

# JILPT調査研究成果の概要

平成22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

---

<b>I. 調査研究成果</b> .....	2
1. 雇用戦略部門.....	3
2. 労働経済分析部門.....	13
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.....	26
5. 人材育成部門.....	29
6. キャリアガイダンス部門.....	37
7. 国際研究部.....	45
8. 調査・解析部.....	50
<b>II. 職業情報・キャリアガイダンスツールの研究開発</b> .....	56
<b>III. 国際共同研究等</b> .....	59
<b>IV. 調査研究成果の普及</b> .....	61

## 第 I 章に収録している調査研究成果一覧

<b>1. 雇用戦略部門</b>	
労働政策研究報告書 No.137 「高齢者の就業実態に関する研究」	3
ディスカッションペーパー DP-10-07 「母子世帯の母親はなぜ正社員就業を希望しないのか」	4
調査シリーズ No.75 「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」	5
調査シリーズ No.77 「最低賃金に関する調査」	6
調査シリーズ No.78 「人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査（派遣元調査）」	7
調査シリーズ No.79 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣先調査）」	8
調査シリーズ No.82 「定年後の働き方と対処行動—働く人の知恵と工夫—」	9
資料シリーズ No.75 「男女間賃金格差の経済分析」	10
資料シリーズ No.78 「失業構造の理論的・実証的研究」	11
資料シリーズ No.90 「最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する理論と分析」	12
<b>2. 労働経済分析部門</b>	
労働政策研究報告書 No.134 「非三大都市圏へのU・ターンへの促進とU・ターン者を活用した内発的雇用創出活性化に係る研究」	13
ディスカッションペーパー DP-11-01 「新成長戦略による地域の雇用誘発シミュレーション」	14
調査シリーズ No.76 「中小企業における県外労働者の採用・活用とコア人材に関する調査—主力人材確保の円滑化に向けて—」	15
調査シリーズ No.83 「世界同時不況後の産業と人材に関する調査・外国人労働者の働き方に関する調査」	16
資料シリーズ No.82 「中山間地の雇用創出」	17
資料シリーズ No.83 「平成 17 年地域間産業連関表に基づく雇用表の推計」	18
<b>3. 就業環境・ワークライフバランス部門</b>	
労働政策研究報告書 No.127 「妻からみた夫の労働時間—「労働時間に関するアンケート調査（妻調査）」結果分析—」	19
労働政策研究報告書 No.128 「仕事特性・個人特性と労働時間」	20
労働政策研究報告書 No.130 「契約社員の人事管理と就業実態に関する研究」	21
労働政策研究報告書 No.132 「非正規雇用に関する調査研究報告書—非正規雇用の動向と均衡処遇、正社員転換を中心として—」	22
労働政策研究報告書 No.135 「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題」	23
労働政策研究報告書 No.136 「出産・育児期の就業継続—2005 年以降の動向に着目して—」	24
ディスカッションペーパー DP-11-02 「初期キャリアにおける内部登用と転職：非正規雇用者の移行に関する国際比較」	25
<b>4. 労使関係・労使コミュニケーション部門</b>	
労働政策研究報告書 No.133 「個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ—非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向、試用期間及び労働者に対する損害賠償請求事案—」	26
労働政策研究報告書 No.138 「雇用ポートフォリオ・システムの実態に関する研究—要員管理と総額人件費管理の観点から—」	27
資料シリーズ No.76 「個人加盟ユニオンの紛争解決—セクハラをめぐる 3 つの紛争事例から—」	28
<b>5. 人材育成部門</b>	
労働政策研究報告書 No.129 「『若者統合型社会的企業』の可能性と課題」	29
労働政策研究報告書 No.131 「中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発」	30
調査シリーズ No.72 「変化する経済・経営環境の下での技能者の育成・能力開発—機械・金属関連産業の現状—」	31
調査シリーズ No.73 「社会人を対象とした教育関連活動・事業の運営と品質管理」	32
調査シリーズ No.74 「中小サービス業における人材育成・能力開発—企業・従業員アンケート調査—」	33
調査シリーズ No.81 「高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査」	34
資料シリーズ No.87 「ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題—雇成型訓練実施企業に対する調査より—」	35
資料シリーズ No.91 「雇用創出と人材育成—アメリカ・ジョージア州のヒアリング調査から—」	36
<b>6. キャリアガイダンス部門</b>	
労働政策研究報告書 No.125 「学校時代のキャリア教育と若者の職業生活」	37
ディスカッションペーパー DP-10-06 「最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考」	38
ディスカッションペーパー DP-11-03 「VRT カードの開発と活用の可能性の検討」	39
ディスカッションペーパー DP-11-04 「ジョブカードを活用したキャリア・コンサルティングの効果」	40
資料シリーズ No.85 「求人企業サービスに関する研究—仕事魅力、求人充足、求人開拓、事業所訪問、他—」	41
資料シリーズ No.86 「総合的職業情報データベースの研究開発」	42
資料シリーズ No.88 「仕事能力把握に向けた新たなアプローチ—研究開発の動向、評価の現状、職務の共通性からの検討—」	43
資料シリーズ No.92 「キャリア表現インデックスの開発—職業相談等における就職支援の効果を検討するために—」	44
<b>7. 国際研究部</b>	
資料シリーズ No.74 「第 10 回日韓ワークショップ報告書 個別労使紛争の現状と課題：日韓比較」	45
資料シリーズ No.79 「欧米における非正規雇用の現状と課題—独仏英米をとりあげて—」	46
資料シリーズ No.80 「アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査報告書」	47
資料シリーズ No.81 「第 8 回北東アジア労働フォーラム 派遣労働者の現状と政策課題」	48
資料シリーズ No.84 「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策—フランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカ比較—」	49
<b>8. 調査・解析部</b>	
労働政策研究報告書 No.126 「有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果—企業における有期労働契約の活用現状と政策課題—」	50
調査シリーズ No.80 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」	51
調査シリーズ No.84 「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」	52
調査シリーズ No.85 「年次有給休暇の取得に関する調査」	53
資料シリーズ No.77 「雇用システムと人事戦略に関する調査」	54
資料シリーズ No.89 「労働力需給の推計—新成長戦略（2010 年 6 月 18 日閣議決定）に基づく将来推計—」	55

### 研究の目的と方法

高齢者の就業と就労意識・生活の実態を把握するため高齢者の個人調査を実施し、その実態を明らかにした上で、同調査を用いて主として二つの点から分析を行った。まず、公的年金と雇用との接続に係る課題を明らかにする観点から、在職老齢年金制度の改正で高齢者の就業にはどのような影響の変化があったのか、また今後の年金支給開始年齢のさらなる引上げの生計への影響を見極める観点から、高齢者の家計はどのような実態にあるのかを分析した。第二に、高齢者個人の意識・就業行動を企業の雇用管理の側面から見るため、高齢者の仕事満足度は 60 歳以降の継続雇用はどう影響しているか、また高齢期の教育訓練は高齢者の労働供給や勤労所得にどう影響するか、などについて分析した。

### 主な事実発見

- ・在職老齢年金制度による就業抑制効果は、制度改正以前には必ず見られたが、現在は一部の年齢を除き見られなくなっている。
- ・現在、何らかの原因で就労していない高齢者は、そうでない者と比べて、基礎年金の繰上げ受給をしている者の割合が高いが、そうした者の家計の状況を見ると収入が少なく、生計は厳しい実態にある（図表参照）。また現在、厚生年金を受給している者の家計を見ると、約 15% の者は、勤労収入が少ないために厚生年金がなければ収入が生計費を下回り、かつ、純貯蓄を取り崩しても生計費をまかなえない実態にある。勤労収入が少ない原因は、不就業であるか、就業していてもパート・アルバイトなどの低収入の仕事をしていることによる。
- ・高齢者の仕事満足度が離職意向に与える影響に係る計量分析によれば、仕事満足度が低くなると離職意

向が高くなることが明確に確認できた。また、賃金があまり低いと離職意向が高くなるが見て取れた。

- ・高齢者の教育訓練に与える要因等を計量分析したところ、学歴が高い人ほど 55 歳以降に教育訓練を受ける可能性は高いこと、また 55 歳以降に教育訓練を受けた場合、他の条件が一定であれば、賃金は高くなる可能性があることがわかった。

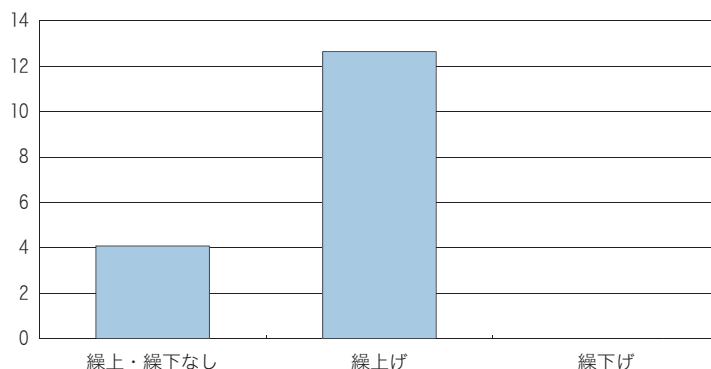
### 政策的含意

- ・公的年金に関するいくつかの分析結果は、公的年金の報酬比例部分に係る支給開始年齢の引上げが 2013 年以降始まることに対して、基礎年金繰上げ制度は所得の埋め合わせ手段としては十分ではないこと、したがってやはり就労の場を確保し、一定の勤労収入を確保していくことが重要であることを示唆している。
- ・仕事満足度に係る分析結果は、企業における高齢者の継続雇用に関する取組みがうまくいくかどうかは、勤務先の企業における賃金など労働条件や人事労務管理のあり方について、高齢者自身が満足しているかどうか、一つの要因として影響していることを示唆する結果となった。一方、高齢者の教育訓練への影響に関する分析結果は、高齢期においても教育訓練は重要であることを改めて示すとともに、若年期からの計画的な教育訓練が重要であることを示唆している。

### 政策への貢献

政府が今後、企業に対して高齢者の継続雇用等の指導・情報提供を進めていくに当たって、上記の高齢者の仕事満足度の影響に係る分析結果などを参考に参考とされることが期待される。

図表 繰上げ・繰下げ受給別による低所得率（単位：％；厚生年金受給資格者・男性 60 - 69 歳）



注：低所得基準は等価所得（2009 年 7 月）が月額 10.8 万円未満である。

# I 調査研究成果

## 1. 雇用戦略

### 「母子世帯の母親はなぜ正社員就業を希望しないのか」

(ディスカッションペーパー DP-10-07 / 平成 23 年 1 月)

担当：周 燕飛

#### 研究の目的と方法

本研究は、日本における母子世帯の母親の半数以上が正社員就業を希望していないという現状に注目し、その原因を分析した。具体的には、最新のアンケート調査の個票データを元に、母子世帯の母親の正社員希望の状況、正社員就業を希望しない母親の特徴を明らかにし、母親の正社員就業のニーズを阻む要因を実証的に探った。

#### 主な事実発見

正社員就業を希望しない理由として、「資格・能力不足仮説」、「育児制約仮説」および「非勤労収入仮説」の3つの仮説を想定して分析した結果、そのいずれもの仮説が、一定の説明力を持っていることが分かった(図表参照)。また、正社員就業の希望を実現させるためには、学歴、初職の正社員経験および看護師、准看護師、調理師、介護福祉士、簿記といった専門資格の保有が重要であることが、分析の結果として判明した。

#### 政策的含意

これから期待される母子世帯の母親への就業支援は、おおむね以下の三つが考えられる。

- ①母子世帯の母親における「育児による制約」を緩和するための支援策が必要である。たとえば、親ともっと同居しやすいような仕組みづくり、ファミリーフレンドリーな企業に対する支援策の充実、家事・育児支援の拡大などが考えられる。
- ②本稿の分析から、学校教育年数が、女性の正社員就業希望に影響するだけではなく、その希望が実際の就職に結びつくかどうかにも影響する重要な要因であることが分かった。低位学歴の多い母子世帯の母親の稼働能力を上げるには、専門学校や大学等での再教育支援が有効な手段となるかもしれない。
- ③(准)看護師や介護福祉士等の正社員就業に有利に働く専門資格に絞って、その取得を奨励・支援すべきといえる。また、訓練費用だけではなく、訓練を受けている間の生活費や子供の保育問題もセットで解決するような政策を計画すべきである。

図表 正社員就業希望の決定要因 (Logit モデル)

説明変数	(1) 女性全体			(2) 有業女性			(3) 子のいる女性全体			(4) 子のいる有業女性		
	係数	S. E.	限界効果	係数	S. E.	限界効果	係数	S. E.	限界効果	係数	S. E.	限界効果
学校教育年数	0.214	0.033 ***	0.035	0.131	0.048 ***	0.021	0.168	0.055 ***	0.028	0.040	0.089	0.006
年齢	-0.052	0.006 ***	-0.008	-0.044	0.008 ***	-0.007	-0.017	0.020	-0.003	-0.027	0.028	-0.004
健康状態 (1=良くない)	0.407	0.145 ***	0.070	0.479	0.193 ***	0.079	0.424	0.237 *	0.076	0.477	0.351	0.073
企業規模 -30~100人未満				-1.860	0.386 ***	-0.304				-2.180	0.628 ***	-0.308
100~300人未満				-0.698	0.394 *	-0.107				-0.985	0.632	-0.136
300~500人未満				-1.067	0.417 ***	-0.157				-1.092	0.691	-0.148
500~千人未満				-0.658	0.467	-0.100				-0.217	0.781	-0.032
千人以上				-0.844	0.471 *	-0.126				-0.530	0.908	-0.075
官広庁				-1.054	0.409 ***	-0.157				-1.105	0.659 *	-0.153
末子 -3~5歳	-0.138	0.297	-0.022	-0.230	0.444	-0.037	-0.258	0.310	-0.042	-0.202	0.510	-0.030
6~14歳	-0.120	0.254	-0.019	-0.761	0.373 **	-0.119	-0.562	0.313 *	-0.093	-1.321	0.486 ***	-0.194
15歳以上	0.497	0.263 *	0.083	-0.091	0.383	-0.015	-0.338	0.419	-0.055	-0.800	0.599	-0.115
子供無・年齢不詳	0.622	0.234 ***	0.106	0.287	0.356	0.047						
親との同居ダミー	0.279	0.127 **	0.047	0.384	0.165 **	0.063	0.285	0.208	0.050	0.753	0.293 ***	0.114
居住地の保育所待機率 (%)	0.017	0.099	0.003	-0.144	0.127	-0.023	0.190	0.185	0.032	-0.209	0.254	-0.031
log(非勤労収入)	-0.082	0.012 ***	-0.014	-0.052	0.016 ***	-0.008	-0.080	0.027 ***	-0.013	-0.070	0.040 *	-0.010
log(金融資産額)	0.094	0.045 **	0.015	0.058	0.059	0.009	0.236	0.078 ***	0.040	0.197	0.119 *	0.029
log(負債額)	0.032	0.009 ***	0.005	0.027	0.011 **	0.004	0.055	0.014 ***	0.009	0.070	0.021 ***	0.010
母子世帯ダミー	0.763	0.311 ***	0.139	0.799	0.391 **	0.134	1.143	0.400 ***	0.227	1.021	0.566 *	0.160
2005年ダミー	-0.483	0.125 ***	-0.083	0.222	0.155	0.036	-0.489	0.207 **	-0.087	0.548	0.285 **	0.081
産業ダミー、職種ダミー				省略						省略		
定数項	-1.762	0.622 ***		1.875	1.568		-3.287	1.084 ***		-15.637		
対数尤度		-1030.7			-642.9			-399.5			-218.2	
擬似決定係数		0.156			0.262			0.114			0.311	
標本サイズ		2,059			1,312			779			480	

注：(1) 被説明変数は、正社員就業希望の有無 (1=現在正社員または正社員就業の希望を持っている、0=その他) である。(2) 地域ダミーおよび人口規模ダミーの係数推計値が省略されている。(3) 限界効果は、標本ごとに計算され、その平均トリートメント効果 (Average treatment effect) が報告されている。(4) \*, \*\*, \*\*\* はそれぞれ 10%、5%、1% 信頼水準で差が有意であることを示す。

# I 調査研究成果

## 「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」

### 1. 雇用戦略

(調査シリーズ No. 75 / 平成 22 年 7 月)

担当：大塚崇史

#### 研究の目的と方法

本調査では、高齢者個々人の就業や生活の実態、就業や生活に関する意識を調査し、先に行った企業調査と併せ、今後の高齢者に対する労働政策立案のための基礎資料を提供することを目的とする。

55～69歳の男女5,000人に対しアンケート調査を実施、有効回収率72.0%、調査時点2009年8月1日現在（仕事については同年7月中の状況）。

#### 主な事実発見

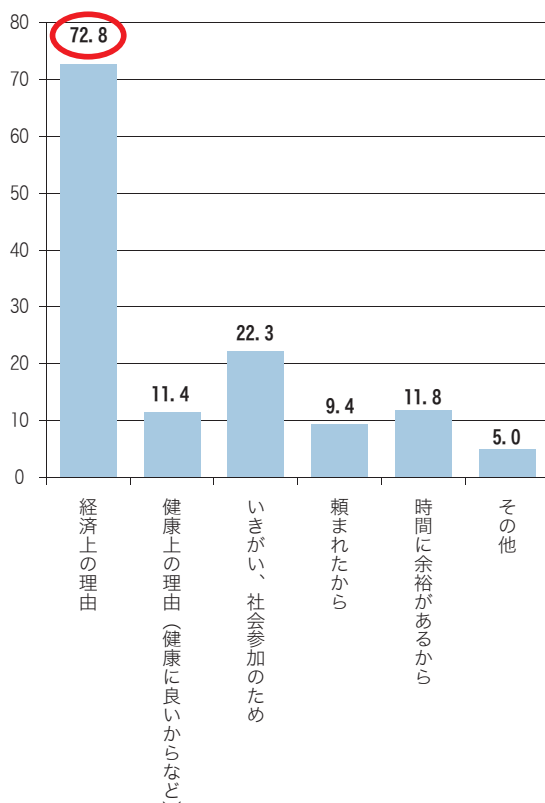
- ・高齢者（55～69歳）の就業率は、男性が72.2%、女性が48.5%。男性では60～64歳で75.1%、65歳～69歳でも52.0%と過半数。就業の理由は経済的な理由が約7割（図表1参照）。
- ・年金受給者の就業率は、60～64歳で男性が69.4%、女性が43.6%、男性では65～69歳でも約5割。
- ・生涯現役希望は男女とも約3割。引退希望者の引退希望年齢は、男女ともに1位が「65歳」、2位が「70歳」。

- ・65歳以上まで働きたい割合は約6割、男性では約7割（図表2参照）。
- ・定年・退職後の希望は、正社員、フルタイム、定年・退職時と同じ企業・同じ仕事・同程度の収入が最も多いが、実際の状況とギャップあり。
- ・定年制について「60歳より上の定年年齢希望」が過半数。うち望ましい定年年齢は、「65歳」が8割程度、それより上も1割程度。「定年廃止希望」も2割弱。

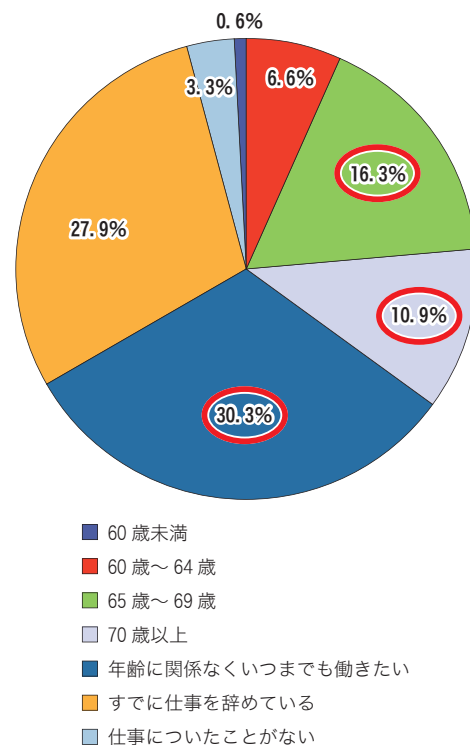
#### 政策への貢献・含意

60歳を超えても十分に働けるという人が多く、他方で年金支給開始年齢の引上げ等による経済事情もあり、働く必要性が高まっている。本調査は、60歳代前半の雇用を確実にしつつ、さらに65歳以上の就業環境の整備を図るためには、どのような施策や配慮が必要かについて示唆を与えるものであり、厚生労働省において活用されることが期待される。

図表1 就業した理由（複数回答、単位 %）



図表2 何歳まで働きたいか



65歳以上まで働きたい割合が約6割

# I 調査研究成果

## 「最低賃金に関する調査」

### 1. 雇用戦略

(調査シリーズ No. 77 / 平成 22 年 9 月)

担当：藤井宏一

#### 研究の目的と方法

我が国において、中小企業の生産性向上と最低賃金引き上げ、企業の雇用・処遇との関係についての実態把握、実証研究は非常に少ない。このため、厚生労働省からの要請を受け、「最低賃金に関する調査」を実施した。全国の中小企業 20,000 社（民間調査機関の企業台帳名簿に基づき、各都道府県の企業規模別・業種別の企業構成比を反映させる形で抽出（従業員規模 300 人未満（卸売業は 100 人未満、小売業、飲食店は 50 人未満、サービス業は 100 人未満））を対象とする郵送調査であり、調査実施は平成 20 年 3 月下旬、調査時点は平成 20 年 3 月 1 日現在である。有効回答数は 2,987 社であり、有効回収率は 14.9% である。

#### 主な事実発見

正社員の賃金について、最も低い賃金水準（時給換算）は、1,000～1,049 円が頂点で、平均 1,104 円である<sup>(※1)</sup>。正社員の賃金決定時の最も重視した事項は、「経験年数」、「仕事の困難度」等が多い<sup>(※2)</sup>。正社員の賃金を引き上げた企業（約 45%）が引き上げの際最も重視した要因は「本人の業績」（2 割強）、「自社の業績」、「能力の向上」等が多い。賃金を据え置き・引き下げをした企業（5 割）の理由は、「企業業績から賃金を上げる余裕がなかった」が 4 分の 3、次いで「将来の経営状況が不透明」、「毎年賃上げをしている訳ではない」等である。

パート・アルバイトの賃金について、最も低い賃金水準（時給換算）は、800～849 円を頂点に分布し、平均 863 円である<sup>(※1)</sup>。パート・アルバイトの賃金決定時に最も重視した要因は「同じ地域・職種のパート・

アルバイトの賃金相場」（約 37%）が最も多く、次いで「仕事の困難度」、「経験年数」、さらに「地域別最低賃金」（約 8%）等である<sup>(※2)</sup>。パート・アルバイトの賃金を（全員、一部）引き上げた企業（約 36%）が、引き上げの際最も重視した要因は「能力の向上」（2 割弱）、「労働力の確保 / 定着」、「本人の業績」、「経験年数」等が多く、「地域別最低賃金の改定」は約 6% である。パート・アルバイトの賃金決定には地域別最低賃金の影響もある程度みられる。

地域別最低賃金額の認知度について、「金額を知っている」が 3 分の 2 で、「金額を知らない」が 3 割である<sup>(※3)</sup>。

平成 19 年度の地域別最低賃金近辺の労働者の有無について、正社員では 6.6% の企業、非正社員は 21.5% の企業が最低賃金×110% 未満の従業員がいる結果となった<sup>(※1, ※2)</sup>。

平成 19 年度の地域別最低賃金の引上げに対して経営面や雇用・賃金面での対応策や見直しを行った企業は 2 割、行わなかった企業は 4 分の 3 である（図表 1 参照）。地域別最低賃金の引上げに対する対処方法は「従業員の賃上げ」が 7 割強で最も多く、次いで「人件費以外の諸経費等コストの削減」、「人員配置、作業方法の改善」、「従業員の新規雇用の抑制」等が多い（図表 2 参照）。

(※1) 数値について異常値等の処理を行ったベース（精査済み）の集計結果。

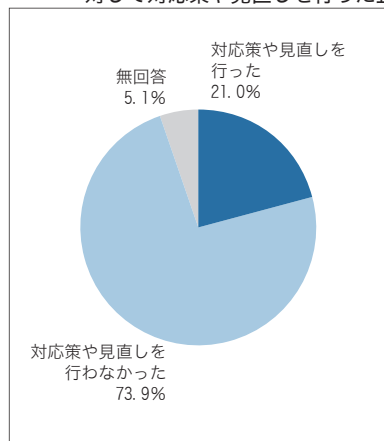
(※2) 正社員は正社員がいる企業、パート・アルバイトはパート・アルバイトがいる企業、非正社員は非正社員がいる企業について集計。

(※3) 調査票裏面に記載した地域別最低賃金額一覧表により金額の確認が可能。

#### 政策的含意

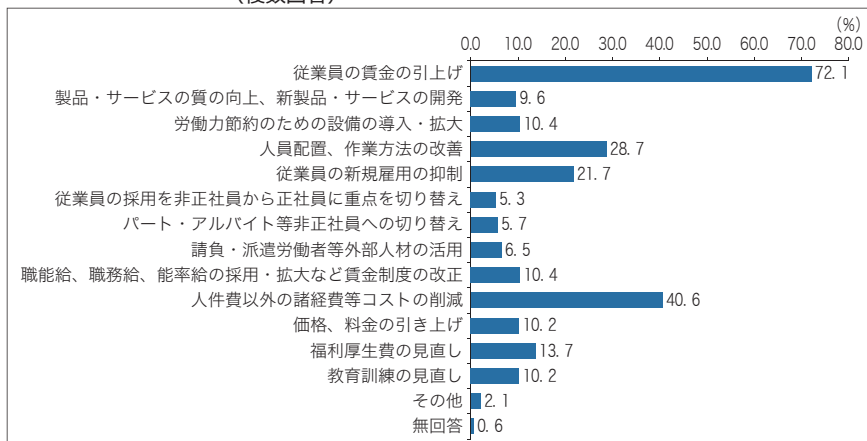
中小企業の生産性向上と企業の賃金・処遇との関係、最低賃金が中小企業の企業経営、賃金、雇用等に与える影響等の実態を詳細に調べており、最低賃金制度に関する検討に当たっての有益な情報を与えている。

図表1 平成19年度地域別最低賃金引上げに対して対応策や見直しを行った企業



(注) 全回答企業 (2,987 社) について集計

図表2 平成19年度地域別最低賃金引上げに対する対処法 (複数回答)



(注) 最低賃金の引上げに対して対応策や見直しを行った企業 (628 社) について集計



# I 調査研究成果

## 「人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査（派遣元調査）」

### 1. 雇用戦略

(調査シリーズ No. 78 / 平成 22 年 11 月)

担当：小野晶子

#### 研究の目的と方法

- 派遣労働でキャリアは形成できるのか。その実態を探るべく、JILPT では、派遣元、派遣先、派遣労働者の三者に向けて調査を行った。三者に対し同時に調査することで、キャリア形成の行われ方、働き方の状況を多面的にとらえ、派遣労働におけるキャリア形成の現状と問題点を明らかにしている。
- 本研究は、その一環として派遣元に対してアンケート調査を行った。対象は、全国の労働者派遣事業の登録事業所、5,000 事業所（内訳：特定労働者派遣事業所（以下、「特定派遣」という）2,500 事業所、一般労働者派遣事業所（以下、「一般派遣」という）2,500 事業所）で、2008 年度労働者派遣事業報告書を提出した事業所のうち、稼働者数が 10 名以上の事業所から無作為抽出、郵送法により実施。有効回収数は 1,620 件（内訳：特定派遣 844、一般派遣 776）、回収率は 32.4%。
- 派遣元調査では、派遣会社が派遣労働者のキャリアをどのように考え、管理・支援しているのか、派遣に際しての賃金や、マッチングはどのようなものなのか、派遣社員から正社員へ転換する人はどのくらいいるのか、また、年齢の上限はあるのか、などについて調査を行った。

#### 主な事実発見

- 過去 1 年の平均時給額は軒並み下落しており、特に一般派遣でその傾向にある。下落幅が大きいのは「情報システム開発」（特定 -70.3 円 / 一般 -80.2 円）、「その他の技術・クリエイティブ職」（特定 -101.1 円 / 一般 -85.7 円）、「機械設計」（特定 -42.6 円 / 一般 -8.9 円）である。
- 業務未経験者の派遣実績は、一般派遣 72.2%、特

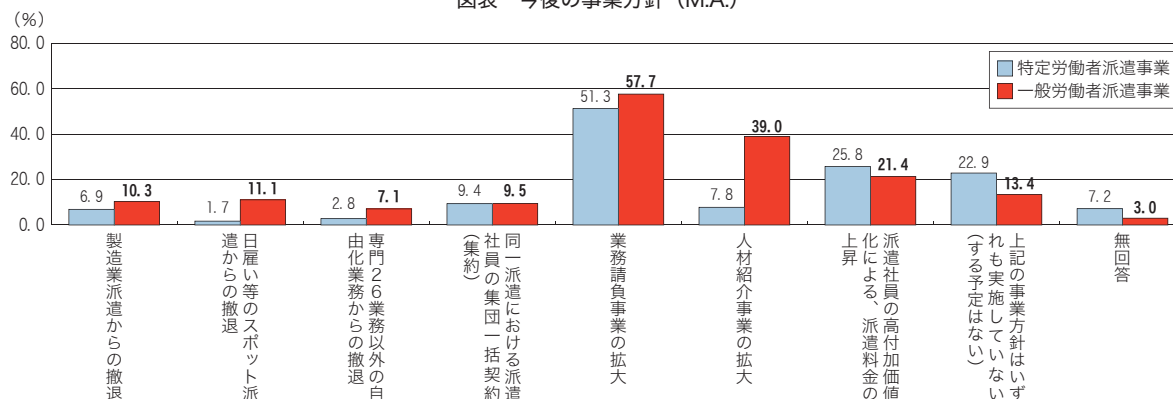
定派遣 45.7%と、一般派遣が 26 ポイント高い割合を示している。業務別にみると、「一般・営業事務・データ入力等」（特定 17.6%、一般 23.4%）、「その他製造」（特定 25.4%、一般 27.5%）、「その他軽作業」（特定 11.9%、一般 21.8%）といった比較的高い技能レベルが求められない業務において、その割合が高い。これらの業務が実務経験の足がかりになる可能性がある。

- ③ 仕事が紹介しやすい年齢上限の平均は、特定派遣で 49.52 歳、一般派遣で 51.87 歳と一般派遣の方がやや高い。業務ごとでは「一般・営業事務・データ入力等」「情報処理システム開発」は 40 歳代がピーク、製造業務、軽作業系は 50 歳代、60 歳以降も派遣が容易とする事業所も多い。事務系、技術系では 40 歳代に「壁」が訪れ、製造業務や軽作業は年齢に関係なく派遣されている。
- ④ 今後の人材派遣業の方針では、製造業務派遣や登録型派遣の自由化業務について今後規制されることが見込まれたため、「業務請負事業」や「人材紹介事業」へのシフトが予想される。特に、一般派遣では、(1)「業務請負事業の拡大」57.7%、(2)「人材紹介事業の拡大」39.0%—の 2 つの事業へのシフトが顕著である。特定派遣では、「派遣社員の高付加価値化による派遣料金の上昇」(25.8%)が高く、質的競争による事業戦略を考えていることがわかる（図表参照）。

#### 政策的含意

- ① 一般労働者派遣事業者が主に取り扱う登録型派遣は、入職のハードルの低さ、直接雇用への転換数の多さから、キャリア形成の足がかりになる可能性がある。
- ② 派遣業界は、今後の法改正をにらんで、業務請負事業や人材紹介事業へのシフトに動き始めている。

図表 今後の事業方針 (M.A.)



# I 調査研究成果

## 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣先調査）」

### 1. 雇用戦略

（調査シリーズ No. 79 / 平成 22 年 11 月）

担当：小野晶子

#### 研究の目的と方法

- 派遣労働でキャリアは形成できるのか。その実態を探るべく、JILPT では、派遣元、派遣先、派遣労働者の三者に向けて調査を行った。三者に対し同時に調査することで、キャリア形成の行われ方、働き方の状況を多面的にとらえ、派遣労働におけるキャリア形成の現状と問題点を明らかにしている。
- 本研究は、その一環として派遣先に対してアンケート調査を行った。対象は、全国事業所のうち、6 業種（製造業、情報・通信業、金融保険業、サービス業、卸売・小売業、運輸業）に該当する従業員 30 人以上の事業所で、帝国データバンクより 10,000 事業所を無作為抽出、郵送法により実施。有効回収数は 3,085 件、回収率は 30.9%。
- 派遣先調査では、派遣先事業所が職場においてどのように派遣労働者を活用し、能力開発を行っているのか、派遣労働者はどのような仕事を担っているのか、派遣料金とその引き上げ理由、正社員へ転換する人はどのくらいいるのか、などについて調査を行った。

#### 主な事実発見

- 派遣先の業務で最も割合が大きいのは「一般・営業事務・データ入力等」51.4%。「一般・営業事務等（自由化業務）」10.2%、「情報処理システム開発」10.2%、「その他製造」15.7%が続く。
- 派遣社員の勤続時間が長くなるにつれて仕事内容が高度化するかという問いに、全体の 16.7%が「よくある」、46.0%が「ときどきある」と回答。各業務の中で高度化する比率が突出して高いのは「IT 技術・専門職系」で、8 割強が「ある」（「よくある」、「ときどきある」）と答えている。製造業務系でも 67.3%の事業所で「ある」と回答しており、作業内容が変

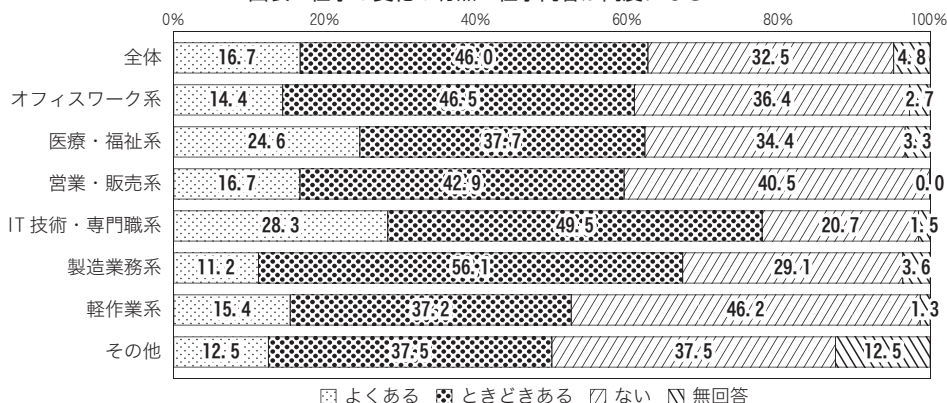
化のない単純作業の繰り返しと捉えられがちだが、「IT 技術・専門職系」の次に高度化する傾向にある（図表参照）。

- 派遣料金の幅をみても、「情報処理システム開発」（料金幅 2,782.3～4,687.9 円）及び「機械設計」（同 2,234.1～4,285.4 円）でおよそ 2,000 円の開きがある。他方、「オフィスワーク系」の業務では、最高額が 2,000 円強、最低額が 1,500 円～1,700 円と、その差は大きくても 500 円ほどである。
- 派遣労働者の年齢分布では、最も多い年齢層を「30～34 歳」とする事業所は 29.1%と最も高く、「40 歳以上」は、22.2%。「40 歳以上」の比率が顕著に高いのは「金融・保険業」（43.8%）、「医療・福祉」（36.2%）、「運輸業」（31.8%）である。
- 派遣先において過去 3 年で 1 人でも派遣社員から正社員へ登用した実績がある事業所は、33.3%（404 事業所）。中でも、「通常派遣を経て正社員へと転換（引き抜き）」したことがある事業所が 24.9%と、紹介予定派遣などに比べて多い。

#### 政策的含意

- 派遣業務の中で、「IT 技術、専門職」は、仕事が高度化し、派遣料金もそれに応じて上がっているものと考えられる。それ以外は、仕事が高度化しても、派遣料金の上昇幅は小さい。
- 派遣社員が最も多い年齢層は 30 歳代前半だが、「金融・保険業」、「医療・福祉」、「運輸業」には比較的高年齢者が携わっている。
- 過去 3 年間で、約 3 割の派遣先事業所で正社員転換の実績がある。転換時の年齢の中心層は 20 歳代後半から 30 歳代前半で、正社員との賃金の乖離が小さい時期と想定される。

図表 仕事の变化の有無：仕事内容が高度になる



# I 調査研究成果

## 「定年後の働き方と対処行動—働く人の知恵と工夫—」

### 1. 雇用戦略

(調査シリーズ No. 82 / 平成 23 年 3 月)

担当：奥津眞里

#### 研究の目的と方法

定年退職に伴う条件・環境の変化が定年退職後に働く労働者の意識と仕事への取り組みにどのような影響を与えるかを明らかにし、定年退職経験者が快適に職業能力を発揮できる要因を探ることを目的とした、アンケート調査及びヒアリング調査を実施した。

#### 主な事実発見

##### (1) 定年後の再就職先と再就職ルート

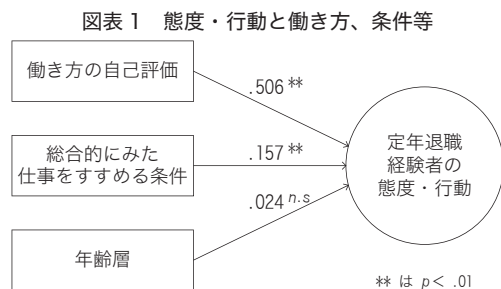
男女ともに 60 歳以降は定年制のない企業で働くことが多くなる。定年制がない企業に働く 60 歳以上の労働者が実際に当該企業で働いていられると考える期間は「身体が続く限りずっと」が過半数だが、上限年齢を予測する者は 35.5% である。その場合の上限年齢は 65 歳までと 70 歳までが多い。

##### (2) 定年後に働いている労働者の自己評価 — 前向きな言葉で自己表現できる条件

「今の私の働き方は ( ) だ。だから、私は ( ) している。」という文章の ( ) 内に記述された言葉を分析した。前段の ( ) は「働き方の自己評価」で、後段の ( ) は自己評価に基づく働く上での「態度・行動」となる。

「働き方の自己評価」は、「自由、自然体」、「満足、快適、楽、理想」、「条件的合理性、適正さ」、「自己肯定、社会的承認」、「不本意、苦痛」、「その他」の各グループに分けられた。また、「態度・行動」は「自由、自然さの享受」、「環境、適応の成功」、「合理性確保の行動」、「社会的承認」、「自己肯定の成功」、「不本意、苦痛の忍従」、「その他」に分けられた。男性の定年退職経験者のみを取り出して分析すると、「働き方の自己評価」及び「態度・行動」と定年後の就職ルート又は働く条件との間には有意な関係がみられた (図表 1、2 参照)。

##### (3) 納得して働くことと再就職確保の道程



定年後の職場への道は技術・技能系の者は、定年退職した会社での実績をベースとして拓けた。定年後は仕事の改善・工夫を自発的に行うことによって働く意義を見出している。管理・事務系は現役時代の仕事の与えられ方とそこでの人との出会いによって定年後の道が変わるが、現役時代の業務に関連した人的ネットワークと自己啓発等の活動が定年後の仕事につながっていた。

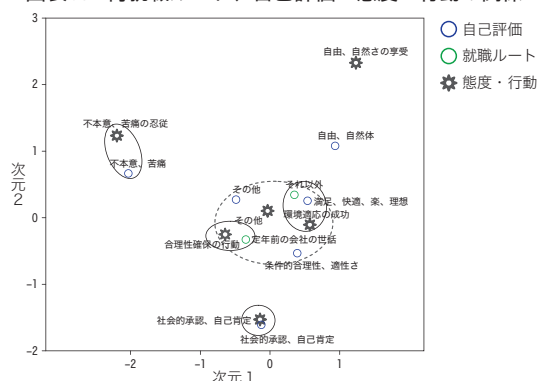
#### 政策的含意

定年退職後に働く労働者と企業が雇用契約を結ぶ際には、働く条件の中で労働者が最も重視する事柄を把握する手続きを踏むとよい。それによって総合的にみた仕事をすすめる条件をどのように労働者がみているかを把握すると、働く上での快適さや満足感を労働者に与える条件設定が可能になる。採用後も、雇用契約時に一旦決定した働く条件を定期的に更新するなどの管理手法は有効である。労働者は企業の雇用管理方針に呼応して「合理性確保の行動」をとる。他方、労働者のキャリア形成は職場で与えられた仕事との出会いに左右され、定年退職後の働き方にも影響を与えている。労働者には自主性が、企業側には従業員の育成という観点からの仕事の与え方及び社外での自己啓発行動の動機付けを行う施策が必要になる。公的年金に期待する定年後の収入の見通しは働き方の選択を大きく変える。この面での雇用のセーフティネットとは何かを検討する必要がある。

#### 政策への貢献

今後の少子高齢化による労働力人口が減少するなかで、人口構造の中で大きな割合を占める団塊の世代の人々が職業キャリアのラスト・ステージで納得した働き方をするための基礎的条件を提示した。

図表 2 再就職ルート、自己評価と態度・行動の関係



# I 調査研究成果

## 「男女間賃金格差の経済分析」

### 1. 雇用戦略

(資料シリーズ No. 75 / 平成 22 年 8 月)

担当：藤井宏一

#### 研究の目的と方法

本書は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局より要請を受けた課題研究「男女間賃金格差に関する研究」のうち、既存統計の再集計（個票分析）による男女間賃金格差の規定要因に関する分析結果をまとめたものである。男女間の賃金格差には、職階、勤続年数等の要因や賃金決定の仕組み、制度の運用状況等様々な要因が影響を及ぼしている。それぞれの要因に応じた対策を講じるためにはその詳細な分析が必要となる。そこで、本書では、2000 年代（主に 2000 年と 2006 年）について、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を用いて、一般労働者の男女間賃金格差の水準及び変動要因を明らかにするとともに、「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」等のマッチングを行い、企業内における（女性）雇用管理と男女間賃金格差の関係について分析を行った。

#### 主な事実発見

- 一般労働者の男女別賃金構造について、男女とも年齢の上昇が賃金に与える影響は大きい、男性の賃金関数では年齢が高くなると賃金が大きく上昇するのに対して女性はそれほど上昇しない。女性の賃金関数の方が、勤続年数が伸長すること、学歴が高くなること、役職が上位になることにより賃金が大きく上昇している。小企業に比べた大企業の賃金上昇幅は、2000 年は女性の賃金関数の方が大きく、2006 年は女性の方が小さい。

- 2000 年、2006 年の男女間賃金格差について、属性格差（男女の属性別の分布の差異）、非属性格差（賃金構造（賃金評価）の男女の差異）ともに影響している。2006 年では 2000 年より非属性格差の寄与率が若干高まっている。非属性格差では、年齢の評価の男女差（女性は男性より年齢の賃金評価が低い）が最も大きな要因である。属性格差では、女性の勤続年数が短いこと、女性の役職割合が少ないことが主な要因である（図表参照）。
- 2000～2006 年の男女間賃金格差の縮小は年齢等の属性の男女の差異の縮小が大きな要因である（年齢の評価の男女差はこの間、拡大要因に寄与）。

#### 政策的含意

本分析結果を踏まえると、男女間賃金格差の解消に向けた取組みとしては、公正・明確・透明な賃金制度・評価制度の整備・運用、女性の活用（登用）が可能なよう、職域が広がるよう、女性の就業継続（再就職）が進むような人事雇用管理制度の整備・運用、結果的に男女格差につながっているような慣行（企業だけでなく社会全体）の見直し、等が重要であろう。

#### 政策への貢献

主な研究成果は、厚生労働省の「変化する賃金・雇用制度の下での男女間賃金格差に関する研究会」（2008～2009 年度）で報告し、同研究会の報告書（2010 年 4 月）で活用された。

図表 男女間賃金格差の要因分解

①職階を含まない企業規模 5 人以上 ②職階を含む企業規模 100 人以上

	2000 年		2006 年		2000 年		2006 年	
	実際値	割合 (%)	実際値	割合 (%)	実際値	割合 (%)	実際値	割合 (%)
合計	0.3913	100.00	0.3756	100.00	0.3985	100.00	0.3948	100.00
属性格差	0.1779	45.46	0.1647	43.84	0.2504	62.83	0.2378	60.24
年齢	0.0344	8.78	0.0216	5.75	0.0365	9.16	0.0188	4.76
勤続年数	0.0861	22.01	0.0886	23.58	0.1123	28.17	0.1044	26.44
学歴	0.0342	8.74	0.0347	9.23	0.0391	9.80	0.0367	9.30
産業	-0.0004	-0.10	-0.0034	-0.89	-0.0092	-2.30	-0.0086	-2.17
企業規模	0.0099	2.54	0.0099	2.64	0.0100	2.52	0.0100	2.52
職階					0.0498	12.51	0.0641	16.24
地域	0.0137	3.50	0.0133	3.54	0.0119	2.98	0.0125	3.16
定数項	-	-	-	-	-	-	-	-
男性の利得 (①)	0.0639	16.32	0.0663	17.65	0.0422	10.59	0.0474	11.99
年齢	0.2882	73.64	0.3543	94.32	0.3039	76.25	0.3831	97.02
勤続年数	-0.0416	-10.64	-0.0509	-13.56	-0.0531	-13.32	-0.0615	-15.57
学歴	-0.0219	-5.59	-0.0263	-7.00	-0.0241	-6.04	-0.0290	-7.34
産業	-0.0211	-5.39	-0.0144	-3.83	-0.0110	-2.77	-0.0078	-1.97
企業規模	-0.0053	-1.36	0.0046	1.23	0.0060	1.50	0.0102	2.58
職階					-0.0133	-3.33	-0.0158	-4.01
地域	0.0135	3.46	0.0090	2.40	0.0113	2.83	0.0072	1.83
定数項	-0.1479	-37.80	-0.2100	-55.91	-0.1775	-44.53	-0.2390	-60.54
女性の損失 (②)	0.1496	38.22	0.1446	38.51	0.1059	26.57	0.1096	27.77
年齢	0.4810	122.91	0.4966	132.20	0.3731	93.63	0.3933	99.62
勤続年数	-0.0143	-3.64	-0.0138	-3.68	-0.0311	-7.81	-0.0308	-7.80
学歴	-0.0143	-3.65	-0.0185	-4.94	-0.0208	-5.22	-0.0297	-7.53
産業	-0.0612	-15.65	-0.0745	-19.82	-0.0607	-15.24	-0.0711	-18.01
企業規模	-0.0146	-3.73	-0.0002	-0.05	0.0141	3.54	0.0219	5.55
職階					0.0001	0.01	-0.0008	-0.21
地域	0.0154	3.93	0.0075	1.99	0.0215	5.40	0.0116	2.95
定数項	-0.2424	-61.94	-0.2524	-67.20	-0.1903	-47.74	-0.1848	-46.81
非属性格差 (①+②)	0.2134	54.54	0.2109	56.16	0.1481	37.17	0.157	39.76

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2000 年、2006 年）により計算。

注：1）復元倍率によるウェイト付けを行った推計による。

2）表の実際値は各要因の寄与度、割合の数値は各要因の寄与率。

研究の目的と方法

雇用政策を適切に進める上で、失業構造の実態、失業が生じている背景・要因、また、就業が困難な場合の要因等の分析・解明を行うことは必要不可欠といえる。このため、労働政策研究・研修機構では、「失業構造の理論的・実証的研究に関する研究会」を立ち上げ、均衡失業率、構造的・摩擦的失業率（NAIRU（インフレ率を加速させない失業率）、UV 分析）の推計手法の改善に向けた取組み、失業構造の実態把握と変動要因の分析、マクロモデルによる労働市場等の構造変化の状況等についての検証を行った。

主な事実発見

- ・ NAIRU の推計について、インフレ率の変動の大きい 1970 年代とデフレ状況でインフレ率の変動が少なく失業率の相対的変動が大きい 1990 年代後半以降の状況を踏まえ、手法を改善し、フィリップス曲線の式の誤差項の分散が大きいレジームと分散が小さいレジームという 2 つのレジームがあると仮定し、レジームが確率的に切り替わるマルコフ・スイッチング・モデルにより、極端に大きなインフレ率の変動が起きた期を別個に扱い、デフレ期に NAIRU が急上昇する可能性を捉えるため、NAIRU が変化する方向が確率的に変化する、確率的ドリフト付きランダム・ウォーク過程としてモデル化した。手法の改善で、現実の失業率や経済情勢をある程度反映した NAIRU 推計を得られた。NAIRU は、1990 年代 3% 近辺から上昇し最近では約 5% になっている。

- ・ 世代間の失業率格差の決定要因について（失業率格差を被説明変数、有効求人倍率、人口格差、トレンド項を説明変数とする）推定を行った結果、世代サイズの違いの効果である、コホート・クラウディング（世代の混雑現象）が存在し、世代の人口増加は当該世代の失業率を悪化させる傾向が、若年層を中心に 45 歳未満の年齢階級でしばしば観察される。このことは、第 2 次ベビーブーム世代の労働市場参入によって、その世代の失業率が他世代に比べて若干押し上げられた可能性が高いことを意味する。この他、労働市場の需給が逼迫しているときに若年とその他の年齢階級の失業率格差は拡大する傾向がある（事実、若年の失業率が中高年より景気変動に対して鈍い反応を示している）。（図表参照）
- ・ ケインズ型の四半期マクロ計量モデル（中村（2008））について、非正規雇用に関する取り扱いを内生化し、推計期間の拡張を行った。モデルの結果からは、2000 年代の非正規雇用者の増加は制度的要因だけでなく景気の低迷によって加速されたことが考えられる。マクロの消費関数において、非正規雇用者での所得拡大の効果は正規雇用者のそれと比べて小さく、雇用拡大が正社員か非正規雇用者かでマクロ的な影響が異なることを示唆している。また、労働供給面で 90 年代後半構造変化が生じている可能性が示唆された。

政策的含意

本分析結果は、雇用情勢判断や雇用政策、若年失業対策等の基礎資料として、有益な情報を与えている。

図表 推定結果の符号の一覧表（男女計）表頭が被説明変数の年齢階級

	15-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳	50-54 歳	55-59 歳
20-24 歳	+ + -								
25-29 歳	+ +* -	+ -							
30-34 歳	+ +*** -***	+*** +*** -***	+** +*** -**						
35-39 歳	+ +*** -*	+ +*** -***	+ +*** -	- + +					
40-44 歳	+* +* -	+*** +*** -*	+* + -	- + +**	+ +** +*				
45-49 歳	+** - -	+** - +	+*** - +	+ -** +***	+*** + +***	+ + +			
50-54 歳	+ + +	+ +** +**	+* + +	+ - +	+*** - +	- +*** +***	+ +		
55-59 歳	+* + +	+*** +*** +***	+* + +***	+ - +***	+** -*** +***	- +*** +***	- +	- +	
60-64 歳	+*** + +	+ - +	+* + +*	+*** +*** +***	+ +*** +***	- + +**	- -	- +	- +** +

注：上段は有効求人倍率の係数の符号、中段は人口格差の係数の符号（プラスで有意の場合コホート・クラウディングが生じている）、下段はトレンド項の係数の符号を表す。\*\*\* は 1%、\*\* は 5%、\* は 10%水準で統計的に有意であることを示す。

### 研究の目的と方法

本書の主たる目的は、厚生労働省からの研究要請に心えて、最低賃金額の近傍に分布する労働者の張付き状況を明らかにすることであるが、併せて本書に付加価値を加えるべく、最低賃金の引上げが雇用及び雇用以外の分野に与える影響について、理論サーベイを行うとともに、実際のデータを用いて一定の推定作業を行った。

### 主な研究成果

- 最低賃金額の近傍の労働者の分布状況をみると、一般労働者はほとんど存在しないが、パートタイム労働者については、一部の道県では、相対的に多くの割合の労働者が最低賃金の近傍に分布している。当機構が実施した企業アンケート調査の調査結果(注)によると、こうした道県では、事業主はパート・アルバイトの賃金決定に当たって、それ以外の都府県と比べて地域別最低賃金(だけ)をより重視している(図表参照)。
- (注) 調査結果は当機構の調査シリーズ No. 77『最低賃金に関する調査』(2010年9月)にまとめられている。
- 最低賃金の影響に係る最近の理論サーベイでは、最低賃金の引上げは企業の雇用や経常利益などにマイナスに影響する、とするものが多かった。このほか研究開発については、関連の投資を減少させるとする理論研究があった一方、労働生産性に関しては、これを低下させるといふものと上昇させるといふものの両方があった。
- なお、最低賃金が教育訓練に与える影響を分析した理論研究には、OECDに加盟している国のデータを比較分析したものがあり、これによると、いわゆる積極的労働市場政策を行っている国では、最低賃金の引上げがあっても雇用確保策や人材育成策によって補完されるため、雇用は失われていないことが示されている。

- わが国のデータを用いて、最低賃金が雇用に与える影響を計量分析したところ、10歳代男子の雇用者比率と60歳以上女子のパート・アルバイト比率を高めるように影響していることが確認された。しかし、それ以外の層の雇用には有意な影響は見出せず、最低賃金の影響は局所的、限定的であることがわかった。
- 上記の企業アンケート調査のデータを用いて、最低賃金の雇用以外の分野への影響を分析したところ、最低賃金の引上げで人件費総額が増えた場合にも、企業内で人材育成など労働者の生産性上昇につながる何らかの対応を取った企業では、経常利益の減少を抑えた企業もあり、上で紹介した理論サーベイでの知見を裏づける結果となった。

### 政策的含意

- 労働者の賃金が最低賃金の近くに多く分布している地域や企業では、最低賃金は労働者の賃金決定に少なからず影響を与えていること、その意味で労働者の賃金確保機能を果たしていることが示された。
- 最低賃金の引上げは、雇用を必ず減少させるわけではないものの、全く影響しないわけではなく、マイナスの影響を及ぼす場合もあることから、政府は最低賃金制度を管理運用するに当たっては、労働市場や財・サービス市場の現状及び企業の経営状況などを総合的に見極めながら、改定の実施の有無を含め、引上げ幅や時期等を慎重に判断し、決定していくことが重要であることが改めて示唆された。
- 最低賃金政策は教育訓練を含む雇用政策と一体的に、これと関連付けて管理運営していくことが重要であることが示された。

### 政策への貢献

今後の最低賃金改定に当たって、上記の諸点が政府によって参考にされることが期待される。

図表 パート・アルバイトの賃金決定に当たっての要因別考慮割合

	考慮した割合 (%)		
	乖離小	乖離大	$\chi^2$
地域別最低賃金	43.4	17.1	31.82 **
産業別最低賃金	5.3	6.1	0.10
同じ地域・職種のパート・アルバイトの賃金相場	52.2	57.8	1.07
同じ職種の正社員の賃金相場	7.1	10.7	1.25

\*\*  $p < .01$

(注) 表中、「乖離小」とは、県内の平均賃金の額と地域別最低賃金額との相対的な乖離率(乖離額を地域別最低賃金額で除した値)の小さい順に上から5県のことで、沖縄、北海道、和歌山、秋田、青森の各道県のことで、また「乖離大」とは乖離率が大きい上位5県のことで、東京、群馬、富山、宮城、奈良の各都府県のこと。本表は「乖離小」の道県と「乖離大」の都府県の回答を比較したもの。

# I 調査研究成果

## 2. 労働経済分析

### 「非三大都市圏へのU・Iターンの促進とU・Iターン者を活用した内発的雇用創出活性化に係る研究」

(労働政策研究報告書 No. 134 / 平成 23 年 5 月)

担当：大谷 剛

#### 研究の目的と方法

三大都市圏と非三大都市圏の経済格差は縮小する傾向がなく、非三大都市圏からの人口流出も留まる気配がない。本報告書では、これら問題の解消に資するべく、非三大都市圏へのU・Iターン促進策と非三大都市圏におけるU・Iターン者を活用した内発的雇用創出活性化について検討した。これら課題を検討するにあたっては、個人と企業に対するアンケートを実施し、そこから得られたデータを利用して統計的分析を行った。

#### 主な事実発見

- ①U・Iターンを希望する理由としては、「その県や地域が好きだから」、「のんびり生活したいから」、「親族・友人・知人が多いので」、「仕事以外の生活も充実させたいから」、「自然が豊かだから」などの回答割合が高い。
- ②U・Iターン促進のためには、仕事面と引っ越し面の問題を解消する必要があるが、前者に注目した分析からは、希望年収が低い者ほど仕事が決まりやすい(図表参照)ことにくわえ、引っ越し理由として「住宅事情が良いので」、「親族・友人・知人が多いので」という理由を挙げていた者ほど希望年収が低いことがわかった。後者に注目した分析からは、Uターン者ほど引っ越しが容易であることや、引っ越し前の家が持ち家である者ほど引っ越しが困難になることがわかった。
- ③非三大都市圏の企業が評価しているU・Iターン者としては、管理的職業に従事している者、30歳代の者、50歳代の者、専門学校卒の者を挙げることができる。また、非三大都市圏企業のうちいかなる企業がU・Iターン者を評価しているのかを検討すると、中途採用のU・Iターン者の割合が高い企業、経営方針として事業の重点化、規模拡大、製品・サービスの高付加価値化を目指している企業であることがわかった。

- ④非三大都市圏企業のうち、「今後、U・Iターン者以外よりもU・Iターン者の採用を希望する」と回答した企業の特徴は以下のとおり。既に採用しているU・Iターン者の能力のうち「地元県の人材とは異なったセンス」や「マネージメント能力」が役立っていると回答した企業、「都市圏から来たU・Iターン者」を多く採用している企業、それに「コア人材が不足している」企業。

#### 政策的含意

- I 上記①を踏まえると、U・Iターン希望者を増やすためには、県・地域・自然の魅力やライフワークバランスの創造・周知などが重要。
- II 上記②を踏まえると、仕事決定確率を高めるためには希望年収を低めに誘導することが重要であり、そのためには、良好な住環境の整備・周知や三大都市圏在住者に非三大都市圏在住の友人・知人を作らせることが重要。また、引っ越し実現確率を高めるためには、引っ越し先についてのきめ細やかで多様な情報を提供することや、持ち家の売買の円滑化が重要。なお、得られた結果を総合的に判断すると、U・Iターンを促進するためには、三大都市圏-非三大都市圏間の交流も有効となる可能性がある。
- III 上記③と④を踏まえると、そこで示された属性を持った者のU・Iターンを促進したり、そこで示された属性を持った企業にU・Iターン者をマッチングすることにより内発的雇用創出を活性化できる可能性がある。

#### 政策への貢献

全国レベルのアンケートを実施することによりデータを作成、それを利用して統計的な手法を用いながら一定の具体性を持った政策的インプリケーションを導出した。

図表 仕事決定要因の分析

	(I) ⑥ VS ⑦			(II) ⑥A VS ⑦		
	Coef.	z	P>z	Coef.	z	P>z
希望年収(推計値)	-1.60	-2.79	0.005	-1.34	-2.06	0.039
引っ越し前正社員ダミー	0.66	2.10	0.036	0.62	1.74	0.083
引っ越し前自営業ダミー	1.29	3.32	0.001	1.01	2.31	0.021
引っ越し前非正規社員ダミー	-0.20	-0.73	0.467	-0.19	-0.61	0.542
引っ越し前学生ダミー	0.86	2.68	0.007	0.87	2.44	0.015
引っ越し前年齢	0.02	2.28	0.023	0.00	0.40	0.691
男性ダミー	0.40	2.03	0.042	0.29	1.31	0.190
専門学校・短大・高専ダミー	0.17	0.73	0.468	0.20	0.75	0.452
大卒ダミー	0.59	2.96	0.003	0.56	2.42	0.015
院卒ダミー	1.18	4.17	0.000	1.30	4.11	0.000
引っ越し先有効求人倍率	0.01	1.27	0.203	0.02	1.86	0.063
定数項	0.13	0.22	0.828	0.15	0.23	0.817
Number of obs	446			392		
LR chi2	42.49			43.25		
Prob > chi2	0.00			0.00		
Pseudo R2	0.07			0.09		

# I 調査研究成果

## 2. 労働経済分析

### 「新成長戦略による地域の雇用誘発シミュレーション」

(ディスカッションペーパー DP-11-01 / 平成 23 年 1 月)

担当：中野 諭

#### 研究の目的と方法

- ・本研究の目的は、政府の新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）に基づき、同戦略の政策目標が達成された際に見込まれる地域（地域ブロックおよび都道府県）の雇用誘発量を計測することである。
- ・新成長戦略では、アジア経済も成長分野となっており、今後も国際貿易が盛んになることが予想される。本研究では、上記に加えた感度分析として、新興国である BRICs 諸国向けの輸出が 2005 年比 10% 増加した場合の雇用誘発効果も計測している。
- ・具体的には、経済産業省『地域間産業連関表』に対応した形式で雇用表および国・部門別輸出入額の推計を行い、新成長戦略の成長分野別・地域別新規需要を与えた産業連関モデルによるシミュレーション分析を行っている。

#### 主な推計結果

- ①対 2005 年雇用者比で見た新成長戦略による地域別雇用誘発効果は、環境・エネルギー分野（製品代替調整）で近畿 1.64%、中部 1.60%、中国 1.58% の順に高い。他の成長分野における同比率の上位 3 位は、医療・介護分野では、関東 5.57%、東北 5.46%、

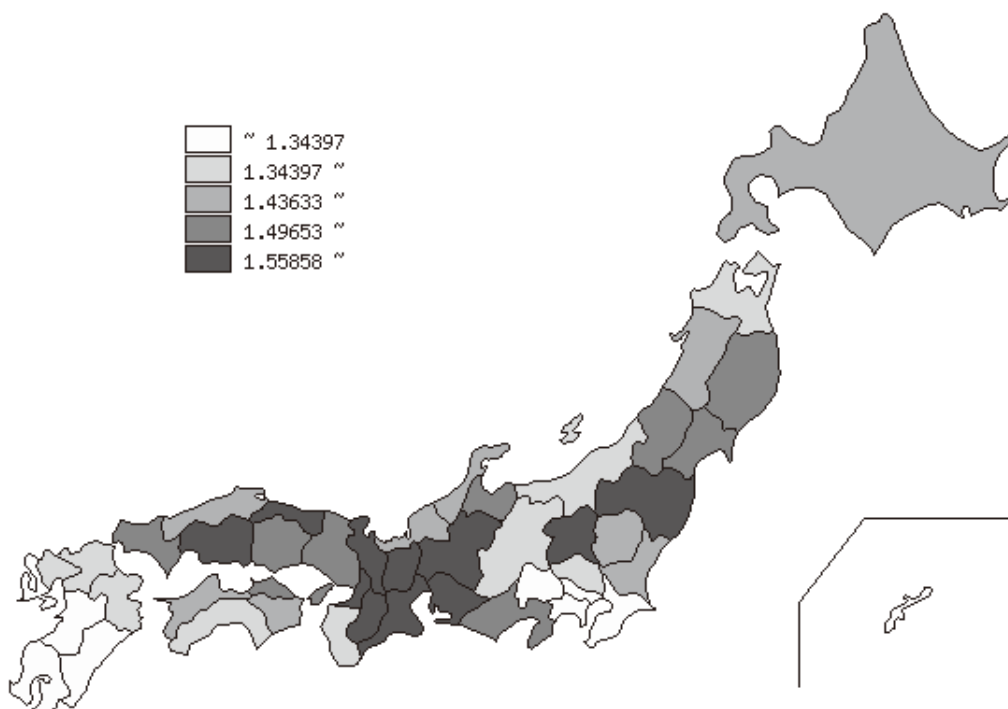
近畿 5.42%、観光分野では、近畿 1.68%、沖縄 1.59%、関東 1.20% と分野によって雇用誘発の地域配分は異なる。

- ②新興国の一つである中華人民共和国（香港を含む）向けの輸出が 10% 拡大すると、対 2005 年雇用者比では、中部 (0.29%)、近畿 (0.26%) および中国 (0.25%) の 3 地域で雇用の伸び率が高い。ただし、相手国が変われば、それにとまって雇用誘発効果の大きな地域・部門も変化する。

#### 政策的含意

- ①新成長戦略を踏まえて地域別に推計された雇用誘発量は、地域において個々の労働政策を実施していくうえで目安となりうる目標値を提供する。
- ②新興国との交易（本研究では輸出のみ対象）が促進された場合の地域・部門別雇用誘発量は、FTA や EPA などの国際的な経済連携協定を検討する際の基礎情報を提供する。
- ③現状の産業・人口構成を前提とした推計では、新成長戦略による雇用誘発効果は地域によって一様ではなく、相対的に小さくなる地域が存在するため、これらの地域には追加的な対策が必要である（図表参照）。

図表 新成長戦略における環境・エネルギー分野（製品代替調整）の都道府県別雇用誘発（対 2005 年雇用者比、単位：%）





# I 調査研究成果

## 2. 労働経済分析

### 「中小企業における県外労働者の採用・活用とコア人材に関する調査 —主力人材確保の円滑化に向けて—」

(調査シリーズ No. 76 / 平成 22 年 9 月)

担当：大谷 剛

#### 研究の目的と方法

本調査報告書では、地方に所在する中小企業（以下では地方企業と呼ぶ）を主たる対象として、U・Iターン者を正社員やコア人材として活用できないのかについて調査した。仮に、地方企業がU・Iターン者を有益な人材であると考えているとすれば、地方へのU・Iターンを促進するということは、地方企業の人材確保問題に資する政策となる可能性が指摘できる。

調査期間は、2010年1月22日から2月5日、郵送法にて実施しアンケート配布数は18000、有効回収数は3662である。したがって、有効回答率は約20%となる。

#### 主な事実発見

##### <正社員としてのU・Iターン者に対する期待>

- ①地方企業のうち、特有の能力等を期待して採用したU・Iターン者が「いる」と回答した企業は42%であるのに対して、「いない」と回答した企業は39%となっている（図表1参照）。
- ②地方企業は、都市企業と比較して、U・Iターン者採用時の期待度が高い。
- ③中途採用割合が高い企業と大都市圏から来た者が多い企業で、U・Iターン者採用時の期待度がより高い。

##### <正社員としてのU・Iターン者に対する評価>

- ①地方企業のうち、採用したU・Iターン者の中に特有の能力等が実際に役立っている者が「いる」と回答した企業は26%であるのに対して、「いない」と回答した企業は17%となっている。なお、37%は「現時点では判断できない」、21%は「わからない」と回答している（図表2参照）。
- ②地方企業は、都市企業と比較して、U・Iターン者の実態に対する評価が高い。
- ③中途採用割合が高い企業と大都市圏から来た者が多

い企業で、U・Iターン者の実態に対する評価がより高い。  
<コア人材としてのU・Iターン者に対する評価>

- ①地方企業のうち、U・Iターン者のコア人材としての適性を積極的に評価する割合およびU・Iターン者以外のコア人材としての適性を積極的に評価する割合はそれぞれ7%、11%と小さい。60%ほどの地方企業は、適性に差はないと考えている。
- ②ただし、都市企業と比較した場合には、地方企業の方がU・Iターン者のコア人材としての適性を積極的に評価する割合およびU・Iターン者以外のコア人材としての適性を積極的に評価する割合は高い。
- ③同じ地方企業の中でも、業種によってコア人材としてのU・Iターン者に対する評価は異なる可能性がある。

#### 政策的含意

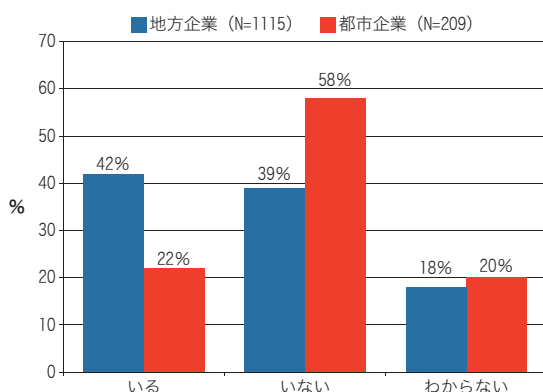
以上からは、正社員としてのU・Iターン者に対する地方企業の期待・評価、とりわけ中途採用の者や大都市圏から来た者に対するそれらは良好であるように思われる。だとすれば、地方へのU・Iターンを促進することは、地方企業の人材確保に対して一定の貢献を果たす可能性が示唆される。

ただし、コア人材としてU・Iターン者を活用せしめようという場合には注意を要するといえそうである。地方企業のほとんどは、U・Iターン者と彼ら以外のコア人材としての適性には変わりがないと考えており、積極的にU・Iターン者のコア人材としての適性を評価する企業については少数であったためである。

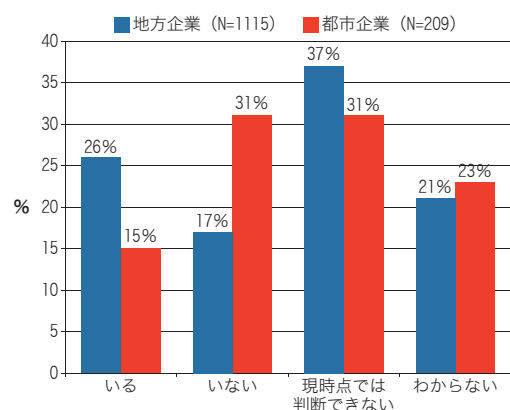
#### 政策への貢献

厚生労働省において、「地方就職希望者」活性化事業の充実強化を検討する際に有益な情報を提供している。

図表1 正社員として採用したU・Iターン者のうち特有の能力等を期待されて採用された者の有無



図表2 正社員として採用したU・Iターン者のうち特有の能力等が実際に役立っている者の有無



# I 調査研究成果

## 2. 労働経済分析

### 「世界同時不況後の産業と人材に関する調査・外国人労働者の働き方に関する調査」

(調査シリーズ No. 83 / 平成 23 年 3 月)

担当：渡邊博頭、中村良二

#### 研究の目的と方法

##### (1) 研究の目的

世界同時不況後 2 年近く経過するなか、①企業（事業所）は雇用の動向についてどのような方針、人材に対するニーズ、今後の雇用の展望を持っているのか、②企業の雇用調整が日系人労働者の就業・離職行動にどのような影響を及ぼし、日系人労働者の今後の日本での就労についての展望などを明らかにした。

##### (2) 研究の方法

- ①事業所調査：民間の事業所データベースに登録されている事業所のうち外国人集住都市 28 自治体の従業員 10 人以上の事業所 2 万所を一定の方法により抽出、質問紙を送付。
- ②日系人労働者調査：調査対象事業所のうち、日系ブラジル人労働者、日系ペルー人労働者を直接雇用している事業所にスペイン語・ポルトガル語の質問紙の配付を依頼。日系人労働者本人が返送。

#### 主な事実発見

##### (1) 事業所調査

- ① 2010 年 7 月現在で、「過去 2 年間、専門的・技術的分野以外で外国人を活用したことがある」事業所は、全体の約 2 割に留まっている。一方、「活用していない（したことがない）」理由では「日本人だけで求人数を確保できたから」（約 58%）がもっとも多い。
- ②今後なんらかの形で外国人を活用しようとする事業所は少なく、雇用形態、仕事内容にかかわらず、「活用の予定がない」がおよそ 3 分の 2 を占める（図表参照）。
- ③雇用した外国人に対し、「期待以上」という評価は 1 割弱であるが、「期待どおり」という評価は半数を超えている。一方、否定的評価は約 15% である。
- ④外国人を採用する場合に求める日本語能力は相対的に高く、より正確な意思疎通ができるレベルが求められる。会話については、「工作上必要な日本語が話せる」と「工作上の指示を理解できる」という相対的に高いレベルを求める比率が、約 8 割となっている。

##### (2) 日系人労働者調査

- ①事業所が外国人労働者に求める日本語能力（会話、読解、筆記）と日系人労働者が実際に有する能力の間にギャップがあるが、会話についてはギャップが相対的に小さい。また、日系人労働者は系統的に日本語を学習している者が少ない。
- ②日系人労働者の 8 割以上が前職を辞めてから現職に就くまでに仕事をしていない期間を経験している。
- ③離職期間中は、「貯蓄の切り崩し」（45.8%）、「家族の収入」（33.3%）、「失業等給付」（12.5%）などによって生活している。

#### 政策的含意

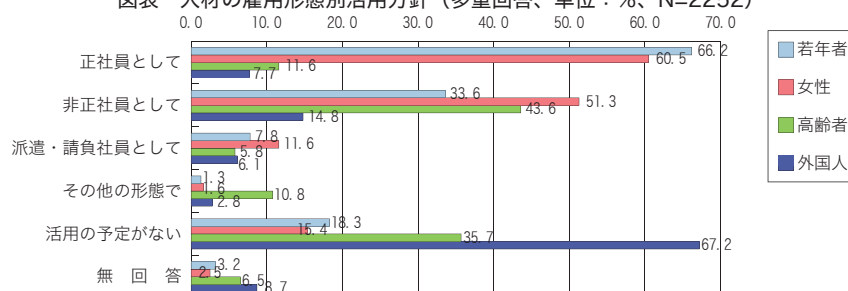
企業は外国人労働者を採用する際、高い日本語能力があることを要件としており、実際、同時不況後に職を失っても早い時期に就業できた日系人労働者は比較的高い日本語会話能力を有している。日系人労働者は現在の仕事に高い満足度を感じており、今後も現在の仕事での就業継続を希望している者が多い。一方、日系人労働者が就業していない期間は貯蓄の切り崩しや家族の収入によって生活した者が多く、失業等給付を受けた者は少ない。

以上から、日系人労働者の就業促進策として能力開発を行う際には日本語学習も同時に実施する必要がある。また、日本での就労年数が長期化していることを考えると、日本への定着を視野に入れ、健康保険や公的年金など生活支援のセーフティネットへの加入を促進する必要がある。

#### 政策への貢献

企業は外国人労働者に対して比較的高い日本語能力を求めていることから、日系人労働者など外国人労働者の就業促進策には日本語学習の重要性が示唆された。また、従来から指摘されてきたことであるが、日本への定着を視野に入れ、健康保険や公的年金など生活支援のセーフティネットへの加入を一層促進する必要性が示唆された。

図表 人材の雇用形態別活用方針（多重回答、単位：%、N=2252）



### 研究の目的と方法

大都市圏から遠く離れ、平坦地の少ない中山間地では、人口流出、過疎化、高齢化が急速に進んでおり、地域によっては限界集落や廃村に突き進む危険性が増している。

こうした状況にあって、売上高や雇用を拡大している企業が、少数ではあるが存在している。地理的なハンディキャップを克服しながら成長を続ける中山間地の企業が、いかなるメカニズムで経営活動を行っているのかを明らかにすれば、地域の衰退に歯止めをかける産業・雇用政策のあり方を検討する際に、貴重な参考資料となるものと思われる。

なお、本報告書は、ヒアリング調査の分析結果を取りまとめたものである。

### 主な事実発見

(中山間地で雇用創出に成功している要因)

#### ①危機意識、故郷に対する熱い思いを持ったキーパーソンの存在

会社の構想・設立・経営まで、全てのステージに関与したキーパーソンが存在している。そのキャリアを見ると、エリート的な経歴の持ち主ではなく、高校や大学を卒業してから家業を継いだり、転職をしたりといった紆余曲折を経て、故郷の会社設立に参加した「普通の人」といったタイプが多い。

#### ②第三セクター方式による会社設立

産業や人口の集積が無い中山間地では、民間だけで独自に会社を設立・経営することは非常に難しく、会社設立時には第三セクター方式をとっている。

#### ③身の丈に合った経営規模・設備投資

成功した三セク企業のビジネスモデルは、身の丈に合った小規模な経営・設備投資で経営活動を始めている。

#### ④地域資源を活用した六次産業化による「地産地商」ビジネス

農産物などの地域資源を活用した加工品を開発・生

産し、大都市圏に積極的に売り込むといった「地産地商」のビジネスを展開している。

なお、地方圏における雇用創出に関しては、製造業の占める比重が非常に大きいですが、雇用創出効果が最も大きいのは、食料品関連産業である(図表参照)。

#### ⑤マスコミを活用した大都市圏への広告・販売促進

成功した三セク企業は、自社製品の大都市圏への売り込みにマスコミを活用している。

#### ⑥高齢者、女性、U・Iターン者を活用する人材戦略

三セク企業の人事戦略は、高齢者や女性を貴重な戦力として活躍できる人事システムを整備している。経営を軌道に乗せることができれば、U・Iターンの若者も含めて、採用を徐々に増やしていくことができる。

### 政策的含意

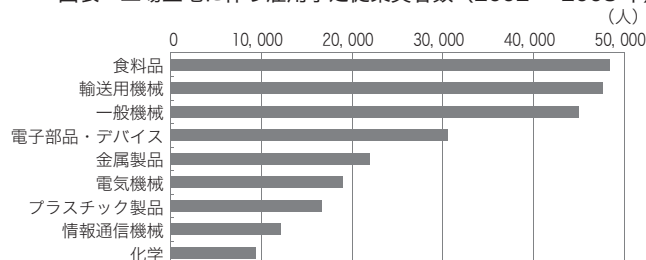
中山間地における雇用創出は、複数の成功要因が絡み合って実現しているが、いずれの要因もハードルが高過ぎるといったものではなく、工夫次第で乗り越えられる可能性がある。従って、他地域の成功事例を猿まねするのではなく、地域に適したやり方で創意工夫すれば、雇用創出に成功する可能性は十分にある。

さらに、身の丈に合った経営規模から出発するため、小規模な公的支援によって地域の雇用創出に成功する可能性が高い。公的支援策としては、資金的援助よりも地域が自立した事業計画を立案・実行できるように、情報提供や企画案への助言といったソフト関連支援策が重要となってくる。

### 政策への貢献

「地域雇用創造推進事業(パッケージ事業)」や「地域雇用創造実現事業」など、厚生労働省が行っている地域雇用創出を目的とした政策に直接寄与するものと思われる。また、雇用創出に取り組む市町村が企画や実施計画などを立案する際に、参考になるものと思われる。

図表 工場立地に伴う雇用予定従業員数(2002～2008年)



資料出所：経済産業省「工場立地動向調査結果」より作成

# I 調査研究成果

## 2. 労働経済分析

### 「平成 17 年地域間産業連関表に基づく雇用表の推計」

(資料シリーズ No. 83 / 平成 23 年 2 月)

担当：中野 諭

#### 研究の目的と方法

- ・ 地域経済の相互依存関係を考慮したうえで、労働政策による雇用誘発効果を推計する際には、地域の産業連関表が有益なデータおよびツールである。また、地域ブロック間の交易活動が詳細に描写された経済産業省『地域間産業連関表』は、地域間の跳ね返り効果を考慮した波及効果の計測が可能である。
- ・ 本研究では、国勢調査、都道府県産業連関表およびその雇用表等を用いて地域・部門別雇用者数を推計し、平成 17 年地域間産業連関表に対応した形式で雇用表を作成している。

#### 主な推計結果とインプリケーション

- ・ 雇用表から得られる観察事実の 1 つとして、雇用誘発係数（当該部門で需要が 100 万円分発生した際に、誘発される雇用者数と定義）の計測結果を紹介する（図表参照（中部の例））。ここでは、雇用誘発係数を当該部門に対する雇用誘発量とその他の部門のそれとに分割している。
- ・ 原点を通る 45 度線よりも自部門の軸寄り（当該部門の需要が発生した際、他部門よりも自部門への雇用誘発分が大きいことを意味する）に、円の面積（2005 年における雇用者規模（雇用者数）を表す）が大きな部門が集中し、その多くは非製造業に属する。
- ・ 非製造業によっても、大半が自部門への雇用誘発である商業およびその他の対事業所サービス等、45 度線近傍に分布している建設および金融・保険等、

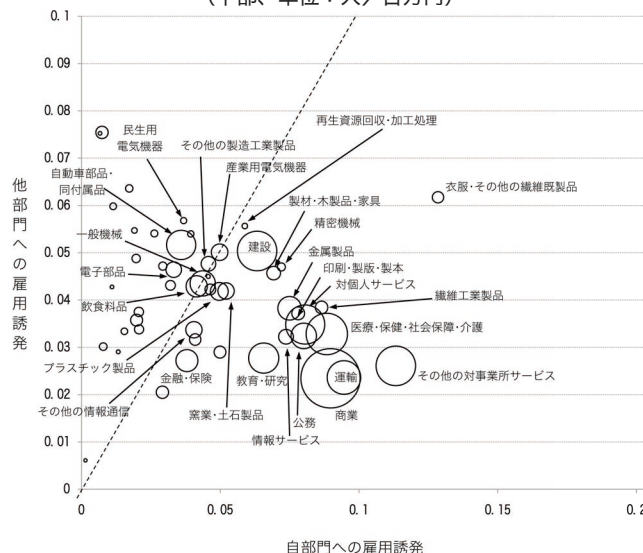
そしてこれらの中に位置する医療・保健・社会保障・介護および対個人サービス等と一様ではない。

- ・ 雇用誘発係数あるいは雇用者規模が大きい製造業部門を見ると、自動車部品・同付属品および電子部品等が 45 度線よりも他部門の軸寄り、飲食品および一般機械等が 45 度線近傍、そして精密機械は 45 度線よりも自部門の軸寄りに位置する。非製造業と比較し、相対的に他部門への雇用誘発の割合が高い。
- ・ 費用対効果の観点から、雇用誘発係数が大きな部門の需要を伸ばしていくことは重要である。ただし、それだけに留まらず、相対的に他部門への雇用誘発が大きい部門の需要を伸ばすことで、多様な職業の労働需要が増加すれば、労働市場のミスマッチの問題にも貢献しうる。

#### 政策への貢献

- ・ 本研究の雇用表は、マクロ的な政策評価の基礎データになりうるものである。たとえば、ある地域への企業誘致によって地域・産業別にどの程度の雇用誘発が見込まれ、どの産業を誘致すれば雇用創出の費用対効果の観点から効率が良いかといった影響を評価できる。
- ・ その他には、政策目標として地域・産業別の新規需要が与えられた際の雇用誘発の計測にも使用することが可能であり、他の経済変数の影響を考慮した政策評価を行うために多地域・多部門経済モデルを作成する際には、そのデータベースとしても活用可能である。

図表 部門別雇用誘発量（自部門・他部門）と雇用者規模  
（中部、単位：人/百万円）



注) 円は 2005 年の中部における当該部門の雇用者規模を表している。

# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

### 「妻からみた夫の労働時間

#### — 「労働時間に関するアンケート調査（妻調査）」結果分析—

（労働政策研究報告書 No. 127 / 平成 23 年 1 月）

担当：浅尾 裕

### 研究の目的と方法

労働時間の問題を考える際には、働く人自身や雇用（使用）している企業の視点がもとより重要であるが、それとともに、長時間労働の問題に対応するための「もう一つ」の視点として、家庭生活の視点（ワークライフバランスの視点）も同様に重要である。

このため、夫の（長い）労働時間についてその健康面を含め妻がどのように考えているのか、また、夫の労働時間の長さが妻自身の就業面などの生活設計や満足度にどの程度影響しているのかのデータを得ることを目的として「労働時間に関するアンケート調査（妻調査）」を実施した。なお、調査は、労働政策研究報告書 No. 128 の調査研究において実施された「労働時間に関するアンケート調査」の対象者のうち有配偶男性の妻を対象に実施された。

### 主な事実発見

- 夫の仕事を「もっと短くして欲しい」と考えている妻は 33.0% で、夫が中間的な管理職にある場合に相対的に多くなっている。夫の仕事外出時間が 13 時間以上になると、夫の仕事時間が「いまくらいでちょうどよい」とする妻の割合よりも「もっと短くして欲しい」とする妻の割合の方が大きくなる。このあたりの時間が妻にとって許容度の大きなターニング・ポイントであるといえる（図表参照）。

- 夫の仕事行動が、結婚当時の妻の家事分担イメージや欲しい子供人数、就業継続希望の実現度など妻の生活や就業、あるいは満足度に様々な影響を与えている。
- 妻はその状況に応じて、夫の時短方法について「普段の時短」や「連続休暇」などを求めている。

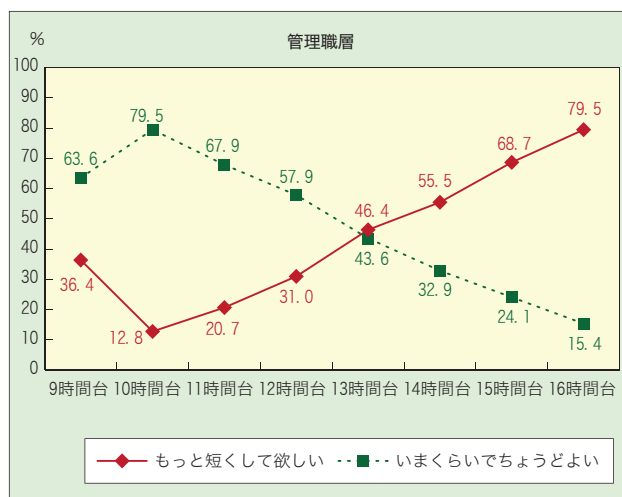
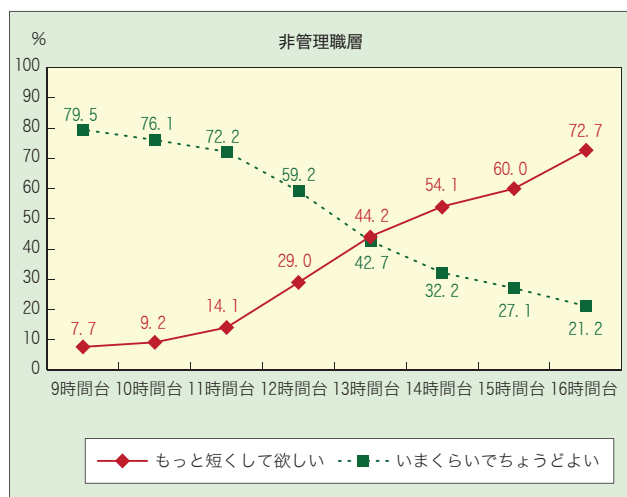
### 政策的含意

- 夫の仕事時間が妻の生活面、就業面、満足度などに様々な影響を与えていることをデータの裏付けることを通じて、長い労働時間の問題に対処すべき背景理由として「もう一つ」の視点を付加することが期待される。

### 政策への貢献

- 今後の「時短論議」に新たなデータと論点を提示することが期待される。

図表 夫の仕事時間に対する妻の希望（夫の仕事外出時間別）



（注）それぞれ時短希望（「夫の仕事にける時間を減らして欲しい」と「いまくらいでちょうどよい」とした妻の割合である。「仕事外出時間」：普段の出勤時刻から帰宅時間までの時間数（一部推計を含む。）

## 研究の目的と方法

本報告書は 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」で今後の課題とした下記 3 点について、新たに労働者個人に対するアンケート調査を実施し、分析したものである。

- ① 「仕事特性」について、顧客や社内の他部門、協力会社などとの関係性の強弱と労働時間の関係を検証すること
- ② 仕事余暇志向以外の「個人特性」と労働時間の関係を検証すること
- ③ 管理職の仕事の性質についてより精緻に検討すること

## 主な事実発見

- ① 「仕事特性」に関する主な事実発見
  - ・ 他社・他者との関係性の強さが労働時間を長くする
  - ・ 自らの業務目標の明確さや進め方の裁量度の高さが労働時間を短くする
  - ・ 上司が残業を当然と考えていると労働時間が長くなる
  - ・ 上司が個々の部下の業務負担等を考慮していないと労働時間が長くなる
- ② 「個人特性」に関する主な事実発見
  - ・ 自らの仕事や役割に対する目標設定の高さ（まじめさ）が労働時間を長くする
  - ・ 自らの仕事の出来に関して自己評価が高いと労働時間が長い
  - ・ 仕事志向が強いほど労働時間が長い
- ③ 「管理職特性」に関する主な事実発見
  - ・ 出退勤時間の表面的な柔軟性は労働時間の長さに影響しない
  - ・ プレーの度合いが高いほど労働時間が長い
  - ・ 部下の人数が多いほど労働時間が長い
  - ・ 指導が必要な部下が多いほど労働時間が長い
- ④ 長時間労働対策
 

「ノー残業デー」「長時間労働の者やその上司への注意・助言」「退勤時刻の際の終業の呼びかけ・強制消灯」が労働時間を短くする（「ID カード等による

労働時間の管理・把握」「自分の労働時間が簡単にわかる仕組み」「定期健診以外での長時間労働やストレスに関するカウンセリング」は影響しなかった）（図表参照）。つまり、長時間労働対策の中でも真に有効な対策は、長時間労働そのものに直接的に働きかける方法である。

## 政策的含意・提言

以上の事実発見から、長時間労働対策として重要なこととして次の 5 点を指摘しておきたい。

- ① 業務目標・役割の明確化
 

業務目標・役割が明確化されることによって、「仕事の終わり」が見えやすくなることを意味する。「仕事の終わり」= "ゴール" が見えていれば、「いつまでやっても終わらない」という泥沼の長時間労働を回避し得る。
- ② 会議や打ち合わせの簡素化と裁量度の強化
 

会議が不要であるという意味ではなく、他者との関係性を必要最小限に留めるということである。真に必要な会議や打ち合わせに限定し、また内容を精査してムダを省き、同時に業務遂行の裁量度を高めることができれば、長時間労働を是正し得る。
- ③ 管理職の本来業務であるマネジメント業務の重視
 

管理職がプレーヤーとしてではなく、マネジャーとしての機能を十分に果たし、部下たちの業務負担や配分等を管理することができれば、部・課内の長時間労働を是正することができるという意味である。
- ④ まじめな労働者に対するケアと心身の健康管理
 

まじめな労働者であっても「働きすぎ」による健康被害に気づかせること、日常生活習慣に気をつけること、及び「仕事への衝動」が強い労働者を把握する必要性を意味する。また、仕事の区切りの良い時期に一定期間の休暇を設ける仕組みも有効であろう。
- ⑤ 有効な長時間労働対策の実施
 

すでに多くの企業・職場で実践されている対策が、実際に有効な対策であることを啓発し、より多くの企業・職場への導入を促進することで、全体の長時間労働が是正されることを意味する。

図表 長時間労働対策の実施別に見た月間総労働時間の平均

		①	②	③	④	⑤	⑥
非管理職	やっている	175.0	175.6	179.6	178.6	177.6	177.3
	やっていない	187.9	185.9	185.0	187.2	188.2	186.9
	合計	183.2	183.2	183.1	183.2	183.2	183.3
管理職	やっている	180.4	182.3	184.6	182.5	181.9	181.1
	やっていない	190.6	187.4	187.1	189.0	191.9	190.6
	合計	186.0	185.9	186.0	186.0	186.0	186.0

- ① 「ノー残業デー」
- ② 「退勤時刻の際の終業の呼びかけ・強制消灯」
- ③ 「ID カード等による労働時間の管理・把握」
- ④ 「自分の労働時間が簡単にわかる仕組み」
- ⑤ 「長時間労働の者やその上司への注意・助言」
- ⑥ 「定期健診以外での長時間労働やストレスに関するカウンセリング」

# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

### 「契約社員の人事管理と就業実態に関する研究」

(労働政策研究報告書 No. 130 / 平成 23 年 3 月)

担当：高橋康二

#### 研究の目的と方法

- ・本研究の目的は、契約社員（直接雇用のフルタイム有期契約労働者から定年後再就職者を除いた者、と定義）の人事管理と就業実態について実証的に研究することで、かれらの処遇の向上および雇用の安定のために求められる対策について含意を得ることである。
- ・契約社員に注目する理由としては、①「改正パートタイム労働法」と「労働者派遣法」の間隙に置かれ、その適切な活用と労働条件の整備について特別に定める法律が存在しないこと、②その多くが現在の仕事に対して相対的に強い不満を抱いていることが既存統計より示唆されること、③それにもかかわらず先行研究が乏しいこと、があげられる。
- ・上記の目的を達成するため、2009 年度に実施した企業ヒアリング調査（資料シリーズ No. 65 参照）に加え、2010 年度に実施した個人ヒアリング調査、事業所・従業員アンケート調査の結果を用い、総合的な分析・考察を行った。

#### 主な事実発見

- ・契約社員を1つの集団と捉えると、(a) 他の非正規雇用者と同様に雇用が不安定である、(b) 特に、賃金水準、正社員との賃金格差に強い不満を抱いている、(c) 現状を不本意な状態と考え正社員転換を希望する者が多い、といった特徴が浮かび上がった。
- ・(a) の問題に対応して、雇用契約の期間と更新方針に係わる分析を行ったところ、雇用契約が短期的であるほど契約社員の雇用不安が高まり会社業績貢献意欲やスキル向上意欲が低下すること、事業所側の更新方針が不明確であるほど契約社員の雇用不安が高まり離職意向が強まること、が明らかになった。
- ・(b) の問題に対応して、賃金水準と賃金格差に係わる分析を行ったところ、契約社員の賃金は正社員の賃金に比べて平均値が低く年齢ともなう上がり方も小さいこと、契約社員は同じ勤め先で同じ仕事をしている正社員との賃金格差が小さいほど積極的に職業能力開発に取り組むようになること、が明らかになった。

- ・(c) の問題に対応して、正社員登用制度に係わる分析を行ったところ、正社員登用制度が存在すると、契約社員の雇用不安が低下し会社業績貢献意欲やスキル向上意欲が高まること明らかになった。
- ・ただし、契約社員の就業実態は多様である。契約社員を職種、年齢、生計の担い手か否かによって4つに分類すると、「専門職型」は相対的に賃金水準、仕事満足度が高い、「若年型」は正社員転換希望が強い、「家計補助型」は賃金水準が低くそれに対する不満も強い、「生計維持型」は雇用の安定を強く希望しつつも同年代の正社員との賃金格差が大きいこともあり正社員としての再就職が困難な状況にある、といった特徴がみられた。(図表参照)

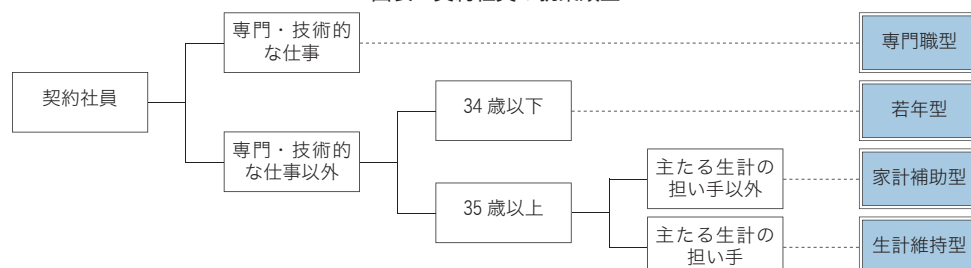
#### 政策的含意

- ・「必要以上に短い期間」の労働契約を締結しないよう配慮することを定める労働契約法、労働契約の「更新の有無」および「判断の基準」を明示するよう定める厚生労働大臣告示の運用をより確実なものにすることなどが求められる。
- ・パートタイム労働者だけでなく、フルタイムの有期契約労働者についても、「均等・均衡待遇」原則の適用、正社員転換のための措置義務の導入などを検討する必要がある。
- ・それらに加えて、特に、若年の契約社員について正社員登用の機会を増やすこと、家計補助型の契約社員が著しく低い処遇のもとで働いていることがないよう監督・指導すること、壮年の契約社員について契約期間の長期化や無期雇用化を促進すること、などが求められる。

#### 政策への貢献

2010 年 9 月に「有期労働契約研究会報告書」が出され、同 10 月より労働政策審議会労働条件分科会において有期労働契約についての議論が進められているなかで、本研究は、そのいくつかの論点に関して、議論の前提となりうる実証的データを提供したといえる。

図表 契約社員の就業類型



# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

### 「非正規雇用に関する調査研究報告書

—非正規雇用の動向と均衡処遇、正社員転換を中心として—

(労働政策研究報告書 No. 132 / 平成 23 年 4 月)

担当：浅尾 裕、高橋康二、前浦穂高

#### 研究の目的と方法

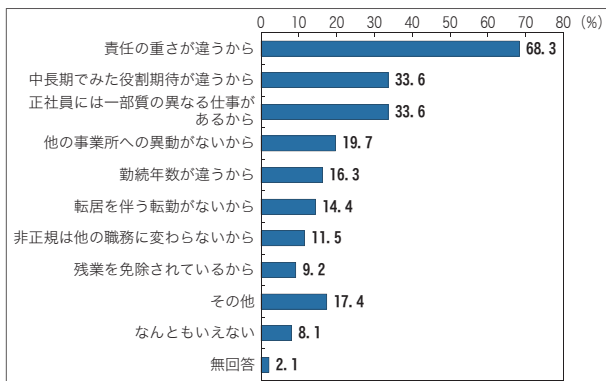
この研究は、非正規雇用に関する総合的な分析として、平成 20 年 9 月のリーマン・ショックを契機とした世界的な経済変動の時期を含んだ最近における非正規雇用の動向分析を行うとともに、近年において非正規雇用をめぐる重要な課題となっている正規・非正規間の均衡・均等処遇及び非正規から正社員への転換に関する分析結果とその政策的示唆をとりまとめることを目的とした。このため、アンケート調査「多様な就業形態の従業員の実態調査(事業所調査・従業員調査)」(以下「JILPT 多様化調査」という。)を実施した。

調査は、全国 10 人以上規模の事業所 10,000 所及びそこで働く正規及び非正規の従業員(派遣労働者、業務請負会社社員を含む。1 所当たり 10 名)を対象に、平成 22 年 8 月に実施した。

#### 主な事実発見

- ・売上高の変動に応じて雇用も増減するが、正社員については今後の見通しが良好であれば正社員雇用をより維持・増加させる傾向がある。一方、非正規の雇用については、そのような今後の見通しとの関連はみられない。これと関連して、雇用調整助成金を活用した雇用調整の実施に関しては、近い将来において回復が見込まれるような場合により効果的な雇用維持機能を発揮することが示唆された。ただし、そのような効果は正社員にのみみられており、非正規には雇用維持効果は析出されていない。
- ・非正規雇用者が「より高度な業務」に従事している場合は、「定型・補助的業務」に従事している場合に比べて、賃金制度や能力開発、正社員への登用制度、そして賃金水準なども総じてより整備されたも

図表 1 事業所が考える正規・非正規間の賃金の違いの要因  
(複数回答)  
—非正規の方が正社員より賃金水準が低い事業所—



のとなっている。

- ・同じ仕事をしている正規・非正規間に賃金格差がある場合、その格差を妥当とする背景要因として「責任の重さ」の違いなどがある(図表 1、2 参照)。一方、無期よりも有期の方が、パートよりもフルタイムの方が、賃金格差に敏感である。
- ・「転換社員」は「転換希望者」に比べて仕事に満足する傾向が強い。この傾向は「内部転換」により顕著に現れている。一方、「内部転換」は主に賃金に、「外部転換」は賃金と教育訓練に不満を抱く可能性が高い。

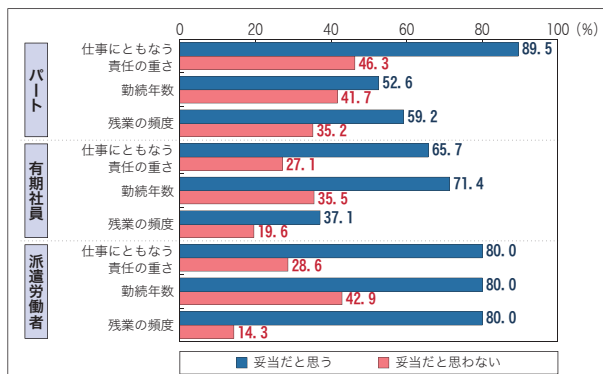
#### 政策的含意

- ・登用制度のさらなる普及促進に向けて政策的努力が重要。単に「点」としてではなく、事前の能力開発、事後の処遇整備といった「線」としての登用制度の導入促進が肝要。
- ・処遇格差への対応については、「責任」の違いを踏まえた均等・均衡処遇をめざす「パート労働法」のような考え方を他の形態の非正規にも拡張することは、検討されてよいであろう。
- ・雇用政策にとっては、不可避免的(忘れた頃に)やってくる大きな経済変動への対応が重要である。この面での、経済政策との連携を含めた対応策の検討が望まれる。

#### 政策への貢献

- ・正規・非正規間の均衡・均等処遇、非正規から正社員への転換促進といった非正規雇用をめぐる政策課題への対応の検討に当たって、基礎的なデータと示唆の提示ができた。

図表 2 非正規からみた対照正社員との条件の違い  
(格差の妥当性判断別)  
—自身の方が賃金が低いとする非正規—



(注) 賃金格差を「妥当」と思うかどうか別に、就業条件の違いをみたものである。「対照正社員」とは、職場で同じ仕事をしていると非正規雇用者が考える正社員である。



# I 調査研究成果

## 「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題」

### 3. 就業環境・ワーク・ライフ・バランス

(労働政策研究報告書 No. 135 / 平成 23 年 5 月)

担当：中村良二

#### 研究の目的と方法

##### ①研究の目的

近年、競争激化に対応するために、企業は徹底した効率化を進める一方で、ワーク・ライフ・バランス(WLB)への対応も同時に迫られている。その仕組みが実際に使用可能となるのかは、全体的な人事管理のあり方と密接に関連している。中小企業におけるWLBの現状はほとんど明らかにされてこなかったが、中小企業の特徴と言われるイメージを念頭におきながら、人事管理の制度整備状況、WLBの制度整備状況と実際の使用状況、従業員意識の実態を把握することを目的とした。

##### ②研究の方法

1. 企業調査：民間のデータベースに登録されている10人以上1,000人未満の企業10,000社を抽出し、調査票を送付した。回収率は、21.3%であった。
2. 従業員調査：企業調査に回答し従業員調査にも協力可とした186社に対して、総務・人事部門を通じて1,321票を配布し、本人から直接返送してもらった。有効回収票は546票であった。
3. 調査期間：企業調査は2008年11月14日～12月15日、従業員調査は2009年9月3日～11月9日である。

#### 主な事実発見

- ①基本的な規模別集計からは、より小規模企業ほど、基本的な人事制度、両立支援制度の整備率は共に低く休業取得率も低いことや、WLB支援策の定着に向けた取り組みを「特になにもしていない」比率が高まる傾向が見られた。その一方で、WLB施策に対して、企業側、従業員側双方が期待したメリット・効果は、「働く上での安心感」という点で、一致していた。
- ②長期雇用方針を持つ企業は、まずは労働時間短縮を進め、仕事の進め方を再考しようとしており、両立支援施策の整備も進んでいる。全体の約3/4の企業が「WLBに対して消極的」と回答する一方、1/4弱が「積極的」と自己評価するのは、「WLB推進策の中で一つ

- でも取り組んでいる」こと、企業内に「未就学児をもつ女性正社員がいる」ことと密接に関連していた。
- ③育児休業規定がない多くの中小企業では、結婚退職率が高く、育児休業取得は進まず、短時間勤務制度など関連制度の整備率も低い(図表1参照)。
  - ④WLBの実現は、従業員側の認識によっても、大きく変わりうる。仕事や家事による拘束感からWLBの現状をみると、「仕事・家事とも拘束」を感じているのは、男性よりは女性に多く、中でも、既婚で未就学児をもつ場合と、ひとり親である場合に多かった(図表2参照)。
  - ⑤介護との両立に関しては、より小規模企業で制度整備が進んでいないが、特に、社員の平均年齢が高い企業において、顕著である。現時点で実際に介護休業を取得しているのはごくわずかであり、マクロ統計の傾向とも一致している。

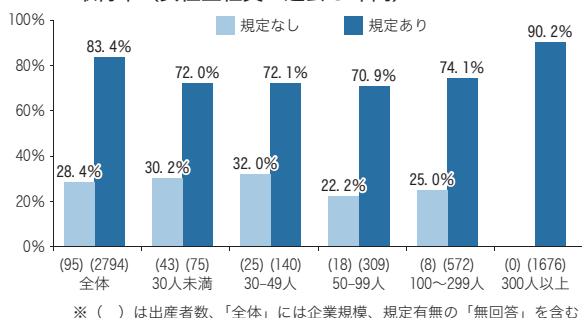
#### 政策的含意

WLBの代表的な施策である育児休業制度に関しては、その制度がある場合、結婚退職者数が少なく、短時間勤務制度など育児休業後の制度普及にもつながること、また、介護関連では、従業員の平均年齢がより高い企業で、介護休業制度の普及が進んでいないことを明らかにした。WLBは働く上での安心感、いわゆる衛生要因として位置づけることで、概念的にわかりづらいWLBを捉える一つの視点を提供した。

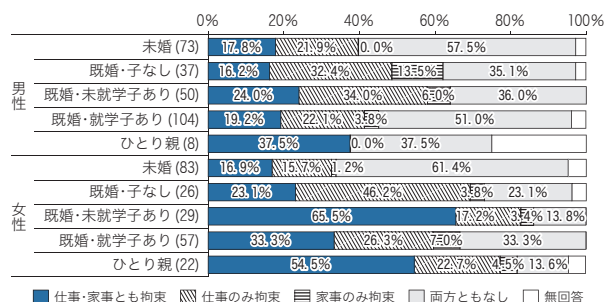
#### 政策への貢献

育児休業制度に関して、結婚退職や育児休業後の制度との関連を明らかにしたことで、制度はないが「運用でカバー」するより、むしろ制度化を進めることにより、プラスの連鎖が想定され得ることが示唆された。介護関連で、従業員の平均年齢が高い企業における現状を明らかにしたことから、今後は、育児との両立支援のみならず、介護関連の制度整備とその実施可能性を高めることが、より重要となることが示唆された。

図表1 企業規模別・育児休業制度の規定の有無別・育児休業取得率(女性正社員・過去3年間)



図表2 ライフステージ別・拘束感タイプ



## 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が、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。だが、近年、次世代法や改正育児・介護休業法によって両立支援がさらに拡充されており、これらの法律が施行された2005年以降に出産した女性では、出産・育児期の就業継続が増えている可能性がある。そこで、全国30-44歳の女性を対象にアンケート調査を実施し、経歴データを用いて第1子出産前後の就業継続状況を分析した。

## 主な事実発見

- ① 若いコーホートでも、第1子出産前1年間に雇用率は大きく低下する。だが、出産年代別の出産時点の雇用率は上昇傾向にあり、2005年以降も上昇している（図表参照）。
- ② 非正規労働者は2005年以降、妊娠時の勤務先に育児休業制度がある割合と育児休業取得割合がともに上昇している。だが、その割合は、継続的に雇用される非正規労働者の規模に比して高いとはいえない。一方、正規労働者の労働時間短縮は進んでいないが、妊娠時の労働時間が長い女性の退職率が高いとは必ずしもいえない。
- ③ 正規雇用と非正規雇用の双方において、男性正社員と同じ職務を担う割合が上昇し、妊娠期を迎えるまでの勤続年数も長くなっていることが、就業継続率上昇の背景にある。

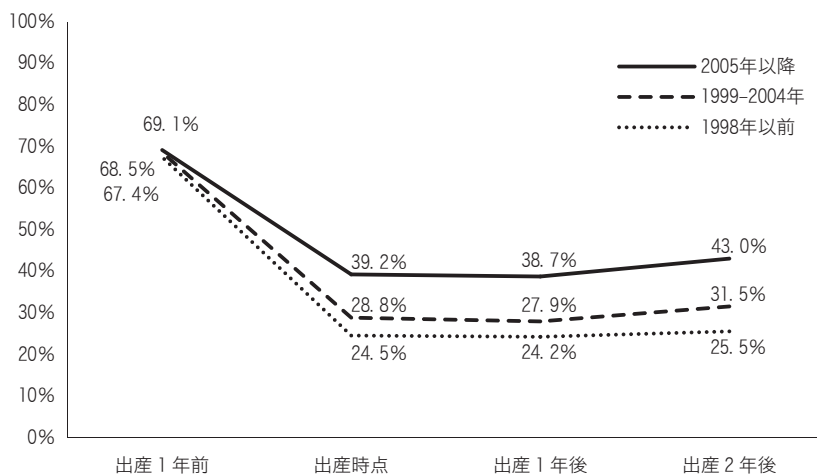
- ④ 両立支援制度の運用における制度周知の効果は大きく、2005年以降、制度周知の割合上昇によって、学歴や職種、労働時間の長さにかかわらず、就業継続率は上昇している。

## 政策的含意

- ① 2005年施行の改正育児・介護休業法で、有期契約労働者に育児休業の対象を拡大した影響は、本報告書の分析結果からもうかがえる。だが、非正規労働者の育児休業取得割合は高いとはいえない。就業継続のさらなる拡大に向けて、非正規労働者の育児休業取得支援の強化は重要な課題である。
- ② 1つの企業に長く勤めて妊娠期を迎える非正規労働者の増加や、正規労働者に近い働き方の非正規労働者の増加が出産・育児期の就業継続率を高めている。さらなる就業継続拡大に向けて、均衡処遇を推進し、非正規労働者の企業定着を促進することが重要である。
- ③ 300人以上の企業規模では、2005年以降、制度周知割合の上昇によって、育児休業取得割合が上昇し、就業継続率が上昇している。就業継続をさらに拡大するために、中小企業においても制度周知を柱とした運用強化を推進することが重要である。

出産・育児期の就業継続がさらに拡大するために、非正規労働者と中小企業を対象とした支援の強化が重要といえる。

図表 第1子出産前後雇用率—出産年代別—



# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

### 「初期キャリアにおける内部登用と転職：非正規雇用者の移行に関する国際比較」

(ディスカッションペーパー DP-11-02 /平成 23 年 4 月)

担当：平田周一

#### 研究の目的と方法

本研究は、世界的に増大の傾向がみられる非正規雇用者について、日本と海外の国々で行われた調査データを分析し直接比較することによって、日本の非正規雇用者の特徴を明らかにしようとするものである。今回は、日本の他にドイツとイギリスを分析対象としている。日本は 2005 年に行われた「社会階層と移動全国調査（研究代表：東北大学大学院佐藤嘉倫教授）」、ドイツはドイツ経済研究機構（DIW）による German Socio Economic Panel Study、イギリスはエセックス大学による British Household Panel Study のデータを用いている。今回のディスカッション・ペーパーでは、学校教育を修了して初めて労働市場に入った時点で非正規雇用者として仕事に就いたものを対象とし、それらの人々が、非正規雇用者として滞留し続けるのか、あるいは正規雇用者に移行するのか、無職になるのかについて、3ヶ国に同じ計量モデルを適用して比較を行っている。

#### 主な事実発見

- ①初職就労時に一時雇用（非正規雇用者）になる確率は、入職時の年齢が若いほど、女性ほど高い。学歴は、ドイツと日本では学歴が低いほど一時雇用が増加するが、イギリスでは高等教育修了者が一時雇用

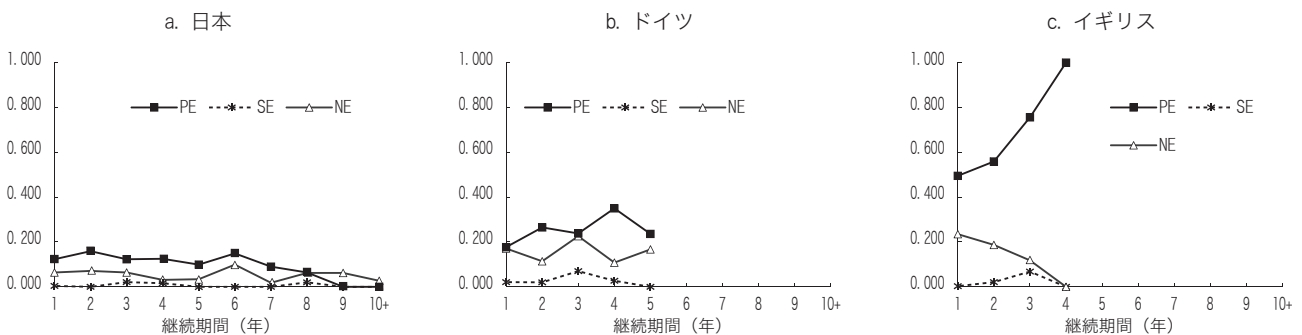
として就業する確率が比較的高い。また、特に日本で失業率が悪化すると、初職就労時の一時雇用者が大きく増加する。

- ②初職で一時雇用となったもののほかの状態（常用雇用、自営、無職）への移行をみると、常用雇用への移行はイギリスが最も高く、日本が最も低い。イギリスではほかの企業への転職を通じて、ドイツでは内部登用と他企業への転職の双方を通じて常用雇用に移行する。一方、日本では常用雇用への移行率自体が極めて低く、失業率の上昇に伴い、無業への移行率が有意に上昇する。

#### 政策的含意

ドイツ、イギリスと比較すると、日本で初職に非正規雇用者となったものは、そのまま非正規雇用者に留まるものが多く、失業率が上昇すると無業に移行する。一方、イギリスでは若年層の一時雇用は、一種の見習い期間であり、常用雇用への飛び石（stepping stone）として機能していることが個票データの分析から確かめることができた。ドイツでも、初職における一時雇用の比率が 50% 近くに上るにもかかわらず、内部登用、転職を通じて常用雇用へ移行する。日本においては、非正規雇用者の処遇を見直すとともに、正規雇用と非正規雇用者との間の移行を容易にする政策を展開することが望まれる。

図表 一時雇用から他の状態への移行率



注 PE: 常用雇用への移行、SE: 自営業への移行、NE: 無業への移行

## 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Ⅱ—非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向、試用期間及び労働者に対する損害賠償請求事案—」（労働政策研究報告書 No. 133 /平成 23 年 3 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されてこなかった。

そこで、労働政策研究・研修機構の労使関係・労使コミュニケーション部門では、2009年度から2011年度までの3年間のプロジェクト研究として、労働局で取り扱った個別労働関係紛争処理事案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している。第2年度においては、非解雇型雇用終了事案、メンタルヘルス事案、配置転換・在籍出向事案、試用期間関係事案および労働者に対する損害賠償請求事案を分析対象として研究を行い、報告書として取りまとめた。

### 主な事実発見

①退職勧奨事案と自己都合退職事案に加え、あっせん処理票上においては雇用終了が申請内容とされていないが実質的には使用者側の何らかの行為によって労働者が退職に追い込まれたことを主張している事案を含めて「非解雇型雇用終了事案」と一括すると、175件中、労働条件引下げ、雇用上の地位変更、配置転換・出向等を理由とする労働条件型が64件、いじめ・嫌がらせ、職場トラブル、ポイスへの制裁等を理由とする職場環境型が123件である。これらと解雇型雇用終了事案599件（雇止めを含む）とを比較すると、就労形態では正社員が退職勧奨を受ける可能性が高く、直用非正規は自己都合退職の可能

性が高く、派遣と試用期間は解雇型が多いという興味深い現象がみられる。また、合意成立状況では退職勧奨が6割以上不参加打切りであるのに対して、自己都合退職と潜在的準解雇では不参加が少なく合意成立が多い（図表参照）。

- ②全あっせん事案のうち労働者側に何らかのメンタルヘルス上の問題があるとみられるのは69件あり、全事案では半数に過ぎない正社員が7割強と極めて多く、正社員が非正規労働者に比べて高い精神的圧迫を受けていることを窺わせる。また企業規模別にみると、相対的に大企業が多く、中小企業が少ない。
- ③配置転換・出向事案は58件あり、就労形態別に見ると、正社員が3分の2を占めている一方、直用非正規も27.6%と全事案に比べて大差なく、直用非正規も配置転換をめぐる紛争が多発している点は特筆すべき点である。また相対的に大企業や労働組合のある企業でも発生している。また、合意率は低い。
- ④試用期間における紛争は75件あり、全体の7%を占め、裁判例に比べてかなり多い。これは、全事案に比べても小規模企業の割合が高く、こういった企業では大企業に比べて採用手続が簡素であるため、試用期間の認識が異なることが原因とも考えられる。
- ⑤使用者が労働者に対して損害賠償を請求した事案は19件で、就業中の交通事故で生じた修理代を請求するものが多いが、労働者の勤務態度に対する制裁的な意図で損害賠償を求めるものもある。

### 政策的含意

非解雇型雇用終了事案においては、裁判のように権利義務関係を確定するための判定的な解決システムでは難しい事案をそれなりに解決できるという意味で、あっせんのような調整的解決システムのメリットを示しているとも言える。とりわけ、いじめ・嫌がらせには主観的な面があり、客観的にその存在を立証することがかなり難しいので、裁判で争うことには障壁があるが、あっせん事案では、事実を否定している使用者も「事実関係の真偽を問わず」一定の解決金を支払うことが多い。これは判定的でなく調整的な解決システムであるから可能なことである。

図表 雇用終了形態と就労形態

	雇用終了形態		就労形態		
	解雇型	非解雇型	退職勧奨	自己都合退職	潜在的準解雇
正社員	289	85	25	18	42
直用非正規	182	64	8	24	32
派遣	71	15	1	3	11
試用	57	7	4	0	3
その他	0	2	0	1	1
不明	0	2	0	0	2
合計	599	175	38	46	91

# I 調査研究成果

## 4. 労使関係・労使 コミュニケーション

### 「雇用ポートフォリオ・システムの実態に関する研究 —要員管理と総額人件費管理の観点から—

(労働政策研究報告書 No. 138 / 平成 23 年 5 月)

担当：前浦穂高

#### 研究の目的と方法

本研究の目的は、非正規雇用の活用を促す仕組みを解明することにある。この仕組みに着目するのは、企業がこの仕組みを通じて、雇用形態の組合せ（ポートフォリオ）を構築し、その結果として、非正規雇用比率を決定しているのではないかと考えるからである。このような問題意識に立って、本研究では、小売業を中心に、非正規雇用を含めた要員管理と総額人件費管理の観点から、事例調査を実施している。

#### 主な事実発見

本報告書の分析結果で注目すべき点は、下記の4点である。

- ①非正規雇用の活用を促す仕組みである。図表に示した通り、組織の経営方針がどの責任センターに該当するかによって、目標とする財務指標が決まり、それを達成するために、非正規雇用を含めた要員数(正社員の採用を除く)と人件費総額が決定される。現場では、与えられた要員数と人件費総額を、業務量を考慮しながら調整を図るが、要員数と業務量とのギャップは、基本的に非正規雇用の活用で埋め合わされる。つまり雇用形態の組合せ(ポートフォリオ)や非正規雇用比率は、戦略に基づいて決められるのではなく、それらは事後的に決定されるのである。
- ②非正規雇用における職域の拡大や質的基幹化がもたされた背景である。小売業では、上記のような要員数と人件費総額が決定されることにより、人件費の高い正社員数を抑制(または削減)する一方で、非正規雇用が積極的に活用されるようになった。しかし上記の要員数と人件費総額には、業務量及びその質が考慮されていないため、非正規雇用は今まで以上に重要な役割を担うことが求められるようになった。

た。この流れによって、非正規雇用の職域の拡大や質的基幹化がもたらされたのである。

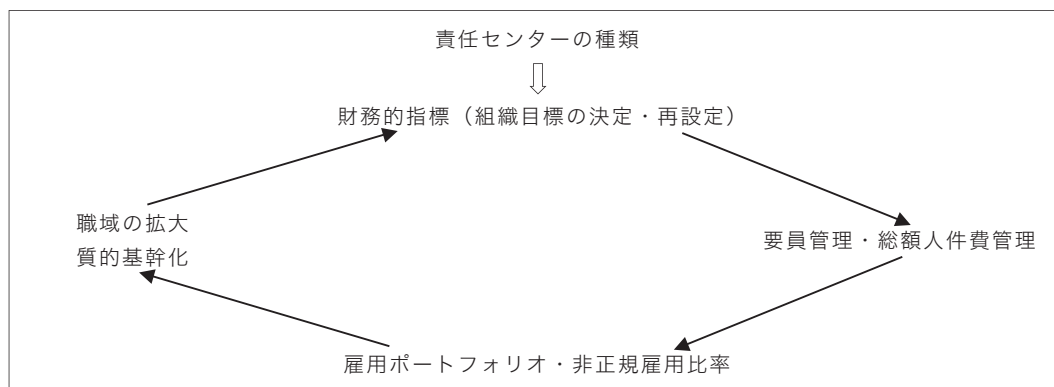
- ③非正規雇用の人事諸制度が整備される要因である。非正規雇用の職域の拡大や質的基幹化が進む過程において、彼ら(彼女ら)を対象とした資格制度を構築したり(A社)、登用制度を整備したりする(B社とC社)動きが見られた。つまり非正規雇用の人事諸制度は、職域の拡大や質的基幹化を契機として整備される。
- ④非正規雇用比率の動向である。図表に示した通り、非正規雇用の活用を促す仕組みが形成されると、それが1つのサイクルを形成し、循環していくことになる。その結果として、非正規雇用比率はますます高まっていくことになる。

#### 政策的含意

上記の仕組みから、今後も非正規雇用比率は上昇していくことが予測されるが、それに歯止めをかける方策が無いわけではない。1つは、雇用形態別に業務の棲み分けを行い、それを守るよう、規制を働かせることである。もう1つは、従来型の正社員ではなく、それより職域が限定された「新しい正社員」への登用を積極的に行うことである。「新しい正社員」は、従来型の正社員と同一の役割を担っているわけではないため、従来型の正社員よりも人件費を抑制できる可能性があり、「新しい正社員」を含めた正社員総数を増やす余地はある。

非正規雇用の労働条件は、職域の拡大や質的基幹化することが契機となって改善されるが、その条件を満たさない(職域の拡大や質的基幹化しない)非正規雇用も存在する。今後も非正規化が進展していくなかで、非正規雇用間にみられる処遇格差が拡大する可能性がある。

図表 ポートフォリオと非正規雇用比率を既定する仕組み



注. 矢印は影響を及ぼすことを示している。

## I 調査研究成果

### 4. 労使関係・労使 コミュニケーション

#### 「個人加盟ユニオンの紛争解決

#### —セクハラをめぐる3つの紛争事例から—

(資料シリーズ No. 76 / 平成 22 年 9 月)

担当：呉 学殊

#### 研究の目的と方法

最近、急増しているセクハラ問題の実態とその紛争解決に努めている個人加盟ユニオンの役割を明らかにし、セクハラ問題の解決と予防に寄与することが研究の目的である。

研究方法は、セクハラ紛争解決を行った個人加盟ユニオンに対し、ヒアリング調査を行った。3つのユニオン（兵庫県所在のあかし地域ユニオン、連合新潟・にいがたユニオン、連合福岡ユニオン）から3つの紛争を紹介してもらったが、そのうち、2事例について当事者本人から直接ヒアリングを行った。その際、ユニオンと当事者本人が所持している資料を提供してもらい、最大限、セクハラ問題の実態と解決プロセスを公平に解明するために努めた。

#### 主な事実発見

セクハラ問題は、証拠立証が難しく解決が難しいといわれてきたが、個人加盟ユニオンは警察や労働行政が解決できなかったセクハラ問題を解決した。2つの事例では、ユニオンが加害者の会社と団体交渉を行い、紛争を自主解決した。残り1つの事例は、加害者のセクハラ否認・謝罪拒否などで団交による解決ができず、労働審判で紛争を終結した。3つの事例とも、最終的

には加害者に対してセクハラ事実の認定、謝罪、賠償金（それぞれ120万円、200万円、350万円）の支払いをさせることができた。今回の3つの事例では、個人加盟ユニオンの紛争解決能力が高く、紛争の解決だけではなく紛争の予防の役割をも果たした。

#### 政策的含意

セクハラ問題を解決している個人加盟ユニオンに対して公的支援のあり方を検討する必要がある。

均等法の改正等によって、セクハラ問題を管轄している労働行政の雇用均等室により強い権限を与えて、セクハラ問題をより積極的に解決・予防できるようにすべきである。

#### 政策への貢献

裁判の判決以外では、いままで明らかになっていないセクハラ問題の実態とユニオンの紛争解決プロセスを3つの事例から明らかにすることができた。均等室の権限強化の必要性、ユニオンの高い解決能力・ユニオンへの公的支援の模索の必要性、また、セクハラ被害者に対する問題解決への方法の提示という面が政策への貢献としてあげられる。

#### 3つの紛争事例から得られた示唆

- ①セクハラ再発防止を図るためには、企業や加害者個人、特にセクハラ再発者への厳罰化が求められる。
- ②加害者は、被害者のウィークポイントにつけ込んでセクハラ行為を起こしたとみられることから、事実認定や違法判断においては被害者のウィークポイントを考慮することも有効であろう。
- ③いずれの加害者も最終的にセクハラ行為を認めて謝罪しており、加害者がセクハラ事実を素直に認めることが紛争解決の迅速化や負担の軽減にもつながる。
- ④セクハラ紛争を穏便に解決するためにも、加害者側は被害者に対する誹謗中傷や不利益取扱いを行うべきではない。
- ⑤今後は被害者の納得できる対応の在り方を探るためにも、行政の権限の強化と役割の見直しが求められる。
- ⑥ユニオンは今回のセクハラ紛争において、加害者のセクハラ事実の認定と謝罪、解決金の支払いという被害者の望む形で解決した。
- ⑦ユニオンは、加害者に解決金・賠償金を支払わせるだけでなく、団体交渉の中で再発防止につながる要求をするなど、再発防止につながる運動を展開している。
- ⑧ユニオンによる解決は、ただの紛争終結にとどまらず、被害者に前向きな姿勢で次の職に向かう蘇生力を与えている。

### 研究の目的と方法

一般就労が困難な若者が一般労働市場に至るまでの中間的な労働市場として、あるいは継続的に働く場としての「社会的企業」の可能性を探るため、インタビュー調査を実施した。

### 主な事実発見

#### 1. 若者統合型社会的企業の活動と組織の課題

若者支援の現場を持つ団体の支援は、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、の4つの機能に分けられるが、しばしば複数の機能が併せ持たれており、当事者にとっては連続したステップとして意識されていたり、あるいは当事者のニーズによって同じ活動が別の機能を果たしているケースも見られた。

こうした支援機能が持続するためには経営基盤が強くあることが望ましいが、実際には社会的企業の経営基盤はかなり脆弱である。行政からの委託や指定管理者制度が重要ではあるものの、価格重視で決定されるためにしばしば社会的企業が疲弊する傾向が見られ、現在の行政との関係の在り方にも課題が見出された。

#### 2. 若者の移行支援機関としての社会的企業の特性と支援の方向性

他の団体にはあまり見られない社会的企業の意義とは、①困難を抱える当事者の状況を認識し、②公的な制度に先んじて課題を解決するため事業化し、③その課題を可視化し、制度化を要請する、という一連の流れにある。こうした観点から若者支援の分野における社会的企業は、非営利組織等との連続性をもつサード・セクターとしての特性を持ち、特に社会的課題を先駆的に認識、事業開発を行い、制度化を要請するというプロセスを内包した事業体であり、かつ実際の支援の最前線において個別的なニーズに対応した展開を行う可能性を持った主体であると位置づけられる。

#### 3. 自治体政策における若者の移行支援

京都府が青少年政策として実施している『『社会的ひきこもり』支援事業』、および兵庫県が労働部局の事業として実施している「生きがいしごとサポートセンター事業」に焦点づけた分析によれば、いずれの事例においても、(1) 民間支援機関の個性や特徴を生かす、(2) 民間支援機関同士の出会いの場を作る、(3) 国の政策を補完し、市町村の政策を標準化する、(4) 地方自治体内部の縦割りを超える、などの特徴が見られた。

#### 4. 若者自立支援事業のパートナーとしての条件の検討

今回調査対象となった現場を持つ団体を包括的に検

討し、行政のパートナーとなりうる支援団体の特徴について①組織、②支援内容、③有するネットワーク、という観点から探っている。

①組織：被支援者の成長に合わせて組織の在り方を変えることができ、また今後変容が期待でき、恒常的に活動にかかわるスタッフを持っている。

②支援内容：複数の事業を持ち、被支援者の実態に沿った支援プログラムの開発ができています。また行政では届かなかった層に対する支援アプローチを持っており、被支援者の就労機会を何らかの事業を経営することで提供できています。

③ネットワーク：すでに地域社会で信頼を勝ち得ており、実績がある。これは資金の獲得という面でも重要である。

#### 5. イギリス・イタリア・韓国における社会的企業政策

文献資料を用いて、先駆的に社会的企業を社会政策に取り入れた3カ国の代表的な政策を紹介している。3カ国の社会的企業の法規定を見ると、就労支援、地域開発、対人社会サービスの提供といった社会的目的の達成のみではなく、事業的持続性や公的な位置づけに配慮した形での制度設計がなされている。

### 政策的含意

次の5点を政策提案する。

- ①サービスの質の評価の確立、フルコスト・リカバリー、長期の契約など公共サービス契約の改革
- ②認証制度等の導入（法的な位置づけの明確化）
- ③政策形成への寄与についての評価と政策形成への積極的な参加
- ④能力開発支援と中間支援組織への支援
- ⑤「中間的な働き方」の法的位置づけ

### 政策への貢献

これまで労働問題としてはあまり注目されてこなかった若者層についての問題認識の提起。

図表 インタビュー調査団体一覧

- 1 NPO 法人 STEP・北九州
- 2 NPO 法人 スチューデント・サポート・フェイス
- 3 NPO 法人 恒河沙母親の会
- 4 京都府青少年課
- 5 NPO 法人 インホープ
- 6 NPO 法人 文化学習協同ネットワーク
- 7 K2 インターナショナルグループ
- 8 茨城 NPO センターコモンズ
- 9 コミュニティレストラン・トライ
- 10 シオン・自立支援ホーム
- 11 近畿労働金庫
- 12 NPO 法人 スローワーク協会
- 13 ネクストステージ大阪LLP
- 14 奄美青少年支援センター ゆずり葉の郷
- 15 ユースビジョン
- 16 兵庫県産業労働部しごと支援課
- 17 生きがいしごとサポートセンター阪神北 CDC
- 18 生きがいしごとサポートセンター阪神南 UN
- 19 生きがいしごとサポートセンター神戸東 ワラビー
- 20 とちぎボランティアネットワーク
- 21 マイクロソフト株式会社

## 研究の目的と方法

- 本報告書では、中小企業分野のうち機械・金属関連産業に属する企業とそこに勤務する従業員を対象に 2010 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、中小製造業分野における人材育成・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。

なお、調査・分析の枠組みは、統一的な観点のもと、中小企業分野の業種間での異同を明らかにしていく目的から、2009～2010 年度にかけて行った中小サービス業の人材育成・能力開発に関する調査研究と同様のものとしている（労働政策研究報告書 118『中小サービス業における人材育成・能力開発』参照）。

## 主な事実発見

- 中小機械・金属関連産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、一社での長期勤務による育成・能力開発（「内部労働市場型」）を志向する意見が大きな比重（企業の 82.5%、従業員の 72.1%）を占め、勤務先は変えながらも同じ仕事を継続することでの育成・能力開発（「職能別労働市場型」）を志向する意見は少ない。職能別労働市場型を志向する意見は、社歴が新しく、小規模な、職務階層が少ないと言った内部労働市場の形成が難しい企業において見られがちである。
- 業務独占的資格とは別に、業務命令で従業員に取得させている資格があるという企業や、能力開発や企業内でのキャリア形成に資するために取得を奨励している資格があるという企業は、職場での教育訓練活動も Off-JT、自己啓発支援もより積極的に進めている（図表 1 参照）。また、サービス業の分析において見出された、資格を活用している企業ほど人材の確保がうまくできているという傾向は、機械・金属関連産業では見られない。
- 企業外の人材育成・教育訓練の活用状況を分析して

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

	積極的に取り組んでいる職場での取り組みの数	実施している Off-JT、自己啓発支援の取り組みの数
【業務独占的資格の必要性】		
業務独占的資格が必要である	2.21	1.06
業務独占的資格が必要でない	2.00	0.74
【業務命令で取得させる資格の有無】		
業務命令で取得させる資格がある	2.66	1.35
業務命令で取得させる資格がない	1.90	0.71
【能力開発や社内でのキャリア形成のために取得を奨励する資格の有無】		
能力開発や社内でのキャリア形成のために取得を奨励する資格がある	2.77	1.55
能力開発や社内でのキャリア形成のために取得を奨励する資格がない	1.88	0.68

みると、企業内において OJT を積極的に展開している企業ほど、従業員の教育訓練において経営者・業界団体を活用している。また、セミナー・研修会の開催や産学連携といった人材育成・能力開発に関わる取組みが所在地においてより盛んに行われているという企業、およびそうした企業に勤務する従業員ほど、人材育成・教育訓練に関わる様々な取組みに取組む傾向が強い（図表 2 参照）。

## 政策的含意

- サービス業と比べて、機械・金属関連産業では、人材育成・能力開発において企業内での OJT の占める比重が大きい。この OJT を促進する役割を従業員に求められる能力の明確化が果たしているが、サービス業の場合と異なり既存の職業資格の活用と明確化の程度との関連は弱い。したがって機械・金属関連産業の分野において従業員に求められる能力の明確化を進めようとした場合、単に職業資格の整備・充実を図るだけではなく、企業や業界の実状を踏まえた支援（具体的には地域の経営者団体、業界団体、あるいは取引先企業などによるコンサルティングなど）が必要と考えられる。
- 企業の所在地においてどの程度人材育成・能力開発に関わる取組みが進められているかという点は、実際に企業や従業員の能力開発活動に影響を与えている。地域での効果的な取組みやその取組みを進める体制についての検討を促すために、製造業の集積地域などで活動する主体（地方の経営者団体、大学・高校などの公共教育機関、産業振興や人材育成などを目的とした NPO や任意団体など）を主な対象とした支援策が必要となる。

## 政策への貢献

2011 年に策定される予定の「第 9 次職業能力開発基本計画」の立案などにあたり活用される予定。

図表 2 企業所在地における人材育成・能力開発における取組みと従業員の能力開発行動（単位：%）

	n	OJT を通じた知識・技能の習得	勤務先での off-JT の機会の活用	通信教育を受けるなどの自主的な勉強・学習（自己啓発）の実施
【企業所在地における人材育成・能力開発の取組み】				
低調	264	12.9	8.0	8.3
中間	258	17.4	11.6	8.9
盛ん	204	21.6	16.2	12.3
合計	726	16.9	11.6	9.6

注：比率は「積極的に行っている」と「やや程度積極的に行っている」の合計



# I 調査研究成果

## 5. 人材育成

### 「変化する経済・経営環境の下での技能者の育成・能力開発 —機械・金属関連産業の現状—」

(調査シリーズ No. 72 / 平成 22 年 7 月)

担当：藤本 真

#### 研究の目的と方法

各企業・事業所における生産活動や事業展開を支える技能者の育成・能力開発について実態を把握し、今後の育成・能力開発のあり方についての検討につなげていくことを目的として調査研究を進めた。

具体的には機械・金属関連産業の生産事業所を対象に、①存立基盤の維持や競争力の向上に向けて進められている経営上の取組み②①を進める中で求められている技能者③求められる技能者を確保していくために進められる育成・能力開発の取組み④近年の経済・経営環境の変化とともに事業所における育成・能力開発の取組みに見られる変化、をアンケート調査・インタビュー調査を通じて明らかにしようとした。

アンケート調査は機械・金属関連産業の生産事業所・5000事業所を対象に実施し、818事業所から回答を得た。

#### 主な事実発見

- ①回答事業所の多くがこの3年の間に進めてきた取組みは、「取り扱う製品・サービスの拡大」、「人件費の削減や要員管理の見直し」、「生産管理・販売管理・プロジェクト管理などの改善」、「営業部門の強化による、販売ルートの開拓」などで、顧客拡大と要員の見直しも含めた生産体制の合理化が中心となっている。
- ②製造現場で技能者として働く正社員（「技能系正社員」）に求める知識・技能として回答が多かったのは、「生産工程を合理化する知識・技能」、「高度に卓越した熟練技能」、「設備の保全や改善の知識・技能」などである。今後3年間についても同様の知識・技能を挙げるところが多く、現在重視されている知識・技能は今後もしばらくは重視され続けることが予想される。

- ③技能系正社員に現在実施している教育訓練と、今後3年間で実施を考えている教育訓練の回答割合を比較すると、「定期的な社内研修の実施」、「公共職業訓練機関が実施する研修の活用」といった方法で、今後実施予定とする割合の増加が目立つ。技能系正社員を対象とした教育訓練がOJTにおける計画性や、Off-JT及び外部の公共機関の活用を重視する方向に向かいつつあることがうかがえる（図表参照）。
- ④技能系正社員の教育訓練のために投入する資源の確保については、「時間の確保」は容易になったと考える事業所が多く、反面「予算の確保」は困難になったと考える事業所が多い。

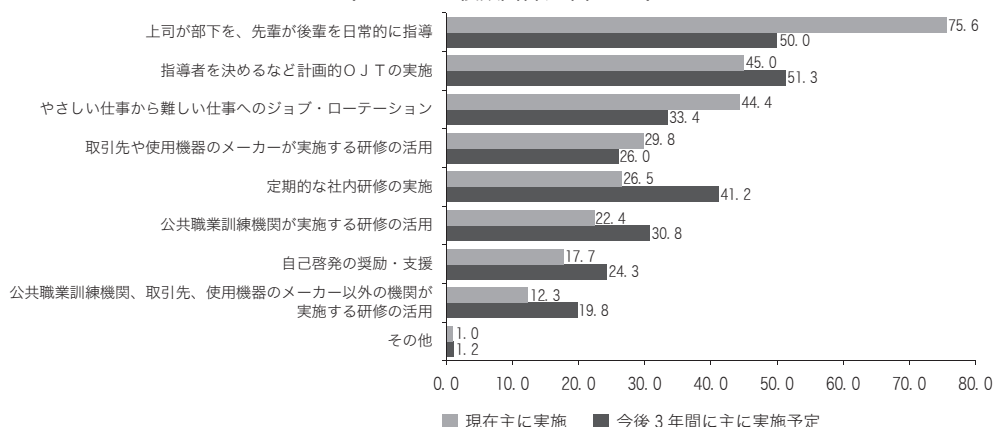
#### 政策的含意

- ①機械・金属関連産業の人的な競争力基盤を培い続けるには、効果的なoff-JTの実施や、OJTとoff-JTの有効な組み合わせを促進していくための環境整備が求められる。
- ②技能者の育成・能力開発が「熱心である」と感じる事業所は、地域における様々な取組みについて認知し、有効に活用しているものとみられる。今後は地域において、技能者の育成・能力開発に向けた様々な取組みを進めるとともに、そうした取組みに企業・事業所がアプローチしやすくするための情報網の整備が必要となる。

#### 政策への貢献

- ・本調査研究による分析の結果は、経済産業省・厚生労働省・文部科学省編『2010年版ものづくり白書』の第3章「自律的回復に向けた雇用戦略と人材育成」の執筆において活用されている。

図表 技能系正社員を対象に主に実施している教育訓練：現在と今後3年間  
(3つまでの複数回答、単位：%)



研究の目的と方法

教育訓練サービスの品質の維持・向上につながると見られる取組みを、国内の教育訓練プロバイダーがどの程度進めており、いかなる課題に直面しているのかを、アンケート調査・聞き取り調査を通じて捉えることを試みた。アンケート調査は、社会人を対象とした教育訓練サービスを提供している組織及び提供している可能性の高い組織・約 10000 組織に配布し 3076 組織から回答を得た。そのうち、実際に社会人を主な対象とした教育関連活動・事業を実施していたのは 1893 組織である。

主な事実発見

- ① 社会人を対象とした教育訓練の品質向上・維持に関わる取組みとして、(1) コースの企画や内容の設定にあたって、「受講の成果としてどのような能力の習得を期待しているのかを把握している」、「ニーズを考慮して、コース内容を設定している」といった取組みが比較的良く進められている。また (2) コースの実施にあたっては、「受講者やスポンサーに対し、コースに関する情報を伝えている」、「学習環境や学習資源を整備し、受講者が利用できるようにしている」といった取組みを行っているところが多い (図表参照)。
- ② コースの企画・運営における品質維持・向上のための取組みの実施状況は、組織による相違が大きい。(1) 営利法人や、専修・各種学校では、半分程度以上のコースで実施しているという割合が相対的に高く、経営者団体はいずれの取組みにおいても回答の割合が目立って低くなっている。(2) 委託訓練または教育訓練給付制度指定講座を実施している組織のほうが実施していない組織に比べて、取組みの実施度が高い。(3) 資格取得を主目的としたコースの割合が高い組織ほど、より積極的に品質管理のための取組みを進めている。

- ③ コースの品質を維持・管理していく上で課題と感じているのは、品質の維持・管理にかかわる「ヒト・カネ・時間」の問題で、これらの点に比べると「適切なノウハウがわからない」ことを課題と感じる組織は少ない。

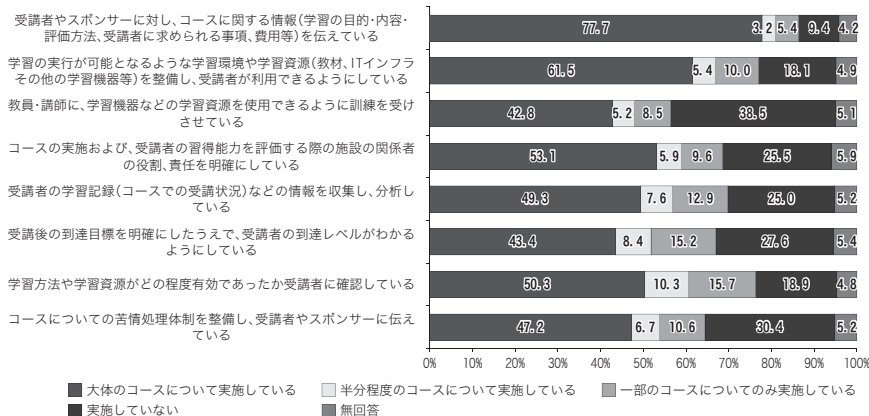
政策的含意

- ① コースの品質に関わる取組みが営利法人や専修・各種学校でより進んでいるのは、社会人を対象とする教育訓練を主要な事業活動としているためと考えられる。一方で、経営者団体や公的教育機関などは、提供する教育訓練の品質に対する関心が相対的に薄く、品質の維持・向上に向けた取組みもさほど進んでいないものとみられる。今後、良質な教育訓練の裾野を広げていくうえでは、社会人を対象とした教育訓練を主要な活動領域としない組織に、いかに品質の維持・向上に向けた動機付けを提供できるかが課題となる。
- ② 資格取得を主目的とするコースが多い組織で品質の維持・向上のための取組みが進んでいるのは、「より多くの受講生の資格取得」という明確な品質管理上の目的に沿ったコース運営のチェックや、チェック結果のコース運営への反映が行いやすいためとみられる。反面、品質管理上の目的を明確に設定できない内容の教育訓練については、実質的な品質の維持・向上につながる取組みについての議論の喚起や、好事例の収集・分析が今後必要と考えられる。

政策への貢献

厚生労働省において、今後ものづくり産業を取り巻く経済・経営環境を念頭に各企業、事業所における生産活動や事業展開を支える技能者の育成・能力開発について、実態に即した技能者の育成・能力開発を推進していくための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 コースの実施における品質維持・向上に向けた取組み (単位: %)



# I 調査研究成果

## 5. 人材育成

### 「中小サービス業における人材育成・能力開発 —企業・従業員アンケート調査—」

(調査シリーズ No. 74 / 平成 22 年 11 月)

担当：藤本 真

#### 研究の目的と方法

労働政策研究・研修機構では、2008～09年度にかけて、サービス業・8業種の企業と従業員を対象とした調査を通じて、①人材の育成とキャリア形成に関わる取組みの現状、②勤務する従業員が勤務先の能力開発をどのように認識・評価し、また自身の能力開発に対していかなるニーズをもっているか、といった点を捉えようとした。本書では、アンケート調査の結果を業種別、従業員規模別に集計することで人材育成・能力開発における業種間、従業員規模間の異同を示し、各業種の特徴や、従業員規模による影響について明らかにしている。

なお、アンケート調査は関東地方の都県庁所在地(東京、横浜、千葉、さいたま、水戸、前橋、宇都宮)に本社が所在する上記8業種の従業員5名以上の企業・法人とそこに勤務する従業員を対象に、2009年1～3月にかけて行われた。企業調査の回収数は897(有効回収率:25.8%)、従業員調査の回収数は1317(有効回収率:18.9%)である。

#### 主な事実発見

1. 基幹的職種に従事する従業員の育成・能力開発の進め方について業種毎の傾向を見ていくと、①いずれの手段も積極的に活用する「老人福祉業タイプ」、②職場での取組みやOff-JTといった会社による取組みを積極的に活用する「美容業タイプ」、③もっぱら職場でのOJTの取組みによると見られる「葬祭業タイプ」、④自己啓発による部分が大きいと見られる「情報サービス業・土木建築サービス業タイプ」、⑤いずれの手段もあまり積極的には活用していない「学習塾タイプ」、に分けることができる。
2. 基幹的職種に従事する従業員の育成・能力開発を進める上での課題をあげてもらうと、老人福祉業では、「一人前に育ててもすぐやめてしまう」という

回答の割合が他の業種の2～3倍に達し、美容業でも同様の状況が見られる。一方、情報サービス業では、「教育訓練を受ける時間がない」、「外部教育訓練機関を使うのにコストがかかりすぎる」といった、自己啓発支援に依存するために生じがちと見られる課題を挙げる企業が多くなっている(図表参照)。

3. 従業員が自らの能力開発において課題に感じているのは、「教育訓練を受ける時間がない」、「能力を伸ばそうという雰囲気乏しい」といった点である。また「特に問題はない」という回答の割合は、回答従業員全体では4分の1程度を占めているが、老人福祉業では12.7%と他業種の従業員に比べて低くなっている。
4. 既存の資格・検定についてプラスに評価する傾向が強い業種は、老人福祉業、土木建築サービス業、自動車整備業、建物サービス業で、逆に美容業、学習塾、情報サービス業ではマイナスに評価する傾向が他業種に比べて強い。

#### 政策的含意

- ①基幹的職種に従事する従業員をどのような手段を通じて育成・能力開発していくかは業種により相違があり、育成・能力開発を進めるうえで企業・法人が抱えている課題の内容にも反映されている。以上を踏まえると、中小サービス業の育成・能力開発に対する支援は、各業種の特徴に対応し得る形で進められる必要がある。
- ②既存の資格・検定についてマイナスに評価する傾向が強い業種において、企業・法人にとって有効性の高い職業資格制度を確立していくことは、サービス業における育成・能力開発をより推進していく上で有力な方策となりうるものと考えられる。

#### 政策への貢献

2011年に策定される予定の「第9次職業能力開発基本計画」などの立案にあたり、基礎資料として活用された。

図表 基幹的職種に従事する従業員の教育訓練を進める上での課題(企業調査、複数回答、単位:%)

	n	従業員に必要な能力を明らかにすることが難しい	従業員に必要な能力を明らかにできても、うまく伝えることができない	従業員のやる気が乏しい	従業員が忙しすぎて教育訓練を受ける時間がない	一人前に育ててもすぐやめてしまう	どこにどのような教育訓練機関があるかわからない	適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない	外部の教育訓練機関を使うのにコストがかかりすぎる	教育訓練に関する国の助成金の申請手続きがわからない/煩瑣である	その他	無回答	特に問題はない
合計	897	12.6	8.0	18.5	49.1	17.9	3.1	7.6	25.0	6.7	1.9	6.4	16.2
【業種別】													
学習塾	50	14.0	8.0	6.0	42.0	16.0	6.0	18.0	24.0	16.0	0.0	6.0	22.0
建物サービス	144	15.3	8.3	21.5	52.8	18.8	3.5	5.6	27.1	6.3	0.7	4.2	15.3
自動車整備	162	8.0	9.9	28.4	35.2	11.1	3.7	4.3	14.8	6.8	1.2	10.5	21.6
情報サービス	143	17.5	7.0	13.3	58.7	11.2	2.1	7.0	37.1	9.1	2.8	4.9	11.9
葬祭	56	10.7	7.1	14.3	28.6	16.1	0.0	8.9	14.3	3.6	8.9	7.1	23.2
土木建築サービス	168	11.3	4.8	14.3	59.5	12.5	3.6	11.9	26.2	3.6	0.6	5.4	15.5
美容	70	10.0	15.7	25.7	21.4	37.1	7.1	4.3	25.7	7.1	5.7	11.4	15.7
老人福祉	104	13.5	6.7	16.3	68.3	34.6	0.0	5.8	25.0	5.8	0.0	2.9	9.6

### 研究の目的と方法

今春の未就職卒業者の増加をうけ、緊急に以下の2つの調査（郵送調査）を実施した。

- ①高卒就職者に関する調査：全国の高校2,000校（20年度就職者が5名以上いる高校のうち定時制は全数、全日制は半数を抽出）を対象として、22年3月卒業者について調査。有効回収率63.6%。
- ②大卒就職者に関する調査：全国の4年制大学のうち614校を対象として調査。有効回収率80.1%。

なお当資料シリーズは、2010年8月に当機構が行った新聞発表を中心にとりまとめたものである。

### 主な事実発見

#### ①高卒に関する調査

- ・本年3月の高校卒業者で就職も進学もしていない者のうち（本調査では5.7%）、約半数の者（全体の3%弱）の進路希望が高校に把握されていない。
- ・一時的な仕事に就いた者等を含む「未就職卒業者」が30%以上の高校は、定時制、普通科単独校に多く、定時制・普通科での就職が難しくなっていることをうかがわせる。
- ・高校から未就職卒業者に対する、ハローワークの利用や職業訓練等のに関する情報提供は進んできているが、就職者が少ない高校の生徒にはまだ十分な情報提供がなされていない。
- ・進路が決まらないまま卒業する生徒の特徴として、「何をしたらいいかわからない」、「進路指導にのってこない」、「成績がよくない」「欠席が多い」、「こだわりが強い」を指摘する教員が多い。

#### ②大卒に関する調査

- ・本年3月卒の大学卒業者で就職も進学もしていない者のうち（本調査では15.8%）、大学が求職中と把握している者は約4割程度、このほか進路希望不明者等にも求職者が含まれることを勘案すると、求職者は卒業者のおよそ1割前後と推測される。
- ・一時的な仕事に就いた者等を含む「未就職卒業者」は卒業者の2割程度だが、大学間の差が大きい。未就職者比率3割以上の大学は比較的新しい私立大学や小規模大学が多い。
- ・未就職卒業者の多い大学ほど、学生の課題として、「何をしたらいいかわからない」「エントリーシートが書けない」など就職活動のスタート時点からの問題を指摘。
- ・未就職者比率3割以上の大学は近畿や南関東という、大学も企業も集中している地域に多く、新卒市場の競争の激しさが特定の大学に課題を集中させていることも考えられる。

### 政策的含意

#### ①高卒に関する調査

未就職者割合が10%未満の高校では、ハローワークや職業訓練の利用について十分に実施・伝達されていないきらいがあり、進学浪人が多い高校では、全体的に支援機関の利用が低調であることなどから、これらの高校への一層の働きかけが重要である。

#### ②大卒に関する調査

6割の大学が学外の支援機関を活用しているが、未就職卒業者への対策として未就職卒業者に新卒向けの職業体験や訓練の制度を個別に伝えている大学は半数以下であり、未就職卒業者に対する一層の情報提供が求められる。

図表 卒業時・卒業後の支援（MA）（大卒就職者に関する調査より）

	対象数	比率
卒業後も、学校として就職相談を受ける体制を作っている	438	89.2%
卒業後も、情報収集ができるように配慮している	337	68.6%
新卒向けの就職支援機関や制度についてはポスターなどで告知している	331	67.4%
卒業前に、学生職業センターなどの就職支援機関について、個々に教えている	291	59.3%
卒業前に、新卒者向けの職業体験や職業訓練の制度について、個々に教えている	222	45.2%
その他	118	24.0%
特に何もしていない	9	1.8%
無回答	12	2.4%
合計	491	100.0%

# I 調査研究成果

## 5. 人材育成

### 「ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題

—雇用型訓練実施企業に対する調査より—

(資料シリーズ No. 87 / 平成 23 年 3 月)

担当：原ひろみ

### 研究の目的と方法

ジョブ・カード制度が導入されて3年めにあたる2010年に、有期実習型訓練（ジョブ・カード制度の訓練の1つ。以下ではジョブ・カード訓練と呼ぶ）を実施した企業の特徴をアンケート調査、ヒアリング調査によって明らかにし、訓練の導入によって企業内にどのような効果あったのかを検証した。くわえて、訓練の導入にあたって企業が困難を感じたことを整理した。

### 主な事実発見

#### 企業で観察されたジョブ・カード訓練の導入の効果

- (1) ジョブ・カード訓練を活用したことのある企業の7割近くが中小企業であり、訓練導入の時期も合わせてみると比較的採用力の弱い企業の間で浸透している。
- (2) 訓練の導入のきっかけとしては、助成金の存在や地域ジョブ・カードセンターから説明を受けたことを挙げる企業が7割前後と多い。
- (3) 訓練生を募集しても応募がなかった企業が13%あり、求人方法に課題があったと思われる。ただし、最近実施された訓練では平均して募集人数の2倍の応募があり、充足率も9割と高くなっている。
- (4) OJTとOff-JTを組み合わせ、体系化された訓練カリキュラムへの評価は高い（図表①）。
- (5) 職業能力評価基準を活用した評価方法が高く評価されており、評価基準については他の正社員採用や上級職種への適用を考える企業も多い（図表②）。
- (6) 「ジョブ・カード」自体の市場での通用状況をみると、回答企業の6割が応募者がジョブ・カードをもっていれば採否の判断がしやすいとしており、

ジョブ・カード制度の周知がすすめば、市場での通用性が高まる可能性は高い（図表⑥）。

### 政策的含意

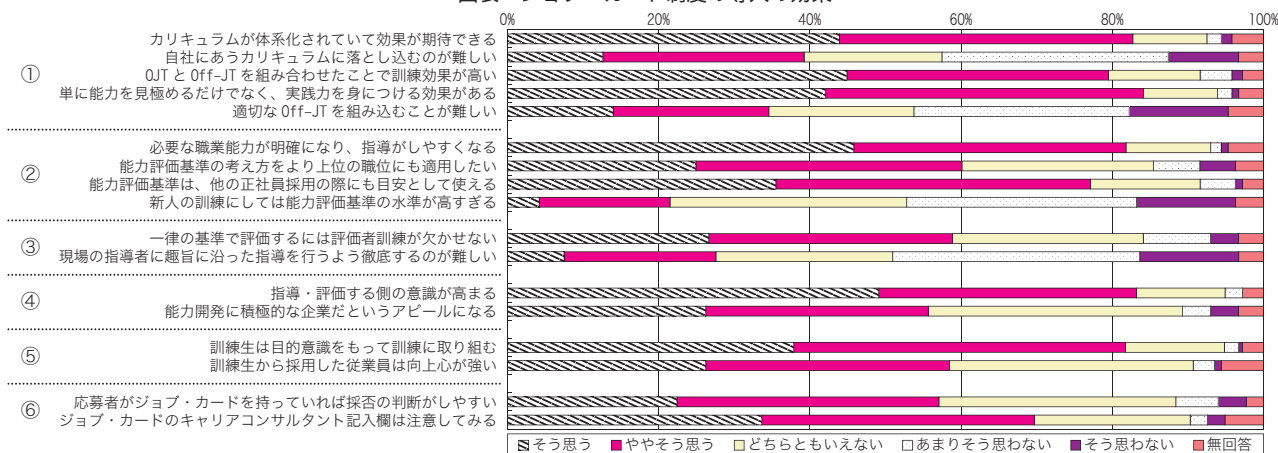
#### ジョブ・カード訓練導入を促進するための対策

- (1) ジョブ・カード訓練実施企業のなかには、訓練カリキュラムの作成に困難を感じた企業が多かった。よって、教育訓練にかかわる企業コンサルティングを強化することが必要と考えられる。
- (2) 求職者・企業双方に対する制度の周知、制度普及を図ることが求められる。業界単位で情報・ノウハウを蓄積し、制度普及を推進することが効率的である。
- (3) ジョブ・カード訓練生の募集がでても、応募者がいないというケースもある。求職者への制度周知、普及を図ることが必要である。
- (4) モデル評価シート、モデルカリキュラムに対する企業からの評価が高いことから、一層の開発・充実が求められる。
- (5) 適正な評価が行われるために、評価者に対する教育・訓練の拡充が求められる。
- (6) Off-JTの実施に課題を感じている企業が特に見受けられた。よって、Off-JTを実施できる外部教育訓練施設についての情報整備も有効である。

### 政策への貢献

内閣府「ジョブ・カード推進協議会」で、制度改善に向けた議論を行うための基礎データ・資料として活用された。

図表 ジョブ・カード制度の導入の効果



データ：「ジョブ・カード制度の活用に関する調査（企業調査）」（2010年9～10月実施）。

注1：①訓練カリキュラム、②職業能力評価基準による評価、③企業内での指導・評価の課題、④ジョブ・カード制度導入による職場の派生的な効果、⑤訓練生の意欲、⑥ジョブ・カード自体の通用性のそれぞれに関連する項目である。

注2：集計は、ジョブ・カード訓練導入後の企業225社についてである。

# I 調査研究成果

## 5. 人材育成

### 「雇用創出と人材育成—アメリカ・ジョージア州のヒアリング調査から—」

(資料シリーズ No. 91 / 平成 23 年 5 月)

担当：原ひろみ

#### 研究の目的と方法

アメリカ・ジョージア州では、雇用創出と直接連携させた人材育成プログラムを導入している。その概要を把握するために現地ヒアリング調査を行い、本資料シリーズではその結果を紹介している。以下では、2つの事例を紹介する。

#### 主な研究成果

##### 1. ICAP プログラム

Intellectual Capital Partnership Program (ICAP プログラム) は、ジョージア大学機構の経済開発プログラムの1つである。

ICAP プログラムは、州内の " その企業が " そのときに " 求めている人材を育成し供給できるように、ジョージア大学機構に属しているカレッジや大学が迅速にテイラーメイドの職業訓練プログラムを作り、かつ実施するというものである。つまり、企業の人材ニーズと、カレッジや大学という高等教育機関に存在する知的資本を融合させて、州の経済状況を改善することを目的としている。

一番初めに実施されたのは、TSYS 社とコロンバス州立大学 (CSU) の COMPASS ICAP プログラムで、1996～2003 年の7年間続いた。大型汎用コンピューターのプログラマー不足に直面していた TSYS 社のためにプログラマーを育成・供給する職業訓練プログラムで、CSU が訓練プログラムを作成し実施した。プログラムの費用は州と TSYS 社によって賄われていたため、訓練生は授業料を支払う必要はなかった。

これまでに、TSYS 社は約 2500 人の訓練修了者のうち 1000 人を雇用した実績があり、現在でも 800 人が働き続けている。

なお、現在でも、雇用ニーズがあるにもかかわらず、必要なスキルを持った労働力供給のない分野で、他の ICAP プログラムが複数行われている。

##### 2. ジョージア・クイックスタート

クイックスタートは、ジョージア州への企業誘致を成功させ、また州内で雇用創出をする企業を手助けするために、職業訓練を提供する州の機関である。企業誘致や雇用創出を引き出すインセンティブとして、資金提供は行わず、職業訓練プログラムの提供のみであることが特徴である。

クイックスタートは、要件を満たした企業に限ってはであるが、ジョージア州に新規参入する企業または一定数の雇用創出を行う既存企業に、無料で職業訓練を提供する。1967 年に設立されてからこれ

までに、約 5,900 社に職業訓練プログラムを提供し、約 78 万人に訓練を実施してきた。

技術大学 (テクニカルカレッジ) の上部組織であるジョージア技術大学機構の一部局という位置づけで、州の予算で州内のテクニカルカレッジと円滑に連携をとりながら事業を行っている。ジョージア州では約 30 のテクニカルカレッジが州内を網羅するように設置されていて (図表参照)、クイックスタートの訓練プログラム提供要件を満たす企業が現れたとき、一番近いテクニカルカレッジから訓練場所や教室等の提供を受けるなどの連携がとられている。

#### 政策的含意

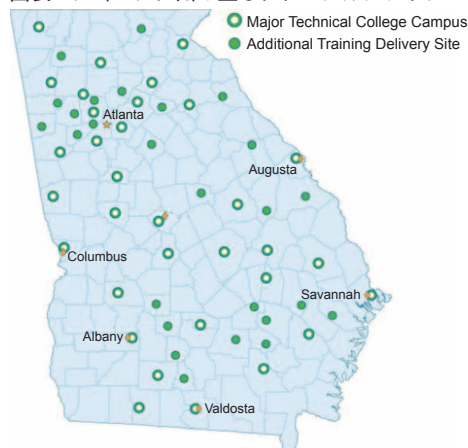
人材育成を行っても、育成した人材が雇用されなければ、その人材育成は無駄に終わってしまう。しかし、雇用の受け皿が用意された上で人材が育成されれば、高い確率で良質な雇用が生み出され、地域の経済成長にプラスに働くであろう。地域経済がプラスに成長すれば、新たな雇用が生み出され、さらに経済成長をするという好循環が生まれるだろう。こうした好循環のなかのほうで、能力開発やキャリア形成の機会を個人が見つけやすい。

上の2つのプログラムの効果の大きさについては評価が待たれるところであるが、労働の需給バランスにあわせて機動的かつ戦略的に公的資金を投入しているこれらの事例は、効率的な資源配分を実現するための公的な制度設計のアイデアとして参考となるだろう。

#### 政策への貢献

将来的な雇用創出と人材育成のパッケージ事業デザインにあたっての参考情報。

図表 ジョージア州の主なテクニカルカレッジと職業訓練校



出所：調査時のクイックスタートからの提供資料

# I 調査研究成果

## 「学校時代のキャリア教育と若者の職業生活」

### 6. キャリアガイダンス

(労働政策研究報告書 No. 125 / 平成 22 年 11 月)

担当：下村英雄

#### 研究の目的と方法

本研究では、学校卒業後の若者に、学校時代のキャリア教育を覚えているか否か、現在の職業生活にその内容が役立っているか否かという評価を求め、様々な条件との関連をみることにより、中長期的なキャリア教育の有効性を検討した。調査は調査会社のモニターを使用した郵送調査であり、2010年2～3月に実施した。調査対象者は25歳前後(23～27歳)の若年者であり、最終的に計3,932名のデータを分析対象とした。

#### 主な事実発見

学校時代のキャリア教育と学校卒業後のキャリアとの関連を検討したところ、おおむね結果は以下の2点に集約されていた。(1)「大卒」「卒業直後に正規就労」「非正規就労経験なし」「転職経験なし」といった、いわば「直線的」なキャリアを歩んだ回答者で、中学・高校時代のキャリア教育は評価が高かった。(2)一方、何らかの形で「直線的」なキャリアを歩んでこなかった回答者は、総じて学校のキャリア教育を高く評価しておらず、中学・高校のキャリア教育の評価も低かった。また、現在の就労状況との関連については、概して言えば、(1)比較的高い収入がある、運輸業、郵便業、教育・学習支援業、医療、福祉などの業種に勤務している、専門的・技術的・管理的職業に就いている、非正社員経験がないなどの場合に学校時代のキャリア教育に対する評価が高かった。(2)現在、無業または求職中である、パート・アルバイトとして働いている、学校卒業直後の就労形態が無業か非正社員経験しかない場合、現在の職業が生産工程・建設である場合などで、学校時代のキャリア教育の評価が低かった(図表参照)。

#### 政策的含意

学校卒業時の就職活動に成功し、「直線的」なキャリアを歩んだ者ほど、学校時代のキャリア教育をよく覚えており、役立っているとの評価が高かった。一方、転職や非正規就労を経験するなど、いわゆる「直線的」なキャリアを歩まなかった者では、キャリア教育の評価が低かった。このことから、特に、無業者、求職者、非正規就労者等に対して、学校時代に十分でなかったキャリア形成支援をある段階で何らかの形で提供する必要性を示唆した。

また、同時に、学校教育段階において、いわゆる「直線的」なキャリアを歩まなかった者にも有益と感じられるようなキャリア教育を提供する可能性についても示唆した。

#### 政策への貢献

労働行政においては、職業適性検査等の効果的な提供(自己理解支援)を行うほか、①学生・生徒が職業を身近なものとして興味を持つことができるよう、地域の実情に即した職業情報の収集・提供や職業人の講話(仕事理解支援)、職場体験(啓発的体験支援)等の実施を工夫すること、②教育機関領域におけるキャリア・コンサルティングの充実(意思決定支援)とそのためのキャリア・コンサルティング能力の向上支援を行うこと、③就職活動を効果的に推進するため大学等に対する就職活動の進め方や履歴書作成等に関するノウハウを提供すること等、職業や労働に近いという特徴を活かして、キャリア教育へ一層貢献することが重要であるとの指摘を行った。

図表 学校時代のキャリア教育の評価が高い属性

中学時代のキャリア教育が「役立っている」上位15属性		高校時代のキャリア教育が「役立っている」上位15属性	
現在の収入「40万円以上」	37.0%	現在の収入「40万円以上」	47.8%
現在の収入「35～40万円」	27.3%	現在の収入「35～40万円」	42.4%
現在の職業「専門・技術・管理」	23.0%	勤務先の業種「医療、福祉」	38.6%
勤務先の業種「学術研究、専門・技術サービス業」	22.5%	現在の職業「専門・技術・管理」	37.6%
勤務先の業種「運輸業、郵便業」	22.2%	勤務先の業種「教育、学習支援業」	35.3%
勤務先の業種「公務」	22.2%	現在の収入「25～30万円」	33.3%
現在の収入「30～35万円」	21.9%	正社員経験3年以上	32.8%
勤務先の業種「教育、学習支援業」	21.4%	勤務先の業種「公務」	32.8%
勤務先の業種「製造業」	21.4%	勤務先の業種「運輸業、郵便業」	32.3%
勤務先の業種「医療、福祉」	21.2%	勤務先の業種「製造業」	31.5%

# I 調査研究成果

## 6. キャリアガイダンス

### 「最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考」

(ディスカッションペーパー DP-10-06 /平成 22 年 11 月)

担当：下村英雄

#### 研究の目的と方法

本研究では、1990 年代の後半から 2000 年代にかけてヨーロッパを中心に伸長の著しい最近のキャリアガイダンスに関する国際的な議論を参照し、我が国における成人キャリアガイダンスのあり方に関する政策的な論点を提出することを目的とした。

ヨーロッパを中心とした最近のキャリアガイダンスの議論は、公共政策の観点から、幅広くキャリアガイダンスを見直そうとする点が特徴である。そこで、OECD、ILO、World Bank 等のキャリアガイダンス政策に関する公刊文書等の文献研究を行い、最近のキャリアガイダンス論の概略をとりまとめた。その上で、これらの議論が日本における成人キャリアガイダンスに関する議論とどのように接点をもつのかを示し、日本の成人キャリアガイダンス政策について示唆を行った。

#### 主な事実発見

- ①本研究の背景として、キャリアガイダンス政策に対する国際的な関心の高まりを論じ、最近のキャリアガイダンス論が従来のキャリアガイダンス論とどのような面で異なるのか、その特徴を論じた。(図表参照)
- ②若年キャリアガイダンスの経験の蓄積から生涯キャリアガイダンス・生涯学習論に至る流れの中で、最近のキャリアガイダンス論が成人キャリアガイダンス論においても新たな議論を展開していることを述べた。論点整理として、デリバリー論、セグメント論、コスト&ベネフィット論、ファンディング論、ツール論その他の議論を紹介し、日本の成人キャリアガイ

ダンスとの接点を論じた。

- ③上記の論点整理をふまえて、日本の成人キャリアガイダンスのあり方に向けて、(1) 中小企業の従業員に対する成人キャリアガイダンス、(2) 成人キャリアガイダンスにおける情報通信技術活用の新展開、(3) 成人キャリアガイダンスと質的アセスメントの可能性の3点を論じた。

#### 政策的含意

日本の成人キャリアガイダンスの方向性として、独自のキャリアガイダンス環境を構築するのが難しい中小企業に勤務する従業員を、成人キャリアガイダンスの重要な対象層として念頭に置くべきであることを示唆した。その際、中小企業の従業員のキャリアガイダンスに対するアクセスをいかに拡大するかが焦点となるが、企業を通じてキャリアガイダンスを提供する方向を模索する以外に、公的機関、教育機関、地域団体などの様々な機関・団体、インターネット等の情報通信技術などを用いて、キャリアガイダンスを提供するためのルートを可能な限り多様化・複数化させる必要性を指摘した。

また、情報通信技術を活用するにあたっては、インターネット上のキャリアガイダンスサービスと、現実の人を媒介した1対1の個別相談、セミナー・ガイダンスなども連動できるように一体化した仕組みを整えることが重要であることを指摘した。

最後に、成人キャリアガイダンスにおいては、質的アセスメントの考え方が合致する面が多々あり、今後、具体的な支援の方策を考えるにあたって様々な形で参照しうる理論モデルとなることを示した。

図表 従来のキャリアガイダンス論と最近のキャリアガイダンス論の違い

	従来のキャリアガイダンス論	最近のキャリアガイダンス論
支援の内容	1対1のカウンセリングが中心	相談のみならず、情報提供、アドバイス、ガイダンス (IAG) を幅広く活用
支援の目的	個人のキャリア発達	労働市場、教育訓練、社会的平等
支援者	カウンセラー	カウンセラー、準専門職や管理運営者を含むチーム
対象者	若年が中心	全年齢層
具体的な支援イメージ	若者の適切な進路選択の支援、学校から職業への移行の支援	若年層から成人層までを含む生涯キャリア発達の支援
支援のタイプ	リアクティブ (対応的)	プロアクティブ (予防的)
参考文献	アメリカ中心	アメリカ以外の国が中心
特徴	教育と労働の接合が中心。失業やミスマッチの解消。上首尾な進路選択に向けた支援	労働市場や教育訓練のミスマッチを減らし、経済のグローバル化や情報等に対応する。あわせて社会的な公正や平等、民主化などにも関心をもつ



# I 調査研究成果

## 「VRT カードの開発と活用の可能性の検討」

### 6. キャリアガイダンス

(ディスカッションペーパー DP-11-03 /平成 23 年 4 月)

担当：室山晴美

#### 研究の目的と方法

本研究では、カードを分類することで個人の職業興味や職務遂行の自信度を調べることができるガイダンス・ツール「VRT カード」を開発し、①尺度としての信頼性、②個別相談場面での活用の可能性を検討した。「VRT カード」は若年者を中心として、職業意識の発達を調べるために活用されてきた心理検査、「職業レディネス・テスト」を簡易に実施できるように開発された。そこで、①に関しては、大学生を対象としてデータを集め、「VRT カード」が「職業レディネス・テスト」と同一の尺度構造を持っているかを検証した。また、カードとテストの両方を同じ人に実施した場合の回答の一致率を検討した。②については、カードの試行実験場面において受検者から感想や意見を聞いたり、ハローワークの個別相談場面でのカード実施後に行った受検者のアンケートへの回答を分析して検討した。

#### 主な事実発見

- ・尺度としての信頼性の検証について：「VRT カード」は「職業レディネス・テスト」と同一の構造を持ち、尺度としての信頼性も保証されていることが確認された。大学生 1496 名のデータを用いて尺度としての構造を検討した結果では、「VRT カード」は「職業レディネス・テスト」とほぼ同じ因子構造をもつことが確認された。また、大学生 530 名に対して同じ人に「VRT カード」と「職業レディネス・テスト」の両方を実施し、各項目への回答や興味や自信の上位領域を方法間で比較したところ、回答について約 7 割程度の一致率が得られた（図表 1 参照）。以

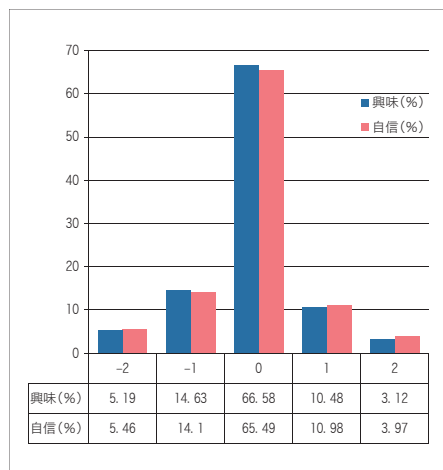
上の結果から、「VRT カード」は「職業レディネス・テスト」の簡易版として活用可能であることが確認された。

- ・個別相談場面での活用の有効性について：試行実験として行った個別実施の場面では、「VRT カード」の分類結果に基づいた実施者と受検者とのやりとりから、受検者の職業興味の背景にある価値観や個性の理解に役立つ情報が得られることがわかった。公共職業安定所の実際の相談場面での実施結果（32 名の求職者を対象）からは、「VRT カード」の利用によって職業興味や自信がわかることは求職者にとっては自己理解を深めることに役立ち、相談担当者にとっては相談を進める上での有効な手がかりを得るために有効であることが示された。実施後のアンケートへの回答においても使いやすさ、結果のわかりやすさなどについて全般に肯定的な結果が得られた（図表 2 参照）。

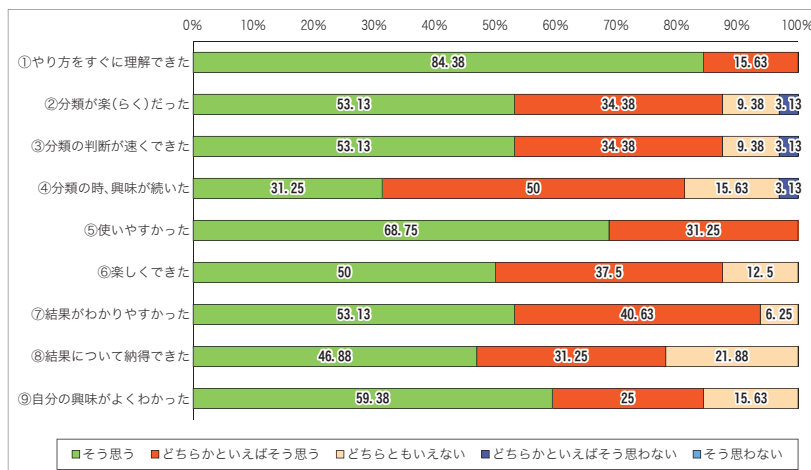
#### 政策への貢献

職業安定行政では、従来から職業相談において様々な心理検査やガイダンス・ツールを活用し、求職者の職業選択に役立ててきた。本研究で開発した「VRT カード」は、求職者の職業興味や職務遂行の自信度を紙筆検査よりも短時間で簡単に把握することを可能とする。また、テストを受けている圧迫感を与えず楽しく取り組み、やり方がわかりやすい、結果についての話し合いを通して受検者と実施者との相互理解が深まるなどの利点もある。さらに適用できる対象者の範囲も広がったことから、今後、求職者に対する就職支援の場において有効に活用できるツールであるといえよう。

図表 1 個別項目への回答の一致率（%）



図表 2 個別相談利用後のアンケートへの回答結果（n=32）



※「VRT カード」の回答から「ペーパー版」の回答を減じた値別に集計（0 の場合は 2 つへの回答が一致していることを示す）。大学生 530 名のうちの一致率。

# I 調査研究成果

## 「ジョブカードを活用したキャリア・コンサルティングの効果」

### 6. キャリアガイダンス

(ディスカッションペーパー DP-11-04 /平成 23 年 4 月)

担当：西村公子、榎野 潤

#### 研究の目的と方法

本研究は、求職者に対して企業が求める能力を面接や応募書類で効果的にアピールし就職につなげていく支援として、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングに注目し、「効果的にアピールできるようになること」という求職者の言語活動に焦点をあて、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果を実証的に分析することを目的とする。

そのため、離職者等を対象とした職業訓練及びキャリア形成支援実施支援機関である2センターのキャリア・コンサルタント（回収数56通、回収率91.8%）及びクライアント（回収数160通、回収率63.7%）に対するアンケート調査を実施した。効果測定指標として、キャリア表現インデックス（労働政策研究・研修機構資料シリーズ「キャリア表現インデックスの開発」（2011）としてその開発の詳細を紹介）を用い、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング前後のキャリア表現力に関する評価等を調べた。

#### 主な事実発見

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングでは、キャリア・コンサルタント、クライアント相互の活発なコミュニケーションを行いながら、キャリア・コンサルタント主導で進められているという特徴があった（図表1参照）。

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの前後でみたキャリア表現力向上については、キャリア・コンサルタント、クライアントともに、効果があったという評価となった（図表2参照）とともに、キャリア・コンサルティング複数回実施の効果がみられた。

また、調査の自由記入欄には、ジョブ・カードを活

用したキャリア・コンサルティングに関する多くの意見が寄せられ（キャリア・コンサルタント調査では回答者の78.6%、クライアント調査では同73.8%が回答）、その内容は、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングによる効果として自己理解が深まることが最も多いこと、問題点として作成が難しいこと、ジョブ・カードの企業への認知を広めてほしいことが共通して多かった。

#### 政策的含意

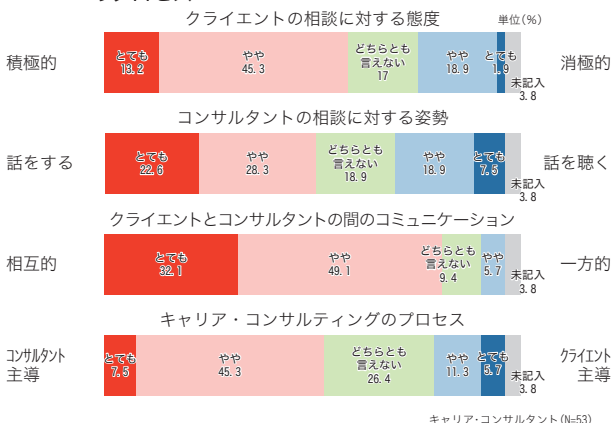
キャリア・コンサルタント、クライアントがともに、キャリア表現力の向上に対して効果があるという共通した結果となったことは、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングが、キャリア表現力の向上にプラスの影響を与えていることの証左と言える。

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングに関しては、新たなアピールポイントの発見を一層効果的に支援するために、その質的向上についてのノウハウを提供していく必要がある。またジョブ・カードの職業能力証明の部分については、さらに発展させて労働市場で横断的に流通させていく必要がある。このようにジョブ・カードの能力評価機能が高まれば、労働市場における効果的な需給マッチングにつながるとともに、企業の人材育成・確保と労働者の継続的なキャリア発達が促進され、ジョブ・カード有効性の実感が強まると考えられる。

#### 政策への貢献

キャリアの転機と生涯を通じたキャリア形成努力を支援する仕組みとして、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングがより一層機能していくために、関係者の検討素材を提供した。

図表1 ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングのプロセス



図表2 ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにおけるキャリア表現力評価の変化 (単位: %)

項目	①キャリア・コンサルタント 「あてはまる」と回答した者の割合			②クライアント 「あてはまる」と回答した者の割合		
	初回	交付時	交付時-初回	作成前	現在	現在-作成前
過去の経験に基づく長所の説明	39.6	94.2	54.6	55.1	87.3	32.2
長所の活かし方の説明	34.0	94.2	60.2	52.8	86.2	33.4
仕事経験について筋道立てた説明	64.2	94.2	30.0	57.4	86.2	28.8
仕事経験を漏れなく説明	54.7	96.2	41.5	63.2	87.3	24.1
実現可能なやりたい仕事内容の説明	34.0	88.7	54.7	49.4	85.0	35.6
優先順位をつけた労働条件等の希望の説明	47.2	81.1	33.9	57.4	80.4	23.0

# I 調査研究成果

## 6. キャリアガイダンス

### 「求人企業サービスに関する研究

—仕事魅力、求人充足、求人開拓、事業所訪問、他—

(資料シリーズ No. 85 / 平成 23 年 3 月)

担当：松本真作

#### 研究の目的と方法

公共職業安定所等公的職業紹介機関の求人企業サービスに関して、その在り方、方向性を検討し、求人企業サービスを強化するための調査研究を行った。求人企業サービスは、①求人受理、②求人充足／人材紹介、③求人開拓、④日頃からの求人企業との関係強化という四つのステップがある（図表参照）。

本研究では研究会の実施、ヒアリング調査、Webでのデータ収集、求人情報閲覧行動の詳細なデータ化、関係文献からの情報収集等を行い、検討を進めた。

#### 主な事実発見と政策的含意

- ①求人受理に関しては、的確で充実した「仕事の内容」の記述と、仕事や会社の魅力をアピールすることが必要であることから、仕事や職場の選択において個人が重視する点を調査した。個人が仕事や職場を選ぶ際、どのような点が重要かを大括りで見えた場合、「創意・自律・個性」因子、「定時・安全・通勤」因子以下8因子が想定されることが示された。ここで得られた因子は求人票だけでは分からないものも含まれるが、個人が求人情報を見る場合このような点が見られており、職業紹介においても、このような点に答えられると良いことになる。そのためには示された点を日頃から情報収集しておく必要がある。本研究では得られた因子から「仕事魅力チェックリスト」も作成しており、求人企業や職業紹介の場面で、求人魅力を点検したり再確認したりできるものとなっている。
- ②求人充足／人材紹介のステップでは、求職者側と求人企業側双方の情報を可能な限り収集することから、インターネット等からの情報収集の現状と留意点を整理している。インターネット等から

様々な情報を収集できれば、求人受理において、それを求人票における「仕事の内容」に生かし、より充実した正確な記述ともなる。インターネットの具体的な活用に関しては付録「求人企業サービスにおけるインターネットの利用活用」において整理している。

- ③求人開拓に関しては、どのようなときに求人が出てくるのか把握しておくことが重要であることから求人が出てくる要因や背景を整理した。求人開拓の訪問をどのようにすれば良いかに関しては、求人開拓に近い要素があると考えられ、研究が蓄積されている営業活動に関してこれまでの研究等を整理し、求人開拓に生かせるものがないか検討した。また、このような検討に基づき、求人が出てくるかチェックする「雇用開発チェックリスト」と、求人開拓における訪問の際チェックする「求人開拓チェックリスト」を作成した。
- ④日頃からの事業所との連携強化のためには、助成金の支給や新制度の案内だけでなく、事業所に役立つ情報を提供することも必要である。この観点からHRMチェックリストを実施することは、企業経営の参考となる情報を提供できることになり、また、HRMチェックリストとして蓄積されてきたデータを分析することによって、企業の興味関心に答えることができることから職場や仕事の状況とストレス、コミットメントとの関係を分析した。

#### 政策への貢献

公共職業安定所の求人企業サービスに関しては、これまで継続的、体系的な研究が手薄であったが、本研究を端緒とし、研究の蓄積を図っていくことによって、求人企業に対しても、求職者に対してもより良いサービスとなることに資することができると思われる。

図表 求人企業サービスのステップと本研究

ステップ	必要事項	本研究との関係
求人受理	○ 的確で充実した「仕事の内容」の記述が必要 ○ 仕事や会社の魅力をアピールすることが必要	求人情報閲覧行動 仕事魅力 Web 調査 ↓ 仕事魅力チェックリスト
求人充足／人材紹介	○ 求職者、求人企業双方の情報を可能な限り収集することが必要	ネット等も活用した 多面的な情報収集
求人開拓	○ どのようなときに求人が出てくるのか ○ 求人開拓の訪問はどのように行えばよいのか	雇用開発チェックリスト 求人開拓チェックリスト
日頃からの事業所との関係強化	○ 助成金や新制度の案内だけでなく、事業所に役立つ情報を提供することが必要	HRM チェックリストの実施、 また、データの収集と分析

# I 調査研究成果

## 6. キャリアガイダンス

### 「総合的職業情報データベースの研究開発」

(資料シリーズ No. 86 /平成 23 年 3 月)

担当：西村公子、吉田 修、石井 徹、松本真作、松本純平

#### 背景と目的

職業情報は、キャリア形成の準備段階、初期段階の職業選択のみならず、労働市場参入後の円滑なキャリア転換のために不可欠な情報であるとともに、労働市場における適切な需給調整の基盤となる情報である。職業研究所の設立(1969)以来、職業に関する研究は当機構における研究の重要なテーマであり、その成果としての職業情報の提供は、冊子媒体による職業ハンドブック(第1版1981～第4版1997)、職業ハンドブックCD-ROM(1998)、職業ハンドブックOHBV(2002)を経て、インターネットにより職業情報等を提供する総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス」(2006)に結実した。

当機構におけるキャリアマトリックス業務については2011年3月末をもって終了したが、今後の我が国における職業情報の発展に寄与することを目的として、キャリアマトリックスの開発、内容、利用及び開発企図の達成状況等を整理した。

#### 主な内容

労働者のキャリア形成や円滑な需給調整、人材活用等に関する職業情報の役割を確認した上で、キャリアマトリックスが労働市場のインフラストラクチャーとして開発されたことを述べ、職業情報充実・発展のためにキャリアマトリックスの全容を総括した。具体的には、

1. 諸外国の職業情報を含め職業情報発展の歴史を辿り、開発の時代背景と要請を説明した。
2. 職業情報とアセスメントの統合を図り、セルフヘルプ型のインターネット上のシステムとする等の基本構想と職業情報の構成を説明した。
3. 職業情報収集とシステム開発のプロセスを説明した。
4. システムの機能と構成を実際の画面とともに説明した。
5. 一般公開前からの広報、普及活動内容を説明した。
6. 利用活用状況を紹介し、キャリア形成支援のためにどのように活用されたのかを整理した。
7. 開発企図がどこまで達成されたか検討した。
8. 資料としてこれまでの公表資料と情報収集のための調査票等を整理して提供した。

#### 政策への貢献

当機構におけるキャリアマトリックスの運営は2011年3月末をもって終了したが、労働市場における情報インフラストラクチャーとなるべく開発されたキャリアマトリックスについて、開発からその全体像に関する情報を整理して公表することは、今後の職業情報の発展に寄与することと考えられる。本資料が労働市場の需給調整関係者やキャリア形成支援者、職業情報研究者等の参考資料として活用されることを期待している。

図表 キャリアマトリックス(総合的職業情報データベース)



# I 調査研究成果

## 6. キャリアガイダンス

### 「仕事能力把握に向けた新たなアプローチ

—研究開発の動向、評価の現状、職務の共通性からの検討—

(資料シリーズ No. 88 / 平成 23 年 3 月)

担当：西村公子、松本真作、長縄久生、室山晴美、深町珠由、松本純平

### 研究の目的と方法

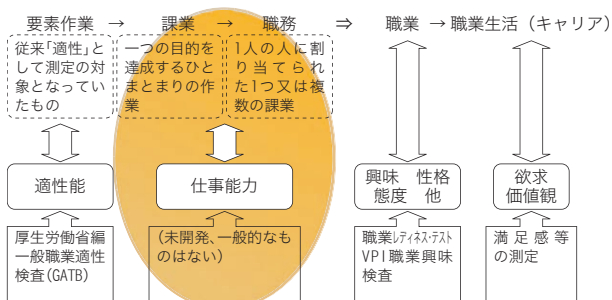
労働者がある能力や意欲を十分に発揮できる仕事に就くためには、個人の特性と職業との適合性を把握することが求められる。個人の特性と職業との適合性の把握に関しては、知能、空間把握能力等の狭義の職業適性、さらに興味や性格も含めた広義の職業適性を把握するための検査が開発されてきた。一方、職業生涯が長期化する中で職業の移動を経験する者の増加が見込まれるところであり、これらの者については、それまでの職業経験で何をし、それが他のどのような職業に活かすことができるかという職務遂行レベルでの能力把握の観点が重要となる。

このため本研究では、仕事能力の把握について、新たな次元からのアプローチも含めて検討、分析することを通じて、労働者のキャリア形成支援のための内容及び方法の充実に資することを目的に、①内外の職業適性に関する文献レビュー、②公共職業安定所における各種職業適性検査の活用等に関する調査（アンケート調査（回収数 262 件、回収率 88.2%）及びヒアリング調査（9 所））、③職務遂行能力の把握に向けて、これまでの研究で蓄積した約 500 職業の課業情報（約 1 万行のテキスト）をテキストマイニングの手法を用いた分析を行った。

### 主な事実発見

- ①職業適性研究をレビューすると、要素作業から職業生活に至る職業の階層構造のうち、課業とその集まりである職務のレベルではその能力を把握する一般化された方法がないことがわかった（図表 1 参照）。また内外の職業適性検査開発の動向をみると、厚生労働省編一般職業適性検査のような職業能力を直接的に測定するための新たな開発はみられなかった。
- ②公共職業安定所においては、職業適性検査は、若年者や就職困難者等の相談において有効に活用されていた。また応募職種が決まらない求職者や応募職種に一貫性がない求職者については能力把握の必要性

図表 1 職業の階層性と諸特性



が高く、その場合は求職者の過去の職歴や仕事の内容、相談中の話しぶりや態度により能力を把握するという方法も多く採られていた（図表 2 参照）。今後新たに望まれる能力把握等のツールについては、厳密な検査でなくてもよいから、比較的簡単に行えるもので、職業選択に迷っている求職者の方法を探るための資料を提供できるものというイメージであった。

- ③課業記述に用いられた単語を抽出した主成分分析により、店頭販売、研究活動、相談支援、製造工程、診断治療、貼る塗る、デザイン、授業生徒、点検保守、電話対応、料理調理、旅客輸送、測定加工、医療診療、切断組立、改善開発、運搬移動、写真画像、システム、測量工事と命名できる 20 の課業の塊（成分）が得られた。またこれらの主成分負荷の高い職業のまとめると、主成分分析の成分を用いた潜在意味解析による職業のまとめりはほぼ同様の結果となったとともに、課業から見た塊として独自性があるものであった。今後は、この課業及び職業群の妥当性について、職業に関する他のデータとの比較検討等を行い、検討を深める必要がある。

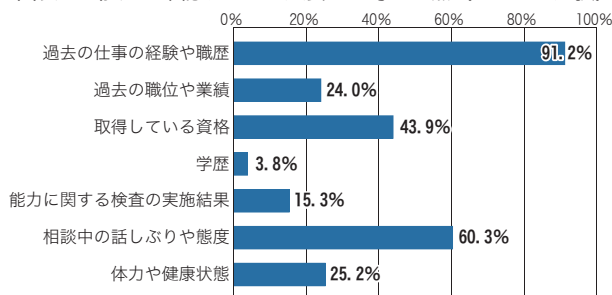
### 政策的含意

職業適性検査については、今後とも必要な人に必要な検査が効果的に実施され、キャリア形成支援が効率的に行われることが望まれる。また公共職業安定所でよく行われている過去の職業経験や求職者の話しぶりから能力を把握することについては、職員の経験によるところが大きいと言わなければならないことから、客観的方法や指標を検討していくことが必要と考えられる。

### 政策への貢献

本研究は、課業及び課業の集まりである職務から人と職業の適合性を分析する出発点となるものであり、労働者のキャリア形成支援の推進のための仕事能力把握の検討に新たな観点を与えるものである。

図表 2 能力を確認する上で重要だと考える点（3 つまで選択）



# I 調査研究成果

## 6. キャリアガイダンス

### 「キャリア表現インデックスの開発—職業相談等における就職支援の効果を検討するために—」

(資料シリーズ No. 92 / 平成 23 年 5 月)

担当：榎野 潤

#### 研究の目的と方法

本研究の目的は、公共職業安定所における職業相談ならびにキャリア・コンサルティング（以下「職業相談等」という）において、職員ならびにキャリア・コンサルタント（以下「職員等」）が、求職者ならびにクライアント（以下「求職者等」）に対する就職支援の効果を評価する指標であるキャリア表現インデックスを開発することにあつた。キャリア表現インデックスは、「過去、現在の仕事上の経験を根拠として、将来の展望を説明する言語活動」と定義される。本研究では、職業発達の研究をレビューすることにより、職業相談等の効果として、求職者等が効果的にキャリア表現をできるようになることを想定した。

研究の方法は次の通りである。①市販されている面接試験のノウハウ本をもとに、面接試験において効果があるとされる言語活動を示す項目を 30 項目作成し、②職業相談業務の経験のある公共職業安定所の職員 135 名を対象として、項目の示す言語活動が就職に効果があるかを聞く質問紙調査を実施し、③調査で収集されたデータを項目分析と因子分析にかけて項目数を絞り込み、15 項目からなるキャリア表現インデックスを開発した。

#### 主な研究成果

- ・質問紙調査の結果、30 項目の示す、面接試験において効果があるとされる言語活動のいずれも、7 割以上の職員が就職に効果があると評価したことから、項目の妥当性を確認することができた。
- ・これら 30 項目を項目分析により 24 項目に絞った上で、因子分析にかけたところ、3 つの因子を抽出することができた。第一因子は、「これまでの経験をもとに自分の長所を説明する」、「自分の長所を仕事にどのように活かすことができるか説明する」などの項目において因子負荷が高く、求職者等が自分

身の長所や努力などをアピールすることを表していると解釈し、「自己宣伝」と命名した。第二因子は、「直近の仕事内容を簡潔に説明できる」、「ブランク期間も含めて、これまでやってきた仕事を漏れなく説明できる」などの項目において因子負荷が高く、求職者等がこれまでの仕事の経験を説明できることと解釈し、「仕事経験」と命名した。第三因子は、「労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる」、「実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる」などの項目において因子負荷が高く、求職者等が仕事内容や労働条件、待遇面での実現可能な提案や希望を説明できることを表しており、「現実検討」と命名した。

- ・これらの 24 項目について、いずれの因子にも負荷の低い項目を削除し、項目数を 15 項目に絞り込むことにより、キャリア表現インデックスを開発した。因子分析にかけると、24 項目の 3 因子と同様の 3 因子を抽出することができた。
- ・西村・榎野「ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果」(2011) では、キャリア表現インデックスの簡易版を活用して、キャリア・コンサルティングにおけるコンサルタントとクライアントを対象とした質問紙調査を実施しており、この調査のデータを再分析することにより、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの前後で、クライアントのキャリア表現が向上することが統計学的に確認された。

#### 政策への貢献

キャリア表現インデックスを活用することにより、求職者等のキャリア表現について、求職者等の自己評価のみならず、職員等の他者評価が可能となることから、職員等が、求職者等の就職に対する準備状態を把握できたり、その結果をもとに職業相談等の改善点を検討することが考えられる。

図表 キャリア表現インデックスの因子構造（バリマックス回転）

キャリア表現インデックス		第一因子	第二因子	第三因子	共通性
自己 宣 伝	これまでの経験をもとに自分の長所を説明できる。	.754	.104	.187	.615
	自分の長所を仕事にどのように活かすことができるのか説明できる。	.739	.060	.242	.607
	やりたい仕事に就くための努力や活動の内容を具体的に説明できる。	.583	.193	.197	.417
	自分の長所をアピールするものに絞って説明できる。	.571	.367	-.075	.466
仕 事 経 験	やりたい仕事に必要な知識や技術をどのようにして身につけたのか説明できる。	.415	.287	.169	.283
	直近の仕事内容を簡潔に説明できる。	.157	.702	.118	.553
	ブランクの期間も含めて、これまでやってきた仕事を漏れなく説明できる。	.172	.627	.361	.532
	退職の理由を批判や不満など後ろ向きな話を避けて説明できる。	.239	.555	.240	.561
現 実 検 討	転職やこれまでの仕事の経験について筋道を立てて説明できる。	.475	.520	.256	.423
	退職した仕事の不満を聞かれても冷静に説明できる。	.220	.394	.302	.294
	労働条件や待遇面の希望について優先順位をつけて説明できる。	.138	.196	.811	.715
	実現が可能なやりたい仕事の内容を説明できる。	.484	.228	.556	.596
現 実 検 討	労働条件や待遇面の希望について、どこまで譲歩できるのか説明できる。	-.022	.489	.550	.542
	仕事上のつらい経験が今の自分に役立っていることを説明できる。	.298	.293	.519	.444
	労働条件や待遇面の希望について、その理由を説明できる。	.172	.123	.497	.291
	寄与率 (%)	18.076	15.458	15.398	
累積寄与率 (%)	18.076	33.534	48.933		

## 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22年度は、近年増加が著しい「個別労使紛争」をテーマとした。
- ・今回のワークショップでは、両研究機関の研究者が「個別労使紛争」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。

- ・日韓とも、個別紛争の予防、発生した場合の迅速で合理的な解決について、政労使が役割分担しながら対応していくことの重要性について改めて確認した。

## 政策的含意

- ・日韓における個別労使紛争の現状及び、労使紛争解決制度の詳細が明らかになった。

## 主な事実発見

- ・韓国では、労組組織率が10%程度と低いため、労働条件決定における個別労使関係の比重が高く、特に近年個別労使紛争が増加している。
- ・韓国の個別労使紛争解決のための制度では、迅速で簡易に救済を受けられるという観点から、労働委員会による救済制度がもっとも多く活用されている。特に2007年度以降は、和解制度を通じた紛争解決の増加が目立つ(図表参照)。

図表 韓国における労働委員会救済制度の運営現況

年度別	受付	処理内容							繰越
		合計	全部認定	一部認定	棄却	却下	取下げ	和解	
2000	6,393	5,316	941	29	1,312	297	2,654	83	1,077
2001	8,192	6,892	1,279	71	1,455	522	3,467	98	1,300
2002	8,024	6,987	1,279	88	1,704	997	2,805	114	1,037
2003	6,799	5,709	1,049	68	1,359	288	2,743	202	1,090
2004	7,606	6,221	1,134	72	1,423	306	3,072	214	1,385
2005	8,295	6,703	1,188	95	1,650	284	3,141	345	1,592
2006	8,631	7,378	1,084	222	2,186	431	3,205	250	1,253
2007	9,389	8,028	1,030	249	1,812	357	3,360	1,220	1,361
2008	11,158	10,004	1,116	218	1,953	504	3,927	2,286	1,154
2009	11,935	10,714	1,069	187	1,995	667	4,072	2,724	1,221

研究の目的と方法

ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの欧米主要4カ国を対象に、非正規雇用をめぐる全体的な状況と、これを背景として、企業がどのように非正規雇用を活用しているか、そこには処遇や雇用の安定などの側面でのどのような問題が生じているか、といった状況を把握することを目的として実態調査を行った。

調査は、各国の労働研究者に調査研究の実施と報告論文の執筆を依頼し、各国から提出された報告論文をとりまとめるという手法を用いた。

主な事実発見

①非正規雇用増加の理由

非正規労働者の増加について、各国で共通する理由を拾ってみるといくつかの傾向が浮かび上がる。

まず第一に、労働市場の変化。グローバル化による市場競争の激化が労働市場の構造変化を促したという理由である。厳しい解雇規制や規範の拘束力の回避、技術革新・市場競争の激化や価格競争、経済成長の不振などが主な原因として挙げられている。

第二に、女性の就業参加。ほとんどの国で、女性の就業率の上昇は非正規雇用が拡大することを意味する。

第三に、規制緩和の推進が挙げられる。柔軟化路線は1980年代末以降欧州の各国政府によって推進され、結果非正規雇用の拡大を生んだ。

第四に、政府による最低生活保障的な色彩の強い雇用政策が非正規雇用を拡大させた。ドイツにおいてはハartz改革によって導入された僅少雇用がこれに当たる。またフランスも、失業対策の一環として生み出された「支援付き雇用」（若年の労働市場参入を支援）が、助成を受けたい企業が多く利用し非正規雇用の増加につながったと指摘している。

第五が移民の増加。移民として受け入れられた労働者は非正規雇用に就く率が高いことは欧米諸国に共通

して見られる現象である。アメリカは、非正規雇用者の多くが移民、マイノリティー、女性であり、その多くがコンティンジェント雇用の一形態である日雇い雇用もしくはインフォーマル雇用として働いていると報告している。

②均等処遇の実態

法律上の均等待遇原則にもかかわらず、ドイツ、イギリスは正規・非正規間の賃金や訓練機会における格差をデータ分析により確認している。またフランスは、むしろ雇用形態による職務の差が賃金水準の格差に大きく影響していると指摘している。一方、アメリカはヒアリング調査の結果から、「同等の資格を持つ労働者であっても、派遣社員の場合、管理者がいうところの『家族』とはみなされない」ことを、処遇における格差を正当化する理由に挙げていたと報告している。

③雇用の安定、経済危機下の非正規雇用

各国とも、非正規労働者の不安定さを報告している。ドイツは、「景気の影響を受けやすい形態は派遣労働と有期雇用」で、「解雇コストが小さいため調整弁として使われやすいと考えられる」としている。フランスは、有期雇用に関する雇用保護の弱さを強調、今般の不況でも甚大な影響を受けたと述べた上で、さらに常用雇用にも雇用不安が広がっているとしている。アメリカでも、ほとんどの業種が不況の影響に見舞われた結果、非正規雇用で人員の調整・削減が行われた。一方、イギリスでは、テンポラリー雇用者数は2007年半ばから2008年末まで減少したものの、2009年には絶対数、雇用全体に占める比率とも上昇に転じた。また自営業者は一貫して増加、パートタイム労働者も景気後退期に増加したという。

政策への貢献

欧米諸国における非正規雇用の現状と課題を明らかにし、わが国の非正規雇用をめぐる問題を議論する際の参考となり得る。

図表 各国の非正規雇用の諸形態

<p>【ドイツ】</p> <p>非正規雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>僅少雇用</li> <li>パートタイム労働</li> <li>有期雇用</li> <li>派遣労働</li> <li>新自営業</li> </ul>	<p>【イギリス】</p> <p>非正規雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>テンポラリー雇用（常時雇用に対する）</li> <li>パートタイム労働（フルタイム労働に対する）</li> <li>自営業者（雇用者に対する）</li> <li>有期雇用</li> <li>派遣労働</li> <li>臨時・季節労働</li> </ul>
<p>【フランス】</p> <p>非正規雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特殊形態雇用</li> <li>派遣労働</li> <li>見習い契約</li> <li>有期雇用契約</li> <li>パートタイム労働（無期・有期含む）</li> <li>非賃金労働</li> </ul>	<p>【アメリカ】</p> <p>非正規雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>コンティンジェント労働</li> <li>その他（標準パートなど）</li> <li>派遣労働</li> <li>日雇労働</li> <li>業務請負</li> <li>独立業務請負</li> </ul>



## 研究の目的と方法

日本企業はアジア諸国の高度人材とその予備軍から就職先として選ばれる存在となっているのかとの観点から、中国（北京・大連）及びベトナムの有名大学・大学院の学生、シンガポール及び韓国で高度外国人材として働いている者を対象に聴き取り調査を実施。

## 主な事実発見

## ①中国（北京・大連）、ベトナムの高度人材予備軍たる学生の「職業観」「就職観」

- 北京の有名大学院の学生のほとんどは「専門を活かしたい」との職業観を持ちつつ、就職先は「雇用の安定」を重視して選択する堅実派が多かった。先進国に対する関心は高いものの、日本を含めた「外国にある外国企業」への就職は現実的なことと捉えられていない。
- 日本語で機械工学を学ぶ大連の学生の場合には、日本企業に対する関心は高いものの、日本企業への就職は「経験を積む」「技術を習得する」機会と捉え、長く日本で働くことを念頭に置いていない者が多かった。
- ベトナムの有名大学の学生は、就職先について「賃金が高い」「専門知識を活かす」ことを理由にベトナム国内の日系を含む外資系企業を希望する割合は高いものの、外国における就職への関心は低かった。また、日本語を学ぶ学生については「経験を積む」目的で日本で就職することはあり得るが、長く勤めることはまで考えていなかった。

## ②高度人材としてシンガポール、韓国で働く外国人の意識

- シンガポールで働く高度外国人材は、長く勤め、社会に根を下ろして暮らしている者が多かった。理由は、多民族社会、整備された企業の人事制度、英語の普及、住宅などの社会インフラが整っていることなどによる。ただ、高度外国人材の多くは近隣諸国出身の中国語を解する中国系の者が多い。
- 韓国で働く高度外国人材は「韓国語の習得」が就職先、日常生活で求められ、「言葉の壁」に遭遇する割合が高く、現状では韓国企業に定着して長く勤務することを指向している者は少なかった。高度外国人材の多くは、韓国の大学院に留学し、修了後、「経験を積む」ために数年韓国企業で働き、帰国している。

## 政策的含意

わが国の高度人材に対する入国管理制度は、他の先進国と比べても開放的であるにもかかわらず、実際には企業における高度外国人材の受け入れは必ずしも大きく進展しているとは言い難い。上記の事情を踏まえて、厚生労働省の要請により、日本企業はアジア諸国の高度人材およびその予備軍から就職先として選ばれる存在となっているのかとの観点から、日本における高度外国人材の活用を促進するための基礎データの収集を目的に、ヒヤリング調査を実施した。

## 政策への貢献

日本の高度外国人材受け入れに関する厚生労働省における総合政策の企画立案に貢献したと考える。

図表 アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関するヒヤリング結果

送出国の学生の就職意識			受入国の活用実態	
中国・北京	中国・大連	ベトナム・ハノイ	シンガポール	韓国
・「専門を活かしたい」との職業観が強い。	・「専門を活かしたい」との職業観が強い。	・「専門を活かしたい」との職業観が強い。	・高度外国人材は長く勤め、社会に根を下ろして暮らしている者が多い。	・韓国企業に定着して働く高度外国人材は、現状では多くない。
・「雇用の安定」を重視して就職先を選ぶ堅実派が多い。	・日本企業に対する関心は高い。	・同時に就職に当たって賃金に関する関心が高い。	・理由は、多民族社会、整備された企業の人事制度、英語の普及など。	・「言葉の壁」に遭遇している者が多い。
・先進国に対する関心は高い。	・日本での就職は「経験を積む」機会と捉えている。	・就職志望先は外資系、国有企業、民間企業の順。	・高度外国人材は近隣諸国の中国系（中国語を解する者）が多い。	・多くは、韓国の大学院に留学し、「経験を積む」ために数年働き帰国。
・外国にある外国企業への就職は現実的なことと捉えられていない。	・日本で長く勤めることは考えていない。	・外国にある外国企業への就職は現実的なことと捉えられていない。	・政府の積極的な受け入れ政策が寄与。	・韓国企業に定着して働くにはもう少し時間がかかる。

注：1. 送出国の調査対象者は高度人材となる可能性の高い有名大学・大学院の学生。

2. 大連の調査対象者は「日本語で機械工学を学んでいる」学生。

3. 受入国の調査対象者は少者は当該国の企業で働いている高度外国人材。

### 研究の目的と方法

労働政策研究・研修機構では毎年、中国労働保障科学研究院 (CALSS) と韓国労働研究院 (KLI) と共催で、日中韓に共通する労働政策課題を取り扱う「北東アジア労働フォーラム」を開催している。平成 22 年度は、「派遣労働者の現状と政策課題」をテーマとして、10 月 28 日に韓国 (ソウル) で開催した。

### 主な事実発見

#### ①中国の報告

中国では、労働者派遣は、1979 年、外資系企業の駐在員事務所に中国人労働者を派遣する目的で、固有の人材派遣会社が初めて設立された。その後、90 年代に入ると、労働者派遣は従来の枠内にとどまらず、販売スタッフ等にも拡充した。現在では、大量の農村の労働者を派遣するため、衣食住や余暇のレジャー、研修等まで丸抱えで管理・提供する「包括的派遣」や、企業が労働者を採用し、必要な研修を受けさせた後、派遣会社はその管理を移転する「転移派遣」など、需要に応じて様々な形態の派遣が誕生している。

#### ②日本の報告

日本では、これまでほぼ一貫して増加してきた派遣労働者数が、2008 年秋の金融危機により急激に減少するなど、派遣労働者を取り巻く環境が大きく変化している。ただし、派遣労働者が置かれている状況は一様ではない。まず、職種によって性別・年齢構成や教育年数が大きく異なるなか、比較的教育年数が短い男性が多い、製造職の派遣労働者が金融危機の影響を最も強く受けた。また、派遣労働者が直面している課題としては、雇用不安、正社員との

賃金格差、低調な能力開発などが指摘できるが、派遣元と期間の定めのない雇用契約を結ぶ派遣労働者 (常用型・無期) については、相対的に課題は小さいと考えられる。

#### ③韓国の報告

韓国では、1998 年に「派遣労働者の保護等に関する法律」が発効したが、不安定雇用、低賃金など、派遣労働者は依然として多くの問題に直面している。しかし、問題を改善するため、制度改正して派遣労働者の権益を強化しても、他の非正規労働の関連制度も併せて改善されなければ、企業は派遣労働者を他の非正規労働者で代替してしまう。2006 年の法改正では、非正規労働者全体に対する差別禁止が明文化されるなど、代替性を緩和できる基礎的な仕組みができたといえるが、さらに非正規労働者全体に対する政策方向を定めていくことが必要としている。

### 政策的含意

三国における労働者派遣制度の概要や歴史、労働者派遣業者の類型分析とその特徴、派遣労働者の属性や詳細状況が明らかになった。

### 政策への貢献

日本では 1986 年に労働者派遣法が施行されてから 4 半世紀が経過し、新しい雇用形態として認識されてきた。しかし、長引く不況やリーマンショックに端を発した金融危機により、派遣労働を取り巻く状況に変化が見られる。同テーマを取り上げて日中韓の比較研究を行ったことで、厚生労働省における雇用政策の企画立案に貢献したと考える。

図表 北東アジア労働フォーラム 過去のテーマ一覧

	テーマ	開催国
第 8 回	派遣労働者の現状と課題」	韓国
第 7 回	活気に溢れたシステムチックな人的資源 (労働市場) の構築	中国
第 6 回	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	日本
第 5 回	経済成長と雇用におけるパラダイム (規範) の変化	韓国
第 4 回	安定と調和のとれた労使関係：メカニズム、方法、解決	中国
第 3 回	非典型雇用問題の現状と課題	日本
第 2 回	女性雇用政策の現状と課題	韓国
第 1 回	経済グローバル化における雇用促進政策と雇用問題の解決策	中国

# I 調査研究成果

## 7. 国際研究部

### 「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策—フランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカ比較—」 (資料シリーズ No. 84 /平成 23 年 3 月)

担当：国際研究部

#### 研究の目的と方法

- 厚生労働省の要請により、ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促進するために、政府はどのような支援策を実施し得るかとの観点から、フランス、ドイツ、スウェーデン、イギリス、アメリカの支援策に関する調査を実施。

#### 主な事実発見

- 調査の結果、企業に対する支援策については、すでに環境が整備されており企業支援施策を必要としない国や、企業の自主性を重視しており基本的に政府が関与していない国、また支援策を実施する国の中でもその内容はそれぞれ異なるなど、国によって施策の在り方はさまざまであることが明らかになった。

#### 政策的含意

- フランスにみられる全国家族手当金庫（CNAF）を通じた企業内保育所創設および運営のための支援、ドイツの保育費用手当の非課税措置など企業に対する経済的支援、また認定・表彰制度を通じた、企業がワーク・ライフ・バランスを導入・促進するインセンティブを高める仕組み等は、これら施策を企業および社会に周知するための広報施策と効果的に連携して展開されており、わが国のワーク・ライフ・バランス施策を推進する上での参考となり得る。

#### 政策への貢献

- 日本のワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策に関する総合政策の企画立案に貢献すると考える。

図表 ワーク・ライフ・バランスの企業支援施策（経済的支援制度）（各国比較）

	フランス	ドイツ	スウェーデン	イギリス	アメリカ
経済的支援制度 (助成金・税の優遇制度等)	<ul style="list-style-type: none"><li>全国家族手当金庫（CNAF）による企業内保育所の創設・運営への経済的支援。</li><li>従業員数 50 人未満の企業に対する出産休業中の従業員の代替にかかる費用の支援（2006 年法）。</li><li>子を持つ従業員に対して企業が一定の支出をした場合の、税制上の優遇措置（家族控除：crédit d'impôt famille）。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>保育費用補助手当の非課税措置（所得税法第 3 条第 33 号）。</li><li>企業内保育助成プログラム（BuK）。</li><li>中小企業向けコンサルティング費用助成。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>1970 年以降の取り組みで、企業に対する支援策は特になく（主に労働者個人に対する政策、法律のみ）。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>託児費用支援に対して、週 55 ポンドを上限に国民保険料を免除（1990 年～）、また従業員に対しては併せて所得税を控除（2005 年～）。</li><li>「チャレンジ基金」プログラム（2000～2003 年）では、応募企業から選定された 448 社のワーク・ライフ・バランス施策に対して、コンサルティング企業による 1 年間の支援を実施、計 1,130 万ポンドを支出。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>企業に対する経済的支援制度は、連邦政府、州・市政府を含めて特になく。</li></ul>

# I 調査研究成果

## 8. 調査・解析部

### 「有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果 —企業における有期労働契約の活用現状と政策課題—」

(労働政策研究報告書 No. 126 /平成 22 年 9 月)

担当：調査・解析部

#### 研究の目的と方法

本調査では、厚生労働省労働基準局の要請に基づき、有期契約労働者の今日的な契約・雇用管理の実態を把握するため、製造、小売、サービス（派遣、介護、飲食、教育）、金融・保険等業種の企業 23 社に対し、ヒアリング（09 年 5 月 15 日～12 月 4 日）を実施した。

#### 主な事実発見

調査では、有期契約労働者がどういった職務へ配置され、企業は有期労働契約にしている事由をどのように考えており、対応する契約・雇用管理の実態はどうなっており、その処遇改善方針にいかに取り組んでいるか、また今後の活用のあり方についてどんな見解を持っているかという一連の事項を把握した。

その結果、企業の労働力構成は各社各様ながらも近年、有期労働契約領域が徐々にその厚みを増し、それだけに広範な職務にわたり配置され、多様な集団となっている実態が明らかになった。また、有期労働契約とはいえもはや臨時・一時的な事由にとどまらず、例えば製造業では「市場の不確実性増大（グローバル化等に対応した事業拡張・生産増強、新規分野への進出等）への対応」、小売業、金融・保険業、中小企業等では「人件費の削減（労働力投入量の柔軟な調整、労務費負担の軽減等）」、ほか業種を問わず「試行的雇用期間」などさまざまな事由で、特段支障のない限りは恒常的に活用することも多い様子が浮き彫りになった。

有期契約労働者の契約・雇用管理には、6ヶ月や1年など一応の契約期間が定められているものの、通算勤続年数（更新回数）等の上限はほとんど設けられておらず、有期労働契約として締結、更新、終了の手続きは踏まれているが、形式的な側面も少なからず窺えるといった特徴がみられた。また、調査を行った先進企業の多くは、相互に補完的役割を果たす均衡・均等待遇の確保、及び正社員転換制度の整備に着実に取り組んでいたが、均衡・均等待遇化は人件費削減の制約下であり、正社員転換も要員圧縮というジレンマを抱えていた。

こうしたなか、有期契約労働者の今後の活用のあり

方として、仮に有期労働契約の締結事由を合理的なものに限定する等の入口規制や、有期労働契約の勤続年数等上限を定めるといった出口規制に対する見解を問うと、基本的に反対であるとしてさまざまな回避行動を採る可能性が示唆された（図表参照）。しかしながら、出口規制に関連し、「ひとまずは現行通りの処遇のまま単純な無期労働契約化であれば検討余地もある」との回答も少なからず寄せられ、その際には働き方の制約要件に応じ、仮に雇用保障できなくなった時点での解約が、どう担保され得るか（解約留保型無期労働契約のあり方）が重要とする見解が示された。

#### 政策的含意

総じて今回、有期契約労働者の契約・雇用管理に係る問題意識の高い企業人事部にヒアリングした限りでも、一律的な入口・出口規制には一定の反対姿勢が示された。しかしながら、有期契約労働者の今日的な契約・雇用管理の実態をめぐっては、社会的に厳しい見方があること、また、有期契約労働者と一口に言ってもさまざまなタイプが存在し、中には事業継続性の担保や収益貢献に占める役割等が軽視できなくなっている場合もあることなどから、多様な実態に照らしてよりふさわしい契約主義へ帰化させつつ、企業の対応余地からしても有効な改善方針として、例えば、有期契約労働者の「（正社員と）同様職務型」については均衡・均等待遇の確保や、試行的雇用期間（その後の正社員転換）の位置づけを明確にした活用の促進など、また「別職務・同水準型」に対しては、現行のいわゆる正社員像に依らない、働き方と処遇の対応関係の多様な展開を伴う無期労働契約化——職務や勤務地、キャリア範囲等を限定した、新たな正社員区分の設置等であれば検討の余地もあり得るなど、いくつかの可能性を窺わせる結果になった。

#### 政策への貢献

本調査の成果は、有期労働契約研究会（09 年 12 月 24 日開催）で報告した。また、労働政策審議会労働条件分科会（11 年 2 月 3 日開催）で資料引用された。

いわゆる入口規制に対する意見	いわゆる出口規制に対する意見
<ul style="list-style-type: none"><li>労働集約部分の外注化、自動化・機械化、サービスの簡略化・省力化等を進める</li><li>海外流出を射程に入れざるを得ない</li><li>要員数を絞り込んだ上で一定程度は正社員化するだろう</li><li>「臨時・一時的活用（季節循環的な緊需調整含む）」をはじめ、「新規事業の安定収益化までの調整期間」「正社員としての採用可否を見極める試行的雇用期間」「正社員の育児休業等の代替期間」「有期契約労働者本人が希望する場合」（他に公的財源に基づく雇用創出措置など雇用期限が明らかな場合）——などについては、有期労働契約を締結する合理的な事由として許容してもらいたい</li><li>入口規制を設けるなら、同時に正社員の労働時間規制のあり方の見直しが必要となる</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>勤続年数等上限に至るまでの選別を強化する（勤続年数等上限の直前に契約期間満了を設定する、を含む）</li><li>雇入れ時点で人物選定を厳格化したり、正社員転換を希望しない人（学生や、就業調整希望者等）を嗜好する</li><li>個人的資質・能力等を加味しない、継続雇用だけを基準とした固定化は非常に厳しい。むしろ個別企業の事業継続性や収益貢献性に影響する一定の職務以上はコア領域とみなし、そこまで任せられる以上は当然にして正社員化しなければならないといった規制（正・非正比率規制等）の方が受容れやすい</li><li>少なくとも事業拡大期であれば違和感はない。また、雇用調整（更新）不安に晒されながら働いている有期契約労働者を思えば、一定期間（勤続年数等上限）を超えて恒常的に存在する業務については、企業側の相応のリスクテイクも致し方ないのではないかと</li><li>むしろ雇止めされても迅速に、同じような業界で再就職を融通できるようなセーフティネット（業績改善時のリコールの仕組みを含む）や、汎用性のある能力形成を促すような仕掛け等を構築する方が有効ではないかと</li></ul>

研究の目的と方法

- 派遣労働者の働き方については、これまで厚生労働省のアンケート調査などにより総括的に把握されてきているものの、個々の派遣労働者がどういった経緯、経路、理由で派遣労働者になり、派遣労働者としての満足、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は十分に把握されてきていない。そこで、本調査では、派遣元事業所、派遣先事業所、派遣労働者の三者に対し同時に調査することで、キャリア形成の行われ方、働き方の状況を多面的にとらえ、派遣労働におけるキャリア形成の現状と問題点を明らかにすることとした。
- 本研究は、その一環として派遣先・派遣労働者に対してアンケート調査を行ったものである。派遣先調査の対象は、全国事業所のうち、6業種（製造業、情報・通信業、金融・保険業、サービス業、卸売・小売業、運輸業）に該当する従業員30人以上の事業所で、帝国データバンクより10,000事業所を無作為抽出、郵送法により実施。派遣労働者調査の対象は、派遣先事業所調査で対象とした事業所に勤める派遣労働者（合計80,000票）である。方法は、派遣先から労働者へ配布、郵送回収。派遣先調査の有効回収数は3,085件（有効回収率：30.9%）。派遣労働者調査の有効回収数は4,473件（有効回収率（配布数80,000票に対して）：5.6%）である（本報告書は派遣労働者調査の結果を収録）。

を選べる」（19.5%）などの順となっている。

- 派遣で今後も働き続けたいか聞いたところ、「ある程度の期間であれば派遣社員として働きたい」（46.1%）、「できるだけ派遣社員として長く働きたい」（23.5%）となっており、「できるだけ早く派遣社員を辞めたい」は30.4%となっている。
- 正社員希望については、正社員を希望する人（「是非なりたい」「どちらかといえば、なりたい」の合計。）の割合が80.7%と大多数を占める。正社員希望を今後の派遣社員継続希望別にみると、「できるだけ早く派遣社員を辞めたい」人は96.4%とほぼ全数が正社員を希望している（図表参照）。さらに将来の雇用不安別にみると、雇用不安が高まるほど正社員希望の割合は高まる。正社員希望者を対象に、正社員で働きたい理由（複数回答）を尋ねたところ、「正社員だと雇用が安定しているから」が80.8%ともっとも割合が高かった。

政策的含意

派遣社員の正社員希望は、80.7%と大多数を占めており、雇用不安が高まるとともにその割合は高まる。正社員を希望する理由のトップも「正社員だと雇用が安定しているから」である。雇用安定に資する政策を派遣社員は希望しており、正社員希望者には正社員への転換促進策の強化が望まれ、派遣社員を長期的に続けたい者にとっても、雇用を安定させるための何らかの施策が必要とされる。

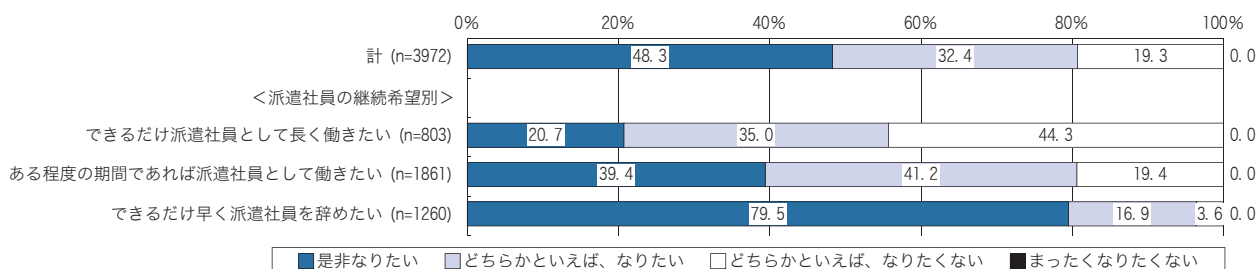
主な事実発見

- 派遣社員になった理由の第1位は、「正社員として働きたいが仕事が見つからなかった」（36.6%）。次いで、「好きな勤務地、勤務期間、勤務時間を選ぶ」（23.8%）、「私生活（家庭、趣味、看護、介護）との両立が図れる」（23.3%）、「働きたい仕事内容

政策への貢献

派遣労働で働く労働者について、その働き方を選択するに至った経緯、理由とともに、派遣労働への評価、今後希望する働き方などの意識に関して詳細に調査・分析しており、今後の派遣労働にかかわる施策を検討する上で有益な情報を提供している。

図表 正社員希望の有無



※無回答を除き集計。「まったくなりたくない」は該当なし。

# I 調査研究成果

## 「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」

### 8. 調査・解析部

(調査シリーズ No. 84 / 平成 23 年 5 月)

担当：調査・解析部

#### 研究の目的と方法

今後の産業の動向について企業がどのような展望を持っているのか、それに伴ってどのような人材に対するニーズが生まれるのか、人材を確保するための施策、また育成方法はどのように変わっていくのかといった点を明らかにし、今後の課題とその政策的対応を検討することを目的としている。

調査対象は、①全国の従業員数 300 人以上の企業全社（帝国データバンクのデータベースから有為抽出）及び② 100 人以上 299 人未満の企業（帝国データバンクのデータベースから産業・規模別に無作為抽出）合わせて 20,000 社。郵送返送法により、2010 年 1 月 12 日～1 月 29 日に実施した。有効回収数 3025 社で、有効回収率 15.1%。

#### 主な事実発見

今後の成長産業分野としては、「新エネルギー・省エネルギー」「医療・福祉関連分野」「環境関連分野」などの分野に期待しているが、こうした分野について事業として取り組む予定の企業の割合は 1 割に満たな

い。採用、配置、育成、賃金・処遇などの人事労務施策の展開にあたって、これまでウェートの高かった「即戦力重視」から、「将来成長が期待できる人材」へとシフトしつつある。

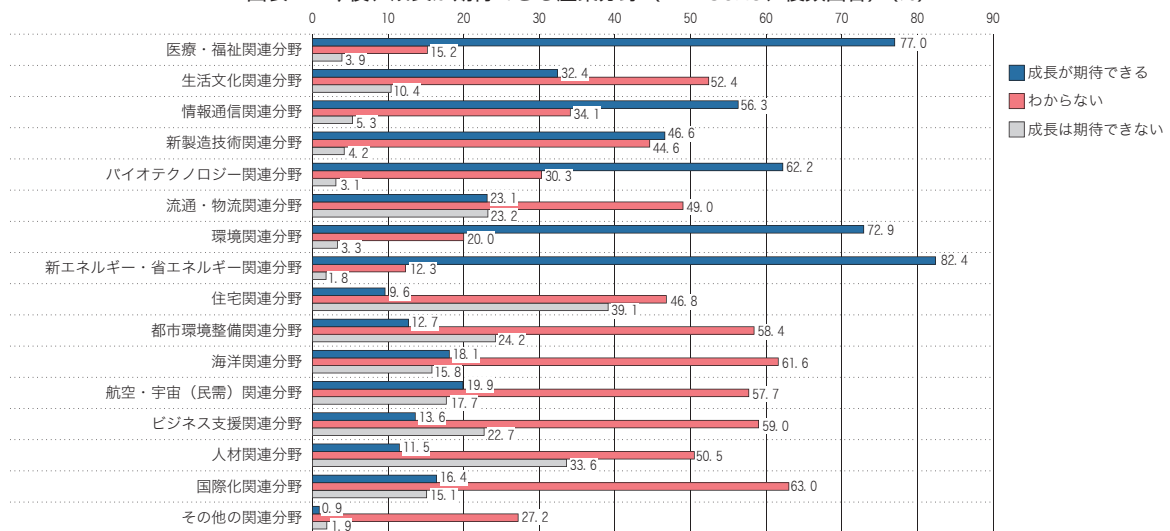
#### 政策的含意

政府が 2010 年 6 月 18 日に閣議決定した「新成長戦略」では、産業競争力の強化とあわせて、新たな需要と雇用を生むために、「グリーン・イノベーション」、「ライフ・イノベーション」、「アジア経済」、「観光・地域」を成長分野に掲げた。これらの成長分野を支える基盤として、「雇用・人材」を重視しており、調査では、今後の産業動向について企業がどのような展望を持ち、どのような人材戦略を考えているかについて、多角的に分析しており、成長戦略の実施に当たって有益な情報を提供している。

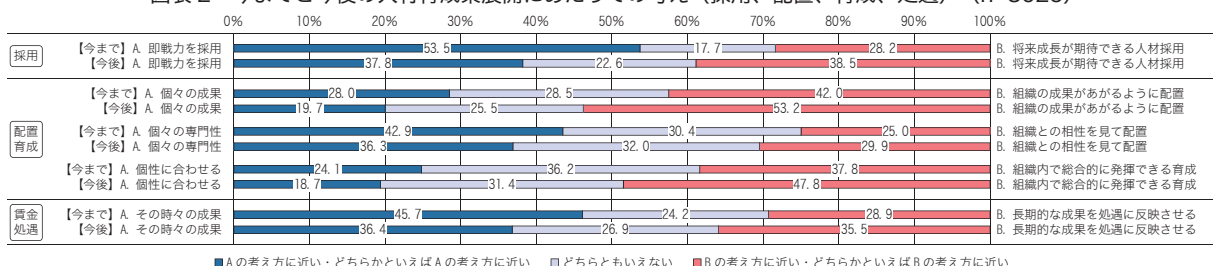
#### 政策への貢献

平成 22 年版労働経済白書に同調査結果が多数引用され、白書の分析に活用された。

図表 1 今後、成長が期待できる産業分野（n = 3025、複数回答）（%）



図表 2 今までと今後の人材育成策展開にあたっての考え（採用、配置、育成、処遇）（n=3025）



■ A の考え方に近い・どちらかといえば A の考え方に近い □ どちらともいえない ■ B の考え方に近い・どちらかといえば B の考え方に近い

研究の目的と方法

ワーク・ライフ・バランス実現のためには、原則として労働者がその取得時季を自由に設定できる年次有給休暇の取得が重要である。しかしながら、年次有給休暇については、周囲に迷惑がかかること、後で多忙になること、取得しづらい職場の雰囲気等を理由に、多くの労働者がその取得にためらいを感じている。その結果、近年、年次有給休暇の取得率は低水準にある。本調査は年次有給休暇の取得促進の阻害要因を確認し、今後のワーク・ライフ・バランス推進のための施策に役立てることを目的とする。

調査対象は、民間調査会社に登録している郵送調査協力モニターの中から正社員 3000 人を抽出。調査方法は、対象者に調査票を郵送し、郵便で回収。有効回収は 2071 票となっている(有効回収率 69.0%)。なお、正社員との比較サンプルとして、別途、非正社員にも調査を実施している。

主な事実発見

①正社員調査では、年休取得日数の平均値は 8.1 日、年休取得率の平均値は 51.6%。年次有給休暇を取り残す理由(各項目の肯定割合の合計)は、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が 64.6%でもっとも多く、次いで、「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」(60.2%)、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」(52.7%)、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」(46.9%)、「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」(42.2%)、「上司がいい顔をしないから」(33.3%)、「勤務評価等への影響が心配だから」(23.9%) などとなっている(図表参照)。

- ②年次有給休暇の計画的付与制度(以下、「計画的付与制度」と略す。)が「導入されている」とする者は 21.8%、「導入されていない」とする者が 34.7%、「わからない」が 42.2%となっていた。
- ③計画的付与制度が導入されていない者(「導入されていない」「わからない」と回答した者)について、計画的付与制度の導入希望を尋ねたところ 44.8%が導入を希望している。これを年休取得日数別にみると、おおむね取得日数が少なくなるほど導入希望割合は高まる傾向にある。

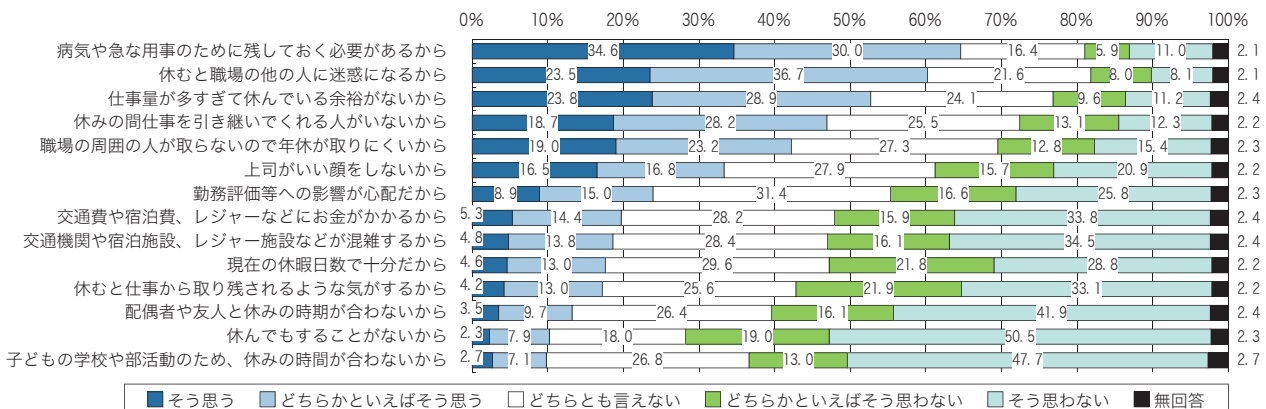
政策的含意

年休を取得しづらい理由では、病気などの急な用事に対する備えの他は、職場の雰囲気や仕事量、代替要員など、いずれも勤め先の要因によって生じている理由が上位にきている。そして、計画的付与制度の導入希望をみると、年休の取得日数が少ない者や労働時間が長い者、上司が年休取得に積極的でない者で計画的付与制度の導入希望が高い。年休が取得しづらい職場の雰囲気改善や上司の年休取得奨励のためには、計画的付与制度の普及や年休取得率の目標設定など、よりいっそうの企業側の取り組みを促進することが求められる。

政策への貢献

年次有給休暇の取得促進の阻害要因とともに、年休の計画的付与制度や取得目標設定などの年休取得促進策に関する労働者の意識、評価について詳細に調査・分析しており、ワーク・ライフ・バランス実現のために必要な年次有給休暇の取得促進策を検討する上で有益な情報を提供している。

図表 年次有給休暇をとり残す理由(n=2003)(正社員調査)



### 研究の目的と方法

近年、企業の資金調達方法が間接金融から直接金融へと変化をみせている。このような状況の中で、企業の利害関係者（ステークホルダー）に対する重視傾向の変化や CSR（企業の社会的責任）の導入動機、進展状況を明らかにするとともに、日本企業の雇用システムの変化について把握するため、労働政策研究・研修機構では 2005 年に「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」、また、2007 年に「雇用システムと人事戦略に関する調査」を実施した。

両調査は、同一の調査対象で同一の設問もあることから、2 時点間の比較が可能であり、調査対象が上場企業であることから、公開されている財務データとの接続も可能となっている。本報告書では、アンケート結果と財務データを接続することで 2 次分析を行った。

### 主な事実発見

- アンケート結果に財務データを接続した計量分析により、株式保有分布などの金融的要因が、企業の重要視する、あるいは発言力を持つステークホルダーのタイプに影響を与えることが確認された。また、銀行借入比率が高い企業あるいは利益率の低い企業で平均勤続年数が長く、外国人株主比率の高い企業で短いことなども確認された（第 II 部第 1 章）。
- 外国人株主の持ち株比率が高い企業や機関投資家の存在感が大きい企業、そして株主重視型の財務戦略を行う企業では労働分配率が低くなる傾向にある一方で、労働組合のある企業では労働分配率が高くなる傾向にあることが明らかとなった（図表参照。第 II 部第 2 章）。
- 労働組合の存在が正社員に対する人員整理の実施を困難なものにしており、そのため企業は景気変動に対するバッファーとしての非正規比率を上昇させていることが示唆された。（第 II 部第 3 章）。
- 業績変動が大きい企業とそうでない企業とでは、雇用削減に影響する要因が異なることが示された。業績変動が大きい企業では、要求される技能レベルが高いほど、将来の業績拡大期での機会損失を考慮して、雇用削減策が避けられる傾向にある。一方、業績変動が小さな企業では、将来の見通しがたてやすいことから、要求される技能レベルが影響せず、また赤字になるまで雇用削減を待つという傾向にもなかった。このような企業では、特に短期的な業績に関心を持ちやすい外国人投資家の持株比率が高いほど雇用削減策をとりやすくなる傾向にある（第 II 部第 4 章）。

- 「投資家によるガバナンスの強化は、ワークライフバランス（WLB）の改善によって女性の活躍を推進している」という仮説についてはおおむね支持され、投資家によるガバナンスが強い企業ほど、WLB 改善に取り組んでおり、女性が活躍していた（第 II 部第 5 章）。

### 政策的含意

- 本分析結果は、企業の資金調達方法が間接金融から直接金融へと変化している現状において、株式の所有構造が雇用システムや雇用調整、非正社員比率、労働分配率等に与える影響に関する調査データとして、政策立案に有益な基礎情報を与えている。

### 政策への貢献

- 本報告書は、企業の株主構成や経営者の属性が労務管理施策に影響を与えることを明らかにしている。機関投資家や外国人株主の存在が労働分配率や雇用調整に与える影響、さらに投資家によるガバナンス強化が WLB の改善により女性活用を推進している等、企業の所有構造に注目した労働政策立案の可能性を示唆している。

図表 株主構成と分配率

	(1)	(2)
金融機関持ち株比率	-0.94657** (0.37137)	-0.80724** (0.37471)
証券会社持ち株比率	-3.48457 (2.26310)	-3.52986 (2.27393)
外国人持ち株比率	-3.14185*** (0.40641)	-3.08824*** (0.40698)
十大株持ち株比率	-0.38836 (0.32566)	-0.61104* (0.33904)
建設業	0.60001*** (0.14075)	0.59376*** (0.14051)
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.87944*** (0.26067)	-0.81832*** (0.26169)
卸売業	-0.25783* (0.13327)	-0.25112* (0.13293)
小売業	-0.12366 (0.17250)	-0.13753 (0.17238)
飲食店・宿泊業	0.43891 (0.68698)	0.36192 (0.68559)
運輸業	0.03551 (0.20718)	0.04517 (0.20675)
情報・通信業	0.60622 (0.40527)	0.54301 (0.40492)
金融・保険業	-1.15249*** (0.30561)	-1.25677*** (0.30768)
不動産業	-1.17051*** (0.31085)	-1.14268*** (0.31006)
サービス業	0.12518 (0.17156)	0.11792 (0.17102)
労働組合あり企業	0.43554*** (0.10440)	0.41848*** (0.10793)
経営者=オーナー		0.14661 (0.10322)
経営者=天下り		0.26224** (0.11209)
2007 ダミー	-0.17620** (0.08446)	-0.16958** (0.08423)
定数項	1.38371*** (0.24206)	1.35380*** (0.24853)
Observations	587	587
Adjusted R-squared	0.244	0.249

注 1) 括弧内は標準誤差。

注 2) \* は 10%水準で、\*\* は 5%水準、\*\*\* は 1%水準でそれぞれ有意であることを意味する。

注 3) 産業ダミーのレファレンスは製造業。



# I 調査研究成果

## 8. 調査・解析部

### 「労働力需給の推計

—新成長戦略(2010年6月18日閣議決定)に基づく将来推計—

(資料シリーズ No. 89 / 平成 23 年 3 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。
  - ・「日本の将来推計人口」(国立社会保障・人口問題研究所 2006 年 12 月中位推計)と政府の「新成長戦略」(2010 年 6 月 18 日閣議決定)の目標値を踏まえた 2020 年の産業別の就業者数を、次の 3 ケースにわけて産業連関モデルと労働力需要関数によるシナリオ分析により推計した。また、同戦略の目標値に基づき、性・年齢階級別就業率の推計も行った。
    - I) 基本ケース：「新成長戦略」による追加需要を考慮し、近年の最終需要の変化を反映してトレンド延長推計を行ったケース
    - II) 参考ケース 1:2005 年における産業構造がいずれも 2020 年まで一定であるケース
    - III) 参考ケース 2:2020 年における産業構造を RAS 法(産業連関分析に用いられる手法)によって直接推計したケース
- 注) 性・年齢階級別就業率は、上記の各ケースで共通となっている。

### 主な研究成果

- ・政府の 2020 年の就業率目標 57%に基づいて算出した就業者数は、6227 万人(2009 年比 55 万人減)であり、その産業別構成を推計し、2009 年と比較すると、増加する産業は医療・福祉(基本ケース:230 万人増)、情報通信業(基本ケース:100 万人増)、および輸送用機械器具製造業(基本ケース:23 万人増)などが見込まれる。
- ・2020 年の就業者数が 2009 年と比較して減少する産業は、飲食店・宿泊業(基本ケース:93 万人減)や卸売・小売業(基本ケース:68 万人減)などが見込まれる。
- ・性・年齢階級別就業率については、性・年齢階級別にみるといずれの階級においても、2009 年と比較して上昇する推計結果となっている。ただし、人口の高齢化の影響で、男性全体の就業率は 2009 年水準から低下している。

### 政策への貢献

- ・本研究は、政府の新成長戦略の政策目標を前提とし、産業別就業者数及び性・年齢階級別就業率の推計を実施したものであり、今後の雇用政策の企画・立案に活用されることを予定している。

図表 1 産業別就業者数の概要(単位:万人)

	2009年 実績値	2020年推計値					
		基本ケース		参考ケース1		参考ケース2	
		2009年 との差	2009年 との差	2009年 との差	2009年 との差		
合計	6282	6227	-55	6227	-55	6227	-55
農林水産業	262	226	-36	248	-14	239	-23
鉱業・建設業	520	453	-67	479	-41	351	-169
食料品・飲料・たばこ	148	97	-51	110	-38	100	-48
一般機械器具製造業	118	131	13	133	15	133	15
電気機械器具等製造業	168	168	0	164	-4	167	-1
輸送用機械器具製造業	104	127	23	127	23	139	35
精密機械器具製造業	28	29	1	29	1	29	1
その他の製造業 <sup>(注2)</sup>	507	588	81	647	140	624	117
電気ガス水道熱供給業	34	33	-1	34	0	43	9
情報通信業	213	313	100	297	84	312	99
運輸業	326	302	-24	300	-26	312	-14
卸売・小売業	1097	1029	-68	990	-107	997	-100
金融保険・不動産業	248	235	-13	233	-15	237	-11
飲食店・宿泊業	338	245	-93	234	-104	263	-75
医療・福祉	621	851	230	832	211	870	249
教育・学習支援	291	291	0	282	-9	285	-6
生活関連サービス	164	145	-19	147	-17	160	-4
その他の事業サービス	324	313	-11	302	-22	303	-21
その他のサービス	435	380	-55	366	-69	373	-62
公務・複合サービス・分類不能の産業	336	271	-65	271	-65	290	-46

注) 1. 2009 年は総務省統計局『労働力調査』による実績値、2020 年は推計値。  
2. 「その他の製造業」は、ここで明示している製造業以外のものを指しており、日本標準産業分類のその他の製造業に加え、窯業・土石、鉄鋼、金属製品などの素材産業も含んでいる。

図表 2 性・年齢階級別就業率(単位:%)

年齢階級	就業率		失業率		労働力率	
	2009年 実績値	2020年 推計値	2009年 実績値	2020年 推計値	2009年 実績値	2020年 推計値
	合計	68.2	67.7	5.3	3.6	72.0
15～19 歳	13.1	13.5	10.9	9.0	14.7	14.8
20～24 歳	60.9	62.5	9.9	7.6	67.6	67.7
25～29 歳	86.8	88.8	7.7	5.6	94.0	94.1
30～34 歳	90.7	92.4	5.7	3.9	96.1	96.2
35～39 歳	92.2	96.6	4.6	3.1	96.7	99.6
40～44 歳	93.0	97.0	4.1	2.6	97.0	99.6
45～49 歳	92.9	96.4	3.7	2.5	96.4	98.9
50～54 歳	92.0	96.0	4.0	2.9	95.9	98.9
55～59 歳	88.0	92.3	4.7	3.3	92.4	95.4
60～64 歳	71.4	79.4	6.3	4.7	76.5	83.4
65～69 歳	46.9	51.1	4.6	3.1	49.4	52.8
70 歳以上	19.6	20.9	1.2	1.2	19.9	21.1
合計	46.2	47.0	4.8	3.4	48.5	48.6
15～19 歳	14.8	15.2	8.3	7.6	16.2	16.4
20～24 歳	64.3	65.4	8.0	6.5	70.2	70.0
25～29 歳	72.1	78.4	6.3	5.2	77.2	82.7
30～34 歳	63.0	71.6	5.9	4.5	67.2	74.9
35～39 歳	62.1	70.5	5.1	4.1	65.5	73.5
40～44 歳	68.2	72.9	4.6	3.3	71.7	75.4
45～49 歳	72.2	79.9	4.1	2.6	75.3	82.0
50～54 歳	69.9	76.4	3.5	2.3	72.5	78.2
55～59 歳	60.6	65.7	3.1	2.0	62.5	67.1
60～64 歳	42.9	47.8	3.8	2.6	44.6	49.0
65～69 歳	26.3	28.5	1.7	1.8	27.0	29.0
70 歳以上	8.2	8.7	1.0	1.0	8.3	8.8

### 改訂の背景

厚生労働省は、職業安定法第15条の規定にもとづいて公共職業安定所における職業指導や職業相談などの職業紹介業務に共通して使用する職業分類を定めている。この職業分類は、全国の公共職業安定所で使われているだけでなく、労働・雇用に関連する施策、業務統計など厚生労働省の各種業務における職業の基準としても用いられている。1953年に当時の労働省によって初めて作成され、1965年には大・中・小・細分類の4段階分類のうち大・中分類の項目を日本標準職業分類の分類項目にあわせる改訂が行われた。その後、1986年、1999年には社会経済情勢の変化、コンピュータによる業務処理の導入、日本標準職業分類との整合性の確保などに対応するための改訂が行われた。

今回の改訂の直接的な契機は次の3点である。第一は職業構造の経年変化の問題である。前回の改訂から10年以上が経過し、現実の職業と職業分類上の項目とを的確に対応させることの難しい職業が増えている。第二は日本標準職業分類との整合性の問題である。総務省は既に2007年に日本標準職業分類の改定作業に着手している。第三は新たな業務システムの導入である。公共職業安定所には2011年度に新たな業務システムが導入される予定である。それにあわせて職業分類を見直す必要がある。

労働政策研究・研修機構は、厚生労働省から職業分類の改訂に関する研究要請を受けて、2008年度から職業分類の改訂作業に本格的に着手し、2010年度に改訂案をとりまとめた。同改訂案は厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会に報告され、2011年6月に新職業分類が公表された。

### 改訂の内容

大分類の見直しでは、産業分類や商品分類的な視点を重視して設定されていた項目を廃止して、職務の類似性の観点からそれらの項目を再編成した。中分類の見直しでは、職務の類似性を重視する視点を徹底して、既存の小分類項目を再編成して新たな中分類項目を設定するとともに、技能工の分野の項目を削減した。

細分類の見直しでは特に次の3点を重視した。第一は現実の職業と職業分類上の項目との対応である。集約項目と特掲項目の二段階で構成されていた細分類の階層化を廃止し、公共職業安定所における求人・求職の件数などに配慮して新たな細分類項目を設定した。

第二は細分類の内容説明である。細分類項目は職業紹介業務に使用される項目であるにもかかわらず、仕事内容が記述されていないため、職務範囲について共通理解を形成することが難しいものもあった。今回の改訂ではすべての細分類項目に主な仕事を記述して各項目に含まれる職務範囲を明確にした。

第三は例示職業名の見直しである。細分類には、その項目に該当する職業名が例示されている。既存の例示職業名を見直すとともに、職場において普通に用いられている職業名や労働市場に出現する頻度の高い職業名を収集し、それらの中から各細分類に該当する職業名を厳選して例示した。

改訂後の分類項目の数は下の図表のとおりである。

### 活用と貢献

新職業分類は、主に公共職業安定所におけるマッチングや職業相談などの職業紹介業務で使用される。

図表 大分類項目の構成及び大・中・小・細分類の分類項目数

大分類		中分類		小分類		細分類		
新(2011年改訂)	旧(1999年改訂)	新	旧	新	旧	新	旧	
A 管理的職業	B 管理的職業	4	4	6	10	11	38	
B 専門的・技術的職業	A 専門的・技術的職業	20	20	93	80	177	335	
C 事務的職業	C 事務的職業	7	7	27	24	57	101	
D 販売の職業	D 販売の職業	3	2	20	13	50	71	
E サービスの職業	E サービスの職業	8	6	34	28	67	81	
F 保安の職業	F 保安の職業	3	3	8	11	13	20	
G 農林漁業の職業	G 農林漁業の職業	3	3	12	14	35	67	
H 生産工程の職業		11		105		340		
I 輸送・機械運転の職業		5		23		48		
J 建設・採掘の職業		5		24		52		
K 運搬・清掃・包装等の職業		4		17		42		
	H 運輸・通信の職業		5		21		71	
	I 生産工程・労務の職業		30		178		1383	
(計)	11	9	73	80	369	379	892	2167

### 改訂の背景

厚生労働省は、職業安定法第15条の規定にもとづいて公共職業安定所における職業指導や職業相談などの職業紹介業務に共通して使用する職業分類を定めている。この職業分類は、1953年に当時の労働省によって初めて作成され、1965年の改訂では分類体系を大・中・小・細分類の4段階とし、細分類の各項目に例示職業名を掲載する形が確立した。職業名索引が作成されたのは、この改訂時からである。その後、1986年、1999年に行われた職業分類の改訂では、職業分類表の改訂とともに職業名索引の見直しが行われた。

職業名索引は、公共職業安定所の職業紹介業務で使用する職業分類表の補助資料として作成されている。職業紹介業務では、求人・求職の円滑なマッチング等のために個別職業を職業分類体系上の項目に的確に位置づけることが求められる。その位置づけを判断する際の指針となるものが職業名索引である。

労働政策研究・研修機構は、厚生労働省から職業分類の改訂に関する研究要請を受けて、2008年度から職業分類の改訂作業に着手し、2011年6月の新職業分類表の公表に合わせて職業名索引を作成した。

勢の変化にあわせて職業名の見直しを行うことが不可欠である。新しい職業名を収集し、採録するだけでなく、古い職業名や職業紹介業務の対象にはなりにくい職業名などを整理する必要がある。

この観点から職業名索引の見直し作業は二期に分けて行われた。第一期の作業の中心は、1999年版索引に掲載された職業名の整理である。この作業では既存職業名の取捨選択に重点が置かれ、その成果は2008年版索引として既に公表されている。第二期の作業では、2008年版索引に掲載されていない職業名を収集することが中心的なテーマになった。現代の職場において普通に用いられている職業名や労働市場に出現する頻度の高い職業名を中心にして職業名を収集した。収集した職種名には新職業分類番号を付与し、これらの職業名と2008年版索引に掲載された職業名とを合わせて職業名の台帳とした。この台帳には27,637の職業名が載っている。次に、台帳に載っている職業名を対象にして、重複している職業名の整理や表記の統一などを行い、最終的に台帳に残った職業名は17,209である。

索引に掲載されている職業名は下の図表のとおりである。

### 改訂の内容

職業名索引は、職業紹介業務で使用する実務資料である。実務に資する資料とするためには、経済社会情

### 活用と貢献

新職業名索引は、主に公共職業安定所におけるマッチングや職業相談などの職業紹介業務で使用される。

図表 職業名の数

大分類	2011年改訂	2008年改訂	1999年改訂
A 管理的職業	328	395	798
B 専門的・技術的職業	2,381	3,079	4,230
C 事務的職業	534	821	1,162
D 販売の職業	425	589	932
E サービスの職業	854	626	925
F 保安の職業	227	208	339
G 農林漁業の職業	529	465	770
H 生産工程の職業	9,646		
I 輸送・機械運転の職業	771		
J 建設・採掘の職業	913		
K 運搬・清掃・包装等の職業	601		
H 運輸・通信の職業		459	792
I 生産工程・労務の職業		11,936	18,327
計	17,209	18,578	28,275

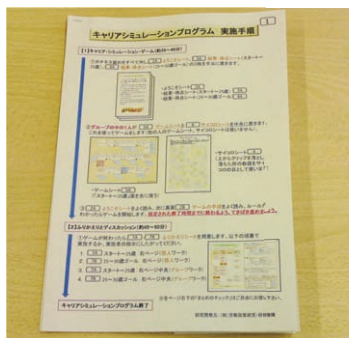
#### 開発の目的

- ・若年者において、学校を卒業し職業人としての生活へスムーズに移行することは大きな発達課題の一つである。それを支援するガイダンスプログラムとして、若年者が就業後の就業イメージを理解し、職業生活でぶつかる様々な困難な場面について関心を喚起し、考えを深めるためのプログラムを開発した。それがキャリアシミュレーションプログラムである。
- ・当プログラムには主に二つの目的がある。一つは、就職後の出来事を中心としたすごろく式ゲームによる疑似体験を通じて、長期的な職業人生に対する見通しをつけること、もう一つは、長時間労働や失業といった社会生活での困難場面における対処策を学習することである。さらに、グループワークという他者と直接関わる活動を通じて、他者への基礎的な関心を持てるようにすることも目指している。

#### 内 容

- ・キャリアシミュレーションプログラムは二部構成となっている。第一部は若手営業職の職業生活を題材としたすごろく式ゲームで、就職後～25歳、25～30歳という2つの年代を扱っており、途中で社会生活における困難場面等をはさんでいる。後半の第二部は、第一部で体験した職業生活や困難場面をふりかえり、参加者の個人作業によるワークと、グループでのディスカッションを行う。形態は、授業での活用がしやすいように、すべてA4判の小冊子に綴じた形となっており、実施時間は標準的な使い方で90分以内である（図表1参照）。
- ・当プログラムの小冊子は、①実施手順、②教示、③・④第一部（ゲーム）用の結果を記入する結果・得点シート×2年代分、⑤ゲームシート（裏表で2年代分）、⑥サイコロの代わりに用いるシート、⑦ふりかえりシートの全7種類から構成されている（図表2参照）。

図表1 キャリアシミュレーションプログラム評価版

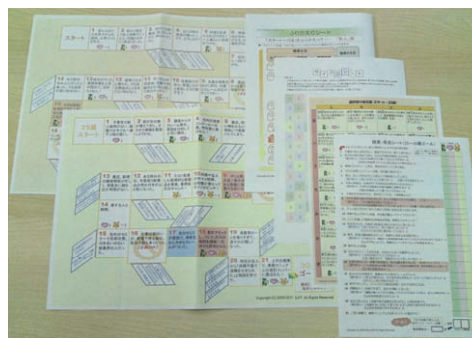


- ・第一部の開発にあたっては、素材に用いる営業職のイベントや社会人としての困難場面について、様々な試行での意見や企業人ヒアリングによる意見を取り入れながら作成し、改良を重ねた。さらに、実施場面（学校か学校外か等）や実施条件（単独実施か、複数グループを並行させた実施か）の違いによる効果の差異も検討した。第二部で用いるふりかえりシートの開発には、大学生等を対象とした試行（プロトタイプ開発用に全10試行、評価版開発用に全9試行）を通じて順次改良を重ね、学習上の効果が高まるような設計を心がけた。

#### 活用と貢献

- ・キャリアシミュレーションプログラムは、大学等のキャリア教育関連の授業や、キャリアセンター等が主催するセミナー等で使用できるほか、一般の若年求職者を対象とした就職支援機関でも活用できる。大学等の1コマ（90分）以内で使う標準的使用法のほか、ふりかえり部分をじっくり取り組むこともでき、ニーズに応じた柔軟な活用が可能である。
- ・試行に参加した大学生や一般若年者からは、例えば以下の感想が得られた。「グループワークで違う意見や価値観を知ることができ勉強になった」「今は就職活動で頭がいっぱいだったが、今日はその先の事（就職後）を考える良い機会になった」「他の人の意見を聞いて視野が広がった」「就職活動を行う上で将来設計の大切さを知り、今までその点が自分に足りなかったと気づいた」等の感想が得られている。
- ・当プログラムのマニュアルでは標準的な使い方を示しているが、今後の活用のあり方として、ふりかえり部分をさらに深く追求したり、他のガイダンスプログラム（例えば職業体験等）と合わせて実施する方法もある。発展的な活用を行うことで、現実の職業生活との結びつきをさらに強化し、若年者の移行期を支援する有効なプログラムになると考えられる。

図表2 評価版の内容



## ■国際比較労働問題セミナー

労働問題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「国際比較労働問題セミナー」を2年に一度開催している。

<平成22年度>

- ・機構横断プロジェクト研究「非正規雇用に関する研究」の基礎資料となる情報収集を行うため、欧米各国の労働分野の研究者を招き、「非正規雇用」に関する労働制度や政策の現状と課題について、日本と海外諸国との国際比較を行うとともに、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、23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

- イギリス：ゲイリー・スレーター／  
ブラッドフォード大学
- ドイツ：ハルトムート・ザイフェルト／  
ハンスベックラー財団
- アメリカ：アーベル・バレンズエラ／  
カリフォルニア大学
- フランス：フランソワ・ミション／  
国立科学研究センター
- オランダ：アルヤン・カイザー／  
マンチェスター大学
- 日本：浅尾 裕／JILPT 研究所長  
宮本光晴／JILPT 特別研究員  
専修大学  
平田周一／JILPT 主任研究員  
小倉一哉／JILPT 主任研究員  
高橋康二／JILPT 研究員

他



## ■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、両国に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う。

<平成22年度>

- ・テーマ「個別労使紛争の現状と課題：日韓比較」
- ・報告論文 (JILPT)  
「日本の個別労働紛争処理事案の内容分析」  
濱口桂一郎／統括研究員  
「労働組合の紛争解決・予防  
ーコミュニティ・ユニオンの取り組みを中心に」  
呉 学殊／主任研究員

## ■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、共通の研究課題をテーマとして研究ワークショップを開催するため、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、各研究機関の研究者による報告と討議を行っている。

<平成22年度>

- ・テーマ「派遣労働者の現状と政策課題」
- ・報告論文 (JILPT)  
「日本の派遣労働者のキャリアと働き方」  
郡司正人主任調査員  
「日本の派遣労働者の現状と課題」  
高橋康二研究員

## ■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22年度の主な開催>

- ・第1回「中国における労働問題の現状」  
講師：林嘉（中国人民大学法学院教授）／  
楊東（中国人民大学法学院准教授）
- ・第2回「フランスの雇用政策：昨日と今日」  
講師：ジャック・フレシネ（パリ第一大学名誉教授／雇用研究センター評議会会長）
- ・第3回「保護雇用ースウェーデン現地調査報告」  
講師：福島淑彦（早稲田大学教授）
- ・第4回「英国の職業訓練制度」  
講師：ハワード・ゴスペル（ロンドン大学キングスカレッジ教授）

## Ⅲ 国際共同研究等

### ■多様なプログラムへの参加

#### ● 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。

#### ● OECD 国際移民会議（SOPEMI）

OECD International Migration (SOPEMI) 会議に出席し OECD 諸国の移民政策の動向に関する情報を収集した。

### ■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。

<平成 22 年度>

#### ・ 招へい

ハワード・ゴスペル

(ロンドン大学キングスカレッジ教授)

テーマ：「高齢者介護分野における職業訓練の日英比較」

#### ・ 派遣

内藤 忍 JILPT 研究員

用務：「職場のいじめ・いやがらせ紛争と対策の日英比較研究」

派遣先：ケンブリッジ大学（イギリス）

他

### ■我が国の労働政策、調査研究等の海外への発信

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。

<平成 22 年度 Japan Labor Review の特集テーマ>

春号：Current Employment Situation of Persons with Disabilities and Employment Support

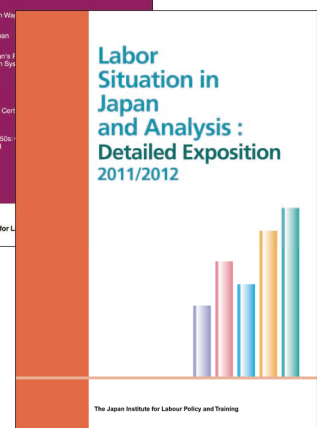
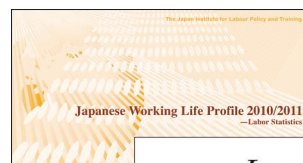
夏号：Current Situation of Japan's Foreign Labor Policy

秋号：Managers in Japan

冬号：Current Study on Career Education in Japan

- ・ 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』のサマリーを英訳してホームページに掲載。

- ・ 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。



Business Labor Trend 掲載記事

平成22年度

2011年  
3月号

**いま日本人はどのように働いているのか——「日本人の就業実態に関する総合調査」から**

JILPT「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」  
ライフ・ステージ別にみた満足度と課題  
有期契約労働者の働き方と意識  
第2特集 政策・制度課題に対する労働組合の対応  
——政権交代後、取り組みはどのように変化したのか——  
ビジネス・レーパー・モニター〈特別調査〉  
連合や産別の動向 産業政策課題のトピックス



2011年  
2月号

**外国人労働者の諸課題——リーマンショック後の新たな状況**

〈労働政策フォーラム〉今後の外国人労働者問題を考える  
基調報告（厚生労働省）、研究報告（JILPT）  
講演とパネルディスカッション 野口尚 樋口直人 井口泰 小野五郎 中村二郎  
JILPT アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査  
JILPT 世界同時不況後の産業と人材の活用に関する事業所調査



2011年  
1月号

**若者の就職支援に求められること——ミスマッチの解消に向けて**

〈労働政策フォーラム〉変化する若者へ向きあうキャリア・ガイダンス  
基調講演 若者の変化の意義と育成すべきスキル  
研究報告 コミュニケーションを助けるツールの活用  
事例報告 高校生 大学生 若者自立支援の現場  
〈レポート〉ジョブサポーターによる就職支援  
特別企画 平成22年 労働経済の年間分析 厚生労働省労働政策担当参事官室



2010年  
12月号

**円高と雇用——その影響と課題**

〈有識者アンケート〉急激な円高の下での日本経済と雇用の行方  
伊藤正一 大沢真知子 清成忠男 小池和男 小林良暢 白木三秀 諏訪康雄  
辻村江太郎 洞口治夫 宮川努 樋口美雄 山口義行 若杉隆平  
〈ビジネス・レーパー・モニター緊急調査〉  
急伸する円高の影響と対応策  
円高と雇用に関する論点整理



2010年  
11月号

**定年退職と継続雇用——その現状と課題**

定年後の職場とは——定年退職者がみた現実  
高齢者の雇用・採用に関する調査  
高齢者の雇用・就業の実態に関する調査  
基幹労連の65歳までの安定雇用の場の確保に向けた取り組み  
在職老齢年金が高齢者の就業意欲と所得分配に及ぼす影響



2010年  
10月号

**今、キャリア形成に問われていること——若者から50代までの経路の中で**

〈労働政策フォーラム〉若者問題への接近：自立への経路の今日的あり方をさぐる  
藤田晃之 佐藤博樹 湯浅誠 宮本みち子 太郎丸博 小杉礼子  
50代就業者のキャリアの描像  
中小サービス業における教育訓練をめぐる取り組み  
社会人を対象とした教育訓練活動・事業の運営と品質管理  
非正規社員のキャリア形成



## IV 調査研究成果の普及

### Business Labor Trend 掲載記事

平成22年度

#### 2010年 9月号 女性の継続就業とワーク・ライフ・バランス——改正育児・介護休業法と今後の課題

〈労働政策フォーラム〉女性が働き続けることのできる社会をめざして  
基調報告 厚生労働省職業家庭両立課  
研究報告 JILPT 研究員・池田心豪  
事例報告 アステラス製薬 リコー INAX  
パネルディスカッション コーディネーター：岩田喜美枝 資生堂副社長  
BLM 特別調査 育児支援の最新事情と改正育児・介護休業法への対応状況  
企業と従業員双方から見たワーク・ライフ・バランス  
ワーク・ライフ・バランス比較法研究



#### 2010年 8月号 働き方をめぐる新たな課題——労働時間とメンタルヘルスを焦点に

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  
電機連合の組合員意識調査  
職場のメンタルヘルスをめぐる最近の傾向と課題  
〈インタビュー〉増加傾向にある「現代型うつ」  
医療・看護現場発 働き方の変革



#### 2010年 7月号 非正規雇用の課題を考える——活用の実態と雇用ポートフォリオ

今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査  
日本企業における雇用ポートフォリオ・システム——コールセンターのケース  
契約社員の人事管理——企業ヒアリング調査から  
有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査  
事例紹介 リンガーハット 天満屋  
正規・非正規間の賃金格差から賃金を考える



#### 2010年 6月号 欧州における非正規・有期雇用——最近の動向と課題

〈労働政策フォーラム〉国際比較：有期労働契約の法制度  
—イギリス、スウェーデン、ドイツ、フランスの実情—  
非正規雇用をめぐる英・仏・独の動向 各国からの報告  
欧米における非典型雇用者の動向



#### 2010年 5月号 地域に貢献する活動分野での雇用創出——NPOと社会的企業を中心に

〈労働政策フォーラム〉地域貢献活動分野での雇用拡大の可能性  
「報告」と「パネルディスカッション」  
若者移行支援に関わる社会的企業の存立構造の検討 統括研究員 小杉礼子  
〈特別企画1〉厳しさを増す新卒採用市場  
ビジネス・レーパー・モニター特別調査、地域シンクタンク・モニター調査から  
〈特別企画2〉2010春闘レポート



#### 2010年 4月号 現下の雇用・失業問題とその対策——現状をどう捉え、どう対応するべきか

〈有識者アンケート〉失業問題と今後の対応について  
浅尾裕 太田聰一 加瀬和俊 黒坂佳央 黒田祥子 佐々木勝 鈴木宏昌  
駿河輝和 田中堅一郎 中窪裕也 丸谷浩介 八代尚宏 矢野昌浩 脇田成  
雇用失業構造の実証的分析 藤井宏一 統括研究員  
労働市場のセーフティネット 濱口桂一郎 統括研究員  
ドイツの失業対策——「雇用の奇跡」と労働時間





2011年  
3月  
**ホワイトカラーの労働時間を考える**  
——効率的な働き方を求めて

- 〈基調報告〉  
「我が国の労働時間の現状と今後の課題について」  
田中誠二 厚生労働省労働基準局労働条件政策課長
- 〈研究報告〉  
「仕事特性・個人特性と労働時間」小倉一哉 主任研究員
- 〈事例報告〉  
狩野尚徳 キヤノン株式会社人事本部人事第二課長  
本山ふじか 住友商事株式会社人事厚生部課長労務チームサブリーダー  
小澤修 武陽ガス株式会社総務部総務課長
- 〈パネルディスカッション〉  
田中誠二/狩野尚徳/本山ふじか/小澤修/小倉一哉  
(コーディネーター) 佐藤厚 法政大学キャリアデザイン学部教授



2011年  
2月  
**非正規雇用の国際比較**  
——欧州諸国の最近の動向

- 〈国別報告〉  
イギリス:ゲイリー・スレーター ブラッドフォード大学上級講師  
ドイツ:ハルトムート・ザイフェルト ハンスベックラー財団顧問  
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  
オランダ:アルヤン・カイザー マンチェスター大学講師  
アメリカ:アーベル・ヴァレンズエラ Jr. カリフォルニア大学教授



2010年  
12月  
**今後の外国人労働者問題を考える**  
——経済危機が日系人労働者に与えた影響等を踏まえて

- 〈基調報告〉  
「わが国における外国人労働者を巡る状況について」  
野口尚 厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課長
- 〈研究報告〉  
「地方自治体における外国人の定住・就労支援への取組みについて」  
渡邊博頭 副統括研究員
- 〈講演〉  
「経済危機と在日南米系コミュニティ何をなすべきか」  
樋口直人 徳島大学総合科学部准教授  
「経済危機後の東アジアと日本の外国人労働者政策一国の入管政策及び地域・自治体レベルの統合政策の視点から」  
井口泰 関西学院大学経済学部教授・少子経済研究センター長  
「受入れ慎重派として認めることができる受け入れるための最低条件」  
小野五郎 埼玉大学名誉教授
- 〈パネルディスカッション〉  
野口尚/樋口直人/井口泰/小野五郎  
(コーディネーター) 中村二郎 日本大学大学院総合科学研究科長



2010年  
10月  
**変化する若者へ向きあうキャリア・ガイダンス**

- 〈基調報告〉  
「若者の変化の意義と育成すべきスキル」  
二村英幸 文教大学人間科学部心理学教授
- 〈研究報告〉  
「コミュニケーションを助けるツールの活用」室山晴美 主任研究員
- 〈事例報告〉  
「ハローワークにおける高校生の就職支援」  
新田伸 東京労働局渋谷公共職業安定所事業所第一部門就職促進指導官上席  
「大学生への就職支援とガイダンス」  
剣持勝 産業カウンセラー・キャリアコンサルタント  
「若者自立支援の現場から」  
高崎大介 大阪市若者自立支援事業コネクションズおおさか所長
- 〈パネルディスカッション〉  
二村英幸/新田伸/剣持勝/高崎大介/室山晴美  
(コーディネーター) 西村公子 統括研究員



## IV 調査研究成果の普及

### 労働政策フォーラム 開催記録

平成22年度

2010年 雇用多様化をはじめとする政策研究の今日的課題  
7月 — JILPT 平成21年度研究成果報告会

第1日：7月28日（水）

〈報告〉

高齢者雇用  
「継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題」  
藤井宏一 統括研究員

〈報告〉

女性の就業継続  
「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—」  
池田心豪 研究員

〈報告〉

雇用多様化の今日的課題  
「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—」  
浅尾裕 労働政策研究所所長  
「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—」  
原ひろみ 副主任研究員  
「契約社員の職域と正社員化の実態」  
高橋康二 研究員  
「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—」  
小野晶子 副主任研究員

〈報告者によるディスカッション〉

コーディネーター 浅尾裕 労働政策研究所所長

第2日：7月29日（木）

〈報告〉

キャリア発達  
「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—」  
下村英雄 副主任研究員

〈報告〉

労働時間  
「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」  
小倉一哉 主任研究員

〈報告〉

個別労使紛争  
「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—」  
濱口桂一郎 統括研究員

〈報告〉

中小企業の人材育成  
「中小サービス業における人材育成・能力開発」  
藤本真 副主任研究員

〈報告〉

職業資格  
「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—」  
西村公子 統括研究員



2010年 7月 若者問題への接近：自立への経路の今日的あり方をさぐる

〈講演〉

- 「自立に向けての高校生の現状と課題」  
藤田晃之 国立教育政策研究所生徒指導研究センター総括研究官
  - 「企業の果たしてきた役割と今後の方向性：キャリア形成と非典型雇用」  
佐藤博樹 東京大学社会科学研究所教授／日本学術会議連携会員
  - 「雇用保険でもなく、生活保護でもない第2のセーフティネットと伴走型支援—支援の現場でみえてきたこと—」  
湯浅誠 NPO 法人自立生活サポートセンター・もやい事務局長／反貧困ネットワーク事務局長
  - 「成人期への移行政策の課題と構想」  
宮本みち子 放送大学教養学部教授／日本学術会議連携会員
- 〈パネルディスカッション〉  
藤田晃之／佐藤博樹／湯浅誠／宮本みち子  
(コメンテーター) 太郎丸博 京都大学大学院文学研究科准教授／日本学術会議特任連携会員  
(コーディネーター) 小杉礼子 統括研究員／日本学術会議連携会員



2009年 6月 女性が働き続けることができる社会を目指して

〈基調報告〉

- 「今後の仕事と家庭の両立支援」  
定塚由美子 厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長

〈研究報告〉

- 「出産・育児期の就業継続と育児休業—大企業と中小企業の課題—」  
池田心豪 研究員

〈事例報告〉

- 米奥美由紀 アステラス製薬株式会社人事部ダイバーシティ推進室長
- 小谷美樹 株式会社リコー人事部グローバル人事部  
ダイバーシティ推進チームリーダー
- 桑原靖子 株式会社 INAX 経営管理本部人事・総務部  
EPOCH ダイバーシティ推進室長

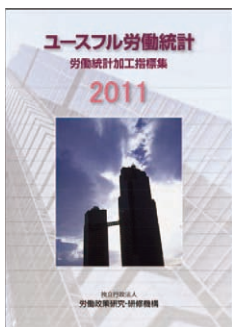
〈パネルディスカッション〉

- 定塚由美子／米奥美由紀／小谷美樹／桑原靖子／池田心豪  
(コーディネーター) 岩田喜美枝 株式会社資生堂代表取締役副社長



## IV 調査研究成果の普及

### 統計情報の提供

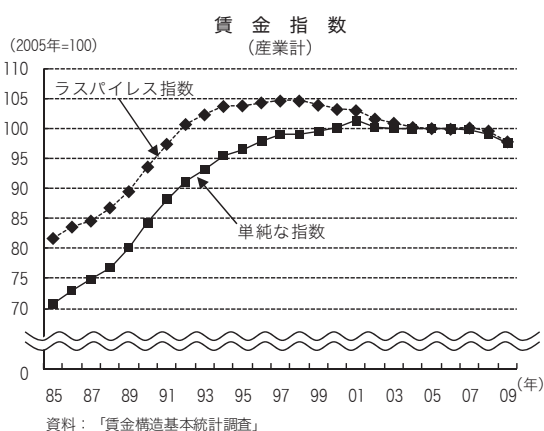


#### ユースフル労働統計 労働統計加工指標集 2011

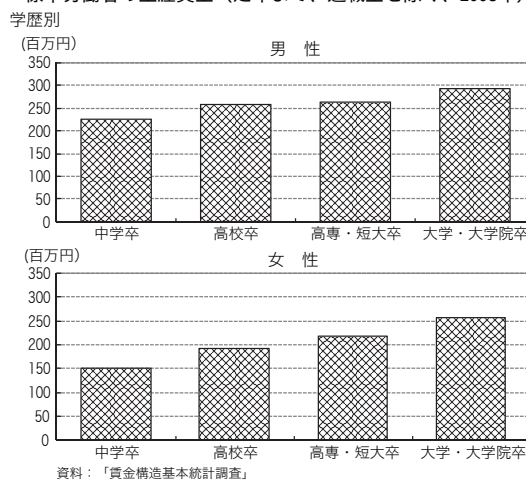
「労働統計加工指標」とは各種労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせて新しい統計指標にしたものです。2011年版は、雇用・労働に関する分野を大きく21のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する加工指標を整理しました。

##### 〈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 ◎ラスバイレス賃金指数 ◎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



##### 標準労働者の生涯賃金 (定年まで、退職金を除く、2008年)



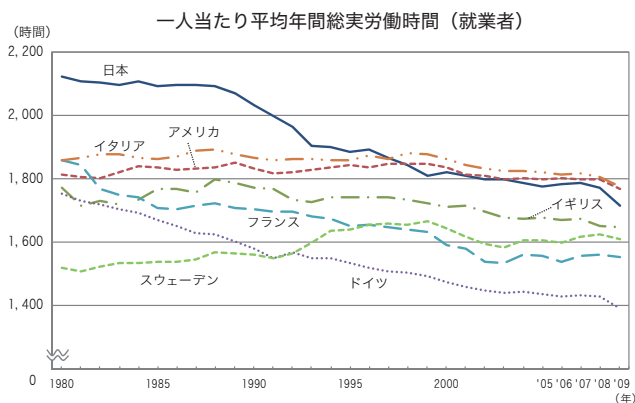
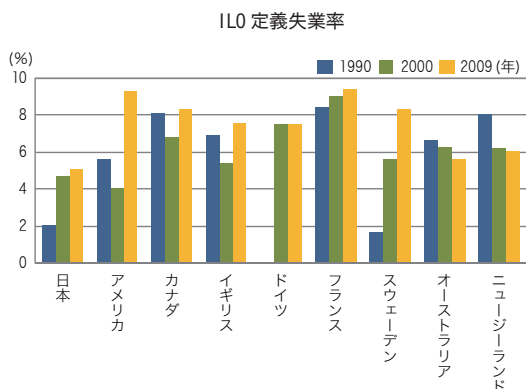
#### データブック国際労働比較 2011

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。

2011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
2. 人口・労働力人口
3. 就業構造
4. 失業・失業保険・雇用調整
5. 賃金・労働費用
6. 労働時間・労働時間制度
7. 労働組合・労使関係・労働災害
8. 教育・職業能力開発
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。