

JILPT調査研究成果の概要

平成19年度・平成20年度

Employment Strategy

Labour Economics Analysis

*Working Environment
and Work Life Balance*

*Employee-employer Relation
and Industrial Relations*

*Labour Quality Management
and Career Development*

Career Guidance



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

はじめに

労働政策研究・研修機構（JILPT）は、労働政策の企画立案と実行の双方に貢献することを目的として設立され、雇用・労働分野の現場に根差した幅広い調査研究を行い、その効果的な提供と普及に努めています。

労働政策は、労働実態を知るところから始まる・・・

そう考えています。そして、その役割を担うのが JILPT であると考えています。

この考えの基に JILPT では、公的かつ中立の組織であるという特色を活かして、労働現場の実態を中長期的な観点から継続的に把握、分析することにより、労働社会の変化とそのメカニズムを的確に捉え、新たな問題提起や政策の方向性を提言しています。その成果が、労働行政はもとより、広く労使の実務家の皆さんの役に立ち、共有財産となるような調査研究でありたいと考えています。

JILPT の成果をより多くの方に知っていただくために・・・

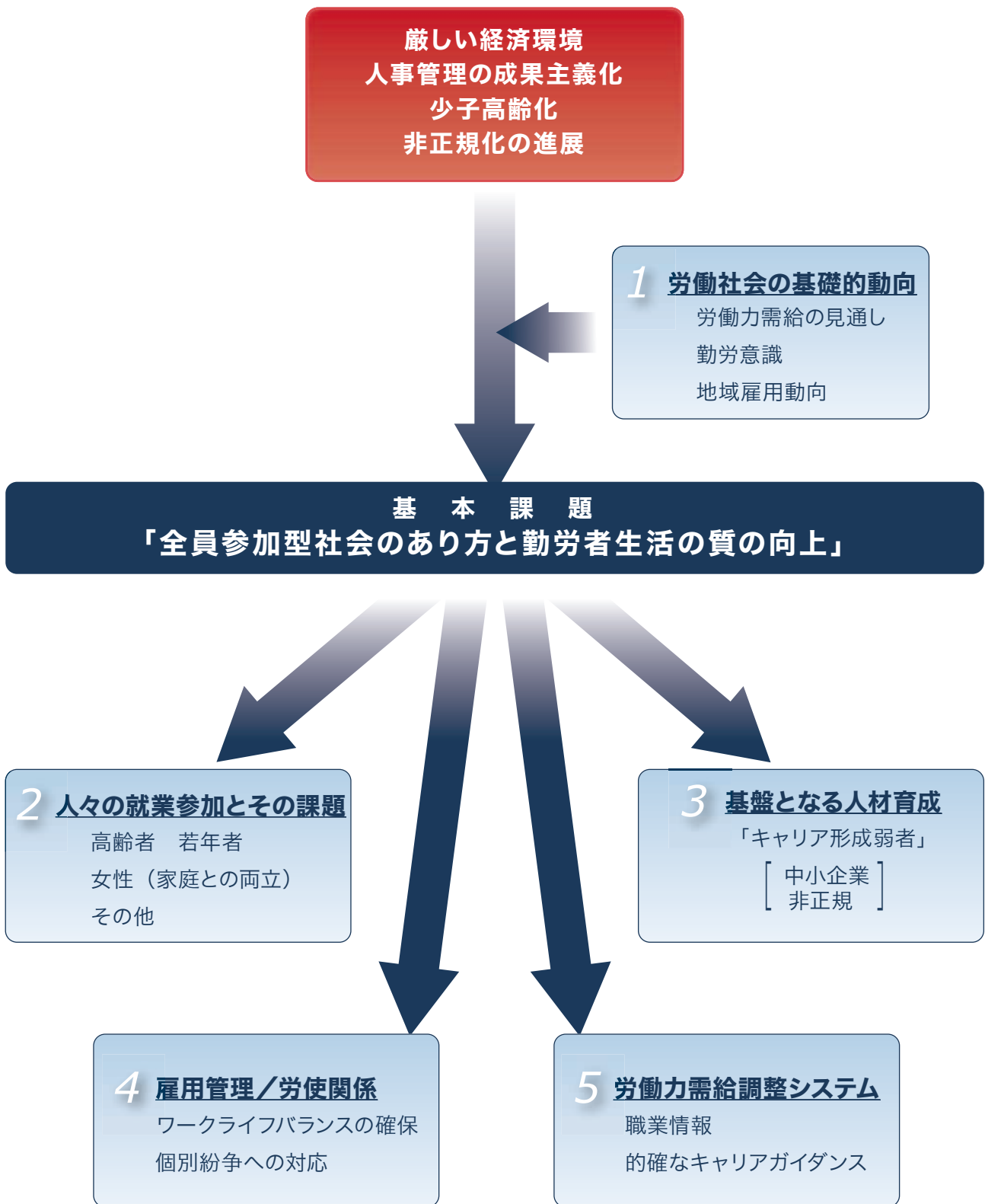
この冊子は、第2期中期目標期間前半（平成19年度、20年度）における調査研究成果の概要を取りまとめたものです。皆様方によりよく理解していただくために、独立行政法人としての業務上の分類にこだわらずに、第2期中期計画における大きな指針である「全員参加型社会のあり方と勤労者生活の質の向上」という視点をベースにした課題領域ごとに調査研究成果を整理して、その概要を紹介しています。

さらに活用いただくために・・・

これらの調査研究成果等の提供媒体である報告書（JILPT ホームページに全文掲載）、月刊誌「ビジネス・レーバー・トレンド」、労働政策フォーラムなどについても紹介しています。

この冊子で関心をもたれた調査研究があれば、是非こうした媒体を通じてより詳細に知っていただき、成果をご活用いただければ幸いです。

第2期中期計画における調査研究課題類型



CONTENTS

2	I. 調査研究成果
4	1. 全員参加型社会の基礎的調査研究 (全員参加型社会の実現に向けた経済社会の基礎的調査研究)
9	2. 就業参加 (就業参加が期待される人々の就業とその課題に関する調査研究)
10	1. 高齢者
13	2. 若年者
15	3. 女性
20	4. その他の多様な労働者
24	3. 人材育成 (全員参加型社会の基盤となる人材育成に関する調査研究)
31	4. 雇用管理・労使関係 (勤労者生活の質の向上に向けた企業の雇用管理、労使関係のあり方に関する調査研究)
32	1. 企業の雇用管理
42	2. 労使関係のあり方
47	5. 労働力需給調整システム (全員参加型社会における労働力需給調整を支えるシステムに関する調査研究)
52	II. 職業情報・キャリアガイダンスツールの研究開発と提供
64	III. 国際共同研究等
69	IV. 調査研究成果の普及
79	参考資料 調査研究成果の活用状況 労働政策研究・研修機構について

I. 調査研究成果

少子・高齢化の進展の下で、労働力人口の減少を抑え、社会経済の活性化を図るためには、全ての人々が就業を始めとした社会参加ができる全員参加型社会の実現が必要です。また、そのためには、仕事と生活の調和が図られ、生活全体について満足感を得られる中で就業意欲をさらに高めていくことができるような勤労者生活の質の向上が重要となります。このような視点から、以下の研究を推進しています。

● 1 全員参加型社会の基礎的調査研究

(全員参加型社会の実現に向けた経済社会の基礎的調査研究)

● 2 就業参加

(就業参加が期待される人々の就業とその課題に関する調査研究)

● 3 人材育成

(全員参加型の基盤となる人材育成に関する調査研究)

● 4 雇用管理・労使関係

(勤労者生活の質の向上に向けた企業の雇用管理、労使関係のあり方に関する調査研究)

● 5 労働力需給調整システム

(全員参加型社会における労働力需給調整を支えるシステムに関する調査研究)

第 I 章に収録している調査研究成果一覧

1. 全員参加型社会の基礎的調査研究	
資料シリーズ No.34 「労働力需給の推計—労働力需給モデル（2007年版）による推計—」	5
調査シリーズ No.41 「第 5 回勤労生活に関する調査（2007年）」	6
労働政策研究報告書 No.102 「地方圏における雇用創出の研究」	7
調査シリーズ No.60 「地方自治体における雇用創出への取り組みに関する調査」	8
2. 就業参加	
1. 高齢者	
労働政策研究報告書 No.100 「高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就労促進に関する研究中間報告—」	10
調査シリーズ No.47 「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査—高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査—」	11
調査シリーズ No.48 「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン>フォローアップ調査結果」	12
2. 若年者	
労働政策研究報告書 No.97 「『日本的高卒就職システム』の変容と模索」	13
労働政策研究報告書 No.108 「地方の若者の就業行動と移行過程」	14
3. 女性	
労働政策研究報告書 No.99 「有期契約労働と育児休業—継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題—」	15
労働政策研究報告書 No.109 「出産・育児期の就業継続と育児休業—大企業と中小企業の比較を中心に—」	16
労働政策研究報告書 No.96 「子育て後の女性の再就職 課題とその解決」	17
労働政策研究報告書 No.105 「結婚・出産・育児期の退職と再就職—女性のキャリア形成と課題—」	18
労働政策研究報告書 No.101 「母子家庭の母への就業支援に関する研究」	19
4. その他の多様な労働者	
労働政策研究報告書 No.113 「介護分野における労働者の確保等に関する研究」	20
調査シリーズ No.61 「外国人労働者の就労実態と就業・生活支援に関する調査」	21
調査シリーズ No.57 「日本企業における留学生の就労に関する調査」	22
調査シリーズ No.55 「副業者の就労に関する調査」	23
3. 人材育成	
労働政策研究報告書 No.103 「中小企業における能力開発・人材育成—予備的考察—」	25
労働政策研究報告書 No.112 「ものづくり産業における技能者の育成・能力開発と処遇」	26
資料シリーズ No.36 「非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究」	27
労働政策研究報告書 No.110 「非正社員の企業内訓練についての分析—平成 18 年度能力開発基本調査の特別集計から—」	28
調査シリーズ No.63 「働くことと学ぶことについての調査」	29
資料シリーズ No.57 「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米 4 カ国比較調査—」	30
4. 雇用管理・労使関係	
1. 企業の雇用管理	
労働政策研究報告書 No.106 「働く場所と時間の多様性に関する調査研究」	32
調査シリーズ No.50 「企業のテレワークの実態に関する調査結果」	33
ディスカッションペーパー DP-08-05 「在宅勤務への政策対応—労働法学の視点を中心に—」	34
調査シリーズ No.54 「中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果」	35
ディスカッションペーパー DP-08-08 「企業から見た両立支援施策の現状と課題—次世代法への対応を中心として—」	36
ディスカッションペーパー DP-08-09 「労働市場の分断と男女賃金格差」	37
労働政策レポート No.6 「男女間賃金格差問題読本—『説明されるべきもの』から『女性従業員の活躍度を示す指標』へ—」	38
ディスカッションペーパー DP-09-03 「登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—先行調査研究サーベイと企業事例調査から—」	39
資料シリーズ No.41 「欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査」	40
資料シリーズ No.50 「欧米諸国における最低賃金制度」	41
2. 労使関係のあり方	
労働政策研究報告書 No.98 「企業内労使紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」	42
資料シリーズ No.42 「企業外における個別労働紛争の予防・解決システムの運用の実態と特徴」	43
資料シリーズ No.55 「企業外における個別労働紛争の予防・解決システム利用者の実態調査」	44
ディスカッションペーパー DP-09-05 「イギリスの行為準則（Code of Practice）に関する—考察—当事者の自律的取組みを促す機能に注目して—」	45
労働政策研究報告書 No.111 「労働紛争発生メカニズムと解決プロセス—コミュニティ・ユニオン（九州地方）の事例—」	46
5. 労働力需給調整システム	
労働政策研究報告書 No.104 「学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達—キャリア教育との連携に向けて—」	48
労働政策研究報告書 No.107 「職業相談におけるアクションリサーチ」	49
資料シリーズ No.31 「ハローワークにおける職業分類の運用に関する調査報告」	50
資料シリーズ No.48 「新訂 職業名索引」	50
調査シリーズ No.62 「相談機関におけるキャリア支援プログラムの実態調査—キャリア選択支援ツール開発のために—」	51

* 職業情報・キャリアガイダンスツールの開発研究の成果は、第 II 章に収録しています。



1 全員参加型社会の基礎的調査研究

(全員参加型社会の実現に向けた経済社会の基礎的調査研究)

全員参加型社会の実現に向けては、まず基礎的情報として労働力需給の見通しが必要となります。そこで、多部門計量経済モデルによる労働力需給の推計を行い、ベースとなるケースとともに保育所整備、労働時間の短縮、男女間賃金格差の解消等が労働力人口の減少を抑える効果を推定しました。

また、全員参加型社会への基盤整備として、地域レベルからの雇用・就業機会の創出強化が必要となります。そこで、企業や自治体による雇用創出の実態を明らかにするとともに、雇用創出に向けた条件等について研究し、地域人材の育成が不可欠であること等を指摘しました。

1. 全員参加型社会の 基礎的調査研究

「労働力需給の推計—労働力需給モデル（2007年版）による将来推計—」 （資料シリーズ No.34 /平成 20年 4月）

担当：調査・解析部

研究の目的と方法

- ・ 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として、労働力需給推計データを提供することにより、我が国の今後の雇用政策の立案に資する。
- ・ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2006年12月推計）にもとづき、性・年齢階級別の労働力人口について、次の3ケースにわけて多部門計量経済モデルを用いたシミュレーションを実施した。
 - A：性・年齢別労働力率が2006年と同水準で推移の場合
 - B：i) 年齢間賃金格差の一定程度の縮小による若年者の労働市場進出、ii) 保育所等在籍児童率の一定程度の向上、iii) 65歳までの雇用確保が95%の企業で実現の場合
 - C：Bのi)、iii)に加え、i) 保育所等在籍児童率の伸びがBの2倍、ii) 短時間勤務制度の普及による継続就業率の向上、iii) 男性家事分担割合の向上、iv) 平均労働時間の短縮、v) 男女間賃金格差の解消の場合

主な研究成果

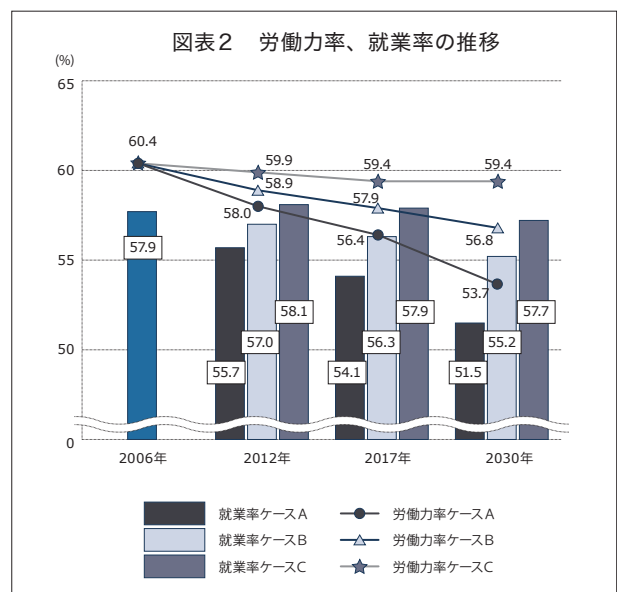
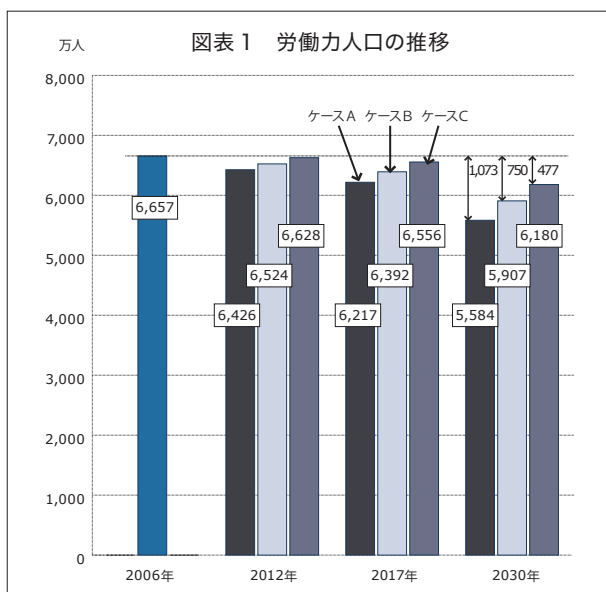
- ① 2030年の労働力人口は、ケースAでは、2006年と比較して1,073万人減少。一方、各種雇用施策を通じて女性・高齢者・若年者等の労働市場への参加が進むケースでは、ケースBで750万人減、ケースCで477万人減

に緩和すると見込まれる。（図表1参照）

- ② 2030年の労働力率は2006年の60.4%から、ケースAで53.7%、ケースBで56.8%、ケースCで59.4%に低下。2030年の就業率は、2006年の57.9%から、ケースAで51.5%、ケースBで55.2%、ケースCで57.7%に低下すると見込まれる。（図表2参照）

政策への貢献

- ① 今後の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的データとして活用され、同研究会報告書（平成19年12月）にも多数引用された。
- ② 「雇用政策基本方針」（平成20年2月29日厚生労働省告示第40号）において、将来の労働力人口の見通しとして引用されるなど、我が国の雇用政策の基本方針策定に寄与した。
- ③ 関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等が構成する官民トップ会議において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和達成のための行動指針」の就業率目標の設定において活用された。
- ④ 厚生労働省社会保障審議会年金部会において活用され、同部会での検討を経て平成21年年金財政検証における経済前提の設定として活用された。
- ⑤ 厚生労働省「労働経済白書」、内閣府「高齢社会白書」、同「少子化白書」の平成20年版において引用された。



1. 全員参加型社会の 基礎的調査研究

「第5回勤労生活に関する調査（2007年）」

（調査シリーズ No.41 /平成 20年 3月）

担当：調査・解析部

研究の目的と方法

- ・ 勤労生活の実態を把握し、勤労意識の多様な諸側面について明らかにすることを目的として、定例の基本項目とスペシャルピックアップの構成により、継続的に実施している調査の第5回目である。
- ・ 調査の基本項目では、同一の質問を同一の調査法により継続的に調査することで正確な時系列データを得ることができる。また、今回の調査では、「ワーク・ライフ・バランス」をスペシャルピックアップとした。
- ・ 全国 20歳以上の男女 4,000人を対象とする訪問面接調査を実施した。

主な事実発見

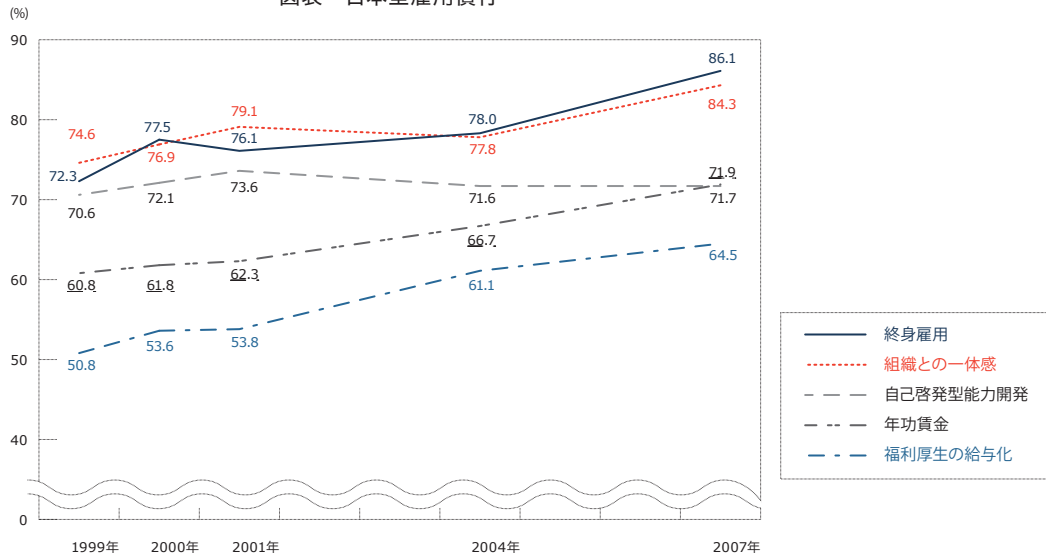
- ① 20歳以上の者に日本型雇用慣行の評価をきいたところ、「終身雇用」（9割弱）を支持する者が多く、近年上昇している。（図表参照）
- ② フリーターという働き方については、「生活を不安定にする働き方」とする者は9割弱で、「自由で多様な働き方」とする者の割合（3割弱）を大きく上回っている。

- ③ 日本が目指すべき社会については、「貧富の差が少ない平等社会」を支持する割合が4割強となり、「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」（約3割）を初めて上回った。
- ④ 30代、40代男性の7割強が家庭生活に費やす時間を増やしたいと考えている。また、30代、40代男性の有職者では3割強が仕事の時間を減らしたいと考えている。
- ⑤ 働きたい会社（3つまでの複数回答）としては、「職場の人間関係が良い会社」（6割強）に次いで、「仕事と家庭の両立支援を行っている会社」（5割弱）を挙げる者が多い。

政策への貢献

- ・ 労働経済白書において本調査のデータが多数引用されたように、本調査結果における勤労意識の動向、ワーク・ライフ・バランスの現状と希望を踏まえた政策対応が図られた。

図表 日本型雇用慣行



終身雇用、年功賃金、組織との一体感：「良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」の合計
福利厚生の給与化、自己啓発能力開発：「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

終身雇用：「1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用」

組織との一体感：「会社や職場への一体感を持つこと」

自己啓発型能力開発：「組織や企業にたよらず、自分で能力を磨いて自分で道を切り開いていくべきだ」

年功賃金：「勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金」

福利厚生の給与化：「社宅や保養所などの福利厚生施設を充実させるより、その分社員の給与として支払うべきだ」

1. 全員参加型社会の 基礎的調査研究

「地方圏における雇用創出の研究」

(労働政策研究報告書 No.102 /平成 21年 7月)

担当：伊藤 実、渡邊博顕、大谷 剛

研究の目的と方法

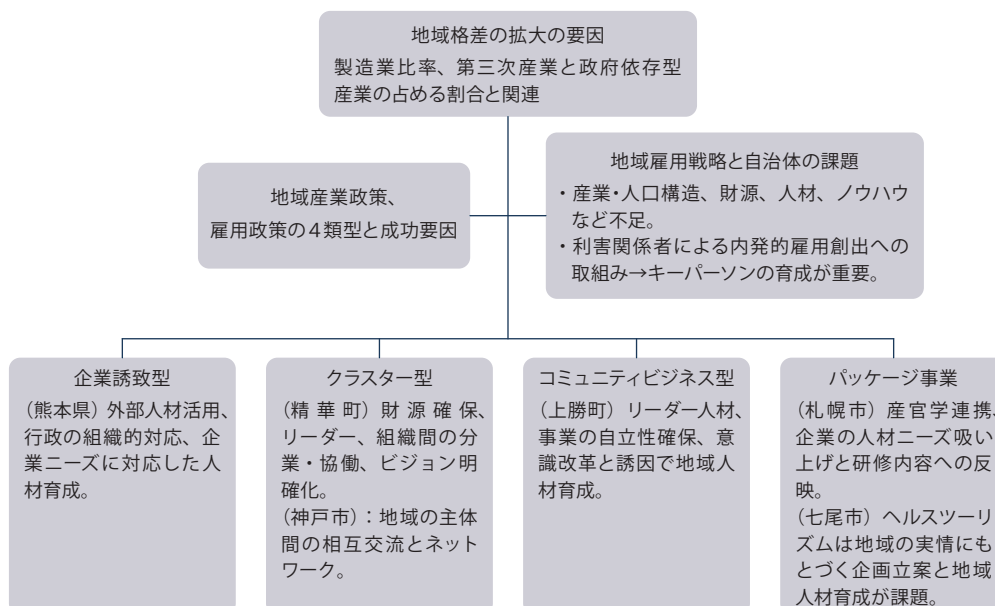
- ・ 2000年の「地方分権一括法」施行後、従来の国による画一的な地域政策から、各地域の実情やニーズに精通する自治体が企画・立案した計画に各種の支援策を講じることによって地域再生を進めていくという政策に転換してきている。
- ・ 現在、自治体が抱えている地域雇用創出の課題には、財源の不足、自治体の人材不足、雇用創出のノウハウの不足、求人・求職情報の不足などがある。
- ・ 本報告書は、雇用創出に成功した地域のメカニズムを明らかにするとともに、地域再生における国の雇用政策の役割と地方自治体の政策のあり方を検討した。第I部の政策論に関連した論考と第II部の事例集から構成されている。
- ・ 第II部では、地域雇用創出の事例を取り上げた。(1) 熊本県：産官学による戦略的企業誘致、(2) 関西文化学術研究都市・精華町：クラスター型開発と雇用創出、(3) 神戸市：産業クラスター型地域雇用創出、(4) コミュニティビジネスによる雇用創出（徳島県上勝町の「株式会社いんどり」を中心に）、(5) 札幌市、七尾市：パッケージ事業による地域雇用創出、の調査結果を紹介した。

主な事実発見と政策的含意

- ① 従業者数が増加・現状維持の市町村は全体の23%あるが、地域間雇用格差は今後拡大するとの推計もある。
- ② 地方分権型の政策を進め、産業・雇用創出の政策的実効性を高める上で財政的支援と人材育成が重要である。
- ③ 自治体が雇用創出に取り組む上でパッケージ事業の活用が考えられる。
- ④ 事例で取り上げた地域に共通する要因として、リーダーないしキーパーソンが存在、明確な目標の存在、自治体・民間・教育研究機関などの協働、さらに地域人材の育成が必要不可欠であることなどが指摘される(図表参照)。
- ⑤ 地域雇用創出の取組みは企業誘致に偏りがちであるが、人材育成を伴わない施策は不安定な雇用の創出に留まる可能性がある。地域雇用創出において官民による地域人材の育成と地域の利害関係者による協働が重要な課題であると思われる。

※パッケージ事業とは、雇用失業情勢の厳しい地域において、地域の関係者の創意工夫や発想を活かして雇用創出を図るため、地域の市町村、都道府県、経済団体等が設置した協議会より、地域で求められる人材の育成や就職を促進するための事業の提案を受け付け、そのうちの雇用創出効果が高いと認められる事業の実施を、提案した協議会へ厚生労働省から委託する地域雇用創出推進事業のことである。

図表 地方圏における雇用創出政策の類型と成功要因



1. 全員参加型社会の 基礎的調査研究

「地方自治体における雇用創出への取り組みに関する調査」

(調査シリーズ No.60/平成21年7月)

担当：渡邊博頭

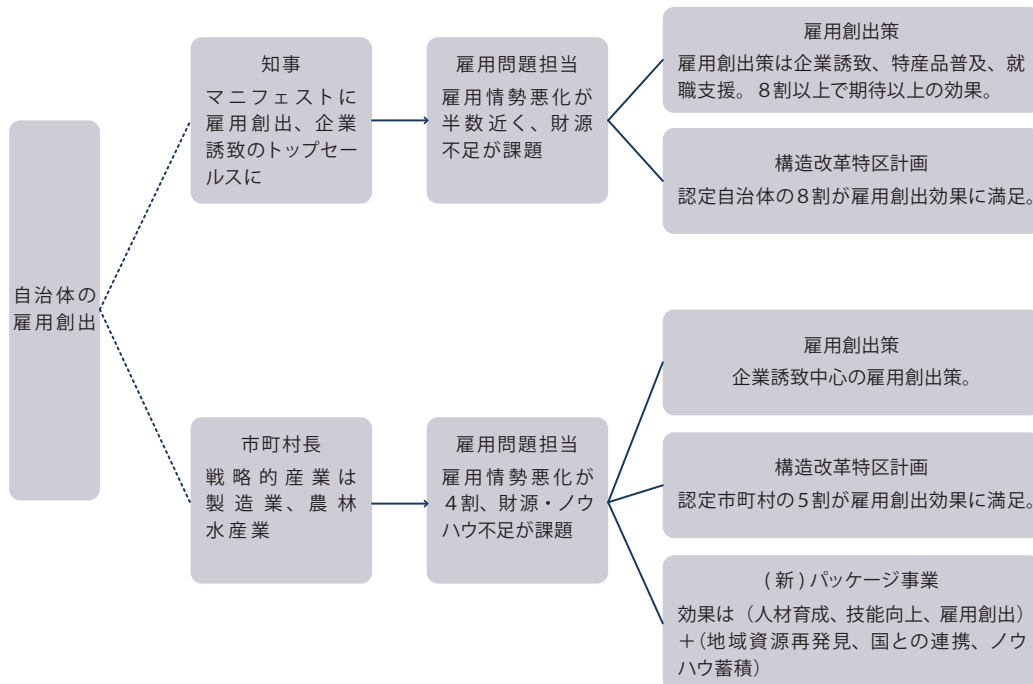
研究の目的と方法

- ・そもそも雇用失業情勢に地域間格差が存在するのはなぜなのか。こうした問題意識のもとに、国と地方の役割分担を明確にしつつ自治体への権限委譲が進む中、地方自治体では雇用問題にどのように取り組んでいるのかを調査した。
- ・前回の調査を実施した時期は、いわゆる平成の大合併の最中で、市町村合併後に雇用問題に本格的に取り組むという自治体が多数を占めていた。そのため、自治体が雇用問題にどのように取り組み、その効果はどうであったかについて必ずしも明確な結論を得ることが出来なかった。
- ・こうした点を踏まえて、市町村合併後一定期間を経過した時点で再度調査を実施することによって、自治体における雇用創出への取り組みの状況とその効果について明らかにすることにした。

主な事実発見と政策的含意

- ①都道府県、市区町村いずれでも雇用創出策としては外発的雇用創出（企業誘致）が中心である。製造業企業を誘致した場合、派遣・請負などの不安定な雇用が増加したが、景気後退に伴い地域の雇用情勢が悪化している。内発的雇用創出に取り組んでいる自治体は少ないが、従来より増加している。（図表参照）
- ②市町村合併を契機に雇用創出に取り組む自治体が増加、マニフェストや計画をいかに実施するかが課題である。
- ③市町村レベルでの取り組みによる雇用創出策は期待通りまたはそれ以上と評価する自治体が32%。
- ④構造改革特区計画による雇用創出効果は、統計分析上明確ではない。
- ⑤地域提案型雇用創出事業、地域雇用創造推進事業の雇用創出効果が期待通りとする自治体が39%、雇用創出への取り組み態勢整備、企画立案、ノウハウ、ネットワーク形成など雇用創出以外の効果も評価している。

図表 地方自治体における雇用創出策への取り組みの状況





2 就業参加

(就業参加が期待される人々の就業とその課題に関する調査研究)

全員参加型社会に向けて、高齢者、若年者、女性等の就業参加が期待されています。そこで、これらの人々の就業参加のための課題等について研究を行いました。

1. 高齢者

高齢者の就業決定要因、継続雇用の分析から、就業意欲を阻害しない制度設計、人事管理・賃金・処遇制度の工夫、高齢者の特性に合った仕事・就業環境の整備、職業生涯をにらんだキャリア形成等の必要性を示しました。

2. 若年者

キャリア形成に困難を抱えている人の特性、キャリア形成の課題、求められる支援等について研究し、重要な支援アクターであるハローワーク、高校、企業、保護者の適切な役割分担等が必要であることを示しました。

3. 女性

仕事と生活との両立については、出産・育児との両立が大きな課題であり、出産・育児期の就業継続と子育て後の再就職が重要です。就業継続については、企業規模別に課題を整理し、特に先行研究の少ない中小企業について、育児休業制度の普及と利用促進に向けて有益な情報を提示しました。再就職については、結婚・育児期に退職した女性がキャリア選択をする経緯を明らかにし、再就職を円滑化する支援ニーズを当事者の女性の視点で整理しました。このほか、母子家庭への就業支援の現状と課題を整理しました。

2. 就業参加

1. 高齢者

「高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就労促進に関する研究 中間報告—」

(労働政策研究報告書 No.100 /平成 20 年 6 月)

担当：藤井宏一、浜田浩児、周 燕飛、藤本 真

研究の目的と方法

- ・2007 年から団塊世代の定年到達者が大幅に増えるなど、とりわけ高齢者の能力を活かすための取り組みを早急に進める必要がある。そのためには、まず、高齢者の就業率の変動要因を分析し、それに対する処方箋を探ることが必要である。
- ・このため、本研究では、既存の調査により、高年齢者の就業行動の要因、企業の雇用管理等と高齢者の雇用状況との関係等を分析し、高齢者の就業率の変動要因を明らかにするとともに、就業促進を図るための環境整備の課題を示した。

主な事実発見

高齢者の就業決定には、以下のような点が指摘できる。

- ①制度要因の影響：年金の受給、定年を経験したことは就業のマイナス要因だが、近年影響が小さくなっている。
- ②従業員自身の意識と就業能力も影響：本人の職務能力、健康、介護等家庭事情の他、本人の就業希望も影響している。
- ③企業の人事労務管理の影響も大：賃金・年収が大幅に低下する場合や賃金・年収以外の就業条件が希望と一致しない場合、労働者は継続雇用を希望しない傾向にあり、継続雇用の質的側面の課題がある。(図表参照)
- ④60 歳以前の働き方の状況が影響（企業、労働者の双方の対応）：就業の自己選別、雇用・不雇用の分岐点はこれまでの職業キャリアの中で徐々に形成される。

政策的含意

高年齢者の就業決定要因、継続雇用の現状分析から、

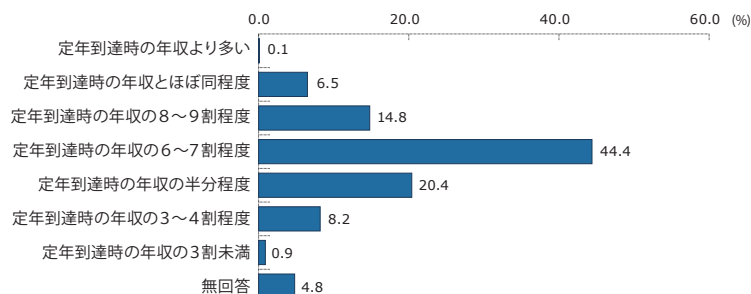
- ①政府は、就業行動に中立的、就業意欲を阻害しない制度設計、高齢者の就業能力向上支援、就業可能な環境整備を図ること
- ②企業も、長期的視点（入社時から定年、継続雇用時）に立ち、従業員心理・モラルを考慮しつつ、高年齢以前も含めた人事管理・賃金・処遇制度の工夫、人材育成、高齢者の特性にあった仕事・就業環境の整備を図ること
- ③就業者自身も、職業生涯をにらんだキャリア形成を図ること

等が求められる。

政策への貢献

- ①本報告書及び本報告書で活用した JILPT の調査の内容（60 歳代後半における就業見通しの多様化、定年後の仕事内容・働き方、継続雇用制度の実態（実際に継続雇用される割合、希望しない理由、年収水準、雇用契約期間、就業・勤務形態等）は、平成 21 年 4 月の「高年齢者等職業安定対策基本方針」の改定に当たり、参考とされた。
- ②本報告書の在職老齢年金の影響分析が、社会保障審議会年金部会の年金制度見直し検討（中間的整理）の参考とされた。

図表 継続雇用対象者の年収水準（複数回答、n=1051）



2. 就業参加

1. 高齢者

「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査—高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査—」

(調査シリーズ No.47 / 平成 20 年 5 月)

担当：藤本 真

研究の目的と方法

- ・高齢者雇用安定法の改正による雇用確保措置の義務化を契機として、高齢者の継続雇用に向けた取り組みが多くの企業において見直されてきている。こうした見直しにより、従業員の立場からみてもより望ましい継続雇用を実現していくためには、継続雇用後の働き方や処遇について従業員がどのような見通しや希望を持つようになっていくか、継続雇用に向けた取り組みも含めた高齢者を対象とする人事労務管理について、従業員はいかなる評価を与えているかといった点について実態を把握する必要がある。
- ・こうした問題意識から、平成18年10月に実施した『高年齢者の継続雇用の実態に関する企業調査』の対象企業に勤務する57～59歳の正社員に対し、アンケート調査を実施した。

主な事実発見

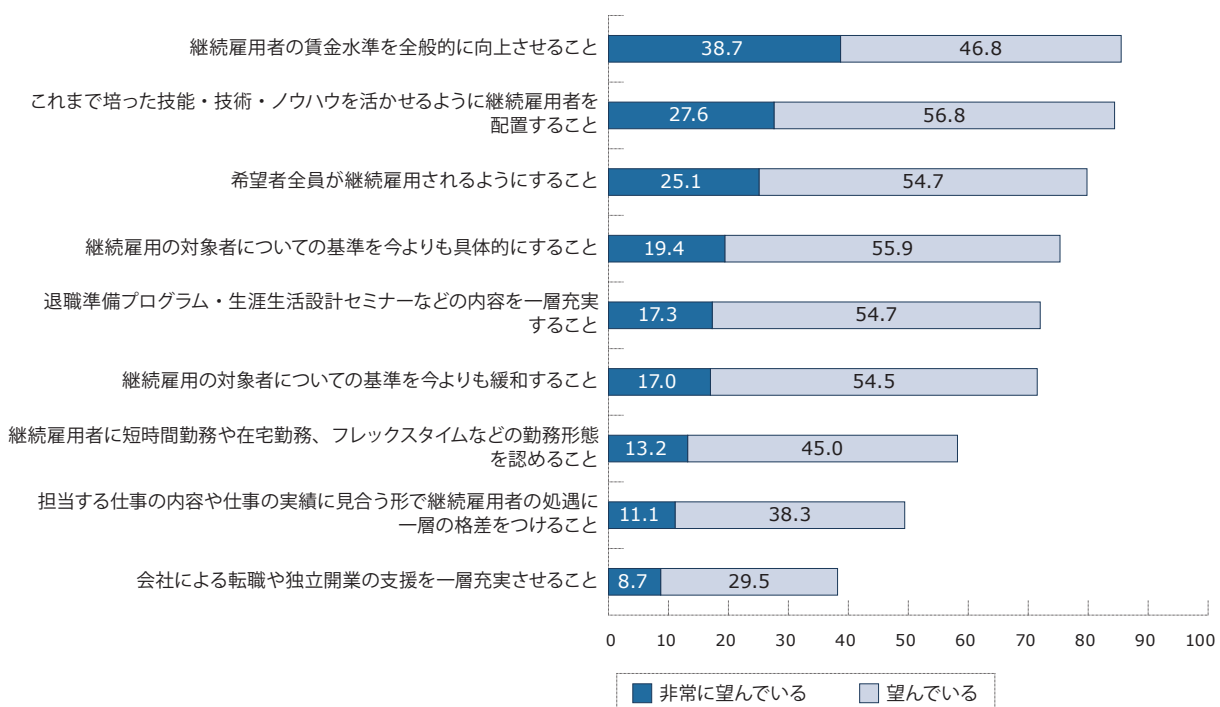
- ①継続雇用制度対象者の約6割が継続雇用時に正社員として雇用されることを望んでいるのに対し、正社員として雇用される見通しをもっているのは約1割にとどまる。

- ②半数近くの回答者は、継続雇用時の年収として現在の年収の8割以上を最低限希望しているが、現在の年収の8割以上の水準が実現すると見ている回答者は約2割にとどまる。
- ③継続雇用制度や高年齢従業員向けの人事管理の取り組みに関し、8割以上の回答者が望んでいるのは、「継続雇用者の賃金水準を全般的に向上させること」、「これまで培った技能・技術・ノウハウを活かせるように継続雇用者を配置すること」である。(図表参照)

政策的含意

- ・継続雇用時の賃金水準、就業形態・勤務形態、技術・技能を生かした配置などについて、企業側と従業員とのずれが大きく、より一層の話し合いと従業員への丁寧な説明が必要であり、それをバックアップする支援が求められる。実態を十分検討したうえで、必要に応じて高年齢者等職業安定対策基本方針の見直しも検討する必要がある。

図表 継続雇用制度や高年齢従業員向け人事労務管理に対する要望 (n=2,671、単位=%)



2. 就業参加

1. 高齢者

「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン」フォローアップ調査結果

(調査シリーズ No.48 /平成 20 年 6 月)

担当：浅尾 裕

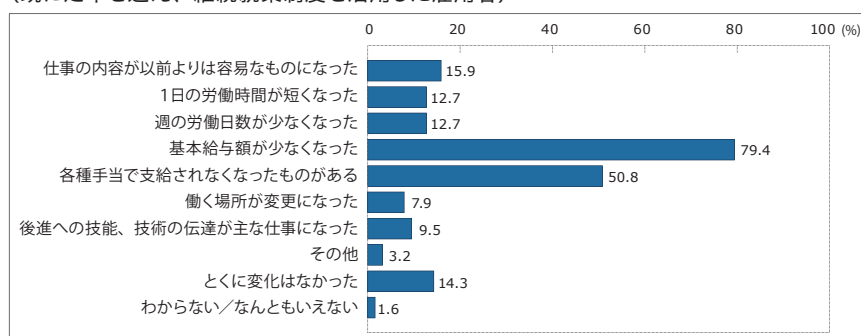
研究の目的と方法

- ・『団塊の世代』の就業・生活ビジョン調査(2006年に実施)のフォローアップ調査。完全に60歳台入りした昭和22年生まれの人々を始めとして、「団塊の世代」正社員の人々が前回から今回の調査実施時までの約1年間に就業面等でどのような変化を経験したかなどを調査し、今後の「団塊の世代」の就業・生活に関するさまざまな論点に係る基礎的なデータを提供する。
- ・前回調査の回答者のうち、60歳定年企業正社員であった団塊の世代を対象に調査を行った。

主な事実発見

- ①60歳定年以後の就業継続は着実に進んでおり、就業継続を希望する割合も緩やかに上昇している。
- ②就業継続に伴う変化では、賃金・手当の減少を挙げる人が多く、就業時間や仕事の内容を挙げる人は多くはない。現に年収はかなり低下している人が多い。(図表参照)

図表1 就業継続後の仕事の内容、就業条件の変化
(既に定年を迎え、継続就業制度を活用した雇用者)



図表2 継続制度を活用した就業継続に伴う年収の変化—継続制度活用就業継続者—

今回調査	計	200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～500万円未満	500～600万円未満	600～700万円未満	700～800万円未満	800～900万円未満	900～1,000万円未満	1,000万円～
前回調査	計	10.5	26.3	8.8	19.3	14.0	5.3	5.3	0.0	1.8	8.8
	200～300万円未満	50.0	50.0	—	—	—	—	—	—	—	—
	300～400万円未満	66.7	—	33.3	—	—	—	—	—	—	—
	400～500万円未満	20.0	40.0	20.0	20.0	—	—	—	—	—	—
	500～600万円未満	—	42.9	0.0	28.6	28.6	—	—	—	—	—
	600～700万円未満	—	20.0	20.0	40.0	20.0	—	—	—	—	—
	700～800万円未満	—	14.3	14.3	14.3	28.6	28.6	—	—	—	—
	800～900万円未満	—	37.5	0.0	37.5	0.0	0.0	12.5	—	12.5	—
	900～1,000万円未満	—	—	25.0	25.0	25.0	25.0	—	—	—	—
	1,000万円～	—	9.1	—	9.1	18.2	—	18.2	—	—	45.5

- ③大企業から勤め先の企業等を変えた人は、より小規模企業に再就職等している。
等が確認された。

政策的含意

- ①定年到達者に係る就業継続の促進に向けた政策は、概ね成功裡に推移している。(改正高齢者雇用安定法の事後評価)
- ②就業継続に向けた課題は、当該制度自体の整備から就業環境・条件の整備に重点を移行させることが求められる。
- ③就業継続できずに離職した人の対策もしっかりと視野に入れておくこと。
- ④団塊の世代が65歳に達する「2012年問題」に向けた足早の対策を準備すること。

政策への貢献

- ・定年到達期を迎えた「団塊の世代」の就業等に注目したこれら一連の調査結果は、各種白書でも取り上げられた。また、今後、「2012年問題」に向けた基礎的なデータとなる。

2. 就業参加

2. 若年者

「日本の高卒就職システム」の変容と模索」

(労働政策研究報告書 No.97 / 平成 20 年 6 月)

担当：小杉礼子、堀有喜衣

研究の目的と方法

- ・キャリア形成をするうえで困難を抱えている（抱える可能性がある）人々は誰か、どんな課題があり、どのような支援が求められるのかという観点からの研究である。特に、初期のキャリア分化の要因として、国際的にも指摘されている学歴、労働市場における初期の経験、地域の労働市場の状況に焦点を当てた。
- ・平成 19 年度には、高卒就職の最近の 10 年間の変化に焦点をあて、統計分析を行うとともに、ハローワーク、高校、企業に対してインタビュー調査を実施した。

主な事実発見

- ①ハローワークは、高卒就職において、情報の流れを制御する機能と、個別の相談・直接の斡旋をする機能を持つ。地域の労働市場状況によって、学校内での相談から保護者への働きかけなど多様な対応をしていた。（図表参照）
- ②「日本の高卒就職システム」（「推薦指定校制」「一人一社制」に基づき、高校と企業との継続的・安定的関係である「実績関係」の中で生徒が就職を決定していく仕組み）は、大きく変容した部分がありながらも、さほど変わっていない部分も残している。それゆえその現状と評価については一般化を避け、個別の問題について慎重に論じたほうがよい。「日本の高卒就職システム」が機

能している部分はこれを維持し、十分に機能していない部分については別途の支援によって対応するという、二段構えが肝要である。

- ③生徒が就職を決定していくうえで重要な支援アクターはハローワーク、高校、企業、保護者である。これら支援機関がどのように役割分担をするのか、またどのように資源を配分していくのが望ましいのかを考えることが必要である。

政策提言

- ①ハローワークの地域の労働力需給状況に応じた機動的な対応は有効で効果的である。
- ②高卒者のキャリア形成にとっての製造業の役割を再認識する必要がある。
- ③高校のうち就職者が多い高校はこれまでのマッチング方法で、就職者が減ってしまった高校ではマッチングについてはハローワークが担うことも考えられる。
- ④高校がマッチングに果たす機能は、マッチングレベル（需給リンケージ）に加え、カリキュラム（教育内容）レベル（カリキュラムリンケージ）へ重点の移行が必要である。
- ⑤就職以降のキャリアまで見通したマッチング（求人票の共有システムを発展させ、入社後のキャリアについての情報まで備えているような包括的なシステムの構築）が重要である。
- ⑥保護者に対する個別相談機能の充実が必要である。

図表 各地のハローワーク（HW）における個別支援（ヒアリング調査結果）

HW	ジョブサポーターの活動内容	未内定、未就職、卒業後指導の状況	HWの当初からの個別支援の状況
A	未内定者個別支援、職場定着指導	未内定者支援 10 数校、HW に来てもらう	10 校程度
B	未内定者個別支援、職場定着指導、求人受理事	未内定者は親が連れてきた、学校との連携が課題	
I	進路講話と年明けには未内定生徒を対象に求人開拓。職場定着指導は中卒のみ。		
D	就職校訪問しての職業相談、職場定着援助	就職 2 ヶ月後に葉書で電話相談受付の広報。早期離職対策。	
H	3 人いて学校担当制で個別相談、進路講話	課題は早期離職。第 1 次応募で約半数が不採用になるが、そのフォローも課題	3 校は HW が学校に向き求人受理事。9 月初めに HW に求職登録の生徒約 100 名・全体の 1 割以上。
G	未内定者、未就職卒業者の相談、求人情報の作成、イベント資料作成	早期離職防止の狙いで内定者セミナー	
K	就業意識形成支援事業計画の策定・実施、求人開拓	未内定者は 1, 2 月に HW に来所、求職登録してもらい個別相談。07 年は 35 名来所、学校紹介含め 16 名が就職。来なくなった生徒には電話連絡。	
F	学校での相談中心。郡部の学校から多く呼ばれる。	未就職者には週 1 回求人情報郵送。反応はあまりない。	
E	職業相談、求人開拓、定着指導（訪問時には求人早期化依頼）	10 月以降未内定者リストを出してもらって、相談を受け、求人開拓する。	
J	未内定者把握（相談は HW に来所してもらう）。必要に応じて定着指導	11 月に求職者情報を事業所に配布	
C	求人開拓、定着指導	選考 3 ヶ月後から、未内定情報整理。求人開拓と商工会議所広報などへ掲載	

2. 就業参加

2. 若年者

「地方の若者の就業行動と移行過程」

(労働政策研究報告書 No.108 / 平成 21 年 5 月)

担当：小杉礼子、堀有喜衣

研究の目的と方法

- ・地方の若年層の教育から職業への移行に着目し、北海道（札幌・釧路）、長野県（長野市・諏訪地域）を事例として、過去の東京都の調査を活用しながら調査研究を行った。
- ・資料編として、平成 19 年「就業構造基本調査」の特別集計結果をもとにした都道府県別フリーター数、ニート数の推移を掲載した。

主な事実発見

- ①若年低学歴層のキャリアの不安定化は大都市では顕著である。地方では産業構造によって異なり、製造業・製造工程の仕事の需要があることが低学歴者のキャリアには重要である。（図表参照）
- ②学校中退者は、地域を問わず離学直後もその後もアルバイトや無業になりやすい。新卒採用の仕組みに乗れなかったことは後々まで影響する。
- ③「正社員定着者」では、自分の職業能力における自らの「強み」を獲得した経路として、学校時代の勉強や資格が挙げられた。
- ④フリーターから正社員への移行において、地方ではハローワークや学校が果たす役割は、東京と比べて大きかった。また長野の政策担当者に対するインタビューに基づく分析から、フリーターや無業者に対する働きかけはまだ限られており、とりわけ職業紹介にまで至っていない段階では、若者が気軽に利用できる支援が十分でないことが示唆された。

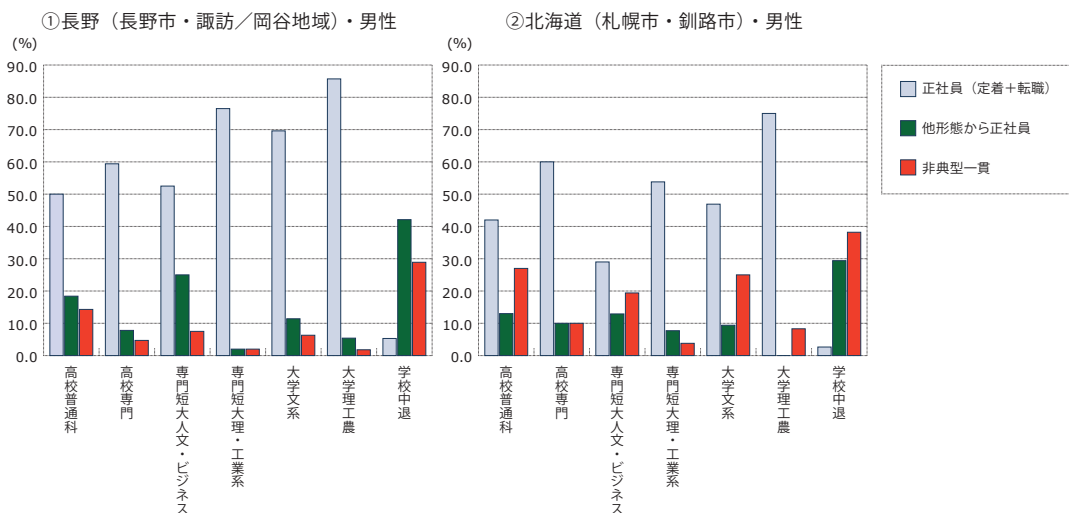
政策提言

- ①地域の状況や産業界の需要構造をふまえて、変化に対応できるような教育・職業能力形成に対して積極的な投資を行っていくこと
- ②「地域雇用」に加えて、「地域移動」支援も（住宅に関する公的な支援を含んだ「包括的」移行支援へ）
- ③実際に働き始めた若年正社員の経験から、学校時代の知識・資格や経験が職業能力の強みの基礎になっていた。これを学校にフィードバックし、在学中から意識を高めること
- ④企業側も学校や若者に対して、求めている能力や資格を発信すること
- ⑤非典型雇用者の公的なキャリアコンサルティング・能力開発機会を支援すること
- ⑥ハローワークだけにとどまらない、若者に対する公的な支援の充実や、学校の活用をはかること、ネットワーク化をはかること

政策への貢献

- ・若年者雇用政策立案の基礎資料となった（参議院予算委員会での意見陳述の資料）。内閣府「子ども・若者育成支援法」案の基礎資料となった。国土交通省の国土計画作成の基礎資料となった。巻末につけた都道府県別フリーター数、ニート数の推移は、各都道府県の政策立案に貢献した。

図表 地域による若者の職業キャリアの違い



2. 就業参加

3. 女性

「有期契約労働と育児休業—継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題—」

(労働政策研究報告書 No.99 /平成 20 年 6 月)

担当：池田心豪

研究の目的と方法

- ・事業所と有期契約労働者を対象とした調査を通じて、2005 年 4 月施行の改正育児・介護休業法で新たに育児休業の対象となった有期契約労働者の育児休業取得状況を分析し、有期契約労働者の育児休業が進むための課題を明らかにする。
- ・事業所調査は、常用労働者 5 人以上を雇用している全国の民営事業所、労働者調査は、上記の事業所に勤務する 40 歳未満の女性有期契約労働者を対象として調査を実施した。

主な事実発見

- ①有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所の約 3 分の 2 は法改正に合わせて有期契約労働者を育児休業の対象としている。
- ②有期契約労働者の育児休業ニーズは高く（図表参照）、同じ職場の正社員に近い働き方の労働者は育児期の雇用継続を希望する割合が高い。
- ③週の労働時間が 30 時間以上の有期契約労働者では、現在の勤務先での雇用継続希望とともに別の勤務先に移る希望も高い。

- ④有期契約労働者の両立支援ニーズを把握している事業所は少ないが、反復更新する有期契約労働者のニーズを把握するなどの取組みを行っている事業所では、育児休業取得者のいる割合が高い。

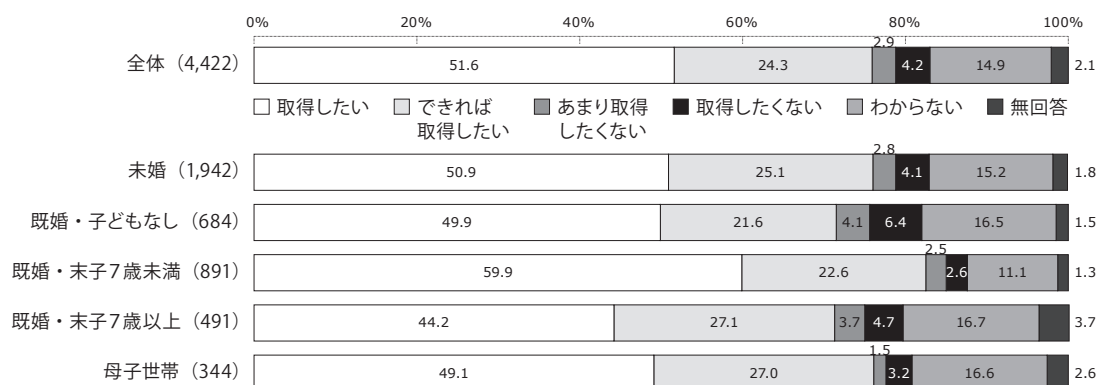
政策的含意

- ①個々の企業はまず有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定を設けることが重要である。
- ②雇用継続する有期契約労働者が増えるためには、育児休業とともに、勤務実態に応じて勤務時間短縮等の措置を講ずるなど、体系的な両立支援が重要となる。
- ③育児休業制度の効果を高めるためには、有期契約労働者の両立支援ニーズを把握して制度を運用することが重要である。個々の企業が法を上回る育児休業制度を整備することで休業取得者は増えることが示唆される。

政策への貢献

- ・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」（平成 19～20 年度）において研究成果を報告。育児・介護休業法改正の際の政策判断の材料として活用された。

図表 ライフステージ別育児休業取得希望



2. 就業参加

3. 女性

「出産・育児期の就業継続と育児休業—大企業と中小企業の比較を中心に—」

(労働政策研究報告書 No.109 / 平成 21 年 5 月)

担当：池田心豪

研究の目的と方法

- ・ 出産・育児期における女性の就業継続を困難にしている要因について、大企業と中小企業の比較という視点を中心に分析し、就業継続促進のための課題を探ることを目的とした研究の中間的報告である。
- ・ この報告書では、平成 17 年（個人を対象とした調査）及び平成 19 年（事業所を対象とした調査）に実施した 2 つの調査データを上記の視点から再分析している。

主な事実発見

- ① 企業規模の大小にかかわらず、勤務先に育児休業制度がない女性は第 1 子出産前の退職率が高い。(図表参照)
- ② 30 人未満の企業規模でも、男女均等に取り組んでいる事業所の育児休業制度導入率は相対的に高い。
- ③ 100 人未満の企業では若いコーホートにおいても育児休業取得者が少ない。300 人以上の大企業においても、事務職の就業継続率低下や非正規雇用の拡大によって、若いコーホートの就業継続率が大きく低下している。
- ④ 30～99 人の企業では、保育所入所が難しく、親の育児援助の効果が小さい都市部の就業継続率が著しく低い。

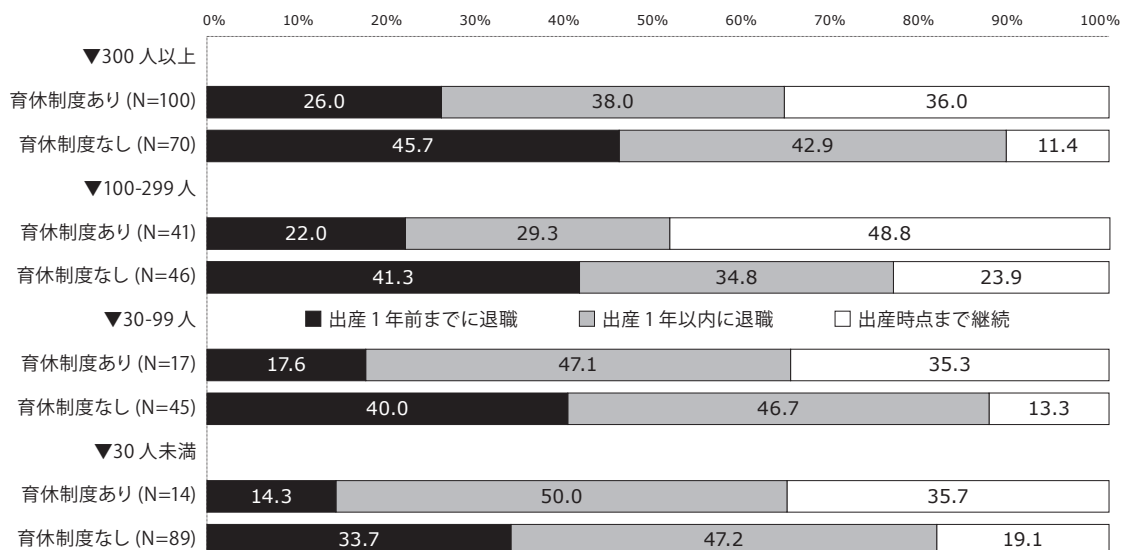
政策的含意

- ① 企業規模の大小にかかわらず、個々の企業が育児休業制度の規定を設けることが重要である。
- ② 30 人未満の企業に育児休業制度が普及するためには、男女均等の面でも女性労働力活用を浸透させることが重要である。
- ③ 企業と地域社会が連携して効果的に就業継続支援を推進することも重要である。
- ④ 300 人以上の大企業では、女性の働き方の変化に対応した就業継続支援の充実が課題である。

政策への貢献

- ・ 大企業・中規模企業・小規模企業に分けて就業継続支援の課題を整理したが、特に中小企業の両立支援については先行研究がまだ少なく、育児・介護休業法改正後の育児休業制度の普及と利用促進に向けて有益な情報を提示している。

図表 第 1 子出産直前勤務先の退職時期
—コーホート・企業規模・育児休業制度の有無別—
(均等法後世代：1961-75 年生)



データ：「仕事と生活調査」(労働政策研究・研修機構 2005年)

2. 就業参加

3. 女性

「子育て後の女性の再就職 課題とその解決」

(労働政策研究報告書 No.96 /平成 20 年 3 月)

担当：奥津眞里

研究の目的と方法

- ・ 出産・育児期にいったん退職した女性の再就職の実態とその課題を探ることを目的とした研究の中間的報告である。
- ・ この報告書では、平成 19 年 9 月から 10 月にかけて実施した「女性労働者に対するアンケート調査」の結果をとりまとめた。調査対象は、常用労働者 5 人以上を雇用している民営事業所に雇用されている女性労働者である。

主な事実発見

- ①結婚・育児期に退職し、専業主婦となった者が具体的に再就職の希望を持つのは、退職後 2 年未満までと、7 年～15 年までの 2 つの時期に分けて多くなる。
- ②実際に再就職する時期は退職後 1～2 年と 7～10 年の時期に多くなる。同時に、再就職を希望する時期と実行する時期の間、就職を実行する時期と末子の年齢の間には有意な関係がある。(図表 1 参照)
- ③退職後にはじめて再就職したときには過半数がパートタイマーの形態であるが、その後、そのうちの約 3 割は正社員の形態に転換している。(図表 2 参照)
- ④はじめでの再就職をする際の女性の希望は、通勤時間が

30 分以内であること、勤務時間が子どもの生活スケジュールに影響しない長さや時間帯であることが特徴である。

- ⑤結婚、育児期に退職し、再就職した女性労働者のキャリア満足度はそうでなかった者よりも高い。

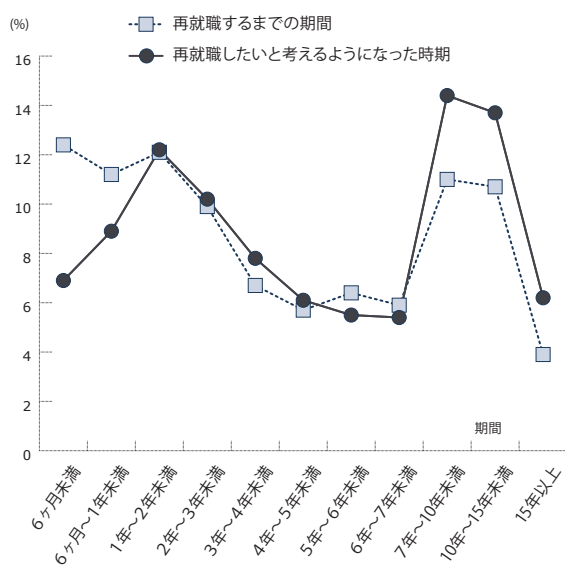
政策的含意

- ・ 女性のライフキャリアの選択が、本人の希望と実際の生活状況に合わせて多様性を容認されるためには、出産・育児期の就業継続のほか、中断・再開型の就業、離職・社会貢献活動など多様なキャリア選択が円滑に可能になるように、就業中でない母の子に対する保育サービス、再就職の受け皿となる中小企業の雇用管理支援政策の充実が有効である。

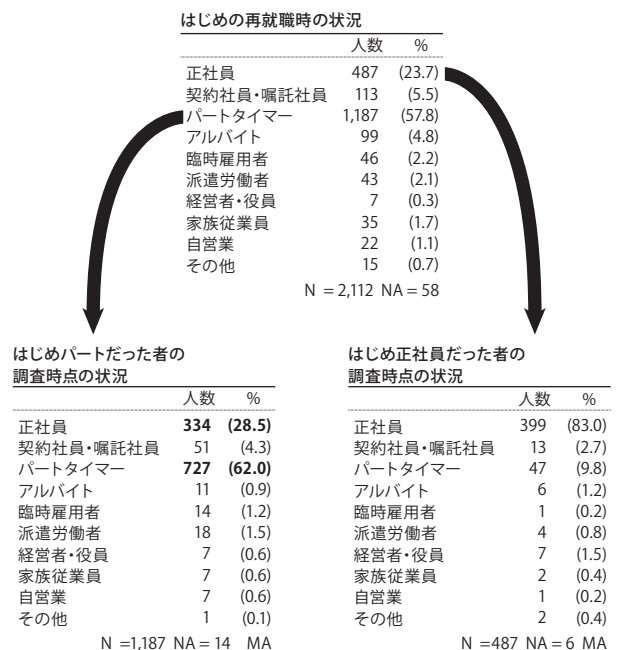
政策への貢献

- ・ 再就職女性の再就職行動の実態を提示したことによって、少子化対策関係政策の企画立案の基本となる情報・知識を精選することに貢献した。

図表 1 再就職までの期間、再就職したいと考えようになった時期



図表 2 再就職時の雇用形態



2. 就業参加

3. 女性

「結婚・出産・育児期の退職と再就職—女性のキャリア形成と課題—」

(労働政策研究報告書 No.105 / 平成 21 年 3 月)

担当：奥津眞里

研究の目的と方法

- ・ 出産・育児期にいったん退職した女性の再就職の実態とその課題を探ることを目的とした研究をとりまとめた報告である。
- ・ 平成 19 年に実施した「女性労働者に対するアンケート調査」の追分析とともに、平成 20 年 2 月中旬から平成 20 年 6 月下旬にかけて実施した子育て後に再就職した女性労働者に対するヒアリング調査をとりまとめた。

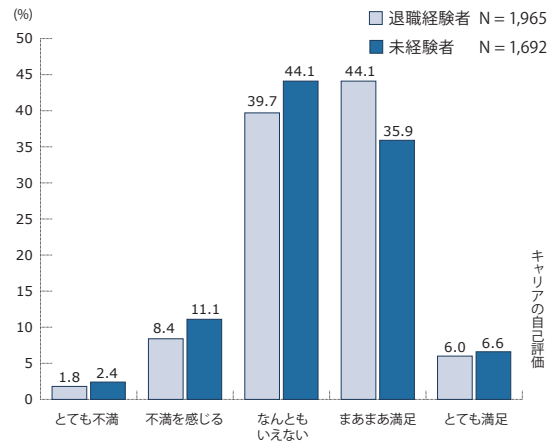
主な事実発見

- ①結婚・育児期の退職は、女性が子育てを自らの社会的責任として意識し、その責任遂行のために生活環境を考慮して退職している。すなわち、社会的・家庭的条件と個人の育児方針の調整が女性自身によって行われた結果である。
- ②再就職した女性は自己の職業キャリアについて満足度が高い。それは専業主婦と子育てを通じた経験が再就職後に就業継続している自己の成長につながっているとの認識に起因している。すなわち、子育ての満足度との関係が深い。(図表1～3参照)
- ③再就職の経緯には、自分の母親の生き方がロールモデル、キャリアモデルとして直接的に影響している。つまり、その時代の社会における女性の就業環境や子育て環境は次世代のキャリア選択に直接的に影響を及ぼすと考えられる。

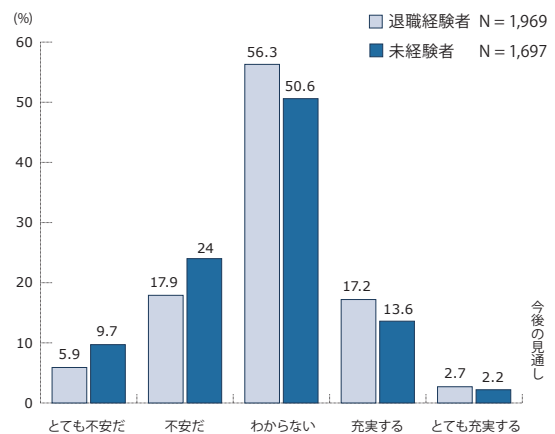
政策的含意

- ①ワーク・ライフ・バランスは、人それぞれにその内容が異なる。すなわち、地味ながらもより多くの国民が共感する実質的な効果を狙う政策は国民の幸福をもたらす。
- ②個人が自己の生涯を通じて全体を眺望して、ワーク・ライフ・バランスを実現できるキャリア選択が可能になる社会的基盤整備が重要である。
- ③結婚・育児期に退職した女性が自主的にキャリア選択をする経緯を明らかにし、かつ、再就職を円滑化する支援ニーズを当事者の女性個人の視点で整理した。それによって、多くの女性が納得しやすい政策立案のポイントを提示した。

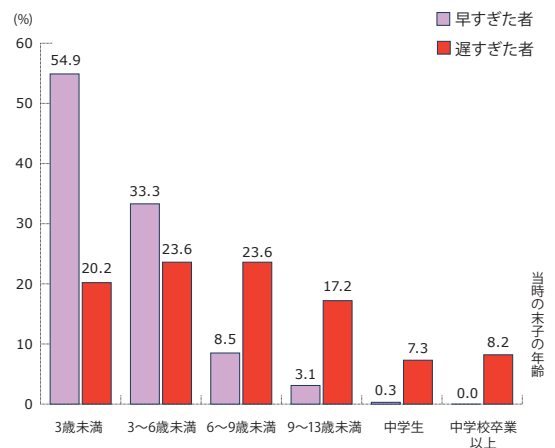
図表 1 キャリア満足度



図表 2 将来のキャリア見通し



図表 3 子の年齢と就職時期



2. 就業参加

3. 女性

「母子家庭の母への就業支援に関する研究」

(労働政策研究報告書 No.101 /平成 20 年 6 月)

担当：藤井宏一、周 燕飛

研究の目的と方法

- ・2002 年母子寡婦福祉法の改正により、母子家庭への政策の方向性が児童扶養手当を中心とする「経済的支援」から「就業支援」へと大きく転換された。「就業支援」の具体策として、母子家庭等就業・自立支援センター事業等の事業が創設された。
- ・就業支援を進めていく上で、福祉対策と雇用対策の連携が重要になっている。そこで、供給側（自治体）と需要側（母子家庭の母）へのヒアリング・アンケートを実施し、母子家庭への就業支援の現状と課題を整理した。
- ・ヒアリング調査：母子家庭への就業支援を積極的に進めている8自治体のハローワーク、母子家庭等就業自立支援センター等及び9人の母子家庭の母を対象として実施。
- ・アンケート調査：全国 20 自治体・約 6,000 の母子家庭を対象として実施。

主な事実発見

- ①ヒアリング調査：自立支援センターとハローワークの連携（千葉市）、独自の就業支援マニュアルの作成（横浜市）、就業支援サービスと児童福祉サービスの窓口一本化（貝

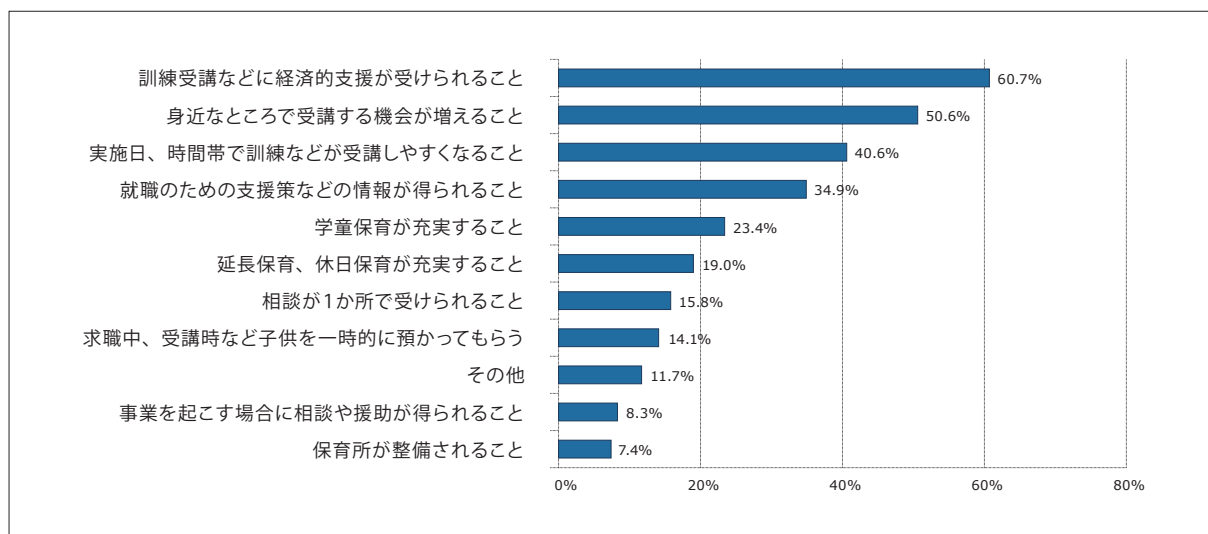
塚市）、NPO 等民間団体の活用（釧路市）など地域の独自色のある取り組みがみられた。しかしながら、就業支援事業と母子家庭の母親のニーズとの間に乖離がある、ワンストップサービスを提供している自治体が少ないなどの課題も明らかになった。

- ②アンケート調査：「事業を知らない」ために支援を利用しない母子家庭が非常に多く、事業案内の個別郵送、窓口での口頭説明、事業 PR の強化などへの要望が強いことが明らかとなった。また、今後必要な支援策を聞いたところ、「訓練受講などに経済的支援が受けられること」が最も多く、次いで「身近なところで受講する機会が増えること」、「実施日、時間帯で訓練などが受講しやすくなること」と続いており、職業訓練に関する就業支援を望む声強い。（図表参照）

政策への貢献

- ①自治体が自発的に行った様々な取り組みを体系的にまとめ、支援のノウハウの蓄積・伝承に貢献している。
- ②厚生労働省の関係部署だけでなく、全都道府県、指定都市、中核市等の政策の現場において、上記のような本研究の成果が活用されている。

図表 母子家庭の母が必要とする就業支援策（3つ以内 MA、N=1,294）



2. 就業参加

4. その他の多様な労働者

「介護分野における労働者の確保等に関する研究」

(労働政策研究報告書 No.113 /平成 21年 7月)

担当：藤井宏一、周 燕飛

研究の目的と方法

・介護労働者の賃金等の労働条件対策、人事マネジメント等について、(財)介護労働安定センター「平成 19 年度介護労働実態調査」等の事業所調査、労働者調査の個票データ等を中心とする統計データ分析をもとに幅広い検証を行い、介護労働者の確保・定着のために有効な雇用管理改善措置に資する実態の解明を行った。

主な事実発見

- ①介護労働者の雇用確保・定着には、「介護労働の特性（職務の特性と従業者自身の特性）」を総合的に考慮し、対策をとることが必要である。特に従業者特性については、雇用形態、職種、年齢、性別、生計維持者か否か等の問題、就業意識等の多様性を考慮する必要がある。介護サービスの種類によっても、介護労働者の不満・不安に特徴がある。
- ②雇用管理の適切な見直し・充実（職場内の情報共有・職員間のコミュニケーションの円滑化、教育訓練、適切な処遇・評価・人員配置、メンタルケア等）は、介護労働者の定着に資する。（図表参照）

- ③マネジメントや管理職のあり方は、「人材の質」の向上や「働きやすさ」の向上の点でも重要である。前者に関しては、情報共有の仕組みを整える「構造づくり」、上司や先輩が個々の介護職の能力開発に取り組む「個人配慮」のマネジメント手法とそのマネジメントを実践する管理職を確保・登用・育成することが重要であり、後者については、組織的な体制整備、上司・先輩による個別の相談・指導が重要である。
- ④雇用管理面における改善は、人材の確保・定着のみならず、サービスの質の向上、事業経営の改善にも貢献する。

政策への貢献

- ①既存の統計調査の再分析等により、介護労働者、特に施設系の介護労働者の確保・定着のために有効な雇用管理改善措置等及び人事マネジメントを具体的に明らかにした。
- ②厚生労働省の「介護分野における雇用管理モデル（施設系）報告書」のとりまとめ（平成 21年 7月）において、本研究の分析結果が参考とされた。

図表 雇用管理・メンタルケア充実度と働きやすさ

		今の職場の働きやすさ					合計
		非常に働きやすい	働きやすい	どちらともいえない	働きにくい	非常に働きにくい	
雇用管理・メンタルケア充実度	低 (～4点)	10 1.1%	261 29.9%	405 46.3%	147 16.8%	51 5.8%	874 100.0%
	中 (5～9点)	27 4.0%	336 49.7%	231 34.2%	68 10.1%	14 2.1%	676 100.0%
	高 (10点以上)	35 9.5%	226 61.1%	93 25.1%	14 3.8%	2 0.5%	370 100.0%
合計		72 3.8%	823 42.9%	729 38.0%	229 11.9%	67 3.5%	1,920 100.0%

注：p<0.01

2. 就業参加

4. その他の多様な労働者

「外国人労働者の就労実態と就業・生活支援に関する調査」

(調査シリーズ No.61 /平成 21年 7月)

担当：渡邊博頭

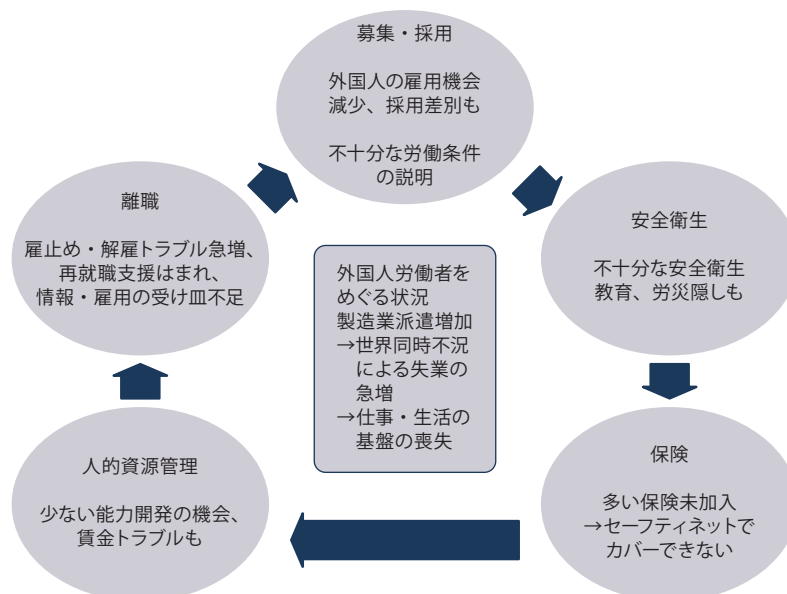
研究の目的と方法

- ・ 2007年に雇用対策法が改正され、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が策定された。これに伴い、外国人労働者への雇用管理の改善の施策を講じるとともに、事業主に対しても外国人労働者が本人の責めによらず解雇された場合には再就職を援助する努力義務が定められた。また、労働保険関係法令や社会保険関係法令の遵守など適切な措置を講じることが定められたほか、外国人雇用状況報告制度に代わる外国人労働者の雇用状況の届出制度が導入されている。
- ・ 本調査は、法制度の変更の後、企業は外国人労働者に対してどのような雇用管理を行っているのか、改正雇用対策法への対応状況について企業への聞き取り調査を実施した。
- ・ 世界同時不況の発生は外国人労働者の雇用に対して深刻な影響があった。外国人労働者は雇用保険への加入率も低く、公的セーフティネットでカバーされた者は限られていたため、地方自治体、NPO、教会、支援団体などによる生活支援に依存せざるを得なかった。
- ・ こうした点についても注目し、外国人労働者を対象とした個人アンケート調査や外国人労働者の就労支援や生活支援の状況について聞き取り調査を実施した。

主な事実発見と政策的含意

- ① 製造業への人材派遣が認められ、外国人労働者の就業形態が請負から派遣へと変化した。不安定な雇用であることには変わりはない。また、中小企業の人材不足を背景に留学生のアルバイトとしての製造業派遣が増加している。こうした中、就労に伴うトラブルに遭遇しても対応方法がわからない外国人労働者が多い。
- ② 中小零細企業では日本人の採用難対策のため、中堅技能者として技能実習生が活用されてきたが、景気後退で業績が悪化し、期間途中での帰国が増加している。
- ③ 景気後退によって外国人労働者の大量の雇い止め、解雇が発生したが、企業による就労支援はほとんど行われていない。外国人労働者は雇用と生活の両方を派遣会社に依存していたため、仕事と生活基盤の両方を失った。しかし、公的安全網環境が未整備であったことから、長期失業者が増加している(図表参照)。
- ④ 今後、改正雇用対策法への企業の対応と国、自治体、支援団体が連携して外国人労働者の生活支援と就労支援に取り組むことが重要になる。
- ⑤ 就労支援策として外国人介護人材の育成が実施されているが、介護施設における受け入れ態勢が未整備であり、外国人材が十分活用されていない。

図表 企業における外国人労働者の雇用管理の課題(高度人材以外)



2. 就業参加

4. その他の多様な労働者

「日本企業における留学生の就労に関する調査」

(調査シリーズ No.57 / 平成 21 年 6 月)

担当：調査・解析部

研究の目的と方法

- ・政府では、2020 年をめどに外国人留学生 30 万人受け入れを目指すとする計画等により、積極的な取り組みを進めている。しかし、全体として、留学生が日本企業に就職するケースは多いとはいえ、その原因として、企業側の意識の問題のほかに、外国人材に対する処遇、雇用管理面等での問題が考えられる。
- ・このような問題意識から、従業員 300 人以上の民間企業を対象とする企業調査と調査対象企業で働く元留学生を対象とする留学生調査を行い、企業における雇用管理の実態や留学生の意識等を調査した。

主な事実発見

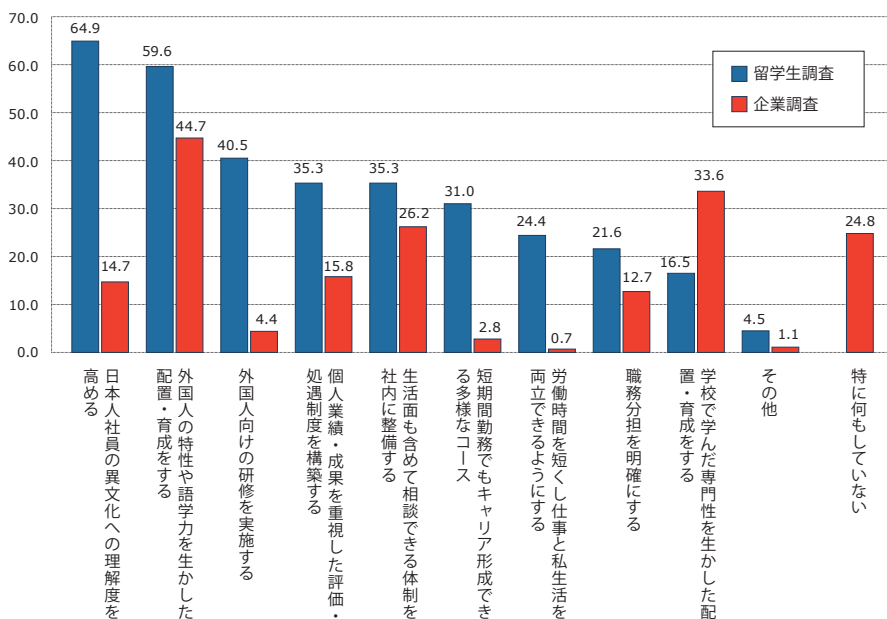
- ① 将来のキャリアについて、日本企業と元留学生の意識のギャップが大きい。元留学生が考える将来のキャリアは、「海外の現地法人の経営幹部」の割合がもっとも高く、「高度な技能・技術を活かす専門人材」の割合も理系を中心に高い。一方企業では、そのように考えている割合は低く、「日本人社員とほぼ同様に考えている」企業が約半数に上る。

- ② 後輩に日本企業への就職を勧めない人に、その理由を聞くと、「外国人が出世するのに限界がある」「異文化を受け入れない」などの割合が高く、「労働時間の長さ」「不十分な成果主義」など雇用管理面を指摘する声も少なくない。
- ③ 定着策でも企業と元留学生の意識のギャップは大きい。特に「日本人社員の異文化への理解度を高める」「外国人向けの研修の実施」「仕事と生活の両立」「短期間でもキャリア形成できる多様なコースを用意する」「より業績・成果を重視した処遇制度の構築」など。人事労務について、外国人社員を日本人社員と同様に扱う企業が多いが、定着・活用のためには、別立ての人事労務制度を考える必要がある。(図表参照)

政策への貢献

- ・内閣官房長官が開催する「高度人材受入推進会議」における議論で、厚生労働省提出の参考データとして活用されるなど、高度外国人材の受け入れをめぐる政策論議に貢献した。また、厚生労働省の外国人労働者問題啓発月間に活用されるなど、外国人労働問題をめぐる幅広い議論に貢献した。

図表 留学生の定着化のための施策（複数回答、単位=%）（留学生調査、企業調査）



▶ 「異文化理解」、「外国人向けの研修」、「短期間でもキャリア形成できる多様なコース」などでギャップが見られる

▶ 特性や語学力を生かした配置・育成は最もギャップがない

2. 就業参加

4. その他の多様な労働者

「副業者の就労に関する調査」

(調査シリーズ No.55 / 平成 21 年 6 月)

担当：調査・解析部

研究の目的と方法

- ・非正規雇用の増大や勤労者の就業意識等の変化のなかで、仕事を複数持つ人（複数就業者）が見られるようになってきている。複数就業者の増加は、労働災害時の賃金等の算定の在り方等の問題を生む可能性もあるが、その実態には不明な点が少なくない。
- ・本調査は、インターネットを利用したアンケート調査により、複数就業者の属性、副業の仕事内容や労働時間、収入に加え、職場環境や本業勤め先への通知状況、副業をする理由等、複数就業者の実態を様々な角度から明らかにしている。

主な事実発見

- ①副業をしている人は 8.1% で、副業の 6 割強が「パート・アルバイト」「自由業・フリーランス等」である。
- ②副業をしている割合が高い就業形態の組み合わせは、

「本業、副業ともに非正社員」がもっとも多い。その人たちに副業をする理由を聞くと、「1 つの仕事だけでは生活が営めない」が 3 割を超えている。(図表 1 参照)

- ③副業者の 1 カ月あたりの副業日数は、平均 10.6 日で、その分布をみると、「5～10 日未満」が 3 割弱を占めてもっとも多い。1 日あたりの副業時間では、平均 4.9 時間で、分布では「3～5 時間未満」が 3 割強とっとも多い。1 カ月あたりの副業の収入をみると、「5 万円未満」が 43.0% でもっとも多い。(図表 2 参照)
- ④副業を禁止している企業で働いている副業者の 7 割弱が勤め先に「知らせていない」で副業をしている。

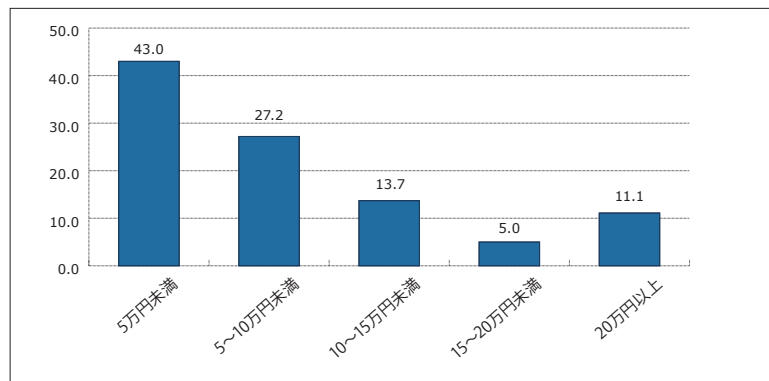
政策への貢献

- ・調査結果は、厚生労働省の第 48 回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（平成 21 年 9 月 28 日）において検討データ資料として活用され、複数就労者の雇用保険のあり方をめぐる政策論議に貢献した。

図表 1 副業をしている理由（本業と副業の就業形態の組み合わせタイプ別、複数回答、単位：％）

	全体 (n)	収入を増やしたいから	自分が活躍できる場を広げたいから	1つの仕事だけでは生活自体が営めないから	様々な分野の人とつながりができるから	時間のゆとりがあるから	仕事を頼まれ、断りきれなかったから	現在の仕事で培った能力を活用するため	副業のほうが本当に好きな仕事だから	ローンなど借金や負債を抱えているため	本業の仕事の性格上、別の仕事をもつことが自然だから	独立したいから	転職したいから	その他
全体	10,803	52.7	26.8	26.5	21.2	20.4	16.8	14.7	14.2	9.7	7.9	6.3	2.4	4.8
本業・非正社員+副業・非正社員	2,620	64.0	19.5	31.6	17.8	26.0	14.0	7.8	8.7	10.6	5.2	2.8	2.6	2.1
本業・非雇用者+副業・非雇用者	2,531	42.5	34.3	24.1	23.9	19.4	17.9	23.2	13.9	6.1	13.4	4.3	1.1	4.8
本業・正社員+副業・非雇用者	1,503	47.3	33.4	12.6	23.1	12.9	17.6	17.0	23.8	7.3	6.3	16.4	4.1	8.7
本業・非雇用者+副業・非正社員	1,370	55.5	23.4	41.5	26.2	24.1	16.4	13.7	6.3	11.6	7.2	2.9	0.7	3.4
本業・正社員+副業・非正社員	1,319	61.3	22.3	26.6	21.1	17.5	19.0	13.2	9.8	17.7	8.6	5.1	4.7	2.0
本業・非正社員+副業・非雇用者	1,244	47.0	28.0	21.6	16.8	19.9	16.2	10.8	28.9	7.3	3.2	10.9	1.7	9.6
本業・正社員+副業・正社員	119	38.7	26.9	21.8	13.4	15.1	19.3	19.3	13.4	8.4	16.0	7.6	6.7	6.7
本業・非雇用者+副業・正社員	78	33.3	17.9	25.6	16.7	15.4	30.8	20.5	5.1	6.4	16.7	3.8	1.3	7.7
本業・非正社員+副業・正社員	19	31.6	15.8	26.3	10.5	15.8	21.1	10.5	15.8	5.3	0.0	0.0	15.8	15.8

図表 2 1ヶ月あたりの副業での収入 (n=10,803、単位：％)





3 人材育成

(全員参加型社会の基盤となる人材育成に関する調査研究)

全員参加型社会の実現に向けて、個人の能力が発揮されるようにする職業能力開発の重要性が一層高まっています。

特に、中小企業における多様な能力開発の業種別特徴や、経営者団体の役割・取り組みについて整理しました。

また、これまで能力開発の面で重視されてきていない非正規労働者等について配慮しつつ、能力開発における基盤整備を図ることが必要となっています。そこで、能力開発の実態について調査・研究を行い、非正規労働者でも能力開発の希望が高くなっているが、企業内訓練について訓練コストの違いが正規労働者との能力開発機会の差を規定している可能性が高いこと等を示しています。

3. 人材育成

「中小企業における能力開発・人材育成—予備的考察—」

(労働政策研究報告書 No.103 /平成 20 年 7 月)

担当：藤本 真

研究の目的と方法

- ・日本の就業者の大半が働く中小企業セクターで有効な人材育成・能力開発が行われることは、より多くの就業者のキャリア形成に大きく寄与することになる。しかし、実際には時間的・資源的制約や、ノウハウの不足などから中小企業の人材育成や能力開発は不十分なものになりがちであり、政策的支援の必要性が高い分野といえる。
- ・本報告書は、まず、中小企業の人材育成・能力開発について調査・研究を進める上で必要な視点について検討した。さらに検討の結果を踏まえつつ、既存の統計資料や大量観察調査、あるいはパイロット・サーベイ的に実施した聞き取り調査の結果を基に、キャリア形成や企業内の教育訓練における業種別の特徴や、経営者団体の役割・取組みについて整理した。

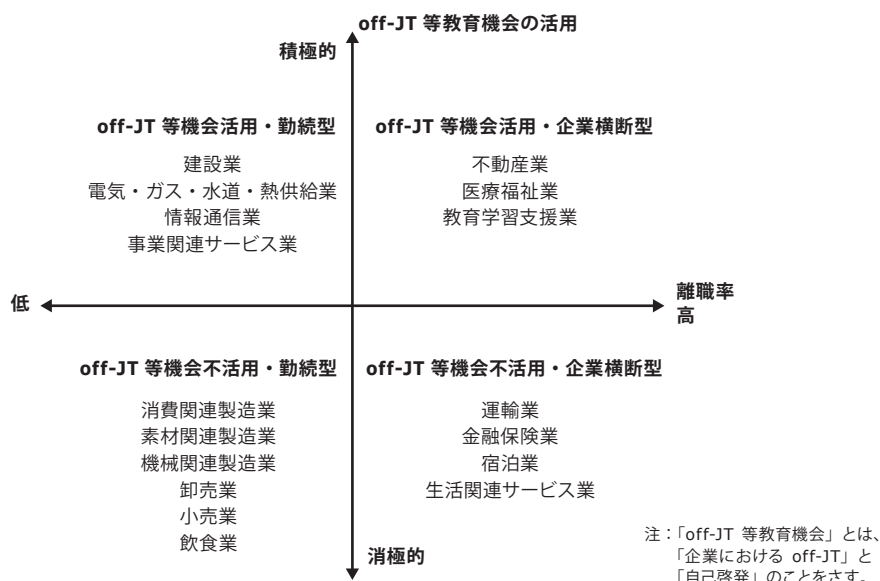
主な事実発見

- ① 中小企業における能力開発・人材育成に見られる多様性の整理—業種別の特徴—
教育訓練に対する姿勢と離職率の状況を組み合わせた4類型を描くことができる。この4類型に各業種の正社員の状態を当てはめていくと、図表のように整理される。中小企業分野の能力開発・キャリア形成について調査

研究を進める際には、この4類型を手掛かりにすることが考えられる。

- ② 中小企業の人材育成・能力開発における経営者団体の役割
中小企業がOJT以外の教育訓練を進める際、経営者団体、職業訓練法人の実施する訓練・研修を活用する度合いが大企業に比べ高い。教育訓練・能力開発に対する経営者団体の取組みは、次の5つに整理できる。
- i) 技術や知識に関する基準などにそって加盟企業で働く従業員の教育訓練・能力開発を進めている、「業界内資格・基準準拠型」
 - ii) 仕事に関わる能力や知識の要件を設けて、これにそって加盟企業の教育訓練・能力開発の支援を図ろうとしている「業界特殊のニーズ対応（模索）型」
 - iii) 日々の仕事をしていくなかで必要な免許などの資格に対応する形で off-JT の機会を団体として設けている「必置資格対応型」
 - iv) 加盟企業のニーズを踏まえつつ、主に団体外部の資源を活用して、加盟企業の従業員に対し教育訓練機会を提供する「教育訓練機会提供型」
 - v) 近隣地域で実施されている教育訓練・能力開発機会に関する情報の提供をもっぱらとする「情報提供型」

図表 中小企業分野における能力開発・キャリア形成（正社員）のパターン



3. 人材育成

「ものづくり産業における技能者の育成・能力開発と処遇」

(労働政策研究報告書 No.112 / 平成 21 年 6 月)

担当：藤本 真

研究の目的と方法

- ・ 2008 年後半の金融危機に端を発する急激な信用収縮は、日本経済に深刻な影響をもたらしたが、人材育成・能力開発に対する課題意識は引き続き、維持され続けているように見える。とりわけ、ものづくり産業においては、激しい国際競争や国際分業体制の変化のなかで競争力を維持し続けていくためにも、技能者の育成と活用に積極的な取り組みが求められる。
- ・ 本調査研究では、典型的なものづくり産業というべき機械・金属関連産業の企業や従業員を対象としたアンケート・インタビュー調査を実施し、中核的な技能者の育成・確保をめぐる企業がどのような取り組みを進めているのか、また、育成や確保の対象となる従業員が企業の取り組みをどのように見つけ、自らの能力開発やキャリア形成を成し遂げようとしているのかなどを明らかにし、経営環境や国際分業体制の変化の中での課題を探った。

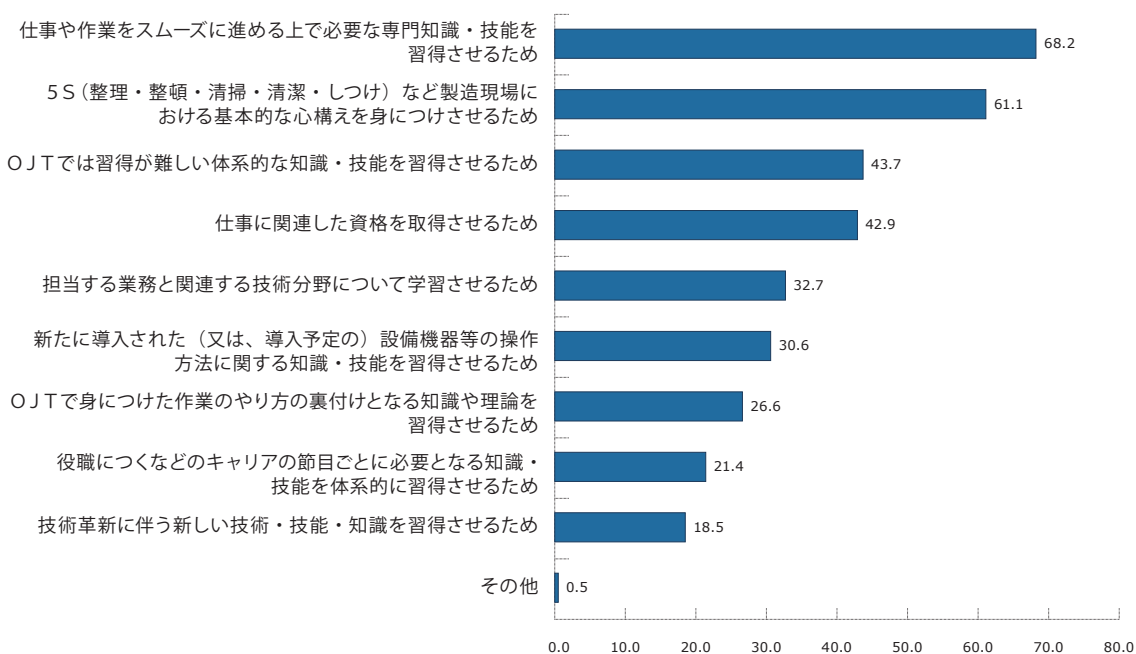
主な事実発見

- ①中核的な技能者に求められる技能は、品質管理に関する知識・ノウハウ、生産ラインの合理化・改善に関する知識・ノウハウなどが多い。
- ②Off-JTの実施割合は、約 6 割であり、その目的は、仕事や作業をスムーズに進める上で必要な専門知識・技能を身につけるためなどが多い。(図表参照)
- ③勤務先での能力開発のニーズについて、業務との連動、計画的な実施、資格との連動を望む声が多い。

政策的含意

- ①中小・零細企業における技能系社員のOff-JTの取り組みのための環境を整備する必要がある。
- ②地域の教育訓練機関の活用と、その教育訓練プログラムの多様な提供が重要である。
- ③個人の能力開発行動への支援が必要である。

図表 Off-JTを実施する目的(複数回答、単位：%)



注：Off-JTを実施していると回答した 805 事業所について集計。

3. 人材育成

「非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究」

(資料シリーズ No.36 / 平成 20 年 7 月)

担当：原ひろみ、小杉礼子

研究の目的と方法

- ・雇用形態の多様化が進展する中で、非正社員や外部労働者といった非正規労働者は、正社員と比べて、能力開発機会が少ないのが現状である。
- ・本資料シリーズでは、非正規労働者のうち企業と直接雇用関係のある非正社員を取り上げて、厚生労働省「能力開発基本調査」の特別集計を行い、男女・年齢層別に、それぞれの企業内訓練と労働者自身が行う能力開発である自己啓発の特徴を明らかにし、日本人雇用者の能力開発のマッピングを行った。あわせて、非正社員のキャリア展開の一つの可能性として、正社員登用制度の現状と今後について、民間企業に対してヒアリング調査を行った。

主な事実発見

「能力開発基本調査」の個票データの分析結果は以下のとおりである。

- ①非正社員は Off-JT、自己啓発の双方について、正社員に比べて能力開発機会が少ない。なかでも若年男性の能力開発機会が特に少ない。また、学歴別にみると、性別・年齢層に関係なく中高卒者で少ない。
- ②さらに、若年男性については、人数が多く分布している小売業・飲食店で、Off-JT の機会に恵まれている人が少なく、また職場での Off-JT 機会が少ないことを補うように自分での能力開発つまり自己啓発を行っているわ

けでもない（図表参照）。

- ③非正社員全体では、能力開発に積極的な職場（計画的 OJT や自己啓発支援も実施しているなど）やキャリアアップを促す人的資源管理制度を導入している事業所（目標管理、自己申告、社内公募、専門職制度など）では非正社員の Off-JT 受講比率が高いだけでなく、自己啓発実施率も高い。
- ④金銭的余裕がない、人材育成の方法がわからない、適切な教育訓練機関がないという問題を抱える事業所で、非正社員の Off-JT 受講比率が低い。

政策的含意

- ①事業所の教育訓練に関する資金制約を緩和するだけでなく、訓練を担う人材やノウハウについての支援も、企業における非正社員に対する能力開発が効率的に行われるために必要な政策的支援になりうることを示唆される。
- ②能力情報の流通が不完全な労働市場では、汎用性の高い訓練には理論上外部性が発生しやすい。特に、非正社員という労働力は離職率が高いだけに、彼らへの訓練にはより大きな外部性を伴う可能性があり、このことは非正社員の能力開発を行う企業への政策的支援を正当化する根拠となる。よって、離転職が業界内にとどまる傾向があれば、訓練人材やノウハウの情報を業界単位で蓄積・流通させることも有効な手立てとなるであろう。

図表 業種別、非正社員の分布と、Off-JT と自己啓発の受講比率

	製造業	情報通信, 金融・保険業	サービス業	小売業・飲食店	その他の産業	
Panel A: 非正社員の分布						%
						人数
男性若年	21.79	2.56	28.21	30.77	16.67	78
男性中高年	24.44	4.44	36.67	18.89	15.56	90
女性若年	17.6	11.16	25.32	31.33	14.59	233
女性中高年	23.52	4.31	16.16	49.91	6.1	557
非正社員全体	22.03	5.85	21.29	40.92	9.92	958
Panel B: Off-JT 受講比率						%
						平均
男性若年	-	-	45.45	12.5	-	31.17
男性中高年	20	-	41.94	-	-	36.59
女性若年	40	37.5	50.91	37.68	38.24	41.44
女性中高年	21.85	39.13	42.53	36.76	25.81	33.72
非正社員全体	26.02	39.62	45.13	34.82	37.36	35.68
Panel C: 自己啓発実施比率						%
						平均
男性若年	-	-	50	8.7	-	27.4
男性中高年	42.86	-	32.26	-	-	34.94
女性若年	22.5	37.5	37.04	23.53	21.21	27.85
女性中高年	18.8	47.62	39.76	23.21	18.75	25.71
非正社員全体	21.65	43.14	38.83	22.29	25.27	27.28

3. 人材育成

「非正社員の企業内訓練についての分析—平成 18 年度能力開発基本調査の特別集計から—」

(労働政策研究報告書 No.110 / 平成 21 年 6 月)

担当：原ひろみ

研究の目的と方法

- ・日本の民間企業の教育訓練の実施状況を把握するために、事業所と労働者の両方を対象に全国レベルで調査され、かつ正社員だけでなく非正社員についても詳細に調べている我が国唯一の調査が、厚生労働省『能力開発基本調査』である。この調査について、さらに計量的な分析を行い、より踏み込んだ情報を提供しているのが本報告書である。
- ・『能力開発基本調査』の特性を活かした本報告書の分析によって、非正社員の教育訓練と人的資源管理制度（HRM 制度）の関係について、人事経済学に基づいた分析がはじめて可能となり、さらに正社員との比較も行えることから非正社員に固有の問題点がより明確に示された。

主な事実発見と政策的含意

Off-JT を非正社員に実施している事業所の属性についての分析結果は、以下のとおりである。(図表を参照)

- ①非正社員の離職率の高い事業所のほうが低い事業所よりも、非正社員に対する「Off-JT（通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練）」をより多く提供している。

(政策的含意)

この傾向は正社員には見られないもので、非正社員の訓

練にはより大きな外部性が伴う可能性が示唆される。このことから、訓練人材やノウハウの情報を業界単位で蓄積・流通させることは有効な手立てとなると考えられる。

- ②非正社員の数量的活用が進んでいる事業所が能力開発に積極的である。さらに、HRM 制度が積極的に導入されている事業所で Off-JT の実施確率が高く(図表を参照)、質的にも非正社員の活用が進んでいる事業所で能力開発が積極的に行われていると考えられる。

(政策的含意)

雇用形態に関係なく働き方にみあった処遇を行える HRM 制度の導入は、情報の非対称性を解消し、企業内訓練の実施を促す要因となりうる。

Off-JT を受講している非正社員の属性についての分析の結果は、以下のとおりである。

- ③平均でみると正社員と非正社員の間には Off-JT 受講機会の格差があるものの、HRM 制度が充実している職場では、正社員と非正社員の Off-JT 受講格差は小さくなる。

(政策的含意)

企業の非正社員に対する HRM 制度の導入状況を求人情報として提供することは、職業能力を身につけることを望む非正社員にとって有益となり、彼らが企業内訓練にアクセスしやすくなるような環境作りの第一歩となりうる。

図表 事業所の Off-JT 実施確率の規定要因

	(1) 正社員	(2) 非正社員
非正社員比率	—	+
女性比率 (#)	—	×
離職率 (#)	×	+
部下育成能力の評価	+	+
職業能力評価	+	+
目標管理制度 (#)	+	+
キャリア・コンサルティング	×	×
教育訓練休暇制度	×	×
自己申告制度 (#)	+	+
社内公募制度 (#)	×	NA
専門職制度 (#)	+	NA
裁量労働制 (#)	—	NA
フレックスタイム制度 (#)	×	+
短時間勤務制度 (#)	+	NA
長期休暇制度 (#)	+	+
在宅勤務制度 (#)	×	NA
正社員への転換制度 (#)	NA	+

注 1：+は統計的に有意にプラスの効果、-はマイナスの効果、×は統計的に有意には効果が不明、NAは分析に変数として使っていないことを示す。

注 2：(#)がついている変数は、(1)は正社員についての情報または正社員に対して導入されている制度を指し、(2)は非正社員についての情報または非正社員に対して導入されている制度をさす。

注 3：このほかに、企業規模、業種、都道府県別失業率の影響がコントロールされている。

3. 人材育成

「働くことと学ぶことについての調査」

(調査シリーズ No.63 /平成 21 年 7 月)

担当：原ひろみ

研究の目的と方法

・日本人就業者の働き方と能力開発の実態を把握し、能力開発を十分に行える社会環境の在り方を検討するため、全国の 25～44 歳の就業者を対象に、「働くことと学ぶことについての調査」(2008 年)を実施し、中学卒業後から現在までの教育や就業状況、能力開発の実施状況、ライフイベントを網羅的に調べた。調査結果のうち能力開発に関する部分について、正規社員・非正規社員の別に集計したのが本調査シリーズである。

主な事実発見と政策的含意

- ①雇用形態間の能力開発に対する意欲の違いは、その目的によっては差は小さい。「今の仕事のために」仕事の能力や知識を高めたいという希望は、正規社員のほうが非正規社員とくらべてかなり高くなっているが、「将来の仕事のために」では、正規社員と非正規社員の違いは小さい。(政策的含意)
非正規社員でも、将来の仕事のために能力や知識を高めたい人が正規社員とくらべてさほど少ないわけではなく、支援が必要である。
- ②職業能力を高めるような職場での経験、行動、教育訓練

練の受講(図表 1)は、正規社員、非正規社員に関係なく、スキルレベルや仕事遂行能力の上昇に役立ったと、労働者が主観的にとらえていることが明らかにされた。しかし、正規社員とくらべて、非正規社員の教育訓練の受講割合はかなり低く(男性正規 40.5%、女性正規 39.1%>女性非正規 21.6%、男性非正規 20%)、かつ受講した教育訓練の内容にも違いがみられ(図表 2)、教育訓練受講の機会において、数量的な格差だけでなく、質的にも違いがあることがデータから確認された。

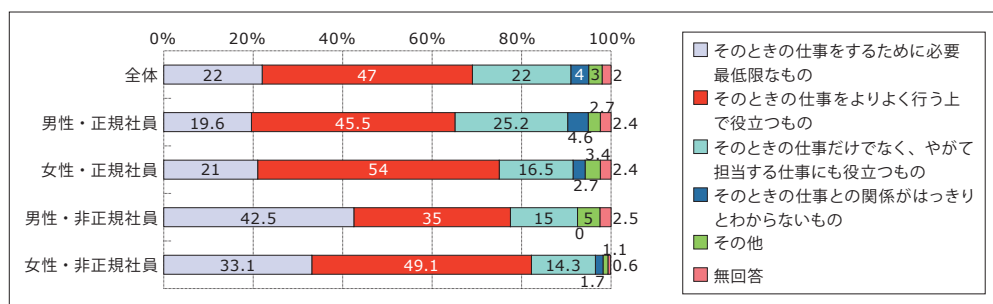
- ③仕事の能力や知識を高めるための活動では、「上司や同僚から仕事上の指導やアドバイス」を受けたり、彼らの「仕事のやり方をみて学ぶ」といったことには、正規社員と非正規社員の違いはみられず、7 割弱の人が行っている。しかし、「本やマニュアルを読み勉強して」仕事の仕方を学んだり、「今の仕事に役立つ担当外の仕事を経験」したり、「ミーティング等を通じて仕事に役立つ情報を共有する」といった機会コストが発生する活動については、非正規社員とくらべて正規社員のほうが経験した人の割合がかなり高くなっている。(政策的含意)

企業内訓練については、その訓練コストの違いが、雇用形態間の能力開発の機会格差を規定している可能性がある。

図表 1 男女、正規・非正規社員別、スキルレベルまたは仕事遂行能力の上昇に役立ったこと(複数回答/%)

	上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けたこと	部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをしたこと	上司や同僚の仕事のやり方を見て学んだこと	本やマニュアルを読み、自分で勉強して仕事の仕方を学んだこと	今の仕事に役立つ担当外の仕事を経験したこと	ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有したこと	担当する仕事の範囲・幅が広がったこと	任される仕事の責任が大きくなったこと	勤務先の指示で研修に参加したこと	研修に参加するなど、勉強したこと	就業時間外に会社の指示でなく、自分から進んで研修に参加するなど、勉強したこと	その他	無回答
全体	59	29	49	48	17	31	51	47	18	14	5	0	
男性・正規社員	55.6	32	45.3	51	17.9	31.6	51.9	50.6	16.5	12.7	4.8	0	
女性・正規社員	61.3	24.2	52.3	49.4	15.2	33.5	50.6	46.1	25.2	19	4.2	0	
男性・非正規社員	59.1	34.8	57.6	40.9	18.2	33.3	51.5	39.4	6.1	7.6	10.6	0	
女性・非正規社員	64.8	22.1	54.1	40.7	14.5	26.2	46.6	39.3	14.8	11	4.8	0	

図表 2
男女、正規・非正規社員別、教育訓練の内容



3. 人材育成

「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米4カ国比較調査—」

(資料シリーズ No.57 / 平成 21 年 7 月)

担当：国際研究部

研究の目的と方法

- ・ 欧米先進諸国の政府が行う職業訓練政策は転換点を迎えている。社会・文化的背景が異なる各国の公共職業訓練制度は、その成立過程もさまざま、国ごとに固有の特徴があるが、それを生かした上で有機的に連携していこうという動きもみられる。こうした現状を、主要国の比較調査を通じて明らかにすることは、我が国の公共職業訓練政策の今後を検討するうえで不可欠である。
- ・ 欧米先進諸国のうち仏、独、英、米の4カ国の公共職業訓練について、現地ヒアリング、文献サーベイ等を通じて、その体系、対象者ごとの制度、訓練の評価、今後の政策展開等、制度と実態の両面からとらえることを目指した。

主な事実発見

- ① 失業者等の社会的弱者に限定した職業訓練という従来型の枠から脱却し、生涯にわたる労働者のキャリア育成への転換が図られている。
- ② 伝統的な失業対策から失業予防を重視する政策への転換が図られている。事後的な対症療法的な政策にとどまることなく、労働者が失業者に陥らないように能力を養成するための訓練が重視されている。
- ③ 職業訓練の効果的な推進に向けての転換が図られている。ただし、「官から民へ」という単純な図式ではなく、

国が責任を持ち、多様なプレイヤーの効果的な協力体制のもとで政策を推進していくことが試みられている。(図表参照)

政策的含意

欧米主要先進国における公共職業訓練の政策転換には3つの方向性がある。

①は競争力強化策としての職業訓練政策への転換であり、このためには失業者等の社会的弱者を支援することに限定してきた従来型の訓練体系を改め、産業・企業が求める人材を養成することが可能な公的職業訓練体系を整備する必要がある。在職者を対象とする訓練への公的な支援等がこれに含まれる。

②は失業対策から失業予防を重視する生涯訓練型への転換であるが、これは事後の対症療法的な政策から脱却し、労働者個人に着目した生涯にわたる教育訓練機会の提供可能な政策へとシフトしなければならないことを意味する。労働者個々のエンプロイアビリティを高めることが強固な労働市場を形成する。

③は職業訓練を効果的に推進するための政策転換であり、産業・企業、労働者個人それぞれのニーズにあった職業訓練を最も効率的に提供する体制を構築することである。これには訓練実施主体の有機的な連携が求められる。

これらのことは、わが国の将来における公共職業訓練体系を設計する上で重要な参考になる。

図表 諸外国の公共職業訓練政策

	現在の政策課題
フランス	①雇用・訓練の関係強化、②弱者訓練の強化、③透明性のある効率的な制度実現のための国・地方圏・労使の連携強化、④個人の権利強化(サルコジ政権の方針)(08年)
ドイツ	職業教育改革グループの中期提言(職業教育の現代化及び構造改革のための10項目のガイドライン)(07年) ①若年者の職業訓練の成熟度を向上、②不利な立場の者への支援強化、③企業内職業訓練の拡充、④職業教育訓練関連制度の柔軟化、⑤職業教育訓練の潜在能力の有効活用、⑥職業訓練終了資格の互換性向上、⑦若年成人の資格の追認定促進、⑧欧州における移動性及び認定の改善、⑨国際的な教育訓練市場におけるイニシアチブ強化、⑩経済、科学、政治との連携強化
イギリス	《リーチレポート(06年)》による 【背景】技能労働者不足 / 全般的職業能力不足⇒職業能力の世界水準への引上げ⇒そのために全労働者への能力開発機会の拡充 / 事業主・在職者ニーズに適切な教育訓練形成と教育訓練への事業主関与の促進 【政策的方向】 ①教育訓練費の拡充、②公的支出を「Train to Gain」「Learner Accounts」等へ集中、③雇用・技能委員会を介しての事業主の発言力強化と事業主ニーズに適切な教育訓練への投資集中、④事業主による NVQ レベル 2 以上資格取得のための社内教育の推進
アメリカ	《パーキンス法(06年)》～労働力投資法の延長～ ①地方の役割重視、②ワンストップセンターの役割重視、③個人訓練勘定(ITA)を通じた労働者個人に対する職業訓練支援、④高生産性職種への職業訓練の重点支援、⑤労働者保護型から付加価値実現型の職業訓練への転換、⑥生涯教育の重視、⑦若者・成人の失業予防政策重視



4 雇用管理・労使関係

(勤労者生活の質の向上に向けた企業の雇用管理、
労使関係のあり方に関する調査研究)

勤労者生活の質の向上のためには、仕事以外の生活も充実できるような適切な時間配分を可能としていくことが重要です。そこで、その方策の一つとなっている在宅勤務やテレワークについて研究を行いました。これらは長時間労働になりがちであり、的確な労働時間管理のためのルールや手法の確立が重要である等の課題を指摘しました。

また、勤労者生活の質の向上のための基盤として、安定した労使関係を構築するための研究を行い、労政事務所と労働委員会の関係、具体的な運用や利用のされ方を明らかにするとともに、地方の労働局や労働委員会の利用者の利用前・利用後の経路を調べました。

4. 雇用管理・労使関係

1. 企業の雇用管理

「働く場所と時間の多様性に関する調査研究」

(労働政策研究報告書 No.106 / 平成 21 年 4 月)

担当：小倉一哉、池添弘邦

研究の目的と方法

- ・労働者の生活の質の向上をめざす方策の一つとなっている「在宅就業」や「テレワーク」に関して、その実態と課題を探ることを目的とする。
- ・平成 20 年度におけるテレワーク実施企業 6 社に対するヒアリング及び個人アンケート調査（平成 20 年 9 月実施）を中心にとりまとめた。

主な事実発見

- ①雇用者の 4 割で、通常の勤務場所以外の自宅、顧客先事業所などの場所での勤務（事実としての仕事を含む）がある。
- ②通常の場所以外での勤務がある人は、労働時間が長い傾向がある。（図表 1 参照）
- ③なかでも、自宅で作業する人は、結果的に労働時間が長くなっている。（図表 2 参照）
- ④制度的に在宅勤務が認められている人は 2% 程度であり、多くが「サービス残業」として自宅で仕事をしている。

- ⑤社員（雇用者）の立場に立って柔軟な制度設計と運用を行っている企業は在宅勤務に成功しているが、そうでない企業は成功していないと整理できる。

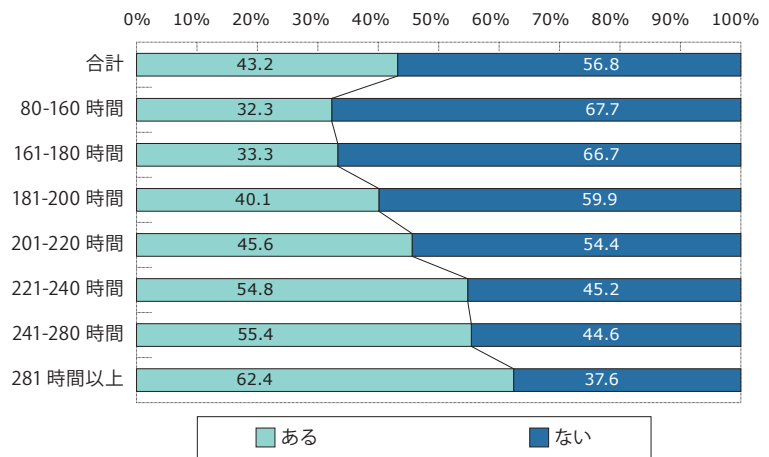
政策的含意

- ①在宅勤務等のテレワークは、長時間労働になりがちであり、特に的確な労働時間管理のためのルールや手法を確立することが重要である。
- ②現に制度によらずに自宅で「勤務」している雇用者が少なくなく、その制度化を通じて在宅勤務の普及を図る道も考えられる。
- ③子育てとの両立など雇用者の側のニーズに沿った在宅勤務をまずは進めていくことが必要である。

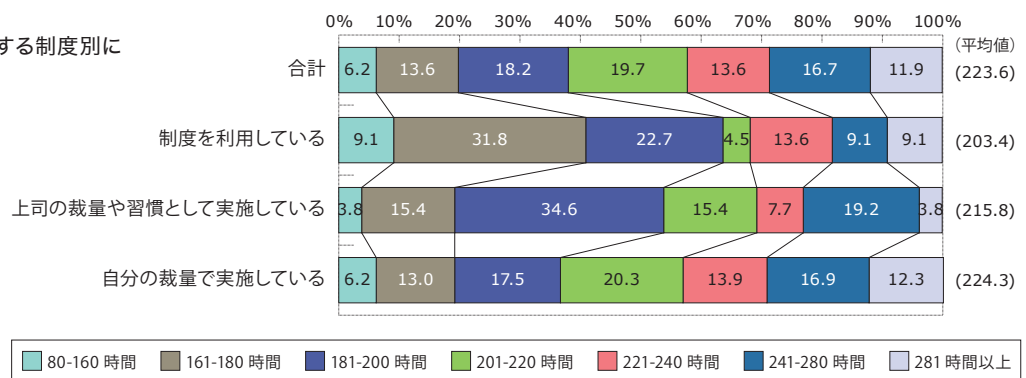
政策への貢献

- ・在宅勤務やテレワークに関する問題点を指摘し、積極的に促進するかどうかの点も含めて、今後の政策検討のための基礎資料を提供した。

図表 1 1ヶ月の総実労働時間に見た通常の勤務場所以外の勤務場所の有無



図表 2 自宅での仕事に関する制度別に見た総実労働時間



4. 雇用管理・労使関係

1. 企業の雇用管理

「企業のテレワークの実態に関する調査結果」

(調査シリーズ No.50 / 平成 20 年 9 月)

担当：小倉一哉

研究の目的と方法

- ・労働者の生活の質の向上をめざす方策の一つとなっている「在宅就業」や「テレワーク」に関して、その実態と課題を探ることを目的に調査の結果をとりまとめた。
- ・調査は、平成 20 年 1 月から 3 月にかけて、上場企業を対象に実施された。

主な事実発見

- ①テレワーク実施企業は少ない。(図表参照)
- ②ほとんどが週1～2日在宅で勤務する「部分在宅勤務」である。
- ③実施企業の懸念事項には、労働時間管理、情報セキュリティなどがある。
- ④実施していない企業における未実施の理由は、在宅勤務に適した仕事がない、労働時間管理の難しさ、情報漏洩など情報セキュリティへの懸念などが挙げられている。

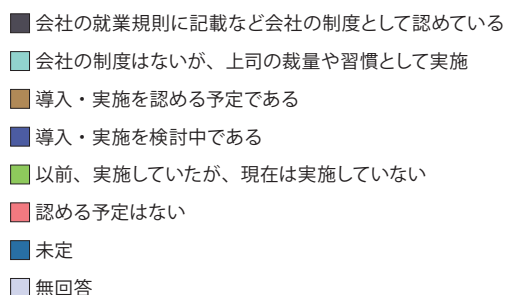
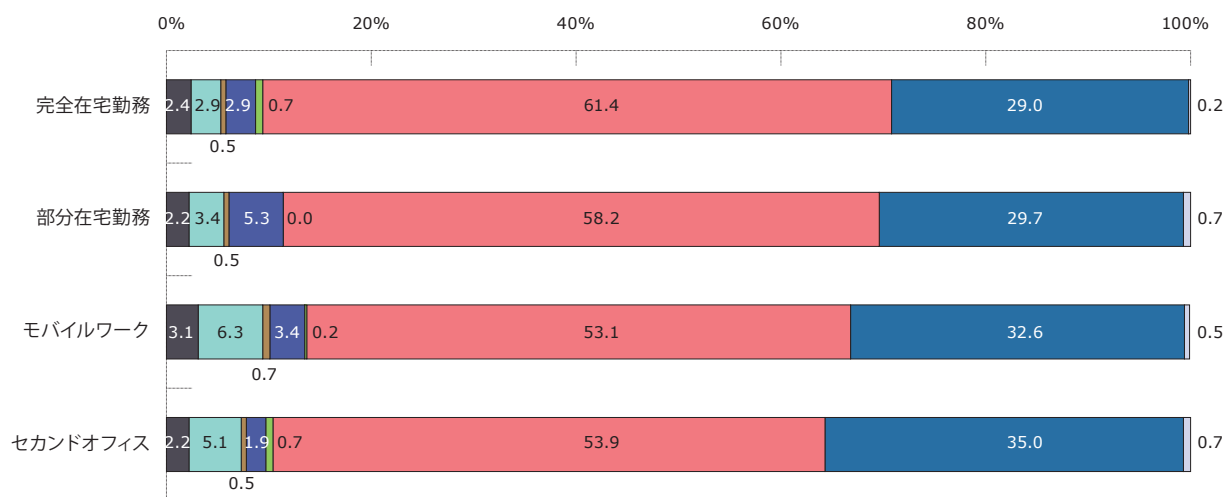
政策的含意

- ①在宅勤務等のテレワークは、雇用においてはあまり進んでおらず、それにはいくつかの理由があるという認識を持つことが重要である。
- ②主流になり得る在宅勤務は、週1～2日程度の部分在宅勤務であると考えられる。
- ③テレワーク実施者を対象とした適切な労働時間管理のためのルールや手法の開発が必要である。

政策への貢献

- ・平成 20 年 7 月に公表された「在宅勤務ガイドライン」の改定作業において、基礎資料を提供した。

図表 テレワークの認可



4. 雇用管理・労使関係

1. 企業の雇用管理

「在宅勤務への政策対応—労働法学の視点を中心に—」

(ディスカッションペーパー DP-08-05 /平成 20 年 4 月)

担当：池添弘邦

研究の目的と方法

- ・労働者の生活の質の向上をめざす方策の一つとなっている「テレワーク」や「在宅勤務」に関して、その実態と課題を探ることを目的とした研究の中間的な研究成果である。
- ・このディスカッションペーパーでは、主に労働法の視点から、雇用におけるテレワークである在宅勤務の制度面の課題に関する論点を検討した。

主な事実発見

- ①在宅勤務に係る既存制度（平成 16 年厚生労働省「在宅勤務ガイドライン」）の再検討の必要性。（図表参照）
- ②在宅勤務を普及促進させていくためにガイドラインに盛り込むべきと思われる論点について、法律的事務的情報の豊富化の必要性。

政策的含意

- ①ガイドラインの対象は労働契約関係にある労働者であるが、在宅勤務は労働契約関係が想定する実際の働き方とは大きく異なるため、現行労働関係法令や労働契約法を所与の前提としてこれらを在宅勤務に適用していくに当たっては、在宅勤務という働き方に即した法解釈や契約解釈を検討していくことが重要であり、また必要である。
- ②例えば、現行法令に係る問題としては、労働時間管理、休憩・休日・休業、労災認定が、契約（民事法）上の問題としては、情報通信機器の使用と労働をめぐる問題（私用メール、モニタリング）、競業避止・副業・秘密保持、在宅勤務に係る業務命令、懲戒処分、人事考課・評価が、今後さらに検討が深められるべき論点であり、また、実務上留意されるべき点である。

政策への貢献

- ・平成 20 年 7 月に公表された新ガイドラインの改定作業において参考にされた。

図表 在宅勤務ガイドラインの課題等

現行ガイドラインの記述	課題等の例
労働時間の現状の適切な把握に努めることが望ましい。	終業時の日報、報告などにより、実労働時間の報告、記載方法をよく工夫する必要がある。
記述なし	法律に抵触しない態様での休憩・休日・休暇・休業の確保の方法や、自宅における負傷等に関して業務起因性にかかる議論が必要である。
通信費、情報通信機器等の費用負担については、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等において、定めておくことが望ましい。	広く在宅勤務に用いる機器・物品の利用や費用の清算方法について事前に取り決めておくことが望ましい。 会社貸与の PC を用いたメールの私用や、在宅勤務遂行状況にかかるモニタリングは、勤務者のプライバシー等を考慮の上、具体化することが求められる。

4. 雇用管理・労使関係

1. 企業の雇用管理

「中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果」

(調査シリーズ No.54 / 平成 21 年 6 月)

担当：中村良二

研究の目的と方法

・ 出産・育児期にある女性の就業継続を促進するため、企業における両立支援策について、企業規模の視点を重点において、その実態と課題を探ることを目的に平成 20 年 11 月に企業調査（「中小・中堅企業の雇用管理と両立支援に関する調査」（10 人以上 1,000 人未満規模の企業対象））を実施した。

主な事実発見

- ①「ほぼ全員中途採用」という企業が約 5 割を占める一方で、長期雇用方針を堅持しようとする企業が多い。
- ②WLB（ワーク・ライフ・バランス）施策の土台となる基本的な人事制度の整備は、十分には進んでいない。
- ③育児休業取得率は、規模が小さい企業ほど低くなっており、これは他のマクロ・データが示すとおりである。
- ④WLB 施策に積極的な企業が約 2 割ほどであるのに対し、消極的と答える企業が全体の 4 分の 3 にのぼる。（図表 1 参照）
- ⑤WLB 施策に積極的な企業が挙げるメリットは、「女性に辞められない」、「女性の定着率を高める」、「働く上での安心感を高める」などである。（図表 2 参照）
- ⑥約半数の企業が、両立支援推進策の定着や利用率を上げるための取り組みは「特に何もしていない」。（図表 3 参照）

政策的含意

- ①中小企業における WLB 施策の普及は重要であるが、同

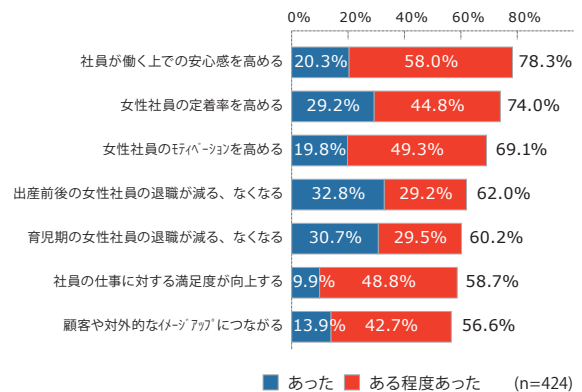
時に、その土台となる基本的な人事制度の整備が必要である。

- ②約半数の企業が、両立支援のために「特に何もしていない」という現状に対する対策が必要である。
- ③特に小規模企業では、WLB 制度が未整備で育児休業取得者も少ないが、それは元々「子育て期の社員がいない」ことによる面もある。小規模企業については、育児支援のみに限定せずに、より広い視点からの WLB 施策が求められる。

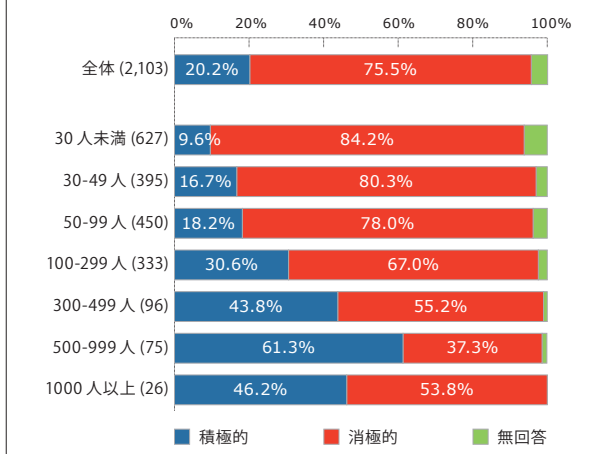
政策への貢献

- ・ これまでの「大企業モデルを中小企業に適用する」方式に対して、より差異の大きい中小企業像を明らかにして、それに応じた施策の必要性を指摘しながら、今後の政策のための基礎データを提供した。

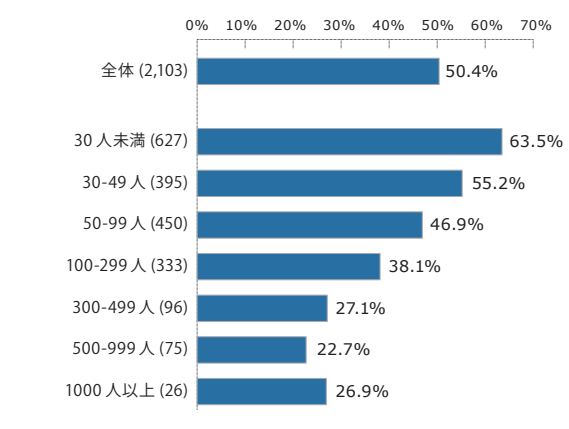
図表 2 ワーク・ライフ・バランスの施策の取り組みの効果（上位 7 項目）



図表 1 ワーク・ライフ・バランス支援策の取り組みへの積極性 (%)



図表 3 ワーク・ライフ・バランス支援策の定着・利用促進の取り組みを「特にしていない」割合 (%)



4. 雇用管理・労使関係

1. 企業の雇用管理

「企業から見た両立支援施策の現状と課題—次世代法への対応を中心として—」

(ディスカッションペーパー DP-08-08 /平成 20 年 6 月)

担当：中村良二

研究の目的と方法

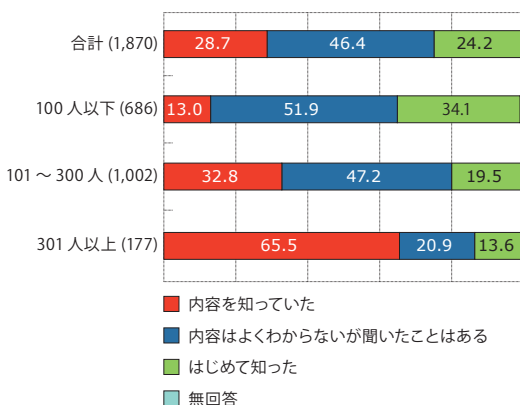
- ・ 出産・育児期にある女性の就業継続を促進するため、企業における両立支援策について、企業規模の視点を重点において、その実態と課題を探ることを目的とした研究の中間的報告である。
- ・ このディスカッションペーパーでは、全国中小企業団体中央会が平成 18 年に実施した調査（加盟の中小企業対象）の再分析と比較対照としての先進的な大企業からの聞き取り調査に基づき、主に次世代育成支援対策推進法（次世代法）への対応を中心に実態と課題に関する論点を整理している。

主な事実発見

〔中小企業調査の再分析から〕

- ① 中小企業では次世代法の認知が低く、育児休業取得が進まない。任意となっている次世代育成支援のための計画認定を希望しない理由は、「メリットが見当たらない」ため。（図表 1、図表 2 参照）
- ② しかし一方、取り組みの義務化以前から、育休等の両立支援に対し「業績が芳しくなくとも、積極的に取り組もうとする企業」が存在する。（聞き取り調査から）（図表 3 参照）
- ③ 取り組みでは最先端の企業でも、「女性が辞めてしまうことがコストである」という認識が社内では共有されていない。
- ④ 育休取得者本人の評価、負担増となった周囲の従業員の評価を含め、評価システム全体の整合性・納得性が問われている。

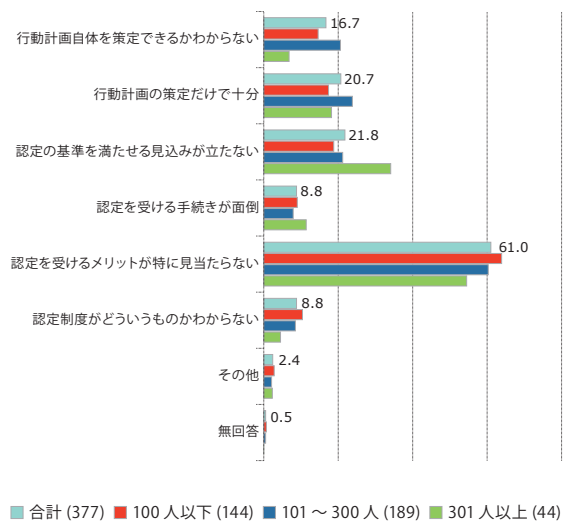
図表 1 次世代法に対する認知 (%)



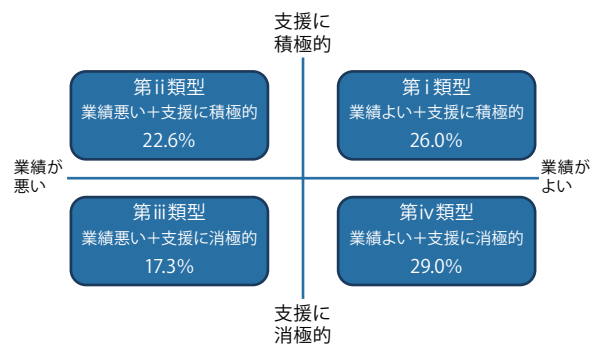
政策的含意

- ① 次世代法による認定マークの認知度を高めるとともに、「男性育児休業取得者の存在」など、マーク取得のための基準の中で中小企業の人材構成にそぐわない要件を緩和することが重要である。
- ② 業績が芳しくなくとも積極的な姿勢を見せる、潜在的な支援積極企業への支援のあり方を検討すべきである。
- ③ 「次世代センター」は、全国中小企業団体中央会の地方組織がその業務を遂行しているが、財政面を含め、より積極的な支援が必要である。
- ④ あらためて、中小企業が多様であること、それに応じた支援の枠組みが必要であることを明らかにしながら、今後の政策のための基礎データを提供した。

図表 2 くるみマーク認定を望まない理由 (%)



図表 3 WLB 取り組みの積極性と企業業績による類型



WLB: ワーク・ライフ・バランス

4. 雇用管理・労使関係

1. 企業の雇用管理

「労働市場の分断と男女賃金格差」

(ディスカッションペーパー DP-08-09 /平成 20 年 8 月)

担当：堀 春彦

研究の目的と方法

- ・男女間賃金格差の大きな要因の一つとして、男女で就業する職業が異なること、職務分離 (Occupational Segregation) が指摘されている。また、職務分離以外にも、男女で就業している産業分布が異なっていたり、産業における賃金プレミアムが男女間で異なっていたりすると、男女間賃金格差を発生させる要因となる。
- ・職業と産業に焦点を当て、職業分布の性差が男女間賃金格差に及ぼす影響並びに産業分布の性差及び産業プレミアムの性差が男女間賃金分布に及ぼす影響について、2000 年の「賃金構造基本統計調査」の個票を用いて分析を行った。

主な事実発見

- ①1980～2000年までの男女の職業分布および産業分布に大きな変動はない。(図表1、図表2参照)
- ②女性の就業割合が増えるほど職業における賃金は低下する傾向にあることが確認された。併せて、男女間賃金格差に及ぼす職務分離の影響を検討したが、職務分離は平均値で評価した男女間賃金格差全体の5%程度しか説明しないことがわかった。

- ③同様に、産業分布の性差および産業における賃金プレミアムの性差が男女間賃金格差に及ぼす影響を検討したが、ほとんど説明力を持たないことが明らかとなった。

政策的含意

- ・欧米諸国と異なり、職務分離や産業分布の性差等は、日本の男女間賃金格差の大きな説明要因ではなく、年齢の係数値(年齢1年当たりの賃金の上昇率)の男女間格差が日本における男女間賃金格差の大きな説明要因となっている。男女間賃金格差を縮小するための政策対応としては、人事評価を含めた賃金制度運用の公平性を高め、男女同じ基準で評価される制度の導入を促進したり、職場訓練を男女で同等に行うよう企業に働きかけることの重要性が示唆される。

政策への貢献

- ・平成19年度に「雇用均等確保対策のあり方に関する研究会」に担当研究員が委員として参加し、本研究結果を報告するなど研究会の検討に貢献した。また、研究会報告書には本研究結果が引用されている。

図表1 ダンカン指数の推移(職業)

	1980年	1985年	1990年	1995年	2000年
大分類	26.8	24.6	25.9	27.6	27.9
中分類	43.9	44.4	40.6	40.9	40.8
小分類	50.4	51.2	51.6	52.3	51.1

(資料出所) 総務省「国勢調査」2000年

図表2 ダンカン指数の推移(産業)

	1980年	1985年	1990年	1995年	2000年
大分類	23.2	21.8	21.9	23.4	24.9
中分類	34.8	34.2	32.8	33.0	34.1
小分類	37.0	36.3	34.6	34.8	36.6

(資料出所) 同上

- ・ダンカン指数とは、以下に示されるインデックスである。 m_{it} は t 時点における男性就業者全体に占める i 職業の男性就業者の割合 $\times 100$ を、 f_{it} は t 時点における女性就業者全体に占める i 職業の女性就業者の割合 $\times 100$ を示す。

$$S_t = \frac{1}{2} \sum_i |m_{it} - f_{it}|$$

- ・男性と女性の職業分布が完全に一致する場合、ダンカン指数は0となり、職業分布が完全に分断している場合、ダンカン指数は100となる。ダンカン指数は、男性と女性の職業分布が一致するために、男性ないしは女性の何%が職業を変えなければならないのかという値を示している。

4. 雇用管理・労使関係

1. 企業の雇用管理

『男女間賃金格差問題読本—『説明されるべきもの』から『女性従業員の活躍を示す指標』へ—』

(労働政策レポート No.6 / 平成 20 年 7 月)

担当：浅尾 裕

研究の目的と方法

- ・女性従業員がいきいきと働ける就業環境整備に向けた施策検討の基礎資料を得ることを目的として平成 20 年度に実施した企業調査（賃金面の制度・運用、それに関連する雇用・人事制度などの実態を把握）の結果分析、企業ヒアリング結果に既存の公表統計データの分析等を通じて、男女間賃金格差の動向や論点、対応の方向などを出来るだけ平易に提供する「読本」にとりまとめた。
- ・企業調査は、①30 人以上規模企業に対する調査票、②10～29 人規模企業に対する調査票の2種の調査票を用いて実施した。

主な事実発見

- ①男女間の賃金には、長期的に縮小傾向にあるものの、なおかなりの格差があること。
- ②男女間における雇用構成のうち、勤続年数と職階構成の違いが大きな格差要因となっていること。(図表1参照)
- ③男女間賃金格差問題は、賃金制度自体からコース別管理や昇進格差等に論点が移動していること。(図表2参照)

- ④適切な雇用管理による女性従業員の活躍の促進を通して、結果として男女間賃金格差の解消を図ることが重要であること。

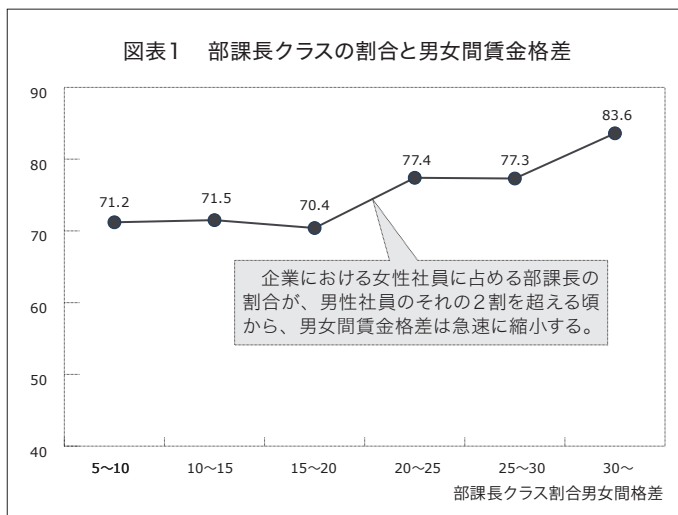
政策的含意

- ①基本的な理念：女性の活躍の必要性を認識する。
- ②平均賃金でみた男女間賃金格差は、「説明されるべきもの」から「女性従業員の活躍を示す指標」と捉え直すべきこと。
- ③賃金制度における課題：手当制度の見直し、成果主義賃金等における評価制度の適正な運用
- ④女性の就業継続の促進：両立支援措置の推進、働き方の見直し
- ⑤配置・配属面の取り組み：積極的役職登用、職域拡大

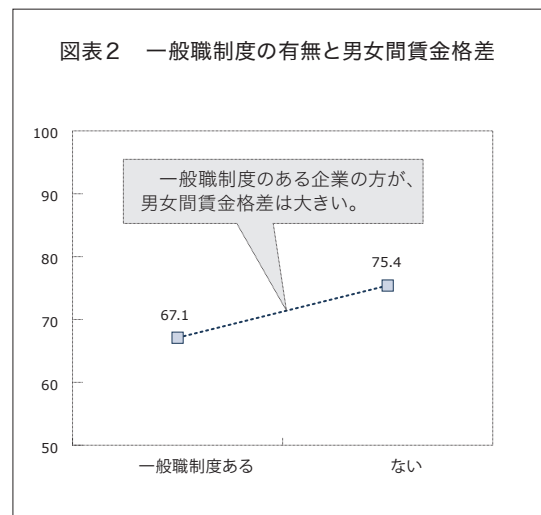
政策への貢献

- ・男女間賃金格差の解消に向けたベースとなる基本的な考え方についての示唆を与えた。

図表1 部課長クラスの割合と男女間賃金格差



図表2 一般職制度の有無と男女間賃金格差



注：「部課長クラス割合男女間格差」：企業の男性正社員に占める部課長の割合を 100 としたときの女性正社員に占める部課長の割合の水準である。

「一般職制度」：社員を採用段階からいわゆる「総合職」と「一般職」との雇用コースに分ける雇用制度である。

男女間賃金格差は、男性の賃金を 100 としたときの女性の賃金の水準である。

4. 雇用管理・労使関係

1. 企業の雇用管理

「登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—先行調査研究サーベイと企業事例調査から—」

(ディスカッションペーパー DP-09-03 / 平成 21 年 5 月)

担当：小野晶子

研究の目的と方法

- ・派遣労働ではその派遣期間の短さや職務が限定されることなどから、キャリア形成上の困難があるとみられる。特に専門 26 業務以外の一般事務や製造といった、いわゆる定型的で補助的な業務に就く者の職業能力形成は難しいと考えられる。
- ・先行研究のサーベイにより、登録型派遣労働者のキャリア形成上の問題点を技術系の常用型派遣労働者との対比において検討する。また、企業事例調査により、実際にどのようなキャリア管理が行われているのか、もしくは行われていないのか、行われていないのであれば、なぜ行えない又は行わないのかを明らかにする。

主な事実発見と政策的含意

- ①教育訓練、技能形成の方法：技術系常用型派遣の技能形成は、派遣先による OJT と、派遣会社が実施する職務に直結する Off-JT の両輪で行われるが、事務系の登録型派遣労働者の場合には、Off-JT は自己啓発的な傾向が強まる。製造系になれば、OJT のみで Off-JT はほとんどみられない。
- ②キャリア形成パターン：①移動型、②内部型に分けてみると、技術系常用型派遣は①②とも存在するが、事務系の登録型派遣は、①は派遣会社の営業やマッチングの担

当者の意識に依存し、②は派遣先の担当社員の意識に依存する。キャリアを高めたいと労働者が望んでも、派遣会社あるいは派遣先担当者の理解や行動がない限り、キャリア形成は望めない。製造系派遣では、①②とも見られない。

- ③能力・技能上昇に対する評価、評価の賃金への反映、等級制度の有無：技術系常用型派遣では、評価や等級制度があり、評価内容は本人にフィードバックされる。賃金は等級が上がれば上昇する。事務系登録型派遣では、評価はマッチングのために使用され、キャリア形成目的のものではない。賃金は派遣料金の相場に連動し、能力・技能の上昇による上昇は、派遣会社の営業と派遣先との交渉に委ねられるが、派遣先の意向が優先されることが多い。製造系の場合は、技能・能力を高めたことによる昇給はほとんどない。
- ④キャリアの頭打ち：技術系常用派遣では、専門性が高ければ特に年齢は関係ない。事務系登録型派遣は、専門性がない一般事務などでは仕事紹介が減少する。製造系については、勤続 2 年程度で職務の広がりはなく、キャリアの頭打ちが起こると考えられる。(以上、図表参照)
- ⑤現状の登録型派遣制度の下では、労働者本人がキャリア形成を望んだ場合でも、その機会、可能性は限定的である。

図表 技術系常用、事務系登録、製造系派遣のキャリア形成の違い

	技術系常用型派遣	事務系登録型派遣	製造系派遣
教育訓練・技能形成の方法	OJT および、職務に直結する Off-JT。	OJT、自己啓発に近い Off-JT	OJT。Off-JT はほとんどみられない
みられるキャリア形成のパターン 注 1) ①移動型、②内部型	①は派遣元主導で行われる。 ②もみられる。	①は派遣元の営業のキャリア意識に依存。 ②は派遣先のキャリア意識に依存。 両方とも積極的に行われていない。	ほとんどない
能力・技能上昇に対する評価	存在する。評価内容は本人にも開示される。 キャリア形成の一端を担う。	存在する。(主に仕事のマッチングに使われ、キャリア形成とは関係ないと推測される)	不明 注 2)
能力・技能上昇の賃金への反映	有り	派遣先と派遣元営業の派遣料金の交渉による。ただし派遣先の意向と派遣料金の相場に大きく依存する。	ほとんどない
等級制度の有無	有り	不明(無いと推測される)	不明(無いと推測される)
年齢上昇によるキャリアの頭打ち	専門性が高ければ、特に年齢は関係ない	専門性がない職種については年齢の頭打ち(派遣先減少)がおこる。	勤続 2 年程度で職務の広がりは無くなる。年齢についての頭打ちは不明。

注 1) ①移動型：派遣先を移動しながらキャリアを積むパターン。②内部型：一つの派遣先企業の中で担当業務を広げ(または深め)ていくパターン。
注 2) 請負スタッフに関しては人事管理で重視することとして「技能水準を適切に評価すること」が 54.4%となっている。しかしその評価を何に使っているのか(仕事のマッチング、賃金、キャリア形成)はわからない。

4. 雇用管理・労使関係

1. 企業の雇用管理

「欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査」

(資料シリーズ No.41 /平成 20 年 6 月)

担当：国際研究部

研究の目的と方法

- ・ 欧州で出生率が上昇に転じた国を見ると、充実したワーク・ライフ・バランス政策を備えていることが多いという事実があるが、欧州のワーク・ライフ・バランスは少子化対策にとどまらない側面をもっている。その実態を明らかにすることは、わが国における働き方の多様化とワーク・ライフ・バランスの関係等を議論する上でも有効と考えられる。
- ・ 本調査は、ワーク・ライフ・バランス施策の重要な視点である労働時間に着目し、文献サーベイ、資料収集を通じて、欧州諸国で進む多様な働き方の実態を労働時間の視点から見ることにより、欧州のワーク・ライフ・バランス政策が何をターゲットとしているのかなどを明らかにした。

主な事実発見

- ① イギリスではこの10年で、子を持つ親の権利の拡大、就労を支援する各種制度の制定や改正が実施された結果、柔軟な働き方に関する制度を導入する企業が増加し、こうした働き方を選択する労働者も顕著に増えている。
- ② ドイツにおける労働時間のパターンは、この20年の間に劇的な変化をとげた。長期にわたり支配的なモデルであった固定的な性格の強い労働時間に代わり柔軟なモデルの

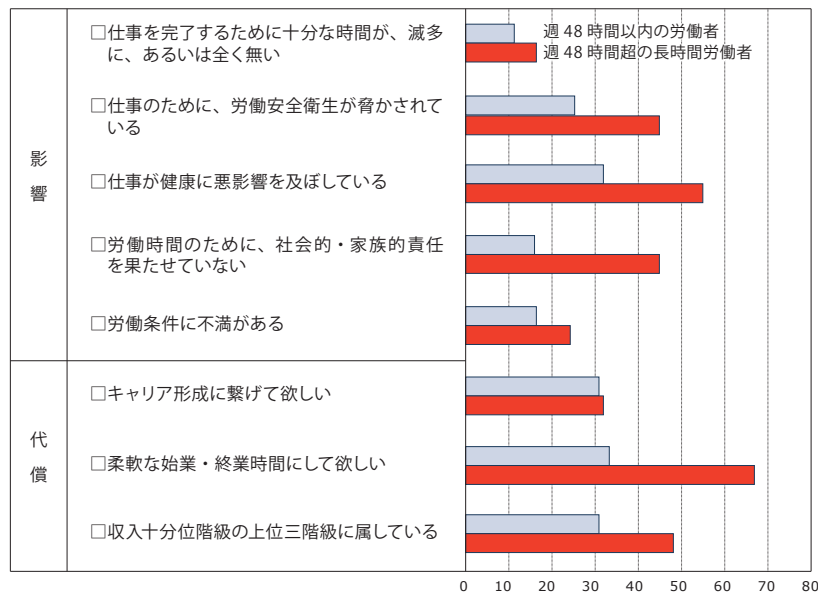
一つである「労働時間貯蓄制度」が普及、産業レベルの労働協約による労働時間の大枠に関する規制と併せて、多様化している企業と従業員の要求を満たすモデルとなっている。

- ③ 欧州全体の労働時間とワーク・ライフ・バランスのトレンドをみると、労働時間自体は減少傾向にあるが、無給労働（家事・育児・介護など）の時間を加えた場合、女性フルタイム労働者の労働時間が圧倒的に長い。ワーク・ライフ・バランスに関する満足度をみると、女性より男性に不満を持っている割合が高い。また、自らの労働時間に裁量権のある労働者の間で長時間労働の傾向が強く、不満を持つ労働者の割合も高い。(図表参照)

政策的含意

- ・ わが国におけるワーク・ライフ・バランスは、主に少子化対策の関連で議論され、欧州においてはワーク・ライフ・バランスの成功が少子化に歯止めをかけたといった文脈で施策を紹介されることが多かったが、欧州におけるワーク・ライフ・バランスのゴールは狭義の少子化対策ではなく、働き方そのものの抜本的変革にある。労働者（とその家族）のライフスタイル、価値観が多様化する現代においてこういった施策が有効なのかという点においてわが国の政策に示唆を提示した。

図表 EU27カ国における長時間労働の影響（単位：％）



4. 雇用管理・労使関係

1. 企業の雇用管理

「欧米諸国における最低賃金制度」

(資料シリーズ No.50 / 平成 21 年 1 月)

担当：国際研究部

研究の目的と方法

- ・ 経済のグローバル化や市場経済の競争激化に伴い、社会的セーフティネットの一つとして最低賃金制度の重要性が増しており、その中で、先進諸国の最低賃金制度は、他の社会保障制度との関連から、或いはEUとの関係から、制度を見直そうとする動きがみられる。
- ・ 我が国では、低賃金労働者の労働条件の下支えとして制度が十全に機能するよう、平成 19 年 12 月に改正最低賃金法が成立したが、今後の最低賃金制度に関する議論にあたっては、諸外国の最低賃金制度の状況や実態を理解し参考とすることが有益と考えられる。
- ・ こうした観点から、最低賃金法の改正と審議会における検討、労使の議論等に資することを目的として、イギリス、アメリカ、ドイツ、フランス、オランダの5カ国を取り上げ、各国の最低賃金について、法制をはじめとする枠組み、決定要因（基準）、決定プロセス、適用除外などの現行制度と併せ、最低賃金制度のあり方をめぐる最近の政策論議を紹介した。

主な事実発見

- ①政府の法律による決定（米）のほか、審議会等方式（仏、英、蘭）など、各国の最低賃金の決定方式は様々である。また審議会方式でも最賃額の原案を政府と審議会のいずれが提案するか、審議会への諮問が義務化されているかなど、制度運用は異なる。（図表参照）
- ②決定基準についても、生計費の考慮（仏）、賃金上昇率（仏、蘭）、雇用に関する配慮（英、蘭）など、一様ではない。

政策への貢献

- ・ 最低所得保障の議論が盛んになっているわが国において、諸外国の最低賃金の決定とその水準、最低賃金引き上げに伴って実施される中小企業等への過渡期的な政策とその効果に関する政策立案に資する情報を提供した。

図表 法定最低賃金制度比較

	アメリカ	フランス	イギリス	オランダ
名 称	Federal minimum wage (連邦最低賃金)	Salaire minimum interprofessionnel de croissance(SMIC) (全職種成長最低賃金)	National minimum wage (全国最低賃金)	Wet minimumloon (法定最低賃金)
導入年	1938 年	1970 年	1999 年	1969 年
設 定	連邦一律	全国一律	全国一律	全国一律
決定・改訂 の方法	法律の改正による決定	審議会の意見を求めた上で、政府が主体的に決定	審議会からの勧告を踏まえ政府が決定	政府が決定（審議会への諮問義務付けなし）
最低賃金額 (注 1)	時間額 5.85ドル(円換算約 627 円) 2007 年 7 月改定	時間額 8.441- \square (円換算約 1,334 円) 2007 年 7 月改訂	時間額 5.52ポンド(22 歳以上)、(円換算約 1,162 円) 2007 年 10 月改定	月額 1,335.001- \square 、週額 308.101- \square 、日額 61.621- \square (いずれも 23 歳以上)(注 2) 時間額換算 8.111- \square (円換算約 1,282 円)。2008 年 1 月改定
適用範囲	州を越えた事業活動を行うか、州を越えて流通する商品を製造する企業に雇用されている労働者年商 50 万ドル以上の企業に雇用されている労働者	民間部門被用者で 18 歳以上者、及び公務部門被用者の一部。	義務教育年齢を超えた 16 歳以上の労働者	15 歳以上 65 歳未満の労働者
影響率等 (注 3)	0.5% (2006 年)	12.9% (2007 年)	4.5% (2007 年)	4% (2005 年)
税・社会保障との関係	—	SMIC の 1.6 倍までの賃金労働者の社会保険料(使用者負担分)を軽減。	—	最低賃金額が社会保障給付額にリンク。
フルタイム労働者の平均賃金額に対する割合	27.8% (2008 年 1 月)	47.9% (2006 年)	38.6% (2006 年)	44% (2005 年)

注 1：各国最低賃金額の円換算は 2008 年 2 月の為替レート（内閣府「海外経済データ-月次アップデート」平成 20 年 4 月）による。

注 2：オランダは時間額の設定がないため、次の計算式により、週あたり 38 時間労働を基準に換算したものを。

⇒時間あたり最低賃金額＝日額最低賃金／（標準週労働時間／5）

注 3：アメリカ、フランス及びオランダは、最低賃金水準の労働者割合（%）を記載。

4. 雇用管理・労使関係 2. 労使関係のあり方

「企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」

(労働政策研究報告書 No.98 /平成 20 年 5 月)

担当：木原亜紀生、内藤 忍

研究の目的と方法

- ・近年の個別的労働紛争の増加は、企業内の紛争処理システムが有効に機能していないことが要因の一つとして考えられる。こうした問題意識の下、文献調査、国内労使からのヒアリング調査、諸外国（米・英・独・仏）の現地調査、企業・従業員・労働組合の三者を対象としたアンケート調査等を実施し、それぞれの調査結果に基づき、研究会において労働法学や人事管理論、紛争管理論や心理学の視点など複数領域にまたがる学際的なアプローチから議論を行った。
- ・アンケート調査は、企業、従業員、労働組合を対象とした郵送調査で平成 19 年度実施。

主な事実発見

- ①アンケート調査結果から
 - ・企業には従業員の苦情処理を専門とする制度と、副次的にそのような役割を担っている仕組みがあり、複線的に解決が図られている。
 - ・企業は、従業員の苦情相談窓口の担当者に必要な能力や資質のうち、苦情処理に関する専門知識や経験が現在不足していると感じている（図表参照）。
- ②ヒアリング調査結果から
 - ・各企業・労組等は、各種窓口の設置など多様な取り組みが一定の機能を果たしていると認識しているが、信頼性・簡便性をより高めるべきと考えている。また、上司の役割は労使双方から重視されているが、多忙等の理由でその役割を果たしにくくなっていることも認識されている。労使協議や人事評価の納得度を高めるための面接など、未然防止の取り組みも重要といえる。

③諸外国の現地調査結果から

- ・諸外国の例から、企業内紛争の対応を考える上では、事後解決のみならず予防等も視野に入れて「紛争処理」を広く捉えること、システム整備にあたってはニーズやインセンティブ（企業内で紛争を解決することのメリット等）が重要な要因となること等が示唆された。

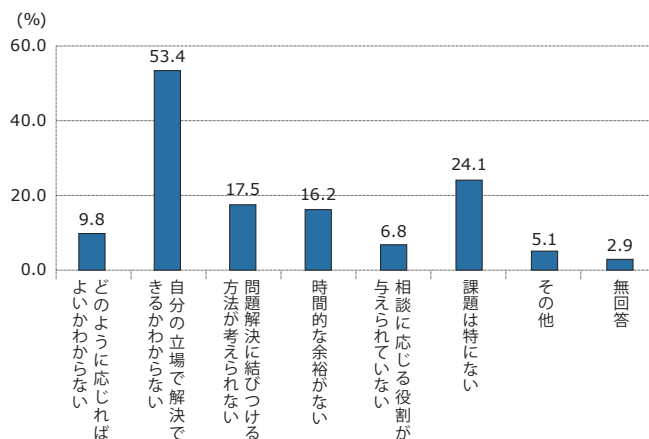
政策的含意

- ①企業内紛争処理システムには、簡易性、迅速性、透明性および信頼性が担保され、当事者間の自主的な合意に基づき解決できるシステムであることが望ましい。また、システムの担当者には、紛争解決についての一般的スキルに加え、労働紛争の特質に即したスキルが必要になると考えられる。
- ②行政は、企業が自主的に有効なシステム運営を行えるよう、各種媒体やセミナー等を通じた情報提供等による支援を行うことが望ましい。

政策への貢献

- ・本研究は、中央労働委員会事務局による企業内紛争処理システムの整備支援に係る検討を促した。平成 20 年度、同事務局は、本研究の成果を、企業内紛争処理制度に関する企業ヒアリングを行う際のヒアリング項目の設定の参考としたほか、事例集を作成するための参考資料として活用した。

図表 苦情・不満の相談に応じる上での課題
(課長以上) (N=10,851)



4. 雇用管理・労使関係

2. 労使関係のあり方

「企業外における個別労働紛争の予防・解決システムの運用の実態と特徴」

(資料シリーズNo.42 /平成 20 年 6 月)

担当：藤井伸章、木原亜紀生

研究の目的と方法

- ・個別労働紛争が増加する中、行政機関、司法機関において紛争の予防・解決のシステムが整備されてきており、民間部門でも様々な取り組みが見られるが、各機関の役割は必ずしも明らかになっていない。
- ・こうした状況を踏まえ、特に労働紛争に直接携わる関係機関・団体のヒアリングを通して企業外の個別労働紛争の予防・解決システムの運用実態と特徴をまとめた。
- ・労働局、労政事務所、労働委員会、裁判所、各種団体が実施する紛争解決システムの種別(労働相談、あっせん、助言・指導、労働審判等)と実施状況を解明した。
- ・具体的内容と運用が明らかでなかった都道府県レベルのあっせん等の実態、労政主管部局と労働委員会の関係等を解明した。

主な事実発見

- ①労働局と労働委員会のあっせん：利用度や知名度は労働局の方が高く、統計上の処理方法が異なることに留意しつつも、概して言えば解決率は労委の方が高い。(図表1参照)
- ②行政機関のあっせんと司法機関の労働審判：利用度やコスト面は行政機関あっせんの方が優れ、解決率は労働審判の方が優れている。(図表2参照)

図表1 労働局と労働委員会によるあっせん制度の比較
(事務局比較)

	労働局あっせん	労働委員会あっせん
制度の根拠	個別労働紛争解決促進法	各都道府県独自の条例、要綱等
利用度(H18年度・取扱件数)	6,924件	300件
労働相談との連携	連携強(全国の総合労働相談コーナー等)	各都道府県で差異、労政事務所等との連携
知名度	高い。(全国一律のシステム整備、監督署等の存在)	各都道府県で差異、積極的な制度の周知に努めている。
解決率(H18年度)*	39.5%	50.2%
斡旋委員の構成	通常1人(学識経験者)	公労使3人
取扱件数	多い	少ない(時間的余裕)
他の解決手段	監督指導等の他の手段があり、これらも含めて考慮する必要	あっせんにより全てを調整
利用者の保護(不利益取扱禁止等)	法律に明記	条例等の規定、あっせん時の要請等

*:「解決」として処理するものの計上の仕方が両制度で異なる点に注意。

政策的含意

- ①個別労働紛争の予防・解決システムは、様々な機関により複線的に行われているが、紛争各当事者の個別の事情に適した多様な対応が可能となるよう、各機関が特徴を活かしたシステム整備を行うことが望ましい。
- ②利用者が的確なシステムの選択ができるよう各システムの十分な周知が重要である。
- ③事前に予防を図っていくことが基本であり、そのためにも労働関係制度の周知・徹底が何よりも重要である。

政策への貢献

労働委員会による個別労働関係紛争処理制度の利用促進を検討する個別紛争処理制度委員会の最終報告書(平成21年6月)において、主な参考文献・資料として活用された。

図表2 行政機関(労働局、労働委員会)のあっせん制度と司法機関の労働審判制度との比較

	行政機関によるあっせん	労働審判
利用度(H18年度・取扱件数)	7,224件(労働局及び労働委員会)	1,163件
費用、手続き	無料、簡易な手続き	有料、多くは弁護士必要
アクセス	比較的容易	原則、地方裁判所の本庁1箇所のみ
解決率	労働局39.5%、労働委50.2%(H18年度)	77.0%(H18、19年)
出頭義務等	無し	有り
訴訟手続きへの自動移行	無し	有り
処理期間	1カ月以内が60%超	平均73.8日
効力	強制力無し(民法上の和解)	強制力有り(裁判上の和解)
三者構成の性格	公労使各側の立場に立った調整可(労働委員会)	事実上の三者構成だが、いずれも中立・公正の立場

4. 雇用管理・労使関係

2. 労使関係のあり方

「企業外における個別労働紛争の予防・解決システム利用者の実態調査」

(資料シリーズNo.55 / 平成 21 年 6 月)

担当：濱口桂一郎、大塚崇史

研究の目的と方法

- ・ヒアリング調査により、個別労働紛争解決システムの関係団体（労働局、労政事務所、労働委員会、裁判所等）、すなわちシステム運用者の側の情報を把握し、それを前提に、実際にシステムを利用して紛争解決を試みた利用者（労働者等）について、利用の動機、経緯、納得度等を調査し、各システムの機能・役割・相互関係、システムと周辺環境との関連等を把握した。
- ・調査対象は、裁判の前段階で労働問題に特化して簡易・迅速・低廉な紛争処理を担う都道府県労働局及び都道府県労働委員会の各あっせん制度を代表的事例であることに鑑み、その利用者に対して行った。

主な事実発見と政策的含意

①労働局あっせんと労働委員会あっせんの特徴

- ・ともに無料、簡易、迅速な手続き … 裁判前手続きとしての有用性がある。
 - ・紛争事案としては、解雇が 4 割、いじめ等、賃金不払いと続き、以上で約 8 割を占める。相対的に男性に賃金事案、女性にいじめ等の事案が多い。賃金事案は相対的に正社員に多いが、解雇事案は非正規では特に高く関連事案も含めると約 6 割の高率である。
 - ・利用者の経路、ニーズ、期待に異なる特色がある。(図表 1 参照)
- (政策的含意)

図表 1 労働局あっせんと労働委員会あっせんの特徴(利用者調査)

		労働局あっせん	労働委員会あっせん
あっせんまでの主要な経路		監督署、社外個人からの紹介	県、社外労組、社外個人からの紹介
非正規社員利用率		30%	20%
紛争内容	いじめ等事案	29%	7%
	賃金関係事案	11%	29%
利用者が重視する事項	簡便性を最重視	15%	4%
	多面的判断を最重視	4%	13%
不調時の次の手段		裁判所 48% (労働審判 7%)	裁判所 33% (労働審判 21%)
ヒアリング等を総合した特色		監督行政と連携した公正基準に基づく迅速な判断	公労使の話し合いによる当事者の本音の調整

- ・利用者保護、多様なニーズへの対応の観点から、両制度が特色を出し合い、相互に補完して機能することが重要である。
- ②社内、社外のサポート体制（あっせんまでの橋渡し）の相違等
 - ・相対的に社内的な支援は弱く、社外の何らかの支援や本人の情報収集により、あっせん制度まで辿り着いている。社外の個人や団体、行政機関は一定程度の支援をしているが、一部、不十分なところもある。(図表 2 参照)
- (政策的含意)
- ・紛争発生からあっせん制度へ至るまでの相談先である各個人、団体、行政機関への適切な広報、助言、協力要請により、これらがネットワークとして有効に機能するようにすることが重要である。

政策への貢献

- ①平成 21 年 6 月 16 日の全国労働委員会連絡協議会「個別紛争処理制度委員会」において配付され、検討資料として活用された。
- ②各都道府県の労働局に当該資料が配布され、平成 21 年度から各都道府県単位で開催される労働局、県労政主管課、県労働委員会事務局、地裁・簡裁、法テラス支部、弁護士会、社労士会などで構成する連絡協議会にて活用された。労働局・労働委員会のあっせん利用者の利用前・利用後の経路を調べた初めての調査資料として議論の基礎とされた。

図表 2 あっせん制度へ至るまでの各相談機関等の対応状況

	相談率	相談効果なし	次の支援を紹介	主な紹介先
社内労組	6%	33%	33%	監督署
社外労組	18%	22%	67%	労働委
社内相談窓口	4%	100%	0%	なし
社内個人	51%	73%	19%	監督署
社外個人	75%	58%	42%	監督署、労働局・委
弁護士等	16%	25%	25%	労働委
社労士等	6%	67%	33%	労働局
監督署等	45%	4%	96%	労働局、労働委
県相談窓口	16%	0%	100%	労働委・局、社外労組
市町村相談窓口	4%	50%	50%	労働局

注：本調査 51 件のうち何%が当該機関等を利用し、その場合、効果はどうであったかを表す。

4. 雇用管理・労使関係

2. 労使関係のあり方

「イギリスの行為準則 (Code of Practice) に関する一考察—当事者の自律的取組みを促す機能に注目して—」 (ディスカッションペーパー D0-09-05 / 平成 21 年 8 月)

担当：内藤 忍

研究の目的と方法

- イギリスの行為準則という法的文書について、特に、労働紛争を防止し、労使にとってよりよい労働環境を形成するために、労使が自律的にその組織の状況に適合したルールを形成し、これを遵守していくというしくみの形成を促進する機能について検討した。

主な事実発見

- 行為準則は、雇用審判所等の手続において証拠として認められ考慮されると制定法が規定しており、実際に遵守状況が判決の結論に直接結びつくなど、重要な役割を担っていることから、労使当事者等にとって大きな規範的意義を有するものと考えられること。
- 行為準則は、組織内懲戒手続の整備等に貢献してきたこと。
- 行為準則を政策手法として機能させるためには、(a) 労使双方が主体的に取り組めるしくみを政策的に提案することが重要であること、(b) 労働者側に集団的な基盤が

存在することが最も重要であること、(c) 自律的取組みを行う当事者に対し必要に応じて財政面等の支援を行う必要があること、(d) 自律的取組みを行う当事者に対し法的インセンティブを与える場合には、インセンティブの内容と導入後に起こりうる様々な影響についての事前検討が十分に必要であること。

政策的含意

- 日本では、職場における労働者の集団的基盤を作るため、労働組合の組織率向上の方法を再検討すること、及び労働者代表制の導入の検討を進めることが最も重要であり、次に、使用者による自律的取組みの実施を促すような一定の権利を法律が労働者個人に与えることを検討すべきである。
- 労使の自主的、自律的な取組みをより促すためには、行政機関による相談対応、指導、研修の実施、好事例の提示などが実際上有用である。
- 自律的取組みを行いたいと考える中小企業に対する財政的支援なども効果的である。

図表 イギリスにおける労働分野の行為準則の例

	作成者	行為準則名	現在の作成権限規定	手続で証拠と認められる（と規定されている）ところ	議会の承認の要否	歴史
1	助言・斡旋・仲裁局 (ACAS)	懲戒と苦情処理手続に関する行為準則 (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures)	1992 年労働組合及び労働関係 (統合) 法 (1992 年法) 199 条 (1)	雇用審判所、中央仲裁委員会 (CAC) (1992 年法 207 条 (2))、ACAS の仲裁 (懲戒と苦情処理手続に関する行為準則の場合)	必要	<ul style="list-style-type: none"> 1977.6.20 施行 (Code of Practice on Disciplinary Practice and Procedures in Employment) → 1998.2.5 改正施行 → 2000.9.4 改正施行 (現行準則名へ) → 2004.10.1 改正施行 → 2009.4.6 改正施行 前身は 1972 年の労使関係行為準則 (Industrial Relations Code of Practice) 130 ~ 133 条。
2		団体交渉のための労働組合への情報開示に関する行為準則 (Code of Practice on Disclosure of Information to Trade Unions for Collective Bargaining purposes)	1992 年法 199 条 (1)、(2) ©		必要	<ul style="list-style-type: none"> 1977.8.22 施行 → 1998.2.5 改正施行 前身は 1972 年の労使関係行為準則 96 ~ 98 条。
3	平等人権委員会 (EHRC)	性差別に関する行為準則 (Code of Practice on Sex Discrimination, Equal Opportunity Policies, Procedures and Practices in Employment)	2006 年平等法 14 条 (1) (b)	裁判所 (刑事・民事上の手続)、審判所 (同法 15 条 (4))	必要	<ul style="list-style-type: none"> 1985.4.30 施行
4	(旧機会平等委員会 EOC)	平等賃金に関する行為準則 (Code of Practice on Equal Pay)			必要	<ul style="list-style-type: none"> 1997.3.26 施行 → 2003.12.1 改正施行

4. 雇用管理・労使関係

2. 労使関係のあり方

「労働紛争発生メカニズムと解決プロセス—コミュニティ・ユニオン（九州地方）の事例—」（労働政策研究報告書 No.111 /平成 21 年 7 月）

担当：呉 学殊

研究の目的と方法

・個別労働紛争が増加する中で、企業外に組織された労働組合である「コミュニティ・ユニオン」（地域社会に根をもった労働組合として、パートでも派遣でも、外国人でも、だれでも1人でもメンバーになれる労働組合）が個別労働紛争の解決・予防においてどのような役割を果たしているのかを、九州地方の3つのコミュニティ・ユニオン（以下ユニオン）と組合員に対するヒアリング調査（19 事例）で明らかにした。

主な事実発見

- ①ユニオンが、労働者の紛争解決を迅速に行うだけでなく、団体交渉により当事者同士が自主的に紛争を解決する自主解決率が 8 割と非常に高い（今回 16 の個別紛争では 62.5%）。（図表参照）
- ②ユニオンは、紛争解決だけでなく、団交による協定の中で再発防止策を求めて紛争の予防の役割を果たしている。また、団交は、経営者に労働法や労使関係・労使コミュニケーションの学習の場を与え、人事労務管理の

遵法性を高めている。

- ③ユニオンを通じて紛争解決した労働者に意欲・自信をもって次職に就こうとする蘇生力を与えている。
- ④紛争のほとんどは、企業の法令違反と労働コミュニケーションの欠如から発生している。
- ⑤紛争解決のためにユニオンに駆け込む労働者は、紛争解決後、その多くがユニオンを脱退する。

政策的含意

- ①ユニオンは、行政が解決できない多くの紛争を解決している。また、高い自主解決率は、紛争の当事者の企業が団交による紛争解決を望まなければあり得ない。そういう意味で、企業もユニオンとの交渉による紛争解決にメリットを認識している。
- ②ユニオンは、企業別組合と異なる労働紛争解決の役割を果たしている。それに対し、何らかの形で公的支援があってもよいのではないと思われる。
- ③紛争の予防や迅速な解決のためにも経営者に対し、労働基準法、労働組合法等の労働教育を行う必要がある。

図表 労働紛争の発生と解決類型の総括

紛争と解決の類型		正規労働者	非正規労働者			計 (100%)	
			パート	派遣	請負 (偽装)		
紛争の発生	地位向上型			1		1 (6.3%)	
	地位回復型	4	2	1		7 (43.8%)	
	生存型	経済		1			3 (18.8%)
		身体・精神	1			1	
	報復型	1	2		2	5 (31.6%)	
紛争解決	自主解決	3	3	2	2	10 (62.5%)	
	地労委	2				2 (12.5%)	
	裁判	1	2		1	4 (25%)	

注) 紛争発生の 4 類型、紛争解決の 3 類型の定義は次の通りである。なお、各類型は、それぞれ排他的ではなく、むしろ複数の類型が混在することが多い。この類型化は相対的なものであり、絶対的なものではない。

- ・地位向上型：今よりも高い地位（役職・資格・身分、賃金・ボーナス等の労働条件）を目指して会社側に要求するが、労使の主張が衝突し紛争になるケース。
- ・地位回復型：会社が地位を引き下げたことに対して、その回復を求めていくが、会社がそれを認めないことから紛争に発展するケース。
- ・生存型：経済的な側面と身体・精神的な側面に細分できる。まず、経済的な側面として、現状の地位や下げられた労働条件では、生活がほぼ成り立たないので、生存のために地位の向上や下げられた労働条件の回復を求めるが、会社がそれを無視・拒否することにより、紛争に発展するケース。身体・精神的な側面では、現状のままでは、自分の身体・精神的生存が保たれないと思い、社外に助けを求めていく過程で紛争になるケース。
- ・報復型：労働者の尊厳・人間性を踏み躪られている労働者がその回復を求めていくか、そうした行為をした経営者に対する恨みを晴らしていくという過程で紛争に発展するケース。
- ・自主解決：ユニオンが、紛争解決のために加入した組合員の会社に対し、団交の申し入れを行い、その会社との交渉で紛争を解決するタイプである。大半の労働紛争が自主解決によって終結する。
- ・労働委員会を介した解決：ユニオンが、自主解決を試みるが、会社側が団交に応じない等の対応のために、労働委員会に不当労働行為の審査や労働争議の調整を申請して解決するタイプ。
- ・労働審判等の司法機関を通じた解決：労働委員会を介しても解決できないかあるいは労働委員会を介さずに直接司法機関を通じて労働紛争を解決しているが、迅速な解決を求めて労働審判を活用するケースが最近増加している。



5 労働力需給調整システム

(全員参加型社会における労働力需給調整を支えるシステムに関する調査研究)

全員参加型社会に向けて就業参加を促進するためには、労働市場において個人と産業社会のニーズを効率的に結び付けることが必要です。そこで、求職者・求人者向けサービスの充実、ハローワーク等の職員の専門的な能力の向上等に関する研究開発を行いました。これにより、ハローワークの学卒担当者にとって有益な学校段階の若者のキャリア形成支援プログラムの具体例等について示唆することができました。また、研究成果を研修に反映させるとともに、研修の場を通じて問題意識を吸い上げ研究に活かすという本機構ならではの特徴を活かしつつ、アクションリサーチの手法による研修プログラムを実施し、現場の改善に貢献しました。

5. 労働力需給調整システム

「学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達—キャリア教育との連携に向けて—」

(労働政策研究報告書 No.104 / 平成 20 年 8 月)

担当：下村英雄、室山晴美、西村公子

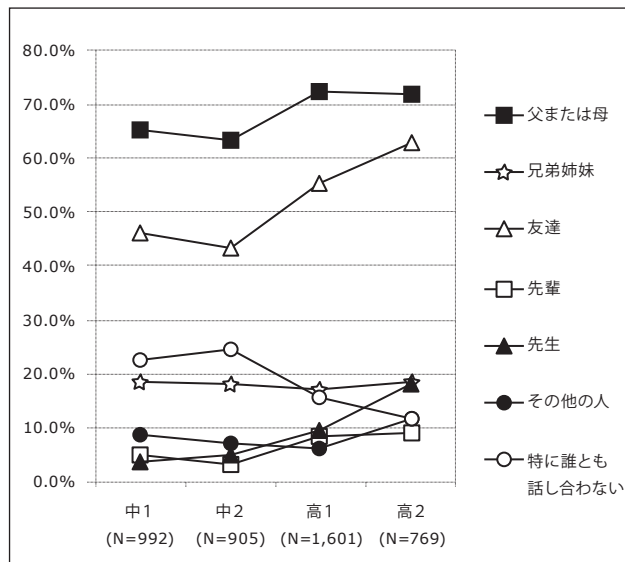
研究の目的と方法

- ・若者の自立支援に当たっては、平成 15 年 6 月に、「若者自立・挑戦プラン」が作成されて以来、関係府省の連携強化が進められてきた。キャリア選択に係る意思決定の前には、自己理解、職業理解、職業に対する啓発的経験のステップが必要とされているが、これらに関する様々な取り組みは、経験上、効果的であることが示されてはいるものの、その背景にある理論的な基盤や客観的・実証的なデータは十分ではなかった。さらに、学校段階の若者がキャリア選択の意思決定を行う前段階における支援の効果や影響等に関する実証データに基づいた分析についても、十分になされているとは言い難い状況にある。
- ・そこで、本研究では、学校段階の若者に対するキャリア形成支援に関して、(1) 職業理解を行うための「情報」、(2) 自己理解の支援ツールとしての「テスト」、(3) 職業に関する啓発的「体験」の実施、の3つの側面を取り上げ、基礎的な実証データを示すとともに、キャリア教育と労働行政との連携に向けた政策的な示唆を提言した。

主な事実発見

- ① 中高生は、両親や友人などの身近な存在、テレビや雑誌などの情報媒体を中心に「情報」を入手していた。特に、

図表1 「あなたは普段、将来の職業について誰と話し合いますか」に対する回答結果の学校段階・学年による違い



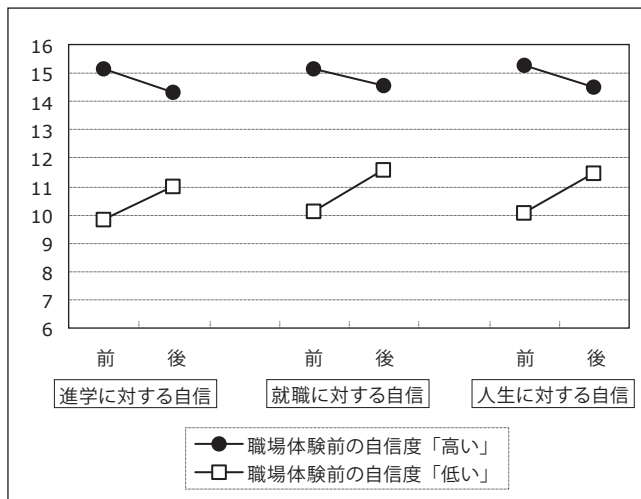
中高生の進路選択に対する両親の影響力の大きさが広く示された。(図表1)

- ② 「テスト」をうまく活用することによって、生徒の自己理解、教師の生徒理解のためのよい素材として活用することができること、自己効力感との関連や性差があることが示された。
- ③ 「体験」では職場体験の効果が生徒個人の資質によって異なることが示された。特に、もともと意識の高い生徒は現実的になり、もともと意識の低い生徒は意識が高まるという標準化・現実化効果がみられた。(図表2)

政策的含意

- ① 労働行政においては、「若者自立・挑戦プラン」が作成されて以来、新規卒卒者の職業紹介を軸にした従来からの連携に加え、ある場合には学校段階のキャリア教育を側面的にサポートし、またある場合には直接、学校段階の若者のキャリア形成を支援する施策を展開するといった柔軟な学校との関わりが進んでおり、このような労働行政と学校の連携は、今後より一層、重要である。
- ② ハローワークの学卒担当者にとって有益な学校段階の若者のキャリア形成支援プログラムの具体例、厚生労働省によって進められている若年向け・教育機関向けキャリアコンサルティングにおける具体的な技法との結びつきについて示唆することができた。

図表2 職場体験前の自信の程度別の職場体験前後の自信の変化



5. 労働力需給調整システム

「職業相談におけるアクションリサーチ」

(労働政策研究報告書 No.107 /平成 20 年 8 月)

担当：榎野 潤、西村公子

研究の目的と方法

- ・公共職業安定所が、労働市場におけるセーフティネットとしての機能を十分発揮するために職業相談の果たすべき役割は大きく、実際、公共職業安定所の職業相談に対する求職者からの期待も高い。
- ・そこで、本研究は、ハローワークの職業相談の質的向上に資するため、職業相談の理論に基づいた効果的な訓練法を開発し、それを実践し、実践結果を研究に活かして理論を洗練し、さらに研修プログラムの改善を図っていくという研究→訓練→実践のサイクルによるアクションリサーチの手法を採用して行ったものである。
- ・アクションリサーチにおける訓練（研修）としては、平成 17 年度より、労働大学校における公共職業安定所の職業相談の担当職員（以下「職員」という。）を対象とした専門研修において、本研究の理論に基づく研修プログラムを「事例研究」として組み込んでいる。（図表1）
- ・プログラムは平成 20 年度1月までに6回実施され、263人が受講した。プログラムを受講した職員を対象として、アンケートやヒアリングなどの調査により、それらの結果を分析してまとめた。

主な事実発見

- ①プログラムでは、ワークシートに沿って、職業相談の特徴とプロセスを解析する「キャリアトーク」というソフトウ

エアを活用して、自ら担当した職業相談の逐語記録を分析し、その結果を解釈することが求められる。平成 18 年度の「事例研究」を受講した職員 56 人から、このワークシートを回収し、KJ 法により結果の解釈に関する自由記述を分析した結果、プログラムの受講により、職員は自分自身の発言の傾向や特徴を把握することができた。

- ②本研究の背景には、キャリアという概念の構築を中心として、求職者と職員の話し合いによりマッチングが検討されるという考え方があり、これまでの特性・因子理論とは違った新しい理論を提出するものである。

政策への貢献

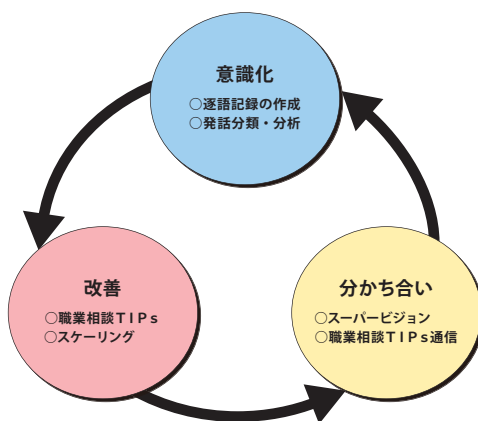
- ①本研究は、研究成果を研修に反映させ、研修内容の充実を図るとともに、研修の場を通じて問題意識を吸い上げ研究に活かすという本機構ならではの特徴を活かして実施したものである。
- ②平成 18 年度から、プログラムを受講した職員はキャリアトークの解析結果をもとに職業相談の改善点を検討し、それを現場で実践し、さらに職員の自主性に任せる形式で、その実践活動について、労働大学校へ報告することを勧めている。その結果、60 人の職員から延べ 69 の報告を受け（報告率 26.2%）、9 割近くの職員が実践活動を効果的であったと評価しており、プログラムが現場の改善に貢献していることが明らかになった。（図表2）

図表1は、「事例研究プログラム」のプロセスをまとめたもの。

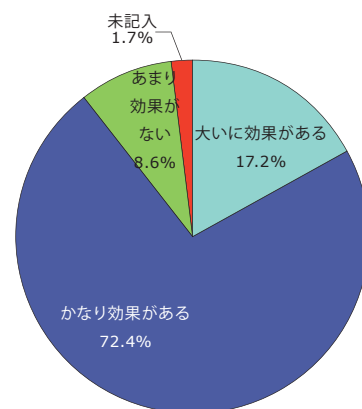
- ・「意識化」では、ハローワークの職業相談の担当職員が自ら担当した職業相談の逐語記録＊を作成、分析することにより、職業相談における求職者とのやりとりを意識できるようになる。
- ・「改善」では、職員が逐語記録の分析結果を参考にして、自らの職業相談を評定し、現場に戻ってから、その評定をあげるため、どのように自分の応答を変えればよいのかを検討し、相談の窓口で実践する。
- ・「分かち合い」では、職員が実践した改善活動の事例を、彼らの自主性に任せる形式で、JILPT の担当研究部門に報告してもらい、同部門ではその改善活動を職員にフィードバックし職場で改善活動のノウハウを共有化できるようにする。

＊逐語記録とは求職者と職員の発言を文字に起こしたもの。求職者へのサービスを向上させるには、求職者の発言に対する職員の応答をよりよくしていくことが大切である。職員は、逐語記録を作成することにより、求職者の発言に対する自らの応答をふり返り、さらにはそれをどのように変えれば、よりよい相談になるのかを検討する材料とする。

図表1 事例研究プログラムのプロセス



図表2 改善活動の効果



5. 労働力需給調整システム

「ハローワークにおける職業分類の運用に関する調査報告」

(資料シリーズ No.31 /平成 19 年 10 月)

「新訂 職業名索引」

(資料シリーズ No.48 /平成 20 年 8 月)

担当：西澤 弘

「ハローワークにおける職業分類の運用に関する調査報告」

研究の目的と方法

- ・職業紹介におけるマッチングの第一歩は求人・求職者の職業に関する情報を的確に把握することである。そのためには求人・求職者の職業別区分に用いられる職業分類が現実の労働市場の動きを反映したものであることが求められる。
- ・現在、ハローワークでは平成 11 年に改訂された職業分類を使用しているが、産業や制度の変化によって、現実の求人・求職者の職業の中には職業分類上の項目に対応させることが難しいものも増えている。本報告は職業分類の次期改訂に向けてこの両者の乖離を明らかにするために実施した調査結果をまとめたものである。

主な事実発見と政策的含意

- ①公共職業安定機関の職員は、求人・求職の申込書に

記入された求人職種、希望する仕事に対応する職業を職業分類表の中から選択することが求められているが、両者を対応させる際に共通して間違いやすいものがあることが明らかになった。

- ②職員が職業分類上の位置づけを間違いやすい求人・求職の職種は、職業分類の改訂において特に考慮すべき点でもある。
- ③公共職業安定機関における職業紹介業務では、求人・求職の職種と職業分類上の職業との対応を図ることによって両者のマッチングが行われる。マッチング業務を効率的に遂行するためには、求人・求職の職種を職業分類上の項目に的確に位置づけることが基本となる。
- ④本調査報告書は、この基本を実施する際に問題となりやすい事項について職員に情報を提供することを通じて、求人・求職のマッチング業務の的確な運営に貢献するものである。

「新訂 職業名索引」

研究の目的と方法

- ・全国の公共職業安定機関では職業紹介業務に『労働省編職業分類』(平成 11 年版)を使用している。この分類は、大・中・小・細分類の 4 階層で構成され、細分類レベルの項目が業務に使われている。細分類項目は、分類の最下層レベルの職業であるが、現実の求人職種や求職者の希望職種と必ずしも一致しない。細分類項目のほうの仕事のくくりがやや大きいためである。このため業務では特定の名称の職業が職業分類のどの項目に該当するのかを示す資料が必要になる。この資料が「職業名索引」である。
- ・従来、索引は新たな職業名を追加することが中心になっていた結果、ほとんど使われなくなった多くの職業名が残り、利用者に古色蒼然とした印象を与えがちであった。そこで新訂版の作成にあたっては、一般に広く使われ、かつ定着していると考えられる新しい職業名を積極的に採録するとともに、初めて古い職業名の整理を行った。

主な事実発見と政策的含意

- ①索引作成の第一歩は職業名の収集である。各種情報源から合計 59,600 種の職業名を収集し、それらを編集方

針のもとに整理し、平成 11 年版索引に掲載されている 28,300 の職業名について見直しを行い、18,600 に整理した。また、これまで採録されていなかった 1,100 の職業名を新たに掲載した。

- ②利用の便を考慮して、(1) 漢字・平仮名職業名の五十音別索引表、(2) 片仮名職業名の五十音別索引表、(3) ローマ字大文字略語職業名のアルファベット順索引表、(4) 職業分類番号別索引表、の 4 種類の索引表と職業分類表が収録されている。
- ③職業名索引は、公共職業安定機関の職業紹介業務において求人職種、求職者の希望する仕事を職業分類上の項目に対応させるため職員が日常業務に使用する必須の資料である。
- ④職業名は、同じ仕事であっても事業所によって名称が異なることがあり、また新たな種類の仕事の誕生にともなってさまざまな職業名が使われている。今回の改訂では、平成 11 年版索引が作成されてから 10 年近くの間新たに広まり、定着している新しい職業名を収録し、他方、古い職業名を整理した。
- ⑤本索引を使用することによって公共職業安定機関の職員はこれまでより効率的なマッチング業務を遂行することができる。

5. 労働力需給調整システム

「相談機関におけるキャリア支援プログラムの実態調査—キャリア選択支援ツール開発のために—」

(調査シリーズ No.62 / 平成 21 年 6 月)

担当：深町珠由

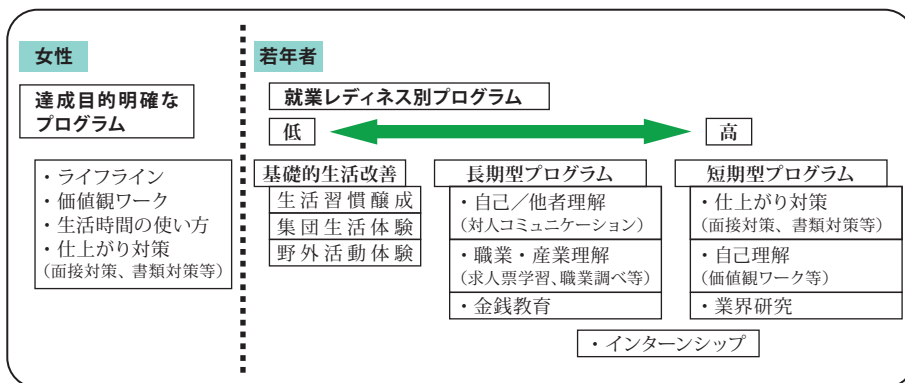
研究の目的と方法

- ・キャリアガイダンスは、学校の進路指導の現場以外にも、ハローワークをはじめとする様々な職業相談機関で提供されている。ガイダンスの内容は、その相談機関に来所する対象者の性質や、機関の置かれた客観的な状況等によって異なる。また、雇用情勢の変化にも敏感に対応し、柔軟で機動的なプログラムが提供されている。そのようなプログラムの内容や特徴には、キャリアガイダンスのあり方を考える上で多くの情報やヒントが詰まっている。
- ・本資料は、相談機関を対象として、そこで提供されているキャリアガイダンスプログラム、特にグループワークの手法を用いた動的なプログラムの有無やその内容についてヒアリング調査を行い、その結果をとりまとめたものである。
- ・なお、本研究の結果を受けて、今後開発ニーズのあるキャリア選択支援ツールの方向性、プログラムの展開案について検討している。

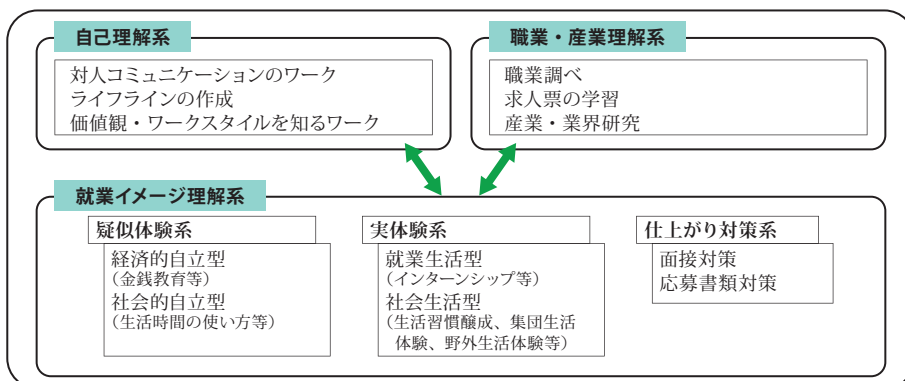
主な事実発見と政策的含意

- ①相談機関へのヒアリング調査の結果、実施対象層（若年者・女性）の違いによって、キャリア支援プログラムやワークが明確に整理された。(図表1参照)
- ②就職相談機関で行う支援プログラムの内容は、自己理解、職業理解、就業イメージ理解の3分野に整理できるが、実際には「自己理解系」、「就業イメージ理解系内の仕上がり対策」が多く実施される傾向にある。(図表2参照)
- ③今後開発される支援プログラムやワークへの担当者側の期待として、若者のコミュニケーションスキルを高める効果のあるものや、職業や仕事の実像を想像させるワークへの期待が高いことが明らかになった。
- ④若年を対象としたキャリアガイダンスの現場である就職相談機関において必要とされるのは、誰が担当者となっても一定以上の質を保証できる標準的なキャリアガイダンスの枠組みである。そのようなガイダンスを可能とするツールを開発することが、相談機関の機能向上や効率的なマッチングにつながると期待できる。

図表1 現在実施中のキャリア支援プログラムやグループワークの内容の分類（実施対象別）



図表2 現在実施中のキャリア支援プログラムやグループワークの内容の分類（プログラムの目的別）



Ⅱ. 職業情報・キャリア ガイダンスツール の研究開発と提供

JILPTでは、職業選択の基礎となる職業情報の提供や職業適性の自己理解の支援、職業紹介の技法向上のためのキャリアガイダンスツールを研究開発し、提供しています。

平成19～20年度に開発したキャリア形成支援サービスの基礎となるツール・システムは、次のとおりです。これらのツール・システムは、ハローワーク、学校等でのキャリアガイダンスに活用されています。

特に、平成20年9月に若者向け新機能、企業別新機能等を充実して公開した「新キャリアマトリックス」の毎月のアクセス件数は、平成18年度第3四半期の140万PV（ページビュー）から、飛躍的に増加しており、最近では200万PVを超えることも多くなっています。このような職業に関する総合的なサイトは国内唯一のものです。

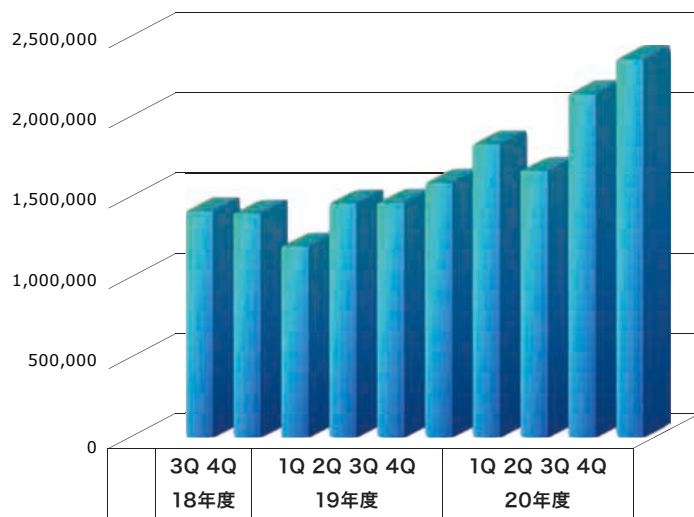
●
総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス」

●
カード式職業情報ツール OHBY カード

●
携帯サイト版適性評価ツール「適性発見ナビ」

●
DVD ビデオ教材「効果的な職業相談をめざして」

キャリアマトリックスPV数
(四半期ごと・平均)の推移



1. 総合的職業情報 データベース 「キャリアマトリックス」

開発の目的

総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス」は職業情報を広く提供しているインターネットのサイトである。

職業情報は就職や転職、能力開発等の際、必須の基盤となる情報である。

- ・就職先を決めるときに重要な要素となるのは、仕事の内容、すなわち職業情報である。給与や通勤場所も就職先を決める要素の一つではあるが、どのような仕事で、どのようなスキルや知識が必要か、自分ができるかできないか、自分の能力や適性を生かせるか、等々が就職の際、必要となる。
- ・職業能力開発を考える場合も、その仕事がどのようなスキルや知識を必要とするかという情報が必要である。
- ・さらに、人を採用するときにも、その求人はどのような仕事をしてもらうことになるか、どのような能力や適性が必要となるか等は重要な情報である。

このように、社会の公共基盤として、また、社会の共通認識が形成されるよう、職業に関する情報を提供しているのがキャリアマトリックスである。

主なメニュー

キャリアマトリックスの機能を紹介するために、サイトのトップ画面と職業情報画面（サンプル2 職業）を次頁に表示した。本サイトの利用者には若者や学生、社会人、職業相談等の専門家、企業の人事担当者等と様々な人がいるため、利用者別に4つのメニューを用意している。主なツールを紹介すると次のものがある。「トップ画面と職業情報画面」を参照。

- ①職業検索：職業名や職務内容から職業を検索し、職業についての詳細情報を表示している。
- ②職業ギャラリー：キャリアマトリックスに収録されている職業の写真を一覧表示している。写真を見て、気になる職業の情報を見るようになっている。
- ③ジョブタウン：ジョブタウンのイラスト地図を見ながら、気になる場所やそこで働く人々の職業について調べることができる。

- ④適職探索ナビ：「興味」や「ワークスタイル」などから、簡易な診断を行い、その結果から職業を探索できる。
- ⑤キャリア分析ナビ（ベーシック版）（アドバンス版）：これまでの職歴からスキルや得意な分野を推定し、それに合った職業や転職の際のアピールポイントを見ることができる。
- ⑥人材採用支援システム：キャリアマトリックスの約 500 の職業情報をもとに、職務要件（仕事内容、必要なスキルや知識、等々）を明確化できる。
- ⑦人材活用シミュレーション：社内の現状の人材と将来のあるべき姿を客観的に比較でき、人材の活用、教育訓練などの検討ができる。

活用と貢献

一般公開以降、非常に多くのアクセスがあり、最近では月に 200 万 PV（ページビュー）を超えることも多くなっている。このような職業情報を提供するサイトは、国内には他にはない。当サイトの政策的な意義としては以下のようにまとめることができる。

1. スタンダード（標準、基準）となる職業情報／キャリア情報を提供する。
2. 求職者、求人企業、求人求職仲介者、能力開発等の分野において、共通認識を形成するために、共通言語、共通基準を提供する。
3. スタンダードとなる関係ツール（自己診断、キャリア分析、企業向けサービス等）を提供する。
4. 情報収集機能（Web 職務調査、他）—仕事の現場でリアルタイムの現状把握ができることは、これからの政策決定において、重要な役割といえる。

なお、厚生労働省のサイト「ハローワークインターネットサービス」の中央にも当サイトへのリンクボタンが置かれており、求人、求職等の際、仕事内容を確認する基本ツールとなっている。

担当：西村公子 松本真作
下村英雄 深町珠由
岩脇千裕

新キャリアマトリックス・トップ画面

キャリアマトリックスは職業とキャリアのインターネット百科事典です。約 500 職業の仕事内容や就き方などを写真付きで解説しています。自己診断テストで自分の興味や経験を活かす職業を見つけることもできます。人材の採用や人材の活用に役立つ情報も提供しています。キャリアマトリックスは下記の二つのアドレスより、いつでも無料で利用できます。二つのアドレスはミラーサイトとして同じ内容を提供しています。

http://cmx.vrsys.net

http://cmx.hrsys.net

The screenshot shows the homepage of the Career Matrix website. The page is organized into several sections:

- Header:** "職業とキャリアに関する総合情報システム CAREER MATRIX" and "サイトマップ | Q&A | お問い合わせ".
- Introductory Text:** "情報の力で、人と職業の最適な結びつきを支援します。" (With the power of information, we support the best connection between people and jobs.)
- Navigation Menu (利用者別メニュー):** Buttons for "求職者、在職者の方はこちら" (For job seekers and those currently employed), "生徒、学生、若者の方はこちら" (For students, students, and young people), "教育、キャリア相談担当の方はこちら" (For education and career counseling staff), and "企業の人事担当の方はこちら" (For corporate HR staff).
- Featured Content:** "職業スポットライト" (Career Spotlight) featuring a "今週の紹介" (This week's introduction) and "今週のテーマ" (This week's theme). "トピックス" (Topics) with a list of recent news items.
- Search Tools (ツール):** A section with various tools like "職業検索" (Job search), "キャリアギャラリー" (Career gallery), "ジョブタウン" (Job town), etc.
- Self-Understanding (自己理解):** Tools like "職業理解" (Job understanding), "職業検査" (Job test), "キャリア検査" (Career test), "ジョブタウン" (Job town), and "自己理解" (Self-understanding).
- HR Management (人材管理):** Tools like "人材採用支援システム" (Recruitment support system) and "人材活用シミュレーション" (Talent utilization simulation).
- Footer:** "マニリス" (Maniris) logo and a note about the tool.

Callout boxes on the page highlight specific features:

- 注目の職業を週替りで紹介** (Introducing featured jobs weekly): Points to the "職業スポットライト" section.
- 関連した最近の話題** (Related recent topics): Points to the "トピックス" section.
- 利用者別入口** (User-specific entrance): Points to the "利用者別メニュー" section.
- 過去一週間によく見られた職業** (Jobs frequently viewed in the past week): Points to the "職業アクセスランキング" (Job access ranking) section.
- キャリアマトリックスのツール** (Career Matrix tools): Points to the "ツール" (Tools) section.
- 検索テーマを週替りで紹介** (Introducing search themes weekly): Points to the "今週のテーマ" section.
- サイト内メニュー一覧** (List of site menu items): Points to the left-hand navigation menu.

職業情報画面サンプル

約500職業の中から
システムエンジニアと
看護師の2画面を紹介

職業プロフィール

職業の各側面(5分野
94項目)の特徴を数値
で表示

スキル

説得、インストラクシ
ョン、要件分析、プロ
グラミング、意思決定、
資金管理等、35項目

知識

経営とマネジメント、
販売・マーケティング、
生産・加工、コンピ
ュータとエレクトロニ
クス、教育訓練、外
国語等、33項目

仕事環境

他者とのかかわり、
屋外作業、厳密さ・
正確さ等、14項目

興味

現実的、研究的、
芸術的、社会的、
企業的、慣習的、
6項目

ワークスタイル

達成感、成長、
社会的認知、人間
関係、自立性、
労働条件、6項目
(価値観)

システムエンジニア(ソフトウェア開発)

この職業に関する詳細な情報を提供しています。職業の概要、スキル、知識、仕事環境、興味、ワークスタイルに関するデータを数値で表示しています。

職業プロフィール

この職業に関する5分野(スキル、知識、仕事環境、興味、ワークスタイル)の94項目の特徴を数値で表示しています。各項目のスコアは、他の職業と比較しての相対的な位置を示しています。

スキル

説得、インストラクション、要件分析、プログラミング、意思決定、資金管理等、35項目

知識

経営とマネジメント、販売・マーケティング、生産・加工、コンピュータとエレクトロニクス、教育訓練、外国語等、33項目

仕事環境

他者とのかかわり、屋外作業、厳密さ・正確さ等、14項目

興味

現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的、6項目

ワークスタイル

達成感、成長、社会的認知、人間関係、自立性、労働条件、6項目(価値観)

どんな職業か

仕事内容、仕事の場面の写真、関連職業、類似職業、職業分類、仕事の内容(課業リスト、下記)

看護師

この職業に関する詳細な情報を提供しています。職業の概要、スキル、知識、仕事環境、興味、ワークスタイルに関するデータを数値で表示しています。

職業プロフィール

この職業に関する5分野(スキル、知識、仕事環境、興味、ワークスタイル)の94項目の特徴を数値で表示しています。各項目のスコアは、他の職業と比較しての相対的な位置を示しています。

スキル

説得、インストラクション、要件分析、プログラミング、意思決定、資金管理等、35項目

知識

経営とマネジメント、販売・マーケティング、生産・加工、コンピュータとエレクトロニクス、教育訓練、外国語等、33項目

仕事環境

他者とのかかわり、屋外作業、厳密さ・正確さ等、14項目

興味

現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的、6項目

ワークスタイル

達成感、成長、社会的認知、人間関係、自立性、労働条件、6項目(価値観)

就くには

就業までの経路や関連する資格等

労働条件の特徴

地域別の就業人口や所得、労働時間等、統計数値も表示 詳しい図表も(下記)

参考情報

関連情報へのリンク、動画サイトへのリンク

1. 総合的職業情報データベース 「キャリアマトリックス」 携帯サイト「キャリアマトリックス・モバイル」

開発の目的

厚生労働省が 2009 年 4 月から公開を開始した就職や能力開発を支援する携帯サイト「キャリアモバ.jp」の中で、「キャリアマトリックス・モバイル」として、職業情報と職業興味診断を提供している。

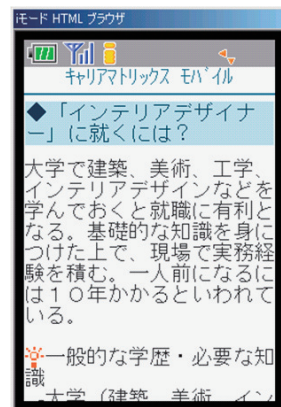
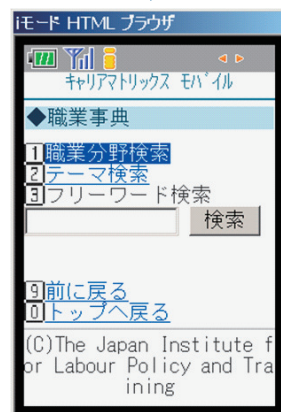
- ・若年者の失業率は他の年代と比較してとりわけ高くなっており、新卒採用は採用氷河期再来とも言われる状況になっている。一方、就職しても早期に離職してしまう若者が多いことも問題化している。
- ・このような若者に対して、携帯電話（以下「携帯」といいます。）は主要な情報提供手段の一つになっている。携帯が高機能化したことにより、情報収集手段として、日頃から携帯を使う若者が増加しており、とりわけ若年対策の重要な対象となる無業者やフリーターは、携帯は持っているが PC は持っていない者も多い状況である。
- ・このような状況を考え、若者が「やりたいこと探し」、「自分探しに役に立つ情報探索」を始めるための最初の手がかりとなることを目指して開発した。また、本格的な職業情報データベースであるキャリアマトリックスへの入口にもなるものである。

内 容

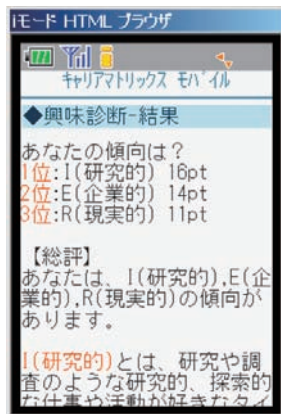
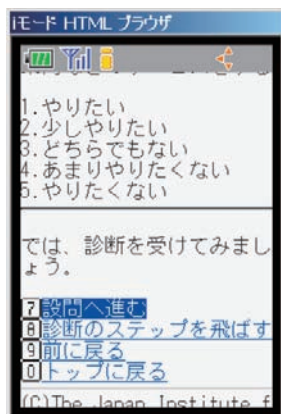
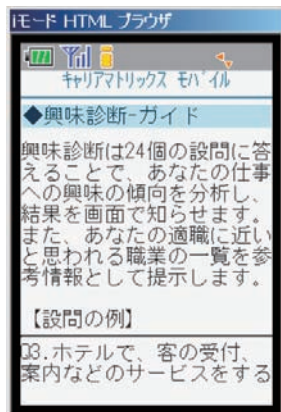
- ・機能としては PC 用の「キャリアマトリックス」の機能を携帯向けに圧縮、簡略化したものである。約 500 職業について、その写真とともに、仕事内容、就職経路等を解説しており、簡易な職業興味診断も行うことができる。
- ・職業辞典では約 500 の職業に関して、職業分野からの検索やテーマからの検索、また、フリーワードによる検索を行うことができる。職業情報としては写真とともに、仕事の内容、その職業に就く一般的な経路等を示している。
- ・トップメニューからの流れは、右の画面例のようになっている。



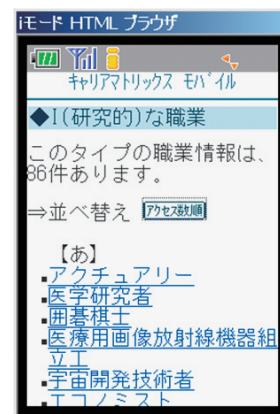
キャリアマトリックスモバイルは、携帯電話で「キャリアモバ.jp」から利用できる。
http://carimoba.jp



・興味診断では 24 問の設問に答えていくと、興味の傾向が示される。



・その結果から、その興味を生かせる具体的な職業を見ることが出来る。



活用と貢献

「キャリアモバ.jp」は4月の公開以降、月平均約 22 万 PV の利用があり、キャリアマトリックス・モバイルは、そのなかでも主要なコンテンツとなっている。

キャリアガイダンス、就職指導等の授業が重視されるなか、このような授業の際に、各自が自分の携帯で、職業興味診断を行ったり、関心のある職業を調べてみる等の利用も増えている。その場で、各人が自分で調べられることが、これまででない活用法となっている。

ハローワークの求人情報を携帯から見る際、仕事内容等の確認にこのサイトが利用されることも、これから増えていくと考えられる。

本サイトは携帯各社の主要な機種すべてから利用することができる。

担当：松本真作

2. カード式職業情報ツール「OHBYカード」 「OHBYカード」 活用の手引き

開発の目的

従来から、CD-ROMによる職業情報ツール「OHBY」が好評を博しており、若年就労支援機関および学校のキャリアガイダンス・キャリア教育において有効に活用されてきた。その中で、コンピュータのない環境やコンピュータが苦手な人、また、コンピュータを容易に扱えないようなより困難な問題をもつクライアントに対しても、必要最低限の職業情報を提供することが課題となった。そこで、OHBYをトランプ状のカード式職業情報ツール「OHBYカード」にとりまとめて様々な人々が職業情報に触れられるようにし、従来以上に多くの多様な対象層にキャリアガイダンスサービスを提供することを目的とした。



なお、OHBYカードの作成にあたっては、カードを用いて相互にコミュニケーションをとりながらキャリア教育・キャリアガイダンスを進めていく職業カードソート技法を日本に広く紹介することも目的とした。職業カードソート技法は、欧米ではよく知られながらも日本では未だ普及していなかったため、日本のキャリアガイダンス手法の幅を広げることが狙いとした。

内 容

OHBYカードは、「職業ハンドブックOHBY」の絵や写真を用いて48職業の職務内容・職務特性等を48枚のカードにまとめたトランプ状のカード式職業情報ツールである。諸外国でその有効性が広く指摘されている職業カードソート技法を、若者を中心に小学生から中高年までを対象に行うことができるツールとなっている。①カードの取り扱いが容易である、②絵や写真を用いたものである、③多様な目的、対象者で使用できる、④職業理解と自己理解を同時に深められるといった特色をもっている。



活用と貢献

2008年3月に745セットを作成し、うち公共職業安定所、地域若者サポートステーション、学生職業センター・学生職業相談室等に配布し、おもに若年者雇用および職業紹介・職業能力開発等に役立てられた。また、OHBYカードの作成後、例えば、2008年7月ヤングワークプラザしずやにてOHBYカード活用研修、2008年10月ハローワーク新宿およびハローワーク池袋にてOHBYカードに係る研修会を行った他、2008年12月以降は、労働大学校における職業指導等に係る研修に用いられるなど、これまでにのべ300名以上の職業安定行政に携わる職員に対する研修を行った。このほか、都道府県労働局における職員研修においても、OHBYカードの活用がとりあげられている。

これらの研修および成果普及の活動を通じて、広く職業紹介、若年者雇用、職業能力開発等に側面的に貢献している。



絵：職業ハンドブックOHBYから、その職業の内容を特によく表す絵を配置

写真：OHBYから、その職業の内容を特によく表す写真を配置

職業分野(職業パノラマ)マーク：
OHBYの「職業パノラマ」に使用されているマークを記載

職業名：職業の名称を記載

カード番号：職業名の「あいうえお」順に通し番号を記載
(整理などのために便宜的に振った番号で、順序に意味はない)

職業情報：70～80字で職務内容を簡潔に記述

11

気象予報士

気象衛星やレーダー、測候所で観測された気象データを集めて、天候を予測します。テレビで天気予報を発表し、気象の情報を伝えます。

産業：サービス業
興味：「研究・調査タイプ」(研究的傾向)
対象：情報◎ ヒト○ モノ△

カードをよく切って、絵や写真の方を見ながら、3つのグループに分類します。



その職業を選ばなかった理由が似ているものどうしを、絵や写真をみて、さらに小グループに分類します。



「選択する」の山をカードの色ごとに分類し、枚数をかぞえます。最も多かったのは何色でしたか。



説明書の解説に照らし合わせてどの領域の職業だったのか、確認してみましょう。



担当：下村英雄

3. 携帯サイト 「適性発見ナビ」

開発の目的

「適性発見ナビ」は、平成 21 年に厚生労働省が公開した若者向けの携帯サイト「キャリモバ.jp」に組み込まれた職業適性評価のためのサイトである。ストーリーをたどりながら質問に答えていくと職業興味のタイプがわかるような内容となっている。職業紹介機関を訪れることにはためらいを感じる若者でも、どこからでもアクセスできる携帯サイトを通して、楽しみながら気軽に自分の適性を調べることができるように、というねらいで開発されている。

内 容

「適性発見ナビ」では、西暦 2100 年の宇宙都市ホランドにある職業訓練の学校「ジョブ・アカデミー」を舞台としたお話が展開される。様々な場面で 27 個の質問に回答していくと、最後に、自分の職業興味のタイプがわかり、それについての簡単な解説を読んだり、結果をメールで送信したりすることができるような流れとなっている。

携帯サイトで使うツールということから、説明や質問は、短く、わかりやすい表現とした。また、1年間を通じた様々な学校行事が展開される中で、主なシーンの変わり目は、親しみやすいイラストで飾られている。お話の最初には、主人公となる利用者自身を示すキャラクターのイラストが示されるが、最後にわかる興味のタイプの結果によって、主人公のイラストが変わる場合があることも楽しみの一つである。

このように「適性発見ナビ」は、職業興味を調べるといっても、従来の心理検査のような固いイメージではなく、お話を読みながらゲーム感覚で楽しく取り組むことができる点が大きな特徴である。

ただしその一方で、興味尺度としての信頼性については、正式な心理検査作成の手法に従って、綿密に検証されている。また、完成版の前にプロトタイプ版を作成し、実際の若者の参加協力を得てユーザーテストを重ねるなど、利用者の声を反映させた改訂と作り込みを経て完成させたものである。こういった開発過程についての詳細は、テクニカルレポートにまとめられている（「携帯サイトで行う簡易な適性評価ツール開発」2009）。

サイトの説明

お話への導入

キャラクター選び

お話の開始
(6シーン27問)

結果の表示
(タイプ、コメント)

結果の送信（メール）

「適性発見ナビ」の構成

活用と貢献

「キャリモバ.jp」は4月の公開以降、月平均約 22 万 PV の利用がある。

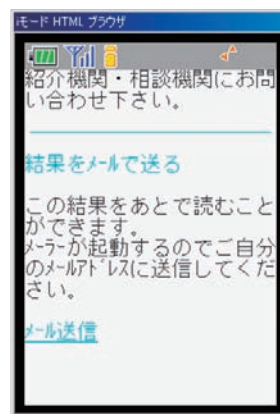
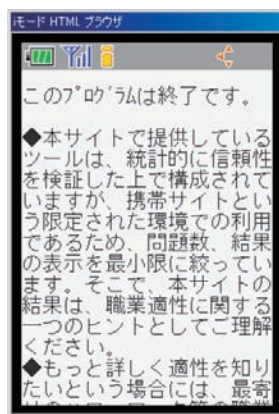
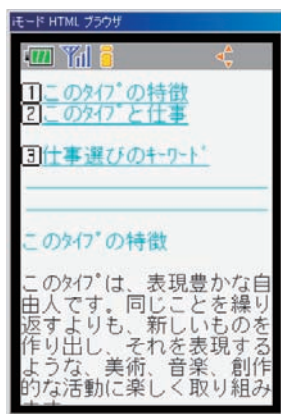
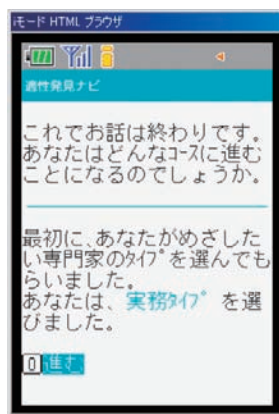
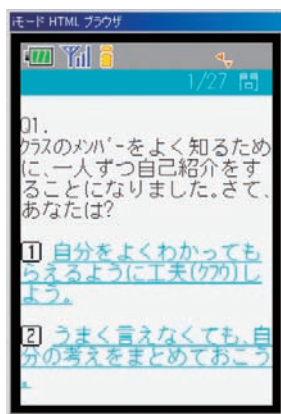
その中で、「適性発見ナビ」が組み込まれているコーナーに関しては、若者の自由な利用にとどまらず、大学や専門学校といった授業での活用も進んでいる。例えば、大学において、キャリアガイダンス関係の講義の中で、学生に自分の携帯を使わせて、このサイトを開き、その場で職業興味を調べさせたりする授業が行われている例がある。授業の展開として、職業興味のタイプを理解させる上でのよい導入になるとの意見であった。このように、「適性発見ナビ」は、若者を中心として、自分自身の興味のタイプを知ったり、自分にはどのようなタイプの仕事が入っているのかということを考えてもらうためのツールとして、職業意識の啓発に大きく貢献しているといえる。

適性発見ナビは、携帯電話で、「キャリモバ.jp」から利用できる。

<http://carimoba.jp>



「適性発見ナビ」の画面例



担当：室山晴美
深町珠由

4. DVDビデオ教材 「効果的な職業相談 をめざして」

開発の目的

- ・DVD教材「効果的な職業相談をめざして」は、ハローワーク職員が、キャリア・コンサルティング技法等を活かすという視点から、日々の相談業務を再検討し、スキルアップを図ることができるように開発したものである。



DVD教材と研修実施マニュアル

- ・厚生労働省では、平成19年度から地方労働局主催でハローワーク職員を対象とするキャリア・コンサルティング技法等の研修プログラムを開始した。これに先立ち平成18年度に厚生労働省は、この研修プログラムでの活用を目的として、DVD教材の開発を当機構に要請した。当機構ではこの要請を受け、DVD教材を開発した。
- ・平成19年度にDVD教材は厚生労働省を通して各地方労働局に配付され活用され始めた。同年度に、この教材開発のフォローアップ調査を実施しており、DVD教材を活用した研修プログラムを実施している地方労働局にヒアリング調査し、当機構の資料シリーズ「キャリア・コンサルティング研修の研究」としてとりまとめた。
- ・このように本研究は、単なる開発研究に止まらず、研修という実践を研究活動に組み込むことにより、職業相談業務におけるキャリア・コンサルティング技法等の活用の可能性を検討し、地方研修における更なる実践的、かつ効果的な研修教材の開発を図っていくことをねらいとする。

内 容

- ・DVD教材の内容については、次の通り。
- ①基礎編：1人の求職者に対する2種類の職業相談を提示。キャリア・コンサルティング技法を活用した職業相談については、解説付き。
- ②応用編：2事例の職業相談を提示。各事例には職員役、求職者役の振り返りが入る。



DVD教材の初期画面

- ・この他に、DVD教材をより有効に活用するために、キャリア・コンサルティングに関する基本的な考え方を説明し、効果的な研修プログラムと教授法を提案する「研修指導者用マニュアル v1.0」を作成した。

「研修指導者用マニュアル v1.0」

- I 教材の概要
 - 1 基本的な考え方
(教材開発のねらい・指導者の役割と留意事項)
 - 2 教材の構成
- II ビデオ教材を使った研修の進め方
 - 3 基礎編
(学習目標・期待される行動・研修プラン・追加演習)
 - 4 応用編
(学習目標・期待される行動・研修プラン)
- III 付属教材
 - 5 ワークシート
 - 6 資料

研修指導用マニュアルの目次

活用と貢献

・活用と貢献は次の3つである。

- ① 平成 19 年度からはじまった地方労働局におけるキャリア・コンサルティング研修（モデル・カリキュラム参照）の教材を提供することができた。
- ② 都道府県労働局の研修実施者を対象としたヒアリング調査により、地方研修の実態を把握し、キャリア・コンサルティング研修を効果的に進めるための7つの課題を整理して提供したことにより、各労働局における研修の改善のための検討材料を提供することができた。
- ③ 開発したDVD教材及び研修指導者用マニュアルについては、都道府県労働局及び研修参加者から、使いやすく分かりやすい、窓口業務の改善・工夫に効果的との評価が得られた。その理由として、ハローワークの相談窓口におけるキャリア・コンサルティング技法の活用という発想から、この教材が製作されたことが考えられる。

地方労働局（所）で実施する「キャリア・コンサルティング研修」に係るモデル・カリキュラム

分野	細目	研修実施時間		
		講義	演習	合計
I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解	1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	2時間		3時間
	2 キャリア・コンサルティングの役割の理解			
	3 キャリア・コンサルティングを担うものの活動範囲と義務	1時間		
II キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識	1 キャリアに関連する各理論の理解	4時間		8時間
	2 カウンセリングに関連する理論の理解			
	3 自己理解に関する理解(アセスメント関係含む)			
	4 メンタルヘルスに関する理解	2時間		
	5 ライフステージ、発達課題に関する理解			
	6 転機に関する理解	2時間		
	7 相談者の典型的・個人的特性に関する理解			
III キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル	1 基本的スキル (1) カウンセリング・スキル (2) グループアプローチ・スキル (3) キャリアシートの作成指導 (4) 相談過程全体のマネジメント・スキル	自己学習	21時間	21時間 +自己学習
	2 相談過程において必要なスキル (1) 相談場面の設定 (2) 「自己理解」支援 (3) 「仕事理解」支援 (4) 「啓発的経験」支援 (5) 「意思決定」支援 (6) 「方策の実行」支援 (7) 「新たな仕事への適応」支援 (8) 相談過程の総括	自己学習		
IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的な実施に係る能力	1 環境(組織)への働きかけの認識と実践	3時間		3時間 +0JT
	2 ネットワークの認識と実践 (1) ネットワークの重要性 (2) ネットワークの形成 (3) 専門機関への紹介(リファー)の実施 (4) 異なる分野の専門家への照会(コンサルテーション)の実施			
	3 自己研鑽・スーパービジョン (1) 自己研鑽		0JT	
(2) スーパービジョン				
合計		14時間+自己学習	21時間+0JT	35時間+自己学習等

キャリア・コンサルティング研修を効果的に進めるための7つの課題

- ① 組織運営の最高責任者が「キャリア・コンサルティング研修」の重要性をこれまで以上に理解し、組織全体として研修に協力すること。
- ② 組織運営の最高責任者が日常業務における「キャリア・コンサルティング研修」の位置づけを明確にすること。
- ③ 多様なモデル・カリキュラム、モデル教材の開発を推進すること。
- ④ 適切な講師の養成を一層推進すること。
- ⑤ 専門研修と業務との一体的な運営管理を推進すること。
- ⑥ キャリア・コンサルティング研修を通して多様な経歴を持つ職員の交流(ネットワーク)による影響力を活用すること。
- ⑦ トータルなサービス向上のため、ハローワーク業務全体を視野に入れた研修プログラムが開発されること。

注) 資料シリーズ「キャリア・コンサルティング研修の研究」をもとに作成。

注) DVD教材は、「III キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル」の「2 相談過程において必要なスキル」の演習のところで主に活用されている。

担当：長縄久生
榎野 潤
岩脇千裕

Ⅲ. 国際共同研究等

経済社会のグローバル化の進展や、国際情勢の急速な変化を背景として、労働政策研究の実施にあたっては、国際的な視野に立った研究の実施が必要不可欠となっています。このため、各国の主要な研究機関との間で、国際比較研究や特定の政策課題に関する共同研究、定期的な研究ワークショップの開催などを多様な形で実施しています。この研究成果は、機構の労働政策研究の推進に資するだけでなく、印刷物、ホームページを通じて広く内外の研究者に発信しています。

● 国際比較セミナー等

国際比較労働問題セミナー
国際比較労働法セミナー
日韓ワークショップ
日中韓ワークショップ
海外労働情報研究会

● 多様なプログラムへの参加

日本とオーストラリアの労働市場比較研究
高齢化社会における雇用政策・日本とフィンランドの比較研究
成果主義賃金制度の日韓比較研究
EU財団「労使関係カンファレンス」
OECD・LEED(地域経済・雇用開発プログラム) パートナーシップ・クラブ
OECD「成人技能検定」専門家会合
ILOアジア太平洋総局を中心とする国別調査研究

● 労働政策研究の成果等の発信

研究者の招へい・派遣
英文労働統計「Japanese Working Life Profile」
英文季刊誌「Japan Labor Review」
日本の労働法の英訳
研究成果の英訳

■国際比較労働問題セミナー

○開催の目的

- ・労働経済学、社会学などの分野における欧米を中心とする各国の直近の課題とそれに関連した研究動向を把握する目的で「国際比較労働問題セミナー」を2年に一度開催している。
- ・平成 20 年度においてはプロジェクト研究「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」の基礎資料となる情報収集を目的として、労働条件やジェンダー、ワーク・ライフ・バランス等にかかわる欧米諸国の労働時間制度をテーマに取り上げて各国の研究者を招き、当機構の研究者および外部の研究者、政策担当者等を交えて平成 21 年 1 月、東京でセミナーを開催した。この成果は報告書（英文）にとりまとめた。

○主な参加者

- ドイツ：ゲルハルト・ボッシュ/デュイスブルグ・エッセン大学
- アメリカ：サミュエル・ローゼンバーグ/ルーズベルト大学
- フランス：フランソワ・ミション/国立科学研究センター
- イギリス：コレット・フェイガン/マンチェスター大学
- スウェーデン：ドミニク・アंकソ/ベクショー大学
- 日本：鈴木宏昌/早稲田大学
小倉一哉/JILPT 主任研究員

○研究成果

JILPT Report No.7 "Working Time -In Search of New Research Territories beyond Flexibility Debates"



■国際比較労働法セミナー

○開催の目的

- ・労働法に関する欧米を中心とする各国の直近の課題とそれに関連した研究動向を把握する目的で「国際比較労働法セミナー」を2年に一度開催している。
- ・平成 19 年度においてはプロジェクト研究「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」の基礎資料となる情報収集を目的として、解雇と並んで個別労使紛争の大きな争点となっている雇用差別をテーマに取り上げて各国の労働法研究者を招き、当機構の研究者および外部の研究者、政策担当者等を交えて平成 20 年 2 月、東京でセミナーを開催した。この成果は報告書（英文）にとりまとめた。

○主な参加者

- ドイツ：ベルント・ヴァース/ハーゲン大学
- アメリカ：リサ・リーバーウィッツ/コーネル大学
- フランス：パスカル・ロキエク/パリ第13大学
- イギリス：カソリーヌ・バーナード/ケンブリッジ大学
- オーストラリア：ベリンダ・スミス/シドニー大学
- 日本：荒木尚志/JILPT 特別研究員・東京大学
中窪裕也/JILPT 特別研究員・一橋大学
藤井伸章/JILPT 統括研究員

○研究成果

JILPT Report No.6 "New Developments in Employment Discrimination Law"



■日韓ワークショップ

国際的な観点での政策的知見の発見や調査研究の進化に資する目的で、韓国労働研究院 (KLI) と毎年1回、両国が共通する政策課題をテーマとして開催し、両研究機関の研究員による報告と討議を行っている。

<平成 19 年度>

・テーマ「ワーク・ライフ・バランスの課題と政策：日韓比較」

・報告論文 (JILPT)

「ワーク・ライフ・バランスの実現に関する労働政策」
奥津眞理／統括研究員

「出産・育児期の継続雇用と両立支援：育児休業制度の効果と課題を中心に」 池田心豪／研究員

<平成 20 年度>

・テーマ「地域雇用創出の現状と課題：日韓比較」

・報告論文 (JILPT)

「日本における地域雇用の現状と今後の課題」

渡邊博顕／主任研究員

「職安統計からみた失業要因の分解と政策議論—地域ブロック別分析を中心に」 大谷剛／研究員

■日中韓ワークショップ

北東アジア地域における労働問題研究機関のネットワークを構築して、中国労働社会保障研究院 (CALSS)、韓国労働研究院 (KLI) と毎年1回、共通の政策課題をテーマとして研究ワークショップを開催、各研究機関の研究員による報告と討議を行っている。

<平成 19 年度>

・テーマ「活力ある高齢化社会の構築：高齢者雇用政策の現状と課題」

・報告論文 (JILPT)

「日本における高齢者雇用の政策と実態」

伊藤実／統括研究員

「高齢者就業の促進に向けた継続雇用の枠組みが機能する要件」 藤本真／研究員

<平成 20 年度>

・テーマ「活気に溢れたシステムチックな人的資源市場 (労働市場) の構築」

・報告論文 (JILPT)

「日本の労働市場の概況と最近の雇用政策」

深町珠由／研究員

「日本の公共職業安定機関の概要」

大谷真司／JILPT 労働大学校准教授

■海外労働情報研究会

労働政策研究に資する海外労働情報の収集を目的として、内外の研究者、専門家を招いて随時開催している。

<平成 20 年の主な開催>

・ロナルド・ドーア・ロンドン大学 LSE フェロー

・労働問題全般の政策的な課題とその研究の方向性について聴いた。労働市場、日本の経営、非正規労働者、労使関係、企業内の労働者組織などの幅広い分野について日本の状況とヨーロッパの状況を比較しながら、今後の労働政策研究の課題について示唆に富む知見を披瀝した。



■多様なプログラムへの参加

○日本とオーストラリアの労働市場比較研究

・研究の目的と内容

規制緩和を基調とする労働市場改革を通じて低水準の失業率を実現したオーストラリアと日本の労働市場を比較研究することにより、政策的な示唆に富む情報の収集を目的に、オーストラリア国立大学 (ANU) 豪日研究センターと比較研究を実施。具体的には、①労働市場の最近の動向、②労働時間、③経済改革と所得格差、④高齢化対策、などの課題について、日豪双方が各課題ごとに担当研究者を決め、比較研究を行った。

・主な参加者

日本 松繁寿和／大阪大学、川口章／同志社大学、後藤純一／神戸大学、勇上和史／当時 JILPT 研究員、現・神戸大学、平田周一／JILPT 主任研究員、大谷剛／JILPT 研究員

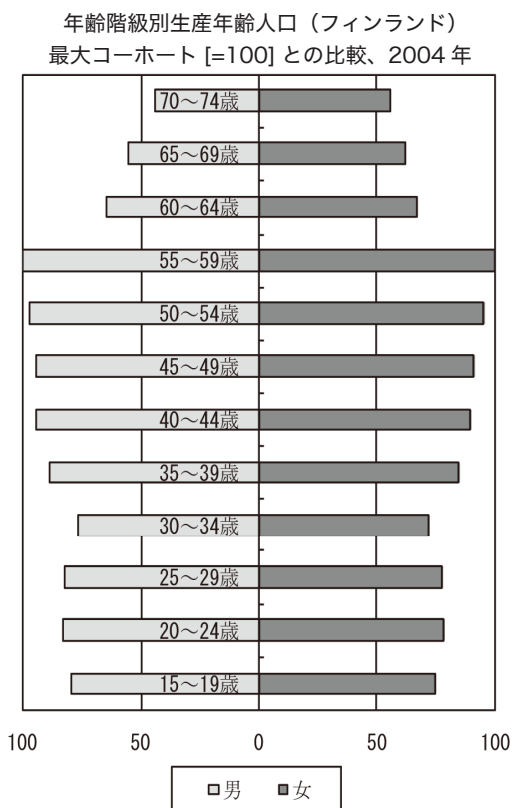
オーストラリア Jenny Corbett (オーストラリア国立大学)、Dehne Taylor (オーストラリア国立大学)、Mark Wooden (メルボルン大学)

○研究成果

資料シリーズ No. 56 『オーストラリアの労働市場の課題』

○高齢化社会における雇用政策・日本とフィンランドの比較研究

- ・研究の目的と内容
日本の少子高齢化は急速に進んでいる。一方、フィンランドはヨーロッパにおいて最も急速に高齢化が進行している国である。日本とフィンランドは人口規模、経済規模の点において大きな開きがあるが、ともに急激な人口の高齢化に直面し、将来における労働力不足に対する懸念を共有している。ともに生活水準が高く高度な技術を有する工業国であり、高齢化に対する対応において類似点も多いが、他方で互いに参考とすべき相違点も多い。こうした問題意識に基づき、JILPTの研究者とフィンランドの研究者で、高齢化社会における雇用政策に焦点を絞った両国の比較研究を行った。
- ・参加者
日本 堀春彦/JILPT 副主任研究員
フィンランド ヘイキ・ライサネン/フィンランド雇用経済省研究部長
- ・研究成果
資料シリーズ No.52 『高齢化社会における雇用政策・日本とフィンランドの比較研究』



○成果主義賃金制度の日韓比較研究

- ・研究の目的と内容
90年代初めのバブル経済崩壊と引き続く長期不況などの環境変化を背景として、日本の企業の多くが成果主義人事制度を導入した。一方、韓国でも97年の金融危機を契機として、成果主義人事制度が急速に広がっている。このように日韓両国において企業への導入が相次いでいるにもかかわらず、その実態が必ずしも明らかではない「成果主義賃金制度」に関する比較研究を韓国労働研究院 (KLI) と実施した。
- ・主な参加者
日本 奥津眞理統括研究員、中村良二主任研究員、呉学殊主任研究員、堀春彦副主任研究員、藤本真研究員/いずれも JILPT、立道信吾/当時 JILPT 主任研究員、現・日本大学
韓国 Kim Johan、Kim Dong Bae、Park Eui Kyung、Kim Jaehoon/いずれも KLI
- ・研究成果
資料シリーズ No.53 『成果主義賃金制度の日韓比較』



○EU財団・労使関係カンファレンス

- EU財団 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) の労使関係カンファレンスに JILPT 研究員が参加、報告し、EU27カ国と4国際機関等からの参加者との討議、情報収集を行う。
- <平成 19 年度>
- ・報告者 (JILPT) 藤井伸章統括研究員
"2007 Annual Review on Industrial Relations in Japan"
- <平成 20 年度>
- ・報告者 (JILPT) 濱口桂一郎統括研究員
"Individualisation of Wage, Individualisation of Employment Relations"

○OECD-LEED (地域経済・雇用開発プログラム) パートナーシップ・クラブ

世界各国の約 100 の研究機関、研究者が参加している OECD-LEED パートナーシップ・クラブに参加し、地域雇用に関する各国事例などの情報収集を行い、プロジェクト研究の基礎資料などに活用している。

○OECD「成人技能検定」専門家会合

OECD の「成人技能検定」の基準設定に向けた大規模調査を設計する専門家会合に、JILPT 研究員が参加。同専門家会合は、加盟各国の労働経済、職業心理などの研究者をメンバーとするもの。

○ILOアジア太平洋総局を中心とする国別調査研究

ILO アジア太平洋総局と国際労働問題研究所 (ジュネーブ) が開催するアジア地域 15 カ国研究機関会議に JILPT 研究員が参加、報告し、各国参加者と情報交換を行う。

テーマ (2006-08 年の3カ年計画) 「グローバル・プロダクション・システムにおける人事労務管理とディセントワーク」

報告者 (JILPT) 藤本真研究員

■研究者の招へい・派遣

労働政策研究に資することを目的として海外の研究者・有識者を招へい、各国で共通する労働分野の研究者等とのネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図っている。また、海外の労働政策や労働問題の調査研究等を目的として研究員を海外に派遣している。

<招へい>

19 年度 アリアン・ベルンハルド・カイザー (イギリス・ブラッフォード大学講師)

テーマ: 「日本とオランダの労働市場比較」

20 年度 リン・シュナイパー (アメリカ労働省労働統計局職業統計・雇用計画部エコノミスト)

テーマ: 「日米の『求職者向け労働市場情報』の比較」

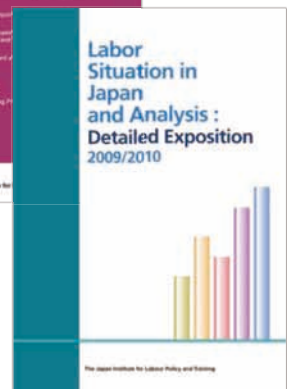
RATE OF 65 AND OVER + DEMAND AND SUPPLY (PROJECTED, 2012)



■我が国の労働政策、調査研究等の情報の海外への発信

労働政策研究に資することを目的に、研究成果等を活用して、日本の労働問題や労働政策及び労働政策研究に関する英文情報を整備し、印刷物、ホームページにより海外の研究機関等に提供している。

- ・日本の労働問題の最近の状況に関する基本的なデータとその分析をまとめた英文「日本の労働問題と分析」を研究員等の執筆により作成。
- ・日本の主要な労働統計を欧米主要国と比較する形で英文資料を作成。
- ・外国人研究者等に日本の労働政策研究に関する情報提供を目的とした英文雑誌「Japan Labor Review」(季刊)を発行。本誌はアメリカ経済学会のデータベースに収録されている。
- ・研究成果を外国の研究者等に紹介する目的で、『労働政策研究報告書』のサマリーを英訳。
- ・政府が推進する我が国の法令の外国語訳推進活動の一環として、日本の労働法の英訳版を作成。



IV. 調査研究成果の普及

調査研究の成果を行政関係者、労使実務家等に向けて的確に提供するため、成果の発表と同時にホームページに全文を公開するだけでなく、月刊広報誌「Business Labor Trend」では、毎月、特集テーマを設定して成果に基づくわかりやすい解説記事、関連する国内外の動向に関する情報や事例等を掲載しています。

また、労働政策フォーラムは労働に関する最近の重要テーマについて、研究成果等に基づいた報告・討論を行う場として開催しています。

さらに、収集した国内外の各種労働関係統計情報をホームページで公表するほか、分析・加工して「ユースフル労働統計」、「データブック国際比較」などの冊子にまとめています。

●
Business Labor Trend 掲載記事

●
労働政策フォーラム開催記録

●
統計情報の提供

1 Business Labor Trend 掲載記事

平成20年度

2009年 労働時間をめぐる先進諸国の動向—時短、弾力化、WLB、ワーク
3月号 シェアの視点から

〈フォーラム〉先進諸国の労働時間とその課題

アメリカ：サミュエル＝ローゼンバーグ、イギリス：コレット＝フェイガン、ドイツ：ゲルハルト＝ボッシュ、フランス：フランソワ＝ミション、スウェーデン：ドミニク＝アンクソ、日本：小倉一哉・主任研究員 〈モデレーター〉鈴木宏昌

〈特別企画〉ワークシェアリング再考

ワークシェアリングとはそもそも何をすることか？ 濱口桂一郎・統括研究員
雇用情勢の悪化で再浮上したワークシェアリング 調査・解析部



2009年 雇用システムはどこに向うのか—コーポレートガバナンスの変化と
2月号 影響

〈座談会〉コーポレートガバナンスと人事戦略の今後の展望

川口章、星岳雄、野田知彦、阿部正浩

JILPT 調査「雇用システムと人事戦略に関する調査」調査・解析部

〈第2特集〉高度外国人材のマネジメントを考える

JILPT「日本企業における留学生の就労に関する調査」調査・解析部

厚生労働省「一部上場企業本社における外国人社員の活用実態に関するアンケート調査」



2009年 金融危機がもたらす影響と対応—悪化する経済・雇用情勢
1月号

〈座談会〉「金融危機下の経済・雇用状況とその対応」

草野忠義、水野和夫、宮本光晴、〈司会〉浅尾裕・主席統括研究員

JILPT ビジネス・レーパー・モニター調査—08年第3四半期実績と今後の見通し

金融危機がもたらす地域経済・雇用への影響—JILPT 地域シンクタンク・モニター調査から 調査・解析部

金融危機が先進諸国に与える影響とその対応 国際研究部



2008年 高校生の就職とキャリア形成支援—日本的就職システムの行方と課題
12月号

〈労働政策フォーラム〉高校生のキャリア教育と就職支援を考える—学校・企業・ハローワークの連携の中で

小杉礼子・統括研究員、堀有喜衣・副主任研究員、筒井美紀・京都女子大学准教授

〈パネルディスカッション〉学校・企業・ハローワークからの報告

「キャリアマトリックス」新版公開—最大級の総合的職業情報データベース

学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達 下村英雄・副主任研究員



2008年 地域雇用開発と人材育成—ものづくりと産業集積を中心に
11月号

地域雇用創出と人材育成 伊藤実・統括研究員

〈事例調査〉産官学連携による地域経済の強化と人材育成 北部九州／石川県／青森県八戸市

ものづくり産業における技能者・技術者の育成 藤本真・研究員

産業クラスターによる地域雇用創出 勇上和史・神戸大学経済学部准教授

関西文化学術研究都市におけるクラスター型開発と雇用創出 大谷剛・研究員

韓国の地域雇用対策の現状と課題—中央主導から地域主導へ：課題は山積 国際研究部



2008年 最低賃金制度—国内外の動向と課題
10月号

〈有識者アンケート〉「最低賃金問題をめぐる現状と課題」

浅見宗明、安部由起子、岩田正美、川口大司、神代和欣、北浦正行、小島典明、駒村康平、橘木俊昭、中野治理、森村進、山田久、山本恭逸

最低賃金をめぐる国内の最新動向 調査・解析部

1. これからの最賃をどう考えるか 2. 最低賃金制度の概要と動向

最低賃金をめぐる欧米諸国の最近の動向—米、仏、独、蘭、英 国際研究部



1 Business Labor Trend 掲載記事

平成20年度

2008年
9月号

いくつになっても働ける社会をめざして—高齢者雇用の現状と今後

＜労働政策フォーラム＞生涯現役社会の実現に向けて
基調講演 清家篤・慶応義塾大学商学部教授
＜パネルディスカッション＞古賀伸明、加藤丈夫、岡崎淳一
高齢者雇用の現状と課題 藤井宏一・統括研究員
「団塊の世代」正社員の「引退過程」ビジョン 浅尾裕・主席統括研究員
＜特別企画1＞障害者の職業訓練と就労支援
＜特別企画2＞労働者派遣制度の見直しと今後の課題 調査・解析部



2008年
8月号

働き方の改革「元年」—労働時間の適正化にどう取り組むか

働き出した「働き方」の見直し—政労使の動向 調査・解析部
＜事例調査＞三菱化学、ジャパンプリントシステムズ、連合傘下組合、三菱伸鋼労組、アイエスエフネット
働き方の見直しで大切なこと 小倉一哉・主任調査員
「名ばかり管理職」問題の問いかけのもの 大内伸哉・神戸大学法学研究科教授
＜EU諸国の動向＞ドイツの「労働時間貯蓄制度」—新たなモデルの行方／EU各国における労働時間の動向—「第4回欧州労働条件調査」から 国際研究部



2008年
7月号

企業内紛争の予防と処理—システムをどう整備すべきか

企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究 木原亜紀生・副統括研究員
＜3社の事例＞エーザイ、ヒゲタ醤油、NOC 調査・解析部
労働組合の労働紛争解決・予防への取組みに関する研究 呉学殊・副主任研究員
企業における労使コミュニケーションと人事部門の機能と役割—JILPT「人事機能の現状と課題に関する調査」 立道信吾・主任研究員
各種調査から見た労働紛争と処理・解決の現状—いま職場で何が起きているか
＜特別企画＞グローバル化と雇用・労働問題—G8労働大臣会合 2008



2008年
6月号

仕事と子育ての両立—再就職、非正規雇用、母子家庭への支援

子育て後の女性の再就職—ライフ・キャリアの構築と選択 奥津真里・統括研究員
両立支援施策を企業から見れば 中村良二・主任研究員
有期契約労働者の育児休業 池田心豪・研究員
母子家庭の母への就業支援5事業 周燕飛・研究員
＜事例報告＞母子・父子家庭への支援と有期契約労働者に対する処遇改善 調査・解析部



2008年
5月号

外国人労働者の活用—新しい雇用ルール下でのあり方

外国人労働者の雇用の現状と雇用管理上の課題 渡邊博顕・主任研究員
＜労働政策フォーラムから＞改正雇用対策法の趣旨 厚生労働省外国人雇用対策課
＜事例報告＞ローソン、T I S
JILPT「外国人留学生の採用に関する調査」
最近の欧州移民政策における変化と潮流—英仏独の方向 国際研究部
＜特別企画＞08春季労使交渉の特徴と課題 調査・解析部



2008年
4月号

若年の自立支援—フリーター・ニート対策のこれから

＜労働政策フォーラム＞「若年自立支援、この3年を問う」
小杉礼子・統括研究員、宮本みち子・放送大学教授、玄田有史・東京大学教授
＜パネルディスカッション＞工藤啓、大津和夫、原正紀ほか
＜有識者アンケート＞フリーター、ニート問題のこれから／大内伸哉、太田聡一、上林千恵子、佐藤嘉倫、本田由紀、太郎丸博、永野仁、三谷直紀、守島基博、山田昌弘他
JILPT「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」



1 Business Labor Trend 掲載記事

平成19年度

2008年 3月号 **キャリアの再構築を支援する—ミッド・キャリア層を中心に**

＜労働政策フォーラム＞ミッド・キャリア層の働き方とガイダンス
基調報告 松本純平・統括研究員／労働大学校教授
現場からの報告とパネルディスカッション 小林智明、吉澤幸子、狩野賢ほか
キャリアガイダンスとは何か？社会—政治的アプローチの視点から 榎野潤・副主任研究員
＜第2特集＞「働き方の改革」と現場の課題
事例と統計からみた働き方の課題—何が現場で起こっているのか／ワーク・ライフ・バランスと雇用保障をいかに調和させるか等 調査・解析部



2008年 2月号 **在宅勤務とワーク・ライフ・バランス—現状と新たな展開**

統計と図で見る日本における在宅勤務の現状
ビジネス・レーパー・モニター調査：テレワーク導入企業は15% 調査・解析部
〔先進諸国の動向〕欧米各国のテレワーク最新事情 国際研究部
＜事例報告＞日本ユニシスにおける在宅勤務の試行導入
ワーク・ライフ・バランスの現状と課題—経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査の結果から 調査・解析部



2008年 1月号 **労使コミュニケーションのいま—課題と展望**

＜座談会＞労使コミュニケーション再構築に向けた課題
紀陸孝・日本経団連専務理事、古賀伸明・連合事務局長、稲上毅・JILPT 理事長
「職場におけるコミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査」 調査・解析部
中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定 呉学殊・副主任研究員
事業再生過程における労使コミュニケーション 藤本真・研究員



2007年 12月号 **求人・求職活動の実態と支援—マッチングを高めるために必要なこと**

求職情報ニーズ—求められる多様な関連就職情報 伊藤実・統括研究員
＜座談会＞「求人・求職活動の実態とマッチング効率向上の課題」
中高年齢者の職業選択の条件と希望する働き方 室山晴美・主任研究員
公的職業紹介におけるマッチング効率の地方・都市間格差とそのゆくえ 周燕飛・研究員
＜マッチングの現場と職場でのギャップ＞ 調査・解析部
キャリア研究の潮流—国際教育・職業指導協会国際大会から 榎野潤・副主任研究員



2007年 11月号 **労働政策の課題は何か—基軸をどこにおくべきか**

有識者アンケート：今後の労働政策上の課題を問う
池尾和人、猪木武徳、今野浩一郎、大橋勇雄、毛塚勝利、佐野陽子、篠塚英子、清家篤、西谷敏、仁田道夫、山口浩一郎
雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会報告書 JILPT
＜第2特集＞JILPT 研究フォーラム 2007
「労働市場の構造変化と多様な働き方への対応」



2007年 10月号 **工場閉鎖と跡地の利用—地域コミュニティーをどう再構築するか**

地域シンクタンクモニター調査から
事業所、工場跡地を活用した地域再生の取り組み—大船渡市、小山市、関ヶ原町、三豊市、菊陽町の事例 調査・解析部
＜現地レポート＞長野県大町市（東洋紡跡地）と広島県府中市（JT 跡地）
＜第2特集＞日本、中国、韓国における賃金制度の動向と人的資源管理
日本における賃金制度の見直しと課題 調査・解析部
中国進出日系企業における人的資源管理 中村良二・副主任研究員



1 Business Labor Trend 掲載記事

平成19年度

2007年
9月号

若年層の就労問題—正社員の定着、ニート・フリーターの就職支援

JILPT 若年者の離職理由と職場定着に関する調査 調査・解析部
大都市の若者の就業状況—東京都の事例 堀有喜衣・研究員
就職につまずいた若者への援助—何をするのか、何ができるのか 奥津真里・統括研究員
ニート状態にある若年者 厚労省が初の実態調査
「若者自立塾」のいま—就労支援の現場から 調査・解析部



2007年
8月号

企業における外国人留学生の活用—就職支援と環境整備のあり方

基調報告 外国人留学生の国内就職の現状と諸課題 白木三秀・早稲田大学教授
調査報告「外国人留学生の採用に関する調査」中間まとめの概要 調査・解析部
事例報告 東北大学、富士通、ディスコ、厚生労働省
＜パネルディスカッション＞ 外国人留学生の就職支援と企業内活用を考える
英国 外国人高度人材の受け入れで積極策 国際研究部
＜第2特集＞労働時間からワーク・ライフ・バランスを考える 調査・解析部



2007年
7月号

長時間労働とワークスタイル—その実態と生活・心身への影響

世界の中での日本の労働時間／労働時間管理が緩やかな？人々 小倉一哉・主任研究員
長時間労働が健康におよぼす影響 岩崎健二・労働安全衛生総合研究所部長
過重労働の現場から—5つのケースから見た実態と背景 / 大企業人事部長、中学校教師、総合病院助産師、システムエンジニア、トラック乗務員
メンタルヘルスと過重労働—課題と企業・組合の対策 調査・解析部
＜特別企画＞雇用保護か解雇制約の緩和か—諸外国の動向とわが国の課題—
藤井宏一・統括研究員、小野旭・理事長、国際研究部・町田敦子



2007年
6月号

正社員登用・転換制度—再挑戦をサポートする企業

導入すすむ正社員登用・転換制度—9社の事例調査から 調査・解析部
＜事例報告＞正社員化を人事戦略に 静岡信用金庫、帝国ホテル
＜Interview＞①ユニクロ・パートナー社員の2割 5,000人を地域限定正社員に—正社員数が3倍に ②明治安田生命・派遣職員 3,200人を一斉に直接雇用化—さらに一般職正規職員へ 320人を登用
非正社員を中心とした能力開発の現状と課題—就業・社会参加に関する調査結果から
調査・解析部



2007年
5月号

高齢者の雇用開発と就業実態—改正高年齢者雇用安定法施行から1年

高齢者の継続雇用促進に向けた取り組みとその背景 藤本真・研究員
高年齢者の継続雇用の実態に関する企業調査 調査・解析部
60歳以降の継続雇用と職業生活に関するアンケート調査 藤本真・研究員
「団塊の世代」もいろいろ—JILPT「団塊の世代調査」から「少数派」を追う 浅尾裕・主席統括研究員
団塊世代の今後の就業シナリオ＜労働政策フォーラムから＞ 川崎重工業、NEC、ブライトキャリア、イー・エルダー



2007年
4月号

コーポレートガバナンスと人事戦略—どこに向かおうとしているのか

＜国際フォーラムから＞日米比較：コーポレートガバナンス改革と雇用・労働関係
基調講演「コーポレートガバナンスと雇用関係の日米比較」サンフォード・M・ジャコビィ/
コーポレートガバナンス、雇用システムの変化と労働法の役割 荒木尚志 東京大学法学部教授
＜パネルディスカッション＞日本の労働の未来とコーポレートガバナンスのあり方
を考える（モデレーター）鈴木 宏昌・早稲田大学 商学部教授
企業金融と人事政策 星岳雄・カリフォルニア大学サン・ディエゴ校教授
コーポレートガバナンス構造と人事戦略 阿部 正浩・獨協大学経済学部准教授



2 労働政策フォーラム開催記録

平成20年度

2009年 雇用問題を考える—雇用の安定と創出に向けて
3月

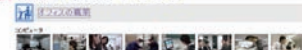
- <第一部> 報告
「経済情勢と雇用」 藤井宏一 統括研究員
「現下の雇用失業情勢と雇用対策について」
小川 誠 厚生労働省職業安定局雇用政策課長
『『日本版フレキシビリティ・アプローチ』の導入を目指して』
鶴光太郎 経済産業研究所 (RIETI) 上席研究員
「労働側の立場から」 逢見直人 連合副事務局長
「経営側の立場から」 紀陸 孝 東京経営者協会専務理事
<第二部> 報告者によるパネルディスカッション
(コーディネーター) 樋口美雄 慶応義塾大学商学部教授



2009年 総合的職業情報データベース『キャリアマトリックス』
2月 の新展開—若年のキャリア形成と企業における人材
活用の支援に向けて

- <報告>
「基調報告—開発の背景とこれまでの展開」 吉田 修 特任教授
「新版キャリアマトリックス—研究開発とその機能」
松本真作 副統括研究員
<パネルディスカッション>
本間啓二 日本体育大学教授
山本公子 こころとキャリアのカウンセリングオフィス結(ゆう) 代表
剣持 勝 産業カウンセラー・キャリアコンサルタント
町田秀樹 株式会社アスピレックス代表取締役社長
(コーディネーター) 西村公子 統括研究員

新機能: 職業ギャラリー



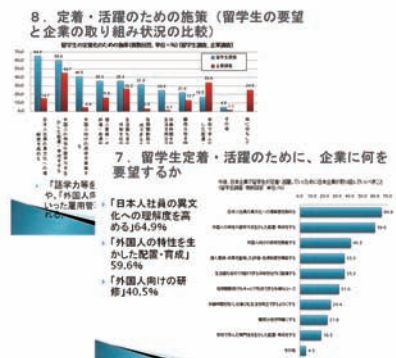
2009年 労働時間のフレキシビリティ: 国際比較
1月

- <基調報告>
「ヨーロッパの労働時間」
ゲルハルト・ボッシュ デュイスブルグ・エッセン大学教授
「アメリカの労働時間」
サミュエル・ローゼンバーク ルーズベルト大学教授
<パネルディスカッション> 基調報告者と次の4名
イギリス: コレット・フェイガン マンチェスター大学教授
フランス: フランソワ・ミション 国立科学研究センター上席研究員
スウェーデン: ドミニク・アंकソ ベクショー大学教授
日 本: 小倉一哉 主任研究員
(モデレーター) 鈴木宏昌 早稲田大学教授



2008年 「高度外国人材」のマネジメントを考える
12月

- <問題提起・報告>
『『高度外国人材』に対する日本企業の人材マネジメント—現状と課題』
伊藤 実 統括研究員
「外国人高度人材の受入の動向について」
渡邊博顕 主任研究員
「日本で就職した留学生在が日本企業に対して感じていること—
日本企業における留学生の就労に関する調査結果概要から」
郡司正人 主任調査員
「留学生等の高度人材受入推進に関する施策について」
尾形強嗣 厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課長
<パネルディスカッション>
(コーディネーター) 伊藤実 統括研究員



2 労働政策フォーラム開催記録

平成20年度

2008年 10月 高校生のキャリア教育と就職支援を考える —学校・企業・ハローワークの連携の中で

- <問題提起> 「ハローワーク・高校・企業の連携のあり方」
小杉礼子 統括研究員
- <研究報告> 『『日本の高卒就職システム』の変容と模索』
筒井美紀 京都女子大学准教授/堀有喜衣 副主任研究員
- <パネルディスカッション>
内田 純 株式会社アンテンドゥ商品部長・人事部長
斎藤 忍 埼玉県立浦和商业高等学校進路指導部主事
土方聖志 高知県立高知東工業高等学校進路指導部長
山田孝樹 ハローワーク浦和上席職業指導官
長須正明 東京聖栄大学講師
(コーディネーター) 小杉礼子 統括研究員



2008年 6月 いくつになっても働ける社会の実現を目指して —高齢者雇用の現在と今後

- <基調講演> 「生涯現役社会の実現に向けて」
清家 篤 慶應義塾大学教授
- <研究成果報告> 「高齢者雇用の現状と課題」
藤井宏一 統括研究員
- <パネルディスカッション>
古賀伸明 日本労働組合総連合会(連合)事務局長
加藤丈夫 富士電機ホールディングス株式会社相談役
岡崎淳一 厚生労働省高齢・障害者雇用対策部長
(コーディネーター) 清家 篤 慶應義塾大学教授



2008年 5月 グローバル化と労働組合の「いま」 —主要国の経験と対応

- <課題提起>
「グローバル化が世界の労働者に及ぼす影響」
ガイ・ライダー 国際労働組合総連合(ITUC)書記長
- <パネル討論>
「グローバル化がもたらす各国労働者への影響と取組」
- 趣旨説明 高木 剛 連合会長
 - 各国コメント
アヌーシェ・カルヴァール フランス民主労働同盟(CFDT)全国書記
イングリッド・ゼアブロック ドイツ労働総同盟(DGB)執行委員
ブレンダン・バーバー イギリス労働組合会議(TUC)書記長
アゴスティーノ・メガレ イタリア労働総同盟(CGIL)経済
社会研究所(IRES)所長
ミハイル・シュマコフ ロシア独立労働組合連盟(FNPR)会長
ジョン・スウィーニー アメリカ労働総同盟産別会議(AFL-CIO)
会長/OECD-TUAC会長
- <クロージングコメント>
「公正なグローバル化へ向けて」
ジョン・エバンス 経済協力開発機構・労働組合諮問委員会
(OECD・TUAC)事務局長
(モデレーター) 江上寿美雄 国際研究部長



2 労働政策フォーラム開催記録

平成19年度

2008年 若者と向き合うキャリアガイダンス Part4 3月 ーカード式職業情報ツールを活用したキャリアガイダンスの新展開

- <基調報告> 「カード式職業情報ツールとキャリアガイダンス」
下村英雄 副主任研究員
- <事例報告> 「OHBY カードの活用と今後の可能性」
茶屋恵利子 ハローワーク福岡中央就職促進指導官
上村葉月 ハローワーク福岡中央キャリアサポーター
柴田 紀 若者しごと倶楽部（ジョブカフェひょうご）統括キャリアマネージャー
河西伸之 静岡県立静岡高等学校教諭
（総括コメント）三村隆男 上越教育大学准教授

カード使用後の感想

- ・今まであまり職業選択について深く考えていなかったが、自分の興味が少しみつけられただけでもよかった。「選択する」の所に芸術系が多く、興味が片寄っているのだなということがわかった（3年生女子）。
- ・今回の授業で自分が興味のある職業が改めてわかったような気がした。また、逆に、自分が嫌だと思っている職業が何なのかわかった。（1年生男子）。
- ・やってみたい仕事カードになっていてわかりやすかった。意外な仕事も入ってきていた。こういうのもやってみたいという発見があった。あと、いろいろな職業を知ることができてよかったと思う（1年生男子）。
- ・面白かったです（3年生女子）。

2008年 雇用差別法の新展開ーアメリカ・ドイツ・フランス 2月 3カ国の動向

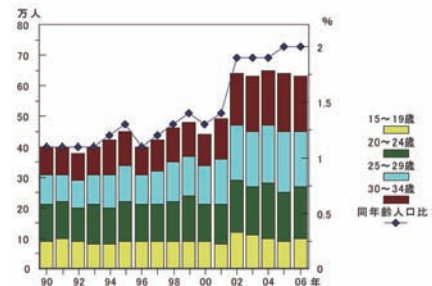
- <国別報告>
アメリカ：Risa L. Lieberwitz コーネル大学准教授
ドイツ：Bernd Waas ハーゲン大学教授
フランス：Pascal Lokiec パリ第13大学教授
- <パネルディスカッション>
（モデレーター）中窪裕也 特別研究員・一橋大学教授
（パネリスト）米独仏報告者



2008年 若年自立支援、この3年を問う 2月

- <報告>
「若者の就業の現状と支援の課題」 小杉礼子 統括研究員
「若者自立支援：『若者雇用対策』から『若者総合政策』へ」
宮本みち子 放送大学教授
「若者自立支援、10年後を見据え」 玄田有史 東京大学教授
- <パネルディスカッション>
玄田有史／宮本みち子／工藤啓 特定非営利活動法人「育て上げ」ネット理事長／大津和夫 読売新聞社社会保障部記者／原正紀（株）クオリティ・オブ・ライフ代表取締役（ジョブカフェ・サポートセンター代表）
（コーディネーター）小杉礼子

若年無業者（非通学・非家事）数・比率



2008年 外国人労働者の雇用ルールと企業における活用の 1月 あり方

- <基調報告> 「日本における外国人労働者雇用の現状と課題」
渡邊博顕 主任研究員
- <解説> 「改正雇用対策法の趣旨ー新外国人指針を中心にー」
尾形強嗣 厚生労働省外国人雇用対策課長
- <事例報告>
「ローソンにおける外国人従業員の採用・雇用の取り組み」
「システム開発・IT企業における外国人従業員の活用の取組み」
「製造業における外国人従業員の雇用管理ー調査事例から」
渡邊博顕 主任研究員
- <パネルディスカッション>



2007年 12月 **キャリアの再構築を支援する
—ミッド・キャリア層を中心に**

<基調報告>

「ミッド・キャリア層の働き方とガイダンス」
松本純平 統括研究員/労働大学校教授

<現場からの報告>

小林智明 (株)J MAMチェンジコンサルティング
キャリア開発支援事業部長/シニアコンサルタント
吉澤幸子 ハローワーク新潟介護労働専門官
狩野 賢 (独)雇用・能力開発機構東京センターキャリア形成
支援コーナー(相談第三部門)部門長代理
(総合司会/コーディネーター) 室山晴美 主任研究員



2007年 9月 **JILPT 研究フォーラム 2007
「労働市場の構造変化と多様な働き方への対応」**

<第1部> シンポジウム

「正社員・非正社員の雇用区分を越えて—これからの人材活用の課題」
佐藤博樹 東京大学教授・特別研究員/大久保幸夫 株式会
社リクルートワークス研究所長/武石恵美子 法政大学教授
/小倉一哉 主任研究員

<第2部> 分科会

1. 地域雇用における公共職業安定所のマッチング機能の強化
伊藤実統括研究員/周燕飛研究員/大谷剛研究員
2. 中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定システム
龍井葉二 連合総合人権・男女平等局長(兼)総合労働局長
/呉学殊主任研究員/内藤忍研究員
3. 職業情報提供の最前線と政策的展開
石井徹副統括研究員/松本真作主任研究員/下村英雄副主任
研究員
4. 育児と仕事の両立 今田幸子特任研究員/池田心豪研究員
5. 非正社員からのキャリアと能力形成
小杉礼子統括研究員/堀有喜衣研究員
6. 変容する雇用システムの実態
立道信吾副主任研究員/中村良二副主任研究員/藤本真研究員
7. 中高年齢者のためのキャリア・ガイダンスツールの開発と
活用を通して 松本純平統括研究員/長縄久生主任研究員
/室山晴美主任研究員
8. 勤労者生活の質の向上のために—均衡処遇とワークライフバ
ランス 堀春彦副主任研究員/原ひろみ研究員



2007年 6月 **企業における外国人留学生の活用**

<基調報告> 「外国人留学生の国内就職の現状と諸課題」
白木三秀 早稲田大学教授

<調査報告> 「外国人留学生の採用に関する企業調査」
郡司正人 主任調査員

<報告> 東北大学、富士通、ディスコ、厚生労働省

<パネルディスカッション>

「外国人留学生の就職支援、企業内活用について考える」
末松和子 東北大学大学院講師/田籠喜三 富士通人事勤労
部人材採用センター長/林登志男 ディスコ人材部長/尾形
強嗣 厚生労働省雇用対策課長
(コーディネーター) 白木三秀



3 統計情報の提供

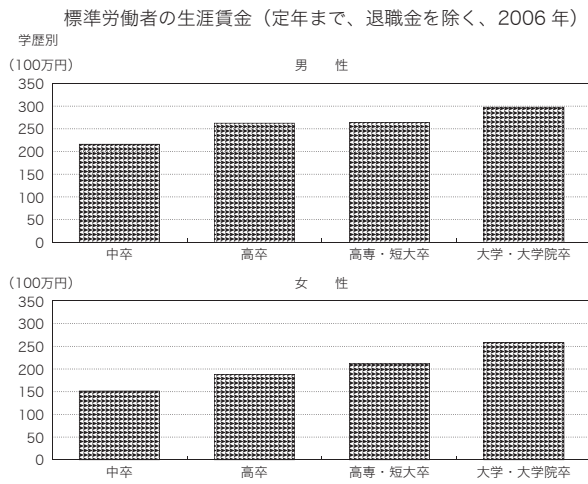
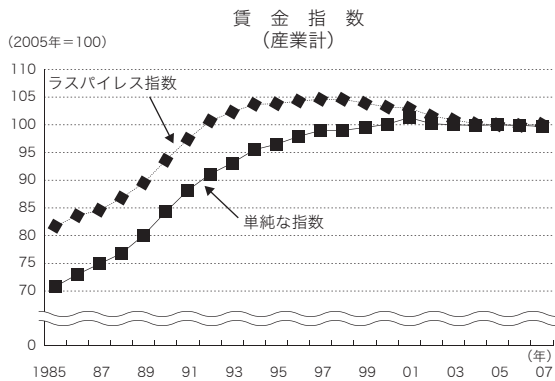


ユースフル労働統計 労働統計加工指標集 2008 / 2009

「労働統計加工指標」とは各種労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせて新しい統計指標にしたものです。2009年版は、雇用・労働に関する分野を大きく21のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する加工指標を整理しました。

<主な指標>

- ◎賃金コスト指数 ◎労働の質指標 ◎パートタイム労働者比率 ◎就業分野の性差指数
- ◎出向労働者比率 ◎産業別雇用失業率 ◎勤労者世帯と失業者世帯の支出格差
- ◎転職希望率 ◎所定内給与の賃金格差 ◎ラスパイレス賃金指数 ◎就業形態別賃金格差
- ◎転職による生涯所得減少率 ◎部長・課長比率 ◎生涯賃金 ◎生涯時間当たり賃金 など



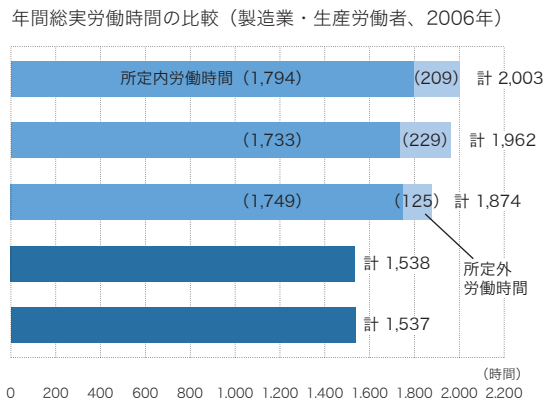
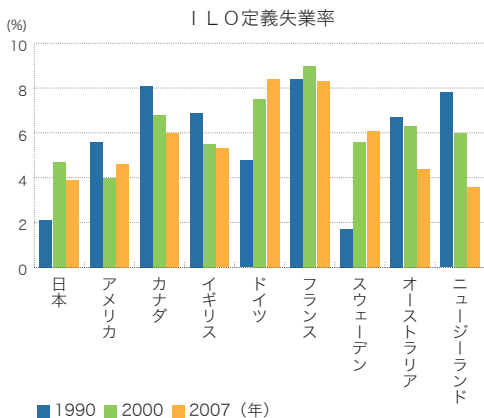
データブック国際労働比較 2008 / 2009

労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な資料集として編集・作成したものです。

2009年版は、28の「グラフと解説」、145の「統計・制度表」を掲載しています。

<目次>

- | | | |
|-------------|-----------------|-------------------|
| 1. 経済・経営 | 4. 失業・失業保険・雇用調整 | 7. 労働組合・労使関係・労働災害 |
| 2. 人口・労働力人口 | 5. 賃金・労働費用 | 8. 教育・職業能力開発 |
| 3. 就業構造 | 6. 労働時間・労働時間制度 | 9. 勤労者生活・福祉 |



調査研究成果は、政府の審議会や白書で活用され、労働政策を始め他の行政分野においても、政策の企画、立案やその効果的な推進に役立てられています。



調査研究成果の活用状況

審議会等での活用

白書への引用



労働政策研究・研修機構について

※調査研究成果の活用状況は、JILPT が把握できたもののみ掲載しています。

1 審議会等での活用記録		
会議名	分科会名	引用成果名
平成 20 年度		
労働政策審議会 (厚生労働省)	第 34 回職業安定分科会雇用対策基本問題部会 (8 月 7 日)	資料シリーズ No. 34 「労働力需給の推計—労働力需給モデル (2007 年版) による将来推計」 (2008)
	第 35 回雇用対策基本問題部会 (9 月 25 日)	調査シリーズ No. 48 「『団塊の世代』の就業と生活のビジョン」フォローアップ調査結果—「団塊の世代」: 60 歳定年の正社員の「この一年」— (2008)
		調査シリーズ No. 47 「60 歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査—高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査」 (2007)
	第 82 回雇用均等分科会 (8 月 27 日)	調査シリーズ No. 37 「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」 (2007)
		報告書 「育児や介護と仕事の両立に関する調査」 (2003・旧法人成果)
		Business Labor Trend (2006.1)
第 85 回雇用均等分科会 (10 月 8 日)	報告書 No. 99 「有期契約労働と育児休業—継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題—」 (2008)	
	報告書 No. 73 「介護休業制度の利用拡大に向けて—「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書—」 (2006)	
	報告書 「育児や介護と仕事の両立に関する調査」 (2003・旧法人成果)	
第 40 回職業能力開発分科会 (10 月 17 日)	調査シリーズ No. 44 「ものづくり産業における人材の確保と育成—機械・金属関連産業の現状—」 (2008)	
社会保障国民会議 (内閣府)	第 3 回本会議 (4 月 16 日)	資料シリーズ No. 34 「労働力需給の推計労働力需給モデル (2007 年版) による将来推計」 (2008)
	第 4 回本会議 (5 月 16 日)	報告書 「育児や介護と仕事の両立に関する調査」 (2003・旧法人成果)
		調査シリーズ No. 37 「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」 (2007)
	第 9 回本会議 (11 月 4 日) 最終報告	資料シリーズ No. 34 「労働力需給の推計—労働力需給モデル (2007 年版) による将来推計」 (2008)
	第 2 回所得確保・保障 (雇用・年金) 分科会 (4 月 14 日)	プロジェクト研究シリーズ No. 6 「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」 (2008)
		報告書 No. 85 「『団塊の世代』の就業と生活に関する調査研究報告—「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査」データ分析—」 (2006)
		報告書 No. 83 「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」 (2007)
		報告書 No. 72 「大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援にむけて—」 (2006)
調査シリーズ No. 47 「60 歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査—高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査」 (2007)		

1 審議会等での活用記録

会議名	分科会名	引用成果名
社会保障国民会議 (内閣府)	第2回所得確保・保障(雇用・年金)分科会(4月14日)	調査シリーズ No. 25「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(2006)
		調査シリーズ No. 1「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」(2004)
		資料シリーズ No. 15「若者の包括的な移行支援に関する予備的検討」(2006)
	第3回所得確保・保障(雇用・年金)分科会(4月30日)	資料シリーズ No. 34「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計」(2008)
	第2回持続可能な社会の構築(少子化・仕事と生活の調和)分科会(4月7日)	調査シリーズ No. 37「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(2007)
		報告書「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(2003・旧法人成果)
第3回持続可能な社会の構築(少子化・仕事と生活の調和)分科会(4月21日)	調査シリーズ No. 37「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(2007)	
	報告書「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(2003・旧法人成果)	
男女共同参画会議 (内閣府)	第25回全体会議(12月2日)	報告書 No. 22「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(2005)
		資料シリーズ No. 34「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—」(2008)
	基本問題専門調査会(10月7日)	報告書 No. 22「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(2005)
	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会(4月9日)	報告書 No. 22「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(2005)
		調査シリーズ No. 16「大卒採用に関する企業調査」(2006)
	第14回仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会(7月1日)	調査シリーズ No. 41「第5回勤労生活に関する調査(2007年)—スペシャルトピック「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)」—」(2008)
		調査シリーズ No. 30「「団塊の世代」の就業と生活ビジョン調査結果」(2007)
調査シリーズ No. 15「就業形態の多様化の中での日本人の働き方—日本人の働き方調査(第1回)—」(2006)		
経済財政諮問会議 (内閣府)	第4回「構造変化と日本経済」専門調査会(4月7日)	報告書 No. 61「現代日本企業の人材マネジメント—プロジェクト研究「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析」中間とりまとめ」
		調査シリーズ No. 38「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」(2007)
	第9回本会議(4月23日)	資料シリーズ No. 34「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—」(2008)
	第10回本会議(5月9日)	調査シリーズ No. 42「外国人留学生の採用に関する調査」(2008)
	第6回「構造変化と日本経済」専門調査会(5月9日)	報告書 No. 74「企業のコーポレートガバナンス・CSRと人事戦略に関する調査研究報告書」(2007)

1 審議会等での活用記録		
会議名	分科会名	引用成果名
高度人材受入推進会議（内閣府）	第1回（12月2日）	ホームページ・海外労働情報（2008）
	第1回実務作業部会（12月24日）	「日本企業における留学生の就労に関する調査」（2008）
	第3回実務作業部会（2月23日）	調査シリーズ No. 40「第7回海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果」（2008）
調査シリーズ No. 24「第4回日系グローバル企業の人材マネジメント調査結果」（2006）		
成長力底上げ戦略推進円卓会議（内閣府）	第5回（5月15日）	資料シリーズ No. 3「別冊資料・就業構造基本調査特別集計「若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から—」（2005）
	第6回（6月20日）	資料シリーズ No. 3「別冊資料・就業構造基本調査特別集計「若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から—」（2005）
法制審議会（法務省）	民法成年年齢部会第4回（6月3日）	報告書 No. 146「大都市の若者の就業行動と意識」（2001・旧法人成果）
		報告書 No. 72「大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援にむけて—」（2006）
	民法成年年齢部会第5回会議（7月1日）	報告書 No. 35「若年就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から—」（2005）
		報告書 No. 6「移行の危機にある若者の実像—無業・フリーターの若者へのインタビュー調査（中間報告）」（2004）
		資料シリーズ No. 131「諸外国の若者就業支援政策の展開」（2003・旧法人成果）
書籍「自由の代償/フリーター」（2002・旧法人成果）		
今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会（厚生労働省）	第1回研究会（8月8日）	報告書 No. 75「働き方の多様化とセーフティネット—能力開発とワークライフバランスに着目して」（2007）
		資料シリーズ No. 14「日本人の働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析—」（2006）
国家公務員制度改革推進本部（内閣府）	労使関係制度検討委員会第1回（10月22日）	調査シリーズ No. 4「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査—労働契約をめぐる実態に関する調査（I）—」（2005）
公務員の高齢期の雇用問題研究会（人事院）	第18回（1月27日）	報告書 No. 83「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」（2007）
		DPS-05-015「多様性に配慮した本格的な雇用延長を実現するための課題」（2005）
平成19年度		
労働政策審議会（厚生労働省）	職業能力開発分科会第37回（7月24日）	プロジェクト研究シリーズ No. 6「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」（2007）
	雇用均等分科会77回（8月27日）	調査シリーズ No. 37「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」（2007）
	雇用均等分科会78回（9月10日）	調査シリーズ No. 38「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」（2007）
	雇用均等分科会80回（10月30日）	調査シリーズ No. 38「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」（2007）

1 審議会等での活用記録

会議名	分科会名	引用成果名
子供と家族を応援する日本重点戦略検討会議（内閣府）	働き方分科会（6月6日）	報告書 No. 72「大都市の若者の就業行動と移行過程」（2006）
		報告書 No. 35「若者就業支援の現状と課題」（2005）
成長力底上げ戦略推進円卓会議（内閣府）	第2回（6月6日）	報告書 No. 44「日本における最低賃金の経済分析」（2005）
男女共同参画会議（内閣府）	仕事と生活の調査に関する専門調査会（7月24日）	報告書 No. 22「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」（2005）
		報告書 No. 73「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006）
	第11回仕事と生活の調和（ワークライフバランス）に関する専門調査会（12月17日）	調査シリーズ No. 37「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」（2007）
経済財政諮問会議（内閣府）	労働市場改革専門調査会（11月14日）	データブック国際労働比較 2007
	労働市場改革専門調査会（2月15日）	新聞発表（H19. 11. 19）「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査（57～59歳の正社員アンケート結果）」
		新聞発表（H19. 4. 2）「高齢者の継続雇用の実態に関する調査（企業アンケート結果）」
中央教育審議会（文部科学省）	大学教育分科会（4月14日）	調査シリーズ No. 17「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」（2006）
	大学教育分科会（3月13日）	報告書 No. 38「高等教育と人材育成の日英比較—企業インタビューから見る採用・育成と大学教育の関係—」（2005）
若年者向けキャリア・キャリアコンサルティング研究会（厚生労働省）	第1回（7月23日）	報告書 No. 79「若年者就職支援の取組みと方向」（2007）
専修学校の振興に関する検討会議（文部科学省）	（3月26日）	報告書 No. 72「大都市の若者の就業行動と移行過程」（2006）
		プロジェクトシリーズ No. 6「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」の活用（2007）

2 白書への引用

白 書	研究成果
平成 20 年度	
平成 20 年版 労働経済白書 (7月22日公表)	調査シリーズ No. 51 「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査」 (2008)
	調査シリーズ No. 48 「『団塊の世代』の就業と生活のビジョン」フォローアップ調査結果―「団塊の世代」：60歳定年の正社員の「この一年」― (2008)
	調査シリーズ No. 44 「ものづくり産業における人材の確保と育成―機械・金属関連産業の現状―」 (2008)
	調査シリーズ No. 41 「第5回勤労生活に関する調査(2007年)―スペシャルトピック「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)」―」 (2008)
	調査シリーズ No. 37 「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」 (2007)
	調査シリーズ No. 36 「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」 (2007)
	資料シリーズ No. 34 「労働力需給の推計―労働力需給モデル(2007年版)による将来推計」 (2008)
	調査シリーズ No. 25 「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」 (2006)
	調査シリーズ No. 12 「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」 (2005)
	データブック国際労働比較 2007
平成 20 年版 厚生労働白書 (8月5日公表)	調査シリーズ No. 41 「第5回勤労生活に関する調査(2007年)―スペシャルトピック「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)」―」
2008 年版 ものづくり白書 (6月12日公表)	調査シリーズ No. 44 「ものづくり産業における人材の確保と育成―機械・金属関連産業の現状―」 (2008)
	資料シリーズ No. 111 「中学生・高校生の職業認知」 (2001・旧法人成果)
海外情勢報告 2007～2008 年 (厚生労働省)	報告書No.39 「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」 (2005)
	報告書No.36 「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」 (2005)
	報告書 No. 29 「アジア諸国における職業訓練政策―若年層を中心に―」 (2005)
	報告書 No. L-9 「諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態―ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ―」 (2004)
	書籍 「ドイツの労働」 (2001、旧法人成果)
	「海外労働情報」 (2006. 8)
平成 20 年版 少子化社会白書 (4月22日公表)	資料シリーズ No. 34 「労働力需給の推計―労働力需給モデル(2007年版)による将来推計」 (2008)
	報告書 「育児や介護と仕事の両立に関する調査」 (2003・旧法人成果)
平成 20 年版 男女共同参画白書 (6月13日公表)	報告書 No. 22 「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」 (2005)
	調査シリーズ No. 25 「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」 (2006)
平成 20 年版 高齢社会白書 (5月20日公表)	資料シリーズ No. 34 「労働力需給の推計―労働力需給モデル(2007年版)による将来推計」 (2008)
平成 20 年度 年次経済財政白書 (7月23日公表)	報告書No.59 「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合―独・仏・英・伊・蘭5カ国比較調査―」 (2006)
	データブック国際労働比較 2008

2 白書への引用

白 書	研究成果
平成 20 年度 年次経済財政白書 (7月23日公表)	ホームページ・最近の海外労働情報 (2007年3月)
	ホームページ・最近の海外労働情報 (2006年10月)
通商白書 2008 (9月16日公表)	報告書 No. 81 「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」 (2007)
	報告書 No. 59 「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合—独・仏・英・伊・蘭5カ国比較調査—」 (2006)
	調査シリーズ No. 42 『外国人留学生の採用に関する調査』 (2008)
平成 19 年度	
平成 19 年版 労働経済白書 (8月3日公表)	報告書 No. 70 「多様な働き方をめぐる論点分析報告書」 (2006)
	報告書 No. 61 「現代日本企業の人材マネジメント」 (2006)
	報告書 No. 22 「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」 (2005)
	調査シリーズ No. 38 「経営環境変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査 (企業調査)」 (2007)
	調査シリーズ No. 20 「働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果」 (2006)
	調査シリーズ No. 12 「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査 (従業員調査)」 (2005)
	調査シリーズ No. 1 「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査 (企業調査、従業員調査)」 (2004)
	資料シリーズ No. 8 「少子化問題の現状と政策課題—ワーク・ライフ・バランスの普及拡大に向けて—」 (2005)
	プロジェクト研究シリーズ No. 7 『仕事と生活 — 体系的両立支援の構築に向けて』 (2007)
	データブック国際労働比較 2007
	調査結果「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」 (2007)
平成 19 年度版 少子化社会白書 (11月2日公表)	報告書 No. 36 「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」 (2005)
	調査シリーズ No. 37 「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」 (2007)
	データブック国際労働比較 2007
2007 年版 ものづくり白書 (5月29日公表)	調査シリーズ No. 19 「ものづくり現場における外国人労働者の雇用実態に関する調査結果」 (2006)
	資料シリーズ No. 26 「製造業における OJT を効率的に推進する要因」 (2007)
	資料シリーズ No. 111 「中学生・高校生の職業認知」 (2001・旧法人成果)
平成 19 年版 高齢社会白書 (6月8日公表)	調査シリーズ No. 30 「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査結果」 (2007)
平成 19 年版 男女共同参画白書 (6月19日公表)	調査シリーズ No. 25 「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」 (2006)
世界の厚生労働 2007 (4月発行)	報告書 No. 69 「ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望」 (2006)
	報告書 No. 59 「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合—独・仏・英・伊・蘭5カ国国際比較調査」 (2006)
	報告書 No. 36 「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」 (2005)
	報告書 No. 30 「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」 (2005)

2 白書への引用	
白 書	研究成果
世界の厚生労働 2007 (4月発行)	報告書 No. 29 「アジア諸国における職業訓練政策－若年層を中心に－」 (2005)
	報告書 No. 19 「労働条件決定の法的メカニズム－7カ国の比較法的考察」 (2005)
	報告書 No. 13 「欧州における高齢者雇用対策と日本－年齢障壁是正に向けた取り組みを中心として－」 (2004)
	報告書 L-9 「諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態－ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ」 (2004)
	特別レポート vol. 4 「フランスの社会保障制度の概要－年金制度及び年金改革の動向を中心に」 (2002)
	海外調査シリーズ No. 52 「フランスの労働事情」 (2001)
	ホームページ 海外労働情報 「建物清掃業に派遣法の適用を拡大」
	海外委託調査員連絡会議国別報告会 「欧州における高齢者雇用の現状と政策－フランス」
	報告書 「諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書」 (2001・旧法人成果)
	海外労働時報 「ハルツ法第IV法最適化法案が成立」 (旧法人成果)
	海外労働時報 No. 331 (旧法人成果)
	海外労働時報 No. 342 (旧法人成果)
	平成 19 年版 国民生活白書 (6月26日公表)
報告書 No. 74 「企業のコーポレートガバナンス・CSR と人事戦略に関する調査研究報告書」 (2007)	
報告書 No. 49 「変革期の勤労者意識－『新時代のキャリアデザインと人材マネジメントの評価に関する調査』結果報告書－」 (2006)	
調査シリーズ No. 25 「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」 (2006)	
調査シリーズ No. 15 「就業形態の多様化の中での日本人の働き方－日本人の働き方調査(第1回)－」 (2006)	
調査シリーズ No. 12 「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」 (2005)	
調査シリーズ No. 1 「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」 (2004)	
IT活用企業についての実態調査 (2001・旧法人成果)	
企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査 (2003・旧法人成果)	
構造調整下での人事処遇制度と職業意識に関する調査 (1998・旧法人成果)	
平成 19 年度 年次経済財政白書 (8月7日公表)	報告書 No. 50 「仕事と育児の両立支援－企業・家庭・地域の連携を－」 (2006)
	報告書 No. 39 「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」 (2005)
	ディスカッションペーパー DP07-02 「日本の労働組合は役立っているのか？」 (2007)
	調査シリーズ No. 14 「日本人の働き方総合調査」 (2006)
	資料シリーズ No. 13 「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果」 (2003)
	書籍 「世界の労働組合 歴史と組織」 (2001・旧法人成果)
	データブック 国際労働比較 2007

労働政策研究・研修機構について

【組織概要】

労働政策研究・研修機構は、平成15年10月に日本労働研究機構と労働研修所（厚生労働省）が統合して設立された、厚生労働省所管の独立行政法人です。

内外の労働に関する事情及び労働政策についての総合的な調査及び研究等並びにその成果の普及を行うとともに、その成果を活用して厚生労働省の労働に関する事務を担当する職員その他の関係者に対する研修を行うことにより、我が国の労働政策の立案及びその効果的かつ効率的な推進に寄与し、もって労働者の福祉の増進と経済の発展に資することを目的としています。

【調査研究活動】

労働政策研究・研修機構では、今後における労働政策上の課題に対応するため、次のような研究課題を設定しています。

1. 高齢者等すべての人の意欲と能力を最大限発揮できるような環境整備や、政策効果の高い地域雇用政策に資すること。
2. 多様な働き方への対応、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた就業環境の整備や、安定した労使関係の構築に資すること。
3. 中小企業や非正規社員等の能力開発、キャリア形成支援や職業・キャリア情報提供システム等の充実等労働市場の需給調整機能・キャリア支援機能の強化に資すること。

こうした研究課題を受けて、平成19年4月から平成24年3月までの中期計画期間中において、関係行政機関の意見を踏まえ、プロジェクト研究を実施するとともに、各年度において課題研究を実施しています。

「プロジェクト研究テーマ」

1. 人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究
2. 雇用、失業の地域構造変革要因に関する研究
3. 多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究
4. 労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究
5. 新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援の在り方に関する研究
6. 労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発

【研修研究活動】

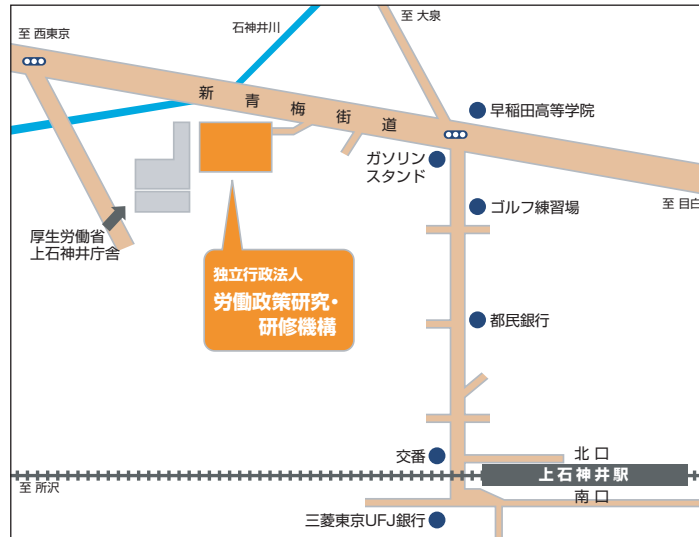
厚生労働省の労働に関する事務を担当する職員その他の関係者に対する研修を行うとともに、研究員による研究成果を反映させ、研修内容の充実を図っています。併せて、研修の場を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かしています。

【成果の普及・政策提言】

労働政策の企画・立案に貢献し、国民各層における政策論議の活性化に寄与することを目的として、労働政策研究報告書、ニュースレター、ホームページなどを通じて迅速に発表するとともに、労働政策フォーラムなどを開催し、開かれた政策論議の場を提供しています。

所在地

- 法人本部事務局・労働政策研究所
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
TEL. 03(5903)6111 FAX. 03(5903)6113



- 労働大学校
〒351-0023 埼玉県朝霞市溝沼 1983-2
TEL. 048(463)1021 FAX. 048(464)3050



JILPT 調査研究成果の概要—平成 19 年度・平成 20 年度—

発行 平成 22 年 2 月
編集 独立行政法人労働政策研究・研修機構
報告書等の内容についてのお問い合わせは
研究調整部研究調整課 TEL：03-5991-5104
報告書等のご入手のお問い合わせは
研究調整部成果普及課 TEL：03-5903-6263 FAX：03-5903-6115

<http://www.jil.go.jp/institute/seika.html>

報告書等の全文はホームページでご覧頂くことができます。