

# JILPT調査研究成果の概要

平成21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

## CONTENTS

2	I. 調査研究成果
3	1. 雇用戦略部門
9	2. 労働経済分析部門
11	3. 就業環境・ワークライフバランス部門
19	4. 労使関係・労使コミュニケーション部門
22	5. 人材育成部門
27	6. キャリアガイダンス部門
33	7. 国際研究部
38	8. 調査・解析部
44	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
48	III. 国際共同研究等
50	IV. 調査研究成果の普及

## 第I章に収録している調査研究成果一覧

1. 雇用戦略部門	
労働政策研究報告書 No.120 「継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題」	3
労働政策研究報告書 No.124 「人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—」	4
ディスカッションペーパー DP-10-01 「個人請負就業の将来性—日米の子持ち既婚女性に注目して—」	5
調査シリーズ No.67 「高齢者の雇用・採用に関する調査」	6
資料シリーズ No.62 「最低賃金制度に関する研究—低賃金労働者の状況—」	7
資料シリーズ No.66 「総合的な労働力需給指標に関する調査研究」	8
2. 労働経済分析部門	
労働政策研究報告書 No.119 「市町村における地域雇用戦略と雇用創出の取組み」	9
調査シリーズ No.70 「入職時・起業時における地域間移動についての調査」	10
3. 就業環境・ワークライフバランス部門	
労働政策研究報告書 No.115 「雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007—厚生労働省『多様化調査』の特別集計より—」	11
労働政策研究報告書 No.116 「ワーク・ライフ・バランス比較法研究<中間報告書>」	12
労働政策研究報告書 No.122 「女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題—」	13
ディスカッションペーパー DP-10-02 「仕事特性と個人特性から見たホワイトカラーの労働時間」	14
ディスカッションペーパー DP-10-03 「契約社員の職域と正社員化の実態」	15
調査シリーズ No.66 「定年退職者の働き方の選択—条件変更との取引—」	16
調査シリーズ No.69 「中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果（2）」	17
資料シリーズ No.65 「契約社員の人事管理—企業ヒアリング調査から—」	18
4. 労使関係・労使コミュニケーション部門	
労働政策研究報告書 No.123 「個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係—」	19
労働政策レポート No.7 「労働市場のセーフティネット」	20
ディスカッションペーパー DP-10-04 「雇用ポートフォリオ・システムの規定要因—コールセンターを対象に—」	21
5. 人材育成部門	
労働政策研究報告書 No.117 「非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—」	22
労働政策研究報告書 No.118 「中小サービス業における人材育成・能力開発」	23
調査シリーズ No.64 「中小企業経営者団体による人材育成・能力開発—サービス業の団体における取組み—」	24
資料シリーズ No.61 「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版『就業構造基本調査』特別集計より—」	25
資料シリーズ No.68 「若者の就業への移行支援と我が国の社会的企業—ヒアリング調査による現状と課題の検討—」	26
6. キャリアガイダンス部門	
労働政策研究報告書 No.114 「成人キャリア発達に関する調査研究—50代就業者が振り返るキャリア形成—」	27
労働政策研究報告書 No.121 「我が国における職業に関する資格の分析—Web免許資格調査から—」	28
ディスカッションペーパー DP-10-05 「就業イメージ理解向上のためのキャリア形成支援プログラムの開発—キャリアシミュレーションゲーム試作版の開発と検討—」	29
資料シリーズ No.64 「職業分類の改訂に関する研究Ⅱ—分類項目の改訂—」	30
資料シリーズ No.69 「職業相談の改善を目的とした地方研修プログラム・教材の開発と効果」	31
資料シリーズ No.73 「若年求職者の適性評価—キャリア・インサイトの利用記録を用いて—」	32
7. 国際研究部	
資料シリーズ No.60 「第9回日韓ワークショップ報告書 ワークシェアリングの現状と課題：日韓比較」	33
資料シリーズ No.63 「欧米諸国における最低賃金制度Ⅱ—ドイツ・ベルギー・アメリカの動向—」	34
資料シリーズ No.67 「政労使三者構成の政策検討に係る制度・慣行に関する調査—ILO・仏・独・蘭・英・EU調査—」	35
資料シリーズ No.70 「ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査」	36
資料シリーズ No.71 「アメリカとスウェーデンにおけるポジティブ・アクションの取組状況」	37
8. 調査・解析部	
労働政策レポート No.8 「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査—派遣労働者16人の代表事例から—」	38
調査シリーズ No.58 「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（企業調査・従業員調査）」	39
調査シリーズ No.59 「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（労働組合調査）」	40
調査シリーズ No.65 「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」	41
調査シリーズ No.71 「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」	42
資料シリーズ No.72 「介護における労働者の確保に関する研究（事業所ヒアリング）」	43

# I 調査研究成果

## 1. 雇用戦略

### 「継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題」

(労働政策研究報告書 No.120 / 平成 22 年 6 月)

担当：藤井宏一

#### 研究の目的と方法

- ・ 団塊の世代が 2007 年より 60 歳を迎え、定年到達者が大幅に増える等、高齢者の能力を活用するための取り組みを早急に進める必要がある。そこで、本研究では、企業の 60 歳前半の雇用の状況、65 歳より先の雇用確保等に関する「高齢者の雇用・採用に関する調査」を実施し、同調査の分析により高齢者の就業促進のための課題を探るとともに、高齢者の就業形態選択、健康と就業決定の関わりに関し既存調査の再分析を行う他、欧州諸国の近年の高齢者就業の現状・政策を概観し、高齢者が意欲と能力があれば、年齢にかかわらず働けるような環境整備の在り方についての検討を行った。

#### 主な事実発見

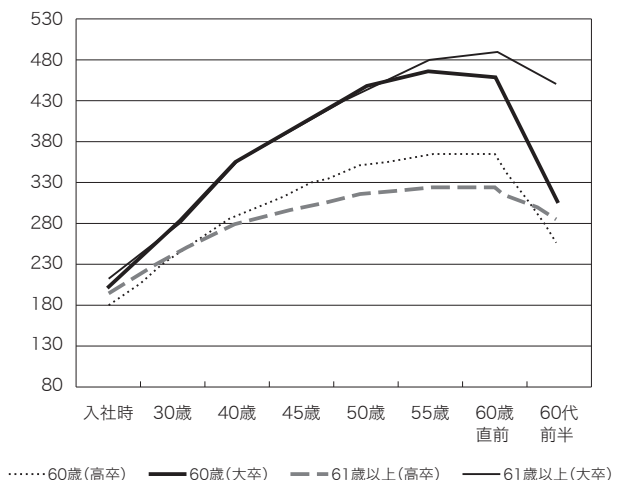
- ・ 高齢者雇用の促進は、賃金・人事制度の在り方が非常に重要である。定年年齢や継続雇用上限年齢の 61 歳以上への引き上げ等を図る上で、年齢的要素を重視する賃金・人事制度の見直しが示唆されるが、年功的要素を全くなくすのではなく、高齢者のモチベーションや生活の安定等に配慮する必要がある。継続雇用を進める際も、賃金は大幅な調整や過度に差をつけるべきでなく、高齢者の就業の実態や生活等を考慮する必要がある。(図表参照)
- ・ 高齢者雇用の推進は、高齢者の「戦力化」、高齢者の職業能力、高齢者の能力の適切な把握・評価が重要であり、高齢期になる前の働き方や能力開発機会の整備が重要である。
- ・ 50 歳代の雇用保障、高齢者の中途採用、65 歳より先の雇用確保等高齢者の活用を図っている企業は、高齢者の雇用が進んでいるものと考えられる。
- ・ 60 歳以降の高齢者の雇用・就業決定は、60 歳になるまでの働き方・職業キャリアが影響しており、企業の長期的視点に立った人事管理、人材育成、長い職業生涯を見据えた生活設計機会の提供や労働者のキャリア形成が重要である。
- ・ 制度面の高齢者就業への影響は、定年制度は継続雇用制度も含めた影響が重要であり、年金等公的給付は就業抑制効果が長期的には弱くなっている。他方、企業年金(退職給付)の影響も注目する必要がある。
- ・ 高齢者の就業には健康要因が影響し、精神的な健康も影響を与える可能性も示唆された。

- ・ 65 歳までの雇用確保措置は継続雇用制度で基準に適合した者を対象という対応が中心であるほか、継続雇用の質的課題(賃金、処遇等)が挙げられる。また、65 歳より先の雇用確保については多くの企業は実施も検討も行っていない。65 歳より先の高齢者の雇用確保措置を行っている企業も企業の実情に応じた仕組みでの対応が多い。また多様な雇用・就業形態を活用している。企業としても、高齢者の本格的活用が求められるよう。
- ・ 高齢者就業支援策は、今後の雇用確保措置の整備の在り方、就業意欲を阻害しない制度設計、職業能力開発への支援、就業可能な環境整備、キャリア形成支援や健康対策の他、欧州諸国の経験から、労働(適応)能力と労働の質を高める政策、総合政策(社会保障と労働政策(若年・女性も含む)等の総合展開)の重要性が指摘できる。なお、高齢者の就業にはマクロ経済(需要)要因も影響しており、マクロ経済政策も重要である。

#### 政策への貢献

- ・ 企業における高齢者の継続雇用等の状況、高齢者個人の就業状況に関し多面的、詳細な分析結果や欧州諸国の高齢者雇用の現状と対策の概観を行っており、65 歳まで希望者全員の雇用が確保される施策や 70 歳まで働ける社会の実現に向けた施策について検討する上で有益な情報を与えている。

図表 定年年齢と賃金プロファイルの傾きの関係



注：各年齢時の平均的な給与月額(千円)を示す。「60歳」は定年年齢を 60 歳に設定している企業、「61歳以上」は定年年齢を 61 歳以上に設定している企業を示す。「大卒」あるいは「高卒」は、当該企業における、正社員全体に占める割合が最も多い学歴層を示す。  
なお、定年年齢 61 歳以上の大卒カテゴリは企業数が極端に少ない(38 社)ため、参考値である。

# I 調査研究成果

## 2. 雇用戦略

### 「人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—」 (労働政策研究報告書 No.124 /平成 22 年 6 月)

担当：小野晶子

#### 研究の目的と方法

- ・本研究の目的は、登録型派遣会社が派遣労働者のキャリアをどのように考え、どのような方法でキャリアを管理しているかということを明らかにすることにある。派遣労働者のキャリア形成を、経路の側面からとらえると、次の 3 つの問題を明らかにする必要がある。すなわち、キャリアの入口の問題、派遣社員としてキャリア形成中の問題、キャリアの出口の問題である。(図表 1 参照)。
- ・研究方法はヒアリング調査による。調査対象は派遣会社 14 社。調査期間は 2008 年 12 月から 2009 年 12 月までの 1 年間である。

#### 主な事実発見

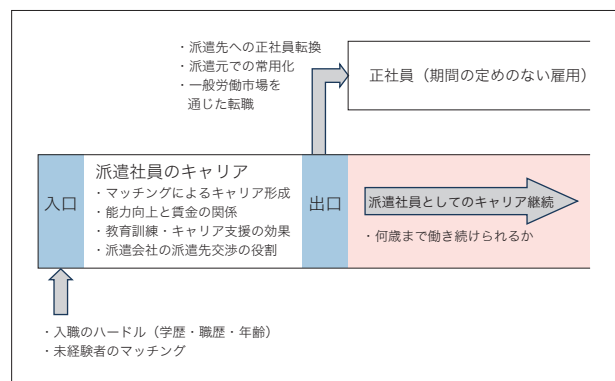
- ・図表 1 に従って、発見事項を整理する。まず、入口である。登録型派遣労働の入職ハードルは低い。学歴や正社員としての履歴はほとんど問われない。業務未経験であったとしても、ヒューマンスキルが高ければ、それを担保に派遣会社が派遣先へ「押し込む」ことがある。また、専門職で派遣先とのパイプが太い場合、補助的業務から入職出来る可能性がある。
- ・次に、派遣期間中のキャリア形成の可能性であるが、キャリア形成を、能力の向上に伴って賃金が上昇するという定義で見た場合、派遣先を移動しながらキャリアを積む「移動型」は、市況によって変化する派遣料金に連動するため、能力の向上に伴う賃金の上昇は担保されない。それよりも、同一派遣先にいて仕事の幅を広げていく「内部型」の方が、賃金を伴ったキャリア形成が出来る可能性が高いが、概して派遣会社の派遣先に対する立場は弱いので、必ずしも期待出来ない面もある。よって、派遣期間中は仕事を通じて実務経験を積むことによる能力形成は可能だが、賃金の上昇を伴うことが難しい。
- ・派遣労働における年齢上限に関しては、事務系では 40 歳前後、製造、軽作業系では年齢は関係ないが、労働者側の体力的問題が発生する。いずれにしても、年金受給資格年齢まで接続して派遣労働で働くことは難しい。ただし、専門業務（経理、医療事務、技術職等）に関しては、年齢の「壁」を乗り越えやすい。また、30 歳代から 1 つもしくは少数の派遣会社に固定し、実績を積むことにより、派遣会社はその人の働きぶりを把握できるため、年齢が上がっても仕事が紹介されやすい。
- ・最後に、出口である。登録型派遣労働者が、紹介予定

派遣以外の方法（「引き抜き」）で、派遣先へ直接雇用されるケースは少なくない。派遣会社では契約満了後の転換については把握しきれないが、その数は、紹介予定派遣と同じかそれ以上になる可能性もある。転換申し込み時の雇用形態は契約社員が多いようである。直接雇用になりやすいのは、正社員との職域が重なっている派遣労働者、年齢は 30 歳代半ばまでである。派遣労働をステップング・ストーンとして正社員へ転換する可能性はある。派遣元での「期間の定めのない雇用」への転換は、主に請負事業にシフトする事業においてそのリーダー役として雇われるようなケースで、今後増えていくと考えられる。

#### 政策的含意

- ①派遣労働者の賃金は、派遣料金を通じて市場の需給や市況の変動に影響されやすい。派遣労働者の能力の向上や職務難易度の向上に伴い、賃金を上昇させるしくみを作り、価格競争から質的競争へ転化させる必要がある。特に専門職に関しては、職種ごとの職務分析によるレベル分けと、そのレベルにあった派遣料金の結びつけ、そして評価制度について、業界全体の業務と派遣料金をデザインすることが求められる。
- ②派遣労働から正社員への転換に関して、移行がスムーズに行われるような方策が必要である。派遣会社は派遣労働者に対し、仕事の紹介にあたり、派遣先で正社員転換の制度等があるか、過去の転換事例があるかといった情報伝達を行うことが求められる。

図表 1 派遣労働者のキャリア形成経路の概念図





# I 調査研究成果

## 1. 雇用戦略

### 「個人請負就業の将来性—日米の子持ち既婚女性に注目して—」

(ディスカッションペーパー DP-10-01 /平成 22 年 1 月)

担当：周 燕飛

#### 研究の目的と方法

- ・ 自営業者でありながら企業とアウトソーシング契約を結び、自己裁量で仕事を行う個人請負就業者は、近年日本でも増加傾向にある。自由度と柔軟性の高い個人請負就業は、仕事と育児など家庭生活との両立を目指す場合、魅力的働き方となりうる。
- ・ そこで本研究は、子持ち既婚女性に焦点を当て、個人請負就業が彼女らのワーク・ライフ・バランス (WLB) を確保する手段として本当に現実的かどうか、将来性があるかどうかという点について、解答を得ることを目的とする。
- ・ そのためには、個人請負就業が普及している米国との比較的視点を取り入れ、日米の代表的な二つの調査 (米国労働統計局「CPS2 月補足調査」と JILPT「日本人の働き方総合調査」) の個票データで実証の分析を試みた。

#### 主な事実発見

- ・ 日米の共通点として、6 歳未満の子供を持つ者や未成年子をより多く持つ者など、子育てコストの高い人ほど、個人請負就業につく確率が高いことがわかった。これは、個人請負就業が、子持ち既婚女性にとって WLB を確保できる就業機会として将来性があることを示唆するものと解釈できる。(図表 1 参照)
- ・ 一方、個人請負就業は、収入および労働時間等の処遇・条件面では不利であることも明らかとなった。学歴、年齢などの条件が同じフルタイム労働者と比較すると、個人請負は正社員よりも、年収 250 万円未満の低所得

者となる確率が 17.1%ポイント (米国) ~ 47.1%ポイント (日本) 高く、長時間労働になる確率も 16.2%ポイント (米国) ~ 30.0%ポイント (日本) 高い。(図表 2 参照)

- ・ したがって、個人請負就業が、子どものいる既婚女性にとって将来性・現実性があるかどうかという問いについては、かなり「留保条件付き」の結論とならざるを得ない。個人請負は子育てコストの高い既婚女性に比較的選ばれている就業形態であると同時に、無視し得ない正社員との処遇・条件の格差が存在している。その格差は、学歴等の個人差、個人の選好の違いでは説明できない格差であり、日本において特にその格差が深刻であることがわかった。

#### 政策的含意

- ・ これから日本が取るべき政策は、個人請負労働市場の育成をサポートし、適正な委託報酬に関する情報整備を行うことである。また、企業側が個人請負に不当に低い委託報酬にしているかどうか、実態把握を行い、必要があれば企業名公表や勧告などの措置を講じることも一案である。

#### 政策への貢献

- ・ 厚生労働省「個人請負型就業者に関する研究会」の資料として活用されたほか、同研究会の報告書にも引用された。

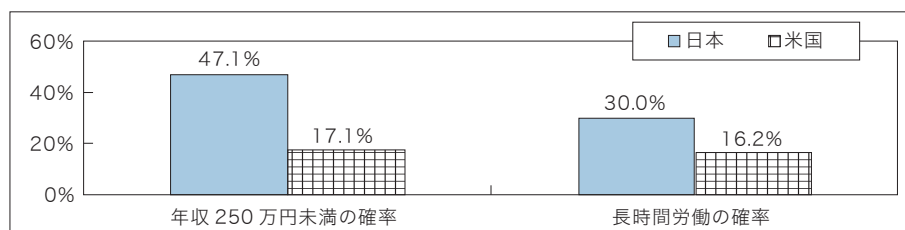
図表 1 子育てコストはどのくらい個人請負就業の確率を高めているのか

子育てコスト変数	日本		米国					
	2005 年		2001 年	2005 年	2001-2005 年			
末子 6 歳未満	0.002	***	0.025	***	0.021	**	0.022	***
18 歳未満子供数	0.005	*	0.002	*	0.009	***	0.006	***

注 (1) 上記の数値は、いずれも多項 logit モデルを用いた限界効果の推計値である。

(2) \*\*\*,\*\* はそれぞれ 10%、5%、1% 信頼水準で変数の効果が統計的に有意であることを示す。

図表 2 個人請負は正社員に比べると「Bad Job」に陥るリスクがどのくらい高いのか



注) 数値は、いずれもフルタイム労働者 (2005 年) を対象に、Probit モデルを用いた限界効果の推計値である。すべての限界効果値は、1% 信頼水準で統計的に有意である。

# I 調査研究成果

## 1. 雇用戦略

### 「高齢者の雇用・採用に関する調査」

(調査シリーズ No.67 / 平成 22 年 6 月)

担当：藤井宏一

#### 研究の目的と方法

- ・ 高齢者雇用関連の法制度が整備される中で、企業の高齢者の雇用や採用に関わる最近の取り組み等を明らかにするため、「高齢者の雇用・採用に関する調査」を実施した。調査の概要は、全国の従業員数 50 名以上の民間企業 15,000 社を対象とする郵送調査で、調査期間は 2008 年 8 月 17 日～9 月 1 日、調査時点は 2008 年 8 月 1 日現在、有効回収数 3,867 社（有効回収率 25.8%）。

#### 主な事実発見

- ・ 継続雇用制度の対象者が「希望者全員」3 割、「基準に適合する者」とする企業が 7 割。基準の内容は、「健康上支障がないこと」(91.1%)「働く意思・意欲があること」(90.2%)、「出勤率、勤務態度」(66.5%) 等が多い。(図表参照)
- ・ 継続雇用制度の活用を希望する正社員のうち実際に継続雇用されている割合（過去 3 年間平均、定年到達者がいない企業を除く）は、90%以上とする企業が 4 分の 3。
- ・ 60 代前半の継続雇用者<sup>(注)</sup>の大半がフルタイム勤務で、最も多い従業員は「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」とする企業が 6 割弱。
- ・ 60 代前半の継続雇用者<sup>(注)</sup>の賃金水準は、①定年到達前の従業員は、「担当する職務の市場賃金・相場」、「業界他社の状況」、「60 歳到達時の賃金水準」等を考慮、②定年到達後継続雇用制度により雇用されている従業員は、「60 歳到達時の賃金水準」、「担当する職務の市場賃金・相場」等の他、「高年齢雇用継続給付の受給

状況」、「在職老齢年金の受給状況」も考慮。

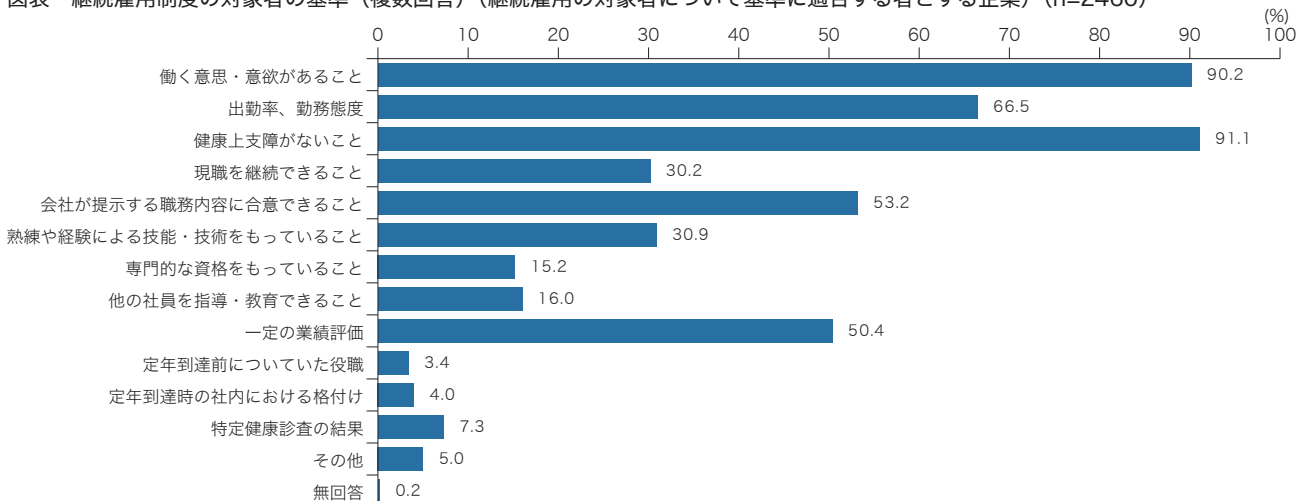
- ・ 60代前半・フルタイムの継続雇用者<sup>(注)</sup>の、60歳直前を100とした61歳時点の賃金水準は、平均的な水準で60～70台が多い。
- ・ 高齢者の雇用の場の確保の課題にあたっては、「特に課題はない」(28.5%)が最も多いものの、課題としては、「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」(27.2%)、「管理職社員の扱いが難しい」(25.4%)、「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」(20.8%) 等が多い。
- ・ 65 歳より先の雇用確保措置について、「すでに実施」が 23.1%、「検討している」が 12.6%で、6 割以上 (62.1%) が「実施も検討もしていない」。
- ・ 65 歳より先の雇用確保措置の実施の際の取り組みとして「継続雇用者<sup>(注)</sup>の処遇改訂」(30.7%)、「特に必要な取り組みはない」(26.0%) が多い。また、65 歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由は「65 歳までの対応で精一杯であり、65 歳から先の雇用は差し迫った課題でない」(48.5%)、「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しい」(38.9%) が多い。

(注) ここでの「継続雇用者」とは、60 歳に到達するまで調査対象企業に正社員として勤務し、60 歳以降も当該企業で雇用され続けている従業員（正社員または非正社員）のことを意味する。

#### 政策への貢献

- ・ 高齢者の継続雇用等の実態を詳細に調査しており、65 歳まで希望者全員の雇用が確保される施策や 70 歳まで働ける企業の実現に向けた施策について検討する上で有益な情報を与えている。

図表 継続雇用制度の対象者の基準（複数回答）（継続雇用の対象者について基準に適合する者とする企業）（n=2460）



# I 調査研究成果

## 1. 雇用戦略

### 「最低賃金制度に関する研究—低賃金労働者の状況—」

(資料シリーズ No.62 /平成 21 年 10 月)

担当：藤井宏一

#### 研究の目的と方法

- 最低賃金に関する議論が近年高まっている中で、最低賃金近辺の賃金の張り付き状況や低賃金労働者の属性について詳細な実態を把握した分析結果は多くない。このため、厚生労働省の要請を受け、「賃金構造基本統計調査」の個票を用いて、地域別最低未満・付近労働者（以下「低賃金労働者」という。）の平成 19 年の状況について分析を行った。

#### 主な事実発見

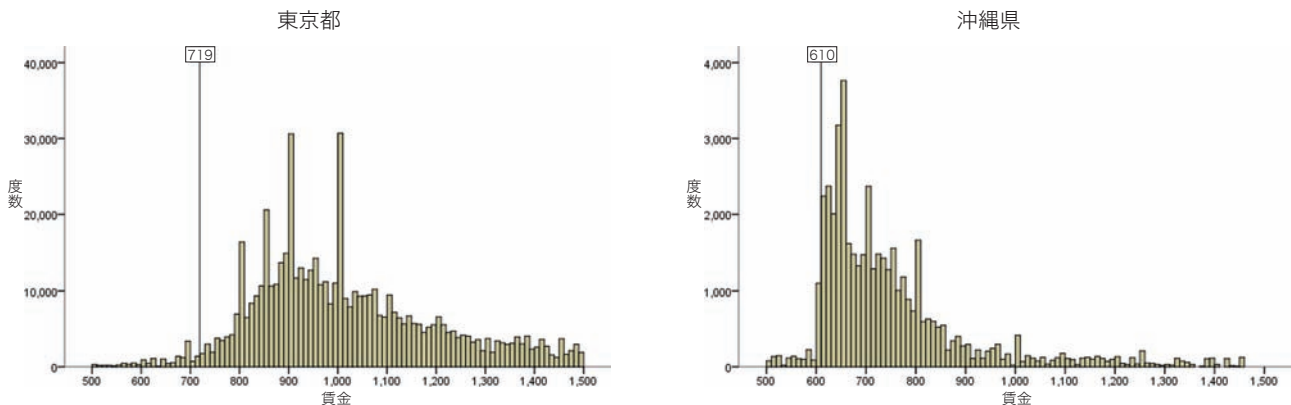
- 都道府県別には、一般労働者は、基本的に、地域別最低賃金額の近辺に労働者が張り付いている状況は確認できない。
- パートタイム労働者は、北海道、青森、秋田、和歌山、山口、福岡、大分、宮崎、沖縄等は、地域別最低賃金額の近辺に多くの労働者が密集し、地域別最低賃金が賃金の下支え効果を一定程度果たしていると考えられる一方、茨城、群馬、埼玉、東京、富山、山梨、長野、香川等では、地域別最低賃金額の近辺に多くの労働者が密集しているとはいえず、地域別最低賃金が賃金の下支え効果を十分に果たしているとはいえないと考えられる。(図表参照)

- 目安のランク区分では、総じて D ランクの東北、九州、C ランクの一部の地域で、地域別最低賃金が賃金の下支え効果を一定程度果たしている一方、A ランク、B ランクの地域は、地域別最低賃金が賃金の下支え効果を十分に果たしているとはいえないと考えられる。
- 労働者の属性別集計では、低賃金労働者の割合は、若年及び高年齢者、女性、パートタイム労働者、勤続年数の短い者（女性は長期勤続者も）、低学歴者（特に中卒）、小規模企業で高い。産業別には、大分類では、飲食店、宿泊業、卸売・小売業、女性の製造業、中分類では、衣服・その他の繊維製品製造業、飲食料品小売業、その他の小売業、洗濯・理容・美容・浴場業、一般飲食店、遊興飲食店、宗教等で低賃金労働者の割合が高い。計量分析の結果も集計結果とほぼ同様の傾向となったが、産業大分類別では、純粋の産業効果は運輸業、金融・保険業等で低賃金労働者となる可能性が高い結果となった。

#### 政策への貢献

- 低賃金労働者の最新の状況が明らかになり、最低賃金制度に関する検討に当たって有益な情報を提供した。

図表 地域別最低賃金額近辺の賃金の張り付き状況（パートタイム労働者）（注）縦線は各地域別最低賃金額





# I 調査研究成果

## 1. 雇用戦略

### 「総合的な労働力需給指標に関する調査研究」

(資料シリーズ No.66 /平成 22 年 4 月)

担当：大塚崇史

#### 研究の目的と方法

- ・ 労働を巡る環境の変化に伴い、公共職業安定所以外の経路も含めた総合的な労働力需給指標の必要性が指摘され、「公的統計の整備に関する基本的な計画」(H21. 3. 13 閣議決定)において検討課題となる。
- ・ 厚生労働省からの要請を受け、特に求人に関する統計について、EU、米国等の欠員統計等の状況を現地でヒアリング調査する。
- ・ 諸外国の欠員統計等の作成過程、利用方法、政策判断等を把握することにより、日本における同様の統計の導入可能性や導入意義等の検討材料を提供する。

#### 主な事実発見

- ①欠員統計の導入目的：ITの発達等による職安以外の求人データの増加と総合的な欠員データ把握の必要性等(図表1参照)。
- ②欠員の概念・定義：EU規則で定義されているが、各国において有効な求人期間がどの程度か、雇用後にどの程度継続雇用される必要があるかなどで考え方に差異があり、一律比較可能なデータの作成は容易ではない。米国でも別途定義している。
- ③対象範囲：全産業か農林水産業・公的部門を除外するか、企業単位か事業所単位か、費用対効果を考え10人未満事業所を除外するか、雇用形態の区別をどうするか等についての課題がある。
- ④調査項目：欠員のみ聞くか他の項目と合わせて聞くか回収率やデータ分析との関係で要検討。職業別・雇用形態別の構造的な分析が望ましいが、現時点では負担があり困難。

図表1 欠員統計の導入目的、経緯等(調査時期 2009年9月~11月)

アメリカ	EU (EUROSTAT)	
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 労働市場分析のため労働需要面からの指標の整備が必要。</li><li>・ 1998年から民間シンクタンクを使って検討。</li><li>・ 2000年度からデータ収集、2004年度から正式公表。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 労働市場分析のため、雇用者数に関するデータはあるが労働需要面からの情報がないので欠員統計の整備が必要。</li><li>・ 景気指標として、GDP、CPI、失業率など23指標があるが、新たに欠員指標も加えて欧州中央銀行に提供。短期の景気指標として有用。</li></ul>	
イギリス	ドイツ	フランス
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 職安データのみでは増加する民間職業紹介機関のデータが欠落。経済全体の求人把握のため導入。</li><li>・ 2001年度から開始。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 職安データのみでは不十分なので、経済全体の求人を把握するため事業所アンケート調査を実施。</li><li>・ ヘルリンの壁崩壊の1989年から実施。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ EU規則に対応するため導入方法を検討中。</li><li>・ ACEMO(労働者の活動と労働条件に関する調査)に欠員に関する質問を加えて試行調査を行い、調査票を改善。</li></ul>

- ⑤調査方法・作業体制：事業所調査が原則で行政データは補足的。書面のアンケート調査、電話調査、その組合せ等。調査票設計や結果分析等は行政職員が行うが、データ収集は民間委託しているケースが多い。サンプリングは大企業群と中小企業群に分け後者は周期的に入れ替え等。定期的に利用者等からのレビューを実施など。
- ⑥欠員統計のメリット、政策評価：経済全体の求人統計把握に必要。景気指標作成の材料として有効(図表2参照)。労働市場における求人・求職のマッチング過程の分析に重要。マクロ経済分析等にも有用。

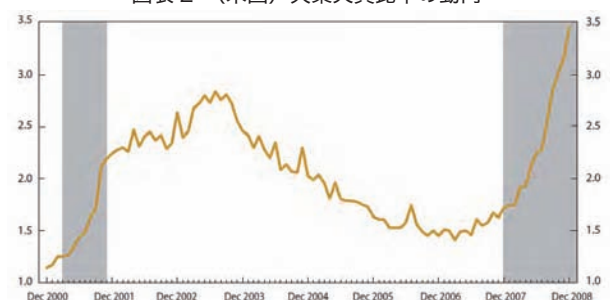
#### 政策的含意

- ①各国の実情を踏まえ我が国の欠員統計導入の必要性を検討する際、既存統計の変更利用可能性、コスト面、景気指標・労働市場分析指標等の各側面からの有用性に留意する必要。
- ②職安データと経済全体の労働力需給指標との乖離及び関連性について検証が必要。職安データと欠員データの政策への影響の違い、相互補完可能性を評価する必要。雇用保険との結びつき等の観点から我が国と他国との職安データの信頼性の国際比較にも留意。
- ③求人、欠員の定義について、求人開始から採用予定までの期間、採用後の雇用継続期間、対象とする雇用形態(正社員、非正規労働者等)などを検討する必要。

#### 政策への貢献

- ・ 平成22年4月27日、厚生労働省で開催された「厚生労働統計の整備に関する検討会」において検討資料として活用された。

図表2 (米国) 失業欠員比率の動向



(注) ・ 失業欠員比率 = 失業者数 / 欠員数

・ 影の部分は不況期であり、急な右上がりカーブとなっている。

# I 調査研究成果

## 2. 労働経済分析

### 「市町村における地域雇用戦略と雇用創出の取組み」

(労働政策研究報告書 No.119 / 平成 22 年 4 月)

担当：渡邊博頭

#### 研究の目的と方法

- この研究は、プロジェクト研究「雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究」のサブテーマの1つで、市町村における雇用創出への取組みの状況と効果や課題について自治体を対象にアンケート調査を実施し、そのデータの分析結果を取りまとめたものである。
- 本報告書では市町村長を対象に実施したアンケート調査結果、市町村の雇用問題担当者を対象に実施したアンケート調査結果、これらから作成したマッチングデータを用いて、地域振興と地域雇用創出についてどのようなビジョンを持っているのか、ビジョンを具体化するための地域雇用戦略、雇用創出における国と地方自治体が果たす役割について検討した。

#### 主な事実発見

- 市町村の雇用戦略を3つに類型化し、個別の雇用創出策のうち、企業誘致策の効果、立地企業に対する優遇措置の有無が誘致企業数に及ぼす効果、地域雇用創出策としての構造改革特区制度の雇用創出効果、さらに、地域提案型雇用創造促進事業（パッケージ事業）および地域雇用創造推進事業（新パッケージ事業）を取り上げ検討した。（図表1参照）
- 自治体における雇用創出策は企業誘致が中心であるが、製造業集積が進んでいる自治体や「企業訪問」など積

極的な働きかけをした自治体の方が誘致企業数に有意差があった。しかし、「助成金・補助金、奨励金」など立地企業に対する優遇措置の有無による誘致企業数の差は確認できなかった。（図表2参照）

- 地域雇用創出策として構造改革特区制度を評価した場合、特区制度への参加のみでは雇用効果に結びつきにくい。
- (新)パッケージ事業に申請・認定された自治体は、雇用創出が最重要課題、内発・外発両方重視、卸売・小売業、飲食店・宿泊業、医療、福祉、情報通信等の分野での雇用創出を市町村中心で取り組むところが多く、地域資源を活かした雇用創出をめざすことから事業趣旨とも整合的である。さらに、(新)パッケージ事業に採択された自治体では雇用戦略がより具体化されている。

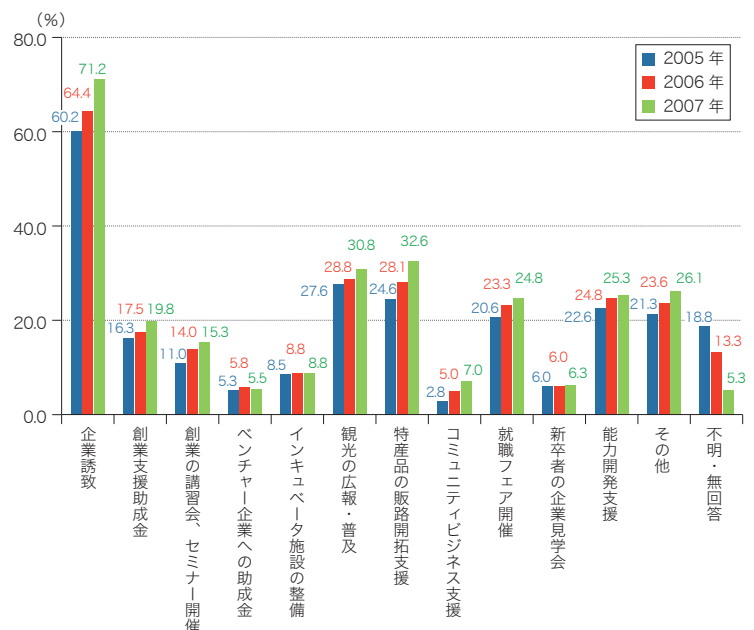
#### 政策的含意・提言

- 市町村の雇用戦略の類型と実際に実施された雇用創出策との間に齟齬が生じているので、両者の整合的な取組みが必要である。
- 地域雇用創出策として構造改革特区制度は財政措置を伴った雇用創出策を補完的に用いることが求められる。
- (新)パッケージ事業に採択された自治体では雇用戦略がより具体化されており、特に外部人材を活用した自治体では(新)パッケージ事業に対して高い主観的評価を与えていることから、地域雇用創出への取組みのモデルとなると思われる。

図表1 市町村の雇用戦略の類型

	雇用創出の位置づけ	雇用創出で重視する方法	雇用創出を中心になって取り組むべきところ	戦略的産業
タイプ1 (全体の65.7%)	複数課題の中の1つと考えているところが多い。	外発的雇用創出重視を重視するところが多い。	都道府県中心で雇用創出と考えるところが多い。	製造業での雇用創出に期待するところが多い。
タイプ2 (全体の29.2%)	最重要課題と考えるところが多い。	内発・外発両方重視するところが多い。	市町村中心で雇用創出と考えるところが多い。	卸・小売業、飲食店・宿泊業、医療、福祉、情報通信に期待するところが多い。
タイプ3 (全体の5.1%)	複数課題の中の1つと考えているところが多い。	内発的雇用創出重視を重視するところが多い。	国中心で雇用創出と考えるところが多い。	製造業、建設業、農林水産業に期待するところが多い。

図表2 市町村による雇用創出策の内容（複数回答）



# I 調査研究成果

## 2. 労働経済分析

### 「入職時・起業時における地域間移動についての調査」

(調査シリーズ No.70 / 平成 22 年 6 月)

担当：大谷 剛

#### 研究の目的と方法

- ・「都市から地方」あるいは「地方から都市」への移動を実現した者（実現者）と、これらの移動を検討してはいるものの未だ実現はしていない者（未実現者）の差について検討し、これらの移動を促進・阻害する要因を特定化することによって、地方企業の労働力確保方策を明らかにする。
- ・ウェブモニター調査として、「実現者調査」と「未実現者調査」を平成 22 年 1 月に実施した。

#### 主な事実発見

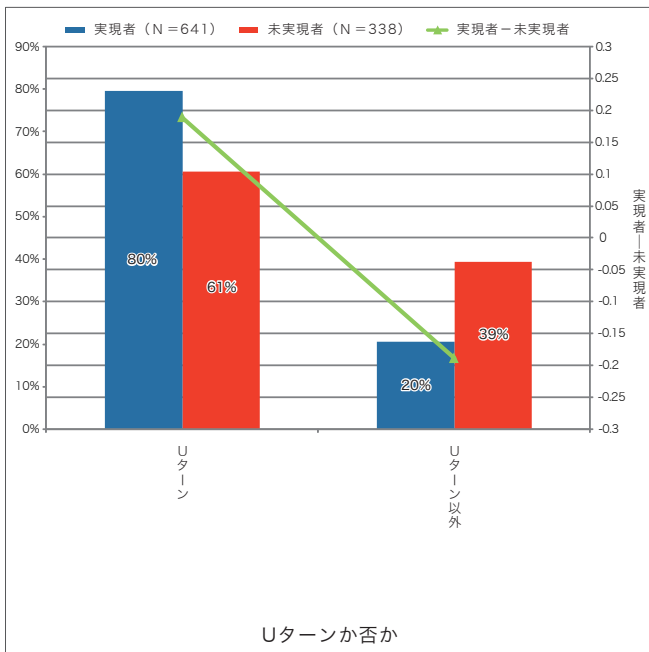
- ・Uターン移動は実現しやすいのに対して、非Uターン移動は実現しにくい傾向にあった。（図表 1 参照）
- ・生活面に係る移動阻害要因分析について、実現者では「特になし」という回答が過半数を超えていたのに対して、未実現者では 30% 程度であり、未実現者ほど生活面に係る問題を抱えている。

- ・移動前の立場が学生であったと回答した者ほど、移動を実現している傾向がある。（図表 2 参照）
- ・実現者、未実現者ともに、引っ越しの優先理由としては「入職」と回答した者の方が多いものの、「引っ越し後の県での生活」と回答した者の割合もそれぞれ 47%、41%と少なくなく、入職以外の理由を優先して地方から流出する者もかなりいる。

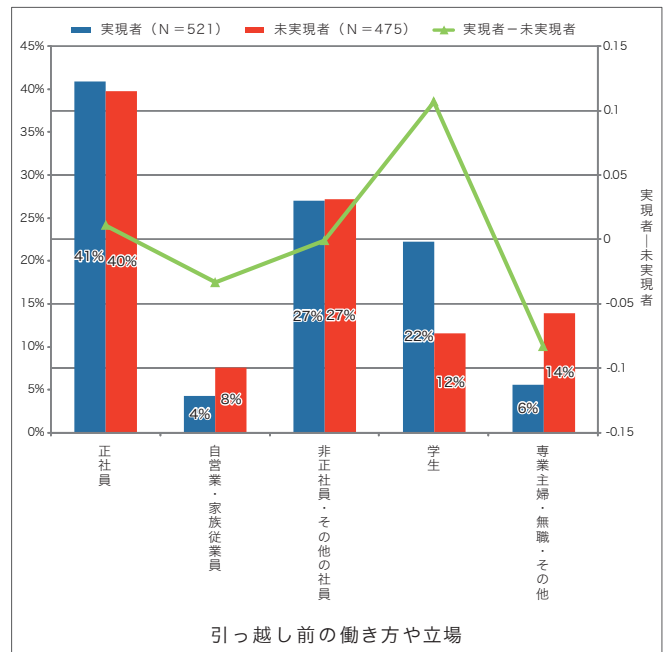
#### 政策的含意

- ・都市へ出て行った地元出身者などに訴えかけてUターンしたいと考える者の絶対数を増やすと同時に、彼らに照準を定めた支援を実施することは、効率的に地方への流入を増やしたい場合には有効である。
- ・仕事面における支援のみならず生活面における支援も移動を促進する上で重要である。
- ・地元での就職先をより積極的に紹介するなどの取り組みが必要になる。
- ・地元に住んでいる者に対して地方での生活の魅力を積極的にアピールすることなども必要である。

図表 1 「都市から地方」への移動



図表 2 「地方から都市」への移動



# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

「雇用の多様化の変遷II：2003～2007—厚生労働省『多様化調査』の  
特別集計より—」  
(労働政策研究報告書 No.115 /平成 22 年 3 月)

担当：浅尾 裕、小倉一哉、高橋康二、藤本隆史

### 研究の目的と方法

- ・非正規化が進展する中で、それがどのように進んでおり、どのような問題が生じ、その政策課題は何かを探索する動向研究が重要となっている。このため、代表性の確かな総合的な調査によって非正規雇用の動向を捉えるとともに、政策課題を指向した所要の分析を行い、そこから政策的示唆を導出することを目的として、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成 15 年及び同 19 年)の特別集計を実施した。

### 主な事実発見

- ①平成 19 年にかけて機械関連製造業での製造派遣の活用が急速に進展したが、その活用目的には「雇用調整要因」を挙げる事業所が多く、また、働いている派遣労働者の満足度も総じて高いものではなかったこと。
- ②母子世帯の母親は、育児負担もあって正社員になれず、収入の低い非正規雇用者となっている場合が多く、フルタイムに近い労働をしていることも少なくないこと。
- ③若年層について、大卒については非正規から正規への動きがみられるものの、高卒ではそうした動きは全体

としてはみられていない。

- ④契約社員を中心に正社員登用制度のある事業所が増大しており、それに伴い正社員を希望する非正規雇用者の割合も上昇していること。
- ⑤属性(年齢、職業、学歴)を揃えて正規・非正規間の賃金の格差をみると、若年期ではあまり格差はみられないものの、30代以上では大きな格差がみられた。(図表参照)

### 政策的含意

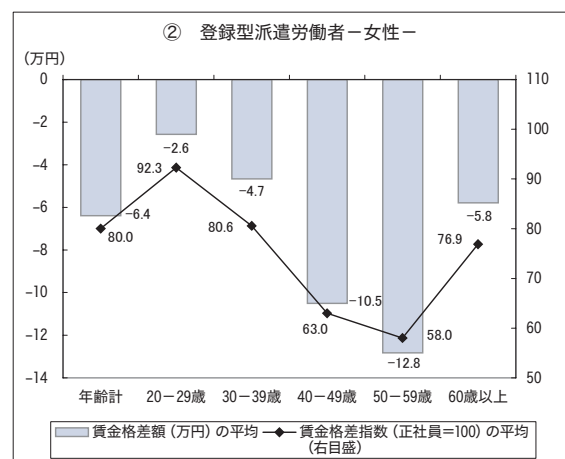
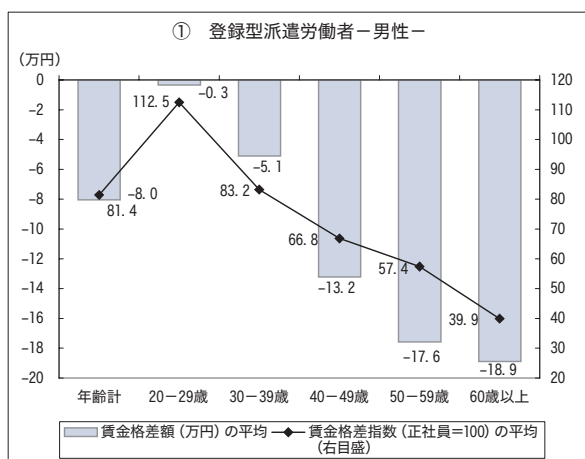
当面の政策課題としては、特に次の二つが指摘できる。

- ①最低賃金制の活用を通じて、低所得になりがちな非正規雇用者の収入の底上げを図ること。
- ②企業の正社員登用制度の整備などを通じて、正社員を希望する非正規雇用者の正社員転換を図ること。

### 政策への貢献

- ・分析結果が『新成長戦略』(平成 22 年 6 月 18 日閣議決定)に盛り込まれた『雇用・人材戦略』の検討の参考資料として活用された。

図表 推定正社員賃金額との格差額及び格差指数



(注)登録型派遣労働者の賃金額と推定正社員賃金額との格差額と格差指数(推定正社員賃金額=100)を求め、それを平均したものである。  
推定正社員賃金額とは、推計した賃金関数により、非正規雇用者と同じ属性(年齢、学歴、職業)を持つ正社員の賃金額を試算したものである。



## 研究の目的と方法

- ・多様な意義を包含する日本のワーク・ライフ・バランス（以下 WLB）政策を、法律学の視点から明らかにすることを目的とする。
- ・そのために、WLB にかかわる事項についての法制度の内容及びその運用等実態について、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカと日本との比較検討を行うという手法を採る。

## 主な事実発見

- ・日本の主な WLB 政策において取り上げられている事項の多くは、働く男女、特に働く女性の仕事と家庭の両立にかかわる問題であり、この問題は、法政策史を概観すると、男女機会均等政策の一翼と位置付けられていた。
- ・また、この問題は、国際的にも日本と同様の位置付けが与えられているとみられ、さらに、独仏英米についても、これらの国の WLB 政策が、おおむね、働く男女（特に女性）とその家族を対象とした施策を講じていることから、日本と同様に評価することが可能である。（図表参照）

## 政策的含意・提言

- ・WLB 政策の中心は、男女機会均等政策の一翼としての特に働く女性の仕事と家庭の両立であり、法律学としても、また、法政策においてもこれを中心に構成される必要があるのではないか。
- ・ただ、現下の WLB 政策とは、働き方の見直し、少子高齢化対策、若年・高齢者対策等多面的意義を有していることから、これら問題にかかわる一般的労働条件事項については、働く女性の仕事と家庭の両立にかかわる問題との有機的な関連において向上が目指されるべきではないか。

## 政策への貢献

- ・内閣府「子ども・子育て新システム検討会議」における「新たな次世代育成支援のための新システム」を検討する際の資料として活用された。

図表 独・仏・英・米における WLB 政策にかかる国の基本スタンス等

ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
<ul style="list-style-type: none"> <li>・政府主導の積極的推進。</li> <li>・背景：出生率低下と少子高齢化、女性労働力の未活用、若年者の学力水準の低下、経済競争力への不安。</li> <li>・目的：持続可能な社会の実現、経済成長と社会安定化の原動力。</li> <li>・特徴：家族と仕事の調和、再配分・インフラ・時間政策、既存法制度の活用や適宜の見直し。</li> <li>・法制度等分析を踏まえた特徴：①多様な家族像を踏まえた新たな家族政策の影響、②新たな社会像や労働概念（雇用労働と家庭・社会的労働の同等評価）に基づく政策展開、③ドイツ固有のコーポラティズム（政労使の三者連携、地方分権による地域連携、産官学の地域ネットワーク）の影響。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政府主導で WLB を積極的に推進するものではない。</li> <li>・他方、家族政策については従来から積極的な政策が採られてきた。</li> <li>・背景：第 1 次大戦やスペイン風邪の流行による、兵力減少による国防力の減少、労働力減少による農業生産・経済力の低下。</li> <li>・1930 年代からの家族政策の推進、家族手当制度の創設・拡充、年次有給休暇制度の創設、労働時間短縮の推進。</li> <li>・1960 年代からの新たな家族形態に対する法的保護の創設 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 新たな家族形態に関しては、民事連帯規約（PACS）につながっている。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1997 年以降、政府主導の「家族にやさしい政策」</li> <li>・背景：①EU 指令の国内法化という課題、②社会的包摂概念の影響（個人が労働市場から排除される原因の一つに家族等にかかる責任があるとして、これを軽減すること）。</li> <li>・特徴：上記背景に掲げたことに加え、①家族的責任にかかる「家族」概念の拡大、もっとも、②政策の根拠付けに少子化対策が挙げられておらず、政府は不介入のスタンス、また、③貧困対策の色彩が濃い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政府主導の積極的推進は行われていない（もっとも、仕事と家庭の両立支援が労働生産性等に良い影響与えるとの認識から、連邦議会において国として適切な措置を取るよう求める決議が採択されている。）。むしろ、企業等民間が中心的役割果たす。</li> <li>・家族及びそれに関連する政策に関しては、労働条件規制（労働時間、最賃、休暇）面とともに、社会保障（医療、経済的支援）においても貧弱であり、低賃金・貧困層対策の色合いが濃い。</li> <li>・他方、差別禁止法制が雇用関係を強力に規制しており、これとの関連で、一応男女に中立な育児等休業制度が連邦レベルで制定されている。</li> </ul>



# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

### 「女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と 就業継続意欲を高める職場づくりの課題—」

(労働政策研究報告書 No.122 /平成 22 年 6 月)

担当：池田心豪

#### 研究の目的と方法

- ・ 1992 年に育児休業法が施行されてから今日に至るまで、女性の育児休業取得者は増えている。にもかかわらず、多くの女性が出産・育児期に退職する状況は変わっていない。その要因を明らかにするため、企業 10 社と育児期の女性 19 人および関係諸団体 3 団体を対象にヒアリング調査を行い、出産・育児期の就業継続支援の課題を検討した。

#### 主な事実発見

- ①就業継続の可否にかかわらず、多くの女性が就業継続の見通しが不透明な状況で出産・育児期を迎えている。パート・アルバイト・契約社員・派遣社員などの非正規労働者には、育児休業制度はもとより産前産後休業制度も「ない」という労働者が少なくない。一方、正社員は復職後の勤務時間が保育時間に対応していないなど、育児休業以外の要因で退職している。(図表参照)
- ②復職後の育児期の支援として短時間勤務のニーズは高く、特に子どもの保育時間が短い労働者はその必要性は高い。しかしながら、長時間労働を前提とした業務を短時間勤務で担うことは難しい。また、短時間勤務が可能な業務であっても長時間労働の職場では早く退勤しにくい雰囲気が生じている。
- ③就業継続意欲を高めるために職域拡大は基本となる施策である。だが、女性の就業意識は多様であり、ある女性の就業継続意欲を喚起する働き方が別の女性の就業継続意欲も喚起するとは必ずしもいえず、やりがい

のあった仕事が出産を機に負担に感じることもある。

- ④両立支援に積極的でなかった企業も、能力のある女性を有効に活用していなかったことを認識したことを機に、企業の競争力強化の観点から女性の長期的活用方針をもち、両立支援に取り組むようになっている。

#### 政策的含意

- ①実効性のある就業継続支援を行うためには、育児休業を始めとする個別の制度利用に終始することなく、妊娠→出産→育児のプロセスをトータルに支援する観点から両立支援制度を体系的に整備し、制度の情報と手続きを整理して労働者に提供することが重要。
- ②短時間勤務は復職後の支援の柱であるが、この支援が実効性をもつためには勤務時間が保育時間に対応していることが重要。短時間勤務制度を円滑に運用するためには、早く退勤しやすい雰囲気づくりや業務の効率化により、長時間労働を是正することが重要。
- ③出産・育児期に就業継続意欲をもつ女性が増えるためには職場のコミュニケーションを活発にし、女性の意見・要望を反映した職場づくりに取り組むとともに、両立のロールモデルやメンターをつくり、労働者が就業継続意欲を高め合う職場環境をつくることが重要。
- ④上記①～③の課題に積極的に取り組む企業が増えるためには、企業の競争力強化にとって女性の長期的活用がメリットであることを企業が認識する契機となる、労使のコミュニケーションや外部からの助言・情報提供を推進することが重要。

図表 調査対象者の就業継続状況と両立支援の利用

	就業継続状況と退職理由	企業規模	就業形態	育児休業	短時間勤務	初期の継続意思
a	結婚後妊娠前に退職 早朝・夜間の勤務があった	大	正社員	●	●	なし
b	第1子出産の復職後に退職 短時間勤務が認められなかった	小	正社員	○	×	あり
c	結婚を機に退職 長時間労働の職場だった	小	正社員	●	×	なし
d	妊娠中に退職 育児に専念することを夫が望んだ	大	正社員	●	●	なし
e	第1子妊娠中に退職 両立支援制度の利用に勤務先が否定的だった	大	正社員	●	●	あり
f	妊娠中に退職 続けたい仕事ではなかった	大	正社員	●	×	なし
g	結婚後妊娠前に退職 長時間労働の職場だった	大	チーフレジデント	—	—	あり
h	第2子妊娠を理由に雇い止め(第2子妊娠中)	大	パート	×	×	あり
i	妊娠を理由に雇い止め	小	契約社員	×	×	あり
j	妊娠中に退職 つわりが重く出勤できなくなった	大	派遣社員	×	—	なし
k	現在まで継続(第1子妊娠中)	大	派遣社員	○(予定)	—	あり
l	育児休業から復職できずに退職	大	派遣社員	○	—	あり

※育児休業と短時間勤務は「○」制度があり利用した「●」制度はあるが利用していない、「△」制度はないが行った、「×」制度がなく取得していない、「—」不明。

# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

### 「仕事特性と個人特性から見たホワイトカラーの労働時間」

(ディスカッションペーパー DP-10-02 / 平成 22 年 4 月)

担当：小倉一哉

#### 研究の目的と方法

- ・長時間労働が発生する要因を探索するために、ホワイトカラー労働者に対するインタビュー調査とアンケート調査データの再分析を行った。

#### 主な事実発見

- ・インタビュー調査の結果、仕事の進め方や顧客などとの関係性という「仕事特性」(①)、要員量や労働時間管理という会社の「要員管理の問題」(②)、仕事に対する積極性などの「個人特性」(③)が労働時間に影響することが示唆された。このうち代理指標を用いて定量的に把握可能な①と③について分析したところ、「仕事特性」は男性にそれなりに影響すること、及び「個人特性」は男女ともにかなり明確な影響を与えていることがわかった。つまり、仕事志向の強さが総実労働時間の長さに影響しているのである。(図表参照)
- ・また「管理監督者」として扱われることが多い管理職

を対象に、出退勤時間の自由な決定と正社員・非正社員の採用及び配置への関与度の影響を検証したところ、出退勤の自由な決定は明確な影響を与えていないこと、正社員・非正社員の採用及び配置に多少関与していることが管理職の総実労働時間を長くする可能性があることがわかった。

#### 政策的含意・提言

- ・本稿における事実発見から導き出される政策的インプリケーションは、長時間労働の問題を、法制度の改正という視点だけで捉えるのではなく、企業の要員管理、労働時間管理の問題として、そして働く個々人の仕事に対する考え方や姿勢などの影響も踏まえて考える必要があるということである。仮に厳格な労働時間規制を一律に実施しても、仕事志向の強い労働者は、積極的にサービス残業をする可能性すらあるだろう。もちろん「働きすぎ」による弊害を除去することが最優先課題であることはいうまでもない。

図表 総実労働時間の決定要因

被説明変数：総実労働時間（対数） 方法：2SLS		（男性） N=2104 R <sup>2</sup> =0.06 F= 5.24 (P=0.00) Sargan $\chi^2= 73.29$ (P=0.00) Basmann $\chi^2= 74.49$ (P=0.00)			（女性） N=884 R <sup>2</sup> =0.05 F= 2.89 (P=0.00) Sargan $\chi^2= 32.11$ (P=0.00) Basmann $\chi^2= 31.82$ (P=0.00)		
		係数値	標準誤差	Z 値	係数値	標準誤差	Z 値
説明変数							
年収（対数）		0.054	0.038	1.400	0.045	0.041	1.080
職種 〔総務系〕	営業	-0.039	0.014	-2.830**	-0.007	0.018	-0.360
	事務系専門職	-0.036	0.029	-1.240	-0.062	0.034	-1.820*
	技術系専門職	-0.066	0.016	-4.090**	-0.036	0.021	-1.720*
	医療・教育	0.014	0.015	0.920	0.033	0.022	1.490
仕事の裁量度 〔ほとんどない〕	かなりある	-0.026	0.022	-1.160	-0.033	0.029	-1.160
	ある程度ある	-0.046	0.020	-2.230*	-0.032	0.025	-1.260
	あまりない	-0.030	0.022	-1.340	-0.007	0.027	-0.250
働く場所の可能性 〔ほとんど不可能〕	かなり可能	0.013	0.023	0.570	0.051	0.041	1.250
	ある程度可能	0.021	0.013	1.650*	0.001	0.017	0.060
	あまりない可能ではない	0.035	0.012	2.960**	0.016	0.015	1.020
仕事余暇志向 〔③同じくらい〕	①仕事に全力	0.065	0.030	2.160**	0.119	0.062	1.930*
	②時には余暇	0.042	0.012	3.400**	0.019	0.017	1.130
	④なるべく余暇	-0.023	0.012	-1.850*	-0.032	0.015	-2.050**
	⑤余暇に生きがい	-0.058	0.020	-2.920**	-0.041	0.027	-1.530
	年齢（対数）	-0.070	0.013	-5.380**	-0.053	0.015	-3.500**
配偶者の有無「いる」{いない}		0.033	0.013	2.560**	-0.050	0.014	-3.430**
役職 〔一般社員〕	係長・主任	0.002	0.012	0.170	0.003	0.019	0.140
	課長クラス	0.028	0.016	1.780*	0.064	0.052	1.240
	部長クラス	-0.022	0.022	-0.990	0.050	0.096	0.520
企業規模 〔99人以下〕	100～999人	-0.011	0.013	-0.880	-0.026	0.016	-1.630
	1,000人以上	-0.046	0.014	-3.310**	-0.050	0.018	-2.760**
労働組合の有無「ある」{ない}		-0.033	0.011	-2.840**	0.007	0.015	0.470
定数		5.319	0.239	22.260**	5.203	0.265	19.620**

注1 労働政策研究・研修機構（2009）の調査データより。

注2 \*\*は P<0.05、\*は P<0.1。

注3 { } 内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

### 「契約社員の職域と正社員化の実態」

(ディスカッションペーパー DP-10-03 / 平成 22 年 4 月)

担当：高橋康二

#### 研究の目的と方法

- 近年、パートタイマーの人数が頭打ちとなるなか、「契約社員」と呼ばれる人々——その多くは直接雇用のフルタイム有期契約労働者である——が増加している。各種調査から、これらの人々は、正社員になることを希望する割合が相対的に高いことが知られている。
- 本稿では、日本企業において契約社員が活用されている職域を、「職務の基幹性」と「職務の専門性」を軸として類型化するとともに、その類型によって企業内での正社員化の実態がどう異なるのかを、企業ヒアリング調査に基づいて明らかにした。

#### 主な事実発見

- ① 一般的・同水準型の職域で契約社員を活用する場合は、労使双方にとり不都合な事態がもたらされやすく、結果として希望者全員の正社員転換を迫られることになりやすい。
- ② 一般的・低水準型の職域の場合は、正社員の内部労働市場と同じではないが、それと接続する職域であることから、希望者に対して選抜を施した上で正社員に

登用するケースが多く、それゆえ選抜の合理性が問われることになる。

- ③ 専門的・同水準型の職域の場合は、外部労働市場と連続している職域であることから、正社員登用を希望する者が相対的に少ないという特徴がある。
- ④ 他方、それらとは別に、試行雇用を目的として、一般的・部分同水準型の職域で契約社員制度を効果的に活用しているケースもある。(図表参照)

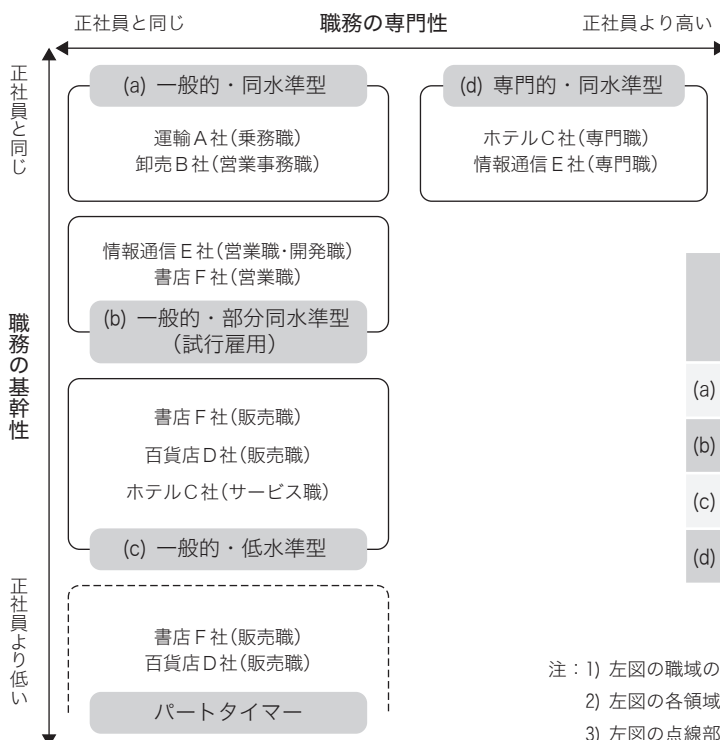
#### 政策的含意・提言

- 契約社員の正社員化という課題をめぐる労使が直面している状況は、契約社員がどのような職域で活用されているかによって異なる。政策的対応を講じる際にも、契約社員の職域の多様性に配慮する必要があると考えられる。

#### 政策への貢献

- 厚生労働省において有期契約労働のあり方、特に正社員転換などに係る施策のあり方を検討する際に、有益な情報を提供している。

図表 契約社員の職域（左図）と正社員化の実態（右表）



類型	正社員化の実態	
	制度概要	希望状況
(a) 全員転換型	原則として全員転換	ほぼ全員希望
(b) 評価登用型	評価による登用	ほぼ全員希望
(c) 希望者選抜型	選抜による登用	一部希望
(d) 契約社員一貫型	—	むしろ契約社員を望む

- 注：1) 左図の職域の類型 (a) ~ (d) と右表の正社員化の実態類型 (a) ~ (d) が対応。  
2) 左図の各領域の面積は、それぞれの職域で働く契約社員の人数を大まかに表現。  
3) 左図の点線部分は、パートタイマーの職域だと推測される領域。

# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

### 「定年退職者の働き方の選択—条件変更との取引—」

(調査シリーズ No.66 /平成 22 年 3 月)

担当：奥津眞里

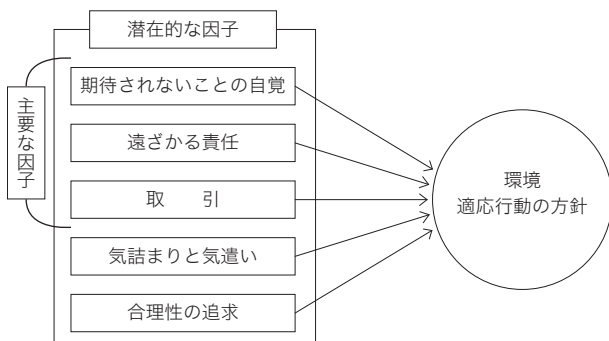
#### 研究の目的と方法

- ・ 定年後の労働者に対しては 65歳までの雇用確保が行われる場合でも労働条件の変更が行われることが多い。定年による労働条件の変更が及ぼす労働者の職業心理への影響を明らかにし、60歳代前半層の労働者の職業能力発揮を促進または阻害する要因を見出す研究である。
- ・ 50 歳以上 70 歳未満の労働者に対するアンケート調査。民間の調査会社のモニターから対象者を抽出。

#### 主な事実発見

- ① 定年退職したほぼすべての労働者は、賃金、権限など仕事を進める上での条件はいずれも定年前よりも低下したと考えている。しかし、「総合的にみた仕事を進める条件」が低下しなかったと考える者 (55.9%) が低下したと考える者 (44.1%) よりも多い。
- ② 総合的にみた仕事を進める条件が「低下しなかった」と考える者は「低下した」と考える者よりも、定年後には「以前よりも自由な発想で仕事をするようになった」と考える割合が有意に高い。「解放された気分になって仕事を面白く感じるようになった」と「会社全体を以前よりも冷静に評価できるようになった」でも「低下しなかった」と考える者の割合が大きい。
- ③ 定年退職経験者が定年退職した直後の自分を振り返ると、概ね肯定的なイメージを持とうとするものの、過半数が自分を「合理性がある」人間像として描けない。
- ④ 定年退職した後、次に働く時に労働者に潜む共通意識は、「期待されないことの自覚」、「遠ざかる責任」、「取引」、「気詰まりと気遣い」、「合理性の追求」である。(図表 1 参照)

図表 1 定年退職経験者の心に秘められる意識



- ⑤ 65歳以下の者の 60%以上が、自分が「勤め人」として働いていくと予想する年齢は 65 歳以下までと予想。年齢が若いほど低い年齢を予想する傾向がある。(図表 2 参照)

#### 政策的含意

- ・ 日本の労働者は定年退職した後は、次の職場における自己の立場や周囲の期待を考慮して自発的に職業活動以外の人生全般の活動にそれまで以上に目を配って生活全体のバランスを整えようと暗黙のうちにしていた。定年後の第二の職場で遭遇した仕事を進める条件の変化を自らのライフ・プランのなかで総合的に不利にならないようにするための工夫を自発的に行っていると考えられる。それは雇用の安定を確保することに細心の注意を払いつつのことであり、自己の能力の表し方を制御する傾向がみられる。
- ・ 同時に、定年退職の経験は条件の変化の見方を自己の職業キャリアの自然な展開として比較的余裕のある見方に導く傾向がある。組織との関係が自立的になり、仕事そのものをみつめて働くことの意義を実感するという面で、働く条件との合理的な「取引」があった。

#### 政策への貢献

- ・ 定年による労働条件の変更と高齢者の意識と行動の変化について基礎的な情報を分析・整理したことによって、定年後の労働者に快く能力を発揮してもらうため雇用管理のポイントとなる個人の自立性の尊重のあり方を示唆した。

図表 2 勤め人として働くことと予想する上限年齢 (年代別)

	60～65 歳		66～69 歳		50～59 歳	
	人数	%	人数	%	人数	%
54～60 歳	0	(0.0)	0	(0.0)	40	(34.5)
61 歳	2	(0.4)	0	(0.0)	0	(0.0)
62 歳	15	(3.1)	0	(0.0)	2	(1.7)
63 歳	32	(6.6)	0	(0.0)	8	(6.9)
64 歳	51	(10.5)	0	(0.0)	1	(0.9)
65 歳	183	(37.8)	0	(0.0)	49	(42.2)
66 歳	10	(2.1)	0	(0.0)	0	(0.0)
67 歳	13	(2.7)	7	(4.5)	0	(0.0)
68 歳	19	(3.9)	6	(3.9)	1	(0.9)
69 歳	2	(0.4)	4	(2.6)	0	(0.0)
70 歳	128	(26.4)	91	(58.7)	13	(11.2)
71 歳	0	(0.0)	2	(1.3)	0	(0.0)
72 歳	1	(0.2)	7	(4.5)	0	(0.0)
73 歳	0	(0.0)	4	(2.6)	0	(0.0)
75 歳	21	(4.3)	26	(16.8)	2	(1.7)
76 歳以上	7	(1.4)	8	(5.2)	0	(0.0)
計	484	(100.0)	155	(100.0)	116	(100.0)



# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

### 「中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果（2）」

（調査シリーズ No.69 / 平成 22 年 3 月）

担当：中村良二

#### 研究の目的と方法

- ・本調査は、平成 20 年度に実施した「中小・中堅企業の雇用管理と両立支援に関する調査・企業調査」と対をなすもので、企業調査に回答頂いた中で従業員調査への協力可と言って頂いた 186 社の従業員にアンケートを行い、従業員側からみた両立支援施策及びその基盤となる雇用管理システムの姿を、企業側との認識のズレに着目しながら、従業員自身のキャリア観を明らかにしつつ、検討することを目的としている。

#### 主な事実発見

- ①「中途採用／再雇用」が 6 割強を占める一方、「企業側は長期雇用方針を堅持」と、約 4 割が認識している。
- ②「今の会社で働き続けたい」と考える従業員は、約 2/3 である。
- ③結婚・出産を機に仕事を辞めた経験「有り」は、男性で約 3%、女性は 5 割弱である。
- ④「小学校入学前の子供がいる」従業員は、全体の約 1/6 である。（図表 1 参照）
- ⑤その中で、女性で育児休業を取得したのは、約 7 割であり、他には「所定外労働の免除」、「子供の看護休暇」が約 3 割となっている。（図表 2 参照）
- ⑥ WLB 施策の影響・効果は、「働く上での安心感がある」、「育児休業者をきっかけに、仕事や職務の見直しにつながる」が、同時に一方では、「育児休業者がいると、仕事分担が増えて大変」とも思われている。（図表 3 参照）
- ⑦両立に関する意識・「仕事のために家事ができない」は、肯定否定が双方とも 5 割弱で、ほぼ同率となっている。

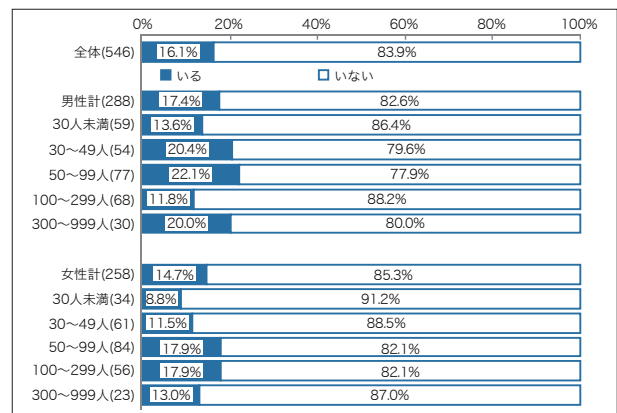
#### 政策的含意

- ①中小企業における WLB 施策の普及は重要であるが、その土台となる基本的な人事制度の整備が前提となる。
- ② WLB 施策の影響・効果として、「働く上での安心感」が労使双方からあげられている。現実的な使用可能性を高めることを前提に、制度普及のため強調すべきポイントとなる。
- ③小規模企業では相対的に「子育て期の社員が少ない」。そのため、育児支援に限らない、中小企業に適した WLB 施策全体のあり方も再考すべきであろう。

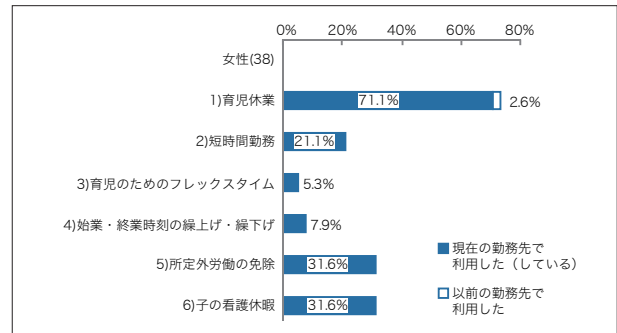
#### 政策への貢献

- ・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、厚生労働省の今後の政策のための基礎データを提供したと考える。

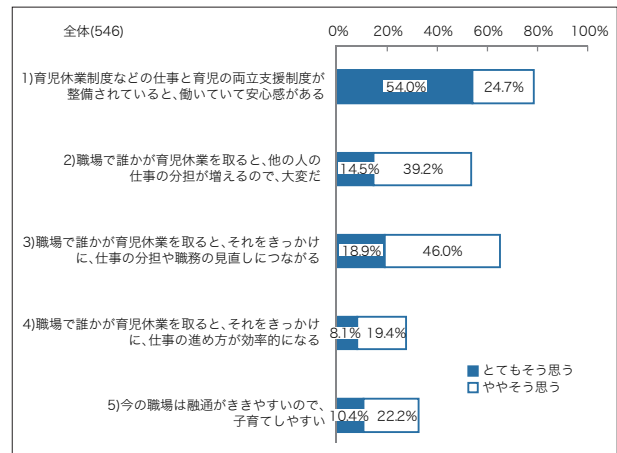
図表 1 小学校入学前の子どもの有無



図表 2 小学校入学前の子供がいる女性が利用した両立支援制度



図表 3 仕事と育児の両立支援策に関する考え





## 研究の目的と方法

- ・雇用の非正規化が進展して久しいが、昨今、非正規雇用者の内訳に変化がみられる。具体的には、非正規雇用者の最大区分であるパートタイマーの人数が頭打ちとなるなか、「契約社員」と呼ばれる人々——その多くは直接雇用のフルタイム有期契約労働者である——が増加している。
- ・各種のアンケート調査によれば、契約社員のなかには、賃金や雇用の安定性に不満を抱いている者が少なくないことが示唆される。しかし、企業におけるこれら契約社員の人事管理の実態は、必ずしも十分に明らかにされていない。こうした観点から、さまざまな業種の7つの企業にてヒアリング調査を実施し、情報を収集・分析した。

## 主な事実発見

- ①全体を通して明らかになったのは、契約社員の人事管理の多様性である。政策上の重要課題である正社員と契約社員の処遇のバランス、契約社員の正社員登用・転換のあり方だけに注目しても、複数の類型が確認された。(図表参照)
- ②具体的には、以下の通りである。(a) 人件費削減等が契約社員活用の主目的であり、正社員と契約社員の業務がほとんど重複していたケースでは、契約社員の全

員正社員化が試みられていた(運輸 A 社、卸売 B 社)。(b) 契約社員が相対的に軽易な業務を担当しているケースでは、合理的な範囲内で処遇に差をつけつつ、選抜に基づく正社員登用制度を導入する形が目指されていた(ホテル C 社サービス職、百貨店 D 社、書店 F 社販売職)。(c) 逆に、専門職の契約社員の場合、むしろ正社員よりも賃金が高いこともあり、本人が正社員登用を希望しないケースも見受けられた(ホテル C 社専門職、情報通信 E 社専門職)。(d) 試用雇用を主目的として契約社員を活用しているケースでは、入社者の7～8割を正社員登用していた(情報通信 E 社営業職・開発職、書店 F 社営業職)。(e) 他方、契約社員が事業の主戦力となっており、正社員と契約社員とで処遇に差がないケースもあった(サービス G 社)。

## 政策への貢献

- ・有期契約労働者、特に「パートタイム労働法」の直接的な適用対象とならないフルタイム有期契約労働者の処遇の向上、雇用の安定化等に関する政策立案に資する情報を提供した。
- ・加えて、資料シリーズに収録された契約社員の全員正社員化の達成事例(A 社、B 社)、段階的な正社員登用制度の導入事例(D 社)等は、労使が自主的に問題解決を志向する際のモデルケースとしても役立つと考えられる。

図表 契約社員の処遇、正社員登用・転換のあり方

	職種	活用目的・理由	正社員との処遇のバランス	正社員登用・転換
運輸 A 社	乗務職	人件費削減	賃金水準は低い、格差縮小という方向ではなく、正社員化で対応。	正社員の賃金制度、退職金制度を修正した上で、全員正社員化。
卸売 B 社	営業事務職	長期雇用のリスクを回避	賃金水準は低い、格差縮小という方向ではなく、正社員化で対応。	正社員の人事制度、賃金制度を修正した上で、希望者全員を原則として正社員転換。
ホテル C 社	サービス職	コスト削減および試用雇用	賃金水準は低い、業務、採用基準、転勤義務の違いによる合理的水準と認識。	面接等による正社員登用制度あり。入社者の1割程度を登用。
	専門職	高度な知識・技術の活用	正社員より賃金が高い場合もある。	正社員登用制度があるが、登用希望者は少ない。
百貨店 D 社	販売職	販売に特化した人材の育成	賃金水準は低い、業務、異動範囲の違いによる合理的水準と認識。	2段階ステップの正社員登用制度あり。
情報通信 E 社	専門職	即戦力の確保	正社員より賃金が高い場合もある。	正社員登用制度なし。
	営業職・開発職	試用雇用	賃金水準が低い場合があるが、期待される成果に相応しい水準と認識。	入社者の7～8割を正社員登用。
書店 F 社	販売職	コスト削減	正社員と業務の重複があるにもかかわらず賃金水準が低いため、処遇格差が問題になっている。	面接等による正社員登用制度あり。毎年、2割程度が応募。
	営業職	試用雇用	賃金水準は低い、正社員登用が前提であり問題は生じていない。	入社者の7～8割を正社員登用。
サービス G 社	電話オペレーター	事業の主戦力	正社員と賃金水準は変わらない。	面接等による登用制度あり。毎年1割強を登用。

# I 調査研究成果

## 4. 労使関係・労使 コミュニケーション

### 「個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、 労働条件引下げ及び三者間労務提供関係—」

(労働政策研究報告書 No.123 /平成 22 年 6 月)

担当：濱口桂一郎

#### 研究の目的と方法

- ・ 今日、労働組合組織率は 2 割を下回り、従業員 100 人未満の中小企業ではわずか 1.1%に過ぎない。また、非正規労働者を組合員としない日本の企業別組合の慣習の下で、組合のある企業においても組織されない非正規労働者が増大してきた。このような中で 2001 年 10 月から個別労働関係紛争解決法が施行され、全国の労働局において、個別労働紛争に関する相談、助言指導及びあっせんが行われている。しかしながら、これら個別紛争処理の内容については、1 年に 1 回、厚生労働省から「個別労働紛争解決制度施行状況」として、大まかな統計的データが公表されるのみで、その具体的な紛争や紛争処理の姿は明らかになっていない。
- ・ そこで、2008 年度に 4 労働局で取り扱ったあっせん事案 (1,144 件) を包括的に分析の対象とし、現代日本の労働社会において現に職場に生起している紛争とその処理の実態を、統計的かつ内容的に分析することによって、その全体像を明らかにした。また、個別労働関係紛争の大部分を占める解雇その他の雇用終了事案、いじめ・嫌がらせ事案、労働条件の不利益変更事案、派遣その他の三者間労務提供関係事案などは、今日の労働法政策において注目を集める大きな課題となっており、こういった分野における今後の政策論議において、現実の労働社会の実態は極めて有益な情報を提供することになる。

#### 主な事実発見

- ・ 分析対象 1,144 件の 3 分の 2 を占める雇用終了事案のうち、件数が最も多いのは経営上の理由によるもの (218 件) であるが、この中には同一企業に勤務する労働者からほぼ同時にあっせん申請が出された集団的

性格の事案がかなり含まれている。労働者個人の行為や属性に基づく雇用終了では態度を理由とする雇用終了が 167 件と圧倒的に多く、以下能力を理由とするもの 70 件、傷病を理由とするもの 48 件、非行を理由とするもの 39 件と続く。

- ・ 態度や能力を理由とする雇用終了の内容をさらに立ち入ってみると、具体的な業務命令拒否や具体的な職務能力不足を理由とするものはあまり多くなく、態度で言えば、職場のトラブルや顧客とのトラブル、能力で言えば具体的な能力やミスや成果不足を示さない一般的能力不足を理由とするものが多い。さらに、態度で言えば「相性」、能力で言えば「不向き」といった抽象的かつ曖昧な理由による雇用終了も少なくない。
- ・ 一方、労働条件変更拒否を理由とする雇用終了や変更解約告知など労働条件変更と関連するものもかなりの数に上る。また、労働法上の権利行使やその他の発言を理由とした典型的に客観的合理性に乏しいと思われる雇用終了も決して少なくない。
- ・ なお、全事案中合意に至った 346 件の解決金額を見ると、10 万円台を中心に、5 万円から 40 万円までに約 3 分の 2 が分布している。(図表参照)

#### 政策的含意

- ・ 労働法学で主流の判例研究では、裁判所に訴える力や余裕のない多くの労働者に係る紛争が視野に入っていない。また、労働経済学等の理論研究では、現実の労働社会におけるどろどろした実態を掬い取ることができない。一方で、ジャーナリストによる職場の実態の告発では、たまたま報道された事案がエピソード的に語られるにとどまる。本研究は判例研究と経済理論と告発ジャーナリズムの隙間を埋め、今日の職場で発生している紛争の全体像を示すことを目指している。

図表 就労状況別にみた解決金額

	1～49,999円	50,000～99,999円	100,000～199,999円	200,000～299,999円	300,000～399,999円	400,000～499,999円	500,000～999,999円	1,000,000～4,999,999円	5,000,000～9,999,999円	10,000,000円以上	不明・その他	合計
正社員	7 (4.3%)	8 (4.9%)	39 (24.1%)	22 (13.6%)	24 (14.8%)	12 (7.4%)	19 (11.7%)	11 (6.8%)	1 (0.6%)	1 (0.6%)	18 (11.0%)	162 (100.0%)
直用非正規	15 (13.8%)	18 (16.5%)	28 (25.7%)	10 (9.2%)	15 (13.8%)	1 (0.9%)	7 (6.4%)	6 (5.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	9 (8.3%)	109 (100.0%)
派遣	6 (14.3%)	9 (21.4%)	11 (26.2%)	7 (16.7%)	6 (14.3%)	2 (4.8%)	1 (2.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	42 (100.0%)
試用期間	5 (16.1%)	8 (25.8%)	5 (16.1%)	6 (19.4%)	2 (6.5%)	2 (6.5%)	2 (6.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (3.2%)	31 (100.0%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
不明	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
合計	33 (9.5%)	43 (12.4%)	84 (24.3%)	45 (13.0%)	47 (13.6%)	18 (5.2%)	29 (8.4%)	17 (4.9%)	1 (0.3%)	1 (0.3%)	28 (8.1%)	346 (100.0%)

## 研究の目的と方法

- ・ 近年、労働市場のセーフティネットに対する関心が高まっている。これまでは、労働研究の分野においては、就業している間の雇用労働条件やその変更に関心が集中し、失業した際のセーフティネットのあり方についてはほとんど議論がされてこなかった。一方、社会保障研究の分野においては、年金や医療保険、最近では介護保険といった分野が主たる関心の対象となり、やはり失業時のセーフティネットは二の次、三の次のテーマであった。
- ・ しかしながら、2008 年のリーマンショック以来の不況の中で、とりわけ派遣労働者をはじめとする非正規労働者のためのセーフティネットの不備が大きく取り上げられるようになる中で、雇用保険制度と生活保護制度を労働市場のセーフティネットとして一体的に捉える観点の重要性が浮かび上がってきた。2008 年末から雇用保険制度と生活保護制度の間に整備されるべきいわゆる「第 2 層のセーフティネット」が労使団体から提起され、短期間の間に政策として形成されてきたが、その意味を的確に理解するためには、第 1 層（雇用保険制度）と第 3 層（生活保護制度）との関係を総合的に把握する必要がある。
- ・ 本書では、こういった領域の諸問題を考える上で有用

と思われる諸制度の歴史的展開と最近の動向についての解説を行う。それらを踏まえて、今後の制度設計の議論が進められていくことを期待したい。

## 主な事実発見

- ・ 厳密な意味での新たな事実の発見はないが、これまであまり知られていなかった雇用保険制度における非正規労働者の扱いの原点やその経緯、生活保護制度におけるワークフェア的契機など、政策論を進める上で有用な事実が指摘されている。(図表参照)

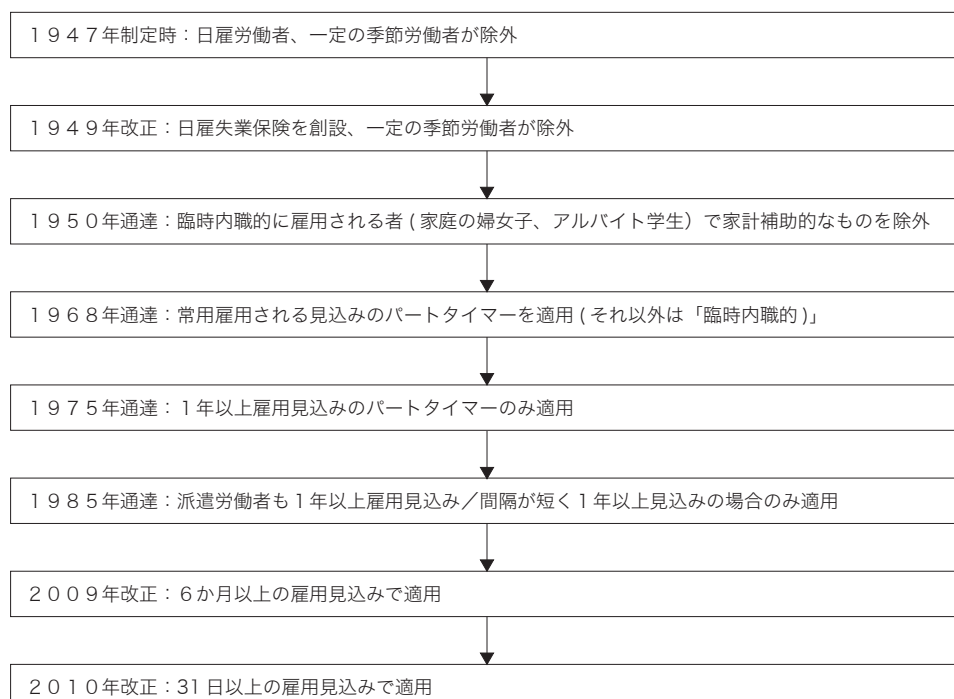
## 政策的含意・提言

- ・ 適用拡大された雇用保険制度と、職業訓練受講を前提とする求職者支援制度と、様々な自立支援やセラピーなど自立支援を伴った生活保護制度を組み合わせながら、誰もこぼれ落ちることのない切れ目のない労働市場のセーフティネットを構築する必要がある。

## 政策への貢献

- ・ 厚生労働省労働政策審議会において「求職者支援制度」を検討する際の資料として活用された。

図表 非正規労働者への失業保険・雇用保険の適用状況



# I 調査研究成果

## 「雇用ポートフォリオ・システムの規定要因—コールセンターを対象に—」

### 4. 労使関係・労使 コミュニケーション

(ディスカッションペーパー DP-10-04 /平成 22 年 6 月)

担当：前浦穂高

#### 研究の目的と方法

- ・本研究の目的は、コールセンターという同一の職場を対象に、雇用形態の組み合わせである雇用ポートフォリオ・システムを規定する要因を明らかにすることにある。
- ・コールセンターは 90 年代以降雇用を拡大してきたが、離職率の高い職場としても有名であり、人事管理上の問題を抱えている可能性が高い。またコールセンターは非正規比率が非常に高く、多様な雇用形態の労働者が働いている職場でもあることから、本稿の分析対象として相応しいといえる。
- ・分析は、事例調査（5 社）とアンケート調査（142 センター）に基づく統計分析を用いている。事例調査からコールセンターの情報を収集し、それを基に仮説を構築し、統計分析で検証を試みている。事例調査による結果の概要は、図表の通りである。

#### 主な事実発見

- ①コールセンターの雇用ポートフォリオ・システムを規定する要因は、非正規比率の高さを規定する要因と主たる雇用形態を規定する要因の 2 点から考えている。コールセンターの非正規比率はコスト圧力によるが、その程度は、業態、従業員規模、業務のレベル、シフト制によって規定される。その結果、正社員中心型になるかどうかが決まる。
- ②主たる雇用形態を規定する要因であるが、非正規労働者を中心に構成されるセンターで比較すると、その要

因は従業員規模と就業時間である。従業員規模は派遣社員を対象とした雇用者数の増減による雇用調整を意味し、後者はパート社員を対象とした労働時間による雇用調整を示す。いずれにも該当しない場合は、契約社員中心型となる。つまりどのような形でバッファ機能を担うか（担わないか）で、正社員中心型を除く、主たる雇用形態が規定される。

#### 政策的含意・提言

- ①同一の職場であっても、雇用ポートフォリオ・システムのありようは企業によって異なる。そのため政策的対応をする際には、産業や業種のみならず、その類型に応じた対応が必要となることを示した。
- ②類型別にみていくと、契約社員中心型とパート社員中心型では、正社員と同一の職務を担うケースがあるにもかかわらず、労働条件や雇用保障面で差があるなど、均衡処遇が問題になる可能性がある。そのため雇用形態別に職務内容や役割を明確に区別したり、正社員登用制度を整備・拡充したりすることが求められる。
- ③派遣社員中心型は、雇用保障と情報管理の関係が重要になる。派遣社員はバッファ機能が期待されており、景気や業務量の変動が生じた時に、彼らは雇用調整の対象となる。他方でコールセンターは、顧客情報が集積する職場でもあり、頻繁な離職は情報漏洩リスクを高めることになる。そのため派遣社員の活用は、バッファ機能と情報管理とのバランスによって決まると考えられ、どちらを重視するかで発生する問題は異なる。政策的対応もその問題に応じて考えるべきである。

図表 調査結果の概要

	A 社	B 社	C 社	D 社	E 社
業態	インハウス	インハウス	インハウス	ベンダー	ベンダー
主な雇用形態	派遣社員	正社員	派遣社員	契約社員	パート社員
業務レベル	比較的高い	比較的高い	高い	標準レベル	低い
正社員登用制度の有無	有	有	有	有	有
有期労働者の契約期間	パート：1 年 派遣：2 ヶ月	契約社員：1 年 パート：3 ヶ月 派遣：3 ヶ月 or 半年	契約社員：1 年 パート：1 年 派遣：半年	契約社員：半年 パート：不明 派遣：不明	契約社員：1 年 パート：不明
バッファ機能の担い手	派遣社員	派遣社員 パート社員	パート社員	派遣社員	パート社員



## 研究の目的と方法

- ・ 全国の 25～44 歳の就業者を対象に、中学卒業後から現在までの学校教育や働き方、ライフイベントに関して網羅的に調べた大規模アンケート調査を用いて、非正規社員のキャリアパスや正社員転換の実態と、能力開発の実態について分析した結果をとりまとめたものである。

## 主な事実発見

- ① 離学後 5 年間の初期キャリアにおけるキャリア・パターンが、近年では、「ずっと正社員」である人の割合が減り、「ずっと非正規社員」と「非正規→正社員」という人の割合が増えていることが明らかにされた。
- ② 25 歳から 44 歳の就業者のうち、これまでのキャリアの中で非正規社員から正規社員に移行した経験がある者は 19.2% である。年齢ごとに正規社員への移行率を計算すると、男性では 20 歳代から 30 歳代初めまでは 10～20% 程度であるが、女性では 10% を超えることは少なく、30 歳代では 2～3% にとどまる。
- ③ 非正規から正規社員への移行にプラスに働く要因は、(1) 移行の直前職と移行後の職種が同一であること、(2) 直前職での Off-JT の受講経験があること、(3) 直前職での労働時間が正社員並みであること、(4) 学校教育での専攻と採用職種が一致することであった。(図表参照)
- ④ 非正規社員は企業内訓練を受けられる人の割合は小さいが、訓練を受けた非正規社員の仕事能力や生産性は高くなっていることが示された。つまり、非正規社員への訓練の実施は、正社員に対する訓練同様に、企業活動にプラスの影響を及ぼしている。しかしながら、訓練を受けることで非正規社員の賃金がアップするわけではないことも示された。
- ⑤ 非正規社員の同一職種での転職においては、勤務先で

企業内訓練を受講したことがある非正規社員のほうが受講経験のない人よりも正社員としての転職確率が高い。

## 政策的含意

- ① 非正規社員の中でもフルタイム勤務への転換が難しい人や期待就業年数が短い人に対しては、人的資本の蓄積を促進する環境整備が不可欠である。つまり、企業内での正社員転換や労働市場における正規社員への転職の機会を整備して、非正規社員として働く人のキャリア形成の機会が拡大させることが、社会全体として非正規社員の能力開発の機会を充実させることにつながる。
- ② 非正規社員でフルタイム勤務への移行が難しい人の正規社員への移行を円滑にするためには、正規社員の長時間労働を解消したり、短時間正規社員制度を導入したりするなど、正規社員の働き方の改革が有効である。また、年齢が移行にとって大きな制約となっていることから、20 歳代へのキャリア転換を促進するための集中的な支援が有効である。
- ③ 非正規社員の賃金水準の決定に際して、職能給や成果給などを整備し生産性の向上に見合った賃金水準となる仕組みとすることが必要である。このことは非正規社員の能力向上意欲の喚起にもつながる。

## 政策への貢献

- ・ 平成 18 年通常国会での職業能力開発促進法の改正にかかる審議において「非正規労働者に対する能力開発の実態に関する調査を行う」旨の付帯決議が衆・参両議院によりなされており、これに応えるための 1 つの資料として貢献した。
- ・ 厚生労働省が設置した雇用政策研究会の報告書で引用された。

図表 正社員転換に対する Off-JT 受講の効果 (プロビット分析・限界効果)

	(1) 正社員 + 非正規社員	(2)	(3)	(4) 非正規社員	(5) 同一職種	(6) 同一職種 継続転職	(7) 正社員	(8) 同一職種	(9) 同一職種 継続転職
前勤務先での Off-JT 受講の有無	0.161*** [0.000]		0.107** [0.030]	0.138 [0.208]	0.362** [0.024]	0.428** [0.021]	0.075* [0.052]	0.063* [0.079]	0.057** [0.020]
前勤務先で正社員		0.279*** [0.000]	0.270*** [0.000]						

p-values in brackets

\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1



## 研究の目的と方法

- ・ 中小企業では、様々な環境変化に適応し経営の維持発展を図っていく上で、経営者も含めた就業者個々人のスキル・ノウハウのあり様がより大きな比重を占めている。しかしながら、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における人材育成・能力開発は不十分なものになりがちで、中小企業の現状や今後の活動の方向性に即した政策的支援の必要性が高い。
- ・ 本報告書では、中小企業分野のうちサービス業に該当する 8 業種（建物サービス業・学習塾業・美容業・情報サービス業・葬祭業・自動車整備業・老人福祉サービス業・土木建築サービス業）の企業とそこに勤務する従業員を対象に 2009 年に実施した、人材育成・能力開発に関するアンケート調査を様々な観点から分析し、中小サービス業における人材育成・能力開発に対する政策的支援の方向性について検討を試みた。

## 主な事実発見

- ・ 中小サービス業の企業およびそこに勤務する従業員の間では、効果的な人材育成／キャリア形成のあり方として、一社での長期勤続による育成・能力開発（「内部労働市場型」）を志向する意見に加えて、勤務先は変えながらも同じ仕事を継続することで育成・能力開発（「職能別労働市場型」）を志向する意見（回答した企業の 29.3%、従業員の 40.6%）も少なくない。
- ・ 「一定の職位に到達するまでに取得させる」あるいは

「自己啓発のために取得を奨励する」といったように、職業資格の取得を社内におけるキャリア形成や能力開発のなかに位置づけている企業は、従業員に対する教育訓練の取り組みをより積極的に行う傾向がある。（図表 1 参照）

- ・ 従業員に求められる仕事上の能力を明確にしている企業ほど、将来従業員に求められる能力まで考慮した長期的視野での人材育成を行う傾向が強く、社外で行われる Off-JT、自己啓発への支援もより積極的に行っている。
- ・ サービス業の企業は製造業の企業に比べると、社外での Off-JT を実施する際に商工会議所・商工組合や業界団体といった「協同セクター」を活用する傾向が強い。（図表 2 参照）

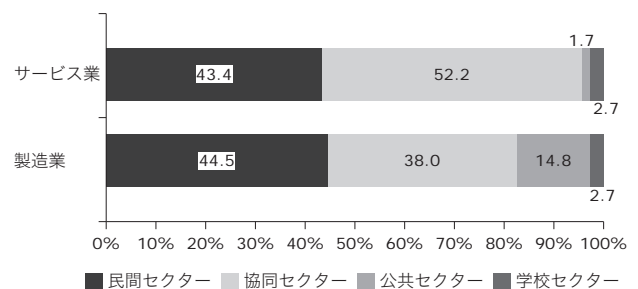
## 政策的含意

- ・ 企業横断的キャリアを通じた人材育成・能力開発を志向する企業・従業員に対応するため、職業資格をはじめとして、企業を越えて活用される社会的な職業能力の評価基準を確立していくことが求められる。
- ・ 企業内における職業資格の活用は、従業員に求められる能力の明確化や、積極的な教育訓練の取り組みにつながっており、企業を越えて活用される社会的な職業能力の評価基準の確立は、企業内での育成・能力開発の促進という観点からも重要である。
- ・ 育成・能力開発において活用される傾向が他業種よりも強い協同セクターの教育訓練機能を拡充していく取り組みが必要である。

図表 1 企業における資格の活用と従業員を対象とした教育訓練の取り組み

	職場で実施している OJT に関わる取組みの数 (平均)	実施している Off-JT、自己啓発支援の取組みの数 (平均)
<b>【業務独占的資格の必要性】</b>		
業務独占的資格が必要である	2.63	1.49
業務独占的資格が必要でない	2.22	1.25
<b>【業務命令で取得させる資格の有無】</b>		
業務命令で取得させる資格がある	2.78	2.25
業務命令で取得させる資格がない	2.35	1.24
<b>【一定の職位までに取得を奨励する資格の有無】</b>		
一定の職位までに取得を奨励する資格がある	2.90	2.01
一定の職位までに取得を奨励する資格がない	2.29	1.21
<b>【自己啓発のために取得を奨励する資格の有無】</b>		
自己啓発のために取得を奨励する資格がある	2.70	1.86
自己啓発のために取得を奨励する資格がない	2.30	1.18

図表 2 Off-JT における社外機関の活用状況



民間セクター：民間教育訓練機関、親会社・グループ会社など  
 協同セクター：地域の経営者団体、業界団体、能力開発協会など  
 公共セクター：公共職業訓練機関  
 学校セクター：専修学校、各種学校、大学、高専など

# I 調査研究成果

## 5. 人材育成

### 「中小企業経営者団体による人材育成・能力開発—サービス業の団体における取組み—」

(調査シリーズ No.64 /平成 22 年 3 月)

担当：藤本 真

#### 研究の目的と方法

- ・厚生労働省『能力開発基本調査』によると、中小企業が Off-JT を進めていく際、自社内での実施よりも他の機関などで行われている教育研修機会に依存する割合が、大企業に比べて高い。そして、外部の教育訓練、研修の機会を活用する場合、民間法人、公益法人が実施するものに加えて、経営者団体、職業訓練法人等の実施する訓練・研修も活用しているというのが中小企業の特徴である。これらの知見を踏まえると、中小企業の Off-JT の実態に迫る上では経営者団体の機能や役割に着目する意義は小さくない。
- ・本調査シリーズでは、サービス業分野の 8 つの経営者団体を取り上げ、各団体が行う教育訓練活動の詳細に加え、活動の背景や活動を進めていく上での課題、さらには仕事上求められる能力に関する基準の策定や厚生労働省が進める「ジョブカード制度普及のためのモデル事業」の活用などといった新たな動きについてまとめた。

#### 主な事実発見

本調査シリーズで取り上げた 8 つの事例において進められていた取組みは、以下の 3 つのケースに分けることができる。

- ①既存の資格や企業横断的な能力評価基準における格付けを、団体に加盟する企業の内部におけるキャリア形成と関連付けるように試み、団体が実施する教育訓練の活用を図ろうとしているケース・・・情報サービス業、老人福祉介護業の団体の事例。

- ②就業者の能力を評価するための企業横断的な基準を作成し、その基準を踏まえた教育訓練活動や、業界独自の職業資格の運用を実施しているケース (図表 1 参照)・・・葬祭業、職業紹介業、学習塾業の団体の事例。
- ③従来団体で実施していた求人活動や教育訓練活動を、「ジョブカード制度普及のためのモデル事業」と連携させ、業界全体で新たな人材の確保を図ろうとしているケース (図表 2 参照)・・・自動車整備業、情報サービス業の団体の事例。

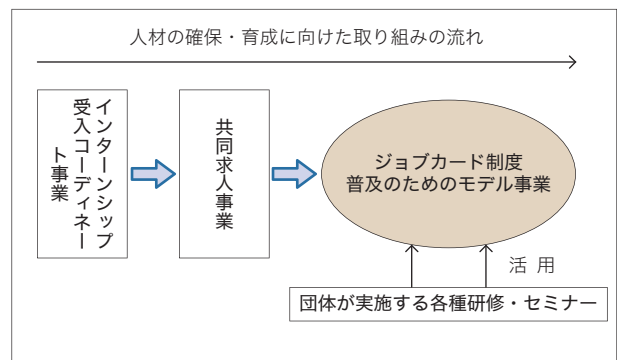
#### 政策的含意

- ・企業内での能力開発やキャリア形成の中に位置づけられる企業横断的な能力評価基準 (職業資格を含む) は、企業の従業員教育の取組みを促進する。経営者団体における能力評価基準策定の動きを企業における教育訓練の活性化に結び付けていくため、より有用な企業横断的な能力評価基準の作成に向けた団体の取組みを支援していく意義は大きい。
- ・また、企業を移動しながら能力開発・キャリア形成を図ろうとする就業者にとっても、経営者団体が作成する能力評価基準と、基準を踏まえた教育訓練活動が果たしうる役割は大きいと思われる。こうした就業者の間に能力評価基準が意味あるものとして普及していくには、能力評価基準と金銭面などの処遇との結びつきをより強めていく必要がある。
- ・「ジョブカード制度普及のためのモデル事業」のような経営者団体を活用した人材の確保・育成策を進めていく際には、団体がこれまで進めてきた人材確保・育成のための取組みとの効果的な連携が可能であるかを考慮する必要がある。

図表 1 団体独自の能力評価基準にもとづく教育訓練体系・資格の作成：職業紹介コンサルタントの事例

能力レベル	業務経験年数の目安	団体による教育訓練プログラムの有無	独自資格の有無
入門レベル	半年以下	○	
初級レベル	半年以上 2 年以下	○	
中級レベル	2 年以上 4 年未満	○	○
上級レベル	4 年以上	○	○

図表 2 団体が実施してきた人材確保・育成のための取組みと「ジョブカード制度普及のためのモデル事業」との連携：情報サービス業の団体の事例



# I 調査研究成果

## 5. 人材育成

「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版『就業構造基本調査』特別集計より—」

(資料シリーズ No.61 / 平成21年9月)

担当：小杉礼子

### 研究の目的と方法

次の4つの目的から、平成19年版「就業構造基本調査」の個票の特別集計を行った。

- ①若年無業者の属性、経歴、及びその変動を明らかにする。
- ②フリーターの近年の実態、及びその変動を明らかにする。
- ③新たに加わった「初職」に関する項目を利用して、職業キャリア類型を作成し、キャリアの視点から若者就業の現状を明らかにする。とりわけ、非典型雇用から正社員への移行の実態を明らかにする。
- ④若者の雇用形態・職業キャリアと職業能力開発の関連を明らかにする。

### 主な事実発見

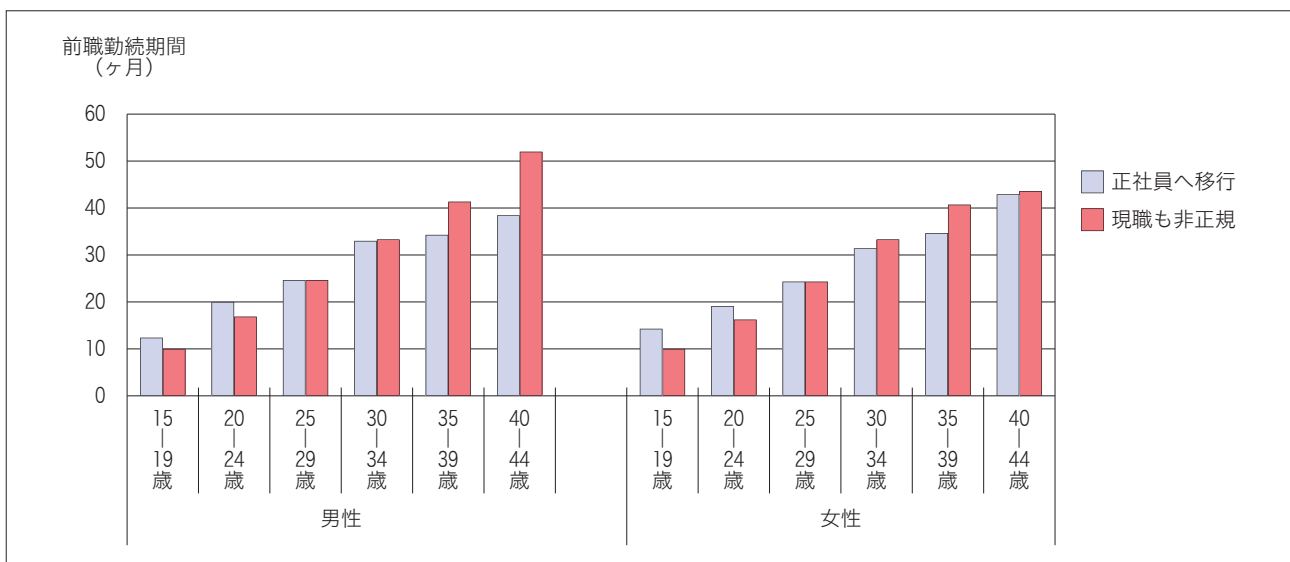
- ①若年無業者の人口比はほとんど変化せず、人口減を背景に年少層が減少し、30代前半の割合が高まった。低学歴層が多く、また、低学歴無業者は低所得世帯出身が多い。

- ②フリーターは、年長男性のみ減少していない。フリーターには女性・低学歴・低年齢がなりやすいことは変わらないが、構成比では高学歴・年長層が増加した。勤続は長期化する傾向があり、5年以上定着が15%程度を占める。
- ③<初職+前職+現職>の就業形態については、初職正社員から定着就業している「正社員定着」が36.7%で、非正社員のみ経験者が13.1%いた。非典型から正社員への移行は、年齢は20歳代前半で多く、前職(非正規)継続期間2~5年が多い。初職が非正規の場合は、年齢が高いと前職期間が長くとも正社員に移行していない。(図表参照)
- ④フリーターの勤務先の訓練受講者は15%で正社員の3分の1。勤務先での訓練受講と正社員移行との間に関係があることが推測された。

### 政策への貢献

- ・厚生労働省が設置した雇用政策研究会の報告書で活用された。

図表 初職が非典型雇用の場合の前職(非正規雇用)勤続期間(月数) / 年齢段階・現職の雇用形態別



# I 調査研究成果

## 5. 人材育成

### 「若者の就業への移行支援と我が国の社会的企業—ヒアリング調査による現状と課題の検討—」

(資料シリーズ No.68 /平成 22 年 3 月)

担当：小杉礼子、堀有喜衣

#### 研究の目的と方法

- ・我が国の若者自立支援において「社会的企業」が果たしている役割と、そこでの課題を明らかにすることを目的に、若者就業支援を行う NPO やワーカース・コレクティブ、ワーカース・コープなど「社会的企業」17 団体へのヒアリング調査等による研究を行った。(図表参照)

#### 主な事実発見

- ①若者就業支援において「社会的企業」が果たしている機能は、一般的就業への「媒介」あるいは参加の要素の強い「もうひとつの出口」の提供である。
- ②職業訓練とその後の就業が切り離されない仕組みが効果的である。
- ③支援機関の活動を支える公的資金は短期の成果を求めがちだが、対象によっては時間がかかる。伴走方の支援の仕組みと就業のハードルを低くするような仕組みとの組み合わせを考える必要がある。

- ④事業の質の担保を援助者の資格要件などによってすることも考えるべきである。
- ⑤支援者のキャリア形成が可能な仕組みが必要である。

#### 政策的含意

- ①公共政策を担うパートナーとしての「社会的企業」を育成する視点が必要であり、入札における配慮などを考える必要がある。
- ②支援者のキャリア形成のために、支援スタッフの専門性をたかめ認証する仕組みが必要である。

#### 政策への貢献

- ・厚生労働省「雇用政策研究会」、文部科学省「生涯学習審議会」で新たな強い公共のあり方の議論で引用。社会的企業の活用は、事業を安価に行なうためでなく、新たな視点を取り込み、政策効果を高めるために行なうべきで、社会的企業を政策パートナーとして育成する視点がなければならないことなどを指摘。

図表 調査先団体の種類と就業支援活動の内容

		①居場所の提供	②教育訓練の実施	③柔軟な就労機会の提供	④一般就労への移行支援	⑤他団体支援(中間支援)
NPO	京都オレンジの会	◎	◎	○		
	フレッシュステップ関西				◎	
	きょうと NPO センター			○		◎
ワーカースコープ関係	粟東地域福祉事業所(ふくろうの家)		◎	◎	○	
	FUSSA 地域福祉事業所(熊川児童館)			○		
	芝山地域福祉事業所(労協若者自立塾)	○	◎	◎		
	自立支援センター まめの樹		○	◎	◎	
	日本労働者協同組合連合会					◎
ワーカース・コレクティブ関係	つどい			◎		
	風車			◎		
	ワーコレ キャリー		○	◎		
	轆グループ協議会			◎		
	神奈川ワーカース・コレクティブ協会(注1)		◎	◎		◎
	ワーカース・コレクティブ・ネットワーク・ジャパン(注2)					◎
民法法人	京都市ユースサービス協会(注3)	◎	◎	○	◎	◎
	地域公共人材開発機構					◎
	京都地域創造基金(注2)					◎
商法法人	(株) パソナグループ(注4)		◎		◎	
地方自治体	京都府府民力推進課					◎

注1：ワーカース・コレクティブ協会には、「コミュニティキッチンぼらん」の活動を含む。

注2：ワーカース・コレクティブ・ネットワーク・ジャパンについては予備的な調査であり、京都地域創造基金については直接の聞き取りを行っていない(きょうとNPOセンターで間接的に聞いた)ことから、調査先についての「まとめ」は作成していない。

注3：京都市ユースサービス協会には、京都若者サポートステーションの活動を含む。

注4：パソナグループの「仕事大学校」運営に協力している関東雇用創出機構の方への聞き取り内容も含む。



# I 調査研究成果

## 6. キャリアガイダンス

### 「成人キャリア発達に関する調査研究—50代就業者が振り返るキャリア形成—」

(労働政策研究報告書 No.114 /平成 22 年 3 月)

担当：下村英雄、西村公子、室山晴美、深町珠由

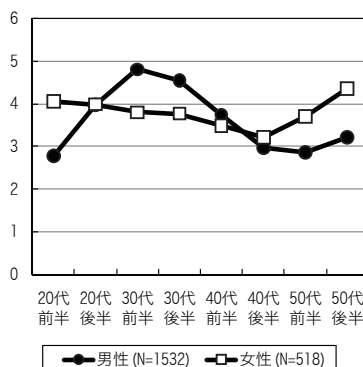
#### 研究の目的と方法

- ・成人キャリアでは、職業生活・家庭生活上の様々なライフイベントにより、外的・客観的なキャリアが多様化する。それに伴い、内的・主観的キャリアの再構成も行われる。成人キャリア発達およびその支援の課題とは、キャリア葛藤を客観・主観の両面から再構成しなければならないところにある。
- ・以上の問題意識から、本報告書では、50代の就業者約2,000名を対象に調査を実施し、回答者の外的・客観的キャリアを捉えつつ、自らのキャリアを振り返った際の内的・主観的なキャリアに焦点を当て、キャリア形成支援上の問題点を検討することとした。
- ・特に、本調査では、回答者の内的・主観的キャリアを捉えるために質的データ収集の手法であるライフライン法を用いた。ライフライン法とは、横軸に年齢、縦軸にプラスマイナスを示した用紙上に、回答者自身の職業生活上の浮き沈みを表すライフラインを曲線で描いてもらう手法である。キャリア支援の実践場面で広く用いられている手法であるが、これまで大規模なデータ収集を行い、その回答傾向を実証的に分析した研究は少なかった。
- ・そこで、本研究では、ライフライン法を中心に分析を行い、成人キャリア発達の課題およびその支援に向けた政策的含意を得ることを目的とした。

#### 主な事実発見

- ①ライフライン法による曲線の形状は、男女で大きく異なった。50代男性就労者では、30代前半をピーク、40代後半を底とするS字曲線が示された。一方、50代女性就労者では線の形状は20代で値が大きく、30～40代では平板であり、50代で再度上昇していた。(図表1参照)

図表1 ライフライン法による曲線の形状の性別による違い

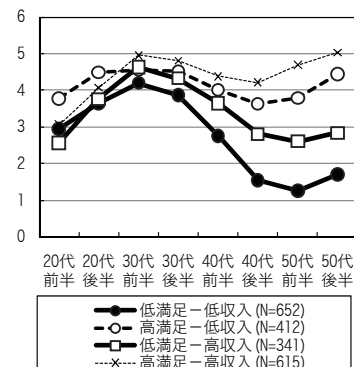


- ②曲線の形状は、様々な要因との関連がみられた。なかでも、最も大きな違いがみられたのは「年収」とこれまでの職業生活・キャリアに対する「満足感」だった。40代前半以降の値が最も高いのは「高満足-高収入群」であり、40代から50代にかけての落ち込みがほとんどなかった。次に高いのは「高満足-低収入群」であり、その次に高い「低満足-高収入」群と、特に50代からの値に開きが観察された。(図表2参照)

#### 政策的含意

- ①ライフライン法によって得られた知見から、特に男性において顕著な40代のキャリアの落ち込みを最小限にする支援策の必要性(企業内における従業員個人のキャリア形成に関する相談、労働移動をスムーズに行うことができるような支援等)を指摘した。また、30代のピークも男性においては顕著であるが、この時期に今後のキャリアを見通した長期的な職業生活設計を立て、具体的な目標を設定し能力開発を進めることが、その後の自身の職業生活上の満足感や収入面でも重要となる可能性を指摘した。
- ②女性では、50代からの上昇が顕著であり、この年代層の職業生活に対する活力を有効活用すべく制度的な支援を行うことの重要性を指摘した。特に、職業能力開発意欲の高い女性を支援し、その能力を活用することは今後の労働力の質的向上を図る上で重要な政策的課題となることを述べた。
- ③本調査で用いたライフライン法は、年収や満足感の他、職業生活上の様々な指標と関連がみられており、質的なアセスメントツールとして有効活用する見通しが得られた。これら新たな成人キャリア形成支援技法を中心に、キャリアに関するさらなる相談機能の充実を図る重要性を指摘した。

図表2 曲線の形状の満足感-収入による違い





# I 調査研究成果

## 6. キャリアガイダンス

### 「我が国における職業に関する資格の分析—Web 免許資格調査から—」

(労働政策研究報告書 No.121 /平成 22 年 5 月)

担当：西村公子

#### 研究の目的と方法

- ・本研究は、在職者から資格（国や民間機関等の第3者機関から発行・認定されたもの。企業内資格は含まない。）の所持と職業に対する評価等の情報を Web 調査により収集し、体系的な整理を行い、資格の労働市場での有効性等の分析を行ったものである。
- ・我が国における資格は数も多く、機能面等からも様々な性格のものが混在している。本研究は、このような職業に関する資格を総合的に調査し分析した初のものである。（図表1参照）

#### 主な事実発見

- ①資格の多くが専門的・技術的職業、生産工程・労務の職業に集中した。
- ②100名以上所持の資格について取得に係る費用対効果をみたところ、法的な裏付けがある資格、生命や身体の安全につながる資格の強みが見出された。
- ③日用品製造、印刷・写真、百貨店・スーパー、販売・配達、レジャー・スポーツ、マスコミ・芸能、デザイン・広告、芸術・工芸の職業分野は、資格所持が少なく入職時必要性・仕事遂行上有効性も低く、資格未整備分野と考えられた。
- ④資格所持は、女性、中等教育修了者の収入に対する重回帰分析では負の効果となり、単純には高収入に結び付いていない。
- ⑤決定木分析では、高卒・大卒女性で入職時必要、仕事

遂行上有効性が高い資格の所持が収入に最も影響していた。男性については、特に初期キャリアの段階で入職に必要な資格の所持が収入に影響を及ぼしていた。

- ⑥50名以上の回答者が所持している227の資格をみると、20代が資格取得の中心であった。30代ではキャリア発展の過程での資格取得、40代以上では短期間での資格取得が多くなった。また各資格について、従事職業、入職時必要性、仕事遂行上有効性、取得必要期間、資格取得時期等、多くの資格を網羅する客観的なデータを示した（「主要資格と職業」(第2分冊)）。（図表2参照）

#### 政策的含意

- ・資格は職業能力の全てを正確に示すものではないが、チャンスに恵まれない若者等の職業能力開発目標設定、30代以降のキャリア発展、40代以降のキャリア転換等、学歴とは違う次元でキャリア形成を支援する手段となる。また資格と職務経歴との組み合わせにより実践能力を可視的に示すことができれば、マッチングや円滑な労働移動に資するものとなり、本研究はそのための基礎資料を提供している。
- ・本研究によって初めて示された資格に関する客観的で信頼性の高い情報は、キャリア・コンサルティング等の場面で具体的に活用されることにより、生きた情報となる。
- ・さらに、本研究で示された在職者の評価に加えて、資格内容の詳細な検討と企業側からの評価分析を行うことにより、職業の実践能力に関する資格整備へとつながる。

図表1 資格所持の状況と回答のあった資格数

調査回答者の資格所持状況		回答資格数			
資格所持者	29,577人 (55.7%)	100人以上所持	147資格		
うち1つ所持	13,803人 (26.0%)	50~99人所持	84資格		
				2つ所持	7,770人 (14.6%)
				3つ以上所持	8,004人 (15.6%)
資格を所持していない	23,556人 (44.3%)	1~49人所持	803資格		
調査回答者計	53,133人 (100.0%)	回答資格数計	1,034資格		

図表2 「主要資格と職業」(第2分冊) 収録情報内容  
(227の各資格につき1ページで整理)

資格名 職業収斂、取得期間、取得年齢 (アイコン化)
資格所持回答者数 資格発行機関 所持回答者の従事職業 (原則としてベスト10) 職業収斂 所持回答者の最終学歴 (グラフ化) 入職に有効な職業 (原則としてベスト10) 仕事の遂行に有効な職業 (原則としてベスト10) 入職有効度得点別職業数の分布 (グラフ化) 仕事遂行有効度得点別職業数の分布 (グラフ化)
資格取得必要期間 (グラフ化) 資格取得年齢 (グラフ化)

## I 調査研究成果

### 6. キャリアガイダンス

#### 「就業イメージ理解向上のためのキャリア形成支援プログラムの開発 —キャリアシミュレーションゲーム試作版の開発と検討— (ディスカッションペーパー DP-10-05 / 平成 22 年 5 月)

担当：深町珠由

#### 研究の目的と方法

- ・本研究は、若年者の初期キャリア形成を支援し、就業イメージ理解を促進するためのキャリアガイダンスプログラムを試作し、数々の試行を通じてその効果と今後の課題について検討したものである。
- ・試作されたプログラムは二部構成から成る。第一に就職後から十数年先までのキャリアで起こりうる出来事を体験する「キャリアシミュレーションゲーム」、第二に、その結果についてふりかえり、就職後に直面しそうな課題について話し合う「グループワーク」がある。
- ・研究方法としては、主に大学生を中心とした就業経験のない（または少ない）若年者を対象に、様々な実施形態（授業内実施と授業外実施、単独グループ実施と複数グループの同時実施、学校実施と学校外の支援施設での実施）の下に試行を実施した。

試作版セット



#### 主な事実発見

- ①事後アンケートの結果から、今回試行実施した各形態で、「就職後の経験への見通しが高まった」との回答が 66.7～100%の間で得られた。また、「楽しく活動できた」との回答はどの条件においても 100%となり、当プログラムに対する心理的な受け止めはスムーズに行われた。
- ②一方で、グループワークやふりかえりのあり方については、十分な実施時間を取れなかった点など、さらなる工夫と充実が必要である点も確認できた。
- ③事後アンケートの全参加者分の回答を分析すると、プログラムへ積極的参加傾向を示す「積極的参加因子」のほか、「他者意識因子」、「将来への自信因子」の 3 因子が独立して抽出された。すなわち、当プログラムに積極的に参加して楽しむことと、将来の自信や不安とは連動しておらず、当プログラムがもたらす効果の範囲や特徴が明らかになった。

#### 政策的含意

- ・本研究は仮想環境下の啓発的経験を通じた「就業イメージ理解」の促進を目的としたツールとなっている。従来、啓発的経験はインターンシップ等を通じて行われており、実体験ならではの有用性は認められるが、各個人の実体験内容が異なるため、学習内容のコントロールが難しい点が指摘されていた。その点で当プログラムは、グループワークを通じたふりかえりを教室内で一律に実施でき、学習内容のコントロールが可能となっている。さらに、インターンシップと併せて実施することで、キャリア教育での一つの学習プログラムとして、一定の役割を果たせる可能性がある。当プログラムは、一連のキャリアガイダンスプロセスの一助となり、ガイダンス施策全体の充実に寄与すると考える。

研究の目的と方法

- ・厚生労働省編職業分類（以下「職業分類」という。）の改訂に関する研究は、厚生労働省の要請を受け 2007 年度に着手され、全国の公共職業安定機関への新システムの運用開始（2011 年度）にあわせて、4 年計画で進められている。
- ・研究 3 年目の 2009 年度は、前年度に引き続き職業分類改訂委員会を設置し、日本標準職業分類の改定案（2009 年 12 月告示）にもとづいて、大・中・小・細分類の見直しを行った。本資料は、委員会においてとりまとめられた職業分類改訂案の主な内容と背景を解説したものである。

主な事実発見

- ・今回の改訂案は公共職業安定所等の職業紹介機関における実務での使いやすさを追求しており、大分類 11、中分類 73、小分類 370、細分類 909 となった。
- ・改訂のポイントは第一に現行の職業分類に入り込んでいる産業分類的な視点を排除し、職務の内容とその類似性にもとづいて分類項目を設定したこと（職業分類

の純化)、第二に実務で使用する細分類を中心に項目を設定したことである。さらに、職業分類に関する共通理解を促進するため、これまで凡例として記述されていた解説部分を大幅に加筆している。(図表参照)

- ・なお、細分類に職務概要を記述することとしており、その内容を決定することが 2010 年度に残された課題である。これが完成して初めて職業分類表の改訂が完了することになる。

政策的含意・提言

①職業紹介業務の運営に対する貢献

最新の職業の実態に即した分類項目を設定することによって公共職業安定所等における職業紹介業務、とりわけマッチング業務の効率的な遂行に寄与することが期待される。

②求職者に対する情報提供に関する貢献

分類表の改訂によって求人職種が職業分類上の適切な項目に位置づけられるようになるため、求職者が求人検索機を使って求人を検索するとき、求職者に的確な求人情報を提供することができるようになる。

図表 生産工程の仕事と分類基準



# I 調査研究成果

## 6. キャリアガイダンス

### 「職業相談の改善を目的とした地方研修プログラム・教材の開発と効果」

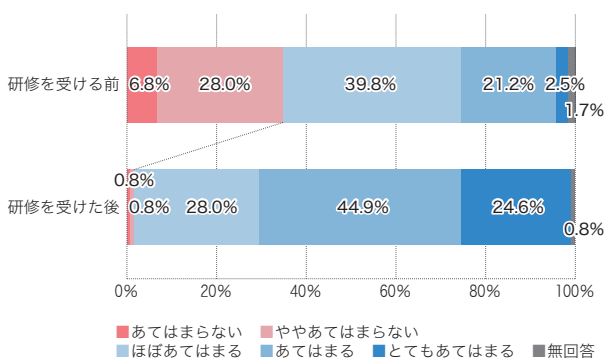
(資料シリーズ No.69 /平成 22 年 4 月)

担当：西村公子、榎野 潤

#### 研究の目的と方法

- ・ 現下の厳しい労働市場、さらには将来の労働力人口減少下において、公共職業安定所が需給調整機能を一層発揮していくことが求められている。
- ・ 公共職業安定所の需給調整機能の強化のためには、職員の専門性の向上が不可欠であり、職員の専門性は、研修で磨かれ、具体的な職業相談において発揮され、さらに向上していく。公共職業安定所の職員に対する研修は、当機構が実施する中央研修と都道府県労働局が実施する地方研修があるが、地方研修においては、職業相談業務に直結した取り組みやすく実践的な研修プログラム及び研修教材が求められている。
- ・ そこで本研究は、職員を対象とした対応に困難を感じる職業相談場面に関するアンケート調査の結果（ディスカッションペーパー DP-09-01『職業相談における対応困難場面の分析』）をもとに、①職員が求職者に質問しても答えてくれない場面、②求職者が職員に多数の求人への紹介を希望する場面の 2 種類の困難場面を取り上げ、当該場面へのやりとり上の工夫である職業相談技法を学習する研修プログラムである『やりとり検討プログラム』、DVD教材『よりよい職業相談を行うために一困難場面への対応』及び『研修実施マニュアル』等の開発を行った。本資料シリーズは、その開発の経緯と効果を取りまとめたものである。
- ・ やりとり検討プログラムの効果測定を目的として、弊機構の研究員が地方労働局で同プログラムを実施した後、研修生を対象としてアンケート調査を実施した。研修の開発過程の段階から、効果測定をしており、また職員が自主的にやりとり検討プログラムを実施し、アンケート調査を行っているものまで含めると、8 労働局 11 ハローワークの 388 人の研修生からアンケートの回答を得ることができた。

図表 1 多数求人の紹介希望への対処がイメージできる



#### 主な事実発見

- ・ やりとり検討プログラムの内容ならびにDVD教材が確定した、2009年9月以降に実施された6労働局118人の研修生から収集されたアンケート調査の結果から、①グループワークが機能していること、また研修生は研修を体験することにより、②困難場面の対処方法をイメージできるようになること（図表1参照）、③職員同士の話し合いや、組織でのノウハウの蓄積の効果をより強く認めるようになること（図表2参照）、などが明らかにされた。

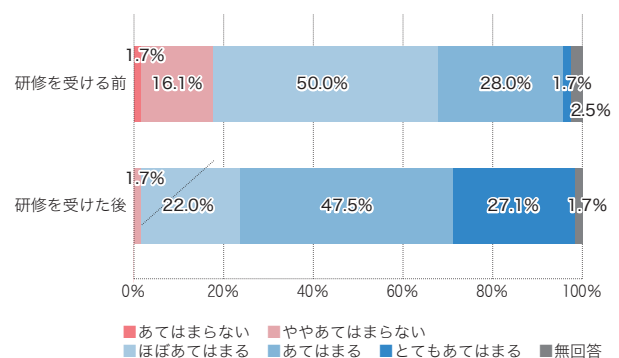
#### 政策的含意

- ・ キャリアガイダンス部門では、2003年より、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、研究→研修→実践のサイクルによるアクションリサーチ（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』参照）を実施してきた。やりとり検討プログラムの研究開発は、このアクションリサーチを地方研修にまで発展させたものである。
- ・ やりとり検討プログラムの効果測定から、職員一人ひとりが特に意識せずにやってきた困難場面の対処方法をグループで話し合うことにより、全員で分かち合えることが検証された。やりとり検討プログラムの普及により、こういった取り組みがハローワーク組織でのノウハウの蓄積につながることを期待される。

#### 政策への貢献

- ・ ハローワークの機能強化を図るための研修効果を具体的に理解することが可能となった。研修での活用が期待される。

図表 2 職員同士の話し合いの効果





研究の目的と方法

- ・日本で最初に開発された本格的な CACGs (パソコンを使って、利用者自身が適性評価、職業情報の検索、適性と職業と照合、キャリアプランニングを実施できるシステム)であるキャリア・インサイトの利用記録を用いて、システムの利用状況および若年求職者の適性に関する特徴を明らかにすることを目的とした。
- ・本研究では、各パソコンのキャリア・インサイトのデータがインターネットを通じて JILPT が管理するサーバに集約される機能をもつキャリア・インサイト D 版の設置協力施設 14 カ所において 2007年9月から 2009年10月までの間に集められた利用記録を分析の対象とした。

主な事実発見

①利用概況

- ・システムの利用状況をみると、システムの利用者の総数は 7,678 名、このうち回答記録を残す形での登録を行っていた者は 3,879 名であった。年齢が 18-34 歳の者に絞ったところ、対象者は 3,645 名となった。男女別では、男性が 58.6%、女性が 41.4%、現在の状況別では学生 7.4%、有職者 21.0%、その他 71.6%となった。
- ・使われている機能をみると、適性診断コーナーに用意されている4つの適性評価(能力、職業興味、価値観、行動特性)全部を実施した者は、全体の 73.2%であった。一人あたりの平均利用時間は 38.53 分であった。

②適性評価の分析

- ・回答記録が残っている 3,645 名のデータを用い、4 つの適性評価尺度に関して、男女別、現在の状況別に平

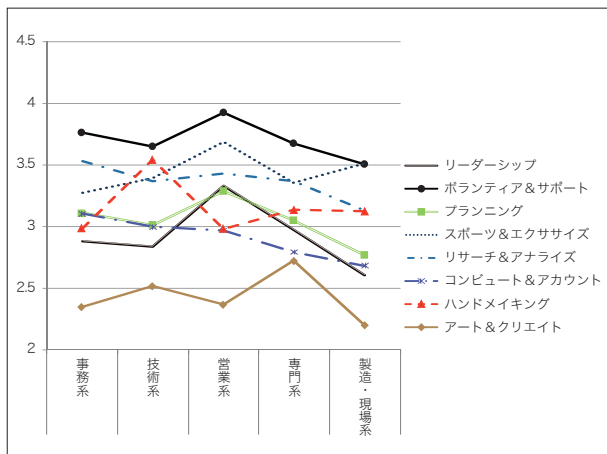
均値の比較を行った。あわせて、希望する職種(事務系、技術系、営業系、専門系、製造・現場系)などその他の変数と適性評価との関連を検討した。

- ・希望する職種別に能力評価の平均値を男女別にまとめた。能力評価は、リーダーシップ(指導力)、ボランティア&サポート(対人的支援)、プランニング(企画)、スポーツ&エクササイズ(運動・身体作業)、リサーチ&アナライズ(調査・分析)、コンピュータ&アカウント(数的処理)、ハンドメイキング(手工技能)、アート&クリエイティブ(創造的活動)の 8 つの尺度で構成される。各能力の平均値を希望する職種間で比較してみると、男女間で傾向に違いはあるが、ボランティア&サポート、リーダーシップなどの対人系の能力は営業系で高い、もの作りに関連するハンドメイキングは技術系で高いなど、利用者は得意な能力を生かせるような職種を希望していることが示された。あわせて職業興味に関しても、利用者が希望している職種はキャリア・インサイトで測定された本人の職業興味の特徴と一致する傾向が見られた。(図表 1、図表 2 参照)

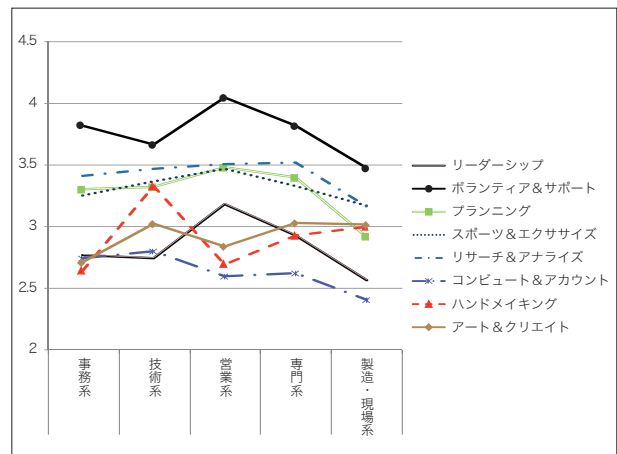
政策的含意

- ・キャリア・インサイトは現在、ハローワークや若者向けの相談機関、大学、短大等の教育機関で利用されている。本研究はシステムを活用している各機関の相談担当者が、システムの適性評価尺度の理解を深める上で有効である。また、相談機関を訪れている若者の個性を適性という観点から理解するための資料として活用することにより、支援者の若者理解に貢献することができる。

図表 1 希望する職種と能力評価の関連 (男性)



図表 2 希望する職種と能力評価の関連 (女性)



# I 調査研究成果

## 7. 国際研究部

### 「第9回日韓ワークショップ報告書

#### ワークシェアリングの現状と課題：日韓比較」

(資料シリーズ No.60 / 平成 21 年 9 月)

担当：国際研究部

### 研究の目的と方法

- ・ 労働政策研究・研修機構では毎年、韓国労働研究院 (KLI) と共催で、日韓に共通する労働政策課題を取り扱う「日韓ワークショップ」を開催している。平成 21 年度は金融危機以降、注目を集める「ワークシェアリング」をテーマとした。
- ・ 当機構では、2007 年 4 月からスタートした 5 年間の第 2 期中期計画の中で「ワークシェアリング」を重点的な研究テーマの一つとしてとりあげ、多角的に研究している。
- ・ 一方、KLI も組織内に設立した事業所イノベーションセンターで「ワークシェアリング」に関する事例研究や企業に対するコンサルティングを行うなど、重点をおいている。
- ・ 今回のワークショップでは、両研究機関の研究者が「ワークシェアリング」に関する日韓両国の現状と課題について、これまでの研究成果に基づいて報告し、課題解決に向けた意見交換を行った。本書はそのワークショップの報告論文を収録したものである。(図表参照)

### 主な事実発見

- ・ 韓国型ワークシェアリングは、新卒初任給や役員報酬

を削減（もしくは自主返上）して、浮いた財源で新卒採用者数の増加や雇用維持を図っていることが特徴として挙げられる。

- ・ 韓国では、金融危機後、政府が積極的にワークシェアリング導入を呼びかけることで、企業の大規模リストラを牽制した結果、企業が安易にリストラをしにくい状況が生み出されている。
- ・ ワークシェアリングによる雇用維持と、企業の競争力維持をいかに両立させていくかが共通の重要政策課題であることが明らかになった。

### 政策的含意

- ・ 政府主導のワークシェアリング施策から導きだされた大規模リストラの抑制効果が判明した意義は大きい。

### 政策への貢献

- ・ ワークシェアリングは、平成 21 年 3 月に政労使三者合意「雇用安定・創出の実現に向けた取り組み」で言及されるなど、重要な政策課題の一つとなっている。同テーマを取り上げて日韓比較研究を行ったことで、厚生労働省における総合政策の企画立案に貢献している。

図表 韓国政府のワークシェアリング支援策

区分	内容	09 年助成規模			
雇用維持助成金	・ 事業主が雇用調整の代わりに、一時休業、訓練、人員再配置など雇用維持措置を実施した場合に賃金と訓練費を支援する。 ※再配置完了日から 1 年間	583 億ウォン (6.5 万人)			
			区分	中小企業	大企業
			休業手当	休業手当の 3/4	休業手当の 2/3
			訓練	賃金の 3/4	賃金の 2/3
			有給休業	休業手当の 2/3	休業手当の 1/2
			無給休業	1 人当たり月額 20 万ウォン	
人員再配置	支給した賃金の 2/3	支給した賃金の 1/2			
有給休暇代替 人員助成金	・ 事業主が仕事のない労働者に有給で休暇を与え、職業訓練を実施する場合は賃金と訓練費を助成 ・ 有給休暇実施期間中、代替人員採用時に人件費助成	52 億ウォン (1,000 人)			
賃金ピーク制 補填手当	・ 賃金ピーク制実施でピーク年度に比べ賃金が 10%以上低下した 54 歳以上の労働者に賃金を助成 (差額の 50%、6 年間)	37 億ウォン (1,085 人)			
労働時間短縮 助成金	・ 週 40 時間労働の早期導入で労働者数が増加した中小企業に対する人件費助成を拡大 ・ 1 人当たり月額 80 万ウォン、1 企業当たり短縮前の労働者数の 30%が限度	34 億ウォン (480 人)			
交代制転換 助成金	・ 交代制を新たに実施したり、「直」を増やしたり (4 直以下) して労働者数が増加した場合に 1 人当たり四半期ごとに 180 万ウォンを 1 年間助成	61 億ウォン (1,799 人)			

出所：イ・ジャンウォン 韓国労働研究院 (KLI) 労使関係研究本部長 報告資料より

## 研究の目的と方法

- ・ 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に、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、オランダの 5 カ国を対象に最低賃金制度の概要及び最低賃金の状況等について調査した資料シリーズ No. 50 「欧米諸国における最低賃金制度」(2008) を踏まえ、ドイツ、ベルギー、アメリカを調査対象とした。
- ・ 調査方法は、①現在の状況を把握するために国内外の主に邦文、英文の既存の文献調査、②各国の制度、法的枠組みを把握するために専門家から最新の情報を聴取するための研究会、③既存の文献と専門家からの情報収集を踏まえて、ドイツとアメリカにおいて政労使など関係機関での現地インタビュー調査などを行った。

## 主な事実発見

- ・ ドイツでは、2007 年連立政権内において、新たな最低賃金制度の導入枠組として労働者送り出し法の適用業種拡大および最低労働条件法の現代化による最賃設定が合意されたが、その後連立政権内で熾烈な議論が繰り広げられ、結果、改正労働者送り出し法及び改正労働条件法が成立した。
- ・ ベルギーは欧州諸国の中でもオランダやフランスと

もに最低賃金水準の高い国。最賃の水準が労使合意の団体協約によって物価上昇にリンクするかたちで決定する一方で、ベルギー企業の競争力を保護する目的で政府が最賃引き上げを抑制することが認められている。(図表参照)

- ・ アメリカについては、2007 年 7 月に約 10 年ぶりとなる連邦最賃の改定が行われ、さらに 2008 年 7 月及び 2009 年 7 月にも段階的な引き上げが行われた。その影響を産業別・州別に紹介している。また、近年州別最賃とともに全米各地でリビング・ウェッジ（生活賃金）を設定するケースが広がりをみせている。

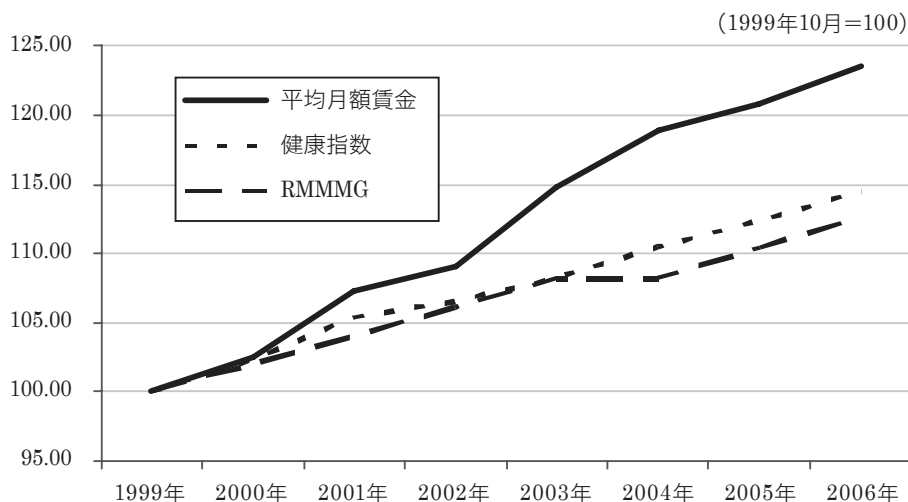
## 政策的含意

- ・ 欧米諸国の最低賃金制度の現況とその背景や動向、例えばどのような指標を基に最低賃金が設定されるかは各国間で異なり、わが国の最低賃金をめぐる議論にとって有益である。

## 政策への貢献

- ・ 欧米各国における最低賃金の制度は、わが国最低賃金決定システムの参考となり、また各国の動向は最賃の引き上げ水準を設定する際の参考となり得る。

図表 ベルギー：RMMMMG（平均月額最低所得保障）、平均賃金、物価指数の推移



(データ出所) ベルギー国家統計局、Eurostat

# I 調査研究成果

## 7. 国際研究部

「政労使三者構成の政策検討に係る制度・慣行に関する調査—ILO・仏・独・蘭・英・EU調査—」  
(資料シリーズ No.67 /平成 22 年 3 月)

担当：国際研究部

### 研究の目的と方法

- 厚生労働省の要請を受け、労働立法過程における三者構成原則のあり方を確認することを目的として、フランス、ドイツ、オランダ、イギリスの4カ国とILO、EUの2国際機関について調査を行った。
- 調査では、ILOにおいて三者構成主義がすべての場面に適用される根本原理であることを確認した上で、各国の政（公）労使三者構成制度の有無について調べるとともに、三者構成による協議機関の設置や労使からの意見聴取を義務づけているILO第26号条約（最低賃金決定制度条約）、第88号条約（職業安定組織構成条約）、第144号条約（国際労働基準の実現促進のための三者間協議条約）などを取り上げ、これら条約の批准状況、批准国における「協議機関の設置」や「労使からの意見聴取」の実態を把握することに努めた。

### 主な事実発見

- 具体的な実施方法は異なるものの、いずれの国においてもILO条約の規定にしたがって、何らかの形で協議

機関の設置や、労使からの意見聴取を実施していることが明らかになった。(図表参照)

### 政策的含意

- 近年三者構成原則に対してその正当性に疑問を呈する議論が提起されてきたため、改めてその正当性の根拠をきちんと整理し、規範的理論として再確認する必要がある中で欧州諸外国や国際機関の三者構成主義の在り方を調査してその実態を明らかにした意義は大きい。
- 今後、労働政策決定のあり方について、とりわけ三者構成原則の評価について議論がなされる際には、本報告が明らかにした諸知見を踏まえた上でなされることが期待できる。

### 政策への貢献

- 労働分野における立法システムの在り方についての議論に貢献。

図表 労働分野に係る政策立案過程（各国比較）

	フランス	ドイツ	オランダ	イギリス
政（公）労使三者構成制度の現状	<ul style="list-style-type: none"><li>●労働立法及び改正の際には、労使との事前協議を行うことが政府に義務付けられている。事前協議後、法律案のテーマに応じて政労使三者構成による「全国団体交渉全国委員会」「雇用高等委員会」「全国生涯職業訓練評議会」に対して諮問がなされる。</li><li>●憲法第70条により、「経済的・社会的性格をもつ全ての計画または全ての法律案は、意見を聴取するために経済社会評議会に付託される」ことが定められている。</li><li>●その他、労働・雇用に関する政労使三者構成機関としては、「雇用方針評議会」「労働条件評議会」「年金政策指導評議会」等がある。</li><li>●Pole emploi（公共雇用サービス機関）が、政労使三者構成の運営委員会が統治するANPE（公共職業紹介サービス機関）と労使同数組織であるUNEDIC（失業保険の管理運営機関）の統合により設立され、労使の関わりがさらに強化された。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●連邦省庁共通職務規程（GGO）第47条では、法案を作成する際に利害関係が生じる州、地方自治体中央団体、及び専門家団体や諸団体に草案を送ることが規定されている。この規定に照らして労働政策関連法案作成時には労使から意見を聞く。</li><li>●最低賃金政策に関して、最低労働条件法に基づく公労使の中央委員会（Hauptausschuss: 公3、労使各2）などが存在する。</li><li>●社会法典第3編に基づく連邦雇用エージェンシーの管理評議会（Verwaltungsrat）（政労使各7）が三者構成制度として存在する。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●社会経済協議会（SER）が公労使三者構成による、政府の最高諮問機関である。</li><li>●労働協会（SvdA）は労使の二者構成による最高協議機関であり、この労働協会と政府との協議に基づき、産業別労使交渉の大枠を決定する。</li><li>●その他、政労使三者構成による雇用・所得協議会（Raad voor Werken Inkomen）が労働市場政策について協議・勧告を行っている。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●立法過程においては、労使を含め広く一般に対する意見聴取を、法案の議会提出前までに、パブリック・コンサルテーションを通じ実施。</li><li>●近年、EU指令の国内法化に際して政府が代表的労使団体に協定の締結を促し、その内容を法案に反映する事例がみられる。</li><li>●個別分野では、例えば我が国の最低賃金審議会にあたる低賃金委員会など、労使の参加する諮問組織等が政策の立案や実施に影響力を持っている。</li></ul>



研究の目的と方法

- 調査は、失業扶助の制度（対象者、受給資格要件、給付内容、給付実績、財源、生活保護制度とのすみ分け等）、実態（受給者数、受給期間、支出状況等）、課題（運用面での課題等）および最近の動き等を明らかにすることを目的に、現地調査及び文献調査により実施した。特に、制度対象者の適用要件を正確に把握し、給付額や給付期間、受給者数等のデータを可能な限り収集することに注力した。

主な事実発見

「福祉から就労へ」という大きな流れの中で導入された失業扶助制度であるが、各国の歴史的背景、社会経済情勢、他制度との関係などにより、制度内容はそれぞれ異なるものとなっている。（図表参照）

- ①3カ国の制度に共通するのは、第一に、通常の失業者を対象とする失業保険制度が労使による拠出制の財源であるのに対し、長期失業者等向けの失業扶助制度には一般財源が充てられている点である。従って受給対象には失業保険の受給資格を失った長期失業者だけではなく、失業保険加入実績のない若年者等も範囲に含まれる。
- ②第二に、これは日本との対比において特徴的な点だが、移民層が失業扶助制度の重要な政策ターゲットとなっていることである。今回とりあげた対象国はそれぞれ過去に大量の移民を受け入れた歴史を持つ。現在における欧州主

要国の移民受け入れ制度は域内を除き一様に厳格化されているが、滞留した移民の二世または三世の世代が社会の中で一定の層を形成し社会問題となっている。つまり、この層は親の経済状況から、概して教育水準が低く職業スキルが不足しているために労働市場の弱者となっている。1990年代後半頃から欧州主要各国はこうした状況の認識を深め、これに対応するため社会統合政策を進めてきた。すなわちこのグループの持つ特性が描く円と、失業扶助制度の「失業保険の受給資格を持たず」「貧困により要扶助状態にある」という受給資格要件の円は大きな重なりを持つため、両政策は密接に連携しながら展開されている。

- ③第三にあげられるのが実施体制の共通性である。失業扶助制度の実施機関は同様に、イギリスではジョブセンター・プラス、フランスでは雇用局、ドイツでは雇用エージェンシー（一部自治体と共同運営）という日本のハローワークに当たる機関であり、要扶助者個々のケースに応じた相談体制が整備されている。そこでは呼称はそれぞれ異なるもののいわゆる個別相談員がマンツーマンで要扶助者の申請相談、就労に至るまでのプランの策定、就職斡旋などの業務にあたっている。

政策への貢献

- 欧州主要各国の制度概要比較が「求職者支援制度の創設に関する労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」における議論で資料として活用された。

図表 諸外国の失業扶助制度比較表（抜粋）

	ドイツ：求職者基礎保障給付	フランス：特別連帯手当	イギリス：所得調査制求職者手当
対象者	働くことはできるが仕事がなく生活に困窮している者	原則失業給付（雇用復帰支援手当：ARE）の受給期間を満了した長期失業者。自発的に ASSの受給を選択した50歳以上の ARE対象者	拠出制求職者手当の受給資格をもたない求職者（原則として18歳以上年金受給年齢（男性65歳、女性60歳）未満の失業者でイギリス居住者）
受給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>○15歳以上65歳未満であること</li> <li>○1日3時間以上は就労できる者であること</li> <li>○適当な仕事に就き、資産や収入を利用して自身の生計を十分に確保できない状態にある者またはそのパートナーであること</li> <li>○世帯資産の保有に関しては、現金は対象者及び対象者の配偶者（内縁を含む）それぞれが、年齢1歳ごとに150€（最低3,100€～最高9,750€）が認められる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○離職前10年間に5年以上就業していたこと（ただし、子どもを育てるために休業していた場合は、3年を上限として子ども一人につき1年、就業年数の条件を軽減できる）</li> <li>○実際に求職活動を行っていること（ただし、55歳以上の者については免除される）</li> <li>○手当申請時点で、家族扶養手当及び住宅手当を除く世帯月収が、一定額（単身者1,059.80€、配偶者がいる場合1,665.40€）に満たないこと</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職業に就いていない又は収入のある仕事に週平均16時間以上従事していないこと</li> <li>○就労を行う能力を有し、求職活動を積極的に行い、かつ直ちに就職し得ること</li> <li>○ジョブセンター・プラスのパーソナル・アドバイザーと求職者協定を締結し、2週間に一度来所すること</li> <li>○フルタイムの教育・職業訓練を受けていないこと</li> <li>○世帯資産が16,000£以下であること</li> <li>○収入のある仕事に週24時間以上従事している配偶者がいないこと</li> </ul>
給付水準	<p>単身者の場合（2009年7月現在） 359€/月</p> <p>※1 満18歳以上のパートナーには基準月額額の90%、満14歳以上満25歳未満の子供及び未成年のパートナーには基準月額額の80%、満6歳以上満14歳未満の子供には基準月額額の70%、満6歳未満の子供には基準月額額の60%が別途支給される。</p> <p>※2 一定の所得と財産があるときは、給付は部分的にまたは完全に減額される。</p>	<p>単身者の場合（2010年1月1日現在） 世帯月収605.60€未満：454.20€/月 世帯月収605.60～1,059.80€未満：1,059.80€と収入の差額/月 世帯月収1,059.80€以上：給付ゼロ</p> <p>配偶者がいる場合 世帯月収1,211.20€未満：454.20€/月 世帯月収1,211.20～1,665.40€未満：1645.60€と収入の差額/月 世帯月収1,665.40€以上：給付ゼロ</p> <p>※世帯月収が一定水準以上を超えると給付が減額される。</p>	<p>単身者の場合（2009年8月現在） 25歳未満 50.95£/週 25歳以上 64.30£/週</p> <p>配偶者がいる場合 100.95£/週</p> <p>※世帯の収入・資産が一定水準以上を超えると給付が減額される。</p>
期間	原則6カ月だが、更新可能で65歳まで実質無期限。	原則6カ月だが、更新可能で60歳まで実質無期限。	年金受給開始年齢（男性65歳、女性60歳）まで無期限。

(€=ユーロ、£=ポンド)

研究の目的と方法

- ・ 企業において男女の均等な機会や待遇の確保ができていない場合、その支障となっている諸事情を改善するための措置がとられる。それは「ポジティブ(アファーマティブ)・アクション」と称されており、男女雇用機会均等法の1997年の改正で関連する規定が盛り込まれた。この改正により、当初は積極的に取り組む企業が数多くみられたが、現在ではその動きは鈍化しているといわざるを得ない。大企業において取り組み事例が多く見られるものの、中小企業での取り組みは遅々として進まない状況にある。本報告書は、日本と比べて20年以上先行して取り組んでいるアメリカとスウェーデンの企業の好事例を紹介することを目的とした。
- ・ 調査は、国内外の既存の文献調査と両国の専門家および政労使など関係機関に対するインタビュー調査を中心に実施した。

主な事実発見

2つの国に共通する取り組み(図表1参照)

- ①制度面では、雇用機会均等を監督する行政機関が設けられており、男女の労働条件の格差を解消するための施策を実施している。政府による規制の基盤の上に立って、個々の企業の自主的な取り組みを行政が奨励している。
- ②企業は、(1)育児休業前後のフォローアップ体制の整備(育

休に入る前に職務の負荷を軽減し、引き継ぎをスムーズに行えるような措置、育休後の復帰に備えて職務能力を回復するためのプログラム、復帰直後には職務負担を軽いものとし、段階的に育休前の職務範囲になるような措置(フレックスタイム、パートタイム就労、在宅ワーク等の制度)、(3)社内外の女性リーダー養成のためのプログラムに参加することを奨励。管理職への昇格は性別だけでなく、人種や肌の色等の分け隔てなく行う施策を明示、(4)社内の雇用機会・賃金水準を男女間で均等になるための施策を実施、そのために必要な社内の現状を把握するツールの開発(社内アンケートを定期的実施して行動計画を策定する仕組みや、均等インデックスを用いて数値化することで男女の雇用機会均等の進捗度を明示するシステムなど)を行っている。

- ③NPOや雑誌、労働組合が主催する優良企業表彰が行われている(アメリカにおける「カタリスト賞」や「ワーキングマザーズトップ100」、スウェーデンにおけるホワイトカラー労組UNIONENによる表彰)。

政策への貢献

- ・ アメリカのアファーマティブ・アクション・プログラム(AAP)のサンプルやスウェーデンの男女賃金格差を是正するためのツールなどの情報が政策立案・実行をめぐる議論の参考となった。

図表1 各国の特徴

	アメリカ	スウェーデン
企業での取り組みの特徴	<p>企業が人事マネジメントの環境として自主的に取り組んでいる(従業員満足度を向上し、女性の離職率を低減させるための人事施策を全社的に取り組んでいる)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業での自主的な取り組み：                     <ol style="list-style-type: none"> <li>①女性を対象とした能力開発の機会の提供。</li> <li>②子育てと職業生活の両立のため、社内に託児所(保育所)の提供。</li> </ol> </li> <li>・ カタリスト賞やワーキングマザーズトップ100といった表彰は、企業価値を向上させる影響力があり、企業が女性の指向往に合致した取り組みを行うインセンティブになっている。</li> </ul>	<p>差別オンブズマンという行政機関が主導・監督して、企業内における同一職種の賃金格差を是正するための取り組みが行われている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業での自主的な取り組み：                     <ol style="list-style-type: none"> <li>①男性が育児休業を取得することを積極的に奨励(優良企業では男性の長期間にわたる育休の取得が定着)。</li> <li>②企業による育休中の所得保障が充実。</li> <li>③育児期間中のスタッフへの措置(就業場所や就業時間の柔軟な措置、管理職もパートタイムを選択することが可能、複数のスタッフで職務を共有する制度をもつ)。</li> </ol> </li> </ul>
法制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大統領命令により適用企業を限定したかたちでのポジティブ・アクション実施義務を課す規制がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 差別法に基づいて一定以上の規模の企業の差別是正の取り組みの義務づけ(オンブズマンが法的根拠をもって差別是正の取り組みを監督)。</li> </ul>

図表2 女性の就業状況に関する数値の比較

	アメリカ	スウェーデン	日本
労働力率	男性: 73.0% (2008年) 女性: 59.5%	男性: 74.0% (2008年) 女性: 68.4%	男性: 72.8% (2008年) 女性: 48.4%
労働力人口に占める割合	総計: 1億5,428万7千人(2008年) 男性: 8,252万人(53.48%) 女性: 7,176万7千人(46.52%)	総計: 489万6千人(2008年) 男性: 257万3千人(52.55%) 女性: 232万5千人(47.48%)	総計: 6,650万人(2008年) 男性: 3,888万人(58.46%) 女性: 2,761万人(41.51%)
就業者に占める女性の割合	総計: 1億4,536万2千人(2008年) 男性: 7,748万6千人(53.30%) 女性: 6,787万6千人(46.69%)	総計: 459万3千人(2008年) 男性: 242万2千人(52.73%) 女性: 217万1千人(47.26%)	総計: 6,385万人(2008年) 男性: 3,729万人(58.40%) 女性: 2,656万人(41.59%)
女性の管理職割合	42.7%	全体: 29% 民間: 23%/公務: 58%	全体: 11.7% 民間: 12.0%/公務: 7.7%
男女賃金格差(男性=100)	79.94% (2008年)	84.2% (2009年)	67.75% (2008年)
平均勤続年数	男性: 4.2年(2008年) 女性: 3.9年	男性: 10.4年(2008年) 女性: 10.7年	男性: 12.8年(2009年) 女性: 8.6年

# I 調査研究成果

## 8. 調査・解析部

### 「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査—派遣労働者 16 人の代表事例から—」 (労働政策レポート No.8 /平成 22 年 6 月)

担当：調査・解析部

#### 研究の目的と方法

- 派遣労働者の属性等については、これまでもアンケート調査などによる総括的な把握がなされてきた。しかし、個々の派遣労働者がどういった経緯、経路、理由で派遣労働者となり、派遣労働者としてどの程度の満足、あるいは不満を抱き、今後自らのキャリアパスをどのようにしたいと考えているのか等についての詳細なヒアリング事例調査は少なかった。そこで、現在、派遣労働者として働いている人に対して、学校卒業後から派遣労働者になるまでの経緯や理由、派遣労働に従事することの満足度、今後のキャリアパスに対する認識などについて、ヒアリング調査を実施した。

#### 主な事実発見

- 派遣労働者のなかには、初職が正社員で派遣社員になる者（例えば、結婚退職でやめた女性）だけでなく、就職氷河期や不況の長期化によって、正社員になれずに派遣労働をやむなく選んだ者が少なくない。就職氷河期で学校卒業後に即派遣になった人のなかには、派遣労働を通じて実務経験を積み、正社員になりたいと考えている者が目立つ。
- 正社員になれずやむなく派遣をしている者のなかには、不況の長期化により、正社員の転職がうまくいかず、派遣をそのまま続けている者も多い。とくに一人暮らし（未婚）では、生活を維持するために、早く働かなければならず、求職活動ができない現状もある。また、派遣を続けると、派遣契約期間中の求職活動は就業時

間以外ではやりづらいことや、企業の募集要件（例えば、学歴、経験者募集等）によって、応募前に求職活動を諦める者もいる。

- 2008 年 9 月のリーマンショック以降、派遣会社の仕事の紹介件数が減っていることを経験した派遣労働者が目立つ。派遣会社から希望の仕事が紹介されないため、派遣の仕事を探している者のなかには、ネット等の仕事検索サイトから入り、仕事を選んだうえで、派遣登録するケースも多い。これにより、派遣元との結びつきが希薄になっている。
- 派遣労働者のほとんどが、派遣という働き方について、派遣先からいつ切られるか、派遣元から仕事の紹介がなくなるのではないかと、などの雇用不安を抱いている。派遣労働者は、景気低迷が続けば、派遣会社の仕事の紹介が減ると考えている者が多く、年齢上限から雇用不安を感じる傾向もある。雇用不安を払拭するため、彼・彼女らのなかには、正社員になりたいという希望を持つ者が多い。雇用不安から正社員になりたいという者と、このまま派遣社員を続けたいと考える者に二分化している。

#### 政策的含意

- 派遣労働者のなかには、正社員になれずやむなく派遣を続けている者が少なからずおり、とくに一人暮らしの未婚者などは生活を維持し続けるため、求職活動を続けていないことがわかった。派遣労働をしている期間も長期化していることから、派遣労働者に対する正社員などへの転換の促進支援などが必要である。

図表 派遣社員の将来のイメージのポイント

派遣社員の意見	明らかになったこと
<ul style="list-style-type: none"><li>●「いつ派遣切りになってもおかしくない」 (女性、33 歳、未婚)</li><li>●「派遣だと、結婚もしたいときにできない」 (男性、35 歳、未婚)</li><li>●「私みたいにどうしても家庭の事情で一時的に派遣になった人の何か救いが欲しい。例えば 2 年で正社員に復活できるとか、そういう仕組みをつくってほしい」 (男性、39 歳、妻の看護のため派遣)</li><li>●「派遣なら次の仕事を紹介してくれる」 (女性、22 歳、未婚)</li><li>●「正社員、契約社員の道は（自分が未経験なので）ほぼないとあきらめている。登録型派遣社員で事務職をやりたい」 (女性、33 歳、未婚)</li></ul>	

# I 調査研究成果

## 8. 調査・解析部

### 「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（企業調査・従業員調査）」（調査シリーズ No.58 / 平成 21 年 6 月）

担当：調査・解析部

#### 研究の目的と方法

- 都道府県労働局の総合労働相談コーナーへの労働相談件数や、民事上の個別労働紛争の相談件数はいずれも、近年になって増加傾向にあり、また、平成 19 年度の労働関係通常民事訴訟と労働審判制度の新受付件数は合計で 3,740 件を数える。相談件数や紛争の増加の原因の一つに、企業内における紛争処理システムが有効に機能しなくなっている可能性があるとの問題意識が本調査の背景にあり、中央労働委員会事務局から「企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」の実施が要請され、その一環として、企業とその企業で働く従業員を対象としたアンケート調査を実施した。
- アンケートでは、上司と部下のコミュニケーションや、企業が従業員に用意している相談窓口や苦情処理委員会、職場におけるインフォーマルなつながりなどを通じて、どのように従業員の苦情・不満を把握し解決に結び付けているのかについて、従業員からは苦情・不満の有無やその内容に加え、企業内紛争処理システムを実際に活用した際の満足度について聞いた。
- 調査対象は、全国の従業員数 100 人以上の民間企業 10,000 社（株式会社帝国データバンクのデータベースから業種・規模別に層化無作為抽出、農林漁業除く）、調査対象企業で働く従業員 100,000 人（パート・アルバイト・契約社員等を含む）で、企業調査対象企業に 1 企業あたり 10 人（管理職 3 人、一般従業員 7 人）の調査票配布を依頼し、1,791 社（有効回収率 17.9%）、10,851 人（有効回収率 10.9%）の回答を得た。

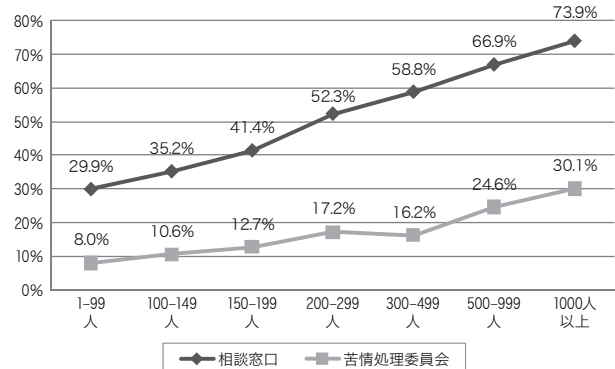
#### 主な事実発見

- ① ほぼ 7 割の従業員が何らかの不満があり、不満の第一位が「仕事の進め方、割り当て等の業務遂行上の問題に関する不満」（46.5%）。
- ② 苦情、不満の把握方法として、企業は「管理職への相談」、従業員は「先輩職員・同僚」を重視。
- ③ 管理職の 5 割が「自分の立場で解決できるかわからない」と感じている。
- ④ 従業員の 6 割が上司に相談の経験があり、その結果についても約 6 割が納得している。
- ⑤ 従業員の苦情・不満を受け付ける「相談窓口」を設けている企業は 49.4%で、どちらも企業規模が大きいほど設置の割合が高い。
- ⑥ 9 割超の企業が非正社員を「相談窓口」の対象に含んでいる。

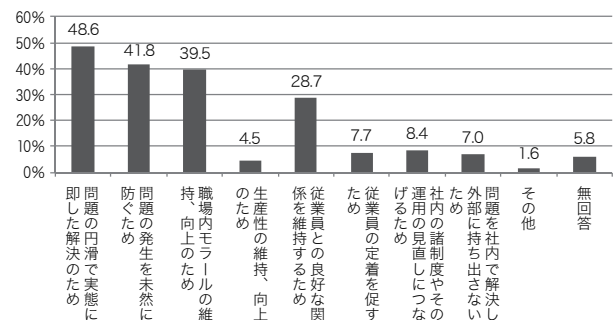
#### 政策への貢献

- 中央労働委員会において今後の個別労働紛争の解決のあり方に関する検討資料となったほか、東京都労働委員会にも情報を提供した。

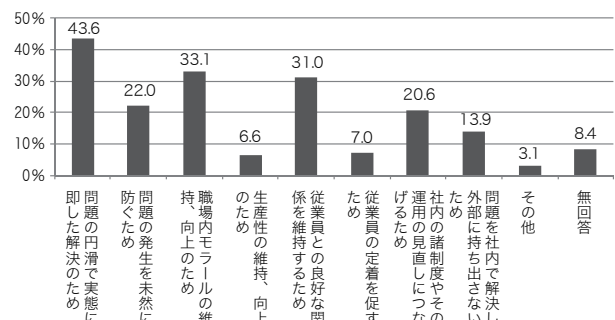
図表 1 企業規模別、相談窓口・苦情処理委員会の有無



図表 2 相談窓口の設置理由 (N=886)



図表 3 苦情処理委員会の設置理由 (N=287)





# I 調査研究成果

## 8. 調査・解析部

### 「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（労働組合調査）」

（調査シリーズ No.59 / 平成 21 年 6 月）

担当：調査・解析部

#### 研究の目的と方法

- 都道府県労働局の総合労働相談コーナーへの労働相談件数や、民事上の個別労働紛争の相談件数はいずれも、近年になって増加傾向にあり、また、平成 19 年度の労働関係通常民事訴訟と労働審判制度の新受付件数は合計で 3,740 件を数える。企業内における紛争処理システムが有効に機能しなくなっているという可能性が相談件数や紛争の増加の原因の一つにあるとの問題意識から、中央労働委員会事務局から「企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」の実施が要請され、その一環として、全国の労働組合（単一組織組合本部、単位組織組合）を対象にアンケート調査を実施した。
- アンケートでは、従業員の価値観や雇用・就業形態が多様化し、人事雇用管理の個別化が進展するなか、どのように社内の良好なコミュニケーションを確保し、働きやすい環境が確保されるかを中心に組合員一人一人の職場での苦情や不満がどう把握され解決に結び付けているか聞き、加えて企業の取組みについての労働組合の認識についても聞いている。調査対象は、厚生労働省「労働組合基礎調査」対象組合から 10,000 労組を抽出、2,349 組合から回答を得た。（有効回収率 23.5%）

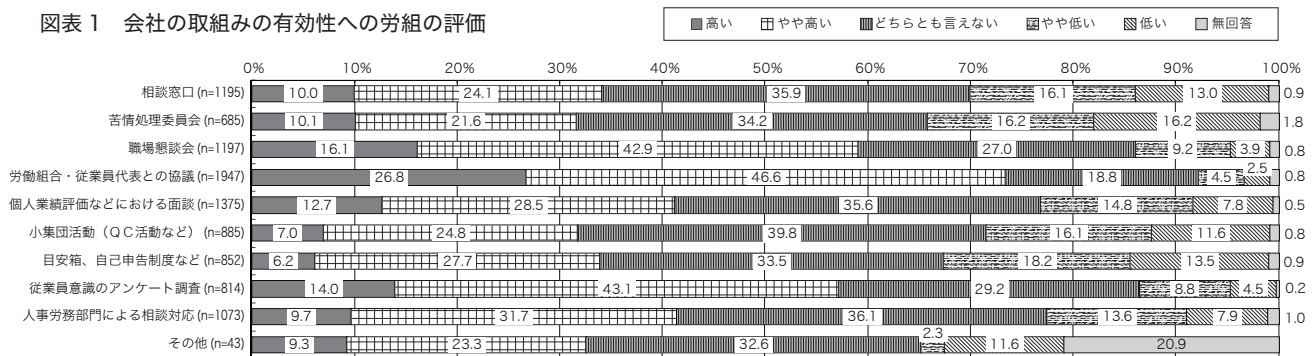
#### 主な事実発見

- ①組合員の苦情・不満を把握するため、労組は「組合役員による直接個別相談」などの日常活動を重視している。
- ②最近 5 年間に受けた相談内容については「残業、休日・休暇」と回答した組合が最も多く、理由の上位に「仕事の要求が厳しくなった」「成果主義の導入」などがあげられる。
- ③労組の解決措置としては、会社への申し入れが 6 割以上で最も多かった。
- ④苦情・不満に対処できるノウハウのある人材の不足が課題。
- ⑤労組は会社が実施している苦情や不満への取り組みとして、「労働組合・従業員代表との協議」、「職場懇談会」、「従業員意識のアンケート調査」などを高く評価している。（図表 1 参照）
- ⑥7割の労組が管理職の役割に期待しているが、うち6割以上が役割を果たしていないと評価している。（図表 2、3 参照）

#### 政策への貢献

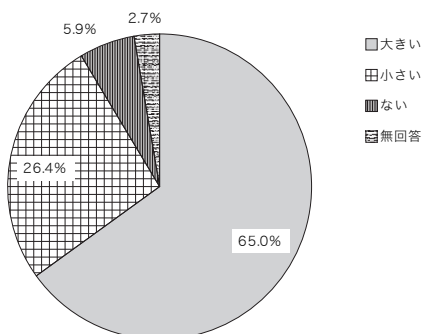
- 中央労働委員会において今後の個別労働紛争の解決のあり方に関する検討資料となったほか、東京都労働委員会にも情報を提供した。

図表 1 会社の取組みの有効性への労組の評価

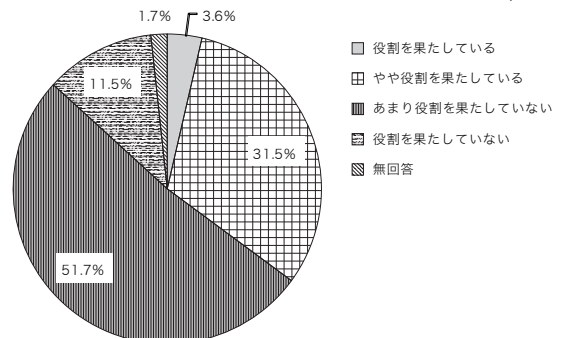


注：各取組みについて「ある」と回答した労組に対して有効性への評価を聞いたため、回答項目のn数が一定ではない。

図表 2 管理職の役割の大きさ（複数回答、%、N=2,349）



図表 3 管理職の役割の実現状況（複数回答、%、N=2,349）



# I 調査研究成果

## 8. 調査・解析部

### 「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」

(調査シリーズ No.65 / 平成 22 年 3 月)

担当：調査・解析部

#### 研究の目的と方法

- この調査では、厳しく急速に変化する経営環境の中で、企業は雇用のあり方をどのように考え、実際にどのように賃金体系や賃金制度の運用を変えてきたのか、そのことにより職場にどのような影響が及んでいるかといった雇用システムと職場の現状を把握することを目的としている。特に、報酬管理（賃金の構成要素や賃金体系、従業員への評価を含む賃金制度の運用がどのように行われているか）に焦点をあて、実態を明らかにしている。
- 産業別、規模別に無作為抽出された全国の従業員 50 人以上の企業 15,000 社を対象に郵送法によりアンケート調査を実施。（ただし、日本標準産業分類の全産業から、農林漁業、鉱業は対象から除いた）。
- 有効回収数 2,734 社（有効回収率 18.2%）

#### 主な事実発見

- 賃金体系については、「職能重視型」とする割合が「現状」(27.7%)と「今後」(33.2%)、ともに最も高い。また、「現状」と「今後」の差をみると、「今後」の方が高くなっているのは「職責・役割重視型」(8.3ポイント増)、「職能重視型」(5.5ポイント増)、「長期貢献重視型」(4.3ポイント増)など。逆に、「今後」の方が低くなっているのは「個人属性重視型」(14.0ポイント減)、「職務重視型」(4.4ポイント減)である。なお、成果主義賃金の典型といえる「短期成果重視型」については、

「現状」(8.5%)と「今後」(8.6%)ともに、1割に満たず、今後の賃金体系に関する方向性としては、「職能」「職責・役割」などをより重視する傾向があることが明らかになった。(図表1参照)

- 賃金制度のあり方では、「今まで」および「今後」とも「従業員の個々の職務遂行能力を評価し、賃金に反映させること」、「従業員個々の成果を把握し、賃金に反映させること」を運用や見直しの際に重視すると回答した割合が高かった。また、今後の方向性としては、「組織・チームの成果を賃金に反映させること」を重視する傾向があることが明らかになった。(図表2参照)

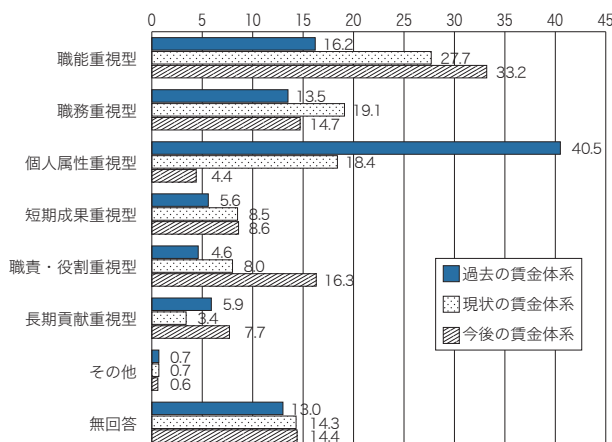
#### 政策的含意・提言

- 本調査結果では、①経営環境の変化と企業の現状、②雇用に関する考え方、③賃金制度の動向、④労使コミュニケーションの概況など経営環境と雇用システムの現状が明らかとなっている。長期雇用を前提としつつ、自社のおかれた環境のなかで、どのような賃金体系や賃金制度、評価制度をとっているのかといった現状や今後の改革の方向性について明らかにした本調査結果は、「労働経済白書」においてデータとして多数引用されており、特に「雇用安定機能と人材育成機能を備えた雇用システムの意義と今後の展望」の基礎データに活用されている。

#### 政策への貢献

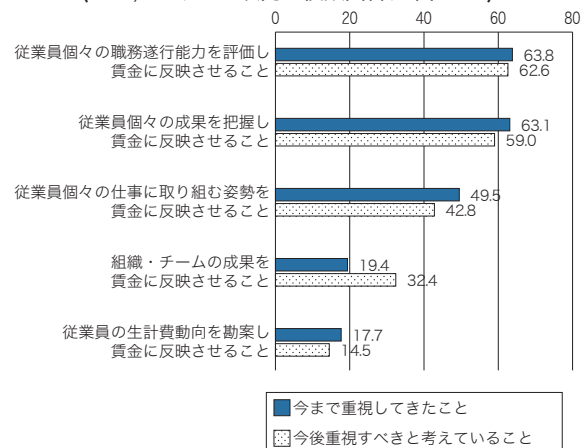
- 厚生労働省が設置した雇用政策研究会の資料として活用された。

図表1 賃金体系 (N=2,734、単位=%)



(参考) 賃金体系に関する用語について  
 職能重視型 …… 本人の持つ職務遂行能力を重視  
 職務重視型 …… 主に従事する職務・仕事の内容を重視  
 個人属性重視型 …… 年齢・勤続・学歴等個人の属性を重視  
 短期成果重視型 …… 1年以内程度の個人の短期間の仕事の成果・業績を重視  
 職責・役割重視型 …… ある職位に期待される複数の職務群の遂行状況を重視  
 長期貢献重視型 …… 1年を超える長期間の会社に対する貢献の蓄積を重視

図表2 賃金制度のあり方をめぐって重視すること (N=2,734、3つ以内の複数回答、単位=%)



研究の目的と方法

・近年の非正社員比率の上昇や社外人材の活用のなかで、企業の人事戦略にも変化がみられる。これらの変化を踏まえ、企業の非正規雇用、社外人材の活用が人事戦略に及ぼす影響等を明らかにするため、当機構では2009年9月、上場企業全数を対象に、「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」(以下、「2009年調査」と略)を実施した。本調査は、2007年に実施した「雇用システムと人事戦略に関する調査」(以下、「2007年調査」と略)と雇用調整に関する項目など一部同一の質問を設けており、2007年調査と2009年調査の比較が可能である。なお、本調査は、2008年9月のリーマンショック以降に実施したため、正社員、非正社員、派遣労働者などの雇用動向なども合わせて尋ねている。

主な事実発見

① 2004年頃から2008年半ばまで(リーマンショック前までの)雇用の増減状況は、正社員では「増えた」とする企業と「減った」とする企業とが同程度で、非正社員、派遣労働者(事務系、技術系、物の製造系)

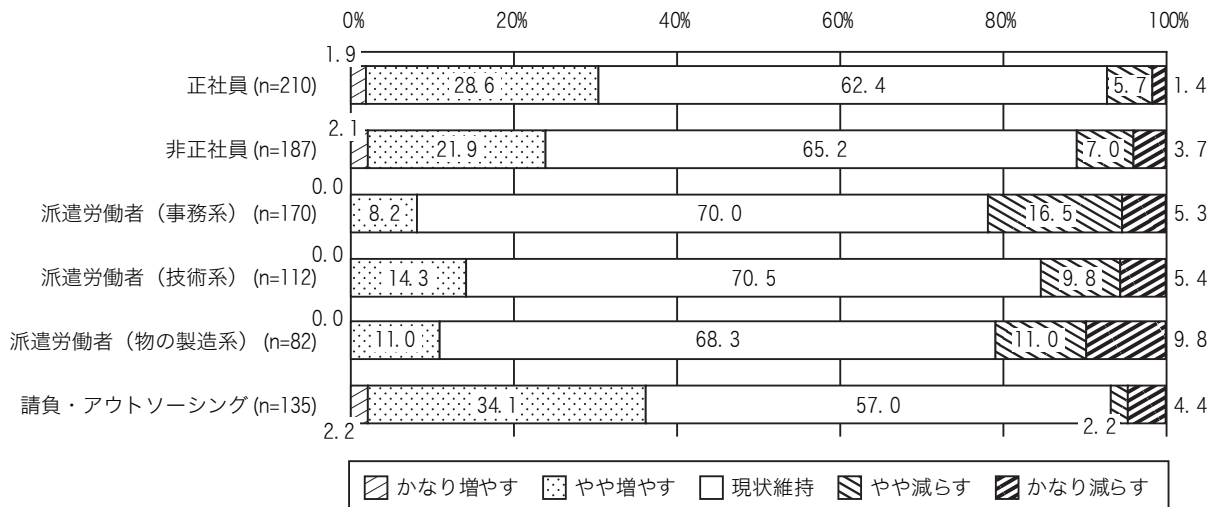
いずれも、「増えた」が「減った」を上回っていたが、2008年9月のリーマンショックを経た後(2008年半ばから現在まで)の増減状況を見ると、いずれの就業形態も「減った」が「増えた」を上回っている。とくに、派遣労働者(事務系、技術系、物の製造系)の増減は、「増えた」とする企業はほとんどない。

② 将来(景気回復期)の雇用・受け入れ方針は、いずれの就業形態も「現状維持」とする割合がもっとも高いが、正社員、非正社員、請負・アウトソーシングでは「増やす」が「減らす」を上回っている一方で、派遣労働者(事務系、技術系、物の製造系)ではいずれも、「減らす」が「増やす」を上回っている。(図表参照)

政策的含意

・リーマンショック後の雇用については、いずれの就業形態も「減った」企業が多く、将来(景気回復期)の雇用・受け入れ方針では、いずれの就業形態も「現状維持」がもっとも多い。  
 ・正社員と非正社員については増加傾向にあるものの、派遣労働者については受け入れ方針を拡大に転ずる企業が少ないことから、派遣労働者に対する正社員などへの転換の促進支援などの必要性を示唆した。

図表 将来景気回復した際の雇用・受け入れ方針(2009年調査)



※無回答、「該当者する者がいない・受け入れ方針なし」を除いて集計。

# I 調査研究成果

## 8. 調査・解析部

### 「介護における労働者の確保に関する研究（事業所ヒアリング）」

（資料シリーズ No.72 /平成 22 年 6 月）

担当：調査・解析部

#### 研究の目的と方法

- ・本調査は、介護労働者が安定的に働くためにはどのような取り組みや条件整備が必要かを明らかにする目的で行った厚生労働省からの要請研究を取りまとめた「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）の結果に基づき、介護施設の事業所インタビューを行ったものである。
- ・調査対象事業所は、(財)介護労働安定センターが行った人事労務管理における取り組み事例に関する調査の中で確固とした効果を上げている好事例を有する施設を中心に選定した。調査対象事業所の運営母体は、医療法人 2、社会福祉法人 4、民間 1 となっている。
- ・インタビュー項目は、先行して取りまとめられた研究の成果に基づいて作成し、事業概要、採用、賃金制度、評価、仕事の仕方、情報共有の状況、人材育成、健康管理、経営など全般的な状況を網羅した。（図表参照）

#### 主な事実発見

調査結果から、以下のような各施設に共通の取り組みがあることがわかった。

- ①組織理念の設定。
- ②中期計画、年度計画、部門計画の策定と個人目標への

落とし込みと達成具合のチェック。

- ③個人評価と処遇のリンク。
- ④職能等級的な給与制度を設定することにより、必要とされる能力と技能を明示して職員から長期的なコミットメントを得ることを期待。
- ⑤施設数の拡大を通じた職員の育成と定着促進。
- ⑥インフォーマルな窓口を積極的に活用した従業員の苦情・悩み相談受付。
- ⑦ボトムアップ型の会議運営など職員コミュニケーションの活性化。  
これらの取り組みが離職率の低さとなって現れている一方で、次のような共通の課題も明らかになった。
- ①施設数拡大に向けて、負債と新規投資のバランスをとることが難しい。
- ②中堅女性介護職員が出産・育児期に、夜勤対応が困難なため離職する傾向があり、リーダー、管理職クラスの育成が難しい。
- ③首都圏の採用活動が著しく困難。
- ④職能等級的な給与制度を職員が認知する前に離職。

#### 政策への貢献

- ・これらの成果は、厚生労働省における研究会等での審議に活用された。

図表 人事労務管理における取り組み事例（抜粋）

	A介護老人保健施設（医療法人）	B介護老人保健施設（医療法人）	C介護老人保健施設（社会福祉法人）
利益を高める仕組み	・税理士から定期的に報告を受ける。 ・毎月、社会保険労務士と相談。	・事業計画書、理念を記した手帳を職員に配布 ・月1回、税理士、顧問弁護士を交えた経営検討会議で目標設定と振り返り	・理念に基づく行動指針を策定し、そこから部門ごとに年度の経営計画、個人目標をおろしていく（バーンアウトへの抑止効果） ・平成12年中期経営計画に沿って ISO9001 を取得。 ・税理士からのアドバイス
採用	・採用には資格を重視	・ほぼ全ての介護職を介護福祉士とし、ヘルパー、無資格者中心の組織と差別化を図るとともに、処遇の改善を目指す（一生、介護を仕事としたい人を仲間にする）	・実務にボランティアは参加させない（サービスの質が落ちる） ・採用試験に性格テスト導入
仕事の仕方	・要介護度別の職員配置（男女、経験年数等） ・会議の司会持ち回り制／副主任の互選、チームリーダーの内部昇進	・認知症が混合する介護に対応し、固定した割り当てをしない	・要介護者の疾患別に職員を割り当て ・会議運営をトップダウンからボトムアップへと変更中
定着対策	・事業を拡大することで職員のポストを用意。配置転換の活用。 ・寮完備。託児所設置（1時間150円） ・プリセプター（3ヶ月間）	・福利厚生の拡充 ・現場の声が管理者に届くシステム ・平等な業務分担 ・プリセプター制度（プリセプティー、新人と教育主任、委員会担当者の反省会）	・OJT育成計画シートを活用した従業員育成と定着対策を1年間行なう ・しっかりした勤務体制、休み



開発の目的

- ・中学生、高校生を中心とした若者の職業発達を測定するための心理検査として、「職業レディネス・テスト」がある。この検査は、1972年に公表されて以来、ハローワークを通して、学校に配布され、進路指導や職業相談の場で広く活用されてきた。しかし、ペーパー版の心理検査であることから、実施や採点に一定の時間と手間がかかり、相談時間や場所に制約のある相談機関・施設での利用は難しかった。
- ・そこで、「職業レディネス・テスト」の尺度を使い、カード化した新しいガイダンス・ツールとして開発したものが「VRT カード」である。「職業レディネス・テスト」との整合性を保ち、なおかつ簡単に実施でき、テストという圧迫感を与えずに気軽に取り組むことができる特徴を備えたガイダンス・ツールである。

内 容

- ・「VRT カード」は分類に使う54枚で構成されている。カードの表には、「職業レディネス・テスト」の職業興味および職務遂行の自信度を測定するための54項目が1枚につき1項目ずつ記載されている。裏には、職業名と職業興味、基礎的志向性に関するコードが記載されている。この54枚の他に、興味や職務遂行の分類の指標とするカードが各3枚ずつ、計6枚用意されている。また、結果を記録するための結果・記録シート、結果を整理し、受検者に渡すための結果・整理シートもある。
- ・実施にあたっては、テストが受検者に54枚のカードを1枚ずつ読み上げて手渡し、興味であれば「やりたい」、「どちらともいえない」、「やりたくない」のいずれかに分類してもらう(図表1参照)。分類が終わった段階で、テストは分類の山毎にどんな興味領域の枚数が多かったかを整理する。その後、結果・整理シート(図表2参照)を使って興味の特徴の説明とそれに対応する職業の説明を行う。1枚ずつ手渡しで実施する場合の平均的な分類時間は10分程度である。
- ・開発にあたっては、カードの実施方法やデザインについてのヒアリング調査を経て、数回にわたり試作品を作成し、学校の授業やハローワークの現場で使ってもらって、使い方に関する評価を受けた。また、ペーパー版とカード版を同一人物に実施してもらうことによる信頼性の検証、個別相談場面での実施方法の適切さの検討を目的とした試行実施と意見聴取を行っている。

活用と貢献

- ・VRT カードは、一対一の個別相談場面で使うことができるほか、教室での授業など集団場面でも使うことができる。生徒を二人一組とし、お互いにテストと受検者の役割を交互に実施することで、コミュニケーションをとりながら楽しく職業興味を調べることができる。
- ・高等学校での職業意識啓発のための授業でVRTカードを実施した後に行った生徒からのアンケートでは、「やっている間、あっという間に時間が過ぎるくらい楽しくできました。結果から新しい自分がわかったみたいな感じでよかった」、「今まで興味があると気付かなかった仕事があったので、やって良かったと思いました」、「こういう形でテストっていうのはとてもよかったと思う」という感想を得ている。
- ・また、若年者だけでなく、障害者、高齢者への適用についても数例ではあるが検討を進め、対象者の拡大も視野に入れている。このようにVRTカードは様々な形での応用が可能であるという点で、職業相談の場面で広く活用することができるツールであるといえよう。

図表1 興味による分類の例



図表2 結果・整理シート



## 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

### DVDビデオ教材 「よりよい職業相談を行うために—困難場面への対応 (DVD教材を活用した地方研修用プログラムを含む)」

担当：西村公子、榎野 潤

#### 開発の目的

- ・ ハローワーク職員を対象とした DVD 教材「よりよい職業相談を行うために—困難場面への対応」及び、当該教材を活用した「困難場面やりとり検討プログラム（以下『やりとり検討プログラム』という。）」の開発の目的は次の3つである。

- ①職業相談における困難場面でよりよい対処を行うための工夫とその内容について学習すること。
- ②グループで話し合うことの効果を体験し、今後の職業相談の改善へ活かしていくことができるようになること。
- ③ハローワークが組織としてノウハウを蓄え、成長していくことを目指すこと。

- ・ やりとり検討プログラムの対象者は、職業相談業務に就いたことがあり、行政歴 15 年程度までのハローワーク職員である。都道府県労働局及びハローワークにおける職員研修を想定している。

#### 内 容

##### 困難場面の選択

- ・ やりとり検討プログラムでは、ハローワーク職員が日常的に遭遇する対応に苦慮する具体的な場面（以下「困難場面」という。）をとりあげる。研修生は当該場面を再現した DVD 教材の視聴及び求職者と職員に発言を文字に起こした記録教材の活用により、困難場面へのよりよい対処を行うための言動上の工夫（以下「職業相談技法」という。）について検討する。とりあげた困難場面は次の2場面である。

- ①職員が求職者に質問しても答えてくれない場面
- ②求職者が職員に多数の求人へ紹介を希望する場面

- ・ 労働大学の研修生（＝ハローワーク職員）を対象とした困難場面に関するアンケート調査の分析結果をもとに、これらの2場面が選択されている。分析結果の詳細は、ディスカッションペーパー DP-09-01『職業相談における対応困難場面の分析』にまとめられている。

##### やりとり検討プログラム

- ・ 視聴覚教材を利用した研修は、研修生にとって理解しやすいものであるが、受動的な学習にとどまる限り、スキルアップには結びつかない。やりとり検討プログラムでは、

求職者と職員のやりとりの問題点、改善点等について、まず研修生個人で考え、次にグループ内で討議し、さらに研修生全体で検討し、最後の研修生一人ひとりが日常業務において実践する事項を決めて発表するという、能動的な参加を図るためのプロセスを設定している。

- ・ また、やりとり検討プログラムでは、当機構における職業相談研究の蓄積をもとに、困難場面に対する職業相談技法を示し、併せてその解説を行うことにより、研修生が当該場面に限らない、より汎用性のある職業相談技法について、学習できるように配慮している。

図表 標準研修プログラム

項目	時間	主体
1. ねらいと進め方の説明	10分	ファシリテーター
2. アイスブレイキング	20分	各グループ
3. A事例の検討	10分	研修生個人
4. グループワークⅠ ○A事例の気になる点、好ましくない点について	20分	各グループ
5. グループワークⅡ ○A事例の改善について	20分	各グループ
6. 全体検討Ⅰ ○A事例の感想について	10分	全員。進行はファシリテーター
7. B事例の検討	10分	研修生個人
8. グループワークⅢ ○A事例とB事例との比較（良くなった点、気になる点）	20分	各グループ
9. 全体検討Ⅱ ○B事例とA事例の比較と感想	25分	全員。進行はファシリテーター
10. ふり返り	10分	研修生個人
11. 今後の抱負発表	15分	各グループ
計	170分（+休憩10分） = 休憩含む180分	

(注) ■部分はグループワーク

##### 研究開発物

研究開発物は以下の4点。

- ・ 「よりよい職業相談を行うために—困難場面への対応」研修実施マニュアル
- ・ 「よりよい職業相談を行うために—困難場面への対応」研修実施マニュアル別冊
- ・ DVD 教材「よりよい職業相談を行うために—困難場面への対応」
- ・ CD-ROM「付属資料（研修生配付用ワークシート等の様式）」



- ・ 地方労働局ならびにハローワークにおいて職員が、DVD教材を活用して、自主的にやりとり検討プログラムを実施できるように研修実施マニュアルを作成している。2009年9月に、都道府県労働局へ、DVD教材と併せて、このマニュアルを配付した。

## 活用と貢献

### フォローアップ

- ・ キャリアガイダンス部門では、専用アカウント（foroapu@jil.go.jp）を設けて、労働局及びハローワークからのやりとり検討プログラムに対する質問等に対応するとともに、効果的な研修実施のための情報を共有化するフォローアップを実施している。

### アクションリサーチ

- ・ キャリアガイダンス部門では、2003年より、ハローワー

クにおける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（研修）を開発し、それを実践で活用し、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→研修→実践のサイクルによるアクションリサーチ（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』参照）を実施してきた。やりとり検討プログラムの研究開発は、このアクションリサーチを地方研修にまで発展させたものである。そのため、やりとり検討プログラムの効果測定を目的として、同部門の研究員が地方労働局で同プログラムを実施した後、研修生を対象としてアンケート調査を実施している。これらの分析結果は、JILPT 資料シリーズ No.69『職業相談の改善を目的とした地方研修プログラム・教材の開発と効果』にまとめられている。

## 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

### 「厚生労働省編一般職業適性検査 中高年齢者（45歳以上）用活用手引」

担当：長縄久生、松本純平

## 開発の目的

- ・ 厚生労働省編一般職業適性検査は13歳以上45歳未満を対象者としており、45歳以上の中高年齢求職者には適用してこなかった。しかしながら、職種転換や職業訓練を受講する場合には、職務を果たすための学習をすることについては年齢に関わりなく条件は同じである。そこで、この検査において中高年齢者がどのような成績を収めるかを調査したところ、中高年齢者においても一定の配慮のもとに検査を使用することができることが明らかとなったので、進路指導用・職業指導用手引の必要部分を加筆修正して標記手引を作成した。

## 内 容

- ①本検査の対象者を45歳未満としてきたのは、検査で測定する適性能が加齢とともに変化し、適性職業群における若年者の成績を基準とする所要適性能基準を満たせなくなる場合があるからである。中高年齢者に本検査を実施したところ、能力の変化は適性能によって異なり、平均で見ると知覚機能、運動機能については50歳代でほぼ1標準偏差低下したが認知機能はほとんど変化しなかった。一方、職業適合性の評価においては認知機能を所要適性能とする適性職業群が多いことから、適性能基準を満たすことのできる中高年齢者が相当程度いることが示唆された。また、個人差が大

きいことから、個人ごとに見れば、複数の適性職業群の適性能基準を満たすことができる可能性があることも示唆された。

- ②そこで、45歳以上の中高年齢者であっても、本検査の適性職業群の所要適性能基準を満たすことのできる場合は、これを職種転換やそのための職業訓練の受講にさいしての職種選択の手がかりとして活用することとした。そのため、本手引きでは、第2章検査の実施方法、第3章結果の整理法、については進路指導用・職業指導用手引をそのまま援用しているが、第4章結果の意味と解釈、において中高年齢者の結果の具体例をあげて解釈の方法を示した。（図表1参照）
- ③付録 職業の可能性を広く検討するために  
加齢による能力低下により上記所要適性能基準を満たすことのできない場合は、年齢相応かどうかという視点から就業の可能性を考えるために、中高年齢者の成績をもとに中高年齢者用換算表を作成した。中高年齢者用換算表によって適性能得点を算出することで、同年齢層の中でどのくらいに位置づけられるか、年齢相応か否かという相対的な評価をすることができる。（図表2参照）

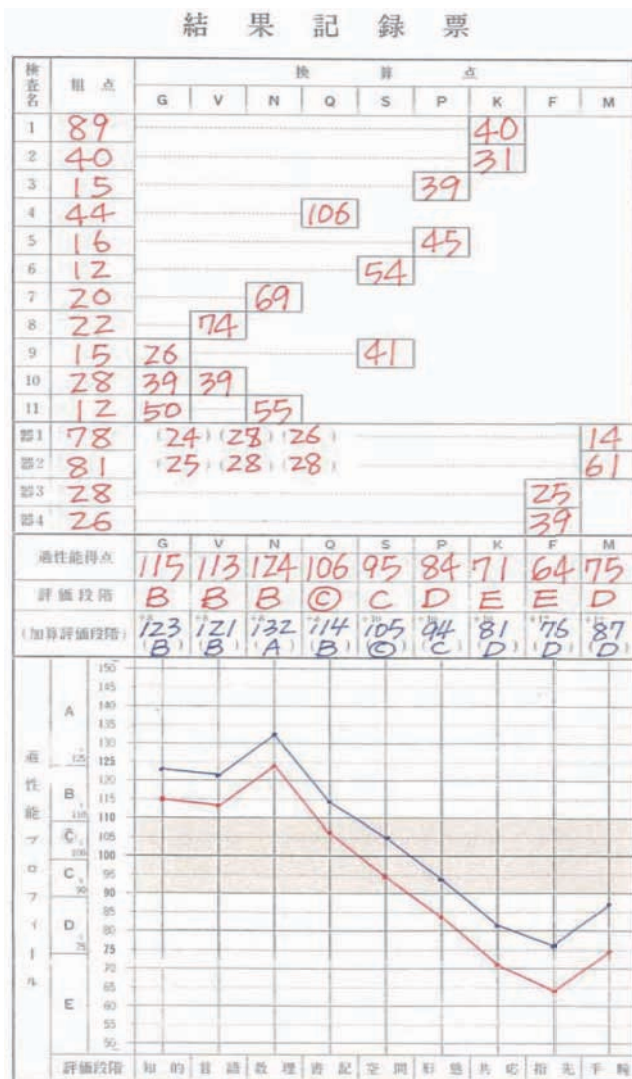


## 活用と貢献

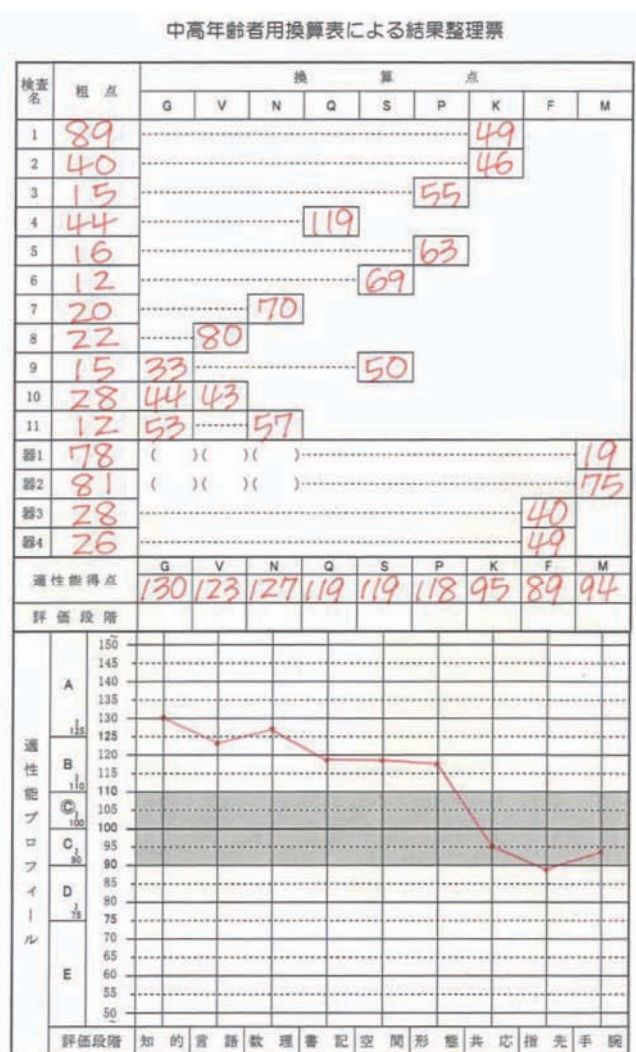
- ・中高年齢の求職者がこれまでの仕事の遂行が困難になっていたり、経験を生かせる仕事がないといった場合には、本検査によって適合職種を探索することができる。経験のない仕事に応募したり、そのために職業訓練を受講する場合には、本検査によってどのようなことがどの程度できるのかをあらかじめ把握することができる。

- ・このように、本手引きを活用して必要に応じて厚生労働省編一般職業適性検査を実施することを通じて、中高年齢求職者の自己理解の促進と職業相談・職業紹介等の円滑な実施に貢献するものとなる。

図表 1 第 3 章 結果の整理法にもとづく結果記録票の具体例



図表 2 付録の意味と解釈における結果整理票の具体例





## Ⅲ 国際共同研究等

### ■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21年度においてはプロジェクト研究「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」の基礎資料となる情報収集を目的に、派遣やパートタイムなど非正規労働者の増加に伴い、日本のみならず世界中の労働法制や労働市場政策において重要性を増している「有期労働契約」をテーマに取り上げて各国の労働法研究者を招き、当機構の研究者及び外部の研究者、政策担当者等を交えて21年3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

イギリス：アリスティア・クキアダーキ／ケンブリッジ大学

ドイツ：ベルント・バース／ゲーテ大学

フランス：パスカル・ロキエク／パリ第13大学

スウェーデン：ミア・レンマー／ルンド大学

台湾：劉志鵬／寰瀛法律事務所

韓国：李鋌（イ・ジョン）／韓国外国語大学

中国：李坤剛（リ・クンガン）／安徽大学

オーストラリア：アンソニー・オドネル／ラトロープ大学

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

竹内（奥野）寿／立教大学

#### ○研究成果

JILPT Report No. 9 "Labor Policy on Fixed-term Employment Contracts"

### ■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深化に資する目的で、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、両研究機関の研究者による報告と討議を行っている。

<平成21年度>

- ・テーマ「ワークシェアリングの現状と課題：日韓比較」
- ・報告論文（JILPT）  
「日本におけるワークシェアリングの政策的議論について」 藤井宏一／統括研究員  
「日本のワークシェアリングの現状と問題点」 小倉一哉／主任研究員

### ■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21年度>

- ・第1回「世界経済危機下のアメリカの労働」  
講師：サンフォード・ジャコビー氏  
（カリフォルニア大ロサンゼルス校教授）
- ・第2回「ドイツにおける失業対策」  
講師：ハルトムート・ザイフェルト氏  
（ドイツハンスベックラー財団経済社会研究所顧問）



■多様なプログラムへの参加

○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 研究員等が参加、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21年度>

報告者 (JILPT) 坂井澄雄国際研究部長

"The automotive sector: How can social dialogue assist a sector in crisis (a global responses?)"

○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 40 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。

○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 研究員等が参加、報告し、各国参加者と情報交換を行う。

<平成21年度>

テーマ:「今後のネットワークの在り方に関する協議」

■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>

平成21年度 ハルトムート・ザイフェルト (ドイツハンスベックラー財団経済社会研究所顧問)  
 テーマ:「日本とドイツにおける非典型雇用の比較研究」

<派遣>

平成21年度 周 燕飛/研究員  
 テーマ:「個人の請負という働き方の可能性—米国の既婚・子持ち女性に注目して—」

■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。

- ・日本の労働問題に関する基本的な最近の状況データとその分析をまとめた英文「日本の労働事情と分析」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。
- ・政府が推進するわ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

### 1 Business Labor Trend 掲載記事

平成21年度

2010年 日本とアメリカのキャリア教育最前線  
3月号 ——— 学校・地域・産業界をいかにつなぐか

〈労働政策フォーラム〉

基調講演：日本と米国におけるキャリア教育

研究報告：学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達

事例報告：商業高校、NPO、地域での取り組み

〈特別企画〉

賃金、評価制度の現状と課題——どこに向かおうとしているのか



2010年 産業政策と雇用創出  
2月号 ——— 成長分野と雇用の受け皿はどこか

〈労働政策フォーラム〉 産業政策と雇用を考える

厚生労働省、経済産業省、連合等からの報告とパネルディスカッション

〈事例報告〉 農林業における雇用の受け皿づくり

インタビュー・日本農業実践学園長

事例報告「農業生産法人」と「森林（もり）の仕事ガイダンス」



2010年 労使関係の再構築  
1月号 ——— 集団性を基軸に考える

〈座談会〉「今後の労使関係のあり方、方向性を考える」

荻野勝彦、神津里季生、濱口桂一郎

集团的労使関係の再構築——組織化の秘訣と従業員代表制を手がかりに

世界の団体交渉・労働協約の動向——団体交渉に関するILOレポート

〈特別企画〉平成21年 労働経済の年間分析



2009年 これからの高齢者雇用を考える  
12月号 ——— 現状と今後の課題は何か

〈労働政策フォーラム〉 高齢者の本格的活用に向けて

基調講演：清家篤 JILPT 研究報告 パネルディスカッション

〈有識者アンケート〉 今後、高齢者雇用はどうあるべきか

戎野淑子、大石亜希子、大橋勇雄、上林千恵子、櫻庭涼子、笹島芳雄

田尾雅夫、高橋徳行、藤村博之、三谷直紀、山田篤裕、渡辺三枝子

ビジネス・レーパー・モニター特別調査

高齢者継続雇用への景気後退期の影響



2009年 介護分野における労働者の確保  
11月号 ——— 雇用管理改善の方向性を考える

介護分野における労働者の確保等に関する研究から

〈事例報告〉 介護サービスにおける雇用管理改善の取り組み

施設型介護サービス、訪問型介護サービス、ハローワーク

〈インタビュー〉

介護保険制度スタートから9年 介護クラフトユニオン会長



2009年 若者問題への接近  
10月号 ——— 誰が自立の困難に直面しているのか

〈JILPT・日本学術会議共同フォーラム〉

自立困難な若者の研究動向 太郎丸博 地域の労働市場と職業教育 小杉礼子

家族と福祉から排除される若者 岩田正美

自立の困難な若者の実態と包括的支援政策 宮本みち子

〈パネル討論〉

不可視化される女性の「若者問題」 家族社会学の立場から

置き去りにされる若者たち



## Ⅳ 調査研究成果の普及

### 1 Business Labor Trend 掲載記事

平成21年度

2009年 9月号	<b>女性が働き続けるうえでの課題</b> <b>——男女賃金格差と結婚後・育児期の就業を中心に</b>	
	女性の就業継続の現状と課題 企業における女性従業員の活躍度を測るには男女の賃金格差指数が最適です 男女間賃金格差の経済分析 生涯の時間軸で考える結婚・育児期の就業中断と再就職 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	
2009年 8月号	<b>雇用調整、維持、そして創出</b> <b>——地域の経済・雇用動向と課題</b>	
	09 年前半の地域経済・雇用動向を振り返る 現地レポート 「愛知県」と「札幌市」 〈インタビュー〉金属産業の現状 西原浩一郎・金属労協議長 ビジネス・レーパー・モニター調査——09 年 1～3 月期の実績と今後の見通し 自治体の雇用創出ビジョンと戦略 JILPT 調査 韓国のワークシェアリングの現状と課題	
2009年 7月号	<b>能力開発と人材育成</b> <b>——職業訓練の方向性を考える</b>	
	非正社員の能力開発 サービス業における人材育成・能力開発 欧州諸国の職業訓練政策の特徴と方向——英、独、仏 厚労省 平成 20 年度能力開発基本調査の結果概要 〈特別企画〉 仕事を複数持つ人「副業者」の実情	
2009年 6月号	<b>働く時間と場所の多様性がもたらすもの</b> <b>——柔軟な労働時間とテレワークを中心に</b>	
	「働く場所と時間の多様性に関する調査研究」から 働く時間と場所の多様性に関する個人調査 在宅労働等テレワークの企業ヒアリング調査 〈特別企画〉労働相談の実情と課題 最近の傾向と企業労使の取り組み	
2009年 5月号	<b>雇用の安定と創出に向けて</b> <b>——当面する課題と求められる対策</b>	
	労働政策フォーラム「雇用問題を考える」 〈報告とパネルディスカッション〉 藤井宏一 統括研究員 小川誠 厚労省雇用政策課長 鶴光太郎 経済産業研究所上席研究員 逢見直人 連合副事務局長 紀陸孝 東京経営者協会専務理事 樋口美雄 慶應大学教授 〈特別企画〉09 春闘レポート「賃金か、雇用か」	
2009年 4月号	<b>非正規雇用をどう安定化させるか</b> <b>——セーフティネット、支援策のあり方</b>	
	〈有識者アンケート〉「非正規労働者の雇用安定化に必要なこと」 大橋徳雄、奥谷禮子、奥西好夫、権丈英子、玄田有史、佐野嘉秀、 龍井葉二、鶴光太郎、永瀬伸子、仁田道夫、橋本陽子、メアリー・プリントン、 古郡鞠子、村松久良光、樋口美雄 〈座談会〉ロスジェネ世代は何を経験してきたか？ 〈事例報告〉非正規雇用の処遇改善 ロフト 吉野家	



## Ⅳ 調査研究成果の普及

### 2 労働政策フォーラム開催記録

平成21年度

#### 2010年 地域貢献活動分野での雇用拡大の可能性 3月 一企業分野、公的分野に続く新たな分野として

<報告>

「地域貢献活動分野における雇用への支援策」

三浦知雄 厚生労働省大臣官房参事官(雇用対策担当)

「英国の社会的企業の現状と日本への提言」

鈴木正明 日本政策金融公庫総合研究所上席研究員

「NPO法人の雇用を取り巻く現状と課題—NPO支援の立場から」

田中尚輝 NPO法人市民福祉団体全国協議会専務理事

「地域貢献分野で活動する法人の雇用を取り巻く現状と課題—運

営者の立場から」 石田達也 NPO法人宮崎文化本舗代表理事

<パネルディスカッション> 小野晶子 副主任研究員

(コーディネーター)樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授



#### 2010年 国際比較：有期労働契約の法制度 3月 一欧州諸国の最近の動向

<国別報告>

イギリス: Aristeia Koukiadaki ケンブリッジ大学  
リサーチフェロー

スウェーデン: Mia Rönmar ルンド大学准教授

ドイツ: Bernd Waas ゲーテ大学教授

フランス: Pascal Lokiec パリ第13大学教授

<総括>

荒木尚志 東京大学法学部教授



#### 2009年 産業政策と雇用を考える 12月 一あるべき雇用・労働社会の実現に向けて

<報告>

「雇用をめぐる現状と課題」

小川 誠 厚生労働省職業安定局雇用政策課長

「成長戦略の検討について」

新川達也 経済産業省経済産業政策局産業人材政策室長

「人材育成型雇用を創出する産業は何か」 伊藤 実 特任研究員

「社会的セーフティネットの強化と新たな雇用創出」

小島 茂 日本労働組合総連合会総合政策局長

「これからの産業政策と雇用—経営者の視点から」

加藤丈夫 富士電機ホールディングス(株)特別顧問

<パネルディスカッション>

(コーディネーター)伊丹敬之 東京理科大学専門職大学院総合  
科学技術経営研究科長・教授、一橋大学名誉教授



#### 2009年 高度外国人材の活用促進に向けて 11月 一人口減少社会下での経済活力維持のために

<基調報告> 「高度外国人材の就業を巡る現状と採用・活用促進へ向けた  
施策について」 山田雅彦 厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課長

<調査報告> 「企業における高度外国人材の活用について—デー  
タで見る高度外国人材の活用と課題」 渡邊博顕 副統括研究員

<事例報告>

「拓殖大学の事例」 落合欣一 拓殖大学就職部長

「早稲田大学の事例」 西尾昌樹 早稲田大学キャリアセンター課長

「外国人社員を活かすグローバル人材育成」

前上亮子 曙ブレーキ工業(株)人事・総務部門人事部エキスパート

「外国人採用とその活用」

碓 明生 (株)サトー経営企画本部人事部専門部長

<パネルディスカッション>

(コーディネーター)伊藤 実 特任研究員



2009年 日本とアメリカのキャリア教育最前線  
10月 —学校・地域・産業界をいかにつなぐか

<基調講演>

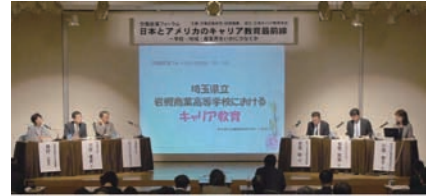
- 「日本と米国におけるキャリア教育：学校と仕事をつなぐ」  
ヤギ・ダリル・タキゾウ 兵庫教育大学大学院学校教育研究科特任教授  
「わが国のキャリア教育の現状とこれから」  
三村隆男 早稲田大学大学院教職研究科教授

<研究報告>

- 「学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達  
—職場体験学習の効果測定」 下村英雄 副主任研究員

<事例報告>

- 「埼玉県立岩槻商業高等学校におけるキャリア教育」  
小境幸子 埼玉県立岩槻商業高等学校教諭  
「NPOがコーディネートするキャリア教育」  
毛受芳高 NPO法人アスクネット理事  
「地域総がかりで取り組むキャリア教育支援—大阪における  
キャリア教育支援活動」  
吉田 聡 大阪キャリア教育支援拠点運営協議会事務局長  
(司会)西村公子 統括研究員  
(コメンテーター)ヤギ・ダリル・タキゾウ/三村隆男



2009年 高齢者の本格的活用に向けて  
8月

<基調講演>

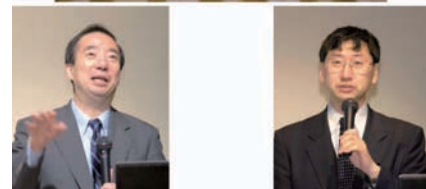
- 「生涯現役社会の条件」 清家 篤 慶應義塾長

<研究報告>

- 「継続雇用等をめぐる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>

- 「高齢者雇用対策」  
熊谷 毅 厚生労働省高齢・障害雇用対策部長  
「高齢者雇用についての考え方」  
長谷川裕子 日本労働組合総連合会総合労働局長  
「高齢者雇用の取組みの現状」  
遠藤和夫 日本経済団体連合会労働政策本部主幹  
(コーディネーター)清家 篤



2009年 若者問題への接近  
6月 —誰が自立の困難に直面しているのか

<問題提起・報告>

- 「自立困難な若者の研究動向」  
太郎丸博 京都大学大学院文学研究科准教授  
「地域の労働市場と職業教育」 小杉礼子 統括研究員  
「家族と福祉から排除される若者」  
岩田正美 日本女子大学人間社会学部教授  
「自立の困難な若者の実態と包括的支援政策」  
宮本みち子 放送大学教養学部教授

<パネルディスカッション> 報告者と次の3名  
(コメンテーター)

- 金井淑子 横浜国立大学教養人間科学部教授  
渡邊秀樹 慶應義塾大学文学部人文社会学科教授  
大津和夫 読売新聞東京本社編集局社会保障部記者  
(コーディネーター)  
直井道子 東京学芸大学総合教育科学系教授



## IV 調査研究成果の普及

### 3 統計情報の提供

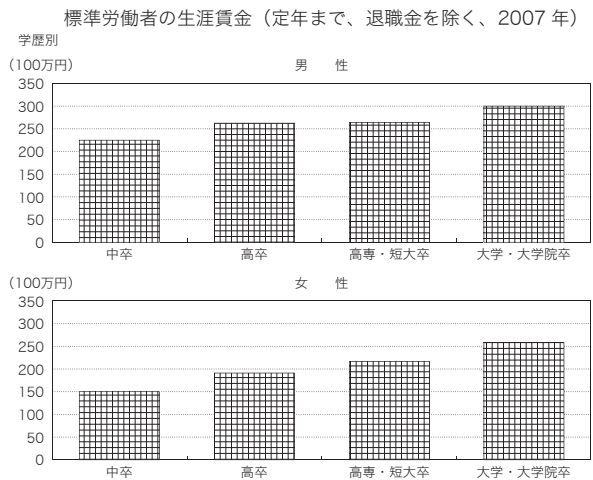
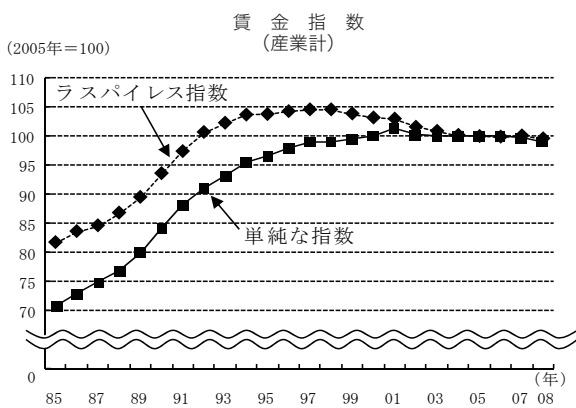


#### ユースフル労働統計 労働統計加工指標集 2010

「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。2010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



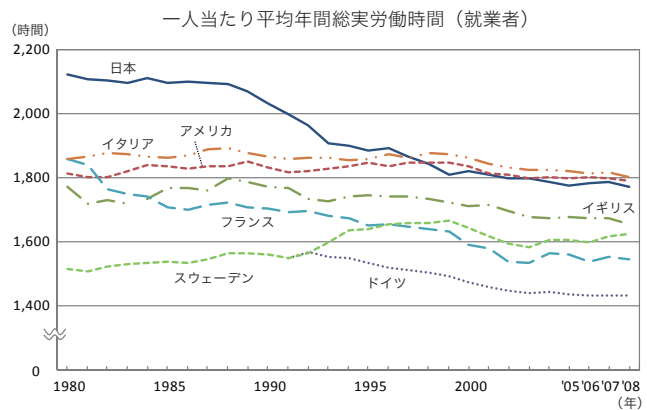
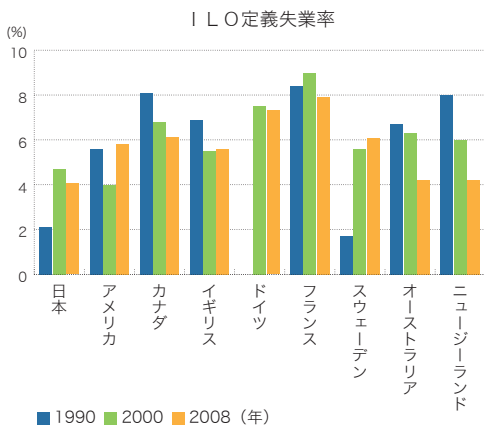
#### データブック 国際労働比較 2010

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。

2010年版は、28の「グラフと解説」、146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       |



<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。