は、最低賃金に加えて、事業所における平均賃上げ率に関する規定も設けている。このように、産業別協約は、企業の人事・賃金制度に対して、単に最低基準を設定している以上の意味を持っている。

・しかしながら、どのレベルに労働条件決定の主要なステージを置くのかという点で、両国には相違が見られる。ドイツは産業レベルであり、スウェーデンは企業レベルである。賃金に関わる協約の具体的な内容は、この点を如実に表す。スウェーデンでは、賃金等級の数や賃率は、企業レベルで決められている。ドイツでは、産業レベルで決められている。能力査定制度もしかりである。スウェーデンでは、この部分の賃金は、企業レベルで決められている。ドイツでは、産業レベルで決められている。

・とはいえ、この相違の根底には、共通部分もあると思われる。すなわち、労働組合が組織化できる末端のレベルに、労働条件決定の主要なステージが置かれているという点で、両国は共通している。

[積極的な国家の関与型(フランス)]

・その一方で、フランスの産業別協約は、労働条件の最低水準を定めているものである。その意味では、個別企業の賃金等級や等級毎の賃率に対して、産業別協約が直接的な規定を必ずしも設けているとは言えない部分がある。この点は、ドイツやスウェーデンとは異なる部分である。

・また、その規範設定において、国家の果たしている役割が、他の2カ国と比べると大きい。近年見られる、最低賃金の改定が、協約賃率の改定に影響を及ぼす場合もあることは、フランスの特徴を一層際立たせるものだと思う。また、能力査定部分への組合の関与の弱さから、上記の2ヶ国に比べると、組合の団結力維持に対する関心の低さが窺われる。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2016/0184.html>

「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～ イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～」

担当： 国際研究部

研究の目的・方法

諸外国の解雇及び個別労働関係の紛争処理に関する制度とその運用の実態を調査し、比較分析により、共通する事項、特徴などを明らかにする。文献調査、各国の法制度等調査。

主な事実発見

○各国の解雇や個別労働紛争に関する制度は、その基本的法的構成に異なる点もあり、単純には比較できない面もあるが多くの国に共通する点も見られる。各国に共通する主な事項は、①9か国中8か国(イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア)で、解雇に正当な理由が必要とされること、②9か国すべての国において、性、年齢、障害等による差別的な解雇など、法律上一定の範囲の解雇が禁止されていること、③個別的労働関係について、一般の私法上の紛争を扱う裁判所とは異なる機関・部門が設けられ、特別の手続による紛争処理が行われていること(多くの国で、労働裁判所や労働審判所、裁判所の中の労働専門部門、又は労働関係の行政機関が個別的労働関係の紛争処理を行っている。)が挙げられる。

○違法とされる解雇～理由、解雇制限、手続

・解雇に正当な理由が必要であることは上記のとおり8か国で共通している。また、多くの国では実定法上にその根拠規定がある。他方、その定め方は国により異なる。

・9か国すべての国で、一定範囲の解雇が法律上禁止されている。禁止される解雇の範囲は、国により異なる。ただし、性、年齢、障害等についての雇用差別に当たる解雇、労働組合権を侵害する解雇、産前産後休業や育児休業等家族的責任による休業権の行使に関する解雇は、各国共通して禁止されている。

・解雇手続については、イギリス、アメリカを除き、書面による通知が必要である。また、イタリア、アメリカを除く7か国では、解雇予告期間の定めがある。

○違法な解雇に対する救済

・違法な解雇に関して、その救済方法は、国により様々である。解雇が違法となった原因が、解雇の正当な理由がない場合と、法律が禁止する解雇に該当する場合とでは、救済の方法や程度に差を設けられている国も多い。

・解雇に正当な理由がないとされた場合の救済方法についてみると、解雇に正当な理由が必要な8か国すべてにおいて、制度上、原職復帰及び解雇期間中の逸失(未払)賃金の支払と補償金(ないしは損害賠償)による解決が選択的に可能となっている。

○個別的労働関係についての紛争の調整機関

・個別的労働関係についての紛争については、特別の機関、部門で扱う国が多い。イギリス、ドイツ、フランス、スペイン、デンマークでは、労働裁判所、雇用審判所等労働関係を扱う特別の裁判所が設けられている。イタリアは、地方裁判所の中に、労働問題を扱う部門として、労働審判手続が設けられている。オーストラリアでは、不公正解雇については、労働関係を専門的に扱うために設けられた行政機関である公正労働委員会が初審としての決定を行う。個別的労働関係については、司法機関に加え、行政機関が紛争調整を行う国も多い。

・解雇等の個別的労働紛争に関して、あっせん、調停、和解などの調整制度を用いることにより、当事者の合意による紛争解決を促進していることは、9か国全ての国に共通している。システムとしては、裁判手続において、和解による解決を促す手法と、行政機関等のあっせん、調停制度の利用による解決を促す手法の2種類が見られる。

○企業内や労使による紛争解決

個別的労働関係の紛争については、企業内の手続の整備を促進し、企業内での紛争解決を促している国も多い。イギリスにおいては、企業内で懲戒手続や苦情処理手続を定めることを促進するための制度が設けられている。これらの手続については、ACAS が行為準則(ガイドラインに近い性格を有している。)を定めている。アメリカでは、労働組合のない企業においても自主的に、苦情処理やオンブズマン、ピア・レビュー、調停、仲裁といった多様な手段、レベルの紛争処理システムを構築している例が見られる。

<http://www.jil.go.jp/foreign/report/2015/0615.html>

「非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究」

担当：前浦 穂高

研究の目的

非正規労働者を組織化した労働組合が、組織化後に、非正規労働者に対して、どのような取り組みを行うのかを明らかにする。

研究の方法

非正規労働者を組織化した労働組合(8事例)を対象に、ヒアリング調査を実施した。

主な事実発見

本研究の主な事実発見は、以下の3点である。なお、以下で言う、非正規労働者とは、労働組合に加入した非正規労働者を指す。

・第1に、非正規労働者の雇用の確保である。日本の労働組合は、組合員の雇用の確保を最優先してきた。非正規労働者を組織化すると、その機能が非正規労働者にも発揮される。ある組合は、パートタイマー組合員に対しても、事業所閉鎖の際の手続きを定め、労使で雇用を確保するために取り組むことになっている。ある組合は、会社から事業所閉鎖の提案を受けた際、労使で1,000人を超える組合員の個人面談を行い、出来る限り、組合員の希望に沿う形で雇用を守った。

・第2に、処遇改善である。労働組合は、非正規労働者を組織化すると、非正規労働者の処遇改善に取り組む。その内容は、賃金制度の整備、賃上げ、福利厚生適用等、多岐にわたる。

・第3に、組織化活動の波及である。これは、グループ企業の労働組合に見られることであるが、グループ内の組合が非正規労働者の組織化に取り組むと、その経験がグループ内の他の組合に共有され、組織化活動がグループ内に波及していく。

政策的インプリケーション

・本稿では、均衡処遇が実現された状態を、「従業員区分間の処遇格差に対して、それぞれの従業員区分の労働者が概ね納得している状態」と考える。この定義に即して考えると、本稿で取り上げた労働組合は、全てではないが、非正規労働者の不満に耳を傾け、処遇改善に取り組む中で、本稿のいう均衡処遇を実現すると考えられる。

・本稿のいう均衡処遇を実現するには、非正規労働者が組合運営に関与し、賃金制度を公開すること(組合内で賃金制度に関する情報を共有すること)が必要であり、その結果として、両者の賃金制度が接近していくことで、労働者の納得が得られるものと考えられる。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2016/174.html>

第5節 労働者のキャリア形成支援に関する調査研究

（人材ビジネスの実態）

さまざまな人材が労働市場に参入しやすくなるために、外部労働市場における社会的インフラである官民のマッチング機能の強化が課題となっている。厚生労働省においては2015年3月に「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」を設置し、雇用仲介事業等（有料及び無料の職業紹介事業、労働者供給事業、求人・求職者情報提供事業、労働者派遣事業、労働者の募集）の現状分析やルールの見直しに向けた議論が行われてきた。「求人情報・求職情報関連事業の実態—求人情報・求職情報関連事業に関する調査結果から—」（調査研究成果概要 20）は、求人情報・求職情報関連事業の実態を把握・分析した上で課題を探り、人材ビジネスの一層の発展と今後の労働市場政策の立案に役立てることを目的として実施した調査研究の成果である。調査対象となる求人情報企業等の把握自体にも課題が多く、アンケート調査とインターネット検索等により調査対象企業の求人情報事業の実施状況を確認した。

調査の結果、全国に400社近くの求人情報企業があると推定され、求人情報企業の4割超が求職者情報提供事業、職業紹介事業を実施（派遣事業は2割超）しており、職業紹介事業の許認可は5割超が受けていた。多くの企業で非正社員求人（「臨時・アルバイト・パート」が中心）の取扱い比重が高く、求人情報事業の利用媒体は、紙媒体6割超に対して求人情報サイトが8割超であった。5割超の企業で求職者登録を実施（登録料は無料）、そのうち、8割が外部への提供を行い、1割超は紹介事業者等求人者以外に提供、登録求職者へのなんらかのサービスをほとんどの求職情報提供企業で実施していた（「適合する求人の推奨」を6割、「面接日の調整」を5割、「求人者からのスカウトメール送信」を4割が実施）。求職者からの信頼を得るための取組みについては、事業の類型により、若干のばらつきがみられた。これらの調査結果については、厚生労働省の検討会に提供され、議論の基礎資料として活用された。

（職業相談の理論と技法）

外部労働市場活性化のためにもマッチング機能の充実は重要であり、相談担当者の専門性の向上や相談技法の一層のブラッシュアップが求められるようになっている。JILPTでは、研究部門と労働大学校における研修との連携によるカリキュラム開発を進めてきたが、その成果の一つが「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」の研究開発—認知的タスク分析を取り入れた研修研究—（調査研究成果概要 21）である。

「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」は、職業相談における担当者の応答の背景にある重要な判断や言動の選択を〈ことば〉にして職員同士で共有すること

により、現場の相談力の向上を図ることを目的とした研修プログラムである。研究開発プロセスとして、職業相談の研修プログラムへの認知的タスク分析の応用を検討→ハローワーク等の職員を対象とした研修コースで研修プログラムを実施→研修プログラム参加者へのアンケート調査により現場を想定した研修プログラムの有用性を検討というように、研究→訓練→実践のサイクルを回してプログラムのブラッシュアップを図っていた。職員間での経験や勘・コツの共有により、労働市場における重要なセーフティネットの一つであるハローワークの職業相談機能を高めていこうとする試みである。

キャリア形成支援に関して、キャリアコンサルタントが国家資格となった2015年は重要な年となった。登録制度が2016年4月に発足したことにより、さまざまな分野で活動するキャリアコンサルタントが自己研鑽し、専門性をさらに向上させていくことが期待されている。「職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査」（調査研究成果概要 22）は、このような学習の中での活用も想定して、キャリア理論・カウンセリング理論の最新の学説・研究動向等を中心に文献調査研究を行い、基礎的・伝統的な理論的動向も含めた形で各種の学説・理論動向を網羅的に収集・集約して、主に職業相談場面において広く活用可能な形で整理し、取りまとめたものである。

コンパクトな解説となるよう、理論の説明自体は最大3ページまでに抑え、さらに掘り下げた研究を深めたい場合のために参照文献を必ずあげるようにした。実践場面との関連性も強く意識し、「職業相談場面との関わり」という項目を設けて、当該理論が実践にどのように活かしているのか、またどのように結びつくのかを、可能な限り書き込んでいる。官民における職業相談の質的向上に向けた資料として活用されることが期待される。

（職業適性の変化）

職業相談の場面では、就職困難者に対する支援の充実が近年大きな課題となっている。「適性検査を活用した相談ケース記録の分析と考察」（調査研究成果概要 23）は、GATB（厚生労働省編一般職業適性検査）をはじめとする適性検査が実施された相談ケース記録について、検査結果と相談記録内容との関連性を量的に分析し、相談現場に資する基礎情報を提供しようとするものである。特にGATBに関しては、適性能得点と、個人の性格特徴や行動傾向、就職困難性を示す様々な相談特徴との間の関連性を検討し、関連のあるものとならないものを明確に提示した上で、個人特性との関連性をみる場合の限界や留意すべき点についても、併せて検討している。

分析によると、GATB 適性能得点の高低と YG 性格検査、就職困難性を示す相談特徴との間には、一部を除いて特に大きな関連性が見出されなかった。すなわち、GATB で測定

される能力特徴と、YG 性格検査で測定される性格特徴との間には、直接的な関連性はなく、能力と性格とは別物であると結論づけることができる。同様に、GATB と相談特徴との関連性についても、「動きの遅さ」等といった、運動や作業の状況を示す指標で GATB の運動共応（能力）との関連性が認められたものの、対人関係上の問題や性格特徴面、その他の行動面等については特に大きな関連性は見出されなかった。若年就職支援機関の現場では以前から GATB 等の適性検査が活用されており、特に就職困難な層の特性理解のために有効に活用されているが、現場の経験則による知見や解釈に対して、印象深い少数のケースに引きずられることがないように、データ検証による客観的な知見を提供することが研究機関としての役割であろうと考えられる。

「職業能力の評価—GATB を用いた 13 年間のデータの検討—」（調査研究成果概要 24）も、これまで蓄積された GATB の実施データを用いて、職業能力の特徴を捉えるための量的分析を行ったものである。若年者から中高年齢者までの幅広い年齢層に対し、GATB という同一の規準を用いて測定された長期的な職業能力の変化と特徴をとらえた結果、若年者においては以前に比べて数理能力や空間判断力等の適性能において低下傾向がみられた。中高年齢者に関しては、加齢の影響を受けて特に 50 歳代、60 歳代で低下する適性能もあるが、40 歳代までとほぼ同じような水準で維持される適性能もあることがわかった。高齢期の就業継続に向けては、過去の経験を活かして影響を受けにくい能力を使うような職種を選んだり、加齢の影響を軽減できるような条件を検討したりすることの必要性も示唆される。

「求人情報・求職情報関連事業の実態—求人情報・求職情報関連事業に関する調査結果から—」

担当： 亀島 哲

研究の目的

求人情報・求職情報関連事業の実態を把握・分析した上で課題を探り、人材ビジネスの一層の発展と今後の労働市場政策の立案に役立てることを目的とする。

研究の方法

求人情報企業等に対するアンケート調査を実施するとともにインターネット検索等により調査対象企業の求人情報事業の実施状況を確認。

主な事実発見

[求人情報企業数の推定]

全国に 400 社近くの求人情報企業があると推定。

[事業内容]

求人情報企業の4割超が求職者情報提供事業、職業紹介事業を実施(派遣事業は2割超)、職業紹介事業の許認可は5割超。

[求人情報事業の状況]

多くの企業で取り扱う求人での非正社員求人の比重が高い(非正社員でも「臨時・アルバイト・パート」が中心)。求人情報事業の利用媒体は、紙媒体6割超に対して求人情報サイトが8割超。利用する紙媒体では無料求人誌が最も多く、次いで折込広告。有料求人情報誌は1割程度。広告掲載料は10万円未満のものが多く、比較的安価。求人情報サイトへの掲載も10万円未満のものが多く、紙媒体と同様に比較的安価。求人情報誌の発行形態としては正社員・非正社員両方向けのものが主流。求人情報サイトでは、紙媒体と同様に広告掲載料として料金を徴収する伝統的公募型が4割以上と多いが、求職者情報サイトを活用するものの方がより多くなっている。掲載求人はほとんどの企業が自社受注のものだが、1割は他社受注求人を掲載。

[求職者情報提供事業の状況]

5割超の企業で求職者登録を実施(登録料は無料)、そのうち、8割が外部への提供を行い、1割超は紹介事業者等求人者以外に提供。登録求職者へのなんらかのサービスをほとんどの求職情報提供企業で実施。「適合する求人の推奨」を6割、「面接日の調整」を5割、「求人者からのスカウトメール送信」を4割が行っていた。

[ビジネス指向性類型(Bz 類型)による違い]

求人情報企業を職業紹介・労働者派遣の実施の有無、広告事業の実施有無で4類型(人材 Bz 型(33.0%)、広告 Bz 型(27.8%)、専念型(24.7%)、折衷型(14.4%))に分類。

[求職者からの信頼を得るための取組]

求人情報事業における信頼を得るための基本事項がなされていない企業が4分の1程度あり、広告 Bz 型・人材 Bz 型にその傾向が強い。登録者の個人情報保護措置も不十分な企業が見られた。苦情受付窓口の明示で対応にばらつきが見られ、広告 Bz 型は窓口明示割合が低い。求職者からの苦情では「求人情報の内容が実際と異なっていた」が約7割と最も多い。求人者からの苦情では、「応募者がいない、または、少ない」が最も多く約9割、求職者からの苦情で多い「掲載された求人情報の内容が実際と異なっていた」は約2割。

政策的インプリケーション

人材ビジネスの発展と健全な労働市場の形成を図るために次を提案。①求人情報企業等の事業実態の把握方法の具体化②労働市場で信頼を得るための取組の強化③求職者情報を活用した求人情報事業の展開における職業紹介への移行手続きの明確化④求職者情報活用の進展に伴う求人情報事業関係自主ルールの見直し⑤業界の自主ルールの幅広い浸透のための仕組みの検討

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/155.html>

「職業相談の勤とコツの『見える化』ワークショップ」の研究開発—認知的タスク分析を取り入れた研修研究—

担当： 榎野 潤

研究の目的

「職業相談の勤とコツの『見える化』ワークショップ」(以下「勤コツワークショップ」と言う。)は、職業相談における担当者(以下「職員」と言う。)の応答の背景にある重要な判断や言動の選択を<ことば>にして職員同士で共有することにより、職場の相談力の向上を目的とした研修プログラムである。本報告書では、参加者を対象として実施したアンケート調査から、職業相談の窓口業務を進める上で、役に立つ情報やノウハウを参加者がどの程度得ることができたかを把握した。これらの結果をもとに、勤コツワークショップの更なる普及を目的として、その改善点を検討し、勤コツワークショップのマニュアル Ver.3.0 を開発した(本報告書には Ver2.0 が所収されている)。

研究の方法

勤コツワークショップの研究開発では、まず、職業相談の研修プログラムへの認知的タスク分析の応用を検討した(研究)。認知的タスク分析とは、仕事における働く人の判断や選択などの<こころ>の働きと、その仕組みに焦点を当てた分析手法である。この手法を応用して、特定の職業相談の経験から、そこで働いている勤コツを<ことば>にしていく面接法である勤コツインタビューを開発した。ついで、この勤コツインタビューの考え方と手法を取り入れ、職員同士で職業相談における重要な判断と選択を共有化する研修プログラムを開発し、ハローワーク等の職員を対象とした研修コースで、この研修プログラムを実施した(訓練)。研修プログラムの参加者を対象としたアンケート調査を実施し、職業相談の窓口業務を進める上で、役に立つ情報やノウハウを、職員がどの程度、得ることができたかを聞き、現場を想定した研修プログラムの有用性を検討した(実践)。これらの研究→訓練→実践のサイクルを回していくことにより、認知的タスク分析の考え方と手法を応用して、より効果的な研修プログラムを研究開発し、実践を通して、更なる職業相談の改善を進める。

主な事実発見

- ・研修プログラムの効果として、「研修への満足感」、「認知的タスク分析の理解」、「有用な情報・ノウハウの取得」を、「あてはまらない」から「あてはまる」までの5段階で尋ねた。その結果、いずれも 100.0%近くの参加者が肯定的に評価した。参加者は、認知的タスク分析を取り入れた研修プログラムに満足しており、認知的タスク分析を理解できるようになり、職業相談業務に有用な情報・ノウハウを得ることができたと言えよう。認知的タスクの専門家でなく、職場の同僚同士であっても、認知的タスク分析の活用が可能であることが理解できる。
- ・参加者の個人属性別、グループの編成別、研修プログラムの構成別に、勤コツワークショップの効果を検討した。その結果、各構成別のほとんどのカテゴリーで、肯定的に勤コツワークショップの効果が評価された。
- ・肯定的評価の程度を比較するため、「あてはまる」の割合を見ると、「研修への満足感」(73.8%)が7割を超え、「認知的タスク分析の理解」(61.8%)は6割程度、「有用な情報・ノウハウの取得」(57.1%)では6割を切った。肯定的評価の程度は、「研修への満足感」では強いが、「認知的タスク分析の理解」といった知識の習得や、現場に役立つ「有用な情報・ノウハウの取得」となると、弱くなる傾向にある。
- ・性別と年齢層別に「あてはまる」の割合を見ると、性別では、「研修への満足感」、「認知的タスク分析の理解」、「有用な情報・ノウハウの取得」で、「女性」が「男性」よりも、それぞれ 10.2 ポイント、3.7 ポイント、13.6 ポイント高かった。年齢層別では、「認知的タスク分析の理解」といった知識の習得や、現場に役立つ「有用な情報・ノウハウの取得」で、「40代」(58.0%、50.0%)が、いずれも6割を切っており、他の年齢層比べて低かった。グループにおける性別や年齢層の組み合わせを考える際に、たとえば、参加者同士の相乗効果を考えると、「40代」や「男性」の参加者が、グループのなかに、できる限り集中しないようにする配慮も考えられるだろう。
- ・「有用な情報・ノウハウの取得」について、肯定的に回答した 181 人の参加者に対し、具体的に記入するように求めた結果、「職業相談の勤コツの気づきや理解」(62.9%)が6割程度と最も多く、ついで「他の職員・職場の情報・ノウハウ」(24.8%)が2割台、「職業相談の勤コツを明確にするノウハウの理解」(15.4%)と「職業相談の勤コツを明確にするメリットの理解」(12.7%)が1割台で続いた。後者の2つは、どちらも勤コツを明らかにするノウハウと関連している。両者のいずれかを回答した「職業相談の勤コツを明確にするノウハウ・メリットの理解」の割合を算出すると、25.1%になり、「他の職員・職場の情報・ノウハウ」と同じ2割台であった。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2016/0182.html>

「職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査」

担当： 下村 英雄

研究の目的

近年、進展の著しいキャリア理論・カウンセリング理論の最新の学説・研究動向等を中心に文献調査研究を行い、基礎的・伝統的な理論の動向も含めた形で各種の学説・理論動向を網羅的に収集・集約し、おもに職業相談場面において広く活用可能な形で整理し、取りまとめることを目的とした。

研究の方法

・理論の選定基準：昨今のキャリア理論、カウンセリング理論の研究動向、最先端の知見、有力な研究結果等について議論を行い、比較的新しい理論を中心に理論の選定を行った。また、国内外の書籍の文献調査を行い、これまでのテキスト類では十分に取り上げられてこなかった新しい理論動向を中心に取り上げた。すでに古典的といえる理論についても、現代の文脈において、なお、その有効性が再認識されているものについては取り上げた。

・各項目の執筆上の工夫：個々の理論的な解説が煩瑣になることを防ぐため、理論の説明自体は最大3ページまでに抑え、各理論ともに、読者の理解を助けるために1つだけ図表を入れた。本書に記述された内容だけでは十分な理解に至らない場合や、さらに掘り下げた研究を深めたい場合のために参照文献を必ず挙げるようにした。

・実践場面との関連性：実践場面との関連性も強く意識した。「職業相談場面との関わり」という項目を設けて、当該理論が実践にどのように活かすのか、またどのように結びつくのかを、可能な限り書き込むこととした。

政策的インプリケーション

[キャリアガイダンスの根幹を支える理論的な支援]

従来、キャリアガイダンス理論は、1909年にパーソンズの職業指導が体系的な書籍の形にまとめられたことによって成立したと理解されている。キャリアガイダンスは本来的に理論的な営為として開始されており、一定の考え方、一定の手順にそって進めることで理論的根拠のある相談支援を提供するものである。理論的に支援を行うことによって専門的なキャリアガイダンスと呼ぶことが可能となり、広く私的な人間関係の中で行われる相互扶助的な支援との差別化が可能となる。キャリアガイダンスを行うにあたっては、理論的である必要性が示唆される。

[特に公的機関等の職業相談・キャリアガイダンスで理論を知る意義]

公的機関等における個別支援サービスでは、理論的であることがよりいっそう重要性を増すことが示唆される。

・第一に、公的機関等におけるキャリアガイダンスでは中立性・公平性・不偏性が求められるが、そうした中立性・公平性・不偏性を支える論理として、現代の各種の学問的な用語による理論的・専門的な説明が必要となる。理論的・専門的・科学的な学術研究に基づき、一定の実証的根拠が確保されていることで、公的機関等のキャリアガイダンスの基盤が提供される。

・第二に、現在、公的機関等のキャリアガイダンスは、日本以外の先進国においても、パブリック／プライベート／ボランタリーの三者によって構成されている。多種多様な背景をもつ人員が相互に協力しキャリアガイダンスを成立させるには、互いに理解可能な共通基盤をもつ必要がある。この基盤の確立にあたって、相応の歴史と蓄積のあるキャリア理論・カウンセリング理論は有益となる。

・第三に、地方によってはキャリア理論の専門家が十分ではなく、キャリアに対する考え方が普及していない場合がある。そのため、キャリアや職業、仕事に対する考え方や意識を醸成する理論的なセンターとして、公的機関は機能することが期待される。相対的に、キャリア理論・カウンセリング理論の専門家が少ない地域で、その地域のキャリア意識の啓発普及に勤めることは公的機関等がなすべき重要な役割となる。

[カウンセリング理論を知る意義]

現在、キャリアの問題について相談支援を求めるクライアントは、仕事や職業の問題のみを相談に来ることは少ない。多くの場合、キャリアの問題とあわせてパーソナルな問題、メンタルヘルス的な問題を抱えている。したがって、キャリアカウンセラーは、多くの場合、キャリアの問題とメンタルの問題を両面あわせて考えなければならない。そのため、キャリアガイダンスおよびキャリアカウンセリングの理論的な学習においては、より一般的なカウンセリング理論についても若干の知識があることが求められる。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2016/165.html>

「適性検査を活用した相談ケース記録の分析と考察」

担当： 深町 珠由

研究の目的・方法

GATB(厚生労働省編一般職業適性検査)を初めとする適性検査が実施された相談ケース記録について、検査結果と相談記録内容との関連性を量的に分析し、相談現場に資する基礎情報を提供する。特にGATBに関しては、適性能得点と、個人の性格特徴や行動傾向、就職困難性を示す様々な相談特徴との間の関連性を検討し、関連のあるものとならないものを明確に提示した上で、その他の個人特性(性格特徴、相談にみられる様々な就職困難性等)との関連性をみる場合の限界や留意すべき点についても、併せて検討する。GATB 等検査結果付きの相談ケース記録の収集と計量分析(全 361 件分)による。

主な事実発見

- ・GATB 適性能得点の高低と YG 性格検査、就職困難性を示す相談特徴との間には、一部を除いて特に大きな関連性が見出されなかった。すなわち、GATB で測定される能力特徴と、YG 性格検査で測定される性格特徴の間には、直接的な関連性はなく、能力と性格とは別物であると結論づけることができる。同様に、GATB と相談特徴との関連性についても、「動きの遅さ」等といった、運動や作業の状況を示す指標でGATBの運動共応(能力)との関連性が認められたものの、対人関係上の問題や性格特徴面、その他の行動面等については特に大きな関連性は見出されなかった。
- ・相談現場において、GATBの結果を対人関係上の問題や他の相談特徴と結びつけて解釈されるケースがあるが、本研究においてはそのような結びつきは統計的に確認されていないため、慎重な解釈が必要と考える。
- ・GATBと就職困難性を示唆する相談内容との関連性で、特に結びつきが強くみられたのは、「運動共応(K)」能力の低さと、「動きの遅さ」に関してである。
- ・運動共応(K)の高低と YG 性格検査および相談特徴との関連性について、特に、次の二つの側面において影響が現れた。一つは、運動や作業の状況を直接示す指標と運動共応(K)の高低との関連性である。もう一つは、運動や作業の様子とは直接関連しないが、二次的な影響が現れたとみられるものである。例えば、運動共応(K)の低得点者は、相談の中で本人の不活発な傾向、非社交的な様子が観察される傾向、うつや精神疾患に言及される傾向が多くみられた。この背景として、運動共応が不得意な個人には、普段から「動きの遅さ」や「手先の不器用さ」がみられ、そのことを本人が思い悩んでいる場合に、人との交わりを避けたいという不活発性として現れるという可能性が考えられる。あるいは、本人の本来の性質としては運動共応がそれほど不得意でなかったとしても、うつや精神疾患等にかかったことで一時的に活動量が落ちてしまい、てきぱき動くことが苦手となったために、GATBで実力を発揮できず、得点が伸びなかった可能性も考えられる。
- ・運動共応は、本人が恒常的に持つ能力の一部であり、訓練によって大幅に改善することは一般的に難しいとされる。相談現場での有効な働きかけとしては、例えば、①社会生活面での活動性をなるべく落とさないようにする、②自尊心に働きかける(例えば、本人の中で相対的に得意とする能力へ目を向ける)こと等の方法が考えられる。
- ・本研究では、統計的検定が可能な量的検討ができたが、一部の特徴に含まれる観測数が少なく、統計的に安定した結果が十分に得られたとは言えないため、今後も引き続き相談記録の収集を行い、これまで得られた結果の追加検証をしてゆく必要がある。同時に、今後の相談場面に資する要素として、適性面でのような働きかけをすることが有効かという観点から知見を導出できるよう、さらに分析を深化させるべきだと考える。

政策的インプリケーション

若年就職支援機関の現場では以前から GATB 等の適性検査が活用されており、特に就職困難な層の特性理解のために有効に活用されているが、現場ならではの経験則による知見や解釈は必ずしもデータ検証に裏付けされたものではなく、時に誤った解釈に陥る可能性もゼロではなかった。本研究は、その点において、データ検証による客観的な知見を提供できた点に意義があると考えている。職業相談において、印象深い少数のケースによる誤った経験則を用いることなく、客観的に検証された知見によって目の前のケースに対処することで、職業相談の質の向上に寄与できるものと考えられる。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2016/175.html>

「職業能力の評価—GATB を用いた 13 年間のデータの検討—」

担当： 室山 晴美

研究の目的・方法

・職業相談機関で集められた 13 年間の GATB の実施データを用いて、職業能力の特徴を捉えるための分析を行った。対象者区分は大別して次の3つである。①中学校・高等学校等の中等教育課程に在学する生徒(中学生 111,675 人、高校生 119,986 人)、②四年制大学、短期大学、専門学校などの高等教育課程に在籍する学生(大学生 5,750 人、短期大学生 8,962 人、専門学校生 10,643 人)、③20 歳代から 60 歳代の成人(20 歳代 2,421 人、30 歳代 1,215 人、40 歳代 555 人、50 歳代 151 人、60 歳代 60 人)。

・独立変数として、対象者の性別、学年や年代、所属学科、データが集められた年度等、従属変数としては検査を構成する GATB の 15 の各下位検査得点および9つの適性能得点(G: 知的能力、V: 言語能力、N: 数理能力、Q: 書記的知覚、S: 空間判断力、P: 形態知覚、K: 運動共応、F: 手腕の器用さ、M: 指先の器用さ)を用いた。

主な事実発見

[中学生、高校生の GATB の得点からみた職業能力の変化と特徴]

・規準データ(1983 年)と比較した結果、書記的知覚や形態知覚については、直近の 2013 年度のデータは得点が高かったが、知的能力、空間判断力、運動共応は中学生、高校生ともに低くなった。全体として中学生よりも高校生に得点の低下傾向がみられ、高校生では知的能力、言語能力、数理能力も低めとなった。

・適性能の長期的な得点の推移としては、中学生と高校生で違いがあり、中学生は全体として 1983 年時点の中学生の適性能の水準と比べて大きな変化は見られなかった。高校生については、書記的知覚、形態知覚、言語能力については平均的な水準が維持されているが、その他の適性能に関しては、平均的な範囲ではあるものの、低めの水準で推移しているものもみられた。特に空間判断力については、近年、一貫して右下がり傾向がみられた。

・高校生の学科(総合・普通科、商業科、工業科、農林水産科)と GATB の適性能との関連をみた結果、どの学科でも一番高い適性能は書記的知覚で、次が形態知覚となった。数理能力や空間判断力はどの学科でも低めとなった。学科の中で全体として得点が高かったのは商業科で、特に書記的知覚の得点が高かった。

[大学、短期大学、専門学校生の GATB の得点からみた職業能力の変化と特徴]

・大学、短大、専門学校のグループでも全体として経年的に高い水準を示したのは書記的知覚、言語能力であった。大学、短大、専門学校生の適性能得点の全般的な水準は高校生の水準よりも高めとなった。

・近年、短大女子、専門学校男女のグループにおいては、数理能力と運動共応に関して適性能得点の低下傾向がみられた。空間判断力についても緩やかな下降傾向がみられた。

・専門学校生の専門分野と GATB の得点との関係を検討した結果、書記的知覚、言語能力、形態知覚は学科グループによらず、共通に高めの得点を示した。学科グループに応じて得点が高くなる適性能に違いがみられた。

[成人における GATB の得点からみた職業能力の変化と特徴について]

・20 歳代から 60 歳代までの成人の GATB の適性能得点の水準を検討した結果、紙筆検査と器具検査の両方において加齢による影響がみられ、適性能得点は 50 歳代、60 歳代で低下する傾向があった。他方、20 歳代、30 歳代と得点がほとんど変わらない適性能もあった。加齢による影響が大きかったのは形態知覚や書記的知覚で、加齢による影響が少なかった適性能は数理能力、運動共応であった。

政策的インプリケーション

若年者から中高年齢者までの幅広い年齢層に対し、GATB という同一の規準を用いて測定された長期的な職業能力の変化と特徴を捉えた結果、若年者においては以前に比べて数理能力や空間判断力等の適性能において低下傾向がみられた。それらの能力水準の推移については今後も長期的な観点から経過をみる必要がある。中高年齢者に関しては、加齢の影響を受けて特に 50 歳代、60 歳代で低下する適性能もあるが、40 歳代までとほぼ同じような水準で維持される適性能もある。就業継続に向けては、過去の経験を活かして影響を受けにくい能力を使うような職種を選んだり、加齢の影響を軽減できるような条件を検討したりすることの必要性が示唆された。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2016/169.html>

第6節 人材育成と能力開発インフラに関する調査研究

(公的職業訓練の現状と課題)

一億総活躍を実現するためにも、職業能力開発基盤を整備し、個々の人材の職業能力の底上げを図っていくことが重要となっている。2016年4月からの「第10次能力開発基本計画」では、基本的施策の一つとして「産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進」が掲げられているが、地域で展開される公的職業訓練において、このような地域のニーズに沿ったサービスを提供できているか、点検・検討していくことが求められている。このため、JILPTでは、厚生労働省からの要請を受けていくつかの調査を実施し、公的職業訓練の実態把握と課題の分析を行ってきた。

このうち、求職者支援訓練について、利用者側からの調査を行った結果を取りまとめたのが「求職者支援制度利用者調査—訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討」(調査研究成果概要25)である。求職者支援制度利用者の属性を把握し、求職者支援制度利用の前後で生じた変化を検討するとともに、職業訓練・給付金支給・就職支援(キャリア支援)の連携・統合による相乗効果について、職業訓練および就職支援の両面から検討を行うため、「訓練前調査」「訓練後調査」「追跡調査」の3回の調査を実施した。

分析により、求職者支援制度利用の前後でおおむねポジティブな変化がみられており、少なくとも本人の意識面での短期的な変化については、おおむね良い効果が得られることが確認された。なかでも、「基礎コース」の受講者は、おおむねどのような側面においても訓練前後の変化量が大きかった。また、基礎コースの受講者を中心に、広く生活全般に関するスキル、どの職業にも共通する読み書き計算のような基礎スキル、対人コミュニケーションを含む対人スキル等も、訓練後、大きく向上していた。制度利用そのものが、職業訓練と同時に有意義な就職支援・キャリア支援になりえていたことが示された。一方、制度利用者の状況は多様であるため、より高度で専門的な職業訓練提供の可能性が模索される必要があり、労働市場との結びつきを十分に意識した上で、より適切な訓練分野・訓練コースへ導いていくことの重要性も今後の課題として示唆された。

求職者支援訓練が労働市場での経験が少ない人を主な対象として想定しているのに対し、雇用保険受給者を中心とする離職者を対象として実施されているのが離職者訓練である。離職者訓練は民間への委託が進んでいるが、地域や分野、訓練機関等により状況が多様である。その実態を調査・分析したのが「離職者訓練(委託訓練)に関する調査研究—訓練施設・訓練受講者のアンケート調査結果—」(調査研究成果概要26)である。民間に委託して実施されている委託訓練は、離職者訓練受講者の約7割を占め、とりわけ事務、情報、介護といった分野では、ほぼすべての受講者が委託訓練の受講者となっている。公共職業訓練の効率的・効果的な実施を図るには、民間の訓練施設における訓練運営の実態を踏まえ、課題の分析や訓練施設と国・地方自治体との役割分担などにつ

いて検討を重ねていく必要がある。このため、訓練実施施設および訓練受講者（受講中、受講後の２時点）に対するアンケート調査を実施した。

施設調査からは、訓練施設を運営する組織の形態は、「株式会社」が約半数で、教員・講師・インストラクターの半分以上が正社員以外で占められている施設の比率が約６割に達していること、訓練そのものについては、９割弱がうまくいっていると評価しているが、収支状況については、順調であるとする施設は約４分の１にとどまり、苦しいと答えた施設のほうが多いことなどがわかった。

受講者調査からは、属性として３０～４０代女性が多いこと、受講コース分野は「ＯＡ・パソコン関連」が４割、「介護・福祉関連」が約２割、受講後就職した人が最も多く従事しているのは「事務の仕事」、次いで「介護関係の仕事」であった。訓練の受講により身に付いた能力・知識・スキルは、９割超が「基礎的なレベルの専門知識・スキル」をあげ、訓練中に受けた支援や指導の中で、就職にあたって役に立ったこととしては７割弱が「履歴書、エントリーシートの作成指導」をあげていた。このように、委託訓練のコースの中心は事務分野と介護分野となっており、受講者の多くが女性である。地域のニーズとコース設定との関係、効果的な就職支援のあり方等について、今後さらにきめ細かな分析・検討が必要であると考えられる。

（ものづくり分野の人材育成）

企業内における人材育成に関しては、産業構造の変化が進む中、どのように新事業の展開に対応できる人材を育てていくかということが近年の大きな課題となっている。「ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査」（調査研究成果概要 27）は、ものづくり産業の中小企業が採用・人材育成面等で抱える問題を明らかにするとともに、成長分野等で新事業を展開する際の、技能者の確保・育成に関する実態と課題の把握を目的として実施した調査の結果をとりまとめたものである。

分析の結果、新規事業を展開した企業割合は、人材育成に積極的で成果をあげている企業で高くなっていること、新事業を展開した企業のほぼ半数が課題として「新事業を担う人材の確保が困難」という点をあげており、人材の確保・育成が新事業展開の大きなハードルとなっていることがわかった。中小企業等の新規事業展開を助け、製造業の活力を維持するためには、人材の確保・育成に関する支援が重要だといえよう。

（若年者のキャリア）

2015年９月に「若者雇用促進法」が成立したことにより、若者の育成・キャリア形成支援に向けて、事業主による職場情報の提供義務化や雇用管理が優良な中小企業の認定制度など、法に基づく総合的な施策が展開されることとなった。労働市場全体の人手不

足状況の中で、若年者の就職機会は数年前と比べて大幅に改善しているが、若者を「使い捨て」にする、いわゆるブラック企業問題、人手不足だけでなく企業の意識にも起因すると考えられる若者の過労死など、「就職後」の若者に関するさまざまな問題は依然として解消していない。このため、若年者が職場からどのように受け入れられ育成されているのかという問題意識により、企業における雇用管理の実態を分析したのが、「若年者の初期キャリアと企業による雇用管理の現状：『平成 25 年若年者雇用実態調査』より」（調査研究成果概要 28）である。

厚生労働省「平成 25 年若年者雇用実態調査」の二次分析により、若年労働者がいる事業所を「労働者に占める若年者の比率が平均を超えるか否か」×「若年者を全て正社員として雇用しているか否か」によって 4 つの「若年人材需要類型」（「若年活躍型」「若年中心使い分け型」「若年少数精鋭型」「若年正社員希少型」）に分けて、若年人材の雇用管理と採用・育成方針との関係について検討した。この結果、若年労働者比率が平均を超え非正社員も雇用している「若年中心使い分け型」の事業所は、多くの無職・非正規の若年者を正規雇用しているが、若年正社員に必ずしも長期勤続を期待するとは限らず短期促成する傾向が高く、自己都合退職者が発生しやすいこと、若年労働者比率が平均を超え全員を正社員として雇用している「若年活躍型」の事業所は、若年正社員を長期雇用・長期育成する傾向が高く、法定労働時間内で働く若年正社員が多い一方で、新卒者中心の採用活動を行う傾向や、フリーター経験をマイナス評価する傾向が強いことなどが明らかとなった。すなわち、「無職・非正規の若年者に正規雇用の機会を広く提供している」事業所層と、「若年者が健全かつ安定的にキャリアを形成できる雇用管理を実施している」事業所層とは重ならない傾向がみられた。

また、若年正社員の転職希望に影響を持つ要因は、若年者の性別や、勤務する事業所の「若年人材需要類型」によって異なることから、若年正社員の職場定着向上にむけて事業主向けの雇用管理改善支援を行う際には、若年者の性別や、事業所の「若年人材需要類型」によって効果のある対策が異なる点を考慮するべきであることも示唆された。

（介護人材確保）

最後に、「ニッポン一億総活躍プラン」の中でも大きな課題として位置づけられている介護人材の確保・育成について取り上げる。「介護人材確保を考える」（調査研究成果概要 29）は、ケアの担い手のなかでも介護サービスに従事する介護職に焦点をあて、介護人材の確保・育成や能力発揮のための方策について、文献調査、公表統計の整理、介護職に関する既存調査の二次分析、事例収集などを行ったものである。

分析により、介護の分野で働いている介護福祉士の流出防止のためには、職業的満足度（能力開発や給与等）や職場の人間関係・環境の満足度が重要であるが、法人や事業

所の理念も離職へと結びつく要因となっており、職場におけるチームマネジメントやマッチングの際の情報提供の工夫が必要であること、介護福祉士を増やすだけでなく、資格の有無に関わらず介護の現場を支える労働力の確保も重要であり、多様な就業意識を持つ介護職が安定して働き続けることができるよう、個々の介護職のニーズに応じた効果的なフォローアップを行うことが求められること、などを提示し、社会保障審議会介護保険部会の資料としても活用された。

研究の目的・方法

・厚生労働省の要請を受け、①求職者支援制度利用者の属性を把握し、②求職者支援制度利用の前後で生じた変化を検討した。加えて、派生する目的として、より一般的に、職業訓練・給付金支給・就職支援(キャリア支援)の連携・統合による相乗効果について、職業訓練および就職支援の両面から検討を行うこととした。

・訓練前後のスキル面・意識面等の変化、訓練終了後一定期間を経た後の就職状況への影響などについて、幅広く情報収集するために、「訓練前調査」「訓練後調査」「追跡調査」の3回の調査を実施した。

主な事実発見

・利用者属性: 調査時点(2012年時点)で女性が7割、男性が3割であり、概して30代では女性が、50～60代では男性が多かった。男性では30～40代の回答者の7割が配偶者や子供のいない単身者であった。女性は30代以降で配偶者がおらず子供がいる割合が約1/4程度であった。

・職業訓練および就職支援: 職業訓練期間は3～4か月未満が最も多く5割強であった。また、職業訓練受講給付金を受給した者は約5割であった。訓練分野で最も多かったのは「介護福祉」で約1/4、次いで「基礎コース」「営業・販売・事務」がそれぞれ2割弱と続いていた。就職支援のうち、特に役立ったものとして、約6割弱が「履歴書の作成指導」「個別の職業相談(キャリア・コンサルティング)」「ジョブ・カードの作成の支援及び交付」を挙げている。

・訓練前後の変化: 訓練後に「受講した訓練分野の仕事をこなす自信がついたか」について質問を行った結果、「やや自信がついた」と回答した者が約5割弱、次いで「かなり自信がついた」と回答した者が約1割であった。高齢者または若年、高校卒、正規就労経験年数なしの者、受講した訓練分野が「基礎コース」だった者で自信がついたと回答した割合が高かった。訓練前後の変化を検討した結果、「職業スキル」「生活スキル」「キャリア意識」「就職意識」のどの側面についても、基本的にはポジティブな方向に変化していた。

・就職者の特徴: 訓練終了後に就職先の条件が良くなった者は、女性、若年者、正規就労経験の短い者(または無い者)など、総じて訓練前にあまり良好な条件で働いていなかった可能性の高い者が多く含まれる利用者層が多かった。なお、追跡調査時点で一度でも就職している既就職者には、女性、子供あり、主な担い手と同居、本人収入多い、求職期間短い、訓練期間長い、介護福祉分野を受講などの特徴があった。

政策的インプリケーション

・求職者支援制度利用者の属性に応じた職業訓練について: 利用者には、職業訓練・就職支援・給付金支給の組み合わせにより、いくつかの類型が確認された。各類型には、それぞれ特徴や背景があり、より学習効果の高い訓練を提供しようとした場合には、各類型の特徴にそった形での訓練機会の提供を模索する可能性が示された。

・制度利用前後の肯定的な変化と「基礎コース」の職業訓練について: 求職者支援制度利用の前後でおおむねポジティブな変化がみられており、少なくとも本人の意識面での短期的な変化については、おおむね良い効果が得られることが確認された。なかでも、「基礎コース」の受講者は、おおむねどのような側面においても訓練前後の変化量が大きかった。また、基礎コースの受講者を中心に、広く生活全般に関するスキル、どの職業にも共通する読み書き計算のような基礎スキル、対人コミュニケーションを含む対人スキル等も、訓練後、大きく向上していた。制度利用そのものが、職業訓練と同時に有意義な就職支援・キャリア支援になりえていたことが示される。

・給付金支給の重要性について: 一般に考えられるよりは、給付金を目的とした制度利用者は少なく、おおむね職業訓練を受けて職業スキルを身につけることに動機づけられていた。ただし、給付金を受給した利用者の多くは、訓練や学習を安心して行える生活基盤・学習環境を提供するものとして、給付金があることを肯定的に捉えていた。職業訓練+給付金支給+就職支援の三位一体の施策としての大きな特徴の1つとして示唆される。

・より専門的な職業訓練および労働市場との連結について: 制度利用者は多種多様となっているため、より高度で専門的な職業訓練提供の可能性が模索される必要がある。なお、職業訓練に関する欧州先進各国での議論は、職業訓練に先立つキャリアガイダンスの重要性に関心を向けつつあるが、より高度な職業訓練を望む対象層に対して職業訓練に先立つキャリアガイダンスを行う際に、労働市場との結びつきを十分に意識した上で、より適切な訓練分野・訓練コースへ導いていくことの重要性は、今後、いっそう考えておくべき論点として示唆される。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/0181.html>

「離職者訓練(委託訓練)に関する調査研究—訓練施設・訓練受講者のアンケート調査結果—」

担当：藤本 真

研究の目的・方法

委託訓練の受講者は離職者訓練受講者の約7割を占め、とりわけ事務、情報、介護といった分野では、ほぼすべての受講者が委託訓練の受講者である。公共職業訓練の効率的・効果的な実施を図るには、民間の訓練施設における訓練運営の実態や課題を踏まえたうえで、対策や、訓練施設と国・地方自治体との役割分担などについて検討を重ねていく必要がある。このため、訓練実施施設および訓練受講者を対象にアンケート調査を実施した。

主な事実発見

(1) 訓練施設調査

- ・組織形態と教職員数: 訓練施設を運営する組織の形態は、「株式会社」が約半数。教員・講師・インストラクターの半分以上が正社員以外で占められているという施設の比率は、59.2%に達している。
- ・コースの立案・作成に際しての情報収集: コースの立案・作成にあたって、企業や産業界のニーズに関する情報を収集する取組みを「すべてのコースについて実施」しているのは56.1%、「一部のコースについて実施」しているのは15.6%であった。「ハローワーク・労働局から収集」、「企業での就業経験があるなどで、業界の事情に詳しい事業所の講師やスタッフから収集」が主な情報収集手段。
- ・就職支援のための効果的な取組み: 最も多くの施設が効果的な取組みとして挙げたのは「求人情報の収集・提供」(55.2%)で、「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」が約4割でこれに続く。
- ・訓練運営に関する評価: 訓練そのものについては、87.7%がうまくいっていると評価。収支状況については、順調であるとする施設は26.3%にとどまり、苦しいと答えた施設(38.6%)のほうが多い。

(2) 受講者・受講中調査(6846人)

- ・受講者のプロフィール: 受講中調査の回答者の約8割が女性。年齢別構成は男女とも30歳台が最も多い。
- ・家計の担い手であるか: 回答者の約3分の2が自分以外の生計の主な担い手と同居している。
- ・受講のきっかけと受講しているコース分野: 訓練受講の理由で最も多いのは、「新しい分野の仕事にチャレンジしたいから」というもので58.8%、次いで「資格が取れるから」が54.9%。受講コース分野は「OA・パソコン関連」(39.0%)、「介護・福祉関連」、「経理・財務関連」、「医療・看護関連」、「IT関連」の順に多かった。

(3) 受講者・受講後調査(4234人)

- ・伸びたスキル・知識、役に立った就職支援: 訓練の受講により身に付いた能力・知識・スキルは、9割超が「基礎的なレベルの専門知識・スキル」を挙げ、次いで「達成意欲・チャレンジ精神」、「働く意欲・態度」が4割弱。
- ・訓練中に受けた支援や指導の中で、就職にあたって役に立ったこと: 「履歴書、エントリーシートの作成指導」(68.7%)、「面接指導」(49.7%)、「求人情報の提供」(33.4%)、「キャリアコンサルティング」(33.3%)などである。
- ・現在の勤務先での仕事内容、雇用・就業形態: 訓練受講後就職をし、現在も就業し続けている3,430人のうち、最も多くの人に従事していたのは、「事務の仕事」(36.3%)であり、次いで「介護関係の仕事」(19.0%)。現在の仕事を受講したコースの内容に関連したものであるかを尋ねたところ、約6割は関連があると回答した。
- ・現在の雇用・就業形態: 「パート・アルバイト」が34.0%と最も多い。次いで「正社員」が30.1%。
- ・訓練受講前と比べての仕事の変化: 賃金・収入は高くなったと考える回答者は約4分の1で、仕事のレベルと求められる責任については、いずれも半数弱の回答者が高くなったと答えた。長期的なキャリアの見通しは、43.0%が受講前に比べて立つようになったと考えており、仕事と家庭の両立は46.8%がやりやすくなったと感じている。

政策的インプリケーション

- ・どのような訓練施設に課題が生じやすく、また課題の有無と関連している取組みは何か、分析を進めることで、訓練の改善を図りやすくするための取組みや環境整備についての検討が可能になるものと思われる。
- ・受講者の能力やスキルの向上、訓練受講後の仕事に関する状況の好転をもたらすのは、訓練施設のどのような取組みかといった点について分析を進めることで、受講者にとってより有意義な委託訓練のあり方について示唆が得られるものと思われる。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/154.html>

「ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査」

担当：調査・解析部

研究の目的

わが国の製造業において、従業員規模 300 人未満の中小企業が占める割合は 99%を超える。中小企業は、製造業の復活を支え、新規事業の創造に欠かせない産業基盤であるものの、大企業に比べ、採用・人材育成面などにおいて様々な制約を抱えている。中小企業が採用・人材育成面で抱える問題を明らかにするとともに、成長分野等で新事業を展開する際の、技能者の確保・育成に関する実態と課題の把握を目的とする。

研究の方法

アンケート調査(有効回答数 2058 社)およびインタビュー調査(12 社)。

主な事実発見

・最近 10 年間に「新事業を展開したことがある、または展開中」と回答したものづくり企業の割合は約 3 割(28.9%)、「新事業の展開を検討中」(15.4%)も合わせると 4 割強(44.3%)の企業が新事業展開に積極的。

・育成・能力開発の方針の違いによる新規事業展開への影響をみると、「人材育成・能力開発についてとくに方針を決めていない」人材育成に消極的な企業から、「個々の従業員が当面の仕事をこなすため必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている」企業、「今いる人材を前提にその能力をもう 1 段アップできるよう能力開発を行っている」人材育成に積極的な企業、さらに「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」と積極的かつ戦略的に人材育成を考えている企業まで、各段階にある企業それぞれの新規事業展開の状況は、積極度合が高まるほど「新規事業を展開したことがある、または展開中」の割合が高まっている(20.1%→25.8%→30.3%→34.1%)。逆に、積極度合が低くなるほど「新規事業を展開しておらず、展開する予定もない」割合は高くなっている(46.5%→53.7%→60.2%→63.9%)。

・新事業を展開した企業の約半数(46.9%)が健康・医療・福祉関連分野、新エネルギー・環境関連分野などいわゆる「成長産業」を含む新たな産業分野へ進出。新事業展開を検討中の企業でも約 4 割(43.0%)が新たな産業分野への進出を見込んでいる。

・新事業を展開した企業にその評価(経営への影響)を聞いたところ、約 6 割(58.7%)の企業は、「よい影響があった」と回答している。とくに従業員規模が小さいほど、「よい影響があった」の回答割合が高くなっており、「1000 人以上」では約 3 割(29.4%)なのに対し、「300 人未満」では約 6 割(60.4%)となっている。新事業展開の評価について、技能系正社員を対象とした教育訓練の成果との関係でみると、教育の「成果があがった」と回答した企業では、「よい影響があった」の割合が、「成果があがらなかった」とする企業よりも約 10 ポイント高くなっている。

政策的インプリケーション

新規事業を展開した企業割合は、人材育成に積極的で成果を挙げている企業で高くなっている。また、新事業を展開した企業に対し、どのようなことが課題となったか聞いたところ、「新事業を担う人材の確保が困難」をあげる企業の割合が 46.1%とほぼ半数を占め、人材の確保・育成の重要性が示されている。新事業の展開を検討中の企業や展開する予定がない企業でも、「新事業を担う人材の確保が困難」をあげる割合がそれぞれ 43.0%、38.5%と高く、人材の確保・育成が新事業展開の大きな障壁となっていることがわかる。このことから、中小企業等の新規事業展開を助け、製造業の活力を維持するためには、人材の確保・育成に関する支援が必要不可欠といえる。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/126.html>

「若年者の初期キャリアと企業による雇用管理の現状：『平成 25 年若年者雇用実態調査』より」

担当：岩脇 千裕

研究の目的

より多くの企業を多様な若年者が健全かつ安定的にキャリアを形成できる場として発展させるため、若年者のキャリア形成過程の現状と、企業の若年者に対する人材需要および雇用管理等の現状を把握し、キャリア形成に困難を抱える若年者層や、若年者の育成・職場定着等に課題を抱える企業層を抽出する。さらに若年者の職場定着や能力開発状況、職業生活に対する満足度と、勤務先による雇用管理や労働条件等との関連を明らかにする。

研究の方法

厚生労働省の「平成 25 年若年者雇用実態調査」の二次分析。

主な事実発見

・若年労働者がいる事業所を「労働者に占める若年者の比率が平均を超えるか否か」×「若年者を全て正社員として雇用しているか否か」によって4つの「若年人材需要類型」に分けたところ、「A:無職・非正規の若年者に正規雇用の機会を広く提供している」事業所層と、「B:若年者が健全かつ安定的にキャリアを形成できる雇用管理を実施している」事業所層とは重ならない傾向がみられた。A: 若年労働者比率が平均を超え非正社員も雇用している「若年中心使い分け型」の事業所は、多くの無職・非正規の若年者を正規雇用しているが、若年正社員に必ずしも長期勤続を期待するとは限らず短期促成する傾向が高く、自己都合退職者が発生しやすい。B: 若年労働者比率が平均を超え全員を正社員として雇用している「若年活躍型」の事業所は、若年正社員を長期雇用・長期育成する傾向が高く、法定労働時間内で働く若年正社員が多い一方で、新卒者中心の採用活動を行う傾向や、フリーター経験をマイナス評価する傾向が強い。

・若年正社員の転職希望に影響を持つ要因は、若年者の性別や、勤務する事業所の「若年人材需要類型」によって異なる。職場定着対策の実施は「若年活躍型」と「若年中心使い分け型」の事業所でのみ有意な影響がみられた。若年労働者比率が平均以下で全員を正社員として雇用している「若年少数精鋭型」の事業所や、若年労働者比率が平均以下で非正社員も雇用している「若年正社員希少型」の事業所では影響がみられなかった。

・最初の正社員の職を1年未満で離職した場合、現職の正社員比率は男性で 59.5%、女性で 29.0%であった。3年以上勤続後の離職のほうはその比率はやや高いが、女性の大学・大学院卒では逆に早期に離職したほうが高い。初職が非正社員の場合、不本意に同職について男性では早期に離職したほうが現職の正社員比率は高い。

・若年正社員の職業満足度は、企業規模が5～29人・1000人以上の事業所で高い。また職場定着対策として「仕事の成果に見合った賃金」「職場環境・福利厚生の実施」を実施することや、賃上げ、法定労働時間の遵守、長期的な育成方針、OJTだけに頼らない多様な育成方法、などの雇用管理によって向上する可能性がある。

政策的インプリケーション

・若年正社員の職場定着向上にむけて事業主向けの雇用管理改善支援を行う際には、若年者の性別や、事業所の「若年人材需要類型」によって効果のある対策が異なる点を考慮すべき。「若年中心使い分け型」の事業所では、勤務先事業所による「職場環境の充実・福利厚生の実施」の実施が男性の転職希望を、「仕事と家庭の両立支援」「職場環境の充実・福利厚生の実施」の実施が女性の転職希望を抑制する可能性がある一方で、「昇格・昇任基準の明確化」の実施が女性の転職希望を促進する可能性がある。「若年活躍型」の事業所では、「職場環境の充実・福利厚生の実施」「成果に見合った賃金」の実施が男性の転職希望を抑制する可能性がある。

・不本意に非正規になった若者では、早期に正規雇用に向けての求職活動をする事は正社員就職率を高める可能性が高いことから、非正規雇用在職中でも就職活動がしやすいよう、利用しやすい相談体制や能力開発機会の充実が望まれる。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2016/171.html>

「介護人材確保を考える」

担当：金崎 幸子

研究の目的・方法

ケアの担い手のなかでも介護サービスに従事する介護職に焦点をあて、その安定的な確保に向けて取り組みが必要となる諸課題について検討することを目的とし、介護人材の確保・育成や能力発揮のための方策について、文献調査、公表統計の整理、介護職に関する既存調査の二次分析、事例収集などを行った。

主な事実発見

①介護福祉士の就業継続意向(社会福祉振興・試験センターが 2012 年に実施した「社会福祉士・介護福祉士就業状況調査」の個票データの二次分析)

・介護福祉士の就業継続に向けては、男女問わず生涯を通じて働き続けることのできる職場環境の整備、採用時において施設・事業所に関する十分な情報の提供、職場における能力開発の充実、さらに人間関係形成やチームマネジメントができる人材の養成が必要である。

②介護福祉士のキャリア移動構造(社会福祉振興・試験センターが 2012 年に実施した「社会福祉士・介護福祉士就業状況調査」の個票データの二次分析)

・福祉・介護職が無職へと移りがちな要因は家族や健康問題等であり、職場を変える要因はさまざまな不満や専門性の追求であり、養成施設での教育経験や過去に福祉職場の経験があることが流入を阻んでいる。入職直後の慎重・計画的なサポート、潜在介護福祉士の中でも無職のままの者への働きかけ、離職要因となる法人・事業所の理念や運営のあり方を明示した採用や実践と理念の乖離解消が重要である。

③介護人材の資格取得意欲と就業意識(介護労働安定センターの 2012 年度「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の個票データの二次分析)

・資格取得意欲と就業意識に応じた雇用管理として、仕事上の悩みや不満が大きく仕事への満足感が低い傾向にある介護福祉士資格取得者には継続的なフォローアップを、資格取得希望者にはネガティブな経験を乗り越えて資格取得により専門性向上やスキルアップを図る姿勢への支援を、資格取得希望がない者には安定した労働力として長く就業意欲を維持できるような工夫を行うことなどが重要である。

④介護職への参入促進(リクルートキャリア HELPMAN JAPAN プロジェクト「介護サービス業 職業イメージ調査 2014」の個票データの二次分析)

・専門性が活かせる・成長可能性がある、持続可能な働き方があるといったイメージを持つ者、周囲の人々がプラスの印象を持っていると認識する者が就職・転職先として介護サービスを視野に入れる傾向がみられるが、そうしたイメージや印象のもとになる情報はテレビや新聞等を通じてもたらされるものが中心で、介護業界やそこで働く人々についての「事実」は十分に認知されていない。事実を知ることにより就職・転職先として検討するように変化する可能性も示唆され、地域労働市場の実態把握とその実情に応じた効果的な情報提供のあり方(対象・内容・チャンネル)についてさらなる検討の余地がある。

⑤先進地域の事例

・都道府県における福祉人材確保対策の例として、岡山県、福岡県、川崎市の取り組みを紹介。

政策的インプリケーション

・介護の分野で現在働いている介護福祉士の流出防止のためには、職業的満足度(能力開発や給与等)や職場の人間関係・環境の満足度が重要であるが、法人や事業所の理念も離職へと結びつく要因となっている。職場におけるチームマネジメントやマッチングの際の情報提供の工夫が重要である。

・介護人材の確保という観点からみると、介護福祉士を増やすだけでなく、資格の有無に関わらず介護の現場を支える労働力の確保も重要である。多様な就業意識を持つ介護職が安定して働き続けることができるよう、個々の介護職のニーズに応じた効果的なフォローアップを行うことが求められる。

・介護職への参入促進のためには、介護業界や仕事の実情についての的確なイメージを持てるような情報提供や、募集・採用活動のさらなる工夫と活性化が必要である。

<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2015/161.html>

第4章 第3期中期計画における調査研究の暫定まとめとこれからの課題

本章では、JILPT が第3期中期目標期間の研究計画に基づいて実施した調査研究の成果を概観し、確認できたことと、残された課題について整理する。2017年度から新たに始まる第4期中期計画に向けて、JILPT の調査研究において取り組むべき課題を確認する基礎作業としたい。

第1節 2012～2016年度の研究成果と政策貢献

1. 雇用・労働の面からみた2012～2016年

第1章でも述べたように、雇用の面からみると、第3期中期目標期間がスタートした2012年度以降、ほぼ一直線の需給改善が続き、2015～16年にはバブル期以来20数年ぶりの人手不足水準が続いている。労働市場に関する指標をみる限り、バブル崩壊後の長い不況期からリーマンショック、東日本大震災といった大きな出来事を乗り越えて、高水準で安定した状況にあると考えられる。制度・政策の見直しも活発に行われてきており、第2章でもみたように、大きな法改正や政策提案が休みなく続いてきた。「働き方改革」が国全体としての最重要課題となり、雇用は、経済活動の結果としてだけではなく、むしろ経済を牽引する役割を期待されるようになってきている。

かつての労働政策では、労働時間の短縮や女性や高齢者の活躍促進など働き方の改善は、それ自体が最終的な目標として意識されてきた。しかし、近年の働き方の見直しの文脈では、これらは労働生産性の向上や少子高齢化への対応につながる中間到達点であり、社会の将来の発展に向けた次段階のスタート地点ともいえる位置づけになっている。このような意味で、JILPT の政策研究も次の目標への足場を定めるための材料を提供できるよう努めていかなければならないだろう。ここでは、第3期の成果から、この時期ならではのいくつかの論点を抽出して整理し、第4期の研究課題へつないでいくことを試みたい。

図表4-1 最近の雇用情勢と政策動向の概況

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
有効求人倍率	0.65	0.80	0.93	1.09	1.20	1.36
新規求人倍率	1.05	1.28	1.46	1.66	1.80	2.04
完全失業率	4.6%	4.3%	4.0%	3.6%	3.4%	3.1%
非正規雇用比率	35.1%	35.2%	36.7%	37.4%	37.5%	37.5%
成立した主な法律	求職者支援法	労働者派遣法改正、労働契約法改正、高齢法改正	障害者雇用促進法改正	雇用保険法改正（育児休業給付、教育訓練給付拡充再就職手当、等）、次世代法改正、パート法改正、労働安全衛生法改正	女性活躍推進法、若者雇用促進法、労働者派遣法改正	雇用保険法等改正（育児・介護休業法、高齢者雇用安定法等の一括改正）、技能実習法

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」

2. これまでのプロジェクト研究成果から得られた論点

第3期中期計画においては、「プロジェクト研究」として6つの大きなテーマが設定されている（図表 序一1）。全体として雇用・労働問題における諸分野をほぼ網羅し、中長期的な課題だけでなく、直面する課題についても、いずれかのプロジェクト研究の中で検討することが可能な構成になっている。以下、プロジェクトごとに、得られた知見やこれまでの政策貢献の一部について報告する。

（1）非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究

このプロジェクト研究では、労働・雇用政策の効果検証、正規・非正規の多様な働き方、東日本大震災からの復旧・復興などについて調査研究を進めてきた。

◇正規・非正規の働き方：問題をひと続きのものとして考える

このプロジェクトの中心となる柱の一つが、昨年度の政策論点レポートでも紹介した非正規雇用問題への総合的な調査研究であり、第3期の本プロジェクトを通して、「壮年非正規労働者」の問題を重要課題として提起してきた。非正規雇用問題が認識されはじめた就職氷河期の初期は、非正規雇用＝若者問題とのイメージがあったが、その後の景気回復期においても、不本意ながら長期にわたり非正規雇用での就業を続けている人も多く、生活や将来展望も含め、雇用対策だけでは十分対応しきれない多面的な課題となっている。

第3章でとりあげた労働政策報告書No.180「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—」で指摘しているように、壮年（35～44歳）非正規雇用労働者（総数は有配偶女性を除いて2014年に149万人）には、若年（25～34歳）非正規雇用労働者と比べ、不本意な理由で非正規雇用に就いている人、相対的に生活水準が低い人が多いこと、壮年非正規雇用労働者の半数程度は、20歳代前半～半ばには正規雇用で働いていたこと、正規雇用で働いた経験がある非正規雇用労働者の場合には、職業資格の取得が正規雇用への（再）転換確率を高めることなどが明らかとなった。ハローワークの利用も正規雇用への転換に有効であるなど、政策的支援の重要性が示唆されている。

この研究過程でも明らかになったように、非正規雇用労働者の多くは正規雇用で働いた経験があり、正規雇用（正社員）の働き方が安定的なものであれば、非正規雇用に転じる人が減少する可能性が高い。正社員と非正規雇用労働者の労働条件格差の解消が大きな政策課題となる一方、正社員に関しても、長時間労働やそれによるメンタルヘルスの不調、過労死に至るまでのさまざまな問題が社会的関心を集めるようになってきている。非正規雇用の拡大に伴う諸問題は、処遇の格差の解消だけで解決するものではなく、正社員の側の働き方にみられる問題への取組みが同時に求められている。

このような問題意識のもと、2016年度成果として、労働政策研究報告書No.185「働き方の二極化と正社員—JILPT アンケート調査二次分析結果—」をとりまとめた。折しも、大企業

若手社員の過労自殺が大きな社会的関心を集め、正社員の働き方にも、業種・規模を問わずさまざまな問題が潜んでいることが改めて浮き彫りになった。非正規雇用労働者の側からは、正社員との処遇格差の解消や正社員転換の促進が求められるが、目標となるべき正社員の側でも、労働負荷の軽減や多様な働き方の選択肢が求められている。雇用の安定を維持しながら働き方の選択肢を増やすことができるのか、正社員と非正社員の二極ではなく、その間に働き方と処遇のグラデーションを設けることにより、処遇格差の固定化が解消できるか、雇用形態で分断されることなく、よりよい働き方を推進するための方策につながる調査研究を進めていくことが引き続き大きな課題である。

◇東日本大震災の経験を語り継ぐ：非常時に応用できる力を平時に蓄積する

第3期中期計画期間がスタートする前年の2011年3月に発生した東日本大震災は、雇用・労働という面にも甚大な影響を及ぼした。JILPTでは、労働政策の調査研究を行う立場から何ができるか考え、復興に向けた官民の取り組みや地域の姿など東日本大震災についての情報を後世に記録として残すことを主目的とする「震災記録プロジェクト」を立ち上げ、第3期中期計画のサブテーマの一つとして位置づけた。「震災記録プロジェクト」はJILPTをあげての取り組みとして、部門を越えた横断的な編成により、「各種公表資料整理」、「全国企業アンケート」、「労働行政機関記録」、「能力開発施設記録」、「労使及び団体記録」、「人材派遣会社、NPOの活動記録」、「復興過程フォロー」といったグループに分かれて情報収集を行った（詳細についてはBLT2013年5月号「特集：東日本大震災後の雇用・労働－JILPT震災記録プロジェクトの成果から」を参照）。

第3期中期計画の最終年である2016年度の段階でも、震災からの復興は現在進行形で続いており、調査研究から得られる知見もいまだ中間段階のものにとどまるが、これまでの検討から、どのような支援制度が当面の復旧・復興に活用されたか、また非常時にも応用できる制度・支援の枠組みが平時からあれば初動時の早い立ち上げが可能となることの指摘など、研究報告や雑誌、労働政策フォーラムなどさまざまな場を通して情報提供してきている。これらの示唆は、活かされることがなければむしろ幸いといえるが、2016年には、熊本地震の発生によって労働行政においても再び緊急かつ広範囲な対応が必要な事態となり、対策の検討に震災記録プロジェクトの資料が活用された。常に地震をはじめとする大災害のリスクを想定した備えが必要なわが国において、JILPTの立場としては、過去の経験を整理・継承し、非常時には有効な情報を迅速に提供できるよう、必要なフォローアップを行っていくことが求められていると考える。

(2) 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究

このプロジェクト研究では、労働力需給推計、地域雇用など労働力需給構造の変化、グローバル化対応など、経済・社会の変化に対応した課題に関する調査研究を行っている。

◇人口減少社会の将来：地域ごとの取組みの上に成り立つ

このプロジェクトの中心となる柱の1つとして労働力需給推計の研究に取り組んでおり、第3期中期計画期間に入り、3度の大きなシミュレーションを行った。第3章でも紹介したように、1つめは資料シリーズNo.110「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2012年)による政策シミュレーション—」(2013年1月)に収録した需給推計(2012年8月の雇用政策研究会報告書「「つくる」「そだてる」「つなぐ」「まもる」雇用政策の推進」に活用)、2つめは資料シリーズNo.129「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2013年度版)による政策シミュレーション—」(2014年5月)に収録した需給推計(2014年2月の雇用政策研究会報告「仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環を目指して」に活用)、さらに3つめは、資料シリーズNo.166「労働力需給の推計—新たな全国推計(2015年版)を踏まえた都道府県別試算—」に収録した需給推計(2015年12月の雇用政策研究会報告「人口減少下での安定成長を目指して」に活用)である。このように、本研究プロジェクトでは、第3期中期計画だけでもすでに3度にわたる労働力需給推計を行い、それぞれの時点での政策検討に不可欠のデータを提供してきた。特に、最新のシミュレーションは、少子高齢化が進む日本社会の未来図が政策効果によって変わっていく可能性と、地域(都道府県)別の労働市場の将来像をデータで示している。

国全体の人口減少と高齢化が加速してくるこれからの時代には、働き手が余っている地域はどこにもなく、労働力供給地から需要地へといった地域間調整は機能しえない。「一億総活躍」で労働市場への参加を期待されている高齢者や子育て期の女性は、一般的に地域的な流動性が低い労働力である。地域に必要な労働力はそれぞれの地域で調達することが求められ、逆に、それぞれの地域で供給できる労働者に見合った産業の育成が必要になる。地域社会のランドデザインを描くプランニング能力が地域の存続を左右することになるだろう。このような観点からも、地域雇用に関する情報や事例の蓄積が必要となることから、本プロジェクトの中では、地域におけるさまざまな取組み事例を調査研究してきた。資料シリーズNo.151「地域における雇用機会と就業行動」、調査シリーズNo.152「U I J ターンの促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—」では、「地方」の状況が多様化しており、地域雇用問題が「東京と地方」あるいは「都市と農村」といった単純な二極対比で考えられる課題ではないことが浮き彫りになっている。地域雇用の研究は、同じ属性・条件の地域が

なく一般化が難しいという制約があるが、これからの人口減少社会における地域活性化を考える上では、具体的なデータや事例を積み重ね、より多くの地域でそれぞれのプログラムを検討する材料を提供していくことが重要だと考えられる。

◇一億総活躍の鍵：高齢期の働き方が握る

少子高齢化の中で労働力人口を維持するために最も頼みとされる働き手は高齢者である。これまでの高齢者雇用推進の取組みは、「年金受給時まで雇用を確保する」、「働きたい高齢者、生活のために働かざるをえない高齢者に働く場を提供する」といった高齢者への「支援」の要素が強いものであった。しかしながら、本格的な労働力不足時代の到来を間近にして、企業・社会の側の要請として高齢者の就労拡大が必要不可欠となりつつある。ただ、過渡期の現時点ではまだ、「働きたい高齢者」が必ずしも満足して働いているとは限らない状況がある。第3章で紹介したように、調査シリーズ No. 135 「60代の雇用・生活調査」では、定年到達後の継続雇用者の半数は仕事内容が変わっていないにもかかわらず、8割は賃金が減少したとしており、それについて、7割弱が「やむを得ない」と受け止めているものの、「下がりすぎだ」と考える人も8割強にのぼり（複数回答）、「理解はしても納得はしていない」という現状が浮き彫りになっている。高齢期の労働を「年金までのつなぎとしての付加的なもの」と位置づけられる時代は過ぎ去ろうとしており、今後ますます重要戦力となる高齢人材の活躍のためには、それぞれの職場において、これまでの賃金・処遇制度への継ぎ足しや一時のぎではない抜本的な検討がなされることが、待ったなしの課題となっている。

厚生労働省「平成28年版労働経済の分析」（労働経済白書）では、「誰もが活躍できる社会の実現と労働生産性の向上に向けた課題」を副題として、「労働生産性の向上」と「人口減少下における高齢者の働き方と活躍のための環境整備」に焦点を当てて分析がなされている。白書では「労働生産性」と「高齢者の働き方」はそれぞれ別個の課題として取り上げられているが、労働生産性の向上と制約の多い労働者の参加拡大とが両立するためには、さまざまな工夫が必要となる。今後、高齢者の活躍をさらに拡大していくにあたっては、「高齢者の働き方の生産性」の面から、高齢期にも能力開発を推進していくことにより高齢者自身の職業能力を高めていく方向、加齢により一定の能率低下が生じる作業を系統的に補完する方向など、いろいろな角度からの調査研究を続けていくことが重要であろう。

（3）経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究

このプロジェクトでは、公共、企業、個人における職業能力開発への取組みや若年者の職業への移行に関する調査研究を行っている。「日本再興戦略」においても、「人材の強化」が中期的な重要課題とされ、2015年には若者雇用促進法が成立、若年者の育成に向けて社会全体として取り組む方向性が明確になるとともに、キャリアコンサルティングなど中長期的なキャリア形成への支援の充実も図られている。労働力供給に限られる中、経済社会の持続的

発展のためには一人ひとりの職業能力を高めることの重要性がこれまで以上に高まることは言うまでもなく、そのための有効な対応策を探ることがプロジェクトの大きな目標となっている。

◇職業能力開発の基盤整備：地域ニーズやスキル変化への迅速な対応がますます重要に

職業能力開発に関する現状として、企業における教育訓練経費が減少傾向にあり、また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者が受ける教育訓練に大きな差があることから、非正規雇用比率が高まる中、人材育成の基盤が国全体として脆弱になってきているのではないかとの懸念がある。一方、IT化やグローバル化の進展等により、職業スキルの変化も激しく、能力開発のインフラを経済社会の動きに対応させて個々人の職業能力向上につなげていくためには、行政、民間教育機関、企業など、さまざまな組織が連携して、地域のニーズに応じた能力開発サービスを提供していくことが必要となっている。

本プロジェクトでは、第3期研究期間中に、ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練や求職者支援訓練、離職者訓練（委託訓練）に関する調査研究を実施してきた。いずれも公的な職業訓練制度の枠組みの中で、民間教育訓練機関や企業の力を活用して実施している訓練である。国が直接実施するものではない職業訓練のウェイトが大きくなる中で、地域における訓練実態や効果の把握が難しくなっている面もあることから、JILPT へ調査研究が要請され、調査結果のデータや分析で得られた知見については、制度の見直しや改善に向けた審議会等での議論の資料として各段階で提供してきた。例えば、労働政策研究報告書No.163「求職者支援制度に関する調査研究－訓練実施機関についての調査・分析」では、訓練実施機関が訓練実施のコストや労力の負担、受講者へのきめ細かな働きかけの必要性を強く感じていることなど、制度の現場での運営に関するさまざまな実態を明らかにし、2014年4月1日施行の制度改正に活用された。引き続き、2014年度からは離職者訓練（委託訓練）制度の調査を実施し、分析を進めている。調査シリーズ No. 154「離職者訓練（委託訓練）に関する調査研究－訓練施設・訓練受講者のアンケート調査結果－」によると、離職者訓練は、求職者支援訓練に比べて制度の歴史が長いだけに、訓練実施施設の訓練運営に安定感があるが、コースの立案・作成にあたって企業や産業界のニーズに関する情報を収集する取組みを「すべてのコースについて実施」している施設は半数強であり、地域のニーズに対応した訓練機会の提供等に関し、課題があることも感じられる結果となっている。

今後、IoT、AIなど技術革新の進展等により職業スキルが変化する速度がますます速くなると予想され、訓練コースやプログラムの対応にもこれまで以上にスピード感が求められるようになると考えられるが、民間も含め、教育訓練機関が時代の要請に応じてどのように能力開発インフラを高めていけるのかが、第10次職業能力開発基本計画のテーマである「生産性向上に向けた人材育成戦略」の鍵を握ることとなるだろう。能力開発機会の提供体制と環境整備のあり方の検討に向けた調査研究を引き続き進めることが重要であると考えら

れる。

◇若者の「個人化」の進行：求められる支援が多様化

2015年に成立した若者雇用促進法は、これまで個別の若年者雇用対策として実施されていた主要な施策に法的根拠を与え、支援の枠組みを明確にしたものである。若者の育成や職業生活への円滑な移行について、行政や学校による支援の充実だけでなく、職場情報の提供義務を課すなど事業主にも大きな役割が期待されている。

若年者雇用に関する調査研究は、JILPT が長年にわたり継続的に取り組んできた重要なテーマの1つである。雇用情勢の改善を反映して、直近では新規学卒者の労働市場はバブル期以来の売り手市場となっており、就職先の量的確保といった需給問題は若者側からみて落ち着いた状況にあるが、このような中で、若年者の態様は「個人化」し、学校から職業への移行過程において必要な支援も多様化していること、就職後の定着や育成の上で職場における初期キャリア形成が大きな役割を果たすこと等が第3期中期計画中の研究から得られた知見である。

資料シリーズNo.144「若年者の就業状況とキャリア・職業能力開発の現状②ー平成24年度「就業構造基本調査」よりー」では、総務省統計局が2012年に実施した『就業構造基本調査』の二次分析を実施し、前回2007年調査と比較して非求職無業者が長期滞留化する可能性、初職正社員での移行の減少が見出されている。調査シリーズNo.138「大学等中退者の就労と意識に関する研究」は、これまで十分に把握されてこなかった大学等中退者の就労状況と意識について調査・分析したものであるが、ハローワークに来所した大学等中退者を対象とする調査では、大学等中退者は学校を経由して公的支援機関に来所しておらず、中退時における学校と公的支援機関の連携を進める必要があること、中退後の就職支援として、「相談・サポート体制の充実」、「職業訓練・インターン・トライアル雇用」などが求められていることが確認された。若者サポートステーションに対する調査の分析からは、サポステを利用している大学等中退者は生活・コミュニケーション・自己イメージの領域で卒業者よりもかなり大きな課題を抱えていることなどが明らかとなり、同じ中退者であっても状況は多様で、個々のニーズに応じた支援が重要であることが示された。

一方、従来から若年者の早期離職の問題が認識され、就職をした若者がいかにして安定的なキャリア形成を図れるかというプロセスを分析することが課題となっていた。2016年度成果としてとりまとめている調査シリーズNo.164「若年者の離職状況と離職後のキャリア形成（若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）」では、正社員として就職した最初の就職先で勤続している若年者と離職した若年者を比較し、離職した若年者においては、就職直後に十分な教育訓練を受けていないケースや入社前に聞いていた労働条件と異なる職場であると感じているケースが顕著に多く、長時間労働やハラスメント等のトラブルが離職の引き金として大きく作用していることなどが明らかになった。若者雇用促進法の第4条にもあるよ

うに、事業主は若者の能力開発や定着に努める責務を負っているものであり、若年労働力を獲得する（した）職場が、その貴重な人材を職業人として大きく育てる場となるためには何が必要かという観点から、職場の取組みをよりよくするためのアプローチが重要である。

（４）生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究

このプロジェクトでは、生涯にわたるキャリア形成支援や就職マッチング技法、就職困難者への支援に関する研究などを行っている。生涯現役をめざす社会では、職業生涯も50年超といった長期の展望を持つことが必要になるが、職業人生が長くなると、一つの職場だけではなく、さまざまな職場を経験し、キャリアチェンジやキャリアの再設計が必要となる人が多くなると考えられる。また、「一億総活躍」社会において、就職困難な何らかの条件を抱えた人の労働市場への参加を進めるに当たっては、個別のきめ細かな支援が求められる場面が多い。長期的な職業生活設計やさまざまな困難場面でのサポートを的確に行えるような手法・ツールが必要とされている。

◇キャリア形成に資する理論と情報：長期化する職業人生のサポート

本プロジェクトでは、「生涯にわたるキャリア形成」という視点からキャリアコンサルティングの動向をフォローし、企業内におけるキャリアコンサルティングの実態把握や海外の動向の紹介などを行ってきた。労働政策研究報告書No.171「企業内キャリア・コンサルティングとその日本的特質－自由記述調査およびインタビュー調査結果」では、日本において、この20年で企業内キャリアコンサルティングのノウハウが蓄積され、企業内キャリアコンサルティングの組織内における役割や機能が明確化してきており、大別して、(a)リテンション機能、(b)関係調整・対話促進機能、(c)意味付与・価値提供機能といった日本型ともいえるべき特徴がみられることなどを析出した。

キャリアコンサルティングをめぐっては、2016年4月からキャリアコンサルタントの国家資格制度がスタートするなど、環境の整備が急速に進んでいる。キャリアコンサルタントには、長い職業人生を節目でサポートする役割を担うことが期待され、第10次職業能力開発基本計画では、最終年度（2020年度）までに延べ8万人の養成という目標が掲げられている。JILPTでも、キャリアコンサルタントの専門性の向上に寄与できる調査研究を進めており、資料シリーズ No. 165「職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査」のように、キャリアコンサルタントをめざす人の学習にも活用できる成果をとりまとめ、さらに、これをもとに一般へ広く普及するための書籍も刊行している（「新時代のキャリアコンサルティング」）。今後も、多様な人材の活躍をサポートするキャリアコンサルティングのあり方について、事例収集や効果検証を積み重ねていくことが必要であろう。

◇労働市場への参加を支えるマッチングと就職支援：就職困難者への支援手法の深化

本プロジェクトの開発成果は職業相談の現場で活用されており、特に、JILPT としての大きな課題である「**研究と研修の連携**」の柱として位置づけられている。

「一億総活躍」をめざして、さまざまな制約のある求職者の労働市場への参加促進が図られているが、それとともに、職業紹介の現場では求職者の態様が多様化し、就職困難度が高いケースの相談も多くなっている。窓口職員の相談能力の向上が一層求められるようになり、基本となるキャリアコンサルティングの考え方や技法を身につけるとともに、状況に応じて対応できる応用力を高めることも必要である。

労働政策研究報告書 No. 182 「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」の研究開発—認知的タスク分析を取り入れた研修研究—は、労働大学の研修生とともに現場での実践を踏まえて行われた研究の成果をとりまとめたものである。職業相談における担当者の応答の背景にある重要な判断や言動の選択を〈ことば〉にして職員同士で共有することにより、職場の相談力の向上を目的とした研修プログラムを開発し、マニュアルを作成した。研究による一般化・標準化と、研修による共有化・各地での実践展開という双方向で、相談技法のブラッシュアップを図るという地道なPDCAの積み重ねが、ハローワークが提供するマッチングサービスの向上につながっていくことが期待される。就職支援に資する研究としては、このほか生活保護受給者や就職困難学生の支援などさまざまな配慮が必要なケースについての研究も行っている。JILPT が研究・開発したツールである「厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）」や「キャリア・インサイト（統合版）」などについても、実施データの分析やユーザーの意見をもとに改善しながら、個人と職場をつなぐ有効な方策となるよう、多角的に研究している。

（５）企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ダイバーセント・ワークの実現についての調査研究

本プロジェクトでは、企業の人事管理、女性の活躍促進、仕事と生活の調和といったサブテーマを通して、職場での働き方の変化や方向性に関する調査研究を行っている。現下の国の政策の最優先課題は「働き方改革」であるが、本プロジェクトの調査研究対象は、多様で柔軟な働き方、女性の活躍推進、育児あるいは介護と仕事の両立など、現在最も活発に政策が動いている分野に関わっており、その検討過程で調査研究の成果が数多く活用されてきている。「一億総活躍」と「働き方改革」は表裏の関係であり、働き方改革なしに一億総活躍はありえず、一億総活躍が可能な社会が実現できるならば働き方改革もなしとげられるはずである。

◇女性の活躍推進、仕事と生活の調和実現：さまざまな社会システムに波及

本プロジェクトでは、仕事と生活（育児、介護等）の両立、女性の活躍といったテーマに

ついて、何らかの制約や仕事以外の多様なニーズを抱える人も活躍できる職場のあり方について調査研究を行っている。女性の活躍推進に関しては、日本再興戦略をはじめとするさまざまな政策方針において最重要課題と位置づけられ、2016年4月から「女性活躍推進法」が完全施行されるなど、ここ数年の施策の充実にはめざましいものがある。JILPTの調査研究もこれらの施策の企画・立案に貢献してきており、例えば女性活躍推進法に関しては、資料シリーズNo.119「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)ー分析編ー、調査シリーズNo.132「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査結果」等が審議会資料等として活用された。

「ニッポン一億総活躍プラン」において、「女性の活躍は、一億総活躍の中核である」と位置づけられ、さらに、一億総活躍は「単なる社会政策ではなく、究極の成長戦略である」とされている。女性雇用対策の推進力が「権利」や「均等」といった理念であった時代から、新たなステージへと移行したことが感じられる。女性の活躍推進が他のさまざまな分野に波及し、社会保険や税、保育・介護など周辺領域のシステムへの影響力も大きくなっている。成長戦略の重要な一翼を担うという位置づけであれば、それが可能となる環境づくりも一層求められることになる。

その環境づくりの筆頭にあげられるのが、育児・介護との両立支援であろう。女性の活躍推進と違って、育児・介護は男女共通の問題である。もちろん、現在の日本において育児・介護の主たる担い手の大半は依然として女性であるが、育児や家族の介護に関わる男性が少しずつ増える傾向にあり、少なくとも女性だけの問題という受け止め方は急速に解消しつつあると言えるだろう。それだけに、育児・介護と仕事の両立という視点からのアプローチは、すべての働く人に関わる広がりのある課題として、雇用管理のあり方、個人の働き方全体の見直しにもつながる。

この課題に関しても、JILPTの調査研究の成果が政策立案に多数活用されてきている。例えば、第3期においては、資料シリーズNo.118「男性の育児・介護と働き方ー今後の研究のための論点整理ー、資料シリーズNo.136「父親の働き方と家庭生活ーヒアリング調査結果ー、労働政策研究報告書No.170「仕事と介護の両立」、調査シリーズ No. 153「介護者の就業と離職に関する調査」など、多くの研究成果が育児・介護休業法等の法律・制度の見直しのための基礎資料となっている。育児や介護は、個人の生活に深く関わり、求められる支援、必要な制度も個人によって多様である。育児休業も介護休業も、必ずしも長く仕事を休めればよいというものではなく、個人のキャリア設計とのバランスが重要である。「仕事と介護の両立」の分析では、勤務先に介護休業制度がある場合は離転職割合が低くなるが、何か月もの長期にわたる休業のニーズは低く、介護者の多くは、短期の休業や休暇、残業のない働き方、就業時間中の中抜けなど、必要に応じて柔軟に働き方を調整する方法で仕事と介護の両立を図っていること等を指摘した。育児にせよ介護にせよ、離職せずに職場で活躍できる状況にするためには、保育・介護サービスの充実が不可欠であるが、それを担う人材の確保がさらな

る課題となっている。保育分野や介護分野の人材確保の方策も含め、検討すべき課題はなお山積している。

◇労働時間をめぐる問題提起：「長さ」だけでなくその背景に注目

働き方改革にはさまざまなターゲットがあるが、改革すべき最大の領域と考えられているのが労働時間のあり方であろう。労働時間のあり方の問題には、「長さ」と「柔軟性」の2つの要素がある。長時間労働や固定化した労働時間制度が、生産性を下げ、働く人の健康を損ね、育児や介護と仕事との両立を妨げる要因となることが長年にわたり指摘され、改善のための方策もさまざまに模索されてきた。

本プロジェクトの調査研究では、裁量労働制や勤務間インターバル制度などを取り上げ、労働基準法等の改正に関する議論の基礎資料を提供してきた。資料シリーズNo.120「労働時間に関する企業等ヒアリング調査－裁量労働制、勤務間インターバル制を中心に－、資料シリーズNo.124「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果」、資料シリーズNo.125「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果」などにより、裁量労働制の導入・適用に関しては、企業や対象労働者の満足度はおおむね高いものの、労働者側には「労働時間（在社時間）が長い」や「業務が過大」といった不満もみられること、勤務間インターバル制を導入している企業では、長時間労働の抑止や安全対策の一環として導入し、従業員の疲労回復に貢献しているとの評価があること等を提示した。

2016年には、「過労死等防止対策推進法」（2014年に成立・施行）に基づき、「過労死等防止対策白書」がはじめて国会に提出された。法制定の背景には、過労死防止の重要性を社会に訴えてきた「家族の会」などの長年にわたる活動がある。しかし、このような中で、まとも長時間労働等による若手社員の過労自殺が労災認定される事案があり、社会に大きな衝撃を与えた。労働行政も長時間労働の是正に向けた企業への指導を一層強化している。企業の対応として、定時退社の呼びかけや管理職による労働時間管理の徹底といった取組みが各職場で行われているが、長時間労働は働き方の結果であって、その根本的原因を改善することなしに結果としての長時間労働だけが解消することはありえない。人員不足や業務量の過大・偏り、仕事の繁閑や突発性、納期や締切といった顧客からの厳しい要求など、個別企業や業界だけでなく、顧客・消費者の意識改革も含めた社会全体としての働き方の再検討が求められよう。

本章の(1)「非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究プロジェクト」の調査研究として紹介した労働政策研究報告書No.185「働き方の二極化と正社員－JILPT アンケート調査二次分析結果－」では、若手正社員の仕事における心理的負荷を考察した(第5章)。分析によると、心理的負荷の度合いは業種によって差があり、心理的負荷に関わる問題として「業務量などに起因する長時間労働」「休日・休暇の確保困難」「成果管理に関わる問題」の3つが切り出せるが、それぞれを中心的問題とする業種は異なっているこ

とが明らかになった。労働時間の問題は、人手不足や非正規化の進行、業界の慣行や企業のマネジメント全般と関わる幅広い視野からの検討が必要であり、引き続き調査研究すべき課題が多く残されている。

（6）労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究

本プロジェクトにおいては、規範設定に係る労使関係のあり方や労使コミュニケーション、職場のいじめ・嫌がらせなどに関する調査研究を行っている。雇用形態が多様化し、職場における労働者構成や働き方が複雑になる中、働き方改革をはじめとして労働に関わるさまざまな仕組みや制度、慣行のあり方について見直しの動きが活発化している。しかし、雇用のシステムは、長い年月をかけて定着し、社会を支える仕組みとして組み込まれてきていることから、見直しに先立って、緻密な実態分析と課題の整理が求められている。

◇紛争解決システムの分析：国際比較から学ぶ

第3期中期目標期間の大きな動きとして、「日本再興戦略」改訂2014において、「予見可能性の高い紛争解決システムの構築等」について、①労働紛争解決手段として活用されている「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理と、②諸外国の関係制度・運用に関する調査研究を行う旨が定められたことがあげられる。これを踏まえて厚生労働省からJILPTへ調査研究が依頼され、これに応じて、JILPTでは紛争解決システムに関する調査研究を重点的に行った。

まず、①については、都道府県労働局のあっせん事案、労働審判の調停・審判事案、民事訴訟の和解事案を調査対象とし、解決内容、解決金額、解決に要した期間などについて、属性別の分析等を行い、結果を労働政策研究報告書No.174「労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」にまとめた。

②に関しては、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカの9か国について、解雇及び個別的労働関係の紛争処理について、制度やその運用の実情を調査した。このうち、特にドイツ、フランスにおける解雇、アメリカにおける解雇及び雇用仲裁の制度やその実情について、背景や沿革も含め詳細に調査・分析を行い、個別の報告書（労働政策研究報告書No.172「ドイツにおける解雇の金銭解決制度 - その法的構造と実態に関する調査研究」、労働政策研究報告書No.173「フランスにおける解雇にかかる法システムの現状」、資料シリーズNo.157「アメリカにおける個別労働紛争の解決に関する調査結果」）にとりまとめた。また、全9カ国の各国比較について、諸外国に関する報告書「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～」としてとりまとめた。

これらの調査研究成果については、2015年6月に厚生労働省より報道発表が行われた。2015

年10月からは「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」が厚生労働省で開催され、有識者による検討が進められている。

◇規範設定のしくみと労使の参加：先進諸国の労働協約システムから学ぶ

本プロジェクトでは、ドイツ、フランス、スウェーデンなど先進諸国の労働協約システムについて、産業別や企業別の規範設定の仕組みやプロセスを分析し、労働条件や雇用の安定に果たす労働組合や労使交渉の役割を明らかにしてきた。調査研究の成果は逐次国別に報告し、また、3カ国比較として労働政策研究報告書 No. 184「現代先進諸国の労働協約システム―まとめと論点」にとりまとめた。わが国とは歴史的背景や労使関係の枠組みが異なる欧州諸国との単純な比較や参照ができないことは言うまでもないが、産業・職業構造の変化や企業の再編、雇用形態の多様化など先進諸国に共通する課題に各国労使がどのように対応しようとしているのか、学ぶべきことは多い。

わが国では、審議会等への参加を通じて大きな政策決定に労使代表の意見が反映されているが、厚生労働省が2016年7月に立ち上げた「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」では、開催趣旨として、「今後、少子高齢化の更なる進行とそれに伴う労働力供給の減少や多様な価値観に対応し、労働参加率向上やイノベーション創出等を実現する誰もが活躍できる社会を構築するためには、これまで以上に様々な分野や立場の人の声を広く吸収し、機動的な政策決定を行うことが不可欠である」としている。働き方の多様化がさらに進むとすれば、個別企業のレベルにおいても、各職場における適切な労働条件の確保や雇用管理制度の運用について、多様な労働者の声を反映できる現場の労使の交渉や協議に委ねられる部分がますます大きくなると考えられる。労働組合や従業員代表、労使コミュニケーションの役割について、企業や労働者を取り巻く環境変化との関係を視野に入れた調査研究が引き続き重要となるだろう。

第2節 第4期の研究課題

本節では、ここまでに述べてきた雇用・労働をめぐる現状、「働き方改革」「一億総活躍」社会の実現への取組みをはじめとする政策動向、これまでの調査研究の成果等を踏まえ、次期中期目標期間に取り組みたいと考えているテーマについて、現段階での問題意識を簡単に提起しておきたい。第4期における調査研究のテーマは、厚生労働省から「中期目標期間のプロジェクト研究テーマ」として示されることにより決定するが、JILPTとしては以下のような課題に重点的に取り組みたいと考えている。

①雇用システムに関する研究（部門横断的なテーマ）

産業構造や人口構造が大きく変化する中で、日本の長期雇用システムはどのような現状にあり、どのような方向に向かっているのか、企業、労働者、社会全体など多様な視点からのアプローチで分析に取り組み、日本の雇用システムの現状と変化を俯瞰したうえで、今後の雇用システムのあり方について検討する。

②人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究

高齢化や人口減少が急速に進行するとともに、非正規労働者が依然として増加する中、生涯現役社会の実現や非正規労働者の処遇改善等について、施策の推進に資する調査研究を行い、政策的インプリケーションを提示する。

（サブテーマ）

- 生涯現役社会の実現に関する研究
- 非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究

③技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究

AI、IoT等急速な技術革新の進展や労働力需給構造の変化など経済・社会の大きなトレンドを踏まえ、雇用・労働の今後の動向や地域社会の雇用機会について展望するとともに、将来に向けた政策的インプリケーションを提示する。

（サブテーマ）

- 技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究
- 地域における雇用機会と働き方に関する研究

④働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究

働き方改革に向けて、労働時間制度等人事管理のあり方、女性の活躍推進、育児・介護とキャリアの両立など、労働者・企業双方の行動戦略の課題を摘出し、雇用の質の向上に資する政策的インプリケーションを提示する。

(サブテーマ)

- 賃金、労働時間等の人事管理に関する調査研究
- 育児・介護とキャリアの両立に関する研究

⑤多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究

職業能力の高度化に向けた多様なニーズを把握・分析し、国全体としての職業能力開発インフラのあり方や新たな産業領域等における人材育成、若年者が円滑に職業へ移行しキャリアを形成する仕組み等について政策的インプリケーションを提示する。

(サブテーマ)

- 職業能力開発インフラと生産性向上に向けた人材の育成に関する研究
- 若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究

⑥全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究

生涯にわたるキャリア形成支援のあり方、就職活動に困難を抱える人の労働参加を進めるためのマッチングやカウンセリング、時代に応じた職業情報やツールの開発など、現場の実態に即した課題を抽出し、効果的な支援手法を提示する。

(サブテーマ)

- 労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方に関する研究
- 職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究
- 職業相談・紹介技法と就職活動の支援に関する研究

⑦労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究

働き方の多様化の中で進行する労働者概念や労使関係の変化、労働条件決定システムの変容などについて、国際比較も含めて実態を把握し、労働法・政策面での課題を抽出するとともに、今後の対応に向けた政策的インプリケーションを提示する。

(サブテーマ)

- 雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究
- 集団的及び個別的労使関係の実態に関する研究

以下、これらの研究テーマに取り組むに当たっての現時点における問題意識を簡単に述べる。

①雇用システムに関する研究（部門横断的なテーマ）

第3期の2013年度より、長期雇用を核とする「日本的雇用システム」を軸に据えて、日本の雇用システム全体の動向を探ろうとする「雇用システムと法プロジェクト」を立ち上げ、

部門横断的に取り組んできた。第3期中に議論し、分析してきた成果については、「プロジェクト研究シリーズ：日本的雇用システムの行方」（近刊）にとりまとめる予定である。第4期においては、さらにこれを発展させ、「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方」を探るべく、企業、労働者、さらに雇用・労働と密接に関わる関連領域（教育、社会保障など）も視野に入れ、多様な視点からのアプローチで分析に取り組んでいきたい。本研究には、部門を越えてさまざまな分野の研究者が共同で取り組み、日本の雇用システムの現状と変化について、全体的に俯瞰できる骨太な成果をめざしていくこととしている。

②人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究

本プロジェクトでは、生涯現役社会の実現、多様な雇用形態による働き方など、「一億総活躍」が求められる中でのさまざまな課題について検討する。今後、就業を継続する高齢層や制約はあるものの短い時間なら働けるといふ再就職希望者が増えるとなれば、正規雇用と非正規雇用を対極ではなくグラデーションのあるひと続きのものとしてとらえることがますます重要となるかもしれない。また、「同一労働・同一賃金」の考え方を広げる上で、従来の正規・非正規といった区分そのものが大きく変化していくことになるだろう。高齢者の就業に関しても、定年年齢による一律の管理といった対応では人材を有効に活かすことができず、労働力不足時代の日本社会にとって、大きな損失となるだろう。どのような方策により、年齢や働き方にかかわらず、働く人が持てる力を十分に発揮できるようになるのか、労働・雇用政策の対応について検討していきたい。

③技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究

本プロジェクトでは、これからの雇用・労働の姿を描き出すことをめざす。「第4次産業革命」とも言われるAI、IoTなど技術革新の進展が、産業構造だけでなく、働き方や就業形態など労働や職業のあり方を大きく変えるのではと予測されている。また、急速な少子化・高齢化など労働力供給構造の変化も、地域雇用を含め、これからの雇用・労働に大きな影響を及ぼす要因となる。働き手の数が減っていく中、生産性の向上を経済成長につなげていくメカニズムを解明し、より効率的かつ働きやすい環境を整える道筋を探ることも求められている。労働力需給推計などのデータや地域におけるヒアリング等を踏まえ、このような変化の実態を分析し、将来像を明らかにするとともに、変化への対応方策について検討していきたい。

④働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究

人口減少社会においては、従来と同じような人材活用の方法では人材確保の面から行き詰まり、多くの企業の事業運営が立ち行かなくなる可能性が高い。女性の活躍推進や育児・介護と仕事との両立など、働き方改革を一層進めるためには、働き方の選択肢の拡大に向けて、

労働者・企業双方にとってメリットとなる方策を探り、エビデンスをもって示すことが必要である。産業構造や労働者の構成が変化する中で、労働時間管理・賃金管理等の企業の人事管理にはどのような対応が求められているか、また、多様な働き方を支えるセーフティーネットをどのように充実させていくか、労働者にとっても企業にとってもメリットのある働き方とそのため環境整備について、検討していきたい。

⑤多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究

今後の経済社会の発展のためには、個々の人材の職業能力を高めていくことが必須であり、そのための国全体としての能力開発インフラのあり方を検討していく。特に、労働力不足分野や技術革新が激しい分野、能力評価などのしくみが確立していない新たな職業領域などにおける人材育成について、実態の把握・分析を進める。JILPTとして長年にわたり取り組んでいる若年者の職業への移行についても、教育とのつながりも含め中長期的変化を引き続きフォローするとともに、若年者を育てる職場のあり方など就職後の初期キャリア形成についても掘り下げた検討を進めたい。

⑥全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究

技術革新が進む中での職業の動向、さらに職業人生が長期化する中でのキャリアデザインのあり方など、労働者のキャリア形成における課題は多い。就職活動に困難を抱える人の労働参加も一層求められるようになり、よりきめ細かいマッチングやカウンセリングも必要となる。産業・社会など労働者を取り巻く環境変化に対応し、生涯にわたるキャリア形成を支えるためには、どのような情報やツールが求められているか、時代に応じたニーズを把握し、現場の課題解決に役立つ支援手法の研究・開発を進めていきたい。

⑦労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究

働き方の多様化の中で、「労働者」の概念や労使関係のあり方が変化しつつある。情報化やグローバル化の中で、雇用によらない働き方が広がり、労働条件決定システムや職場の労使のコミュニケーションがさらに変容していくことも考えられる。労働における規範設定のあり方、集団的労使関係、個別労使関係の変化や課題に労働法や政策はどのように対応していくべきか、海外の動向からも学びつつ、さまざまな可能性を検討し、知見を積み重ねていきたい。

おわりに

第3期中期目標期間の新たな取組みである「政策論点レポート」の作成も、今回で5回目となり、最終年度の報告となった。冒頭で述べたように、今回の政策論点レポートは、これまでと同様に前年の成果をベースにしたとりまとめを行いつつ、来年度からの第4期中期計画への橋渡しを試みた。今後、第3期のプロジェクト研究の成果に基づいて主なテーマごとにとりまとめる「プロジェクト研究シリーズ」の刊行も予定しており、2016年度の成果も含めた第3期の全体総括は次回の政策論点レポートにゆだねることとしたい。

第3期の5年間は、東日本大震災からの復興を経て、景気回復とともに労働力需給が逼迫する人手不足状況へと急速に移行し、有効求人倍率や失業率といった雇用指標だけをみれば、バブル崩壊前に匹敵する水準となっている。日本再興戦略等による積極的政策展開が図られ、経済・社会の実態面でも、政策論議の上でも、雇用・労働をめぐる動きは近年まれな活動期にあると言えよう。本格的な人口減少社会に向けて、雇用・労働面で必要な準備を進めることができる時間は限られており、JILPTにおける調査研究も、時代に合ったスピード感を意識して取り組むことが大切と考える。

第3期の最終年度である2016年には、イギリスのEU離脱決定をはじめとして、各国で反グローバル化の動きがみられ、世界が歴史的転換点に差し掛かっているのではないかと感じられる出来事が相次いだ。世界情勢の見通しが流動的であることに加え、AIなどの技術革新も新たなステージに入りつつあり、わが国の経済社会のあり方が東京オリンピックをはさむ次の5年間（2017～21年）に大きく変容する可能性もある。JILPTとしても、さまざまな変化の兆しや新しい事象を見逃さないよう、アンテナの感度を上げて第4期の調査研究活動に取り組んでいきたい。

付属資料 第3期中期計画におけるこれまでの調査研究成果一覧(2012～2015年度)

1. プロジェクト研究

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
1 非正規労働者 施策等戦略的 労働・雇用政策 のあり方に関する 調査研究	(1) 総合的労働・雇用政策プロジェクト	・調査シリーズNo.123 「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」	・リーマンショック以降5年間における雇用調整助成金の活用状況を受給期間(累積)で見ると、1年(12ヶ月)以下が42.7%、1年を超え2年以内が26.1%と7割程度が2年以内の受給であった。 ・余剰労働力の調整の態様(従業員数か労働時間数か)を受給・非受給事業所間で比較すると、受給事業所では従業員数よりも労働時間数でより多く調整した事業所が多く、雇用調整助成金の本旨が活かされたことが窺われた。 ・受給事業所では、雇用調整助成金の支給を受けられなかったとすると、半数を超える事業所(54.4%)が「より多くの雇用を削減するための措置をとったと思う」と回答し、また、「業績回復時の社員確保が難しいと思う」(33.5%)、「休業は実施したと思うが、後で雇用削減をしたと思う」(29.2%)との回答も多くなっている。	・雇用調整助成金の効果に関する政策検討の場で活用 ・早期に必要な対策を講じる際の基礎資料
		・調査シリーズNo.146 「雇用促進税制に関するアンケート調査結果」	・雇用促進計画終了後の雇用保険一般被雇用者数は、適用を受けた企業(増加数平均21.0人)の方が受けなかった企業(同11.0人)より増加している。 ・適用を受けた企業の方が、新規に労働者を採用し、かつ定着率が高い。 ・適用を受けた企業の3割が当初の採用予定を拡大していた。	・職業安定行政に関する政策立案の基礎資料として活用 ・雇用促進税制の延長要望に活用。 税制改正要望の結果、雇用促進税制は平成29年度まで2年間延長
	(2) 正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究	・労働政策研究報告書No.160 「派遣労働者の働き方とキャリアの実態－派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析－」	・派遣労働者の就業意欲の向上には、労働時間や賃金の改善より、職業能力を形成できる場を構築することが重要。派遣労働が正社員に転換する「踏み石」となっている可能性。 ・派遣先の能力開発に満足している派遣労働者の約6割が就業意欲が高まると回答。	・派遣法における派遣労働者の教育訓練・能力開発関係規定の見直しの企画立案に活用 ・労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において派遣労働者のキャリアアップ支援策を審議する際の基礎資料として活用
		・労働政策研究報告書No.161 「雇用の多様化の変遷くそのⅢ－厚生労働省「多様化調査」の特別集計より－」	・15年から19年にかけて雇用の非正規化はかなりみられたが、22年にかけては小幅にとどまった。この間、契約社員や嘱託社員といったフルタイム型の非正規の割合の上昇がみられた。 ・15年から19年への変化に比べ19年から22年への変化において、55～59歳の正社員から60～64歳の嘱託社員への転換の程度が大きくなっているとみられ、そうした傾向は契約社員への転換でもみられる。60～64歳層の嘱託社員は、他の形態よりも満足度が相対的に高い。	・厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」平成26年調査の調査票設計に活用
		・資料シリーズNo.137 「非正規雇用者の企業・職場における活用と正社員登用の可能性－事業所ヒアリング調査からの分析－」	・正社員登用を積極的に実施している企業の特徴として、非正規雇用者と正社員の業務が完全に分業化しておらず、乗り入れできる「汽水域」的な仕事の領域と賃金レンジの重複部分があることがあげられる。	・非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業(キャリアアップ助成金等)の検討・実施の参考資料として活用
		・労働政策研究報告書No.166 「雇用ポートフォリオ編成のメカニズム」	・日本企業の雇用ポートフォリオ(複数の雇用形態の組合せを指す)は、主に財務(利益など)、業務量、戦略のいずれかにより編成される。 ・利益目標を重視する企業では、目標達成のため、職場の要員数は人件費予算の範囲内で本社により決定される。そして、これを前提に各事業所は、与えられた予算の範囲内で非正規労働者の活用を検討することとなり、結果として非正規労働者の職域が拡大することがある。	・非正規労働者の雇用の安定(正社員登用の可能性)や均衡処遇の実現、人材育成など、非正規労働者にかかわる諸問題検討の参考資料
		・調査シリーズNo.134 「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」	・過去3年間の人材ポートフォリオは正社員が減って非正規雇用が増加する傾向がみられるが、今後の動向として正社員が「増える」とする事業所の割合が「減る」とする割合よりも高くなっている。ただし、正社員比率が著しく低い事業所では、今後も正社員数が減るとしている。 ・正社員比率が低い事業所では非正規従業員の仕事は広範化、高度化、増加している。 ・今後の事業所における非正規雇用から正社員への登用見込みは、「増える」割合が「減る」を上回っている。特に「医療・福祉」分野での割合が高い。	・キャリアアップ助成金をはじめとした非正規雇用対策の検討への活用
		・資料シリーズNo.148 「雇用ポートフォリオの動向と非正規の正規雇用化に関する暫定レポート」	・今後3年間における正社員数の変化予測は、現状維持とする事業所が45.4%で最多、増加を見込む事業所も28.9%あり、減少を見込む事業所(5.6%)を大きく上回っている。	・政策論議の活性化に向けた基礎資料

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		・調査シリーズNo.136 「正社員の労働負荷と職場の現状に関する調査」	・「大量離職大量採用」の職場で働く者の全体に占める割合は7.1%、「使い捨て」は5.8%、「早期離職」は3.3%である。 ・「大量離職大量採用」、「使い捨て」および「早期離職」の状況にある職場で働く労働者は共通して、現在の労働条件は募集採用時に提示された労働条件よりも悪く、サービス残業が長く、年休取得率が低い。また成果、進捗管理が厳しいことがわかっている。	・非正規雇用対策、若年者雇用対策及び雇用管理指導に活用予定
		・労働政策研究報告書No.164 「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究—現状分析を中心として—」	・正社員時代の重労働・長時間労働などが原因で病気やけがをしたことがある人は、壮年期に非正規雇用労働者になりやすい。 ・壮年非正規雇用労働者の中には、資格取得などを通じて正規雇用に移行できる可能性がある人もいる。	・非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業(キャリアアップ助成金等)の検討・実施の参考資料として活用
		・資料シリーズNo.126 「壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—」	・学卒時に正社員であったがその後非正規になった原因としては、会社都合退職のほか、長時間労働、業務上疾病、過大なノルマなど様々である。 ・壮年非正規の平均年収は200万円台で、職場に対する満足は低い。	・雇用政策研究会で冊子を配布
		・労働政策研究報告書 No.180 「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—」	・壮年期に非正規雇用になる原因、壮年期にキャリアアップするための条件を分析。 ・正社員として勤務していた職場で過重労働の経験、ハラスメントを受けた経験があるとすると、その後、非正規雇用に転じやすい。 ・30歳以降になると非正規雇用から正社員への転換は起こりにくくなるが、職業資格の取得等により正社員転換確率を高められる。	・壮年非正規雇用労働者を、労働政策の対象として位置づけることの重要性を示すとともに、必要な政策の方向性を提言 ・中央教育審議会生涯学習分科会企画部会において活用
		・調査シリーズNo.143「日本人の職業キャリアと働き方—JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より—」	・正規雇用は、非正規雇用に比べ雇用の安定性に満足し、賃金が高い反面、労働時間・休日・休暇満足度が低いなどワーク・ライフ・バランスが実現しにくいという課題を抱える。 ・女性が中核的業務に関わりつつ正規雇用を継続していくためには、ワーク・ライフ・バランスの維持が重要となる。 ・非正規雇用から正規雇用に転換した者の多くは、企業規模の下方移動を経験している。	・正規・非正規の多様な働き方の実態を捉える上の基礎資料として活用予定
		・資料シリーズ No.174「非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究」	・非正規労働者を組織化した8つの労働組合にヒアリング調査を行った結果、組織化は3つの効果をもたらすことが明らかとなった。 ・その効果とは、①非正規労働者の雇用の確保(組合員の雇用の確保機能が非正規労働者にも発揮される)、②非正規労働者の処遇改善、③組織化の波及(同一グループ企業内の他の組合への波及)である。	・集团的労使関係に関する研究会等で活用予定
		・調査シリーズNo.139 「NPO法人の活動と働き方に関する調査」	・NPO法人は、10年前の調査と比べると、1団体あたりの人数は倍近くに増え、有給職員が占める割合も大きくなっている。 ・NPO法人の「正規職員」の年間給与額は平均で約260万円、10年前と比較して賃金は改善傾向にありその差は縮小してきている。 ・「東北3県」のNPO法人では震災関連支援事業に約1名の有給職員を採用。うち被災者を採用したとするNPO法人は約8割であり、NPO法人が被災者雇用の役割を担っている。	・非営利組織での働き方やボランティア活動などの社会活動に関する政策、東日本大震災復興に関する政策の参考資料
		・労働政策研究報告書 No.183 「NPOの就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—」	・10年前の調査と比較するとNPO法人の規模が拡大している。特に正規職員数は地方で増加傾向にある。 ・高齢者のセカンドキャリアの展開の観点からみると、活動開始年齢を60歳から55歳にすることで「組織全体」の運営・管理や活動時間を増加させる効果を持つことが明らかになった。 ・近年NPOで活動を始めた人や被災地で活動する人の「労働者」としての意識の高まりが感じられる。しかし、被災地のNPO法人の財務状況は外部資金に依存し、人的資源も流動的で不安定である。	・非営利組織(NPO)関連施策、高齢者就労関連施策、東日本大震災復興支援施策において活用予定

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
(3) 東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト(震災記録プロジェクト)		・資料シリーズNo.111 「東日本大震災から1年半—記録と統計分析—(JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.1)」	・震災後1年間の新聞記事およびこの間の公表統計データを整理・分析し、被災3県の経済・労働市場の動きなどを記録した。 ・被災3県の震災後1年間の人口減少幅をみると、岩手県と宮城県は死亡災害者数と避難者数の合算値とほぼ一致するが、福島県では人口減少数よりも避難者の数の方が大幅に上回っている。	・東日本大震災による労働経済面への影響を把握するために活用
		・労働政策研究報告書No.155 「東日本大震災と職業能力開発施設—被災対応から復旧・復興までの記録—(JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.2)」	・各施設とも人的被害を出さなかった理由は、避難誘導の知識・技術が身につけており、職業訓練が集団行動の基礎訓練になっていたことによる。 ・各施設が実践的な職業訓練の場として、人的、物的資源が備わっていたため、事業再開を数週間から数ヶ月の間に果たした。 ・訓練生の就職率の回復は早く、被災直後の内定取り消し等は実質的になかった。	・被災した職業能力開発施設における対応の記録とそれを通じた今後の震災対応への示唆として活用
		・労働政策研究報告書No.156 「東日本大震災と雇用・労働の記録—震災記録プロジェクト第1次取りまとめ報告書—(JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.3)」	・被災事業所では一時的な休業を実施したところが多く、その際には雇用調整助成金が広範に活用された。 ・震災関連の行政ニーズ(雇用保険、労災保険、雇用調整助成金等の申請)に対し、避難所や仮設住宅、避難先の遠隔地などでの対応が実施された。 ・労使団体はその組織力を生かして、かつてない規模での物資・義捐金を通じた被災地支援やボランティア派遣を展開した。	・東日本大震災の発災時・復旧過程における雇用・労働施策の展開を含めた記録とそれを通じた今後の震災対応への示唆として活用
		・DP13-02 「東日本大震災の復興状況と雇用創出(JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.4)」平成25年7月	・沿岸部の主要産業である水産業および水産加工業の復興の大幅に遅れは市町村の公共工事に関する専門的人材の極端な不足による。 ・建設労働者の不足は賃金の高騰をもたらし、建設資材の高騰も加わって、公共工事の入札不調が相次ぎ、結果的に復興を遅らせている。	・被災地での施策の実施状況、企業の現場レベルの状況把握などのために活用
		・調査シリーズNo.113 「東日本大震災と企業行動に関する調査」結果—結果データと回答企業ヒアリング調査結果—(JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.5)」	・震災の企業活動への影響では、「特に影響はなかった」は31.6%にとどまり、「当該業所の事業活動の縮小をカバーするため、自社の他の事業所の事業活動を増大させた」が38.2%と4割近くを占めた。 ・余剰人員への対応では、一時的な休業が54.4%と最も多く、企業内他事業所への配置転換(27.9%)、所定外労働時間の縮減(18.4%)、所定内労働時間の縮減(16.2%)となっている。 ・2011年夏季節電については、10.3%の企業が大きな影響を受けたと回答。産業別では、娯楽業(29.0%)、製造業(18.6%)、宿泊・飲食業(17.9%)、生活関連サービス業(16.7%)の割合が高い。	・被災地での施策の実施状況、企業の現場レベルの状況把握などのために活用
		・資料シリーズNo.125 「労働行政機関の対応等調査報告(JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.6)」	・現地労働行政機関における震災発生からの危機対応に関し、「現地労働行政機関の人的・物的被害と避難行動」、「職員の生命・安全の確保対策と避難者への対応」、「危機対応体制の構築」等の実態を明らかにした。 ・被災地労働行政機関の震災発生に伴う業務処理に関し、労働基準監督署における労災保険・未払賃金立替払への相談や労働災害防止のための取組、ハローワークにおける雇用保険、雇用調整助成金の申請対応などの状況を明らかにした。	・被災地での施策の実施状況、企業の現場レベルの状況把握などのために活用 ・「建設人材確保プロジェクト」の運用及び新規予算要求への活用
		・労働政策研究報告書No.162 「東日本大震災と職業訓練の現場—ポリテクセンター宮城の被災から復旧・復興までの記録—労働行政機関の対応等調査報告(JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.7)」	・ポリテクセンター宮城では、被災から復興までの時間経過に沿って段階的に生じる課題を、順次、解決することで人命被害の発生を食い止めた。 ・被災訓練生の就職では、安定した雇用での就職者と受講職種と同じ職種で就職した者で納得感が高かった。 ・大震災時に労働者だった者でその後ポリテクセンター宮城の職業訓練生になった者の約20%は震災の影響で解雇・離職を経験していた。	・被災した職業能力開発施設における対応の記録とそれを通じた今後の震災対応への示唆として活用
		・労働政策研究報告書No.169 「復旧・復興期の被災者雇用—緊急雇用創出基金事業が果たした役割を「キャッシュ・フォー・ワーク」の視点からみる—(JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.8)」	・緊急雇用創出事業の成果は、第1に被災地において雇用機会を創出したこと、第2に幅広い分野と職種が雇用創出されたこと、第3に、同事業を通じて被災地の復興へ貢献しているということがあげられる。 ・雇用創出が失業者個人への支援に留まらず、その事業そのものが被災地復興へのミッションとなっており、同事業に雇用されている被災者への心理的効果は特筆すべきである。	・今後の大災害時復旧・復興期の被災者雇用対策のあり方への貢献 ・雇用政策研究会報告書で活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
2 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究	(1) 労働力需給推計に関する研究	・資料シリーズNo.110 「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2012年)による政策シミュレーション—」	・2030年の労働力人口は、ゼロ成長で労働参加が現状(2010年)と同じ水準とするシナリオでは5,678万人まで減少するが、経済再生と労働参加が進展するシナリオでは6,255万人と、減少幅が縮小すると推計される(なお、2010年の労働力人口は6,632万人)。	・社会保障審議会年金部会や雇用政策研究会における検討資料として活用。また雇用政策研究報告書でも多数引用
		・資料シリーズNo.129 「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2013年度版)による政策シミュレーション—」	・2030年の労働力人口は、ゼロ成長で労働参加が現状と同じ水準とするシナリオでは5,683万人まで減少するが、経済再生と労働参加が進展するシナリオでは6,285万人と、減少幅が縮小すると推計される(なお、2012年の労働力人口は6,555万人)。	・労働政策審議会(職業能力開発分科会、雇用均等分科会)、社会保障審議会(年金部会、年金数理部会)、雇用政策研究会、社会保障制度改革推進会議、日本の「稼ぐ力」創出研究会等政府の審議会、研究会で多数引用
		・資料シリーズ No.160 「労働力需給の推計のための基礎研究—「社会生活基本調査」を用いたマイクロデータ分析—」	□ 総務省「社会生活基本調査」のマイクロ(特別集計)データを用い、夫の家事分担、インターネットの活用、及び65歳以上の要介護者の介護が労働市場参加や就業に与える影響を計量経済学的手法によって分析した。 □ 1)夫の家事分担比率の上昇が25～44歳の妻の就業確率及び労働市場参加確率を高める効果があること、2)インターネットの活用が可能な環境の整備は、若年層を中心に労働市場への参加に資する可能性があること、3)高齢の要介護者の存在は男女ともに中堅層を中心に就業の抑制要因となる可能性があることが定量的に示された。	・男性の育児休業取得促進事業の実施にあたっての参考資料として活用
		・資料シリーズ No.166 「労働力需給の推計—新たな全国推計(2015年版)を踏まえた都道府県別試算—」	・2030年の労働力人口は、2014年の6,587万人から、ゼロ成長・参加現状シナリオでは5,800万人に減少すると見込まれるが、経済再生・参加進展シナリオでは、6,362万人とゼロ成長・参加現状に比べ減少幅が縮小すると推計される。	・雇用政策研究会報告書で活用 ・「働き方未来2035:一人ひとりが輝くために」懇談会で活用 ・平成28年版労働経済の分析で活用
	(2) 労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト	・調査シリーズNo.118 「雇用創出基金事業の政策効果の検証」	・地方都市では、人手不足が鮮明になる中、労働条件面のミスマッチなど雇用機会の質に課題の中心がある。一方、農村地域では、公的機関や一次産業以外に雇用の受け皿(量)が不足する問題が大きい。	・国会議員及び国会議員秘書への説明時等に活用、マスコミから雇用創出基金事業の効果等を問われた際に活用 ・雇用政策研究会で活用
		・資料シリーズNo.151 「地域における雇用機会と就業行動」	・地域雇用の状況や抱えている課題、取組みの方向性は、「地方都市」「都市部から離れた農村地域」「郊外的位置づけをあわせ持つ農村地域」といった地域の地理的位置づけによって大きく異なる。 ・地方都市では、人手不足が鮮明になる中、労働条件面のミスマッチなど雇用機会の質に課題の中心がある。一方、農村地域では、公的機関や一次産業以外に雇用の受け皿(量)が不足する問題が大きい。	・雇用政策研究会報告書で多数引用
		・調査シリーズNo.152 「UIターン促進・支援と地方の活性化—若年期の地域移動に関する調査結果—」	・出身県へのUターンは、就職・学校卒業時(22歳時)に、実家、もしくは実家近くに戻る移動が主であるが、30歳頃までは離職や結婚を機としたUターンも少なくない。 ・出身県外に居住している者でも、20代をはじめとする若年層にはUターン希望が少なくない。出身地に愛着がある者のほか、出身地を離れる前に地元企業をよく知っていた者ほど、Uターン希望が強い。Uターンの行政支援としては、仕事情報の提供などのニーズがある。 ・大都市出身者の地方移住(Iターン)は、転勤等を機としたものを多く含むが、就職、転職、結婚を機とした移住も多い。特に女性は、結婚で地方に移り住むことも多く、移住当初に仕事が見つかりにくいなど、就業支援ニーズが大きい。	・予算事業を検討する上で活用予定 ・労働局等の現場での業務運営に活用予定
		・調査シリーズNo.133 「長期失業者の求職活動と再就職状況」	・長期失業者531人は、再就職成功者(47.8%)、求職活動継続者(52.2%)とほぼ半々である。再就職の成否に影響したと思われるのは、学歴やキャリアより、職業相談やカウンセリングであった。 ・企業の採用選考に関する実践的な対応策を学んだ長期失業者は、再就職の確率が高くなる。	・労働政策審議会雇用保険部会資料として活用 ・国会等への説明の基礎資料
		・資料シリーズ No.168「マクロの労働移動、転職市場の実態—既存統計とヒアリング調査より—」	□ 産業や職業、企業規模別に労働移動の発生頻度が異なっており、正社員の管理職や専門・技術職ほど労働移動が発生していない。転職経路も異なり、転職が頻繁に発生する分野ほど広告が、頻繁ではない分野ほど民間紹介機関や縁故が活躍している。 □ 正社員のホワイトカラー層の中もさらに3層に分かれている。①若年層と②高度な専門性を持った壮年層③ゼネラリストとして特定の専門分野を持たない壮年層である。それぞれの層では転職支援の活動特徴も異なっており、さらなる労働移動促進のために求められる公的支援の内容も異なる。 □ マクロの転職市場において、流通される人材は多様。労働移動促進に関する政策のそれぞれごとにターゲットを明確にする必要があると考えられる。	・29年度重点施策検討における、施策ニーズ有無の判断に活用 ・働き方改革実現会議議員提出資料で活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		<ul style="list-style-type: none"> ・DP14-01 「これからの高齢者雇用政策」 	<ul style="list-style-type: none"> ・政策上の論点を、①「60歳定年、65歳までの継続雇用」を続けていることの問題点、②「65歳までの雇用が政策目標」との社会一般の認識という課題、③職業能力開発の推進をめぐる、④60歳前半半層の雇用対策は60歳後半半層の対策にそのまま適用可能か、の4点に整理。 	<ul style="list-style-type: none"> ・政策論議の活性化に向けた問題提起として提供
		<ul style="list-style-type: none"> ・調査シリーズNo.135 「60代の雇用・生活調査」 	<ul style="list-style-type: none"> □ 60代の不就業者のうち26.0%が就業を希望。特に60代前半層の男性不就業者のうち42.9%が就業を希望しており、就業希望者に対するマッチング機能の一層の強化が重要。 □ 高年齢者の定年到達後の仕事の内容は、変わっていない。49.0%(継続雇用者50.7%)が最も多い一方、定年後の賃金額は「減少した」41.9%(継続雇用者80.3%)が最も多くなっている。賃金が下がったことについての考えを尋ねたところ、是認派と否認派が拮抗した状況となっており、高年齢者に納得して働いてもらうことが課題となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会において活用 ・労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会等で活用 ・雇用保険法等の一部を改正する法律案(H28.3.29成立)の国会審議の基礎資料として活用
	(3) アジアにおける労働社会の実情把握などグローバル化対応に関する調査研究プロジェクト	<ul style="list-style-type: none"> ・資料シリーズNo.112 「外国人労働者の失業の現状」 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業は外国人労働者に高い日本語能力を求めており、日本語能力の低い外国人労働者の就業機会はかなり限定される。 ・外国人の失業期間の長さは、日本語能力、前職の就業形態、現職への就業経路、研修・職業訓練、資格取得の状況などにより異なる。なかでも日本語能力が高い者は失業しても短期に再就職している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日系人一時帰国支援事業により帰国した外国人に係る再入国措置の検討に活用 ・ハローワーク等における日系人を含めた外国人求職者に対する支援に活用
		<ul style="list-style-type: none"> ・資料シリーズNo.113 「留学生の就職活動ー現状と課題ー」 	<ul style="list-style-type: none"> ・公表統計から、外国人留学生の4割から5割程度が日本での就職を希望。また、2010年に日本の大学や大学院を卒業(修了)した外国人留学生のうち、3分の2が日本に留まり、そのうち3割弱が日本で就職。 ・大学に対するヒアリング結果から、留学生のみを対象とした就職に関する具体的な手続きの支援に加えて、学内での企業とのマッチングなど積極的な支援を実施している大学は少ないが、一部の大学では独自の支援プログラムを展開しつつある。また、留学生の就職支援を補完するべく、外部行政機関との連携をさらに深めていく必要性が認識されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人留学生に対する国内就職に向けた支援、外国人雇用サービスセンター等運営費の検討に活用
		<ul style="list-style-type: none"> ・調査シリーズNo.110 「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業は、外国人の高度人材に対して、日本人の高度人材と同様の役割を期待するところが多い。 ・9割近い企業が高度人材受入れ促進のためのポイント制の導入を把握しておらず、企業に浸透していないことを確認。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高度人材外国人に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度検討に活用 ・第6次出入国管理政策懇談会、外国人受入れ制度検討分科会資料として活用
		<ul style="list-style-type: none"> ・資料シリーズNo.121 「中国進出日系企業の現在」 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場における労働争議や労働調停請求件数が増加してきている中で、「労働組合」とは似て非なる工会が労使関係の調整機関として十分機能していない。 ・外資系企業の中でも、とりわけ日系企業においてストライキが集中している理由として、現地化の遅れなど、人的資源管理上の問題と考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・中国の動向情報は、日本国内における雇用・労働の動向把握に不可欠であり、労働政策の企画・立案等のための基礎的情報として活用
		<ul style="list-style-type: none"> ・海外情報13-11 「マレーシアの労働政策ー中長期経済政策と労働市場の実態」 	<ul style="list-style-type: none"> ・マレーシアでは多くの政策が長期経済政策の枠組の中で立案される。現在実施中の長期経済政策は2010年に策定された「新経済モデル」(2011年～2020年)で、「先進国＝高所得国」実現と、マレー人・中国人・インド人の人種間の所得格差是正が柱となっている。 ・長期経済政策における労働政策の要点は、高所得国実現のため労働集約型産業から高付加価値産業へ転換すること、現在の労働集約型産業を担っている外国人労働者を削減すること、解雇規制を緩和し労働市場の柔軟性を促進することなどである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・マレーシアにおける労働政策の動向など労働政策の企画立案のために重要な基礎情報となっている東アジアの労働事情・労働政策動向の的確な把握
		<ul style="list-style-type: none"> ・資料シリーズNo.153 「諸外国における外国人受入れ制度の概要と影響をめぐる各種議論に関する調査」 	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人受け入れに伴う経済・財政、労働市場、公共サービス等への影響は、労働者の属性(年齢やスキル)のほか、その時々の景気動向や社会状況、あるいは政治情勢によっても左右され、その評価は一意に定まるものではない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人雇用対策に関する厚生労働省の基礎資料としての活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		<ul style="list-style-type: none"> 資料シリーズNo.155 「韓国における労働政策の展開と政労使の対応－非正規労働者問題の解決を中心に－」 	<ul style="list-style-type: none"> 2007年に施行された非正規労働者保護関連法の施行に伴い、企業や公的機関は、2年契約満了を迎える労働者の約6割に対し、正社員転換が無期転換を行っている。 労働組合の一部は、無期転換の労働者をはじめ非正規労働者の組織化を積極的にすすめ、雇用の安定と処遇改善に取り組み、大きな成果を上げている。 以上の取組により、契約労働者を中心に非正規労働者の割合が下がり、また、無期契約転換者の雇用安定と処遇改善が図られるといった一定の成果が見られた。 	<ul style="list-style-type: none"> 韓国における労働政策のうち非正規雇用政策の動向など労働政策の企画立案のために重要な基礎情報となっている東アジアの労働事情・労働政策動向の的確な把握
		<ul style="list-style-type: none"> 資料シリーズNo.158 「中国進出日系企業の基礎的研究Ⅱ」 	<ul style="list-style-type: none"> 日系企業全体では、今後も「事業拡大」志向が強いものの、以前に比して「縮小・撤退」比率が上昇している。 現地化が確実に進むが、上級管理職の育成が課題。人件費コストの削減が続く中で、わずかな本社派遣人員が対応するのは容易ではない。 	<ul style="list-style-type: none"> 中国国内の労働事情が急速に変化する中で進出日系企業はそれに対応した的確な人事管理の実施が求められ、対応の方向性を提示することを通して、あるべき政策を探る基礎情報を提供
3 経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究	(1) 能力開発施策のあり方に関する調査研究	<ul style="list-style-type: none"> 労働政策研究報告書No.152 「働き方と能力開発・キャリア形成－「第2回働くことと学ぶこと調査」結果より－」 	<ul style="list-style-type: none"> 非正社員において、担当する仕事の幅が広がったり、仕事の水準が高まったりといった仕事の変化や、上司や同僚からの指導や助言といった仕事を通じた能力開発(OJT)の機会が充実している場合、研修等のOff-JTや自己啓発も充実していることが多い。 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア支援企業創出推進事業、キャリア・コンサルティング普及促進事業の検討に活用
		<ul style="list-style-type: none"> 労働政策研究報告書No.153 「ジョブ・カード制度における雇用型訓練の効果と課題－求職者追跡調査および制度導入企業ヒアリング調査より－」 	<ul style="list-style-type: none"> ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の受講者は、公的訓練非受講者に比べて就職できる確率と正社員就職する確率が高いことが確認された。 企業ヒアリング調査によれば、雇用型訓練の効果として、①訓練生は採用後の仕事ぶりやスキルの伸びが大きい、②制度導入をきっかけに社内に体系的な人材育成の仕組みをとっていた、などが挙げられた。他方で、事務負担の大きさや柔軟性のない訓練スケジュールなどの制度の利用しづらさなどが、運用上の課題として指摘されている。 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアアップ助成金における申請作業の課題等の把握に活用
		<ul style="list-style-type: none"> 労働政策研究報告書No.163 「求職者支援制度に関する調査研究－訓練実施機関についての調査・分析」 	<ul style="list-style-type: none"> 実施機関の6～7割が「訓練内容への受講者の評価は高い」と認識。その一方で、「訓練実施のコストや労力が高い」「受講生へのきめ細かな働きかけの必要性が高い」といった課題も認識。 受講者の就職支援活動では、「仕事に就く事や働く事に関する考え方の指導」「就職先に関する情報収集・提供」の実施が約9割と高い。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令制度改正への活用 労働政策審議会(雇用保険部会、職業能力開発分科会資料)、中央訓練協議会資料として活用
		<ul style="list-style-type: none"> 調査シリーズNo.129 「職業資格の取得とキャリア形成に関する調査(WEB調査結果の概要)」 	<ul style="list-style-type: none"> 働きながら資格を取った人の場合、職場からは資格取得活動に「特別の対応なし」が半数近く、「積極的に応援してくれた」は4人に1人。働き方や処遇、収入には資格取得による大きな変化がないとする人が多い。 就職活動への資格取得の効果は分野による差が大きい。 	<ul style="list-style-type: none"> 専門実践教育訓練に係る訓練前キャリア・コンサルティングのキャリア・コンサルタント向け研修プログラム開発事業、教材開発及び研修に活用
		<ul style="list-style-type: none"> 調査シリーズNo.142 「企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査」 	<ul style="list-style-type: none"> 採用に当たって、資格・検定の所持を重視する企業の割合は、正社員の新卒採用で20.0%、正社員の中途採用で37.3%、非正社員の採用で8.5%。 採用に当たって、資格・検定を重視する傾向は、業種間の差が大きい。 	<ul style="list-style-type: none"> 平成26年3月の雇用保険法の改正により拡充された、「専門実践教育訓練給付制度」(平成26年10月1日より施行)の対象資格・講座に関する検討において、基礎資料として活用
		<ul style="list-style-type: none"> 調査シリーズNo.154 「離職者訓練(委託訓練)に関する調査研究－訓練施設・訓練受講者のアンケート調査結果－」 	<ul style="list-style-type: none"> 離職者訓練受講者の約7割が受講する、民間の企業や法人が運営する訓練(「委託訓練」)について、訓練施設と訓練受講者を対象に実施したアンケート調査の結果を取りまとめた。 委託訓練施設調査結果によると、訓練を実施している施設のうち、訓練に関わる経済的収支が順調であるという施設は4分の1程度にとどまっている。 委託訓練受講者調査結果では、①委託訓練の受講者の7割以上は20～40歳代の女性が占めていること、②受講者の約3分の2は家計の担い手ではないこと、③受講者のうち受講後就職しているのは約8割で、そのなかではパート・アルバイトとして働いている人が最も多いこと、などが明らかになった。 	<ul style="list-style-type: none"> 公共職業訓練(委託訓練)、実施状況の把握に活用 これからの専修学校教育の振興のあり方検討会議で活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		資料シリーズ No.176 「北欧の公共職業訓練制度と実態」	・北欧諸国における職業訓練は、教育制度の中で重要な位置を占めており、中央政府あるいは地方自治体の責任として原則無償で実施されている。 ・各国では、技能需要に即した訓練内容の策定をはじめ、より効果的な実施に向けた取り組みが継続的に行われている状況にある。	・職業能力開発施策の企画立案のための基礎資料として活用予定
	(2) 企業における能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究	・労働政策レポートNo.11 「日本企業における能力開発・キャリア形成－既存調査研究のサーベイと試行的分析による研究課題の検討－」	・日本企業の配置管理は「幅広い1職能型」が、昇進管理は「ゆっくりとした昇進」、「遅い選抜」が多い。 ・個人の能力開発活動において、自ら就業時間外に自己啓発を行う必要性が高い場合、時間管理が問題となる可能性が高い。	・本研究における検討を能力開発施策の立案に関する基礎資料として活用される予定のアンケート調査に反映
		・DP12-07 「オランダのケア提供体制とケア従事者をめぐる方策－我が国における地域包括ケア提供体制の充実に向けて－」	・オランダのケア提供体制は、2000年代を通じて提供主体別・領域別アプローチから機能アプローチへ転換し、質・成果に基づく評価に向けた基盤整備と専門職・事業者裁量の拡大をはかる改革とともに、社会参画と公衆衛生の切り口から再び地域に根ざしたものに努力が重ねられている。 ・ケア従事者の確保・活性化については、イノベーション、現任者の定着・能力発揮、新たな人材の採用・確保、地域労働市場強化の観点からケアワーカーの確保定着促進を継続している。	・地域包括ケア研究会2012、介護支援専門員の資質向上と今後のあり方に関する検討会、認知症国家戦略の国際動向とそれに基づくサービスモデルの国際比較研究事業、介護職員の処遇改善等に関する懇談会、介護労働安定センターの組織及び運営に係る検討会等において、本研究担当者が委員として報告の際、活用
		・労働政策研究報告書No.167 「オランダの地域包括ケアケア提供体制の充実と担い手確保に向けて－」	・オランダのケア提供体制は、2000年代を通じて提供主体別・領域別アプローチから機能アプローチへ転換し、質・成果に基づく評価に向けた基盤整備と専門職・事業者裁量の拡大をはかる改革とともに、社会参画と公衆衛生の切り口から再び地域に根ざしたものに努力が重ねられている。 ・ケア従事者の確保・活性化については、イノベーション、現任者の定着・能力発揮、新たな人材の採用・確保、地域労働市場強化の観点からケアワーカーの確保定着促進を継続している。	・介護労働者の労働力需給調整に関する検討の基礎資料
		・労働政策研究報告書No.168 「介護人材需給構造の現況と課題－介護職の安定的な確保に向けて－」	・介護職入職者は、労働条件よりも介護の仕事そのものへの魅力・意義を感じて入職していること、指導者がいること、能力・希望にあった個別の処遇の実施により勤続意欲を感じていることがわかった。 ・介護人材需給・確保策に対し、市町村がより関心を持つこと、都道府県が人材確保対策を検討・実践・検証を推進することが重要である。	・都道府県の職業能力開発主管課担当者や労働局担当者が集まる会議等で分析内容を共有し、効果的な受講あっせん促進に活用
		・資料シリーズ No.161 「介護人材確保を考える」	・介護福祉士の流出防止のためには、職業的満足度(能力開発や給与等)や職場の人間関係・環境の満足度が重要である。また、実際の現場仕事において、法人や事業所の理念との乖離ができるだけ小さくなるよう注意を払うことも重要である。 ・介護人材の確保という観点からみると、介護福祉士を増やすだけでなく、資格の有無に関わらず介護の現場を支える労働力の確保に向けて、多様な就業意識を持つ介護職が安定して働き続けることができるよう、個々の介護職のニーズに応じた効果的なフォローアップが重要。 ・介護職への参入促進のためには、介護業界や仕事の実情についての確かなイメージを持てるような情報提供や、募集・採用活動のさらなる工夫と活性化が必要。	・介護人材確保の諸課題への政策対応について検討する際の視点を提供 ・事業創設のための検討に活用予定 ・社会保障審議会介護保険部会で活用
	(3) 若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究	・労働政策研究報告書No.154 「大都市における30代の働き方と意識－「ワークスタイル調査」による20代との比較から－」	・離学直後に無業や非典型雇用であった場合、30歳代には男性の7割程度、女性の約半数が少なくとも一旦は正社員になっていた。正社員への移行の時期は離学から3年以内の者が半数を占める。	・新卒応援ハローワーク等における学卒者支援に活用
		・資料シリーズNo.127 「ベトナムにおける工学系学生の職業への移行と産学連携に関する調査研究」	・日系企業がベトナムの大学に期待しているものは即戦力育成ではなく、むしろ白地性。	・日本の若者就業支援政策の検討のための基礎資料
		・資料シリーズNo.144 「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の課題②－平成24年版「就業構造基本調査」より－」	・非求職無業者(ニート)が長期滞留化する可能性。(1年前もニートであった者の割合:72.3%(男性40-44歳層では91.7%)) ・期間が長くなると活動意欲が低下することから、離職1年以内の働きかけが重要。	・労働政策審議会(職業安定分科会雇用対策基本問題部会)資料として活用 ・一億総活躍国民会議で活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		・調査シリーズNo.138 「大学等中退者の就労と意識に関する研究」	・大学等中退経験は職業生活に長期的に影響。 ・中退時には「正社員として就職したい」と半数近くの中退者が考えているが、実際に正社員として就職するための準備をした者は3割にとどまる。	・若者雇用促進法の検討に活用 ・離学者に対する支援施策習知事業への活用
		・資料シリーズ No.162 「若者の地域移動—長期的動向とマッチングの変化—」	・国立社会保障・人口問題研究所の「人口移動調査」の二次分析を通じて、若者の地元定着が進んでいることが明らかになった。 ・高知と青森の高校就職指導および大学の就職部・キャリアセンターに対する事例調査を行い、需要不足地域の学校側は地元から仕事のある地域への促すような指導を行っていることが明らかになった。	・雇用政策研究会において活用 ・新卒応援ハローワークにおけるUIJターン支援の強化に活用予定 ・中央教育審議会大学部会で活用
		・資料シリーズNo.115 「中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況(採用担当者ヒアリング調査報告)」	・制度を利用して得られた効果として、雇用奨励金制度や就職面接会は経済的メリットと若年者からの応募を増やすことが多く挙げられた。	・ジョブサポーターの個別支援、就職面接会等の今後の在り方の検討に活用
		・資料シリーズNo.128 「中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況(若年社員ヒアリング調査報告)」	・地方都市については、ハローワークを若年者の就職拠点として使いやすい場にする工夫が必要。 ・ジョブサポーターの相談は評価されているが、さらに具体的情報提供ができるようにしていく必要がある。	・ジョブサポーターによる職業相談等の就職支援に活用 ・新卒応援ハローワーク等による学卒者支援に活用
		・調査シリーズNo.117 「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査(ハローワーク求人企業アンケート調査)」	・企業の支援施策の利用割合は、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金・試用雇用奨励金は3割強、3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金・就職面接会は約2割、他は1割未満。 ・ジョブ・カード制度を活用した雇用型訓練については、認知率・利用率は低い、利用企業からは一定の評価を得ている。まずは認知率を上げる努力が必要である。	・労働局への情報提供、各種会議への活用
		・調査シリーズNo.131 「若年者雇用施策の現状と更なる発展に向けての課題—ハローワーク求人企業「若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査」より」	・3年以内既卒者を対象とする採用奨励金は通常、実務経験重視で中途採用を行う企業に経験不問で若年者を採用することを促進した。 ・採用後の若年者の行動特性の伸長に有効な取組は「気軽に相談できる環境作りを心がけた」ことである。	・雇用管理改善に関する施策の企画立案への活用
		・資料シリーズ No.163 「多様な領域における若年者雇用支援事業の運営状況—事業運営団体ヒアリング調査結果報告—」	・円滑な連携の推進には、組織間の情報伝達や役割分担、利害調整の業務を担う担当者が重要な役割を果たしている。 ・恒常的な支援の仕組みを構築するためには、安定的な財源の確保とともに、人材の安定的な確保と育成、担当者レベルで構築したノウハウやネットワークを組織レベルで共有する仕組みづくりが必須である。	・ハローワークにおける労働法周知の取組強化に活用予定
		・資料シリーズ No.171 「若年者の初期キャリアと企業による雇用管理の現状 :『平成25年若年者雇用実態調査』より」	・「無職・非正規の若年者に正規雇用の機会を広く提供している」事業所層と、「若年者が健全かつ安定的にキャリアを形成できる雇用管理を実施している」事業所層とは、現状では重ならない傾向がある。 ・若年正社員の職場定着に効果が見込める対策は、性別や事業所の労働者構成(労働者に占める若年者比率、若年者を全て正社員として雇用するか否か)によって異なる。	・新卒応援ハローワーク、わかものハローワークにおける定着支援に活用予定 ・これからの専修学校教育の振興のあり方検討会議で活用
4 生涯にわたる キャリア形成支援 と就職促進に関する 調査研究	(1) 生涯にわたる キャリア形成支援に 関する調査研究	・調査シリーズNo.107 「成人の職業スキル・生活スキル・職業意識」	・若年層は職業スキルが低いことから、学校教育段階における取り組みも必要。中長期的には一定の職業特殊スキルを身に付けさせて社会に送り出すという方向を模索すべきことを示唆。 ・中高年には一定以上の職業スキルの蓄積があることから、中高年が持つ職業スキルを社会全体で可能な限り有効活用できる道筋を探ることが重要。	・キャリア支援企業創出促進事業(サービスセンター部分)、キャリア・チェンジ・ツール(仮称)、「地域若者サポートステーション」事業の検討に活用
		・資料シリーズNo.131 「欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践①政策から実践へ—欧州における生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化—」	・欧州では、キャリアガイダンスがマッチング施策から生涯にわたる個人主導のキャリア発達支援にシフトしている。 ・特にEUでは、「欧州における生涯にわたるガイダンス」決議がなされ、「伝統的モデルから生涯ガイダンスアプローチへの移行」が求められている。	・キャリア・コンサルティング関連事業の概算要求への活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		・資料シリーズNo.132 「欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践②ー就業者を支援するキャリアガイダンスのレビューー」	・欧州においても職場内のキャリアガイダンスへの関心は高いが必ずしも普及しているわけではない。 ・欧州の職場内キャリアガイダンスにおいては、雇用主よりも労働組合、雇用主団体等の中間組織や公的機関の果たす役割が重要。	・キャリア・コンサルティング関連事業の概算要求への活用
		・資料シリーズNo.133 「欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践③ヨーロッパ諸国の公共雇用サービス機関(PES)におけるキャリアガイダンスー傾向と課題ー〔欧州委員会レポートの翻訳及び解説〕」	・欧州の公共雇用サービス機関(PSE)においては、①個別的雇用サービス、②専門的キャリアガイダンスサービス、③その他のキャリアガイダンスの提供、の3つの活動カテゴリーから実施されている。	・報告書全体をハローワークと民間の役割分担、連携の在り方、職業紹介担当職員の専門性向上の方策の検討において活用
		・資料シリーズ No.170 「キャリア形成支援の国際的な理論動向の紹介ーIAEVG国際キャリア教育学会日本大会基調講演及びアジアシンポジウムより」	・2015年秋に、労働政策研究・研修機構の共催で日本で開かれた「IAEVG国際キャリア教育学会日本大会」では、国内外のキャリア形成支援に関する専門家(研究者、実践家、行政担当者等)が一堂に会し、幅広く情報交換・意見交換が行われた。 ・当該学会で行われた外国人基調講演者3名(ドイツ・カナダ・アメリカのキャリア関連研究の学識者)の講演内容およびアジアシンポジウムの内容は、日本におけるキャリア形成支援施策と極めて関連が深いことから、その内容を取りまとめた。	・キャリア教育専門人材養成事業等へ活用予定 ・キャリアコンサルティング研究会報告書の基礎資料として活用
		・労働政策研究報告書No.171 「企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質ーインタビュー調査および自由記述調査結果」	・日本における企業内キャリア・コンサルティングの展開は目覚ましく、広がりや深まりを見せていること、特に、この20年で、企業内キャリア・コンサルティングのノウハウが蓄積され、企業内キャリア・コンサルティングの組織内における役割や機能が明確化してきていることが示された。	・企業内キャリア・コンサルティングの実態理解に貢献
		・労働政策研究報告書 No.181 「求職者支援制度利用者調査ー訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討」	・利用者の属性は、調査時点(2012年時点)で女性が7割、男性が3割であり、概して30代では女性が、50～60代では男性が多かった。男性では30～40代の回答者の7割が配偶者や子供のいない単身者であった。女性は30代以降で配偶者がおらず子供がいる割合が約1/4程度あった。 ・訓練期間は3～4か月未満が最も多く5割強だった。また、職業訓練受講給付金を受給した者は約5割だった。制度利用理由で最も多かったのは「職業訓練を無料で受けられる(技能や知識を修得することができる)」であり、約7割だった。訓練分野で最も多かったのは「介護福祉」で約1/4、次いで「基礎コース」「営業・販売・事務」が2割弱だった。 ・訓練後に「受講した訓練分野の仕事をごなす自信がついたか」について質問を行った結果、「やや自信がついた」が約5割弱、「かなり自信がついた」が約1割であった。総じて、これまで十分な職業スキルの蓄積の機会に恵まれなかった利用者層で変化が大きかった。 ・訓練終了後に就職先の条件が良くなった者は、女性、若年者、正規就労経験の短い者(または無い者)など、総じて訓練前にあまり良好な条件で働いていなかった可能性の高い利用者層で多かった。	・中央訓練協議会、労働政策審議会職業能力開発分科会、同職業安定分科会協保険部会等で多数活用
		・資料シリーズNo.116 「職務の類似性と職業編成ー新たな職業編成に向けた予備的検討ー」	・大分類別に職業移動を見てみると、10個の大分類のうち5つで同一職業間移動が最も優勢、他の3つの大分類でも流入・流出のどちらか一方で同一大分類間移動が最も優勢であり、現行の職業分類の大分類が類似性の高い職業で構成されていることが確認された。	・厚生労働省編職業分類の次期改訂のための基礎資料
		・資料シリーズNo.130 「職業相関表ー2万人のデータからみた職業の類似性ー」	・408の職業について、①労働者機能、②教育訓練、③職業移動、の3つの指標について調査し、厚生労働省編職業分類の番号順に整理。 ・3つの指標に基づき類似性の高い職業を区分。大分類別で職業移動を見てみると、転出・転入とも同一大分類間で割合が高いところがほとんどである。	・厚生労働省編職業分類の次期改訂のための基礎資料
		・資料シリーズ No.135 「職業の現状と動向ー職業動向調査(就業者Web調査)結果ー」	・職業継続希望、職業満足と仕事の要素との関係を見ると、「良い人間関係・人や社会に役立つ」、「自律性・能力発揮・成長」、「キャリアアップ・賃金上昇」の順にプラスの関係がみられた。 ・職業の主要な変化の軸として、①仕事の高度化、②対人処理の重要化、③成果主義化、の3つが確認された。	・実際の各職業の就業者より、Web調査を通じて、職業の現状と動向が把握したものであり、報告書176の基礎となったもの。今後の職業情報の整理、職業分類の改訂に活用するとともにマッチング支援の際の参考資料

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		・労働政策研究報告書 No.175 「転職市場における人材ビジネスの展開」	・転職市場において、求人Webサイトを通じた登録求職者情報の紹介事業者への提供が一般化する等求人情報事業の影響が拡大している。 ・Web展開が進む都心と違い、地方では求人情報誌の影響がより大きい。 ・人材ビジネス全体において、中高年層の転職が課題となっている。	・人材ビジネスの実態を踏まえた今後の活性化施策の検討への活用
		・調査シリーズNo.155 「求人情報・求職情報関連事業の実態—求人情報・求職情報関連事業に関する調査結果から—」	求人情報企業及び求職情報企業を対象にアンケート調査を実施しその実態を把握した。 ・求人情報企業の4割超が求職情報事業、職業紹介事業を実施し、過半が職業紹介事業の許可、3割弱が労働者派遣事業の許可を取得している。 ・求人情報の媒体は、求人情報サイトが8割、紙媒体が6割超である。 ・求人情報掲載料金は10万円未満が多く、比較的安価である。 ・求職情報企業の5割超が求職者登録を実施(登録料無料)。登録者に対して、適合する求人の推奨が6割、面接日の調整が5割である。	・雇用仲介事業等の在り方に関する検討会で活用 ・労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会で活用
		・労働政策研究報告書 No.176 「職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—」	・仕事の内容面の変化をみると、「高度化」、「語学力」、「成果主義」、「顧客や同業者との関係」、「チームワーク」、「機械化・自動化」の6要素にまとめることができる。 ・仕事に必要な能力では、「ねばり強さ・責任感」、「ビジネス創造・革新性」、「口頭スキル・説明力」、「身だしなみ・社会常識」、「機械操作・コンピュータスキル」の5要素にまとめることができる。 ・職業の生活面への影響では、「疲れ・心配」、「不規則・夜間勤務」、「休日も仕事」の3要素にまとめられる。	・職業を多面的に数値化したものであり、今後の職業情報の整理、職業分類の改訂に活用するとともに、ハローワーク等におけるマッチング支援の際の参考資料
		・資料シリーズ No.178 「企業内プロフェッショナルのキャリア形成—知的財産管理と企業法務の分野から—」	企業内プロフェッショナルの特徴とされる、①組織成員性、②一定の職務における自立性、③組織中心性、④組織内外で通用する高い専門性、⑤エキスパートとの区分性の観点から、企業管理スタッフのキャリア形成等を明らかにした。 ・知的財産分野と企業法務分野のプロフェッショナルのインタビューから、①企業内プロフェッショナルは、プロフェッショナルである前に組織人としての活動が重視され、多様な領域や場面に対応できる専門性と未知の事案に対する確かな判断軸を中核とする専門性の両方を求められる。②プロフェッショナルとなるためには、基盤となる姿勢や習慣、基盤となるビジネス・スキル、専門知識の習得、実務で育まれる実践性を身につける必要がある等を明らかにした。	・企業内のキャリア形成支援施策の検討に活用予定
		・資料シリーズ No.167 「諸外国の民間人材ビジネスに関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国—」	・アメリカは一般的な認識では規制がないとされているが、それは連邦レベルに限ったことで、州レベルではほとんどの州において労働者派遣や職業紹介の一定の分野について登録制や許可制のほか、各種制度等により規制を設けている。 ・欧州諸国では「職業紹介」は比較的最近まで政府が独占してきたが、近年、参入規制を緩和する動向が見られる。ドイツとフランスは労働者派遣に関して許可あるいは届出を課す制度であるのに対し、イギリスは労働者派遣、職業紹介ともに参入規制を緩和している。 ・中国と韓国は民間人材ビジネスに関連するほぼ全ての分野について、届出制や許可制、申告制といった何らかの参入規制を設けている。とりわけ、韓国は日本の制度枠組みと同様に事業ごとに規制を設けていることがわかった。	・雇用仲介事業等の在り方に関する検討会で活用
	(2) 就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究	・研究開発成果物① 「厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)手引(進路指導・職業指導用)」の改訂、「GATB換算プログラム」、「GATB結果の活用ガイド」の作成	・手引の後半に掲載されている職業名等の見直しを中心に改訂を実施。 ・採点後の結果の整理を簡単に実施できるための換算プログラムを作成。 ・受検者自身が自らの結果を解釈し、活用できることができるようにするための補助資料を作成。	・中学校、高等学校等の教育機関での適性評価やハローワーク等における職業相談に活用
		・研究開発成果物② 「職業レディネス・テスト第3版大学、短期大学、専門学校等での実施のためのガイドブック」、「職業レディネス・テスト第3版大学生等のための職業リスト」の作成	・職業レディネス・テストの主な対象者である中学生、高校生のほかに、20歳前後の若者への適用可能性についてデータに基づき検証。実施上の留意点を明らかにするとともに、受検した大学生等が参照するための職業リストを作成。	・大学、短大、専門学校等の教育機関や若者への職業相談を行う職業相談で活用
		・研究開発成果物③ 「キャリア・インサイト(統合版)CD-ROM」、「利用の手引」の作成	・従来、18～34歳の若年者を中心に利用されてきたキャリア・インサイト(若年版)の内容を大幅に見直した上で、キャリア・インサイトMC(Mid Career版:35歳以上のミッドキャリア層を対象)と統合し、両方の対象者が使えるシステムを開発。	・「キャリア・インサイト」を導入しているハローワーク等の相談現場において活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		・研究開発成果物④ 「キャリア・インサイトを使った 職業相談と就職支援—システム の有効活用に向けて—」の作成	・キャリア・インサイト(統合版)の活用に向けて、システムの 考え方の理論的背景と現場での具体的な活用方法を紹 介。	・学校等の教育機関やハローワークに おいて、若者から中高年齢者までの 幅広い対象者に対する「キャリア・イン サイト」を用いた職業相談の資料とし て活用
		・DP14-02 「若年就職困難者の適性検査 ケース分析に関する予備的検 討—厚生労働省編一般職業適 性検査(GATB)適性プロ フィールによる検討—」	・就職困難な若年者に対し、能力面の適性検査の結果を有効 活用した支援を実施することで質の高い就職支援が行える可 能性がある。	・ハローワーク等の現場での業務運営 への活用
		・資料シリーズ No.169 「職業能力の評価—GATBを用 いた13年間のデータの検討—」	・厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の2001～2013年 度の13年間のデータを用いて、中学生、高校生、大学等の高 等教育課程の学生、20～60代の成人における職業能力の水 準と変化について検討した。 ・若年者から中高年齢者までの幅広い年齢層に対し、GATBと いう同一の規準を用いて測定された長期的な職業能力の変 化と特徴を捉えた結果、若年者においては以前に比べて数理 能力や空間判断力等の適性能において低下傾向がみられた ので、それらの能力水準の推移については今後も長期的な 観点から留意する必要がある。 ・中高年齢者に関しては、加齢の影響を受けて特に50歳代、 60歳代で低下する適性能もあるが、40歳代までとほぼ同じよ うな水準で維持される適性能もあるので、就業継続に向けて は、過去の経験を活かして影響を受けにくい能力を使うよう な職種を選んだり、加齢の影響を軽減できるような条件を検討 したりすることの必要性が示唆された。	・職業相談においてGATBの結果を解 釈するための資料として活用
		・資料シリーズ No.175 「適性検査を活用した相談ケ ース記録の分析と考察」	・能力を測定する適性検査の一つであるGATBにおいて、運 動共応(K)能力が低い場合、本人の職業相談において「動き の遅さ」等がみられることが量的分析の結果から確認された。 ・一方で、運動共応(K)能力の低さは、精神疾患等の言及とも 連動することが確認された。その背景に、精神疾患等のため に活発さが一時的に低下し、検査得点の低下につながった可 能性も考えられるため、相談現場でそのような求職者に接し た場合、社会生活面での活動性をなるべく落とさないように する等の働きかけが有効に作用すると考えられる。	・今後、データ収集を進め、仮説の検 証を行い得られた知見を踏まえて、若 年来所者の特性上の困難性や特例別 にGATB等検査の解釈や活用法を示 す現場向けマニュアル等で活用予定
		・調査シリーズ No.116 「大学・短期大学・高等専門学 校・専門学校におけるキャリア ガイダンスと就職支援の方法— 就職課・キャリアセンターに対 する調査結果—」	・高等教育機関における就職支援の現状を明らかにし、学生 等に対するハローワーク職員による相談、求人・求職情報提 供等の支援の役割、就職課等が現在重視し、取り組んでいる 課題について明らかにした。	・労働局、ハローワーク等の現場での 業務運営への活用
		・資料シリーズNo.123 「若年者就職支援機関におけ る就職困難者支援の実態—支 援機関ヒアリング調査による検 討—」	・若年就職支援機関の支援者が、来所者の就職困難性を察 知する手掛かりを、①本人の置かれた客観的状況・外的環 境、②本人自身の問題、③本人と支援者の相談の場、④セミ ナー等の集団行動の中の4つに整理した。	・労働局への情報提供及び各種会議 で活用
		・資料シリーズNo.156 「大学キャリアセンターにおけ る就職困難学生支援の実態— ヒアリング調査による検討—」	・大学キャリアセンターが就職支援を行う上での、主な連携・ 協力先は、学内のゼミ教員と学生相談室。ただし、大学によ って連携のスムーズさや熱意等に差あり。 ・一般学生の就職困難なケースは、①反発型、②学内支援限 界型、③支援不能型(呼び出しに応じない等)、の3種類に分 類可能。 ・障害傾向学生への就職支援上の困難は、①受診同意を得 る段階での困難、②就業場所等を見つける段階での困難、の 2種類に分類可能。	・労働大学校等を通じて、ハローワ ーク職員等の理解を進める
	(3) 就職・採用 実現のため のマッチン グとコンサル ティングに関 する調査研 究	・研究開発成果物① 「キャリアトークの改訂と手引きの 作成」	・キャリアコンサルティングの相談プロセスを「見える化」し、 キャリア・コンサルタントの専門性の向上及びキャリア・コンサル ティングの改善をサポート。	・キャリア・コンサルティング資質確保 体制整備事業の検討等に活用
		・研究開発成果物② 「職業相談の窓口における難 しいクレームの対応に関するテキ ストの作成」	・職業相談窓口における難しいクレームへの対応方法の学習 プログラムを提供。難しいクレームへの的確な対応により利 用者サービスの向上を図る。	・ハローワークの職員を対象とした職 員研修に活用。職員同士で、クレーム 対応のノウハウの共有に貢献

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		・研究開発成果物③ 「職業相談の勤とコツの意識化・共有化を目的としたグループワーク技法の開発」	・ベテラン相談担当者の持つ勤やコツ(「暗黙知」)を、認知的タスク分析法により「形式知」化し共有化することにより、職業相談における効果的な就職活動を支援。	・ハローワークの職員を対象とした職員研修に活用。職員同士で、職業相談の勤とコツの共有を通して、職業相談の質の向上に貢献
		・研究開発成果物④ 「求職者の職種転換を支援する職業相談技法の紹介—キャリア・ストーリー・アプローチの視点から—」	・職業相談事例に基づく逐語記録教材により、相談窓口における求職者の職種転換を支援する相談技法を提供。	・ハローワークの職員を対象とした職員研修の教材として活用。職業相談の質の向上に貢献
		・研究開発成果物⑤ 「職業相談の勤とコツの意識化・共有化を目的としたグループワークのインストラクター用マニュアル」	・ベテラン相談担当者の持つ勤やコツ(「暗黙知」)を、認知的タスク分析法により「形式知」化し共有化することにより、職業相談における効果的な就職活動を支援。	・ハローワークの職員を対象とした職員研修に活用。職員同士で、職業相談の勤とコツの共有を通して、職業相談の質の向上に貢献
		・研究開発成果物⑥ 「逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発—職業相談における問題解決の意識化を促進する『事例研究』プログラムの開発—」	・ハローワーク職員への研修カリキュラムとして、自分自身が担当した実際の職業相談の逐語記録を作成し、その逐語記録の検討と分析により、キャリアコンサルティングの視点から求職者の問題を意識化し、より効果的に問題解決に向けた相談ができるようになることを目的とした「事例研究」を実施。 ・「事例研究」では、研修生は次の3つのことを体験する。①職業相談のプロセスの意識化:「相談分析シート」を活用し、キャリアコンサルティングの「問題把握」から「方策・対処」の流れを検討。②求職者の発言に対する応答の意識化:キャリアトーク(職業相談を解析するためのソフトウェア)を活用して、職業相談の「逐語記録」を分析し、求職者の発言に対する自分自身の応答を検討。③職業相談の課題解決に向けた実践活動:①と②から、自分自身の職業相談の課題を検討し、その課題の解決に向け、現場で実践(*③については職員の自主性に任せる)。	・ハローワークの職員を対象とした職員研修に活用。キャリアコンサルティングの視点による逐語記録の検討と分析により、職業相談の質の向上に貢献
		・研究開発成果物⑦ 「職業相談の勤とコツの『見える化』ワークショップ マニュアル Ver3.0」	・「職業相談の勤とコツの『見える化』ワークショップ」を運営する担当者用のマニュアルを開発。 ・本ワークショップは、職業相談の担当職員の応答の背景にある重要な判断や言動の選択をくことば>にして職員同士で分かち合うことにより、職場の相談力を向上させることを目的とした研修プログラムである。運営担当者は、グループワークを円滑に進めるためのガイドシートを参加者に配布し、スライドを映写しながら、勤コツワークショップを運営することができる。	・生活保護受給者等の就労支援を担当する相談員への研修手法として活用予定
		・DP15-02 「職業相談の研修研究と実践—認知的タスク分析の手法を取り入れたグループワークの開発—」	・研修プログラムの効果を問うアンケート調査の結果から、研修の参加者は、①認知的タスク分析を取り入れた研修プログラムに満足しており、②認知的タスク分析を理解できるようになり、③職業相談業務に有用な情報やノウハウを得ることができたことが明らかになった。 ・①～③により、認知的タスク分析の専門家でなくても、職場の同僚同士でも認知的タスク分析の活用が可能であり、同僚同士で、認知的タスク分析の手法を取り入れたグループワークを行うことメリットも見出された。	・厚生労働省におけるハローワークにおける就職支援ナビゲーターを対象とした研修でのグループワークに活用 ・平成26年度厚生労働省委託事業「生活困窮者の就労準備状況判断支援ツール開発事業」の成果である「ハローワークでの円滑な支援のための生活困窮者の就労準備状況チェックリスト」と、同チェックリストの「活用マニュアル」の開発に貢献
		・労働政策研究報告書 No.182 「職業相談の勤とコツの『見える化』ワークショップ」の研究開発—認知的タスク分析を取り入れた研修研究—」	・「職業相談の勤とコツの『見える化』ワークショップ」は、職業相談における担当者の応答の背景にある重要な判断や言動の選択をくことば>にして参加者同士で共有することにより、職場の相談力の向上を目的とした研修プログラム。 ・研修プログラムの効果を尋ねた結果は、「研修への満足感」、「認知的タスク分析の理解」、「有用な情報・ノウハウの取得」のいずれも、100%近くの参加者が肯定的に評価した。 ・参加者は、認知的タスク分析を取り入れた研修プログラムに満足しており、認知的タスク分析を理解できるようになり、職業相談業務に有用な情報・ノウハウを得ることができたと言える。認知的タスク分析は、その専門家が実施すると考えられてきたが、これらの結果から、認知的タスクの専門家でなく、職場の同僚同士であっても、認知的タスク分析の活用が可能であることが分かった。	・生活困窮者の就労支援技法開発事業等で活用 ・生活保護受給者等の就労支援を担当する相談員への研修手法として活用予定

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		<ul style="list-style-type: none"> 資料シリーズNo.134 「中小企業と若年人材－HRM チェックリスト、関連資料、企業 ヒアリングより採用、定着、動機 づけに関わる要因の検討－」 	<ul style="list-style-type: none"> 組織コミットメント(その組織を去ると失うものが多いから留まる)は3,001人以上企業が高いが、キャリアコミットメント(自分の専門分野を重要と思い、それに留まりたいと思う度合い)、ジョブインボルブメント(仕事を重要と思い、仕事に没頭している度合い)、全般的職務満足感は、30人以下企業で高いことが見出された。 中小企業等を対象としたヒアリングでは、会社や組織が小さいことによって、裁量権があり、広い範囲のまとまった仕事を任される事例が多かった。 	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業の必要な人材の確保、人材の活性化支援に貢献
		<ul style="list-style-type: none"> 研究開発成果物 「経営組織の診断と活性化のためのチェックリスト－HRM チェックリスト活用マニュアル (改訂増補版)」 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員個人や経営層、人事担当者が仕事や職場の状況や企業業績、人材マネジメントを自ら評価できるシステム。 HRMチェックリストの活用により中小企業における人材の採用、定着、動機づけ等の改善を支援。 	<ul style="list-style-type: none"> HRMチェックリストを改訂し、その活用を通じて、中小企業の支援に役立つものであり、中小企業の人材確保・雇用管理改善、生産性向上等の施策に貢献
5 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールを整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究	(1) 雇用システムと法プロジェクト	<ul style="list-style-type: none"> DP16-03 「人事・賃金制度の変遷に関する一考察と今後の研究課題」 	<ul style="list-style-type: none"> 査定付きの昇給・昇格の下で年功賃金カーブが形成されることは維持しつつ、成果主義以降の変化として、①制度を構築する上で経営管理の要素を考慮する部分が増したこと(制度設計思想の供給サイドから需要サイドへの転換)、②賃金表において、従来の積み上げ型に加えて、ゾーン別昇給表が登場したことが挙げられる。加えて、一般社員層にも降給があることから、諸外国よりも厳しい制度であると指摘できる。 春闘において、ベースアップとも定期昇給とも言えない賃上げが実施されており、場合によってはその賃上げ効果が将来的に消える可能性もあり、春闘がもはや定期昇給とベースアップという教科書的な理解では正しく把握できない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用システムや集团的労使関係システムの在り方にかんするマクロ的政策課題について、政府、労働組合、使用者団体といったILO 三者構成原則に基づく各政策主体が構想を検討する上での基礎資料としての活用が期待
	(2) 企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト	<ul style="list-style-type: none"> 資料シリーズNo.140 「中小企業の「採用と定着」調査に向けて」 	<ul style="list-style-type: none"> 製造業では比較的長期の人材育成に注力。更に、現場作業員に加え部門の管理職育成にも力点が置かれつつあり、人材育成のターゲットが「自律したリーダー」から「部門の業務を回せる」人材に広がっている。 非製造業では、中途採用が多く相対的に移動が盛んな状況への対応から、現場で業務を担う一般社員層の育成に力点が置かれている。 企業の中には、独立開業や家業を継ぐなどポジティブな理由での離職者は問題とせず、「会社が嫌になって辞める」離職者を減らす取り組みを行っているところもある。 	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業労働環境向上助成金の見直し、人材不足分野における雇用管理改善の促進に資する施策の検討への活用
		<ul style="list-style-type: none"> 調査シリーズNo.141 「中小企業の「採用と定着」調査結果－速報版－」 	<ul style="list-style-type: none"> 経営の取り組みとしては、「人材・人手不足、育成」が共通して挙げられる一方で、「教育訓練が奏功」という認識もある。 即戦力として一般職採用が大多数。約8割が1年以内に馴染んだと回答。 入社後に「仕事の進め方が大きく違い戸惑った」と、予想外の「よいギャップあり」も、それぞれ3割ほど。 	<ul style="list-style-type: none"> 職場定着支援助成金や人材不足分野における雇用管理改善促進事業などの雇用管理改善施策の見直し・拡充の検討への活用
		<ul style="list-style-type: none"> 資料シリーズ No.172 「中小企業をめぐるヒトの移動概要 —「採用と定着」調査・中間報告—」 	<ul style="list-style-type: none"> 企業規模では、より小規模企業で、業種では「医療・福祉業」で中途採用者の比率・退職率が高い。 企業の移動状況を採用率と退職率から類型化を試みると、退職率が高いタイプでは、相対的に「離職は仕方がない」と考える率が高い。 人事管理との関連では、タイプ I (採用率、退職率共に高い)では、いわゆる成果主義的管理の傾向が見られる。 「一致型」転職者(同業種・同じ仕事への転職者)を採用する企業は社内に不足する職種・役職の人材の確保を、「乖離型」転職者(異業種・異なる仕事への転職者)を採用する企業は労働力の量的な確保や、年齢構成の是正を主な目的としている。 	<ul style="list-style-type: none"> 職場定着支援助成金や人材不足分野における雇用管理改善促進事業などの雇用管理改善施策の見直し・拡充の検討に活用予定
	<ul style="list-style-type: none"> 労働政策研究報告書No.158 「「多様な正社員」の人事管理に関する研究」 	<ul style="list-style-type: none"> 限定正社員の働き方の自己評価は、働き方に限定のない正社員のそれと比べて、必ずしも低くなく、限定正社員の労働条件が働き方に限定のない正社員の労働条件より低いとしても、働き方に限定があることによりその「低さ」が相殺されている。 企業が限定正社員を活用する背景として、①正社員の要員不足に伴う女性社員の活躍推進、②無限定正社員区分に属する正社員の異動範囲の拡大、③国内製造拠点の維持の3つがある。 勤務地限定正社員区分の導入においては、①区分間の処遇差に対する社員の不満を引き起こすこと、②拠点統合時に社員の不満をより高めること、③中長期的な拠点立地戦略の立案・実施に影響をおよぼすこと、の3つ課題が生じる。 	<ul style="list-style-type: none"> 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会資料として活用 	

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		・資料シリーズNo.145 「多様な正社員に関する解雇判例の分析」	・(1)裁判所は、契約書の記載のみによってではなく、むしろ、採用の経緯、就労実態に着目して限定性を認めていること、 (2)「職務・勤務地限定＝解雇ルールの緩和」ではなく、当該雇用関係において、限定性の基礎となっている事実、あるいは限定性から派生する事実が解雇の有効性判断に影響している(能力への期待、可動性の範囲etc.)ことが看取される。	・「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会(厚生労働省)資料として活用、同懇談会報告書でも引用 ・労働政策審議会(労働条件分科会)資料として活用
	(3) 女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト	・調査シリーズNo.106-1 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果－第1分冊本編－」	・女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの取り組み数の多い企業の方が、「女性のモチベーションが上がった」、「女性の勤続年数が伸びた」等の効果が上がっている。 ・一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べて、「女性の勤続年数が伸びた」、「女性のモチベーションが上がった」等の割合が高くなっている。	・次世代育成支援対策推進法の延長・拡充の検討に活用 ・次世代法に基づく一般事業主行動計画及び認定制度の効果検証に係る研究会資料として活用 ・公明党雇用・労働対策本部、企業や労働者を対象とした各種講演会等での説明資料として活用
		・調査シリーズNo.106-2 「男女労働者のキャリアと両立支援に関する調査結果－第2分冊従業員調査データ編－」	・女性正社員の活躍のための施策やポジティブ・アクションの取り組み数の多い企業の方が、「女性のモチベーションが上がった」、「女性の勤続年数が伸びた」等の効果が上がっている。 ・一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べて、「女性の勤続年数が伸びた」、「女性のモチベーションが上がった」等の割合が高くなっている。	・次世代育成支援対策推進法の延長・拡充の検討に活用 ・次世代法に基づく一般事業主行動計画及び認定制度の効果検証に係る研究会資料として活用 ・公明党雇用・労働対策本部、企業や労働者を対象とした各種講演会等での説明資料として活用
		・調査シリーズNo.119 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)－分析編－」	・両立支援策(制度)を積極的に導入している企業ほどポジティブ・アクションにも積極的に取り組んでいる。 ・300人以上規模の企業では、「小売業」や「金融保険業」などでポジティブ・アクションに積極的に取り組んでおり、業種単位でニーズを把握し、普及・啓発を行うことが重要である。 ・女性の昇進意欲や仕事のやりがいを高める上で、施策の意義や内容が職場レベルにおいて理解されているかを確認しながら進めることが不可欠であり、また、上司のマネジメントを支援する取組みも重要。	・女性活躍推進法案に向けた労働政策審議会雇用均等分科会での資料として活用
		・調査シリーズNo.132 「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査結果」	・女性の管理職登用が進んでいない理由としては、管理職世代の採用数が少なかったことを挙げる企業が多い。 ・女性の職域拡大のためには男女をバランスよく採用することが重要と考えられる。	・女性活躍推進法案に向けた労働政策審議会雇用均等分科会での資料として活用
		・DP12-08 「専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題」	・大学卒の主婦は、中学校・高校卒の主婦より、就業確率が48.7%ポイント高い。 ・専門資格を持つ主婦は、資格のない主婦に比べて就業確率が36.9%ポイント高い。	・子育て期の女性の再就職支援事業の検討に活用
		・調査シリーズNo.109 「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2012(第2回子育て世帯全国調査)」	・拡充してほしい公的支援の1位は「金銭的援助」、2位は「保育サービス」。金銭的援助を望む保護者は全体の67.7%～75.2%。	・育児・介護休業法の見直し等への活用 ・今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会で活用
		・労働政策研究報告書No.159 「子育てと仕事の狭間にいる女性たち－JILPT子育て世帯全国調査2011の再分析－」	・育児期女性の職場進出が児童に負の影響を与えるという合理的根拠は見当たらない。 ・シングルマザーは、経済的理由により職場進出の必要性が高いが、一人二役で子育てしなければならず、既婚女性に比べて精神面と身体面で厳しい状況に置かれている。	・育児・介護休業法附則第七条により規定されている5年後の見直しに向けた労働政策審議会雇用均等分科会への活用
		・調査シリーズNo.115 「子育て世帯の追跡調査(第1回:2013年)－2011・2012年調査との比較－」	・妻の就業時間が顕著に増加しても夫の家事時間はかわらない。	・育児・介護休業法附則第七条により規定されている5年後の見直しに向けた労働政策審議会雇用均等分科会での活用
		・資料シリーズNo.146 「子育て世帯のウェルビーイング－母親と子どもを中心に－」	・子どもが満1歳までの乳児期での早すぎる仕事復帰や、質の悪い保育サービスを利用しながらの就業は、子どものウェルビーイングの低下につながりやすい。 ・母親の夜間等非典型時間での就業は、子どもと過ごす時間や子どもとの夕食回数の減少につながりやすく、長期的にみて、子どもに深刻な影響が生じる懸念がある。	・子育て期の女性の再就職支援事業の検討に活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		<ul style="list-style-type: none"> ・DP16-01 労働時間の柔軟性とその便益—O*Net 職業特性スコアによる検討— 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の柔軟性(WTF)が、労働者のWLB、職場定着志向および労働生産性(賃金)を高める効果がある。 ・WTFの確保にあたっては、職業タイプがとりわけ重要である。中高収入層については、医療・福祉産業の医療・教育関係の専門職のWTFが最も高い。 ・労働組合の有無、緩やかな勤務時間制度、成果主義人事制度といった職場環境要因が、WTFに与える影響は限定的である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活用と子育て支援の基礎資料として活用が期待
		<ul style="list-style-type: none"> ・調査シリーズNo.145 「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2014(第3回子育て世帯全国調査)」 	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て世帯の13.7%が暮らし向きが「大変苦しい」と回答。特にひとり親世帯(27.3%)と多子世帯(「子2人」世帯13.0%、「子3人以上」世帯17.0%)の暮らし向きはより厳しい。 ・ふたり親世帯の低所得世帯比率は減少傾向(第1回:7.2%、第2回:6.0%、第3回:4.6%)であるが、ひとり親世帯は逆に増加している(第1回:52.8%、第2回:48.0%、第3回:59.9%)。 ・子どもの妊娠や出産を機に仕事をやめる母親が依然として多い。 ・子育て女性全体の育休経験率(21.1%)は、引き続き上昇傾向にある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働政策審議会雇用均等分科会で活用 ・育児・介護休業法の改正にあたって活用
	(4) 仕事と生活に関する調査研究	<ul style="list-style-type: none"> ・DP13-01 「仕事と介護の両立支援の新たな課題—介護疲労への対応を—」 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業の取得者は少ないが、通院の付き添いや介護サービスの利用手続きのために1日ないしは時間単位で仕事を休む労働者は多い。 ・認知症介護にともなうストレスや深夜介護の疲労から、介護者が体調を崩し仕事の能率が低下している。また、介護による体調悪化は年休取得確率を高める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法の見直し等への活用 ・労働政策審議会雇用均等分科会における活用
		<ul style="list-style-type: none"> ・資料シリーズNo.118 「男性の育児・介護と働き方—今後の研究のための論点整理—」 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性介護者を対象としたヒアリング調査では、介護退職を回避するために介護休業を取得するケースは少なく、多くは1日ないしは時間単位の休暇取得や出退勤時刻の調整によって介護に対応している。 ・仕事を休んでいない状況においても、介護疲労の蓄積によって仕事の能率は低下している可能性がある。 ・就業が難しくなった状況に対応することだけでなく、その手前の段階で、就業困難に直面しないような支援のあり方を検討することの重要性が示唆される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法の見直し等への活用 ・労働政策審議会雇用均等分科会における活用
		<ul style="list-style-type: none"> ・資料シリーズNo.136 「父親の働き方と家庭生活—ヒアリング調査結果報告—」 	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的に育児休業を取得する男性が増えるためには、産後1ヶ月の妻の支援のための所得保障などが効果があるとみられる。 ・育児に積極的な男性は、家族関係が良好による精神的安定などから、仕事も前向きな意欲を持っている可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法附則第七条により規定されている5年後の見直しに向けた労働政策審議会雇用均等分科会における活用
		<ul style="list-style-type: none"> ・労働政策研究報告書No.170 「仕事と介護の両立」 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護開始時の勤務先に介護休業制度がある場合や、また実際に介護休業を取得した経験がある場合は、離転職割合が低い。 ・介護休業を長い期間取得するより、短い期間の休暇・休業で両立を図る割合が高い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会において活用 ・労働政策審議会雇用均等分科会等で活用
		<ul style="list-style-type: none"> ・資料シリーズNo.120 「労働時間に関する企業等ヒアリング調査—裁量労働制、勤務時間インターバル制を中心に—」 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門業務型は入社当初より、企画業務型は一定職階以上の者で能力のある者に適用されている。行政に対しては適用対象業務の緩和や制度導入手続の簡素化の要望が高い。 ・インターバル制導入企業の時間数は、7時間から最低で20時間超など様々。長時間労働削減の一環として導入している企業が多く、従業員の疲労回復に貢献しているとの評価。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働政策審議会労働条件分科会資料として活用 ・労働時間等設定改善指針の改正の検討過程における活用
		<ul style="list-style-type: none"> ・調査シリーズNo.124 「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果」 	<ul style="list-style-type: none"> ・裁量労働制導入の効果として、57.6%の事業場が「効率よく仕事を進めるように従業員の意識が変わった」と回答。 ・対象業務の範囲が「狭い」と回答した事業場の意見として、専門業務型では「広く対象業務として認めるべき」82.2%、「労使に委ねるべき」48.7%、企画業務型では「労使委員会で合意できれば対象業務として認めるべき」72.5%、「対象業務の要件を拡大すべき」59.4%などであった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労基法等改正法案の検討過程において活用 ・改正法に基づく指針の検討過程における活用 ・労働政策審議会労働条件分科会、経済財政諮問会議、規制改革会議雇用ワーキング・グループ資料として活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		・調査シリーズNo.125 「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果調査」	・裁量労働制が適用されている労働者の満足度は、概ね7割前後と高い。 ・不満な点としては、「労働時間(在社時間)が長い」、「業務量が過大」、「給与が低い」が比較的高い回答割合となっている。	・労基法等改正法案の検討過程において活用 ・改正法に基づく指針の検討過程における活用 ・労働政策審議会労働条件分科会、経済財政諮問会議、規制改革会議雇用ワーキング・グループ資料として活用 ・国会答弁にて調査結果引用
		・調査シリーズNo.140 「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果(企業調査結果・従業員調査結果)」	・企業が考えるテレワーク実施の効果として回答割合が高かったのは(複数回答)、「モバイルワーク」では、「従業員の移動時間の短縮・効率化」58.4%、「定型的業務の効率・生産性の向上」54.5%だった。 ・「終日在宅勤務」では、「家庭生活を両立させる従業員への対応」51.8%、「定型的業務の効率・生産性の向上」と「従業員の移動時間の短縮・効率化」とともに35.7%、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」33.9%。	・テレワーク推進政策議論の中で基礎資料として活用 ・今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会で活用 ・「働き方の未来2035:一人ひとりが輝くために」懇談会で活用
6 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究	(1) 規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト	・労働政策研究報告書No.157-1 「現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約(第1巻ドイツ編)」	・ドイツにおいて産業別労働協約は現在でも労働者の多数を直接的・間接的にその適用下に置いているが、協約適用率は近年一貫して低下傾向。 ・労働条件規制権限の産業レベルから企業・事業所レベルへの「分権化」には、企業別労働協約の締結と産業別労働協約が定めた開放条項を利用することによる事業所協定の締結の2つの傾向がある。	・審議会、研究会における活用
		・労働政策研究報告書No.157-2 「現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約(第2巻フランス編)」	・フランスでは今なお産業別ないし職種別労働協約が大きな影響力を有しており、産業別ないし職種別最低賃金の設定を通じた市場における労働条件引き下げ競争の防止、産業別職業資格制度の確立および職業教育の実施を通じた労働者のキャリア形成について、主要な機能を果たしている。	
		・労働政策研究報告書No.165 「スウェーデンの労使関係—協約分析を中心に—(「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編)」	・スウェーデンにおいては、産別協約は賃金に関して非常にラフな規定しか設けておらず、それぞれの労働者の賃金は会社の制度に基づいて決定している、との指摘がある。 ・整理解雇に当たって、人員削減の人数や人選は現場の労使交渉を経て決定されており、その際には少なくとも回数回の交渉が、労使の間で実施されている。	・審議会、研究会における活用
		・労働政策研究報告書No.177 「企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム(ドイツ編)—事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に」	・ドイツにおいては、産別組合および使用者団体の手を全く離れて、事業所内労使当事者の判断のみによって労働条件規制を行うことにはなっていない。 ・今後、企業別協約により、産別レベルでの労使当事者がこれまで保持してきた労働条件規整権限が掘り崩されていくのかについては、現時点では否定的に評価すべきである。	・各種政府会議における活用
		・労働政策研究報告書No.178 「現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約」	・2004年法による適用除外制度の拡大による有利原則の撤廃は、産業別最低賃金等の公序に属する事項についての例外規定という立法的な手当、また閉鎖条項による適用除外協定の封印という手法とあわせ、法律および産業別労働協約を中心とした、労働条件の最低基準の確保という観点からの、フランスの伝統的規範設定システムを覆す状況はもたらすものとはなっていない。	・各種政府会議における活用
		・労働政策研究報告書No.179 「スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルールを中心に」	・伝統的に産業レベルは、賃金について細かな規定を設けているわけではなく、その多くを個別企業内における労使交渉に委ねている。産業別組合も産業別協約において、賃金に関する細かな規定を設ける必要はないと考えている。 ・経済的な理由による整理解雇時の労使交渉の分析から先任権という法規定がそれ自体の実施ではなく事業所内での労使交渉の実施を促していることが明らかとなった。	・各種政府会議における活用

プロジェクト研究 テーマ	プロジェクト研究 サブテーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	これまでの研究における主な事実発見等	研究成果の労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		労働政策研究報告書 No.184 「現代先進諸国の労働協約システム—まとめと論点」	・ドイツ、フランス、スウェーデンにおける労働協約システムとそれに基づく規範設定の共通点と相違点が以下のとおり明らかとなった。 ①ドイツとスウェーデンは、国家の関与が限定的、産業別協約が、労働条件の最低基準を定める以上の意味を持つといった共通点がある、 ②一方、どのレベルに労働条件決定の主要なステージを置くのかという点で、ドイツは産業レベル、スウェーデンは企業レベルという相違がある、 ③フランスは、産業別協約が労働条件の最低水準を定め、個別企業の賃金等級や等級毎の賃率に対しての直接的な規律が薄いこと、規範設定において、国家の果たしている役割が、他の2カ国と比べると大きいことと言った点で、ドイツ・スウェーデンとは異なっている。	・各種政府会議における活用
		・DP16-02 「職場の分断化現象—問題提起と日米両国の現段階の法的対応—」	・職場の分断化現象は企業の「中核的競争力(core competency)」への追求から始まり、情報通信や労働者の管理・監督方法の革新によって現実化していった。 ・アメリカでは、労務給付を必要とする大企業に相応の使用者責任を負わせるべきと主張する学説がある。 ・日本においては、従前から職場の分断化現象が利用されてきたが、近年におけるその利用拡大と新たな利用形態の出現には、従来の法理による対応が追いついていない。	間接雇用への対応や、使用者概念を再考する際の参考資料として活用
		・労働政策レポートNo.10 「団結と参加—労使関係法政策の近現代史」	・世界各国の集団的労使関係法制を類型化。集団性の「否認」と「是認／促進」の2つの軸から、前者を市場型個別労使関係モデルと国家型個別労使関係モデルに、後者を「団結」型集団的労使関係モデルと「参加」型集団的労使関係モデルに区分している。	・審議会、研究会における活用
		・DP15-01「非正規労働者の組織化の胎動と展開—産業別組合を中心に—」	・産別によるパートタイマーの組織化への取り組みは1970年前後と迅速であったが、組織化方針や組合員の資格要件の見直し等試行錯誤を繰り返したため、取り組みが実を結ぶにはかなりの時間を要した。 ・単組における組織化は、正社員組合が36協定締結の際の過半数代表になり得るかどうか、組織防衛等の観点から取り組まれる。	・労働組合法を始めとする労働関係法令に係る検討や集団的労使関係に関する研究会への活用
	(2) 従業員代表制実態調査研究プロジェクト	・資料シリーズNo.124 「労使コミュニケーションの経営資源性と課題—中小企業の先進事例を中心に—」	・労使コミュニケーションの円滑化は、①企業内効果、②労働者効果、③企業外効果の3つの効果を生み出す。 ・労使コミュニケーションにより効果を生み出すためには、①社長の決断、②経営情報の完全公開、③従業員への権限委譲、④労使の相互尊重、⑤相互信頼、の5要素が不可欠。	・審議会、研究会における活用
		・DP14-03 「労使コミュニケーションの実態と意義—アンケート調査を基に—」	・36協定の締結等の増加により過半数組合や従業員の過半数代表者の役割が高まっているが、過半数組合の減少と過半数代表者の選出等の問題があり、集団的労使関係が希薄化・形骸化している。 ・一般従業員の意見や要望を十分に把握して経営を行う企業ほど労使コミュニケーションの経営資源性がみられる。	・集団的労使関係に関する研究会などにおける活用
	(3) 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究	・資料シリーズNo.154 「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態—個別労働紛争解決制度における2011年度のあっせん事案を対象に—」	・都道府県労働局が取り扱ったいじめ・嫌がらせのあっせん事案の内容分析調査によれば、①派遣労働者からのいじめあっせん申請が相対的に多いこと、②いじめの行為者は職位が上位にある者(上司と役員)が8割と突出して多いこと、③いじめを受けたとしてあっせんを申請した人の約8割がその後雇用を終了する結果となっていること(退職62.0%、解雇10.2%、雇止め7.0%)、④いじめでメンタルヘルスに不調をきたしている割合は35.2%といじめあっせん事案の3件に1件のぼっていること、などが明らかになった。	・厚生労働省の「平成27年度働きやすい職場環境形成事業」(職場のパワーハラスメント対策に係る事業)における活用

2. 課題研究、緊急調査

研究区分	年度	研究テーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	主な事実発見等	労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
課題研究	2012 年度	課題研究「最低賃金引き上げが地域の雇用・経済に与える影響の実証研究」	・調査シリーズNo.108 「最低賃金と企業行動に関する調査－結果の概要と雇用への影響に関する分析－」	・平成22年4月から24年4月にかけての雇用量の変動状況を、中央最低賃金審議会が地域別最低賃金の引上げ額の目安を公表する際に設けられている、地域別の4ランク区別にみたところ、いずれのランクも雇用量の増減率別の企業分布はほぼ同様となっており、企業の雇用量の増減にランク区分による差はみられない	・今後の最低賃金に関する検討に活用
		諸外国における外国人労働者受入れ制度と実態	・資料シリーズNo.114 「諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策－デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、EU、アメリカ、韓国、シンガポール比較調査」	・EU経済圏としての競争力を強化するという目的から、EUとしての統一的アプローチを開始、域外高度人材の域内での移動を自由にするEUブルーカードを導入。 ・グローバル化の進展に伴う市場競争の激化という状況は世界共通のもので、その影響から、アメリカやアジアの国々もまた、高度外国人材の囲い込み(或いは途上国においては流出防止)戦略を講じている。	・高度人材外国人に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度の検討に活用
		諸外国における在宅形態の就業に関する調査	・資料シリーズNo.117 「諸外国における在宅形態の就業に関する調査」	・米、英、独の在宅就業について調査。各国とも物の加工に関する請負的な形態から経済のサービス化やIT機器の普及などの影響により、多様なサービスの提供へと拡大してきた。 ・イギリスでは、在宅労働者は雇用関係の有無や就業の実態などに即して「被用者」、「労働者」、「自営業者」のいずれかに区分されるが、判断基準が曖昧で、保護に関する法整備は進んでいない。 ・一方ドイツでは、在宅形態の就業者の大部分を「家内労働者」、「被用者類似の者」、「見せかけの自営業者」のいずれかとみなし、家内労働法や労働契約法、労働保護法などにより保護している。	・在宅就業者総合支援事業の施策内容の検討に活用
		職業生活における就労と治療の両立に係わる調査	・調査シリーズNo.112 「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」	・過去3年間で病気休職者がいる企業は半数。特にメンタルヘルスの病気休職者を抱えている企業の割合が高い。	・社会復帰促進等事業に関する検討会資料として活用 ・労働経済白書で引用 ・国会答弁にて引用
		企業の海外事業展開に関する調査研究	・資料シリーズNo.122 「企業の海外事業展開の雇用・人材面への影響に関する調査～ものづくり産業を中心に～」	・海外進出に伴い、生産技術者などの拠点立ち上げ要員や技術指導要員、品質管理要員、マネジメント要員など、むしろ国内要員が必要になるケースもあり、国内雇用が減ることはない。 ・海外に派遣する人材は積極性を評価して選考している。また、海外派遣と人材育成をリンクさせ、計画的に海外長期出張・赴任を行っている企業もある。 ・急速な海外展開による国内の要員不足を指摘する企業もあった。	・雇用政策研究会にて報告。また、雇用政策研究会報告書において調査結果が活用された ・職業能力開発局育成支援課の依頼を受け、担当者が調査結果の詳細を直接報告
		無期パートに関する調査研究	・調査シリーズNo.105 「「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果－無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのかー」	・無期パートを雇用している事業所が、契約期間を定めていない理由は、「長期勤続を期待しているから」が57.5%、「恒常的・定常的な業務に就かせているから」が49.9%、「雇用管理上、特に契約期間を定めることはしていないから」が28.8%などとなっている。 ・仕事や会社に対する満足度では、無期パート(73.1%)の方が有期パート(66.9%)より高い。 ・満足している理由では、「解雇・雇止め心配が当面ないから」で、無期(21.1%)と有期(13.9%)の差が大きい。	・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の見直しの参考データとして活用 ・キャリアアップ助成金の創設の検討に当たった参考データとして活用 ・経済財政諮問会議 政策コメント委員会政策コメント提出資料に引用
		雇用保険財政収支の中長期的推計、適正な積立金水準についての考察	・資料シリーズNo.119 「雇用保険業務統計分析」	・雇用保険の業務統計の動きを中長期的に分析した結果、2000年代半ばから一般被保険者数が増加していること、特定受給資格に該当しない初回受給者が減少していること(2001年度以降)、年によって基本手当支給額が倍近く変動することなどが分った。	・雇用保険の失業等給付の検討に活用 ・労働政策審議会雇用保険部会資料として活用
2013 年度	入職経路の変化と民間職業紹介の現状に関する調査	・資料シリーズNo.159 「入職経路の変化と民間職業紹介業に関する調査」	<input type="checkbox"/> 民間職業紹介を経由した入職者は、入職者全体の中では、人数、比率ともわずかであるが、増加傾向で推移している(『雇用動向調査』)。 <input type="checkbox"/> この要因のうち、需要サイド(企業)の要因として、近年の人手不足を背景に、民間職業紹介会社に求人をお任せする件数の増加、特に高齢化関連分野、情報通信分野、企業活動のグローバル化対応、大企業の再就職支援、行政による求職者の再就職支援施策の業務委託などがあげられる。 <input type="checkbox"/> 供給サイド(求職者)の要因として、求人情報サイトや民間職業紹介業の独自の登録者数の増加、技術者などの専門的職業の離転職の増加、女性、就職氷河期や世界同時不況後に不本意な就職をした者などの利用があげられる。 <input type="checkbox"/> 人材ビジネス業界は、国内市場の伸び悩み、企業間競争の激化を背景に、業界再編が進んでいるが、業務のウエイトを人材派遣や業務請負から民間職業紹介にシフトさせ、サービスの細分化が進んでいる。また、求人要件の専門分野の高度化・細分化が進行し、コンサルタントにも高度な専門的知識を備えた人材育成が求められる。	・民間人材ビジネスの実態を踏まえた今後の活用に資する事業の検討への活用	

研究区分	年度	研究テーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	主な事実発見等	労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		欧州諸国の解雇規制が雇用にも与える影響の把握	・資料シリーズNo.142 「欧州諸国の解雇法制ーデンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査ー」	・いずれの国も経済危機の影響から労働市場改革が進んでいるが、その内容及び過程は各国間で大きく異なるため、労働市場改革の結果が実質的な規制の緩和であるか否かは、各国毎の改革の中身を仔細に検討する必要があることが明らかになった。	・解雇法制度に係る労働政策の基礎資料として活用
		雇用保険の受給資格決定に関する国際比較	・資料シリーズNo.143 「失業保険制度の国際比較ーデンマーク、フランス、ドイツ、スウェーデン」	・適用対象について、ドイツ、フランスは民間部門の全被用者を対象とする強制適用であり、デンマークでは自営業者や公務員、職業訓練を修了した新規学卒者も対象としており広範にわたる。 ・給付期間はドイツやフランスには保険制度を補完する扶助制度等があり長期間にわたるため長期失業者も給付を受けることが可能である。 ・保険受給権のない失業者の所得保障として、スウェーデンでは任意加入の保険制度を補完する基礎給付制度があり、デンマークでは公的扶助がその役割を果たしている。	・雇用保険制度に係る労働政策の方針や計画に活用
		諸外国の外部労働市場における能力評価指標の活用の実態について	・資料シリーズNo.141 「イギリスにおける能力評価指標の活用実態に関する調査」	・職業資格は雇用主・資格取得者から一定の評価を得ており、企業内での処遇や採用等にも影響を及ぼす位置づけにあることが確認。同時に、能力の向上や雇用に結びついていないといった批判もあり、職業資格を必ずしも軸としない能力開発支援策が試みられつつある。	・労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会資料として活用
		米国等における個別企業の女性の活躍状況に関する調査	・資料シリーズNo.138 「グローバル企業における女性の活躍促進ーインタビュー・レコード」	・出産、子育てというライフ・ステージを持つ女性の特殊性を理解しつつ、能力を最大限に発揮することで競争力の向上に資するという、「働き続ける」ための支援を行っていることが、調査対象企業の共通した特徴。	・厚生労働省のダイバーシティ担当者向け講演資料等として活用
2014年度		主要諸外国の公共職業安定機関について	・資料シリーズNo.150 「諸外国の公共職業安定機関ーイギリス、ドイツ、フランス、アメリカー」	・いずれの国も利用者に対するサービス向上を目指し、「組織体制・業務内容の改編」「地方自治体との連携」「民間業者との協力」を実践しており、更にはその有効性を測るために、各国各様の「主要業務指標」を設定することで、パフォーマンスを最大限に発揮させるよう試みている。	・ハローワークの事務・権限の移譲等についての検証の基礎資料としての活用
		雇用保険業務統計分析	・資料シリーズNo.152 「雇用保険業務統計分析Ⅱ」	・雇用保険業務統計の各系列の動きや系列相互の関係、生産、雇用等の各種経済指標との相関について分析。 ・被保険者や受給者の動きには景気との相関があり、経済指標として活用が期待できる。	・様々な業務の基礎資料や季節調整値の作成公表の際の参考
		日本の雇用終了等の状況調査	・労働政策研究報告書No.172 「ドイツにおける解雇の金銭解決制度ーその法的構造と実態に関する調査研究」	・ドイツにおいては、解雇の金銭解決制度として、解消判決制度および解雇制限法1a条が法律上整備されているものの、現実社会において利用されることは稀となっている。	・規制改革会議雇用ワーキング・グループにて担当研究員が報告
			・労働政策研究報告書No.173 「フランスにおける解雇にかかる法システムの現状」	・フランスの不当解雇に関する法制度の大きな特徴として、これを解雇の無効とせず、不当解雇補償金等の金銭の支払を基本としている点がある。もともと、紛争の迅速な解決には必ずしも寄与しているとは言いがたく、かえって紛争の長期化をもたらしている可能性がある。	・規制改革会議雇用ワーキング・グループにて担当研究員が報告
			・労働政策研究報告書No.174 「労働局あつせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」	・解決金額を中央値で見ると、あつせんは156,400円、労働審判は1,100,000円、和解は2,301,357円であり、後者ほど高額であるが、いずれも散らばりが大きい。	・本調査研究結果をもとに、厚生労働省が活用可能なツールを開発し、一般提供 ・透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会で活用
			・資料シリーズNo.157 「アメリカにおける個別労働紛争の解決に関する調査結果」	・雇用仲裁は、歴史があり評価も高い労働仲裁とは異なり、過去20年程の間に広まったもので、その評価は分かれている。	・現行日本の労働紛争解決システムについてなされている様々な議論に対し実態的検討に基づいた客観的素材を提供
			・「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較ーイギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、シンガポール、韓国、オーストラリア及びアメリカー」	・アメリカを除く8か国で解雇に正当な理由が必要。解雇理由との関係で正当不当が問題となるのは、基本的には、①労働者の規律違反行為、②労働者の能力不足・不適合、③企業の経営上の理由の三類型。 ・9か国すべての国において、性、年齢、障害等による差別的な解雇など、法律上一定の範囲の解雇が禁止されている。 □個別的労働関係について、各国とも一般の私法上の紛争を扱う裁判所とは異なる機関・部門が設けられ、特別の手続による紛争処理が行われている。	・国会答弁等において活用 ・『日本再興戦略』改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）に記載されている「予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方に関する議論の場」における資料として活用

研究区分	年度	研究テーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	主な事実発見等	労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
	2015年度	改正労働契約法及び専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法への企業の対応状況に関する調査 多様な正社員制度の導入・活用状況調査	・調査シリーズNo.151 「改正労働契約法とその特例に、企業はどうか対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見直しは、どうなっているのか —「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果—	・無期転換ルールへの対応方針については、前回調査に比べて無回答の割合等が減少し、その分、何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業が大幅に厚みを増したものの、改正労働契約法の内容までの認知度は約6割にとどまっており、対応方針は「未定・分からない」企業も、フルタイムあるいはパートタイム契約労働者を雇用する企業の各1/4程度みられた。 ・対応方針を決める上で必要な支援には、「他社の事例・取組についての紹介」や「法の詳細についての情報提供」等が挙げられており、こうした施策の挺入れを通じた同法の一層の普及・啓発が求められる。	・規制改革会議雇用ワーキング・グループで活用 ・厚労省報道発表資料(「無期転換ルール」支援策)で活用
		職業生活における就労と治療の両立に係わる調査	・資料シリーズ No.164 「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査」	・病気休職や職場復帰にかかわる企業実務上の対応、休職者の職場復帰の実態を調査 ・大企業を中心として、長期療養ができる企業(失効年休積立制度や長期の欠勤期間がある企業)においても、重度の疾患の場合、休職期間満了で退職する者がいることから、疾病の早期発見、早期治療が重要	・「長期にわたる療養が必要な労働者の復職等支援事業」報告書の参考資料として活用
緊急調査	2012年度	諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について	・「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」	・フランス、ベルギーでは、期間の定めのない労働契約を原則としており、派遣労働は一時的、補助的な雇用形態と位置付けている。このため、法律および労働協約によって限定された派遣利用許可事由に応じた最長派遣期間や更新可能性、必要な許可手続きを定めている。 ・韓国は、派遣対象業種を詳細に定めるとともに、原則、最長2年間(1回限りの更新を含む)の派遣期間制限を設けている。 ・ドイツは派遣法制定当初3カ月であった派遣期間制限を順次緩和し、2003年には、最長派遣期間、更新回数、派遣期間と労働者派遣契約期間の一致禁止などにかかわる規制をすべて撤廃した。	・今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会資料として活用 ・労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会資料として活用
		動向調査	・調査シリーズNo.111「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」結果—事業展開の変化に伴い、企業における人材の採用・活用、育成戦略は今、どう変わろうとしているのか—	・約4割の企業が今後3年間に事業再編を「実施予定」。 ・事業再編は国内の雇用者総数に「増加寄与」との回答が過半数。 ・5割超の企業が「人材の能力・資質を高める育成体系」を強化すべきと回答。 ・若年者採用については、今後、即戦力を重視する企業の割合が減り、相対的にポテンシャルが重視される傾向。	・労働経済白書で多数引用 ・労働政策審議会労働条件分科会、社会保障審議会企業年金部会、雇用政策研究会、労働市場における職業能力評価制度のあり方に関する研究会等多数引用
	2013年度	諸外国における外国人労働者の就業実態と影響等の調査(介護等福祉労働者編)	・資料シリーズNo.139 「欧州諸国における介護分野に従事する外国人労働者—ドイツ、イタリア、スウェーデン、イギリス、フランス5カ国調査—」	・介護分野において共通した課題に直面していたにもかかわらず、それぞれ独自の発展を遂げたため、各国の制度は多様なものとなっており、中心的な位置を占めるような単一のモデルはいまだ存在しない。 ・各国とも介護福祉労働に従事する外国人・移民は増加傾向にあり、彼らに対する処遇のあり方や国内労働市場に及ぼす影響等が議論の的となっている。	・法務省出入国管理政策懇談会、産業競争力会議等における活用
		動向調査	・調査シリーズNo.128 「人材マネジメントのあり方に関する調査」および「職業キャリア形成に関する調査」結果—就労意欲や定着率を高める人材マネジメントとはどのようなものか—	・4社に1社超の企業が、向こう5年間で「無期契約の社員」割合が増加すると回答。 ・2割弱の企業が「多様な正社員区分の新設(拡充)を検討し得る」と回答。特に「宿泊業、飲食サービス業」「金融業、保険業」「情報通信業」等や「1,000人以上」に多い。	・平成26年版「労働経済の分析」で引用 ・内閣府規制改革会議(第27回雇用ワーキング・グループ)参考資料経済の好循環実現に向けた政労使会議(第2回)の参考資料 ・内閣府「選択する未来」委員会「人の活躍ワーキング・グループ」資料で引用
		「社会保険の適用拡大がパートタイム労働に与える影響調査	調査シリーズNo.114 「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果—短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、事業所や労働者はどのように対応する意向なのか—	・半数超の事業所が、社会保険が適用拡大されたら短時間労働者の雇用管理等を「見直す」と回答 ・所定労働時間の長時間化を図る事業所と、短時間化を図る事業所がいずれも約3割 ・厚生年金・健康保険の被保険者として加入することを「希望する」短時間労働者は、国民年金の第1号被保険者で約5割、第3号被保険者では約2割	・社会保障審議会年金部会、経済財政諮問会議資料として活用 ・労働経済白書で引用
		経済社会構造が変化する中でものづくり産業における技能者の人材育成に関する調査	・調査シリーズNo.120 「『全員参加型社会』の実現に向けた技能者の確保と育成に関する調査」	・ものづくり企業の、60歳以上の高年齢技能者を活用するメリットは、「若い人に熟練技能を伝承・継承できる」が70.8%、「熟練技能が確保でき、品質を維持できる」が69.2%。 ・製造現場で女性技能者の活用を進めている企業の割合は35.6%。「今後進めたいと考えている」とする回答割合(16.6%)と合わせると過半数(52.2%)の企業が女性技能者の活用に前向き。	・ものづくり白書で多数引用 ・規制改革会議公開ディスカッション資料で活用 ・中央教育審議会実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する特別部会で活用

研究区分	年度	研究テーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	主な事実発見等	労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		労働法制の見直しに伴う企業の対応状況に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> 調査シリーズNo.121 「改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどう対応したかー高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果ー 	<ul style="list-style-type: none"> 企業規模が大きいほど、正社員以外での継続雇用割合やグループ・関連会社を雇用先を含む割合が大きい。 改正法への対応や人事制度変更の影響では、人件費や健康面の配慮責任の増大と並び、現場力の強化や技能伝承の円滑化などプラス効果を挙げる企業が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会(職業安定分科会、同高年齢者有期雇用特別部会、労働条件分科会、同有期雇用特別部会)、雇用政策研究会、生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会等多数引用
			<ul style="list-style-type: none"> 調査シリーズNo.122 「改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのかー高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果ー 	<ul style="list-style-type: none"> (平成25年7月1日時点における)改正労働契約法における無期転換ルール(第18条)への対応方針を尋ねたところ、「対応方針は未定・分からない」とする企業が4割弱を占めたが、何らかの形で無期契約にしていこう意向の企業の割合は、フルタイム契約労働者で42.2%、パートタイム契約労働者で35.5%となっている。 改正労働契約法における有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルール(第20条)に対応するため、雇用管理上で何らかの見直しを行ったか尋ねたところ、フルタイムあるいはパートタイムの契約労働者を雇用している企業のうち、「既に見直しを行った」「今後の見直しを検討している」は合わせて1割程度であり、「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」が5割弱、「見直し予定はない」は4割弱となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案審議にて経営側参考人及び政府参考人が調査結果を引用 労働政策審議会(労働条件分科会有期雇用特別部会、職業安定分科会高年齢者有期雇用特別部会)、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」、産業競争力会議雇用人材分科会、経団連「2015年版 経営労働政策委員会報告」等多数引用
		民間企業における各種手当の支給実態に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> 調査シリーズNo.127 「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」 	<ul style="list-style-type: none"> 期間を定めずに雇われている常用労働者がいる企業の場合の諸手当制度がある割合は、「通勤手当など」が89.8%ともっとも高い。 パートタイム労働者への諸手当制度をパート従業員の規模別にみると、規模が大きくなるほど、「通勤手当など」「役付手当など」「技能手当、技術(資格)手当など」「業績手当など」などの支給割合が高い。 	<ul style="list-style-type: none"> 社会保険・労働保険料の算定における通勤手当の取扱い考慮のための状況把握資料として活用
2014年度		企業の地方拠点における人員確保に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> 調査シリーズNo.137 「企業の地方拠点における採用活動に関する調査」 	<ul style="list-style-type: none"> 勤務地限定社員の採用であっても、7割以上の企業では本社人事担当部門に採用権限がある。 一部の企業では、地方拠点での大卒新人の独自採用も行われていたが、対象職種も多くは、もともと大卒新人を採用・配属していた職種ではないことが示唆される。 勤務地限定社員の募集・採用において、地元の人材紹介機関であるハローワークは、必ずしも十分に活用されていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 若者雇用促進法の審議過程において、地方就職の支援に関連して活用 「まち・ひと・しごと」関連の総合戦略、アクションプランについてのフォローアップ作業において活用
		高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査	<ul style="list-style-type: none"> 調査シリーズNo.130 「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果」 	<ul style="list-style-type: none"> 大規模企業に対する意向調査で、「高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者」を対象に、無期転換ルールの特例が設けられれば、「活用したいと思う」割合が8.3%、「活用する可能性・活用を検討する余地はあると思う」割合が18.8%など。 	<ul style="list-style-type: none"> 「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」案の国会審議や、同法第3条に基づく基本指針等の作成過程において活用
		建設労働者に関する分析	<ul style="list-style-type: none"> 資料シリーズNo.149 「建設労働者に関する分析ー建設事業主団体等へのヒアリング調査を中心にー」 	<ul style="list-style-type: none"> 人手不足が進行しているにもかかわらず、東京五輪後の需要見通しが立たず、再び建設市場が縮小するのではないかと懸念から、設備投資や人材確保に踏み切れない。 建設労働者の4割弱が55歳以上で60歳以上の高齢層も多く、今後こうした層の大量退職が始まる。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業安定局建設・港湾対策室の予算事業に反映 第9次建設雇用管理改善計画の立案への活用
		諸外国の公益事業における争議規制に関する調査	<ul style="list-style-type: none"> 資料シリーズNo.147 「諸外国における電気事業の争議規制に関する調査ーイギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国ー」 	<ul style="list-style-type: none"> 電気事業は、国民生活に必須の電気を提供するという事業であることから、そのサービスを完全にストップさせないようなシステムが必要である。諸外国を調査したところ、いずれの調査対象国においても、何らかの形でそうしたシステムが存在していることが判明した。 しかし、日本の「電気事業及び石炭鉱業における争議規制に関する法律」のように、電気事業に限定して労働争議を規制する法律は確認されていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会(電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の在り方に関する部会)資料として活用

研究区分	年度	研究テーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	主な事実発見等	労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
	2015年度	最低賃金の引上げによる影響に関する分析	・資料シリーズ No.177 「2007年の最低賃金法改正後の労働者の賃金の状況」	・2008年以降の最低賃金の引上げは、一般労働者の賃金には大きな影響を与えていないが、パートタイム労働者の賃金に影響を与えていることがわかった。 ・2008年以降の最低賃金の上昇が賃金分位の低い労働者の賃金を底上げし、日本全体の賃金格差を縮小させる効果を持つことを確認した。	・中央最低賃金審議会目安制度に関する全員協議会等で活用 ・経済財政諮問会議において、最低賃金近辺で働く雇用者の実態について本研究の結果を元に紹介 ・平成28年版労働経済の分析で活用
		特に65歳以上の高年齢者の就労に関する調査について	・調査シリーズNo.149 「中高年齢者の転職・再就職調査」	□ 転職結果への満足度については、45～54歳、55～59歳での転職の場合には「転職に伴う賃金減少」が満足度を低下させる主要な規定要因であったが、60歳以上での転職の場合には同変数が有意な説明変数とならなかった。常識的に考えれば賃金の低下はある程度普遍的に転職結果への満足度を減少させる要因と想定されるが、この常識が60歳以上の転職には当てはまらないという知見は特に重要である。 □ 64歳以下での転職経験のある現在65歳以上の人のほうが、64歳以下での転職経験のない同年代の人よりも現在の就業率・雇用率が高かった。ただしその結果については、男性の定年退職や自身・家族の健康上の理由、経済的理由等が複合的に作用していると考えられ、今後さらに要因を精査する必要がある。	・予算事業を検討する上で活用予定 ・平成28年版労働経済の分析で活用
			・調査シリーズNo.156 「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」	・60代前半層の継続雇用者の雇用形態は「嘱託・契約社員」(60.7%)が6割超。仕事内容は、「定年前とまったく同じ」(39.5%)、「定年前と同じだが責任の重さが変わる」(40.5%)に回答が集中。 □ 今後の高年齢者の賃金のあり方についてみると、「定年後でも仕事が同じなら原則、賃金は下げるべきではない」という見解について肯定的な企業は回答企業全体の3分の1程度である。 □ 65歳以降の高年齢者が就いている仕事(職種)は「専門的・技術的な仕事」(40.1%)、「管理的な仕事」(27.3%)の割合が高い。 □ 65歳以上の雇用・就業のあり方を企業に聞くと、「高年齢者は、会社の基準を設けて適合者を雇用したい」、「健康の維持・管理に注力してほしい」とする回答割合が高くなっている。	・労働政策審議会職業安定分科会等で活用 ・雇用保険法等の一部を改正する法律案(H28.3.29成立)の国会審議の基礎資料として活用
		中高年齢者の転職・再就職調査について	・調査シリーズNo.147 「高年齢求職者給付金に関するアンケート調査」	□ 給付金が求職活動中の生活の助けになっていたケースが多く、制度として一定の役割を果たしていたことが示唆された。 □ 給付金の認知経路としては「退職するとき会社から説明された」が最も多いが、従業員100人未満の事業所ではその比率が大企業よりも8ポイント程度低かった。今後給付金の周知、及び認知率の格差を是正するにあたっては、特に100人未満の中小企業の事業主への取り組みが重要と考えられる。 □ 「すでに仕事からは引退している」という人は70～74歳で37.7%、75歳以上でも56.9%に留まり、程度差はあれ就業意思を失っていない高齢者が少なくないことが分かった。ただし、健康状況が悪くなると同比率が高まることから、健康促進の観点も引き続き重要である。	・労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会で活用 ・雇用保険法等の一部を改正する法律案(H28.3.29成立)の国会審議の基礎資料として活用
		キャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する調査	・資料シリーズ No.165 「職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査」	・近年、進展の著しいキャリア理論・カウンセリング理論の最新の学説・研究動向等を中心に文献調査研究を行い、基礎的・伝統的な理論的動向も含めた形で各種の学説・理論動向を網羅的に収集・集約し、おもに職業相談場面において広く活用可能な形で整理し、取りまとめた。キャリア理論およびカウンセリング理論の他に、補足的にキャリアガイダンス理論も取り上げた。	・ハローワークにおける職業指導の推進に活用 ・人間科学職新規採用職員研修において活用
		働き方の改革・女性活躍推進に向けた企業調査	・調査シリーズNo.150 「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果」	・妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率は、正社員で22.3%。契約社員(13.2%)やパートタイマー(6.3%)では正社員より低いが、派遣労働者(45.3%)では正社員より高い。 ・セクシュアルハラスメントの経験率は正社員で34.7%と非正社員より高く、規模別には大規模ほど高い。 ・派遣先もまた事業主とみなして防止措置義務を適用することが適当と考えられる。	・労働政策審議会雇用均等分科会で活用 ・男女雇用機会均等法改正国会審議の基礎資料として活用
		仕事と介護の両立に関する調査	・調査シリーズNo.153 「介護者の就業と離職に関する調査」	・在宅介護期間が3年を超えると介護発生当時の勤務先を勤め続ける同一就業継続率は低下する。 ・介護発生当時の勤務先に介護休業制度がある場合は介護終了まで同じ勤務先で仕事を続ける割合(同一就業継続率)が高い。だが、在宅介護期間が3年を超えると介護休業制度の有無による同一就業継続率の差はみられなくなる。 ・在宅介護期間が3年以内であれば、介護発生時の勤務先に短時間勤務制度や始業・終業時刻の繰上げ、所定外労働免除の制度がある場合に同一就業継続率は高くなる。在宅介護期間が3年を超えた場合は1日の作業量やスケジュールの裁量がある方が同一就業継続率は高くなる。	・労働政策審議会雇用均等分科会で活用 ・育児・介護休業法の改正にあたり活用

研究区分	年度	研究テーマ	研究成果物 (2012～2015年度)	主な事実発見等	労働政策立案等への貢献 (予定を含む)
		米国の失業保険制度について	・「米国の失業保険制度」	・米国の失業保険制度における、州政府による予算の柔軟な活用や、社会保障制度のなかで生活を支えるという包括的な役割が参考になると思われる。	・労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会で活用 ・雇用保険法等の一部を改正する法律案(H28.3.29成立)の基礎資料として活用
		国内外のLGBTの就労事例について	・「諸外国のLGBTの就労をめぐる状況」	・欧米先進国におけるLGBT労働者の就労実態に関する調査から、彼らが採用、処遇、昇進、あるいは解雇といった局面での差別や、職場でのハラスメントなどに直面しやすいことが窺える。 ・各国では、法制度の整備にとどまらず、政府、自治体、公的機関、また企業やNPOなどが、支援等のための多様な取り組みを行っている。	・事業主向けの啓発資料作成の参考とする予定 ・ハローワーク等職員向け研修資料の参考とする予定
		成長戦略を支える中小企業におけるものづくり人材の確保・育成	・調査シリーズNo.126 「ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査」	・最近10年間で、ものづくり産業の約3割(28.9%)が新規事業を展開し、そのうちの約半数(46.9%)が医療・福祉やエネルギー・環境などの成長産業分野を含む新規事業分野に進出している。 ・約半数の企業が、「新事業を担う人材の確保が困難」を新規事業展開の課題に挙げる。 ・人材育成に積極的な企業ほど、新事業展開を成功させている。	・ものづくり白書で多数引用 ・労働経済の分析で活用
		動向調査	・調査シリーズNo.148 「「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」結果 および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」結果—より効率的な働き方の実現に向けて、企業の雇用管理はどう変わろうとしているのか—」	・企業調査で、労働生産性(従業員一人当たりの付加価値)を(さらに)高めるために必要なものを尋ねると(複数回答)、「仕事内容の見直し(ムダな業務の削減)」がトップ(63.1%)で、これに「仕事の進め方の見直し(決裁プロセスの簡素化、会議の短縮化等)」(48.7%)等が続いた。一方、労働者調査で、仕事の効率性を高めるために必要なもの(複数回答)としては、「組織間・従業員間の業務配分のムラをなくす」(54.6%)等が多く挙げられた。 ・始業時刻を8時等へシフトさせ、17～18時頃には必ず退社できるようにする「朝型勤務」については、20.4%の企業が「今後、検討余地がある」、30.9%の労働者が「希望する」と回答した。	・平成27年版「労働経済の分析」で引用 ・同一労働同一賃金の実現に向けた検討会で活用 ・仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会で活用