

# JILPT調査研究成果の概要

平成23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

---

第 I 章に収録している調査研究成果一覧.....	2
第 II 章に収録している研究開発成果物一覧.....	3
<b>I. 調査研究成果</b>	
1. 雇用戦略部門.....	4
2. 労働経済分析部門.....	12
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.....	32
5. 人材育成部門.....	34
6. キャリアガイダンス部門.....	39
7. 国際研究部.....	46
8. 調査・解析部.....	53
<b>II. 職業情報・キャリアガイダンスツールの研究開発</b> .....	61
<b>III. 国際共同研究等</b> .....	63
<b>IV. 調査研究成果の普及</b> .....	65

## 第 I 章に収録している調査研究成果一覧

<b>1. 雇用戦略</b>		
「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識—88人の派遣労働者のヒアリング調査から—」	労働政策研究報告書No.139	4
「シングルマザーの就業と経済的自立」	労働政策研究報告書No.140	5
「高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から—」	労働政策研究報告書No.142	6
「企業の社会貢献の取組みと労働者のキャリア形成—実証：中高年期に障害者雇用に携わった人々—」	調査シリーズNo.92	7
「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」	調査シリーズNo.94	8
「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査(「第1回子育て世帯全国調査」)」	調査シリーズNo.95	9
「高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就業促進に向けた企業の取組み—」	資料シリーズNo.93	10
「雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察」	資料シリーズNo.99	11
<b>2. 労働経済分析</b>		
「地域の成長分野における労働需要の推計—電気機械・輸送機械製造業を対象に—」	ディスカッションペーパーDP11-07	12
「U・Iターン時の仕事決定タイミングと正社員就職、報酬、仕事上の満足度の関連」	ディスカッションペーパーDP12-01	13
「小地域における産業連関表の推計と雇用誘発シミュレーション—熊本県におけるケーススタディー—」	ディスカッションペーパーDP12-02	14
「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関する調査」	調査シリーズNo.87	15
「地域における生産活動と雇用に関する調査」	調査シリーズNo.93	16
「地方自治体における雇用創出への取組みと課題」	調査シリーズNo.101	17
「東日本大震災の雇用対策を考えるための事例研究—雲仙普賢岳噴火、阪神・淡路大震災、中越地震、能登半島地震、中越沖地震—」	資料シリーズNo.106	18
<b>3. 就業環境・ワークライフバランス</b>		
「『JILPT多様就業実態調査』データ二次分析結果報告書—ニュー・フロンティア論点とオールド・フロンティア論点—」	労働政策研究報告書No.143	19
「出産・育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を—」	労働政策研究報告書No.150	20
「ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>」	労働政策研究報告書No.151	21
「限定正社員区分と非正規雇用問題」	ディスカッションペーパーDP12-03	22
「企業における女性管理職登用の課題について—人事等担当者・女性管理職インタビュー調査から—」	ディスカッションペーパーDP12-04	23
「限定正社員の活用目的に関する一考察—雇用区分の動態性に注目して—」	ディスカッションペーパーDP12-06	24
「女性労働政策の展開—「正義」「活用」「福祉」の視点から—」	労働政策レポートNo.9	25
「JILPT「多様な就業形態に関する実態調査」—事業所調査／従業員調査—」	調査シリーズNo.86	26
「中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果(3)」	調査シリーズNo.98	27
「契約社員の就業実態—個人ヒアリング調査から—」	資料シリーズNo.96	28
「大企業における女性管理職登用の実態と課題認識—企業人事等担当者及び女性管理職インタビュー調査—」	資料シリーズNo.105	29
「『多様な正社員』の人事管理—企業ヒアリング調査から—」	資料シリーズNo.107	30
「日本人の労働時間・休暇～残業・年休未消化と意識・職場環境～」	資料シリーズNo.108	31
<b>4. 労使関係・労使コミュニケーション</b>		
「雇用ポートフォリオ編成の研究—メーカーにおけるIT事業部門・研究部門と百貨店の事例—」	労働政策研究報告書No.145	32
「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査—予防・解決に向けた労使の取組み—」	資料シリーズNo.100	33
<b>5. 人材育成</b>		
「学卒未就職者に対する支援の課題」	労働政策研究報告書No.141	34
「大都市の若者の就業行動と意識の展開—「第3回若者のワークスタイル調査」から—」	労働政策研究報告書No.148	35
「ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査—「第1回・第2回転職モニター調査」結果速報—」	調査シリーズNo.90	36
「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—アンケート・インタビュー調査結果—」	調査シリーズNo.99	37
「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—製造業集積地域での取組み—」	資料シリーズNo.109	38
<b>6. キャリアガイダンス</b>		
「職務構造に関する研究—職業の数値解析と職業移動からの検討—」	労働政策研究報告書No.146	39
「中小企業における人材の採用と定着—一人が集まる求人、生きいきとした職場／アイトラッキング、HRMチェックリスト他から—」	労働政策研究報告書No.147	40
「成人キャリアガイダンスの多様なニーズとそのあり方に関する調査研究」	労働政策研究報告書No.149	41

「若年者の自尊感情の実態と自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス」	ディスカッションペーパーDP11-06	42
「職業相談の困難場面における対応方法の研究」	ディスカッションペーパーDP12-05	43
「中小企業における既卒者採用の実態」	調査シリーズNo.91	44
「職業分類の改訂記録―厚生労働省編職業分類の2011年改訂―」	資料シリーズNo.101	45
<b>7. 国際研究部</b>		
「アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク」	労働政策研究報告書No.144	46
「労働組織のソーシャルネットワーク化とメソ調整の再構築―アメリカの新しい労使関係、職業訓練、権利擁護―」	ディスカッションペーパーDP11-05	47
「第11回日韓ワークショップ報告書長時間労働と労働時間の短縮施策：日韓比較」	資料シリーズNo.94	48
「第9回北東アジア労働フォーラム労働者の能力開発とキャリア形成支援の現状と政策課題」	資料シリーズNo.98	49
「諸外国における能力評価制度―英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査―」	資料シリーズNo.102	50
「諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査」	資料シリーズNo.103	51
「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」	資料シリーズNo.104	52
<b>8. 調査・解析部</b>		
「『短時間労働者実態調査』結果―改正パートタイム労働法施行後の現状―」	調査シリーズNo.88	53
「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査(第1分冊本編／第2分冊就業者データ編)」	調査シリーズNo.89	54
「非正規労働者の組織化に関するヒアリング調査」	調査シリーズNo.96	55
「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」	調査シリーズNo.97	56
「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」	調査シリーズNo.100	57
「勤務医の就労実態と意識に関する調査」	調査シリーズNo.102	58
「雇用創出指標・雇用消失指標」	資料シリーズNo.95	59
「日本企業のコーポレート・ガバナンスと人事戦略」	資料シリーズNo.97	60

## 第Ⅱ章に収録している調査研究成果一覧

「VRTカード事例集―VRTカードの活用と実践に向けて―」	61
「VRTカードワークブック」	61
CD教材「職業相談シミュレーション―困難場面への対応(CD教材を活用した地方研修プログラムを含む)」	62

# I 調査研究成果

## 1. 雇用戦略

### 「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識

— 88 人の派遣労働者のヒアリング調査から —

(労働政策研究報告書 No. 139 / 平成 23 年 11 月)

担当：小野晶子

### 研究の目的と方法

本報告書は 88 人の派遣労働者から、キャリアと働き方、意識について聞きとり調査を実施し、その実態を明らかにする。調査対象は、主に首都圏で働く派遣労働者とし、年齢、職種等の条件を設定し、労働組合、派遣会社からの紹介と公募により、合計 88 人のサンプルを確保した。

分析課題は、派遣労働者のキャリアを過去、現在、未来で時間の流れを区切り抽出した（図表参照）。

### 主な事実発見

#### (1) 過去の職業キャリア

派遣労働者の初職正社員の割合は 1994 年以前卒業の場合は約 8 割、1995～1999 年では約 6 割、2000 年以降では約 4 割と徐々にその割合が減っていく。

初職が非正社員で正社員経験のない層、特に非事務系から事務系へ職種転換をした者は、派遣労働で能力開発が出来ていると実感する傾向にある。彼(女)らは、自学自習的に資格や PC スキルの向上に投資するなど積極的である。必ずしもキャリア・ステップはスムーズではないが、能力の向上に実感を伴っており、派遣労働での能力開発を肯定的にみる傾向がある。

#### (2) 現在のキャリアと働き方

派遣の仕事は概ね定型的業務である。正社員と仕事の一部重なっている場合の違いは責任面にある。正社員比率が低下すれば、正社員は難易度の高い業務を担当し、派遣社員との仕事の重複は無くなり、分業化していくことが予想される。

賃金上昇の主な要因は、a) 職種変更、b) 同一職種での業務の高度化、広範化、c) 勤務地変更の 3 つ。同一派遣先で賃金が上がる場合、勤続期間が 2 年以上と長く、仕事が高度化、広範化している。また、派遣労働者自身が、積極的に職域を広げること、賃金交渉することが賃金上昇につながっている。

短期・単発派遣労働者の多くは、次の仕事に就くまでのつなぎの働き方として選択している。その中に短期派遣を繰り返すうちに就職活動への資金や時間が無くなるなど、悪循環に陥る様相も観察された。

また、病気やメンタル面で体調を崩すなどの経験を持つ者が、生活の保持とリハビリ目的として、自身の体調に柔軟に合わせながら派遣労働を利用していることが観察された。

#### (3) 将来的キャリア

正社員希望にもかかわらず求職活動をしていない者は多い。その理由は以下の 5 点に分類出来る。a) 育児・介護など生活優先、b) 実務経験をつける準備期間、c) 人的資本に対して障壁を感じている、d) 正社員の労働条件等に疑問を感じている、e) 求職活動の資金がない。

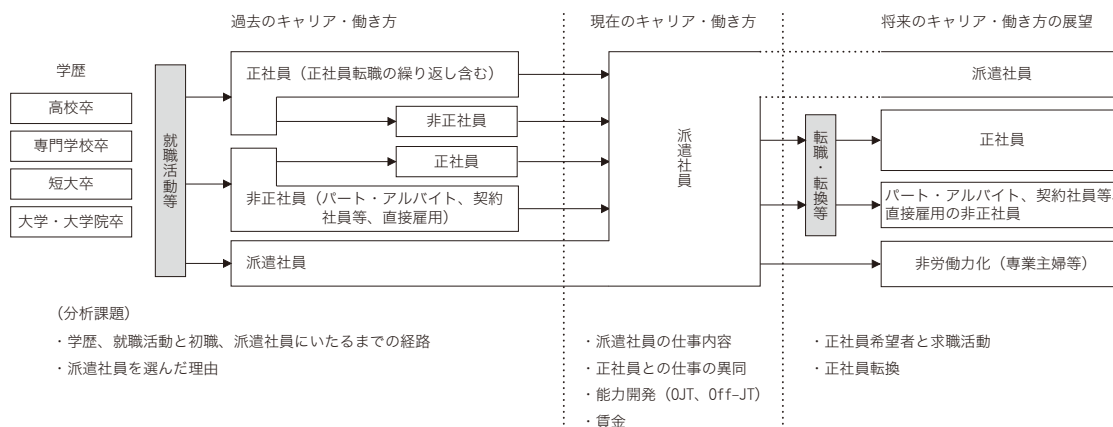
実際に正社員転換を打診された者は、打診された派遣先での仕事内容が広範化、高度化している。正社員転換を打診された時の年齢は、30 歳前後、同一派遣先に 2 年程度勤めた時点で打診を受けている。

正社員転換の打診を断った理由は、正社員に転換すると賃金や収入が減少する、労働負荷が増える、打診を受けた会社や職場の人間関係に魅力を感じないという 3 つの複合的理由による。

### 政策的含意

派遣労働では職業能力が乏しい層では、加齢とともに、正社員転職、さらに派遣労働の継続でさえ難しい状況に陥る可能性がある。今後の労働力人口の減少を踏まえれば、さらなる年齢差別のない労働市場環境の整備が望まれる。また、正社員に比べて能力開発の訓練機会が少ない派遣労働では、職業能力形成支援の強化が重要である。特に派遣労働者は、様々な職場を移動することから、社会全体でキャリアを構築できるシステム（例えば、イギリスの NVQ やアメリカのキャリアアラダープログラム等の取り組み）の検討も必要である。

図表 派遣労働者のキャリア俯瞰図



### 研究の目的と方法

日本のシングルマザーにとって、働いても貧困が解消されない、非正規就業者を中心に慢性的貧困に陥りやすいなど、経済的自立には多くの壁がたちはだかっている。

こうした状況を踏まえ、本報告書は、アンケート調査の二次分析を中心に、母子世帯の経済的自立状況とその必要条件について総合的に検討している。

### 主な事実発見

経済的自立を果たせたグループと果たせなかったグループとの比較（第 2 章、第 4-5 章、第 8 章）を通じて分かったことは、比較的高い人的資本（短大以上の学歴、社会経験、専門資格等）や身体的資本（年齢の若さ、健康状態等）を持つシングルマザーは、稼働能力が高いため、経済的に自立しやすい。また、同等な稼働能力を持つシングルマザーの場合には、子育て負担の低い母親は経済的に自立しやすい（図表参照）。したがって、母子世帯の経済的自立を促進するためには、シングルマザーの稼働能力の向上と子育て負担の軽減に向けての支援が必要不可欠である。

では、シングルマザーの稼働能力を向上させるためには、具体的にどのように支援すれば良いのであろうか。本報告書は、職業訓練、専門資格の取得、正規就業のキャリアラダーの構築、ジョブマッチング効率の改善など様々な角度から稼働能力の向上策を論じている（第 3 章～第 9 章）。これらの実証研究より、看護師等の専門資格を持つ者や（第 3 章、第 4 章、第 8 章）、就業履歴において正社員就業を継続してき

た者（第 5 章）、国の職業能力開発支援を利用した者（第 9 章）等は、その比較相手と比べて平均的に高い稼働能力を持っていることが分かった。こうした就業支援を充実・拡大することによって、より多くのシングルマザーが稼働能力を高めて、経済的自立に向けて一歩前進できるものと考えられる。

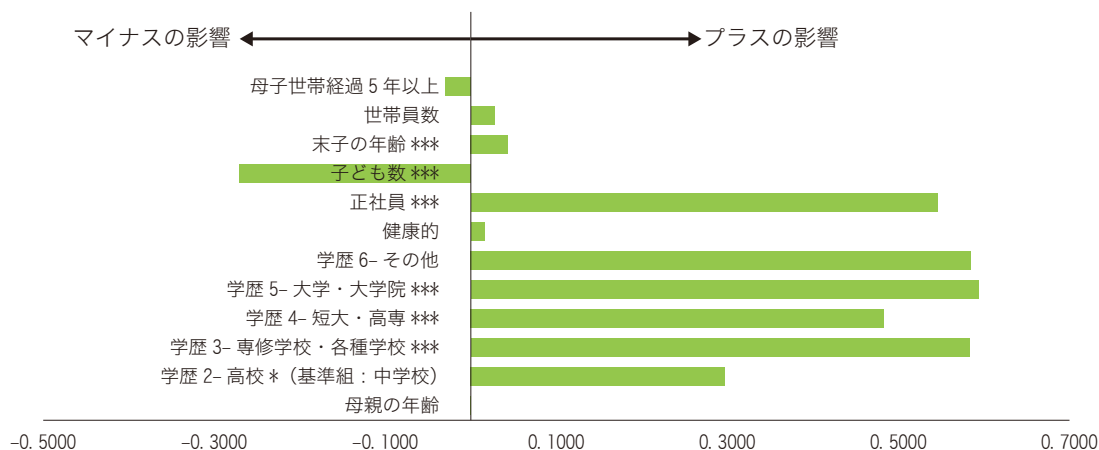
しかしながら、母親の就業所得の向上に頼って経済的自立を目指すことも、一定の限界がある。例えば、高年齢、低学歴または疾病等の関係で専門資格を目指すような職業訓練を受けることができないシングルマザーが大勢いる。また、多くのシングルマザー（とくに低年齢児の母親）が、子どもとの時間を大切にしたいため、フルタイム・正社員就業をそもそも希望していない（第 4 章）。さらに、シングルマザーはそうでない女性に比べ、家事時間と睡眠時間が既に少なく、勤労時間が長くなっている（第 11 章）。

### 政策的含意

シングルマザーに必要なのは、「企業戦士型経済的自立」というよりも「ワーク・ライフ・バランス（WLB）型経済的自立」である。

「WLB 型経済的自立」を実現するためには、母子世帯の母の稼働能力を高めるような就業支援が今後も必要である。また、離別父親にきっちり養育費を支払ってもらい、国が社会保障（児童扶養手当等）や税金での所得移転を通じて母子世帯に引き続き経済支援を行うことも重要である。離別父親に養育費の追及を強めることや（第 10 章）、児童扶養手当の減額議論により慎重な姿勢（第 2 章、第 5 章）が、いま、行政側に求められているのではなかろうか。

図表 経済的自立度の決定要因



注：(1) 第 2 章第 2-3-2 表より作成。

(2) 「統計的に有意」である説明変数は星印が付いている。 \*\*\* $P < 0.01$ 、\*\* $P < 0.05$ 、\* $P < 0.1$

# I 調査研究成果

## 「高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から—」

### 1. 雇用戦略

(労働政策研究報告書 No. 142 / 平成 24 年 3 月)

担当：小野晶子

#### 研究の目的と方法

本報告書では高齢者の社会貢献活動の実態を、アンケート調査（第 I 部）およびヒアリング調査（第 II 部）から明らかにする。

第 I 部の分析のフレームワークは図表のように示される。矢印①では、社会貢献活動への参加はどのような要因で決定されるかを分析する（第 2～6 章）。特に現在・過去の就業状況、賃金や所得と活動の関性に注目している。矢印②は、社会貢献活動への参加がどのような影響を及ぼすかを分析する（第 7、8 章）。活動が健康状況と生活満足度に及ぼす影響を検証する。

第 II 部（9～12 章）では、ヒアリング調査から日本の 3 地点における社会貢献活動に注目する。調査対象は、急速に高齢化が進んできている首都圏近郊と地方都市部および町村部の自治会組織や NPO などの地域活動について調査を行っている。

#### 主な事実発見

社会貢献活動に取り組む高齢者は、子供がいる、学歴が高い、貯蓄が多い、月給が低い、健康状態が良好であるという傾向がみられる。55～59 歳で取り組みは減るが 60 歳から増加に転ずる。大都市よりも町村に住む人ほど活動に取り組む傾向にある。（第 2 章）

過去の職業キャリアをみると、55 歳時点の仕事が事務職やジェネラリストタイプのキャリアを歩んだ人の方が、管理職やスペシャリストタイプの人に比べて活動に専念する傾向がみられる。（第 3 章）

就業と社会貢献活動の関係をみると、就業と共に充実した活動を展開している少数層と、就業一辺倒で活動には関心の低い多数層に大別できる。前者は若い頃から、就業しながら活動するという「補完関係」にある。定年後から活動に携わる場合、一般的に「アクティブ度」は下がり、密度の薄い取り組みになる。（第 5 章）

社会貢献活動に取り組む高齢者の比率が高い地域は、平均年齢が高い、学歴が高い、健康状態が良い、戸建住宅を所有している、社会教育費支出が高い傾向にある。持家の場合、長期にわたって居住することを踏まえて、地域をよりよくしようという思いやコミットメントの高さが背景にあることが考えられる。（第 6 章）

男性高齢者の社会貢献活動と健康状態の関係性について、統計的有意は観察されなかったが、健康状態の悪さが活動参加確率に与える負の影響（限界効果）は、就業確率に与える負の影響よりかなり小さいことが明らかになった。（第 7 章）

社会貢献活動に参加している高齢者の生活満足度は、非参加者よりも高い傾向にある。特に世帯所得が低い高齢者ほど、活動参加による生活満足度へのプラスの効果大きい。男性はターニングポイントが 60 歳代前半であり、活動参加が退職による人的・社会的資源の喪失を止める役割を担っていると考えられる。（第 8 章）

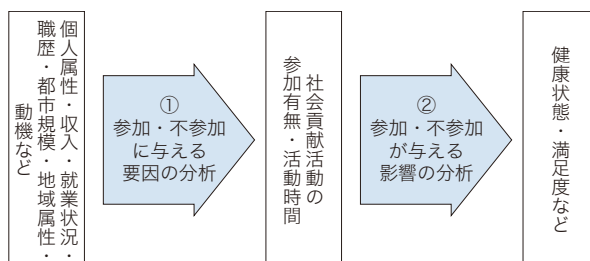
大都市郊外は高度経済成長期に流入した団塊世代を中心として急激な高齢化がみられ、特に男性高齢者に関しては地域とのつながりが薄く、活動へのマッチングの機会が必要である。一方、地方町村部では 1960～70 年代に人口が流出し過疎化が深刻となり、町の復活をかけて地域活動が盛んになっていった。現在はさらなる高齢化に直面しており、地域活動を維持することすら難しい状況にある。三島市のように新しい形態の NPO 活動が根付いている地域をみると、地域の有力者がコア層となって働き、地縁に頼らずさまざまな支援層を巻き込んで活動を行っていることがわかる。（9～12 章）

#### 政策的含意

高齢者の社会貢献活動は、実態として 60 歳を過ぎてから活動する者が多いが、高齢期の生活をいきいきとアクティブに過ごしている者を見ると、定年後に就業の代替活動として始めるのではなく、就業している時から補完的に活動し、リタイアを機に活動が深まっていくという形が望ましい。より早い段階での活動参加は、高齢期の生活満足度を高めるものであるといえよう。

また、過去の職業キャリアがあまり社会貢献活動に活かされていないという現実もある。特に、都市部の男性高齢者においては、地方に比べて地域性が希薄であるために、活動のきっかけさえ掴めない状況にある。元気な高齢者の知恵や経験を活かすためにも、NPO 等の団体とボランティアのマッチング事業は重要である。

図表 第 I 部の高齢者の社会貢献活動に関わる分析フレームワーク





# I 調査研究成果

## 1. 雇用戦略

### 「企業の社会貢献の取組みと労働者のキャリア形成

—実証：中高年期に障害者雇用に関わった人々—

(調査シリーズ No. 92 / 平成 24 年 3 月)

担当：奥津眞里

### 研究の目的と方法

目的：中年期以降に企業で社会貢献性の高い事業を推進する職務に関わった人々のその後のキャリア形成の実態を明らかにし、定年退職前の職務と職業キャリア形成の関わり及び職業キャリアを通じた高齢期までのライフ・キャリア形成の関係を明らかにすること。

方法：民間企業において障害者雇用管理業務（以下「当該業務」という）の職務経験を有する者を対象とするヒアリング調査。

### 主な事実発見

特定の経験や経歴の者が当該業務の担当に選ばれる傾向は見出せない。当該業務に関わった経験がまったくない状況で担当を命じられることがほとんどだが、短期間に専門知識を習得する多角的な努力を行いつつ、過去の職業経験で培った職業能力・職業資産（図表参照）を基に新たな業務に対応して成功している。当該業務に従事したことで獲得した職業資産は、a. 異企業・異業種の企業人で築かれた当該業務をすすめる相互協力のネットワークの構成員になれたこと、b. ライフワークの発見、c. 人間的な成長や視野の拡大、d. エンプロイアビリティの向上・獲得等である。これらの職業資産等の形成に関連して特に注目すべき事実として、これらの人々が自発的に構成する相互協力のネットワークは、需給両面での総量は小さいながらも特徴のある労働市場の生成を促していたことがある。

### 政策的含意

中年期に実績を企業収益への直接的な貢献度に表しにくい業務の遂行を命じられた者は、企業としての収益性・生産性と社会貢献性との両立を図るため、企業外に視野を広げて独自の職業能力を開発・蓄積し、新たな職業キャリア形成の道を切り拓く機会を得たといえる。現在は誕生後の歴史は短く、需給両面での総量は小さくとも、今後はその特徴ある労働市場の健全な成長と活発な機能に注意を払わねばならない。

### 政策への貢献

新しい労働市場の誕生と企業の社会貢献事業に関わる労働者のキャリア形成の関係を明らかにしたことで、労働者の職業能力活用の効果的支援施策についての方向を示した。

図表 有効だった過去の職業経験、能力、資産等

単位=人、() =特別事例分

経験、能力、資産等	すべてを総合して	人間関係や社内事情の知識	企業経営や企業グループについての理解	組織運営や従業員管理のノウハウ	業務関係ノウハウ		業務で培われた職業基礎能力	まったくなし
					業務改善、品質管理、安全指導の業務知識・技術	人事や教育研修の知識・技術		
人数	13	16(1)	5	9	5	3	13(2)	1

# I 調査研究成果

## 「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」

### 1. 雇用戦略

(調査シリーズ No. 94 / 平成 24 年 3 月)

担当：梅澤眞一

#### 研究の目的と方法

本書は、厚生労働省からの要請に基づいて緊急に実施した調査の結果報告書である。調査結果を急いで得る必要があったことから、調査は調査会社のモニター(55～69歳の男女。基本的に現在、雇用者である者)を対象とした個人調査として実施した。調査は平成23年8月末から2週間、7,000人を対象として実施され、有効回収数は6,004(有効回答率85.8%)であった。調査票は55～59歳層、60～64歳層および65～69歳層の3つの年齢階層ごとに別々に作成して実施した(一部、共通項目あり)。

#### 主な事実発見

- 55～59歳層では、定年到達時に継続雇用を希望するかどうか、まだ決めていない者は33.4%いた。出向制度(慣行)がある企業に働いている者で、出向先で何歳まで働けるか知らない者は15.2%、また60歳以降の必要生計費がまだわからない者は28.7%いた。
- 60～64歳層の者で、定年到達時に継続雇用されなかった者(定年経験者全体の31.9%)のうち、継続雇用を希望したのに会社の基準に合致しないと言われた者は9.2%(同2.9%)いた。一方で、基準に合致しないと思ひ、希望しなかった者も10.4%(同3.3%)いた。
- 60～64歳層の者は、賃金は定年到達時と比べて大

幅に減少しており、公的年金及び高齢雇用継続給付金を加えた合算額でも、63.6%の者は60歳当時の賃金水準より少ないとしている。ただし現在の家計の状況は、「定期的な収入では足りないが節約して何とか生活できる」(28.0%)が最も多い。

- 60～64歳層の者は、いつまで働くかに関しては「65、66歳で引退するつもり」(34.8%)が最も多いが、「70歳まで」(12.3%)や「70歳を超えても働ける限り働きたい」(8.3%)とする者もあり、合わせて2割を超える。
- 65～69歳層について、定年到達時の会社を退職した者のうち38.8%は再就職(転職)している。2社以上勤務した者もあり、転職回数が多くなった理由として、男性では43.5%の者が「第二の職業人生として自分に合う仕事を探していた」としている。
- 65歳を超えた雇用のあり方について、高齢者自身は加齢とともに拡大する個人差を認める社会の仕組みづくりを最も望んでいる。65歳を過ぎても企業を支える力になれると考え、そうした社会づくりを望んでいるが、一方で社会を支える方法は仕事でなくても色々あり得ると考えている。

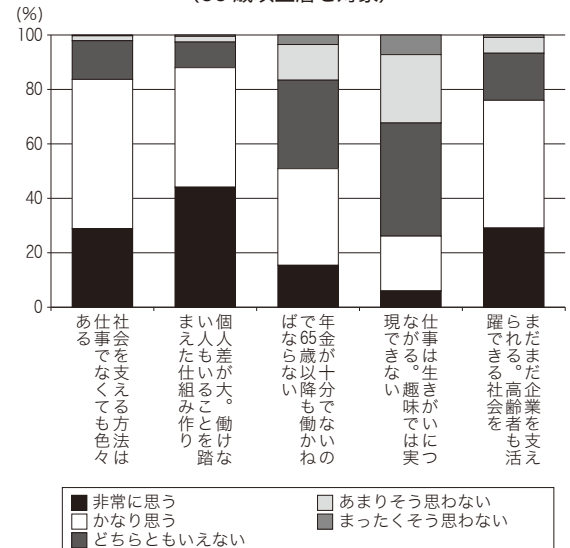
#### 政策への貢献

厚生労働省の労働政策審議会における高齢者雇用政策に係る議論において、その検討材料として活用されるものと考えている。

図表1 いくつまで働きたいか(60～64歳層)

	計	(単位: %)							
		すでに仕事からは引退している	64歳まで	65、66歳で引退するつもり	67～69歳くらいまで	70歳まで	70歳を超えても働ける限り働きたい	引退年齢はまだ考えたことがない	無回答
男女計	100	0.5	14.0	34.8	8.6	12.3	8.3	14.2	7.2
男性計	100	0.5	14.3	34.2	8.7	13.4	9.5	12.3	7.1
60歳	100	0.8	20.3	36.7	4.2	11.4	7.2	11.0	8.4
61歳	100	0.8	13.8	37.7	7.3	12.1	9.7	10.1	8.5
62歳	100	0.0	16.6	39.4	7.3	11.6	8.9	9.7	6.6
63歳	100	0.0	16.0	28.0	11.2	13.2	8.4	16.4	6.8
64歳	100	0.9	4.3	29.0	13.4	19.0	13.4	14.7	5.2
女性計	100	0.6	13.5	35.7	8.4	10.8	6.7	16.9	7.4
60歳	100	1.8	24.3	29.6	4.7	5.9	5.9	20.1	7.7
61歳	100	0.0	13.0	38.0	6.8	5.7	5.2	19.8	11.5
62歳	100	0.6	14.6	39.0	7.3	8.5	4.9	18.3	6.7
63歳	100	0.6	10.4	41.5	6.7	17.1	9.1	10.4	4.3
64歳	100	0.0	5.7	30.7	16.5	17.0	8.5	15.3	6.3

図表2 65歳を超えた高齢者雇用のあり方に関する考え方(60歳以上層を対象)



# I 調査研究成果

## 1. 雇用戦略

### 「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」 （「第1回子育て世帯全国調査」）

（調査シリーズ No. 95 / 平成 24 年 3 月）

担当：周 燕飛

#### 研究の目的と方法

本調査は、子どものいる世帯の生活状況やその保護者（主に母親）の仕事の実態や要望などを調査し、今後の保護者の仕事に対する支援策のあり方等を検討するための基礎資料として実施されたものである。

- ①調査対象の母集団：末子が18歳未満のふたり親世帯またはひとり親世帯（全国）（※いずれも核家族世帯に限らず、親族との同居世帯を含む）
- ②調査方法：訪問留置き回収法
- ③標本数：ふたり親世帯 2,000 ひとり親世帯 2,000
- ④標本抽出方法：住民基本台帳から層化二段無作為抽出
- ⑤調査期間：2011年10月～12月（原則として11月1日時点の状況を調査）
- ⑥有効回収数：ふたり親世帯 1,435票、母子世帯 699票、父子世帯 84票
- ⑦有効回収率（世帯計）：55.5%

#### 主な事実発見

- ・**保育サービスの不足が貧困を引き起こす大きな理由**  
専業主婦世帯の平均年収は、妻が「パート・アルバイト」として働く世帯より65万円ほど高い。一方、専業主婦世帯の貧困率は、12.4%となっており、妻が「パート・アルバイト」の世帯より約4ポイント高い（図表参照）。比較的裕福な専業主婦世帯が存在する一方で、貧困層でありながらも妻が何らかの事情で働けない専業主婦世帯も大勢いる。そのうち、「保育の手だてがない」ことが理由で働けない母親は全体の半数以上を占めている。
- ・**経済格差の世代間継承**  
保護者の成育環境は、現在の経済状況との間に強い

相関関係があるようである。世帯全体の生活保護受給率は、0.8%となっているが、保護者（母親）が成人する前に「その親が生活保護を受給していた」場合に、該当世帯の生活保護受給率は約12倍の9.8%に跳ね上がる。また、保護者（母親）が「両親の離婚」を経験した世帯の場合、生活保護率は6.9%となっており、全体平均より6ポイントも上昇する。

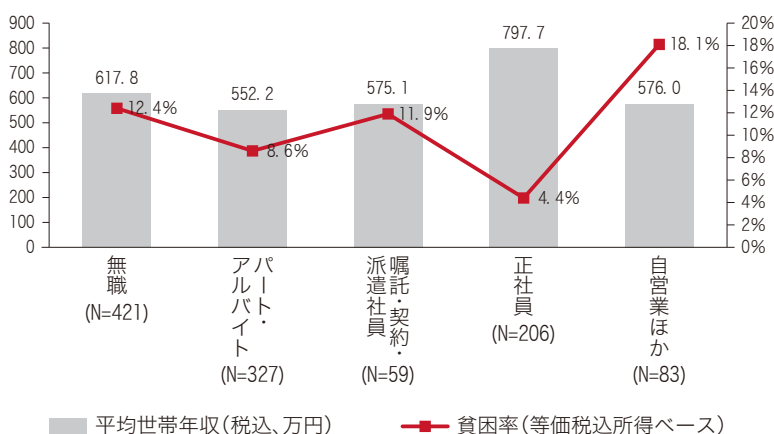
#### ・児童虐待、育児放棄は多くの家庭で起こりうること

「わが子を虐待しているのではないかと、思い悩んだことがある」と回答した保護者の割合は、無業母子世帯が18.8%でもっとも高く、有業母子世帯とふたり親世帯（無業母親）はいずれも12%程度となっている。また、「育児放棄になった時期がある」と回答した母子世帯と父子世帯はいずれも全体の5%前後を占めている。さらに、「子どもに行き過ぎた体罰を与えることがある」と回答した保護者の割合は、母子世帯5.4%（無業母親）～10.2%（有業母親）、父子世帯7.1%、ふたり親世帯5.9%（有業母親）～6.3%（無業母親）となっている。上記のいずれかの育児の挫折を経験した者の割合がもっとも高いのは、「無業母子世帯」（24.1%）である。

#### 政策的含意

- ・今後保育園の拡充などで妻の就業障壁を除去することによって、専業主婦世帯の貧困率を引き下げることが可能である。
- ・経済的格差の世代間連鎖を断ち切る対策を急ぐべきである。
- ・児童虐待を防ぐためには、母親、とくにひとり親に対する育児面のサポートが重要である。

図表 妻の就業形態別でみるふたり親世帯の平均年収と貧困率



（参考）

貧困層の専業主婦世帯の母親が働いていない主な理由

子どもの保育の手だてがない	51.9%
時間について条件の合う仕事がない	30.8%
家庭内の問題を抱えている	9.6%
収入について条件の合う仕事がない	7.7%
自分の年齢に合う仕事がない	7.7%
家族の介護をしなければならない	5.8%

（※主なもの2つまで、N=52）

# I 調査研究成果

## 1. 雇用戦略

### 「高齢者の就業実態に関する研究

—高齢者の就業促進に向けた企業の取組み—

(資料シリーズ No. 93 / 平成 23 年 7 月)

担当：藤本 真

### 研究の目的と方法

本資料シリーズでは、2008 年から 2010 年にかけて実施した、高齢者の人事労務管理に関する企業関係者のインタビュー調査をとりまとめ、60 歳を境に処遇が大きく変わらないような人事労務管理、あるいは 65 歳を超えて働くことを可能とする人事労務管理について、実現のための要件と、実現を促すために必要な政策的・社会的支援のあり方を検討するための素材を提供している。

### 主な事実発見

#### ① 60 歳以降従業員の処遇を大きく変えない企業の人事労務管理

60 歳以降継続して雇用されている従業員の賃金が、60 歳時点と同等あるいはさほど下げられることのない（60 歳時点の賃金の概ね 8 割以上は維持される）企業では、何らかの形で高齢従業員の担当する仕事と支払われる賃金との間のバランスがとられていると言える。バランスのとり方としては、まず仕事内容を賃金に合わせて付加価値の高いものにするという方法を挙げることができ、熟練技能が求められる仕事や、より若い従業員の教育訓練の効果があがるような配置すると言った取組みが該当する。

もう 1 つの方法は、現在担当している仕事を通じての企業への貢献が反映される賃金管理を実施するというもので、最もわかりやすい取組み事例としては、従業員を年齢に関係なく歩合制の対象とすることなどを挙げることができる。また、60 歳になる前の従業員を対象とした昇進・昇格や賃金の管理において年功的な性格を極力抑え、その結果固まった 60 歳時点での賃金と仕事の関係を、60 歳以降そのまま継続するという企業もある。

#### ② 60 歳以降より長く従業員を継続雇用する企業の人事労務管理

60 歳以降より長く（時に雇用確保措置の上限年齢の目標である 65 歳も超えて）従業員を雇用する企業では、時間をかけながら徐々に体力的な負担のより小さい仕事や社外での活動が少ない仕事へ異動させていくなど、配置面での配慮が見られる。

また、70 歳後半に至るまでの希望者全員の雇用を実現している企業（資料シリーズには「D 社」として掲載）では、毎年従業員本人と所属する職場のリーダーにヒアリングを行うことで（聴き取り項目については図表を参照）、従業員がやりたいことと企業・職場としてやってほしいことをすり合わせ、

高齢従業員が担当すべき仕事を積極的に生み出すようにしている。

図表 D 社で毎年実施されるヒアリングにおける聴き取り項目

#### 従業員本人からの聴き取り項目

- ① ひき続き働きたいと考えているか
- ② 今後ともやりたい仕事ははっきりしているか
- ③（今後は）現状の仕事の継続を基本に考えているか
- ④ 違う職場に変わりたいと考えているか
- ⑤ 生かしたい知識・経験・技能がはっきりしているか
- ⑥ 現在の職場で自分の知識・経験・技能が役立っているか
- ⑦ 新しく身につけたい知識・経験・技能があるか
- ⑧ 仕事に関してバックアップして欲しいことがあるか
- ⑨ グループの活動方針を理解しているか
- ⑩ 自分に対して周囲が何を期待しているのか理解しているか
- ⑪ 自分の意見や経験を周囲の人に伝えているか
- ⑫ リーダーとのコミュニケーションはうまくいっているか
- ⑬ 仕事（周囲と外部）上の人間関係はうまくいっているか
- ⑭ 健康面で心配な点があるか
- ⑮ 勤務時間、勤務日数に変更希望があるか

#### 所属する職場のリーダーからの聴き取り項目

- ① 現在の仕事についての適否
- ② やってほしいこと、期待していること
- ③ 職場の期待に対する能力、貢献の度合
- ④ 対象となる従業員とのコミュニケーションがどの程度取れているか
- ⑤ 各項目（能力、勤怠、周囲の人との協力関係、顧客、取引先等外部の人との関係、体力・気力など）に対する評価
- ⑥ 今後の雇用継続についてのリーダーの意向
- ⑦ 方向付けの確認（やってほしいことなどを具体的に記入）

### 政策的含意

60 歳以降も従業員の賃金水準を変えない企業、あるいは 60 歳以降より長期にわたって従業員を雇用している企業では、事業運営にとってより有効な、高齢従業員の仕事と処遇の組み合わせが模索されている。こうした企業の取組みを踏まえると、高齢者のより安定した雇用機会の実現に向けた環境整備策として、企業内教育訓練における高齢者の活用に関する支援や、企業内の能力評価における企業と政府の有効な連携（実際上記 D 社では、高齢従業員の能力評価にあたって、高齢・障害者雇用支援機構の能力評価のツールを活用している）などが検討に値すると考えられる。

### 政策への貢献

高齢者雇用政策の今後の展開や、政策的支援について検討する上での基礎資料として活用される。

# I 調査研究成果

## 「雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察」

### 1. 雇用戦略

(資料シリーズ No. 99 / 平成 23 年 2 月)

担当：梅澤眞一

#### 研究の目的と方法

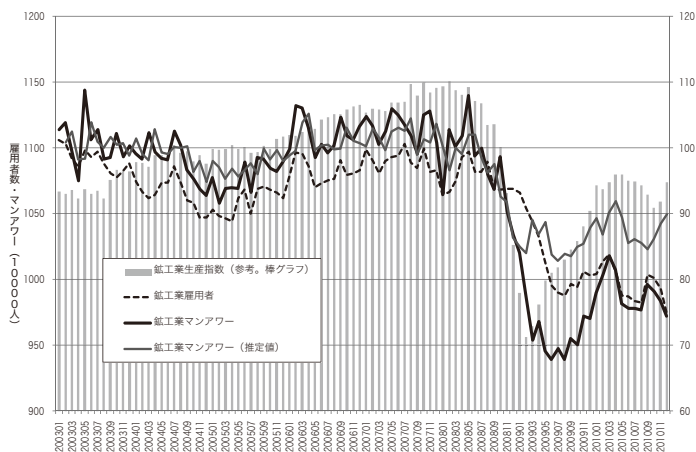
この研究は厚生労働省からの要請を受けて、リーマン・ショック後の急激な生産収縮・不況の中で、雇用調整助成金がどの程度まで失業の発生を防いだのかを、実証的に推定することを目的としたものである。

分析対象となる政府の雇用調整助成金のデータに制約があったため（その詳細は報告書に譲る）、代替的方法として当時、労働時間が大幅に減少したことに注目し、そうした労働時間の大幅減少がなければ、一層多くの雇用調整を行わねばならなかったはずと考えて、労働時間を加味した労働投入量（マン・アワー）の大幅減少の中に投影されている、雇用調整助成金の成果分を含む雇用保蔵の量を推定した。その上で、得られた数値を2つの傍証データと突き合わせ、総合的に判断して最終的な結論付けを行った。

#### 主な事実発見

- 労働投入量を計算するに当たって、2008年9月の労働時間指数を1とすることにより、同年10月以降のマン・アワーの動きと実際の雇用者数との乖離幅が、労働時間による雇用調整の量的程度を表すこととなる。これにより、労働時間による雇用調整の量的規模として、製造業では2009年3月に最大幅約90万人を、また産業総計（非農林漁業。除く公務）では同年5月に最大値152万人を得た。（図表1、図表2参照）
- 傍証データとして、まず雇用調整助成金に係る行政データである「支給対象延べ被保険者数」（年度データ。ただし休業関連のみ）を12で除して、123万人（鉱工業）と153万人（公務を除く全産業）を得

図表1 景気変動に対する雇用水準の変動の推定（鉱工業）



た。また2つ目の傍証データとして、雇用調整助成金を受給した事業所では労働者を休業させることを踏まえ、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」の特に出勤日数のデータに着目し、出勤日数のデータとの整合性を推し量る簡単な計算作業を行った（詳細は報告書に譲る）。以上の2つの傍証データを加味して総合的に考え、雇用調整助成金の量的な雇用維持・確保効果として、最大可能な概数として、鉱工業では90万人から120万人前後、全産業（非農林漁業）では150万人前後と推定される旨、結論づけた。

- 本資料シリーズの主要目的は以上で達せられたが、最後に参考分析として、今回のリーマン・ショック後の雇用調整助成金の支給規模および当時の経済状況（特に鉱工業生産の状況）を明らかにするため、簡単な分析を行った。これにより、リーマン・ショック後の生産指数の大幅な減少は、製造業のほとんどの業種で、業種全体として雇用調整助成金の支給基準に合致するほどの大幅な生産減であり、過去の大不況と比べてもこれほど厳しい不況はなかったこと、また、こうした生産状況を受けて、平成21年度の雇用調整助成金の支給総額は、同じく過去に経験をしたことのないほど大規模なものであったこと（製造業の一部の業種では、業種全体として、支払った雇用保険料を上回るほどの額が支給されていた）などがわかった。

#### 政策への貢献

リーマン・ショック後の大不況において、政府の重要な政策手段の一つについて、その量的な効果を測定できたことは大いに意義深いものと考えている。

図表2 2008年10月以降の労働時間による雇用調整量

(単位：万人)

	2008年			2009年					
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
鉱工業(再掲)	-25.0	17.4	34.8	45.6	65.5	90.4	65.2	67.0	55.7
建設業	5.8	-5.7	-4.3	-4.8	-8.8	-14.9	-5.0	-11.1	-6.6
第3次産業	-59.0	53.7	17.0	15.1	36.4	61.0	18.2	96.2	31.3
産業合計	-78.2	65.4	47.5	55.9	93.1	136.5	78.3	152.1	80.5
2010年									
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
鉱工業(再掲)	42.3	48.3	41.6	43.5	33.8	32.7	14.3	9.3	1.0
建設業	-5.2	-8.7	-9.5	-11.0	-10.0	-8.8	-4.7	-6.8	-1.7
第3次産業	7.7	60.4	75.3	64.7	68.4	54.9	19.0	57.3	-6.5
産業合計	44.8	99.9	107.4	97.3	92.3	78.8	28.6	59.8	-7.2
2011年									
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
鉱工業(再掲)	-1.0	6.0	9.0	6.0	6.0	7.2	10.2	9.1	2.0
建設業	-5.7	-7.8	-5.4	-5.4	1.7	-2.5	-5.4	-2.5	-3.0
第3次産業	5.4	84.3	29.9	50.2	5.9	2.8	64.3	7.6	22.9
産業合計	-1.3	82.5	33.6	50.8	13.6	7.5	69.1	14.2	21.9

注) 2008年9月を1と基準値においたマン・アワーを引いた値を労働時間による雇用調整量とした。

# I 調査研究成果

## 2. 労働経済分析

### 「地域の成長分野における労働需要の推計

—電気機械・輸送機械製造業を対象に—

(ディスカッションペーパー DP-11-07 / 平成 23 年 12 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）で成長分野とされているもののうち、環境・エネルギー分野に焦点を当て、その主たる産業である電気機械器具および輸送機械器具製造業における労働需要のポテンシャルを地域別に推計することである。
- 具体的には、まず、経済産業省『工業統計調査』の事業所レベルのマイクロデータに厚生労働省『賃金構造基本統計調査』の地域・産業・従業者規模・就業形態別平均賃金・労働時間をマッチさせたパネルデータを作成し、労働需要関数の推定を行っている。次に、アウトプット（実質付加価値）の拡大や実質賃金の上昇といった外生的なショックを与えた際の労働需要の変化に関するシミュレーション分析を行っている。

#### 主な推計結果

- 電気機械器具製造業のアウトプットが 5% 拡大した際の各地域における従業者数の変化は、従業者規模 30 人以上の事業所では、南関東（3.4%）、東海（3.2%）および近畿（3.1%）で伸び率が高いが、

従業者規模 29 人以下の事業所では、近畿（3.3%）、北陸（3.2%）および東海（2.8%）で伸び率が高くなっている（図表参照）。

- 同様に輸送用機械器具の場合では、従業者規模 30 人以上の事業所で北海道（4.7%）、近畿（3.7%）、関東（3.6%）の伸び率が高く、従業者規模 29 人以下の事業所で近畿（3.1%）、東北（3.0%）、北陸（2.8%）の伸び率が高い（図表参照）。
- アウトプットの 5% 拡大に対し、地域の従業者数は比例的に増加しない。これらに実質賃金の上昇や労働時間の延長による調整が考慮されれば、従業者数の伸びはさらに抑制される。

#### 政策的含意

- 環境・エネルギー分野関連の財需要が増加し、アウトプットが拡大することに対する事業所の労働需要の反応は、地域・産業・従業者規模によってばらつきがある。そのため、今後、新規投資や事業所立地を行う際には、地域における労働需要の反応の差異に配慮する必要がある。とりわけ、アウトプットの拡大だけでは十分に雇用を創出することが難しい地域については、追加的な対策が必要である。

図表 アウトプット（実質付加価値）の 5% 増加による地域別従業者数の変化  
（対 2008 年従業者数比、単位：%）

	電気機械器具		輸送用機械器具	
	30 人以上	29 人以下	30 人以上	29 人以下
北海道	1.784	2.217	4.691	2.434
東北	2.953	2.459	3.478	3.003
南関東	3.404	2.775	3.617	2.468
北関東・甲信	2.965	2.696	3.444	2.292
北陸	2.497	3.180	3.203	2.809
東海	3.247	2.812	3.517	2.722
近畿	3.111	3.261	3.689	3.129
中国	2.889	2.685	3.296	2.536
四国	3.092	2.749	2.443	2.512
九州・沖縄	3.176	2.514	3.483	2.253
全国	3.256	2.760	3.519	2.766

# I 調査研究成果

## 2. 労働経済分析

### 「U・Iターン時の仕事決定タイミングと正社員就職、報酬、仕事上の満足度の関連」

(ディスカッションペーパー DP-12-01 /平成 24 年 3 月)

担当：大谷 剛

#### 研究の目的と方法

本研究の目的は、三大都市圏から非三大都市圏へU・Iターンする者の仕事上の満足度を高めるためには、いかなる対応が可能となるのかを検討することにある。

本研究に先立つ大谷(2011a)では、非三大都市圏の人口減少と三大都市圏との経済格差の問題を解消・抑制するための一手段として、三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターン促進策を検討しているが、非三大都市圏への移動によって仕事上の満足度が低下するとすれば、U・Iターン促進策が持つこの種の効果は減殺されてしまう。仕事上の満足度が低下する場合には、U・Iターンしてきた者が非三大都市圏内で失業・転職を余儀なくされることにより彼らの消費が抑制されるかもしれないし、失業・転職を契機に、中長期的には三大都市圏へ戻ってしまう可能性もあるためである。よって、U・Iターン促進策が非三大都市圏に対して及ぼすプラスの効果を確たるものにするには、仕事上の満足度を高めることが重要になる。

分析にあたっては、三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターンを実現した者に対して実施されたアンケートを利用した。

#### 主な事実発見

分析より得られた結果は、次のとおりである。「引っ越してから仕事を決めた」者(「引っ越す前に仕事を決めた」者)は、非正社員(正社員)になる可能性が高まる(図表上段の“後で仕事ダミー”参照)。非正社員(正社員)になった者は、仕事に対する報酬が低下する(高くなる)がゆえに仕事上の満足度が低下する(高くなる)。くわえて、「親等の介護」などの理由により引っ越した者は、「引っ越してから仕事を決める」傾向が強い(図表下段の“親等の介護”ダミー参照)。

#### 政策的含意

仕事上の満足度を高めるためには、正社員就職を促すことが重要となるが、そのためには①U・Iターンフェアの開催などにより、「引っ越す前に仕事を決める」よう促すことが重要。②“潜在的”なU・Iターン希望者に対しても、彼らに適した政策の実施により「引っ越す前に仕事を決める」よう促すことが重要。

③仕事を決める前に引っ越してきた者への支援も重要。現状では、彼らに対する支援や配慮が十分ではない可能性が残る。なお、④仕事上の満足度を高めることは、以前と比べて重要になっているのみならず今後いっそう重要になると考えられる。背景には、リーマンショックの発生や高齢化に起因した介護問題がある。

#### 政策への貢献

これまでほとんど蓄積のなかった、三大都市圏から非三大都市圏へのU・Iターンに係る議論を展開し、U・Iターンを非三大都市圏における人口減少問題や三大都市圏との経済格差問題の効率的な解消・抑制手段としても活用するためには、いかなる対応が重要となるのかを指摘した。

図表 仕事決定タイミングと正社員就職の関係に係る分析  
(操作変数法)

	Coef.	z	P> z
引っ越し後正社員ダミー			
後で仕事ダミー	-1.25	-2.76	0.01
引っ越し前正社員ダミー	0.71	3.14	0.00
引っ越し前年齢	-0.02	-1.87	0.06
男性ダミー	0.49	1.86	0.06
専門学校・短大・高専ダミー	-0.06	-0.16	0.87
大卒ダミー	0.01	0.03	0.98
院卒ダミー	0.55	1.18	0.24
引っ越し先有効求人倍率	0.32	0.94	0.35
リーマンショックダミー	-0.38	-1.72	0.09
定数項	0.81	1.20	0.23
後で仕事ダミー			
「親等の介護」ダミー	0.39	2.20	0.03
「親等との同居・近居」ダミー	0.18	2.53	0.01
「配偶者等との同居・近居」ダミー	0.28	1.87	0.06
「結婚・離婚」ダミー	0.37	3.35	0.00
「健康上の理由」ダミー	0.39	3.97	0.00
「経済的理由」ダミー	-0.10	-1.08	0.28
引っ越し前独身ダミー	0.16	2.05	0.04
引っ越し前正社員ダミー	-0.07	-1.14	0.25
引っ越し前年齢	0.00	0.79	0.43
男性ダミー	-0.28	-4.40	0.00
専門学校・短大・高専ダミー	-0.24	-2.38	0.02
大卒ダミー	-0.24	-2.78	0.01
院卒ダミー	-0.25	-2.27	0.02
引っ越し先有効求人倍率	-0.13	-1.31	0.19
リーマンショックダミー	0.01	0.23	0.82
定数項	0.68	3.65	0.00
Number of obs	247		
Wald chi2	72.62		
Prob > chi2	0.00		
Log likelihood	-256.76		

# I 調査研究成果

## 2. 労働経済分析

### 「小地域における産業連関表の推計と雇用誘発シミュレーション —熊本県におけるケーススタディー—

(ディスカッションペーパー DP-12-02 /平成 24 年 3 月)

担当：中野 諭

#### 研究の目的と方法

- 地方分権の進展に伴い、労働政策における自治体の役割は今後ますます大きなものとなるだろう。その際、雇用創出に関する明確なビジョンあるいはマクロ戦略に基づき、地域の実情に即した具体的な労働政策を適切に実施していくことが重要であると考えられる。
- 本研究の目的は、相対的に規模の小さな自治体が具体的な数値目標をもった雇用創出のビジョン・マクロ戦略を作成する際のツールとして、小地域での地域間産業連関表の推計、及び同表を用いた雇用誘発シミュレーションの方法を提案することである。
- 具体的には、まず、熊本県をケースとして選択し、同県を熊本都市圏とそれ以外の2地域に分割した地域間産業連関表を推計する。その際、地域間交易の推計にグラビティモデルを適用し、既存の産業連関表との整合性及び双方運搬の存在を考慮する。次に、同表に対応した雇用表を整備し、企業誘致及び政府の新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)を例に雇用誘発目標値の計測を行う。

#### 主な推計結果

- 熊本都市圏において1単位(100万円)の域内最終需要(家計消費や投資)が発生した場合の雇用誘発量を算出し、誘発量の多い15部門を雇用が誘発された地域別に抽出する(図表参照)。熊本都市圏内では商業がもっとも多く、医療・保健、その他の対個人サービス、洗濯・理容・美容・浴場業、介護が続く。
- 同図表によれば、都市圏以外の熊本県及び熊本県以外の日本では、間接的な波及効果によって製造業及び農林水産業部門の雇用が上位に位置する。したがって、熊本都市圏で発生した製造業及び農林水産

業部門の最終需要の方が、サービス業と比べて他地域の雇用へ与える影響が相対的に大きい。結果として、日本全体では、衣服・その他の繊維既製品がもっとも雇用誘発量が多く、以下、商業、飲食店、繊維工業製品、及び医療・保健となる。

- 新成長戦略の政策目標に基づく雇用誘発量は、環境分野(製品代替未調整)では、熊本都市圏で約1万人、及び都市圏以外の熊本県で約5千人である。部門別では、経済活動すべてに係わる商業、運輸及び対事業所サービスは、いずれの地域でも上位である。その他、輸送機械、電気機械及び建設が多い。
- 新成長戦略の医療・介護分野における雇用誘発量は、熊本都市圏で約2万6千人、及び都市圏以外の熊本県で約1万3千人となる。部門別では、直接関連する医療・保健・社会保障・介護がもっとも多く、商業、運輸及び対事業所サービスが上位に入る。その他、化学製品及び対個人サービスの誘発量が多い。

#### 政策的含意及び政策への貢献

- 地域間産業連関表から算出される部門別域内最終需要の単位当たり雇用誘発量によって、地域・部門間の間接波及効果も含めた雇用誘発の観点から対象地域において強みのある部門を抽出することができる。
- 単位当たり雇用誘発量を一度算出しておけば、投資・生産活動の具体的な計画から得られる最終需要の財・サービス別金額を乗じることによって、雇用誘発目標値が計測され、具体的な数値目標をもった雇用創出ビジョン・計画の作成に寄与する。
- 計測される雇用誘発量の解釈に当たっては、時間外労働時間による調整が考慮されていない点に留意が必要である。また、効率性の観点から、見込まれる税金を考慮した上で、費用対効果を見る必要がある。

図表 熊本都市圏における域内最終需要単位当たり雇用誘発量の上位15部門  
(単位：人/100万円(2005年生産者価格)、有給役員を除く雇用者数、雇用表ベース)

	熊本都市圏	都市圏以外	熊本県以外	合計
1 商業	0.178	衣服・その他の繊維既製品 0.110	電子応用装置・電気計測器 0.056	衣服・その他の繊維既製品 0.205
2 医療・保健	0.146	ゴム製品 0.067	通信機械・同関連機器 0.071	商業 0.185
3 その他の対個人サービス	0.143	石炭製品 0.052	林業 0.003	飲食店 0.176
4 洗濯・理容・美容・浴場業	0.140	非金属鉱物 0.040	有機化学工業製品 0.012	繊維工業製品 0.170
5 介護	0.130	漁業 0.033	無機化学工業製品 0.034	医療・保健 0.162
6 自動車・機械修理	0.127	製材・木製品 0.033	民生用電気機器 0.069	その他の対個人サービス 0.156
7 娯楽サービス	0.126	飲料 0.032	放送 0.015	自動車・機械修理 0.152
8 繊維工業製品	0.124	セメント・セメント製品 0.028	分類不明 0.033	洗濯・理容・美容・浴場業 0.146
9 自家輸送	0.123	水運 0.028	プラスチック製品 0.080	娯楽サービス 0.146
10 飲食店	0.119	畜産 0.027	不動産仲介及び賃貸 0.002	自家輸送 0.141
11 建設補修	0.115	半導体素子・集積回路 0.026	物品賃貸サービス 0.025	宿泊業 0.138
12 建築	0.115	その他の公共サービス 0.024	非鉄金属製錬・精製 0.028	介護 0.138
13 その他の土木建設	0.113	電子計算機・同付属装置 0.021	非鉄金属加工製品 0.036	建設補修 0.135
14 社会保障	0.107	食料品 0.019	非金属鉱物 0.011	社会保障 0.135
15 研究	0.105	廃棄物処理 0.019	半導体素子・集積回路 0.022	公共事業 0.134



# I 調査研究成果

## 2. 労働経済分析

### 「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関する調査」

(調査シリーズ No. 87 / 平成 23 年 8 月)

担当：渡辺博頭

#### 研究の目的と方法

全国すべての都道府県と市区町村の外国人施策担当者を対象に、地方自治体における外国人の生活・就労支援についての考えや実施状況を把握し、今後の外国人政策の基礎資料とするために、アンケートを実施した。

#### 主な事実発見

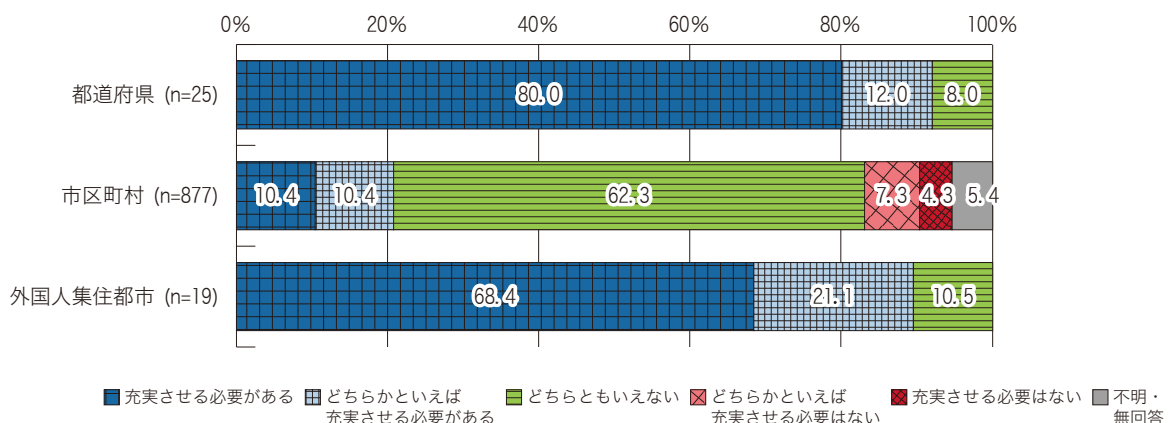
- ①都道府県や市区町村では世界同時不況の影響で外国人の雇用状況が悪化し、外国人の失業者の増加、収入が得られなくなったことによる生活相談の増加などが見られるが、一方、外国人を雇用する事業所が増加している自治体もある。
- ②自治体では一般住民向けサービスを外国人にも利用しやすくするために、ホームページの翻訳・運営、外国語で対応できる担当者・通訳の配置、情報提供、外国語能力のある教員の配置、ゴミ分別・収集案内板の設置、母子手帳などの翻訳・印刷、ガイドブック・パンフレットの翻訳・印刷などが行われている。  
これらの施策のための平成 22 年度予算額は、アンケートに回答した都道府県計で約 8 億 4 千万円、同じく市区町村計では約 20 億 5 千万円となっている。
- ③自治体では、外国人だけを対象とした生活・就労支援として、情報提供、相談サービスのほかに、外国人子弟の教育問題や雇用状況を反映した雇用機会の創出などの取組みが行われている。  
これらの施策のための平成 22 年度予算額は、アンケートに回答した都道府県計で約 2 億 9 千万円、

同じく市区町村計で約 25 億 7 千万円となっている。  
④都道府県の 9 割以上、外国人集住都市の約 9 割が今後の外国人の生活・就労支援に関連した取組を充実させる必要があると考えている。しかし、市区町村全体では外国人の生活・就労支援に関連した取組を充実させることが必要であると考えている自治体は約 2 割であった（図表参照）。

#### 政策的含意

新成長戦略においては、外国人労働者の受入れについて「我が国の労働市場や産業、国民生活に与える影響等を勘案しつつ、海外人材受入れ制度を検討」することとされているが、一方、世界同時不況は我が国に既に入国し、定住・就労している外国人に対しても深刻な影響を及ぼし、地方自治体において外国人による就労相談や生活相談が増加している。さらに外国人集住都市では、外国人による生活保護申請も増加しており、外国人の生活・就労支援と関連して充実が必要な施策として、「外国人失業者への対応」、「外国人子弟の就学」、「健康保険や年金への加入」があげられている。  
これらの問題を解決し外国人が安定して就職・就学できるためには、日本語の習得を含む社会統合施策が必要であると考えられ、外国人との共生社会の実現するために利害関係者が連携して施策に取り組む必要がある。ただし、そのために必要となる一定の社会的費用の負担についても念頭において議論することが求められる。

図表 今後の外国人の生活・就労支援に関連した取組みを充実させる必要性 (SA)



# I 調査研究成果

## 2. 労働経済分析

### 「地域における生産活動と雇用に関する調査」

(調査シリーズ No. 93 / 平成 24 年 3 月)

担当：渡辺博頭

#### 研究の目的と方法

地方に立地する製造業企業（事業所）は経営、生産、人事労務に関して現在どのような状況にあり、今後についてどのような見込みを持っているのか、自治体が期待しているような雇用創出を担うセクターたりうるのか。こうした問題を検討するためにアンケートを実施した。

#### 主な事実発見

①世界同時不況以降の2年間に調査対象事業所では直接取引関係にあった企業や事業所の転業、閉鎖、廃業など、厳しい環境に直面している。それに対して、経営・生産上の取組みとしては、「新製品の開発」、「製品の高付加価値化」、「見える化」等への取組みによる業務の効率化、「営業部門の強化」、「海外での生産や販売の開始、拡大」、「海外からの原材料、部品の購入の開始、拡大」、「不採算部門の整理・撤退」などの経営面・生産面での取組みを行っている。この期間に企業として「海外に生産拠点を新設、増設した」という回答が約2割、「今後海外に生産拠点の新設、増設の予定（計画）がある」という回答が

約1割あった。

人事面の取組みとしては、「残業規制」、「配置転換」、「新規学卒採用の抑制、中止」、「外部人材（派遣、請負等）の削減」、「一時帰休、一時休業の実施」などの雇用調整を実施するとともに、「従業員の教育訓練の充実」を図っている。

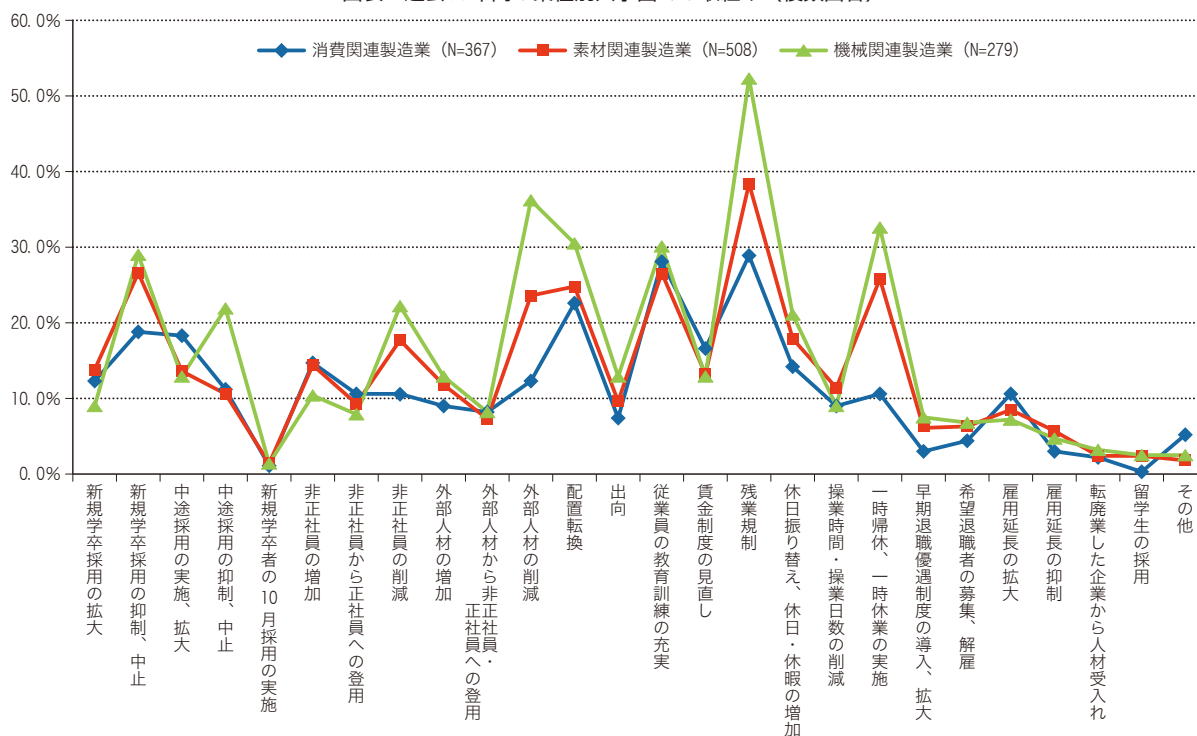
②現在の人材の過不足状況については、正社員全体、非正社員、外部人材はいずれも「適切」という回答の比率が高い。しかし、正社員のなかの技術者、技能工、営業担当者では相対的に不足感が強い。

③今後の見通しについては、「見通しが明るい」という回答が1割、「何とかやっていく」が5割、「苦しい・生き残りは困難」が2割強となっている。

#### 政策的含意

製造業の置かれた環境をみても企業間競争の激化は不可避である。今後諸外国に立地する企業との競争も一層激化すると思われる。その一方、技能工、技術者、営業担当者などの人材が不足しており、これらの人材の育成・確保が急がれる。そのため、戦略的産業の人材ニーズに沿った人材育成を重点的に支援していくことが必要になると思われる。

図表 過去2年間の業種別人事面での取組み（複数回答）



# I 調査研究成果

## 2. 労働経済分析

### 「地方自治体における雇用創出への取組みと課題」

(調査シリーズ No. 101 / 平成 24 年 3 月)

担当：渡辺博頭

#### 研究の目的と方法

JILPT では過去 2 回、全国の都道府県および市区町村を対象として雇用創出の取組みに関するアンケートを実施してきたが、2011 年 11 月に第 3 回目の調査を実施したので、その結果を速報的にとりまとめた。

#### 主な事実発見

- ①雇用創出の取組み状況は、都道府県では「知事のマニフェスト・公約に雇用創出が挙げられている」、「雇用創出のビジョン・計画をとりまとめたり、総合計画に雇用創出のための取組みを掲げている」、「企業誘致のためのトップセールスを行った」、「雇用創出のための施策（業務の委託などを含む）を実施した」などが、市区町村では「雇用創出のビジョン・計画をとりまとめたり、総合計画に雇用創出のための取組みを掲げている」、「雇用創出のための施策（業務の委託などを含む）を実施した」、「雇用創出のための施策を新たに実施した」などが多い。
- ②これまで実施した雇用創出のための取組みについて、都道府県では半数以上が「概ね期待していたおりの雇用創出効果があった」と肯定的な回答を寄せているが、市区町村では半数近くが「現段階では雇用

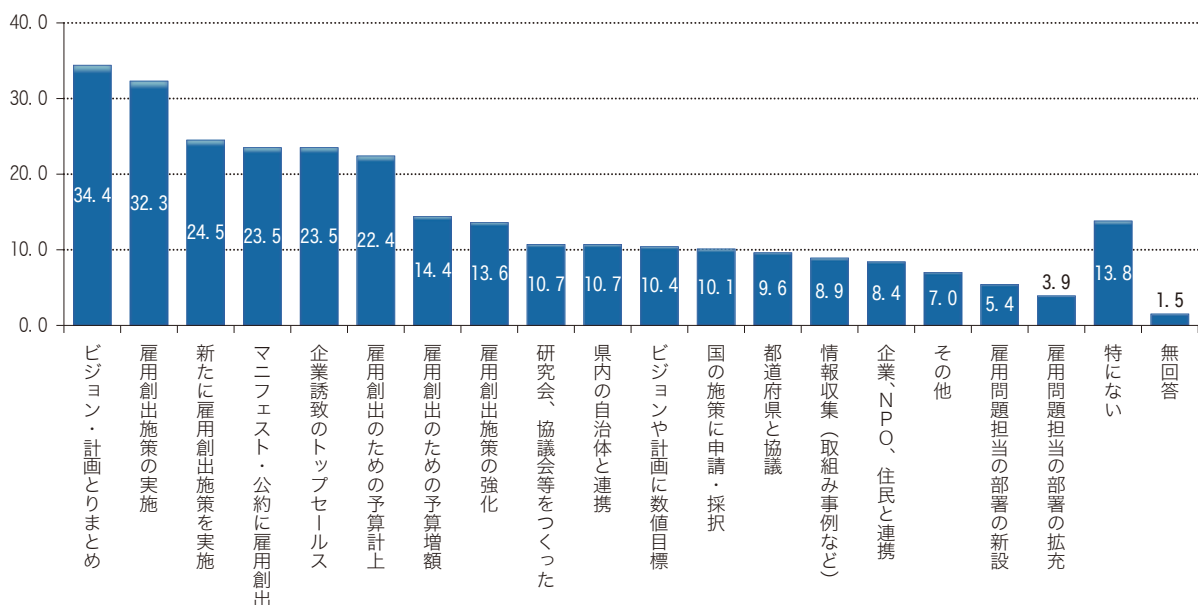
創出効果はわからない」と評価している。

- ③事業継続中を含め約 14%の市区町村がパッケージ事業に採択され、そのうち 2 / 3 がパッケージ関連事業にも採択されている。パッケージ事業の雇用創出に関する効果は、「新規起業による雇用創出」「既存の地元企業における雇用創出」「既存の地元企業における雇用減少の抑制」「正規従業員の増加」「非正規従業員の増加」「間接雇用の増加」「地域人材の育成」「観光客の増加、観光関連産業の売上増加」「その他の雇用や人材育成関連の効果」などで、雇用創出以外の効果に関しては、「地域が持つ資源の再発見、活用」「国、労働局、ハローワークとのネットワーク形成」「雇用創出策の企画・立案のノウハウの蓄積」「雇用創出策の実施のノウハウの蓄積」などで各々肯定的な傾向が強い。

#### 政策的含意

地方自治体が雇用創出に取り組むにあたって直面する課題としては財源の確保、雇用創出に関する情報、雇用創出に取り組む人材の不足が挙げられている。これを反映して、国に期待することとしても財源の支援、雇用創出に関する情報およびノウハウの提供、人材育成の支援が求められている。

図表 市区町村の雇用創出策 (複数回答、N=616)



# I 調査研究成果

## 2. 労働経済分析

「東日本大震災の雇用対策を考えるための事例研究—雲仙普賢岳噴火、阪神・淡路大震災、中越地震、能登半島地震、中越沖地震—」

(資料シリーズ No. 106 / 平成 24 年 3 月)

担当：渡辺博顕、中村良二、大谷 剛

### 研究の目的と方法

本調査の目的は、東日本大震災における雇用面での対応策を検討する上で参考となる資料を提供することにある。そこで、雲仙普賢岳噴火、阪神・淡路大震災、中越地震、能登半島地震それに中越沖地震といった過去の大災害を事例として取り上げ、聞き取り調査や文献調査を実施した。

### 主な事実発見

雲仙普賢岳噴火に関する調査からは、この災害の直後にわが国で最初の復興基金が創設されたことや、その目的が、行政では行えないきめ細かな対策を迅速弾力的に実施することにあることなどが指摘された。ただし、復興基金の事業総額に占める雇用関連支出の割合は図表 1 に示されるようにわずかであるが、これは農業・農村に大きな被害が出たことに関連していると考えられる。なお、雇用関連支出の内訳についても検討され、被災求職者雇用開発助成金支給事業や中小企業労働福祉施設等改善資金利子補給事業などに支出されていることが示された。

阪神・淡路大震災に関する調査では、阪神淡路大震災時に実施された主たる雇用政策が整理されると共に、いくつかの政策についてなされている先行研究での評価が紹介された。また、国や県の関係機関に対して聞き取り調査を実施することにより、雇用調整助成金や職業訓練などの政策や、復興基金を活用して実施された被災地しごと開発事業やコミュニティ・ビジネス離陸応援事業などの有効性が議論された。

中越地震、能登半島地震それに中越沖地震に関する調査では、以下のような指摘がなされた。雇用創出・就業支援施策には①被災前の雇用の維持、解雇による

失業者の発生防止、②失業者への対応、就業支援、③新たな雇用創出の3つの柱があり、国は、労働相談窓口の設置、主要企業への雇用維持の依頼、雇用調整助成金の要件緩和などを行っている。また、県は復興ビジョン、復興計画を作成し、生活支援の1つとして直接的な雇用創出施策（被災企業の雇用維持支援、離職者支援など）と、間接的な雇用創出・就労支援（農林水産業、漆器、酒造業などの重点支援）を行っている。このほか、基金を活用した雇用創出・就労支援が弾力的に実施されており、復興支援員と呼ばれるコミュニティ支援が行われている（以上、図表 2 参照）。復旧・復興計画の中で一時的な雇用対策としてのメニューだけではなく、中長期的な雇用創出・人材育成につながるメニューづくりが重要である。

### 政策的含意

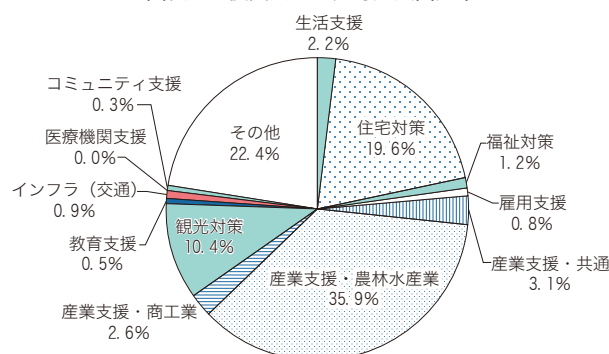
紙幅の制約があるために、得られた政策的含意を具体的に記すことは避けるが、大災害時の雇用政策として有効な政策を指摘すると共に、各種雇用政策をより望ましいものとするためにはどのような工夫が必要となるのかなどを指摘した。

### 政策への貢献

本調査では、過去の災害時に実施されたさまざまな政策のうち、特に雇用面での対応策に焦点を当てて調査・研究を実施することにより、東日本大震災における雇用政策としていかなる手段が利用可能であるのかや、各手段を利用する際の留意点などを明らかにした。

過去の災害やそれへの対応策を議論した先行調査・研究は数多く存在するが、雇用面での政策を主たる対象として扱ったものは少なかったといえる。

図表 1 復興基金の分野別支出比率



図表 2 中越地震、能登半島地震、中越沖地震における雇用創出・就業支援の概要（まとめ）

	中越地震	能登半島地震	中越沖地震
震災の特徴	中山間地被災	沿岸地域被災	中越地震との二重被災、原子力発電所事故
雇用喪失（震災による解雇など）	製造業など 1000 人規模	小零細事業所の地場産業で被害	小売業（200 人以下、局地的）
直接的な雇用創出・就業支援メニュー	雇用維持奨励金、被災地域緊急雇用創出、ジョブカフェの設置、若年雇用対策、被災地域就業場所確保、被災者特別訓練受講手当てなど	若者女性しごと館情報運営委託、離職者等高度人材養成推進事業	被災事業所雇用維持奨励金 被災者特別訓練受講手当て
間接的な雇用創出・重点的な支援対象産業	農林水産業、養鯉業、観光業	漆器、酒造業、商店街、観光業	農林水産業、養鯉業、観光業
その他の事業メニュー	復興支援員、コミュニティ支援	中小地場産業支援	復興支援員、コミュニティ支援

## I 調査研究成果

### 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

## 『JILPT 多様就業実態調査』データ二次分析結果報告書 —ニュー・フロンティア論点とオールド・フロンティア論点— (労働政策研究報告書 No. 143 / 平成 24 年 3 月)

担当：浅尾 裕

#### 研究の目的と方法

この研究は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が平成 22 年 8 月から 9 月にかけて実施した「多様な就業形態に関する実態調査（事業所調査・従業員調査）」（以下「JILPT 多様化調査」という。）の再分析を実施したものである。

（注）「JILPT 多様化調査」については、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」（平成 23 年 4 月公表）及び調査シリーズ No. 86 「JILPT 『多様な就業形態に関する実態調査』」（同年 8 月公表）を参照。

「JILPT 多様化調査」は総合的な調査であり、収集されたデータをさらに活用できる余地が多く残されていた。そこで、2 名の JILPT 外部の研究者の参加も得て、平成 23 年度において新たに研究会を組織し、それぞれの問題関心をベースにして当該データの再分析を行った。

取り扱った論点は、①有期の正社員、②雇用形態と能力開発、③教育訓練と非正規雇用者の定着、④非正規就業の継続と職場コミットメント、⑤二重労働市場と賃金格差、⑥非正規雇用者の組織化、⑦非正規雇用者への社会保険の適用の 7 つである。また、以上の論点分析のほか、処遇格差や正社員転換などの論点を踏まえた基礎的な集計結果を併せて提示している。

#### 主な事実発見

- 仕事に必要なとされる能力水準が高まるほど、教育訓練機会も増える傾向にあり、正規・非正規間の能力開発機会格差の大きな要因となっている。企業が従業員の能力、努力、希望等によってキャリアコースに差をつけることはよいとしても、現在の雇用形態による区別が本人の能力、努力、希望等とうまく対応しているかどうかである。少なくとも本人の努力や希望と企業が提供する教育訓練機会の間には、非正社員でより大きなギャップが存在することは指摘してよい（図表参照）。
- 企業が提供する一般訓練（例えば、Off-JT や自己啓発支援）は、コア人材（例えば正規雇用者）や能力開発への需要が高い者（例えば、自己啓発を行う者）の定着を促す働きを持つ。非正規雇用者についても、OJT には職場定着を促す効果がみられた。
- 事業所調査と従業員調査とのマッチング・データの集計結果から、「同じ仕事をしているかどうか」や担当している「業務レベル」など就業環境整備の基礎となる事項に関して、両者の認識に少なくない齟

齟・乖離がみられた。

- 初職が非正規であった場合にその後正社員に転換する場合には相対的に多くが中小企業で正社員となっていることがあらためて確認された。

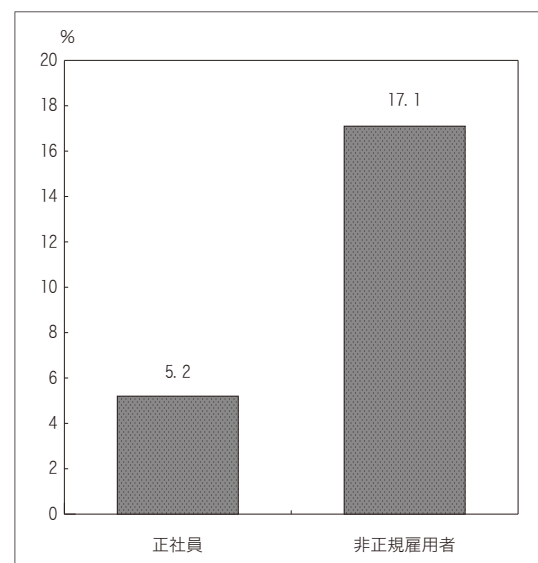
#### 政策的含意

- 正規・非正規間における能力開発格差の背景には仕事に必要なとされる能力そのものに違いがあることがある。能力開発がなされていないために正規雇用にならず、正規雇用になれないために企業が提供する能力開発の機会にめぐまれない。この関係を打破するためには、例えば訓練大国フランスのように、もう少し非正規への能力開発を政策的に後押しする必要がある。
- できる限り正社員就業を希望する人々の転換を進める一方で、非正規形態で就業を継続するための環境整備を進めることも重要な政策方向である。

#### 政策への貢献

- 非正規雇用者をめぐる政策課題に関して様々な論点を提示するとともに、その政策課題への対応の検討に当たって基礎となるデータの提示ができた。

図表 自身の職業能力開発に積極的に取り組んでいる人に対する企業の教育訓練の実施状況（企業からの教育訓練のない割合）



自身の職業能力開発に積極的に取り組んでいる人の中で、企業からの教育訓練は受けていない人が正社員では 5.2% でしかないのに対し、非正規雇用者では 17.1% に達する。

# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

「出産・育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を—」

(労働政策研究報告書 No. 150 / 平成 24 年 4 月)

担当：池田心豪

### 研究の目的と方法

出産・育児期の就業継続を支援する目的で 1992 年に育児休業法が施行されてから今日に至る 20 年間に、育児休業制度の規定を就業規則等に設ける企業は増え、女性の育児休業取得者も増えた。にもかかわらず、多くの女性が出産・育児期に退職する状況は変わっていない。その要因を明らかにするため、当機構では平成 19 年度～平成 23 年度のプロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」のサブテーマとして、「就業継続の政策効果に関する研究」を実施した。その最終とりまとめである本報告書では、全国 30-44 歳の女性を対象に当機構が実施した「女性の働き方と家庭生活に関する調査」（2010 年）の経歴データを用いて、第 1 子出産・育児期とその前後の職業経歴を分析した。

### 主な事実発見

- 100 人未満の小規模企業や、非正規労働者では、今日でも育児休業制度や、その前提となる産前産後休業（産休）制度が勤務先がないことによって就業継続が困難になっている。だが、小規模企業では、労働者個人に向けた両立支援情報の提供によって妊娠・出産期の退職率は下がる可能性がある。一方、第 1 子妊娠時に非正規労働者の約 7 割は初職が正規雇用であり、初職後の非正規化が女性全体の退職率を上げている。
- 第 1 子妊娠前に初職を辞めて勤務先を移った正規労働者の 4 割以上が非正規雇用として妊娠・出産期を迎えており、育児休業制度のある勤務先に正規雇用で移動する割合は低い（図表参照）。その傾向は初職に育児休業制度がない場合に顕著だが、近年は育児休業制度が「ない」勤務先から「ある」勤務先

に正規雇用で移動する割合も上昇しつつある。

- 妊娠時の所定終業時刻が午後 6 時以降の場合、妊娠・出産期の退職率が高くなるだけでなく、出産後に復職してからの育児期にも少しずつ退職する。だが、勤務先の短時間勤務制度や、家族の保育所送迎支援がある場合は退職率が低下する。就業時間帯がさらに遅い深夜業は出産自体の阻害要因になっており、出産選択に対する育児休業制度の効果は深夜業の拡大によって相殺されている。

### 政策的含意

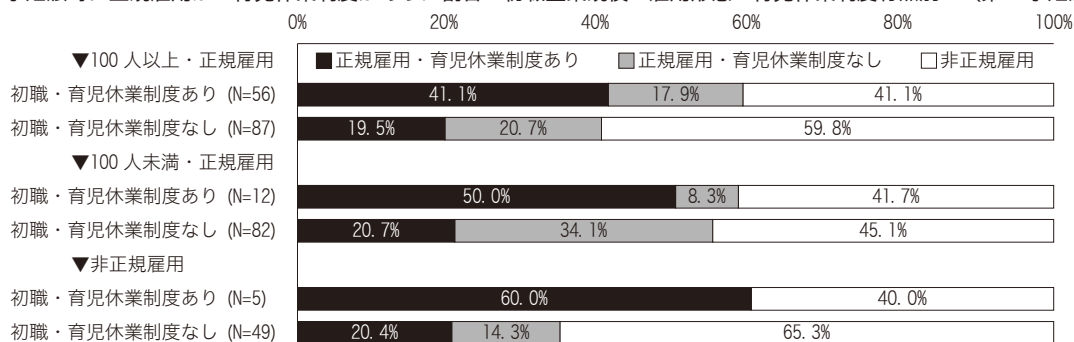
出産・育児期の就業継続支援の柱である育児休業制度が普及し、育児休業の取得者が増えている今日でもなお、多くの女性が出産・育児期に退職する要因として、若年労働力の流動化と夜間勤務の拡大を分析結果から指摘することができる。そして、この 2 つの要因に対応した支援として、次のような施策が重要であることを分析結果は示唆している。

- 流動性の高い労働者においても出産・育児期の就業継続が拡大するために、両立支援の取組みを企業に促すことだけでなく、労働者個人に向けた両立支援情報を充実させること
  - 家庭生活との両立の観点から夜間勤務のあり方を見直すことに加えて、保育所の送迎支援を強化する観点から夫の育児参加を推進すること
- このような意味で働き方の多様化に対応した両立支援の推進が、さらなる就業継続の拡大に向けた課題であるといえる。

### 政策への貢献

出産・育児期の就業継続支援策や少子化対策のあり方を検討するための基礎資料となりうる。

図表 第 1 子妊娠時に正規雇用かつ育児休業制度があった割合—初職企業規模・雇用形態・育児休業制度有無別—（第 1 子妊娠前転職者）



### 研究の目的と方法

本研究は、a) 独仏英米日で WLB 政策が生じた背景、同政策の雇用労働法制度の在り方等との関係の比較検討、b) ①育休と経済保障、②労働時間、③柔軟な働き方、④保育に係る法制度とその運用実態等の比較検討を通じて日本への示唆を得ようとするものである。

### 主な事実発見

1. WLB 政策導入・推進の契機として、各国とも中長期的にみた国力、生産力、国際競争力の確保につなげていく意図を有していたこと、また、男性稼ぎ手・女性専業主婦モデルという配偶者関係、家族構成・形態の変化を受け、男性も含めた働き方の見直しや労働市場における人材確保・離職防止等の視点が見られた。
2. 育休について、独仏では休暇取得が短時間就労かの選択肢が法制度上用意されるなどしている。他方、英では、育休等様々な休暇制度の改革が進められつつあり、また、弾力的勤務制度（図表参照）の申請

権（手続的権利）が法制度上整備されている。

また、欧州では 11 時間の休息時間の法定、パートタイム労働等に対する時間比例原則による処遇の法定も特徴的である。保育に関しては、就業継続を選択しつつ子を保育できるようにすること、子を預ける親と共に保育実施主体や従業員に保育を提供する企業への経済的支援をバランスよく整えていく必要性が見て取れた。

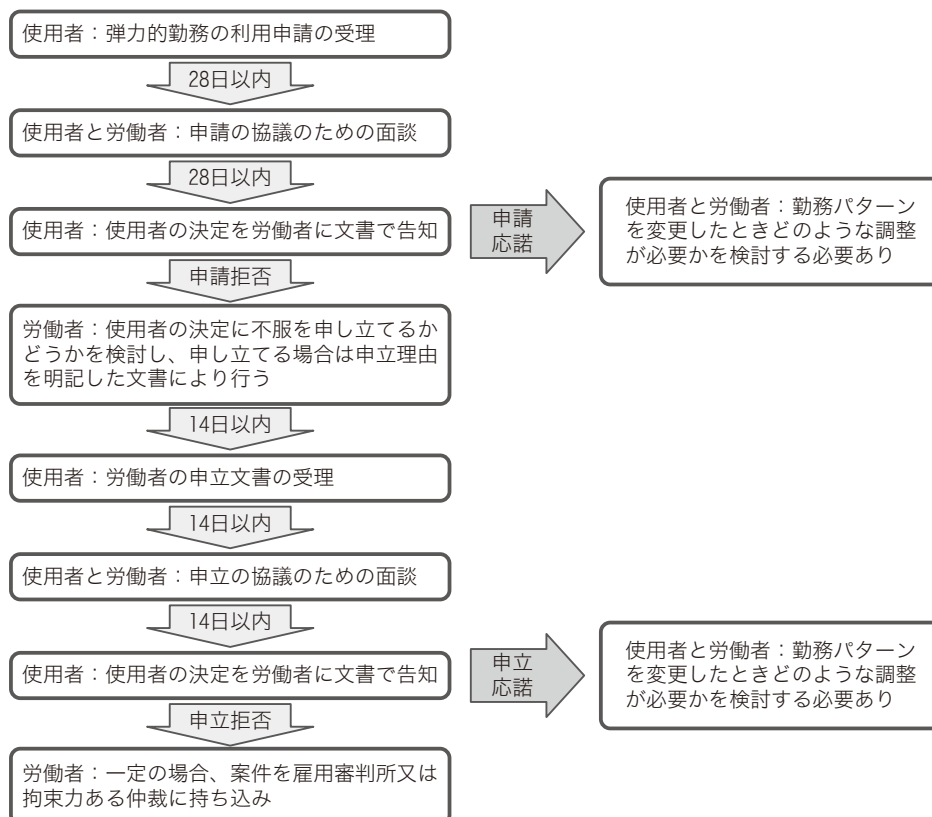
### 政策的含意

第一に、WLB の中心的課題である子の養育と仕事の両立に係るニーズに適合的な法制度の整備等。第二に、労使間でのコミュニケーションを通じた利害調整や理解を促進し得る法制度・施策の検討。第三に、手続的権利を用いることの是非の検討。

### 政策への貢献

本報告書は、日本の WLB 政策に係る既存法令の更なる活用や運用等にとって参照に値すると思われる。

図表 弾力的勤務申請手続の流れ



出所：Dept. of Business, Innovation and Skills, *Consultation on Modern Workplaces*, May 2011, p. 32.

# I 調査研究成果

## 「限定正社員区分と非正規雇用問題」

### 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

(ディスカッションペーパー DP-12-03 / 平成 24 年 3 月)

担当：高橋康二

#### 研究の目的と方法

- いわゆる非正規雇用問題が深刻化するなかで、職種や勤務地に限定のある正社員区分の導入によってそれらを解決することが期待されている。非正社員は、配置転換や転勤といった従来の正社員特有の負担を回避しつつ、労働条件を向上させることができ、企業の側も、非正社員を中長期的に戦力化するにあたり、かれら全員に対して従来の正社員と同じ水準の労働条件を提供せずに済むからである。
- 本稿では、現状の日本企業における職種限定正社員区分、勤務地限定正社員区分が、(A) 従来の正社員とも非正社員とも異なるバランスの取れた働き方を可能にしているのか、(B) 非正社員から正社員への登用・転換を促進しているのか、を明らかにする。加えて、限定正社員区分を導入している事業所における、非正社員から限定正社員への登用の有無と、従来の正社員の働き方の多様化との関係についても分析する。
- 分析には、JILPT が 2010 年 8 月に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」の個票（事業所票および従業員票）を使用する。

#### 主な事実発見（図表参照）

- 限定正社員は、従来の正社員ほどの雇用の安定性、賃金、教育訓練機会を享受していないが、自分の働き方に対する評価は十分に高い。限定正社員区分は、従来の正社員とも非正社員とも異なるバランスの取れた働き方を可能にしているといえる。
- 全体としてみると、限定正社員区分が存在することそれ自体によって非正社員から正社員への登用・転換が促進されているわけではない。

換が促進されているわけではない。

- ただし、女性、35 歳以上、非大卒、事務の仕事といった、一般的に正社員転換可能性が低い非正社員については、限定正社員区分があると、正社員転換可能性が相対的に高まる。
- また、非正社員と正社員が同じ仕事をしている事業所、非正社員に対して教育訓練制度が適用されている事業所、非正社員と限定正社員の賃金差が相対的に小さい事業所では、限定正社員区分が正社員登用の足掛かりとなっている。
- なお、限定正社員区分が非正社員からの登用先となっている事業所においては、正社員の専門的スキルの育成、仕事と生活の調和を促すといった目的は、達成されにくい傾向がある。

#### 政策的含意

- 限定正社員区分の導入を労使が選択しやすいよう、政策的に支援していく必要がある。たとえば、人事・賃金制度改革にかかわる先進事例の紹介、従来の正社員と限定正社員の法的地位の異同についての整理などが求められる。
- 非正社員の正社員登用・転換を促進するためには、限定正社員区分の導入を支援するだけでなく、非正社員に対する教育訓練支援なども並行して実施していく必要がある。
- 勤務地限定正社員への登用によってもたらされるのは、主として雇用の安定であり、かれらの処遇の改善に取り組むためには、別のアプローチが必要となる。
- 非正社員の登用先として機能する職種限定正社員区分が、具体的にどのような職種の限定正社員区分なのかなどを、絞り込んでいく必要がある。

図表 事実発見の整理

職種限定正社員区分と 非正規雇用問題	職種限定正社員区分						
	雇用契約 期間	雇用の 安定性	賃金	教育訓練 機会	配置転換	働き方の 評価	
	職種に限定のない正社員	定め無し	高	高	多	有り	高
	職種限定正社員	定め無し	中	中	中	無し	高
非正社員	定め有り	低	低	少	無し	低	
<p>全体としてみると、職種限定正社員区分の存在それ自体が、正社員登用・転換を促進しているわけではない。</p> <p>ただし、職種限定正社員区分があると、女性、35 歳以上、非大卒、事務の仕事の非正社員の正社員転換可能性は、相対的に高まる。</p> <p>また、非正社員と正社員が同じ仕事をしている事業所、非正社員に対して教育訓練制度が適用されている事業所などでは、職種限定正社員区分が正社員登用の足掛かりとなっている。</p> <p>なお、正社員の専門的スキルの育成という目的に見合う職種限定正社員区分と、非正社員の登用先の確保という目的に見合う職種限定正社員区分は、必ずしも一致しない。</p>							
勤務地限定正社員区分と 非正規雇用問題	勤務地限定正社員区分						
	雇用契約 期間	雇用の 安定性	賃金	教育訓練 機会	転勤	働き方の 評価	
	勤務地に限定のない正社員	定め無し	高	高	多	有り	高
	勤務地限定正社員	定め無し	中	中	多	無し	高
非正社員	定め有り	低	低	少	無し	低	
<p>全体としてみると、勤務地限定正社員区分の存在それ自体が、正社員登用・転換を促進しているわけではない。</p> <p>ただし、勤務地限定正社員区分があると、女性、事務の仕事の非正社員の正社員転換可能性は、相対的に高まる。</p> <p>また、非正社員と限定正社員の賃金差が相対的に小さい事業所、非正社員に対して教育訓練制度が適用されている事業所では、勤務地限定正社員区分が正社員登用の足掛かりとなっている。</p> <p>なお、勤務地限定正社員区分には、正社員の仕事と生活の調和を目的として作られたものと、非正社員からの登用を目的として作られたものの 2 種類があると考えられる。</p>							

限定正社員区分の存在は、バランスの取れた働き方を可能にしている

限定正社員区分は条件によっては正社員登用・転換を促進している

非正規雇用問題の解決に貢献する限定正社員区分と、正社員の働き方の多様化に貢献する限定正社員区分は異なる



# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

### 「企業における女性管理職登用の課題について

—人事等担当者・女性管理職インタビュー調査から—

(ディスカッションペーパー DP-12-04 / 平成 24 年 3 月)

担当：伊岐典子

#### 研究の目的と方法

我が国の企業における女性管理職の少なさが指摘されて久しい。2009年には、国連女子差別撤廃委員会から雇用の分野について政治分野などとともに女性の参画促進のための暫定的な特別措置の促進が勧告された。このこともあって、政府は、2015年までに課長以上の管理職に占める女性の割合を10%以上とするという数値目標を新たに設定している。企業における女性管理職の登用についても、この目標の達成を目指し、取り組みの強化、加速が求められる。

このような背景から、企業における女性の管理職登用において、何が障壁となっているか、その実態を明らかにするとともに、障壁を取り除くための諸条件、効果的な政策的支援のあり方などを早急に検討する必要がある。本稿では、先行調査研究の結果も概観しつつ、前記背景のもとでJILPTが厚生労働省の要請に基づき実施した企業人事等担当者及び女性管理職のインタビュー調査結果（資料シリーズ No. 105 「大企業における女性管理職登用の実態と課題認識—企業人事等担当者及び女性管理職インタビュー調査—」）を分析し、我が国の女性管理職登用が低調である原因及びその改善策を考えた。

#### 主な事実発見（図表参照）

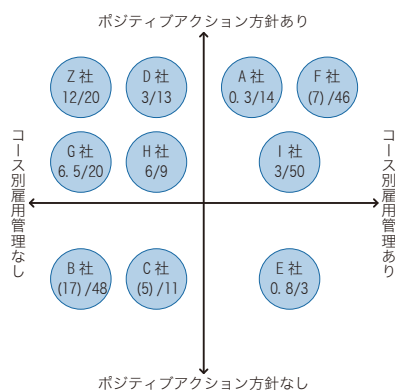
- インタビュー対象企業10企業について、ポジティブ・アクションの実施の有無及びコース別雇用管理の実施の有無の2軸でタイプ分けし、それぞれのタイプごとの特徴や課題を抽出した。その中で、ポジティブ・アクションを実施し、かつコース別雇用管理のない企業群が企業全体の女性比率に比して最も女性の管理職登用が進んでいた。
- 他のタイプにおいては、現業の割合が多くそこに女性が採用されにくい、総合職への女性の採用割合が低い、大卒、総合職以外の女性の意欲喚起や職域拡大が狙い通り進まないなどの様々な要因で女性管理職登用が進んでいない状況が明らかになった。
- また、育児休業等両立支援施策の拡充は、継続勤務促進のため各企業で進められていたが、これらと管理職登用促進との関係は必ずしも各企業で明確なビジョンをもって調整されているようには見受けられず、このことも含め将来に向けた課題と認識された。

#### 政策的含意

女性管理職の登用を進めるための課題として次のことが挙げられる。

- 採用ベースで管理職になりやすい区分、大卒や総合職での女性採用を増やすことがポイントである。採用を増やすには、数値目標の設定の外、女性の面接官の配置その他様々な工夫があり得るが、公正な選考に留意するだけで、企業全体における女性の比率を大きく上回る比率で総合職に女性を採用するようになった事例もあり、多くの企業でまだ採用を拡大する余地が大いにある。一方企業が採用したくても女性が少ないとされる理工科系工学系の大学院や、工業高校に女性を増やすことも課題である。
- 大卒や総合職以外の採用区分で既に採用された女性に対して、将来への展望が開ける雇用管理の改善、働きかけによる意欲の喚起、コース転換や、昇進ルートの確立が求められる。
- 仕事と家庭の両立に関しては、各社の充実した制度が、女性の意欲を損なわない形で利用され、利用後の確実な職場復帰、キャリアアップにつながるような工夫が求められる。育児休業からの復帰セミナーなどに加えて、ややあいまいな面も見られた育児休業や短時間勤務と評価の関係などが、各企業で明確化され十分に説明されることによって、本人が復帰後の展望を持って両立支援制度を利用できるような情報開示が望まれる。
- 行政においては、キャンペーンなどを通じて、女性活躍推進の取り組みの意義を企業に浸透させる取り組みを強化することはもちろん、あらためて、男女雇用機会均等法第29条などに基づく指導を展開し、管理職の登用に結び付きやすいコースでの女性の採用の拡大に向けた取り組みを、一般職での女性の採用についての指導に併せて実施することも必要。
- とりあえず両立支援を充実してさえおけばいいという観念を払しょくし、より実効のある女性活躍推進の取り組みを促すための施策が重要。

図表 インタビュー対象企業のタイプ分け



注：数字は分母が社員に占める女性の比率、分子が課長以上の管理職に占める女性の比率  
分子の数字が括弧にくくられている場合は係長以上の管理職に占める女性の比率

# I 調査研究成果

## 「限定正社員の活用目的に関する一考察—雇用区分の動態性に注目して—」

### 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

(ディスカッションペーパー DP-12-06 /平成 24 年 3 月)

担当：西村 純

#### 研究の目的と方法

本稿の目的は、2000 年以降において、新たな雇用区分として導入され、かつ、少なくない数の非正規社員の登用先となった職種や勤務地に限定のある正社員（限定正社員）の企業内での活用目的を明らかにすることである。この課題を明らかにするために、本稿では、対象としている限定正社員区分の賃金、および、当該区分に属する限定正社員が就くことが求められている企業内のポストに注目している。

#### 主な事実発見（図表参照）

第一に、細部の違いを捨象した上で、共通の項目を取り出すと、対象事例が非正規の登用先となった限定正社員区分を作った要因として、①退職者によって生じる社内の空きポストを埋める人材を調達するために設けられた場合と②労働市場の逼迫や、法改正に対応するために設けられた場合の二つが挙げられる。

第二に、対象とした限定正社員区分の活用方針については、非正規からの登用が行われた限定正社員であっても、違いがあった。一つは、限定正社員が就くことが求められているポストに対して、他の正社員も就くことが求められている、つまり、複数の正社員区分間のキャリアを統合させる方向で活用が進められようとしているタイプである。二つは、限定正社員が就くことが求められているポストに、他の正社員が競合することを避ける方向で運用が進められようとしている、つまり、限定正社員区分と限定のない正社員区分のキャリアパスを分ける方向で活用が進められようとしているタイプである。

第三に、上記の限定正社員を設けた要因と、活用方針には関係性が見られた。具体的には、退職者の人員補充といった企業内部の変化への対応に直面している事例の場合、新たに設けられた限定正社員のキャリアパスは、他の正社員区分と統合される傾向にあると共に、将来的には、その限定を弱めていくような活用方針がとられる傾向が見受けられた。一方で、労働市場の環境変化や法改正等、外部環境への対応に直面した事例の場合、限定正社員の活用方針は、基本的にはその限定を維持しつつ、限定正社員独自のキャリアパスを構築する傾向が見受けられた。

第四に、各事例に共通することとして、キャリアパスの構築の仕方に違いはあるものの、限定正社員区分導入に伴い、企業内の昇進を巡る競争環境に変化が生じていることが挙げられる。

第五に、限定正社員の処遇は、異動の範囲や業務の限定に基づき、限定のない正社員に比べると抑えられている傾向が見られた。ただし、基本給、賞与、退職金等の水準をどのようなルールで、どの程度の差とするのかについては、事例ごとに差異が見られた。

以上の発見から、限定正社員の活用目的として、(イ)正社員にかかる人件費を抑えつつ、(ロ)企業内の昇進を巡る競争環境を再整備するという面があることが窺われる。

#### 政策的含意

対象とした事例では、非正規は、総合職等の限定のない正社員区分ではなく、限定正社員区分に登用されていたことから、限定正社員は、非正規の正規化の一つの方策として期待できると考えられる。また、限定正社員の処遇が様々なものとなっていることを考慮すると、企業の置かれている状況や労使関係に影響された結果、様々な限定正社員区分が作られていることが窺われる。

このことから、自社の経営状況や人員状況に沿って、導入可能な正社員区分を導入することで、正社員登用を望む非正規社員の正社員化が、より促進されていくと思われる。そのためにも、労使委員会等の従業員代表組織の構築も含めた経営側と従業員側の話し合いの場を持つことを定める手続き規制の整備について、議論していくことが望まれる。

図表 各事例のまとめ

	A 社	D 社	E 社	F 社	G 社
限定正社員区分導入の要因	労働市場が売り手市場になることによる採用難	法改正	退職者の人員補充	退職者の人員補充	労働市場が売り手市場になることによる採用難
登用の方法	対象者を一括して登用	対象者を一括して登用	毎年一定数を登用	毎年一定数を登用	対象者を一括して登用
登用先の限定正社員の名称	販売正社員	正社員 C	登用正社員	プロフェッショナル採用	Y コース
登用先の限定正社員の特徴	勤務地および業務に限定のある正社員	勤務地および業務に限定のある正社員	勤務地および業務に限定のある正社員	勤務地に限定のある正社員（実態として業務にも限定がある）	業務に限定のある正社員（実態として勤務地も限定されている場合が多い）
複数の正社員区分間のキャリア展開の方向性	正社員区分毎にキャリアパスを分ける	正社員区分毎にキャリアパスを分ける	正社員区分間のキャリアパスを統合する	正社員区分間のキャリアパスを統合する	正社員区分間のキャリアパスを分ける
限定正社員の活用方針	基本的には業務の限定を維持して活用	基本的には業務の限定を維持して活用	限定正社員の一部については、業務や勤務地の限定を取り除きつつ活用（※労使で協議中）	限定正社員の一部については業務や勤務地の限定を取り除きつつ活用（既に実施）	基本的には業務の限定を維持して活用
基本給への限定性の反映	有	有	有	無	有
賞与/退職金	有/無	有/有	有/有	有/有	有/有

注) 括弧内の社員名については社内の正式名称ではない事例もある

# I 調査研究成果

## 「女性労働政策の展開—「正義」「活用」「福祉」の視点から—

### 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

(労働政策レポート No. 9 / 平成 23 年 10 月)

担当：伊岐典子

#### 研究の目的と方法

男女間賃金格差の解消に向けた調査研究、女性の再就職に関する調査研究、出産育児期の就業継続に関する調査研究等、当機構が手掛けてきた女性労働関係の調査研究は数多い。特に労働者や企業を対象とするアンケート調査を用いた実証研究は数多く積み上げられて来ていると言っている。

一方、女性労働にかかる法政策そのものを対象とした研究は、当機構ではそれほど多くは行われてこなかった。その中で、当機構が 2009 年度から取り組んでいるワークライフバランス比較法研究の中間報告では、日本及び先進各国のワークライフバランス政策が、もともと男女平等あるいは性差別禁止といったことを法規範的契機としながら、様々な他の政策要請と融合する形で発展している状況を明らかにしている。

このことを踏まえると、我が国において現在、男女雇用機会均等法政策、育児・介護休業法政策、あるいはパートタイム労働法政策としてそれぞれの体系が構築されている法政策においても、法規範的契機や、発展過程で融合されてきた他の政策的要請等を丁寧にみていくことによって、残された課題や、本来追求すべき政策効果等を改めて明らかにできることが予想される。

この労働政策レポートは、そのような観点から、現在の法政策の淵源をたどる意味も含め、戦後の女性労働政策の発展過程を記述している。その際、「正義」「活用」「福祉」の 3 つの政策視点を試論として提示し、これを用いて個々の政策やその変遷を分析している。

#### 主な事実発見

上記 3 視点からの分析の結果として、近年女性労働行政において「活用」の視点が弱まり、女性労働力活用に関する国民へのメッセージが希薄になっている点等幾つかの指摘を行っている。

#### 政策的含意

今後は、男女雇用機会均等法政策、育児・介護休業法政策、パートタイム労働法政策等の各法政策を、それぞれ単独ではなくその相互関係を見極めながら推進することが、我が国の持続的発展に寄与し、労働者の幸福につながる女性労働政策として求められる。

#### 政策への貢献

女性労働に係る法政策について、網羅的に、かつ時系列的に整理した資料は、少なくとも近年においては、あまり世の中に提供されていないので、国または地方公共団体において、女性労働関係政策の立案に当たる方々等の執務資料や研修資料として活用が期待される。

また、試論として提示した「正義」「活用」「福祉」の政策視点は、女性労働をめぐる法政策が、男女平等、ジェンダーバイアス解消といった単一の方向性のみで発展してきたものではなく、今後も様々な経済社会の課題を解決を担うべき政策課題として多角的に議論されるべき問題であることについての留意を促し、さらなる政策論議を喚起することを期待している。

図表 戦後の女性労働政策の発展過程

1945～1952	「正義」視点中心の黎明期 —第二次大戦直後から婦人少年室設置まで—
1952～1975	「福祉」視点、「活用」視点が生まれた模索期 —婦人少年室設置から国際婦人年まで—
1975～1986	「正義」視点内のパラダイム転換に苦闘した変革期 —国際婦人年から男女雇用機会均等法の施行まで—
1986～2001	「活用」視点が顕在化し、「正義」視点の平等が進んだ発展期 —男女雇用機会均等法施行から雇用均等・児童家庭局誕生まで—
2001～2010	「福祉」視点及び「正義」視点の広がりとともに政策効果が問われた転換期 —雇用均等・児童家庭局発足以降—

# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

### 「JILPT「多様な就業形態に関する実態調査」

—事業所調査／従業員調査—

(調査シリーズ No. 86 /平成 23 年 7 月)

担当：浅尾 裕、高橋康二

### 研究の目的と方法

リーマン・ショック以降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等を行うことを目的として、平成 22 年 8 月に実施したアンケート調査「多様な就業形態に関する実態調査（事業所調査・従業員調査）」の結果データをとりまとめた。

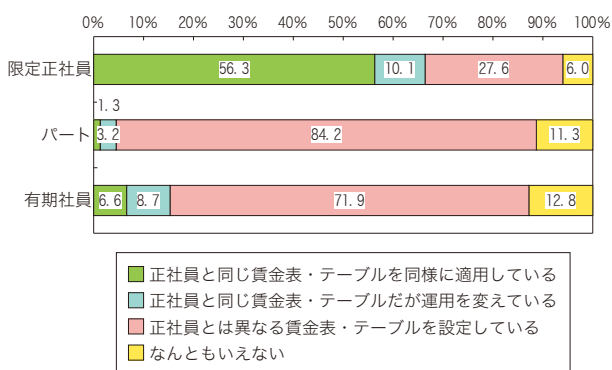
この調査の分析結果は先に労働政策研究報告書 No. 132 として公表しており、この調査シリーズはその「データ編」の性格を持つ。

### 主な事実発見

#### 「事業所調査」

- 【雇用動向】最近 3 年間（概ね平成 19 年以降）については、正社員雇用はほぼ横ばい微減、非正規雇用は減少している。形態別では派遣労働者の減少がとりわけ大きい。一方、団塊の世代の 60 歳台入りと雇用継続を背景に嘱託の増加がみられている。
- 【担当する業務】正社員が「管理的業務」から「補助的業務」まで広範な業務に従事しているのに対して、非正規雇用者は、「定型業務」や「補助的業務」に従事している場合が多い。
- 【賃金制度】正社員と同じ賃金表・テーブルを適用している事業所の割合は、限定正社員に比べパートや有期社員では相対的に少ない。また、勤続に伴う賃金カーブのイメージは、正社員では「全期間年功型」の事業所が多いのに対して、パートや有期社員では「全期間横ばい型」が多い（図表 1、2 参照）。

図表 1 非正規の賃金制度（賃金表・テーブルの適用）



「事業所調査」から

(注)「限定正社員」とは、正社員のうち就業する地域、職種、勤務時間（超勤なし）、昇進範囲のいずれかがあらかじめ限定されている雇用コースの従業員をいう。

「有期社員」とは、1か月以上の期間の定めがあり、フルタイム就業で直接雇用されている従業員をいう。

- 【教育訓練】正社員に比べて非正規雇用者に教育訓練を実施している事業所は少ないが、実施しているところだけをとって見ても「担当業務に必要な知識や技能に関する」教育訓練は正社員にほぼ匹敵する実施割合となっているのに対して、「より高度な業務」や「キャリアアップのための教育訓練」などには大きな格差がある。

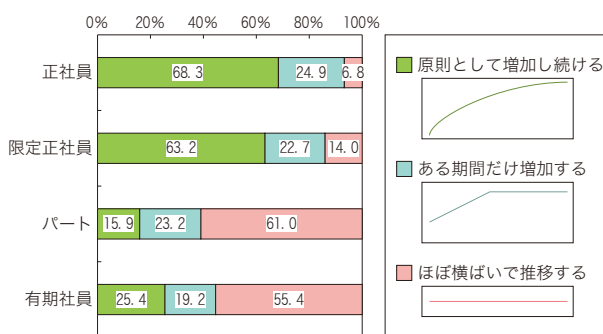
#### 「従業員調査」

- 【内部登用】正社員のうち「入社時は正規ではなかったが、入社後に正規に登用された」とする人が 14.8%となっている。
- 【能力開発の取組】自分の職業能力開発に積極的に取り組んでいるかをみると、全体として、非正規よりも正規の方が積極的に取り組んでいる。非正規で「あまり取り組んでいない」、「全く取り組んでいない」理由をみると、「費用がかかる」、「家事・育児・介護などのために時間がとれない」、「職業能力の向上が賃金や処遇にあまり反映されない」が多い。
- 【満足度】「賃金」、「雇用の安定性」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発の在り方」について正規よりも非正規の満足度が低く、一方、「労働時間・休日等の労働条件」については正規の方で満足度が低い。また、「現在の仕事全体」に対する満足度は、正規・非正規間でほとんど違いがない。

### 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の論点のほか、広範な非正規雇用をめぐる政策課題への対応の検討や政策議論のための基礎的かつ総合的なデータの提示ができた。

図表 2 賃金カーブのイメージ



# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

### 「中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果 (3)」

(調査シリーズ No. 98 / 平成 24 年 4 月)

担当：中村良二

#### 研究の目的と方法

平成 20～21 年度に実施した企業向け、従業員向けアンケート調査結果の中で、前年度報告書（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』）では言及できなかった部分のデータについて再集計しながら、今後の検討のために、WLB 施策に積極的に取り組んでいる企業を中心に、補足的聞き取り調査を行った。

#### 主な事実発見

##### 1 男性正社員の育児休業取得

男性の育児休業取得に関しては、「出産した配偶者」がいる男性のいる企業は多いが、男性本人の取得はきわめて少ない。女性は、育児休業規定の有無が取得率に大きく影響していたが、男性はそうした傾向は見られず、企業内で「ニーズ調査を行う、意見を聞く」場合に取得率が高い傾向が見られた（図表参照）。

##### 2 女性非正社員の育児休業取得

一般的に、規模が小さいほど女性非正社員の育児休業の「対象者、取得者」は共に少ない。女性非正社員のほとんどは出産までに退職しているものと推測されるが、女性非正社員の育児休業取得率は女性正社員より低く、企業規模が小さいとその傾向が顕著である。

##### 3 ヒアリング調査より

###### (1) 行政関連

- ①実施していること：補助金を中心とした支援、それらの認知普及活動。
- ②悩んでいること：企業の関心が高まらず、課題として優先順位が低い。企業に関わる「糸口」の少なさ。
- ③問題の背景：関連部門（たとえば、労働局、ハローワークなど）との連携がほとんど見られないことや、市区町村レベルでは、雇用・労働の専門的担当者がいないこと。現在は ひとえに、担当者の「個人的頑張り」にのみ依存している現状。

###### (2) 企業

- ①基本的な取り組み姿勢：経営者の考え次第。逆にこれがないと、中小では相当困難。
- ②実際の取り組み：育休などの取得実績があるが、実数じたいが多い訳ではない。その時の状況に応じて、「譲り合い」で凌いできたことの結果でもある。
- ③影響、困っていること：特段、なし。それは、休業取得などの実数が少ないことで、企業「全体に影響を及ぼす」ほどにはなっていないことにもよる。
- ④今後の課題：「休みつつ、顧客にいかに対応するか」、「評価システム全体の見直し」、「未知の『介護』へ

の対応」

- ⑤行政への要望：「まずは、現状を見てほしい」、「一律の規制はムリ。差異の大きさを踏まえて、段階的に進めるような制度設計を」、「こういった支援措置があるのかが、未だわかりにくい」など。

#### 政策的含意

男性従業員や非正規従業員の育児休業では、希望はあるがその取得があまり進まない現状を明らかにし、取得が可能になる工夫がいつそう必要となることを明らかにした。

担当の行政職員は、関連部門との連携も含めて使用可能な資源が限られる中で、企業側の関心が向上しない現状に、担当者個人の頑張りでも対処しようとする状況を明らかにした。

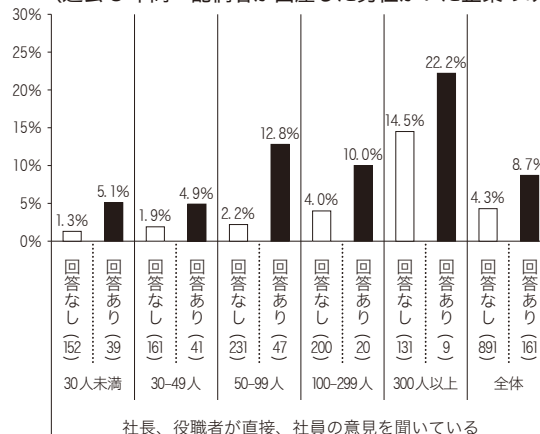
経営の根本的な部分で苦勞する多くの中小企業に対しては、達成しやすい課題から徐々に高度な課題へと段階的に取り組む仕組みを、積極的に検討すべきことを明らかにした。

#### 政策への貢献

WLB 施策をさらに展開するためには、一様でない企業の状況を踏まえ、「共通にミニマム・レベル」から始め「段階的に整備」という施策が現実的であろうことを示唆した。

育児休業では「対象者が少なくあまり困っていない」企業も見られたが、介護はすべての企業に関わる問題であり、それへの対応を今から進める必要があることを示唆した。

図表 企業規模別・社員の意見聴取有無別・男性正社員の育児休業開始者のいる企業の割合  
(過去 3 年間・配偶者が出産した男性がいた企業のみ)



\* 企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。  
\* 社員の意見聴取有無「無回答」は表示していない。

# I 調査研究成果

## 「契約社員の就業実態—個人ヒアリング調査から—」

### 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

(資料シリーズ No. 96 / 平成 23 年 11 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。
- 本研究全体としては、企業・個人ヒアリング調査に基づき仮説を立てた上で、アンケート調査の分析を行った。これらを総合した最終報告書は、JILPT 労働政策研究報告書 No. 130 (H23. 3) として刊行されている。本資料シリーズは、契約社員として働く人々が直面している具体的な課題を明らかにし、最終報告書において示された知見に肉付けを施すことを目的として、個人ヒアリング調査の記録を取りまとめたものである（図表参照）。

#### 主な事実発見

##### (契約社員の特徴に関連した分析から)

- 正社員として働くことを希望していたが、転職・就職環境が厳しくやむを得ず契約社員となった者が多い。
- 有期雇用であるため、契約更新にかかわる精神的負担、能力開発や長期的な仕事への取り組みの困難、生活不安・将来不安、といった問題に直面している者が多い。
- 正社員に近い仕事をしている者が多いが、正社員より賃金が高い者はほとんどいない。
- もともと正社員として働くことを希望しており、現に正社員に近い仕事をしていることもあってか、正社員に変わりたいと希望している者が多い。

##### (契約社員の類型に関連した分析から)

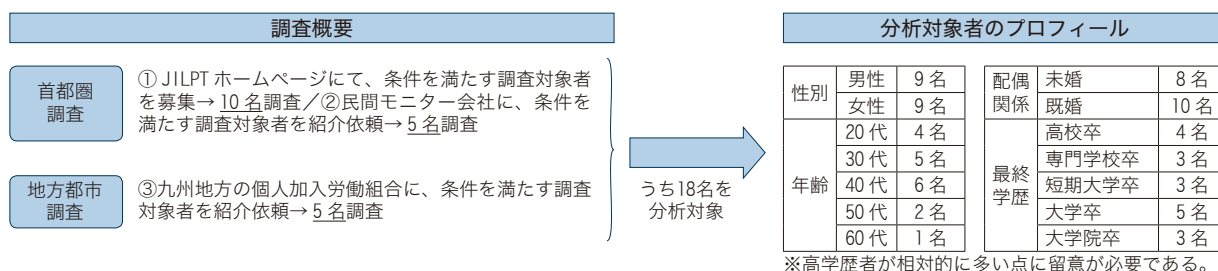
- 若年の契約社員の多くは、現企業での正社員登用を希望している。そのなかには、仕事の拘束性が高まっても構わないと考えている者も多い。ちなみに、かれらが契約社員となるに至った原因を辿ると、多かれ少なかれ、在学中の就職活動が不調・不十分であったことに行き着く。

- 家計補助的に働く契約社員のなかには、勤続年数が長く、仕事内容やスキルが高度化しているにもかかわらず、それ相応の賃金を貰っていない者が少なくない。また、賃金不満を表明する者も多い。ちなみに、かれらのなかには、結婚、出産、育児、介護、病気といった事情で正社員としての仕事を退職した経験がある者が多い。
- 生計を維持するために働いている契約社員の多くは、雇用の安定を切望していると考えられる。にもかかわらず、かれらが契約社員として働いているのは、正社員として勤めていた会社を非自発的に離職した後、中高年者にとって厳しい再就職労働市場の現実と直面し、契約社員という働き方を選択せざるを得ない場合が多いからだと考えられる。

#### 政策的含意

- 契約社員の類型を問わず、「労働契約法」第 17 条、「有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する基準」（2003 年 10 月 2 日厚生労働省告示第 357 号）の運用をより確実なものにすることが求められる。また、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、「均衡・均等待遇」の原則の適用、正社員転換のための措置義務の適用などが検討されてよい。
- 若年の契約社員については、現企業での正社員登用を基本軸として対策を検討することが求められる。また、その際には、在学中の就職指導、新卒者の就職支援のあり方にも視野を広げる必要がある。
- 家計補助的に働く契約社員については、特に賃金不満が強いことから、その賃金が正社員の賃金と均衡のとれたものであるか入念に検証する必要がある。また、そもそもかれらが契約社員となった原因をみるに、育児や介護、病気のための休職制度、短時間勤務制度の一層の普及と定着も望まれる。
- 生計を維持するために働いている契約社員が置かれた状況を改善するためには、再就職時のいわゆる「年齢の壁」の問題に取り組むことも求められる。

図表 調査概要と分析対象者のプロフィール



# I 調査研究成果

## 3. 就業環境・ワーク ライフバランス

### 「大企業における女性管理職登用の実態と課題認識

—企業人事等担当者及び女性管理職インタビュー調査—

(資料シリーズ No. 105 /平成 24 年 3 月)

担当：伊岐典子

#### 研究の目的と方法

正社員数 5,000 人以上の大企業 10 社の人事等担当者を対象にインタビュー調査を実施し、事業展開の特徴、人事の基本方針やキャリアアップの仕組み、女性の採用や管理職登用の現状、ポジティブ・アクションの実施状況などを把握するほか、女性の管理職登用との関係で課題の存在が予想される両立支援の利用と評価、昇進の関係、育児期等における就業意欲の変化、昇進意欲などの事項についても、所見の把握を行った。また、上記 10 社中 2 社について、部長クラス管理職女性に対するインタビューを実施した。

#### 主な事実発見

- 各社とも長期勤続を前提とした人事管理を行う中で、職能資格制度を維持する企業がある一方、勤続の要素を切り離し、職務や責任の範囲に応じた役職制度に基づく人事管理を行っている企業も目立った。また、かなり早い段階で昇進試験への合格や資格取得を昇進の要件とするようになる企業も見られた。管理職以上に昇進するには全ての企業で一定の評価結果を要件にしているほか、昇進試験を課している企業も多くみられた。
- 新規採用者（正社員・学卒）に占める女性社員の割合は、10%未満から 60%程度までとさまざまであった。また、各役職階層別の女性比率は企業により大きなばらつきがあったものの、最も初期的段階の役職である係長級でも全体に占める女性の割合は多くて 20%であり、課長職以上の管理職に占める女性の割合が 10%を超えているのは 1 社に過ぎなかった。
- 3 社はポジティブ・アクションとしての取り組みは行っていないとし、残りの 7 社も、名称については、ダイバーシティや多様性の名を冠しての取り組みを行っていた。
- 調査対象企業選定時にそのように設計したためもあって、全社が法を上回る育児休業制度を有していた。育児短時間勤務制度についても 1 社を除き法を上回る制度があり、うち 4 社が小学校卒業まで、5 社が小学校 3 年終了までとなっていた。
- 各社とも育児休業の前後に必要な評価期間を通算したり、考課査定を単年度で行ったり、休み中でも昇進試験の受験資格を与えたりする中で、育児休業自体によって昇進が大幅に遅れることが避けられるシステムになっている。しかし、長期の短時間勤務は昇進にいい影響を与えないと考える企業が多かった。

- キャリア意識の高い女性社員は育児休業や育児短時間勤務を短期で切り上げ、元のペースに戻る場合が多いと説明する企業が多いが、女性の就業意識の多様性を強く認識している企業もあり、育児休業や短時間勤務を短期で切り上げない女性も多いようであった。

#### 政策的含意

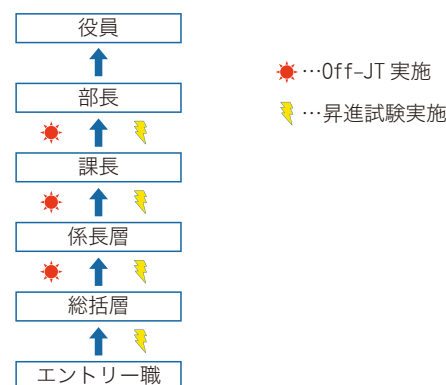
育児休業や育児短時間勤務と評価、昇進の関係、育児期を中心とした女性の意欲の変化や多様性、総合職、大卒以外の女性の昇進意欲等は、さらに掘り下げて事実を解明した上、政策的な対応策を考える必要性があり得る。

なお、本稿を踏まえた分析は、ディスカッション・ペーパー DP-12-04「企業における女性管理職登用の課題について—人事等担当者・女性管理職インタビュー調査から—」を参照。

#### 政策への貢献

女性の管理職登用の隘路となり得る具体的事項について、企業の人事管理方針やキャリアアップの仕組みと絡めて明らかにしたものである。今後の実効ある女性活躍推進政策の進展に資する基礎資料の一つとして活用されることが期待される。

図表 1 輸送用機械 H 社の入社からの昇進経路



図表 2 輸送用機械 H 社の管理職にしめる女性の割合等

	階層	男性	女性	女性割合
管理職	役員層	2,475	160	1.9%
	部長層			2.8%
	課長層			7.7%
	計	6.1%		

## 研究の目的と方法

昨今、雇用の非正規化の進展が著しい。それにともなって懸念されているのが、正規雇用者と非正規雇用の働き方の「二極化」である。このような状況を打開する一つの方策として、2010年7月、厚生労働省「雇用政策研究会」は、職種や勤務地など働き方に限定はあるが、その活用実態に合わせ「期間の定めのない雇用契約」とする雇用区分（「多様な正社員」）の導入を推進することを提言している。

そこで、本研究では、職種や勤務地など働き方に限定のある正社員区分を既に導入している企業に対してヒアリング調査を実施し、業務内容、人事・賃金制度、雇用区分間の転換などに着目し、それらの正社員の人事管理の現状を明らかにすることを試みた。（なお、本資料シリーズのタイトルでは、雇用政策研究会の報告書に合わせ「多様な正社員」という用語を用いているが、ケースレコードのなかでは、「職種に限定がある」、「勤務地に限定がある」といった実態に合わせて、「限定正社員」という用語を用いている。）

## 主な事実発見

## (1) 限定正社員が生まれる経緯

業務や勤務地に限定のある正社員が生まれる経緯は、細部の違いを捨象すれば、大きく①従来からあった慣行を制度化したケース、②従来の雇用区分に新たな区分を追加したケース、③もともと社内に限定のない正社員がいないケースの三つのパターンがあることが発見された。

## (2) 限定正社員の賃金

上記のような経緯で生まれた限定正社員の賃金であるが、その限定性に応じて賃金水準に差が設けられることが多い。事例の多くは、基本給の水準に差をつけていた。一つの例として、物価や生活水準に基づき都道府県をグルーピングし、エリア毎に賃金を設定することで、基本給の賃金水準に差を設ける方法がある（図表参照）。他方で、そうしたグルーピングを行わずに、資格等級毎に限定性を賃金へ反映する度合いを異ならせている事例もある。さらに、そうした差を設けない事例も存在する。また、賞与や退職金についても、限定のない正社員とは異なる賃金テーブルや支給月数を適用するケースも見られた。

## (3) 非正規社員の登用先としての限定正社員

登用数の大小、登用方法に違いはあるものの、限定正社員は、非正規社員の登用先となっている。主な特

徴として、①登用の対象となる非正規社員の業務や勤務地は、登用後の限定正社員の業務や勤務地とほぼ同じとなっていること、②登用の対象となる非正規の雇用形態はフルタイムの非正規社員が多いこと、③登用された直後の基本給の水準は現状維持のケースもあるが、賞与や退職金を加味し中長期的に見れば、給与は上がっていること等が挙げられる。

ただ、一定数の非正規からの登用が継続して行われることが期待できる限定正社員区分と、必ずしも十分に期待することができない限定正社員区分の二つがあり、今後はそれら二つが同時に存在していくことが予想される。

## 政策的含意

- (1) 限定正社員の処遇をどのようなものにするのかは、企業が置かれている経営状況、労使関係等の事情によって生じている部分が大きいと考えられる。よって、各社の状況に応じた賃金制度を作ることが望ましいと考えられ、そのためには、企業と従業員が対等に話し合える環境の整備を進めることが望まれる。
- (2) 非正規からの登用ルートとして十分に期待することができない限定正社員区分も存在することから、非正規社員への継続的な支援を今後も継続的に行っていくことが望まれる。

## 政策への貢献

本研究では、これまで明らかにされてこなかった勤務地や職種に限定のある正社員の人事管理の実態を明らかにしている。今後、正社員の働き方の多様化を進めていくための政策立案においての基礎資料の一つとして活用されることが期待される。

図表 賃金のグルーピングの一例

	地域ブロック 1	地域ブロック 2	地域ブロック 3	地域ブロック 4	地域ブロック 5	地域ブロック 6
A エリア	○●県					
B エリア	△△県 □□県	○△県		※※県		
C エリア		△○県		××県		※●県
D エリア			●●県	●×県	×●県	●※県

注1) 図表中のAからDエリア毎に賃金水準が設定されている。

注2) 図表中の地域ブロックは、業務が展開されている都道府県を地域単位でグルーピングしたものである。各地域ブロックが限定正社員の勤務地の範囲となる。



# I 調査研究成果

## 「日本人の労働時間・休暇～残業・年休未消化と意識・職場環境～」

### 3. 就業環境・ワークライフバランス

(資料シリーズ No. 108 / 平成 24 年 3 月)

担当：池田心豪

#### 研究の目的と方法

日本の長時間労働の主たる要因である長時間残業と年次有給休暇の未消化の要因を明らかにするため、労働者の意識や考えに着目して、当機構が近年実施した調査データを再集計した。

#### 主な事実発見

労働時間の長さも年休取得率の低さも、職場の環境が大きく影響している。具体的には、業務量の多さや突発的な仕事が入ること、人員が足りないこと、代替要員がないことが挙げられる。こうした状況を改善するためには、業務量を見直し、適切な人員配置を行いながら、職場での情報を共有し、適切な労働時間管理、休暇管理を実施する必要がある。過去の研究成果

からは、ノー残業デーの実施、長時間労働の部署に対する直接的な指導、退勤時刻の呼びかけといった比較的普及している直接的な施策が効果的であることも明らかになっている。

#### 政策的含意

一次的には個別企業の人事労務管理にその多くを期待しなければならないが、適切な労働時間管理、休暇管理の方法等について、行政が指導・支援を行う余地は十分にある。

#### 政策への貢献

適正な労働時間管理の普及に向けた政策を検討するための基礎資料となりうる。

図表 1 役職別に見た残業する理由 (3 つまでの多重回答)

		人手不足だから	仕事量が多いから	業務の繁閑が激しいから	仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから	上司の指示や手続きなど仕事の進め方にムダが多いから	仕事の締め切りや納期にゆとりがないから	残業手当や休日手当を増やしたいから	周囲が残業しているから、先に帰りづらいから	予定外の仕事や突発的に飛び込んでくるから	自分の仕事をきちんと仕上げたいから	自分の内容や目標が変更されるから	自分の能力が足りないから	部下・後輩などを指導しているから	その他	合計	(N)
非管理職	一般社員	32.0%	64.6%	17.9%	25.1%	9.9%	23.8%	4.8%	11.2%	29.6%	22.8%	2.6%	9.7%	2.3%	3.5%	100.0%	(1471)
	係長	29.4%	63.6%	18.4%	27.1%	7.2%	26.2%	3.5%	7.4%	34.3%	25.1%	3.8%	6.8%	11.6%	2.8%	100.0%	(833)
	課長代理	26.7%	63.1%	12.8%	25.6%	6.5%	25.3%	0.9%	8.8%	32.4%	27.0%	2.3%	5.1%	15.6%	2.6%	100.0%	(352)
	合計	30.5%	64.1%	17.4%	25.8%	8.6%	24.7%	3.8%	9.7%	31.4%	24.1%	2.9%	8.2%	7.0%	3.2%	100.0%	(2656)
管理職	課長	25.7%	64.7%	16.0%	25.4%	5.0%	23.6%	0.1%	6.4%	37.7%	29.6%	3.2%	3.8%	20.3%	3.0%	100.0%	(1171)
	部長	19.1%	56.6%	17.0%	26.9%	2.0%	23.5%	0.0%	5.2%	35.4%	33.8%	3.4%	2.1%	28.7%	3.6%	100.0%	(613)
	事業部長	22.7%	60.8%	11.3%	27.8%	1.0%	11.3%	0.0%	4.1%	29.9%	30.9%	2.1%	4.1%	40.2%	2.1%	100.0%	(97)
	合計	23.4%	61.9%	16.1%	26.0%	3.8%	22.9%	0.1%	5.9%	36.6%	31.0%	3.2%	3.2%	24.1%	3.1%	100.0%	(1881)

図表 2 年次有給休暇を取り残す理由の各項目の肯定割合 (単位=%)

	① 病気や急な用事のために残しておく必要があるから	② 仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから	③ 休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから	④ 休むと職場の他の人に迷惑になるから	⑤ 職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから	⑥ 現在の休暇日数で十分だから	⑦ 休んでもすることがないから	⑧ 子どもや学校や部活動のための休みの時間が合わないから	⑨ 配偶者や友人と休みの時期が合わないから	⑩ 交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから	⑪ 交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから	⑫ 休むと仕事から取り残されるような気がするから	⑬ 上司がいい顔をしないから	⑭ 勤務評価等への影響が心配だから	合計	(N)
合計	64.6	52.7	46.9	60.2	42.2	17.6	10.2	9.8	13.2	19.7	18.6	17.2	33.3	23.9	100.0	(2003)
<年休取得率> 付与有り0%	59.5	61.9	52.1	67.3	66.1	22.9	12.1	7.4	12.5	18.3	16.7	19.8	48.5	31.2	100.0	(257)
0超～25%未満	57.1	70.9	62.4	76.7	54.7	18.5	10.9	9.0	12.4	17.7	20.0	23.8	37.1	30.5	100.0	(210)
25～50%未満	61.8	64.5	56.5	68.5	43.8	18.3	10.7	13.6	16.0	22.3	17.9	20.6	33.9	25.9	100.0	(301)
50～75%未満	71.2	48.1	44.5	58.0	36.0	18.0	7.2	9.0	15.3	19.8	19.2	13.5	27.9	21.6	100.0	(333)
75%以上	79.3	37.6	34.6	47.1	21.8	14.7	9.7	10.2	11.7	18.4	20.5	13.4	20.1	13.8	100.0	(463)

注 1: 各項目での肯定割合は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。

注 2: 年休取得率は、2009 年度 1 年間で使った年休取得日数を 2009 年度に新規付与された年次有給休暇日数で割って算出。

# 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編成の研究

—メーカーにおけるIT事業部門・研究部門と百貨店の事例—

(労働政策研究報告書 No. 145 / 平成 24 年 4 月)

担当：前浦穂高

#### 研究の目的と方法

本研究は、電機メーカー2社（ITソリューション部門）、鉄鋼メーカー1社（中央研究所）、百貨店1社を含む4つの企業を対象に、雇用ポートフォリオ編成の実態を明らかにすることを目的としている。調査は下記の2つの仮説に基づいて、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進めている。

- ①総額人件費管理は、組織の雇用ポートフォリオ編成に影響を与える。
- ②①の結果、組織単位で雇用ポートフォリオが編成され、その結果として、非正規雇用に求められる役割や職域、スキルの程度などが決まる。そして非正規雇用が働く実態に応じる形で非正規雇用の処遇が見直されるのではないかと。

なお総額人件費管理とは、コスト削減圧力のもとでの正社員数の決定及び事業予算の制約のもとでの非正規雇用の活用の両者を含んだ概念である。

#### 主な事実発見

主な事実発見は以下の3点である。※労働政策研究報告書 No. 138 の分析結果を踏まえたもの（図表参照）。

**第1 総額人件費管理は組織の雇用ポートフォリオ編成に影響を及ぼす。**組織の正社員数の決定には、程度の差こそあれ、毎年削減圧力がかかる。各職場では正社員不足を補うために、与えられた予算の範囲内で、非正規雇用の活用が選択される。つまり効率的な雇用ポートフォリオ編成を促す主因の1つは、総額人件費管理である。

**第2 人的資源を指標とするモデルでは、雇用ポートフォリオ編成の実態を説明できない。**非正規雇用に求められる役割や職域、スキルの程度は、組織の雇用ポートフォリオ編成が確定した後、事後的に決まる。したがって、雇用ポートフォリオ編成の実態は、人的資源を指標として、事前に雇用を類型化するモデルの主張と逆のことを示している。

**第3 非正規雇用の処遇は、事後的に見直される。**非正規雇用の処遇は、質的基幹化や職域の拡大を契機として、非正規雇用の働く実態に合わせて改善されている。つまり仕事の配分ルールが賃金の配分ルールを規定する。上記の3点の事実発見により、本研究の仮説は実証されている。

#### 政策的含意

事実発見を踏まえて、政策的含意を4点あげる。

**第1 既存の雇用ポートフォリオ理論は、その編成原理を説明できない。**それは主な事実発見の2点目に指摘した通りである。そのため既存の理論に基づいて、政策的対応を講じれば、理論と実態との間に乖離を生み出し、その効果を得ることは極めて難しくなる。そうした事態を避けるためには、まず素直に実態を見ること、すなわち雇用ポートフォリオを編成する需要側（企業）を緻密に調査し、得られた事実を基に、政策的対応を考えることが重要である。

**第2 雇用ポートフォリオ編成は多様である。**雇用ポートフォリオ編成を規定する要因が、その編成原理であるとすれば、それは業種や事業などによって異なる。つまり雇用ポートフォリオ編成原理は多様であり、雇用形態別の対応だけでなく、業種や事業に考慮した対応が必要となる。

**第3 雇用形態別の仕事の境界が曖昧になりつつある。**非正規雇用に求められる役割や職域、スキルの程度は、組織の雇用ポートフォリオ編成によって規定される以上、非正規化が進めば、雇用形態別の仕事の境界はますます曖昧になる。この事実は、総額人件費管理によって非正規化が進む一方で、その動きに歯止めをかける仕組みがないことを意味する。

**第4 均衡処遇への対応の動向には、継続的な観察が必要である。**非正規雇用に求められる役割や職域、スキルの程度は事後的に決まり、その実態に合わせて非正規雇用の処遇が見直される。仕事の配分が事後的に決まる実態からすると、企業は常に仕事の配分（働く実態）と処遇の関係を見直さなくてはならなくなる。この処遇の見直しが均衡処遇に向かっているかを注視する必要がある。

図表 企業間比較

	スーパー (A・B社)	百貨店 (C・E社)	電機メーカー (F・G社)	鉄鋼メーカー (H社)	自治体 (D市役所)
活用している雇用形態	正社員 パートタイマー	正社員 契約社員 パートタイマー	正社員 請負会社社員 派遣労働者	正社員 請負会社社員	正規職員 嘱託員 臨時員
非正規雇用比率	A社：81.3% B社：80.5%	C社：55.2% (a-b店:50.1%) E社：34.3% (店舗：不明)	F社全体:50.1% G社ITソリューション事業部: 58.5%	中央研究所： 正社員中心 (一部作業請負)	34.3%
現場の仕事の境界	正社員と非正規雇用の仕事は重なる。	正社員と非正規雇用の仕事は重なる部分がある。	正社員と非正規雇用の仕事は重なる。	正社員と非正規雇用の仕事は重ならない。	正社員と非正規雇用の仕事は、基本的に重ならない。
非正規雇用活用の権限の所在	正社員：本社 パートタイマー：各店舗	正社員：本社 非正規雇用：各店舗	正社員：本社 請負会社社員：事業部	研究員：本社 技能員(正社員)：各地区採用 技能員(作業請負)：各研究部	正規職員：人事担当部署 非常勤職員：各部署

資料出所：労働政策研究報告書 No. 138 (2011) 及び本報告書の分析結果より。

注1. 非正規雇用比率は、A社が2009年10月、B社が2010年、C社が2009年、D市役所が2009年4月1日、E社が2012年3月、F社が2009年3月、G社が2009年、H社が2011年時点のものである。

注2. 百貨店C社全体の非正規雇用比率は「派遣店員」を含んでいない。またa店とb店の非正規雇用比率は、2つの店舗の平均である。a店の非正規雇用比率は42.3%、b店のそれは75.4%である。なおC社全体の非正規雇用比率との比較をするために、店舗の非正規雇用比率を計算する際には、分母から「派遣店員」を除いている。

# I 調査研究成果

## 4. 労使関係・労使コミュニケーション

### 「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査―予防・解決に向けた労使の取り組み―」

(資料シリーズ No. 100 / 平成 24 年 4 月)

担当：内藤 忍

### 研究の目的と方法

本研究は、職場のハラスメントの予防・解決に向けて、企業や労働組合が行う取り組みについてヒアリング調査を実施し、労使関係者にとって今後の取り組みの参考となる事例を紹介するとともに、国がこの問題について実施すべき政策についての合意を得ることを目的とした。

### 主な事実発見

#### 1. 労使の主なハラスメント対策の内容

企業と労働組合が取り組んでいる職場のハラスメント対策としては、①相談窓口の設置・運営、②アンケート調査による実態把握、③啓発・研修・教育の実施が多くみられたが、加えて、④コミュニケーション促進策や職場の風通しの改善、⑤ハラスメント問題に関する労使の情報共有・協議を図ったり、ハラスメントに関する労使協定を締結する労使もみられる。

#### 2. 労働組合の対策は産業別労働組合の支援が重要

ハラスメント対策に積極的に取り組んでいる労働組合の多くは、産業別労働組合からの支援を受けている。個々の労働組合にハラスメントに関する知識や対策の経験がさほど蓄積されていない現状において、その支援は加盟組合の取り組みの大きな推進力になっているといえる。

産業別労働組合による支援で特に注目すべき動きは、ハラスメント防止等に関する労使協定の締結や会社規程

要求の促進とひな型の提示である。それにより、加盟組合では実際に労使協定の締結に至ったり、組合要求を受けて会社が規程を導入するに至るケースも出てきている。

#### 3. ハラスメント発生の背景・原因

ハラスメントが発生する背景・原因には、「人員削減・人材不足による過重労働とストレス」、「職場のコミュニケーション不足」、「会社からの業績向上圧力、成果主義」、「管理職の多忙・余裕のなさ」、「就労形態の多様化」などが存在していると考えられる。

### 政策的含意

企業や単組のハラスメント予防・解決の取り組みをより促進するためには、国として産業別労働組合等の上部団体の取り組みを支援することが考えられる。そのほか、労使の要望が多かった、労使の取り組み事例や実際のハラスメント事例の紹介、社会的な啓発活動、ハラスメントに関するガイドライン作り等も有益と考えられる。

### 政策への貢献

本調査の一部の結果については、平成 23 年度に行われた厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」での検討に活用された。また、今後のいじめ・嫌がらせ問題に関する政策検討のための基礎資料となりうる。

図表 取り組み事例掲載組織一覧

労使の別	ヒアリング対象	業種 (事業内容)	規模 (従業員・組合員数)	ヒアリング日	調査担当者
1 使	積水ハウス (株)	建築	約 15,000 名	11. 5. 27、11. 6. 24	内藤、細川
2 使	XB 社	エネルギー	約 22,000 名	11. 6. 8	内藤、細川
3 使	XC 社	金融	約 300 名	11. 6. 15	内藤、細川
4 使	XD 社	医療機器製造・輸入・販売	500～1,000 名規模	11. 6. 22	内藤、姫野
5 使	グンゼ (株)	アパレル等	単体約 2,100 名、連結約 9,000 名	11. 6. 28	内藤、細川
6 労 (企業別)	グンゼ労働組合	アパレル等	約 2,600 名	11. 7. 26	内藤、細川
7 使	XF 社	食品製造	約 3,000 名	11. 7. 7	内藤、姫野
8 労 (企業別)	XF 労働組合	食品製造	約 1,750 名	11. 7. 20	内藤、姫野
9 使	YA 社	生鮮食品等小売	約 8,600 名	11. 7. 4	内藤、姫野
10 労 (企業別)	YA 労働組合	生鮮食品等小売	約 1,650 名	11. 7. 4	内藤、姫野
11 労 (職業別)	日本介護クラフトユニオン及び同ユニオン YB 分会	介護	62,196 名、約 2,600 名	11. 8. 25、11. 9. 12	内藤、杉村
12 使	YC 社	卸売・小売	連結約 8,500 名	11. 12. 16	内藤、杉村
13 労 (企業別)	YC 労働組合	卸売・小売	約 5,800 名	11. 8. 26	内藤、杉村
14 使	YD 社	医療事務受託	約 91,000 名	11. 10. 13	内藤、杉村
15 労 (企業別)	YD 労働組合	医療事務受託	約 53,000 名	11. 8. 29	内藤、杉村
16 使	YE 社	住宅建材製造・販売	約 1,200 名	11. 11. 21	内藤、杉村
17 労 (企業別)	YE 労働組合	住宅建材製造・販売	約 1,030 名	11. 8. 30	内藤、杉村
18 労 (企業別)	YF 労働組合	食品製造・販売	約 1,440 名	11. 9. 21	内藤、杉村
19 使	YG 社	卸売・小売	単体約 1,400 名、グループ総数約 20,000 名	11. 10. 27	内藤、杉村
20 労 (企業別)	YG 労働組合	卸売・小売	約 11,700 名	11. 10. 7	内藤、杉村
21 使	ZA 社	食品製造・販売	約 1,000 名	11. 5. 6	内藤、細川
22 使	ZB 社	人材派遣連結	約 5,100 名	11. 6. 17	内藤、細川
23 使	ZC 社	人材派遣連結	約 5,000 名	11. 7. 12	内藤、細川
24 労 (企業別)	ZD 労働組合	製造業	約 12,000 名	11. 7. 19	内藤、細川
25 労 (企業別)	ZE 労働組合	自動車関連	-	11. 8. 2	内藤
26 使	ZF 社	エネルギー関連事業	単体約 1,000 名、連結約 6,000 名	11. 8. 3	内藤
27 労 (企業別)	ZG 労働組合	自動車販売	約 3,500 名	11. 11. 9	内藤、細川
28 労 (産業別)	UI ゼンセン同盟	-	約 1,112,115 名	11. 5. 25	内藤、姫野
29 労 (産業別)	電機連合	電機・電子・情報関連産業	約 600,000 名	11. 6. 14	内藤、細川
30 労 (産業別)	生協労連	生協	約 69,040 名	11. 7. 13	内藤、細川
31 労 (産業別)	映演労連	映画・映像・演劇産業	約 1,240 名	11. 10. 19	内藤、細川
32 労 (産業別)	新聞労連	新聞	約 25,000 名	11. 10. 25	内藤、細川
33 労 (産業別)	化学一般労連	化学産業	約 15,000 名	11. 10. 31	内藤、杉村

# I 調査研究成果

## 「学卒未就職者に対する支援の課題」

### 5. 人材育成

(労働政策研究報告書 No. 141 / 平成 24 年 3 月)

担当：堀有喜衣、小杉礼子

#### 研究の目的と方法

厚生労働省からの要請に基づき 2010 年に緊急実施した「未就職卒業者に関する緊急調査」の分析編であり、基本的な集計中心の『高校・大学における未就職卒業者支援に関する調査』（調査シリーズ No. 81、2010）と対を成すものである。

本報告書は、この調査結果を当機構が経年的に取り組んでいるプロジェクト研究「キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査研究」の中に位置づけ、改めて、未就職卒業者増加の社会的背景や課題を深く検討したものである。また、課題への対応の方向性を探るために新たにインタビュー調査を行った。

#### 主な事実発見

高校・大学ともに、就職部・キャリアセンターなどの組織的関与が弱くなっている。

高校においては高校と企業との継続的で強い関係が弱まり、高校の就職指導の影響力が低下しているが、特に労働市場の状況が悪い地域に立地していたり、就職者が少ない普通高校で顕著にあらわれている。

また大学においては（図表参照）、就職プロセスのインターネット化により、就職部・キャリアセンターの直接的な関与が限定的になっている。インターネッ

ト化は公平性が高いが、知名度の高い企業に集中しがちであり、信頼性の薄い情報に振り回されやすい傾向が見られた。

弱まる就職マッチング機能について拡充する一方で、同時にカリキュラムマッチング機能も強めていくことが、今日若者が直面している移行の困難をやわらげることに繋がっていくものと思われる。そこで高校におけるカリキュラムレベルでの取り組みの課題についてのインタビュー調査を実施した（調査の詳細については報告書参照）。

インタビュー調査によれば、①地域でともに育てる意識づくりと育成すべき人材像に向けたプログラム設計、②たえまない産業界のニーズ把握と教育内容への反映、③産業ニーズの変化への生徒の対応力の育成、についての取り組みが重要であった。

#### 政策的含意

弱まるマッチングの仕組みを労働行政が補完するとともに、カリキュラムレベルでの支援にも携わることが求められる。

#### 政策への貢献

若者雇用戦略会議、雇用政策研究会にて活用。

図表 2～3年前（リーマンショック前）と比べた就職活動の変化（「とてもそう思う」+「ややそう思う」）

(単位：%)

	私立（～56） 未就職率別				国立 N=65
	計 N=339	20%未満 N=110	20～30%未満 N=100	30%以上 N=129	
心理的負担を強く感じる学生が増えた	90.3	87.3	92.0	91.5	81.5 +
就職活動への取り組み状況の個人差が大きくなった	90.0	86.4	95.0	89.1	76.9 **
学生の就職活動への取り組みが早くなった+	83.8	87.3	88.0	77.5	84.6
学生の相談が増えた	79.9	80.9	80.0	79.1	84.6
キャリアセンター（就職部）で斡旋できる求人が少なくなった	81.1	76.4	84.0	82.9	50.8 ***
経済的負担を強く感じる学生が増えた	73.5	72.7	75.0	72.9	64.6
学生がインターネットの情報に頼りすぎるようになった	70.5	63.6	76.0	72.1	61.5
大学主催の就職支援行事への出席率が高くなった+	62.8	70.9	60.0	58.1	76.9 *
就職活動を途中でやめる学生が増えた**	70.2	58.2	75.0	76.7	23.1 ***
学生の希望が有名企業に集中するようになった+	38.6	30.9	38.0	45.7	52.3 *
学生がOB/OG訪問をしなくなった	42.5	37.3	44.0	45.7	20.0 **
学生の就職活動状況が把握できなくなった**	30.4	19.1	33.0	38.0	12.3 **
学生の授業への出席率が低下した	23.9	20.0	27.0	24.8	20.0

+p<0.1, \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001 水準で有意、国立の欄の表示は国立と私立（～56）の差の検定。

# I 調査研究成果

## 5. 人材育成

### 「大都市の若者の就業行動と意識の展開

—「第3回若者のワークスタイル調査」から—

(労働政策研究報告書 No. 148 / 平成 24 年 3 月)

担当：堀有喜衣、小杉礼子

#### 研究の目的と方法

本報告書の目的は、東京都の20代の若者に対する「第3回若者のワークスタイル調査」(第1回は2001年)を通じて、大都市の若者の就業の実態や彼ら彼女らが直面している課題について明らかにし、政策的な支援の方向性について検討することである。

#### 主な事実発見

知見は多岐にわたるので、一部のみ紹介する。

- ① 離学時の正社員比率は2006年調査より高まった。高等教育卒業者及び2005～2009年の景気回復の影響下にあった時期に学校を卒業した者の正社員比率は高いが、高卒者の正社員比率は低い水準のままである。この高卒者の離学時の正社員比率は、学校や職業安定機関を通して把握されている水準よりかなり低い。
- ② 2006年調査と比べて、離学時に正社員就職した場合の定着率は高まった。一方、離学時に無業や非典型雇用であった場合に後に正社員になる比率は、男性では5割と2006年の4割より高まったが、女性は3割で変わらなかった。この結果「非典型一貫」は男性では若干の減少がみられた。変わらない傾向は、中途退学者には「非典型一貫」が多いこと、中途退学者のうち20歳代後半男性では「他形態から正社員」も多いことである。
- ③ 経年的な変化をみると、フリーターから正社員になろうとした割合は2001年から2006年に低下したのち、2011年にふたたび2001年の水準にまで戻った。しかし正社員になれた割合(離脱成功率)は、2001

年の水準にまで戻ってはいない(図表参照)。

- ④ 職業意識の時系列的な比較によると、2001年に比べて堅実な意識を表明する20歳代の若者の姿が浮かび上がった。また、かつてのフリーターは専門知識や資格の取得に対する意欲が高かったが、フリーターを含む非典型雇用者についてみると、2011年ではその意欲が低下している。
- ⑤ ソーシャル・ネットワークについてみると、相談ネットワークの豊かさは2006年には正社員>非典型雇用であったが、正社員と非典型雇用との関係は2006年時点よりも流動的になり、相談ネットワークについての差が明確でなくなっていることがうかがえた。こうした変化は、20代でキャリアが何らかの意味で確立されるとは限らなくなり、むしろ20代という期間が全体としてキャリア探索期ないしキャリア形成期になったということの意味していると考えられる。

#### 政策的含意

- (1) 新卒就職支援について、就職活動の継続に対する支援および求職者に限ってきた支援の対象層の拡大
- (2) 中途退学の実態把握と予防、退学後の支援
- (3) 企業の正社員登用や新卒卒の緩和の促進のサポート
- (4) 能力開発の促進
- (5) 20歳代をキャリア探索期と捉えた相談機会、能力開発機会の充実

#### 政策への貢献

若者雇用戦略会議、雇用政策研究会にて活用。

図表 フリーター経験者のうち、正社員になろうとした者と正社員になった者(成功率)の割合

		2001年		2006年		2011年	
		正社員になろうとした者	正社員になった者	正社員になろうとした者	正社員になった者	正社員になろうとした者	正社員になった者
男性	18-19歳	38	38	16.7	7.7	**	**
	20-24歳	64	66	45.9	50.5	64.9	53.0
	25-29歳	86	86	67.3	68.8	80.1	64.6
	年齢計	74	73	50.5	58.7	73.9	60.5
女性	18-19歳	30	30	15.2	8.3	**	**
	20-24歳	41	43	34	45.3	58.6	36.2
	25-29歳	63	63	45.3	63.8	60.2	62.4
	年齢計	53	53	36.3	53.6	59.3	48.1

# I 調査研究成果

## 5. 人材育成

### 「ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査

—『第1回・第2回転職モニター調査』結果速報—

(調査シリーズ No. 90 / 平成 24 年 3 月)

担当：原ひろみ

#### 研究の目的と方法

本調査シリーズは「ジョブ・カード制度の現状と今後の方向性のための研究」の経過報告としてとりまとめたものである。本研究の最終的な目的は、ジョブ・カード制度という 2008 年 4 月に新しく導入された政策の効果を計量的に検証することである。

この研究目的を達成するために、キャリア・コンサルティングを受けた求職者を対象に全 5 回の個人パネル調査『転職モニター調査』を実施したが、2012 年 3 月 1 日現在で調査は継続中である。

そこで、本調査シリーズは、データクリーニングが完了している第 1 回調査と第 2 回調査に関して、ジョブ・カード制度の有期実習型訓練（基本型）（以下、基本型訓練）の受講と求職者の就職状況との関係についてクロス集計を行い、暫定版として報告するものである。

ただし、ジョブ・カード制度の政策効果を厳密に示すためには、次年度以降に行う計量分析の結果を待たなければならず、現状では研究課題として残されている。

#### 主な事実発見

- ① 求職者の 3～6 ヶ月後の就職状況を確認すると、就職した人は 39.5%、公的な訓練を受講中は 13.3%、働いていない人が 47.3%であった。
- ② 2010 年 9 月以降に基本型訓練を受講した人の 2011 年 3 月時点での就職者割合は 51.8%であるものの、公的な訓練を受講中の人 が 19.7%いるため、働いていない人は 28.5%に過ぎない（図表参照）。この未就職者割合は、公的な訓練を受けなかった人の未就職者割合の 44.3%よりも 15.8 ポイントも低い。
- ③ 基本型訓練受講者の特徴をみると、女性や学歴の低い人で前職が非正社員だった人たちが多くことが明らかにされた。この結果から、基本型訓練がキャリア形成機会のとくに少ない人に職業能力開発の機会を与える役割を果たしていることがうかがえる。
- ④ 訓練を修了した人の就職後の働き方を確認した結果、

基本型訓練の修了者で就職した人は、正社員・正職員として働く人の割合が 61.8%と最も高い。他方で、その他の訓練受講者や訓練非受講者で就職した人はパート等の非正社員として働く人の割合が高い。

- ⑤ 基本型訓練の修了者の就職先は 29 人以下の中小企業の割合が高い。その他の公的な支援のある訓練を受けた人や公共訓練を受けなかった人は 1,000 人以上規模に勤めている人が多い。

勤務先での雇用形態を確認すると、基本型訓練の修了者で 29 人以下の企業に就職した人のうち 66.7%が正社員・正職員である一方、公共訓練を受けなかった人のうち 1,000 人以上の企業に勤めている人のうち正社員・正職員は 24.1%、パート等の非正社員は 50.6%、派遣社員（登録型と常用型あわせて）は 21.6%とその多くが非正規雇用者である。

- ⑥ 仕事の満足度の変化をみると、基本型訓練の修了者が前職とくらべて現職の満足度がもっとも大きく高まっている。また、前職とくらべた現職の月給ならびに時間給の変化をみると、基本型訓練の修了者がもっとも伸び率が高い。主観的な指標と客観的な指標の双方を使って訓練効果をみても、他の公的な訓練や訓練非受講とくらべて基本型訓練のプラスの効果大きい。

#### 政策的含意

基本型訓練を修了した人の就職者と未就職者の違いをみると、就職者のほうが 30 歳未満の人、前職離職後すぐに受講を始めた人の割合が高い。20 歳代の人や離職後間もない人を積極的に基本型訓練に誘導することは効果的と考えられる。

#### 政策への貢献

ジョブ・カード制度の効果を検証するための新たな取り組みである。

図表 公的訓練の受講と 2011 年 3 月の就業状況（受講中も含む）＜暫定値＞

	働いている	公的な訓練を受講中	働いていない	N
有期実習型訓練（基本型）	51.8	19.7	28.5	137
施設内訓練（職場実習あり）	31.5	43.8	24.7	89
施設内訓練（職場実習なし）	44.2	4.6	51.3	197
委託訓練活用型デュアルシステム（職場実習あり）	26.0	25.2	48.9	2,008
委託訓練（職場実習なし）	39.6	2.3	58.1	217
基金訓練	40.6	9.4	50.0	914
公的な職業訓練を受けたが訓練の種類はわからない	42.3	11.3	46.5	71
その他の公的職業訓練	43.5	4.4	52.2	46
いずれも受けたことがない	55.7	0.0	44.3	1,457
全体	39.5	13.3	47.3	5,136

# I 調査研究成果

## 5. 人材育成

### 「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 —アンケート・インタビュー調査結果—

（調査シリーズ No. 99 / 平成 24 年 4 月）

担当：藤本 真

#### 研究の目的と方法

機械・金属関連産業の企業と従業員を対象としたアンケート調査やインタビュー調査を通じてこれら企業や従業員の属性が、人材育成・能力開発や人材育成・能力開発に関連する意識・行動に、どのような影響を及ぼしているのかを明らかにした。

#### 主な事実発見

- 各企業の生産工程に関わる基幹的職種を対象とした、職場における育成・能力開発に関する取組みの中で、積極的に進めていると回答した企業の割合が最も高かったのは、「仕事の内容を吟味して、やさしい仕事から難しい仕事へと経験させるようにしている」で6割を超えている。
- 基幹的人材（=基幹的職種に従事する従業員）を対象としたOff-JTの取組みとしては、「社外の機関が行う研修に従業員を派遣している」（24.1%）と回答した企業の割合が一番多く、これに「教材・研修などに関する情報を収集している」（16.2%）が続く。
- 基幹的人材の教育訓練を実施する上での課題として最も多くの企業が挙げたのは、「従業員が忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」（30.4%）だった（図表1参照）。
- 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、「従業員の中に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気がない」（36.2%）、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」（27.0%）、「指導してくれる上司・先輩がいない」（20.8%）といった点である（図表2参照）。

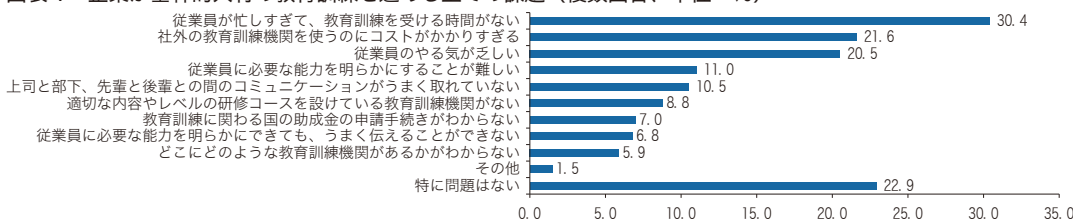
#### 政策的含意

- 職場での取組み、Off-JT、自己啓発支援ともに、より規模の小さい企業で実施されない傾向が強まり、この傾向は特に従業員20人未満の企業で顕著となる。従業員がごく少ないこうした企業での人材育成・能力開発に対する支援策や、人材育成・能力開発に関わるニーズ・実態把握の取組みに今後もとりわけ注力していく必要がある。
- 本書と同じアンケート調査の結果を基にした分析によると、従業員に求められる仕事上の能力を明確にしている企業ほど、人材育成・能力開発の取組みを積極的に展開している。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域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（cf. 労働政策研究報告書 No. 131 『中小製造業における人材育成・能力開発』）。こうした分析結果を踏まえると、各企業の事業活動を踏まえつつ必要となる人材の要件を明らかにし、様々な人材育成・能力開発機会の活用へとつなげていく取組みや、製造業企業の立地地域において様々な主体（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）が関わる人材育成・能力開発の体制整備が、有効な支援策になりうると考えられる。

#### 政策への貢献

中小企業を主たる対象とした人材育成・能力開発の支援策や、支援体制のあり方の検討における、基礎資料としての活用が期待される。

図表1 企業が基幹的人材の教育訓練を進める上での課題（複数回答、単位：％）



図表2 従業員自身が自らの能力開発に関して感じている課題（複数回答、単位：％）

	n	従業員にとって必要な能力を会社・法人がわかっていない	従業員に必要な能力を、会社・法人がわかりやすい形で伝えてくれない	従業員の中に切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気がない	忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない	指導をしてくれる上司・先輩がいない	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	教育訓練機関に通うのに費用がかかる	その他	特に問題はない	無回答
合計	903	8.9	12.4	36.2	27.0	20.8	11.8	5.1	10.2	1.1	25.2	5.8
【勤務先従業員規模】												
4人以下	27	11.1	3.7	14.8	14.8	18.5	11.1	3.7	11.1	0.0	29.6	18.5
5～9人	148	4.7	11.5	20.3	16.9	10.8	8.1	4.1	7.4	1.4	43.9	8.8
10～29人	385	9.6	10.6	39.2	24.9	20.3	13.0	4.7	10.4	1.0	24.2	4.7
30～49人	116	8.6	14.7	40.5	28.4	24.1	11.2	6.0	8.6	0.0	24.1	1.7
50～99人	111	9.9	13.5	45.0	37.8	26.1	11.7	5.4	14.4	2.7	12.6	5.4
100人以上	110	10.9	19.1	40.9	40.0	29.1	14.5	7.3	10.9	0.9	16.4	3.6
【職種】												
技能者	558	8.8	12.7	39.4	24.2	21.3	13.8	4.7	7.5	0.7	26.3	5.4
技術者	168	10.1	12.5	31.5	35.1	16.7	8.9	6.0	13.1	1.2	19.0	6.0

# I 調査研究成果

## 5. 人材育成

### 「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 —製造業集積地域での取り組み—」

（資料シリーズ No. 109 / 平成 24 年 3 月）

担当：藤本 真

#### 研究の目的と方法

本報告書では、8つの製造業集積地域（①山形県米沢地域、②群馬県太田市地域、③東京都大田区地域、④新潟県燕三条地域、⑤静岡県浜松地域、⑥大阪府東大阪地域、⑦愛媛県東予地域、⑧大分県大分市地域）における人材育成・能力開発に関わる取り組みを、その背景や取り組みを進めていく上での課題などとともにまとめた。

#### 主な事実発見

##### ①地域における職業資格の作成と、資格を基準とした教育訓練の取り組み

山形県米沢地域では、製造業企業を主体に結成された「米沢ビジネスネットワークオフィス」が中心となって「米沢産業育成事業運営委員会」を設立し、地域の主要産業である電子部品産業での技術力向上などを目的として、「米沢地域共通鉛フリーはんだ付け技術認定制度」を運営している。

##### ②様々な機関を横断した、地域ぐるみでの人材育成に向けた取り組み

愛媛県東予地区では財団法人東予産業創造センターが中心となって人材育成事業の体系（図表参照）を構想し、各機関の果たすべき役割について整理した推進体制を、他機関と協力して実施していくことを目指している。

##### ③人材育成と並行して行われる、地域における新たな事業展開の模索

製造業集積地域において人材育成の取り組みを主導的に進める機関は、地域の強みを活かした新たな事業展開に向けての取り組みも並行して実施している。静岡県浜松地域では、はままつ産業創造センターが研究会を立上げ、製品化・事業化を想定した応用技術の習得や地域が取り組むべき次世代産業分野の研究を進めている。

##### ④大学等教育機関との連携による「学理に基づいた」人材育成の取り組み

国際的な競争力の強化や新産業の創出が難しい中小メーカーの状況を改善するため、群馬県太田市地域で

は、群馬大学との結びつきが強い財団法人地域産学官連携ものづくり研究機構が、ものづくりの学術的知識を有した中小企業の技術者育成の支援を進めている。

##### ⑤製造業に勤務していた高齢者などにより組織されたNPOの活動

大分県大分市地域で活動するNPO法人技術サポートネットワーク大分は、企業の製造現場等における業務プロセスの改善指導とともに、大分市から人材育成に関する研修の実施を受託するなど、地域における人材育成支援活動を行っている。

#### 政策的含意

##### ①事業展開と人材育成を効果的に連携していく必要性

今後の製造業の市場や競争相手の状況を考えると、新たな事業展開に向けて必要なスキル・知識を習得していくことの重要性がより高まるものと予想される。集積地域における人材育成・能力開発の取り組みやそれらの取り組みへの支援を効果的に進めていこうとすれば、新たな事業展開とその事業に必要な人材スベックを視野に入れることがより求められる。

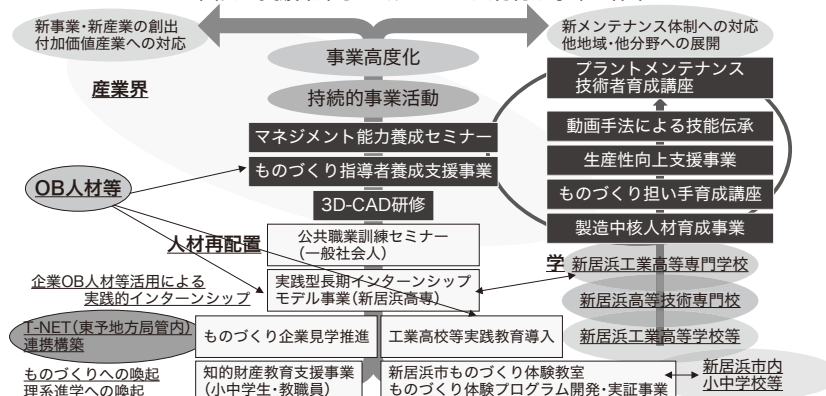
##### ②地域における人材育成・能力開発資源を効果的に活用するための機会・体制整備

職業訓練機関、公共教育機関、公的および民間の諸団体など、人材育成・能力開発を担うことができる主体が数多くありながら、その機能を十分に活用しきれていない地域は少なくない。各主体の活動内容や活動の強みについての情報の頻繁なやり取りや、各主体の活動の柔軟かつ有効な編成を可能とする機会や体制について、検討・見直しが必要である。

#### 政策への貢献

中小企業を主たる対象とした人材育成・能力開発の支援策や、支援体制のあり方の検討における、基礎資料としての活用が期待される。

図表 愛媛県東予地域における人材育成事業の体系





# I 調査研究成果

## 「職務構造に関する研究—職業の数値解析と職業移動からの検討—」

### 6. キャリアガイダンス

(労働政策研究報告書 No. 146 / 平成 24 年 3 月)

担当：松本真作

#### 研究の目的と方法

我が国ではこれまで職業毎の解説等記述的な情報は整備されてきたが職業に多面的な数値尺度を設定し、客観的なデータに基づき体系的に検討されたことはない。そこで本研究では「Web 職務分析システム」により収集した 2 万名以上の実際の就業者のデータを分析することにより職業を構成する各種次元を検討し、その次元によって職業間の関係を明らかにするとともに、人との関係をデータに基づき確認できるようにした。

また、「Web 免許資格調査」(労働政策研究・研修機構, 2010) では収集した 5 万名以上のデータの中で、これまで集計していなかった職業間の移動を分析し、どのような移動が見られるか、その実態を職業分類との関係で検討した。

「モノ等管理」の 6 因子、職務の遂行に必要な知識に関しては、「科学・技術」、「芸術・人文学」、「医療」、「ビジネス・経営」、「語学」、「土木・警備」、「化学・生物学」の 7 因子が得られた (第 4 章)。

- ④ 課業の文字から単語を抽出し、その頻度に基づいて因子分析したところ、店頭販売以下 27 因子が得られ、また、これによって職業をかたまりにすることができた (第 5 章)。
- ⑤ 職業移動は「継続」、「流入」、「流出」と整理して分析し、職業分類の妥当性を確認するとともに移動の特徴を明らかにした (第 6 章)。
- ⑥ 上記、スキル、知識、仕事環境、職業興味、価値観は各職業全体で 30 の数値になるが、この間の相関をみると (図表、他)、様々な関係を見ることができた (第 7 章)。

#### 主な研究結果

- ① 職業興味に関してはホランドの研究に基づく RIASEC について、職業に関する価値観に関しては、「達成感」、「成長」、「社会的地位」、「人間関係」、「自律性」、「労働条件」を設定しデータを分析し、職業興味と価値観に関して 601 職業の基準値が得られた (第 2 章)。
- ② 仕事環境に関してはデータを収集した 14 項目を因子分析したところ、「座り作業」、「他者とのかわり」、「屋外作業」、「影響度・責任」、「流れ作業」の 5 因子が得られた (第 3 章)。
- ③ 職務の遂行に必要なスキルに関しては、「基盤」、「数理」、「テクニカル」、「ヒューマン」、「コンピュータ」、

#### 本研究の成果と意義

今回得られた 601 職業の職業興味 6 項目、価値観 6 項目、仕事環境 5 因子、スキル 6 因子、知識 7 因子の計 30 の数値は職業毎の基準値といえるものであり、これにより職業間の関係をみることができ、それぞれの職業はどの程度近く、また離れているかを知ることができる。さらに本研究では職業間の移動という次元(時間軸)を加えた分析も行っており、転職や職種転換を考えると、時間軸を加えた職業の捉え方はより実態に合ったものといえる。職業移動に関しては、まだまだ多くの分析と検討が可能であるが、このような研究が蓄積されれば、就職や転職、職種転換や能力開発にあたって、判断の参考となる一つの基礎的情報を提供できることになる。

図表 職業興味、価値観、仕事環境の各基準値間の相互関係 (601 職業、21,033 名)

	R 現実的	I 研究的	A 芸術的	S 社会的	E 企業的	C 慣習的	達成感	成長	社会的地位	人間関係	自律性	労働条件	座り作業	他者とのかわり	屋外作業	影響度・責任	流れ作業
R 現実的	1	.235**	-.016	-.436**	-.268**	-.080	.133**	-.082*	-.172**	-.111**	.036	-.216**	-.243**	-.295**	.222**	.014	.359**
I 研究的	.235**	1	.215**	-.081*	.292**	-.326**	.423**	.617**	.585**	-.072	.527**	.212**	.391**	.057	-.247**	.191**	.079
A 芸術的	-.016	.215**	1	.271**	.437**	-.482**	.549**	.501**	.194**	.372**	.521**	-.376**	.149**	.151**	-.199**	.190**	-.250**
S 社会的	-.436**	-.081*	.271**	1	.532**	-.041	.286**	.455**	.364**	.743**	.327**	.117**	.016	.776**	-.217**	.399**	-.506**
E 企業的	-.268**	.292**	.437**	.532**	1	-.254**	.408**	.563**	.449**	.365**	.508**	.149**	.363**	.579**	-.243**	.255**	-.260**
C 慣習的	-.080	-.326**	-.482**	-.041	-.254**	1	-.474**	-.469**	-.156**	-.150**	-.491**	.293**	-.135**	-.015	.043	-.026	.295**
達成感	.133**	.423**	.549**	.286**	.408**	-.474**	1	.764**	.500**	.464**	.799**	-.280**	.118**	.262**	-.018	.482**	-.263**
成長	-.082*	.617**	.501**	.455**	.563**	-.469**	.764**	1	.742**	.472**	.747**	-.075	.340**	.491**	-.295**	.455**	-.265**
社会的地位	-.172**	.585**	.194**	.364**	.449**	-.156**	.500**	.742**	1	.298**	.537**	.428**	.408**	.509**	-.230**	.531**	-.052
人間関係	-.111**	-.072	.372**	.743**	.365**	-.150**	.464**	.472**	.298**	1	.407**	-.093*	-.213**	.571**	-.073	.398**	-.444**
自律性	.036	.527**	.521**	.327**	.508**	-.491**	.799**	.747**	.537**	.407**	1	-.140**	.238**	.272**	-.135**	.449**	-.349**
労働条件	-.216**	.212**	-.376**	.117**	.149**	.293**	-.280**	.075	.428**	-.093*	-.140**	1	.277**	.284**	-.308**	-.010	.124**
座り作業	-.243**	.391**	.149**	.016	.363**	-.135**	.118**	.340**	.408**	-.213**	.238**	.277**	1	.192**	-.382**	.160**	.109**
他者とのかわり	-.295**	.057	.151**	.776**	.579**	-.015	.262**	.491**	.509**	.571**	.272**	.284**	.192**	1	-.165**	.588**	-.195**
屋外作業	.222**	-.247**	-.199**	-.217**	-.243**	.043	-.018	-.295**	-.230**	-.073	-.135**	-.308**	-.382**	-.165**	1	-.054	.004
影響度・責任	.014	.191**	.190**	.399**	.255**	-.026	.482**	.455**	.531**	.398**	-.449**	-.010	.160**	.588**	-.054	1	.051
流れ作業	.359**	.079	-.250**	-.506**	-.260**	.295**	-.263**	-.265**	-.052	-.444**	-.349**	.124**	.109**	-.195**	.004	.051	1

注 1) 30 名以上データが集まった 601 職業に関して基準値間の相関行列を出している。この元となるのは 21,033 名のデータである。

注 2) \*\* は 1% 水準で有意、\* は 5% 水準で有意。相関係数の絶対値が .500 よりも大きなものに着色 (白黒印刷の場合は灰色) している。

# I 調査研究成果

## 6. キャリアガイダンス

「中小企業における人材の採用と定着一人が集まる求人、生きいきとした職場／アイトラッキング、HRM チェックリスト他から」

(労働政策研究報告書 No. 147 / 平成 24 年 3 月)

担当：松本真作

### 研究の目的と方法

中小企業の課題であり関心事である人材の採用と定着に関して、各方面から検討を行った。人材の採用に関しては求人票や求人情報が求職者にどのように見られているか（アイトラッキングによる実験）、また、仕事や職場の選択において求職者がどのような点を重視しているか検討した（Web 調査）。人材の定着や職場の活性化に関しては、当機構が開発した「HRM (Human Resource Management) チェックリスト」を、様々な企業で実施しデータを蓄積しており、これまでに 200 社以上 1 万名以上のデータが集まっていることから、この蓄積してきたデータを職場の活性化、職場への人材の定着といった側面から分析した。

### 主な研究内容

本報告は第 I 部と第 II 部の 2 部から構成されている。第 I 部では人材の採用に関して、主に中小企業を念頭にどのようにすれば人が集まるか検討し、第 II 部では人材の定着に関して、職場の状況をどのように捉え、その状況と会社への帰属意識や仕事に取り組む姿勢、またストレス反応との関係等、人材が定着する職場として、職場が生きいきと活性化するにはどうすればよいか検討した。

- ①アイトラッキングの実験より求人票等で注目するのは「仕事の内容」であり、応募に前向きになるのも躊躇するのも「仕事の内容」であった（図表参照）。注視時間に関して女性は就業場所と就業時間を男性よりも長く見ていた。年齢に関して若年は本社所在地、中高年は沿線／就業場所の注視時間が長い等、様々な結果が得られた（第 I 部第 1 章）。
- ②仕事や職場の選択で重視されると考えられる 60 項目を用意し、性別年齢が均等になるように 500 名、Web 調査によりデータ収集した（第 I 部第 2 章）。
- ③学生等若者が企業をどのように見ており、どのような企業に魅力があると感じているか最近の調査結果を収集し検討した（第 I 部第 3 章）。
- ④中小においても海外展開の必要性が高まっていることから、中国での日本企業の人材問題に関する現状を紹介し、コンサルタントとして関わっている筆者が中国でのカネボウとホンダを事例として紹介している（第 I 部第 4 章）。
- ⑤これまで各社で実施し蓄積してきた 200 社以上、1 万名以上の HRM チェックリストのデータを用いて、職場や仕事の状況を見る「ワークシチュエーション」

の部分进行分析した。ワークシチュエーションの「I 職務」は年齢とともに上昇しており、職務による違いもみられた。中小と大企業の相違等も検討した（第 II 部第 1 章）。

- ⑥ HRM チェックリストの「コミットメント」に関する項目を分析したところ、想定した因子が確認された。（第 II 部第 2 章）。
- ⑦ストレス反応は（抑鬱気分、不安、怒り、身体反応）、年齢とともに低下していた。また、ワークシチュエーション（上記⑤）が肯定的であれば、ストレス反応が低下する関係が示された（第 II 部第 3 章）。
- ⑧定着対策としても重要な企業の教育訓練に関して、従業員の意識調査と企業調査を収集し、状況を整理し現状を検討した（第 II 部第 4 章）。
- ⑨職場の利点や長所、魅力や希望といったポジティブな側面に注目し、活発で様々な良い面がある組織（ポジティブな職場）に転換するための、一つの具体的な方法として、オープンで自由な雰囲気メンバーが生産的に会話する「ワールドカフェ」を取り上げ、実践方法や効果を検討した（第 II 部第 5 章）。

### 本研究の政策的意義

本研究から導かれる中小企業の人材確保と人材活用に関する種々のポイントは、中小企業における人事労務管理の参考になることと考えられる。また、最近の厳しい採用状況において、学生や若者が中小企業を就職先の選択肢に加えること、そして、若年層が職場に定着し生きいきと力を発揮することに繋がることも期待される。

図表 アイトラッキングによるヒートマップの一例



# I 調査研究成果

## 6. キャリアガイダンス

### 「成人キャリアガイダンスの多様なニーズとそのあり方に関する調査研究」

(労働政策研究報告書 No. 149 / 平成 24 年 3 月)

担当：下村英雄

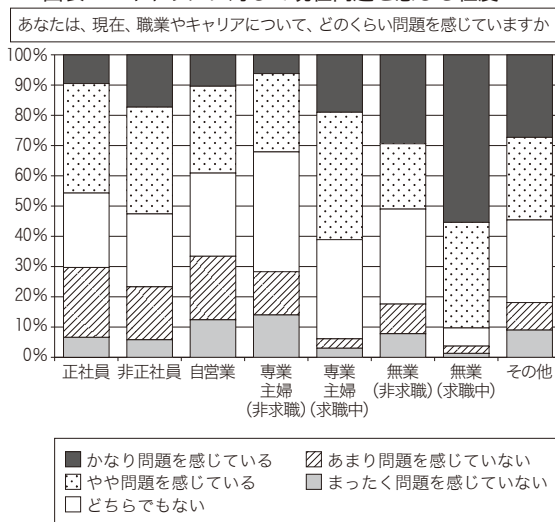
#### 研究の目的と方法

仕事と家庭をめぐる昨今の環境変化によって 30 代～40 代の就労者を中心とするミドル層の働き方は変化し、新たなキャリアガイダンス・ニーズが生じている可能性がある。そこで、本研究では、30 代・40 代の正規就労者・非正規就労者・無業者・求職者・専業主婦を対象に調査を実施し、現在どのようなニーズがあるのかを明らかにし、現在の就労状況・意識、これまでのキャリア等との関連を検討することを目的とした。

#### 主な事実発見

1. 現在、求職中の専業主婦あるいは求職中の無業者（失業者）において自らのキャリアや職業に対する問題意識が高く、キャリアガイダンス・ニーズが高かった（図表 1 参照）。
2. 現在の意識との関連では、自尊感情が低い者もしくは抑うつ傾向がある者は自らのキャリアや職業生活に問題を感じている割合が高かった。特に、抑うつ傾向の高い回答者は、過去に人間関係、倒産・リストラ、職場のトラブル、配偶者との離死別など問題を抱えていたことが多く、そうした問題が現在に至るまで影響を与えているようであった（図表 2 参照）。
3. 上記以外の結果として、例えば「学校時代に成績が悪かった」「転職回数が多い」など、学校から職業への移行やその後の若年キャリアの問題をそのまま 30～40 代の成人キャリアの問題に持ち越していることが示された。一方、中核的な正社員層ではキャリアに対する問題意識およびサポートのニーズは低かった。

図表 1 キャリアに対して現在問題を感じる程度



#### 政策的含意

1. 求職中の専業主婦、その他の求職者、無業者、非正規就労層がミドル層において拡大し、ミドル層全般のキャリアガイダンス・ニーズも拡大している。ミドル層に向けたキャリアガイダンス施策は従来から行われているものも含めて拡充する方向で考えるべきである。
2. 抑うつ傾向がある対象層は、従来、臨床心理学的な介入支援の対象として捉えられることが多かったが、本研究の結果から適切なキャリアガイダンス的な介入支援によって何らかの解決が図られる場合が多い可能性が示唆された。
3. 大企業で働くホワイトカラー大卒男性のキャリアガイダンスは本人のニーズが低いために相対的に看過されやすい現状がある。しかし、相対的に問題が少ない対象層であるが故に問題が放置されやすく適切な配慮が行き届かない場合がある。改めて大企業におけるキャリアガイダンスの必要性を人事労務管理・人材育成との関わりをふまえて考慮する必要がある。

#### 政策への貢献

上記の事実発見および含意をふまえて、(1) 日本のミドル層の環境変化に伴う新たなキャリアガイダンス・ニーズに対する対応、(2) ミドル層におけるパーソナルな支援とキャリアガイダンスとの接合、(3) 大企業等における中核的なホワイトカラー層に対するキャリアガイダンスの再検討等について、政策的な示唆を行った。

図表 2 抑うつ傾向ありの者が過去にキャリアガイダンスを必要とした場面

	抑うつなし N=1598	軽度の抑うつ性あり N=1542	抑うつ傾向あり N=604	sig.
【転職関連】				
より労働条件の良い仕事に転職したいと思った時	34.5%	39.4%	40.8% **	
やりがいのある仕事に転職したいと思った時	27.5%	28.0%	26.9%	
人間関係などの問題があって転職したいと思った時	15.7%	22.3%	36.5% **	
倒産やリストラがあって転職せざるをえなかった時	16.0%	18.0%	24.5% **	
【職場関連】				
職場でトラブルがあった時	13.0%	20.0%	30.9% **	
職場で配置転換や部署の異動があった時	12.5%	13.9%	16.4%	
職場で仕事の内容が変化した時	13.8%	16.5%	18.0%	
職場で将来の方向を定めたいと思った時	14.7%	15.0%	15.6%	
【家庭関連】				
結婚して家庭を持つとした時（家庭をもった時）	13.1%	14.9%	17.2%	
子どもが生まれたり、育児の問題が生じた時	22.0%	21.9%	18.9%	
子どもの手が離れた時	9.6%	10.1%	8.4%	
配偶者と離婚や死別した時	6.2%	8.5%	10.4% **	
【その他】				
学校を卒業後、自分で最初の仕事を見つけたいと思った時	22.2%	23.4%	24.0%	
ある程度の年齢になって定職に就きたいと思った時	10.1%	16.2%	23.6% **	
非正社員から正社員になりたいと思った時	10.2%	14.3%	23.9% **	
友人や知人に就職の相談をされた時	3.6%	2.9%	2.7%	
その他	5.2%	3.0%	4.0% **	

※ \*\* は 1%水準で統計的に有意な違いが見られた箇所。  
各行で値が最も大きかった箇所に網掛けを付した。

# I 調査研究成果

## 6. キャリアガイダンス

### 「若年者の自尊感情の実態と自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス」

(ディスカッションペーパー DP-11-06 /平成 23 年 11 月)

担当：下村英雄

#### 研究の目的と方法

本研究は、若年キャリアガイダンスに関する基礎的な研究として若年者の自尊感情に関する知見を提示し、自尊感情等に配慮したキャリアガイダンスに向けた政策的な論点を提出することを目的とした。具体的には、労働行政等における若者の自尊感情に対する関心の高まりを指摘し、自尊感情に関する学術的な先行研究などの知見をふまえた上で、若年者の自尊感情に配慮したキャリアガイダンスに向けて検討すべき課題を指摘した。

上記の目的を達するにあたって、23～27歳までの若年就労者等 5,576 名（正規就労者・非正規就労者・求職者・無業者・専業主婦を含む）を対象とした調査データの再分析をもとに若年者の自尊感情の実態を検討した。その上で、若年者の自尊感情に配慮したキャリアガイダンスに向けて若干の政策的な示唆を行った。

#### 主な事実発見

- ①本研究の結果、無業の状態にある者、求職中の者、学校卒業時の就職に失敗したと感じている者、正社員として働いた経験の短い者、自分の職業の向き不向きなどを含めた将来の目標等が明確でない者、特に自尊感情が低いことが示された。
- ②そのため、総じて正規就労への距離が遠い対象層に

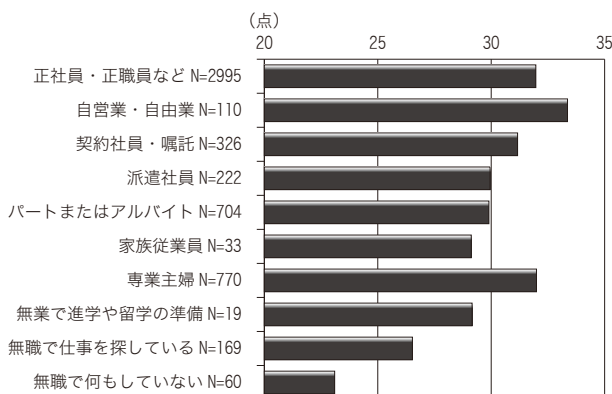
対して、特に自尊感情に配慮したキャリアガイダンスが重要であることを示唆した。

- ③また、若年者の自尊感情に配慮したキャリアガイダンスに向けて、個別支援のみならず、グループ支援および情報支援も重要であることを指摘した。特に、将来目標の明確化、他者からの受容、認知の変容、長所への焦点化、生活面での規律の回復などの有効性を論じた。

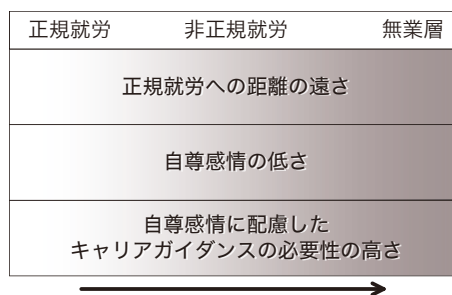
#### 政策的含意

- ①若年キャリアガイダンス全般について、職業やキャリアに関する直接的な支援だけではなく、それに先立つ心理面での支援（パーソナルな支援）をより重視すべきであることを述べた。自尊感情および就労に向けた意欲・意志を、よりいっそう重視することによって、若年キャリアガイダンスはよりいっそう実効を上げる可能性があることを示唆した。
- ②自尊感情等に配慮したキャリアガイダンスを提供する人材については、職業やキャリアの相談支援を中心的に行っている人材に、自尊感情回復のための支援スキルを特に習得させるメリットを示唆した。
- ③若年労働市場に参入してくる前の学校段階の若者の自尊感情を上げる方策についても十分に検討すべきであることを述べた。

図表 1 現在の就業状況等による自尊感情得点の違い



図表 2 自尊感情に配慮したキャリアガイダンスの必要性



研究の目的と方法

公共職業安定所の職業相談の窓口において、職員が求職者等への対応に苦慮している困難場面をとりあげ、その対応方法に習熟する研修プログラムを開発するための基礎資料を得ることを目的として、公共職業安定所の職員である労働大学の研修生を対象とした3種類の質問紙調査を実施した。

困難場面の経験について聞く自由記述形式の調査1により135事例を収集し、28の困難場面の項目に整理した。調査2では、一般職業紹介の対象とならない3場面を除外した25の困難場面について、相談窓口での対応の困難さを評価することを求め、分析の結果12項目に絞った。12項目の困難場面に該当する調査1の59事例から、対応方法の記述部分を抜き出し、9種類の対応方法に整理した(図表1参照)。困難場面ごとに9種類の対応方法を提示し、困難場面の対処として考えられる対応方法について聞く調査3を実施した。

主な事実発見

- ①調査2のデータを因子分析にかけ、職業相談の困難場面について、就職支援を進める上で求職者の意識や行動に課題がある「求職者の意識・行動上の課題」因子、職員がコントロールすることが難しい案件について求職者から苦情を受ける「求職者からの苦情」因子、求人者と求職者の間で希望や職場環境等の情報に相違がある「求人者と求職者の情報の齟齬」因

図表1 職業相談の困難場面における9種類の対応方法

- 求職者の話をじっくりと聞く姿勢で臨む  
就職に対する希望や仕事探しでの不平や不満など求職者の話したいことをじっくりと聞く姿勢で相談に臨むこと。
- 利用できる制度・サービスや関係団体の情報を提供する  
雇用保険制度や職業訓練制度など求職者が利用できる制度やサービスに関する情報を提供すること。労働基準監督署などの関係機関に関する情報の提供も含む。
- 雇用情勢や労働条件など地域の労働市場の情報を提供する  
就職を希望する地域の雇用情勢や希望する業種・職種労働条件などの労働市場に関する情報を求職者に伝えること。
- 求職者に合った仕事・働き方や求人提案する  
求職者のこれまでの仕事の経験や勤め先での処遇と、求人票に記載されている仕事内容や労働条件などを照らし合わせ、求職者の希望に合った仕事や働き方について提案したり、求人を紹介すること。
- 求職者と一緒に、求人内容・応募状況等の求人情報を確認する  
求職者と一緒になって、求人票やハローワークシステムに記載された求人内容や応募状況等を確認すること。
- 求人者に問い合わせて、聞き取った内容を求職者に伝える  
求職者が、求人票及び求人管理情報登録内容以外の求人に関する情報を必要としている場合、求人者に問い合わせて、その内容を求職者に伝えること。
- 求職者にとって必要な情報の探し方を助言する  
求職者の必要としている就職や仕事などに関する情報がどこにあり、どのようにすれば利用できるかを教えること。
- 家族・知人等の第三者に意見を聞くように助言する  
家族や友人・知人などの他者の意見を聞くように求職者に助言すること。身近な他者の視点から自分自身の就職やキャリアのことを考えるように助言することも含む。
- 求職者のものの見方や考え方をえるように助言する  
求職者が就職の可能性について極端に悲観的になっていたり、求人への選択や労働条件の希望などで就職の可能性を狭める思い込みやこだわりなどの考え方をえるように説得すること。

子の3因子を抽出した(図表2参照)。

- ②因子ごとに負荷の高い項目を見ると、求人と求職のミスマッチの関与が大きく、関与の仕方として、「情報レベルでのミスマッチ」「情報レベルでは現れないミスマッチに対する苦情」「求職者の思い込みやこだわりによるミスマッチ」の3分類することができた。
- ③調査3のデータを数量化第Ⅲ類の分析にかけた結果、9種類の対応方法は、「求人者と求職者の希望を確認し、相手に伝える対応」「労働市場ならびに仕事・働き方に対する求職者の認識の変容に働きかけていく対応」「第三者や他の機関の機能を活用する対応」の3グループに整理することができた。また、「求人者と求職者の間の情報の齟齬」や「求職者からの苦情」といった困難場面では、「求人者と求職者の希望を確認し、相手に伝える対応」と関連性が強く、「求職者の意識・行動上の課題」といった困難場面では、「労働市場ならびに仕事・働き方に対する求職者の認識に働きかけていく対応」と「第三者や他の機関の機能を活用する対応」との関連性の強いことが明らかにされた。

政策への貢献

厚生労働省の協力のもと、研修プログラムを開発し、のべ22の労働局で実施した。補論では、研修プログラムの効果に関する調査の結果を分析し、研修プログラムの前後で、職員が困難場面での対処がイメージできるようになるなどの研修の効果を経験した。

図表2 職業相談の困難場面に関する因子分析

項目内容		第一因子	第二因子	第三因子
求人者と求職者の間の情報の齟齬	求人者で求められる資格を持っていない求職者が応募を希望する	.905	.058	.209
	特定の経験が必要とする求人に対して、経験のない求職者が応募を希望する	.756	.129	.002
	求人者の学歴要件に達しない求職者が応募を希望する	.500	.203	.339
求職者からの苦情	問題のある求人企業の状況について、求職者に対する伝え方がわからない	.452	.249	.117
	高齢求職者が、年齢不問求人に対する不快感や苦情を職員につづける	.003	.786	.082
	求職者から求人企業の対応の悪さについて苦情を言われる	.098	.588	.235
	求職者から求人等の内容が実際と違うと苦情を言われる	.251	.551	-.045
求職者の意識・行動上の課題	求職者から求人票の内容及び求人管理情報登録内容以外のことを詳しく聞かれる	.327	.485	.012
	求職者が資金など特定の条件にこだわり、そのほかの求人内容を考慮できない	.246	.067	.621
	求職者の希望する労働条件(就業時間、賃金等)が求人の実情にあわない	.093	.215	.606
	求職者がどんな仕事をしたらいいかわからない	.055	.093	.534
	求職者に質問をしても何も答えてくれない	.020	-.091	.522
	寄与率	17.481	14.117	12.893
	累積寄与率	17.481	31.598	44.491

### 研究の目的と方法

本研究は、中小企業による「既卒者（学校を既に卒業しかつ正規の仕事に就いたことがない、あるいは正規の仕事で早期離職した 35 歳未満の若者）」採用の現状を把握し整理することを目的とする。

方法 1) 政府統計等のマクロデータを分析し、新卒人材が不足している分野を探索した（問題 1）。

方法 2) JILPT の既存調査（調査シリーズ No. 43 「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」）のデータを再分析し、新卒採用枠と中途採用枠において、どのような企業が何のために既卒者を募集・採用したのかを明らかにした（問題 1・2）。

方法 3) 既卒者採用実績を持つ中小・中堅企業にヒアリング調査を行い、既卒者を採用する目的、方法、求める条件、実際の採用事例、制度の活用状況、今後の課題等を尋ねた結果をとりまとめた（問題 2・3）。

### 主な事実発見

問題 1: 既卒者に対する労働力需要をもつ企業の特徴

方法 1) 新卒人材が不足している分野は、高卒：①中小規模、②建設業、サービス業、卸売小売業、③サービス職。大卒：①中小規模、②卸売・小売業。

方法 2) 新卒採用枠：中小規模、飲食宿泊業、情報通信業、医療福祉教育業が既卒者を採用する傾向。新卒採用中心の採用管理を行う企業は既卒者を採用しない傾向。中途採用枠：既卒者は募集しない傾向。

問題 2: 企業が既卒者を募集・採用する目的

方法 2) 大企業や情報通信業は、新卒採用枠でのみ、若く就業経験がない既卒者を長期的に育成する目的

で募集・採用する。中小企業は新卒不足を補うために既卒者を募集・採用するが、即戦力の獲得や訓練コストの節約を目的とする企業もある。

方法 3) 新卒採用中心の企業は「新卒者の代わり」等の消極的理由を、中途採用中心の企業は「教育訓練コストが節約できる」等の積極的理由を挙げる。

問題 3: 企業が既卒者を募集・採用する方法（方法 3）

- ・全調査対象企業が職種別の採用をしていた。
- ・既卒者の募集・採用過程は企業の正社員採用管理方針によって三類型に分類できる（図表参照）。
- ・「トライアル雇用制度」「新卒応援ハローワーク」「第 3 号求人」の活用事例が得られた。

### 政策的含意

「既卒者」概念は多様な若者を含むため、以下の基準で分類し、各状況にあった支援の提供が望まれる。

- 1) 年齢：新卒採用枠で採用される若い既卒者にはマッチング支援が、年長既卒者には中途採用枠で求められる就業経験や知識・技術の取得の支援が有効。
- 2) 学歴：高卒の既卒者には、新卒時点（18 歳）から応募可能年齢（20 歳以上）までに「社会人」としてある程度成熟できるように支援を行う必要がある。
- 3) 職種：希望職種にあった支援が必要（例：SE = 専門知識・技術。営業 = 訓練を伴う就業経験）。

### 政策への貢献

若年者・中小企業に対する雇用支援政策を効率的・効果的に運用していく際の参考資料として活用できる。

図表 既卒者の募集・採用過程の三類型

	類型 1	類型 2	類型 3
正社員採用管理方針	新卒採用中心	中途採用中心	新卒採用枠と中途採用枠を区別しない（学校経由の新卒採用も、ハローワーク経由の既卒者採用も、同じ「訓練可能性の高い若者」を採用するという目的のための手段として同列に扱う）
従業員規模	大きめ	小さめ	小さめ
新卒採用の対象者	新卒者と同等の者	新卒採用を実施した経験がない企業が多い	若年者を中心に採用（ベテランの有経験者の採用は稀）
中途採用の対象者	即戦力となる有経験者	未経験の若者～ベテランの有経験者	
既卒者の位置づけ	新卒者の代わりとして長期的に育成	・新卒者よりも訓練コストを節約できる人材 ・準即戦力（若干の教育訓練で職務を遂行できる人材）	新卒者と既卒者を区別せず「訓練可能性の高い若者」と捉え、長期的に育成
既卒者に求められる条件	応募可能年齢の上限 新卒と同程度の年齢（20 代前半）	訓練可能性が期待できる程度の若さを求める一方で、就業経験も評価の対象とするため、30 代前半～40 歳と高めを設定する企業が多い	職場コミュニティへの順応性や定着可能性の高さを期待できる程度の若さ（30 歳までとする企業が多い）を重視する。一方で、「社会人」としてある程度成熟していることを求めるため、未成年である新規高卒者は応募不可とする企業もある（社会経験を積んだ既卒の高卒者は応募可能）
就業経験	他社での就業経験がないこと	他社での就業経験は必須ではないが評価の対象となる	他社での就業経験は不問だが、あれば「社会経験」の一つとして評価の対象となる
知識・技術等	採用管理方針よりもむしろ職種・業界によって異なる。経理、SE などでは基礎レベルの知識・技術が求められる場合があるが、一般事務、営業、サービス、生産工程、職人等では不問。専門分野に特化した業界では全ての職種に対して特定の知識（例：語学力）が求められる場合がある。		

### 厚生労働省の職業分類とは

厚生労働省の職業分類は、1953年に当時の労働省が職業安定法第15条の規定にもとづいて公共職業安定所の業務に共通して使用される職業分類として作成したものである。その後、1965年、1986年、1999年にそれぞれ改訂が行われ、2011年の改訂は通算4回目の改訂にあたる。

1953年版職業分類は、公的統計調査の結果を職業別に表示する際の職業の基準として当時の行政管理庁が設定した日本標準職業分類と違いが大きく、公共職業安定所の業務統計と、職業別集計に日本標準職業分類を使用した公的統計調査の結果とを容易に比較・照合することは困難であった。このため1965年の改訂では、大・中・小・細分類の4段階分類のうち大・中・小分類の項目は日本標準職業分類に準拠して設定し、細分類の項目は職業紹介業務で共通に使用するものとして設定された。

それ以降、上位分類の項目は日本標準職業分類との整合性を確保すること、および細分類の項目は職業の実情に応じた見直しを行うことの2点を基本方針にして改訂が行われている。

### 改訂の課題と基本方針

厚生労働省の職業分類は職業紹介業務に使用することを第一義としながらも、その体系の骨組みである大・中分類を日本標準職業分類と共有していることが特徴である。1999年に職業安定法が改正され、職業分類の位置づけが大きく変わった。それ以前は公共職業安定所での使用に限定されていたが、改正後は職業紹介事業、労働者の募集事業、労働者供給事業に共通して

使用する職業分類になった。このため、2011年の改訂では、①職業紹介業務での使用、②日本標準職業分類との整合性の確保、③官民共通の職業分類に対する配慮という3点を前提にした見直しが行われた（図表参照）。

分類項目の改訂に関する基本方針は以下のとおりである。大・中分類の項目は日本標準職業分類に準拠して設定すること、小分類は日本標準職業分類に準じて項目を設定するが、職業紹介業務の必要に応じて項目を補正すること、細分類は職業紹介業務の遂行に必要な職業を中心に項目を設定し、職業定義等の内容説明を付加すること。

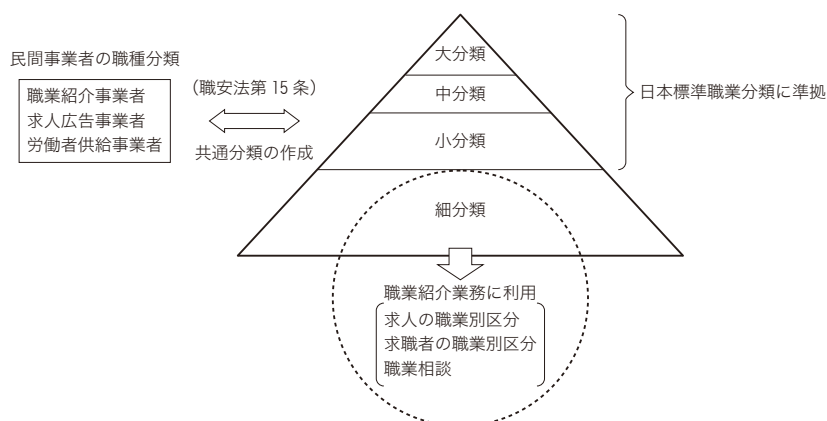
### 改訂の結果

今回の改訂の最大の特徴は細分類の見直しである。旧分類の細分類に表示されていたのは項目名のみであった。今回の改訂では、それを全面的に見直し、業務での利用頻度の高い職業を細分類に設定するとともに、それぞれの項目に職務範囲、類似職務との関係、分類上の留意点、例示職業名などの内容説明が付加された。

### 政策への貢献

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、2007年度から職業分類研究会や職業分類改訂委員会を設置して改訂案の作成作業を行ってきた。同委員会のとりまとめた改訂案は、2011年3月、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、同年6月に公表された。公共職業安定所では2012年3月から求人・求職の受理等の業務に新職業分類が使われている。

図表 厚生労働省の職業分類を取り巻く環境



# I 調査研究成果

## 7. 国際研究部

### 「アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク」

(労働政策研究報告書 No. 144 / 平成 24 年 3 月)

担当：国際研究部

#### 研究の目的と方法

本研究は、アメリカで 1990 年代以降に拡大している労働者の権利擁護や労働条件向上、職業訓練を担う「新しい労働組織」とそのネットワークの構造、成り立ち、および方向性を探ることを通じて日本への示唆を得ることが目的である。

調査対象組織はワシントン D.C.、ニューヨーク、ニュージャージー、ミシガン、ウィスコンシン、オハイオ、マサチューセッツ、カリフォルニアなどで、30 箇所を数えた。研究方法は、それらの組織を訪問して関係者にインタビューを行ったほか、調査で入手した資料および先行研究の文献調査による。

#### 主な事実発見

アメリカでは団体交渉を基盤として、労働組合と使用者が労働条件と医療保険や年金などの社会保障水準の維持・向上を行い、その成果を労働組合のない企業で働く労働者にも波及させてきた。これがニューディール型労使関係システムである。

その前提が崩壊したことから、労働条件の向上、医療保険や年金など企業が負担する制度の恩恵に預かることができない労働者の数が 1980 年代から急増した。新しい労働組織はそれら企業が負担する制度の恩恵に預かることができない労働者に、権利擁護、職業訓練、労働条件の向上、医療保険や年金などのサービスの提供などを行う。

本研究では、これら新しい労働組織を「企業内重視」、「企業内を重視して企業外を視野に入れる」、「企業外を重視して企業内を視野に入れる」、「企業外重視」、「中間支援組織」の五類型を用いて分析し、企業内の労働組合と使用者の関係に留まらない労使関係システムの将来像について展望した。また、これら新しい労働組織には、組織間、組織に関わる人間同士が密接に連携しあうことや、長期的な視野に立って人材育成を行うというところに、コミュニティ・オーガナイズング・モデルの活用があることを発見した（図表参照）。

#### 政策的含意

政策的含意には、労使関係システムと政策形成、労働力媒介機関と相互扶助、そのほかの三点をあげた。

労使関係システムと政策形成については、政策形成の場に、労使だけでなく、労働者とその家族、学校、地域住民、職業訓練・職業紹介機関、職業訓練 NPO、

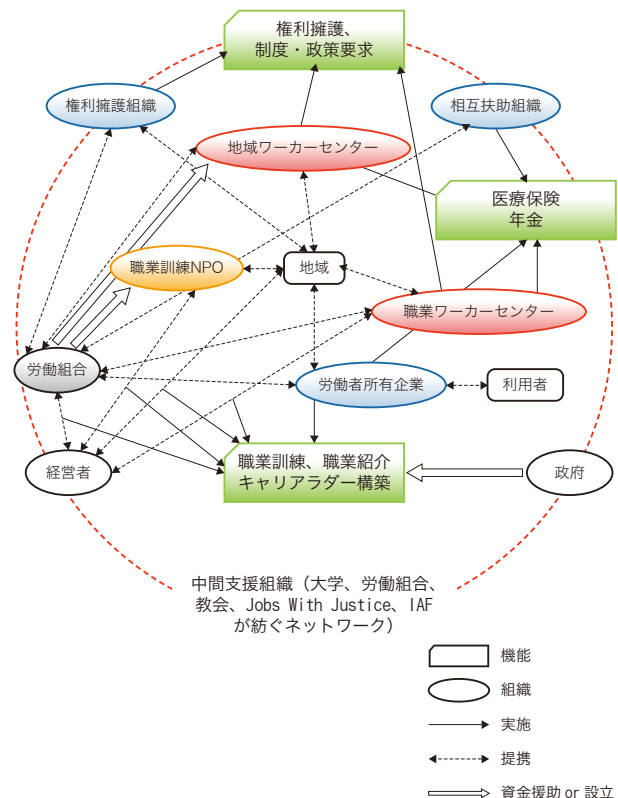
労働者所有企業、相互扶助組織など従来は必ずしも労働問題に特化していなかったアクターを参加させることが参考になるとした。

労働力媒介機能機関と相互扶助に関しては、受益者の需要に効率的かつきめ細かく対応することを目的とした場合、地域に根ざしたさまざまなアクターの主体的な参加が日本においても有効かどうか検討が必要だとした。

また、相互扶助の在り方については、医療保険や年金といった従来は長期安定型雇用のもとで企業が多くの負担してきた社会保障制度の恩恵に預かることができない労働者が増えている状況において、アメリカの新しい組織の経験を応用することができるか検討が必要だとした。また、これらの組織は、非正規雇用労働者の拠り所としての意味もあり、その経験が日本においても応用できるかどうか検討が必要だとしている。

そのほかの示唆としては、組織間、組織に関わる人間同士を密接に連携させることや、その活動に携わるリーダーを育成することには特殊な能力が求められることがアメリカの経験から発見されたことから、その手法について研究を深めること、および日本への応用可能性について検討が必要だとした。

図表 新しい労働組織のネットワーク





# I 調査研究成果

## 7. 国際研究部

### 「労働組織のソーシャルネットワーク化とメゾ調整の再構築 —アメリカの新しい労使関係、職業訓練、権利擁護—」

(ディスカッションペーパー DP-11-05 / 平成 23 年 10 月)

担当：国際研究部

#### 研究の目的と方法

本研究は、アメリカで 1990 年代以降に拡大している労働者の権利擁護や労働条件向上、職業訓練を担う「労働組織」とそのネットワークの構造、成り立ち、および方向性を探ることを目的としている。

その姿は断片的にしか日本に紹介されていないため、それぞれの組織の具体的な姿と組織が織りなすネットワークの実像を日本に紹介するとともに、社会政策的な含意を考察することを目指している。本研究は平成 22 年度、23 年度の二カ年計画で行っており、先行研究の文献調査と平成 22 年度の 22 組織 39 人を対象とする面接インタビューに基づいている。

#### 主な事実発見

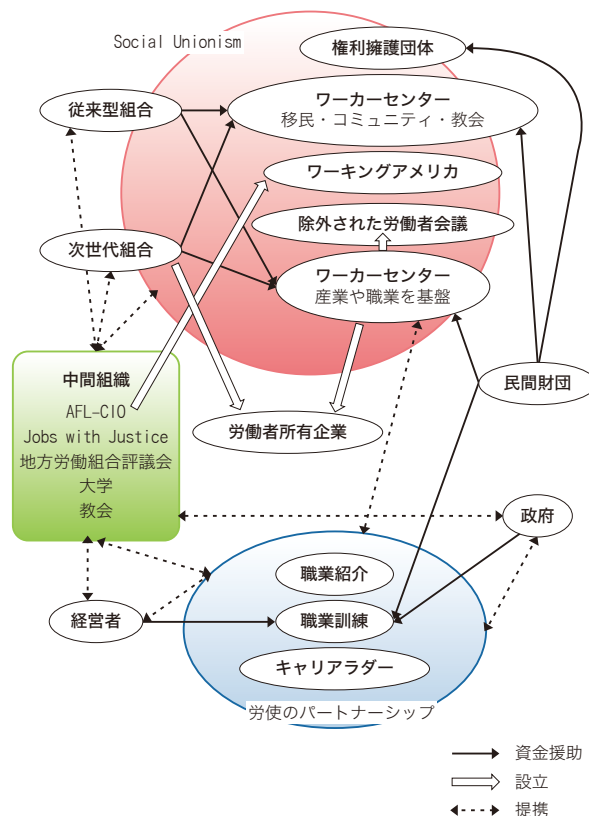
非正規、低賃金といった労働者や失業者、学生などを対象とした「労働組織」は、直接の組織化対象とする労働組合、労働組合員以外にも対象を拡大して相互扶助、権利擁護などを行う「次世代型労働組合」などのほか、ワーカーセンター、職業訓練 NPO、労働者所

有企業、労働者権利擁護団体などの新しい組織がある。ワーカーセンターは、移民労働者、中小企業、教会などを基盤とする労働者が会員である。これらの組織は、リーダーの人材育成を積極的に行うほか、教会や NPO などが組織間の中間的な役割を演じることを通じて密接なネットワークを構築していることがわかった。

#### 政策的含意

労働組合組織率の低下や労働組合の経営協力の進展などを通じ、労働組合は労働組合員以外に対する医療保険、年金などの社会保障制度、職業訓練を通じた労働条件の向上といった社会政策的役割が大きく低下している。したがって、「新しい労働組織のネットワーク」は、非正規、低賃金労働者の社会保障や教育訓練による労働条件の向上、権利擁護、労働者の代表性など、従来は企業と労働組合が担ってきた機能を代替するものとなる可能性だけでなく、経営側との新しいパートナーシップの構築を背景とした教育訓練やキャリアラダーの構築、就業支援などの可能性を期待できるものである。

図表 新しい労働組織のネットワーク (著者作成)



# I 調査研究成果

## 7. 国際研究部

### 「第11回日韓ワークショップ報告書

#### 長時間労働と労働時間の短縮施策：日韓比較」

(資料シリーズ No. 94 / 平成 23 年 9 月)

担当：国際研究部

### 研究の目的と方法

労働政策研究・研修機構では毎年、韓国労働研究院(KLI)と共催で、日韓に共通する労働政策課題を取り扱う「日韓ワークショップ」を開催している。平成23年度は、「長時間労働と労働時間の短縮施策」をテーマとして、5月27日に韓国(ソウル)で開催した。

日本・韓国とも、年間総実労働時間は徐々に減少しているものの、欧州の各国に比べると依然として明らかに長時間労働となっている。今回のワークショップでは、両研究機関の研究者が労働時間に関する日韓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、双方の国の労働時間の実態と、取り巻く状況に対して理解を深めるとともに、課題解決に向けて意見交換を行った。本書はそのワークショップにおける報告論文を収録したものである。

### 主な事実発見

- 韓国では長時間労働問題が深刻な問題となっていたが、法定労働時間の短縮や休日・休暇制度の拡充などにより、総実労働時間は持続的に下落している。しかしながら、国際的にみると依然として比較的高い水準にあり、また産業・職種事業規模間などでの偏りも大きい。交替制勤務という特殊な勤務体制の存在も労働時間の長時間化に影響を及ぼしている。長時間労働の是正に向け、更なる有効な施策が求められている。
- 日本の労働時間の推移については、長期的に減少傾向にあるが、その特徴を分析すると、特に週休制の

拡充期や、労働基準法の改正期に大きく減少している。また、近年の非正規雇用者の割合の増大も、労働時間減少の要因の一つとして指摘できる。今後の長時間労働の是正施策については、特に労働時間の長い労働者層に的を当て、その原因類型に応じて対策を講じることが重要である。

- 日本における労働時間法制の変遷・経緯についても詳解した。法定労働時間短縮政策は1990年頃、年間2000時間を超える総実労働時間に対する国際的外圧を契機に推し進められた。労働時間法制における規制の軸は、当初の生命維持の視点から、健康確保などへと質的に変容してきている。また、労働時間規制をめぐる今後の課題についても示した。
- 日韓とも、長時間労働の背景にある文化的・制度的課題について更に分析を進め、労働時間短縮に向けた有効な施策を模索していくことの重要性を改めて確認した。

### 政策的含意

日韓両国における長時間労働の実態とその背景、労働時間法制の変遷及び、労働時間短縮に向けた今後の課題が明らかになった。

### 政策への貢献

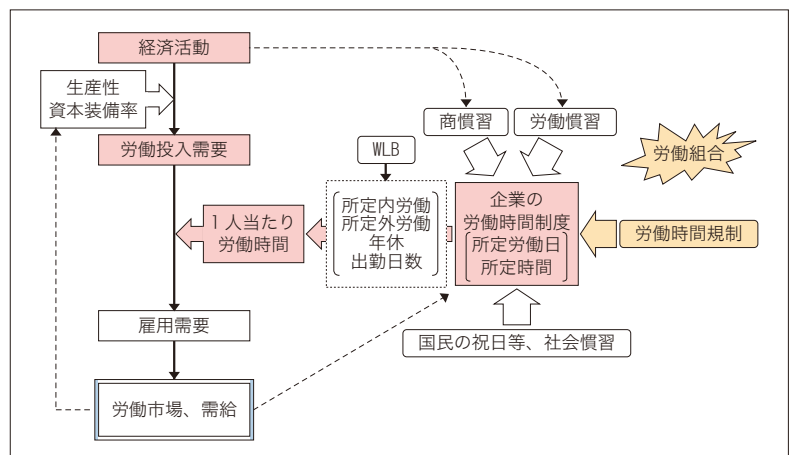
長時間労働問題は、日韓両国にとって、依然として重要な政策課題の一つとなっている。同テーマを取り上げて日韓の比較研究を行い、議論をしたことで、労働時間に関する具体的政策課題の提示に貢献した。

図表1 韓国の自動車部品会社の年間労働時間分布

年間労働時間	企業比率
2,000時間以下	13.6
2,001 - 2,200時間	4.5
2,201 - 2,400時間	18.2
2,401 - 2,600時間	27.3
2,601 - 2,800時間	18.2
2,801 - 3,000時間	9.1
3,001時間以上	9.1
全体	100

注：2009年勤労者の年平均労働時間は2,074時間  
(OECD Employment Outlook 2010)  
資料：全国金属労働組合(2008)、  
金属労組自動車部品会社実態状況

図表2 労働時間を左右する要因(日本)



※「WLB」とは、ワークライフバランスのことである。

# I 調査研究成果

## 7. 国際研究部

### 「第9回北東アジア労働フォーラム

#### 労働者の能力開発とキャリア形成支援の現状と政策課題」

(資料シリーズ No. 98 / 平成 24 年 3 月)

担当：国際研究部

### 研究の目的と方法

労働政策研究・研修機構では毎年、中国労働保障科学研究院 (CALSS)、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検討する「北東アジア労働フォーラム」を開催している。平成 23 年度は、「労働者の能力開発とキャリア形成支援の現状と政策課題」をテーマに、10 月 28 日に日本 (東京) で開催した。

### 主な事実発見

中国では、1994 年の労働法改正以降、急速に労働分野の法整備を進めた。2007 年の「就業促進法」の発行以降、就業促進と職業訓練に関する政策を重点施策としている。政府は、「職業訓練を行い就業させる」、「学歴証書、職業訓練証書と職業訓練資格書は同等の重みを持つ」という 2 つの主要方針により職業能力開発体系を形成している。具体的には、「主体型政策」(職業学校の教育、職業訓練に焦点した政策)、「基礎型政策」(政府による人的資源開発の基礎的事業関連政策)、「補助型訓練」(政府による人的資源開発推進過程における政策の効率・効能の促進向上) という三系統で施策を実施している。

韓国は現在、産業構造の変化による労働者の熟練性の低下、雇用のミスマッチ等が深刻化しており、公共職業訓練政策の大きなエポック期である。具体的な施策としては、中小企業支援コンソーシアム、職業訓練カード制・職業訓練アカウント制の導入、生涯職業能力開発基本計画の樹立及び推進、E ラーニング制度の拡充などである。特に、職業訓練アカウント制 (将来就業訓練カード制) は、西欧先進国の訓練バウチャー制度を韓国の実情に合わせて修正・開発したもので、アジア諸国の中でも先取的取組みだといえる。

日本では、90 年代前半のバブル崩壊以降、経済と雇用の情勢が変動し、人材ニーズ、職業訓練ニーズも大きく変化した。特に 2000 年代以降、労働市場の悪化に伴い、緊急対策の離職者訓練が、公共職業機関のみならず、民間教育訓練機関への委託訓練により盛んに実施されるようになった (委託訓練割合は 7 割以上)。さらに、リーマンショック後は、3 年間で 100 万人の訓練実施を目標とした人材育成・就職支援基金が設けられた。また、非正規労働者の増加に伴い、就業者個人について訓練と就業を記録するジョブ・カード制度が 2008 年に創設され、その活用への期待は高い。「フリーター」や「ニート」など若年者への支援も、若年専用ジョブカフェの創設や学校でのキャリア教育の振興、日本版デュアルシステムの創設などにより実現している。

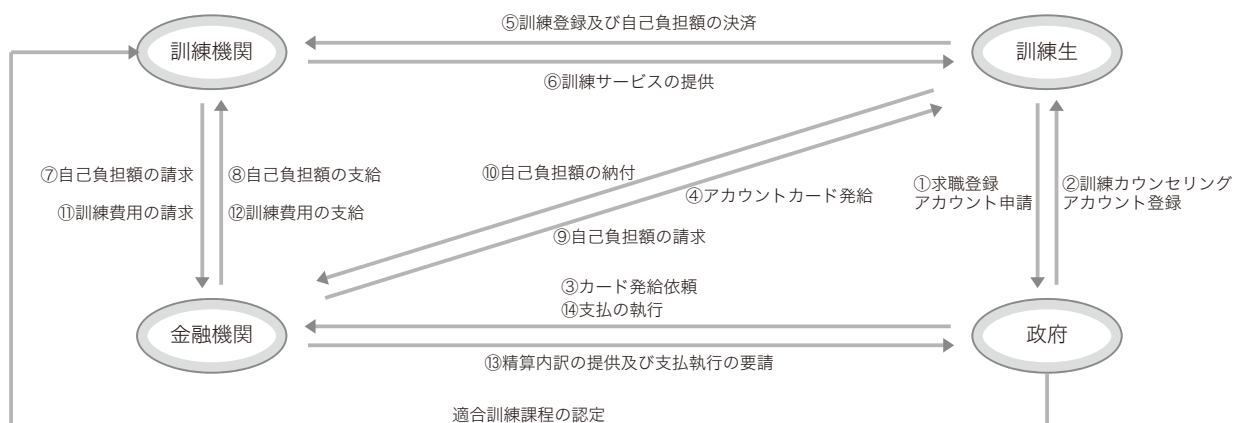
### 政策的含意

日中韓三国における職業訓練とキャリア支援政策の歴史や概要と特徴、各国が現在抱える課題や詳細な状況が明らかになった。

### 政策への貢献

日本では、産業構造の変動や 1990 年代のバブル経済の崩壊により、特に若年層をとりまく就職やキャリア形成が大変厳しい状況にある。また、非正規雇用も拡大傾向にあり、こうした労働者の職業能力をどのように高めていくかが大きな課題となっている。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のための参考情報の提供をおこなった。

図表 韓国の職業能力開発アカウント制の事業体系図



# I 調査研究成果

## 7. 国際研究部

### 「諸外国における能力評価制度

—英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査—

(資料シリーズ No. 102 / 平成 24 年 3 月)

担当：国際研究部

### 研究の目的と方法

本報告書は、諸外国の能力評価制度の実情の確認を目的として、厚生労働省の要請を受けて当機構が行った「諸外国における能力評価制度調査」の結果をとりまとめたものである。調査対象はイギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、中国、韓国の6カ国とEUである。

### 主な事実発見

調査の結果、具体的な実施方法は異なるものの、いずれの国においても何らかの能力評価のための指標が作成されており、特にヨーロッパでは、EU諸国を中心に能力評価制度の共通化、指標化の動きが進んでいることが明らかになった。

### 政策的含意

能力評価の世界においては、世界的に基準標準化のプロセスが進行している。しかし、能力評価基準の標準化は、教育訓練体系の再構築を伴うものであり、わが国でもこのことを念頭に能力評価制度の構築が進められる必要がある。その際留意されるべき点は、国内の実態に沿った能力評価制度の整備である。他国の評価基準あるいはいずれかの既成モデルをそのまま移入して適用させることは、市場の混乱を招く要因となる。特にわが国のような、企業の内部労働市場により分断された労働市場を持つ国と、職種横断的な労働市場を形成してきたドイツ、フランスといった大陸欧州型の国とでは、能力評価制度の持つ意味が根本的に異なる。その意味で、欧州型の能力評価制度をそのままわが国

に持ち込めるわけではない。わが国においては、わが国の労働市場の実態を正確に把握し分析した上で、わが国の実情に見合う形で能力評価制度の再構築を着実にやっていく必要がある。

しかしながら一方で、少子高齢化が急速に進む中、非正規雇用の増加による格差問題の顕在化など、わが国が外部労働市場を機能強化する必要性に直面しているのも事実だ。外部労働市場を活性化させるためには、能力評価基準の整備が不可欠である。さしあたってはすでに導入されているジョブカードの定着、拡充を図ることなどが有効な手段となろう。ジョブカードは、カードを使った就労相談や能力開発・評価といった機能面のみが注目されがちだが、実は、評価された職業能力を市場横断的に個人がポータブルできる社会、すなわち能力評価制度を基盤とした労働市場システム全体の整備までを視野にいたした制度である。従ってジョブカード制度の推進は、さまざまな労働市場インフラの改革を促す可能性を秘めている。実践的な訓練と統一された能力評価基準に基づく評価システムを企業に根付かせ、順次労働市場全体へと普及させていく。まずは「できるものから」検討を進め、展開していくことが重要であろう。こうした取り組みを進めていく過程で、グローバル化に対応する意味においても、欧州ほか諸外国における能力評価制度再構築の取り組みは大いに参考になると思われる。

### 政策への貢献

日本の能力評価制度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すると考える。

図表 各国比較表（諸外国の能力評価制度）

調査項目	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ
制度概要	<ul style="list-style-type: none"><li>1986年に導入されたNVQ（全国資格制度）は、それまで個別に存在していた職種資格を一つの評価制度としてまとめた制度。職業資格にはこの他にBETECをはじめ各種の専門資格がある。</li><li>現在はNVQをはじめ各種の資格が、資格単位制度(QCF)に再編成されている。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>職業能力評価基準は初期教育訓練の学歴に基づく。</li><li>資格の大半は国家資格である。国が管理する職業資格・学位免状は、共通の5段階の職業能力水準分類表(1969年)によって格付けされており、個人の職業能力の証明として定着している。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>職業能力評価は、「教育修了資格」と「職業訓練修了資格」に基づく。</li><li>職業訓練資格には、主に「初期職業訓練資格（主流はデュアルシステムによる訓練）」と「継続職業訓練資格」の2種類がある。</li><li>継続職業訓練資格の一類型として「マイスター資格」が存在。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>1994年に制定された全国スキル・スタンダード法により、業界団体もしくは団体に参加する企業、労働組合もしくは経験のある非管理職従業員、教育機関、コミュニティ組織、地方行政担当者、権利擁護組織による自主的パートナーシップが、自ら能力評価を行って資格認定する制度の普及を試みた。しかし、労働組合の強い産業を除き頓挫した。</li></ul>

(序章の各国比較表より抜粋)

# I 調査研究成果

## 7. 国際研究部

### 「諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査」

(資料シリーズ No. 103 /平成 24 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、諸外国(イギリス、スウェーデン、カナダ)において、均等賃金の促進を目的として導入・実施されている職務分析・職務評価手法の制度枠組みを把握することを目的に、調査を実施した。

#### 主な事実発見

- 各国で推奨される職務評価モデルにおける基本的な評価項目は類似しており、①知識・技能、②努力(身体的・精神的負荷)、③責任、④労働環境(労働条件)が軸となっている。実際の評価の実施に際しては、業種・職種特性により項目の追加やウェイト付けなどがなされるが、こうした調整においても、結果として男女間の特性の違いに基づく差別につながらないよう配慮が求められる。

#### 政策的含意

- 各国で実施されている職務評価は、いずれも男女間の均等処遇の実現を目的とするもので、フルタイム労働者とパートタイム労働者の間の賃金格差解消は直接的な目的ではない。背景には、対象国に共通の傾向として、格差の問題がパートタイム労働者と一般労働者という対比ではなく、男女間、ネイティブと移民間、健常者と障害者等の間のものであるとして認識

され、そこに生じる格差・差別の是正に主眼が置かれていることがある。また職務評価は、それに従事する個々の従業員の能力や就業形態等にかかわらず、職務自体の内容(困難さなど)を対象とするものとして実施されていることに留意する必要がある。

- 職務評価の実施に際しては、労働組合や従業員など労働側の参加が重視されている。カナダでは、排他的交渉権を有する労働組合と使用者との交渉が基盤となり、団体交渉単位として認定された範囲で男女の比較をすることが基本となる。またスウェーデンでは、職務評価の作業チームを労使で構成することが推奨され、同様にイギリスでも、労組等の参加が奨励されている。

#### 政策への貢献

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律(平成 19 年法律第 72 号) 附帯決議においては、「短時間労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を更に進めるため、参考となる先進的な雇用管理事例のほか、職務分析の手法や比較を行うための指標(モノサシ)について内外の情報を収集するとともに、事業主に対し、それらを提供することにより、その取組を支援すること。」とされている。わが国では、職務分析・職務評価は一般的に普及していないことから、諸外国の制度等に関する情報収集を通じて、こうした議論に資することを期待したい。

図表 職務評価に用いられる評価項目例と主な手順の例

	スウェーデン	カナダ	イギリス
評価項目例	1. 仕事に関する知識、技術・技能 ①教育/経験 ②問題解決能力 ③社会的成熟度 2. 職務に伴う責任、努力水準 ④物的資源および情報に関する責任 ⑤他者に対する責任 ⑥計画、開発、作業結果、作業管理に関する責任 3. 労働環境 ⑦物理的環境 ⑧心理的環境	1. 技能 2. 努力 3. 責任 4. 労働環境	1. 知識・スキル 2. 課題・意思決定 3. 責任 4. 身体的負荷 5. 精神的負荷 6. 労働条件
評価手順	①賃金サーベイを作成するチームを雇用者側、労働者側(労働組合)から最低3名以上で結成 ②賃金に影響を及ぼすと考えられる要素をすべてリストアップ ③職位別の男女数、男女割合、それぞれの職位における最低賃金、最高賃金、平均賃金、賃金の中央値を男女間で整理 ④同一価値労働の男女間での賃金分布の広がり方を検証 ⑤「Analys Lönelots」によって作成された職務評価モデルをもとに、様々な職種について仕事の難易度や要求度に関するポイント付けを行い、同程度のポイントの仕事で同一価値労働・同一労働として仕事を分類 ⑥分類表と実際の賃金水準が矛盾しないかどうかを確認 ⑦現行の賃金体系を修正するアクションプランを作成	①男女間の賃金格差の有無に関する調査を実施 ②職務等級に主として属するのが男性であるか、女性であるか、または男女の区別のない職務等級であるかに分類 ③技能、努力、責任、労働環境の4要素を用いて男性と女性の職務等級と賃金を比較 ④比較対象となる職務等級が存在する場合にはその中で男女の別なく比較(職務比較法) ⑤比較対象となる職務等級が存在しない場合は比較可能な職務等級を設定して比較(比例値比較法) ⑥比例値比較法も不可能な場合は、代理機関(Proxy)を介して比較を行うことができるのは公共セクターのみ、比較の結果、賃金格差が確認された場合は賃金平等が義務付けられる	①監査の対象とする従業員の範囲の決定と、監査の実施に必要な情報の特定 ②同一労働に従事する男女の従業員を特定 ③同一労働に従事する男女の従業員を確定した後、基本給および給与総額の平均額を算出し、給与の各項目の適用やその額に関する比較を通じて、重大なあるいはパターン化した(女性が多く従事する職務全般の価値を低く見積もる傾向に基づく)賃金格差の有無を確認 ④同一労働に従事する男女の従業員間に重大な賃金格差が存在することが確認された場合、その原因が従事者の性別に基づくものではなく、本質的、実体的な理由に基づくものか否か、また賃金制度の検討を通じて、格差の原因となっている(可能性のある)給与に関する方針や慣行を検討 ⑤間接的賃金差別の是正に向けたアクションプランを策定

### 研究の目的と方法

厚生労働省の要請により、諸外国（ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ）における労働時間規制に係る法制度を把握することを目的に、調査を実施した。EU 諸国については、EU 労働時間指令に関する EU レベルでの議論、各国の労働時間制度・慣行と EU 指令の影響等を踏まえて、各国の現状について情報収集を行った。またアメリカについては、ホワイトカラー・エグゼンプションをめぐる近年の動向をまとめた。

### 主な事実発見

- EU においては、加盟各国共通の法制度として EU 労働時間指令が適用されているが、その規制内容は各国の実態に適合するよう形成され、また労働協約を通じた逸脱や「オプトアウト」（労働者の合意に基づく労働時間の上限の適用除外）などの柔軟性を認めており、加盟各国が自国の状況に合わせた手法で法制度の整備を行なうことを可能にしている。ただし、1993 年の指令施行以降、当初の除外職種などに順次規制の適用範囲を拡大する中で、例えば研修医の待機時間を労働時間とみなすかといった新たな問題も生じており、各国の状況を斟酌しつつ規制内容をどう適応させるかが課題となっている。
- EU では従来、労働時間は労働条件分野の問題として扱われていたが、規制導入に係る技術的な理由から（全会一致原則を回避するために）、安全衛生分野の問題に読み替えられたと推測される。週当たりの最長労働時間やインターバル規制の導入についても、必ずしも長時間労働の健康への影響等に関する明確な根拠を元に規制内容が策定された訳ではないとみられる。
- 各国の法制度における時間外労働と賃金の対応関係は一様ではない。例えばフランスでは、週当たりの法定労働時間を超過した労働時間に対する割増賃金

の支払いが法律上で規定されているが、ドイツでは 1994 年の労働時間改革でこうした時間外労働の割増賃金規制を法律上廃止、労働時間口座などの柔軟な労働時間制度が普及している。イギリスでも特段の法的規定はなく、企業等の慣行に委ねられている。

- アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション制度については、公正労働基準法（FLSA）における 3 要件（俸給基準要件、俸給水準要件、職務要件）の規定と、これに関する詳細な規則が定められていることが特徴といえる。俸給水準については一義的な金額で示されているほか、俸給基準についても実際に働いた時間にかかわらず、定額の賃金を支払うことが原則として要件となることが明示されている。職務内容については、不明確な面が残るものの内容の具体化がなされている。

### 政策的含意

- 週当たり労働時間の上限や休息期間の法定化は、実際の適用に関する各種の柔軟性の確保との併用により可能となっている側面が強い。
- アメリカにおけるホワイトカラー・エグゼンプション制度の現状から、わが国における導入を考える上での課題の一つは、労働者が多様化する現況において、適用範囲に関する一義的な要件の設定は困難と考えられる点である。加えて、長時間労働の放置やサービス残業の合法化につながることをのまないよう、留意が必要である。

### 政策への貢献

25 年 4 月からの労働基準法の割増引上げの中小企業に対する猶予措置の検討に関連して、労働時間規制全般についての基本的な議論の必要が想定され、諸外国の制度・実態の把握がこれに資することが期待される。

図表 EU 加盟国における労働時間の状況（2010 年）

	法定最長労働時間		労働協約による週労働時間の平均			法定最長労働時間		労働協約による週労働時間の平均	
	週当たり	1 日当たり	週当たり	1 日当たり		週当たり	1 日当たり	週当たり	1 日当たり
キプロス	48	13	38	39.7	スロヴェニア	48	10	40	40.2
チェコ	48	9	38	40.4	イギリス	48	13	37.5	40.5
デンマーク	48	13	37	38.6	オーストリア	40	8	38.8	40.3
フランス	48	10	35.6	38	ブルガリア	40	8	40	40.5
ドイツ	48	8	37.7	40.5	エストニア	40	8	40	40.4
ギリシャ	48	12	40	39.7	フィンランド	40	8	37.5	37.8
ハンガリー	48	12	40	40.3	ラトヴィア	40	8	40	40
アイルランド	48	13	39	38.1	ポーランド	40	8	40	40.5
イタリア	48	13	38	38.5	ノルウェー	40	9	37.5	38.1
リトアニア	48	8	40	39.7	ポルトガル	40	8	38.2	39.5
ルクセンブルク	48	10	40	40.8	スロヴァキア	40	9	38.9	39.4
マルタ	48	12.5	40	39.7	スペイン	40	9	38.6	39.4
オランダ	48	12	37.5	39.5	スウェーデン	40	13	37.2	39
ルーマニア	48	10	40	41.3	ベルギー	38	8	37.6	38.6

注：1 日当たりの最長労働時間は、直接の法規定がない場合に 1 日当たりの休息期間（11 時間以上）のみを法制化している場合の最長労働時間（13 時間）を含む。ドイツの週当たりの法定最長労働時間は 1 日当たりの時間から換算したものである。また各国の週平均実労働時間はフルタイム労働者の主業（main job）に関するデータ。

出典：Eurofound（2011）

# I 調査研究成果

## 8. 調査・解析部

### 『短時間労働者実態調査』結果

—改正パートタイム労働法施行後の現状—

(調査シリーズ No. 88 / 平成 23 年 9 月)

担当：調査・解析部

### 研究の目的と方法

厚生労働省雇用均等・児童家庭局からの要請に基づき、改正パートタイム労働法の施行より2年を経過した時点(2010年4月1日現在)における、短時間労働者の雇用管理状況や就労実態を把握するため、事業所と短時間労働者に対する調査を実施した。

### 主な事実発見

改正パートタイム労働法に対応するため、6割超の事業所で労働条件通知書等での特定事項の明示(第6条・義務事項、過料あり)を中心に何らかの雇用管理の改善等見直しが行われていること、附帯決議等で懸念された反作用はほぼみられないこと等が判明した(図表参照)。

通常労働者と職務(業務内容及び責任の程度)かつ(全期間を通じた)人材活用の仕組み等がほとんど同じで、さらに(実質)無期契約の同視すべき短時間労働者(第8条・差別待遇禁止義務対象)がいる事業所割合は1.1%、人数割合では0.1%と算出された。

短時間労働者全般の賃金決定に当たっては、能力・経験や職務内容が地域の賃金相場を上回って勘案されている一方、通常労働者と職務や人材活用の仕組み等が同じ短時間労働者に対し、算定方法(制度・基準)等を揃えながら、職務関連賃金の均衡待遇を確保する取り組み(第9条・努力義務事項)は必ずしも進展していない。また、義務事項にも係わらず半数弱の事業所で、短時間労働者から通常労働者への転換推進措置(第12条)が実施されていなかった。

少なくとも業務内容が同じ通常労働者と比較した賃金評価は、分からないとする短時間労働者が減少し

(アナウンス効果)、正社員より低い納得している(53.1%)・納得していない(28.1%)割合とも増加した。また、現在の会社や仕事に対する不満・不安(59.0%)の内容(複数回答)では引き続き、賃金が安い、雇用が不安定、正社員になれない、勤続が長いのに有期契約等が挙げられた。

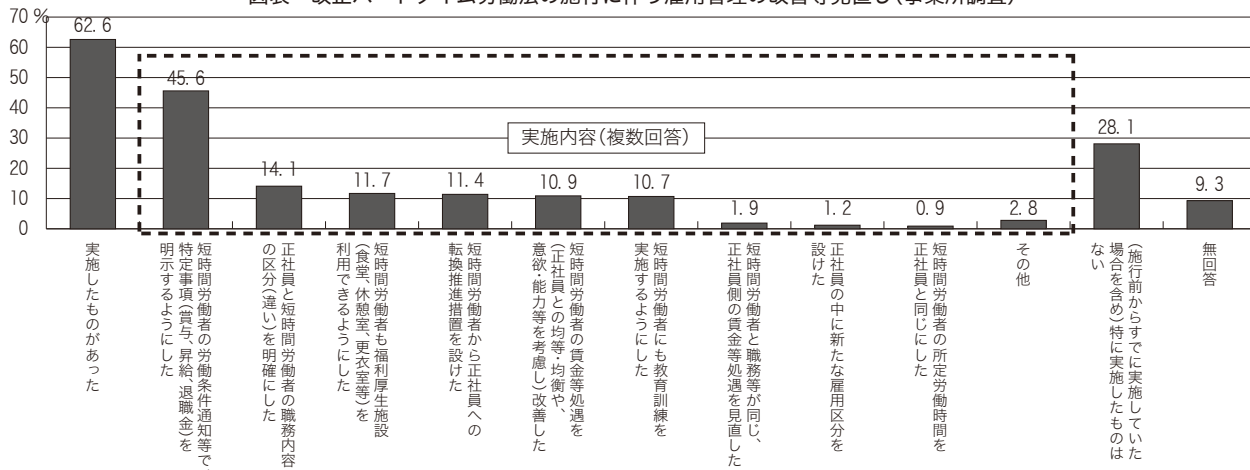
### 政策的含意

今回の調査では、改正パートタイム労働法の更なる普及・定着を通じ引き続きの効果発揮が見込まれる一方、一層の処遇改善を進める上での課題も浮き彫りになった。例えば、①短時間労働者と通常労働者を比較する各要件はネガティブチェックリスト(職務分離含む)として働いている恐れがあり、現行の第8条規定による今後の改善余地は大きくない②少なくとも労働組合の有無で短時間労働者の処遇改善状況等に顕著な違いはみられず、労使の自主的な取り組みの推進方策(例えば好事例集で手法を示しつつ、具体的な行動計画を策定してもらう等)が求められる③賃金等処遇の短期的な不均衡性は、実際には雇用区分の転換など長期的な均衡性で補完されることも多いため、均等・均衡待遇の確保に当たってはあらゆる処遇要素を総合的に勘案する必要がある——ことなどを指摘した。

### 政策への貢献

一連の調査結果は、厚生労働省「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」における現状把握の基礎資料として全面的に参照され、報告書(2011年9月15日策定)に引用された。その後、労働政策審議会雇用均等分科会の議論でも適宜、活用されている。

図表 改正パートタイム労働法の施行に伴う雇用管理の改善等見直し(事業所調査)



# I 調査研究成果

## 8. 調査・解析部

### 「平成 21 年度 日本人の就業実態に関する総合調査 (第 1 分冊 本編/第 2 分冊 就業者データ編)」

(調査シリーズ No. 89 /平成 23 年 11 月)

担当：調査・解析部

#### 研究の目的と方法

- ・ 経済の低成長化とグローバル化、産業構造の変化、企業のリストラクチャリングの進展などを背景として、日本人の就業実態は大きく変化していると考えられ、こうした変化を継続的にフォローする基礎的なデータの整備が求められている。
- ・ 本調査は、そのような問題関心のもと、日本人の働き方の実情を体系的、継続的に把握することを目的とした定点観測調査として、2010 年 2 月～3 月に実施されたものである。
- ・ 調査対象は全国の満 20 歳以上 65 歳以下の男女 8,000 人（層化二段系統抽出法により抽出）であり、5,092 人から回答を得た（有効回答率 63.7%）。

#### 主な事実発見

- ・ 就業者が生きがいと考えているものは、第 1 位が「余暇・趣味」、第 2 位が「家庭」であり、「仕事」は第 3 位となっている。
- ・ 就業者のうち、「仕事」を生きがいと考える傾向にあるのは、会社の経営者、自営業主などである。また、年取が高い者ほどその傾向が強い。雇用者のなかでは、役職が高い者ほど「仕事」を生きがいと考える傾向がある。
- ・ 就業者に働いている理由をたずねると、正規雇用者、派遣社員、契約社員では「生計を維持するため」、パート、アルバイトでは「生計費の足しにするため」との回答が多い。
- ・ 就業者に、ふだんの仕事で「身体の疲れ」、「仕事上の不安や悩み、ストレス」、「けがをする危険」、「病

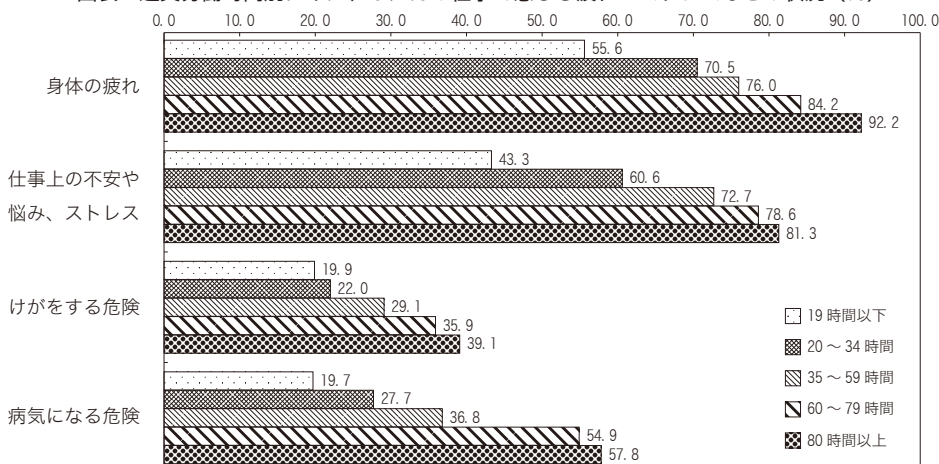
気になる危険」をどの程度感じるかをたずねたところ、実労働時間が長いほど、それらを強く感じる傾向がみられた（図表参照）。

- ・ 労働組合に入っていない雇用者のうち 19.9%が、労働組合に加入したいと希望している。また、その理由をたずねると、正規雇用者では「賃金が維持・改善されるから」、非正規雇用者では「雇用が安定するから」との回答が多い。
- ・ 家事・育児と仕事の優先度に関しては、「男性は仕事優先」、「女性は家事・育児優先」という考え方が強い。また、そのような考え方は、有配偶女性において特に強い。
- ・ リーマン・ショックの影響は、製造業の職場で特に大きかった。また、リーマン・ショック以後に「正規の職員・従業員の減少」などの職場の変化を経験した者ほど、「今の仕事全体について」の満足度が低く、「労働組合に入りたい」と考える傾向にある。
- ・ ライフ・ステージ別に生活及び仕事の満足度をみると、男女とも「夫婦時代」及び「育児・子育て期」で高く、「独身時代」、「父子・母子世帯」で低い傾向が確認できる。

#### 政策への貢献

- ・ 日本人の就業実態の変化を継続的にフォローする基礎的なデータを整備することにより、エビデンス・ベースの政策立案に貢献することが期待される。
- ・ より具体的には、日本人の働き方の実情を幅広く把握し、変化の兆候を的確に捉えることを通じて、労働政策の立案及びその効果的かつ効率的な推進に寄与できると考えられる。

図表 週実労働時間別に見た、ふだんの仕事で感じる疲れ・ストレスなどの状況（%）



注：グラフに示した%は、「とても感じる」と「やや感じる」の合計である。



# I 調査研究成果

## 8. 調査・解析部

### 「非正規労働者の組織化に関するヒアリング調査」

(調査シリーズ No. 96 /平成 24 年 3 月)

担当：調査・解析部

#### 研究の目的と方法

フルタイム勤務の契約社員やパートタイム労働者などのいわゆる非正規労働者の組織化に取り組む労働組合が増えている。その背景や理由については、職場における非正規労働者の拡大による正社員組合員割合の低下などが、典型例と言える。

しかし、組織化を果たした労組が、その後、企業内でどういった成果をあげているのか、非正規労働者の組合員の拡大により、組合役員への参画状況や組合活動にどのような影響が及んだのか、また、組織化したことで新たに生まれた課題はないのか、などの実態はまだ明らかにされていない部分も多い。そこで本調査では、特に組織化後の側面に着目し、組織化を果たした労組（11 事例）に対するヒアリング調査を実施した。また、最近では個人請負やフリーランスなど、独立自営という働き方を選択する人も増えてきていることから、個人請負などの労働者に関する組織化の最新動向も探った。

#### 主な事実発見

調査した 11 事例をみる限り、組織化後の成果を観察すると、国内企業の全体的な業績低迷という環境もあいまって、「組織化→処遇改善（賃金アップなど）」のような単純な図式での成果への結びつきのケースは

少ない。しかし、処遇以外の面で、組織化で得られるメリットはさまざまあることが把握できた。

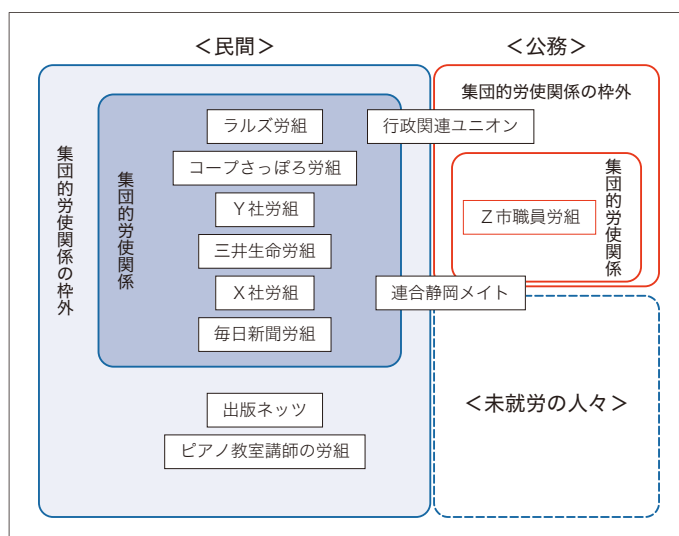
具体的には、職場における社員間のコミュニケーションの促進、現場からの意見の経営への伝達機能の強化などである。また、労組自身の観点から言えば、非正規労働者の組織化はこれまで正社員中心に運営してきた組織体制・組合活動の振り返りの好機となるが、非正規労働者の組合役員が活動しやすくなるよう、工夫を施している組織もみられた。

個人請負などの労働者のなかには、労組法上の労働者性が問われるケースも増加している。調査で取り上げた、まだあまり明らかにされていない集团的労使関係の枠外にある労働者の組織化は、労組にとっての活動の新領域となる可能性がある。

#### 政策的含意

非正規労働者が労組に組織化され、組合員となるということで、集团的労使関係の枠内で自分たちの声（ボイス）を経営側に届ける、また、紛争があった場合にその枠内で処理するという手段を持たなかった非正規労働者が、その機会を自ら手にすることになる。今後、組織化が進むと、労使関係にかかる法制や集团的労使関係における紛争処理のあり方について、一定の役割を担うことが期待される。

図表 事例を該当分野で整理した場合の概念図



## 研究の目的と方法

## 1. 研究の目的

バブル崩壊後、わが国に経済は長期の経済停滞に陥り、企業経営や人材管理においても、将来の予測性や長期の計画性をもちにくい状況が強まっている。また、取り組むべき技術革新や事業化の将来展望を持つことも難しい環境にあったと考えられる。

こうした経営環境の厳しさから、学卒者の採用は絞り込まれ、事業の拡張にあたっても非正規雇用者を採用することで、短期的に人員を確保する傾向が強まった。これらの社会的な影響として、若年層で不安定就業が広がり、企業内では若手人材が手薄となるなど技能継承の問題がクローズアップされている一方で、企業は、採用、配置、育成などに関する人事機能の強化に取り組み、若手人材育成のあり方についても、関心が高まっている。

この調査では、今後の事業活動の展望の中で職場が求める人材像、その中で若手人材育成のための取組、また、世代間コミュニケーションの現状などについて明らかにし、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。

## 2. 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

## 主な事実発見

- 企業が採用にあたり、今後重視することとして、「コミュニケーション能力の高いこと」をあげる割合が最も高かった。
- 若手人材の配置、育成において、今後重視することとしては、「特定の部門への配置を基本としつつ必要に応じ他部門も経験させる」、「長期的に教育訓練を行い、育成する」の割合が高くなっている（図表参照）。
- 若手人材の育成における今後の課題としては、「将来を担う人材を長期的視点で育成する必要がある」

や「若手人材の指導に当たる上司の指導力を強化していく必要がある」の割合が高くなっている。

- 各世代の入社時の資質の印象を比べると、若い世代ほど①「自ら考え、行動することができる」割合は低くなる②「失敗したり困難な仕事に直面すると自信を失ってしまう」割合は高くなる③「職場においてコミュニケーションをうまく図れない」割合は高くなる④「自分の取り組みたい仕事へのこだわりが強い」割合は高くなる⑤「自らのキャリア形成や職業生活設計への関心が高い」割合は高くなる——といった特徴がみられた。

## 政策的含意

バブル崩壊後の 90 年代から 2000 年代初めにかけて、人件費コストを抑制するため、これまで長期的な視点で行われてきた雇用管理の方針を見直す企業が増えた。人材育成においても、これまでのようにじっくり時間をかけて行うのではなく、即戦力の確保が重視される傾向がみられた。

今回の調査からは、企業が長期的視点で行う人材育成に回帰しつつあることがうかがえる。その中で、今後、計画的な人事配置による人材育成が強化され、人事配置と能力開発が一体的に行われる傾向が強まっていくものと思われる。

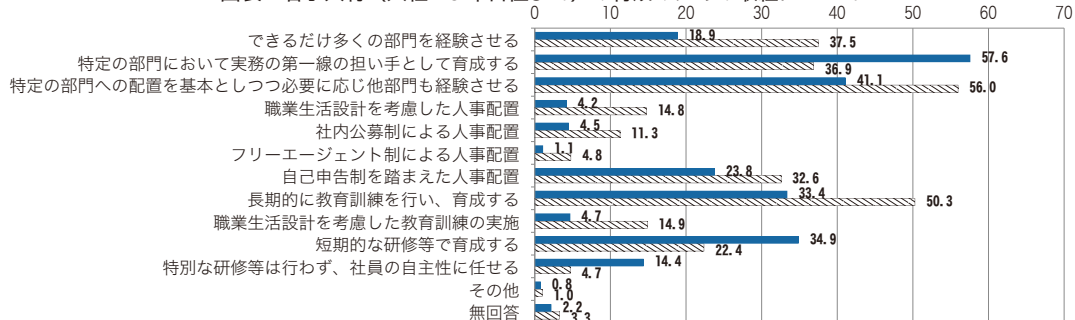
一方、若手社員の特徴をみると、キャリア形成や職業生活設計の関心が高い一方で、自ら考え、行動することは苦手で、失敗や困難な仕事に対する耐性が弱く、コミュニケーションは苦手という人材像が浮かび上がってくる。

人材育成を成功させるためには、こうした若手社員の特性を踏まえた上で、世代間のギャップを解消し、コミュニケーションの円滑化を通じて、知識やノウハウを伝承していくことが重要と思われる。

## 政策への貢献

本調査の一部は、『平成 23 年版労働経済の分析』において使用された。

図表 若手人材（入社 10 年目位まで）の育成のための取組について



■ 若手人材の配置、育成においてこれまで重視したもの

▨ 若手人材の配置、育成において今後重視するもの

### 研究の目的と方法

自殺者が14年間連続で3万人を超え、このうち約8,200人が労働者であり、「勤務問題」を自殺の原因の一つとしている者は2,700人に達しているなど、労働者の心の健康（メンタルヘルス）に関する社会的な関心が高まり、様々な取り組みが広がりつつある。厚生労働省では、労働政策審議会において、ストレス症状を有する労働者に対する面接指導制度の導入等が提言され、法改正も含めた検討が行われている。

本調査は、メンタルヘルスケアにかかわる検討に資するため、職場におけるメンタルヘルスの実態や、企業の取り組み、企業のメンタルヘルスケアに対する意識など探り、メンタルヘルスケアを進めるうえでの課題を明らかにすることを目的としている。

調査は、農・漁業を除く従業員10人以上の民間事業所14,000カ所（帝国データバンクの事業所データベースを母集団に、産業・規模別に層化無作為抽出）を対象に、調査票を郵送で配布・回収して実査。集計結果は抽出母集団の産業・従業員規模に基づいてウェイトバックしている。有効回収率は5,250件で有効回収率は37.5%となっている。

### 主な事実発見

#### <メンタルヘルスで休職・退職した人がいたのに、1/3の事業所が対策に取り組んでいない>

過去1年間にメンタルヘルスで1カ月以上の休職または退職した労働者がいた事業所について、メンタルヘルスの取り組み状況を見ると、「取り組んでいる」事業所が6割強（64.0%）と過半数を占める一方、休職・退職者がいるにもかかわらず「取り組んでいない」事業所が1/3と少なくないが目立つ。

#### <約9割の事業所がメンタルヘルスと企業パフォーマンスの関係を認識>

メンタルヘルスの問題と、生産性の低下や重大事故など、企業のマイナスのパフォーマンスとの関係をどう考えるかについては、「関係がある」（42.1%）、「密接に関係がある」（22.8%）、「どちらかと言えば関係

がある」（21.3%）を合わせて、約9割（86.2%）の事業所が、関係ありと認識しており、「どちらともいえない」は9.6%で、無関係（「あまり関係がない」「まったく関係がない」「関係がない」の合計）だと考えているのは3.4%と少数だった。

#### <メンタルヘルスケアに取り組んでいないところでも、今後は過半数が「取り組み強化」>

今後のメンタルヘルスケアの位置づけについては、強化するべきだと考えている事業所が7割強。メンタルヘルスケアの取り組みの有無別にみると、取り組んでいない事業所でも、積極派（「強化する必要がある」9.1%、「どちらかと言えば強化する必要がある」43.3%）が過半数を超えており、今後の取り組みの広がり予測できる結果となっている。

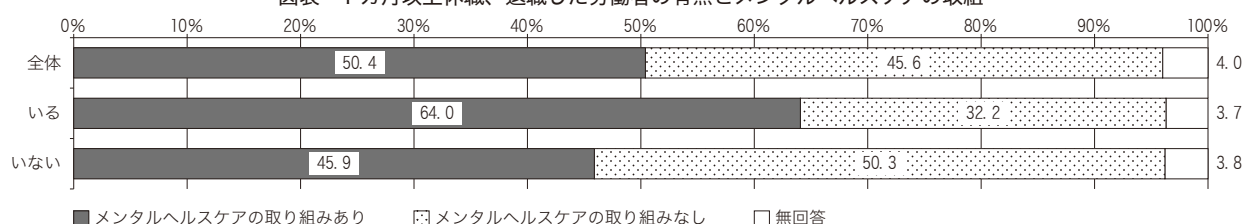
### 政策的含意

大手企業などで、メンタルヘルスケアの取組が進んできていることは、調査結果からも明かとなっている。しかし、中小企業を中心に、まだ、ケアに取り組んでいないところも少なくない。とくに、メンタルヘルスを原因として一ヶ月以上の休職、もしくは退職してしまった労働者がいる事業所であっても、3割を超える事業所がケアに取り組んでいない実態は、今後、さらに強力に企業のメンタルヘルスケアを促進させる施策の必要性を再認識させた。また、現在、ケアに取り組んでいない事業所でも、過半数が取組みを強化したいと回答している調査結果からは、施策の打ち方次第で、企業におけるケアの取組みが飛躍的に促進される可能性があることを示唆している。

### 政策への貢献

労働政策審議会でのメンタルヘルスケアに関する検討において、検討のための基礎データとして活用され、労働安全衛生法の改正に貢献した。また、他に類似の調査は少なく、職場におけるメンタルヘルスケアについて議論するうえでの基礎データを広く一般に提供している。

図表 1 1カ月以上休職、退職した労働者の有無とメンタルヘルスケアの取組



### 研究の目的と方法

医療従事者（勤務医等）は、長時間労働をはじめとして厳しい勤務環境に置かれている。また、医療従事者の偏在など需給面での問題も顕在化するなかで、将来にわたり医療従事者の労働需要を充足し、安全・安心の医療提供体制を構築・維持していくために、医療従事者の労働条件の改善や需給調整の仕組みの再構築など、労働政策的観点からの総合的な対応が喫緊の課題となっている。そこで、当機構では、医療従事者のなかでも、勤務実態などを把握できる調査が比較的少ない勤務医を対象とするアンケートを実施した。

調査は、民間の医療領域専門調査会社が保有する医師モニターのうち、全国の 20 床以上の病院に勤めている 24 歳以上の勤務医を対象にインターネットを用いて実施した。調査実施時期は、2011 年 12 月 1 日から 12 月 9 日。配信数は、11,145 人であり、無効票を除いた有効回答数は 3,467 票（有効回収率 31.0%）である。

### 主な事実発見

1. 他の勤務先を含めた 1 週間当たりの全労働時間の平均は 53.2 時間で、「60 時間以上」（「60～70 時間未満」「70～80 時間未満」「80 時間以上」の合計）の割合は 40.0%となっている。昨年 1 年間に実際に取得した年次有給休暇の取得日数は、約半数（47.2%）が「3 日以下」（「0 日」「1～3 日」の合計）となっている。
2. 医療業務に携わるうえでの満足度をみると、「満足である」（「満足している」「まあ満足」の合計）とする割合でもっとも高いのは、「勤務先（職場全体）」（64.0%）であり、次いで、「勤務先の仕事の質、内容」、「患者（とその家族）との関係」などとなって

いる。一方、「不満である」（「不満」「少し不満」の合計）とする割合がもっとも高いのは、「給料・賃金の額」（37.7%）であり、次いで、「休日・休暇の日数」、「研究等スキル向上やキャリアアップに費やす時間」、「労働時間の長さ」などとなっている。

3. 勤務医の勤務環境改善の障害事由は、「地域・診療科による医師数の偏在」が 53.8%と最も多く、次いで「医療行為以外の業務量の多さ」、「絶対的な医師不足」、「時間外診療、救急診療の増加」などとなっている（図表参照）。勤務医の勤務環境を改善するための方策について尋ねたところ、「医師数の増加（非常勤・研修医を含む）」が 55.4%と最も多く、次いで「当直明けの休み・休憩時間の確保」、「他職種（看護師、薬剤師等）との役割分担の促進」、「診療以外の業務の負担軽減」などとなっている。

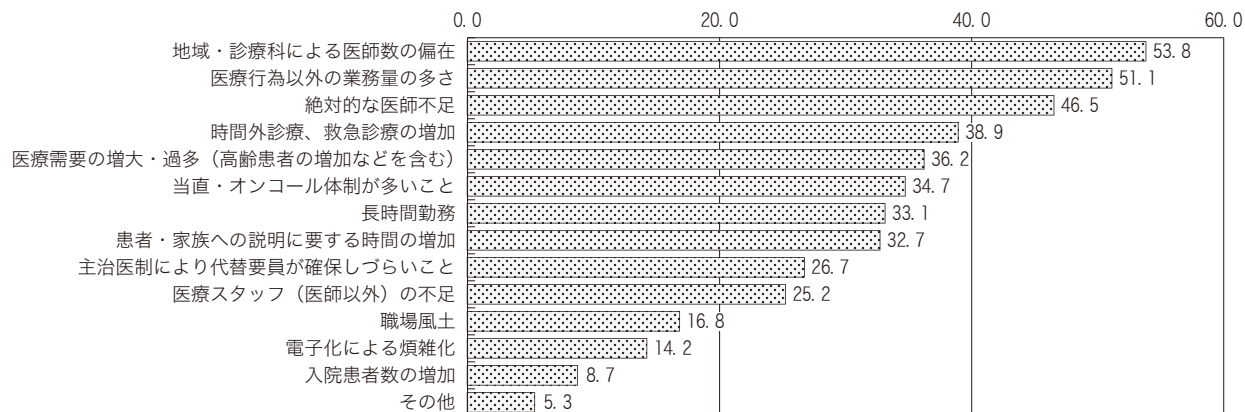
### 政策的含意

地域・診療科によって医師不足感を感じる割合が高くなっており、長時間労働や休日を取得しづらい実態が確認されている。仕事や職場に対する満足度は高いが、収入面や休暇の取りづらさ、長時間労働などに不満を抱く者も多い。地域・診療科による医師不足の解消のみならず、高齢化社会の下での過度な医療需要の抑制への対策を行うとともに、医師が医療業務に集中できる環境整備や休暇の確保等による疲労回復など、勤務環境の改善策が求められる。

### 政策への貢献

医療従事者の勤務環境の改善は、厚生労働省で検討課題となっており、本調査はそのための基礎資料として使用されている。

図表 勤務医の勤務環境改善の障害事由（複数回答、n=3,467、単位=%）



# I 調査研究成果

## 8. 調査・解析部

### 「雇用創出指標・雇用消失指標」

(資料シリーズ No. 95 / 平成 23 年 10 月)

担当：調査・解析部

#### 研究の目的と方法

本書は、雇用創出と雇用消失の指標の試算に関する報告である。現在、我が国には、事業所において創出された雇用及び消失した雇用の総量を示す公的統計は存在せず、「公的統計の整備に関する基本的な計画」(平成 21 年 3 月 13 日閣議決定)において、「事業所の開設及び廃止による雇用増減への影響を把握するため、諸外国で整備されている雇用創出及び消失指標を我が国においても整備する。」とされたところである。そこで、厚生労働省「雇用動向調査」の調査票及び雇用保険適用事業所に関するデータを用いて、事業所新設、廃止に伴う雇用増と雇用減の総数、雇用を増やした事業所における雇用増の総数、減らした事業所における雇用減の総数の推計を試みた。

#### 主な事実発見

平成 20 年においては、事業所新設による雇用創出が 101.8 万人、存続事業所における雇用創出が 154.3 万人、計 256.2 万人の雇用創出があった。同じ間に、事業所廃止による雇用消失が 97.7 万人、存続事業所における雇用消失が 214.2 万人、計 311.8 万人の雇用消失があり、平成 20 年は、雇用創出と雇用消失の差 55.6 万人だけ雇用が減った。

平成 17 年以降各年の状況は、平成 20 年も含め、次の図表のとおりであった。試算は、産業別、企業規模別、地域別に行った。

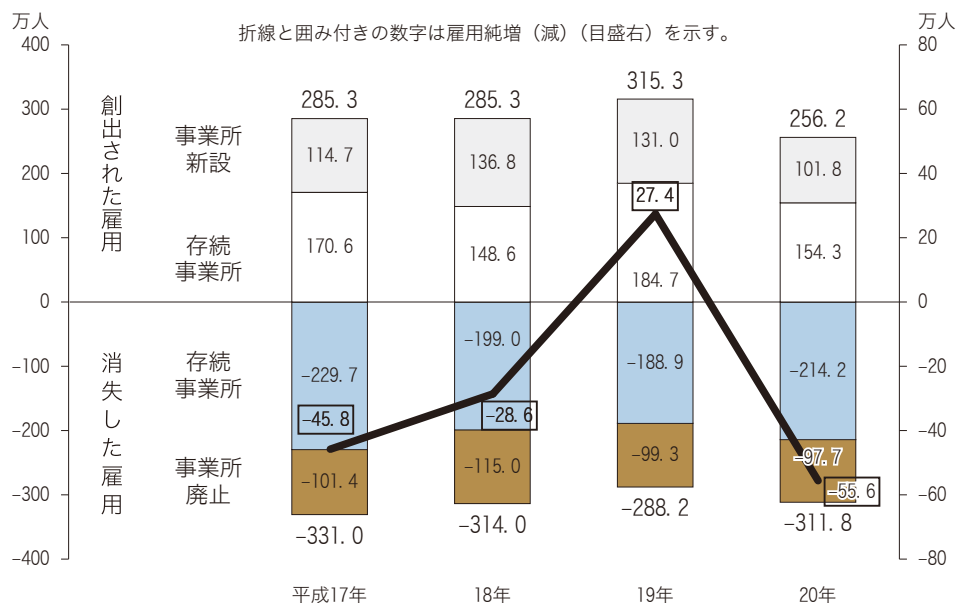
#### 政策的含意

雇用の変動を、事業所新設に伴う雇用増、存続事業所における雇用増、事業所廃止に伴う雇用減、存続事業所における雇用減に分けてとらえる本指標は、従来の雇用統計にも増して、雇用政策に資するものと思われる。例えば、全体の雇用者数が減り始めたとき、従来は産業別に動きをみて、減り方の大きい産業はどこか、などと見ていくことになるが、本指標があれば、さらに雇用の減が、存続事業所における雇用減が増えたためか、それとも雇用消失の程度は例年と特段変わりなく、事業所の新設が減り、雇用創出に勢いがなくなったからなのか、このようなことが識別できるようになる。同じ雇用者数の減でも、雇用情勢の見方が、ひいては雇用対策も変わってくる。

#### 政策への貢献

政策的含意に述べたように、雇用政策のどこに力点をいれるべきかについて判断材料の一つとなる指標である。雇用創出策、雇用消失防止・緩和策のいずれにするか、さらには、事業所新設(起業)促進、既設事業所の雇用促進、雇用維持のいずれにするか、それによって創業支援、人材育成支援、雇用維持の助成金など、具体的な施策内容が変わってくる。また、逆に、政策効果をよりの確に見ることのできる指標であるともいえる。

図表 平成 17 年～ 20 年各年における雇用創出、消失、雇用純増(減)の大きさ



## 研究の目的と方法

近年、M&Aの活発化や敵対的企業買収の顕在化が進むなかで、企業の資金調達方法やコーポレートガバナンスのあり方にも大きな変化がみられる。これらの変化を踏まえ、企業のコーポレートガバナンスが人事戦略に及ぼす影響等を明らかにするため、労働政策研究・研修機構では、過去3回にわたり、「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」(2005年調査)、「雇用システムと人事戦略に関する調査」(2007年調査)、「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」(2009年調査)——を実施した。これらの調査は、同一の調査対象で同一の設問もあり、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

財務構造とコーポレートガバナンスの関係を分析した結果、2008年から2009年の世界的な金融危機(リーマンショック)と不況を境に、日本のコーポレート・ガバナンスのトレンドに変化が見られることが明らかとなった。金融危機以前には、機関投資家や個人投資家の重要度や発言力が強まるという傾向が顕著だったが、金融危機後はそのトレンドが変わりつつあり、全体的に、取引先銀行やグループ企業の重要性や発言力が復活している(第II部第1章)。

近年の日本企業の人事労務管理制度の変化による企業の生産性への影響を検証したところ、法制度の制定や改正により企業が導入・整備を余儀なくされた人事

労務管理制度があるが、そのような人事労務管理制度が生産性に影響を与えていることは確認されなかった(第II部第2章)。

リーマンショック後の新卒採用抑制に対する労働組合の影響を分析した結果、労働組合の存在は、新卒採用者比率を低下させていることが確認された。労働組合の存在が正社員に対する雇用保護を強化しており、そのため企業は若年層の雇用を減少させるという置き換え効果が起きている(第II部第3章)。

機関投資家によるガバナンスは長期雇用慣行と負の相関関係にあり、長期雇用慣行が弱い企業で女性が活躍していることが明らかとなった。また、外国法人等の株式保有比率が高い企業や、株主総会の改革を推進している企業ほど、仕事と育児の両立支援やポジティブ・アクションに取り組んでおり、これらに取り組んでいる企業ほど女性正社員や女性管理職が多いことも確認されている(第II部第5章)。

## 政策的含意

本分析結果は、リーマンショック前後のデータを使用することにより、株式の所有構造や人事制度が雇用システムや雇用調整、生産性、両立支援策等に与える影響を分析しており、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。また、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も示唆している。

図表 コーポレート・ガバナンスと女性の活躍の関係

	正社員に占める女性の割合			課長に占める女性の割合			部長に占める女性の割合		
	OLS			Tobit			Tobit		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
財務構造									
外国人持株比率(2期前)	0.043 (0.050)	-	-	0.045 ** (0.022)	-	-	0.086 *** (0.033)	-	-
金融機関持株比率(2期前)	0.073 * (0.038)	-	-	0.024 (0.018)	-	-	0.027 (0.029)	-	-
ステークホルダーの発言力									
機関投資家>取引先銀行	-	-0.007 (0.011)	-	-	0.006 (0.005)	-	-	0.024 *** (0.009)	-
どちらも弱い	-	-0.020 * (0.011)	-	-	0.001 (0.005)	-	-	0.016 * (0.009)	-
株主総会改革施策数	-	-	0.007 ** (0.003)	-	-	0.003 ** (0.001)	-	-	0.006 *** (0.002)
労働組合(ダミー)	-0.013 (0.012)	-0.018 (0.013)	-0.026 ** (0.012)	-0.010 * (0.006)	-0.015 *** (0.006)	-0.016 *** (0.006)	-0.018 * (0.010)	-0.018 * (0.010)	-0.025 *** (0.009)
Adj. R2	0.175	0.146	0.134	-	-	-	-	-	-
Log Likelihood	-	-	-	457.604	440.808	442.007	60.387	44.471	52.508
観測数	596	597	602	590	589	594	591	593	597

注1) 括弧の中の数字は標準誤差である。

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

注3) すべてのモデルは、売上高成長率(5期前から前期まで)、総資産利益率(2期前)、従業員数(対数値)、産業ダミー、会社設立年ダミー、調査年ダミーを説明変数に含む。モデル(4)から(9)は、正社員に占める女性の割合を説明変数に含む。

## Ⅱ 職業情報・キャリア ガイダンスツール の研究開発

### 「VRT カード事例集—VRT カードの活用と実践に向けて—」 「VRT カードワークブック」

担当：室山晴美、松本純平

#### 「VRT カード事例集」

##### 本書のねらい

VRT カードとは、仕事の内容が書かれたカードを使って、職業への興味や職務遂行の自信度を簡単に調べることができるキャリアガイダンス・ツールである。紙筆検査である「職業レディネス・テスト」のカード版として2010年に開発された。

カード・タイプのツールの特徴は、実施者の工夫でいろいろな使い方ができる点にある。VRT カードも公表以来、職業相談機関や学校等での活用が広がり、使い方も個別相談場面の他、少人数でのグループワーク、中学、高校でのキャリア教育の授業や大学の講義での活用など多岐に渡っている。そういった使い方の情報は個々の担当者のノウハウとして蓄積されていることが多いが、同じような条件でカードの利用を考える人々にとっては、具体的な活用方法に関する情報はカードの有効活用のための重要なヒントとなる。そこで、この事例集では、様々な場面でのVRT カードの具体的な活用事例を広く集めて紹介し、カードの有効活用を促進することを目的とした。

##### 内 容

本書は3部構成である。第1部には2つの章があり、活用の前段階として、VRT カードを利用する上での基本的な知識がまとめられている。第2部は3章から8章までの6つの章で構成されており、各章は少人数のグループや個別相談場面での活用例である。高校生に対して個別やグループで実施した相談事例、大学生の

個別相談事例が紹介されている。また、ハローワークの個別相談場面での活用例が、ヒアリングやアンケート結果を通して報告される。第3部は9章から14章までの6章構成で、集団指導場面での活用例が取り上げられる。学校の授業など教育場面での活用事例が中心であり、小学校から大学までいろいろな教育機関での授業や講義での活用事例が紹介されている。また、障がいのある人たちにセミナー形式で実施した例も報告されている。なお、各章の巻末には参考資料として授業等で活用したワークシートの見本なども例示されており、読者が具体的な使い方を理解できる内容となっている。

##### 活用と貢献

どれほど良いツールを開発したとしても、具体的な活用のイメージを提供できなければ現場でのツールの活用を促進することは難しい。VRT カードに関しては、簡易な興味検査としての信頼性の他、コミュニケーションを促進する道具としての有効性等も確認されている。そういった特徴を踏まえた上で、カードのいろいろな使い方を広く紹介することは、このツールを適切に、なおかつ効果的に利用してもらうために有効である。本書には、現場の先生や相談担当者がそれぞれ工夫を凝らした様々な興味深い活用事例が紹介されている。これらの内容は、職業相談や教育の場でVRT カードをこれから利用したいと考えている人々や現在VRT カードを使っている人々にとって、実際に役立てることができるよい参考資料になるといえる。

#### 「VRT カードワークブック」

授業やセミナーなど、VRT カードを一人の担当者が複数の人を集めて実施するような場合には、説明をわかりやすく、順序立てて行う必要がある。そういった集団指導の場での活用を考えて開発された冊子がVRT カードワークブックである。受検者が一人一冊ずつ手元に持ち、担当者の説明を聞くとともに、自分でも手順を読みながらVRT カードの実施と結果の解釈ができるように作られている。内容は、全体の流れ、準備、実施、記録、解釈の順で構成されており、受検者が自らの結果について整理して解釈したり、一緒に実施したパートナーから意見をもらって書き込んだりするワーク等が用意されている。付録として簡易版のVRT カード、シート類が綴じ込みとなっており、VRT カードの実施に必要な素材がコンパクトに収められている。

「VRT カード事例集」と「VRT カードワークブック」



## Ⅱ 職業情報・キャリア ガイダンスツールの 研究開発

### CD 教材

「職業相談シミュレーション—困難場面への対応  
(CD 教材を活用した地方研修プログラムを含む)」

担当：榎野 潤

### 開発の目的

- CD 教材を活用した研修プログラムである職業相談シミュレーションの目的は、職業相談窓口において対応に苦慮する場面を取り上げ、研修生同士で、その対応についてアイデアを出し合い、お互いの意見や考えを聞いて、一人一人が「今度、同じような困難場面にあったら、私だったらこうしよう!」といった対応上のポイントをつかむことにある。
- 職業相談シミュレーションは、平成 21 年度に開発した DVD ビデオ教材を活用した「困難場面やりとり検討プログラム」を発展させたものであり、同研修プログラムと比較して、研修でとりあげる困難場面について、より汎用性を持たせた内容になっている。

### 内 容

- 「職業相談シミュレーション—困難場面への対応」CD 教材及び研修実施マニュアル  
3つのタイプからなる5種類のプログラムを開発、CD 教材にはプログラムに応じて5種類のワークブックの PDF ファイルが掲載されている。
- CD 教材を活用して、自主的に職業相談シミュレーションを実施できるように研修実施マニュアルを作成した。
- CD 教材の中にあるワークブックを活用して、困難

場面を再現することにより、①利用者の気持ちを理解することができ、②どのようにして対応が難しいと感じるようになったのか、その経緯を把握できるようになり、③困難場面において、どのように対応すればよいのか、具体的に話し合えるようになることが期待される。

### 活用と貢献

職業相談シミュレーション及び CD 教材の開発に当たっては、研修プログラムを試行し、質問紙調査により、その効果を把握しながら改訂を進めた。

効果の把握については、質問紙調査により、グループワークの評価と、研修プログラムの受講直後に、「受ける前」と受けた後の「現在」について、「困難場面について、どのように対処すればよいのかをイメージすることができる」などの項目について研修生に評価することを求め、その評価がどの程度、変化するのかを比較した。

調査の結果、グループワークでは、①研修生同士で困難場面について活発に話し合っていたこと、②研修生が困難場面に対処するための対応方法がイメージできるようになったこと、研修生が職員同士で話し合うことにより、③相談をよりよくしたり、④組織としてノウハウが蓄積できることを、より強く実感できるようになったことなどの効果が認められた。

「職業相談シミュレーション—困難場面への対応」CD 教材及び研修実施マニュアル





## ■国際比較労働法セミナー

労働法に関する欧米を中心とする各国の直近の課題とそれに関連した研究動向を把握する目的で「国際比較労働法セミナー」を2年に一度開催している。(平成23年度)

- プロジェクト研究「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」の基礎資料となる情報収集を行うため、欧米アジア等各国の研究者を招き、「従業員代表制」に関する労働制度や政策の現状と課題について、各国の労働法学者を招き、日本と海外諸国との国際比較を行うとともに、当機構の研究員及び外部の研究者、政策担当者等を交えて24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：ルース・デュークス／グラスゴー大学  
ドイツ：ベルント・バース／

ゲーテ大学フランクフルトアムメイン

アメリカ：オルリー・ロベル／サンディエゴ大学  
フランス：シルヴェヌ・ローロム／

ジャン・モネ大学

スウェーデン：ジェニー・ジュレン＝ヴォティニウス／  
ルンド大学

オーストラリア：アンソニー・フォーサイス／  
モナシュ大学

韓国：チョルス・イ／ソウル大学

中国：鄭尚元／清華大学

台湾：鄭津津／国立中正大学

日本：竹内寿／立教大学

荒木尚志／東京大学

中窪裕也／一橋大学

濱口桂一郎／統括研究員

内藤忍／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、両研究機関の研究員による報告と討議を行う。(平成23年度)

- ・テーマ「長時間労働と労働時間の短縮施策：日韓比較」

- ・報告論文(JILPT)

「日本における労働時間の推移と課題に関する小論」  
浅尾 裕／研究所長

「日本の労働時間法制にかかる近年の政策と議論について」池添弘邦／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、各研究機関の研究員による報告と討議を行っている。(平成23年度)

- ・テーマ「労働者の能力開発とキャリア形成支援の現状と政策課題」

- ・報告論文(JILPT)

「職業能力開発政策の展開」草野隆彦／理事

「日本企業による人材育成・能力開発の取り組み—サービス業を題材として」藤本真／副主任研究員

## ■海外労働情報研究会

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

(平成23年度の主な開催)

- ・第1回「OECD加盟諸国の移民政策の現状」

講師：ジョン・マーティン／経済協力開発機構(OECD)雇用労働社会問題局長

ジャン＝クリストフ・デュモン／経済協力開発機構(OECD)国際移民局課長

- ・第2回「イギリスにおける職業別労働市場の変貌：若年者入職・選抜の長期化」

講師：デイビッド・マースデン／ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス教授

## 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。

#### ● EU 財団労使関係会議

EU 財団 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) の労使関係会議に JILPT 研究員等が参加、報告し、EU27 各国と 4 国際機関等からの参加者との討議、情報収集を行う。

### ■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 23 年度〉

#### ・ 招へい

ドゥリシャー・イドルス／マレーシア・国際看護・厚生科学大学副学長

テーマ「日本とマレーシアにおける民間ヘルスケア部門の比較研究：調和のとれた職場関係のための政策に焦点をあてて」

#### ・ 派遣

池添弘邦／主任研究員

用 務：ILO 主催「アジア労使関係会議専門家会合」研究発表

派遣先：ゴア（インド）

他

### ■我が国の労働政策、調査研究等の情報の海外への発信

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

- ・ 日本の労働問題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 23 年度 Japan Labor Review の特集テーマ〉  
春号：Minimum Wage in Japan  
夏号：Changing Job Design and Its Influence on Labor Mobility  
秋号：The Professional Labor Market  
冬号：Labor Relations 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。



## No.1 高齢者雇用の現状と課題

## 〈目次〉

- 序章 研究の目的と概要
- 第1部 高齢者の雇用と生活の実態及び企業における雇用管理の取組みと課題
- 第1章 高齢者雇用の実態と65歳を超えた雇用のあり方をめぐって
- 第2章 雇用確保措置をめぐる企業の人事管理上の取組みと課題
- 第3章 高齢者雇用確保措置の生計維持効果
- 第3章補論 60歳代後半の生計と年金、就業
- 第2部 高齢者雇用の関連課題と海外の動向
- 第4章 職業人生の仕上げ期の働き方と高齢者の就業意識
- 第5章 高齢者は若者の職を奪っているのか
- 第6章 在職老齢年金と高齢者の就業、所得分配
- 第7章 海外の高齢者雇用・就業の現状と取組み
- 終章 まとめて代えて

## 〈執筆者〉

梅澤真一 統括研究員／藤本 真 副主任研究員／浜田浩児 副所長／奥津真里 特任研究員  
周 燕飛 副主任研究員／岩田克彦 職業能力開発総合大学校専門基礎学科教授、国立社会保障・人口問題研究所特別研究官



## No.2 ワーク・ライフ・バランスの焦点—女性の労働参加と男性の働き方

## 〈目次〉

- 第1章 ワーク・ライフ・バランスを考える
- 第2章 女性の継続就業—出産退職の要因—
- 第3章 企業の雇用管理—中小企業とワーク・ライフ・バランス—
- 第4章 女性の再就職—結婚・育児期における就業からの離脱と再参入—
- 第5章 労働時間の実態と課題
- 第6章 男性の働き方と家族の生活—妻からみた夫の労働時間—
- 第7章 ワーク・ライフ・バランスをめぐる労働法制—日本と欧米の比較—
- 第8章 政策課題と展望

## 〈執筆者〉

伊岐典子 主席統括研究員／池田心豪 副主任研究員／中村良二 主任研究員／奥津真里 特任研究員  
小倉一哉 早稲田大学商学学術院准教授／浅尾 裕 所長／池添弘邦 主任研究員



## No.3 非正規就業の実態とその政策課題—非正規雇用とキャリア形成、均衡・均等処遇を中心に

## 〈目次〉

- 序章 非正規雇用の現段階と本書のねらい
- 第1章 金融危機前後における非正規雇用の動向と課題
- 第2章 非正社員的能力開発の役割
- 第3章 派遣労働者のキャリア—能力開発・賃金・正社員転換の実態—
- 第4章 契約社員の働き方と意識
- 第5章 改正パートタイム労働法以後の短時間労働者の雇用管理の現状と課題
- 第6章 正社員転換とその後の課題
- 第7章 非正規雇用者からみた妥当な賃金格差とは何か
- 第8章 欧米主要国における非正規雇用の現状と課題
- 第9章 エピローグ:政策インプリケーション—「多様就業社会」の実現に向けた政策課題—

## 〈執筆者〉

浅尾 裕 所長／原ひろみ 副主任研究員／小野晶子 副主任研究員／高橋康二 研究員  
渡辺木綿子 主任調査員補佐／李 青雅 アシスタント・フェロー／天瀬光二 主任調査員



## IV 調査研究成果の普及

### 第2期プロジェクト研究シリーズ

#### No.4 日本の雇用終了—労働局あっせん事例から

##### 〈目次〉

- 第1章 個別労働関係紛争の概観
- 第2章 雇用終了理由類型ごとの内容分析
- 第3章 横断的観点からの分析
- 第4章 日本の職場の「フォーク・レイバー・ロー」
- 第5章 政策的含意

##### 〈執筆者〉

濱口桂一郎 統括研究員



#### No.5 中小企業における人材育成・能力開発

##### 〈目次〉

- 序章 中小企業における人材育成・能力開発へのアプローチ
- 第1章 中小企業の事業活動・従業員構成・人材ニーズ
- 第2章 中小企業の募集・採用活動と人材育成・能力開発
- 第3章 中小企業における職業資格の活用と機能
- 第4章 内部労働市場（ILM）と職業別労働市場（OLM）
- 第5章 PDS サイクルから捉えた中小企業の教育訓練行動の特質と課題
- 第6章 求める能力の「見える化」と教育訓練・能力開発
- 第7章 中小企業による教育訓練プロバイダーの活用—経営者・業界団体の活用と教育訓練活動の特徵—
- 第8章 PDS サイクルから捉えた従業員の能力開発行動の特質と課題
- 第9章 地域に「埋め込まれた」学習資源と教育訓練（能力開発）行動—地域における「知」の連鎖に注目して—
- 第10章 中小製造業をめぐる社会的ネットワーク
- 終章 中小企業の人材育成

##### 〈執筆者〉

藤本 真 副主任研究員／佐藤 厚 法政大学キャリアデザイン学部教授  
大木栄一 職業能力開発総合大学校准教授／藤波美帆 高齢・障害・求職者雇用支援機構常勤嘱託調査研究員、立教大学観光学部兼任講師／姫野宏輔 東京大学大学院人文社会系研究科博士課程



#### No.6 キャリア形成支援における適性評価の意義と方法

##### 〈目次〉

- 第I部 職業適性評価をめぐる
- 第1章 職業適性の定義と評価
- 第2章 生涯にわたるキャリア形成と仕事の適性
- 第II部 各種の職業適性検査・ツールの解説
- 第1章 紙筆検査型の職業適性検査
- 第2章 コンピュータによるキャリアガイダンス・システム
- 第3章 カード式のキャリアガイダンス・ツール
- コラム キャリアシミュレーションプログラム
- 第III部 職業適性検査・ツールの開発、適用、活用をめぐる—最近の研究成果から—
- 第1章 一般職業適性検査（GATB）の中高齢者に対する適用
- 第2章 コンピュータ支援型キャリアガイダンスシステム（CACGS）の開発
- 第3章 職業カードソート技法による適性の評価
- 第4章 OHBY カードの学校における活用事例
- 第5章 VRT カードの開発—尺度としての信頼性の検証—
- 第6章 VRT カードの活用—就職支援の場での評価と活用—
- 終章 職業適性検査の活用の可能性

##### 〈執筆者〉

室山晴美 主任研究員、博士（学術）／西村公子 佐賀労働局長（執筆時：統括研究員）  
長縄久生 アドバイザリー・リサーチャー、前主任研究員  
深町珠由 副主任研究員／下村英雄 主任研究員



2012年 3月号 **非正規労働者の組織化と処遇改善——労働組合に求められる役割**

〈有識者アンケート〉  
 非正規の処遇格差の改善に必要なもの  
 安西愈 池添弘邦 李叡珍 C. ウェザーズ 大沢真理 小畑精武  
 金井郁 高井晃 道幸哲也 久本憲夫 宮里邦雄  
 〈労働組合による取り組みの事例〉  
 ラルス労組 コープさっぽろ労組 三井生命労組 出版ネット  
 ピアノ講師の労働組合 毎日新聞労組 行政関連ユニオン



2012年 2月号 **中小企業におけるものづくり人材——その確保と育成**

〈労働政策フォーラム〉ものづくり分野における中小企業の人材育成・能力開発  
 〈基調報告〉中小製造業の人材育成支援策の現状と今後について  
 〈研究報告〉ものづくり中小企業における人材の確保と育成  
 〈事例報告〉栗田アルミ工業、浜野製作所、米沢ビジネスネットワークオフィス  
 アジアにおける職業訓練とキャリア支援政策の現状と課題  
 —第9回北東アジア労働フォーラム報告から—



2012年 1月号 **ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて——「女性のため」から「男女共通」の取り組みへ**

〈JILPT 平成22年度調査研究成果報告会〉  
 報告 出産・育児期の就業継続  
 中小・中堅企業のワーク・ライフ・バランス  
 ワーク・ライフ・バランスに関する法政策のあり方  
 パネルディスカッション  
 〈特別企画〉厚生労働省 平成23年労働経済の年間分析



2011年 12月号 **女性の就労促進を考える——政策展開と活用の現状**

女性労働政策の展開——「正義」「活用」「福祉」の視点から  
 〈BLM 特別調査〉女性管理職登用をめぐる現状と課題  
 企業や業界団体のポジティブ・アクションの取り組み事例  
 コストコホールセールジャパン 東日本旅客鉄道 情報サービス産業協会  
 〈第2特集〉派遣社員の働き方とキャリアパス



2011年 11月号 **今、労使関係に問われていること——新たな集团的枠組みの模索**

労使関係とは誰のどういう関係か？  
 企業グループ労使関係の望ましい姿  
 スウェーデンの労使関係の新たな動向  
 連合・主要産別の定期大会から



2011年 10月号 **若者支援とキャリア形成——課題を抱えた層へのアプローチ**

〈労働政策フォーラム〉若者問題への接近——若者政策のフォローアップと新たな展開  
 〈講演〉高校中退者の支援、キャリア教育、横浜市の取り組み、JILPTの研究  
 成果  
 〈パネルディスカッション〉コメンテーター 宮本みち子・放送大学教養学部教授  
 JILPT 入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査  
 非正規雇用の初期キャリアの国際比較



## IV 調査研究成果の普及

### Business Labor Trend 掲載記事

平成23年度

2011年 震災後の地域経済・雇用——現状と求められる対策  
9月号

〈地域シンクタンク・モニターからのレポート〉  
被災3県の雇用、北海道・近畿・中国・四国・九州の地域経済への影響  
JILPT 労働大学校による被災地の就活生への支援  
米国の災害復興  
— 2005年ハリケーン後の雇用支援と追跡調査



2011年 高齢者の就労促進——65歳までの雇用確保に向けて  
8月号

〈労働政策フォーラム〉高齢者雇用のこれから——更なる戦力化を目指して  
基調報告 我が国の高齢者雇用の現状と今後について  
研究報告 高齢者雇用管理の新たな展開  
事例報告 ニッケ、前川製作所、高島屋  
JILPT「高齢者の就業実態に関する研究」  
厚生労働省 今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書



2011年 職場のメンタルヘルス対策——その最新動向と取り組み  
7月号

JILPT「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」  
産業医や企業の先進的な取り組み事例  
アイエスエフネット キリンビール 東レ  
千代田化工建設 ソフトバンク アットワーク  
〈第2特集〉東日本大震災による産業・雇用への影響  
7つの業種別団体への緊急ヒアリング調査——業界はどう動いたか  
ビジネス・レーパー・モニター調査「政策要望と求められる支援」



2011年 震災の影響と復興に向けた課題——いま何をなし、これから何をなすべきか  
6月号

〈有識者アンケート〉東日本大震災が経済社会に与える影響と必要な対策  
猪木武徳 加藤丈夫 熊野英生 玄田有史 佐野陽子 高木剛 中沢孝夫  
萩原泰治 濱口桂一郎 堀田力 宮本光晴 森一夫 森茂起 森永卓郎  
〈ビジネス・レーパー・モニター調査〉  
企業経営に与えた影響と復旧に向けた対応  
被災地の救援・支援と復旧に向けた労使団体の動向



2011年 労働時間と働き方をめぐる課題——適正化に向けて求められること  
5月号

〈巻頭特別企画〉緊急報告 東日本大震災による地域雇用への影響  
〈労働政策フォーラム〉ホワイトカラーの労働時間を考える  
基調報告 わが国の労働時間の現状と今後の課題について  
研究報告 仕事特性・個人特性と労働時間  
事例報告 キヤノン 住友商事 武陽ガス  
JILPT「年次有給休暇の取得に関する調査」結果  
海外ではワーク・ライフ・バランスをどう支援しているか



2011年 欧米を中心とした非正規雇用の動向——日本との比較の視点から  
4月号

非正規雇用の国際比較—欧米諸国の最近の動向  
各国報告 英国、ドイツ、フランス、オランダ、米国  
〈パネルディスカッション〉社会保障給付と労組による組織化  
改正パートタイム労働法の施行で職場はどのように変化したか  
——JILPT「短時間労働者実態調査」結果から  
有期労働契約のあり方に関する議論が本格化



2012年 震災から1年、被災地域の復興と労働政策を考える

3月

〈基調報告〉

「被災地域の現状と雇用政策」  
藤澤勝博 厚生労働省職業安定局雇用政策課長

〈研究報告〉

「被災地域の復旧・復興過程における産業・雇用政策」  
伊藤 実 特任研究員

「被災地域の復興と新しい雇用創造」  
山本恭逸 青森公立大学経営経済学部教授

〈事例報告〉

「岩手県の復興に向けた雇用対策の取り組み」  
津軽石昭彦 岩手県商工労働観光部雇用対策・労働室特命参事兼雇用対策課長

〈パネルディスカッション〉

藤澤勝博/山本恭逸/津軽石昭彦/伊藤 実  
(コーディネーター) 樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授



2012年 労働の多様化と法

2月

〈基調報告〉

「労働の多様化と法」アントワーン・リヨン＝カーン  
パリ西ナンテール・ラ・デファンス大学教授  
(コメント) 岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授

〈ディスカッション〉

アントワーン・リヨン＝カーン/岩村正彦  
(コーディネーター) 水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授



2012年 経営資源としての労使コミュニケーション

1月

〈基調報告〉

「我が国の労使関係の過去・現在・未来」  
濱口桂一郎 統括研究員

〈研究報告〉

「労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤」  
呉 学殊 主任研究員

〈事例報告〉

「資生堂労働組合の取り組み～イキイキと活力ある職場づくり～」  
赤塚 一 資生堂労働組合中央執行委員長  
「連結経営下、個別最適から全体最適へ～グループでシンフォニーを奏でよう～」  
恩田 茂 ケンウッドグループユニオン中央執行委員長  
「好ましい企業風土づくりは、経営者の経営姿勢の確立からはじまる」  
山田 茂 株式会社山田製作所代表取締役社長

〈パネルディスカッション〉

赤塚 一/恩田 茂/山田 茂/呉 学殊  
(コーディネーター) 濱口桂一郎



2011年 ものづくり分野における中小企業の人材育成・能力開発

11月

〈基調報告〉

「中小製造業の人材育成支援策の現状と今後について」  
志村幸久 厚生労働省職業能力開発局能力開発課長

〈研究報告〉

「ものづくり中小企業における人材の確保と育成—課題と可能性を探る」  
藤本 真 副主任研究員

〈事例報告〉

「人財育成への道しるべ—自立と自律の支援に向けて」  
勝山 勲 栗田アルミ工業株式会社社長付・人財育成チーフマネージャー  
「株式会社浜野製作所取り組み事例報告」  
浜野慶一 株式会社浜野製作所代表取締役  
「米沢における地域人材育成の取り組み」  
横山繁美 米沢ビジネスネットワークオフィス地域情報プロデューサー

〈パネルディスカッション〉

志村幸久/勝山 勲/浜野慶一/横山繁美/藤本 真  
(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



## 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23年度

#### 2011年 非正規雇用とワーク・ライフ・バランスのこれから 10月 — JILPT 平成 22 年度研究成果報告会

第1日：10月3日(月)

〈報告〉非正規雇用

- 「雇用ポートフォリオ・システムの実態—非正規雇用の活用を促す仕組み」  
前浦穂高 研究員
- 「契約社員の人事管理と就業実態」高橋康二 研究員
- 「短時間労働者の雇用管理の現状と課題—改正パートタイム労働法で職場はどう変わったか」  
渡辺木綿子 調査・解析部主任調査員補佐
- 「派遣労働でキャリアが培えるか？—過去・現在・未来の働き方からみる—」  
小野晶子 副主任研究員

第2日：10月4日(火)

〈報告〉メンタルヘルス

- 「職場におけるメンタルヘルスクエア対策に関する調査」  
郡司正人 調査・解析部主任調査員

〈報告〉女性の活用

- 「シングルマザーの仕事と生活」周燕飛 副主任研究員

〈報告〉ワーク・ライフ・バランス

- 「出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に着目して—」  
池田心豪 副主任研究員
- 「中小・中堅企業のワーク・ライフ・バランス（WLB）—その現状と課題—」  
中村良二 主任研究員
- 「ワーク・ライフ・バランスに関する法政策のあり方—諸外国との比較から—」  
池添弘邦 主任研究員

〈報告者によるディスカッション〉

- （コメンテーター）小倉一哉 早稲田大学商学学術院准教授
- （コーディネーター）伊岐典子 統括研究員



#### 2011年 若者問題への接近：若者政策のフォローアップと新たな展開

7月

〈講演〉

- 「高校中退者の中退後支援の課題について」  
宮崎隆志 北海道大学大学院教育学研究院教授
- 「高校生の現実を踏まえたキャリア教育・労働法教育とキャリア支援センター」  
吉田美穂 神奈川県立田奈高等学校教諭
- 「自治体は若者支援をどう展開してきたか—実践と課題—」  
関口昌幸 横浜市こども青少年局青少年部青少年育成課担当係長
- 「『若者統合型社会的企業』の可能性と課題」堀有喜衣 副主任研究員

〈パネルディスカッション〉

- 宮崎隆志/吉田美穂/関口昌幸/堀有喜衣  
（コメンテーター）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
- （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

〈総括報告〉宮本みち子



#### 2011年 高齢者雇用のこれから—更なる戦力化を目指して

6月

〈基調報告〉

- 「我が国の高齢者雇用の現状と今後について」  
土田浩史 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長

〈研究報告〉

- 「高齢者雇用管理の新たな展開」藤本 真 副主任研究員

〈事例報告〉

- 「ニッケにおける65歳定年制導入～ねらいと課題～」  
神部雅之 ニッケ（日本毛織株式会社）執行役員研究開発センター長
- 「動と静の融合—前川製作所における高齢者の“はたらき”」  
加茂田信則 財団法人深川高齢者職業経験活用センター常務理事  
株式会社前川製作所顧問
- 「高島屋における高齢者戦力化への取り組み」  
中川荘一郎 株式会社高島屋人事部人事政策担当次長

〈パネルディスカッション〉

- 土田浩史/藤本 真/神部雅之/加茂田信則/中川荘一郎  
（コーディネーター）八代充史 慶應義塾大学商学部教授





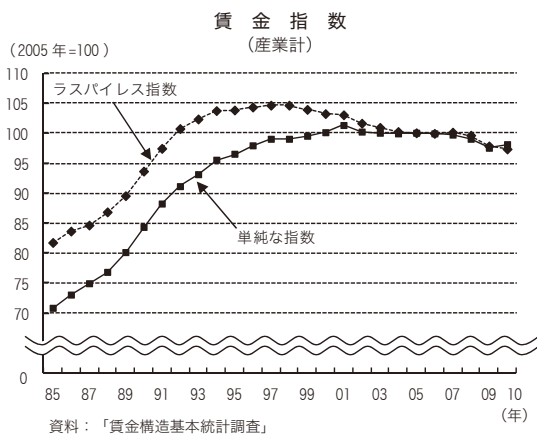


ユースフル労働統計 労働統計加工指標集 2012

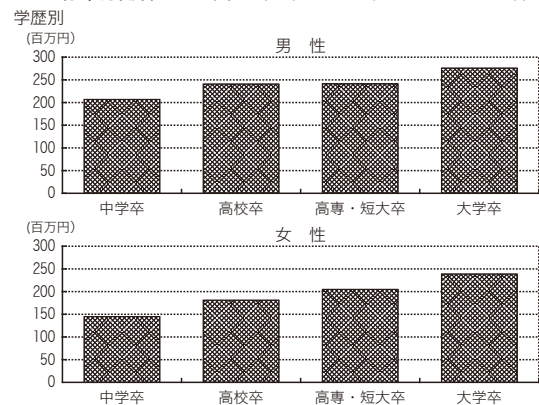
「労働統計加工指標」とは各種労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせて新しい統計指標にしたものです。2012年版は、雇用・労働に関する分野を大きく21のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する加工指標を整理しました。

〈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 ◎生涯労働時間 など



標準労働者の生涯賃金 (定年まで、退職金を除く、2009年)



データブック国際労働比較 2012

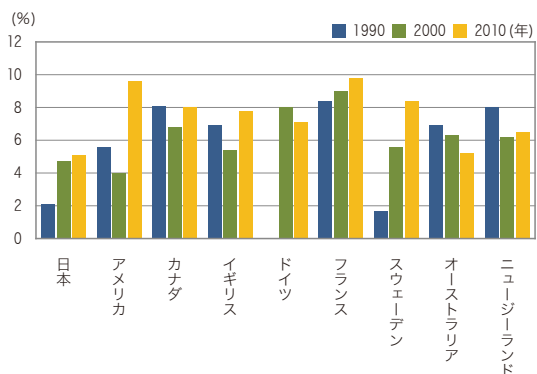
労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な資料集として編集・作成したものです。

2012年版は、28の「グラフと解説」、144の「統計・制度表」を掲載しています。

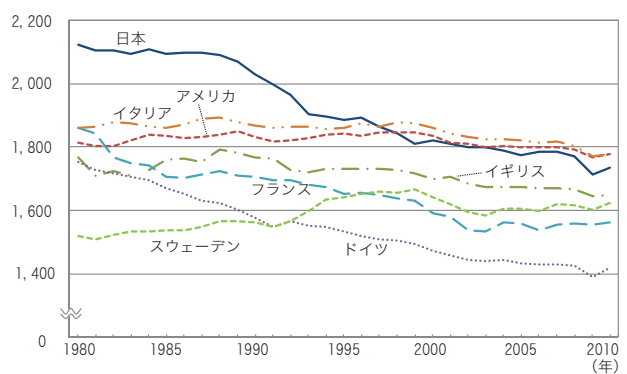
〈目次〉

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

ILO 定義失業率



一人当たり平均年間総実労働時間 (就業者)



<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。